

# 労働協約

## フェロー社員（有期）

2022年4月1日  
(令和4年4月1日)

株式会社 レオテックス  
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	2
第2節 平和条項	2
第3節 労使協議会	2
第4章 労使懇話会	3
第1節 経営懇話会	3
第2節 職場懇話会	3
第5章 人事	3
第1節 人事	3
第2節 休職	4
第3節 表彰及び懲戒	5
第4節 退職	5
第5節 解雇	5
第6章 労働条件	5
第1節 就業時間	5
第2節 休日・休暇	6
第3節 母性保護	8
第4節 賃金	9
第5節 出張・外出	9
第7章 キャリア形成支援制度	9
第8章 災害補償	9
第9章 安全衛生	9
第10章 福利厚生	9
第11章 職務発明	9
第12章 苦情処理	9
第13章 効力	9
第14章 付則	10

<付属諸規程>

就業形態規程	11
時間外・休日勤務に関する規程	12
ストック有給休暇規程	14
賃金規程	15
表彰・懲戒規程	17
キャリア形成支援制度規程	19
育児休業規程	21
育児勤務規程	23
介護・介護準備休業規程	24
介護・介護準備勤務規程	25
短時間勤務規程	26
子の看護・介護のための半日休暇規程	27
福利厚生規程	29
ハラスメント防止規程	31
就業規則	33
服務規律	33

< **参照** 社員労働協約 >

通勤費支給細則	24
安全衛生管理規程	50
安全衛生管理規程運用細則	55
安全衛生委員会規則	56
健康情報等の取扱規程	57
職務発明規程	73
苦情処理規程	76
紛争の解決・平和条項に関する協定	81

## フェロー社員（有期雇用）

### 労働協約

株式会社レオテックス（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フェロー社員（有期）Ⅰ・Ⅱに適用する。但し、特に定めた者については別に定める。

なお、本条以降、本協約において区別する必要のない場合には、フェロー社員（有期）Ⅰ及びⅡすべてを総称して「フェロー社員（有期）」と表記するものとする。

### 第104条（組合員の範囲）

フェロー社員（有期）は、初回契約後6ヶ月間の試用期間は非組合員とするが、それ以降については組合員でなければならない。

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

## 第2章 組合活動

### 第201条（組合活動の自由）

会社は、組合員の正当な組合活動の自由と権利を認める。

### 第202条（不利益取扱いの禁止）

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、期間、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号から第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、組合専従役員および専従書記（以下専従者という）各若干名を置くことを認める。ただし、組合は専従者の人数について、その都度、事前に会社に説明する。

②組合は、専従者を選定または交替させる時は、会社に届け出る。

### 第206条（組合専従者の取扱）

組合専従者の取扱いは、次の各号による。

1. 専従者の在任期間は専従休職とする。なお、その期間は給与を支給しないが、勤続年数に通算する。また、会社業務に復帰するときは同等者を勘案して会社・組合協議する。
  2. 専従であることにより適用できない事項を除き、就業規則、その他会社の諸規則の適用は、一般従業員と同様とする。
  3. 社会保険料、税金等の徴収事務は会社が行い、組合は会社に納入する。
- 第 207 条（差別待遇の禁止）  
会社は、従業員が組合専従者であったことを理由として、他の従業員と差別待遇をしない。

### 第 3 章 労使交渉

#### 第 1 節 団体交渉

##### 第 301 条（原則）

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

##### 第 302 条（応諾義務）

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

##### 第 303 条（構成）

団体交渉は、会社・組合各 2 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（交渉の手続き）

団体交渉の手続きは次の各号による。

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

#### 第 2 節 平和条項

##### 第 306 条（原則）

会社・組合は、双方公正な理解と誠意とをもって、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 5 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 1 通宛保管する。

#### 第 313 条（協議不成立の取扱い）

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、労使協議会に臨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、会社が特に申し入れた事項については秘密を保持する。

#### 第 1 節 経営懇話会

#### 第 403 条（構成）

経営懇話会は、会社側は社長、組合側は支部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. 担当単位または各勤務地単位で懇話会を設ける。

2. 会社側は、社長または担当部長、組合側は担当本部執行委員または支部執行委員を含む、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、原則として毎月 1 回開催するほか、必要に応じてその都度臨時に開催する。

#### 第 408 条（議題）

1. 各担当の方針、計画及び経理状況に関する事項。

2. 各担当の時間外・休日勤務に関する事項。

3. 各担当の福利厚生に関する事項。

4. その他会社・組合双方が必要と認めた各担当・各勤務地で処理できる事項。

### 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（フェロー社員（有期）の定義と採用）

フェロー社員（有期）とは、満 60 歳未満の者で、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、職種およ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 週間当たり実働 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、事業部の事業所単位で、フェロー社員（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（試用期間）

雇い入れから 6 ヶ月間試用期間を設け、能力、適性、勤務態度等、総合的に勘案し、以降の雇い入れを決定する。

## 第 504 条(フェロー社員(有期) の区分)

フェロー社員(有期)の区分は、雇用契約書上定められた 1 週間の所定労働時間等に基づき、原則として次の通りとする。

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。

区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態
フェロー社員 時給制(有期)Ⅰ	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
フェロー社員 時給制(有期)Ⅱ	週 4～5 日	週 28 時間以上 週 35 時間以内	雇用契約書上で定められた勤務日数・勤務時間の範囲内で、毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務

