

フェロー社員（有期）

労働協約

2024年4月1日

株式会社三越伊勢丹ニッコウトラベル

三越伊勢丹グループ労働組合

労働協約

株式会社三越伊勢丹ニッコウトラベル(以下会社という)と三越伊勢丹グループ労働組合(以下組合という)は労働法の精神に基づいて、相互に理解と信頼をもって協力し、企業の発展と労働条件の維持向上を図るため次の労働協約(以下協約という)を締結し、双方誠意をもってこれを遵守する。

第1章 総則

第101条(役割の尊重)

会社と組合は、相互の役割を確認し、尊重する。

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

第102条(交渉団体)

会社は、組合が従業員を代表する唯一の正当な交渉団体であることを承認する。

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

第103条(適用範囲)

本協約は、原則として組合員であるフェロー社員Ⅰ(有期)及びⅡ(有期)に適用する。但し、特に定めたものについては別に定める。

なお、本条以降、本協約において区別する必要のない場合には、フェロー社員Ⅰ(有期)及びⅡ(有期)すべてを総称して「フェロー社員(有期)」と表記するものとする。

第104条(組合員の範囲)

フェロー社員(有期)は、別に定める者を除き組合員でなければならない。

- ② 前項にかかわらず、雇用契約を結ぶ際に学生という身分を前提に雇用契約を結んだ者は非組合員とする。
- ③ フェロー社員(有期)は、初回契約が10月11日から翌4月10日の者は4月10日までの期間は非組合員、初回契約が4月11日から10月10日の者は10月10日までの期間は非組合員とするが、それ以降については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、すみ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とき
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とき
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とき

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ときには、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、事前に会社に説明する。

② 組合は、専従者を選定または交替させたときは、会社に届出る。

第206条(組合専従者の取扱)

組合専従者の取扱いは、次の各号による。

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

第207条(差別待遇の禁止)

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

第3章 労使交渉

第1節 団体交渉

第301条(原則)

団体交渉は、会社・組合対等の立場において、誠意と秩序をもって本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 4 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(交渉の手續)

団体交渉の手續きは次の各号による。

1. 団体交渉の申し入れは、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續きについては、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續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 4 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

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(有期)の定義と採用)

フェロー社員(有期)とは、2回目の再契約までの期間において社員に比較して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、職種及び雇用契約期間を定めて雇用される者をいう。

② 前項の「短時間」とは、1週間当たり実働12時間以上35時間以内の時間をいう。

③ 第1項の「雇用契約期間」とは、1年以内をいい、1年を標準とする。

④ 会社は、各店または事業部の事業所単位で、フェロー社員(有期)として入社を申し出た者について所定の選考を行い、合格した者を採用する。

第503条(フェロー社員(有期)の区分)

フェロー社員(有期)の区分は、雇用契約書上定められた1週間の勤務日数・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
フェロー社員Ⅰ (有期)	週2～5日	週20時間未満	雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく固定的な勤務
フェロー社員Ⅱ (有期)	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	雇用契約書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勤務

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(雇用契約・期間)

フェロー社員(有期)の雇用契約期間は1年以内とし、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。但し、雇用契約期間中であっても会社は本協約の定めるところにより、期間途中の解約ができ、また、フェロー社員(有期)本人も本協約の定めにより解約できるものとする。

③ 前項にかかわらず、雇用契約期間は、満60歳に達する月の翌月10日を超えないものとし、また、学生で最終学年の場合は3月31日を超えないものとする。

第505条(組合への通告)

会社は、フェロー社員(有期)を採用後、すみやかに住所、氏名、生年月日、入社年月日、所属を組合に通告する。

第506条(再契約)

会社は、フェロー社員(有期)の再契約の可否につき、本人の能力、適性、勤務状況及び勤務日・勤務時間・職種などにより決定する。

② 会社は、前項の決定について雇用契約期間満了日の30日前までに、本人に対して再契約の意思の有無を明らかにし、再契約をする場合は併せて新たな労働条件を提示する。

③ フェロー社員(有期)は、前項の新たな労働条件について、会社と協議し、合意することにより再契約をする。

④ 再契約の意思の明示後、病気欠勤等により雇用契約期間満了日までの間の業務に著しく支障をきたした場合には、会社は再契約を行わない場合がある。

⑤ 会社は、再契約の意思の有無につき事前に組合へ説明し通告する。

第507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(有期)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(有期)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 508 条（出 向）

