

株式会社 広島三越
三越伊勢丹グループ労働組合 広島三越支部

プロスタッフ（有期）
労働協約

2022/04/01

目 次

【 労 働 協 約 】	3
第 1 章 総 則	3
第 2 章 組合活動	4
第 3 章 労使交渉	6
第 1 節 団体交渉	6
第 2 節 平和条項	6
第 3 節 労使協議会	7
第 4 章 労使懇話会	8
第 1 節 経営懇話会	8
第 5 章 人 事	9
第 1 節 人 事	9
第 2 節 休 職	11
第 3 節 表彰および懲戒	12
第 4 節 退 職	12
第 5 節 解 雇	12
第 6 章 労働条件	13
第 2 節 休日・休暇	15
第 3 節 母性保護	20
第 4 節 賃 金	21
第 5 節 出張・外出	21
第 8 章 災害補償	21
第 9 章 安全衛生	21
第 10 章 福利厚生	21
第 11 章 職務発明	22
第 12 章 苦情処理	22
第 13 章 効 力	22
第 14 章 付 則	22

【付属諸規程】

就業形態規程	24
時間外・休日勤務に関する規程	28
休日規程	32
連続休暇規程	34
ストック有給休暇規程	35
賃金規程	38
表彰・懲戒規程	42
育児休業規程	48
介護・介護準備休業規程	52
子の看護・家族の介護のための休暇規程	54
健康情報等の取扱規程	56
福利厚生規程	64
ハラスメント防止規程	70
就業規則	78
服務規律	79

【 労 働 協 約 】

株式会社広島三越(以下会社という)と三越伊勢丹グループ労働組合(以下組合という)は
労働法に基づいて、相互に理解と信頼をもって協力し、
企業の発展と労働条件の維持向上を図るため
次の労働協約(以下協約という)を締結し、双方誠意をもってこれを遵守する。

第 1 章 総 則

第 101 条(役割の尊重)

会社と組合は相互の役割を確認し、尊重する。

1. 会社は経営上の権限と責任を有し、これを行使する。
2. 組合は労働条件の向上に関する活動を中心に行う。

第 102 条(交渉団体)

会社は組合が従業員を代表する唯一の正当な交渉団体であることを承認する。

- ② 会社は、労働条件については労働法に基づき誠意をもって組合と協議する。

第 103 条(適用範囲)

本協約は、原則として組合員であるプロスタッフ(有期)に適用する。

但し、特に定めたものについては別に定める。

第 104 条(組合員の範囲)

プロスタッフ(有期)は、初回契約が入社後 2 カ月を経た後の

各月 1 日を超えていない者は非組合員とするが、それ以降については組合員でなければならない。

- ② 前項にかかわらず、雇用契約を結ぶ際に学生という身分を前提に雇用契約を結んだ者は非組合員とする。

第 105 条(ユニオンショップ)

会社は、前条に定める者であって、組合に加入の手続きをしない者、
および組合が除名した者を解雇する。

但し、会社が解雇を不相当と認めた場合は、会社・組合協議する。

第 106 条(通告義務)

会社および組合は、次にあげる事項が発生した場合、速やかに各々相手方にその旨を通告する。

1. 会社役員または組合員が、経営団体または労働団体の役員に就任したとき。
2. 会社または組合が、経営団体または労働団体に加入したとき。
3. 会社または組合の役員変更時。
4. 会社が定款または組合が組合規約を改訂したとき。

第2章 組合活動

第201条(組合活動の自由)

会社は、組合員の正当な組合活動の自由と権利を認める。

第202条(不利益取扱の禁止)

会社は、組合員であること、あるいは正当な組合活動をしたことにより、組合員に対して不利益な取扱いをしない。

第203条(就業時間中の組合活動)

組合活動は、原則として就業時間外に行う。

但し、次の各号に該当する場合は、就業時間内に行う。

1. 団体交渉への出席。
2. 協約上で定めた各種委員会、各種専門協議会への出席。
3. 苦情解決のための世話役活動。
4. 労働官庁の主催する行事への出席。
5. 組合が行う教育。なお、対象、時期、時間数については会社・組合協議する。
6. その他組合の申し出により会社がこれを承認した場合。

② 第1項第1号～第5号については有給とする。

第1項第6号については、無給とするが、その他は勤務したものとする。

③ 第1項に基づいて組合活動を行う時には、組合は会社に所属、氏名、日時を届出る。

第204条(会社便宜の供与)

会社は、組合に対し、次の便宜を与える。

1. 組合事務所。組合の申し出により会社・組合協議のうえ、適当な場所を貸与する。
2. 組合活動に必要な場所、施設、什器、備品の使用。
但し、その都度、事前に会社の承認を得るものとする。
3. 組合の使用する消耗品、備品等、実費で譲渡する。

第 205 条 (組合専従者)

会社は、組合専従役員および専従書記(以下専従者という)各若干名を置くことを認める。

但し、組合は専従者の人数について、その都度、事前に会社に説明する。

② 組合は、専従者を選定または交替させたときは、会社に届出る。

第 206 条 (組合専従者の取扱)

組合専従者の取扱いは、次の各号による。

1. 専従者の在任期間は専従休職とする。

なお、その期間は給与を支給しないが、勤続年数に通算する。

また、会社業務に復帰するときは同等者を勘案して会社・組合協議する。

2. 専従であることにより適用できない事項を除き、

就業規則、その他会社の諸規則の適用は、一般従業員と同様とする。

3. 社会保険料、税金等の徴収事務は会社が行い、組合は会社に納入する。

第 207 条 (差別待遇の禁止)

会社は、従業員が組合専従者であったことを理由として、他の従業員と差別待遇をしない。

第3章 労使交渉

第1節 団体交渉

第301条(原則)

団体交渉は、会社・組合対等の立場において、誠意と秩序をもってこの章に定める手続きに従い、迅速に円満な妥結を図り、労使関係の安定を図るものとする。

第302条(応諾義務)

会社・組合は、各々相手方より団体交渉の開催の要求があったときは、それに応じなければならない。

第303条(構成)

団体交渉は、会社・組合各5名以内の委員をもって構成する。

第304条(付議事項)

団体交渉の付議事項は、次の通りとする。

1. 労働協約の締結および改訂に関する事項。
2. 本協約による他の機関または手続きで会社・組合の協議が整わない事項。
3. 労働条件に関する事項。
4. 本協約に関する疑義。
5. その他会社・組合双方が必要と認めた事項。

第305条(交渉の手続)

団体交渉の手続きは次の各号による。

1. 団体交渉の申入れは、その都度文書をもって、3日前に議題、日時、場所を相手方に通告して行う。
但し、緊急の場合はこの限りでない。
2. 団体交渉の運営および手続きについては、双方協議して、その都度決定する。
3. 会社・組合は、各々書記を置き、議事録を作成する。
4. 団体交渉の決定事項は、書面2通を作成し、
双方の代表委員が記名捺印の上、会社・組合各1通宛保管する。

第2節 平和条項

第306条(原則)

会社・組合は、双方公正な理解と誠意をもって、
交渉事項の平和的解決に最善の努力を払わなければならない。

- ② 会社および組合は、本協約に定めるすべての手続きが尽くされるまでは、
いかなる場合においても争議行為を行わない。

第307条(紛争の解決・平和条項)

紛争の解決・平和条項については、社員労働協約「紛争の解決・平和条項に関する協定」を準用する。

第3節 労使協議会

第308条(目的)

労使協議会は、団体交渉に先立って、会社および組合が、相互の信頼関係のもとに、誠意をもって協議を尽くし、企業の健全な発展と労働条件の維持向上を図ることを目的とする。

第309条(構成)

労使協議会は、会社・組合各8名以内の委員をもって構成する。

第310条(応諾義務)

会社および組合は、そのいずれか一方より労使協議会開催の申入れがあった時、特別の事由のない限りこれに応じなければならない。

第311条(付議事項)

労使協議会の付議事項は、次の通りとする。

1. 労働協約の締結、および改訂に関する事項。
2. 労働条件に関する事項。
3. 本協約に関する疑義。
4. その他会社・組合双方が必要と認めた事項。

第312条(効力)

労使協議会において合意された事項については、本協約と同一の効力をもつものとする。

② 合意事項は、双方の代表委員が記名捺印の上、会社・組合各1通宛保管する。

第313条(協議不成立の取扱)

労使協議会において会社・組合の協議が整わなかった事項については、団体交渉において協議する。

第314条(専門協議会の設置)

労使協議会において会社・組合双方が必要と認めた場合、

特定事項を専門的に調査、研究協議する為の専門協議会を設けることができる。

② 専門協議会は、諮問された事項につき、労使協議会に随時答申することができる。

③ 専門協議会の構成等、運営に必要な事項については、その都度会社・組合協議する。

第4章 労使懇話会

第401条(目的)

会社および組合は、意思疎通を緊密にし、相互の理解を深め信頼と協力関係のもとに、事業の円滑な運営と働く環境の維持向上を図ることを目的として以下の労使懇話会を設ける。

1. 経営懇話会

第402条(秘密保持)

会社および組合は、相互が特に申し入れた事項については秘密を保持する。

第1節 経営懇話会

第403条(構成)

経営懇話会は、会社側は社長、組合側は支部執行委員長を含む若干名の委員をもって構成する。

第404条(開催)

経営懇話会は、毎月1回定期に開催するほか、必要に応じてその都度臨時に開催する。

第405条(議題)

経営懇話会の議題は次の通りとする。

1. 経営ならびに営業の方針・計画に関する事項。
 2. 経理状況に関する事項。
 3. 職制機構の制定・改廃に関する事項。
 4. 事業の拡張・縮減閉鎖に関する事項。
 5. 労働条件に影響を及ぼす施設の拡充・縮減ならびに機械の導入に関する事項。
 6. 人事制度、採用方針、福利厚生、安全衛生に関する事項。
 7. 関連企業・提携企業に関する事項。
 8. その他、会社・組合双方が必要と認めた事項。
- ② 経営懇話会の議題のうち、特に重大な労働条件に関する事項は、引き続き労使協議会で行う。

第5章 人事

第1節 人事

第501条(原則)

会社は、人事をその権利と責任において慎重公正に行う。

第502条(プロスタッフ(有期)の定義)

プロスタッフ(有期)とは、58歳未満で採用後、
入社から1年以上在籍して初めて迎える3月31日までの期間、
職種および雇用契約期間を定めて雇用される次の者をいう。

1. 特殊な資格、技能、知識を有する者で、雇用するにあたり一般の従業員と異なる労働条件を定めた者。
2. その他前号に準じた者で一般の従業員と異なる労働条件を定めた者。

② 第1項の「職種」とは、あらかじめ会社が定めたものの中から、
本人の希望を斟酌した上で決定したものをいう。

③ 第1項の「雇用契約期間」とは、1年以内をいい、1年を標準とする。

④ 会社は、各店または事業部の事業所単位で、
プロスタッフ(有期)として入社を申し出た者について所定の選考を行い、合格した者を採用する。

⑤ プロスタッフ(有期)はその所定労働時間によって、以下のように区分する。

(1) プロスタッフ(有期)P-1	週所定労働時間が20時間未満の者
(2) プロスタッフ(有期)P-2	週所定労働時間が20時間以上の者
(3) プロスタッフ(有期)F	年間所定労働時間が1,956時間の者

第503条(試用期間)

雇い入れから2ヶ月間試用期間を設け、
能力、適性、勤務態度等、総合的に勘案し、以降の雇い入れを決定する。

② 会社は、試用期間中または試用期間満了の際に、
プロスタッフ(有期)として不適格と認められた者を解雇することがある。
但し、試用期間が14日を超えた者を解雇する場合には、30日前までに予告するか、
または平均賃金の30日分を支払う。

第504条(初回契約締結の通告)

会社は、プロスタッフ(有期)を採用後、
速やかに住所、氏名、生年月日、初回契約締結年月日、所属を組合に通告する。

第505条(雇用契約・期間)

会社とプロスタッフ(有期)は、雇用にあたり各店または事業部単位で雇用契約書を取交する。

② プロスタッフ(有期)の雇用契約期間は原則として1年以内とし、
各人の労働条件の詳細は個別の雇用契約において定める。
但し、雇用契約期間中であっても会社は本協約の定めるところにより、
期間途中の解約ができ、また、プロスタッフ(有期)本人も本協約の定めにより解約できるものとする。

第 506 条(再契約)

会社は、プロスタッフ(有期)の再契約の可否につき、
本人の能力、適性、勤務状況および業務上週契約日数・週契約時間等により決定する。

- ② 会社は、前項の決定について雇用契約期間満了日の 30 日前までに、
本人に対して再契約の意思の有無を明らかにし、再契約をする場合は併せて新たな労働条件を提示する。
- ③ プロスタッフ(有期)は、前項の新たな労働条件について、
会社と協議し、合意することにより再契約をする。
- ④ 再契約の意思の明示後、病気欠勤等により雇用契約期間満了日までの間の業務に
著しく支障をきたした場合には、会社は再契約を行わない場合がある。
- ⑤ 会社は、再契約の意思の有無につき事前に組合へ説明し通告する。

第 507 条(人事異動)

会社は、業務の必要により、プロスタッフ(有期)に対し、異動配置を命ずることがある。
プロスタッフ(有期)は正当な理由がない限り、これを拒むことができない。
なお、会社は、プロスタッフ(有期)の人事異動を行う場合は、組合に通告し、本人に内示する。

第 508 条(出 向)

会社は、事業の都合によりプロスタッフ(有期)を会社外の職務に従事させることがある。
その際、会社は本人の事情を充分斟酌し、同意を得て行う。
但し、この場合、プロスタッフ(有期)は正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。
なお、詳細は、その都度会社・組合協議の上決定する。

第 509 条(転 籍)

会社は、事業の都合によりプロスタッフ(有期)に他の会社または団体への転籍を命ずることがある。
その際、会社は本人の事情を充分斟酌し、同意を得て行う。なお、労働条件等は個々に定める。

第 510 条(組合役員の異動配置、交差配置)

会社は、本・支部組合役員、評議員および監査委員の人事異動については、
組合の同意を得た後行う。

第2節 休 職

第511条(休 職)

会社は、プロスタッフ(有期)が次の各号の一つに該当するときは休職とする。

1. (1)業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満3ヵ月に及んで4ヵ月目に入ったときは、
休職とし、期間は3ヵ月とする。
(2)(1)の復職後、満1年以内に同一事由で再び歴日で1週間を超えて欠勤するに至ったときは、
休職とし、再び欠勤に至った日にさかのぼって、その休職期間を通算する。
但し、休職の残余期間が1週間未満で休職となった場合は、
当該欠勤が歴日で8日に到達した日を休職満了日とする
(なお、あらかじめ申請されている休暇は除く)。
(3)(1)の場合で産業医が必要と認めたときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。
2. 会社の事業の都合により、会社外の職務に従事させるとき。
3. 公職に就任したときで、会社が承認したとき、その期間。
4. 育児のため休業を申し出たとき。
この場合は、別に定める「育児休業規程」により取扱う。
但し「育児休業規程」第8条の特例を申し出た場合を除く。
5. 家族の介護のために休業を申し出たとき。
この場合は、別に定める「介護・介護準備休業規程」により取扱う。
6. その他、会社が認めた事由による連続欠勤が30日に及んだときは休職とし、
当該休職が3ヶ月に到達した日を休職満了日とする。
但し、在職期間中、同一事由によるものは1回のみとする。

第512条(報告義務)

休職中の者は、会社が求めた場合は書面(傷病休職の場合は医師の診断書)、
電子メール、電話その他の手段により、現況について報告を行う。

第513条(休職期間の取扱)

休職期間は無給とする。

第514条(復 職)

休職事由が消滅したときは、直ちに会社に届出る。

- ② 第511条第1号については、勤務に支障のない旨の医師の診断書に基づき、
産業医または会社指定医の承認による出勤許可日をもって就業させる。
それ以前は休職期間として通算する。
- ③ 前項による診断書の提出に際して、会社が診断書を作成した医師に対する情報提供を求めることがある。
この場合、プロスタッフ(有期)はその実現に協力するものとする。

第3節 表彰および懲戒

第515条(表彰および懲戒)

会社は、業務能率の向上、秩序維持のために、別に定める「表彰・懲戒規程」に基づいて表彰および懲戒を行う。

第4節 退職

第516条(退職)

プロスタッフ(有期)が次の各号の一つに該当するときは、退職とする。

1. 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき。
 2. 届け出および連絡がないまま欠勤を続け、その欠勤期間が歴日で30日を超え、所在が不明なとき(なお、あらかじめ申請されている休暇は除く)。
但し、正当な理由がある場合は除く。
 3. 雇用契約期間中であっても自己の都合により本人が退職を申し出て、会社が承認したとき。
 4. 死亡したとき。
- ② 前項第1号について、会社は再契約により1年を超えて勤務している者に対しては、少なくとも雇用契約期間満了日の30日前までにその旨予告する。
- ③ 第1項第2号にかかわらず、別に定める「表彰・懲戒規程」による懲戒を適用の場合はこの限りではない。

第517条(依願退職)

自己の都合により退職を申し出る者は、退職30日前までに所属長を経て会社に退職願を提出しなければならない。
また、退職日までは従前の業務に従事しなければならない。

- ② 退職日は、原則として退職を希望する月の末日の前日とする。

第5節 解雇

第518条(解雇)

