

本則											
	現行	改訂	備考								
	第5章 人事	第5章 人事									
	第2節 休職	第2節 休職									
	<p>第510条(休職) 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3ヵ月に及んで4ヵ月目に入ったときは、休職とし、期間は次の通りとするとする。</p> <p>【勤続年数】</p> <table border="1"> <tr> <td>1年未満</td> <td>4ヶ月</td> </tr> <tr> <td>1年以上 5年未満</td> <td>6ヶ月</td> </tr> <tr> <td>5年以上10年未満</td> <td>1年</td> </tr> <tr> <td>10年以上</td> <td>2年</td> </tr> </table> <p>(中略)</p> <p>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4条の出生時育児休業及び第8条の特例を申し出た場合を除く。 (以下略)</p>	1年未満	4ヶ月	1年以上 5年未満	6ヶ月	5年以上10年未満	1年	10年以上	2年	<p>第510条(休職) 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>(中略)</p> <p>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6条の出生時育児休業及び第10条の特例を申し出た場合を除く。 (以下略)</p>	休職制度の見直し
1年未満	4ヶ月										
1年以上 5年未満	6ヶ月										
5年以上10年未満	1年										
10年以上	2年										
	第4節 退職	第4節 退職									
	<p>第516条(定年退職) 定年は満60歳とし、定年退職日は、満60歳の誕生日の属する月の末日の前日とする。但し、特別な事由がある時は定年を延長する場合がある。 (中略) 新設</p>	<p>第516条(定年退職) 定年は満60歳とし、定年退職日は、満60歳の誕生日の属する月の末日の前日とする。(削除) (中略) ③上記各号にかかわらず、本人同意のもと、出向先で新たに雇用される場合には、満60歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とする場合がある。</p>	エルダースタッフ制度を踏まえ削除								
	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									
	新設	<p>第602条(就業時間・就業形態) 就業時間、シフト勤務、フレックスタイム制勤務、変形労働時間制勤務の取扱いは、別に定める「就業形態規程」による。</p>	フレックスタイム勤務導入に伴う								
	<p>第606条(遅刻、早退、外出の取扱) 会社は、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。 (中略)</p>	<p>第606条(遅刻、早退、外出の取扱) 会社は、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。 (中略)</p>	フレックスタイム勤務導入に伴う								

	<p>3. 交通遮断。(追記)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。</p>	<p>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。</p>	
	<p>第609条(育児時間) 会社は、生後1才未満の子を育てる女性に対し、第604条の休憩時間のほかに、次の通りの育児時間を与える。 1. 請求により、1日2回、各々30分与える。この場合は有給とする。 2. 育児勤務実施者(7時間勤務を除く)については、1日1時間与えたものとする。この場合は無給とする。</p>	<p>第609条(育児時間) 会社は、生後1才未満の子を育てる女性に対し、第604条の休憩時間のほかに、次の通りの育児時間を与える。 1. 請求により、1日2回、各々30分与える。この場合は有給とする。(削除)</p>	誤表記
	<p style="text-align: center;">第2節 休日・休暇</p>	<p style="text-align: center;">第2節 休日・休暇</p>	
	<p>第611条(休日・振替) 年間の総休日数は121日とする。 ②土曜、日曜、祝日、12月30日～1月3日を休日とする。なお、前項の休日数に合わせた年間休日の日については、別に定める。 ③休日の振替は、原則として当該日を含む週において実施する。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</p>	<p>第611条(休日) 年間の総休日数は121日とする。 ②土曜、日曜、祝日、12月30日～1月3日を休日とする。なお、前項の休日数に合わせた年間休日の日については、別に定める。 ③取扱いは、別に定める「休日規程」による。</p>	休日規程の新設
	<p style="text-align: center;">第14章 効力</p>	<p style="text-align: center;">第14章 効力</p>	
	<p>第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2025年4月1日から2026年3月31日までとする。</p>	<p>第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2026年4月1日から2027年3月31日までとする。</p>	・有効期間の更新
	<p>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、2027年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>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、2028年3月31日を超えることはできない。</p>	・有効期間の更新
	<p>2025年4月1日</p>	<p>2026年3月31日</p>	<p>・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする</p>

