

# 地方独立行政法人東京都立産業技術研究センター

## 育児休業、介護休業等に関する規程

制定	平成 18 年 4 月 1 日	18	規程第 9 号
一部改正	平成 21 年 4 月 1 日	21	産技総総第 491 号
一部改正	平成 22 年 6 月 30 日	22	産技総総第 199 号
一部改正	平成 25 年 1 月 28 日	24	産技総総第 611 号
一部改正	平成 28 年 4 月 1 日	27	産技総総第 854 号
一部改正	平成 29 年 1 月 1 日	28	産技総総第 540 号
一部改正	平成 30 年 11 月 30 日	30	産技総総第 617 号
一部改正	2020 年 3 月 27 日	2019	産技総総第 929 号
一部改正	2022 年 9 月 29 日	2022	産技総総務第 429 号
一部改正	2024 年 3 月 29 日	2023	産技総総務第 935 号

### 目次

#### 第 1 章 総則（第 1 条－第 3 条）

#### 第 2 章 育児休業等

##### 第 1 節 育児休業（第 4 条－第 10 条）

##### 第 2 節 育児部分休業（第 11 条－第 13 条）

##### 第 3 節 育児短時間勤務（第 14 条－第 19 条）

#### 第 3 章 介護休業等

##### 第 1 節 介護休業（第 20 条－第 25 条）

##### 第 2 節 介護短時間勤務（第 26 条－第 28 条）

#### 第 4 章 時間外及び深夜勤務の制限（第 29 条－第 32 条）

#### 附則

## 第1章 総則

(趣旨)

**第1条** この規程は、地方独立行政法人東京都立産業技術研究センター職員就業規則（18規程第1号。以下「職員就業規則」という。）第31条の規定及び地方独立行政法人東京都立産業技術研究センター任期付職員就業規則（18規程第2号。以下「任期付職員就業規則」という。）第31条の規定及び地方独立行政法人東京都立産業技術研究センターワイドキャリアスタッフ職員就業規則（18規程第3号。以下「ワイドキャリアスタッフ職員就業規則」という。）第28条の規定に基づき、地方独立行政法人東京都立産業技術研究センター（以下「都産技研」という。）の職員の育児休業、育児部分休業、育児短時間勤務及び介護休業等について必要な事項を定めるものとする。

(法令との関係)

**第2条** この規程に定めのない事項は、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。）その他の関係法令の定めるところによる。

(定義)

**第3条** この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 育児休業 職員が同居している当該職員の3歳に満たない子を養育するためにする休業をいう。
- 二 育児部分休業 職員が同居している当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、勤務時間の始め又は終わりにおいて、

1日を通じて2時間（職員就業規則第30条、任期付職員就業規則第30条又はワイドキャリアスタッフ職員就業規則第27条に定める育児時間を請求した職員及び第六号に定める介護短時間勤務を請求した職員については、2時間から当該育児時間及び当該介護短時間勤務を減じた時間）を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として行う休業をいう。

三 育児短時間勤務 職員が同居している当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、当該子がその始期に達するまで、常時勤務を要する職を占めたまま、次に掲げるいずれかの形態により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務することをいう。ただし、いずれの場合も週休日は日曜日及び土曜日とする。

1 1日3時間 55分×5日（週 19時間 35分）

2 1日4時間 55分×5日（週 24時間 35分）

3 1日7時間 45分×3日（週 23時間 15分）

4 1日7時間 45分×2日＋1日3時間 55分×1日（週 19時間 25分）

四 要介護状態 負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上的の障害により、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状態をいう。

五 家族 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。）又はパートナーシップ関係の相手方、2親等以内の親族をいう。

六 介護休業 職員が6箇月の期間内において、一の継続する要介護状態にある家族を介護するために、1日又は1時間を単位として行う休業をいう。ただし、6箇月の期間経過後であっても、介護休業の期間の初日から通算180日（6箇月の期間内において既に承認した期間を含む。）を限度として承認することができる。なお、1時間を単位とする介護休業は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続し

