

育児介護休業規程

目次

- 第 1 章 総則（第 1 条）
- 第 2 章 育児休業
 - 第 1 節 内容及び手続（第 2 条―第 9 条の 2）
 - 第 2 節 育児休業等に係る労働条件等（第 10 条―第 12 条）
 - 第 3 節 勤務時間の短縮措置（第 13 条―第 15 条）
 - 第 4 節 所定外労働の免除（第 16 条）
- 第 3 章 介護休業
 - 第 1 節 内容及び手続（第 17 条―第 22 条）
 - 第 2 節 介護休業に係る労働条件等（第 23 条―第 25 条）
 - 第 3 節 勤務時間の短縮措置（第 26 条）
 - 第 4 節 所定外労働の免除（第 27 条）
- 第 4 章 時間外労働の制限（第 28 条）
- 第 5 章 深夜業の制限（第 29 条）
- 第 6 章 補則（第 30 条）
- 附則

第 1 章 総則

（総則）

第 1 条 職員就業規則（平成 18 年規程第 13 号。以下「就業規則」という。）第 11 条及び第 12 条に定める常勤職員の育児休業及び介護休業等については、この規程に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

（任期付職員以外の職員に係る育児休業）

第 2 条 任期付職員以外の職員は、3 歳未満の子と同居し、養育しているときは、日本司法支援センター（以下「センター」という。）に申し出ることにより、当該子が 3 歳に達するまで育児休業をすることができる。

2 前項の申出は、一子につき2回までとする。ただし、当該育児休業申出をした職員について次の各号に掲げる特別の事情がある場合は、この限りでない。

(1) 労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条第1項又は第2項により休業する期間（以下「産前産後休業期間」という。）が始まったことにより育児休業、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「法」という。）第9条第1項の育児休業期間（以下「育児休業期間」という。）が終了した場合であって、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出産した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

ア 死亡したとき。

イ 養子になったことその他の事情により当該職員と同居しないこととなったとき。

(2) 育児休業期間が、当該育児休業に係る子以外の子に係る新たな育児休業期間又は新たな出生時育児休業期間（以下「新期間」という。以下この号、次条第6項第2号及び同条第8項第2号において同じ。）が始まったことにより終了した場合であって、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業又は出生時育児休業（以下、育児休業又は出生時育児休業を「育児休業等」という。）に係る子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

ア 前号ア又はイに掲げるとき。

イ 民法（明治29年法律第89号）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場合（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（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたとき。

(3) 法第15条第1項の介護休業期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と法第11条第3項の介護休業申出をした職員との親族関係が消滅するに至ったとき。

(4) 第1項の申出に係る子の親である配偶者（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。）が死亡したとき。

(5) 前号の配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により第1項の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。

(6) 婚姻の解消その他の事情により第4号の配偶者が第1項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。

(7) 第1項の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。

(8) 第1項の申出に係る子について、児童福祉法第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定こども園又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等（以下「保育所等」という。）における保育の実施を希望し、申込みを行っている

が、当面その実施が行われなとき。

(9) 育児休業の承認が休職又は停職の処分を受けたことにより終了した後、当該休職又は停職が終了したとき。

(10) 育児休業の承認が、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休業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終了した後、当該子を養育することができる状態に回復したとき。

3 前2項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員のうち法第6条第1項ただし書に規定する協定により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からの育児休業申出は、センターはこれを拒むことができる。

(1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の職員

(2) 育児休業申出のあった日から起算して1年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

4 前項の規定にかかわらず、第1項の規定による育児休業をすることができる職員との権衡上必要があると認められるものとして別に定める職員は、この章の定める手続に従って育児休業をすることができる。

(任期付職員に係る育児休業)

第2条の2 1歳未満の子と同居し、養育している任期付職員であつて、当該子が1歳6か月に達する日（以下「1歳6か月到達日」という。）までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの。第5項、第7項、第2条の3第2項及び第17条第2項において同じ。）が満了することが明らかでないものは、センターに申し出ることにより、当該子が1歳に達するまで育児休業をすることができる。

2 前項の申出は、一子につき2回までとする。ただし、前項の規定により育児休業をしている任期付職員がその締結する労働契約の期間の末日を育児休業の末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする育児休業をしている場合であつて、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業の初日（以下「育児休業開始予定日」という。）とする再度の申出をするときは、当該再度の申出は当該回数に含めない。

3 前項本文の規定にかかわらず、第1項の規定により育児休業申出をした職員について前条第2項に掲げる特別の事情があるときは、当該任期付職員は、センターに申し出ることにより、当該育児休業に係る子が1歳に達するまで3回目以降の育児休業申出をすることができる。

4 第1項の規定により育児休業をすることができる任期付職員の配偶者が当該育児休業に係る子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）以前から育児休業等をしているときは、当該任期付職員は、センターに申し出ることにより、当該子が1歳2か月に達するまでの間で、出生の日以後の産前産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年となる範囲内で、育児休業をすることができる。ただし、当該任期付職員の育児休業開始予定日が当該任期付職員の配偶者の育児休業等の初日よりも前の日であるとき又は当該

任期付職員の育児休業開始予定日が当該子の1歳到達日後の日であるときは、この限りでない。

- 5 1歳から1歳6か月に達するまでの子と同居し、養育している任期付職員であって、1歳6か月到達日までに、その労働契約が満了することが明らかでないものは、次の各号のいずれにも該当する場合（次項に定める特別の事情がある場合においては、第2号に該当するとき）に限り、センターに申し出ることにより、当該子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる。

(1) 当該子について、当該任期付職員又はその配偶者が、当該子の1歳到達日（当該任期付職員の前項による育児休業の終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後の日であるとき又は当該任期付職員の配偶者の法第9条の6第1項の規定による育児休業の終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後の日であるときは、当該育児休業終了予定日。以下この項、第3条第1項第1号、同条第2項において同じ。）において育児休業をしている場合

(2) 次のア又はイのいずれかに該当する場合

ア 保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当該子の1歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合

イ 当該任期付職員の配偶者で、常態としてこの項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親であり、当該子の1歳到達日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが、次の(ア)から(エ)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当該子の養育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当該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）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。

(3) 当該子の1歳到達日後の期間において、この項に規定する育児休業をしたことがない場合

- 6 前項の特別の事情は、次の各号に掲げる場合をいう。

(1) 第1項又は前項の規定により育児休業申出をした任期付職員について産前産後休業期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出生した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

