

+

スペシャリティスタッフ（有期）

# 労 働 協 約

2022年4月1日

株式会社松山三越

三越伊勢丹グループ労働組合松山三越支部

# 目 次

## スペシャリティスタッフ（有期）労働協約

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

第13章	<u>苦情处理</u>	15
第14章	<u>効力</u>	15
第15章	<u>付則</u>	15

## 付 属 諸 規 程

・就業形態規程	16
・時間外・休日勤務に関する協定	19
・休日規程	21
・ストック有給休暇規程	23
・連続休暇規程	25
・賃金規程	26
・表彰・懲戒規程	30
・キャリア形成支援制度規程	31
・育児休業規程	34
・育児勤務規程	36
・介護・介護準備休業規程	37
・介護・介護準備勤務規程	38
・子の看護・介護のための半日休暇規程	39
・福利厚生規程	40
・ハラスメント防止規程	44
・テレワーク規程	47
・就業規則	52
・服務規律	53

# 労働協約

株式会社松山三越(以下、「会社」という。)と三越伊勢丹グループ労働組合(以下、「組合」という。)は労働法の精神に基づいて、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スペシャリティスタッフ(有期)に適用する。但し、特に定めたものについては別に定める。

### 第104条(組合員の範囲)

スペシャリティスタッフ(有期)は、初回契約が入社後2ヶ月を経た後の各月11日を超えていない者は非組合員とするが、それ以降については組合員でなければならない。

②前項にかかわらず、雇用契約を結ぶ際に学生という身分を前提に雇用契約を結んだものは非組委員とする。

### 第105条(ユニオンショップ)

会社は、前条に定める者であって、組合に加入の手続きをしない者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(不利益取扱の禁止)

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

### 第203条(就業時間中の組合活動)

組合活動は、原則として就業時間外に行う。

但し、次の各号に該当する場合は、就業時間内に行う。

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

②第1項第1号～第5号については有給とする。

第1項第6号については、無給とするが、その他は勤務したものとする。

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

#### 第204条(会社便宜の供与)

会社は、組合に対し、次の便宜を与える。

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

#### 第205条(組合専従者)

会社は、組合専従役員及び専従書記(以下、「専従者」という。)を、それぞれ若干名置くことを認める。

但し、組合は専従者の人数について、その都度、事前に会社に説明する。

②組合は、専従者を選定または交替させたときは、会社に届出る。

③組合専従者の取扱いについては、別途、会社・組合協議する。

#### 第206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7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、社員労働協約「紛争の解決・平和条項に関する協定」を準用する。

#### 第3節 労使協議会

##### 第308条(目的)

労使協議会は、団体交渉に先立って、会社及び組合が、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7名以内の委員をもって構成する。

#### 第310条(応諾義務)

会社及び組合は、そのいずれか一方より労使協議会開催の申入れがあった時、特別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、研究協議する為の専門協議会を設けることができる。

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

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

## 第4章 労使懇話会

#### 第401条(目的)

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

1. 経営懇話会
2. 職場懇話会

#### 第402条(秘密保持)

会社及び組合は、相互が特に申し入れた事項については秘密を保持する。

### 第1節 経営懇話会

#### 第403条(構成)

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

#### 第404条(開催)

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

#### 第405条(議題)

経営懇話会の議題は次の通りとする。

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

### 第2節 職場懇話会

#### 第406条(懇話会と構成)

1. 各店単位または事業部単位で懇話会を設ける。
2. 会社側は、店長または事業部長、組合側は担当本部執行委員または支部執行委員を含む、若干名の委員をもつ

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. 各店・各事業部の方針、計画及び経理状況に関する事項。
2. 各店・各事業部の時間外・休日勤務に関する事項。
3. 各店・各事業部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店・各事業部で処理できる事項。

## 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(スペシャリティスタッフ(有期)の定義と採用)

スペシャリティスタッフ(有期)とは、2回目の再契約までの期間、職種及び雇用契約期間を定めて雇用される次の者をいう。

1. 特殊な資格、技能、知識を有する者で、雇用するにあたり一般の従業員と異なる労働条件を定めた者。
2. その他前号に準じた者で一般の従業員と異なる労働条件を定めた者。  
②第1項の「職種」とは、あらかじめ会社が定めたものの中から、本人の希望を斟酌した上で決定したものをいう。  
③第1項の「雇用契約期間」とは、1年以内をいい、1年を標準とする。  
④会社は、各店または事業部の事業所単位でスペシャリティスタッフ(有期)として入社を申し出た者について所定の選考を行い、合格した者を採用する。  
⑤スペシャリティスタッフ(有期)はその定労働時間によって、以下のように区分する。

(1) スペシャリティスタッフ(有期) P-1	週所定労働時間が20時間未満の者
(2) スペシャリティスタッフ(有期) P-2	週所定労働時間が20時間以上の者
(3) スペシャリティスタッフ(有期) F	年間所定労働時間が1,972時間の者

#### 第503条(採用・採用の通告)

会社は、スペシャリティスタッフ(有期)として入社を申し出た者について所定の選考を行い、合格した者を採用する。

②会社は、スペシャリティスタッフ(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504条(試用期間)

新たに採用した者については、採用の日から3ヵ月を試用期間とする。

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

#### 第505条(雇用契約・期間)

会社とスペシャリティスタッフ(有期)は、雇用にあたり各店または事業部単位で雇用契約書を取交する。

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

③雇用契約期間は、満60歳の誕生日の属する月の末日の前日を超えないものとする。

④前項にかかわらず、満60歳の誕生日の属する月の末日の翌日以降も引き続き雇用されることを希望し、第518条の解雇事由に該当しないスペシャリティスタッフ(有期)の雇用契約期間は、満60歳の誕生日の属する月の末日までとし、最大67歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。

#### 第506条(再契約)

会社は、スペシャリティスタッフ(有期)の再契約の可否につき、本人の能力、適性、勤務状況及び業務上週契約日数・週契約時間等により決定する。

②会社は、前項の決定について雇用契約期間満了日の30日前までに、本人に対して再契約の意思の有無を明らかにし、再契約をする場合は併せて新たな労働条件を提示する。

- ③スペシャリティスタッフ（有期）は、前項の新たな労働条件について、会社と協議し、合意することにより再契約をする。
- ④再契約の意思の明示後、病気欠勤等により雇用契約期間満了日までの間の業務に著しく支障をきたした場合には、会社は再契約を行わない場合がある。
- ⑤ 会社は、再契約の意思の有無につき事前に組合へ説明し通告する。

#### 第507条(異動配置)

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

#### 第508条(出 向)

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

#### 第509条(転 籍)

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

#### 第510条(組合役員の異動配置、交差配置)

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

#### 第 511 条(育児・介護勤務)

会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてスペシャリティスタッフ（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 512 条(短時間勤務)

会社は、個人の生活上の事情と仕事との両立を目的としてスペシャリティスタッフ（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513条(休 職)

会社は、社員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。

1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満3ヵ月に及んで4ヵ月目に入ったときは、休職とし、期間は3ヵ月とする。  
(2) (1)の復職後、満1年以内に同一事由で再び暦日で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. 自己の研修のために休職を申し出たとき。  
この場合は、別に定める「自己研修休職規程」により取扱う。
6. 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。
7. その他、会社が認めた事由による連続欠勤が30日に及んだときは休職とし、当該休職が3ヶ月に到達した日を休職満了日とする。

但し、在職期間中、同一事由によるものは1回のみとする。

#### 第514条(休職期間の取扱)

休職期間は原則として勤続年数に通算せず、賃金は支給しない。但し、特に規定してある場合はそれに従い、第513条第2号、第3号の場合は、勤続年数に通算し、特別の必要がある場合は賃金を支給する。

#### 第515条(復職)

休職事由(第513条第2号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。

②第513条第1号については、勤務に支障のない旨の医師の診断書に基づき、産業医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516条(表彰・懲戒規程)

会社は、業務能率の向上、秩序維持のために、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517条(退職)

