

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607条(育児、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エルダースタッフが請求した場合、一定期間内において、<u>勤務時間を短縮することがある</u>。その取扱いは、社員労働協約「<u>育児勤務規程</u>」及び社員労働協約「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p>	<p>第607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、<u>勤務時間の短縮または選択を認めることがある</u>。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>	<p>・フルタイムシフト選択勤務制度の新設(法改正対応)</p>
	<p>諒解事項</p> <p>第601条第1項の週の起算日の定めは、2024年10月11日以降の最初の水曜日より有効とし、2024年10月10日以前の起算日は毎週月曜日とする。</p>	(削除)	<p>・諒解事項の削除</p>
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	<p>第612条(年次有給休暇)</p> <p>会社は、エルダースタッフに対し、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、<u>1年間に次の基準により、年次有給休暇を与える。週4日勤務者で週労働時間が30時間以上の者は週5日勤務者の基準とする。ただし、年度途中の再雇用時には、年次有給休暇は付与しない。</u></p> <p>(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、<u>1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</u></p> <p>(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、組合と協議の上別に定める。</p> <p>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。ただし、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、<u>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。</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>第612条(年次有給休暇)</p> <p>会社はエルダースタッフに対して、勤続年数及び週所定労働日数または1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、<u>1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。本条における1年間とは、毎年10月11日から翌年10月10日までの期間とする。</u></p> <p>週4日勤務者で週労働時間が30時間以上の者は週5日勤務者の基準とする。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。</p> <p>(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、<u>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。</u></p> <p>(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、組合と協議の上別に定める。</p> <p>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、<u>1年間で保有日数のうちの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。</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>・1年間の期間の明示と表記の整備</p> <p>・期間の訂正(MIC独自)</p>
	<p>第616条(子の看護のための休暇)</p> <p>会社は、<u>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、又</u></p>	<p>第616条(子の看護等のための休暇)</p> <p>会社は、<u>小学校3年生の3月31日までの子を養育するエルダースタッフが、次に</u></p>	<p>・法改正対応(名称変更、対象子の年齢)</p>

<p>は疾病にかかった当該子の世話をするために、又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、<u>子の看護休暇</u>を与える。この場合の1年間とは、<u>毎年10月11日から翌年10月10日</u>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、そ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>定める当該子の世話等の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>子の看護等休暇</u>を与える。この場合の1年間とは、<u>毎年4月1日から翌年3月31日</u>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. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話 2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること 3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話 4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</p> <p>なお、そ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>引き上げ、対象事由の拡大)</p> <p>・法改正に合わせた対象年度の基準日変更</p>
<p>第617条(家族の介護のための休暇)</p> <p>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、<u>毎年10月11日から翌年10月10日</u>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、そ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617条(家族の介護のための休暇)</p> <p>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、<u>毎年4月1日から翌年3月31日</u>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、そ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>・法改正に合わせた対象年度の基準日変更</p>
<p>諒解事項</p> <p>1. 第613条第1項の週の起算日の定めは、2024年10月11日以降の最初の水曜日より有効とし、2024年10月10日以前の起算日は毎週月曜日とする。</p> <p>2. 第614条第4項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024年10月1日以降有効とする。</p>	<p>(削除)</p>	<p>・諒解事項の削除</p>
<p>第15章 効力</p>	<p>第15章 効力</p>	
<p>第1504条(有効期間)</p> <p>本協約の有効期間は、<u>2024年4月1日から2025年3月31日</u>までとする。</p>	<p>第1504条(有効期間)</p> <p>本協約の有効期間は、<u>2025年4月1日から2026年3月31日</u>までとする。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p>第1505条(自動更新)</p> <p>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年3月31日</u>を超えることはできない。</p>	<p>第1505条(自動更新)</p> <p>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年3月31日</u>を超えることはできない。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p><u>2024年4月1日</u></p> <p>株式会社 エムアイカード 代表取締役 <u>梅田 貴生</u></p> <p>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 <u>益田 直哉</u></p>	<p><u>2025年3月31日</u></p> <p>株式会社 エムアイカード 代表取締役 <u>梅田 貴生</u></p> <p>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 <u>益田 直哉</u></p>	<p>・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする</p> <p>・労使代表者は、締結日時点とする</p>