

児童養護施設藤崎台童園育児・介護休業等に関する規則

第1章 目 的

(目的)

第1条 本規則は、児童養護施設藤崎台童園就業規則第54条及び第55条の規定に基づき職員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児目的休暇、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短時間勤務・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職員であって、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。

2 前項の規定にかかわらず、有期契約職員にあっては、申出時点において、次に該当する者に限り、育児休業をすることができる。

(1) 子が1歳6ヶ月（第4条第3項の申出にあっては2歳）になるまでの間に、その労働契約（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。

3 第1項、第2項の規定にかかわらず、社会福祉法人藤崎台童園理事長（以下「理事長」という。）は、次の各号のいずれかに該当する職員から1歳に満たない子を養育するために育児休業の申出があったときは、労使協定に基づきその申出を拒むことができる。

(1) 日々雇用される職員

(2) 採用後1年未満の職員

(3) 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(4) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(子の出生後8週間以内の育児休業)

第3条 育児のために休業することを希望する職員は、子の出生後8週間以内に4週間まで育児休業（以下「産後パパ育休」という。）をすることができる。

2 前項の産後パパ育休は、前条の育児休業と別に取得することができる。

(子が1歳から2歳に達するまでの育児休業)

第4条 配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業している場合（職員の育児休業開始予定日が子の1歳の誕生日の翌日以降である場合を除く）、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の休業期間と育児休業の期間との合

計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

2 次のいずれかに該当する職員は、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。

(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 次のいずれかに該当する職員は、子の1歳6ヶ月の誕生日応答日から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。

(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

4 第1項、第2項、第3項の規定にかかわらず、理事長は、次の各号のいずれかに該当する職員から、1歳から1歳6ヶ月（前項の申出にあつては2歳）までの子を養育するために育児休業の申出があつたときは、労使協定に基づきその申出を拒むことができる。

(1) 日々雇用される職員

(2) 採用後1年未満の職員

(3) 申出の日から6ヶ月以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(4) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員。

(育児休業の申出の手続等)

第5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2週間前までに、育児休業申出書（様式1）を理事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。

2 第2条、第3条、第4条の申出は、それぞれ分割して2回まで行うことができる。

3 理事長は、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、理事長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週間以内に理事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6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）を理

事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、理事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7条 育児休業の期間は、子が1歳に達するまで（父母がともに育児休業を取得する場合は子が1歳2か月に達するまで、第4条第2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4条第3項に基づく休業の場合は子が2歳に達するまで）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 前項の規定にかかわらず、理事長は、育児休業に係る法令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、理事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。
- 4 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)により理事長に申し出るものとし、理事長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（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、理事長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（父母がともに育児休業を取得する場合は子が1歳2ヶ月に達した日、第4条第2項に基づく休業の場合は子が1歳6ヶ月に達した日、第4条第3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、産前産後の休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合

産前産後の休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

- 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理事長にその旨を通知しなければならない。

(給与等の取扱い)

第8条 育児休業の期間については、給与規則第23条に規定するものを除くいかなる給与も支給しない。

- 2 定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとし、育児休業期間中に定期昇給日が

到来した者については、復職日の翌月（復職日が1日の場合は当月）に昇給させるものとする。

3 退職金の算定に当たっては、育児休業の期間は通常の勤務をしたものとみなす。

（育児休業中の社会保険料の免除申請）

第9条 被保険者である職員が育児休業を取得した場合は、理事長は社会保険事務所に保険料免除申出書を提出するものとする。

第3章 介護休業制度

（介護休業の対象者）

第10条 要介護状態にある家族を介護する職員は、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。

2 前項の規定にかかわらず、有期契約職員にあっては、申出時点において、次に該当する者に限り、介護休業をすることができる。

（1）93日経過日から6ヶ月を経過する日までの間に、その労働契約（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。

3 第1項、第2項の規定にかかわらず、理事長は、次の各号のいずれかに該当する職員から介護休業の申出があったときは、労使協定に基づきその申出を拒むことができる。

（1）日々雇用される職員

（2）採用後1年未満の職員

（3）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

（4）1週間の所定労働日数が2日以下の職員

4 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

（6）上記以外の家族で理事長が必要と認めた者

（介護休業の申出の手続等）

第11条 介護休業することを希望する職員は、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6）を理事長に提出することにより申し出るものとする。