スペシャリティスタッフ(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. 第514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

#### 第518条(依願退職)

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

②退職日は、原則として退職を希望する月の末日の前日とする。

### 第5節 解雇

#### 第519条(解雇)

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

1. 私傷病の為引き続き6ヵ月以上欠勤した場合。
2. スペシャリティスタッフ(有期)としての資格・技能・知識等、業務遂行上不可欠の要件が明らかに不充分と認められた場合。
3. 精神・身体の故障、または虚弱・疾病のため、スペシャリティスタッフ(有期)としての業務に従事し得ないと認められた場合。
4. 他に悪影響を及ぼす等、著しく勤務態度が不良な場合。
5. 試用期間中または、試用期間終了時までにスペシャリティスタッフ(有期)として不適格であると認められるとき。
6. 第105条に該当し解雇と決定したとき。
7. 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。

②前項にかかわらず、「表彰・懲戒規程」に定める懲戒解雇をする場合及び試用期間中の者(14日を超えて引き続き雇用される者を除く)を解雇する場合はこの限りではない。

## 第6章 労働条件

## 第1節 就業時間

### 第601条(労働時間)

スペシャリティスタッフ（有期）Fの年間所定労働時間は、原則として1,972時間とし、1週間の平均所定労働時間は37時間56分、1日の平均所定労働時間は7時間55分とする。

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

②前項にかかわらず、労働基準法により変形労働時間制勤務ならびにフレックスタイム制勤務をさせることがある。

この場合個別の雇用契約書に定める他は別に定める「就業形態規程」による。

③会社は、業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、また本人からの申請で会社が認めた場合には、雇用契約期間の途中であっても、前項の範囲内で雇用契約書上定められた労働時間を変更することがある。

### 第602条(就業時間)

スペシャリティスタッフ（有期）の就業時間については、別に定める「就業形態規程」による。

### 第603条(休憩時間)

スペシャリティスタッフ（有期）の1日の休憩時間は各人の労働時間に応じて決定し、交替制とする。

その取扱いは、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、所定の就業時間を越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、所定の就業時間を越えるまたは、法定の休日に労働させる場合には、別に定める時間外・休日勤務に関する協定による。②なお、取扱いは、別に定める「時間外・休日勤務に関する規定」による。

### 第605条(休息時間)

会社は、スペシャリティスタッフ（有期）に前条の時間外勤務、休日勤務を行わせた場合は、原則としてその終了時刻より11時間以内には就業させない。休憩時間を実施するにあたり前日または、翌日に対応するシフトがない場合は休日とし、当該月の休日を振替え充当する。

### 第606条(私用の遅刻、早退、外出の扱い)

私用の遅刻、早退、外出が1ヵ月通算して1日の所定労働時間に及んだときは、欠勤1日として取扱う。

### 第607条(遅刻、早退、休暇の特例)

会社は、次の場合については、公用の遅刻、早退、外出または休暇を与える。

1. 選挙権等公民権の行使。この場合スペシャリティスタッフ（有期）はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。
2. 本人の私事を除き、証人、鑑定人、参考人または裁判員等で官公署に出頭するとき。
3. 交通遮断。但し、この場合、出勤可能な会社の事業所での勤務を命ずることがある。また交通遮断が、公共交通機関の計画運休による場合はその取扱いについて都度会社・組合協議の上決定する。

### 第608条(育児時間)

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

1. 請求により、1日2回、各々30分与える。但し、1日の勤務時間が4時間以内の場合は、1日1回30分与える。この場合は有給とする。

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

会社は、育児及び介護の家族的責任を有する者の時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業を制限する。制限の範囲は「時間外・休日勤務に関する規程」による。

②会社は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者が当該子を養育するため、または、要介護状態にある家族を介護する者が当該家族を介護するために申請した場合には、1ヶ月について15時間、1年について150時間を越える時間外労働および午後10時から午前5時までの間に労働させない。

③会社は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者が当該子を養育するため、または、要介護状態にある家族を介護する者が当該家族を介護するために申請した場合には、事業の正常な運営に支障のある場合を除き、午後10時から午後5時までの間に労働させない。

### 第610条(更衣時間等)

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

## 第2節 休日・休暇

### 第611条(店舗休業日)

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

### 第612条(休日)

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

②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、前項の範囲内で休日を振り替えることがある。

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

### 第613条(年次有給休暇)

会社は、スペシャリティスタッフ(有期)に対し、次の各号の基準により年次有給休暇を与える。

1. 入社時に付与する年次有給休暇は、入社月により次の通りとする。

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

2. 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・時間に応じ、次の通りとする。

なお、勤続年数の算定は、毎年4月1日をもって基準とする。

勤続年数	1年以下	2年	3年	4年	5年	6年以上
日数	12日	13日	15日	17日	19日	22日

②年次有給休暇の有効期限は2ヵ年とする。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「ストック有給休暇積立制度規程」による。但し、失効した年次有給休暇のうち、1労働日未満のものについては、ストック有給休暇には移行しない。

③第1項第2号の休暇は、前年度において全労働日の8割以上出勤した者に適用する。

④ 1. 年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、各人が保有する年次有給休暇のうち5日(10回)を限度として、半日を単位として分割して請求することができる。2. 前号における半日とは、各人各労働日の所定労働時間(10分未満は切り捨て)の2分の1とし、当該労働日の始業時間を起点、あるいは終業時間を終点としなければならない。3. 半日有給休暇の取得日には、原則として時間外勤務をさせない。4. 半日有給休暇の取得日には、原則として休憩は与えない。但し、やむを得ない事由により時間外勤務を実施し、労働時間が6時間を超えた場合には45分、8時間を超えた場合には60分の休憩を与える。

⑤ 年次有給休暇の請求は原則として2日前までに直属の上長に行うものとする。なお、会社は、事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更することがある。

⑥前項に基づき請求された年次有給休暇について、本人が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。

⑦会社は年次有給休暇のうち5日を越える日数について、計画的に付与することができる。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スペシャリティスタッフ(有期)が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。ただし、年次有給休暇の付与日数が10日以上スペシャリティスタッフ(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ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。その際に、会社は取得の時季に関してスペシャリティスタッフ(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。

⑨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614条(欠勤)

スペシャリティスタッフ（有期）は、欠勤しようとするとき、予めその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私傷病による欠勤の場合は、医師の診断書を、1週間以内に会社に提出しなければならない。

③前項に関わらず会社が必要と認めるときは、産業医または会社指定医への受診を求めることがある。

④第512条第1号による欠勤終了後（私傷病による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カ月以内に同一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スペシャリティスタッフ（有期）が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。

なお、このほかの取り扱いとは別に定める「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スペシャリティスタッフ（有期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取り扱いとは別に定める「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通り有給の慶弔災害休暇を暦日で与える。

##### 1. 結婚休暇

- (1) 本人が結婚するとき  
挙式日、入籍日、新婚旅行のいずれかを含む連続7日以内（取得期間は入籍日より1年以内）
- (2) 子が結婚するとき  
挙式日を含む前後連続2日以内
- (3) 兄弟姉妹（姻族を含まず）が結婚するとき  
挙式当日

##### 2. 忌引休暇

- (1) 本人の父母（養父母を含む）、配偶者、子  
死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続7日以内
- (2) 配偶者の父母  
死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続5日（本人又は配偶者が喪主の場合7日）以内
- (3) 本人の祖父母、本人の兄弟姉妹、子の配偶者、孫、配偶者の祖父母、配偶者の兄弟姉妹  
死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続3日（本人又は配偶者が喪主の場合5日）以内
- (4) 本人の伯叔父母、本人の甥・姪、本人の兄弟姉妹の配偶者  
死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれか1日（本人又は配偶者が喪主の場合連続3日）以内

##### 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)**

スペシャリティスタッフ(有期)は、第612条から第618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621条(欠勤)**

スペシャリティスタッフ(有期)は、欠勤しようとするときは予めその予定日数と理由を直属の上長に申し出なければならない。但し、傷病その他のやむを得ない事由でその余裕がないときは、事後速やかに届け出て承認を得るものとする。

