

2024 年度 フェロー社員（無期） 労働協約

株式会社高松三越

三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部

目 次

労働協約 本則

第1章	<u>総則</u>	6
第2章	<u>組合活動</u>	7
第3章	<u>労使交渉</u>	8
	第1節 <u>団体交渉</u>	8
	第2節 <u>平和条項</u>	8
	第3節 <u>労使協議会</u>	9
第4章	<u>労使懇話会</u>	10
	第1節 <u>経営懇話会</u>	10
	第2節 <u>職場懇話会</u>	10
第5章	<u>人事</u>	12
	第1節 <u>人事</u>	12
	第2節 <u>休職</u>	13
	第3節 <u>表彰及び懲戒</u>	14
	第4節 <u>退職</u>	14
	第5節 <u>解雇</u>	14
第6章	<u>労働条件</u>	15
	第1節 <u>就業時間</u>	15
	第2節 <u>休日・休暇</u>	16
	第3節 <u>母性保護</u>	20
	第4節 <u>賃金</u>	20
	第5節 <u>出張・外出</u>	20
第7章	<u>キャリア形成支援制度</u>	21
第8章	<u>テレワーク</u>	21
第9章	<u>災害補償</u>	21
第10章	<u>安全衛生</u>	21
第11章	<u>福利厚生</u>	21
第12章	<u>職務発明</u>	22
第13章	<u>苦情処理</u>	22
第14章	<u>効力</u>	22
第15章	<u>付則</u>	23

付 属 諸 規 程

・就業形態規程	24
・時間外・休日勤務に関する規程	25
・ストック有給休暇規程	29
・賃金規程	32
・キャリア形成支援制度規程	37
・育児休業規程	39
・福利厚生規程	41
・就業規則	45

— 参 考 —

「社員 労働協約」を適用する諸規程等

フェロー社員（無期）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、総務部及び各所属の事務所に備え付けの「社員 労働協約」を参照するものとする。

「表彰・懲戒規程」

「介護・介護準備休業規程」

「介護・介護準備勤務規程」 ※ a. 一部、読み替え対応あり

「子の看護、家族の介護のための休暇規程」

「短時間勤務規程」 ※ b. 一部、読み替え対応あり

「配偶者転勤退職規程」 ※ c. 一部、読み替え対応あり

「出張規程」

「テレワーク規程」

「安全衛生管理規程」

「安全衛生管理規程運用細則」 ※ d. 一部、読み替え対応あり

「苦情処理規程」

「ハラスメント防止規程」

「紛争の解決・平和条項に関する協定」

「自家用車通勤管理細則」

「自動車安全運転規程」

「通勤費支給細則」

「健康情報等の取扱規程」

「職務発明規程」

「服務規律」

※a. 「介護・介護準備勤務規程」

但し、一部を以下の通り、読み替えまたは削除する。

第 2 条（対象者及び期間等）のうち、第 5 項は削除する。

第 4 条（期間の変更）のうち、第 1 項については次の通り読み替える。

「介護勤務の期間は、第 2 条の範囲内で変更することができる。」

第 6 条（勤務時間帯）の勤務時間帯については以下の通り読み替える。

勤務シフト	休憩	実働時間
9：45 ～ 15：25	40 分	5 時間
9：45 ～ 16：45	60 分	6 時間
10：10 ～ 17：10	60 分	6 時間

第 7 条（所定労働日数の低減）のうち、第 1 項については次の通り読み替え、第 2 項は削除する。

「介護勤務を所定労働日数の低減による実施する場合の週所定労働日数は 4 日とする。」

※b. 「短時間勤務規程」

但し、一部を以下の通り、読み替えまたは削除する。

第 5 条（期間の変更）のうち、第 1 項は次の通り読み替える。

「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。」

第 7 条（1 日あたりの所定労働時間の短縮）における勤務時間帯については、以下の通り読み替える。

- (1) 副業・兼業、(3) 私傷病の療養、(4) 修学・資格取得

勤務シフト	休憩	実働時間
9 : 45 ~ 16 : 45	60 分	6 時間
10 : 10 ~ 17 : 10	60 分	6 時間

- (2) 介護

勤務シフト	休憩	実働時間
9 : 45 ~ 15 : 25	40 分	5 時間
9 : 45 ~ 16 : 45	60 分	6 時間
10 : 10 ~ 17 : 10	60 分	6 時間

第 8 条（所定労働日数の低減）のうち、第 1 項については次の通り読み替え、第 2 項は削除する。

「短時間勤務を所定労働日数の低減による実施する場合の週所定労働日数は 4 日とする。」

※c. 「配偶者転勤休職規程」

但し、一部を以下の通り、読み替えまたは削除する。

第 3 条（休職期間及び中断・再開）第 3 項のうち、「1 日」については「11 日」に、「末日」については「10 日」にそれぞれ読み替える。

※d. 「安全衛生管理規程運用細則」

但し、一部を以下の通り、読み替えまたは削除する。

2. 要保護者の措置 (2) 要保護者 C の取扱いのうち、

- ①所定労働時間の短縮については、次の通り読み替える。

勤務シフト	休憩	実働時間
9 : 45 ~ 15 : 45	60 分	5 時間
9 : 45 ~ 16 : 45	60 分	6 時間
10 : 10 ~ 17 : 10	60 分	6 時間

- ②所定労働日数の低減については、次の通り読み替える。

「週所定労働日数は 4 日とする」

2. 要保護者の措置 (2) 要保護者 C の取扱いのうち、要保護者 C 期間中の賃金ア. については、次の通り読み替える。

「ア. 賃金は実働時間分を支給する」

労働協約

株式会社高松三越(以下会社という)と三越伊勢丹グループ労働組合高松三越支部(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フェロー社員（無期）に適用する。但し、特に定めたものについては別に定める。

