

就業規則への記載はもうお済みですか

■ 介護休業規則の規定例 ■

育児・介護休業法に関すること、介護休業制度や勤務時間の短縮等の措置の実施に関することは下記にどうぞ

介護休業制度を早期に導入した事業主に対しては、介護休業制度導入奨励金が支給されますのでご利用ください。

〒112 東京都文京区後楽1-7-22

東京婦人少年室

電話 (3814) 5 3 7 2 番

FAX (3814) 5 6 1 9 番



平成8年4月

労働省婦人局

◆就業規則記載例◆

介護休業制度を導入した場合には、必要な事項を就業規則に記載し、これを所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

以下に簡単な就業規則上の記載例を示しましたので参考として下さい。

介護休業及び介護短時間勤務に関する規則

(目 的)

第1条 本規則は、〇〇会社就業規則△△条に基づき、従業員の介護休業及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従業員は、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。
- 前項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。

- 配偶者
- 父 母
- 子
- 配偶者の父母
- 祖父母、兄弟姉妹又は孫であって従業員が同居し、かつ、扶養している者
- 上記以外の家族で会社の認めた者

- 1にかかわらず、次の従業員は介護休業をすることができない。

- 日雇従業員及び期間契約従業員
- 会社と従業員組合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従業員
 - 入社1年未満の従業員
 - 申出の日の翌日から3か月以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

(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、介護休業申出書（社内様式〇）を人事部労務課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、会社は、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。

- 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。

- 会社は、介護休業申出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。

- 介護休業申出書が提出されたときは、会社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（社内様式〇）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（社内様式〇）を人事部労務課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。
- 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会社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。
- 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、人事部労務課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か月の範囲（介護休業開始予定日から、その翌日から起算して3か月を経過する日までをいう。以下同じ。）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、第1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か月を経過する日までを原則とする。

- 従業員は、介護休業期間変更申出書（社内様式〇）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週間前までに人事部労務課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か月の範囲を超えないことを原則とする。

- 従業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（社内様式〇）により変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに人事部労務課に申し出るものとし、会社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。

- 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。

- 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週間以内であつて、会社と本人が合意の上決定した日とする。）

- 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

- 4ロの事由が生じた場合には、従業員は原則として当該事由が生じた日に人事部労務課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。
- 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 退職後の給付は、全週休業前の給付を下回らないものとする。

4 退職金の算定に当たっては、全週休業期間を勤務したものと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7条 全週休業により給付が支払われないうちにおける社会保険料の被保険者負担分は、各月に会社が納付した額を翌月〇〇日までに従業員に請求するものとし、従業員は会社が指定する日までに支払うものとする。

(教育訓練)

第8条

- 1 1か月以上の全週休業をする従業員で、全週休業期間中、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 会社は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該従業員が全週休業をしている間、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会社が負担する。

(復帰後の取扱い)

第9条

- 1 全週休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職種で行うものとする。
 - 2 1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、部署及び職種の変更を行うことがある。
- この場合は、全週休業終了2週間前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第10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、全週休業をした日は、出勤したものとする。

(介護短時間勤務)

第11条

- 1 家族を介護する従業員は、会社に申し出て、3か月を原則として次の介護短時間勤務の適用を受けることができる。

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、〇〇時から〇〇時〇〇分までの45分とする。）の6時間とする制度。

ただし、既に第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か月を経過する日までの期間を原則とする。

- 2 1にかかわらず、次の従業員は介護短時間勤務をすることができない。

(1) 妊娠従業員

(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年未満の従業員

- 3 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。

- 4 本制度の適用を受ける間の給付については、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、別途定める給付規定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か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か月ごとに〇〇%の減額を行うものとする。

- 6 定期給付及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12条 介護休業及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・介護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、平成〇〇年〇〇月〇〇日から適用する。

◆ 育児・介護休業法の介護休業制度のあらまし ◆

- ・労働者は、その事業主に休業開始予定日と休業終了予定日等を明らかにして書面で申し出ることにより、介護休業をすることができます。
- ・介護休業をすることのできる期間は、連続する3か月の期間を限度として本人の申し出た期間とします。
- ・労働者は、希望どおりの期間休業するためには、休業しようとする日の2週間前までに申し出ることが必要です。
- ・日々雇用される者、期間を定めて雇用される者は対象となりません。
- ・介護休業を取得できる回数は、対象となる家族1人につき1回です。
- ・「介護休業の対象となる家族」の範囲は、次のとおりです。
①配偶者（事実婚を含む。）、②父母、③子、④配偶者の父母
⑤祖父母、⑥兄弟姉妹、⑦孫 ※⑤～⑦については、同居及び扶養を要件とします。

介護休業に関し、この法律の内容より労働者に有利な内容の制度を定めることはもちろん自由です。

- ・事業主は、労働協定で介護休業をすることができないものとして定めた一定範囲の労働者が申し出た場合を除き、介護休業の申出を拒むことができません。
労働協定により介護休業の申出を拒むことができるものとする一定範囲の労働者とは、勤続期間が1年未満の者、3か月以内に退職予定の者、週の所定労働日数が2日以内の者をいいます。
- ・事業主は、労働者が介護休業の申出をし、又は介護休業をしたことを理由として解雇することはできません。
- ・事業主は、賃金を支払うかどうかをはじめとする休業期間中及び休業後の労働条件に関する事項を定め、その周知及び休業を申し出た労働者に対する明示に努めなければなりません。
- ・事業主は、労働者の休業申出及び休業後における就業が円滑に行われるようにするため、配置その他の雇用管理等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。
- ・事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、連続する3か月以上の期間における勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。
- ・事業主は、家族を介護する労働者について、介護休業制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければなりません。