

介護休職規程

2015年4月10日改定

(目的)

- 第1条 この規程は、就業規則第41条第4項に基づき、公益財団法人中部圏社会経済研究所（以下「本財団」という）の職員の介護休職等に関する事項を定めることを目的とする。
- 2 この規程に定めのない事項については、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

(介護の定義)

- 第2条 この規程において介護とは、家庭での医療・療養上の世話や身の回りの世話、入院中の身の回りの世話やリハビリ介助、通院介助等のいわゆる直接的介護のほか、入・退院のための手続、付添等の手配、入院の付添および情緒的な支え、退院後の介助者探し等在宅介護を行うに当たっての受入れ体制の整備等の行為をいうものとする。

(対象者)

- 第3条 介護を必要とする第4条に定める対象家族を有する正職員で、介護休職後も引き続き勤務する意思のある者は、この規程の定めるところにより介護休職をすることができる。ただし、労使協定により除外された次の各号のいずれかに該当する者についてはこの限りでない。

- (1) 勤務1年未満の者
 - (2) 休職申出のあった日の翌日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- 2 介護を必要とする第4条に定める対象家族を有する再雇用職員、契約職員および臨時職員は、介護休職後も引き続き勤務する意思があり、申し出時点において、次の各号のいずれにも該当する者に限り、この規程の定めるところにより介護休職をすることができる。
- (1) 勤続1年以上であること
 - (2) 介護休職開始予定日から93日を経過する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日を経過する日から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

(対象家族の範囲)

- 第4条 介護休職の対象となる家族の範囲は、次の者のうち、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする者とする。
- (1) 職員の配偶者・父母・子・配偶者の父母
 - (2) 同居し、かつ、扶養している職員の祖父母・兄弟姉妹・孫
 - (3) その他の家族で、本財団が認めた者

(休職手続)

第5条 介護休職を希望する者（以下「介護休職希望者」という）は、原則として休職開始予定日の2週間前までに、医師の診断書等介護を要することを証明する書類（以下「医師の診断書等」という）を添付して、届け出なければならない。

2 介護休職の届け出があった場合、本財団は介護休職希望者に対し、すみやかに当該介護休職に関する取扱いについて書面にて通知するものとする。

(休職期間)

第6条 介護休職の期間は、対象家族1人につき、1年を限度に本人が申し出た期間とする。ただし、同一の対象家族について第15条の措置をすでに利用している場合には、措置が講じられた期間と通算して1年とする。

2 休職中に次の各号のいずれかに該当する事情が生じた場合には、介護休職期間はその事情が生じた日（第2号の場合はその前日）に終了するものとする。

(1) 休職終了予定日の前日までに、対象家族の死亡等により介護事由が消滅した場合

(2) 産前産後休暇、育児休職または新たな介護休職が始まった場合

3 職員は、前項第1号に該当する事情が生じた場合は、所定の手続きに従い、直ちに届け出なければならない。

(休職の回数)

第7条 休職の回数は特別の事情がない限り、原則として対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回とする。

(休職期間の変更)

第8条 休職期間は、休職終了予定日の2週間前までに医師の診断書等を添付して届け出ることにより、原則として1回に限り、通算1年の範囲で、延長することができる。

2 職員が希望し、本財団が承認した場合に限り、休職期間を短縮することができるものとする。

3 休職期間変更の届け出があった場合、本財団は当該届出者に対し、すみやかに当該介護休職に関する取扱いについて書面にて通知するものとする。

(休職申し出の撤回等)

第9条 休職の申出は、休職開始予定日の前日までは、所定の手続きに従い届け出ることにより、これを撤回することができる。ただし、撤回した場合は、その対象家族の同一要介護状態に係る再度の休職申出は1回に限られる。

2 休職開始予定日の前日までに、対象家族の死亡等の事由が生じた場合は、休職の申出はされなかったものとみなす。この場合、所定の手続きに従い、その旨を直ちに届け出なければならない。

3 休職撤回申出の届け出があった場合、本財団は当該届出者に対し、すみやかに当該介護休職に関する取扱いについて書面にて通知するものとする。

(休職期間中の給与等)

第10条 介護休職期間中の給与は支給しない。また、介護休職期間中は、給与支給対象期間とはしない。

2 介護休職期間中の賃金改定は行わない。

(社会保険等の取扱い)

第11条 健康保険、雇用保険、厚生年金保険の被保険者および企業年金基金加入者としての資格は、介護休職期間中も継続する。

2 介護休職期間中の社会保険料の従業員負担分は本人負担とする。

(復職)

第12条 復職に際しては、原則として休職直前の職務に復帰させる。ただし、業務は本人の状況を勘案し、他の職務に配置することがある。

2 復職は、原則として休職終了日の翌日とし、休職終了の予定日前の途中における復職は認めない。ただし、介護の事由が消滅したために休職期間の途中で復職する場合は、職場および本人の事情を考慮して本財団がその都度勤務開始日を定めることがある。

(勤続年数の取扱い)

第13条 退職金制度、年次有給休暇の日数算定等職員の勤続年数を要件とする制度の適用においては、介護休職期間は、勤続年数に算入する。

(介護休暇)

第14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（臨時職員を除く）は、就業規則第35条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が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。

2 介護休暇は、時間単位で取得することができる。

3 取得しようとする者は、原則として、予め所定の手続きに従い届け出るものとする。

4 給与、賞与、賃金改定およ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。

(介護短時間勤務)

第15条 介護を必要とする第4条に定める対象家族を有する職員が、その対象家族を介護するために希望する場合は、予め所定の手続きに従い届け出ることにより、一日当たり最大2時間まで所定勤務時間の短縮を認める。

2 利用できる期間は、対象家族1人当たり通算3年を限度として届け出た期間とする。ただし、介護休職をすでに利用している場合は、介護休職期間と通算するものとする。

3 短時間勤務期間中の始業時刻および終業時刻は、本人の希望を勘案して個別に定める。

4 給与および賞与は、所定勤務時間の短縮時間に応じて減じる。詳細は別に定める。

(深夜業の免除)

第16条 対象家族を介護する職員が対象家族を介護するために希望する場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業を免除する。

(時間外労働の限度時間)

第17条 対象家族を介護する職員が対象家族を介護するために希望する場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外労働の限度時間を、1カ月24時間、1年150時間とする。

附 則 (2012年5月1日)

この規程は、2012年5月1日から施行する。また、この規程の施行にともない、現行の介護休職規程(2009年6月1日施行)は廃止する。

附 則 (2015年4月10日)

この規程は、2015年4月10日から施行する。