

正社員/契約社員 フレキシブル・ワーク 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44条の規定に基づき、出産、育児、介護等を理由とする短時間勤務制度の取扱いについて定めたものである。

第2章 制度内容

第2条 (対象者)

会社の従業員(日々雇用される者を除く)で妊娠中及び産後 1 年を経過しない者、小学校卒業前の子を養育する者、要介護状態にある家族を介護する者、及びその他必要に応じ会社が認めた者は、第4条に定める短時間勤務、第5条に定める所定外労働免除、第6条に定める就業時間の繰り上げ繰り下げ、第7条に定める深夜勤務制限、第8条に定める法定の時間外勤務の制限の措置を利用することができる。ただし、労使協定により適用を除外された以下に該当する者は適用対象外とする。

- (1) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- (2) 入社6カ月未満の者

2. 会社は申し出を受けるにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

第3条 (介護の対象家族)

前条の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
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫

第4条 (短時間勤務)

小学校卒業前の子を養育する従業員は、会社に申し出て1日6時間勤務の適用を受けることができる。または、次の各号のいずれかを選択することができる。

(1) 1週2日を限度として、労働時間の免除

(2) 1日2時間を限度として、労働時間の短縮

2. 育児短時間勤務は、1か月以上1年以内の期間について短縮などを開始しようとする日と終了しようとする日を明らかにして、原則として短縮等を開始使用する日の1か月前までに育児時間勤務申出書を会社に提出しなければならない。

3. 要介護状態にある家族を介護する従業員は、会社に申し出て、対象家族1人につき第1項第1号または第2号の介護短時間勤務の適用を受けることが出来る。この場合、利用開始の日から3年の間に2回までの範囲内で認める。

4. 介護短時間勤務は、短縮等を開始しようとする日の1か月前までに介護短時間勤務申出書を会社に提出しなければならない。

第5条 (所定外労働の免除)

会社は、第2条で定める者が申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き所定の労働時間を超えた勤務をさせない。

2. 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、免除を開始しようとする日と免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として免除を開始しようとする日の1か月前までに介護のための所定外労働制限申出書を会社に提出しなければならない。この場合、法定の時間外勤務の制限期間と重複してはならない。

3. 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとする。この場合、当該免除期間の終了日は次の各号に掲げる日とする。

(1) 介護が不要となった

—当該事由が発生した日

(2) 申出者について産前産後休暇、育児休業又は介護休業がはじまった場合

—当該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、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。

第6条 (就業時間の繰り上げ繰り下げ)

会社は、第2条で定めるものが、申し出た場合には、2時間を限度に就業時間の繰り上げ、又は繰り下げができるものとする。

第7条 (深夜勤務の制限)

会社は、小学校卒業前の子を養育する従業員または要介護状態にある家族を介護する従業員が申し出た場合には、第4条第1項第5号の深夜勤務を行わせることはない。但し、次のいずれかに該当する従業員は深夜勤務制限の申出をすることができない。

(1) 入社6ヵ月未満の従業員

- (2) 試用期間中(1年未満に限る。)の従業員
 - (3) 申出に係わる家族の同居の家族(その者が16歳以上であること)が、次のすべてに該当する従業員
 - ① 深夜において就業していない(1か月について深夜における就労が3日以下の者を含む)こと
 - ② 心身の状況が、請求にかかわる家族の介護をできる者であること
 - ③ 6週間(多胎妊娠のときは14週間)以内に出産予定の者でないこと
 - ④ 産後8週間以内の者でないこと
 - (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - (5) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
2. 申出をしようとする者は、1回につき1か月以上6か月以内の期間について、制限を開始しようとする日と制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を会社に提出しなければならない。

第8条 (法定の時間外勤務の制限)

- 会社は、小学校卒業前の子を養育する従業員または要介護状態にある家族を介護する従業員が申し出た場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月24時間、1年150時間を超えて法定の時間外勤務をさせることはない。
2. 申出をしようとする者は、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日と制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための時間外勤務制限申出書を会社に提出しなければならない。

第3章 労働条件等

第9条 (短時間勤務中における待遇)

短時間勤務中の待遇は、次の各号に定めるところによる。

- (1) 給与 不就労相当分を控除する
- (2) 賞与 不就労相当分を控除する
- (3) 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

第4章 雑 則

第10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年7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。

2019年7月1日制定