### **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」による。

### **第5節 出張・外出**

#### **第626条(出張・外出)**

会社は、業務の必要により、出張または外出させることがある。その取扱いは、社員労働協約「出張規程」による。

## **第7章 キャリア形成支援規程**

#### **第701条(職務発明規程)**

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

## **第8章 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。取り扱いは別に定める「テレワーク規程」による。

## **第9章 災害補償**

#### **第901条(災害補償)**

スペシャリティスタッフ(有期)の業務上災害または通勤途上災害による、負傷、疾病もしくは死亡の補償については、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところによる。

## 第10章 安全衛生

### 第1001条(安全衛生管理規程)

スペシャリティスタッフ（有期）の安全衛生に関しては、原則として社員労働協約「安全衛生管理規程」による。

## 第11章 福利厚生

### 第1101条(福利厚生規程)

スペシャリティスタッフ（有期）の買物等の福利厚生の取扱いは、別に定める「福利厚生規程」による。

### 第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(職務発明規程)

スペシャリティスタッフ（有期）の発明等に関する取扱いは、社員労働協約「職務発明規程」による。

## 第13章 苦情処理

### 第1301条(苦情処理規程)

会社及び組合は、スペシャリティスタッフ（有期）が職場の話合いにおいて解決できなかった個人的苦情を、迅速かつ公平に処理し、民主的で明朗な職場の秩序を維持することを目的として苦情処理機関を設ける。  
なお、苦情処理の機関、手続等の取扱いは社員労働協約「苦情処理規程」による。

## 第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(協議中の運用)

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対しても新協約が成立しないときは、期間満了後90日間は有効とする。

## 第15章 付則

### 第1501条

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

### 第1502条

本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する。

2022年4月1日

株式会社 松山三越

代表取締役社長

山上 敦

三越伊勢丹グループ労働組合

松山三越支部執行委員長

小原 健

# 就業形態規程

## 第1章 総則

### 第101条(目的)

本規程は、スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第602条に基づき、スペシャリティスタッフ（有期）の営業時間・就業時間、シフト勤務、変形労働時間制勤務に関する事項を定める。

## 第2章 営業時間・就業時間

### 第201条(営業時間及び就業時間)

「大規模小売店舗立地法」に該当する店舗の営業時間・就業時間は、会社・組合協議の上各店ごとに別に定める。  
②前項の店舗以外の就業時間は、会社・組合協議の上所属ごとに別に定める。  
③第1項にかかわらず、特定の部門について、会社・組合協議の上就業時間を別に定めることができる。  
④第1項にかかわらず、大晦日・店舗の初商日などの日について、会社・組合協議の上営業時間・就業時間を別に定めることができる。

## 第3章 シフト勤務

### 第301条(範囲)

シフト勤務は、別に定める所属で勤務する者が行う。

### 第302条(就業時間及び休憩時間)

シフト勤務における就業時間及び休憩時間の基準については、会社・組合協議の上決定する。

### 第303条(編成の単位)

シフト勤務の編成は、原則としてお買場又は担当単位とするが、編成が困難な場合は、単位を変更することがある。

### 第304条(シフト勤務の編成)

シフト勤務は、原則として週単位で編成する。

### 第305条(編成の変更)

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

### 第306条(振替)

シフト勤務は、原則として振替えることはできない。

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

1. 要員が著しく片寄った場合。
2. 業務上教育、能力開発、組合教育等に出席する場合。
3. その他業務の都合による場合。

### 第307条(交替)

シフト勤務は、原則として交替することはできない。

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

### 第308条(停止)

次の事由に該当する場合には、シフト勤務を停止することがある。

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

### 第309条(時間外勤務)

早番勤務者の残業、遅番勤務者の早出は、原則として行うことができない。

但し、業務上特に必要やむを得ない場合はこの限りでない。

## 第4章 フレックスタイム制勤務

### 第401条(範囲)

フレックスタイム制勤務は、雇用契約締結時に定めた者が行う。

### 第402条(始・終業時刻)

フレックスタイム制勤務を行うスペシャリティスタッフ(有期)については、個人の自主的に選択するところによる。

但し、始・終業の時刻を前日までに上長に届出なければならない。

### 第403条(清算期間)

労働時間の清算期間は毎月1日から末日までの1ヵ月とする。

### 第404条(清算期間中の総所定労働時間)

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

### 第405条(労働時間帯の区分)

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

1. フレキシブルタイム個人が始・終業を自主的に選択できる時間帯で原則として午前8時から午後10時までとする。

2. 休憩時間

本規程第602条に基づきその日の標準労働時間帯に応じ雇用契約締結時に個々に定めた時間とする。

3. 標準労働時間帯

本規程第201条に基づき雇用契約締結時に個々に定めた時間帯とする。

### 第406条(フレックスタイム制勤務の中断および中止)

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

### 第407条(月間所定労働時間の遵守)

フレックスタイム制勤務者は、1ヵ月間の実労働時間が当月の月間所定労働時間になるよう勤務しなければならない。

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

③月間所定労働時間に不足が生じた場合、不足した時間分は無給とする。

### 第408条(労働時間帯勤務の遵守)

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

### 第409条(休日勤務)

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

### 第410条(欠勤)

所定労働日に全く労働しなかった場合は欠勤として取扱う。

### 第411条(勤務が二暦日にわたる場合)

会社は、勤務が継続して二暦日にわたる場合には一勤務として取り扱い、

当該勤務は始業時刻の属する日の勤務として取扱う。運用の詳細については、会社・組合協議の上決定する。

## 第5章 変形労働時間制勤務

### 第501条(1ヵ月単位の変形労働時間制勤務)

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

②前項の1ヵ月とは、毎月1日から末日の暦日とする。

③始業・終業時間及び特定の日については、労働基準法で定める範囲において設定する。

### 第502条(1年単位の変形労働時間制勤務)

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

②前項の1年単位とは毎年4月1日から3月31日とし労使協議の上、区分期間を定めるものとする。

③始業・終業時間及び特定の日については、労働基準法で定める範囲において設定する。

### 第503条(適用方法・手続)

変形期間中の具体的な勤務時間については、各所属において前月25日までに各人ごとの勤務予定表を作成し、周知させる。

#### 第504条(変更)

前条により決められた勤務時間及び休日は、原則として変更することはできない。

②前項にかかわらず、次の事由に該当する場合は、あらかじめ各人に変更後の勤務時間を周知することにより、その変形期間内において勤務時間を変更することがある。

1. 要員が著しく片寄った場合
2. 業務上教育、能力開発、組合教育に出席する場合
3. その他業務の都合による場合

## 第6章 その他

#### 第601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602条(休憩時間)

スペシャリティスタッフ（有期）Fの1日の休憩時間は、その日の就業時間に応じて所属ごとに決定し、交替制とする。

この場合、原則として1日の実労働時間7時間55分について休憩時間を90分とすることを基準に会社・組合協議の上決定する。

スペシャリティスタッフ（有期）P-1、スペシャリティスタッフ（有期）P-2の休憩時間は次のいずれかとし、交替制とする。

労働時間	休憩時間
6時間01分以上	90分
4時間01分以上6時間以下	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)

本協定は、スペシャリティスタッフ（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)

この協定にいう時間外・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。

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、できる限り本人の事情を考慮するとともに、不利益な取扱いをしてはならない。

## 第5条(時間外勤務の範囲)

会社が時間外勤務をさせることができる時間は、次の範囲とする。

1. 早出 午前8時よりとする。  
但し、会社・組合協定した場合は、制限時間を超えて早出を行うことができる。
2. 残業 午後10時までとする。  
但し、会社・組合協定した場合は、制限時間を超えて残業・深夜勤務を行うことができる。
3. 月間時間外 総時間外で25時間までとする。  
但し、会社・組合協定した場合は、45時間まで行うことができる。
4. 年間時間外 総時間外で180時間までとする。  
但し、会社・組合協定した場合は、360時間まで行うことができる。

