

「学校法人久留米信愛学院 育児・介護休業等に関する規則」の改正について  
（「育児・介護休業法」改正への対応）

1 趣旨

令和4年10月1日に施行される「育児休業、介護休業等又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）の改正にともない、「学校法人久留米信愛学院 育児・介護休業等に関する規則」を改正する。

- (1) 子が1歳に達するまでの育児休業について、2回まで分割して取得可能とする。（第2条第1項）
- (2) 子が1歳に達した日以降に育児休業を延長する際、育休開始日を子の1歳または1歳6か月の誕生日に加え、配偶者の育休終了予定日の翌日以前にすることを可能とする。また育児休業の延長が認められる条件を拡大する（第2条第4項・第5項）
- (3) 従来の育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間（28日間）までの期間、2回まで分割して取得可能な出生時育児休業（「産後パパ育休」）を新設する。（第10条～第12条）
- (4) 本人又はその配偶者の妊娠・出産を申し出た職員に対して、学院が育児休業等の制度に関する事項の周知と休業の取得意向の確認を個別に行うことを義務づける。（第24条）
- (5) 職員が妊娠・出産の申出をしたこと、育児・介護休業、出生時育児休業の申出・取得をしたこと、出生時育児休業期間中の就業を申出または同意しなかったこと等を理由として、学院による不利益な取扱い、職員間のハラスメント禁止を義務づける。（第25条）
- (6) 育児休業等の申出が円滑に行われるようにするため、学院による研修の実施等雇用環境整備を義務づける。（第26条）

2 施行期日 令和4年10月1日

3 新旧対照表

新	旧
第1章 目的 (目的) 第1条 この規則は、学校法人久留米信愛学院の就業規則第44条に基づき、 <u>職員の育児・介護休業、出生時育児休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の免除、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等</u> （以下「 <u>育児休業等</u> 」という。）に関する取扱いについて定めるものである。	第1章 目的 (目的) 第1条 この規則は、学校法人久留米信愛学院の就業規則第44条に基づき、 <u>職員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の免除、時間外労働及び深夜業の制限並びに</u> <u>育児・介護短時間勤務等</u> に関する取扱いについて定めるものである。

## 第2章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

第2条 育児のために休業することを希望する職員（日々雇用される職員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、子の1歳の誕生日の前日までの期間内に、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、分割して2回まで育児休業（第10条に規定する出生時育児休業を除く。以下同じ。）をすることができる。

2 有期雇用職員にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第5項の申出にあっては2歳）に達する日までに労働契約（労働契約が更新される場合にあっては更新後のもの）が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

3 配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業をしている場合、職員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、誕生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

4 次のいずれにも該当する職員は、子が1歳から1歳6か月に達する日までの間で1回に限り、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとし、職員の配偶者が育児休業中の場合には、その育児休業終了予定日の翌日以前の日とする。ただし、第2子以降の子の産休により育児休業が終了したが死産となった場合等厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第2号及び第3号に該当すれば、再度の申し出ができるものとする。

(1) 職員又は配偶者が、子の1歳の誕生日の前日（前項の規定による申出の場合は1歳到達日後1歳2か月までの育児休業終了予定日）に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

(ア) 保育所に入所を希望し、申込みをおこなっているが、入所できない場合

(イ) 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、次のいずれかに該当した場合

① 死亡したとき

② 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育

## 第2章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

第2条 育児のために休業することを希望する職員（日々雇用される職員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。

ただし、期間契約職員にあっては、2に定める者に限り、育児休業をすることができる。

2 育児休業ができる期間契約職員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

(1) 引き続き雇用された期間が1年以上であること。

(2) 子が1歳6か月（本条第5項の申出にあっては2歳）に達する日までに労働契約（労働契約が更新される場合にあっては更新後のもの）が満了することが明らかでないこと。

3 配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業をしている場合、職員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、誕生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

