

労働協約

株式会社三越伊勢丹ソレイユ(以下会社という)と三越伊勢丹労働組合(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社員Ⅰ(有期)、60歳以降社員Ⅰ(有期)(以下「社員Ⅰ(有期)」という)、社員Ⅱ(有期)、60歳以降社員Ⅱ(有期)(以下「社員Ⅱ(有期)」という)に適用する。

但し、60歳以降社員Ⅰ(有期)及び60歳以降社員Ⅱ(有期)の人事(第5章)及び労働条件(第6章)については、別に定める「60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ(有期)取扱規程」による。

なお、本条以降、本協約において区別する必要のない場合は、社員Ⅰ(有期)・60歳以降社員Ⅰ(有期)・及び社員Ⅱ(有期)・60歳以降社員Ⅱ(有期)すべてを総称して「社員Ⅰ・Ⅱ(有期)」と表記するものとする。

第104条(組合員の範囲)

社員Ⅰ・Ⅱ(有期)は、初回契約期間中は非組合員とするが、再契約時からは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. 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時。
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時。
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時。

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、その都度、事前に会社の承認を得るものとする。

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当者を勘案して会社・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・組合各若干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「紛争の解決・平和条項に関する協定」として別に定める。

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・組合各若干名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とき、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、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・組合各一通宛保管する。

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 経営懇話会

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

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. 経営並びに営業の方針・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・縮減並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、引続き労使協議会で行う。

第405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(社員Ⅰ・Ⅱ(有期)の定義と採用)

社員Ⅰ・Ⅱ(有期)とは、5回目の再契約までの期間において社員に比較して1週間の所定労働時間が短時間であり、1週間の勤務日数・勤務時間、職種及び雇用契約期間を定めて雇用される者をいう。

②前項の「短時間」とは、1週間あたり実働12時間以上35時間以内の時間をいう。

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、事業所単位で、社員Ⅰ・Ⅱ(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。

第503条(社員Ⅰ・Ⅱ(有期)の区分)

社員Ⅰ・Ⅱ(有期)の区分は、雇用契約書上定められた1週間の勤務日数・所定労働時間等に基づき次の通りとする。

区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態
社員Ⅰ (有期)	週 2～5 日	週 20 時間未満	雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務
社員Ⅱ (有期)	週 4～5 日	週 28 時間以上 35 時間以内	雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務

上記に該当しない場合は、別途会社・組合協議の上決定する。

第 504 条(雇用契約・期間)

会社と社員Ⅰ・Ⅱ(有期)は、雇用にあたり雇用契約書を取交する。

- ②社員Ⅰ・Ⅱ(有期)の雇用契約期間は 1 年以内とし、各人の労働条件の詳細は個別の雇用契約書において定める。

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、本人も本協約の定めにより解約できるものとする。

- ③前項にかかわらず、雇用契約期間は、満 60 歳に達する月の翌月 10 日を超えないものとする。

第 505 条(組合への通告)

会社は、社員Ⅰ・Ⅱ(有期)を採用後、速やかに住所、氏名、生年月日、入社年月日、所属を組合に通告する。

第 506 条(再契約)

会社は、社員Ⅰ・Ⅱ(有期)の再契約の可否につき、本人の能力、適性、勤務状況及び勤務日・勤務時間・職種などにより決定する。

- 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社員Ⅰ・Ⅱ(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、業務上の必要に応じて、異動配置や交差配置を命ずることがあり、社員Ⅰ・Ⅱ(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、社員Ⅰ・Ⅱ(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、組織改正等の事由により、社員Ⅰ・Ⅱ(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、本人の事情を十分斟酌し、同意を得て行う。

但し、この場合、社員Ⅰ・Ⅱ(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・組合協議のうえ決定する。

第 509 条(転籍)

会社は、事業の都合により社員Ⅰ・Ⅱ(無期)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、本人の事情を十分斟酌し、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・支部執行委員、支部執行評議員及び監査委員の異動配置、交差配置については、組合の同意を得た後行う。

第 2 節 休 職

第 511 条(休 職)

会社は、社員Ⅰ・Ⅱ（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、欠勤が引き続き満 3 ヶ月に及んで 4 ヶ月目に入ったときは、休職とし、期間は 3 ヶ月とする。
(2) (1)の復職後、満 1 年以内に同一理由で再び暦日で 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・組合協議のうえ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。
4. 育児のために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、会社が定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。

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 509 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 514 条(復 職)

休職事由（第 511 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 511 条第 1 項については、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、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）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515条(表彰・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」に基づいて表彰及び懲戒を行う。

第4節 退職

第516条(退職)

社員Ⅰ・Ⅱ（有期）が次の各号のいずれかに該当するときは、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. 届出及び連絡がないまま欠勤を続け、その欠勤期間が暦日で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、欠勤について、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、事故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. 第511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
 5. 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、退職の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10日とする。

第5節 解雇

第518条(解雇)

会社は、社員Ⅰ・Ⅱ（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日分を支払ったうえ解雇する。

但し、会社・組合協議のうえ行う。

1. 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。
2. 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。

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 601 条(労働時間)

社員Ⅰ・Ⅱ(有期)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2～5日、週所定労働時間は12時間以上35時間以内とし、雇用契約締結時に個々に定める。

- ②会社が業務上必要と認め、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、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(就業形態)

社員Ⅰ・Ⅱ(有期)の就業形態については、別に定める「就業形態規程」による。

第 603 条(休憩時間)

1日の休憩時間は各日の拘束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。

第 606 条(私用の遅刻、早退、外出の扱い)

私用の遅刻、早退、外出については、賃金を支払わない。

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。この場合社員Ⅰ・Ⅱ(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・組合協議のうえ決定する。

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。

但し、1日の勤務時間が4時以内の場合は、1日1回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・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・休日勤務に関する協定」による。

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日に1時間を与える。その取扱いは、第608条により取扱う。

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、無休とする。

④会社は、育児・介護休業法に定める申請を社員Ⅰ・Ⅱ(有期)が行った場合には、本人の事情を十分に配慮したうえで、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社員Ⅰ・Ⅱ(有期)が行った場合には、本人の事情を十分に配慮したうえで、その者のワークスケジュールを適宜決定する。

第2節 休日・休暇

第612条(休業日)

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

なお、休業日は休日とする。

第613条(休日)

休日は、原則として週2日以上とし、雇用契約締結時に個々に定める。なお、週の始まりは水曜日とする。

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 614 条(年次有給休暇)

会社は、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）に対し、次の各号の基準により、雇用契約締結時に年次有給休暇を与える。

1. 初回契約時の年次有給休暇は、契約期間月数及び週契約日数・時間により次の通りとする。
 なお、1カ月に満たない日数は切り上げる。

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
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

2. 初回契約以降契約時の年次有給休暇は、勤続年数及び週契約日数・時間により次の通りとする。

なお、勤続年数の算定は、毎年10月11日をもって基準とする。

週契約日数・時間	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
	5日または週30時間以上契約		11日	12日	14日	16日	18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

