

エルダースタッフ  
労働協約

2024年4月1日

株式会社センチュリートレーディングカンパニー  
三越伊勢丹グループ労働組合

# 目 次

## エルダースタッフ労働協約

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

## 付 属 諸 規 程

・ 就業形態規程.....	16
・ 休日規程.....	17
・ ストック有給休暇規程.....	18
・ 賃金規程.....	20
・ 就業規則.....	26
・ 服務規律.....	27

# 労働協約

株式会社センチュリートレーディングカンパニー(以下会社という)と三越伊勢丹グループ労働組合(以下組合という)は労働法の精神に基づいて、相互に理解と信頼をもって協力し、企業の発展と労働条件の維持向上を図るため次の労働協約(以下協約という)を締結し、双方誠意をもってこれを遵守する。

## 第1章 総則

### 第101条(役割の尊重)

会社と組合は相互の役割を確認し、尊重する。

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

### 第102条(交渉団体)

会社は組合が従業員を代表する唯一の正当な交渉団体であることを承認する。

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

### 第103条(適用範囲)

本協約は、原則として組合員である社員(以下、「エルダースタッフ」という。)に適用する。

但し、特に定めた者については別に定める。

### 第104条(組合員の範囲)

エルダースタッフは、別に定める者を除きすべて組合員でなければならない。

### 第105条(ユニオンショップ)

会社は、前条に定める者であって、組合に加入の手続きをしない者及び組合が除名した者を解雇する。

但し、会社が解雇を不相当と認めた場合は、会社・組合協議する。

### 第106条(通告義務)

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

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

## 第2章 組合活動

### 第201条(組合活動の自由)

会社は、組合員の正当な組合活動の自由と権利を認める。

### 第202条(不利益取扱の禁止)

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

### 第203条(就業時間中の組合活動)

組合活動は、原則として就業時間外に行う。

但し、次の各号に該当する場合は、就業時間内に行う。

1. 団体交渉への出席。
2. 協約上で定めた各種委員会、各種専門協議会への出席。
3. 苦情解決のための世話役活動。
4. 労働官庁の主催する行事への出席。
5. 組合が行う教育。なお、対象、時期、時間数については会社・組合協議する。
6. その他組合の申出により会社がこれを承認した場合。

②第1項第1号～第5号については有給とする。

第1項第6号については、無給とするが、その他は勤務したものとする。

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

#### 第204条(会社便宜の供与)

会社は、組合に対し、次の便宜を与える。

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

②組合は、専従者を選定または交替させたときは、会社に届出る。

#### 第206条(組合専従者の取扱)

組合専従者の取扱いは、次の各号による。

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

#### 第207条(差別待遇の禁止)

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

## 第3章 労使交渉

### 第1節 団体交渉

#### 第301条(原則)

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

#### 第302条(応諾義務)

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

#### 第303条(構成)

団体交渉は、会社・組合若干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とをもって、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「紛争の解決・平和条項に関する協定」として別に定める。

## 第3節 労使協議会

#### 第308条(目的)

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

#### 第309条(構成)

労使協議会は、会社・組合若干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とき、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・組合各一通宛保管する。

#### 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、研究協議するため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1節 経営懇話会

#### 第402条(構成)

経営懇話会は、会社側は社長、組合側は支部委員長を含む若干名の委員をもって構成する。

#### 第403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404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、引続き労使協議会で行う。

#### 第405条(秘密保持)

組合は、会社が特に申入れた事項については秘密を保持する。

### 第2節 職場懇話会

#### 第406条(懇話会と構成)

1. 各店単位または事業部単位で懇話会を設ける。
2. 会社側は事業部長、組合側は支部執行委員を含む、若干名の委員をもって構成する。

#### 第407条(開催)

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

#### 第408条(議題)

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

## 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(定義)

エルダースタッフとは、社員が定年退職後等に、引き続き1週間の勤務日数・勤務時間、職種、或いは一日の勤務時間・年間所定労働時間等及び雇用契約期間を定めて無期雇用として雇用される者をいう。

②第1項の「職種」とは、あらかじめ会社が定めたものの中から、本人の希望を斟酌した上で決定したものをいう。

③会社は、社員労働協約第514条による定年退職者で本人の希望がある場合には、退職後雇用期間を定めてエルダースタッフとして再雇用する。但し、エルダースタッフ労働協約第517条の解雇事由に該当する者は、エルダースタッフとして雇用しない。

④エルダースタッフとしての再雇用日は、原則として定年退職日の翌日付とする。

⑤エルダースタッフは、会社の承認を受けず、在籍のまま他の事業体と継続的な雇用契約をすることはできない。

⑥会社は、定年退職の1年前までに、本人に対し文書をもって定年退職の通告を行い、その後、本人から定年退職後のエルダースタッフとしての勤務の意思について聴取する。

#### 第503条(エルダースタッフの区分)

エルダースタッフの区分（以下「エルダースタッフ区分」という）は1週間の勤務日数・所定労働時間等、或いは一日の勤務時間・年間所定労働時間等に基づき原則次の通りとする。

