

BYL 社員給与規程

第1章 総 則

第1条（目 的）

この規程は、バイエル薬品株式会社（以下会社という）の就業規則の定めに基づき社員の給与に関する事項を定めることを目的とする。

第2条（適用範囲）

この規程は、就業規則に定める社員に適用する。ただし、次の各項に掲げる者に対してはこの規程は適用しない。

- ① 契約社員、定年後再雇用者、および臨時従業員従業員
- ② 別に定める給与を受ける海外勤務者
- ③ バイエル本社及び関係会社からの出向者又は派遣者であって、出向元・派遣元の規程により給与の支給を受ける者
- ④ 会社からの出向者であって、出向先においてその出向先の会社の規程による給与を受ける者、あるいは出向契約書にこの規程と異なる支給方法が定められている者
- ⑤ その他個別の雇用契約において特別の定めをしている者及びこの規程による給与の支給が適切でないと判断した者。この場合、その者に対する給与の額はその都度定める。

第3条（給与の構成）

会社が社員に支給する給与は、給与年度（毎年4月から翌年3月）で決定される基本年俸、月単位で支給する手当（ただし、通勤手当を除く）および年 1 回支給する業績賞与とし、その構成は次のとおりとする。

- ① 基本年俸（その 12 分の1を月額基本給という）
- ② 手当
 - （1）時間外勤務手当
 - （2）休日勤務手当
 - （3）60時間超過時の割増賃金
 - （4）深夜勤務手当
 - （5）交替勤務手当
 - （6）営業手当
 - （7）通勤手当
 - （8）住宅手当
 - （9）転勤手当
 - （10）単身赴任手当
 - （11）帰宅交通費
 - （12）前払い業績賞与
 - （13）ベーシックプラン掛金超過および会社マッチング拠出
 - （14）削除

(15) その他の会社が必要であると認めた手当

③業績賞与

④その他の会社が必要であると認めた報奨金等

第4条（支払日および支給方法）

1. 月額基本給および諸手当を月例の給与として、当月の25日に支給する。ただし、25日が会社の休日にあたるときにはその直前の就業日を支給日とする。
2. 業績賞与は毎年1月1日から12月31日を算定期間とし、原則として翌年4月末日に支給する。
3. 会社はやむを得ない事由のあるときには、事前に社員に通知のうえ支給日を変更することがある。
4. 給与は、社員が会社に届け出た本人名義の金融機関の預金口座に振込により支給する。振込に要する費用は会社が負担する。
5. 第1項の定めにかかわらず、入社の日が各月の2日またはそれ以降となる場合は、入社した月の月例給与は翌月の給与支給日に翌月の給与と合わせて支給する。

第5条（臨時払と非常時払）

前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当し本人の請求があった場合は、既往の労働に対する給与を支払う。

- ①本人またはその扶養親族に慶弔、疾病、災害その他の事情があり、本人から非常時払の請求があったとき
- ②その他会社が特に必要と認めたとき

第6条（給与からの控除）

会社は給与の支給に当たり、次の各号に掲げるものを控除する。

- ①所得税、住民税等の諸税
- ②健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険等の社会保険料
- ③社宅等の使用料
- ④バイエルグループ企業年金規約（ベーシックプラン）およびバイエルグループ・プラスアルファプラン規約による加入者掛金
- ⑤財形貯蓄の積立金、団体保険等の保険料
- ⑥組合費
- ⑦その他、従業員の過半数を代表する者と会社が書面により取り決めたもの
- ⑧前各号に係る会社立替金の社員の返済金

第7条（計算期間）

月例給与の計算期間は毎月1日から月末までとする。

第8条（計算方法）

1. 手当はその支給目的に基づき会社の認定のうえ、支給事由の発生した月から消滅した月までの期間の該当分を給与として支給する。
2. 時間外勤務手当、休日勤務手当、60時間超過時の割増賃金、深夜勤務手当および交替勤務手当は毎月1日から月末までの分を、翌月の給与支給日に支給する。
3. 第10条ないし第13条に定める割増単価は、月例給与（月額基本給＋交替勤務手当＋営業手当＋住宅手当＋転勤手当＋前払い業績賞与）の150分の1とする。
4. フレックスタイム制の適用を受けている者で、月間実勤務時間数とその月の標準勤務時間数（7.5時間×その月の所定労働日数）に満たない場合は、不足する時間について、当該月の所定労働時間に対する比率に応じて控除する。
5. 月額制の給料について、給料の計算期間中の入社、休復職、退職、解雇の場合、該当月の所定労働日数に応じ日割計算を行う。
6. 定期乗車券による通勤手当について、通勤経路の変更、支給事由の消滅、休職、退職によりその有効期間中に支給を停止する場合は、残存月数に応じた払戻金相当額をもって精算する。
7. 無休休暇・欠勤・休職の期間については無給とする。
8. 月間勤務時間数が所定労働時間に満たなかった場合、その不就労時間相当分を翌月給与で控除する。
9. 減給あるいは出勤停止の懲戒処分を受けた場合は、その決定された率により、または日数相当額を当該給与から控除する。