2 申出は、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限とする。

3 理事長は、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、理事長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7）を交付する。

（介護休業の申出の撤回等）

第12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8）を理事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、理事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13条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、通算93日間の範囲内で介護休業申出書（様式6）に記載された期間とし、3回を上限として分割取得することができる。

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、介護休業に係る法令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9）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週間前までに理事長に申し出ることにより、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日の範囲を超えないこととする。

4 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9）により、変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに理事長に申し出るものとし、理事長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（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、理事長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、産前産後の休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

産前産後の休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

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理事長にその旨を通知しなければならない。

（給与等の取扱い）

第14条 介護休業の期間については、給与規則第23条に規定するものを除くいかなる給与も支給しない。

2 定期昇給は、介護休業の期間中は行わないものとし、介護休業期間中に定期昇給日が

到来した者については、復職日の翌月（復職日が1日の場合は当月）に昇給させるものとする。

3 退職金の算定に当たっては、介護休業の期間は通常の勤務をしたものとみなす。

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第15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、各月に理事長が納付した額を職員に請求するものとし、職員は理事長が指定する日までにこれを支払うものとする。

第4章 子の看護のための休暇

（子の看護のための休暇）

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、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をするために、子の看護のための休暇を請求した場合は、1年間に5日（小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上のときは10日）を限度として、子の看護のための休暇を与える。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 子の看護のための休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して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、事前に子の看護のための休暇申出書（様式10）を理事長に提出することにより請求するものとする。なお、緊急を要する場合においては、事後の請求でも差し支えない。

第5章 介護休暇

（介護休暇）

第17条 要介護状態にある対象家族を介護する職員が、その介護のために、介護休暇を請求した場合は、1年間に5日（要介護状態にある対象家族が2人以上のときは10日）を限度として、介護休暇を与える。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、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して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、事前に介護休暇申出書（様式11）を理事長に提出することにより請求するものとする。

第6章 育児目的休暇

(育児目的休暇)

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が、入園式、卒園式等の行事参加その他育児に関する目的のために利用することができる休暇として育児目的休暇を請求した場合には、1年間に5日（当該子が2人以上のときは10日）を限度として、育児目的休暇を与える。なお、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 取得単位は1日を原則として必要に応じて半日単位で取得できるものとする。
- 3 取得しようとする者は、原則として、事前に育児目的休暇申出書(様式20)を理事長に提出することにより請求するものとする。

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19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請求した場合には、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 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は、育児・介護のための時間外労働の制限を請求することができない。

- (1) 日々雇用される職員
- (2) 採用後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

- 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（以下この章において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この章において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日（以下この章において「制限終了予定日」という。）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12)を理事長に提出しなければならない。

- 3 理事長は、時間外労働制限請求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 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「時間外労働制限請求者」という。）は、出生後2週間以内に理事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。

- 5 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子の死亡等により時間外労働制限請求者が子を養育しないこととなった場合又は請求に係る家族の死亡等により時間外労働制限請求者が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、時間外労働制限請求者は、原則として当該事由が発生した日に理

事長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) 子の死亡、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

子が満6歳に達する日の属する年度の3月31日

(3) 時間外労働制限請求者について、産前産後の休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後の休業、育児休業又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、時間外労働制限請求者は原則として当該事由が生じた日に理事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20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請求した場合には、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時までの間に労働をさせることはない。

2 前項の規定にかかわらず、次の職員は深夜業の制限を請求することができない。

(1) 日々雇用される職員

(2) 採用後1年未満の職員

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

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 心身の状況が請求に係る子の養育又は家族の介護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いか、又は産後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日以下の職員

(4) 所定労働時間の全部が深夜にある職員

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（以下この章において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この章において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日（以下この章において「制限終了予定日」という。）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13)を理事長に提出しなければならない。

- 4 理事長は、深夜業制限請求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 請求の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「深夜業制限請求者」という。）は、出生後2週間以内に理事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、請求に係る子の死亡等により深夜業制限請求者が子を養育しないこととなった場合又は深夜業制限請求者が請求に係る家族の死亡等により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、深夜業制限請求者は、原則として当該事由が発生した日に理事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）子の死亡、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
子が満6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - （3）深夜業制限請求者について、産前産後の休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後の休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 前項第1号の事由が生じた場合には、深夜業制限請求者は原則として当該事由が生じた日に理事長にその旨を通知しなければならない。

