

地方独立行政法人総合病院国保旭中央病院無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員の育児休業、介護休業等に関する規程

平成28年4月1日

改正 平成28年12月14日

改正 平成29年9月1日

改正 平成30年2月13日

改正 平成30年7月12日

改正 令和4年9月6日

(趣旨)

第1条 この規程は、地方独立行政法人総合病院国保旭中央病院無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員就業規則（以下「就業規則」という。）第21条（育児休業、介護休業等）の規定より無期雇用職員（嘱託職員および臨時職員のうち、通算雇用期間が5年を超え、期間の定めのない雇用に変換した職員）、嘱託職員（1年以内の期間を定めて雇用される職員）及び臨時職員（6か月以内の期間を定めて雇用される職員）の育児休業、介護休業等について必要な事項を定めるものとする。

(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、無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員であって、1歳に満たない子（法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、養育里親に委託されている子をいう。以下同じ。）と同居し、養育する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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嘱託職員及び臨時職員にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第6項又は第7項の申出にあっては2歳）に達する日までに雇用期間が満了し、雇用更新されないことが明らかでない場合に限り、育児休業をすることができる。

2 本条第1項、第3項から第7項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員からの育児休業の申出は拒むことができる。

(1) 引き続き雇用された期間が1年未満の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

(2) 申出の日から1年（本条第4項から第7項の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

- (3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員
- 3 配偶者（届出はし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。）が無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員と同じ日から又は無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員より先に育児休業又は出生時育児休業をしている場合、無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の労働基準法（昭和22年法律第49号）第65条に規定する産前産後休業（以下「産前産後休業」という。）期間、育児休業期間及び出生時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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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。ただし、配偶者が、本項に基づく育児休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
- (1) 無期雇用職員、嘱託職員及び臨時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 保育所等（児童福祉法に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に規定する認定こども園及び児童福祉法に規定する家庭的保育事業等をいい、無認可保育施設は含まない。）に入所を希望しているが、入所できない場合
- イ 無期雇用職員、嘱託職員及び臨時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歳以降育児に当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
- (3) 子の1歳の誕生日以降に本項の育児休業をしたことがないこと
- 5 前項の規定にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項に基づく育児休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の育児休業を含む）が終了し、終了事由である産前産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合、無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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。
- 6 次のいずれにも該当する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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、原則として子の1歳6か月の誕生日応当日（1歳6か月が満する最終月に応当日が無い場合は、最終月の末日を応当日とする。以下同じ。）に限るものとする。ただし、配偶者が、本項に基づく育児休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

（１） 無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員又は配偶者が子の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

（２） 次のいずれかの事情があること

ア 保育所等（児童福祉法に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に規定する認定こども園及び児童福祉法に規定する家庭的保育事業等をいい、無認可保育施設は含まない。）に入所を希望しているが、入所できない場合

イ 無期雇用職員、嘱託職員及び臨時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6か月以降育児に当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

（３） 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の育児休業をしたことがないこと

7 前項の規定にかかわらず、産前産後休業、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本条第1項、第3項又は第4項に基づく育児休業（再度の育児休業を含む）が終了又は介護休業が始まったことにより本条第3項又は第4項に基づく育児休業（再度の育児休業を含む）が終了し、終了事由である産前産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合、無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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。

8 育児休業期間中は、特に許可があった場合を除き、給与を支給しない。

（育児休業の申出の手続等）

第3条 育児休業をすることを希望する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、原則として育児休業開始予定日の1か月前（第2条第4項から第7項に基づく1歳及び1歳6か月を超える育児休業の場合は、2週間前）までに所定の用紙を法人に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の期間を定めて雇用される嘱託職員及び臨時職員が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場合には、更新された雇用契約期間の初日を育児休業開始予定日として、所定の用紙により

