

社 員 C I

労 働 協 約

2 0 2 3 年 4 月 1 日

株式会社エムアイフードスタイル

三越伊勢丹グループ労働組合

エムアイフードスタイル支部

目次

労働協約.....	3
第1章 総 則.....	3
第2章 組合活動.....	3
第3章 労使交渉.....	4
第1節 団体交渉.....	4
第2節 平和条項.....	5
第5章 人 事.....	6
第1節 人 事.....	6
第2節 休 職.....	7
第3節 表彰及び懲戒.....	8
第4節 退 職.....	8
第5節 解 雇.....	9
第6章 労働条件.....	9
第1節 就業時間.....	9
第2節 休日・休暇.....	10
第4節 賃 金.....	13
第5節 出張・外出.....	13
第7章 キャリア形成支援.....	13
第8章 災害補償.....	13
第9章 安全衛生.....	13
第10章 福利厚生.....	13
第12章 苦情処理.....	14
第13章 効力.....	14
第14章 付則.....	14
賃金規程.....	15
キャリア形成支援制度規程.....	21
育児休業規程.....	25
育児勤務規程.....	29
介護・介護準備休業規程.....	30
介護・介護準備勤務規程.....	32
子の看護・家族の介護のための休暇規程.....	33
短時間勤務規程.....	35
配偶者転勤休職制度.....	37
就業規則.....	39
服務規律.....	40

労 働 協 約

株式会社エムアイフーズスタイル(以下会社という)と三越伊勢丹グループ労働組合(以下組合という)は労働法
の精神に基づいて、相互に理解と信頼をもって協力し、企業の発展と労働条件の維持向上を図るため次の労働協約
(以下協約という)を締結し、双方誠意をもってこれを遵守する。

第 1 章 総 則

第 101 条(役割の尊重)

会社と組合は相互の役割を確認し、尊重する。

- 1.会社は経営上の権限と責任を有し、これを行行使する。
- 2.組合は労働条件の向上に関する活動を中心に行う。

第 102 条(交渉団体)

会社は組合が従業員を代表する唯一の正当な交渉団体であることを承認する。

②会社は、労働条件については労働法の精神に基づき誠意をもって組合と協議する。

第 103 条(適用範囲)

本協約は、原則として組合員である社員 C I に適用する。

但し、特に定めた者については別に定める。

第 104 条(組合員の範囲)

社員 C I は、別に定める者を除きすべて組合員でなければならない。

第 105 条(ユニオンショップ)

会社は、前条に定める者であって、組合に加入の手続きをしない者及び組合が除名した者を解雇する。但し、会
社が解雇を不相当と認めた場合は、会社・組合協議する。

第 106 条(通告義務)

会社及び組合は、次にあげる事項が発生した場合、速やかに各々相手方にその旨を通告する。

- 1.会社役員または組合員が、経営団体または労働団体の役員に就任した時。
- 2.会社または組合が、経営団体または労働団体に加入した時。
- 3.会社または組合の役員変更時。
- 4.会社が定款または組合が組合規約を改訂した時。

第 2 章 組合活動

第 201 条(組合活動の自由)

会社は、組合員の正当な組合活動の自由と権利を認める。

第 202 条(不利益取扱いの禁止)

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

第 203 条(就業時間中の組合活動)

組合活動は、原則として就業時間外に行う。

但し、次の各号に該当する場合は、就業時間内に行う。

- 1.団体交渉への出席。
- 2.協約上で定めた各種委員会、各種専門協議会への出席。
- 3.苦情解決のための世話役活動。

- 4.労働官庁の主催する行事への出席。
- 5.組合が行う教育。なお、対象、時期、時間数については会社・組合協議する。
- 6.その他組合の申出により会社がこれを承認した場合。

②第1項第1号～第5号については有給とする。

第1項第6号については、無給とするが、その他は勤務したものとする。

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

第204条(会社便宜の供与)

会社は、組合に対し、次の便宜を与える。

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

第205条(組合専従者)

会社は、組合専従役員及び専従書記(以下専従者という)各若干名を置くことを認める。

但し、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。

第206条(組合専従者の取扱)

組合専従者の取扱いは、次の各号による。

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

第207条(差別待遇の禁止)

会社は、従業員が組合専従者であったことを理由として、他の従業員と差別待遇をしない。

第3章 労使交渉

第1節 団体交渉

第301条(原則)

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

第302条(応諾義務)

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

第303条(構成)

団体交渉は、会社・組合各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」に準ずる。

第 3 節 労使協議会

第 308 条(目 的)

労使協議会は、団体交渉に先だって、会社及び組合が、相互の信頼関係のもとに、誠意をもって協議を尽くし、企業の健全な発展と労働条件の維持向上を図ることを目的とする。

第 309 条(構 成)

労使協議会は、会社・組合各 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)

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)

職場懇話会は各店単位または各事業所単位で設ける。

②会社側は、店長またはそれに準ずる管理職者、組合側は支部執行委員を含む、若干名の委員をもって構成する。

第 407 条(開 催)

各職場懇話会は、原則として毎月 1 回開催するほか必要に応じてその都度臨時に開催する。

第 408 条(議 題)

職場懇話会の議題は次の通りとする。

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

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(社員 C I の定義と採用)

社員 C I とは、契約期間を無期とし、雇用される以下の者をいう。

②会社は社員 C I として入社を希望する者のうち、選考試験に合格し所定の手続きを経たものを従業員として採用する。

第 503 条（試用期間）

試用期間は 3 ヶ月とし、この期間において成績ならびに身体の特に不良の者その他業務に不適格な者は、会社・組合協議の上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 日前に予告するか、または平均賃金の 30 日分を支払う。

第 504 条（組合への通告）

会社は、社員 C I 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 505 条（人事異動）

会社は、業務の必要により人事異動を行うことがある。この場合に社員 C I は、正当な理由がなければこれを拒むことはできない。

その際、社員 C I には以下の内容を行わない。

①部門をまたぐ人事異動

②会社は、第 1 項の範囲で雇用契約期間中に人事異動を命ずることがあり、この場合に、社員 C I は正当な理由がなければ、これを拒むことができない。

なお、会社は、社員 C I の人事異動を行う場合は、組み合に通告し、本人に内示する。

③会社は、原則として通勤時間が 1 時間 30 分を超える事業所への人事異動は行わない。

④組織の改廃等、止むを得ない事情が発生した場合は、会社・組合で別途協議する。

第 506 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に行う。

第 507 条（再雇用）

円満退職をした者が再就職を希望し、会社が必要と認めた場合は雇用する事がある。その取り扱いは、社員 C I 労働協約「キャリア形成支援制度規程」による。

第 508 条（育児・介護・介護準備勤務）

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社員 C I 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、社員労働協約「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」に準じる。

