

社員

現行	改訂								
労働協約	労働協約								
第5章 人事	第5章 人事								
第2節 休職	第2節 休職								
第513条(休職) (中略) 新設	第513条(休職) (中略) 7. 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。 8. (以下略)	配偶者転勤休職制度の規定							
7. (以下略)									
第6章 労働条件									
第2節 休日・休暇									
第611条(年次有給休暇) (中略) 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。	第611条(年次有給休暇) (中略) 1. 入社時に付与する年次有給休暇は、入社月及び1ヵ月を平均した週所定労働日数により次の通りとする。なお、入社日時点で、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。	短時間勤務制度等への対応							
入社	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
日数	10日	10日	10日	10日	10日	10日	5日	5日	5日
2. 入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数により次の通りとする。なお、毎年4月1日時点で、介護・介護準備勤務規程第7条または短時間勤務規程第8条に定める所定労働日数の低減により勤務時間の短縮を実施している場合、1ヵ月を平均した週所定労働日数については「週5日または週30時間以上」「週4日かつ週30時間未満」を適用する。	2. 入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数により次の通りとする。なお、毎年4月1日時点で、介護・介護準備勤務規程第7条または短時間勤務規程第8条に定める所定労働日数の低減により勤務時間の短縮を実施している場合、1ヵ月を平均した週所定労働日数については「週5日または週30時間超」「週4日かつ週30時間以下」を適用する。								
勤続年数	1年以下	1年超2年	2年超3年	3年超4年	4年超5年	5年超6年	6年超7年	7年超8年	8年超9年
週5日または週30時間以上	11日	12日	14日	15日	16日	17日	18日	19日	20日
週4日かつ週30時間未満	8日	9日	10日	11日	12日	13日	14日	15日	16日
週5日または週30時間超	11日	12日	14日	15日	16日	17日	18日	19日	20日
週4日かつ週30時間以下	8日	9日	10日	11日	12日	13日	14日	15日	16日
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。 (以下略)	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として出勤率を算出するものとする。(以下略)								
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。	年度の更新							
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。	年度の更新							

■賃金規程		
第2章 本給	第2章 本給	
第203条(役割成果給) 役割成果給は、 ステージC・ステージB以上 に対し、その職務・役割等に応じ別表(1)の通り支給する。	第203条(役割成果給) 役割成果給は、 ステージC に対し、その職務・役割等に応じ別表(1)の通り支給する。	人事制度改定に
第204条(資格給) (略)	第204条(資格給) (略)	
新設	第205条(役割給) 役割給は、 ステージB以上 に対し、 各自の階層 に応じ別表の通り支給する。	
新設	第206条(個人成果給) 個人成果給は、 ステージB以上 に対し、 各自の階層 に応じ別表の通り支給する。	
第205条 (採用賃金) (略)	第207条 (採用賃金) (略)	
第206条 (本給評価による格付) (略)	第208条 (本給評価による格付) (略)	
第207条 (昇格昇給) (略)	第209条 (昇格昇給) (略)	
第208条 (職務異動による役割成果給の変更) (略)	第210条 (職務異動による役割成果給の変更) (略)	
第209条 (ゾーン異動による役割成果給の変更) ステージB以上の ゾーン異動による役割成果給 の変更は、異動日が16日以前の場合は翌月支給給与から、17日以降の場合は翌々月支給給与から反映する。	第211条 (異動による役割給の変更) ステージB以上の 異動による役割給 の変更は、異動日が16日以前の場合は翌月支給給与から、17日以降の場合は翌々月支給給与から反映する。	
第210条 (昇格時の格付) (略)	第212条 (昇格時の格付) (略)	
第211条 (エリア社員(月給制)から社員に採用された場合の格付) 会社は、 エリア社員(月給制) から採用された社員をステージC(一般職)に格付する。但し、役割成果給については、 エリア社員(月給制) 時の基準内賃金からステージCのベース給を差し引いた金額の直近上位ランクに格付する。	第213条 (メイト社員から社員に採用された場合の格付) 会社は、 メイト社員 から採用された社員をステージC(一般職)に格付する。但し、役割成果給については、 メイト社員時 の基準内賃金からステージCのベース給を差し引いた金額の直近上位ランクに格付する。	
第212条 (育児・介護休業および傷病休業の期間中の扱い) (略)	第214条 (育児・介護休業および傷病休業の期間中の扱い) (略)	