第104条(組合員の範囲)

フェロー社員（無期）は、別に定める者を除き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. その他組合の申し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。組合の申し出により会社・組合協議のうえ、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、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。

③ 組合専従者の取扱いについては、別途、会社・組合協議する。

第206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」を準用する。

第3節 労使協議会

第308条(目的)

労使協議会は、団体交渉に先立って、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、相互が特に申し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)

1. 各部門単位で懇話会を設ける。
2. 会社側は、部長または担当長、組合側は担当本部執行委員また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、原則として四半期毎に 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)

1. 各部門の方針、計画及び経理状況に関する事項。
2. 各部門の時間外・休日勤務に関する事項。
3. 各部門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部門で処理できる事項。

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(フェロー社員（無期）の定義と採用)

フェロー社員（無期）とは、フェロー社員（有期）で2回目の再契約後、社員に比較して1週間の所定労働時間が短時間であり、1週間の勤務日数・勤務時間、職種を定めて雇用される者をいう。

第503条(フェロー社員（無期）の区分)

フェロー社員（無期）の区分は、1週間の勤務日数・所定労働時間等に基づき次の通りとする。

(1) フェロー社員（無期）Ⅰ	週所定労働時間が20時間未満の者
(2) フェロー社員（無期）Ⅱ	週所定労働時間が20時間以上の者

なお、上記(2)に該当する者のうち、社会保険非適用者をA区分、適用者をB区分と便宜上呼称する。

上記に該当しない場合は別途、会社・組合協議の上決定する。

第504条(組合への通告)

会社は、フェロー社員（無期）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、業務上の必要に応じて、異動配置や交差配置を命ずることがあり、フェロー社員（無期）は正当な理由がない限り、これを拒むことができない。なお、会社は、フェロー社員（無期）の人事異動を行う場合は、組合に通告し、本人に内示する。

第506条(出向)

会社は、組織改正などの事由により、フェロー社員（無期）を会社外の職務に従事させることがある。その際、会社は本人の事情を充分斟酌し、同意を得て行う。但し、この場合、フェロー社員（無期）は正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。なお、詳細は、その都度会社・組合協議の上決定する。

第507条(転籍)

会社は、事業の都合によりフェロー社員（無期）に他の会社または団体への転籍を命ずることがある。その際、会社は本人の事情を充分斟酌し、同意を得て行う。なお、労働条件等は個々に定める。

第508条(組合役員の仕事異動)

会社は、本・支部組合委員、支部執行評議員及び監査委員の仕事異動については、組合の同意を得た後で行う。

第2節 休職

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歴日で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、当該欠勤が歴日で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。
2. 会社の事業の都合により、会社外の職務に従事させるとき。
3. 公職に就任したときで、会社が承認したとき、その期間。
4. 育児のため休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「育児休業規程」により取扱う。
但し「育児休業規程」第8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、社員労働協約「介護・介護準備休業規程」により取扱う。
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、社員労働協約「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ヶ月に到達した日を休職満了日とする。但し、在職期間中、同一事由によるものは1回のみとする。

第510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、現況について報告を行う

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。

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。

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、フェロー社員（無期）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513条(表彰及び懲戒)

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514条(退職)

フェロー社員（無期）が次の各号の一つに該当するときは、退職とする。

1. 定年に達したとき
2. 届出及び連絡がないまま欠勤を続け、その欠勤期間が暦日で30日を超え、所在が不明なとき（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を除く
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
4. 死亡したとき

第515条(定年退職)

定年は満60歳とし、定年退職日は、満60歳に達する月の翌月10日を超えないものとする。

- 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517条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。

第516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に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10日とする。

第5節 解雇

第517条(解雇)

会社は、フェロー社員（無期）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場合。
2. 能力が低く、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)

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、週所定労働時間は社員より短い時間とし、個々に定める。フェロー社員（無期）の週の起算日は毎週水曜日とする。

②会社が業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、または本人からの申請で会社が認めた場合には、労働時間を変更することがある。

第 602 条(就業形態)

フェロー社員（無期）の就業形態については、別に定める「就業形態規程」による。

第 603 条(休憩時間)

1 日の休憩時間は各日の拘束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「就業形態規程」による。

第 604 条(時間外・休日勤務)

会社は、業務上の都合により、個々に定められた曜日以外の勤務、所定の就業時間を超えた時間外勤務または休日勤務をさせることができる。

但し、所定の就業時間を超えるまたは、法定の休日に労働させる場合には、別に定める時間外・休日勤務に関する規定による。

第 605 条(休息时间)

会社は、原則としてその終了時刻より 11 時間以内には就業させない。

第 606 条(遅刻、早退、外出の扱い)

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。

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。

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。
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。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。

第 607 条(介護勤務)

会社は、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、社員労働協約「介護・介護準備勤務規程」による。但し、一部の内容について読み替えて対応するものとする。

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、社員労働協約「短時間勤務規程」による。但し、一部の内容について読み替えて対応するものとする。

第 609 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。但し、1 日の勤務時間が 4 時間以内の場合は、1 日 1 回 30 分与える。この場合は有給とする。

第 610 条（育児・介護に関する時間外および深夜業の制限）

会社は、小学校就学未満の子を養育する者が当該子を養育するために申請した場合には、時間外勤務および午後 10 時から午前 5 時までの間に労働させない。また、その他家族的責任を有する者の制限については社員労働協約「時間外・休日勤務に関する規程」による。

②要介護状態にある家族を介護する者が当該家族を介護するために申請した場合には、1 ヶ月について 15 時間、1 年について 150 時間を超える時間外労働および午後 10 時から午前 5 時までの間に労働させない。