た4時間の範囲内とする。

七 介護短時間勤務 介護休業とは別に、職員が要介護状態にある家族を介護するために、取得の初日から3年の間で2回以上、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間（職員就業規則第30条、任期付職員就業規則第30条又はワイドキャリアスタッフ職員就業規則第27条に定める育児時間を請求した職員及び第二号に定める育児部分休業を請求した職員については、2時間から当該育児時間及び当該育児部分休業を減じた時間）を超えない範囲内で、30分を単位として行う休業をいう。

## 第2章 育児休業等

### 第1節 育児休業

（育児休業申出の手続等）

**第4条** 職員は、育児休業をしようとする期間の初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）等を記載した育児休業申出書（別紙様式第1）により、理事長に育児休業開始予定日の1箇月前まで、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（（8週間以内に育児休業が終了していることを要する。）以下、「出生時育児休業」という）は2週間前までに、申し出ること（以下「育児休業申出」という。）により、育児休業をすることができる。ただし、育児・介護休業法第6条第1項に基づく協定を締結した場合であって当該協定で育児休業をすることができないものとして定められた職員は、申し出ることにはできない。

2 育児休業申出は、一子（双子以上の場合も一子とみなす。以下同じ）につき2回限りとする。ただし、出生時育児休業については、別途2回まで申し出ることができる。

- 3 育児休業をした職員について当該育児休業に係る子について、3回目の育児休業申出をすることができる特別の事情は、次に掲げる事情とする。
- 一 育児休業中の職員が産前休暇、産後の就業制限又は新たな育児休業を始めたことにより育児休業期間が終了した後、当該産前休暇、産後の就業制限又は新たな育児休業期間が終了する日までに当該子が死亡し、又は養子縁組等により当該職員と同居しなくなったこと。
  - 二 育児休業中の職員が介護休業を始めたことにより育児休業期間が終了した後、第22条第1号又は第2号の事由により介護休業期間が終了したこと。
  - 三 育児休業中の職員が休職又は出勤停止の処分を受けたことにより育児休業期間が終了した後、当該休職又は出勤停止の期間が終了したこと。
  - 四 育児休業（この号の規定に該当したことにより当該育児休業に係る子について既にしたものを除く。）の終了後、当該育児休業をした職員の配偶者又はパートナーシップ関係の相手方（当該子の親に限る。以下同じ）が3箇月以上当該子を育児休業等により養育したこと（当該職員が育児休業申出の際、両親が当該方法により育児休業等により子を養育するための計画について育児休業計画書（別紙様式第2）により理事長に申し出た場合に限る。）。
  - 五 配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により育児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。
  - 六 配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が死亡し、又は婚姻の解消その他の事情により育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。

- 七 育児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、二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こと。
- 八 育児休業申出に係る子について保育所等における保育の利用を希望し申し込みを行っているが、当面その実施が行われないこと。
- 4 第1項の規定にかかわらず、理事長は、育児・介護休業法第6条第3項の規定の定めるところにより育児休業開始予定日を指定することができる。
- 5 理事長は、育児休業申出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に対して、医師又は助産婦が発行する出生証明書等の証明書類の提出を求めることができる。
- 6 育児休業申出の日より後に育児休業申出に係る子が出生したときは、育児休業申出をした職員は、出生後2週間以内に、当該子の氏名、生年月日及び育児休業をしようとする職員との続柄を書面により理事長に届けなければならない。

(育児休業開始予定日の変更)

**第5条** 育児休業申出をした職員は、当該申出により育児休業開始予定日とした日（前条第4項の規定による理事長の指定があった場合にあっては、理事長が指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、次の各号に定めるいずれかの事項が生じた場合は、育児休業申出書により理事長に申し出ることにより、育児休業開始予定日を1回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。

- 一 出産予定日前に子が出生したこと。
- 二 配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が死亡したこと。
- 三 配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が負傷又は疾病により育児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 配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
  - 五 育児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、二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こと。
  - 六 育児休業申出に係る子について保育所等における保育の利用を希望し申し込みを行っているが、当面その実施が行われないこと。
- 2 前項の規定にかかわらず、理事長は、育児・介護休業法第7条第2項の規定に定めるところにより育児休業開始予定日を指定することができる。

(育児休業申出の撤回等)

