

一般財団法人土浦市産業文化事業団 育児休業及び介護休業等に関する規則

(平成21年2月19日規則第1号)

改正 平成22年6月29日規則第1号

改正 平成25年3月28日規則第1号

第1章 趣旨

(趣旨)

第1条 この規則は、職員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外勤務の免除、育児・介護のための時間外勤務及び深夜勤務の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関し、必要な事項を定めるものとする。

第2章 育児休業制度

(育児休業の対象職員)

第2条 育児のために休業することを希望する職員であって、3歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則の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、一般財団法人土浦市産業文化事業団（以下「事業団」という。）と職員を代表する者との間で締結された育児休業等に関する協定（以下「育児休業等に関する協定」という。）により除外された次の職員は、この限りでない。

- (1) 雇用されて1年未満の職員
- (2) 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職員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

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、育児休業をすることができる。

3 原則として子の1歳の誕生日の前日までの育児休業を取得している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箇月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) 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児にあたる予定であった者が、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

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業をすることを希望する職員は、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2週間前までに、育児休業申出書（様式第1号）を理事長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の嘱託職員、臨時職員及び再雇用職員（以下「嘱託職員等」という。）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開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出をするものとする。

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回を限度とし、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、子の出生日又は

出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出として数えない。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした者が、同条第3項に基づく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

(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

3 理事長は、育児休業申出書を受け取るにあたり、その理由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に対して、証明する書類の提出を求めることができる。

4 育児休業申出書が提出されたときは、理事長は、速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対して、育児休業取扱通知書（様式第2号）を交付しなければならない。

5 申出の日以後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に理事長に育児休業対象児出生届（様式第3号）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、育児休業申出撤回届（様式第4号）を理事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 育児休業申出撤回届が提出されたときは、理事長は、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（様式第2号）を交付しなければならない。

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、第2条第3項に基づく休業の申出をすることができる。

4 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育児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、理事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3歳に達する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 前項の規定にかかわらず、理事長は、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、育児休業の期間の変更を希望する場合、育児休業開始予定日の繰り上げにおいては、育児休業開始予定日の1週間前までに、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。）の繰り下げにおいては、育児休業終了予定日の1箇月前、第2条第3項に基づく休業をしている場合は2週間前までに育児休業期間変更申出書（様式第5号）を理事長に提出することにより、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、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項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6箇月に達するまでの期間内で1回育児休業終了予定日の変更を行うことができる。

4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、理事長は、速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対して、育児休業取扱通知書（様式第2号）を交付しなければならない。

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、

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
- (2) 育児休業に係る子が3歳に達した場合等
子が3歳に達した日（第2条第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ヶ月に達した日）
- (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 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、理事長にその旨を通知しなければならない。

（再度の育児休業をすることができる特別の事情）

第6条 再度の育児休業をすることができる特別の事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 育児休業をしている職員が前条第5項第3号（介護休業を除く）の事由に該当したことにより当該育児休業が終了した後、当該産前の休暇若しくは出産に係る子が死亡し、又は養子縁組等により職員と別居することとなったこと。
- (2) 育児休業の申出際育児休業により子を養育するための計画について育児休業計画書により理事長に申し出た職員が当該請求に係る育児休業をし、当該育児休業の終了後、3月以上の期間を経過したこと（この号の規定に該当したことにより当該子について既に育児休業をしたことがある場合を除く。）。
- (3) 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その他の育児休業の終了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をしなければその養育に著しい支障が生じることとなったこと。

第3章 介護休業制度

（介護休業の対象職員）

第7条 要介護状態にある家族を介護する職員は、この規則の定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、事業団と職員を代表する者との間で締結された介護休業等に関する協定（以下「介護休業等に関する協定」という。）により除外された次の職員は、この限りでない。

- (1) 雇用されて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

2 前項の要介護状態にある家族とは、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、常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

- (1) 配偶者
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫であつて職員が同居し、且つ、扶養している者
- (6) 前各号に掲げるものの他理事長が認める者

（介護休業の申出の手続等）

第8条 介護休業をすることを希望する職員は、原則として介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）の1週間前までに、介護休業申出書（様式第6号）を理事長に提出することにより申し出するものとする。なお、介護休業中の嘱託職員等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介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出をするものとする。

