

介護休業および介護短時間勤務に関する規則

(目的)

第1条 本規則は、特定非営利活動法人eワーク愛媛就業規則の定めに基づき、職員の介護休業および介護短時間勤務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職員は、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。

2 前項の要介護状態にある家族とは、負傷、疾病また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、兄弟姉妹または孫であって職員と同居し、かつ、扶養している者

(6) 上記以外の家族で法人の認めた者

3 前項にかかわらず、次の職員は介護休業をすることができない。

(1) 日雇職員および期間契約職員

(2) 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労使協定（以下「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

① 入社後1年未満の職員

② 申出の日の翌日から3ヵ月以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(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、申し出るものとする。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。

2 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき1回とする。

3 法人は、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。

(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。

この場合においては、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、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、原則として、連続する3ヶ月の範囲（介護休業開始予定日の翌日から起算して3ヶ月を経過する日までをいう。以下同じ。）内とする。

ただし、同一家族について、第10条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その適用を受けた初日の翌日から起算して3ヶ月を経過する日までを原則とする。

2 職員は、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3ヶ月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り上げ変更を希望する場合には、変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに申し出るのとし、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 次にあ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、次の各項目にあげる日とする。

(1) 家族の死亡など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（この場合において、本人が出勤する日は、事由の発生から2週間以内であり、法人と本人が話し合いの上決めた日とする。）

(2) 産前産後休業、育児休業または新たな介護休業の始まった場合

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 (1) の事由が生じた場合には、職員は、原則として当該事由が発生した日に、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、基本給その他の月ごと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 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 退職金の算定にあたっては、介護休業期間を勤務した期間として勤続年数を計算する。

(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、休業直前の部署および職務で行うものとする。
- 2 1に係わらず、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あたっては、介護休業をした日は、出勤したものとみなす。

(介護短時間勤務)

- 第10条 家族を介護する職員は、法人に申し出て、原則として3ヵ月の範囲内で所定労働時間を午前9時15分から午後4時まで（うち休憩時間は、12時から12時45分までの45分とする）の6時間とする介護短時間勤務の適用を受けることができる。ただし、すでに第5条に規定する介護休業をした場合は、介護休業開始予定日の翌日から起算して3ヵ月を経過するまでの期間を原則とする。
- 2 1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入社1年未満の職員。

- 3 適用のための手続きなどについては、第3条から第5条までの規定を準用する。
- 4 本制度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とともに、別途定める給与規程に基づく諸手当を支給する。
- 5 賞与は、その算定対象期間に1ヵ月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて、1ヵ月ごとに20%の減額を行うものとする。
- 6 定期昇給および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11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事項については、育児・休業法その他の法令の定めるところによる。

附 則

本規則は、平成22年10月1日から施行する。