4 次のいずれにも該当する職員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。

(1) 職員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

(ア) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

<p>することが困難な状態になったとき</p> <p>③ <u>婚姻の解消その他の事情により子と同居しないこととなったとき</u></p> <p>④ <u>6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に出産予定であるか又は産後8週間を経過しないとき</u></p> <p>(ウ) <u>他の子の産前産後休業により育児休業が終了したが、産前産後休業に係る子が死産となった場合</u></p> <p>(エ) <u>他の子の新期間（新たな育児休業期間又は出生時育児休業期間）の開始により育児休業が終了したが、新期間の育児休業に係る子の全てが死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により職員と同居しなくなったとき。</u></p> <p>(オ) <u>介護休業期間の開始により育児休業期間が終了したが、介護休業に係る対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等の理由により職員との親族関係が消滅したとき。</u></p> <p>(3) <u>有期雇用職員（子の1歳到達日に職員が育児休業をしており、その翌日を第5項に規定する育児休業開始予定日とする申出をするものを除く。）にあつては、子の1歳6か月到達日までに労働契約が終了することが明らかでないこと。</u></p> <p>5 <u>次のいずれにも該当する職員は、子が1歳6か月から2歳に達するまでの間で1回に限り、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳6か月の誕生日に限るものとし、職員の配偶者が育児休業中の場合には、その育児休業終了予定日の翌日以前の日とする。ただし、第2子以降の子の産休により育児休業が終了したが死産となった場合等厚生労働省令で定める特別の事情がある場合には、第2号及び第3号に該当すれば、再度の申し出ができるものとする。</u></p> <p>(1) <u>職員又は配偶者が、子が1歳6か月の誕生日の前日に育児休業をしていること。</u></p> <p>(2) <u>子の1歳6か月到達日後の期間について、前項第2号の事情があること。</u></p> <p>(3) <u>有期雇用職員にあつては、子の2歳到達日までに労働契約が終了することが明らかでないこと。</u></p> <p>6 <u>理事長が必要と認めた場合は、子が1歳に達した年度の3月31日ま</u></p>	<p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>5 次のいずれにも該当する職員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子が1歳6か月に達する日に限るものとする。</p> <p>(1) <u>職員又は配偶者が原則として子が1歳6か月に達する日の前日に育児休業をしていること。</u></p> <p>(2) <u>次のいずれかの事情があること</u></p> <p>(イ) <u>保育所に入所を希望しているが、入所できない場合</u></p> <p>(イ) <u>職員の配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であつた者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合</u></p> <p>(新設)</p> <p>6 <u>理事長が必要と認めた場合は、子が1歳に達した年度の3月31日ま</u></p>
--	---

での間を限度として、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。なお、本項の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づく基本給の20%を上限として支給することができる。

7 職員代表との間で締結された「育児・介護等に関する協定」(以下「育児・介護休業協定」という。)により除外された次の職員については、対象から除外するものとする。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員
- (2) 申出の日から1年以内(本条第4項及び第5項にあっては6か月以内)に雇用関係が終了することが明らかな職員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

8 育児休業の対象となる子は、実子、養子のほか、次の者も含まれる。

- (1) 職員が特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求しており、当該職員が現に監護する者
- (2) 里親である職員に委託されている児童のうち、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している
- (3) 前2号に準ずる者として厚生労働省令で定めるところにより委託されている者

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業をすることを希望する職員は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「育児休業開始予定日」という。)の1か月前(第2条第4項、第5項及び第6項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前)までに育児休業申出書(様式1)を所属長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期雇用職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。この場合における育児休業の申出は、通算して1回とする。

2 育児休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。(削除)

- (1) 第2条第1項に基づく休業をした者が同条第4項、第5項又は第6項に基づく休業の申出をしようとする場合

での間を限度として、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。なお、本項の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づく基本給の20%を上限として支給することができる。

7 職員代表との間で締結された「育児・介護等に関する協定」(以下「育児・介護休業協定」という。)により除外された次の職員については、対象から除外するものとする。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員
- (2) 申出の日から1年以内(本条第4項及び第5項にあっては6か月以内)に雇用関係が終了することが明らかな職員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

8 育児休業の対象となる子は、実子、養子のほか、次の者も含まれる。

- (1) 職員が特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求しており、当該職員が現に監護する者
- (2) 里親である職員に委託されている児童のうち、当該職員が養子縁組によって養親となることを希望している
- (3) 前2号に準ずる者として厚生労働省令で定めるところにより委託されている者

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業をすることを希望する職員は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「育児休業開始予定日」という。)の1か月前(第2条第4項、第5項及び第6項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前)までに育児休業申出書(様式1)を所属長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の期間契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。(新設)

2 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし、産後休業をしていない職員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。

