

新旧対照表

○育児休業等に関する規程

改正	現行
<p>育児休業等に関する規程 1993年1月21日制定</p>	<p>育児休業等に関する規程 1993年1月21日制定</p>
<p>[注] 2005年4月から改正沿革を付記した。</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 2013年4月1日 <b>2017年10月1日</b></p>	<p>改正 2005年4月1日 2010年6月1日 2013年4月1日</p>
<p>(目的)</p>	<p>(目的)</p>
<p>第1条 この規程は、就業規則第16条の規定に基づき、育児休業、育児短時間勤務等の取扱いについて必要な事項を定めることを目的とする。</p>	<p>第1条 この規程は、就業規則第16条の規定に基づき、育児休業、育児短時間勤務等の取扱いについて必要な事項を定めることを目的とする。</p>
<p>(育児休業の対象者)</p>	<p>(育児休業の対象者)</p>
<p>第2条 次の<b>全て</b>に該当し、育児のために休業することを希望する教職員は、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、育児休業を取得することができる。</p>	<p>第2条 次の<b>各号のすべて</b>に該当し、育児のために休業することを希望する教職員は、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、育児休業を取得することができる。</p>
<p>(1) 1歳に満たない子（<u>実子、養子、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又は養育里親に委託されている子</u>をいう。以下同じ。）と同居し、養育する者</p>	<p>(1) 1歳に満たない子（<u>実子又は養子をいう。以下同じ</u>）と同居し、養育する者</p>
<p>(2) 次条の規定により育児休業をすることができないとされた者でないこと。</p>	<p>(2) 次条の規定により育児休業をすることができないとされた者でないこと。</p>
<p>(3) 育児休業終了後、引き続き勤務する意思のある者</p>	<p>(3) 育児休業終了後、引き続き勤務する意思のある者</p>
<p>2 期間を定めて雇用する者においては、前項の<b>全て</b>に該当し、育児休業申出時点において、継続雇用期間が1年以上あり、かつ、子が1歳<b>6か月</b>に達する日<b>までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者とする。</b></p>	<p>2 期間を定めて雇用する者においては、前項<b>各号</b>に該当し、育児休業申出時点において、継続雇用期間が1年以上あり、かつ、子が1歳に達する日<b>を超えて雇用が継続することが見込まれる者とする。</b></p>
<p>(育児休業の適用除外者)</p>	<p>(育児休業の適用除外者)</p>
<p>第3条 法令に定めるもののほか、次のいずれかに該当する場合は、育児休業をすることができないものとする。</p>	<p>第3条 法令に定めるもののほか、次の<b>各号の</b>いずれかに該当する場合は、育児休業をす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<b>の場合</b></p>	<p>(1) 引き続き在職期間が1年未満<b>である場合</b></p>
<p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の場合</p>	<p>(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の場合</p>
<p>(3) 前2号に掲げるもののほか、法令の定めるところにより、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があるとされる</p>	<p>(3) 前2号に掲げるもののほか、法令の定めるところにより、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があるとされる</p>