第 509 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社員が請求した場合、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 510 条（社員への転換）

会社は下記の定める要件を満たした場合、社員 C I を社員に転換することがある。

(1)本人が希望する者。

(2)上長の推薦を受けた者。

(3)選考試験に合格した者。

②転換時期は毎年 4 月 1 日とする。

第 2 節 休 職

第 511 条（休 職）

会社は、社員 C I 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 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。

(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。

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」により取り扱う。

但し「育児休業規程」第6条の出生時育児休業及び第10条の特例を申し出た場合を除く。

5.家族の介護のために休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「介護・介護準備休業規程」により取り扱う。

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。

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。

第512条(報告義務)

休職中の者は、会社が求めた場合は書面(傷病休職の場合は医師の診断書)、電子メール、電話その他の手段により、現況報告を行う。

第513条(休職期間の取扱)

休職期間は原則として勤続年数に通算せず、賃金は支給しない。但し、特に規定してある場合はそれに従い、511条第2号、

第3号の場合は、勤続年数に通算し、特別の必要がある場合は賃金を支給する。

第514条(復職)

休職事由(第511条第2号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。

②第511条第1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CIはその実現に協力するものとする。

第3節 表彰及び懲戒

第515条(表彰・懲戒規程)

会社は、業務能率の向上、秩序維持のために、社員労働協約「表彰・懲戒規程」に基づいて表彰及び懲戒を行う。

第4節 退職

第516条(退職)

社員CIが次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。

1.定年に達したとき

2.自己の都合により本人が退職を申し出て、会社が承認したとき

3.第511条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき

4. 死亡したとき

5.届出及び連絡なく欠勤を続け、その欠勤期間が30日を超え、所在と理由が不明なとき(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

第517条(定年退職)

定年は満60歳とし、定年退職日は、満60歳の誕生日の属する月の末日の前日とする。

②前項にかかわらず、定年後も引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社員CIについては、満60歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、最大70歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。

③上記各号にかかわらず、本人同意のもと、出向先で新たに雇用される場合には、満 60 歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とする場合がある。

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

- 1.精神・身体の故障、または虚弱・疾病のため、正常な業務に従事し得ないと認められたとき。
- 2.能力が低く、配置転換しても向上の見込みもなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき。
- 3.第 105 条に該当し解雇と決定したとき。
- 4.特定事業の縮小、その他やむを得ない経営上の都合があるとき。

第 6 章 労働条件

第 1 節 就業時間

第 601 条(労働時間)

社員 C I の年間所定労働時間は、1980 時間とする。但し、年間の暦日が 366 日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。

これを基礎として 1 週間の平均所定労働時間は 38 時間 04 分、1 日の平均所定労働時間は 7 時間 55 分を原則とする。

第 602 条(就業時間・就業形態)

営業時間・就業時間、シフト勤務、フレックスタイム制勤務、変形労働時間制勤務の取扱いは、社員労働協約「就業形態規程」に準じる。

第 603 条(休憩時間)

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 日の実労働時間は 7 時間 55 分について休憩時間を 75 分とすることを基準に会社・組合協議の上決定する。

第 604 条(時間外勤務・休日勤務)

会社は、業務上の都合により労働基準法第 36 条の定めるところに従って、組合と協定の上、就業時間を超えて時間外勤務または休日勤務をさせることができる。この場合、時間外勤務手当または休日勤務手当を支給する。

② なお、取扱いは、社員労働協約「時間外・休日勤務に関する規程」に準ずる。

第 605 条(休息時間)

会社は、原則としてその終了時刻より 12 時間以内には就業させない。休息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、当該月の休日を振り替え、充当する。

第 606 条(私用の遅刻、早退、外出の欠勤扱)

私用の遅刻、早退、外出が 1 ヶ月通算で 1 日あたりの所定労働時間に達する毎に、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、社員 C I 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 603 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。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。制限の範囲は社員労働協約「時間外・休日勤務に関する規程」に準ずる。

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(事業所・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)の事業所ならびに各店の休業日を、組合と協議の上、決定する。

第 612 条(休 日)

年間の総休日数は、115 日とする。

1. 各個休日 109 日
2. 連続休暇分各個休日（6 日）
- ② 休日の編成は、原則として、週休 2 日制にする。なお、週の始まりは水曜日とする。
- ③ 取扱いは、別に定める「休日規程」による。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。

第 613 条(年次有給休暇)

会社は社員 C I に対して、勤続年数及び 1 ヶ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。

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。

また、社員 C II・スタッフ社員から引き続き社員 C I に採用された場合の勤続年数は、従前の年数を通算する。

- 1.入社時に付与する年次有給休暇は、入社月及び 1 ヶ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 ヶ月を平均した週所定労働日数については「週 4 日かつ 30 時間以上 35 時間未満」を適用する。

入社月 1 所定労働日数	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
週 5 日	10 日	10 日	10 日	10 日	10 日	10 日	5 日	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日
週 4 日かつ 30 時間以上 35 時間未満	10 日	10 日	10 日	10 日	10 日	10 日	5 日	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日

- 2.入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数及び 1 ヶ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 ヶ月を平均した週所定労働日数については週 4 日かつ 30 時間以上 35 時間未満」を適用する。

勤続年数 週所定労働日数	1 年以下	1 年超 2 年	2 年超 3 年	3 年超 4 年	4 年超 5 年	5 年超
5 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日
4 日かつ 30 時間 以上 35 時間未満	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 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、その扱いは社員労働協約「ストック有給休暇規程」に準ずる。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。

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。

④1. 年次有給休暇は、原則として 1 労働日を単位として与えるが、各人が保有する年次有給休暇のうち 5 日（10 回）を限度として、半日を単位として分割して請求することができる。

2. 前号における半日とは、各人各労働日の所定労働時間（10 分未満は切り捨て）の 2 分の 1 とし、当該労働日の始業時間を

起点、あるいは終業時間を終点としなければならない。

3. 半日有給休暇の取得日には、原則として時間外勤務をさせない。

4. 半日有給休暇の取得日には、原則として休憩は与えない。但し、やむを得ない事由により時間外勤務を実施し、労働時間

が 6 時間を超えた場合には 45 分、8 時間を超えた場合には 60 分の休憩を与える。

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

⑥前項に基づき請求された年次有給休暇について、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。

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。

⑧年次有給休暇は原則として社員 C I が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。

但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上で社員 C I 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 C I 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、社員労働協約「連続休暇規定程」に準じる。