- (1) 第2条第1項に基づく休業をした者が同条第4項、第5項又は第6項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の

(2) 第2条第4項に基づく休業をした者が第5項に基づく休業の申出をしようとする場合

(3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

- 3 学院は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 育児休業申出書が提出されたときは、学院は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書（様式2）を交付する。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に所属長に育児休業対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。

（育児休業の申出の撤回等）

第4条 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（様式4）所属長に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 育児休業申出撤回届が提出されたときは、所属長は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（様式2）を交付する。
- 3 第2条第1項に基づく育児休業の申出を撤回した職員は、当該育児休業の申出を1回したものとみなす。

4 第2条第4項及び第5項に基づく育児休業の申出を撤回した職員は、配偶者の死亡等厚生労働省令に定める特別の事情がある場合を除き、これらの規定による再度の申出をすることができない。

5 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

（育児休業の期間等）

第5条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで（第2

申出をしようとする場合

(2) 第2条第4項に基づく休業をした者が第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合

(3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

- 3 学院は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 育児休業申出書が提出されたときは、学院は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書（様式2）を交付する。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に所属長に育児休業対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。

（育児休業の申出の撤回等）

第4条 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（様式4）所属長に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 育児休業申出撤回届が提出されたときは、所属長は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（様式2）を交付する。
- 3 育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項及び第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項に基づく休業の申出をすることができる。

（新設）

4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

（育児休業の期間等）

第5条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで（第2

条第3項、第4項、第5項及び第6項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで)を限度として育児休業申出書(様式1)に記載された期間とする。

2 1にかかわらず、学院は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

3 職員は、育児休業期間変更申出書(様式5)により所属長に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日(以下「育児休業終了予定日」という。)の1か月前(第2条第4項及び第5項に基づく休業をしている場合は、2週間前)までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第4項及び第5項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、学院は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書(様式2)を交付する。

5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合

当該事由が発生した日(なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、学院と本人が話し合いの上決定した日とする。)

(2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等

子が1歳に達した日(第2条第3項に基づく休業の場合を除く。)

第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。

第2条第5項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日。

第2条第6項に基づく休業の場合は、子が1歳に達する日の属する年度の3月31日

(3) 申出者について、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合

産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業の

条第3項、第4項、第5項及び第6項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで)を限度として育児休業申出書(様式1)に記載された期間とする。

2 1にかかわらず、学院は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

3 職員は、育児休業期間変更申出書(様式5)により所属長に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日(以下「育児休業終了予定日」という。)の1か月前(第2条第4項及び第5項に基づく休業をしている場合は、2週間前)までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第4項及び第5項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、学院は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書(様式2)を交付する。

5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合

当該事由が発生した日(なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、学院と本人が話し合いの上決定した日とする。)

(2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等

子が1歳に達した日(第2条第3項に基づく休業の場合を除く。)

第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。

第2条第5項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日。

第2条第6項に基づく休業の場合は、子が1歳に達する日の属する年度の3月31日

(3) 申出者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合

産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

開始日の前日

(4) 第2条第3項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年に達した場合  
当該1年に達した日

6 5 (1) の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に所属長にその旨を通知しなければならない。

### 第3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第6条 要介護状態にある家族を介護する職員（日々雇用職員を除く）は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、有期雇用職員にあつては、申出時点において、介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）から93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者に限り、介護休業をすることができる。

2 1にかかわらず、育児・介護休業協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員
- (2) 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

- (1) 配偶者
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
- (6) 上記以外の家族で学院が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第7条 介護休業をすることを希望する者は、原則として介護休業開始

(4) 第2条第3項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年に達した場合  
当該1年に達した日

6 5 (1) の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に所属長にその旨を通知しなければならない。

### 第3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第6条 要介護状態にある家族を介護する職員（日々雇用職員を除く）は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、期間契約職員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- (2) 介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）から93日を経過する日（93日経過日）から6か月を経過する日までに労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでないこと。

2 1にかかわらず、育児・介護休業協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員
- (2) 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

- (1) 配偶者
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
- (6) 上記以外の家族で学院が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第7条 介護休業をすることを希望する者は、原則として介護休業開始

予定日の2週間前までに、介護休業申出書（様式6）を所属長に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の期間契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 申出は、特別な事情がない限り、対象家族1人につき1要介護状態ごとに3回までとする。ただし、1の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。

