

# 公益財団法人身体教育医学研究所

## 育児休業等に関する規則

公益財団法人身体教育医学研究所  
規 則 第 3 号

### (目 的)

第1条 この規則は、公益財団法人身体教育医学研究所（以下「法人」という。）就業規則第15条第2項及び臨時職員就業規則第21条第2項に基づき、職員の育児休業、育児のため育児短時間勤務等に関する取扱いについて定めることを目的とする。

### (育児休業の対象者)

第2条 育児のために休業することを希望する職員（日雇職員を除く）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をすることができる。ただし、有期契約職員にあつては、申出時点において、子が1歳6か月（第4項の申し出にあつては2歳）になるまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り育児休業をすることができる。

2 第1項（第2の2項、第3項、第4項）にかかわらず、法人と職員代表者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・介護休業協定」という。）により育児休業の対象から除外された次の職員からの申出は拒むことができる。

(1) 採用の日から1年未満の職員

(2) 申出の日から1年以内（第3項及び第4項の申出をする場合は、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

2の2 配偶者が職員と同じ日から又は職員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、育児休業を取得することができる。

3 育児休業中の職員又は配偶者が育児休業中の職員は、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から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は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。

(1) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(2) 職員の配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であつた者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

4 次のいずれかに該当する職員は子が2歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業を取得することができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月誕生日応当日に限るものとする。

(1) 職員又は配偶者が子の子の1歳6か月誕生日応当日の前日に育児休業を取得していること

(2) 次のいずれかの事情があること

- ① 保育所等に入所希望をしているが、入所できない場合
- ② 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、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により、子の養育をすることが困難になった場合

(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「休業開始予定日」という。）の1か月前（第2条第3項及び第4項）に基づく1歳及び1歳6か月を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を法人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職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き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 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。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日から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。

(1) 第2条第1項に基づく休業した者が同条第3項又は第4項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 第2条第3項に基づく休業をした者が同条第4項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとした場合

(3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

3 法人は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求められることがある。

4 育児休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に法人に育児休業対象児出生届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、休業開始予定日の前日までは、育児休業撤回届を法人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 育児休業申出撤回届が提出されたときは、法人は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対して、育児休業取扱通知書を交付する。

3 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、第2条第3項に基づく休業の申出を撤回したのものであっても、同条第4項に基づく休業の申出をすることができる。

4 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、法人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(第2条第2の2項および第3項及び第4項に基づく休業の場合は、それぞれに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。

2 第1項にかかわらず、法人は育児休業、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(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。

3 職員は、育児休業期間変更申出書により法人に、休業開始予定日の1週間前までに申出ることにより、休業開始予定日の繰上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日(以下「休業終了予定日」という。)の1か月前(第2条第3項及び第4項に基づく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、休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。

育児休業開始予定日の繰り上げ変更及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2条第3項に基づく休業の場合には、第2条第1項の基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

4 職員が休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書により法人に申し出るものとし、法人がこれを適当と認めた場合には、原則として繰上げた休業終了予定日の1週間前までに、本人に通知する。

5 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(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、法人と本人が話し合いの上決定した日とする。)

(2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合

子が1歳に達した日(第2条第2の2項に基づく休業の場合を除く。第2条第3項に基づく休業の場合は、子が1歳6箇月に達した日。第2条第4項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日)

(3) 申出者について産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合

産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

(4) 第2条第2の2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年に達した場合

当該1年に達した日

6 第5項第1号又は第4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法人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、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

2 賞与については、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 退職金の算定に育児休業をした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。

(復職後の取扱い)

第7条 育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

- 2 第1項にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及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2週間前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第8条 年次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、育児休業をした日は、出勤したものとみなす。

(育児のための所定外労働の免除)

第8条の2 3歳に満たない子を養育する職員（日雇職員を除く）が当該子を養育するために申し出た場合には、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ない。

- 2 申出をしようとする者は、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を明らかにして、原則として、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を総務部に提出するものとする。この場合において、免除期間は、次条第3項に規程する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 3 法人は、所定外労働免除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 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（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に総務部に所定外労働免除対象児出生届を提出しなければならない。
- 5 免除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、法人にその旨を通知しなければならない。
- 6 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3歳に達した場合 当該3歳に達した日
  - (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合、産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 7 6(1)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、総務部にその旨を通

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8条の3 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場合には、就業規則第40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、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させることはない。