第 614 条(欠 勤)

社員 C I が、欠勤しようとするときは、あらかじめ予定日数と理由を会社に届出て許可を得なければならない。やむを得ない事由で事前に届け出ることができない場合には、その後速やかに届出て承認を得るものとする。

②病気欠勤の場合は、医師の診断書を、1 週間以内に会社に提出しなければならない。

③前項に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 511 条第 1 号による欠勤終了後(病気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 ヶ月以内に同一事由で再び欠勤するに至ったときは、その欠勤期間を通算する。

⑤私傷病による欠勤が 1 ヶ月を超え、その事由が消滅した者は、医師による復職許可の診断書を会社に提出した上で、産業医または会社指定医の承認による出勤許可日をもって就業するものとする。それ以前は欠勤期間として通算する。

第 615 条(生理休暇)

会社は、女性に対してその請求により生理休暇として必要日数を与える。但し、この間は無給とする。

第 616 条(産前・産後休暇)

会社は、8 週間(多胎妊娠の場合は 14 週間)以内に出産する予定の女性が請求した場合は、産前休暇を与え、就業させない。

②会社は、産後 8 週間を経過しない女性には、産後休暇を与え、就業させない。但し、産後 6 週間を経過した女性が就業を希望した場合において、医師が支障ないと認めた業務には就業させることがある。

③産前・産後休暇中は賃金を支給しない。

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

なお、このほかの取り扱いは社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」に準じる。

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社員 C I 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社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」に準じる。

第 619 条(慶弔災害休暇)

会社は、次の通り有給の慶弔災害休暇(各個休日を含む)を与える。

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(本人または配偶者が喪主の場合 7 日)以内

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

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

(4)本人の伯叔父母、本人の甥・姪、本人の兄弟姉妹の配偶者

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

3.災害休暇

(1)本人の現住する家屋が全半焼、全半壊、流失等の災害を受けた場合

世帯主の場合連続 7 日以内

世帯主でない場合連続 5 日以内

(2)本人の現住する家屋の一部が焼失、破壊または床上浸水等した場合

世帯主の場合連続 5 日以内

世帯主でない場合連続 3 日以内

(3)本人の実家である家屋が全半焼、全半壊、流失等の災害を受けた場合連続3日以内

第620条(手続)

社員C Iは、第614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、事前に会社に申し出なければならない。

第3節 母性保護

第621条(妊娠中の通院等)

会社は、妊娠中及び出産後1年以内の女性が、母子保健法による健康診査及び保健指導のため、勤務時間内に通院する場合は、本人の請求により必要時間を与える。その取扱いは、第606条により取扱う。

第622条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)

会社は、妊娠中及び出産後1年以内の女性が、医師等から指導を受けた場合は、本人の請求により通勤緩和、勤務時間の短縮、配置転換、休憩時間の延長、休職等を認める。

②前項の取扱いについては、第606条及び育児勤務・育児休業の各制度の活用を含め取扱うものとする。

第623条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)

会社は、妊娠中及び出産後1年以内の女性が請求した場合には、時間外勤務及び法定の休日勤務をさせない。

第4節 賃金

第624条(賃金規程)

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625条(出張規程)

会社は、業務の必要により出張または外出させることがある。

なお、取扱いは、社員労働協約「出張規程」に準じる。

第7章 キャリア形成支援

第701条(キャリア形成支援)

会社は、社員C Iのキャリア形成支援に関しては、別に定める「キャリア形成支援制度規程」による。

第8章 災害補償

第801条(災害補償規程)

会社は、社員C Iが業務上災害及び通勤途上災害により負傷疾病もしくは死亡したときは、その補償を行う。

なお、取扱いは、社員労働協約「災害補償規程」に準じる。

第9章 安全衛生

第901条(安全衛生管理規程)

会社及び組合は、安全、衛生に関しては、法令及び社内の安全衛生に関する規則を相互に遵守する。

なお、取扱いは、社員労働協約「安全衛生管理規程」による。

第902条(健康情報等の取扱規程)

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

なお、取扱いは社員労働協約「健康情報等の取扱規程」による。

第10章 福利厚生

第1001条(福利厚生規程)

社員C Iの買い物等に関する福利厚生の取扱いは、社員労働協約「福利厚生規程」に準じる。

第 1002 条(三越伊勢丹グループ共済会)

社員 C I は、会社・組合が共催する三越伊勢丹グループ共済会に加入する。

なお、その取扱いは、三越伊勢丹グループ共済会が定める会則による。

第 11 章 職務発明

第 1101 条 (職務発明規程)

社員 C I の発明等に関する取扱いは、社員労働協約「職務発明規程」による。

第 12 章 苦情処理

第 1201 条(苦情処理規程)

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

第 13 章 効力

第 1301 条(疑 義)

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

第 1302 条(一部改訂)

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

第 1303 条(協議中の適用)

前条の協議が成立するまでは、本協約による。

第 1304 条(有効期間)

本協約の有効期間は、2023 年 4 月 1 日から 2024 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。

第 1306 条(余後効)

本協約期間満了の期日に至っても新協約が成立しないときは、期間満了後 90 日間は有効とする。

第 14 章 付則

第 1401 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 1402 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。

2023 年 4 月 1 日

株式会社 エムアイフードスタイル

代表取締役社長 執行役員

雨宮 隆一

三越伊勢丹グループ労働組合

エムアイフードスタイル支部執行委員長 白井 慶祐

賃金規程

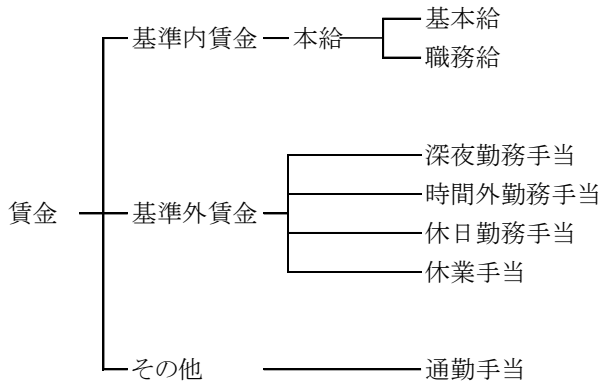
第1章総則

第101条(目的)

本規程は、労働協約第624条に基づき社員C Iの賃金に関する事項を定める。

第102条(賃金構成)

