

現行 本則	改訂（案） 本則	摘要
第5章 人事		
第1節 人事		
第510条(育児・介護準備勤務) 会社は育児ならびに家族の介護と仕事との両立を援助することを目的としてエリア社員時給制Sが請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することがある。 その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。	第510条(育児・介護勤務) 会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてエルダーフELLOWが請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することがある。 その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。	表記修正 雇用形態呼称変更 以下同様
(新設)	<u>第511条(短時間勤務)</u> 会社は、個人の生活上の事情と仕事との両立を目的としてエルダーフELLOWが請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することがある。 その取扱いは、別に定める「短時間勤務規程」による。	短時間勤務制度への対応
第2節 休職		
第511条(休職) (中略) 4. 育児のため休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「育児休業規程」により取扱う。 但し「育児休業規程」第8条の特例を申し出た場合を除く。 (以下略)	第512条(休職) (中略) 4. 育児のため休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「育児休業規程」により取扱う。但し「育児休業規程」第6条の出生時育児休業及び第10条の特例を申し出た場合を除く。 (以下略)	条数の繰下げ(短時間勤務制度を導入する会社のみ、以下新520条まで同じ) 引用条数の修正 出生時育児休業を対象から除外
第512条(報告義務) (以下略)	第513条(報告義務) (以下略)	条数の繰り下げ
第513条(休職期間の取扱) (以下略)	第514条(休職期間の取扱) 休職期間は原則として勤続年数に通算せず、賃金は支給しない。但し、特に規定してある場合はそれに従い、第512条第2号、第3号の場合は、勤続年数に通算し、特別の必要がある場合は賃金を支給する。	条数の繰下げ 社員と表記を合わせる
第514条(復職) (以下略)	第515条(復職) 休職事由(第512条第2号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。 ②第512条第1号については、勤務に支障のない旨の医師の診断書に基づき、産業医または会社指定医の承認による出勤許可日をもって就業させる。それ以前は休職期間として通算する。 (以下略)	条数の繰り下げ
第3節 表彰及び懲戒	第3節 表彰及び懲戒	
第515条(表彰・懲戒規程) (以下略)	第516条(表彰・懲戒規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第4節 退職	第4節 退職	
第516条(退職) (以下略)	第517条(退職) (中略) 3. 第512条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき (以下略)	条数の繰り下げ
第517条(定年退職) (以下略)	第518条(定年退職) (以下略)	条数の繰り下げ
第518条(依願退職) (以下略)	第519条(依願退職) (以下略)	条数の繰り下げ
第5節 解雇	第5節 解雇	
第519条(解雇) (以下略)	第520条(解雇) (以下略)	条数の繰り下げ
第6章 労働条件		
第1節 就業時間		
第611条(育児・介護に関する時間外および深夜業の制限) 会社は、小学校就学未満の子を養育する者が当該子を養育するために申請した場合には、時間外勤務および午後10時から午前5時までの間に労働させない。また、その他の家族的責任を有する者の制限については、「時間外・休日勤務に関する規程」による。 ②要介護状態にある家族を介護する者が当該家族を介護するために申請した場合には、1ヵ月について15時間、1年について150時間を超える時間外労働および午後10時から午前5時までの間に労働させない。	第611条(育児・介護に関する時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業の制限) 会社は、育児及び介護の家族的責任を有する者の時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業を制限する。制限の範囲は「時間外・休日勤務に関する規程」による。	表記の修正
第2節 休日・休暇		
第613条(年次有給休暇) 会社は、エリア社員時給制(無期)に対し、次の基準により年次有給休暇を与える。なお、勤続年数の算定は、毎年4月11日をもって基準とする。また、エリア社員時給制(有期)からの勤続年数は、従前の年数を通算する。 (以下略)	第612条(年次有給休暇) 会社は、エルダーフELLOWに対し、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。 なお、勤続年数の算定は、毎年10月11日をもって基準とし、従前のフェロー社員(有期)の勤続年数を通算する。また、毎年10月11日時点で、介護・介護準備勤務規程第7条または短時間勤務規程第8条に定める所定労働日数の低減により勤務時間の短縮を実施している場合は、週契約日数・時間については「週4日かつ週30時間未満契約」を適用する。 (中略) ③第1項の休暇は、前年10月11日～当年10月10日の期間において全労働日の8割以上出勤した者に適用し、8割未満出勤者については、週契約日数・時間と基準日における前年度の有給休暇保有日数に応じて、有給休暇の合計が一定になるまで次の有給休暇を付与する。 (以下略)	基準日を規定、短時間勤務制度への対応 介護勤務または短時間勤務において、週4日の制度を導入している場合に限る(“介護・介護準備勤務規程第7条または”を追記)
第619条(慶弔災害休暇) 会社は、本人の請求により次の通り有給の慶弔災害休暇を暦日で与える。 (中略) 2 配偶者出産休暇 出産当日前後 連続2日以内 3 忌引休暇 (中略) 4 災害休暇 (以下略)	第619条(慶弔災害休暇) 会社は、本人の請求により次の各号の通り有給の慶弔災害休暇を暦日で与える。 (中略) (削除) 2 忌引休暇 (中略) 3 災害休暇 (以下略)	配偶者出産休暇の育児休業の特例(有給5日)への以降
第14章 効力	第14章 効力	
第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、 <b>2021年</b> 4月1日から <b>2022年</b> 3月31日までとする。	第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、 <b>2022年</b> 4月1日から <b>2023年</b> 3月31日までとする。	期間の変更
