# 放送大学学園職員の育児休業、介護休業等に関する規程

平成１５年１０月１日
放送大学学園規程第１６号
改正　平成 17 年８月 26 日、平成 21 年３月 30 日、
平成 22 年６月 15 日、平成 23 年３月 28 日、
平成 26 年３月 24 日、平成 28 年３月８日、
平成 28 年 12 月７日、令和４年 10 月 18 日、
令和７年３月 11 日

目次

第１章　総則（第１条）
第２章　育児休業
　第１節　内容及び手続（第２条―第９条）
　第２節　育児休業に係る労働条件等（第１０条―第１３条）
第３章　介護休業
　第１節　内容及び手続（第１４条―第１８条）
　第２節　介護休業に係る労働条件等（第１９条―第２２条）
第４章　育児・介護短時間勤務制度
　第１節　時間外労働の制限（第２３条―第２６条）
　第１節の２　時間外労働の免除（第２６条の２）
　第２節　深夜労働の制限（第２７条）
　第３節　勤務時間の短縮等の措置（第２８条・第２９条）
第５章　育児・介護早出遅出勤務制度（第３０条―第３５条）
第６章　出生時育児休業
　第１節　内容及び手続（第３６条―第４１条）
　第２節　出生時育児休業に係る労働条件等（第４２条―第４５条）
第７章　その他（第４６条）

## 第１章　総則

（総則）

第１条　放送大学学園就業規則（平成１５年放送大学学園規則第４号。以下「就業規則」という。）第２２条及び放送大学学園期間業務・時間雇用職員就業規則（平成１５年放送大学学園規則第５号。以下「期間業務・時間雇用職員就業規則」という。）第２１条に定める育児休業、介護休業等に関しては、この規程の定めるところによる。

## 第２章　育児休業

### 第１節　内容及び手続

（対象者）

第２条　放送大学学園（以下「学園」という。）の職員であって、子（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。）第２条第１号に規定する子。第１４条、第２６条（第２７条で準用する場合を含む。）、及び第２６条の２を除き、以下同じ。ただし、この章においては３歳未満のものをいう。）を養育する者は、この章の定める手続に従って養育するために休業（以下、「育児休業」という。）をすることができる。ただし、次の各号に掲げる者（以下「育児適用除外職員」という。）は、育児休業をすることができない。

一　勤続１年未満の職員（国又はその他の関係の職員から引き続き学園の職員となった者は除く。）
二　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（期間業務・時間雇用職員であって、労働契約の更新又は再雇用が見込まれる者を除く。）

（育児休業の申出の手続等）

第３条　職員は、育児休業をしようとするときは、原則として育児休業を開始しようとする日の１月前までに、育児休業申出書に必要事項を記入し、子の存在又は出産予定を証明する書類その他の必要書類を添付して理事長に提出しなければならない。

２　理事長は、育児適用除外職員から育児休業申出書が提出されたときは、育児休業取得不能通知書を当該職員に交付するものとする。

３　休業申出に係る子がその休業申出がされた後に出生したときは、当該休業申出をした職員は、速やかに、育児休業に係る子の出生報告書に必要事項を記入し、出生を証明する書類を添付して理事長に提出しなければならない。

４　育児休業は、同一の子（多胎児の場合もこれを一子とみなす。以下同じ。）について２回まで申出をすることができる。ただし、次の各号に掲げる事由が生じた場合には、２回を超えて育児休業の申出をすることができる。

一　育児休業期間（第９条に規定する育児休業期間をいう。以下この項において同じ。）が新たに生まれた子に係る産前産後休暇（就業規則第２０条及び期間業務・時間雇用職員就業規則第１９条に定める休暇をいう。以下同じ。）期間が始まったことにより終了した場合であって、当該新たに生まれた子に係る産前産後休暇期間中又は当該新たに生まれた子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該新たに生まれた子のすべてが次のいずれかに該当するに至ったとき。

イ　死亡したとき。

ロ　養子になったことその他の事情により職員と同居しないこととなったとき。

二　新たな育児休業期間（以下この号において「新期間」という。）が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、その新期間が終了する日までに、その新期間の育児休業に係る子のすべてが前号のイ又はロのいずれかに該当するに至ったとき。

三　育児休業期間が介護休業期間（第１８条に規定する介護休業期間をいう。以下この項において同じ。）が始まったことにより終了した場合であって、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る介護対象者（第１４条で規定する介護対象者をいう。以下この号において同じ。）が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る介護対象者と休業申出をした職員との親族関係が消滅するに至ったとき。

四　休業申出に係る子の親である配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が死亡したとき。

五　前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により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。

六　婚姻の解消その他の事情により、第四号に規定する配偶者が休業申出に係る子と同居しないこととなったとき。

七　休業申出に係る子が負傷、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世話を必要とする状態となったとき。

八　休業申出に係る子について、保育所等（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施行規則（平成３年労働省令第２５号）第５条第１項第８号に規定する保育所等をいう。以下同じ。）における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

九　労働契約の期間の末日を育児休業の休業終了予定日とする期間業務・時間雇用職員が、労働契約の更新又は再雇用が見込まれる場合であって、当該育児休業に係る子について、契約の更新

