

地方独立行政法人総合病院国保旭中央病院職員の 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

(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員就業規則（以下「就業規則」という。）第23条（育児休業、介護休業等）の規定より職員の育児休業、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)

第2条 育児休業とは、職員が子（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。）を養育するためにする休業をいう。

2 育児休業の対象職員及び休業期間は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 就業規則第2条第1項第1号に規定する雇用期間の定めのない職員 子が3歳に達するまでの範囲内の期間

(2) 就業規則第2条第1項第2号及び第3号に規定する任期付職員並びに再雇用職員のうち次のいずれにも該当する職員 子が1歳に達するまでの範囲内の期間

ア 引き続き雇用された期間が1年以上である職員

イ 次条第3項の規定により育児休業をする場合は、育児休業に係る子が1歳6か月（次条第4項の規定により育児休業をする場合は2歳）に達する日までの間に雇用期間が満了し、かつ雇用更新されないことが明らかでない職員

3 前項第2号の規定により育児休業をしている職員は、配偶者（届け出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。）が職員と同じ日又は職員より先に育児休業をしている場合は、職員は、その子が1歳2か月に達する日までの間で誕生日以後の就業規則第22条第2項の規定による女性職員の出産に係る特別休暇（以下「産前産後休暇」という。）と育児休業の期間の合計が1年を限度として育児休業をすることができる。

4 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。

(育児休業の届け出等)

第3条 育児休業を希望する職員は、育児休業をしようとする期間の初日（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。）を明らかにし、原則として育児休業開始予定日の1月前までに所定の用紙により法人に届け出なければならない。

2 育児休業に係る子について育児休業をしなければその養育に著しい支障を生ずる場合は、所定の用紙により法人に届け出ることにより次の各号に掲げる措置がとれるものとする。

(1) 育児休業を撤回又は終了した場合で、再びその子に係る育児休業をすること。

(2) 育児休業期間を変更すること。ただし最初の1回については、特別の事情がなくても変更することができる。

3 前条第2項第2号の規定により育児休業をしている職員で、次のいずれにも該当する場合には、その子の1歳から1歳6か月に達するまでの範囲内の期間で再び育児休業をすることができる。この場合においてその子の1歳に達する日の翌日を育児休業開始予定日とする。

(1) 職員又は配偶者が子の1歳に達する日において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 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

4 前条第2項第2号の規定により育児休業をしている職員で、次のいずれにも該当する場合には、その子の1歳6か月から2歳に達するまでの範囲内の期間で再び育児休業をすることができる。この場合においてその子の1歳6か月に達する日の翌日を育児休業開始予定日とする。

(1) 職員又は配偶者が子の1歳6か月に達する日において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 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

5 育児休業をしている職員は、育児休業を変更又は終了する事情が生じた場合は、所定の用紙により法人に届け出なければならない。

（育児短時間勤務）

第4条 育児短時間勤務とは、職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、就業規則第12条第1項及び第2項に規定する所定勤務時間の範囲内においてその職員が希望する日及び時間帯において勤務することをいう。

2 就業規則第2条第1項第1号に規定する雇用期間の定めのない職員は、育児短時間勤務をすることができる。ただし、その子について、既に育児短時間勤務をしたことがある場合は、その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年を経過しないときは、育児短時間勤務をしなければその養育に著しい支障を生ずる場合を除き、再び育児短時間勤務をすることができない。

3 第2条第2項第2号に規定する任期付職員及び再雇用職員は、育児短時間勤務をすることができない。

4 育児短時間勤務をする職員の給料月額は、その職員の受ける号給に応じた額に、許可後のその職員の1週間の勤務時間を乗じ、その額を職員就業規則第12条第1項に規定する1週間の所定勤務時間（38時間45分）で除して得た額とする。

（育児短時間勤務の届け出）

第5条 育児短時間勤務を希望する職員は、原則として育児短時間勤務をしようとする期間の初日及び末日並びにその勤務の形態における勤務の日及び時間帯を明らかにし、原則として1月前までに所定の用紙により法人に届け出るとともに、許可を受けなければならない。