第 611 条（育児のための勤務時間の変更）

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 609 条第 2 項により取扱う。

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。

第 612 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 613 条（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）の各店の休業日を、組合と協議の上、決定する。

なお、店舗休業日は休日とする。

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、個々に定める。

また、週の始まりは毎週水曜日とする。

②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、前項の範囲内で休日を振り替えることがある。

③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、個々に定められた休日を変更することがある。

第 615 条(年次有給休暇)

会社は、フェロー社員（無期）に対し、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 10 月 11 日をもって基準とする。また、フェロー社員(有期)からの勤続年数は、従前の年数を通算する。

また、毎年 10 月 11 日時点で、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は、週契約日数・時間については「週 4 日かつ週 30 時間未満契約」を適用する。

勤続年数 週日数・時間	1 年	1 年超	2 年超	3 年超	4 年超	5 年
	以下	2 年	3 年	4 年	5 年	超
5 日または週 30 時間以上	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日
4 日かつ週 30 時間未満	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
3 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
2 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日

②フェロー社員（無期）は、原則として個々の労働義務のある日に年次有給休暇を使用するものとする。但し、使用できなかった年次有給休暇は、翌契約年度に持ち越すことができる。

③年次有給休暇の有効期限は 2 ヶ年とする。

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

④ 第 1 項第 2 号の休暇は、前年 10 月 11 日～10 月 10 日の期間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、前年の有給休暇保有日数に応じて、有給休暇の合計が一定になるまで次の有給休暇を付与する。

週日数・時間	前年度の年次有給休暇 保有日数	新規年次有給休暇 付与日数
	週 5 日または週 30 時間以上	6 日未満
週 4 日かつ週 30 時間未満	4 日未満	4 日－有給休暇保有日数
週 3 日	2 日未満	2 日－有給休暇保有日数
週 2 日	0 日	1 日

⑤1. 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。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、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 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、所定労働時間数の変動に比例して時間数を変更する。

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。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。⑥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。
- ⑦前項に基づき請求された年次有給休暇について、本人が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。
- ⑧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。
年次有給休暇の計画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。
- ⑨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。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上の場合、フェロー社員（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。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。
- ⑩年次有給休暇の取得計画に関して、取得計画表等を用いて期初に計画を立案し、期中にも確認を行うものとする。

第616条（欠勤）

- フェロー社員（無期）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 私傷病による欠勤の場合は、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 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。
 - ⑤ 私傷病による欠勤が1ヵ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617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618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に対し、本人の請求により産前休暇を与える。また、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、医師が支障がないと認めた業務には就業させることがある。
- ② 前項の産前休暇及び産後休暇は無給とする。

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（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、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。
 なお、このほかの取り扱いは別に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。

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（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、毎年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」による。

第621条(慶弔災害休暇)

会社は、本人の請求により次の各号の通り有給の慶弔災害休暇を暦日で与える。

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(入籍日より1年以内)のいずれかを含む
前後連続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(本人又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、この配偶者、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(本人又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(本人又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622条(手続)

フェロー社員（無期）は、第617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、事前に直属の上長

を

経て、会社に申し出なければならない。

第 3 節 母性保護

第 623 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健康指導のため、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 624 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、休憩時間の延長等を認める。

②前項の取扱いについては、第 606 条及び育児時間等の各制度の活用を含め取扱うものとする。

第 625 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 年を経過しない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。

<諒解事項>

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。

第 4 節 賃金

第 626 条(賃金)

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 627 条(出張・外出)

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。取扱いは、社員労働協約「出張規程」による。

第7章 キャリア形成支援制度

第701条(キャリア形成支援)

フェロー社員(無期)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 テレワーク規程

第801条(テレワーク規程)

会社は、テレワークを認める場合がある。取り扱いは別に定める社員労働協約「テレワーク規程」による。

第9章 災害補償

第901条(災害補償)

フェロー社員（無期）の業務上災害または通勤途上災害による、負傷、疾病もしくは死亡の補償については、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところによる。

第902条(準公傷)

会社は、次のうちいずれかに該当する場合には、準公傷として療養費の一部(範囲については別に定める)を、休業した場合には平均賃金の60%を支給する。

但し、休業については、傷病手当金を受給し得る場合を除く。

1. 共済会の主催による行事及び会社主催の研修または能力開発講座に参加中の災害で、次に該当するとき。
 - (イ) 主催者の管理の及ぶ範囲内で発生した災害。
 - (ロ) その期間中、主催者の管理責任が直接・間接にある場合に発生した災害。
 2. 社会通念上の道義的行為によって災害が発生した場合。但し、この認定は災害補償審査委員会で行う。
- ② 前項において、本人に重大な過失がある場合は補償の全部または一部を行わないことがある。
- ③ 第1項の支給は、退職、雇用期間満了または解雇をもって終了する。

第10章 安全衛生

第1001条(安全衛生管理規程)

フェロー社員（無期）の安全衛生に関しては、原則として社員労働協約「安全衛生管理規程」による。

第1002条(健康情報等の取扱規程)

会社は、業務上知り得たエルダースタッフ(有期)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11章 福利厚生

第1101条(福利厚生規程)

フェロー社員（無期）の買物等の福利厚生の取扱いは、別に定める「福利厚生規程」による。

第1102条(三越伊勢丹グループ共済会)

会社・組合は、三越伊勢丹グループ共済会を設立する。

なお、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 12 章 職務発明

第 1201 条(職務発明規程)

フェロー社員（無期）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 13 章 苦情処理

第 1301 条(苦情処理規程)

会社及び組合は、フェロー社員（無期）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、手続等の取扱いは社員労働協約「苦情処理規程」による。

第 14 章 効力

第 1401 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 1402 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 1403 条(協議中の運用)

