

本則			
	現行	改訂	備考
	第6章 労働条件	第6章 労働条件	
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>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、<u>1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。</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、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、<u>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。</u>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></p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち <u>5日を越える日数</u>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</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。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上社員に対し、<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、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>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、<u>1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。本条における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>(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、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、<u>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。</u></p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち <u>1年間で5日を越える日数</u>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</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。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上社員に対し、<u>1年間で保有日数のうちの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。</p> <p>(以下略)</p>	<p>・1年間の期間の明示と表記の整備</p>
	<p>第620条(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、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取り扱いは別に定める「<u>子の看護・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>第620条(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、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取り扱いは別に定める「<u>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>・法改正対応(名称変更)</p>
	第14章 効力	第14章 効力	
	<p>第1404条(有効期間)</p> <p>本協約の有効期間は、<u>2025年4月1日から2026年3月31日まで</u>とする。</p>	<p>第1404条(有効期間)</p> <p>本協約の有効期間は、<u>2026年4月1日から2027年3月31日まで</u>とする。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
	<p>第1405条(自動更新)</p> <p>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>2027年3月31日</u>を超えることはできない。</p>	<p>第1405条(自動更新)</p> <p>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>2028年3月31日</u>を超えることはできない。</p>	<p>・有効期間の更新</p>

	<p><u>2025年4月1日</u></p> <p>株式会社 IMDigitalLab 代表取締役 <u>三部 智英</u></p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ支部 I 磯原 由紀夫</p>	<p><u>2026年3月31日</u></p> <p>株式会社 IMDigitalLab 代表取締役 <u>杉澤 元一</u></p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ支部 I 磯原 由紀夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする ・労使代表者は、締結日時点とする
--	--	---	---

付属諸規程			
	現行	改訂	備考
	時間外・休日勤務に関する規程	時間外・休日勤務に関する規程	
