

正社員／契約社員 介護休業規程

株式会社KPMG Ignition Tokyo

第1章 総 則

第1条 (目的)

この規程は、株式会社KPMG Ignition Tokyo（以下「会社」という）において、正社員/契約社員就業規則第47条の規定に基づき、介護休業制度について定めたものである。

2. この規程に定めのない事項については、法令の定めるところによる。

第2章 介護休業

第2条 (対象者)

会社の従業員（日々雇用される者を除く）で要介護状態にある家族を介護する者のうち、介護休業後引き続き、会社に勤務する意思がある者は、この章に定める手続に従って介護休業を取得することができる。要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又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（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がある者を含む）
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫

2. 期間を定めて雇用される者にあつては、申出時点において、以下の要件に該当する者を適用対象とする。

- (1) (削除)
- (2) 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ヶ月までの間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

3. 労使協定により適用を除外された以下の者は適用対象外とする。

- (1) 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
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

第3条 (介護休業期間)

従業員は対象家族1名につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割

して取得することができる。

2. 同じ対象家族については、要介護状態の原因となる疾患が変わった場合であっても、介護休業期間および回数は通算される。

第4条 (休業の申出)

従業員は、介護休業を取得しようとするときは、原則として介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、休業届に必要な事項を記入し、その他の必要最小限度の各種証明書類を添付して、各 Division 長に提出しなければならない。

2. 期間を定めて雇用される従業員が介護休業中に雇用契約を更新するにあたり、引き続き介護休業を希望する場合には、更新された雇用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しなければならない。なお、この再度の申出は前条の3回の回数には含めない。

第5条 (休業開始予定日の指定)

休業届の提出を受けた各 Division 長は、申し出た従業員にすみやかに介護休業取扱通知書を交付し、休業開始予定日等を通知するものとする。休業届により申し出された休業開始予定日が休業届の提出日の翌日から起算して2週間を経過する日より前の日であるときは、各 Division 長は、申し出された休業開始予定日と2週間経過日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができる。

第6条 (休業開始予定日の変更)

介護休業を取得することとなった従業員は、その休業開始予定日の前日までに、予測し難い事由が生じた場合には、一回に限り休業の開始日を予定日よりも前の日に繰り上げ変更することができる。

2. 各 Division 長は再度、休業開始予定日を通知するものとする。

第7条 (休業終了予定日の変更)

休業届を提出した従業員は、その書面に記載した休業終了予定日を変更しようとするときは、その終了予定日の2週間前の日までに各 Division 長に申し出なければならない。

2. 前項の申出は、事由を問わずそれぞれの介護休業について1回に限るものとする。

第8条 (休業申出の撤回)

休業届を提出した従業員は、休業開始予定日の前日までに、事由を問わず介護休業の申出を撤回することができ、その場合の介護休業の申出はされなかったとみなす。

2. 前項の撤回が受理された場合には、従業員はその対象家族についての再度の休業申出は1回に限り行うことができる。ただし、同一対象家族について2回連続して申出を撤回した場合は、その後の介護休業の申出はできないものとする。

第9条 (介護休業申出の消滅)

休業届が提出された後休業開始予定日とされた日の前日までに、次に掲げる事由が生じた場合には、その休業届は、提出されなかったものとみなす。

- (1) 休業申出に係る対象家族が死亡した場合
- (2) 離婚、離縁などによりその対象家族との親族関係が消滅した場合

第10条 (介護休業の終了日)

休業届を提出した従業員が介護休業をすることができる期間は、休業開始予定日とされた日から休業終了予定日とされた日までの間とする。

2. 次に掲げる事由が生じた場合には、介護休業期間は前項の規定にかかわらず、その事由が生じた日に終了する。

- (1) 休業申出に係る対象家族が死亡した場合
- (2) 離婚、離縁などによりその対象家族との親族関係が消滅した場合
- (3) その従業員について産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

第3章 労働条件等

第11条 (介護休業期間中の身分)

介護休業を取得する従業員は、介護休業期間中はその身分は会社に属するが、期間中他の職場で職務に従事することはもとより、会社での職務に従事することはできない。

第12条 (介護休業中における待遇)

介護休業期間中は勤務しない日とし、その期間中の従業員の待遇は、次の各号に定めるところによる。

- (1) 給与 支給しない
- (2) 賞与 介護休業期間は賞与計算上の勤務日数に含めない。
- (3) 通勤費 支給しない

(4) 社会保険料

- ① 会社負担分については、会社が支払うものとする
- ② 本人負担分については、本人が支払うものとする

(5) 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参入しない。

第13条 (介護休業終了後の労働条件等)

介護休業期間が終了した従業員は、その期間が終了した日の翌日から勤務しなければならない。

2. 介護休業を取得した従業員の介護休業後の労働条件については、次の各号に定めるところによる。

(1) 給与

休業開始日の前日における額を支給する。ただし、介護休業期間中に給与改定が行われた場合にはその給与改定後の額を支給する。

(2) 年次有給休暇

従業員が介護休業を取得しなかった場合と同様の扱いとする。

(3) 配属

原則として休業開始日の前日に配置されていた部署に配属する。ただし、介護休業期間中に組織の変更があった場合、その他人事の都合がある場合には、他の部署に配置換えすることがある。

(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算入しない。

第14条 (介護休暇)

正社員/契約社員就業規則第43条第1項第4号の定めによる。

第15条 (ハラスメントの禁止)

すべての従業員は、本規程及びアルバイト介護休業規程で定める制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員またはアルバイトの就業環境を害する言動をしてはならない。

2. 前項の言動をした従業員は、正社員/契約社員就業規則の定めるところにより懲戒処分を行う。

第4章 雑 則

第16条 (改廃)

本規程の改廃は、規程管理規程の定めに従う。ただし、労働基準法の定める手続を経て行うこととする。

附則 本規程は、２０１９月１日より施行する。
 本規程は、２０２０年７月１日より改定する。
 本規程は、２０２１年４月１日より改定する。
 本規程は、２０２２年４月１日より改定する。

２０１９年７月１日制定