社員C Iの通常の月例賃金は次の通りとする。



第103条(賃金の計算期間と支払)

賃金の計算期間は、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 前項にかかわらず、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日から前月末日までとする。

第104条(新規採用時の賃金)

新たに入社した場合におけるその月分の基準内賃金は、原則日割計算で支給する。

第105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 (7) 確定拠出年金制度の加入者掛金

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) 健康保険証再発行にかかる費用 (22) 賃金過払を調整するための返済金 (23) 本条に定めるもので、欠勤期間中及び休職期間中に控除できず、会社が一旦立て替えて納めたもの (24) その他会社と労働組合が協定したもの

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106条(退職及び解雇の場合の支払)

退職及び解雇の場合、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勤務がない場合を除く。

(2) (1) 以外の理由で退職または解雇された場合は、その日までの日割計算で支給する。

第 107 条(非常時払)

出産、疾病、災害その他法令で定める非常の費用に充てるためにその社員 C I 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 108 条(欠勤の賃金控除)

労働協約第 613 条の欠勤及び第 606 条の欠勤扱いに対しては、1 日につき基準内賃金の 20.8 分の 1 を控除する。

但し、第 616 条、第 617 条の半日休暇に対しては、半日につき、1 日控除分の値に 1/2 を乗じて控除する。

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

第 109 条(休職・休暇等の賃金)

労働協約第 512 条に定める休職期間並びに労働協約第 614 条、第 615 条、第 616 条及び第 617 条の休暇期間は、無給とする。

但し、労働協約第 512 条第 1 号については、第 306 条に定める休職手当を支給することがある。

第 2 章 本給

第 201 条(原 則)

社員 C I の基準内賃金は、基本給と職務給によって構成される。

② 採用時の基本給は、本人の能力および前歴を考慮の上決定する。

③ 基本給は別表 (1) の通り支給する。

④ 職務給は、担う職務に応じ別表 (2) の通り支給するものとする。

第 202 条(本給評価による格付)

会社は、社員 C I を本給評価し、本給表上に適正に格付けする。

② 本給評価による格付の時期を、年 1 回、6 月 16 日付とし、7 月支給の給与より反映する。

③ 本給評価の資格者は、原則として当該資格で 4 月 1 日より遡って 6 ヶ月以上の勤務実績を有する者とする。

第 203 条(職務異動による職務給の変更)

社員 C I の職務異動による職務給の変更は、人事異動発令日を起算日とする。

第 204 条(育児休業・介護休業の期間中の取り扱い)

育児休業・介護休業の期間中については、本給を変更しない。

第 3 章 諸手当

第 301 条(扶養家族手当)

会社は、扶養家族を有するステージ C に対し、対象者一人につき 9,000 円の扶養家族手当を支給する。なお、扶養家族は所得税法上の扶養者の認定を持って対象とする。

② 前項の扶養家族のうち以下のいずれかに該当する者を扶養家族手当の支給対象とする。

イ. 満 18 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子

ロ. 重度障害 (1・2 級) のある者

ハ. 障害のある子

但し、支給対象の人数の限度は、4 人までとする。

③ 扶養家族手当を申請するものは、必要書類を速やかに提出しなければならない。

④ 基準内賃金の計算期間の全勤務日について労務提供がない場合は、その月の扶養家族手当を支給しない。

第 302 条(時間外勤務手当・深夜勤務手当)

各人の所定就業時間外における早出、残業に対しては、時間外勤務手当(深夜勤務分含む)として、1 分間につき通常の賃金および労働基準法に定める割増分の賃金を支給する。

② 前項にかかわらず、フレックスタイム制勤務者については、月間所定労働時間を超えて労働した時間には 1 分間につき労働基準法に定める時間外勤務手当を支給する。また、午後 10 時から午前 5 時の間に労働した時間には 1 分間につき労働基準法に定める深夜勤務手当を支給する。

③ 1 分間における割増分の賃金は、以下の通りとする。

本給/9,880×割増率

時間帯	午前 5 時～午後 10 時	午後 10 時～午前 5 時	※(例外) 午後 10 時～午前 5 時
割増率	0.25	0.50	0.25

※午後 10 時以降に残業とならないものに対しては、深夜勤務手当のみを支給する。(これ以降、残業になる時は通常割増率を乗ずる。)

上記にかかわらず、所定時間外労働が 1 ヶ月 60 時間を超える場合の割増率は、以下を適用する。

時間帯	午前 5 時～午後 10 時	午後 10 時～午前 5 時	※(例外) 午後 10 時～午前 5 時
割増率	0.50	0.75	0.25

※午後 10 時以降に残業とならないものに対しては、深夜勤務手当のみを支給する。(これ以降、残業になる時は通常割増率を乗ずる。)

第 303 条(休日勤務手当)

「時間外・休日勤務に関する規程」第 2 条に定める休日勤務を行った場合は、労働基準法に定める割増分の賃金(深夜勤務分含む)と代休を与える。

② 1 分間における割増分の賃金は、以下の通りとする。

本給 × 割増率 / 9,880

時間帯	午前 5 時～午後 10 時	午後 10 時～午前 5 時
割増率	0.35	0.60

③ 前号において代休を取れなかった場合は次の手当を支給する。

本給 × 1.0 20.8

④ 休日勤務が各人の就業時間を越えた場合には、この越えた分についての次の手当を支給する。

本給 × 1.0 × 各人の就業時間を越えた分数 9,880

第 304 条(元日出勤手当)

1 月 1 日に出勤した者に対して、元日出勤手当として 10,000 円支給する。なお、支給対象等については別途会社・組合協議する。

第 305 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、休職手当の支給までの間、本人の申請による傷病手当金の不支給決定通知書をもって、傷病調整手当を支給する。

② 傷病調整手当は基準内賃金の 60%とする。

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

第 306 条(休職手当)

社員が業務外傷病により休職となり、健康保険法上の給付(傷病手当金)が満了した場合、その後労働協約第 510 条第 1 号の休職期間満了まで基準内賃金の 60%を休職手当として支給する。

第 307 条(休業手当)

会社の責に帰すべき理由で、社員 C I の一部または全部を休業させた場合は、休業の日より 1 日につき平均賃金の 60%を支給する。天災地変、火災等のやむを得ない理由で、社員 C I の一部または全部を休業させた場合は、会社・組合協議の上決定する。

第 308 条(通勤手当)

会社は、通勤のために必要な交通費を、別に定める社員労働協約「通勤費支給細則」に基づき支給する。

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 309 条(職務給)