- ②社員Ⅰ・Ⅱ（有期）は、原則として個々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。

また、年次有給休暇の有効期限は2カ年とする。

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。

- 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休休暇保有日数に応じて、有休休暇の合計が一定になるまで次の有休休暇を付与する。

週契約日数・時間	前年度有休保有日数	新年度有休付与日数
5日または週30時間以上契約	6日未満	6日一有休保有日数
4日かつ週30時間未満契約	4日未満	4日一有休保有日数
3日契約	2日未満	2日一有休保有日数
2日契約	0日	1日
1日契約	0日	1日

- ④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。

- ⑤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。

- ⑥会社は年次有給休暇を計画的に付与することができる。その上限は5日とする。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。
- ⑦年次有給休暇は原則として社員Ⅰ・Ⅱ（有期）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Ⅰ・Ⅱ（有期）に対し、付与日数のうち5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時期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社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の意見を聴いたうえで、その意見を尊重するよう努めるものとする。
- ⑧年次有給休暇の取得の計画に関しては、取得計画表等を用いて期初に計画を立案し、期中にも確認を行うものとする。

第615条(欠勤)

- 社員Ⅰ・Ⅱ（有期）は、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直属の上長に申し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申し出ることができない場合には、事後速やかに届け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前項にかか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511条第1号による欠勤終了後（病気欠勤に引き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ヵ月を超えて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うえで、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616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617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前項の産前休暇及び産後休暇は無給とする。

第618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の養育する社員Ⅰ・Ⅱ（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、この他の取扱いは別に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。

第619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社員Ⅰ・Ⅱ（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、この他の取扱いは別に定める「子の看護・家族のための休暇規程」による。

第620条（慶弔災害休暇）

会社は、本人の請求により次の各号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(姻族を除く)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(本人また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(本人また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(本人または配偶者が喪主の場合連続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、破壊または床上浸水等した場合。
 - 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621条(手続)

社員Ⅰ・Ⅱ(有期)は、第614条から第620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622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、母子保健法による健康診査及び健康指導のため、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条第2項により取扱う。

第623条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)

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608条第2項及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624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、時間外勤務及び法定の休日勤務をさせない。

第4節 賃金

第625条(賃金)

賃金については、別に定める「賃金規程(社員Ⅰ(有期))」、「賃金規程(社員Ⅱ(有期))」による。

第5節 出張・外出

第626条(出張規程)

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。なお、取扱いは、社員労働協約「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)

社員Ⅰ・Ⅱ（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 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。
取扱いは別に定める「テレワーク規程」による。

第9章 災害補償

第901条(災害補償)

社員Ⅰ・Ⅱ（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、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところによる。

第902条(準公傷)

会社は、次のうち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)と、休業した場合には平均賃金の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. 共済会の主催の行事及び会社主催の研修または能力開発口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議会で行う。

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

③第1項の支給は、退職、雇用契約期間満了また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)

社員Ⅰ・Ⅱ（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1002条(健康情報等の取扱規程)

社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の安全衛生に関しては、原則として社員労働協約「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)

社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の買物等の福利厚生取扱いは、別に定める「福利厚生規程」による。

第1102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12章 職務発明

第1201条(職務発明)

社員Ⅰ・Ⅱ（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13章 苦情処理

第1301条(苦情処理機関)

会社及び組合は、社員Ⅰ・Ⅱ（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、手続き等の取扱いは社員労働協約「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日後に協議する。

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。

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 三越伊勢丹ソレイユ

代表取締役

宮 入 渉

三越伊勢丹グループ労働組合

関連グループ統括支部 I 支部執行委員長

磯 原 由 紀 夫

就業形態規程

第1章 総則

第101条(目的)

本規程は、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約第602条及び第603条に基づき、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の就業時間、休憩時間に関する事項を定める。

第2章 社員Ⅰ（有期）

第201条(就業時間等)

社員Ⅰ（有期）の就業時間及び休憩時間は、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事業所ごと事前に設定する。

第3章 社員Ⅱ（有期）

第301条(就業時間等)

社員Ⅱ（有期）の就業時間及び休憩時間は、雇用契約締結時に個々に定める。

②前項の就業時間は、原則として9:00～20:10の範囲内で、1日実働8時間以内とする。

③具体的な就業時間等は事業所ごと事前に設定する。

第4章 その他

第401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402条(休憩時間)

社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約第604条に基づき、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の休憩時間は次の通りとする。

拘束時間	休憩時間
6時間01分以上	60分
4時間01分以上6時間以下	45分
4時間以下	0分

時間外・休日勤務に関する規程

第1条(目的)

本規程は、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）に対する時間外勤務及び休日勤務をさせる場合の事由並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週間に対し4休日を下回る場合。

第3条(事由)

時間外勤務及び休日勤務の事由は、業務上特に上長が必要と認めた場合とする。

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。

1. 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。

前項にかかわらず、別表の必要止むを得ない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)

この規定の有効期間中における時間外勤務制限時間数は第5条に定める通りとし、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、本協定第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。

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25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11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、疾病または身体上も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、兄弟姉妹または孫

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、対象となるこ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. 深夜勤務（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 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 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・組合協定のうえ別に定めるところによる。

別 表

緊急業務

1. 就業時間後まで継続せざるを得ない作業及びそれにとまなう付帯業務
2. 救急看護
3. 緊急の苦情処理及び商品の直送
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合
6. その他、1～5 に準ずる業務で特に緊急を要する業務

ストック有給休暇規程

第1条(目的)

本規程は、社員Ⅰ・Ⅱ(有期)労働協約第614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昇を図るものである。
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在籍期間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、以下の日数には雇用契約締結時に個々に定めた休日は含まない。

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、医療機関名及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、疾病または身体上も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、兄弟姉妹または孫

1回に使用できるに数の上限は連続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。

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回に使用できる上限は連続60日とする。
7. 社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約第620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、医療機関名及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、兄弟姉妹または孫

9. 社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約第620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は、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ヵ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45日とする。
12. その他会社が認めた事由による。

第5条(退職前の一括取得)

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230日とする。

(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。

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の臨時休業日が認定された場合には、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。

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60歳以降社員Ⅰ・Ⅱとして再雇用される場合には、定年退職日)まで有効とする。

第8条(適用)

本規程の対象となるストック有給休暇は、2022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。

賃金規程（社員Ⅰ（有期））

第1章 総則

第101条(目的)

本規程は、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約第625条に基づき、社員Ⅰの賃金に関する事項を定める。

第102条(賃金構成)

社員Ⅰ（有期）の通常 monthly 賃金は、次の通りとする。

賃金	基準内賃金	契約内基本給	ベース給 × 契約内実労働時間
			職種給 × 契約内実労働時間
			調整休 × 契約内実労働時間
	基準外賃金	契約外基本給	ベース給 × 契約外実労働時間
			職種給 × 契約外実労働時間
			調整休 × 契約外実労働時間
		時間外勤務手当	
		休日勤務手当	
		深夜勤務手当	
	有給休暇賃金		
その他	通勤手当		