第2章 給料

第9条（基本年俸）

1. 基本年俸は、社員が携わる職務によって決定された職務等級に対応する年俸バンドに基づき、社員個々の業績、経験等を考慮して決定する。
2. 基本年俸の12分の1の額（1円未満は1円単位に切り上げる）を月額基本給として毎月支給する。ただし、月の途中で基本年俸が変更となった場合は、同様にその変更の日より適用する。

第10条（時間外勤務手当）

時間外勤務を行ったときは、次のとおり時間外勤務手当を支給する。

割増単価 × 1.25 × 所定労働時間を超える実労働時間数

第11条（休日勤務手当）

1. 休日勤務を行ったときは、次のとおり休日勤務手当を支給する。

割増単価 × 1.35 × 休日勤務の実労働時間数

2. 前項にかかわらず、代休を取得した場合は、当該時間数に応じて月額基本給を差し引く。

第12条（60時間超過時の割増賃金）

時間外勤務および休日勤務の合計時間が1ヶ月につき60時間を超過した場合は、第10条および第1

1条に定める時間外勤務手当および休日勤務手当に加算して次のとおり割増賃金を支給する。

割増単価×0.25×時間外勤務および休日勤務の合計の60時間を超える時間数

第13条（深夜勤務手当）

午後10時から午前5時までの間に深夜勤務を行ったときは、第10条および第11条に定める時間外勤務手当および休日勤務手当とは別に次のとおり深夜勤務手当を支給する。

割増単価×0.25×深夜勤務の実労働時間数

第14条（交替勤務手当）

交替勤務に従事したときは、別表1に定める各勤務1回につき交替勤務手当を支給する。

第15条（営業手当）

1. 外勤業務を主とする社員に対して、別表2に定めるところにより営業手当を支給する。ただし、採用または異動により新たに当該業務に就いた者で導入教育期間中の者を除く。
2. 第1項にかかわらず、育児短時間および介護短時間勤務の期間は営業手当を支給しない。

第16条（通勤手当）

1. 自宅から片道の道のり距離が1km以上あり公共交通機関を利用する場合、自宅の最寄駅を基点として最も安い経路に対する通勤定期乗車券代を通勤手当として支給する。ただし、自宅から500m未満の範囲に別の駅があり、当該駅からの通勤費用がより安価な場合は、その駅を基点として通勤手当を支給する。
2. 自宅から自宅最寄駅、または自宅もしくは勤務事業所最寄駅から勤務事業所までの道のりによる通勤距離が1km以上ありバスを利用する場合は、バス通勤定期乗車券代を通勤手当として支給する。
3. 通勤経路の一部または全部について適切な公共交通機関がなく会社の認定のうえ交通用具（自転車を含む）を使用して通勤する場合、次の計算により通勤手当を支給する。ただし、片道の道のりによる通勤距離が1km未満の場合は支給しない。

5,030 円＋18 円×片道の道のり通勤距離(0.1km単位とし、0.1km未満は切り上げ)×2×20 日

4. 第1項ないし第3項を併用した場合は、その合計額を支給する。
5. 前各項で定める通勤手当については、税法に定める非課税額を超える額は給与所得と見なされ課税対象となる。