## 第 505 条(雇用契約・期間)

会社とフェロー社員(有期)は、雇用にあたり、会社と雇用契約書を取交する。

②フェロー社員(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、フェロー社員(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 60 歳に達する月の翌月 10 日を超えないものとし、また、学生で最終学年の場合は 3 月 31 日を超えないものとする。

## 第 506 条(組合への通告)

会社は、フェロー社員(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 507 条(再契約)

会社は、フェロー社員(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フェロー社員(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 508 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、フェロー社員(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、フェロー社員(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 509 条(出向)

会社は、組織改正などの事由により、フェロー社員(有期)を会社外の職務に従事させることがある。その際、会社は本人の事情を充分斟酌し、同意を得て行う。但し、この場合、フェロー社員(有期)は正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。なお、詳細は、その都度会社・組合協議の上決定する。

## 第 510 条(転籍)

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

## 第 511 条(組合役員の異動配置・交差配置)

会社は、組合役員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。

## 第 512 条(育児・介護勤務)

会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてフェロー社員(有期)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 513 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フェロー社員(有期)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 514 条(休 職)

会社は、フェロー社員(有期)が次の各号の一つに該当するときは休職とする。

1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満 3 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るときは、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515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、現況報告を行う。

#### 第516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514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。休職期間は、無給とする。

但し、特に規定してある場合はそれに従い、第514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517条(復職)

休職事由（第514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514条第1号については、勤務に支障のない旨の医師の診断書に基づき、産業医または会社指定医の承認による出勤許可日をもって就業させる。それ以前は休職期間として通算する。

休職事由（第514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514条第1号については、勤務に支障のない旨の医師の診断書に基づき、産業医または会社指定医の承認による出勤許可日をもって就業させる。それ以前は休職期間として通算する。

③前項による診断書の提出に際して、会社が診断書を作成した医師に対する情報提供を求めることがある。この場合、フェロー社員（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518条(表彰・懲戒規程)

フェロー社員（有期）の表彰懲戒に関しては、原則として別に定める「表彰・懲戒規程」による。

### 第4節 退職

#### 第519条(退職)

フェロー社員（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. 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。

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4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520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。

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521条(解雇)

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

1. 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た場合。
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)

フェロー社員（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できる。

#### 第 602 条(就業形態)

フェロー社員(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。この場合フェロー社員(有期)はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。

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

3. 交通遮断。但し、この場合、出勤可能な会社の事業所での勤務を命ずることがある。また、交通遮断が、公共交通機関の計画運休による場合は、その取扱いについて都度会社・組合協議の上決定する。

#### 第 608 条(育児時間)

会社は、生後 1 歳未満の子を育てる女性に対し、第 605 条の休息時間のほかに、次の通りの育児時間を与える。

1. 本人の請求により、1 日 2 回、各々 30 分の育児時間を与える。但し、1 日の勤務時間が 4 時間以内の場合は、1 日 1 回 30 分の育児時間を与える。この場合は有給とする。

#### 第 609 条(育児のための勤務時間変更)

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

② 第 1 項による勤務時間の者について、本人より育児時間の請求があった場合は、契約日ごとに更に 1 日 1 時間を与える。その取扱いは、第 608 条第 2 項により取扱う。

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

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

#### 第 610 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フェロー社員(有期)が行った場合には、本人の事情を十分に配慮した上で、その者のワークスケジュールを適宜決定する。

#### 第 611 条(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 612 条(年次有給休暇)

勤務期間週勤務 日数・時間	12 カ月	11 カ月	10 カ月	9 カ月	8 カ月	7 カ月	6 カ月	5 カ月	4 カ月	3 カ月	2 カ月	1 カ月
5 日または週 30 時間以上	10 日	10 日	10 日	10 日	10 日	10 日	5 日	4 日	3 日	0 日	0 日	0 日
4 日かつ週 30 時間未満	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	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	3 日	3 日	3 日	3 日	3 日	3 日	2 日	1 日	1 日	0 日	0 日	0 日

### 第 612 条(年次有給休暇)

会社は、フェロー社員(有期)に対し、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、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 11 日をもって基準とし、従前のフェロー社員(有期)の勤続年数を通算する。

また、毎年4月11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は、「週4日かつ週30時間未満契約」を適用する。

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。
2. 4月11日の再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。

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

- ② フェロー社員(有期)は、原則として雇用契約期間内の労働義務のある日に年次有給休暇を使用するものとする。但し、使用できなかった年次有給休暇は、翌契約年度に持ち越すことができる。
- 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割未満出者については、週契約日数・時間と基準日における前年度の有給休暇保有日数に応じて、有給休暇の合計が一定になるまで次の有給休暇を付与する。

