

独立行政法人国立文化財機構有期雇用職員等育児・介護休業規程

平成19年4月1日

国立文化財機構規程第24号

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、独立行政法人国立文化財機構有期雇用職員就業規則（以下「有期雇用職員就業規則」という。）第38条、独立行政法人国立文化財機構特別研究員就業規則（以下「特別研究員就業規則」という。）第38条、独立行政法人国立文化財機構アソシエイトフェローの就業に関する規則（以下「アソシエイトフェロー就業規則」という。）第35条及び独立行政法人国立文化財機構作業員就業規則（以下「作業員就業規則」という。）第22条の規定に基づき、有期雇用職員、特別研究員、アソシエイトフェロー（以下「フェロー」という。）及び作業員（以下有期雇用職員等という。）の育児休業・介護休業等について定めることを目的とする。

(法令との関係)

第2条 育児・介護休業等に関してこの規程に定めのない事項については、就業規則、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。）その他法令の定めるところによる。

(適用の範囲)

第3条 この規程は、有期雇用職員等就業規則第2条に定める有期雇用職員、特別研究員就業規則第2条に定める特別研究員及び作業員就業規則第2条に定める作業員に適用する。

第2章 育児休業

(育児休業の対象者)

第4条 育児のため休業を希望する有期雇用職員等で、次の各号のいずれにも該当する者は、この規程の定めるところにより、子を養育するためにする休業（以下「育児休業」という。）をすることができる。

- (1) 満1歳に達する日までの子（育児・介護休業法第2条第1項第1号に規定する子をいう。育児に関する制度について以下同じ。）と同居し、養育する者
- (2) 育児休業（第9条の2第1項に規定する出生時育児休業を除く。以下この条から第9条までにおいて同じ。）終了後、引き続き勤務する意思のある者
- (3) 育児休業にかかる子が1歳6か月に達する日までに、契約期間（契約更新される場合には、更新後の契約期間）が満了することが明らかでない者

2 前項の規定にかかわらず、当該育児休業を開始した日に養育していた子（双子以上の場合は同一の

子とみなす。)について満1歳に達する日までの期間(当該子を養育していない期間を除く。)内に2回の育児休業をしたことがある有期雇用職員等は、次のいずれかに該当する場合を除き再び育児休業をすることができない。

- (1) 育児休業申出をした有期雇用職員等について、新たな産前産後休暇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、当該産前産後休暇期間又は当該産前産後休暇期間中に出産した子に係る育児休業期間が終了するまでに、当該子のすべてが次のいずれかに該当することとなった場合
 - ア 死亡した場合
 - イ 養子となったことその他の事情により当該有期雇用職員等と別居することとなった場合
 - (2) 育児休業申出をした有期雇用職員等について、新たな育児休業期間(以下「新期間」という。)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に係る子のすべてが、次のいずれかに該当することとなった場合
 - ア 死亡した場合
 - イ 養子となったことその他の事情により当該有期雇用職員等と別居することとなった場合
 - ウ 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) 育児休業申出をした有期雇用職員等について、第10条の規定による介護休業期間(以下「介護休業期間」という。)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、死亡又は介護休業の申出をした職員との親族関係が消滅することとなった場合
 - (4) (削除)
 - (5) 育児休業の申出をした有期雇用職員等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
 - (6) 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業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
 - (7) 婚姻の解消その他の事情により第5号に規定する配偶者が育児休業の申出に係る子と同居しないこととなったとき
 - (8) 当該育児休業にかかる子が負傷、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
 - (9) 当該育児休業にかかる子について、保育所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
- 3 第1項の規定にかかわらず、国立文化財機構(以下「機構」という。)が労働者代表と協定を締結した場合は、次に掲げる有期雇用職員等を育児休業の対象者から除外することができる。
- (1) 申出が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有期雇用職員等
 - (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の有期雇用職員等

4 次のいずれにも該当する有期雇用職員等は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、理事長に申し出ることにより育児休業をすることができる。

(1) 当該子について、当該有期雇用職員等又はその配偶者が当該子の1歳到達日において育児休業している場合

(2) 当該子の1歳到達日後の期間について次のいずれかに該当する場合

ア 保育所における保育を希望し申し込みを行っているが、当該子が1歳に達する日後の期間について当面その実施が行われないとき

イ 当該子の養育を行う予定であった配偶者が次のいずれかに該当した場合

- ① 死亡したとき
- ② 傷病又は障害により子を養育することが困難となったとき
- ③ 婚姻の解消その他の事情により、配偶者が子と同居しないこととなったとき
- ④ 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