第17条（住宅手当）

1. 会社は、次に該当する社員に対して、認定のうえ別表3に定めるところにより住宅手当を支給する。
ただし、社宅に入居している者は支給対象としない。

- ①独立して生計を営みかつ同居家族のある者（以下世帯主という）
- ②独立して生計を営みかつ同居家族のない者（以下準世帯主という）

2. 住宅手当は、認定した月分から支給し、その事由が消滅した日の前日が属する月まで支給する。

第18条（転勤手当）

1. 会社は転勤を命じた社員に対して、転勤日から8年を経過するまでの期間について、転勤時の同居家族の有無に応じ認定のうえ、別表4に定めるところにより転勤手当を支給する。
ただし、単身赴任の場合、および当該期間中に世帯主社宅Ⅱ、世帯主社宅Ⅲ、独身者社宅Ⅱ、管理職社宅Ⅱに入居している期間は支給対象としない。
2. 前項にかかわらず、当該手当の受給者が新たに転勤を命ぜられ単身赴任した場合は、当該手当が支給されることとなった転勤日から8年を経過するまで継続支給する。
3. 第1項にかかわらず、エリア・オーナーシップ制度を適用する社員については、別途定めるところによる。
4. 転勤手当は認定した月から支給し、その事由が消滅した日の前日が属する月まで支給する。

第19条（単身赴任手当）

1. 会社は、住居地の変更を伴う異動の発令を受け配偶者・子と別居して勤務せざるを得ない社員、および扶養家族である父母と別居して勤務せざるを得ない独身の社員に対して、認定のうえ月額として次のとおり単身赴任手当を支給する。
VS 級： 30,000 円
E 級： 20,000 円
2. 前項にかかわらず、エリア・オーナーシップ制度を適用する社員については、別途定めるところによる。
3. 単身赴任手当は、単身赴任を開始した月から支給し、その事由が消滅した日の前日が属する月まで支給する。

第20条（帰宅交通費）

1. 単身赴任をしている社員に対して、認定のうえ月額として次の帰宅交通費を支給する。
単身赴任先と家族居住地間の公共交通機関による運賃の1.5往復分 × 1.25
2. 帰宅交通費は、単身赴任を開始した月から支給し、その事由が消滅した日の前日が属する月まで支給する。

第21条（前払い業績賞与）

業績賞与ターゲットが30%の医薬情報担当者に対して、月額基本給の15%を、前払い業績賞与として月例給与に加算して支給する。

第22条（ベーシックプラン掛金超過）

バイエルグループ企業年金規約（ベーシックプラン）別表第5に定める計算方法により求めた額が同規約の事業主掛金を上回る場合、その超過額を支給する。

第23条（会社マッチング拠出）

バイエルグループ企業年金規約（ベーシックプラン）またはプラスアルファプラン規約において加入者拠出を行う場合、両規約における加入者掛金合計額の3分の1に相当する額を会社マッチング拠出として支給する。但し、会社マッチング拠出は本規程第34条で定める年金規約の算定基礎給の1.0%を超えないものとする。

第24条（持株会奨励金）

削除

第25条（手当の申請および不当に受けた手当の返還）

1. 第10条、第11条、第13条、第16条ないし第20条に定められた手当の支給を受ける場合、当該社員はすみやかに申請しなければならない。
2. 第16条ないし第20条に定められた手当の支給額の変更があったとき、および支給の事由が消滅したときは、すみやかにその事実を会社に届出なければならない。
3. 第1項および第2項に基づいて、その手当の支給を受ける場合、当該社員が、その申請を怠ったために支給を受けることができなかったときは、その部分については遡及して支給しない。
4. 虚偽の申請を行い、または届出を怠ったために不当に手当の支給を受けたときは、その不当に受けた部分に相当する金額を即時全額または分割して返還させ、事情により併せて懲戒を行うことがある。

第26条（適用除外）

VS1.1 以上の管理職および機密の事務を取り扱う社員で会社との間で別に契約する者には、第10条ないし第12条、第14条および第15条の定めを適用しない。

第3章 基本年俸の改定

第27条（定時賃金改定）

1. 会社は、原則として年1回、前年の在籍期間における業績評価と3月末の職務等級に基づき4月1日付けで基本年俸の改定を行う。
2. 前項の基本年俸の改定において、会社は以下の場合には、定時改定時に基本年俸を減額することがある。
 - (1) 管理職については Strong Contribution に満たない場合、もしくは年俸バンドの上限を超過している場合。
 - (2) 一般職については年俸バンドの中位を基準として社員の基本年俸が120%から130%でかつ業績評価が Lacking Contribution の場合、および130%を超えかつ業績評価が Strong Contribution に満たない場合。
3. 第1項および第2項に定める基本年俸改定の決定が遅れた場合、4月1日に遡り適用することとし、その差額を遡及して精算する。