前条の協議が成立するまでは、本協約による。

第 1404 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 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、2026 年 3 月 31 日を超えることはできない。

第 1406 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 15 章 付則

第 1501 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 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。

2024 年 4 月 1 日

株式会社 高松三越
代表取締役社長 鈴木 健彦

三越伊勢丹グループ労働組合
高松三越支部執行委員長 廣瀬 亜沙子

就業形態規程

第 1 章 総 則

第 101 条(目 的)

本規程は、フェロー社員（無期）労働協約第 602 条及び第 603 条に基づき、フェロー社員（無期）の就業時間・休憩時間に関する事項を定める。

第 2 章 就業時間

第 201 条(就業時間等)

フェロー社員（無期）の就業時間及び休憩時間は、個々に定める。

②具体的な就業時間等は事業所ごと事前に設定する。但し、基準勤務時間は 1 日実働 8 時間以内とする。

第 202 条(ワークスケジュール)

会社は、前条の基準勤務時間を原則として、前月 25 日までに当月 1 ヶ月分のワークスケジュール（勤務表）を確定し、各フェロー社員（無期）に対し、各日の始業・終業時間、休憩時間を明示する。

第 3 章 その他

第 301 条(就業時間の変更)

会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、就業時間を変更することができる。

第 302 条(休憩時間)

フェロー社員（無期）労働協約第 604 条に基づき、フェロー社員（無期）の休憩時間は次の通りとする。

拘束時間	休憩時間
6 時間 01 分以上	70 分
4 時間 01 分以上 6 時間以下	60 分または 30 分
4 時間以下	0 分

時間外・休日勤務に関する規程

第1条(目的)

本規程は労働協約第604条に基づき、フェロー社員（無期）に対する時間外勤務及び休日勤務をさせる場合の事由ならびに制限時間の範囲について定める。

第2条(定義)

この規程にいう時間外・休日勤務とは、次の場合をいう。

1. 時間外勤務 … 所定の就業時間を超えて勤務する場合。
2. 休日勤務 … 休日数が労働基準法に定める、4週間に対し4休日を下回る場合。
この場合の4週間の起算日は、4月1日とする。

第3条(事由)

時間外勤務及び休日勤務の事由は、別表の通りとする。

第4条(時間外勤務の予告)

会社は、時間外勤務をさせる場合に、原則として2日前までに予告をしなければならない。

②会社は、前項に従って予告を行う場合に、その具体的事由及び予定時間を当該勤務に従事する者に示し、でき得る限り本人の事情を考慮するとともに、不利益な取扱いをしてはならない。

第5条(時間外勤務の範囲)

会社が時間外勤務をさせることができる時間は、次の範囲とする。

1. 早出
午前8時よりとする。
但し、会社・組合協定した場合は、制限時間を超えて早出を行うことができる。
2. 残業
午後10時までとする。
但し、会社・組合協定した場合は、制限時間を超えて残業・深夜勤務を行うことができる。
3. 月間時間外
総時間外で25時間までとする。
但し、会社・組合協定した場合は、45時間まで行うことができる。
4. 年間時間外
総時間外で180時間までとする。
但し、会社・組合協定した場合は、360時間まで行うことができる。

第6条(ノー残業デー)

会社はノー残業デーを週2回設定し、原則として当日の残業は行ってはならない。

②前項にかかわらず、別表の必要やむを得ない定型業務及び緊急業務については残業をさせることができる。

第7条(所属別時間外勤務制限時間数)

この規程の有効期間中における時間外勤務制限時間数は、あらかじめ所属から提出された時間外勤務計画表の通りとし、この時間数を超えてはならない。この制限時間を超える場合は、改めて会社・組合協定する。

第 8 条(12 月 31 日の取扱)

12 月 31 日の時間外勤務は午後 9 時を超えることはできない。但し、この制限時間を超える場合は、会社・組合協定する。

第 9 条(休日の振替・予告)

会社は本規程第 2 条に定める所定の休日に勤務させる場合、原則として 1 ヶ月前までに予告のうえ振替休日を指定して与えなければならない。

振替手続きによらず、休日に勤務させた場合、本規程でいう休日勤務とする。

第 10 条(休日勤務時間)

会社が、休日勤務をさせることのできる時間は、原則として 8 時間 55 分とする。但し、この就業時間を超える場合は、会社・組合協定する。

第 11 条(休日勤務の範囲)

休日勤務は 4 週を通じ 1 日とする。

第 12 条(家族的責任を有する者の制限)

会社は、次の第 1 号に該当する場合、または第 2 号に該当する者が請求した場合には、第 2 条に定める時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業（午後 10 時から午前 5 時まで）をさせない。

1. 育児勤務規程に定める勤務時間の短縮または介護・介護準備勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っている者。
2. 3 歳未満の子の育児をする者または要介護状態の家族の介護をする者。

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。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。

また、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（事実婚を含む）
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫

②会社は、育児勤務規程に定める勤務時間の短縮または介護・介護準備勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っていない者で、小学校 3 年生までの子を育児する者または要介護状態にある家族を介護する者が請求した場合は、第 2 条に定める時間外勤務及び休日勤務、並びに深夜業を次の各号の通り制限する。なお、対象となる子の範囲及び要介護状態にある家族は第 1 項による。

1. 時間外勤務

- (1) 早出 午前 8 時より
- (2) 残業 午後 9 時まで
- (3) 月間時間外 総時間外 15 時間まで
- (4) 年間時間外 総時間外 150 時間まで

2. 休日勤務

原則としてさせない。

3. 深夜業（午後 10 時から午前 5 時まで）
原則としてさせない。

第 13 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 年を経過しない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 14 条(組合集会日の取扱)