5 次のいずれにも該当する有期雇用職員等は、その養育する1歳6か月から2歳に達するまでの子について、理事長に申し出ることにより育児休業をすることができる。

(1) 当該子について、当該有期雇用職員等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している場合

(2) 当該子の1歳6か月到達日後の期間について次のいずれかに該当する場合

ア 保育所における保育を希望し申し込みを行っているが、当該子が1歳6か月に達する日後の期間について当面その実施が行われないとき

イ 当該子の養育を行う予定であった配偶者が次のいずれかに該当した場合

- ① 死亡したとき
- ② 傷病又は障害により子を養育することが困難となったとき
- ③ 婚姻の解消その他の事情により、配偶者が子と同居しないこととなったとき
- ④ 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

6 前項の申し出を行う場合には、第4条第1項（3）中「1歳6か月」とあるのは、「2歳」と読み替えるものとする。

7 配偶者が有期雇用職員等と同じ日から、又は有期雇用職員等より先に育児休業をしている場合、有期雇用職員等は、当該子が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。

（育児休業の申出）

第5条 育児休業を希望する有期雇用職員等は、当該育児休業にかかる子が満1歳に達する日までの範囲内において、育児休業をする予定の連続する期間の初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、申し出るものとする。この場合において、第4条第2項第1号から第3号までに規定する特別の事情がある場合を除き、前条第

4 項の規定による育児休業の申出にあつては、当該申出にかかる子の満 1 歳に達する日の翌日（当該申出をする有期雇用職員の配偶者が、同日において、当該申出にかかる子を養育するための育児休業をしている場合には、当該育児休業にかかる育児休業終了予定日の翌日以前の日）を、前条第 5 項の規定による育児休業の申出にあつては、当該申出にかかる子の満 1 歳 6 月に達する日の翌日（当該申出をする有期雇用職員の配偶者が、同日において、当該申出にかかる子を養育するための育児休業をしている場合には、当該育児休業にかかる育児休業終了予定日の翌日以前の日）を、それぞれ育児休業開始予定日としなければならない。

- 2 育児休業の申出は、原則として、育児休業開始予定日の 1 月前までに、育児休業申出書（別紙様式 1）を提出するものとする。
- 3 育児休業の申出においてその事由を確認する必要がある場合は、育児休業の申出をした有期雇用職員等（以下「育児休業申出者」という。）に対し、証明書類の提出を求めることがある。
- 4 育児休業申出者は、当該申出をした後に申出にかかる子が出生した場合には、その旨を遅滞なく報告しなければならない。
- 5 第 1 項の申出があつた場合は、当該育児休業申出者に対し、育児休業の取扱いについて通知するものとする。

（育児休業計画による再度の育児休業）

第 6 条 （削除）

（申出の撤回等）

第 7 条 育児休業申出者は、育児休業開始予定日の前日までは当該申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定により育児休業を撤回した有期雇用職員等は、当該育児休業申出に係る子については、次の各号の一の特別の事情がある場合を除き、育児休業申出をすることが出来ない。
 - (1) 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
 - (2) 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育児休業申出にかかる子を養育することが困難な状態になったこと。
 - (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業申出にかかる子と同居しないこととなったこと。
 - (4) 当該育児休業にかかる子が負傷、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場合
 - (5) 当該育児休業にかかる子について、保育所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場合
- 3 第 1 項の育児休業申出の撤回は、育児休業撤回届（別紙様式 2）により行うものとする。

（育児休業期間の変更等）

第 8 条 育児休業申出者が、原則として育児休業開始予定日の前日までに次の各号の一の事由が生じた場合には、申し出により、当該申出に係る育児休業開始予定日を、1 回に限り変更することができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと。
- (2) 育児休業申出にかかる子の親である配偶者の死亡

- (3) 配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出にかかる子を養育することが困難になったこと。
- (4) 配偶者が育児休業申出にかかる子と同居しなくなったこと。
- (5) 当該育児休業にかかる子が負傷、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場合
- (6) 当該育児休業にかかる子について、保育所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場合
- 2 育児休業申出者が、育児休業終了予定日の原則として 1 月前までに申し出た場合は、当該申出に係る育児休業終了予定日を、1 回に限り変更することができる。ただし、前項第 2 号から第 6-4 号に掲げる事由があると認めた場合には、複数回にわたり育児休業終了予定日を変更することができる
- 3 育児休業期間の変更の申出において、その事由を確認する必要がある場合は、育児休業期間変更の申出をした職員に対し、証明書類の提出を求めることがある。

(育児休業の終了)