**第6条** 育児休業申出をした職員は、当該申出に係る育児休業開始予定日(第4条第4項又は前条第2項の規定による理事長の指定があつた場合にあっては当該理事長の指定した日、前条第1項の規定により育児休業開始予定日に変更された場合にあってはその変更後の育児休業開始予定日とされた日。第3項において同じ。)の前日までは、育児休業申出書を理事長に提出することにより、当該育児休業申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定により育児休業申出を撤回した職員は、当該育児休業申出に係る子については、次の各号に掲げる場合を除き、育児休業申出をすることができない。
- 一 配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が死亡したこと。
  - 二 配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児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又はパートナーシップ関係の

相手方が育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。

四 育児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、二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こと。

五 育児休業申出に係る子について保育所等における保育の利用を希望し申し込みを行っているが、当面その実施が行われないこと。

3 育児休業申出がされた後育児休業開始予定日の前日までに、次の各号に掲げる事項が生じた場合は、育児休業申出はされなかったものとみなす。この場合において、育児休業申出をした職員は、当該事項の発生後遅滞なく、養育状況変更届（別紙様式第3）により理事長にその旨を届け出なければならない。

一 育児休業申出に係る子が死亡したこと。

二 育児休業申出に係る子が養子である場合、当該子につき離縁又は養子縁組の取消を行ったこと。

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

五 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第三号の規定による措置が解除されたこと。

（育児休業終了予定日の変更）

**第7条** 育児休業申出をした職員は、育児休業申出書により理事長に育児休業終了予定日の1箇月前までに申し出ることにより、育児休業終了予



定日を当該育児休業終了予定日とされた日を変更することができる。

- 2 前項の規定による、育児休業終了予定日の変更は、配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者又はパートナーシップ関係の相手方と別居したことその他の育児休業終了予定日の変更の申出時に予測することができなかつた事由が生じたことにより当該育児休業に係る子について育児休業終了予定日を再度変更しなければその養育に著しい支障が生じる場合を除き、1回に限るものとする。

(育児休業期間の終了)

**第8条** 育児休業終了予定日（前条の規定により変更された場合は、変更後の育児休業終了予定日とする。）とされる日の前日までに次の各号のいずれかの事項が生じた場合には、育児休業期間は、当該事項の生じた日（第六号又は第七号に掲げる事項が生じた場合にあっては、その前日）に終了するものとする。

- 一 育児休業申出に係る子が死亡したこと。
- 二 育児休業申出に係る子が養子である場合、当該子につき離縁又は養子縁組の取消を行ったこと。
- 三 育児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育児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 育児休業申出をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子が3歳に達する日までの間、当該子を養育することができない状態になったこと。
- 五 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が3歳に達したこと。
- 六 育児休業申出をした職員が産前休暇、産後の就業制限、介護休業、育児部分休業、育児短時間勤務、介護短時間勤務又は新たな育児休業

を始めたこと。

七 育児休業申出をした職員が、休職又は出勤停止の処分を受けたこと。

八 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第三号の規定による措置が解除されたこと。

2 前項第一号から第五号の事由が生じたときには、育児休業申出をした職員は遅滞なく、養育状況変更届（別紙様式第3）により理事長にその旨を届け出なければならない。

（職務復帰）

**第9条** 前条第1項各号に該当することにより育児休業が終了したとき又は育児休業期間が満了したときは、職務に復帰するものとする。

（育児休業中の身分等）

**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。

## 第2節 育児部分休業

（育児部分休業の申出の手續等）

**第11条** 職員は、育児部分休業をしようとする期間の初日（以下「育児部分休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児部分休業終了予定日」という。）等を記載した育児部分休業申出書（別紙様式第4）により理事長に育児部分休業開始予定日の1箇月前までに申し出ることにより、育児部分休業をすることができる。

(育児休業に関する手続の準用)

**第12条** 育児部分休業の申出の手続、育児部分休業開始予定日の変更及び育児部分休業の申出の撤回等の手続等については、第4条第4項から第6項まで、第5条、第6条第1項及び第3項、第7条並びに第8条の規定を準用する。ただし、第6条第3項第四号及び第8条第1項第四号に規定する「当該育児休業申出に係る子が3歳に達する日まで」は「当該育児休業申出に係る子が小学校就学の始期に達する日まで」、第8条第1項第五号に規定する「育児休業申出に係る子が3歳に達したこと」は「育児休業申出に係る子が小学校就学の始期に達したこと」と読み替えるものとする。

