

新旧対照表

○介護休業等に関する規程

改正	現行
<p>介護休業等に関する規程</p> <p style="text-align: right;">1999年4月1日制定</p>	<p>介護休業等に関する規程</p> <p style="text-align: right;">1999年4月1日制定</p>
<p>[注] 2005年4月から改正沿革を付記した。</p> <p>改正 2005年4月1日                      2010年6月1日</p> <p style="padding-left: 2em;">2011年4月1日                      <b>2017年10月1日</b></p> <p>(準拠)</p> <p>第1条 就業規則第16条の規定に<b>基づき、介護休業、介護短時間勤務等について、必要な事項を定めることを目的とする。</b></p>	<p>[注] 2005年4月から改正沿革を付記した。</p> <p>改正 2005年4月1日                      2010年6月1日</p> <p style="padding-left: 2em;">2011年4月1日</p> <p>(準拠)</p> <p>第1条 就業規則第16条の規定に<b>より、この規程を定める。</b></p>
<p>(用語の定義)</p> <p>第2条 この規程における「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。</p> <p>(介護休業の対象家族及び申出の除外)</p> <p>第3条 要介護状態にある次に掲げる家族(以下「対象家族」という。)を介護する者は、学校法人梅村学園(以下「本法人」という。)に申し出ることにより、介護休業を取得することができる。</p> <p>(1) 配偶者(内縁を含む。)</p> <p>(2) 父母</p> <p>(3) 子</p> <p>(4) 配偶者の父母</p> <p>(5) <b>祖父母</b>、兄弟姉妹及び孫</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する場合は、<u>介護休業を申し出ることができないものとする。</u></p> <p>(1) 引き続き在職期間が1年未満の場合</p> <p>(2) <b>申出の日から</b>93日以内に雇用関係が終了することが明らかな場合</p> <p>(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の場合</p> <p>(4) 期間を定めて雇用する者においては、申出時点において介護休業開始</p>	<p><b>(目的)</b></p> <p><b>第2条 この規程は、介護休業、介護短時間勤務等について、必要な事項を定めることを目的とする。</b></p> <p>(用語の定義)</p> <p>第3条 この規程における「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。</p> <p>(介護休業の対象家族及び申出の除外)</p> <p>第4条 要介護状態にある次に掲げる家族(以下「対象家族」という。)を介護する者は、学校法人梅村学園(以下「本法人」という。)に申し出ることにより、介護休業を取得することができる。</p> <p>(1) 配偶者(内縁を含む。)</p> <p>(2) 父母</p> <p>(3) 子</p> <p>(4) 配偶者の父母</p> <p>(5) <b>同居して扶養する祖父母</b>、兄弟姉妹及び孫</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、次の<b>各号の</b>いずれかに該当する場合は介護休業を申し出ることができないものとする。</p> <p>(1) 引き続き在職期間が1年未満の場合</p> <p>(2) 93日以内に雇用関係が終了することが明らかな場合</p> <p>(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の場合</p> <p>(4) 期間を定めて雇用する者においては、申出時点において介護休業開始</p>