3 学院は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

4 介護休業申出書が提出されたときは、学院は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書（様式2）を交付する。

（介護休業の申出の撤回等）

第8条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届（様式4）を所属長に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。

2 介護休業申出撤回届が提出されたときは、学院は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（様式2）を交付する。

3 介護休業の申出を撤回した者について、同一対象家族の同一要介護状態について、撤回後最初の介護休業の申出も撤回した場合、学院はその後の介護休業の申出について拒むことができる。

4 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったものとみなす。

この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

（介護休業の期間等）

第9条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、通算93日間の範囲（介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日までをいう。）内で、介護休業申出書（様式6）に記載された期間とし、その回数は、同一家族について3回までとする。

予定日の2週間前までに、介護休業申出書（様式6）を所属長に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の期間契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 申出は、特別な事情がない限り、対象家族1人につき1要介護状態ごとに3回までとする。ただし、1の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。

3 学院は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

4 介護休業申出書が提出されたときは、学院は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書（様式2）を交付する。

（介護休業の申出の撤回等）

第8条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届（様式4）を所属長に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。

2 介護休業申出撤回届が提出されたときは、学院は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（様式2）を交付する。

3 介護休業の申出を撤回した者について、同一対象家族の同一要介護状態について、撤回後最初の介護休業の申出も撤回した場合、学院はその後の介護休業の申出について拒むことができる。

4 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったものとみなす。

この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

（介護休業の期間等）

第9条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、通算93日間の範囲（介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日までをいう。）内で、介護休業申出書（様式6）に記載された期間とし、その回数は、同一家族について3回までとする。



2 1にかかわらず、学院は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。

3 職員は、介護休業期間変更申出書（様式5）により、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という。）の2週間前までに所属長に申し出ることにより、介護休業ごとに1回に限り介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。

この場合において、介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は通算93日を超えることができない。

4 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、学院は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（様式2）を交付する。

5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

（1）家族の死亡等介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合  
当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、学院と本人が話し合いの上決定した日とする。）

（2）申出者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

6 5（1）の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に所属長にその旨を通知しなければならない。

#### 第4章 出生時育児休業

##### （出生時育児休業の申出）

第10条 職員は、子の出生時において、申し出ることにより、次の各号の期間内に分割して2回まで、4週間以内の休業（以下「出生時育児休業」という。）をすることができる。ただし、有期雇用職員にあっては、子の出生の日（出産予定日前に子が出生した場合は、出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約が終了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。

（1）出産予定日に出生した場合

出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで

（2）出産予定日前に出生した場合

2 1にかかわらず、学院は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。

3 職員は、介護休業期間変更申出書（様式5）により、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という。）の2週間前までに所属長に申し出ることにより、介護休業ごとに1回に限り介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。

この場合において、介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は通算93日を超えることができない。

4 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、学院は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（様式2）を交付する。

5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

（1）家族の死亡等介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合  
当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、学院と本人が話し合いの上決定した日とする。）

（2）申出者について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

6 5（1）の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に所属長にその旨を通知しなければならない。

##### （新設）

出生の日から、出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日まで

(3) 出産予定日後に出生した場合

出産予定日から、出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、同項の規定による申出（以下「出生時育児休業申出」という。）をすることができない。

(1) 前項第1号から第3号に規定する期間（子を養育していない期間を除く。）内に2回の出生時育児休業をした場合

(2) 子の出生の日（出産予定日後に出生した場合は出産予定日）以後に出生時育児休業をする日数が28日に達している場合

3 出生時育児休業申出は、出生時育児休業をする1の期間について、その初日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにしなければならない。なお、分割取得する場合は、原則として申出時に2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合、学院は後の申出を拒むことができる。

4 第3条後段の規定は、有期雇用職員の出生時育児休業について準用する。この場合において、同文中「育児休業」とあるのは「出生時育児休業」と読み替えるものとする。

5 学院は、出生時育児休業申出があったときは、当該申出を拒むことができない。ただし、出生時育児休業申出がなされた後に、当該申出をした日に養育していた子について新たに出生時育児休業申出がなされた場合は、この限りでない。

