

職員育児・介護休業規程

第1章 総 則

(目 的)

第1条 この規程は、社会福祉法人らぼおるの樹職員就業規則（以下、「就業規則」という。）第53条及び第54条の規定に基づき、職員の育児休業及び介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児及び家族の介護を行う職員の時間外勤務・深夜業の制限並びに勤務時間の短縮等の措置に関し必要な事項を定めるものとする。

第2章 育 児 休 業

(育児休業対象者)

第2条 生後1年未満の子（実子又は養子。以下同じ。）と同居し、養育する職員であって、休業後も引き続き勤務する意思のある者は、育児のための休業（以下、「育児休業」という。）をすることができる。ただし、日々雇用者、期間雇用者及び労使協定で適用除外とされた以下に掲げる者を除く。

- (1) 継続雇用1年未満の者
- (2) 休業申出の日から1年以内（第7条及び第7条2の申し出にあたっては、6ヵ月以内）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

2. 前項の規定にかかわらず、育児休業の申出時点において、子が1歳6か月（第7条又は第7条2の申し出にあたっては2歳）に達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者は、育児休業をすることができる。

(育児休業の申出の手続)

第3条 育児休業を希望する職員は、原則として休業を開始しようとする日（以下、「育児休業開始予定日」という。）の1ヵ月前（第7条に基づく1歳を超える休業、ならびに第7条2に基づく1歳6ヵ月を超える休業の場合は2週間前）までに、所定の申出書を法人に提出することにより申し出なければならない。

2. 法人は、申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
3. 申出書が提出されたときは、法人は当該申出書を提出した者（以下、「育児休業申出者」という。）に対し、所定の休業取扱通知書を交付する。
4. 申出の日以後に申出に係る子が出生したときは、育児休業申出者は、出生後2週間以内に必要事項を法人に届け出なければならない。

(育児休業期間)

第4条 育児休業期間は、原則として子の1歳の誕生日の前日（第7条及び第7条2に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）を限度として申出書に記載された期間とする。

2. 前項の規定にかかわらず、法人は、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、育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

3. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業期間は当初の終了予定日前であっても、終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - (2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等
子が1歳に達した日（第4条の2に基づく休業の場合を除く。第7条に基づく休業の場合は子が1歳6ヵ月に達した日。第7条2に基づく休業の場合は子が2歳に達した日。）
 - (3) 育児休業申出者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合
産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日
 - (4) 第4条の2に基づく休業において、育児休業期間（育児休業に係る子を出産した女性職員については、産後休業期間と育児休業期間との合計）が1年に達した場合
当該1年に達した日
4. 前項第1号の事由が生じた場合には、育児休業申出者は、当該事由の発生後速やかに法人にその旨を届け出なければならない。
5. 第1項に定める育児休業期間は連続した期間とし、分割した請求は認めない。

（両親ともに育児休業する場合の特例）

第4条の2 その配偶者が子の1歳の誕生日前に育児休業を取得している職員が、子の1歳の誕生日以前に育児休業を開始した場合（当該職員が、当該配偶者より先に育児休業を開始した場合を除く。）の育児休業期間の限度は、子が1歳2ヵ月に達するまでとする。ただし、当該職員又は配偶者のいずれも1年間（育児休業に係る子を出産した女性職員については、産後休業期間を含む。）を超えて育児休業をすることはできない。

（育児休業の回数）

第5条 同一の子についての育児休業の回数は、次のいずれかに該当する場合を除き、原則として1回とし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。

- (1) 第2条に基づく休業をした者が第7条又は第7条2に基づく休業の申出をしようとする場合
- (2) 第7条に基づく休業をした者が第7条2に基づく休業の申出をしようとする場合
- (3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

（育児休業の回数の特例）

第5条の2 育児休業に係る子を出産した女性職員以外の職員が、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い日の翌日から起算して8週間を経過する日の翌日までに開始し、かつ、終了している育児休業については、1回の申出に数えないものとする。

