

現行	改訂（案）	摘要																																			
本則																																					
第5章 人事																																					
第1節 人事																																					
第509条(育児・介護・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社員が請求した場合、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、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509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メイト社員が請求した場合、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、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																																			
(新設)	<u>第510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メイト社員が請求した場合、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、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510条(休職) (以下略)	第511条(休職) (以下略)	条数の繰り下げ																																			
第511条(報告義務) (以下略)	第512条(報告義務) (以下略)	条数の繰り下げ																																			
第512条(休職期間の取扱) (以下略)	第513条(休職期間の取扱) (以下略)	条数の繰り下げ																																			
第513条(復職) (以下略)	第514条(復職) (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514条(表彰・懲戒規程) (以下略)	第515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515条(退職) (以下略)	第516条(退職) (以下略)	条数の繰り下げ																																			
第516条(定年退職) (以下略)	第517条(定年退職) (以下略)	条数の繰り下げ																																			
第517条(依願退職) (以下略)	第518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518条(解雇) (以下略)	第519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601条(労働時間) 社員の年間所定労働時間は、1889時間とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は <u>36時間18分</u> 、1日の平均所定労働時間は7時間35分を原則とする。	第601条(労働時間) 社員の年間所定労働時間は、1860時間とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は <u>35時間46分</u> 、1日の平均所定労働時間は7時間30分を原則とする。	年間所定労働時間数の変更 1週間の平均所定労働時間の変更 1日の平均所定労働時間の変更																																			
第2節 休日・休暇																																					
第611条(休日) 年間の総休日数は、 <u>116日</u> とする。 但し、1日の所定労働時間が第601条に定める7時間35分と異なる担当については、会社・組合協議の上、別に定める。 ②休日の編成は所属ごとに行い、毎年、上期分と下期分を、会社・組合協議の上決定する。 ③取扱いは、別に定める「休日規程」及び「連続休暇規程」による。	第610条(休日) 年間の総休日数は、 <u>117日</u> とする。 但し、1日の所定労働時間が第601条に定める7時間30分と異なる担当については、会社・組合協議の上、別に定める。 ②休日の編成は所属ごとに行い、毎年、上期分と下期分を、会社・組合協議の上決定する。 ③取扱いは、別に定める「休日規程」及び「連続休暇規程」による。	休日数の変更 1日の平均所定労働時間の変更																																			
第612条(年次有給休暇) 会社はエリア社員に対して、勤続年数に応じ、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4月1日をもって基準とする。 また、エリア社員（時給制）から引き続きエリア社員に採用された場合の勤続年数は、従前の年数を通算する。 1. 入社時に付与する年次有給休暇は、入社月により次の通りとする。 (表略) 2. 入社後に付与する年次有給休暇は、 <u>勤続年数</u> により次の通りとする。	第611条(年次有給休暇) 会社はメイト社員に対して、 <u>勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数</u> 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4月1日をもって基準とし、フェロー社員から社員に採用された場合は、フェロー社員の勤続年数を通算する。 1. 入社時に付与する年次有給休暇は、入社月により次の通りとする。 (表略) 2. 入社後に付与する年次有給休暇は、 <u>勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数</u> により次の通りとする。 <u>なお、毎年4月1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、1ヵ月を平均した週所定労働日数については「週4日」を適用する。</u>	短時間勤務制度への対応 週4日に対する付与日数は、各社時給制社員と同様の日数とする なお、一日の所定労働時間が7時間30分以上の場合には、文章及び表の“週所定労働日数”を“週所定労働日数・時間”に、“週4日”を“週4かつ週30時間以上35時間未満”にそれぞれ変更する																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th>勤続年数</th> <th>1年以下</th> <th>1年超2年</th> <th>2年超3年</th> <th>3年超4年</th> <th>4年超5年</th> <th>5年超</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>日数</td> <td>11日</td> <td>12日</td> <td>14日</td> <td>16日</td> <td>18日</td> <td>20日</td> </tr> </tbody> </table>	勤続年数	1年以下	1年超2年	2年超3年	3年超4年	4年超5年	5年超	日数	11日	12日	14日	16日	18日	20日	<table border="1"> <thead> <tr> <th>勤続年数</th> <th>1年以下</th> <th>1年超2年</th> <th>2年超3年</th> <th>3年超4年</th> <th>4年超5年</th> <th>5年超</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>所定労働日数</td> <td>12日</td> <td>13日</td> <td>15日</td> <td>17日</td> <td>19日</td> <td>22日</td> </tr> <tr> <td>週5日以上</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>12日</td> <td>13日</td> <td>15日</td> </tr> </tbody> </table>	勤続年数	1年以下	1年超2年	2年超3年	3年超4年	4年超5年	5年超	所定労働日数	12日	13日	15日	17日	19日	22日	週5日以上	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