- 2 第1項にかかわらず、次の職員は育児のための所定外労働の制限を請求することができない。
  - (1) 日雇職員
  - (2) 入社の日から1年未満の職員
  - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 請求しようとする者は、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、原則と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請求書を法人に提出しなければならない。
- 4 法人は、時間外労働制限請求書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に法人に時間外労働制限対象児出生届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、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、法人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、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就学の始期に達した場合  
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
  - (3) 請求者について、産前産後休業、育児休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業の開始日の前日
- 8 第7項第1号の事由が生じた場合には、職員は原則として当該事由が生じた日に、法人にその旨を通知しなければならない。

(育児のための深夜業の制限)

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が当該子を養育するために請求した場合には、就業規則第35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。

- 2 第1項にかかわらず、次の職員は深夜業の制限を請求することができない。

- (1) 日雇職員
- (2) 採用の日から1年未満の職員
- (3) 請求に係る子の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員
  - ① 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が3日以下の者を含む。）であること
  - ② 心身の状況が請求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日以下の職員
- (5) 所定労働時間の全部が深夜にある職員
- 3 請求しようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（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、原則と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請求書を法人に提出しなければならない。
- 4 法人は、深夜業制限請求書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜業制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に法人に深夜業制限対象児出生届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、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、法人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、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介護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就学の始期に達した場合  
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
  - (3) 請求者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 第7項第1号の事由が生じた場合には、職員は原則として当該事由が生じた日に、法人にその旨を通知しなければならない。
- 9 制限期間中の給与については、別途定める給与規則に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。
- 10 深夜業の制限を受ける職員に対して、法人は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

（育児短時間勤務の制度）

第10条 職員で小学校3学年終了までの子と同居し、養育する者は、法人に申し出て、就業規則第35条の所定労働時間を、就業規則で定める始業終業時間帯の範囲内において6時間とする制度に変更す

ることができる。

- 2 第1項にかかわらず、次の職員は育児短時間勤務をすることができない。
  - (1) 日雇職員
  - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
  - (3) 育児休業協定により育児短時間勤務の対象から除外することとされた次の職員
    - ① 採用の日から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
- 3 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（第5条第5項第4号を除く。）を準用することとするが、職員は請求時間を明らかにして育児短時間勤務申出書を法人に提出するものとする。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規則に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。
- 5 賞与は、その算定対象期間及び勤務状況を考慮し、法人が決定するものとする。
- 6 定期昇給及び退職金の算定にあたっては、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。

（子の看護のための休暇）

第10条の2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（日雇職員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするため及び、予防接種、健康診断のために、就業規則第44条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき5日間、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として子の看護のための休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、育児休業協定により除外された次の職員からの看護休暇の申出は拒むことができる。

- ① 採用の日から6か月未満の職員
  - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。
- 3 子の看護休暇は、無給とする。
- 4 取得しようとする者は、原則として事前に法人に申し出るものとする。

（育児休業等に関するハラスメントの防止）

第10条の3 すべての職員は、第1条から第10条の2に定める制度の申出・利用に関して、当該申出・利用をする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と認められる職員に対しては、就業規則に基づき厳正に対処する。

（法令との関係）

第11条 育児休業、子の看護のための休暇、育児のための所定外労働の制限、育児のための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関して、この規則に定め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。

附 則

この規則は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 22 年 6 月 30 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 23 年 3 月 22 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 24 年 6 月 13 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 29 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 3 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。



## 育児・介護休業等に関する労使協定

公益財団法人身体教育医科学研究所（以下「法人」という。）と労働者の過半数を代表するものは、育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

（育児休業の申出を拒むことができる職員）

第1条 法人は、次の職員から育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1) 採用の日から1年未満の職員
- (2) 申出の日から1年以内（法第5条第3項及び第4項の申出をする場合は、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

（育児短時間勤務の申出を拒むことができる職員）

第2条 法人は、次の職員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1) 採用の日から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

（介護休業の申出を拒むことができる職員）

第3条 法人は、次の職員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1) 採用の日から1年未満の職員
- (2) 申出の日から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

（介護短時間勤務の申出を拒むことができる職員）

第4条 法人は、次の職員から介護短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1) 採用の日から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

（子の看護休暇の申出を拒むことができる職員）

第5条 法人は、次の職員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1) 採用の日から6か月未満の職員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(介護休暇の申出を拒むことができる職員)

第6条 法人は、次の職員から介護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- (1) 採用の日から6か月未満の職員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(職員への通知)

第7条 法人は、第1条から第6条までのいずれかの規定により職員の申出を拒むときは、その旨を職員に通知するものとする。

(有効期間)

第8条 本協定の有効期間は、令和4年4月1日から令和5年3月31日までとする。有効期間満了の1か月前までに、いずれからも申出がないときには、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

令和4年4月1日

法人 長野県東御市布下6番地1  
公益財団法人 身体教育医学研究所  
代表理事 田丸 基廣 印

代表者 印