

東京医療保健大学介護休業規程

第1条 (目的)

この規程は、東京医療保健大学就業規則第21条第3項に基づき、職員の介護休業に関する事項を定める。この規程に定めのない事項については、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

第2条 (介護の定義)

この規程において介護とは、家庭での医療・療養上の世話や身の回りの世話、入院中の身の回りの世話やリハビリ介助、通院介助等のいわゆる直接的介護のほか、入・退院のための手続、付添等の手配、入院の付添および情緒的な支え、退院後の介助者探し等在宅介護を行うに当たっての受入れ体制の整備等の行為をいうものとする。

第3条 (対象者)

1. 介護を必要とする第4条に定める対象家族を有する職員で、介護休業後も引き続き勤務する意思のある者は、この規程の定めるところにより介護休業をすることができる。但し、有期契約職員にあつては、申出時点において、次に該当する者に限り介護休業をすることができる。
 - (1) 介護休業を開始しようとする日から93日経過日から6ヶ月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。
2. 本条第1項にかかわらず、労使協定により適用を除外された次の各号のいずれかに該当する者からの介護休業の申出は拒むことができる。
 - (1) 勤務1年未満の者。
 - (2) 休業申出のあった日から起算して93日以内に雇用関係が終了することが明らかなる者。
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者。

第4条 (対象家族の範囲)

介護休業の対象となる家族の範囲は、次の者の内、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者とする。

- (1) 職員の配偶者・父母・子・配偶者の父母。
- (2) 職員の祖父母・兄弟姉妹・孫。

第5条 (休業手続)

1. 介護休業を希望する職員は、原則として休業開始予定日の2週間前までに、医師の診断書等介護を要することを証明する書類（以下「医師の診断書等」という）を添付して、申出なければならない。
2. 2週間前までに申出がなされなかった場合で、業務上支障がある場合には、本人の事情も勘案の上本学が休業開始日を指定することがある。

第6条 (休業日数)

1. 介護休業の日数は、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに3回を上限として、通算1年(365日)までとする。
2. 休業中に次の各号のいずれかに該当する事情が生じた場合には、介護休業期間はその事情が生じた日(第2号の場合はその前日)に終了するものとする。
 - (1) 休業終了予定日の前日までに、対象家族の死亡等により介護事由が消滅した場合。
 - (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場合。
3. 職員は、第2項第1号に該当する事情が生じた場合は、遅滞なく届け出なければならない。

第7条 (休業期間の変更)

1. 休業期間は、休業終了予定日の2週間前までに医師の診断書等を添付して申出ることにより、原則として1回に限り、休業開始日の翌日から起算して通算1年(365日)以内の範囲で、延期することができる。
2. 職員が希望し、本学が承認した場合に限り、休業期間を短縮することができるものとする。

第8条 (休業申出の撤回等)

1. 休業の申出は、休業開始予定日の前日までは、これを撤回することができる。
2. 休業開始予定日の前日までに、対象家族の死亡等の事由が生じた場合は、休業申出はされなかったものとみなす。この場合、その旨を遅滞なく届け出なければならない。

第9条 (休業期間中の給与等)

1. 介護休業期間中の給与及び賞与は支給しない。
2. 定期昇給は、介護休業期間中は行わないものとし復職後の昇給において休業前の勤務実績を加味し調整する。

第10条 (共済掛金の取扱い)

介護休業期間中の共済掛金の職員負担分は本人負担とする。

第11条 (復職)

1. 復職に際しては、原則として休業直前の職場・職務に復帰させる。但し、業務又は本人の状況を勘案し、これにより難しい事情がある場合は、他の職場・職務に配置することがある。
2. 復職は、原則として休業終了日の翌日とし、休業終了予定日前の途中における復職は認めない。但し、介護の事由が消滅したために休業期間の途中で復職する場合は、職場及び本人の事情を考慮して本学がその都度勤務開始日をもとめることがある。

第12条 (復職時の資格・給与)

復職時の資格及び給与は、原職復帰者については休業前の水準を下回らないものとする。原職復帰以外の者についてはその都度定める。

第13条 (勤続年数の取扱い)

1. 退職金制度その他の職員の勤続年数を要件とする制度の適用においては、介護休業期間は、これを勤続年数に算入しない。
2. 年次有給休暇の日数算定の際は、介護休業期間のすべてを勤続年数に算入するものとする。

第14条 (介護短時間勤務)

