

現行		改定案								改定のポイント																																																																																																																																																														
<p>(年次有給休暇)</p> <p>第39条 入社日より6ヶ月以上継続勤務し、それぞれの対応日前日まで直近1年間(1回目の付与時のみ6ヶ月間)における所定労働日の出勤率が80%以上の社員に対して年次有給休暇を与える。付与日数は次の通りとする。</p> <p>(週の所定労働時間が30時間以上の場合)</p> <table border="1"> <tr> <td>勤続年数</td> <td>6ヶ月</td> <td>1年6ヶ月</td> <td>2年6ヶ月</td> <td>3年6ヶ月</td> <td>4年6ヶ月</td> <td>5年6ヶ月</td> <td>6年6ヶ月以上</td> </tr> <tr> <td>日数</td> <td>10日</td> <td>11日</td> <td>12日</td> <td>14日</td> <td>16日</td> <td>18日</td> <td>20日</td> </tr> </table> <p>(週の所定労働時間が30時間未満の場合)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>所定労働日数</th> <th colspan="8">勤続年数</th> </tr> <tr> <th>週</th> <th>年</th> <th>6ヶ月</th> <th>1年6ヶ月</th> <th>2年6ヶ月</th> <th>3年6ヶ月</th> <th>4年6ヶ月</th> <th>5年6ヶ月</th> <th>6年6ヶ月以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5日</td> <td>217日以上</td> <td>10日</td> <td>11日</td> <td>12日</td> <td>14日</td> <td>16日</td> <td>18日</td> <td>20日</td> </tr> <tr> <td>4日</td> <td>169～216日</td> <td>7日</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>12日</td> <td>13日</td> <td>15日</td> </tr> <tr> <td>3日</td> <td>121～168日</td> <td>5日</td> <td>6日</td> <td>6日</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>11日</td> </tr> <tr> <td>2日</td> <td>73～120日</td> <td>3日</td> <td>4日</td> <td>4日</td> <td>5日</td> <td>6日</td> <td>6日</td> <td>7日</td> </tr> <tr> <td>1日</td> <td>48～72日</td> <td>1日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. 有給休暇は指定された時期に与えるものとするが、事業の正常な運営が妨げられる場合には、会社は取得時期の変更をすることが出来るものとする。</p> <p>3. 年次有給休暇の賃金は所定労働時間に対する通常の賃金を支払う。</p> <p>4. 年次有給休暇の残余は1年限り繰越を認める。したがって、繰越分を含めた最高付与日数は40日となる。</p>		勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上	日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	所定労働日数	勤続年数								週	年	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上	5日	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	<p>(年次有給休暇)</p> <p>第39条 入社日より6ヶ月以上継続勤務し、それぞれの対応日前日まで直近1年間(1回目の付与時のみ6ヶ月間)における所定労働日の出勤率が80%以上の社員に対して年次有給休暇を与える。付与日数は次の通りとする。</p> <p>(週の所定労働時間が30時間以上の場合)</p> <table border="1"> <tr> <td>勤続年数</td> <td>6ヶ月</td> <td>1年6ヶ月</td> <td>2年6ヶ月</td> <td>3年6ヶ月</td> <td>4年6ヶ月</td> <td>5年6ヶ月</td> <td>6年6ヶ月以上</td> </tr> <tr> <td>日数</td> <td><b>10日</b></td> <td><b>11日</b></td> <td><b>12日</b></td> <td><b>14日</b></td> <td><b>16日</b></td> <td><b>18日</b></td> <td><b>20日</b></td> </tr> </table> <p>(週の所定労働時間が30時間未満の場合)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>所定労働日数</th> <th colspan="8">勤続年数</th> </tr> <tr> <th>週</th> <th>年</th> <th>6ヶ月</th> <th>1年6ヶ月</th> <th>2年6ヶ月</th> <th>3年6ヶ月</th> <th>4年6ヶ月</th> <th>5年6ヶ月</th> <th>6年6ヶ月以上</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5日</td> <td>217日以上</td> <td><b>10日</b></td> <td><b>11日</b></td> <td><b>12日</b></td> <td><b>14日</b></td> <td><b>16日</b></td> <td><b>18日</b></td> <td><b>20日</b></td> </tr> <tr> <td>4日</td> <td>169～216日</td> <td>7日</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td><b>10日</b></td> <td><b>12日</b></td> <td><b>13日</b></td> <td><b>15日</b></td> </tr> <tr> <td>3日</td> <td>121～168日</td> <td>5日</td> <td>6日</td> <td>6日</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td><b>10日</b></td> <td><b>11日</b></td> </tr> <tr> <td>2日</td> <td>73～120日</td> <td>3日</td> <td>4日</td> <td>4日</td> <td>5日</td> <td>6日</td> <td>6日</td> <td>7日</td> </tr> <tr> <td>1日</td> <td>48～72日</td> <td>1日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. 