

●社員労働協約【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510条(育児・介護勤務) (以下略)	(第6章に移行)	
	第511条(短時間勤務) (以下略)	(第6章に移行)	
	第2節 休職	第2節 休職	
	<p><u>第512条(休職)</u> 会社は、社員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。</p> <p>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。</p> <p>(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)。</p> <p>(3) (1)の場合で産業医が必要と認めるときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第510条(休職)</u> 会社は、社員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。</p> <p>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。</p> <p>(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)。</p> <p>(3) (1)の場合で産業医が必要と認めるときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。</p> <p><u>(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。</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>・雇用形態を通算する項目(期間)の整理</p> <p>・条数の繰り上げ</p>
	<p><u>第513条(報告義務)</u> (以下略)</p>	<p><u>第511条(報告義務)</u> (以下略)</p>	<p>・条数の繰り上げ</p>
	<p><u>第514条(休職期間の取扱)</u> 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(休職期間の取扱)</u> 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>・条数の繰り上げ</p> <p>・引用条数の変更</p>
	第515条(復職)	<u>第513条(復職)</u>	<p>・条数の繰り上げ</p>

<p>休職事由(第512条第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第512条第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>休職事由(第510条第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第510条第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>・引用条数の変更</p>
<p>第3節 表彰及び懲戒</p>	<p>第3節 表彰及び懲戒</p>	
<p>第516条(表彰・懲戒規程)</p> <p>(以下略)</p>	<p>第514条(表彰・懲戒規程)</p> <p>(以下略)</p>	<p>・条数の繰り上げ</p>
<p>第4節 退職</p>	<p>第4節 退職</p>	
<p>第517条(退職)</p> <p>(中略)</p> <p>3. 第512条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>第515条(退職)</p> <p>(中略)</p> <p>3. 第510条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>・条数の繰り上げ</p> <p>・引用条数の変更</p>
<p>第518条(定年退職)</p> <p>(中略)</p> <p>②前項にかかわらず、定年後も引続き雇用されることを希望し、第520条の解雇事由に該当しない社員については、満60歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、最大65歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。</p>	<p>第516条(定年退職)</p> <p>(中略)</p> <p>②前項にかかわらず、定年後も引続き雇用されることを希望し、第518条の解雇事由に該当しない社員については、満60歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、最大65歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。</p>	<p>・条数の繰り上げ</p> <p>・引用条数の変更</p>
<p>第519条(依願退職)</p> <p>(以下略)</p>	<p>第517条(依願退職)</p> <p>(以下略)</p>	<p>・条数の繰り上げ</p>
<p>第5節 解雇</p>	<p>第5節 解雇</p>	
<p>第520条(解雇)</p> <p>(以下略)</p>	<p>第518条(解雇)</p> <p>(以下略)</p>	<p>・条数の繰り上げ</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>第606条(私用の遅刻、早退、外出の欠勤扱)</p> <p>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、<u>欠勤1日として取扱う。</u></p>	<p>第606条(遅刻、早退、外出の取扱)</p> <p>会社は、社員が遅刻、早退、外出をした場合、<u>不就労分に対応する賃金を控除する。</u></p> <p>②前項にかかわらず、会社は、社員が次の各号における遅刻、早退、外出をした場合、<u>不就労分に対しても通常の賃金を支払う。</u></p> <p>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、社員はできるだけ業務に支障のない時間に行使す</p>	<p>・遅刻、早退、外出に対する賃金控除を規定</p> <p>・特例として賃金を支給する遅刻、</p>

		<p>るよう努めなければならない。</p> <p>2. 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。</p> <p>3. <u>交通遮断。但し、就業形態規程第4章に定めるフレックスタイム制勤務を行っている者は除く。なお、出勤可能な会社の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会社・組合協議の上決定する。</u></p>	<p>早退、外出についても同条に規定</p> <p>・“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”就業形態規程から条文移動</p>
	た	(削除)	・新606条に移行
	<p><u>第510条(育児・介護勤務)</u></p> <p>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、<u>勤務時間を短縮</u>することがある。</p> <p>その取扱いは、別に定める「<u>育児勤務規程</u>」及び「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p>	<p><u>第607条(育児・介護勤務)</u> 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、<u>勤務時間を短縮</u>することがある。</p> <p>その取扱いは、別に定める「<u>育児勤務規程</u>」及び「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p>	・章の移動(第5章から第6章へ)
	<p><u>第511条(短時間勤務)</u></p> <p>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ある。</p> <p>その取扱いは、別に定める「<u>短時間勤務規程</u>」による。</p>	<p><u>第608条(短時間勤務)</u></p> <p>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ある。</p> <p>その取扱いは、別に定める「<u>短時間勤務規程</u>」による。</p>	・章の移動(第5章から第6章へ)
	<p><u>第608条(育児時間)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第609条(育児時間)</u></p> <p>(以下略)</p>	・条数の繰り下げ
	<p><u>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)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>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)</u></p> <p>(以下略)</p>	・条数の繰り下げ
		<p>[<u>諒解事項</u>]</p> <p>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>	・新勤怠システムの稼働日対応
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	<p><u>第610条(休日)</u></p> <p>年間の総休日数は、<u>120日</u>とする。</p> <p>但し、1日の所定労働時間が第601条に定める<u>7時間25分</u>と異なる部門について</p>	<p><u>第611条(休日)</u></p> <p>年間の総休日数は、<u>120日</u>とする。</p> <p>但し、1日の所定労働時間が第601条に定める<u>7時間25分</u>と異なる部門については、</p>	・条数の繰り下げ

<p>は、労使協議の上、別に定める。 (以下略)</p>	<p>労使協議の上、別に定める。 (以下略)</p>	
<p><u>第 611 条(年次有給休暇)</u> (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、<u>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。</u></p> <p>2. <u>前号における半日とは、各人各労働日の所定労働時間(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、あるいは終業時間を終点としなければならない。</u></p>	<p><u>第 612 条(年次有給休暇)</u> (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、<u>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、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</u></p> <p>2. <u>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(フレックスタイム制勤務においては、就業形態規程第405条に定める標準労働時間帯における労働時間)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。</u></p> <p>3. <u>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。</u></p> <p>4. <u>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。</u></p> <p>5. <u>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。</u></p> <p>6. <u>半日単位の年次有給休暇は、第601条に定める一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、第607条に定める育児勤務及び介護勤務ならびに第608条に定める短時間勤務</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・時間単位の年次有給休暇制度の新設 ・半日単位の年次有給休暇制度の一部変更 ・条数の繰り下げ ・表記の修正