第103条(賃金の計算期間と支払)

賃金の計算期間は、前月11日から当月10日までとし、毎月25日に各人の指定に基づく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。

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. 法令により定められたもの
 - (1) 所得税
 - (2) 住民税
 - (3) 健康保険料
 - (4) 介護保険料
 - (5) 厚生年金保険料
 - (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を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わる費用
- (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(退職及び解雇の場合の支払)

賃金の計算期間途中に退職(死亡退職を含む)あるいは解雇した場合は、最終勤務日までの賃金を支給する。

第 2 章 基本給

第 201 条(原則)

社員 I (有期) の基本給は、ベース給、職種給、調整給によって構成され、すべて時間給とする。

- ②会社は、ベース給については、区分・職付にかかわらず、すべての社員 I・II (有期) に対して一律に設定する。
- ③会社は、職種給については、職種別に設定する。
- ④会社は、調整給については、採用時の基本給を変動させる場合など、新規採用者・在籍者に対して必要に応じて各人毎に設定する。
- ⑤なお、基本給については、能力考課に基づく昇給は行わない。

第 202 条(賃金の決定)

会社は、基本給の決定に際しては、当該時期の労働需給状況、社会的賃金水準等により、基本給を変動することがある。

②前項の場合、ベース給については、会社・組合協議のうえ決定する。また、調整給については、事前に組合に通告し、決定する。

③第 1 項により基本給が変動した結果、支援スタッフ各人の基本給と作業スタッフ採用賃金との差額が支援スタッフ職種給額に満たない場合は、その支援スタッフに対して差額を調整給にて支給する。

第 3 章 諸手当

第 301 条(時間外勤務手当)

1 日実働 8 時間または 1 週実働 40 時間を超えて勤務した場合には、時間外勤務手当として 1 分間につき通常の賃金(契約外基本給)に加え労働基準法に定める割増率(0.25)により計算した賃金を支給する。

なお、法定時間外が月間 60 時間を超えた場合の割増率は 0.50 とする。

第 302 条(休日勤務手当)

休日勤務を行った場合には、休日勤務手当として労働基準法に定める割増率(0.35)により計算した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、前 2 条に定める手当のほか、深夜勤務手当として労働基準法に定める割増率(0.25)により計算した賃金を支給する。

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、(週契約労働時間÷週契約日数)×基本給で算出した金額とする。

第 305 条(休業手当)

会社の責に帰すべき事由で、社員 I (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 306 条(通勤手当)

会社は、通勤のために必要な交通費については、原則として社員労働協約「通勤費支給細則」に基づき支給する。

なお、週の契約勤務日数が 4 日以下の者については、原則本人の主たる事業所への出社日数に応じた会社が認めた通勤経路の実費を支給するが、会社の判断により会社が認めた通勤経路の定期購入代金を支給する場合がある。

但し、特に労働条件通知書に定めた場合は支給しない。

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。

第4章 賞与

第401条(賞与)

社員Ⅰ（有期）には賞与を支給しない。

第5章 退職金

第501条(退職金)

会社は、社員Ⅰ（有期）に対して、退職金を支給する。

第502条(退職金の計算)

会社は、退職金として次の算式による金額を支給する。

$$\text{退職時の週契約時間} \times 52 \times \text{貢献度ポイント総数} \times \text{支給係数}$$

②前項の「貢献度ポイント」とは、毎年における各人の業務に対する貢献度を評価し、その評価に基づき次に定める基準により算出したポイント（4月11日に付与）をいう。

なお、ポイント総数は「11」を上限とする。

貢献度評価	S	A	B	C	D
貢献度ポイント	2.0	1.5	1.0	0.5	0.0

③第1項の「支給係数」とは、社員Ⅰ（有期）としての再契約回数に基づき次に定める基準により算出した係数をいう。

再契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回	11回以上
支給係数	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

第503条(支払方法)

退職金は、原則として、各人の月例賃金の振り込み口座に振り込み支給する。

第504条(支払の時期)

会社は、退職した日または解雇された日以降の日で、最後の在籍日の属する月例賃金支給日から1ヵ月以内に退職金を支給する。

第505条(加算)

会社は、会社に対し功労のあった社員Ⅰには、特別功労金として第502条により算出された支給額の20%以内を加算することがある。

第506条(減額)

会社は、社員Ⅰ（有期）の不都合な行為による解雇の場合の退職金については、次の通りとする。

1. 懲戒解雇の場合は、支給しない。
2. 前号以外の場合は、その事情により第502条により算出された支給額の50%以内の額を減額することがある。

賃金規程（社員Ⅱ（有期））

第1章 総則

第101条(目的)

本規程は、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約第625条に基づき、社員Ⅱの賃金に関する事項を定める。

第102条(賃金構成)

社員Ⅱ（有期）の通常の月例賃金は、次の通りとする。

賃金	基準内賃金	契約内基本給	ベース給 × 契約内実労働時間
			職種給 × 契約内実労働時間
			能力給 × 契約内実労働時間
			調整休 × 契約内実労働時間
	基準外賃金	契約外基本給	ベース給 × 契約外実労働時間
			職種給 × 契約外実労働時間
			能力給 × 契約外実労働時間
			調整休 × 契約外実労働時間
		時間外勤務手当	
		休日勤務手当	
		深夜勤務手当	
		有給休暇賃金	
	その他	通勤手当	

第103条(賃金の計算期間と支払)

賃金の計算期間は、前月11日から当月10日までとし、毎月25日に各人の指定に基づく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。

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. 法令により定められたもの
 - (1) 所得税
 - (2) 住民税
 - (3) 健康保険料
 - (4) 介護保険料
 - (5) 厚生年金保険料
 - (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を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わる費用
- (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 (退職及び解雇の場合の支払)

賃金の計算期間途中に退職(死亡退職を含む)あるいは解雇した場合は、最終勤務日までの賃金を支給する。

第 2 章 基本給

第 201 条 (原則)

社員Ⅱ(有期)の基本給は、ベース給、職種給、能力給、調整給によって構成され、すべて時間給とする。

- ②会社は、ベース給については、区分・職種等にかかわらず、すべての社員Ⅱ(有期)に対して一律に設定する。
- ③会社は、職種給については、職種別に設定する。
- ④会社は、各人の能力発揮度、勤務成績等を考慮し、別表(1)の通り、再契約をした場合の能力給を決定する。能力給変更の時期は年1回、10月11日付とする。

- ⑤会社は、調整給については、採用時の基本給を変動させる場合など、新規採用者・在籍者に対し必要に応じて各人毎に設定する。

第 202 条(賃金の決定)

