

○武庫川学院育児休業等に関する規程

平成4年4月1日

規程第1号

(目的)

第1条 この規程は、職員の育児休業、出生時育児休業、子の看護等休暇、育児のための所定外労働、時間外勤務及び深夜勤務の制限並びに育児短時間勤務等に関する取扱いについて定めることを目的とする。

2 この規程に定めのないことについては、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）（以下「育児・介護休業法」という。）その他関係法令に定めるところによる。

(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。）であつて、1歳に満たない子と同居し、養育する職員は、この規程に定めるところにより、育児休業することができる。ただし、期間を定めて雇用される職員にあつては、申出時点において、子が1歳6か月（第6項又は第7項の申出にあつては2歳）に達する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない職員に限り育児休業をすることができる。

2 第1項、第3項から第7項までにかかわらず、労使協定により除外された次の職員は対象外とする。

(1) 申出の日から1年（第4項から第7項までの申出にあつては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

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若しくは出生時育児休業をしている場合、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以降の産前・産後休暇期間、育児休業期間及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。（以下「パパ・ママ育休プラス」という。）

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。ただし、配偶者が本項に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、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) 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 保育所等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
  - (3) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと
- 5 前項にかかわらず、産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業又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・産後休暇等に係る子又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。
- 6 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、原則として、子の1歳6か月の誕生日当日に限るものとする。ただし、配偶者が本項に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日当日から開始する場合は、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) 職員又は配偶者が原則として子の1歳6か月の誕生日当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 保育所等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6か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
  - (3) 子の1歳6か月の誕生日当日以降に本項の休業をしたことがないこと
- 7 前項にかかわらず、産前・産後休暇、出生時育児休業又は新たな育児休業が始まったことにより第1項、第4項又は第5項に基づく育児休業（再度の休業を含む。）が終了又は介護休業が始まったことにより第4項又は第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・産後休暇等に係る子又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か月前(前条第4項から第7項までに基づく1歳及び1歳6か月を超える休業の場合は、2週間前)までに育児休業申出書を人事課に提出することにより申し出るものとし、当該育児休業申出書の提出日をもって、申出の日とする。なお、育児休業中の期間を定めて雇用される職員が雇用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、更新された雇用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。

2 前条第1項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、職員ごとに一子につき2回までとし、双生児以上の場合もこれを一子とみなす。

(1) 前条第1項に基づく休業をした者が前項後段に基づく休業の申出をする場合

(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

3 前条第4項又は第5項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。双生児以上の場合もこれを一子とみなす。

(1) 前条第4項又は第5項に基づく休業をした職員が第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより前条第4項又は第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・産後休暇等に係る子又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項又は第7項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。双生児以上の場合もこれを一子とみなす。

(1) 前条第6項又は第7項に基づく休業をした職員が第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより前条第6項又は第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・産後休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

5 学校法人武庫川学院(以下「学院」という。)は、育児休業申出書を受理するに当たり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。

6 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「申出者」という。)に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

7 学院は、育児休業申出書に記載された休業開始予定日が、申出の日の1か月後の日より

も前である場合には、休業開始予定日から申出の日の1か月後の日までの間のいずれかの日を休業開始予定日として指定できるものとする。また、前条第4項及び第6項に基づく育児休業の申出の場合、育児休業申出書に記載された休業開始予定日が申出の日の2週間後より前のときは、その申出の日から2週間経過する日を休業開始日として指定することができる。

- 8 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週間以内に人事課に家族異動届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を人事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 育児休業申出撤回届が提出されたときは、学院は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した職員に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

- 3 第2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す。第2条第4項又は第5項及び第6項又は第7項に基づく休業の申出を撤回した職員は、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項に基づく育児休業の申出を撤回した職員であっても、第2条第4項又は第5項及び第6項又は第7項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項又は第5項に基づく休業の申出を撤回した職員であっても、第2条第6項又は第7項に基づく休業の申出をすることができる。

- 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育児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、人事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、子の1歳の誕生日の前日まで(第2条第3項から第7項までに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に記載された期間とする。

- 2 前項にかかわらず、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 申出者は、育児休業の申出をした後、やむを得ない事由が発生した場合には、原則として、変更後の育児休業開始予定日の1週間前までに、育児休業期間変更申出書を人事課に

提出することにより、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項から第7項まで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項まで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変更申出書を提出した職員に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該各号に掲げる日をもって育児休業は終了するものとする。
  - (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には、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歳に達した場合等においては、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項又は第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日、又は第2条第6項又は第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、産前産後休暇、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には、産前産後休暇、出生時育児休業、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3項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休暇期間と育児休業（出生時育児休業を含む。）期間との合計が1年に達した場合には、当該1年に達した日
- 6 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、その旨を人事課に通知しなければならない。

（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（日々雇用される職員を除く。）であって、産後休暇をしておらず、子の出生日又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、養育する職員は、この規程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、期間を定めて雇用される職員にあっては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない職員に限り、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、労使協定により除外された次の職員は対象外とする。