	<p>第12条(家族的責任を有する者の制限)</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>2. <u>小学校就学前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。</u> <u>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。</u></p> <p><u>(1) 配偶者（事実婚を含む）</u></p> <p><u>(2) 父母</u></p> <p><u>(3) 子</u></p> <p><u>(4) 配偶者の父母</u></p> <p><u>(5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫</u></p> <p>②会社は、<u>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。</u></p>	<p>第12条(家族的責任を有する者の制限)</p> <p>会社は、次の第1号に該当する場合、または第2号及び第3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。</p> <p>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。</p> <p>2. <u>小学校就学前の子の育児をする者または次のイ、～ハ、のいずれかに該当する15歳に達する年度の3月31日までの子の育児をする者。</u></p> <p><u>イ. 身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子</u></p> <p><u>ロ. 医療的ケア児（日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童）</u></p> <p><u>ハ. 上記に準ずる状態にある子（医師や公的機関による診断や証明による）</u></p> <p><u>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。</u></p> <p>3. <u>要介護状態の家族の介護をする者。</u> <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></p> <p><u>(1) 配偶者（事実婚を含む）</u></p> <p><u>(2) 父母</u></p> <p><u>(3) 子</u></p> <p><u>(4) 配偶者の父母</u></p> <p><u>(5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫</u></p> <p>②会社は、次の第1号または第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、並びに深夜業を第4号から第6号の通り制限する。</p> <p>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ない者で、小学校3年生までの子の育児をする者または次のイ、～ハ、のいずれかに該当する15歳に達する年度の3月31日までの子の育児をする者。</p> <p><u>イ. 身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子</u></p> <p><u>ロ. 医療的ケア児（日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童）</u></p>	<p>・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定(覚書対応)</p>

<p>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</p> <p>2. 休日勤務 原則としてさせない。</p> <p>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> <p>③ <u>事実婚の配偶者の介護のために前各項を請求する場合には、当該対象家族と同一世帯であることの証明書（世帯全員の住民票のコピー）を併せて提出しなければならない。但し、当該対象家族の介護のために介護・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は除く。</u></p>	<p><u>ハ. 上記に準ずる状態にある子（医師や公的機関による診断や証明による）</u> <u>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。小学校 2. 要介護状態にある家族を介護する者が請求した場合は、なお、対象となる要介護状態にある家族は第 1 項による。</u></p> <p>3. 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</p> <p>4. 休日勤務 原則としてさせない。</p> <p>5. 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> <p>③ <u>前各項の請求をする場合、次の各号の通り手続きをしなければならない。</u></p> <p>1. <u>事実婚の配偶者の介護のために請求する場合</u> <u>当該対象家族と同一世帯であることの証明書（世帯全員の住民票のコピー）を併せて提出しなければならない。但し、当該対象家族の介護のために介護・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は除く。</u></p> <p>2. <u>第 1 項第 2 号のイ.～ハ. に該当する子の育児のために請求する場合</u> <u>次のイ. またはロ. のいずれかを併せて提出しなければならない。なお、イ. またはロ. が提出できない場合には、ハ. も可とする。</u> <u>但し、当該子の育児のために育児勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っている者または当該子が小学校就学前までの場合は除く。</u></p> <p><u>イ. 当該子の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のコピー（対象となる子の氏名、生年月日及び障害の内容等が記載されているページ）</u> <u>ロ. 当該子が医療的ケア児の場合、主治医が記載した『医療的ケア指示書』または『医療的ケアスコア表』のコピー</u></p> <p><u>ハ. 当該子が、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている状態と同様である旨、または医療的ケア（人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為）が必要である旨が記載された医師による診断書または市区町村による証明書</u></p>	
---	---	--

ストック有給休暇規程	ストック有給休暇規程	