6 労使協定で定めた場合は、次の各号のいずれかに該当する者は、出生時育児休業をすることができないものとする。

(1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員

(2) 出生時育児休業申出があった日から起算して8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

7 出生時育児休業をすることを希望する職員は、出生時育児休業開始予定日の2週間前（雇用環境の整備等の措置を講じた上で労使協定で定めた場合は1か月前）までに、出生時育児休業申出書（様式1）を提出して申し出なければならない。申出がその期日より遅れた場合にあっては、学院

は、育児・介護休業法で定めるところにより、育児休業取扱通知書（様式2）を交付し、出生時育児休業開始予定日の指定を行うことがある。

8 第3条第3項、第4項、第5項、第4条第1項、第2項、第3項、第5項及び第5条の規定は、出生時育児休業申出の申出の撤回について準用する。この場合において、「育児休業」とあるのは「出生時育児休業」と、第5条第3項中「1か月」とあるのは「2週間」と、第4条第3項中「第2条第1項」とあるのは「第10条第1項」と読み替えるものとする。

（出生時育児休業期間等）

第11条 職員が出生時育児休業をすることができる期間（以下「出生時育児休業期間」という。）は、出生時育児休業開始予定日から出生時育児休業終了予定日までの間とする、ただし、変更された場合にあっては、その変更後の期間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、出生時育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第4号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

（1）子の死亡等厚生労働省令で定める事由により、職員が出生時育児休業申出に係る子を養育しないこととなったこと。

（2）子の出生の日の翌日（出産予定日前に出生した場合は出産予定日の翌日）から起算して8週間を経過したこと。

（3）子の出生の日（出産予定日後に出生した場合は出産予定日）以後に出生時育児休業をする日数が28日に達したこと。

（4）出生時育児休業申出をした職員について、産前産後休業期間、育児休業期間、介護休業期間又は新たな出生時育児休業期間が始まったこと。

3 前項第1号の事由が生じた場合には、職員は、学院に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（出生時育児休業期間中の就業）

第12条 労使協定により、出生時育児休業期間中に就業させることができる職員を定めることができるものとする。

2 前項の規定により、出生時育児休業申出をした職員が休業中に就業することを希望する場合は、出生時育児休業開始予定日の前日までに、次に掲げる事項を書面又は電子メール等の送信等により申し出るものとする。

(1) 出生時育児休業期間において就業することができる日（以下「就業可能日等」という。）

(2) 就業可能日における就業可能な時間帯（所定労働時間内に限る。）  
その他の労働条件

3 前項の規定による申出をした職員は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、当該申出に係る就業可能日等を変更し、又は当該申出を撤回することができる。

4 学院は、職員から第2項の規定による申出（変更の申出を含む。）があった場合には、当該申出に係る就業可能日等の範囲内で、書面又は電子メール等の送信等により就業日時を提示し、出生時育児休業開始予定日の前日までに当該職員の同意を得た場合に限り、次に掲げる範囲内で、職員を当該日時に就業させることができる。

(1) 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下とすること（1日未満の端数があるときは切り捨てた日数）。

(2) 就業日における労働時間の合計は、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の半分以下とすること。

(3) 出生時育児開始予定日とされた日又は出生時育児休業終了予定日とされた日を就業日とする場合は当該日の労働時間数は、所定労働時間に満たないものとする。

5 前項の同意をした職員は、当該同意の全部又は一部を撤回することができる。ただし、出生時育児休業開始予定日とされた日以後においては、配偶者の死亡等厚生労働省令で定める特別の事情がある場合に限る。

#### 第5章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第13条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（日々雇用職員を除く）は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第40条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。

この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

2 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。

3 取得しようとする者は、原則として、事前に所属長に申し出るものと

#### 第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第10条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（日々雇用職員を除く）は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第40条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。

この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

2 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。

3 取得しようとする者は、原則として、事前に所属長に申し出るものと

- する。
- 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。
  - 5 育児・介護休業協定によって除外された次の職員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。
    - (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満の職員
    - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

### 第6章 介護休暇

(介護休暇)

- 第14条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員（日々雇用職員を除く）は、就業規則第40条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。
- この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 介護休暇は、時間単位で取得することができる。
  - 3 取得しようとする者は、原則として、事前に所属長に申し出るものとする。
  - 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。
  - 5 育児・介護休業協定によって除外された次の職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
    - (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満の職員
    - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