会社は、プロスタッフ(有期)が次の各号の一つに該当する場合は、30日前までに予告するか、または平均賃金の30日分を支払った上解雇する。但し、会社・組合協議の上行う。

1. 私傷病のため、引き続き6ヶ月以上欠勤した場合。
2. 精神・身体の故障、または虚弱・疾病のため、正常な業務に従事し得ないと認められたとき。
3. 能力が低く、向上の見込みもなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき。
4. 第105条に該当し解雇と決定したとき。
5. 特定事業の縮小、その他やむを得ない経営上の都合があるとき。

第 6 章 労働条件

プロスタッフ(有期)P-1、プロスタッフ(有期)P-2 の所定労働時間は、
原則として 1 日実働 8 時間以内、労働日数は週 1～5 日、週所定労働時間は 40 時間以内とし、
雇用契約締結時に始業および終業の時刻とともに個々に定める。

② 前項にかかわらず、労働基準法により変形労働時間制勤務

ならびにフレックスタイム制勤務をさせることがある。

この場合個別の雇用契約書に定める他は別に定める「就業形態規程」による。

③ 会社は、業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、

また本人からの申請で会社が認めた場合には、雇用契約期間の途中であっても、

前項の範囲内で雇用契約書上定められた労働時間を変更することがある。

第 602 条(就業時間)

プロスタッフ(有期)の就業時間については、別に定める「就業形態規程」による。

第 603 条(休憩時間)

プロスタッフ(有期)の 1 日の休憩時間は各人の労働時間に応じて決定し、交替制とする。

なお、取扱いは、別に定める「就業形態規程」による。

第 604 条(時間外・休日勤務)

会社は、業務上の都合により、契約曜日以外の勤務、

所定の就業時間を超えた時間外勤務または休日勤務をさせることができる。

但し、所定の就業時間を超えるまたは、法定の休日に労働させる場合には、

別に定める「時間外・休日勤務に関する規程」による。

第 605 条(休息時間)

会社は、原則としてその終了時刻より 11 時間以内には就業させない。

休息時間を実施するにあたり前日または、翌日に対応するシフトがない場合は休日とし、

当該月の休日を振替え充当する。

第 606 条(私用の遅刻、早退、外出の扱い)

私用の遅刻、早退、外出が 1 ヶ月通算して 1 日の所定労働時間に及んだときは、

欠勤 1 日として取り扱う。

第 607 条(遅刻、早退、休暇の特例)

会社は、次の場合については、公用の遅刻、早退、外出または休暇を与える。

1. 選挙権等公民権の行使。

この場合プロスタッフ(有期)はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。

2. 本人の私事を除き、証人、鑑定人、参考人または裁判員等で官公署に出頭するとき。

3. 交通遮断。但し、この場合、出勤可能な会社の事業所での勤務を命ずることがある。

また、交通遮断が、公共交通機関の計画運休による場合は、その取扱いについて都度会社・組合協議の上決定する。

第 608 条(育児時間)

会社は、生後 1 歳未満の子を育てる女性に対し、

第 603 条の休憩時間のほかに、次の通りの育児時間を与える。

1. 請求により、1 日 2 回、各々 30 分与える。この場合は有給とする。。

第 609 条(育児・介護に関する時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業の制限)

会社は、育児及び介護の家族的責任を有する者の時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業を制限する。

制限の範囲は、「時間外・休日勤務に関する規程」による。

② 要介護状態にある家族を介護する者が当該家族を介護するために申請した場合には、

1 ヶ月について 15 時間、1 年について 150 時間を超える時間外労働および午後 10 時から午前 5 時までの間に労働させない。

第 610 条(育児のための勤務時間の変更)

会社は、3 歳未満の子を養育する者が請求した場合、育児・介護休業法の定めに基づき、雇用契約期間の途中であっても勤務時間を 1 日 6 時間とすることを認める。

② 第 1 項による勤務時間の者について、本人より育児時間の請求があった場合は、

契約日ごとに更に 1 日 1 時間を与える。その取扱いは、第 608 条第 2 項により取扱う。

③ 第 1 項の勤務時間と雇用契約上定められている時間との差は、無給とする。

④ 会社は、育児・介護休業法に定める申請をプロスタッフ(有期)が行った場合には、

本人の事情を十分に配慮した上で、その者のワークスケジュールを適宜決定する。

第 611 条(介護のための勤務時間の変更)

会社は、家族の介護を行う者が請求した場合、

育児・介護休業法の定めに基づき、雇用契約期間の途中であっても勤務時間を短縮することを認める。

② 第 1 項による勤務時間の変更は、1 対象家族につき利用開始から 3 年間で 2 回以上、

勤務時間を短縮することを認める。

③ 第 1 項の勤務時間と雇用契約上定められている時間との差は、無給とする。

④ 会社は、育児・介護休業法に定める申請をプロスタッフ(有期)が行った場合には、

本人の事情を十分に配慮した上で、その者のワークスケジュールを適宜決定する。

第 612 条(更衣時間等)

会社が制服等の着用及び会社の施設内での更衣を指示している場合の当該更衣時間及び更衣場所と業務を行う場所等の間の移動時間は、第 601 条に定める労働時間に含まれるものとする。

第 2 節 休日・休暇

第 613 条(店舗休業日)

会社は、毎年、上期分(4 月～9 月)と下期分(10 月～3 月)の各店の休業日を、組合と協議の上、決定する。

第 614 条(休 日)

プロスタッフ(有期)F の休日は、別に定める「休日規程」による。

但し、1 日の所定労働時間が第 601 条に定める 7 時間 55 分と異なる部門については、労使協議の上、別に定める。

プロスタッフ(有期)P-1、P-2 の休日は、

原則として週 1 日以上または 4 週 4 日以上とし、雇用契約締結時に個々に定める。

② 会社は、業務の都合により必要がある場合には、

本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、前項の範囲内で休日を振り替えることがある。

③ 業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、雇用契約期間の途中であっても、第 1 項の範囲内で雇用契約書上定められた休日を変更することがある。

第 615 条(プロスタッフ(有期)F に対する年次有給休暇)

会社はプロスタッフ(有期)F に対して、勤続年数に応じ、1 年間に次の基準により年次有給休暇を与える。
なお、勤続年数の算定は 4 月 1 日をもって基準とする。

1. 入社時に付与する年次有給休暇は、入社月により次の通りとする。

入社	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
日数	11 日	10 日	10 日	10 日	10 日	10 日	6 日	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日

2. 入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数により次の通りとする。

勤続年数	1 年以下	1 年超 2 年	2 年超 3 年	3 年超 4 年	4 年超 5 年	5 年超
日数	12 日	13 日	15 日	17 日	19 日	22 日

- ② 年次有給休暇の有効期限は 2 ヶ年とするが、プロスタッフ(有期) F は、原則として雇用契約期間内の労働義務のある日に年次有給休暇を使用するものとする。
なお、失効した年次有給休暇についてはストック有給休暇とし、その取扱いは「ストック有給休暇規程」による。
但し、失効した年次有給休暇のうち、1 労働日未満のものについては、ストック有給休暇に移行しない。
- ③ 第 1 項第 2 号の休暇は、前年度において全労働日の 8 割以上出勤した者に適用し、8 割未満出勤者については、基準日における前年度に付与された有給休暇の保有日数と合わせて 6 日になるまでの日数を付与する。
- ④ 1. 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、各人が保有する年次有給休暇のうち 5 日(10 回)を限度として、半日を単位として分割して請求することができる。
2. 前号における半日とは、各人各労働日の所定労働時間(10 分未満は切り捨て)の 2 分の 1 とし、当該労働日の始業時間を起点、あるいは終業時間を終点としなければならない。
3. 半日有給休暇の取得日には、原則として時間外勤務をさせない。
4. 半日有給休暇の取得日には、原則として休憩は与えない。
但し、やむを得ない事由により時間外勤務を実施し、労働時間が 6 時間を超えた場合には 45 分、8 時間を超えた場合には 60 分の休憩を与える。
- ⑤ 年次有給休暇の請求は原則として 2 日前までに直属の上長に行うものとする。
なお、会社は、事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更することがある。
- ⑥ 前項に基づき請求された年次有給休暇について、プロスタッフ(有期) F が事前に撤回を申し出た場合には、会社は原則として撤回を認める。
- ⑦ 会社は年次有給休暇のうち 5 日を越える日数について、計画的に付与することができる。
年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。
- ⑧ 年次有給休暇は原則としてプロスタッフ(有期) F が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。
ただし、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上のプロスタッフ(有期) F に対し、付与日数のうちの 5 日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。
その際に、会社は取得の時季に関してプロスタッフ(有期) F の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。
- ⑨ 年次有給休暇の取得の計画に関しては、「連続休暇規程」による。

第 616 条(プロスタッフ(有期)P-1・P-2 に対する年次有給休暇)

会社はプロスタッフ(有期)P-1・P-2 に対して、

勤続年数に応じ、1 年間に次の基準により年次有給休暇を与える。

なお、勤続年数の算定は 4 月 1 日をもって基準とする。

学生身分からの契約変更時の年次有給休暇は、

学生身分終了時に保有している日数を継続するものとし、契約に際して改めて付与しない。

1. 入社時に付与する年次有給休暇は、入社月により次の通りとする。

初回契約期間 週契約日数・時間	12ヵ月	11ヵ月	10ヵ月	9ヵ月	8ヵ月	7ヵ月	6ヵ月	5ヵ月	4ヵ月	3ヵ月	2ヵ月	1ヵ月
5 日または 週 30 時間以上契約	10 日	10 日	10 日	10 日	10 日	10 日	5 日	4 日	3 日	0 日	0 日	0 日
4 日かつ 週 30 時間未満契約	7 日	7 日	7 日	7 日	7 日	7 日	4 日	3 日	2 日	0 日	0 日	0 日
3 日契約	5 日	5 日	5 日	5 日	5 日	5 日	4 日	3 日	2 日	0 日	0 日	0 日
2 日契約	3 日	3 日	3 日	3 日	3 日	3 日	2 日	1 日	1 日	0 日	0 日	0 日
1 日契約	1 日	1 日	1 日	1 日	1 日	1 日	1 日	0 日	0 日	0 日	0 日	0 日

2. 入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数により次の通りとする。

勤続年数 週契約日数・時間	1 年以下	1 年超 2 年	2 年超 3 年	3 年超 4 年	4 年超 5 年	5 年超
5 日または週 30 時間以上契約	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日
4 日かつ週 30 時間未満契約	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
3 日契約	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
2 日契約	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
1 日契約	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

② 年次有給休暇の有効期限は 2 ヶ年とするが、プロスタッフ(有期) P-1・P-2 は、

原則として雇用契約期間内の労働義務のある日に年次有給休暇を使用するものとする。

なお、失効した年次有給休暇についてはストック有給休暇とし、

その取扱いは「ストック有給休暇規程」による。

但し、失効した年次有給休暇のうち、1 労働日未満のものについては、ストック有給休暇に移行しない。

③ 第 1 項第 2 号の休暇は、前雇用契約期間において全労働日の 8 割以上出勤した者に適用し、

8 割未満出勤者については、週契約日数・時間と基準日における前年度の有給休暇保有日数に応じて、有給休暇の合計が一定になるまで次の有給休暇を付与する。

週契約日数・時間	前年度の年次有給休暇保有日数	当年度年次有給休暇付与日数
週 5 日または週 30 時間以上契約	6 日未満	6 日－有給休暇保有日数
週 4 日かつ週 30 時間未満契約	4 日未満	4 日－有給休暇保有日数
週 3 日	2 日未満	2 日－有給休暇保有日数
週 2 日	0 日	1 日

- ④ 1. 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、
各人が保有する年次有給休暇のうち5日(10回)を限度として、
半日を単位として分割して請求することができる。
2. 前号における半日とは、各人各労働日の所定労働時間(10分未満は切り捨て)の2分の1とし、
当該労働日の始業時間を起点、あるいは終業時間を終点としなければならない。
3. 半日有給休暇の取得日には、原則として時間外勤務をさせない。
4. 半日有休休暇の取得日には、原則として休憩は与えない。
但し、やむを得ない事由により時間外勤務を実施し、労働時間が6時間を超えた場合には45分、
8時間を超えた場合には60分の休憩を与える。
- ⑤ 年次有給休暇の請求は原則として2日前までに直属の上長に行うものとする。
なお、会社は、事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更することがある。
- ⑥ 前項に基づき請求された年次有給休暇について、
プロスタッフ(有期)P-1・P-2が事前に撤回を申し出た場合には、会社は原則として撤回を認める。
- ⑦ 会社は年次有給休暇のうち5日を越える日数について、計画的に付与することができる。
年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。
- ⑧ 年次有給休暇は原則としてプロスタッフ(有期)P-1・P-2が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。
ただし、年次有給休暇の付与日数が10日以上のプロスタッフ(有期)P-1・P-2に対し、
付与日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、
会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。
その際に、会社は取得の時季に関してプロスタッフ(有期)P-1・P-2の意見を聴いた上で、
その意見を尊重するよう努めるものとする。
- ⑨ 年次有給休暇の取得の計画に関しては、「連続休暇規程」による。

第617条(欠勤)

- プロスタッフ(有期)が、欠勤しようとするときは、
あらかじめ予定日数と理由を会社に届出て許可を得なければならない。
やむを得ない事由で事前に届出ることができない場合には、その後速やかに届出て承認を得るものとする。
- ② 病気欠勤の場合は、医師の診断書を、1週間以内に会社に提出しなければならない。
- ③ 前項に関わらず会社が必要と認めるときは、産業医または会社指定医への受診を求めることがある。
- ④ 第512条第1号による欠勤終了後(病気欠勤に引続き同一事由で連続休暇または年次有給休暇を実施する場合は、それぞれの休暇終了後)満6ヵ月以内に同一事由で再び欠勤するに至ったときは、
その欠勤期間を通算する。
- ⑤ 病気欠勤が1ヵ月を超えその事由が消滅した者は、
医師による復職許可の診断書を会社に提出した上で、
産業医または会社指定医の承認による出勤許可日をもって就業するものとする。
それ以前は欠勤期間として通算する。

第618条(生理休暇)

会社は、女性に対して、その請求により生理休暇として必要日数を与える。
但し、この間は無給とする。

第 619 条(産前・産後休暇)

会社は、8 週間(多胎妊娠の場合は 14 週間)以内に出産する予定の女性に対し、雇用契約期間内において、本人の請求により産前休暇を与える。

また、産後 8 週間を経過しない女性には産後休暇を与え、就業させない。

但し、産後 6 週間を経過した女性が就業を希望した場合において、医師が支障がないと認めた業務には就業させることがある。

② 前項の産前休暇および産後休暇は無給とする。

第 620 条(子の看護のための休暇)

会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するプロスタッフ（有期）が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、

または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。

この場合の 1 年間とは、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。

また、休暇取得の期間は無給とする。

なお、このほかの取り扱いは別に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。

第 621 条(家族の介護のための休暇)

会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするプロスタッフ（有期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、

当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。

この場合の 1 年間とは、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。

また、休暇取得の期間は無給とする。

なお、このほかの取り扱いは別に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。

第 622 条(慶弔災害休暇)

会社は、本人の請求により次の通り有給の慶弔災害休暇を暦日で与える。

1. 結婚休暇

(1) 本人が結婚するとき

挙式日、入籍日、新婚旅行のいずれかを含む連続 7 日以内(取得期間は入籍日より 1 年以内)

(2) 子が結婚するとき

挙式日を含む前後連続 2 日以内

(3) 兄弟姉妹(姻族を含まず)が結婚するとき

挙式当日

2. 忌引休暇

(1) 本人の父母(養父母を含む)、配偶者、子

死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続 7 日以内

(2) 配偶者の父母

死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続 5 日

(本人又は配偶者が喪主の場合 7 日)以内

(3) 本人の祖父母、本人の兄弟姉妹、子の配偶者、孫、配偶者の祖父母、配偶者の兄弟姉妹

死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続 3 日

(本人又は配偶者が喪主の場合 5 日)以内

(4) 本人の伯叔父母、本人の甥・姪、本人の兄弟姉妹の配偶者

死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれか 1 日

(本人又は配偶者が喪主の場合連続 3 日)以内

第 623 条(手 続)

プロスタッフ(有期)は、第 615 条から第 622 条の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に直属の上長を経て、会社に申し出なければならない。

第 3 節 母性保護

第 624 条(妊娠中の通院等)

会社は、妊娠中および出産後 1 年以内の女性が、母子保健法による健康診査および保健指導のため、勤務時間内に通院する場合は、本人の請求により必要時間を与える。

その取扱いは、第 606 により取扱う。

第 625 条(妊娠中および産後の症状に対応する取扱)

会社は、妊娠中および出産後 1 年以内の女性が、医師等から指導を受けた場合は、

本人の請求により通勤緩和、勤務時間の短縮、配置転換、休憩時間の延長等を認める。

② 前項の取扱いについては、第 606 および育児時間等の各制度の活用を含め取扱うものとする。

第 626 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)

会社は、妊娠中および出産後 1 年以内の女性が請求した場合には、時間外勤務および法定の休日勤務をさせない。

第4節 賃金

第627条(賃金)