## 第6条(ノー残業デー)

会社はノー残業デーを週2回設定し、原則として当日の残業は行ってはならない。

②前項にかかわらず、別表の必要やむを得ない定型業務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日の取扱い)

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12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14条(組合集会日の取扱い)

会社は、あらかじめ定められた組合集会に出席するスペシャリティスタッフ（有期）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. 電話交換、放送業務
- 2. 顧客等の送迎及び案内
- 3. 元金及び売上金に関する業務
- 4. 遺失物等の受渡し
- 5. 繁忙期における配送品の配送受付、搬送
- 6. 繁忙期のお問合せセンターにおける業務
- 7. その他、1～6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

# 休日規程

## 第1章 総則

### 第101条(目的)

本規程は、スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第612条に基づき、スペシャリティスタッフ（有期）Fの休日に関する事項を定める。

### 第102条(休日数)

スペシャリティスタッフ（有期）Fの年間の総休日数116日の内訳は、原則として以下のとおりとする。

1. 店舗休業日、各個休日 108日

2. 連続休暇分各個休日 8日

②休日の編成は、原則として週2日制とする。

③第1項にかかわらず、特に定めた所属の休日については、別途会社・組合協議の上決定する。

④会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、前項の範囲内で休日を振り替えることがある。

⑤業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、雇用契約期間の途中であっても、第1項の範囲内で雇用契約書上定められた休日を変更することがある。

## 第2章 店舗休業日

### 第201条(店舗休業日)

店舗休業日は、次の通りとする。

1. 1月1日

2. 毎年上期分と下期分に分けて会社・組合協議決定した店舗休業日

②前項第2号の店舗休業日にかかわらず、別に定める所属に付いては、会社・組合協議の上、各個休日をして設定する。

### 第202条(振替)

店舗休業日は会社が業務上必要と認めた場合、本人の事情を充分斟酌しその同意を得て振替を行い、変更することができる。

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

## 第3章 各個休日

### 第301条(編成方法)

各個休日の編成は、所属ごとに毎年、上期分と下期分を、会社・組合協議の上決定する。

なお、店舗休業日のある週については、店舗休業日と各個休日で編成し、店舗休業日のない週については、2日の各個休日で編成する。

### 第302条(編成期間)

各個休日の編成は、原則として4月第1週から上期分、下期分各26週とする。

### 第303条(編成単位)

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

### 第304条(編成の特例)

各個休日が棚卸し日に該当する者は、原則として当該月の中で振替えて編成する。

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

### 第305条(振替)

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

②会社が業務上必要と認め、各個休日に勤務させる場合、原則として前月の25日までに予告のうえ各個休日を振替える。

③振替は、原則として当該月において実施する。

## 第4章 連続休暇分各個休日

### 第401条(連続休暇分各個休日)

連続休暇分各個休日の取扱いは、別に定める「連続休暇規程」による。

## 第5章 その他

### 第501条(スペシャリティスタッフ(有期)P-1・スペシャリティスタッフ(有期)P-2の取扱い)

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

# ストック有給休暇制度規程

## 第1条（目的）

本規程は、**スペシャリティスタッフ（無期）** 労働協約第 613 条第 2 項に基づき、その取扱いを定める。

## 第2条（制度の定義）

ストック有給休暇積立制度とは、労働協約第 613 条第 2 項の定めにより無効となる年次有給休暇のうち、20 日について時効を延長し、組合員の福利厚生の上に努めるものである。

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3条（積立限度）

この制度による有給休暇の積立日数は 150 日を限度とする。

## 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書上で個々に定める休日は含まない。

1. 傷病のために休業する場合は、医師の診断書、証明書など傷病による休業の事実と期間を証明できるもの（但し、休業期間が連続 3 日（季節性インフルエンザに罹患した場合は安全衛生管理規程第 1002 条に定める就業禁止期間）以内の場合は受診者名、医療機関名および日付の記載された領収書（但し、季節性インフルエンザに罹患し、連続 3 日を超えてストック有給休暇を取得する場合は、季節性インフルエンザに罹患したことを証明できる書面）により代用可とする）を添えて原則として事前にまたは休業開始後 1 週間以内に申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 230 日とする。

2. 要介護状態にある家族を介護するために休業する場合は、要介護状態であることの証明書を添えて原則として事前にまたは休業開始後 1 週間以内に申し出る。

この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

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

1 回に使用できる日数の上限は連続 230 日とする。

3. 満 4 歳未満の子の育児のために休業する場合は、原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。

この子の範囲には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。

1 回に使用できる日数の上限は連続 230 日とする。

なお、**スペシャリティスタッフ（有期）** 労働協約第 617 条に定める産後休業をしていない場合は、子の出産予定日から取得することができる。

4. 会社または組合主催の研修及び能力開発に参加する場合は、証明書を添えて原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 20 日とする。

5. ボランティア活動に参加する場合は、証明書を添えて原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 60 日とする。

6. 会社が認めた再就職支援を受ける場合は、原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 60 日とする。

7. **スペシャリティスタッフ（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、医療機関名および日付の記載された領収書により代用可とする）を添えて原則として事前にまたは休業開始後 1 週間以内に申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 20 日とする。

この看護を必要とする家族とは、負傷、疾病または予防接種や健康診断の受診を必要とする状態にある次の者をいう。

- (1) 配偶者
  - (2) 父母
  - (3) 子
  - (4) 配偶者の父母
  - (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
9. **スペシャリティスタッフ(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、または友人・知人の結婚式、通夜、告別式、法事に参列するために休業する場合は、事由および日付を証明できる書類を添えて原則として休業開始 2 日前までに申し出る。なお、止むを得ず書類提出が後日となる場合は、休業後 1 週間以内に提出するものとする。1 回に使用できる日数の上限は 1 日とする。
10. 子の学校行事等のために休業する場合は、事由及び日付を証明できる書類を添えて原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は 1 日とする。
11. 本人の不妊治療のため休業する場合は、医師の診断書、証明書など治療による通院または休業の事実と期間を証明できるものを添えて原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 45 日とする。

#### 第 5 条（手 続）

この制度による有給休暇の使用に際しては、所定の申請書に医師の診断書等使用事由を証明する書類を添付して、原則として事前に所属部部长又は担当長を経て各店・事業部総務部・販売サービス統括部に提出するものとする。会社は申請に対し、承認の可否を決定し、速やかに申請者に通知する。

#### 第 6 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、社員が事前に撤回を申し出た場合には、会社は原則として撤回を認めるが、当該使用日に対して天災地変等による事業や店舗の臨時休業日が設定された場合には、ストック有給休暇の使用の撤回を申し出ることはいできない。

#### 第 7 条（有効期限）

この制度による有給休暇は、退職時まで有効とする。

#### 第 8 条（復職）

第 4 条第 1 号の事由により休業した者が復職する場合は、会社の指定する医師の診断書又は事由消滅に関する証明書を提出し、会社の承認を得なければならない。

# 連続休暇規程

## 第1条(目的)

本規程は、スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第613条及び「休日規程」第401条に基づき、スペシャリティスタッフ（有期）Fの連続休暇に関する事項について定める。

## 第2条(連続休暇分各個休日)

連続休暇分各個休日は、原則として年間8日とする。

②新入スペシャリティスタッフ（有期）は入社月により次の通りとする。

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

## 第3条(編成基準)

連続休暇は、次の基準により編成する。

1. 各自が保有する有給休暇と当該週各個休日及び連続休暇分各個休日をもって、原則として1週間単位で編成する。但し、分割取得も可能とする。
2. 編成期間は上期(4～9月)、及び下期(10～3月)に分割する。
3. 連続休暇分各個休日は、原則として上・下期に二分する。
4. 連休編成は、原則として各期の期初に申請する。編成週数の上限は、上・下期合わせて4週間までとする。なお、期初申請以外に連休編成を希望する場合には、原則として前月25日までに上長に申し出る。
5. 初回契約年度の編成は、入社後3ヵ月を経過した日以降に設定することとする。
6. 特に定める所属については、連続休暇を一斉に実施することがある。

