

# 育児・介護休業等に関する規則

## 第 1 章 目 的

(目的)

第 1 条 本規則は、社会福祉法人すくすくどろんこの会就業規則に基づき、職員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関わる取扱いについて定めるものである。

## 第 2 章 育児休業制度

(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であつて、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、有期契約職員にあつては、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) 採用後 1 年以上の職員であること。
  - (2) 子が 1 歳 6 か月 (第 5 項の申し出にあつては 2 歳) に達する日から 1 年を経過する日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こと。
- 2 1 にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。
- (1) 採用後 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
- 3 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暇期間 (就業規則第 17 条第 1 項) 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。
- 4 次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は、原則として子の 1 歳の誕生日に限るものとする。
- (1) 職員又は配偶者が原則として子の 1 歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
  - (2) 次のいずれかの事情があること
    - (ア) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
    - (イ) 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
- 5 次のいずれにも該当する職員は、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 か月誕生日応当日とする。
- (1) 職員又は配偶者が原則として子の 1 歳 6 か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること



(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 3 項、第 4 項及び第 5 項に基づく休業の場合は、それぞれ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 1 にかかわらず、施設長は、育児・介護休業法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、育児休業期間変更申出書により園長に、育児休業開始予定日の 1 週間前までに申出ることにより、育児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。）の 1 か月前（第 2 条第 4 項及び第 5 項に基づく休業をしている場合は、2 週間前）までに申出ることにより、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。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 4 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 か月に達するまで及び 1 歳 6 か月から 2 歳に達するまでの期間内で、それぞれ一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 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、施設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、育児休業取扱通知書を交付する。
  - 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、施設長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 歳に達した場合等、子が 1 歳に達した日（第 2 条第 3 項に基づく休業の場合を除く。第 2 条第 4 項に基づく休業の場合は、子が 1 歳 6 か月に達した日。第 2 条第 5 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、産前産後休暇、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暇、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 3 項に基づく休業において、出生日以後の産前産後休暇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 5 (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施設長にその旨を通知しなければならない。

### 第 3 章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

- 第 6 条 要介護状態にある家族を介護する職員は、この規則に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、有期契約職員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業することができる。
- (1) 採用後 1 年以上の職員であること。

- (2) 介護休を開始しようとする日（以下、「介護休業開始予定日」という。）から 93 日経過日 6 か月を経過する日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こと。
- 2 1 にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。
- (1) 採用後 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
- 3 こ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
  - (6) 上記以外の家族で理事長が認めた者

(介護休業の申出の手続き等)

- 第 7 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開始予定日の 2 週間前までに、介護休業申出書を施設長に提出することにより申出るものとする。なお、介護休業中の有期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行うものとする。
- 2 申出は、特別の事情がない限り、対象家族 1 人につき 3 回までとする。ただし、1 の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 施設長は、介護休業申出書を受か取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 介護休業申出書が提出されたときは、施設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、介護休業取扱通知書を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

- 第 8 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を施設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、施設長は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。
- 3 同一対象家族について 2 回連続して介護休業の申し出を撤回した者について、当該家族について再度の申し出はすることができない。ただし施設長がこれを適当と認めた場合には、申し出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、施設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 9 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 93 日間の範囲内で介護休業申出書に記載された期間とする。

2 1 にかかわらず、施設長は育児・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、介護休業期間変更申出書により、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 2 週間前までに施設長に申出ることにより、介護休業終了予定日の繰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通算 93 日を超えないことを原則とする。

4 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、施設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、介護休業取扱通知書を交付する。

5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、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（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、施設長と本人が話し合いの上決定した日とする。）

(2) 申出者について、産前産後休暇、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合 産前産後休暇、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

6 5 (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施設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 10 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、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、就業規則第 16 条に規定する年次有給休暇とは別に、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、無給の特別休暇として、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、労使協定によって除外された次の職員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

(1) 採用後 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取得することができる。

3 取得しようとする者は、原則として、事前に施設長に子の看護休暇申出書により申出るものとする。また、施設長はその事由が発生したことを証明する書類の提出を求めることができる。

4 季節手当、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、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 11 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、就業規則第 16 条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が 1 人の場合は 1 年間につき 3 日、2 人以上の場合は 1 年間につき 6 日を限度とし、無給の特別休暇として、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、労使協定によって除外された次の職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