賃金については、別に定める「賃金規程」による。

第5節 出張・外出

第628条(出張・外出)

会社は、業務の必要により、出張または外出させることがある。

取扱い、社員労働協約「出張規程」による。

第7章 キャリア形成支援規程

第701条(キャリア形成支援)

プロスタッフ(有期)のキャリア形成支援に関しては、別に定める「キャリア形成支援制度規程」による。

第8章 災害補償

第801条(災害補償)

プロスタッフ(有期)の業務上災害または通勤途上災害による、負傷、疾病

もしくは死亡の補償については、労働基準法および労働者災害補償保険法に定めるところによる。

第9章 安全衛生

第901条(安全衛生管理規程)

プロスタッフ(有期)の安全衛生に関しては、原則として社員労働協約「安全衛生管理規程」による。

第902条(健康情報等の取扱規程)

会社は、業務上知り得た社員の心身の状態に関する情報(健康情報等)を法令に則って適正に取り扱う。

なお、取扱いは別に定める「健康情報等の取扱規程」による。

第10章 福利厚生

第1001条(福利厚生規程)

プロスタッフ(有期)の買物等の福利厚生の取扱いは、別に定める「福利厚生規程」による。

第1002条(三越伊勢丹グループ共済会)

会社・組合は、三越伊勢丹グループ共済会を設立する。

なお、取扱いは三越伊勢丹グループ共済会が定める会則による。

第 11 章 職務発明

第 1101 条(職務発明規程)

プロスタッフ(有期)の発明等に関する取扱いは、社員労働協約「職務発明規程」による。

第 12 章 苦情処理

第 1201 条(苦情処理規程)

会社および組合は、プロスタッフ(有期)が職場の話合いにおいて解決できなかった個人的苦情を、迅速かつ公平に処理し、民主的で明朗な職場の秩序を維持することを目的として苦情処理機関を設ける。

なお、苦情処理の機関、手続等の取扱いは社員労働協約「苦情処理規程」による。

第 13 章 効 力

第 1301 条(疑 義)

本協約に関し、疑義が生じた場合は、書面をもって相手方に通告し、その日より 15 日以内に協議する。

第 1302 条(一部改訂)

本協約の有効期間中に本協約を一部改訂する場合は、書面をもって相手方に通告し、その日より 30 日後に協議する。

第 1203 条(協議中の運用)

前条の協議が成立するまでは、本協約による。

第 1304 条(有効期間)

本協約の有効期間は、2022 年 4 月 1 日から 2023 年 3 月 31 日までとする。

第 1305 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し出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、2024 年 3 月 31 日を超えることはできない。

第 1306 条(余後効)

本協約期間満了の期日に至っても新協約が成立しないときは、期間満了後 90 日間は無効とする。

第 14 章 付 則

第 1401 条

本協約に基づいて会社と組合が締結した諸協定の有効期間は、別段の定めのない限り本協約の有効期間と同一とする。

第 1402 条

本協約は 2 通作成し、調印の上会社・組合各 1 通宛保管する。

2022 年 4 月 1 日

株式会社 広島三越
代表取締役社長 吉田 尊弘

三越伊勢丹グループ労働組合
広島三越支部執行委員長 沼 雄大

就業形態規程

第1章 総則

第101条(目的)

本規程は、プロスタッフ(有期)労働協約第602条および第603条に基づき、プロスタッフ(有期)の就業時間・休憩時間に関する事項を定める。

第2章 就業時間

第201条(就業時間等)

プロスタッフ(有期)の就業時間および休憩時間は、雇用契約締結時に個々に定める。

- ② 具体的な就業時間等は各事業所ごと事前に設定する。
- ③ 前項にかかわらず、大晦日・店舗の初商日などの日について、
会社・組合協議の上営業時間・就業時間を別に定めることができる。

第202条(ワークスケジュール)

会社は、前条の就業時間を原則として、前月25日までに
当月1ヵ月分のワークスケジュール(勤務表)を確定し、各プロスタッフ(有期)に対し、
各日の始業・終業時間、明示する。

第 3 章 フレックスタイム制勤務

第 301 条(範 囲)

フレックスタイム制勤務は、雇用契約締結時に定めた者が行う。

第 302 条(始・終業時刻)

フレックスタイム制勤務を行うプロスタッフ(有期)については、個人の自主的に選択するところによる。
但し、始・終業の時刻を前日までに上長に届出なければならない。

第 303 条(清算期間)

労働時間の清算期間は毎月 1 日から末日までの 1 ヶ月とする。

第 304 条(清算期間中の総所定労働時間)

フレックスタイム制勤務を行うプロスタッフ(有期)の清算期間中の総所定労働時間は、
本規程第 201 条に基づき月間所定労働時間とする。

第 305 条(労働時間帯の区分)

労働時間帯は、午前 8 時から午後 10 時までの時間帯でその区分は次の通りとする。

1. フレキシブルタイム

個人が始・終業を自主的に選択できる時間帯で原則として午前 8 時から午後 10 時までとする。

2. 休憩時間

本規程第 502 条に基づきその日の標準労働時間帯に応じ雇用契約締結時に個々に定めた時間とする。

3. 標準労働時間帯

本規程第 201 条に基づき雇用契約締結時に個々に定めた時間帯とする。

第 306 条(フレックスタイム制勤務の中断および中止)

フレックスタイム制勤務が適当でないと会社・組合双方が判断した場合は、
中断および中止することがある。

第 307 条(月間所定労働時間の遵守)

フレックスタイム制勤務者は、

1 ヶ月間の実労働時間が当月の月間所定労働時間になるよう勤務しなければならない。

② 月間所定労働時間を超えて労働した時間には 1 分間につき「賃金規程」第 301 条に準じて
時間外勤務手当を支給する。

③ 月間所定労働時間に不足が生じた場合、不足した時間分は無給とする。

第 308 条(労働時間帯勤務の遵守)

やむを得ず労働時間帯の範囲を超えて始・終業を行う場合は、会社・組合、協定の上行うものとする。

第 309 条(休日勤務)

休日勤務をした場合には、「賃金規程」第 302 条の定める休日勤務手当を支給する。

第 310 条(欠 勤)

所定労働日に全く労働しなかった場合は欠勤として取扱う。

第 311 条(勤務が二暦日にわたる場合)

会社は、勤務が継続して二暦日にわたる場合には一勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の勤務として取扱う。
運用の詳細については、会社・組合協議の上決定する。

第 4 章 変形労働時間制勤務

第 401 条(1 ヶ月単位の変形労働時間制勤務)

会社は、所定労働時間が 1 ヶ月を平均して 1 週間あたり 40 時間を超えない範囲において、特定の日に 8 時間または特定の週において 40 時間を超えて勤務させることがある。

- ② 前項の 1 ヶ月とは、毎月 1 日から末日の暦日とする。
- ③ 始業・終業時間および特定の日については、原則として本規程第 201 条によるものとする。

第 402 条(1 年単位の変形労働時間制勤務)

会社は、組合と協定した所属については、所定労働時間が 1 年以内の対象期間を平均し 1 週間当たり 40 時間を超えない範囲において、特定の日に 8 時間または特定の週において 40 時間を超えて勤務させることがある。

- ② 前項の 1 年単位とは毎年 4 月 1 日から 3 月 31 日とし、労使協議の上、区分期間を定めるものとする。
- ③ 始業・終業時間および特定の日については、労働基準法で定める範囲において設定する。

第 403 条(適用方法・手続)

変形期間中の具体的な勤務時間については、各所属において前月末日までに各人ごとの勤務予定表を作成し、周知させる。

第 404 条(変 更)

前条により決められた勤務時間および休日は、原則として変更することはできない。

- ② 前項にかかわらず、次の事由に該当する場合は、あらかじめ各人に変更後の勤務時間および休日を知ることにより、その変形期間内において勤務時間および休日を変更することができる。
 - 1. 要員が著しく片寄った場合
 - 2. 接客および接客に伴う付帯業務が必要な場合
 - 3. 店頭応援等、臨時業務に対応する場合
 - 4. 業務上教育、能力開発、組合教育に出席する場合
 - 5. 関係官庁より検査の立会を行う場合
 - 6. その他 1～5 に準ずる事由が発生した場合

第 5 章 その他

第 501 条 (就業時間の変更)

会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、就業時間を変更することができる。

第 502 条 (休憩時間)

プロスタッフ(有期)の休憩時間は個々の雇用契約書の定めるところにより、原則店舗・事業所毎に設定した次のいずれかのパターンとする。

拘束時間	休憩時間
5 時間 30 分以上	90 分または 70 分
4 時間 30 分以上 5 時間 29 分以下	60 分または 50 分または 20 分
4 時間 29 分以下	50 分または 0 分

休憩は、所属上長が作成する割当表により、交替制で実施する。

時間外・休日勤務に関する規程

第1条(目的)

本規程は、プロスタッフ(有期)労働協約第604条に基づき、
プロスタッフ(有期)に対する時間外勤務および休日勤務をさせる場合の事由
ならびに制限時間の範囲について定める。

第2条(定義)

この規程にいう時間外・休日勤務とは、次の場合をいう。

1. 時間外勤務

所定の就業時間を超えて勤務する場合。

2. 休日勤務

休日数が労働基準法に定める、4週間に對し4休日を下回る場合。

この場合の4週間の起算日は、4月1日とする。

第3条(事由)

時間外勤務および休日勤務の事由は、別表の通りとする。

第4条(時間外勤務の予告)

会社は、時間外勤務をさせる場合に、原則として2日前までに予告をしなければならない。

- ② 会社は、前項に従って予告を行う場合に、その具体的事由および予定時間を
当該勤務に従事する者に示し、でき得る限り本人の事情を考慮するとともに、
不利益な取扱いをしてはならない。

第5条(時間外勤務の範囲)

会社が時間外勤務をさせることができる時間は、次の範囲とする。

1. 早出

午前8時よりとする。

但し、会社・組合協定した場合は、制限時間を超えて早出を行うことができる。

2. 残業

午後10時までとする。

但し、会社・組合協定した場合は、制限時間を超えて残業・深夜勤務を行うことができる。

3. 月間時間外

総時間外で25時間までとする。

但し、会社・組合協定した場合は、45時間まで行うことができる。

4. 年間時間外

総時間外で180時間までとする。

但し、会社・組合協定した場合は、360時間まで行うことができる。

第 6 条(ノー残業デー)

会社はノー残業デーを週 2 回設定し、原則として当日の残業は行ってはならない。

② 前項にかかわらず、

別表の必要やむを得ない定型業務および緊急業務については残業をさせることができる。

第 7 条(所属別時間外勤務制限時間数)

この規程の有効期間中における時間外勤務制限時間数は、

あらかじめ所属から提出された時間外勤務計画表の通りとし、この時間数を超えてはならない。

この制限時間を超える場合は、改めて会社・組合協定する。

第 8 条(12 月 31 日の取扱)

12 月 31 日の時間外勤務は午後 9 時を超えることはできない。

但し、この制限時間を超える場合は、会社・組合協定する。

第 9 条(休日の振替・予告)

会社は本規程第 2 条に定める所定の休日に勤務させる場合、

原則として 1 ヶ月前までに予告のうえ振替休日を指定して与えなければならない。

第 10 条(休日勤務時間)

会社が、休日勤務をさせることのできる時間は、原則として 8 時間 55 分とする。

第 11 条(休日勤務の範囲)

休日勤務は 4 週を通じ 1 日とする。

第 12 条(家族的責任を有する者の制限)

会社は、次の第 1 号に該当する場合、または第 2 号に該当する者が請求した場合には、第 2 条に定める時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業(午後 10 時から午前 5 時まで)をさせない。

1. 育児勤務規程に定める勤務時間の短縮または介護・介護準備勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っている者。
2. 3 歳未満の子の育児をする者または要介護状態の家族の介護をする者。

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。

また、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。

- (1) 配偶者
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫

②会社は、育児勤務規程に定める勤務時間の短縮または介護・介護準備勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っていない者で、小学校 3 年生までの子を育児する者または要介護状態にある家族を介護する者が請求した場合は、第 2 条に定める時間外勤務及び休日勤務、並びに深夜業を次の各号の通り制限する。

なお、対象となる子の範囲及び要介護状態にある家族は第 1 項による。

1. 時間外勤務

- (1) 早出 午前 8 時より
- (2) 残業 午後 9 時まで
- (3) 月間時間外 総時間外 15 時間まで
- (4) 年間時間外 総時間外 150 時間まで

2. 休日勤務

原則としてさせない。

3. 深夜業(午後 10 時から午前 5 時まで)

原則としてさせない。

第 13 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)

会社は、妊娠中および出産後 1 年を経過しない女性が請求した場合には、時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業(午後 10 時から午前 5 時まで)をさせない。

第 14 条(組合集会日の取扱)

会社は、あらかじめ定められた組合集会に出席するプロスタッフ(有期)には、原則として、時間外勤務および休日勤務をさせない。

第 15 条(届 出)

労働基準法第 36 条に基づく労働基準監督署への届出は、会社・組合協定の上別に定めるところによる。

別 表

定型業務・緊急業務

定型業務

1. 電話交換、放送業務
2. 顧客等の送迎および案内
3. 元金および売上金に関する業務
4. 遺失物等の受渡し
5. 繁忙期における配送品の配送受付、搬送
6. 繁忙期のお問合わせセンターにおける業務
7. 営業時間延長
8. 売場移動、催物準備および整理
9. 店内清掃、店内装飾
10. 棚卸およびその準備
11. 商品の納返品に関する業務
12. 予算決算業務
13. 店舗の出店または閉鎖にかかわる業務
14. システムの不具合およびPOS 端末の入れ替えに伴う業務
15. 家具造作工事、設計、見積り、立会
16. その他、1～15 に準ずる業務

緊急業務

1. 就業時間後まで継続せざるを得ない接客および接客に伴う付帯業務
2. 救急看護
3. 緊急の苦情処理および商品の直送
4. 緊急の受注や直納に関する業務
5. 関係官庁よりの検査の立会
6. その他、1～5 に準ずる業務で特に緊急を要する業務

休日規程

第1章 総則

第101条(目的)

本規程は、プロスタッフ(有期)労働協約第614条に基づき、プロスタッフ(有期)Fの休日に関する事項を定める。

第102条(休日数)

プロスタッフ(有期)Fの年間の総休日数118日の内訳は、原則として以下のとおりとする。

1. 店舗休業日、各個休日 110日
 2. 連続休暇分各個休日 8日
- ② 休日の編成は、原則として週休2日制とする。
但し、週の始まりは水曜日とする。
- ③ 第1項にかかわらず、特に定めた所属の休日については、別途会社・組合協議の上決定する。
- ④ 会社は、業務の都合により必要がある場合には、
本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、前項の範囲内で休日を振り替えることがある。
- ⑤ 業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、雇用契約期間の途中であっても、第1項の範囲内で雇用契約書上定められた休日を変更することがある。

第2章 店舗休業日

第201条(店舗休業日)

店舗休業日は、次の通りとする。

1. 1月1日
 2. 毎年上期分と下期分に分けて会社・組合協議決定した店舗休業日
- ② 前項第2号の店舗休業日にかかわらず、別に定める所属に付いては、会社・組合協議の上、各個休日をして設定する。

第202条(振替)

店舗休業日は会社が業務上必要と認めた場合、

本人の事情を充分斟酌しその同意を得て振替を行い、変更することができる。

- ② 会社が業務上必要と認め店舗休業日に勤務させる場合、
原則として1ヵ月前までに予告の上、振替休日を指定して与えなければならない。
なお、振替は原則として当該月において実施する。

第3章 各個休日

第301条(編成方法)

各個休日の編成は、所属ごとに毎年、上期分と下期分を、会社・組合協議の上決定する。
なお、店舗休業日のある週については、店舗休業日と各個休日で編成し、
店舗休業日のない週については、2日の各個休日で編成する。

第302条(編成期間)

各個休日の編成は、原則として4月第1週から上期分、下期分各26週とする。

第303条(編成単位)

各個休日の編成単位は、原則として、販売部門ではマネジャー単位とし、
その他については所属長単位とする。

第304条(編成の特例)

各個休日が棚卸し日に該当する者は、原則として当該月の中で振替えて編成する。

② 特に定めた所属については、原則として国民の休日・祝日に一斉に振替えて編成する。

第305条(振替)

各個休日は、会社が業務上必要と認めた場合、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、
または本人が申し出た場合、直属の上長の業務に支障がないとの承認を得て、
振替て変更することができる。

② 会社が業務上必要と認め、各個休日に勤務させる場合、

原則として前月25日までに所定の手続きにより予告のうえ各個休日を振替える。

③ 振替は、原則として当該月において実施する。

④ 本条第1項、第2項、第3項にかかわらず、会社は同一人を連続7日以上勤務させてはならない。

⑤ ワークスケジュール確定後の振替・交替については、月4回を限度に前号同様に扱う。

但し、業務上による振替または交替は、実施日7日以内は休日出勤扱いとし休日出勤手当を支給する。

第4章 連続休暇分各個休日

第401条(連続休暇分各個休日)

連続休暇分各個休日の取扱いは、別に定める「連続休暇規程」による。

連続休暇規程

第1条(目的)

