

「学校法人久留米信愛女学院 育児・介護休業等に関する規則」改正の件（育児休業期間の延長）

1 趣旨

平成29年10月1日に施行される「育児休業、介護休業等又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の改正法にともない、「学校法人久留米信愛女学院 育児・介護休業等に関する規則」を改正する。

改正内容としては、原則として子が1歳になるまでの育児休業期間について、保育所等に入所できない等の事情がある場合は1歳6か月まで延長可能であったものを、2歳まで再延長可能とする。

2 施行日 平成29年10月1日

3 新旧対照表

新	旧
第2章 育児休業制度	第2章 育児休業制度
(育児休業の対象者)	(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職員（日々雇用される職員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。	第2条 育児のために休業することを希望する職員（日々雇用される職員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則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、期間契約職員にあっては、2に定める者に限り、育児休業をすることができる。	ただし、期間契約職員にあっては、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、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。	2 育児休業ができる期間契約職員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
(1) 引き続き雇用された期間が1年以上であること。	(1) 引き続き雇用された期間が1年以上であること。
(2) 子が <u>1歳6か月（本条第5項の申出にあっては2歳）</u> に達する日までに労働契約（労働契約が更新される場合にあっては更新後のもの）が満了することが明らかでないこと。	(2) 子が <u>1歳6か月</u> に達する日までに労働契約（労働契約が更新される場合にあっては更新後のもの）が満了することが明らかでないこと。
3 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か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。	3 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か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。
4 次のいずれにも該当する職員は、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。	4 次のいずれにも該当する職員は、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。

<p>(1) 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>(2) 次のいずれかの事情があること</p> <p>(ア) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合</p> <p>(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</p> <p><u>5 次のいずれにも該当する職員は、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、子が1歳6か月に達する日に限るものとする。</u></p> <p>(1) 職員又は配偶者が原則として子が1歳6か月に達する日の前日に育児休業をしていること</p> <p>(2) 次のいずれかの事情があること</p> <p>(ア) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合</p> <p>(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</p> <p><u>6 理事長が必要と認めた場合は、子が1歳に達した年度の3月31日までの間を限度として、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。なお、本項の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づく基本給の20%を上限として支給することができる。</u></p> <p><u>7 職員代表との間で締結された「育児・介護等に関する協定」(以下「育児・介護休業協定」という。))により除外された次の職員については、対象から除外するものとする。</u></p> <p>(1) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員</p> <p>(2) 申出の日から1年以内(本条第4項及び第5項)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職員</p> <p>(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員</p> <p><u>8 育児休業の対象となる子は、実子、養子のほか、次の者も含まれる。(以下、略)</u></p> <p>(育児休業の申出の手続等)</p> <p>第3条 育児休業をすることを希望する職員は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「育児休業開始予定日」という。)の1か月前(第2条第4項、第5項及び第6項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週</p>	<p>(1) 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>(2) 次のいずれかの事情があること</p> <p>(ア) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合</p> <p>(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</p> <p>(新設)</p> <p><u>5 理事長が必要と認めた場合は、子が1歳に達した年度の3月31日までの間を限度として、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。なお、本項の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づく基本給の20%を上限として支給することができる。</u></p> <p><u>6 職員代表との間で締結された「育児・介護等に関する協定」(以下「育児・介護休業協定」という。))により除外された次の職員については、対象から除外するものとする。</u></p> <p>(1) 引き続き雇用された期間が1年未満の職員</p> <p>(2) 申出の日から1年以内(本条第4項)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職員</p> <p>(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員</p> <p><u>7 育児休業の対象となる子は、実子、養子のほか、次の者も含まれる。(以下、略)</u></p> <p>(育児休業の申出の手続等)</p> <p>第3条 育児休業をすることを希望する職員は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「育児休業開始予定日」という。)の1か月前(第2条第4項及び第5項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前)ま</p>
---	--

<p>間前)までに育児休業申出書(様式1)を所属長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の期間契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。</p> <p>2 申出は、次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。ただし、産後休業をしていない職員が、子の誕生日又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回の申出にカウントしない。</p> <p>(1) <u>第2条第1項に基づく休業をした者が同条第4項、第5項又は第6項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合</u></p> <p>(2) <u>第2条第4項に基づく休業をした者が第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合</u></p> <p>(3) <u>配偶者の死亡等特別の事情がある場合</u></p> <p>(育児休業の申出の撤回等)</p> <p>第4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(様式4)を所属長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。</p> <p>2 (省略)</p> <p>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、<u>第2条第1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</u>る。</p> <p>(育児休業の期間等)</p> <p>第5条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで(第2条第3項、第4項、<u>第5項及び第6項</u>に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで)を限度として育児休業申出書(様式1)に記載された期間とする。</p> <p>2 (略)</p> <p>3 職員は、育児休業期間変更申出書(様式5)により所属長に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出るにより、育児休業開始予定日の</p>	<p>で育児休業申出書(様式1)を所属長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の期間契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。</p> <p>2 申出は、次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。ただし、産後休業をしていない職員が、子の誕生日又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回の申出にカウントしない。</p> <p>(1) <u>第2条第1項に基づく休業をした者が同条第4項及び第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合</u> <u>(新設)</u></p> <p>(2) <u>配偶者の死亡等特別の事情がある場合</u></p> <p>(育児休業の申出の撤回等)</p> <p>第4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(様式4)を所属長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。</p> <p>2 (省略)</p> <p>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、<u>第2条第1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項に基づく休業の申出をすることができ</u>る。</p> <p>(育児休業の期間等)</p> <p>第5条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで(第2条第3項、<u>第4項及び第5項</u>に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで)を限度として育児休業申出書(様式1)に記載された期間とする。</p> <p>2 (略)</p> <p>3 職員は、育児休業期間変更申出書(様式5)により所属長に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出るにより、育児休業開始予定日の</p>
--	--

<p>繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の1か月前（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、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。</p> <p>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1回に限り行うことができるが、<u>第2条第4項及び第5項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、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。</u></p> <p>4 (略)</p> <p>5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。</p> <p>(1) 子の死亡等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、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、学院と本人が話し合いの上決定した日とする。）</p> <p>(2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等 子が1歳に達した日（第2条第3項に基づく休業の場合を除く。） 第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日 <u>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</u> 第2条第6項に基づく休業の場合は、子が1歳に達する日の属する年度の3月31日</p>	<p>繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の1か月前（第2条第4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、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。</p> <p>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1回に限り行うことができるが、<u>第2条第4項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまでの期間内で、一回、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。</u></p> <p>4 (略)</p> <p>5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。</p> <p>(1) 子の死亡等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、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、学院と本人が話し合いの上決定した日とする。）</p> <p>(2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等 子が1歳に達した日（第2条第3項に基づく休業の場合を除く。） 第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日 <u>(新設)</u> 第2条5項に基づく休業の場合は、子が1歳に達する日の属する年度の3月31日</p>
<p>(附則)</p> <p>本規則は、平成16年4月1日から適用する。 本規則は、平成18年4月1日から適用する。 この規則は、平成25年10月1日から適用する。 この規則は、平成29年1月1日から適用する。 この規則は、平成29年10月1日から適用する。</p>	<p>(附則)</p> <p>本規則は、平成16年4月1日から適用する。 本規則は、平成18年4月1日から適用する。 この規則は、平成25年10月1日から適用する。 この規則は、平成29年1月1日から適用する。 <u>(新設)</u></p>