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

- 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は、会社は原則として撤回を認める。
  - ⑦ 会社は年次有給休暇のうち5日を超える日数について、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フェロー社員(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日以上フェロー社員(有期)に対し、付与日数のうちの5日について計画的に取得できていない場合、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フェロー社員(有期)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。
- 第614条(欠勤)  
フェロー社員(有期)が、欠勤しようとするときは、あらかじめ予定日数と理由を会社に届出て許可を得なければならない。やむを得ない事由で事前に届出ることができない場合には、その後速やかに届出て承認を得るものとする。
- ②病欠欠勤の場合は、医師の診断書を、1週間以内に会社に提出しなければならない。
  - ③前項に関わらず会社が必要と認めるときは、産業医または会社指定医への受診を求めることがある。
  - ④第513条第1号による欠勤終了後(病欠欠勤に引続き同一事由で連続休暇または年次有給休暇を実施する場合は、それぞれの休暇終了後)満6ヵ月以内に同一事由で再び欠勤するに至ったときは、その欠勤期間を通算する。
  - ⑤病欠欠勤が1ヵ月を超えその事由が消滅した者は、医師による復職許可の診断書を会社に提出した上で、産業医または会社指定医の承認による出勤許可日をもって就業するものとする。それ以前は欠勤期間として通算する。
- 第615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 616 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。

1. 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。

2. 産前・産後休暇中は無給とする。

#### 第 617 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フェロー社員(有期)が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。

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

#### 第 618 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フェロー社員(有期)が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取り扱いは別に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。

#### 第 619 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前後連続 7 日以内(取得期間は入籍日より 1 年以内)

(2) 子が結婚するとき 挙式日を含む前後連続 2 日以内

(3) 兄弟姉妹(姻族を含まず)が結婚するとき 挙式当日

##### 2. 忌引休暇

(1) 本人の父母(養父母を含む)、配偶者、子 死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続 7 日以内

(2) 配偶者の父母

死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続 5 日(本人又は配偶者が喪主の場合 7 日)以内

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

死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続 3 日(本人又は配偶者が喪主の場合 5 日)以内

(4) 本人の伯叔父母、本人の甥・姪、本人の兄弟姉妹の配偶者

死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれか 1 日(本人又は配偶者が喪主の場合連続 3 日)以内

##### 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 620 条(手続き)

フェロー社員(有期)は、第 615 条から第 619 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 621 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 622 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、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扱うものとする。

#### 第 623 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 624 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 5 節 出張・外出

#### 第 625 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)

フェロー社員(有期)のキャリア形成支援に関しては、別に定める「キャリア形成支援制度規程」による。

### 第 8 章 災害補償

#### 第 801 条(災害補償)

フェロー社員(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 802 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また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、退職または解雇をもって終了する。

### 第 9 章 安全衛生

#### 第 901 条(安全衛生管理規程)

フェロー社員(有期)の安全衛生に関しては、原則として社員労働協約「安全衛生管理規程」による。

#### 第 902 条(健康情報等の取扱規程)

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

なお、取扱いは社員「健康情報等の取扱規程」による。

### 第 10 章 福利厚生

#### 第 1001 条(福利厚生規程)

フェロー社員(有期)の買物等の福利厚生の取扱いは、別に定める「福利厚生規程」による。

#### 第 1002 条(三越伊勢丹グループ共済会)

フェロー社員(有期)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、取扱いは三越伊勢丹グループ共済会が定める会則による。

### 第 11 章 職務発明

#### 第 1101 条(職務発明規程)

フェロー社員(有期)の発明等に関する取扱いは、社員労働協約「職務発明規程」による。

### 第 12 章 苦情処理

#### 第 1201 条(苦情処理規程)

会社及び組合は、フェロー社員(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別に定める「苦情処理規程」による。

### 第 13 章 効力

#### 第 1301 条(疑義)

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

#### 第 1302 条(一部改訂)

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

#### 第 1303 条(協議中の運用)

前条の協議が成立するまでは、本協約による。

#### 第 1304 条(有効期間)

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

#### 第 1305 条(自動更新)

本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、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。

2022年4月1日

株式会社 レオテックス

代表取締役社長

木南 直

三越伊勢丹グループ労働組合関連グループ支部 I

執行委員長 磯原 由紀夫

フェロー社員（有期雇用）

■就業形態規程

第1章 総則

第101条(目的)

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

第2章 フェロー社員(有期)

第201条(就業時間等)

フェロー社員(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各事業所ごと事前に設定する。

第202条(ワークスケジュール)

会社は、前条の基準勤務時間を原則として、前月25日までに当月1ヵ月分のワークスケジュール(勤務表)を確定し、各フェロー社員(有期)に対し、各日の始業・終業時間、休憩時間を明示する。

第203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204条(休憩時間)

フェロー社員(有期)労働協約第条に基づき、フェロー社員(有期)の休憩時間は、原則店舗・事業所毎に設定した次のいずれかのパターンとする。

②前項の規程以外の休憩時間を設定する場合には、個別の労働契約で定めることとする

実働時間	休憩時間	
6時間01分以上	60分	90分
4時間01分以上 6時間以下	45分	60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、労働協約第604条に基づき、フェロー社員（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、別表の通りとする。

### 第4条(時間外勤務の予告)

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

②会社は、前項に従って予告を行う場合に、その具体的事由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全日とし、原則として当日の残業は行ってはならない。

②前項にかかわらず、別表の必要やむを得ない定型業務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(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ヵ月前までに予告のうえ振替休日を指定して与えなければならない。

### 第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、原則として各人の基準勤務時間内とする。

但し、この就業時間を超える場合は、会社・組合協議する。

### 第10条(休日勤務の範囲)

休日勤務は4週を通じ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12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・組合協定の上別に定めるところによる。