区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態
エルダースタッフⅠ	週3～5日	週20時間未満	雇用契約上で定められた勤務日数・勤務時間の範囲内で、毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な調整
エルダースタッフⅡ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	雇用契約上で定められた勤務日数・勤務時間の範囲内で、毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な調整

区分	年間休日数	年間所定労働時間 1日所定労働時間	就業形態
エルダースタッフⅢ	121日	1830時間 7時間30分	社員に準ずる

#### 第504条(雇用契約・期間)

会社とエルダースタッフは、雇用に当たり各人の労働条件の詳細は個別の雇用契約書において定める。

## 第505条(区分等の変更)

エルダースタッフは会社が指定する時期に区分等の変更を申し出ることができる。

1. エルダースタッフⅠ～Ⅲは、会社に対して年に一度、会社が指定する時期に、自らのエルダースタッフ区分を、他の区分へ変更することを申し出ることができる。

②会社が、前項の申し出について、当該エルダースタッフとの間で協議し、エルダースタッフ区分の変更も含めた内容で雇用契約を締結するに至った場合には、当該エルダースタッフのエルダースタッフ区分について、当該雇用契約通りの内容に変更する。

2. エルダースタッフⅠ・Ⅱは、会社に対して年に一度、会社が指定する時期に労働条件（1日の労働時間、週の労働時間、契約曜日及び職種に限る。以下本条において同じ。）の変更を申し出ることができる。

②会社が前項の申し出について、当該エルダースタッフとの間で協議し、労働条件の変更も含めた内容で雇用契約を締結するに至った場合には、当該エルダースタッフの労働条件について当該雇用契約通りの内容に変更する。

## 第506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、エルダースタッフ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、エルダースタッフの人事異動を行う場合は、本人に内示する。

## 第507条(転籍)

会社は、事業の都合によりエルダースタッフ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(組合役員の人事異動)

会社は、組合役員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。

## 第2節 休職

### 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、期間は次の通りとするとする。

勤続年数	1年未満	4ヶ月
	1年以上 5年未満	6ヶ月
	5年以上 10年未満	1年
	10年以上	2年

(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るときは、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、別に定める社員労働協約「育児休業規程」により取扱う。

但し社員労働協約「育児休業規程」第6条の出生時育児休業及び第11条の特例を申し出た場合を除く。

5. 家族の介護のために休業を申し出たとき。

この場合は、別に定める社員労働協約「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、別に定める社員労働協約「配偶者転勤休職規程」により取扱う。

7. その他、会社が定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（なお、当該欠勤または休職が社員の期間から引き続いた場合にも、その期間を通算して取扱う）。

#### 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。

#### 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。それ以前は欠勤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、エルダースタッフ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・懲戒規程)

会社は、業務能率の向上、秩序維持のために、別に定める社員労働協約「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)

エルダースタッフが次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。

1. 雇用契約期間の上限に達したとき
2. 雇用契約期間中であっても自己の都合により本人が退職を申し出て、会社が承認したとき
3. 第 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
5. 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、正当な理由があると認められた場合は除く。

#### 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

#### 第 516 条(依頼退職)

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末日の前日とする。

## 第5節 解雇

### 第517条(解雇)

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

1. 精神・身体の故障、または虚弱・疾病のため、正常な業務に従事し得ないと認められたとき
2. 能力が低く、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)

エルダースタッフの所定労働時間は以下とする。

エルダースタッフⅠ、Ⅱの場合、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。

エルダースタッフⅢの場合、原則として年間所定労働時間は1830時間とし、1週間の平均所定労働時間は35時間11分、1日の平均所定労働時間は7時間30分とする。

②会社は、業務上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、また本人からの申請で会社が認めた場合には、前項の範囲内で労働条件申請の際に定めた労働時間を変更することがある。

#### 第602条(就業形態)

エルダースタッフの就業形態は、別に定める「就業形態規程」による。

#### 第603条(休憩時間)

エルダースタッフの1日の休憩時間は各人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(時間外勤務・休日勤務)

会社は、原則としてエルダースタッフⅠ、Ⅱに契約曜日以外の勤務、所定の就業時間を超えた時間外勤務をさせない。但し、業務上やむを得ない事情がある場合にはこの限りではなく、その場合には、別に定める社員労働協約「時間外・休日勤務に関する規程」によるものとする。

②会社はエルダースタッフⅢに対し、業務上の都合により労働基準法第36条の定めるところに従って、就業時間を超えて時間外勤務または休日勤務をさせることができる。この場合、時間外勤務手当または休日勤務手当を支給する。取扱いは、別に定める社員労働協約「時間外・休日勤務に関する規程」による。

#### 第605条(休息時間)

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(私用の遅刻、早退、外出の扱い)

