

# 公益財団法人身体教育医学研究所

## 介護休業等に関する規則

公益財団法人身体教育医学研究所  
規 則 第 4 号

### (目 的)

第1条 この規則は、公益財団法人身体教育医学研究所（以下「法人」という。）就業規則第16条第2項及び臨時職員就業規則第21条第3項に基づき、職員の介護休業、介護のための所定外労働の免除、時間外労働、深夜業の制限及び介護短時間勤務に関する取扱いについて定めることを目的とする。

### (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（日雇職員を除く）は、この規則に定めるところにより、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、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か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 第1項にかかわらず、法人と職員代表者との間で締結された介護休業等に関する協定（以下「育児・介護休業協定」という。）により介護休業の対象から除外することとされた次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

- ① 採用の日から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
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 こ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) 上記以外の家族で法人が認めた者

### (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、介護休業申出書を法人に提出することにより申出るものとする。これより遅れた場合にあつては、法人は育児休業、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。）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、最大93日間までの範囲内で3回を上限とする。ただし、第1項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あたり、必要最少限度の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ときは、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、介護休業撤回届を法人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、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法人がこれを適当と認めた場合には、1回を超えて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、法人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、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は、その日数も通算して93日間までを原則とする。

- 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週間前までに法人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（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。
- 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週間前までに法人に申出るものとし、法人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、法人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 第4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法人にその旨を

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 賞与については、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、介護休業前の給与を下回らないものとする。

(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、各月に法人が納付した額を翌月末日までに職員に請求するものとし、職員は法人が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、介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第9条 年次有給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、出勤したものとみなす。

(介護休暇)

第9条の2 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員（日雇職員を除く）は、就業規則44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。ただし、無給とする。

- 2 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して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、事前に法人に申し出るものとする。
- 4 給与、賞与、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。

(介護のための所定外労働の免除)

第9条の3 要介護状態にある家族を介護する職員（日雇職員を除く）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 第1項にかかわらず、介護休業協定により除外された次の職員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。

① 採用の日から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（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か月前までに、介護のための所定外労働免除申出書を提出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 法人は、所定外労働免除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 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、育児休業または介護休業の開始日の前日

6 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。

（介護のための時間外労働の制限）

第9条の4 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、就業規則第40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 第1項にかかわらず、次の職員は介護のための時間外労働の制限を請求することができない。

(1) 日雇職員

(2) 採用の日から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 請求しようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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、育児のための育児・介護のための時間外労働制限請求書を法人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 法人は、時間外労働制限請求書を受け取るに当たり、必要最少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請求者が家族を介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、法人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) 請求者について、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 第6項第1号の事由が生じた場合には、職員は原則として当該事由が生じた日に、法人にその旨を通知しなければならない。

(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、就業規則第34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 第1項にかかわらず、次の職員は深夜業の制限を請求することができない。

(1) 日雇職員

(2) 採用の日から1年未満の職員

(3) 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

① 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

② 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

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日以下の職員

(5) 所定労働時間の全部が深夜にある職員

3 請求しようとする者は、1回につき、1箇月以上6箇月以内の期間（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箇月前までに、深夜業制限請求書を法人に提出しなければならない。

4 法人は、深夜業制限請求書を受け取るに当たり、必要最少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請求書を提出した者（以下「請求者」という。）が家族を介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、法人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) 請求者について、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 第6項第1号の事由が生じた場合には、職員は原則として当該事由が生じた日に、法人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、別途定める給与規則に基づき、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。
- 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。

(介護短時間勤務)

第11条 家族を介護する職員は、法人に申し出て、対象家族1人当たり通算93日の範囲を原則として、就業規則第35条の所定労働時間を、就業規則で定める始業、終業時間帯の範囲内において6時間とする制度に変更することができる。

2 第1項にかかわらず、次の職員は介護短時間勤務をすることができない。

(1) 日雇職員

(2) 介護休業協定により介護短時間勤務の対象から除外することとされた次の職員

① 採用の日から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、短時間勤務開始の日から3年間で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、介護短時間勤務申出書を提出しなければならない。

4 適用のための手続き等については、第3条から第5条までの規定を準用する。ただし、申出については介護短時間勤務申請書により行うものとし、また、本制度の適用を受ける間の労働条件については、介護短時間勤務取扱通知書により決定する。

5 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規則に基づき、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 賞与は、その算定対象期間及び勤務状況を考慮し、法人が決定するものとする。

7 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。

(介護休業等に関するハラスメントの防止)

第11条の2 すべての職員は、第1条から第11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12条 介護休業、介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに介護短時間勤務に関して、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21年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成22年6月30日から施行する。

附 則

この規則は、平成 23 年 3 月 22 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 24 年 6 月 13 日から施行する。

附 則

この規則は、平成 29 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 3 年 1 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。