

## 公立大学法人公立鳥取環境大学職員介護休業等に関する規程

平成24年4月1日  
鳥取環境大学規程第40号

(趣旨)

第1条 この規程は公立大学法人公立鳥取環境大学職員就業規則（以下「就業規則」という。）第60条第3項の規定に基づき、要介護状態にある家族の介護に従事する職員の雇用の継続と福祉の増進を目的として、介護休業、介護のための勤務時間の変更、時間外勤務の制限及び深夜業の制限（以下、「介護休業等」という。）に関する取り扱いについて定めるものとする。

(要介護状態の定義)

第2条 要介護状態とは、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をいう。

2 前項の常時介護を必要とする状態は、厚生労働省の定める「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」によるものとする。

(要介護者の範囲)

第3条 介護休業等の対象となる介護を必要とする家族（以下「要介護者」という。）は、要介護状態にある次のいずれかに該当する者とする。

- (1) 配偶者
- (2) 本人の父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹または孫

(介護休業の期間)

第4条 介護休業の期間は、要介護者一人につき、通算180日を限度とする。ただし、要介護者を介護しなくなった場合は、介護休業は終了する。

(介護休業の対象者)

第5条 介護休業の対象者は、介護休業を希望する職員（日々雇用される者を除く）で、介護休業終了後も引き続き勤務する意思のある者とする。

ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、申し出時点において介護休業を開始しようとする日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に雇用契約期間が満了し、契約更新されないことが明らかでない者とする。

(休業の申出)

第6条 介護休業希望者は、原則として休業開始予定日の2週間前までに別に定める介護休業申出書に必要事項を記入し、理事長に申し出なければならない。なお、介護休業中の期間を定めて雇用される者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、新たな雇用契約期間の初日を介護休業予定日として、介護休業申出書により再度申出を行うものとする。この場合の介護休業の期間は、更新前の雇用契約期間にかかる介護休業の期間と通算して180日までとする。

2 理事長は介護休業申出書を受け取るにあたり、要介護状態等を証明する書類の提出を求めることがある。

3 介護休業申出書が提出されたときは、理事長は別に定める介護休業取扱通知書を交付する。

4 介護休業の申出は、要介護者1人につき一つの要介護状態ごとに3回とする。ただし、別に定める場合及び第1項後段の申出をしようとする場合はこの限りではない。

(休業期間の変更)

第7条 介護休業の申出をした者及び介護休業中の者は、休業終了予定日の繰下げ変更もしくは繰上げ変更を行うことができる。

2 前項により、休業終了予定日の繰下げを希望する者は当該期間が終了する日の2週間前まで、休業終了予定日の繰上げを希望する者は変更後休業を終了しようとする日の1週間前までに、別に定める介護休業変更等申出書により理事長に申し出なければならない。

3 介護休業変更等申出書が提出されたときは、理事長は別に定める介護休業取扱通知書を交付する。

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、学校法人与本人が話し合いの上決定した日とする。）

(2) 介護休業の申出をした者について、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

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、介護休業の申出をした者は原則として当該事由が生じた日に理事長にその旨を申し出なければならない。

(休業申出の撤回)

第8条 介護休業の申出をした者は、介護休業開始予定日の前日までに、当該介護休業の申出を撤回することができる。

2 前項により介護休業の申出を撤回した者は、同一要介護者の同一要介護状態に係る介護休業を、1回に限り再度申し出ることができる。

3 介護休業申出書が提出されたときは、理事長は別に定める介護変更等休業取扱通知書を交付する。

(給与)

第9条 介護休業中の給与の支給については、公立大学法人公立鳥取環境大学給与規程（以下「給与規程」という。）で定める。

(社会保険料)

第10条 介護休業により給与が支給されない月における社会保険料の被保険者負担分については、本学が当月末日までに職員に請求し、職員は本学が指定する日までに支払うものとする。

(復職)

第11条 復職時は、休業前の資格とし、昇給については給与規程による。

(勤続年数)

第12条 介護休業期間は、退職手当計算期間としてその休業期間の2分の1に相当する期間を勤続年数として算入することができる。また、年次有給休暇付与日数算定については、これを勤続年数に算入する。

