

# 地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員の育児・介護休業等に関する規程

制定 平成20年4月1日 規程第57号

最近改正 平成23年4月1日

## 第1章 総則

### (趣旨)

第1条 この規程は、地方独立行政法人大阪市立工業研究所（以下「法人」という。）の職員の育児休業、育児部分休業及び介護休業等に関する取扱いについて定めるものとする。

### (定義)

第2条 この規程において「職員」とは、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員就業規則（以下「就業規則」という。）第2条に定める職員並びに第3条第2項第3号に定める再雇用職員及び第6条に定める任期付職員をいう。

## 第2章 育児休業

### (育児休業の対象者)

第3条 育児のために休業をすることを希望する職員であつて、3歳に満たない子と同居し、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、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。）を超えて引き続き雇用されないことが明らかでない限り、育児休業をすることができる。

2 前項の規程にかかわらず、次の各号に該当する場合は育児休業をすることができない。

- (1) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的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である
- (2) 6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に出産する予定であるか、または、産後8週間以内である
- (3) 育児休業申出に係る子と同居していない。

3 男性職員は、配偶者が産前産後休暇中の期間、または、産前産後休暇を取得しない場合にあつては、出産予定日前の6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内、または、産後8週間以内の期間であっても、育児休業を取得できる。

### (育児休業の申出の手続等)

第4条 育児休業をすることを希望する者は、育児休業をしようとする期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（「育児休業終了予定日」）を明らかにして、原則として、育児休業開始予定日の1か月（1歳から1歳6か月に達するまでの子に係る育児休業にあつては2週間）前までに、育児休業申出書を提出することにより申し出なければならない。なお、期間を定めて雇用される職員が育児休業をしている場合において、雇用契約を更新するにあたり、引き続き育児休業を希望するときは、更新された雇用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 子の出生の日及び産後8週間の期間内（出生の日から57日以内）に最初の育児休業をした職員は、特別の事情がない場合でも、再度の育児休業をすることができる。なお、特別の事情がある場合についても、再度の育児休業をすることができる。

3 前項に定める特別の事情は、次に掲げる事情とする。

- (1) 育児休業をしていた職員について産前産後休暇又は新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産前産後休暇又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき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) 育児休業をしていた職員について介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、介護休業の対象となった要介護者が死亡し、又は離婚、婚姻の取消、離縁等により職員との親族関係が消滅したこと
- (3) 育児休業をしていた職員が、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に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児休業が終了した後に、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復したこと
- (4) 職員が育児休業計画書を提出して最初の育児休業をした後3ヶ月以上が経過した（当該職員が、最初を取得した育児休業の請求の際に、両親が育児休業等により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により法人に申し出た場合に限る。）
- (5) 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再度の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
- (6) 育児休業をしていた職員が退職又は停職となったことにより育児休業が終了した後、当該退職又は停職の期間が終了したこと

4 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場合は、育児休業の申出をした職員（以下「育児休業申出者」という。）に証明書等の提出を求めることがある。

5 申出の日以後に申出に係る子が出生したときは、育児休業申出者は、その旨を出生後遅滞なく届出なければならない。

（育児休業の期間等）

第5条 育児休業の期間は、当該育児休業に係る子が3歳に達する日までの範囲内において、原則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、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（平成3年法律第76号）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。

（育児休業開始予定日の変更）

第6条 育児休業申出者は、次の各号のいずれかに該当する事由が生じたときは、育児休業期間変更申出書によって、原則として育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、1回に限り育児休業開始予定日の繰り上げ変更をすることができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと
- (2) 育児休業申出に係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係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係る子と同居しなくなったこと

（育児休業終了予定日の変更）

第7条 育児休業申出者は、育児休業期間変更申出書によって、原則として育児休業終了予定日の1か月（1歳から1歳6か月に達するまでの子に係る育児休業にあつては2週間）前までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更をすることができる。

2 育児休業終了予定日の繰り下げ変更は、特別の事情がある場合を除き、1回に限るものとする。

3 前項に定める特別の事情は、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育児休業終了予定日の変更の申出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終了予定日の再度の変更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とする。

4 育児休業申出者が育児休業終了予定日の繰り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、原則として繰り