2 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回とする。ただし、前項後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。

3 理事長は、介護休業申出書を受け取るにあたり、その理由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に対して、証明する書類の提出を求めることができる。

4 介護休業申出書が提出されたときは、理事長は、速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対して、介護休業取扱通知書（様式第2号）を交付しなければならない。

（介護休業の申出の撤回等）

第9条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届（様式第4号）を理事長に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。

2 介護休業申出撤回届が提出されたときは、理事長は、速やかに当該介護休業申出撤回届申出書を提出した者に対して、介護休業取扱通知書（様式第2号）を交付しなければならない。

3 介護休業の申出を撤回した者について、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則として1回とし、特段の事情がある場合について理事長がこれを適当と認めた場合には、1回を超えて申出することができるものとする。

4 介護休業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家族を介護しないこととなった場合には、介護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、理事長にその旨を通知しなければならない。

（介護休業の期間等）

第10条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として通算180日間の期間（介護休業開始予定日から起算して180日を経過する日までをいう。）内において、介護休業申出書に記載された期間とする。ただし、同一家族について、異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第23条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して180日までを原則とする。

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。

3 職員は、介護休業開始予定日の繰り上げ変更及び介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という。）の繰り下げ変更を行うことができる。この場合において、介護休業期間変更申出書（様式第5号）を介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日の2週間前までに理事長に提出しなければならない。

4 前項の変更を行った場合において、変更後の介護休業開始予定日から介護休業終了予定日まで及び介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間はそれぞれ通算180日（異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第23条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合には、180日からその日数を控除した日数）の範囲を超えないことを原則とする

5 介護休業期間変更申出書申が提出されたときは、理事長は、速やかに当該介護休業期

間変更申出書を提出した者に対して、介護休業取扱通知書（様式第2号）を交付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、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 家族の死亡等介護休業に係る家族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) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合 産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
- 7 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、理事長にその旨を通知しなければならない。

第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

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、負傷し、又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、当該子が1人の場合は1年間につき5日、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、事業団と職員を代表する者との間で締結された育児・介護休業等に関する協定により除外された次の職員は、この限りでない。

- (1) 雇用されて6箇月未満の職員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 2 取得しようとする者は、子の看護休暇申出書（様式第7号）により、原則として、事前に理事長に申し出るものとする。
- 3 給与、定期昇給及び退職手当の算定にあたっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第12条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員は、当該対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護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、事業団と職員を代表する者との間で締結された介護休業等に関する協定により除外された次の職員は、この限りでない。

- (1) 雇用されて6箇月未満の職員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 2 取得しようとする者は、介護休暇申出書（様式第7号）により、原則として、事前に理事長に申し出るものとする。
- 3 給与、定期昇給及び退職手当の算定にあたっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第6章 所定外勤務の免除

(育児のための所定外勤務の免除)

第13条 3歳に満たない子を養育する職員が、当該子を養育するために申出た場合には、事業の要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員は、当該申出をした職員の

業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、一般財団法人土浦市産業文化事業団職員就業規則（以下「職員就業規則」という。平成14年規則第1号）第3条、一般財団法人土浦市産業文化事業団嘱託職員等就業規則（以下「嘱託職員等就業規則」という。平成9年規則第4号）第6条及び一般財団法人土浦市産業文化事業団再雇用職員就業規則（以下「再雇用職員就業規則」という。平成19年規則第1号）第8条の規定する勤務時間を超えて勤務させてはならない。ただし、事業団と職員を代表する者との間で締結された育児・介護休業等に関する協定により除外された次の職員は、この限りでない。

- (1) 雇用されて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
(育児のための所定外勤務の免除の申出の手続等)

第14条 申し出しようとする職員は、1回につき、1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箇月前までに、育児のための所定外勤務免除申出書（様式第8号）を理事長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16条第1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。

- 2 理事長は、所定外勤務免除申出書を受け取るにあたり、その理由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に対して、証明する書類の提出を求めることができる。
- 3 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外勤務免除申出書を提出した者（この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に理事長に所定外勤務免除対象児出生届（様式第3号）を提出しなければならない。
- 4 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生じた日に、理事長にその旨を通知しなければならない。
- 5 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
- 6 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、理事長にその旨を通知しなければならない。