(他の休暇等との関係)

**第13条** 理事長は、職員が育児部分休業をしている期間又はその前後の期間において、職員就業規則第26条、任期付職員就業規則第26条若しくはワイドキャリアスタッフ職員就業規則第22条に規定する年次有給休暇（以下「年次有休休暇」という。）、職員就業規則第27条、任期付職員就業規則第27条若しくはワイドキャリアスタッフ職員就業規則第24条に規定する特別休暇（以下「特別休暇」という。）又は職員就業規則第28条、任期付職員就業規則第28条若しくはワイドキャリアスタッフ職員就業規則第25条に規定する病気休暇（以下「病気休暇」という。）を請求する場合には、育児部分休業を取り消さなければならない。

- 2 前項の取消手続は、年次有給休暇の申出又は特別休暇若しくは病気休暇の承認をもって、育児部分休業を取り消されたものとして取り扱う。
- 3 職員は、育児部分休業をしている期間内に、同期間を指定した第14条で規定する育児短時間勤務の申出をすることはできない。

### 第3節 育児短時間勤務

(育児短時間勤務申出の手続等)

**第14条** 育児短時間勤務の申出をしようとする職員は、育児短時間勤務をしようとする期間の初日（以下「育児短時間勤務開始予定日」という。）及び末日（以下「育児短時間勤務終了予定日」という。）並びにその勤務の形態における勤務の日及び時間帯等を記載した育児短時間勤務申出書（別紙様式第5）により理事長に育児短時間勤務開始予定日の1箇月前までに申し出ること（以下「育児短時間勤務申出」という。）により、育児短時間勤務をすることができる。ただし、当該子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合において、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して一年を経過しないときは、次項に規定する特別の事情がある場合を除き、この限りでない。

2 前項の特別の事情は、次に掲げる事情とする。

- 一 育児短時間勤務中の職員が産前休暇を始め、又は出産したことにより、当該育児短時間勤務の承認の効力を失った後、当該産前休暇又は出産に係る子が死亡し、又は養子縁組等により当該職員と同居しなくなったこと。
- 二 育児短時間勤務をしている職員（以下「育児短時間勤務職員」という。）が当該育児短時間勤務を撤回した後、申出に係る子が死亡し、又は養子縁組等により当該職員と同居しなくなったこと。
- 三 育児短時間勤務職員が休職又は出勤停止の処分を受けたことにより、当該育児短時間勤務の承認が効力を失った後、当該休職又は出勤停止の期間が終了したこと。
- 四 育児短時間勤務職員が当該職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児短時間勤務に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当

該育児短時間勤務を撤回した後、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと。

五 育児短時間勤務（この号の規定に該当したことにより当該育児短時間勤務に係る子について既にしたものを除く。）を終了後、3箇月以上の期間を経過したこと（当該職員が育児短時間勤務申出の際、育児短時間勤務により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書（別紙様式第2）により理事長に申し出た場合に限る。）。

六 配偶者又はパートナーシップ関係の相手方が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者又はパートナーシップ関係の相手方と別居したこと、育児短時間勤務に係る子について保育所等における保育の利用を希望し申し込みを行っているが、当面その実施が行われないことその他の育児短時間勤務の終了時に予測することができなかつた事実が生じたことにより当該育児短時間勤務に係る子について育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

3 育児短時間勤務をしようとする期間は、1箇月以上1年以下の期間に限る。

4 証明書類の提出については、第4条第5項の規定を準用する。

（育児短時間勤務の期間の延長）

**第15条** 育児短時間勤務をしている職員は、理事長に申し出ることにより、当該育児短時間勤務の期間を延長することができる。

2 育児短時間勤務の期間の延長については、前条の規定を準用する。

（育児休業に関する手続の準用）

**第16条** 育児短時間勤務の申出の撤回及び育児短時間勤務の期間の終了については、第6条及び第8条の規定を準用する。ただし、第6条第3項第4号及び第8条第1項第5号に規定する「3歳に達する日までの

間」は「小学校就学の始期に達するまでの間」と読み替えるものとする。

(年次有給休暇)

