

無期受託事業従事社員介護休業規程

株式会社パソナロジコム

2017年1月1日制定
2018年11月16日改定
2020年4月1日改定

(目 的)

第1条 この規程は、株式会社パソナロジコム（以下「会社」という）が雇用する業務限定社員、及びロジスティクスプロ社員（以下「無期受託事業従事社員」という）の介護休業について、具体的な取扱いを定める。

(対象者)

第2条 要介護状態にある家族を介護する無期受託事業従事社員は、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。

2 前項の要介護状態にある家族とは、負傷、疾病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) 上記以外の家族で会社が認めた者

3 第1項にかかわらず、無期受託事業従事社員が次のいずれかに該当する場合は、介護休業をすることができない。

- (1) 入社後、継続して雇用された期間が1年未満の場合
- (2) 休業の申出から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな場合
- (3) 1週間の所定労働日数が、2日以下である場合

(休業申出の手続)

第3条 介護休業を希望する無期受託事業従事社員は、原則として介護休業をしようとする日（以下

「休業開始予定日」という）の2週間前までに、所定の方式により、会社に申出なければならない。

- 2 介護休業の申出が前項に定める時期より遅れた場合、会社は、申出の休業開始予定日から休業申出日の2週間後の間で、休業開始日を指定することができる。
- 3 前項により会社が休業開始日を指定する場合は、休業申出のあった日から3日後までに無期受託事業従事社員に通知する。ただし、休業申出日と休業開始日が2日以内である場合は、休業開始日までに通知する。
- 4 会社は、無期受託事業従事社員から休業の申出があった場合、事実を証明する書類の提出を求めることがある。その場合、無期受託事業従事社員はこれに従わなければならない。
- 5 申出は、特別な事情がない限り、常時介護を必要とする対象家族1人につき、連続

したひとまとまりの期間で、3回までとする。

(休業の期間)

第4条 介護休業は、常時介護を必要とする対象家族1人につき3回まで、通算して1年6ヶ月を限度として、無期受託事業従事社員が申出た期間とする。

(休業期間の繰下げ)

第5条 介護休業を申出た無期受託事業従事社員は、所定の方式により、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週間前までに会社に申出ることにより、介護休業終了日の繰下げ変更をすることができる。
繰下げの場合、通算の介護休業期間は、1年6ヶ月を超えてはならない。

(休業申出の撤回等)

第6条 介護休業を申出た無期受託事業従事社員は、休業開始予定日の前日までに所定の方式で届出ることにより、介護休業申出を撤回することができる。

- 2 休業開始予定日の前に、介護休業申出にかかわる家族の死亡、離婚、婚姻の取消、離縁等による介護対象家族との親族関係の消滅、又は無期受託事業従事社員が負傷、疾病等により介護対象家族を介護できない状態になった場合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、介護休業の申出がなかったものとみなす。
- 3 前項の場合は、会社は事実を証明する書類の提出を求めことができ、無期受託事業従事社員は、これに従わなければならない。
- 4 無期受託事業従事社員の介護休業の申出が、同一対象家族について、2回連続して撤回された場合、会社はそれ以降の介護休業申出を拒むことができる。

(休業の終了)

第7条 介護休業は、次の各号に掲げる場合に終了する。

- (1)介護休業終了予定日の到来
 - (2)介護対象家族の死亡、離婚、婚姻の取消、離縁等による介護対象家族との親族関係の消滅、又は無期受託事業従事社員が負傷、疾病等により介護対象家族を介護できない状態になった場合等介護休業にかかわる家族を介護しなくなった場合
 - (3)介護休業をしている無期受託事業従事社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
- 2 前項(第2号及び第3号に限る)の場合、無期受託事業従事社員は所定の方式により、会社に届出るものとし、その際、会社は事実を証明する書類の提出を求めことができ、無期受託事業従事社員は、これに従わなければならない。

(期間中の賃金等)

