

POINT

- 2023年度の労働協約の改定ポイントは以下の通りです。
 - ①制度改定に伴う改定
 - ②法対応に対する改定
 - ③グループ共通項目への対応

< 1 > 労働協約改定の位置づけについて

- ・メンバーズ VOICE では主な労働協約の改定、新設の変更点のみ提案をいたします。
- ・条文については、本則までは別冊にて記載しています。（右記の QR コードからもご覧いただけます。）
- ・また、付属書規程の提案・および審議決定については支部大会にておこないます。



< 2 > 各雇用形態の改定内容について

			社員	プロ スタッ フ社員	フェ ロー社員	エル ター フェ ロー	エル ター 社員 I・II ・III	エル ター 社員 VI・VII
本則	第5章 人事 第2節 休職	配偶者転勤休職制度導入による改定	○	○	○	○	○	○
	第6章 労働条件 第2節 休日・休暇	年次有給休暇の付与日数について法定通りに規定	○	○	○	○	○	○
付属諸規程	賃金規程 (別表)	ベースアップを含めた要求金額を反映した賃金表へ改定	○	○	○	○	○	○
	配偶者転勤休職制度	配偶者転勤休職制度導入に伴い新設	○	○	○	○	○	○
	出張規程 第4章 海外出張	昨今の諸外国における物価の高騰に伴い日当を改定	○	○	○	○	○	○
	国内出向規定 第5条 労働条件	出向期間中の労働条件における適用ルールを整理	○	○	○	○	○	○
	安全衛生規程 安全衛生管理規程運用細則	要保護勤務Cに所定労働日数の低減を導入	○	○	○	○	○	○
	賃金規程 第209条 ステージCtの格付け	原則全員C2に格付ける	○					
	退職給付規程 第203条 休職時等における退職金ポイント 第204条 短時間勤務者の退職金ポイント	退職金ポイントルールの訂正	○					
	健康情報等の取扱規程	個人情報保護法の改正による条数の変更	○	○	○	○	○	○

< 3 >労働協約新旧条文（本則）

1) 社員

現行	改定	備考
第1章 総 則	第1章 総 則	
<p>第105条（組合員の区分）</p> <p>前条に定める組合員は、以下の定義に従って区分される。</p> <p>組合員の内、第502条の手続きを経て会社に採用され第104条に該当する者を以下の通り区分する。</p> <p>(1) I B S 社員</p> <p>平成21年3月31日以前に株式会社伊勢丹ビジネス・サポートにおいて組合員であった者および平成21年4月1日以降に株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポートの社員として採用された者</p> <p>(2) M L S 社員</p> <p>平成21年3月31日以前に株式会社エム・ロジスティクス・ソリューションズにおいて社員であった者</p> <p>(3) アイタス社員</p> <p>平成29年3月31日以前に株式会社アイタスにおいて社員であった者 <u>かつ平成29年4月1日にアイタス営業部に社員として入社した者</u></p>	<p>第105条（組合員の区分）</p> <p>前条に定める組合員は、以下の定義に従って区分される。</p> <p>組合員の内、第502条の手続きを経て会社に採用され第104条に該当する者を以下の通り区分する。</p> <p>(1) I B S 社員</p> <p>平成21年3月31日以前に株式会社伊勢丹ビジネス・サポートにおいて組合員であった者および平成21年4月1日以降に株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポートの社員として採用された者</p> <p>(2) M L S 社員</p> <p>平成21年3月31日以前に株式会社エム・ロジスティクス・ソリューションズにおいて社員であった者</p> <p>(3) アイタス社員</p> <p>平成29年3月31日以前に株式会社アイタスにおいて社員であった者</p>	実在者がいないため削除
第5章 人 事	第5章 人 事	
第1節 人 事	第1節 人 事	
<p>第509条（組合役員の人事異動）</p> <p>会社は、本・支部組合役員、支部 執行 評議員および監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。</p>	<p>第509条（組合役員の人事異動）</p> <p>会社は、本・支部組合役員、支部評議員および監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。</p>	修正
第2節 休 職	第2節 休 職	
<p>第512条（休 職）</p> <p>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。</p> <p>1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満6ヵ月に及んで7ヵ月目に入ったときは、休職とし、期間は2年とする。</p> <p>(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）。</p>	<p>第512条(休 職)</p> <p>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。</p> <p>(中略)</p>	配偶者転勤休職制度導入に伴う条文の追記

