

II. 事項別状況

1. 定款及び規約等

【1. 定 款】

該当事項無し

【2. 規約等】

A. 半田商工会議所職員就業規則の一部改正

平成 30 年 3 月 28 日開催の通常議員総会において、「改正労働契約法」「改正高年齢者雇用安定法」への対応並びに働き方改革への対応をするため、規則の一部を改正した。

変更箇所（新旧対象）アンダーラインは変更箇所

現 行	改正後
<p>第 1 条（略）</p> <p>（職員の種類）</p> <p>第 2 条 職員の種類は、次のとおりとする。</p> <p>① 職 員 正規の選抜試験その他の選考によって採用され、雇用期間の定めのない者で、嘱託、臨時職員以外の者</p> <p>② 嘱 託 定年後引き続き期間を定めて雇用する者および特定特定の職務に従事させるため期間を定めて雇用する者</p> <p>③ 臨時職員 1 日または 1 カ月の勤務時間が、職員と同様または短い勤務条件で、期間を定めて雇用する者</p> <p>（適用範囲）</p> <p>第 3 条 本規則は、前条に規定する職員に適用する。</p> <p>2 嘱託および臨時職員については、別に定</p>	<p>第 1 条（略）</p> <p>（職員の種類）</p> <p>第 2 条 職員の種類は、次のとおりとする。</p> <p>① 職 員 正規の選抜試験その他の選考によって採用され、雇用期間の定めのない者で、嘱託職員、臨時職員以外の者</p> <p>② 嘱託職員 定年後引き続き期間を定めて雇用する者および特定特定の職務に従事させるため期間を定めて雇用する者</p> <p>③ 臨時職員 1 日または 1 カ月の勤務時間が、職員と同様または短い勤務条件で、期間を定めて雇用する者</p> <p>④ <u>無期転換職員</u> <u>嘱託職員、臨時職員から期間の定めのない雇用契約に転換した者で業務の範囲、役割、責任の度合いなどが正職員と異なる者</u></p> <p>（適用範囲）</p> <p>第 3 条 本規則は、前条に規定する職員に適用する。</p> <p>2 嘱託職員および臨時職員については、別</p>

める嘱託・臨時職員就業規則を適用する。

(入所後の提出書類)

第7条 新たに採用された者は、採用の日から2週間以内に次の書類を提出しなければならない。ただし、選考に際し提出済の書類あるいは提出を要しないと会議所が認めた書類に関してはこの限りではない。

- ① 誓約書
- ② 身元保証書（保証人は1人として、独立の生計を営む成年者とする）
- ③ 扶養家族届
- ④ 採用前に給与所得があった者は、その年度の源泉徴収票
- ⑤ 給与所得の扶養控除等申告書
- ⑥ 基礎年金番号通知書、厚生年金手帳（既取得者のみ）
- ⑦ 雇用保険被保険者証（既取得者のみ）
- ⑧ 住民票記載事項証明書
- ⑨ 通勤方法及び通勤経路届
- ⑩ その他、会議所が必要と認める書類

(定年)

第15条 職員の定年は満60歳とし、誕生日の属する月の末日をもって退職とする。

に定める嘱託職員・臨時職員就業規則を適用する。

3 無期転換職員については、原則として転換前の就業規則を適用する。

(入所後の提出書類)

第7条 新たに採用された者は、採用の日から2週間以内に次の書類を提出しなければならない。ただし、選考に際し提出済の書類あるいは提出を要しないと会議所が認めた書類に関してはこの限りではない。

- ① 誓約書
- ② 身元保証書（保証人は1人として、独立の生計を営む成年者とする）
- ③ 扶養家族届
- ④ 採用前に給与所得があった者は、その年度の源泉徴収票
- ⑤ 給与所得の扶養控除等申告書
- ⑥ 基礎年金番号通知書、厚生年金手帳（既取得者のみ）
- ⑦ 雇用保険被保険者証（既取得者のみ）
- ⑧ マイナンバーカード表裏面の写し、または通知カードの写し及び当該通知カードに記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして行政手続きにおける特定の個人を識別のための番号の利用に関する法律（以下「番号法」という）施行規則に定める書類（ただし、対面で本人確認を行う場合は原本とする）
- ⑨ 住民票記載事項証明書
- ⑩ 通勤方法および通勤経路届
- ⑪ その他、会議所が必要と認める書類

2 会議所は前項⑧において取得した職員及び職員の扶養家族の個人番号は、以下の目的で利用する。

- ① 雇用保険届出事務
- ② 健康保険・厚生年金保険届出事務
- ③ 国民年金第3号被保険者届出事務
- ④ 給与所得・退職所得の源泉徴収票作成事務

(定年)

