

現行	改訂	
フェロー社員（無期）労働協約	フェロー社員（無期）労働協約	
第5章 人事		
第1節 人事		
第509条(育児・介護勤務) (中略) その取扱い、別に定める 追記 「育児勤務規程」及び 追記 「介護・介護準備勤務規程」による。	第509条(育児・介護勤務) (中略) その取扱い、別に定める 社員労働協約 「育児勤務規程」及び 社員労働協約 「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フェロー社員（無期）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、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フェロー社員（無期）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、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 追記 「育児休業規程」により取扱う。但し 追記 「育児休業規程」第3条の特例を申し出た場合を除く。 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. その他、会社が認めた事由による連続欠勤が30日に及んだときは休職とし、当該休職が3ヶ月に到達した日を休職満了日とする。但し、在職期間中、同一事由によるものは1回のみとする。	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 社員労働協約 「育児休業規程」第3条の特例を申し出た場合を除く。 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 社員労働協約 「介護・介護準備休業規程」により取扱う。 6. 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。 7. その他、会社が認めた事由による連続欠勤が30日に及んだときは休職とし、当該休職が3ヶ月に到達した日を休職満了日とする。但し、在職期間中、同一事由によるものは1回のみとする。	配偶者転勤休業制度の導入 社員労働協約を引用
第3節 表彰及び懲戒		
第515条(表彰及び懲戒) フェロー社員（無期）の表彰懲戒に関しては、別に定める 追記 「表彰・懲戒規程」による。	第515条(表彰及び懲戒) フェロー社員（無期）の表彰懲戒に関しては、別に定める 社員労働協約 「表彰・懲戒規程」による。	社員労働協約を引用
第4節 退職		
第516条(退職) (中略) ③第1項第2号にかかわらず、別に定める 追記 「表彰・懲戒規程」による懲戒を適用の場合はこの限りではない。	第516条(退職) (中略) ③第1項第2号にかかわらず、別に定める 社員労働協約 「表彰・懲戒規程」による懲戒を適用の場合はこの限りではない。	社員労働協約を引用
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 追記 「時間外・休日勤務に関する規程」による。	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 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							
<p>第613条(年次有給休暇) 会社は、フェロー社員（無期）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4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4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時間未滿契約」を適用する。</p>		<p>第613条(年次有給休暇) 会社は、フェロー社員（無期）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4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4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時間以下契約」を適用する。</p>		表中の表記を会社の勤務時間実態に合わせ変更			
(中略) 追記		勤続年数	1年			1年超	2年超
		週契約日数・時間	以下			2年	3年
		5日または週30時間超契約	11日			12日	14日
		4日かつ週30時間以下契約	8日			9日	10日
		3日契約	6日			6日	8日
(中略) 追記		2日契約	4日	4日	5日		
		(中略) なお、入社日が4月11日以外の者については、4月11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。					
		週勤務日数・時間	前年度の年次有 保有日数				
		週5日または週30時間以上	6日未滿		週勤務日数・時間	前年度の年次 保有日数	
		週4日かつ週30時間未滿	4日未滿		週5日または週30時間超	6日未	
週3日	2日未滿		週4日かつ週30時間以下	4日未			
週2日	0日		週3日	2日未			
(以下略)		週2日		0日			
(以下略)		(以下略)					
<p>第617条(子の看護のための休暇) (中略) なお、このほかの取り扱いについては別に定める追記「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(子の看護のための休暇) (中略) なお、このほかの取り扱いについて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618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については別に定める追記「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>		<p>第618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について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>					
第13章 効力							
<p>第1304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。</p>		<p>第1304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。</p>		年度の更新			
<p>第1305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。</p>		<p>第1305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。</p>		年度の更新			
2022年4月1		2023年4月1日					

■時間外・休日勤務に関する規程	削除	社員労働協約を引用
■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		
第2章 グループライフイベント転籍制度		
第203条(申請事由) (中略) 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。 追記	第203条(申請事由) (中略) 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
■配偶者転勤退職規程	削除	社員労働協約を引用
■育児休業規程	削除	同上
■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	
フェロー社員（有期）労働協約のうち、以下の規程等については社員労働協約を適用していません。 (以下略) 新設	フェロー社員（無期）労働協約のうち、以下の規程等については社員労働協約を適用していません。 「時間外・休日勤務に関する規程」 「ストック有給休暇規程」 「表彰・懲戒規程」 「育児休業規程」 「育児勤務規程」 「介護・介護準備休業規程」 「介護・介護準備勤務規程」 「短時間勤務規程」 「子の看護・家族の介護のための休暇規程」 「ハラスメント防止規程」 「配偶者転勤退職規程」	社員労働協約を引用