

育児休業等に関する規則作成例

※下線は改訂箇所

(目的)

第 1 条 この規則は、学校法人〇〇学園（以下「学園」という。）の職員（日々雇用される者を除く。）の育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児短時間勤務等について必要な事項を定めることを目的とする。

(育児休業の対象者) … (1)

第 2 条 1 歳に満たない子と同居し、養育する職員は、申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、次の各号のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。

(1) 引き続き雇用された期間が 1 年以上であること。

(2) 子が 1 歳 6 か月に達する日までに労働契約が終了することが明らかでないこと。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定で定めた場合は、次の各号のいずれかに該当する者は、育児休業をすることができないものとする。… (2)

(1) 引き続き雇用された期間が 1 年に満たない職員

(2) 育児休業申出があった日から起算して 1 年（次条第 2 項の申出にあっては、6 か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(3) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員

3 この規則における子とは、実子、養子のほか、次の者も含まれる

(1) 職員が特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求しており、当該職員が現に監護する子

(2) 養子縁組里親である職員に委託されている子

(3) 児童相談所において、職員に養子縁組里親として子を委託しようとしていたが、実親等の反対のため、当該職員を養育里親として委託されている子

(育児休業期間の特例) … (3)

第 3 条 配偶者が本人と同じ日から又は本人より先に育児休業をしている場合、職員は、子が 1 歳 2 か月に達するまでの間で、出生日以後の産前産後休業期間と育児休業期間との合計が 1 年を限度として、育児休業をすることができる。

2 次の各号のいずれにも該当する職員は、子が 1 歳 6 か月に達するまでの間で、必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）は、子の 1 歳の誕生日（前項に該当する場合にあっては、1 歳到達日後の育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の翌日）に限るものとする。

(1) 職員又はその配偶者が、子の 1 歳到達日（又は 1 歳到達日後の育児休業終了予定日）において育児休業をしていること。

(2) 子の1歳到達日後の期間について、次のいずれかの事情があること。

ア 保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、入所できない場合
イ 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、子の養育を行う予定であったものが、次のいずれかに該当した場合

(ア) 死亡したとき。

(イ) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育することが困難な状態になったとき。

(ウ) 婚姻の解消その他の事情により子と同居しないこととなったとき。

(エ) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。

（育児休業申出の手続等）…（4）

第4条 育児休業をすることを希望する職員は、育児休業開始予定日の1か月（前条第2項の申出にあっては、2週間）前までに、育児休業申出書（様式第1号）を提出して申し出なければならない。なお、育児休業期間中の有期雇用職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き育児休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 申出が前項の期日より遅れた場合にあつては、学園は、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。）の定めるところにより、育児休業取扱通知書（様式第3号）を交付し、育児休業開始予定日の指定を行うことがある。…（5）

3 申出は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし、産後休業をしていない職員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内にした最初の育児休業については、カウントしない。
…（6）

(1) 第2条第1項に基づく休業をした者が前条第2項の申出をしようとするとき。

(2) 有期雇用職員が第1項後段の申出をしようとするとき。

(3) 配偶者の死亡等厚生労働省令で定める特別の事情があるとき。

4 学園は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要な証明書の提出を求めることがある。
…（7）

5 育児休業申出書が提出されたときは、学園は、速やかに当該申出書を提出した職員に対し、育児休業取扱通知書を交付する。…（8）

6 申出の日後に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週間以内に育児休業対象児出生届（様式第4号）を提出しなければならない。

（育児休業申出の撤回等）

第5条 育児休業申出（様式第1号）をした職員は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（様式第5号）を提出することにより、育児休業申出を撤回することができる。

2 育児休業申出撤回届が提出されたときは、学園は、速やかに当該撤回届を提出した職員に対し、育児休業取扱通知書（様式第3号）を交付する。

- 3 育児休業申出を撤回した職員は、配偶者の死亡等厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同一の子について再度の申出をすることができない。ただし、第2条第1項の申出を撤回をした者であっても、第3条第2項の申出をすることができる。… (9)
- 4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等厚生労働省令で定める事由により職員が育児休業申出に係る子を養育しないこととなったときは、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、職員は、学園に対して、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。… (10)

(育児休業の期間等) … (11)

第6条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳(第3条第1項に基づく休業の場合にあっては1歳2か月、第3条第2項に基づく休業の場合にあっては1歳6か月)に達するまでを限度として、育児休業開始予定日から育児休業終了予定日までの間とする。ただし、次条の規定により育児休業期間が変更された場合にあっては、その変更後の期間とする。