（育児休業期間の変更）

第6条 育児休業開始予定日は、次の各号に掲げる事由が生じた場合に限り、育児休業開始予定日の1週間前までに、所定の申出書を法人に提出することにより、1回に限り、繰り上げることができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したとき
 - (2) 配偶者が死亡したとき
 - (3) 配偶者が負傷、疾病等により子を養育することが困難になったとき
 - (4) 配偶者が子と同居しないこととなったとき
 - (5) 子が負傷、疾病等により2週間以上の期間にわたり世話が必要となったとき
 - (6) 保育所に入所を希望しているが、入所できないとき
2. 育児休業終了予定日は、育児休業終了予定日の1ヵ月前（第7条及び第7条2に基づく休業の場合は、2週間前）までに、所定の申出書を法人に提出することにより、1回に限り、1歳の誕生日の前日までを限度として延長することができる。ただし、第7条に基づく1歳を超える休業並びに第7条2に基づく1歳6ヵ月を超える休業の場合には、第2条に基づく休業とは別に、子の1歳の誕生日から1歳6ヵ月に達するまでの期間内で1回、延長することができる。
3. 申出書が提出されたときは、法人は当該申出書を提出した者に対し、所定の休業取扱通知書を交付する。

（育児休業期間の延長の特例）

第7条 育児休業期間中の職員又は配偶者が育児休業期間中の職員は、次の各号に掲げる事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から1歳6ヵ月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、この場合における育児休業開始予定日は、子の1歳の誕生日（第4条の2に基づく休業の場合は、子の1歳の誕生日後の育児休業終了予定日の翌日）に限るものとする。

- (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (2) 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、次のいずれかに該当した場合
 - ア 死亡したとき
 - イ 負傷、疾病等により子を養育することが困難になったとき
 - ウ 子と同居しないこととなったとき
 - エ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定であるとき、又は産後8週間を経過しないとき
2. 本条に基づく1歳を超える休業の申出については、第3条を準用する。ただし、第1項の「1ヵ月前までに」を「2週間前までに」と読み替えるものとする。

（育児休業期間の延長の特例2）

第7条2 職員又は配偶者が第7条に基づく育児休業期間中の職員であって、次の各号に掲げる事情がある場合に限り、子が1歳6ヵ月から2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

- (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (2) 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、次のいずれかに該当した場合
 - ア 死亡したとき
 - イ 負傷、疾病等により子を養育することが困難になったとき
 - ウ 子と同居しないこととなったとき
 - エ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定であるとき、又は産後8週間を経過しないとき
2. 本条に基づく1歳6ヵ月を超える休業の申出については、第3条を準用する。ただし、第1項の「1ヵ月前までに」を「2週間前までに」と読み替えるものとする。

とする。

(育児休業の申出の撤回)

- 第8条 育児休業の申出は、育児休業開始予定日の前日までに限り、所定の撤回届を法人に提出することにより、撤回することができる。
2. 撤回届が提出されたときは、法人は当該撤回届を提出した者に対し、所定の休業取扱通知書を交付する。
 3. 育児休業の申出を撤回した者は、次の各号に掲げる特別の事情が生じた場合を除き、同一の子について再度の育児休業の申出をすることができない。ただし、第3条に基づく育児休業の申出を撤回した者であっても、前条に基づく育児休業の申出をすることができるものとする。
 - (1) 配偶者が死亡したとき
 - (2) 配偶者が負傷、疾病等により子を養育することが困難になったとき
 - (3) 配偶者が子と同居しないこととなったとき
 - (4) 子が負傷、疾病等により2週間以上の期間にわたり世話が必要となったとき
 - (5) 保育所に入所を希望しているが、入所できないとき
 - (6) 第2条に基づく休業の申出を撤回した者であって、第7条又は第7条2に基づく休業の申出をするとき、又は第7条2に基づく休業の申出を撤回した者であって、第7条2に基づく休業の申出をするとき
 4. 次の各号に掲げるいずれかの事由に該当した場合は、育児休業の申出はなかったものとみなす。この場合において、育児休業申出者は、原則として当該事由が発生した日に、法人にその旨を届け出なければならない。
 - (1) 育児休業開始予定日の前日までに子の死亡等により育児休業申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなったとき
 - (2) 第4条の2に基づく休業の場合において、先に育児休業を取得する予定であった配偶者が育児休業をしなかった場合であって、職員の育児休業終了予定日が、子の1歳の誕生日以後であるとき