第7章 時間外勤務の制限

(育児・介護のための時間外勤務の制限及び対象職員)

第15条 理事長は、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家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、職員就業規則第5条、嘱託職員等就業規則第7条及び再雇用職員就業規則第17条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、当該申出をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、1月について2

4時間、1年について150時間を超えて、時間外勤務（災害その他避けることのできない事由による臨時の勤務を除く。）をさせてはならない。

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職員は、育児・介護のための時間外勤務の制限を申出することはできない。

(1) 雇用されて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

（育児・介護のための時間外勤務の制限の申し出等）

第16条 申出しようとする職員は、1回につき、1年以上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箇月前までに、育児・介護のための時間外勤務制限申出書（様式第9号）を理事長に提出するものとする。

2 理事長は、時間外勤務制限申出書を受け取るにあたり、その理由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に対して、証明する書類の提出を求めることができる。

3 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外勤務制限申出書を提出した者（この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に理事長に時間外勤務制限対象児出生届（様式第3号）を提出しなければならない。

4 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又は家族を介護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生じた日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

5 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) 家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族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) 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

6 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、理事長にその旨を通知しなければならない。

第8章 深夜勤務の制限

（育児・介護のための深夜勤務の制限及び対象職員）

第17条 理事長は、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家族を介護する職員が当該家族を介護するために申出した場合には、職員就業規則第5条、嘱託職員等就業規則第7条及び再雇用職員就業規則第17条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、当該申出をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが著しく困難である場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）の勤務（災害その他避けることのできない事由による臨時の勤務を除く。）をさせてはならない。

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職員は、深夜勤務の制限を申出することはできない。

- (1) 雇用されて1年未満の職員
- (2) 申出に係る家族の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箇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。
 - イ 心身の状況が請求に係る子の保育又は家族の介護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、又は産後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) 所定勤務時間の全部が深夜にある職員
（育児・介護のための深夜勤務の制限の請求手続等）

第18条 申出しようとする職員は、1回につき、1月以上6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箇月前までに、育児・介護のための深夜勤務制限申出書（様式第10号）を理事長に提出しなければならない。

- 2 理事長は、深夜勤務制限申出書を受け取るにあたり、その理由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に対して、証明する書類の提出を求めることができる。
- 3 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提出した者（この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に理事長に深夜勤務制限対象児出生届（様式第3号）を提出しなければならない。
- 4 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又は家族を介護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生じた日に、理事長にその旨を通知しなければならない。
- 5 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) 家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族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) 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
- 6 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、理事長にその旨を通知しなければならない。
- 7 制限期間中の給与については、その勤務しない1時間につき、一般財団法人土浦市産業文化事業団職員給与規程（以下「給与規程」という。昭和48年規程第5号）第15条及び第16条に規定する勤務1時間当たりの給与額を、また、臨時職員及び再雇用職員にあっては、その勤務しない時間の賃金を減額して支給する。

第9章 勤務時間の短縮等の措置

（育児短時間勤務の対象職員等）

第19条 3歳に満たない子を養育する職員は、この規則の定めるところにより、職員就

業規則第3条、嘱託職員等就業規則第6条及び再雇用職員就業規則第8条に規定する所定勤務時間の一部を勤務しないこと（以下「育児短時間勤務」という。）に変更することができる。

ただし、育児休業等に関する協定により除外された次の職員は、この限りでない。

- (1) 雇用されて1年未満の職員
 - (2) 1週間の所定労働時間が2日以下の職員
 - (3) 1日の労働時間が6時間未満の職員
 - (4) 業務の性質または業務の実施体制に照らして所定勤務時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する者
- 2 育児短時間勤務は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間（一般財団法人土浦市産業文化事業団人事及び勤務並びに服務に関する規程（昭和48年規程第4号）以下「人事等に関する規程」という。）第16条の規定により特別休暇を承認されている職員については、2時間から当該特別休暇を承認されている時間を減じた時間）を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として行うものとする。

