

○学校法人産業医科大学職員等の育児・介護休業等に関する規程

令和4年9月28日産医大規程第38号

改正

令和4年9月28日規程第41号

令和6年9月25日規程第24号

目次

- 第1章 目的
- 第2章 育児休業制度
- 第3章 介護休業制度
- 第4章 子の看護休暇及び出生サポート休暇
- 第5章 介護休暇
- 第6章 所定外労働の制限
- 第7章 時間外勤務の制限
- 第8章 深夜勤務の制限
- 第9章 所定労働時間の短縮措置等
- 第10章 その他の事項

附則

第1章 目的

(目的)

第1条 この規程は、学校法人産業医科大学職員就業規則（昭和53年規則第4号。以下「就業規則」という。）第10条の2第4項の規定に基づき、職員等の育児休業、介護休業、子の看護休暇、出生サポート休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外勤務及び深夜勤務の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めることを目的とする。

(適用範囲)

第2条 この規程は、次の各号に掲げる者（以下「職員等」という。）に適用する。

- (1) 就業規則第2条各号に規定する職員
- (2) 嘱託職員
- (3) 有期専門職員
- (4) 診療助教
- (5) 産業医学基礎研究医員
- (6) 産業医学修練医
- (7) 専修医
- (8) 産業医学専修医
- (9) 臨床研修医
- (10) 歯科臨床研修医
- (11) 有期補助職員

(有期雇用職員の定義)

第3条 この規程において、「有期雇用職員」とは前条第2号から第11号までに掲げる職員とする。

第2章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

第4条 育児のために休業することを希望する職員等であつて、1歳に満たない子（実子、養子、特別養子縁組の成立に係る監護を現に行う子、養子縁組里親である職員等に委託されている子及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める子をいう。以下同じ。）と同居し、養育する者は、この規程の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、有期雇用職員にあつては、申出時点において、子が1歳6か月（第6項又は第7項の申出にあつては2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り育児休業をすることができる。

2 第1項及び第3項から第7項までの規定にかかわらず、労使協定により除外された次の職員等からの休業の申出は拒むことができる。

- (1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等
 - (2) 申出の日から1年（第4項から第7項までの申出にあつては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな職員等
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等
- 3 配偶者が職員等と同じ日から又は職員等より先に育児休業又は出生時育児休業（以下「産後パパ育休」という。）をしている場合、職員等は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の就業規則第36条の2に規定する出産休暇（以下「出産休暇」という。）期間、育児休業期間及び産後パパ育休期間との合計が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等は、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。ただし、配偶者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）第5条第3項に規定する休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
- (1) 職員等又は配偶者が子の1歳の誕生日の前日に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 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - イ 職員等の配偶者であつ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つた者が、死亡、負傷、疾病等（以下「死亡等」という。）の事情により子を養育することが困難になった場合
 - (3) 子の1歳の誕生日以降に前2号の休業をしたことがないこと。
- 5 前項の規定にかかわらず、出産休暇、産後パパ育休、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第1項に規定する休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む。）が終了し、終了事由である出産休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員等は、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。
- 6 次のいずれにも該当する職員等は、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、原則として子の1歳6か月の誕生日応当日（第7条の規定に基づく育児休業の終了予定日の翌日が、子が1歳6か月から2歳に達するまでの間である場合にあつては、当該育児休業終了予定日の翌日）に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項に規定する休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
- (1) 職員等又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に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 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - イ 職員等の配偶者であつ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つた者が、死亡等の事情により子を養育することが困難になった場合
 - (3) 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に前2号に規定する休業をしたことがないこと。
- 7 前項の規定にかかわらず、出産休暇、産後パパ育休又は新たな育児休業が始まったことにより第1項、第3項又は第4項に規定する育児休業（再度の休業を含む。）が終了又は介護休業が始まったことにより第3項又は第4項に規定する育児休業（再度の休業を含む。）が終了し、終了事由である出産休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員等は、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。
- （育児休業の申出の手続等）
- 第5条 育児休業をすることを希望する職員等は、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（前条第4項から第7項に規定する1歳及び1歳6か月を超える休業の場合は、2週間前）までに育児休業申出書に必要事項を記載し、理事長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期雇用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。
- 2 前条第1項に規定する休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回まで