<p>3. <u>半日有給休暇の取得日</u>には、原則として時間外勤務をさせない。</p> <p>4. <u>半日有休休暇の取得日</u>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。</p> <p>(中略)</p> <p>⑧年次有給休暇は原則として社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。<u>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上</u>の社員に対し、<u>付与日数のうちの5日</u>について計画的に取得ができていない場合、<u>会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする</u>。その際に、会社は、取得の時季に関しては社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><u>の実施者は除く。</u></p> <p>7. <u>半日単位及び時間単位の年次有給休暇の請求日</u>には、原則として時間外勤務をさせない。</p> <p>8. <u>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</u>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。</p> <p>(中略)</p>	
<p>第612条(欠勤)</p> <p>(中略)</p> <p>④第512条第1号による<u>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。</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>第613条(欠勤)</p> <p>(中略)</p> <p>④<u>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。</u></p> <p>(以下略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・条数の繰り下げ ・表記の変更
<p>第613条(生理休暇)</p> <p>(以下略)</p>	<p>第614条(生理休暇)</p> <p>(以下略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・条数の繰り下げ
<p>第614条(産前・産後休暇)</p> <p>(以下略)</p>	<p>第615条(産前・産後休暇)</p> <p>(以下略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・条数の繰り下げ
<p>第615条(子の看護のための休暇)</p> <p>会社は、小学校就学に達するまでの子を養育する社員が、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</p>	<p>第616条(子の看護のための休暇)</p> <p>会社は、小学校就学に達するまでの子を養育する社員が、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、<u>毎</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・“毎年”の追記 ・条数の繰り下げ

	とは、 <u>4月1日</u> から翌年3月31日までの期間とする。 (以下略)	年 <u>4月1日</u> から翌年3月31日までの期間とする。 (以下略)	
	<u>第616条</u> (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社員が、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、 <u>4月1日</u> から翌年3月31日までの期間とする。 (以下略)	<u>第617条</u> (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社員が、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、 <u>毎年4月1日</u> 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
	<u>第617条</u> (慶弔災害休暇) (以下略)	<u>第618条</u> (慶弔災害休暇) (以下略)	・条数の繰り下げ
	<u>第618条</u> (手続) 社員は、 <u>第613条</u> から <u>第617条</u> 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。	<u>第619条</u> (手続) 社員は、 <u>第614条</u> から <u>第618条</u> 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
		<u>[諒解事項]</u> <u>第612条</u> 第4項のうち、 <u>時間単位の年次有給休暇</u> に関する定めは、 <u>2024年10月1日</u> 以降有効とする。	・新勤怠システム の稼働日対応
	第3節 母性保護	第3節 母性保護	
	<u>第619条</u> (妊娠中の通院等) (以下略)	<u>第620条</u> (妊娠中の通院等) (以下略)	条数の繰り下げ
	<u>第620条</u> (妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	<u>第621条</u> (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
	<u>第621条</u> (妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	<u>第622条</u> (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	
	<u>第622条</u> (賃金規程) (以下略)	<u>第623条</u> (賃金規程) (以下略)	条数の繰り下げ
	<u>第623条</u> (退職給付規程) (以下略)	<u>第624条</u> (退職給付規程) (以下略)	条数の繰り下げ
	<u>第624条</u> (確定拠出年金) (以下略)	<u>第625条</u> (確定拠出年金) (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625条(出張規程) (以下略)	第626条(出張規程) (以下略)	条数の繰り下げ
	第6節 自家用車通勤	第6節 自家用車通勤	
	第626条(自家用車による通勤に関する取扱い) (以下略)	第627条(自家用車による通勤に関する取扱い) (以下略)	条数の繰り下げ

●エルダー社員労働協約【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	
	<p>第502条(エルダー社員の定義) (中略)</p> <p>③ 会社は、社員労働協約第518条、スペシャリティスタッフ労働協約第521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スタッフとして再雇用する。但し、エルダー社員労働協約第519条の解雇事由に該当する者は、会社・組合協議の上エルダースタッフとして雇用しない。 (以下略)</p>	<p>第502条(エルダー社員の定義) (中略)</p> <p>③ 会社は、社員労働協約第516条、スペシャリティスタッフ労働協約第516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社員として再雇用する。但し、エルダー社員労働協約第521条の解雇事由に該当する者は、会社・組合協議の上エルダースタッフとして雇用しない。 (以下略)</p>	<p>・ 条数の繰り上げ</p>
	<p>第512条(育児・介護勤務) (以下略)</p>	第6章に移行	
	<p>第513条(短時間勤務) (以下略)</p>	第6章に移行	
	第2節 休職	第2節 休職	
	<p><u>第514条(休職)</u> 会社は、エルダー社員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。</p> <p>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。</p> <p>(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)。</p> <p>(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。 (以下略)</p>	<p><u>第512条(休職)</u> 会社は、エルダー社員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。</p> <p>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。</p> <p>(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)。</p> <p>(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。</p> <p><u>(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。</u> (以下略)</p>	<p>・ 雇用形態を通算する項目(期間)の整理</p> <p>・ 条数の繰り上げ</p>
	<p>第515条(報告義務)</p>	<p>第513条(報告義務)</p>	<p>・ 条数の繰</p>

