

介護休業、介護休暇、介護のための時間外労働及び
深夜業の制限及び介護短時間勤務に関する規程

(目的)

第1条 この規則は、社会福祉法人 照桑福社会 就業規則第45条に基づき、職員の介護休業、介護休暇、介護のための時間外労働及び深夜業の制限及び介護短時間勤務に関する取扱いについて定めるものとする。

(介護休業の対象者)

第2条 要介護状態にある家族を介護する職員(日雇職員を除く)は、この規則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、期間契約職員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。

- (1)採用1年以上であること。
 - (2)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93日を経過する日(93日経過日)を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
 - (3)93日経過日から1年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こと。
- 2 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又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に者をいう。
- (1) 配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)
 - (2) 父母
 - (3) 子
 - (4) 配偶者の父母
 - (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫であって職員が同居し、かつ扶養している者
- 3 第1項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。
- (1) 採用1年未満の職員
 - (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
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(介護休業の申出の手続き等)

第3条 介護休業をすることを希望する者は、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(法人様式6)を施設長に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の期間契約従業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には、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 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。ただし、1の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りではない。
- 3 施設長は、介護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は、施設長は速やかに当該介護休業申出書を提出した者(以下「申出者」という。)に対し、介護休業取扱通知書(法人様式2)を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第4条 申し出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業撤回届(法人様式4)を施設長に提出

することにより、介護休業の申し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、施設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(社内様式2)を交付する。
- 3 介護休業の申し出を撤回した者について、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申し出は原則として1回とし、特段の事情がある場合について施設長がこれを適当と認めた場合には、1回を超えて申し出ることができるものとする。
- 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申出者が家族を介護しないこととなった場合には、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、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、施設長にその旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

第5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日間の範囲(介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日までをいう。)内で、介護休業申出書(法人様式6)に記載された期間とする。

ただし、同一家族について、異なる要介護状態について介護休業をしたことがある又は第12条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。

- 2 前項にかかわらず、施設は、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 職員は、介護休業期間変更申出書(法人様式5)により、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週間前までに施設長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(異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第14条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数)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、施設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(法人様式2)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には、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、施設長と本人の話し合いの上決定した日とする)。

(2) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、申し出者は原則として当該事由が生じた日に施設長にその旨を通知しなければならない。

(給与等の取扱い)

第6条 介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

- 2 賞与については、その算定対象期間に介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。

- 3 定期昇給は、介護休業の期間中は行われないものとするが、復職後の給与は、介護休業前の給与を下回らないものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、社会福祉施設職員等退職手当共済法に則り、介護休業期間を勤務したものととして勤続年数を計算するものとする。

(社会保険料の取扱い)

第7条 介護休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月に施設が納付した額を翌日20日までに職員に請求するものとし、職員は施設が指定する日までに支払うものとする。

(教育訓練)

第8条 施設は、1か月以上の介護休業をする者で、介護休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。

- 2 施設は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該職員が介護休業をしている間、同プログラムを行う。
- 3 同プログラムの実施に要する費用は施設が負担する。

(復職後の勤務)

第9条 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お得不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、介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第10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、介護休業をした日並びに介護休暇を取得した日は、出勤したものとみなす。

(介護のための時間外労働の制限)

第11条 要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則第35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、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労働をさせることはない。

- 2 前項にかかわらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 採用1年未満の職員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 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(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、介護のための時間外労働制限申出書(法人様式8)を施設長に提出するものとする。
- 4 施設長は、時間外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 制限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申出者が家族を介護しないことと

なった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、施設長にその旨を通知しなければならない。

6 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) 家族の死亡等制限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

(2) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

7 前条第1項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、施設長にその旨を通知しなければならない。

(介護のための深夜業の制限)

第12条 要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために申出した場合には、就業規則第37条の規定にかかわらず、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(以下「深夜」という。)に勤務させることはない。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。

(1) 日雇職員

(2) 採用1年未満の職員

(3) 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

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 心身の状況が申出に係る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つては14週間)以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること

(4) 1週間の所定勤務日数が2日以下の職員

(5) 所定勤務時間の全部が深夜にある職員

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間(以下「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「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、深夜制限申出書(法人様式9)を施設長に提出しなければならない。

4 施設長は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5 制限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深夜業制限申出書を提出した者(以下「申出者」という。)が家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、施設長にその旨を通知しなければならない。

6 次の各号に掲げるいずれの事由が生じた場合には、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) 家族の死亡等制限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

(2) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始の前日

- 7 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、施設長にその旨を通知しなければならない。
- 8 制限期間中の給与については、別途定める給与規定に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する。
- 9 深夜業の制限を受ける職員に対して、施設長は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

(介護休暇)

第13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、就業規則第37条に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が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、労使協定によって除外された次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護短時間勤務)

第14条 要介護状態にある家族を介護する職員は、施設長に介護短時間勤務申出書を提出して対象家族1人当たり通算93日間の範囲内を原則として、就業規則第34条の所定勤務時間について、以下のように変更することができる。

所定勤務時間を午前9時から午後4時まで(うち休憩時間は内規で決められた60分とする)の6時間とする。ただし、同一家族について既に介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。

- 2 前項にかかわらず、次に掲げる職員は介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 日々雇用される者
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
 - (3) 介護休業協定により介護短時間勤務の対象から除外することとされた次の職員
 - ① 採用後1年未満の者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
 - ③ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する職員
- 3 申出ようとする者は、1回につき、93日(介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数)以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、介護短時間開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書(法人様式12)により施設長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、施設長は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書(法人様式13)を交付する。その他適用のための手続き等については、第3条から第5条までの規定を準用する。
- 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き、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する。
- 5 賞与は、その算定対象期間に1か月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて、1か月ごとに賞与に関する別表により減額を行うものとする。

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は通常の勤務をしているものとみなす。

(法令との関係)

第15条 介護休業、介護休暇、介護のための深夜業の制限及び介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護法その他の法令の定めるところによる。

(改正)

第16条 この規則の改正は、職員の代表者の同意を得て、理事会の決議により行う。

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

この規程は、平成20年6月1日から施行する。

この規程の改定は、平成23年4月1日に施行する。