<p>(3) (1)の場合で産業医が必要と認めたときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。</p> <p>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。</p> <p>3. 公職に就任したときで、会社が承認したとき、その期間。</p> <p>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および第10条の特例を申し出た場合を除く。</p> <p>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。</p> <p>(新設)</p> <p>6. その他、会社が認めた事由による連続欠勤が30日に及んだときは休職とし、当該休職が3ヶ月に到達した日を休職満了日とする。但し、在職期間中、同一事由によるものは1回のみとする。</p>	<p><u>6. 配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域(海外・国内)において配偶者と生活を共にするために休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「配偶者転勤休職規程」により取扱う。</u></p> <p>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。</p>															
第6章 労働条件	第6章 労働条件															
第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇															
<p>第611条 (年次有給休暇)</p> <p>会社は社員に対して、勤続年数および1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。</p> <p>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。</p> <p>また、プロスタッフ社員、フェロー社員から引き続き社員に採用された場合の勤続年数は、従前の年数を通算する。</p> <p>1. 入社時に付与する年次有給休暇は、入社日より次の通りとする。</p> <table border="1" data-bbox="97 1825 694 1937"> <tr> <td>入社</td> <td>4月</td> <td>5月</td> <td>6月</td> <td>7月</td> <td>8月</td> <td>9月</td> </tr> <tr> <td>日数</td> <td>11日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> </tr> </table> <p>2. 入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数および1ヵ月を平均した週所定労働日数により次の通りとする。なお、毎年4月1日時点で、介護・介</p>	入社	4月	5月	6月	7月	8月	9月	日数	11日	10日	10日	10日	10日	10日	<p>第611条 (年次有給休暇)</p> <p>会社は社員に対して、勤続年数および1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。</p> <p>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。</p> <p>また、プロスタッフ社員、フェロー社員から引き続き社員に採用された場合の勤続年数は、従前の年数を通算する。</p> <p>(中略)</p>	<p>法対応に伴う条文の追加</p>
入社	4月	5月	6月	7月	8月	9月										
日数	11日	10日	10日	10日	10日	10日										
<p>2. 入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数および1ヵ月を平均した週所定労働日数により次の通りとする。なお、毎年4月1日時点で、介護・介</p>																

護準備勤務規程第7条または短時間勤務規程第8条に定める所定労働日数の低減により勤務時間の短縮を実施している場合、1ヵ月を平均した週所定労働日数については「週4日」を適用する。

勤続年数	1年以下	1年超2年	2年超
週所定労働日数			
週5日以上	12日	13日	14日
週4日	8日	9日	10日

②年次有給休暇の有効期限は2ヶ年とする。なお、失効した年次有給休暇についてはストック有給休暇とし、その取扱いは「ストック有給休暇規程」による。但し、失効した年次有給休暇のうち、1労働日未満のものについては、ストック有給休暇には移行しない。

③第1項の休暇は、前年度において全労働日の8割以上出勤した者に適用し、8割未満出勤者については、基準日における前年度に付与された有給休暇の保有日数と合わせて6日になるまでの日数を付与する。

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

③第1項の休暇は、前年度において全労働日の8割以上出勤した者に適用し、8割未満出勤者については、基準日における前年度に付与された有給休暇の保有日数と合わせて6日になるまでの日数を付与する。

なお、入社日が4月1日以外の者については、4月1日から入社日前日までの暦日は全て出勤したも
のとして出勤率を算出するものとする。

(以下略)

<p>とがある。</p> <p>⑥前項に基づき請求された年次有給休暇について、社員が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち 5 日を越える日数について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則として社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上 of 社員に対し、付与日数のうちの 5 日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。その際に、会社は、取得の時季に関しては社員の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。</p> <p>⑨年次有給休暇の取得の計画に関しては、「連続休暇規程」による。</p>		
<p>第 1 4 章 効力</p>	<p>第 1 4 章 効力</p>	
<p>第 1 4 0 4 条 (有効期間)</p> <p>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。</p>	<p>第 1 4 0 4 条 (有効期間)</p> <p>本協約の有効期間は、<u>2023 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日</u>までとする。</p>	<p>期間の更新</p>
<p>第 1 4 0 5 条 (自動更新)</p> <p>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。</p>	<p>第 1 4 0 5 条 (自動更新)</p> <p>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、<u>2025 年 3 月 31 日</u>を超えることはできない。</p>	<p>期間の更新</p>
<p>第 1 5 章 付 則</p>	<p>第 1 5 章 付 則</p>	
<p>2022 年 4 月 1 日</p> <p>株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート 代表取締役社長 齊 藤 昌 司</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 支部執行委員長 山 口 善 崇</p>	<p><u>2023 年</u> 4 月 1 日</p> <p>株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート 代表取締役社長 齊 藤 昌 司</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 支部執行委員長 <u>国 岡 真 哉</u></p>	<p>・期間の更新 ・委員長変更</p>

