

社会福祉法人まちのひ

介護休業等に関する規則

第1章 目的

(目的)

第1条 本規則は、社会福祉法人まちのひ就業規則の規定に基づき期間の定めのない職員及び有期契約職員（以下「職員」という。）の介護休業、介護休暇、介護のための所定外労働の免除、介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

第2章 介護休業制度

(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、有期契約職員にあっては、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93日経過日から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 本条第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) 入職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

3 この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、兄弟姉妹又は孫
- (6) 上記以外の家族で法人が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第3条 介護休業をすることを希望する職員は、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（様式1）を法人に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期契約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には、更新された労働契約期間の初日を介護開始予定日として、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、対象家族1人につき3回までとする。ただし、本条第1項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
- 3 法人は、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ることがある。
- 4 介護休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書（様式2）を交付する。

（介護休業の申出の撤回等）

第4条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届（様式3）を法人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、法人は速やかに当該介護休業撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（様式2）を交付する。
- 3 同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、法人がこれを適当と認めた場合には、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、法人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日間の範囲内で3回を上限とし、介護休業申出書（様式1）に記載された期間とする。

- 2 本条第1項にかかわらず、法人は、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（様式4）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週間前までに法人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、法人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（様式2）を交付する。
- 5 職員が介護休業開始予定日の繰り下げ変更又は介護休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書（様式4）により法人に申し出るものとし、法人がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り下げた介護休業開始予定日又は繰り上げた介護休業終了予定日の2週間前までに、申出者に介護休業取扱通知書（様式2）を通知する。

6 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、法人と本人が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

7 本条第6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法人にその旨を通知しなければならない。

第3章 介護休暇

(介護休暇)

第6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52条（有期契約職員については有期契約職員等就業規則第44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職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

(1) 入職6か月未満の職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

2 介護休暇は、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。また、必要に応じて半日単位で取得することもできる。

3 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（様式5）を法人に提出することにより申し出るものとする。

4 介護休暇取得日の給与は、有給とし、当該労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う。

5 賞与、定期昇給、退職金については、休暇取得による影響はないものとする。

第4章 所定外労働の免除

(介護のための所定外労働の免除)

第7条 要介護状態にある家族を介護する職員（労基法第41条第2項に該当する管理監督者、日雇職員を除く）が当該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、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

2 本条第1項にかかわらず、労使協定によって除外された次の職員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。

(1) 入職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
- 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「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1か月前までに、介護のための所定外労働免除申出書（様式6）を法人に提出するものとする。この場合において、免除期間は、育児休業等規則第7条第3項及び第8条第3項並びに次条第3項に規定する期間と重複しないようにしなければならない。
- 4 法人は、所定外労働免除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 免除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、法人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、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 家族の死亡等免除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 本条第6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、法人にその旨を通知しなければならない。

第5章 時間外労働の制限

(介護のための時間外労働の制限)

- 第8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し出た場合には、就業規則第47条、有期契約職員等就業規則第35条の規定（時間外、休日労働）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時間を超えて所定（又は法定）時間外労働をさせることはない。
- 2 本条第1項にかかわらず、次の(1)から(4)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) 入職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
- (4) 労基法第41条第2項に該当する管理監督者
- 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（様式7）を法人に提出

- するものとする。この場合において、制限期間は、育児休業等規則第7条第3項及び第8条第3項並びに前条第3項に規定する期間と重複しないようにしなければならない。
- 4 法人は、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、法人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 本条第6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、法人にその旨を通知しなければならない。

第6章 深夜業の制限

(介護のための深夜業の制限)

- 第9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し出た場合には、就業規則第42条・43条（変形労働時間制）及び第47条の規定（時間外、休日労働）又は就業規則第40条（始業・終業時刻）（有期契約職員については、有期契約職員等就業規則第37条（変形労働時間制）及び第35条（時間外、休日労働）、第34条（始業・終業時刻））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。）に労働させることはない。
- 2 本条第1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) 入職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
 - ① 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。
 - ② 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。
 - ③ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でなく、かつ産後8週間以内でない者であること。
 - (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
 - (5) 所定労働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、介護のための深夜業制限申出書(様式8)を法人に提出するものとする。

- 4 法人は、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られることがある。
- 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、法人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 本条第6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、法人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、給与規程に基づく時間単位を基礎とした実労働時間分の給与を支給する。
- 9 深夜業の制限を受ける職員に対して、法人は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第7章 所定労働時間の短縮措置等

(介護短時間勤務)

第10条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、就業規則第40条(有期契約職員については、有期契約職員等就業規則第34条)の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前8時30分から午後5時30分までの時間帯のうち6時間とし、始業・終業時刻は職員との協議の上決定する。ただし、職員からの申し出により所定労働時間を6時間以上の取り決めた時間数とすることができる。同一家族については利用開始の日から3年の間で2回までを原則とする。

- 2 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
 - (3) 労基法第41条第2項に該当する管理監督者
 - (4) 労使協定によって除外された次の職員
 - ①入職1年未満の職員
 - ②1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、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、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書(様式9)により法人に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、法人は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書(様式10)を交付する。その他適用のための手続等については、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、給与規程に基づき労務提供の無かった時間分を減額する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用期間がある場合においては、給与規程に基づき当該期間を除算して支給する。
- 6 定期昇給については、介護短時間勤務の日数は欠勤扱いせず昇給させるものとする。

第8章 その他の事項

(給与等の取扱い)

- 第11条 介護休業期間中の給与については、締切日現在、介護休業であれば不就労分を支給しない。
- 2 賞与については、休業日数を勤務期間から10割除算して支給する。
 - 3 定期昇給については、介護休業の期間中は行わないものとし、介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に介護休業日の2分の1を欠勤扱いとして昇給させるものとする。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

- 第12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(又は一括して)法人・事業所が納付した額を翌月25日までに職員に請求するものとし、職員は法人が指定する日までに支払うものとする。

(教育訓練)

- 第13条 法人・事業所は、1か月以上の介護休業をする職員で、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 法人・事業所は、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法人・事業所が負担する。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

- 第14条 法人は、職員から本人が対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該職員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰を支援するために、以下の措置を実施する。
当該職員に個別に介護休業に関する制度等(介護休業制度、介護休業等の申出先、介護休業給付に関する事、休業期間中の社会保険料の取扱い、介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など)の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

(復職後の勤務)

第15条 介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署とする。

2 本条第1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、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16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。

(給付金請求)

第17条 介護休業取得に伴う給付金（雇用保険の雇用継続給付）に関する請求は、法人を経由して行うものとする。ただし、やむを得ない事由により法人を経由することが困難な場合は職員本人が請求を行う。

(法令との関係)

第18条 介護休業、介護休暇、介護のための所定外労働の免除、介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

(附 則) 本規則は2021年4月1日から施行する。

2022年10月1日 改正。

(但し、第2条については4月1日に遡り適用)