第 9 条 育児休業終了予定日（前条により変更された場合は、変更後の育児休業終了予定日）とされる日の前日までに、次の各号の一の事情が生じた場合は、当該事情が生じた日（第 6 号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に育児休業は終了する。

- (1) 育児休業にかかる子が死亡した場合
- (2) 育児休業にかかる子が育児休業申出者の子でなくなった場合
- (3) 育児休業にかかる子が育児休業申出者と同居しなくなった場合
- (4) 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こと（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場合
- (5) 育児休業申出者が、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かかる子を養育することができない状態になった場合
- (6) 育児休業終了予定日とされる日までに、育児休業申出をした職員について、産前産後休暇期間、第 9 条の 2 第 1 項に規定する出生時育児休業期間、第 10 条第 1 項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まった場合
- (7) 第 4 条第 3 項第 1 号から第 2 号に該当することとなった場合
- 2 育児休業をしている有期雇用職員等は、前項各号に掲げる事情が生じた場合には、養育状況変更届（別紙様式 2）により遅滞なく、申し出なければならない。

(出生時育児休業の対象者)

第 9 条の 2 有期雇用職員等は、その養育する子について、次の各号のいずれにも該当する者は、出生時育児休業（育児休業のうち、この条から第 9 条の 6 までに定めるところにより、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っ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っ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。次項第1号において同じ。)の期間内にする休業をいう。以下同じ。)をすることができる。

- (1) 出生時育児休業にかかる子と同居し、養育する者
 - (2) 出生時育児休業終了後、引き続き勤務する意思のある者
 - (3) 出生時育児休業にかかる子の出生の日(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月を経過する日までに、契約期間(契約更新される場合には、更新後の契約期間)が満了することが明らかでない者
- 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有期雇用職員等は、出生時育児休業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(当該子を養育していない期間を除く。)内に2回の出生時育児休業をした者
 - (2) 第4条第3項第1号及び第2号の範囲内であって出生時育児休業の対象者から除外するとされた者

(出生時育児休業の申出)

第9条の3 出生時育児休業を希望する有期雇用職員等は、出生時育児休業をすることとする一の期間について、その初日(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、申し出るものとする。

- 2 前項の申出は、原則として、出生時育児休業開始予定日の2週間前までに、出生時育児休業申出書(別紙様式1)を提出するものとする。
- 3 出生時育児休業の申出においてその事由を確認する必要があるときは、出生時育児休業の申出した有期雇用職員(以下「出生時育児休業申出者」という。)に対し、証明書類の提出を求めることがある。
- 4 前条第1項第3号及び第2項の規定は、締結している契約の期間の末日を、出生時育児休業終了予定日(次条第2項の規定により変更された場合にあっては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日)とする出生時育児休業をしている者が当該契約の更新に伴い、当該更新後の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場合には、これを適用しない。
- 5 出生時育児休業申出者は、当該申出をした後に申出にかかる子が出生した場合には、その旨を遅滞なく報告しなければならない。
- 6 第1項の申出があった場合は、当該出生時育児休業申出者に対し、出生時育児休業の取扱いについて通知するものとする。

(出生時育児休業申出の撤回等)

第9条の4 出生時育児休業申出者は、出生時育児休業開始予定日(第9条の5第1項の規定により出生時育児休業開始予定日を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。)の前日までは当該申出を撤回することができる。

- 2 前項の規定により出生時育児休業の申出を撤回した有期雇用職員等は、第9条の2第2項の適用については、当該申出にかかる出生時育児休業をしたものとみなす。
- 3 第1項の出生時育児休業の撤回は、出生時育児休業撤回届(別紙様式2)により行うものとする。

(出生時育児休業期間の変更等)

第 9 条の 5 出生時育児休業申出者が、原則として出生時育児休業開始予定日の前日までに次の各号の一の事由が生じた場合には、申し出により、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日を、1 回に限り変更することができる。

- (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かかる子の親である配偶者の死亡
 - (3) 配偶者が負傷又は疾病により出生時育児休業申出にかかる子を養育することが困難になったこと。
 - (4) 配偶者が出生時育児休業申出にかかる子と同居しなくなったこと。
 - (5) 当該出生時育児休業にかかる子が負傷、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場合
 - (6) 当該出生時育児休業にかかる子について、保育所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場合
- 2 出生時育児休業申出者が、出生時育児休業終了予定日の原則として 2 週間までに申し出た場合は、当該申出に係る出生時育児休業終了予定日を、1 回に限り変更することができる。
- 3 出生時育児休業期間の変更の申出において、その事由を確認する必要がある場合は、出生時育児休業期間変更の申出をした有期雇用職員に対し、証明書類の提出を求めることがある。

