

2024 年春の交渉 労働協約本則の新設および改訂 具体的な内容

社員		
現行	改訂	備考
第 5 章 人 事	第 5 章 人 事	
第 1 節 人 事	第 1 節 人 事	
第 510 条(育児・介護勤務) (以下略)	(第 6 章に移行)	
第 511 条 (短時間勤務) (以下略)	(第 6 章に移行)	
第 2 節 休 職	第 2 節 休 職	
第 512 条(休 職) 会社は、社員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満 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。 (以下略)	第 510 条(休 職) 会社は、社員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満 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。 (4) 本号に規定する各期間内に雇用形態の転換があった場合には、転換前後の期間を通算する。 (以下略)	・雇用形態を通算する項目（期間）の整理 ・条数の繰り上げ
第 513 条(報告義務) (以下略)	第 511 条(報告義務) (以下略)	・条数の繰り上げ
第 514 条(休職期間の取扱) 休職期間は原則として勤続年数に通算せず、賃金は支給しない。但し、特に規定してある場合はそれに従い、第 512 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 512 条(休職期間の取扱) 休職期間は原則として勤続年数に通算せず、賃金は支給しない。但し、特に規定してある場合はそれに従い、第 510 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。	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第 515 条(復 職) 休職事由(第 512 条第 2 号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に出る。 ②第 512 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。 (以下略)	第 513 条(復 職) 休職事由(第 510 条第 2 号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に出る。 ②第 510 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。 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第 3 節 表彰及び懲戒	第 3 節 表彰及び懲戒	
第 516 条(表彰・懲戒規程) (以下略)	第 514 条(表彰・懲戒規程) (以下略)	・条数の繰り上げ
第 4 節 退 職	第 4 節 退 職	
第 517 条(退 職) (中略) 3. 第 512 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 (以下略)	第 515 条(退 職) (中略) 3. 第 510 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 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第 518 条(定年退職) (中略) 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	第 516 条(定年退職) (中略) 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	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更

し、 第 520 条 の解雇事由に該当しない社員については、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 65 歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。	し、 第 518 条 の解雇事由に該当しない社員については、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 65 歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。	更
第 519 条 (依願退職) (以下略)	第 517 条 (依願退職) (以下略)	・条数の繰り上げ
第 5 節 解 雇	第 5 節 解 雇	
第 520 条 (解 雇) (以下略)	第 518 条 (解 雇) (以下略)	・条数の繰り上げ
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	
第 603 条 (宿日直勤務規程) (以下略)	第 603 条 (宿日直勤務 (削除)) (以下略)	表記の修正
第 607 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、外出の 取扱) 会社は、社員が遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対応する賃金を控除する。 ②前項にかかわらず、会社は、社員が次の各号における遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しても通常の賃金を支払う。 1. 選挙権等公民権の行使。この場合、社員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、就業形態規程第 4 章に定めるフレックスタイム制勤務を行っている者は除く。なお、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。	・遅刻、早退、外出に対する賃金控除を規定 ・特例として賃金を支給する遅刻、早退、外出についても同条に規定 ・“フレックスタイム勤務制は交通遮断を公用扱いにしない”就業形態規程から条文移動
第 608 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。	(削除)	・新 607 条に移行
第 510 条 (育児・介護勤務) 会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的として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「 育児勤務規程 」及び「 介護・介護準備勤務規程 」による。	第 608 条 (育児勤務、介護勤務、フルタイム早番固定勤務) 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が請求した場合、一定期間内において、 勤務時間を短縮または固定 することがある。 その取扱いは、別に定める「 育児勤務規程 」及び「 介護・介護準備勤務規程 」ならびに「 フルタイム早番固定勤務規程 」による。	・フルタイム早番固定勤務制度の規程化対応 ・章の移動 (第 5 章から第 6 章へ)
第 511 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 609 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。	・章の移動 (第 5 章から第 6 章へ)
第 609 条 (育児時間) (以下略)	第 610 条 (育児時間) (以下略)	・条数の繰り下げ
第 610 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) (以下略)	第 611 条 (育児・介護に関する時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業の制限) (以下略)	・条数の繰り下げ
第 611 条 (更衣時間等) (以下略)	第 612 条 (更衣時間等) (以下略)	・条数の繰り下げ

<u>(新設)</u>	<u>諒解事項</u> <u>第 607 条第 1 項の定めは、2024 年 10 月 1 日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とする。なお、2024 年 9 月 30 日以前の遅刻、早退、外出（第 607 条第 2 項に定めるものを除く）に対しては、1 ヶ月通算で 1 日あたりの所定労働時間に達するごとに、欠勤 1 日として取り扱う。</u>	・新勤怠システムの稼働日対応
第 2 節 休日・休暇	第 2 節 休日・休暇	
第 612 条(店舗休業日) (以下略)	第 613 条(店舗休業日) (以下略)	・条数の繰り下げ
第 613 条(休 日) 年間の総休日数は、116 日とする。 但し、1 日の所定労働時間が第 601 条に定める 7 時間 20 分と異なる部門については、労使協議の上、別に定める。 (以下略)	第 614 条(休 日) 年間の総休日数は、116 日とする。 但し、1 日の所定労働時間が第 601 条に定める 7 時間 20 分と異なる部門については、労使協議の上、別に定める。 (以下略)	・所定労働時間を短縮する場合 ・条数の繰り下げ
第 614 条(年次有給休暇) (中略) 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。	第 615 条(年次有給休暇) (中略) 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、 <u>半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1 年間に各々5 日を限度として、分割して請求することができる。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。</u> <u>2. 半日の時間数は、半日単位の年次有給休暇を請求する日の所定労働時間（フレックスタイム制勤務においては、就業形態規程第 505 条に定める標準労働時間帯における労働時間）数の 2 分の 1 とする。ただし、当該日の所定労働時間の 2 分の 1 の時間数に 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数を半日とする。また時間単位については、請求した時間数の合計が各人の 1 日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに、1 日分の休暇を請求したものとして取扱う。この場合、1 日の所定労働時間数に 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。なお、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの間で 1 日の所定労働時間数に変更があった場合、時間単位で保有している部分については、所定労働時間数の変動に比例して時間数を変更する。</u> <u>3. 1 労働日に対して、半日単位の年次有給休暇は 1 回を超えて、時間単位の年次有給休暇は実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数（1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる）を超えて請求することはできない。</u> <u>4. 1 労働日に対して、半日単位及び時間単位の年次有給休暇を併せて請求することができる。但し、実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数（1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる）を超えて請求することはできない。</u> <u>5. 半日単位の年次有給休暇は、請求する日の所定始業時刻を起点、あるいは所定終業時刻を終点として連続して請求しなければならない。時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。</u> <u>6. 半日単位の年次有給休暇は、第 601 条に定める一日の平均所定労働時間数以外の労働日には請求できない。時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。但し、第 607 条に定める育児勤務及び介護勤務ならびに第 608 条に定める短時間勤務の実施者は除く。</u> <u>7. 半日単位及び時間単位の年次有給休暇の請求日</u> には、原則として時間外勤務をさせない。 <u>8. 半日単位の年次有給休暇及び 3 時間以上の時間単位の年次有給休暇を請求した日</u> には、原則として休憩は与えない。ただし、	・時間単位の年次有給休暇制度の新設 ・半日単位の年次有給休暇制度の一部変更 ・条数の繰り下げ ・表記の修正
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. 半日有休休暇の取得日には、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		

時間を越えた場合には 45 分、8 時間を越えた場合には 60 分の休憩を与える。 (中略) 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。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上</u>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。 (以下略)	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 時間を越えた場合には 45 分、8 時間を越えた場合には 60 分の休憩を与える。 (中略) 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。 <u>ただし、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上</u>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。なお、この場合の 5 日は 1 労働日単位または半日単位の年次有給休暇に限る。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。 (以下略)	
<u>第 615 条</u>(欠 勤) (中略) ④<u>第 512 条第 1 号</u>による欠勤終了後(私傷病による欠勤に引続き同一事由で連続休暇または年次有給休暇を実施する場合は、それぞれの休暇終了後)満 6 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。 (以下略)	<u>第 616 条</u>(欠 勤) (中略) ④<u>業務外の傷病による</u>欠勤終了後(当該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。 (以下略)	・ 条数の繰り下げ ・ 表記の変更
<u>第 616 条</u>(生理休暇) (以下略)	<u>第 617 条</u>(生理休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
<u>第 617 条</u>(産前・産後休暇) (以下略)	<u>第 618 条</u>(産前・産後休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
<u>第 618 条</u>(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、<u>4 月 1 日</u>から翌年 3 月 31 日までの期間とする。 (以下略)	<u>第 619 条</u>(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、<u>毎年 4 月 1 日</u>から翌年 3 月 31 日までの期間とする。 (以下略)	・ “毎年” の追記 ・ 条数の繰り下げ
<u>第 619 条</u>(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、<u>4 月 1 日</u>から翌年 3 月 31 日までの期間とする。 (以下略)	<u>第 620 条</u>(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、<u>毎年 4 月 1 日</u>から翌年 3 月 31 日までの期間とする。 (以下略)	・ “毎年” の追記 ・ 条数の繰り下げ
<u>第 620 条</u>(慶弔災害休暇) (以下略)	<u>第 621 条</u>(慶弔災害休暇) (以下略)	・ 条数の繰り下げ
<u>第 621 条</u>(手 続) 社員は、<u>第 616 条</u>から<u>第 620 条</u>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。	<u>第 622 条</u>(手 続) 社員は、<u>第 617 条</u>から<u>第 621 条</u>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。	・ 条数の繰り下げ ・ 引用条数の変更
<u>(新設)</u>	<u>諒解事項</u> <u>第 615 条第 4 項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024 年 10 月 1 日以降有効とする。</u>	・ 新勤怠システムの稼働日対応
第 3 節 母性保護	第 3 節 母性保護	
<u>第 622 条</u>(妊娠中の通院等) (以下略)	<u>第 623 条</u>(妊娠中の通院等) (以下略)	条数の繰り下げ
<u>第 623 条</u>(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	<u>第 624 条</u>(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	条数の繰り下げ
<u>第 624 条</u>(妊産婦の時間外・休日勤務制限)	<u>第 625 条</u>(妊産婦の時間外・休日勤務制限)	条数の繰り下げ

(以下略)	(以下略)	
第 4 節 賃 金	第 4 節 賃 金	
第 625 条(賃金規程) (以下略)	第 626 条(賃金規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 626 条(退職給付規程) (以下略)	第 627 条(退職給付規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 627 条(確定拠出年金) (以下略)	第 628 条(確定拠出年金) (以下略)	条数の繰り下げ
第 5 節 出張・外出	第 5 節 出張・外出	
第 628 条(出張規程) (以下略)	第 629 条(出張規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 14 章 効 力	第 14 章 効 力	
第 1 4 0 4 条 (有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2 0 2 3 年 4 月 1 日</u> から <u>2 0 2 4 年 3 月 3 1 日</u> までとする。	第 1 4 0 4 条 (有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2 0 2 4 年 4 月 1 日</u> から <u>2 0 2 5 年 3 月 3 1 日</u> までとする。	期間変更
第 1 4 0 5 条 (自動更新) 本協約は、期間満了 9 0 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>2 0 2 5 年 3 月 3 1 日</u> を超えることはできない。	第 1 4 0 5 条 (自動更新) 本協約は、期間満了 9 0 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>2 0 2 6 年 3 月 3 1 日</u> を超えることはできない。	期日変更
第 15 章 付 則	第 15 章 付 則	
第 1 5 0 2 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。 <u>2 0 2 3 年 4 月 1 日</u> 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	第 1 5 0 2 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。 <u>2 0 2 4 年</u> 4 月 1 日 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	期日変更

メイト社員		
現行	改訂	備考
第5章 人 事	第5章 人 事	
第1節 人 事	第1節 人 事	
第510条(育児・介護勤務) (以下略)	(第6章に移行)	
第511条(短時間勤務) (以下略)	(第6章に移行)	
第2節 休 職	第2節 休 職	
<u>第512条</u> (休 職) 会社は、メイト社員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満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。 (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。 (以下略)	<u>第510条</u> (休 職) 会社は、メイト社員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満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。 (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。 <u>(4) 本号に規定する各期間内に雇用形態の転換があった場合には、転換前後の期間を通算する。</u> (以下略)	・雇用形態を通算する項目(期間)の整理 ・条数の繰り上げ
<u>第513条</u> (報告義務) (以下略)	<u>第511条</u> (報告義務) (以下略)	・条数の繰り上げ
<u>第514条</u> (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、 <u>第512条</u> 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。	<u>第512条</u> (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、 <u>第510条</u> 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。 <u>また、労働協約第510条第2号及び第3号についても、別に定めるある場合には通常の賃金を支給することがある。</u>	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
<u>第515条</u> (復 職) 休職事由(<u>第512条</u> 第2号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。 ② <u>第512条</u> 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。 (以下略)	<u>第513条</u> (復 職) 休職事由(<u>第510条</u> 第2号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。 ② <u>第510条</u> 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。 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第3節 表彰及び懲戒	第3節 表彰及び懲戒	
<u>第516条</u> (表彰・懲戒規程) (以下略)	<u>第514条</u> (表彰・懲戒規程) (以下略)	・条数の繰り上げ
第4節 退 職	第4節 退 職	
<u>第517条</u> (退 職) (中略) 3. <u>第512条</u> 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 (以下略)	<u>第515条</u> (退 職) (中略) 3. <u>第510条</u> 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 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
<u>第518条</u> (定年退職) (中略) 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	<u>第516条</u> (定年退職) (中略) 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	・条数の繰り上げ ・引用条数の変

し、 <u>第 520 条</u> の解雇事由に該当しないメイト社員については、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 65 歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。	し、 <u>第 518 条</u> の解雇事由に該当しないメイト社員については、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 65 歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。	更
第 519 条(依願退職) (以下略)	第 517 条(依願退職) (以下略)	・条数の繰り上げ
第 5 節 解 雇	第 5 節 解 雇	
第 520 条(解 雇) (以下略)	第 518 条(解 雇) (以下略)	・条数の繰り上げ
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	
第 606 条(私用の遅刻、早退、外出の欠勤扱) <u>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。</u>	第 606 条(遅刻、早退、外出の取扱) <u>会社は、メイト社員が遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対応する賃金を控除する。</u> <u>②前項にかかわらず、会社は、メイト社員が次の各号における遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しても通常の賃金を支払う。</u> <u>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、メイト社員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。</u> <u>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。</u> <u>3. 交通遮断。但し、就業形態規程第 4 章に定めるフレックスタイム制勤務を行っている者は除く。なお、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。</u>	・遅刻、早退、外出に対する賃金控除を規定 ・特例として賃金を支給する遅刻、早退、外出についても同条に規定 ・“フレックスタイム勤務制は交通遮断を公用扱いにしない”条文移動
第 607 条(遅刻、早退、休暇の特例) <u>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。</u> <u>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、メイト社員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。</u> <u>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。</u> <u>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。</u>	(削除)	・新 606 条に移行
第 510 条(育児・介護勤務) 会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてメイト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「 <u>育児勤務規程</u> 」及び「 <u>介護・介護準備勤務規程</u> 」による。	第 607 条(育児勤務、フルタイム早番固定勤務、介護勤務) 会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてメイト社員が請求した場合、一定期間内において、 <u>勤務時間を短縮または固定</u> することがある。 その取扱いは、別に定める「 <u>育児勤務規程</u> 」及び「 <u>フルタイム早番固定勤務規程</u> 」ならびに「 <u>介護・介護準備勤務規程</u> 」による。	・フルタイム早番固定勤務制度の規程化対応 ・章の移動（第 5 章から第 6 章へ）
第 511 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メイト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「 <u>短時間勤務規程</u> 」による。	第 608 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メイト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「 <u>短時間勤務規程</u> 」による。	・章の移動（第 5 章から第 6 章へ）
第 608 条(育児時間) (以下略)	第 609 条(育児時間) (以下略)	条数の繰り下げ
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) (以下略)	第 610 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) (以下略)	条数の繰り下げ
第 610 条（更衣時間等） (以下略)	第 611 条（更衣時間等） (以下略)	条数の繰り下げ

	諒解事項 第 606 条第 1 項の定めは、2024 年 10 月 1 日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とする。なお、2024 年 9 月 30 日以前の遅刻、早退、外出（第 606 条第 2 項に定めるものを除く）に対しては、1 カ月通算で 1 日あたりの所定労働時間に達するごとに、欠勤 1 日として取り扱う。	・新勤怠システムの稼働日対応
第 2 節 休日・休暇	第 2 節 休日・休暇	
第 611 条(店舗休業日) (以下略)	第 612 条(店舗休業日) (以下略)	条数の繰り下げ
第 612 条(休 日) 年間の総休日数は、<u>117 日</u>とする。 但し、1 日の所定労働時間が第 601 条に定める <u>7 時間 25 分</u>と異なる部門については、労使協議の上、別に定める。 (以下略)	第 613 条(休 日) 年間の総休日数は、<u>117 日</u>とする。 但し、1 日の所定労働時間が第 601 条に定める <u>7 時間 25 分</u>と異なる部門については、労使協議の上、別に定める。 (以下略)	・所定労働時間を短縮する場合 ・条数の繰り下げ
第 613 条(年次有給休暇) (中略) 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。	第 614 条(年次有給休暇) (中略) 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、<u>半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1 年間に各々 5 日を限度として、分割して請求することができる。</u> <u>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。</u> 2. 半日の時間数は、半日単位の年次有給休暇を請求する日の<u>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 505 条に定める標準労働時間帯における労働時間）数の 2 分の 1 とする。但し、当該日の所定労働時間の 2 分の 1 の時間数に 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数を半日とする。また時間単位については、請求した時間数の合計が各人の 1 日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに、1 日分の休暇を請求したものとして取扱う。この場合、1 日の所定労働時間数に 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。なお、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの間で 1 日の所定労働時間数に変更があった場合、時間単位で保有している部分については、所定労働時間数の変動に比例して時間数を変更する。</u> 3. 1 労働日に対して、半日単位の年次有給休暇は 1 回を超えて、<u>時間単位の年次有給休暇は実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数（1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる）を超えて請求することはできない。</u> 4. 1 労働日に対して、半日単位及び時間単位の年次有給休暇を併せて請求することができる。但し、<u>実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数（1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる）を超えて請求することはできない。</u> 5. <u>半日単位の年次有給休暇は、請求する日の所定始業時刻を起点、あるいは所定終業時刻を終点として連続して請求しなければならない。時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。</u> 6. 半日単位の年次有給休暇は、第 601 条に定める一日の平均所定労働時間数以外の労働日には請求できない。時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。但し、第 607 条に定める育児勤務及び介護勤務ならびに第 608 条に定める短時間勤務の実施者は除く。	・時間単位の年次有給休暇制度の新設 ・半日単位の年次有給休暇制度の一部変更 ・条数の繰り下げ
3. <u>半日有給休暇の取得日</u>には、原則として時間外勤務をさせない。 4. <u>半日有給休暇の取得日</u>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	7. 半日単位及び時間単位の年次有給休暇の請求日には、原則として時間外勤務をさせない。 8. 半日単位の年次有給休暇及び 3 時間以上の時間単位の年次有給休暇を請求した日には、原則として休憩は与えない。但し、や	

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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてメイト社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上のメイト社員に対し、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。</u>その際に、会社は、取得の時季に関してはメイト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。 (以下略)	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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてメイト社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上のメイト社員に対し、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。なお、この場合の 5 日は 1 労働日単位または半日単位の年次有給休暇に限る。</u>その際に、会社は、取得の時季に関してはメイト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。 (以下略)	
第 614 条(欠 勤) (中略) ④第 512 条第 1 号による欠勤終了後(私傷病による欠勤に引続き同一事由で連続休暇または年次有給休暇を実施する場合は、それぞれの休暇終了後)満 6 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。 (以下略)	第 615 条(欠 勤) (中略) ④業務外の傷病による欠勤終了後(当該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。 (以下略)	・条数の繰り下げ ・表記の変更
第 615 条(生理休暇) (以下略)	第 616 条(生理休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第 616 条(産前・産後休暇) (以下略)	第 617 条(産前・産後休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
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メイト社員が、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、<u>4 月 1 日</u>から翌年 3 月 31 日までの期間とする。 (以下略)	第 618 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メイト社員が、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、<u>毎年 4 月 1 日</u>から翌年 3 月 31 日までの期間とする。 (以下略)	・“毎年”の追記 ・条数の繰り下げ
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メイト社員が、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、<u>4 月 1 日</u>から翌年 3 月 31 日までの期間とする。 (以下略)	第 619 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メイト社員が、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、<u>毎年 4 月 1 日</u>から翌年 3 月 31 日までの期間とする。 (以下略)	・“毎年”の追記 ・条数の繰り下げ
第 619 条(慶弔災害休暇) (以下略)	第 620 条(慶弔災害休暇) (以下略)	・条数の繰り下げ
第 620 条(手 続) メイト社員は、<u>第 615 条から第 619 条</u>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 621 条(手 続) メイト社員は、<u>第 616 条から第 620 条</u>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。	・条数の繰り下げ ・引用条数の変更
	諒解事項 第 614 条第 4 項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024 年 10 月 1 日以降有効とする。	・新勤怠システムの稼働日対応
第 3 節 母性保護	第 3 節 母性保護	
第 621 条(妊娠中の通院等) (以下略)	第 622 条(妊娠中の通院等) (以下略)	条数の繰り下げ
第 622 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第 623 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	条数の繰り下げ

第 623 条(妊娠婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第 624 条(妊娠婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	条数の繰り下げ
第 4 節 賃 金	第 4 節 賃 金	
第 624 条(賃金規程) (以下略)	第 625 条(賃金規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 625 条(確定拠出年金) (以下略)	第 626 条(確定拠出年金) (以下略)	条数の繰り下げ
第 5 節 出張・外出	第 5 節 出張・外出	
第 626 条(出張規程) (以下略)	第 627 条(出張規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 14 章 効 力	第 14 章 効 力	
第 1 4 0 4 条 (有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2 0 2 3 年 4 月 1 日</u> から <u>2 0 2 4 年 3 月 3 1 日</u> までとする。	第 1 4 0 4 条 (有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2 0 2 4 年 4 月 1 日</u> から <u>2 0 2 5 年 3 月 3 1 日</u> までとする。	期間変更
第 1 4 0 5 条 (自動更新) 本協約は、期間満了 9 0 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>2 0 2 5 年 3 月 3 1 日</u> を超えることはできない。	第 1 4 0 5 条 (自動更新) 本協約は、期間満了 9 0 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>2 0 2 6 年 3 月 3 1 日</u> を超えることはできない。	期日変更
第 15 章 付 則	第 15 章 付 則	
第 1 5 0 2 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。 <u>2 0 2 3 年 4 月 1 日</u> 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	第 1 5 0 2 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。 <u>2 0 2 4 年 4 月 1 日</u> 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	期日変更

エルダースタッフ		
現行	改訂	備考
第5章 人 事	第5章 人 事	
第1節 人 事	第1節 人 事	
第502条(定義と再雇用) (中略) ③ 労働協約第518条の解雇事由に該当する者は、会社・組合協議の上エルダースタッフとして雇用しない。 (以下略)	第502条(エルダースタッフの定義) (中略) ③ 労働協約第517条の解雇事由に該当する者は、会社・組合協議の上エルダースタッフとして雇用しない。 (以下略)	・条数の繰り上げ
第509条(育児・介護勤務) (以下略)	第6章に移行	
第510条(短時間勤務) (以下略)	第6章に移行	
第2節 休 職	第2節 休 職	
第511条(休 職) 会社は、エルダースタッフ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。 (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。 (以下略)	第509条(休 職) 会社は、エルダースタッフ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。 (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。 (4) 本号に規定する各期間内に雇用形態の転換があった場合には、転換前後の期間を通算する。 (以下略)	・雇用形態を通算する項目(期間)の整理 ・条数の繰り上げ
第512条(報告義務) (以下略)	第510条(報告義務) (以下略)	・条数の繰り上げ
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、第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511条(休職期間の取扱) 休職期間は原則として勤続年数に通算せず、賃金は支給しない。但し、特に規定してある場合はそれに従い、第509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。	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
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。 (以下略)	第512条(復 職) 休職事由(第509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509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。 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第3節 表彰及び懲戒	第3節 表彰及び懲戒	
第515条(表彰・懲戒規程) (以下略)	第513条(表彰・懲戒規程) (以下略)	・条数の繰り上げ
第4節 退 職	第4節 退 職	
第516条(退 職) (中略) 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 (以下略)	第514条(退 職) (中略) 3. 第509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 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更

