

## 介護休業規程

株式会社エムエムインターナショナル

## 第1条（目的）

この規程は、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に基づき、社員の介護休業、介護休暇、介護短時間勤務等並びに柔軟な働き方を実践するための措置等に関する事項を定めたものである。

## 第2条（介護休業の対象者）

要介護状態にある家族を介護する社員であつて、休業後も引き続き勤務する意思のある者はこの規程に定めるところにより介護休業することができる。

但し、期間を定めて雇用されるものについては、休業を申し出た時点で、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる場合（93日経過日から6ヵ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ある者を除く。）に限り、介護休業を取得する事ができる。

## 第3条（要介護状態にあたる家族）

前条第1項に定める要介護状態にある家族とは、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
- （6）前各号以外で会社が認めた者

## 第4条（適用除外）

第2条の規定にかかわらず、次に掲げる社員は介護休業をすることができない。

- （1）日々雇用される者
- （2）期間を定めて雇用される者（第2条ただし書きに該当する者を除く）
- （3）労使協定により適用を除外する次の者
  - ① 雇用された期間が1年未満の者
  - ② 申出の日の翌日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
  - ③ 週の所定労働日数が2日以下の者

## 第5条（介護休業の回数及び期間）

介護休業は、対象家族1人につき3回まで、通算して93日以内とする。

#### 第6条（介護休業の申出）

1. 介護休業を取得しようとする場合は、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、「介護休業申出書」を会社に提出しなければならない。
2. 前項の介護休業申出書には、所定の証明書を添付するものとする。

#### 第7条（申出の撤回）

1. 介護休業の申し出を撤回しようとする場合は、介護休業開始予定日の前日までに、「介護休業申出撤回届」を会社に提出するものとする。
2. 介護休業開始予定日までに、当該家族の死亡等により介護をしないこととなったときは、介護休業の申出はなかったものとする。

#### 第8条（介護休業開始日の指定）

申し出の日から休業開始予定日までの間が2週間に満たない場合は、申し出のあった休業開始予定日と申し出日の翌日から2週間が経過する日までの間で会社が休業開始日を指定することができる。

#### 第9条（介護休業期間の変更）

1. 介護休業中の者が休業終了予定日の繰下げ変更を希望する場合は、休業終了予定日の2週間前までに「介護休業期間変更届出書」を提出することによって、1回に限り休業終了予定日を変更することができる。
2. 終了予定日の繰り上げについては、会社が認めた場合に限り変更することができる。

#### 第10条（介護休業の終了）

1. 次の各号のいずれかに該当した場合には、介護休業は終了するものとする。
  - （1）介護休業にかかわる家族を介護しないこととなった場合
  - （2）産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業又は新たな介護休業が始まった場合
2. 介護休業の終了日は、次のとおりとする。
  - （1）前項第1号の場合は、当該事由が発生した日
  - （2）前項第2号の場合は、当該休業期間の開始日の前日

#### 第11号（休業申出事由の消滅）

介護休業申し出の後、休業開始予定日の前日までに当該要介護者を介護する必要がなくなった場合は、社員は遅滞なく消滅事由を記載した「介護休業事由消滅届」を会社に提出しなければならない。

#### 第12条（賃金に関する取扱い）

介護休業中の賃金に関する取扱いは次のとおりとする。

- （1）月例給与は支給しない。但し、月度途中における介護休業の開始及び終了の場合は日割り計算によって支給する。
- （2）賞与の算定期間内に介護休業した場合は、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。
- （3）退職金算定にあたっての勤続年数には、介護休業期間は算入しない。
- （4）介護休業期間は、社員の自己負担となっているものについては、継続して控除する。

#### 第13条（社会保険の取扱い）

1. 介護休業中の従業員の労働保険及び社会保険の被保険者資格は、休業期間中も継続する。
2. 保険料の社員負担免除分は、関係諸法令の定めるところによる。

#### 第14条（介護休業期間の年次有給休暇に関する取扱い）

介護休業期間の年次有給休暇に関する取扱いは、次のとおりとする。

- （1）介護休業期間は、年次有給休暇を付与するための出勤率の計算にあたって、出勤したものとして計算する。
- （2）介護休業期間は、年次有給休暇を付与するための継続勤務年数の計算にあたって、継続勤務したものとして通算する。

#### 第15条（復職後の年次有給休暇）

復職後の年次有給休暇は、介護休業前に保有していた日数から時効によって消滅した日数を控除し、復職時に新たに付与された日数を加算した日数とする。

#### 第16条（復職後の扱い）

復職後は、原則として介護休業前の職務に配置する。但し、業務上の都合等により休業前とは異なる職務に配置することがある。

#### 第17条（介護休暇制度）

1. 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は、年次有給休暇とは別に、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事ができる。尚、年次有給休暇を付与するための継続勤務日数の計算にあたって、継続勤務したものとして通算する。
2. 第1項に拘らず第4条のうち次に定める従業員は休暇を取得することは出来ない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 労使協定により適用を除外する次の者
  - ① 週の所定労働日数が2日以下の者
- 3. 休暇を取得しようとする者は、「介護の為の休暇申出書」を会社に提出しなければならない。尚、緊急を要する場合は、事後遅滞なく前項に定める申出書を提出するものとする。
- 4. 第1項に定める介護休暇を取得した場合、無給とし、出勤しなかったものとして取り扱う。

