

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

(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転換した職員)、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)

第2条 育児休業とは、無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員が1歳に達するまでの子(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 嘱託職員及び臨時職員のうち次のいずれにも該当する嘱託職員及び臨時職員は、育児休業をすることができる。

(1) 引き続き雇用された期間が1年以上である嘱託職員及び臨時職員

(2) 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嘱託職員及び臨時職員

3 前項の規定により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、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をしている場合は、無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、その子が1歳2か月に達する日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。）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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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1回に限り変更すること。

3 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） 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 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

4 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) 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 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

5 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、所定の用紙により法人に届け出なければならない。

(部分休業)

第4条 育児部分休業とは、無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員が3歳に達するまで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、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分を単位として行う休業をいう。

2 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5条 部分休業を希望する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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6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、無期雇用職員、

嘱託職員及び臨時職員が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2時間の範囲内（介護休業後の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。）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
- (6) 祖父母、兄弟姉妹又は孫

3 嘱託職員及び臨時職員のうち次のいずれにも該当する嘱託職員及び臨時職員は、介護休業をすることができる。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上である嘱託職員及び臨時職員
- (2) 介護休業を必要とする予定の日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日まで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嘱託職員及び臨時職員

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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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、特に許可があった場合を除き、給与を支給しない。

（介護休業の届け出）

第7条 介護休業を希望する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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。）を明らかにし、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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員が、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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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8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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時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。ただし、次の各号に該当する無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員については、時間外勤務の制限はしない。

(1) 継続して雇用された期間が1年に満たない嘱託職員及び臨時職員

(2) 1週間の所定勤務時間が2日以内の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

(育児又は介護のための時間外勤務の免除)

第9条 3歳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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時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10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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時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無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員については、深夜勤務の制限はしない。

(1) 継続して雇用された期間が1年に満たない嘱託職員及び臨時職員

(2) 1週間の所定勤務時間が2日以内の無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員

(3) 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

(4) 次のいずれにも該当する16歳以上の同居の家族がある無期雇用職員、嘱託

職員及び臨時職員

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

（子の看護休暇）

第11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、その子の看護（傷病であるその子の世話をを行うこと又はその子に予防接種若しくは健康診断を受けさせることをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合は、同一年度内において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間で休暇を取得することができる。

2 前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。

3 無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員は、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届け出なければならない。

（介護休暇）

第12条 要介護状態にある家族の介護又は通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他必要な世話をを行う無期雇用職員、嘱託職員及び臨時職員が、その世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合は、同一年度内において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間で休暇を取得することが出来る。

2 前項に規定する子の介護休暇は、特に許可があった場合を除き、給与を支給しない。

3 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届け出なければならない。

（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14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15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)

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。