

# 介 護 休 業 規 程

株式会社日比谷アメニス

## 第1章 通 則

### (通則)

第1条 本規程は就業規則第42条の3にもとづき、社員の介護休業、介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに介護短時間勤務等に関する取り扱いについて定めるものである。

### (介護休業の意味)

第2条 この規程でいう介護休業（以下「休業」という）とは、負傷、疾病または身体上も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（以下「要介護状態」という）にある家族を介護する社員が、会社との雇用関係を維持したまま一定期間休業して介護に専念し、休業後再び勤務することをいう。

### (介護休業の対象家族)

第3条 要介護状態にある家族を介護する社員は、この規程に定めるところにより介護休業をすることができる。本条に規定する家族（以下「対象家族」という）とは次の者をいう。

- (1) 配偶者
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母
- (6) 兄弟姉妹
- (7) 孫
- (8) 上記以外の家族で会社が認めた者

### (規定の遵守)

第4条 会社および社員は介護休業制度の運用および利用についてはこの規程を遵守するとともに、この規程に定めのない介護休業に関するその他のことがらについては「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（以下「育児、介護休業法」という）」に則り誠実に処理するものとする。

## 第2章 介護休業

### (対象者)

第5条 要介護状態にある家族を介護する社員（日々雇用される者を除く）は、この規程に定める手続きに従って介護休業をすることができる。ただし、有期契約社員にあつては、申し出時点において、介護休業開始予定日から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期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、介護休業をすることができる。

2 前項にかかわらず、労使協定によって除外された次の社員からの介護休業の申出は拒むことができる。

- (1) 入社1年未満の者
- (2) 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

### (休業の申し出)

第6条 介護休業を行おうとする社員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）と介護休業を終了する日（以下「介護休業終了予定日」という）を明らかにし、2週間前までに介護休業申出書に必要事項を記入し、所属長を経由して会社に提出しなければならない。なお、介護休業中の期間契約社員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。

2 申し出は特別な事情がない限り、対象家族1人につき1回とする。ただし、前項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りではない。

3 会社は介護休業申出書を受け取るにあたり、要介護状態にある対象家族に関する医師の診断書など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 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を交付する。

### (介護休業の申し出の撤回等)

第7条 申出者は介護休業開始予定日の前日までは、介護休業撤回届を人事部に提出することにより、介護休業の申し出を撤回することができる。

2 介護休業の申し出を撤回した者について、同一対象家族の同一介護状態に係る撤回後最初の介護休業の申し出がなされ、再度撤回された場合、その後の同一対象

家族の同一介護状態についての申し出については、会社は拒むことが出来る。ただし、特段の事情があり会社がこれを適当と認めた場合については、再度申し出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、申し出にかか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、介護休業の申し出はされなかったものと見なす。この場合において、申し出者は原則として当該事由が発生した日に人事部にその旨を通知しなければならない。
- 4 介護休業撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

#### (介護休業の期間等)

第8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通算93日の範囲内で介護休業申出書に記載された期間とする。なお介護休業の期間は3回を上限として分割できるものとする。

- 2 社員は介護休業期間変更申出書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に申し出ることにより介護休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。ただし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93日を超えないことを原則とする。
- 3 前項にかかわらず、会社は、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。
- 4 社員が介護休業終了予定日の繰上変更を希望する場合は、介護休業期間変更申出書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。
- 5 次の各号に掲げる何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。

##### （1）家族の死亡等介護休業にかか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）

##### （2）産前産後休暇、育児休業、出生時育児休業または新たな介護休業が始まった場合

産前産後休暇、育児休業、出生時育児休業または新たな介護休業の開始日の前日

- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、社員は原則として当該事由が生じた日に人事部にその旨を通知しなければならない。

(介護休業期間中の労働条件)

第9条 介護休業期間中の労働条件は次の通りとする。

- (1) 給与、通勤費：介護休業期間中の給与、通勤費は支給しない
- (2) 賞与：賞与の算定対象期間中に介護休業の期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りした額を支給する
- (3) 年次有給休暇の行使：介護休業期間中は年次有給休暇の行使はできない
- (4) 慶弔休暇、特別休暇の行使：介護休業期間中は慶弔休暇、特別休暇の行使はできない
- (5) 社会保険料：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指定口座に振り込むこととする
- (6) 住民税：特別徴収を普通徴収に切り替え、会社は源泉徴収をしない
- (7) 健康保険組合の諸給付および施設利用：通常通り利用できる
- (8) 貸付金：介護休業期間中は新たな貸付は行わない
- (9) 教育訓練：介護休業期間中の社員の教育訓練は、会社が必要と認めた場合のみ実施する

