

○日本育英会職員の育児休業等に関する規程

平成4年3月31日

達第867号

改正 平成11年12月16日達第994号

平成14年8月21日達第1040号

第1章 総則

(総則)

第1条 日本育英会(以下「本会」という。)における職員の育児休業等については、この規程の定めるところによる。

第2章 育児休業

第1節 内容及び手続き

(対象者)

第2条 本会職員であつて、3歳未満の子を養育する者は、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、次に掲げる者を除く。

- (1) 日々雇用される職員その他常時勤務することを要しない職員
- (2) 期間を定めて雇用される職員その他育児休業を始めようとする日から起算して1年以内に任期が満了する職員
- (3) 育児休業を始めようとする日から起算して1年以内に定年に達する職員
- (4) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
- (5) 育児休業の申出をした職員の配偶者で、当該休業申出に係る子の親である者が、次のいずれにも該当する場合における当該職員
 - イ 職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が2日以下の者を含む。)であること。
 - ロ 負傷、疾病又は精神若しくは身体の傷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ある者でないこと。
 - ハ 出産予定日前6週間(多胎妊娠の場合は10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。
 - ニ 休業申出に係る子と同居している者であること。
- (6) 休業申出に係る子の親であつて、当該休業申出をする職員又は当該職員の配偶者のいずれでもない者であるものが前号のイからニのいずれにも該当する場合における当該職員

(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(様式第1号)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、前条各号のいずれかに掲げる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(様式第2号)を当該職員に交付するものとする。

- 3 休業申出に係る子と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（様式第3号）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 同一の子については、当該子に係る育児休業が終了した場合であつても、重ねて育児休業の申出をすることはできない。ただし、次に掲げる場合にあつては、この限りでない。
 - (1) 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。）が産前産後休業期間が始まつたことにより終了した場合であつて、新たに生まれた子が産前産後休業期間中又は新たに生まれた子の育児休業期間が終了する日までに、新たに生まれたすべての子が次のいずれかに該当するに至つたとき。
 - イ 死亡したとき。
 - ロ 養子になつたことその他の事情により職員と同居しないこととなつたとき。
 - (2) 新たな育児休業期間（以下この号において「新期間」という。）が始まつたことにより育児休業期間が終了した場合であつて、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つたとき。

（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、育児休業を申出た職員に休業開始予定日指定書（様式第4号）を交付するものとする。

- 2 申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）までに休業開始予定日指定書をもつて、申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ものとする。
 - (1) 出産予定日前に子が出生したこと。
 - (2) 配偶者の死亡
 - (3) 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つたこと。
 - (4) 配偶者が休業申出に係る子と同居しなくなつたこと。

（休業開始予定日の変更）

第5条 育児休業をすることとなつた職員は、当該休業開始予定日（前条第2項の規定により指定があつた場合は、当該指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに同項各号に掲げる事由が生じた場合に、休業開始予定日を変更しようとするときは、休業開始予定日変更申出書（様式第5号）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。

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、再度休業開始予定日指定書を交付するものとする。ただし、その申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。）の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出られた日（変更後の休業開始予定日として申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、再度休業開始予定日指定書をもつて、申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（様式第6号）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。

（休業申出の撤回）

第7条 休業申出をした職員は、申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つた場合にはその指定した日、同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（様式第7号）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ものとする。

(1) 配偶者の死亡

(2) 配偶者が負傷、疾病又は精神若しくは身体の傷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。

(3) 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

となつたこと。

(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、提出されなかつたものとみなす。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（様式第8号）を理事長に提出しなければならないものとする。

- (1) 休業申出に係る子の死亡。
- (2) 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。
- (3) 休業申出に係る子が養子となつ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つたこと。
- (4) 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傷害により、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つたこと。
- (5) 休業申出をした職員の配偶者、又は、休業申出に係る子の親であつて、当該休業申出をした職員又は当該職員の配偶者のいずれでもない者であるものが、第2条第5号のイからニのいずれにも該当することとなつたこと。

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（様式第9号）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つては、その変更後の休業終了予定日とされた日。以下同じ。）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つては、その前日）に終了する。

- (1) 前条第1項各号に掲げる事由が生じたこと。
- (2) 休業終了予定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。
- (3) 休業終了予定日までに休業申出をした職員について産前産後の休業期間又は新たな育児休業期間が始まつたこと。

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（様式第9号）」とあるのは「育児休業期間終了通知書（様式第10号）」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

(育児休業者等の給与等)