エルダースタッフⅠ、Ⅱの場合、私用の遅刻、早退、外出については、賃金を支払わない。

エルダースタッフⅢの場合、私用の遅刻、早退、外出が1ヵ月通算で1日あたりの所定労働時間に達する毎に、欠勤1日として取り扱う。

#### 第607条(遅刻、早退、休暇の特例)

会社は、次の場合については、公用の遅刻、早退、外出または休暇を与える。

1. 選挙権等公民権の行使。この場合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。

#### 第 608 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エルダースタッフが請求した場合、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、別に定める社員労働協約「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。

#### 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エルダースタッフが請求した場合、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、別に定める社員労働協約「短時間勤務規程」による。

#### 第 610 条(育児時間)

会社は生後 1 歳未満の子を育てる女性に対し、第 603 条の休憩時間のほか、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 分の育児時間を与える。この場合は有給とする。

#### 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)

会社は、育児及び介護の家族的責任を有する者の時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業を制限する。制限の範囲は社員労働協約「時間外・休日勤務に関する規程」による。

## 第 2 節 休日・休暇

#### 第 612 条(休日・振替)

エルダースタッフ I、II 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。

- 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、第 1 項の範囲内で定められた休日を変更することがある。
- ④エルダースタッフ III の年間の総休日数は 121 日とする。

休日は、土曜、日曜、祝日、12 月 30 日から 1 月 3 日とし、休日の振替は、原則として当該日を含む週において実施する。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。

#### 第 613 条(年次有給休暇)

会社は、エルダースタッフ I・II に対して、勤続年数及び週所定労働日数または 1 ヶ月を平均した週所定労働日数に応じ、1 年間に次の基準により年次有給休暇を与える。但し、年度途中の再雇用時には、年次有給休暇は付与しない。なお、勤続年数の算定は、毎年 4 月 1 日をもって基準とし、従前の社員の勤続年数を通算する。

また、毎年 4 月 1 日時点で、社員介護・介護準備勤務規程第 7 条または社員短時間勤務規程第 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、エルダースタッフ I・II の週契約日数・時間は「週 4 日かつ週 30 時間未満契約」を、エルダースタッフ III の 1 ヶ月を平均した週所定労働日数については「週 4 日」をそれぞれ適用する。

<エルダースタッフ I、II>

勤続年数 週所定労働日数・時間	勤続年数					
	1年以下	1年超～2年	2年超～3年	3年超～4年	4年超～5年	5年超
週5日かつ 週30時間以上	10日	12日	14日	16日	18日	20日
週4日かつ 週30時間未満	7日	9日	10日	12日	13日	15日
週3日	6日	7日	8日	9日	10日	11日
週2日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
週1日	2日	2日	3日	3日	3日	3日

<エルダースタッフIII>

勤続年数 週所定労働日数・時間	勤続年数					
	1年以下	1年超～2年	2年超～3年	3年超～4年	4年超～5年	5年超
週5日かつ 週30時間以上	10日	12日	14日	16日	18日	20日
週4日かつ 週30時間未満	7日	9日	10日	12日	13日	15日

②年次有給休暇の有効期限は2カ年とする。

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。

③第1項は、前年度において全労働日の8割以上出勤した者に適用し、8割未満出勤者については、区分に応じて、以下の有給休暇を付与する。

<エルダースタッフ I、II>

勤続年数 週所定労働日数・時間	勤続年数	
	前年度 年次有給休暇 保有日数	当年度 年次有給休暇 付与日数
週5日かつ 週35時間契約	6日未満	6日(有休保有日数)
週5日または 週30時間以上35時間未満契約	6日未満	6日(有休保有日数)
週4日かつ 週30時間未満契約	4日未満	4日(有休保有日数)
週3日	2日未満	2日(有休保有日数)
週2日	0日	1日
週1日	0日	1日

<エルダースタッフIII>

基準日における前年度に付与された有給休暇の保有日数と合わせて6日になるまでの日数を付与する。

④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、各人各労働日の契約労働時間(10分未満は切り捨て)の2分の1とし、当該労働日の始業時間を起点、あるいは終業時間を終点としなければならない。

3. 半日有給休暇の取得日には、原則として時間外勤務をさせない。

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

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

⑤年次有給休暇の請求は原則として2日前までに直属の上長に行うものとする。

なお、会社は事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更することがある。

⑥前項に基づき請求された年次有給休暇について、本人が事前に撤回を申し出た場合に、会社は原則として撤回を認める。

⑦会社は年次有給休暇のうち5日を越える日数について、計画的に付与することができる。年次有給休暇の計画的付与に関する細部については別に定める。

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。

但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上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。

⑨年次有給休暇の取得の計画に関しては、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614条(欠勤)

エルダースタッフが、欠勤しようとするときは、予めその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。(なお、当該欠勤が社員の期間から引き続いた場合にも、その期間を通算して取扱う)。