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。

(1) 子の死亡等厚生労働省令で定める事由により、職員が育児休業申出に係る子を養育しないこととなったこと。

(2) 育児休業申出に係る子が1歳(第3条第1項に基づく休業の場合にあっては1歳2か月、第3条第2項に基づく休業の場合にあっては1歳6か月)に達したこと。

(3) 育児休業を申し出た職員について、産前産後休業期間、介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

(4) 第3条第1項に基づく休業において、出生日以後の産前産後休業期間と育児休業期間との合計が1年に達したこと。

3 前項第1号の事由が生じた場合には、職員は、学園に対して、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。

(育児休業期間の変更) … (12)

第7条 育児休業申出をした職員は、育児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こと等厚生労働省令で定める事由が生じた場合には、育児休業期間変更申出書(様式第6号)を提出して申し出ることにより、育児休業開始予定日を1回に限り繰上げ変更をすることができる。

2 前項の申出が、変更後の育児休業開始予定日まで1週間の期間を置かずに行われた場合にあっては、学園は、育児・介護休業法の定めるところにより、育児休業取扱通知書(様式第3号)を交付し、育児休業開始予定日の指定を行うことがある。

3 育児休業申出をした職員は、育児休業終了予定日の1か月(第3条第2項の申出にあっては、2週間)前までに、育児休業期間変更申出書を提出して申し出ることにより、育児休業終了予定日を1回に限り繰下げ変更をすることができる。

4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、学園は、速やかに当該申出書を提出した職員に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

(復職後の取扱い) … (13)

第8条 育児休業終了後の勤務は、育児休業終了日の翌日から開始し、休業前の部署において、休業前の職務を行う。ただし、業務上の都合により必要がある場合は、部署及び職務を変更することがある。

(子の看護休暇) … (14)

第9条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、申し出ることにより、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために必要な休暇（以下「子の看護休暇」という。）を取得することができる。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定で定めた場合は、次の各号のいずれかに該当する者は、前項の申出をすることができないものとする。

(1) 引き続き雇用された期間が6か月に満たない職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 子の看護休暇は、4月1日を起算日とする各年度において5労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10労働日）を限度とする。

4 子の看護休暇は、1日又は半日（所定労働時間の2分の1をいう。）単位で取得できるものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は、半日単位での取得ができないものとする。

(1) 1日の所定労働時間が4時間以下の職員

(2) 業務の性質又は実施体制に照らして半日単位の取得が困難であると認められる業務に従事する職員として労使協定で定められた職員

5 子の看護休暇の取得を希望する職員は、子の看護休暇申出書（様式第7号）を事前に（やむを得ない事由が存する場合には事後遅滞なく）提出して申し出るものとする。

(育児のための所定外労働の免除) … (15)

第10条 3歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、当該子を養育するために、所定労働時間を超えて勤務しないこと（以下「所定外労働の免除」という。）ができる。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定で定めた場合は、次の各号のいずれかに該当する者は、前項の申出をすることができないものとする。

(1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 所定外労働の免除を希望する職員は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、免除開始予定日の1か月前までに、育児のための所定外労働免除申出書（様式第8号）を提出して申し出るものとする。この場合において、免除期間は、次条第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 学園は、所定外労働免除申出書を受け取るに当たり、必要な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、所定外労働免除の申出をした職員は、出生後2週間以内に所定外労働免除対象児出生届（様式第4号）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、子の死亡等厚生労働省令で定める事由により職員が免除申出に係る子を養育しないこととなったときは、当該免除申出はされなかったものとみなす。この場合において、職員は、学園に対して、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。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、免除期間は、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) 子の死亡等厚生労働省令で定める事由により、職員が免除申出に係る子を養育しないこととなったこと。
 - (2) 免除申出に係る子が3歳に達したこと。
 - (3) 免除を申し出た職員について、産前産後休業期間、介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。
- 8 前項第1号の事由が生じた場合には、職員は、学園に対して、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。

(育児のための時間外労働の制限) … (16)

