

本則			
	現行	改訂	備考
	第5章 人事	第5章 人事	
	第4節 退職	第4節 退職	
	<p>第514条(退職) エルダーフェローが次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。</p> <p>1. 雇用契約が終了したとき、あるいは満65歳に達する月の翌月の10日に到達したとき (以下略)</p>	<p>第514条(退職) エルダーフェローが次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。</p> <p>1. 雇用契約が終了したとき、(削除) (以下略)</p>	表記の整理
	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612条(年次有給休暇) 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、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。 (以下略)</p>	<p>第612条(年次有給休暇) 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、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。(削除) (以下略)</p>	・1年間の期間の明示と表記の整備
	<p>第618条 (子の看護等のための休暇) 以下略</p>	<p>第616条 (子の看護等のための休暇) 以下略</p>	誤表記
	第14章 効力	第14章 効力	
	<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
	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

付属諸規程

現行		改訂		備考																				
就業形態規程		就業形態規程																						
第2章 エルダーフエロー		第2章 エルダーフエロー																						
第204条（休憩時間） 中略	<table border="1"> <thead> <tr> <th>実働時間</th> <th colspan="2">休憩時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6時間01分以上</td> <td>60分</td> <td>90分</td> </tr> <tr> <td>4時間01分以上6時間以下</td> <td>45分</td> <td>60分</td> </tr> <tr> <td>4時間以下</td> <td colspan="2">0分</td> </tr> </tbody> </table>	実働時間	休憩時間		6時間01分以上	60分	90分	4時間01分以上6時間以下	45分	60分	4時間以下	0分		第204条（休憩時間） 中略	<table border="1"> <thead> <tr> <th>実働時間</th> <th>休憩時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>6時間01分以上</td> <td>60分</td> </tr> <tr> <td>4時間01分以上6時間以下</td> <td>45分</td> </tr> <tr> <td>4時間以下</td> <td>0分</td> </tr> </tbody> </table>	実働時間	休憩時間	6時間01分以上	60分	4時間01分以上6時間以下	45分	4時間以下	0分	誤表記の修正
実働時間	休憩時間																							
6時間01分以上	60分	90分																						
4時間01分以上6時間以下	45分	60分																						
4時間以下	0分																							
実働時間	休憩時間																							
6時間01分以上	60分																							
4時間01分以上6時間以下	45分																							
4時間以下	0分																							
ストック有給休暇規程		ストック有給休暇規程																						
第3条（日数） ストック有給休暇として積み立てることができる年間最高日数は20日とする。 ②在籍期間中に積立できるストック有給休暇の日数の上限は120日とする。 但し、積み立てた日数が120日に達した後、ストック有給休暇を使用したことによって120日を下回った場合には、再度120日に達するまで積み立てることができる。 この場合の在籍期間には、社員及びメイト社員の期間を通算する。		第3条（日数） ストック有給休暇として積み立てることができる年間最高日数は20日とする。 ②在籍期間中に積立できるストック有給休暇の日数の上限は230日とする。 但し、積み立てた日数が230日に達した後、ストック有給休暇を使用したことによって230日を下回った場合には、再度230日に達するまで積み立てることができる。 この場合の在籍期間には、社員及びメイト社員の期間を通算する。	在籍者の実態を踏まえた見直し																					
第4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。 1. 傷病のために休業する場合は、医師の診断書、証明書など傷病による休業の事実と期間を証明できるもの（但し、休業期間が連続3日（季節性インフルエンザに罹患した場合は安全衛生管理規程第1002条に定める就業禁止期間）以内の場合は受診者名、医療機関名および日付の記載された領収書（但し、季節性インフルエンザに罹患し、連続3日を超えてストック有給休暇を取得する場合は、季節性インフルエンザに罹患したことを証明できる書面）により代用可とする）を添えて原則として事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続120日とする。 2. 要介護状態にある家族を介護するために休業する場合は、要介護状態であることの証明書を添えて原則として事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。 なお、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）を併せて提出するものとする。 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。		第4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。 1. 傷病のために休業する場合は、医師の診断書、証明書など傷病による休業の事実と期間を証明できるもの（但し、休業期間が連続3日（季節性インフルエンザに罹患した場合は安全衛生管理規程第1002条に定める就業禁止期間）以内の場合は受診者名、医療機関名および日付の記載された領収書（但し、季節性インフルエンザに罹患し、連続3日を超えてストック有給休暇を取得する場合は、季節性インフルエンザに罹患したことを証明できる書面）により代用可とする）を添えて原則として事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続230日とする。 2. 要介護状態にある家族を介護するために休業する場合は、要介護状態であることの証明書を添えて原則として事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。 なお、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）を併せて提出するものとする。 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。	使用事由、期間の拡充																					