第 517 条(定年退職) 定年は 6 5 歳とし、定年退職日は、満 6 5 歳の誕生日の属する月の末日の前日とする。	第 515 条(雇用期間) エルダースタッフの雇用期間は満 65 歳に達するまでとし、満 65 歳に達する月の月末の前日を超えないものとする。	・ 条数の繰り上げ ・ 表記の変更
第 518 条(依願退職) (以下略)	第 516 条(依願退職) (以下略)	・ 条数の繰り上げ
第 5 節 解 雇	第 5 節 解 雇	
第 519 条(解 雇) (以下略)	第 517 条(解 雇) (以下略)	・ 条数の繰り上げ
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	
第 606 条(私用の遅刻、早退、外出の欠勤扱い) 私用の遅刻、早退、外出については、賃金を支払わない。	第 606 条(遅刻、早退、外出の取扱) 会社は、エルダースタッフが遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対応する賃金を控除する。 ②前項にかかわらず、会社は、エルダースタッフが次の各号における遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しても通常の賃金を支払う。 1. 選挙権等公民権の行使。この場合、エルダースタッフ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、就業形態規程第 4 章に定めるフレックスタイム制勤務を行っている者は除く。なお、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。	・ 遅刻、早退、外出に対する賃金控除を規定 ・ 特例として賃金を支給する遅刻、早退、外出についても同条に規定 ・ “フレックスタイム勤務制は交通遮断を公用扱いにしない” 条文移動
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、エルダースタッフ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。	(削除)	・ 新 606 条に移行
第 511 条(育児・介護勤務) (以下略)	第 607 条(育児勤務、フルタイム早番固定勤務、介護勤務) (以下略)	・ 章の移動（第 5 章から第 6 章へ）
第 512 条（短時間勤務） (以下略)	第 608 条（短時間勤務） (以下略)	・ 章の移動（第 5 章から第 6 章へ）
第 608 条(育児時間) (以下略)	第 609 条(育児時間) (以下略)	条数の繰り下げ
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) (以下略)	第 610 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) (以下略)	条数の繰り下げ
第 610 条（更衣時間等） (以下略)	第 611 条（更衣時間等） (以下略)	条数の繰り下げ
	諒解事項 エルダースタッフⅢ、Ⅳ、Ⅴにかかる第 606 条第 1 項の定めは、2024 年 10 月 1 日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とする。なお、エルダースタッフⅢ、Ⅳ、Ⅴの 2024 年 9 月 30 日以前の遅刻、早退、外出（第 606 条第 2 項に定めるものを除く）に対しては、1 カ月通算で 1 日あたりの所定労働時間に達	・ 新勤怠システムの稼働日対応

	するごとに、欠勤１日として取り扱う。	
第２節 休日・休暇	第２節 休日・休暇	
第 611 条(店舗休業日) (以下略)	第 612 条(店舗休業日) (以下略)	条数の繰り下げ
第 612 条(休 日) エルダースタッフの休日は、以下のとおりとする。 １． エルダースタッフ（月給制）の根間の総休日数は、１１６日とする。 ただし、１日の所定労働時間が第 601 条に定める７時間 20 分と異なる部門については、労使協議の上、別に定める。 ２． エルダースタッフ（時給制）の休日は、原則として週 1 日以上または４週 4 日以上とし、雇用契約締結時に個々に定める。 (以下略)	第 613 条(休 日) エルダースタッフの休日は、以下のとおりとする。 １． エルダースタッフ（月給制）の根間の総休日数は、１１６日とする。 ただし、１日の所定労働時間が第 601 条に定める７時間 20 分と異なる部門については、労使協議の上、別に定める。 ２． エルダースタッフ（時給制）の休日は、原則として週 1 日以上または４週 4 日以上とし、労働条件の確認時に個々に定める。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。 (以下略)	・ 週の起算日を水曜日とする ・ 条数の繰り下げ ・ 表記の変更
第 613 条(年次有給休暇) (中略) 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、 <u>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。</u> 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。	第 614 条(年次有給休暇) (中略) 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、 <u>半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1 年に各々 5 日を限度として、分割して請求することができる。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。</u> 2. 半日の時間数は、半日単位の年次有給休暇を請求する日の <u>所定労働時間（フレックスタイム制勤務においては、社員労働協約就業形態規程第 505 条に定める標準労働時間帯における労働時間）数の 2 分の 1 とする。但し、当該日の所定労働時間の 2 分の 1 の時間数に 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数を半日とする。また時間単位については、請求した時間数の合計が各人の 1 日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに、1 日分の休暇を請求したものとして取扱う。この場合、1 日の所定労働時間数に 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。なお、毎年 4 月 1 から翌年 3 月 31 日までの間で 1 日の所定労働時間数に変更があった場合、時間単位で保有している部分については、所定労働時間数の変動に比例して時間数を変更する。</u> 3. 1 労働日に対して、半日単位の年次有給休暇は 1 回を超えて、時間単位の年次有給休暇は実働時間数と合算して当該日の <u>所定労働時間数（1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる）を超えて請求することはできない。</u> 4. 1 労働日に対して、半日単位及び時間単位の年次有給休暇を併せて請求することができる。但し、実働時間数と合算して当該日の <u>所定労働時間数（1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる）を超えて請求することはできない。</u> 5. 半日単位の年次有給休暇は、請求する日の <u>所定始業時刻を起点、あるいは所定終業時刻を終点として連続して請求しなければならない。時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。</u> 6. <u>エルダースタッフⅢ、Ⅳ、Ⅴは、半日単位の年次有給休暇を、第 601 条に定める 1 日の平均所定労働時間数以外の労働日には請求できない。時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。但し、第 607 条に定める育児勤務及び介護勤務ならびに第 608 条に定める短時間勤務の実施者は除く。</u> 7. 半日単位及び時間単位の年次有給休暇の請求日には、原則として時間外勤務をさせない。 8. 半日単位の年次有給休暇及び 3 時間以上の時間単位の年次有	・ 時間単位の年次有給休暇制度の新設 ・ 半日単位の年次有給休暇制度の一部変更 ・ 条数の繰り下げ
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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてエルダースタッフが自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上</u>のエルダースタッフに対し、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エルダースタッフ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。 (以下略)	<u>給休暇を請求した日</u>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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてエルダースタッフが自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上</u>のエルダースタッフに対し、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。 <u>なお、この場合の5日は1労働日単位または半日単位の年次有給休暇に限る。</u>その際に、会社は、取得の時季に関してはエルダースタッフ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。 (以下略)	
第614条(欠 勤) (中略) ④第510条第1号による欠勤終了後(私傷病による欠勤に引続き同一事由で連続休暇または年次有給休暇を実施する場合は、それぞれの休暇終了後)満6ヵ月以内に同一事由で再び欠勤するに至ったときは、その欠勤期間を通算する。 (以下略)	第615条(欠 勤) (中略) ④業務外の傷病による欠勤終了後(当該欠勤に引続き同一事由で連続休暇または年次有給休暇を実施する場合は、それぞれの休暇終了後)満6ヵ月以内に同一事由で再び欠勤するに至ったときは、その欠勤期間を通算する。 (以下略)	・ 条数の繰り下げ ・ 表記の変更
第615条(生理休暇) (以下略)	第616条(生理休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第616条(産前・産後休暇) (以下略)	第617条(産前・産後休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
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エルダースタッフが、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、<u>4月1日</u>から翌年3月31日までの期間とする。 (以下略)	第618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エルダースタッフが、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、<u>毎年4月1日</u>から翌年3月31日までの期間とする。 (以下略)	・ “毎年”の追記 ・ 条数の繰り下げ
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エルダースタッフが、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、<u>4月1日</u>から翌年3月31日までの期間とする。 (以下略)	第619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エルダースタッフが、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、<u>毎年4月1日</u>から翌年3月31日までの期間とする。 (以下略)	・ “毎年”の追記 ・ 条数の繰り下げ
第619条(慶弔災害休暇) (以下略)	第620条(慶弔災害休暇) (以下略)	・ 条数の繰り下げ
第620条(手 続) エルダースタッフは、第613条から第619条の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に会社に申し出なければならない。	第621条(手 続) エルダースタッフは、第616条から第620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。	・ 条数の繰り下げ ・ 引用条数の変更
	諒解事項 第614条第4項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024年10月1日以降有効とする。	・ 新勤怠システムの稼働日対応
第3節 母性保護	第3節 母性保護	
第621条(妊娠中の通院等) (以下略)	第622条(妊娠中の通院等) (以下略)	条数の繰り下げ

第 622 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第 623 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	条数の繰り下げ
第 623 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第 624 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	条数の繰り下げ
第 4 節 賃 金	第 4 節 賃 金	
第 624 条(賃金規程) (以下略)	第 625 条(賃金規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 5 節 出張・外出	第 5 節 出張・外出	
第 625 条(出張規程) (以下略)	第 626 条(出張規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 14 章 効 力	第 14 章 効 力	
第 1 4 0 4 条 (有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2 0 2 3 年 4 月 1 日</u> から <u>2 0 2 4 年 3 月 3 1 日</u> までとする。	第 1 4 0 4 条 (有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2 0 2 4 年 4 月 1 日</u> から <u>2 0 2 5 年 3 月 3 1 日</u> までとする。	期間変更
第 1 4 0 5 条 (自動更新) 本協約は、期間満了 9 0 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>2 0 2 5 年 3 月 3 1 日</u> を超えることはできない。	第 1 4 0 5 条 (自動更新) 本協約は、期間満了 9 0 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>2 0 2 6 年 3 月 3 1 日</u> を超えることはできない。	期日変更
第 15 章 付 則	第 15 章 付 則	
第 1 5 0 2 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。 <u>2 0 2 3 年 4 月 1 日</u> 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	第 1 5 0 2 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。 <u>2 0 2 4 年 4 月 1 日</u> 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	期日変更

フェロー社員（無期）		
現行	改訂	備考
第5章 人 事	第5章 人 事	
第1節 人 事	第1節 人 事	
第509条(育児・介護勤務) (以下略)	第6章に移行	
第510条(短時間勤務) (以下略)	第6章に移行	
第2節 休 職	第2節 休 職	
第511条(休 職) 会社は、フェロー社員（無期）が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満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。 (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。 (以下略)	第509条(休 職) 会社は、フェロー社員（無期）が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満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。 (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。 <u>(4) 本号に規定する各期間内に雇用形態の転換があった場合には、転換前後の期間を通算する。</u> (以下略)	・雇用形態を通算する項目（期間）の整理 ・条数の繰り上げ
第512条(報告義務) (以下略)	第510条(報告義務) (以下略)	・条数の繰り上げ
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、第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511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、<u>第509条</u>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。	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
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。 (以下略)	第512条(復 職) 休職事由(第509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509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。 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第3節 表彰及び懲戒	第3節 表彰及び懲戒	
第515条(表彰・懲戒規程) (以下略)	第513条(表彰・懲戒規程) (以下略)	・条数の繰り上げ
第4節 退 職	第4節 退 職	
第516条(退 職) (中略) 3. <u>第511条</u>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 (以下略)	第514条(退 職) (中略) 3. <u>第509条</u>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 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第517条(定年退職) (中略) 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、<u>第519条</u>の解雇事由に該当しないフェロー社員（無期）については、満60歳の誕生日に達する月の翌月10日を定年退職	第515条(定年退職) (中略) 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、<u>第517条</u>の解雇事由に該当しないフェロー社員（無期）については、満60歳の誕生日に達する月の翌月10日を定年退職	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更