再度の申出を行うものとする。

- 2 第2条第1項に基づく育児休業の申出は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。
 - (1) 第2条第1項に基づく育児休業をした嘱託職員及び臨時職員が本条第1項のなお書きの申出をしようとする場合
 - (2) 配偶者の死亡等特別な事情がある場合
- 3 第2条第4項又は第5項に基づく育児休業の申出は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。
 - (1) 第2条第4項又は第5項に基づく育児休業をした嘱託職員及び臨時職員が本条第1項のなお書きの申出をしようとする場合
 - (2) 産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第4項又は第5項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 4 第2条第6項又は第7項に基づく育児休業の申出は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。
 - (1) 第2条第6項又は第7項に基づく育児休業をした嘱託職員及び臨時職員が本条第1項のなお書きの申出をしようとする場合
 - (2) 産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第6項又は第7項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育児休業を申し出た無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、出生後2週間以内に所定の用紙を法人に提出しなければならない。
- 6 育児休業をしている無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、育児休業を変更又は終了する事情が生じた場合は、所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。
(育児休業の申出の撤回等)

第4条 育児休業を申し出た無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、育児休業開始予定日の前日までは、所定の用紙を法人に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 育児休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回育児休業したものとみなす。第2条第4項又は第5項及び第6項又は第7項に基づく育児休業の申出を撤回した無期雇用

職員、嘱託職員及び臨時職員は、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。ただし、第2条第1項に基づく育児休業の申出を撤回した無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員であっても、第2条第4項又は第5項及び第6項又は第7項に基づく育児休業の申出をすることができ、第2条第4項又は第5項に基づく育児休業の申出を撤回した無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員であっても、第2条第6項又は第7項に基づく育児休業の申出をすることができる。

- 3 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により、育児休業を申し出た無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員が育児休業の申出に係る子を養育しないこととなった場合には、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、育児休業を申し出た無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、原則として当該事由が発生した日に、所定の用紙を法人に提出して申し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、原則として、子が1歳に達する日まで（第2条第3項から第7項に基づく育児休業の場合は、それぞれ定められた日まで）を限度として、法人に提出した所定の用紙に記載された期間とする。

- 2 無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、育児休業開始予定日の1週間前までに所定の用紙を法人に提出して申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業終了予定日の1か月前（第2条第4項から第7項に基づく育児休業をしている場合は、2週間前）までに所定の用紙を法人に提出して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行うことができる。
- 3 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、原則として育児休業1回につき、それぞれ1回に限り行なうことができる。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合、当該各号に掲げる日をもって育児休業は終了するものとする。

（1） 子の死亡等により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、この場合において無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、法人と無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員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（第2条第3項に基づく育児休業は除く） 子が1歳に達した日（第2条第4項又は第5項に基づく育児休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第6項又は第7項に基づく育児休業の場合は、

子が2歳に達した日。)

(3) 育児休業を申し出た無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員について、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合 産前産後休業、出生時育児休業、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項に基づく育児休業において、出生日以後の産前産後休業期間と育児休業（出生時育児休業含む）期間との合計が1年に達した場合 当該1年に達した日

(出生時育児休業の対象者)

第6条 育児のために休業することを希望する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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、期間を定めて雇用される嘱託職員及び臨時職員にあっては、申出時点において、子の出生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から6か月を経過する日までに雇用期間が満了し、雇用更新されないことが明らかでない場合に限り、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、次の各号のいずれかに該当する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員からの出生時育児休業の申出は拒むことができる。

(1) 引き続き雇用された期間が1年未満の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

(2) 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

3 出生時育児休業期間中は、特に許可があった場合を除き、給与を支給しない。

(出生時育児休業の申出の手続等)

第7条 出生時育児休業をすることを希望する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、原則として出生時育児休業開始予定日の2週間前までに所定の用紙を法人に提出することにより申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の期間を定めて雇用される嘱託職員及び臨時職員が雇用契約を更新するにあたり、引き続き出生時育児休業を希望する場合には、更新された雇用契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、所定の用紙により再度の申出を行うものとする。