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。

(育児休業の申出の撤回等)

第8条 育児休業申出者は、育児休業開始予定日(第6条により変更された場合にあっては変更後の育児休業開始予定日)の前日までは、育児休業の申出を撤回することができる。

2 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。

3 前項に定める特別の事情は、次のとおりとする。

(1) 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的の障害により育児休業申出に係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係る子と同居しないこととなったこと

4 育児休業開始予定日の前日までに、次の各号に定める事由により育児休業申出者が当該育児休業申出に係る子の養育をしないこととなった場合には、当該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、育児休業申出者は、遅滞なくその旨を届出なければならない。

(1) 育児休業申出に係る子の死亡

(2) 育児休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消

(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者と当該子が同居しないこととなったこと

(4) 育児休業申出者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、当該育児休業申出に係る子を養育することができない状態になったこと

(育児休業期間の終了)

第9条 育児休業終了予定日(第7条により変更された場合にあって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) 前条第4項各号に定める事由により育児休業申出者が当該育児休業申出に係る子の養育を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 子が3歳に達した日

(3) 育児休業申出者について、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3条第2項に該当することとなった場合 原則として当該事由が発生した日から2週間以内であって法人が指定した日

(5) 育児休業申出者が退職又は停職となった場合 退職又は停職の開始日の前日

2 前項第1号及び第4号の事由が生じた場合には、育児休業申出者は遅滞なくその旨を届出なければならない。

### 第3章 育児短時間勤務

(育児短時間勤務)

第10条 職員のうち小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育する者は、理事長の承認を得て、次の各号に掲げる職員の区分に応じ、当該各号に定めるいずれかの勤務の形態により、当該職員が希望する日及び時間帯において勤務すること(以下「育児短時間勤務」という。)ができる。ただし、育児短時間勤務を申請した期間について当該職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難と認められる場合はこの限りではない。

(1) 日曜日及び土曜日を休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下この項において同じ。)とし、休日以外の日において1日につき3時間55分勤務すること

- (2) 日曜日及び土曜日を休日とし、休日以外の日において1日につき4時間55分勤務すること
- (3) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を休日とし、当該5日間のうちの休日以外の日において1日につき7時間45分勤務すること
- (4) 日曜日及び土曜日並びに月曜日から金曜日までの5日間のうちの2日を休日とし、当該5日間のうちの休日以外の日のうち、2日については1日につき7時間45分、1日については1日につき3時間55分勤務すること

(育児短時間勤務の申請手続)

第11条 育児短時間勤務を申請する職員は、育児短時間勤務をしようとする期間（1年以上1年以下の期間に限る。）の初日及び末日、勤務の形態、並びに、当該勤務形態における勤務の日及び時間帯を明らかにして、育児短時間勤務を始めようとする日の1月前までに、所定の様式により申請しなければならない。

2 育児短時間勤務により養育しようとする子について、既に育児短時間勤務をしたことがある職員については、当該子に係る育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過するまでの間は、再度申請することができない。ただし、次に掲げる事情による場合はこの限りではない。

- (1) 育児短時間勤務をしている職員について産前産後休暇又は当該子以外の子に係る育児休業若しくは新たな育児短時間勤務の開始により、当該育児短時間勤務が終了した後に、当該産前産後休暇又は育児休業若しくは新たな育児短時間勤務の対象となった子が死亡した場合、又は、養子縁組等により職員と別居することとなった場合
  - (2) 育児短時間勤務をしていた職員について、介護休業の開始により育児短時間勤務が終了した場合で、介護休業の対象となった要介護者が死亡し、又は離婚、婚姻の取消、離縁等により職員との親族関係が消滅した場合
  - (3) 育児短時間勤務をしている職員が、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短時間勤務に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより当該育児短時間勤務が終了した後に、当該職員が当該子を養育することができる状態に回復した場合
  - (4) 職員が当該申請に係る子について最初に行った育児短時間勤務が終了した後に、職員の配偶者が3か月以上の期間にわたり当該子を常態として養育し、又は育児短時間勤務その他これに類する所定の勤務時間を短縮することにより子の養育を支援する方法により養育した場合（当該職員が、最初に取得した育児短時間勤務の請求の際に、両親が育児休業等により当該子を養育するための計画について育児休業等計画書により法人に申し出た場合に限る。）
  - (5) 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短時間勤務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短時間勤務に係る子について育児短時間勤務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場合
  - (6) 育児短時間勤務をしていた職員が休職又は停職となったことにより、当該育児短時間勤務が終了した後に、当該休職又は停職の期間が終了した場合
- 3 理事長は、第1項の申請を受けた場合は、請求に係る期間について当該請求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困難でないときは、これを承認するものとする。
- (育児短時間勤務の期間の延長)