社員 C I の者で職務基準に基づく職務については職務給を支給する。

第 310 条(最低賃金)

会社は、社員 C I の本給が扶養者・年齢別または扶養者別に設定した最低賃金を下回る場合、その差額を支給する。

第 311 条(従業員紹介制度採用に関する手当)

従業員紹介制度を利用し、一定条件を満たした場合、紹介者に手当を支給する。

1. 従業員紹介制度を利用し、紹介していること。
2. この制度を利用し入社した従業員が勤務開始後、3 か月勤務を継続し勤務状況が良好であること。

② 紹介手当は 5,000 円を基準とし、実施する所属からの申請・労使確認により決定する。なお金額は所属内の従業員にも周知を行う。

第 4 章 賞 与

第 401 条(賞 与)

会社は賞与を、その支給日に在籍する社員に支給する。支給基準・支給額は会社・組合協議の上決定する。

第 402 条(賞与日)

会社は、賞与を年 2 回、6 月及び 12 月に支給する。

賞与は基本賞与と業績連動賞与で構成し、基本賞与は 6 月及び 12 月、業績賞与は 6 月に支給する。

賞与の支給額は会社・組合協議の上決定する。

第 403 条(支給対象)

基本賞与の支給対象期間は、6 月賞与については前年 10 月 1 日から翌 3 月末日まで、12 月賞与については 4 月 1 日から 9

月末日とする。業績連動賞与の支給対象期間については 10 月 1 日から 3 月末日とする。

第 404 条(基準日)

賞与の支給は支給日当日在籍者に対し、6 月賞与については 3 月 31 日時点、12 月賞与については 9 月 30 日時点のステージ・職務・役割を基準とする。

② 賞与評価の資格者は、原則として当該資格で支給対象期間の過半数の勤務実績を有する者とする。尚、詳細については会社・組合協議の上決定する。

第 5 章 確定拠出年金

第 501 条(対 象)

会社は、別に定める「三越伊勢丹グループ(I)企業型年金規約」に基づく確定拠出年金制度を実施し、社員 C I に係る同制度の事業主掛金を拠出する。

② 前項にかかわらず、次の各号に掲げる者は、同制度に加入しない。

(1) 2019 年 10 月 1 日以降満 50 歳以上で入社する社員 C I であって同制度に加入することを希望しない者

(2) 2019 年 10 月 1 日現在満 50 歳以上の社員 C I であって、同制度に加入することを希望しない者。

③ 前項各号により同制度に加入しない者については、同制度に加入したとみなした場合の事業主掛金累計相当額を退職時にまとめて支払うものとする。

ただし、自己都合、論旨解雇又は懲戒解雇によって勤続 3 年未満で退職する場合には、事業主掛金累計相当額の支給は行わない。

④ 勤続年数については、雇用形態変更による転換を含む連続勤務期間をいう。(原則アルバイトからの転換は除く)

⑤ 同制度に加入する者は、本人の希望により、加入者掛金を拠出することができる。

第 502 条(確定拠出年金制度における基準給与)

確定拠出年金制度における基準給与は一人当たり毎月一律 5,000 円とする。

第 503 条 (事業主返還)

自己都合、論旨解雇又は懲戒解雇によって勤続 3 年未満で退職する場合には、運用している個人別管理資産（事業主掛金累計額を上限とし、加入者掛金に相当する部分の額は含まない）については事業主に返還するものとする。

② 勤続年数については、雇用形態変更による転換を含む連続勤務期間をいう。(原則アルバイトからの転換は除く)

第 504 条(確定拠出年金制度の運営)

確定拠出年金制度の運営については、別に定める「三越伊勢丹グループ(Ⅰ)企業型年金規約」によるものとする。

第 505 条 (加入者掛金)

加入者掛金は、別に定める「三越伊勢丹グループ (Ⅰ) 企業型年金規約」に基づき取扱う。

別表 (1) 本給表及び昇給表

区分	ランク	本給(円)	区分	ランク	本給(円)	区分	ランク	本給(円)
R0	1	275,000		28	248,000	R3	61	215,000
	2	274,000		29	247,000		62	214,000
	3	273,000		30	246,000		63	213,000
	4	272,000		31	245,000		64	212,000
	5	271,000		32	244,000		65	211,000
	6	270,000		33	243,000		66	210,000
	7	269,000		34	242,000		67	209,000
	8	268,000		35	241,000		68	208,000
	9	267,000		36	240,000		69	207,000
	10	266,000		37	239,000		70	206,000
	11	265,000		38	238,000		71	205,000
	12	264,000		39	237,000		72	204,000
	13	263,000		40	236,000		73	203,000
	14	262,000		41	235,000		74	202,000
	15	261,000		42	234,000		75	201,000
	16	260,000		43	233,000		76	200,000
	17	259,000		44	232,000		77	199,000
	18	258,000		45	231,000		78	198,000
	19	257,000		46	230,000		79	197,000
	20	256,000		47	229,000		80	196,000
	21	255,000		48	228,000		81	195,000
	22	254,000		49	227,000		82	194,000
	23	253,000		50	226,000		83	193,000
	24	252,000		51	225,000		84	192,000
	25	251,000		52	224,000		85	191,000
	26	250,000		53	223,000		86	190,000
	27	249,000		54	222,000		87	189,000
				55	221,000		88	188,000
				56	220,000		89	187,000
				57	219,000		90	186,000
				58	218,000		91	185,000
				59	217,000			
				60	216,000			

別表（2） 職務給表

〈職務給〉			
職務	職務給Ⅰ	職務給Ⅱ	職務給Ⅲ
職務給	24,000円	16,000円	6,000円

別表（3） 昇給表

評価	区分	ランク	S	A	B	C	D
ランクアップ数	R0	1	0	0	0	-1	-2
	R1	2-27	7	4	1	0	-2
	R2	28-60	9	6	2	0	-1
	R3	61-91	11	8	3	0	-1

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.社員として、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。但し、ネクストキャリア制度を申請したものは除く。
- 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.結婚及び配偶者転勤

原則新会社雇用時点で配偶者と同居する場合に限る。

2.介護・看護

但し、対象家族は2親等までに限る。

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。

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。

4.離婚

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、本人の希望エリア及び雇用先のマッチングにより、新会社の労働条件を提示し、本人同意の上決定する。

第206条（労働条件）

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

②新会社の労働条件の内、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)

本制度を適用する者の退職日は、定期人事異動の時期に合わせて、会社が指定する。なお、新会社雇用日は、会社退職日の翌日とする。

第 3 章グループ内出向者転籍制度

第 301 条(概 要)

