

介護休業等に関する規則作成例

※下線は改訂箇所

(目的)

第1条 この規則は、学校法人〇〇学園（以下「学園」という。）の職員（日々雇用される者を除く。）の介護休業、介護休暇、介護のための所定外勤務の免除、時間外勤務及び深夜業の制限並びに介護短時間勤務等について必要な事項を定めることを目的とする。

(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、申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、次の各号のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。… (1)

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- (2) 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。）から起算して93日を経過する日（以下「93日経過日」という。）から6か月を経過する日までに労働契約が終了することが明らかでないこと。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定で定めた場合は、次の各号のいずれかに該当する者は、介護休業をすることができないものとする。… (2)

- (1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
- (2) 介護休業申出が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でない職員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 この規則における要介護状態にある家族とは、次に掲げる者であって、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、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者（以下「対象家族」という。）をいう。… (3)

- (1) 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母
- (6) 兄弟姉妹
- (7) 孫

(介護休業申出の手続等)

第3条 介護休業をすることを希望する職員は、介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書（様式第1号）を提出して申し出なければならない。なお、介護休業期間中の有期雇用職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き介護休業を希望する場合には、更新された

労働契約期間の初日を介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。… (4)

2 申出が前項の期日より遅れた場合にあっては、学園は、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（平成3年法律第76号。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指定通知書（様式第2号）を交付し、介護休業開始予定日の指定を行うことがある。… (5)

3 申出は、有期雇用職員が第1項後段の申出をしようとする場合を除き、対象家族1人につき3回までとする。… (6)

4 学園は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要な証明書の提出を求めることがある。… (7)

5 介護休業申出書が提出されたときは、学園は、速やかに当該申出書を提出した職員に対し、介護休業取扱通知書（様式第3号）を交付する。… (8)

（介護休業申出の撤回等）

第4条 介護休業申出をした職員は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届（様式第4号）を提出することにより、介護休業申出を撤回することができる。

2 介護休業申出撤回届が提出されたときは、学園は、速やかに当該撤回届を提出した職員に対し、介護休業取扱通知書（様式第3号）を交付する。

3 介護休業申出を撤回した職員が、同一対象家族について、撤回後最初の介護休業の申出も撤回した場合、学園は、その後の介護休業の申出について拒むことができる。… (9)

4 介護休業開始予定日の前日までに、対象家族の死亡等厚生労働省令で定める事由により職員が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなったときは、当該介護休業申出はされなかったものとみなす。この場合において、職員は、学園に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。… (10)

（介護休業の期間等）… (11)

第5条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、通算93日以内で、介護休業開始予定日から介護休業終了予定日（次条の規定により変更された場合にあっては、その変更後の日）までの間とし、その回数は、同一対象家族について3回までとする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第2号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

(1) 対象家族の死亡等厚生労働省令で定める事由により、職員が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなったこと。

(2) 介護休業を申し出た職員について、産前産後休業期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。

3 前項第1号の事由が生じた場合には、職員は、学園に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（介護休業終了予定日の変更）… (12)

第6条 介護休業申出をした職員は、介護休業終了予定日の2週間前までに、介護休業期間

変更申出書（様式第5号）を提出して申し出ることにより、介護休業ごとに1回に限り、介護休業終了予定日を繰下げ変更をすることができる。この場合において、介護休業開始日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は、93日を超えることができない。

- 2 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、学園は、速やかに当該申出書を提出した職員に対し、介護休業取扱通知書（様式第3号）を交付する。

（復職後の取扱い）…（13）

第7条 介護休業終了後の勤務は、介護休業終了日の翌日から開始し、休業前の部署において、休業前の職務を行う。ただし、業務上の都合により必要がある場合は、部署及び職務を変更することがある。

（介護休暇）…（14）

第8条 要介護状態にある対象家族の介護等厚生労働省令で定める世話をを行う職員は、申し出ることにより、当該世話をを行うための休暇（以下「介護休暇」という。）を取得することができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、労使協定で定めた場合は、次の各号のいずれかに該当する者は、前項の申出をすることができないものとする。

