

現行	改訂	
メイト社員月給制 労働協約（本則）		
第5章 人事		
第1節 人事		
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。その取扱いは、別に定める 追記 「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。その取扱いは、別に定める 社員労働協約 「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。	社員労働協約を引用
第510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。その取扱いは、別に定める 追記 「短時間勤務規程」による。	第510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。その取扱いは、別に定める 社員労働協約 「短時間勤務規程」による。	社員労働協約を引用
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。 新設 5. 家族の介護のために休業を申し出たとき。この場合は別に定める 追記 「介護・介護準備休業規程」により取扱う。 新設 6. (以下略)	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 社員労働協約 「育児休業規程」により取扱う。但し 社員労働協約 「育児休業規程」第6条の出生時育児休業及び第3条の特例を申し出た場合を除く。 5. 自己の研修のために休職を申し出たとき。この場合は、別に定める 社員労働協約 「自己研修休職規程」により取扱う。 6. 家族の介護のために休業を申し出たとき。この場合は、別に定める 社員労働要約 「介護・介護準備休業規程」により取扱う。 7. 配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域（海外・国内）において配偶者と生活を共にするために休業を申し出たとき。この場合は、別に定める 社員労働協約 「配偶者転勤休職規程」により取扱う。 8. (以下略)	
第3節 表彰及び懲戒		
第515条(表彰・懲戒規程) 会社は、業務能率の向上、秩序維持のために、別に定める 追記 「表彰・懲戒規程」に基づいて表彰及び懲戒を行う。	第515条(表彰・懲戒規程) 会社は、業務能率の向上、秩序維持のために、別に定める 社員労働協約 「表彰・懲戒規程」に基づいて表彰及び懲戒を行う。	社員労働協約を引用
第6章 労働条件		
第1節 就業時間		
第604条(時間外勤務・休日勤務) 会社は、業務上の都合により労働基準法第36条の定めるところに従って、組合と協定の上、就業時間を超えて時間外勤務または休日勤務をさせることができる。この場合、時間外勤務手当または休日勤務手当を支給する。 ②なお、取扱いは、別に定める 追記 「時間外・休日勤務に関する規程」による。	第604条(時間外勤務・休日勤務) 会社は、業務上の都合により労働基準法第36条の定めるところに従って、組合と協定の上、就業時間を超えて時間外勤務または休日勤務をさせることができる。この場合、時間外勤務手当または休日勤務手当を支給する。 ②なお、取扱いは、別に定める 社員労働協約 「時間外・休日勤務に関する規程」による。	社員労働協約を引用
第2節 休日・休暇		
第611条(年次有給休暇) (中略) なお、勤続年数の算定は、毎年4月1日をもって基準とし、フェロー社員からメイト社員に採用さ	第611条(年次有給休暇) (中略) 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。	短時間勤務制度等への対応 社員労働協約を