ア 死亡したとき。

イ 養子になったことその他の事情により当該任期付職員と同居しないこととなったとき。

(2) 第1項又は前項の規定により育児休業申出をした任期付職員について新期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業等に係る子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

ア 前号ア又はイに掲げるとき。

イ 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とき（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3号の規定による措置が解除されたとき。

- (3) 第1項又は前項の規定により育児休業申出をした任期付職員について、介護休業期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と当該任期付職員との親族関係が消滅するに至ったとき。

7 1歳6か月から2歳に達するまでの子と同居し、養育している任期付職員であって、当該子が2歳に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでないものは、次の各号のいずれにも該当する場合（次項に定める特別の事情がある場合においては、第2号に該当するとき）に限り、センターに申し出ることにより、当該子が2歳に達するまで育児休業をすることができる。

- (1) 当該子について、当該任期付職員又はその配偶者が、当該子の1歳6か月到達日において育児休業をしている場合

- (2) 次のア又はイのいずれかに該当する場合

ア 保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当該子の1歳6か月到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合

イ 当該任期付職員の配偶者で、常態としてこの項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親であり、当該子の1歳6か月到達日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが、次の(ア)から(エ)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当該子の養育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当該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つては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。

- (3) 当該子の1歳6か月到達日後の期間において、この項に規定する育児休業をしたことがない場合

8 前項の特別の事情は、次の各号に掲げる場合をいう。

- (1) 第1項、第5項又は前項の規定により育児休業申出をした任期付職員について産前産後休業期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出生した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

ア 死亡したとき。

イ 養子になったことその他の事情により当該任期付職員と同居しないこととなったとき。

(2) 第1項、第5項又は前項の規定により育児休業申出をした任期付職員について新期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業等に係る子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

ア 前号ア又はイに掲げるとき。

イ 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とき（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3号の規定による措置が解除されたとき。

(3) 第1項、第5項又は前項の規定により育児休業申出をした任期付職員について介護休業期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と当該任期付職員との親族関係が消滅するに至ったとき。

9 前各項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる任期付職員のうち法第6条第1項ただし書に規定する協定により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からの育児休業申出は、センターはこれを拒むことができる。

(1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の職員

(2) 育児休業申出のあった日から起算して1年（第5項及び第7項の育児休業にあつては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

10 前項の規定にかかわらず、第1項、第5項及び第7項の規定による育児休業をすることができる任期付職員との権衡上必要があると認められるものとして別に定める任期付職員は、この章の定める手続に従って育児休業をすることができる。

（出生時育児休業）

第2条の3 任期付職員以外の職員であつて、産後休業を取得しておらず、子の出生の日又は出産予定日のいずれか遅い日から8週間以内の子と同居し、当該子を養育するものは、センターに申し出ることにより、出生時育児休業（子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。この項及び次項において同じ。）の期間内においてする休業をいう。）をすることができる。ただし、当該子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に2回の出生時育児休業をした場合には、当該職員は、当該子について、この項による申出をすることができない。

2 任期付職員であつて、産後休業を取得しておらず、子の出生の日又は出産予定日のいずれか遅い日から8週間以内の子と同居し、当該子を養育するもので、その出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあつては、当該出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までの間に、その労働契約が満了することが明らかでないものは、センターに申し出ることにより、出生時育児休業をすることができる。ただし、次

の各号のいずれかに該当する場合には、任期付職員は、当該子について、この項の規定による申出をすることができない。

(1) 当該子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に2回の出生時育児休業をした場合

(2) 当該子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に出生時育児休業をする日数が28日に達している場合

3 前2項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員のうち法第9条の3第2項において準用する同法第6条第1項ただし書に規定する協定により出生時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からの出生時育児休業申出は、センターはこれを拒むことができる。

(1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の職員

(2) 出生時育児休業申出のあった日から起算して8週間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

4 前項の規定にかかわらず、第1項又は第2項の規定による出生時育児休業をすることのできる職員との権衡上必要があると認められるものとしてセンターが別に定める職員は、この章の定める手続に従って出生時育児休業をすることができる。

(育児休業の申出)

第3条 職員は、育児休業をしようとするときは、育児休業を開始しようとする日の1か月前（次の各号に掲げる場合にあつては2週間前）までに、人事担当部署に申し出なければならない。この場合において、職員は、育児休業申出書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人事担当部署に提出しなければならない。

(1) 第2条の2第5項の規定による育児休業をしようとする場合（当該育児休業申出をする日が、当該申出に係る子の1歳到達日以前である場合に限る。）

(2) 第2条の2第7項の規定による育児休業をしようとする場合（当該育児休業申出をする日が、当該申出に係る子の1歳6か月到達日以前である場合に限る。）

2 前項の申出において、職員は、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日とする日を明らかにしなければならない。この場合において、第2条の2第5項の申出にあつては、当該申出に係る子の1歳到達日の翌日（当該任期付職員の配偶者の法第5条第3項の規定による育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後の日であるときは、当該育児休業終了予定日の翌日以前の日）、第2条の2第7項の申出にあつては、当該申出に係る子の1歳6か月到達日の翌日（当該任期付職員の配偶者の法第5条第4項の規定による育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳6か月到達日後の日であるときは、当該育児休業終了予定日の翌日以前の日）を育児休業開始予定日としなければならない。

3 センターは、第2条第1項、前条第1項、前条第4項、前条第5項及び前条第7項の規定により育児休業をすることができる職員から第1項の申出があつたときは、これを承認し、当該申出をした職員に育児休業承認書を交付する。

- 4 第1項の申出の日後に申出に係る子が出生したときは、当該申出をした職員は、速やかに、育児休業に係る子の出生報告書に必要事項を記入し、出生を証明する書類を添付して人事担当部署に提出しなければならない。
- 5 任期付職員がその締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日とする育児休業をしている場合であって、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をするときは、次の各号に掲げる規定の適用については、当該各号に定めるところによる。
- (1) 第2条の2第1項 同項中「であって、当該子が1歳6か月に達する日（以下「1歳6か月到達日」という。）までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの。第5項、第7項、第2条の3第2項及び第17条第2項において同じ。）が満了することが明らかでないもの」とある部分は適用しない。
- (2) 第2条の2第5項 同項中「であって、1歳6か月到達日までに、その労働契約が満了することが明らかでないもの」とある部分及び第3号は適用しない。
- (3) 第2条の2第7項 同項中「であって、当該子が2歳に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでないもの」とある部分及び第3号は適用しない。
- (4) 第2条の2第9項 適用しない。
- (5) 第2項後段 適用しない。
- (6) 第4条第2項 適用しない。