<p>第5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。 (中略)</p> <p>3. 満4歳未満の子の育児のために休業する場合は、原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。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。1回に使用できる日数の上限は連続230日とする。なお、労働協約第618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取得することができる。</p> <p>(以下略)</p>	<p>第5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。 (中略)</p> <p>3. 満4歳未満の子の育児のために休業する場合は、原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。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。1回に使用できる日数の上限は連続230日とする。なお、労働協約第618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取得することができる。</p> <p><u>また、子が次のイ.～ハ.のいずれかに該当する場合、当該子が15歳に達する年度の3月31日まで申し出ることができる。</u></p> <p><u>イ.身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子</u> <u>ロ.医療的ケア児(日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童)</u> <u>ハ.上記に準ずる状態にある子(医師や公的機関による診断や証明による)</u> <u>この場合、次のニ.またはホ.のいずれかを添えて申し出なければならない。なお、ニ.またはホ.を添えられない場合には、へ.も可とする。</u> <u>但し、当該子が満4歳未満までの場合は除く。</u></p> <p><u>ニ.当該子の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のコピー(対象となる子の氏名、生年月日及び障害の内容等が記載されているページ)</u> <u>ホ.当該子が医療的ケア児の場合、主治医が記載した『医療的ケア指示書』または『医療的ケアスコア表』のコピー</u> <u>へ.当該子が、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている状態と同様である旨、または医療的ケア(人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為)が必要である旨が記載された医師による診断書または市区町村による証明書</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定(覚書対応、制度がある会社のみ)</p>

	賃金規程	賃金規程	
	第1章 総則	第1章 総則	
	<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。 1. 法令により定められたもの (新設)</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。 1. 法令により定められたもの <u>(8) 子ども子育て支援金</u></p>	<p>・法改正：子ども子育て支援金</p>
	<p>第106条(退職及び解雇の場合の支払) 退職及び解雇の場合、その月分の基準内賃金は次の通りとする。 (1) 死亡退職の場合は全額を支給する。但し、欠勤、休職により給与計算期間内により勤務がない場合を除く。 (2) (1) 以外の理由で退職または解雇された場合は、その日までの日割計算で支給する。 (新設)</p>	<p>第106条(退職及び解雇の場合の支払) 退職及び解雇の場合、その月分の基準内賃金は次の通りとする。 (1) 死亡退職の場合は全額を支給する。但し、欠勤、休職により給与計算期間内により勤務がない場合を除く。 (2) (1) 以外の理由で退職または解雇された場合は、その日までの日割計算で支給する。 <u>②死亡退職の場合、賃金は正当受取人たる遺族と認められる者に支給する。この場合、正当受取人たる遺族の範囲及び順位は、労働基準法施行規則第42条乃至第45条の定めるところによる。</u></p>	<p>・死亡時の賃金支払い方法に関して、退職金と同様に規定</p>
	<p>キャリア形成支援制度規程</p>	<p>キャリア形成支援制度規程</p>	
	<p>第5章 グループライフイベント転籍制度</p>	<p>第5章 グループライフイベント転籍制度</p>	
	<p>第503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。 (中略) 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。</p>	<p>第503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。 (中略) 3. 育児 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。 <u>なお、子が次のイ.～ハ.のいずれかに該当する場合、新会社雇用時点で当該子が15歳に達する年度の3月31日まで申請することができる。</u> <u>イ.身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子</u> <u>ロ.医療的ケア児（日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童）</u> <u>ハ.上記に準ずる状態にある子（医師や公的機関による診断や証明による）</u> <u>この場合、次のニ.またはホ.のいずれかを添えて申し出なければならない。なお、ニ.またはホ.を添えられない場合には、へ.も可とする。</u> <u>但し、当該子が新会社雇用時点で小学校6年生までの場合は除く。</u> <u>ニ.当該子の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のコピー（対象となる子の氏名、生年月日及び障害の内容等が記載されているページ）</u> <u>ホ.当該子が医療的ケア児の場合、主治医が記載した『医療的ケア指示書』または『医療的ケアスコア表』のコピー</u></p>	<p>・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定(覚書対応)</p>