又は再雇用後の労働契約の期間の初日を育児休業の休業開始予定日とする申出をするとき。

十　育児休業期間が当該育児休業期間に係る子以外の子に係る出生時育児休業期間（第４１条に規定する出生時育児休業期間をいう。以下この項において同じ。）が始まったことにより終了した場合であって、当該出生時育児休業期間が終了する日までに、子の死亡等により当該出生時育児休業に係る子を養育しないこととなったとき。

（育児休業開始予定日の決定）

第４条　理事長は、前条第２項に該当する場合を除き、育児休業を申し出た職員に育児休業開始・終了予定日指定書を交付するものとする。

２　申し出られた育児休業の休業開始予定日が育児休業申出書の提出日の翌日から起算して１月を経過する日（以下この項において「１月経過日」という。）より前の日であるときは、理事長は、休業開始予定日とされた日（その日が休業申出があった日の翌日から起算して３日を経過する日後の日である場合にあっては、当該３日を経過する日）までに育児休業開始・終了予定日指定書をもって、申し出られた休業開始予定日と１月経過日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができる。ただし、育児休業申出書の提出日前に、次の各号に掲げる事由が生じた場合には、育児休業申出書の提出日とその翌日から１週間を経過する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するものとする。

一　出産予定日前に子が出生したこと。

二　配偶者の死亡

三　配偶者が負傷又は疾病により休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。

四　配偶者が休業申出に係る子と同居しなくなったこと。

五　休業申出に係る子が負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害により、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。

六　休業申出に係る子について、保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

（育児休業開始予定日の変更）

第５条　育児休業をすることとなった職員は、当該休業開始予定日（前条第２項の規定により指定があった場合は、当該指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、前条第２項各号に掲げる事由が生じた場合には、育児休業開始予定日変更申出書を理事長に提出し、当該休業開始予定日を変更することができる。この場合、変更しようとする休業開始予定日は、当初の休業開始予定日よりも前の日でなければならない。ただし、理事長が特に認めた場合は、この限りでない。

２　前項の育児休業開始予定日変更申出書の提出は、一の育児休業について１回に限るものとする。ただし、第３条第４項第９号に掲げる場合において育児休業の申出をする場合は、その直前に終了した育児休業と併せて一の育児休業とする。

３　理事長は、第１項の規定による職員からの申出があった場合は、再度、育児休業開始・終了予定日指定書を交付するものとする。ただし、その申し出られた休業開始予定日が育児休業開始予定日変更申出書の提出日の翌日から起算して１週間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）前の日であるときは、理事長は、変更後の休業開始予定日として申し出られた日（変更後の休業開始予定日として申し出られた日が育児休業開始予定日変更申出書の提出があった日の翌日から起算して３日を経過する日後の日である場合にあっては、当該３日を経過する日）までに、再度、育児休業開始・終了予定日指定書をもって、申し出られた休業開始予定日と期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の休業開始予定日とされていた日（前条第２項の規定による理事長の指定があった場合にあっては、当該理事長の指定した日。以下この項において同じ。）以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該職員に係る新たな休業開始日として指定することができる。

（育児休業終了予定日の変更）

第６条　休業申出をした職員は、育児休業申出書に記載した休業終了予定日を変更しようとするときは、申し出た休業終了予定日の１月前の日までに育児休業終了予定日変更申出書を理事長に提出しなければならない。この場合、変更しようとする休業終了予定日は、当初の休業終了予定日よりも後の日でなければならない。

２　育児休業終了予定日変更申出書の提出は、一の育児休業について１回に限るものとする。ただし、第３条第４項第９号に掲げる場合において育児休業の申出をする場合は、その直前に終了した育児休業と併せて一の育児休業とする。

３　理事長は、第１項の規定による職員からの申出があった場合は、再度、育児休業開始・終了予定日指定書を交付するものとする。

（育児休業申出の撤回）

第７条　休業申出をした職員は、当該休業申出に係る休業開始予定日とされた日（第４条第２項又は第５条第３項ただし書の規定による理事長の指定があった場合にあっては、その指定した日、同条第１項の規定により休業開始予定日が変更された場合にあっては、その変更後の休業開始予定日とされた日。次条において同じ。）の前日までに、育児休業申出撤回書を理事長に提出し、育児休業の申出を撤回することができる。

２　前項の規定により休業申出を撤回した職員は、当該休業申出に係る子については、当該休業申出に係る育児休業をしたものとみなす。次の各号に掲げる特別の事由が生じた場合を除き、第２条本文の規定にかかわらず、休業申出をすることができない。

一　配偶者の死亡

二　配偶者が負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害により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こと。

三　婚姻の解消その他の事情により配偶者が休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。

四　休業申出に係る子が負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害により、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。

五　休業申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

（育児休業申出の消滅）

第８条　育児休業申出書が提出された後休業開始予定日とされた日の前日までに次の各号に掲げる事由が生じた場合には、当該育児休業申出書は、提出されなかったものとみなす。この場合において、当該育児休業申出書を提出した職員は、遅滞なく、育児休業事情変更届を理事長に提出しなければならない。