(別表) 本給表・昇給表
■ステージB

■ステージB本給表

資格給	役割成果給				本給計
	B1	B2	B3	B4	
1	400,000				455,000
2	397,500				452,500
3	395,000				450,000
4	392,500				447,500
5	390,000				445,000
6	387,500				442,500
7	385,000				440,000
8	382,500				437,500
9	380,000				435,000
10	377,500				432,500
11	375,000				430,000
12	372,500				427,500
13	370,000				425,000
14	367,500				422,500
15	365,000				420,000
16	362,500				417,500
17	360,000				415,000
18	357,500				412,500
19	355,000	355,000			410,000
20	352,500	352,500			407,500
21	350,000	350,000			405,000
22	347,500	347,500			402,500
23	345,000	345,000			400,000
24	342,500	342,500			397,500
25	340,000	340,000			395,000
26	337,500	337,500			392,500
27	335,000	335,000			390,000
28	332,500	332,500			387,500
29	330,000				385,000
30	327,500				382,500
31	325,000				380,000
32	322,500				377,500
33	320,000				375,000
34	317,500				372,500
35	315,000				370,000
36	312,500				367,500
37	310,000	310,000			365,000
38	307,500	307,500			362,500
39	305,000	305,000			360,000
40	302,500	302,500			357,500
41	300,000	300,000			355,000
42	297,500	297,500			352,500
43	295,000	295,000			350,000
44	292,500	292,500			347,500
45	290,000	290,000			345,000
46	287,500	287,500			342,500
47	285,000				340,000
48	282,500				337,500
49	280,000				335,000
50	277,500				332,500
51	275,000				330,000
52	272,500				327,500
53	270,000				325,000
54	267,500				322,500
55	265,000				320,000
56	262,500				317,500
57	260,000				315,000
58	257,500				312,500
59	255,000				310,000
60	252,500				307,500
61	250,000				305,000
62	247,500				302,500
63	245,000	245,000			300,000
64	242,500	242,500			297,500
65	240,000	240,000			295,000
66		237,500			292,500
67		235,000			290,000

■社員ステージB昇給表

昇給	S	A	B	C	
R0	ゾーンごとの 横上シフト	0	0	0	-1
R1	B1 02-14 B2 20-32 B3 38-51	+2	+1	0	-1
R2	B1 15-28 B2 33-46 B3 52-65 B4 62-67	+3	+2	+1	0

(別表) 本給表・昇給表

2023年6月16日より使用

G3 (グレード3)

ランク	金額
1	333,000
2	331,000
3	329,000
4	327,000
5	325,000
6	323,000
7	321,000
8	319,000
9	317,000
10	315,000
11	313,000
12	311,000
13	309,000
14	307,000
15	305,000
16	303,000
17	301,000
18	299,000
19	297,000
20	295,000
21	293,000
22	291,000
23	289,000
24	287,000
25	285,000
26	283,000
27	281,000
28	279,000
29	277,000
30	275,000
31	273,000
32	271,000
33	269,000
34	267,000
35	265,000
36	263,000
37	261,000
38	259,000
39	257,000
40	255,000
41	253,000
42	251,000
43	249,000
44	247,000
45	245,000
46	243,000
47	241,000
48	239,000
49	237,000
50	235,000
51	233,000
52	231,000
53	229,000
54	227,000
55	225,000
56	223,000
57	221,000
58	219,000
59	217,000
60	215,000
61	213,000
62	211,000
63	209,000
64	207,000
65	205,000
66	203,000
67	201,000
68	199,000
69	197,000
70	195,000
71	193,000
72	191,000
73	189,000
74	187,000
75	185,000
76	183,000
77	181,000
78	179,000
79	177,000
80	175,000
81	173,000
82	171,000
83	169,000
84	167,000
85	165,000
86	163,000
87	161,000
88	159,000
89	157,000
90	155,000
91	153,000
92	151,000
93	149,000
94	147,000
95	145,000
96	143,000
97	141,000
98	139,000
99	137,000
100	135,000
101	133,000
102	131,000
103	129,000
104	127,000
105	125,000
106	123,000
107	121,000
108	119,000
109	117,000
110	115,000
111	113,000
112	111,000
113	109,000
114	107,000
115	105,000
116	103,000

G2 (グレード2)

ランク	金額
34	302,000
35	301,000
36	300,000
37	299,000
38	298,000
39	297,000
40	296,000
41	295,000
42	294,000
43	293,000
44	292,000
45	291,000
46	290,000
47	289,000
48	288,000
49	287,000
50	286,000
51	285,000
52	284,000
53	283,000
54	282,000
55	281,000
56	280,000
57	279,000
58	278,000
59	277,000
60	276,000
61	275,000
62	274,000
63	273,000
64	272,000
65	271,000
66	270,000

G1 (グレード1)

ランク	金額
67	269,000
68	268,000
69	267,000
70	266,000
71	265,000
72	264,000
73	263,000
74	262,000
75	261,000
76	260,000
77	259,000
78	258,000
79	257,000
80	256,000
81	255,000
82	254,000
83	253,000
84	252,000
85	251,000
86	250,000
87	249,000
88	248,000
89	247,000
90	246,000
91	245,000
92	244,000
93	243,000
94	242,000
95	241,000
96	240,000
97	239,000
98	238,000
99	237,000
100	236,000
101	235,000
102	234,000
103	233,000
104	232,000
105	231,000
106	230,000
107	229,000
108	228,000
109	227,000
110	226,000
111	225,000
112	224,000
113	223,000
114	222,000
115	221,000
116	220,000

[諒解事項]

1. 第202条第3項に関わらず、2019年3月末日時点で社員として勤続満3年未満の者でステージ・役割ゾーン別ポイントが累計されている者は、勤続満3年までステージ・役割ゾーン別ポイントを累計するものとする。
第306条第2項にかかわらず、2019年3月末日時点で社員として勤続満3年未満の者で前払い退職金が支給されている者に対しては、勤続満3年目の最後の支給分まで第303条の拠出額を退職給付前払い手当として支給するもの

