

育児休業および育児短時間勤務に関する運営細則

(目的)

第1条 本運営細則は、教職者任免服務規定運営細則第7条ならびに職員任免服務規定運営細則（就業規則）第19条に基づき、働き人の育児休業および育児短時間勤務（以下、育児休業等という。）に関する取扱いについて定めるものである。

(育児休業の対象者)

第2条 育児のために休業を希望する働き人（日雇い働き人を除く。）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業することができる。ただし、嘱託の働き人にあつては、申出時点において次のいずれにも該当する者に限り、育児休業することができる。

(1) 入職1年以上である働き人

(2) 子が1歳に達する日を越えて雇用関係が継続することが見込まれる者であつて、子が1歳の達する日から1年を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない働き人。

2 前項にかかわらず、教団と働き人代表との間で締結された育児休業等に関する労使協定（以下「育児休業協定」という。）により育児休業の対象から除外することとされた次の働き人は育児休業をすることができない。

(1) 入職1年未満の働き人

(2) 配偶者（育児休業の申出に係る子の親である者に限る。）が次のいずれにも該当する働き人。

1) 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および1週間の就業日数が2日以下の者を含む。）であること

2) 心身の状況が申出に係わる子の養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つては、14週間）以内に出産予定でないか、または産後8週間以内でない者であること

4) 申出にかかる子と同居している者であること

(3) 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働き人

(4) 1週間の所定労働日数が2日以下の働き人

(5) 働き人の配偶者以外の者で、育児休業の申出に係わる子の親である者が、第2号の1)から4)までのいずれにも該当する働き人

(育児休業の申出の手続き等)

第3条 育児休業をすることを希望する者は、原則として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。）の1ヶ月前（第5条第2項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書（育児様式1）を

担当長に提出することにより申し出るものとする。

なお、育児休業中の期間契約働き人が雇用契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された雇用契約期間の初日を育児休業残存期間の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 申出は、特別の事情がない限り、一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、第5条第1項に基づく休業をした者が1歳に達するまでの育児休業の申出を撤回した場合であっても、第5条第2項に基づき育児休業をしている配偶者と交替して1歳を超える休業の申出をしようとする場合、または前項後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りではない。
- 3 教団は、育児休業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ある。
- 4 育児休業申出書が提出されたときは、教団は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「申出書」という。）に対し、育児休業取扱通知書（育児様式2）を交付する。
- 5 申出の日後に申出に係わる子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に担当長に育児休業対象児出生届（育児様式3）を提出しなければならない。

（育児休業の申出の撤回等）

- 第4条 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（育児様式4）を担当長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。
 - 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わる子を養育しないことになった場合には、育児休業の申出はな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担当長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 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでを限度として育児休業申出書（育児様式1）に記載された期間とする。
- 2 育児に係わる子が1歳に達する日において、働き人または配偶者が育児休業をしている場合で、本人が引き続き休業するか、または育児休業している配偶者と交替して休業することを申し出た場合、次のいずれかに該当するときに限り、1歳の誕生日を休業開始日として、1歳6ヶ月に達するまでを限度として育児休業をすることができる。
 - (1) 1歳に達する日以後について保育園に入所を希望して申込みを行っているが、入所できない場合
 - (2) 常態として子の養育を行っている配偶者であって1歳に達する日以後について常態

として育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等事情によりこの育児にあたるのが困難になった場合。

