

●エルダー職員労働協約

本則

	現行	改訂	備考
	第5章 人事	第5章 人事	
	第1節 人事	第1節 人事	
	第502条(エルダー職員の定義) (中略) ③健保は、職員労働協約第517条による定年退職者で本人の希望がある場合には、退職後雇用期間を定めてエルダー職員として再雇用する。但し、エルダー職員労働協約第520条の解雇事由に該当する者は、健保・組合協議の上、エルダー職員として雇用しない。	第502条(エルダー職員の定義) (中略) ③健保は、職員労働協約第515条による定年退職者で本人の希望がある場合には、退職後雇用期間を定めてエルダー職員として再雇用する。但し、エルダー職員労働協約第520条の解雇事由に該当する者は、健保・組合協議の上、エルダー職員として雇用しない。	引用する条の改訂
	第510条(育児・介護勤務)	第6章に移行	
	第511条(短時間勤務)	第6章に移行	
	第5章 人事	第5章 人事	
	第2節 休職	第2節 休職	
	第512条(休職) 健保は、エルダー職員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満6ヵ月に及んで7ヵ月目に入ったときは、休職とし、期間は2年とする。 (2) (1)の復職後、満1年以内に同一事由で再び暦日で1週間を超えて欠勤するに至ったときは、休職とし、再び欠勤に至った日にさかのぼって、その休職期間を通算する。但し、休職の残余期間が1週間未満で休職となった場合は、当該欠勤が暦日で8日に到達した日を休職満了日とする。(なお、あらかじめ申請されている休暇は除く)。 (3) (1)の場合で産業医が必要と認めたときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。 新規 (以下略)	第510条(休職) 健保は、エルダー職員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満6ヵ月に及んで7ヵ月目に入ったときは、休職とし、期間は2年とする。 (2) (1)の復職後、満1年以内に同一事由で再び暦日で1週間を超えて欠勤するに至ったときは、休職とし、再び欠勤に至った日にさかのぼって、その休職期間を通算する。但し、休職の残余期間が1週間未満で休職となった場合は、当該欠勤が暦日で8日に到達した日を休職満了日とする。(なお、あらかじめ申請されている休暇は除く)。 (3) (1)の場合で産業医が必要と認めたときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。 (4) 本号に規定する各期間内に雇用形態の転換があった場合には、転換前後の期間を通算する。 (以下略)	・雇用形態を通算する項目(期間)の整理
	第513条(報告義務) (以下略)	第511条(報告義務) (以下略)	

<p><u>第 514 条</u> (休職期間の取扱)</p> <p>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、<u>第 512 条</u>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。</p>	<p><u>第 512 条</u> (休職期間の取扱)</p> <p>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、<u>第 510 条</u>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。</p>	
<p><u>第 515 条</u> (復 職)</p> <p>休職事由 (<u>第 512 条</u>第 2 号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。</p> <p>②<u>第 512 条</u>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。</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第 513 条</u> (復 職)</p> <p>休職事由 (<u>第 510 条</u>第 2 号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。</p> <p>②<u>第 510 条</u>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。</p> <p>(以下略)</p>	
<p>第 3 節 表彰及び懲戒</p>	<p>第 3 節 表彰及び懲戒</p>	
<p><u>第 516 条</u> (表彰・懲戒規程)</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第 514 条</u> (表彰・懲戒規程)</p> <p>(以下略)</p>	
<p>第 4 節 退 職</p>	<p>第 4 節 退 職</p>	
<p><u>第 517 条</u> (退 職)</p> <p>(中略)</p> <p>3. <u>第 512 条</u>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</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第 515 条</u> (退 職)</p> <p>(中略)</p> <p>3. <u>第 510 条</u>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</p> <p>(以下略)</p>	
<p><u>第 518 条</u> (雇用期間)</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第 516 条</u> (雇用期間)</p> <p>(以下略)</p>	
<p><u>第 519 条</u> (依願退職)</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第 517 条</u> (依願退職)</p> <p>(以下略)</p>	
<p>第 5 節 解 雇</p>	<p>第 5 節 解 雇</p>	
<p><u>第 520 条</u> (解 雇)</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第 518 条</u> (解 雇)</p> <p>(以下略)</p>	<p>・</p>
<p>第 6 章 労働条件</p>	<p>第 6 章 労働条件</p>	
<p>第 1 節 就業時間</p>	<p>第 1 節 就業時間</p>	
<p><u>第 606 条</u> (<u>私用の遅刻、早退、外出の欠勤扱</u>)</p> <p>エルダー職員 I、II の場合、私用の遅刻、早退、外出については、</p>	<p><u>第 606 条</u> (<u>遅刻、早退、外出の取扱</u>)</p> <p>健保は、エルダー職員が遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に</p>	<p>・遅刻、早退、外出に対する賃金</p>

