

# プロスタッフ社員 労働協約

2022年4月

株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート  
三越伊勢丹グループ労働組合



# 目 次

## 労働協約

第1章	総則	1
第2章	組合活動	1
第3章	労使交渉	2
	第1節	団体交渉
	第2節	平和条項
	第3節	労使協議会
第4章	労使懇話会	4
	第1節	経営懇話会
	第2節	職場懇話会
第5章	人事	5
	第1節	人事
	第2節	休職
	第3節	表彰及び懲戒
	第4節	退職
	第5節	解雇
第6章	労働条件	8
	第1節	就業時間
	第2節	休日・休暇
	第3節	母性保護
	第4節	賃金
	第5節	出張・外出
第7章	キャリア形成支援制度	12
第8章	テレワーク	13
第9章	災害補償	13
第10章	安全衛生	13
第11章	福利厚生	13
第12章	職務発明	14
第13章	苦情処理	14
第14章	効力	14
第15章	付則	14

## 付属諸規程

就業形態規程	16
時間外・休日勤務に関する規程	20
休日規程	23
連続休暇規程	24
ストック有給休暇規程	26
貸金規程	29
退職給付規程	37
キャリア形成支援制度規程	38
育児休業規程	43
育児勤務規程	47
介護・介護準備休業規程	49
介護・介護準備勤務規程	51
短時間勤務規程	53
子の看護・介護のための休暇規程	55
労働協約を適用する諸規程等	57
就業規則	58
服務規律	59

# 労働協約

株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポート（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、労働法の精神に基づいて、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、労働法の精神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社員（以下、プロスタッフ社員という）に適用する。但し、特に定められた者については別に定める。

### 第104条（組合員の範囲）

プロスタッフ社員は、別に定める者を除きすべて組合員でなければならない。

### 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及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）

会社及び組合は、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. 組合員が、経営団体又は労働団体の役員に就任したとき。
2. 会社又は組合が、経営団体又は労働団体に加入したとき。
3. 会社又は組合の役員変更時。
4. 会社が定款又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。組合の申出により会社・組合協議の上、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、組合専従役員及び専従書記(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、専従者を選定又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）**

組合専従者の取扱は、次の各号による。

1. 専従者の在任期間は専従退職とする。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社を勘案して会社・組合協議する。
2. 専従であることにより適用は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、他の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・組合対等な立場において、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3名の委員をもって行う。

#### **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. 労働協約の締結及び改訂に関する事項。
2. 本協約による他の機関又は手続きで会社・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. 団体交渉の運営及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とをもって、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会社及び組合は、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、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、団体交渉に先だって、会社及び組合が、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3名以内の委員をもって構成する。

#### **第310条（応諾義務）**

会社及び組合は、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、特別な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、及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持つものとする。

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、研究協議するため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）**

会社及び組合は、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
2. 職場懇話会

### **第402条（秘密保持）**

会社及び組合は、相互が特に申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2節 職場懇話会

### 第406条（懇話会と構成）

1. 各単位又は各事業所単位で懇話会を設ける。
2. 会社側は、部長、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407条（開催）

各職場懇話会は、必要に応じてその都度臨時に開催する。

### 第408条（議題）

職場懇話会の議題は次の通りとする。

1. 各部・各事業所の方針、計画及び経理状況に関する事項
2. 各部・各事業所の時間外・休日勤務に関する事項
3. 各部・各事業所の福利厚生・安全衛生に関する事項
4. その他、会社・組合双方が必要と認めた各部・各事業所で処理できる事項

## 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（採用）

会社は、入社を希望する者のうち、選考試験に合格し、所定の手続きを経た者を従業員として採用する。

#### 第503条（プロスタッフ社員の定義）

プロスタッフ社員とは、契約期間を無期雇用とし、原則として勤務エリアを限定して雇用される者をいう。

#### 第504条（試用期間）

試用期間は、3ヵ月とし、この期間において成績ならびに身体の特に不良の者その他業務に不適合な者は、会社・組合協議の上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日前に予告するか、又は、平均賃金の30日分を支払う。

なお、この期間は、勤続年数に通算する。

#### 第505条（組合への通告）

会社は、プロスタッフ社員を採用後、速やかに住所、氏名、生年月日、入社年月日、所属等を組合に通告する。

#### 第506条（人事異動）

会社は、プロスタッフ社員について勤務エリアを超えての人事異動を原則として行わない。

②会社は、第1項の範囲で人事異動を命ずることがあり、この場合に、プロスタッフ社員は、正当な理由がなければ、これを拒むことができない。

なお、会社は、プロスタッフ社員の人事異動を行う場合は、組合に通告し、本人に内示する。

③会社は、原則として通勤時間が1時間30分を超える事業所への人事異動は行わない。

④組織の改廃等、止むを得ない事情が発生した場合は、会社・組合で別途協議する。

### 第507条(出 向)

会社は、事業の都合により、プロスタッフ社員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十分斟酌する。

但し、この場合、プロスタッフ社員は正当な理由がなければこれを拒むことは出来ない。

尚、労働条件等は、労働協約「国内出向規程」による。

### 第508条(転 籍)

会社は、事業の都合によりプロスタッフ社員に他の会社又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509条(組合役員の仕事異動)

会社は、本・支部組合役員、支部執行評議員及び監査委員の仕事異動については、組合の同意を得た後行う。

### 第510条(社員への転換)

会社は、下記に定める要件を満たした場合、プロスタッフ社員を社員に転換することがある。

- (1) 本人が希望する場合
- (2) 選考試験に合格した者

②転換時期は毎年4月1日とする。

### 第511条(育児・介護勤務)

会社は、育児ならびに家族の介護と仕事の両立を目的としてプロスタッフ社員が請求した場合、一定期間内において勤務時間を短縮することがある。

その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。

### 第512条(短時間勤務)

会社は、個人の生活上の事情と仕事との両立を目的としてプロスタッフ社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することがある。

その取扱いは、別に定める「短時間勤務規程」による。

## 第2節 休 職

### 第513条(休 職)

会社は、プロスタッフ社員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6ヵ月に及んで7ヵ月目に入ったときは、休職とする。  
休職期間は、勤続1年未満が期間は半年、勤続1年以上が期間は2年とする。  
(2) (1)の復職後、満1年以内に同一事由で再び暦日で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、当該欠勤が暦日で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6条の出生時育児休業及び第10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。  
但し、在籍期間中、同一事由によるものは1回のみとする。

#### **第514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515条(休職期間の取扱)**

休職期間は原則として勤続年数に通算せず、賃金は支給しない。

但し、特に規定してある場合はそれに従い、第513条第2号、第3号の場合は、勤続年数に通算し、特別の必要がある場合は賃金を支給する。

#### **第516条(復職)**

休職事由(第513条第2号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。

- ②第513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、産業医又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、プロスタッフ社員はその実現に協力するものとする。

### **第3節 表彰及び懲戒**

#### **第517条(表彰・懲戒規程)**

会社は、業務能率の向上、秩序維持のために、労働協約「表彰・懲戒規程」に基づいて表彰及び懲戒を行う。

### **第4節 退職**

#### **第518条(退職)**

プロスタッフ社員が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。

1. 定年に達したとき。
2. 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。
3. 第513条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき。
4. 死亡したとき。
5. 届出及び連絡がないまま欠勤を続け、その欠勤期間が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、欠勤について、正当な理由がある場合は除く。

#### **第519条(定年退職)**

定年は満60歳とし、定年退職日は、満60歳の誕生日の属する月の末日の前日とする。

- ②前項にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、第521条の解雇事由に該当しないプロスタッフ社員については、満60歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、最大65歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。

③上記各号にかかわらず、本人同意のもと、出向先で新たに雇用される場合には、満 60 歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とする場合がある。

#### **第 5 2 0 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 5 2 1 条（解 雇）**

会社は、プロスタッフ社員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、又は平均賃金の 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. 精神・身体の故障、又は虚弱・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。
2. 能力が低く、配置転換配置転換しても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。
3. 第 105 条に該当し解雇と決定したとき。
4. 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**