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。(なお、当該欠勤が社員またはメイト社員の期間から引き続いた場合にも、その期間を通算して取扱う)。

#### 第615条(生理休暇)

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

#### 第616条(産前・産後休暇)

会社は、8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性に対し、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、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については別に定める社員労働協約「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、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とは別に定める社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。

#### 第 619 条(慶弔災害休暇)

会社は、本人の請求により次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・新婚旅行のいずれかを含む連続 7 日以内  
(取得期間は入籍日より 1 年以内)

(2) 子が結婚するとき：挙式日を含む前後連続 2 日以内

(3) 兄弟姉妹(姻族を含まず)が結婚するとき：挙式当日

##### 2. 配偶者出産休暇

出産当日前後連続 2 日以内

##### 3. 忌引休暇

(1) 本人の父母(養父母を含む)、配偶者、子  
死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続 7 日以内

(2) 配偶者の父母

死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続 5 日(本人または配偶者が喪主の場合 7 日)以内

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

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

(4) 本人の伯叔父母、本人の甥・姪、本人の兄弟姉妹の配偶者

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

##### 4. 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 620 条(手続)

エルダースタッフは、第 615 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 3 節 母性保護

#### 第 621 条(妊娠中の通院等)

会社は、妊娠中及び出産後 1 年以内の女性が、母子保健法による健康診査及び健康指導のため、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 622 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)

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

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623条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)

会社は、妊娠中及び出産後1年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4節 賃金

#### 第624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625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)

エルダースタッフのキャリア形成支援に関しては、別に定める社員労働協約「キャリア形成支援制度規程」による。

## 第8章 災害補償

#### 第801条(災害補償)

エルダースタッフ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802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、解雇をもって終了する。

## 第9章 安全衛生

#### 第901条(安全衛生管理規程)

エルダースタッフの安全衛生に関して、原則として社員労働協約「安全衛生管理規程」による。

#### 第902条(健康情報等の取扱規程)

会社は、業務上知り得たエルダースタッフ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、取扱いは別に定める「健康情報等の取扱規程」による。

## 第10章 福利厚生

### 第1001条(福利厚生規程)

エルダースタッフの買物等の福利厚生の取扱いは、別に定める社員労働協約「福利厚生規程」による。

### 第1002条(三越伊勢丹グループ共済会)

エルダースタッフは、会社・組合が共催する三越伊勢丹グループ共済会に加入する。

なお、取扱いは三越伊勢丹グループ共済会が定める会則による。

## 第11章 職務発明規程

### 第1101条(職務発明規程)

エルダースタッフの発明等に関する取扱いは、社員労働協約「職務発明規程」による。

## 第12章 効力

### 第1201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1202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1203条(協議中の適用)

前条の協議が成立するまでは、本協約による。

### 第1204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1205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、2026年3月31日を超えることはできない。

### 第1206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13章 付則

### 第1301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1302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

株式会社センチュリートレーディングカンパニー  
代表取締役社長 高橋 伸禎

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

# 就業形態規程

## 第1章 総則

### 第101条(目的)

本規程は、エルダースタッフ労働協約第601条及び第603条に基づき、エルダースタッフの就業時間・休憩時間に関する事項を定める。

### 第102条(就業時間等)

エルダースタッフⅠ、Ⅱの就業時間及び休憩時間は、労働条件の確認時に個々に定める。

エルダースタッフⅢの就業時間及び休憩時間、変形労働時間勤務、シフト勤務の取扱いは、別に定める社員労働協約「就業形態規程」による。

### 第103条(勤務可能時間帯)

エルダースタッフⅠ、Ⅱは、労働条件の確認時に、原則として勤務可能時間帯(勤務可能曜日を含む)を設定する。

### 第104条(基準勤務時間)

会社は、エルダースタッフⅠ、Ⅱの週契約日数・週契約時間・勤務可能時間帯に基づき、各曜日の基準勤務時間及び休憩時間を労働条件の確認時に個々に定める。但し、基準勤務時間は1日実働8時間以内とする。

### 第105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ヵ月分のワークスケジュール(勤務表)を確定し、各エルダースタッフに対し、各日の始業・終業時間、休憩時間を明示する。

### 第106条(就業時間の変更)

会社は、業務上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107条(休憩時間)

エルダースタッフⅠ、Ⅱの休憩時間は原則次の通りとし、交替制とする。

実働時間	休憩時間
6時間01分以上	60分
4時間01分以上6時間以下	45分
4時間以下	0分

エルダースタッフⅢの休憩時間は、その日の就業時間に応じて所属ごとに決定し、交替制とする。この場合、原則として1日の実働時間は8時間について休憩時間を60分とすることを基準とする。

### 第108条(時間外勤務)

会社は、原則としてエルダースタッフⅠ、Ⅱに契約曜日以外の勤務、所定の就業時間を超えた時間外勤務をさせない。但し、業務上やむを得ない事情がある場合にはこの限りではなく、その場合には、別に定める時間外・休日勤務に関する協定によるものとする。