勤続年数	1年以下	1年超2年	2年超3年	3年超4年	4年超5年	5年超																															
日数	11日	12日	14日	16日	18日	20日																															
勤続年数	1年以下	1年超2年	2年超3年	3年超4年	4年超5年	5年超																															
所定労働日数	12日	13日	15日	17日	19日	22日																															
週5日以上	8日	9日	10日	12日	13日	15日																															
(以下略)	(以下略)																																				
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、 <u>2021年4月1日から2022年3月31日まで</u> とする。	第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2022年4月1日から2023年3月31日まで</u> 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、 <u>2023年3月31日</u> 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、 <u>2024年3月31日</u> を超えることはできない。	同上																																			
<u>2021年4月1日</u>	<u>2022年4月1日</u>	同上																																			
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	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																																				
■就業形態規程																																					
第2章 就業時間																																					
第201条(就業時間及び休憩時間) 就業時間及び休憩時間の基準は、次の通りとし、休憩時間は業務に支障がないように交代でとるものとする。会社・組合協議の上所属ごとに別に定める。	第201条(就業時間及び休憩時間) 就業時間及び休憩時間の基準は、次の通りとし、休憩時間は業務に支障がないように交代でとるものとする。会社・組合協議の上所属ごとに別に定める。	1日の平均所定労働時間の変更																																			

現行	改訂（案）	摘要																																																									
<table border="1"> <tr> <td colspan="3">本社勤務する者及び地域事業会社の補整加工に勤務する者</td> </tr> <tr> <td>始業</td> <td>終業</td> <td>休憩時間</td> </tr> <tr> <td>9:30</td> <td>18:15</td> <td>70分</td> </tr> </table>	本社勤務する者及び地域事業会社の補整加工に勤務する者			始業	終業	休憩時間	9:30	18:15	70分	<table border="1"> <tr> <td colspan="3">本社勤務する者及び地域事業会社の補整加工に勤務する者</td> </tr> <tr> <td>始業</td> <td>終業</td> <td>休憩時間</td> </tr> <tr> <td>9:30</td> <td>18:10</td> <td>70分</td> </tr> </table>	本社勤務する者及び地域事業会社の補整加工に勤務する者			始業	終業	休憩時間	9:30	18:10	70分																																								
本社勤務する者及び地域事業会社の補整加工に勤務する者																																																											
始業	終業	休憩時間																																																									
9:30	18:15	70分																																																									
本社勤務する者及び地域事業会社の補整加工に勤務する者																																																											
始業	終業	休憩時間																																																									
9:30	18:10	70分																																																									
<p>第3章 シフト勤務</p> <p>302条（就業時間及び休憩時間） シフト勤務における就業時間及び休憩時間の基準は次の通りとする。 （1）基本パターン</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th>本社 その他 店舗</th> <th colspan="2">就業時間</th> </tr> <tr> <th>シフト</th> <th>始業</th> <th>終業</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>計画</td> <td>01</td> <td>9:30</td> <td>18:15</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">早番</td> <td>30</td> <td>9:00</td> <td>17:45</td> </tr> <tr> <td>33</td> <td>9:15</td> <td>18:00</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">遅番</td> <td>40</td> <td>10:00</td> <td>18:45</td> </tr> <tr> <td>44</td> <td>10:25</td> <td>19:10</td> </tr> <tr> <td>45</td> <td>10:30</td> <td>19:15</td> </tr> <tr> <td>49</td> <td>10:55</td> <td>19:40</td> </tr> <tr> <td></td> <td>50</td> <td>11:00</td> <td>19:45</td> </tr> </tbody> </table> <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。 