2 第6条第1項に基づく出生時育児休業は、一子につき2回まで分割できる。ただし、

2 回に分割する場合であっても、2 回分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、特別な事情がない限り、その後の申出を拒むことができる。

3 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生時育児休業を申し出た無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、出生後 2 週間以内に所定の用紙を法人に提出しなければならない。

4 出生時育児休業をしている無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、出生時育児休業を変更又は終了する事情が生じた場合には、所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。

（出生時育児休業の申出の撤回等）

第 8 条 出生時育児休業を申し出た無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、出生時育児休業開始予定日の前日までは所定の用紙を法人に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

2 出生時育児休業の申出の撤回は、撤回 1 回につき 1 回出生時育児休業したものとみなし、みなし含め 2 回出生時育児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。

3 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児休業を申し出た無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員が出生時育児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、出生時育児休業を申し出た無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、原則として当該事由が発生した日に、所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。

（出生時育児休業の期間等）

第 9 条 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後 8 週間以内のうち 4 週間（28 日）を限度として、法人に提出した所定の用紙に記載された期間とする。

2 無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、出生時育児休業開始予定日の 1 週間前までに所定の用紙を法人に提出して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 週間前までに所定の用紙を法人に提出して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出生時育児休業 1 回につき 1 回行うことができる。

3 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合、当該各号に掲げる日をもって生時育児休業は終了するものとする。

- (1) 子の死亡等により出生時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、この場合において無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、法人と無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員が話し合いの上決定した日とする。）
- (2) 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週間を経過した場合 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週間を経過した日
- (3) 子の出生日（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日に達した場合 子の出生日（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日に達した日
- (4) 出生時育児休業を申し出た無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員について、産前産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合 産前産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日（介護休業の対象者）

第10条 要介護状態にある家族を介護する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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。ただし、期間を定めて雇用される嘱託職員及び臨時職員にあつては、申出時点において、介護休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに雇用期間が満了し、雇用更新されないことが明らかでない場合に限り介護休業をすることができる。

2 本条第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員からの介護休業の申出は拒むことができる。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年未満である無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員
- (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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員
- (3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

3 本条第1項に規定する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的の障害により、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、次の各号に掲げる者をいう。

- (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) 上記以外の家族で法人が認めた者

4 介護休業期間中は、特に許可があった場合を除き、給与を支給しない。

(介護休業の申出の手続き等)

第11条 介護休業をすることを希望する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに所定の用紙を法人に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の期間を定めて雇用される嘱託職員及び臨時職員が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場合には、更新された雇用契約期間の初日を介護休業開始予定日として、所定の用紙により再度の申出を行うものとする。

2 申出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、本条第1項のなお書きの申出をしようとする場合にあっては、この限りではない。

3 介護休業をしている無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、介護休業を変更又は終了する事情が生じた場合は、所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。

(介護休業の申出の撤回等)

第12条 介護休業を申し出た無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、介護休業開始予定日の前日までは、所定の用紙を法人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 同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、当該家族について再度の申出をすることができない。ただし、法人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。

3 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、介護休業を申し出た無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員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、介護休業を申し出た無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、原則として当該事由が発生した日に、所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。

(介護休業の期間等)

第13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日の範囲内で、法人に提出した所定の用紙に記載された期間とする。

2 無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、介護休業終了予定日の2週間前までに所定の用紙を法人に提出して申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰り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日の範囲を超えないことを原則とする。

3 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合、当該各号に掲げる日をもって介護休業は終了するものとする。

(1) 家族の死亡等により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、この場合において無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、法人と無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員が話し合いの上決定した日とする。）

(2) 介護休業を申し出た無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業が始まった場合 産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

(子の看護休暇)

第14条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、負傷し、又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、当該子が1人の場合は、同一年度内において5日、2人以上の場合は同一年度内において10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。

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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