日とし、最大 65 歳に達する月の翌月 10 日まで再雇用する。	日とし、最大 65 歳に達する月の翌月 10 日まで再雇用する。	
第 518 条(依願退職) (以下略)	第 516 条(依願退職) (以下略)	・ 条数の繰り上げ
第 5 節 解 雇	第 5 節 解 雇	
第 519 条(解 雇) (以下略)	第 517 条(解 雇) (以下略)	・ 条数の繰り上げ
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	
第 601 条(労働時間) フェロー社員（無期）の所定労働時間は、原則として 1 日実働 7 時間以内、労働日数は週 2～5 日、週所定労働時間は 12 時間以上 35 時間以内とし、個々に定める。 (以下略)	第 601 条(労働時間) フェロー社員（無期）の所定労働時間は、原則として 1 日実働 7 時間以内、労働日数は週 2～5 日、週所定労働時間は 12 時間以上 35 時間以内とし、個々に定める。 <u>フェロー社員（無期）の週の起算日は毎週水曜日とする。</u> (以下略)	・ 週の起算日を水曜日とする
第 606 条(私用の遅刻、早退、外出の扱い) <u>フェロー社員は、やむを得ない事由により私用の遅刻、早退、外出をすることができる。</u> <u>② 私用の遅刻、早退、外出については、賃金を支払わない。</u>	第 606 条(遅刻、早退、外出の取扱) <u>会社は、フェロー社員（無期）が遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しては賃金を支払わない。</u> <u>②前項にかかわらず、会社は、フェロー社員（無期）が次の各号における遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しても通常の賃金を支払う。</u> <u>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、フェロー社員（無期）はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。</u> <u>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。</u> <u>3. 交通遮断。なお、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。</u>	・ 特例として賃金を支給する遅刻、早退、外出についても同条に規定
第 607 条(遅刻、早退、休暇の特例) <u>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。</u> <u>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、フェロー社員（無期）はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。</u> <u>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。</u> <u>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。</u>	(削除)	・新 606 条に移行
第 509 条(育児・介護勤務) (以下略)	第 607 条(育児勤務、介護勤務) (以下略)	・ 章の移動（第 5 章から第 6 章へ）
第 510 条（短時間勤務） (以下略)	第 608 条（短時間勤務） (以下略)	・ 章の移動（第 5 章から第 6 章へ）
第 608 条(育児時間) (以下略)	第 609 条(育児時間) (以下略)	条数の繰り下げ
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) (以下略)	第 610 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) (以下略)	条数の繰り下げ
第 610 条（更衣時間等） (以下略)	第 611 条（更衣時間等） (以下略)	条数の繰り下げ
	諒解事項 <u>第 601 条第 1 項の週の起算日の定めは、2024 年 10 月 11 日以降の最初の水曜日より有効とする。</u>	・ 新勤怠システムの稼働日対応

第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
第611条(店舗休業日) (以下略)	第612条(店舗休業日) (以下略)	・条数の繰り下げ
第612条(休日) 休日は、原則として週1日以上または4週4日以上とし、個々に定める。 (以下略)	第613条(休日) 休日は、原則として週1日以上または4週4日以上とし、個々に定める。<u>なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</u> (以下略)	・条数の繰り下げ ・週の始まりを水曜日に規定
第613条(年次有給休暇) (中略) 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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてフェロー社員(無期)が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上</u>のフェロー社員(無期)に対し、<u>付与日数のうちの5日について計画的に取得ができない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</u>その際に、会社は、取得の時季に関してはフェロー社員(無期)の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。 (以下略)	第614条(年次有給休暇) (中略) 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、<u>半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。</u><u>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。</u> 2. 半日の時間数は、半日単位の年次有給休暇を請求する日の所定労働時間数の2分の1とする。但し、当該日の所定労働時間の2分の1の時間数に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数を半日とする。また時間単位については、<u>請求した時間数の合計が各人の1日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに、1日分の休暇を請求したものとして取扱う。</u><u>この場合、1日の所定労働時間数に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。</u>なお、毎年10月11日から翌年10月10日までの間で1日の所定労働時間数に変更があった場合、時間単位で保有している部分については、<u>所定労働時間数の変動に比例して時間数を変更する。</u> 3. 1労働日に対して、半日単位の年次有給休暇は1回を超えて、時間単位の年次有給休暇は実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数(1時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる)を超えて請求することはできない。 4. 1労働日に対して、半日単位及び時間単位の年次有給休暇を併せて請求することができる。但し、<u>実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数(1時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる)を超えて請求することはできない。</u> 5. 半日単位の年次有給休暇は、<u>請求する日の所定始業時刻を起点、あるいは所定終業時刻を終点として連続して請求しなければならない。</u>時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。 6. 半日単位及び時間単位の年次有給休暇の請求日には、原則として時間外勤務をさせない。 7. 半日単位の年次有給休暇及び3時間以上の時間単位の年次有給休暇を請求した日には、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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてフェロー社員(無期)が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上</u>のフェロー社員(無期)に対し、<u>付与日数のうちの5日について計画的に取得ができない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</u>なお、この場合の5日は1労働日単位または半日単位の年次有給休暇に限る。その際に、会社は、取得の時季に関してはフェロー社員(無期)の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。 (以下略)	・時間単位の年次有給休暇制度の新設 ・半日単位の年次有給休暇制度の一部変更 ・条数の繰り下げ

第 614 条(欠 勤) (中略) ④第 512 条第 1 号による欠勤終了後(私傷病による欠勤に引続き同一事由で連続休暇または年次有給休暇を実施する場合は、それぞれの休暇終了後)満 6 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。 (以下略)	第 615 条(欠 勤) (中略) ④業務外の傷病による欠勤終了後(当該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。 (以下略)	・ 条数の繰り下げ ・ 表記の変更
第 615 条(生理休暇) (以下略)	第 616 条(生理休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第 616 条(産前・産後休暇) (以下略)	第 617 条(産前・産後休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第 617 条(子の看護のための休暇) 会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するフェロー社員（無期）が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、<u>4 月 1 日から翌年 3 月 3 1 日までの期間</u>とする。 (以下略)	第 618 条(子の看護のための休暇) 会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するフェロー社員（無期）が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、<u>毎年 10 月 11 日から翌年 10 月 10 日までの期間</u>とする。 (以下略)	・ “毎年” の追記 ・ 条数の繰り下げ
第 618 条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするフェロー社員（無期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、<u>4 月 1 日から翌年 3 月 3 1 日までの期間</u>とする。 (以下略)	第 619 条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするフェロー社員（無期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、<u>毎年 10 月 11 日から翌年 10 月 10 日までの期間</u>とする。 (以下略)	・ “毎年” の追記 ・ 条数の繰り下げ
第 619 条(慶弔災害休暇) (以下略)	第 620 条(慶弔災害休暇) (以下略)	・ 条数の繰り下げ
第 620 条(手 続) フェロー社員（無期）は、<u>第 615 条から第 619 条</u>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 621 条(手 続) フェロー社員（無期）は、<u>第 616 条から第 620 条</u>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。	・ 条数の繰り下げ ・ 引用条数の変更
	諒解事項 第 614 条第 4 項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024 年 10 月 1 日以降有効とする。	・ 新勤怠システムの稼働日対応
第 3 節 母性保護	第 3 節 母性保護	
第 621 条(妊娠中の通院等) (以下略)	第 622 条(妊娠中の通院等) (以下略)	条数の繰り下げ
第 622 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第 623 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	条数の繰り下げ
第 623 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第 624 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	条数の繰り下げ
第 4 節 賃 金	第 4 節 賃 金	
第 624 条(賃金規程) (以下略)	第 625 条(賃金規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 5 節 出張・外出	第 5 節 出張・外出	
第 625 条(出張規程) (以下略)	第 626 条(出張規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 14 章 効 力	第 14 章 効 力	
第 1 4 0 4 条（有効期間） 本協約の有効期間は、<u>2 0 2 3 年 4 月 1 日から 2 0 2 4 年 3 月 3 1 日まで</u>とする。	第 1 4 0 4 条（有効期間） 本協約の有効期間は、<u>2 0 2 4 年 4 月 1 日から 2 0 2 5 年 3 月 3 1 日まで</u>とする。	期間変更

第 1 4 0 5 条（自動更新） 本協約は、期間満了 9 0 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>2 0 2 5 年 3 月 3 1 日</u>を超えることはできない。	第 1 4 0 5 条（自動更新） 本協約は、期間満了 9 0 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>2 0 2 6 年 3 月 3 1 日</u>を超えることはできない。	期日変更
第 15 章 付則	第 15 章 付則	
第 1 5 0 2 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。 <u>2 0 2 3 年 4 月 1 日</u> 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	第 1 5 0 2 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。 <u>2 0 2 4 年 4 月 1 日</u> 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	期日変更

フェロー社員(有期)		
現行	改訂	備考
第5章 人 事	第5章 人 事	
第1節 人 事	第1節 人 事	
第511条(育児勤務) (以下略)	第6章に移行	
第512条(短時間勤務) (以下略)	第6章に移行	
第2節 休 職	第2節 休 職	
第513条(休 職) 会社は、フェロー社員(有期)が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満3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。 (以下略)	第511条(休 職) 会社は、フェロー社員(有期)が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満3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。 <u>(4) 本号に規定する各期間内に雇用形態の転換があった場合には、転換前後の期間を通算する。</u> (以下略)	・雇用形態を通算する項目(期間)の整理 ・条数の繰り上げ
第514条(報告義務) (以下略)	第512条(報告義務) (以下略)	・条数の繰り上げ
第515条(休職期間の取扱) 休職期間は原則として勤続年数に通算せず、賃金は支給しない。但し、特に規定してある場合はそれに従い、第513条第2号、第3号の場合は、勤続年数に通算し、特別の必要がある場合は賃金を支給する。	第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、第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。	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第516条(復 職) 休職事由(第513条第2号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。 ②第513条第1号については、勤務に支障のない旨の医師の診断書に基づき、産業医または会社指定医の承認による出勤許可日をもって就業させる。それ以前は休職期間として通算する。 (以下略)	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。 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第3節 表彰及び懲戒	第3節 表彰及び懲戒	
第517条(表彰・懲戒規程) (以下略)	第515条(表彰・懲戒規程) (以下略)	・条数の繰り上げ
第4節 退 職	第4節 退 職	
第518条(退 職) (中略) 3. 第512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 (以下略)	第516条(退 職) (中略) 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 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第519条(依願退職) (以下略)	第517条(依願退職) (以下略)	・条数の繰り上げ
第5節 解 雇	第5節 解 雇	
第520条(解 雇) (以下略)	第518条(解 雇) (以下略)	・条数の繰り上げ

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	
第 601 条(労働時間) フェロー社員(有期)の所定労働時間は、原則として 1 日実働 7 時間以内、労働日数は週 2～5 日、週所定労働時間は 12 時間以上 35 時間以内とし、個々に定める。 (以下略)	第 601 条(労働時間) フェロー社員(有期)の所定労働時間は、原則として 1 日実働 7 時間以内、労働日数は週 2～5 日、週所定労働時間は 12 時間以上 35 時間以内とし、個々に定める。 <u>フェロー社員(有期)の週の起算日は毎週水曜日とする。</u> (以下略)	・週の起算日を水曜日とする
第 606 条(私用の遅刻、早退、外出の扱い) <u>フェロー社員(有期)は、やむを得ない事由により私用の遅刻、早退、外出をすることができる。</u> ② 私用の遅刻、早退、外出については、賃金を支払わない。	第 606 条(遅刻、早退、外出の取扱) <u>会社は、フェロー社員(有期)が遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しては賃金を支払わない。</u> ②前項にかかわらず、会社は、フェロー社員(有期)が次の各号における遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しても通常の賃金を支払う。 <u>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、フェロー社員(有期)はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。</u> <u>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。</u> <u>3. 交通遮断。なお、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。</u>	・特例として賃金を支給する遅刻、早退、外出についても同条に規定
第 607 条(遅刻、早退、休暇の特例) <u>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。</u> <u>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、フェロー社員(有期)はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。</u> <u>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。</u> <u>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。</u>	(削除)	・新 606 条に移行
第 510 条(育児勤務) (以下略)	第 608 条(育児勤務) (以下略)	・章の移動(第 5 章から第 6 章へ)
第 511 条(短時間勤務) (以下略)	第 609 条(短時間勤務) (以下略)	・章の移動(第 5 章から第 6 章へ)
第 608 条(育児時間) (以下略)	第 610 条(育児時間) (以下略)	・条数の繰り下げ
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) (以下略)	第 611 条(育児・介護に関する時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業の制限) (以下略)	・条数の繰り下げ
第 610 条(更衣時間等) (以下略)	第 612 条(更衣時間等) (以下略)	・条数の繰り下げ
第 611 条(始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ) (以下略)	第 613 条(始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ) (以下略)	・条数の繰り下げ
第 612 条(更衣時間等) (以下略)	第 614 条(更衣時間等) (以下略)	・条数の繰り下げ
	諒解事項 第 601 条第 1 項の週の起算日の定めは、2024 年 10 月 11 日以降の最初の水曜日より有効とする。	・新勤怠システムの稼働日対応
第 2 節 休日・休暇	第 2 節 休日・休暇	
第 613 条(店舗休業日) (以下略)	第 615 条(店舗休業日) (以下略)	・条数の繰り下げ

