

## 上智学院育児休業規程

制定 平成4年4月1日

改正 平成5年4月1日 平成7年4月1日

平成10年4月1日 平成14年4月1日

平成17年4月1日 平成21年4月1日

平成22年4月1日 平成24年4月1日

平成28年4月1日 平成29年1月1日

平成29年10月1日 平成31年4月1日

令和4年（2022年）4月1日

### （目的）

第1条 この規程は、上智学院就業規則及び諸規程に基づき、学院の教員及び職員（以下「教職員」という。）の育児休業並びに育児短時間勤務に関する事項について定める。

### （育児休業の対象者）

第2条 教職員で、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により育児休業をすることができる。

2 両親ともに育児休業をする場合、教職員は、子が1歳2ヵ月に達するまでの間で、誕生日及び産後休暇期間と育児休業期間との合計が1年間（子の誕生日から1歳に達するまでの日数）を限度として、申出により育児休業をすることができる。

3 子が1歳に達する日において（両親ともに育児休業をする場合は1歳2ヵ月に達する日において）、両親のいずれかが育児休業中であり、次の各号のいずれかの事由により休業が必要と認められる場合は、子が1歳6ヶ月に達するまで育児休業をすることができる。

（1）保育所の入所を希望しているにもかかわらず、入所ができない場合

（2）子の養育を行っている配偶者が死亡、疾病、婚姻の解消等により、子を養育することが困難になった場合

4 子が1歳6ヵ月に達する日において、両親のいずれかが育児休業中であり、次の各号のいずれかの事由により休業が必要と認められる場合は、子が2歳に達するまで育児休業をすることができる。

（1）保育所の入所を希望しているにもかかわらず、入所ができない場合

（2）子の養育を行っている配偶者が死亡、負傷、疾病、婚姻の解消等により、子を養育することが困難になった場合

5 前各項の規定にかかわらず、期間を定めて雇用される教職員のうち、子が1歳6ヶ月（前項の申出にあつては2歳）に達する日までの間に、雇用契約が満了することが明らかであるもの、及び労使協定に基づき、次の各号のいずれかに該当する教職員は育児休業をすることができない。

（1）申出時点で引き続き雇用された期間が1年未満の者

（2）1週間の所定労働日数が2日以下の者

### （育児休業申出の手続）

第3条 育児休業をすることを希望する者（以下「育児休業申出者」という。）は、原則として、育児休業開始予定日の1カ月前（前条第3項及び第4項に基づく1歳及び1歳6ヵ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（所定様式）を学院へ提出しなければならない。

2 学院は、育児休業申出書が提出された場合、育児休業申出者に対して育児休業取扱通知書を交付する。

3 学院は、育児休業申出者から、育児休業の申出に当たり、必要に応じて各種証明書の提出を求める

ことができる。

（育児休業の申出の撤回等）

第4条 育児休業申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業撤回届（所定様式）を学院に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る。

3 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、学院に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 育児休業の申出は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、原則として1人の子につき1回とし、子が1歳に達する日まで（第2条第2項から第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、育児休業申出書に記載された期間とする。

（1）配偶者の出産後8週以内に男性教職員が育児休業を取得した場合で、再度、育児休業をする場合

（2）両親ともに育児休業をする場合

（3）新たな産前産後休暇、育児休業、介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、当該休暇・休業に係る子又は家族が死亡等した場合

（4）配偶者の死亡、負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合

（5）離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合

（6）子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合

（7）保育所の入所を希望しているにもかかわらず、入所ができない場合

2 育児休業申出者は、育児休業の申出をした後、やむを得ない事由が発生した場合、原則として1回に限り育児休業開始日の繰上げを申し出ることができる。

3 育児休業申出者は、育児休業の申出をした後、原則として1回に限り、育児休業終了の1ヶ月前までに、育児休業終了日の繰下げを申し出ることができる。

4 子が1歳を超えた育児休業を申し出た後は、子が1歳から1歳6ヵ月に達するまで及び1歳6ヵ月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、育児休業終了の2週間前までに、育児休業終了日の繰下げを申し出ることができる。

5 次の各号のいずれかの事由が生じた場合は、育児休業は終了するものとする。

（1）子の死亡、その他の理由により、育児休業に係る子を養育しないこととなった場合

（2）育児休業に係る子が1歳（第2条第2項に基づく休業の場合は1歳2ヵ月、第2条第3項に基づく休業の場合は1歳6ヵ月、第2条第4項に基づく休業の場合は2歳）に達した場合