第9章 勤務時間の短縮の措置

（育児短時間勤務）

- 第21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36条に規定する1日の所定労働時間を6時間にすることができる。また、生後1年に満たない乳児を育てる女性職員は、1日に2回、それぞれ30分の育児時間を請求することができる。
- 2 前項の規定にかかわらず、理事長は、次の各号のいずれかに該当する職員から育児短時間勤務の申出があったときは、労使協定に基づきその申出を拒むことができる。
 - （1）日々雇用される職員
 - （2）1日の所定労働時間が6時間以下の職員
 - （3）採用後1年未満の職員
 - （4）申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
 - （5）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14)により、理事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、理事長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15)を交付する。その他適用のための手続等については、第5条から第7条までの規定を準用する。

- 4 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、育児短時間勤務申出書を提出した者(以下「育児短時間勤務申出者」という。)は、出生後2週間以内に理事長に育児短時間勤務対象児出生届(様式3)を提出しなければならない。
- 5 本制度の運用を受ける間の給与は、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1ヶ月以上本制度の運用を受ける期間が含まれる場合には、給与規則第24条に基づき、減額して支給する。
- 7 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22条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、介護休業とは別に、対象家族1人につき利用開始から3年の間で2回以上、就業規則第36条に規定する1日の所定労働時間を6時間とすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、次に各号のいずれかに該当する職員から介護短時間勤務の申出があったときは、労使協定に基づきその申出を拒むことができる。

- (1) 日々雇用される職員
- (2) 1日の所定労働時間が6時間以下の職員
- (3) 採用後1年未満の職員
- (4) 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、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16)により理事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、理事長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17)を交付する。その他適用のための手続等については、第11条から第13条までの規定を準用する。

4 理事長は、介護短時間勤務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 本制度の運用を受ける間の給与は、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1ヶ月以上本制度の運用を受ける期間が含まれる場合には、給与規則第21条に基づき、減額して支給する。

7 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 所定外労働の免除

(所定外労働の免除)

第23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、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請求した場合には、所定外労働をさせることはない。但し、理事長が事業の正常な運営を妨げると認められた場合には、この限りではない。

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、次の各号のいずれかに該当する職員から所定外労働の免除の申出があったときは、労使協定に基づきその申出を拒むことができる。

- (1) 日々雇用される職員
- (2) 採用後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

3 申出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について所定外労働の免除を開始しようとする日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ヶ月前までに所定外労働免除申出書(様式18)により、理事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、理事長は速やかに申出者に対し、所定外労働免除取扱通知書(様式19)を交付する。その他適用のための手続等については、第5条から第7条までの規定を準用する。

第11章 その他の事項

(円滑な取得及び職場復職支援)

第24条 社会福祉法人藤崎台童園は、育児休業又は介護休業の取得を希望する職員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するため、以下の措置を実施する。

- (1) 職員やその配偶者が妊娠・出産したことや職員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、その職員に個別に育児休業等に関する制度(育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件、産後パパ育休、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度など)の周知を実施する。
- (2) 育児休業又は介護休業の取得を希望する職員に対する相談窓口を児童養護施設藤崎台童園事務所内に設置し、担当職員が相談に応ずるものとする。

(復職後の勤務)

第25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 前項の規定にかかわらず、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ヶ月前又は介護休業終了予定日の2週間前までに決定し通知する。

(年次有給休暇)

第26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・介護休業の期間並びに子の看護のための休暇、介護休暇、育児目的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27条 育児・介護休業、子の看護のための休暇、介護休暇、育児目的休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、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・介護休業等に係る法令の定めるところによる。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

改正後のこの規則は、育児・介護休業法改正法（平成21年7月1日公布）の施行日（平成22年6月30日）から施行する。

附 則

改正後のこの規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

改正後のこの規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

改正後のこの規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

改正後のこの規則は、平成29年10月1日から施行する。但し、改正後の第17条の規定は平成30年4月1日から施行する。

附 則

改正後のこの規則は、令和3年1月1日から施行する。

附 則

改正後のこの規則は、令和4年4月1日から施行する。但し、改正後の第3条の規定は令和4年10月1日から施行する。

附 則

改正後のこの規則は、令和5年4月1日から施行する。