(出生時育児休業の終了)

第 9 条の 6 出生時育児休業終了予定日（前条により変更された場合は、変更後の出生時育児休業終了予定日）とされる日の前日までに、次の各号の一の事情が生じた場合は、当該事情が生じた日（第 6 号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に出生時育児休業は終了する。

- (1) 出生時育児休業にかかる子が死亡した場合
 - (2) 出生時育児休業にかかる子が出生時育児休業申出者の子でなくなった場合
 - (3) 出生時育児休業にかかる子が出生時育児休業申出者と同居しなくなった場合
 - (4) 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こと（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場合
 - (5) 出生時育児休業申出者が、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かかる子が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場合
 - (6) 出生時育児休業終了予定日とされる日までに、出生時育児休業申出をした有期雇用職員について、産前産後休暇期間、第 10 条第 1 項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まった場合
 - (7) 第 9 条の 2 第 2 項第 2 号に該当することとなった場合
- 2 出生時育児休業をしている職員は、前項各号に掲げる事情が生じた場合には、養育状況変更届（別紙様式 2）により遅滞なく、申し出なければならない。

第3章 介護休業

(介護休業の対象者等)

第10条 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（以下「要介護状態」という。）にある家族を介護する有期雇用職員等は、第11条に規定する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月を経過する日までの間に、契約期間（契約更新される場合には、更新後の契約期間）が満了することが明らかでない者に限り、当該家族を介護するためにする休業（以下「介護休業」という。）をすることができる。

2 前項に定める家族とは、次の各号に掲げる者（第5号及び第6号に掲げる者にあつては、有期雇用職員等と同居しているものとする。以下「対象家族」という。）とする。

- (1) 配偶者
- (2) 父母
- (3) 子（有期雇用職員等と法律上の親子関係にある子をいい、養子を含む。介護に関する制度について以下同じ。）
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、孫及び兄弟姉妹
- (6) 父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子
- (7) 前各号以外の家族で機構が認めた者

3 第1項の規定にかかわらず、介護休業をしたことがある有期雇用職員等は当該介護休業を開始した日に介護していた要介護者については、次のいずれかに該当する場合、再度申出をすることができない。

- (1) 当該要介護者について3回の介護休業をした場合
- (2) 当該要介護者について介護休業をした日数が93日に達している場合

4 次のいずれかに該当する有期雇用職員等について、介護休業をすることができない旨の労使協定を締結した場合は、その者は、第1項の規定にかかわらず介護休業をすることができない。

- (1) 申出があつた日から起算して93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

(介護休業の申出)

第11条 介護休業を希望する有期雇用職員等は、対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、一の継続する要介護状態につき93日の範囲内で、介護休業を必要とする予定の連続する期間の初日（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、申し出るものとする。

2 介護休業の申出は、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（別紙様式3）を提出することにより行うものとする。

3 介護休業の申出において、その事由を確認する必要がある場合は、介護休業の申出をした有期雇用

職員等（以下「介護休業申出者」という。）に対し、証明書類の提出を求めることがある。

- 4 第1項の申出があった場合は、当該介護休業申出者に対し、介護休業の取扱いについて通知するものとする。

（申出の撤回等）

第12条 介護休業申出者は、介護休業開始予定日の前日までは当該申出を撤回することができる。

- 2 介護休業申出がされた後、介護休業開始予定日とされた日の前日までに当該有期雇用職員等に次に掲げる事由が生じた場合は、当該介護休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、有期雇用職員等は、理事長に当該事由が生じた旨を遅滞なく届出なければならない。

- (1) 介護休業にかかる対象家族が死亡した場合
- (2) 介護休業にかかる対象家族が介護休業申出者の対象家族でなくなった場合
- (3) 介護休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、対象家族を介護することができない状態になった場合

- 3 介護休業の申出を撤回した有期雇用職員等が、撤回した介護休業にかかる対象家族について再び介護休業を申し出た場合は、その対象家族について介護休業をすることができる。

- 4 第1項の介護休業申出の撤回は、介護休業撤回届（別紙様式4）により行うものとする。

（介護休業期間の変更）

第13条 介護休業申出者が、介護休業開始予定日の原則として1週間前までに申し出た場合は、1回に限り当該申出に係る介護休業開始予定日を変更することができる。

- 2 介護休業申出者が、介護休業終了予定日の原則として2週間前までに申し出た場合は、当該申出に係る介護休業終了予定日を1回に限り変更することができる。ただし、機構が特別な事情があると認めた場合には、複数回にわたり介護休業終了予定日を変更することができる。