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 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は、時間外勤務をさせない。 2. 休日勤務 原則としてさせない。</p>		本社 その他 店舗	就業時間		シフト	始業	終業	計画	01	9:30	18:15	早番	30	9:00	17:45	33	9:15	18:00	遅番	40	10:00	18:45	44	10:25	19:10	45	10:30	19:15	49	10:55	19:40		50	11:00	19:45	<p>第302条(就業時間及び休憩時間) シフト勤務における就業時間及び休憩時間の基準は次の通りとする。 （1）基本パターン</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th>本社 その他 店舗</th> <th colspan="2">就業時間</th> </tr> <tr> <th>シフト</th> <th>始業</th> <th>終業</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>計画</td> <td>01</td> <td>9:30</td> <td>18:10</td> </tr> <tr> <td>早番</td> <td>30</td> <td>9:00</td> <td>17:40</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">遅番</td> <td>43</td> <td>10:20</td> <td>19:00</td> </tr> <tr> <td>49</td> <td>11:00</td> <td>19:40</td> </tr> </tbody> </table> <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。 1. 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。 2. 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。 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。 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。 (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 ②会社は、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。 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 2. 休日勤務 原則としてさせない。 3. 深夜業（午後10時から午前5時まで） 原則としてさせない。</p>		本社 その他 店舗	就業時間		シフト	始業	終業	計画	01	9:30	18:10	早番	30	9:00	17:40	遅番	43	10:20	19:00	49	11:00	19:40	<p>1日の平均所定労働時間の変更に伴う始業・終業時間の変更</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>短時間勤務制度導入に伴い、旧第12条は新12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>法令通りに深夜業を追記</p> <p>年間所定休日数変更 各月の休日数明記</p> <p>介護休業規程に合わせた表記の修正</p>
		本社 その他 店舗	就業時間																																																								
	シフト	始業	終業																																																								
計画	01	9:30	18:15																																																								
早番	30	9:00	17:45																																																								
	33	9:15	18:00																																																								
遅番	40	10:00	18:45																																																								
	44	10:25	19:10																																																								
	45	10:30	19:15																																																								
	49	10:55	19:40																																																								
	50	11:00	19:45																																																								
	本社 その他 店舗	就業時間																																																									
	シフト	始業	終業																																																								
計画	01	9:30	18:10																																																								
早番	30	9:00	17:40																																																								
遅番	43	10:20	19:00																																																								
	49	11:00	19:40																																																								
<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、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、原則として第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。</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、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>■休日規程</p> <p>第1章 総則</p>																																																											
<p>第102条(休日数) 年間の総休日数116日の内訳は、原則として以下のとおりとする。 1. 各個休日 2. 1月1日 3. 連続休暇分各個休日（上期4日下期4日）</p>	<p>第102条（休日数） 年間の総休日数117日の内訳は、原則として以下のとおりとする。 1. 各個休日109日 2. 連続休暇分各個休日 ②休日の編成は、原則として、週休2日制とし、1月は月間休日10日、その他の月は月間休日9日を取得するものとする。</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。 (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。 (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。</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。 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。 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>																																																										