本規程は、プロスタッフ(有期)労働協約第615条および「休日規程」第401条に基づき、プロスタッフ(有期)Fの連続休暇に関する事項について定める。

第2条(連続休暇分各個休日)

連続休暇分各個休日は、原則として年間8日とする。

② 新入プロスタッフ(有期)は入社月により次の通りとする。

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
日数	8	8	6	6	4	4	4	4	2	2	0	0

第3条(編成基準)

連続休暇は、次の基準により編成する。

1. 各自が保有する有給休暇と当該週各個休日および連続休暇分各個休日をもって、原則として1週間単位で編成する。但し、分割取得も可能とする。
2. 編成期間は上期(4～9月)、および下期(10～3月)に分割する。
3. 連続休暇分各個休日は、原則として上・下期に二分する。
4. 連休編成は、原則として各期の期初に申請する。
5. 編成週数の上限は、上・下期合わせて4週間までとする。

なお、期初申請以外に連休編成を希望する場合には、原則として前月25日までに上長に申し出る。

6. 初回契約年度の編成は、入社後3ヵ月を経過した日以降に設定することとする。
7. 特に定める所属については、連続休暇を一斉に実施することがある。

第4条(除外週)

原則として、その所属の繁忙期を除外週とする。

第5条(編成の変更)

原則として、編成後の変更は認めない。

但し、次の事由による場合は、実施期間の変更を認める。

1. 業務の都合によりやむを得ない場合は、本人の同意を得て変更することができる。
2. 本人の都合による場合は、上長の承認を得て、変更することができる。
3. 組合業務に著しく支障をきたす場合は、本人が同意し、上長が承認した場合には変更することができる。
4. 連続休暇編成後に発生した慶弔災害休暇
および労働災害による休業が連続休暇と重なった場合は、変更することができる。
5. 前各号の変更は、原則として休暇実施の2週間前までに行うこととする。
6. 休職中の者は、連続休暇は実施しない。

但し、実施期間の途中において休職が解除され就業した場合は、有給休暇の保有日数により実施する。

なお、連続休暇分各個休日の付与日数については、本規程第2条第2号を準用する。

ストック有給休暇規程

第1条(目的)

本規程は、プロスタッフ(有期)労働協約第615条に基づき、その取扱いを定める。
なお、本制度は、時効により消滅する年次有給休暇のうち、
一定限度の日数をストック有給休暇とし、従業員の福利厚生の向上を図るものである。
従って、この制度による有給休暇は労働基準法で定める年次有給休暇とは別扱いとする。

第2条(対象者)

本制度の対象者には、休職者を含まない。

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。
在籍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30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。

第4条(使用事由・期間および手続)

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。
この要介護状態にある家族とは、負傷、疫病又は身体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。
(1) 配偶者
(2) 父母
(3) 子
(4) 配偶者の父母
(5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
1回に使用できる日数の上限は連続230日とする。
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ヵ月前までに申し出る。
この子の範囲には、法律上の親子関係後がある子(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619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。
4. 会社または組合主催の研修及び能力開発に参加する場合は、証明書を添えて原則として1ヵ月前までに
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。
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ヵ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。
6. 会社が認めた再就職支援を受ける場合は、原則として休業開始1ヵ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。
7. プロスタッフ(有期)労働協約第622条の災害休暇を取得し、さらに日数を延長して休業する場合は、
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150日とする。

8. 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。

- (1) 配偶者
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫

9. プロスタッフ(有期)労働協約第 622 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。
10. 子の学校行事等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。
11. 本人の不妊治療のため休業する場合は、医師の診断書、証明書など治療による通院または休業の事実と期間を証明できるものを添えて、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。

第 5 条(有効期間)

ストック有給休暇は、
退職日(定年退職後にエルダースタッフとして再雇用される場合には、
エルダースタッフの定年退職日)まで有効とする。

第 6 条(申し出の撤回)

第 4 条に基づき使用の申し出のあったストック有給休暇について、
プロスタッフ（有期）が事前に撤回を申し出た場合には、会社は原則として撤回を認めるが、
当該使用日に対して天災地変等による事業や店舗の臨時休業日が設定された場合には、
ストック有給休暇の使用の撤回を申し出ることはいできない。

賃金規程

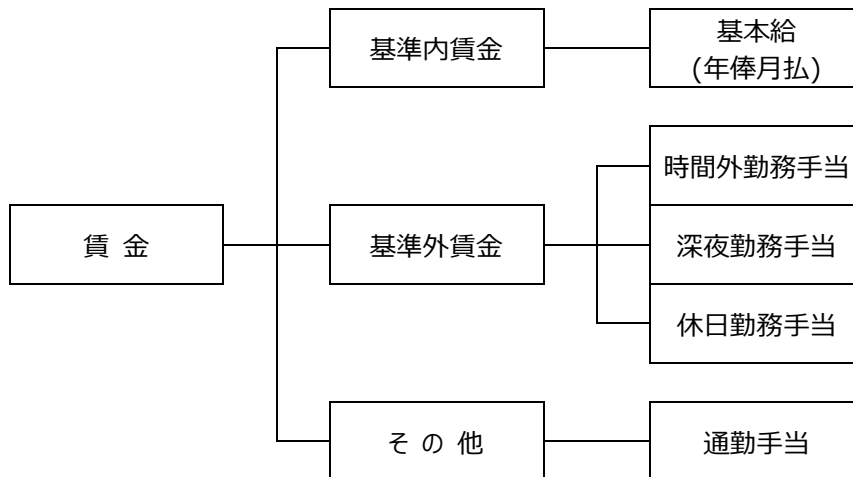
第 1 章 総 則

第 101 条(目 的)

本規程は、プロスタッフ(有期)労働協約第 627 条に基づき、
プロスタッフ(有期)の賃金に関する事項を定める。

第 102 条(賃金構成)

プロスタッフ(有期)の通常の月例賃金は次の通りとする。



第 103 条(賃金の計算期間と支払)

賃金計算期間は、前月 16 日から当月 15 日までとし、
毎月 25 日に各人の指定に基づき本人名義の金融機関口座に振り込み支給する。
但し、その日が金融機関の休業日に当たる場合は、その直前の金融機関の営業日とする。

- ② 計算期間の途中で採用され、または退職した場合の賃金は、日割り計算で支給する。
- ③ 第 1 項にかかわらず、基準外賃金、
欠勤控除(私用の遅刻、早退、外出を含む)の計算期間については
前月 1 日から月末まで、通勤手当の計算期間については翌月 1 日から翌月末日までとする。

第 104 条(控 除)

会社は賃金の支払いに際して次のものを控除する。

1. 法令に定められたもの。

- (1) 所得税
- (2) 住民税
- (3) 健康保険料
- (4) 厚生年金保険料
- (5) 介護保険料
- (6) 雇用保険料

2. 会社・組合協定したもの。

- (1) 財形貯蓄の積立金
- (2) 従業員持株会の積立金および奨励金
- (3) 団体扱いによる月払い生命保険料・損害保険料
- (4) 拠出型企業年金保険料
- (5) 共済会融資の返済金
- (6) 住宅融資の返済金
- (7) 共済会費
- (8) 共済会諸費用
- (9) 労働組合の組合費
- (10) 労働組合から控除を指示された費用
- (11) 退職後医療共済
- (12) 本人申請の不備により給与振込が複数回行った際の手数料
- (13) 社宅家賃の課税相当額
- (14) 社宅家賃の本人負担額
- (15) 分離課税による所得税相当額
- (16) エムアイカード社を利用しない社員買物分の控除
- (17) 教育・研修等を受講したことによる費用
- (18) 昼食弁当代
- (19) 欠勤の賃金控除
- (20) 通勤手当の精算額
- (21) 健康保険証再発行にかかる費用
- (22) 賃金過払を調整するための返済金
- (23) 本条に定めるもので、欠勤期間中及び休職期間中に控除できず、会社が一旦立て替えて納めたもの
- (24) その他会社と労働組合が協定したもの

② 給与が控除額に満たない場合、その差額を指定日までに会社に振り込まなければならない。

第 105 条(退職および解雇の場合の支払)

退職および解雇の場合、その月分の本給は、次の通りとする。

1. 死亡退職の場合は全額を支給する。

但し、欠勤、休職により給与計算期間内に出勤がない場合を除く。

2. (1) 以外の理由で退職または解雇された場合は、その日までの出勤日数に応じて日割計算で支給する。

第 106 条(非常時払い)

出産、疾病、災害その他法令で定める非常の費用に充てるために

プロスタッフ(有期)から非常時払の請求があったときは、その都度既往の労働に対する賃金を支払う。

第 107 条(欠勤控除)

欠勤および欠勤扱いに対しては、1 日につき以下の計算式に基づいて算出した金額を控除する。

プロスタッフ(有期)F	基本給の 20.5 分の 1
プロスタッフ(有期)P-1・プロスタッフ(有期)P-2	基本給 / (365 日-年間休日数) ÷ 12

② 一給与計算期間の全勤務日について、欠勤した場合は、その月の基準給与を支給しない。

第 2 章 基本給

第 201 条(基本給)

プロスタッフ(有期)の基本給は、年棒を月額換算したものとし、

雇用契約締結の際、能力、資格、前歴を考慮の上個別に定める。

② 再契約をした場合の基本給は、能力発揮度、勤務成績等を考課し決定する。

第 3 章 諸手当

第 301 条(時間外勤務手当)

業務都合により所定労働時間を超えて労働した場合は、1 分間につき時間外勤務手当を支給する。

なお、1 分間の賃金は、基本給÷(各人の年間所定労働時間(分)÷12)とする。

② 法定の時間外労働を行った場合は、労働基準法の定める割増賃金を支給する。

第 302 条(休日勤務手当)

4 週を通じ 4 日の休日を下まわり出勤させた場合は、労働基準法の定める割増賃金と代休を与える。

第 303 条(深夜勤務手当)

午後 10 時より午前 5 時までの間に勤務した場合には、労働基準法に定める割増賃金を支給する。

第 304 条(有給休暇賃金)

年次有給休暇を使用した日の賃金は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金とする。

第 305 条(通勤手当)

会社は、通勤のために必要な交通費を、

社員労働協約「通勤費支給細則」および「私有車通勤管理細則」に基づき支給する。

但し、週 4 日以下の勤務者は出勤日数に応じて、

実費か定期購入代金のうち、いずれか低い方の金額を支給する。

② 通勤手当として支給された金額は全額通勤費として使用しなければならない。

③ 第 1 項にかかわらず、特に雇用契約書に定めた場合は支給しない。

第 306 条(休業手当)

会社の責に帰すべき事由で、
プロスタッフ(有期)を休業させた場合は、1 日につき平均賃金の 60%を支給する。

第 307 条(元日出勤手当)

1 月 1 日に出勤した者に対して、元日出勤手当として 10,000 円を支給する。
なお、手当の支給額および支給対象等については別途会社・組合協議する。

第 4 章 賞与

第 401 条(賞 与)

会社は、雇用契約により賞与の支給を定めた場合は、
プロスタッフ(有期)に対し年 2 回、6 月と 12 月に賞与を支給する。
支給基準・支給額は会社・組合協議の上決定する。

第 5 章 退職金

第 501 条(退職金)

プロスタッフ(有期)F として継続して勤務した勤続年数が 3 年以上となる
プロスタッフ(有期)F の退職・解雇に際して、退職金を支給する場合がある。

- ② 退職金は個々の雇用契約書に別段の定めがある場合を除いて、以下の算出式で計算した金額を支給する。
但し、平均年俸月払額は退職日から起算して過去 3 年間の平均とし、
週平均所定労働時間は退職日から起算して過去 3 年間の週平均の所定労働時間とし、
勤続年数は端数の 1 ヶ月をもって 12 分の 1 年、
1 ヶ月未満は 15 日以下を切り捨て、16 日以上は 1 ヶ月として計算する。

1. 2011 年 3 月 31 日まで

$$\text{自己都合退職金} = \text{平均年俸月払額} \times 0.5 \times (\text{週平均所定労働時間} / 35.942) \times \text{勤続年数}$$

2. 2011 年 4 月 1 日以降

$$\text{自己都合退職金} = \text{平均年俸月払額} \times 0.5 \times (\text{週平均所定労働時間} / 38.233) \times \text{勤続年数}$$

- ③ 退職金の支給について、「死亡した場合」「60 歳に達した場合」「本人の身体・精神に障害があり、
医師の診断に基づき業務に耐えられないと認められた場合」
「特定事業の縮小、その他やむを得ない経営上の都合がある場合」に基づいて退職・解雇された場合や、
その他の特別な事情が認められたときは、前項の金額に加えて、
前項の金額の 6 割の金額を加えた退職金を支給する。
- ④ 懲戒解雇された者への退職金の支給はおこなわず、
諭旨解雇された者への退職金の支給は 2 分の 1 以上を支給する。
- ⑤ プロスタッフ(有期)F として継続して勤務した勤続年数が 3 年未満のプロスタッフ(有期)F
およびプロスタッフ(有期)P-1・プロスタッフ(有期)P-2 には退職金を支給しない。

表彰・懲戒規程

第1条(目的)

本規程は、プロスタッフ(有期)労働協約第515条に基づき、表彰・懲戒に関する事項を定める。

第2条(表彰・懲戒の決定)

表彰・懲戒は、会社が決定するにあたって、賞罰委員会で審議し、結果を組合に通告する。

組合はその内容を審議し、結果を会社に回答する。

組合に異議ある場合、会社は組合と協議する。

なお意見の相違する場合は、労使協議会において協議する。

第3条(表彰)

会社は、プロスタッフ(有期)が次の各号の一つに該当するときは表彰する。

1. 会社に対する功績または従業員の名誉となるような行為があった者。
2. 業務上特に有益な発明、考案、工夫、改良等を行った者。
3. 災害防止または安全衛生の推進に特に功労のあった者。
4. 1～3に準ずる行為や善行のあった者。

第4条(懲戒の種類)

懲戒は次の5種類とする。

1. 譴責

始末書を取り、将来を戒める。

2. 減給

始末書を取り、1回について平均賃金の1日分の半額以内を減給する。

但し、減給する額は、当該賃金支払期間における賃金の10分の1を超えることはない。

3. 出勤停止

始末書を取り、30日以内の出勤を停止し将来を戒める。

なお、この間の給与は支給しない。

4. 諭旨解雇

将来を戒め、退職願を受理して退職させる。

但し、通告を受けた日を含め5営業日以内に退職願を提出しないときは、懲戒解雇に準じて取扱う。

5. 懲戒解雇

異議申立期間を経たのち、労働基準監督署長の認定を受けて即時解雇するか、

労働基準監督署長の認定を受けずに、予告手当を支払い即時解雇する。

第5条(懲戒基準)

懲戒の適用基準は、次の通りとする。

1. 会社の命令および規則に違反したとき。
 2. 正当な理由なく複数回に亘り無断欠勤、遅刻、早退をしたとき。
 3. 勤務態度が不良であるとき、または、職務怠慢であるとき。
 4. 酒酔い運転または酒気帯び運転を行ったとき。
 5. 会社に対し、事実と反する届出・申請を行ったとき、または届出・申請を怠ったとき。
 6. 服務規律に定める事項に違反したとき。
 7. 社内において風紀または秩序を乱したとき。
 8. 法令・条例違反等により社会秩序に背反する行為を行ったとき。
 9. 過失により会社に損害を与えたとき。
 10. 相手方の意に反する性的言動を行い、他の従業員に不利益を与えたとき、
または他の従業員の就業環境を害したとき。
 11. 業務遂行上必要な程度を超えて、人格を傷つける言動を行い、
他の従業員に精神的な苦痛または就労不安を与えたとき。
 12. 許可なく会社および顧客に関する情報を社外に持出したとき、またはデータ送信を行ったとき。
 13. 脅迫または暴力行為をおこない、職場環境を悪化させ、あるいは雇用不安を与えたとき。
 14. その他前各号に準ずる行為を行ったとき。
- ② 会社は、社員が次の各号のいずれかに該当する行為を行った場合は、懲戒解雇とする。
但し、情状によっては、諭旨解雇、降格にとどめることがある。
1. 前項各号に該当し、その情状が重いとき。
 2. 正当な理由がなくかつ出勤の督促に応じないで、無断欠勤が連続15日(暦日)に及んだとき。
 3. 職務に関し、他より不当に金品を受取り、あるいは自己の利益を図ったとき。
 4. 会社の金品(サンプル品を含む)または他人の金品およびその他所有物を不正に取得したとき。
 5. 会社の秘密を外部に漏洩し、業務に支障をもたらしたとき、または会社に損害を与えたとき。
 6. 法令・条例違反等により社会秩序に背反する行為を行い、会社に損害を与え、
または著しく会社の信用名誉を失墜させたとき。
 7. 故意により、会社に重大な損害を与えたとき。
 8. 前項に該当する懲戒処分を受けたにも関わらず、改悛の情が見られないとき。
 9. 雇用に際し、氏名または重要な経歴を詐称したとき。
 10. その他前号に準ずる行為を行ったとき。

[諒解事項]

- (1) 本条第2項第2号の場合、連続15日(暦日)のうち、あらかじめ届出られた休暇日数は除く。

第6条(嚴重注意)