有給休暇は指定された時季に与えるものとするが、事業の正常な運営が妨げられる場合には、会社は取得時季の変更をすることが出来るものとする。</p> <p>3. 年次有給休暇の賃金は所定労働時間に対する通常の賃金を支払う。</p> <p>4. 年次有給休暇の残余は1年限り繰越を認める。したがって、繰越分を含めた最高付与日数は40日となる。</p> <p>5. 年次有給休暇は原則として1日を単位として与える。但し、労使協定</p>								勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上	日数	<b>10日</b>	<b>11日</b>	<b>12日</b>	<b>14日</b>	<b>16日</b>	<b>18日</b>	<b>20日</b>	所定労働日数	勤続年数								週	年	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上	5日	217日以上	<b>10日</b>	<b>11日</b>	<b>12日</b>	<b>14日</b>	<b>16日</b>	<b>18日</b>	<b>20日</b>	4日	169～216日	7日	8日	9日	<b>10日</b>	<b>12日</b>	<b>13日</b>	<b>15日</b>	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	<b>10日</b>	<b>11日</b>	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	
勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上																																																																																																																																																																	
日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日																																																																																																																																																																	
所定労働日数	勤続年数																																																																																																																																																																							
週	年	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上																																																																																																																																																																
5日	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日																																																																																																																																																																
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日																																																																																																																																																																
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日																																																																																																																																																																
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日																																																																																																																																																																
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日																																																																																																																																																																
勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上																																																																																																																																																																	
日数	<b>10日</b>	<b>11日</b>	<b>12日</b>	<b>14日</b>	<b>16日</b>	<b>18日</b>	<b>20日</b>																																																																																																																																																																	