会社は、組織改正などの事由により、フェロー社員(有期)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(有期)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 509 条（転籍）

会社は、事業の都合によりフェロー社員(有期)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 510 条（組合役員の異動配置、交差配置）

会社は、本・支部組合役員、支部執行評議員及び監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。

第 2 節 休 職

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) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引き続き満 3 ヶ月に及んで 4 か月目に入ったときは、休職とし、期間は 3 ヶ月とする。
(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. 育児のために休業を申し出たとき。この場合は、社員労働協約「育児休業規程」により取扱う。
但し「育児休業規程」第 6 条の出生時育児休業及び第 10 条の特例を申し出た場合を除く。
5. 家族の介護のために休業を申し出たとき。
この場合は、社員労働協約「介護・介護準備休業規程」により取扱う。
但し、在職期間中、同一事由による連続欠勤が 30 日に及んだ時は休職とし、当該休職が 3 ヶ月に到達した日を休職満了日とする。
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 512 条（報告義務）

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

第 513 条（休職期間の取扱）

休職期間は原則として勤続年数に通算せず、賃金は支給しない。但し、特に規定してある場合はそれに従い、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 514 条（復 職）

休職事由(第 511 条第 2 号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。

②第 511 条第 1 号については、勤務に支障のない旨の医師の診断書に基づき、産業医または会社指定医の承認による

出勤許可日をもって就業させる。それ以前は休職期間として通算する。

- ③前項による診断書の提出に際して、会社が診断書を作成した医師に対する情報提供を求めることがある。この場合、フェロー社員（有期）はその実現に協力するものとする。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3節 表彰及び懲戒

第515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516条(退職)

フェロー社員（有期）が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。

1. 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
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511条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき
4. 死亡したとき
5. 届出及び連絡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は除く

②前項第1号について、会社は、再契約により1年を超えて勤務している者に対しては、少なくとも雇用契約期間満了日の30日前までにその旨予告する。

③第1項第2号にかかわらず、社員労働協約「表彰・懲戒規程」による懲戒を適用の場合はこの限りではない。

第517号(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、退職日までに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518条(解雇)

会社は、フェロー社員(有期)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)

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 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。フェロー社員(有期)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、雇用契約期間の途中であっても、前項の範囲内で雇用契約書上定められた労働時間を変更することがある。

第 602 条(就業時間)

フェロー社員(有期)の就業時間については、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、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(休憩時間)

会社は、フェロー社員に前条の時間外勤務、休日勤務を行わせた場合は、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、外出の取扱)

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。

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。

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。
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(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(有期)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「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」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フェロー社員(有期)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。

第 609 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、本人の請求により、1 日 2 回、各々 30 分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 611 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 612 条(休日)

休日は、原則として週 2 日以上とし、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。

- 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 613 条(年次有給休暇)

会社は、フェロー社員（有期）に対し、次の各号の基準により雇用契約締結時に年次有給休暇を与える。なお、学生身分からの契約変更時の年次有給休暇は、学生身分終了時に保有している日数を継続するものとし契約に際し改めて付与しない。

1. 初回契約時の年次有給休暇は、契約期間月数及び週契約日数・時間により次の通りとする。なお、入社日時点で、社員労働協約「介護・介護準備勤務規程」第 7 条または「短時間勤務規程」第 8 条に定める所定労働日数の低減により勤務時間の短縮を実施している場合、週契約日数・時間については「週 4 日かつ週 30 日未満」を適用する。