**第 17 条** 育児短時間勤務職員の年次有給休暇は、1 時間を単位とする。

2 1 時間を単位として取得した年次有給休暇を日に換算する場合には、1 日あたりの平均勤務時間（1 時間未満の端数があるときには、これを時間単位に切り上げた時間）をもって1日に換算する。

3 年次有給休暇の付与日数及び繰り越しは、別表 1 のとおりとする。

(夏季休暇)

**第 18 条** 夏季休暇の付与日数は、別表 2 のとおりとする。

(他の休暇等との関係)

**第 19 条** 職員は、育児短時間勤務をしている期間内に、同期間を指定した第 11 条で規定する育児部分休業の申出をすることはできない。

### **第 3 章 介護休業等**

#### **第 1 節 介護休業**

(介護休業申出の手続等)

**第 20 条** 職員は、介護休業申出に係る家族が要介護状態にあること及び当該家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、介護休業をしようとする期間の初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）等を記載した介護休業申出書（別紙様式第 6）により理事長に申し出ること（以下「介護休業申出」という。）により、介護休業をすることができる。ただし、育児・介護休業法第 12 条第 2 項に基づく協定を締結した場合であって、

当該協定で介護休業をすることができないものとして定められた職員は、介護休業を申し出ることができない。

- 2 前項の規定にかかわらず、理事長は、育児・介護休業法第12条第3項の規定の定めるところにより介護休業開始予定日を指定することができる。
- 3 理事長は、介護休業申出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に対して、医師の診断書等の証明書類の提出を求めることができる。

(介護休業の撤回及び変更)

**第21条** 介護休業申出をした職員は、当該申出に係る介護休業開始予定日（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、理事長が指定した日。以下この項において同じ。）の前日までは、介護休業申出書を理事長に提出することにより、当該介護休業申出を撤回又は変更することができる。

- 2 介護休業申出がされた後介護休業開始予定日とされた日の前日までに、介護休業申出に係る家族の死亡その他職員が当該介護休業申出に係る家族を介護しないこととなった事由が生じたときは、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、介護休業申出をした職員は、理事長に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 3 介護休業をしている職員は、既に提出した介護休業申出書に変更内容を明示することにより、第3条六に規定する6ヶ月の期間内及び同条六ただし書きに規定する期間経過後における各承認期間につきそれぞれ1回に限り、承認期間又は利用形態を中途で変更することができる。この中途変更には承認期間又は利用形態に係る一切の変更（利用日の変更、日単位から時間単位への変更、時間単位の利用の場合の利用時限の変

更、承認期間の短縮等)を含むものとする。

(介護休業期間の終了)

**第 22 条** 介護休業終了予定日（前条の規定により変更された場合は、変更後の介護休業終了予定日とする。）とされる日の前日までに次の各号に掲げるいずれかの事項が生じた場合には、介護休業期間は、当該事項の生じた日（第四号に掲げる事由が生じた場合にあっては、その前日）に終了するものとする。

- 一 介護休業申出に係る家族が死亡したこと。
  - 二 離婚、婚姻の取消、離縁等による介護休業申出に係る家族と当該介護休業申出をした職員との親族関係が消滅したこと。
  - 三 介護休業申出をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、当該介護休業申出に係る家族について介護休業開始予定日から起算して6箇月を経過する日までの間、当該介護休業に係る家族を介護することができない状態になったこと。
  - 四 介護休業申出をした職員が、産前休暇、産後の就業制限、育児休業、育児部分休業、育児短時間勤務、介護短時間勤務又は新たな介護休業を始めたこと。
  - 五 介護休業申出をした職員が、退職又は出勤停止の処分を受けたこと。
- 2 前項第一号から第三号の事由が生じたときには、介護休業申出をした職員は遅滞なく、介護休業期間変更申出書（別紙様式第7）により理事長にその旨を届け出なければならない。

(職務復帰)

**第 23 条** 前条各号に該当することにより介護休業が終了したとき又は介護休業期間が満了したときは、職務に復帰するものとする。



(介護休業中の身分等)

**第 24 条** 介護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。

(他の休暇との関係)

**第 25 条** 理事長は、職員が介護休業をしている期間又はその前後の期間において年次有給休暇、特別休暇又は病気休暇を請求する場合には、介護休業を取り消さなければならない。

2 前項の取消手続は、年次有給休暇の申出又は特別休暇若しくは病気休暇の承認をもって、介護休業を取り消されたものとして取り扱う。

## 第 2 節 介護短時間勤務

(介護短時間勤務申出の手続等)