第 614 条(休 日) 休日 は、原則として週 1 日以上または 4 週 4 日以上とし、雇用契約締結時に個々に定める。 (以下略)	第 616 条(休 日) 休日は、原則として週 1 日以上または 4 週 4 日以上とし、雇用契約締結時に個々に定める。<u>なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</u> (以下略)	・条数の繰り下げ ・週の始まりを水曜日に規定
第 615 条(年次有給休暇) (中略) 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、<u>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。</u> 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. 半日有休休暇の取得日には、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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてフェロー社員 (有期) が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上</u>のフェロー社員 (有期) に対し、付与日数のうちの 5 日について計画的に取得ができない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。その際に、会社は、取得の時季に関してはフェロー社員 (有期) の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。 (以下略)	第 617 条(年次有給休暇) (中略) 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、<u>半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1 年間に各々 5 日を限度として、分割して請求することができる。</u>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。 2. 半日の時間数は、半日単位の年次有給休暇を請求する日の所定労働時間数の 2 分の 1 とする。但し、当該日の所定労働時間の 2 分の 1 の時間数に 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数を半日とする。また時間単位については、<u>請求した時間数の合計が各人の 1 日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに、1 日分の休暇を請求したものとして取扱う。</u>この場合、1 日の所定労働時間数に 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。なお、毎年 10 月 11 日から翌年 10 月 10 日までの間で 1 日の所定労働時間数に変更があった場合、時間単位で保有している部分については、<u>所定労働時間数の変動に比例して時間数を変更する。</u> 3. 1 労働日に対して、半日単位の年次有給休暇は 1 回を超えて、時間単位の年次有給休暇は実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数 (1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる) を超えて請求することはできない。 4. 1 労働日に対して、半日単位及び時間単位の年次有給休暇を併せて請求することができる。但し、実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数 (1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる) を超えて請求することはできない。 5. 半日単位の年次有給休暇は、請求する日の所定始業時刻を起点、あるいは所定終業時刻を終点として連続して請求しなければならない。<u>時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。</u> 6. 半日単位及び時間単位の年次有給休暇の請求日には、原則として時間外勤務をさせない。 7. 半日単位の年次有給休暇及び 3 時間以上の時間単位の年次有給休暇を請求した日には、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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてフェロー社員 (有期) が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上</u>のフェロー社員 (有期) に対し、付与日数のうちの 5 日について計画的に取得ができない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。<u>なお、この場合の 5 日は 1 労働日単位または半日単位の年次有給休暇に限る。</u>その際に、会社は、取得の時季に関してはフェロー社員 (有期) の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。 (以下略)	・時間単位の年次有給休暇制度の新設 ・半日単位の年次有給休暇制度の一部変更 ・条数の繰り下げ
第 616 条(欠 勤) (中略) ④第 513 条第 1 号による欠勤終了後(私傷病による欠勤に引続き	第 618 条(欠 勤) (中略) ④業務外の傷病による欠勤終了後(当該欠勤に引続き同一事由で	・条数の繰り下げ ・表記の変更

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 ヲ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。 (以下略)	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 ヲ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。 (以下略)	
第 617 条(生理休暇) (以下略)	第 619 条(生理休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第 618 条(産前・産後休暇) (以下略)	第 620 条(産前・産後休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第 619 条(子の看護のための休暇) 会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するフェロー社員（有期）が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>4 月 1 日から翌年 3 月 3 1 日までの期間</u> とする。 (以下略)	第 620 条(子の看護のための休暇) 会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するフェロー社員（有期）が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>毎年 10 月 11 日から翌年 10 月 10 日までの期間</u> とする。 (以下略)	・“毎年”の追記 ・条数の繰り下げ
第 620 条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするフェロー社員（有期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>4 月 1 日から翌年 3 月 3 1 日までの期間</u> とする。 (以下略)	第 622 条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするフェロー社員（有期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>毎年 10 月 11 日から翌年 10 月 10 日までの期間</u> とする。 (以下略)	・“毎年”の追記 ・条数の繰り下げ
第 621 条(慶弔災害休暇) (以下略)	第 623 条(慶弔災害休暇) (以下略)	・条数の繰り下げ
第 622 条(手 続) フェロー社員（有期）は、 <u>第 615 条から第 621 条</u> 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 624 条(手 続) フェロー社員（有期）は、 <u>第 619 条から第 623 条</u> 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。	・条数の繰り下げ ・引用条数の変更
	諒解事項 第 617 条第 4 項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024 年 10 月 1 日以降有効とする。	・新勤怠システムの稼働日対応
第 3 節 母性保護	第 3 節 母性保護	
第 623 条(妊娠中の通院等) (以下略)	第 625 条(妊娠中の通院等) (以下略)	・条数の繰り下げ
第 624 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第 626 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	・条数の繰り下げ
第 625 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第 627 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	・条数の繰り下げ
第 4 節 賃 金	第 4 節 賃 金	
第 626 条(賃金規程) (以下略)	第 628 条(賃金規程) (以下略)	・条数の繰り下げ
第 5 節 出張・外出	第 5 節 出張・外出	
第 627 条(出張規程) (以下略)	第 629 条(出張規程) (以下略)	・条数の繰り下げ
第 14 章 効 力	第 14 章 効 力	
第 1 4 0 4 条（有効期間） 本協約の有効期間は、 <u>2 0 2 3 年 4 月 1 日から 2 0 2 4 年 3 月 3 1 日まで</u> とする。	第 1 4 0 4 条（有効期間） 本協約の有効期間は、 <u>2 0 2 4 年 4 月 1 日から 2 0 2 5 年 3 月 3 1 日まで</u> とする。	期間変更
第 1 4 0 5 条（自動更新） 本協約は、期間満了 9 0 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>2 0 2 5</u>	第 1 4 0 5 条（自動更新） 本協約は、期間満了 9 0 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>2 0 2 6</u>	期日変更

<u>年</u> 3月31日を超えることはできない。	<u>年</u> 3月31日を超えることはできない。	
第15章 付則	第15章 付則	
第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する。 <u>2023</u> 年4月1日 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する。 <u>2024</u> 年4月1日 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	期日変更

エルダーフェロー		
現行	改訂	備考
第5章 人 事	第5章 人 事	
第1節 人 事	第1節 人 事	
第509条(育児・介護勤務) (以下略)	第6章に移行	
第510条(短時間勤務) (以下略)	第6章に移行	
第2節 休 職	第2節 休 職	
第511条(休 職) 会社は、エルダーフェロー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。 (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。 (以下略)	第509条(休 職) 会社は、エルダーフェロー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。 (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。 <u>(4) 本号に規定する各期間内に雇用形態の転換があった場合には、転換前後の期間を通算する。</u> (以下略)	・雇用形態を通算する項目（期間）の整理 ・条数の繰り上げ
第512条(報告義務) (以下略)	第510条(報告義務) (以下略)	・条数の繰り上げ
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、第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511条(休職期間の取扱) 休職期間は原則として勤続年数に通算せず、賃金は支給しない。但し、特に規定してある場合はそれに従い、第509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。	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
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。 (以下略)	第512条(復 職) 休職事由(第509条第2号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に出る。 ②第509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。 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第3節 表彰及び懲戒	第3節 表彰及び懲戒	
第515条(表彰・懲戒規程) (以下略)	第513条(表彰・懲戒規程) (以下略)	・条数の繰り上げ
第4節 退 職	第4節 退 職	
第516条(退 職) (中略) 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 (以下略)	第514条(退 職) (中略) 3. 第509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 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第517条(定年退職) エルダーフェローの雇用期間は、満65歳に達する月の翌月10日を超えないものとする。	第515条(雇用期間) エルダーフェローの雇用期間は、満65歳に達する月の翌月10日を超えないものとする	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第518条(依願退職)	第516条(依願退職)	・条数の繰り上

(以下略)	(以下略)	げ
第5節 解 雇	第5節 解 雇	
第519条(解 雇) (以下略)	第517条(解 雇) (以下略)	・ 条数の繰り上げ
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	
第601条(労働時間) エルダーフェロー(無期)の所定労働時間は、原則として1日実働7時間以内、労働日数は週2～5日、週所定労働時間は12時間以上35時間以内とし、再雇用時及び労働条件の確認時に個々に定める。 (以下略)	第601条(労働時間) エルダーフェロー(無期)の所定労働時間は、原則として1日実働7時間以内、労働日数は週2～5日、週所定労働時間は12時間以上35時間以内とし、再雇用時及び労働条件の確認時に個々に定める。なお、 <u>エルダーフェロー(無期)の週の起算日は毎週水曜日とする。</u> (以下略)	
第606条(私用の遅刻、早退、外出の扱い) <u>私用の遅刻、早退、外出については、賃金を支払わない。</u>	第606条(遅刻、早退、外出の取扱) <u>会社は、エルダーフェローが遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しては賃金を支払わない。</u> <u>②前項にかかわらず、会社は、エルダーフェロー(無期)が次の各号における遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しても通常の賃金を支払う。</u> <u>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、エルダーフェロー(無期)はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。</u> <u>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。</u> <u>3. 交通遮断。なお、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。</u>	・ 特例として賃金を支給する遅刻、早退、外出についても同条に規定
第607条(遅刻、早退、休暇の特例) <u>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。</u> <u>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、エルダーフェロー(無期)はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。</u> <u>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。</u> <u>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。</u>	(削除)	・新606条に移行
第509条(育児・介護勤務) (以下略)	第607条(育児勤務、介護勤務) (以下略)	・ 章の移動(第5章から第6章へ)
第510条(短時間勤務) (以下略)	第608条(短時間勤務) (以下略)	・ 章の移動(第5章から第6章へ)
第608条(育児時間) (以下略)	第609条(育児時間) (以下略)	条数の繰り下げ
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) (以下略)	第610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) (以下略)	条数の繰り下げ
第610条(更衣時間等) (以下略)	第611条(更衣時間等) (以下略)	条数の繰り下げ
第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
第611条(店舗休業日) (以下略)	第612条(店舗休業日) (以下略)	条数の繰り下げ

第 612 条(休 日) 休日^①は、原則として週 2 日以上とし、個々に定める。なお、<u>週の始まりは水曜日とする。</u> (以下略)	第 613 条(休 日) 休日^①は、原則として週 2 日以上とし、個々に定める。なお、<u>週の起算日は毎週水曜日とする。</u> (以下略)	・ 条数の繰り下げ ・ 表記の修正 ・ 週の始まりを水曜日に規定
第 613 条(年次有給休暇) (中略) 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、<u>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。</u> 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、<u>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。</u> 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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてエルダーフェロー (無期) が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上</u>のエルダーフェロー (無期) に対し、<u>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。</u>その際に、会社は、取得の時季に関してはエルダーフェロー (無期) の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。 (以下略)	第 614 条(年次有給休暇) (中略) 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、<u>半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1 年間に各々 5 日を限度として、分割して請求することができる。</u> <u>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。</u> 2. 半日の時間数は、半日単位の年次有給休暇を請求する日の所定労働時間数の 2 分の 1 とする。但し、<u>当該日の所定労働時間の 2 分の 1 の時間数に 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数を半日とする。</u>また時間単位については、<u>請求した時間数の合計が各人の 1 日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに、1 日分の休暇を請求したものとして取扱う。</u> <u>この場合、1 日の所定労働時間数に 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。</u>なお、毎年 10 月 11 日から翌年 10 月 10 日までの間で 1 日の所定労働時間数に変更があった場合、時間単位で保有している部分については、<u>所定労働時間数の変動に比例して時間数を変更する。</u> 3. 1 労働日に対して、半日単位の年次有給休暇は 1 回を超えて、<u>時間単位の年次有給休暇は実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数 (1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる) を超えて請求することはできない。</u> 4. 1 労働日に対して、半日単位及び時間単位の年次有給休暇を併せて請求することができる。但し、<u>実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数 (1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる) を超えて請求することはできない。</u> 5. 半日単位の年次有給休暇は、<u>請求する日の所定始業時刻を起点、あるいは所定終業時刻を終点として連続して請求しなければならない。</u>時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。 6. 半日単位及び時間単位の年次有給休暇の請求日には、原則として時間外勤務をさせない。 7. 半日単位の年次有給休暇及び 3 時間以上の時間単位の年次有給休暇を請求した日には、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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてエルダーフェロー (無期) が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上</u>のエルダーフェロー (無期) に対し、<u>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。</u>なお、この場合の 5 日は 1 労働日単位または半日単位の年次有給休暇に限る。その際に、会社は、取得の時季に関してはエルダーフェロー (無期) の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。 (以下略)	・ 時間単位の年次有給休暇制度の新設 ・ 半日単位の年次有給休暇制度の一部変更 ・ 条数の繰り下げ
第 614 条(欠 勤) (中略)	第 615 条(欠 勤) (中略)	・ 条数の繰り下げ