（出生時育児休業の申出）

- 第3条の2 職員は、出生時育児休業をしようとするときは、出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに、人事担当部署に申し出なければならない。この場合において、職員は、育児休業申出書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人事担当部署に提出しなければならない。
- 2 前項の申出において、職員は、出生時育児休業を2回に分割して取得しようとするときは、各出生時育児休業の初日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）を明らかにして、まとめて申し出なければならない。
- 3 センターは、第2条の3第1項の規定により育児休業をすることができる職員から第1項の申出があったときは、これを承認し、当該申出をした職員に育児休業承認書を交付する。
- 4 職員からその養育する子について出生時育児休業申出がなされた後に、当該職員が当該出生時育児休業申出をした日に養育していた子について新たな出生時育児休業申出をした場合は、センターは新たな出生時育児休業申出を拒むことができる。
- 5 第1項の申出の日後に申出に係る子が出生したときは、当該申出をした職員は、速やかに、出生時育児休業に係る子の出生報告書に必要事項を記入し、出生を証明する書類を添付して人事担当部署に提出しなければならない。
- 6 任期付職員がその締結する労働契約の期間の末日を出生時育児休業終了予定日とする出生時育児休業をしている場合であって、当該出生時育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を出生時育児休業開始予定日とする出生時育児休業申出をするときは、第2条の3第2項中「で、その出生の日（出産予定日前に当

該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までの間に、その労働契約が満了することが明らかでないもの」とある部分及び「当該子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に2回の出生時育児休業をした場合又は」とある部分は適用しない。

（育児休業開始予定日の指定）

第4条 センターは、育児休業をすることができる職員から育児休業申出があったとき又は第2項若しくは第3項の規定により育児休業申出をした職員に係る育児休業開始予定日を指定するときは、当該職員に休業開始予定日指定書を交付する。

2 申出に係る育児休業開始予定日とされた日が育児休業申出書の提出日の翌日から起算して1か月（第2条の2第5項又は同条第7項の規定による育児休業にあっては2週間）を経過する日（以下この項において「1か月等経過日」という。）より前の日であるときは、センターは、育児休業開始予定日とされた日（その日が育児休業申出のあっ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っては、当該3日を経過する日）までに、休業開始予定日指定書により、申出に係る育児休業開始予定日とされた日から1か月等経過日までの間のいずれかの日を、育児休業開始予定日として指定することができる。

3 前項の場合において、育児休業申出書の提出日までに、次の各号のいずれかの事由が生じたときは、センターは、育児休業開始予定日とされた日（その日が育児休業申出のあっ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っては、当該3日を経過する日）までに、休業開始予定日指定書により、当該提出日の翌日から起算して3日を経過する日を始期とし、当該提出日の翌日から起算して1週間を経過する日を終期とする期間内のいずれかの日を育児休業開始予定日として指定することができる。

(1) 出産予定日前に子が出生したこと。

(2) 育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したこと。

(3) 前号に規定する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) 第2号の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) 第2条第1項、第2条の2第1項、同条第5項又は同条第7項の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) 第2条第1項、第2条の2第1項、同条第5項又は同条第7項の申出に係る子について、保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われな

いとき。

（出生時育児休業開始予定日の指定）

第4条の2 センターは、出生時育児休業をすることができる職員から出生時育児休業申出があったとき又は第2項若しくは第3項の規定により出生時育児休業申出をした職員に係る出生時育児休業開始予定日を指定するときは、当該職員に休業開始予定日指定書を交付する。

2 申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日が育児休業申出書の提出日の翌日から起算して2週間を経過する日（以下この項において「2週間経過日」という。）より前の日で

あるときは、センターは、出生時育児休業開始予定日とされた日（その日が出生時育児休業申出のあっ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っては、当該3日を経過する日）までに、休業開始予定日指定書により、申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日から2週間経過日までの間のいずれかの日を出生時育児休業開始予定日として指定することができる。

- 3 前項の場合において、育児休業申出書の提出日までに、次の各号のいずれかの事由が生じたときは、センターは、出生時育児休業開始予定日とされた日（その日が出生時育児休業申出のあっ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っては、当該3日を経過する日）までに、休業開始予定日指定書により、当該提出日の翌日から起算して3日を経過する日を始期とし、当該提出日の翌日から起算して1週間を経過する日を終期とする期間内のいずれかの日を出生時育児休業開始予定日として指定することができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと。
- (2) 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したこと。
- (3) 前号の配偶者が負傷又は疾病により出生時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) 第2号の配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
- (5) 第2条の3第1項又は同条第2項の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) 第2条の3第1項又は第2項の申出に係る子について、保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われなとき。

（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、当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日（第4条第2項又は第3項の規定により指定があった場合は、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のいずれかの事由が生じたときは、センターに申し出ることにより、当該申出に係る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。この場合において、職員は、休業開始予定日変更申出書を人事担当部署に提出しなければならない。

- 2 前項の申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた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。）よりも前の日であるときは、センターは、変更後の育児休業開始予定日とされた日（変更後の育児休業開始予定日とされた日が休業開始予定日変更申出書の提出があっ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っては、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って、申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日と期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日（第4条第2項又は第3項の規定による指定があった場合にあっては、当該指定した日。以下この項において同じ。））以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児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育児休業開始日として指定することができる。

- 3 センターは、第1項の申出があったとき又は前項の規定により育児休業開始予定日を指定するときは、変更の申出をした職員に休業開始予定日指定書を交付する。

(育児休業終了予定日の変更)

第5条の2 育児休業申出をした職員は、当該申出に係る育児休業終了予定日とされた日の1か月前(第2条の2第5項又は同条第7項の育児休業については2週間前)の日までに休業終了予定日変更申出書を人事担当部署に提出してセンターに申し出ることにより、当該申出に係る育児休業終了予定日を1回に限り当該育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、任期付職員以外の職員は、配偶者が負傷又は疾病により入院したこと、配偶者と別居したこと、育児休業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、当面その実施が行なわれないことその他の育児休業期間延長の請求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休業に係る子について育児休業期間の再度の延長をしなければその養育に著しい支障が生じるときには、当該申出に係る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後の日に変更することができる。

- 3 センターは、前2項の申出があったときは、変更の申出をした職員に休業終了予定日指定書を交付する。

(出生時育児休業開始予定日の変更)