第15条 職員の定年は満60歳とし、誕生日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項による定年到達者が引き続き勤務を希望し、解雇事由または退職事由に該当しない者については、65歳までを嘱託として再雇用（以下「継続雇用」という）する。ただし、労働条件等は、嘱託・臨時職員就業規則に定めるほか個別の労働条件通知書等により行い1年ごとに更新する。

（服務上の遵守事項）

第23条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- ①～⑱ （略）
- ⑲ 性的な言動によって他の職員に不利益を与えたり、就業環境を害さないこと

（勤務時間および休憩）

第26条 職員の所定労働時間は1か月を通じて週40時間以内とし、始業、終業および休憩の時刻は次のとおりとする。

始業 9時00分
終業 17時00分

ただし、第1、第3および第5土曜日は正午までとする。なお、これにより難いときは別に定める内規による。

休憩 12時00分
～ 13時00分

2 始業、終業および休憩の時刻は、業務の都合により、事前に予告して職場の全部または一部あるいは各人において変更することがある。

（休日）

第27条 休日は次のとおりとする。

- ① 日曜日
 - ② 第2および第4土曜日
 - ③ 祝祭日
 - ④ 12月29日より1月3日まで
- 2 法定休日は、日曜日または第2および第4土曜日とする。
- 3 会議所は、毎年12月に翌年1月から12月までの年間休日表を作成して職員に通知する。

2 前項による定年到達者が引き続き勤務を希望し、解雇事由または退職事由に該当しない者については、65歳までを嘱託職員として再雇用（以下「継続雇用」という）する。ただし、労働条件等は、嘱託職員・臨時職員就業規則に定めるほか個別の労働条件通知書等により行い1年ごとに更新する。

3 60歳を超えて無期転換職員となった者の定年は65歳とする。

（服務上の遵守事項）

第23条 職員は、次の事項を守らなければならない。

- ①～⑱ （略）
- ⑲ ハラスメントによって他の職員に不利益を与えたり、就業環境を害さないこと

（勤務時間および休憩）

第26条 職員の所定労働時間は1か月を通じて週40時間以内とし、始業、終業および休憩の時刻は次のとおりとする。

始業 9時00分
終業 17時20分
休憩 12時00分
～ 13時00分

2 始業、終業および休憩の時刻は、業務の都合により、事前に予告して職場の全部または一部あるいは各人において変更することがある。

（休日）

第27条 休日は次のとおりとする。

- ① 土曜日および日曜日
 - ② 国民の祝日に関する法律に規定する休日
 - ③ 12月29日より1月3日まで
- 2 法定休日は、日曜日とする。
- 3 会議所は、毎年12月に翌年1月から12月までの年間休日表を作成して職員に通知する。

(育児休業および看護休暇等)

- 第 44 条 職員は、原則として、1 カ月前までに申し出ることにより別に定める育児休業規程に従い、本人が希望する期間、育児のための休業または育児短時間勤務の制度を受けることができる。
- 2 前項の休業または育児短時間勤務の制度を受けることができる職員の範囲、その他必要な事項については別に定める育児休業規程によるものとする。
- 3 小学校に入学前の子を養育する職員は、年間 5 日を限度として看護休暇を取得することができる。
- 4 育児休業期間・短時間勤務の不就業時間および看護休暇日の賃金は支払わない。

(介護休業等)

- 第 47 条 家族の介護を必要とする職員は、会議所に申出て別に定める規定の期間を限度として介護休業または介護短時間勤務の制度を受けることができる。
- 2 前項の休業または介護短時間勤務の制度を受けることができる職員の範囲、その他必要な事項については別に定める介護休業規程によるものとする。
- 3 介護休業等の期間または不就業時間の賃金は支払わない。

(懲戒事由)

- 第 56 条 職員が次の各号の一に該当する場合は、情状により、けん責、減給、出勤停止とする。
- ① ～⑥ (略)
- ⑦ 相手方の望まない性的言動により、他の職員に不快な思いをさせ職場の環境を悪くしたとき
- ⑧ ～⑪ (略)
- 2 職員が次の各号の一に該当する場合は、懲戒解雇する。ただし、情状により諭旨解雇とすることがある。
- ① ～⑪ (略)
- ⑫ 職務中の他の職員の業務に支障を与えるような性的関心を示したり、交際や性的関係を要求したとき

(育児休業および看護休暇等)

- 第 44 条 職員は、原則として、1 カ月前までに申し出ることにより別に定める育児休業規程に従い、本人が希望する期間、育児のための休業または育児短時間勤務等の制度を受けることができる。
- 2 前項の休業または育児短時間勤務等の制度を受けることができる職員の範囲、その他必要な事項については別に定める育児休業規程によるものとする。
- 3 小学校に入学前の子を養育する職員は、介護休業規程に定める看護休暇を取得することができる。
- 4 育児休業規程に定める育児休業期間・短時間勤務等の不就業時間および看護休暇日の賃金は支払わない。