勤続年数 週契約日数・時間	12カ月	11カ月	10カ月	9カ月	8カ月	7カ月	6カ月	5カ月	4カ月	3カ月	2カ月	1カ月
週 5 日かつ 35 時間契約	11 日	10 日	10 日	10 日	10 日	10 日	6 日	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日
週 5 日または週 30 時間以上 35 時間未満契約	10 日	10 日	10 日	10 日	10 日	5 日	4 日	3 日	0 日	0 日	0 日	0 日
4 日かつ週 30 時間未満契約	7 日	7 日	7 日	7 日	7 日	7 日	4 日	3 日	2 日	0 日	0 日	0 日
3 日契約	5 日	5 日	5 日	5 日	5 日	5 日	4 日	3 日	2 日	0 日	0 日	0 日
2 日契約	3 日	3 日	3 日	3 日	3 日	3 日	2 日	1 日	1 日	0 日	0 日	0 日

2. 再契約時の年次有給休暇は、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、次の通りとする。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、毎年 10 月 11 日時点で、社員労働協約「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 週契約日数・時間	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 35 時間契約	12 日	13 日	15 日	17 日	19 日	22 日
週 5 日または週 30 時間以上 35 時間未満契約	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日
4 日かつ週 30 時間未満契約	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
3 日契約	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
2 日契約	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日

- ②フェロー社員(有期)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。また、年次有給休暇の有効期限は 2 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 項第 1 号の休暇は、前年 10 月 11 日から 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、週契約日数・時間と基準日における前年度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。

週契約日数・時間	前年度の年次有給休暇 保有日数	当年度年次有給休暇 付与日数
週 5 日かつ 35 時間契約	6 日未満	6 日－有給休暇保有日数
週 30 時間以上 35 時間未満契約	6 日未満	6 日－有給休暇保有日数
週 4 日かつ週 30 時間未満契約	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

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、**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。

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、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。

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

⑧年次有給休暇は原則としてフェロー社員（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（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。

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)

フェロー社員(有期)は、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. 病気欠勤の場合は、医師の診断書を、1 週間以内に会社に提出しなければならない。

3. 前項に関わらず会社が必要と認めるときは、産業医または会社指定医への受診を求めることがある。

4. **業務外の傷病による**欠勤終了後(当該欠勤に引き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 3 ヶ月以内に同一事由で再び欠勤するに至ったときは、その欠勤期間を通算する。

5. 病気欠勤が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、雇用契約期間内において、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、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(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、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、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620条(手続)

フェロー社員(有期)は、本章第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、事前に直属の上長を経て、会社に申し出なければならない。

諒解事項

第613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、本章第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、本章第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(Ⅰ)」または「賃金規程(Ⅱ)」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(キャリア形成支援制度)

フェロー社員(有期)のキャリア形成支援については、社員労働協約「キャリア形成支援制度規程」による。

第8章 テレワーク

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。取扱いは社員労働協約「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(有期)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
 - (1) 主催者の管理の及ぶ範囲内で発生した災害
 - (2) 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、雇用契約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(有期)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、業務上知り得た社員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、取扱いは別に定める社員労働協約「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(有期)の買物等の福利厚生の取扱いは、社員労働協約「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(有期)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(有期)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日以内に協議する。

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 三越伊勢丹ニコウトラベル

代表取締役

飯沼 寿也

三越伊勢丹グループ労働組合

三越伊勢丹ニコウトラベル支部

執行委員長

田中 剛

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

第2章 フェロー社員(有期) I

第201条(就業時間等)

フェロー社員(有期) I の就業時間及び休憩時間は、雇用契約締結時に個々に定める。

- ② 具体的な就業時間等は事業所ごと事前に設定する。

第3章 フェロー社員(有期) II

第301条(標準勤務タイプ・勤務可能時間帯)

フェロー社員(無期) II は、雇用契約締結時に、次の標準勤務タイプのいずれかを選択するとともに、原則として勤務可能時間帯を設定する。

1. 朝タイプ…各日とも、原則 11:10～14:00 のコアタイムを含め実働 8 時間以内の勤務をするタイプ
2. 夜タイプ…各日とも、原則 17:00～20:05 (19:00 閉店の場合は、17:00～19:10) のコアタイムを含め実働 8 時間以内の勤務をするタイプ

第302条(基準勤務時間)

