

部署名	石川勤労者医療協会	文書番号	本部－法規－本事－1101	承認日	2025/7/7	2 / 6
介護休業規定					作成者 西村昭郎	承認者 島 隆雄

第1条【目的】

この規定は、介護休業及び介護短時間勤務並びに深夜業の免除を要する職員の雇用を促進し、職員の福祉を増進することを目的とする。

第2条【対象】

1. 要介護状態にある家族を介護する職員は、この規定の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
3. 1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) 勤続1年未満の職員
 - (2) 申し出の日の翌日から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

第3条【介護休業の申出手続き等】

1. 介護休業を希望する者は、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（本事1101-1）』を事業所長に提出することにより申し出るものとする。
2. 介護休業申出書が提出された時は、法人はすみやかに当該の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（本事1101-2）』を交付する。
3. 申出は、対象家族1人につき1回までとする。
4. 法人は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限の各種証明の提出を求めることができる。

第4条【介護休業の申出の撤回等】

1. 申出書は、介護休業開始予定日の前日までは、『介護休業撤回届（本事1101-4）』を事業所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、再度の申出は原則として1回として、特段の事情の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、介護休業の申出はされなかったこととみなす。この場合においては、申出者は、原則として当該事由が生じた日に、事業所長にその旨を通知しなければならない。

第5条【介護休業の期間等】

1. 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1年通算の範囲（介護休業開始予定日から起算して1年を経過する日までをいう）内で、『介護休業申出書』に掲載された期間とする。場合によっては、労使の合意のもとに6ヵ月に限って延長することができる。ただし、同一家族について、第11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から起算して1年を経過する日までを原則とする。
2. 職員は、『介護休業期間変更申出書（本事1101-3）』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週間前までに事業所長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1年を超えないことを原則とする。

部署名	石川勤労者医療協会	文書番号	本部－法規－本事－1101	承認日	2025/7/7	3 / 6
介護休業規定					作成者 西村昭郎	承認者 島 隆雄

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、『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週間前までに事業所長に申し出るものとし、法人がこれを適当と認めた場合には、すみ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くなった場合、当該事由が発生した日。
 - (2) 産前産後休業、育児休業または新たな介護休業が始まった場合は、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. 4の(1)の事由が生じた場合においては、申出者は、原則として当該事由が生じた日に事業所長にその旨を通知しなければならない。

第6条【休業中の賃金】

1. 介護休業期間中の賃金は支給しない。
2. 一時金の支給は、一時金規定に従って、休業期間は就労しないものとして算定期間から除き支給する。
3. 昇給は、賃金規定に従って行う。
4. 退職金の算定に当たっては、休業期間を、勤務したものとして勤務年数を計算する。

第7条【社会保険、民医連共済組合の取り扱い】

1. 介護休業期間中の社会保険及び民医連共済の資格は継続する。社会保険料及び民医連共済会費の事業主負担分は、法人が負担する。
2. 介護休業期間中の社会保険料の本人負担分についても、法人が負担する。
3. 民医連厚生事業協同組合および民医連退職者慰労会掛金は、石川民医連共済組合が負担する。

第8条【年次有給休暇】

1. 介護休業期間中は年次有給休暇を与えない。
2. 復職後、介護休業期間中は就労したものとして、就業規則に従って年次有給休暇日数を付与する。

第9条【介護短時間勤務】

1. 家族を介護する職員は、就労時間の短縮を希望する場合は、以下の規定による。
2. 就労時間の短縮を希望する職員は、原則として開始予定日の2週間前までに、『介護短時間勤務申出書（本事1101-6）』を事業所長に提出する。
3. 就労時間の短縮は30分単位とし、2時間を上限とする。
4. 介護短時間勤務の期間は、介護を必要とする者1人につき、原則として3年の範囲内で、「介護短時間勤務申出書」に掲載された期間とする。また、家族の死亡等介護短時間勤務に係わる家族を介護しなくなった場合、介護短時間勤務は終了するものとする。
5. 子の介護短時間勤務の場合は、中学校3学年終了まで取得できることとする。
6. 短縮した時間の賃金は支給しない。
7. 一時金は支給する。
8. 年次有給休暇は勤務したものとして算定する。
9. 勤務年数は勤務したものとして算定する。
10. 1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) 勤続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

