

○活水学院育児・介護休業規程

第1章 目的

(目的)

第1条 本規程は、就業規則第29条の2および第29条の3の規定に基づき、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、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

第2章 育児休業制度

(育児休業の申出)

第2条 本学院の職員は、2歳に満たない子を養育するため、当該子が満2歳に達する日まで、育児休業をすることができる。ただし、一定の期間を定めて雇用される職員（以下「期間契約職員」という。）にあっては、2に定める者に限り、育児休業をすることができる。

2 育児休業ができる期間契約職員は、申告時点において、次のいずれにも該当する者とする。

(1) 勤務が1年以上であること。

(2) 子が1歳6カ月(本条第5項の申出にあっては2歳)に達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。

3 配偶者が職員と同じ日から、また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カ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。

4 次のいずれにも該当する職員は、子が1歳6カ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。

(1) 職員また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) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 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

5 次のいずれにも該当する職員は、子が1歳6カ月から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カ月の誕生日当日に限るものとする。

(1) 職員または配偶者が原則として子の1歳6カ月の誕生日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) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 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カ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

6 育児休業をしようとする職員(以下「育児休業職員」という。)は、1カ月以前(本条第4項に基づく1歳及び第5項に基づく1歳6カ月を超える休業の場合は、2週間前)に育児休業申出書を人事給与係に提出しなければならない。

7 育児休業は、本条第4項第2号及び第5項第2号等特別な事情がない限り同一の子に対し、連続した期間1回限りとする。ただし、産後休暇を取得していない職員が、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出とはしない。この場合、育児休業が8週間以内に終了しているものに限る。

8 育児休業申出書が提出されたときは、学院は育児休業開始予定日及び終了予定日を記載した辞令を交付するものとする。

(育児休業期間の変更)

第3条 育児休業職員は、育児休業期間変更申出書により、人事給与係に休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、休業開始予定日の繰り上げ変更を行うことができる。

2 育児休業職員は、育児休業を終了しようとする日(以下「休業終了予定日」という。)の1カ月前までに申し出ることにより、1回に限り、当該子が1歳に達する日までの期間を限度として、休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。なお、第2条第4項及び第5項に基づく休業をしている場合は、2週間前までに申し出ることにより、別途繰り下げ変更を行うことができる。

3 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、学院は申出者に対し、期間変更の辞令を交付するものとする。

(育児休業の効果)

第4条 育児休業職員は、職員としての身分を保有するが、職務には従事しないものとする。

(育児休業申出の撤回等)

第5条 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届を人事給与係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 育児休業申出撤回届が提出されたときは、学院は申出者に育児休業申出の撤回を記載した辞令を交付する。

3 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。ただし第2条第1項及び第2項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項及び第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項に基づく休業の申出をすることができ。

4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により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、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、申出者は原則として当該事由が発生した日に、人事給与係にその旨を通知しなければならない。

(育児休業の終了)

第6条 育児休業は、次のいずれかに該当する場合、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) 産前産後休暇、介護休業または新たな育児休業が始まった日の前日

(2) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しなくなった場合（この場合、職員が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であり、職員との話し合いの上決定した日とする。）

(3) 育児休業に係る子が1歳に達した場合

(4) 第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6カ月に達した日

(5) 第2条第5項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日

2 前項第2号の事由が発生した場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に人事給与係にその旨を通知しなければならない。

第3章 介護休業制度

(用語の定義)

第7条 本規程における「要介護状態」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週間以上にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

(対象者)

第8条 本規程により介護休業をすることができる者は、本学職員で要介護状態にある家族を介護する者とする。ただし、一定の期間を定めて雇用される職員（以下「期間契約職員」という。）にあつては、本条第3項に定める者に限り、介護休業をすることができる。

2 前項で規定する家族の範囲は、次のとおりとする。

(1) 配偶者

(2) 父母及び子

(3) 配偶者の父母

(4) 祖父母、兄弟姉妹、孫

3 介護休業ができる期間契約職員は、申告時点において、次のいずれにも該当する者とする。

(1) 勤務1年以上であること。

(2) 介護休業を開始しようとする日から93日経過日から6カ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。

(介護休業の申出)

