

社会福祉法人千曲市社会福祉協議会介護休業等に関する規則

(目的)

第1条 本規則は、社会福祉法人千曲市社会福祉協議会正規職員及び嘱託職員就業規則（以下「正規職員等就業規則」という。）第25条並びに社会福祉法人千曲市社会福祉協議会臨時職員等就業規則（以下「臨時職員等就業規則」という。）第24条に基づき、職員の介護休業等に関する取扱いについて定めるものである。

2 この規定に定めのない事項については、「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」（以下「育児介護休業法」という。）その他の法令の定めによる。

(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は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、のべ93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、本会と職員代表との間で締結された介護休業等に関する労使協定（以下「介護休業協定」という。）により除外された次の職員はこの限りではない。

①入社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

③1週間の所定労働日数が2日以下の職員

2 前項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長の認めた者

(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を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）の2週間前までに、介護休業申出書を会長に提出することにより申し出るものとする。

これより遅れた場合にあつては、本会は、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。

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、前項の後段の申出をしようとする場合にあつては、この限りではない。

3 介護休業申出書には必要最小限な各種証明書を添付する事とする。

4 介護休業申出書が提出されたときは、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を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第4条 申出者が介護休業の申出を撤回する場合は、介護休業開始予定日の前日までに、介護休業撤回届を会長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 介護休業の申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会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。

3 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、会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、介護を必要とする者1人につき、原則として、通算93日間の範囲内で、介護休業申出書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場合又は第12条に規定する介護のための勤務時間の短縮の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間を経過する日までを原則とする。

2 職員は、介護休業期間変更申出書により、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週間前までに会長に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰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日間を超えないことを原則とする。

3 職員が介護休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書により変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに会長に申し出るものとし、会長がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。

4 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、本会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、育児休業または新たな介護休業の開始日の前日

5 第4項(1)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会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 期末手当等については、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ないものとするが、復職後の給与は、介護休

(H29.1 改正第5号)

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、介護休業をした期間を勤務したもの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、各月に本会が納入した額を翌月10日までに職員に請求するものとし、職員は指定する日までに支払うものとする。

(復職後の取扱い)

第8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で行うものとする。

2 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2週間前までに正式に決定し通知する。

(年次休暇)

第9条 年次休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、介護休業をした日は、出勤したものとする。

(介護のための深夜業の制限)

第10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請求した場合には、正規職員等就業規則第20条並びに臨時職員等就業規則第19条の規定にかかわらず、育児介護休業法第20条の規定を適用する。

(介護短時間勤務)

第11条 要介護状態にある家族を介護する職員は、会長に申し出て、正規職員等就業規則第18条並びに臨時職員等就業規則第17条の所定労働時間について、育児介護休業法第23条第2項により変更することができる。ただし、介護のための短時間勤務をしようとする者は、利用開始の日から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、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、短時間勤務申出書により会長に申し出なければならない。

2 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を支給する。

3 期末手当等は、その算定対象期間に1ヵ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、月毎に25%を限度として減額を行うものとする。

4 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。

(介護休暇)

第12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は、正規職員等就業規則第21条並びに臨時職員等就業規則第20条に規定する有給休暇とは別に、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、労使協定により除外された職員はこの限りではない。

- (1) 入社6カ月未満の職員
 - (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、半日単位で取得することができる。
 - 3 給与、期末手当、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

(介護のための時間外労働の制限)

第13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、正規職員等就業規則第20条並びに臨時職員等就業規則第19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は介護のための時間外労働の制限を申し出ることができない。
 - (1) 日々雇用される職員
 - (2) 入社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年以内の期間について、制限を開始しようとする日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、制限を開始しようとする日の1か月前までに、介護のための時間外労働制限申出書を会長に提出するものとする。

(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をさせることはない。

- 2 前項にかかわらず、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制限の申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
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日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、介護のための所定外労働制限申出書を会長に提出するものとする。

(H29.1 改正第5号)

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年8月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、公布の日から施行し、平成26年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。