とし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。

- (1) 前条第1項に規定する休業をした者が前項後段に規定する申出をしようとする場合
 - (2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 3 前条第4項又は第5項に規定する休業の申出は、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。
- (1) 前条第4項又は第5項に規定する休業をした者が第1項後段に規定する申出をしようとする場合
 - (2) 出産休暇、産後パパ育休、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより前条第4項又は第5項に規定する育児休業が終了したが、終了事由である出産休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 4 前条第6項又は第7項に規定する休業の申出は、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。
- (1) 前条第6項又は第7項に規定する休業をした者が第1項後段に規定する申出をしようとする場合
 - (2) 出産休暇、産後パパ育休、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより前条第6項又は第7項に規定する育児休業が終了したが、終了事由である出産休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 5 理事長は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書等の提出を求めることがある。
- 6 育児休業申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「育休申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
- 7 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育休申出者は、出生後2週間以内に育児休業対象児出生届を理事長に提出しなければならない。
- （育児休業の申出の撤回等）
- 第6条 育休申出者は、育児休業開始予定日の前日までに、育児休業申出撤回届を理事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。
- 2 育児休業申出撤回届が提出されたときは、理事長は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
- 3 第4条第1項に規定する休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。第4条第4項又は第5項及び第6項又は第7項に規定する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、第4条第1項に規定する休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項又は第5項及び第6項又は第7項に規定する休業の申出をすることができ、第4条第4項又は第5項に規定する休業の申出を撤回した者であっても、同条第6項又は第7項に規定する休業の申出をすることができる。
- 4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により育休申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合は、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、その旨を理事長に通知しなければならない。
- （育児休業の期間等）
- 第7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（第4条第3項から第7項までに規定する休業の場合は、それぞれ定められた日まで）を限度として育児休業申出書に記載された期間とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、理事長は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 職員等は、育児休業開始予定日の1週間前までに育児休業期間変更申出書を理事長に提出することにより、育児休業開始予定日の繰上げ変更を行うことができる。
- 4 職員等は、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4条第4項から第7項までに規定する休業をしている場合は、2週間前）までに育児休業期間変更申出書を理事長に提出することにより、育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。
- 5 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については、原則として第4条第1項に規定する休業1回につき1回に限り行うことができるが、第4条第4項から第

- 7 項に規定する休業の場合は、第4条第1項に規定する休業とは別に、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。
- 6 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、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。
- (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（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、所属長と本人が話し合いの上、理事長が決定した日とする。）
- (2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等
当該子が1歳に達した日（第4条第3項に規定する休業の場合を除く。第4条第4項又は第5項に規定する休業の場合は、当該子が1歳6か月に達した日。第4条第6項又は第7項に規定する休業の場合は、当該子が2歳に達した日。）
- (3) 育休申出者について、出産休暇、産後パパ育休、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合
出産休暇、産後パパ育休、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日
- (4) 第4条第3項に規定する休業において、誕生日以後の出産休暇期間、育児休業期間及び産後パパ育休期間との合計が1年に達した場合
当該期間の合計が1年に達した日
- 8 前項第1号の事由が生じた場合は、育休申出者は、原則として当該事由が生じた日にその旨を理事長に通知しなければならない。
(出生時育児休業（産後パパ育休）の対象者)
- 第8条 育児のために休業することを希望する職員等であって、出産休暇（産後）をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより産後パパ育休をすることができる。ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、産後パパ育休をすることができる。
- 2 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の職員等からの休業の申出は拒むことができる。
- (1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等
- (2) 育児休業が終了する日以前に雇用関係が終了することが明らかな職員等
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等
(出生時育児休業（産後パパ育休）の申出の手続等)
- 第9条 産後パパ育休をすることを希望する職員等は、原則として産後パパ育休を開始しようとする日（以下「産後パパ育休開始予定日」という。）の2週間前までに出生時育児休業申出書を理事長に提出することにより申し出るものとする。なお、産後パパ育休中の有期雇用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は、更新された労働契約期間の初日を産後パパ育休開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 2 前条第1項に規定する休業の申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は、理事長は後の申出を拒むことができる。
- 3 理事長は、出生時育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書等の提出を求めることがある。
- 4 出生時育児休業申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下「出生時育休申出者」という。）に対し、産後パパ育休取扱通知書を交付する。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生時育休申出者は、出生後2週間以内に産後パパ育休対象児出生届を理事長に提出しなければならない。
(出生時育児休業（産後パパ育休）の申出の撤回等)