別表

定型業務・緊急業務

定型業務

1. 顧客等の送迎及び案内
2. 元金及び売上金に関する業務
3. 検品業務
4. 繁忙期における配送品の配送受付、搬送
5. その他、1～4に準ずる業務

緊急業務

1. 就業時間後まで継続せざるを得ない接客及び接客に伴う付帯業務
  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会
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、労働協約第613条に基づき、その取扱いを定める。

なお、本制度は、時効により消滅する年次有給休暇のうち、一定限度の日数をストック有給休暇とし、従業員の福利厚生の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。

(了解事項)

2021年4月制度導入とし、2023年4月より積み立て開始するものとする

### 第2条(対象者)

本制度には、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120日とする。

但し、積み立てた日数が120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120日を下回った場合には、再度120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120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120日とする。

3. 労働協約第6章第619条の災害休暇を取得し、さらに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。

4. 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10日とする。

5. 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)

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. 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) 満65歳に達する雇用満了の場合

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120日とする。

(2) (1)以外の退職の場合

原則として休業開始1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20日とする。

②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日付で総務部付に異動となる。

### 第5条(申し出の撤回)

第4条及び第5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、フェロー社員(無期)が事前に撤回を申し出た場合には、会社は原則として撤回を認めるが、当該使用日に対して天災地変等による事業や店舗の臨時休業日が設定された場合には、ストック有給休暇の使用の撤回を申し出ることにはできない。

### 第7条(有効期間)

ストック有給休暇の有効期間は、フェロー社員の退職日までとする。

■賃金規程  
第1章 総則

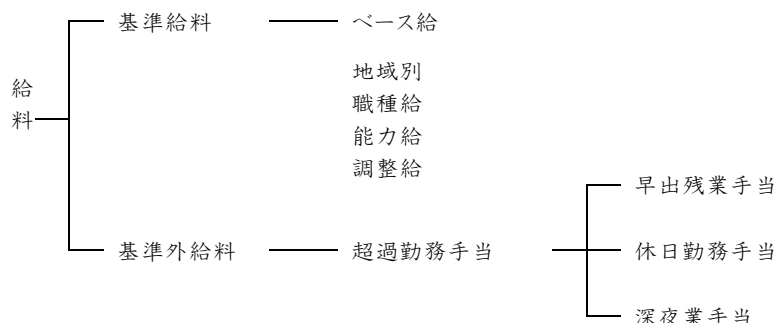
第101条(目的)

本規程は、フェロー社員(有期)労働協約第624条に基づき、フェロー社員(有期)の賃金に関する事項を定める。

第102条(給料の構成)

フェロー社員(有期の通常の月例賃金は、次の通りとする。時間給で給与計算を行う。

(1) 給料



(2) 通勤費

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. 法令に定められたもの

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

2. 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

### 第 105 条(退職及び解雇の場合の支払)

賃金の計算期間途中で退職(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 106 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そのフェロー社員(有期)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 2 章 基本給

### 第 201 条(原則)

フェロー社員(有期)の基本給は、ベース給、地域別職種給、能力給、調整給によって構成され、勤務地係数を乗じて、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、すべてのフェロー社員に対して一律に設定する。

③会社は、地域別職種給については、事業所別・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など、新規採用者・在籍者に対し必要に応じて各人ごとに設定する。

### 第 202 条(賃金の決定)

会社は、基本給の決定に際しては、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、ベース給及び地域別職種給については、会社・組合協議の上決定する。また、調整給については、事前に組合に通告し、決定する。

## 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0.5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。

なお、代休を与えない場合は、労働基準法に定める割増率(1.35)により計算した賃金を与える。

### 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 306 条(休業手当)

会社の責に帰すべき事由で、フェロー社員(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 305 条(通勤手当)

会社は、通勤の為に必要な交通費については、社員労働協約「通勤費支給細則」に基づき支給する。但し、週4日以下の勤務者は出勤日数に応じて、実費か定期購入代金のうち、いずれか低い方の金額を支給する。

前項にかかわらず、特に雇用契約書に定めた場合は支給しない。

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)

フェロー社員(有期)には賞与を支給しない。

## 第 5 章 退職金

### 第 501 条(退職金)

フェロー社員(有期)には退職金を支給しない。

### 別表

<能力給>

(単位:円)

累積能力給	S	A	B	C	D
0円~235円	20	10	5	0	▲10

東京	北海道	宮城
1,045円	890円	855円

## ■表彰・懲戒規程

### 第1条(目的)

本規程は、労働協約第514条に基づき、表彰・懲戒に関する事項を定める。

### 第2条(表彰・懲戒の決定)

表彰・懲戒は、会社が決定するにあたって、賞罰委員会で審議し、結果を組合に通告する。組合はその内容を審議し、結果を会社に回答する。組合に異議ある場合、会社は組合と協議する。なお意見の相違する場合は、労使協議会において協議する。

### 第3条(表彰)

会社は、フェロー社員（有期）が次の各号の一つに該当するときは表彰する。

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

### 第4条(懲戒の種類)

懲戒は次の6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、降格とする。

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出したとき、またはデータ送信を行ったとき。
13. 脅迫または暴力行為をおこない、職場環境を悪化させ、あるいは雇用不安を与えたとき。
14. その他前各号に準ずる行為を行ったとき。