(以下略)	(以下略)	り上げ
第 516 条(休職期間の取扱) 休職期間は無給とする。	第 514 条(休職期間の取扱) 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、第 512 条第 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。	・ 条数の繰り上げ ・ 引用条数の変更
第 517 条(復 職) 休職事由(第 514 条第 2 号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。 ②第 514 条第 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。 (以下略)	第 515 条(復 職) 休職事由(第 512 条第 2 号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。 ②第 512 条第 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。 (以下略)	・ 条数の繰り上げ ・ 引用条数の変更
第 3 節 表彰及び懲戒	第 3 節 表彰及び懲戒	
第 518 条(表彰・懲戒規程) (以下略)	第 516 条(表彰・懲戒規程) (以下略)	・ 条数の繰り上げ
第 4 節 退職	第 4 節 退職	
第 519 条(退職) (中略) 3. 第 514 条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 (以下略)	第 517 条(退職) (中略) 3. 第 512 条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 (以下略)	・ 条数の繰り上げ ・ 引用条数の変更
		・ 条数の繰り上げ
第 520 条(依願退職) (以下略)	第 518 条(依願退職) (以下略)	・ 条数の繰り上げ
第 5 節 解雇	第 5 節 解雇	
第 521 条(解雇) (以下略)	第 519 条(解雇) (以下略)	・ 条数の繰り上げ
第 6 章 労働条件	第 6 章 労働条件	
第 1 節 就業時間	第 1 節 就業時間	
第 601 条(労働時間) (新規)	第 601 条(労働時間) ③エルダー社員の週の起算日は毎週水曜日とする。	・ 週の起算日の水曜日

コメントの追加 [理竹1]: グループ表記に揃える

コメントの追加 [理竹2]: 所定労働時間短縮しない

		とする（現行水曜日以外の会社は要変更、表記の変更、追記含む）
<p>第 606 条(私用の遅刻、早退、外出の欠勤扱)</p> <p><u>エルダー社員Ⅰ、Ⅱの場合、私用の遅刻、早退、外出については、賃金を支払わない。</u></p> <p><u>エルダー社員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。</u></p>	<p>第 606 条(遅刻、早退、外出の取扱)</p> <p><u>会社は、エルダー社員が遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対応する賃金を控除する。</u></p> <p><u>②前項にかかわらず、会社は、エルダー社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。</u></p> <p><u>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、エルダー社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><u>2. 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><u>3. 交通遮断。但し、就業形態規程第4章に定めるフレックスタイム制勤務を行っている者は除く。なお、出勤可能な会社の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会社・組合協議の上決定する。</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・遅刻、早退、外出に対する賃金控除を規定 ・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 ・“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
<p>第 607 条(遅刻、早退、休暇の特例)</p> <p><u>会社は、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。</u></p> <p><u>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、エルダー社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><u>2. 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><u>3. 交通遮断。但し、この場合、出勤可能な会社の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会社・組合協議の上決</u></p>	(削除)	<ul style="list-style-type: none"> ・新 606 条に移行

	<u>定する。</u>		
	<u>第 511 条(育児・介護勤務)</u> (以下略)	<u>第 607 条(育児勤務、介護勤務)</u> (以下略)	・ 章の移動 (第 5 章から第 6 章へ)
	<u>第 512 条 (短時間勤務)</u> (以下略)	<u>第 608 条 (短時間勤務)</u> (以下略)	・ 章の移動 (第 5 章から第 6 章へ)
	<u>第 608 条(育児時間)</u> (以下略)	<u>第 609 条(育児時間)</u> (以下略)	条数の繰り下げ
	<u>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)</u> (以下略)	<u>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)</u> (以下略)	条数の繰り下げ
		<p>諒解事項</p> <ol style="list-style-type: none"> <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月曜日とする。</u> エルダー社員Ⅲ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、社員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。 	・ 新勤怠システムの稼働日対応
	第 2 節 休日・休暇	第 2 節 休日・休暇	
	<u>第 610 条(休日)</u> エルダー社員Ⅰ、Ⅱの休日は、原則として週 1 日以上または 4 週 4 日以上とし、労働条件の確認時に個々に定める。 (中略)	<u>第 611 条(休日)</u> エルダー社員Ⅰ、Ⅱの休日は、原則として週 1 日以上または 4 週 4 日以上とし、労働条件の確認時に個々に定める。 <u>なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</u> (中略)	・ 週の起算日を水曜日とする（現行水曜日以外の会社は要変更、表記の変更、追記含む） ・ 条数の繰り下げ
	<u>第 611 条(年次有給休暇)</u>	<u>第 612 条(年次有給休暇)</u>	・ 時間単位

コメントの追加 [理竹3]: 所定労働時間は変更なし

<p>(中略)</p> <p>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、<u>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。</u></p> <p>2. 前号における半日とは、各人各労働日の所定労働時間(10分未満は切り捨て)の2分の1とし、<u>当該労働日の始業時間を起点、あるいは終業時間を終点としなければならない。</u></p> <p>3. <u>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。</u></p> <p>4. <u>半日有休休暇の取得日には、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。</u></p>	<p>(中略)</p> <p>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、<u>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。</u></p> <p>2. 半日の時間数は、<u>半日単位の年次有給休暇を請求する日の所定労働時間(フレックスタイム制勤務においては、社員労働協約就業形態規程第505条に定める標準労働時間帯における労働時間)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。</u></p> <p>3. <u>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。</u></p> <p>4. <u>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。</u></p> <p>5. <u>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。</u></p> <p>6. <u>エルダースタッフⅢ、Ⅳ、Ⅴは、半日単位の年次有給休暇を、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、第607条に定める育児勤務及び介護勤務ならびに第608条に定める短時間勤務の実施者は除く。</u></p>	<p>の年次有給休暇制度の新設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・半日単位の年次有給休暇制度の一部変更 ・条数の繰り下げ
--	--	---

<p>(中略)</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダー社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上</u>のエルダー社員に対し、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、会社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、会社は、取得の時季に関してはエルダー社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><u>7. 半日単位及び時間単位の年次有給休暇の請求日</u>には、原則として時間外勤務をさせない。</p> <p><u>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</u>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。</p> <p>(中略)</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダー社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上</u>のエルダー社員に対し、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、会社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、会社は、取得の時季に関してはエルダー社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>第612条(欠勤)</p> <p>(中略)</p> <p>④第513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>第613条(欠勤)</p> <p>(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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 条数の繰り下げ ・ 表記の変更
<p>第613条(生理休暇)</p> <p>(以下略)</p>	<p>第614条(生理休暇)</p> <p>(以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
<p>第614条(産前・産後休暇)</p> <p>(以下略)</p>	<p>第615条(産前・産後休暇)</p> <p>(以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
<p>第615条(子の看護のための休暇)</p> <p>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社員が、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、<u>4月1日から翌年3月31日</u>までの期間とす</p>	<p>第616条(子の看護のための休暇)</p> <p>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社員が、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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ “毎年”の追記 ・ 条数の繰り下げ