一　休業申出に係る子の死亡

二　休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消

三　休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該休業申出をした職員と当該子とが同居しないこととなったこと。

四　休業申出をした職員が、負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害により、当該休業申出に係る子が３歳に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと。

２　理事長は、前項の規定により育児休業事情変更届を提出した職員に対して、育児休業申出消滅通知書を交付するものとする。

（育児休業期間）

第９条　休業申出をした職員が育児休業をすることができる期間（以下「育児休業期間」という。）は、休業開始予定日とされた日（第５条第１項の規定により当該休業の休業開始予定日が変更された場合にあっては、その変更後の休業開始予定日とされた日。次項において同じ。）から休業終了予定日とされた日（第６条第１項の規定により当該休業の休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の休業終了予定日とされた日。次項において同じ。）までの間とする。

２　次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第３号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

一　前条第１項各号に掲げる事由が生じたこと。

二　休業終了予定日とされた日の前日までに当該休業申出に係る子が３歳に達したこと。

三　休業終了予定日とされた日までに休業申出をした職員について産前産後休暇期間、新たな育児休業期間、第１８条に規定する介護休業期間又は第４１条に規定する出生時育児休業期間が始まったこと。

３　前条第１項後段及び第２項の規定は前項第１号に掲げる事情が生じた場合について準用する。この場合において、前条第２項中「育児休業申出消滅通知書」とあるのは、「育児休業期間終了通知書」と読み替えるものとする。

第２節　育児休業に係る労働条件等

（育児休業中における待遇）

第１０条　育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

２　育児休業期間中の給与は、放送大学学園職員給与規則（平成１５年放送大学学園規則第７号。以下「職員給与規則」という。）及び放送大学学園期間業務・時間雇用職員給与規則（平成１５年放送大学学園規則第８号。以下「期間業務・時間雇用職員給与規則」という。）に定めるところによる。

３　育児休業期間中の給与から控除される事項については、次の各号に定めるもののほか、職員給与規則及び期間業務・時間雇用職員給与規則に定めるところによる。

一　共済組合掛金　掛金の免除の申出を職員が加入している共済組合の様式により、学園に申し出た者は免除する。ただし、申出が行われない場合は、学園は、各月に納付する額を当月の１０日までに職員に請求するものとし、職員は、学園が指定する日までに学園に支払うものとする。

二　住民税　特別徴収を普通徴収に切替え、学園は源泉徴収をしない。

三　職員宿舎使用料　学園は毎月１０日までに当月分を職員に請求するものとし、職員は、学園が指定する日までに学園に納付するものとする。

（育児休業後の労働条件等）

第１１条　育児休業期間が終了した職員は、当該期間が終了した日の翌日から勤務しなければならない。

２　育児休業をした職員は、原則として原職務に復帰させる。ただし、原職務に復帰させることが困難である場合は、他の職務に就かせることができる。

３　育児休業をした職員の年次有給休暇の取得については、育児休業終了日の翌日が属する年において、育児休業開始日に保有していた日数から育児休業期間中に時効により消滅した日数を減じた日数に、育児休業期間中に到来した基準日に育児休業がなかったものとして新たに取得した日数を加えた日数を年次有給休暇として付与するものとする。

（労働条件等の告知）

第１２条　理事長は、休業申出をした職員に係る前２条に規定する事項の取扱いを、休業申出があった後速やかに当該職員に育児休業、介護休業に関する労働条件告知書をもって通知するものとする。

（その他の事項）

第１３条　その他育児休業に係る労働条件等については、別に定める。

第３章　介護休業

第１節　内容及び手続

（対象者）

第１４条　学園の職員であって、次の各号に掲げる者で負傷、疾病又は老齢により２週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者（以下「介護対象者」という。）の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合は、この章の定める手続に従って介護休業をすること

ができる。
一　配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）
二　父母
三　子
四　配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）の父母
五　祖父母、孫及び兄弟姉妹
六　父母の配偶者
七　配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）の父母の配偶者
八　子の配偶者
九　配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）の子
２　前項第６号から第９号までに掲げる者にあっては、職員と同居している者、又は前項に規定する日常生活を営むのに支障がある者の居住している住宅に泊まり込む場合に限る。
３　前２項にかかわらず、次の各号に掲げる者（以下「介護適用除外職員」という。）は、介護休業をすることができない。
一　勤続１年未満の職員（国又はその他の関係の職員から引き続き学園の職員となった者は除く。）
二　介護休業開始予定日から起算して９３日以内に雇用関係が終了することが明らかな職員（期間業務・時間雇用職員であって、労働契約の更新又は再雇用が見込まれる者を除く。）

（介護休業の申出の手続等）

第１５条　職員は、介護休業をしようとするときは、原則として介護休業を開始しようとする日の前日から起算して１週間前までに、介護休業申出書に必要事項を記入して理事長に提出しなければならない。
２　申出は、介護対象者１人につき一の要介護状態ごとに３回を上限とする。
３　学園は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の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、学園は速やかに当該介護休業申出書を提出した職員（以下「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書を交付するものとする。ただし、介護適用除外職員から介護休業申出書が提出されたときは、介護休業取得不能通知書を当該職員に交付するものとする。