## 第4条(除外週)

1. 原則として、その所属の繁忙期を除外週とする。
2. 原則として、棚卸日を含む週は除外週とする。但し、本人が棚卸当日に出勤することを同意した場合には除外週としない。

## 第5条(編成の変更)

原則として、編成後の変更は認めない。

但し、次の事由による場合は、実施期間の変更を認める。

1. 業務の都合によりやむを得ない場合は、本人の同意を得て変更することができる。
2. 本人の都合による場合は、上長の承認を得て、変更することができる。
3. 組合業務に著しく支障をきたす場合は、本人が同意し、上長が承認した場合には変更することができる。
4. 連続休暇編成後に発生した慶弔災害休暇及び労働災害による休業が連続休暇と重なった場合は、変更することができる。
5. 前各号の変更は、原則として休暇実施の2週間前までに行うこととする。
6. 休職中の者は、連続休暇は実施しない。但し、実施期間の途中において休職が解除され就業した場合は、有給休暇の保有日数により実施する。なお、連続休暇分各個休日の付与日数については、本規程第2条第2号を準用する。

# 賃金規程

## 第1章 総則

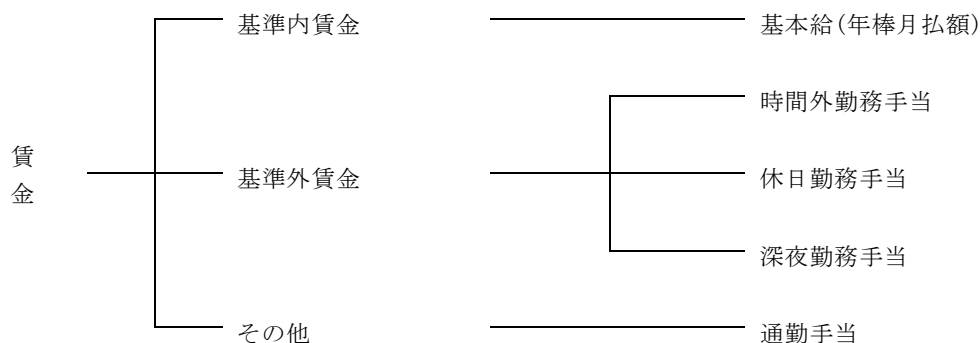
### 第101条(目的)

本規程は、スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第625条に基づき、スペシャリティスタッフ（有期）の賃金に関する事項を定める。

### 第102条(賃金構成)

スペシャリティスタッフ（有期）の通常の月例賃金は次の通りとする。

②基準内賃金は、賞与が支給される場合は年棒額から賞与を差し引いた金額の12分の1、賞与が支給されない場合は年棒額の12分の1相当額とし、基本給として毎月支給する。



### 第103条(賃金の計算期間と支払)

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

②計算期間の途中で採用され、または退職した場合の賃金は、当該計算期間の所定労働日数を基準に日割り計算して支払う。

③第1項に関わらず、基準外賃金、欠勤控除(私用の遅刻、早退、外出を含む)の計算期間については前月1日から月末まで、通勤手当の計算期間については翌月1日から翌月末日までとする。

### 第104条(退職および解雇の場合の支払)

退職および解雇の場合、その月分の本給は、次の通りとする。

- (1) 死亡退職の場合は全額を支給する。但し、欠勤、休職により給与計算期間内に出勤がない場合を除く。
- (2) (1) 以外の理由で退職または解雇された場合は、その日までの出勤日数に応じて日割計算で支給する。

### 第105条(非常時払い)

出産、疾病、災害その他法令で定める非常の費用に充てるためにスペシャリティスタッフ（有期）から非常時払の請求があったときは、その都度既往の労働に対する賃金を支払う。

### 第106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) 厚生年金保険料
  - (5) 介護保険料
  - (6) 雇用保険料
2. 法定以外のもの
  - (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) 健康保険所再発行にかかる費用

(22) 賃金過払を調整するための返済金

(23) 本条に定めるもので、欠勤期間中及び休職期間中に控除できず、会社が一旦立て替えて納めたもの

(24) その他会社と労働組合が協定したもの②給与が控除額に満たない場合、その差額を指定日までに会社に振り込まなければならない。

#### 第107条(欠勤の賃金控除)

スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第614条及び第606条の欠勤扱いに対しては、1日につき以下の計算式に基づいて算出した金額を控除する。

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

スペシャリティスタッフ（有期） F	基準内賃金の20.7分の1
スペシャリティスタッフ（有期） P-1	基準内賃金 / 週契約日数 × 52 ÷ 12
スペシャリティスタッフ（有期） P-2	

#### 第108条(休職・休暇等の賃金)

労働協約第511条に定める休職期間並びに労働協約第615条、第616条、第617条及び第618条の休暇期間は、無給とする。但し、労働協約第513条第1号については、第307条に定める休職手当を支給することがある。

## 第2章 基本給

#### 第201条(基本給)

スペシャリティスタッフ（有期）の基本給は、年棒を月額換算したものとし、雇用契約締結の際、能力、資格、前歴を考慮の上個別に定める。

②再契約をした場合の基本給は、能力発揮度、勤務成績等を考課し決定する。

## 第3章 諸手当

#### 第301条(時間外勤務手当)

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

なお、1分間の賃金は、基本給 ÷ 各人の月間所定労働時間(分)とする。

②法定の時間外労働を行った場合は、労働基準法の定める割増賃金を支給する。

#### 第302条(休日勤務手当)

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

#### 第303条(深夜勤務手当)

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

#### 第304条(有給休暇賃金)

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

#### 第305条(通勤手当)

会社は、通勤の為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ものとするが、会社の判断により会社が認めた通勤経路の定期券購入代金を支給する場合がある。但し、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306条(元日出勤手当)

1月1日出勤した者に対して、元日出勤手当を支給する。

なお、手当の支給額及び支給対象等については別途会社・組合協議する。

#### 第307条(休業手当)

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

#### 第308条(傷病調整手当)

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

② 傷病調整手当は基準内賃金の60%とする。

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

#### 第309条(退職手当)

社員が業務外傷病により退職となり、健康保険法上の給付(傷病手当金)が満了した場合、その後労働協約第512条第1号の退職期間満了まで基準内賃金の60%を退職手当として支給する。

## 第4章 賞与

#### 第401条(賞与)

会社は、個々に定められた賞与支給対象となるスペシャリティスタッフ(有期)Fに対して、賞与を毎年6月及び12月に支給する。

賞与は支給日に在籍する支給対象となるスペシャリティスタッフ(有期)Fに対して支給し、支給基準・支給額は会社・組合協議の上決定する。

②賞与支給対象とならないスペシャリティスタッフ(有期)F及びスペシャリティスタッフ(有期)P-1・スペシャリティスタッフ(有期)P-2には賞与を支給しない。

## 第5章 退職金

#### 第501条(退職金)

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

②退職金は個々の雇用契約書に別段の定めがある場合を除いて、以下の算出式で計算した金額を支給する。

但し、平均年棒月払額は退職日から起算して過去3年間の平均とし、週平均所定労働時間は退職日から起算して過去3年間の週平均の所定労働時間とし、勤続年数は端数の1ヵ月をもって12分の1年、1ヵ月未満は15日以下を切り捨て、16日以上は1ヵ月として計算する。

2011年3月31日まで

自己都合退職金 = 平均年棒月払額 × 0.5 × (週平均所定労働時間 / 35.942) × 勤続年数

2011年4月1日以降

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

③退職金の支給について、「死亡した場合」「60歳に達した場合」「本人の身体・精神に障害があり、医師の診断に基づき業務に耐えられないと認められた場合」「特定事業の縮小、その他やむを得ない経営上の都合がある場合」に基づいて退職・解雇された場合や、その他の特別な事情が認められたときは、前項の金額に加えて、前項の金額の6割の金額を加えた退職金を支給する。