(介護休業および介護休暇等)

- 第 47 条 家族の介護を必要とする職員は、会議所に申出て別に定める規定の期間を限度として介護休業または介護短時間勤務等の制度を受けることができる。
- 2 前項の休業または介護短時間勤務等の制度を受けることができる職員の範囲、その他必要な事項については別に定める介護休業規程によるものとする。
- 3 要介護状態における対象家族の介護や世話をする職員は、介護休業規程に定める介護休暇を取得することができる。
- 4 介護休業規程に定める介護休業期間・短時間勤務等の不就業時間および介護休暇日の賃金は支払わない。

(懲戒事由)

- 第 56 条 職員が次の各号の一に該当する場合は、情状により、けん責、減給、出勤停止とする。
- ① ～⑥ (略)
- ⑦ ハラスメントにより、他の職員に不快な思いをさせ職場の環境を悪くしたとき
- ⑧ ～⑪ (略)
- 2 職員が次の各号の一に該当する場合は、懲戒解雇する。ただし、情状により諭旨解雇とすることがある。
- ① ～⑪ (略)
- ⑫ 職務中の他の職員の業務に支障を与えるような重大なハラスメント行為をしたとき
- ⑬ ～⑭ (略)

<p>付 則 1. ～ 2. (略)</p>	<p>付 則 1. ～ 2. (略) 3. <u>本規則は、第 2 条、第 3 条第 2 項・3 項、第 7 条第 1 項・2 項、第 1 5 条第 2 項・3 項、第 2 3 条、第 2 6 条第 1 項、第 2 7 条第 1 項・2 項、第 4 4 条第 1 項・2 項・3 項・4 項、第 4 7 条第 1 項・2 項・3 項・4 項、第 5 6 条第 1 項・2 項を改正し、平成 3 0 年 4 月 1 日より実施する。</u></p>
----------------------------	---

B. 半田商工会議所嘱託・臨時職員就業規則の一部改正

平成 30 年 3 月 28 日開催の通常議員総会において、「改正労働契約法」「改正高年齢者雇用安定法」へ対応をするため、規則の一部を改正した。

変更箇所（新旧対象）アンダーラインは変更箇所

現 行	改正後
<p>第 1 条～第 2 9 条 条文内「嘱託」表記 第 1 条～第 2 条 (略)</p> <p>(臨時職員の採用と労働条件の明示) 第 3 条 会議所は、必要に応じ所定の手順を経て</p>	<p>第 1 条～第 3 0 条 「<u>嘱託職員</u>」表記へ 第 1 条～第 2 条 (略)</p> <p><u>(無期労働契約への転換)</u> 第 3 条 <u>前条の有期雇用契約で委嘱する嘱託職員、臨時職員のうち、通算契約期間が 5 年を超える嘱託職員、臨時職員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。</u> 2 <u>前項の通算契約期間は、平成 2 5 年 4 月 1 日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して 6 ヶ月以上ある嘱託職員、臨時職員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。</u> 3 <u>この規則に定める労働条件は、第 1 項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した嘱託職員、臨時職員に係る定年は、満 6 5 歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。</u></p> <p>(臨時職員の採用と労働条件の明示) 第 4 条 会議所は、必要に応じ所定の手順を経て</p>

<p>臨時に職員を採用し臨時職員とする。</p> <p>第4条～第29条 (略)</p> <p>付 則</p> <p>1. ～2. (略)</p>	<p>臨時に職員を採用し臨時職員とする。</p> <p>第5条～第30条 (略)</p> <p>付 則</p> <p>1. ～2. (略)</p> <p>3. <u>本規則は、平成30年4月1日より、規則名及び全条文内の「嘱託」表記を「嘱託職員」との表記に変更し、第3条を新設するとともに、以下の条数を繰り下げ改正し施行する。</u></p>
---	---

