

○国立大学法人宮崎大学職員の育児休業等に関する規程

〔平成16年4月1日  
制 定〕

改正 平成17年3月30日 平成20年3月31日  
平成21年3月30日 平成22年6月24日  
平成24年3月29日 平成25年9月26日  
平成28年3月25日 平成28年12月22日  
平成30年3月22日 令和4年9月22日

(目的)

第1条 この規程は、国立大学法人宮崎大学職員就業規則第38条及び国立大学法人宮崎大学有期契約職員就業規則第38条の規定に基づき、国立大学法人宮崎大学（以下「本法人」という。）における育児休業等に関し必要な事項を定める。

(法令との関係)

第2条 育児休業等につき、この規程に定めのない事項については、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）、その他の関係法令及び諸規則の定めるところによる。

(定義)

第3条 この規程において「育児休業」とは、職員が3歳に満たない子（実子、養子、特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、養子縁組里親である職員に委託されている子及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める子をいう。以下同じ。）を養育するためにする休業をいう。

2 この規程において「出生時育児休業」とは、国立大学法人宮崎大学に勤務する職員の労働時間、休日及び休暇等に関する規程（以下「労働時間・休暇等規程」という。）別表6第6号及び第7号に定める産前、産後を事由とする特別休暇（以下「産前産後休暇」という。）を取得していない職員が、子が出生した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までに当該子を養育するためにする休業をいう。

3 この規程において「育児部分休業」とは、職員が3歳に満たない子（ただし、学長が医師の確保が困難であると認める部署に勤務する医師である職員については、満6歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子）を養育するために、所定労働時間の始め又は終わりにおいて、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分を単位として休業することをいう。ただし、1日の所定労働時間数が5時間45分になるまでを限度とする。

(育児休業対象者)

第4条 育児のために休業することを希望する職員は、この規程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、期間を定めて雇用される職員にあつては、申出時点において子が1歳6月に達する日までに、契約期間（労働契約が更新される場合には、更新後の契約期間）が満了することが申出時点で明らかでない職員に限り、育児休業をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、本法人と職員の過半数を代表するものとの間で書面により締結された育児休業等に関する労使協定（以下「育児休業協定」という。）により育児休業の対象から除外することとされた次の各号に定める職員からの申出は拒むことができる。

- (1) 育児休業申出の日から起算して1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(育児休業期間)

第5条 育児休業を取得できる期間は、子が出生した日又は出産予定日から3歳に達する日までの期間とし、また当該期間内に、原則として2回まで分割して取得することができる。

2 前項の規定にかかわらず、育児休業に係る子を出産した職員については、産前産後休暇の終了日の翌日以降当該子が3歳に達する日までの期間とする。

(育児休業の申出)

第6条 育児休業の申出は、育児休業申出書により、育児休業をする一の期間について、その初日（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、原則として育児休業開始予定日の1月前までに学長に対して行わなければならない。