会社は、各人の週勤務日数・週勤務時間に基づき、基準勤務時間及び休憩時間を個々に定める。

- ② 前項の基準勤務時間は、標準勤務タイプごと、原則として次の範囲内とする。

1. 朝タイプ… 9:00～20:10
2. 夜タイプ…11:05～21:00

但し、基準勤務時間は 1 日実働 8 時間以内とする

第303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 II に対し、各日の始業・終業時間、休憩時間を明示する。

第4章 その他

第401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402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(有期)に対し明示する。

第 403 条(休憩時間)

フェロー社員(有期)労働協約第 603 条に基づき、フェロー社員(無期)の休憩時間は、次のいずれかのパターンとする。

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

② 前項の規定以外の休憩時間を設定する場合には、個別の労働契約で定めることとする。

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（有期）労働協約第 613 条第 2 項に基づき、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。

JTB 伊勢丹トラベル社、・三越伊勢丹旅行社勤務時の積立分は通算する。

② 元ニッコウトラベルフェロー社員については 2019 年 10 月付与分よりストック有給休暇として積み立てることができる。

③ 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、以下の日数には雇用契約書上で個々に定める休日は含まない。

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 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（有期）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 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(有期)労働協約第 619 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(有期)労働協約第 619 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する。

1. 一括取得

退職前にストック有給休暇を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遡って連続 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遡って連続 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、本人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（有期）労働協約第 619 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、エルダーフェローとしての退職日)まで有効とする。

賃金規程(Ⅰ)

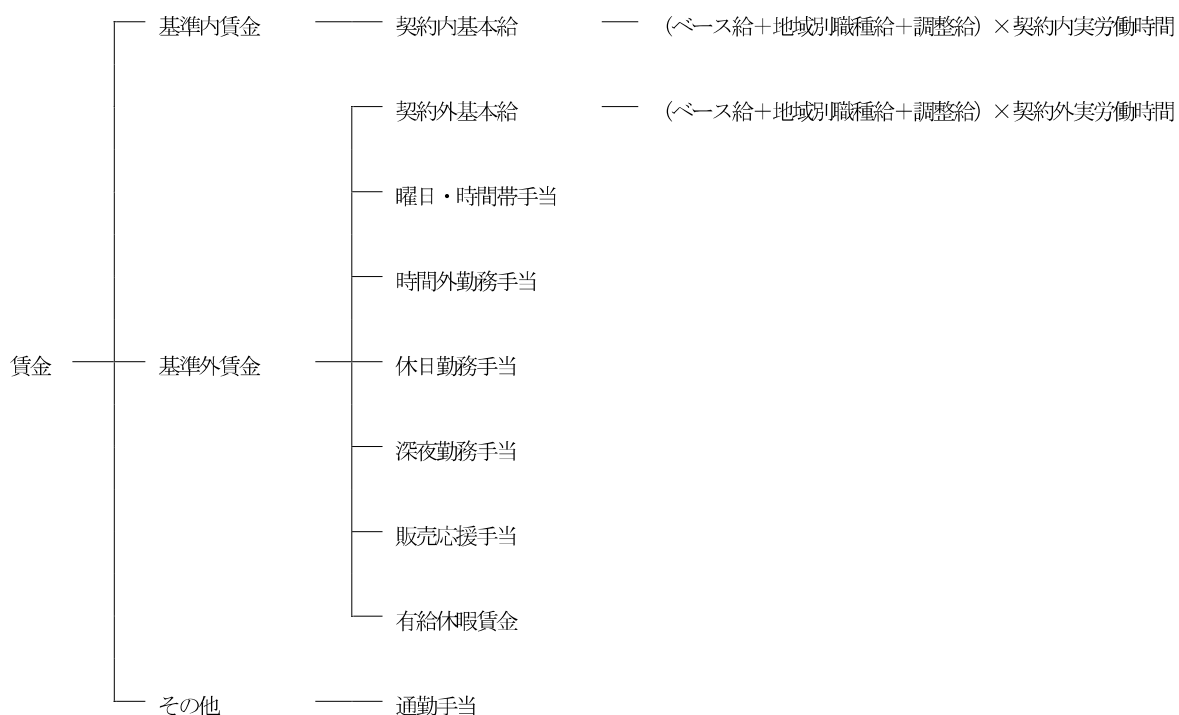
第1章 総則

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(有期)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(有期)Ⅰの通常の月例賃金は、次の通りとする。