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月に満たない職員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 3 介護休暇の取得を希望する職員は、介護休暇申出書（様式第6号）を事前に（やむを得ない事由が存する場合には事後遅滞なく）提出して申し出るものとする。

- 4 介護休暇は、4月1日を起算日とする各年度において5労働日（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10労働日）を限度とする。

5 介護休暇は、1日又は半日（所定労働時間の2分の1をいう。）単位で取得できるものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は、半日単位での取得ができないものとする。

- (1) 1日の所定労働時間が4時間以下の職員
- (2) 業務の性質又は実施体制に照らして半日単位の取得が困難であると認められる業務に従事する職員として労使協定で定められた職員

（介護のための所定外勤務の免除）…（15）

第9条 要介護状態にある対象家族を介護する職員は、申し出ることにより、当該家族を介護するために、所定労働時間を超えて勤務しないこと（以下「所定外勤務の免除」という。）ができる。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 2 前項の規定にかかわらず、労使協定で定めた場合は、次の各号のいずれかに該当する者は、前項の申出をすることができないものとする。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 3 所定外勤務の免除を希望する職員は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下「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「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、免除開始予定日の1か月前までに、介護の

ための所定外勤務免除申出書（様式第 8 号）を提出して申し出るものとする。この場合において、免除期間は、次条第 3 項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

- 4 学園は、所定外勤務免除申出書を受け取るに当たり、必要な証明書の提出を求めることがある。
- 5 免除開始予定日の前日までに、家族の死亡等厚生労働省令で定める事由により職員が免除申出に係る家族を介護しないこととなったときは、当該免除申出はされなかったものとみなす。この場合において、職員は、学園に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく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情が生じた場合には、免除期間は、当該事情が生じた日（第 2 号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
 - (1) 家族の死亡等厚生労働省令で定める事由により、職員が免除申出に係る家族を介護しないこととなったこと。
 - (2) 免除を申し出た職員について、産前産後休業期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。
- 7 前項第 1 号の事由が生じた場合には、職員は、学園に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（介護のための時間外勤務の制限）…（16）

- 第 10 条** 要介護状態にある対象家族を介護する職員は、申し出ることにより、当該家族を介護するために、1 か月について 24 時間、1 年について 150 時間を超えて時間外労働をしないこと（以下「時間外勤務の制限」という。）ができる。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
- 2 前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、前項の申出をすることができないものとする。
 - (1) 引き続き雇用された期間が 1 年に満たない職員
 - (2) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員
 - 3 時間外勤務の制限を希望する職員は、1 回につき、1 か月以上 1 年以内の期間（以下「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「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、制限開始予定日の 1 か月前までに、介護のための時間外勤務制限申出書（様式第 7 号）を提出して申し出るものとする。この場合において、制限期間は、前条第 3 項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。
 - 4 時間外勤務の制限の申出の手續等については、前条第 4 項から第 7 項までの規定を準用する。これらの規定中、「所定外勤務」とあるのは「時間外勤務」と、「免除」とあるのは「制限」と読み替えるものとする。

（介護のための深夜業の制限）…（17）

- 第 11 条** 要介護状態にある対象家族を介護する職員は、申し出ることにより、当該家族を介護するために、午後 10 時から午前 5 時までの間労働をしないこと（以下「深夜業の制限」という。）ができる。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。
- 2 前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、前項の申出をすることができないものとする。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
 - (2) 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職員
 - ア 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日数が3日以下の者を含む。)であること。
 - イ 心身の状況が申出に係る家族を介護することができる者であること。
 - ウ 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く、かつ、産後8週間以内でない者であること。
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
 - (4) 所定労働時間の全部が深夜にある職員
- 3 深夜業の制限を希望する職員は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間(以下「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「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、制限開始予定日の1か月前までに、介護のための深夜業制限申出書(様式第8号)を提出して申し出るものとする。
- 4 深夜業の制限の申出の手続等については、第9条第4項から第7項までの規定を準用する。これらの規定中、「所定外勤務」とあるのは「深夜業」と、「免除」とあるのは「制限」と読み替えるものとする。