現行	改訂（案）	摘要												
(以下略)	(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 1回に使用できる日数の上限は連続 120 日とする。 (以下略)													
■賃金規程														
第 1 章 総 則														
<p>第 105 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 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 105 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><u>(22) 賃金過払を調整するための返済金</u> <u>(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</u> <u>(24) その他会社と労働組合が協定したもの</u></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>第 108 条 (欠勤の賃金控除) 労働協約第 614 条の欠勤及び第 606 条の欠勤扱いに対しては、1 日につき基準内賃金の 20.7 分の 1 を控除する。 ②一給与計算期間の全勤務日について、欠勤した場合は、その月の基準内賃金を支給しない。</p>	<p>第 108 条 (欠勤の賃金控除) 労働協約第 614 条の欠勤及び第 606 条の欠勤扱いに対しては、1 日につき基準内賃金の <u>20.6 分</u>の 1 を控除する。</p>	年間所定労働時間変更に伴う変更												
第 3 章 諸手当														
<p>第 301 条 (時間外勤務手当・深夜勤務手当) ④1 分間における割増分の賃金は、以下の通りとする。 本給/20.7×割増率</p>	<p>第 301 条 (時間外勤務手当・深夜勤務手当) ④1 分間における割増分の賃金は、以下の通りとする。 本給/<u>20.6</u>×割増率</p>	年間所定労働時間数、年間所定休日数の変更												
<p>第 302 条 (休日勤務手当) 時間外・休日勤務に関する協定第 2 条に定める休日勤務を行った場合は、労働基準法に定める割増分の賃金(深夜勤務分含む)と代休を与える。 ②1 分間における割増分の賃金は、以下の通りとする。 本給/20.7×割増率 ③前項において代休を取れなかった場合は次の手当を支給する。 本給/20.7×割増率</p> <table border="1" data-bbox="25 1160 550 1347"> <tr> <td>時間帯</td> <td>午前 5 時～ 午後 10 時</td> <td>午後 10 時～ 午前 5 時</td> </tr> <tr> <td>割増率</td> <td>0.35</td> <td>0.6</td> </tr> </table>	時間帯	午前 5 時～ 午後 10 時	午後 10 時～ 午前 5 時	割増率	0.35	0.6	<p>第 302 条 (休日勤務手当) 時間外・休日勤務に関する協定第 2 条に定める休日勤務を行った場合は、労働基準法に定める割増分の賃金(深夜勤務分含む)と代休を与える。 ②1 分間における割増分の賃金は、以下の通りとする。 本給/20.6×割増率 ③前項において代休を取れなかった場合は次の手当を支給する。 本給/<u>20.6</u>×割増率</p> <table border="1" data-bbox="877 1190 1232 1377"> <tr> <td>時間帯</td> <td>午前 5 時 ～ 午後 10 時</td> <td>午後 10 時～ 午前 5 時</td> </tr> <tr> <td>割増率</td> <td>0.35</td> <td>0.6</td> </tr> </table>	時間帯	午前 5 時 ～ 午後 10 時	午後 10 時～ 午前 5 時	割増率	0.35	0.6	年間所定労働時間数、年間所定休日数の変更
時間帯	午前 5 時～ 午後 10 時	午後 10 時～ 午前 5 時												
割増率	0.35	0.6												
時間帯	午前 5 時 ～ 午後 10 時	午後 10 時～ 午前 5 時												
割増率	0.35	0.6												
<p>④休日勤務が各人の就業時間を超えた場合には、その超えた分について次の手当を支給する。 本給/20.7×1.0×各人の就業時間を超えた分数</p>	<p>④休日勤務が各人の就業時間を超えた場合には、その超えた分について次の手当を支給する。 本給/<u>20.6</u>×1.0×各人の就業時間を超えた分数</p>													
■キャリア形成支援制度規程														
第 3 章 グループ内継続雇用制度														
<p>第 301 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。</p>	<p>第 301 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。</p>	他の制度と同様の表記に修正												
<p>第 302 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。</p>	<p>第 302 条 (対象者) 本制度の対象者は、<u>次の各号に全てに該当する者とする。</u> <u>1. メイト社員として、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。</u> <u>2. 新会社雇用時の年齢が 65 歳未満の者。</u> <u>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。</u> <u>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。</u></p>	他の制度と同様の表記に修正												
<p>第 303 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。</p>	<p>第 303 条 (申請事由) 本制度は、<u>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。</u> <u>1. 結婚・配偶者転勤</u> <u>原則新会社雇用時点で配偶者と同居する場合に限る。</u> <u>2. 介護・看護</u> <u>但し、対象家族は 2 親等までに限る。</u> <u>3. 育児</u> <u>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。</u></p>	他の制度と同様の表記に修正												
第 4 章 再雇用制度														
<p>第 401 条 (目的) 本制度は、社員労働協約第 509 条、エリア社員 (月給制) 労働協約第 508 条に基づき、再就職を希望し、これを社員およびエリア社員として受け入れる場合の取扱いを定める。</p>	<p>第 401 条 (概要) 本制度は、<u>個人の生活と仕事の両立を可能とする多様な働き方の選択肢を増やすことを目的として、ライフイベントを事由に退職した者を再び雇用する制度とする。</u></p>	他の制度と同様の表記に修正												
