

現行	改訂（案）	摘要																																			
■本則																																					
第5章 人事	第5章 人事																																				
第1節 人事	第1節 人事																																				
第511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できる。 (以下略)	第511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できる。 (以下略)	表記修正																																			
(新設)	第512条(短時間勤務) 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できる。 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。 (以下略)	第513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)	条数の繰り下げ 出生時育児休業を対象から除外																																			
第513条(報告義務) (以下略)	第514条(報告義務) (以略)	条数の繰り下げ																																			
第514条(休職期間の取扱) (以下略)	第515条(休職期間の取扱) (以下略)	条数の繰り下げ																																			
第515条(復職) (以下略)	第516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516条(表彰・懲戒規程) (以下略)	第517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517条(退職) (以下略)	第518条(退職) (以下略)	条数の繰り下げ																																			
第518条(定年退職) (以下略)	第519条(定年退職) (以下略)	条数の繰り下げ																																			
第519条(依願退職) (以下略)	第520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520条(解雇) (以下略)	第521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36時間18分、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35時間46分、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609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時までの間に労働をさせない。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609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（詳細は付属諸規程による形式に変更）																																			
第2節 休日・休暇																																					
第612条(休日) 年間の総休日数は、116日とする。 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取扱いは、別に定める「休日規程」による。	第612条(休日) 年間の総休日数は、117日とする。 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取扱いは、別に定める「休日規程」による。	休日数の変更 1日の平均所定労働時間の変更																																			
第613条(年次有給休暇) 会社は社員に対して、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、メイト社員から引き続き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、勤続年数により次の通りとする。	第613条(年次有給休暇) 会社は社員に対して、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、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、メイト社員から引き続き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、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数により次の通りとする。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。	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 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）																																			
<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></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> </tbody> </table> (以下略)	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		12日	13日	15日	17日	19日	22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> (以下略)	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																															
	12日	13日	15日	17日	19日	22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																															
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、2021年4月1日から2022年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、2022年4月1日から2023年3月31日までとする。	有効期間の変更																																			

現行	改訂（案）	摘要																																																																						
<p>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</u> 年 3 月 31 日を超えることはできない。</p>	<p>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</u> 年 3 月 31 日を超えることはできない。</p>	同上																																																																						
<p>2021 年 4 月 1 日 (以下略)</p>	<p>2022 年 4 月 1 日 (以下略)</p>	同上																																																																						
<p>■就業形態規程</p>																																																																								
<p>第 2 章 就業時間</p>																																																																								
<p>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。</p> <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	<p>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。</p> <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	1 日の平均所定労働時間の変更																																																				
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>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"> <tr> <td></td> <td>本社 その他 店舗</td> <td colspan="2">就業時間</td> </tr> <tr> <td></td> <td>シフト</td> <td>始業</td> <td>終業</td> </tr> <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="5">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>50</td> <td>11:00</td> <td>19:45</td> </tr> </table>		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"> <tr> <td></td> <td>本社 その他 店舗</td> <td colspan="2">就業時間</td> </tr> <tr> <td></td> <td>シフト</td> <td>始業</td> <td>終業</td> </tr> <tr> <td>計画</td> <td>01</td> <td>9:30</td> <td>18:10</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">早番</td> <td>30</td> <td>9:00</td> <td>17:40</td> </tr> <tr> <td>33</td> <td>9:15</td> <td>17:55</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">遅番</td> <td>40</td> <td>10:05</td> <td>18:45</td> </tr> <tr> <td>44</td> <td>10:30</td> <td>19:10</td> </tr> <tr> <td>45</td> <td>10:35</td> <td>19:15</td> </tr> <tr> <td>49</td> <td>11:00</td> <td>19:40</td> </tr> <tr> <td>50</td> <td>11:05</td> <td>19:45</td> </tr> </table>		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	33	9:15	17:55	遅番	40	10:05	18:45	44	10:30	19:10	45	10:35	19:15	49	11:00	19:40	50	11:05	19:45	1 日の平均所定労働時間の変更に伴う終業時間の変更
	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																																																																					
	33	9:15	17:55																																																																					
遅番	40	10:05	18:45																																																																					
	44	10:30	19:10																																																																					
	45	10:35	19:15																																																																					
	49	11:00	19:40																																																																					
	50	11:05	19:45																																																																					
<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。 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>	旧第 12 条を包含、法令に基づいて表記の整理・修正																																																																						
<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>	短時間勤務制度実施者に対する制限を規定																																																																						
<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>	法令通りに深夜業を追記																																																																						
<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(1 月 1 日を含む) 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</p>	年間所定休日数変更 各月の休日数明記																																																																						