付属諸規程			
	現行	改訂	備考
	就業形態規程	就業形態規程	
	第1章 総則	第1章 総則	
	第101条(目的) 本規程は、労働協約第602条に基づき、社員の就業時間・就業形態、 変形労働時間勤務、シフト勤務 に関する事項を定める。	第101条(目的) 本規程は、労働協約第602条に基づき、社員の就業時間・就業形態、 フレックスタイム勤務、シフト勤務、変形労働時間勤務 に関する事項を定める	フレックスタイム勤務導入に伴う 表記の整理
	新設	第3章 フレックスタイム勤務	フレックスタイム勤務導入
	新設	第301条(範囲) フレックスタイム制勤務は、別に定める所属の特に定めた者が行う。	同上
	新設	第302条(始・終業時刻) フレックスタイム制勤務を行う社員については本規程第302条の始・終業時刻の定めを適用せず個人の自主的に選択するところによる。但し、始・終業の時刻を前日までに上長に届出なければならない。	同上
	新設	第303条(清算期間) 労働時間の清算期間は毎月1日から末日までの1ヵ月とする。	同上
	新設	第304条(清算期間中の総所定労働時間) フレックスタイム制勤務を行う社員の清算期間中の総所定労働時間は、本規程第201条に基づき組合と協定した所属別就業時間の月間所定労働時間とする。	同上
	新設	第305条(労働時間帯の区分) 1. フレキシブルタイム 個人が始・終業を自主的に選択できる時間帯で原則として午前8時から午後10時までとする。 2. 休憩時間 労働協約第603条に基づきその日の標準労働時間帯に応じ組合と協定した時間とする。 3. 標準労働時間帯 本規程第201条に基づき組合と協定した所属別就業時間帯とする。	同上
		第306条(フレックスタイム制勤務の中断及び中止) フレックスタイム制勤務が適当でないと会社・組合双方が判断した場合は、中断及び中止することがある。	同上
		第307条(月間所定労働時間の遵守) フレックスタイム制勤務者は、1ヵ月間の実労働時間が当月の月間所定労働時間になるよう勤務しなければならない。 ②月間所定労働時間に不足が生じた場合、不足した時間分は無給とする。	同上