第11条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、申し出ることにより、当該子を養育するために、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をしないこと(以下「時間外労働の制限」という。)ができる。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は、前項の申出をすることができないものとする。
 - (1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 時間外労働の制限を希望する職員は、1回につき、1か月以上1年以内の期間(以下「制限期間」という。)について、制限を開始しようとする日(以下「制限開始予定日」という。)及び制限を終了しようとする日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、育児のための時間外労働制限申出書(様式第9号)を提出して申し出るものとする。この場合において、制限期間は、前条第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 時間外労働の制限の申出の手続等については、前条第4項から第8項までの規定を準用する。これらの規定中、「所定外労働」とあるのは「時間外労働」と、「免除」とあるのは「制限」と、第7項第2号中「3歳」とあるのは「小学校就学の始期」と読み替えるものとする。

(育児のための深夜業の制限) … (17)

第12条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、申し出ることにより、当該子を養育するために、午後10時から午前5時までの間労働をしないこと(以下「深夜業の制限」という。)ができる。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は、前項の申出をすることができないものとする。
 - (1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
 - (2) 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職員
 - ア 深夜において就業していない者(1か月について深夜における就業日数が3日以下の

者を含む。) であること。

イ 心身の状況が申出に係る子を保育することができる者であること。

ウ 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く、かつ、産後8週間以内でない者であること。

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(4) 所定労働時間の全部が深夜にある職員

3 深夜業の制限を希望する職員は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間(以下「制限期間」という。)について、制限を開始しようとする日(以下「制限開始予定日」という。)及び制限を終了しようとする日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、育児のための深夜業制限申出書(様式第10号)を提出して申し出るものとする。

4 深夜業の制限の申出の手続等については、第10条第4項から第8項までの規定を準用する。これらの規定中、「所定外労働」とあるのは「深夜業」と、「免除」とあるのは「制限」と、第7項第2号中「3歳」とあるのは「小学校就学の始期」と読み替えるものとする。

(育児短時間勤務) … (18)

第13条 3歳に満たない子を養育する職員(1日の所定労働時間が6時間以下の者を除く。)は、申し出ることにより、当該子を養育するために、1日の所定労働時間が6時間を下回ることとならない範囲で労働時間を短縮する措置(以下「育児短時間勤務」という。)を受けることができる。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定で定めた場合は、次の各号のいずれかに該当する者は、前項の申出をすることができないものとする。

(1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(3) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児短時間勤務を講ずることが困難と認められる業務に従事する職員

3 育児短時間勤務を希望する職員は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日(以下「短縮開始予定日」という。)及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書(様式第11号)を提出して申し出るものとする。

4 育児短時間勤務申出書が提出されたときは、学園は、速やかに当該申出書を提出した職員に対し、育児短時間勤務取扱通知書(様式第13号)を交付する。

5 育児短時間勤務に関する具体的な取扱いは、本人の希望を考慮した上、学園が決定する。

6 育児短時間勤務の申出の手続等については、第4条第4項から第7条までの規定(第5条第3項、第6条第1項及び第2項第4号を除く。)を準用する。これらの規定中、「育児休業」とあるのは「育児短時間勤務」と、第6条第2項第2号中「1歳(第3条第1項に基づく休業の場合にあっては1歳2か月、第3条第2項に基づく休業の場合にあっては1歳6か月)」とあるのは「3歳」と読み替えるものとする。

(業務上育児短時間勤務が困難な職員に対する代替措置) … (19)

第14条 前条第2項第3号の職員は、申し出ることにより、子が3歳に達するまでの間、就業規則第15条に定める平日の始業及び終業の時刻について、次のとおり変更すること(以

下「時差出勤」という。)ができる。

- ・ 通常勤務・・・午前 8 時 30 分始業、午後 4 時 30 分終業
- ・ 時差出勤 A・・・午前 8 時始業、午後 4 時終業
- ・ 時差出勤 B・・・午前 9 時始業、午後 5 時終業
- ・ 時差出勤 C・・・午前 10 時始業、午後 6 時終業

- 2 時差出勤を希望する職員は、1 回につき、1 年以内の期間について、時差出勤を開始しようとする日（以下「時差出勤開始予定日」という。）及び時差出勤を終了しようとする日並びに時差出勤 A から時差出勤 C までのいずれに変更するかを明らかにして、時差出勤開始予定日の 1 か月前までに、育児時差出勤申出書（様式第 14 号）を提出して申し出るものとする。
- 3 育児時差出勤申出書が提出されたときは、学園は、速やかに当該申出書を提出した職員に対し、育児時差出勤取扱通知書（様式第 15 号）を交付する。
- 4 時差出勤の申出の手續等については、第 4 条第 4 項から第 7 条までの規定（第 5 条第 3 項、第 6 条第 1 項及び第 2 項第 4 号を除く。）を準用する。これらの規定中、「育児休業」とあるのは「時差出勤」と、第 6 条第 2 項第 2 号中「1 歳（第 3 条第 1 項に基づく休業の場合にあっては 1 歳 2 か月、第 3 条第 2 項に基づく休業の場合にあっては 1 歳 6 か月）」とあるのは「3 歳」と読み替えるものとする。