（介護休業の申出の撤回）

第１６条　休業申出をした職員は、申し出た介護休業開始予定日の前日までに、介護休業申出撤回書を理事長に提出し、介護休業の申出を撤回することができる。
２　前項の規定により介護休業申出を撤回した職員について、当該撤回に係る介護対象者についての介護休業の申出については、当該撤回後になされる最初の介護休業申出を除き、学園はこれを拒むことができるものとする。

（介護休業申出の消滅）

第１７条　介護休業申出書が提出された後介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る対象者が死亡等の事由が生じた場合には、当該介護休業申出書は提出されなかったものとみなす。この場合において、当該申出者は、遅滞なく、介護休業事情変更届を理事長に提出しなければならない。
２　理事長は、前項の規定により介護休業事情変更届を提出した職員に介護休業申出消滅通知書を交付するものとする。

（介護休業期間）

第１８条　申出者が介護休業をすることができる期間（以下「介護休業期間」という。）は、介護対象者１人につき、介護対象者を介護するごとに１回、通算して９３日までの範囲内で、第１５条に規定する介護休業申出書に記載された期間とする。ただし、労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日とする期間業務・時間雇用職員が、労働契約の更新又は再雇用が見込まれる場合であって、当該介護対象者に係る介護休業について、契約の更新又は再雇用後の労働契約の期間の初日を介護

休業開始予定日とする申出をするときは、回数に含めないものとする。
２　前項にかかわらず、学園は、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。
３　申出者は、介護休業期間変更申出書により、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り下げ、繰り上げ変更を行うことができる。
４　前項において、介護休業終了予定日の繰り下げができる期間は、介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日の９３日の範囲を超えないことを原則とする。
５　学園は、第３項の申出を適当と認めた場合は、速やかに介護休業期間変更通知書を交付するものとする。
６　次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、当該事情が生じた日に終了する。
一　対象者の死亡等介護休業に係る該当者を介護しないこととなった場合
二　申出者について、産前産後休暇、育児休業、第４１条に規定する出生時育児休業又は新たな介護休業が始まった場合
７　前条第１項後段及び第２項の規定は、前項各号に掲げる事由が生じた場合について準用する。この場合において、前条第２項中「介護休業申出消滅通知書」とあるのは、「介護休業期間終了通知書」と読み替えるものとする。

第２節　介護休業に係る労働条件等

（介護休業中における待遇）
第１９条　介護休業をしている職員は、職員としての身分を有するが、職務に従事しない。
２　介護休業期間中の給与は、職員給与規則及び期間業務・時間雇用職員給与規則に定めるところによる。
３　介護休業期間中の給与から控除される事項については、次の各号に定めるもののほか、職員給与規則及び期間業務・時間雇用職員給与規則に定めるところによる。
一　共済組合掛金　学園は、各月に納付する額を当月の１０日までに職員に請求するものとし、職員は、学園が指定する日までに学園に支払うものとする。
二　住民税　第１０条第３項第２号に定めるところによる。
三　職員宿舎使用料　第１０条第３項第３号に定めるところによる。
（介護休業後の労働条件等）
第２０条　介護休業期間が終了した職員は、当該期間が終了した日の翌日から勤務しなければならない。
２　介護休業をした職員の年次有給休暇の取得については、介護休業終了日の翌日が属する年において、介護休業開始日に保有していた日数から介護休業期間中に時効により消滅した日数を減じた日数に、介護休業期間中に到来した基準日に介護休業がなかったものとして新たに取得した日数を加えた日数を年次有給休暇として付与するものとする。
（労働条件等の告知）
第２１条　理事長は、介護休業申出をした職員に係る前２条に規定する事項の取扱いを、休業申出があった後速やかに当該職員に育児休業、介護休業に関する労働条件告知書をもって通知するものとする。
（その他の事項）
第２２条　その他の介護休業に係る労働条件等については、別に定める。

第４章　育児・介護短時間勤務制度

第１節　時間外労働の制限

（対象者）

第２３条　育児・介護のための時間外労働の制限については、就業規則第１６条第２項及び期間業務・時間雇用職員就業規則第１３条第２項の規定に定めるところによる。

２　前項の規定にかかわらず、育児適用除外職員（育児に係る事項に限る。）又は介護適用除外職員（介護に係る事項に限る。）に該当する職員は、時間外労働の制限を申し出ることはできない。

（時間外労働制限の申出の手続等）

第２４条　時間外労働の制限を請求しようとするときは原則とし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。）の１ヶ月前までに、時間外労働・深夜労働制限・免除申出書（以下「制限申出書」という。）に制限を終了しようとする日を明らかにして理事長に提出しなければならない。

２　申出は、特別の事情がない限り、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。）とする。

３　学園は、制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の証明書の提出を求めることがある。

４　制限申出書が提出されたときは、学園は速やかに当該制限申出書を提出した職員（以下「制限申出者」という。）に対し、時間外労働・深夜労働制限・免除取扱通知書を交付するものとする。ただし、育児適用除外職員及び介護適用除外職員から制限申出書が提出されたときは、時間外労働・深夜労働制限・免除不能通知書を当該職員に交付するものとする。