④第 512 条第 1 号による欠勤終了後(私傷病による欠勤に引続き同一事由で連続休暇または年次有給休暇を実施する場合は、それぞれの休暇終了後)満 6 ヲ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。 (以下略)	④業務外の傷病による欠勤終了後(当該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 ヲ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。 (以下略)	・ 表記の変更
第 615 条(生理休暇) (以下略)	第 616 条(生理休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第 616 条(産前・産後休暇) (以下略)	第 617 条(産前・産後休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
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エルダーフェロー（無期）が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>4 月 1 日から翌年 3 月 3 1 日までの期間</u> とする。 (以下略)	第 618 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エルダーフェロー（無期）が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>毎年 10 月 11 日から翌年 10 月 10 日までの期間</u> とする。 (以下略)	・ “毎年” の追記 ・ 条数の繰り下げ
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エルダーフェロー（無期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>4 月 1 日から翌年 3 月 3 1 日までの期間</u> とする。 (以下略)	第 619 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エルダーフェロー（無期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>毎年 10 月 11 日から翌年 10 月 10 日までの期間</u> とする。 (以下略)	・ “毎年” の追記 ・ 条数の繰り下げ
第 619 条(慶弔災害休暇) (以下略)	第 620 条(慶弔災害休暇) (以下略)	・ 条数の繰り下げ
第 620 条(手 続) エルダーフェローは、第 613 条から第 619 条の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に会社に申し出なければならない。	第 621 条(手 続) エルダーフェロー（無期）は、 <u>第 616 条</u> から第 620 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。	・ 条数の繰り下げ ・ 引用条数の変更
	諒解事項 第 614 条第 4 項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024 年 10 月 1 日以降有効とする。	・ 新勤怠システムの稼働日対応
第 3 節 母性保護	第 3 節 母性保護	
第 621 条(妊娠中の通院等) (以下略)	第 622 条(妊娠中の通院等) (以下略)	条数の繰り下げ
第 622 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第 623 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	条数の繰り下げ
第 623 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第 624 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	条数の繰り下げ
第 4 節 賃 金	第 4 節 賃 金	
第 624 条(賃金規程) (以下略)	第 625 条(賃金規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 5 節 出張・外出	第 5 節 出張・外出	
第 625 条(出張規程) (以下略)	第 626 条(出張規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 14 章 効 力	第 14 章 効 力	
第 1 4 0 4 条（有効期間） 本協約の有効期間は、 <u>2 0 2 3 年 4 月 1 日から 2 0 2 4 年 3 月 3 1 日まで</u> とする。	第 1 4 0 4 条（有効期間） 本協約の有効期間は、 <u>2 0 2 4 年 4 月 1 日から 2 0 2 5 年 3 月 3 1 日まで</u> とする。	期間変更
第 1 4 0 5 条（自動更新） 本協約は、期間満了 9 0 日前までにいずれか一方より改訂更	第 1 4 0 5 条（自動更新） 本協約は、期間満了 9 0 日前までにいずれか一方より改訂更	期日変更

新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、 <u>2025</u> 年3月31日を超えることはできない。	新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、 <u>2026</u> 年3月31日を超えることはできない。	
第15章 付則	第15章 付則	
第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する。 <u>2023</u> 年4月1日 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する。 <u>2024</u> 年4月1日 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	期日変更

スペシャリティスタッフ(無期)		
現行	改訂	備考
第5章 人 事	第5章 人 事	
第1節 人 事	第1節 人 事	
第509条(育児・介護勤務) (以下略)	第6章に移行	
第510条(短時間勤務) (以下略)	第6章に移行	
第2節 休 職	第2節 休 職	
<u>第511条</u> (休 職) 会社は、スペシャリティスタッフ（無期）が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満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。 (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。 (以下略)	<u>第509条</u> (休 職) 会社は、スペシャリティスタッフ（無期）が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満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。 (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。 <u>(4) 本号に規定する各期間内に雇用形態の転換があった場合には、転換前後の期間を通算する。</u> (以下略)	・雇用形態を通算する項目（期間）の整理 ・条数の繰り上げ
<u>第512条</u> (報告義務) (以下略)	<u>第510条</u> (報告義務) (以下略)	・条数の繰り上げ
<u>第513条</u> (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、 <u>第510条</u> 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。	<u>第511条</u> (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、 <u>第509条</u> 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。	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
<u>第514条</u> (復 職) 休職事由(<u>第511条</u> 第2号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に出る。 ② <u>第511条</u> 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。 (以下略)	<u>第512条</u> (復 職) 休職事由(<u>第509条</u> 第2号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に出る。 ② <u>第509条</u> 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。 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第3節 表彰及び懲戒	第3節 表彰及び懲戒	
<u>第515条</u> (表彰・懲戒規程) (以下略)	<u>第513条</u> (表彰・懲戒規程) (以下略)	・条数の繰り上げ
第4節 退 職	第4節 退 職	
<u>第516条</u> (退 職) (中略) 3. <u>第512条</u> 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 (以下略)	<u>第514条</u> (退 職) (中略) 3. <u>第510条</u> 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 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
<u>第517条</u> (定年退職) (中略) 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、 <u>第518条</u> の解雇事由に該当しないスペシャリティスタッフ（無期）については、満60歳の誕生日の属する月の末日を定年	<u>第515条</u> (定年退職) (中略) 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、 <u>第516条</u> の解雇事由に該当しないスペシャリティスタッフ（無期）については、満60歳の誕生日の属する月の末日を定年	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更

退職日とし、最大 65 歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。	退職日とし、最大 65 歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。	
第 518 条(依願退職) (以下略)	第 516 条(依願退職) (以下略)	・ 条数の繰り上げ
第 5 節 解 雇	第 5 節 解 雇	
第 518 条(解 雇) (以下略)	第 516 条(解 雇) (以下略)	・ 条数の繰り上げ
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	
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 606 条(遅刻、早退、外出の取扱) 会社は、 <u>スペシャリティスタッフ（無期）が遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対応する賃金を控除する。</u> <u>②前項にかかわらず、会社は、スペシャリティスタッフ（無期）が次の各号における遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しても通常の賃金を支払う。</u> <u>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、スペシャリティスタッフ（無期）はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。</u> <u>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。</u> <u>3. 交通遮断。但し、フレックスタイム制勤務を行っている者は除く。なお、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。</u>	・ 遅刻、早退、外出に対する賃金控除を規定 ・ 特例として賃金を支給する遅刻、早退、外出についても同条に規定 ・ “フレックスタイム勤務制は交通遮断を公用扱いにしない”条文移動
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。 <u>1. 選挙権等公民権の行使。この場合、スペシャリティスタッフ（無期）はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。</u> <u>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。</u> <u>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。</u>	(削除)	・新 606 条に移行
第 509 条(育児・介護勤務) (以下略)	第 607 条(育児勤務、介護勤務) (以下略)	・ 章の移動（第 5 章から第 6 章へ）
第 510 条（短時間勤務） (以下略)	第 608 条（短時間勤務） (以下略)	・ 章の移動（第 5 章から第 6 章へ）
第 608 条(育児時間) (以下略)	第 609 条(育児時間) (以下略)	条数の繰り下げ
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) (以下略)	第 610 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) (以下略)	条数の繰り下げ
第 610 条（更衣時間等） (以下略)	第 611 条（更衣時間等） (以下略)	条数の繰り下げ
	諒解事項 第 606 条第 1 項の定めは、2024 年 10 月 1 日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とする。なお、2024 年 9 月 30 日以前の遅刻、早退、外出（第 606 条第 2 項に定めるものを除く）に対しては、1 ヶ月通算で 1 日あたりの所定労働時間に達するごとに、欠勤 1 日として取り扱う。	・ 新勤怠システムの稼働日対応
第 2 節 休日・休暇	第 2 節 休日・休暇	

第 611 条(店舗休業日) (以下略)	第 612 条(店舗休業日) (以下略)	・条数の繰り下げ
第 612 条(休 日) 休日は、原則として週 1 日以上または 4 週 4 日以上とし、個々に定める。 (以下略)	第 613 条(休 日) 休日は、原則として週 1 日以上または 4 週 4 日以上とし、<u>雇用契約締結時に個々に定める。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</u> (以下略)	・条数の繰り下げ ・週の起算日を明記かつ水曜日とする
第 613 条(年次有給休暇) (中略) 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、<u>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。</u> 2. 前号における半日とは、<u>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。</u> 3. <u>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。</u> 4. 半日有休休暇の取得日には、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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてスペシャリティスタッフ（無期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上</u>のスペシャリティス	第 614 条(年次有給休暇) (中略) 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、<u>半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1 年間に各々 5 日を限度として、分割して請求することができる。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。</u> 2. 半日の時間数は、<u>半日単位の年次有給休暇を請求する日の所定労働時間 (フレックスタイム制勤務においては、就業形態規程第 305 条に定める標準労働時間帯における労働時間) 数の 2 分の 1 とする。但し、当該日の所定労働時間の 2 分の 1 の時間数に 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数を半日とする。また時間単位については、請求した時間数の合計が各人の 1 日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに、1 日分の休暇を請求したものとして取扱う。この場合、1 日の所定労働時間数に 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。なお、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの間で 1 日の所定労働時間数に変更があった場合、時間単位で保有している部分については、所定労働時間数の変動に比例して時間数を変更する。</u> 3. <u>1 労働日に対して、半日単位の年次有給休暇は 1 回を超えて、時間単位の年次有給休暇は実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数 (1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる) を超えて請求することはできない。</u> 4. <u>1 労働日に対して、半日単位及び時間単位の年次有給休暇を併せて請求することができる。但し、実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数 (1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる) を超えて請求することはできない。</u> 5. 半日単位の年次有給休暇は、<u>請求する日の所定始業時刻を起点、あるいは所定終業時刻を終点として連続して請求しなければならない。時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。</u> 6. 半日単位の年次有給休暇は、<u>第 601 条に定める一日の平均所定労働時間数以外の労働日には請求できない。時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。但し、第 607 条に定める育児勤務及び介護勤務ならびに第 608 条に定める短時間勤務の実施者は除く。</u> 7. <u>半日単位及び時間単位の年次有給休暇の請求日には、原則として時間外勤務をさせない。</u> 8. 半日単位の年次有給休暇及び 3 時間以上の時間単位の年次有給休暇を請求した日には、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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてスペシャリティスタッフ（無期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上</u>のスペシャリティス	・時間単位の年次有給休暇制度の新設 ・半日単位の年次有給休暇制度の一部変更 ・条数の繰り下げ