所定労働日数	勤続年数																																																																																																																																																																							
週	年	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上																																																																																																																																																																
5日	217日以上	<b>10日</b>	<b>11日</b>	<b>12日</b>	<b>14日</b>	<b>16日</b>	<b>18日</b>	<b>20日</b>																																																																																																																																																																
4日	169～216日	7日	8日	9日	<b>10日</b>	<b>12日</b>	<b>13日</b>	<b>15日</b>																																																																																																																																																																
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	<b>10日</b>	<b>11日</b>																																																																																																																																																																
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日																																																																																																																																																																
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日																																																																																																																																																																

<p>5. 年次有給休暇は原則として1日を単位として与える。但し、労使協定を締結した場合には1時間単位で取得出来るものとする。</p> <p>6. 出勤率の計算において、次の場合は全労働日から除外する。</p> <p>(1) 会社都合による休業期間</p> <p>(2) 休日労働日</p> <p>(3) 使用者の責による休業期間</p> <p>7. 出勤率の計算において、次の場合は出勤したものとみなす。</p> <p>(1) 業務上の疾病による休業期間</p> <p>(2) 年次有給休暇を取得した期間</p> <p>(3) 産前産後休暇期間</p> <p>(4) 育児休業期間</p> <p>(5) 介護休業期間</p> <p>8. 出勤率の計算において、次の場合は出勤した者とみなさない（欠勤扱いする）。</p> <p>(1) 生理休暇</p> <p>(2) 子の看護休暇</p> <p>(3) 介護休暇</p> <p>9. 有給休暇の使用は、次の順による。</p> <p>(1) 前年度から繰り越された日数</p> <p>(2) 当年度分の有給休暇日数</p>	<p>を締結した場合には1時間単位で取得出来るものとする。</p> <p>6. 出勤率の計算において、次の場合は全労働日から除外する。</p> <p>(1) 会社都合による休業期間</p> <p>(2) 休日労働日</p> <p>(3) 使用者の責による休業期間</p> <p>7. 出勤率の計算において、次の場合は出勤したものとみなす。</p> <p>(1) 業務上の疾病による休業期間</p> <p>(2) 年次有給休暇を取得した期間</p> <p>(3) 産前産後休暇期間</p> <p>(4) 育児休業期間</p> <p>(5) 介護休業期間</p> <p>8. 出勤率の計算において、次の場合は出勤した者とみなさない（欠勤扱いする）。</p> <p>(1) 生理休暇</p> <p>(2) 子の看護休暇</p> <p>(3) 介護休暇</p> <p>9. 有給休暇の使用は、次の順による。</p> <p>(1) 前年度から繰り越された日数</p> <p>(2) 当年度分の有給休暇日数</p> <p><u>(年次有給休暇の時季指定)</u></p> <p><u>第39条の2 第39条第1項の付与される年次有給休暇が10日以上与えられた社員に対しては、第39条第2項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に当該社員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が社員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、社員が第39条第2項および第41条計画年休の規定による年次有給休暇を取得した場合には、当該取得した日数分を労働基準法で定める取得義務日数5日に充当することができる。</u></p> <p><u>2 本条第1項にかかわらず、第39条第2項により取得した日数および第41条に基づく計画付与により取得した日数（当該日数が5日を</u></p>	<p>2019年4月1日付改正労基法の施行に伴い、付与日から1年以内に5日取得することを義務付け、かつ、計画年休または半日単位の年休を取得した際に当該法定義務の5日間に充当できることを規定した。</p>
---	---	---