<p><u>賃金を支払わない。</u> エルダー職員Ⅲの場合、私用の遅刻、早退、外出が1ヵ月通算で1日あたりの所定労働時間に達する毎に、欠勤1日として取り扱う。</p>	<p><u>対応する賃金を控除する。</u> ②前項にかかわらず、健保は、エルダー職員が次の各号における遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しても通常の賃金を支払う。</p> <p>1. <u>選挙権等公民権の行使。この場合、エルダー職員はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。</u></p> <p>2. <u>本人の私事を除き、証人、鑑定人、参考人または裁判員等で官公署に出頭するとき。</u></p> <p>3. <u>交通遮断。但し、この場合、出勤可能な三越伊勢丹グループ会社事業所での勤務を命ずることがある。また、交通遮断が、公共交通機関の計画運休による場合は、その取扱いについて都度健保・組合協議の上決定する。</u></p>	<p>控除を規定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特例として賃金を支給する遅刻、早退、外出についても同条に規定</li> <li>・“フレックスタイム勤務制は交通遮断を公用扱いにしない”条文移動</li> </ul>
<p><u>第 607 条 (遅刻、早退、休暇の特例)</u> 健保は、次の場合については、公用の遅刻、早退、外出または休暇を与える。</p> <p>1. <u>選挙権等公民権の行使。この場合エルダー職員はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。</u></p> <p>2. <u>本人の私事を除き、証人、鑑定人、参考人または裁判員等で官公署に出頭するとき。</u></p> <p>3. <u>交通遮断。但し、この場合、出勤可能な三越伊勢丹グループ会社事業所での勤務を命ずることがある。また、交通遮断が、公共交通機関の計画運休による場合は、その取扱いについて都度健保・組合協議の上決定する。</u></p>	<p>(削除)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新第 606 条に移行</li> </ul>
	<p>諒解事項 第 606 条第 1 項の定めは、2024 年 10 月 1 日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とする。なお、2024 年 9 月 30 日以前の遅刻、早退、外出（第 606 条第 2 項に定めるものを除く）に対しては、1 ヵ月通算で 1 日あたりの所定労働時間に達するごとに、欠勤 1 日として取り扱う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新勤怠システムの稼働日対応</li> </ul>
<p><u>第 511 条 (育児・介護勤務)</u> (以下略)</p>	<p><u>第 607 条 (育児勤務、育児のためのフルタイム早番固定勤務、介護勤務)</u> 健保は、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職員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮す</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・章の移動 (第 5 章から第 6 章へ)</li> </ul>

		ることがある。その取扱いは、職員労働協約に定める「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。	
第 512 条 (短時間勤務) (以下略)		第 608 条 (短時間勤務) 健保は、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職員が請求した場合、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、職員労働協約に定める「短時間勤務規程」による。	・章の移動 (第 5 章から第 6 章へ)
第 608 条 (育児時間) (以下略)		第 609 条 (育児時間) (以下略)	条数の繰り下げ
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) (以下略)		第 610 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) (以下略)	条数の繰り下げ
		<p>諒解事項</p> <p>1. <u>第 601 条第 3 項の定めは、2024 年 10 月 11 日以降の最初の水曜日より有効とし、2024 年 10 月 10 日以前の起算日は毎週●曜日とする。</u></p> <p>エルダースタッフⅢ、Ⅳ、Ⅴにかかる第 606 条第 1 項の定めは、2024 年 10 月 1 日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とする。なお、エルダースタッフⅢ、Ⅳ、Ⅴの 2024 年 9 月 30 日以前の遅刻、早退、外出 (第 606 条第 2 項に定めるものを除く) に対しては、1 カ月通算で 1 日あたりの所定労働時間に達するごとに、欠勤 1 日として取り扱う。</p>	<p>・新勤怠システムの稼働日対応</p> <p>・赤字は現行水曜日以外の会社のみ</p>
	第 2 節 休日・休暇	第 2 節 休日・休暇	
第 610 条 (休日) 以下略		第 611 条 (休日) 以下略	条数の繰り下げ
第 611 条 (年次有給休暇) (中略) ④年次有給休暇は、原則として 1 労働日を単位として与えるが、各人が保有する年次有給休暇のうち 5 日 (10 回) を限度として、半日を単位として分割して請求することができる。  2. 前号における半日とは、各人各労働日の契約労働時間 (10 分未満は切り捨て) の 2 分の 1 とし、当該労働日の始業時間を起点、あ		第 612 条 (年次有給休暇) (中略) ④1. 年次有給休暇は原則として 1 労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1 年間に各々 5 日を限度として、分割して請求することができる。この場合の 1 年間とは、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。 2. 半日の時間数は、半日単位の年次有給休暇を請求する日の所定労働時間数の 2 分の 1 とする。但し、当該日の所定労働時間の 2 分の	<p>時間単位の年次有給休暇制度の新設</p> <p>半日単位の年次有給休暇制度の一部変更</p>