（時間外労働制限申出の消滅）

第２５条　制限申出書が提出された後制限開始予定日の前日までに、申出に係る介護対象者の死亡等の事由が生じた場合には、当該制限申出書は提出されなかったものとみなす。この場合において、当該制限申出者は、遅滞なく、時間外労働・深夜労働制限・免除事情変更届を提出しなければならない。

２　理事長は、前項の規定により時間外労働・深夜労働制限・免除事情変更届を提出した職員に時間外労働・深夜労働制限・免除申出消滅通知書を交付するものとする。

（制限期間の終了）

第２６条　次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日に終了する。

一　介護対象者の死亡等制限に係る子を養育又は介護対象者を介護しないことになった場合

二　制限に係る子が小学校第３学年を修了した場合

三　制限申出者について、産前産後休暇、育児休業、第４１条に規定する出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

２　前条第１項後段及び第２項の規定は、前項第１号に掲げる事由が生じた場合について準用する。この場合において、前条第２項中「時間外労働・深夜労働制限・免除申出消滅通知書」とあるのは、「時間外労働・深夜労働制限・免除終了通知書」と読み替えるものとする。

第１節の２　時間外労働の免除

（時間外労働の免除）

第２６条の２　時間外労働の免除については、第２３条から第２６条までの規定を準用する。この場合において、第２３条中「就業規則第１６条第２項及び期間業務・時間雇用職員就業規則第１３条第２項」とあるのは、「就業規則第１６条第３項及び期間業務・時間雇用職員就業規則第１３条第３項」と、第２６条第１項第１号中「介護対象者の死亡等制限に係る子を養育又は介護対象者を介護しないことになった場合」とあるのは、「休業申出に係る子の死亡等制限に係る子を養育しないこととなった場合」と同条同項第２号中「制限に係る子が小学校第３学年を修了した場合」とあるのは、制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合」と読み替えるものとする。

第２節　深夜労働の制限

（深夜労働の制限）

第２７条　深夜労働の制限については、第２３条から第２６条までの規定を準用する。この場合にお

いて、第２３条中「就業規則第１６条第２項及び期間業務・時間雇用職員就業規則第１３条第２項」とあるのは、「就業規則第１６条第２項及び第４項（１８歳未満の者を除く。）並びに期間業務・時間雇用職員就業規則第１３条第２項第４項（１８歳未満の者を除く。）」と、第２４条第２項中「１ヶ月以上１年以内」とあるのは、「１ヶ月以上６ヶ月以内」と読み替えるものとする。

第３節　勤務時間の短縮等の措置

（育児短時間勤務）

第２８条　小学校第３学年を修了するまでの子を養育する職員であって育児休業をしない職員又は育児休業をした職員であって当該育児休業に係る子が小学校第３学年を修了するまでの間に当該者が申し出た場合には、就業規則第１３条及び期間業務・時間雇用職員就業規則第１０条に規定する所定勤務時間の短縮措置（以下「育児短時間勤務」という。）を受けることができる。ただし、勤続１年未満の職員（国又はその他の関係の職員から引き続き学園の職員となった者は除く。以下「短時間勤務適用除外職員」という。）は、育児短時間勤務をすることができない。

２　育児短時間勤務は、子が小学校第３学年を修了するまでの間、正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、１日を通じて２時間（就業規則第２１条第３項に規定する育児時間を取得する職員については、２時間から当該育児時間の時間数を加えた時間）を超えない範囲内で、３０分を単位として行うものとする。

３　職員は、第１項の申出をしようとするときは、同項の措置の開始日の１０日前までに、勤務時間の短縮等の措置申出書を、子の存在を証明する書類その他の必要書類を添付して理事長に提出しなければならない。

４　申出は、特別の事情がない限り、１回につき、１ヶ月以上１年以内の期間とする。

５　理事長は、短時間勤務適用除外職員から前項の申出があったときは勤務時間の短縮等の措置取得不能通知書を当該職員に交付するものとし、短時間勤務適用除外職員以外の者から前項の申出があったときは当該職員に勤務時間の短縮等の措置通知書を交付するものとする。

６　勤務時間の短縮等の措置については、第８条第１項及び第９条第２項の規定を準用する。この場合において、第８条第１項中「育児休業事情変更届」とあるのは、「勤務時間の短縮等の措置事情変更届」と、同項第４号中「３歳に達するまでの間」とあるのは、「小学校第３学年を修了するまでの間」と、第９条第２項中「３歳に達した」とあるのは、「小学校第３学年を修了した」と読み替えるものとする。

７　理事長は、前項の規定により勤務時間の短縮等の措置事情変更届を提出した職員に対して、それぞれの事情に応じ、勤務時間の短縮等の措置申出消滅通知書又は勤務時間の短縮等の措置終了通知書を交付するものとする。

（介護短時間勤務）

第２９条　介護対象者を介護する職員（短時間勤務適用除外職員を除く。）が申し出た場合には、就業規則第１３条及び期間業務・時間雇用職員就業規則第１０条に規定する所定勤務時間の短縮措置（以下「介護短時間勤務」という。）を受けることができる。

