

● スペシャルティスタッフ労働協約

本則			
	現行	改訂	備考
	第6章 労働条件	第6章 労働条件	
	第1節 就業時間	第1節 就業時間	
	<p>第602条(労働時間)</p> <p>スペシャルティスタッフの年間労働時間は、<u>1818時間</u>とし、これを基礎として1週間の平均労働時間は<u>34時間57分</u>、1日の労働時間は<u>7時間25分</u>とする。ただし、年間の暦日が366日の場合には、1日分の所定労働時間を加えた時間数とする。</p>	<p>第602条(労働時間)</p> <p>スペシャルティスタッフの年間所定労働時間は、<u>1803時間</u>とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は<u>34時間40分</u>、1日の平均所定労働時間は<u>7時間25分</u>を原則とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間を短縮する場合 ・赤字は各社規定による
	第1節 就業時間	第1節 就業時間	
	<p>第608条(育児、介護勤務)</p> <p>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スペシャルティスタッフが請求した場合、一定期間内において、<u>勤務時間を短縮</u>することがある。その取扱いは、社員労働協約「<u>育児勤務規程</u>」及び「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p>	<p>第608条(育児勤務、育児のためのフルタイムシフト選択勤務、介護勤務)</p> <p>会社は、育児並びに家族の介護と仕事との両立を目的としてスペシャルティスタッフが請求した場合、一定期間内において、<u>勤務時間の短縮または選択を認める</u>ことがある。その取扱いは、社員労働協約「<u>育児勤務規程</u>」及び「<u>育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程</u>」並びに「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・フルタイムシフト選択勤務制度の新設(法改正対応)
	<p>諒解事項</p> <p>第607条第1項の定めは、2024年10月1日以降の遅刻、早退、外出に対して有効とする。なお、2024年9月30日以前の遅刻、早退、外出(第606条第2項に定めるものを除く)に対しては、1ヵ月通算で1日あたりの所定労働時間に達するごとに、欠勤1日として取り扱う。</p>	(削除)	<ul style="list-style-type: none"> ・諒解事項の削除
	第3節 休日・休暇	第3節 休日・休暇	
	<p>第612条(休日)</p> <p>年間の総休日数は、<u>120日</u>とする。 (以下略)</p>	<p>第612条(休日)</p> <p>年間の総休日数は、<u>122日</u>とする。 (以下略)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間を短縮する場合 ・赤字は各社規定による
	<p>第613条(年次有給休暇)</p> <p>会社はスペシャルティスタッフに対して、勤続年数及び1ヵ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。<u>なお、勤続年数の算定は、毎年4月1日をもって基準とする。</u> (中略)</p> <p>④(1)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、<u>4月1日から翌年3</u></p>	<p>第613条(年次有給休暇)</p> <p>会社はスペシャルティスタッフに対して、勤続年数及び1ヵ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。<u>本条における1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</u> (中略)</p> <p>④(1)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、<u>毎年4月1日から翌</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・1年間の期間の明示と表記の整備

<p>月 31 日までの期間とする。 (中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち <u>5 日を越える日数</u>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、組合と協議のうえ別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてスペシャリティ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。ただし、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上の特シャリティスタッフに対し、<u>付与日数のうちの 5 日</u>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。 (以下略)</p>	<p>年 3 月 31 日までの期間とする。 (中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち <u>1 年間で 5 日を越える日数</u>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、組合と協議のうえ別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてスペシャリティ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 日以上の特シャリティスタッフに対し、<u>1 年間で保有日数のうちの 5 日</u>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。 (以下略)</p>	
<p>第 619 条(子の看護のための休暇) 会社は、<u>小学校就学に達するまでの子を養育するスペシャリティスタッフが、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話を</u>するために、又は当該子に<u>予防接種や健康診断を受けさせる</u>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、<u>子の看護休暇</u>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。</p> <p>なお、このほかの取扱いは別に定める「<u>子の看護・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>第 619 条(子の看護等のための休暇) 会社は、<u>小学校 3 年生の 3 月 31 日までの子を養育するスペシャリティスタッフが、次に定める当該子の世話等のために</u>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、<u>子の看護等休暇</u>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。</p> <p>1. <u>負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u> 2. <u>当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u> 3. <u>感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u> 4. <u>当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</u></p> <p>なお、このほかの取扱いは別に定める「<u>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>・法改正対応（名称変更、対象子の年齢引き上げ、対象事由の拡大）</p>
<p>第 620 条（家族の介護のための休暇） 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシャリティスタッフが、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、このほかの取扱いは社員労働協約「<u>子の看護・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>第 620 条（家族の介護のための休暇） 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシャリティスタッフが、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、このほかの取扱いは社員労働協約「<u>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>・法改正対応（名称変更）</p>
<p>諒解事項 1. 第 612 条第 2 項の定めは、2024 年 10 月 1 日以降の最初の水曜日より有効とし、2024 年 9 月 30 日以前の起算日は毎週月曜日とする。</p>	<p>(削除)</p>	<p>・諒解事項の削除</p>

2. 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 15 章 効力	第 15 章 効力	
第 1504 条(有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2024</u> 年 4 月 1 日から <u>2025</u> 年 3 月 31 日までとする。	第 1504 条(有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2025</u> 年 4 月 1 日から <u>2026</u> 年 3 月 31 日までとする。	・有効期間の更新
第 1505 条(自動更新) 本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、 <u>2026</u> 年 3 月 31 日を超えることはできない。	第 1505 条(自動更新) 本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、 <u>2027</u> 年 3 月 31 日を超えることはできない。	・有効期間の更新
<u>2024 年 4 月 1 日</u> 株式会社 エムアイカード 代表取締役 梅田 貴生 三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイカード支部 執行委員長 益田 直哉	<u>2025 年 3 月 31 日</u> 株式会社 エムアイカード 代表取締役 梅田 貴生 三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイカード支部 執行委員長 益田 直哉	・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする ・労使代表者は、締結日時点とする