(介護短時間勤務) … (18)

第12条 要介護状態にある対象家族を介護する職員であって介護休業をしていない者は、申し出ることにより、当該家族を介護するために、所定労働時間の短縮措置(以下「介護短時間勤務」という。)を受けることができる。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定で定めた場合は、次の各号のいずれかに該当する者は、前項の申出をすることができないものとする。

(1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 介護短時間勤務は、1日2時間以内の勤務時間の短縮とする。

4 介護短時間勤務は、対象家族1人につき、短縮開始日から3年の範囲内で2回までとする。

5 介護短時間勤務を希望する職員は、短縮を開始しようとする日(以下「短縮開始予定日」という。)及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、短縮開始予定日の1か月前までに、介護短時間勤務申出書(様式第9号)を提出して申し出るものとする。

6 介護短時間勤務申出書が提出されたときは、学園は、速やかに当該申出書を提出した職員に対し、介護短時間勤務取扱通知書(様式第10号)を交付する。

7 介護短時間勤務の申出の手続等については、第4条から第6条までの規定を準用する。これらの規定中、「介護休業」とあるのは「介護短時間勤務」と読み替えるものとする。

(介護休業期間中の給与等)

第13条 介護休業期間中は、無給とする。… (19)

2 介護休業開始日及び復職日の属する月の給与については、日割計算とする。

3 介護休業期間は、期末手当の算定期間から除外する。

4 介護休業期間中は、昇給は行わない。

5 介護休業期間は、その2分の1に相当する月数を、退職金の計算における勤続期間から除

算する。

- 6 年次有給休暇の付与日数の計算については、介護休業期間は、通常の勤務をしたものとみなす。… (20)
- 7 社会保険の被保険者資格は、介護休業期間中も継続する。職員が介護休業期間中に負担すべき社会保険料は、当月分を毎月末までに持参又は送金して学園に支払わなければならない。

(介護休暇取得日の給与等)

第14条 介護休暇取得日は、無給とし、期末手当、昇給及び退職金の算定に当たっては、通常の勤務をしたものとみなす。

(介護短時間勤務期間中の給与等)

第15条 介護短時間勤務期間中の給与については、給料月額を時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の給与と、学校法人〇〇学園給与規則に定める諸手当（期末手当を除く。）とする。

- 2 期末手当は、算定対象期間中に1か月以上介護短時間勤務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5パーセントの減額した額を支給する。
- 3 昇給及び退職金の算定に当たっては、介護短時間勤務期間は、通常の勤務をしたものとみなす。

(申出方法)

第16条 この規則に定める職員の申出書等は、所属長を経て学園に提出しなければならない。

(法令との関係) … (21)

第17条 介護休業、介護休暇、介護のための時間外勤務及び深夜業の制限並びに介護短時間勤務等については、この規則に定めるほか育児・介護休業法その他の法令及び学内諸規定の定めるところによる。

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

(様式第2号)

介護休業申出書

人事課長 ○○○○ 殿

[申出日] 平成○○年○○月○○日
[申出者] 所属 部 課
氏名 ○ ○ ○ ○ 印

私は、介護休業等に関する規則（第3条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

1 休業に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 介護を必要とする理由	
2 休業の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 平成 年 月 日)	
3 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない → 申出が遅れた理由〔 〕
	(2) 1の家族について、これまでの介護休業をした回数及び日数	回 日
	(3) 1の家族について介護休業の申出を撤回したことが	ない・ある 再度休業の理由 〔 〕

(1) 介護休業の対象者

ア 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態のことです（育児・介護休業法2条3号、同法施行規則2条）。

イ 平成28年改正により、有期契約労働者の介護休業取得要件が緩和されました。

改正前は、①引き続き雇用された期間が1年以上であることに加えて、②介護開始予定日から起算して93日経過日を超えて引き続き雇用される見込みがあること、③93日経過日から1年を経過する日までの間に労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかでないこと、でしたが、②③が改正され、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約（労働契約が更新される場合にあっては更新後のもの）が満了することが明らかでないこと、となります。（同法11条1項2号）。

