

改正育児・介護休業法施行に伴う制度改正について(お知らせ)

「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」(育児・介護休業法)の改正に伴って、平成22年6月30日から、本学の就業規則及び取扱い等の一部を改正しますので、その改正点についてお知らせいたします。

1. 育児休業

① 父母がともに育児休業を取得できるよう改正(専業主婦(夫)等除外規定の廃止)

配偶者が専業主婦(夫)や育児休業中である場合であっても、育児休業の申出をすることができるようになりました。

これにより、父母がともに子が満3歳に達するまで育児休業を取得できるようになりました。

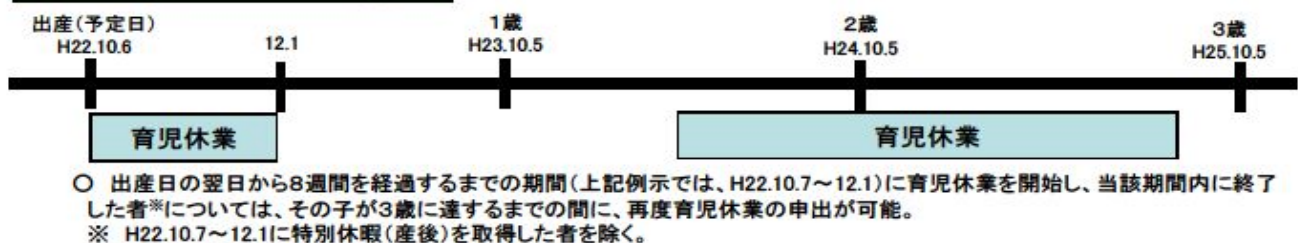
※ 法律上は、「父母がともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまで休業期間を延長できる。」ことが求められていますが、本学では、既にそれを上回る措置(子が満3歳に達するまで)を設けているため、その措置を両親ともに取得できるように改めました。

② 出産後8週間以内の育児休業取得の促進

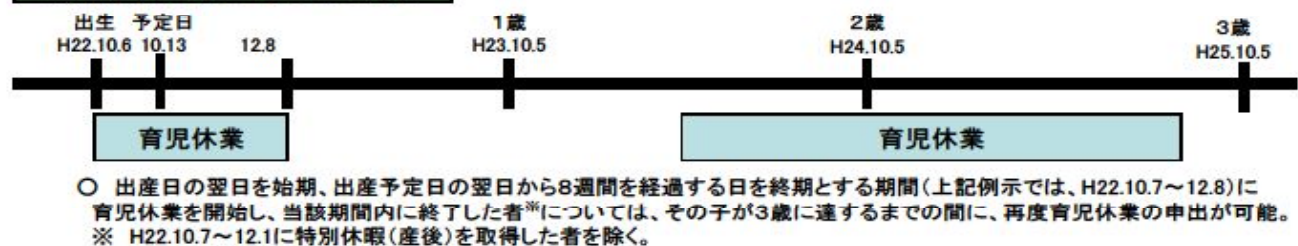
出産後8週間以内に育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の育児休業を取得できるようになりました。(詳細については、下記「再度の育児休業が可能な場合(例)」を参照願います。)

－再度の育児休業が可能な場合(例)－

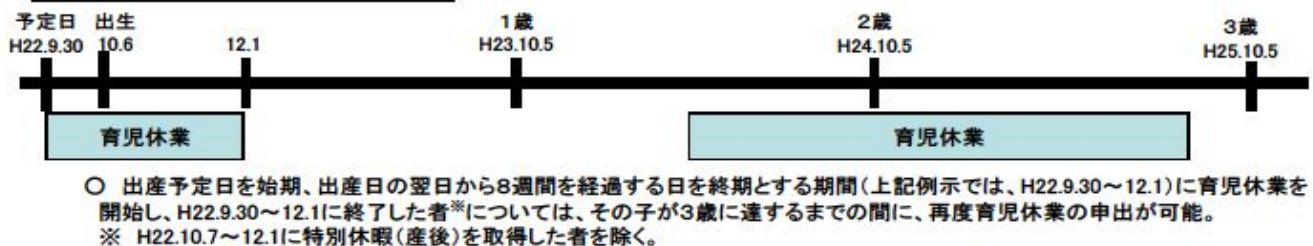
(1) 出産予定日に子が出生した場合



(2) 出産予定日前に子が出生した場合



(3) 出産予定日後に子が出生した場合



③ 再度の育児休業が認められる特別の事情の追加

このたび、特別の事情として、育児休業の申出に係る子が、「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の長期にわたり世話を必要とする状態になったとき」と「保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき」が追加されました。