■キャリア形成支援制度規程

第4章 グループライフイベント転籍制度

第403条(申請事由)
(中略)

2. 介護・看護

但し、対象家族は2親等までに限る。

削除

第403条(申請事由)
(中略)

2. 介護・看護

但し、対象家族は2親等までに限る。

期限経過

事由もれ

対象家族の状況の証明に関する運用面で

<p>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。</p>	<p>なお、この場合、対象家族が要介護状態にあることまたは看護が必要であることの証明書、医師の診断書を提出するものとする。</p> <p>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。</p> <p>4. 離婚</p>	<p>の補足</p>
<p>新設</p>	<p>第7章 カムバック再雇用制度</p>	
	<p>第701条(概要) 本制度は、個人の自律的なキャリア形成及び多様な人材の活用を推進することを目的として、円満退職した者を再び雇用する制度とする。</p>	
	<p>第702条(対象者) 本制度の対象者は、次の各号の全てに該当するものとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 退職日時時点で、社員またはメイト社員として勤続満2年以上の者。 2. 退職後、再雇用時までの離職期間が12年以内の者。 但し、在籍期間中に休職期間がある場合には、休職後1年以上勤務した場合を除き、その休職期間は離職期間に通算する。 3. 再雇用時の年齢が58歳以下の者。 4. 過去に本制度を利用したことがない者。 5. 労働協約第520条に定める解雇並びに表彰・懲戒規程第4条に定める諭旨解雇及び懲戒解雇により雇用契約を終了していない者。 <p>②前項にかかわらず、特別な事情により会社が必要と認めた場合には、この限りではない。</p>	
	<p>第703条(採用) 会社は再雇用の申請があった場合は、要員計画上の必要性のほか、社員およびメイト社員に実施している試験結果に在籍中の評価等を加味して選考を行い、再雇用の採否を決定する。</p>	
	<p>第704条(採用日) 採用日は、4月1日付けまたは10月1日付けのいずれかとする。</p>	
	<p>第705条(労働条件) 再雇用時の労働条件は次の通りとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 雇用形態は、退職時の雇用形態が社員の場合は、本人の希望を確認の上、社員またはメイト社員とし、退職時の雇用形態がメイト社員の場合は、メイト社員とする。 (2) 再雇用時の雇用形態が社員の場合は資格は、退職時にステージBの場合はステージBまたはステージCとし、退職時にステージCの場合はステージCとする。 (3) 再雇用時の雇用形態がメイト社員の場合の職種は、在籍時の経験、能力等を勘案の上、決定する。 (4) 再雇用時の配属は社命により行う。 (5) 再雇用時の賃金は、在籍時の経験、能力等及び再雇用時の雇用形態や資格、役割、職務等を勘案の上、決定する。 	

新設	■配偶者転勤休職規程	
	<p>第1条(目的) 本規程は、労働協約第512条第7号に基づき、組合員が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職する場合の取扱いに関する事項を定める。</p>	
	<p>第2条(対象) 配偶者転勤休職の対象者は、配偶者が次の各号のいずれかの事由により、転居を必要とする地域(海外・国内)に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者で休職期間終了後に復職の意思のある者とする。</p> <p>但し、配偶者の当該地域での滞在が6か月以上にわたって継続することが見込まれるものに限る。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 当該地域での勤務(出張、社命留学等を含む) 2. 当該地域での事業の経営など個人が行う職業上の活動 <p>なお、労働協約第512条に定める休職(第7号を除く)を取得中の者が配偶者転勤休職を希望する場合、取得中の休職の事由が消滅している場合のみ申し出ることができる。</p>	
	<p>第3条(休職期間及び中断・再開) 配偶者転勤休職期間は、原則として最短6ヵ月、最長3ヵ年とする。なお、最長期間の範囲内であっても、休職の中断及び再開は認めない。</p> <p>②配偶者転勤休職終了日から次の配偶者転勤休職開始日までの間隔は原則として3年以上とする。なお、この3年に労働協約第512条に定める休職期間(第7号を除く)は含まない。</p> <p>③休職の開始日は各月1日付け、終了日は各月末日とする。</p>	
	<p>第4条(手続) 配偶者転勤休職を希望する者は、所定の申請用紙により、原則として2ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出る。</p>	
	<p>第5条(期間の変更) 配偶者転勤休職期間は、本規程第3条の範囲内で変更を認めることがある。なお、変更を希望する場合は、変更予定日の2ヵ月前までに会社に申し出なければならない。</p>	
	<p>第6条(休職の取消) 次の各号のいずれかに該当する場合は、原則として休職を取り消す。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 本人及び配偶者が休職条件に該当しなくなった場合(配偶者と離婚した場合、配偶者が死亡した場合を含む) 2. 産前産後休暇、育児休職、介護休職を取得することとなった場合 3. 傷病により継続して1ヵ月を超えて労務不能となった場合 <p>②前項の各号に該当した場合、原則として該当日後直近の月末日を以て休職は終了する。</p> <p>③第1項の各号に該当した場合は、速やかに会社に申し出なければならない。</p>	

