

介護休業規程（派遣スタッフ）

第1条（目的）

この規程は、株式会社APアシストの就業規則（派遣スタッフ）第48条に基づき、派遣スタッフ（以下、「スタッフ」という。）の介護休業及び介護短時間勤務に対する対象者、期間、手続き等の必要事項について定めるものである。

第2条（介護休業対象者）

- 1 要介護状態にある家族を介護するために休業することを希望するスタッフ（日々雇用される者を除く）は、この規程に定めるところにより介護休業を取得することができる。ただし、雇用契約の期間を定めたスタッフにあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業を取得することができる。
 - (1) 入社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「休業開始予定日」という。）から93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
 - (3) 93日経過日から1年を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。
- 2 前項の規定にかかわらず、次に掲げる労使協定により除外された者は介護休業することができない。
 - (1) 勤続1年未満の者
 - (2) 93日以内に雇用関係が終了することが明らかである、あるいは93日経過日から1年を経過するまでに雇用関係が満了し更新されないことが明らかなスタッフ
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ
- 3 第1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次の者をいう。
 - (1) 配偶者（事実婚を含む。以下、同様とする。）
 - (2) 父母
 - (3) 子
 - (4) 同居して扶養する祖父母、兄弟姉妹、孫
 - (5) 配偶者の父母

第3条 (介護休業申出)

- 1 介護休業を希望する者は、休業開始予定日の2週間前までに、所定の証明書類を添付し介護休業申出書により会社に申し出るものとする。
- 2 会社は介護休業を取得することとなったスタッフに対してすみやかに休業中および休業後の取扱いを記載した書面を交付する。また、第2条第2項に定める者から介護休業の申出があった場合、会社は本人に対してすみやかに取得を認めない旨を通知する。
- 3 介護休業申出書を提出したスタッフは、申し出た休業開始予定日(第5条第2項による指定があった場合、その規定による休業開始予定日)の前日までに、所定の介護休業撤回申出書を提出して介護休業の申出を撤回することができる。この場合、その休業申出に係る対象家族について介護休業の再度の申出は1回に限り認める。
- 4 介護休業中の期間契約スタッフが労働契約を更新するに当たり、引き続き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。

第4条 (介護休業申出の消滅)

介護休業申出書が提出された後、休業開始予定日の前日までに、次に掲げる事由が生じた場合には、当該介護休業申出はなされなかったものとみなす。この場合において、当該スタッフは、遅滞なく、所定の事情変更届を提出しなければならない。

- (1) 当該休業の対象となった家族の死亡
- (2) 当該休業の対象となった家族との離婚、離縁など親族関係の終了
- (3) 休業申出をしたスタッフが、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により当該休業の対象となった家族を介護することができない状態になったこと

第5条 (介護休業の期間)

- 1 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、通算93日間の範囲(介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日までをいう。)内で、介護休業申出のされた期間とする。ただし、同一家族について、異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合、または第15条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、申し出られた介護休業の開始予定日までに介護休業申出書の提出から2週間の余裕がない場合には、会社は、申し出られた休業開始予

定日から提出日の翌日より起算して 2 週間を経過する日までのいずれかの日に休業開始予定日を変更して指定することがある。なお、この指定は、介護休業申出書の提出日の翌日から 3 日以内に（申し出られた休業開始予定日の方が早い場合は、その日までに）書面により行うものとする。

- 3 介護休業申出書を提出したスタッフは、申し出た休業終了予定日の繰下げ変更を申し出ることができる。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通算 93 日（異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合または第 15 条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合には、93 日からその日数を控除した日数）の範囲を超えないことを原則とする。ただし、変更は 1 回に限る。

第 6 条（介護休業の回数）

介護休業の取得は、対象家族 1 人につき 1 要介護状態ごとに 1 回に限るものとする。ただし、第 3 条第 4 項に基づく申出である場合はこの限りではない。

第 7 条（再度の申出）

次のいずれかに該当する場合には、第 6 条の規定にかかわらず、同一の対象家族について介護休業を再度申し出ることができる。ただし、これによって認められる休業期間は、当該対象家族について最初の介護休業開始予定日または介護短時間勤務制度の適用初日のいずれか早い日の翌日から起算して 93 日を経過する日までを限度とする。