(1) 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職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(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週間前までに出生時育児休業申出書を人事課に提出すること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を定めて雇用される職員が雇用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、更新された雇用契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 前条第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、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、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

3 学院は、出生時育児休業申出書を受理するに当たり、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 出生時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出生時育児休業申出書を提出した職員（以下「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

(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、出生時育児休業申出撤回届を人事課に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

2 出生時育児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出生時育児休業申出撤回届を提出した職員に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

3 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、みなしを含め2回休業した場合は、同一の子について再度申出をすることができない。

4 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、人事課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)を限度として出生時育児休業申出書に記載された期間とする。

- 2 前項にかかわらず、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、出生時育児休業期間変更申出書により人事課に、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 出生時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出生時育児休業期間変更申出書を提出した職員に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、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(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) 子の出生日の翌日又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  
子の出生日の翌日又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・産後休暇、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合  
産前・産後休暇、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日
- 6 第5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

た日に人事課にその旨を通知しなければならない。

(給与等の取扱い)

第10条 育児休業及び出生時育児休業の期間中の給与は支給しない。

- 2 育児休業及び出生時育児休業の期間は、賞与の計算期間に算入しない。
- 3 定期昇給は、育児休業及び出生時育児休業の期間中は行わないものとし、育児休業及び出生時育児休業の期間中に定期昇給日が到来した職員については、復職後に昇給させるものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児休業及び出生時育児休業の期間の2分の1（1か月未満の期間は切り捨てる。）を勤務したものとみなして勤続年数を計算するものとする。ただし、育児休業及び出生時育児休業の期間中又は当該休業が終了して復職した後1年以内に退職する場合は、育児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。
- 5 公租公課その他の給与から控除されている項目の育児休業及び出生時育児休業期間中の取り扱いについては、あらかじめ学院が申出者に通知する。

(私学事業団掛金の取扱い)

第11条 育児休業及び出生時育児休業期間中の私学事業団掛金の被保険者負担分は私学事業団の定めるところにより、免除される場合がある。

(復職後の取扱い)

第12条 育児休業終了後の勤務については、原則として、休業直前の原職又は原職相当職に復帰させるものとする。

- 2 前項にかかわらず、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、育児休業及び出生時育児休業終了予定日の1か月前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第13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、育児休業及び出生時育児休業をした日は出勤したものとみなす。

(育児短時間勤務)

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、学院に申し出ることにより、学院の就業規則及び就業規程の所定労働時間を、その勤務時間内において、原則として6時間とすることができ、そのほか所定労働時間を6時間より短時間にならない範囲で30分単位で短縮することができる。ただし、土曜日については、学院の就業規則及び就業規程の土曜日の所定労働時間を、その勤務時間内において、1時間を超えない範囲で

30分単位で短縮することができる。

- 2 前項にかかわらず、日々雇用される職員及び1日の所定労働時間が6時間以下である職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 3 第1項の申出をしようとする職員は、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により人事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 育児短時間勤務の開始日は育児休業及び出生時育児休業からの復帰時を除き原則として月初とし、終了日は終了月の末日とする。ただし、年度ごとに申請するものとし、年度を越えた期間で申請することはできない。
- 5 育児短時間勤務の期間の給与については、別途定める給与規程に基づく俸給及び諸手当を時間換算した額を基礎として按分した実労働時間分の俸給及び諸手当を支給する。
- 6 賞与については、その算定対象期間に育児短時間勤務の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。
- 7 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、育児短時間勤務の期間は通常の勤務をしているものとみなす。

（所定外労働の制限）

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（日々雇用される職員を除く。）が当該子を養育するために申し出た場合には、業務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はさせないものとする。

- 2 前項の所定外労働の制限は、1回につき1か月以上1年以内の期間とする。この場合において、所定外労働の制限期間は、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。
- 3 所定外労働の制限を申し出ようとする職員は、原則として制限を開始しようとする日の1か月前までに、所定外労働制限対象児出生届を添付して、育児のための所定外労働制限申出書を人事課に提出するものとする。学院は、所定外労働制限申出書を受理するに当たり、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、所定外労働制限申出書を提出した職員（以下この条において、「申出者」という。）は出生後2週間以内に人事課に所定外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。

- 5 所定外労働の制限の開始予定日の前日までに申出に係る子を養育しないこととなる事由が生じた場合は、その申出はなされなかったものとみなす。この場合、申出者は学院に対し、その事由の生じたことを、原則としてその事由の発生した日に人事課に通知しなければならない。
- 6 所定外労働の制限期間は、次のいずれかの事由が生じた場合には、それぞれに定める日に終了する。
  - (1) 子の死亡等、子を養育しなくなった場合には、当該事由の生じた日
  - (2) 申出に係る子が小学校に就学する日の前日
  - (3) 申出者に産前産後休暇、育児休業及び出生時育児休業が始まった場合には、それらの休業開始日の前日
- 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、人事課にその旨を通知しなければならない。