２　介護短時間勤務は、３年の範囲内において、１日を通じて２時間を超えない範囲内で、３０分を単位として行うものとする。

３　職員は、第１項の申出をしようとするときは、同項の措置の開始日の１０日前までに、勤務時間の短縮等の措置申出書を、介護対象者の介護を必要とする証明書類その他の必要書類を添付して理事長に提出しなければならない。

４　申出は、特別の事情がない限り、１回につき、１ヶ月以上１年以内の期間とする。

５　理事長は、短時間勤務適用除外職員から前項の申出があったときは勤務時間の短縮等の措置取得不能通知書を当該職員に交付するものとし、短時間勤務適用除外職員以外の者から前項の申出があったときは当該職員に勤務時間の短縮等の措置通知書を交付するものとする。

６　第１７条第１項及び第１８条第５項の規定は、勤務時間の短縮等の措置について準用する。この

場合において、第１７条第１項中「介護休業事情変更届」とあるのは、「勤務時間の短縮等の措置事情変更届」と読み替えるものとする。

７　理事長は、前項の規定により勤務時間の短縮等の措置事情変更届を提出した職員に対して、それぞれの事情に応じ、勤務時間の短縮等の措置申出消滅通知書又は勤務時間の短縮等の措置終了通知書を交付するものとする。

## 第５章　育児・介護早出遅出勤務制度

（育児早出遅出勤務）

第３０条　学園の職員であって、小学校第３学年を修了するまでの子のある者（職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして次項に定める者を除く。）は、就業規則第１３条及び期間業務・時間雇用職員就業規則第１０条に規定する所定勤務時間を変更し、この章の定める手続に従って、始業及び終業の時刻を別表に定める勤務時間の割振りによる勤務（以下「早出遅出勤務」という。）をすることができる。

２　職員の配偶者で当該子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものは、次のいずれにも該当する場合における当該職員とする。

一　就業していない者（就業日数が１月について３日以下の者を含む。）であること。

二　負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により早出遅出勤務申出に係る子を養育することが困難な状態である者でないこと。

三　出産予定日前６週間（多児妊娠の場合は１４週間）以内の期間にある者又は産後８週間を経過しない者でないこと。

（育児早出遅出勤務の申出の手続等）

第３１条　職員は、早出遅出勤務をしようとするときは、早出遅出勤務申出書により、早出遅出勤務の期間（以下「早出遅出勤務期間」という。）について、その初日（以下「早出遅出勤務開始日」という。）及び末日（以下「早出遅出勤務終了日」という。）とする日を明らかにし、理事長に提出しなければならない。

２　申出は、１回につき、１ヶ月以上１年以内の期間とする。

３　早出遅出勤務申出書が提出されたときは、学園は、速やかに当該早出遅出勤務申出書を提出した職員に対し、早出遅出勤務取扱通知書を交付するものとする。交付後において、業務の運営に支障が生ずる日があることが明らかとなったときは、学園は、当該日の前日までに早出遅出勤務取扱変更通知書を当該職員に交付するものとする。

４　前条第１項に定める者以外の者から早出遅出勤務申出書が提出されたときは早出遅出勤務取得不能通知書を当該職員に交付するものとする。

５　学園は、早出遅出勤務申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の証明書の提出を求めることがある。

（育児早出遅出勤務の申出の消滅）

第３２条　早出遅出勤務申出書が提出された後、早出遅出勤務開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該早出遅出勤務申出書は、提出されなかったものとみなす。

一　早出遅出勤務申出に係る子が死亡した場合

二　早出遅出勤務申出に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該職員の子でなくなった場合

三　当該職員が早出遅出勤務申出に係る子と同居しないこととなった場合

四　当該職員の配偶者で早出遅出勤務申出に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして第３０条第２項に定める者に該当することとなった場合

２　早出遅出勤務開始日以降、早出遅出勤務終了日とされた日の前日までに、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、第３０条第１項の規定による申出は、当該事由が生じた日を早出遅出勤務期間の末日とする申出であったものとみなす。