第6条 出生時育児休業申出をした職員は、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日(第4条の2第2項又は同条第3項の規定により指定があった場合は、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のいずれかの事由が生じたときは、センターに申し出ることにより、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日を1回に限り当該出生時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。この場合において、職員は、休業開始予定日変更申出書を人事担当部署に提出して変更の申出をしなければならない。

- 2 前項の申出に係る変更後の出生時育児休業開始予定日とされた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。)よりも前の日であるときは、センターは、変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日(変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日が休業開始予定日変更申出書の提出があっ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っては、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って、申出に係る変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日と期間経過日(その日が当該申出に係る変更前の出生時育児休業開始予定日とされていた日(第4条の2第2項又は同条第3項の規定によるセンターの指定があった場合にあっては、当該指定した日。以下この項において同じ。)以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の出生時育児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出生時育児休業開始日として指定することができる。

- 3 センターは、第1項の申出があったとき又は前項の規定により育児休業開始予定日を指定

するときは、職員に休業開始予定日指定書を交付する。

（出生時育児休業終了予定日の変更）

第6条の2 出生時育児休業申出をした職員は、当該申出に係る出生時育児休業終了予定日とされた日の2週間前の日までにセンターに申し出ることにより、当該申出に係る出生時育児休業終了予定日を1回に限り当該出生時育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。この場合において、職員は、休業終了予定日変更申出書を人事担当部署に提出して変更の申出をしなければならない。

2 センターは、前項の申出があったときは、職員に休業終了予定日指定書を交付する。

（育児休業申出の撤回）

第7条 育児休業申出をした職員は、育児休業申出後、育児休業開始予定日とされた日（第4条第2項若しくは第3項又は第5条第2項の規定による指定があった場合にあっては、当該指定した日。同条第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、変更後の育児休業開始予定日とされた日。以下第8条第1項及び第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を人事担当部署に提出し、育児休業申出を撤回することができる。

2 前項の規定により第2条第1項、第2条の2第1項、同条第5項又は同条第7項の申出を撤回した職員は、撤回1回につき1回育児休業をしたものとみなす。

3 センターは、第1項の規定により育児休業申出を撤回した職員に育児休業撤回申出受理書を交付する。

（出生時育児休業申出の撤回）

第7条の2 出生時育児休業申出をした職員は、出生時育児休業申出後、出生時育児休業開始予定日とされた日（第4条の2第2項、同条第3項又は第6条第2項の規定による指定があった場合にあっては、当該指定した日。同条第1項の規定により出生時育児休業開始予定日に変更された場合にあっては、その変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日。以下第8条の2及び第9条の2において同じ。）の前日までに、育児休業申出撤回書を人事担当部署に提出し、出生時育児休業申出を撤回することができる。

2 前項の規定により第2条の3第1項又は同条第2項の申出を撤回した職員は、撤回1回につき1回出生時育児休業をしたものとみなす。

3 センターは、第1項の規定により出生時育児休業申出を撤回した職員に育児休業撤回申出受理書を交付する。

（育児休業申出の消滅）

第8条 育児休業申出後、育児休業開始予定日とされた日の前日までに次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、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、遅滞なく、育児休業事情変更届を人事担当部署に提出しなければならない。

(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職員と当該子とが同居しないこととなったこと。

(4) 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（第2条の2第1項の規定による育児休業にあつては1歳、同条第4項の規定による育児休業にあつては1歳2か月、同条第5項の規定による育児休業にあつては1歳6か月、同条第7項の規定による育児休業にあつては2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ったこと。

(5) 第2条の2第4項の規定による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任期付職員の配偶者が育児休業をしていないこと（申出に係る育児休業開始予定日とされた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。）。

2 センターは、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育児休業申出消滅通知書を交付する。

（出生時育児休業申出の消滅）

第8条の2 出生時育児休業申出後、出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに、次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、当該出生時育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、職員は、遅滞なく、育児休業事情変更届を人事担当部署に提出しなければならない。

(1) 出生時育児休業申出に係る子の死亡

(2) 出生時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) 出生時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出生時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。

(4) 出生時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、当該出生時育児休業申出に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの間、当該子を養育することができない状態になったこと。

2 センターは、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育児休業申出消滅通知書を交付する。

（育児休業期間等）

第9条 育児休業期間は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日（第5条の2第1項及び同条第2項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。以下同じ。）までの間とする。ただし、任期付職員が第2条の2第4項の規定により育児休業をする場合で、当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数（育児休業に係る子の出生した日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後任期付職員が産前産後休業をした日数及び育児休業等をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日までの間とする。

2 育児休業をしている職員に次の各号のいずれかの事情が生じた場合、当該育児休業は、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）に終了するものとする。この場合において、職員は、遅滞なく、育児休業事情変

更届を人事担当部署に提出しなければならない。

- (1) 第8条第1項各号のいずれかの事由が生じたこと。
- (2) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに当該育児休業申出に係る子が3歳（第2条の2第1項の規定による育児休業にあつては1歳、同条第4項の規定による育児休業にあつては1歳2か月、同条第5項の規定による育児休業にあつては1歳6か月、同条第7項の規定による育児休業にあつては2歳）に達したこと。
- (3) 育児休業終了予定日とされた日までに育児休業申出をした職員について産前産後休業期間、介護休業期間、出生時育児休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。
- (4) 育児休業終了予定日までに育児休業申出をした職員が休職又は停職の処分を受けたこと。

- 3 第8条第1項後段及び同条第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、同条第2項中「育児休業申出消滅通知書」とあるのは「育児休業期間終了通知書」と読み替えるものとする。

（出生時育児休業期間）

第9条の2 出生時育児休業期間は、出生時育児休業開始予定日とされた日から出生時育児休業終了予定日とされた日（第6条の2第1項の規定により当該出生時育児休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の出生時育児休業終了予定日とされた日。以下同じ。）までの間とする。

- 2 出生時育児休業をしている職員に次の各号のいずれかの事情が生じた場合、当該出生時育児休業は、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）に終了するものとする。この場合において、職員は、遅滞なく、育児休業事情変更届を人事担当部署に提出しなければならない。

- (1) 第8条の2第1項各号のいずれかの事由が生じたこと。
- (2) 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに当該出生時育児休業申出に係る子の出生の日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日が到来したこと。
- (3) 出生時育児休業終了予定日とされた日までに出生時育児休業申出をした職員について産前産後休業期間、介護休業期間、育児休業期間又は新たな出生時育児休業期間が始まったこと。
- (4) 出生時育児休業終了予定日までに出生時育児休業申出をした職員が休職又は停職の処分を受けたこと。