(時間外勤務の制限)

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に申し出た場合には、就業規則及び就業規程に定める時間外勤務、休日出勤の規定にかかわらず、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、かつ1年について150時間を超えて、時間外勤務をさせないものとする。

- 2 前項にかかわらず、次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適用除外とする。
  - (1) 日々雇用される職員
  - (2) 週所定労働日数が2日以下の職員
- 3 第1項の時間外勤務の制限は、1回につき、1か月以上1年以内の期間とする。この場合において、時間外勤務の制限期間は前条第2項前段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 時間外勤務の制限を申し出ようとする職員は、原則として制限を開始しようとする日の1か月前までに、時間外労働制限対象児出生届を添付して、時間外労働制限申出書を人事課に提出するものとする。学院は、時間外勤務制限申出書を受理するに当たり、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、時間外労働制限申出書を提出した職員(以下この条において、「申出者」という。)は出生後2週間以内に人事課に時間外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。

- 6 時間外勤務の制限の開始予定日の前日までに申出に係る子を養育しないこととなる事由が生じた場合は、その申出はなされなかったものとみなす。この場合、申出者は学院に対し、その事由の生じたことを、原則としてその事由の発生した日に通知しなければならない。
- 7 時間外勤務の制限期間は、次のいずれかの事由が生じた場合には、それぞれに定める日に終了する。
  - (1) 子の死亡等、子を養育しなくなった場合には、当該事由の生じた日
  - (2) 申出に係る子が小学校就学の始期に達した場合には、子が6歳に達する年度の3月31日
  - (3) 申出者に産前産後休暇、育児休業及び出生時育児休業が始まった場合には、それらの休業開始日の前日
- 8 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、人事課にその旨を通知しなければならない。

(深夜勤務の制限)

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に申し出た場合には、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 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの深夜勤務の制限の申出は適用除外とする。
  - (1) 日々雇用される職員
  - (2) 週所定労働日数が2日以下の職員
  - (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
    - ア 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
    - イ 心身の状況が申出に係る子の保育をすることができる者であること
    - ウ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産予定でなく、かつ産後8週間以内でない者であること
- 3 申出をしようとする職員は深夜の労働を制限することとなる一の期間（1か月以上6か月以内の期間に限る。）について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにし、原則として制限を開始しようとする日の1か月前までに深夜業制限対象児出生届を添付して、育児のための深夜業制限申出書を人事課に提出するものとする。

学院は、深夜業制限申出書を受理するに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求められることがある。

- 4 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜勤務制限申出書を提出した職員（以下この条において、「申出者」という。）は出生後2週間以内に人事課に深夜勤務制限対象児出生届を提出しなければならない。
- 5 制限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、人事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、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) 子の死亡等、子を養育しなくなった場合には、当該事由の生じた日
  - (2) 申出に係る子が小学校就学の始期に達した場合には、子が6歳に達する年度の3月31日
  - (3) 申出者に産前産後休暇、育児休業及び出生時育児休業が始まった場合には、それらの休暇若しくは休業開始日の前日
- 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、人事課にその旨を通知しなければならない。

（子の看護等休暇）

第18条 小学校第3学年修了までの子を養育する職員（日々雇用される職員を除く。）は、負傷し又は疾病にかかった当該子の世話をするため又は当該子に疾病の予防に必要な予防接種若しくは健康診断を受けさせるため又は学級閉鎖や当該子の入園（入学）式・卒園式・授業参観に出席するために、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日とする。ただし、残余日数・時間数は翌年に繰り越すことはできない。

- 2 子の看護等休暇は、時間単位での取得、半日（所定労働時間の2分の1とする。）単位での取得、若しくは、1日単位での取得とする。
  - (1) 時間単位での取得は1時間単位とする。
  - (2) 時間単位で取得する場合の1日の所定労働時間数は、1時間に満たない端数がある場合には端数を時間単位に切り上げ、計算する。
- 3 取得しようとする職員は、子の看護等休暇申出書を原則、事前に人事課に提出するもの

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、子の看護等休暇の取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。また、看護等休暇には、通常の給与又は雇用契約によって定められた勤務時間を勤務した場合に支払われる給与を支給する。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第19条 すべての職員は第1条から第18条までの制度の申出・利用に関して、当該申出・利用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ついては、就業規則及び就業規程に定める服務心得に基づき厳正に対処する。

(円滑な取得の支援)

第20条 学院は、職員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したことの申出があった場合は、当該職員に対して、円滑な休業取得を支援するために、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、育児休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、休業期間中の社会保険料の取扱い、育児・介護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) 育児休業及び出生時育児休業に関する相談体制の整備

(規程の改廃)

第21条 この規程の改廃は、常任理事会に諮って行う。また、職員代表の意見を聴くものとする。

附 則

この規程は、平成4年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成6年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成7年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成14年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年9月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成27年10月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年10月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和3年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和6年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和7年4月1日から施行する。