（育児休業期間中の給与等）

第 15 条 育児休業期間中は、無給とする。…（20）

- 2 育児休業開始日及び復職日の属する月の給与については、日割計算とする。
- 3 育児休業期間は、期末手当の算定期間から除外する。
- 4 育児休業期間中は、昇給は行わない。
- 5 育児休業期間は、その 2 分の 1 に相当する月数を、退職金の計算における勤続期間から除算する。
- 6 年次有給休暇の付与日数の計算については、育児休業期間は、通常の勤務をしたものとみなす。…（21）
- 7 社会保険の被保険者資格は、育児休業期間中も継続する。

（子の看護休暇取得日の給与等）…（22）

第 16 条 子の看護休暇取得日については無給とし、期末手当、昇給及び退職金の算定に当たっては、通常の勤務をしたものとみなす。

（育児短時間勤務期間中の給与等）…（22）

- 第 17 条** 育児短時間勤務期間中の給与については、給料月額を時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の給与と、学校法人〇〇学園給与規則に定める諸手当（期末手当を除く。）とする。
- 2 期末手当は、算定対象期間中に 1 か月以上育児短時間勤務の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて 1 か月ごとに 5 パーセントの減額した額を支給する。
 - 3 昇給及び退職金の算定に当たっては、育児短時間勤務期間は、通常の勤務をしたものとみなす。

(時差出勤期間中の給与等)

第 18 条 時差出勤期間中の給与及び期末手当については、通常の勤務をしているものとし減額しない。

2 昇給及び退職金の算定に当たっては、時差出勤期間は、通常の勤務をしたものとみなす。

(申出方法)

第 19 条 この規則に定める職員の申出書等は、所属長を経て学園に提出しなければならない。

(法令との関係) … (23)

第 20 条 育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児短時間勤務等については、この規則に定めるほか育児・介護休業法その他の法令及び学内諸規定の定めるところによる。

附 則

この規則は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。

(様式第1号)

育児休業申出書

人事課長 ○○○○ 殿

[申出日] 平成○○年○○月○○日
[申出者] 所属 部 課
氏名 ○ ○ ○ ○ 印

私は、育児休業等に関する規則（第4条）に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

1 休業に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	平成 年 月 日
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	平成 年 月 日
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日	平成 年 月 日
2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 休業の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 平成 年 月 日)	
4 申出に係る状況	(1) 1歳までの育児休業の場合は休業開始予定日の1か月前、1歳を超えての休業の場合は2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕
	(2) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 〔 〕
	(3) 1の子について育児休業をしたことが ※ 1歳を超えての休業の場合は記入の必要はありません	ない・ある 再度休業の理由 〔 〕
	(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第3条第2項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合	配偶者の休業開始(予定)日 平成 年 月 日
	(5) (4)以外で1歳を超えての休業の申出の場合	休業が必要な理由 〔 〕
	(6) 1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業 している・していない

(1) 育児休業の対象者

ア 1歳に満たない子を養育する職員は、学校法人に申し出ることにより、育児休業をすることができます（育児・介護休業法5条1項本文）。

イ 平成28年改正により、育児休業等の対象となる「子」について、以下の要件が追加されます（育児介護休業法2条1号、同法施行規則1条）。

- ① 特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者であって、労働者が現に監護するもの
- ② 児童福祉法6条の4第1項に規定する里親である労働者に委託されている児童のうち、当該労働者が養子縁組によって養親となることを希望している者（※1）
- ③ ①②に準ずる者として厚生労働省令で定める者（※2）に、厚生労働省令で定めるところにより（※3）委託されている者

（※1）児童福祉法の改正（平29・4・1施行）により、「養子縁組里親」が法定化されました（改正後同法6条の4第2号）。施行後の②は「養子縁組里親である労働者に委託されている児童」となります。本規則では、改正後の児童福祉法に合わせて、「養子縁組里親である職員に委託されている者」としています。

（※2）施行規則1条1項参照。実親等の反対により当該児童を養子縁組里親として委託することができない労働者のことです。

（※3）施行規則1条2項参照。養育里親に委託されている者のことです。

本規則では、「児童相談所において、職員に養子縁組里親として子を委託しようとしていたが、実親等の反対のため、当該職員を養育里親として委託されている子」としています。