懲戒を行う程度に至らないものは、嚴重注意する。

第7条（教唆、煽動、幫助）

他人に教唆、煽動して懲戒該当行為をさせたり、
あるいは他人の懲戒該当行為を助けたり隠蔽したときは、会社はその行為に準じて懲戒条項の適用を行う。

第8条（懲戒の加重）

懲戒は、管理又は監督の地位にあるなどその占める職制の責任の度が特に高い、
過去に懲戒処分を受けたにもかかわらず、再び同様の行為を行った場合等は、処分を加重することがある。

第9条（懲戒の軽減）

懲戒は、その行為が軽微であるか、動機およびおかれた環境等、
特に情状に酌量の余地がある場合、または改悛の情が顕著なときは軽減することがある。

第10条（懲戒行為の未遂）

第5条の各項各号に該当する行為が未遂に終わったときであっても、その程度が重度であるとき、
または情状に酌量の余地なしと判断できる場合は、懲戒処分を実施することができる。

第11条（監督責任）

上長の指揮・命令の怠慢または管理・監督不行届きにより、社員が懲戒処分を受けたときは、
上長についても懲戒処分することがある。

第12条（懲戒の実施）

会社は、懲戒の適用にあたり、本人に通告し、
通告を受けた日を含め5営業日以内に異議の申立ない場合は、実施する。
なお、異議の申立は、職場苦情処理委員に申し出るものとする。

第13条（適用決定までの措置）

懲戒の適用にあたり、調査のために必要があると認められるとき、
または第5条の行為が繰返されるおそれがあると認められるときは、
決定まで業務につかせないことがある。
但し、この場合通常の勤務をしたものとみなす。

第14条（懲戒決定後の措置）

懲戒解雇または諭旨解雇とする場合、本人に通知後、解雇までの間は出社させない。
なお、この間の賃金は支給する。

第15条（損害賠償）

社員は、故意または過失によって会社に損害を与えた場合は賠償の責を負い、
懲戒されたことによって損害賠償を免れることはできない。

第16条（公表）

表彰・懲戒は、原則として会社内に公表する。

キャリア形成支援規程

第1章 総 則

第101条(目 的)

本規程は、多様化する個人のニーズや中長期的なキャリア形成の一環として、自らの責任による社内でのキャリア選択の機会拡大と社外およびグループ内への転進を希望する者に対する支援に関する事項を定める。

第2章 グループ内ライフイベント転籍制度

第201条(概 要)

本制度は、ライフイベントの変化により国内の他の地域へ転居せざるを得ない場合において、その地域のグループ内他企業に雇用する制度とする。

第202条(対象者)

本制度の対象者は、次の各号に該当する者とする。

1. プロスタッフ(有期)として、
会社が新会社雇用日として指定する月の前月末日時点で勤続1年以上となる者。
2. 新会社雇用の年齢が65歳未満の者。
3. ライフイベントの変化により、他の地域へ転居せざるを得ない事情がある者。
4. 会社が定める申請期間に、所定の手続により申請し、本制度の適用を認めた者。

第203条(申請事由)

本制度は、新会社雇用日前日2年以内に、次のいずれかの事由が発生した場合に申請することができる。

1. 結婚及び配偶者転勤
原則新会社雇用時点で配偶者と同居する場合に限る。
2. 介護・看護
但し、対象家族は2親等までに限る。
3. 育児
但し、対象となる子は、新会社雇用時点で小学校6年生までに限る。

第204条(手 続)

会社は、原則として年2回の募集を行う。

第205条(雇 用)

グループ内他企業での雇用は、本人の希望エリアおよび雇用先のマッチングにより、新会社の労働条件を提示し、本人同意の上決定する。

第 206 条(労働条件)

新会社雇用時の雇用形態（社員・月給制契約社員等）、資格（ステージ等）、
処遇（月給等）、職種は、新会社が提示する。

但し、会社の労働条件の内、有給休暇残数、ストック有給休暇残数、有給休暇に関わる勤続年数等、
新会社で承継できる労働条件は新会社の制度範囲内で継続する。

第 207 条(退職日および新会社雇用日)

第 202 条の対象者の退職日は定期人事異動に合わせて行い、会社の指定した月の末日とする。
新会社雇用日は退職日の翌月 1 日付とする。

第 3 章 グループ内出向者転籍制度

第 301 条(概 要)

本制度は、個々人の志向に基づき、
グループ内において能力や専門性を最大限発揮できる機会と場を提供することで
一人ひとりのキャリアの実現と生産性の向上を図ることを目的とし、
本人の希望によりグループ内他企業で雇用する制度とする。

第 302 条(対象者)

本制度の対象者は、次の各号の全てに該当する者とする。

1. 申請年度の 4 月 1 日時点で、
すべての雇用形態（但し、アルバイトを除く）を通算して勤続 5 年以上のプロスタッフ（有期）。
2. 申請年度の 4 月 1 日時点で、
雇用を希望する企業（以下、「新会社」という。）への出向期間が引き続き 1 年以上であり、
かつ通算 2 年以上である者。
但し、出向期間において、研修出向の期間は除く。
3. 申請時点で引き続き当該企業に出向している者。
4. 第 303 条に定める手続きに基づき、
新会社および三越伊勢丹ホールディングスが本制度の適用を認めた者。

第 303 条(手 続)

会社は、原則として年 1 回の募集を行う。

但し、定年退職後に、

引き続き出向先であるグループ内他企業での雇用を希望する場合の募集については、別途定める。

- ② 応募者に対しては、新会社および三越伊勢丹ホールディングスが書類選考および面接を行った上で、
本制度適用の認定の可否を決定する。

第 304 条(雇 用)

前条に定める手続きに基づき、

本制度の適用が認められた者に対しては、新会社が雇用にあたっての労働条件を提示し、
合意した上で雇用する。

第 305 条 (労働条件)

新会社雇用時の雇用形態（社員・月給制契約社員等）、資格（ステージ等）、処遇（月給等）、職種は、新会社が提示する。

- ② 新会社の労働条件の内、年次有給休暇残数、ストック有給休暇残数等、新会社で承継できる労働条件は新会社の制度範囲内で継続する。
- ③ 会社での勤続年数は、年次有給休暇の付与日数におけるものを除き、原則新会社の労働条件における勤続年数には含めない。

第 306 条 (退職日および新会社雇用日)

第 303 条の手続きに基づき、本制度の適用が認められた者の退職日は、定期人事異動の時期に合わせて、会社が指定する。

なお、新会社雇用日は、会社退職日の翌日とする。

- ② 前項に関わらず、定年退職時に、第 303 条の手続きに基づき、本制度の適用が認められた者の退職日は、会社の定年退職日とする。
なお、新会社雇用日は、会社退職日の翌日とする。

育児休業規程

第1条(目的)

本規程はプロスタッフ(有期)労働協約第511条4号に基づき、育児のために休業する場合(以下「育児休業」という)の取扱いを定める。

第2条(対象)

育児休業の対象者は、次の各号の通りとする。

1. 満4歳未満の子を有し、育児のために休業を希望する者。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。
2. 第1号に関わらず、申出の日から1年(第8号及び第10号の申出にあつては6か月)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日以下の者は対象者から除く。
3. 第1号にかかわらず、子が満4歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。
4. 第1号にかかわらず、一子に対する最長期間は3年に達する日の属する月の末日とする。
5. 第1号及び第3号にかかわらず、在籍期間中に取得できる育児休業の上限は4年に達する日の属する月の末日までとする。
6. 前各号(第2号除く)にかかわらず、在籍期間中の本条と育児勤務規程に定める育児勤務の合計の最長期間は10年に達する月の末日までとする。
7. 第5号及び第6号にかかわらず、子が1歳に達する日の属する月の末日まで育児休業することができる。
8. 第5号及び第6号にかかわらず、配偶者が本人と同じ日からまたは本人より先に育児休業している場合、子が1歳2ヵ月までに達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休暇期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年に達する日の属する月の末日まで育児休業することができる。
9. 第5号及び第6号にかかわらず、次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6ヵ月に達する日の属する月の末日まで期間を延長することができる。なお、育児休業の延長を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。但し、配偶者が本号に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を延長の開始日とすることができる。
 - (1) 本人または配偶者が原則として子が1歳に達する日に育児休業をしていること
 - (2) 次のいずれかの事情があること
 - イ) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合(但し、あらかじめ1歳に達する日の翌日について保育所等における保育が実施されるように申込みを行っている場合に限る。1歳の誕生日から1歳6ヵ月に達する日までの間に第5号または第6号に定める上限期日が到来する場合も同じとする。)
 - ロ) 配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降常態として育児にあたる予定であつた者が、死亡、負傷、疾病等の事情により常態として子を養育することが困難になった場合
 - (3) 子が1歳の誕生日以降に本号の休業をしたことがないこと

10. 第5号及び第6号、第9号にかかわらず、産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第1号にかかる休業（但し、子が1歳に達する日までの休業に限る。また配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休暇等にかかる子または介護休業にかかる対象家族が死亡等した従業員は、子が1歳6ヵ月に達する日の属する月の末日まで育児休業することができる。

11. 第5号及び第6号にかかわらず、次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。なお、育児休業の延長を開始しようとする日は、原則として子の1歳6ヵ月に達する日の翌日に限るものとする。但し、配偶者が本号に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を延長の開始日とすることができる。

(1) 本人または配偶者が原則として子が1歳6ヵ月に達する日に育児休業をしていること

(2) 第9号の(2)のイ)またはロ)の事情により1歳6ヵ月に達する日の属する月の末日まで本人または配偶者が育児休業をしている場合で、次のいずれかの事情があること

イ) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合（但し、あらかじめ1歳6ヵ月に達する日の翌日について保育所等における保育が実施されるように申込みを行っている場合に限る。1歳6ヵ月に達する日の翌日から2歳に達する日までの間に第5号または第6号に定める上限期日が到来する場合も同じとする。）

ロ) 配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6ヵ月以降常態として育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により常態として子を養育することが困難になった場合

(3) 子が1歳6ヵ月に達する日の翌日以降に本号の休業をしたことがないこと

12. 第5号及び第6号並びに第11号にかかわらず、産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第9号にかかる休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休暇等にかかる子または介護休業にかかる対象家族が死亡等した従業員は、子が2歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。

② 本条に定める育児休業は、前項の範囲内で分割して取得することができる。

③ 本条に定める育児休業の一子につき3回目以降の最短期間は、原則として1ヵ月とする。但し、子の1歳の誕生日以降に開始する育児休業（但し、第1項第7号から第12号にかかる休業は含めない）の最短期間は回数に関わらず原則として1ヵ月とする。なお、第3条に定める育児休業は回数に含めない。

④ 第1項第4号から第6号における期間には、第6条に定める出生時育児休業の期間は含まない。

⑤ プロスタッフ(有期)労働協約第619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育児休業することができる。

第3条(対象の特例)

前条第1項第1号にかかわらず、つわり等の為には、特例として育児休業を利用することができる。

第4条(手続)

第2条に定める育児休業を希望する者は原則として育児休業を開始しようとする日の1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。

また、第3条に定める休業を希望する者は、医師による妊娠の証明書を添えて申し出る

第5条(期間の変更)

第2条に定める育児休業は、第2条に定める期間の範囲内で変更することができる。

なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。

第6条(出生時育児休業の対象者及び期間等)

出生時育児休業の対象者は、次の各号の通りとする。

1. プロスタッフ(有期)労働協約第619条に定める産後休業をしておらず、育児のために休業を希望する者。この場合、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。
 2. 第1号に関わらず、申出の日から8週間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日以下の者は対象者から除く。
- ②出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内(出産予定日前に子が生まれた場合は出生日から出産予定日の8週間後まで、出産予定日後に子が生まれた場合は出産予定日から出生日の8週間後まで)のうち4週間(28日)を限度とする。
- ③出生時育児休業は、一子につき分割して2回まで取得することができる。

第7条(出生時育児休業の手続等)

第6条の定める出生時育児休業を希望する者は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。出生前に申し出る場合には、出産予定日の記載された証明書を提出するようにするものとする。なお、従業員はできるだけ早期に申し出るよう努めるものとする。

- ②第6条に定める出生時育児休業を2回に分割して取得する場合は、2回分まとめて申し出なければならない。

第8条(出生時育児休業の期間の変更)

第6条に定める出生時育児休業は、第6条に定める期間の範囲内で変更することができる。なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。

第9条(期間中の取扱い)

第2条に定める育児休業期間中は休職とし、賃金及び賞与は支給しない。

- ②第6条に定める出生時育児休業期間中は欠勤とし、賃金及び賞与は支給しない。

第 10 条(子が 1 歳に達する日以前の特例)

前条にかかわらず、次の各号の全てに該当する場合には、一子につき 5 日間まで賃金及び賞与を支給する。

1. 第 2 条または第 6 条に定める育児休業終了日が、子が 1 歳に達する日以前
2. 申請時における育児休業期間が各人の休日を含み 4 週間(28 日)以内
3. 従前に 4 週間(28 日)を超えて第 2 条に定める育児休業を取得していない

②5 日間は一子につき 2 回まで分割できる。

③取得する第 2 条に定める育児休業の期間が、一子につき前項に定める 5 日間(連続する各人の休日を含まない)までの場合、休職とせず、第 11 条、第 12 条第 2 項、第 3 項および第 14 条についても適用しない。

第 11 条(勤続年数)

育児休業期間中の勤続年数は通算しない。

第 12 条(社会保険)

育児休業期間中は社会保険の被保険者の資格は継続するものとし、その保険料の従業員負担分は、本人の申し出により会社が法に基づく社会保険料の免除手続きを行うものとする。

② 従業員負担分社会保険料の取扱いは、次の通りとする。

1. 子が満 3 歳に達するまでの従業員負担分社会保険料は、徴収しない。
2. つわり等の為の休業および子が満 3 歳以上の休業期間中の従業員負担分社会保険料は、その半額を会社が一時立替える。
3. 休業期間中または復職後 1 年未満で退職する者は、会社が立替え払いした社会保険料を、退職時に会社に返済しなければならない。
4. 復職後 1 年以上勤務した者の会社が立替え払いした社会保険料は、会社負担とする。

③ つわり等の為の休業および子が満 3 歳以上の休業を実施する者は、従業員負担分社会保険料の半額(介護保険料は全額)を毎月末までに会社に振込まなくてはならない。

第 13 条(復 職)

復職時の職場は原則として原職とする。

第 14 条(法令との関係)

育児休業に関して、本規程に定めのないことについては、育児・介護休業法等の法令の定めるところによる。

〔諒解事項〕

第 6 条から第 8 条及び第 9 条 2 項は、2022 年 10 月 1 日から有効とする。

介護・介護準備休業規程

第1条(目的)

本規程はプロスタッフ(有期)労働協約第511条第5号に基づき、
家族の介護やその体制を整えるために休業する場合(以下、「介護休業」という。)の取扱いを定める。

第2条(介護休業の対象者及び期間等)

介護休業の対象者は、次の各号の通りとする。

1. 要介護状態にある家族を介護する者。
 2. 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者をいう。
 - (1)配偶者
 - (2)父母
 - (3)子
 - (3)配偶者の父母
 - (4)祖父母、兄弟姉妹又は孫
 3. 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からが明らかな者及び1週間の所定労働日数が2日以下の者は対象者から除く。
- ②1対象家族に対する介護休業の最長期間は1年とする。
- ③介護休業は、前項の範囲内で分割して取得することができる。
- ④1対象家族につき4回目の以降の介護休業の最短期間は原則として2週間とする。

第3条(手続)

介護休業を希望する者は、要介護状態であることの証明書を添えて
原則として休職する2週間前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。

第4条(撤回)

介護休業を申し出た者は、休業開始予定日の前日までは、当該介護休業の申出を撤回することができる。
また、一度撤回した後に、再び同じ対象家族について介護休業の申出を行ったときは、
会社は撤回後の最初の申出に限り、これを認める。

第5条(期間の変更)

介護休業期間は、第2条の範囲内で変更することができる。
なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。

第6条(期間中の取扱い)

介護休業期間中は休職とし、賃金は支給しない。

第7条(勤続年数)

介護休業期間中の勤続年数は通算しない。

第 8 条 (社会保険)

介護休業期間中は社会保険の被保険者の資格は継続する。

第 9 条 (復 職)

復職時の職場は、原則として原職とする。

第 10 条 (本給評価による格付)

介護休業を実施する者の本給評価による格付けに関する取扱いは原則として「賃金規程」による。

② 復職時の本給評価による格付けについては、

評価対象期間(前年 4 月 1 日から当年 3 月 31 日)に勤務実績が 6 ヶ月未満の場合は、
当年 7 月 1 日付本給評価は実施しない。

第 11 条 (法令との関係)

介護休業に関して、本規程に定めのないことについては、
育児・介護休業法等の法令の定めるところによる。

子の看護・家族の介護のための休暇規程

第1条(目的)

本規程はプロスタッフ(有期)労働協約第619条および第620条に基づき、
子の看護、介護のために休暇を取得する場合の取扱いを定める。

第2条(対象)

子の看護のための休暇を取得できるプロスタッフ(有期)は、
小学校就学に達するまでの子を養育するプロスタッフ(有期)のうち、負傷し、
または疾病にかかった当該子の世話をするために、
または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した者とする。