会社は、あらかじめ定められた組合集会に出席するフェロー社員(無期)には、原則として、時間外勤務及び休日勤務をさせない。

第 15 条(届 出)

労働基準法第 36 条に基づく労働基準監督署への届出は、会社・組合協定の upper に定めるところによる。

別 表

定型業務・緊急業務

定型業務

1. 電話交換、放送業務
2. 顧客等の送迎及び案内
3. 元金及び売上金に関する業務
4. 遺失物等の受渡し
5. 繁忙期における配送品の配送受付、搬送
6. 繁忙期のお問合せセンターにおける業務
7. その他、1～6 に準ずる業務

緊急業務

1. 就業時間後まで継続せざるを得ない接客及び接客に伴う付帯業務
2. 救急看護
3. 緊急の苦情処理及び商品の直送
4. 緊急の受注や直納に関する業務
5. 関係官庁よりの検査の立会
6. その他、1～5 に準ずる業務で特に緊急を要する業務

ストック有給休暇規程

第1条(目的)

本規程は、フェロー社員(無期)労働協約第 615 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。

第2条(対象者)

本制度の対象者には、退職者を含まない。

第3条(日数)

ストック有給休暇として積み立てることができる年間最高日数は 20 日とする。

②在籍中に積立できるストック有給休暇の日数の上限は 230 日とする。

但し、積み立てた日数が 230 日に達した後、ストック有給休暇を使用したことによって 230 日を下回った場合には、再度 230 日に達するまで積み立てることができる。

第4条(使用事由・期間及び手続)

ストック有給休暇は次の各号のいずれかに該当し、本人が申し出て、上長が承認した場合に使用することができる。

なお、以下の日数には労働上限通知書で個々に定める勤務日以外の日は含まない。

1. 傷病のために休業する場合は、医師の診断書、証明書など傷病による休業の事実と期間を証明できるもの（但し、休業期間が連続 3 日（季節性インフルエンザに罹患した場合は安全衛生管理規程第 1002 条に定める就業禁止期間）以内の場合は受診者名、医療機関名および日付の記載された領収書（但し、季節性インフルエンザに罹患し、連続 3 日を超えてストック有給休暇を取得する場合は、季節性インフルエンザに罹患したことを証明できる書面）により代用可とする）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。

1 回に使用できる日数の上限は連続 230 日とする。

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。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。

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（事実婚を含む）
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫

1 回に使用できる日数の上限は連続 230 日とする。

3. 満 4 歳未満の子の育児のために休業する場合は、原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。

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。

1 回に使用できる日数の上限は連続 230 日とする。

なお、フェロー社員（無期）労働協約第 617 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取得することができる。

4. 会社または組合主催の研修及び能力開発に参加する場合は、証明書を添えて原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 20 日とする。
5. ボランティア活動に参加する場合は、証明書を添えて原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 60 日とする。
6. 会社が認めた再就職支援を受ける場合は、原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 60 日とする。
7. フェロー社員（無期）労働協約第 621 条の災害休暇を取得し、さらに日数を延長して休業する場合は、原則として休業開始 2 日前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 120 日とする。
8. 看護を必要とする家族の看護のために休業する場合は、医師の診断書、証明書（但し、休業期間が連続 3 日以内の場合は受診者名、医療機関名および日付の記載された領収書により代用可とする）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。1 回に使用できる日数の上限は連続 20 日とする。
この看護を必要とする家族とは、負傷、疾病または予防接種や健康診断の受診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
9. フェロー社員（無期）労働協約第 621 条の慶弔休暇を取得し、さらに日数を延長して休業する場合、または友人・知人の結婚式、通夜、告別式、法事に参列するために休業する場合は、事由および日付を証明できる書類を添えて原則として休業開始 2 日前までに申し出る。なお、止むを得ず書類提出が後日となる場合は、休業後 1 週間以内に提出するものとする。1 回に使用できる日数の上限は 1 日とする。
10. 子の学校行事等のために休業する場合は、事由及び日付を証明できる書類を添えて原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は 1 日とする。
11. 本人の不妊治療のため休業する場合は、医師の診断書、証明書など治療による通院または休業の事実と期間を証明できるものを添えて原則として休業開始 1 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 45 日とする。

第 5 条(退職前の一括取得)

退職前のストック有給休暇の取扱いは以下の通りとし、退職前にストック有給休暇を一括取得することができる。一括取得し休業する場合の手続きと日数は次の通りとする。なお、以下の日数に各個休日は含まない。

(1) 定年退職時

原則として休業開始 2 ヶ月前までに上長に申し出、承認を得る。使用できる日数の上限は退職日よりさかのぼって連続 230 日とする。

(2) その他の退職時

原則として休業開始 1 ヶ月前までに上長に申し出、承認を得る。使用できる日数の上限は退職日よりさかのぼって連続 20 日とする。

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、社員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。但し、申し出の事後に事由が発生したフェロー社員（無期）労働協約第 621 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。

第 7 条(有効期間)