### 第7章 所定外労働の免除

(育児・介護のための所定外労働の免除)

- 第15条 3歳に満たない子を養育する職員（日々雇用職員を除く）が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
- 2 1にかかわらず、育児・介護等に関する協定によって除外された次の職員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。
    - (1) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員
    - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- する。
- 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。
  - 5 育児・介護休業協定によって除外された次の職員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。
    - (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満の職員
    - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

### 第5章 介護休暇

(介護休暇)

- 第11条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員（日々雇用職員を除く）は、就業規則第40条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。
- この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 介護休暇は、時間単位で取得することができる。
  - 3 取得しようとする者は、原則として、事前に所属長に申し出るものとする。
  - 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。
  - 5 育児・介護休業協定によって除外された次の職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
    - (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満の職員
    - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

### 第6章 所定外労働の免除

(育児・介護のための所定外労働の免除)

- 第12条 3歳に満たない子を養育する職員（日々雇用職員を除く）が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
- 2 1にかかわらず、育児・介護等に関する協定によって除外された次の職員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。
    - (1) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員
    - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働免除申出書（様式7）を所属長に提出するものとする。この場合において、免除期間は、次条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

4 学院は、所定外労働免除申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に所属長に所定外労働免除対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。

6 免除開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 家族の死亡等免除に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合

当該事由が発生した日

(2) 免除に係る子が3歳に達した場合

当該3歳に達した日

(3) 申出者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 7(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

#### 第8章 時間外労働の制限

(育児・介護のための時間外労働の制限)

**第16条** 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働免除申出書（様式7）を所属長に提出するものとする。この場合において、免除期間は、次条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

4 学院は、所定外労働免除申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に所属長に所定外労働免除対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。

6 免除開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 家族の死亡等免除に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合

当該事由が発生した日

(2) 免除に係る子が3歳に達した場合

当該3歳に達した日

(3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 7(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

#### 第7章 時間外労働の制限

(育児・介護のための時間外労働の制限)

**第13条** 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介

<p>護するために申し出た場合には、就業規則第38条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。</p> <p>2 1にかかわらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。</p> <p>(1) 日々雇用職員 (2) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員 (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員</p> <p>3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間(以下この条において「制限期間」という。)について、制限を開始しようとする日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書(様式8)を所属長に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第3項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。</p> <p>4 学院は、時間外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。</p> <p>5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者(以下この条において「申出者」という。)は、出生後2週間以内に所属長に時間外労働制限対象児出生届(様式3)を提出しなければならない。</p> <p>6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければならない。</p> <p>7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。</p> <p>(1) 家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合 当該事由が発生した日</p> <p>(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合 子が6歳に達する日の属する年度の3月31日</p> <p>(3) 申出者について、産前産後休業、<u>育児休業</u>、<u>出生時育児休業</u>又は<u>介護休業</u>が始まった場合</p>	<p>護するために申し出た場合には、就業規則第38条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。</p> <p>2 1にかかわらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。</p> <p>(1) 日々雇用職員 (2) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員 (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員</p> <p>3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間(以下この条において「制限期間」という。)について、制限を開始しようとする日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書(様式8)を所属長に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第3項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。</p> <p>4 学院は、時間外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。</p> <p>5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者(以下この条において「申出者」という。)は、出生後2週間以内に所属長に時間外労働制限対象児出生届(様式3)を提出しなければならない。</p> <p>6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければならない。</p> <p>7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。</p> <p>(1) 家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合 当該事由が発生した日</p> <p>(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合 子が6歳に達する日の属する年度の3月31日</p> <p>(3) 申出者について、産前産後休業、<u>育児休業</u>又は<u>介護休業</u>が始まった場合</p>
--	---

産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 7 (1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

### 第9章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第17条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則第38条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間(以下「深夜」という。)に労働させることはない。

2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。

(1) 日々雇用職員

(2) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員

(3) 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

① 深夜において就業していない者(1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む。)であること。

② 心身の状況が申出に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること。

③ 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産予定でなく、かつ産後8週間以内でない者であること。

(4) 週間の所定労働日数が2日以下の職員

(5) 勤務時間の全部が深夜にある職員

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間(以下この条において「制限期間」という。)について、制限を開始しようとする日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書(様式9)を所属長に提出するものとする。

