

上智学院介護休業規程

制定 平成11年 4月 1日
改正 平成17年 4月 1日 平成21年 4月 1日
平成24年 4月 1日 平成28年 4月 1日
平成29年 1月 1日 平成31年 4月 1日
令和 4年（2022年） 4月 1日

（目的）

第1条 この規程は、上智学院就業規則及び諸規程に基づき、学院の教員及び職員（以下「教職員」という。）の介護休業並びに介護短時間勤務に関する事項について定める。

（介護休業の対象者）

第2条 教職員で要介護状態にある家族を介護する者は、申出により介護休業をすることができる。

2 前項にかかわらず、期間を定めて雇用される教職員のうち、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヵ月を経過する日までに、雇用契約が満了することが明らかであるもの、及び労使協定に基づき、次のいずれかに該当する教職員は介護休業をすることができない。

- （1）申出時点で引き続き雇用された期間が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 第1項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者で、次に掲げる者をいう。

- （1）配偶者
- （2）父母
- （3）子
- （4）配偶者の父母
- （5）祖父母
- （6）兄弟姉妹
- （7）孫
- （8）上記以外の家族で学院が認めた者

（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（以下「介護休業申出者」という。）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（所定様式）を学院に提出しなければならない。

2 介護休業申出書の提出が前項に定める期限よりも遅れた場合には、学院は、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。）第12条第3項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 学院は、介護休業申出者から介護休業の申出に当たり、必要に応じて各種証明書の提出を求めることができる。

4 介護休業申出書が提出された場合、介護休業申出者に対して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 介護休業申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業撤回届（所定様式）を学院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、当該対象家族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学院がこれを適当と認めた場合には、1回を越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介護休業申出者が家族の介護を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、介護休業申出者は、原則として当該事由が発生した日に、学院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、通算して186日の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。

2 介護休業申出者は、介護休業期間変更申出書（所定様式）により、介護休業終了予定日の2週間前までに学院に申出ることにより、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186日の範囲を超えないことを原則とする。

3 介護休業申出者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（所定様式）により変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに学院に申出るものとし、学院がこれを適当

と認めた場合には、速やかに通知する。

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になった場合

当該事由が発生した日（介護休業申出者が出勤する日は、事由発生の日から2週以内であって、学院との話し合いの上決定した日とする。）

(2) 産前産後休暇、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

産前産後休暇、育児休業又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、介護休業申出者は、原則として当該事由が生じた日に、学院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 前項にかかわらず、同月に1回を限度とし、介護休業申出者の社会保険料被保険者負担分（労働保険料を含む。）相当額を介護休業手当として支給する。

3 第1項にかかわらず、介護休業開始月及び介護休業終了月については、その月の勤務日数に応じ日割り計算をもって介護休業手当を支給する。

4 期末手当算定基礎期間内に介護休業期間がある場合は、期末手当算定基礎期間内にある介護休業期間を除く在職期間に応じた期末手当額を支給する。

5 定期昇給は、介護休業の期間中でであっても行うものとする。

6 退職金算定の基礎となる勤続年数については、介護休業期間の2分の1を勤続年数に算入する。ただし、介護休業終了後6カ月以内に退職（定年退職及び死亡退職を除く。）したときは、この限りではない。

(復職後の取扱い)

第7条 介護休業終了後の勤務は、原則として、休業直前の職務を行うものとする。

(介護短時間勤務)

第8条 第2条第3項に掲げる家族を介護する教職員は、学院に申出て、介護を必要とする者1人につき、利用開始より3年の間で介護短時間勤務の適用を受けることができる。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する教職員は介護短時間勤務をすることができない。

(1) 1日の勤務時間が6時間以下の者

(2) 日々雇用される者

(3) 労使協定に基づき、次のいずれかに該当する者

① 申出時点で引き続き雇用された期間が1年未満の者

② 週間の所定労働日数が2日以下の者

3 第1項に定める適用のための短時間勤務の申出の手続き、撤回及び期間の変更等については、第3条から第5条までの規定を準用する。

4 第1項に定める介護のための短時間勤務は、教職員本人の願い出によって、就業規則第5条及び嘱託職員就業規則第13条に定める1日あたりの勤務時間を、それぞれ同第7条、同15条及び同第14条に定める始業の時刻から終業の時刻までの範囲内で、1時間短縮した勤務とする。