第10条 出生時育休申出者は、産後パパ育休開始予定日の前日までに、出生時育児休業申出撤回届を理事長に提出することにより、産後パパ育休の申出を撤回することができる。

2 出生時育児休業申出撤回届が提出されたときは、理事長は速やかに当該出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、産後パパ育休取扱通知書を交付する。

3 第8条第1項に規定する休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなし含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。

4 産後パパ育休開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合は、産後パパ育休の申出はされなかったものとみなす。この場合において、出生時育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、その旨を理事長に通知しなければならない。

(出生時育児休業(産後パパ育休)の期間等)

第11条 産後パパ育休の期間は、原則として子の出生後8週間以内のうち4週間(28日)を限度として出生時育児休業申出書に記載された期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、育児・介護休業法の定めるところにより産後パパ育休開始予定日の指定を行うことができる。

3 職員等は産後パパ育休開始予定日の1週間前までに、産後パパ育休期間変更申出書を理事長に提出することにより、産後パパ育休開始予定日の繰り上げ変更を休業1回につき1回行うことができる。

4 職員等は産後パパ育休を終了しようとする日(以下「産後パパ育休終了予定日」という。)の2週間前までに産後パパ育休期間変更申出書を理事長に提出することにより、産後パパ育休終了予定日の繰り下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。

5 産後パパ育休期間変更申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該産後パパ育休期間変更申出書を提出した者に対し、産後パパ育休取扱通知書を交付する。

6 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、産後パパ育休は終了するものとし、当該産後パパ育休の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子の死亡等産後パパ育休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、所属長と本人が話し合いの上理事長が決定した日とする。)

(2) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した場合

子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した日

(3) 子の出生日(出産予定日後に出生した場合は、出産予定日)以後に産後パパ育休の日数が28日に達した場合

子の出生日(出産予定日後に出生した場合は、出産予定日)以後に産後パパ育休の日数が28日に達した日

(4) 出生時育休申出者について、出産休暇、育児休業、介護休業又は新たな産後パパ育休期間が始まった場合

出産休暇、育児休業、介護休業又は新たな産後パパ育休の開始日の前日

7 前項第1号の事由が生じた場合は、出生時育休申出者は、原則として当該事由が生じた日にその旨を理事長に通知しなければならない。

第3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第12条 要介護状態にある家族を介護する職員等は、この規程に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、介護休業を開始しようとする日(以下、「介護休業開始予定日」という。)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労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り介護休業をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の職員等からの休業の申出は拒むことができる。

(1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等

(2) 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな職員等

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等

3 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次のいずれかに該当するものをいう。

(1) 介護保険制度の要介護状態において要介護2以上であること。

(2) 別表1に掲げる①から⑫のうち、区分2が2つ以上又は区分3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められる次に定める者。

ア 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）

イ 父母

ウ 子

エ 配偶者の父母

オ 祖父母、兄弟姉妹又は孫

カ 上記以外の家族で理事長が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第13条 介護休業をすることを希望する職員等は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書を理事長に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期雇用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は、更新された労働契約期間の初日を介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 介護休業の申出は、職員等ごとに対象家族1人につき3回までとする。ただし、前項後段に規定する申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。

3 理事長は、介護休業申出書を受け取るに当たり、別表2に定める必要最小限度の各種証明書等の提出を求めることができる。

4 介護休業申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下「介護休業申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第14条 介護休業申出者は、介護休業開始予定日の前日までに、介護休業申出撤回届を理事長に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。

2 介護休業申出撤回届が提出されたときは、理事長は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

3 同一対象家族において2回連続して介護休業の申出を撤回した者については、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、理事長が必要と認めた場合は、申し出ることができる。

4 介護休業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介護休業申出者が家族を介護しないこととなった場合は、介護休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、介護休業申出者は、原則として当該事由が発生した日に、その旨を理事長に通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

第15条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として通算93日の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。

3 職員等は、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という。）の2週間前までに介護休業期間変更申出書を理事長に提出することにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。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93日の範囲を超えないことを原則とする。

4 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 家族の死亡等介護休業に係る家族を介護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、所属長と本人が話し合いの上理事長が決定した日とする。）

