

第1号議案

育児・介護休業等に関する規程等の変更について

(案)

育児・介護休業等に関する規程、契約職員及び嘱託職員育児・介護休業等に関する規程について、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正にあわせ、別紙のとおり変更する。

施行日：平成29年1月1日

以上

(添付資料)

別紙：新旧対照表

新旧対照表（該当部分のみを抜粋）

育児・介護休業等に関する規程

現行	変更案
<p>第1章 総則 （目的） 第1条 この規程は、就業規則第33条及び第34条に基づき、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する取扱いについて定めることを目的とする。</p>	<p>第1章 総則 （目的） 第1条 この規程は、就業規則第33条及び第34条に基づき、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所定労働時間の短縮措置等に関する取扱いについて定めることを目的とする。</p>
<p>第3章 介護休業 （介護休業の対象者） 第9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者は、この規程の定めるところにより、介護休業をすることができる。 2 前項に定める家族とは、次の各号に掲げる者（以下「対象家族」という。）とする。 一 配偶者 二 父母 三 子 四 配偶者の父母 五 <u>介護休業の申出に係る職員と同居し、かつ扶養している、祖父母、兄弟姉妹又は孫</u> 六 前各号以外の家族で本機関が認めた者 （介護休業の請求） 第10条 介護休業を希望する職員は、対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、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。）を明らかにして、理事長に請求するものとする。 2 前項の請求は、一つの継続する要介護状態について、第14条に定める介護休業の特例（部分介護休業）に係る期間を含めて<u>連続する6ヶ月</u>の範囲内とする。 3 介護休業の請求は、原則として、介護休業開始予定日の2週間前までに行うものとする。 4 介護休業の請求において、その事由を確認する必要がある場合は、介護休業の請求をした職員に対し、証明書類の提出を求めることがある。</p>	<p>第3章 介護休業 （介護休業の対象者） 第9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者は、この規程の定めるところにより、介護休業をすることができる。 2 前項に定める家族とは、次の各号に掲げる者（以下「対象家族」という。）とする。 一 配偶者 二 父母 三 子 四 配偶者の父母 五 祖父母、兄弟姉妹又は孫 六 前各号以外の家族で本機関が認めた者 （介護休業の請求） 第10条 介護休業を希望する職員は、対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、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。）を明らかにして、理事長に請求するものとする。 2 前項の請求は、一つの継続する要介護状態について、第14条に定める介護休業の特例（部分介護休業）に係る期間を含めて<u>186日</u>の範囲内とする。 3 介護休業の請求は、原則として、介護休業開始予定日の2週間前までに行うものとする。 4 介護休業の請求において、その事由を確認する必要がある場合は、介護休業の請求をした職員に対し、証明書類の提出を求めることがある。</p>

第6章 所定外、時間外及び深夜労働の制限

(所定外労働の制限)

第17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、所定労働時間を超える勤務（以下「所定外労働」という。）をさせてはならない。

- 2 所定外労働の制限の請求は、1回につき、1ヶ月以上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、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（以下この条において「制限終了予定日」という。）を明らかにして、理事長に請求するものとする。
- 3 所定外労働の制限の請求は、原則として、制限開始予定日の1ヶ月前までに行うものとする。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、制限期間終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - 一 子の死亡等制限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
 - 二 制限に係る子が3歳に達した場合 3歳に達した日
 - 三 請求者について、育児休業又は介護休業が始まった場合 育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 5 前項各号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なく、理事長に申出なければならない。

第7章 所定労働時間の短縮措置

(勤務時間の短縮)

第20条 職員は、育児又は介護を必要とする場合には、1日の所定労働時間を短縮した勤務に就くことができる。この場合の期間及び時間については、次の各号に掲げるとおりとする。

- 一 小学校の始期に達するまでの子を養育する期間 1日につき3時間40分の範囲内
- 二 要介護状態にある家族を職員が介護をするために要する期間 1日につき3時間40分の範囲内
- 2 前項第2号の期間は、当該対象家族の一つの継続する要介護状態について、6ヶ月を限度とする。
- 3 勤務時間の短縮の請求は、原則として次の各号に掲げる日までに行うものとする。
 - 一 育児のための勤務時間の短縮の請求 1ヶ月前
 - 二 介護のための勤務時間の短縮の請求 2週間前