会社は、基本給の決定に際しては、本人の能力等のほか、当該時期の労働需給状況、社会的賃金水準等により、基本給を変動することがある。

- ②前項の場合、ベース給及び能力給については、会社・組合協議のうえ決定する。また、調整給については、事前に組合に通告し、決定する。

- ③第 1 項により基本給が変動した結果、支援スタッフ各人の基本給と作業スタッフ採用賃金との差額が支援スタッフ職種給額に満たない場合は、その支援スタッフに対して差額を調整給にて支給する。

第 3 章 諸手当

第 301 条(時間外勤務手当)

1 日実働 8 時間または 1 週実働 40 時間を超えて勤務した場合には、時間外勤務手当として 1 分間につき通常の賃金（契約外基本給）に加え労働基準法に定める割増率(0.25)により計算した賃金を支給する。

なお、法定時間外が月間 60 時間を超えた場合の割増率は 0.50 とする。

第 302 条(休日勤務手当)

休日勤務を行った場合には、休日勤務手当として労働基準法に定める割増率(0.35)により計算した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、前 2 条に定める手当のほか、深夜勤務手当として労働基準法に定める割増率(0.25)により計算した賃金を支給する。

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、(週契約労働時間÷週契約日数)×基本給で算出した金額とする。

第 305 条(傷病調整手当)

社員Ⅱ（有期）が業務外の傷病による欠勤でその手続きを取った場合で、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、休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 306 条(休職手当)

社員Ⅱ（有期）が業務外の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、傷病手当金不支給通知書をもってその後社員Ⅰ・Ⅱ（無期）労働協約第 509 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 307 条(休業手当)

会社の責に帰すべき事由で、社員Ⅱ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 308 条(通勤手当)

会社は、通勤のために必要な交通費については、原則として社員労働協約「通勤費支給細則」に基づき支給する。

なお、週の契約勤務日数が 4 日以下の者については、原則本人の主たる事業所への出社日数に応じた会社が認めた通勤経路の実費を支給するが、会社の判断により会社が認めた通勤経路の定期購入代金を支給する場合がある。

但し、特に労働条件通知書に定めた場合は支給しない。

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。

第 4 章 賞 与

第 401 条(賞 与)

会社は、社員Ⅱ（有期）のうち、次の各号すべてに該当する者に対して、年 2 回（6 月と 12 月）賞与を支給する。

1. 賞与支給対象期間中に、在籍期間がある者。
2. 賞与支給日当日に在籍している者。

②前項第 1 号の賞与対象期間とは、

6 月支給賞与の場合：前年 10 月 11 日～当年 4 月 10 日の間

12 月支給賞与の場合：当年 4 月 11 日～当年 10 月 10 日の間
をいう。

第 402 条(支給額)

賞与の支給額は、賞与支給対象期間の基本給（契約内+契約外）月額を 6 で除した金額に、査定率をかけたものとする。

②前項の査定率とは、1.0 に設定する。

第 5 章 退職金

第 501 条(退職金)

社員Ⅱ（有期）には退職金を支給しない。

別表

別表(1)

評価別昇給額表【～2022年10月11日】

ゾーン	能力給	評価				
		S	A	B	C	D
S	155円～	15円	5円	0円	0円	0円
I	75～150円	25円	15円	5円	0円	0円
II	0～70円	35円	25円	15円	0円	0円

評価別昇給額表【2023年10月11日～】

単位：円

評価別昇給額	S	A	B	C	D
	25	15	5	0	0

60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）取扱規程

第1章 総則

第101条(目的)

本規程は、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約第103条に基づき、60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の人事及び労働条件の取扱いに関する事項を定める。

第2章 人事

第201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202条(60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の定義と再契約)

60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）とは、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）として満60歳の誕生日の属する翌月10日を迎えた者で、その翌日から、引き続き1週間の勤務日数・勤務時間、職種及び雇用契約期間を定めて雇用される者をいう。

②前項の「勤務日数」とは、1週あたり2日以上5日以内の日数をいい、「勤務時間」とは、1週あたり実働12時間以上35時間以内の時間以内をいう。

③第1項の「職種」とは、別に定める。

④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。

⑤会社は、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）として満60歳の誕生日の属する月の翌月10日を迎えた者で本人の希望がある場合には、60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）として再雇用する。

但し、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約第516条の解雇事由に該当する者は、会社・組合協議のうえ60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）として雇用しない。

⑥会社は、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）に対し、満60歳に達する直前の再契約面談時に、60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）としての再契約の意思について聴取する。

第203条(60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の区分)

60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の区分は、雇用契約書上に定められた1週間の勤務日数・所定労働時間等に基づき次の通りとする。

区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態
60歳以降社員Ⅰ（有期）	週2～5日	週20時間未満	雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく固定的な勤務
60歳以降社員Ⅱ（有期）	週4～5日	週28時間以上35時間以内	雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく固定的な勤務

上記該当しない場合は、別途会社・組合協議のうえ決定する。

第204条(雇用契約・期間)

会社と60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）は、雇用にあたり、雇用契約書を取交する。

②60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の雇用契約期間は1年以内とし、各人の労働条件の詳細は個別の雇用契約書において定める。

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、60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）本人も本協約の定めにより解約できるものとする。

③前項にかかわらず、雇用契約期間は、満65歳に達する月の翌月10日までとし、いかなる事情があっても再契約はしない。

第205条(組合への通告)

会社は、60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）を再雇用後、速やかに氏名、生年月日、所属、勤務内容等を組合に通告する。

第206条(再契約)

会社は、2019年4月1日現在の64歳以上の60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の再契約の可否につき、本人の能力、適性、職種、勤務状況及び勤務日・勤務時間・職種などにより決定する。

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。

③60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（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。

⑥2019年4月1日現在で64歳未満の60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）については、解雇事由または懲戒事由のみを、再契約の可否の判断とする。

第207条(人事異動)

会社は、業務上の必要に応じて、異動配置や交差配置を命ずることがあり、60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（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、60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（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208条(出向)

会社は、組織改正等の事由により、60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（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、本人の事情を十分斟酌し、同意を得て行う。

但し、この場合、60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（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・組合協議のうえ決定する。

第209条(転籍)

会社は、事業の都合により60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（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、本人の事情を十分斟酌し、同意を得て行う。

なお、労働条件等は個々に定める。

第210条(組合役員の異動配置、交差配置)

会社は、本・支部組合役員、支部執行評議員及び監査委員の異動配置、交差配置については、組合の同意を得た後行う。

第211条(休職)

会社は、60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（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、欠勤が引き続き満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（なお、当該欠勤が社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の期間から引き続いた場合にも、その期間を通算して取扱う）。
(2) (1)の復職後、満1年以内に同一理由で再び暦日で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（なお、当該復職が社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の期間であった場合、及び当該欠勤が社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の期間から引き続いた場合にも、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・組合協議のうえ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。
4. 育児のために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、会社が定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ヵ月に到達した日を休職満了日とする（なお、当該欠勤または休職が社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の期間から引き続いた場合にも、その期間を通算して取扱う）。

第212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213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。