1. 介護を必要とする第4条に定める対象家族を有する職員は、申出ることにより、所定労働時間を午前9時から午後3時45分まで（うち休憩時間は45分とする。）の6時間と1日の所定労働時間を2時間短縮する措置を受けることができる。但し、労使協定によって除外された勤続1年未満の職員または1週間の所定労働日数が2日以下の職員についてはこの限りでない。
2. 利用できる期間は、対象家族1名につき、通算3年を限度として2回までの範囲内で申出た期間とする。但し、介護休業をすでに利用している場合は、取得介護休業期間と通算して3年を経過する日までの残り期間で本人の希望する期間とする。
3. 第4条から第9条の規定は本条第1項の措置を受ける者にこれを準用する。
4. 本条第1項の措置の適用を受けた場合、短縮された時間に対応する給与は支給されない。

第15条 (介護のための所定外労働の免除)

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出た場合は、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労働させないものとする。
2. 申出をしようとする職員は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下この条項において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条項において「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1ヶ月前までに、介護のための所定外労働免除申出書を提出するものとする。
3. 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) 家族の死亡等免除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。
 - (2) 申出者について、介護休業が始まった場合。
介護休業の開始日の前日。
4. 第1項にかかわらず、労使協定によって除外された次の各号のいずれかに該当

する職員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。

- (1) 勤務1年未満の者。
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者。

第16条 (介護のための時間外労働の制限)

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出た場合は、就業規則第13条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き1ヶ月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。
2. 申出をしようとする職員は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下この条項において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条項において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1ヶ月前までに介護のための時間外労働制限申出書を総務人事部に提出するものとする。
3. 制限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家族を介護しないこととなった場合は、申出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総務人事部にその旨を通知しなければならない。
4. 家族の死亡等制限に係る家族を介護しないこととなった場合は、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は、当該事由が発生した日とする。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総務人事部にその旨を通知しなければならない。

第17条 (深夜業の免除)

1. 要介護状態にある対象家族を介護する職員が、その家族を介護するために申出をした場合は、事業の正常な運営に支障のある場合を除き、午後10時から午前5時までの間の深夜業を行わせることはない。
2. 第1項にかかわらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当する職員は、深夜業の制限を申出することはできない。
 - (1) 日々雇用される者。
 - (2) 雇入れ後1年未満の者。
 - (3) 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する者。
 - ① 深夜において就業していない者（1ヶ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 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと。
 - ③ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか又は産後8週間以内でない者であること。
- (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の者。
- (5) 所定労働時間の全部が深夜にある者。
3. 申出しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間について、

制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の1ヶ月前までに、様式4により介護のための深夜業制限申出書を学長に提出するものとする。

4. 以下のいずれかの事由が生じた場合には、深夜労働の制限は終了する。
 - (1) 家族の死亡等深夜業制限に係る介護をしないことになった場合。
 - (2) 申出者について、介護休業が始まった場合。

第18条 (介護休暇)

1. 要介護状態にある家族の介護、通院等の付き添い、介護サービスを受けるために必要な手続の代行又は当該家族に必要な世話をする職員は、就業規則第20条に規定する特別有給休暇に準じて、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2名以上の場合は1年間につき10日を限度として、1日単位、半日単位、又は時間単位で介護休暇を取得することができるものとする。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
2. 半日単位の取得の場合は、始業時間から又は終業時間までの2分の1とする。なお、半日単位の介護休暇2回で1日分の取得とする。
3. 時間単位の取得の場合は、時間単位は始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができるものとし、休業を取得した時間数の合計が1日の所定労働時間数に相当する時間数になるごとに「1日分」の休業を取得したものとして扱う。1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合には、所定労働時間の端数を時間単位に切り上げるものとする。
4. 取得しようとする者は、原則として、事前に総務人事部に申出るものとする。
5. 本学は、介護休暇を取得した職員に対し、介護等を証明する書類の提出を求めることができる。
6. 第1項にかかわらず、労使協定によって除外された次の各号のいずれかに該当する職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
 - (1) 1週間の所定労働日数が2日以下の者。

第19条 (介護休業等に関するハラスメントの禁止)

1. すべての教職員は、本規程に定める制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する教職員の就業環境を害する行為を行ってはならない。
2. 本条第1項の言動を行ったと認められる教職員に対しては、就業規則第25条及び第8章に基づき厳正に対処する。

第20条 (規程の改廃)

この規程の改廃は、大学経営会議で決定する。

(附則)

本規程は、平成17年4月1日から適用する。

(附則)

本規程は、平成22年11月10日から適用する。
(附則)

本規程は、平成23年11月16日から適用する。
(附則)

本規程は、平成30年3月22日から適用する。
(附則)

本規程は、令和4年5月25日から適用する。
(附則)

本規程は、令和7年4月1日から適用する。