②会社はエルダースタッフⅢに対し、業務上の都合により労働基準法第36条の定めるところに従って、就業時間を超えて時間外勤務または休日勤務をさせることができる。この場合、時間外勤務手当または休日勤務手当を支給する。取扱いは、別に定める「時間外・休日勤務に関する規程」による。

# 休日規程

## 第1章 総則

### 第101条(目的)

本規程は、エルダースタッフ労働協約第612条第4項に基づき、エルダースタッフⅢの休日に関する事項を定める。

### 第102条(休日数)

年間の総休日数121日とする。

## 第2章 事業所休業日

### 第201条(休業日)

事業所の休業日は、土曜、日曜、祝日、12月30日～1月3日とする。

なお、休日は4週間を通じて4日以上の日を取得する。この場合の4週間の起算日は、毎年4月1日とする。

### 第202条(振替)

事業所・店舗休業日は会社が業務上必要と認めた場合、本人の事情を充分斟酌しその同意を得て振替を行い、変更することができる。

②会社が業務上必要と認め事業所・店舗休業日に勤務させる場合、原則として1ヵ月前までに予告の上、振替休日を指定して与えなければならない。なお、振替は原則として当該月において実施する。

## 第3章 休日

### 第301条(編成方法)

休日の編成は、所属ごとに決定する。

### 第302条(編成期間)

休日の編成は、原則として月ごととする。

### 第303条(編成単位)

休日の編成単位は、原則として、各部・各業務単位とする。

### 第304条(振替)

休日は、会社が業務上必要と認めた場合、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、または本人が申し出た場合、直属の上長の業務に支障がないとの承認を得て、振替または交替して変更することができる。

②会社が業務上必要と認め、休日に勤務させる場合、原則として前月25日までに所定の手続きにより予告のうえ休日を振替える。但し、会社は、天災地変等により店舗や事業の臨時休業日を設定する場合には、第202条第2項に定める週の開始前であれば、当該臨時休業日に同週内の休日を振替えることができる。

③休日の振替は、原則として当該日を含む週において実施する。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。

# ストック有給休暇規程

## 第1条(目的)

本規程は、エルダースタッフ労働協約第 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。

## 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 120 日とする。但し、積み立てた日数が 120 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 120 日を下回った場合には、再度 120 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、以下の日数には各個休日は含まない。

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 402 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 120 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、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 120 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 120 日とする。

なお、エルダースタッフ労働協約第 616 条に定める産後休業をしていない場合は、子の出産予定日から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 10 日とする。
6. エルダースタッフ労働協約第 617 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。
7. 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

8. エルダースタッフ労働協約第 619 条の慶弔災害休暇を取得し、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。
9. 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。
10. 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(申し出の撤回)

第 4 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 6 条(有効期間)

ストック有給休暇の有効期間は、エルダースタッフの退職日まで有効とする。

# 賃金規程

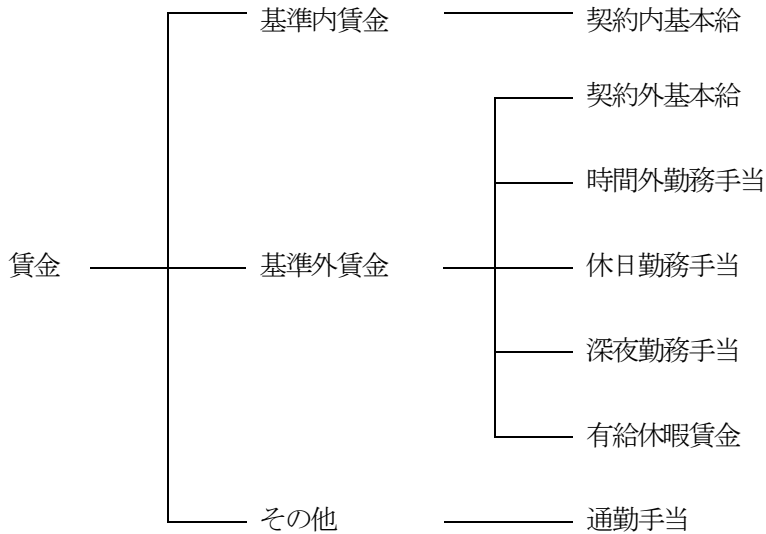
## 第1章 総則

### 第101条(目的)

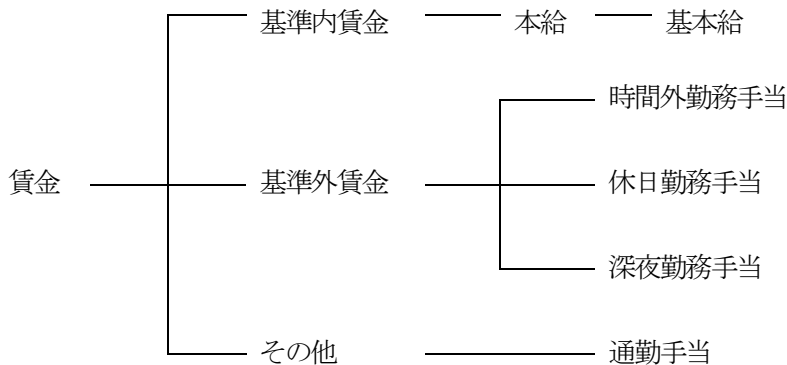
本規程は、エルダースタッフ労働協約第624条に基づき、エルダースタッフの賃金に関する事項を定める。

