

●職員労働協約

本則			
	現行	改訂	備考
	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) 社員の年間所定労働時間は、 <u>1832時間</u> とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は <u>35時間8分</u> 、1日の平均所定労働時間は <u>7時間25分</u> を原則とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。 <u>1832時間</u> とする。	第601条(労働時間) 社員の年間所定労働時間は、 <u>1818時間</u> とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は <u>34時間51分</u> 、1日の平均所定労働時間は <u>7時間25分</u> を原則とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。 <u>1818時間</u> とする。	年間休日2日増に伴う改訂
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	第612条(休日) 年間の総休日数は、 <u>118日</u> とする。 (以下略)	第612条(休日) 年間の総休日数は、 <u>120日</u> とする。 (以下略)	休日数2日増
	第620条(手続) 職員は、第615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。	第620条(手続) 職員は、第615条から <u>第619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。	誤表記
	第1304条(有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2025年4月1日</u> から <u>2026年3月31日</u> までとする。	第1304条(有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2026年4月1日</u> から <u>2027年3月31日</u> までとする。	・有効期間の更新
	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、 <u>2027年3月31日</u> 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、 <u>2028年3月31日</u> を超えることはできない。	・有効期間の更新
	<u>2025年3月31日</u> 三越伊勢丹健康保険組合 理事長 <u>白藤 淳</u> 三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ1支部執行委員長 <u>磯原 由紀夫</u>	<u>2026年3月31日</u> 三越伊勢丹健康保険組合 理事長 <u>嘉納 亜紀子</u> 三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ1支部執行委員長 <u>磯原 由紀夫</u>	・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
	就業規程	就業規程	
	第2章 シフト勤務	第2章 シフト勤務	
	第202条(シフト勤務の編成) シフト勤務は、原則として <u>週単位</u> で編成する。	第202条(シフト勤務の編成) シフト勤務は、原則として <u>月単位</u> で編成する。	実態を踏まえた見直し
	第204条(振替) シフト勤務は、原則として振替ることはできない。 (中略) 追記	第204条(振替) シフト勤務は、原則として振替ることはできない。 (中略) <u>6. その他、上長の承認を得た場合。</u>	実態を踏まえた見直し
	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	
	<p>第12条(家族的責任を有する者の制限)</p> <p>健保は、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>第12条(家族的責任を有する者の制限)</p> <p>健保は、次の第1号に該当する場合、または<u>第2号及び第3号</u>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> <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>・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>

②健保は、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。

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

2. 休日勤務

原則としてさせない。

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。

③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。

②健保は、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。

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。

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。

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

4. 休日勤務

原則としてさせない。

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。

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。

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。

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。

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。

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

		<p><u>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> <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>																																																					
	休日規程	休日規程																																																					
	第1章 総則	第1章 総則																																																					
	<p>第102条(休日数) 年間の総休日数118日の内訳は、原則として以下のとおりとする。 1. 定休日、各個休日 110日 2. 連続休暇分各個休日 <u>8日</u> (以下略)</p>	<p>第102条(休日数) 年間の総休日数 <u>120日</u>の内訳は、原則として以下のとおりとする。 1. 定休日、各個休日 110日 2. 連続休暇分各個休日 <u>10日</u> (以下略)</p>	休日2日増																																																				
	第3章 各個休日	第3章 各個休日																																																					
	<p>第303条(振替) (中略) ③振替は、<u>当該月において実施し、月をまたぐことはできない。</u></p>	<p>第303条(振替) (中略) ③振替は、<u>原則として当該各個休日を含む週において実施する。</u></p>	<p>・2023年度より現行表記となったが、規程変更の事実なく、(株)三越伊勢丹の条文を誤って転記したものであるため、2022年度以前と同じ表記に訂正する</p>																																																				
	連続休暇規程	連続休暇規程																																																					
	<p>第2条(連続休暇各個休日) 1. 連続休暇分各個休日数原則として年間8日とする。 中略</p> <table border="1"> <tr> <td>月</td> <td>4月</td> <td>5月</td> <td>6月</td> <td>7月</td> <td>8月</td> <td>9月</td> <td>10月</td> <td>11月</td> <td>12月</td> <td>1月</td> <td>2月</td> <td>3月</td> </tr> <tr> <td>日数</td> <td>8</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </table>	月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	日数	8	8	6	6	4	4	4	4	2	2	0	0	<p>第2条(連続休暇各個休日) 1. 連続休暇分各個休日数原則として<u>年間10日</u>とする。 中略</p> <table border="1"> <tr> <td>月</td> <td>4月</td> <td>5月</td> <td>6月</td> <td>7月</td> <td>8月</td> <td>9月</td> <td>10月</td> <td>11月</td> <td>12月</td> <td>1月</td> <td>2月</td> <td>3月</td> </tr> <tr> <td>日数</td> <td><u>10</u></td> <td><u>10</u></td> <td><u>8</u></td> <td><u>8</u></td> <td><u>5</u></td> <td><u>5</u></td> <td><u>5</u></td> <td><u>5</u></td> <td><u>3</u></td> <td><u>3</u></td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> </table>	月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	日数	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>8</u>	<u>8</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	0	0	休日増に伴う付与日数の見直し
月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月																																											
日数	8	8	6	6	4	4	4	4	2	2	0	0																																											
月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月																																											
日数	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>8</u>	<u>8</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	0	0																																											
	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>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>・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. 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>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、</u> <u>ニ. またはホ. を添えられない場合には、ヘ. 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> <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>ヘ. 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>（以下略）</p>	<p>制度がある会社のみ)</p>
<p>賃金規程</p>	<p>賃金規程</p>	
<p>第1章 総則</p>	<p>第1章 総則</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 （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） （中略） （新設）</p>	<p>第106条（退職及び解雇の場合の支払） （中略） <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>