第214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211条第1項については、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、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）はその実現に協力するものとする。

第215条（表彰及び懲戒）

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」に基づいて表彰及び懲戒を行う。

第216条（退職）

60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）が次の各号のいずれかに該当するときは、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. 届出及び連絡がないまま欠勤を続け、その欠勤期間が暦日で 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、欠勤について、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 217 条(依願退職)

事故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 10 日とする。

第 218 条(解 雇)

会社は、60 歳以降社員 I・II（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 日分を支払ったうえ解雇する。但し、会社・組合協議のうえ行う。

1. 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。
2. 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。
3. 社員 I・II（有期）労働協約第 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 3 章 勤務形態

第 301 条(就業形態)

60 歳以降社員 I（有期）の就業時間の取扱いについては、社員 I・II（有期）労働協約第 601 条から第 611 条による。

第 4 章 休 暇

第 401 条(休日・休暇)

60 歳以降社員 I・II（有期）の休日・休暇の取扱いについては、社員 I・II（有期）労働協約第 612 条から第 621 条による。

なお、次の各項で取扱いを別に定める。

1. 社員 I・II（有期）労働協約第 614 条第 1 項における勤続年数には、社員 I・II（有期）、社員 I・II（無期）としての期間を通算する。

なお、年度途中の再雇用における年次有給休暇は、再雇用日前日時点で保有していた日数を継続するものとし、再雇用に際し改めて付与しない。

2. (1) 社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約第 614 条第 2 項による「ストック有給休暇規程」第 3 条における在籍期間には、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）及び社員Ⅰ・Ⅱ（無期）の期間を通算する。
- (2) 社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約第 614 条第 2 項による「ストック有給休暇規程」第 4 条における 1 回に使用できる上限の日数は、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）を通算するものとする。
- (3) 社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約第 614 条第 2 項による「ストック有給休暇規程」第 7 条における有効期間は、60 歳以降社員（有期）の退職日までとする。
3. 第 615 条における通算期間は、当該欠勤が社員Ⅰ・Ⅱ（有期）または社員Ⅰ・Ⅱ（無期）の期間から引き続いた場合にも、その期間を通算する。

第 5 章 労働条件 母性保護

第 501 条(母性保護)

60 歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の母性保護の取扱いについては、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約第 622 条から第 624 条による。

第 6 章 労働条件 賃金

第 601 条(賃金構成)

60 歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の通常の月例賃金は次の通りとする。

賃金	基準内賃金	契約内基本給	基本給 × 契約内実労働時間
	基準外賃金	契約外基本給	基本給 × 契約外実労働時間
		時間外勤務手当	
		休日勤務手当	
		深夜勤務手当	
		有給休暇賃金	
	その他	通勤手当	

第 602 条(賃金の計算期間と支払)

賃金計算期間は、前月 11 日から当月 10 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。

第 603 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. 法令により定められたもの
 - (1) 所得税
 - (2) 住民税
 - (3) 健康保険料

- (4) 介護保険料
- (5) 厚生年金保険料
- (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を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わる費用
 - (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 604 条 (退職及び解雇の場合の賃金支払)

賃金計算期間の途中で退職(死亡退職含む)あるいは解雇した場合は、最終勤務日までの賃金を支給する。

第 605 条 (基本給)

60 歳以降社員 I・II (有期) の基本給は、個人の労働条件通知書に基づいた時間給とし、原則社員 I・II 定年退職時のベース給、職種給、能力給、調整給の合計額とする。

但し、作業スタッフは採用賃金を上回らないものとする。

②基本給については、能力効果に基づく昇給は行わないこととする。

第 606 条(諸手当)

60 歳以降社員Ⅰ（有期）の諸手当は、別に定める「賃金規程（社員Ⅰ（有期）」による。

②60 歳以降社員Ⅱ（有期）の諸手当は、別に定める「賃金規程（社員Ⅱ（有期）」による。

第 607 条(賞与)

会社は、60 歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）のうち、次の各号すべてに該当する者に対して、年 2 回（6 月と 12 月）賞与を支給する。

1. 賞与支給対象期間中に、社員Ⅱまたは 60 歳以降社員Ⅱとしての在籍期間がある者。
2. 賞与支給日当日に 60 歳以降社員Ⅱ（有期）として在籍している者。

②前項第 1 号の賞与対象期間とは、

6 月支給賞与の場合：前年 10 月 11 日～当年 4 月 10 日の間

12 月支給賞与の場合：当年 4 月 11 日～当年 10 月 10 日の間
をいう。

第 608 条(賞与支給額)

賞与の支給額は、賞与支給対象期間の基本給(契約内+契約外)月額合計を 6 で除した金額に
査定率を掛けたものとする。

②前項の査定率とは、1.0 に設定する。

[諒解事項]

(1)本条第 2 項の査定率は、支給対象期間が 2020 年 4 月 11 日以降の賞与について適用する。

第 609 条(退職金)

60 歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）には退職金を支給しない。

第 7 章 労働条件 出張・外出

第 701 条(出張・外出)

60 歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の出張、外出の取扱いについては、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約
第 626 条による。

表彰・懲戒規程

第1条(目的)

本規程は、社員Ⅰ・Ⅱ(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、会社が審議決定し、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、会社は組合と協議する。

第3条(表彰)

会社は、社員Ⅰ・Ⅱ(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) 業務上と特に有益な発明、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回につき平均賃金1日分の半額を給与中より減じ将来を戒める。
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)

会社は、社員Ⅰ・Ⅱ(有期)が次の各号のいずれかに該当する行為を行った場合は、その情状に応じて、譴責、減給、出勤停止とすることができる。

1. 会社の命令及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. 許可なく会社及び顧客に関する情報を社外に持ち出したとき、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行い、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Ⅰ・Ⅱ（有期）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、出勤停止、減給、譴責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）または他人の金品及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かかわらず、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 3 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、幫助等)

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、会社はその行為者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、管理また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、動機及びおかれた環境等、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Ⅰ・Ⅱ（無期）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のない場合は、実施する。

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 条の行為が繰り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Ⅰ・Ⅱ（有期）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。

キャリア形成支援制度規程

第1章 総則

第101条(目的)

本規程は、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約第701条に基づき、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身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、次の各号にすべて該当する者とする。

1. 社員Ⅰ・Ⅱ（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. 会社の定める申請期間に、所定の手続きにより申請し、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. 結婚および配偶者転勤
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、原則として年に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、本人の希望するエリアおよび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、本人同意のうえ決定する。

第206条(労働条件)

新会社雇用時の新会社雇用時の雇用形態（社員・月給制社員等）、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うち、年次有休休暇残数、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めない。

第 207 条(退職日及び新会社雇用日)

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。

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た、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(申請対象者)

本制度の対象者は、次の各号のすべてに該当する者とする。

1. 申請年度の 4 月 1 日時点において、全ての雇用形態（但し、アルバイトを除く）を通算して勤続が 5 年以上の社員 I・II（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、新会社及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、新会社及び三越伊勢丹ホールディングスが書類選考及び面接を行ったうえで、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、合意したうえで雇用する。