第8条 介護休業中の賃金等の取扱いは、次のとおりとする。

(1)賃金は、支給しない。

(2)休業前に給与等から控除していた社会保険料等は、休業期間中、各月に会社が納付した額を無期受託事業従事社員に請求するものとし、無期受託事業従事社員は翌月末までに会社が指定する口座へ振込むものとする。

(年次有給休暇)

第9条 介護休業中の年次有給休暇に関する取扱は、次のとおりとする。

(1)年次有給休暇付与のための出勤率算定にあたっては、休業期間中も出勤したのものとして取扱う。

(2)年次有給休暇における継続勤務年数の算定にあたっては、休業期間も通算する。

(その他の休暇)

第10条 介護休業期間中は、「業務限定社員就業規則」、又は、「ロジスティクスプロ社員就業規則」に定める特別休暇その他の諸休暇を付与しない。

(復職)

第11条 介護休業者の復職後の職場および職務は、「業務限定社員就業規則」第2条第1項乃至第3項、又は、「ロジスティクスプロ社員就業規則」第8条に基づき会社が無期受託事業従事社員に指示し、無期受託事業従事社員はこれに従うものとする。

2 会社は、無期受託事業従事社員が介護休業中およびその復職時において、必要があると認めるときは、適切な情報提供等を行うことがある。

(勤務時間短縮等の措置)

第12条 常時介護を要する対象家族を介護する無期受託事業従事社員から会社に申出がある場合、会社は、介護のための始業、終業時刻の繰上げ、繰下げの措置を講じる。ただし、当該措置の利用回数は、当該措置利用開始から雇用契約が存続している3年の間で2回までとする。

(時間外労働の制限)

第13条 要介護状態にある家族を介護する無期受託事業従事社員が当該家族を介護するために請求した場合には、「業務限定社員就業規則」第20条、又は、「ロジスティクスプロ社員就業規則」第26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。ただし、次の1)又は2)のいずれかに該当する無期受託事業従事社員は時間外労働の制限を請求することができない。

(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

- 2 要介護状態にある家族を介護する無期受託事業従事社員が、当該家族を介護するために請求したときは、その請求があった期間中(雇用契約が請求に関わる期間の途中で終了する場合は、終了までの期間)、所定外労働をさせない。ただし、労使協定により適用除外とされた無期受託事業従事社員を除く。

(深夜業の制限)

第14条 要介護状態にある家族を介護する無期受託事業従事社員が当該家族を介護するために請求した場合には、「業務限定社員就業規則」第20条、又は、「ロジステイクスプロ社員就業規則」第26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。ただし、次に掲げる無期受託事業従事社員は、深夜業の制限を請求することはできない。

(1) 入社1年未満の者

(2) 請求に関わる家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する者

①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日以下である者を含む。)であること。

②心身の状況が請求に関わる子の保育又は家族の介護をすることができる者であること。

③6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定でなく、又は産後8週間以内でないこと。

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(4) 所定労働時間の全部が深夜にある者

(介護休暇)

第15条 要介護状態にある家族を介護する無期受託事業従事社員が、当該家族を介護するための休暇を請求したときは、当該家族1人の場合は4月1日から翌年3月31日までの間に5日を限度として、当該家族が2人以上の場合は同期間中に10日を限度として、当該休暇を付与する(無給)。ただし、労使協定の定めに従い会社に雇用された期間が6か月に満たない者及び週の所定労働日数が2日以下の者は、この限りでない。

又、当該休暇を付与された無期受託事業従事社員が当該休暇を取得する場合は、1日単位又は半日（取得日の所定労働時間の2分の1）単位(労使協定により適用除外とされた無期受託事業従事社員を除く)で取得するものとする。

[附 則]

（所管と改廃）

第16条 この規程は管理部が所管し、改廃は規程を所管する部門が改定案を稟申し、代表取締役社長の決裁を得るものとする。

（施行期日）

第17条 この規程は、2020年4月1日から実施する。

以上