改正	現行
<p>場合</p> <p>(育児休業の期間)</p> <p>第4条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達する日(誕生日の前日)までを限度として、教職員が申し出た期間とする。ただし、所属長に申し出ることにより本法人の許可を得た場合は、1歳に達する日の年度末まで期間を延長することができる。</p> <p>2 配偶者が教職員と同じ日から又は教職員より先に育児休業をしている場合、教職員は、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。</p> <p>3 子が1歳に達する日において教職員又は配偶者が育児休業している場合で、保育所に入れない等の特に必要と認められる特別の事情があるときは、前項によらず、1歳6か月に達する日を限度として育児休業を取得できる。</p> <p><b>4 子が1歳6か月に達する日において教職員又は配偶者が育児休業している場合で、保育所に入れない等の特に必要と認められる特別の事情があるときは、前項によらず、2歳に達する日を限度として育児休業を取得できる。</b></p> <p>(育児休業の申出)</p> <p>第5条 前条第1項による育児休業を希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする1か月前までに、育児休業開始予定日及び終了予定日を明らかにし、育児休業申出書により所属長に申し出るものとする。</p> <p>2 前条第2項による育児休業を希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする2週間前までに、育児休業開始予定日及び終了予定日を明らかにし、育児休業期間変更申出書により所属長に申し出るものとする。</p> <p>3 育児休業の申出は、同一の子(双子以上の場合も1子とみなす。)について、前項又は第1項ごとに原則として1回とする。ただし、産後休業を取得していない者が、子の出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回の申出に含めない。なお、養子縁組等で法定要件を満たす場合には同様の取扱いとする。</p> <p>4 育児休業申出書及び育児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、育児休業取扱通知書を交付する。</p>	<p>場合</p> <p><b>(4) 期間を定めて雇用する者においては、申出時点において子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用関係が終了し、更新されないことが明らかな場合</b></p> <p>(育児休業の期間)</p> <p>第4条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達する日(誕生日の前日)までを限度として、教職員が申し出た期間とする。ただし、所属長に申し出ることにより本法人の許可を得た場合は、1歳に達する日の年度末まで期間を延長することができる。</p> <p>2 配偶者が教職員と同じ日から又は教職員より先に育児休業をしている場合、教職員は、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。</p> <p>3 子が1歳に達する日において教職員又は配偶者が育児休業している場合で、保育所に入れない等の特に必要と認められる特別の事情がある場合、前項によらず、1歳6か月に達する日を限度として育児休業を取得できる。</p> <p>(育児休業の申出)</p> <p>第5条 前条第1項による育児休業を希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする1か月前までに、育児休業開始予定日及び終了予定日を明らかにし、育児休業申出書により所属長に申し出るものとする。</p> <p>2 前条第2項による育児休業を希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする2週間前までに、育児休業開始予定日及び終了予定日を明らかにし、育児休業期間変更申出書により所属長に申し出るものとする。</p> <p>3 育児休業の申出は、同一の子(双子以上の場合も1子とみなす。)について、前項又は第1項ごとに原則として1回とする。ただし、産後休業をしていない者が、子の出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回の申出に含めない。なお、養子縁組に<b>した場合などで母親が</b>法定要件を満たす場合には同様の取扱いとする。</p> <p>4 育児休業申出書及び育児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、育児休業取扱通知書を交付する。</p>

改正	現行
<p>(育児休業の申出の撤回)</p> <p>第6条 育児休業を申し出た者は、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 前項により<b>育児休業の</b>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し出ることができない。ただし、第4条第1項に基づく育児休業の申出を撤回した者であっても、同条第<b>3</b>項に基づく育児休業を申し出ることができる。</p> <p>3 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により育児休業の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、<u>されなかったものとみなす。</u></p> <p><b>4 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。</b></p>	<p>(育児休業の申出の撤回)</p> <p>第6条 育児休業を申し出た者は、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 前項により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し出ることができない。ただし、第4条第1項に基づく育児休業の申出を撤回した者であっても、同条第<b>2</b>項に基づく育児休業を申し出ることができる。</p> <p>3 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により育児休業の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。</p>
<p><b>5</b> 育児休業申出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、育児休業取扱通知書を交付する。</u></p> <p>(育児休業の終了)</p>	<p><b>4</b> 育児休業申出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、育児休業取扱通知書を交付する。</p> <p>(育児休業の終了)</p>
<p>第7条 育児休業期間中の者（以下「育児休業者」という。）が、次のいずれかに該当するに至ったときは、当該育児休業は、<u>終了するものとする。</u></p> <p>(1) 子の死亡・傷病等により育児休業に係る子を養育しないこととなった場合</p> <p>(2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合（第4条第1項ただし書きに基づく育児休業の場合を除く。第4条第<b>3</b>項の場合は1歳6か月に達した場合）</p> <p>(3) 産前<b>休暇</b>、産後休暇、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合</p>	<p>第7条 育児休業期間中の者（以下「育児休業者」という。）が、次の<b>各号の</b>いずれかに該当するに至ったときは、当該育児休業は終了するものとする。</p> <p>(1) 子の死亡・傷病等により育児休業に係る子を養育しないこととなった場合</p> <p>(2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合（第4条第1項ただし書きに基づく育児休業の場合を除く。第4条第<b>2</b>項の場合は1歳6か月に達した場合）</p> <p>(3) 産前産後休暇、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合</p>
<p>2 育児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。</p> <p>(育児休業の効果)</p>	<p>2 育児休業者が、<u>前項第1号から第3号まで</u>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>(育児休業の効果)</p>
<p>第8条 育児休業者は、育児休業期間中はその身分を有するが、職務に従事することを要しない。</p> <p>(復職)</p>	<p>第8条 育児休業者は、育児休業期間中はその身分を有するが、職務に従事することを要しない。</p> <p>(復職)</p>
<p>第9条 育児休業期間が満了したとき、又は第7条第1項に掲げるいずれかの終了事由に該当し、育児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。</p>	<p>第9条 育児休業期間が満了したとき、又は第7条第1項に掲げるいずれかの終了事由に該当し、育児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。</p>