<p>第 402 条 (資格要件) 再雇用を希望する者は、次の各号に該当しなければならない。 (1) 社員またはエリア社員 (月給制) として勤続満 2 年以上の者。 (2) 退職後、再雇用時までの離職期間が 12 年以内の者。 但し、在籍期間中に休職期間がある場合には、休職後 1 年以上勤務した場合を除き、その休職期間は離職期間に通算する。 (3) 再雇用時の年齢が 58 歳以下の者。 (4) 過去に本規程の再雇用制度を利用したことがない者。 (5) 退職事由が、結婚、出産、育児、介護または配偶者の転勤のいずれかである者。但し、ネクストキャリア制度を利用した者は除く。 ② 前項にかかわらず、特別な事情により会社が必要と認めた場合には、この限りではない。</p>	<p>第 402 条 (対象者) 本制度の対象者は、<u>次の各号の全てに該当する者とする。</u> <u>1. 退職日時点で、メイト社員として勤続満 2 年以上の者。</u> <u>2. 退職後、再雇用時までの離職期間が 12 年以内の者。</u> <u>但し、在籍期間中に休職期間がある場合には、休職後 1 年以上勤務した場合を除き、その休職期間は離職期間に通算する。</u> <u>3. 再雇用時の年齢が 58 歳以下の者。</u> <u>4. 過去に本制度を利用したことがない者。</u> <u>5. 退職事由が、結婚、出産、育児、介護または配偶者転勤のいずれかである者。</u> (以下略)</p>	他の制度と同様の表記に修正												
<p>第 404 条 (採用時期) 採用時期は、4 月 1 日または 10 月 1 日のいずれかとする。 (新設)</p>	<p>第 404 条 (採用日) 採用は、4 月 1 日付けまたは 10 月 1 日付けのいずれかとする。</p>	他の制度と同様の表記に修正												
	<p>第 405 条 (労働条件) 再雇用時の労働条件は次の通りとする。 <u>(1) 雇用形態は、メイト社員とする。</u> <u>(2) 職種は、在籍時の経験、能力等を勘案の上、決定する。</u></p>	再雇用時の労働条件を一部補足しまとめて規定												

現行	改訂（案）	摘要
	(3)配属は社命により行う。 (4)賃金は、在籍時の経験、能力等及び再雇用時の雇用形態や資格、役割、職務等を勘案の上、決定する。	
第 405 条(再雇用時の職種) 再雇用時の職種・領域は以下の通りとする。 (1) 社員を退職した者については、在籍中の履歴等を勘案し、再雇用する。 (2) エリア社員（月給制）を退職した者については、原則として在籍中と同一職種として再雇用する。	(削除)	新第 805 条に集約
第 406 条(賃 金) 賃金は、在籍中の前歴、能力等を勘案の上、決定する。	(削除)	新第 805 条に集約
■ 育児休業規程		
第 1 条(目 的) 本規程は労働協約第 512 条第 4 号に基づき、育児のために休業する場合の取扱いを定める。	第 1 条(目 的) 本規程はメイト社員労働協約第 511 条第 4 号に基づき、 <u>育児のために休業する場合（以下、「育児休業」という。）</u> 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。 <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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することができる。</u> <u>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 ヶ月までに達するまでの間で、誕生日以後の産前・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することができる。</u> <u>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 ヶ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。</u> <u>(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</u> <u>(2) 次のいずれかの事情があること</u> <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 ヶ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。）</u> <u>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った場合</u> <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> <u>10. 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 ヶ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> <u>11. 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 ヶ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> <u>(1) 本人または配偶者が原則として子が 1 歳 6 ヶ月に達する日に育児休業をしていること</u> <u>(2) 第 9 号の (2) のイ. またはロ. の事情により 1 歳 6 ヶ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> <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 ヶ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 ヶ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> <u>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 6 ヶ月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った場合</u> <u>(3) 子が 1 歳 6 ヶ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> <u>12. 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</u>	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>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。</p> <p>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。</p> <p>③本条に定める育児休業の一子につき3回目以降の最長期間は、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）の最長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。</p> <p>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。</p> <p>⑤メイト社員労働協約第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。</p>	
<p>第3条(対象の特例) 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) 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>	引用条文の変更
<p>第4条(休業期間) 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. 最長期間は、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。 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。 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>	新第2条に集約