(育児休業期間中の賃金)

- 第9条 育児休業期間中については、定期賃金は支給しない。
2. 賞与支給対象期間にかかる育児休業期間は、賞与の支給対象期間としない。
 3. 育児休業期間中の昇給は行わない。

(育児休業期間中の社会保険)

- 第10条 社会保険の被保険者資格は、育児休業期間中も継続する。
2. 育児休業期間中の社会保険料は、本人負担分及び法人負担分共、法の定めるところにより免除される。

(育児休業終了後の復職)

- 第11条 育児休業が終了し復職する場合の取り扱いは、次のとおりとする。
- (1) 復職後の職場及び職務は、原則として育児休業直前の職場及び職務とする。ただし、やむを得ない特別の事情がある場合はこの限りでない。
 - (2) 復職後は、その必要により、教育訓練を行う。
2. 復職日は、原則として育児休業終了日の翌日とする。ただし、特別の事情がある場合は、法人と本人が話し合いの上、決定した日とする。

(年次有給休暇)

- 第12条 年次有給休暇の取り扱いについて、育児休業期間は出勤したものとみなす。

(子の看護休暇)

第13条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（日々雇用者を除く。）は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種若しくは健康診断を受けさせるために、4月11日から翌年4月10日までの1年度につき5日間（子が2人以上の場合は10日間）を限度として、子の看護休暇を取得することができる。ただし、労使協定で適用除外とされた以下に掲げる者を除く。

- (1) 継続雇用6ヵ月未満の者
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
2. 子の看護休暇は、時間単位で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。
 3. 子の看護休暇を取得しようとする者は、原則として前就業日の終業時刻までに上司に申し出なければならない。
 4. 法人は、前項の申出を受けるに当たり、必要な各種証明書の提出を求めることがある。
 5. 子の看護休暇を取得した期間については無給とする。
 6. その年度に取得しなかった子の看護休暇は消滅する。

(育児短時間勤務)

第14条 生後3年未満の子と同居し、養育する職員が、申し出ることにより、育児短時間勤務の適用を受けることができる。ただし、日々雇用者並びに1日の所定労働時間が6時間以下である職員（変形労働時間制を適用する職員については、すべての所定労働日の1日の所定労働時間が6時間以下である職員）及び労使協定により適用を除外された第2条第1項第1号又は第3号に該当する者を除く。

2. 前項の育児短時間勤務とは、1日の所定労働時間を6時間にする制度をいう。
3. 本制度の手続等については育児休業に関する手続きを準用する。
4. 本制度の適用による不就業時間は、無給とする。

(育児のための所定外労働の免除)

第14条の2 生後3年未満の子と同居し、養育する職員が、当該子を養育するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定外勤務をさせないものとする。ただし、日々雇用者及び労使協定により適用を除外された第2条第1項第1号又は第3号に該当する者を除く。

2. 申出をしようとする職員は、1回につき1ヵ月以上1年以内の期間（以下、「所定外労働免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下、「所定外労働免除開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として所定外労働免除開始予定日の1ヵ月前までに、所定の申出書を上司に提出するものとする。この場合において、所定外労働免除期間は、第15条に規定する時間外勤務制限期間と重複してはならない。
3. 法人は、前項の申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
4. 申出の日以後に申出に係る子が出生したときは、当該申出書を提出した者（以下、「所定外労働免除申出者」という。）は、出生後2週間以内に必要事項を法人に届け出なければならない。
5. 所定外労働免除開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により所定外労働免除申出者が子を養育しないこととなった場合には、申出はなかったものとみなす。この場合において、所定外労働免除申出者は、原則として当該事由が発生した日に、上司にその旨を届け出なければならない。

6. 第4条第3項第1号から第3号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、所定外労働免除期間は終了するものとし、当該所定外労働免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。この場合において、第4条第3項第2号の「子が1歳に達した」を「子が3歳に達した」と読み替えるものとし、括弧書きは削除するものとする。
7. 前項の事由が生じた場合には、所定外労働免除申出者は、原則として当該事由の発生後速やかに、上司にその旨を届け出なければならない。