る。 (以下略)	休暇を与える。この場合の1年間とは、 <u>毎年4月1日</u> から翌年3月31日までの期間とする。 (以下略)	
<u>第616条</u> (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ー社員が、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、 <u>4月1日</u> から翌年3月31日までの期間とする。 (以下略)	<u>第617条</u> (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ー社員が、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、 <u>毎年4月1日</u> 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
<u>第617条</u> (慶弔災害休暇) (以下略)	<u>第618条</u> (慶弔災害休暇) (以下略)	・条数の繰り下げ
<u>第618条</u> (手続) エルダー社員は、 <u>第613条</u> から <u>第617条</u> 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。	<u>第619条</u> (手続) エルダー社員は、 <u>第614条</u> から <u>第618条</u> 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
	<p>諒解事項</p> <p><u>1. 第611条第3項の定めは、2024年10月1日以降の最初の水曜日より有効とし、2024年9月30日以前の起算日は毎週水曜日とする。</u></p> <p>2. 第612条第4項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024年10月1日以降有効とする。</p>	・新勤怠システムの稼働日対応 ・赤字は現行水曜日以外の会社のみ
第3節 母性保護	第3節 母性保護	
<u>第619条</u> (妊娠中の通院等) (以下略)	<u>第620条</u> (妊娠中の通院等) (以下略)	条数の繰り下げ
<u>第620条</u> (妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	<u>第621条</u> (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
<u>第621条</u> (妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	<u>第622条</u> (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 6 節 自家用車通勤	第 6 節 自家用車通勤	
第 624 条(自家用車による通勤に関する取扱い) (以下略)	第 625 条(自家用車による通勤に関する取扱い) (以下略)	条数の繰り 下げ

●SS 無期社員労働協約

	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513条(育児・介護勤務) (以下略)	第6章に移行	
	第514条(短時間勤務) (以下略)	第6章に移行	
	第2節 休職	第2節 休職	
	<p><u>第515条(休職)</u> 会社は、スペシャリティスタッフが次の各号の一つに該当するときは休職とする。</p> <p>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。</p> <p>(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)。</p> <p>(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。</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第513条(休職)</u> 会社は、スペシャリティスタッフが次の各号の一つに該当するときは休職とする。</p> <p>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。</p> <p>(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)。</p> <p>(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。</p> <p><u>(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。</u></p> <p>(以下略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用形態を通算する項目(期間)の整理 ・条数の繰り上げ
	<p><u>第516条(報告義務)</u> (以下略)</p>	<p><u>第514条(報告義務)</u> (以下略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・条数の繰り上げ
	<p><u>第517条(休職期間の取扱)</u> 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515条(休職期間の取扱)</u> 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513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>	<ul style="list-style-type: none"> ・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
	<p><u>第518条(復職)</u> 休職事由(<u>第515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><u>第516条(復職)</u> 休職事由(<u>第513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>	<ul style="list-style-type: none"> ・条数の繰り上げ ・引用条数の変更

<p>②第515条第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>②第513条第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>第519条(表彰・懲戒規程)</p> <p>(以下略)</p>	<p>第517条(表彰・懲戒規程)</p> <p>(以下略)</p>	<p>・条数の繰り上げ</p>
<p>第4節 退職</p>	<p>第4節 退職</p>	
<p>第520条(退職)</p> <p>(中略)</p> <p>3. 第515条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>第518条(退職)</p> <p>(中略)</p> <p>3. 第513条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>・条数の繰り上げ</p> <p>・引用条数の変更</p>
<p>第521条(定年退職)</p> <p>(中略)</p> <p>②前項にかかわらず、定年後も引続き雇用されることを希望し、第523条の解雇事由に該当しないスペシャリティスタッフについては、満60歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、最大65歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。</p>	<p>第519条(定年退職)</p> <p>(中略)</p> <p>②前項にかかわらず、定年後も引続き雇用されることを希望し、第521条の解雇事由に該当しないスペシャリティスタッフ（無期）については、満60歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、最大65歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。</p>	<p>・条数の繰り上げ</p> <p>・引用条数の変更</p>
<p>第522条(依願退職)</p> <p>(以下略)</p>	<p>第520条(依願退職)</p> <p>(以下略)</p>	<p>・条数の繰り上げ</p>
<p>第5節 解雇</p>	<p>第5節 解雇</p>	
<p>第5523(解雇)</p> <p>(以下略)</p>	<p>第521条(解雇)</p> <p>(以下略)</p>	<p>・条数の繰り上げ</p>
<p>第6章 労働条件</p>	<p>第6章 労働条件</p>	
<p>第2節 就業時間</p>	<p>第2節 就業時間</p>	
<p>第607条(私用の遅刻、早退、外出の欠勤扱)</p> <p>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、<u>欠勤1日として取扱う。</u></p>	<p>第607条(遅刻、早退、外出の取扱)</p> <p>会社は、<u>スペシャリティスタッフが遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対応する賃金を控除する。</u></p> <p>②前項にかかわらず、会社は、<u>スペシャリティスタッフ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。</u></p> <p>1. <u>選挙権等公民権の行使。この場合、スペシャリティスタッフはできるだけ業務に</u></p>	<p>・遅刻、早退、外出に対する賃金控除を規定</p> <p>・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</p>