- 3 センターは、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育児休業期間終了通知書を交付する。

第2節 育児休業等に係る労働条件等

（育児休業等取得者の給与等）

第10条 育児休業等をしている職員は、職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

- 2 育児休業等をしている職員又は勤務時間の短縮措置を受けてい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、第2条の2又は第2条の3の規定により育児休業等をしている期間については、給与を支給しない。
- (2) 第13条第1項、第14条第1項又は第15条第1項により勤務時間の短縮措置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、職員給与規程（平成18年規程第4号。以下「給与規程」という。）第34条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。
- 3 育児休業等をした職員が職務に復帰したときは、その育児休業等の期間を百分の百以下の換算率により換算して得た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、同日後における最初の昇給日又はその次の昇給日に号俸を調整することができる。
- 4 給与規程第38条第1項又は第39条第1項に定める基準日において、育児休業等をしている職員（期末手当の基準日に育児休業等をしている職員で、期末手当算定期間において勤務した期間がある職員及び勤勉手当の基準日に育児休業等をしている職員で、勤勉手当算定期間において勤務した期間がある職員を除く。）には、期末手当又は勤勉手当を支給しない。
- 5 育児休業等をした職員の期末手当及び勤勉手当の額の算定に当たっては、次のとおりとする。
- (1) 期末手当の額の算定に当たっては、当該育児休業等をした期間の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（育児休業期間及び出生時育児休業期間のそれぞれについて、承認に係る期間が1か月以下である場合には、在職期間から除算しない。）。
- (2) 勤勉手当の額の算定に当たっては、
- ア 育児休業期間及び出生時育児休業期間のそれぞれについて、承認に係る期間が1か月以下である場合には、在職期間から除算しない。
- イ 第13条第1項、第14条第1項又は第15条第1項による勤務時間の短縮の承認を受けて勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間を在職期間から除算する。
- 6 給与規程に定める扶養手当等の支給等については、育児休業等を開始した職員は退職の例に準じ、育児休業等が終了した職員は採用の例に準じて行う。
- 7 育児休業等をした職員の退職手当の算定の基礎となる在職期間の取扱いについては、別に定める。

（社会保険料の免除等）

第11条 育児休業等の期間中の社会保険料本人負担分は、法令の定めるところにより免除される。

- 2 育児休業等の期間中の住民税は、普通徴収に変更する。

（労働条件等の告知）

第12条 センターは、育児休業等の申出をした職員に係る前条に規定する事項の取扱いを、休業開始予定日指定書に付記する方法をもって通知する。

第3節 勤務時間の短縮措置

(育児休業等不取得者に対する勤務時間の短縮措置)

第13条 3歳未満の子を養育する職員で、現に育児休業等をしていないものは、センターに申し出ることにより、勤務時間の短縮措置を受けることができる。ただし、勤務時間の短縮措置を受ける期間に育児休業等をするときは、この限りでない。

2 前項の規定にかかわらず、センターは、次の各号のいずれかに該当する職員からの勤務時間の短縮措置申出を拒むことができる。

(1) 1日の所定労働時間が6時間以下の職員

(2) 次の各号に掲げる職員のうち法第23条第1項に規定する協定により、所定労働時間の短縮措置を受けることができないものとして定められた職員

ア センターに引き続き雇用された期間が1年未満の職員

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

ウ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、勤務時間短縮の措置を講ずることが困難と認められる業務に従事している職員

3 第1項による勤務時間の短縮措置（以下この条において「短時間勤務」という。）は、子が3歳に達するまでの間、正規の勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて2時間（就業規則第39条に規定する保育時間を取得する職員については、2時間から当該保育時間を減じた時間）を超えない範囲内で、30分を単位として行う。

4 職員は、第1項の申出をしようとするときは、同項の措置の開始予定日とする日の10日前までに、短時間勤務申出書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人事担当部署に提出しなければならない。

5 センターは、第1項の申出を承認するときは、当該申出をした職員に短時間勤務承認書を交付する。

6 第9条第2項の規定は、短時間勤務の終了について準用する（「第8条第1項各号」とあるのは「第8条第1項第1号から第4号まで」と、「育児休業」とあるのは「短時間勤務」と、それぞれ読み替える。）。この場合において、職員は、遅滞なく、短時間勤務事情変更届を人事担当部署に提出しなければならない。

7 センターは、前項の規定により短時間勤務事情変更届を提出した職員に短時間勤務終了通知書を交付する。

(職員の子の養育に関する勤務時間の短縮措置)

第14条 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（前条第2項に該当する職員を除く。）は、センターに申し出ることにより、前条に準じた勤務時間の短縮措置を受けることができる。ただし、センターの事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。

2 前項の規定による短時間勤務は、センターが必要と認める範囲内においてその都度定める。

3 第1項の申出に係る手続等については、前条第4項から第7項までの規定を準用する。

第15条 第13条第1項及び前条第1項の規定にかかわらず、子の養育のため、短時間勤務を受けることができる職員との権衡上必要があると認められるものとして別に定める職員は、この章の定める手続に従って勤務時間の短縮措置を受けることができる。

第4節 所定外労働の免除

(職員の子の養育に関する所定外労働の免除)

第16条 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に請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。ただし、次の各号に掲げる職員のうち法第16条の8第1項に規定する協定により、同項本文の規定による請求をできないものとして定められた職員からの請求は、センターはこれを拒むことができる。

(1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

2 職員は、前項の請求をしようとするときは、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日（以下この条において「免除終了予定日」という。）を明らかにして、免除開始予定日の10日前までに、所定外労働免除請求書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人事担当部署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28条第2項の制限期間と重複しないようにしなければならない。

3 センターは、第1項の請求を承認するときは、当該請求をした職員に所定外労働免除承認書を交付する。

4 第1項の請求の日よりも後の日に請求に係る子が出生したときは、当該請求をした職員は、当該出生後2週間以内に、所定外労働免除対象児出生届を人事担当部署に提出しなければならない。

5 第1項の請求の後、免除開始予定日とされた日の前日までに、次の各号のいずれかの事由が生じたときは、当該請求はされなかったものとみなす。

(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

(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、請求をした職員と当該子とが同居しないこととなったこと。