(1) 引き続き雇用された期間が6か月未満の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

3 本条第1項に規定する子の看護休暇は、特に許可があった場合を除き、給与を支給しない。

4 無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、本条第1項に規定する子の看護休暇を取得する場合は、事前又は事後遅滞なく所属長に申し出なければならない。

(介護休暇)

第15条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、当該家族が1人の場合は、同一年度内において5日、2人以上の場合は同一年度内において10日を限度として介護休暇を取得することが出来る。

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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

(1) 引き続き雇用された期間が6か月未満の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

3 本条第1項に規定する介護休暇は、特に許可があった場合を除き、給与を支給しない。

4 本条第1項に規定する介護休暇を取得する場合は、事前又は事後遅滞なく所属長に申し出なければならない。

(育児・介護のための所定勤務時間の制限)

第16条 3歳に満たない子を養育する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時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、所定勤務時間を超えて勤務をさせることはない。

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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員からの所定勤務時間制限の請求は拒むことができる。

(1) 引き続き雇用された期間が1年未満の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

3 請求をしようとする無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに所定の用紙を法人に提出するものとする。この場合において、制限期間は、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。

4 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定勤務時間制限の請求をした無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、出生後2週間以内に所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。

5 制限開始予定日の前日までに請求に係る子又は家族の死亡等により、所定勤務時間制限の請求をした無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員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、請求されなかったものとみなす。この場合において、所定勤務時間制限の請求をした無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、原則として当該事由が発生した日に所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。

6 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合、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。

- (1) 子又は家族の死亡等により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3歳に達した場合 当該3歳に達した日
 - (3) 所定勤務時間制限の請求をした無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員について 産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合 産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 7 所定勤務時間制限の請求をした無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、所定勤務時間制限を変更又は終了する事情が生じた場合は、所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。

(育児・介護のための時間外勤務の制限)

第17条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時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、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勤務をさせることはない。

- 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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員からの時間外勤務制限の請求は拒むことができる。
- (1) 引き続き雇用された期間が1年未満の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員
 - (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員
- 3 請求をしようとする無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに所定の用紙を法人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。
- 4 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外勤務制限の請求をした無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、出生後2週間以内に所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。
- 5 制限開始予定日の前日までに請求に係る子又は家族の死亡等により、時間外勤務制限の請求をした無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員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、請求されなかったものとみなす。この場合において、時間

外勤務制限の請求をした無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、原則として当該事由が発生した日に所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。

6 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合、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。

(1) 子又は家族の死亡等により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) 時間外勤務制限の請求をした無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員について産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合 産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

7 時間外勤務制限の請求をした無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、時間外勤務制限を変更又は終了する事情が生じた場合は、所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。

(育児・介護のための深夜勤務の制限)

第18条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時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、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）に勤務させることはない。

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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員からの深夜勤務制限の請求は拒むことができる。

(1) 引き続き雇用された期間が1年未満の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

(2) 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

ア 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。

イ 心身の状況が請求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。

ウ 6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。

- (3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員
- (4) 所定勤務時間の全部が深夜にある無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員
- 3 請求をしようとする無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに所定の用紙を法人に提出するものとする。
- 4 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜勤務制限の請求をした無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、出生後2週間以内に所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。
- 5 制限開始予定日の前日までに請求に係る子又は家族の死亡等により、深夜勤務制限の請求をした無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員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、請求されなかったものとみなす。この場合において、深夜勤務制限の請求をした無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、原則として当該事由が発生した日に所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。
- 6 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合、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。
 - (1) 子又は家族の死亡等により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) 深夜勤務制限の請求をした無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員について産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合 産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 7 深夜勤務制限の請求をした無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、深夜勤務制限を変更又は終了する事情が生じた場合は、所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。

（育児短時間勤務）

第19条 3歳に満たない子を養育する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、申し出ることにより、就業規則第11条第1項、第2項及び第3項に規定する所定勤務時間を、原則1日について5時間45分とすることができる。ただし、無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員が希望した場合には、1日については3時間45分未満とならない範囲又