		<p><u>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><u>2. 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><u>3. 交通遮断。但し、就業形態規程第3章に定めるフレックスタイム制勤務を行っている者は除く。なお、出勤可能な会社の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会社・組合協議の上決定する。</u></p>	<p>に規定</p> <p>・“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</p>
	<p>第 608 条(遅刻、早退、休暇の特例)</p> <p>会社は、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><u>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、スペシャリティスタッフ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><u>2. 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><u>3. 交通遮断。但し、この場合、出勤可能な会社の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会社・組合協議の上決定する。</u></p>	(削除)	・新 606 条に移行
	<p>第 53 条(育児・介護勤務)</p> <p>(以下略)</p>	<p>第 608 条(育児勤務、介護勤務)</p> <p>(以下略)</p>	・章の移動 (第 5 章から第 6 章へ)
	<p>第 514 条 (短時間勤務)</p> <p>(以下略)</p>	<p>第 609 条 (短時間勤務)</p> <p>(以下略)</p>	・章の移動 (第 5 章から第 6 章へ)
	<p>第 610 条(育児時間)</p> <p>(以下略)</p>	<p>第 610 条(育児時間)</p> <p>(以下略)</p>	条数の繰り下げ
	<p>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)</p> <p>(以下略)</p>	<p>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)</p> <p>(以下略)</p>	条数の繰り下げ
		<p>諒解事項</p> <p>第 607 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 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>	・新勤怠システムの稼働日対応
	第 3 節 休日・休暇	第 3 節 休日・休暇	

	<p><u>第 611 条(休 日)</u> 休日は、原則として週 1 日以上または 4 週 4 日以上とし、雇用契約締結時に個々に定める。 (以下略)</p>	<p><u>第 612 条(休 日)</u> 休日は、原則として週 1 日以上または 4 週 4 日以上とし、雇用契約締結時に個々に定める。<u>なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</u> (以下略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 条数の繰り下げ ・ 週の起算日を明記かつ水曜日とする (現行水曜日以外の会社は水曜に要変更)
	<p><u>第 612 条(年次有給休暇)</u> (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、<u>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。</u> <u>2. 前号における半日とは、各人各労働日の所定労働時間 (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、あるいは終業時間を終点としなければならない。</u></p>	<p><u>第 613 条(年次有給休暇)</u> (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、<u>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。</u> <u>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 (フレックスタイム制勤務においては、就業形態規程第 405 条に定める標準労働時間帯における労働時間) 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 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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u> <u>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</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間単位の年次有給休暇制度の新設 ・ 半日単位の年次有給休暇制度の一部変更 ・ 条数の繰り下げ

<p>3. <u>半日有給休暇の取得日</u>には、原則として時間外勤務をさせない。</p> <p>4. <u>半日有休休暇の取得日</u>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。</p> <p>(中略)</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてスペシャリティスタッフが自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p><u>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上</u>のスペシャリティスタッフに対し、<u>付与日数のうちの5日</u>について計画的に取得ができていない場合、会社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、会社は、取得の時季に関してはスペシャリティスタッフ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><u>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。</u></p> <p>6. <u>半日単位の年次有給休暇は、第602条に定める一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、第608条に定める育児勤務及び介護勤務ならびに第609条に定める短時間勤務の実施者は除く。</u></p> <p>7. <u>半日単位及び時間単位の年次有給休暇の請求日</u>には、原則として時間外勤務をさせない。</p> <p>8. <u>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</u>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。</p> <p>(中略)</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてスペシャリティスタッフが自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p><u>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上</u>のスペシャリティスタッフに対し、<u>付与日数のうちの5日</u>について計画的に取得ができていない場合、会社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、会社は、取得の時季に関してはスペシャリティスタッフ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><u>第613条(年次有給休暇の算定方法)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第614条(年次有給休暇の算定方法)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>・条数の繰り下げ</p>
<p><u>第614条(年次有給休暇私用手続)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第615条(年次有給休暇私用手続)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>・条数の繰り下げ</p>
<p><u>第615条(欠勤)</u></p> <p>(中略)</p> <p>④<u>第513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。</u></p>	<p><u>第616条(欠勤)</u></p> <p>(中略)</p> <p>④<u>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。</u></p>	<p>・条数の繰り下げ</p> <p>・表記の変更</p>

	(以下略)	(以下略)	
	第 617 条(生理休暇) (以下略)	第 617 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 618 条(産前・産後休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
	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スペシャリティスタッフが、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、 <u>4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。</u> (以下略)	第 619 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スペシャリティスタッフが、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、 <u>毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。</u> (以下略)	・“毎年”の追記 ・条数の繰り下げ
	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スペシャリティスタッフ（無期）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、 <u>4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。</u> (以下略)	第 620 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スペシャリティスタッフ（無期）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、 <u>毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。</u> (以下略)	・“毎年”の追記 ・条数の繰り下げ
	第 620 条(慶弔災害休暇) (以下略)	第 621 条(慶弔災害休暇) (以下略)	・条数の繰り下げ
	第 621 条(手続) スペシャリティスタッフは、 <u>第 616 条から第 620 条</u> 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 622 条(手続) スペシャリティスタッフは、 <u>第 617 条から第 621 条</u> 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
		諒解事項 <u>1. 第 613 条第 1 項の定めは、2024 年 10 月 1 日以降の最初の水曜日より有効とし、2024 年 9 月 30 日以前の起算日は毎週月曜日とする。</u> <u>2. 第 615 条第 4 項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024 年 10 月 1 日以降有効とする。</u>	・新勤怠システムの稼働日対応 ・1. は現行週の起算日が水曜日以外の会社のみ
	第 4 節 母性保護	第 4 節 母性保護	

第 622 条(妊娠中の通院等) (以下略)	第 623 条(妊娠中の通院等) (以下略)	条数の繰り下げ
第 623 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第 624 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 624 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第 625 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 5 節 賃 金	第 5 節 賃 金	
第 625 条(賃金規程) (以下略)	第 626 条(賃金規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 6 節 出張・外出	第 6 節 出張・外出	
第 626 条(出張規程) (以下略)	第 627 条(出張規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 7 節 自家用車通勤	第 7 節 自家用車通勤	
第 627 条(自家用車による通勤に関する取扱い) (以下略)	第 627 条(自家用車による通勤に関する取扱い) (以下略)	条数の繰り下げ