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うち、年次有給休暇残数、ストック有給休暇残数、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めない。

第 306 条(退職日及び新会社雇用日)

第 303 条の手續きに基づき、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前項にかかわらず、定年退職時に、第 303 条の手續きに基づき、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、社員Ⅰ・Ⅱ(有期)労働協約第511条第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(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号にかかわらず、申出の日から1年(第8号及び第10号の申し出にあつては6ヵ月)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号を除く)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には、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. 配偶者であっ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った者が、死亡、負傷、疾病等の事情により状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、終了事由である三税・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. 配偶者であっ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った者が、死亡、負傷、疾病等の事情により状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

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かかわらず原則として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労働協約第615条に定める産前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)

前項第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. 社員Ⅰ・Ⅱ(有期)労働協約第617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、当該従業員を養育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号にかかわらず、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週間前まで)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者とする。

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(出席時育児休業の期間の変更)

第6条に定める出席時育児休業は、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)

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 歳に達する以前の特例)

前条にかかわらず、次の各号のすべてに該当する場合には、一子につき 5 日間迄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 項及び第 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)

育児休業期間中の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て替える。
3. 休業期間中または復職後 1 年未満で退職する者は、会社が立て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て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り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 条第 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、社員Ⅰ・Ⅱ(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、疾病または身体上も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、兄弟姉妹または孫
 3. 第1号にかかわらず、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。

但し、雇用契約満了日が介護休業開始日から1年を経過する日前の場合で、会社・本人双方が雇用契約更新の意思を明示し、かつ雇用契約更新後も休業開始日から1年を経過する日まで介護休業を希望する者は、意思の明示後速やかに、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(期間中の賃金及び賞与)

介護休業期間中は休職とし、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(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、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約第618条、第619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社員Ⅰ・Ⅱ（有期）は、小学校就学に達するまでの子を養育する社員Ⅰ・Ⅱ（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社員Ⅰ・Ⅱ（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社員Ⅰ・Ⅱ（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、疾病または身体上も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(時間単位の取得)

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、社員Ⅰ・Ⅱ(有期)労働協約第606条の定めに準ずる。

テレワーク規程

第1章 総則

第101条(目的)

この規程は、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務等のテレワーク勤務を行なうことにより、働く環境を改善し、従業員満足の向上、従業員の定着・確保、生産性の向上を実現させることを目的とする。

第102条(定義)

この規程において「テレワーク勤務者」とは、次の者をいう。

1. モバイル勤務者：労働時間の全部または一部を、外出先や移動中に、事業所の外かつ自宅以外の場所で業務を行う者。
2. サテライトオフィス勤務者：労働時間の全部または一部を、自社のサテライトオフィスやグループ企業の各施設、共同利用型のテレワークセンター等の指定された場所で業務を行う者。
3. 在宅勤務者：労働時間の全部または一部を、自宅および会社より認められた場所において業務を行う者。

第103条(服務規律)

テレワーク勤務者は、本規程をはじめ法令、会社諸規程、通達等を守り誠実に自己の職務を遂行するものとする。

第104条(情報セキュリティの確保)

テレワーク勤務者は、情報セキュリティ管理規程に定めるもののほか、テレワーク勤務時のセキュリティチェックリストに定める事項を遵守しなければならない。

第105条(対象業務)

テレワーク勤務に係る業務の範囲は、次の通りとする。

1. 自己完結的業務：自己の担当する業務範囲が明確であり、かつ、対面で部内外との打ち合わせを必要とせず、個々人で成果物を作成する業務。
2. 創造・集中的業務：付加価値の高い創造業務や、限られた時間の中で効率的に集中して成果物を作成する業務。
3. その他、テレワークが適当であると所属長が認めた業務。

第106条(勤務時間等)

勤務時間、休憩時間、休日、休暇については、労働協約または個別の契約で定める。

なお、上記にかかわらず、所属長の事前承認を受けた場合には、テレワーク時における始業時刻、終業時刻、休憩時間、中抜け時間等を変更することができるものとする。

第107条(時間外労働・深夜労働等)

労働時間が法定労働時間を超えた場合、深夜労働または休日労働を行った場合には、それぞれ「賃金規程」に定める割増賃金を支払う。

但し、これらの場合には事前に所属長の許可を得て指令を受けなければならない。

第108条(業務等の報告)

テレワーク勤務者は、次の方法により自己の業務の進捗状況、結果等を会社に報告しなければならない。

1. Eメールやビジネスチャット等によるもの

(1)業務日報（業務の始業、進捗状況、終業（完了）報告等）は毎日行う

(2)指示事項（Eメール等による報告を求められた事項等）は適宜行う

2. 電話によるもの

(1)急を要する事項（至急の案件の連絡・確認）は随時行う

(2)勤怠の事項（傷病等により仕事ができないとき、年次有給休暇等の休暇請求のとき）はその都度行う

②前項にかかわらず、別途様式の指定を受けた業務については、その指定に従い報告するものとする。

第109条(給与)

テレワーク勤務者の給与については、賃金規程の定めによる。

第110条(パソコン等の貸与)

会社は、テレワーク勤務者の業務の必要、個人所有の情報通信機器等の状況に応じ、申請によりパソコンおよび周辺機器を貸与することができる。

②貸与を受けた機器は、原則としてテレワーク勤務者本人の職務上の使用に限るものとし、その取扱いは善良な管理者の注意をもって行う。

第111条(費用負担)

テレワーク勤務にともなって発生する費用の負担区分は次の通りとする。原則、会社が貸与する情報機器を利用する場合、通信費は会社負担とする。

(1)水道光熱費・・・本人負担

(2)電話代・・・本人負担

(3)インターネット通信費・・・本人負担（自宅ネットワークを利用する場合）

(4)会社が定める以外のコワーキングスペース、シェアオフィス等を利用する際の利用率・・・本人負担

第112条(教育訓練)

会社は、テレワーク勤務者に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。

②テレワーク勤務者は、会社から前項の教育訓練の受講指示があった場合には、これを受けなければならない。

第113条(安全衛生)

会社はテレワーク勤務者の安全衛生の確保及び改善を図るため必要な措置を講ずる。

②テレワーク勤務者は、安全衛生に関する法令、会社の通達等を守り、労働災害の防止に努めなければならない。

第114条(災害補償)

テレワーク勤務者の災害補償については、労働協約の定めによる。

第115条(復帰)

テレワーク勤務者が次の各号の一に該当したときは、通常の勤務形態に復帰するものとする。

1. テレワーク勤務の指定期間が満了したとき。
2. 前号の指定期間満了前に本人の申請があり会社が認めたとき。
3. 会社から通常勤務への復帰命令がなされたとき。

第2章 モバイル勤務者

第201条(対象者)