第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、 <b>2023年</b> 3月31日を超えることはできない。	第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、 <b>2024年</b> 3月31日を超えることはできない。	同上

現行	改訂（案）	摘要
<p>2021年4月1日</p> <p>株式会社 レオテックス 代表取締役社長 木南 直 三越伊勢丹グループ労働組合関連グループ支部 I 執行委員長 磯原 由紀夫</p>	<p>2022年4月1日</p> <p>株式会社 レオテックス 代表取締役社長 木南 直 三越伊勢丹グループ労働組合関連グループ支部 I 執行委員長 磯原 由紀夫</p>	<p>同上</p>
<p>■時間外・休日勤務に関する規程</p>		
<p>第11条(家族的責任を有する者の制限) 勤務時間の短縮を行っていない者で、原則として小学校3年生までの子の育児、または要介護状態の家族(対象範囲は「介護・介護準備勤務規程」に基づく)の介護の為に請求した場合は、次のように制限する。</p> <p>1. 時間外勤務 (1)早出 午前8時より (2)残業 午後10時まで (3)月間時間外 総時間外 15時間まで (4)年間時間外 総時間外 150時間まで</p> <p>②会社は、3歳未満の子を養育する者または勤続1年以上で要介護状態の家族を介護する者が申請した場合には、時間外勤務をさせない。</p>	<p>第11条(家族的責任を有する者の制限) 会社は、次の第1号に該当する場合、または第2号に該当する者が請求した場合には、第2条に定める時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業(午後10時から午前5時まで)をさせない。</p> <p>1. <u>育児勤務規程に定める勤務時間の短縮または介護・介護準備勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っている者。</u></p> <p>2. <u>3歳未満の子の育児をする者または要介護状態の家族の介護をする者。</u> <u>この子の範囲には、法律上の親子関係がある子(養子を含む)、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。</u> <u>また、この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若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。</u></p> <p>(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</p> <p>②会社は、<u>育児勤務規程に定める勤務時間の短縮または介護・介護準備勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っていない者で、小学校3年生までの子を育児する者または要介護状態にある家族を介護する者が請求した場合は、第2条に定める時間外勤務及び休日勤務、並びに深夜業を次の各号の通り制限する。なお、対象となる子の範囲及び要介護状態にある家族は第1項による。</u></p> <p>1. 時間外勤務 (1)早出 午前8時より (2)残業 午後9時まで (3)月間時間外 総時間外 15時間まで (4)年間時間外 総時間外 150時間まで</p> <p>2. 休日勤務 <u>原則としてさせない。</u></p> <p>3. 深夜業(午後10時から午前5時まで) <u>原則としてさせない。</u></p>	<p>旧第12条を包含、法令に基づいて表記の整理・修正</p>
<p>第12条(育児勤務者および介護・介護準備勤務者の制限) 会社は、育児勤務または介護勤務をする者につき、原則として時間外勤務(契約時間外勤務)および法定の休日勤務をさせない。</p>	<p>第12条(短時間勤務者の制限) 会社は、<u>短時間勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っている者に、第2条に定める時間外勤務および休日勤務並びに深夜業(午後10時から午前5時まで)をさせない。</u></p>	<p>短時間勤務制度導入会社のみ 旧第12条は新11条に移行、短時間勤務制度実施者に対する制限を規定</p>
<p>第13条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) 会社は、妊娠中及び出産後1年を経過しない女性が請求した場合には、時間外勤務及び法定の休日勤務をさせない。</p>	<p>第13条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) 会社は、妊娠中及び出産後1年を経過しない女性が請求した場合には、<u>時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業(午後10時から午前5時まで)をさせない</u></p>	<p>法令通りに深夜業を追記</p>
<p>■ストック有給休暇規程</p>		
<p>第4条(使用事由・期間及び手続) ストック有給休暇は次の事由に該当し、本人が申し出て、上長が承認した場合に使用することができる。なお、以下の日数には各個休日は含まない。</p> <p>(1)傷病のために休業する場合は、医師の診断書、証明書など傷病による休業の事実と期間を証明できるもの(但し、休業期間が連続3日(季節性インフルエンザに罹患した場合は安全衛生管理規程第1002条に定める就業禁止期間)以内の場合は、受診者名、医療機関名および日付の記載された領収書(但し、季節性インフルエンザに罹患し、連続3日を超えてストック有給休暇を取得する場合は、季節性インフルエンザに罹患したことを証明できる書面)により代用可とする)を添えて原則として、事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続120日とする。</p> <p>(2)配偶者、父母、子及び配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫の傷病により、本人以外に介護する者がいないため休業する場合は、医師の証明書を添えて原則として事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続120日とする。 (以下略)</p>	<p>第4条(使用事由・期間及び手続) ストック有給休暇は次の各号のいずれかに該当し、本人が申し出て、上長が承認した場合に使用することができる。なお、以下の日数には各個休日は含まない。</p> <p>1. 傷病のために休業する場合は、医師の診断書、証明書など傷病による休業の事実と期間を証明できるもの(但し、休業期間が連続3日(季節性インフルエンザに罹患した場合は安全衛生管理規程第1002条に定める就業禁止期間)以内の場合は受診者名、医療機関名および日付の記載された領収書(但し、季節性インフルエンザに罹患し、連続3日を超えてストック有給休暇を取得する場合は、季節性インフルエンザに罹患したことを証明できる書面)により代用可とする)を添えて原則として事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続120日とする。</p> <p>2. 要介護状態にある家族を介護するために休業する場合は、要介護状態であることの証明書を添えて原則として事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若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。</p> <p>(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</p> <p>1回に使用できる日数の上限は連続120日とする。 (以下略)</p>	<p>介護休業規程に合わせた表記の修正</p>