②家族の介護のための休暇を取得できるプロスタッフ(有期)は、要介護状態にある家族の介護、
その他の世話をするプロスタッフ(有期)のうち、当該家族の介護や世話(病院への付き添い、
介護サービス提供を受けるために必要な手続きの代行含む)をするために休暇を請求した者とする。
なお、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配偶者、父母、子、
配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹または孫をいう。

第3条(休暇の取得単位)

子の看護のための休暇および家族の介護のための休暇は、
1日単位のほか、半日単位および時間単位で取得することができる。

第4条(半日単位の休暇)

休暇の取得単位における半日とは、
各人の1日の所定労働時間(フレックスタイム制勤務においては、
就業形態規程第102条に定める標準労働時間帯における労働時間)の2分の1とする。
但し、1日の所定労働時間の2分の1の時間に5分未満の端数がある場合には、
5分未満の端数を切り上げた時間を半日とする。

②半日単位の休暇については、

当該日の始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができ、
また始業時刻から連続せず、かつ終業時刻まで連続しない時間帯で取得することもできる。

③半日単位の休暇を取得した日については、休憩時間を付与しない。

④半日単位の休暇は、同日内で、第5条に定める時間単位の休暇と同時に取得することはできない。

第5条(時間単位の休暇)

休暇の取得単位における時間とは、1時間の整数倍の時間とする。

② 時間単位で休暇を取得する場合、

休暇を取得した時間数の合計が1日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに、1日分の休暇を取得したものとして取扱う。

この場合、1日の所定労働時間に1時間に満たない端数がある場合には、端数を時間単位に切り上げる。

③ 1日に取得できる時間の上限は、1日の所定労働時間数未満の時間とする。

④ 時間単位の休暇については、

当該日の始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができ、

また始業時刻から連続せず、かつ終業時刻まで連続しない時間帯で取得することもできる。

⑤ 前条に定める半日を超える時間数の時間単位の休暇を取得した日については、休憩時間を付与しない。

半日以下の時間数の時間単位の休暇を取得した日については、従来の休憩時間を付与する。

⑥ 時間単位の休暇は、同日内で、前条に定める半日単位の休暇と同時に取得することはできない。

第6条(賃金および賞与)

休暇の取得期間の賃金は支給しない。

② 賞与については、

その算定対象期間に休暇の取得期間がある場合には、当該期間に対する賞与は支給しない。

第7条(手 続)

休暇の取得を希望する者は、原則として、事前に所属長を経て会社に申し出るものとする。

但し、やむを得ない事由により事前の申し出が不可能な場合には、事後速やかに会社に申し出る。

なお、家族の介護のために休暇を取得する場合には、要介護状態であることの証明書を添えて申し出なければならない。

第8条(その他)

半日単位および時間単位の休暇を取得した日には、原則として、時間外勤務はさせないものとする。

② 半日単位および時間単位の休暇を取得した日の、

私用の遅刻、早退、外出の取扱いは、労働協約第606条の定めに準ずる。

健康情報等の取扱規程

第1条(目的)

本規程は労働協約第1002条に基づき、業務上知り得た従業員の心身の状態に関する情報(以下「健康情報等」という)を適切かつ有効に取り扱うことを目的として定めるものである。

- ② 会社は、事業場において業務上知り得た健康情報等を、
「健康確保措置の実施」または「安全配慮義務の履行」のために本規程に則り、適切に取り扱う。
- ③ 健康情報等を取り扱う者は、あらかじめ従業員本人の同意を得ることなく、前項で定めた利用目的の達成に必要な範囲を越えて、健康情報等を取り扱ってはならない。
但し、個人情報保護法第16条第3項の各号に該当する場合を除く。

第2条(健康情報等)

「健康情報等」とは、別表1の内容を指す。

第3条(健康情報等の取扱)

「健康情報等の取扱い」とは、健康情報等に係る収集から保管、使用(第三者提供を含む)、消去までの一連の措置を指し、別表2のとおり定義する。

別表2 健康情報等の取扱に関する定義

方法の種類	具体的内容
収集	健康情報等を入手すること
保管	入手した健康情報等を保管すること
使用	健康情報等を取り扱う権限を有する者が、健康情報等を(閲覧を含めて)活用すること、また第三者に提供すること
加工	収集した健康情報等の他者への提供に当たり、当該健康情報等の取扱いの目的の達成に必要な範囲内で使用されるように変換すること。(例えば、健康診断の結果等をそのまま提供するのではなく、所見の有無や検査結果を踏まえ、医師の意見として置き換えることなど。)
消去	収集、保管、使用、加工した情報を削除するなどして使えないようにすること

第4条(健康情報等を取り扱う者およびその権限並びに取り扱う健康情報等の範囲)

健康情報等を取り扱う者を、別表3のとおり区分する。

- ② 健康情報等を取り扱う責任者(以下「責任者」という)は別途定める。
- ③ 健康情報等を取り扱う者とその権限、取り扱う健康情報等の範囲を、別表4に定める。
- ④ 別表3に定めた権限を越えて健康情報等を取り扱う場合は、
責任者の承認を得るとともに、従業員本人の同意を得る。
- ⑤ 健康情報等を取り扱う者は、職務を通じて知りえた従業員の健康情報等を他人に漏らしてはならない。

第5条(健康情報等を取り扱う目的等の通知方法および本人同意の取得方法)

健康情報等を取り扱う場合には、

あらかじめその利用目的・取扱方法を労働者本人に通知または公表する。

公表していない場合であって情報を取得した場合には、

速やかにその利用目的等を従業員本人に通知する。

- ② 健康情報等の分類に応じた従業員本人の同意取得について、別表5のとおり定める。

別表5 健康情報等の分類と同意取得の有無・方法

1.法令に基づき、収集する情報	従業員本人の同意を得ずに収集することができる。
2.法令で定められていない項目について収集する情報	適切な方法により従業員本人の同意を得ることで収集することができる。取扱規程に定めている情報に関しては、本取扱規程が、従業員本人に認識される合理的かつ適切な方法により周知され、従業員本人が本取扱規程に規定されている健康情報等を本人の意思に基づき提出したことをもって、当該健康情報の取扱いに関する従業員本人からの同意の意思が示されたものと解する。

- ③ 個人情報保護法第17条第2項の各号に該当する場合は従業員本人の同意取得は必要としない。

- ④ 第2項別表第2号に規定する同意は、原則として次の各号のいずれかの方法で得るものとする。

但し、同号後段に基づき、従業員本人が健康情報等を本人の意思に基づき提出した場合には、健康情報等の取扱いに関する従業員本人の同意があったものとみなす。

1. 従業員本人からの同意する旨の口頭による意思表示
2. 従業員本人からの同意する旨の書面
3. 従業員本人からの同意する旨のメールの受信

第6条(健康情報等の適正管理の方法)

利用目的の達成に必要な範囲において、健康情報等を正確かつ最新の内容に保つよう努める。

- ② 健康情報等の漏えい・滅失・改ざん等を防止するため、

組織的、人的、物理的、技術的に適切な措置を講ずる。

1. 責任者は、健康情報等があらかじめ定めた方法に従って取り扱われていることを確認する。

2. 第4条第1項に定められた者以外は原則、健康情報等を取り扱ってはならない。

3. 健康情報等を含む文書(磁気媒体を含む)は施錠できる場所への保管、

記録機能を持つ媒体の持ち込み・持ち出し制限等により情報の盗難・紛失等の防止の措置を講ずる。

4. 健康情報等のうち、体系化され、検索可能な個人データに当たるものを扱う情報システムに関して、アクセス制限、アクセス記録の保存、パスワード管理、外部からの不正アクセスの防止等により、情報の漏えい等の防止の措置を講ずる。

- ③ 健康情報等は、法令または社則等に定める保存期間に従い保管する。

利用目的を達した場合は、速やかに廃棄または消去するよう努める。

- ④ 情報の漏えい等が生じた場合には、速やかに第4条第2項に定められた責任者へ報告する。

また、事業場内部において報告および被害の拡大防止、事実関係の調査および原因の究明、影響範囲の特定、再発防止策の検討および実施、影響を受ける可能性のある本人への連絡等並びに事実関係および再発防止策の公表などの必要な措置を講じる。

- ⑤ 健康情報等の取扱いを委託する場合は、委託先において当該健康情報等の安全管理措置が適切に講じられるよう、委託先に対して必要かつ適切な監督を行う。

第 7 条(健康情報等の開示、訂正等(追加および削除を含む、以下同じ)および

使用停止等(消去および第三者への提供の停止を含む、以下同じ))

従業員本人より別途定める方法により当該本人の健康情報等の開示請求を受けた場合、本人に対し、遅滞なく、当該健康情報等の書面の交付による方法または請求を行った者が同意した方法で、権限を有する者が当該情報を開示する。

また、従業員本人が識別される情報がないときにはその旨を知らせる。

- ② 但し、開示することにより、従業員本人または第三者の生命、身体、財産その他の権利利益を害するおそれがある場合や、業務の適正な実施に著しい支障を及ぼすおそれがある場合等には、開示請求を受けた情報の全部または一部を開示しないことができる。

また、その場合は遅滞なく従業員本人に対してその旨を通知する。

また、従業員本人に通知する場合には、本人に対してその理由を説明するように努める。

開示に関しては、開示の受付先、開示に際して提出すべき書面の様式等の請求に応じる手続きを定め、従業員本人に周知する。

- ③ 従業員本人より当該本人の健康情報等について訂正、追加、削除、使用停止(第三者への提供の停止を含む。以下「訂正等」という)の請求を受けた場合で、その請求が適正であると認められる場合には、訂正等を行う。
- 訂正等を行った場合、または行わなかった場合いずれの場合においても、その内容を従業員本人へ通知する。

- ④ 但し、訂正等の請求があった場合でも、利用目的から見て訂正等の必要がない場合、誤りである指摘が正しくない場合、訂正等の対象が事実でなく評価に関する情報である場合には、訂正は行わない。

但し、その場合には、遅滞なく、訂正等を行わない旨を従業員本人に通知する。

また、従業員本人に対して訂正等を行わない理由を説明するよう努める。

なお、評価に関する健康情報等に、評価の前提となっている事実も記載されており、それに誤りがある場合においては、その限りにおいて訂正等を行う。

第 8 条(健康情報等を第三者に提供する場合の取扱)

あらかじめ従業員本人の同意を得ることなく、健康情報等を第三者へ提供してはならない。

但し、個人情報保護法第 23 条第 1 項に該当する場合を除く。

また、個人情報保護法第 23 条第 5 項に該当する場合の健康情報等の提供先は第三者に該当しない。

- ② 健康情報等を第三者に提供する場合、個人情報保護法第 25 条に則り記録を作成・保存する。

第 9 条(第三者から健康情報等の提供を受ける場合の取扱)

第三者から健康情報等(個人データ)の提供を受ける場合には、

個人情報保護法第 26 条に則り、必要な事項について確認するとともに、記録を作成・保存する。

第 10 条(事業承継、組織変更に伴う健康情報等の引継ぎに関する事項)

合併、分社化、事業譲渡等により他の事業者から事業を承継することに伴って健康情報等を取得する場合、安全管理措置を講じた上で、適正な管理の下、情報を引き継ぐ。

- ② 労働安全衛生法によらず取扱う情報のうち、承継前の利用目的を超えて取扱う場合には、あらかじめ従業員本人の同意を得る。

第 11 条(健康情報等の取扱いに関する苦情の処理)

健康情報等の取扱いに関する苦情は、総務・経営企画部総務人事・コンプライアンスが担当する。

② 苦情に適切かつ迅速に対処するものとし、必要な体制を整備する。

第 12 条(取扱規程の従業員への周知の方法)

本規程は、労働協約の掲示により従業員に周知する。

② 従業員が退職後に、健康情報等を取り扱う目的を変更した場合には、
変更した目的を退職者に対して周知する。

第 13 条(教育・啓発)

健康情報等の取扱いに関して、

健康情報等を取り扱う者(事業者を含む)およびそれ以外の従業員を対象に必要なに応じて研修を行う。

第 14 条(その他)

必要なに応じて、労使協議により、本規程の見直しを行う。

別表 1…健康情報等の具体的内容

1	安衛法第 65 条の 2 第 1 項の規定に基づき、会社が作業環境測定の結果の評価に基づいて、従業員の健康を保持するため必要があると認めたときに実施した健康診断の結果
1-1	上記の健康診断の受診・未受診の情報
2	安衛法第 66 条の第 1 項から第 4 項までの規定に基づき会社が実施した健康診断の結果並びに安衛法第 66 条第 5 項および第 66 条の 2 の規定に基づき従業員から提出された健康診断の結果
2-1	上記の健康診断を実施する際、当社が追加して行う健康診断による健康診断の結果
2-2	上記の健康診断の受診・未受診の情報
3	安衛法第 66 条の 4 の規定に基づき会社が医師または歯科医師から聴取した意見および第 66 条の 5 第 1 項の規定に基づき会社が講じた健康診断実施後の措置の内容
4	安衛法第 66 条の 7 の規定に基づき会社が実施した保健指導の内容
4-1	上記の保健指導の実施の有無
5	安衛法第 66 条の 8 第 1 項(第 66 条の 8 の 2 第 1 項、第 66 条の 8 の 4 第 1 項)の規定に基づき会社が実施した面接指導の結果および同条第 2 項の規定に基づき従業員から提出された面接指導の結果
5-1	上記の労働者からの面接指導の申出の有無
6	安衛法第 66 条の 8 第 4 項(第 66 条の 8 の 2 第 2 項、第 66 条の 8 の 4 第 2 項)の規定に基づき会社が医師から聴取した意見および同条第 5 項の規定に基づき会社が講じた面接指導実施後の措置の内容
7	安衛法第 66 条の 9 の規定に基づき会社が実施した面接指導または面接指導に準ずる措置の結果
8	安衛法第 66 条の 10 第 1 項の規定に基づき会社が実施した心理的な負担の程度を把握するための検査(以下「ストレスチェック」という。)の結果
9	安衛法第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づき会社が実施した面接指導の結果
9-1	上記の労働者からの面接指導の申出の有無
10	安衛法第 66 条の 10 第 5 項の規定に基づき会社が医師から聴取した意見および同条第 6 項の規定に基づき会社が講じた面接指導実施後の措置の内容
11	安衛法第 69 条第 1 項の規定に基づく健康保持増進措置を通じて会社が取得した健康測定の結果、健康指導の内容等
12	労働者災害補償保険法第 27 条の規定に基づき、従業員から提出された二次健康診断の結果および労災保険法の給付に関する情報
13	治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書
14	通院状況等疾病管理のための情報
15	健康相談の実施の有無
16	健康相談の結果
17	職場復帰のための面談の結果
18	(上記のほか)産業保健業務従事者が労働者の健康管理等を通じて得た情報
19	任意に従業員から提供された本人の病歴、健康に関する情報

別表 3…健康情報等を取扱う者の分類

健康情報等を取り扱う者	具体的内容	表記
ア)人事に関して直接の権限を持つ 監督的地位にある者	役員および総務・経営企画部長	担当ア
イ)産業保健業務従事者	産業医(専属・嘱託)、保健師・看護師、衛生 管理者、衛生推進者(安全衛生推進者)	担当イ
ウ)管理監督者	従業員本人の所属長	担当ウ
エ)人事部門の事務担当者	総務・経営企画部長以外の事務担当者	担当エ

別表 4…健康情報等を取扱う者およびその権限並びに取扱う健康情報等の範囲

健康情報等の種類	取り扱う者およびその権限			
	担当ア	担当イ	担当ウ	担当エ
① 安衛法第 65 条の 2 第 1 項の規定に基づき、会社が作業環境測定の結果の評価に基づいて、従業員の健康を保持するため必要があると認めたときに実施した健康診断の結果	△	○	△	△
①－1 上記の健康診断の受診・未受診の情報	◎	○	△	△
② 安衛法第 66 条の第 1 項から第 4 項までの規定に基づき会社が実施した健康診断の結果並びに安衛法第 66 条第 5 項および第 66 条の 2 の規定に基づき従業員から提出された健康診断の結果	△	○	△	△
②－1 上記の健康診断を実施する際、会社が追加して行う健康診断による健康診断の結果	△	○	△	△
②－2 上記の健康診断の受診・未受診の情報	◎	○	△	△
③ 安衛法第 66 条の 4 の規定に基づき会社が医師または歯科医師から聴取した意見および第 66 条の 5 第 1 項の規定に基づき会社が講じた健康診断実施後の措置の内容	◎	○	△	△
④ 安衛法第 66 条の 7 の規定に基づき会社が実施した保健指導の内容	△	○	△	△
④－1 上記の保健指導の実施の有無	◎	○	△	△
⑤ 安衛法第 66 条の 8 第 1 項(第 66 条の 8 の 2 第 1 項、第 66 条の 8 の 4 第 1 項)の規定に基づき会社が実施した面接指導の結果および同条第 2 項の規定に基づき従業員から提出された面接指導の結果	△	○	△	△
⑤－1 上記の労働者からの面接指導の申出の有無	◎	○	△	△
⑥ 安衛法第 66 条の 8 第 4 項(第 66 条の 8 の 2 第 2 項、第 66 条の 8 の 4 第 2 項)の規定に基づき会社が医師から聴取した意見および同条第 5 項の規定に基づき会社が講じた面接指導実施後の措置の内容	◎	○	△	△
⑦ 安衛法第 66 条の 9 の規定に基づき会社が実施した面接指導または面接指導に準ずる措置の結果	◎	○	△	△
⑧ 安衛法第 66 条の 10 第 1 項の規定に基づき会社が実施したストレスチェックの結果	△	○	△	△
⑨ 安衛法第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づき会社が実施した面接指導の結果	△	○	△	△
⑨－1 上記の労働者からの面接指導の申出の有無	◎	○	△	△
⑩ 安衛法第 66 条の 10 第 5 項の規定に基づき会社が医師から聴取した意見および同条第 6 項の規定に基づき会社が講じた面接指導実施後の措置の内容	◎	○	△	△
⑪ 安衛法第 69 条第 1 項の規定に基づく健康保持増進措置を通じて会社が取得した健康測定の結果、健康指導の内容等	△	○	△	△
⑫ 労働者災害補償保険法第 27 条の規定に基づき、従業員から提出された二次健康診断の結果および労災保険法の給付に関する情報	△	○	△	△
⑬ 治療と仕事の両立支援等のための医師の意見書	△	○	△	△
⑭ 通院状況等疾病管理のための情報	△	○	△	△
⑮ 健康相談の実施の有無	△	○	△	△
⑯ 健康相談の結果	△	○	△	△
⑰ 職場復帰のための面談の結果	△	○	△	△
⑱ (上記のほか)産業保健業務従事者(担当イ)が労働者の健康管理等を通じて得た情報	△	○	△	△
⑲ 任意に従業員から提供された本人の病歴、健康に関する情報	△	○	△	△