2 前項の申出のうち、次に掲げる第1号から第3号のいずれにも該当する場合又は第4号に該当

する場合の申出は、育児休業開始予定日の2週間前までに学長に対して行わなければならない。

- (1) 当該申出に係る子について、職員又は配偶者が当該子の1歳又は1歳6月到達日において育児休業をしている場合
  - (2) 次のいずれかの事情がある場合
    - ア 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
    - イ 配偶者が死亡、負傷、疾病等の理由により子を養育することが困難になった場合
  - (3) 1歳誕生日又は1歳6月誕生日当日から育児休業を開始する場合。ただし、配偶者が1歳誕生日又は1歳6月誕生日の当日から育児休業を開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日から開始するものとする。
  - (4) 前各号にかかわらず、産前産後休暇、介護休業、出生時育児休業又は新たな育児休業が始まったことにより育児休業が終了し、終了事由である産前産後休暇若しくは出生時育児休業に係る子又は介護休業に係る家族が死亡等となった場合
- 3 学長は、職員から育児休業の申出があった場合において、次の各号のいずれかに該当するときは、当該各号に掲げる日までの間のいずれかの日を育児休業開始日として指定することができる。
- (1) 育児休業開始予定日とされた日が申出があった日の翌日から起算して1月（前項の規定による申出にあっては、2週間）を経過する日（以下「1月等経過日」という。）前の日であるとき。  
当該育児休業開始予定日とされた日から1月等経過日までの間
  - (2) 当該申出があった日までに次に掲げる事由が生じたとき。  
当該申出があった日の翌日から起算して1週間を経過する日までの間
    - ア 出産予定日前に子が出生したこと。
    - イ 配偶者が死亡したこと。
    - ウ 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。
    - エ 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。
    - オ 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
    - カ 当該育児休業の申出に係る子が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、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
- 4 学長は、育児休業の申出について、その事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、証明書類の提出を求めることができる。
- 5 育児休業中にある期間を定めて雇用される職員が、雇用契約更新後も引き続き休業を希望する場合は雇用契約更新の都度、改めて申出を行うものとする。ただし、この申出回数は前条第1項に規定する申出回数には含めない。

（育児休業開始予定日の変更）

- 第7条 育児休業の申出をした職員は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日（前条第3項の規定による学長の指定があった場合にあつては、当該学長の指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに、同条第3項第2号に定める事由が生じた場合には、当該育児休業開始予定日とされた日の前日までに、学長に申し出ることにより、休業1回につき、1回に限り育児休業開始予定日を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。
- 2 学長は、前項の規定による申出があった場合において、当該休業申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が当該申出があった日の翌日から起算して1月を超えない範囲内で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。）前の日であるときは、当該変更後の育児休業開始予定日とされた日から当該期間経過日（その日が変更前の当該育児休業開始予定日とされていた日以後の日である場合にあつては当該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育児休業開始予定日として指定することができる。
- 3 第6条第1項、第2項及び第4項の規定は、育児休業開始予定日の変更について準用する。

（育児休業終了予定日の変更）

- 第8条 育児休業をしている職員は、当該育児休業終了予定日とされた日の2週間前の日までに、学長に申し出ることにより、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。
- 2 前項に規定するもののほか、第6条第1項、第2項及び第4項の規定は、前項に定める変更について準用する。

（育児休業の撤回等）

第9条 育児休業申出をした職員は、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。

2 育児休業申出がされた後、育児休業開始予定日とされた日の前日までに職員が当該育児休業申出に係る子を養育しないこととなった事由として次に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、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、学長に当該事由が生じた旨を遅滞なく届け出なければならない。

- (1) 育児休業申出に係る子が死亡した場合
- (2) 育児休業申出に係る子が職員の子でなくなった場合
- (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が別居することとなった場合
- (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となった場合

3 第1項の育児休業申出の撤回は、育児休業申出書により学長に対して行うものとする。

4 第2項の届出は養育状況変更届により学長に対して行うものとする。

(育児休業期間の終了)

第10条 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、第5条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。

- (1) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、前条第2項に規定する事由が生じたこと。
- (2) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が3歳に達したこと。
- (3) 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、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。

2 前条第2項後段の規定は、前項第1号の事由が生じた場合について準用する。

(出生時育児休業対象者)

第11条 育児のために休業することを希望する職員であつて、産前産後休暇を取得しておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週以内の子と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用する職員にあつては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週を経過する日の翌日から6月を経過するまでに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない職員に限り、出生時育児休業をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、育児休業協定により除外された次の各号に定める職員からの休業の申出は拒むことができる。

- (1) 出生時育児休業申出の日から起算して8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(出生時育児休業の申出)

第12条 出生時育児休業の申出は、出生時育児休業を開始しようとする期間の初日（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、原則として当該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を提出することにより、学長に対して行わなければならない。ただし、出生時育児休業中にある期間を定めて雇用される職員が雇用期間を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合は、更新された当該期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行わなければならない。