2) プロスタッフ社員

現行	改定	備考
労 働 協 約	労 働 協 約	
第5章 人 事	第5章 人 事	
第1節 人 事	第1節 人 事	
<p>第509条(組合役員の人事異動)</p> <p>会社は、本・支部組合役員、支部執行評議員および監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。</p>	<p>第509条(組合役員の人事異動)</p> <p>会社は、本・支部組合役員、支部評議員および監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。</p>	修正
第2節 休 職	第2節 休 職	
<p>第513条(休 職)</p> <p>会社は、プロスタッフ社員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。</p> <p>1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満6ヵ月に及んで7ヵ月目に入ったときは、休職とする。</p> <p>休職期間は、勤続1年未満が期間は半年、勤続1年以上が期間は2年とする。</p> <p>(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）。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>3. 公職に就任したときで、会社が承認したとき、その期間。</p> <p>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および第10条の特例を申し出た場合を除く。</p>	<p>第513条(休 職)</p> <p>会社は、プロスタッフ社員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。</p> <p>(中略)</p> <p><u>6. 配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域(海外・国内)において配偶者と生活を共にするために休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「配偶者転勤休職規程」により取扱う。</u></p> <p><u>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。</u></p>	配偶者転勤休職制度導入に伴う条文の追記

<p>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。</p> <p>(新設)</p> <p>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。</p> <p>但し、在籍期間中、同一事由によるものは1回のみとする。</p>																
第6章 労働条件	第6章 労働条件															
第1節 就業時間	第1節 就業時間															
<p>第609条(育児・介護に関する時間外勤務および休日勤務並びに深夜業の制限)</p> <p>会社は、育児および介護の家族的責任を有する者の時間外勤務およ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。</p>	<p>第609条(育児・介護に関する時間外勤務および休日勤務並びに深夜業の制限)</p> <p>会社は、育児および介護の家族的責任を有する者の時間外勤務および休日勤務並びに深夜業を制限する。制限の範囲は社員労働協約「時間外・休日勤務に関する規程」による。</p>	補足情報の追記														
第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇															
<p>第611条(年次有給休暇)</p> <p>会社はプロスタッフ社員に対し、勤続年数および1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。</p> <p>なお、勤続年数の算定は、毎年4月1日をもって基準とし、フェロー社員からプロスタッフ社員に採用された場合は、フェロー社員の勤続年数を通算する。</p> <p>2. 入社時に付与する年次有給休暇は、入社日より次の通りとする</p>	<p>第611条(年次有給休暇)</p> <p>(中略)</p>	法対応に伴う条文の追加														
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">入社</td> <td style="width: 10%;">4月</td> <td style="width: 10%;">5月</td> <td style="width: 10%;">6月</td> <td style="width: 10%;">7月</td> <td style="width: 10%;">8月</td> <td style="width: 10%;">9月</td> </tr> <tr> <td>日数</td> <td>11日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> </tr> </table>	入社	4月	5月	6月	7月	8月	9月	日数	11日	10日	10日	10日	10日	10日		
入社	4月	5月	6月	7月	8月	9月										
日数	11日	10日	10日	10日	10日	10日										
<p>2. 入社後に付与する年次有給休暇は、<u>勤続年数および1ヵ月を平均した週所定労働日数</u>により次の通りとする。なお、毎年4月1日時点で、介護・介護準備勤務規程第7条または短時間勤務規程第8条に定める所定労働日数の低減により勤務時間の短縮を実施している場合、1ヵ月を平均した週所定労働日数については「週4日」を適用する。</p>																
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">勤続年数</td> <td style="width: 20%;">1年以下</td> <td style="width: 20%;">1年超2年</td> <td style="width: 20%;">2年</td> </tr> <tr> <td>週所定労働日数</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	勤続年数	1年以下	1年超2年	2年	週所定労働日数											
勤続年数	1年以下	1年超2年	2年													
週所定労働日数																