- 3 介護休業期間の変更の申出において、その事由を確認する必要がある場合は、介護休業期間変更の申出をした有期雇用職員等に対し、証明書類の提出を求めることがある。

（介護休業の終了）

第14条 介護休業終了予定日（前条の規程により変更された場合は変更後の介護休業終了予定日）とされる日の前日までに次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合は、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）に介護休業は終了するものとする。

- (1) 介護休業にかかる対象家族が死亡した場合
- (2) 介護休業にかかる対象家族が介護休業申出者の対象家族でなくなった場合
- (3) 介護休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、対象家族を介護することができない状態になった場合
- (4) 介護休業終了予定日とされた日までに、産前産後の休暇期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まった場合

- (5) 対象家族の要介護状態が解消した場合

- (6) 第10条第4項に該当することとなった場合

- 2 介護休業をしている有期雇用職員等は、前項各号に掲げる事情が生じた場合には、介護状況変更届

(別紙様式4)により遅滞なく、申し出なければならない。

(介護休業の特例)

- 第15条** 介護休業の対象者のうち、特に必要がある場合は、1日又は1時間を単位とする短期介護休業を取得することができる。
- 2 前項の短期介護休業の申出については、第10条(第11条第2項を除く。)から第14条の規定を準用する。この場合において、「介護休業」とあるのは「短期介護休業」と読み替えて適用する。
- 3 短期介護休業申出者は、介護のため勤務しない日(以下「介護日」という。)を当該介護日の1週間前までに届け出るものとする。ただし、最初の介護日は短期介護休業開始予定日と同一とする。

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16条** 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する有期雇用職員等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有期雇用職員等が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1月については24時間、1年については150時間を超えて時間外労働をさせることはない。ただし、次の各号に該当する有期雇用職員等は、時間外労働の制限をすることができない。
- (1) 継続して雇用された期間が1年に満たない者
- (2) 1週間の所定勤務時間が2日以下の者
- 2 前項が適用される有期雇用職員等の範囲及びその他の事項については、育児・介護休業法第17条各項または第18条各項を準用する。
- 3 第1項の請求は、時間外労働制限申出書(別紙様式7)により行うものとする。
- 4 第1項の請求において、その事由を確認する必要がある場合には、当該請求を行った有期雇用職員等に対し、証明書類の提出を求めることがある。

(育児を行う有期雇用職員等の所定外勤務の免除)

- 第16条の2** 3歳に満たない子のある有期雇用職員等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所定外勤務の制限の請求を行った場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定勤務時間を超えて勤務させてはならない。ただし、労働者代表と協定により所定外勤務の制限の対象から除外することとした、次に掲げる有期雇用職員等からの請求があった場合を除く。
- (1) 継続して雇用された期間が1年に満たない者
- (2) 1週間の所定勤務時間が2日以下の者
- 2 前項が適用される有期雇用職員等の範囲及びその他の事項については、育児・介護休業法第16条の8及び9各項を準用する。
- 3 理事長は、請求に係るかかる事由について確認する必要があると認められるときは、当該請求を行った有期雇用職員等に証明書類の提出を求めることができる。

- 4 第1項の請求は、所定外勤務制限申込書（別紙様式8）により行うものとする。

第5章 深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

- 第17条** 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する有期雇用職員等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有期雇用職員等が当該家族を介護するために請求した場合には、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時までの間に労働させることはない。
- 2 前項が適用される有期雇用職員等の範囲及びその他の事項については、育児・介護休業法第19条各項または第20条各項を準用する。
- 3 第1項の請求は、深夜業制限申出書（別紙様式7）により行うものとする。