④懲戒解雇された者への退職金の支給はおこなわず、諭旨解雇された者への退職金の支給は2分の1以上を支給する。

⑤スペシャリティスタッフ（有期）Fとして継続して勤務した勤続年数が3年未満のスペシャリティスタッフ（有期）F及びスペシャリティスタッフ（有期）P-1・スペシャリティスタッフ（有期）P-2には退職金を支給しない。

# 表彰・懲戒規程

## 第1条(目的)

本規程は、**スペシャリティスタッフ(有期)労働協約第516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、社員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. 降格 始末書を取り、資格を降下し将来を戒める。  
但し、特に情状に酌量の余地がある場合は、また第5条第4号(9)に該当する場合は、降格する期間を限定することができる。なお、降格ができない場合は、出勤停止10日を超えて14日以内とする。
5. 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。
6. 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、その情状が重いつき。

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)

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. **スペシャリティスタッフ(有期)として、会社が新会社雇用日として指定する月の前月末日時点で勤続1年以上となる者。**
2. **新会社雇用時の年齢が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)

会社は、原則として年2回の募集を行う。

### 第205条(雇用)

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

### 第206条(労働条件)

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

②新会社の労働条件の内、年次有給休暇残数、ストック有給休暇残数等、新会社で承継できる労働条件は新会社の制度範囲内で継続する。

③会社での勤続年数は、年次有給休暇の付与日数におけるものを除き、原則新会社の労働条件における勤続年数には含めない。

### 第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。

# 育児休業規程

## 第1条(目的)

本規程はスペシャリティスタッフ(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号の申出にあっては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14年に達する月の末日までとする。

7. 第5号及び第6号にかかわらず、子が1歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。

8. 第5号及び第6号にかかわらず、配偶者が本人と同じ日からまたは本人より先に育児休業している場合、子が1歳2ヵ月までに達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休暇期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。

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

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

(2) 次のいずれかの事情があること

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

ロ. 配偶者であ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常態として子を養育することが困難になった場合

(3) 子が1歳の誕生日以降に本号の休業をしたことがないこと

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

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

者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を延長の開始日とすることができる。

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

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

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

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

(3)子が1歳6ヵ月に達する日の翌日以降に本号の休業をしたことがないこと

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

②本条に定める育児休業は、前項の範囲内で分割して取得することができる。

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

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

⑤スペシャリティスタッフ(有期)労働協約第617条に定める産後休業をしていない場合は、子の出産予定日から育児休業することができる。

### 第3条(対象の特例)

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

### 第4条(手続)

第2条に定める育児休業を希望する者は原則として育児休業を開始しようとする日の1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。また、第3条に定める休業を希望する者は、医師による妊娠の証明書を添えて申し出る。

### 第5条(期間の変更)

第2条に定める育児休業は、第2条に定める期間の範囲内で変更することができる。なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。

### 第6条(出生時育児休業の対象者及び期間等)

出生時育児休業の対象者は、次の各号の通りとする。

1. スペシャリティスタッフ(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)

育児休業期間中は社会保険の被保険者の資格は継続する。

②従業員負担分社会保険料の取扱いは、次の通りとする。

1. 子が満3歳に達するまでの従業員負担分社会保険料は、徴収しない。
2. つわり等の為の休業及び子が満3歳以上の休業期間中の従業員負担分社会保険料は、その半額を会社が一時立替える。
3. 休業期間中または復職後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(本給評価による格付)

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

②復職時の本給評価による格付けについては、評価対象期間(前年4月1日から当年3月31日)に勤務実績が6ヵ月未満の場合は、当年7月1日付本給評価は実施しない。

#### 第15条(法令との関係)

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

[諒解事項]

第6条から第8条及び第9条第2項は、2022年10月1日から有効とする。

# 育児勤務規程

## 第1条(目的)

本規程はスペシャリティスタッフ(有期)労働協約第511条に基づき、育児のために一定期間内において勤務時間を短縮する場合(以下、「育児勤務」という。)の取扱いを定める。

## 第2条(育児勤務の対象者及び期間等)

育児勤務の対象者は、次の各号の通りとする。

1. 妊娠中の者、または小学校4年生の3月31日までの子を有する者。

この子の範囲には、法律上の親子関係がある子(養子を含む)、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。

2. 前号にかかわらず、在籍期間中の育児休業規程に定める育児休業期間と本条に定める育児勤務の合計の最長期間は14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. 賃金は基本給を時間給換算し、実働時間分を支給する。

2. 賞与支給基準となる月額額は、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)

勤務時間帯は次の中から選択する。

勤務時間	休憩	実働時間
9:45～16:15	60分	5時間30分
10:00～16:30	60分	5時間30分
10:30～17:00	60分	5時間30分
11:00～17:30	60分	5時間30分
9:45～16:45	60分	6時間00分
10:00～17:00	60分	6時間00分
10:30～17:30	60分	6時間00分
11:00～18:00	60分	6時間00分
9:45～17:15	60分	6時間30分
10:00～17:30	60分	6時間30分
10:30～18:00	60分	6時間30分
11:00～18:30	60分	6時間30分

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。

②前項にかかわらず、本人が希望し、事前に本人と上長の間で確認を行い、業務上必要な場合にのみ、7時間の勤務を認めることがある。なお、7時間の勤務を認める日数は月10日までとする。7時間の勤務を希望する者は、原則毎年4月までに所属長を経て会社に申し出なければならない。

## 第8条(法令との関係)

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

## 第9条(スペシャリティスタッフ(有期) P-1・スペシャリティスタッフ(有期) P-2の取扱い)

会社は、満3歳未満に満たない子と同居し養育する者が、当該の子を養育するために請求した場合には、育児・介護休業法の定めに基づき個々の雇用契約期間の途中であっても、勤務時間を1日6時間とする事を認める。

②前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。

③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。

# 介護・介護準備休業規程

## 第1条(目的)

本規程はスペシャリティスタッフ(有期)労働協約第513条第6号に基づき、家族の介護やその体制を整えるために休業する場合(以下、「介護休業」という。)の取扱いを定める。

## 第2条(介護休業の対象者及び期間等)

介護休業の対象者は、次の各号の通りとする。

1. 要介護状態にある家族を介護する者。

2. この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

(1) 配偶者

(2) 父母

(3) 子

(4) 配偶者の父母

(5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫

3. 第1号に関わらず、申出の日から93日以内に雇用契約が終了することが明らかな者及び1週間の所定労働日数が2日以下の者は対象者から除く。

②1 対象家族に対する介護休業の最長期間は1年とする。

③介護休業は、前項の範囲内で分割して取得することができる。

④1 対象家族につき4回目以降の介護休業の最短期間は原則として2週間とする。

## 第3条(手続)

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

## 第4条(撤回)

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

## 第5条(期間の変更)

介護休業期間は、第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 11 条(本給評価による格付)

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

② 復職時の本給評価による格付けについては、評価対象期間(前年 4 月 1 日から当年 3 月 31 日)に勤務実績が 6 ヶ月満の場合は、当年 7 月 1 日付本給評価は実施しない。

#### 第 12 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)

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

## 第2条(対象者及び期間等)

介護勤務の対象者は、次の各号の通りとする。

1. 要介護状態にある家族を介護する者。
2. この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、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回あたりの最長期間は、原則として1ヵ月とする。

⑤介護勤務の実施期間の単位は原則として1ヵ月とする。但し、第2項に定める最長期間に達することによる終了日は、最長期間に達する日とする。

## 第3条(手続)

介護勤務を希望する者は、要介護状態であることの証明書を添えて原則として介護勤務を開始しようとする日の1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2条の範囲内で変更することができる。この場合も、第7条に定める所定労働日数の低減により介護勤務を実施する場合は、原則として終了日は各月末日付けとする。なお、実施の事由が消滅した場合の終了日は、原則として事由消滅日の属する月の末日付けとし、但し、第2条に定める最長期間に達することによる終了日は、最長期間に達する日とする。