(育児のための時間外勤務の制限)

第15条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合には、就業規則第25条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヵ月について24時間、1年について150時間を超えて法定時間外勤務をさせることはない。ただし、次に掲げる者を除く。

- (1) 日々雇用者
 - (2) 継続雇用1年未満の者
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
2. 時間外勤務の制限を請求しようとする職員は、1回につき1ヵ月以上1年以内の期間（以下、「時間外勤務制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下、「時間外勤務制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日（以下、「時間外勤務制限終了予定日」という。）を明らかにして、時間外勤務制限開始予定日の1ヵ月前までに、所定の申出書を上司に提出しなければならない。
 3. 法人は、前項の請求を受けるに当たり、必要な各種証明書の提出を求めることがある。
 4. 時間外勤務制限開始予定日の前日までに、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育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、当該事由が生じた旨を速やかに上司に申し出なければならない。
 5. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、時間外勤務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) 子の死亡等制限に係る子を養育しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - (3) 請求者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
 6. 第5項第1号の事由が生じた場合には、請求者は、当該事由が生じた旨を速やかに上司に申し出なければならない。

(育児のための深夜業の制限)

第16条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、深夜に勤務させることはない。ただし、次に掲げる者を除く。

- (1) 日々雇用者
- (2) 継続雇用1年未満の者
- (3) 請求に係る子の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（1ヵ月の深夜の就業日数が3日以下の者を含む。）であること
 - イ 心身の状況が請求に係る子の保育を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
2. 深夜業の制限を請求しようとする職員は、1回につき1ヵ月以上6ヵ月以内の期間（以下、「深夜業制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下、「深夜業制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日（以下、「深夜業制限終了予定日」という。）を明らかにして、深夜業制限開始予定日の1ヵ月前までに、所定の申出書を上司に提出しなければならない。
3. 法人は、前項の請求を受けるに当たり、必要な各種証明書の提出を求めることがある。
4. 深夜業制限開始予定日の前日までに、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育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、当該事由が生じた旨を速やかに上司に申し出なければならない。
5. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、深夜業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) 子の死亡等制限に係る子を養育しないこととなった場合
当該事由が発生した日
- (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
- (3) 請求者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
6. 第5項第1号の事由が生じた場合には、請求者は、当該事由が生じた旨を速やかに上司に申し出なければならない。

（第2章の規定の適用除外）

第16条の2 就業規則第3条に定める管理監督者には、第14条から第15条までの規定は適用しない。

第3章 介 護 休 業

（介護休業対象者）

第17条 要介護状態にある家族を介護する職員であって、休業後も引き続き勤務する意思のある者は、介護のための休業（以下、「介護休業」という。）をすることができる。ただし、日々雇用者、期間雇用者及び労使協定で適用除外とされた以下に掲げる者を除く。

- (1) 継続雇用1年未満の者
- (2) 休業申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
2. 前項に定める要介護状態にある家族（以下、「対象家族」という。）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にある次の者をいう。
- (1) 配偶者
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母

(5) 祖父母、兄弟姉妹、孫

3. 第1項の規定にかかわらず、介護休業の申出時点において、介護休業を開始しようとする日から93日経過後から6か月を経過する日までに雇用契約が終了し、更新されないことが明らかでない者は、介護休業をすることができる。

(介護休業の申出の手続)

- 第18条 介護休業を希望する職員は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、所定の申出書を法人に提出することにより申し出なければならない。
2. 法人は、申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
 3. 申出書が提出されたときは、法人は当該申出書を提出した者（以下、「介護休業申出者」という。）に対し、所定の休業取扱通知書を交付する。

(介護休業の期間)

- 第19条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、通算して93日を限度として申出書に記載された期間とする。
2. 前項の規定にかかわらず、法人は、育児・介護休業法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。
 3. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業期間は当初の終了予定日前であっても終了するものとし、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
 - (2) 介護休業申出者について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業期間が始まった場合
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. 前項第1号の事由が生じた場合には、介護休業申出者は、当該事由の発生後速やかに法人にその旨を届け出なければならない。