第6章 育児・介護のための勤務時間の短縮等

（勤務時間の短縮）

- 第18条** 有期雇用職員等は、育児又は介護を必要とする場合には、次の各号の一の勤務時間の短縮等の措置を取ることができる。ただし、1日の所定の勤務時間が6時間以内である勤務日を除く。
- (1) 次に掲げるところにより、1日の所定の勤務時間を短縮する措置
- イ 満1歳（第4条第4項の規定にかかる申出ができる場合にあっては満1歳6月、第4条第5項の規定にかかる申出ができる場合にあっては満2歳。以下同項において同じ。）に達する日までの子を養育する者で育児休業をしない場合又は満1歳から満3歳に達する日までの子を養育する場合 満1歳に満たない子を養育する期間又は満1歳から満3歳に達する日までの子を養育する期間について 1日につき1時間又は2時間（短縮後の1日の勤務時間が6時間未満となる場合を除く。）
- ロ 要介護状態にある対象家族を有期雇用職員等が介護をするために要する期間 1日につき1時間又は2時間（短縮後の1日の勤務時間が6時間未満となる場合を除く。）
- (2) 前号に掲げる期間について、1日の所定の勤務時間を変更することなく始業及び終業の時刻を30分繰り上げ又は繰り下げる措置（ただし、独立行政法人国立文化財機構職員勤務時間・休暇等規程第4条及び各施設の勤務時間・休暇等に関する細則に規定する職員の通常の始業・終業時間の範囲内で行うものとする。）
- 2 前項に掲げる介護を要する期間は、連続する3年の範囲とする。
- 3 第1項各号の時間は、1時間単位で申出るものとし、始業時及び終業時に30分単位で分割することができるものとする。
- 4 第1項第1号イの申し出は、育児による勤務時間の短縮申出書（別紙様式5）により、第1項第1号ロの請求は、介護による勤務時間の短縮申出書（別紙様式6）により行うものとする。

第 7 章 その他の事項

（育児・介護休業期間中の身分）

第 19 条 育児・介護休業をしている有期雇用職員等は、有期雇用職員等としての身分を保有するが、職務に従事しない。

（職務復帰）

第 20 条 育児・介護休業の期間が満了したとき、第 9 条および第 14 条の規定による育児・介護休業の期間が終了したときは、当該育児・介護休業に係る有期雇用職員等は、職務に復帰するものとする。

（通知書の交付）

第 21 条 理事長は、次に掲げる場合に、有期雇用職員等に対して通知書を交付する。

- (1) 有期雇用職員等が育児・介護休業をする場合
- (2) 有期雇用職員等が育児・介護休業期間を延長する場合
- (3) 育児・介護休業をした有期雇用職員等が職務に復帰した場合
- (4) 育児・介護休業を取り消す場合

（給与の取り扱い）

第 22 条 育児・介護休業及び勤務時間の短縮に係る給与は無給とする。

2 前項に関し、必要な事項は有期雇用職員就業規則等に定める。

（社会保険料）

第 23 条 育児休業中の国家公務員共済組合法による短期給付及び厚生年金保険の保険料については、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、当該各号に定める期間（その育児休業の期間が一月以下である者については、標準報酬の月額に係る保険料に限る）、法の規定により免除される。

- (1) 育児休業を開始した日の属する月と育児休業が終了する日の翌日が属する月とが異なる場合
その育児休業を開始した日の属する月からその育児休業が終了する日の翌日が属する月の前月までの月
 - (2) 育児休業を開始した日の属する月と育児休業が終了する日の翌日が属する月とが同一であり、かつ、当該月における育児休業の日数が 14 日以上である場合 当該月
- 2 有期雇用職員等が連続する二以上の育児休業をしている場合における前項の規定の適用については、その全部を一の育児休業とみなす。
- 3 育児休業を開始した有期雇用職員等は、速やかに育児休業期間保険料免除申出書（所定様式）を提出するものとする。
- 4 介護休業期間における国家公務員共済組合法による短期給付及び厚生年金保険の被保険者負担分は、機構が徴収するものとする。

（不利益取扱いの禁止）

第 24 条 有期雇用職員等は、この規程による育児・介護休業を取得したこと、及びこれに準ずる制度を利用したことを理由として、不利益な取扱いを受けない。

附 則

この規程は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 20 年 7 月 11 日に改正し、同日から施行する。

附 則

この規程は、平成 22 年 6 月 11 日に改正し、平成 22 年 6 月 30 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 28 年 12 月 2 日に改正し、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 29 年 9 月 8 日に改正し、平成 29 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和元年 5 月 1 日に改正し、同日から施行する。

附 則

この規程は、令和 4 年 3 月 22 日に改正し、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 4 年 3 月 22 日に改正し、令和 4 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 4 年 9 月 30 日に改正し、令和 4 年 10 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 6 年 12 月 13 日に改正し、同日から施行する。