３　前２項の場合において、職員は遅滞なく、第１項各号に掲げる事由が生じた旨を早出遅出勤務事情変更届により理事長に提出しなければならない。
４　理事長は、前項の規定により早出遅出勤務事情変更届を提出した職員に早出遅出勤務消滅通知書を交付するものとする。
（介護早出遅出勤務）
第３３条　学園の職員であって、介護対象者のある者は、就業規則第１３条及び期間業務・時間雇用職員就業規則第１０条に規定する所定勤務時間を変更し、この章の定める手続に従って、早出遅出勤務をすることができる。
（介護早出遅出勤務の申出の手続等）
第３４条　介護早出遅出勤務の申出については、第３１条の規定を準用する。この場合において、同条第２項中「１ヶ月以上１年以内の期間とする。」とあるのは、「１ヶ月以上１年以内の期間とし、３年を限度とする。」と、第３項中「前条第１項」とあるのは、「第３３条」と読み替えるものとする。
（介護早出遅出勤務の申出の消滅）
第３５条　早出遅出勤務申出書が提出された後、早出遅出勤務開始日とされた日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該早出遅出勤務申出書は、提出されなかったものとみなす。
一　早出遅出勤務申出に係る介護対象者が死亡した場合
二　早出遅出勤務申出に係る介護対象者と当該職員との親族関係が消滅した場合
２　第３２条第２項から第４項までの規定は、介護早出遅出勤務について準用する。この場合において、同条第２項中「第３０条第１項」とあるのは、「第３３条」と読み替えるものとする。
第６章　出生時育児休業
第１節　内容及び手続
（対象者）
第３６条　学園の職員であって、子を養育する者は、この章の定める手続に従って、出生時育児休業（この条から第４１条までに定めるところにより、子の出生の日から起算して８週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して８週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して８週間を経過する日の翌日までとする。以下この条において同じ。）の期間内にする休業をいう。以下同じ。）をすることができる。ただし、次の各号に掲げる者（以下「出生時育児休業適用除外職員」という。）は、出生時育児休業をすることができない。
一　勤続１年未満の職員（国又はその他の関係の職員から引き続き学園の職員となった者は除く。）
二　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（期間業務・時間雇用職員であって、労働契約の更新又は再雇用が見込まれる者を除く。）
（出生時育児休業の申出）
第３７条　職員は、出生時育児休業をしようとするときは、原則として出生時育児休業を開始しようとする日の２週間前までに、出生時育児休業申出書に必要事項を記入し、子の存在又は出産予定を証明する書類その他の必要書類を添付して理事長に提出しなければならない。
２　理事長は、出生時育児休業適用除外職員から出生育児休業申出書が提出されたときは、出生時育児休業取得不能通知書を当該職員に交付するものとする。
３　休業申出に係る子がその休業申出がされた後に出生したときは、当該休業申出をした職員は、速やかに、出生時育児休業に係る子の出生報告書に必要事項を記入し、出生を証明する書類を添付して理事長に提出しなければならない。
４　出生時育児休業は同一の子について２回に分割できることとし、一度にまとめて申し出ることと

する。まとめて申し出なかった場合、学園は後の申出を拒むことができるものとする。

（出生時育児休業期間の決定等）

第３８条　理事長は、前条第２項に該当する場合を除き、出生時育児休業を申し出た職員に育児休業開始・終了予定日指定書を交付するものとする。

２　出生時育児休業をすることとなった職員は、当該休業開始予定日の前日までに、出産予定日前に子が出生した場合には、育児休業開始予定日変更申出書を理事長に提出し、休業開始予定日を各１回に限り変更することができる。この場合、変更しようとする休業開始予定日は、当初の休業開始予定日よりも前の日でなければならない。

３　休業申出をした職員は、出生時育児休業申出書に記載した休業終了予定日を変更しようとするときは、申し出た休業終了予定日の原則として２週間前の日までに育児休業終了予定日変更申出書を理事長に提出しなければならない。この場合、変更しようとする休業終了予定日は、当初の休業終了予定日よりも後の日でなければならない。ただし、育児休業終了予定日変更申出書の提出は、一の出生時育児休業について１回に限るものとする。

４　理事長は、前２項の規定による職員からの申出があった場合は、再度、育児休業開始・終了予定日指定書を交付するものとする。

（出生時育児休業申出の撤回）

第３９条　休業申出をした職員は、申し出た出生時育児休業の休業開始予定日（第３８条第２項の規定により出生時育児休業の休業開始予定日が変更された場合には変更後の休業開始予定日とする。）の前日までに、出生時育児休業申出撤回書を理事長に提出し、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

２　前項の規定により第３７条第１項による申出を撤回した職員は、同条第４項の規定の適用については、当該申出に係る出生時育児休業をしたものとみなす。

（出生時育児休業申出の消滅）

第４０条　出生時育児休業申出書が提出された後休業開始予定日とされた日の前日までに次の各号に掲げる事由が生じた場合には、当該出生時育児休業申出書は、提出されなかったものとみなす。この場合において、当該出生時育児休業申出書を提出した職員は、遅滞なく、出生時育児休業事情変更届を理事長に提出しなければならない。

一　休業申出に係る子の死亡

二　休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消

三　休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該休業申出をした職員と当該子とが同居しないこととなったこと。

２　理事長は、前項の規定により出生時育児休業事情変更届を提出した職員に対して、出生時育児休業申出消滅通知書を交付するものとする。

（出生時育児休業期間）

第４１条　休業申出をした職員が出生時育児休業をすることができる期間（以下「出生時育児休業期間」という。）は、休業開始予定日とされた日（第３８条第２項の規定により当該休業の休業開始予定日が変更された場合にあっては、その変更後の休業開始予定日とされた日。次項において同じ。）から休業終了予定日とされた日（第３８条第３項の規定により当該休業の休業終了予定日が変更された場合にあっては、その変更後の休業終了予定日とされた日。次項において同じ。）までの間とする。

２　次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、出生時育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第２号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

一　前条第１項各号に掲げる事由が生じたこと。

二　休業終了予定日とされた日までに休業申出をした職員について産前産後休暇期間、新たな育児

休業期間又は第１８条に規定する介護休業期間が始まったこと。

三　出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに出生時育児休業申出に係る子の出生の日（出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）以後に出生時育児休業をする日数が２８日に達したこと。