改正	現行
<p><u>予定</u>日から93日を経過する日から<u>6か月</u>を経過する日までに雇用<u>契約期間</u>が満了し、<u>更新されない</u>ことが明らかな場合</p>	<p>日から93日を経過する日から<u>1年</u>を経過する日までに雇用<u>関係が終了する</u>ことが明らかな場合</p>
<p>(<u>介護休業の申出</u>)</p>	<p>(<u>申出の手続き</u>)</p>
<p>第4条 介護休業を希望する者は、介護休業申出書により、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに所属長に申し出るものとする。</p>	<p>第5条 介護休業を希望する者は、介護休業申出書により、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに所属長に申し出るものとする。</p>
<p>2 2週間前までに介護休業申出書の提出がない場合は、本法人は、<u>介護休業申出書の提出の翌日から起算して2週間を経過する日までの間で介護休業開始予定日を変更して指定することができる。</u></p>	<p>2 2週間前までに介護休業申出書の提出がない場合は、本法人は介護休業申出書の提出の翌日から起算して2週間を経過する日までの間で介護休業開始予定日を変更して指定することができる。</p>
<p>3 介護休業申出書が提出されたときは、本法人は、<u>当該申出をした者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。</u></p>	<p>3 介護休業申出書が提出されたときは、本法人は当該申出をした者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。</p>
<p>(<u>介護休業の申出の撤回</u>)</p>	<p>(<u>申出の撤回</u>)</p>
<p>第5条 介護休業を申し出た者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業撤回届を所属長に提出することにより、<u>介護休業の申出を撤回することができる。</u></p>	<p>第6条 介護休業を申し出た者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業撤回届を所属長に提出することにより、<u>その申出を撤回することができる。</u></p>
<p>2 <u>同一対象家族につき2回連続して介護休業の申出を撤回した者は、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、本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。</u></p>	<p>2 <u>前項により介護休業の申出を撤回した者は、同一対象家族の同一要介護状態について1回に限り再度の介護休業を申し出ることができる。</u></p>
<p>3 介護休業撤回届が提出されたときは、本法人は、<u>当該届出をした者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。</u></p>	<p>3 介護休業撤回届が提出されたときは、本法人は当該届出をした者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。</p>
<p>(<u>介護休業の申出の消滅</u>)</p>	<p>(<u>申出の消滅</u>)</p>
<p>第6条 <u>介護休業開始予定日の前日までに、家族の死亡等により介護休業の申出に係る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。</u></p>	<p>第7条 <u>介護休業を申し出たあと、次の各号のいずれかの事由が生じた場合は、申出はされなかったものとみなす。</u></p>
<p>2 <u>前項の事由が生じた場合は、申出をする者（以下「申出者」という。）は、直ちにその旨を所属長に通知しなければならない。</u></p>	<p>(1) <u>申出に係る対象家族の死亡</u> (2) <u>申出をした者が負傷、疾病等により介護不能の状態になったとき。</u></p>
<p>(<u>介護休業の回数及び期間</u>)</p>	<p>(<u>介護休業の回数及び期間</u>)</p>
<p>第7条 介護休業の回数は、対象家族1人につき<u>3回を上限</u>とする。ただし、法令で定める特別の理由がある場合には、<u>当該規定に従って取り扱う。</u></p>	<p>第8条 介護休業の回数は、対象家族1人について<u>要介護状態ごとに1回</u>とする。ただし、法令で定める特別の理由がある場合には当該規定に従って取り扱う。</p>
<p>2 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、<u>通算365日間までの範囲内</u>で、<u>教職員の申し出た期間</u>とする。</p>	<p>2 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、<u>通算365日間の範囲内</u>で<u>教職員の申し出た期間</u>とする。<u>ただし、同一対象家族について、異なる</u></p>

改正	現行
<p>(介護休業終了予定日の変更)</p> <p>第8条 介護休業期間変更申出書により、当初の終了予定日の2週間前までに申し出ることにより<u>介護休業終了予定日の繰り下げ変更</u>をすることができる。<u>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365日の範囲を超えないことを原則とする。</u></p> <p>2 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、本法人は、当該申出をした者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。</p> <p><u>(介護休業の終了)</u></p> <p>第9条 <u>介護休業期間中の者(以下「介護休業者」という。)が、次のいずれかに該当するに至ったときは、当該介護休業は、終了するものとする。</u></p> <p><u>(1) 対象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</u></p> <p><u>(2) 離婚等により介護休業者と介護休業に係る対象家族との親族関係が消滅した場合</u></p> <p><u>(3) 介護休業者が負傷、疾病等により介護不能の状態になった場合</u></p> <p><u>(4) 産前休暇、産後休暇、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合</u></p> <p><u>2 介護休業者が前項のいずれかに該当するときは、直ちにその旨を所属長に通知しなければならない。</u></p> <p>(給与)</p> <p>第10条 介護休業期間中は、<u>いかなる給与も</u>支給しない。</p> <p>2 介護休業の期間が月の初日から末日までの全期間にわたらない月における給与は、日割計算により支給する。</p> <p>(賞与)</p> <p>第11条 <u>介護休業期間は、賞与の算定においては、賞与期間から除外する。</u></p> <p><u>(勤務年数の算定)</u></p> <p>第12条 介護休業期間は、退職手当の算定基礎となる勤続年数及び採用後の俸給の格差是正に必要な勤務年数に算入しない。ただし、勤続表彰の勤務年数の算定及び年次有給休暇の出勤率の算定においては、算入する。</p> <p>(昇給の調整)</p> <p>第13条 介護休業者が復職したときは、当該介護休業期間の2分の1に相当する期間を勤務したものとみなして、昇給期間の調整を行う。</p>	<p><u>要介護状態ごとに介護休業をしたことがある場合又は介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して365日までを限度とする。</u></p> <p>(介護休業終了予定日の変更)</p> <p>第9条 介護休業期間変更申出書により、当初の終了予定日の2週間前までに申し出ることにより<u>通算365日の範囲内で1回に限り</u>繰り下げ変更することができる。</p> <p>2 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、本法人は当該申出をした者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。</p> <p>(給与)</p> <p>第10条 介護休業期間中は、給与<u>を</u>支給しない。</p> <p>2 介護休業の期間が月の初日から末日までの全期間にわたらない月における給与は、日割<u>り</u>計算により支給する。</p> <p>(賞与)</p> <p>第11条 <u>賞与の支給については、介護休業期間は賞与期間から除外する。</u></p> <p><u>(勤務年数)</u></p> <p>第12条 介護休業期間は、退職手当及び採用後の俸給の格差是正の算定に関する勤務年数には<u>含まない</u>。ただし、勤続表彰の勤務年数の算定及び年次有給休暇の出勤率の算定においては、<u>これを</u>算入する。</p> <p>(昇給の調整)</p> <p>第13条 介護休業<u>期間中の</u>者が復職したときは、当該休業期間の2分の1に相当する期間を勤務したものとみなして、昇給期間の調整を行う。</p>