	(以下略)	<p>へ、当該子が、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている状態と同様である旨、または医療的ケア(人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為)が必要である旨が記載された医師による診断書または市区町村による証明書</p> <p>(以下略)</p>	
	育児休業規程	育児休業規程	
	<p>第2条(育児休業の対象者及び期間等)</p> <p>育児休業の対象者は、次の各号の通りとする。</p> <p>(中略)</p> <p>4. 第1号にかかわらず、一子に対する最長期間は、全ての雇用形態を通算して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、全ての雇用期間を通算した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>(中略)</p> <p>(以下略)</p>	<p>第2条(育児休業の対象者及び期間等)</p> <p>育児休業の対象者は、次の各号の通りとする。</p> <p>(中略)</p> <p>4. 第1号及び第12号にかかわらず、一子に対する最長期間は、全ての雇用形態を通算して3年に達する日の属する月の末日とする。</p> <p>5. 第1号、第3号及び第12号にかかわらず、全ての雇用期間を通算した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>(中略)</p> <p>12. 第1号及び第3号にかかわらず、子が次のイ.～ハ.のいずれかに該当する場合、当該子が15歳に達する年度の3月31日まで育児休業をすることができる。</p> <p>イ. 身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子</p> <p>ロ. 医療的ケア児(日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童)</p> <p>ハ. 上記に準ずる状態にある子(医師や公的機関による診断や証明による)</p> <p>(以下略)</p>	<p>・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定(覚書対応)</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。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>	<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。</p> <p>なお、第2条第12号に定める育児休業を希望する者は、次のイ.またはロ.のいずれかを添えて申し出なければならない。なお、イ.またはロ.を添えられない場合には、ハ.も可とする。</p> <p>但し、当該子が満4歳未満の場合は除く。</p> <p>イ. 当該子の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のコピー(対象となる子の氏名、生年月日及び障害の内容等が記載されているページ)</p> <p>ロ. 当該子が医療的ケア児の場合、主治医が記載した『医療的ケア指示書』または『医療的ケアスコア表』のコピー</p> <p>ハ. 当該子が、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている状態と同様である旨、または医療的ケア(人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為)が必要である旨が記載された医師による診断書または市区町村による証明書</p>	<p>・同上</p>

		<u>②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なければならない。</u>	
	育児勤務規程	育児勤務規程	
	<p>第2条(育児勤務の対象者及び期間等)</p> <p>育児勤務の対象者は、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とする。</p> <p>1. <u>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。</u></p> <p>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>(以下略)</p>	<p>第2条(育児勤務の対象者及び期間等)</p> <p>育児勤務の対象者は、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とする。</p> <p>1. <u>妊娠中の者、小学校3年生の3月31日までの子を有する者、または次のイ.～ハ.のいずれかに該当する15歳に達する年度の3月31日までの子を有する者。</u></p> <p><u>イ.身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子</u></p> <p><u>ロ.医療的ケア児(日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童)</u></p> <p><u>ハ.上記に準ずる状態にある子(医師や公的機関による診断や証明による)</u></p> <p>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>(以下略)</p>	<p>・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定(覚書対応)</p>
	<p>第3条(手続)</p> <p>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。<u>出産前から実施を希望する者は、医師による妊娠の証明書を添えて申し出る。</u></p>	<p>第3条(手続)</p> <p>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。</p> <p><u>なお、第2条第1項のイ.～ハ.に該当する子のために育児勤務を希望する者は、次のイ.またはロ.のいずれかを併せて提出しなければならない。なお、イ.またはロ.が提出できない場合には、ハ.も可とする。</u></p> <p><u>但し、当該子が小学校3年生の3月31日までの場合は除く。</u></p> <p><u>イ.当該子の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のコピー(対象となる子の氏名、生年月日及び障害の内容等が記載されているページ)</u></p> <p><u>ロ.当該子が医療的ケア児の場合、主治医が記載した『医療的ケア指示書』または『医療的ケアスコア表』のコピー</u></p> <p><u>ハ.当該子が、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている状態と同様である旨、または医療的ケア(人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為)が必要である旨が記載された医師による診断書または市区町村による証明書</u></p> <p><u>②出産前から実施を希望する者は、医師による妊娠の証明書を添えて申し出なければならない。</u></p>	<p>・同上</p>
