

# 育児・介護休業等に関する規程の一部改正について（お知らせ）

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充などを図ります。

- 一般社団法人みちのく愛隣協会は、育児・介護休業法の改正を受け、当法人の「育児・介護等に関する規程」の一部を下記「新旧対照表」に記載するとおり改正することにしましたのでお知らせします。
- この改正の要旨は、右記に示すとおりの3点であります。
- この一部改正は、令和7年4月1日から施行されます。
- 本規程の全文及び様式は、LANDISC01-法人-法人規程集に保管してありますので、いつでも閲覧できます。また、詳細は業務支援課に相談してください。

令和7年4月1日

法人事務局

## 1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）から変更ありません。

## 2 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

## 3 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

一般社団法人みちのく愛隣協会育児・介護休業等に関する規程 新旧対照表

改 正 前	改 正 後
<p style="text-align: center;"><b>第 4 章 子の看護休暇</b></p> <p>（子の看護休暇）</p> <p>第 14 条 <u>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（日雇職員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話を</u>するために、又は当該子に<u>予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規程第 32 条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が 1 人の場合は 1 年間に</u>つき 5 日、2 人以上の場合は 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇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。ただし、協会は労使協定によって除外された次の職員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。</p> <p>（1）<u>入社 6 か月未満の職員</u></p> <p>（2）1 週間の所定勤務日数が 2 日以下の職員</p> <p>2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。</p> <p>3 取得しようとする者は、原則として、子の看護休暇申出書（様式 7）を事前に事務部業務支援課に申し出るものとする。</p> <p>4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した額を支給する。</p> <p>5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、労務提供のなかった時間に対応する賞与は支給しない。</p> <p>6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間を通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p style="text-align: center;"><b>第 5 章 介護休暇</b></p> <p>（介護休暇）</p> <p>第 15 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（日雇職員を除く）は、就業規程第 32 条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が 1 人の場合は 1 年間につき 5 日、2 人以上の場合は 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇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。ただし、協会は労使協定によって除外された次の職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。</p> <p>（1）<u>入社 6 か月未満の職員</u></p> <p>（2）1 週間の所定勤務日数が 2 日以下の職員</p> <p>（以下略）</p> <p style="text-align: center;"><b>第 6 章 所定外勤務の制限</b></p> <p>（育児・介護のための所定外勤務の制限）</p> <p>第 16 条 3<u>歳に満たない</u>子を養育する職員（日雇職員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する職員（日雇職員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、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をさせることはない。</p>	<p style="text-align: center;"><b>第 4 章 子の看護休暇</b></p> <p>（子の看護休暇）</p> <p>第 14 条 小学校<b>第 3 学年修了</b>するまでの子を養育する職員（日雇職員を除く）は、<b>次に定める当該子の世話等</b>をするために、就業規程第 32 条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が 1 人の場合は 1 年間につき 5 日、2 人以上の場合は 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護等休暇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。</p> <p><b>（1）負傷し、又は疾病にかかった子の世話</b></p> <p><b>（2）当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</b></p> <p><b>（3）感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</b></p> <p><b>（4）当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</b></p> <p>ただし、協会は労使協定によって除外された <b>1 週間の所定勤務日数が 2 日以下の職員からの申出は拒むことができる。</b></p> <p>2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。</p> <p>3 取得しようとする者は、原則として、子の看護休暇申出書（様式 7）を事前に事務部業務支援課に申し出るものとする。</p> <p>4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した額を支給する。</p> <p>5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、労務提供のなかった時間に対応する賞与は支給しない。</p> <p>6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間を通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p style="text-align: center;"><b>第 5 章 介護休暇</b></p> <p>（介護休暇）</p> <p>第 15 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（日雇職員を除く）は、就業規程第 32 条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が 1 人の場合は 1 年間につき 5 日、2 人以上の場合は 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇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。ただし、協会は労使協定によって除外された <b>1 週間の所定勤務日数が 2 日以下の職員からの申出は拒むことができる。</b></p> <p>（以下略）</p> <p style="text-align: center;"><b>第 6 章 所定外勤務の制限</b></p> <p>（育児・介護のための所定外勤務の制限）</p> <p>第 16 条 <b>小学校就学前</b>の子を養育する職員（日雇職員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する職員（日雇職員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、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をさせることはない。</p>