ストック有給休暇は、退職日（定年退職後にエルダーフェローとして再雇用される場合には、エルダーフェローの退職日）まで有効とする。

賃金規程

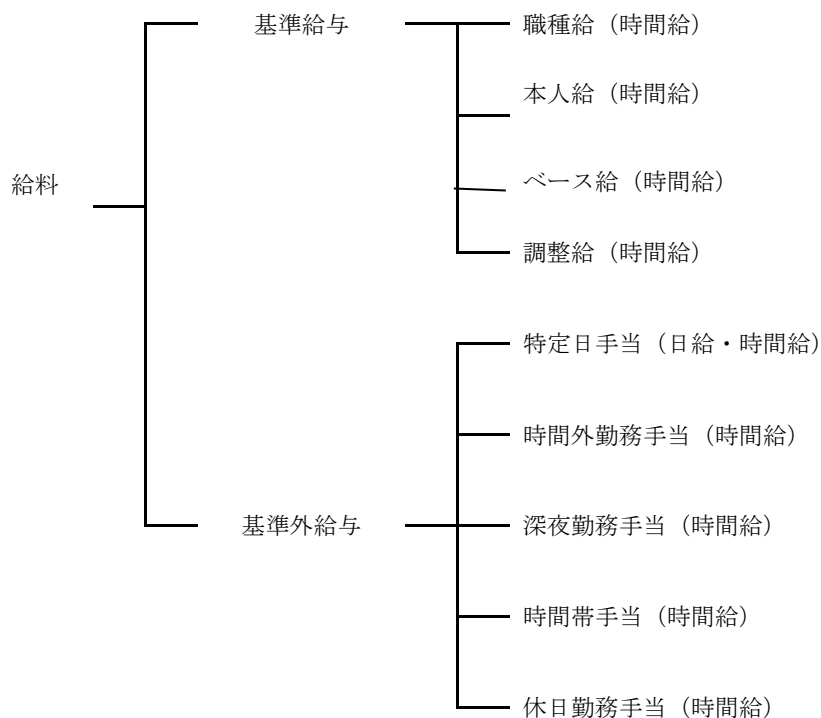
第 1 章 総 則

第 101 条(目 的)

本規程は、フェロー社員（無期）労働協約第 626 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。

第 102 条(賃金構成)

フェロー社員（無期）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 11 日から当月 10 日までとし、毎月 25 日に各人の指定に基づく本人名義の金融機関口座に振り込み支給する。

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。

第 104 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。

- 法令に定められたもの。
 - (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
- 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を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 105 条(退職及び解雇の場合の支払)

賃金の計算期間途中で退職(死亡退職を含む)あるいは解雇した場合は、最終勤務日までの賃金を支給する。

第 106 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 616 条の欠勤及びフェロー社員（無期）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。

第 107 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（無期）労働協約第 617 条、第 618 条、第 619 条、及び第 620 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 510 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。

第 2 章 基準給与

第 201 条(原則)

フェロー社員（無期）の基準給与は、職種給、本人給、ベース給、調整給によって構成され、すべて時間給とする。

②会社は、ベース給については区分・職種等にかかわらず、全てのフェロー社員（無期）に対して一律に設定する。

③会社は、職種給については、職種別に設定する。

④会社は、各人の能力発揮度、勤務成績等を考課し、別表(1)の通り能力給を決定する。能力給変更の時期は年 1 回、7 月 11 日付とする。

⑤会社は、調整給については、採用時の基本給を変動させる場合など、新規採用者・在籍者に対し必要に応じて各人毎に設定する。

第 202 条(賃金の決定)

会社は、基本給の決定に関しては、当該時期の労働需要状況、社会的賃金水準等により基本給を変動することがある。

②前項の場合、ベース給及び職種給については、会社・組合協議の上決定する。また、調整給については、事前に組合に通告し、決定する。

第 203 条(本人給)

本人給は、会社が各自の能力発揮経験と能力を考慮して決定し支給する。採用時の本人給は、0 円とする。

但し、採用された職種における本人の経験・技能等により、採用時においても 100 円までの範囲で本人給を支給する
場合がある。

第 3 章 諸手当

第 301 条(特定日手当)

会社は、会社が認める特定日に勤務した場合は特定日手当を支給する。特定日手当の金額は、勤務地・職種等により別に定める。

第 302 条(時間外勤務手当)

1 日実働 8 時間または 1 週実働 40 時間を超えて勤務した場合には、時間外勤務手当として 1 分間につき通常の賃金(契約外基本給)に加え労働基準法に定める割増率 (0.25) により計算した賃金を支給する。

なお、法定時間外が月間 60 時間を超えた場合の割増率は 0.5 とする。

第 303 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。

②1 分間における割増分の賃金は、以下の通りとする。

基本給× 割増率

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前項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。

$(\text{週契約時間} \div \text{週契約日数}) \times \text{基本給} \times \text{割増率} \times 1.0$

④休日勤務が各人の就業時間を超えた場合には、その超えた分について次の手当を支給する。

$\text{基本給} \times \text{割増率} \times 1.0 \times \text{各人の就業時間を超えた分数}$

第 304 条(深夜勤務手当)

午後 10 時より午前 5 時までの間に勤務した場合には、前 2 条に定める手当のほか、深夜勤務手当として労働基準法に定める割増率 (0.25) により計算した賃金を支給する。

第 305 条(時間帯手当)

会社が認める特定の時間帯に勤務した場合、時間帯手当を支給する。時間帯手当の金額は、勤務地・職種等により別に定める。

第 306 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、退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。傷病調整手当は基準内賃金の 60%とする。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 307 条（休職手当）

フェロー社員（無期）労働協約第 509 条第 1 号に定める事由により休職中のフェロー社員（無期）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（無期）労働協約第 510 条に定める義務を履行した場合に限る。

第 308 条（有給休暇賃金）

年次有給休暇を使用した日の賃金は、（週契約時間÷週契約日数）×基本給で算出した金額とする。

但し、介護・介護準 備勤務に定める介護勤務を実施している場合には、申請した勤務の内容に基づいて、（週所定労働時間÷週所定日数）×基本給で算出した金額とする。

第 309 条（元日出勤手当）

1 月 1 日に出勤した者に対して、元日出勤手当を 5,000 円支給する。

なお、手当の支給日および支給対象等については、別途会社・組合協議する。

第 310 条（通勤手当）

会社は、通勤の為に必要な交通費については、社員労働協約「通勤費支給細則」及び「自家用車通勤管理規程」に基づき支給する。但し、週 4 日以下の勤務者は出勤日数に応じて、実費か定期購入代金のうち、いずれか低い方の金額を支給する。