	育児のためのフルタイム早番固定勤務規程	育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程	
	第2条(シフト選択勤務の対象者及び期間等)	第2条(シフト選択勤務の対象者及び期間等)	<p>・障がいのある子等</p>

<p>シフト選択勤務の対象者は、小学校6年生の3月31日までの子を有する者とする。</p> <p>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>（以下略）</p>	<p>シフト選択勤務の対象者は、小学校6年生の3月31日までの子を有する者、または次のイ.～ハ.のいずれかに該当する15歳に達する年度の3月31日までの子を有する者とする。</p> <p><u>イ.身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子</u></p> <p><u>ロ.医療的ケア児（日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童）</u></p> <p><u>ハ.上記に準ずる状態にある子（医師や公的機関による診断や証明による）</u></p> <p>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>（以下略）</p>	<p>の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定（覚書対応）</p>
<p>第3条(シフト)</p> <p>従業員が選択できるシフトは、店舗・事業所等の営業時間ごとに、次の通りとする。</p> <p>（表略）</p> <p>②前項に関わらず、(1)のシフトを選択している場合でも、末子の年齢が小学校5年生及び6年生の場合には、一月あたり原則として4日は、(2)のシフトで勤務しなければならない。</p> <p>なお、会社は、ワークスケジュールの編成において、(2)のシフト以外に、店舗・事業所等の営業時間ごとに、次のシフトを指定することができる。</p> <p>（表略）</p> <p>（以下略）</p>	<p>第3条(シフト)</p> <p>従業員が選択できるシフトは、店舗・事業所等の営業時間ごとに、次の通りとする。</p> <p>（表略）</p> <p>②前項に関わらず、(1)のシフトを選択している場合でも、末子の年齢が小学校5年生及び6年生の場合には、一月あたり原則として4日は、(2)のシフトで勤務しなければならない。但し、第2条第1項のイ.～ハ.に該当する子のためにシフト選択勤務をする者は除く。</p> <p>なお、会社は、ワークスケジュールの編成において、(2)のシフト以外に、店舗・事業所等の営業時間ごとに、次のシフトを指定することができる。</p> <p>（表略）</p> <p>（以下略）</p>	<p>・ 同上</p>
<p>第4条(手続)</p> <p>シフト選択勤務を希望する者は、原則としてシフト選択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。</p>	<p>第4条(手続)</p> <p>シフト選択勤務を希望する者は、原則としてシフト選択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。なお、第2条第1項のイ.～ハ.に該当する子のためにシフト選択勤務を希望する者は、次のイ.またはロ.のいずれかを併せて提出しなければならない。なお、イ.またはロ.が提出できない場合には、ハ.も可とする。</p> <p><u>但し、当該子が小学校6年生の3月31日までの場合は除く。</u></p> <p><u>イ.当該子の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のコピー（対象となる子の氏名、生年月日及び障害の内容等が記載されているページ）</u></p> <p><u>ロ.当該子が医療的ケア児の場合、主治医が記載した『医療的ケア指示書』または『医療的ケアスコア表』のコピー</u></p> <p><u>ハ.当該子が、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている状態と同様である旨、または医療的ケア(人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸</u></p>	<p>・ 同上</p>

		<u>引その他の医療行為)が必要である旨が記載された医師による診断書または市区町村による証明書</u>	
	子の看護・家族の介護のための休暇規程	子の看護等・家族の介護のための休暇規程	
	<p>第2条(対象)</p> <p>子の看護等のための休暇を取得できる社員は、小学校3年生の3月31日までの子を養育する社員のうち、次に定める当該子の世話等のために、休暇を請求した者とする。</p> <p>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</p> <p>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</p> <p>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</p> <p>4. 当該子の入園(入学)式、卒園式への参加</p> <p>(以下略)</p>	<p>第2条(対象)</p> <p>子の看護等のための休暇を取得できる社員は、小学校3年生の3月31日までの子を養育する社員のうち、次に定める当該子の世話等のために、休暇を請求した者とする。</p> <p>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</p> <p>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</p> <p>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</p> <p>4. 