週 5 日以上	12 日	13 日			
週 4 日	8 日	9 日			
<p>②年次有給休暇の有効期限は 2 ヶ年とする。なお、失効した年次有給休暇についてはストック有給休暇とし、その取扱いは「ストック有給休暇規程」による。但し、失効した年次有給休暇のうち、1 労働日未満のものについては、ストック有給休暇には移行しない。</p> <p>③第 1 項の休暇は、前年度において全労働日の 8 割以上出勤した者に適用し、8 割未満出勤者については、基準日における前年度に付与された有給休暇の保有日数と合わせて 6 日になるまでの日数を付与する。</p> <p>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。</p> <p>2. 前号における半日は、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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち 5 日を越える日数について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、</p>				<p>③第 1 項の休暇は、前年度において全労働日の 8 割以上出勤した者に適用し、8 割未満出勤者については、基準日における前年度に付与された有給休暇の保有日数と合わせて 6 日になるまでの日数を付与する。</p> <p><u>なお、入社日が 4 月 1 日以外の者については、4 月 1 日から入社日前日までの暦日は全て出勤したものととして出勤率を算出するものとする。</u></p> <p>(以下略)</p>	

<p>組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてプロスタッフ社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上の社員に対し、付与日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。その際に、会社は、取得の時季に関しては社員の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。</p> <p>⑨年次有給休暇の取得の計画に関しては、「連続休暇規定程」による。</p>		
<p>第615条（子の看護のための休暇）</p> <p>会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するプロスタッフ社員が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>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。</p>	<p>第615条（子の看護のための休暇）</p> <p>（中略）</p> <p>なお、このほかの取り扱いは社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>社員労働協約への引用</p>
<p>第616条（家族の介護のための休暇）</p> <p>会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするプロスタッフ社員が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取り扱いは別に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>第616条（家族の介護のための休暇）</p> <p>（中略）</p> <p>なお、このほかの取り扱いは社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>社員労働協約への引用</p>
<p>第14章 効力</p>	<p>第14章 効力</p>	
<p>第1404条（有効期間）</p> <p>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。</p>	<p>第1404条（有効期間）</p> <p>本協約の有効期間は、2023年4月1日から2024年3月31日までとする。</p>	<p>期間の変更</p>
<p>第1405条（自動更新）</p> <p>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</p>	<p>第1405条（自動更新）</p> <p>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、2025年3月31日を超えることはできな</p>	<p>期間の変更</p>

できない。	い。	
第15章 付 則	第15章 付 則	
2022年4月1日 株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート 代表取締役社長 齊 藤 昌 司 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 支部執行委員長 山 口 善 崇	<u>2023年</u> 4月1日 株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート 代表取締役社長 齊 藤 昌 司 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 支部執行委員長 <u>国 岡 真 哉</u>	・期間の変更 ・委員長変更

3) フェロー社員（有期雇用）

現行	改定	備考
労 働 協 約	労 働 協 約	
第5章 人 事	第5章 人 事	
第1節 人 事	第1節 人 事	
第511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 評議員および監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。	第511条(組合役員の異動配置、交差配置) 会社は、本・支部組合役員、支部評議員および監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。	修正
第 2 節 休 職	第 2 節 休 職	
第515条(休 職) 会社は、フェロー社員（有期雇用）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たときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。 2. 会社の事業の都合により、会社外の職務に従事させるとき。 3. 公職に就任したときで、会社が承認したとき、その期間。	第515条(休 職) (中略)	配偶者転勤休職制度導入に伴う条文の追記
	6. 配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地	

<p>4. 育児のため休業を申し出たとき。但し「育児休業規程」第6条の出生時育児休業および第10条の特例を申し出た場合を除く。</p> <p>但し「育児休業規程」第8条の特例を申し出た場合を除く。</p> <p>5. 家族の介護のために休業を申し出たとき。</p> <p>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。</p> <p>(新設)</p> <p>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。</p> <p>但し、在職期間中、同一事由によるものは1回のみとする。</p>	<p><u>域(海外・国内)において配偶者と生活を共にするために休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「配偶者転勤休職規程」により取扱う。</u></p> <p>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。</p>	
第6章 労働条件	第6章 労働条件	
第1節 就業時間	第1節 就業時間	
<p>第609条(育児・介護に関する時間外勤務および休日勤務並びに深夜業の制限)</p> <p>会社は、育児および介護の家族的責任を有する者の時間外勤務およ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。</p>	<p>第609条(育児・介護に関する時間外勤務および休日勤務並びに深夜業の制限)</p> <p>会社は、育児および介護の家族的責任を有する者の時間外勤務および休日勤務並びに深夜業を制限する。制限の範囲は<u>社員労働協約</u>「時間外・休日勤務に関する規程」による。</p>	社員労働協約への引用
第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
<p>第615条(子の看護のための休暇)</p> <p>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(有期雇用)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、10月11日から翌年10月10日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>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。</p>	<p>第615条(子の看護のための休暇)</p> <p>(中略)</p> <p>なお、このほかの取り扱いは<u>社員労働協約</u>「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	社員労働協約への引用
<p>第616条(家族の介護のための休暇)</p> <p>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(有期雇用)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</p>	<p>第616条(家族の介護のための休暇)</p> <p>(中略)</p>	社員労働協約への引用

