

育児休業等に関する規則

第1章 目的

(目的)

第1条 本規則は、就業規則第36条に基づき、職員の育児休業（出生時育児休業を含む。以下同じ。）、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児のための時間外労働および深夜業の制限ならびに育児短時間勤務に関する事項について定めることを目的とする。

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であって、1歳に満たない子（実子・養子の他、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等（当該労働者を養子縁組里親として委託することが適當と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を含む。）をいう。以下、育児に関する条文において同様。）と同居し、養育する者は、本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、申出時点において、子が1歳6ヶ月（第6項または第7項の申出をする場合は2歳）に達するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、育児休業をすることができる。

2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する職員は、育児休業をすることができない。

- (1) 入社1年未満の者
- (2) 申出の日から1年以内（第4項から第7項の申出をする場合は6ヶ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな者
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3. 配偶者が職員と同じ日から、または職員より先に育児休業または出生時育児休業をしている場合、職員は子が1歳2ヶ月に達するまでの間で、出生日以後の産前産後休業期間、育児休業期間および出生時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. 子の1歳の誕生日の前日（前項に基づく育児休業の場合は、当該育児休業の終了予定日）において本人または配偶者が育児休業中であって、子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがない職員は、次の各号のいずれかの事情がある場合に限り、子が1歳6ヶ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（前項に基づく育児休業の場合は、当該育児休業終了予定日の翌日）に限るものとする。ただし、子が1歳6ヶ月に達するまでの育児休業を原則の開始日から配偶者がする場合には、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
 - (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (2) 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歳以降育児にあ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
5. 前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第1項に基づく育児休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、子が1歳6ヶ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。
6. 子の1歳6ヶ月の誕生日応当日の前日において本人または配偶者が育児休業中であって、子の1歳6ヶ月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがない職員は、次の各号のいずれかの事情がある場合に限り、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、原則として子の1歳6ヶ月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、子が2歳に達するまでの育児休業を原則の開始日から配偶者がする場合には、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
 - (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (2) 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6ヶ月以降育児にあ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

7. 前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業または新たな育児休業が始まったことにより第1項、第4項または第5項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了または介護休業が始まったことにより第4項または第5項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了し、終了事由である産前産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、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。

（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「休業開始予定日」という。）の1ヶ月前（前条第4項から第7項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、所定の手続き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あたり、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、再度の申し出を行うものとする。
2. 前条第1項に基づく休業の申し出は、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。
- (1) 育児休業中の期間契約職員が、前項後段の申し出をしようとする場合
(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
3. 前条第4項または第5項に基づく休業の申し出は、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。
- (1) 育児休業中の期間契約職員が、第1項後段の申し出をしようとする場合
(2) 産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより前条第4項または第5項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
4. 前条第6項または第7項に基づく休業の申し出は、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。
- (1) 育児休業中の期間契約職員が、第1項後段の申し出をしようとする場合
(2) 産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより前条第6項または第7項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
5. 施設は育児休業の申し出を受けるにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めことがある。

(育児休業の申出の撤回等)

第 4 条 申出者は、休業開始予定日の前日までは育児休業の申し出を撤回することができる。

2. 第 2 条第 1 項に基づく休業の申し出の撤回は、撤回 1 回につき 1 回休業したものとみなす。第 2 条第 4 項または第 5 項、および第 6 項または第 7 項に基づく休業の申し出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申し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し出を撤回した者であっても、同条第 4 項または第 5 項、および第 6 項または第 7 項に基づく休業の申し出をすることができ、同条第 4 項または第 5 項に基づく休業の申し出を撤回した者であっても、同条第 6 項または第 7 項に基づく休業の申し出をすることができる。
3. 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、育児休業の申し出はされなかつたものとみなす。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、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 項から第 7 項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）を限度とする。

2. 前項にかかわらず、休業開始予定日の 1 ヶ月前（第 2 条第 4 項から第 7 項に基づく休業の場合は、2 週間前）までに申し出がなされた場合には、施設は育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。なお、指定することができる日は申出者が休業を開始しようとする日以後、申し出の日の翌日から起算して 1 ヶ月（第 2 条第 4 項から第 7 項に基づく休業の場合は、2 週間）を経過する日までの間のいずれかの日とする。
3. 職員は、出産予定日より早く子が出生した場合および配偶者の死亡、病気等特別の事由がある場合には、休業開始予定日の 1 週間前までに申し出ることによって、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「休業終了予定日」という。）の 1 ヶ月前まで（第 2 条第 4 項から第 7 項に基づく休業をしている場合は、2 週間前）に申し出ることにより、休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。いずれの変更も原則として第 2 条第 1 項に基づく休業 1 回につき 1 回に限り行うことができるが、第 2 条第 4 項から第 7 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 ヶ月に達するまで、および 1 歳 6 ヶ月から 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. 次の各号のいずれかに該当する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（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、施設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項または第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6ヶ月に達した日。第2条第6項または第7項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日）
- (3) 申出者について産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まった場合
産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日
- (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、育児休業期間および出生時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
5. 前項第1号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その旨を通知しなければならない。