(4) 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、請求に係る免除期間の末日までの間、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。

6 次の各号のいずれかの事情が生じたときは、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っては、その前日）に終了する。

(1) 免除終了予定日とされた日の前日までに、前項各号のいずれかの事由が生じたこと。

(2) 免除終了予定日とされた日の前日までに、請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

(3) 免除終了予定日とされた日までに、請求をした職員について、産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

- 7 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、所定外労働事情変更届に必要事項を記入し、人事担当部署に提出しなければならない。
- 8 センターは、前項の所定外労働事情変更届を提出した職員に所定外労働免除終了通知書を交付する。

第3章 介護休業

第1節 内容及び手続

(対象者)

第17条 次の各号に定める対象家族で、負傷、疾病、身体上若しくは精神上の障害又は老齢により、2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態（以下「要介護状態」という。）にある者の介護（要介護状態にある対象家族の通院等の付添、当該対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の当該対象家族の必要な世話を含む。以下同じ。）をする職員は、対象家族を介護するため、第22条第1項の範囲内において介護休業をすることができる。

- (1) 配偶者
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
- (6) 上記家族と同様の関係にある者でセンターの認めた者

2 前項の規定にかかわらず、任期付職員は、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間にその労働契約が満了することが明らかでない場合に限って、介護休業をすることができる。

3 前2項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる職員のうち法第12条第2項が準用する法第6条第1項ただし書に規定する協定により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からの介護休業申出は、センターはこれを拒むことができる。

- (1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の職員
- (2) 介護休業申出があった日から起算して93日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

(介護休業の申出)

第18条 前条の規定により介護休業をすることができる職員は、介護休業をしようとするときは、センターに申し出ることにより、介護休業をすることができる。この場合において、職員は、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象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、その初日（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。）とする日

を明らかにして、原則として、介護休業開始予定日の前日から起算して1週間前の日までに、介護休業申出書に必要事項を記入し人事担当部署に提出しなければならない。

2 センターは、前条の規定により介護休業をすることができる職員から前項に規定するところにより介護休業申出があったときは、これを承認し、当該申出をした職員に介護休業承認書を交付する。

3 センターは、必要があると認めるときは、介護休業を申し出た職員に対して、医師の証明書その他必要な書類を提出させることができる。

4 任期付職員がその締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日（第20条第1項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあっては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日。以下第22条第1項において同じ。）とする介護休業をしている場合であって、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をするときは、前条第2項及び同条第3項（第2号を適用する部分を除く。）の規定は、適用しない。

（介護休業開始予定日の指定）

第19条 センターは、第17条の規定により介護休業をすることができる職員から介護休業申出があった場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出のあった日の翌日から起算して2週間を経過する日（以下この項において「2週間経過日」という。）前の日であるときは、当該介護休業予定日とされた日から当該2週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。この場合において、センターは、介護休業開始予定日とされた日（その日が当該介護休業申出のあっ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っては、当該3日を経過する日）までに、介護休業開始予定日として指定する日を当該職員に休業開始予定日指定書を交付して通知する。

（介護休業終了予定日の変更）

第20条 第17条の規定により介護休業をすることができる職員は、介護休業申出において介護休業終了予定日とされた日の2週間前の日までにセンターに申し出ることにより、当該介護休業申出に係る介護休業終了予定日を1回に限り当該介護休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。この場合において、職員は、休業終了予定日変更届を人事担当部署に提出して、変更を申し出なければならない。

2 センターは、前項の申出があったときは、当該申出をした職員に休業終了予定日変更届受理書を交付する。

（介護休業申出の撤回等）

第21条 介護休業申出をした職員は、申出に係る介護休業開始予定日とされた日（第19条によるセンターの指定があった場合にあっては、当該センターの指定した日。以下この条及び次条において同じ。）の前日までに、介護休業申出撤回書を人事担当部署に提出し、介護休業申出を撤回することができる。

2 介護休業申出書が提出された後、介護休業開始予定日とされた日の前日までに次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、当該介護休業申出書は、提出されなかったものとみなす。

この場合において、職員は、遅滞なく、介護休業事情変更届を人事担当部署理事長に提出しなければならない。

(1) 介護休業申出に係る対象家族の死亡

(2) 離婚、婚姻の取消、離縁等による介護休業申出に係る対象家族と当該介護休業申出をした職員との親族関係の消滅

(3) 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の障害により、当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数が6か月に達する日までの間、当該介護休業申出に係る対象家族を介護することができない状態になったこと。

3 センターは、第1項の規定により介護休業申出を撤回した職員には介護休業撤回申出受理書を、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は育児休業申出消滅通知書を交付する。

4 職員が第1項の規定により介護休業申出を撤回し、かつ、当該撤回に係る対象家族について当該撤回後になされる最初の介護休業申出が撤回された場合においては、センターは、当該撤回に係る対象家族についての介護休業申出については、第17条第1項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

(介護休業期間等)

第22条 介護休業期間は、対象家族1人について、一の要介護状態ごとに、3回を超えず、かつ通算して6か月を超えない範囲内において、職員が申し出た介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日までの期間（当該期間が6か月から当該職員の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数を差し引いた期間を超えるときは、当該介護休業等日数を差し引いた期間）とする。

2 介護休業をしている職員に次の各号のいずれかの事情が生じた場合、当該介護休業は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第4号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了するものとする。この場合において、職員は、遅滞なく、介護休業事情変更届を人事担当部署に提出しなければならない。

(1) 介護休業申出に係る対象家族の死亡

(2) 離婚、婚姻の取消、離縁等による介護休業申出に係る対象家族と当該申出をした職員との親族関係の消滅

(3) 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の障害により、当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数が6か月に達するまでの間、当該対象家族を介護することができない状態となったこと。

(4) 介護休業終了予定日とされた日までに介護休業申出をした職員について産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。

(5) 介護休業終了予定日とされた日までに介護休業申出をした職員が休職又は停職の処分を受けたこと。

3 センターは、前項の介護休業事情変更届を提出した職員に介護休業期間終了通知書を交付する。

第2節 介護休業に係る労働条件等

(介護休業取得者等の給与)

第23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。

2 介護休業等に係る職員の給与については、次の各号に定めるところによる。

(1) 第17条の規定により介護休業をしている期間については、給与を支給しない。

(2) 第26条第1項により勤務時間の短縮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、給与規程第34条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