第103条(賃金の計算期間と支払)

賃金の計算期間は、前月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。

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) 財形貯蓄の積立金
- (2) 従業員持株会の積立金及び奨励金
- (3) 団体扱いによる月払い生命保険料・損害保険料
- (4) 拠出型企業年金保険料
- (5) 共済会融資の返済金
- (6) 住宅融資の返済金
- (7) 共済会費
- (8) 共済会諸費用
- (9) 労働組合の組合費
- (10) 労働組合から控除を指示された費用
- (11) 退職後医療共済
- (12) 本人申請の不備により給与振込が複数回行った際の手数料
- (13) 社宅家賃の課税相当額
- (14) 社宅家賃の本人負担額
- (15) 分離課税による所得税相当額
- (16) エムアイカード社を利用しない社員買物分の控除
- (17) 教育・研修等を受講したことによる費用
- (18) 昼食弁当代
- (19) 欠勤の賃金控除
- (20) 通勤手当の精算額
- (21) **健康保険証再発行にかかる費用**
- (22) 賃金過払を調整するための返済金
- (23) 本条に定めるもので、欠勤期間中及び休職期間中に控除できず、会社が一旦立て替えて納めたもの
- (24) その他会社と労働組合が協定したもの

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

第 105 条(退職及び解雇の場合の支払)

賃金の計算期間途中に退職(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(有期)労働協約第 614 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。

第 107 条(休職・休暇等の賃金)

フェロー社員(有期)労働協約第 511 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 615 条、第 616 条、第 617 条、及び第 618 条の休暇期間は、無給とする。但し、フェロー社員(有期)労働協約第 511 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 基本給

第 201 条(原則)

フェロー社員(有期) I の基本給は、ベース給、地域別職種給、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、すべてのフェロー社員(有期)に対して一律に設定する。

- ③ 会社は、地域別職種給については、事業所別・職種別に設定する。
- ④ 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。
- ⑤ 尚、基本給については能力考課に基づく昇給は行わない。

第 202 条 (賃金の決定)

会社は、基本給の決定に際しては、当該時期の労働需給状況、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、ベース給及び地域別職種給については、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 3 章 諸手当

第 301 条 (曜日・時間帯手当)

会社は、曜日・時間帯手当については、労働需給等を勘案し、曜日・時間帯・特定日（1月2日及び祝日）ごとに事業所別に設定する。

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(基準外基本給)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/月平均所定労働時間分数) × 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。

(基本給/月平均所定労働時間数) × (週契約時間+週契約日数) × 割増率 × 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。

(基本給/月平均所定労働時間分数) × 割増率 × 1.0 × 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、本章第302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 (販売応援手当)

事務系職種のフェロー社員(有期)Iが、交差応援等により、販売または販売関連業務のために1日4時間以上勤務した場合には、販売応援手当として1日につき300円を支給する。

第 306 条(有給休暇賃金)

年次有給休暇を使用した日の賃金は、(週勤務労働時間÷週勤務日数)×基本給で算出した金額とする。但し、育児勤務規程に定める育児勤務、介護・介護準備勤務に定める介護勤務、短時間勤務規程に基づく短時間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 307 条(元日出勤手当)

1月1日に出勤した者に対して、元日出勤手当を支給する。

1時間当たり	1,000円
--------	--------

第 308 条(通勤手当)

会社は、通勤の為に必要な交通費については、原則として社員労働協約「通勤費支給細則」に基づき支給する。なお、週の契約勤務日数が4日以下の者については、原則本人の主たる事業所への出社日数に応じた会社が認めた通勤経路の実費を支給するものとするが、会社の判断により会社が認めた通勤経路の定期券購入代金を支給する場合がある。但し、特に労働条件通知書に定めた場合は支給しない。

②通勤手当として支給された金額は全額通勤費として使用しなければならない。

第 309 条(休業手当)