**第 26 条** 職員は、介護短時間勤務申出に係る家族が要介護状態にあることとする一の期間について、介護短時間勤務をしようとする期間の初日(以下「介護短時間勤務開始予定日」という。)及び末日(以下「介護短時間勤務終了予定日」という。)等を記載した介護短時間勤務申出書(別紙様式第 8)により理事長に申し出ること(以下「介護短時間勤務申出」という。)により、介護短時間勤務をすることができる。ただし、育児・介護休業法第 12 条第 2 項に基づく協定を締結した場合であって、当該協定で介護休業をすることができないものとして定められた職員は、介護短時間勤務を申し出ることができない。

(介護短時間勤務に関する手続の準用)

**第 27 条** 介護短時間勤務の申出の手続、介護短時間勤務開始予定日の変更及び介護短時間勤務の申出の撤回等の手続等については、第 21 条

(第3項を除く。)及び第22条までの規定を準用する。

(他の休暇との関係)

**第28条** 理事長は、職員が介護短時間勤務をしている期間又はその前後の期間において、年次有給休暇、特別休暇又は病気休暇を請求する場合には、介護短時間勤務を取り消さなければならない。

2 前項の取消手続は、年次有給休暇の申出又は特別休暇若しくは病気休暇の承認をもって、介護短時間勤務を取り消されたものとして取り扱う。

#### **第4章 時間外及び深夜勤務の制限**

(時間外勤務の制限)

**第29条** 理事長は、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申出をした場合には、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、1箇月について24時間、1年について150時間を超えて時間外勤務をさせてはならない。

(深夜勤務の制限)

**第30条** 理事長は、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申出をした場合には、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から翌日午前5時までの間の勤務をさせてはならない。

(超過勤務の免除)

**第31条** 理事長は、3歳未満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

に申出をした場合には、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、時間外勤務をさせてはならない。

(請求手続)

**第 32 条** 第 29 条から第 31 条までの規定に関する請求は、その初日及び末日とする日を明らかにして、申出書（別紙様式第 9）で理事長に対し、開始日の 1 箇月前までに行う。

2 第 29 条から第 31 条までの規定に関する請求がされた後開始日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

一 当該請求に係る子が死亡した場合

二 当該請求に係る子が離縁又は養子縁組の取消しにより当該請求をした職員の子でなくなった場合

三 当該請求をした職員が当該請求に係る子と同居しないこととなった場合

四 民法第 817 条の 2 第 1 項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したこと（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第 27 条第 1 項第三号の規定による措置が解除された場合

五 当該請求をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る子を養育することができない状態になった場合

3 第 29 条から第 31 条までの規定に関する請求がされた後開始日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求はされなかったものとみなす。

一 当該請求に係る要介護状態にある家族が死亡した場合

二 当該請求に係る要介護状態にある家族と当該申出をした職員との親

族関係が消滅した場合

- 三 当該請求をした職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る要介護状態にある家族を介護することができない状態になった場合
- 4 第 29 条から第 31 条までの規定に定める事由の開始日以降終了日とされた前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該事由が生じた日を終了日とする請求であったものとみなす。
  - 一 第 2 項及び第 3 項に掲げるいずれかの事由が生じたこと。
  - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、当該請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
  - 三 制限終了予定日とされた日までに、当該請求をした職員について、産前休暇、産後の就業制限、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 前 3 項に規定する場合において、職員は遅滞なく状況変更届（別紙様式第 10）を理事長に届け出なければならない。

附 則

（施行期日）

- 1 この規程は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この規程は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

（経過措置）

- 3 この規程の施行日前に承認された育児休業、育児部分休業、介護休業、時間外勤務の制限及び深夜勤務の制限は、この規程による申出又は承認を行ったものとみなす。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成 22 年 6 月 3 0 日から施行する。
- 2 この規程は、平成 25 年 2 月 1 日から施行し、平成 24 年 4 月 1 日から適用する。
- 3 この規程は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
- 4 この規程は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成 31 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、2020 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、2022 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、2024 年 4 月 1 日から施行する。