3 介護休業をした職員が職務に復帰したときは、当該介護休業をした期間を引き続き勤務したものとみなして、号棒を調整することができる。

4 給与規程第38条第1項又は第39条第1項に定める基準日において、介護休業をしている職員（期末手当の基準日に介護休業をしている職員のうち期末手当算定期間において勤務した期間がある職員及び勤勉手当の基準日に介護休業をしている職員のうち勤勉手当算定期間において勤務した期間がある職員を除く。）には、期末手当又は勤勉手当を支給しない。

5 介護休業をした職員の期末手当及び勤勉手当の額の算定に当たっては、次のとおりとする。

(1) 期末手当の額の算定に当たっては、当該介護休業をした期間を在職期間として取り扱うことができる。

(2) 勤勉手当の額の算定に当たっては、第26条第1項による勤務時間の短縮の承認を受けて1日の勤務時間の一部について勤務しなかった日が30日を超える場合には、その勤務しなかった期間（30日における勤務時間短縮の時間数を含めた取得時間）を在職期間から除算する。

6 給与規程に定める扶養手当等の支給等については、介護休業を開始した職員は退職の例に準じ、介護休業が終了した職員は採用の例に準じて行う。

(社会保険料の取扱い等)

第24条 介護休業期間中の社会保険料の本人負担分は、当月にセンターが納付すべき額を前月末日までに職員に請求するものとし、職員はセンターが指定する日までに支払う。

2 介護休業期間中の住民税は、当月に当該職員が納付すべき額を前月末日までに職員に請求するものとし、職員はセンターが指定する日までに支払う。

(労働条件等の告知)

第25条 センターは、介護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、介護休業開始予定日指定書に付記する方法をもって通知する。

第3節 勤務時間の短縮措置

(勤務時間の短縮措置)

第26条 要介護状態にある対象家族を介護する職員は、センターに申し出ることにより、対象家族の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、勤務時間の短縮措置（以下この条

において「短時間勤務」という。)を、短時間勤務の開始日から3年以内の期間において受けることができる。ただし、次の各号に掲げる職員のうち法第23条第3項に規定する協定により、同項本文の規定による請求をできないものとして定められた職員からの短時間勤務の申出は、センターはこれを拒むことができる。

- (1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 2 前項の規定による短時間勤務は、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2時間の範囲内とする。
 - 3 職員は、第1項の申出をしようとするときは、短時間勤務の開始日予定日とする日の1週間までに、短時間勤務の開始予定日及び終了予定日とする日を明らかにし、短時間勤務申出書に必要事項を記入し、必要な場合は医師の証明書その他の必要書類を添付して人事担当部署に提出しなければならない。
 - 4 センターは、第1項の申出を承認するときは、当該申出をした職員に短時間勤務承認書を交付する。
 - 5 第20条、第21条並びに第22条第2項及び同条第3項の規定は、短時間勤務の期間の終了について準用する。

第4節 所定外労働の免除

(対象家族の介護に関する所定外労働の免除)

第27条 要介護状態にある対象家族を介護する職員が、当該対象家族を介護するために請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。ただし、次の各号に掲げる職員のうち法第16条の9第1項において準用する法第16条の8第1項に規定する協定により、同項本文の規定による請求をできないものとして定められた職員からの所定外労働の免除の請求は、センターはこれを拒むことができる。

- (1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 2 職員は、前項の請求をしようとするときは、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日（以下この条において「免除終了予定日」という。）を明らかにして、免除開始予定日の10日前までに、所定外労働免除請求書に必要事項を記入し、要介護状態の対象家族の存在を証明する書類その他の必要書類を添付して人事担当部署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28条第2項の制限期間と重複しないようにしなければならない。
 - 3 センターは、第1項の請求を承認するときは、当該請求をした職員に所定外労働免除承認書を交付する。
 - 4 第1項の請求の後、免除開始予定日とされた日の前日までに、次の各号のいずれかの事由が生じたときは、当該請求はされなかったものとみなす。

- (1) 請求に係る対象家族の死亡
 - (2) 離婚、婚姻の取消又は離縁等による請求に係る対象家族と請求をした職員との親族関係の消滅
 - (3) 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、請求に係る免除期間の末日までの間、当該対象家族を介護することができない状態になったこと
- 5 次の各号のいずれかの事情が生じたときは、免除期間は、当該事情が生じた日（第2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) 免除終了予定日とされた日の前日までに、前項各号のいずれかの事由が生じたこと。
 - (2) 免除終了予定日とされた日までに、請求をした職員について、産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 6 前2項の場合において、職員は、遅滞なく、所定外労働事情変更届に必要事項を記入し、人事担当部署に提出しなければならない。
- 7 センターは、前項の所定外労働事情変更届を提出した職員に所定外労働免除終了通知書を交付する。

第4章 時間外労働の制限

（育児・介護のための時間外労働の制限）

- 第28条 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に請求したとき又は要介護状態にある対象家族を介護する職員が当該対象家族を介護するために請求したときは、就業規則第36条の規定及び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、制限時間（1か月について24時間、1年について150時間をいう。以下この条において同じ。）を超えて時間外労働をさせることはない。ただし、次の各号に掲げる職員については、この限りでない。
- (1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 2 前項の規定により請求をすることができる職員（以下この条において対象職員という。）が前項の請求をしようとするときは、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始日予定日」という。）及び制限を終了しようとする日（以下この条において「制限終了日予定日」という。）を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、時間外労働制限請求書に必要事項を記入し、子又は要介護状態の対象家族の存在を証明する書類その他の必要書類を添付して人事担当部署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16条第2項及び前条第2項の免除期間と重複しないようにしなければならない。
- 3 センターは、第1項の請求を承認するときは、当該請求をした対象職員に時間外労働制限承認書を交付する。
- 4 第1項の請求の日よりも後の日に請求に係る子が出生したときは、当該請求をした対象職員は、当該出生後2週間以内に、センターに、時間外労働制限対象児出生届を提出しなければ

ばならない。

5 第1項の請求の後、制限開始予定日とされた日の前日までに、当該請求をした対象職員について、産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間若しくは介護休業期間が始まったとき又は次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める事由が生じたときは、当該請求はされなかったものとみなす。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために第1項の請求をしたとき 第16条第5項各号のいずれかの事由（この場合において、「免除」とあるのは「制限」と、「職員」とあるのは「対象職員」と、それぞれ読み替えるものとする。）