※◎：事業者が直接取り扱う。

※○：情報の収集、保管、使用、加工、消去を行う。

※△：情報の収集、保管、使用を行う。なお、使用に当たっては、
労働者に対する健康確保措置を実施するために必要な情報が的確に伝達されるよう、
医療職が集約・整理・解釈するなど適切に加工した情報を取り扱う。

福利厚生規程

第1章 総則

第101条(目的)

本規程は、プロスタッフ(有期)労働協約第901条に基づき、
プロスタッフ(有期)の福利厚生に関する事項を定める。

第2章 貯蓄

第1節 財形貯蓄

第201条(貯蓄の種類)

財形貯蓄の種類は、財形住宅、財形年金、財形一般の各積立とする。

②財形住宅積立および財形年金積立は、それぞれ1人1契約とする。

③財形年金積立は、積立終了後5年以内の据置期間を置くことができる。

④財形一般積立は一金融機関に付き一契約とする。

第202条(加入資格)

財形住宅、財形年金の各積立にて新規加入できる者は、満55歳未満の者とする。

第203条(申込および変更)

新規加入申込みおよび積立額の変更時期は、毎月とする。

第204条(取扱金融機関)

積立取扱金融機関は、会社の指定する銀行および保険会社とし、各自の契約によるものとする。

第205条(利率)

利率は、各財形貯蓄の種類別に各金融機関の利率とする。

第206条(貯蓄方法)

積立金は、給与および賞与について1,000円の整数倍とする。

前号の金額は給与および賞与より控除し、各自の契約金融機関に積立てる。

第207条(中断)

財形貯蓄は、積立期間中に中断することができる。

中断可能期間は、財形住宅積立および財形年金積立は2年未満とする。但し、損害保険会社のみ財形一般積立も2年未満とする。

。

第 208 条(中途解約の支払)

財形貯蓄の中途解約の場合の元利金は、金融機関より直接本人に支払い、
支払日は、毎月 15 日までに支払請求を各自の契約金融機関になされた分については、翌月 15 日とする。

第 209 条(満期払戻し)

財形貯蓄の満期払戻しは、所定の用紙をもって各自の契約金融機関に申請し、
元利金は金融機関より直接本人に支払う。

②財形年金の積立金は、各自の金融機関との契約に基づき、金融機関より満 60 歳以降 5 年以上の期間にわたって定期に受け取る。

第 210 条(利息の非課税)

第 201 条による貯蓄のうち、財形住宅積立および財形年金積立は、
利子所得等の非課税の適用を受けることができる。

第 3 章 社員買物

第 301 条(目 的)

本章は、プロスタッフ(有期)が商品等を値引き購入する際の取扱いに関する事項を定める。

第 302 条(購入方法)

購入方法は社員掛売とし、次の通り区分する。

1. 1 回払い
2. 分割払い
3. ボーナス 1 回払い

第 303 条(値 引)

プロスタッフ(有期)は、第 204 条の除外品を除いて 10%の値引きにより購入することができる。

但し、値引額に 10 円未満の端数を生じた場合は切捨てる。

② 前項における値引きの対象は、1 品 300 円以上のものとする。

第 304 条(値引き除外品)

次のものは、値引きの対象としない。

1. 煙草・印紙・切手等の特殊商品
2. 商品券・図書券・仕立券等の金券
3. 食料品(ワイン・ギフト等の一部を除く)
4. 仕入原価率 85%以上の商品
5. 自動車・地金(白金・金・銀)等の商品
6. 外商直納の商品
7. 旅行代金・各種会員権・各種会費・文化教室受講料・プレイガイド・写真・
食堂および屋上諸施設等の委託業務関係
8. 箱代・加工料・送料等
9. その他特に定めた廉売品等、会社・店舗の指定する商品およびサービス

第 305 条(カードの発行)

プロスタッフ(有期)は、掛売で購入するとき、

グループエムアイカード(以下「エムアイカード」という)を使用するものとする。

- ② エムアイカードとは、プロスタッフ(有期)本人が、別に定めるエムアイカード会員規約を承認のうえ、株式会社エムアイカード(以下「エムアイカード社」という)にカード利用の申込みを行い、同社がそれを認めた者に対して発行するクレジットカードをいう。
- ③ 本人がエムアイカードの利用対象者となり得ない場合は、労使協議の上、別途対応する。

第 306 条(利用対象者および支払責任)

社員掛売の利用対象者は、プロスタッフ(有期)本人および本人より申込みのあった

配偶者・本人の両親・子(18 才以上)および次の同居家族とし、

エムアイカード社は各々に対し 1 枚ずつエムアイカードを交付(貸与)する。

1. 配偶者の両親
2. 子の配偶者で 18 才以上の者
3. 本人の兄弟姉妹で 18 才以上の者

但し、家族カードの発行枚数は、配偶者に 1 枚、その他の家族に 3 枚までとする。

- ② エムアイカードによる購入代金は、プロスタッフ(有期)本人の責任において規定の日までに支払わなければならない。
- なお、支払いを延滞したときは、プロスタッフ(有期)本人が当該債務に対する遅延損害金を支払うものとし、その規定については、別に定めるエムアイカード会員規約に基づくものとする。

第 307 条(利用可能額)

エムアイカードの利用可能額とは、プロスタッフ(有期)本人および家族に対する利用可能額を合計してエムアイカード社が審査・決定した額をいい、

エムアイカード社はその決定内容に応じた限度額(クレジットライン)を各人に設定する。

- ② 結婚・新增築・弔事その他特別の事情があるときは、エムアイカード社は本人からの届出および同社の審査により、限度額の増額を認めることがある。

第 308 条(値引の方法)

社員掛売の値引きは、売上計算の際に行う。

第 309 条(締 日)

社員掛売の締日は、毎月 5 日とする。

第 310 条(支払方法)

社員掛売の支払方法は、銀行口座からの引き落としとする。

引き落とし日は毎月 26 日とし、当日が銀行休業日の場合は翌日とする。

但し、支払いの不足分がある場合の支払方法は、エムアイカード社から本人への督促によるものとする。

第 311 条(事前入金)

前条にかかわらず、エムアイカード社の所定の方法により、
月々の引き落とし金額を事前入金することができる。

第 312 条(掛売除外品)

次のものは、社員掛売の対象としない。

1. 建設業法に基づく工事代金
- ② 前項以外の社員掛売および分割払い、ボーナス 1 回払い除外品は、
別に定めるエムアイカード会員規約に基づくものとする。

第 313 条(取扱の中止)

社員掛売の取扱い中止は、エムアイカード社の審査により決定する。

第 314 条(利用限度)

エムアイカードの利用期限は、定年退職者および中途退職者については原則退職日当日までとする。
但し、解雇となった場合は、直ちに返却しなければならない。

第 315 条(情報の利用)

プロスタッフ(有期)は、エムアイカードを保有するに当たり、会社がエムアイカード社へ
在籍に関する情報提供を行うことおよび別に定める

エムアイカード会員規約「個人情報の収集・保有・利用・提供に関する同意条項」に従って、
次に掲げる事項を予め同意するものとする。

1. エムアイカード社と三越伊勢丹ホールディングス企業グループ各社との間で
会員情報の提供または交換がなされること。
2. 三越伊勢丹ホールディングス企業グループ各社およびエムアイカード社が認めた会社等から、
従業員宛に各種宣伝印刷物等を送付すること。

第 316 条(1 回払い支払方法)

締日における 1 回払い利用代金の総額を、一括して引き落とし日に銀行口座より引き落とすものとする。

第 317 条(分割払い支払方法)

締日における分割払い利用代金の総額を、分割(1 円単位、端数金額は初回に調整)して
引き落とし日に銀行口座より引き落とすものとする。

第 318 条(支払回数)

分割払いの支払回数は 2 回払以上 36 回払以内とする。

第 319 条(ボーナス時支払い額指定分割払い)

分割払い金額合計の 50%以内をボーナス月(7 月、12 月)に引き落とすよう購入時に設定することができる。

第 320 条(ボーナス 1 回払い取扱期間)

ボーナス 1 回払いによる購入は、別に定める一定期間のみとする。

第 321 条(ボーナス 1 回払い支払月)

ボーナス 1 回払いの支払月は、7 月および 12 月とし、引き落とし日は第 210 条の規定による。

第 4 章 従業員持株会

第 401 条(目 的)

本章は、三越伊勢丹グループ従業員持株会に関する事項を定める。

第 402 条(加入資格)

プロスタッフ（有期）は、三越伊勢丹グループ従業員持株会の加入資格を有する。

第 403 条(入会申込)

本会の有資格者は、理事長に所定の申請（株式会社三越伊勢丹ホールディングスのインサイダー取引防止規程に規定された内容を含む）を行ない、理事長の承認をもって入会するものとする。

- ② 入会の申込み月は偶数月とし、当該月の 15 日までに前項の申請を行なうことにより、その翌月から入会することができる。

第 404 条(拠出金)

会員は、株式購入のため、本会に次のとおり拠出金（以下、「拠出金」という。）を拠出する。

(1) 毎月の拠出金

1 口 1,000 円（最低 3 口）とし、会員が予め申し出た口数を毎月継続して拠出する。

(2) 賞与時拠出金

1 口 1,000 円（最低 3 口）とし、会員が予め申し出た口数を賞与支給時に継続して拠出する。

(3) 配当金拠出金

株式配当金（「中間配当」を含む。以下同じ）は、

これを受領する権利が確定する日における各会員の持分に応じて、全額を拠出金として拠出する。

- ② 前項の拠出金の拠出は、配当金拠出金を除き、

会社が会員に支給する給与及び賞与から控除して本会に入金する方法により行なう。

第 405 条(口数の変更)

会員は、理事長に対し偶数月の 15 日までに所定の届出（株式会社三越伊勢丹ホールディングスのインサイダー取引防止規程に規定された内容を含む）を行なうことにより、その翌月から拠出金の口数を変更することができる。

第 406 条(拠出の休止および再開)

会員が、疾病・災害・海外勤務・その他やむを得ない理由により、拠出金の拠出を休止しようとするとき、又はその理由の消失により拠出を再開しようとするときは、理事長に対しそれぞれ偶数月の 15 日までに所定の申請を行なうことにより、その翌月から拠出金の拠出を休止又は再開することができる。
但し、配当金拠出金の拠出を休止することはできない。

第 407 条(奨励金等)

会社は、会員が第 404 条に定めるところに従って拠出金(但し、配当金拠出金を除く)の拠出を行なう都度、奨励金を当該拠出金に加算して本会に入金する。

なお、奨励金の額は、三越伊勢丹グループ従業員持株会規約に定める。

- ② 毎月の拠出金に対して付与される奨励金は、50 口を上限とし、
賞与時拠出金に対しては、150 口を上限とする。

第 408 条(一部引出し)

会員は、自己の登録された持分株数が 100 株以上となったときは、
三越伊勢丹グループ従業員持株会規約に定める方法により
100 株を単位として株式引出しの請求を行なうことができる。

第 409 条(退 会)

会員は、会社と雇用関係になくなったときは、当然に退会するものとする。

この他、会員は、毎月の 8 日までに所定の届出を行なうことにより、
その当月から任意に本会を退会できるものとする。

- ② 会員が本会を退会するときは、持分株数に応じた株式及び持分繰越金を返還する。

但し、株式については、100 株を単位とする持分は振替し、1 株以上 100 株未満の持分は売却の上現金で、
1 株未満の持分は、100 株未満の持分の売却価額で換算のうえ現金で交付する。

- ③ 退会者が退会時においてその権利を有しながら交付を受けていない配当金は、
株式の購入を行わず、本会の受領後当該退会者へ現金で交付する。但し、円単位未満は切捨てる。

第 410 条(その他)

本会について、本章に定めのない事項は、三越伊勢丹グループ従業員持株会規約による。

ハラスメント防止規程

第1章 総 則

第101条(目 的)

本規程は、服務規律第19条から第21条に基づき、職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントおよび、妊娠・出産・育児休業等および介護休業等に関するハラスメント(以下、総称して「ハラスメント」という。)を防止するために従業員が遵守すべき事項および防止するための措置等を定めるとともに、カスタマー・ハラスメントに関する措置等を定めたものであり、働きやすい職場環境を実現することを目的とする。

第102条(定 義)

本規程における用語の定義は次の通りとする。

1. セクシュアル・ハラスメントとは、

職場における相手の意に反する性的な言動に対する従業員の対応により、当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること、または性的な言動により他の従業員の就業環境を害することをいう。
また、相手の性的指向または性自認の状況にかかわらず、異性に対する言動だけでなく、同性に対する言動も該当する。

2. パワー・ハラスメントとは、

職場における優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。
この場合の優越的な関係を背景とした言動とは、業務を遂行するにあたって、当該言動を受ける従業員が言動を行う者に対して抵抗や拒絶ができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、職務上の地位が上位の者による言動に限らず、同僚または部下による言動も該当しうる。
なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワー・ハラスメントには該当しない。

3. 妊娠・出産・育児休業等および介護休業等に関するハラスメントとは、

職場において、上司や同僚等が、従業員の妊娠・出産・育児等および介護等に関する制度等の利用に関する言動により従業員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害することをいう。
なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものについては、妊娠・出産・育児休業等および介護休業等に関するハラスメントには該当しない。

4. カスタマー・ハラスメントとは、
取組先等の他の事業主が雇用する労働者または他の事業主からのパワー・ハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為(暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等)により、就業環境を害することをいう。
5. 第1号から第3号の職場とは、会社の事業場のみならず、
従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、
また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。
歓送迎会、職場旅行の懇親の場等についても、
強制参加に限らず任意参加の場合を含めて職場として扱うことがある。

第2章 禁止行為

第201条(禁止行為等)

すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、その言動に注意を払い、職場内において次の第1号から第4号に掲げる行為をしてはならない。また、取組先従業員等自社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

1. セクシュアル・ハラスメント(第102条第1号の要件を満たした以下のような行為)

- (1) 性的および身体上の事柄に関する不必要な質問・発言
- (2) わいせつ画像(電子データを含む。)の閲覧、配付、掲示
- (3) 性的内容のうわさの流布、性的冗談やからかい
- (4) 身体の注視等の性的関心の表示
- (5) 不必要な身体・衣服への接触
- (6) 性的な言動により、他の従業員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為
- (7) 相手の意に反する交際の強要、食事等への執拗な誘い、執拗な通信やつきまとい行為
- (8) 性的関係の要求または強要
- (9) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為
- (10) その他、相手方および他の従業員に不快感を与える性的な言動

2. パワー・ハラスメント(第102条第2号の要件を満たした以下のような行為)

- (1) 暴行や傷害等(身体的な攻撃)。
これらの行為は、いかなる場合であっても、業務上必要かつ相当な範囲を超えるものと判断する。
- (2) 脅迫、名誉毀損、侮辱(相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む)やひどい暴言等(精神的な攻撃)。
これらの行為は、通常の業務遂行に必要な行為とは想定されないことから、原則として、業務上必要かつ相当な範囲を超えるものと判断する。
- (3) 自身の意に沿わない従業員に対する、隔離、仲間外しや無視等(人間関係からの切り離し)。
これらの行為は、通常の業務遂行に必要な行為とは想定されないことから、原則として、業務上必要かつ相当な範囲を超えるものと判断する。
- (4) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等(過大な要求)。
これらの行為が業務上必要かつ相当な範囲を超えるか否かについては、当該行為の内容や継続性等の要素を総合的に考慮して判断する。
- (5) 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと(過小な要求)。
これらの行為が業務上必要かつ相当な範囲を超えるか否かについては、当該行為の内容や継続性等の要素を総合的に考慮して判断する。
- (6) 私的なことに過度に立ち入ること(個の侵害)。
これらの行為には、他の従業員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露する行為も含まれる。
また、これらの行為が業務上必要かつ相当な範囲を超えるか否かについては、当該行為の内容や継続性等の要素を総合的に考慮して判断する。