### 第102条(賃金構成)

エルダースタッフⅠ、Ⅱの通常の月例賃金は次の通りとする。



エルダースタッフⅢ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)

エルダースタッフⅠ、Ⅱの賃金の計算期間は、前月1日から前月末日までとし、毎月25日に各人の指定に基づき本人名義の金融機関口座に振込み支給する。

エルダースタッフⅢの賃金の計算期間は、前月16日から当月15日までとし、毎月25日に各人の指定に基づき本人名義の金融機関口座に振込み支給する。

但し、その日が金融機関の休業日に当たる場合は、その直前の金融機関の営業日とする。

②前項にかかわらず、エルダースタッフⅢの基準外賃金、通勤手当、欠勤控除(私用の遅刻、早退、外出を含む)の計算期間については、前月1日から前月末日までとする。

#### 第104条(基本給)

エルダースタッフⅠ、Ⅱの基本給は、個人の雇用契約書に基づいた時間給とする。

エルダースタッフⅢの基本給は、個人の雇用契約書に基づいた月額給与とする。

#### 第105条(控除)

会社は賃金の支払いに際して次のものを控除する。

##### 1. 法令により定められたもの

- (1) 所得税
- (2) 住民税
- (3) 健康保険料
- (4) 厚生年金保険料
- (5) 介護保険料
- (6) 雇用保険料

##### 2. 法令以外のもの

- (1) 団体扱いによる月払い生命保険料・損害保険料
- (2) 共済会融資の返済金
- (3) 住宅融資の返済金
- (4) 共済会費
- (5) 共済会諸費用
- (6) 労働組合の組合費
- (7) 労働組合から控除を指示された費用
- (8) 退職後医療共済
- (9) 本人申請の不備により給与振込が複数回行った際の手数料
- (10) 分離課税による所得税相当額
- (11) 教育・研修等を受講したことによる費用
- (12) 欠勤の賃金控除
- (13) 通勤手当の精算額
- (14) 健康保険証再発行にかかる費用
- (15) 賃金過払を調整するための返済金
- (16) 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
- (17) その他会社と労働組合が協定したもの

②給与が控除額に満たない場合、その差額を指定日までに会社に振り込まなければならない。

#### 第106条(退職及び解雇の場合の支払)

エルダースタッフⅠ、Ⅱが賃金計算期間の途中で退職あるいは解雇した場合は、最終勤務日までの賃金を時間給で支給する。

エルダースタッフⅢが賃金計算期間の途中で退職あるいは解雇した場合は、その月分の基本給は次の通りとする。

- (1) 死亡退職の場合は全額を支給する。但し、欠勤、休職により給与計算期間内に出勤がない場合を除く。
- (2) (1)以外の理由で退職または解雇された場合は、その日までの出勤日数に応じて日割計算で支給する。

#### 第107条(欠勤の賃金控除)

エルダースタッフⅢにかかるエルダースタッフ労働協約第614条欠勤に対しては、1日につき基準内賃金の20.3分の1を控除する。

#### 第108条(休職・休暇等の賃金)

エルダースタッフⅢにかかるエルダースタッフ労働協約第509条に定める休職期間は無給とする

## 第2章 基本給

### 第201条(原則)

エルダースタッフⅠ、Ⅱの基本給は時間給とする。

エルダースタッフⅢの基本給は月額給与とする。

### 第202条(賃金の決定と昇給)

会社は、エルダースタッフの基本給は、雇用契約締結の際、職種を考慮の上個別に定める。

②基本給は昇給しない。

## 第3章 諸手当

### 第301条(時間外勤務手当)

エルダースタッフⅠ、Ⅱが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(契約時間外基本給)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。

エルダースタッフⅢの各人の所定就業時間外における早出、残業に対しては、時間外勤務手当として、1分間につき通常の賃金および労働基準法に定める割増(0.25)分の賃金を支給する。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。エルダースタッフⅢの1分間における賃金は、以下の通りとする。

本給÷9150

### 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。

### 第303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304条(有給休暇賃金)

エルダースタッフⅠ、Ⅱが年次有給休暇を使用した日の賃金は、雇用契約上の1日分に相当する金額を支給する。

### 第305条(傷病調整手当)

健康保険の被保険者が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。

②傷病調整手当は基準内賃金の60%とする。

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

### 第306条(退職手当)

健康保険の被保険者が業務外傷病により退職となり、健康保険法上の給付(傷病手当金)が満了した場合、傷病手当金不支給通知書をもってその後エルダースタッフ労働協約第509条第1号の退職期間満了まで基準内賃金の60%を退職手当として支給する。

