

育児・介護休業に関する規程

学校法人 鎮西学院

育児・介護休業等に関する規程

第1章 目的

(目的)

第1条 本規程は、教職員の育児・介護休業、介護休暇、育児のための所定外労働の免除子の看護休暇、育児・介護のための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教職員（日雇教職員を除く）であつて、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、期間契約教職員にあつては、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教職員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

イ 雇用期間が1年以上であること。

ロ 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。

ハ 子が1歳に達する日から1年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こと。

3 育児休業中の教職員又は配偶者が育児休業中の教職員は、次ぎの事情がある場合に限り、原則として子の1歳の誕生日から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歳の誕生日に限るものとする。

(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

(2) 教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

4、次のいずれにも該当する教職員は、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、子の1歳6ヶ月の誕生日応答日に限るものとする。

(1) 教職員又は配偶者が子の1歳6ヶ月の誕生日応答日の前日に育児休業していること

(2) 次のいずれかの事情があること

イ 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

ロ 教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ヶ月以降育児

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

- 5、配偶者が教職員と同じ日から又は教職員より先に育児休業をしている場合、教職員は、子が1歳2ヶ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期間1年を限度として、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教職員は、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ヶ月前(第2条第3項及び第4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)を本部総務課に提出することにより申し出るものとする。

尚、育児休業中の期間契約教職員が労働協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、更新された労働協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。

- 2 申出は、特別の事情がない限り、一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、第2条第1項に基づく休業をした者が、同条第3項及び第4項に基づく休業の申出をしようとする場合又は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。なお、産後休業をしていない教職員が、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回の申し出にカウントしない。
- 3 学院は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求められることがある。
- 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週間以内に本部総務課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)を本部総務課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3項及び第4項に基づく休業の申出をすることができる。
- 3 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、本部総務課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項に基づく休業の場合は、子が1歳6ヶ月に達するまで、第2条第4項に基づく休業の場合は、子が2歳に達するまで、第2条第5項に基づく休業の場合は、子が1歳2ヶ月に達するまで)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 教職員は、育児休業期間変更申出書(様式5)により本部総務課に、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ヶ月前(第2条第3項及び第4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1項に基づく休業とは別に、第2条第3項に基づく休業の場合には、子が1歳から1歳6ヶ月に達するまでの期間内で、第2条第4項に基づく休業の場合には、子が1歳6ヶ月から2歳に達するまでの期間内で、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 教職員が育児休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書(様式5)により本部総務課に申し出るものとし、学院がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた育児休業終了予定日の1週間前までに、本人に通知する。
- 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(尚、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は、子が1歳6ヶ月に達した日、第2条第4項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日、第2条第5項に基づく休業の場合は、子が1歳2ヶ月に達した日)

(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

(4) 第2条第5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
- (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本部総務課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教職員（日雇教職員を除く）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、期間契約教職員にあっては、2に定める者に限り、介護休業をすることができる。
- 2 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、兄弟姉妹又は孫であって教職員が同居し、かつ、扶養している者
 - (6) 上記以外の家族で学院が認めた者
- 3 介護休業ができる期間契約教職員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
- イ 雇用期間が1年以上であること。
 - ロ 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）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
 - ハ 93日経過日から1年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こと。

(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教職員は、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1）を本部総務課に提出することにより申し出るものとする。尚、介護休業中の期間契約教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、特別の事情がない限り、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回とする。ただし、1の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りではない。
- 3 学院は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最少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）を本部総務課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 介護休業の申出を撤回した者については、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則として1回とし、特段の事情がある場合について学院がこれを適当と認めた場合には、1回を超えて申し出ることができるものとする。
- 3 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、介護休業の申出はな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、本部総務課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1）に記載された期間とする。

但し、同一家族について、異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第16条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。

- 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 教職員は、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週間前までに本部総務課に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰り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（異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第16条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合には、93日からその日数を控除した日数）の範囲を超えないことを原則とする。
- 4 教職員が介護休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書（様式5）により変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに本部総務課に申し出るものとし、学院がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。
- 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（尚、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本部総務課にその旨を通知しなければならない。

第4章 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教職員（日雇教職員を除く）は、負傷し、又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21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 取得しようとする者は、原則として、事前に本部総務課に申し出るものとする。

3 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。

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教職員（日雇教職員を除く）は、就業規則第21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、事前に本部総務課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。