3. 妊娠・出産・育児休業等および介護休業等に関するハラスメント

(第 102 条第 3 号の要件を満たした以下のような行為)

- (1) 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、
解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- (2) 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- (3) 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- (4) 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- (5) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- (6) 部下である従業員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、
これを黙認する上長の行為

② また、性別役割分担意識に基づく言動は、

セクシュアル・ハラスメントの発生の原因や要因になり得ること、
また、妊娠(不妊治療を含む)・出産・育児休業・介護休業等に関する否定的な言動は、
ハラスメントの発生の原因や背景をなりうることから、
全ての従業員は、このような言動を行わないように注意すること。

第3章 相談・苦情の取扱い

第301条(相談窓口の設置)

会社は、ハラスメントに関する問題を迅速・公平に解決することを目的として、HDSリスクマネジメント室に相談窓口を設ける。

なお、第102条に定めるカスタマー・ハラスメントに関する相談等の取扱いについては第303条に定める。

② HDSリスクマネジメント室が受け付けた相談・苦情に関し、

総務・経営企画部総務人事・コンプライアンスは、次の業務を担当するものとする。

1. ハラスメントに関する相談・苦情を受け付けること。
2. 相談・苦情があった事案について、事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
3. 相談・苦情があった事案について、事実に基づいた被害者に対する配慮の措置を適切に講ずること。
4. 申立の内容または調査の実情に応じ、ハラスメント防止対策委員会に諮問を行なう。
5. その他、ハラスメント防止に関する事項の処理を行なうこと。

③ 会社は、従業員に対し、第1項に定める相談窓口を周知するものとする。

第302条(その他の相談窓口・通報窓口)

会社および労働組合は、前条のほかに、次のハラスメントに関する相談・通報窓口を設置し、相談・通報への対応を行なうとともに、被害者の承諾を得た場合に限り、HDSリスクマネジメント部に報告する。

1. 総務・経営企画部総務人事・コンプライアンス
2. ハラスメントホットライン
3. 三越伊勢丹グループホットライン
4. 労働組合

② 各相談・通報窓口の長は、所定の様式を使用し報告する。

③ 各相談・通報窓口の担当者は、被害者、行為者および申し立てをした者等のプライバシーの保護に十分留意しなければならない。

④ 会社および労働組合は、従業員に対し、第1項に定める相談・通報窓口を周知するものとする。

第303条(カスタマー・ハラスメントに関する相談等)

カスタマー・ハラスメントを受けた従業員の相談は上長が受けるものとし、相談を受けた上長は所属長やお客様相談室等と連携しながら、その後の顧客等への対応にあたるものとする。

② カスタマー・ハラスメントを受けた従業員の当該ハラスメントによるメンタルヘルス不調の相談窓口は、健康管理推進室とする。

③ 会社は、必要に応じてカスタマー・ハラスメント対応検討会を開催し、カスタマー・ハラスメントへの対応の進捗を確認する。

第 304 条(相談・苦情の申立と対応)

ハラスメント(第 102 条に定めるカスタマー・ハラスメントを含む)に関する被害を受けた従業員に限らず、全ての従業員は、相談窓口に対してハラスメントに関する相談・苦情の申し立てを行うことができる。相談窓口は、当該申立がハラスメントに該当し得るか否かは別として、当該申立の内容や状況に応じて、広く相談・苦情に対応するものとする。

第 305 条(申立の方法)

前条に定める相談・苦情の申し立ては、書面または口頭で行なうものとする。

第 306 条(ハラスメント防止対策委員会の設置)

会社は、ハラスメントに関する問題を迅速・公平に解決することを目的として、ハラスメント防止対策委員会(以下、「防止対策委員会」という)を設置する。

- ② 防止対策委員会は、事務局(総務・経営企画部総務人事・コンプライアンス)からの第 301 条 2 項 4 号に基づく諮問に対し答申を行う。
- ③ 防止対策委員会は、グループハラスメント防止対策委員会(事務局はHDS 総務統括部グループ人事部とする)と情報を共有し、再発防止に努める。

第 307 条(防止対策委員会の設置)

防止対策委員会は、第 303 条に応じて随時開催するほか、定期(年 4 回)に開催し、事務局より相談状況の報告、啓発・教育活動等の報告を行う。

- ② 開催は総務・経営企画部長が招集する。

第 308 条(事務局)

総務・経営企画部総務人事・コンプライアンスに防止対策委員会事務局を置く。

- ② 事務局は、継続的なハラスメントの防止に向けた啓発・教育活動を企画・立案する。

第 309 条(防止対策委員会の構成)

防止対策委員会は、会社・組合各 3 名の委員をもって構成する。

第 310 条(防止対策委員会の成立)

防止対策委員会は、構成人員の 3 分の 2 以上をもって成立する。

第 311 条(議 決)

防止対策委員会の議事は、出席者の全員一致をもって決定する。

第 312 条(調 査)

防止対策委員会は、必要に応じ、現場調査、証人、参考人の出席を求め、当事者および職制責任者の意見の開陳および事情の聴取等を行い裁定の資料とする。

第 313 条(開催者の義務)

各関係者は、防止対策委員会への出席要請、質問等に誠実に応じなければならない。

第 314 条(申立人の参加)

申し立てについての審議は、書面(防止対策委員会指定の書式)をもって行い、申立人の参加を要しない。
但し、防止対策委員会が必要と認めたときはこの限りではない。

第 315 条(二重審議の禁止)

防止対策委員会は、同一事実について再度申し立てがあっても審議を行わない。

第 316 条(複数申立の審議)

防止対策委員会は、申立が 2 つ以上あるときは順次審議を行い、同時に 2 つ以上の審議を行わない。
但し、防止対策委員会が必要と認めた場合は、この限りではない。
なお、申立の審議中に新たな申立があったときは、前の申立の裁定日をもって申立日とする。

第 317 条(議事録)

事務局は、防止対策委員会における裁定事項に関する議事録を作成し、
会社・組合双方の代表委員の捺印を受け、保管する。

第 318 条(防止対策委員会の対応に関する疑義)

防止対策委員会の権限、手続きの取扱い上の疑義に関しては、会社・組合協議する。

第 4 章 その他

第 401 条(不利益待遇の禁止)

会社および組合は、
ハラスメント(第 102 条に定めるカスタマー・ハラスメントも含む)の訴えを申し立てたことにより、
または当該申立の事実関係の確認に協力したことを理由に不利益な取扱いをしない。

第 402 条(秘密保持)

ハラスメントの訴えに関係した者は、その際知り得た個人的秘密を、
正当な理由なく他に漏洩してはならない。

— 参 考 —

社員労働協約を適用する諸規程等

プロスタッフ(有期)労働協約のうち、以下の規程等については社員労働協約を適用しています。
必要な点は、人事部、各店総務部および各所属の事務所に備え付けの社員労働協約を参照して下さい。

1. 「通勤費支給細則」
2. 「私有車通勤管理細則」
3. 「出張規程」
4. 「国内出向規程」
5. 「安全衛生管理規程」
6. 「安全衛生委員会規則」
7. 「職務発明規程」
8. 「自動車安全運転規程」
9. 「苦情処理規程」
10. 「紛争の解決・平和条項に関する協定」

就業規則

株式会社広島三越では、労働協約を同時に就業規則として使用する。

従って、就業規則として使用する場合は、

労働協約中の「労働協約」を「就業規則」と読み替えるものとする。

なお、就業規則の附属諸規程として、次の規程を追加する。

1. 服務規律

付 則

1. この規則は、2016 年 4 月 1 日より施行する。
2. この就業規則の改訂の必要が生じたときは、労働協約に別段の定めのある場合これによる。
3. この就業規則は、労働協約が失効した場合でもそのまま就業規則として適用する。

服務規律

第1条(目的)

従業員は、就業規則や各規程および業務上の指示命令を遵守するとともに、自己の職務に対し責任を重んじ、誠実かつ迅速に処理するよう努めること。

また、相互に助けあい、礼儀を尊び、職場の秩序維持に努めること。

② 上長は、部下の人格を尊重し、親切かつ誠実に指導し、率先してその職務を遂行すること。

第2条(所属長・上長の定義)

この規則で所属長とは所属の部長(営業部長、担当部長)をいい、

上長とは自己の所属する部、担当、係の長をいう。

第3条(基本的遵守事項)

従業員は、次の事項を遵守しなければならない。

1. 常に品位を保ち、会社の名誉または信用を傷付ける行為をしないこと。
2. 許可なく会社外の業務に従事しないこと。
3. 職務に関連して自己の利益を図り、または他より不当に金品を借用し、もしくは贈与の利益を受けないこと。
4. 勤務中は勤務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと。
5. 喫煙は、決められた場所で、決められた休憩時間にのみ行うこと。
6. シフト勤務者は出勤時ならびに退勤時には打刻をし、出勤打刻前・退勤打刻後は業務を行わないこと。
7. 勤怠情報は正しく申告し、勤務に関する手続きその他の届出を怠らないこと、または偽らないこと。
8. 会社が制服等の着用及び会社の施設内での更衣を指示している場合には、速やかに更衣し、また更衣場所と業務を行う場所等の間を速やかに移動すること。
9. 会社の許可なく就業時間外に、職場その他会社施設に滞留しないこと。
10. 会社構内または施設内において、会社の許可なく業務と関係ない活動を行わないこと。
11. 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等(電話、電子メール、パソコン等含む)を使用しないこと。会社は不正使用がないかチェックすることができる。
12. 会社の施設、器具および備品は大切に取扱い、消耗品、電気、水等の使用にあたっては常に節約を心掛けること。
13. 業務を通じて知り得た会社の情報、顧客に関する情報等を漏洩してはならない(出版、寄稿及びソーシャル・ネットワーク・サービスの利用を含む)。
14. 前各号の他、これに準ずる行為など従業員としてふさわしくない行為をしないこと。

第4条(在社の禁止)

会社は、前条第4号から第8号に度重なり違反した従業員に対して、所定労働時間外および休日の在社を禁止する。

② 会社は、前項の在社禁止命令以後に、当該従業員の所定労働時間外および休日の在社を確認した場合、これに対応した時間分の賃金を支給しない。

第5条(上長の遵守事項)

上長は、勤務にあたり、次の事項を行ってはならない。

1. 部下の勤務に関する手続きその他の届出を怠り、または偽ること。
2. 過少、過多にかかわらず、部下等の勤務時間について会社に対し異なる報告を行わせること、または部下等の勤務時間管理に適切さを欠き、適正に支払うべき賃金を支払わないこと。

第6条(時間外・休日勤務)

従業員が所定労働時間を超え、または休日に勤務をする場合には、
上長に対し事前に可否および労働時間数について許可を得なければならない。

顧客対応等止むを得ない場合には、事後速やかに承認を得るものとする。

- ② 時間外勤務および休日勤務にあたっては、就業時間中と異なることなく勤務し、
できるだけ短時間に終了するよう努め、
終了後は特に防火、防犯機器のセットおよび施錠等に注意しなければならない。

第7条(出退勤等)

出勤、退出その他社内に入出入りする場合は、必ず従業員出入口より行うものとする。

- ② 出退勤のときは、各自所定のタイムレコーダーで、その時刻を打刻しなければならない。
③ 前項の時刻が正確でないものと認められるときは、上長の把握する時刻とする。

第8条(遅刻、早退、欠勤等)

従業員は、遅刻、早退、欠勤をしてはならない。

止むを得ず遅刻、早退、欠勤もしくは勤務時間中に外出する場合は、
事前に上長へ届出て許可を得なければならない。

但し、止むを得ない事由により事前に申し出ることができない場合には、
事後速やかに届出て承認を得るものとする。

- ② 前項含め、従業員は、就業時間中は常に所在を明らかにしなければならない。

第9条(休憩・食事)

会社は、社内における休憩時間の自由利用を認める。

但し、休憩・食事は原則として会社の指定した場所で行い、定められた休憩時間を超過してはならない。

第10条(社員買物)

プロスタッフ(有期)の社内における買物は、原則として休憩時間を利用して行わなければならない。

なお、社員買物を行う際は、原則として各フロアにおいて精算するものとし、

入金前の商品を当該フロアおよび鉄扉を越えて持ち出すことは出来ない。

この場合、私物ロッカーへの持ち出しおよび保管もしてはならない。

第11条(私用面会)

私用の面会は、休憩時間中に行うものとする。

但し、やむを得ず勤務時間中に行う場合は、事前に上長の許可を得るものとする。

第 12 条(私物保管)

私物で現金、時計等の貴重品は必ず常に身につけ、それ以外は所定のロッカーに収めなければならない。
なお、ロッカーは、各自常に鍵をかけ、万一鍵を紛失した際は、速やかに会社に届出なければならない。

第 13 条(物品の持出および持込)

会社の物品、私物および社員買物を店外へ持出すとき、
または加工、修理、品取り換え等のため店内に物品を持込むときは、
所定の手続きを経て従業員出入口で係員の点検を受けなければならない。
なお、運用の詳細については、会社の定める「捺印権限規程」による。

第 14 条(社員証および徽章)

社員証を常に所持し、
勤務中は必ず勤務徽章および特に指定した徽章を左胸部につけなければならない。

第 15 条(服 装)

勤務中の服装については、次の事項を守らなければならない。

1. 服装、容姿は清楚を旨とし、常に整えておくこと。
2. 服装に定めのある職務の者は規定の服装で勤務すること。
3. 特に指定する以外の徽章等はい用しないこと。

第 16 条(個人番号の提出)

従業員は、本人と税法上および健康保険上の扶養家族について、
個人番号および本人確認書類のコピーを提出しなくてはならない。

第 17 条(身上に関する届出)

身上に関する変更があった場合は、所定の様式により、速やかに会社に届出なければならない。

第 18 条(業務の引継)

人事異動を命じられた者は、指示された期間内に従前の業務を整理の上、
必要により、引継文書を作成し、引継ぐものとする。

第 19 条(セクシュアル・ハラスメントの禁止)

従業員は職場において相手の意に反する性的な言動に対する従業員の対応により、
当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること、
または性的な言動により他の従業員の就業環境を害すること等の行為をしてはならない
(以下、これらの行為を「セクシュアル・ハラスメント」という)。

- ② セクシュアル・ハラスメントの事実が確認された場合、
会社は労働協約「ハラスメント防止規程」に基づき対応する。
また、必要に応じ、その行為者に対して、労働協約「表彰・懲戒規程」に基づき、懲戒処分を行う。

第 20 条(パワー・ハラスメントの禁止)

従業員は、職場における優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害すること等の行為をしてはならない(以下、これらの行為を「パワー・ハラスメント」という)。

② パワー・ハラスメントの事実が確認された場合、

会社は労働協約「ハラスメント防止規程」に基づき対応する。

また、必要に応じ、その行為者に対して、労働協約「表彰・懲戒規程」に基づき、懲戒処分を行う。

第 21 条(妊娠・出産・育児休業等および介護休業等に関するハラスメントの禁止)

従業員は、職場において、他の従業員の妊娠・出産・育児等および介護等に関する制度等の利用に関する言動により当該従業員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害すること等の行為をしてはならない(以下、これらの行為を「妊娠・出産・育児休業等および介護休業等に関するハラスメント」という)。

② 妊娠・出産・育児休業等および介護休業等に関するハラスメントの事実が確認された場合、

会社は労働協約「ハラスメント防止規程」に基づき対応する。

また、必要に応じ、その行為者に対して、労働協約「表彰・懲戒規程」に基づき、懲戒処分を行う。

第 22 条(秘密保持)

従業員は、在職中および退職後においても、自己の職務に関する否を問わず、

会社の内部事項または業務上知り得た機密にかかる事項

および会社の不利益となる事項を許可なく他に漏らしてはならない

(出版、寄稿およびソーシャル・ネットワーキング・サービスの利用を含む)。

また、会社および顧客に関する情報を複写、データ送信等の方法によって社外に持ち出してはならない。

なお、その他詳細は株式会社三越伊勢丹ホールディングス「情報管理規程」で定める。

第 23 条(入退場制限)

会社は、風紀、秩序の維持、危害防止等のため、従業員で次の各号の一つに該当すると認めた場合は職場へ入場を禁止し、また退出させることがある。

1. 業務に必要でない火気、その他危険と認められる物を所持する者。
2. 職場の風紀、秩序を乱した者およびそのおそれのある者、または衛生上有害と認められた者。
3. 従業員徽章または勤務徽章もしくは社員証をはい用または所持していない者。
4. 就業禁止を命じられた者。
5. 就業時間後、上長の許可なく職場その他会社施設に居残っている者。

第 24 条(構内における集会、文書の配布等)

会社内において集会、文書の配布、貼付、掲示または放送等を行う場合は、

所定の手続きを経なければならない。

第 25 条 (遺失物の取扱)

従業員が就業時間中に会社の施設内で拾得した遺失物に関する権利については、会社に帰属する。

第 26 条 (個人財産の安全義務)

従業員は自己の生活における財産を安全に管理し、会社に健全な労働力を提供しなくてはならない。

収支のバランスを崩す生活、社内での必要以上の金銭の貸し借りを原則してはならない。