### 第307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」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308条(休業手当)

会社の責に帰すべき自由で、エルダースタッフ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4章 賞与

### 第401条 (賞与)

会社は、次の各号のすべてに該当するエルダースタッフに対し、年2回（6月と12月）賞与を支給する。

1. 賞与支給対象期間中に社員またはエルダースタッフとして在籍がある者
  2. 賞与支給日当日に在籍している者
- ②前項第1号の賞与支給対象期間とは、6月支給賞与の場合、前年10月1日～当年3月31日の間12月支給賞与の場合、当年4月1日～当年9月30日の間をいう。
- ③支給額は、会社が決定する。

## 第5章 退職金

### 第501条(退職金)

退職金は支給しない。

#### 【別表】 エルダースタッフ賃金

- ・エルダースタッフⅠ・Ⅱ 時給制 1,135円
- ・エルダースタッフⅢ 月給制 206,000円

## — 参考 —

### 社員労働協約を適用する諸規程等

エルダースタッフ労働協約のうち、記載のない規程等については以下の労働協約を適用しています。  
必要な点は、会社に備え付けの労働協約を参照して下さい。

#### 【社員労働協約】

「時間外・休日勤務に関する規程」

「通勤費支給細則」

「表彰・懲戒規程」

「育児休業規程」

「育児勤務規程」

「介護・介護準備休業規程」

「介護・介護準備勤務規程」

但し、一部を以下の通り、読み替える。

第4条（期間の変更）のうち、第1項はエルダースタッフⅢのみに適用し、エルダースタッフⅠ・Ⅱ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。」

「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3条（期間）のうち、第2項は、エルダースタッフⅢのみに適用する。

第5条（期間の変更）のうち、第1項はエルダースタッフⅢのみに適用し、エルダースタッフⅠ・Ⅱについて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8条（所定労働日数の低減）のうち、第1項は、エルダースタッフⅢにのみ適用し、エルダースタッフⅠ・Ⅱについては次の通り読み替える。

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

第8条（所定労働日数の低減）のうち、第2項は、エルダースタッフⅢにのみ適用し、エルダースタッフⅠ・Ⅱについては適用しない。

「子の看護・家族の介護のための休暇規程」

「配偶者転勤休職規程」

「出張規程」

「キャリア形成支援制度規程」

「災害補償規程」

「安全衛生管理規程」

「安全衛生管理規程運用細則」

なお、2. 要保護者の措置（2）要保護者Cの取扱いのうち、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。

また、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

「健康情報等の取扱規程」

「福利厚生規程」

「ハラスメント防止規程」

「テレワーク規程」

「職務発明規程」

「苦情処理規程」

「紛争の解決・平和条項に関する協定」

# 就業規則

株式会社センチュリートレーディングカンパニーでは、エルダースタッフ労働協約を同時に就業規則として使用する。従って、就業規則として使用する場合は、労働協約中の「エルダースタッフ労働協約」を「就業規則」と読み替えるものとする。

なお、就業規則の付属諸規程として、次の規程を追加する。

## 1. 服務規律

付則

1. この規則は、2022年4月1日より施行する。前の就業に関する規則は、この規則施行の日から廃止する。
2. この就業規則の改訂の必要を生じたときは、エルダースタッフ協約に別段の定めのある場合これによる。
3. この就業規則は、労働協約が失効した場合でもそのまま就業規則として適用する。

# 服務規律

## 第1条(目的)

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

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

## 第2条(所属長・上長の定義)

この規則で所属長とは所属の部長をいい、上長とは自己の所属する部、担当、係の長をいう。

## 第3条(基本的遵守事項)

従業員は、次の事項を遵守しなければならない。

1. 常に品位を保ち、会社の名誉または信用を傷付ける行為をしないこと。
2. 許可なく会社外の業務に従事しないこと。
3. 職務に関連して自己の利益を図り、または他より不当に金品を借用し、もしくは贈与の利益を受けないこと。
4. 勤務中は勤務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと。
5. 喫煙は、決められた場所で、決められた休憩時間にのみ行うこと。
6. 出勤時ならびに退勤時に打刻をし、出勤打刻前・退勤打刻後は業務を行わないこと。
7. 勤怠情報は正しく申告し、勤務に関する手続きその他の届出を怠らないこと、または偽らないこと。
8. 会社の許可なく就業時間外に、職場その他会社施設に滞留しないこと。
9. 会社構内または施設内において、会社の許可なく業務と関係ない活動を行わないこと。
10. 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等(電話、電子メール、パソコン等含む)を使用しないこと。会社は不正使用がないかチェックすることができる。
11. 会社の施設、器具及び備品は大切に取扱い、消耗品、電気、水等の使用にあたっては常に節約を心掛けること。
12. 業務を通じて知り得た会社の情報、顧客に関する情報等を漏洩してはならない。(出版、稿及びソーシャル・ネットワーキング・サービスの利用を含む。)
13. 前各号の他、これに準ずる行為など従業員としてふさわしくない行為をしないこと。