②延長または短縮を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。

## 第5条(期間中の賃金及び賞与)

期間中の賃金及び賞与は次の通りとする。

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

## 第6条(1日あたりの所定労働時間の短縮)

介護勤務を1日あたりの所定労働時間の短縮により実施する場合の勤務時間帯は、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分の店舗に勤めるスペシャリティスタッフ(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本条及び第8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。

勤務時間帯は次の中から選択する。

勤務時間	休憩	実働時間
9:45～15:45	60分	5時間00分
10:00～16:00	60分	5時間00分
10:30～16:30	60分	5時間00分
11:00～17:00	60分	5時間00分
9:45～16:15	60分	5時間30分
10:00～16:30	60分	5時間30分
10:30～17:00	60分	5時間30分
11:00～17:30	60分	5時間30分
9:45～16:45	60分	6時間00分
10:00～17:00	60分	6時間00分

10:30～17:30	60分	6時間00分
11:00～18:00	60分	6時間00分
9:45～17:00	60分	6時間30分
10:00～17:30	60分	6時間30分
10:30～18:00	60分	6時間30分
11:00～18:30	60分	6時間30分

#### 第7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8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。

会社は、育児・介護休業法の定める家族の介護を行う者が申請した場合には、本人の事情を十分に配慮し、その者のワークスケジュールを、適宜、決定する。

### 短時間勤務規程

#### 第1条(目的)

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

#### 第2条(適用事由)

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

##### (1)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)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。

②短時間勤務の実施期間の単位は1ヵ月とし、前項に定める最長期間に達することによる終了日は、最長期間に達する日とする。

#### 第4条(手続)

短時間勤務を希望する者は、『短時間勤務申請書』により、原則として、短時間勤務を開始しようとする日の2ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。

①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)私傷病の療養 主治医による診断書または意見書

②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。

③一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、実施の事由が消滅した場合の終了日は、原則として事由消滅日の属する月の末日付けとする。但し、第3条に定める最長期間に達することによる終了日は、最長期間に達する日とする。

①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)

期間中の賃金は基本給を時間給換算し、実働時間分を支給する。

#### 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)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(時間外・休日勤務の制限)

会社は、短時間勤務をする者に、時間外勤務および法定の休日勤務をさせない。

# 子の看護、介護のための半日休暇規程

## 第1条(目的)

本規程はスペシャリティスタッフ(有期)労働協約第617条及び第618条に基づき、子の看護、家族の介護のために休暇を取得する場合の取扱いを定める。

## 第2条(対象)

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

②家族の介護のための休暇を取得できるスペシャリティスタッフ(有期)は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシャリティスタッフ(有期)のうち、当該家族の介護や世話(病院への付き添い、介護サービス提供を受けるために必要な手続きの代行含む)をするために休暇を請求した者とする。なお、要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹または孫をいう。

## 第3条(休暇の取得単位)

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

## 第4条(半日単位の休暇)

休暇の取得単位における半日とは、各人の1日の所定労働時間(フレックスタイム制勤務においては、就業形態規程第305条に定める標準労働時間帯における労働時間)の2分の1とする。但し、1日の所定労働時間の2分の1の時間に5分未満の端数がある場合には、5分未満の端数を切り上げた時間を半日とする。

②半日単位の休暇については、当該日の始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができ、また始業時刻から連続せず、かつ終業時刻まで連続しない時間帯で取得することもできる。

③半日単位の休暇を取得した日については、休憩時間を付与しない。

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

## 第5条(時間単位の休暇)

休暇の取得単位における時間とは、1時間の整数倍の時間とする。

②時間単位で休暇を取得する場合、休暇を取得した時間数の合計が1日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに、1日分の休暇を取得したものととして取扱う。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、スペシャリティスタッフ(有期)労働協約第606条の定めに準ずる。

## 福利厚生規程

### 第1章 総則

#### 第101条(目的)

この規程は、スペシャリティスタッフ(有期)労働協約第1101条に基づき、スペシャリティスタッフ(有期)の福利厚生に関する事項を定める。

### 第2章 貯蓄

#### 第1節 財形貯蓄

##### 第201条(貯蓄の種類)

財形貯蓄の種類は、財形住宅、財形年金、財形一般の各積立とする。

②財形住宅積立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2節 社員総合口座貯蓄

##### 第211条(社員総合口座)

社員は社員総合口座を利用することができる。社員総合口座は普通預金と定期預金から構成される。

② 前項の口座の取扱金融機関は会社指定の銀行とする。

#### 第212条(預金の預け入れ範囲)

社員総合口座への預金の預け入れは、給与及び賞与等労働の対価として支払われた金額の範囲内とする。

#### 第213条(預金方法)

1. 社員総合口座への入金は、各自の申込金額を毎月の給与及び賞与より天引し、各自の普通預金口座に入金するものとする。その際、1,000円を超える部分は定期預金口座に振り替わるものとする。

2. 給与、賞与からの預け入れ単位は、原則として1,000円の整数倍とする。

3. 給与及び賞与天引額の申請及び変更は所定の方法による。

#### 第214条(引出し方法)

1. 普通預金残高を超える引出しは当座借越の形を取り、その限度額は定期預金残高の90%以内、かつ、200万円を限度とする。なお、当座借越に伴う利息は各自の負担とする。

2. 但し、所定の手続きにより定期預金を解約し、普通預金に振り替えた後、その残高の範囲内で引き出す場合には、当座借越利息は発生しない。

#### 第215条(利率)

1. 定期預金は取扱金融機関のスーパー定期(1年)の店頭表示利率にプラス年0.2%上乗せとし、普通預金は取扱金融機関の普通預金利率を適用する。

2. 各利率は、市場の情勢に合わせて変動する。

#### 第216条(取引明細表の郵送)

「社員総合口座お取引内容のお知らせ」が年4回(3月・6月・9月・12月)銀行から各自に郵送される。

#### 第217条(手数料負担)

金融機関から預金を引き出す場合にかかる手数料は各自の負担とする。

#### 第218条(退職時の手続き)

社員が会社を退職する場合には、速やかに社員総合口座の解約手続きを行うものとする。解約後、利息計算をした元利合計が銀行より本人指定の銀行口座へ振り込まれるものとする。

### 第3章 社員買物

#### **第301条(目的)**

本章は、スペシャリティスタッフ(有期)が商品等を値引き購入する際の取扱いに関する事項を定める。

#### **第302条(購入方法)**

購入方法は掛売とし、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)**

スペシャリティスタッフ(有期)は、第304条の除外品を除いて10%の値引きにより購入することができる。

但し、値引額に10円未満の端数を生じた場合は切捨てる。

②前項における値引きの対象は、1品300円以上のものとする。

#### **第304条(値引き除外品)**

次のものは、値引きの対象としない。

1. 煙草・印紙・切手等の特殊商品
2. 商品券・図書券・仕立券等の金券
3. 食料品(ワイン・ギフト等の一部を除く)
4. 仕入原価率85%以上の商品
5. 自動車・地金(白金・金・銀)等の商品
6. 外商直納の商品
7. 旅行代金・各種会員権・各種会費・文化教室受講料・プレイガイド・写真・食堂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)**

スペシャリティスタッフ(有期)は、掛売で購入するとき、グループエムアイカード(以下、「エムアイカード」という。)を使用するものとする。

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

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

### 第306条(利用対象者及び支払責任)

社員掛売の利用対象者は、本人及びスペシャリティスタッフ(有期)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、スペシャリティスタッフ(有期)本人の責任において規定の日までに支払わなければならない。なお、支払いを延滞したときは、スペシャリティスタッフ(有期)本人が当該債務に対する遅延損害金を支払うものとし、その規定については、別に定めるエムアイカード会員規約に基づくものとする。

### 第307条(利用可能額)

エムアイカードの利用可能額とは、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、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(取扱いの中止)

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、定年退職者及び中途退職者については、原則退職日当日までとする。但し、解雇となった場合は、直ちに返却しなければならない。

### 第315条(情報の利用)

スペシャリティスタッフ(有期)は、エムアイカードを保有するに当たり、会社がエムアイカード社へ在籍に関する情報提供を行うこと及び、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すものとする。