現行	改訂（案）	摘要												
	日、その他の月は月間休日 9 日を取得するものとする。 (以下略)													
<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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>(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 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) 2. 法令以外のもの (中略) (新設) (新設)</p> <p>(22) その他会社と労働組合が協定したもの</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) 2. 法令以外のもの (中略) (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 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>20.7 分</u> の 1 を控除する。</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>	<p>年間所定労働時間変更に伴う変更</p>												
<p>第 3 章 諸手当</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>20.7</u>×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>	<p>年間所定労働時間数、年間所定休日数の変更</p>												
<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。</p> <p>②1 分間における割増分の賃金は、以下の通りとする。 本給/<u>20.7</u>×割増率</p> <p>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。</p> <table border="1" data-bbox="73 1863 340 1932"> <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> <p>本給/<u>20.7</u>×割増率</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>20.7</u>×1.0×各人の就業時間を超えた分数</p>	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。</p> <p>②1 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> <p>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。</p> <table border="1" data-bbox="886 1863 1152 1932"> <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> <p>本給/<u>20.6</u>×割増率</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>	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>年間所定労働時間数、年間所定休日数の変更</p>
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>■通勤費支給細則</p>														
<p>賃金規程第 309 条に基づき、その取扱いの細則を次の通り定める。 (中略) 2. (支給方法) (中略) 2) 1)に関わらず、週の契約勤務日数が 4 日以下の者については、<u>原則本人の主たる事業所への出社日数に応じた会社が認めた通勤経路の実費</u> (以下略)</p>	<p>賃金規程第 309 条に基づき、その取扱いの細則を次の通り定める。 (中略) 2. (支給方法) (中略) 2) 1)に関わらず、週の契約勤務日数が 4 日以下の者（<u>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を含む</u>）については、<u>原則本人の主たる事業所への出社日数に応じた会社が認めた通勤経路の実費</u> (以下略)</p>	<p>週契約日数に対する補足（短時間勤務制度の介護に所定労働日数の低減）</p>												
<p>■退職給付規程</p>														
<p>第 3 章 確定拠出年金</p>														
<p>第 304 条（加入者掛金） 確定拠出年金の加入者は、本人の選択により加入者掛金を拠出できるものとする。</p> <p>②前項の額は、次の各号の全てを満たす額とする。</p> <p>(1) 事業主掛金の範囲内 (2) 事業主掛金と加入者掛金の合計が企業型年金規約に定める拠出限度内</p> <p>内 (新設)</p>	<p>第 304 条（加入者掛金） 確定拠出年金の加入者は、本人の選択により加入者掛金を拠出できるものとする。</p> <p>②前項の額は、次の各号の全てを満たす額とする。</p> <p>(1) 事業主掛金の範囲内 (2) 事業主掛金と加入者掛金の合計が企業型年金規約に定める拠出限度内</p> <p>③第 1 項に関わらず、本人の希望により、<u>個人型年金に掛金を拠出する場合は、加入者掛け金を拠出することができない</u></p>	<p>マッチング拠出導入に伴う変更</p>												