は1週間については18時間45分未満としない範囲で、勤務する日及び勤務する時間帯を変更することができる。

- 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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時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) 引き続き雇用された期間が1年未満の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員
 - (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員
- 3 申出をしようとする無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、育児短時間勤務開始予定日、育児短時間勤務終了予定日、勤務をする日及び勤務をする時間帯等を明らかにして、原則として、育児短時間勤務開始予定日の1か月前までに、所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。
- 4 育児短時間勤務をしている無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、育児短時間勤務を変更又は終了する事情が生じた場合は、原則として、育児短時間勤務を変更又は終了する日の1か月前までに、所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。
- 5 育児短時間勤務をしている無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員の所定勤務時間を短縮した時間分について、特に許可があった場合を除き、給与を支給しない。

(介護短時間勤務)

第20条 要介護状態にある家族を介護する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、申し出ることにより、当該家族1人につき利用開始の日から3年の間で3回までの範囲内（1回につき1年間までの範囲内とする。）で、就業規則第11条第1項、第2項及び第3項に規定する所定勤務時間を、原則1日について5時間45分とすることができる。ただし、無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員が希望した場合には、1日については3時間45分未満としない範囲又は1週間については18時間45分未満としない範囲で、勤務する時間帯及び勤務する日を変更することができる。

- 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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 引き続き雇用された期間が1年未満の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員
 - (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員
- 3 申出をしようとする無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、介護短時間勤務開始予定日、介護短時間勤務終了予定日、勤務をする日及び勤務をする時間帯等を明らかにし、原則として、介護短時間勤務開始予定日の2週間前までに、所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。

- 4 介護短時間勤務をしている無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、介護短時間勤務を変更又は終了する事情が生じた場合は、原則として、介護短時間勤務を変更又は終了する日の2週間前までに、所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。
- 5 介護短時間勤務をしている無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員の所定勤務時間を短縮した時間分について、特に許可があった場合を除き、給与を支給しない。

(育児部分休業)

第21条 3歳に満たない子を養育する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、申し出ることにより、所定勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内（育児部分休業後の1日の勤務時間が5時間45分未満とならない範囲内とする。）で、無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員の託児の態様、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をすることができる。

- 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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員からの育児部分休業の申出は拒むことができる。

(1) 引き続き雇用された期間が1年未満の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

- 3 申出をしようとする無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、育児部分休業開始予定日、育児部分休業終了予定日、育児部分休業をする時間帯を明らかにし、原則として、育児部分休業開始予定日の2週間前までに、所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。

- 4 育児部分休業をしている無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、育児部分休業を変更又は終了する事情が生じた場合は、原則として、育児部分休業を変更又は終了する日の2週間前までに、所定の用紙を法人に提出して申し出なければならない。

- 5 育児部分休業をした時間分について、特に許可があった場合を除き、給与を支給しない。

(育児又は介護休業期間中の身分)

第22条 育児休業又は介護休業をしている無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員としての身分を有するが、職務に従事しない。

(職務復帰)

第23条 育児休業又は介護休業の期間が終了したときは、無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、職務に復帰するものとする。

(不利益取扱いの禁止)

第24条 無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、この規程により育児休業、介護休業等を取得したことを理由に不利益な取扱いを受けない。

(その他)

第25条 この規程に定めるもののほか、育児休業、介護休業等に関し必要な事項は、法人が別に定める。

附 則

この規程は、平成28年4月1日から施行する。

附 則 (平成28年12月14日改正)

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則 (平成29年9月1日改正)

この規程は、平成29年10月1日から施行する。

附 則 (平成30年2月13日改正)

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則 (平成30年7月12日改正)

この規程は、平成30年8月1日から施行する。

附 則 (令和4年9月6日改正)

この規程は、令和4年10月1日から施行する。