<p>第5条(手続) 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。 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) 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>	条数の繰り上げ、表記の修正
<p>第6条(期間の変更) 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。 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) 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>	条数の繰り上げ、表記の修正
<p>(新設)</p>	<p>第6条(出生時育児休業の対象者及び期間等) 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>メイト社員労働協約第615条に定める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>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出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出生日の8週間後まで)のうち4週間(28日)を限度とする。</p> <p>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。</p>	いわゆる男性の育児休業制度(産後パパ育休)
<p>(新設)</p>	<p>第7条(出生時育児休業の手続等) 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。出生前に申し出る場合には、出産予定日の記載された証明書を提出するものとする。 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。</p> <p>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。</p>	いわゆる男性の育児休業制度(産後パパ育休)
<p>(新設)</p>	<p>第8条(出生時育児休業の期間の変更) 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。</p>	いわゆる男性の育児休業制度(産後パパ育休)
<p>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>	<p>第9条(期間中の取扱い) 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。</p> <p>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。</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
<p>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>	<p>第10条(子が1歳に達する日以前の特例) 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。</p> <p>1. <u>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>2. <u>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>3. <u>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>②5日間は一子につき2回まで分割できる。</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

現行	改訂（案）	摘要
	<u>③取得する第2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、退職とせず、第11条、第12条第2項、第3項および第14条についても適用しない。</u>	
第9条(勤続年数) 略	第11条(勤続年数) 略	条数の繰り上げ
第10条(社会保険) 略	第12条(社会保険) 略	条数の繰り上げ
第11条(復職) 略	第13条(復職) 略	条数の繰り上げ
第12条(法令との関係) 略	第14条(法令との関係) 略	条数の繰り上げ
	<u>諒解事項]</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。	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) 本規程は労働協約第509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。	第1条(目的) 本規程はメイト社員労働協約第509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。	引用条数の修正 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。	第2条(育児勤務の対象及び期間等) 育児勤務の対象者は、 <u>次の各号の通りとする。</u> 1. <u>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> <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> 2. <u>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> 3. <u>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> <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> <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>	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4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4年生の3月31日までとする。 3. 在籍期間中の育児勤務の最長期間は、14年に達する月の末日までとする。但し、末子が小学校1年生の3月31日までは、この期間を延長することができる。	<u>(削除)</u>	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。	第3条(手続) 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> (以下略)	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。	第4条(期間の変更) 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。	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) 勤務時間帯は次の中から選択する。 なお、本人の希望により所属の始業時間に合わせて勤務時間を繰り上げまたは繰り下げて申請することができる。 (中略) (新設) 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。	第6条(勤務時間帯) 勤務時間帯は、 <u>次の中から基本の時間帯を選択する。</u> (中略) 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。	条数の繰上げ 表記の整理