第10条【介護のための所定外労働の制限】

1. 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することを免除する。

部署名	石川勤労者医療協会	文書番号	本部－法規－本事－1101	承認日	2025/7/7	5 / 6
介護休業規定					作成者 西村昭郎	承認者 島 隆雄

- ③6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週以内でない者であること。
- (4) 1週間の所定労働日が2日以下の職員
- (5) 所定労働時間の全てが深夜にある職員
3. 請求しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上6ヵ月以内の期間（以下「免除期間」という）について、免除期間の初日（以下「免除開始予定日」という）及び免除期間終了日を明らかにして、原則として免除開始予定日の1ヵ月前までに、『介護のための深夜業免除申出書（本事1101-5）』を事業所長へ提出しなければならない。
4. 法人は、介護のための深夜業免除申出書を受け取るに当たり、必要最小限の各種証明の提出を求めることができる。
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家族を介護しないこととなった場合は、申出はされなかったこととみなす。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、事業所長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) 家族の死亡等申出に係る家族を介護しなくなった場合、当該事由が発生した日。
- (2) 産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合は、産前産後休業、育児休業または介護休業職の開始日の前日。
7. 6の(1)の事由が生じた場合においては、申出者は、原則として当該事由が生じた日に事業所長にその旨を通知しなければならない。
8. 深夜業の免除を受ける職員に対して、事業所は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第13条【介護休暇】

就業しながら家族の介護をする職員が、介護休暇の取得を希望する場合は、以下の規定による。

1. 介護休暇とは、家族の介護をおこなうために取得するものである。これには、通院付添いや手続きの代行、その他必要な世話なども含むものとする。
2. 介護休暇の対象は、以下のいずれにも該当する職員とする。
- (1) 要介護状態にある家族を介護していること。
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以上であること。
3. 労働者一人につき付与される日数は、対象家族が一人の場合は年5日、複数の場合は年10日とする。賃金は支給しない。半日単位に分割して取得することはできるが時間単位での分割は行わない。
4. 介護休暇の取得を希望する職員は「介護休暇申請書（本事1101-7）」を所属長を通じて事業所長に提出する。申出は口頭で行い、署名の提出は事後とすることが出来る。

第14条【円滑な取得及び職場復帰支援】

1. 法人は、職員から対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該職員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰を支援するために以下の措置を実施する。
- (1) 当該職員に個別に介護休業に関する制度等の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
- (2) 当該職員ごとに介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、介護休業等を取得する職員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。

第15条【教育訓練】

1. 1ヵ月以上の介護休業をする職員で、介護休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。
2. 法人は、別に定める職場復帰プログラムの基本計画に沿って、当該職員が介護休業をしている間、

部署名	石川勤労者医療協会	文書番号	本部－法規－本事－1101	承認日	2025/7/7	6 / 6
介護休業規定					作成者 西村昭郎	承認者 島 隆雄

同プログラムを行う。

3. 同プログラムの実施に要する費用は、法人が負担する。

第16条【復職後の勤務】

1. 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. 1にかかわらず、本人の希望がある場合及び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おこなうことがある。この場合、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。

第17条【不利益取り扱いの禁止】

1. 介護休業及び介護短時間勤務並びに深夜業免除を取得した労働者に対して、不利益な取り扱いを禁ずる。

第18条【禁止行為】

1. すべての職員は介護休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント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従業員に対しては、就業規則第41条に基づき、厳正に対処する

第19条【相談及び苦情への対応】

1. 介護休業等に関するハラスメントの相談窓口は『セクシャルハラスメント防止および対応に関する規定』『セクシャルハラスメント苦情処理委員会規定』に沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、就業規則第41条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
2. 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。

第20条【法令との関係】

1. 介護休業及び介護短時間勤務並びに深夜業免除に関して、この規定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。

第21条【労使の協議】

1. この規定の解釈に疑義が生じた場合は、労使で協議を行い決定する。

第22条【規定の改廃】

1. この規定の改廃は、労使協議の上で行う。

第23条

この規定は、1997年4月1日より施行する。