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 育児休業等に係る職員の給与については、次の各号の定めるところによる。
 - (1) 第2条の規定により育児休業をしている期間については、給与を支給しない。
 - (2) 第12条第1項第1号の規定により部分休業の承認を受けて勤務しない場合には、その勤務しない1時間につき、日本育英会職員給与規程（以下「給与規程」という。）第27条に規定する勤務1時間当りの給与額を減額して給与を支給する。
- 3 育児休業をした職員の職務復帰後の給与の取扱いについては、次の各号の定めるところによる。
 - (1) 育児休業をした職員が職務に復帰したときは、当該育児休業をした期間の2分の1に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日又はその日から1年以内の昇給の時期に、昇給の場合に準じてその者の俸給月額を調整し、又は当該期間の範囲内でその職務に復帰するに至つた日の翌日以後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮することができる。
 - (2) 前号の規定により俸給月額を調整された者のうちその調整に際して余剰の期間を生ずる者については、当該余剰の期間に相当する期間の範囲内で、その者の同号の規定による調整後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮することができる。
- 4 給与規程第30条第1項に定める支給基準日において、育児休業をしている職員（ただし、それぞれの基準日に育児休業をしている職員のうち、特別手当の算定期間において勤務した期間がある職員を除く。）には、特別手当を支給しない。
- 5 育児休業をした職員の特別手当の額の算定に当たっては、当該育児休業をした期間の2分の1に相当する期間を在職期間として取り扱うことができる。
- 6 寒冷地手当の支給等については、育児休業を開始した職員は退職の例に準じ、育児休業が終了した職員は採用の例に準じて行うものとする。
- 7 育児休業をした職員の退職手当の算定の基礎となる勤続期間の取扱いについては、別に定める。
- 8 その他育児休業等に係る労働条件については、別に定める。

（労働条件等の告知）

第11条 理事長は、休業申出をした職員に係る前条に規定する事項の取扱いを、休業申出があつた後速やかに当該職員に育児休業に関する労働条件告知書（様式第11号）をもつて通知する。

第3章 育児休業不取得者に対する措置
（勤務時間の短縮等）

第12条 3歳未満の子を養育する職員（第2条第1号、第5号及び第6号に規定する職員を除く。）であつて、育児休業をしない者又は育児休業をした者であつて当該育児休業に係る子が3歳に達しない場合の当該者が申出た場合には、次に掲げる措置のいずれか一つを受けることができる。

- (1) 所定労働時間の短縮
 - (2) 時間外労働又は休日労働の免除
- 2 前項第1号の規定による所定労働時間の短縮（以下「部分休業」という。）は、

子が3歳に達するまでの間、正規の勤務時間の初め又は終りにおいて、1日を通じて2時間（労働基準法第67条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を減じた時間）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（様式第12号）に必要事項を記入し、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 理事長は、前項の申出を承認しようとするときは、当該職員に勤務時間の短縮等の措置承認書（様式第13号）を交付するものとする。
- 5 第9条第2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、職員は、遅滞なく、勤務時間の短縮等の措置事情変更届（様式第14号）を理事長に提出しなければならない。
- 6 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、勤務時間の短縮等の措置終了通知書（様式第15号）を交付するものとする。

第13条 その他、この規程の施行に関し、必要な事項は、別に定める。

附 則

この規程は、平成4年4月1日から施行する。

附 則（平成11年12月16日達第994号）

この規程は、平成12年1月1日から施行する。

附 則（平成14年8月21日達第1040号）

（施行期日）

- 1 この改正規程は、平成14年9月1日から施行する。
（経過措置）
- 2 この規程の施行の日（以下「施行日」という。）以後において改正後の規程第2条の規定による育児休業又は第6条第1項の規定による休業終了予定日の変更をしようとする職員は、施行日前においても、改正後の規程第3条第1項又は第6条第1項の例により、当該休業の申出又は休業終了予定日の変更をすることができる。
- 3 施行日前に改正前の規程第2条の規定により育児休業をしたことのある職員（この規程の施行の際現に育児休業をしている職員を除く。）に対する改正後の規程第3条第4項の適用については、改正前の規程第2条の規定による育児休業（当該職員が2人以上の子について同項の規定による育児休業をしたことがある場合にあっては、施行日前の直近の育児休業に限る。）は、改正後の規程第3条第4項に規定する育児休業に該当しないものとみなす。
- 4 施行日前に改正前の規程第6条第1項の規定により申出た休業終了予定日の変更は、この規程の施行の際現に職員が当該育児休業をしている場合に限り、改正後の規程第6条第1項に規定する休業終了予定日の変更に関連しないものとみなす。

様式 省略