(介護のための措置)

第13条 要介護者を介護する職員（日々雇用される者を除く）が、介護のための措置を申出た場合には、業務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時間外勤務を行わせない。

2 要介護者を介護する職員（日々雇用される者を除く）が、介護のための措置を申出た場合には、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、就業規則第41条第2項の規定にかかわらず、始業時刻及び終業時刻を15分刻みで最大2時間まで繰上げ又は繰下げることができる。

3 第1項及び第2項の請求をする者は、その期間を明らかにして、措置開始を希望する日の2週間前までに、別に定める申出書により理事長に申し出なければならない。

4 前項の申出書が提出されたときは、理事長は介護のための措置に関する別に定める取扱通知書を交付する。

(介護のための時間外勤務の制限)

第14条 職員が要介護者を介護するために時間外勤務の制限を請求した場合には、就業規則第48条の規定および時間外勤務に関する協定にかかわらず、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、1月について24時間、1年について150時間を越えて時間外勤務および休日勤務を行わせない。

2 前項の請求をする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を希望する期間を明らかにして、原則として、制限の開始を希望する日の1か月前までに、別に定める請求書を理事長に提出するものとする。

(介護のための深夜業の制限)

第15条 職員が要介護者を介護するために深夜業の制限を請求した場合には、就業規則第48条の規定にかかわらず、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間に勤務させない。

2 前項の規定に係らず、同居する16歳以上の家族が次の各号のいずれにも該当する者については深夜業の制限を請求することができない。

(1) 深夜において就業していない者(1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む。)であること

(2) 心身の状況が請求に係る家族の介護をすることができる者であること

(3) 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定でないか、または産後8週間以内でない者であること

3 第1項の請求をする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、制限を希望する期間を明らかにして、原則として、制限の開始を希望する日の1か月前までに、別に定める請求書を理事長に提出するものとする。

(介護短時間勤務)

第15条の2 職員が要介護状態にある家族を介護するために所定労働時間の短縮(以下「介護短時間勤務」という。)を申出た場合には、就業規則第41条第2項の規定にかかわらず、勤務時間等を変更することができる。

2 介護短時間勤務の期間は、要介護者の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間(当該要介護者に係る介護休業の期間を除く)内において、1日につき2時間の範囲内で必要と認められる期間とする。

3 介護短時間勤務の単位は、15分とし、始業時刻及び終業時刻は、職員の申出に基づき、理事長と本人が協議の上、個別に定める。

4 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は介護短時間勤務の申出をすることができない。

(1) 日々雇用される者

(2) 1日の所定労働時間が6時間以下である者

5 第1項の申出は、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、短縮開始希望日の1か月前までに、別に定める申出書を理事長に提出してしなければならない。この申出書が提出されたときは、理事長は介護短時間勤務に関する別に定める取扱通知書を交付する。その他適用のための手続等については、第6条から第8条(第6条第4項及び第8条

第2項を除く)までの規定を準用する。

- 6 本制度の適用を受ける間の給与については、当該適用を受ける前のその者の給料月額に、第1項の規定により定められたその者の1週間あたりの勤務時間を就業規則第41条第1項に規定する勤務時間で除して得た数を乗じて得た額を当該適用後の給料月額とし、給与規程第2条第1項に掲げる手当のうち第7号及び第8号を除く手当の全額を支給する。ただし、勤務時間が8時間以内の時間外勤務に対する時間外勤務手当は、同規程第13条に基づく割り増しは行わない。
- 7 期末手当及び勤勉手当については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、前項に基づき支給される給与を基礎として算定する。
- 8 昇給及び退職手当の算定にあたっては、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する。

(法令との関係)

第16条 この規程に定めのない事項については、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その他の法令及び就業規則に定めるところによる。

(委任)

第17条 この規程の施行に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

附 則(平成27年規程第32号)

この規程は、平成27年4月1日から施行する。

附 則(平成29年規程第3号)

この規程は、平成29年1月20日から施行する。

附 則(令和4年規程第25号)

この規程は、令和4年10月1日から施行し、令和4年4月1日から適用する。