本規則では、「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に労働契約が終了することが明らかでないこと。」とし、分かり易く表記しています。

(2) 労使協定による適用除外

ア 育児休業の場合と同様、学校法人は、介護休業の対象職員から介護休業の申出があった場合、これを拒むことができません（育児・介護休業法12条1項）。

ただし、過半数組合又は過半数代表者との書面による協定により、学校法人は、作成例2条2項1～3号のいずれかに該当する職員については、その申出を拒むことができます（同法同条2項、6条1項ただし書、同条2項、同法施行規則24条、8条2号、平23厚生労働省告示58号）。

イ 学校法人は、職員が介護休業申出をし、又は介護休業をしたことを理由として、当該職員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（同法16条、10条）。

(3) 対象家族

対象家族とは、作成例2条3項1～5号のいずれかに該当する者です（育児・介護休業法2条4号、同法施行規則3条）。

平成28年改正により、対象家族のうち祖父母、兄弟姉妹及び孫について、「労働者が同居し、かつ扶養している」との要件が削除されました。

(4) 介護休業申出の手続等

介護休業の申出は、予告期間において、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、休業期間の開始予定日、終了予定日など所定の事項を記載した申出書を、学校法人に提出して行います（育児・介護休業法11条3項、同法施行規則23条）。

(5) 介護休業開始予定日の指定

職員が希望どおりの日から休業するためには、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに申し出ることが必要です。これより遅れた場合、学校法人は、一定の範囲で、介護休業開始日を繰り下げて指定することができます。

学校法人が指定することのできる日は、介護休業開始予定日以後、申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間のいずれかの日です（育児・介護休業法12条3項、同法施行規則26条、12条2項、7条5、6項）。

(6) 介護休業の回数

ア 平成28年改正前は、対象家族1人につき一の要介護状態ごとに1回の介護休業を通算して93日まででしたが、同一の要介護状態であっても再度介護休業を取得する必要性が高いことから、改正後は、同一対象家族について、介護休業を通算して93日の範囲内で最大3回までの分割取得ができるようになります。

また、改正前は、93日の中に短時間勤務や時差出勤等の介護休業をしない場合の選択的措置義務を講じた日数が含まれていましたが、改正後は、介護休業をした日のみで通算93日を限度として取得できるようになります。

イ 介護休業をしたことがある職員は、当該介護休業に係る対象家族について3回の介護休業をした場合又は介護休業をした日数（2回以上の介護休業をした場合はそれぞれを合算した日数）が93日に達している場合は、当該対象家族については再度の申出をすることができません（育児・介護休業法11条2項）。

(7) 申出書添付証明書

学校法人は、有期雇用職員による介護休業の申出における一定の場合を除いて、職員に対し、介護休業申出に係る対象家族の要介護状態の事実等を証明する書類の提出を求めることができます（育児・介護休業法施行規則 23 条 3 項）。

なお、学校法人は、介護休業等の要件が確認できる場合には、職員からの証明書の提出がないことを理由に介護休業を認めないとはできません。

(8) 介護休業取扱通知書

学校法人は、介護休業の申出がされたときは、職員に対し、書面等により必要事項を速やかに通知しなければなりません（育児・介護休業法施行規則 23 条 2 項、7 条 2～6 項）。

- ① 介護休業申出を受けた旨
- ② 介護休業開始予定日（育児・介護休業法 12 条 3 項の規定により学校法人が開始日の指定をする場合には、その指定日）及び介護休業終了予定日
- ③ 介護休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

(9) 介護休業申出撤回後の再度の申出

介護休業申出の撤回をした職員は、撤回後になされる最初の介護休業申出が再度撤回された場合は、その後になされる当該対象家族についての介護休業申出を拒むことができます（育児・介護休業法 14 条 2 項）。

