

エルダースタッフ											
	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511条(休職)</p> <p>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>(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511条(休職)</p> <p>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>(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6章 労働時間	第6章 労働時間									
	第1節 就業時間	第1節 就業時間									
	<p>第606条(遅刻、早退、外出の取扱)</p> <p>(中略)</p> <p>会社は、エルダースタッフⅢ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。</p> <p>(中略)</p> <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>第606条(遅刻、早退、外出の取扱)</p> <p>(中略)</p> <p>会社は、エルダースタッフⅢ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。</p> <p>(中略)</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>	フレックスタイム勤務導入に伴う見直し								
	第12章 効力	第12章 効力									
	<p>第1204条(有効期間)</p> <p>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1204条(有効期間)</p> <p>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1205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、2027年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>第1205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、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								
	2025年4月1日	2026年3月31日	・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする								

付属書規程		
現行	改訂	
就業形態規程	就業形態規程	
第1章 総則	第1章 総則	
<p>第102条(就業時間等)</p> <p>エルダースタッフⅠ、Ⅱの就業時間及び休憩時間は、労働条件の確認時に個々に定める。</p> <p>エルダースタッフⅢの就業時間及び休憩時間、<b>変形労働時間勤務、シフト勤務</b>の取扱いは、別に定める社員労働協約「就業形態規程」による。</p>	<p>第102条(就業時間等)</p> <p>エルダースタッフⅠ、Ⅱの就業時間及び休憩時間は、労働条件の確認時に個々に定める。</p> <p>エルダースタッフⅢの就業時間及び休憩時間、フレックスタイム<b>勤務、シフト勤務、変形労働時間勤務</b>の取扱いは、別に定める社員労働協約「就業形態規程」による。</p>	フレックスタイム勤務の導入に伴う見直し
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>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><b>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。</b></p> <p><b>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</b></p> <p><b>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)</b></p> <p><b>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)</b></p> <p><b>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、ヘ. も可とする。</b></p> <p><b>但し、当該子が満4歳未満までの場合は除く。</b></p> <p><b>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)</b></p> <p><b>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</b></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)

		『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)	
(以下略)	賃金規程	賃金規程	
	第1章 総則	第1章 総則	
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)	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	・法改正：子ども子育て支援金	
別表 エルダースタッフ賃金 ・エルダースタッフⅠ・Ⅱ 時給制 1,195円 ・エルダースタッフⅢ 月給制 211,000円	別表 エルダースタッフ賃金 ・エルダースタッフⅠ・Ⅱ 時給制 1,260円 ・エルダースタッフⅢ 月給制 216,000円	ベースアップ分反映	
	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	
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)  (以下略)	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」 但し、一部を以下の通り、読み替えまたは追加する。 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。 「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る者及び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か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。」 (以下略)	・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か月を経過する日までに雇用契約が満了する者)	