	第7条(期間中の賃金及び賞与) 配偶者転勤休職期間中の賃金及び賞与は支給しない。																																		
	第8条(勤続年数) 配偶者転勤休職の期間は勤続年数として加算しない。																																		
	第9条(社会保険) 配偶者転勤休職期間中は、社会保険の被保険者の資格は継続し、従業員負担分保険料は本人が負担する。																																		
	第10条(福利厚生) 配偶者転勤休職期間中の福利厚生の取扱いは、出勤しないために受けることのできない事項を除き一般と同様とする。																																		
	第11条(復職) 復職時の職場は、社内歴等を総合的に勘案して決定する。																																		
	第12条(本給評価による格付) 配偶者転勤休職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6月16日付本給評価は実施しない。																																		
■育児休業規程																																			
第11条(子が1歳に達する日以前の特例) 前条にかかわらず、第2条または第6条に定める育児休業終了日が、子が1歳に達する日以前であり、かつ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)以内の場合は、一子につき5日間まで賃金及び賞与を支給する。なお、5日間は一子につき2回まで分割できる。 ②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12条、第13条第2項、第3項および第15条についても適用しない。	第11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、一子につき取得する育児休業期間(4週間(28日))のうち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	育児休業 1歳に達する日以前の特例 有給5日は4週の範囲内であることを明記																																	
〔諒解事項〕 第6条から第9条及び第10条以下の第6条にかかる規定は、2022年10月1日から有効とする。	削除																																		
■育児勤務規程																																			
第2条(育児勤務の対象者及び期間等) (中略) 2. 前号にかかわらず、在籍期間中の育児休業規程に定める育児休業期間と本条に定める育児勤務の合計の最長期間は10年に達する月の末日までとする(以下略)	第2条(育児勤務の対象者及び期間等) (中略) 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(以下略)	期間訂正																																	
第6条(勤務時間帯) 勤務時間帯は次の中から選択する。	第6条(勤務時間帯) 勤務時間帯は次の中から選択する。	勤務時間帯の追加																																	
<table border="1"> <thead> <tr> <th>勤務パターン</th> <th>休憩</th> <th>実働時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A勤務</td> <td>50分</td> <td>5時間30分</td> </tr> <tr> <td>B勤務</td> <td>50分</td> <td>6時間</td> </tr> <tr> <td>C勤務</td> <td>60分</td> <td>6時間30分</td> </tr> <tr> <td>E勤務</td> <td>60分</td> <td>7時間</td> </tr> </tbody> </table>	勤務パターン	休憩	実働時間	A勤務	50分	5時間30分	B勤務	50分	6時間	C勤務	60分	6時間30分	E勤務	60分	7時間	<table border="1"> <thead> <tr> <th>勤務パターン</th> <th>休憩</th> <th>実働時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A勤務</td> <td>40分</td> <td>5時間</td> </tr> <tr> <td>B勤務</td> <td>50分</td> <td>5時間30分</td> </tr> <tr> <td>C勤務</td> <td>50分</td> <td>6時間</td> </tr> <tr> <td>D勤務</td> <td>60分</td> <td>6時間30分</td> </tr> <tr> <td>E勤務</td> <td>60分</td> <td>7時間</td> </tr> </tbody> </table>	勤務パターン	休憩	実働時間	A勤務	40分	5時間	B勤務	50分	5時間30分	C勤務	50分	6時間	D勤務	60分	6時間30分	E勤務	60分	7時間	
勤務パターン	休憩	実働時間																																	
A勤務	50分	5時間30分																																	
B勤務	50分	6時間																																	
C勤務	60分	6時間30分																																	
E勤務	60分	7時間																																	
勤務パターン	休憩	実働時間																																	
A勤務	40分	5時間																																	
B勤務	50分	5時間30分																																	
C勤務	50分	6時間																																	
D勤務	60分	6時間30分																																	
E勤務	60分	7時間																																	