5 介護のための短時間勤務の願い出にあたっては、原則として30分単位で定めるものとする。

6 本制度の適用を受ける時間の給与については、給与規程第6条に定める給与の減額を行う。この場合において、期末手当算定期間内に介護短時間勤務の期間がある場合は、その期間に応じた額を減額する。

(始業、終業及び休憩時刻の変更)

第9条 教職員で要介護状態にある家族を介護する者は、本人の願い出によって、1日の所定の勤務時間を変更することなく始業時刻及び終業時刻を15分又は30分変更をすることができる。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する教職員は始業時刻及び終業時刻を変更することができない。

(1) 1日の勤務時間が6時間以下の者

(2) 日々雇用される者

(3) 申出時点で引き続き雇用された期間が1年未満の者

(4) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3 第1項に定める介護のための始業、終業及び休憩時刻の変更の申し出の手続きについては、第3条の規定を準用する。

(介護のための所定外労働の免除)

第10条 要介護状態にある家族を介護する教職員（日々雇用される者を除く）が対象家族を介護するために申出た場合には、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できない。

2 前項にかかわらず、労使協定に基づき、次に掲げる教職員は介護のための所定外労働の免除を申出ることができない。

- (1) 申出時点で引き続き雇用された期間が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 申出をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間（以下「免除期間」という。）について、免除開始予定日及び免除終了予定日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1ヵ月前までに、介護のための所定外労働免除申出書（所定様式）を学院に提出しなければならない。この場合において、免除期間は、第11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 学院は、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対象家族を介護しないこととなった場合には、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、学院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対象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、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合、産前産後休暇、育児休業又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、学院にその旨を通知しなければならない。

（介護のための時間外労働の制限）

第11条 要介護状態にある家族を介護する教職員が当該家族を介護するために申出た場合には、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ヵ月について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できない。この場合における時間外労働とは法定労働時間を超えて行う労働をいう。

- 2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する教職員は介護のための時間外労働の制限を申出することができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 申出時点で引き続き雇用された期間が1年未満の者
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

- 3 申出しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間（以下「制限期間」という。）について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1ヵ月前までに、介護のための時間外労働制限申出書（所定様式）を学院に提出しなければならない。この場合において、制限期間は、第10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 学院は、時間外労働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、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、学院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、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合、産前産後休暇、育児休業又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、学院にその旨を通知しなければならない。

（介護のための深夜勤務の制限）

第12条 要介護状態にある家族を介護する教職員が当該家族を介護するために申出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、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できない。

- 2 前項にかかわらず、次に掲げる教職員は介護のための深夜勤務の制限を申出することができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 申出時点で引き続き雇用された期間が1年未満の者
- (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者
 - ① 深夜において就業していない者（1ヵ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いか、又は産後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日以下の者

3 申出しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上6ヵ月以内の期間（以下「制限期間」という。）について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1ヵ月前までに、介護のための深夜勤務制限申出書（所定様式）を学院に提出しなければならない。

4 学院は、深夜勤務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、学院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、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合、産前産後休暇、育児休業又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、学院にその旨を通知しなければならない。

(ハラスメントの防止)

第13条 すべての教職員は第1条から第12条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する教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疑いのある教職員に対しては、ハラスメント防止等に関する規程及び就業規則に基づき、厳正に対処する。

(法令との関係)

第14条 この規程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

この規程は、1999年（平成11年）4月1日から施行する。

附 則

この規程は、2005年（平成17年）4月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、2009年（平成21年）4月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、2012年（平成24年）4月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、2016年（平成28年）4月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、2017年（平成29年）1月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、2019年（平成31年）4月1日から改正、施行する。

附 則

この規程は、2022年（令和4年）4月1日から改正、施行する。