

公益財団法人岡崎市学校給食協会育児・介護休業等に関する規則

平成 25 年 3 月 12 日制定

平成 30 年 3 月 16 日一部改正

(目的)

第 1 条 この規則は、公益財団法人岡崎市学校給食協会（以下「協会」という。）職員の育児・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・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

(育児休業の対象者)

第 2 条 育児のために休業をすることを希望する職員（臨時職員を除く）であって、1 歳に満たない子と同居し、養育するものは、申出により育児休業をすることができる。ただし、嘱託職員にあっては、次の各号のいずれにも該当する者に限り、育児休業することができる。

(1) 採用 1 年以上であること。

(2) 子が 1 歳 6 か月になる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こと。

2 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、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 年を限度として、育児休業をすることができる。

3 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

4 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、子の 1 歳 6 か月の誕生日応答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

(育児休業の申出の手續等)

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「育児休業開始予定日」という。)の1か月前(第2条第3項及び第4項に基づく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(様式1)を協会に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の嘱託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 申出は、以下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3項又は第4項に基づく休業の申出をしようとする場合、または本条第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 第2条第3項に基づく休業をした者が同条第4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 協会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できる。

4 育児休業申出書が提出された時は、協会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(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時は、申出者は、出生後2週間以内に協会へ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)を協会へ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 育児休業撤回届が提出された時は、協会は速やかに当該育児休業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3項及び第4項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第3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項に基づく休業の申出をすることが出来る。

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、協会へ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2項、第3項及び第4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 前項の定めにかかわらず、協会は育児・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)により協会に、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3項及び第4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、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時は、協会は、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(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、協会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2項に基づく休業の場合を除く。第2条第3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4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、介護休業または新たな育児休業期間が始まった日

産前産後休業、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2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 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協会へその旨を通知しなければならない。

(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（臨時職員を除く）は、申出により介護休業をすることができる。ただし、嘱託職員にあっては、申出時点において、次の各号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) 採用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こと。
- 2 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上も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以下の者をいう。
- (1) 配偶者
 - (2) 父母
 - (3) 子
 - (4) 配偶者の父母
 - (5) 祖父母、兄弟姉妹または孫であって職員が同居し、かつ扶養している者
 - (6) 上記以外の家族で協会が認めた者

(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）を協会に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の嘱託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、前項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 協会は、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できる。
- 4 介護休業申出書が提出された時は、協会は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下「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に、介護休業申出撤回届（様式4）を協会へ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時は、協会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、協会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。

- 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、協会へ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、通産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する。ただし、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または第18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 前項の規定にかかわらず、協会は、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週間前までに協会へ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または第18条に規定する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）の範囲を超えないことを原則とする。

- 4 介護休業期間変更申出書が提出された時は、協会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（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週間以内であつて、協会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、育児休業または新たな介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業また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協会へその旨を通知しなければならない。

(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（臨時職員を除く）は、負傷し、また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年につき5日、2人以上の場合は1年につき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、半日単位で取得することができる。
- 3 申出をしようとする者は、速やかに子の看護休暇申出書（様式 10）を協会へ提出するものとする。
- 4 前項の休暇は無給とする。

（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（臨時職員を除く）は、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が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、半日単位で取得することができる。
- 3 申出をしようとする者は、速やかに介護休暇申出書（様式 10）を協会に提出するものとする。
- 4 前項の休暇は無給とする。

（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職員（臨時職員を除く。）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、所定外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7）を協会へ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項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。
- 3 協会は、育児のための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時は、育児のための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週間以内に協会へ育児のための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、協会にその旨を通知しなければならない。
- 6 次の各号に掲げる日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、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、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、協会にその旨を通知しなければならない。

(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、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、就業規則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。

2 前項の規定にかかわらず、以下の各号のいずれかに該当する職員から時間外労働の制限の申出は拒むことができる。

- (1) 臨時職員
- (2) 採用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（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。）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申出書（様式8）を協会に提出するものとする。この場合において、制限時間は、前条第2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。