<p>なお、本人の希望により所属の始業時間に合わせて勤務時間を繰り上げまたは繰り下げて申請することができる。また、午前10時開店以外の店舗に勤務する者の勤務時間帯については、別途労使協議の上対応する。</p> <p>②勤務時間の変更を希望する場合は、原則として1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。</p>	<p>なお、本人の希望により所属の始業時間に合わせて勤務時間を繰り上げまたは繰り下げて申請することができる。また、午前10時開店以外の店舗に勤務する者の勤務時間帯については、別途労使協議の上対応する。</p> <p>②勤務時間の変更を希望する場合は、原則として1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。</p>																																		
<p>■介護・介護準備勤務規程</p>																																			
<p>第6条(1日あたりの所定労働時間の短縮) 介護勤務を1日あたりの所定労働時間の短縮により実施する場合の勤務時間帯は、次の中から選択する。</p> <table border="1" data-bbox="102 568 604 734"> <thead> <tr> <th>勤務パターン</th> <th>休憩</th> <th>実働時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A 勤務</td> <td>50分</td> <td>5時間30分</td> </tr> <tr> <td>B 勤務</td> <td>50分</td> <td>6時間</td> </tr> <tr> <td>C 勤務</td> <td>60分</td> <td>6時間30分</td> </tr> <tr> <td>D 勤務</td> <td>60分</td> <td>7時間</td> </tr> </tbody> </table> <p>(以下略)</p>	勤務パターン	休憩	実働時間	A 勤務	50分	5時間30分	B 勤務	50分	6時間	C 勤務	60分	6時間30分	D 勤務	60分	7時間	<p>第6条(1日あたりの所定労働時間の短縮) 介護勤務を1日あたりの所定労働時間の短縮により実施する場合の勤務時間帯は、次の中から選択する。</p> <table border="1" data-bbox="675 568 1177 792"> <thead> <tr> <th>勤務パターン</th> <th>休憩</th> <th>実働時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A 勤務</td> <td>40分</td> <td>5時間</td> </tr> <tr> <td>B 勤務</td> <td>50分</td> <td>5時間30分</td> </tr> <tr> <td>C 勤務</td> <td>50分</td> <td>6時間</td> </tr> <tr> <td>D 勤務</td> <td>60分</td> <td>6時間30分</td> </tr> <tr> <td>E 勤務</td> <td>60分</td> <td>7時間</td> </tr> </tbody> </table> <p>(以下略)</p>	勤務パターン	休憩	実働時間	A 勤務	40分	5時間	B 勤務	50分	5時間30分	C 勤務	50分	6時間	D 勤務	60分	6時間30分	E 勤務	60分	7時間	<p>勤務時間帯の追加</p>
勤務パターン	休憩	実働時間																																	
A 勤務	50分	5時間30分																																	
B 勤務	50分	6時間																																	
C 勤務	60分	6時間30分																																	
D 勤務	60分	7時間																																	
勤務パターン	休憩	実働時間																																	
A 勤務	40分	5時間																																	
B 勤務	50分	5時間30分																																	
C 勤務	50分	6時間																																	
D 勤務	60分	6時間30分																																	
E 勤務	60分	7時間																																	
<p>■短時間勤務制度規程</p>	<p>■短時間勤務規程</p>																																		
<p>第2条(適用事由) (中略)</p> <p>(1) 育児 但し、小学校6年生の3月31日までの子を有し、かつ会社が定める育児勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。</p> <p>(2) 介護 但し、要介護状態にある対象家族を有し、かつ会社が定める介護・介護準備勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 なお、対象家族の範囲は、労働協約介護・介護準備勤務規程第2条による。</p> <p>(3) 私傷病の療養 但し、会社が定める「要保護者」と診断された者は除く。</p>	<p>第2条(適用事由) (中略)</p> <p>(1) 副業・兼業 但し、『副業・兼業グループガイドライン』に基づき、会社に副業・兼業の実施を届出しており、かつ新たなスキルや経験等の獲得により、自律的・主体的なキャリア形成につながる副業・兼業に限る。</p> <p>(2) 育児 但し、小学校6年生の3月31日までの子を有し、かつ会社が定める育児勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。</p> <p>(3) 介護 但し、要介護状態にある対象家族を有し、かつ会社が定める介護・介護準備勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 なお、対象家族の範囲は、労働協約介護・介護準備勤務規程第2条による。</p> <p>(4) 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。</p> <p>(5) 修学・資格取得 会社における業務やキャリア形成に関連した知識やスキルを習得する場合に限る。</p>																																		
<p>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。 新設</p> <p>(1) 育児 最短期間は1ヵ月、最長期間は1子につき3年とする。但し、子が小学校6年生の3月31日に達するまでとする。</p> <p>(2) 介護 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて5年とする。</p>	<p>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。</p> <p>(1) 副業・兼業 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて3年とする。</p> <p>(2) 育児 最短期間は1ヵ月、最長期間は1子につき3年とする。但し、子が小学校6年生の3月31日に達するまでとする。</p> <p>(3) 介護 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて5年とする。</p>																																		