②会社は、社員が次の各号のいずれかに該当する行為を行った場合は、懲戒解雇とする。但し、情状によっては、諭旨解雇、降格にとどめることがある。

1. 前項各号に該当し、その情状が重いとき。
2. 正当な理由がなくかつ出勤の督促に応じないで、無断欠勤が連続15日(暦日)に及んだとき。
3. 職務に関し、他より不当に金品を受取り、あるいは自己の利益を図ったとき。
4. 会社の金品(サンプル品を含む)または他人の金品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関わらず、改悛の情が見られないとき。
9. 雇用に際し、氏名または重要な経歴を詐称したとき。
10. その他前号に準ずる行為を行ったとき。

#### [諒解事項]

- (1) 本条第2項第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、管理又は監督の地位にあるなどその占める職制の責任の度が特に高い、過去に懲戒処分を受けたにもかかわらず、再び同様の行為を行った場合等は、処分を加重することがある。

第9条（懲戒の軽減）

懲戒は、その行為が軽微であるか、動機及びおかれた環境等、特に情状に酌量の余地がある場合は軽減することがある。

第10条（懲戒行為の未遂）

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

第11条（監督責任）

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

第12条（懲戒の実施）

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

第13条（適用決定までの措置）

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

第14条（懲戒決定後の措置）

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

第15条（損害賠償）

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

第16条（公表）

表彰・懲戒は、原則として会社内に公表する。

## ■キャリア形成支援制度規程

### 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 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、次の各号に全てに該当する者とする。

1. フェロー社員(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. 会社が定める申請期間に、所定の手続により申請し、本制度の適用を認めた者。

#### 第203条 (申請事由)

本制度は、新会社雇用日前日より前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204条 (手続き)

会社は原則として年2回の募集を行う。

#### 第205条 (雇用)

グループ内他企業での雇用は、本人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206条 (労働条件)

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

②新会社の労働条件の内、有給休暇残数、ストック有休休暇残数、有給休暇に関わる勤続年数等、新会社で承継できる労働条件は新会社の制度範囲内で継続する。

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ない。

第207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 グループ内キャリア支援制度

#### 第301条 (概要)

グループ内キャリア支援制度は、個々人の志向に基づき、グループ内において能力や専門性を最大限発揮できる機会と場を提供することで一人ひとりのキャリアの実現と生産性の向上を図ることを目的とし、本人の希望によりグループ内他企業で雇用する制度とする。

#### 第302条 (申請対象者)

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年以上のステージB及びステージC

(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他企業での雇用を希望する場合の募集については、別途定める。

②応募者に対しては、新会社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上で、本制度適用の認定の可否を決定する。

#### 第304条 (雇用)

前条に定める手続きに基づき、本制度の適用が認められた者に対しては、新会社が雇用にあたっての労働条件を提示し、合意した上で雇用する。

#### 第305条 (労働条件)

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

示する。

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ない。

第 306 条(退職日および新会社雇用日)

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

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

## ■育児休業規程

### 第1条(目的)

本規程はフェロー社員(有期)労働協約第513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号に関わらず、申出の日から1年(第8号及び第10号の申出にあつては6か月)以内に雇用契約が終了することが明らかな者及び1週間の所定労働日数が2日以下の者は対象者から除く。
  3. 第1号にかかわらず、子が満4歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。
  4. 第1号にかかわらず、一子に対する最長期間は3年に達する日の属する月の末日とする。
  5. 第1号及び第3号にかかわらず、在籍期間中に取得できる育児休業の上限は4年に達する日の属する月の末日までとする。
  6. 前各号(第2号除く)にかかわらず、在籍期間中の本条と育児勤務規程に定める育児勤務の合計の最長期間は10年に達する月の末日までとする。
  7. 第5号及び第6号にかかわらず、子が1歳に達する日の属する月の末日まで育児休業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つた場合
    - (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つたことにより第1号にかかる休業(但し、子が1歳に達する日までの休業に限る。また配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む)が終了し、終了事由である産前・産後休暇等にかかる子または介護休業にかかる対象家族が死亡等した従業員は、子が1歳6ヵ月に達する日の属する月の末日まで育児休業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ヵ月に達する日の翌日に限るものとする。但し、配偶者が本号に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を延長の開始日とすることができる。
    - (1) 本人または配偶者が原則として子が1歳6ヵ月に達する日に育児休業をしていること
    - (2) 第9号の(2)のイ. またはロ. の事情により1歳6ヵ月に達する日の属する月の末日まで本人または配偶者が育児休業をしている場合で、次のいずれかの事情があること
    - イ. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合(但し、あらかじめ1歳6ヵ月に達する日の翌日について保育所等における保育が実施されるように申込みを行っている場合に限る。1歳6ヵ月に達する日の翌日から2歳に達する日までの間に第5号または第6号に定める上限期日が到来する場合も同じとする。)
    - ロ. 配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、1歳6ヵ月以降常態として育児にあたる予定であつた者が、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つた場合
    - (3) 子が1歳6ヵ月に達する日の翌日以降に本号の休業をしたことがないこと
  12. 第5号及び第6号並びに第11号にかかわらず、産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まつたことにより第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 フェロー社員(有期)労働協約第616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をすることができる。