<u>タッフ（無期）に対し、付与日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。</u> その際に、会社は、取得の時季に関してはスペシヤリティスタッフ（無期）の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。	<u>タッフ（無期）に対し、付与日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。なお、この場合の5日は1 労働日単位または半日単位の年次有給休暇に限る。</u> その際に、会社は、取得の時季に関してはスペシヤリティスタッフ（無期）の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。	
(以下略)	(以下略)	
第 614 条(欠 勤) (中略) ④第 510 条第 1 号による欠勤終了後(私傷病による欠勤に引続き同一事由で連続休暇または年次有給休暇を実施する場合は、それぞれの休暇終了後)満 6 ヲ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。 (以下略)	第 615 条(欠 勤) (中略) ④業務外の傷病による欠勤終了後(当該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 ヲ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。 (以下略)	・ 条数の繰り下げ ・ 表記の変更
第 615 条(生理休暇) (以下略)	第 616 条(生理休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第 616 条(産前・産後休暇) (以下略)	第 617 条(産前・産後休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第 617 条(子の看護のための休暇) 会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するスペシヤリティスタッフ（無期）が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。</u> (以下略)	第 618 条(子の看護のための休暇) 会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するスペシヤリティスタッフ（無期）が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。</u> (以下略)	・ “毎年” の追記 ・ 条数の繰り下げ
第 618 条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシヤリティスタッフ（無期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。</u> (以下略)	第 619 条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシヤリティスタッフ（無期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。</u> (以下略)	・ “毎年” の追記 ・ 条数の繰り下げ
第 619 条(慶弔災害休暇) (以下略)	第 620 条(慶弔災害休暇) (以下略)	・ 条数の繰り下げ
第 620 条(手 続) スペシヤリティスタッフ（無期）は、第 613 条から第 619 条の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に会社に申し出なければならない。	第 621 条(手 続) スペシヤリティスタッフ（無期）は、 <u>第 616 条から第 620 条</u> 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。	・ 条数の繰り下げ ・ 引用条数の変更
	<u>諒解事項</u> 第 614 条第 4 項のうち、 <u>時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024 年 10 月 1 日以降有効とする。</u>	・ 新勤怠システムの稼働日対応
第 3 節 母性保護	第 3 節 母性保護	
第 621 条(妊娠中の通院等) (以下略)	第 622 条(妊娠中の通院等) (以下略)	条数の繰り下げ
第 622 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第 623 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	条数の繰り下げ
第 623 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第 624 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	条数の繰り下げ
第 4 節 賃 金	第 4 節 賃 金	
第 624 条(賃金規程) (以下略)	第 625 条(賃金規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 5 節 出張・外出	第 5 節 出張・外出	

第 625 条(出張規程) (以下略)	第 626 条(出張規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 14 章 効 力	第 14 章 効 力	
第 1 4 0 4 条 (有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2 0 2 3 年 4 月 1 日</u> から <u>2 0 2 4 年 3 月 3 1 日</u> までとする。	第 1 4 0 4 条 (有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2 0 2 4 年 4 月 1 日</u> から <u>2 0 2 5 年 3 月 3 1 日</u> までとする。	期間変更
第 1 4 0 5 条 (自動更新) 本協約は、期間満了 9 0 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>2 0 2 5 年 3 月 3 1 日</u> を超えることはできない。	第 1 4 0 5 条 (自動更新) 本協約は、期間満了 9 0 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>2 0 2 6 年 3 月 3 1 日</u> を超えることはできない。	期日変更
第 15 章 付則	第 15 章 付則	
第 1 5 0 2 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。 <u>2 0 2 3 年 4 月 1 日</u> 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	第 1 5 0 2 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。 <u>2 0 2 4 年 4 月 1 日</u> 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	期日変更

スペシャルティスタッフ(有期)		
現行	改訂	備考
第5章 人 事	第5章 人 事	
第1節 人 事	第1節 人 事	
第511条(育児・介護勤務) (以下略)	第6章に移行	
第512条(短時間勤務) (以下略)	第6章に移行	
第2節 休 職	第2節 休 職	
第513条(休 職) 会社は、スペシャルティスタッフ（有期）が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満3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。 (以下略)	第511条(休 職) 会社は、スペシャルティスタッフ（有期）が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満3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。 <u>(4) 本号に規定する各期間内に雇用形態の転換があった場合には、転換前後の期間を通算する。</u> (以下略)	・雇用形態を通算する項目（期間）の整理 ・条数の繰り上げ
第514条(報告義務) (以下略)	第512条(報告義務) (以下略)	・条数の繰り上げ
第515条(休職期間の取扱) 休職期間は原則として勤続年数に通算せず、賃金は支給しない。但し、特に規定してある場合はそれに従い、第513条第2号、第3号の場合は、勤続年数に通算し、特別の必要がある場合は賃金を支給する。	第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、第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。	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第516条(復 職) 休職事由(第513条第2号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に出る。 ②第512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。 (以下略)	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。 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第3節 表彰及び懲戒	第3節 表彰及び懲戒	
第517条(表彰・懲戒規程) (以下略)	第515条(表彰・懲戒規程) (以下略)	・条数の繰り上げ
第4節 退 職	第4節 退 職	
第518条(退 職) (中略) 3. 第512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 (以下略)	第516条(退 職) (中略) 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 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第519条(依願退職) (以下略)	第517条(依願退職) (以下略)	・条数の繰り上げ
第5節 解 雇	第5節 解 雇	
第520条(解 雇) (以下略)	第518条(解 雇) (以下略)	・条数の繰り上げ

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	
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 606 条(遅刻、早退、外出の取扱) 会社は、スペシャリティスタッフ（有期）が遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対応する賃金を控除する。 ②前項にかかわらず、会社は、スペシャリティスタッフ（有期）が次の各号における遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しても通常の賃金を支払う。 1. 選挙権等公民権の行使。この場合、スペシャリティスタッフ（有期）はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。 2. 本人の私事を除き、証人、鑑定人、参考人または裁判員等で官公署に出頭するとき。 3. 交通遮断。但し、フレックスタイム制勤務を行っている者は除く。なお、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。	・遅刻、早退、外出に対する賃金控除を規定 ・特例として賃金を支給する遅刻、早退、外出についても同条に規定 ・“フレックスタイム勤務制は交通遮断を公用扱いにしない”条文移動
第 607 条(遅刻、早退、休暇の特例) 会社は、次の場合については、公用の遅刻、早退、外出または休暇を与える。 1. 選挙権等公民権の行使。この場合、スペシャリティスタッフ（有期）はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。 2. 本人の私事を除き、証人、鑑定人、参考人または裁判員等で官公署に出頭するとき。 3. 交通遮断。但し、この場合、出勤可能な会社の事業所での勤務を命ずることがある。また、交通遮断が、公共 交通機関の計画運休による場合は、その取扱いについて都度会社・組合協議の上決定する。	(削除)	・新 606 条に移行
第 511 条(育児・介護勤務) (以下略)	第 607 条(育児勤務、介護勤務) (以下略)	・章の移動（第 5 章から第 6 章へ）
第 512 条（短時間勤務） (以下略)	第 608 条（短時間勤務） (以下略)	・章の移動（第 5 章から第 6 章へ）
第 608 条(育児時間) (以下略)	第 609 条(育児時間) (以下略)	条数の繰り下げ
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) (以下略)	第 610 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) (以下略)	条数の繰り下げ
第 610 条（介護のための勤務時間の変更） (以下略)	第 611 条（介護のための勤務時間の変更） (以下略)	条数の繰り下げ
第 611 条（始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ） (以下略)	第 612 条（始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ） (以下略)	条数の繰り下げ
第 612 条（更衣時間等） (以下略)	第 613 条（更衣時間等） (以下略)	条数の繰り下げ
	諒解事項 第 606 条第 1 項の定めは、2024 年 10 月 1 日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とする。なお、2024 年 9 月 30 日以前の遅刻、早退、外出（第 606 条第 2 項に定めるものを除く）に対しては、1 ヶ月通算で 1 日あたりの所定労働時間に達するごとに、欠勤 1 日として取り扱う。	・新勤怠システムの稼働日対応
第 2 節 休日・休暇	第 2 節 休日・休暇	
第 613 条(店舗休業日) (以下略)	第 614 条(店舗休業日) (以下略)	・条数の繰り下げ
第 614 条(休 日) 休日は、原則として週 1 日以上または 4 週 4 日以上とし、雇用	第 615 条(休 日) 休日は、原則として週 1 日以上または 4 週 4 日以上とし、雇用	・条数の繰り下げ

契約締結時に個々に定める。 (以下略)	契約締結時に個々に定める。<u>なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</u> (以下略)	・週の起算日を明記かつ水曜日とする
第 615 条(年次有給休暇) (中略) 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、<u>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。</u> 2. <u>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。</u> 3. <u>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。</u> 4. <u>半日有給休暇の取得日には、原則として休憩は与えない。</u>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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてスペシャリティスタッフ（有期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上のスペシャリティスタッフ（有期）に対し、付与日数のうちの 5 日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。</u>その際に、会社は、取得の時季に関してはスペシャリティスタッフ（有期）の意見を聴いた上で、その意	第 616 条(年次有給休暇) (中略) 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、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1 年間に各々 5 日を限度として、分割して請求することができる。<u>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。</u> 2. 半日の時間数は、半日単位の年次有給休暇を請求する日の所定労働時間（フレックスタイム制勤務においては、就業形態規程第 305 条に定める標準労働時間帯における労働時間）数の 2 分の 1 とする。但し、当該日の所定労働時間の 2 分の 1 の時間数に 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数を半日とする。また時間単位については、請求した時間数の合計が各人の 1 日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに、1 日分の休暇を請求したものとして取扱う。<u>この場合、1 日の所定労働時間数に 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。なお、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの間で 1 日の所定労働時間数に変更があった場合、時間単位で保有している部分については、所定労働時間数の変動に比例して時間数を変更する。</u> 3. 1 労働日に対して、半日単位の年次有給休暇は 1 回を超えて、時間単位の年次有給休暇は実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数（1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる）を超えて請求することはできない。 4. 1 労働日に対して、半日単位及び時間単位の年次有給休暇を併せて請求することができる。但し、実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数（1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる）を超えて請求することはできない。 5. 半日単位の年次有給休暇は、請求する日の所定始業時刻を起点、あるいは所定終業時刻を終点として連続して請求しなければならない。<u>時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。</u> 6. 半日単位の年次有給休暇は、第 601 条に定める一日の平均所定労働時間数以外の労働日には請求できない。時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。但し、第 607 条に定める育児勤務及び介護勤務ならびに第 608 条に定める短時間勤務の実施者は除く。 7. 半日単位及び時間単位の年次有給休暇の請求日には、原則として時間外勤務をさせない。 8. 半日単位の年次有給休暇及び 3 時間以上の時間単位の年次有給休暇を請求した日には、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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてスペシャリティスタッフ（有期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 <u>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上のスペシャリティスタッフ（有期）に対し、付与日数のうちの 5 日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。</u>なお、この場合の 5 日は 1 労働日単位または半日単位の年次有給休暇に限る。その際に、会社は、取得の	・時間単位の年次有給休暇制度の新設 ・半日単位の年次有給休暇制度の一部変更 ・条数の繰り下げ

見を尊重するよう努めるものとする。	時季に関してはスペシャリティスタッフ（有期）の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。	
(以下略)	(以下略)	
第 616 条(欠 勤) (中略) ④第 512 条第 1 号による欠勤終了後(私傷病による欠勤に引続き同一事由で連続休暇または年次有給休暇を実施する場合は、それぞれの休暇終了後)満 6 ヲ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。	第 617 条(欠 勤) (中略) ④業務外の傷病による欠勤終了後(当該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 ヲ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。	・ 条数の繰り下げ ・ 表記の変更
(以下略)	(以下略)	
第 617 条(生理休暇) (以下略)	第 618 条(生理休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第 618 条(産前・産後休暇) (以下略)	第 619 条(産前・産後休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第 619 条(子の看護のための休暇) 会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するスペシャリティスタッフ（有期）が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間</u> とする。	第 620 条(子の看護のための休暇) 会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するスペシャリティスタッフ（有期）が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間</u> とする。	・ “毎年” の追記 ・ 条数の繰り下げ
(以下略)	(以下略)	
第 620 条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシャリティスタッフ（有期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間</u> とする。	第 621 条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシャリティスタッフ（有期）が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、介護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、 <u>毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間</u> とする。	・ “毎年” の追記 ・ 条数の繰り下げ
(以下略)	(以下略)	
第 621 条(慶弔災害休暇) (以下略)	第 622 条(慶弔災害休暇) (以下略)	・ 条数の繰り下げ
第 622 条(手 続) スペシャリティスタッフ（有期）は、第 615 条から第 621 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 623 条(手 続) スペシャリティスタッフ（有期）は、 <u>第 618 条</u> から第 622 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。	・ 条数の繰り下げ ・ 引用条数の変更
	<u>諒解事項</u> 第 615 条第 4 項のうち、 <u>時間単位の年次有給休暇に関する定め</u> は、 <u>2024 年 10 月 1 日以降有効とする。</u>	・ 新勤怠システムの稼働日対応
第 3 節 母性保護	第 3 節 母性保護	
第 623 条(妊娠中の通院等) (以下略)	第 624 条(妊娠中の通院等) (以下略)	条数の繰り下げ
第 624 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第 625 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	条数の繰り下げ
第 625 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第 626 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	条数の繰り下げ
第 4 節 賃 金	第 4 節 賃 金	
第 626 条(賃金規程) (以下略)	第 627 条(賃金規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 5 節 出張・外出	第 5 節 出張・外出	
第 627 条(出張規程) (以下略)	第 628 条(出張規程) (以下略)	条数の繰り下げ