第3章 出生時育児休業制度

（出生時育児休業の対象者）

第6条 育児のために休業することを希望する職員であって、産後休業をしておらず、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し養育する者は、本規則に定めるところにより出生時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、申し出時点において、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6ヶ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する職員は、出生時育児休業をすることができない。
- (1) 入社 1 年未満の者
 - (2) 申出の日から 8 週間以内に雇用関係が終了することが明らかな者
 - (3) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

(出生時育児休業の申出の手続等)

第 7 条 出生時育児休業をすることを希望する職員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の 2 週間前までに所定の手続きにより申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の期間契約職員が労働契約を更新するにあたり、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出生時育児休業開始予定日として、再度の申し出を行うものとする。

2. 前条第 1 項に基づく休業の申し出は、一子につき 2 回まで休業期間を分割できる。ただし、休業期間を 2 回に分割する場合は 2 回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出がされなかった場合、施設は後の申し出を拒むことができる。
3. 施設は、出生時育児休業の申し出を受けるにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めことがある。

(出生時育児休業の申出の撤回等)

第 8 条 出生時育休申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、出生時育児休業の申し出を撤回することができる。

2. 第 6 条第 1 項に基づく休業の申出の撤回は、撤回 1 回につき 1 回休業したものとみなし、みなし含め 2 回休業した場合は同一の子について再度申し出をすることができない。
3. 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休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、出生時育児休業の申し出はされなかったものとみなす。この場合において、出生時育休申出者は原則として当該事由が発生した日に、その旨を通知しなければならない。

(出生時育児休業の期間等)

- 第 9 条 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後 8 週間以内のうち 4 週間（28 日）を限度とする。
2. 前項にかかわらず、休業開始予定日の 2 週間前までに申し出がなされなかつた場合には、施設は育児・介護休業法の定めるところにより出生時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、出産予定日より早く子が出生した場合および配偶者の死亡、病気等特別の事由がある場合には所定の手続きにより出生時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、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業 1 回につき 1 回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の 2 週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業 1 回につき 1 回行うことができる。
4. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 子の死亡等出生時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（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、施設と本人が話し合いの上決定した日とする。）
- (2) 子の出生日の翌日または出産予定日の翌日のいずれか遅い方から 8 週間を経過した場合
子の出生日の翌日または出産予定日の翌日のいずれか遅い方から 8 週間を経過した日
- (3) 子の出生日（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の日数が 28 日に達した場合
子の出生日（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の日数が 28 日に達した日
- (4) 出生時育休申出者について、産前産後休業、育児休業、介護休業または新たな出生時育児休業期間が始まった場合
産前産後休業、育児休業、介護休業または新たな出生時育児休業の開始日の前日
5. 前項第 1 号の事由が生じた場合には、出生時育休申出者は原則として当該事由が生じた日に、その旨を通知しなければならない。

(出生時育児休業中の就業)

- 第9条の2 出生時育児休業中に就業することを希望する職員は、申し出をすることができる。申し出の期限は原則として休業開始予定日の1週間前とするが、休業開始予定日前日までは受け付ける。
2. 施設は、前項の申し出があった場合は、申し出のあった範囲内で施設が希望する就業日等を当該申出者に対して提示するものとし、希望する就業日がない場合もその旨を通知する。
 3. 前項により施設から就業日等の提示を受けた場合、当該申出者は施設から提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を提出しなければならない。この場合において、休業開始予定日前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。
 4. 出生時育児休業中の就業に係る上限は、次のとおりとする。
 - (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（1日未満の端数は切り捨て）
 - (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
 - (3) 出生時育児休業開始予定日または出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の労働時間数は、当該日の所定労働時間数未満
 5. 第2項で同意した就業日等の全部または一部を撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回を休業開始予定日前日までに申し出なければならない。出生時育児休業開始後は、次のいずれかに該当する場合に限り、同意した就業日等の全部または一部を撤回することができる。
 - (1) 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したとき
 - (2) 配偶者が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき
 - (3) 婚姻の解消その他の事情により、配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったとき
 - (4) 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

第4章 所定外労働の免除

(育児のための所定外労働の免除)

- 第10条 3歳に満たない子を養育する職員が当該子を養育するため、また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させることはない。
2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する職員についてはこの限りでない。
- (1) 入社1年未満の者
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 申し出をしようとする者は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間（以下「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「免除開始予定日」という。）およ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ヶ月前までに、申し出をしなければならない。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. 施設は、所定外労働免除の申し出を受けるにあたり、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. 免除開始予定日の前日までに、申し出に係る子または家族の死亡等により申出者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、申し出はされなかつたものとみなす。この場合において、申出者は原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければならない。
6. 次の各号のいずれかに該当する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) 子または家族の死亡等免除に係る子を養育また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、出生時育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日
7. 前項第1号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その旨を通知しなければならない。