### 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. フェロー社員(有期)労働協約第616条に定める産後休業をしておらず、育児のために休業を希望する者。この場合、子の範囲には、法律上の親子関係がある子(養子を含む)、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。
2. 第1号に関わらず、申出の日から8週間以内に雇用契約が終了することが明らかな者及び1週間の所定労働日数が2日以下の者は対象者から除く。
- ②出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内(出産予定日前に子が生まれた場合は出生日から出産予定日の8週間後まで、出産予定日後に子が生まれた場合は出産予定日から出生日の8週間後まで)のうち4週間(28日)を限度とする。
- ③出生時育児休業は、一子につき分割して2回まで取得することができる。

### 第7条(出生時育児休業の手続等)

第6条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。

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、賃金及び賞金は支給しない。

②第6条に定める出生時育児休業期間中は欠勤とし、賃金及び賞与は支給しない。

### 第10条(子が1歳に達する日以前の特例)

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

1. 第2条または第6条に定める育児休業終了日が、子が1歳に達する日以前
  2. 申請時における育児休業期間が各人の休日を含み4週間(28日)以内
  3. 従前に4週間(28日)を超えて第2条に定める育児休業を取得していない
- ②5日間は一子につき2回まで分割できる。
- ③取得する第2条または第6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. 休業期間中または復職後1年未満で退職する者は、会社が立替え払いした社会保険料を、退職時に会社に返済しなければならない。
  4. 復職後1年以上勤務した者の会社が立替え払いした社会保険料は、会社負担とする。
- ③つわり等の為の休業及び子が満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(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)

本規程はフェロー社員（有期）労働協約第512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3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。

### 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 実働時間分を支給する。
2. 賞与支給基準となる月額額は、前号で算出した額とする。

### 第6条(勤務時間帯及び休憩時間)

勤務時間帯は契約開始の時間から、6時間・7時間を選択する。

なお、開店時間が10時30分の店舗に勤めるフェロー社員（有期）は5時間30分・6時間30分も選択できることとする。

②休憩時間は、就業形態規程第502条による。

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(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。

### 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)

本規程はフェロー社員(有期)労働協約第513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(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実施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)

介護休業期間中の社会保険の被保険者資格は継続する。

- ②従業員負担分社会保険料は毎月末までに会社に振り込まなければならない。

### 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。

## ■介護・介護準備勤務規程

### 第1条(目的)

本規程はフェロー社員(有期)労働協約第512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ヵ月とする。

### 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4条(期間の変更)

介護勤務期間は、第3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 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、契約開始の時間から、5時間・6時間・7時間を選択する。なお、開店時間が10時30分の店舗に勤めるフェロー社員(無期)は5時間30分・6時間30分も選択できることとする。

②休憩時間は、就業形態規程第502条による。

③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。

④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週所定労働日数は4日とする。

②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)

本規程はフェロー社員(有期)労働協約第513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)育児

但し、小学校6年生の3月31日までの子を有し、かつ会社が定める育児勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。

#### (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

### 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)育児

最短期間は1ヵ月、最長期間は1子につき3年とする。但し、子が小学校6年生の3月31日に達するまでとする。

#### (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。

### 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)育児 対象となる子の出生日を証明できる書面。但し、既に対象となる子の出生日を会社に届出ている場合を除く

(2)介護 申請日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

(3)私傷病の療養 主治医による診断書または意見書

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。なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。

### 第6条(期間中の賃金及び賞与)

期間中の賃金及び賞与は次の通りとする。

(1)賃金 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)育児 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。

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週所定労働日数は4日とする。

②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。

③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・家族の介護のための休暇規程

### 第1条(目的)

本規程はフェロー社員(有期)労働協約第617条及び第618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フェロー社員(有期)は、小学校就学に達するまでの子を養育するフェロー社員(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フェロー社員(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フェロー社員(有期)のうち、当該家族の介護や世話(病院への付き添い、介護サービス提供を受けるために必要な手続きの代行含む)をするために休暇を請求した者とする。なお、要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹または孫をいう。

### 第3条(休暇の取得単位)

子の看護のための休暇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。なお、日によって所定労働時間が異なる場合には、週における1日平均の所定労働時間(週契約労働時間÷週契約日数)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)

休暇の取得期間の賃金は支給しない。

### 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。

②申し出の方法は別に定める。

### 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条の定めに従う。

**■福利厚生規程**  
**第1章 総則**

第101条(目的)

この規程は、フェロー社員(有期)労働協約第1101条に基づき、フェロー社員(無期)の福利厚生に関する事項を定める。

**第2章 貯蓄**

第1節 財形貯蓄

第201条(貯蓄の種類)

財形貯蓄の種類は、財形住宅、財形年金、財形一般の各積立とする。

②財形住宅積立及び財形年金積立は、それぞれ1人1契約とする。

③財形年金積立は、積立終了後5年以内の据置期間を置くことができる。

④財形一般積立は一金融機関に付き一契約とする。

第202条(加入資格)

財形住宅、財形年金の各積立に新規に加入できる者は、満55才未満の者とする。

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、財形住宅積立及び財形年金積立は2年未満とする。但し、損害保険会社のみ財形一般積立も2年未満とする。

第208条(中途解約の支払)

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

第209条(満期払戻し)

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

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

第210条(利息の非課税)

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

**第3章 社員買物**

第301条(目的)

本章は、フェロー社員(有期)労働協約第1001条によりフェロー社員(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)

