

# 介護休業及び介護短時間勤務に関する規程

株式会社アクシステクノロジーズ

第1条 この規程は、就業規則第20条第2項に基づき、従業員の介護休業及び介護短時間勤務に関する取扱いについて定めるものである。

### (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従業員は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。

- 2 前項の要介護状態にある家族とは、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。

配偶者

父 母

子

配偶者の父母

祖父母、兄弟姉妹又は孫であって従業員が同居し、かつ、扶養している者

上記以外の家族で会社の認めた者

- 3 1にかかわらず、次の従業員は介護休業をすることができない。

日雇従業員及び期間契約従業員

会社と従業員組合との間で締結された介護休業等に関する労使協定（以下「介護休業協定」という。）により介護休業の対象から除外することとされた次の従業員

1) 入社1年未満の従業員

2) 申出の日の翌日から3か月以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

### (介護休業の申出の手続等)

第3条 介護休業をすることを希望する者は、原則として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。)の2週間前までに、介護休業申出書(社内様式3)人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。これより遅れた場合にあっては、会社は、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介護休業開始予定日の指定を行うことができる。

- 2 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき1回とする。

- 3 会社は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。

- 4 介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者(以下「申出者」という。)に対し、介護休業取扱通知書(社内様式4)を交付する。

### (介護休業の申出の撤回等)

第4条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業撤回届(社内様式5)を人事部労務課に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。

- 2 介護休業の申出を撤回した者について、再度の申出は原則として1回とし、特段の事情がある場合について会社がこれを適当と認めた場合には、1回を超えて申し出ることができるものとする。

- 3 介護休業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申出者が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出は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、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

### (介護休業の期間等)

第5条 介護休業の期間は、介護を必要とする者1人につき、原則として、連続する3か月の範囲(介護休業開始予定日から、その翌日から起算して3か月を経過する日までをいう。)内で、介護休業申出書(社内様式3)に記載された期間とする。ただし、同一家族について、第11条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その適用を受けた初日の翌日から起算して3か月を経過する日までを原則とする。

2 従業員は、介護休業期間変更申出書(社内様式6)により、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週間前までに人事部労務課に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。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3か月の範囲を超えないことを原則とする。

3 従業員が介護休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書(社内様式4)により変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに人事部労務課に申し出るものとし、会社がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。

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。

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、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。)

産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

5 4の事由が生じた場合には、従業員は原則として当該事由が生じた日に人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

#### (給与等の取扱い)

第6条 介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

2 賞与については、その算定対象期間に介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。

3 定期昇給は、介護休業の期間中は行わないものとするが、復職後の給与は、介護休業前の給与を下回らないものとする。

4 退職金の算定に当たっては、介護休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

#### (社会保険料の取扱い)

第7条 介護休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月に会社が納付した額を翌月10日までに従業員に請求するものとし、従業員は会社が指定する日までに支払うものとする。

#### (教育訓練)

第8条 会社は1か月以上の介護休業をする従業員で、介護休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。

2 会社は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該従業員が介護休業をしている間、同プログラムを行う。

3 同プログラムの実施に要する費用は会社が負担する。

#### (復職後の取扱い)

第9条 介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

- 2 1にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

#### (年次有給休暇)

第10条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、介護休業をした日は、出勤したものとみなす。

#### (介護短時間勤務)

第11条 家族を介護する従業員は、会社に申し出て、3か月の範囲内を原則として、就業規則第14条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前10時から午後5時まで(うち休憩時間は、12時から1時までの1時間とする。)の6時間とする。

ただし、既に第5条に規定する介護休業をした場合は、介護休業開始予定日の翌日から起算して3か月を経過する日までの期間を原則とする。

- 2 1にかかわらず、次の従業員は介護短時間勤務をすることができない。

日雇従業員

介護休業協定により介護短時間勤務の対象から除外することとされた入社1年未満の従業員

- 3 適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定を準用する。

- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づき時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。

- 5 賞与は、その算定対象期間に1か月以上本制度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25%の減額を行うものとする。

- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、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みなす。

#### (法令との関係)

第12条 介護休業及び介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

#### (付 則)

この規程は、平成19年9月1日から施行する。