(2) 要介護状態にある対象家族を介護するために第1項の請求をしたとき 次のアからウまでのいずれかの事由

ア 請求に係る対象家族が死亡したこと。

イ 離婚、婚姻の取消、離縁等による請求に係る対象家族と請求をした対象職員との親族関係が消滅したこと。

ウ 請求をした対象職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、請求に係る制限期間の末日までの間、請求に係る対象家族を介護することができない状態になったこと。

6 制限終了予定日とされた日までに、制限期間中の対象職員について、産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間若しくは介護休業期間が始まったとき又は次の各号に掲げる区分に応じて当該各号に定める日までに当該各号に定める事由が生じたときは、制限期間は終了する。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために第1項の請求をし、制限期間が始まったとき 制限終了予定日とされた日の前日までに、次のア又はイのいずれかの事由

ア 第16条第5項各号のいずれかの事由。この場合において、「免除」とあるのは「制限」と、「職員」とあるのは「対象職員」と、それぞれ読み替えるものとする。

イ 請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

(2) 要介護状態にある対象家族を介護するために第1項の請求をし、制限期間が始まったとき 制限終了予定日とされた日の前日までに、前項第2号アからウまでの事由のいずれか

7 前項の場合において、制限期間は、次の各号に掲げる区分に応じて、当該各号に定める日に終了する。

(1) 産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったとき 産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間の開始日の前日

(2) 前号に掲げる事由以外の事由により制限期間が終了するとき 当該事由が生じた日

8 第5項及び第6項の場合において、対象職員は、遅滞なく、時間外労働制限変更届に必要な事項を記入し、人事担当部署に提出しなければならない。

9 センターは、前項の時間外労働制限変更届を提出した対象職員に時間外労働制限終了通知書を交付する。

第5章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第29条 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対象家族を介護する職員が当該対象家族を介護するために請求した場合には、就業規則第36条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、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ない。ただし、次の各号に掲げる職員については、この限りでない。

(1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の職員

(2) 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができ又は対象家族を介護することができる16歳以上の同居の親族（対象家族を除く。）で、次のアからウまでのいずれにも該当するものがある職員

ア 深夜において就業していない又は深夜における就業日数が1か月について3日以下であること。

イ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を保育し又は請求に係る対象家族を介護することが困難な状態にある者でないこと。

ウ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定でなく、かつ、産後8週間を経過しない者でないこと。

(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

2 前項の規定により深夜業の制限を請求することができる職員（以下この条において「対象職員」という。）が前項の請求をしようとするときは、1回につき、1か月以上6か月以下の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日（以下この条において「制限終了予定日」という。）を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、深夜労働制限請求書に必要事項を記入し、子又は要介護状態の対象家族の存在を証明する書類その他の必要書類を添付して人事担当部署に提出しなければならない。

3 センターは、第1項の請求を承認するときは、当該請求をした対象職員に深夜労働制限承認書を交付する。

4 第1項の請求の日よりも後の日に請求に係る子が出生したときは、当該請求をした対象職員は、当該出生後2週間以内に、人事担当部署に、深夜労働制限対象児出生届を提出しなければならない。

5 第1項の請求の後、制限開始予定日とされた日の前日までに、当該請求をした対象職員について、産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間若しくは介護休業期間が始まったとき又は次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める事由が生じたときは、当該請求はされなかったものとみなす。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために第1項の請求をしたとき 第16条
第5項各号のいずれかの事由（この場合において、「免除」とあるのは「制限」と、「職

員」とあるのは「対象職員」と、それぞれ読み替えるものとする。)

(2) 要介護状態にある対象家族を介護するために第1項の請求をしたとき 前条第5項第2号アからウまでのいずれかの事由

6 制限期間中の対象職員について、制限終了予定日とされた日までに産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間若しくは介護休業期間が始まったとき又は次の各号に掲げる区分に応じて当該各号に定める日までに当該各号に定める事由が生じたときは、制限期間は終了する。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために第1項の請求をし、制限期間が始まったとき 制限終了予定日とされた日の前日までに、次のア又はイのいずれかの事由
ア 第16条第5項各号のいずれかの事由（この場合において、「免除」とあるのは「制限」と、「職員」とあるのは「対象職員」と、それぞれ読み替えるものとする。）

イ 請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

(2) 要介護状態にある対象家族を介護するために第1項の請求をし、制限期間が始まったとき 制限終了予定日とされた日の前日までに、前条第5項第2号アからウまでのいずれかの事由

7 前項の場合において、制限期間は、次の各号に掲げる区分に応じて、当該各号に定める日に終了する。

(1) 産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったとき 産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間の開始日の前日

(2) 前号以外の事由により制限期間が終了したとき 当該事由が生じた日

8 第5項及び第6項の場合において、対象職員は、遅滞なく、深夜労働制限変更届に必要な事項を記入し、人事担当部署に提出しなければならない。

9 センターは、前項の深夜労働制限変更届を提出した対象職員に深夜労働制限終了通知書を交付する。

第6章 補則

(補則)

第30条 その他、この規程の施行に関し必要な事項は、センターの他の細則等に別段の定めのある場合を除いては、法の定めるところによる。

附 則

この規程は、平成18年4月10日から施行する。

附 則（日本司法支援センター平成22年規程第14号）

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則（日本司法支援センター平成22年規程第38号）

この規程は、平成23年1月1日から施行する。

附 則（日本司法支援センター平成29年規程第2号）

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則（日本司法支援センター平成29年規程第13号）

この規程は、平成29年10月1日から施行する。

附 則（日本司法支援センター平成31年規程第5号）

（施行期日等）

1 この規程は、平成31年4月1日から施行する。

（育児休業をした職員の職務復帰後における号俸の調整に関する経過措置）

2 この規程による改正後の育児介護休業規程第10条第3項の規定は、育児休業をした職員がこの規程の施行の日以後に職務に復帰した場合における給与の調整について適用し、育児休業をした職員が同日前に職務に復帰した場合における給与の調整については、なお従前の例による。

3 この規程の施行の際現に育児休業をしている職員が職務に復帰した場合におけるこの規程による改正後の育児介護休業規程第10条第3項の規定の適用については、同項中「百分の百以下」とあるのは、「百分の百以下（当該期間のうち平成31年4月1日前の期間については、2分の1）」とする。

附 則（日本司法支援センター令和4年規程第8号）

この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（日本司法支援センター令和4年規程第13号）

この規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（日本司法支援センター令和7年規程第8号）

この規程は、令和7年4月1日から施行する。