②自家用車を利用する場合の取扱いについては、社員労働協約「自家用車通勤管理細則」に定める基準を準用する。

③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 311 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。

②天災地変、火災等のやむを得ない理由で、フェロー社員（無期）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 4 章 賞与

第 401 条（賞与）

フェロー社員（無期）には賞与を支給しない。

第 5 章 退職金

第 501 条（退職金）

フェロー社員（無期）には退職金を支給しない

別表（1）

職種給

職種名	職種給
	(円/H)
販売及び付帯業務（レジ業務を含む）化粧品	150
販売及び付帯業務（レジ業務を含む）	100
販売及び付帯業務（サテライト）	50
事務Ⅰ	80
事務Ⅱ	50
電話室	100
店内キャリー・配送受付	100

評価別昇給額

本人給	S	A	B	C
155 円～300 円	10	5	0	0
55 円～150 円	15	10	5	0
0 円～50 円	20	15	10	0

＜本人給表＞（単位：円）

ランク	本人給	ランク	本人給	ランク	本人給
1	300	21	200	41	100
2	295	22	195	42	95
3	290	23	190	43	90
4	285	24	185	44	85
5	280	25	180	45	80
6	275	26	175	46	75
7	270	27	170	47	70
8	265	28	165	48	65
9	260	29	160	49	60
10	255	30	155	50	55
11	250	31	150	51	50
12	245	32	145	52	45
13	240	33	140	53	40
14	235	34	135	54	35
15	230	35	130	55	30
16	225	36	125	56	25
17	220	37	120	57	20
18	215	38	115	58	15
19	210	39	110	59	10
20	205	40	105	60	5
				61	0

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、フェロー社員（無期）労働協約第 701 条に基づき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およ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、次の各号に該当する者とする。

- (1) フェロー社員（無期）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 60 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。
- (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・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。

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(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 205 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まない。

第 206 条(退職日および新会社雇用日)

本制度を適者する者の退職日は、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(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 年以上のフェロー社員（無期）。
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。

育児休業規程

第1条（目的）

本規程はフェロー社員（無期）労働協約第509条第1号に基づき、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。この規程は、労働協約第509条第1号に基づきの育児休業に関する事項を規定する。

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2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る者及び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。
 4. 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休業が終了し、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 フェロー社員（無期）労働協約第618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. フェロー社員（無期）労働協約第618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る者及び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。

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、賃金及び賞金は支給しない。

②第6条に定める出生時育児休業期間中は欠勤とし、賃金及び賞金は支給しない。

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金を支給する。

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条または第6条に定める育児休業の期間が、一子につき前項に定める5日間（連続する各人の休日を含まない）までの場合、休職とせず、第11条、第12条第2項、第3項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）

育児休業期間終了後は、原則として、育児休業前の職場に戻るものとする。

第14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。

福利厚生規程

第 1 章 総 則

第 101 条(目 的)

本規程は、フェロー社員(無期)労働協約第 1101 条に基づき、フェロー社員(無期)の福利厚生に関する事項を定める。

第 2 章 財 形 貯 蓄

第 201 条(貯蓄の種類)

財形貯蓄の種類は、財形住宅、財形年金、財形一般の各積立とする。

②財形住宅積立及び財形年金積立は、それぞれ 1 人 1 契約とする。

③財形年金積立は、積立終了後 5 年以内の据置期間を置くことができる。

④財形一般積立は一金融機関に付き一契約とする。

第 202 条(加入資格)

財形住宅、財形年金の各積立に新規に加入できる者は、満 55 才未満の者とする。

第 203 条(申込及び変更)

新規加入申込み及び積立額の変更時期は、毎月とする。

第 204 条(取扱金融機関)

積立取扱金融機関は、会社の指定する銀行及び保険会社とし、各自の契約によるものとする。

第 205 条(利 率)

利率は、各財形貯蓄の種類別に各金融機関の利率とする。

第 206 条(貯蓄方法)

1. 積立金は、給与及び賞与について 1,000 円の整数倍とする。

2. 前号の金額は給与及び賞与より控除し、各自の契約金融機関に積立てる。

第 207 条(中 断)

財形貯蓄は、積立期間中に中断することができる。中断可能期間は、財形住宅積立及び財形年金積立は 2 年未満とする。但し、損害保険会社のみ財形一般積立も 2 年未満とする。

第 208 条(中途解約の支払)

財形貯蓄の中途解約の場合の元利金は、金融機関より直接本人に支払い、支払日は、毎月 15 日までに支払請求を各自の契約金融機関になされた分については、翌月 15 日までとする。

第 209 条(満期払戻し)

財形貯蓄の満期払戻しは所定の用紙をもって各自の契約金融機関に申請し、元利金は金融機関より直接本人に支払う。

② 財形年金の積立金は、各自の金融機関との契約に基づき、金融機関より満 60 歳以降 5 年以上の期間にわたって定期に受け取る。

第 210 条(利息の非課税)

第 201 条による貯蓄のうち、財形住宅積立及び財形年金積立は、利子所得等の非課税の適用を受けることができる。

第 3 章 社員買物

第 301 条(目的)

本章は、フェロー社員(無期)労働協約第 901 条によりフェロー社員(無期)が商品等を値引き購入するの取扱いに関する事項を定める。

第 302 条(購入方法)

購入方法は社員掛売とし、次の通り区分する。

- ・ 1 回払い
- ・ 分割払い
- ・ ボーナス 1 回払い

第 303 条(値引)