- (1) 介護休業期間が産前産後休業期間が始まったことにより終了した場合であって、当該産前産後休業期間中または新たに生まれた子の育児休業期間が終了するまでに、新たに生まれた子のすべてが次のいずれかに該当するにいたったとき
 - ア．死亡したとき
 - イ．養子となったことその他の事情により当該スタッフと同居しないこととなったとき
- (2) 介護休業期間が育児休業期間が始まったことにより終了した場合であって、その育児期間が終了する日までに、その育児休業に係る子のすべてが前号のア．またはイ．のいずれかに該当するにいたったとき
- (3) 新たな介護休業期間（以下この号において「新期間」という。）が始まったことにより介護休業期間が終了した場合であって、その新期間が終了する日までに、その新期間の介護休業に係る対象家族のすべてが次のいずれかに該当するにいたったとき
 - ア．死亡したとき

イ．離婚、離縁などの親族関係が終了したとき

第8条 （家族の介護のための時間外労働の制限）

- 1 会社は要介護状態にある家族を介護するスタッフが当該家族を介護するために請求した場合には、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てはならない。ただし、会社の事業の正常な運営を妨げる場合においては、この限りではない。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げるスタッフは介護のための時間外労働の制限を請求することができない。
 - (1) 日々雇用される者
 - (2) 勤続1年未満の者
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 3 請求しようとするスタッフは、1回につき、1ヶ月以上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、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請求書を会社に提出しなければならない。
- 4 会社は時間外労働制限請求書を受け取るにあたって、必要最小限度の書類の提出を求めることができる。
- 5 制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により請求者が家族を介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、会社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、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各号に掲げる日とする。
 - (1) 家族の死亡など制限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) 請求者について、産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日
- 7 前項第1号の事由が生じた場合は、スタッフは原則として当該事由が生じた日に会社にその旨を通知しなければならない。

第9条 （家族の介護のための深夜業の制限）

- 1 会社は要介護状態にある家族を介護するスタッフが当該家族を介護するために請求した場合には、午後10時から午前5時までの間（以下この条において「深夜」という。）において就業させてはならない。ただし、会社の事業の正常な運営

を妨げる場合においては、この限りではない。

- 2 前項の規定にかかわらず、次のスタッフは請求することはできない。
 - (1) 日々雇用される者
 - (2) 勤続1年未満の者
 - (3) 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が、次のいずれにも該当する者
 - ア. 深夜において就業していない者（深夜における就業日数が1ヶ月につき3日以下の者を含む。）であること。
 - イ. 心身の状況が請求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つては、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。
 - (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 請求しようとするスタッフは、原則として1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間（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、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに、介護のための深夜業制限請求書を会社に提出しなければならない。
- 4 会社は、深夜業制限請求書を受け取るにあたって、必要最小限度の書類の提出を求めることができる。
- 5 制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により、深夜業制限請求書を提出したスタッフ（以下「請求者」という。）が家族を介護しないこととなった場合は、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、会社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、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各号に掲げる日とする。
 - (1) 家族の死亡など制限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) 請求者について産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日
- 7 前項第1号の事由が生じた場合は、スタッフは原則として当該事由が生じた日に会社にその旨を通知しなければならない。

第10条（給与などの取扱い）

介護休業期間中の給与は支給しない。ただし、介護休業の開始日または終了日を含む月の給与は、勤務した時間分を就業規則（派遣スタッフ）第59条に基づく計算によって支給する。

第 11 条 （社会保険の取扱い）

社会保険の被保険者資格は、休業期間中も継続する。その間、保険料は会社が指定する納付方法により収めることとする。

第 12 条 （復職）

- 1 復職の職場及び職務は、原則として休業直前の職場及び職務とする。
- 2 復職時の給与及び資格上の格付けは、休業前の水準を下回らない。
- 3 復職後は、必要により教育訓練を行う。

