

就業規則 新旧対照表

現行：令和8年5月1日改正版 改正：令和8年7月1日施行予定版

注：両PDFを条文単位で照合し、実質的な変更箇所を掲載しています。改ページ、空白、文字間隔等のみの差は原則として省略し、第23条の表組み変更は実質的な変更がないことを明示しました。

条項	改正前（令和8年5月1日改正版）	改正後（令和8年7月1日施行予定版）	改正内容・趣旨
第2条 （適用範囲）	1 社員（パート、アルバイトを除く。）に適用する。 2 パートタイム労働者の事項は別に定める。 3 別規則に定めのない事項は本規則を適用する。	1 『パートタイム労働者及びアルバイト』を除外対象として明記。 2 両者の事項は別に定める。 3 別規則の適用を受けない者への準用を追加。 4 無期雇用社員には本規則・付属諸規程を適用。 5 無期雇用社員の定年・退職には本規則を適用。	適用対象を明確化し、無期雇用社員及び別規則の適用を受けない者の取扱いを追加。
第2条の3 （付属規程）	〔規定なし〕	賃金規程、育児・介護休業等に関する規則、テレワーク規程、車両管理規程、会社カード取扱規程、出張・赴任旅費規程等を付属規程とする。付属規程は本規則と一体適用し、抵触時は特別規程を優先する。	付属規程の位置付けと優先関係を明確化。
第5条 （採用時の提出書類）	☒ 個人台帳 ☒ 運転免許証写し ☒ 資格証明書写し ☒ その他会社指定書類	☒ 個人台帳 ☒ 住民票記載事項証明書又は住民票の写し（業務上不要な事項を省略） ☒ 運転免許証写し ☒ 資格証明書写し ☒ その他会社指定書類	住民票関係書類を提出書類に追加し、号番号を繰下げ。
第6条 （試用期間）	3 試用期間中に労働者として不適格と認めた者は解雇することがある。 4 試用期間は勤続年数に通算する。	3 本採用拒否・解雇の判断事由を5項目（能力・勤務態度・申告内容・心身状態等）に具体化。 4 入社前に重大な事情が判明した場合の採用取消しを追加。 5 試用期間は勤続年数に通算する。	本採用拒否・解雇の判断基準及び採用取消事由を明確化。
第16条の3 （知的財産権等の帰属）	〔規定なし〕	職務上又は会社業務に関連して作成等した成果物及び知的財産権は、法令に別段の定めがある場合を除き会社に帰属する。無断開示・漏えい・複製・利用・持出しを禁止し、退職後も同様とする。	業務成果物・知的財産の帰属及び秘密保持を明確化。
第16条の4 （損害賠償）	〔規定なし〕	故意又は重大な過失により現実かつ直接の損害を与えた場合、諸事情を総合考慮し、法令・裁判例の趣旨に従う相当範囲で請求できる。違約金・賠償額の予定はしない。	損害賠償請求の要件・範囲を明確化。
第19条の2 （高齢者の勤務時間等への配慮）	〔規定なし〕	健康状態、体力、通勤事情等に応じ、勤務時間・日数、休憩、担当業務等へ配慮する。申出手続、講じ得る措置及び申出を理由とする不利益取扱いの禁止を定める。	高齢者雇用管理措置として勤務時間等への配慮制度を新設。
第21条 （時間外及び休日労働等）	5 法定外の所定休日における労働の割増賃金は賃金規程による。	5 育児又は介護を行う社員の請求により、原則として時間外労働を月24時間・年150時間以内に制限。 6 旧第5項を繰下げ。	育児・介護を行う社員の時間外労働の上限を追加。
第23条 （年次有給休暇）	継続勤務年数別の付与日数を表で規定。	付与日数・条文内容は同一。表の体裁及び文書レイアウトを整理。	実質的な変更なし（表組み・体裁の整理）。

条項	改正前（令和8年5月1日改正版）	改正後（令和8年7月1日施行予定版）	改正内容・趣旨
第30条 （慶弔金）	☑本人死亡3万円 ☑配偶者・子・父母死亡1万円	☑本人死亡3万円 ☑配偶者・子・父母死亡1万円 ☑社員又はその配偶者が出産したとき2万円	出産時の慶弔金（2万円）を新設。
第32条 （公民権行使及び裁判員等のための休暇）	裁判員・補充裁判員・裁判員候補者に必要な日数又は時間の休暇を付与。	公民権行使・公の職務に必要な時間の保障、時刻変更権を追加。裁判員等休暇を第3項に整理し、本条による不就労時間・日は無給と明記。	公民権行使等の取扱い及び賃金の取扱いを明確化。
第34条 （通勤手当）	通勤実費相当額を月額5,000円まで支給。	北陸営業所・旧関西営業所は月額5,000円上限、関西オフィスは実費全額支給。合理的経路、経路変更要求、特急・新幹線等の事前承認も規定。	勤務地別の支給基準及び合理的な通勤経路等を明確化。
第36条 （定年等）	定年65歳。定年後、希望者で解雇・退職事由に該当しない労働者は満70歳まで継続雇用。	定年66歳。定年後、希望者で解雇・退職事由に該当しない社員は満70歳まで継続雇用。	定年を65歳から66歳へ引上げ。用語を『労働者』から『社員』へ統一。
第36条の2 （高齢者雇用等推進者）	〔規定なし〕	高齢者雇用等推進者を選任し、制度周知、相談対応、配置・職務内容の確認、記録作成・保管を担当させる。令和8年7月1日時点の推進者を労務担当者とする。	高齢者雇用等推進者の選任・職務を新設。
第37条の2 （解雇制限）	〔規定なし〕	業務上傷病の療養休業期間とその後30日間、産前産後休業期間とその後30日間は解雇しない。ただし、法令により制限が解除される場合を除く。	労働基準法上の解雇制限を明文化。
第51条 （副業・兼業）	1 勤務時間外の副業・兼業を認める。 2 労務提供、秘密漏えい、信用毀損、競業等の場合は会社が禁止・制限できる。	旧1・2項に加え、3 退職後の秘密情報の漏えい・利用禁止、4 必要かつ合理的範囲で秘密保持・資料返還・競業禁止等の誓約書提出を求め得る旨を追加。	退職後の秘密保持及び合理的範囲での誓約書提出を追加。
附則 （令和8年7月1日改正）	令和7年8月25日施行及び令和8年5月1日改正の附則のみ。	第1条 令和8年7月1日施行。 第2条 施行日時点の在籍社員にも改正後の定年・退職規定を適用。 第3条 関連規程・書式との整合確認と必要な改定を行い、施行日以後は改正後規定を適用。	施行日、在籍社員への適用及び関連規程・書式との整合を規定。

作成上の確認事項：本対照表は、添付された2つの就業規則PDFの差分整理を目的とするものです。届出時には、改正後規則、意見書、就業規則（変更）届等の必要書類との整合をご確認ください。