改正	現行
<p>(復職)</p> <p>第14条 介護休業期間が満了したとき、又は、<u>第9条第1項に掲げるいずれかの終了事由に該当し、介護休業を続ける必要がなくなったときは、復職しなければならない。</u></p> <p><u>2 前項の場合において、正当な理由がなく復職しない者は、解雇規程第3条を適用する。</u></p> <p><u>3 復職は、原則として介護休業直前の所属部署に復帰するものとする。ただし、業務の都合により他の部署に配属させることがある。</u></p> <p><u>4 復職とは、復職日時点において所属部署に出勤し、勤務しうる状態であることをいう。</u></p>	<p>(復職)</p> <p>第14条 介護休業期間終了後は、<u>原則として介護休業直前の所属部署に復帰するものとする。</u></p>
<p>(返済金その他の納入)</p> <p>第15条 介護休業者は、通常の場合給与から控除するものとされている各種貸付の返済金その他の費用を指定された期日までに<u>本法人</u>に納入しなければならない。</p>	<p>(返済金その他の納入)</p> <p>第15条 介護休業<u>期間中</u>の者は、通常の場合給与から控除するものとされている各種貸付の返済金その他の費用を指定された期日までに<u>学園</u>に納入しなければならない。</p>
<p>(介護休暇)</p> <p>第16条 対象家族の介護その他の世話をする者は、介護休暇を申し出ることができる。</p> <p>2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する場合は、介護休暇を取得することはできない。</p> <p>(1) 引き続き在職期間が6か月未満の場合</p> <p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の場合</p> <p>3 介護休暇は、<u>対象家族が1人の場合は1年度内に5日、2人以上の場合は1年度内に10日を限度として取得することができる。</u></p> <p><u>4 介護休暇は、半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）で取得することができる。</u></p> <p><u>5 申出者は、原則として事前に介護休暇申出書により所属長に申し出るものとする。</u></p> <p><u>6 取得日</u>は、退職手当の算定基礎となる勤務年数、採用後の俸給の格差是正に必要な勤務年数及び勤続表彰の勤務年数の計算においては通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p>(介護短時間勤務)</p>	<p>(介護休暇)</p> <p>第16条 対象家族の介護その他の世話をする者は、介護休暇を申し出ることができる。</p> <p>2 前項にかかわらず、次の<u>各号</u>のいずれかに該当する場合は、介護休暇を取得することはできない。</p> <p>(1) 引き続き在職期間が6か月未満の場合</p> <p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の場合</p> <p>3 介護休暇は対象家族が1人の場合は1年度内に5日<u>間</u>、2人以上の場合は1年度内に10日<u>間</u>を限度として取得することができる。</p> <p><u>4 申し出をする者（以下「申出者」という。）</u>は、事前に介護休暇申出書により所属長に申し出るものとする。</p> <p><u>5 取得期間</u>は、退職手当の算定基礎となる勤務年数、採用後の俸給の格差是正に必要な勤務年数及び勤続表彰の勤務年数の計算においては通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p>(介護短時間勤務)</p>
<p>第17条 対象家族を介護する者は、対象家族1人につき<u>利用開始の日から3年間で2回まで</u>、就業規則第3条に<u>規定する勤務時間</u>を6時間に短縮し勤務</p>	<p>第17条 対象家族を介護する者は、対象家族1人につき<u>通算365日の範囲内を原則として</u>、就業規則第3条に<u>おいて定められた勤務時間</u>を6時間に短縮し勤務</p>

