

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) 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フェロー社員（無期）が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することがある。 その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。	第6章に移行	
第510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フェロー社員（無期）が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することがある。 その取扱いは、別に定める「短時間勤務規程」による。	第6章に移行	
第2節 休職	第2節 休職	
第511条(休 職) （中略） 追記 （以下略）	第509条(休 職) （中略） <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、無給とする。 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( <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（表彰及び懲戒） フェロー社員（無期）の表彰懲戒に関しては、別に定める「表彰・懲戒	第513条(表彰・懲戒規程)	・条数の繰り上げ

規程」による。	(以下略)	
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) (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(有期)については、満65歳に達する月の翌月10日を定年退職日とし、最大65歳に達する月の翌月10日までフェロー社員Sとして再雇用する。	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(有期)については、満65歳の誕生日に達する月の翌月10日を定年退職日とし、最大65歳に達する月の翌月10日まで再雇用する。	条数の繰り上げ 引用条数の変更
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8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、雇用契約締結時に個々に定める。 (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8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) 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> <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> <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。</u> 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。	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) 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	(削除)	新606条に移行

<p>える。</p> <p>1. 選挙権等公民権の行使。この場合フェロー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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>		
<p>第 509 条(育児・介護勤務) (以下略)</p>	<p>第 607 条(育児勤務、介護勤務) (以下略)</p>	<p>章の移動(第 5 章から第 6 章へ)</p>
<p>第 510 条(短時間勤務) (以下略)</p>	<p>第 608 条(短時間勤務) (以下略)</p>	<p>章の移動(第 5 章から第 6 章へ)</p>
<p>第 608 条(育児時間) (以下略)</p>	<p>第 609 条(育児時間) (以下略)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
<p>第 609 条(育児のための勤務時間変更) 会社は、3 歳未満の子を養育する者が請求した場合、育児・介護休業法の定めに基づき、勤務時間を 1 日 6 時間とすることを認める。 ② 第 1 項による勤務時間の者について、本人より育児時間の請求があった場合は、更に 1 日 1 時間を与える。その取扱いは、第 608 条により取扱う。 ③ 第 1 項の勤務時間と個々に定められている時間との差は、無給とする。 ④会社は、育児・介護休業法に定める申請をフェロー社員(無期)が行った場合には、本人の事情を十分に配慮した上で、その者のワークスケジュールを適宜決定する。</p>	<p>削除</p>	
<p>第 610 条(介護のための勤務時間の変更) 会社は、家族の介護を行う者が請求した場合、育児・介護休業法の定めに基づき、勤務時間を短縮することを認める。 ② 第 1 項による勤務時間の変更は、1 対象家族につき利用開始から 3 年間で 2 回以上、勤務時間を短縮することを認める。 ③ 第 1 項の勤務時間と個々に定められている時間との差は、無給とする。 ④会社は、育児・介護休業法に定める申請をフェロー社員(無期)が行った場合には、本人の事情を十分に配慮した上で、その者のワークスケジュールを適宜決定する。</p>	<p>削除</p>	
<p>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)</p>	<p>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)</p>	<p>条数の繰り下げ</p>

	<p>諒解事項</p> <p>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し、2024 年 10 月 10 日以前の起算日は毎週月曜日とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新勤怠システム の稼働日対応（現行水曜日以外の会社のみ）</li> </ul>
<p>第 2 節 休日・休暇</p>	<p>第 2 節 休日・休暇</p>	
<p>第 612 条(休日)</p> <p>休日は、原則として週 2 日以上とし、個々に定める。 (以下略)</p>	<p>第 611 条(休日)</p> <p>休日は、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)</p>	<p>条数の繰り下げ 表記の修正 週の始まりを水曜日に規定</p>
<p>第 613 条(年次有給休暇) (中略)</p> <p>④1. 年次有給休暇は、原則として 1 労働日を単位として与えるが、各人が保有する年次有給休暇のうち 5 日 (10 回) を限度として、半日を単位として分割して請求することができる。</p> <p>2. 前号における半日とは、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。</p> <p>(中略)</p>	<p>第 612 条(年次有給休暇) (中略)</p> <p>④1. 年次有給休暇は原則として 1 労働日を単位として与えるが、<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></p> <p>2. <u>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、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</u> <u>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 11 日から翌年 4 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、所定労働時間数の変動に比例して時間数を変更する。</u></p> <p>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></p> <p>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></p> <p>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></p> <p>6. <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></p> <p>7. <u>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。</u></p> <p>(中略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間単位の年次有給休暇制度の新設</li> <li>・半日単位の年次有給休暇制度の一部変更</li> <li>・条数の繰り下げ</li> </ul>