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

第 302 条(申請対象者)

本制度の対象者は、次の各号の全てに該当する者とする。

(1) 申請年度の 4 月 1 日時点で、全ての雇用形態（但し、アルバイトを除く）を通算して勤続 5 年以上の社員 C I。

(2) 申請年度の 4 月 1 日時点で、雇用を希望する企業（以下、「新会社」という。）への出向期間が引き続き 1 年以上であり、かつ通算 2 年以上である者。但し、出向期間において、研修出向の期間は除く。

(3) 申請時点で引き続き当該企業に出向している者。

(4) 第 303 条に定める手続きに基づき、新会社および三越伊勢丹ホールディングスが本制度の適用を認めた者。

第 303 条(手続)

会社は、原則として年 1 回の募集を行う。但し、定年退職後に、引き続き出向先であるグループ内他企業での雇用を希望する場合の募集については、別途定める。

②応募者に対しては、新会社および三越伊勢丹ホールディングスが書類選考および面接を行った上で、本制度適用の認定の可否を決定する。

第 304 条(雇用)

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

第 305 条(労働条件)

新会社雇用時の雇用形態（社員・月給制契約社員等）、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 306 条(退職日および新会社雇用日)

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

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

第 4 章再雇用制度

第 401 条（目的）

本制度は、社員 C I 労働協約第 508 条に基づき、再就職を希望し、社員 C I ・ II として受け入れる場合の取り扱いを定める。

第 402 条(資格要件)

再雇用を希望する者は、次の各号に該当しなければならない。

- (1) 社員 C I として勤続満 3 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) 過去に本規程の再雇用制度を利用したことがない者。
 - (5) 退職事由が、結婚、出産、育児、介護または配偶者の転勤のいずれかである者。

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。

第 403 条(採用)

会社は再雇用の申請があった場合は、要員計画の必要性のほか、社員 C I ・ II ともそれぞれに実施している試験結果に在籍中の評価を加味して選考を行い、再雇用の採否を決定する。

なお、選考にあたっては、その内容の一部を省略する。

第 404 条(賃金)

賃金は、在籍中の前歴、能力等を勘案の上、決定する。

第 405 条(離職期間中の取扱い)

会社はスタッフ社員として勤務を希望する社員に対し、各月 1 日付でスタッフ社員への雇用転換を認め、以下を特例として設定する。

- (1) 離職期間を置かず、退職月の翌月 1 日付でスタッフ社員として雇用転換する社員の年次有給休暇に関しては、社員としての勤続年数を含めて付与する。
 - (2) 前項を除き、スタッフ社員雇用転換前の勤続年数を通算しない。
 - (3) 会社はスタッフ社員として雇用転換後、本人から申請があった場合、社員 C I ・社員 C II に再雇用できる。
- その取り扱いは第 803 条、第 804 条、第 805 条により取り扱う。

② スタッフ社員採用時の賃金は、在職中の前歴、能力等を勘案の上、決定する。

第 5 章カムバック再雇用制度

第 501 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。

第 502 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。

1. 退職日時点で、社員として勤続 3 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. 過去にネクストキャリア制度を利用したことがない者。
 6. 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。

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。

第 503 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。

第 504 条(採用日)

採用日は、通年とする。

第 505 条（労働条件）

再雇用時の労働条件は次の通りとする。

- (1)雇用形態は、退職時の雇用形態が社員 CⅠ の時は社員 CⅠ、社員 CⅡ。社員 CⅡ の時は社員 CⅡとする。
- (2)再雇用時の雇用形態が社員 CⅠ、社員 CⅡ 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。
- (3)再雇用時の配属は社命により行う。
- (4)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。

育児休業規程

第1条(目的)

本規程は社員 C I 労働協約第 509 条第 4 項に基づき、育児のために休業する場合（以下、「育児休業」という。）の取扱いを定める。

第2条(育児休業の対象者及び期間等)

育児休業の対象者は、次の各号の通りとする。

1. 満 4 歳未満の子を有し、育児のために休業を希望する者。この子の範囲には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。
2. 第 1 号に関わらず、申出の日から 1 年（第 8 号及び第 10 号の申出にあつては 6 か月）以内に雇用契約が終了することが明らかな者及び 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者は対象者から除く。
3. 第 1 号にかかわらず、子が満 4 歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。
4. 第 1 号にかかわらず、一子に対する最長期間は 3 年に達する日の属する月の末日とする。
5. 第 1 号及び第 3 号にかかわらず、在籍期間中に取得できる育児休業の上限は 4 年に達する日の属する月の末日までとする。
6. 前各号（第 2 号除く）にかかわらず、在籍期間中の本条と育児勤務規程に定める育児勤務の合計の最長期間は 10 年に達する月の末日までとする。
7. 第 5 号及び第 6 号にかかわらず、子が 1 歳に達する日の属する月の末日まで育児休業することができる。
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 ヶ月までに達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休暇期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が 1 年に達する日の属する月の末日まで育児休業することができる。
9. 第 5 号及び第 6 号にかかわらず、次のいずれにも該当する従業員は、子が 1 歳 6 ヶ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 カ月に達する日までの間に第 5 号または第 6 号に定める上限期日が到来する場合も同じとする。）

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

(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 ヶ月に達する日の属する月の末日まで育児休業することができる。

11. 第 5 号及び第 6 号にかかわらず、次のいずれにも該当する従業員は、子が 2 歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。なお、育児休業の延長を開始しようとする日は、原則として子の 1 歳 6 カ月

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労働協約第616条に定める産後休業をしていない場合は、子の出産予定日から育児休業することができる。

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. 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。出生前に申し出る場合には、出産予定日の記載された証明書を提出するものとする。

なお、従業員はできるだけ早期に申し出るよう努めるものとする。

②第 6 条に定める出生時育児休業を 2 回に分割して取得する場合は、2 回分まとめて申し出なければならない。

第 8 条(出生時育児休業の期間の変更)

第 6 条に定める出生時育児休業は、第 6 条に定める期間の範囲内で変更することができる。なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。

第 9 条(期間中の取扱い)

第 2 条に定める育児休業期間中は休職とし、賃金及び賞与は支給しない。

②第 6 条に定める出生時育児休業期間中は欠勤とし、賃金及び賞与は支給しない。

第 10 条（子が 1 歳に達する日以前の特例）

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。

②5 日間は一子につき 2 回まで分割できる。

③取得する第 2 条に定める育児休業の期間が、一子につき前項に定める 5 日間（連続する各人の休日を含まない）までの場合、休職とせず、第 11 条、第 12 条第 2 項、第 3 項および第 14 条についても適用しない。