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、 <u>2023年4月1日から2024年3月31日まで</u> とする。	第1404条（有効期間） 本協約の有効期間は、 <u>2024年4月1日から2025年3月31日まで</u> とする。	期間変更
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、 <u>2025年3月31日</u> 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、 <u>2026年3月31日</u> を超えることはできない。	期日変更
第15章 付則	第15章 付則	
第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する。 <u>2023年4月1日</u> 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する。 <u>2024年4月1日</u> 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	期日変更

スペシャリティスタッフ(60歳以上)		
現行	改訂	備考
第5章 人 事	第5章 人 事	
第1節 人 事	第1節 人 事	
第509条(短時間勤務) (以下略)	第6章に移行	
第2節 休 職	第2節 休 職	
第510条(休 職) 会社は、スペシャリティスタッフ（60歳以上）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。 (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。 (以下略)	第509条(休 職) 会社は、スペシャリティスタッフ（60歳以上）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。 (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。 <u>(4) 本号に規定する各期間内に雇用形態の転換があった場合には、転換前後の期間を通算する。</u> (以下略)	・雇用形態を通算する項目（期間）の整理 ・条数の繰り上げ
第511条(報告義務) (以下略)	第510条(報告義務) (以下略)	・条数の繰り上げ
第512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、<u>第511条</u>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511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、<u>第509条</u>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。	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第513条(復 職) 休職事由(<u>第511条</u>第2号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。 ②<u>第511条</u>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。 (以下略)	第512条(復 職) 休職事由(<u>第509条</u>第2号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。 ②<u>第509条</u>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。 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第3節 表彰及び懲戒	第3節 表彰及び懲戒	
第514条(表彰・懲戒規程) (以下略)	第513条(表彰・懲戒規程) (以下略)	・条数の繰り上げ
第4節 退 職	第4節 退 職	
第515条(退 職) (中略) 3. <u>第511条</u>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 (以下略)	第514条(退 職) (中略) 3. <u>第509条</u>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 (以下略)	・条数の繰り上げ ・引用条数の変更
第516条(依願退職) (以下略)	第515条(依願退職) (以下略)	・条数の繰り上げ
第517条(雇用期間) (以下略)	第516条(雇用期間) (以下略)	・条数の繰り上げ
第5節 解 雇	第5節 解 雇	
第518条(解 雇) (以下略)	第517条(解 雇) (以下略)	・条数の繰り上げ

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	
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 606 条(遅刻、早退、外出の取扱) 会社は、スペシャリティスタッフ（60 歳以上）が遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対応する賃金を控除する。 ②前項にかかわらず、会社は、スペシャリティスタッフ（60 歳以上）が次の各号における遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しても通常の賃金を支払う。 1. 選挙権等公民権の行使。この場合、スペシャリティスタッフ（60 歳以上）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、フレックスタイム制勤務を行っている者は除く。なお、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。	・遅刻、早退、外出に対する賃金控除を規定 ・特例として賃金を支給する遅刻、早退、外出についても同条に規定 ・“フレックスタイム勤務制は交通遮断を公用扱いにしない”条文移動
第 607 条(遅刻、早退、休暇の特例) 会社は、次の場合については、公用の遅刻、早退、外出または休暇を与える。 1. 選挙権等公民権の行使。この場合、スペシャリティスタッフ（60 歳以上）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。	(削除)	・新 606 条に移行
(新設)	第 607 条(育児勤務、介護勤務) 会社は育児並びに家族の介護と仕事の両立を目的としてスペシャリティスタッフ（60 歳以上）が請求した場合、一定期間において、勤務時間を短縮することがある。 その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」および「介護・介護準備規程」による。	・章の移動（第 5 章から第 6 章へ）
第 509 条（短時間勤務） （以下略）	第 608 条（短時間勤務） （以下略）	・章の移動（第 5 章から第 6 章へ）
第 608 条(育児時間) （以下略）	第 609 条(育児時間) （以下略）	条数の繰り下げ
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) （以下略）	第 610 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) （以下略）	条数の繰り下げ
第 610 条（更衣時間等） （以下略）	第 611 条（更衣時間等） （以下略）	条数の繰り下げ
	諒解事項 第 606 条第 1 項の定めは、2024 年 10 月 1 日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とする。なお、2024 年 9 月 30 日以前の遅刻、早退、外出（第 606 条第 2 項に定めるものを除く）に対しては、1 ヶ月通算で 1 日あたりの所定労働時間に達するごとに、欠勤 1 日として取り扱う。	・新勤怠システムの稼働日対応
第 2 節 休日・休暇	第 2 節 休日・休暇	
第 611 条(店舗休業日) （以下略）	第 612 条(店舗休業日) （以下略）	・条数の繰り下げ
第 612 条(休 日) 休日は、原則として週 1 日以上または 4 週 4 日以上とし、雇用契	第 613 条(休 日) 休日は、原則として週 1 日以上または 4 週 4 日以上とし、雇用契	・条数の繰り下げ

約締結時に個々に定める。 (以下略)	約締結時に個々に定める。 <u>なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</u> (以下略)	・ 週の起算日を明記かつ水曜日とする(現行水曜日以外の会社は水曜に要変更)
第 613 条(年次有給休暇) (中略) 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、<u>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。</u> 2. 前号における半日とは、<u>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。</u> 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. 半日有休休暇の取得日には、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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてエルダースペシャリティスタッフ (無期) が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。<u>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上</u>のエルダースペシャリティスタッフ (無期) に対し、付与日数のうちの 5 日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に 時季を定め	第 614 条(年次有給休暇) (中略) 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、<u>半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1 年間に各々5 日を限度として、分割して請求することができる。</u><u>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。</u> 2. 半日の時間数は、<u>半日単位の年次有給休暇を請求する日の所定労働時間 (フレックスタイム制勤務においては、就業形態規程第 305 条に定める標準労働時間帯における労働時間) 数の 2 分の 1 とする。但し、当該日の所定労働時間の 2 分の 1 の時間数に 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数を半日とする。また時間単位については、請求した時間数の合計が各人の 1 日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに、1 日分の休暇を請求したものとして取扱う。この場合、1 日の所定労働時間数に 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。なお、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの間で 1 日の所定労働時間数に変更があった場合、時間単位で保有している部分については、所定労働時間数の変動に比例して時間数を変更する。</u> 3. 1 労働日に対して、<u>半日単位の年次有給休暇は 1 回を超えて、時間単位の年次有給休暇は実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数 (1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる) を超えて請求することはできない。</u> 4. 1 労働日に対して、<u>半日単位及び時間単位の年次有給休暇を併せて請求することができる。但し、実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数 (1 時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる) を超えて請求することはできない。</u> 5. 半日単位の年次有給休暇は、<u>請求する日の所定始業時刻を起点、あるいは所定終業時刻を終点として連続して請求しなければならない。時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。</u> 6. 半日単位の年次有給休暇は、<u>第 601 条に定める一日の平均所定労働時間数以外の労働日には請求できない。時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。但し、第 607 条に定める育児勤務及び介護勤務ならびに第 608 条に定める短時間勤務の実施者は除く。</u> 7. <u>半日単位及び時間単位の年次有給休暇の請求日</u>には、原則として時間外勤務をさせない。 8. 半日単位の年次有給休暇及び 3 時間以上の時間単位の年次有給休暇を請求した日には、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。 (中略) ⑧年次有給休暇は原則としてエルダースペシャリティスタッフ (無期) が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。<u>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上</u>のエルダースペシャリティスタッフ (無期) に対し、付与日数のうちの 5 日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に 時季を定め	・ 時間単位の年次有給休暇制度の新設 ・ 半日単位の年次有給休暇制度の一部変更 ・ 条数の繰り下げ

<u>て取得させるものとする。その際に、会社は、取得の時季</u> に関してはエルダースペシャリティスタッフ（無期）の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。	<u>て取得させるものとする。なお、この場合の5日は1労働日単位</u> または <u>半日単位</u> の年次有給休暇に限る。その際に、会社は、取得の時季に関してはエルダースペシャリティスタッフ（無期）の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。	
(以下略)	(以下略)	
第 614 条(欠 勤) (中略) ④第 512 条第 1 号による欠勤終了後(私傷病による欠勤に引続き同一事由で連続休暇または年次有給休暇を実施する場合は、それぞれの休暇終了後)満 6 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。 (以下略)	第 615 条(欠 勤) (中略) ④業務外の傷病による欠勤終了後(当該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。 (以下略)	・ 条数の繰り下げ ・ 表記の変更
第 615 条(生理休暇) (以下略)	第 616 条(生理休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第 616 条(産前・産後休暇) (以下略)	第 617 条(産前・産後休暇) (以下略)	条数の繰り下げ
第 617 条(子の看護のための休暇) 会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するスペシャリティスタッフ（60 歳以上）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、 <u>4 月 1 日</u> から翌年 3 月 31 日までの期間とする。 (以下略)	第 618 条(子の看護のための休暇) 会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するスペシャリティスタッフ（60 歳以上）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、 <u>毎年 4 月 1 日</u> から翌年 3 月 31 日までの期間とする。 (以下略)	・ “毎年” の追記 ・ 条数の繰り下げ
第 618 条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシャリティスタッフ（60 歳以上）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、 <u>4 月 1 日</u> から翌年 3 月 31 日までの期間とする。 (以下略)	第 619 条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシャリティスタッフ（60 歳以上）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、 <u>毎年 4 月 1 日</u> から翌年 3 月 31 日までの期間とする。 (以下略)	・ “毎年” の追記 ・ 条数の繰り下げ
第 619 条(慶弔災害休暇) (以下略)	第 620 条(慶弔災害休暇) (以下略)	・ 条数の繰り下げ
第 620 条(手 続) スペシャリティスタッフ（60 歳以上）は、第 616 条から第 620 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 621 条(手 続) スペシャリティスタッフ（60 歳以上）は、第 615 条から第 620 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。	・ 条数の繰り下げ ・ 引用条数の変更
	<u>諒解事項</u> 第 614 条第 4 項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024 年 10 月 1 日以降有効とする。	・ 新勤怠システムの稼働日対応
第 3 節 母性保護	第 3 節 母性保護	
第 621 条(妊娠中の通院等) (以下略)	第 622 条(妊娠中の通院等) (以下略)	条数の繰り下げ
第 622 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第 623 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	条数の繰り下げ
第 623 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第 624 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	条数の繰り下げ
第 4 節 賃 金	第 4 節 賃 金	
第 624 条(賃金規程) (以下略)	第 625 条(賃金規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 5 節 出張・外出	第 5 節 出張・外出	
第 625 条(出張規程)	第 626 条(出張規程)	条数の繰り下げ

(以下略)	(以下略)	
第 14 章 効 力	第 14 章 効 力	
第 1 4 0 4 条（有効期間） 本協約の有効期間は、 <u>2 0 2 3 年 4 月 1 日</u> から <u>2 0 2 4 年 3 月 3 1 日</u> までとする。	第 1 4 0 4 条（有効期間） 本協約の有効期間は、 <u>2 0 2 4 年 4 月 1 日</u> から <u>2 0 2 5 年 3 月 3 1 日</u> までとする。	期間変更
第 1 4 0 5 条（自動更新） 本協約は、期間満了 9 0 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>2 0 2 5 年 3 月 3 1 日</u> を超えることはできない。	第 1 4 0 5 条（自動更新） 本協約は、期間満了 9 0 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>2 0 2 6 年 3 月 3 1 日</u> を超えることはできない。	期日変更
第 15 章 付 則	第 15 章 付 則	
第 1 5 0 2 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。 <u>2 0 2 3 年 4 月 1 日</u> 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	第 1 5 0 2 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。 <u>2 0 2 4 年 4 月 1 日</u> 株式会社 岩田屋三越 代表取締役社長執行役員 左中 樹太郎 三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部 支部執行委員長 本田 英治	期日変更