### **第 1 節 就業時間**

#### **第 6 0 1 条（労働時間）**

プロスタッフ社員の年間所定労働時間は、1838 時間とする。これを基礎として 1 週間の平均所定労働時間は 35 時間 20 分、1 日の平均所定労働時間は 7 時間 30 分を原則とする。但し、年間の暦日が 366 日の場合には、1 日分の所定労働時間を加えた時間数とする。

#### **第 6 0 2 条（就業時間・就業形態）**

就業時間、シフト勤務、フレックスタイム制勤務、変形労働時間制勤務の取扱いは、別に定める「就業形態規程」による。

#### **第 6 0 3 条（休憩時間）**

1 日の休憩時間は、その日の就業時間に応じて各所属ごとに決定し、交替制とする。

この場合、原則として 1 日の実労働時間 7 時間 30 分について休憩時間を 60 分とすることを基準に会社・組合協議の上決定する。

#### **第 6 0 4 条（時間外勤務・休日勤務）**

会社は、業務上の都合により労働基準法第 36 条の定めるところに従って、組合と協定の上、就業時間を超えて時間外勤務又は休日勤務をさせることができる。この場合、時間外勤務手当、又は休日勤務手当を支給する。

②なお、取扱いは、別に定める「時間外・休日勤務に関する規程」による。

#### **第 6 0 5 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、前日又は翌日に

対応するシフトが無い場合は休日とし、当該月の休日を振替え、充当する。

#### 第606条（私用の遅刻、早退、外出の欠勤扱）

私用の遅刻、早退、外出が1ヵ月通算で1日あたりの所定労働時間に達する毎に、欠勤1日として取扱う。

#### 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、外出又は休暇を与える。

1. 選挙権等公民権の行使。この場合、プロスタッフ社員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、参考人又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連休による場合は、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才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。

## 第2節 休日・休暇

#### 第610条（休日）

年間の総休日数は、120日とする。但し、1日の所定労働時間が第601条に定める7時間30分と異なる部門については、会社・組合協議の上、別に定める。

②取扱いは別に定める「休日規程」による。

#### 第611条（年次有給休暇）

会社はプロスタッフ社員に対し、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、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、毎年4月1日をもって基準とし、フェロー社員からプロスタッフ社員に採用された場合は、フェロー社員の勤続年数を通算する。

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、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数により次の通りとする。なお、毎年4月1日時点で、介護・介護準備勤務規程第7条または短時間勤務規程第8条に定める所定労働日数の低減により勤務時間の短縮を実施している場合、1ヵ月を平均した週所定労働日数については「週4日」を適用する。

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
週所定労働日数						
週5日以上	12日	13日	15日	17日	19日	22日
週4日	8日	9日	10日	12日	13日	15日

- ②年次有給休暇の有効期限は2ヶ年とする。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は移行しない。
- ③第1項の休暇は、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。
- ④1. 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、本人が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。
- 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。なお、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社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。
- 但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上社員に対し、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は社員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612条（欠勤）

プロスタッフ社員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、上長を経て会社に届出て、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私傷病欠勤の場合は、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、産業医又は会社指定医への受診を求めることがある。
- ④第511条第1号による欠勤終了後（私傷病欠勤に引続き同一事由で連続休暇又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私傷病欠勤が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、産業医又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613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614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が請求した場合は、産前休暇を与え、就業させない。

②会社は、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。

③産前・産後休暇中は賃金を支給しないとする。

#### **第615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社員が、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616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社員が、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617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3日)以内

##### 3. 災害休暇

(1) 本人の現住する家屋が全半焼、全半壊、流失等の災害を受けた場合。

世帯主の場合 連続7日以内

世帯主でない場合 連続5日以内

(2) 本人の現住する家屋の一部が焼失、破壊又は床上浸水した場合。

世帯主の場合 連続5日以内

世帯主でない場合 連続3日以内

(3) 本人の実家である家屋が全半焼、全半壊、流失等の災害を受けた場合。

連続3日以内

#### **第618条(手続)**

プロスタッフ社員は、第613条から第617条の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に会社に申し出なければならない。

### **第3節 母性保護**

#### **第619条(妊娠中の通院等)**

会社は、妊娠中及び出産後1年以内の女性が、母子健康法による健康診査及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608条により取扱う。

#### **第620条(妊娠中及び産後の症状に対する取扱)**

会社は、妊娠中及び出産後1年以内の女性が医師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、休職等を認める。

②前項の取扱いについては、第608条及び育児勤務・育児休業の各制度の活用を含め取り扱うものとする。

#### **第621条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)**

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

### **第4節 賃金**

#### **第622条(賃金規程)**

会社は、別に定める「賃金規程」により賃金を支給する。

#### **第623条(確定拠出年金)**

プロスタッフ社員の確定拠出年金については、別に定める「三越伊勢丹グループ(I)企業型年金規約」による。

### **第5節 出張・外出**

#### **第624条(出張規程)**

会社は、業務の必要により出張又は外出させることがある。なお、取扱いは労働協約「出張規程」による。

## **第7章 キャリア形成支援制度**

#### **第701条(キャリア形成支援)**

プロスタッフ社員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 テレワーク

### 第801条(テレワーク規程)

会社は、テレワークを認める場合がある。なお、取扱いは労働協約「テレワーク規程」による。

## 第9章 災害補償

### 第901条(災害補償)

プロスタッフ社員の業務上災害又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、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところによる。

②前項において、会社が認めた場合には、社員に準じて補償することがある。

③第1項にかかわらず、行政官庁の認定が受けられなかった災害について、特別の事情により会社が必要と認めた場合には、社員に準じて補償することがある。

### 第902条(準公傷)

会社は、次のいずれかに該当する場合には、準公傷として療養費の一部(範囲については別に定める)を、休業した場合には平均賃金60%を支給する。

但し、休業については、傷病手当金を受給し得る場合を除く。

1. 共済会の主催による行事及び会社主催の研修又は能力開発講座に参加中の災害で次に該当するとき。

(イ) 主催者の管理の及ぶ範囲内で発生した災害。

(ロ) その期間中、主催者の管理責任が直接・間接にある場合に発生した災害。

2. 社会通念上の道義的行為によって災害が発生した場合。但し、この認定は災害補償審査委員会で行う。

②前項において、本人に重大な過失がある場合は、会社は補償の全部又は一部を行わないことがある。

③第1項の支給は、退職又は解雇をもって終了する。

## 第10章 安全衛生

### 第1001条(安全衛生管理規程)

会社及び組合は、安全、衛生に関しては、法令及び社内の安全衛生に関する規則を相互に遵守する。なお、取扱いは、労働協約「安全衛生管理規程」による。

### 第1002条(健康情報等の取扱規程)

会社は、業務上知り得たプロスタッフ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、労働協約「健康情報等の取扱規程」による。

## 第11章 福利厚生

### 第1101条(福利厚生規程)

プロスタッフ社員の財産形成等に関する福利厚生の取扱いは、労働協約「福利厚生規程」による。

### 第1102条(三越伊勢丹グループ共済会)

プロスタッフ社員は、会社・組合が共催する三越伊勢丹グループ共済会に加入する。なお、その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12章 職務発明

### 第1201条（職務発明規程）

プロスタッフ社員の発明等に関する取り扱いは、労働協約「職務発明規程」による。

## 第13章 苦情処理

### 第1301条（苦情処理規程）

会社及び組合は、プロスタッフ社員が職場の話し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、手続き等の取扱いは、労働協約「苦情処理規程」による。

## 第14章 効力

### 第1401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1402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日以内に協議する。

### 第1403条（協議中の適用）

前条の協議が成立するまでは、本協約による。

### 第1404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1405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1406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日間は有効とする。

## 第15章 付則

### 第1501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1502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 三越伊勢丹ビジネス・サポート