	第2章 本給	第2章 本給	
	<p>第201条(原則) 社員の本給は次の通りとする。</p> <p>1. ステージC-tの本給は、ベース給とし、<u>資格別に作成された本給表上</u>に格付ける。(以下略)</p>	<p>第201条(原則) 社員の本給は次の通りとする。</p> <p>1. ステージC-tの本給は、ベース給とし、<u>(削除)</u>本給表上に格付ける。(以下略)</p>	誤表記
	第3章 諸手当	第3章 諸手当	
	<p>第302条(時間外勤務手当・深夜勤務手当) 中略</p> <p>③前各項の割増賃金の基礎となる1分間当たりの賃金額は以下の式により算出する。 本給/9159</p>	<p>第302条(時間外勤務手当・深夜勤務手当) 中略</p> <p>③前各項の割増賃金の基礎となる1分間当たりの賃金額は以下の式により算出する。 本給/<u>9085</u></p>	年間休日数増に伴う改訂
	<p>第303条(休日勤務手当) 中略</p> <p>②1分間における割増分の賃金は、以下の通りとする。</p> $\frac{\text{本給}}{9159} \times \text{割増率}$ <p>表略</p> <p>③前項において代休を取れなかった場合は、次の手当を支給する。</p> $\frac{\text{本給}}{20.5} \times \text{割増率} \times 0.1$ <p>④休日勤務が各人の就業時間を超えた場合には、その超えた分について次の手当を支給する。</p> $\frac{\text{本給}}{9159} \times \text{割増率} \times 1.0 \times \text{各人の就業時間を超えた分数}$	<p>第303条(休日勤務手当) 中略</p> <p>②1分間における割増分の賃金は、以下の通りとする。</p> $\frac{\text{本給}}{9085} \times \text{割増率}$ <p>表略</p> <p>③前項において代休を取れなかった場合は、次の手当を支給する。</p> $\frac{\text{本給}}{20.4} \times \text{割増率} \times 0.1$ <p>④休日勤務が各人の就業時間を超えた場合には、その超えた分について次の手当を支給する。</p> $\frac{\text{本給}}{9085} \times \text{割増率} \times 1.0 \times \text{各人の就業時間を超えた分数}$	同上
		別表 ベースアップ分(¥5,000円)+資格給	ベースアップ額を反映
	キャリア形成支援制度規程	キャリア形成支援制度規程	
	第3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	
	<p>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)</p> <p>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)</p> <p>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</u></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)

	(以下略)	<p><u>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></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、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、</u></p> <p><u>ニ. またはホ. を添えられない場合には、ヘ. も可とする。</u></p> <p><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></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></p> <p><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><u>ヘ. 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>	
	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. <u>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。</u></p> <p>5. <u>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。</u></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. <u>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。</u></p> <p>5. <u>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。</u></p> <p><u>(中略)</u></p> <p><u>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。</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> 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。<u>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。</u></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><u>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</u></p>	<p>・同上</p>

		<p><u>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。</u></p> <p><u>但し、当該子が満4歳未満の場合は除く。</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></p>	
	育児勤務規程	育児勤務規程	
第2条(育児勤務の対象者及び期間等) 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>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) 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><u>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>	・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3条(手続) 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>第3条(手続) 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</u></p>	・同上

		<p><u>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> <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> <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>	
	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<u>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。</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> 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。<u>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。</u> <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> <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> <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> <ol style="list-style-type: none"> 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 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>(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> <ol style="list-style-type: none"> 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 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><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>（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> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>家族の介護のために休暇の取得を希望する場合</u> <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> 2. <u>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</u> <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><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</u></p>	<p>・同上</p>

		『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																																				
	短時間勤務規程	短時間勤務規程																																				
(新設)		<u>第10条(他の制度との併用)</u> 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。	・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																																				
第6条(労働時間差手当) 健保は、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。 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) なお、毎年1回5月支給給与にて改定する。	第6条(労働時間差手当) 健保は、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。 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) <u>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。</u> 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) <u>(削除)</u>	・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)																																				
第9条(出向管理職手当) 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。	第9条(出向管理職手当) 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。	・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)																																				
<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	<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
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	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																																				
安全衛生管理規程	安全衛生管理規程																																					
第4章 疾病に対する措置	第4章 疾病に関する措置																																					

<p>第 402 条（就業の禁止）</p> <p>中略 但し、四類感染症及び五類感染症については、保健所及び医療機関による就業禁止の指示がない場合でも、就業を通じて当該感染症を他人にまん延させるおそれがあると健保が判断した場合には<u>終業</u>させない。</p>	<p>第 402 条（就業の禁止）</p> <p>中略 但し、四類感染症及び五類感染症については、保健所及び医療機関による就業禁止の指示がない場合でも、就業を通じて当該感染症を他人にまん延させるおそれがあると健保が判断した場合には<u>就業</u>させない。</p>	<p>誤表記</p>
---	---	------------