2 学長は、当該申出をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

3 第1項の申出において、出生時育児休業開始予定日とされた日が当該出生時育児休業の申出があった日の翌日から起算して2週間を経過する日（以下「2週間等経過日」という。）より前の日である場合には、学長は当該出生時育児休業開始予定日とされた日から当該2週間等経過日まで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。ただし、当該出生時育児休業の申出があった日までに次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合にあつては、当該出生時育児休業の申出のあった日の翌日から起算して1週間を経過する日までに出生時育児休業開始予定日を指定するものとする。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと。
- (2) 配偶者が死亡したこと。
- (3) 配偶者が負傷又は疾病により、出生時育児休業の申出に係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の申出に係る子と同居しなくなったこと。

- (5) 出生時育児休業の申出に係る子が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、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
- 4 当該出生時育児休業申出書を提出した職員（以下「出生時育休申出者」という。）は、申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生後2週間以内に出生時育児休業対象児出生届を、学長へ提出しなければならない。
- 5 学長は、第1項の申出又は前項の届出があった場合は、速やかに出生時育休申出者に対し、関係法令等に基づき別に定める事項を通知する。

（出生時育児休業の申出回数）

- 第13条 出生時育児休業の申出は、一子につき2回までとし、双子以上の場合は、これを一子とみなす。ただし、出生時育児休業を2回に分割して取得する場合は初回の出生時育児休業の申出の際にまとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は、再度の申出を拒む場合がある。
- 2 前項の規定にかかわらず、次に掲げる場合には、再度の出生時育児休業の申出ができる。
- (1) 特別な事情がある場合
- (2) 前条第1項ただし書の規定により、期間を定めて雇用される職員であって、雇用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者が、当該出生時育児休業に係る子について、当該雇用期間の更新後の雇用期間の初日を出生時育児休業開始予定日とする申出をする場合

（出生時育児休業期間等）

- 第14条 出生時育児休業を取得できる期間は、子の出生後8週間以内のうち4週間（28日）を限度として出生時育児休業申出書に記載された期間とする。
- 2 職員は、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに学長に申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を当該出生時育児休業1回につき1回、また、出生時育児休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を当該出生時育児休業中1回につき1回行うことができる。
- 3 前項の出生時育児休業期間変更の申出は、出生時育児休業申出書により学長に対して行うものとする。
- 4 学長は、前項の申出があった場合は、速やかに当該申出を提出した職員に対し、関係法令等に基づき別に定める事項を通知する。

（出生時育児休業の撤回）

- 第15条 出生時育休申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、出生時育児休業の申出を撤回することができる。
- 2 前項の出生時育児休業申出の撤回は、出生時育児休業申出書により学長に対して行うものとする。
- 3 学長は、前項の届出があった場合は、速やかに当該申出をした職員に対し、関係法令等に基づき別に定める事項を通知する。
- 4 出生時育児休業の申出の撤回は、1回の撤回につき1回休業したものとみなし、撤回した出生時育児休業を含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。
- 5 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休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、出生時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、出生時育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、その旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業期間の終了）

- 第16条 出生時育児休業をしている職員が、次の各号のいずれかに該当することとなった場合には、出生時育児休業はその事由が生じた日（第8号及び第9号に掲げる事由が生じた場合にあっては、その前日）をもって終了する。
- (1) 出生時育児休業に係る子が死亡したとき。
- (2) 出生時育児休業に係る子が養子の場合で、離縁や養子縁組を取消したとき。
- (3) 出生時育児休業に係る子が他人の養子となったことその他の事情により同居しないこととなったとき。
- (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。
- (5) 職員が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により自ら出生時育児休業に係る子を養育することが困難な状態となったとき。
- (6) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過したとき。

- (7) 子の誕生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達したとき。
  - (8) 産前産後休暇となったとき。
  - (9) 新たに育児休業、出生時育児休業又は介護休業を取得したとき。
- 2 前項各号（第6号及び第7号を除く。）に該当することとなった職員は、遅滞なく、養育又は介護の状況変更届を、学長に提出しなければならない。