当該子の入園(入学)式、卒園式への参加</p> <p><u>但し、子が次のイ.～ハ.のいずれかに該当する場合、当該子が15歳に達する年度の3月31日まで請求することができる。</u></p> <p><u>イ.身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子</u></p> <p><u>ロ.医療的ケア児(日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童)</u></p> <p><u>ハ.上記に準ずる状態にある子(医師や公的機関による診断や証明による)</u></p> <p><u>この場合、第1号から第4号に加え、当該子の卒業式への参加のために休暇を請求することができる。</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定(覚書対応)</p>
	<p>第7条(手続)</p> <p>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。<u>なお、家族の介護のために休暇を取得する場合には、対象家族が要介護状態であることの証明書と対象家族が事実婚の配偶者である場合には、当該対象家族と同一世帯であることの証明書(世帯全員の住民票のコピー)を添えて申し出なければならない。</u></p>	<p>第7条(手続)</p> <p>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。</p> <p><u>②休暇の取得を申し出る者は、次の各号の通り手続きをしなければならない。</u></p> <p>1. 家族の介護のために休暇の取得を希望する場合</p> <p><u>対象家族が要介護状態であることの証明書と、対象家族が事実婚の配偶者である場合には当該対象家族と同一世帯であることの証明書(世帯全員の住民票のコピー)を添えて申し出なければならない。</u></p> <p>2. 第2条第1項のイ.～ハ.に該当する子の看護等のために休暇の取得を希望する場合</p> <p><u>次のイ.またはロ.のいずれかを添えて申し出なければならない。なお、イ.またはロ.が提出できない場合には、ハ.も可とする。</u></p> <p><u>但し、当該子が小学校3年生の3月31日までの場合は除く。</u></p> <p><u>イ.当該子の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のコピー(対象となる子の氏名、生年月日及び障害の内容等が記載されているページ)</u></p>	<p>・同上</p>

		<p>ロ.当該子が医療的ケア児の場合、主治医が記載した『医療的ケア指示書』または『医療的ケアスコア表』のコピー</p> <p>ハ.当該子が、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている状態と同様である旨、または医療的ケア(人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為)が必要である旨が記載された医師による診断書または市区町村による証明書</p>																																					
	短時間勤務規程	短時間勤務規程																																					
(新設)		<p>第10条(他の制度との併用)</p> <p>本規程に定める短時間勤務と、育児勤務規程及び介護勤務規程に定める短時間勤務を同時に実施することはできない。</p>	・別事由の短時間勤務と短日勤務の併用不可																																				
	国内出向規程	国内出向規程																																					
<p>第6条(労働時間差手当)</p> <p>会社は、労働協約第601条に定める年間所定労働時間を超える出向先法人への出向者に対し、前条にかかわらず以下の通り労働時間差手当を支給する。</p> <p>算出式=(出向先法人の年間所定労働時間分数-出向元法人の年間所定労働時間分数)÷12×(当該出向者の本給÷出向元法人の月間所定労働時間分数)</p> <p>なお、毎年1回5月支給給与にて改定する。</p>	<p>第6条(労働時間差手当)</p> <p>会社は、労働協約第601条に定める年間所定労働時間を超える出向先法人への出向者に対し、前条にかかわらず以下の通り労働時間差手当を支給する。</p> <p>算出式=(出向先法人の年間所定労働時間分数-出向元法人の年間所定労働時間分数)÷12×(当該出向者の本給÷出向元法人の月間所定労働時間分数)</p> <p>②前項にかかわらず、育児勤務規程、介護・介護勤務規程、短時間勤務規程に定める短時間勤務を実施する社員のうち、労働協約第614条に定める年間所定休日数を下回る出向先法人への出向者に対し、以下の通り労働時間差手当を支給する。</p> <p>算出式=本人の一日の労働時間数×(出向元法人の年間所定休日数-出向先法人の年間所定休日数)÷12×(当該出向者の本給÷出向元法人の月間所定労働時間分数)(削除)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務者の算出式を規定(制度改定/上期HDS労使協議会合意事項) ・改定時期を実態に合わせる(制度改定/上期HDS労使協議会合意事項) 																																					
<p>第9条(出向管理職手当)</p> <p>出向先法人において労働基準法第41条の管理監督者に該当するステージA(役割①~役割⑤)及びステージB以下の者に対し、出向先法人の前年度の月平均時間外数に応じて、以下の通り出向管理職手当を支給する。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>出向先法人の前年度月平均時間外数</th> <th>支給金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5時間未満</td> <td>10,000円</td> </tr> <tr> <td>5時間以上10時間未満</td> <td>20,000円</td> </tr> <tr> <td>10時間以上15時間未満</td> <td>30,000円</td> </tr> <tr> <td>15時間以上20時間未満</td> <td>40,000円</td> </tr> <tr> <td>20時間以上25時間未満</td> <td>50,000円</td> </tr> <tr> <td>25時間以上</td> <td>60,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>なお、毎年1回5月支給給与にて改定する。