

## 新旧対照表

### 正職員就業規則

現 行	変 更
<p>(前文)</p> <p>この就業規則は社団法人企業情報化協会（以下協会という）と正職員が相互の信頼と良識の上にたち相共に協力し、民主的に就業体制を確立して、協会の使命を達成するために作られたものである。</p>	<p>(前文)</p> <p>この就業規則は公益社団法人企業情報化協会（以下協会という）と正職員が相互の信頼と良識の上にたち相共に協力し、民主的に就業体制を確立して、協会の使命を達成するために作られたものである。</p>
<p>(休職および休職期間)</p> <p>第15条 正職員が次の各号の1つに該当するときは休職となり、休職期間は次のとおりとする。</p> <p>(中略)</p> <p>4. 業務外の交通事故そのほかで負傷したときはその翌日より。ただし加害者またはこれに変わる第3者が補償を行う義務のある場合とする。</p> <p>事由が止み服飾後、後遺症により欠勤する場合も同じ。</p> <p>休職期間は、1、3、4号の場合、2年を限度とする。なお、協会が必要を認めた場合はさらに期間を延長することができる。</p> <p>休職期間は原則として勤続年数に通算しない。ただし4号については休職日より6ヵ月（180日）間は勤続年数に通算する。また、協会が必要と認めた場合は、勤続年数に通算することができる。</p>	<p>(休職および休職期間)</p> <p>第15条 正職員が次の各号の1つに該当するときは休職となり、休職期間は次のとおりとする。</p> <p>(中略)</p> <p>4. 業務外の交通事故そのほかで負傷したときはその翌日より。ただし加害者またはこれに変わる第3者が補償を行う義務のある場合とする。</p> <p>事由が止み復職後、後遺症により欠勤する場合も同じ。</p> <p>休職期間は、1、3、4号の場合、2年を限度とする。なお、協会が必要を認めた場合はさらに期間を延長することができる。</p> <p>休職期間は原則として勤続年数に通算しない。ただし4号については休職日より6ヵ月（180日）間は勤続年数に通算する。また、協会が必要と認めた場合は、勤続年数に通算することができる。</p>

<p>(定年退職)</p> <p>第18条 正職員の定年は<u>満60才</u>とし、定年に達した日の翌日をもって退職とする。<u>ただし協会が業務上必要と認め、本人が希望するときは嘱託職員として採用することがある。</u></p>	<p>(定年退職)</p> <p>第18条 正職員の定年は<u>満65才</u>とし、定年に達した日の翌日をもって退職とする。(以下、削除)</p>
<p>(時間外勤務の制限および深夜業の免除)</p> <p>第25条 以下の条件を満たす正職員は、別途定める細則に基づきあらかじめ申請することにより一定期間時間外勤務の制限および深夜残業の免除を受けることができる。</p> <p>1. 小学校就学前の子を養育する職員</p> <p>2. 要介護状態にある家族を介護する職員</p> <p><u>ただし、保育ができる同居の家族がいる場合には、免除は認められない。</u></p>	<p>(時間外勤務の制限および深夜業の免除)</p> <p>第25条 以下の条件を満たす正職員は、別途定める細則に基づきあらかじめ申請することにより一定期間時間外勤務の制限および深夜残業の免除を受けることができる。</p> <p>1. 小学校就学前の子を養育する職員</p> <p>2. 要介護状態にある家族を介護する職員</p> <p>(以下、削除)</p>
<p>(懲戒処分の種類)</p> <p>第36条 懲戒処分は次の各号による。</p> <p>(中略)</p> <p>5. 解雇</p> <p>第<u>19</u>条の定めるところにより解雇する。ただし退職金については給与規定の定めるところによる</p>	<p>(懲戒処分の種類)</p> <p>第36条 懲戒処分は次の各号による。</p> <p>(中略)</p> <p>5. 解雇</p> <p>第<u>20</u>条の定めるところにより解雇する。ただし退職金については給与規定の定めるところによる</p>
<p>付 記</p> <p>1981年7月16日制定</p> <p>(中 略)</p> <p>1990年4月1日改定</p> <p>1991年4月1日改定</p> <p>2005年10月1日改定</p>	<p>付 記</p> <p>1981年7月16日制定</p> <p>(中 略)</p> <p>1990年4月1日改定</p> <p>1991年4月1日改定</p> <p>2005年10月1日改定</p> <p><u>2019年6月18日改定</u></p>

## 給与規程

現 行	変 更
<p>(休職給与)</p> <p>第8条 業務外の傷病で休職する場合(就業規則第<u>16</u>条第1項)は、下記のとおり休職給与を支給する。</p> <p>(中略)</p> <p>就業規則第<u>16</u>条2、3号の休職給与は別に定めのない限り事由発生の都度定める。</p> <p>ただし、その金額は月額本給の50%以内を原則とする。</p>	<p>(休職給与)</p> <p>第8条 業務外の傷病で休職する場合(就業規則第<u>15</u>条第1項)は、下記のとおり休職給与を支給する。</p> <p>(中略)</p> <p>就業規則第<u>15</u>条2、3号の休職給与は別に定めのない限り事由発生の都度定める。</p> <p>ただし、その金額は月額本給の50%以内を原則とする。</p>
<p>(勤続期間の計算)</p> <p>第14条 勤続期間の計算は次のとおりとする。</p> <p>1. 勤続期間の起算は採用日よりとする(常勤嘱託、臨時職員より引き続き正職員の身分を取得した者は当該期間を参入する)</p> <p><u>2.</u> 1年未満の端数は日割計算とする</p> <p><u>3.</u> 休職期間は勤続年数に参入しない。ただし別の定めのある場合を除く</p>	<p>(勤続期間の計算)</p> <p>第14条 勤続期間の計算は次のとおりとする。</p> <p>1. 勤続期間の起算は採用日よりとする(常勤嘱託、臨時職員より引き続き正職員の身分を取得した者は当該期間を参入する)</p> <p><u>2.</u> 勤続期間の終算は満60才とする</p> <p><u>3.</u> 1年未満の端数は日割計算とする</p> <p><u>4.</u> 休職期間は勤続年数に参入しない。ただし別の定めのある場合を除く</p>
<p>付 記</p> <p>1981年7月16日制定</p> <p>(中 略)</p> <p>1990年4月1日改定</p> <p>1991年4月1日改定</p> <p>2005年10月1日改定</p>	<p>付 記</p> <p>1981年7月16日制定</p> <p>(中 略)</p> <p>1990年4月1日改定</p> <p>1991年4月1日改定</p> <p>2005年10月1日改定</p> <p><u>2019年6月18日改定</u></p>

## 育児・介護に伴う支援制度規程

本規程は、数次の法改正があり、現規程の全面的改定が必要な為、新旧対照表の作成は割愛いたします。