(介護休業の回数)

- 第20条 介護休業の回数は、原則として対象家族1人につき3回に限るものとする。

(介護休業期間の延長)

- 第21条 介護休業期間は、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週間前までに所定の申出書を法人に提出することにより、1回に限り、延長することができる。ただし、当初申出の介護休業期間と通算して93日以内の間に限る。
2. 申出書が提出されたときは、法人は当該申出書を提出した者に対し、所定の休業取扱通知書を交付する。

(介護休業の申出の撤回及び再度の申出)

- 第22条 介護休業を申し出た職員は、介護休業開始予定日の前日までに限り、所定の撤回届を法人に提出することにより、撤回することができる。この場合において、同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、会社がこれを適当と認めた場合には、申し出ることができるものとする。
2. 撤回届が提出されたときは、法人は当該撤回届を提出した者に対し、所定の休業取扱通知書を交付する。
 3. 介護休業開始予定日の前日までに対象家族が死亡した場合その他特別の事

情を生じた場合は、介護休業の申出はなかったものとみなす。この場合において、介護休業申出者は、原則として当該事由が発生した日に、法人にその旨を届け出なければならない。

(介護休業期間中の賃金)

第 23 条 第 9 条の規定は、介護休業について準用する。

(介護休業期間中の社会保険)

第 24 条 社会保険の被保険者資格は、介護休業期間中も継続する。

2. 介護休業期間中の社会保険料本人負担分は、法人が立て替え納付するものとし、職員は、法人の発行する請求書に記載された振込先に、法人の指定する期日までに振り込まなければならない。

(育児休業の規定の準用)

第 25 条 第 11 条及び第 12 条の規定は、介護休業について準用する。

(介護休暇)

第 25 条の 2 対象家族を介護する職員（日々雇用者を除く。）は、対象家族を介護し、又は対象家族の通院等の付き添い、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をするために、4 月 1 1 日から翌年 4 月 10 日までの 1 年度につき 5 日間（対象家族が 2 人以上の場合は 10 日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。ただし、労使協定で適用除外とされた以下に掲げる者を除く。

- (1) 継続雇用 6 ヶ月未満の者
- (2) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者
2. 介護休暇は、時間単位で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。
3. 介護休暇を取得しようとする者は、原則として前就業日の終業時刻までに上司に申し出なければならない。
4. 法人は、前項の申出を受けるに当たり、必要な各種証明書の提出を求めることがある。
5. 介護休暇を取得した期間については無給とする。
6. その年度に取得しなかった介護休暇は消滅する。

(介護短時間勤務)

第 26 条 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 1 人当たり利用開始の日から 3 年の間で 2 回までの範囲内で、介護短時間勤務の適用を受けることができる。

ただし、日々雇用者及び労使協定により適用を除外された第 17 条第 1 項第 1 号又は第 3 号に該当する者を除く。

2. 本条の介護短時間勤務とは、1 日の所定労働時間を 6 時間にする制度をいう。
3. 本制度の手続き等については介護休業に関する手続きを準用する。
4. 本制度の適用による不就業時間は、無給とする。

(介護のための所定外労働の免除)

第 27 条 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し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定外勤務をさせないものとする。ただし、日々雇用者及び労使協定により適用を除外された第 2 条第 1 項第 1 号又は第 3 号に該当する者を除く。

2. 申出をしようとする職員は、1回につき1ヵ月以上1年以内の期間（以下、「所定外労働免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下、「所定外労働免除開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として所定外労働免除開始予定日の1ヵ月前までに、所定の申出書を上司に提出するものとする。この場合において、所定外労働免除期間は、第15条に規定する時間外勤務制限期間と重複してはならない。
3. 法人は、前項の申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
4. 所定外労働免除開始予定日の前日までに、請求にかか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、申出はなかったものとみなす。この場合において、所定外労働免除申出者は、原則として当該事由が発生した日に、上司にその旨を届け出なければならない。
5. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、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各号に掲げる日とする。
 - (1) 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
当該事由が発生した日
 - (2) 請求者について、介護休業が始まった場合
介護休業の開始日の前日
6. 前項の事由が生じた場合には、所定外労働免除申出者は、原則として当該事由の発生後速やかに、上司にその旨を届け出なければならない。

