

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

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 その他（第36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。）の職員であつて、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つて育児休業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（ただし、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（ただし、期間業務・時間雇
用職員であつて、労働契約の更新又は再雇用が見込まれる者を除く。）

（休業の申出）

- 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 同一の子（双子以上の場合もこれを一子とみなす。）については、次の各号に掲げる場合を除き、当該子に係る育児休業が終了した後、重ねて育児休業の申出をすることはできない。ただし、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。）を取得していない職員が、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、一回の申出に数えない。
 - 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対象家族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対象家族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とき。
 - 九 労働契約の期間の末日を育児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、当該子に係る育児休業について、契約の更新又は再雇用後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする申出をするとき。

（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

日である場合にあつては、当該3日を経過する日)までに休業開始・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るとき。

(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、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つた場合は、再度、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休業開始予定日変更申出書の提出があつ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つては、当該3日を経過する日)までに、再度、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つた場合にあつては、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つては、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。

(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 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つた場合は、再度、休業開始・終了予定日指定書を交付するものとする。

(休業申出の撤回)

第7条 休業申出をした職員は、申し出た休業開始予定日(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に変更された場合には変更後の休業開始予定日とする。次条及び第9条第1項において同じ。)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、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うとき。

(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終了予定日に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又は第18条に規定する介護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 職員宿舍使用料 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つては、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（ただし、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（ただし、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 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な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 申出者は、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、当該撤回に係る対象家族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 職員宿舍使用料 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いできない。

(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の始期に達した場合
- 三 制限申出者について、産前産後休暇、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

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の始期に達した場合」とあるのは、制限に係る子が3歳に達した場合」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(育児適用除外職員を除く。)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。

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、育児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、育児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号及び第9条第2項第2号中「3歳」とあるのは、「小学校就学前の子」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（第14条第3項に該当する職員（以下「介護適用除外職員」という。）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、介護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、介護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。

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。

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 その他

(補則)

第36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。

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