第 11 条(勤続年数)

育児休業期間中の勤続年数は通算しない。

第 12 条(社会保険)

育児休業期間中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 ヶ月未満の場合は、当年 6 月 16 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。

第 16 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 405 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 17 条（時間単位の休暇）

休暇の取得単位における時間とは、1 時間の整数倍の時間とする。

②時間単位で休暇を取得する場合、休暇を取得した時間数の合計が 1 日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに、1 日分の休暇を取得したものとして取扱う。この場合、1 日の所定労働時間に 1 時間に満たない端数がある場合には、端数を時間単位に切り上げる。

③1 日に取得できる時間の上限は、1 日の所定労働時間数未満の時間とする。

④時間単位の休暇については、当該日の始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができ、また始業時刻から連続せず、かつ終業時刻まで連続しない時間帯で取得することもできる。

⑤前条に定める半日を超える時間数の時間単位の休暇を取得した日については、休憩時間を付与しない。半日以下の時間数の時間単位の休暇を取得した日については、従来の休憩時間を付与する。

⑥時間単位の休暇は、同日内で、前条に定める半日単位の休暇と同時に取得することはできない。

第 18 条（その他）

半日単位及び時間単位の休暇を取得した日には、原則として、時間外勤務はさせないものとする。

②半日単位及び時間単位の休暇を取得した日の、私用の遅刻、早退、外出の取扱いは、社員 C I 労働協約第 606 条の定めに準ずる。

育児勤務規程

第1条(目 的)

本規程は労働協約第 508 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 9 月 30 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 12 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 ヶ月とする。

第3条(手 続)

育児勤務を希望する者は、原則として実施 1 ヶ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 3 条の範囲内で変更することができる。なお、変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。

第5条(期間中の賃金及び賞与)

期間中の賃金及び賞与は次の通りとする。

1. 賃金 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(勤務時間帯)

勤務実労働時間は次の中から基本の時間帯を選択する。

5 時間・6 時間・7 時間の 3 パターンから本人と所属・会社で話し合いの上、決定する。

②勤務時間の変更を希望する場合は、原則として 1 ヶ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 55 分の勤務を認めることがある。なお、7 時間 55 分の勤務を認める日数は月 10 日までとする。7 時間 55 分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(休憩時間)

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。なお、取扱いは、別に定める「就業形態規則」による。

第9条(法令との関係)

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

介護・介護準備休業規程

第1条(目 的)

本規程は労働協約第510条第5項に基づき、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10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 11 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)

本規程は労働協約第508条に基づき、家族の介護やその体制を整えるために一定期間内において勤務時間を短縮する場合（以下、「介護勤務」という。）の取扱いを定める。

第2条(対象者及び期間等)

介護勤務の対象者は、次の各号の通りとする。

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

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

②1 対象家族に対する介護勤務の最長期間は3年とする。

③介護勤務は、前項の範囲内で分割して取得することができる。

④介護勤務の1回あたりの最短期間は、原則として1ヵ月とする。

第3条(手続)

介護勤務を希望する者は、要介護状態であることの証明書を添えて原則として介護勤務を開始しようとする日の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(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。

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. 賃金本給を時間給換算し、実働時間分を支給する。賃金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、次の中から選択する。

勤務実労働時間は5時間・6時間・7時間の3パターンから本人と所属・会社で話し合いの上、決定する。

②本条及び第7条に定める介護勤務を同時に実施することはできない。

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、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。

子の看護・家族の介護のための休暇規程

第1条(目的)

本規程は労働協約第 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社員 C1 は、

小学校就学に達するまでの子を養育する社員 C I のうち、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した者とする。

②家族の介護のための休暇を取得できる社員 C I は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をする社員 C I 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 405 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して取扱う。この場合、1 日の所定労働時間に 1 時間に満たない端数がある場合には、端数を時間単位に切り上げる。

③1 日に取得できる時間の上限は、1 日の所定労働時間数未満の時間とする。

④時間単位の休暇については、当該日の始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができ、また始業時刻から連続せず、かつ終業時刻まで連続しない時間帯で取得することもできる。

⑤前条に定める半日を超える時間数の時間単位の休暇を取得した日については、休憩時間を付与しない。半日以下の時間数の時間単位の休暇を取得した日については、従来の休憩時間を付与する。

⑥時間単位の休暇は、同日内で、前条に定める半日単位の休暇と同時に取得することはできない。

第6条(賃金及び賞与)

休暇の取得期間の賃金は支給しない。

②賞与については、その算定対象期間に休暇の取得期間がある場合には、当該期間に対する賞与は支給しない。

第7条(手続)

休暇の取得を希望する者は、原則として、事前に所属長を経て会社に申し出るものとする。但し、やむを得ない事由により事前の申し出が不可能な場合には、事後速やかに会社に申し出る。

なお、家族の介護のために休暇を取得する場合には、要介護状態であることの証明書を添えて申し出なければならない。

第 8 条（その他）

半日単位及び時間単位の休暇を取得した日には、原則として、時間外勤務はさせないものとする。

②半日単位及び時間単位の休暇を取得した日の、私用の遅刻、早退、外出の取扱いは、社員 C I 労働協約第 606 条の定めに準ずる。

短時間勤務規程

第1条(目的)

本規程は労働協約第511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)

(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。

第4条(手続)

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

②申請の際には、事由に応じて証明書等を添えて申し出る。

(1)私傷病の療養 主治医による診断書または意見書

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。

③会社は、申請書及び証明書等に基づき、制度利用の認否を決定する。なお、事由が私傷病の療養の場合には、産業医との面談を実施し、産業医の意見を踏まえて、制度利用の認否を決定する。

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。この場合も、第8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。

②変更を希望する場合は、速やかに会社に申し出なければならない。

第6条(期間中の賃金及び賞与)

期間中の賃金及び賞与は次の通りとする。

(1)賃金 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。

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。

②各個休日は、労働協約休日規程第301条に定める方法に、原則1週ごとに1日の各個休日を増加して編成する。

③事由が育児の場合には、本条による短時間勤務は実施できない。

④本条及び第7条に定める短時間勤務を同時に実施することはできない。

配偶者転勤休職制度

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。

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。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。

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

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にのみ申し出ることができる。

第3条(休職期間及び中断・再開)