ウ 平成28年改正により、有期契約労働者の育児休業の取得要件が緩和されました。

改正前は、①引き続き雇用された期間が1年以上であることに加えて、②子が1歳に達するを超えて引き続き雇用される見込みがあること、③子が1歳到達日から1年を経過する日までの間に労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかでないこと、でしたが、②③が改正され、子が1歳6か月に達する日までに労働契約（労働契約が更新される場合にあっては更新後のもの）が満了することが明らかでないこと、となりました（育児介護休業法5条1項2号）。

本規則では、「子が1歳6か月に達する日までに労働契約が終了することが明らかでないこと。」とし、分かり易く表記しています。

(2) 労使協定による適用除外

ア 学校法人は、育児休業の対象職員から育児休業の申出があった場合、これを拒むことができません（育児・介護休業法6条1項本文）。

ただし、過半数組合又は過半数代表者との書面による協定により、学校法人は、作成例2条2項1～3号のいずれかに該当する職員については、その申出を拒むことができます（同法6条1項ただし書、同法施行規則8条、平23厚生労働省告示58号）。

この点について、平成21年改正育児・介護休業法により、配偶者がいわゆる専業主婦（夫）の場合を適用除外することはできなくなりました。一方の配偶者が育児に専念できる状況にある場合であっても、その負担を軽減するため、他方の配偶者が育児に協力することができるようにするものです。

イ 学校法人は、職員が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該職員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（同法10条）。

(3) 育児休業期間の特例

ア 前回の平成21年改正により、父親の育児休業取得を促しています。

既に育児休業をして養育している子について、父母がともに育児休業をする場合は、育児休業が可能な期間を、子が1歳から1歳2か月までに延長して、育児休業をすることができます（同法9条の2）。ただし、父母それぞれの育児休業期間の上限は、原則として1年間です。

父母それぞれの育児休業期間は、一部重複しても、両者の間に空白期間があってもよいですが、適用を受ける職員の育児休業の開始予定日が配偶者の育児休業の開始予定日以後であって、かつ、子の1歳到達日の翌日（誕生日）以前である必要があります。

イ 1歳から1歳6か月までの子を養育する職員は、作成例3条2項1、2号のいずれにも該当する場合に限り、育児休業期間の延長の申出をすることができます（同法5条3項本文、9条の2）。

ただし、育児休業を開始する日は、子が1歳到達日の翌日（誕生日）に限られ、上記「ア」に該当する場合は、子が1歳到達日後の育児休業終了予定日の翌日に限られます（同法5条4項後段、9条の2）。空白期間を置くことは認められていません。

なお、認定こども園法の施行（平27・4・1）に伴い、従前の保育所に加えて認定こども園、家庭的保育事業等も含まれることとなりました（同法施行規則6条1号）。

ウ 有期雇用職員で、その配偶者が子の1歳到達日（上記「ア」に該当する場合は、子が1歳到達日後の育児休業終了予定日）において育児休業しているものが、当該配偶者と交替するため、育児休業の申出をする場合は、申出時点において、作成例2条1項1～2号のいずれにも該当する必要があります（育児・介護休業法5条3項ただし書、同法9条の2）。

(4) 育児休業申出の手続等

育児休業の申出は、予告期間において、休業期間の開始予定日、終了予定日など所定の事項を記載した申出書を、学校法人に提出して行います（育児・介護休業法5条4項、同法施行規則7条1～3項）。

(5) 育児休業開始予定日の指定

職員が希望どおりの日から休業するためには、原則として育児休業開始予定日の1か月前までに申し出ることが必要です。これより遅れた場合、学校法人は、一定の範囲で、育児休業開始日を繰り下げて指定することができます。

学校法人が指定することのできる日は、育児休業開始予定日以後、申出の日の翌日から起算して1か月（子が1歳から1歳6か月までの育児休業の申出については、2週間）を経過する日までの間のいずれかの日です（育児・介護休業法6条3項、同法施行規則10、11条）。

(6) 育児休業の回数

ア 育児休業をしたことがある職員は、当該育児休業を開始した日に養育していた子（当該育児休業の申出に係る子に限らず、そのとき養育していた子が双子等複数いる場合は、そのすべての子を含む。）については、特別の事情がある場合を除いて、1回しか申出をすることができません。