るいは終業時間を終点としなければならない。

3. 半日有給休暇の取得日には、原則として時間外勤務をさせない。

4. 半日有給休暇の取得日には、原則として休憩は与えない。但し、やむを得ない事由により時間外勤務を実施し、労働時間が6時間を超えた場合には45分、8時間を超えた場合には60分の休憩を与える。

(中略)

⑧年次有給休暇は原則としてエルダー職員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。

1の時間数に5分未満の端数がある場合には、5分未満の端数を切り上げた時間数を半日とする。また時間単位については、請求した時間数の合計が各人の1日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに、1日分の休暇を請求したものとして取扱う。この場合、1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合には、端数を時間単位に切り上げる。なお、毎年4月1日から翌年3月31日までの間で1日の所定労働時間数に変更があった場合、時間単位で保有している部分については、所定労働時間数の変動に比例して時間数を変更する。

3. 1労働日に対して、半日単位の年次有給休暇は1回を超えて、時間単位の年次有給休暇は実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数(1時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる)を超えて請求することはできない。

4. 1労働日に対して、半日単位及び時間単位の年次有給休暇を併せて請求することができる。但し、実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数(1時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる)を超えて請求することはできない。

5. 半日単位の年次有給休暇は、請求する日の所定始業時刻を起点、あるいは所定終業時刻を終点として連続して請求しなければならない。時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。

6. 半日単位の年次有給休暇は、労働協約第601条に定める1日の平均所定労働時間数以外の労働日には請求できない。時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。但し、労働協約第510条に定める育児勤務及び介護勤務ならびに労働協約第510条に定める短時間勤務の実施者は除く。

7. 半日単位及び時間単位の年次有給休暇の請求日には、原則として時間外勤務をさせない。

8. 半日単位の年次有給休暇及び3時間以上の時間単位の年次有給休暇を請求した日には、原則として休憩は与えない。但し、やむを得ない事由により時間外勤務を実施し、労働時間が6時間を超えた場合には45分、8時間を超えた場合には60分の休憩を与える。

(中略)

⑧年次有給休暇は原則としてエルダー職員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。

<p>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上のエルダー職員に対し、付与日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、健保が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。その際に、健保は取得の時季に関してエルダー職員の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上のエルダー諸金に対し、付与日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、健保が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。なお、この場合の5日は1労働日単位または半日単位の年次有給休暇に限る。その際に、健保は、取得の時季に関してはエルダー職員の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	
<p><b>第612条(欠勤)</b> (中略)</p> <p>④第512条第1号による欠勤終了後(私傷病による欠勤に引続き同一事由で連続休暇または年次有給休暇を実施する場合は、それぞれの休暇終了後)満6ヵ月以内に同一事由で再び欠勤するに至ったときは、その欠勤期間を通算する</p> <p>(以下略)</p>	<p><b>第613条(欠勤)</b> (中略)</p> <p>④業務外の傷病による欠勤終了後(当該欠勤に引続き同一事由で連続休暇または年次有給休暇を実施する場合は、それぞれの休暇終了後)満6ヵ月以内に同一事由で再び欠勤するに至ったときは、その欠勤期間を通算する。</p> <p>(以下略)</p>	<p>条の繰下げ 表記の整理</p>
<p><b>第613条(生理休暇)</b> (以下略)</p>	<p><b>第614条(生理休暇)</b> (以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
<p><b>第614条(産前・産後休暇)</b> (以下略)</p>	<p><b>第615条(産前・産後休暇)</b> (以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
<p><b>第615条(子の看護のための休暇)</b> 会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するエルダー職員が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。 (以下略)</p>	<p><b>第616条(子の看護のための休暇)</b> 会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するエルダー職員が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。(以下略)</p>	<p>“毎年”の追記 条数の繰り下げ</p>
<p><b>第616条(家族の介護のための休暇)</b> 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするエルダー職員が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。 (以下略)</p>	<p><b>第617条(家族の介護のための休暇)</b> 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするエルダー職員が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。 (以下略)</p>	<p>“毎年”の追記 条数の繰り下げ</p>