(介護のための深夜業の制限)

第28条 対象家族を介護する職員が、当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、深夜に勤務させることはない。ただし、次に掲げる者を除く。

- (1) 日々雇用者
 - (2) 継続雇用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（1ヵ月の深夜の就業日数が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
 - ウ 6週間（多胎妊娠の場合は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
2. 深夜業の制限を請求しようとする職員は、深夜業制限期間について、深夜業制限開始予定日及び深夜業終了予定日を明らかにして、深夜業制限開始予定日の1ヵ月前までに、所定の申出書を上司に提出しなければならない。
 3. 深夜業制限開始予定日の前日までに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、当該事由が生じた旨を速やかに上司に申し出なければならない。
 4. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、深夜業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) 家族の死亡等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、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

(附 則)

1. この規程は、平成 22 年 1 月 1 日から施行する。
2. 平成 22 年 1 月 1 日に在籍している職員については、第 2 条に定める育児休業対象者又は第 17 条に定める介護休業対象者であるかの判断にあたって、特定非営利活動法人らぼおるに在籍した期間を勤続年数に通算するものとする。
3. この規程は、平成 22 年 6 月 30 日から一部改正を実施する。
4. この規程は、平成 30 年 1 月 1 日から一部改正を実施する。
5. この規程は、令和 2 年 10 月 27 日から一部改正を実施する。
6. この規程は、令和 3 年 6 月 3 日から一部改正を実施する。
7. この規程は、令和 4 年 4 月 1 日から一部改正を実施する。
8. この規程を改廃する場合は、職員の過半数代表者の意見を聴いて行う。

常時介護を必要とする状態に関する判断基準

「常時介護を必要とする状態」とは、次のいずれかに該当するものとする。

- 1 日常生活動作事項（第1表の事項欄の歩行、排泄、食事、入浴及び着脱衣の5項目をいう。）のうち、全部介助が1項目以上及び一部介助が2項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること。
- 2 問題行動（第2表の行動欄の攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為及び失禁の7項目をいう。）のうちいずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

第1表（日常生活動作）

事項 \ 態様	1 自分で可	2 一部介助	3 全部介助
イ 歩 行	* 杖等を使用し、かつ、時間がかかっても自分で歩ける。	* 付き添いが手や肩を貸せば歩ける。	* 歩行不可能
ロ 排 泄	* 自分で昼夜とも便所のできる。 * 自分で昼は便所、夜は簡易便器を使ってできる。	* 介助があれば簡易便器のできる。 * 夜間はおむつを使用している。	* 常時おむつを使用している。
ハ 食 事	* スプーン等を使用すれば自分で食事ができる。	* スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる。	* 臥床のままで食べさせなければ食事ができない。
ニ 入 浴	* 自分で入浴でき、洗える。	* 自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する。 * 浴槽の出入りに介助を要する。	* 自分でできないのですべて介助しなければならない。 * 特殊浴槽を使っている。 * 清拭を行っている。
ホ 着脱衣	* 自分で着脱ができる。	* 手を貸せば、着脱できる。	* 自分でできないので全て介助しなければならない。

第2表（問題行動）

程度 行動	重度	中度	軽度
イ 攻撃的行為	人に暴力をふるう	乱暴なふるまいを行う	攻撃的な言動を吐く
ロ 自傷行為	自殺を図る	自分の体に傷をつける	自分の衣服を裂く、破く
ハ 火の扱い	火を常にもてあそぶ	火の不始末が時々ある	火の不始末をすることがある
ニ 徘徊	屋外をあてもなく歩きまわる	家中をあてもなく歩きまわる	ときどき部屋内でうろうろする
ホ 不穏興奮	いつも興奮している	しばしば興奮し騒ぎたてる	ときには興奮し騒ぎたてる
ヘ 不潔行為	糞尿をもてあそぶ	場所をかまわず放尿、排便をする	衣服等を汚す
ト 失禁	常に失禁する	時々失禁する	誘導すれば自分でトイレに行く