改正	現行
<p>(以下「介護短時間勤務」という。)する措置を申し出ることができる。</p> <p>2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する場合は、<u>介護短時間勤務をすることができない。</u></p> <p>(1) 引き続き在職期間が1年未満の場合</p> <p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の場合</p> <p>3 申出者は、<u>介護短時間勤務</u>開始予定日及び終了予定日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書により所属長に申し出るものとする。</p> <p>4 介護短時間勤務の適用を受けている期間中の給与は、短縮された時間に応じて俸給を減額して支給する。</p> <p>5 介護短時間勤務の適用を受けている期間が賞与期間にある場合は、短縮された時間に対応する賞与は、<u>支給しない。</u></p> <p>6 <u>介護短時間勤務開始予定日の前日までに、対象家族の死亡等により介護短時間勤務の申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合には、介護短時間勤務の申出は、されなかったものとみなす。</u></p> <p><u>7 前項の事由が生じた場合は、申出者は、直ちにその旨を所属長に通知しなければならない。</u></p> <p><u>8 次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護短時間勤務期間は終了するものとする。</u></p> <p>(1) <u>対象家族の死亡等により介護短時間勤務に係る対象家族を介護しないこととなった場合</u></p> <p>(2) <u>離婚等により介護短時間勤務者と介護短時間勤務に係る対象家族との親族関係が消滅した場合</u></p> <p>(3) <u>介護短時間勤務者が負傷、疾病等により介護不能の状態になった場合</u></p> <p>(4) <u>産前休暇、産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合</u></p> <p><u>9 介護短時間勤務者が前項のいずれかに該当するときは、直ちにその旨を所属長に通知しなければならない。</u></p> <p>10 介護短時間勤務の期間中は、退職手当の算定基礎となる勤務年数、採用後</p>	<p>務(以下「介護短時間勤務」という。)する措置を申し出ることができる。 <u>ただし、同一対象家族について既に介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して365日までを限度とする。</u></p> <p>2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は介護短時間勤務をすることができない。</p> <p>(1) 引き続き在職期間が1年未満の場合</p> <p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の場合</p> <p>3 申出者は、<u>1回につき、365日以内の期間について、短縮</u>開始予定日及び終了予定日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書により所属長に申し出るものとする。</p> <p>4 介護短時間勤務の適用を受けている期間中の給与は、短縮された時間に応じて俸給を減額して支給する。</p> <p>5 介護短時間勤務の適用を受けている期間が賞与期間にある場合は、短縮された時間に対応する賞与は支給しない。</p> <p>6 <u>介護短時間勤務を申し出たあと、次の各号のいずれかの事由が生じた場合は、申出はされなかったものとみなす。</u></p> <p>(1) <u>申出に係る対象家族の死亡</u></p> <p>(2) <u>申出をした者が負傷、疾病等により介護不能の状態になったとき</u></p> <p>7 介護短時間勤務の期間中は、退職手当の算定基礎となる勤務年数、採用後</p>

改正	現行
<p>の俸給の格差是正に必要な勤務年数及び勤続表彰の勤務年数の計算においては通常の勤務をしているものとみなす。</p>	<p>の俸給の格差是正に必要な勤務年数及び勤続表彰の勤務年数の計算においては通常の勤務をしているものとみなす。</p>
<p>(所定外労働の免除)</p>	<p>(介護休業期間及び介護短時間勤務の措置の適用期間の限度)</p>
<p>第18条 対象家族を介護する必要がある場合は、業務の運営に支障がある場合を除き、所定外労働免除の措置を申し出ることができる。</p> <p>2 申出者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、免除開始予定日及び終了予定日を明らかにして、免除開始予定日の1か月前までに、介護所定外労働免除申出書により所属長に申し出るものとする。</p> <p>3 免除開始予定日の前日までに、対象家族の死亡等により所定外労働免除の申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合には、所定外労働免除の申出は、されなかったものとみなす。</p> <p>4 前項の事由が生じた場合は、申出者は、直ちにその旨を所属長に通知しなければならない。</p> <p>5 次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、所定外労働免除期間は終了するものとする。</p> <p>(1) 対象家族の死亡等により所定外労働免除に係る対象家族を介護しないこととなった場合</p> <p>(2) 離婚等により所定外労働免除者と所定外労働免除に係る対象家族との親族関係が消滅した場合</p> <p>(3) 所定外労働免除者が負傷、疾病等により介護不能の状態になった場合</p> <p>(4) 産前休暇、産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合</p> <p>6 所定外労働免除者が前項のいずれかに該当するときは、直ちにその旨を所属長に通知しなければならない。</p> <p>7 所定外労働免除期間中は、退職手当の算定基礎となる勤務年数、採用後の俸給の格差是正に必要な勤務年数及び勤続表彰の勤務年数の計算においては通常の勤務をしているものとみなす。</p>	<p>第18条 介護休業、介護短時間勤務の措置がともに申し出られ、取得又は適用される期間は、両者を通算し、365日を限度とする。</p>
<p>(時間外労働の制限)</p>	<p>(時間外労働の制限)</p>
<p>第19条 対象家族を介護する必要がある場合は、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労働をさせない措置を申し出ることができる。</p>	<p>第19条 対象家族を介護する必要がある場合は、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労働をさせない措置を申し出ることができる。</p>