<p>(3)私傷病の療養 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて2年とする。 新設 (以下略)</p>	<p>(4)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。 (5)修学・資格取得 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて3年とする。 (以下略)</p>																									
<p>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。 (中略) 新設 (以下略)</p>	<p>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。 (中略) (4)修学・資格取得 通学証明書等、修学の実施を証明できる書面 なお、事由が副業・兼業の場合には証明書等の添付は不要とするが、別途会社に『副業・兼業申請書』を届出る。 (以下略)</p>	事由の追記による																								
<p>第8条(所定労働日数の低減) 短時間勤務を所定労働日数の低減により実施する場合の1年間の店舗休業日及び各個休日の日数は169日とする。なお、原則として週休3日の編成とし、一月あたりの店舗休業日及び各個休日の日数は、1月は15日、その他の月は14日とする。 (以下略)</p>	<p>第8条(所定労働日数の低減) 短時間勤務を所定労働日数の低減により実施する場合の1年間の店舗休業日及び各個休日の日数は177日とする。なお、原則として週休3日の編成とし、一月あたりの店舗休業日及び各個休日の日数は、1月は15日、その他の月は14日とする。 (以下略)</p>	日数変更																								
■出張規程																										
第4章 海外出張																										
<p>第406条(日当) 日当は、1日につきA地域50ドル(US)相当、B地域45ユーロ相当、C地域45ドル(US)相当とし、地域別に定める。出張期間中は、原則として1泊(機中泊含む)を1日とし、日数に応じて日当を支給する。 (以下略)</p>	<p>第406条(日当) 日当は、1日につきA地域70ドル(US)相当、B地域60ユーロ相当、C地域45ドル(US)相当とし、地域別に定める。出張期間中は、原則として日数に応じて日当を支給する。 (以下略)</p>	物価高に伴う実態に応じた水準の引き上げ																								
■国内出向規程																										
<p>第5条(労働条件) 出向期間中の労働条件は、原則として出向先法人の定めによる。但し、年次有給休暇付与日数及び「福利厚生規程」については、当社の定めによる。 また、「育児勤務規程」、「介護・介護準備勤務規程」、「短時間勤務規程」については、当社及び出向先法人の定めが同一である場合には、出向期間中であっても、当社の定めに基づき、当該勤務を実施することができるが、当社及び出向先法人の定めが同一ではない場合で、当該勤務の実施を希望する場合には、原則出向を解除する。なお、当該勤務時間帯における時間数以外の開始時間及び終了時間については、出向先法人の定めによる。</p>	<p>第5条(労働条件) 出向期間中の労働条件は、原則として労働協約の規程ごとに、出向元法人、出向先法人または出向元と出向先法人間の出向協定書の定めによるものとする。なお、規程ごとに適用される労働条件は次の通りとする。</p> <table border="1" data-bbox="670 1478 1197 2060"> <thead> <tr> <th>規程名</th> <th>労働条件</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>本則</td> <td>出向元</td> </tr> <tr> <td>就業形態規程</td> <td>出向先</td> </tr> <tr> <td>時間外・休日勤務に関する規程</td> <td>出向先</td> </tr> <tr> <td>休日規程</td> <td>出向先</td> </tr> <tr> <td>連続休暇規程</td> <td>出向先</td> </tr> <tr> <td>ストック有給休暇規程</td> <td>出向元</td> </tr> <tr> <td>賃金規程</td> <td>出向元</td> </tr> <tr> <td>通勤費支給細則</td> <td>協定書</td> </tr> <tr> <td>退職給付規程</td> <td>出向元</td> </tr> <tr> <td>表彰・懲戒規程</td> <td>出向先</td> </tr> <tr> <td>キャリア形成支援制度規程</td> <td>出向元</td> </tr> </tbody> </table>	規程名	労働条件	本則	出向元	就業形態規程	出向先	時間外・休日勤務に関する規程	出向先	休日規程	出向先	連続休暇規程	出向先	ストック有給休暇規程	出向元	賃金規程	出向元	通勤費支給細則	協定書	退職給付規程	出向元	表彰・懲戒規程	出向先	キャリア形成支援制度規程	出向元	
規程名	労働条件																									
本則	出向元																									
就業形態規程	出向先																									
時間外・休日勤務に関する規程	出向先																									
休日規程	出向先																									
連続休暇規程	出向先																									
ストック有給休暇規程	出向元																									
賃金規程	出向元																									
通勤費支給細則	協定書																									
退職給付規程	出向元																									
表彰・懲戒規程	出向先																									
キャリア形成支援制度規程	出向元																									

自己研修退職規程	出向元
育児休業規程	出向元
育児勤務規程	出向元
介護・介護準備休業規程	出向元
介護・介護準備勤務規程	出向元
短時間勤務規程	出向元
子の看護・家族の介護のための休暇規程	出向元
配偶者転勤退職規程	出向元
出張規程	出向先
国内出向規程	出向元
国内転勤規程	出向元
海外勤務者規程	出向元
災害補償規程	出向元
安全衛生管理規程	出向先
安全衛生管理規程運用細則	出向先
中央ならびに各店安全衛生委員会規則	出向先
健康情報等の取扱規程	出向先
宿日直勤務規程	出向先
自動車安全運転規程	出向先
福利厚生規程	出向元
ハラスメント防止規程	出向元
テレワーク規程	出向先
職務発明規程	出向先
苦情処理規程	出向元
就業規則	出向元
服務規律	出向元
紛争の解決・平和条項に関する協定	出向元

②前項に関わらず、規程ごとに適用される一部の労働条件は次の各号の通りとする。

1. 本則のうち、第5章人事 第1節人事に関して、出向先法人における人事異動及び国内転勤の取扱いは出向先法人の定めによる。また、第6章 労働条件 第1節 就業時間及び第2節 休日・休暇に関して、年次有給休暇の付与条件及び付与日数を除き、その取扱いは出向先法人の定めによる。

2. ストック有給休暇規程に関して、一部の使用事由・使用期間によっては出向を解除する。

3. 表彰懲戒規程に関して、出向者が出向先法人において懲戒事由に該当するに至った場合は、都度出向元法人と出向先法人にて協議を行い、出向者に対する取扱い並びに処分内容、処分発令者を決定するものとする。また、出向者が出向期間中に、出向元法人に対する非違行為が発覚した場合には、出向元法人が出向元法人の規定により懲戒処分を行うことがある。