代表取締役社長 齊藤 昌司

三越伊勢丹グループ労働組合

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部

支部執行委員長 山口 善崇

# 就業形態規程

## 第1章 総則

### 第101条（目的）

本規程は、プロスタッフ社員労働協約第602条に基づき、プロスタッフ社員の就業時間、シフト勤務、変形労働時間制勤務に関する事項を定める。

## 第2章 就業時間

### 第201条（就業時間）

就業時間は、次を基準とし、会社・組合協議の上所属ごとに別に定める。

## 第3章 シフト勤務

### 第301条（シフト勤務）

会社は、組合と協定した所属についてはシフト勤務を行う。

### 第302条（就業時間及び休憩時間）

シフト勤務における就業時間及び休憩時間の基準は次の通りとする。

#### (1) 基本シフトパターン

標準勤務	始業	終業
実働時間：7時間30分 休憩時間：60分	9：00	17：30
	9：30	18：00
	9：45	18：15
	10：00	18：30
	10：15	18：45
	10：30	19：00
	10：45	19：15
	11：00	19：30

②前項の基準と異なるシフト勤務を行う場合は、就業時間及び休憩時間について会社・組合協議の上決定する。

### 第303条（編成の単位）

シフト勤務の編成は、原則として所属単位とするが、編成困難な場合は、単位を変更することがある。

### 第304条（シフト勤務の編成）

シフト勤務の編成は、原則として毎年、上期分と下期分を週又は月単位で編成する。

### 第305条（編成の変更）

シフト勤務編成基準は、原則として期間中の変更を行わない。但し、退職、人事異動等によりシフト勤務体制の維持が困難な場合は変更することがある。

### 第306条（振替）

シフト勤務の編成は、原則として振替ることはできない。

②前項にかかわらず、次の事由に該当する場合は、シフト勤務を振替ることができる。

1. 要員が著しく片寄った場合。
2. 接客及び接客に伴う付帯業務が必要な場合。
3. 業務応援等、臨時業務に対応する場合。
4. 業務上教育、能力開発、組合教育等に出席する場合。
5. 関係官庁より検査の立会。
6. その他1～5に準ずる事由が発生した場合。

### 第307条（交替）

シフト勤務は、原則として交替することはできない。

②前項にかかわらず、本人が申請し直属の上長が業務に支障がないと判断した場合は、シフト勤務の交替を行うことができる。

### 第308条（ワークスケジュールの徹底）

会社は、業務運営の効率化及び人員管理の適正を期するため、一定の職場単位に個人別のワークスケジュールを毎月25日までに編成する。

### 第309条（停止）

次の事由に該当する場合には、シフト勤務を停止することがある。

1. 業務の都合により、一定期間シフト勤務を行っていない職場で勤務する場合。
2. 育児勤務をとっている者で本人が希望した場合。
3. 要保護等でシフト勤務を行うことができない場合。
4. その他、会社・組合協議決定した場合。シフト勤務の停止を行う場合、原則として実施1ヵ月前までに決定する。

### 第310条（時間外勤務）

早番勤務者の残業、遅番・延刻・計画業務勤務者の早出は、原則として行うことができない。

但し、業務上やむを得ない場合はこの限りではない。

## 第4章 フレックスタイム制勤務

### 第401条（範囲）

フレックスタイム制勤務は、別に定める所属の特に定めた者が行う。

### 第402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社員については本規程第302条の始・終業時刻の定めを適用せず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け出なければならない。

②交通遮断については、労働協約第607条第3号の公用遅早退の扱いとしない。

### 第403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ヵ月とする。

### 第404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社員の清算期間中の総所定労働時間は、本規程第201条に基づき組合と

協定した所属別就業時間の月間所定労働時間とする。

#### **第405条（労働時間帯の区分）**

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午前8時から午後10時までとする。
2. 休憩時間・・・・・・労働協約第603条に基づきその日の標準労働時間帯に応じた時間とする。
3. 標準労働時間帯・・・・・・本規程第201条に基づき組合と協定した時間とする。

#### **第406条（フレックスタイム制勤務の中断及び中止）**

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、中断及び中止することがある。

#### **第407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ヵ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に勤務しなければならない。

②月間所定労働時間に不足が生じた場合は、不足した時間分は無給とする。

#### **第408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409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410条（欠勤）**

全く労働しなかった場合は欠勤とみなして取扱う。

#### **第411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5章 変形労働時間制勤務**

#### **第501条（1ヵ月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ヵ月を平均し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時間又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ヵ月とは、毎月1日から末日の暦日とする。

③始業・終業時間については、原則として第302条によるものとする。

④ロング&ショート勤務のシフトコードを使用した場合も1ヵ月単位での運用とする。

#### **第502条（1ヵ月単位の変形労働時間制勤務適用方法・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までに各人ごとの勤務予定表を作成し、周知させる。

#### **第503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時間又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・終業時間及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504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までに各人ごとの勤務予定表を作成し、周知させる。

#### **第505条（変更）**

前条により決められた勤務時間及び休日は、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及び休日を通知することにより、その変形期間内において勤務時間及び休日を変更することがある。

1. 要員が著しく片寄った場合。
2. 接客及び接客に伴う付帯業務が必要な場合。
3. 業務応援等、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。

# 時間外・休日勤務に関する規程

## 第1条（目的）

本規程は、プロスタッフ社員労働協約第 604 条に基づき、プロスタッフ社員に対する時間外勤務及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）

時間外勤務及び休日勤務の事由は次の通りとする。

1. 棚卸に関する業務
2. 商品の検品、搬出入に関する業務
3. 商品の包装に関する業務
4. 配送商品に関する業務
5. 取引先との連絡に関する業務
6. 保安に関する業務
7. 外出、出張
8. 会議、及びその準備等に関する業務
9. 決算に関する業務
10. 就業時間内に完了できない業務、又は実施困難な業務
11. その他緊急を要する業務

## 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、その具体的事由及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前項にかかわらず第 3 条の事由により必要やむを得ない定型業務及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）**

本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（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。

振替手続きによらず、休日に勤務させた場合、本規程でいう休日勤務とする。

#### **第 9 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 30 分とする。但し、この就業時間を超える場合は、会社・組合協定する。

#### **第 10 条（休日勤務の範囲）**

休日勤務は 4 週間を通じ 1 日とする。

#### **第 11 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 1 2 条（短時間勤務者の制限）**

会社は、短時間勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っている者に、第 2 条に定める時間外勤務およ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 1 3 条（妊産婦の時間外・休日勤務制限）**

会社は、妊娠中及び出産後 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 1 4 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組合員には、原則として、時間外勤務及び休日勤務をさせない。

**第 1 5 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・組合協定の別々に定めるところによる。

# 休日規程

## 第1章 総則

### 第101条（目的）

本規程は、プロスタッフ社員労働協約第610条に基づき、プロスタッフ社員の休日に関する事項を定める。

### 第102条（休日）

年間の総休日数120日の内訳は、原則として各個休日108日、連続休暇分休日8日、特別連続休暇分休日4日とする。

②各個休日の編成は、原則として週休2日制とし、月間休日9日を取得するものとする。

なお、週の始まりは原則、水曜日とする。

③店舗休業日及び各個休日は4週間を通じて4日以上の日を取得する。この場合の4週間の起算日は、4月1日とする。

④1月1日は各個休日とし、第1項の各個休日108日の中に含まれるものとする。

但し、会社が必要と認めた場合、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。

## 第2章 各個休日

### 第201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決定する。

なお、1月1日が含まれる週については、1月1日と各個休日で編成をし、他の週については2日の各個休日で編成する。

### 第202条（編成期間）

各個休日の編成単位は、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203条（編成単位）

各個休日の編成単位は、原則として各業務単位とする。

### 第204条（振替）

各個休日は、会社が業務上必要と認めた場合、本人の同意を得て、又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、振替で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上、各個休日を振替える。

但し、会社は、天災地変等により店舗や事業の臨時休業日を設定する場合には、第102条第2項に定める週の開始前であれば、当該臨時休業日に同週内の各個休日を振替えることができる。

③振替は当該月において実施し、月をまたぐことはできない。

## 第3章 連続休暇分休日

### 第301条（連続休暇規程）

連続休暇分各個休日は、「連続休暇規程」による。

# 連続休暇規程

## 第1条（目的）

本規程は、プロスタッフ社員労働協約第 611 条第 9 項および休日規程第 301 条に基づき連続休暇の実施に関する事項を定める。

## 第2条（連続休暇分休日）

1. 連続休暇分休日数は年間 8 日とする。
2. 新入プロスタッフ社員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日	8日	6日	6日	4日	4日	4日	4日	2日	2日	0日	0日