作成例4条3項3号に規定する厚生労働省令で定める特別な事情とは、次のとおりです（育児・介護休業法5条2項、同法施行規則5条）。

- ① 産前産後休業期間又は新たな育児休業期間の開始により育児休業期間が終了した場合であって、産前産後休業又は新たな育児休業の対象となった子のすべてが死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき。
- ② 介護休業期間の開始により育児休業期間が終了した場合であって、介護休業期間が終了する日までに、介護休業に係る対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等の理由により労働者との親族関係が消滅したとき。
- ③ 配偶者（育児休業申出に係る子の親であること。以下同じ。）が死亡したとき。
- ④ 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とき。
- ⑤ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったとき。
- ⑥ 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、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。
- ⑦ 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、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

イ 平成21年改正により、子が生まれた日（あるいは出産予定日）から8週間を経過する日の翌日までの期間内にした最初の育児休業については、取得回数に数えられないこととなりました（同法5条2項）。

これは、出産後8週間（母親に産後休業が認められる期間）以内に父親が最初の育児休業をした場合は、その後、再度育児休業をすること、すなわち、2回に分けて育児休業をすることを可能にしたものです。

(7) 申出書添付証明書

学校法人は、有期雇用職員による育児休業の申出における一定の場合を除いて、職員に対し、育児休業申出に係る子の妊娠、出生、養子縁組の事実等を証明する書類の提出を求めることができます（育児・介護休業法施行規則7条7項）。

なお、学校法人は、育児休業等の要件が確認できる場合には、職員からの証明書の提出がないことを理由に育児休業を認めないことはできません。

(8) 育児休業取扱通知書

ア 学校法人は、育児休業の申出がされたときは、職員に対し、次の「①～③」の事項を速やかに通知しなければなりません（育児・介護休業法施行規則7条4項）。

- ① 育児休業申出を受けた旨
- ② 育児休業開始予定日（育児・介護休業法6条3項の規定により学校法人が開始日の指定をする場合には、その指定日）及び育児休業終了予定日
- ③ 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

イ 「ア」の通知義務は、作成例5条2項に規定する育児休業申出が撤回されたとき（同法施行規則18条2項、7条4項1号、）及び作成例7条4項に規定する育児休業期間変更の申出がされたとき（同法施行規則17条2項、7条4項1、2号）にも一部準用されています。

(9) 育児休業申出撤回後の再度の申出

作成例 5 条 3 項に規定する厚生労働省令で定める特別の事情とは、次のとおりです（育児・介護休業法 8 条 2 項、同法施行規則 19 条）。

- ① 配偶者（育児休業申出に係る子の親であること。以下同じ。）の死亡
- ② 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。
- ③ 婚姻の解消その他の事情により配偶者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。
- ④ 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、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。
- ⑤ 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、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

(10) 育児休業開始予定日前の終了

作成例 5 条 4 項に規定する厚生労働省令で定める事由とは、次のとおりです（育児・介護休業法 8 条 3 項、同法施行規則 20 条）。

- ① 育児休業申出に係る子の死亡
- ② 育児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 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労働者と当該子が同居しないこととなったこと。
- ④ 特別養子縁組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里親の委託が解除されたこと。
- ⑤ 育児休業申出をした労働者が、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 1 歳（育児・介護休業法 5 条 3 項の申出に係る子にあっては、1 歳 6 か月）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。
- ⑥ 1 歳 2 か月までの育児休業申出により子の 1 歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合において労働者の配偶者が育児休業をしていないこと（当該申出に係る育児休業開始予定日が当該配偶者のしている育児休業に係る育児休業期間の初日と同じ日である場合を除く。）。

(11) 育児休業の期間等

育児休業を申し出た職員が育児休業をすることができる期間は、原則として育児休業の開始予定日から終了予定日までです（育児・介護休業法 9 条 1 項）。

ただし、作成例 6 条 2 項 1～4 号のいずれかの事情が生じた場合は、育児休業期間は、当該事情が生じた日（3 号に掲げる事情が生じた場合は、その前日）に終了します（同法 9 条 2 項）。

1 号に規定する厚生労働省令で定める事由は、「(10) 育児休業開始予定日前の終了」の「①～⑥」のとおりです（同法施行規則 21 条、20 条）。

(12) 育児休業の期間の変更

ア 育児休業を申し出た職員は、厚生労働省令で定める事由が生じた場合は、育児休業開始予定日を、1 回に限り、開始予定日より繰上げ変更をすることができます。作成例 7 条 1 項に規定する厚生労働省令で定める事由とは、次のとおりです（育児・介護休業法 7 条 1 項、同法施行規則 10 条）。