現行	改訂（案）	摘要
■キャリア形成支援制度規程		
第4章 グループ内継続雇用制度	第4章グループライフイベント転籍制度	
第401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401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402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) 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。但し、ネクストキャリア制度を申請した者は除く。 (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402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. 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。但し、ネクストキャリア制度を申請した者は除く。 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403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403条(申請事由) 本制度は、次の事由のいずれかに該当した場合に申請することができる。 1. 結婚及び配偶者転勤 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5章 グループ内キャリア支援制度	第5章 グループ内出向者転籍制度	
第501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501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502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503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502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503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
第6章 再雇用制度	第6章 ライフイベント再雇用制度	
第601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（月給制）として受け入れる場合の取扱いを定める。	第601条(概要) 本制度は、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。	他の制度と同様の表記に修正
第602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。	第602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. 退職日時点で、社員またはメイト社員として勤続満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対象者から除く。 (以下略)	他の制度と同様の表記に修正
第604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)	第604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。 第605条(労働条件) 再雇用時の労働条件は次の通りとする。 (1) 雇用形態は、退職時の雇用形態が社員の場合は、本人の希望を確認の上、社員ステージCまたはエリア社員とし、退職時の雇用形態がエリア社員の場合は、エリア社員とする。 (2) 再雇用時の雇用形態がメイト社員の場合の職種は、在籍時の経験、能力等を勘案の上、決定する。 (3) 再雇用時の配属は社命により行う。 (4) 再雇用時の賃金は、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。	他の制度と同様の表記に修正
第605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606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) 本規程は労働協約第513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。	条送りによる
第2条(対象) 第2条(対象)	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。	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>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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、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。</p> <p>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。</p> <p>(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</p> <p>(2) 次のいずれかの事情があること</p> <p>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。）</p> <p>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</p> <p>(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</p> <p>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ヵ月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>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。</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>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。）</p> <p>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ヵ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</p> <p>(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</p> <p>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。</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</p>	

現行	改訂（案）	摘要
	<p>時育児休業の期間は含まない。</p> <p><u>⑤労働協約第 617 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>	引用条文の変更
<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 ヶ月とする。</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 ヶ月までに達するまでの間で誕生日以後の産前・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 ヶ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 か月到達時点で更に休業が必要な場合に限り、子が 1 歳 6 か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><u>(削除)</u></p>	新第 2 条に集約
<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 ヶ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 ヶ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)</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>	条数の繰り上げ、表記の修正
<p><u>(新設)</u></p>	<p>第 6 条 (出生時育児休業の対象者)</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. 労働協約第 616 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。</p> <p>2. 第 1 号に関わらず、申出期限の日から 1 年（第 8 号及び第 10 号の申出にあつては 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。</p>	いわゆる男性の育児休業制度（産後パパ育休）
<p><u>(新設)</u></p>	<p>第 7 条 (出生時育児休業の期間等)</p> <p>第 6 条に定める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。</p>	いわゆる男性の育児休業制度（産後パパ育休）
<p><u>(新設)</u></p>	<p>第 8 条 (出生時育児休業の手続等)</p> <p>第 6 条に定める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。</p> <p>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 条に基づく休業の申出は、一子につき 2 回まで分割できる。ただし、2 回に分割する場合は 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><u>(新設)</u></p>	<p>第 9 条(期間の変更)</p> <p>第 6 条に定める育児休業は、第 7 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)</p> <p>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 10 条(期間中の取扱い)</p> <p>第 2 条及び第 6 条に定める休業期間中は休職とし、賃金及び賞与は支給しない。</p>	条数の繰り上げ、引用条文の変更
<p>第 8 条 (子が 1 歳に達する日以前の特例)</p> <p>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。</p> <p>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 11 条 (子が 1 歳に達する日以前の特例)</p> <p>前条にかかわらず、第 2 条または第 6 条に定める育児休業終了日が、子が 1 歳に達する日以前であり、かつ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)以内の場合は、一子につき 5 日間まで賃金及び賞与を支給する。なお、5 日間は一子につき 2 回まで分割できる。</p> <p>②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 12 条、第 13 条第 2 項、第 3 項および第 15 条についても適用しない。</p>	条数の繰り上げ、対象となる取得期間の引き上げ、分割回数の上限導入
<p>第 9 条(勤続年数)</p> <p>略</p>	<p>第 12 条(勤続年数)</p> <p>略</p>	条数の繰り上げ
<p>第 10 条(社会保険)</p> <p>略</p>	<p>第 13 条(社会保険)</p> <p>略</p>	条数の繰り上げ