C. 半田商工会議所育児休業規程の一部改正

平成30年3月28日開催の通常議員総会において、育児休業法改正へ対応をするため、規程の一部を改正した。

変更箇所 (新旧対象) アンダーラインは変更箇所

現 行	改正後
<p>(目的)</p> <p>第1条 この規程 (以下「本規程」という。) は職員就業規則第44条第2項ならびに嘱託・臨時職員就業規則第12条に基づき、職員または嘱託・臨時職員 (以下「職員」という) の育児休業及び育児短時間勤務に関する取扱について定める。</p> <p>2 前項にかかわらず、次の社員は育児休業をすることができない。</p> <p>① 入所1年未満の職員</p> <p>② 配偶者 (育児休業に係る子の親に限る) が、次のいずれかにも該当する職員</p> <p>ア 職業についていないもの (育児休業している者を含む)</p> <p>イ 心身の状況が申し出に係る子の養育をすることができる状態にある者</p> <p>ウ 6週間 (多胎妊娠の場合は14週間) 以内に出産予定がないか、または産後8週間以内でない者</p> <p>3 育児休業できる期間契約職員は、申出時点において、次のいずれにも該当するものとする。</p> <p>① 入所1年以上ある者であること。</p> <p>② 子が1歳に達する日 (誕生日の前日) を超えて雇用関係が継続することが認められること。ただし、子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労</p>	<p>(目的)</p> <p>第1条 この規程 (以下「本規程」という。) は職員就業規則第44条第2項ならびに嘱託職員・臨時職員就業規則第<u>13</u>条に基づき、職員または嘱託職員・臨時職員 (以下「職員」という) の育児休業及び育児短時間勤務に関する取扱について定める。</p> <p>2 削除</p> <p>3 削除</p>

働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者は除く。

(対象者)

第2条 育児のために休業を希望する職員で、1歳未満の子と同居し、養育する者は、本規則に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、労働の期間を定めて契約する職員（以下「期間契約職員」という）にあつては、第3項に定める者に限り休業することができる。

2 前項にかかわらず、次の職員は育児休業をすることができない。

- ① 契約社員
- ② 入所1年未満の職員
- ③配偶者（育児休業に係る子の親に限る）が、次のいずれかにも該当する職員
 - ア 職業についていないもの（育児休業している者を含む）
 - イ 心身の状況が申し出に係る子の養育をすることができる状態にある者
 - ウ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定がないか、または産後8週間以内でない者

3 育児休業できる期間契約職員は、申出時点において、次のいずれにも該当するものとする。

- ① 入所1年以上ある者であること。
- ② 子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて雇用関係が継続することが認められること。ただし、子が1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ある者は除く。

(休業の期間等)

第5条 育児休業期間は、原則として、子が1歳に達する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 前項にかかわらず、育児休業中の職員または配偶者が育児休業中の職員は、次の事情がある場合は、子の1歳の誕生日から1歳6カ月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。

- ① 厚生労働省の認可する保育所に入

(対象者)

第2条 育児のために休業を希望する職員で、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、本規則に定めるところにより育児休業をすることができる。

2 期間契約職員で、申出時点において、次のいずれにも該当する職員

- ア 入所1年以上の職員
- イ 子が1歳6カ月に達する日（第5条4項の申し出にあつては2歳）までに契約期間が満了し更新されないことが明らかでない職員

3 前各項にかかわらず、次の職員は育児休業をすることができない。

- ① 日々雇入れられる職員
- ② 労使協定により適用除外とされた以下の各号に該当する職員
 - ア 入所1年未満の職員
 - イ 申出の日から1年以内に雇用期間が終了する職員（1年6カ月までの育児休業の場合は、6カ月以内に雇用期間が終了する職員）
 - ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(休業の期間等)

第5条 育児休業期間は、原則として、子が1歳に達する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 配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業をしている場合、職員は、子が1歳2カ月に達するまでの間で、出生日・産後休業期間と育児休業期間の合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。

<p>所を希望しているが入所できない場合</p> <p>② 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、<u>1歳以降</u>育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合</p> <p>3 職員は、会議所に休業開始予定日の1週間前までに開始予定日の繰り上げ等の変更を、または休業予定終了日の1カ月前までに終了予定日の繰り下げ、繰り上げ等の変更を文書により申し出ることができる。</p> <p>4 会議所は、前項の休業終了予定日の繰り下げ変更を受け、適当と認めた場合は、繰り上げ予定日の1週間前までに本人に通知する。</p> <p>5 次の各号の一に該当する場合は、育児休業は終了するものとし、当該育児休業終了日は、以下の各号に定める日とする。</p> <p>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日 ただし、本人の出勤する日は事由発生の日から週間以内で会議所と本人との合意した日</p> <p>② 育児休業に係る子が1歳に達した日</p>	<p><u>3</u> 育児休業中の職員または配偶者が育児休業中の職員は、次の事情がある場合は、子の1歳の誕生日から1歳6カ月に達するまでの間で必要な日数について育児休業することができる。</p> <p>① 厚生労働省の認可する保育所に入所を希望しているが入所できない場合</p> <p>② 職員の配偶者であっ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った者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合</p> <p><u>4</u> 育児休業中の職員または配偶者が育児休業中の職員は、子が1歳6カ月に達する時点で次の事情がある場合は、子が1歳6カ月に達する日の翌日から2歳に達する日までの期間について、育児休業することができる。</p> <p>① 厚生労働省の認可する保育所に入所を希望しているが入所できない場合</p> <p>② 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、<u>1歳6カ月以降</u>育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合</p> <p><u>5</u> 職員は、会議所に休業開始予定日の1週間前までに開始予定日の繰り上げ等の変更を、または休業予定終了日の1カ月前までに終了予定日の繰り下げ、繰り上げ等の変更を文書により申し出ることができる。</p> <p><u>6</u> 会議所は、前項の休業終了予定日の繰り下げ変更を受け、適当と認めた場合は、繰り上げ予定日の1週間前までに本人に通知する。</p> <p><u>7</u> 次の各号の一に該当する場合は、育児休業は終了するものとし、当該育児休業終了日は、以下の各号に定める日とする。</p> <p>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日 ただし、本人の出勤する日は事由発生の日から週間以内で会議所と本人との合意した日</p> <p>② 育児休業に係る子が1歳に達した日 <u>(1歳6か月まで及び2歳までの育児休業の場合は、子が当</u></p>
---	--