フェロー社員(有期)は、第204条の除外品を除いて10%の値引きにより購入することができる。但し、値引額に10円未満の端数を生じた場合は切捨てる。

②前項における値引きの対象は、1品300円以上のものとする。

第304条(値引き除外品)

次のものは、値引きの対象としない。

1. 煙草・印紙・切手等の特殊商品

2. 商品券・図書券・仕立券等の金券

3. 食料品(ワイン・ギフト等の一部を除く)

4. 仕入原価率85%を超える商品

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)

フェロー社員(有期) フェロー社員(有期)は、掛売で購入するとき、グループエムアイカード(以下「エムアイカード」という。)を使用するものとする。

②エムアイカードとは、フェロー社員(有期)本人が、別に定めるエムアイカード会員規約を承認のうえ、株式会社エムアイカード(以下「エムアイカード社」という。)にカード利用の申込みを行い、同社がそれを認めた者に対して発行するクレジットカードをいう。

③本人がエムアイカードの利用対象者となり得ない場合は、労使協議の上、別途対応する。

### 第 306 条(利用対象者及び支払責任)

社員掛売の利用対象者は、フェロー社員(有期)本人及び本人より申込みのあった配偶者・本人の両親・子(18才以上)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才以上の者

3. 本人の兄弟姉妹で18才以上の者

但し、家族カードの発行枚数は、配偶者に1枚、その他の家族に3枚までとする。

②エムアイカードによる購入代金は、フェロー社員(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、フェロー社員(有期)本人が当該債務に対する遅延損害金を支払うものとし、その規定については、別に定めるエムアイカード会員規約に基づくものとする。

### 第 307 条(利用可能額)

エムアイカードの利用可能額とは、フェロー社員(有期)本人および家族に対する利用可能額を合計してエムアイカード社が審査・決定した額をいい、エムアイカード社はその決定内容に応じた限度額(クレジットライン)を各人に設定する。

②結婚・新增築・弔事その他特別の事情があるときは、エムアイカード社は本人からの届出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、ボーナス1回払い除外品は、別に定めるエムアイカード会員規約に基づくものとする。

### 第 313 条(取扱の中止)

社員掛売の取扱い中止は、エムアイカード社の審査により決定する。

### 第 314 条(利用限度)

エムアイカードの利用期限は、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)

フェロー社員(有期)は、エムアイカードを保有するに当たり、会社がエムアイカード社へ在籍に関する情報提供を行うことおよび、別に定めるエムアイカード会員規約「個人情報の収集・保有・利用・提供に関する同意条項」に従って、次に掲げる事項を予め同意するものとする。

1. エムアイカード社と三越伊勢丹ホールディングス企業グループ各社との間で会員情報の提供または交換がなされること。2. 三越伊勢丹ホールディングス企業グループ各社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。

## ■ハラスメント防止規程

### 第1章 総則

#### 第101条(目的)

本規程は、服務規律第19条から第21条に基づき、職場におけるセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント及び、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、職場における優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。この場合の優越的な関係を背景とした言動とは、業務を遂行するにあたって、当該言動を受ける従業員が言動を行う者に対して抵抗や拒絶ができない蓋然性が高い関係を背景として行われるものを指し、職務上の地位が上位の者による言動に限らず、同僚または部下による言動も該当しうる。

なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワー・ハラスメントには該当しない。

3. 妊娠・出産・育児休業等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強要
- (9) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った従業員に対して、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為

(10) その他、相手方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、名誉毀損、侮辱（相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む）やひどい暴言等（精神的な攻撃）。これらの行為は、通常の業務遂行に必要な行為とは想定されないことから、原則として、業務上必要かつ相当な範囲を超えるものと判断する。
- (3) 自身の意に沿わない従業員に対する、隔離、仲間外しや無視等（人間関係からの切り離し）。これらの行為は、通常の業務遂行に必要な行為とは想定されないことから、原則として、業務上必要かつ相当な範囲を超えるものと判断する。
- (4) 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害等（過大な要求）。これらの行為が業務上必要かつ相当な範囲を超えるか否かについては、当該行為の内容や継続性等の要素を総合的に考慮して判断する。

(5)業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過小な要求）。これらの行為が業務上必要かつ相当な範囲を超えるか否かについては、当該行為の内容や継続性等の要素を総合的に考慮して判断する。

(6)私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）。これらの行為には、他の従業員の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について本人の了解を得ずに他の従業員に暴露する行為も含まれる。また、これらの行為が業務上必要かつ相当な範囲を超えるか否かについては、当該行為の内容や継続性等の要素を総合的に考慮して判断する。

3. 妊娠・出産・育児休業等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、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

(2)部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動

(3)部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

(4)部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動

(5)部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

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をなりうることから、全ての従業員は、このような言動を行わないように注意すること。

### 第3章 相談・苦情の取扱い

第301条(相談窓口の設置)

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

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

②HDSリスクマネジメント部が受け付けた相談・苦情に関し、総務人事グループ労務・人事企画部は、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、ハラスメントに関する以下の相談・通報窓口は、・通報相談への対応を行なうとともに、被害者の承諾を得た場合に限り、HDSリスクマネジメント部に報告する。

1. 総務部

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

4. 労働組合

②各相談・通報窓口の長は、所定の様式を使用し報告する。

③各相談・通報窓口の担当者は、被害者、行為者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会社及び労働組合は、従業員に対し、第1項に定める相談・通報窓口を周知するものとする。