<p>■賃金規程</p>		
<p>第1章 総則</p>		
<p>第104条(控除) 会社は賃金の支払いに際して次のものを控除する。 (中略)</p> <p>(新設)</p> <p>(22) その他会社と労働組合が協定したもの</p> <p>②給与が控除額に満たない場合、その差額を指定日までに会社に振り込まなければならない。</p>	<p>第104条(控除) 会社は賃金の支払いに際して次のものを控除する。 (中略)</p> <p>2. 法令以外のもの (中略)</p> <p>(22) 賃金過払を調整するための返済金 (23) 本条に定めるもので、欠勤期間中及び休職期間中に控除できず、会社が一旦立て替えて納めたもの (24) その他会社と労働組合が協定したもの</p>	<p>賃金全額払いの原則に対して、控除項目については労使協定で定める必要があるため、現行控除している項目を明記</p>
<p>第3章 諸手当</p>		
<p>第304条(有給休暇賃金) 年次有給休暇を使用した日の賃金は、(週勤務労働時間÷週勤務日数)×基本給で算出した金額とする。</p>	<p>第304条(有給休暇賃金) 年次有給休暇を使用した日の賃金は、(週契約時間÷週契約日数)×基本給で算出した金額とする。</p>	<p>時給制社員の年次有給休暇賃金の計算の運用の見直しに併せた修正(育児・介護・短時間勤務者につ</p>

現行	改訂（案）	摘要
	但し、育児勤務規程に定める育児勤務、介護・介護準備勤務に定める介護勤務、短時間勤務規程に基づく短時間勤務を実施している場合には、申請した勤務の内容に基づいて、（週所定労働時間÷週所定日数）×基本給で算出した金額とする。	いては、短縮後の時間数・日数に基づいて計算する。）
■キャリア形成支援制度規程		
第2章 グループ内継続雇用制度	第2章 グループライフイベント転籍制度	規程名の変更
第201条（概要） グループ内継続雇用制度は、ライフイベントの変化により国内の他の地域へ転居せざるを得ない場合において、その地域のグループ内他企業に雇用する制度とする。	第201条（概要） 本制度は、ライフイベントの変化により国内の他の地域へ転居せざるを得ない場合において、その地域のグループ内他企業に雇用する制度とする。	他の制度と同様の表記に修正
第202条（対象者） 本制度の対象者は、次の各号に該当する者とする。 (1) エリア社員時給制Sとして、会社が新会社雇用日として指定する月の前月末日時点で勤続1年以上となる者。 (2) 新会社雇用時の年齢が60歳未満の者 (3) ライフイベントの変化により、他の地域へ転居せざるを得ない事情がある者。 (4) 会社が定める申請期間に、所定の手続きにより申請し、本制度の適用を認めた者。	第202条(対象者) 本制度の対象者は、次の各号に全てに該当する者とする。 1. エルダーフELLOWとして、会社が新会社雇用日として指定する月の前月末日時点で勤続1年以上となる者。 2. 新会社雇用時の年齢が65歳未満の者。 3. ライフイベントの変化により、他の地域へ転居せざるを得ない事情がある者。 4. 会社が定める申請期間に、所定の手続きにより申請し、本制度の適用を認めた者。	他の制度と同様の表記に修正
第203条（申請事由） 本制度の申請事由は、新会社雇用日前日2年以内に結婚・離婚・配偶者転勤・育児・介護・看護が発生し、次の要件を満たした場合に使用することができる。 (1) 結婚・配偶者転勤は、原則、新会社雇用時点で配偶者と同居することとする。 (2) 介護・看護の親族の対象は2親等までとする。 (3) 育児の対象は、新会社雇用時に小学校6年生までとなる子とする。	第203条(申請事由) 本制度は、新会社雇用日前日より前2年以内に、次のいずれかの事由が発生した場合に申請することができる。 1. 結婚・配偶者転勤 原則新会社雇用時点で配偶者と同居する場合に限る。 2. 介護・看護 但し、対象家族は2親等までに限る。 3. 育児 但し、対象となる子は、新会社雇用時点で小学校6年生までに限る。	他の制度と同様の表記に修正
第3章 グループ内キャリア支援制度	第3章 グループ内キャリア支援制度	
第301条(概要) グループ内キャリア支援制度は、個々人の志向に基づき、グループ内において能力や専門性を最大限発揮できる機会と場を提供することで一人ひとりのキャリアの実現と生産性の向上を図ることを目的とし、本人の希望によりグループ内他企業で雇用する制度とする。	第301条(概要) 本制度は、個々人の志向に基づき、グループ内において能力や専門性を最大限発揮できる機会と場を提供することで一人ひとりのキャリアの実現と生産性の向上を図ることを目的とした、本人の希望によりグループ内他企業で雇用する制度とする。	他の制度と同様の表記に修正
第302条(申請対象者) 本制度の対象者は、次の各号の全てに該当する者とする。 (1) 申請年度の4月1日時点で、全ての雇用形態（但し、アルバイトを除く）を通算して勤続5年以上のステージB及びステージC (2) 申請年度の4月1日時点で、雇用を希望する企業（以下、「新会社」という。）への出向期間が引き続き1年以上であり、かつ通算2年以上である者。但し、出向期間において、研修出向の期間は除く。 (3) 申請時点で引き続き当該企業に出向している者。 (4) 第303条に定める手続きに基づき、新会社及び三越伊勢丹ホールディングスが本制度の適用を認めた者。	第302条(対象者) 本制度の対象者は、次の各号の全てに該当する者とする。 1. 申請年度の4月1日時点で、全ての雇用形態（但し、アルバイトを除く）を通算して勤続5年以上のフェロー社員（無期）。 2. 申請年度の4月1日時点で、雇用を希望する企業（以下、「新会社」という。）への出向期間が引き続き1年以上であり、かつ通算2年以上である者。但し、出向期間において、研修出向の期間は除く。 3. 申請時点で引き続き当該企業に出向している者。 4. 第603条に定める手続きに基づき、新会社及び三越伊勢丹ホールディングスが本制度の適用を認めた者。	他の制度と同様の表記に修正
■育児休業規程		
第1条(目的) 本規程は、エリア社員時給制S労働協約第511条第4号に基づき、育児のために休業する場合の扱いを定める。	第1条(目的) 本規程はエルダーフELLOW労働協約第512条第4号に基づき、育児のために休業する場合（以下、「育児休業」という。）の取扱いを定める。	引用条数の変更 表記の整理