<p>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。 但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上の場合、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（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）</p>	<p>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。 但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上の場合、<u>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）</p>	
<p>第614条(欠勤) （中略） 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）</p>	<p>第613条(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）</p>	<p>条数の繰り下げ ・表記の変更</p>
<p>第615条(生理休暇) （以下略）</p>	<p>第614条(生理休暇) （以下略）</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
<p>第616条(産前・産後休暇) （以下略）</p>	<p>第615条(産前・産後休暇) （以下略）</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
<p>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31日までの期間とする。</u> （以下略）</p>	<p>第616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4月11日から翌年4月10日までの期間とする。</u> （以下略）</p>	<p>“毎年”の追記 条数の繰り下げ</p>
<p>第618条(家族の介護のための休暇) （中略） 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。 （以下略）</p>	<p>第617条(家族の介護のための休暇) （中略） この場合の1年間とは、<u>毎年4月11日から翌年4月10日までの期間とする。</u> （以下略）</p>	<p>“毎年”の追記 条数の繰り下げ</p>
<p>第619条(慶弔災害休暇) （以下略）</p>	<p>第618条(慶弔災害休暇) （以下略）</p>	<p>条数の繰り下げ</p>
<p>第620条(手続き) 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、事前に直属の上長を経て、会社に申し出なければならない。</p>	<p>第619条(手続) フェロー社員（無期）は、<u>第614条から第618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。</p>	<p>条数の繰り下げ 引用条数の変更</p>

	<p>諒解事項</p> <p><u>1. 第 613 条第 1 項の定めは、2024 年 10 月 11 日以降の最初の水曜日より有効とし、2024 年 10 月 10 日以前の起算日は毎週月曜日とする。</u></p> <p>2. 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。</p>	
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 620 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 621 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 622 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) 会社は、別に定める「賃金規程」により賃金を支給する。	第 623 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 624 条(出張規程) (以下略)	条数の繰り下げ
第 13 章 効力		
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 1304 条(有効期間) 本協約の有効期間は、2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日までとする。	
第 1305 条(自動更新) 本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、2024 年 3 月 31 日を超えることはできない。	第 1305 条(自動更新) 本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、2025 年 3 月 31 日を超えることはできない。	
第 14 章 付則	第 14 章 付則	
2023 年 4 月 1 日  株式会社レオテックス 代表取締役社長 木南 直  三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ支部 I 執行委員長 磯原 由紀夫	2024 年 4 月 1 日  株式会社レオテックス 代表取締役社長 木南 直  三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ支部 I 執行委員長 磯原 由紀夫	