- ③ 休業申出書の産前産後休業、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合は、産前産後休業、介護休業または新たな育児休業開始日の前日
- ④ 配偶者が本規程第2条第3項第3号に該当するときは、原則として、その事由が生じた日から2週間以内の会議所が指定した日
- 6 休業申出者は、前項第1号又は第4号の事由が生じた場合、原則として、当該事由が生じた日に、会議所にその旨を通知しなければならない。

(育児短時間勤務)

第11条 本規程第2条の育児休業対象者は、会議所に申し出て職員就業規則第26条の所定労働時間を午前10時から午後5時までの実働6時間とする。ただし、女性職員は、さらに別途1日2回、1回30分の育児時間を請求することができる。

該年齢に達した場合)

- ③ 休業申出書の産前産後休業、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合は、産前産後休業、介護休業または新たな育児休業開始日の前日
- ④ 削除

8 休業申出者は、前項第1号又は第3号の事由が生じた場合、原則として、当該事由が生じた日に、会議所にその旨を通知しなければならない。

(育児短時間勤務)

第11条 3歳に満たない子を養育する職員は、会議所に申し出て職員就業規則第26条の所定労働時間を午前10時から午後5時までの実働6時間とする(1歳に満たない子を育てる女性職員は、さらに別途1日2回、1回30分の育児時間を請求することができる)。

2 前項にかかわらず、日々雇用される職員、1日の労働時間が6時間以下の職員、労使協定により適用除外とされた以下の各号に該当する職員からの育児短時間勤務の申し出は拒むことができる。

① 入社1年未満の職員

② 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(育児のための所定外労働の制限)

第12条 3歳に満たない子を養育する職員が当該子を養育するため申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1回の請求につき、1カ月以上1年以内の期間について所定労働時間を超えて労働させることはない。

2 前項にかかわらず、日々雇用される職員、労使協定により適用除外とされた以下の各号に該当する職員からの申し出は拒むことができる。

① 入社1年未満の職員

② 1週間の所定労働日数が2

日以下の職員

(育児のための時間外労働の制限)

第 13 条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため申し出た場合には、就業規則第 3 4 条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、1 回の請求につき、1 カ月以上 1 年以内の期間について事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1 カ月について 2 4 時間、1 年について 1 5 0 時間を超えて時間外労働をさせることは
ない。

2 前項にかかわらず、日々雇用される職員、入所 1 年未満の職員、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員の申し出は拒むことができる。

(育児のための深夜業の制限)

第 14 条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため申し出た場合には、1 回の請求につき、1 カ月以上 6 カ月以内の期間について就業規則第 3 4 条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後 10 時から午前 5 時までの間に労働をさせることは
ない。

2 前項にかかわらず、日々雇用される職員、入所 1 年未満の職員、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員、所定労働時間の全部が深夜にある職員、保育ができる、次のいずれにも該当する 1 6 歳以上の同居の家族がいる職員

① 深夜において就業していないこと (1 カ月について深夜おける就業が 3 日の者を含む)

② 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと

③ 産前 6 週間 (多胎妊娠の場合は 1 4 週間)、産後 8 週間以内の者でないこと

の申し出は拒むことができる。

<p>(法令との関係) 第12条</p> <p>付 則 1. (略)</p>	<p>(法令との関係) 第<u>15</u>条</p> <p>付 則 1. (略) 2. <u>本規程は、平成30年4月1日より、全条文内の「嘱託」表記を「嘱託職員」との表記に変更し、第1条、第2条、第5条、第11条の一部を改正、第12条、第13条、第14条を追加し、以下の条数を繰り下げ改正し施行する。</u></p>
--	--