改正	現行
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>3 復職は、原則として育児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。</p>	<p>3 復職は、原則として育児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。</p>
<p><b>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。</b></p>	
<p>(給与)</p>	<p>(給与)</p>
<p>第10条 育児休業期間中は、いかなる給与も支給しない。</p>	<p>第10条 育児休業の期間中は、いかなる給与も支給しない。</p>
<p>2 育児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<b>支給する</b>。</p>	<p>2 育児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、日割計算による。</p>
<p>(賞与)</p>	<p>(賞与)</p>
<p>第11条 育児休業期間は、賞与の算定においては、賞与期間から除外する。</p>	<p>第11条 育児休業期間は、賞与の算定においては、賞与期間から除外する。</p>
<p>(昇給の調整)</p>	<p>(昇給の調整)</p>
<p>第12条 育児休業者が復職したときは、当該育児休業の期間の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>第12条 育児休業者が復職したときは、当該育児休業の期間の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>(勤務年数の算定)</p>	<p>(勤務年数の算定)</p>
<p>第13条 育児休業期間は、退職手当の算定基礎となる勤務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<b>算定及び年次有給休暇の出勤率の算定</b>においては、算入する。</p>	<p>第13条 育児休業期間は、退職手当の算定基礎となる勤務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<b>計算</b>においては、<b>これを</b>算入する。</p>
<p>(返済金その他の納入)</p>	<p>(返済金その他の納入)</p>
<p>第14条 育児休業者は、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<b>本法人</b>に納入しなければならない。</p>	<p>第14条 育児休業者は、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<b>学園</b>に納入しなければならない。</p>
<p>2 育児休業者に係る住民税は、特別徴収を行わず普通徴収によるものとする。 (育児短時間勤務)</p>	<p>2 育児休業者に係る住民税は、特別徴収を行わず普通徴収によるものとする。 (育児短時間勤務)</p>
<p>第15条 3歳に満たない子を養育する者は、就業規則第3条に<b>規定する</b>勤務時間を6時間に短縮し勤務（以下「育児短時間勤務」という。）する措置を申し出ることができる。</p>	<p>第15条 3歳に満たない子を養育する者は、就業規則第3条に<b>おいて定められた</b>勤務時間を6時間に短縮し勤務（以下「育児短時間勤務」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、育児短時間勤務をすることができないものとする。</p>	<p>2 前項にかかわらず、次の<b>各号の</b>いずれかに該当する場合は、育児短時間勤務をすることができないものとする。</p>
<p>(1) 1日の勤務時間が6時間以下の場合</p>	<p>(1) 1日の勤務時間が6時間以下の場合</p>
<p>(2) 引き続き在職期間が1年未満の場合</p>	<p>(2) 引き続き在職期間が1年未満の場合</p>
<p>(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の場合</p>	<p>(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の場合</p>

改正	現行
<p>3 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、短時間勤務開始予定日及び終了予定日を明らかにして、<b>短時間勤務</b>開始予定日の1か月前までに、育児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>3 <b>申出をする者（以下「申出者」という。）</b>は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、短時間勤務開始予定日及び終了予定日を明らかにして、開始予定日の1か月前までに、育児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 育児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>4 育児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 育児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>5 育児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><b>6 育児短時間勤務開始予定日の前日までに、子の死亡等により育児短時間勤務の申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児短時間勤務の申出は、されなかったものとみなす。</b></p>	
<p><b>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。</b></p>	
<p>8 次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児短時間勤務期間は、終了するものとする。  (1) 子の死亡・傷病等により育児短時間勤務に係る子を養育しないこととなった場合  (2) 育児短時間勤務に係る子が3歳に達した場合  (3) 産前休暇、産後休暇、介護休業又は育児休業が始まった場合</p>	<p>6 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児短時間勤務期間は終了するものとする。  (1) 子の死亡・傷病等により育児短時間勤務に係る子を養育しないこととなった場合  (2) 育児短時間勤務に係る子が3歳に達した場合  (3) 産前産後休暇、介護休業又は<b>新たな</b>育児休業が始まった場合</p>
<p><b>9 育児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。</b></p>	
<p>10 育児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。  (所定外労働の免除)</p>	<p>7 育児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。  (所定外労働の免除)</p>
<p>第16条 3歳に満たない子を養育する者は、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。  2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する場合は、所定外労働の免除を受けることができないものとする。  (1) 引き続き在職期間が1年未満の場合  (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の場合</p>	<p>第16条 3歳に満たない子を養育する者は、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。  2 前項にかかわらず、次の<b>各号の</b>いずれかに該当する場合は、所定外労働の免除を受けることができないものとする。  (1) 引き続き在職期間が1年未満の場合  (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、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、育</p>	<p>3 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、育</p>