<p>れた場合はフェロー社員の勤続年数を通算する。</p> <p>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。</p>	<p>また、フェロー社員から引き続きメイト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。</p> <p>1. 入社時に付与する年次有給休暇は、入社月及び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、入社日時点で、社員労働協約介護・介護準備勤務規程第7条または社員労働協約短時間勤務規程第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。</p> <p>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、社員労働協約介護・介護準備勤務規程第7条または社員労働協約短時間勤務規程第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5日以上または週30時間以上」「週4日かつ週30時間未満」を適用する。</p>	引用																														
<table border="1"> <tr> <td>入社</td> <td>4月</td> <td>5月</td> <td>6月</td> <td>7月</td> <td>8月</td> <td>9月</td> <td>10月</td> </tr> <tr> <td>日数</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>5日</td> </tr> </table>	入社	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	日数	10日	10日	10日	10日	10日	10日	5日																
入社	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月																									
日数	10日	10日	10日	10日	10日	10日	5日																									
<p>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、追記介護・介護準備勤務規程第7条または追記短時間勤務規程第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5日以上または週30時間以上」「週4日かつ週30時間未満」を適用する。</p>																																
<table border="1"> <tr> <td>勤続年数</td> <td>1年以下</td> <td>1年超2年</td> <td>2年超3年</td> <td>3年超4年</td> </tr> <tr> <td>週5日以上または週30時間以上</td> <td>11日</td> <td>12日</td> <td>14日</td> <td>16日</td> </tr> <tr> <td>週4日かつ週30時間未満</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>11日</td> </tr> </table>	勤続年数	1年以下	1年超2年	2年超3年	3年超4年	週5日以上または週30時間以上	11日	12日	14日	16日	週4日かつ週30時間未満	8日	9日	10日	11日	<table border="1"> <tr> <td>勤続年数</td> <td>1年以下</td> <td>1年超2年</td> <td>2年超3年</td> <td>3年超4年</td> </tr> <tr> <td>週5日または週30時間超</td> <td>11日</td> <td>12日</td> <td>14日</td> <td>16日</td> </tr> <tr> <td>週4日かつ週30時間以下</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>11日</td> </tr> </table>	勤続年数	1年以下	1年超2年	2年超3年	3年超4年	週5日または週30時間超	11日	12日	14日	16日	週4日かつ週30時間以下	8日	9日	10日	11日	
勤続年数	1年以下	1年超2年	2年超3年	3年超4年																												
週5日以上または週30時間以上	11日	12日	14日	16日																												
週4日かつ週30時間未満	8日	9日	10日	11日																												
勤続年数	1年以下	1年超2年	2年超3年	3年超4年																												
週5日または週30時間超	11日	12日	14日	16日																												
週4日かつ週30時間以下	8日	9日	10日	11日																												
<p>②年次有給休暇の有効期限は2ヵ年とする。なお、失効した年次有給休暇についてはストック有給休暇とし、その取扱いは追記「ストック有給休暇規程」による。但し、失効した年次有給休暇のうち、1労働日未満のものについては、ストック有給休暇には移行しない。</p> <p>③第1項の休暇は、前年度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、基準日における前年度に付与された有給休暇の保有日数と合わせて6日になるまでの日数を付与する。</p> <p>新設 (中略)</p> <p>⑨年次有給休暇の取得の計画に関しては、追記「連続休暇規程」による。</p>	<p>②年次有給休暇の有効期限は2ヵ年とする。なお、失効した年次有給休暇についてはストック有給休暇とし、その取扱いは社員労働協約「ストック有給休暇規程」による。但し、失効した年次有給休暇のうち1労働日未満のものについては、ストック有給休暇には移行しない。</p> <p>③第1項の休暇は、前年度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、基準日における前年度に付与された有給休暇の保有日数と合わせて6日になるまでの日数を付与する。なお、入社日が4月1日以外の者については、4月1日から入社日前日までの暦日は全て出勤したものとして出勤率を算出するものとする。</p> <p>(中略)</p> <p>⑨年次有給休暇の取得の計画に関しては、社員労働協約「連続休暇規程」による。</p>																															
<p>第616条(子の看護のための休暇) (中略) なお、このほかの取り扱いは別に定める追記「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>第616条(子の看護のための休暇) (中略) なお、このほかの取り扱いは別に定める社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	社員労働協約を引用																														
<p>第617条(家族の介護のための休暇) (中略) なお、このほかの取り扱いは別に定める追記「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>第617条(家族の介護のための休暇) (中略) なお、このほかの取り扱いは別に定める社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	社員労働協約を引用																														
<p style="text-align: center;">第8章 テレワーク</p>	<p style="text-align: center;">第8章 テレワーク</p>																															
<p>第801条(テレワーク規程) 会社は、テレワークを認める場合がある。取り扱いは別に定める追記「テレワーク規程」による。</p>	<p>第801条(テレワーク規程) 会社は、テレワークを認める場合がある。取り扱いは別に定める社員労働協約「テレワーク規程」による。</p>	社員労働協約を引用																														

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、2022年4月1日から2023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、2023年4月1日から2024年3月31日までとする。	年度の更新
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、2024年3月31日を超えることはできない。 2022年4月1日	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、2025年3月31日を超えることはできない。 2023年4月1日	年度の更新

現行	改訂	
メイト社員 労働協約（附属書規程）		
■時間外・休日勤務に関する規程	削除	社員労働協約を引用
■休日規程	削除	同上
■連続休暇規程	削除	同上
■ストック有給休暇規程	削除	同上
■表彰・懲戒規程	削除	同上
■キャリア形成支援制度規程	削除	同上
第3章 グループライフイベント転籍制度		
第303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。	第303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。 なお、この場合、対象家族が要介護状態にあることまたは看護が必要であることの証明書、医師の診断書を提出するものとする。 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。 4. 離婚	事由もれ 対象家族の状況の証明に関する運用面での補足
新設	第5章 カムバック再雇用制度	
	第501条(概要) 本制度は、個人の自律的なキャリア形成及び多様な人材の活用を推進することを目的として、円満退職した者を再び雇用する制度とする。	
	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ものとする。 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. 労働協約第520条に定める解雇並びに表彰・懲戒規程第4条に定める諭旨解雇及び懲戒解雇により雇用契約を終了していない者。 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503条(採用) 会社は再雇用の申請があった場合は、要員計画上の必要性のほか、社員およびメイト社員に実施している試験結果に在籍中の評価等を加味して選考を行い、再雇用の採否を決定する。	
	第504条(採用日) 採用日は、4月1日付けまたは10月1日付けのいずれかとする。	

	<p>第 505 条（労働条件） 再雇用時の労働条件は次の通りとする。</p> <p>(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、社員またはメイト社員とし、退職時の雇用形態がメイト社員の場合は、メイト社員とする。</p> <p>(2)再雇用時の雇用形態が社員の場合の資格は、退職時にステージBの場合はステージBまたはステージCとし、退職時にステージCの場合はステージCとする。</p> <p>(3)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。</p> <p>(4)再雇用時の配属は社命により行う。</p> <p>(5)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。</p>	
■育児休業規程	削除	社員労働協約を引用
■育児勤務規程	削除	同上
■介護・介護準備休業規程	削除	同上
■介護・介護準備勤務規程	削除	同上
■短時間勤務規程	削除	同上
■子の看護・家族の介護のための休暇規程	削除	同上
■ハラスメント防止規程	削除	同上
■テレワーク規程	削除	同上