第8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。	第7条(時間外・休日勤務の制限) <u>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。</u>	条数の繰上げ 表記の整理
第9条(法令との関係) (以下略)	第8条(法令との関係) (以下略)	条数の繰上げ
■介護・介護準備休業規程	■介護・介護準備休業規程	
第1条(目的) 本規程は労働協約第512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。	第1条(目的) 本規程はメイト社員労働協約第511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 <u>休業する場合</u> （以下、「 <u>介護休業</u> 」という。）の取扱いを定める。	条数の繰り下げに伴う変更
第2条(対象) 介護休業の対象者は、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。 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。	第2条(対象) 介護休業の対象者は、 <u>次の各号の通りとする。</u> 1. <u>要介護状態にある家族を介護する者。</u> 2. <u>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. <u>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> <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短期間は原則として2週間とする。</u>	厚労省のモデル就業規則を参考に表記を修正
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. 最短期間は、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。	<u>(削除)</u>	休業の最短期間の設定

現行	改訂（案）	摘要
第4条（手続）～第12条（法令との関係）まで（以下略）	第3条（手続）～第11条（法令との関係）（以下略）	条の繰上げ
■介護・介護準備勤務規程 本規程は労働協約第509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の取扱いを定める。	■介護・介護準備勤務規程 第1条（目的） 本規程はメイト社員労働協約第509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。	引用条数の修正 表記の整理
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。 1. 勤続満1年以上の者。 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。 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。	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> <u>⑤介護勤務の実施期間の単位は原則として1ヵ月とし、第7条に定める所定労働日数の低減により介護勤務を実施する場合、開始日は各月1日付け、終了日は各月末日とする。但し、第2項に定める最長期間に達することによる終了日は、最長期間に達する日とする。</u>	表記の整理 旧3条を包含 第5項の、“第7項に”以下は、 短時間勤務制度の事由“介護”を導入する会社に限る （所定労働日数の低減による介護勤務の場合の給与計算上の制約）
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。	<u>(削除)</u>	新2条に移行
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会社に申し出なければならない。	第3条（手続） <u>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。</u>	表記の整理
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。	第4条（期間の変更） 介護勤務期間は、第2条の範囲内で変更することができる。 <u>この場合も、第7条に定める所定労働日数の低減により介護勤務を実施する場合は、原則として終了日は各月末日付けとする。なお、実施の事由が消滅した場合の終了日は、原則として事由消滅日の属する月の末日付けとする。但し、第2条に定める最長期間に達することによる終了日は、最長期間に達する日とする。</u> <u>②延長または短縮を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。</u>	引用条数の変更 第1項の、“第この場合も”以下は、 短時間勤務制度の事由“介護”を導入する会社に限る （所定労働日数の低減による介護勤務の場合の給与計算上の制約） いかなる場合も最長期間は超えないことを規定
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） 勤務時間帯は次の中から選択する。 （中略） なお、本人の希望により所属の始業時間に合わせて勤務時間を繰り上げまたは繰り下げて申請することができる。 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。	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、次の中から選択する。 （中略） ②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。 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。	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1年間の店舗休業日及び各個休日の日数は 169日 とする。なお、原則として週休3日の編成とし、一月あたりの店舗休業日及び各個休日の日数は、 1月は15日、その他の月は14日 とする。 ②各個休日は、労働協約休日規程第301条に定める方法に、原則1週ごとに1日の各個休日を増加して編成する。 ③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（但し、短時間勤務制度の事由“介護”を導入する会社に限る。） 赤字部分は各社により規定可能とするが、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、店舗休業日及び各個休日の日数は月14日以上とすること。
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） 介護勤務に関して、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。	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） 本規程はメイト社員労働協約第510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。 <u>(1) 育児</u> 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。 <u>(2) 介護</u> 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。 <u>(3) 私傷病の療養</u> 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。 <u>(1) 育児</u> 最長期間は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。 <u>(2) 介護</u> 最長期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて5年とする。	