第12条 育児短時間勤務をしている職員は、当該育児短時間勤務の期間の延長を請求することができる。

2 前条第1項及び第3項の規定は、育児短時間勤務の期間の延長について準用する。

(育児短時間勤務の申請の撤回等)

第13条 育児休短時間勤務を申請した職員は、育児短時間勤務開始予定日の前日までは、育児休短時間勤務の申出を撤回することができる。

2 育児短時間勤務開始予定日の前日までに、次の各号に定める事由により育児短時間勤務を申請した職員が当該申請に係る子の養育をしないこととなった場合は、当該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、育児短時間勤務を申請した職員は、遅滞なくその旨を届出なければならない。

- (1) 当該申請に係る子の死亡
- (2) 当該申請に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
- (3) 当該申請に係る子が養子となったことその他の事情により当該申請をした職員と当該子とが同居しないこととなったこと
- (4) 育児短時間勤務申請に係る職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、当該育児休業申出に係る子を養育することができない状態になったこと

(育児短時間勤務の終了)

第14条 育児短時間勤務は、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には終了するものとする。

- (1) 育児短時間勤務をしている職員が当該育児短時間勤務に係る子を養育しなくなった場合
- (2) 育児休業に係る子が小学校就学始期に達した場合
- (3) 育児休業申出者について、産前産後休暇、介護休業、育児休業又は新たな育児短時間勤務が始まった場合
- (4) 職員が育児短時間勤務により養育している子を、当該育児短時間勤務をすることにより養育している時間に、当該職員以外の当該子の親が養育することができることとなった場合
- (5) 育児短時間勤務をしている職員が退職又は停職となった場合

2 前項第1号及び第5号の事由が生じた場合には、育児短時間勤務する職員は遅滞なくその旨を届出なければならない。

#### 第4章 育児部分休業

(育児部分休業)

第15条 職員で小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育する者は、法人に申し出ることより、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと(以下「育児部分休業」という。)ができる。ただし、期間を定めて雇用される職員にあっては、育児部分休業を終了しようとする日(以下「育児部分休業終了予定日」という。)を超えて引き続き雇用されないことが明らかでない限り、育児部分休業をすることができる。

2 育児部分休業は、所定の勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて2時間(地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程(以下「勤務時間等規程」という。)第18条第1項第14号に掲げる規定に基づく育児時間を取得している職員については、2時間から当該育児時間を減じた時間)を超えない範囲内で、必要な時間について30分を単位として行うものとする。

3 育児部分休業の申出の手続、期間の変更、申出の撤回、期間の終了については、育児休業の例による。この場合において、第9条第1項第2号の規定については、「育児部分休業に係る子が小学校就学の始期に達した場合 子が小学校就学の始期に達した日」と読み替える。

#### 第5章 介護休業

(介護休業の対象者)

第16条 要介護状態にある家族を介護する職員は、この規程に定めるところにより介護休業をすることができる。

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（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。以下この項において同じ。）

(2) 父母

(3) 子

(4) 配偶者の父母

(5) 同居の祖父母

(6) 同居の兄弟姉妹

(7) 職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者として次に掲げる者で、かつ、職員と同居している者

ア 父母の配偶者

イ 配偶者の父母の配偶者

ウ 子の配偶者

エ 配偶者の子

オ 孫

（介護休業の申出の手続き等）

第17条 介護休業をすることを希望する者は、介護休業をしようとする期間について、その初日（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。）を明らかにして、原則として、介護休業開始予定日の1週間前までに、介護休業申出書に提出することにより申し出なければならない。なお、期間を定めて雇用される職員が介護休業をしている場合において、雇用契約を更新するにあたり、引き続き介護休業を希望するときは、更新された雇用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 前項の場合において、介護を必要とする一の継続する状態について初めて介護休業を申し出るときは、2週間以上の期間について一括して行うものとする。