(介護休業後の労働条件)

第10条 介護休業が終了した社員は、その期間が終了した翌日から勤務する。

2 介護休業を取得した社員の介護休業後の労働条件については次の通りとする。

- (1) 給与：定期昇給は介護休業期間中は行わない。ただし介護休業期間中に賃金改定等が実施されたときは復職後調整する。
- (2) 年次有給休暇：介護休業が終了した年度の年次有給休暇は、休業開始日に保有していた日数から、介護休業期間中に時効により消滅した日数を控除した日数および、介護休業期間中に新たに発生した日数がある場合はその日数を加えた日数の年次有給休暇を行使することができるものとする
- (3) 配置：復職後の配置は原則として現職相当とするが、業務の都合または本人の事情により変更する場合がある
- (4) 退職金：介護休業期間は退職金の算定基礎とする勤続年数に含めない
- (5) 永年勤続表彰：介護休業期間は永年勤続表彰の基礎とする勤続年数に含めない

(6) 復職時訓練：会社が必要と判断した場合のみ行う

(年次有給休暇)

第11条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定にあたっては、介護休業をした日は出勤したものとみなす。

(その他の事項)

第12条 休業期間中に会社が社員に立て替えた金員等については、社員は休業が終了したのち早急に会社に弁済しなければならない。また休業期間中に退職する場合は会社は退職日までに全額の弁済を求めることができる。

### 第3章 勤務時間の短縮、制限

(勤務時間の短縮等)

第13条 要介護状態にある家族を介護する社員であって、介護休業を取得しない者が申し出た場合には、勤務時間の短縮の開始から3年の間で2回までの範囲内で、所定労働時間の短縮を1日2時間以内に限り行うことができる。なお短縮勤務における給与は、給与規程にもとづき時間給換算した額を基礎として実労働時間分の給与を支給し、賞与も同様に給与規程にもとづき減額する。また、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。

2 社員が第1項の申し出をしようとするときは、その開始日の10日前までに勤務時間の短縮等の措置申出書に必要事項を記入して所属長を経由して会社に提出しなければならない。

(介護のための所定外労働の免除)

第14条 要介護状態にある家族を介護する社員（日々雇用される者を除く）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、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する社員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。

(1) 入社1年未満の者

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条

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か月前までに、介護のための所定外労働制限の申出書を部門長を経由して会社に提出するものとする。

- 4 会社は、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。
- 5 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申出者が家族を介護しないこととなった場合には、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、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) 申出者について、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
- 7 前項1号の事由が生じた場合には、申出者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。

#### (介護のための時間外労働の制限)

第15条 要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則第18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させることはない。

- 2 1にかかわらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当する社員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
  - (1) 日々雇用される者
  - (2) 入社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 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「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か月前までに、介護のための時間外労働制限の申出書を部門長を経由して会社に提出するものとする。

- 4 会社は、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。
- 5 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申出者が家族を介護しないこととなった場合には、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、会社は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) 申出者について、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
- 7 6 (1) の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、会社はその旨を通知しなければならない。

## 第4章 深夜業の制限

(介護のための深夜業の制限)

- 第16条 要介護状態にある家族を介護する社員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則第18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、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）に労働させることはない。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する社員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。
    - (1) 日々雇用される者
    - (2) 入社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
      - (a) 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が3日以下の者を含む。）であること。
      - (b) 心身の状況が申出に係る家族の介護をすることができる者であること。
    - (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 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（以下この条において「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か月前までに、介護のための深夜業制限申出書を部門長を経由して会社に提出するものとする。

- 4 会社は、深夜業制限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。
- 5 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申出者が家族を介護しないこととなった場合には、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、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) 申出者について、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
- 7 6(1)の事由が生じた場合には、申出者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。
- 8 制限期間中の給与については、別途定める給与規定に基づく基本給を時間換算した額を基礎とした実労働時間分の給与を支給する。
- 9 深夜業の制限を受ける社員に対して、会社は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

## 第5章 介護休暇

(介護休暇)

第17条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日々雇用される者を除く）は、当該家族が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社員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 取得しようとする者は、原則として、事前に人事部に申し出るものとする。
- 4 介護休暇により勤務しなかった日、時間 については無給とする。

## 第6章 雑 則

(法令との関係)

第18条 介護休業および介護短時間勤務に関して、この規程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。

(附則)

この規程は平成27年8月1日から施行する。

平成29年 1月 1日一部改定実施

平成30年12月 1日一部改定実施

令和 3年 1月 1日一部改定実施

令和 4年 4月 1日一部改定実施

令和 4年10月 1日一部改定実施