- ① 出産予定日前に子が出生したこと。
- ② 配偶者（育児休業申出に係る子の親であること。以下同じ。）の死亡
- ③ 配偶者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。
- ④ 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
- ⑤ 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、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。
- ⑥ 育児休業申出に係る子の保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、入所できないとき。

なお、職員が申出どおりの日から休業するためには、繰上げ変更後の育児休業開始予定日の 1 週間以上前に申し出ることが必要です。これより遅れた場合、学校法人は、一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。

指定することのできる日は、職員が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して 1 週間を経過する日までの間のいずれかの日です（同法 7 条 2 項、同法施行規則 14、15 条）。

イ 育児休業を申し出た職員は、育児休業終了予定日の 1 か月前（同法 5 条 3 項の申出にあっては、2 週間前）までに申し出ることにより、1 回に限り、終了予定日より繰下げ変更をすることができます（同法 7 条 3 項、同法施行規則 16 条）。

(13) 復職後の取扱い

育児・介護休業法 21 条 1 項 2 号参照。

(14) 子の看護休暇

ア 学校法人は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員から子の看護休暇の申出があった場合、これを拒むことができません（育児・介護休業法 16 条の 3 第 1 項）。

ただし、過半数組合又は過半数代表者との書面による協定により、学校法人は、作成例 9 条 2 項 1、2 号のいずれかに該当する職員については、その申出を拒むことができます（同法同条 2 項、6 条 1 項ただし書、同法施行規則 36 条、8 条 2 号、平 23 厚生労働省告示 58 号）。

イ 平成 21 年改正により、子の看護休暇制度が拡充され、小学校就学前の子が 2 人以上のときは、年度当たり 10 日までの取得が可能となっています（同法 16 条の 2 第 1 項）。

ウ 平成 28 年改正により、1 日の所定労働時間が 4 時間を超える労働者について、半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位の取得が可能となりました（同法 16 条の 2 第 2 項、同法施行規則 34 条 1 項）。

なお、過半数組合又は過半数代表者との書面による協定により、学校法人は、次の事項を定めることができます（同法施行規則 34 条 2 項）。

- ① 書面による協定において定める単位で子の看護休暇を取得することができる職員の範囲
- ② 育児休暇取得の単位となる時間数
- ③ 育児休暇 1 日当たりの時間数

また、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、半日単位の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する者については、労使協定により半日単位の取得申出を拒むことができます（同法 16 条の 3 第 2 項）。

エ 学校法人は、職員が子の看護休暇の申出をし、又は子の看護休暇をしたことを理由として、当該職員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（同法 16 条の 4、10 条）。

(15) 育児のための所定外労働の免除

ア 平成 21 年改正により、事業主は、3 歳に満たない子を養育する労働者が、当該子を養育するために請求した場合は、所定労働時間を超えて勤務させてはならないことが明記されました（同法 16 条の 8）。

事業主にこの措置が義務付けられるのは、労働者が希望する 1 か月以上 1 年以内の期間に限られます。

平成 21 年改正前は、3 歳に満たない子を養育する労働者で、育児休業をしていない者に関し、①所定外労働を制限する制度、②短時間勤務の制度、③フレックスタイム制度、④所定労働時間を変更することなく始業・終業時刻を繰り上げ・繰り下げる制度、⑤託児施設の設置運営その他これに準じる便宜供与のいずれかを選択して講じるべきものとされていました。改正後は、3 歳に満たない子を養育している労働者に関し、育児休業の取得の有無にかかわらず、①所定外労働の免除措置を講じることが義務付けられることとなりました。

イ 過半数組合又は過半数代表者との書面による協定により、学校法人は、作成例 10 条 2 項 1、2 号のいずれかに該当する職員については、所定外労働免除の申出を拒むことができます（育児・介護休業法 16 条の 8 第 1 項、同法施行規則 44 条）。

ウ 所定外労働の免除を申し出る職員は、その免除期間が、育児のための時間外労働の制限の期間と重複しないよう請求しなければならないものとされています（同法 16 条の 8 第 2 項）。

エ 作成例 10 条 6 項、7 項 1 号に規定する厚生労働省令で定める事由とは、次のとおりです（同法 16 条の 8 第 3 項、4 項 1 号、同法施行規則 46 条、47 条）。