4 学院は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提

産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 7 (1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

### 第8章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第14条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則第38条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間(以下「深夜」という。)に労働させることはない。

2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。

(1) 日々雇用職員

(2) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員

(3) 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

① 深夜において就業していない者(1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む。)であること。

② 心身の状況が申出に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること。

③ 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産予定でなく、かつ産後8週間以内でない者であること。

(4) 週間の所定労働日数が2日以下の職員

(5) 勤務時間の全部が深夜にある職員

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間(以下この条において「制限期間」という。)について、制限を開始しようとする日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書(様式9)を所属長に提出するものとする。

4 学院は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提



出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に所属長に深夜業制限対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。

6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合

当該事由が発生した日

(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合

子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

(3) 申出者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 7(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

9 制限期間中の給与については、別途定める給与規程に基づく基本給並びに調整手当及び教職調整手当を時間換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給等と諸手当のうち扶養手当、通勤手当、住宅手当の全額を支給する。

10 深夜業の制限を受ける職員に対して、学院は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

#### 第10章 勤務時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

第18条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則第32条の勤務時間について、以下のように変更することができる。

勤務時間を午前9時45分から午後4時30分まで（うち休憩時間は、45分とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性職員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に所属長に深夜業制限対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。

6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合

当該事由が発生した日

(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合

子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

(3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 7(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

9 制限期間中の給与については、別途定める給与規程に基づく基本給並びに調整手当及び教職調整手当を時間換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給等と諸手当のうち扶養手当、通勤手当、住宅手当の全額を支給する。

10 深夜業の制限を受ける職員に対して、学院は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

#### 第9章 勤務時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

第15条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則第32条の勤務時間について、以下のように変更することができる。

勤務時間を午前9時45分から午後4時30分まで（うち休憩時間は、45分とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性職員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

2 1にかかわらず、次の職員からの育児短時間勤務の免除の申出は拒むことができる。

- (1) 日々雇用職員
- (2) 1日の勤務時間が6時間以下である職員
- (3) 育児・介護休業協定によって除外された次の職員
  - (ア) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員
  - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書(様式11)により所属長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、学院は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書(様式13)を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定(第3条第2項及び第4条第3項を除く。)を準用する。

4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づく基本給並びに調整手当及び教職調整手当の75%と諸手当のうち扶養手当、通勤手当、住宅手当の全額を支給する。

5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。

6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

#### (介護短時間勤務)

第19条 要介護状態にある家族を介護する職員であって介護休業をしていない者は、申し出ることにより、対象家族1人につき短縮開始日から3年の範囲内で2回まで、就業規則第32条の勤務時間について、以下のように変更することができる。

勤務時間を午前9時45分から午後4時30分まで(うち休憩時間は、45分とする。)の6時間とする。

2 1にかかわらず、次の職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

- (1) 日々雇用職員
- (2) 1日の勤務時間が6時間以下である職員
- (3) 育児・介護休業協定により除外された次の職員

2 1にかかわらず、次の職員からの育児短時間勤務の免除の申出は拒むことができる。

- (1) 日々雇用職員
- (2) 1日の勤務時間が6時間以下である職員
- (3) 育児・介護休業協定によって除外された次の職員
  - (ア) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員
  - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書(様式11)により所属長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、学院は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書(様式13)を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定(第3条第2項及び第4条第3項を除く。)を準用する。

4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づく基本給並びに調整手当及び教職調整手当の75%と諸手当のうち扶養手当、通勤手当、住宅手当の全額を支給する。

5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。

6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

#### (介護短時間勤務)

第16条 要介護状態にある家族を介護する職員であって介護休業をしていない者は、申し出ることにより、対象家族1人につき短縮開始日から3年の範囲内で2回まで、就業規則第32条の勤務時間について、以下のように変更することができる。

勤務時間を午前9時45分から午後4時30分まで(うち休憩時間は、45分とする。)の6時間とする。

2 1にかかわらず、次の職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

- (1) 日々雇用職員
- (2) 1日の勤務時間が6時間以下である職員
- (3) 育児・介護休業協定により除外された次の職員

(ア) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員

(イ) 1週間の勤務日数が2日以下の職員

- 3 申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書（様式12）により所属長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、学院は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書（様式13）を交付する。その他適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づく基本給並びに調整手当及び教職調整手当の75%と諸手当のうち扶養手当、通勤手当、住宅手当の全額を支給する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