	第 308 条(労働時間帯勤務の遵守) やむを得ず労働時間帯の範囲を超えて始・終業を行う場合は、会社・組合、協定の上行うものとする。	同上
	第 309 条(休日勤務) 休日勤務をした場合には、「賃金規程」第 303 条の定める休日勤務手当を支給する。	同上
	第 310 条(欠 勤) 所定労働日に全く労働しなかった場合は欠勤とみなして取扱う。	同上
	第 311 条(勤務が二暦日にわたる場合) 会社は、勤務が継続して二暦日にわたる場合には一勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の勤務として取扱う。運用の詳細については、会社・組合協議の上決定する。	同上
	第 3 章 変形労働時間勤務制	第 5 章 変形労働時間勤務制
第 301 条(1 ヶ月単位の変形労働時間勤務制) 会社は、組合と協定した所属については、所定労働時間が1 ヶ月を平均し1 週間当たり 40 時間を超えない範囲において、特定の日に 8 時間または特定の週において 40 時間を超えて勤務させることがある。 ②始業・終業時間については、原則として第 201 条によるものとする。 ③変形期間中の具体的な勤務時間については、各所属において毎月 25 日迄に各人ごとの勤務予定表を作成し、周知させる。 ④勤務時間及び休日は、原則として変更することはできない。 ⑤前項にかかわらず、次の事由に該当する場合は、あらかじめ各人に変更後の勤務時間を周知することにより、その変形期間内において勤務時間を変更することがある。 (1) 要員が著しく片寄った場合 (2) 業務上教育、能力開発、組合教育に出席する場合 (3) その他業務の都合による場合	第 501 条(1 ヶ月単位の変形労働時間勤務制) 会社は、組合と協定した所属については、所定労働時間が1 ヶ月を平均し1 週間当たり 40 時間を超えない範囲において、特定の日に 8 時間または特定の週において 40 時間を超えて勤務させることがある。 ②始業・終業時間については、原則として第 201 条によるものとする。 ③変形期間中の具体的な勤務時間については、各所属において毎月 25 日迄に各人ごとの勤務予定表を作成し、周知させる。 ④勤務時間及び休日は、原則として変更することはできない。 ⑤前項にかかわらず、次の事由に該当する場合は、あらかじめ各人に変更後の勤務時間を周知することにより、その変形期間内において勤務時間を変更することがある。 (1) 要員が著しく片寄った場合 (2) 業務上教育、能力開発、組合教育に出席する場合 (3) その他業務の都合による場合	フレックスタイム勤務導入に伴う章の順番見直し
	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
第 5 条(時間外勤務の範囲) 3。月間時間外 総時間外で 30 時間 までとする。 (以下略)	第 5 条(時間外勤務の範囲) 3。月間時間外 総時間外で 25 時間 までとする。 (以下略)	上限時間の見直し
第 11 条(家族的責任を有する者の制限) 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	第 11 条(家族的責任を有する者の制限) 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	・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

<p>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. 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。 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。</p> <p>(1) 配偶者(事実婚を含む)</p> <p>(2) 父母</p> <p>(3) 子</p> <p>(4) 配偶者の父母</p> <p>(5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫</p> <p>②会社は、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。</p>	<p>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. 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。</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>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>3. 要介護状態の家族の介護をする者。 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。</p> <p>(1) 配偶者(事実婚を含む)</p> <p>(2) 父母</p> <p>(3) 子</p> <p>(4) 配偶者の父母</p> <p>(5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫</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>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>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</p>	<p>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>要介護状態にある家族は第 1 項による。</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。</p> <p>1. 事実婚の配偶者の介護のために請求する場合 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。</p> <p>2. 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 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>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。</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>新設</p>	<p>第 12 条(短時間勤務者の制限) 会社は、短時間勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っている者に、原則として第 2 条に定める時間外勤務および休日勤務並びに深夜業させない。</p>	
<p>第 12 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) 会社は、妊娠中及び出産後 1 年を経過しない女性が請求した場合には、時間外勤務及び法定の休日勤務をさせない。</p>	<p>第 13 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) 会社は、妊娠中及び出産後 1 年を経過しない女性が請求した場合には、時間外勤務及び法定の休日勤務をさせない。</p>	<p>条の繰り下げ</p>
<p>第 13 条(組合集会日の取扱) 会社は、あらかじめ定められた組合集会に出席する組合員には、原則として、時間</p>	<p>第 14 条(組合集会日の取扱) 会社は、あらかじめ定められた組合集会に出席する組合員には、原則として、時間</p>	<p>条の繰り下げ</p>