- ① 請求に係る子の死亡
- ② 請求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し
- ③ 請求に係る子が養子となったことその他の事情により当該請求をした労働者と当該子とが同居しないこととなったこと。
- ④ 特別養子縁組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里親の委託が解除されたこと。
- ⑤ 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る免除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こと。

オ 学校法人は、職員が所定外労働の免除の請求をし、又は所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該職員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（同法 16 条の 10）。

(16) 育児のための時間外労働の制限

ア 学校法人は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員で、作成例 11 条 2 項 1、2 号のいずれにも該当しない者から請求があった場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、制限時間（1 か月について 24 時間、1 年について 150 時間）を超える時間外労働をさせてはなりません（育児・介護休業法 17 条 1 項、同法施行規則 52 条）。

イ 時間外労働の制限を申し出る職員は、その制限期間が、育児のための所定外労働の免除の期間と重複しないよう請求しなければならないものとされています（同法 17 条 2 項）。

ウ 学校法人は、職員が時間外労働制限の請求をし、又は制限時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該職員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（同法 18 条の 2）。

(17) 育児のための深夜業の制限

ア 学校法人は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員で、作成例 12 条 2 項 1～4 号のいずれにも該当しない者から請求があった場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後 10 時から午前 5 時までの間）において労働をさせてはなりません（育児・介護休業法 19 条 1 項、同法施行規則 60 条、61 条）。

イ 学校法人は、職員が深夜業制限の請求をし、又は深夜において労働しなかったことを理由として、当該職員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（同法 20 条の 2）。

(18) 育児短時間勤務

ア 平成 21 年改正により、3 歳に満たない子を養育する労働者（所定労働時間が 6 時間以下の者を除く。）で、現に育児休業をしていない者に関し、その申出に基づいて所定労働時間を短縮することにより、その者が就業を続けながら子を養育することを容易にするための措置（所定労働時間の短縮措置）を講じなければならないこととなりました（同法 23 条 1 項、同法施行規則 72 条）。

平成 21 年改正前は、3 歳に満たない子を養育する労働者で、育児休業をしていない者に関し、前記「(15) ア」で述べた①～⑤のいずれかを選択して講じるべきものとされていましたが、改正後は、①所定外労働の免除と②所定労働時間の短縮措置を講じることが義務付けられることとなりました。

イ 過半数組合又は過半数代表者との書面による協定により、学校法人は、作成例 13 条 2 項 1～3 号のいずれかに該当する職員については、育児短時間勤務の申出を拒むことができます（育児・介護休業法 23 条 1 項ただし書、同法施行規則 73 条）。

ウ 学校法人は、職員が所定労働時間の短縮措置の申出をし、又は所定労働時間の短縮措置が講じられたことを理由として、当該職員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（同法 23 条の 2）。

(19) 業務上育児短時間勤務が困難な職員に対する代替措置

学校法人は、作成例 13 条 2 項 3 号に規定する、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児短時間勤務を講じることが困難と認められる業務に従事する職員に関し、次のいずれかの措置を講じなければなりません（育児・介護休業法 23 条 2 項、同法施行規則 74 条）。

作成例 14 条では、次の「②」を導入する例としています。

- ① フレックスタイム制度
- ② 所定労働時間を変更することなく始業・終業時刻を繰り上げ・繰り下げる制度
- ③ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

(20) 育児休業期間中の給与等

育児休業期間中は、労働者の労働義務が消滅し、事業主の賃金支払義務も消滅します。したがって、育児休業は、ノーワーク・ノーペイの原則によって無給の休業となりますが、事業主が進んで何らかの金銭給付を行うことは差し支えありません。

なお、給与規則及び退職金規則との整合性にも注意が必要です。

(21) 年次有給休暇の取扱い

労基法 39 条 8 項参照。

(22) 子の看護休暇取得日・育児短期間勤務期間中の給与等

育児休業期間中の給与と同じく、子の看護休暇取得日と育児短期間勤務期間中の給与等についてもノーワーク・ノーペイの原則となります。

子の看護休暇は年 5 日までと少ないので特に問題になることはありませんが、育児短期間勤務については、期末手当の算定基準をどうするか定めておくほうがよいでしょう（東京高裁平 18・4・19 判決〔高宮学園事件〕参照）。

(23) 法令との関係

育児休業については、法律、施行規則、厚生労働省告示等複雑かつ難解な規定が多いため、作成例中に具体的に定めていない事項があるので、それらについては関係法令の定めによる旨を書きおきました。