

社会福祉法人横浜共生会
介護休業等に関する規則

(目的)

第1条 本規則は、社会福祉法人横浜共生会（以下「法人」という。）就業規則第49条に基づき、職員の介護休業、介護のための深夜業の制限、介護短時間勤務及び看護休暇に関する取扱いについて定めたものである。

(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、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。

2 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又身体上若しくは精神上的の障がいにより、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の認めた者

(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（第1号様式）を施設の責任者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、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、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時は、法人は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書（第2号様式）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、介護休業撤回届（第3号様式）を施設の責任者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 同一対象家族の同一要介護状態に係る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。特段の事情がある場合について法人がこれを適当と認めた場合は、申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施設の責任者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、申出により延べ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。

- 2 前項にかかわらず、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(第4号様式)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週間前までに施設の責任者に申し出るにより、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。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 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
 - 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
- 5 前項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施設の責任者にその旨を通知しなければならない。

(子の看護休暇)

第6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、又は疾病に罹った当該子の世話又は疾病の予防を図るために、就業規則第42条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき5日間(対象となる子が2人以上であれば10日間)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年間とは4月1日から翌年3月31日までの期間とし、休暇は一時間単位で取得できるものとする。

- 2 取得しようとする者は、原則として、事前に施設の責任者に申出るものとする。

- 3 常勤職員の給与については、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。
- 4 期末手当、定期昇給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。

(介護休暇)

第7条 要介護状態にある家族を介護する職員は、就業規則第42条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき5日間(対象家族が2人以上であれば10日間)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日までの期間とし、休暇は一時間単位で取得できるものとする。

- 2 対象とする職員は第2条に準じる。
- 3 その他、前条第2項から第4項に準じる。

(給与等の取扱)

第8条 介護休業の期間については、月毎に支払われる給与は支給しない。

- 2 期末手当の支給は給与規定に基づき行うものとする。
- 3 定期昇給は給与規定に基づき行うものとする。

(社会保険料等の取扱)

第9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、横浜市社会福祉協議会民間社会福祉事業従事者年金共済掛金被保険者負担分及び住民税は法人が納入した額を介護休業の終了後、職員に請求するものとし、職員は法人が指定した日までに支払うものとする。

(復職後の取扱)

第10条 介護休業後の勤務は、原則として、休業期間前の職務で行うものとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、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職務の変更を行うことがある。この場合には、介護休業終了日の2週間前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第11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、介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤した日とみなす。

(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し出た場合は、就業規則第38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。)に労働させることはない。

- 2 前項にかかわらず、次の職員は深夜業を制限することができない。
- ① 入社1年未満の職員
 - 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職員
 - イ 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。
 - ロ 心身の状況が請求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。
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
 - ④ 所定労働時間の全部が深夜にある職員
- 3 申出しようとする者は、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、深夜業制限申出書(第5号様式)を施設の責任者に提出しなければならない。
- 4 法人は、深夜業制限申出書を受け取るにあたり、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、請求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、申出はな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、施設の責任者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施設の責任者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。

(介護のための時差出勤の制度)

第13条 要介護状態にある家族を介護する職員は、予め法人に申出て、対象家族1人あたり、利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、就業規則第33条及び第34条の所定労働時間について、指定された勤務に関わらず1時間30分前後の範囲で変更するこ

とができる。

- 2 適用のための手続きについては、第3条から第5条までの規定を準用する。
- 3 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支給する。
- 4 期末手当の支給は給与規程に基づき行うものとする。
- 5 定期昇給及び退職金の算定にあたっては、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。

(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させることはない。

- 2 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施設長に提出するものとする。
- 3 前項にかかわらず、次の職員は所定外労働の制限を申出ることができない。
 - 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

(介護短時間勤務の制度)

第15条 要介護状態にある家族を介護する職員は、法人に申出て次の介護短時間勤務の制度を受けることができる。所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は12時30分から13時30分までの1時間とする。）の6時間とする

- 2 適用のための手続きについては、第3条から第5条までの規定を準用し、申出には介護短時間勤務申出書（第3号様式）を用いるものとする。
- 3 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支給する。
- 4 期末手当の支給は給与規程に基づき行うものとする。
- 5 定期昇給及び退職金の算定にあたっては、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。
- 6 前項にかかわらず、次の職員は所定外労働の制限を申出ることができない。
 - ① 一日の所定労働時間が6時間以下である職員
 - 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

(介護休業に関するハラスメントの防止)

第16条

- 1 すべての職員は第1条～第15条の制度の申出・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行動を行ってはならない。

- 2 1の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則第25条及び第59条に基づき、厳正に対処する。

(法令との関係)

第17条 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

この規則は、平成11年4月1日より施行する。

2 この規則は、平成17年4月1日に施行する。

3 この規則は、平成22年6月30日に施行する。

4 この規則は、平成24年12月1日より施行する。

5 この規則は、平成29年10月1日より施行する。