改正	現行
<p>2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、<u>時間外労働の制限を受けることができないものとする。</u></p> <p>(1) 引き続き在職期間が1年未満の場合</p> <p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の場合</p> <p>3 第1項による時間外労働の制限を希望する者は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、制限開始予定日及び終了予定日とする日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに介護時間外労働制限申出書により所属長に申し出るものとする。</p> <p>4 <u>制限開始予定日の前日までに、対象家族の死亡等により時間外労働制限の申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合には、時間外労働制限の申出は、されなかったものとみなす。</u></p> <p>5 <u>前項の事由が生じた場合は、申出者は、直ちにその旨を所属長に通知しなければならない。</u></p> <p>6 <u>次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、時間外労働制限期間は、終了するものとする。</u></p> <p>(1) <u>対象家族の死亡等により時間外労働制限に係る対象家族を介護しないこととなった場合</u></p> <p>(2) <u>離婚等により時間外労働制限者と時間外労働制限に係る対象家族との親族関係が消滅した場合</u></p> <p>(3) <u>時間外労働制限者が負傷、疾病等により介護不能の状態になった場合</u></p> <p>(4) <u>産前休暇、産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合</u></p> <p>7 <u>時間外労働制限者が前項のいずれかに該当するときは、直ちにその旨を所属長に通知しなければならない。</u></p> <p>8 <u>時間外労働制限期間中は、退職手当の算定基礎となる勤務年数、採用後の俸給の格差是正に必要な勤務年数及び勤続表彰の勤務年数の計算においては通常の勤務をしているものとみなす。</u></p> <p>(深夜業の制限)</p> <p>第20条 対象家族を介護する者は、業務の運営に支障がある場合を除き、22時から5時までの間（以下「深夜」という。）の業務を制限する措置を申し出ることができる。</p> <p>2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する場合は深夜業の制限を<u>受けることができないものとする。</u></p>	<p>2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は<u>介護のための</u>時間外労働の制限を受けることができないものとする。</p> <p>(1) 引き続き在職期間が1年未満の場合</p> <p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の場合</p> <p>3 第1項による時間外労働の制限を希望する者は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、制限開始予定日及び終了予定日とする日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに介護時間外労働制限申出書により所属長に申し出るものとする。</p> <p>4 <u>時間外労働の制限を申し出たあと、次の各号のいずれかの事由が生じた場合は、申出はされなかったものとみなす。</u></p> <p>(1) <u>申出に係る対象家族の死亡</u></p> <p>(2) <u>申出をした者が負傷、疾病等により介護不能の状態になったとき</u></p> <p>(深夜業の制限)</p> <p>第20条 <u>要介護状態にある</u>対象家族を介護する者は、業務の運営に支障がある場合を除き、22時から5時までの間（以下「深夜」という。）の労働の制限を申し出ることができる。</p> <p>2 前項にかかわらず、次の<u>各号の</u>いずれかに該当する場合は深夜業の制限を<u>申し出ることができない。</u></p>