## 第3条（編成基準）

連続休暇は次の基準により編成する。

1. 各自が保有する前年度の有給休暇と当該週の週休日及び連続休暇分休日をもって、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. 前年度の有給休暇保有日数の基準は、毎年 3 月 31 日現在とする。
3. 編成期間は原則として上期（4 月～9 月）、及び下期（10 月～3 月）に分割する。
4. 連続休暇分休日は原則として上・下期に二分する
5. 連休編成は、原則として各期の期初に申請する。編成週数の上限は、上・下期合わせて 6 週間とし、第 3 号における上限は 3 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. 新入プロスタッフ社員は新有給休暇と当該週休日及び連続休暇分休日をもって 2 週間まで編成することができる。
7. 入社年度の編成は、入社後 3 ヶ月を経過した日以降に設定することとする。

## 第4条（除外週）

原則として、その担当の繁忙期を除外週とする。

## 第5条（編成の変更）

原則として、編成決定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会社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及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。

## 第6条（特別連続休暇分休日）

特別連続休暇分休日数は、年間4日とする。

②新入プロスタッフ社員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	4日	4日	3日	3日	2日	2日	2日	2日	1日	1日	0日	0日

③特別連続休暇分休日は原則として四半期ごとに1日取得する。

# ストック有給休暇規程

## 第1条(目的)

本規程は、プロスタッフ社員労働協約第611条第2項に基づき、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上をを図るものである。

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、退職者を含まない。

## 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。

②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230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・期間及び手続)

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、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

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、プロスタッフ社員労働協約第614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 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 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 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 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 60 日とする。
7. プロスタッフ社員労働協約第 617 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 120 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. プロスタッフ社員労働協約第 617 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(退職前の一括取得・買取)

退職前のストック有給休暇の取扱いは以下の通りとする。

### 1. 一括取得

退職前にストック有給休暇を一括取得し休業する場合の手続きと日数は次の通りとする。なお、以下の日数に各個休日は含まない。

#### (1) 定年退職時

原則として休業開始 2 ヶ月前までに上長に申し出、承認を得る。使用できる日数の上限は退職日よりさかのぼって連続 230 日とする。

尚、退職前に引き続き 30 日以上休暇を取得する場合は休暇取得開始日の直近 1 日付もしくは 16 日付で人事付に異動となる。

#### (2) その他の退職時

原則として休業開始1ヵ月前までに上長に申し出、承認を得る。使用できる日数の上限は退職日よりさかのぼって連続20日とする。

## 2. 買い取り

退職前にストック有給休暇の買い取りを希望する場合の手続きと日数等は次の通りとする。なお、以下の日数に各個休日は含まない。

### (1) 定年退職時

原則として退職日の1年前までに上長に申し出、承認を得る。このとき同時に、退職日よりさかのぼって連続115日の一括取得を申請し、その残日数を買い取りに充てるものとする。買い取り日数の上限は115日とする。また、買い取り額は一日あたり3,000円とする。

### (2) その他の退職時

原則として退職日の3ヵ月前までに上長に申し出、承認を得る。このとき同時に、退職日よりさかのぼって連続20日の一括取得を申請し、その残日数を買い取りに充てるものとする。買い取り日数の上限は210日とする。また、買い取り額は一日あたり1,500円とする。

②前項の対象となるストック有給休暇は、2018年4月以降に年次有給休暇から移行されたストック有給休暇とする。

## 第6条(申し出の撤回)

第5条及び第6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、社員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にはできない。

## 第7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社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲとして再雇用される場合には、エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの定年退職日)まで有効とする。

# 賃金規程

## 第1章 総則

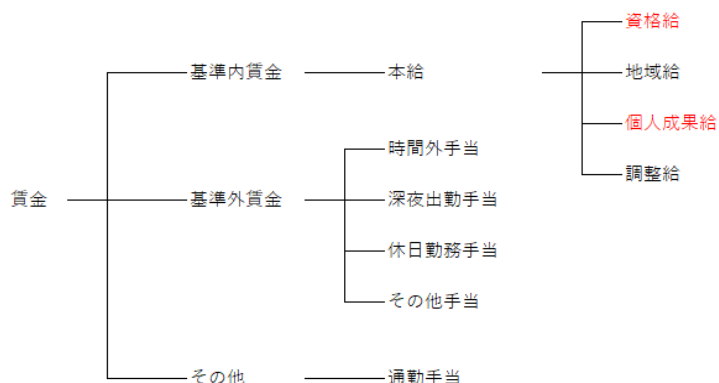
### 第101条（目的）

この規程は、プロスタッフ社員労働協約第622条に基づき、プロスタッフ社員の賃金に関する事項を定める。

### 第102条（賃金構成）

プロスタッフ社員の通常の月例賃金は次の通りとする。

◇プロスタッフ社員



### 第103条（賃金の計算期間と支払）

賃金の計算期間は、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前項にかかわらず、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日から前月末日迄とする。

### 第104条（新規採用）

新たに入社した場合におけるその月分の基準内賃金は、原則日割計算で支給する。

### 第105条（控除）

会社は賃金の支払いに関して次のものを控除する。

1. 法令により定められたもの。
  - (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
  - (7) 確定拠出年金制度の加入者掛金
2. 法令以外のもの。
  - (1) 財形貯蓄の積立金

- (2) 従業員持株会の積立金及び奨励金
- (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106条（退職及び解雇の場合の支払）**

退職及び解雇の場合、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。
2. 1以外の理由で退職又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107条（非常時払）**

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社員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108条（欠勤の賃金控除）**

プロスタッフ労働協約第612条の欠勤、第613条、第615条、第616条の休暇及び第606条の欠勤扱いに対しては、1日につき基準内賃金の20.4分の1を控除する。但し、年間の暦日が366日の場合には、1日につき基準内賃金の20.5分の1を控除する。

②基準外賃金計算の全勤務日について、欠勤した場合は、その月の基準内賃金を支給しない。

#### **第109条（休職・休暇等の賃金）**

プロスタッフ労働協約第512条に定める休職期間並びにプロスタッフ労働協約第613条、第614条、第615条及び第616条の休暇期間は、無給とする。但し、プロスタッフ労働協約第512条第1号については、第305条に定める休職手

当を支給することがある。

## 第2章 基準内賃金

### 第201条（原則）

プロスタッフ社員の本給は、資格給・地域給・個人成果給・調整給とする。

②採用時の基本給は、本人の能力及び前歴を考慮の上決定する。

### 第202条（資格給）

プロスタッフ社員の資格給は、各自の資格に応じて、別表（1）の通り支給する。

### 第203条（地域給）

プロスタッフ社員の地域給は、各自の勤務地域に応じて、別表（2）の通り支給する。

### 第204条（個人成果給）

プロスタッフ社員の個人成果給は、別表（3）の通り支給する。

### 第205条（採用賃金）

新入社員に対しては、別表（4）の採用賃金を支給するものとする。但し、中途採用者については、本人の能力及び学歴・経験等を勘案してその都度定める。フェロー社員からプロスタッフ社員に登用された者については、フェロー社員時点での本給を勘案し、決定する。

### 第206条（本給評価による格付）

会社は、プロスタッフ社員を本給評価し、本給表上に適正に格付けする。

②本給評価による格付の時期は、年1回、6月16日付とし、7月支給給与より反映する。

③本給評価の資格者は、原則として4月1日よりさかのぼって6ヵ月以上の勤務実績を有する者とする。

### 第207条（進級昇給）

進級による昇給は、昇格・進級考課により一定基準に達した場合に行う。

②昇給の時期は、昇格後の16日付で改定を行い翌月支給給与より反映する。

### 第208条（育児休業・介護休業および傷病休職の期間中の扱い）

育児休業・介護休業および傷病休職の期間中については、本給を変更しない。

## 第3章 諸手当

### 第301条（時間外勤務手当・深夜勤務手当）

各人の所定就業時間外における早出・残業に対しては、時間外勤務手当（深夜勤務分含む）として、1分間につき通常の賃金および労働基準法に定める割増分の賃金を支給する。

②前項にかかわらず、フレックスタイム制勤務者については、月間所定労働時間を超えて労働した時間には1分間につき労働基準法に定める時間外勤務手当を支給する。また、午後10時から午前5時~~間~~の間で労働した時間には1分間につき労働基準法に定める深夜勤務手当を支給する。