別紙様式 1

(出生時育児休業・育児休業) 申 出 書

提出年月日 令和 年 月 日			
独立行政法人国立文化財機構理事長 様		所 属..... 役 職..... 氏 名.....	
下記のとおり育児休業を申請いたします。			
1 請求に係る子		2 請求者以外の子の親	
氏 名		氏 名	
続 柄		子との同・別居	☐ 同居 ☐ 別居
生 年 月 日 (出産予定日)	令和 年 月 日 生	就 業 の 有 無	☐ 有 ☐ 無
3 出生時育児休業			
3-1 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)		
	※出生時育児休業を2回に分割取得する場合は、1回目と2回目を一括で申し出ること 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)		
3-2 申出にかかる状況	(1)休業開始予定日の2週間前に申し出て ☐ いる ☐ いない (申出が遅れた理由)		
	(2)1の子について出生時育児休業をしたことが(休業予定含む) ☐ ない ☐ ある (回)		
	(3)1の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが ☐ ない ☐ ある (回) →2回ある場合又は1回あるかつ上記(2)が 2回ある場合、再度申出の理由 []		
4 育児休業	☐ 育児休業 ☐ 育児休業期間の延長		
	☐ 再度の育児休業 ☐ 再度の育児休業期間の延長 (再度の育児休業又は再度の育児期間の延長が必要な事情を記入)		
5 育児休業申請期間	令和 年 月 日から令和 年 月 日まで		

	令和 年 月 日から令和 年 月 日まで（予定）
6 既に育児休業をした期間	令和 年 月 日から令和 年 月 日まで
	令和 年 月 日から令和 年 月 日まで
7 配偶者の養育計画	育児休業等取得予定 ☐ 有 ☐ 無
養 育 予 定 期 間	令和 年 月 日から 令和 年 月 日まで
子を養育するために利用する制度等	☐ 育児休業 ☐ 育児休業以外の休業・休暇 ☐ その他（ ）
8 備 考	

- （注）①この請求書には，請求に係る子の氏名，請求者との続柄及び生年月日を証明する書類（医師または助産婦が発行する出生（産）証明書，母子健康手帳の出生届済証明書，官公署が発行する出生届受理証明書などのいずれかの写しでも可）を添付し，提出するものとする。
- ②子の出生前に請求する場合は，「3-1 休業の期間，5 育児休業申請期間」欄は出産予定日以降の期間とし，「1 請求に係る子」欄の記入及び証明書類の添付は，出生後速やかに行うこと。
- ③請求者の配偶者の養育予定期間は，請求者の育児休業における育児休業請求期間の満了日の翌日から再度の育児休業請求予定期間の初日の前日までの期間（3 月以上の期間に限る。）

- (注) ① 「5既に介護休業をした期間」「6既に部分休業をした期間」欄の記入は既に同一の要介護者に係る休業をした期間を記入する。
② 該当する□にはレ印を記入すること。

別紙様式 4

(介護休業撤回・介護状況変更) 届

令和 年 月 日 届出

理事長 殿

所属
職名
氏名

印

次のとおり（介護休業・介護による勤務時間の短縮）に係る家族の介護の状況について変更が生じたので届け出ます。

1 届出の理由

- ☐ 介護休業申出に係る要介護者が死亡した場合
- ☐ 介護休業申出に係る要介護者と当該介護休業申出をした職員との親族関係が消滅した場合
- ☐ 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、要介護者を介護できない状態になった場合
- ☐ その他（ ）

2 届出の事由が発生した日

令和 年 月 日

別紙様式 5

(育児による勤務時間の短縮・始業終業時刻変更) 申出書

理事長 殿		申出年月日 令和 年 月 日	
国立文化財機構有期雇用職員等育児・介護休業規程第 18条に基づき下記のとおり育児による(勤務時間短 縮・始業終業時刻変更)の申出をします。		申出者 所属 職名 氏名 印	
1 申出に係る子		2 申出者以外の子の親	
氏 名		氏 名	
続 柄		子との同・別居	☐ 同居 ☐ 別居
生年月日		就業の有無	☐ 有 ☐ 無
3 託児の態様	☐ 託児施設 () ☐ その他 () (託児時間: 時 分～ 時 分) (託児時間: 時 分～ 時 分)		
4 通勤時間	時間 分(託児先を経由する時間を含む)		
5 申出期間及 び時間	期 間		時 間
	令和 年 月 日から 令和 年 月 日まで	☐ 毎日 ☐ その他	午前 時 分～ 時 分 午後 時 分～ 時 分
6 備考			

- (注) ① この申出書には、申出に係る子の氏名、請求者との続柄及び生年月日を証明する書類(医師又は助産師が発行する出生(産)証明書、母子健康手帳の出生届済証明書、官公署が発行する出生届受理証明書などのいずれか)を添付すること(写しでも可)。
- ② 申出に係る子について、(ア)職員以外の子の親が部分休業その他の育児のための短時間勤務の制度の適用を受けている場合、(イ)託児の態様、通勤の状況以外に部分休業を必要とする事情がある場合には、その内容を備考欄に記入すること。
- ③ 職員は、勤務時間の短縮を取り消す場合は、所定の方法により申し出ること。
- ④ 該当する□にはレ印を記入すること。
- ⑤ 勤務時間短縮または始業終業時刻の変更については、いずれか該当するものを○印で囲むこと。