改正	現行
<p>(1) 引き続き在職期間が1年未満の場合</p> <p>(2) 申出に係る<b>対象</b>家族の16歳以上の同居家族が、次のいずれにも該当する場合</p> <p>① 深夜において就業していない（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。）。</p> <p>② 心身の状況が申出に係る<b>対象家族</b>の介護をすることができる。</p> <p>③ 8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でなく、<b>かつ</b>、産後<b>8週間以内でない。</b></p> <p>(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下<b>の場合</b></p> <p>(4) 所定勤務時間の全部が深夜にある<b>場合</b></p> <p>3 申出者は、1回につき1か月以上6か月以内の期間について、制限開始予定日及び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、介護深夜業制限申出書により所属長に申し出るものとする。</p> <p>4 制限開始予定日の前日までに、申出に係る<b>対象</b>家族の死亡等により申出をした者が<b>対象</b>家族を介護しないこととなった場合には、申出は、<u>されなかったものとみなす。</u></p> <p><b>5 前項の事由が生じた場合は、申出者は、直ちにその旨を所属長に通知しなければならない。</b></p> <p><b>6 次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、<u>深夜業</u>制限期間は、終了するものとする。</b></p> <p>(1) <b>対象</b>家族の死亡等<b>により申出</b>に係る<b>対象</b>家族を介護しないこととなった場合</p> <p>(2) <b>離婚等により申出者と申出に係る対象家族との親族関係が消滅した場合</b></p> <p>(3) <b>申出をした者が負傷、疾病等により介護不能の状態になった場合</b></p> <p>(4) <b>産前休暇、産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合</b></p> <p><b>7 深夜業制限者が前項のいずれかに該当するときは、直ちにその旨を所属長に通知しなければならない。</b></p> <p><b>8 深夜業制限期間中は、退職手当の算定基礎となる勤務年数、採用後の俸給の格差是正に必要な勤務年数及び勤続表彰の勤務年数の計算においては通常の勤務をしているものとみなす。</b></p> <p><b>(介護休業等に関するハラスメントの防止)</b></p> <p><b>第21条 全ての教職員は、介護休業等の申出・利用に関して、当該申出・利用</b></p>	<p>(1) 引き続き在職期間が1年未満の場合</p> <p>(2) 申出に係る家族の16歳以上の同居家族が、次のいずれにも該当する場合</p> <p>① 深夜において就業していない（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。）</p> <p>② 心身の状況が申出に係る<b>家族</b>の介護をすることができる</p> <p>③ 8週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でなく、<b>又は産後8週間以内でない者であること。</b></p> <p>(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下</p> <p>(4) 所定勤務時間の全部が深夜にある</p> <p>3 申出者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間<b>(以下この条において「制限期間」という。)</b>について、制限開始予定日及び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、介護深夜業制限申出書により所属長に申し出るものとする。</p> <p>4 制限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をした者が家族を介護しないこととなった場合には、申出はされなかったものとみなす。</p> <p><b>5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとする。</b></p> <p>(1) 家族の死亡等制限に係る家族を介護しないこととなった場合</p> <p><b>(2) 産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合</b></p> <p><b>6 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は直ちに所属長にその旨を通知しなければならない。</b></p>

改正	現行
<p><u>をする教職員の就業環境を害する言動を行ってはならない。</u></p> <p><u>2 前項の言動を行ったと認められる教職員に対しては、懲戒規程第5条に基づき、厳正に対処する。</u></p> <p><u>(介護休業等に関する制度の個別周知)</u></p> <p><u>第22条 介護休業等を希望する教職員に対して円滑な取得及び職場復帰を支援するために、本法人は教職員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、当該教職員に個別に介護休業等に関する制度の周知を実施する。</u></p> <p>(その他)</p> <p><u>第23条 本法人は、この規程に係る申出を受けるに<u>当</u>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。</u></p> <p>2 この規程に定めのないことについては、法令の定めるところによる。</p> <p>附 則 この規程は、1999年4月1日から施行する。</p> <p>附 則 この規程は、2002年7月16日から施行する。ただし、2002年4月1日から遡って適用する。</p> <p>附 則 この規程は、2005年4月1日から施行する。</p> <p>附 則 この規程は、2010年6月1日から施行する。</p> <p>附 則 この規程は、2011年4月1日から施行する。</p> <p>附 則 <u>この規程は、2017年10月1日から施行する。ただし、2017年1月1日から遡って適用する。</u></p>	<p>(その他)</p> <p><u>第21条 本法人はこの規程に係る申出を受けるに<u>あ</u>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。</u></p> <p>2 この規程に定めのないことについては、法令の定めるところによる。</p> <p>附 則 この規程は、1999年4月1日から施行する。</p> <p>附 則 この規程は、2002年7月16日から施行する。ただし、2002年4月1日から遡って適用する。</p> <p>附 則 この規程は、2005年4月1日から施行する。</p> <p>附 則 この規程は、2010年6月1日から施行する。</p> <p>附 則 この規程は、2011年4月1日から施行する。</p>