(10) 介護休業開始予定日前の終了

作成例 4 条 4 項に規定する厚生労働省令で定める事由とは、次のとおりです（育児・介護休業法 14 条 3 項、8 条 3 項、同法施行規則 30 条）。

- ① 介護休業申出に係る対象家族の死亡
- ② 離婚、婚姻の取消、離縁等による介護休業申出に係る対象家族と当該介護休業申出をした労働者との親族関係の消滅
- ③ 介護休業申出をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業日数が 93 日に達する日までの間、当該対象家族を介護することができない状態になったこと。

(11) 介護休業の期間等

介護休業を申し出た職員が介護休業をすることができる期間は、最大で 93 日間であり、原則として介護休業の開始予定日から終了予定日までの間です（育児・介護休業法 15 条 1 項）。

ただし、作成例 5 条 2 項 1、2 号のいずれかの事情が生じた場合は、介護休業期間は、当該事情が生じた日（2 号に掲げる事情が生じた場合は、その前日）に終了します（同法同条 3 項）。

1 号に規定する厚生労働省令で定める事由は、「(10) 介護休業開始予定日前の終了」の「①～③」のとおりです（同法施行規則 31 条、30 条）。

(12) 介護休業終了予定日の変更

介護休業を申し出た職員は、介護休業終了予定日の 2 週間前までに申し出ることにより、介護休業ごとに 1 回に限り、終了予定日より繰下げ変更をすることができます（育児・介護休業法 13 条、7 条 3 項、同法施行規則 27 条）。

(13) 復職後の取扱い

育児・介護休業法 21 条 1 項 2 号参照。

(14) 介護休暇

ア 平成 21 年改正により、介護のための短期休暇（介護休暇）の制度が新設されました（同法 16 条の 5）。この改正は、仕事と介護の両立を支援しようとするものです。

作成例 8 条 1 項に規定する厚生労働省令で定める世話とは、次のとおりです（同法施行規則 38 条）。

- ① 対象家族の介護
- ② 対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話

イ 平成 28 年改正により、1 日の所定労働時間が 4 時間を超える者については、半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位の取得が可能となりました（同法 16 条の 5 第 2 項、同法施行規則 39 条、40 条 1 項）。

なお、過半数組合又は過半数代表者との書面による協定により、学校法人は、次の事項を定めることができます（同法施行規則 40 条 2 項）。

- ① 書面による協定において定める単位で介護休暇を取得することができる職員の範囲
- ② 介護休暇取得の単位となる時間数

③ 介護休暇1日当たりの時間数

また、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、半日単位の介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する者については、労使協定により半日単位の取得申出を拒むことができます（同法16条の6第2項）。

ウ 過半数組合又は過半数代表者との書面による協定により、学校法人は、作成例8条2項1、2号のいずれかに該当する職員については、その申出を拒むことができます（同法16条の6第2項、6条1項ただし書、同法施行規則42条、43条、8条2号、平23厚生労働省告示58号）。

エ 学校法人は、職員が介護休暇の申出をし、又は介護休暇をしたことを理由として、当該職員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（同法16条の7、10条）。

(15) 介護のための所定外勤務の免除

ア 平成28年改正により、事業主は、要介護状態にある家族を介護する労働者が、当該家族を介護するために請求した場合は、所定労働時間を超えて勤務させてはならないことが追加されました（同法16条の9、16条の8第1項）。

イ 過半数組合又は過半数代表者との書面による協定により、学校法人は、作成例9条2項1、2号のいずれかに該当する職員については、所定外勤務免除の申出を拒むことができます（同法16条の9、16条の8第1項、同法施行規則48条、44条）。

ウ 請求できる期間は、1回の請求につき、1か月以上1年以内で、所定外勤務の免除を申し出る職員は、その免除期間が、介護のための時間外勤務の制限の期間と重複しないよう請求しなければならないものとされています（同法16条の9、16条の8第2項）。