第2条(対象) 育児休業の対象者は、次の事由のすべてを満たす者とする。 1. 勤続満1年以上で、休業期間終了後引き続き勤務する意思のある者。 2. 生後満4歳未満の子（法律上の親子関係がある子、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子）を有し、育児のために休業を必要とする者。	第2条(育児休業の対象者及び期間等) 育児休業の対象者は、次の各号の通りとする。 1. 満4歳未満の子を有し、育児のために休業を希望する者。この子の範囲には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。 2. 第1号に関わらず、申出の日から1年（第8号及び第10号の申出にあつては6か月）以内に雇用契約が終了することが明らかな者及び1週間の所定労働日数が2日以下の者は対象者から除く。 3. 第1号にかかわらず、子が満4歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。 4. 第1号にかかわらず、一子に対する最長期間は3年に達する日の属する月の末日とする。 5. 第1号及び第3号にかかわらず、在籍期間中に取得できる育児休業の上限は4年に達する日の属する月の末日までとする。 6. 前各号（第2号除く）にかかわらず、在籍期間中の本条と育児勤務規程に定める育児勤務の合計の最長期間は10年に達する月の末日までとする。 7. 第5号及び第6号にかかわらず、子が1歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。 8. 第5号及び第6号にかかわらず、配偶者が本人と同じ日からまたは本人より先に育児休業している場合、子が1歳2ヵ月までに達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休暇期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。 9. 第5号及び第6号にかかわらず、次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6ヵ月に達する日の属する月の末日まで期間を延長することができる。なお、育児休業の延長を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。但し、配偶者が本号に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を延長の開始日とすることができる。 (1) 本人または配偶者が原則として子が1歳に達する日に育児休業をしていること (2) 次のいずれかの事情があること イ. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合（但し、あらかじめ1歳に達する日の翌日について保育所等における保育が実施されるように申込みを行っている場合に限る。1歳の誕生日から1歳6ヵ月に達する日までの間に第5号または第6号に定める上限期日が到来する場合も同じとする。） ロ. 配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降常態として育児にあたる予定であつた者が、死亡、負傷、疾病等の事情により常態として子を養育することが困難になつた場合	厚労省のモデル就業規則を参考に表記を修正

現行	改訂（案）	摘要
	<p><u>(3)子が1歳の誕生日以降に本号の休業をしたことがないこと</u></p> <p>10. <u>第5号及び第6号、第9号にかかわらず、産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第1号にかかる休業（但し、子が1歳に達する日までの休業に限る。また配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休暇等にかかる子または介護休業にかかる対象家族が死亡等した従業員は、子が1歳6ヵ月に達する日の属する月の末日まで育児休業することができる。</u></p> <p>11. <u>第5号及び第6号にかかわらず、次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。なお、育児休業の延長を開始しようとする日は、原則として子の1歳6ヵ月に達する日の翌日に限るものとする。但し、配偶者が本号に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を延長の開始日とすることができる。</u></p> <p><u>(1)本人または配偶者が原則として子が1歳6ヵ月に達する日に育児休業をしていること</u></p> <p><u>(2)第9号の(2)のイ.またはロ.の事情により1歳6ヵ月に達する日の属する月の末日まで本人または配偶者が育児休業をしている場合で、次のいずれかの事情があること</u></p> <p><u>イ. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合（但し、あらかじめ1歳6ヵ月に達する日の翌日について保育所等における保育が実施されるように申込みを行っている場合に限る。1歳6ヵ月に達する日の翌日から2歳に達する日までの間に第5号または第6号に定める上限期日が到来する場合も同じとする。）</u></p> <p><u>ロ. 配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6ヵ月以降常態として育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により常態として子を養育することが困難になった場合</u></p> <p><u>(3)子が1歳6ヵ月に達する日の翌日以降に本号の休業をしたことがないこと</u></p> <p>12. <u>第5号及び第6号並びに第11号にかかわらず、産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第9号にかかる休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休暇等にかかる子または介護休業にかかる対象家族が死亡等した従業員は、子が2歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。</u></p> <p><u>②本条に定める育児休業は、前項の範囲内で分割して取得することができる。</u></p> <p><u>③本条に定める育児休業の一子につき3回目以降の最短期間は、原則として1ヵ月とする。但し、子の1歳の誕生日以降に開始する育児休業（但し、第1項第7号から第12号にかかる休業は含めない）の最短期間は回数に関わらず原則として1ヵ月とする。なお、第3条に定める育児休業は回数に含めない。</u></p> <p><u>④第1項第4号から第6号における期間には、第6条に定める出生時育児休業の期間は含まない。</u></p> <p><u>⑤エルダーフェロー労働協約第615条に定める産後休業をしていない場合は、子の出産予定日から育児休業することができる。</u></p>	
<p>第3条(対象の特例)</p> <p>前条第1項第2号にかかわらず、つわり等の為には、特例として育児休業を利用することができる。</p>	<p>第3条(対象の特例)</p> <p>前条第1項第1号にかかわらず、つわり等の為には、特例として育児休業を利用することができる。</p>	<p>引用条文の変更</p>