改正	現行
<p>児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><b>4 免除開始予定日の前日までに、子の死亡等により所定外労働免除の申出に係る子を養育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。</b></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</b> 次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、<b>所定外労働</b>免除期間は、終了するものとする。  (1) 子の死亡・傷病等により所定外労働の免除に係る子を養育しないこととなった場合  (2) 所定外労働の免除に係る子が3歳に達した場合  (3) 産前<b>休暇</b>、産後休暇、介護休業又は育児休業が始まった場合</p> <p><b>7 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。</b></p> <p><b>8</b> 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勤務をしているものとみなす。  (時間外労働の制限)</p> <p>第17条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者は、業務の運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて<b>時間外労働をさせない</b>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、時間外労働の制限を受けることができないものとする。  (1) 引き続き在職期間が1年未満<b>の場合</b>  (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、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か月前までに育児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><b>4 制限開始予定日の前日までに、子の死亡等により時間外労働制限の申出に係る子を養育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。</b></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>児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>4 次の<b>各号</b>に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとする。  (1) 子の死亡・傷病等により所定外労働の免除に係る子を養育しないこととなった場合  (2) 所定外労働の免除に係る子が3歳に達した場合  (3) 産前産後休暇、介護休業又は<b>新たな</b>育児休業が始まった場合</p> <p>5 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勤務をしているものとみなす。  (時間外労働の制限)</p> <p>第17条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者は、業務の運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて<b>所定勤務時間を延長しない</b>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<b>各号の</b>いずれかに該当する場合は、時間外労働の制限を受けることができないものとする。  (1) 引き続き在職期間が1年未満<b>である</b>場合  (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、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か月前までに育児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>

改正	現行
<p><b>6</b> 次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、<u>時間外労働</u>制限期間は、終了するものとする。</p> <p>(1) 子の死亡・傷病等により時間外労働の制限に係る子を養育しないこととなった場合</p> <p>(2) 時間外労働の制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合</p> <p>(3) 産前休暇、産後休暇、介護休業又は育児休業が始まった場合</p> <p><b>7</b> <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><b>8</b> <u>時間外労働</u>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。</p> <p>(深夜業の制限)</p> <p>第18条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者は、業務の運営に支障がある場合を除き、<b>22</b>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) 申出に<u>係る</u>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<u>の者</u>を含む。）。</p> <p>② 心身の状況が申出に係る子の保育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い、<u>かつ</u>、産後8週間以内でない。</p> <p>(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の場合</p> <p>(4) 所定勤務時間の全部が深夜にある場合</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、制限開始予定日の1か月前までに、育児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、子の死亡等により<u>深夜業の制限の申出に係る</u>子を養育しないこととなった場合には、<u>深夜業の制限の申出は</u>、されな</p>	<p><b>4</b> 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。</p> <p>(1) 子の死亡・傷病等により時間外労働の制限に係る子を養育しないこととなった場合</p> <p>(2) 時間外労働の制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合</p> <p>(3) 産前産後休暇、介護休業又は<u>新たな</u>育児休業が始まった場合</p> <p><b>5</b> 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。</p> <p>(深夜業の制限)</p> <p>第18条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者は、業務の運営に支障がある場合を除き、<u>午後10時</u>から<u>午前</u>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、次の各号のいずれかに該当する場合は、深夜業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) 申出に<u>かかわる</u>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日以下を含む。）</p> <p>② 心身の状況が申出に係る子の保育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い、<u>又は</u>産後8週間以内でない</p> <p>(3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の場合</p> <p>(4) 所定勤務時間の全部が深夜にある場合</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（<u>以下この条において「制限期間」という。</u>）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、制限開始予定日の1か月前までに、育児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、<u>申出に係る</u>子の死亡等により申出<u>をした者が</u>子を養育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>