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、10月11日から翌年10月10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。	なお、このほかの取り扱いは 社員労働協約 「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。	
第 14 章 効 力	第 14 章 効 力	
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1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、 2023年4月1日から2024年3月31日まで とする。	期間の更新
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し出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2024年3月31日を超えることはできない。	第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し出がない場合は、さらに1年間有効とするが、 2025年3月31日 を超えることはできない。	期間の更新
第 15 章 付 則	第 15 章 付 則	
2021年4月1日 株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート 代表取締役社長 齊藤 昌司 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 支部執行委員長 山口 善崇	2023年 4月1日 株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート 代表取締役社長 齊藤 昌司 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 支部執行委員長 国岡 真哉	・期間の更新 ・委員長変更

4) フェロー社員（無期雇用）

現行	改定	備考
労 働 協 約	労 働 協 約	
第5章 人 事	第5章 人 事	
第1節 人 事	第1節 人 事	
第508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 評議員および監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。	第508条(組合役員の異動配置、交差配置) 会社は、本・支部組合役員、支部評議員および監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。	修正
第2節 休 職	第2節 休 職	
第512条(休 職) 会社は、フェロー社員（無期雇用）が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満6ヵ月に及んで7ヵ月目に入ったときは、休職とし、期間は2年とする。	第512条(休 職) (中略)	配偶者転勤休職制度導入に伴う条文の追記

<p>(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）。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>3. 公職に就任したときで、会社が承認したとき、その期間。</p> <p>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および第10条の特例を申し出た場合を除く。</p> <p>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。</p> <p>(新設)</p> <p>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ヵ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。</p>	<p><u>6. 配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域（海外・国内）において配偶者と生活を共にするために休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「配偶者転勤休職規程」により取扱う。</u></p> <p><u>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ヵ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。</u></p>	
第6章 労働条件	第6章 労働条件	
第1節 就業時間	第1節 就業時間	
<p>第609条(育児・介護に関する時間外勤務および休日勤務並びに深夜業の制限)</p> <p>会社は、育児および介護の家族的責任を有する者の時間外勤務およ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。</p>	<p>第609条(育児・介護に関する時間外勤務および休日勤務並びに深夜業の制限)</p> <p>会社は、育児および介護の家族的責任を有する者の時間外勤務および休日勤務並びに深夜業を制限する。制限の範囲は社員労働協約「時間外・休日勤務に関する規程」による。</p>	社員労働協約への引用
第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
<p>第615(子の看護のための休暇)</p> <p>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（有期雇用）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</p>	<p>第615条(子の看護のための休暇)</p> <p>(中略)</p>	社員労働協約への引用

<p>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、10月11日から翌年10月 10日までの期間とする。また、休暇取得の期間 は無給とする。</p> <p>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。</p>	<p>なお、このほかの取り扱いは社員労働協約「子の看 護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	
<p>第616条(家族の介護のための休暇)</p> <p>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（有期雇用）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、 10月11日から翌年10月10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。</p>	<p>第616条（家族の介護のための休暇） (中略)</p> <p>なお、このほかの取り扱いは社員労働協約「子の看 護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>社員労働協約 への引用</p>
<p style="text-align: center;">第14章 効力</p>	<p style="text-align: center;">第14章 効力</p>	
<p>第1404条(有効期間)</p> <p>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。</p>	<p>第1404条（有効期間）</p> <p>本協約の有効期間は、2023年4月1日から2024年 3月31日までとする。</p>	<p>期間の更新</p>
<p>第1405条(自動更新)</p> <p>本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方 より改訂更新の申し出がない場合は、さらに1年 間有効とするが、2024年3月31日を超えること はできない。</p>	<p>第1405条（自動更新）</p> <p>本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方よ り改訂更新の申し出がない場合は、さらに1年間有効 とするが、2025年3月31日を超えることはできな い。</p>	<p>期間の更新</p>
<p style="text-align: center;">第15章 付則</p>	<p style="text-align: center;">第15章 付則</p>	
<p>2022年4月1日 株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート 代表取締役社長 齊藤 昌司</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 支部執行委員長 山口 善崇</p>	<p>2023年4月1日 株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート 代表取締役社長 齊藤 昌司</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 支部執行委員長 国岡 真哉</p>	<p>・期間の更新 ・委員長変更</p>