<p>第4条(休業期間)</p> <p>育児休業期間は、次の通りとし、子が満4歳に達する月の末日までとする。</p> <p>1. 最短期間は、同一の子に対する2回目以降の取得に限り、原則として1ヵ月とする。</p> <p>但し、前条による育児休業は回数に含めない。</p> <p>2. 最長期間は、1子につき3年に達する月の末日とする。</p> <p>3. 在籍期間中の育児休業の最長期間は、14年に達する月の末日とする。</p> <p>4. 前項にかかわらず、配偶者が本人と同じ日からまたは本人より先に育児休業している場合、本人は、子が1歳2ヵ月までに達するまでの間で出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間の合計が1年に達する日の月の末日まで期間を延長することができる。</p> <p>5. 子が満1歳に達する月の末日まで、もしくは子が満1歳に達した後、保育施設に入所を希望しているが入所することができないか、配偶者が傷病等により育児をすることが困難な場合には、子が満1歳6ヵ月に達する月の末日まで期間を延長することができる。</p> <p>また、引き続き保育施設に入所を希望しているが入所することができないか、配偶者が傷病等により育児をすることが困難な場合には、子が1歳6ヵ月到達時点で更に休業が必要な場合に限り、子が1歳6ヵ月に達する日の翌日から子が2歳に達する日までの期間について、育児休業を延長することができる。</p> <p>6. 在籍期間中の育児休業と育児勤務との合計の最長期間は14年に達する月の末日までとする。但し、前号または「育児勤務規程」第3条第3号により、これを超えることがある</p>	<p>(削除)</p>	<p>新第2条に集約</p>
<p>第5条(手続)</p> <p>育児休業を希望する者は、原則として休業する1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。</p> <p>またつわり等の為に休業を希望する者は、医師による妊娠の証明書を添えて申し出る。</p>	<p>第4条(手続)</p> <p>第2条に定める育児休業を希望する者は原則として育児休業を開始しようとする日の1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。また、第3条に定める休業を希望する者は、医師による妊娠の証明書を添えて申し出る。</p>	<p>条数の繰り上げ、表記の修正</p>
<p>第6条(期間の変更)</p> <p>育児休業期間は、第4条の範囲内で変更することができる。</p> <p>なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。</p>	<p>第5条(期間の変更)</p> <p>第2条に定める育児休業は、第2条に定める期間の範囲内で変更することができる。なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。</p>	<p>条数の繰り上げ、表記の修正</p>
<p>(新設)</p>	<p>第6条(出生時育児休業の対象者及び期間等)</p> <p>出生時育児休業の対象者は、次の各号の通りとする。</p> <p>1. <u>エルダーフェロー労働協約第615条に定める産後休業をしておらず、育児のために休業を希望する者。この場合、子の範囲には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。</u></p> <p>2. <u>第1号に関わらず、申出の日から8週間以内に雇用契約が終了する</u></p>	<p>いわゆる男性の育児休業制度（産後パパ育休）</p>

現行	改訂（案）	摘要
	<p><u>ことが明らかなる者及び1週間の所定労働日数が2日以下の者は対象者から除く。</u></p> <p><u>②出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内（出産予定日前に子が生まれた場合は誕生日から出産予定日の8週間後まで、出産予定日後に子が生まれた場合は出産予定日から誕生日の8週間後まで）のうち4週間（28日）を限度とする。</u></p> <p><u>③出生時育児休業は、一子につき分割して2回まで取得することができる。</u></p>	
（新設）	<p><u>第7条（出生時育児休業の手続等）</u></p> <p><u>第6条に定める出生時育児休業を希望する者は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。</u></p> <p><u>なお、従業員はできるだけ早期に申し出るよう努めるものとする。</u></p> <p><u>②第6条に定める出生時育児休業を2回に分割して取得する場合は、2回分まとめて申し出なければならない。</u></p>	いわゆる男性の育児休業制度（産後パパ育休）
（新設）	<p><u>第8条（出生時育児休業の期間の変更）</u></p> <p><u>第6条に定める出生時育児休業は、第6条に定める期間の範囲内で変更することができる。なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。</u></p>	いわゆる男性の育児休業制度（産後パパ育休）
第7条(期間中の取扱い) 育児休業期間中は休職とし、賃金及び賞与は支給しない。	<p><u>第9条(期間中の取扱い)</u></p> <p><u>第2条に定める育児休業期間中は休職とし、賃金及び賞与は支給しない。</u></p> <p><u>②第6条に定める出生時育児休業期間中は欠勤とし、賃金及び賞与は支給しない。</u></p>	条数の繰下げ、引用条文の変更 出生時育児休業は休職としない旨規定
第8条（子が1歳に達する日以前の特例） 前条に関わらず、休業終了日が子が1歳に達する日以前であり、かつ申請時における育児休業期間が7日（各人の休日を含む）以内の場合は、休職とせず、1子につき5日間まで有休とする。 この場合、第8条、第10条第2項、3項及び第12条について適用しない。	<p><u>第10条（子が1歳に達する日以前の特例）</u></p> <p><u>前条にかかわらず、次の各号の全てに該当する場合には、一子につき5日間まで賃金及び賞与を支給する。</u></p> <p><u>1. 第2条または第6条に定める育児休業終了日が、子が1歳に達する日以前</u></p> <p><u>2. 申請時における育児休業期間が各人の休日を含み4週間(28日)以内</u></p> <p><u>3. 従前に4週間（28日）を超えて第2条に定める育児休業を取得していない</u></p> <p><u>②5日間は一子につき2回まで分割できる。</u></p> <p><u>③取得する第2条または第6条に定める育児休業の期間が、一子につき前項に定める5日間（連続する各人の休日を含まない）までの場合、休職とせず、第11条、第12条第2項、第3項についても適用しない。</u></p>	条数の繰下げ、対象となる取得期間の引き上げ、分割回数の上限導入、運用に併せた表記の整理
第9条(勤続年数) 略	第11条(勤続年数) (中略)	条数の繰下げ
第10条(社会保険) 略	第12条(社会保険) (中略)	条数の繰下げ
第11条(復職) 略	第13条(復職) (中略)	条数の繰下げ
第12条(法令との関係) 略	第14条(法令との関係) (中略)	条数の繰下げ
	<p><u>〔諒解事項〕</u></p> <p><u>第6条から第8条及び第9条第2項は、2022年10月1日から有効とする。</u></p>	男性の育児休業の法改正日に合わせる
■育児勤務規程	育児勤務規程	
第1条(目的) 本規程はエリア社員時給制S労働協約第510条第1項に基づき、育児のために一定期間内において勤務時間を短縮する場合の取扱いを定める。	<p>第1条(目的)</p> <p>本規程はエルダーフェロー労働協約第510条に基づき、育児のために一定期間内において勤務時間を短縮する場合（以下、「<u>育児勤務</u>」という。）の取扱いを定める。</p>	表記の整理