- (1) 採用後 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 介護休暇は時間単位で取得することができる。
  - 3 取得しようとする者は、原則として、事前に施設長に介護休暇申出書により申出るものとする。また、施設長はその事由が発生したことを証明する書類の提出を求めることができる。
  - 4 季節手当、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

## 第 6 章 所定外労働の免除

(育児・介護のための所定外労働の免除)

第 12 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、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・介護のための所定外労働免除申請書を施設長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。
- 3 施設長は、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 週間以内に施設長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、申出に係る子又は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、施設長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) 子又は家族の死亡等免除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) 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、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合、産前産後休暇、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施設長にその旨を通知しなければならない。

## 第 7 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 13 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、就業規則第 15 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 1 にかかわらず、次の (1) から (3) のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
- (1) 日々雇用される非常勤職員
  - (2) 採用後 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 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「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・介護のための時間外労働制限申出書を施設長に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第 2 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 施設長は、時間外労働制限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、時間外労働制限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 週間以内に施設長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、申出に係る子又は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、施設長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) 子又は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、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合、産前産後休暇、育児

休業又は介護休業の開始日の前日

- 8 7 (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、施設長にその旨を通知しなければならない。

## 第 8 章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第 14 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家族を介護する職員が当該家族を介護するために申出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、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 1 にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。
- (1) 日々雇用される非常勤職員
  - (2) 採用後 1 年未満の職員
  - (3) 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
    - 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心身の状況が申出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。
    - ③6 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。
  - (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 申出しようとする者は、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・介護のための深夜業制限申出書を施設長に提出するものとする。
- 4 施設長は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、必要最少限の各種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、深夜業制限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 週間以内に施設長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、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発生した日に、施設長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) 子又は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、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合、産前産後休暇、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 7 (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、施設長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、別途定める給与規程に基づく基本給を時間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の全額を支給する。
- 10 深夜業の制限を受ける職員に対して、施設長は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

## 第 9 章 所定労働時間の短縮等の措置

### (育児短時間勤務)

- 第 15 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、申出ることにより、就業規則第 11~13 条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。所定労働時間は 1 日 6 時間、休憩 1 時間とし、始業及び終業の時刻は施設長と相談の上、個別に決定する。
- 2 第 1 項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
    - (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) 労使協定によって除外された次の職員
      - (ア) 入職 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
  - 3 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て、原則として、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により施設長に申出なければならない。申出書が提出されたときは、施設長は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。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。
  - 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づく基本給を時間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の全額を支給する。
  - 5 定期昇給及び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。

### (介護短時間勤務)

- 第 16 条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申出ることにより、対象家族 1 人当たり利用開始の日から 3 年の間で 2 回までの範囲内で、就業規則第 11 条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。所定労働時間は 1 日 6 時間、休憩 1 時間とし、始業及び終業の時刻は施設長と相談の上、個別に決定する。
- 2 1 にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
    - (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) 労使協定によって除外された次の職員
    - (ア) 入職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
- 3 申出をしようとする者は、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て、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より施設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、施設長は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づく基本給を時間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の全額を支給する。
- 5 定期昇給及び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。

## 第10章 その他の事項

(給与等の取扱い)

- 第17条 育児・介護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 季節手当については、評定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により按分した額を、復職後の季節手当支給日に支給する。
  - 3 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。
  - 4 退職金の算定に当たっては、社会福祉施設職員等退職手当共済制度の定めるところによる。

(育児・介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

- 第18条 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、各月に保育園が納付した額を翌月10日までに職員に請求するものとし、職員は保育園が指定する日までに支払うものとする。

(教育訓練)

- 第19条 施設長は、3か月以上の育児休業又は1か月以上の介護休業をする職員で、休業期間中、職場復職プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。
- 2 施設長は、別に定める職場復職プログラム基本計画に沿って、当該職員が休業をしている間、同プログラムを行う。
  - 3 同プログラムの実施に要する費用は施設が負担する。

(復職後の勤務)

- 第20条 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の職種で行うものとする。
- 2 1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、職種の変更等を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前又は介護休業終

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 21 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・介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第 22 条 すべての職員は第 2 条～第 16 条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用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、就業規則第 46 条及び第 47 条に基づき、厳正に対処する。

(法令との関係)

第 23 条 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労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、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。

## 附 則

この規則は、平成 28 年 9 月 20 日から施行する。

この規則は、平成 29 年 12 月 15 日に改正し、平成 29 年 10 月 1 日から施行する。

この規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

この規則は、平成 31 年 4 月 1 日から施行する。