別紙様式 6

(介護による勤務時間の短縮・始業終業時刻変更) 申出書

理事長 殿		申出年月日 令和 年 月 日	
国立文化財機構有期雇用職等育児・介護休業規程第 18条に基づき下記のとおり介護による（勤務時間 短縮・始業終業時刻の変更）の申出をします。		申出者 所属 職名 氏名	印
1 申出に係る要介護者			
氏 名			
続 柄			
2 他に介護休業をしている親族の有無		☐ 有	☐ 無
3 介護の態様	☐ 介護施設（ ） ☐ その他（ ） （介護時間： 時 分～ 時 分） （介護時間： 時 分～ 時 分）		
4 通勤時間	時間 分（介護先を経由する時間を含む）		
5 申出期間及 び時間	期 間	時 間	
	令和 年 月 日から 令和 年 月 日まで	☐ 毎日 ☐ その他	午前 時 分～ 時 分 午後 時 分～ 時 分
6 備考			

- (注) ① 申出に係る要介護者について、(ア) 職員以外の子の親族が部分休業その他の介護のための短時間勤務の制度の適用を受けている場合、(イ) 介護の態様、通勤の状況以外に部分休業を必要とする事情がある場合には、その内容を備考欄に記入すること。
- ② 職員は、勤務時間の短縮を取り消す場合は、所定の方法により申し出ること。
- ③ 該当する□にはレ印を記入すること。
- ④ 勤務時間短縮または始業終業時刻の変更については、いずれか該当するものを○印で囲むこと。

別紙様式 7

(時間外労働・深夜業) 制限申出書

理事長 殿		申出年月日 令和 年 月 日	
		申出者 所属	
		職名	
		氏名 印	
国立文化財機構有期雇用職員等育児・介護休業規程第(16・17)条により、下記のとおり(育児・介護)のための(時間外労働の制限・深夜業の制限)を申し出ます。			
1 申出に係る家族の状況			
氏 名			
続 柄			
生年月日(育児のみ)	令和 年 月 日生		
2 申出者以外の子の親(育児のみ)			
氏 名			
子との同・別居	☐ 同居 ☐ 別居		
就業の有無	☐ 有 ☐ 無		
3 申出をする理由(介護のみ)			
4 申出期間	令和 年 月 日から令和 年 月 日		
	令和 年 月 日から令和 年 月 日		
	令和 年 月 日から令和 年 月 日		
	令和 年 月 日から令和 年 月 日		
5 備考			

- (注) ①この申出書には、育児の場合には申出に係る子の氏名、申出者との続柄及び生年月日を証明する書類(医師又は助産師が発行する出生(産)証明書、母子健康手帳の出生届済証明書、官公署が発行する出生届受理書など)を添付すること(写しでも可)。
- ②子の出生前に申出する場合は、「4 申出期間」欄は出産予定日以後の期間とし、「1 申出に係る家族の状況」欄の記入及び証明書類の添付は、出生後、速やかに行うこと。
- ③備考欄には、申出に係る子が養子の場合においては、養子縁組の効力が生じた日を記入する。
- ④該当する□にはレ印を記入すること。
- ⑤育児または介護、時間外労働または深夜業及び根拠条文については、いずれか該当するものを○印で囲むこと。

別紙様式 8

所定外勤務免除申出書

理事長 殿		申出年月日 令和 年 月 日
		申出者 所属
		職名
		氏名 印
国立文化財機構有期雇用職員等育児・介護休業規程第 16 の 2 条により，下記のとおり（育児・介護）のための所定外勤務の免除を申し出ます。		
1 申出に係る家族の状況		
氏 名		
続 柄		
生年月日	年 月 日生	
2 1 の子が生まれていない場合の出産予定者の状況		
氏 名		
続 柄		
出産予定日	令和 年 月 日	
3 申出期間	令和 年 月 日から令和 年 月 日	
4 申出に係る状況	免除開始予定日の 1 か月前に申出をして いる・いない→申出が遅れた理由 []	
5 備考		

- (注) ①この申出書には，申出に係る子の氏名，申出者との続柄及び生年月日を証明する書類（医師又は助産師が発行する出生（産）証明書，母子健康手帳の出生届済証明書，官公署が発行する出生届受理書など）を添付すること（写しでも可）。
- ②子の出生前に申出する場合は，「3 免除の期間」欄は出産予定日以後の期間とし，「1 申出に係る家族の状況」欄の記入及び証明書類の添付は，出生後，速やかに行うこと。