第 617 条 (慶弔災害休暇) (以下略)	第 618 条 (慶弔災害休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第 618 条 (手 続) エルダー職員は、第 613 条から第 617 条の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に会社に申し出なければならない。	第 619 条 (手 続) エルダー職員は、第 614 条から第 618 条の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に会社に申し出なければならない。	条数の繰り下げ 引用条数の変更
第 3 節 母性保護	第 3 節 母性保護	
第 619 条 (妊娠中の通院等) (以下略)	第 620 条 (妊娠中の通院等) (以下略)	条数の繰り下げ
第 620 条 (妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第 621 条 (妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	条数の繰り下げ
第 621 条 (妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第 622 条 (妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	条数の繰り下げ
第 4 節 賃 金	第 4 節 賃 金	
第 622 条 (賃金規程) (以下略)	第 623 条 (賃金規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 5 節 出張・外出	第 5 節 出張・外出	
第 623 条 (出張規程) (以下略)	第 624 条 (出張規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 615 条 (生理休暇) (以下略)	第 616 条 (生理休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第 616 条 (産前・産後休暇) (以下略)	第 617 条 (産前・産後休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第 617 条 (子の看護のための休暇) 会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するエルダー職員が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。 (以下略)	第 618 条 (子の看護のための休暇) 会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するエルダー職員が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。 (以下略)	“毎年”の追記 条数の繰り下げ
第 618 条 (家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするエルダ	第 619 条 (家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするエルダ	“毎年”の追記 条数の繰り下げ

一職員が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。 (以下略)	一職員が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。(以下略)	
<b>第619条</b> (慶弔災害休暇) (以下略)	<b>第620条</b> (慶弔災害休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
<b>第620条</b> (手続) エルダー職員は、 <b>第615条から第619条</b> の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に会社に申し出なければならない	<b>第621条</b> (手続) エルダー職員は、 <b>第616条から第620条</b> の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に会社に申し出なければならない	条数の繰り下げ 引用条数の変更
第3節 母性保護	第3節 母性保護	
<b>第621条</b> (妊娠中の通院等) (以下略)	<b>第622条</b> (妊娠中の通院等) (以下略)	条数の繰り下げ
<b>第622条</b> (妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	<b>第623条</b> (妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	条数の繰り下げ
<b>第623条</b> (妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	<b>第624条</b> (妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	条数の繰り下げ
第4節 賃金	第4節 賃金	
<b>第624条</b> (賃金規程) (以下略)	<b>第625条</b> (賃金規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第5節 出張・外出	第5節 出張・外出	
<b>第625条</b> (出張規程) (以下略)	<b>第626条</b> (出張規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第13章 効力	第13章 効力	
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。	第1304条(有効期間) 本協約の有効期間は、2024年4月1日から2025年3月31日までとする。	期日の更新
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。	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、2026年3月31日を超えることはできない。	期日の更新