	外勤務及び休日勤務をさせない。	外勤務及び休日勤務をさせない	
	第14条 (届出) 労働基準法第36条に基づく労働基準監督署への届出は、会社・組合協定の上別に定めるところによる。	第15条 (届出) 労働基準法第36条に基づく労働基準監督署への届出は、会社・組合協定の上別に定めるところによる。	条の繰り下げ
	新設	休日規程	
		第1章 総則	
		第101条(目的) 本規程は、労働協約第611条に基づき、社員の休日に関する事項を定める。	
		第102条(休日数) 年間の休日数は121日とする	
		第2章 事業所休業日	
		第201条(休業日) 事業所の休業日は、土曜、日曜、祝日、12月30日～1月3日とする。 なお、休日は4週間を通じて4日以上の日を取得する。この場合の4週間の起算日は、毎年4月1日とする。	
		第202条(振替) 事業所休業日に会社が業務上必要と認めた場合、本人の事情を充分斟酌しその同意を得て振替を行い、変更することができる。 ②会社が業務上必要と認め事業所休業日に勤務させる場合、原則として1ヵ月前までに予告の上、振替休日を指定して与えなければならない。なお、振替は原則として当該月において実施する。	
		第3章 休日	
		第301条(編成方法) 休日の編成は、所属ごとに決定する。	
		第302条(編成期間) 休日の編成は、原則として月ごととする。	
		第303条(編成単位) 休日の編成単位は、原則として、各部・各業務単位とする。	
		第304条(振替) 休日は、会社が業務上必要と認めた場合、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、または本人が申し出た場合、直属の上長の業務に支障がないとの承認を得て、振替または交替して変更することができる。 ②会社が業務上必要と認め、休日に勤務させる場合、原則として前月25日までに所定の手続きにより予告のうえ 休日を振替える。但し、会社は、天災地変等により店舗や事業の臨時休業日を設定する場合には、第202条第2項に定める週の開始前であれば、当該臨時休業日に	

		同週内の休日を振替えることができる。 ③休日の振替は、原則として当該日を含む週において実施する。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。	
	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)</p> <p>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。</p> <p>(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)</p> <p>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。</p> <p>(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>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。</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>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。</p> <p>但し、当該子が満4歳未満までの場合は除く。</p> <p>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)</p> <p>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</p> <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>	<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 (4) 子ども子育て支援金</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。 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。</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>
	第2章 本給	第2章 本給	
	<p>第206条(本給評価による格付) 会社は、社員を本給評価し、本給表上に適正に格付けする。 ②本給評価による格付の時期は、年1回、4月16日付とし、5月支給給与より反映する。 新設</p>	<p>第206条(本給評価による格付) 会社は、社員を本給評価し、本給表上に適正に格付けする。 ②本給評価による格付の時期は、年1回、6月16日付とし、7月支給給与より反映する。 ③本給評価の資格者は、原則として当該資格で6ヵ月以上の勤務実績を有する者とする。</p>	<p>評価反映の見直し 本給評価の資格者を表記</p>
	<p>第207条(昇格進級昇給) 昇格進級昇格は、昇格考課により一定基準に達した場合に行う。 ②昇給の時期は、昇格後の16日付で改定を行い翌月支給給与より反映する。</p>	<p>第207条((昇格および進級による昇給) ステージCからステージBへの昇格及びステージBからステージAへの昇格並びにステージB1からステージB2への進級及びステージCのグレード進級は、昇格考課または進級考課により一定基準に達した場合に行う。 ②昇給および進級の時期は、昇格および進級後の16日付で改定を行い翌月支給給与より反映する。</p>	<p>表記の整理</p>
	<p>別表</p>	<p>別表 ステージC ステージB ステージA 各資格給 ¥5,000円を加算</p>	<p>ベースアップ分反映</p>
	キャリア形成支援制度規程	キャリア形成支援制度規程	
	<p>新設</p>	<p>第2章 自己申告制度</p>	
	<p>新設</p>	<p>第201条(概要) 本制度は、個々人の働く上での業務や進路、異動希望や自己啓発、キャリアプランについての意見や意思を確認し、中長期的な人材の育成に活用する制度とする</p>	