エ 作成例9条5項、6項1号に規定する厚生労働省令で定める事由とは、次のとおりです（同法16条の9、16条の8第3項、第4項1号、同法施行規則50条、51条）。

- ① 請求に係る対象家族の死亡
- ② 離婚、婚姻の取消し、離縁等による請求に係る対象家族と当該請求をした労働者との親族関係の消滅
- ③ 請求をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該請求に係る制限期間の末日までの間、当該請求に係る対象家族を介護することができない状態になったこと。

オ 学校法人は、職員が所定外労働の免除の請求をし、又は所定労働時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該職員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（同法16条の10）。

(16) 介護のための時間外勤務の制限

ア 学校法人は、要介護状態にある対象家族を介護する職員で、作成例10条2項1、2号のいずれにも該当しない者から請求があった場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、制限時間（1か月について24時間、1年について150時間）を超える時間外労働をさせてはなりません（育児・介護休業法18条1項、17条1項、同法施行規則56条、52条）。

イ 時間外勤務の制限を申し出る職員は、その制限期間が、介護のための所定外労働の免除の期間と重複しないよう請求しなければならないものとされています（同法18条1項、17条2項）。

ウ 学校法人は、職員が時間外勤務制限の請求をし、又は制限時間を超えて労働しなかったことを理由として、当該職員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（同法18条の2）。

(17) 介護のための深夜業の制限

ア 学校法人は、要介護状態の対象家族を介護する職員で、作成例11条2項1～4号のいずれにも該当しない者から請求があった場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後10時から午前5時までの間）において労働をさせてはなりません（育児・介護休業法20条1項、19条1項、同法施行規則65条、60条、66条、61条）。

イ 学校法人は、職員が深夜業制限の請求をし、又は深夜において労働しなかったことを理由として、当該職員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（同法20条の2）。

(18) 介護短時間勤務

ア 学校法人は、要介護状態にある対象家族を介護する職員で、現に介護休業をしていないものに対して、職員の申出に基づく連続する3年以上の期間について、介護のための所定労働時間の短縮等の措置

を講じなければなりません（育児・介護休業法 23 条 3 項、4 項、同法施行規則 74 条 3 項）。

選択的措置として次の 4 つがあり、①～③は 2 回以上の利用をすることができる措置としています。

- ① 所定労働時間の短縮の制度
- ② フレックスタイム制度
- ③ 所定労働時間を変更することなく始業・終業時刻を繰り上げ・繰り下げる制度
- ④ 介護サービス利用代金の助成制度その他これに準じる制度

イ 上記措置について、平成 28 年改正前は介護休業と通算して 93 日の範囲内で取得可能でしたが、改正後は、介護休業とは別に、利用開始から 3 年の期間以上で 2 回以上の利用を可能とする措置となります。

作成例 12 条では、上記ア①の所定労働時間の短縮制度を導入し、その期間を 3 年の範囲内で 2 回までの利用としています。これは法に定める最低ラインですから、学校法人によっては期間や回数を長くすることもできます。

ウ 過半数組合又は過半数代表者との書面による協定により、学校法人は、作成例 12 条 2 項 1、2 号のいずれかに該当する職員については、上記ア①～④いずれかの選択的措置の申出を拒むことができます（育児・介護休業法 23 条 3 項ただし書、同法施行規則 75 条）。

エ 学校法人は、職員が所定労働時間の短縮措置の申出をし、又は所定労働時間の短縮措置が講じられたことを理由として、当該職員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません（同法 23 条の 2）。

(19) 介護休業期間中の給与等

介護休業期間中は、労働者の労働義務が消滅し、事業主の賃金支払義務も消滅します。したがって、介護休業は、ノーワーク・ノーペイの原則によって無給の休業となりますが、事業主が進んで何らかの金銭給付を行うことは差し支えありません。

なお、給与規則及び退職金規則との整合性にも注意が必要です。

(20) 年次有給休暇の取扱い

労基法 39 条 8 項参照。

(21) 法令との関係

介護休業については、法律、施行規則、厚生労働省告示等複雑かつ難解な規定が多いため、作成例中に具体的に定めていない事項があるので、それらについては関係法令の定めによる旨を書いております。