（育児休業期間及び出生時育児休業期間の身分）

第17条 育児休業又は出生時育児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。

（職務復帰）

- 第18条 育児休業期間若しくは出生時育児休業期間が満了したとき、又は第10条若しくは第16条の規定により終了したときは、当該育児休業又は出生時育児休業に係る職員は、職務に復帰する。
- 2 前項による職務への復帰は、休業開始前直前の部署及び職務に復帰するものとする。ただし、本人の希望がある場合及び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。

（人事異動通知書の交付）

- 第19条 学長は、次に掲げる場合には、職員に対して人事異動通知書を交付する。
- (1) 職員から育児休業又は出生時育児休業の申出があった場合（育児休業開始予定日又は出生時育児休業開始予定日を指定する場合を含む。）
  - (2) 職員から育児休業開始予定日若しくは出生時育児休業開始予定日又は育児休業終了予定日若しくは出生時育児休業開始予定日の変更の申出があった場合
  - (3) 育児休業又は出生時育児休業をした職員が職務に復帰した場合
- 2 学長は、職員が育児休業又は出生時育児休業の申出をしたときは、育児休業期間又は出生時育児休業期間中の待遇に関する事項等を明示した育児休業取扱通知書を速やかに交付する。

（育児休業期間及び出生時育児休業期間の給与）

- 第20条 育児休業期間又は出生時育児休業期間については、給与を支給しない。
- 2 6月1日及び12月1日（以下「期末基準日」という。）に育児休業又は出生時育児休業をしている職員のうち、期末基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある場合には、第1項の規定にかかわらず、当該期末基準日に係る期末給を支給する。
- 3 6月1日及び12月1日（以下「勤勉基準日」という。）に育児休業又は出生時育児休業をしている職員のうち、勤勉基準日以前6月以内の期間において勤務した期間がある職員には、第1項の規定にかかわらず、当該勤勉基準日に係る勤勉給を支給する。
- 4 このほか、育児休業期間及び出生時育児休業期間の給与に関し必要な事項は国立大学法人宮崎大学職員給与規程（以下「給与規程」という。）に定める。

（職務復帰後における給与等の取扱い）

第21条 育児休業又は出生時育児休業をした職員が職務に復帰した場合におけるその者の号俸については、給与規程の定めるところにより、必要な調整を行うことができる。

（教育訓練）

第22条 6月以上の育児休業をする職員で、育児休業期間中、復職準備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。

（年次有給休暇）

第23条 労働時間・休暇等規程第20条の規定による年次有給休暇の算定にあたっては、育児休業期間及び出生時育児休業期間は、その全期間を在職期間とする。

（育児部分休業）

第24条 職員は、学長に申し出ることにより、育児部分休業及を行うことができる。

（育児部分休業対象者）

- 第25条 育児のために部分休業を希望する職員は、この規程の定めるところにより、育児部分休業をすることができる。ただし、1日の所定労働時間が6時間以下の職員については対象から除外する。
- 2 前項の規定にかかわらず、育児休業協定により育児部分休業等の対象から除外することとき

れた次に定める職員は、育児部分休業等をする事ができない。

(1) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(育児部分休業の申出)

第26条 育児部分休業の申出は、育児部分休業申出書により行うものとする。

(育児休業の準用)

第27条 第7条から第10条までの規定は、育児部分休業について準用する。この場合において「育児休業」とあるのは、「育児部分休業」と読み替えるものとする。

(育児部分休業の給与)

第28条 第24条の規定による育児部分休業をしている期間については、その勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額する。

2 育児部分休業の給与に関し必要な事項は、給与規程の定めるところによる。

(育児のための勤務時間の取扱い)

第29条 職員は、第30条から第32条までに規定する勤務時間の取扱いについて、学長に申し出ることができる。

(育児のための始業時刻又は終業時刻の繰り下げ又は繰り上げ)

第30条 労働時間・休暇等規程第5条第3項の規定による始業時刻又は終業時刻の繰り下げ又は繰り上げ措置を請求しようとする職員は、1日につき1時間を単位として2時間まで、1日の所定労働時間の範囲内において始業・終業の時刻等を変更することができる。