第2条(対象) 育児勤務の対象者は、妊娠中の者、または小学校4年生の3月31日までの子を有する者とする。	<p>第2条(育児勤務の対象及び期間等)</p> <p>育児勤務の対象者は、<u>次の各号の通りとする。</u></p> <p><u>1. 妊娠中の者、または小学校3年生の3月31日までの子を有する者。</u></p> <p><u>この子の範囲には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。</u></p> <p><u>2. 前号にかかわらず、在籍期間中の育児休業規程に定める育児休業期間と本条に定める育児勤務の合計の最長期間は10年に達する月の末日までとする。</u></p> <p><u>3. 前号にかかわらず、子が小学校1年生の9月30日まで、育児勤務をすることができる。</u></p> <p><u>②育児勤務は、前項の範囲内で分割して取得することができる。</u></p> <p><u>③育児勤務の1回あたりの最短期間は、原則として1ヵ月とする。</u></p>	旧第3条を包含、表記を整理（育児休業と合わせる）
第3条(期間) 育児勤務期間は次の通りとし、子が小学校3年生の3月31日までとする。 1. 最短期間は、原則として1ヵ月とする。 2. 最長期間は、1子につき子が小学校3年生の3月31日までとする。 3. 在籍期間中の育児勤務と育児休業との合計の最長期間は、10年に達する月の末日までとする。但し、子が小学校1年生の9月末日までは、この期間を延長することができる。 4. 在籍期間中の育児勤務と育児休業との合計の最長期間は、14年に達する月の末日までとする。但し、前号または「育児休業規程」第4条第3号により、これを超えることがある。 ②なお、雇用契約期間満了日が育児勤務終了希望日前の場合、育児勤務終了日は雇用契約満了日以前の日とする。 但し、会社・本人双方が雇用契約更新の意思を明示し、かつ雇用契約更新後も前項の範囲内で育児勤務を希望する場合は、この限りではない。	<p><u>(削除)</u></p>	新2条に移行
第4条(手続) 育児勤務を希望する者は、原則として実施1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。出産前から実施を希望する者は、医師による妊娠の証明書を添えて申し出る。	<p>第3条(手続)</p> <p>育児勤務を希望する者は、原則として<u>育児勤務を開始しようとする日の1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。</u></p> <p>(以下略)</p>	条数の繰上げ
第5条(期間の変更) 育児勤務期間は、第3条の範囲内で変更することができる。 なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。	<p>第4条(期間の変更)</p> <p>育児勤務期間は、<u>第2条の範囲内で変更することができる。</u>なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。</p>	条数の繰上げ
第6条(期間中の賃金及び賞与) (以下略)	第5条(期間中の賃金及び賞与) (以下略)	条数の繰上げ
第7条(勤務時間帯) 勤務時間帯は契約開始の時間から、6時間・7時間を選択する。	第6条(勤務時間帯及び休憩時間) (中略)	条数の繰上げ 表記の整理

現行	改訂（案）	摘要
<p>なお、開店時間が10時30分の店舗に勤めるエリア社員時給制Sは5時間30分・6時間30分も選択できることとする。</p> <p>② 勤務時間の変更を希望する場合は、原則として1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。</p>	<p>②休憩時間は、就業形態規程第502条による。</p> <p>③勤務時間の変更を希望する場合は、原則として1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。</p>	
<p>第8条（休憩時間） （以下略）</p>	<p>（削除）</p>	<p>新第6条に移行</p>
<p>第9条（時間外・休日勤務の制限） 育児勤務をする者に対して、原則として時間外勤務および法定の休日勤務をさせない。但し、計画的な時間外勤務を本人が希望した場合、1日の労働時間が7時間に満たない範囲で認めることがある。</p>	<p>第7条（時間外・休日勤務の制限） 会社は、育児勤務をする者に、時間外勤務および休日勤務をさせない。但し、計画的な時間外勤務を本人が希望した場合、1日の労働時間が7時間に満たない範囲で認めることがある。</p>	<p>条数の繰上げ 表記の整理</p>
<p>第10条（法令との関係） 育児勤務に関して、本規程に定めのないことについては、育児・介護休業法等の法令の定めるところによる。</p>	<p>第8条（法令との関係） （以下略）</p>	<p>条数の繰上げ</p>
<p>■介護・介護準備休業規程</p>	<p>■介護・介護準備休業規程</p>	
<p>第1条（目的） 本規程はエリア社員時給制S労働協約第509条第6号に基づき、家族の介護やその体制を整えるために休業する場合の取扱いを定める。</p>	<p>第1条（目的） 本規程はエルダーフェロー労働協約第512条第5号に基づき、家族の介護やその体制を整えるために休業する場合（以下、「介護休業」という。）の取扱いを定める。</p>	<p>条数の繰り下げに伴う変更</p>
<p>第2条（対象） 介護休業の対象者は、次の事由をすべて満たす者とする。 1. 勤続満1年以上で、休業期間終了後、引続き勤務する意思のある者。 2. 配偶者、父母、子及び配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫の傷病により介護する者。 3. 介護休業開始日から起算して93日を経過する日を超えて雇用が継続することが見込まれること。 但し、申し出時点において、介護休業開始日より93日経過する日から6ヶ月を経過する日までに、雇用が終了することが明らかである場合を除く。 ②前項にかかわらず、法及び厚生労働省令で対象から除外する者は対象としない。</p>	<p>第2条（対象） 介護休業の対象者は、次の各号の通りとする。 <u>1. 要介護状態にある家族を介護する者。</u> <u>2. この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若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。</u> <u>（1）配偶者</u> <u>（2）父母</u> <u>（3）子</u> <u>（4）配偶者の父母</u> <u>（5）祖父母、兄弟姉妹又は孫</u> 3. 第1号に関わらず、申出の日から93日以内に雇用契約が終了することが明らかな者及び1週間の所定労働日数が2日以下の者は対象者から除く。 <u>②1対象家族に対する介護休業の最長期間は1年とする。</u> <u>③介護休業は、前項の範囲内で分割して取得することができる。</u> <u>④1対象家族につき4回目以降の介護休業の最長期間は原則として2週間とする。</u></p>	<p>厚労省のモデル就業規則を参考に表記を修正</p>