3 介護休業の申出について、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職員（以下「介護休業申出者」という。）に証明書等の提出を求めることがある。

（介護休業の期間等）

第18条 介護休業の期間は、介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する9か月の範囲内（介護休業開始予定日から、その翌日から起算して9か月を経過する日までをいう。）において必要な期間とする。

2 介護休業の単位は、1日又は1時間（ただし、始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続した4時間の範囲内とする。）とし、9か月の期間内で、連続してあるいは断続して取得することができる。

（介護休業終了予定日の変更）

第19条 介護休業申出者は、介護休業期間変更申出書により、原則として介護休業終了予定日の1週間前までに申し出ることにより、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9か月を超えないものとする。

2 介護休業申出者が介護休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書により、変更後の介護休業終了予定日の1週間前まで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、速やかに本人に通知する。

（介護休業の申出の撤回等）

第20条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業の申出を撤回することができる。

2 介護休業開始予定日の前日までに、次の各号に定める事由により介護休業申出者が当該介護休業申出に係る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、介護休業申出者は、遅滞なくその旨を届出なければならない。

- (1) 介護休業申出に係る家族の死亡
- (2) 離婚、婚姻の取消、離縁等による介護休業申出に係る家族との親族関係の消滅
- (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、当該介護休業申出に係る家族を介護することができない状態になったこと  
(介護休業期間の終了)

第21条 介護休業終了予定日（第19条により変更された場合にあって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、次の名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名号に掲げる日とする。

- (1) 前条第2項各号に定める事由により介護休業申出者が当該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) 介護休業申出者について、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
- (3) 介護休業申出者が休職又は停職となった場合 休職又は停職の開始日の前日

2 前項第1号の事由が生じた場合には、介護休業申出者は遅滞なくその旨を通知しなければならない。

#### 第6章 育児又は介護を行う早出遅出勤務

(育児を行う職員の早出遅出勤務)

第22条 次の各号に該当する職員が、当該子を養育するために請求した場合については、請求の時期における業務の内容及び業務量等を勘案して業務の運営に支障があると理事長が認める場合を除き、勤務時間等規程第4条に定める始業時刻及び就業時刻を1時間の範囲内でこれらを繰り下げ又は繰り上げるもの（以下「育児に係る早出遅出勤務」という。）とする。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子のある職員
- (2) 小学校に就学している子のある職員であって、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第6条の2第2項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設及びこれに類する施設にその子を出迎えるため赴く職員

(育児を行う職員の早出遅出勤務の請求手続)

第23条 育児に係る早出遅出勤務を請求する職員は、育児に係る早出遅出勤務をしようとする期間の初日及び末日並びに希望する始業時刻及び終業時刻を明らかにして、あらかじめ所定の様式により申請しなければならない。

(育児を行う職員の早出遅出勤務の申請の撤回)

第24条 育児に係る早出遅出勤務を申請した職員は、育児に係る早出遅出勤務の開始予定日の前日までは、育児に係る早出遅出勤務の申請を撤回することができる。

2 育児に係る早出遅出勤務の開始予定日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は撤回されたものとみなす。

- (1) 当該請求に係る子の死亡
- (2) 当該請求に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消
- (3) 当該申請をした職員と当該子とが同居しないこととなったこと
- (4) 前3号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が第22条に規定する職員に該当しなくなったこと

3 前項各号に掲げる事由が生じた場合、育児に係る早出遅出勤務の申請した者は遅滞なくその旨を届け出なければならない。

(育児を行う職員の早出遅出勤務の終了)

第25条 育児に係る早出遅出勤務の終了予定日の前日までに、前条第2項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児に係る早出遅出勤務は終了するものとする。

2 前条第2項各号に掲げる事由が生じた場合、育児に係る早出遅出勤務をしている者は遅滞なくその旨を届け出なければならない。

(介護等を行う職員の早出遅出勤務)