■ストック有給休暇規程	■ストック有給休暇規程	
<p>第1条(目的) 本規程は、労働協約第613条に基づき、その取扱いを定める。 なお、本制度は、時効により消滅する年次有給休暇のうち、一定限度の日数をストック有給休暇とし、従業員の福利厚生の上をを図るものである。 従って、この制度による有給休暇は労働基準法で定める年次有給休暇とは別扱いとする。 (了解事項) 2021年4月制度導入とし、2023年4月より積み立て開始するものとする</p>	<p>第1条(目的) 本規程は、フェロー社員(無期)労働協約第612条第2項に基づき、その取扱いを定める。 (以下略)  (削除)</p>	<p>引用する条の改訂</p>
<p>第4条(使用事由・期間及び手続) (中略) 2. 要介護状態にある家族を介護するために休業する場合は、要介護状態であることの証明書を添えて原則として事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。  (1) 配偶者 (以下略)</p>	<p>第4条(使用事由・期間及び手続) (中略) 2. 要介護状態にある家族を介護するために休業する場合は、要介護状態であることの証明書を添えて原則として事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。<u>なお、対象家族が事実婚の配偶者である場合には、当該対象家族と同一世帯であることの証明書(世帯全員の住民票のコピー)を併せて提出するものとする。</u> 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。 <u>(1) 配偶者(事実婚を含む)</u> (以下略)</p>	<p>配偶者の定義を介護休業等と揃え、併せて手続きを追記 “当該”追記 引用条数の変更</p>
<p>第6条(申し出の撤回) 第4条及び第5条に基づき使用の申し出のあったストック有給休暇について、フェロー社員(有期)が事前に撤回を申し出た場合には、会社は原則として撤回を認めるが、当該使用日に対して天災地変等による事業や店舗の臨時休業日が設定された場合には、ストック有給休暇の使用の撤回を申し出ることにはできない。</p>	<p>第6条(申し出の撤回) 第4条及び第5条に基づき使用の申し出のあったストック有給休暇について、フェロー社員(有期)が事前に撤回を申し出た場合には、会社は原則として撤回を認めるが、当該使用日に対して天災地変等による事業や店舗の臨時休業日が設定された場合には、<u>ストック有給休暇の使用の撤回を申し出ることにはできない。但し、申し出の事後に事由が発生したフェロー社員(有期)労働協約第618条慶弔災害休暇及び労働災害により休業する場合には、使用の撤回を申し出ることができる。</u></p>	<p>撤回時の運用ルールを明記</p>
<p>■賃金規程</p>	<p>■賃金規程</p>	
<p>第1章 総則</p>	<p>第1章 総則</p>	
<p>第101条(目的) 本規程は、フェロー社員(有期)労働協約第624条に基づき、フェロー社員(無期)の賃金に関する事項を定める。</p>	<p>第101条(目的) 本規程は、フェロー社員(有期)労働協約第623条に基づきフェロー社員(無期)の賃金に関する事項を定める。</p>	<p>引用条数の変更</p>
<p>第103条(賃金の計算期間と支払) (中略) 追記</p>	<p>第103条(賃金の計算期間と支払) (中略) <u>②前項にかかわらず、基準外賃金、通勤手当、欠勤及び遅刻、早退、外出の賃金控除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。</u></p>	<p>遅刻、早退、外出に対する賃金控除の表記を修正</p>

(新設)	第 105 条(欠勤及び遅刻、早退、外出の賃金) フェロー社員（無期）労働協約第 613 条の欠勤及びフェロー社員（有期）労働協約第 606 条第 1 項の遅刻、早退、外出に対しては、賃金は支給しない。	他の雇用形態に合わせて規定
(新設)	第 106 条(休職・休暇等の賃金) フェロー社員（無期）労働協約第 509 条に定める休職期間並びにフェロー社員（有期）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、フェロー社員（無期）労働協約第 509 条第 2 号及び第 3 号については、別に定めがある場合には通常の賃金を支給することがある。	・他の雇用形態に合わせて規定
第 105 条(退職及び解雇の場合の支払) (以下略)	第 107 条(退職及び解雇の場合の支払) (以下略)	
第 106 条(非常時払) (以下略)	第 108 条(非常時払) (以下略)	
第 3 章 諸手当	第 3 章 諸手当	
第 302 条(休日勤務手当) 休日勤務を行った場合には、休日勤務手当として労働基準法に定める割増率（0.35）により計算した賃金と代休を与える。 なお、代休を与えない場合は、労働基準法に定める割増率（1.35）により計算した賃金を与える。 (以下略)	第 302 条(休日勤務手当) 時間外・休日勤務に関する協定第 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（深夜勤務分を含む）と代休を与える。なお、代休は休日勤務を行った日の直前の 11 日から直後の 10 日までの間に与えるものとする。 (以下略)	・代休付与のタイミングの明文化
第 305 条(休業手当) 会社の責に帰すべき事由で、フェロー社員（無期）を休業させた場合は、1 日につき平均賃金の 60%を支給する。	第 305 条(休職手当) フェロー社員（有期）労働協約第 511 条第 1 号に定める事由により休職中のフェロー社員（有期）が、健康保険法上の給付（傷病手当金）が満了した場合、その後同号に定める休職期間満了までの間、本人の申請に対する傷病手当金の不支給通知書をもって、基準内賃金の 60%を休職手当として支給する。但し、フェロー社員（有期）労働協約第 511 条に定める義務を履行した場合に限る。	・前条に合わせ、具体的な手続き（義務）の内容を明記
別表 ベース給 730 円	別表 ベース給 750 円	ベアアップ