(2) 申出者について、出産休暇、育児休業、産後パパ育休又は新たな介護休業が始まった場合

出産休暇、育児休業、産後パパ育休又は新たな介護休業の開始日の前日

(3) 職員等と対象家族との親族関係が消滅した場合 親族関係が消滅した日

(4) 職員等が負傷、疾病等により対象家族を介護できない状態となった場合 介護できない状態となった日

6 前項第1号の事由が生じた場合は、介護休業申出者は、原則として当該事由が生じた日にその旨を理事長に通知しなければならない。

第4章 子の看護休暇及び出生サポート休暇

(子の看護休暇)

第16条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第33条に規定する年次有給休暇とは別に、就業規則第35条第1項第11号に規定する特別有給休暇（以下「子の看護休暇」という。）を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、理事長は労使協定によって除外された次の職員等からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

(1) 引き続き勤務した期間が6か月に満たない職員等

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等

3 子の看護休暇を取得しようとする者は、原則として事前に子の看護休暇申出書を理事長に申し出るものとする。

(出生サポート休暇)

第16条の2 不妊治療を受けるため医療機関への通院等をする職員等は、就業規則第33条に規定する年次有給休暇とは別に、就業規則第35条第1項第13号に規定する特別有給休暇（以下「出生サポート休暇」という。）を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、理事長は労使協定によって除外された次の職員等からの出生サポート休暇の申出は拒むことができる。

(1) 引き続き勤務した期間が6か月に満たない職員等

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等

3 出生サポート休暇を取得しようとする者は、原則として事前に出生サポート休暇申出書を理事長に申し出るものとする。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第17条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員等は、就業規則第33条に規定する年次有給休暇とは別に、就業規則第35条第1項第12号に規定する特別有給休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、理事長は労使協定によって除外された次の職員等からの介護休暇の申出は拒むことができる。

(1) 引き続き勤務した期間が6か月に満たない職員等

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等

3 介護休暇を取得しようとする者は、原則として事前に介護休暇申出書を理事長に申し出るものとする。

第6章 所定外労働の制限

(育児・介護のための所定外労働の免除制限)

第18条 職員等が3歳に満たない子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護するために所定外労働の免除制限（以下この条において「免除制限」という。）を請求した場合は、事業遂行上支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはできない。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定によって除外された次の職員等からの免除制限の請求は拒むことができる。

(1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等

- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等
- 3 免除制限の請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下「免除制限期間」という。）について、免除制限を開始しようとする日（以下「免除制限開始予定日」という。）及び免除制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として免除制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働免除制限請求書を理事長に提出するものとする。この場合において、免除制限期間は、次条に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
 - 4 理事長は、所定外労働免除制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書等の提出を求めることがある。（介護のための所定外労働免除制限請求書を提出する場合は、別表2に定める各種証明書等の提出を求めることができる。）
 - 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定外労働免除制限請求書を提出した者（以下「所定外労働免除請求者」という。）は、出生後2週間以内に所定外労働免除制限対象児出生届を理事長に提出しなければならない。
 - 6 免除制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は家族の死亡等により所定外労働免除請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合は、請求されなかったものとみなす。この場合において、所定外労働免除請求者は、原則として当該事由が発生した日に、その旨を理事長に通知しなければならない。
 - 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、免除制限期間は終了するものとし、当該免除制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子又は家族の死亡等免除制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - (2) 免除制限に係る子が3歳に達した場合 当該子が3歳に達した日
 - (3) 請求者について、出産休暇、育児休業、産後パパ育休又は介護休業が始まった場合
出産休暇、育児休業、産後パパ育休又は介護休業の開始日の前日
 - 8 前項第1号の事由が生じた場合は、請求者は原則として当該事由が生じた日に、その旨を理事長に通知しなければならない。

第7章 時間外勤務の制限

（育児・介護のための時間外勤務の制限）

- 第19条 職員等が小学校就学の始期に達するまで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ために時間外勤務の制限を請求した場合は、就業規則第23条及び時間外勤務に関する協定にかかわらず、事業遂行上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時間を超えて時間外勤務をさせることはできない。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員等からの時間外勤務の制限の請求は拒むことができる。
 - (1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等
 - 3 時間外勤務の制限を請求しようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための時間外勤務制限請求書を理事長に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
 - 4 理事長は、時間外勤務制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書等の提出を求めることがある。（介護のための時間外勤務制限請求書を提出する場合は、別表2に定める各種証明書等の提出を求めることができる。）
 - 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外勤務制限請求書を提出した者（以下「時間外勤務制限請求者」という。）は、出生後2週間以内に時間外勤務制限対象児出生届を理事長に提出しなければならない。
 - 6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は家族の死亡等により時間外勤務制限請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合は、請求されなかったものとみなす。この場合において、時間外勤務制限請求者は、原則として当該事由が発生した日に、その旨を理事長に通知しなければならない。

- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
当該子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - (3) 時間外勤務制限請求者について、出産休暇、育児休業、産後パパ育休又は介護休業が始まった場合
出産休暇、育児休業、産後パパ育休又は介護休業の開始日の前日
 - 8 前項第1号の事由が生じた場合は、時間外勤務制限請求者は、原則として当該事由が生じた日に、その旨を理事長に通知しなければならない。

第8章 深夜勤務の制限
(育児・介護のための深夜勤務の制限)
- 第20条 職員等が小学校就学の始期に達するまで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ために深夜勤務の制限を請求した場合は、就業規則第23条の規定にかかわらず、事業遂行上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。）に労働させることはできない。
- 2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員等からの深夜勤務の制限の請求は拒むことができる。
 - (1) 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等
 - (2) 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員等
 - ア 深夜において就業していない者（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。）であること。
 - イ 心身の状況が請求に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること。
 - ウ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定がない、又は産後8週間以内でない者であること。
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等
 - (4) 所定労働時間の全部が深夜にある職員等
 - 3 深夜勤務の制限を請求しようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための深夜勤務制限請求書を理事長に提出するものとする。
 - 4 理事長は、深夜勤務制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書等の提出を求めることがある。（介護のための深夜勤務制限請求書を提出する場合は、別表2に定める各種証明書等の提出を求めることができる。）
 - 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜勤務制限請求書を提出した者（以下「深夜勤務制限請求者」という。）は、出生後2週間以内に深夜勤務制限対象児出生届を理事長に提出しなければならない。
 - 6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は家族の死亡等により深夜勤務制限請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合は、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、その旨を理事長に通知しなければならない。
 - 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合 当該事由が発生した日
 - (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合 当該子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - (3) 請求者について、出産休暇、育児休業、産後パパ育休又は介護休業が始まった場合 出産休暇、育児休業、産後パパ育休又は介護休業の開始日の前日
 - 8 前項第1号の事由が生じた場合は、深夜勤務制限請求者は、原則として当該事由が生じた日に、

その旨を理事長に通知しなければならない。

- 9 深夜勤務の制限を受ける職員等に対して、理事長は必要に応じて昼間勤務に転換させることができる。

第9章 所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

第21条 3歳に満たない子を養育する職員等は、理事長に申し出ることにより、就業規則第18条に規定する勤務時間の割り振りの始めと終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で1日の勤務時間の一部を短縮（以下「育児短時間勤務」という。）することができる。

- 2 申出は1時間毎を単位に分割して申し出るものとする。ただし、1歳に満たない子を育てる女性職員等は就業規則第21条に規定する育児時間を更に別途30分ずつ2回請求することができる。
- 3 前2項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員等からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

(1) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員等

(2) 労使協定によって除外された次の職員等

ア 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等

- 4 育児短時間勤務の申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、育児短時間勤務を開始しようとする日及び終了しようとする日を明らかにして、原則として育児短時間勤務開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書を理事長に提出しなければならない。申出書が提出されたときは、理事長は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。

- 5 前項の規定にかかわらず、理事長は、育児・介護休業法の定めるところにより育児短時間勤務開始予定日の指定を行うことができる。この場合、育児短時間勤務取扱通知書に指定する期日を記載して交付する。

- 6 育児短時間勤務適用のための手続等については、第4条から第6条までの規定を準用する。この場合において、「育児休業」とあるのは「育児短時間勤務」と読み替えるものとする。

(医師等に係る育児短時間勤務の特例制度)

第22条 職員等のうち小学校就学の始期に達するまでの子（実子又は養子に限る。）を養育する医師又は歯科医師免許を有するもの（以下「医師等」という。）は、理事長に申し出ることにより、1週の勤務時間の一部を短縮すること（以下「育児短時間勤務の特例」という。）ができる。ただし、理事長が特に必要と認めるときは、中学校就学の始期に達するまでの子についても同様とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、前条の育児短時間勤務を利用する医師等は、育児短時間勤務の特例の申出をすることができない。