- 3 前項にかかわらず、教団は育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）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。
- 4 働き人は、育児休業期間変更申出書（育児様式5）により所属長に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、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。）1ヶ月前（第5条第2項に基づく1歳を超える休業をしている場合は、2週間前）までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。
- 5 育児休業開始予定日の繰り上げ変更および育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第5条第2項に基づく1歳を超える休業の場合には、第5条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6ヶ月に達するまでの期間内で1回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。
- 6 働き人が育児休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書（育児様式5）により担当長に申し出るものとし、教団がこれを適当と認めた場合には、原則として繰上げた育児休業終了予定日の1週間前までに、本人に通知する。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡等育児休業に係わる子を育児しないことになった場合は、当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、教団と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - (2) 育児休業に係わる子が1歳（第5条第2項に基づく1歳を超える休業の場合は、1歳6ヶ月）に達した場合子が1歳（第5条第2項に基づく1歳を超える休業の場合は、1歳6ヶ月）に達した日
 - (3) 産前産後休業、介護休業または新たな育児休業が始まった場合は、産前産後休業、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日
 - (4) 配偶者が第2条第2項第2号の1)から4)までのいずれにも該当することとなった場合は、育児休業協定に基づき、原則としてその事由が生じた日から2週間以内であって教団が指定した日
- 8 前項第1号または第4号の事由が生じた場合には、働き人は原則として当該事由が生じた日に担当長にその旨を通知しなければならない。

（給与等の取扱い）

第6条 育児休業の期間については、基本給および諸手当を支給しない。

- 2 期末手当については、その算定対象期間に育児休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。
- 3 定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとするが、復職後の給与は、育児休業前の給与を下回らないものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児休業期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

(社会保険料の取扱い)

第7条 育児休業中の働き人から申出がなされた場合、育児休業期間中の社会保険料は免除されるので「健康保険・厚生年金保険育児休業保険料免除申請書」により、担当長に申出るものとする。ただし、申出が行われない場合は、各月に教団が納付した額を働き人に請求するものとし、働き人は教団が指定する日まで支払うものとする。

(教育訓練)

第8条 育児休業中または休業後における教育訓練は必要に応じて行う。

(復職後の取扱い)

第9条 育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署および職務で行うものとする。

- 2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合および組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署および職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1ヶ月前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第10条 有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児休業した日は、出勤したものとする。

(育児短時間勤務等)

第11条 3歳未満の子を養育する働き人については、本人の申し出により次に掲げる措置のいずれかを受けることができる（以下、当項の措置を「短縮等」という。）

- (1) 1日、週または月の所定労働時間の短縮
- (2) 週または月の所定労働日数の短縮
- (3) フレックスタイム制の適用
- (4) 始業、就業時間の繰り上げ、繰り下げ
- (5) 時間外労働および休日労働の免除

2 前項にかかわらず、次の働き人は短縮等の勤務をすることができない

- (1) 日雇働き人

- (2) 育児休業協定により短縮等の対象から除外することとされた次の働き人
- 1) 入職1年未満の働き人
 - 2) 配偶者（育児休業の申出に係わる子の親である者に限る。）が次のいずれにも該当する働き人
 - ア 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および1週間の就業日数が2日以下の者を含む。）であること
 - イ 心身の状況が申出に係わる子の養育を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いか、また産後8週間以内でない者であること
 - エ 申出にかかる子と同居している者であること
 - 3 第1項第1号の所定勤務時間の短縮は、1日につき2時間を限度とする。
 - 4 適用のための手続き等については、第3条から第5条までの規定を準用する。
 - 5 第1項第1号または第2号の適用を受ける間の給与については、基本給を時間換算した額を基礎とした実労働時間分または実労働日数分と諸手当を支給する。
 - 6 期末手当は、その算定対象期間に第1項第1号または第2号の適用を受ける期間が1ヶ月以上ある場合においては、その期間に応じて、1ヶ月毎に所定労働時間分の短縮労働時間または日数の減額を行うものとする。
 - 7 定期昇給は、第1項第1号および第2号の適用を受ける期間を行わないものとし、退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

（法令との関係）

第12条 育児休業および育児短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

（制定・改廃）

第13条 この規則は、責任役員会において制定または改廃されるものとする。

- 2 この規則は、責任役員会において制定または改廃の議決がなされ、さらに定められた手続きを経た後、施行されるものとする。

附則

この規則は、2007年2月4日より施行する。