（育児短時間勤務の申出の手続等）

第20条 申出をしようとする職員は、1回につき、1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにし、原則として、短縮開始予定日の1箇月前までに、育児短時間勤務申出書（様式第11号）により、理事長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、理事長は速やかに申出者に対して育児短時間勤務取扱通知書（様式第12号）を交付しなければならない。申出の日以後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に理事長に育児短時間勤務対象児出生届（様式第3号）を提出しなければならない。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第3条第2項及び第4条第3項を除く。）を準用する。

（育児短時間勤務の申出の撤回）

第21条 申出者は、育児短時間勤務開始予定日の前日までは、育児短時間勤務申出撤回届（様式第4号）を理事長に提出することにより、育児短時間勤務の申出を撤回することができる。

（育児短時間勤務中に子が死亡した場合等の届出）

第22条 第5条第6項の規定は、育児短時間勤務について準用する。

（介護短時間勤務の対象職員等）

第23条 要介護状態にある家族を介護する職員は、この規則の定めるところにより、職員就業規則第3条、嘱託職員等就業規則第6条及び再雇用職員就業規則第8条に規定する所定勤務時間の一部を勤務しないこと（以下「介護短時間勤務」という。）ができる。

ただし、介護休業等に関する協定により除外された次の職員は、この限りでない。

- (1) 雇用されて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) 1日の労働時間が6時間未満の職員
- 2 介護短時間勤務は、対象家族1人につき、原則として通算180日間の期間（介護短時間勤務を開始しようとする日から起算して180日を経過する日までをいう。）内の正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて4時間を超えない範囲内で、要介護状態にある家族の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として行うものとする。ただし、同一家族について既に介護休業をした場合又は異

なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して180日を原則とする。

(介護短時間勤務の申出の手続等)

第24条 申出をしようとする職員は、1回につき、180日以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにし、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書(様式第13号)により理事長に申し出なければならない。申請者が提出されたときは、理事長は速やかに申請者に対して、介護短時間勤務取扱通知書(様式第12号)を交付しなければならない。その他適用のための手続等については、第8条から第10条までの規定を準用する。

(介護短時間勤務の申出の撤回)

第25条 申出者は、介護短時間勤務開始予定日の前日までは、介護短時間勤務申出撤回届(様式第4号)を理事長に提出することにより、介護短時間勤務の申出を撤回することができる。

(介護短時間勤務に係る家族が死亡した場合等の届出)

第26条 第10条第7項の規定は、介護短時間勤務について準用する。

第10章 その他の事項

(育児休業及び介護休業の期間の給与等の取扱い)

第27条 育児休業及び介護休業の期間については、給与は支給しない。

2 前条の規定にかかわらず、給与規程第20条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業又は介護休業をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る期末手当を支給する。

3 給与規程第20条の4第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業又は介護休業をしている職員のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

4 退職手当の算定に当たっては、一般財団法人土浦市産業文化事業団職員の退職手当に関する規程(平成14年規程第11号)第5条第2項に基づく勤続期間の計算により算定する。

(職務復帰後における給与等の取扱い)

第28条 育児休業をした職員が職務に復帰した場合には、当該育児休業をした期間の2分の1に相当する期間(以下この項において「調整期間」という。)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(以下この項において「復帰の日」という。)又はその日から1年以内の昇級の時期に、昇級の場合に準じて当該職員の給料月額を調整し、又は調整期間の範囲内で復帰の日の翌日以後の当該職員の最初の昇級に係る期間を短縮することができる。

2 前項の規定により給料月額を調整された職員のうち昇級の時期の関係からその調整に際して余剰の期間を生ずるものについては、当該余剰の期間に相当する期間の範囲内で、当該職員の同項の規定による調整後の最初の昇級に係る昇級期間を短縮することができる。

(育児短時間勤務及び介護短時間勤務の期間の給与等の取扱い)

第29条 育児短時間勤務及び介護短時間勤務の期間中の給与については、その勤務しない1時間につき、給与規程第16条に規定する勤務1時間当たりの給与額を、また臨時職員及び再雇用職員にあっては、その勤務しない時間の賃金を減額して支給する。

2 期末・勤勉手当の取扱いについては、その算定対象期間に1日の勤務時間の一部につ

いて勤務しなかった日が育児短時間勤務については、90日を、介護短時間勤務については、30日を超える場合には、給与規程第20条第2項及び第20条の4第2項の規定により計算した額を支給する。