- 3 申出をしようとする者は、1週の勤務時間を次のいずれかにすることができる。ただし、理事長が必要と認めるときは、1週の勤務時間が20時間以上32時間以下の範囲内で勤務を行うことができる。

(1) 25時間（月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき5時間の勤務）

(2) 20時間（月曜日から金曜日までの5日間において、1日につき4時間の勤務）

(3) 24時間（月曜日から金曜日までの3日間において、1日につき8時間の勤務）

(4) 20時間（月曜日から金曜日までの2日間において、1日につき8時間の勤務及び月曜日から金曜日までの1日間において、1日につき4時間の勤務）

- 4 育児短時間勤務の特例の申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、複数回に亘り申し出ることができる。

- 5 第4条から第7条までの規定（第4条第2項を除く。）は、育児短時間勤務の特例について準用する。この場合において、第1項本文に規定する育児短時間勤務の特例の申出については、第7条中「1歳に達する日」及び「1歳に達した日」とあるのは「6歳に達する日の属する年度の3月31日」と、「1歳に達した場合」とあるのは「小学校就学の始期に達した場合」と読み替えるものとし、同項ただし書きに規定する育児短時間勤務の特例の申出については、「1歳に達する日」及び「1歳に達した日」とあるのは「12歳に達する日の属する年度の3月31日」と、「1歳に達した場合」とあるのは「中学校就学の始期に達した場合」と読み替えるものとする。

- 6 医師等は、業務遂行上支障がある場合を除き、時間外勤務、宿直又は日直をしないことができる。
(介護短時間勤務)
- 第23条 要介護状態にある家族を介護する職員等は、理事長に申し出ることにより、職員等ごとに当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までとし、就業規則第18条に規定する勤務時間の割り振りの始めと終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で1日の勤務時間の一部を短縮することができる。ただし、1時間毎を単位に分割して申し出ることができる。
- 2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員等からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
- (1) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員等
- (2) 労使協定によって除外された次の職員等
- ア 引き続き勤務した期間が1年に満たない職員等
- イ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等
- 3 介護短時間勤務の申出をしようとする者は、介護短時間勤務を開始しようとする日及び終了しようとする日を明らかにして、原則として介護短時間勤務開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書を理事長に提出しなければならない。介護短時間勤務申出書の提出された日をもって、申出の日とする。
- 4 介護短時間勤務申出書が提出されたときは、理事長は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。
- 5 第3項の規定にかかわらず、理事長は、育児・介護休業法の定めるところにより介護短時間勤務開始予定日の指定を行うことができる。この場合、介護短時間勤務取扱通知書に指定する期日を記載して交付する。
- 6 介護短時間勤務適用のための手続等については、第12条から第14条までの規定を準用する。この場合において、「介護休業」とあるのは「介護短時間勤務」と読み替えるものとする。

第10章 その他の事項

(育児休業・介護休業等に係る給与)

第24条 育児休業・介護休業等に係る給与等に関し必要な事項は、別に定める。

(育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止)

第25条 全ての職員等（以下この条において派遣職員を含む。）は、育児休業・介護休業等の申出・利用に関して、当該申出・利用する職員等の就業環境を害する言動を行ってはならない。

2 前項の言動を行ったと認められる職員等は、学校法人産業医科大学ハラスメント防止規程（平成26年規程第36号）に基づき、厳正に対処する。

(雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置等)

第26条 理事長は、育児休業の申出等が円滑に行われるよう相談窓口の設置、育児休業取得事例の収集・提供を行う等雇用環境を整備するものとする。

(妊娠又は出産等についての申出があった場合における措置等)

第27条 理事長は、職員等から本人又はその配偶者が妊娠又は出産等したことの申出があった場合は、当該職員等に対して、育児休業に関する制度等について書面等により個別に周知し、制度利用の意向確認を行うものとする。

(育児休業又は介護休業の効力の中断)

第28条 育児休業（産後パパ育休を含む。）又は介護休業をしている職員等が就業規則第8条第1項各号に規定する休職を命ぜられたとき又は就業規則第55条第1項第3号に規定する出勤停止の処分を受けたときは、当該休職又は出勤停止の期間中は、その効力を停止する。