会社の責に帰すべき事由で、フェロー社員(有期) I 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(有期) I の一部または全部を休業させた場合は、会社・組合協議の上決定する。

第 4 章 賞 与

第 401 条(賞与)

会社は、フェロー社員(有期) I に対して賞与を支給しない。

第 5 章 退職金

第 501 条(退職金)

会社は、フェロー社員(有期) I に対して退職金を支給する。

第 502 条(退職金の計算)

会社は、退職金として次の算式による金額を支給する。

$$\text{退職時の週契約時間} \times 52 \times \text{貢献度ポイント総数} \times \text{支給係数}$$

② 前項の「貢献度ポイント」とは、毎年における各人の業務に対する貢献度を評価し、その評価に基づき次に定める基準により算出したポイント(7月11日及び1月11日に付与)をいう。

なお、ポイント総数は「13」を上限とする。

貢献度評価	S	A	B	C	D
貢献度ポイント	1.1	0.8	0.6	0.3	0.0

③ 第1項の「支給係数」とは、フェロー社員(有期) I としての再契約回数に基づき次に定める基準により算出した係数をいう。

再契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回	11回以上
支給係数	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

第 503 条(支払方法)

退職金は、原則として、各人の月例賃金の振り込み口座に振り込み支給する。

第 504 条(支払の時期)

会社は、退職した日または解雇された日以降の日で、最後の在籍日の属する月例賃金支給日から1ヵ月以内に退職金

を支給する。

第 505 条(加 算)

会社は、会社に対し功労のあったフェロー社員(有期) I には、特別功労金として本章第 502 条により算出された支給額の 20%以内を加算することがある。

第 506 条(減 額)

会社は、フェロー社員(有期) I の不都合な行為による解雇の場合の退職金については、次の通りとする。

1. 懲戒解雇の場合は、支給しない。
2. 前号以外の場合は、その事情により本章第 502 条により算出された支給額の 50%以内の額を減額することがある。

賃金規程(Ⅱ)

第1章 総則

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(有期)Ⅱ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(有期)Ⅱ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。

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) 財形貯蓄の積立金
 - (2) 従業員持株会の積立金及び奨励金
 - (3) 団体扱いによる月払い生命保険料・損害保険料
 - (4) 拠出型企業年金保険料
 - (5) 共済会融資の返済金
 - (6) 住宅融資の返済金
 - (7) 共済会費
 - (8) 共済会諸費用
 - (9) 労働組合の組合費
 - (10) 労働組合から控除を指示された費用
 - (11) 退職後医療共済
 - (12) 本人申請の不備により給与振込が複数回行った際の手数料
 - (13) 社宅家賃の課税相当額
 - (14) 社宅家賃の本人負担額
 - (15) 分離課税による所得税相当額
 - (16) エムアイカード社を利用しない社員買物分の控除
 - (17) 教育・研修等を受講したことによる費用
 - (18) 昼食弁当代
 - (19) 欠勤の賃金控除
 - (20) 通勤手当の精算額
 - (21) **健康保険証再発行にかかる費用**
 - (22) 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(有期)労働協約第 614 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。

第 107 条(休職・休暇等の賃金)

フェロー社員(有期)労働協約第 511 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 615 条、第 616 条、第 617 条、及び第 618 条の休暇期間は、無給とする。但し、フェロー社員(有期)労働協約第 511 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 基本給

第 201 条(原則)

フェロー社員(有期)Ⅱの基本給は、ベース給、地域別職種給、能力給、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、すべてのフェロー社員(有期)に対して一律に設定する。
- ③ 会社は、地域別職種給については、事業所別・職種別及び賞与の有無に基づき設定する。

- 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2回、7月11日付及び1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、基本給の決定に際しては、本人の能力等のほか、当該時期の労働需給状況、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、地域別職種給及び能力給については、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3章 諸手当

第301条(曜日・時間帯手当)

会社は、曜日・時間帯手当については、労働需給状況等を勘案し、曜日・時間帯・特定日(1月2日および祝日)ごと事業所別に設定する。

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(基準外基本給)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/月平均所定労働時間分数) × 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。