現行	改訂（案）	摘要
第11条(復職) 略	第14条(復職) 略	条数の繰り上げ
第12条(本給評価による格付) 略	第15条(本給評価による格付) 略	条数の繰り上げ
第13条(法令との関係) 略	第16条(法令との関係) 略	条数の繰り上げ
	〔諒解事項〕 第6条から第9条及び第10条以下の第6条にかかる規定は、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		
第1条(目的) 本規程は労働協約第511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) 本規程は労働協約第511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、「育児勤務」という。）の取扱いを定める。	表記の修正
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(育児勤務の対象者及び期間等) 育児勤務の対象者は、次の各号の通りとする。 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。 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. 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。 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。 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。 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。	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、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。 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4号及び第5号により、これを超えることがある。	(削除)	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。 (以下略)	第3条(手続) 育児勤務を希望する者は、原則として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。 (以下略)	条の繰上げ
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、第2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。	同上
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)	同上
第7条(勤務時間帯) (以下略)	第6条(勤務時間帯) (以下略)	同上
第8条(時間外・休日勤務の制限) (以下略)	第7条(時間外・休日勤務の制限) (以下略)	同上
第9条(法令との関係) (以下略)	第8条(法令との関係) (以下略)	同上
■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) 本規程は労働協約第513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。	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、休業期間終了後引き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(介護休業の対象者及び期間等) 介護休業の対象者は、次の各号の通りとする。 1. 要介護状態にある家族を介護する者。 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。 (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 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。 ②1対象家族に対する介護休業の最長期間は1年とする。 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。 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。	厚労省のモデル就業規則を参考に表記を修正
第3条(期間及び分割) 介護休業を取得できる最長期間は、1対象家族につき1年とする。 ②介護休業は第1項の期間の範囲内において分割して取得することができる。	(削除)	
第4条(手続)～第12条(法との関係) (以下略)	第3条(手続)～第11条(法との関係) (以下略)	条の繰上げ

現行	改訂（案）	摘要
■介護・介護準備勤務規程		
第1条(目的) 本規程は労働協約第511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 <u>取扱いを定める。</u>	第1条(目的) 本規程は労働協約第511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、「 <u>介護勤務</u> 」という。）の <u>取扱いを定める。</u>	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. <u>勤続満1年以上の者。</u> 2. <u>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。</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。	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。 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> ②1 対象家族に対する介護勤務の最長期間は3年とする。 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。 ④介護勤務の1回あたりの最短期間は、原則として1ヵ月とする。 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。	同上
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。	(削除)	新2条へ移行
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して <u>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。</u>	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 <u>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。 <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。</u>	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。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。 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。	引用する条の変更 短時間勤務制度導入に伴う変更
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。 (以下略)	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
(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
(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
第8条(法令との関係) (以下略)	第9条(法令との関係) (以下略)	条の繰下げ
(新設)	■短時間勤務制度規程	
第1条(目的) 本規程は労働協約第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1条(目的) 本規程は労働協約第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。	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。	

現行	改訂（案）	摘要
	(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。 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。	
	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。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。 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。	
	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 本給を時間給換算し、実働時間分を支給する。 (2)賞与支給基準となる月額は、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の中から選択する。 (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。 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。 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。	
	第8条(所定労働日数の低減) 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。 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。 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。	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）
	第9条(時間外・休日勤務の制限) 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。	
■子の看護・家族の介護のための休暇規程		
第7条(手続) 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。 ②申し出の方法は別に定める。	第7条(手続) 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。 (削除)	
■国内出向規程		
第5条(労働条件) 出向期間中の労働条件は、原則として出向先法人の定めによる。但し、年次有給休暇付与日数及び「福利厚生規程」については、当社の定めによる。	第5条(労働条件) 出向期間中の労働条件は、原則として出向先法人の定めによる。但し、年次有給休暇付与日数及び「福利厚生規程」については、当社の定めによる。 また、「育児勤務規程」、「介護・介護準備勤務規程」、「短時間勤務規程」については、当社及び出向先法人の定めが同一である場合には、出向期間中であっても、当社の定めに基づき、当該勤務を実施することができるが、当社及び出向先法人の定めが同一ではない場合で、当該勤務の実施を希望する場合には、原則出向を解除する。なお、当該勤務時間帯における時間数以外の開始時間及び終了時間については、出向先法人の定めによる。	出向者の育児・介護・短時間勤務の原則ルールを明文化（出向元と出向先で同一制度なら出向中に元元の制度利用可能。時間数以外の時間帯については、出向先法人の定めによる。）
②応援出向中の労働条件は、当社の労働条件と同一とし、業務内容は、販売応援および棚卸し応援とする。	② 応援出向中の労働条件は、当社の労働条件と同一とし、業務内容は、販売応援および棚卸し応援とする。	