4 協会は、育児・介護のための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。

5 申出の日後に申出に係る子が出生した時は、育児・介護のための時間外労働制限申出書を提出した者（以下「申出者」という。）は、出生後2週間以内に協会へ育児のための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、申出に係る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協会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) 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、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業また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、申出者は原則として当該事由が生じた日に、協会にその旨を通知しなければならない。

(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、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、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 前項の定めにかかわらず、協会は以下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) 臨時職員

(2) 採用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

(ア) 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。

(イ) 心身の状況が申出に係る子の養育または家族の介護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。

(4) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(5) 所定労働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（以下「制限開始予定日」という。）および宣言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ヶ月までに、育児・介護のための深夜業制限申出書（様式9）を協会に提出するものとする。

4 協会は、育児・介護のための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できる。

5 申出の日後に申出に係る子が出生した時は、育児・介護のための深夜業制限申出書を提出した者（以下「申出者」という。）は、出生後2週間以内に協会へ育児のための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または家族を介護しないこととなった場合には、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、協会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) 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、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業また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、申出者は原則として当該事由が生じた日に協会にその旨を通知しなければならない。

(育児短時間勤務)

第15条 3歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則に定める所定労働時間について、1日の所定労働時間を原則として6時間とする。本人の申出により6時間以上とすることもできる。

2 前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当す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。

- (1) 臨時職員
- (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
- (3) 業務の性質または業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する職員
- (4) 労使協定によって除外された職員

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、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、育児短時間勤務申出書(様式11)により協会に提出しなければならない。申出書が提出された時は、協会は速やかに育児短時間勤務申出書を提出した者(以下「申出者」という。)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き等については、第3条から第5条までの規定(第4条第2項および第5条第3項を除く。)を準用する。

4 申出の日後に申出に係る子が出生した時は、申出者は、出生後2週間以内に協会へ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 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規程等に基づく基本給、諸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と諸手当を支給する。ただし、通勤手当は全額を支給する。

6 期末勤勉手当については、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期末勤勉手当は支給しない。

7 給与改定の算定に当たっては、短縮した時間を勘案して算定する。

(業務上育児短時間勤務が困難な職員に対する代替措置)

第16条 前条第2項第3号の職員に対して、協会は代替措置を提示する。提示内容については、その職務およびその他の事情等を勘案して決定する。

(介護短時間勤務)

第17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、対象家族1人当たり通産93日間の範囲内を原則として、就業規則に定める所定労働時間について、1日の所定労働時間を原則として6時間とする。本人の申出により6時間以上とすることもできる。ただし、同一家族について既に介護休業した場合、また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 前項の定めにかかわらず、次のいずれかに該当する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) 臨時職員

(2) 労使協定によって除外された以下の職員

(ア) 採用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(以下「申出者」という。)は、1回につき、93日(介護休業をした場合また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および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2週間前までに、介護短時間勤務申出書(様式12)により協会に提出しなければならない。申出書が提出された時は、協会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き等については、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、別途定める賃金規程等に基づく基本給、諸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と諸手当を支給する。ただし、通勤手当は全額を支給する。

5 期末勤勉手当については、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期末勤勉手当は支給しない。

6 給与改定の算定に当たっては、短縮した時間を勘案して算定する。

(給与等の取扱い)

第18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 期末勤勉手当については、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相当を支給する。

3 給与改定は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に給与改定日が到来した者については、復職後に改定させるものとする。

4 退職金については公益財団法人岡崎市学校給食協会職員就業規則の規定による。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第19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、各月に協会が納付した額を翌月末日までに職員に請求するものとし、職員は協会が指定する日までに支払うものとする。

(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あたっては、育児・介護休業をした日並びに子の看護休暇および介護休業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20条の2 全ての職員はこの規則の申出・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対しては、就業規則第60条及びその他関連する諸規則等に基づき、厳正に対処する。

(法令との関係)

第21条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休業、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限ならびに育児・介護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

この規則は、平成25年4月1日より施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日より施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成29年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この規則の施行日前日までに、改正前の規則による制度の申出又は利用をしている職員にあっては、改正後の規則による申出又は利用とする。

附 則

この規則は、平成30年4月1日より施行する。