③前2項にかかわらず、労働基準法第41条該当者については、1分間につき通常の賃金および労働基準法に定める割増分の賃金を支給する。

④1分間における割増分の賃金は、以下の通りとする。

$$\frac{\text{本給}}{9190} \times \text{割増率}$$

但し、年間の暦日が 366 日の場合には、1 日分の所定労働時間を加えた時間数（9225）を分母とする。

時間帯	午前 5 時～午後 10 時	午後 10 時～午前 5 時
割増率	0.25	0.50

上記にかかわらず、所定時間外労働が 1 ヶ月 60 時間を超える場合の割増率は、以下を適用する。

時間帯	午前 5 時～午後 10 時	午後 10 時～午前 5 時
割増率	0.50	0.75

### 第 3 0 2 条（休日勤務手当）

「時間外・休日勤務に関する規程」第 2 条に定める休日勤務を行った場合は、労働基準法に定める割増分の賃金（深夜勤務分含む）と代休を与える。

② 1 分間における割増分の賃金は、以下の通りとする。

$$\frac{\text{本給}}{9190} \times \text{割増率}$$

但し、年間の暦日が 366 日の場合には、1 日分の所定労働時間を加えた時間数（9225）を分母とする。

時間帯	午前 5 時～午後 10 時	午後 10 時～午前 5 時
割増率	0.35	0.60

③前項において代休を取れなかった場合は次の手当を支給する。

$$\frac{\text{本給}}{20.4} \times 1.0$$

但し、年間の暦日が 366 日の場合には、1 日分の所定労働時間を加えた時間数（20.5）を分母とする。

④休日勤務が各人の就業時間を超えた場合には、その超えた分について次の手当を支給する。

$$\frac{\text{本給}}{9190} \times \text{割増率} \times \text{各人の就業時間を超えた分数}$$

但し、年間の暦日が 366 日の場合には、1 日分の所定労働時間を加えた時間数（9225）を分母とする。

### 第 3 0 3 条（元日出勤手当）

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

### 第 3 0 4 条（傷病調整手当）

業務外の傷病による欠勤でその手続きをとった場合で、年次有給休暇、ストック有給休暇の残数がなく、かつ、健康保険法上の給付（傷病手当金）が満了した場合、退職手当の支給までの間、本人の申請による傷病手当金の不支給決定通知書をもって、傷病調整手当を支給する。

②傷病調整手当は基準内賃金の 60%とする。

③健康保険法上の給付（傷病手当金）期間中に、本人の責により不支給となった場合は支給しない。

### 第 3 0 5 条（退職手当）

プロスタッフ社員が業務外傷病により休職となり、健康保険法上の給付（傷病手当金）が満了した場合、その後プロスタッフ社員労働協約第 511 条第 1 号の休職期間満了まで、基準内賃金の 60%を休職手当として支給する。

### 第 306 条（休業手当）

会社の責に帰すべき理由で、プロスタッフ社員の一部又は全部を休業させた場合は、休業の日より 1 日につき平均賃金の 60%を支給する。

天災地変、火災等のやむを得ない理由で、プロスタッフ社員の一部又は全部を休業させた場合は、会社・組合協議の上決定する。

②第 1 項については、2019 年 4 月 1 日以降の人事異動者より申請の対象とする。

### 第 307 条（通勤手当）

会社は通勤のために必要な交通費を、労働協約「通勤費支給細則」に基づき支給する。

②通勤手当として支給された金額は全額交通費として使用しなければならない。

③自家用車通勤が許可された者は、原則として電車・バスで通勤した場合の定期券代相当額を支給する。但し、自家用車通勤の許可は社員労働協約「自家用車通勤規程」による。

### 第 308 条（退職給付前払い手当）

会社は、次に掲げる者に対して、退職給付前払い手当を支給する。

1. 2016 年 4 月 1 日（以下「企業型年金制度導入日」という）前日から引き続きプロスタッフ社員である者のうち、満 50 歳以上の者で企業型年金制度の加入者となることを希望しない者
2. 企業型年金制度導入日以降満 50 歳以上で入社した者のうち、加入者となることを希望しない者

②前項の退職給付前払い手当は、5,000 円とし、毎月給与支給日に支給する。

### 第 309 条（最低賃金）

会社は、プロスタッフ社員の本給が扶養者・年齢別又は扶養者別に設定した最低賃金を下回る場合、その差額を支給する。

### 第 310 条（引越代補助手当）

社命による人事異動により、次に掲げる者の中で、本人より申請があった場合に、引越代補助手当として 50,000 円を上限に支給する。

1. 最寄駅から会社の指定する駅までの通勤時間が 1 時間 30 分を超え、本人が希望し会社が指定する勤務地への転居を希望する者。（別表 2 に定めるセンターの勤務者は、センターまでのバス利用時間を通勤時間に含めるものとする。）

## 第 4 章 賞 与

### 第 401 条（賞与）

会社は、賞与を年 2 回、6 月及び 12 月に支給する。

賞与の支給額は会社・組合協議の上決定する。

### 第 402 条（支給対象）

基本賞与の支給対象期間は、6 月賞与については前年 10 月 1 日から翌 3 月末日まで、12 月賞与については 4 月 1 日から 9 月末日とする。

業績連動賞与の支給対象期間については 10 月 1 日から 3 月末日とする。

### 第 403 条（基準日）

賞与の支給は支給日当日在籍者に対し、6月賞与については3月31日時点、12月賞与については9月30日時点を基準とする。

②賞与評価の資格者は、原則として当該資格で支給対象期間の過半数の勤務実績を有する者とする。  
尚、詳細については会社・組合協議の上決定する。

[諒解事項]

2022年6月15日までは、現行制度の賃金テーブルを準用する。

【ベース給】

(単位：円)

137,000
---------

【地域給】

(単位：円)

エリア	地域	地域給
A地域	首都圏	30,000
B地域	名古屋	20,000
C地域	札幌・仙台・広島・福岡・静岡	15,000
D地域	新潟・富山・松山	15,000

【昇給率】

レンジ	シंक	評価				
		S	A	B	C	D
R 1	1~34	3	2	1	0	0
R 2	35~68	5	4	3	0	0

【成果給】

(単位：円)

シंक	成果給	シंक	成果給	シंक	成果給	シंक	成果給
1	68,000	21	48,000	41	28,000	61	8,000
2	67,000	22	47,000	42	27,000	62	7,000
3	66,000	23	46,000	43	26,000	63	6,000
4	65,000	24	45,000	44	25,000	64	5,000
5	64,000	25	44,000	45	24,000		
6	63,000	26	43,000	46	23,000		
7	62,000	27	42,000	47	22,000		
8	61,000	28	41,000	48	21,000		
9	60,000	29	40,000	49	20,000		
10	59,000	30	39,000	50	19,000		
11	58,000	31	38,000	51	18,000		
12	57,000	32	37,000	52	17,000		
13	56,000	33	36,000	53	16,000		
14	55,000	34	35,000	54	15,000		
15	54,000	35	34,000	55	14,000		
16	53,000	36	33,000	56	13,000		
17	52,000	37	32,000	57	12,000		
18	51,000	38	31,000	58	11,000		
19	50,000	39	30,000	59	10,000		
20	49,000	40	29,000	60	9,000		

別表 (1)

【資格給】

P2	P1
40,000	33,000

別表 (2)

【地域給】

エリア	地域	地域給
A 地域	首都圏	30,000
B 地域	名古屋	20,000
C 地域	札幌・仙台・静岡・広島・福岡	15,000
D 地域	新潟・高松・松山	15,000

別表 (3)