第26条 次の各号に該当する職員が当該親族を看護及び介護するために請求した場合については、請求の時期における業務の内容及び業務量等を勘案して業務の運営に支障があると理事長が認める場合を除き、勤務時間等規程第4条に定める始業時刻及び就業時刻を1時間の範囲内でこれらを繰り下げ又は繰り上げるもの(以下「介護に係る早出遅出勤務」という。)とする。

(1) 疾病、負傷又は身体上若しくは精神上の障害によりにより日常生活に支障があるため、看護を必要としている同居の親族(当該親族の住居に泊まり込む場合を含む。以下「要看護者」という。)のある職員

(2) 高齢により日常生活に支障があるため、介護を必要としている同居の父母(配偶者の父母を含む。)(当該父母の住居に泊まり込む場合を含む。以下「早出遅出勤務における要介護者」という。)のある職員

(介護等を行う職員の早出遅出勤務の請求手続)

第27条 第23条の規定は、介護等に係る早出遅出勤務を申請について準用する。

(介護等を行う職員の早出遅出勤務の承認の失効等)

第28条 介護等に係る早出遅出勤務を申請した職員は、介護等に係る早出遅出勤務の開始予定日の前日までは、介護等に係る早出遅出勤務の申請を撤回することができる。

2 介護等に係る早出遅出勤務の開始予定日の前日までに、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、当該請求は撤回されたものとみなす。

(1) 当該請求に係る要介護者又は早出遅出勤務における要介護者の死亡

(2) 当該請求に係る要介護者又は早出遅出勤務における要介護者との離婚、婚姻の取消、離縁又は養子縁組の取消による親族関係の消滅

(3) 当該請求をした職員と当該請求に係る要介護者又は早出遅出勤務における要介護者とが同居しないこととなったこと

(4) 前3号に掲げる場合のほか、当該請求をした職員が第26条に規定する職員に該当しなくなったこと

3 前項各号に掲げる事由が生じた場合、介護等に係る早出遅出勤務の申請した者は遅滞なくその旨を届出なければならない。

(介護等を行う職員の早出遅出勤務の終了)

第29条 介護等に係る早出遅出勤務の終了予定日の前日までに、前条第2項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護等に係る早出遅出勤務は終了するものとする。

2 前条第2項各号に掲げる事由が生じた場合、介護等に係る早出遅出勤務をしている者は遅滞なくその旨を届け出なければならない。

第7章 給料等の取扱い

(給料等の取扱い)

第30条 育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業又は介護休業をする職員の給料等の取り扱いについては、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員給与規程、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員の初任給及び昇給等の基準に関する規程、地方独立行政法人大阪市立



工業研究所の育児短時間勤務をしている職員の給与に関する規程、並びに、地方独立行政法人大阪市立工業研究所職員退職手当規程の定めるところによる。

#### 第8章 育児又は介護による退職者の再採用

(再採用の対象者)

第31条 育児又は介護を理由として退職した者（就業規則第2条に定める職員に限る。）で、次の各号のいずれにも該当するものが再採用を申し出たときは、当該職員を再採用するものとする。

- (1) 退職の際に再採用されることを希望した者
- (2) 退職前の勤続年数が1年以上の者

(再採用の時期等)

第32条 再採用の時期は、原則として4月1日とする。

- 2 再採用の時期の限度は、育児を理由として退職した者については、子が小学校に就学する年度の4月1日までとし、介護を理由として退職した者については、当該退職後3年を経過した最初の4月1日までとする。
- 3 再採用を希望する者は、原則として採用希望日の6か月前までに、法人に申し出るものとする。

(再採用時の職及び給料)

第33条 再採用時の職は、原則として退職時の職とする。ただし、やむを得ない事情により退職時の職に再採用することが困難な場合は、他の職に再採用することがある。

- 2 再採用時の給料は、原則として退職時の給料表の級及び号給によるものとする。ただし、他の職に再採用された場合等退職時の給料表の級及び号給により給料を決定しがたい場合は、再採用された職の他の職員との均衡を考慮して決定するものとする。

附 則

- 1 この規程は、平成20年4月1日から施行する。
- 2 この規程の施行の際、現に地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号）第2条の規定による育児休業の承認を受けて育児休業をしている職員については、第3条の規定による育児休業をしている職員とみなす。

附 則

この規程は、平成21年2月1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23年4月1日から施行する。