改正	現行
<p>ったものとみなす。</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</b> 次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、<b>深夜業</b>制限期間は、終了するものとする。</p> <p>(1) 子の死亡・傷病等により深夜業の制限に係る子を養育しないこととなった場合</p> <p>(2) 深夜業の制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合</p> <p>(3) 産前休暇、産後休暇、介護休業又は育児休業が始まった場合</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</b> 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。</p> <p>(子の看護休暇)</p> <p>第19条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者は、負傷若しくは疾病にかかった当該子の世話をするため、又は疾病予防を目的に子に予防接種や健康診断を受けさせるために、子の看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、子の看護休暇を取得することはできないものとする。</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 子の看護休暇は、子が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。</p> <p><b>4 子の看護休暇は、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。</b></p> <p><b>5</b> 子の看護休暇を取得しようとする者は、<b>原則として</b>事前に子の看護休暇申出書により所属長に申し出なければならない。</p> <p><b>6</b> 取得日は、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><b>(育児休業等に関するハラスメントの防止)</b></p> <p><b>第20条 全ての教職員は、育児休業等の申出・利用に関して、当該申出・利用</b></p>	<p>ったものとみなす。</p> <p><b>5</b> 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。</p> <p>(1) 子の死亡・傷病等により深夜業の制限に係る子を養育しないこととなった場合</p> <p>(2) 深夜業の制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合</p> <p>(3) 産前産後休暇、介護休業又は<b>新たな</b>育児休業が始まった場合</p> <p><b>6 本条第4項及び第5項第1号の事由が生じた場合には、申出をした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> <p><b>7</b> 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。</p> <p>(子の看護休暇)</p> <p>第19条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者は、負傷若しくは疾病にかかった当該子の世話をするため、又は疾病予防を目的に子に予防接種や健康診断を受けさせるために、子の看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<b>各号の</b>いずれかに該当する場合は、子の看護休暇を取得することはできないものとする。</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 子の看護休暇は子が1人の場合は1年度内に5日、2人以上の場合は1年<b>間</b>に10日<b>間</b>を限度として取得することができる。</p> <p><b>4</b> 子の看護休暇を取得しようとする者は、事前に子の看護休暇申出書により所属長に申し出なければならない。</p> <p><b>5</b> 取得<b>期間</b>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>

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>(育児休業等に関する制度の個別周知)</u></p> <p><u>第21条 育児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、本法人は教職員やその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合、当該教職員に個別に育児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22条</u> 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。</p> <p>2 育児休業に関する手続きその他この規程の実施について必要な事項は、別に定める。</p> <p>3 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</p> <p>1 この規程は、1993年1月21日から施行する。</p> <p>2 育児休業規程（1982年（昭和57年）10月21日制定）は廃止する。</p> <p>附 則</p> <p>1 この規程は、1995年7月20日から施行する。ただし、改正後の第9条の規定は、1995年4月1日から適用する。</p> <p>2 この規程の施行の際、現に育児休業中の教職員の当該育児休業は、改正後の規程による育児休業として扱うものとする。</p> <p>附 則</p> <p>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</p> <p>この規程は、2005年4月1日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p>この規程は、2010年6月1日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p>この規程は、2013年4月1日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p><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20条</u> 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。</p> <p>2 育児休業に関する手続きその他この規程の実施について必要な事項は、別に定める。</p> <p>3 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</p> <p>1 この規程は、1993年1月21日から施行する。</p> <p>2 育児休業規程（1982年（昭和57年）10月21日制定）は廃止する。</p> <p>附 則</p> <p>1 この規程は、1995年7月20日から施行する。ただし、改正後の第9条の規定は、1995年4月1日から適用する。</p> <p>2 この規程の施行の際、現に育児休業中の教職員の当該育児休業は、改正後の規程による育児休業として扱うものとする。</p> <p>附 則</p> <p>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</p> <p>この規程は、2005年4月1日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p>この規程は、2010年6月1日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p>この規程は、2013年4月1日から施行する。</p>