

# 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、就業規則第 38 条に基づき、職員の介護休業、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および深夜業の制限ならびに介護短時間勤務に関する事項について定めることを目的とする。

## 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は、本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、申し出時点において、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。）より 93 日を経過する日から 6 ヶ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. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する職員は、介護休業をすることができない。

(1) 入社 1 年未満の者

(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者

(3) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

(介護対象となる家族)

第 3 条 この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。

- (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) 上記以外の家族で施設が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第 4 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、所定の手続きにより申し出るものとする。なお、介護休業中の期間契約職員が労働契約を更新するにあたり、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、再度の申し出を行うものとする。

- 2. 申し出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、前項後段の申し出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
- 3. 施設は介護休業の申し出を受けるにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

(介護休業の申出の撤回等)

第 5 条 申出者は、介護休業の申し出ごとに、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業の申し出を撤回することができる。ただし、同じ対象家族について2回連続して介護休業の申し出を撤回した場合には、それ以降の介護休業の申し出について施設は拒むことができる。

- 2. 介護休業開始予定日の前日までに申し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、介護休業の申し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、その旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

第 6 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 日間の範囲内とする。

2. 前項にかかわらず、介護休業を開始しようとする日の 2 週間前までに申し出がなされなかった場合には、施設は育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。なお、指定することができる日は申出者が休業を開始しようとする日以後、申し出の日の翌日から起算して 2 週間を経過する日までの間のいずれかの日とする。
3. 職員は、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 週間前までに申し出るにより、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。
4. 次の各号のいずれかに該当する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(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、出生時育児休業また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、出生時育児休業または新たな介護休業の開始日の前日
5. 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その旨を通知しなければならない。

### 第3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させることはない。

2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する職員についてはこの限りでない。

(1) 入社1年未満の者

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3. 申し出をしようとする者は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間（以下「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「免除開始予定日」という。）およ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ヶ月前までに、申し出をしなければならない。この場合において、免除期間は次条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

4. 施設は、所定外労働免除の申し出を受けるにあたり、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、申し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、申し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生じた日にその旨を通知しなければならない。

6. 次の各号のいずれかに該当する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、出生時育児休業または介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日

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その旨を通知しなければならない。

## 第4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、就業規則の規定およ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ヶ月について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、次の各号のいずれかに該当する職員は介護のための時間外労働の制限を申し出ることはできない。

(1) 入社1年未満の者

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3. 申し出をしようとする者は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間（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。）およ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ヶ月前までに、介護のための時間外労働制限を申し出なければならない。この場合において、制限期間は前条第3項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。

4. 施設は時間外労働制限の申し出を受けるにあたり、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、申し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、申し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生じた日にその旨を通知しなければならない。

6. 次の各号のいずれかに該当する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、出生時育児休業または介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日

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その旨を通知しなければならない。

## 第5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。）に労働させることはない。
2. 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は深夜業の制限を申し出ることができない。
- (1) 入社1年未満の者
  - (2) 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者
    - イ) 深夜において就業していない者（1ヶ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。
    - ロ) 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。
    - ハ) 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く、かつ産後8週間以内でない者であること。
  - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
  - (4) 所定労働時間の全部が深夜にある者
3. 申し出をしようとする者は、1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内の期間（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。）およ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ヶ月前までに、申し出をしなければならない。
4. 施設は深夜業制限の申し出を受けるにあたり、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、申し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、申し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生じた日にその旨を通知しなければならない。

6. 次の各号のいずれかに該当する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、出生時育児休業または介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日
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その旨を通知しなければならない。

## 第6章 短時間勤務制度

### (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って、1日の所定労働時間を6時間とする勤務（うち休憩時間は正午から午後1時までの1時間とする。）に変更することができる。
2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する職員は、介護短時間勤務をすることができない。
- (1) 入社1年未満の者
  - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 申し出をしようとする者は、短時間勤務開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、短縮を開始しようとする日およ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、申し出なければならない。
4. 申し出を受けたときは、施設は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用のための手続等については、第12条から第14条までの規定を準用する。
5. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規程に基づき、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を支給する。
6. 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場合においては、短縮した時間に応じて減額を行うものとする。
7. 給与の改定にあたっては、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。

## 第7章 介護休暇

### (介護休暇)

- 第11条 要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付き添い、または対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話をする職員は、1年間につき5日（当該家族が2人以上の場合は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。
2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する職員は、介護休暇を取得することができない。
- （1）入社6ヶ月未満の者
- （2）1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。
4. 給与の改定にあたっては、休暇取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

## 第8章 その他の事項

### (賃金等の取扱い)

- 第12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賃金は支給しない。
2. 介護休暇取得日については、所定の計算によって算出した不就労分を各月の給与から控除する。
3. 給与の改定は介護休業の期間中は行わないものとし、介護休業期間中に給与改定日が到来した者については、復職後に改定するものとする。
4. 介護休業から復職したときの賃金は、原則として介護休業開始前の水準を下回らないものとする。ただし、職場・職務の変更などの特別な事情がある場合はこの限りでない。



(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第13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月10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。

(復職後の勤務)

第14条 介護休業後の勤務は、原則として休業直前の部署および職務とする。

2. 前項にかかわらず、本人の希望がある場合および組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署および職務の変更を行うことがある。

(年次有給休暇)

第15条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定にあたっては、介護休業をした日ならびに介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(介護休業等に関するハラスメントの防止)

第16条 すべての職員は、第2条から第14条に定める制度の申出・利用に関して、当該申出・利用をする職員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

2. 前項の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則に基づき厳正に対処する。

(法令との関係)

第17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および深夜業の制限、介護短時間勤務に関して、本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

(施行日)

本規則は、平成22年10月1日より施行する。

本規則は、令和6年8月1日より全面改正・施行する。