D. 半田商工会議所介護休業規程の一部改正

平成30年3月28日開催の通常議員総会において、育児休業法改正へ対応をするため、規程の一部を改正した。

変更箇所 (新旧対象) アンダーラインは変更箇所

現 行	改正後
<p>(目的) 第1条 この規程(以下「本規程」という。)は職員就業規則第47条第2項ならびに嘱託・臨時就業規則第12条に基づき、職員または嘱託・臨時職員(以下「職員」という)の介護休業及び介護短時間勤務に関する取扱について定める。</p> <p>(対象者) 第2条 要介護状態にある家族を介護する職員は、本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、労働の期間を定めて契約する職員(以下「期間契約職員」という)にあっては、第3項に定める者に限り、休業することができる。</p> <p>2 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上、もしくは精神上の障害により、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者をいう。</p> <p>① 配偶者 ② 父母 ③ 子 ④ 配偶者の父母 ⑤ 祖父母、兄弟姉妹または孫で職員と同居し、かつ扶養している者 ⑥ 上記以外の家族で会議所が認めた者</p> <p>3 介護休業開始予定日から93日を経過する日(以下「93日経過日」という。)を超えて雇用関係が継続することが見込まれる</p>	<p>(目的) 第1条 この規程(以下「本規程」という。)は職員就業規則第47条第2項ならびに嘱託職員・臨時就業規則第<u>13</u>条に基づき、職員または嘱託職員・臨時職員(以下「職員」という)の介護休業及び介護短時間勤務に関する取扱について定める。</p> <p>(対象者) 第2条 要介護状態にある家族を介護する職員は、本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、労働の期間を定めて契約する職員(以下「期間契約職員」という)にあっては、第2項に定める者に限り、休業することができる。</p> <p>2 <u>期間契約職員で、申出時点において、次のいずれにも該当する職員</u></p> <p>① <u>入所1年以上の職員</u> ② <u>介護休業開始予定日から93日を経過する日(以下「93日経過日」という。)を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。ただし、93日経過日から6カ月を経過する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ある職員を除く。</u></p> <p>3 <u>前各項にかかわらず、次の職員は介護休業をすることができない。</u></p> <p>① <u>日々雇い入れられる職員</u></p>

こと。ただし、93日経過日から1年を経過する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ある者を除く。

(休業申出の手続等)

第3条 介護休業することを希望する者は、原則として、介護休業を開始しようとする日(以下「介護休業予定日」という。)の2週間前までに、介護休業申出書を会議所に提出し申し出るものとする。これより申出が遅れた場合、会議所は育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日を指定することができる。

2 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回とする。

3 会議所は、介護休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限の各種証明書の提出を求められることがある。

4 介護休業申出書が提出されたとき、会議所は申出者に対し、すみやかに介護休業取扱通知書を交付する。

(申出の撤回等)

第4条 介護申出者は、介護休業開始予定日の前日までに、介護休業の撤回を会議所に申し出ることにより、介護休業を撤回することができる。

2 介護休業の申出を撤回した者は、再度の申出は原則として、1回とし、特段の事情がある場合については、会議所がこれを適当と認めた

② 労使協定により適用除外とされた以下の各号に該当する職員

ア 入所1年未満の職員

イ 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

ウ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

4 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上、も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者をいう。

- ① 配偶者
- ② 父母
- ③ 子
- ④ 配偶者の父母
- ⑤ 祖父母、兄弟姉妹または孫
- ⑥ 上記以外の家族で会議所が認められた者

(休業申出の手続等)

第3条 介護休業することを希望する者は、原則として、介護休業を開始しようとする日(以下「介護休業予定日」という。)の2週間前までに、介護休業申出書を会議所に提出し申し出るものとする。これより申出が遅れた場合、会議所は育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日を指定することができる。

2 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき93日間までの範囲内で3回を上限として分割して申し出ることができる。

3 会議所は、介護休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限の各種証明書の提出を求められることがある。

4 介護休業申出書が提出されたとき、会議所は申出者に対し、すみやかに介護休業取扱通知書を交付する。

(申出の撤回等)

第4条 介護申出者は、介護休業開始予定日の前日までに、介護休業の撤回を会議所に申し出ることにより、介護休業を撤回することができる。

2 介護休業の申出を撤回した者は、同じ対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した場合は、それ以降の介護休業の申出につ