第9条 介護休業を取得しようとする職員（以下「介護休業職員」という。）は、原則として介護休業を開始しようとする日の2週間前の日までに、介護休業申出書を人事給与係に提出しなければならない。なお、介護休業中の期間契約職員が雇用契約を更新するにあたり、引き続き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、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 申出の回数は、対象家族一人につき3回までとする。なお、本条第1項の期間契約職員の雇用契約更新時に再度申出を行う場合はこの限りではない。

3 学院は、介護休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

4 介護休業申出書が提出されたときは、学院は介護休業開始予定日及び終了予定日を記載した辞令を交付するものとする。

(介護休業の期間)

第10条 介護休業できる期間は、対象家族一人につき、原則として通算93日間の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。

2 前項にかかわらず、学院は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。

(介護休業期間の変更)

第11条 介護休業職員は、介護休業期間変更申出書により、介護休業を終了しようとする日の2週間前までに人事給与係に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。

2 介護休業職員は、介護休業終了予定日の繰り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2週間前までに人事給与係に申し出るものとし、院長がこれを適当と認めた場合には、本人に通知する。

3 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、学院は申出者に対し、期間変更の辞令を交付するものとする。

(介護休業申出の撤回等)

第12条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届を人事給与係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 介護休業申出撤回届が提出されたときは、学院は申出者に介護休業申出の撤回を記載した辞令を交付する。

3 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者について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、学院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。

4 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申出者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、申出者は原則として当該事由が発生した日に、人事給与係にその旨を通知しなければならない。

(介護休業の終了)

第13条 介護休業は、次のいずれかに該当する日に、終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 家族の死亡等介護休業に係る家族を介護しないこととなった日（この場合、職員が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であり、職員との話し合いの上決定した日とする。）

(2) 産前産後休暇、育児休業又は新たな介護休業が始まった日の前日

2 前項の第1号の事由が生じた場合には、介護休業職員は、原則として当該事由が生じた日に人事給与係にその旨を通知しなければならない。

第4章 介護休暇・子の看護休暇

(介護休暇)

第14条 要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するために、年次有給休暇とは別に1年間に5日間を限度として介護休暇を取得することができる。ただし、当該対象者が2人以上の場合は、1年間に10日間を限度とする。

2 介護休暇は、1時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。(子の看護休暇)

第15条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、年次有給休暇とは別に1年間に8日間を限度として子の看護休暇を取得することができる。ただし、当該子が2人以上の場合は、1年間に10日間を限度とする。

(1) 負傷または疾病にかかった当該子の世話をするため。

(2) 疾病の予防を図るため、予防接種または健康診断を受けさせるため。

2 子の看護休暇は、1時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。

第5章 時間外労働の制限・免除

(育児・介護のための時間外労働の制限・免除)

第16条 小学校就学前の子の養育または要介護状態にある対象家族の介護を行う職員が請求した場合の時間外勤務は、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、1カ月において24時間、1年において150時間を超えて時間外の勤務を命ずることはない。ただし、3歳に満たない子を養育又は要介護状態にある対象家族の介護を行う職員からの申出があった場合は、所定外労働を免除する。

2 前項の申出をする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下、「免除期間」という。）について、制限・免除を開始しようとする日および制限・免除を終了しようとする日を明らかにし、原則として制限・免除を開始しようとする日の1か月前までに人事給与係に申し出るものとする。なお、時間外労働の制限の申出と所定外労働の免除の申出は重複しないようにしなければならない。

- 3 学院は、時間外勤務制限・免除申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 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・免除申出書を提出した者は、出生後2週間以内に人事給与係に時間外労働制限・免除対象児出生届を提出しなければならない。
- 5 制限・免除開始予定日の前日までに、請求に係る子または家族の死亡等により申出者が子を養育また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、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事給与係にその旨を通知しなければならない。
- 6 次の各号のうちいずれかの事由が生じた場合には、前項の制限・免除期間は終了するものとし、当該制限・免除期間の終了日は次の各号に掲げる日とする。
 - (1) 子または家族の死亡等制限・免除に係る子を養育または家族を介護しないこととなった日
 - (2) 免除に係る子が3歳に達した日（制限に係る子が6歳に達する日の属する年度の3月31日）
 - (3) 当該職員について、産前産後休暇、育児休業または介護休業の開始日の前日
- 7 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が発生した日に、人事給与係にその旨を通知しなければならない。
（育児・介護のための深夜業の制限・免除）