●マイスタッフ労働協約【本則】

	現行	改訂	備考
	第5章 人事	第5章 人事	
	第510条(育児・介護勤務) (以下略)	第6章に移行	
	第511条(短時間勤務) (以下略)	第6章に移行	
	第2節 休職	第2節 休職	
	<p><u>第512条(休職)</u> 会社は、マイスタッフが次の各号の一つに該当するときは休職とする。</p> <p>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。</p> <p>(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)。</p> <p>(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。</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第510条(休職)</u> 会社は、マイスタッフが次の各号の一つに該当するときは休職とする。</p> <p>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。</p> <p>(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)。</p> <p>(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。</p> <p><u>(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。</u></p> <p>(以下略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用形態を通算する項目(期間)の整理 ・条数の繰り上げ
	<p><u>第513条(報告義務)</u> (以下略)</p>	<p><u>第511条(報告義務)</u> (以下略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・条数の繰り上げ
	<p><u>第514条(休職期間の取扱)</u> 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(休職期間の取扱)</u> 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>	<ul style="list-style-type: none"> ・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
	<p><u>第515条(復職)</u> 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</p>	<p><u>第513条(復職)</u> 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・条数の繰り上げ ・引用条数の変

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。 (以下略)	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。 (以下略)	更
第3節 表彰及び懲戒	第3節 表彰及び懲戒	
<u>第516条</u> (表彰・懲戒規程) (以下略)	<u>第514条</u> (表彰・懲戒規程) (以下略)	・条数の繰り上げ
第4節 退職	第4節 退職	
<u>第517条</u> (退職) (中略) 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 (以下略)	<u>第515条</u> (退職) (中略) 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 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
<u>第518条</u> (定年退職) (中略) ②前項にかかわらず、定年後も引続き雇用されることを希望し、 <u>第520条</u> の解雇事由に該当しないフェロー社員(無期)については、満60歳の誕生日に達する月の翌月10日を定年退職日とし、最大65歳に達する月の翌月10日まで再雇用する。	<u>第516条</u> (定年退職) (中略) ②前項にかかわらず、定年後も引続き雇用されることを希望し、 <u>第518条</u> の解雇事由に該当しないマイスタッフについては、満60歳の誕生日に達する月の翌月10日を定年退職日とし、最大65歳に達する月の翌月10日まで再雇用する。	・条数の繰り下げ ・引用条数の変更
<u>第519条</u> (依願退職) (以下略)	<u>第517条</u> (依願退職) (以下略)	・条数の繰り上げ
第5節 解雇	第5節 解雇	
<u>第520条</u> (解雇) (以下略)	<u>第518条</u> (解雇) (以下略)	・条数の繰り上げ
第6章 労働条件	第6章 労働条件	
第2節 就業時間	第2節 就業時間	
<u>第602条</u> (労働時間) マイスタッフの所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週2～5日、週所定労働時間は12時間以上34時間30分以内とし、個々に定める。 (以下略)	<u>第602条</u> (労働時間) フェロー社員(無期)の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週2～5日、週所定労働時間は12時間以上34時間30分以内とし、個々に定める。 <u>マイスタッフの週の起算日は毎週水曜日とする。</u> (以下略)	・週の起算日 を水曜日とする (現行水曜日以外の会社は要変更、表記の変更、追記含む)
<u>第608条</u> (遅刻、早退)	<u>第606条</u> (遅刻、早退、外出の取扱)	・特例として賃

	<p><u>やむを得ない事由により遅刻、又は早退するときはその都度、所属上長に届け出なければならぬ。なお、私用の遅刻、早退については、賃金を支払わない。</u></p>	<p>会社は、マイスタッフが遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しては賃金を支払わない。</p> <p><u>②前項にかかわらず、会社は、マイスタッフが必要な各号における遅刻、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。</u></p> <p>1. <u>選挙権等公民権の行使。この場合、フェロー社員（無期）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。なお、出勤可能な会社の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会社・組合協議の上決定する。</u></p>	<p>金を支給する遅刻、早退、外出についても同条に規定</p>
	<p><u>第 609 条(遅刻、早退、休暇の特例)</u></p> <p>会社は、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、マイスタッフ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、出勤可能な会社の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会社・組合協議の上決定する。</u></p>	<p>(削除)</p>	<p>・新 606 条に移 行</p>
	<p><u>第 510 条(育児・介護勤務)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第 607 条(育児勤務、介護勤務)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>・章の移動（第 5 章から第 6 章へ）</p>
	<p><u>第 511 条（短時間勤務）</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第 608 条（短時間勤務）</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>・章の移動（第 5 章から第 6 章へ）</p>
	<p><u>第 606 条(育児時間)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第 609 条(育児時間)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
	<p><u>第 607 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)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>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)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
		<p><u>諒解事項</u></p> <p><u>第 601 条第 1 項の週の起算日の定めは、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月曜日とする。</u></p>	<p>・新勤怠システムの稼働日対応（現行水曜日以外の会社のみ）</p>

<p>(4) 半日有休休暇の取得日には、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。</p> <p>(中略)</p> <p>9. 年次有給休暇は原則としてマイスタッフが自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p><u>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上の子会社スタッフに対し、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、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</u>その際に、会社は、取得の時季に関してはマイスタッフ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>せない。</p> <p><u>7. 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。</u></p> <p>(中略)</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてマイスタッフが自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p><u>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上の子会社スタッフに対し、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、会社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。</u>その際に、会社は、取得の時季に関してはマイスタッフ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><u>第612条(年次有給休暇の算定方法)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第613条(年次有給休暇の算定方法)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
<p><u>第613条(年次有給休暇使用手続)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第614条(年次有給休暇使用手続)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
<p><u>第614条(欠勤)</u></p> <p>(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><u>第615条(欠勤)</u></p> <p>(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>・条数の繰り下げ</p> <p>・表記の変更</p>
<p><u>第616条(生理休暇)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第616条(生理休暇)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
<p><u>第615条(産前・産後休暇)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第617条(産前・産後休暇)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
<p><u>第617条(子の看護のための休暇)</u></p> <p>会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するフェロー社員(無期)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</p>	<p><u>第618条(子の看護のための休暇)</u></p> <p>会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するフェロー社員(無期)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</p>	<p>・“毎年”の追記</p> <p>・条数の繰り下げ</p>