<p>第3条（期間及び分割） 介護休業期間は、1対象家族につき最長1年とする。 なお、雇用契約満了日が介護休業開始日から1年を経過する日前的の場合、介護休業終日は雇用契約満了日以前の日とする。 但し、会社・本人双方が雇用契約更新の意思を明示し、かつ雇用契約更新後も休業開始日から1年を経過する日まで介護休業を希望する場合は、この限りではない。 ②介護休業は、第1項の期間の範囲において分割して取得することができる。 ③前項にかかわらず、介護休業は、対象家族が介護を必要とする状態から回復した後、再び介護を必要とする状態に至るごとに取得できる。この場合の休業期間は、第1項の期間に通算する。</p>	<p>（削除）</p> <p>以下、条ずれ</p>	<p>休業の最長期間の設定</p>
<p>第4条（手続） （以下略）</p>	<p>第3条（手続） （以下略）</p>	<p>表記の整理</p>
<p>第5条（撤回） （以下略）</p>	<p>第4条（撤回） （以下略）</p>	<p>条の繰上げ</p>
<p>第6条（期間の変更） 介護休業期間は、第3条の範囲内で変更することができる。 ②前項の変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。</p>	<p>第5条（期間の変更） 介護勤務期間は、第3条の範囲内で変更することができる。なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。</p>	<p>引用条数の変更 条数の繰上げ</p>
<p>第7条（期間中の取扱い） （以下略）</p>	<p>第6条（期間中の取扱い） （以下略）</p>	<p>条数の繰上げ</p>
<p>第8条（勤続年数） （以下略）</p>	<p>第7条（勤続年数） （以下略）</p>	<p>条数の繰上げ</p>
<p>第9条（社会保険） （以下略）</p>	<p>第8条（社会保険） （以下略）</p>	<p>条数の繰上げ</p>
<p>第10条（復職） （以下略）</p>	<p>第9条（復職） （以下略）</p>	<p>条数の繰上げ</p>
<p>第11条（法令との関係） （以下略）</p>	<p>第10条（法令との関係） （以下略）</p>	<p>条数の繰上げ</p>
<p>■介護・介護準備勤務規程</p>	<p>■介護・介護準備勤務規程</p>	
<p>第1条（目的） 本規程はエリア社員時給制S労働協約第511条に基づき、家族の介護のために一定期間内において勤務時間を短縮する場合の取扱いを定める。</p>	<p>第1条（目的） 本規程はエルダーフェロー労働協約第510条に基づき、家族の介護やその体制を整えるために一定期間内において勤務時間を短縮する場合（以下、「介護勤務」という。）の取扱いを定める。</p>	<p>引用条数の修正 表記の整理</p>
<p>第2条（対象） 介護勤務の対象者は次の事由のすべてを満たす者とする。 <u>1. 勤続満1年以上で、休業期間終了後、引き続き勤務する意思のある者。</u> <u>2. 配偶者、子、父母及び配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫の傷病による介護のために休業を必要とする者。</u> ②前項にかかわらず、法及び厚生労働省令で対象から除外する者は対象としない。</p>	<p>第2条（対象者及び期間等） 介護勤務の対象者は、次の各号の通りとする。 <u>1. 要介護状態にある家族を介護する者。</u> <u>2. この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若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。</u> <u>（1）配偶者</u> <u>（2）父母</u> <u>（3）子</u> <u>（4）配偶者の父母</u> <u>（5）祖父母、兄弟姉妹又は孫</u> <u>②1対象家族に対する介護勤務の最長期間は3年とする。</u> <u>③介護勤務は、前項の範囲内で分割して取得することができる。</u> <u>④介護勤務の1回あたりの最長期間は、原則として1ヵ月とする。</u></p>	<p>表記の整理 旧3条を包含</p>
<p>第3条（期間） 介護勤務の期間及び回数は次の通りとする。 1. 最長期間は、原則として1ヵ月とする。 2. 最長期間は、1対象家族につき通算3年とする。 3. 取得回数は、上記期間内での複数回取得とする。</p>	<p>（削除）</p>	<p>新2条に移行</p>
<p>第4条（手続） 介護勤務を希望する者は、要介護状態であることの証明書を添えて原則として実施2週間前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。</p>	<p>第3条（手続） 介護勤務を希望する者は、要介護状態であることの証明書を添えて原則として介護勤務を開始しようとする日の1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。</p>	<p>表記の整理 条の繰上げ</p>
<p>第5条（期間の変更）</p>	<p>第4条（期間の変更）</p>	<p>表記の整理</p>

現行	改訂（案）	摘要
介護勤務期間は、第3条の範囲内で変更することができる。なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。	介護勤務期間は、第3条の範囲内で変更することができる。なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。	条の繰上げ
第6条(期間中の賃金及び賞与) 期間中の賃金及び賞与は次の通りとする。 1. 賃金 実働時間分を支給する。 2. 賞与 支給基準となる月額、前号で算出した額とする。	第5条(期間中の賃金) (以下略)	条数の繰上げ
第7条(勤務時間帯) 勤務時間帯は契約開始の時間から、5時間・6時間・7時間を選択する。なお、開店時間が10時30分の店舗に勤めるエリア社員（無期）は5時間30分・6時間30分も選択できることとする。 ② 勤務時間の変更を希望する場合は、原則として1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない 休憩時間は就業形態規程第204条に順ずる。	削除	
新設	第6条(1日あたりの所定労働時間の短縮) 介護勤務を1日あたりの所定労働時間の短縮により実施する場合の勤務時間帯は、契約開始の時間から、5時間・6時間・7時間を選択する。なお、開店時間が10時30分の店舗に勤めるフェロー社員（無期）は5時間30分・6時間30分も選択できることとする。 ②休憩時間は、就業形態規程第502条による。 ③本条及び第7条に定める介護勤務を同時に実施することはできない。 ④勤務時間の変更を希望する場合は、原則として1ヵ月前までに所属長を社に申し出なければならない。	表記の整理 所定労働日数の低減との併用不可
新設	第7条(所定労働日数の低減) 介護勤務を所定労働日数の低減により実施する場合の週所定労働日数は4日とする。 ②本条及び第6条に定める短時間勤務を同時に実施することはできない。	所定労働時間の低減制度の新設
新設	第8条(時間外・休日勤務の制限) 会社は、介護勤務をする者に、時間外勤務および休日勤務をさせない。	表記の整理 育児勤務と合わせる
第8条(法令との関係) (以下略)	第9条(法令との関係) (以下略)	条数の繰下げ
新設	■短時間勤務規程	