4. 会社は、会社業績の著しい低下その他やむを得ない事由のある場合、第1項に定める改定を行わないことがある。

第28条（上位職務等級変更に伴う賃金改定）

従前の職務等級から上位の職務等級に変更になった場合は、原則として次に定める範囲で基本年俸の改定を行う。

- ①VS級間において、1 等級変更のときは5%、2 等級変更のときは8%、3 等級以上の変更のときは10%とする。
- ②E級間において、変更する等級数にかかわらず3%とする。
- ③E級からVS級への変更において、E13 からVS1. 1への変更を1 等級とみなしたうえで、1 等級変更のときは10%、2 等級変更のときは13%、3 等級以上の変更のときは15%とする。
- ④VS級間の変更およびE級からVS級への変更において、変更前の基本年俸が変更後の年俸バンドの110%を超過している場合は、変更後の年俸バンドの位置に基づき、第1号または第3号に定める率より低い率で基本年俸を改定する。また、昇給の限度は変更後の年俸バンドの上限とし、すでに上限を超過している場合には職務等級変更にともなう賃金改定は行わない。
- ⑤第1号乃至第3号を適用後、改定後の基本年俸が変更後の年俸バンドの下限額に達しない場合には、変更後の職務等級の年俸バンドの下限額を基本年俸とする。

第29条（下位職務等級変更に伴う賃金改定）

従前の職務等級から下位の職務等級に変更になった場合は、原則として次に定める範囲で基本年俸を減額する。

- ①VS級間において、1 等級変更のときは5%、2 等級変更のときは8%、3 等級以上変更のときは10%とする。
- ②E級間において、変更する等級数にかかわらず3%とする。
- ③VS級からE級への変更において、VS1. 1 からE13を1 等級とみなしたうえで、1 等級変更のときは10%、2 等級変更のときは13%、3 等級以上の変更のときは15%とする。
- ④VS級間の変更の場合およびVS級からE級への変更において、第1号または第3号に定める方法による減額後の基本年俸が変更後の年俸バンドの上限を超過している場合、基本年俸はその年俸バンドの上限額とする。
- ⑤VS級間変更およびVS級からE級への職務等級の変更において、変更前の基本年俸が変更後の職務等級の年俸バンドの90%以下の場合、変更後の年俸バンドでの位置に応じて、基本年俸の減額率は第1号または第3号に定める率以下に調整する。
- ⑥上記にかかわらず、VS級間およびVS級からE級への職務等級の変更において、会社都合の職務等級変更とされた場合、基本年俸の調整を一定期間猶予することがある。

第30条（調整給）

- 1. 前条第4号に該当する場合、前条第1号または第3号により計算した額と基本年俸との差額を調整給として設定し、その12分の1を毎月支給する。
- 2. 前条第4号により改定した後、12か月ごとに、基本年俸と調整給の合計額の10%を調整給から減額す

る。ただし、調整給が基本年俸と調整給の合計額の10%を下回る場合には、調整給の範囲内で減額を行う。

第31条（適宜の賃金改定）

第27条乃至第29条の定めにかかわらず、会社が基本年俸の調整の必要があると認めたときは、適宜年俸の調整を行なうことがある。

第32条（賃金改定の通知）

基本年俸額の変更があったときは、改定後の基本年俸額を給与明細書により通知する。

第4章 業績賞与

第33条（業績賞与の支給）

会社は、毎年1月1日から12月31日までを算定期間とし、前年の会社業績および社員の業績評価に応じて支給する。ただし、最下位の業績評価の場合または会社の業績が著しく悪い場合には支給しない。

第34条（支給対象）

1. 前条に定める業績賞与は、支給対象年の12月末日に在籍している者に支給する。
2. 第1項にかかわらず、定年退職、または死亡退職ならびにバイエルグループの他社に転籍した社員には、その社員の在籍期間に応じて支給する。

第35条（算定基準）

1. 期中入社、欠勤・休職等による休務期間がある場合、期中入社については在籍期間に応じて支給し、休務期間についてはその期間に応じて相応額を控除して支給する。
2. 算定期間中に、所属、職種、職務等級の変更があった場合、各在籍期間に応じて所定の方法により算定した業績賞与を支給する。
3. 前年の業績賞与算定期間に支給された前払い賞与の合計額は、翌年に所定の方法により算定した業績賞与から差し引き支給する。