	<p>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、10月11日から翌年10月10日までの期間とする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>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、<u>毎年10月11日から翌年10月10日</u>までの期間とする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>・各社の規定による</p>
	<p><u>第618条</u>(家族の介護のための休暇)</p> <p>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フェロー社員(無期)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、10月11日から翌年10月10日までの期間とする。</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第619条</u>(家族の介護のための休暇)</p> <p>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フェロー社員(無期)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、<u>毎年10月11日から翌年10月10日</u>までの期間とする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>・“毎年”の追記 ・条数の繰り下げ</p>
	<p><u>第619条</u>(慶弔災害休暇)</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第620条</u>(慶弔災害休暇)</p> <p>(以下略)</p>	<p>・条数の繰り下げ</p>
	<p><u>第620条</u>(慶弔災害休暇の手続)</p> <p>慶弔災害休暇を受けようとするときは、原則として前日までに休暇届を上長に提出しその許可を受けなければならない。</p>	<p><u>第621条</u>(手続)</p> <p>マイスタッフは、<u>第616条から第620条</u>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。</p>	<p>・条数の繰り下げ ・引用条数の変更</p>
		<p>諒解事項</p> <p><u>1. 第613条第1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月曜日とする。</u></p> <p>2. 第614条第4項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024年10月1日以降有効とする。</p>	<p>・新勤怠システムの稼働日対応 ・1. は現行週の起算日が水曜日以外の会社のみ</p>
	<p>第4節 母性保護</p>	<p>第44 母性保護</p>	
	<p><u>第621条</u>(妊娠中の通院等)</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第622条</u>(妊娠中の通院等)</p> <p>(以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
	<p><u>第622条</u>(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第623条</u>(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)</p> <p>(以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
	<p><u>第623条</u>(妊産婦の時間外・休日勤務制限)</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第624条</u>(妊産婦の時間外・休日勤務制限)</p> <p>(以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
	<p>第5節 賃金</p>	<p>第5節 賃金</p>	

	<u>第 624 条</u> (賃金規程) (以下略)	<u>第 625 条</u> (賃金規程) (以下略)	条数の繰り下げ
	第 6 節 出張・外出	第 6 節 出張・外出	
	<u>第 625 条</u> (出張規程) (以下略)	<u>第 626 条</u> (出張規程) (以下略)	条数の繰り下げ
	第 7 節 自家用車通勤	第 7 節 自家用車通勤	
	第 626 条 (自家用車による通勤に関する取扱い) (以下略)	第 627 条 (自家用車による通勤に関する取扱い) (以下略)	条数の繰り下げ

●エルダースタッフ労働協約【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511条(育児・介護勤務) (以下略)	第6章に移行	
	第512条(短時間勤務) (以下略)	第6章に移行	
	第2節 休職	第2節 休職	
	<p><u>第513条(休職)</u> 会社は、エルダースタッフが次の各号の一つに該当するときは休職とする。</p> <p>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。</p> <p>(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)。</p> <p>(3) (1)の場合で産業医が必要と認めるときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第511条(休職)</u> 会社は、エルダースタッフが次の各号の一つに該当するときは休職とする。</p> <p>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。</p> <p>(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)。</p> <p>(3) (1)の場合で産業医が必要と認めるときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。</p> <p><u>(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。</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>・雇用形態を通算する項目(期間)の整理</p> <p>・条数の繰り上げ</p>
	<p><u>第514条(報告義務)</u> (以下略)</p>	<p><u>第512条(報告義務)</u> (以下略)</p>	<p>・条数の繰り上げ</p>
	<p><u>第515条(休職期間の取扱)</u> 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513条(休職期間の取扱)</u> 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>・条数の繰り上げ</p> <p>・引用条数の変更</p>
	<p><u>第516条(復職)</u> 休職事由(<u>第513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><u>第514条(復職)</u> 休職事由(<u>第511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>・条数の繰り上げ</p>

②第513条第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。 (以下略)	②第511条第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。 (以下略)	・引用条数の変更
第3節 表彰及び懲戒	第3節 表彰及び懲戒	
第517条(表彰・懲戒規程) (以下略)	第515条(表彰・懲戒規程) (以下略)	・条数の繰り上げ
第4節 退職	第4節 退職	
第518条(退職) (中略) 3. 第513条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 (以下略)	第516条(退職) (中略) 3. 第511条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 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第519条(依願退職) (以下略)	第517条(依願退職) (以下略)	・条数の繰り上げ
第5節 解雇	第5節 解雇	
第520条(解雇) (以下略)	第518条(解雇) (以下略)	・条数の繰り上げ
第6章 労働条件	第6章 労働条件	
第1節 就業時間	第1節 就業時間	
第601条(労働時間) エルダースタッフの所定労働時間は、以下とする。 エルダースタッフⅠ、Ⅱの場合、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週2～5日、週所定労働時間は12時間以上34時間30分以内とし、再雇用時及び労働条件の確認時に個々に定める。 (以下略)	第601条(労働時間) エルダースタッフの所定労働時間は、以下とする。 エルダースタッフⅠ、Ⅱの場合、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週2～5日、週所定労働時間は12時間以上34時間30分以内とし、再雇用時及び労働条件の確認時に個々に定める。なお、 <u>エルダー社員の週の起算日は毎週水曜日とする。</u> (以下略)	
第606条(私用の遅刻、早退、外出の扱い) <u>私用の遅刻、早退、外出については、賃金を支払わない。</u>	第606条(遅刻、早退、外出の取扱) <u>会社は、エルダースタッフが遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しては賃金を支払わない。</u> <u>②前項にかかわらず、会社は、エルダースタッフが次の各号における遅刻、早</u>	・特例として賃金を支給する遅刻、早退、外出について