（3）産前産後休暇又は新たな育児休業が始まった場合

（4）第2条第5項により育児休業の対象から除外すると定められた者に該当すると認められた場合（給与等の取扱い）

第6条 育児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 期末手当算定基礎期間内に育児休業期間がある場合は、期末手当算定基礎期間内にある育児休業期間を除く在職期間に応じた期末手当額を支給する。

3 退職金算定の基礎となる勤続年数については、育児休業期間の2分の1を勤続年数に算入する。ただし、育児休業終了後1年以内に退職（定年退職及び死亡退職を除く。）したときは、この限りでは

ない。

（復職後の取扱い）

第7条 育児休業終了後の勤務は、原則として、休業直前の部署において同一の職務を行うものとする。

（育児短時間勤務の制度）

第8条 教職員で、小学校3年生までの子と同居し、養育する者は、当該子が学年度末に達する日まで育児のために短時間勤務を申出ることができる。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する教職員は育児短時間勤務をすることができない。

（1）1日の勤務時間が6時間以下の者

（2）日々雇用される者

（3）労使協定に基づき、次のいずれかに該当する者

① 申出時点で引き続き雇用された期間が1年未満の者

② 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3 第1項に定める育児のための短時間勤務の申出の手続、撤回及び期間の変更等については、第3条から第5条の規定を準用する。

4 第1項に定める育児のための短時間勤務は、教職員本人の願い出によって、就業規則第5条及び嘱託職員就業規則第13条に定める1日あたりの勤務時間を、それぞれ同第7条、同第15条及び同第14条に定める始業の時刻から終業の時刻までの範囲内で、1時間短縮した勤務とする。

5 育児のための短時間勤務の願い出にあたっては、原則として30分単位で定めるものとする。

6 短時間勤務の適用を受ける期間の給与については、給与規程第6条に定める給与の減額を行う。この場合において、期末手当算定基礎期間内に育児短時間勤務の期間がある場合は、その期間に応じた額を期末手当から減額する。

（始業、終業及び休憩時刻の変更）

第9条 教職員で、小学校3年生までの子と同居し、養育する者は、本人の願い出によって、その子が学年度末に達する日まで、1日の所定の勤務時間を変更することなく始業時刻及び終業時刻を15分又は30分変更をすることができる。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する教職員は始業時刻及び終業時刻を変更することができない。

（1）1日の勤務時間が6時間以下の者

（2）日々雇用される者

（3）申出時点で引き続き雇用された期間が1年未満の者

（4）1週間の所定労働日数が2日以下の者

3 第1項に定める育児のための始業、終業及び休憩時刻の変更の申し出の手続きについては、第3条の規定を準用する。

（育児のための所定外労働の免除）

第10条 小学校3年生までの子を養育する教職員（日々雇用される者を除く）が当該子を養育するために申出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはできない。

2 前項にかかわらず、労使協定に基づき、次のいずれかに該当する教職員は育児のための所定外労働の免除を申出することができない。

（1）申出時点で引き続き雇用された期間が1年未満である者

（2）1週間の所定労働日数が2日以下の者

- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間（以下「免除期間」という。）について、免除開始予定日及び免除終了予定日を明らかにして、原則として免除開始予定日の1ヵ月前までに、育児のための所定外労働免除申出書（所定様式）を学院に提出しなければならない。この場合において、免除期間は、第11条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 4 学院は、所定外労働免除申出書を受け取るにあたり、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ときは、所定外労働免除申出書を提出した者（以下「申出者」という。）は、出生後2週間以内に学院に所定外労働免除対象児出生届（所定様式）を提出しなければならない。
- 6 免除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、学院にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号の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）免除に係る子が小学校3年生を修了した場合、当該年度の3月31日
  - （3）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、産前産後休暇、育児休業又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、学院にその旨を通知しなければならない。

（育児のための時間外労働の制限）

第11条 小学校3年生までの子を養育する教職員が、当該子を養育するために申出た場合には、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ヵ月について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できない。この場合における時間外労働とは法定労働時間を超えて行う労働をいう。