	新設	第 202 条(対象者) 本制度の対象者は、全ての社員とする。	
	新設	第 203 条(手 続) 原則として年 1 回、会社が指定したツールに必要事項を記入し、会社に提出しなければならない。	
	第 2 章 グループライフイベント転籍制度	第 3 章 グループライフイベント転籍制度	章の繰り下げ
	第 201 条 (目的)、第 202 条 (概要) 内容略	第 301 条 (目的)、第 302 条 (概要) 内容略	条の繰り下げ
	第 203 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。 (以下略)	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。 (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。 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。 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 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） 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） 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。 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。 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） 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 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 (以下略)	・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) 条の繰り下げ
	第 204 条 (手続)～第 207 条 (退職日および新会社雇用日) 内容略	第 304 条 (手続)～第 307 条 (退職日および新会社雇用日) 内容略	条の繰り下げ
	第 3 章 グループ内出向者転籍制度	第 4 章 グループ内出向者転籍制度	章の繰り下げ
	第 301 条 (概要)～第 306 条 (退職日および新会社雇用日) 内容略	第 401 条 (概要)～第 406 条 (退職日および新会社雇用日) 内容略	条の繰り下げ

	第4章 ライフイベント再雇用制度	第5章 ライフイベント再雇用制度	章の繰り下げ
	第401条(概要)～第405条(労働条件)	第501条(概要)～第505条(労働条件)	条の繰り下げ
	第5章 カムバック再雇用制度	第6章 カムバック再雇用制度	章の繰り下げ
	第501条(概要)～第505条(労働条件) 内容略	第601条(概要)～第605条(労働条件) 内容略	条の繰り下げ
	育児休業規程	育児休業規程	
第2条(育児休業の対象者及び期間等) 育児休業の対象者は、次の各号の通りとする。 (中略) 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。 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。 (中略) (以下略)	第2条(育児休業の対象者及び期間等) 育児休業の対象者は、次の各号の通りとする。 (中略) 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。 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。 (中略) 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。 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 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) 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) (以下略)	・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)	
第4条(手続) 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。	第4条(手続) 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。 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。 但し、当該子が満4歳未満の場合は除く。 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) 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 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	・同上	

		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。	
	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6年生の3月31日までの子を有する者とする。</p> <p>1. 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。</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6年生の3月31日までの子を有する者とする。</p> <p>1. 妊娠中の者、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。</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>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。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。</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>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。</p> <p>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。</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>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。</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	
<p>第2条(シフト選択勤務の対象者及び期間等) 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。 (以下略)</p>	<p>第2条(シフト選択勤務の対象者及び期間等) 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。 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 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) 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>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。 (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) 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) 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。 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。 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) 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 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>
<p>子の看護・家族の介護のための休暇規程</p>	<p>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</p>	
<p>第2条(対象) 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。 1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話 2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</p>	<p>第2条(対象) 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。 1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話 2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</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>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話 4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</p> <p>(以下略)</p>	<p>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話 4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</p> <p>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。</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 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） 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>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。（以下略）</p>	
<p>第7条（手続） 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。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。</p>	<p>第7条（手続） 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>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。</p> <p>1. 家族の介護のために休暇の取得を希望する場合 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。</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 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。</p> <p>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。</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） 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 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>
<p>短時間勤務規程</p>	<p>短時間勤務規程</p>	
<p>(新設)</p>	<p>第10条（他の制度との併用） 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>	<p>・ 別事由の短時間勤務と短日勤務の併用不可</p>

	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)</p> <p>(削除)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務者の算定式を規定(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>新設</p>	<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>39,000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	39,000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	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	39,000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																								
	<p>第9条(人事考課)</p> <p>出向者の賞与、昇給などについての人事考課並びに人事上の処遇は、出向先法人から人事考課の提出を受け、会社基準に基づき会社が決定する。</p>	<p>第10条(人事考課)</p> <p>出向者の賞与、昇給などについての人事考課並びに人事上の処遇は、出向先法人から人事考課の提出を受け、会社基準に基づき会社が決定する。</p>	<p>条の繰り下げ</p>																							
	<p>第10条(職務の変更)</p> <p>出向者の出向先における職務の変更は、出向先との協議により会社が決定する。</p>	<p>第11条(職務の変更)</p> <p>出向者の出向先における職務の変更は、出向先との協議により会社が決定する。</p>	<p>条の繰り下げ</p>																							