モバイル勤務は、次の各号のいずれかの条件を満たす者に適用する。

1. 外出先や移動中の、職場（事業所）以外の場所においても、職場と同等の成果の創出が期待される業務を有し、自律性を持って業務を遂行でき、かつテレワークにより生産性向上が見込まれると所属長が認めた者。
2. その他、前号以外で申請により所属長が承認した者。

第202条(申請手続き等)

モバイル勤務を希望する者は、「社用モバイル環境使用 誓約 兼 承諾書」を所属長に提出し、その承認を得なければならない。

- ②会社は前項の命令を、業務上の都合その他により取り消す場合がある。

第203条(就業の場所)

モバイル勤務時の就業場所については、作業効率や、第三者に覗き見されることのないように留意して、業務を行える場とする。

- ②モバイル勤務日であっても、業務の都合により出社を命ずることがある。モバイル勤務者はこれを拒否することはできない。

第3章 サテライトオフィス勤務

第301条(対象者)

サテライトオフィス勤務は、次の各号のいずれかの条件を満たす者に適用する。

1. サテライトオフィスにおいても、職場（事業所）と同等の成果の創出が期待される業務を有し、自律性を持って業務を遂行でき、かつテレワークにより生産性向上が見込まれると所属長が認めた者。
2. その他、前号以外で申請により所属長が承認した者。

第302条(申請手続き等)

サテライトオフィス勤務を希望する者は、「テレワーク勤務申請書」を所属長に提出し、その承認を得なければならない。

- ②所属長は、前項の手続を経た後「テレワーク勤務審査結果通知書／許可書」により勤務を発令する。

- ③会社は前項の命令を、業務上の都合その他により取り消す場合がある。

第303条(就業の場所)

自社及びグループ企業の各施設以外でのサテライトオフィス勤務時の就業場所については、申請者からの申請を会社が許可した場所と定め、第三者に覗き見されることのないように留意して、業務を行うものとする。

- ②サテライトオフィス勤務日であっても、業務の都合により出社を命ずることがある。サテライトオフィス勤務者はこれを拒否することはできない。

第4章 在宅勤務

第401条(対象者)

在宅勤務は、次の条件を満たす者に適用する。

1. 在宅勤務の申請日現在勤続2年以上、中途入社の場合は半年以上の者。
2. 時間管理能力に優れ、テレワークにより生産性向上が見込まれると所属長が認めた者。
3. 前号以外で申請により所属長が承認した者。
4. 前3号にかかわらず、会社が在宅勤務の実施を指示する所属に勤務する者。
5. 前3項にかかわらず、災害時などの緊急時対応に限定し、業務に対応する必要があり社命により任命された者

第402条(申請手続き等)

申請の手続きは、種別に基づいて、以下の通り定める。

(1)従業員の申請による実施の場合

在宅勤務を希望する者は、事前に所属長と面談を行ったうえで「在宅勤務申請書」及びその他関連書類一式を所定の方法で所属長に提出し、その承認を得なければならない。

2. 所属長は、前号の手続きを経た後、総務部へ提出する。総務部は確認後、本人及び所属長へその可否を通知する。
3. 会社は前号の命令を、業務上の都合その他により取り消す場合がある。

(2)会社の指示による実施の場合

在宅勤務を実施する所属の設定を希望する部門(所属)は、部門長(所属長)から総務部に事前に申請を行う。総務部は審議を行ったうえで可否を部門長(所属長)へ通知する。

2. 会社は、在宅勤務の実施を指定する所属に勤務する者に対し、在宅勤務の実施を通知する。なお、在宅勤務の実施を指定する所属に勤務する者であっても、前条第1項に定める対象者に当てはまらない者や、在宅勤務の実施に同意しない者に対しては、在宅勤務の実施を指示できない。
3. 会社は、在宅勤務の実施を指定する所属に勤務する者に対し、業務上の都合その他により、在宅勤務の中止を命ずる場合がある。
4. 会社は第2号の命令を、業務上の都合その他により取り消す場合がある。

(3)災害等の緊急時対応の場合

従業員の安否や営業に関わる緊急かつ重要な情報の収集・発信に関わる者を対象として所属長が期初に任命し、総務部に報告をする。

2. 天災などの発生により通勤が著しく困難であると会社が判断し、所属長及び対象者に発

信した時に限り実施する。

3. 会社は、災害時限定の在宅勤務任命者に対し、業務上の都合その他により、在宅勤務の中止を命ずる場合がある。

第 403 条 (実施日数)

在宅勤務の実施日数は、種別に基づいて、以下の通り定める。

- (1) 従業員の申請による場合

1 か月あたり 8 日までとする。

- (2) 会社の指示による実施の場合

6 か月以上に亘って月 9 日以上、または 1 か月あたり 8 日までのいずれかとする。

- (3) 災害等の緊急時対応の場合

緊急時対応に必要な日数について実施することができる。

第 404 条 (就業の場所)

在宅勤務時の就業場所は、原則として自宅とし、業務環境について可能な限り整備に努めるものとする。

- ② 在宅勤務日であっても、業務の都合により出社を命ずることがある。在宅勤務者はこれを拒否することはできない。

第 405 条 (連絡)

在宅勤務者は、勤務時間中は常に連絡がとれるよう努めるものとする。

第 5 章 その他

第 501 条 (テレワークの実施の特例)

会社は、災害により事業所での就業が困難な場合や感染症の流行期等に国や地方自治体から事業所での就業抑制の要請等があった場合には、事業継続の観点に基づき、第 1 章、第 3 章及び第 4 章の規定を超えて、従業員に対し、原則として同意を得た上で、サテライトオフィス勤務及び在宅勤務の実施を命ずることがある。

なお、規定を超える事項については、実施の前に会社・組合協議の上、決定するものとする。

福利厚生規程

第1章 総則

第101条(目的)

本規程は、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約第1101条に基づき、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）の福利厚生に関する事項を定める。

第2章 財形貯蓄

第201条(貯蓄の種類)

財形貯蓄の種類は、財形年金、財形一般の各積立とする。

②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、積立就労後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、一金融機関につき一契約とする。

第202条(加入資格)

財形年金積立に新規に加入できる者は、満55歳未満の者とする。

第203条(申込及び変更)

新規加入申込み及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及び保険会社とし、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)

1. 積立金は、給与及び賞与について1,000円の**整数倍**とする。

2. 前号の金額は給与及び賞与より控除し、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機関になされた分については、翌月15日までとする。

第209条(満期払戻)

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、社員 I・II（有期）労働協約第 1001 条により、社員 I・II（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 回払い
- 分割払い
- ボーナス 1 回払い

第 303 条(値引)

社員 I・II（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・酒類・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. 売上原価率 85%を超えるの商品
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・食堂及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及びサービス

第 305 条(カードの発行)

社員 I・II 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グループエムアイカードとは、社員 I・II（有期）本人が、別に定めるエムアイカード会員規約の承認のうえ、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(利用対象者及び支払責任)