第303条(カスタマー・ハラスメントに関する相談等)

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

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

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

第304条(相談・苦情の申立と対応)

ハラスメント(第102条に定めるカスタマー・ハラスメントも含む)に関する被害を受けた従業員に限らず、全ての従業員または目撃した従業員は、相談窓口に対してハラスメントに関する相談・苦情の申し立てを行うことができる。

相談窓口は、当該申立がハラスメントに該当し得るか否かは別として、当該申立の内容や状況に応じて、広く相談・苦情に対応するものとする。

第305条(申立の方法)

前条に定める相談・苦情の申し立ては、書面または口頭で行なうものとする。

第306条(ハラスメント防止対策委員会の設置)

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

②防止対策委員会は、事務局(総務部)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HD S 総務統括部グループ人事部とする)と情報を共有し、再発防止に努める。

第 307 条(防止対策委員会の開催)

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 308 条(グループ事務局)

総務人事グループ労務・人事企画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 309 条(防止対策委員会の構成)

防止対策委員会は、会社・組合各 2 名の委員をもって構成する

第 310 条(防止対策委員会の成立)

防止対策委員会は、構成人員の 3 分の 2 以上をもって成立する。

第 311 条(議決)

防止対策委員会の議事は、出席者の全員一致をもって決定する。

第 312 条(調査)

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

第 313 条(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 314 条(申立人の参加)

申し立てについての審議は、書面(防止対策委員会指定の書式)をもって行い、申立人の参加を要しない。

ただし、防止対策委員会が必要と認めたときはこの限りではない。

第 315(二重審議の禁止)

防止対策委員会は、同一事実について再度申し立てがあっても審議を行わない。

第 316 条(複数の申立の審議)

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 317 条(議事録)

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

第 318 条(防止対策委員会の対応に関する疑義)

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

#### 第 4 章 その他

第 401 条(不利益待遇の禁止)

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

第 402 条(秘密保持)

ハラスメントの訴えに関与した者は、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。

## ■就業規則

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

「出張規程」  
「安全衛生管理規程」  
「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」

## ■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、職場の秩序維持に努めること。

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

### 第2条(所属長・上長の定義)

この規則で所属長とは所属の部長(営業部長、担当部長)をいい、上長とは自己の所属する部、担当、係の長をいう。

### 第3条(基本的遵守事項)

従業員は、次の事項を遵守しなければならない。

1. 常に品位を保ち、会社の名誉または信用を傷付ける行為をしないこと。
2. 許可なく会社外の業務に従事しないこと。
3. 職務に関連して自己の利益を図り、または他より不当に金品を借用し、もしくは贈与の利益を受けないこと。
4. 勤務中は勤務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと。
5. 喫煙は、決められた場所で、決められた休憩時間にのみのみ行うこと。
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・ネットワークキング・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項から第8項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、出来るだけ短時間に終了するように努め、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入りする場合は、必ず従業員出入口より行うものとする。

②出退勤のときは、各自所定のタイムレコーダーで、その時刻を打刻しなければならない。

③前項の時刻が正確でないものと認められるときは、上長の把握する時刻とする。

### 第8条(遅刻、早退、欠勤等)

従業員は、遅刻、早退、欠勤をしてはならない。止むを得ず遅刻、早退、欠勤もしくは勤務時間中に外出する場合は、事前に上長へ届出て許可を得なければならない。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、事後速やかに届出て承認を得るものとする。

②前項含め、従業員は、就業時間中は常に所在を明らかにしなければならない。

#### 第9条(休憩・食事)

会社は、社内における休憩時間の自由利用を認める。但し、休憩・食事は原則として会社の指定した場所で行い、定められた休憩時間を超過してはならない。

#### 第10条(社員買物)

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超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してはならない。

#### 第11条(私用面会)

私用の面会は、休憩時間中に行うものとする。但し、やむを得ず勤務時間中に行う場合は、事前に上長の許可を得るものとする。

#### 第12条(私物保管)

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

#### 第13条(物品の持出および持込)

会社の物品、私物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込むときは、所定の手続きを経て従業員出入口で係員の点検を受けなければならない。なお、運用の詳細については、会社の定める「捺印権限規程」による。

#### 第14条(社員証及び徽章)

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)

社員は、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をはい用しないこと。

#### 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、速やかに会社に届出なければならない。

#### 第18条(業務の引継)

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

#### 第19条(セクシュアル・ハラスメントの禁止)

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

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

#### 第20条(パワー・ハラスメントの禁止)

従業員は職場における優越的な関係を背景とした言動であって、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、会社の内部事項または業務上知り得た機密にかかる事項および会社の不利益となる事項を許可なく他に漏らしてはならない。(出版、寄稿およびソーシャル・ネットワークキング・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「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。

5. 就業時間後、上長の許可なく職場その他会社施設に居残っている者

第 24 条(構内における集会、文書の配布等)

会社内において集会、文書の配布、貼付、掲示または放送等を行う場合は、所定の手続きを経なければならない。

第 25 条(遺失物の取扱)

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

第 26 条 (個人財産の安全義務)

従業員は自己の生活における財産を安全に管理し、会社に健全な労働力を提供しなくてはならない。収支のバランスを崩す生活、社内での必要以上の金銭の貸し借りを原則してはならない。