３　前条第１項後段及び第２項の規定は前項第１号に掲げる事情が生じた場合について準用する。この場合において、前条第２項中「出生時育児休業申出消滅通知書」とあるのは、「出生時育児休業期間終了通知書」と読み替えるものとする。

第２節　出生時育児休業に係る労働条件等

（出生時育児休業中における待遇）

第４２条　出生時育児休業をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

２　出生時育児休業期間中の給与は、放送大学学園職員給与規則（平成１５年放送大学学園規則第７号。以下「職員給与規則」という。）及び放送大学学園期間業務・時間雇用職員給与規則（平成１５年放送大学学園規則第８号。以下「期間業務・時間雇用職員給与規則」という。）に定めるところに準じる。

３　出生時育児休業期間中の給与から控除される事項については、次の各号に定めるもののほか、職員給与規則及び期間業務・時間雇用職員給与規則に定めるところによる。

一　共済組合掛金　掛金の免除の申出を職員が加入している共済組合の様式により、学園に申し出た者は免除する。ただし、申出が行われない場合は、学園は、各月に納付する額を当月の１０日までに職員に請求するものとし、職員は、学園が指定する日までに学園に支払うものとする。

二　住民税　特別徴収を継続し、学園は毎月１０日までに当月分を職員に請求するものとし、職員は、学園が指定する日までに学園に納付するものとする。

三　職員宿舎使用料　学園は毎月１０日までに当月分を職員に請求するものとし、職員は、学園が指定する日までに学園に納付するものとする。

（出生時育児休業後の労働条件等）

第４３条　出生時育児休業期間が終了した職員は、当該期間が終了した日の翌日から勤務しなければならない。

２　出生時育児休業をした職員は、原則として原職務に復帰させる。ただし、原職務に復帰させることが困難である場合は、他の職務に就かせることができる。

３　出生時育児休業をした職員の年次有給休暇の取得については、出生時育児休業終了日の翌日が属する年において、出生時育児休業開始日に保有していた日数から出生時育児休業期間中に時効により消滅した日数を減じた日数に、出生時育児休業期間中に到来した基準日に出生時育児休業がなかったものとして新たに取得した日数を加えた日数を年次有給休暇として付与するものとする。

（労働条件等の告知）

第４４条　理事長は、休業申出をした職員に係る前２条に規定する事項の取扱いを、休業申出があった後速やかに当該職員に育児休業、介護休業等に関する労働条件告知書をもって通知するものとする。

（その他の事項）

第４５条　その他出生時育児休業に係る労働条件等については、別に定める。

第７章　その他

（補則）

第４６条　この規程の実施については、別に定めるもののほか、育児・介護休業法その他の法令に定めるところによる。

附　則

この規程は、平成１５年１０月１日から施行する。

附　則（平成１７年８月２６日）

この規程は、平成１７年８月２６日から施行する。

附　則（平成２１年３月３０日）

１　この規程は、平成２１年４月１日から施行する。

２　この規程の施行の日（以下「施行日」という。）の前日に独立行政法人メディア教育開発センターに在職していた職員で、同センターの廃止により学園に身分を承継された職員のうち、施行日の前日までに育児休業の期間がある者に係る当該育児休業は、この規程に基づく育児休業とみなす。

附　則（平成２２年６月１５日）

この規程は、平成２２年６月３０日から施行する。

附　則（平成２３年３月２８日）

この規程は、平成２３年４月１日から施行する。

附　則（平成２６年３月２４日）

この規程は、平成２６年４月１日から施行する。

附　則（平成２８年３月８日）

この規程は、平成２８年４月１日から施行する。

附　則（平成２８年１２月７日）

この規程は、平成２９年１月１日から施行する。

附　則（令和４年１０月１８日）

１　この規程は、令和４年１０月１日から適用する。

２　令和４年９月３０日以前に育児休業（産前産後休暇を取得していない職員が、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間以内にした最初の育児休業を除く）を開始したものは、第３条第４項における申出を一回行ったものとみなす。

附　則（令和７年３月１１日）

この規程は、令和７年４月１日から施行する。

**別表**（第３０条第１項関係）

| | 始業時間 | 終業時間 | 休憩時間 |
|---|---|---|---|
| 一 | 午前７時００分 | 午後３時４５分 | 午後０時～午後１時００分 |
| 二 | 午前７時３０分 | 午後４時１５分 | 午後０時～午後１時００分 |
| 三 | 午前８時００分 | 午後４時４５分 | 午後０時～午後１時００分 |
| 四 | 午前８時３０分 | 午後５時１５分 | 午後０時～午後１時００分 |
| 五 | 午前９時３０分 | 午後６時１５分 | 午後０時～午後１時００分 |
| 六 | 午前１０時００分 | 午後６時４５分 | 午後０時～午後１時００分 |
| 七 | 午前１０時３０分 | 午後７時１５分 | 午後０時～午後１時００分 |
| 八 | 午前１１時００分 | 午後７時４５分 | 午後４時４５分～午後５時４５分 |