		<p><u>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。</u></p> <p><u>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、エルダースタッフ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><u>2. 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><u>3. 交通遮断。なお、出勤可能な会社の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会社・組合協議の上決定する。</u></p>	も同条に規定
<p><u>第 607 条(遅刻、早退、休暇の特例)</u></p> <p>会社は、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><u>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、エルダーフェロー（無期）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><u>2. 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><u>3. 交通遮断。但し、この場合、出勤可能な会社の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会社・組合協議の上決定する。</u></p>	(削除)	・新 606 条に移行	
<p><u>第 510 条(育児・介護勤務)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第 607 条(育児勤務、介護勤務)</u></p> <p>(以下略)</p>	・章の移動(第 5 章から第 6 章へ)	
<p><u>第 511 条 (短時間勤務)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第 608 条 (短時間勤務)</u></p> <p>(以下略)</p>	・章の移動(第 5 章から第 6 章へ)	
<p><u>第 608 条(育児時間)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第 609 条(育児時間)</u></p> <p>(以下略)</p>	条数の繰り下げ	
<p><u>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)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>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)</u></p> <p>(以下略)</p>	条数の繰り下げ	
	<p><u>諒解事項</u></p> <p><u>第 601 条第 1 項の週の起算日の定めは、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月曜日とする。</u></p>	・新勤怠システムの稼働日対応（現行水曜日以外の会社のみ）	

第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
<p>第610条(休日)</p> <p>休日は、原則として週2日以上とし、個々に定める。なお、<u>週の始まりは水曜日とする。</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>第611(休日)</p> <p>休日は、原則として週2日以上とし、個々に定める。なお、<u>週の起算日は毎週水曜日とする。</u></p> <p>(以下略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・条数の繰り下げ ・表記の修正 ・週の始まりを水曜日に規定
<p>第611条(年次有給休暇)</p> <p>(中略)</p> <p>④1. <u>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。</u></p> <p>2. <u>前号における半日とは、各人各労働日の所定労働時間(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、あるいは終業時間を終点としなければならない。</u></p> <p>3. <u>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。</u></p>	<p>第612条(年次有給休暇)</p> <p>(中略)</p> <p>④1. <u>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。</u></p> <p>2. <u>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10月11日から翌年10月10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。</u></p> <p>3. <u>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。</u></p> <p>4. <u>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。</u></p> <p>5. <u>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</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・時間単位の年次有給休暇制度の新設 ・半日単位の年次有給休暇制度の一部変更 ・条数の繰り下げ ・各社の規定による

<p>4. 半日有休休暇の取得日には、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。</p> <p>(中略)</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダースタッフが自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p><u>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上のエルダースタッフに対し、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、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</u>その際に、会社は、取得の時季に関してはエルダースタッフ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><u>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。</u></p> <p>6. <u>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。</u></p> <p>7. <u>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。</u></p> <p>(中略)</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダースタッフが自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p><u>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上のスタッフに対し、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、会社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。</u>その際に、会社は、取得の時季に関してはスタッフ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><u>第612条(欠勤)</u></p> <p>(中略)</p> <p>④<u>第513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。</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第613条(欠勤)</u></p> <p>(中略)</p> <p>④<u>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。</u></p> <p>(以下略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・条数の繰り下げ ・表記の変更
<p><u>第613条(生理休暇)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第614条(生理休暇)</u></p> <p>(以下略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 条数の繰り下げ
<p><u>第614条(産前・産後休暇)</u></p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第615条(産前・産後休暇)</u></p> <p>(以下略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 条数の繰り下げ
<p><u>第615条(子の看護のための休暇)</u></p> <p>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フELLOW(無期)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</p>	<p><u>第616条(子の看護のための休暇)</u></p> <p>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フELLOW(無期)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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・“毎年”の追記 ・条数の繰り下げ

<p>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、10月11日から翌年10月10日までの期間とする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>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、<u>毎年10月11日から翌年10月10日</u>までの期間とする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>・各社の規定による</p>
<p><u>第616条</u>(家族の介護のための休暇)</p> <p>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スタッフが、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、10月11日から翌年10月10日までの期間とする。</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第617条</u>(家族の介護のための休暇)</p> <p>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スタッフが、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、<u>毎年10月11日から翌年10月10日</u>までの期間とする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>・“毎年”の追記</p> <p>・条数の繰り下げ</p>
<p><u>第617条</u>(慶弔災害休暇)</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第618条</u>(慶弔災害休暇)</p> <p>(以下略)</p>	<p>・条数の繰り下げ</p>
<p><u>第618条</u>(手続)</p> <p>エルダーフェロー(無期)は、<u>第613条から第617条</u>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。</p>	<p><u>第619条</u>(手続)</p> <p>エルダーフェロー(無期)は、<u>第614条から第18条</u>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。</p>	<p>・条数の繰り下げ</p> <p>・引用条数の変更</p>
	<p>諒解事項</p> <p><u>1. 第612条第1項の週の起算日の定めは、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月曜日とする。</u></p> <p>2. 第612条第4項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024年10月1日以降有効とする。</p>	<p>・新勤怠システムの稼働日対応</p>
<p>第3節 母性保護</p>	<p>第3節 母性保護</p>	
<p><u>第619条</u>(妊娠中の通院等)</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第620条</u>(妊娠中の通院等)</p> <p>(以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
<p><u>第620条</u>(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第621条</u>(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)</p> <p>(以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
<p><u>第621条</u>(妊産婦の時間外・休日勤務制限)</p> <p>(以下略)</p>	<p><u>第622条</u>(妊産婦の時間外・休日勤務制限)</p> <p>(以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
<p>第4節 賃金</p>	<p>第4節 賃金</p>	
<p><u>第622条</u>(賃金規程)</p>	<p><u>第623条</u>(賃金規程)</p>	<p>条数の繰り下</p>

	(以下略)	(以下略)	げ
	第 5 節 出張・外出	第 5 節 出張・外出	
	<u>第 623 条</u> (出張規程) (以下略)	<u>第 624 条</u> (出張規程) (以下略)	条数の繰り下げ
	第 6 節 自家用車通勤	第 6 節 自家用車通勤	
	第 624 条 (自家用車による通勤に関する取扱い)	第 625 条 (自家用車による通勤に関する取扱い)	乗数の繰り下げ