	第1条(目的) 本規程はエルダーフェロー労働協約第511条に基づき、個人の生活上の事情と仕事との両立のために、一定期間内において、勤務時間を短縮する場合の取扱いを定める。	
	第2条(適用事由) 短時間勤務制度は、次の事由のいずれかに該当し、本人が申し出て、会社が承認した場合に利用することができる。 (1)育児 但し、小学校6年生の3月31日までの子を有し、かつ会社が定める育児勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 (2)介護 但し、要介護状態にある対象家族を有し、かつ会社が定める介護・介護準備勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 なお、対象家族の範囲は、労働協約介護・介護準備勤務規程第2条による。 (3)私傷病の療養 但し、会社が定める「要保護者」と診断された者は除く	
	第3条(期間) 短時間勤務の実施期間は、事由ごとに次の通りとする。 (1)育児 最短期間は1ヵ月、最長期間は1子につき3年とする。但し、子が小学校6年生の3月31日に達するまでとする。 (2)介護 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて5年とする。 (3)私傷病の療養 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて2年とする。	
	第4条(手続) 短時間勤務を希望する者は、『短時間勤務申請書』により、原則として、短時間勤務を開始しようとする日の2ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。 ②申請の際には、事由に応じて証明書等を添えて申し出る。 (1)育児 対象となる子の出生日を証明できる書面。但し、既に対象となる子の出生日を会社に届出ている場合を除く (2)介護 申請日時点で対象家族が要介護状態にあることが証明できる書面 (3)私傷病の療養 主治医による診断書または意見書 ③会社は、申請書及び証明書等に基づき、制度利用の認否を決定する。なお、事由が私傷病の療養の場合には、産業医との面談を実施し、産業医の意見を踏まえて、制度利用の認否を決定する。 ④一回の手続きで申請できる期間は1年を限度とする。1年を超える短時間勤務を希望する場合には、実施開始日から1年経過ごとに、第1項に定める手続により、都度会社に申し出なければならない。また、会社から改めて第2項に定める証明書等の提出を求められた場合には、速やかに提出しなければならない。会社は、第3項に定める手続により制度利用の認否を決定する。	
	第5条(期間の変更) 短時間勤務の期間は、第3条の範囲内で変更することができる。なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。	
	第6条(期間中の賃金及び賞与) 期間中の賃金及び賞与は次の通りとする。 (1)賃金 実働時間分を支給する。 (2)賞与 支給基準となる月額、前号で算出した額とする。	
	第7条(1日あたりの所定労働時間の短縮) 短時間勤務を1日あたりの所定労働時間の短縮により実施する場合の勤務時間帯は、事由に応じて次の通りとする。 (1)育児 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。 (2)介護 介護・介護準備勤務規程第7条第1項に定める勤務時間帯	

現行	改訂（案）	摘要
	<p>の中から選択する。</p> <p>(3)私傷病の療養 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</p> <p>②本条及び第8条に定める短時間勤務を同時に実施することはできない。</p> <p>③勤務時間の変更を希望する場合は、原則として1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。</p>	
	<p>第8条（所定労働日数の低減）</p> <p>短時間勤務を所定労働日数の低減により実施する場合の週所定労働日数は4日とする。</p> <p>②事由が育児の場合には、本条による短時間勤務は実施できない。</p> <p>③本条及び第7条に定める短時間勤務を同時に実施することはできない。</p>	<p>制度導入する会社のみ、赤地部分は、各社の現行休日数に基づいてアレンジするものとする（<b>確実に、1ヵ月を平均した週所定労働日数が4日以下となるように制定が必要</b>）</p>
	<p>第9条（時間外・休日勤務の制限）</p> <p>会社は、短時間勤務をする者に、時間外勤務および法定の休日勤務をさせない。</p>	
	<p>福利厚生規程</p>	
	<p>第1章 総則</p>	
	<p>第101条（目的）</p> <p>この規程は、エルダーフエロー労働協約第1101条に基づき、エルダーフエローの福利厚生に関する事項を定める。</p>	<p>引用条数の修正</p>
新設	<p>第2章 貯蓄</p>	<p>第2章は、制度がない会社は必ず規定</p>
新設	<p>第1節 財形貯蓄</p>	<p>第1節は、制度がない会社は必ず規定</p>
	<p>第201条（貯蓄の種類）</p> <p>財形貯蓄の種類は、財形住宅、財形年金、財形一般の各積立とする。</p> <p>②財形住宅積立及び財形年金積立は、それぞれ1人1契約とする。</p> <p>③財形年金積立は、積立終了後5年以内の据置期間を置くことができる。</p> <p>④財形一般積立は一金融機関に付き一契約とする。</p>	
	<p>第202条（加入資格）</p> <p>財形住宅、財形年金の各積立に新規に加入できる者は、満55才未満の者とする。</p>	
	<p>第203条（申込及び変更）</p> <p>新規加入申込み及び積立額の変更時期は、毎月とする。</p>	
	<p>第204条（取扱金融機関）</p> <p>積立取扱金融機関は、会社の指定する銀行及び保険会社とし、各自の契約によるものとする。</p>	
	<p>第205条（利率）</p> <p>利率は、各財形貯蓄の種類別に各金融機関の利率とする。</p>	
	<p>第206条（貯蓄方法）</p> <p>1. 積立金は、給与及び賞与について1,000円の整数倍とする。</p> <p>2. 前号の金額は給与及び賞与より控除し、各自の契約金融機関に積立てる。</p>	
	<p>第207条（中断）</p> <p>財形貯蓄は、積立期間中に中断することができる。中断可能期間は、財形住宅積立及び財形年金積立は2年未満とする。但し、損害保険会社のみ財形一般積立も2年未満とする。</p>	
	<p>第208条（中途解約の支払）</p> <p>財形貯蓄の中途解約の場合の元利金は、金融機関より直接本人に支払い、支払日は、毎月15日までに支払請求を各自の契約金融機関になされた分については、翌月15日までとする。</p>	
	<p>第209条（満期払戻し）</p> <p>財形貯蓄の満期払戻しは、所定の用紙をもって各自の契約金融機関に申請し、元利金は金融機関より直接本人に支払う。</p> <p>② 財形年金の積立金は、各自の金融機関との契約に基づき、金融機関より満60歳以降5年以上の期間にわたって定期に受け取る。</p>	
	<p>第210条（利息の非課税）</p> <p>第201条による貯蓄のうち、財形住宅積立及び財形年金積立は、利子所得等の非課税の適用を受けることができる。</p>	
第2章 社員買物	<p>第3章 社員買物</p> <p><b>300台で条変更</b></p>	