第6章 所定外労働の免除

(育児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教職員（日雇教職員を除く）が当該子を養育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 申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ヶ月前までに、育児のための所定外労働免除申出書（様式6）を本部総務課に提出するものとする。この場合において、免除期間は第13条第3項に規定する制限時間と重複しないようにしなければならない。
- 3 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。
- 4 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週間以内に本部総務課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。
- 5 免除開始予定日の前日までに、申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、本部総務課にその旨を通知しなければならない。
- 6 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) 子の死亡等免除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) 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
- 7 6(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、本部総務課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教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教職員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第13条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、業務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 1にかかわらず、次のいずれかに該当する教職員は時間外労働の制限を請求することができない。
 - (1) 日雇教職員
 - (2) 雇用1年未満の教職員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の教職員
- 3 請求しようとする者は、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ヶ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書（様式7）を本部総務課に提出するものとする。
- 4 学院は、時間外労働制限請求書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に本部総務課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。
- 6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により請求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、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、本部総務課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) 請求者について、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、請求者は原則として当該事由が生じた日に、本部

総務課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教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教職員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第 13 条第 6 項の規定にかかわらず、業務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教職員は深夜業の制限を請求することができない。

(1) 日雇教職員

(2) 雇用 1 年未満の教職員

(3) 請求に係る家族の 16 歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する教職員

①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。

②心身の状況が請求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。

③6 週間（多胎妊娠の場合にあつては、14 週間）以内に出産予定でないか、又は産後 8 週間以内でない者であること。

(4) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の教職員

(5) 所定労働時間の全部が深夜にある教職員

3 請求しようとする者は、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 ヶ月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書（様式 8）を本部総務課に提出するものとする。

4 学院は、深夜業制限請求書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5 請求日後に請求に係る子が出生したときは、深夜業制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出世後 2 週間以内に本部総務課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、請求に係る家族の死亡等により請求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、請求はされなかったものとみなす。

この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、本部総務課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) 請求者について、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、請求者は原則として当該事由が生じた日に、本部総務課にその旨を通知しなければならない。

第9章 勤務時間の短縮等の措置

(育児短時間勤務)

- 第15条 3歳に満たない子を養育する教職員は、申し出ることにより、就業規則第9条の所定労働時間について、2時間の範囲で勤務時間を短縮することができる。(1歳に満たない子を育てる女性教職員は更に別途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、日雇教職員は、育児短時間勤務をすることができない。
 - 3 申出をしようとする者は、1回につき、1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日、短縮を終了しようとする日及び短縮後の所定労働時間を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1ヶ月前までに、育児短時間勤務申出書(様式9)により本部総務課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10)を交付する。その他適用のための手続き等については、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2項を除く。)を準用する。
 - 4 本制度の適用を申し出た教職員の給与については、時間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。
 - 5 賞与は、その算定対象期間に1ヶ月以上本制度の適用を受ける期間がある場合は、所定労働時間と実労働時間の比率により算出した日数に賞与基準額の60分の1を乗じた額を減額する。但し、支給額の2割までとする。
 - 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教職員は、申し出ることにより、対象家族 1 人当たり通算 93 日の範囲内を原則として、就業規則第 9 条の所定労働時間について、2 時間の範囲で勤務時間を短縮することができる。

但し、同一家族について既に介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して 93 日間までを原則とする。

- 2 1 にかかわらず、日雇教職員は、介護短時間勤務をすることができない。
- 3 申出をしようとする者は、1 回につき、93 日（介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93 日からその日数を控除した日数）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 2 週間前までに、介護短時間勤務申出書（様式 9）により本部総務課に申し出しなければならない。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 10）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 本制度の適用を申し出た教職員の給与については、時間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。
- 5 賞与は、その算定対象期間に 1 ヶ月以上本制度の適用を受ける期間がある場合は、所定労働時間と実労働時間の比率により算出した日数に賞与基準額の 60 分の 1 を乗じた額を減額する。但し、支給額の 2 割までとする。
- 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支給しない。

- 2 賞与については、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、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。
- 3 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとする。

(勤続期間の算定)

第 18 条 育児・介護休業期間における勤続期間の算定に当たっては、次のとおりとする。

- (1) 定期昇給に係る勤務期間としては、1/2 を算入する。
- (2) 特別昇給に係る勤務期間としては、全期間を算入する。
- (3) 退職金に係る勤続期間としては、1/2 を算入する。

(教育訓練)

第 19 条 3 ヶ月以上の育児休業をする者については、必要により本人の希望を聞いた上で、教育訓練を行うことができる。

尚、この実施に当たって費用の負担を伴う場合は、学院がこれを負担する。

(復職後の取扱い)

第 20 条 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の所属及び職務とする。

- 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、所属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 ヶ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。
- 3 復職時の給与及び資格上の格付けは、育児・介護休業前の水準を下回らない。
- 4 復職後の定期昇給については、給与規定に基づく復職調整により決定する。

(年次有給休暇)

第 21 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・介護休業をした日及び子の看護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(法令との関係)

第 22 条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための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。

(附 則)

この規程は、全面改正し 2005 年（平成 17）4 月 1 日から施行する。

この規程は、2010 年（平成 22）10 月 22 日から施行する。

この規程は、2017 年（平成 29）12 月 22 日から施行する。