</p>	出向先法人の前年度月平均時間外数	支給金額	5時間未満	10,000円	5時間以上10時間未満	20,000円	10時間以上15時間未満	30,000円	15時間以上20時間未満	40,000円	20時間以上25時間未満	50,000円	25時間以上	60,000円	<p>第9条(出向管理職手当)</p> <p>出向先法人において労働基準法第41条の管理監督者に該当するステージA(役割①~役割⑤)及びステージBに対し、出向先法人の前年度の月平均時間外数に応じて、以下の通り出向管理職手当を支給する。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">出向先法人の前年度月平均時間外数</th> <th>ステージA</th> <th>ステージB</th> </tr> <tr> <th colspan="2">支給金額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5時間未満</td> <td>13,000円</td> <td>10,000円</td> </tr> <tr> <td>5時間以上10時間未満</td> <td>26,000円</td> <td>20,000円</td> </tr> <tr> <td>10時間以上15時間未満</td> <td>36,000円</td> <td>30,000円</td> </tr> <tr> <td>15時間以上20時間未満</td> <td>52,000円</td> <td>40,000円</td> </tr> <tr> <td>20時間以上25時間未満</td> <td>65,000円</td> <td>50,000円</td> </tr> <tr> <td>25時間以上</td> <td>78,000円</td> <td>60,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>なお、毎年1回5月支給給与にて改定する。</p>	出向先法人の前年度月平均時間外数	ステージA	ステージB	支給金額		5時間未満	13,000円	10,000円	5時間以上10時間未満	26,000円	20,000円	10時間以上15時間未満	36,000円	30,000円	15時間以上20時間未満	52,000円	40,000円	20時間以上25時間未満	65,000円	50,000円	25時間以上	78,000円	60,000円	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージAの水準を規定(制度改定/上期HDS労使協議会合意事項) ・対象者をステージA、Bに限定(制度改定/上期HDS労使協議会合意事項)
出向先法人の前年度月平均時間外数	支給金額																																						
5時間未満	10,000円																																						
5時間以上10時間未満	20,000円																																						
10時間以上15時間未満	30,000円																																						
15時間以上20時間未満	40,000円																																						
20時間以上25時間未満	50,000円																																						
25時間以上	60,000円																																						
出向先法人の前年度月平均時間外数	ステージA	ステージB																																					
	支給金額																																						
5時間未満	13,000円	10,000円																																					
5時間以上10時間未満	26,000円	20,000円																																					
10時間以上15時間未満	36,000円	30,000円																																					
15時間以上20時間未満	52,000円	40,000円																																					
20時間以上25時間未満	65,000円	50,000円																																					
25時間以上	78,000円	60,000円																																					

エルダースタッフ			
	現行	改訂	備考
	賃金規程	賃金規程	
	第1章 総則	第1章 総則	
	<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。 1. 法令により定められたもの （新設）</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。 1. 法令により定められたもの <u>(6) 子ども子育て支援金</u></p>	<p>・法改正：子ども子育て支援金</p>
	社員労働協約を適用する諸規程等	社員労働協約を適用する諸規程等	
	<p>エルダースタッフのうち、以下の規程等については社員労働協約を適用する。 必要な点は、会社に備え付けの社員労働協約を参照するものとする。 （中略） 「介護・介護準備休業規程」 （新設）</p> <p>（以下略）</p>	<p>エルダースタッフのうち、以下の規程等については社員労働協約を適用する。 必要な点は、会社に備え付けの社員労働協約を参照するものとする。 （中略） 「介護・介護準備休業規程」 <u>但し、一部を以下の通り、読み替えまたは追加する。</u> <u>第2条（介護休業の対象者及び期間等）のうち、第3号について、次の通り読み替える。</u> <u>「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日以下の者並びに介護・介護準備休業を開始しようとする日から93日経過日から6カ月を経過する日までに雇用契約が満了する者は対象者から除く。」</u> （以下略）</p>	<p>・法定の制度対象外者の明文化（介護・介護準備休業を開始しようとする日から93日経過日から6カ月を経過する日までに雇用契約が満了する者）</p>