5) エルダーフellow-VI・VII

現行	改定	備考
労 働 協 約	労 働 協 約	
第 5 章 人 事	第 5 章 人 事	
第 1 節 人 事	第 1 節 人 事	
<p>第 5 1 0 条(組合役員の異動配置、交差配置)</p> <p>会社は、本・支部組合役員、支部執行評議員および監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。</p>	<p>第 5 1 0 条(組合役員の異動配置、交差配置)</p> <p>会社は、本・支部組合役員、支部評議員および監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。</p>	修正
第 2 節 休 職	第 2 節 休 職	
<p>第 5 1 3 条(休 職)</p> <p>会社は、エルダーフellowが次の各号の一つに該当するときは休職とする。</p> <p>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（なお、当該欠勤がフェロー社員（無期雇用）の期間から引き続いた場合にも、その期間を通算して取扱う）。</p> <p>(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（なお、当該復職がフェロー社員（無期雇用）の期間であった場合、および当該欠勤がフェロー社員（無期雇用）の期間から引き続いた場合にも、その休職期間を通算する）。</p> <p>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）。</p> <p>(3) (1)の場合で産業医が必要と認めたときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。</p> <p>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。</p> <p>3. 公職に就任したときで、会社が承認したとき、その期間。</p> <p>4. 育児のために休業を申し出たとき。</p> <p>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</p>	<p>第 5 1 3 条(休 職)</p> <p>(中略)</p> <p>6. <u>配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域(海外・国内)において配偶者と生活を共にするために休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「配偶者転勤休職規程」により取扱う。</u></p> <p>7. その他、会社が定めた事由による連続欠勤が 30 日</p>	配偶者転勤休職制度導入に伴う条文の追記

<p>出生時育児休業および第 10 条の特例を申し出た場合を除く。</p> <p>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。</p> <p>(新設)</p> <p>6. その他、会社が定めた事由による連続欠勤が 30 日に及んだときは休職とし、当該休職が 3 カ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。(なお、当該欠勤または休職がフェロー社員（無期雇用）の期間から引き続いた場合にも、その期間を通算して取扱う)。</p>	<p>に及んだときは休職とし、当該休職が 3 カ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。(なお、当該欠勤または休職がフェロー社員（無期雇用）の期間から引き続いた場合にも、その期間を通算して取扱う)。</p>	
第 6 章 労働条件	第 6 章 労働条件	
第 1 節 就業時間	第 1 節 就業時間	
<p>第 6 0 9 条(育児・介護に関する時間外勤務および休日勤務並びに深夜業の制限)</p> <p>会社は、育児および介護の家族的責任を有する者の時間外勤務およ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。</p>	<p>第 6 0 9 条(育児・介護に関する時間外勤務および休日勤務並びに深夜業の制限)</p> <p>会社は、育児および介護の家族的責任を有する者の時間外勤務および休日勤務並びに深夜業を制限する。制限の範囲は社員労働協約「時間外・休日勤務に関する規程」による。</p>	<p>社員労働協約への引用</p>
第 2 節 休日・休暇	第 2 節 休日・休暇	
<p>第 6 1 5 条(子の看護のための休暇)</p> <p>会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するエルダーフェローが、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、10 月 11 日から翌年 10 月 10 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。</p>	<p>第 6 1 5 条(子の看護のための休暇)</p> <p>(中略)</p> <p>なお、このほかの取り扱いは社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>社員労働協約への引用</p>
<p>第 6 1 6 条(家族の介護のための休暇)</p> <p>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エルダーフェローが、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</p>	<p>第 6 1 6 条(家族の介護のための休暇)</p> <p>(中略)</p>	<p>社員労働協約への引用</p>

<p>休暇を与える。この場合の1年間とは、10月11日から翌年10月10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。</p>	<p>なお、このほかの取扱いは社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	
第 14 章 効 力	第 14 章 効 力	
<p>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。</p>	<p>第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2023年4月1日から2024年3月31日までとする。</p>	期間の更新
<p>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し出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2024年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>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し出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2025年3月31日を超えることはできない。</p>	期間の更新
第 15 章 付 則	第 15 章 付 則	
<p>2022年4月1日 株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート 代表取締役社長 齊藤昌司 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 支部執行委員長 山口善崇</p>	<p>2023年4月1日 株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート 代表取締役社長 齊藤昌司 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 支部執行委員長 国岡真哉</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・期間の更新 ・委員長変更

6) エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ

現行	改定	備考
労 働 協 約	労 働 協 約	
第5章 人 事	第5章 人 事	
第1節 人 事	第1節 人 事	
<p>第506条(雇用期間) エルダー社員の雇用期間は満65歳の誕生日の属する月の末日の前日までとする。 ②前項にかかわらず引続き雇用されることを希望し、第520条の解雇事由に該当しないエルダー社員については、満65歳の誕生日の属する月の末日を退職日とし、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。</p>	<p>第506条(組合への通告) 会社は、エルダー社員として再雇用後、速やかに氏名、生年月日、所属、勤務態様等を組合に通告する。</p>	他の雇用形態に合わせ、506条と507条を入れ替え
<p>第507条(組合への通告) 会社は、エルダー社員として再雇用後、速やかに氏名、生年月日、所属、勤務態様等を組合に通告する。</p>	<p>第507条(雇用期間) エルダー社員の雇用期間は満65歳の誕生日の属する月の末日の前日までとする。 ②前項にかかわらず引続き雇用されることを希望し、第520条の解雇事由に該当しないエルダー社員につ</p>	他の雇用形態に合わせ、506条と507条を入れ替え

	いては、満 65 歳の誕生日の属する月の末日を退職日とし、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 5 1 1 条(組合役員の人事異動) 会社は、本・支部組合役員、支部 執行 評議員および監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。	第 5 1 1 条(組合役員の人事異動) 会社は、本・支部組合役員、支部評議員および監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。	修正
第 2 節 休 職	第 2 節 休 職	
第 5 1 4 条 (休 職) 会社は、エルダー社員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 <ol style="list-style-type: none"> 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満 6 ヶ月に及んで 7 ヶ月目に入ったときは、休職とし、期間は 2 年とする（なお、当該欠勤が社員またはプロスタッフ社員の期間から引き続いた場合にも、その期間を通算して取扱う）。 (2) (1)の復職後、満 1 年以内に同一事由で再び暦日で 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（なお、当該復職が社員またはプロスタッフ社員の期間であった場合、および当該欠勤が社員またはプロスタッフ社員の期間から引き続いた場合にも、その休職期間を通算する）。 <p style="margin-left: 2em;">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。）。</p> (3) (1)の場合で産業医が必要と認めたときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。 2. 会社の事業の都合により、会社外の職務に従事させるとき。 3. 公職に就任したときで、会社が承認したとき、その期間。 4. 育児のため休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「育児休業規程」により取扱う。但し「育児休業規程」第 6 条の出生時育児休業および第 10 条の特例を申し出た場合 	第 5 1 4 条 (休 職) (中略) <u>6. 配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域(海外・国内)において配偶者と生活を共にするために休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「配偶者転勤休職規程」により取扱う。</u> <u>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。(なお、当該欠勤または休職が社員またはプロスタッフ社員の期間から引き続いた場合にも、その期間を通算して取扱う)。但</u>	配偶者転勤休職制度導入に伴う条文の追記

<p>を除く。</p> <p>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。</p> <p>(新設)</p> <p>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ヵ月に到達した日を休職満了日とする。(なお、当該欠勤または休職が社員またはプロスタッフ社員の期間から引き続いた場合にも、その期間を通算して取扱う)。</p> <p>但し、在職期間中、同一事由によるものは1回のみとする。</p>	<p>し、在職期間中、同一事由によるものは1回のみとする。</p>	
第6章 労働条件	第6章 労働条件	
第1節 就業時間	第1節 就業時間	
<p>第609条(育児・介護に関する時間外勤務および休日勤務並びに深夜業の制限)</p> <p>会社は、育児および介護の家族的責任を有する者の時間外勤務およ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。</p>	<p>第609条(育児・介護に関する時間外勤務および休日勤務並びに深夜業の制限)</p> <p>会社は、育児および介護の家族的責任を有する者の時間外勤務および休日勤務並びに深夜業を制限する。制限の範囲は社員労働協約「時間外・休日勤務に関する規程」による。</p>	<p>社員労働協約への引用</p>
第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
<p>第615条(子の看護のための休暇)</p> <p>会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するエルダー社員が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>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。</p>	<p>第615条(子の看護のための休暇)</p> <p>(中略)</p> <p>なお、このほかの取り扱いは社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>社員労働協約への引用</p>
<p>第616条(家族の介護のための休暇)</p> <p>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エルダー社員が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇</p>	<p>第616条(家族の介護のための休暇)</p> <p>(中略)</p>	<p>社員労働協約への引用</p>