<p>②応援出向中の労働条件は、当社の労働条件と同一とし、業務内容は、販売応援および棚卸し応援とする。</p>	<p>これらの場合、出向元法人は出向者に対して、直ちに出向を解除することがある。</p> <p>4. 育児勤務規程、介護・介護準備規定及び短時間勤務規程に関して、出向元法人及び出向先法人の定めが同一である場合には、出向期間中であっても、出向元法人の定めに基づき、当該勤務を実施することができるが、出向元法人及び出向先法人の定めが同一ではない場合で、当該勤務の実施を希望する場合には、原則出向を解除する。なお、当該勤務時間帯における時間数以外の開始時間及び終了時間については、出向先法人の定めによる。</p> <p>5. 国内転勤規程に関して、出向先法人の命令による転勤の取扱いは出向先法人の定めによる。</p> <p>6. 災害補償規程に関して、出向期間中において発生した業務上及び通勤途上災害による出向者の負傷、疾病、障害または死亡に対する労働者災害補償保険法に基づくすべての補償は、出向先法人が加入する労働者災害補償保険に基づいて行う。</p> <p>7. 安全衛生管理規程、安全衛生管理規程運用細則、中央ならびに各店安全衛生委員会規則及び健康情報等の取扱規程に関して、三越伊勢丹グループ外の出向先法人への出向者の取扱は出向元法人の定めによる。</p> <p>8. 福利厚生規程に関して、出向先法人の福利厚生制度のうち、出向者が利用可能なものがある場合、出向先法人の判断において当該制度を出向者に利用させることができるものとする。</p> <p>9. ハラスメント防止規程及び服務規律に関して、出向先法人で別の定めがある場合には、併せて適用されるものとする。</p> <p>③応援出向中の労働条件は、出向元法人（当社）の労働条件と同一とし、業務内容は、販売応援及び棚卸し応援とする。なお、応援出向中において発生した業務上及び通勤途上災害による出向者の負傷、疾病、障害または死亡に対する労働者災害補償保険法に基づくすべての補償は、出向元法人（当社）が加入する労働者災害補償保険に基づいて行う。</p>	
<p>第6条(賃金構成) 国内出向者に対する月例賃金の構成は、原則として「賃金規程」第102条に基づく。</p>	<p>(削除)</p>	<p>第5条に包含</p>
<p>第7条(基準内賃金) 前条における基準内賃金の支給金額は、「賃金規程」に準ずる。</p>	<p>(削除)</p>	<p>第5条に包含</p>
<p>第8条(基準外賃金) 第6条における基準外賃金の支給金額は、出向先法人の「賃金規程」等に準ずる。</p>	<p>(削除)</p>	<p>第5条に包含</p>
<p>第9条(労働時間差手当) (略)</p>	<p>第6条(労働時間差手当) (略)</p>	<p>条の繰上げ</p>
<p>第10条(賞与) 国内出向者に対する賞与は、「賃金規程」第401条に基づく。</p>	<p>(削除)</p>	
<p>第11条(社会保険) (略)</p>	<p>第7条(社会保険) (略)</p>	<p>条の繰上げ</p>
<p>第12条(災害補償)</p>	<p>(削除)</p>	

<p>出向期間中において発生した業務上及び通勤途上災害により、国内出向者が負傷、疾病、障害または死亡した場合、労働者災害補償保険法に基づくすべての補償については、出向先法人が加入する労働者災害補償保険による。なお、応援出向中において発生した業務上及び通勤途上災害につき、労働者災害補償保険法に基づくすべての補償についても、出向先法人が加入する労働者災害補償保険により、出向先法人が補償する。</p> <p>②また、法定外補償については、原則として出向先法人の定めによる補償を出向先法人が行い、会社の定めとの差額がある場合には、その差額分を会社が補償する。</p>		
<p>第 13 条(勤続年数) (略)</p>	<p>第 8 条(勤続年数) (略)</p>	<p>条の繰上げ</p>
<p>第 14 条(出向管理職手当) (略)</p>	<p>第 9 条(出向管理職手当) (略)</p>	<p>条の繰上げ</p>
<p>第 15 条(人事考課) 出向者の賞与、昇給などについての人事考課並びに人事上の処遇は、出向先法人から人事考課の提出を受け、会社基準に基づき会社が決定する</p> <p>第 16 条(職務の変更) 出向者の出向先における職務の変更は、出向先との協議により会社が決定する。</p>	<p>(削除)</p>	