(詳細については、人事課総務係又は部局の人事担当係に確認願います。)

④ 申出に関する特別の事情の追加

育児休業の申出は、原則として開始予定日の1か月前までに行うこととされていますが、「出産予定日前の子の出生」「配偶者の死亡」「配偶者の負傷又は疾病による養育困難」「配偶者が同居しなくなった」場合には、1週間前までとする特例があります。

このたび、上記③で新たに追加になった特別の事情の場合も、上記特例に追加されました。

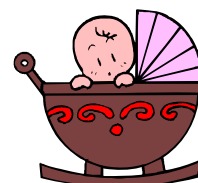
(詳細については、人事課総務係又は部局の人事担当係に確認願います。)

⑤ 育児休業の休業期間等の通知

育児休業の申出を受けた場合には、

- ・ 申出を受けたこと。
- ・ 育児休業開始予定日と終了予定日
- ・ (申出を受けることができない場合には)そのこと及びその理由をお知らせすることとしました。

(詳細については、人事課総務係又は部局の人事担当係に確認願います。)



2. 子の看護休暇

① 子の看護休暇の拡充

これまで、子の看護休暇(有給)の付与日数は、年5日を限度としていましたが、養育する小学校就学の始期に達するまでの子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日を限度とする(増加部分も有給)こととなりました。

(※ただし、「継続勤務期間が6か月に満たない者」と「1週間の所定労働日数が2日以下の者」を除きます。)

また、子の看護休暇の理由として、「負傷し、又は疾病にかかったその子の世話」の他に、「子に予防接種又は健康診断を受けさせること」が追加されました。

(詳細については、人事課職員第一係又は部局の人事担当係に確認願います。)

3. 短時間勤務等の措置

① 短時間勤務制度の継続と短時間勤務職員等への導入

子を養育する者であって育児休業をしていないものや、介護を行う者について、短時間勤務職員又は短時間教育研究等職員(1日の勤務時間が7時間以上ある場合に限る。)であっても、常勤教職員と同様に短時間勤務(子の養育は1日2時間まで、介護は1日4時間まで)をする(常勤教職員については現行制度を継続)ことができるようになりました。

(※ただし、「継続勤務期間が1年に満たない者」、「1週間の所定労働日数が2日以下の者」、「1日の所定

労働時間が6時間以下の者」、「交替制勤務に従事する者」を除く。)

※ 法律上は、「3歳に満たない子を養育する者であって、育児休業をしていないもの」に短時間勤務を可能とすることを求められていますが、本学では、既にそれを上回る措置(小学校就学まで)を設けているため、その措置を継続するものです。

(詳細については、人事課職員第一係又は部局の人事担当係に確認願います。)

4. 所定外労働の制限

① 育児のための所定外労働の制限

3歳に満たない子を養育する者が請求した場合には、その者について、所定外労働をさせてはならないこととなりました。

(請求方法等の詳細については、人事課職員第一係又は部局の人事担当係に確認願います。)

5. 時間外労働の制限

① 専業主婦(夫)除外規定の廃止

配偶者が専業主婦(夫)や育児休業期間中である場合等の者であっても、小学校就学の始期に達するまでの子の養育をする場合には、時間外労働の制限の請求をすることができるようになりました。

※ これまでも、配偶者が専業主婦(夫)や育児休業期間中である場合等を除いては、時間外労働の制限の請求をすることができましたが、その措置を継続し、除外規定を廃止するものです。

(請求方法等の詳細については、人事課職員第一係又は部局の人事担当係に確認願います。)



6. 介護休業

① 介護休業の休業期間等の通知

介護休業の申出を受けた場合には、

- ・ 申出を受けたこと。
 - ・ 介護休業開始予定日と終了予定日
 - ・ (申出を受けることができない場合には)そのこと及びその理由
- をお知らせすることとしました。

(詳細については、人事課総務係又は部局の人事担当係に確認願います。)

7. 介護休暇

① 介護休暇の創設

要介護状態にある対象家族の介護等を行う者は、対象家族が1人の場合には年5日、2人以上の場合は年10日を限度として、介護等のための休暇(有給)を取得することができることとなりました。

(※ただし、「継続勤務期間が6か月に満たない者」と「1週間の所定労働日数が2日以下の者」を除きます。)

(詳細については、人事課職員第一係又は部局の人事担当係に確認願います。)



○ 問合せ先

本部事務機構総務部人事課総務係 (内線)7025

本部事務機構総務部人事課職員第一係(内線)7028

※ 生命科学図書館、医学部、医病、歯学部、歯病からは171(内線)

箕面地区からは06-6879-(内線)