## 第4条(在社の禁止)

会社は、前条第4号から第8号に度重なり違反した従業員に対して、所定労働時間外及び休日の在社を禁止する。

②会社は、前項の在社禁止命令以後に、当該従業員の所定労働時間外及び休日の在社を確認した場合、これに対応した時間分の賃金を支給しない。

## 第5条(上長の遵守事項)

上長は、勤務にあたり、過重労働防止に心掛けるとともに次の事項を行ってはならない。

1. 部下の勤務に関する手続きその他の届出を怠り、または偽ること。
2. 過少、過多にかかわらず、部下等の勤務時間について会社に対し異なる報告を行わせること、または部下等の勤務時間管理に適切さを欠き、適正に支払うべき賃金を支払わないこと。

## 第6条(時間外・休日勤務)

従業員が所定労働時間を超え、または休日に勤務をする場合には、上長に対し事前に可否および労働時間数について許可を得なければならない。顧客対応等止むを得ない場合には、事後速やかに承認を得るものとする。

②時間外勤務及び休日勤務にあたっては、就業時間中と異なることなく勤務し、できるだけ短時間に終了するよう努め、

終了後は特に防火、防犯機器のセット及び施錠等に注意しなければならない。

#### 第7条(出退勤等)

出勤、退出その他社内に入出入りする場合は、必ず従業員出入口より行うものとする。

②出退勤のときは、会社の定める所定の手続きにより記録しなければならない。

③前項の時刻が正確でないものと認められるときは、上長の把握する時刻とする。

#### 第8条(遅刻、早退、欠勤等)

従業員は、遅刻、早退、欠勤をしてはならない。止むを得ず遅刻、早退、欠勤もしくは勤務時間中に外出する場合は、事前に上長へ届出て許可を得なければならない。但し、止むを得ない事由により事前に申し出ることができない場合には、事後速やかに届出て承認を得るものとする。

②前項含め、従業員は、就業時間中は常に所在を明らかにしなければならない。

#### 第9条(休憩・食事)

会社は、社内における休憩時間の自由利用を認める。但し、定められた休憩時間を超過してはならない。

#### 第10条(社員買物)

社員の社内における買物は、原則として休憩時間を利用して行わなければならない。

なお、社員買物を行う際は、原則として各フロアにおいて精算するものとし、入金前の商品を当該フロア及び鉄扉を越えて持ち出すことは出来ない。この場合、私物ロッカーへの持ち出し及び保管もしてはならない。

#### 第11条(私用面会)

私用の面会は、休憩時間中に行うものとする。但し、やむを得ず勤務時間中に行う場合は、事前に上長の許可を得るものとする。

#### 第12条(私物保管)

私物で現金、時計等の貴重品は必ず常に身につけ、それ以外は所定のロッカーに収めなければならない。

なお、ロッカーは、各自常に鍵をかけ、万一鍵を紛失した際は、速やかに会社に届出なければならない。

#### 第13条(物品の持出および持込)

会社の物品、私物及び社員買物を店外へ持出すとき、または加工、修理、品取り換え等のため店内に物品を持込むときは、所定の手続きを経て従業員出入口で係員の点検を受けなければならない。なお、運用の詳細については、会社の定める「捺印権限規程」による。

#### 第14条(社員証及び徽章)

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

#### 第15条(服装)

勤務中の服装については、次の事項を守らなければならない。

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

#### 第16条(個人番号の提出)

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

#### 第17条(身上に関する届出)

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

#### 第18条(業務の引継)

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

#### 第19条(セクシュアル・ハラスメントの禁止)

従業員は職場において相手の意に反する性的な言動に対する従業員の対応により、当該従業員の労働条件に関して不利益を与えること、または性的な言動により他の従業員の就業環境を害すること等の行為をしてはならない。(以下、これらの行為を「セクシュアル・ハラスメント」という。)

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

#### 第20条(パワー・ハラスメントの禁止)

従業員は、職場における優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害すること等の行為をしてはならない。

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

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

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

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

#### 第22条(その他のあらゆるハラスメントの禁止)

従業員は、第19条から第21条に定めるもののほか、他の従業員の就業環境を害するようなあらゆる行為(以下、これらの行為を「その他のあらゆるハラスメント」という。)を行ってはならない。

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

#### 第23条(秘密保持)

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

なお、その他詳細は「情報管理規程」で定める。

#### 第24条(入退場制限)

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

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

#### 第25条(構内における集会、文書の配布等)

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

#### 第26条(遺失物の取扱)

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

#### 第27条(個人財産の安全義務)

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