(育児のための時間外勤務の制限)

第31条 労働時間・休暇等規程第13条第1項の規定による時間外勤務の制限措置を請求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「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「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「制限終了予定日」という。）を明らかにして、原則として制限開始予定日の1月前までに、時間外勤務制限申請書を学長に提出しなければならない。

2 学長は、申請に際して必要な各種証明書の提出を求めることができる。

3 学長は、第1項の規定による申請書の提出があった場合において、事業の正常な運営を妨げることの有無について速やかに当該申請をした職員に対し通知するものとする。当該通知後において、事業の正常な運営に妨げがあることが明らかになった場合にあっては、学長は、当該日の前日までに当該申請をした職員に対しその旨を通知するものとする。

4 制限終了予定日の前日までに、次の各号に掲げる事由が生じた場合は、当該各号に掲げる日をもって制限期間は終了するものとする。ただし、制限開始予定日の前日までに、第1号に掲げる事由が生じた場合は、当該申請はなかったものとみなす。

(1) 制限措置申請に係る子の死亡等により当該子を養育しないこととなったこと。

当該事由が発生した日

(2) 制限措置申請に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

(3) 制限措置を受けている職員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こと。

産前産後休暇、育児休業又は介護休業開始日の前日

5 申請者は、前項第1号の事由が生じた場合は、遅滞なく、その旨を学長へ通知しなければならない。

(育児のための深夜勤務の免除)

第32条 労働時間・休暇等規程第14条第1項の規定による深夜勤務（労働時間・休暇等規程第12条に規定する深夜の時間における勤務をいう。）の免除措置を請求しようとする職員は、1回につき、1年以上6月以内の期間（以下「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「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「免除終了予定日」という。）を明らかにして、原則として免除開始予定日の1月前までに、深夜勤務免除申請書を学長に提出しなければならない。

2 免除期間終了予定日の前日までに、次の各号に掲げる事由が生じた場合は、当該各号に掲げる日をもって免除期間は終了するものとする。ただし、免除開始予定日の前日までに、第1号に掲げる事由が生じた場合は、当該申請はなかったものとみなす。

(1) 免除措置申請に係る子の死亡等により当該子を養育しないこととなったこと。

当該事由が発生した日

(2) 免除措置申請に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

- (3) 免除措置を受けている職員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こと。  
産前産後休暇、育児休業又は介護休業開始日の前日

3 前条第2項、第3項及び第5項の規定は、深夜勤務免除申請について準用する。

(不利益取扱いの禁止)

第33条 職員は、育児休業、出生時育児休業、育児部分休業及び前3条に規定する育児のための勤務時間の取扱いを理由として、不利益な取扱いを受けない。

(その他)

第34条 学長は、職員の育児部分休業及び第30条から第32条までに規定する育児のための勤務時間の取扱いに関する権限を労働時間・休暇等規程第3条に規定する労働時間、休日及び休暇等に関する監督者に委任するものとする。

2 育児休業申出書等の様式及び記載事項、その他育児休業等に関する手続については、別に定める。

附 則

1 この規程は、平成16年4月1日から施行する。

2 施行日の前日において、国家公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第109号。以下この項において「育児休業法」という。）第3条の規定により育児休業の承認を受けている職員及び育児休業法第11条の規定により部分休業の承認を受けている職員であって、施行日において本法人の職員である者は、この規程の定めるところにより、育児休業及び育児部分休業の申出をしたものとみなす。

3 施行日の前日において、人事院規則10-11（育児又は介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限）第2条及び第6条の規定により深夜勤務及び超過勤務の制限に関する規定の適用を受けている職員であって、施行日において本法人の職員であるものは、この規程の定めるところにより、時間外勤務の制限及び深夜勤務の免除措置を請求したものとみなす。

附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成20年3月31日から施行する。

附 則

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成25年9月26日から施行する。

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和4年10月1日から施行する。