社員掛売の利用対象者は、本人及び社員 I・II（有期）より申し込みのあったその配偶者・本人の両親・子（18 歳以上）及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歳以上の者
3. 本人の兄弟姉妹で18歳以上の者

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、社員Ⅰ・Ⅱ（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、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）本人が当該責務に対する遅滞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(利用可能限度額)

エムアカードの利用可能額とは、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）本人及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及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及び分割払い除外品は、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(利用期限)

エムアイカードの利用期限は、退職日当日までとし、期限までに返却しなければならない。

また解雇となった場合は直ちに返却しなければならない。

但し、60歳以降再雇用により引き続き勤務する場合または、グループOB・OG共済会加入資格

を持ち、退職日までに共済会への申込みが完了した場合は、継続使用することができる。

第 315 条(情報の利用)

社員Ⅰ・Ⅱ(有期)は、エムアイカードを保有するにあたり、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及び、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、次に掲げる事項をあらかじ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及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 月及び 12 月とし、引き落とし日は第 210 条の規定による。

ハラスメント防止規程

第1章 総則

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・ハラスメント及び、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及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、職場における優位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する。
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・育児休業等及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・育児等及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・育児休業等及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) 性的及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教養
 - (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、相手方及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、名誉棄損、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は遂行不可能なことの強要、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（過少な要求）。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・育児休業等及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、解雇その他の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) 部下または同僚が妊娠・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) 部下または同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
 4. 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となりうることから、すべての従業員は、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部に相談窓口を設ける。

なお、本章及び次章で対象とするハラスメントには、第 102 条に定めるカスタマー・ハラスメントも含まれる。

- ②HDS リスクマネジメント部が受け付けた相談・苦情に関し、総務部は、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・通報窓口)

会社及び労働組合は、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・通報を行うとともに、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. 総務部
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
3. 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、行為者及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(相談・苦情の申立)

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)に関する被害を受けた従業員に限らず、すべての従業員は、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う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304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305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(総務部)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グループ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306条(防止対策委員会の開催)

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開催は総務部長が招集する。

第307条(事務局)

総務部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308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309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310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311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、当事者及び職制責任者の意見の開陳及び事情の聴取等を行い裁定の資料とする。

第 312 条(関係者の義務)

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 313 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 314 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 315 条(複数の申立の審議)

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 316 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 317 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)

会社及び組合は、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

社員Ⅰ・Ⅱ（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、事務所に備え付けの社員労働協約を参照して下さい。

「出張規程」

「安全衛生管理規程」

「健康情報等の取扱規程」

「自動車安全運転規程」

「職務発明規程」

「苦情処理規程」

「通勤費支給細則」

「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ソレイユでは、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約を同時に就業規則として使用する。従って、組合員または非組合員を問わず、すべての社員Ⅰ・Ⅱが就業規則として使用する場合は、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約中の「労働協約」を「就業規則」に、「組合員」を「従業員」に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. 本規則は、2004年10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. 本規則の改訂の必要を生じたときは、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約に別段の定めのある場合これによる。
3. 本規則は、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）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(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. 出勤時並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。
9. 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。
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、所定労働時間外及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及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及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時間外勤務及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、退勤その他社内に入出入りする場合は、別に定める通館規程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。

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)

社員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及び鉄扉を越えて持ち出すことはできない。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、止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、速やかに上長に届出なければならない。

第13条(物品の持出及び持込)

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、または加工、修理、

品取り換え等のため店内に物品を持ち込むときは、別に定める物品持出持込規程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)

社員は、本人及び税法上の扶養家族について、個人番号及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、会社は社員Ⅰ・Ⅱ(有期)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、社員Ⅰ・Ⅱ(有期)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合って、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、会社は社員Ⅰ・Ⅱ(有期)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、社員Ⅰ・Ⅱ(有期)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・育等及び介護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題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、会社は社員Ⅰ・Ⅱ（有期）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、社員Ⅰ・Ⅱ（有期）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、在職中及び退職後においても、自己の職務に関する否とを問わず、会社の内部事項または業務上知り得た機密にかかる事項及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。

また、会社及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。（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。）

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られ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、秩序を乱した者及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。
6. 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。

社員Ⅰ・Ⅱ（有期）

労働協約

2022年4月1日

株式会社 三越伊勢丹ソレイユ
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	3
	第1節 団体交渉	3
	第2節 平和条項	3
	第3節 労使協議会	4
第4章	経営懇話会	4
第5章	人事	5
	第1節 人事	5
	第2節 休職	7
	第3節 表彰及び懲戒	8
	第4節 退職	8
	第5節 解雇	8
第6章	労働条件	9
	第1節 就業時間	9
	第2節 休日・休暇	10
	第3節 母性保護	14
	第4節 賃金	14
	第5節 出張・外出	14
第7章	キャリア形成支援制度	14
第8章	テレワーク	15
第9章	災害補償	15
第10章	安全衛生	15
第11章	福利厚生	15
第12章	職務発明	16
第13章	苦情処理	16
第14章	効力	16
第15章	付則	17

付属諸規程

・就業形態規程	1 8
・時間外・休日勤務に関する規程	1 9
・ストック有給休暇規程	2 3
・賃金規程（社員Ⅰ（有期））	2 6
・賃金規程（社員Ⅱ（有期））	3 0
・60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）取扱規程	3 5
・表彰・懲戒規程	4 2
・キャリア形成支援制度規程	4 5
・育児休業規程	4 8
・介護・介護準備休業規程	5 2
・子の看護・家族の介護のための休暇規程	5 4
・テレワーク規程	5 6
・福利厚生規程	6 1
・ハラスメント防止規程	6 5
・参考	7 0
・就業規則	7 1
・服務規律	7 2

社員Ⅰ・Ⅱ（有期）労働協約 主な変更点

2021年4月1日

1. 主な改訂内容

- ◇法改正（男性の育児休制度）にともなう「育児休業規程」の改定
「本則」第511条、「育児休業規程」第6条～第8条
- ◇法令に基づき表記の整理、修正
「時間外・休日勤務に関する規程」第7条、第12条
- ◇育児休業・介護休業規程に合わせた表記の修正
「ストック有給休暇規程」第4条
- ◇賃金支払にともなう控除項目の追加
「賃金規程（社員Ⅰ（有期）」第104条、「賃金規程（社員Ⅱ（有期）」第104条、「60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）取扱規程」第603条
- ◇職種毎の基本給差の確保を明記
「賃金規程（社員Ⅰ（有期）」第202条、「賃金規程（社員Ⅱ（有期）」第202条
- ◇賃金テーブルの改定
「賃金規程（社員Ⅰ（有期）」「賃金規程（社員Ⅱ（有期）」別表（1）
- ◇基本給の表記を整理
「60歳以降社員Ⅰ・Ⅱ（有期）取扱規程」第605条
- ◇「キャリア形成支援制度規程」制度名の変更
「グループライフイベント転籍制度」「グループ内出向者転籍制度」

以上