### 第318条(支払回数)

分割払いの支払回数は2回払以上36回払以内とする。

### 第319条(ボーナス時支払い額指定分割払い)

分割払い金額合計の50%以内をボーナス月(7月、12月)に引き落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。

### 第4章 従業員持株会

#### 第401条(目的)

本章は、三越伊勢丹グループ従業員持株会に関する事項を定める。

#### 第402条(加入資格)

社員は、三越伊勢丹グループ従業員持株会の加入資格を有する。

#### 第403条(入会申込)

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

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

#### 第404条(拠出金)

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

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

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

(3) 配当金拠出金 株式配当金(「中間配当」を含む。以下同じ)は、これを受領する権利が確定する日における各会員の持分に応じて、全額を拠出金として拠出する。

②前項の拠出金の拠出は、配当金拠出金を除き、会社が会員に支給する給与及び賞与から控除して本会に入金する方法により行なう。

#### 第405条(口数の変更)

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

#### 第406条(拠出の休止および再開)

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

#### 第407条(奨励金等)

会社は、会員が第404条に定めるところに従って拠出金(但し、配当金拠出金を除く)の拠出を行なう都度、奨励金を当該拠出金に加算して本会に入金する。なお、奨励金の額は、三越伊勢丹グループ従業員持株会規約に定める。

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

#### 第408条(一部引出し)

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

#### 第409条(退会)

会員は、会社と雇用関係になくなったときは、当然に退会するものとする。この他、会員は、毎月の8日までに所定の届出を行なうことにより、その当月から任意に本会を退会できるものとする。

②会員が本会を退会するときは、持分株数に応じた株式及び持分繰越金を返還する。但し、株式については、100

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

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

#### **第410条（その他）**

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

# ハラスメント防止規程

## 第1章 総則

### 第101条(目的)

本規程は、服務規律第19条から第24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) わいせつ図画（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り扱いについては第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、次のハラスメントに関する相談・通報窓口を設置し、相談・通報への対応を行うとともに、被害者の承諾を得た場合に限り、HDSリスクマネジメント室に報告する。

1. 総務部・業務部総務担当
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・加害者、行為者及び申し立てをした者のプライバシーの保護に十分留意しなければならない。

② 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さま相談室と連携しながら、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(102条に定めるカスタマー・ハラスメント含む)に関する被害を受けた従業員に限らず、全ての従業員は、相談窓口に対してハラスメントに関する相談・苦情の申し立てを行うことができる。

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

#### 第305条(申立の方法)

前条に定める相談・苦情の申し立ては、書面または口頭で行なうものとする。

#### 第306条(ハラスメント防止対策委員会の設置)

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

② 防止対策委員会は、事務局(総務業務部・人事労務担当)からの第301条2項4号に基づく諮問に対し答申を行う。

④ 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(総務人事グループ労務・人事企画部)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・業務部長が招集する。

#### 第308条(事務局)

総務・業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、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 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)

申立についての審議は、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 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立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。

ただし、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)

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

#### 第 402 条(秘密保持)

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

# テレワーク規程

## 第1章 総則

### 第1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、従業員満足の上昇、従業員の定着・確保、生産性の上昇を実現させることを目的とする。

### 第2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3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4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5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6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7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8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9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10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 11 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料・・・本人負担

## 第 12 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 13 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 14 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 15 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

### 第 16 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（事業所や自宅）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 17 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 18 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 19 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 20 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 21 条 (就業の場所)

自社およ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 22 条 (対象者)

在宅勤務は、次の各号の全て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. 自宅においても、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但し、前項に関わらず、次の各号のいずれかの条件を満たす者についても、適用することがある。

1. 前項以外の申請により所属長が承認した者。
2. 災害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 23 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、前号の手続を経た後、総務人事グループへ提出する。総務人事グループは確認後、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）から総務人事グループに事前に申請を行う。総務人事グループ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、総務人事グループに報告をする。

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 24 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 25 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26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27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章に規定を超えて、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。

-参考-

## 社員労働協約を適用する諸規程等

スペシャリティスタッフ（有期）労働協約のうち、記載のない規程等については以下の社員労働協約を適用しています。

必要な点は、総務部や各所属の事務所に備え付けの労働協約を参照してください。

### 社員労働協約

- 「出張規程」
- 「国内出向規程」
- 「安全衛生管理規程」
- 「健康情報等の取扱い規程」
- 「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」
- 「自家用車通勤管理規程」
- 「紛争の解決・平和条項に関する協定」

# 就業規則

株式会社松山三越では、スペシャリティスタッフ（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、すべてのスペシャリティスタッフ（有期）が就業規則として使用する場合は、スペシャリティスタッフ（有期）労働協約中の「労働協約」を「就業規則」として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

# 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(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、決められた休憩時間にのみ行うこと。
6. 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。

7. 会社が制服等の着用及び会社の施設内での更衣を指示している場合には、速やかに更衣し、また更衣場所と業務を行う場所等の間を速やかに移動すること。

8. 会社の許可なく就業時間後、職場その他会社施設に滞留しないこと。
9. 会社構内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. 勤務に関する手続きその他の届出を怠り、または偽らないこと。
11. 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等(電話、電子メール、パソコン等含む)を使用しないこと。  
会社は不正使用がないかチェックすることができる。
12. 会社の施設、器具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。
13. 業務を通じて知り得た会社の情報、顧客に関する情報等を漏洩してはならない。(出版、寄稿およびソーシャル・ネットワーキング・サービスの利用を含む。)
14. 前各号の他、これに準ずる行為など従業員としてふさわしくない行為をしないこと。

## 第4条(在社の禁止)

会社は、前条第4号から第8号に度重なり違反した従業員に対して、所定労働時間外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および労働時間数について許可を得なければならない。顧客対応等止むを得ない場合には、事後速やかに承認を得るものとする。

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

## 第7条(出退勤等)

出勤、退出その他社内に入出入りする場合は、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越えて持ち出すことは出来ない。

#### **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、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。尚、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(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)**

従業員は相手方の望まない性的言動により、他の従業員に不利益を与えたり、就業環境を害する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は、会社は労働協約「ハラスメント防止規程」に基づき

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

#### 第20条(パワー・ハラスメントの禁止)

従業員は職場内での立場や職権を背景に、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業不安を与えてはならない(以下、これらの行為を「パワー・ハラスメント」という。)

②パワー・ハラスメントの事実が確認された場合は、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。

③会社は、パワー・ハラスメントにかかわる申告もしくは相談をした者または相談に係る調査等において正当な対応をした従業員に対して、そのことをもって不利益な取り扱いをしてはならない。

#### 第21条(マタニティ・ハラスメントの禁止)

従業員は他の従業員に対する妊娠・出産等および育児に関する制度等の利用に関する言動により就業環境を害する行為をしてはならない(以下、これらの行為を「マタニティ・ハラスメント」という。)

②マタニティ・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(パタニティ・ハラスメントの禁止)

従業員は他の従業員に対する育児に関する制度等の利用に関する言動により就業環境を害する行為をしてはならない(以下、これらの行為を「パタニティ・ハラスメント」という。)

②パタニティ・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23条(ケア・ハラスメントの禁止)

従業員は他の従業員に対する介護に関する制度等の利用に関する言動により就業環境を害する行為をしてはならない(以下、これらの行為を「ケア・ハラスメント」という。)

②ケア・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24条(その他あらゆるハラスメントの禁止)

従業員は、第19条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害する行為をしてはならない。

②前項に定め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25条(秘密保持)

従業員は、在職中および退職後においても、自己の職務に関する否を問わず、会社の内部事項または業務上知り得た機密にかかる事項および会社の不利益となる事項を許可なく他に漏らしてはならない。(出版、寄稿およびソーシャル・ネットワーキング・サービスの利用を含む。)また、会社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26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. 業務に必要なでない火気、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27条(構内における集会、文書の配布等)

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 28 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 29 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。