現行	改訂（案）	摘要
	<p>(3)私傷病の療養 <u>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。</u> <u>②短時間勤務の実施期間の単位は1ヵ月とし、第8条に定める所定労働日数の低減により短時間勤務を実施する場合、開始日は各月1日付け、終了日は各月末日とする。但し、前項に定める最長期間に達することによる終了日は、最長期間に達する日とする。</u></p>	
	<p><u>第4条(手続)</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>(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</u> <u>(2)介護 申請日時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</u> <u>(3)私傷病の療養 主治医による診断書または意見書</u> <u>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。</u> <u>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。</u></p>	
	<p><u>第5条(期間の変更)</u> <u>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。この場合も、第8条に定める所定労働日数の低減により介護勤務を実施する場合は、原則として終了日は各月末日付けとする。なお、実施の事由が消滅した場合の終了日は、原則として事由消滅日の属する月の末日付けとする。但し、第3条項に定める最長期間に達することによる終了日は、最長期間に達する日とする。</u> <u>②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>	
	<p><u>第6条(期間中の賃金及び賞与)</u> <u>期間中の賃金及び賞与は次の通りとする。</u> <u>(1)賃金 本給を時間給換算し、実働時間分を支給する。</u> <u>(2)賞与支給基準となる月額は、前号で算出した額とする。</u></p>	
	<p><u>第7条(1日あたりの所定労働時間の短縮)</u> <u>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。</u> <u>(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。</u> <u>(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の中から選択する。</u> <u>(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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u></p>	
	<p><u>第8条(所定労働日数の低減)</u> <u>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1年間の店舗休業日及び各個休日の日数は169日とする。なお、原則として週休3日の編成とし、一月あたりの店舗休業日及び各個休日の日数は、1月は15日、その他の月は14日とする。</u> <u>②各個休日は、労働協約休日規程第301条に定める方法に、原則1週ごとに1日の各個休日を増加して編成する。</u> <u>③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。</u> <u>④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。</u></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（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）</p>
	<p><u>第9条(時間外・休日勤務の制限)</u> <u>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。</u></p>	
<p>子の看護・家族の介護のための休暇規程</p>	<p>子の看護・家族の介護のための休暇規程</p>	
<p><u>第7条(手続)</u> <u>休暇の取得を希望する者は、原則として、事前に会社に申し出るものとする。但し、やむを得ない事由により事前の申し出が不可能な場合には、事後速やかに会社に申し出る。</u> <u>②申し出の方法は別に定める。</u></p>	<p><u>第7条(手続)</u> <u>休暇の取得を希望する者は、原則として、事前に所属長を経て会社に申し出るものとする。但し、やむを得ない事由により事前の申し出が不可能な場合には、事後速やかに会社に申し出る。なお、家族の介護のために休暇を取得する場合には、要介護状態であることの証明書を添えて申し出なければならない。</u> <u>(削除)</u></p>	<p>表記の整理</p>
	<p>福利厚生規程</p>	
	<p>第1章 総則</p>	
	<p>第101条(目的) この規程は、メイト社員労働協約第1101条に基づき、メイト社員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>
<p>新設</p>	<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>
<p>新設</p>	<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><u>第201条(貯蓄の種類)</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>④財形一般積立は一金融機関に付き一契約とする。</u></p>	
	<p><u>第202条(加入資格)</u> <u>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。</u></p>	
	<p><u>第203条(申込及び変更)</u> <u>新規加入申込み及び積立額の変更時期は、毎月とする。</u></p>	
	<p><u>第204条(取扱金融機関)</u> <u>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</u></p>	

現行	改訂（案）	摘要
	の契約によるものとする。	
	第 205 条(利率) 利率は、各財形貯蓄の種類別に各金融機関の利率とする。	
	第 206 条(貯蓄方法) 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。 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。	
	第 207 条(中断) 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。	
	第 208 条(中途解約の支払) 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。	
	第 209 条(満期払戻し) 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。 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。	
	第 210 条(利息の非課税) 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。	
第 2 章 社員買物	第 3 章 社員買物	
	300 台で条変更	