<p>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には別に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>なお、このほかの取扱いは社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	
第14章 効力	第14章 効力	
<p>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。</p>	<p>第1404条 (有効期間) 本協約の有効期間は、2023年4月1日から2024年3月31日までとする。</p>	期間の更新
<p>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し出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2024年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>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し出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2025年3月31日を超えることはできない。</p>	期間の更新
第15章 付則	第15章 付則	
<p>2022年4月1日 株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート 代表取締役社長 斉藤 昌司 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 支部執行委員長 山口 善崇</p>	<p>2023年4月1日 株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート 代表取締役社長 斉藤 昌司 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 支部執行委員長 国岡 真哉</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・期間の更新 ・委員長変更

7) エルダー社員Ⅵ・Ⅶ

現行	改定	備考
労働協約	労働協約	
第5章 人事	第5章 人事	
第1節 人事	第1節 人事	
<p>第512条(組合役員の人事異動) 会社は、本・支部組合役員、支部執行評議員および監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。</p>	<p>第512条(組合役員の人事異動) 会社は、本・支部組合役員、支部評議員および監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。</p>	修正
第2節 休職	第2節 休職	
<p>第515条(休職) 会社は、エルダー社員Ⅵ・Ⅶが次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満6ヵ月に及んで7ヵ月目に入ったときは、休職とし、期間は2年とする(なお、当該欠勤がエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの期間から引き続いた場合にも、その期間を通算</p>	<p>第515条(休職) (中略)</p>	配偶者転勤休職制度導入に伴う条文の追記

<p>して取扱う)。</p> <p>(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(なお、当該復職がエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの期間であった場合、および当該欠勤がエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの期間から引き続いた場合にも、その休職期間を通算する)。</p> <p>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)</p> <p>(1)の場合で産業医が必要と認めたときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。</p> <p>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。</p> <p>3. 公職に就任したときで、会社が承認したとき、その期間。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>(新設)</p> <p>6. その他、会社が定めた事由による連続欠勤が30日に及んだときは休職とし、当該休職が3ヶ月に到達した日を休職満了日とする。(なお、当該欠勤または休職がエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの期間から引き続いた場合にも、その期間を通算して取扱う)。</p> <p>但し、在職期間中、同一事由によるものは1回のみとする。</p>	<p><u>6. 配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域(海外・国内)において配偶者と生活を共にするために休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「配偶者転勤休職規程」により取扱う。</u></p> <p><u>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。(なお、当該欠勤または休職がエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの期間から引き続いた場合にも、その期間を通算して取扱う)。</u></p> <p>但し、在職期間中、同一事由によるものは1回のみとする。</p>	
第6章 労働条件	第6章 労働条件	
第1節 就業時間	第1節 就業時間	
<p>第609条(育児・介護に関する時間外勤務および休日勤務並びに深夜業の制限)</p> <p>会社は、育児および介護の家族的責任を有する者の時間外勤務および休日勤務並びに深夜業を制限す</p>	<p>第609条(育児・介護に関する時間外勤務および休日勤務並びに深夜業の制限)</p> <p>会社は、育児および介護の家族的責任を有する者の時間外勤務および休日勤務並びに深夜業を制限す</p>	<p>社員労働協約への引用</p>

<p>する。制限の範囲は「時間外・休日勤務に関する規程」による。</p>	<p>る。制限の範囲は社員労働協約「時間外・休日勤務に関する規程」による。</p>	
<p>第2節 休日・休暇</p>	<p>第2節 休日・休暇</p>	
<p>第615条（子の看護のための休暇）</p> <p>会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するエルダー社員が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>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。</p>	<p>第615条（子の看護のための休暇）</p> <p>（中略）</p> <p>なお、このほかの取り扱いは社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>社員労働協約への引用</p>
<p>第616条（家族の介護のための休暇）</p> <p>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エルダー社員が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取り扱いは別に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>第616条（家族の介護のための休暇）</p> <p>（中略）</p> <p>なお、このほかの取り扱いは社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>社員労働協約への引用</p>
<p>第14章 効力</p>	<p>第14章 効力</p>	
<p>第1404条（有効期間）</p> <p>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。</p>	<p>第1404条（有効期間）</p> <p>本協約の有効期間は、2023年4月1日から2024年3月31日までとする。</p>	<p>期間の更新</p>
<p>第1405条（自動更新）</p> <p>本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申し出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2024年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>第1405条（自動更新）</p> <p>本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申し出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2025年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>期間の更新</p>
<p>第15章 付則</p>	<p>第15章 付則</p>	
<p>2022年4月1日 株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート 代表取締役社長 齊藤 昌司</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 支部執行委員長 山口 善崇</p>	<p>2023年4月1日 株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート 代表取締役社長 齊藤 昌司</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 支部執行委員長 国岡 真哉</p>	<p>・期間の更新 ・委員長変更</p>