【個人成果給】

ランク	P2	P1
1	180,000	
2	178,000	
3	176,000	
4	174,000	
5	172,000	172,000
6	170,000	170,000
7	168,000	168,000
8	166,000	166,000
9	164,000	164,000
10	162,000	162,000
11	160,000	160,000
12	158,000	158,000
13	156,000	156,000
14	154,000	154,000
15	152,000	152,000
16	150,000	150,000
17	148,000	148,000
18	146,000	146,000
19	144,000	144,000
20	142,000	142,000
21	140,000	140,000
22		138,000
23		136,000
24		134,000
25		132,000
26		130,000
27		128,000
28		126,000
29		124,000
30		122,000
31		120,000
32		118,000
33		116,000
34		114,000
35		112,000
36		110,000

【昇給表】

P2

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2~6	3	2	1	0
7~21	4	3	2	0

P1

ランク	S	A	B	C
5	0	0	0	0
6~15	3	2	1	0
16~36	4	3	2	0

短大・専門卒

高卒

別表 (4)

## 【採用賃金】

初任給	地域	短大・専門卒	高卒
A地域	首都圏	183,000円	173,000円
B地域	名古屋	173,000円	163,000円
C地域	札幌・仙台・広島・福岡・静岡	168,000円	158,000円
D地域	新潟・高松・松山		

別表 (5)

## 【バス乗車時間を通勤時間を含める対象センター】

地域	対象センター
首都圏	第一所沢センター
	第二所沢センター
	厚木センター
	有明センター
	船橋センター
仙台	泉センター
新潟	美咲センター
静岡	登呂センター
名古屋	熱田センター
高松	朝日町センター
松山	山西センター
広島	坂センター
福岡	多の津センター

会社の指定する駅および所要時間は、別途定める。

# 退職給付規程

## 第1章 確定拠出年金

### 第101条(対象)

会社は、別に定める「三越伊勢丹グループ(I)企業型年金規約」に基づく確定拠出年金制度を実施し、プロスタッフに係る同制度の事業主掛け金を拠出する。

②前項に関わらず、次に掲げる者は、同制度に加入しない。

1. 50歳以上で入社するプロスタッフ社員であって同制度に加入する事を希望しない者。

③同制度に加入する者は、本人の希望により、加入者掛け金を拠出することができる。但し、本人の希望により、個人型年金に掛け金を拠出する場合は、加入者掛け金を拠出することができない。

### 第102条(事業主返還)

自己都合、論旨解雇又は懲戒解雇によって勤続3年未満で退職する場合には、運用している個人別管理資産(事業主掛け金累計額を上限とし、加入者掛け金に相当する部分の額は含まない)については事業主に返還するものとする。

②勤続年数については、雇用形態変更による転換を含む連続勤務期間をいう。(原則アルバイトからの転換は除く)

### 第103条(確定拠出年金制度における基準給与)

確定拠出年金制度における基準給与は、一人当たり毎月一律5,000円とする。

②同制度に加入する者は、本人の希望により、加入者掛け金を拠出することができる。

### 第104条(加入を希望しない者への代替措置)

企業型年金制度への加入を希望しない者については、企業型年金制度に拠出すべき第103条に定める基本給与の額を退職給付前払い手当として、対象月翌月の給与支給日に給与とは別に支給する。

②前項にかかわらず、勤続期間が満3年未満の者に対する退職給付前払い手当については、その支給を留保し、勤続期間が満3年に達した直後に到来する給与支給日に併せて支給する。

③自己都合、論旨解雇又は懲戒解雇によって退職する場合には、その支給を行わないものとする。

④勤続年数については、雇用形態の転換を含む連続勤務期間をいう。(原則、アルバイトからの転換は除く)

⑤確定拠出年金制度へ加入した者は、退職給付前払い手当の支給を受ける方法に変更することはできない。

### 第105条(加入者掛け金)

加入者掛け金は、別に定める「三越伊勢丹グループ(I)企業型年金規約」に基づき取扱う。

#### [諒解事項]

第101条第3項の但し書きにかかわらず、同制度に加入する者は、2022年9月30日まで個人型年金に掛け金を拠出することはできない。

#### 附則

本規程は、2016年4月1日(以下「改訂日」という。)より施行する。

# キャリア形成支援制度規程

## 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及びグループ内でのキャリア選択の機会拡大と社外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 自己申告制度

### 第201条(概要)

本制度は、個々人の働く上での業務や進路、異動希望や自己啓発、キャリアプランについての意見や意思を確認し、中長期的な人材の育成に活用する制度とする。

### 第202条(対象者)

本制度の対象者は、社員・プロスタッフ社員およびエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲとする。

### 第203条(手続き)

原則として年1回、所属を通じ配布される自己申告書を記入し、総務統括部に提出しなければならない。

## 第3章 社内公募制度

### 第301条(概要)

本制度は、新規プロジェクトや業務拡大時などの人材ニーズをもとに、職務遂行に必要な能力、意欲のある人材を公募する求人型の制度とする。

### 第302条(対象者)

本制度の対象者は、社員およびプロスタッフ社員とする。ただし、転居を伴う出向中の者、本制度で異動後3年経過していない者、育児休業中の者は除く。

### 第303条(手続き)

会社は、募集案件をグループウェアやポスター等で公示し、希望者の申請に対し書類選考と部門等との面接を行う。審査を通過した場合は、原則として定期人事異動時に合わせて異動させる。

## 第4章 グループライフイベント転籍制度

### 第401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402条(対象者)

本制度の対象者は、次の各号に全てに該当する者とする。

1. プロスタッフ社員として、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. 新会社雇用時の年齢が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403条（申請事由）**

本制度は、新会社雇用日前日より前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・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404条（手続）**

会社は、原則として年2回の募集を行う。

#### **第405条（雇用）**

グループ内他企業での雇用は、本人の希望エリア及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406条（労働条件）**

新会社雇用時の雇用形態（社員・プロスタッフ社員等）、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等、新会社で継承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まれない。

#### **第407条（退職日および新会社雇用日）**

本制度を適者する者の退職日は、定期人事異動に合わせて、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。

## **第5章 グループ内キャリア支援制度**

#### **第501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502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、全ての雇用形態（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社員。
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 603 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 503 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新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 504 条(雇 用)**

前項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 505 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まれない。

#### **第 506 条(退職日及び新会社雇用日)**

第 603 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 703 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。

## **第 6 章 ライフイベント再雇用制度**

#### **第 601 条(概 要)**

本制度は、個人の生活と仕事の両立を可能とする多様な働き方の選択肢を増やすことを目的として、ライフイベントを事由に退職した者を再び雇用する制度とする。

#### **第 602 条(資格要件)**

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. 退職日時点で、プロスタッフ社員として勤続満 2 年以上の者。
2. 退職後、再雇用時までの離職期間が 12 年以内の者。

但し、在籍期間中に休職期間がある場合には、休職後 1 年以上勤務した場合を除き、その休職期間は離職期間に通算する。

3. 再雇用時の年齢が 58 歳以下の者。
4. 過去に本制度を利用したことがない者。
5. 退職事由が、結婚、出産、育児、介護または配偶者転勤のいずれかである者。

- ②前項にかかわらず、特別な事情により会社が必要と認めた場合には、この限りではない。

### 第603条(採用)

会社は再雇用の申請があった場合は、要員計画上の必要性のほか、実施している試験結果に在職中の評価を加味して選考を行い再雇用の採否を決定する。

なお、選考にあたっては、その内容の一部を省略する。

### 第604条(採用日)

採用は、4月1日付けまたは10月1日付けのいずれかとする。

### 第605条(労働条件)

再雇用時の労働条件は次の通りとする。

- (1) 雇用形態は、プロスタッフ社員とする。
- (2) 職種は、在籍時の経験、能力等を勘案の上、決定する。
- (3) 配属は社命により行う。
- (4) 賃金は、在籍時の経験、能力等及び再雇用時の雇用形態や資格、役割、職務等を勘案の上、決定する。