配偶者転勤休職期間は、1回につき、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。

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。

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。

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。

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。

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休職を取り消す。

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

②前項の各号に該当した場合、該当日後直近の月末日を以て休職は終了する。

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。

第6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7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8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9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 10 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 11 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 ヶ月未満の場合は、当年 6 月 16 日付本給評価は実施しない。

— 参 考 —

社員労働協約を適用する諸規定等

社員 C I 労働協約のうち、以下の規程等については社員労働協約を適用しています。

必要な点は、各所属の事務所に備え付けの労働協約を参照して下さい。

「出張規程」

「安全衛生管理規程」

「職務発明規程」

「苦情処理規程」

「紛争の解決・平和条項に関する協定」

「自家用車通勤規程」

就業規則

株式会社エムアイフードスタイルでは、労働協約を同時に就業規則として使用する。

従って、就業規則として使用する場合は、労働協約中の「労働協約」を「就業規則」と読み替えるものとする。

なお、就業規則の付属諸規程として、次の規程を追加する。

1. 服務規律

付則

1. この規則は、2023 年 4 月 1 日より施行する。前の就業に関する規則は、この規則施行の日から廃止する。

2. この就業規則の改訂の必要を生じたときは、労働協約に別段の定めのある場合これによる。

3. この就業規則は、労働協約が失効した場合でもそのまま就業規則として適用する。

服務規律

第1条(目的)

従業員は、就業規則や各規程及び業務上の指示命令を遵守するとともに、自己の職務に対し責任を重んじ、誠実かつ迅速に処理するよう努めること。また、相互に助けあい、礼儀を尊び、職場の秩序を維持に努めること。

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

第2条(部門長・所属長・上長の定義)

この規則で部門長とは(部長・室長・グループ長・工場長・次長)に該当するステージA以上の職務をいい、所属長とは(店長・担当長・バイヤー)に該当するステージBの職務、上長とは自己の所属する部、担当の長をいう。

第3条(基本的遵守事項)

従業員は、次の事項を遵守しなければならない。

- 1.常に品位を保ち、会社の名誉または信用を傷付ける行為をしないこと。
- 2.許可なく会社外の業務に従事しないこと。
- 3.職務に関連して自己の利益を図り、または他より不当に金品を借用し、もしくは贈与の利益を受けないこと。
- 4.勤務中は勤務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと。
- 5.喫煙は、決められた場所で、休憩時間にのみ行うこと。
- 6.出勤時ならびに退勤時に打刻をし、出勤打刻前・退勤打刻後は業務を行わないこと。
- 7.勤怠情報は正しく申告し、勤務に関する手続きその他の届出を怠らないこと、または偽らないこと。
- 8.会社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。
- 9.会社の許可なく就業時間外に、職場その他会社施設に滞留しないこと。
- 10.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。
- 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、寄稿及びソーシャル・ネットワーキング・サービスの利用を含む。)
- 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、欠勤もしくは勤務時間中に外出する場合は、事前に上長へ届出なければならない。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、入金前の商品をお買い場からバックヤード、または作業場へ持ち出すことは出来ない。この場合、私物ロッカーへの持ち出し及び保管もしてはならない。

第 11 条(私用面会)

私用の面会は、休憩時間中に行うものとする。但し、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、所属長（それに代わる上長）の承認を事前に受けなければならない。

第 14 条(社員証及び徽章)

社員証を常に所持し、勤務中は必ず勤務徽章及び特に指定した徽章を左胸部につけなければならない。

第 15 条(個人番号の提出)

従業員は、本人と税法上及び健康保険上の扶養家族について、個人番号および本人確認書類のコピーを提出しなくてはならない。

第 16 条(服 装)

勤務中の服装については、次の事項を守らなければならない。

- 1.服装、容姿は清楚を旨とし、常に整えておくこと。
- 2.服装に定めのある職務の者は規定の服装で勤務すること。
- 3.特に指定する以外の徽章等を佩用しないこと。

第 17 条(身上に関する届出)

身上に関する変更があった場合は、所定の様式により、速やかに人事担当に届出なければならない。

第 18 条(業務の引継)

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

第 19 条(セクシュアル・ハラスメントの禁止)

従業員は、従業員は、職場において相手の意に反する性的な言動に対する従業員の対応により、当該従業員の労

働条件に関して不利益を与えること、または性的な言動により他の従業員の就業環境を害すること等行為をしてはならない（以下、これらの行為を「セクシュアル・ハラスメント」という。）。

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

第 20 条(パワー・ハラスメントの禁止)

従業員は、職場における優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害すること等の行為をしてはならない（以下、これらの行為を「パワー・ハラスメント」という。）。

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

第 21 条（妊娠・出産・育児休業等及び介護休業等に関するハラスメントの禁止）

従業員は、職場において、他の従業員の妊娠・出産・育児等及び介護等に関する制度等の利用に関する言動により当該従業員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性従業員の就業環境を害すること等の行為をしてはならない（以下、これらの行為を「妊娠・出産・育児休業等及び介護休業等に関するハラスメント」という。）

②妊娠・出産・育児休業等及び介護休業等に関するハラスメントの事実が確認された場合、会社は労働協約「ハラスメント防止規程」に基づき対応する。また、必要に応じ、その行為者に対して、労働協約「表彰・懲戒規程」に基づき、懲戒処分を行う。

第 22 条(秘密保持)

従業員は、在職中および退職後においても、自己の職務に関すると否とを問わず、会社の内部事項または業務上知り得た機密にかかる事項および会社の不利益となる事項を許可なく他に漏らしてはならない。また、会社及び顧客に関する情報を申請および許可なく複写、データ送信等の方法によって社外に持ち出してはならない。（出版、寄稿及びソーシャル・ネットワーキング・サービスの利用を含む。）なお、その他詳細は「情報管理規程」で定める。

第 23 条(入退場制限)

会社は、風紀、秩序の維持、危害防止等のため、従業員で次の各号の一つに該当すると認めた場合は職場へ入場を禁止し、また退出させることがある。

- 1.業務に必要でない火気、その他危険と認められる物を所持する者。
- 2.職場の風紀、秩序を乱した者及びそのおそれのある者、または衛生上有害と認められた者。
- 3.従業員徽章または勤務徽章もしくは社員証をはい用または所持していない者。
- 4.就業禁止を命じられた者。
- 5.就業時間後、上長の許可なく職場その他会社施設に居残っている者。

第 24 条(構内における集会、文書の配布等)

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

第 25 条(遺失物の取扱)

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

第 26 条（個人財産の安全義務）

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