第 13 条 （年次有給休暇）

介護休業期間は、年次有給休暇の出勤率の算定に関しては出勤したものとみなす。

第 14 条 （勤続年数）

勤続年数の算定にあたっては、介護休業前の勤続年数と復職後の勤続年数を通算し、休業期間は勤続年数に算入しない。

第 15 条 （介護短時間勤務）

- 1 家族を介護するスタッフは、会社に申し出て、93 日の範囲内を原則として就業規則（派遣スタッフ）第 37 条第 1 項における始業および就業時刻を各 1 時間ずつ（1 日の所定労働時間が 6 時間以下のスタッフの場合にはこの制度は適用しない。）短縮する制度を受けることができる。ただし、同一家族についてすでに介護休業を取得した場合または異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して、介護休業開始予定日の翌日から起算して 93 日を経過する日までの期間を原則とする。
- 2 前項にかかわらず、次のスタッフは、介護短時間勤務をすることができない。
 - (1) 日々雇用されるもの
 - (2) 勤続 1 年未満の者
 - (3) 93 日以内に雇用関係が終了することが明らかである、あるいは 93 日経過日から 1 年を経過するまでに雇用関係が満了し更新されないことが明らかなスタッフ
 - (4) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下のスタッフ
- 3 適用のための手続きについては、第 3 条から第 7 条までの規定を準用する。ただし、申出については、介護短時間勤務申出書により行う。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、時間給換算した額を基礎として実労

働時間分を支給する。

第 16 条（介護休暇）

1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をするスタッフ（日雇スタッフを除く）は、就業規則（派遣スタッフ）第 44 条に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が 1 人の場合は 1 年間につき 5 日、2 人以上の場合は 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を取得することができる。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。ただし、労使協定によって除外された次のスタッフからの介護休暇の申出は拒むことができる。

① 入社 6 か月未満のスタッフ

② 1 週間の所定労働日数が 2 日以下のスタッフ

2 取得しようとする者は、原則として、事前に会社に申し出るものとする。

3 給与の算定に当たっては、取得期間は無給とする。

第 17 条（法令との関係）

介護休業などに関する事項でこの規程に定めのないものについては、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の定めるところによる。

附 則

1 本規程は、平成 16 年 4 月 1 日より施行する。

2 本規程は、平成 17 年 7 月 1 日一部変更する。

3 本規程は、平成 28 年 3 月 1 日一部変更する。

改訂履歴

改訂 年月日	改訂前	改訂後
平成 28 年 3 月 1 日	<p>第 2 条 (介護休業対象者)</p> <p>1 要介護状態にある家族を介護するために休業することを希望するスタッフは、この規程に定めるところにより介護休業を取得することができる。</p> <p>2～3 (略)</p>	<p>第 2 条 (介護休業対象者)</p> <p>1 要介護状態にある家族を介護するために休業することを希望するスタッフ (<u>日々雇用される者を除く</u>) は、この規程に定めるところにより介護休業を取得することができる。<u>ただし、雇用契約の期間を定めたスタッフにあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業を取得することができる。</u></p> <p>(1) <u>入社 1 年以上であること。</u></p> <p>(2) <u>介護休業を開始しようとする日 (以下「休業開始予定日」という。) から 93 日を経過する日 (93 日経過日) を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。</u></p> <p>(3) <u>93 日経過日から 1 年を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。</u></p> <p>2～3 (略)</p>
同上	<p>第 16 条 (介護休暇) (新設)</p>	<p>第 16 条 (介護休暇)</p> <p>1 <u>要介護状態にある家族の介護その他の世話をするスタッフ (日雇スタッフを除く) は、就業規則 (派遣スタッフ) 第 44 条に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が 1 人の場合は 1 年間につき 5 日、2 人以上の場合は 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を取得することができる。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。ただし、労使協定によって除外された次のスタッフからの介護休暇の申出は拒むことができる。</u></p> <p>① <u>入社 6 か月未満のスタッフ</u></p> <p>② <u>1 週間の所定労働日数が 2 日以下のスタッフ</u></p> <p>2 <u>取得しようとする者は、原則として、事前に会社に申し出るものとする。</u></p>

		3 給与の算定に当たっては、取得期間は無給とする。
同上	第 17 条 (法令との関係) (新設)	第 17 条 (法令との関係) 介護休業などに関する事項でこの規程に定めのないものについては、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の定めるところによる。