3 定期昇給及び退職手当の算定に当たっては、育児短時間勤務及び介護短時間勤務期間を通常の勤務をしているものとみなす。

(育児・介護休業中の社会保険料の取扱い)

第30条 育児休業及び介護休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月に理事長が納付した額を職員に請求するものとし、職員は、理事長が指定する日までに支払うものとする。ただし、育児休業については、申出により育児休業期間中の社会保険料の被保険者負担分が免除される場合については、この限りでない。

(復職後の勤務)

第31条 育児休業及び介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

2 前項の規定にかかわらず、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。

(不利益取扱いの禁止)

第32条 職員は、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外勤務の免除、育児・介護のための時間外勤務及び深夜勤務の制限並びに育児・介護短時間勤務を理由として、不利益な取扱いを受けることはない。

(法令との関係)

第33条 この規則に定めのない事項については、育児・介護休業法その他関係法令の定めるところによる。

付 則 (平成21年2月19日規則第2号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

付 則 (平成22年6月29日規則第1号)

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

付 則 (平成25年3月28日規則第1号)

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

（育児・介護）休業取扱通知書

_____ 殿

一般財団法人土浦市産業文化事業団
理事長 印

あなたが _____ 年 _____ 月 _____ 日にされた（育児・介護）休業の申出について，育児休業及び介護休業等に関する規則（第3条・第4条・第5条・第8条・第9条・第10条）の規定により，その取扱いを下記のとおり通知します。（ただし，期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）

記

1 休業の期間等	<p>(1) 適正な申出がされていたので申出のとおり _____ 年 _____ 月 _____ 日から _____ 年 _____ 月 _____ 日まで休業してください。</p> <p>(2) 申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を _____ 年 _____ 月 _____ 日にしてください。</p> <p>(3) あなたは休業の対象者でないので休業することはできません。</p> <p>(4) あなたが平成 _____ 年 _____ 月 _____ 日にした休業申出は撤回されました。</p> <p>(5) (介護休業の場合のみ) 申出に係る対象家族について介護休業又は介護短時間勤務ができる日数はのべ180日です。今回の措置により，介護休業又は介護短時間勤務ができる日数は残り _____ 日になります。</p>
2 休業期間中の取扱い等	<p>(1) 休業期間中については給与を支払いません。</p> <p>(2) 社会保険料の取扱い。 ア（育児休業の場合のみ）あなたの社会保険料は免除されます。 イ（介護休業の場合のみ）あなたの社会保険料本人負担分は，休業を開始することにより _____ 月からは給与から天引きできなくなりますので，月ごとに支払い請求書を送付しますので，指定された日までに本部に持参してください。</p> <p>(3) 退職金の算定に当たっては，休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。</p>
3 その他	<p>(1) お子さんを養育しなくなる，家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは，なるべくその日に本部あてに連絡をしてください。</p> <p>(2) 休業期間中についても職員互助会の適用を受けることができます。</p>

（育児・介護）短時間勤務取扱通知書

_____ 殿

一般財団法人土浦市産業文化事業団
理事長 印

あなたが 年 月 日にされた（育児・介護）短時間勤務の申出について、育児休業・介護休業等に関する規則第20条及び第24条の規定により、その取扱いを下記のとおり通知します。（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）

記

1 休業の期間等	(1) 適正な申出がされていたので申出のとおり 年 月 日から 年 月 日まで短時間勤務をしてください。 (2) 申し出た期日が遅かったので短時間勤務を開始する日を 年 月 日にしてください。 (3) あなたは対象者でないので短時間勤務をすることはできません。 (4) (介護短時間勤務の場合のみ) 申出に係る対象家族について介護短時間勤務又は介護休業ができる日数はのべ180日です。今回の措置により、介護短時間勤務又は介護休業ができる日数は残り 日になります。
2 短時間勤務期間の取扱い等	(1) 短時間勤務中の勤務時間は次のとおりとなります。 始業(時 分) 終業(時 分) (2) 期末・勤勉手当及び退職金の算定に当たっては、短時間勤務期間中も通常勤務をしたものとみなし計算します。
3 その他	(1) お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に本部あてに連絡をしてください。