第5章 確定拠出年金

第36条（年金規約の算定基礎給）

1. バイエルグループ企業年金規約（ベーシックプラン）に定める会社の事業主掛金の算定基礎給、およびバイエルグループ・プラスアルファプラン規約に定める会社マッチング拠出の算定基礎給は、本規程第9条に定める基本年俸とする。
2. 前項にかかわらず、医薬情報担当者については、上記基本年俸を0.885で除した金額とする。
3. 基本年俸の変更があった場合は、その都度再計算を行う。

第37条（代替措置）

1. バイエルグループ企業年金規約（ベーシックプラン）への加入者資格取得日を入社日の属する月の翌月1日とすることの代替措置として、入社月の月末在籍者に入社月の掛金相当額を入社日の属する月の翌月の給与に加算して支給する。
2. バイエルグループ・プラスアルファプランへの加入者資格取得日を入社日の属する月の翌月1日とすることの代替措置として、入社月の月末在籍者にプラスアルファプラン規約で定められた会社マッチング拠出相当額を入社日の属する月の翌月の給与に加算して支給する。

付 則

第1条（施行期日）

この規定は2013年2月1日から施行する。

第2条（第4条関連）

第4条の支払日および支給方法について、一般職に対する2019年度の業績賞与の支払いは、2020年3月末日とする。

第3条（第27条関連）

第27条の定時賃金改定について、2020年の賃金改定において一般職は、年俸バンドの中位を基準として社員の基本年俸が120%より上位にありかつ業績評価が3=Fully Meets Expectationsを下回る場合に減額する。

第4条（第34条関連）

第34条の支給対象について、2019年度の業績賞与は、2020年3月末日に在籍している者に支給する。

別表

別表1 交替勤務手当（第14条関連）

交替勤務	標準勤務時間	金額
A-1	6:00-14:30	1,350 円
R-1	7:15-15:45	400 円
R-2	7:45-16:15	150 円
R-4	9:45-18:15	150 円
R-5	10:15-18:45	400 円
R-6	10:45-19:15	700 円
R-7	11:15-19:45	950 円

R-8	11:45-20:15	1,200 円
R-9	12:15-20:45	1,450 円
A-2	13:30-22:00	2,650 円
A-3	14:15-22:45	2,950 円
A-4	15:00-23:30	3,250 円
B	16:30-1:00	3,250 円
C	0:30-9:00	3,400 円

別表2 営業手当(第 15 条関連)

区分	金 額(月額)
E13	32,000 円
E12	28,800 円
E11	25,600 円
E10	16,000 円

別表3 住宅手当(第 17 条関連)

区分	勤 務 事 業 所	金 額(月額)	
		世帯主	準世帯主
1	関東・甲信越支店、東京・南関東支店、浅草・新宿・白金台・千代田各 FS、東京支社	87,200 円	49,900 円
2	立川・横浜・ ^(注 1) 新横浜・ ^(注 1) 船橋・ ^(注 1) 藤沢 FS	79,100 円	44,800 円
3	さいたま・千葉・川越・厚木各 FS、東日本物流センター、千葉わかば農園	63,100 円	35,500 円
4	本社、京滋・北陸支店、大阪支店、九州支店、京都・本町・守口・ ^(注 1) 千里中央・堺・奈良・神戸・ ^(注 1) 阪神・沖縄各 FS、西日本物流センター、茨木倉庫、AH 大阪オフィス、AH 福岡オフィス	50,900 円	27,200 円
5	北海道支店、東北支店、東海支店、中・四国支店、秋田・新潟・ ^(注 1) 長岡・ ^(注 1) 甲府・長野・松本・ ^(注 1) 水戸・高崎・宇都宮・つくば・ ^(注 1) 千種・ ^(注 1) 岡崎・静岡・浜松・岐阜・三重・ ^(注 1) 滋賀・和歌山・高知・北九州・長崎各 FS、AH 仙台オフィス、豊明農園	34,900 円	17,600 円
6	旭川・青森・盛岡・山形・郡山・金沢・福井・富山・姫路・高松・ ^(注 1) 徳島・松山・岡山・松江・山口・ ^(注 1) 佐賀・熊本・大分・宮崎・鹿児島各 FS、滋賀工場	27,000 円	15,000 円