(基本給/月平均所定労働時間数) × (週契約時間÷週契約日数) × 割増率 × 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。

(基本給/月平均所定労働時間分数) × 割増率 × 1.0 × 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、本章第302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(販売応援手当)

事務系職種のフェロー社員(有期)Ⅱが、交差応援等により、販売または販売関連業務のために1日4時間以上勤務した場合には、販売応援手当として1日につき300円を支給する。

第 306 条(有給休暇賃金)

年次有給休暇を使用した日の賃金は、(週勤務労働時間÷週勤務日数)×基本給で算出した金額とする。

第 307 条(元日出勤手当)

1月1日に出勤した者に対して、元日出勤手当を支給する。

1時間当たり	1,000円
--------	--------

第 308 条(傷病調整手当)

フェロー社員(有期)Ⅱが業務外の傷病による欠勤によりフェロー社員(有期)労働協約第 614 条第 1 項及び第 2 項に定める手続きをとった場合で、フェロー社員(有期)労働協約第 613 条の年次有給休暇、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、以後当該欠勤期間の間、本人の申請に対す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 309 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)Ⅱ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。

第 310 条(休業手当)

会社の責に帰すべき事由で、フェロー社員(有期)Ⅱ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 311 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ものとするが、会社の判断により会社が認めた通勤経路の定期券購入代金を支給する場合がある。但し、特に労働条件通知書に定められた場合は支給しない。

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 4 章 賞 与

第 401 条(賞 与)

会社は、フェロー社員(有期)Ⅱには賞与を支給しない。

第 5 章 退職金

第 501 条(退職金)

会社は、フェロー社員(有期)Ⅱには退職金を支給しない。

(別 表)

別表(1)

ゾーン	能力評価給	評価				
		S	A	B	C	D
S	200～350円	15円	5円	0円	0円	0円
I	75円～195円	20円	10円	5円	0円	0円
II	0～70円	25円	15円	10円	0円	0円

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(有期)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、次の各号に全てに該当する者とする。

1. フェロー社員(有期)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65歳未満の者。
3. ライフイベントの変化により、他の地域へ転居せざるを得ない事情があるもの。
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・配偶者転勤は、原則、新会社雇用時点で配偶者と同居することとする。なお、この場合、対象家族が要介護状態にあることまたは看護が必要であることの証明書、医師の診断書を提出するものとする。
2. 介護・看護の親族の対象は2親等までとする。
3. 育児の対象は、新会社雇用時に小学校6年生までとなる子とする。
4. 離婚

第204条(手続)

会社は、原則として年に2回の募集をおこなう

第205条(雇用)

グループ内他企業での雇用は、本人の希望エリア及び雇用先のマッチングにより、新会社の労働条件を提示し、本人同意の上決定する。

第206条(労働条件)

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

②新会社の労働条件の内、年次有給休暇残数、ストック有給休暇残数等、新会社で承継できる労働条件は新会社の制度範囲内で継続する。

③会社での勤続年数は、年次有給休暇の付与日数におけるものを除き、原則新会社の労働条件における勤続年数には含まない。

第207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。

社員労働協約を適用する諸規程等

フェロー社員労働協約のうち、以下の規程等については社員労働協約を適用する。必要な点は、ポータルサイトに添付された労働協約を参照するものとする。

「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項については削除する。

「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。」

「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項については削除する。

第5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。

「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項については次の通り読み替え、第2項については削除する。

「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。」

「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」

「災害補償規程」

「国内出向規程」

「海外勤務者規程」

「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

「安全衛生委員会規則」

「健康情報等の取扱規程」

「自動車安全運転規程」

「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」
- 「通勤費支給細則」
- 「紛争の解決・平和条項に関する協定」

就業規則

株式会社三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、フェロー社員労働協約を同時に就業規則として使用する。従って、組合員または非組合員を問わず、すべてのフェロー社員が就業規則として使用する場合は、フェロー社員労働協約中の「労働協約」を「就業規則」として読み替えるものとする。

なお、就業規則の附属諸規程として、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。