附属書規程			
	賃金規程	賃金規程	
	第1章 総則	第1章 総則	
	第101条(目的) 本規程は、エルダー職員労働協約第622条に基づき、エルダー職員の賃金に関する事項を定める。	第101条(目的) 本規程は、エルダー職員労働協約第625条に基づき、エルダー職員の賃金に関する事項を定める。	引用する条の改訂
	第103条(賃金の計算期間と支払) (中略) ②前項にかかわらず、基準外賃金、 <b>欠勤控除(私用の遅刻、早退、外出を含む)</b> の計算期間については、前月1日から前月末日までとする。	第103条(賃金の計算期間と支払) (中略) ②前項にかかわらず、基準外賃金、 <b>欠勤及び遅刻、早退、外出の賃金控除</b> の計算期間については、前月1日から前月末日までとする。	・遅刻、早退、外出に対する賃金控除の表記を修正
	第108条(欠勤の賃金控除) 労働協約第612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20.6分の1を控除する。  <b>②基準外賃金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。</b>	第108条(欠勤及び遅刻、早退、外出の賃金控除) 労働協約第613条の欠勤に対しては、1日につき基準内賃金の20.6分の1を控除し、 <b>労働協約第606条第1項の遅刻、早退、外出に対しては、1分につき基準内賃金の9200分の1を控除する。但し、控除額の合計は、当該月に支給された基準内賃金を超えないものとする。</b> (削除)	・所定労働時間を短縮する場合 ・欠勤控除の上限を規定(全欠の規定は削除。運用に合わせる)
		諒解事項 第108条の労働協約第606条第1項にかかる定めは、2024年10月1日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とし、2024年9月30日以前の遅刻、早退、外出に対しては、(労働協約第606条第2項に定めるものを除く)に対しては、1カ月通算で1日あたりの所定労働時間に達するごとに、欠勤1日として取り扱い、1日につき基準内賃金の20.6分の1を控除する。	・新勤怠システムの稼働日対応
	第3章 諸手当	第3章 諸手当	
	第302条(休日勤務手当) 休日勤務を行った場合には、休日勤務手当として労働基準法に定める割増率(0.35)により計算した賃金と代休を与える	第303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(深夜勤務分を含む)と <b>代休を与える。なお、代休は休日勤務を行った日の属する月の1日から末日までの間に与えるものとする。</b> (以下略)	所定労働時間を短縮する場合 ・代休付与のタイミングの明文化
	第305条(傷病調整手当) 健康保険の被保険者が業務外の傷病による欠勤でその手続きをと	第306条(傷病調整手当) <b>職員が業務外の傷病による欠勤で、労働協約第612条第2項に定め</b>	手続きの具体的な内容を明記

<p>った場合で、年次有給休暇の残数がなく、かつ、健康保険法上の給付(傷病手当金)が満了した場合、退職手当の支給までの間、本人の申請による傷病手当金の不支給決定通知書をもって、傷病調整手当を支給する。 (以下略)</p>	<p>る手続きをとった場合で、年次有給休暇、ストック有給休暇の残数がなく、かつ、健康保険法上の給付(傷病手当金)が満了した場合、退職手当の支給までの間、本人の申請による傷病手当金の不支給決定通知書をもって、傷病調整手当を支給する。 (以下略)</p>																			
<p>第 306 条(退職手当) 健康保険の被保険者が業務外傷病により退職となり、健康保険法上の給付(傷病手当金)が満了した場合、傷病手当金不支給通知書をもってその後労働協約第 512 条第 1 号の退職期間満了まで基準内賃金の 60%を退職手当として支給する。</p>	<p>第 307 条(退職手当) 職員が業務外の傷病により退職となり、健康保険法上の給付(傷病手当金)が満了した場合、傷病手当金不支給通知書をもってその後労働協約第 511 条第 1 号の退職期間満了まで基準内賃金の 60%を退職手当として支給する。但し、労働協約第 512 条に定める義務を履行した場合に限る。</p>	<p>・前条に合わせ、具体的な手続き(義務)の内容を明記</p>																		
<p>別表</p> <table border="1" data-bbox="206 555 848 705"> <tr> <td></td> <td>エルダー職員 I・II</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">時給(職種)</td> <td>1,085 円(事務・業務)</td> </tr> <tr> <td>1,185 円(基幹業務)</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="206 754 848 850"> <tr> <td></td> <td>エルダー職員 III</td> </tr> <tr> <td>月給</td> <td>226,000 円</td> </tr> </table>		エルダー職員 I・II	時給(職種)	1,085 円(事務・業務)	1,185 円(基幹業務)		エルダー職員 III	月給	226,000 円	<p>別表</p> <table border="1" data-bbox="1111 555 1753 705"> <tr> <td></td> <td>エルダー職員 I・II</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">時給(職種)</td> <td>1,105 円(事務・業務)</td> </tr> <tr> <td>1,205 円(基幹業務)</td> </tr> </table> <table border="1" data-bbox="1111 754 1753 850"> <tr> <td></td> <td>エルダー職員 III</td> </tr> <tr> <td>月給</td> <td>230,000 円</td> </tr> </table>		エルダー職員 I・II	時給(職種)	1,105 円(事務・業務)	1,205 円(基幹業務)		エルダー職員 III	月給	230,000 円	<p>ベースアップを反映</p>
	エルダー職員 I・II																			
時給(職種)	1,085 円(事務・業務)																			
	1,185 円(基幹業務)																			
	エルダー職員 III																			
月給	226,000 円																			
	エルダー職員 I・II																			
時給(職種)	1,105 円(事務・業務)																			
	1,205 円(基幹業務)																			
	エルダー職員 III																			
月給	230,000 円																			