## 第7章 カムバック再雇用制度

### 第701条(概要)

本制度は、個人の自律的なキャリア形成及び多様な人材の活用を推進することを目的として、円満退職した者を再び雇用する制度とする。

### 第702条(対象者)

本制度の対象者は、次の各号の全てに該当するものとする。

1. 退職日時点で、プロスタッフ社員として勤続満2年以上の者。
2. 退職後、再雇用時までの離職期間が12年以内の者。

但し、在籍期間中に休職期間がある場合には、休職後1年以上勤務した場合を除き、その休職期間は離職期間に通算する。

3. 再雇用時の年齢が58歳以下の者。
4. 過去に本制度を利用したことがない者。
5. 労働協約第520条に定める解雇並びに表彰・懲戒規程第4条に定める諭旨解雇及び懲戒解雇により雇用契約を終了していない者。

②前項にかかわらず、特別な事情により会社が必要と認めた場合には、この限りではない。

### 第703条(採用)

会社は再雇用の申請があった場合は、要員計画上の必要性のほか、社員およびプロスタッフ社員に実施している試験結果に在籍中の評価等を加味して選考を行い、再雇用の採否を決定する。

### 第704条(採用日)

採用日は、4月1日付けまたは10月1日付けのいずれかとする。

### 第705条(労働条件)

再雇用時の労働条件は次の通りとする。

- (1) 雇用形態は、退職時の雇用形態がプロスタッフ社員の場合は、プロスタッフ社員とする。
- (2) 再雇用時の雇用形態が社員の場合の資格は、ステージCとする。
- (3) 再雇用時の雇用形態がプロスタッフ社員の場合の職種は、在籍時の経験、能力等を勘案の上、決定する。

(4)再雇用時の配属は社命により行う。

(5)再雇用時の賃金は、在籍時の経験、能力等及び再雇用時の雇用形態や資格、役割、職務等を勘案の上、決定する。

# 育児休業規程

## 第1条(目的)

本規程は、プロスタッフ社員労働協約第511条第4項に基づき、育児のために休業する場合の取扱いを定める。

## 第2条(育児休業の対象者及び期間等)

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4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14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をすることができる。
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をすることができる。
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回目以降の休業は含む)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をすることができる。

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ヶ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ヶ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ヶ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ヶ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ヶ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ヶ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ヶ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プロスタッフ社員労働協約第614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. プロスタッフ社員労働協約第614条に定める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 条に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。

#### **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

② 5 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。

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及び子が満 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. 休業期間中又は復職後 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及び子が満 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(基本給評価による格付け)**

育児休業を実施する者の基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 復職時の基本給評価による格付けについては、評価対象期間に勤務実績が6ヵ月未満の場合は、当年4月1日付基本給評価は実施しない。

#### **第15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条第2項は、2022年10月1日から有効とする。

# 育児勤務規程

## 第1条（目的）

本規程はプロスタッフ社員労働協約第511条に基づき、育児のために一定期間内において勤務時間を短縮する場合（以下、「育児勤務」という。）の取扱いを定める。

## 第2条（育児勤務の対象及び期間等）

育児勤務の対象者は、次の各号の通りとする。

1. 妊娠中の者、または小学校4年生の3月31日までの子を有する者。

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. 前号にかかわらず、在籍期間中の育児休業規程に定める育児休業期間と本条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。

3. 前号にかかわらず、子が小学校1年生の9月30日まで、育児勤務をすることができる。

②育児勤務は、前項の範囲内で分割して取得することができる。

③育児勤務の1回あたりの最短期間は、原則として1ヵ月とする。

育児勤務の対象者は、妊娠中の者、又は小学校4年生の3月31日までの子を有する者とする。

## 第3条（手続）

育児勤務を希望する者は、原則として育児勤務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。出産前から実施を希望する者は、医師による妊娠の証明書を添えて申し出る。

## 第4条（期間の変更）

育児勤務期間は、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5条（期間中の賃金及び賞与）

期間中の賃金及び賞与は次の通りとする。

1. 賃金 本給を時間給換算し、実働時間分を支給する。
2. 賞与 支給基準となる月額、前号で算出した額とする。

## 第6条（勤務時間）

勤務時間帯は、次の中から基本の時間帯を選択する。

実働時間	休憩	基本①	基本②	基本③	基本④
5時間	40分	9:00～14:40	9:30～15:10	10:00～15:40	10:30～16:10
6時間	50分	9:00～15:50	9:30～16:20	10:00～16:50	10:30～17:20

尚、勤務時間帯は、基本の時間帯を選択するが、別途申請により月10日までスライドして勤務することができる。

②勤務時間の変更を希望する場合は、原則として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。

## 第7条（時間外・休日勤務の制限）

会社は、育児勤務をする者に、時間外勤務および休日勤務をさせない。

②前項にかかわらず、本人が希望し、事前に本人と上長の間で確認を行い、業務上必要な場合にのみ、7時間30分の勤務を認めることがある。なお、7時間30分の勤務を認める日数は月10日までとする。7時間30分の勤務を希望する者

は、原則毎年4月までに所属長を経て会社に申し出なければならない。

#### **第8条（法令との関係）**

育児勤務に関して、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。

# 介護・介護準備休業規程

## 第1条（目的）

本規程は、プロスタッフ社員労働協約第512条第6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（対象）

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
  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業する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。

- ② 前項の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）

介護休業期間中の賃金及び賞与は支給しない。

## 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）

介護休業期間中の社会保険の被保険者資格は継続する。

## 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基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、評価対象期間に勤務実績が6ヵ月未満の場合は、当年6月16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。

# 介護・介護準備勤務規程

## 第1条(目的)

本規程は、プロスタッフ社員労働協約第 511 条に基づき、家族の介護やその体制を整えるために一定期間内において勤務時間を短縮する場合（以下、「介護勤務」という。）の取扱いを定める。

## 第2条(対象者及び期間等)

介護勤務の対象者は、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

②1 対象家族に対する介護勤務の最長期間は 3 年とする。

③介護勤務は、前項の範囲内で分割して取得することができる。

④介護勤務の 1 回あたりの最短期間は、原則として 1 ヶ月とする。

⑤介護勤務の実施期間の単位は原則として 1 ヶ月とし、第 7 条に定める所定労働日数の低減により介護勤務を実施する場合、開始日は各月 1 日付け、終了日は各月末日とする。但し、第 2 項に定める最長期間に達することによる終了日は、最長期間に達する日とする。

## 第3条(手続)

介護勤務を希望する者は、要介護状態であることの証明書を添えて原則として介護勤務を開始しようとする日の 1 ヶ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。

## 第4条(期間の変更)

介護勤務期間は、第 2 条の範囲内で変更することができる。この場合も、第 7 条に定める所定労働日数の低減により介護勤務を実施する場合は、原則として終了日は各月末日付けとする。なお、実施の事由が消滅した場合の終了日は、原則として事由消滅日の属する月の末日付けとする。但し、第 2 条に定める最長期間に達することによる終了日は、最長期間に達する日とする。

②延長または短縮を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。

## 第5条(期間中の賃金及び賞与)

期間中の賃金及び賞与は次の通りとする。

1. 賃金 本給を時間給換算し、実働時間分を支給する。
2. 賞与 支給基準となる月額、前号で算出した額とする。

## 第6条(1日あたりの所定労働時間の短縮)

介護勤務を 1 日あたりの所定労働時間の短縮により実施する場合の勤務時間帯は、次の中から選択する。

実働時間	休憩	基本①	基本②	基本③	基本④
5時間	40分	9:00～14:40	9:30～15:10	10:00～15:40	10:30～16:10
6時間	50分	9:00～15:50	9:30～16:20	10:00～16:50	10:30～17:20

なお、本人の希望により所属の始業時間に合わせて勤務時間を繰り上げまたは繰り下げて申請することができる。

②本条及び第7条に定める介護勤務を同時に実施することはできない。

③勤務時間の変更を希望する場合は、原則として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。

#### **第7条（所定労働日数の低減）**

介護勤務を所定労働日数の低減により実施する場合の1年間の店舗休業日及び各個休日の日数は168日とする。なお、原則として週休3日の編成とし、一月あたりの店舗休日及び各個休日の日数は14日とする。