#### 第18条（所定外労働時間の免除）

- 1. 要介護状態にある家族を介護する従業員が当該を看護または介護する為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、所定の労働時間を超えて労働させる事が出来ない。
- 2. 第1項に拘らず第4条のうち次に定める従業員は休暇を取得することは出来ない。
  - (1) 日々雇用される者
  - (2) 労使協定により適用を除外する次の者
    - ① 週の所定労働日数が2日以下の者
    - ② 雇用された期間が1年未満の者
- 3. 申し出をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間について、免除を開始しようとする日および、免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、1ヵ月前までに、所定の書類を提出するものとする。
- 4. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には制限期間は終了するものとする。
  - (1) 免除にかかわる家族を介護しないこととなった場合
  - (2) 産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は新たな介護休業が始まった場合

#### 第19条（時間外労働の制限）

- 1. 要介護状態にある対象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は、就業規則第26条の規程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ヵ月について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. 第1項に拘らず第4条の内、次に定める社員は時間外労働の制限を申し出ることができない。
  - (1) 日々雇用される者
  - (2) 週の所定労働日数が2日以下の者

- (3) 雇用された期間が1年未満の者
3. 申し出ようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間について制限を開始しようとする日、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ヵ月前までに、「介護のための時間外労働制限申出書」を提出するものとする。
4. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には制限期間は終了するものとする。
- (1) 制限にかかわる家族を介護しないこととなった場合。
- (2) 産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は新たな介護休業が始まった場合

## 第20条（深夜業の制限）

1. 要介護状態にある対象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は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。）に労働させてはならない。
2. 第1項に拘らず第4条の内、次に定める社員は時間外労働の制限を申し出ることができない。
- (1) 日々雇用される者
- (2) 週の所定労働日数が2日以下の者
- (3) 雇用された期間が1年未満の者
3. 第2項のほか、次のいずれかに該当する社員は、深夜業の制限を申し出ることができない。
- (1) 請求に係わる家族の満16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する社員
- ① 深夜に就業していない者（1ヵ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。
- ② 心身の状況が申し出に係わる対象者を介護することができる者であることと
- ③ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、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
- (2) 所定労働時間の全部が深夜にある社員
4. 申し出をする者は、1回につき、1ヵ月以上6ヵ月以内の期間について制限を開始しようとする日、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ヵ月前までに、「介護のための深夜業制限申出書」を提出するものとする。
5. 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。

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する。

(1) 制限にかかわる家族を介護しないこととなった場合

(2) 産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は新たな介護休業が始まった場合

#### 第21条（勤務時間短縮等の措置）

1. 働きながら要介護状態にある対象家族を介護する社員は、次の各号に定める措置を利用することができる。

(1) 所定労働時間の短縮（1日2時間の範囲）

但し、所定労働時間が1日実働6時間以上であり且つ勤務時間の始業・終業時刻の繰上げ・繰下げにのみ適用する。

(2) 片番シフト勤務の選択（早番のみ又は遅番のみ）

2. 第1項に拘らず第4条の内、次に定める社員は時間外労働の制限を申し出ることができない。

(1) 日々雇用される者

(2) 労使協定により適用を除外する次の者

① 週の所定労働日数が2日以下の者

② 雇用された期間が1年未満の者

3. 申し出をしようとする者は、利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で制限を開始しようとする日、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2週間前までに「介護短時間勤務申出書」を提出するものとする。

#### 第22条（賃金の減額）

前条第1項第1号の適用を受ける場合は、1日1時間の短縮で基本給の10%、1日2時間の短縮で基本給20%を減額する。

#### 第23条（解雇その他の不利益な取り扱いの禁止）

社員が介護休業、介護休暇、時間外労働の制限、深夜業の制限、勤務時間の短縮措置等を申し出たこと、又は取得したことを理由として、会社は解雇その他の不利益な取り扱いをしない。

#### 第24条（介護休業等に関するハラスメントの防止）

社員は介護休業、介護休暇、所定外労働時間の免除、時間外労働の制限、深夜業の制

限、勤務時間の短縮措置等の申し出または利用に関して、当該申し出または利用する社員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

#### 第25条（円滑な取得および職場復帰、制度利用支援）

1 会社は、従業員から本人が対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該従業員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰並びに制度利用を支援するために、以下第1号及び第2号の措置を実施する。また、介護休業及び介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、第3号の措置を実施する。

（1）当該従業員に個別に介護休業に関する制度等介護休業、その他の両立支援制度、介護休業等の申出先、介護休業給付に関すること、介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

（2）当該従業員ごとの要望に基づく措置ができるよう配慮する。なお、措置は業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業を取得する従業員との面談により把握した要望に合わせ決定する。

（3）従業員に対して介護休業及び介護両立支援制度等に係る相談窓口を設ける。

2 会社は、従業員が40歳に達する日の属する年度において、当該従業員に対して、介護休業に関する制度等（介護休業、その他の両立支援制度、介護休業等の申出先、介護休業給付に関すること）について情報提供を実施する。

#### 第26条（法令との関係）

介護休業及び介護短時間勤務に関してこの規程に定めのない事項については、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

本規程の所管は管理部とする。

本規程は、平成15年8月1日施行

平成23年12月16日改訂

平成24年12月16日改訂

令和4年4月1日改訂

令和4年10月1日改訂

令和7年4月1日改訂

令和7年10月1日改訂