<p>時は、1回を超えて申し出ることができる。</p> <p>3 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しないこととなった場合は、会議所に当該事由が発生した日にその旨を通知し、介護休業の申出はされなかったものとする。</p> <p>(介護休業の期間等)</p> <p>第5条 介護休業期間は、介護を必要とする者1人につき、原則として、通算93日間の範囲（「介護休業予定日の翌日から起算」以下同じ）内で、介護申請書に記載された期間とする。</p> <p>ただし、同一家族について、本規程第11条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数を通算して93日間を経過するまでを限度とする。</p> <p>2 職員は、介護休業開始変更申請により、介護休業終了予定日の2週間前までに会議所に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。この場合、介護休業開始予定日から変更後の休業終了予定日までの期間は93日の範囲を超えないことを原則とする。</p> <p>3 職員が介護休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合は、介護休業期間の変更申出を、変更する休業終了予定日の2週間前までに会議所に申し出るものとし、会議所がこれを適当と認めた場合は、すみやかに本人に通知する。</p> <p>4 次の各号の一に該当する場合は、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は以下の各号に定める日とする。</p> <p>① 家族の死亡など介護休業に係る家族を介護しなくなった場合、当該事由の発生日</p> <p>ただし、本人が出勤する日は事由発生の日から2週間以内で会議所と本人が話し合いの上決定する。</p> <p>② 休業申請者について、産前産後休業、育児休業または新たな介護休業が始まった場合は、産前産後休業、育児休業または新たな介護休業の開始日の前日</p> <p>5 前項第1号の事由が生じた場合は、</p>	<p>いて、会議所は拒むことができる。</p> <p>3 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しないこととなった場合は、会議所に当該事由が発生した日にその旨を通知し、介護休業の申出はされなかったものとする。</p> <p>(介護休業の期間等)</p> <p>第5条 介護休業期間は、介護を必要とする者1人につき、原則として、通算93日間の範囲（「介護休業予定日の翌日から起算」以下同じ）内で、介護申請書に記載された期間とする<u>(半日単位でも取得が可能)</u>。ただし、同一家族について、本規程第11条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数を通算して93日間を経過するまでを限度とする。</p> <p>2 職員は、介護休業開始変更申請により、介護休業終了予定日の2週間前までに会議所に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。この場合、介護休業開始予定日から変更後の休業終了予定日までの期間は93日の範囲を超えないことを原則とする。</p> <p>3 職員が介護休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合は、介護休業期間の変更申出を、変更する休業終了予定日の2週間前までに会議所に申し出るものとし、会議所がこれを適当と認めた場合は、すみやかに本人に通知する。</p> <p>4 次の各号の一に該当する場合は、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は以下の各号に定める日とする。</p> <p>① 家族の死亡など介護休業に係る家族を介護しなくなった場合、当該事由の発生日</p> <p>ただし、本人が出勤する日は事由発生の日から2週間以内で会議所と本人が話し合いの上決定する。</p> <p>② 休業申請者について、産前産後休業、育児休業または新たな介護休業が始まった場合は、産前産後休業、育児休業または新たな介護休業の開始日の前日</p> <p>5 前項第1号の事由が生じた場合は、</p>
--	--

申出者は原則として、当該事由が生じた日に会議所にその旨を通知しなければならない。

(子の看護休暇)

第12条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、職員就業規則第38条または嘱託・臨時職員就業規則第9条に規定する有給休暇とは別に、1年間につき5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年間は4月1日から翌年の3月31日までの期間とする。

申出者は原則として、当該事由が生じた日に会議所にその旨を通知しなければならない。

(子の看護休暇)

第12条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、職員就業規則第38条または嘱託職員・臨時職員就業規則第9条に規定する有給休暇とは別に、1年間につき5日(子が2人以上の場合にあつては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(半日単位でも取得が可能)。この場合の1年間は4月1日から翌年の3月31日までの期間とする。

2 前項にかかわらず、次の職員は看護休業をすることができない。

① 日々雇い入れられる職員

② 労使協定により適用除外とされた以下の各号に該当する職員

ア 継続して雇用された期間が6カ月に満たない職員

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

ウ 半日単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する職員(1日単位の看護休暇は取得できる)。

③ 1日の所定労働時間が4時間以下の職員

(介護休暇)

第13条 要介護状態にある対象家族を介護する職員がその家族を介護するために申し出た場合は、職員就業規則第38条または嘱託職員・臨時職員就業規則第9条に規定する有給休暇とは別に、1年間につき5日(子が2人以上の場合にあつては10日)を限度として、介護休暇を取得することができる(半日単位でも取得が可能)。この場合の1年間は4月1日から翌年の3月31日までの期間とする。

2 前項にかかわらず、次の職員は介護休業をすることができない。

① 日々雇い入れられる職員

② 労使協定により適用除外とされた以下

の各号に該当する職員

ア 継続して雇用された期間が6カ月に満たない職員

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

ウ 半日単位で介護休暇をすることが困難と認められる業務に従事する職員

③ 1日の所定労働時間が4時間以下の職員は半日単位の取得はできない

(介護のための所定外労働の制限)