第17条 小学校就学前の子の養育または要介護状態にある家族の介護を行う職員が請求した場合の深夜（午後10時から午前5時までの間）の勤務は、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、勤務させることはない。

第6章 所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

- 第18条** 本学職員は、3歳に達するまでの子を養育するため、正規の勤務時間を短縮し、6時間の勤務時間とすることができる。ただし、1歳に満たない子を養育する女子職員は更に別途30分ずつ2回の育児時間（就業規則第14条）を請求することができる。
- 2 前項にかかわらず、所定労働時間が6時間以下である職員からの短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - 3 短時間勤務を申し出る場合は、育児短時間勤務申出書により、1カ月前までに人事給与係に申し出るものとする。申出書が提出されたときは、学院は申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付するものとする。
 - 4 短時間勤務期間中における給与、期末手当、退職金、昇給の算定に当たっては、通常の勤務をしているものとみなし減額等を行わないものとする。
（介護短時間勤務）

- 第19条** 本学職員が介護のため勤務時間の短縮を希望する場合、介護休業とは別に対象家族一人当たり利用開始の日から3年間で2回までの範囲内において、正規の勤務時間から連続した2時間の範囲で勤務時間の短縮をすることができる。
- 2 短時間勤務を申し出る場合は、介護短時間勤務申出書により、原則として2週間前までに人事給与係に申し出るものとする。申出書が提出されたときは、学院は申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書を交付するものとする。
 - 3 短時間勤務期間中における給与、期末手当、退職金、昇給の算定に当たっては、通常の勤務をしているものとみなし減額等を行わないものとする。

第7章 育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止

（禁止行為）

- 第20条** 職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。
- (1) 部下の育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
 - (2) 部下または同僚の育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
 - (3) 部下または同僚が育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
 - (4) 部下である職員が前各号の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為
- 2 前項各号の行為を行った場合、就業規則第51条に定める懲戒処分を行う場合がある。
（相談および苦情への対応）

第21条 育児休業・介護休業に関するハラスメントの相談および苦情の相談窓口は総務課人事給与係とする。

- 2 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は育児休業・介護

- 休業について就業環境を害する言動に関する相談および苦情を相談窓口申し出ることができる。
- 3 相談窓口担当者は、相談者からの事実確認後、総務課長および事務局長へ報告する。報告に基づき、相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の職員等に事実関係を聴取する。
 - 4 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことができない。
 - 5 総務課長および事務局長は、学院に事実関係を報告し、問題解決のための措置として、第20条第2項による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件および就業環境を改善するために必要な措置を講じることとする。
 - 6 相談および苦情への対応にあたっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたことまたは事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。
(再発防止)
- 第22条** 人事給与係は、育児休業・介護休業に関するハラスメントが生じた時は、原因分析、規程等の周知徹底および研修の実施等、適切な再発防止策を講じなければならない。

第8章 その他の事項

(給与等の取扱い)

- 第23条** 育児・介護休業職員に対しては、育児・介護休業期間中、給与規程第2条に定める給与は支給しない。ただし、介護休業職員にあつては、日本私立学校振興・共済事業団掛金の個人負担額を学院が負担する。
- 2 期末手当・勤勉手当については、算定期間に勤務実績がある場合は、その期間に応じて期末手当・勤勉手当を支給する。
 - 3 育児・介護休業期間中の昇給については、休業期間を終了し、職務復帰後、休業期間の2分の1の期間引続き勤務したものとみなして計算し、調整する。期末手当（勤勉手当を除く。）については、育児・介護休業期間の2分の1の期間を在職期間として取り扱うこととする。
 - 4 退職金の算定については、育児・介護休業期間の2分の1の期間を在職期間として通算する。
 - 5 年次有給休暇の権利発生のための出勤率算定に当たっては、育児・介護休業をした日は、出勤したものとみなす。
 - 6 育児・介護休業職員は、育児・介護休業終了後、原則として原職または原職相当職に復帰させるものとする。

(法令との関係)

- 第24条** 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制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令に定めるところによる。

(改廃)

- 第25条** この規程の改廃は、常任理事会が行う。

附 則 1

この規程は、2020年（令和2年）10月1日から施行する。