②各個休日は、労働協約休日規程第301条に定める方法に、原則1週ごとに1日の各個休日を増加して編成する。

③本条及び第6条に定める短時間勤務を同時に実施することはできない。

#### **第8条（時間外・休日勤務の制限）**

会社は、介護勤務をする者に、時間外勤務および休日勤務をさせない。

#### **第9条（法令との関係）**

介護勤務に関して、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。

# 短時間勤務規程

## 第1条(目的)

本規程はプロスタッフ労働協約第 512 条に基づき、個人の生活上の事情と仕事との両立のために、一定期間内において、勤務時間を短縮する場合の取扱いを定める。

## 第2条(適用事由)

短時間勤務制度は、次の事由のいずれかに該当し、本人が申し出て、会社が承認した場合に利用することができる。

### (1) 副業・兼業

但し、『副業・兼業グループガイドライン』に基づき、会社に副業・兼業の実施を届出しており、かつ新たなスキルや経験等の獲得により、自律的・主体的なキャリア形成につながる副業・兼業に限る。

### (2) 介護

但し、要介護状態にある対象家族を有し、かつ会社が定める介護・介護準備勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。

なお、対象家族の範囲は、労働協約介護・介護準備勤務規程第2条による。

### (3) 私傷病の療養

但し、会社が定める「要保護者」と診断された者は除く。

### (4) 修学・資格取得

会社における業務やキャリア形成に関連した知識やスキルを習得する場合に限る。

## 第3条(期間)

短時間勤務の実施期間は、事由ごとに次の通りとする。

### (1) 副業・兼業

最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて3年とする。

### (2) 介護

最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて5年とする。

### (3) 私傷病の療養

最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて2年とする。

### (4) 修学・資格取得

最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて3年とする。

②短時間勤務の実施期間の単位は1ヵ月とし、第8条に定める所定労働日数の低減により短時間勤務を実施する場合、開始日は各月1日付け、終了日は各月末日とする。但し、前項に定める最長期間に達することによる終了日は、最長期間に達する日とする。

## 第4条(手続)

短時間勤務を希望する者は、『短時間勤務申請書』により、原則として、短時間勤務を開始しようとする日の2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。

②申請の際には、事由に応じて証明書等を添えて申し出る。

(1) 介護 申請日時時点で対象家族が要介護状態にあることが証明できる書面

(2) 私傷病の療養 主治医による診断書または意見書

(3) 修学・資格取得 通学証明書等、修学の実施を証明できる書面

なお、事由が副業・兼業の場合には証明書等の添付は不要とするが、別途会社に『副業・兼業申請書』を届出る。

③会社は、申請書及び証明書等に基づき、制度利用の認否を決定する。なお、事由が私傷病の療養の場合には、産業医との面談を実施し、産業医の意見を踏まえて、制度利用の認否を決定する。

④一回の手続きで申請できる期間は1年を限度とする。1年を超える短時間勤務を希望する場合には、実施開始日から1年経過ごとに、第1項に定める手続により、都度会社に申し出なければならない。また、会社から改めて第2項に定める証明書等の提出を求められた場合には、速やかに提出しなければならない。会社は、第3項に定める手続により制度利用の認否を決定する。

#### **第5条(期間の変更)**

短時間勤務の期間は、第3条の範囲内で変更することができる。この場合も、第8条に定める所定労働日数の低減により介護勤務を実施する場合は、原則として終了日は各月末日付けとする。なお、実施の事由が消滅した場合の終了日は、原則として事由消滅日の属する月の末日付けとする。但し、第3条に定める最長期間に達することによる終了日は、最長期間に達する日とする。

②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(期間中の賃金及び賞与)**

期間中の賃金及び賞与は次の通りとする。

(1) 賃金 本給を時間給換算し、実働時間分を支給する。

(2) 賞与支給基準となる月額は、前号で算出した額とする。

#### **第7条(1日あたりの所定労働時間の短縮)**

短時間勤務を1日あたりの所定労働時間の短縮により実施する場合の勤務時間帯は、事由に応じて次の通りとする。

(1) 副業・兼業 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。

(2) 介護 介護・介護準備勤務規程第7条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。

(3) 私傷病の療養 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。

(4) 修学・資格取得 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。

②本条及び第8条に定める短時間勤務を同時に実施することはできない。

③勤務時間の変更を希望する場合は、原則として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。

#### **第8条(所定労働日数の低減)**

短時間勤務を所定労働日数の低減により実施する場合の1年間の各個休日の日数は168日とする。なお、原則として週休3日の編成とし、一月あたりの各個休日の日数は14日とする。

②各個休日は、労働協約休日規程第301条に定める方法に、原則1週ごとに1日の各個休日を増加して編成する。

③事由が育児の場合には、本条による短時間勤務は実施できない。

④本条及び第7条に定める短時間勤務を同時に実施することはできない。

#### **第9条(時間外・休日勤務の制限)**

会社は、短時間勤務をする者に、時間外勤務および法定の休日勤務をさせない。

# 子の看護・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社員労働協約第 615 条、第 616 条に基づき、子の看護、家族の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)

子の看護のために休暇を取得できるプロスタッフ社員は、小学校就学に達するまでの子を養育するプロスタッフ社員のうち、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家族の介護のために休暇を取得できるプロスタッフ社員は、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社員のうち、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及び家族の介護のための休暇は、1日単位のほか、半日単位及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505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。
- ③1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(賃金及び賞与)

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)

半日単位及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半日単位及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条の定めに基づる。

## 労働協約を適用する諸規程等

プロスタッフ社員労働協約のうち、以下の規程等については労働協約を適用しています。  
必要な点は、会社に備え付けの労働協約を参照して下さい。

「通勤費支給細則」

「自家用車通勤管理規定」

「出張規程」

「国内出向規程」

「安全衛生管理規定」

「健康情報等の取扱規程」

「自動車安全運転規程」

「福利厚生規程」

「ハラスメント防止規定」

「テレワーク規程」

「職務発明規程」

「苦情処理規定」

「紛争の解決・平和条項に関する協定」

# 就業規則

株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポートでは、プロスタッフ社員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、プロスタッフ社員労働協約中の「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、2022年4月1日より施行する。前の就業に関する規則は、この規則施行の日から廃止する。
2. この就業規則の改訂の必要を生じたときは、プロスタッフ社員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、プロスタッフ社員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、就業規則や各規程及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、職場の秩序を維持に努めること。

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、会社の名誉又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、又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、決められた時間にのみ休憩時間のみ行うこと。
6. 出勤時ならびに退勤時に打刻をし、出勤打刻前・退勤打刻後は業務を行わない。
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、又は偽らないこと。
8. 会社の許可なく就業時間後、職場その他会社施設に滞留しないこと。
9. 会社構内又は施設内において、会社の許可なく業務と関係ない活動を行わないこと。
10. 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。
11. 会社の施設、器具及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。
12. 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・ネットワーキング・サービスの利用を含む。)
13. 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9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、又は偽ること。
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、又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、又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、防犯機器のセット及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、事業所別に定める規則に従わなくてはならない。

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、事前に上長へ届出なければならない。ただし、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、事後速やかに届出のものとする。

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)**

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及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及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、速やかに厚生担当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、商品と混同しやすい私物及び社員買物を店外へ持出すとき、又は加工、修理、品取り換え等のため店内に物品を持込むときは、事業所別に定める規則に従わなくてはならない。

#### **第14条(社員証及び徽章)**

社員証を常に所持し、勤務中は必ず勤務徽章及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(個人番号の提出)**

従業員は、本人と税法上及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16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り用しないこと。

#### **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、速やかに上長を経て人事担当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「セクシャル・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は、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は、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・育児休業等及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・育児等及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・育児休業等及び介護休業等に関するハラスメント」という)。

- ②妊娠・出産・育児休業等及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とを問わず、会社の内部事項又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、寄稿及びソーシャル・ネットワーキング・サービスの利用を含む)。

また、会社及び顧客に関する情報を申請及び許可なく複写、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の入場を禁止し、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、秩序を乱した者及びそのおそれのある者、又は衛生上有害と認められた者。
3. 従業員徽章又は勤務徽章もしくは社員証をはい用又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、掲示又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。