■安全衛生管理規程運用細則

<p>(中略) 2. 要保護者の措置 (1)区分</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>業務</th> <th>勤務時</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>要保護者 A</td> <td>過激な業務を禁止し 軽易な業務を考慮する</td> <td>通常勤</td> </tr> <tr> <td>要保護者 B</td> <td>同上</td> <td>時間外 の禁止</td> </tr> <tr> <td>要保護者 C</td> <td>同上</td> <td>勤務時 もしくは</td> </tr> </tbody> </table>	区分	業務	勤務時	要保護者 A	過激な業務を禁止し 軽易な業務を考慮する	通常勤	要保護者 B	同上	時間外 の禁止	要保護者 C	同上	勤務時 もしくは	<p>(中略) 2. 要保護者の措置 (1)区分</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>業務</th> <th>勤務時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>要保護者A</td> <td>過激な業務を禁止し軽易な 業務を考慮する。</td> <td>通常勤務</td> </tr> <tr> <td>要保護者B</td> <td>同上</td> <td>時間外・休日勤務の</td> </tr> <tr> <td>要保護者C</td> <td>同上</td> <td>勤務時間を短縮 または 所定労働日数の低減</td> </tr> </tbody> </table>	区分	業務	勤務時間	要保護者A	過激な業務を禁止し軽易な 業務を考慮する。	通常勤務	要保護者B	同上	時間外・休日勤務の	要保護者C	同上	勤務時間を短縮 または 所定労働日数の低減	<p>要保護者 C への所定労働日数の低減措置</p>
区分	業務	勤務時																								
要保護者 A	過激な業務を禁止し 軽易な業務を考慮する	通常勤																								
要保護者 B	同上	時間外 の禁止																								
要保護者 C	同上	勤務時 もしくは																								
区分	業務	勤務時間																								
要保護者A	過激な業務を禁止し軽易な 業務を考慮する。	通常勤務																								
要保護者B	同上	時間外・休日勤務の																								
要保護者C	同上	勤務時間を短縮 または 所定労働日数の低減																								
<p>(2)要保護者Cの取扱い 要保護者Cの勤務時間は産業医の指示に基づき、会社が次の中から指定する。但し、所属の始業時間に合わせて勤務時間を繰り上げまたは繰り下げることがある。</p> <p>なお、期間中の賃金については、本給を時間給換算の上、実働時間分を支給することとする。但し、この欠勤を理由として、月例賃金が基準内賃金の60%を下回ることはないものとする。 (以下略)</p>	<p>(2)要保護者Cの取扱い 要保護者Cの勤務時間・日数は、産業医の指示に基づき、会社が次の中から指定する。 ①勤務時間の短縮 (表略) 但し、所属の始業時間に合わせて勤務時間を繰り上げまたは繰り下げることがある。</p> <p>②所定労働日数の低減 一月あたりの店舗休業日及び各個休日の日数は、1月は15日、その他の月は14日とし、原則として一週あたり店舗休業日及び各個休日を3日編成する。 なお、勤務時間の短縮と所定労働日数の低減は同時に指定しない。 また、要保護者C期間中の賃金及び賞与は次の通りとする。 ア. 賃金は本給を時間給換算し、実働時間分を支給する イ. 賞与支給基準となる月額は、前記アで算出した額とする (以下略)</p>																									
<p>■健康情報等の取扱規程</p>																										
<p>第1条(目的) (中略) ③健康情報等を取り扱う者は、あらかじめ従業員本人の同意を得ることなく、前項で定めた利用目的の達成に必要な範囲を越えて、健康情報等を取り扱ってはならない。但し、個人情報保護法第16条第3項の各号に該当する場合を除く。</p>	<p>第1条(目的) (中略) ③健康情報等を取り扱う者は、あらかじめ従業員本人の同意を得ることなく、前項で定めた利用目的の達成に必要な範囲を越えて、健康情報等を取り扱ってはならない。但し、個人情報保護法第18条第3項の各号に該当する場合を除く。</p>	<p>個人情報保護法の改正</p>																								
<p>第5条(健康情報等を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法) (中略) ③個人情報保護法第17条第2項の各号に該当する場合は従業員本人の同意取得は必要としない。(以下略)</p>	<p>第5条(健康情報等を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法) (中略) ③個人情報保護法第20条第2項の各号に該当する場合は従業員本人の同意取得は必要としない。(以下略)</p>	<p>同上</p>																								
<p>第8条(健康情報等を第三者に提供する場合の取扱い) あらかじめ従業員本人の同意を得ることなく、健康情報等を第三者へ提供してはならない。但し、個人情報保護法第23条第1項に該当する場合を除く。また、個人情報保護法第23条第5項に該当する場合の健康情報等の提供先は第三者に該当しない。 ②健康情報等を第三者に提供する場合、個人情報保護法第25条に則り記録を作成・保存する。</p>	<p>第8条(健康情報等を第三者に提供する場合の取扱い) あらかじめ従業員本人の同意を得ることなく、健康情報等を第三者へ提供してはならない。但し、個人情報保護法第27条1項に該当する場合を除く。また、個人情報保護法第27条第5項に該当する場合の健康情報等の提供先は第三者に該当しない。 ②健康情報等を第三者に提供する場合、個人情報保護法第29条に則り記録を作成・保存する。</p>	<p>同上</p>																								

<p>第9条（第三者から健康情報等の提供を受ける場合の取扱い） 第三者から健康情報等（個人データ）の提供を受ける場合には、個人情報保護法第26条に則り、必要な事項について確認するとともに、記録を作成・保存する。</p>	<p>第9条（第三者から健康情報等の提供を受ける場合の取扱い） 第三者から健康情報等（個人データ）の提供を受ける場合には、個人情報保護法第30条に則り、必要な事項について確認するとともに、記録を作成・保存する。</p>	<p>同上</p>
--	--	-----------