第5章 時間外労働の制限

(育児のための時間外労働の制限)

- 第11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に申し出た場合には、就業規則の規定およ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ヶ月について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。
2. 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は育児のための時間外労働の制限を申し出ることはできない。
- (1) 入社1年未満の者
(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 申し出をしようとする者は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間（以下「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「制限開始予定期」という。）およ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期の1ヶ月前までに、育児のための時間外労働制限を申し出なければならない。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。
4. 施設は時間外労働制限の申し出を受けるにあたり、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. 制限開始予定期の前日までに、申し出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には、申し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生じた日にその旨を通知しなければならない。
6. 次の各号のいずれかに該当する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、出生時育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日
7. 前項第1号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その旨を通知しなければならない。

第6章 深夜業の制限

(育児のための深夜業の制限)

- 第12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申し出た場合には、就業規則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. 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は深夜業の制限を申し出ることができない。
- (1) 入社1年未満の者
 - (2) 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者
 - イ) 深夜において就業していない者（1ヶ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。
 - ロ) 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。
 - ハ) 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。
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
 - (4) 所定労働時間の全部が深夜にある者
3. 申し出をしようとする者は、1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内の期間（以下「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「制限開始予定日」という。）およ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ヶ月前までに、申し出をしなければならない。
4. 施設は深夜業制限の申し出を受けるにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めことがある。
5. 制限開始予定日の前日までに、申し出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には、申し出はされなかつたものとみなす。
この場合において、申出者は原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければならない。
6. 次の各号のいずれかに該当する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、出生時育児休業または介護休業

が始まった場合

産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日

7. 前項第1号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その旨を通知しなければならない。

第7章 短時間勤務制度

(育児短時間勤務)

- 第13条 3歳に達するまでの子と同居し養育する職員は、申し出ることによって、1日の所定労働時間を6時間とする勤務（うち休憩時間は正午から午後1時までの1時間とする。）に変更することができる。また、1歳に満たない子を養育する女性職員は、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. 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員は育児短時間勤務をすることができない。
 - (1) 1日の所定労働時間が6時間以下である者
 - (2) 労使協定によって適用除外とされた次の者
 - イ) 入社1年未満の者
 - ロ) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
 3. 申し出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日およ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ヶ月前までに、申し出をしなければならない。
 4. 申し出を受けたときは、施設は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。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項から第4項、および第4条第3項を除く。）を準用する。
 5. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規程に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。
 6. 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場合においては、短縮した時間に応じて減額を行うものとする。
 7. 給与の改定および退職金の算定にあたっては、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8章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

- 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は、負傷し、もしくは疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、1年間につき5日（当該子が2人以上の場合は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. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する職員は、子の看護休暇を取得することができない。
 - (1) 入社6ヶ月未満の者
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
 3. 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。
 4. 給与の改定にあたっては、休暇取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第9章 その他の事項

(賃金等の取扱い)

- 第15条 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賃金は支給しない。
2. 子の看護休暇取得日については、所定の計算によって算出した不就労分を各月の給与から控除する。
 3. 給与の改定は育児休業の期間中は行わないものとし、育児休業期間中に給与改定日が到来した者については、復職後に改定するものとする。
 4. 育児休業から復職したときの賃金は、原則として育児休業開始前の水準を下回らないものとする。ただし、職場・職務の変更などの特別な事情がある場合はこの限りでない。

(復職後の勤務)

第16条 育児休業後の勤務は、原則として休業直前の部署および職務とする。

2. 前項にかかわらず、本人の希望がある場合および組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署および職務の変更を行うことがある。

(年次有給休暇)

第17条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定にあたっては、育児休業をした日ならびに子の看護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第18条 すべての職員は、第2条から第16条に定める制度の申出・利用に関して、当該申出・利用をする職員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

2. 前項の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則に基づき厳正に対処する。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第19条 施設は、職員から本人または配偶者が妊娠・出産等したことの申し出があった場合は、当該職員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、以下(1)の措置を実施する。また、育児休業及び出生時育児休業の申し出が円滑に行われるようにするため、(2)の措置を実施する。

- (1) 当該職員に個別に育児休業に関する制度等（育児休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児休業の申出先、育児給付に関すること、休業期間中の社会保険料の取扱い、育児休業中及び休業後の待遇や労働条件など）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
- (2) 職員に対して育児休業（出生時育児休業を含む）に係る研修を実施する。

(法令との関係)

第20条 育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児のための時間外労働および深夜業の制限、育児短時間勤務に関して、本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。

附 則

(施行日)

本規則は、平成 22 年 10 月 1 日より施行する。

本規則は、令和 6 年 8 月 1 日より全面改正・施行する。