第14条 要介護状態にある対象家族を介護する職員がその家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1回の請求につき、1カ月以上1年以内の期間について所定労働時間を超えて労働させることはない。

2 前項にかかわらず、日々雇用される職員、労使協定により適用除外とされた以下の各号に該当する職員からの申し出は拒むことができる。

① 入社1年未満の職員

② 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(介護のための時間外労働の制限)

第15条 要介護状態にある対象家族を介護する職員がその家族を介護するため申し出た場合には、就業規則第34条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、1回の請求につき、1カ月以上1年以内の期間について事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1カ月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

2 前項にかかわらず、日々雇用される職員、入所1年未満の職員、1週間の所定労働日数が2日以下の職員の申し出は拒むことができる。

(介護のための深夜業の制限)

第16条 要介護状態にある対象家族を介護

<p>(法令との関係)</p> <p>第 13 条 介護休業、介護のための深夜業の制限および介護短時間勤務について、本規程に定めのない事項は、育児・介護休業法その他の法令の定めによる。</p> <p>付 則</p> <p>1. (略)</p>	<p>する職員がその家族を介護するため申し出た場合には、1 回の請求につき、1 カ月以上 6 カ月以内の期間について就業規則第 3 4 条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後 1 0 時から午前 5 時までの間に労働をさせることはない。</p> <p>2 前項にかかわらず、日々雇用される職員、入所 1 年未満の職員、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員、所定労働時間の全部が深夜にある職員、保育ができる、次のいずれにも該当する 1 6 歳以上の同居の家族がいる職員</p> <p>① 深夜において就業していないこと（1 カ月について深夜おける就業が 3 日の者を含む）</p> <p>② 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと</p> <p>③ 産前 6 週間（多胎妊娠の場合は 1 4 週間）、産後 8 週間以内の者でないこと</p> <p>の申し出は拒むことができる。</p> <p>(ハラスメントの禁止)</p> <p>第 17 条 すべての職員は本規程の申出・利用に関して、当該申出・利用する職員の就業環境を害する言動を行ってはならない。</p> <p>(法令との関係)</p> <p>第 18 条 本規程に定めのない事項は、育児・介護休業法その他の法令の定めによる。</p> <p>付 則</p> <p>1. (略)</p> <p>2. 本規程は、平成 3 0 年 4 月 1 日より、全条文内の「嘱託」表記を「嘱託職員」との表記に変更し、第 2 条から 5 条、第 1 2 条の一部を改正、第 1 3 条から 1 7 条を新設するとともに以下の条数を繰り下げ、施行する。</p>
---	--

E. 半田商工会議所会場使用規約の一部改正

平成 30 年 3 月 14 日開催の常議員会において、当所職員の休日改正へ対応をするため、規約の一部を改正した。

変更箇所（新旧対象）アンダーラインは変更箇所

現 行	改 正 後
<p>第1条～第2条 (略)</p> <p>第3条 貸与を受けようとするときは、あらかじめ別紙の申込書の使用料を添えてお申込のうえ本所の承諾を受けて下さい。 ただし、使用開始2週間前までの取消しの際は納付された料金は全額、それ以降は半額をお返しする。</p> <p>第4条 使用料 (1) 会議室使用料は別表のとおり (2) 前文略 更に、休日は50%、土曜日は20%増しとし、1時間当り950円(消費税別)の管理料をいただきます。 重量物については別に割増金をいただきます。</p> <p>第5条 所内においては、次の各項を守ってください。 (1)～(5) (略) (6) 小使、給仕に直接金品を給与しないこと。 (7) その他所員の指示に従っていただくこと。</p> <p>第6条～第7条 (略)</p> <p>附則 1～11 (略)</p>	<p>第1条～第2条 (略)</p> <p>第3条 貸与を受けようとするときは、あらかじめ別紙申込書にてお申込みの<u>うえ本所の承諾を受けて下さい。</u> <u>ただし、キャンセル料は次のとおりとさせていただきます。</u> <u>使用開始日の2週間前まで 無料</u> <u>使用開始日の2週間前～当日 使用料の50%</u></p> <p>第4条 使用料 (1) 会議室使用料は別表のとおり (2) 前文略 更に、休日は50%増しとし、1時間当り1,200円(消費税別)の管理料をいただきます。 <u>以下削除</u></p> <p>第5条 所内においては、次の各項を守ってください。 (1)～(5) (略) (6) 削除 <u>(6) 他所員の指示に従っていただくこと。</u></p> <p>第6条～第7条 (略)</p> <p>附則 1～11 (略) <u>12. 本規約は、平成30年4月1日より第3条及び第4条(2)、第5条を改正し施行する。</u></p>