- 2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する教職員は育児のための時間外労働の制限を申出することができない。
  - （1）日々雇用される者
  - （2）申出時点で引き続き雇用された期間が1年未満の者
  - （3）1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間（以下「制限期間」という。）について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1ヵ月前までに、育児のための時間外労働制限申出書（所定様式）を学院に提出しなければならない。この場合において、制限期間は、第10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。
- 4 学院は、時間外労働制限申出書を受け取るにあたり、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ときは、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週間以内に学院に時間外労働制限対象児出生届（所定様式）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、学院にその旨を通知しなければならない。

7 次の各号の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) 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、当該事由が発生した日
- (2) 制限に係る子が小学校3年生を修了した場合、当該年度の3月31日
- (3) 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、産前産後休暇、育児休業又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、学院にその旨を通知しなければならない。

(育児のための深夜勤務の制限)

第12条 小学校3年生までの子を養育する教職員が、当該子を養育するために申出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、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できない。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する教職員は育児のための深夜勤務の制限を申出することができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 申出時点で引き続き雇用された期間が1年未満の者
- (3) 申出に係る子の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する者
  - ① 深夜において就業していない者（1ヵ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
  - ② 心身の状況が申出に係る子の保育をすることができる者であること
  - ③ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）以内に出産予定でないか、又は産後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日以下の者

3 申出をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上6ヵ月以内の期間（以下「制限期間」という。）について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1ヵ月前までに、育児のための深夜勤務制限申出書（所定様式）を学院に提出しなければならない。

4 学院は、深夜勤務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ときは、深夜勤務制限申出書を提出した者（以下「申出者」という。）は、出生後2週間以内に学院に深夜勤務制限対象児出生届（所定様式）を学院に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、学院にその旨を通知しなければならない。

7 次の各号の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) 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、当該事由が発生した日
- (2) 制限に係る子が小学校3年生を修了した場合、当該年度の3月31日
- (3) 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、産前産後休暇、育児休業又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、学院にその旨を通知しなければならない。

(育児のための休日勤務の免除)

第13条 小学校3年生までの子を養育する教職員が、当該子を養育するために申出た場合には、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、休日に勤務させることはできない。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する教職員は育児のための休日勤務の免除を申出することができない。

(1) 日々雇用される者

(2) 申出時点で引き続き雇用された期間が1年未満の者

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3 申出をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間(以下「免除期間」という。)について、免除開始予定日及び免除終了予定日を明らかにして、原則として免除開始予定日の1ヵ月前までに、育児のための休日勤務免除申出書(所定書式)を学院に提出しなければならない。

4 学院は、休日勤務免除申出書を受け取るにあたり、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ときは、休日勤務免除申出書を提出した者(以下「申出者」という。)は、出生後2週間以内に学院に、休日勤務免除対象児出生届(所定様式)を提出しなければならない。

6 免除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、学院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、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) 免除に係る子が小学校3年生を修了した場合、当該年度の3月31日

(3) 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、産前産後休暇、育児休業又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、学院にその旨を通知しなければならない。

(ハラスメントの防止)

第14条 すべての教職員は前各条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する教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疑いのある教職員に対しては、ハラスメント防止等に関する規程及び就業規則に基づき、厳正に対処する。

(育児休業を取得しやすい環境の整備)

第15条 育児休業の申し出が円滑に行われるようにするため、学院は育児休業及び出生時育児休業(産後パパ育休)に関する相談窓口を設置するものとする。

2 育児休業及び出生時育児休業(産後パパ育休)に関する相談窓口は、人事局人事サービスグループとし、人事サービスグループ長は、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

(個別の周知・意向確認の措置)

第16条 本人又は配偶者の妊娠・出産等を申出た教職員に対し、学院は面談又は書面交付(教職員の希望がある場合は、FAX・電子メール等の手段)により、育児休業制度等に関する説明及び育児休業の取得意向の確認を行うものとする。

(法令との関係)

第17条 この規程の定めのないことについては、育児休業等に関する法律その他の法令の定めるところによる。

附 則

この規程は、平成4年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成5年4月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、平成7年4月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、1998年(平成10年)4月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、2002年(平成14年)4月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、2005年(平成17年)4月1日から改正、施行する。様式1、2-1、2-2、3については削除する。

附 則

この規程は、2009年(平成21年)4月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、2010年(平成22年)4月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、2012年(平成24年)4月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、2016年(平成28年)4月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、2017年(平成29年)1月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、2017年(平成29年)10月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、2019年（平成31年）4月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、2022年（令和4年）4月1日から改正、施行する。