第6章 所定外、時間外及び深夜労働の制限

(所定外労働の制限)

第17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、所定労働時間を超える勤務（以下「所定外労働」という。）をさせてはならない。

- 2 所定外労働の制限の請求は、1回につき、1ヶ月以上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、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（以下この条において「制限終了予定日」という。）を明らかにして、理事長に請求するものとする。
- 3 所定外労働の制限の請求は、原則として、制限開始予定日の1ヶ月前までに行うものとする。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、制限期間終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - 一 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
 - 二 制限に係る子が3歳に達した場合 3歳に達した日
 - 三 請求者について、育児休業又は介護休業が始まった場合 育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 5 前項各号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なく、理事長に申出なければならない。

第7章 所定労働時間の短縮措置

(勤務時間の短縮)

第20条 職員は、育児又は介護を必要とする場合には、1日の所定労働時間を短縮した勤務に就くことができる。この場合の期間及び時間については、次の各号に掲げるとおりとする。

- 一 小学校の始期に達するまでの子を養育する期間 1日につき3時間40分の範囲内
- 二 要介護状態にある家族を職員が介護をするために要する期間 1日につき3時間40分の範囲内
- 2 前項第2号の期間は、利用開始の日から3年間で2回までの範囲内を限度とする。
- 3 勤務時間の短縮の請求は、原則として次の各号に掲げる日までに行うものとする。
 - 一 育児のための勤務時間の短縮の請求 1ヶ月前
 - 二 介護のための勤務時間の短縮の請求 2週間前

<p><新設></p>	<p><u>第8章 不利益取扱いの禁止</u> <u>(育児休業等に関するハラスメントの防止)</u> <u>第21条 全ての職員は第3条～第20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。</u> <u>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6章第2節懲戒の各規定に基づき、厳正に対処する。</u></p>
<p>附則 <u>(施行期日)</u> この規程は、平成27年4月1日から施行する。</p>	<p>附則 この規程は、平成27年4月1日から施行する。 <u>附則(平成28年12月27日)</u> この規程は、平成29年1月1日から施行する。</p>

契約職員及び嘱託職員育児・介護休業等に関する規程 ※育児・介護休業等に関する規程と重複する変更は記載を割愛

現行	変更案
<p>第2章 育児休業 (育児休業の対象者)</p> <p>第3条 育児のために休業することを希望する職員で、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、この規程の定めるところにより、育児休業をすることができる。</p> <p>一 任用後1年以上であること</p> <p><u>二 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること</u></p> <p><u>三 子が1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</u></p> <p>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ヶ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。</p> <p>3 次の各号のいずれにも該当する場合は、子が1歳6ヶ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。</p> <p>一 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</p> <p>二 次に掲げるいずれかの事情があること</p> <p>イ 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合</p> <p>ロ 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</p>	<p>第2章 育児休業 (育児休業の対象者)</p> <p>第3条 育児のために休業することを希望する職員で、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、この規程の定めるところにより、育児休業をすることができる。</p> <p>一 任用後1年以上であること</p> <p><u>二 子が1歳6ヶ月にな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</u></p> <p>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ヶ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。</p> <p>3 次の各号のいずれにも該当する場合は、子が1歳6ヶ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。</p> <p>一 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</p> <p>二 次に掲げるいずれかの事情があること</p> <p>イ 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合</p> <p>ロ 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</p>
<p>第3章 介護休業 (介護休業の対象者)</p>	<p>第3章 介護休業 (介護休業の対象者)</p>

第9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者は、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、介護を必要とする家族1人につき、要介護状態ごとに1回、のべ93日間までの範囲内でこの規程の定めるところにより、介護休業をすることができる。

一 任用後1年以上であること

二 介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日（以下「93日経過日」という。）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること

三 93日経過日から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

第9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者は、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、介護を必要とする家族1人につき、のべ93日間までの範囲内で3回を上限としてこの規程の定めるところにより、介護休業をすることができる。

一 任用後1年以上であること

二 介護休業開始予定日から93日を経過する日から6ヶ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

育児・介護休業等に関する規程の変更と重複するため記載を割愛した条

第1条（目的）、第9条（介護休業の対象者）、第17条（所定外労働の制限）、第20条（勤務時間の短縮）、第21条（育児休業等に関するハラスメントの防止）、附則