<p>(年次有給休暇の請求手続き)</p> <p>第40条 年次有給休暇を受けようとする者は、原則として3日前までに申し出ること。</p> <p>2. 病気その他やむを得ない事情により欠勤した場合で、事後速やかに本人から申し出があり、会社が認めた場合は、当該欠勤日を年次有給休暇に振り替えることが出来る。病気の場合は、医療機関で受け取った領収証の写しを会社に提出すること。但し、会社が認めた場合は領収証の提出を免除することがある。</p> <p>3. 前項の手続き又は連絡、届出を怠った場合は無断欠勤とする。但し、出勤当日の届出がなかった場合においても届出を怠る意図が全くなかった場合は、詮議の上無断欠勤の取扱いをしないことがある。</p> <p>(計画年休)</p> <p>第41条 会社は社員の健康維持・増進と、はつらつとした職場環境を保持するため、年次有給休暇の計画的な取得を推進するものとする。</p> <p>2. 前条にかかわらず、労働基準法で定める労使協定を締結した場合、当該労使協定の定めるところにより、計画的に年次有給休暇を取得しなければならない。</p> <p>3. 前項の協定が締結された場合、会社は年次有給休暇の請求の有無にかかわらず、当該協定の定めるところにより年次有給休暇(計画年休)の取得があったものとみなす。但し、最低でも5日間は本人の意思で取得出来るようにする。この5日間には前年度から繰り越し分も含める。</p> <p>4. 新入社員等で年次休暇の日数が不足する者については、計画年休</p>	<p><u>える場合には、5日とする。)分については、会社による時季指定は行わない。</u></p> <p>(年次有給休暇の請求手続き)</p> <p>第40条 年次有給休暇を受けようとする者は、原則として3日前までに申し出ること。</p> <p>2. 病気その他やむを得ない事情により欠勤した場合で、事後速やかに本人から申し出があり、会社が認めた場合は、当該欠勤日を年次有給休暇に振り替えることが出来る。病気の場合は、医療機関で受け取った領収証の写しを会社に提出すること。但し、会社が認めた場合は領収証の提出を免除することがある。</p> <p>3. 前項の手続き又は連絡、届出を怠った場合は無断欠勤とする。但し、出勤当日の届出がなかった場合においても届出を怠る意図が全くなかった場合は、詮議の上無断欠勤の取扱いをしないことがある。</p> <p>(計画年休)</p> <p>第41条 会社は社員の健康維持・増進と、はつらつとした職場環境を保持するため、年次有給休暇の計画的な取得を推進するものとする。</p> <p>6. 前条にかかわらず、労働基準法で定める労使協定を締結した場合、当該労使協定の定めるところにより、計画的に年次有給休暇を取得しなければならない。</p> <p>7. 前項の協定が締結された場合、会社は年次有給休暇の請求の有無にかかわらず、当該協定の定めるところにより年次有給休暇(計画年休)の取得があったものとみなす。但し、最低でも5日間は本人の意思で取得出来るようにする。この5日間には前年度から繰り越し分も含める。</p> <p>8. 新入社員等で年次休暇の日数が不足する者については、計画年休の日数を特別休暇とし、通常の賃金を支払うものとする。</p> <p>9. 次に掲げる社員については、計画年休に関する規定を適用しない。</p>	
---	---	--

<p>の日数を特別休暇とし、通常の賃金を支払うものとする。</p> <p>5. 次に掲げる社員については、計画年休に関する規定を適用しない。</p> <p>(1) 年休の期間中に退職することが予定されている者</p> <p>(2) 計画年休の期間の開始前に退職が予定されている者</p> <p>(3) 本規則の定めにより休業中の者</p> <p>(4) その他、計画年休の規定を適用しないことが適当と思われる者</p>	<p>(5) 年休の期間中に退職することが予定されている者</p> <p>(6) 計画年休の期間の開始前に退職が予定されている者</p> <p>(7) 本規則の定めにより休業中の者</p> <p>(8) その他、計画年休の規定を適用しないことが適当と思われる者</p>	
<p>(附則)</p> <p>1. 本規則の変更は、取締役会の決議によるものとする</p> <p>2. 本規則は、平成27年12月1日より施行する。</p> <p>平成28年4月1日 改定・実施</p> <p>平成28年6月29日 改定・実施</p> <p>平成28年8月1日 改定・実施</p> <p>平成28年9月21日 改定・実施</p> <p>平成28年10月18日 改定・実施</p> <p>平成28年11月15日 改定・実施</p> <p>平成29年3月15日 改定・実施</p> <p>平成29年8月18日 改定・実施</p> <p>平成29年10月18日 改定・実施</p> <p>平成30年6月1日 改定・実施</p> <p>平成30年7月1日 改定・実施</p> <p>平成30年7月20日 改定・実施</p> <p>平成30年11月20日 改定・実施</p> <p>平成30年12月20日 改定・実施</p> <p>平成31年1月16日の施行にあたり、本規則第59号に規定する基本給の支給に係る経過措置を、次の各号の通り定める。ただし、平成31年1月1日以降の入社者は、本経過措置を適用しない。</p> <p>(1) 本規則第61条第1項に規定する給与計算期間のうち、平成31年1</p>	<p>(附則)</p> <p>1. 本規則の変更は、取締役会の決議によるものとする</p> <p>2. 本規則は、平成27年12月1日より施行する。</p> <p>平成28年4月1日 改定・実施</p> <p>平成28年6月29日 改定・実施</p> <p>平成28年8月1日 改定・実施</p> <p>平成28年9月21日 改定・実施</p> <p>平成28年10月18日 改定・実施</p> <p>平成28年11月15日 改定・実施</p> <p>平成29年3月15日 改定・実施</p> <p>平成29年8月18日 改定・実施</p> <p>平成29年10月18日 改定・実施</p> <p>平成30年6月1日 改定・実施</p> <p>平成30年7月1日 改定・実施</p> <p>平成30年7月20日 改定・実施</p> <p>平成30年11月20日 改定・実施</p> <p>平成30年12月20日 改定・実施</p> <p>平成31年1月16日の施行にあたり、本規則第59号に規定する基本給の支給に係る経過措置を、次の各号の通り定める。ただし、平成31年1月1日以降の入社者は、本経過措置を適用しない。</p> <p>(1) 本規則第61条第1項に規定する給与計算期間のうち、平成31年1</p>	

<p>月1日から同月16日の16日間に係る基本給を以下の計算式により算出し、本規則第61条第2項にかかわらず平成31年1月31日に支給する。</p> <p>月給制の場合 基本給÷20.5×(当該16日間に係る出勤日数)          時間給制の場合 時間単価×当該16日間に係る所定労働時間に対する実労働時間</p> <p>(2) 平成31年2月25日に支給する基本給を以下の計算式により算出し、本規則第61条第2項に定める通り支給する。          (基本給)－(本項1号で算出された金額)</p>	<p>月1日から同月16日の16日間に係る基本給を以下の計算式により算出し、本規則第61条第2項にかかわらず平成31年1月31日に支給する。</p> <p>月給制の場合 基本給÷20.5×(当該16日間に係る出勤日数)          時間給制の場合 時間単価×当該16日間に係る所定労働時間に対する実労働時間</p> <p>(2) 平成31年2月25日に支給する基本給を以下の計算式により算出し、本規則第61条第2項に定める通り支給する。          (基本給)－(本項1号で算出された金額)</p> <p><u>平成31年2月20日 改定・実施</u>  <u>平成31年2月20日の施行にあたり、本規則第39条の2に規定する年次有給休暇の時季指定については、改正労働基準法の施行に合わせて、平成31年4月1日付で施行する。</u></p>	<p>施行日追加          改正労基法の施行に合わせて一部条項の施行日を規定</p>
---	--	--