#### 第11章 その他の事項

（給与等の取扱い）

第20条 育児・介護休業及び出生時育児休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は特に定めるほか支給しない。

- 2 賞与（勤勉手当を除く。）については、その算定対象期間に育児・介護休業及び出生時育児休業の期間が含まれる場合には、出勤日数に応じた期間の割合で算出した額を支給する。
- 3 定期昇給は、育児・介護休業及び出生時育児休業の期間中は行わないものとし、休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に調整するものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業及び出生時育児休業の期間は勤続年数に算入しない。

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第21条 介護休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月に学院が納付した額を翌月10日までに職員に請求するものとし、職員は学院が指定する日までに支払うものとする。

（復職後の勤務）

(ア) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員

(イ) 1週間の勤務日数が2日以下の職員

- 3 申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書（様式12）により所属長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、学院は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書（様式13）を交付する。その他適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づく基本給並びに調整手当及び教職調整手当の75%と諸手当のうち扶養手当、通勤手当、住宅手当の全額を支給する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

#### 第10章 その他の事項

（給与等の取扱い）

第17条 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は特に定めるほか支給しない。

- 2 賞与（勤勉手当を除く。）については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数に応じた期間の割合で算出した額を支給する。
- 3 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に調整するものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業の期間は勤続年数に算入しない。

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第18条 介護休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月に学院が納付した額を翌月10日までに職員に請求するものとし、職員は学院が指定する日までに支払うものとする。

（復職後の勤務）

第22条 育児・介護休業及び出生時育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

2 1にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前又は介護休業及び出生時育児休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第23条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業及び出生時育児休業の期間並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等)

第24条 学院は、職員が、本人又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことその他厚生労働省令で定める事実を申し出たときは、職員に対して、次に掲げることを個別に知らせるとともに、職員の意向を確認するための面談、書面の交付、電子メール等の送信を講じなければならない。

(1) 育児休業等に関する制度

(2) 育児休業及び出生時育児休業申出の申出先

(3) 育児休業給付に関すること

(4) 職員が育児休業期間及び出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

(不利益取扱いの禁止)

第25条 学院は、次の各号に掲げたことを理由として、当該職員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(1) 職員が育児・介護休業、出生時育児休業、子の看護休暇、介護休暇等の申出若しくは取得をしたこと。

(2) 職員が出生時育児休業期間中の就業の申出をしなかったこと又は学院の提示した就業日等に同意をしなかったことその他厚生労働省令で定めるもの。

(3) 職員が所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限又は育児短時間勤務を請求したこと若しくは労働しなかったこと。

(4) 職員若しくはその配偶者が妊娠し、又は出産したこと等の事実を申し出たこと。

第19条 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

2 1にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前又は介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第20条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(新設)

(新設)

<p><u>(5) 育児休業等に関する制度又は措置の利用に関する相談等を行ったこと。</u></p> <p><u>(雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置)</u></p> <p><u>第26条 学院は、育児休業申出等が円滑に行われるようにするため、職員に対する育児休業に係る研修を実施しなければならない。</u></p> <p>(法令との関係)</p> <p><u>第27条 育児・介護休業、出生時育児休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の免除、時間外労働及び深夜業の制限並びに勤務時間の短縮措置等に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。</u></p>	<p><u>(新設)</u></p> <p>(法令との関係)</p> <p><u>第21条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の免除、時間外労働及び深夜業の制限並びに勤務時間の短縮措置等に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。</u></p>
<p>(附則)</p> <p>本規則は、平成16年4月1日から適用する。</p> <p>本規則は、平成18年4月1日から適用する。</p> <p>この規則は、平成25年10月1日から適用する。</p> <p>この規則は、平成29年1月1日から適用する。</p> <p>この規則は、平成30年4月1日から適用する。</p> <p><u>この規則は、令和4年10月1日から適用する。</u></p>	<p>(附則)</p> <p>本規則は、平成16年4月1日から適用する。</p> <p>本規則は、平成18年4月1日から適用する。</p> <p>この規則は、平成25年10月1日から適用する。</p> <p>この規則は、平成29年1月1日から適用する。</p> <p>この規則は、平成30年4月1日から適用する。</p>