

# 介護休業および介護短時間勤務に関する運営細則

## (目的)

第1条 本運営細則は、教職者任免服務規定運営細則第8条ならびに職員任免服務規定運営細則（就業規則）第20条に基づき、働き人の介護休業および介護短時間勤務（以下、介護休業という。）に関する取扱いについて定めるものである。

## (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働き人（日雇働き人を除く。）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。ただし、嘱託の働き人にあつては、申出時点において次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。

- (1) 入職1年以上である働き人
- (2) 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。）から93日を経過する日（以下「93日経過日」という。）を超えて雇用関係が継続することが見込まれる者であつて、93日経過日から1年を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない働き人。
- 2 前項にかかわらず、教団と働き人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。）により介護休業等の対象から除外することとされた次の働き人は介護休業をすることができない。

- (1) 入職1年未満の働き人
- (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働き人
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の働き人

3 第1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、兄弟姉妹または孫であり働き人が同居し、かつ、扶養している者
- (6) 上記以外の家族で教団の認めた者

## (介護休業の申出ができない者等)

第3条 介護休業をしたことのある働き人は、対象家族が次の各号のいずれかに該当する場合には、当該対象家族については介護休業の申出をすることはできないものとする。

- (1) 当該対象家族が、以前に介護休業を開始した日から回復することなく同一の要介

護状態が継続している場合（特別の事情がある場合を除く。）

- (2) 当該対象家族について、介護休業をした日数および第12条の介護短時間勤務等の措置が講じられた日数が通算して93日に達している場合
  - 2 前項第1号の「特別の事情」とは次の各号をいう。
    - (1) 介護休業期間中に、新たな対象家族に係わる介護休業を開始したことにより当初の介護休業を終了してしまった後に、新たな対象家族が死亡または当該働き人との親族関係が消滅した場合
    - (2) 介護休業期間中に、育児休業または産前産後の休暇の開始により介護休業を終了してしまった後に、当該休業または休暇に係わる子を養育しなくなった場合

（介護休業の申出の手続き等）

第4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（介護様式1）を担当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、教団は、育児休業、介護休業等育児また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、介護休業中の有期雇用契約働き人等が雇用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、更新された雇用契約期間の初日を介護休業残存期間の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、前条第1項第1号の「特別の事情がある場合」および前項「なお書き」の場合を除き、対象家族一人につき同一の要介護状態ごとに1回とする。
- 3 教団は、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ときは、教団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（介護様式2）を交付する。

（介護休業の申出の撤回等）

第5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（介護様式3）を担当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は、同一対象家族の同一要介護状態に係わる再度の申出については、前条第2項と同様とする。
- 3 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係わ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、介護休業の申出はなされなかつたものとみなす。

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、所属長にその

旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

第6条 介護休業の期間は、対象家族一人につき通算93日間の範囲（介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日までをいう。）内で、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または第12条に基づく介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間とする。

2 働き人は、介護休業期間変更申出書（介護様式4）により、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了日」という。）の2週間前までに担当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（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または第12条に基づく介護短時間勤務の適用を受けた場合には、93日からその日数を控除した日数）の範囲を超えないものとする。

3 働き人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週間前までに担当長に申し出るものとし、教団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、介護休業に係わ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、教団と本人が話し合いの上決定した日とする。）

(2) 産前産後休業、育児休業または新たな介護休業期間が始まった場合：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 前項第1号の事由が生じた場合には、働き人は原則として当該事由が生じた日に担当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7条 介護休業の期間については、基本給および諸手当を支給しない。

2 期末手当については、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。

4 退職金の算定に当たっては、介護休業期間を勤務したの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8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、各月に教団が納付した額を働き人に請求するものとし、働き人は教団が指定する日まで支払うものとする。

(教育訓練)

第9条 介護休業中または休業後における教育訓練は必要に応じて行う

(復職後の取扱い)

第10条 介護休業後の勤務は原則として、休業直前の部署および職務で行うものとする。

- 2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合および組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署およ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週間目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。

(介護短時間勤務)

第12条 要介護状態にある家族を介護する働き人は、本人の申出により対象家族一人あたり通算93日間の範囲内で、次に掲げる措置のいずれかを受けることができる(以下、当項の措置を「短縮等」という。)

- (1) 1日、週または月の所定労働時間の短縮
- (2) 週または月の所定労働日数の短縮
- (3) フレックスタイム制の適用
- (4) 始業、終業時刻の繰上げ、繰下げ
- (5) 介護サービス費用の助成

ただし、同一家族について既に介護休業をした場合または異なる要介護状態について短縮等の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までとする。

- 2 前項にかかわらず、次の働き人は短縮等の勤務をすることができない。

- (1) 日雇い働き人
- (2) 介護休業協定により短縮等の対象から除外することとされた次の働き人
  - 1) 入職1年未満の働き人
  - 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働き人

3 第1項第1号の所定勤務時間の短縮は、1日につき2時間を限度とする。

- 4 申出をしようとする者は、1回につき、93日(介護休業をした場合または異なる要介護状態について短縮等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)以内の期間について、短縮等を開始しようとする日および短縮

等を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮等開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書（介護様式1）を担当長に提出することにより申し出るものとする。介護短時間勤務申出書が提出されたときは、教団は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書（介護様式2）を交付する。その他適用のための手続き等については、第4条から第6条までの規定を準用する。

- 5 第1項第1号または第2号の適用を受ける間の給与については、基本給を時間給換算した額を基礎とした実労働時間分または実労働日数分と諸手当を支給する。
- 6 期末手当は、その算定対象期間に第1項第1号または第2号の適用を受ける期間が1ヶ月以上ある場合においては、その期間に応じて、1ヶ月ごとに所定労働時間分の短縮労働時間または日数の減額を行うものとする。
- 7 定期昇給は第1項第1号または第2号の適用を受ける期間を行わないものとし、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。

（法令との関係）

第13条 介護休業および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・休業法その他の法令の定めるところによる。

（制定・改廃）

第14条 この規則は、責任役員会において制定または改廃されるものとする。

- 2 この規則は、責任役員会において制定または改廃の議決がなされ、さらに定められた手続きを経た後、施行されるものとする。

附則

この規則は、2007年 2月 4日より施行する。