

○活水学院職員介護休業規程

(目的)

第1条 この規程は、就業規則第29条の3に基づき、介護休業の制度について必要な事項を定めることを目的とする。

(用語の定義)

第2条 本規程における「要介護状態」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週間以上にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

(対象者)

第3条 本規程により介護休業をすることができる者は、本学職員で要介護状態にある家族を介護する者とする。ただし、一定の期間を定めて雇用される職員(以下「期間契約職員」という。)にあっては、3に定める者に限り、介護休業をすることができる。

2 前項で規定する家族の範囲は、次のとおりとする。

- (1) 配偶者
- (2) 父母及び子
- (3) 配偶者の父母
- (4) 同居して扶養する祖父母、兄弟姉妹、孫

3 介護休業ができる期間契約職員は、申告時点において、次のいずれにも該当する者とする。

- (1) 勤務1年以上であること。
- (2) 介護休業を開始しようとする日から93日を超え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日経過日から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。

(休業の申出)

第4条 介護休業を取得しようとする職員(以下「介護休業職員」という。)は、原則として介護休業を開始しようとする日の2週間前の日までに、次の各号の書類を人事給与係に提出しなければならない。

- (1) 介護休業申出書
- (2) 医師の診断書又は介護の必要性を証明する書類
- (3) 対象家族との関係を証明する書類

2 申出の回数は、特別な事情がない限り要介護状態ごとに1回とする。

(休業の期間)

第5条 介護休業できる期間は、対象家族一人につき、原則として通算93日間(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又は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)以内とする。

(休業期間の変更)

第5条の2 介護休業職員は、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の2週間前までに人事給与係に申し出ることにより、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。

2 介護休業職員は、介護休業終了予定日の繰り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週間前までに人事給与係に申し出るものとし、院長がこれを適当と認めた場合には、本人に通知する。

(介護休業の終了)

第5条の3 介護休業は、次のいずれかに該当する日に、終了するものとする。

- (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日(この場合、職員が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であり、職員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日の前日

2 前項の1号の事由が生じた場合には、介護休業職員は、原則として当該事由が生じた日に人事給与係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 介護休業職員に対しては、介護休業期間中給与規程第2条に定める給与は支給しない。ただし、日本私立学校振興・共済事業団掛金の個人負担額を学院が負担する。2 期末手当・勤勉手当については、算定期間に勤務実績がある場合は、その期間に応じて期末手当・勤勉手当を支給する。

(介護短時間勤務)

第7条 本学職員が介護のため勤務時間の短縮を希望する場合、対象家族一人当たり通算93日間(同一家族について既に介護休業をした場合又は異なる要介護状態について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)以内の期間において、正規の勤務時間から連続した2時間の範囲で勤務時間の短縮をすることができる。

2 短時間勤務を申し出る場合は、介護短時間勤務申出書により、2週間前までに人事給与係に申し出るものとする。

3 短時間勤務期間中における給与、期末手当、退職金、昇給の算定に当たっては、通常の勤務をしているものとみなし減額等は行わないものとする。

(介護休業期間の取扱い)

第8条 介護休業職員の昇給については、休業期間を終了し、職務復帰後、休業期間の2分の1の期間を引き続き勤務したものとみなして計算し、調整する。期末手当(勤勉手当を除く。)については、介護休業期間の2分の1の期間を在職期間として取り扱うこととする。

2 退職金の算定については、介護休業期間の2分の1の期間を在職期間として通算する。

3 年次有給休暇の権利発生のための出勤率算定に当たっては、介護休業をした日は、出勤したものとみなす。

4 介護休業職員は、介護休業終了後、原則として原職または原職相当職に復帰させるものとする。

(子の看護休暇)

第9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、次の各号のいずれかに該当する場合は、年次有給休暇とは別に1年間に8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。ただし、当該子が2人以上の場合は、1年間に10日間を限度とする。

(1) 負傷または疾病にかかった当該子の世話をするため。

(2) 疾病の予防を図るため、予防接種または健康診断を受けさせるため。

(介護休暇)

第10条 要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するために、年次有給休暇とは別に1年間に5日間を限度として介護休暇を取得することができる。ただし、当該対象者が2人以上の場合は、1年間に10日間を限度とする。

(改廃)

第11条 この規程の改廃は、常任理事会が行う。

附 則 1

この規程は、1999年(平成11年)4月1日から施行する。

附 則 2

この規程は、2002年(平成14年)4月1日から施行する。

附 則 3

この規程は、2004年(平成16年)10月1日から施行する。

附 則 4

この規程は、2005年(平成17年)4月1日から施行する。

附 則 5

この規程は、2005年(平成17年)7月8日から施行する。

附 則 6

この規程は、2007年（平成19年）7月1日から施行する。

附 則 7

この規程は、2009年（平成21年）1月1日から施行する。

附 則 8

この規程は、2010年（平成22年）6月30日から施行する。