フェロー社員(無期)は、第 204 条の除外品を除いて 10%の値引きにより購入することができる。但し、値引額に 10 円未満の端数を生じた場合は切捨てる。

② 前項における値引きの対象は、1 品 300 円以上のものとする。

第 304 条(値引き除外品)

次のものは、原則値引きの対象としない。

1. 煙草・印紙・切手等の特殊商品
2. 商品券・図書券・仕立券等の金券
3. 食料品（ワイン・ギフト等の一部を除く）
4. 仕入原価率 85%を超える商品
5. 自動車・地金(白金・金・銀)等の商品
6. 外商直納の商品
7. 旅行代金・各種会員権・各種会費・文化教室受講料・プレイガイド・写真・食堂及び屋上諸施設等の委託業務関係
8. 箱代・加工料・送料等
9. その他特に定めた廉売品等、会社・店舗の指定する商品及びサービス

第 305 条(カードの発行)

フェロー社員(無期)は、掛売で購入するとき、グループエムアイカード（以下「エムアイカード」という。）を使用するものとする。

② エムアイカードとは、フェロー社員(無期)本人が、別に定めるエムアイカード会員規約を承認のうえ、株式会社エムアイカード（以下「エムアイカード社」という。）にカード利用の申込みを行い、同社がそれを認めた者に対して発行するクレジットカードをいう。

③ 本人がエムアイカードの利用対象者となり得ない場合は、労使協議の上、別途対応する。

第 306 条(利用対象者及び支払責任)

社員掛売の利用対象者は、フェロー社員(無期)本人及び本人より申込みのあった配偶者・本人の両親・子(18 才以上)及び次の同居家族とし、エムアイカード社は各々に対し 1 枚ずつエムアイカードを交付（貸与）する。

1. 配偶者の両親
2. 子の配偶者で 18 才以上の者

3. 本人の兄弟姉妹で 18 才以上の者

但し、家族カードの発行枚数は、配偶者に 1 枚、その他の家族に 3 枚までとする。

② エムアイカードによる購入代金は、フェロー社員（無期）本人の責任において規定の日までに支払わなければならない。なお、支払いを延滞したときは、フェロー社員（無期）本人が当該債務に対する遅延損害金を支払うものとし、その規定については、別に定めるエムアイカード会員規約に基づくものとする。

第 307 条（利用可能額）

エムアイカードの利用可能額とは、フェロー社員（無期）本人および家族に対する利用可能額を合計してエムアイカード社が審査・決定した額をいい、エムアイカード社はその決定内容に応じた限度額（クレジットライン）を各人に設定する。

② 結婚・新增築・弔事その他特別の事情があるときは、エムアイカード社は本人からの届出及び同社の審査により、限度額の増額を認めることがある。

第 308 条（値引の方法）

社員掛売の値引きは、売上計算の際に行う。

第 309 条（締 日）

社員掛売の締日は、毎月 5 日とする。

第 310 条（支払方法）

社員掛売の支払方法は、銀行口座からの引き落としとする。引き落とし日は毎月 26 日とし、当日が銀行休業日の場合は翌日とする。但し、支払いの不足分がある場合の支払方法は、エムアイカード社から本人への督促によるものとする。

第 311 条（事前入金）

前条にかかわらず、エムアイカード社の所定の方法により、月々の引き落とし金額を事前入金することができる。

第 312 条（掛売除外品）

次のものは、社員掛売の対象としない。

1. 建設業法に基づく工事代金

② 前項以外の社員掛売及び分割払い、ボーナス 1 回払い除外品は、別に定めるエムアイカード会員規約に基づくものとする。

第 313 条（取扱の中止）

社員掛売の取扱い中止は、エムアイカード社の審査により決定する。

第 314 条（利用制限）

エムアイカードの利用制限は、退職日当日までとし、期限までに返却しなければならない。また、解雇になった場合は直ちに返却しなければならない。但し、グループ O B ・ O G 共済会加入資格を持ち、退職日までに共済会への申込が完了した場合は、この限りではない。

第 315 条（情報の利用）

フェロー社員（無期）は、エムアイカードを保有するに当たり、会社がエムアイカード社へ在籍に関する情報提供を行うことおよび、別に定めるエムアイカード会員規約「個人情報の収集・保有・利用・提供に関する同意条項」に従って、次に掲げる事項を予め同意するものとする。

1. エムアイカード社と三越伊勢丹ホールディングス企業グループ各社との間で会員情報の提供または交換がなされること。
2. 三越伊勢丹ホールディングス企業グループ各社及びエムアイカード社が認めた会社等から、従業員宛に各種宣伝印刷物等を送付すること。

第 316 条(1 回払い支払方法)

締日における 1 回払い利用代金の総額を、一括して引き落とし日に銀行口座より引き落とすものとする。

第 317 条(分割払い支払方法)

締日における分割払い利用代金の総額を、分割(1 円単位、端数金額は初回に調整)して引き落とし日に銀行口座より引き落とすものとする。

第 318 条(支払回数)

分割払いの支払回数は 2 回払以上 36 回払以内とする。

第 319 条(ボーナス時支払い額指定分割払い)

分割払い金額合計の 50%以内をボーナス月（7 月、12 月）に引き落とすよう購入時に設定することができる。

第 320 条(ボーナス 1 回払い取扱期間)

ボーナス 1 回払いによる購入は、別に定める一定期間のみとする。

第 321 条(ボーナス 1 回払い支払月)

ボーナス 1 回払いの支払月は、7 月及び 12 月とし、引き落とし日は第 210 条の規定による。

就業規則

株式会社高松三越では、フェロー社員（無期）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、フェロー社員（無期）労働協約中の「労働協約」を「就業規則」として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

なお、服務規律については、社員就業規則の規程を適用する。

附則

この規則は、平成 27 年 4 月 1 日より施行する。

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