<p>(1) 配偶者（事実婚を含む）  (2) 父母  (3) 子  (4) 配偶者の父母  (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫</p> <p>1 回に使用できる日数の上限は連続 120 日とする。</p> <p>(新設)</p> <p>3. ボランティア活動に参加する場合は、証明書を添えて原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 10 日とする。</p> <p>4. 労働協約第 6 章第 618 条の災害休暇を取得し、さらに延長して休業する場合は、</p>	<p>(1) 配偶者（事実婚を含む）  (2) 父母  (3) 子  (4) 配偶者の父母  (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫</p> <p>1 回に使用できる日数の上限は連続 230 日とする。</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 ヶ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 615 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  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、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）  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</p> <p>4. 会社または組合主催の研修・能力開発に参加するために休業する場合は、証明書を添えて原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 20 日とする。</p> <p>5. ボランティア活動に参加する場合は、証明書を添えて原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 60 日とする。</p> <p>6. 労働協約第 6 章第 618 条の災害休暇を取得し、さらに延長して休業する場合は、</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>
---	--	--

<p>原則として休業開始 2 日 7 までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 120 日とする。</p> <p><b>(新設)</b></p> <p><b>(新設)</b></p> <p><b>(新設)</b></p> <p>5. 本人の不妊治療のため休業する場合は、通院または休業の事実と期間を証明できるもの(不妊治療連絡カード等)を添えて原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 45 日とする。②前項に定める 1 回に使用できる上限の日数は、社員及びメイト社員を通算するものとする。</p>	<p>原則として休業開始 2 日前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 120 日とする。</p> <p>7. 看護を必要とする家族の看護のために休業する場合は、医師の診断書、証明書(但し、休業期間が連続 3 日以内の場合は受診者名、医療機関名および日付の記載された領収書により代用可とする)を添えて原則として事前にまたは休業開始後 1 週間以内に申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 20 日とする。この看護を必要とする家族とは、負傷、疾病または予防接種や健康診断の受診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>8. 労働協約第 621 条の慶弔休暇を取得し、さらに日数を延長して休業する場合、または友人・知人の結婚式、通夜、告別式、法事に参列するために休業する場合は、事由および日付を証明できる書類を添えて原則として休業開始 2 日前までに申し出る。なお、止むを得ず書類提出が後日となる場合は、休業後 1 週間以内に提出するものとする。1 回に使用できる日数の上限は 1 日とする。</p> <p>9. 子の学校行事等参加のために休業する場合は、事由及び日付を証明できる書類を添えて原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は 1 日とする。</p> <p>10. 本人の不妊治療のため休業する場合は、通院または休業の事実と期間を証明できるもの(不妊治療連絡カード等)を添えて原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 45 日とする。②前項に定める 1 回に使用できる上限の日数は、社員及びメイト社員を通算するものとする。</p>	
<p>第 5 条(退職前の一括取得)</p> <p>退職前にストック有給休暇を一括取得し休業する場合の手続きと日数は次の通りとする。なお、以下の日数に各個休日は含まない。</p> <p>1. 一括取得</p> <p>退職前にストック有給休暇を一括取得し休業する場合の手続きと日数は次の通りとする。なお、以下の日数に各個休日は含まない。</p> <p>(1) 満 65 歳に達する雇用満了の場合</p> <p>原則として休業開始 2 ヶ月前までに上長に申し出、承認を得る。使用できる日数の上限は退職日よりさかのぼって連続 <b>120 日</b> とする。</p> <p>(2) (1) 以外の退職の場合</p>	<p>第 5 条(退職前の一括取得)</p> <p>退職前にストック有給休暇を一括取得し休業する場合の手続きと日数は次の通りとする。なお、以下の日数に各個休日は含まない。</p> <p>1. 一括取得</p> <p>退職前にストック有給休暇を一括取得し休業する場合の手続きと日数は次の通りとする。なお、以下の日数に各個休日は含まない。</p> <p>(1) 満 65 歳に達する雇用満了の場合</p> <p>原則として休業開始 2 ヶ月前までに上長に申し出、承認を得る。使用できる日数の上限は退職日よりさかのぼって連続 <b>230 日</b> とする。</p> <p>(2) (1) 以外の退職の場合</p>	<p>表記の整理</p>

	<p>原則として休業開始1ヵ月前までに上長に申し出、承認を得る。使用できる日数の上限は退職日よりさかのぼって連続20日とする。</p> <p>②退職前に引き続き30日以上休暇を取得する場合は休暇取得開始日の直近1日付もしくは16日付で総務部付に異動となる。</p>	<p>原則として休業開始1ヵ月前までに上長に申し出、承認を得る。使用できる日数の上限は退職日よりさかのぼって連続20日とする。</p> <p>②退職前に引き続き30日以上休暇を取得する場合は休暇取得開始日の直近1日付もしくは16日付で総務部付に異動となる。</p> <p>(削除)</p>	
--	--	--	--

エルダーフェロー			
	現行	改訂	備考
	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>エルダーフェローのうち、以下の規程等については社員労働協約を適用する。</p> <p>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。</p> <p>(中略)</p> <p>「介護・介護準備休業規程」  <b>(新設)</b></p> <p>(以下略)</p>	<p>エルダーフェローのうち、以下の規程等については社員労働協約を適用する。</p> <p>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。</p> <p>(中略)</p> <p>「介護・介護準備休業規程」  <b>但し、一部を以下の通り、読み替えまたは追加する。</b>  <b>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。</b>  <b>「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。」</b></p> <p>(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>