2 育児短時間勤務の変更をする場合は、原則として育児短時間勤務を変更する日の1月前までに所定の用紙により法人に届け出なければならない。

3 育児短時間勤務をしている職員は、育児短時間勤務を終了する事情が生じた場

合は、所定の用紙により法人に届け出なければならない。

(部分休業)

第6条 育児部分休業とは、職員の子を養育するために、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（就業規則第22条第2項の規定による育児に係る特別休暇を取得する職員にあっては、その取得した時間を減じた時間）を超えない範囲内（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、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分を単位として行う休業をいう。

2 部分休業の対象職員及び休業期間は、次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 就業規則第2条第1項第1号に規定する雇用期間の定めのない職員 子が小学校の始期に達するまでの範囲内の期間

(2) 就業規則第2条第1項第2号及び第3号に規定する任期付職員並びに再雇用職員（1日の勤務時間が6時間以内の職員を除く。） 子が3歳に達するまでの範囲内の期間

3 部分休業は、特に許可があった場合を除き、給与を支給しない。

(部分休業の届け出)

第7条 部分休業を希望する職員は、所定の用紙により法人に届け出なければならない。

2 部分休業をしている職員は、部分休業を終了する事情が生じた場合は、所定の用紙により法人に届け出なければならない。

(介護休業)

第8条 介護休業とは、一の継続する負傷、疾病、老齢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日常生活を営むのに支障がある状態（以下「要介護状態」という。）にある家族を介護するために、職員が介護を必要とする家族1人につき、のべ6か月までの範囲内で3回を上限として1日又は1時間を単位として行う休業をいう。なお、1時間を単位とする介護休業は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間の範囲内とする。

2 前項に規定する家族とは、次の各号に掲げる者（以下「家族」という。）をいう。

(1) 配偶者

- (2) 父母
 - (3) 子
 - (4) 配偶者の父母
 - (5) 父母の配偶者及び配偶者の父母の配偶者であつて、職員と同居している者
 - (6) 子の配偶者であつて、職員と同居している者
 - (7) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
- 3 就業規則第2条第1項第1号から第3号に規定する雇用期間の定めのない職員、任期付職員及び再雇用職員は、介護休業をすることができる。
- 4 前項の規定にかかわらず、既に介護休業をしたことのある職員は、その介護休業に係る家族について介護休業をしなければその介護に著しい支障を生ずる場合を除き、再びその家族に係る介護休業をすることができない。
- 5 介護休業期間中は、特に許可があつた場合を除き、給与を支給しない。
(介護休業の届け出)

第9条 介護休業を希望する職員は、家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、介護休業をしようとする期間の初日（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。）を明らし、原則として介護休業開始予定日の1週間前までに所定の用紙により法人に届け出なければならない。

- 2 介護休業を届け出た職員が、原則として介護休業開始予定日又は介護休業終了予定日の1週間前までに所定の用紙により法人に届け出た場合は、1回に限りその届け出に係る介護休業開始予定日又は介護休業終了予定日を変更することができる。
- 3 介護休業をしている職員は、介護休業を終了する事情が生じた場合は、所定の用紙により法人に届け出なければならない。
(育児又は介護のための時間外勤務の制限)

第10条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員がその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その家族を介護するために請求した場合は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月につき24時間、1年につき150時間を超えて所定時間外に勤務させない。
(育児又は介護を行う職員等の時間外勤務の免除)

第11条 3歳に達するまでの子を養育する職員がその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その家族を介護するために時間外勤務の制限の請求を行った場合は、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させない。

(育児又は介護のための深夜勤務の制限)

第12条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員がその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その家族を介護するために請求した場合は、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。）に勤務させない。ただし、次の各号に該当する職員については、深夜勤務の制限はしない。

(1) 所定勤務時間の全部が深夜にある職員

(2) 次のいずれにも該当する16歳以上の同居の家族がある職員

ア 深夜に就業していない者

イ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により養育又は介護することが困難な状態にない者

ウ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）以内に出産する予定であるか又は出産の日以後8週間を経過しない者でない者

(育児又は介護休業期間中の身分)

第13条 育児休業又は介護休業をしている職員は、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14条 育児休業又は介護休業の期間が終了したときは、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15条 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16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）

地方独立行政法人総合病院国保旭中央病院職員の育児休業、介護休業等に関する規程

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。