(育児休業又は介護休業の効果)

第29条 育児休業又は介護休業をしている職員等は、育児休業又は介護休業の期間（育児休業又は介護休業の効力が停止されている期間を除く。）中は、その身分を保有するが、職務に従事しない。

(復職後の勤務)

第30条 育児休業又は介護休業後の勤務は、原則として休業直前の部署及び職務とする。

2 前項の規定にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前、介護休業終了予定日の2週間前までに決定し通知する。

(年次有給休暇)

第31条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業等をした日は出勤したものとみなす。

(育児休業の取得状況の公表)

第32条 理事長は、年1回育児休業の取得状況を、インターネットの利用その他適切な方法により公表する。

2 前条に規定する育児休業の取得状況は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度とする。
(適用除外)

第33条 第4条第2項、第8条第2項、第12条第2項、第18条第2項、第19条第2項、第20条第2項、第21条第3項及び第23条第2項の規定は、第2条第1項第1号及び第4号から第10号までに規定する医師等であり、派遣等により他の機関で勤務し、再び学校法人産業医科大学に雇用された又は復職した者のうち、当該機関と学校法人産業医科大学との雇用関係にあった期間が連続して1年以上あるものとして理事長が特に認めた者は、適用しない。

2 第16条第2項及び第17条第2項の規定は、第2条第1項第1号及び第4号から第10号までに規定する医師等であり、派遣等により他の機関で勤務し、再び学校法人産業医科大学に雇用された又は復職した者のうち、当該機関と学校法人産業医科大学との雇用関係にあった期間が連続して6か月以上あるものとして理事長が特に認めた者は、適用しない。

(法令の適用)

第34条 この規程に定めのない事項については、育児・介護休業法その他関係法令の定めるところによる。

(実施に関し必要な事項)

第35条 この規程に定めるもののほか、この規程の実施に関して必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

- 1 この規程は、令和4年10月1日から施行する。ただし、第32条の育児休業の取得状況の公表は、令和5年4月1日から施行する。
- 2 学校法人産業医科大学職員等の育児休業等に関する規程（平成5年規程第25号）は、廃止する。
- 3 学校法人産業医科大学職員等の介護休業等に関する規程（平成11年規程第4号）は、廃止する。
- 4 この規程の施行の日の前日までに、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇及び育児・介護のための所定外労働、時間外勤務、深夜勤務の制限並びに育児・介護短時間勤務等を取得した職員等の取扱いについては、この規程にかかわらず、なお従前の例による。

附 則（令和4年9月28日規程第41号）

この規程は、令和5年1月1日から施行する。

附 則（令和6年9月25日規程第24号）

この規程は、令和6年10月1日から施行する。

別表1 (第12条関係)

状態	区分	1	2	3
① 座位保持(10分間一人で座っていることができる)		自分で可	支えてもらえればできる	できない
② 歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)		つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③ 移乗(ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作)		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④ 水分・食事摂取		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤ 排泄		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥ 衣類の着脱		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦ 意思の伝達		できる	ときどきできない	できない
⑧ 外出すると戻れない		ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨ 物を壊したり衣服を破くことがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑩ 周囲の者が何らかの対応をとらなければならぬほどの物忘れがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪ 薬の内服		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫ 日常の意思決定		できる	本人に関する重要な意思決定はできない	ほとんどできない

別表2（第13条、第18条、第19条、第20条関係）

理事長が求めることができる各種証明書等

1	職員等と対象家族との続柄	官公署が発行する続柄が確認できる証明書
2	要介護状態の事実	医師が発行する診断書
3	対象家族の死亡の事実	医師が発行する死亡証明書又は死体検案書
4	親族関係の消滅の事実 (1) 離婚の場合 (2) 婚姻の取消の場合 (3) 配偶者の死亡の際の姻族関係終了の意思表示の場合 (4) 離縁（死後離縁を含む。）の場合 (5) 養子縁組の取消の場合	官公署が発行する離婚届受理証明書 官公署が発行する戸籍の記載事項の証明書 官公署が発行する姻族関係終了届受理証明書 官公署が発行する養子離縁届受理証明書 官公署が発行する戸籍の記載事項の証明書
5	職員等が対象家族を介護できない状態になった事実	医師が発行する診断書