(注 1) 2020 年 1 月 1 日付けの FS の統廃合に伴い、当該勤務事業所区分の適用は、2019 年 12 月末日以前の適用者に限る。

＜住宅手当の適用基準＞

住宅手当等の適用基準を次のとおり定める。

1. VS級社員の適用 基準	(1) 以下のすべての項目が該当する社員を世帯主とし、規定に定める世帯主の住宅手当を支給する。 ① 住民基本台帳上の世帯主であること。 ② 配偶者より年収が多いこと ③ 同一の住居で起居し生計を同じくする配偶者または税法上扶養する親若しくは20歳未満の子を有すること (2) 前項の②について、傷病等による欠勤・休職により収入が一時的に減少する場合には、減少する前の収入により多寡の判定を行う。 また、②については、エリアオーナーシップ制度対象者および同制度非対象者のうち、転勤手当を受給している者を除く。 (3) 住民基本台帳上の世帯主である扶養家族のない独身の社員に世帯主の住宅手当を支給する。ただし、税法上扶養しない両親と同居する場合は、住宅手当を支給しない。
2. E級社員の適用 基準	(1) 以下のすべての項目が該当する社員を世帯主とし、規定に定める世帯主の住宅手当を支給する。 ① 住民基本台帳上の世帯主であること。 ② 配偶者より年収が多いこと ③ 同一の住居で起居し生計を同じくする配偶者または税法上扶養する親若しくは20歳未満の子を有すること (2) 前項の②について、傷病等による欠勤・休職により収入が一時的に減少する場合には、減少する前の収入により多寡の判定を行う。 また、②については、エリアオーナーシップ制度対象者および同制度非対象者のうち、転勤手当を受給している者を除く。 (3) 住民基本台帳上の世帯主である扶養家族のない独身の社員に準世帯主の住宅手当を支給する。ただし、税法上扶養しない両親と同居する場合は、住宅手当を支給しない。
3. 単身赴任社員の 住宅手当の適用 基準	(1) 単身赴任中の社員に対する住宅手当は、単身赴任開始以前に適用されていた社員の勤務事業所区分に基づき継続して支給する。 (2) 社員の単身赴任中に家族が転居した場合は、別居家族の新居住地に最も近い会社事業所に該当する勤務事業所区分の世帯主住宅手当を支給する。
4. 勤務事業所に異 動があった場合 の取扱い	住宅手当を受給する社員の勤務地に異動があったときは、住居を転居した場合にのみ異動後の勤務事業所に応じた支給区分を適用するものとし、転居しない場合は従前の勤務事業所区分による住宅手当を支給する。

5. 現地駐在の場合 の勤務事業所の 区分	勤務事業場と離れて現地駐在するよう命じられた場合は、居住地に最も近い会社事業場に該当する勤務事業所区分を適用する。
--------------------------------	---

別表4 転勤手当(第18条関連)

区 分	管理職	一般職	
		同居する家族を有する者 (月額)	同居する家族を有しない 者(月額)
転勤後1年目～5年 目	45,000 円	30,000 円	20,000 円
6年目	30,000 円	20,000 円	13,500 円
7年目	15,000 円	10,000 円	7,000 円
8年目	10,000 円	7,000 円	5,000 円

改廃記録

2013年7月1日 別表4の変更

2013年10月1日 別表3<住宅手当の適用基準>に対して追記を付加。VS 級社員、E 級社員の適用基準に関する記載のうち家族要件および住宅手当の適用要件の変更

2014年7月1日 事業所外労働の取り扱いの見直しにより別表2<営業手当>の金額変更

2015年1月1日

第27条第2項 管理職に関する取り扱いを変更

第28条 「上位職務等級変更に伴う賃金改定」とし、管理職の取り扱いを変更

第29条 旧第28条より「下位職務等級変更に伴う賃金改定」の部分について分離・独立、管理職の取り扱いを変更

第30条 調整給に関する取り扱いを新設
以降各2条繰り下げる。

2015年9月1日

第3条②(14) バイエル持株会奨励金等を削除

第6条⑤ 持ち株会の社員の掛金および奨励金を削除

第24条 持株会奨励金を削除

第34条2 会社都合を削除

2017年1月1日

＜住宅手当の適用基準＞ 5. 現地駐在の場合の勤務事業所の区分を追加

2017年5月1日

＜別表3＞

2017年10月1日

第4条5項 追加

2020年1月1日

第4条第2項、第27条第2項、第34条第1項、付則第2条～第4条 追加、別表第3（注1）追加