

①2025 年 IMBS 社員労働協約（本則）

現行	改定	備考
労働協約		
株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポート（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6章 労働条件		
第1節 就業時間		
<p>第607条(育児勤務、育児のためのフルタイムシフト固定勤務、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、勤務時間を短縮または固定することがある。</p> <p>その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「育児のためのフルタイムシフト固定勤務規程」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>第607条(育児勤務、<u>育児のためのフルタイムシフト選択勤務</u>、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社員が請求した場合、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。</p> <p>その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「<u>育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程</u>」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>・”シフト固定”を“シフト選択”へ変更（法改正対応）</p>
<p>諒解事項</p> <p>第606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>	<p>(削除)</p>	<p>・諒解事項の削除</p>
第2節 休日・休暇		
<p>第612条（年次有給休暇）</p> <p>会社は社員に対して、勤続年数および1ヵ月を平均した週所定労働日</p>	<p>第612条（年次有給休暇）</p> <p>会社は社員に対して、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数</p>	<p>・1年間の期間の明示と表記の整備</p>

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。

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。

また、プロスタッフ社員、フェロー社員から引き続き社員に採用された場合の勤続年数は、従前の年数を通算する。

1. 入社時に付与する年次有給休暇は、入社月により次の通りとする。

入社	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11
日数	11日	10日	10日	10日	10日	10日	6日	5

2. 入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数および1ヵ月を平均した週所定労働日数により次の通りとする。なお、毎年4月1日時点で、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、1ヵ月を平均した週所定労働日数については「週4日」を適用する。

勤続年数	1年以下	1年超2年	2年超3年	3年超
週所定労働日数				
週5日以上	12日	13日	15日	17日
週4日	8日	9日	10日	12日

②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。

③第1項の休暇は、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、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。

なお、入社日が4月1日以外の者については、4月1日から入社日前

に応じ、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4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

(中略)

日までの暦日は全て出勤したものとして出勤率を算出するものとする。

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、毎年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（フレックスタイム制勤務においては、就業形態規程第505条に定める標準労働時間帯における労働時間）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4月1日から翌年3月31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。

④1. 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。

（中略）

<p>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。</p> <p>6. 半日単位の年次有給休暇は、労働協約第 601 条に定める一日の平均所定労働時間数以外の労働日には請求できない。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。但し、労働協約第 607 条に定める育児勤務及び介護勤務ならびに労働協約第 608 条に定める短時間勤務の実施者は除く。</p> <p>7. 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。</p> <p>8. 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。</p> <p>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。</p> <p>⑥前項に基づき請求された年次有給休暇について、社員が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。</p> <p>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。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則として社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上社員に対し、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社員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。</p> <p>⑨年次有給休暇の取得の計画に関しては、「連続休暇規定程」による。</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社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上社員に対し、<u>1 年間で保有日数のうちの 5 日について</u> 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。</p> <p>(以下略)</p>	
--	---	--

<p>第616条（子の看護のための休暇）</p> <p>会社は、小学校就学に達するまでの子を養育する社員が、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。</p> <p>なお、このほかの取り扱いとは別に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</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</u>までの子を養育する社員が、<u>次に定める当該子の世話等</u>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、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。</p> <p><u>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u></p> <p><u>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u></p> <p><u>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u></p> <p><u>4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</u></p> <p>なお、このほかの取り扱いとは別に定める「<u>子の看護等</u>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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>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社員が、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「子の看護・家族の介護のための休暇規程」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社員が、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「<u>子の看護等</u>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法改正対応（名称変更）
<p>諒解事項</p> <p>第612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>	<ul style="list-style-type: none"> ・諒解事項の削除
<p>第14章 効力</p>		
<p>第1404条（有効期間）</p> <p>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。</p>	<p>第1404条（有効期間）</p> <p>本協約の有効期間は、<u>2025年4月1日</u>から<u>2026年3月31日</u>までとする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・有効期間の更新

<p>第1405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、2026年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>第1405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、2027年3月31日を超えることはできない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 有効期間の更新
<p>2024年4月1日</p> <p>株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート</p> <p>代表取締役社長 藤 森 健 至</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合</p> <p>三越伊勢丹ビジネス・サポート支部</p> <p>支部執行委員長 岡 真 哉</p>	<p><u>2025年3月31日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹ビジネス・サポート</p> <p>代表取締役社長 藤 森 健 至</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合</p> <p>三越伊勢丹ビジネス・サポート支部</p> <p>支部執行委員長 井 口 大 揮</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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

<p style="text-align: center;">②2025年 IMBS プロスタッフ社員労働協約（本則）</p>		
<p style="text-align: center;">現行</p>	<p style="text-align: center;">改定</p>	<p style="text-align: center;">備考</p>
<p style="text-align: center; font-size: 24px;">労働協約</p>		

<p>株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポート（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。</p>		
<p>第6章 労働条件</p>		
<p>第1節 就業時間</p>		
<p>第607条(育児勤務、育児のためのフルタイムシフト固定勤務、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<u>メイト社員</u>が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮または固定することができる。</p> <p>その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「育児のためのフルタイムシフト固定勤務規程」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>第607条(育児勤務、<u>育児のためのフルタイムシフト選択勤務</u>、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<u>プロスタッフ社員</u>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。</p> <p>その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「<u>育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程</u>」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>・”シフト固定”を“シフト選択”へ変更（法改正対応）</p>
<p>諒解事項</p> <p>第606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>	<p>(削除)</p>	<p>・諒解事項の削除</p>
<p>第2節 休日・休暇</p>		
<p>第612条(年次有給休暇)</p> <p>会社はプロスタッフ社員に対し、勤続年数および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。</p> <p>なお、勤続年数の算定は、毎年4月1日をもって基準とし、フェロー社員からプロスタッフ社員に採用された場合は、フェロー社員の勤続年数を通算する。</p> <p>2. 入社時に付与する年次有給休暇は、入社月により次の通りとす</p>	<p>第612条(年次有給休暇)</p> <p>会社はプロスタッフ社員に対して、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、<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>・1年間の期間の明示と表記の整備</p>

る								
入社	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
日数	11日	10日	10日	10日	10日	10日	6日	5日

2. 入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数および1ヵ月を平均した週所定労働日数により次の通りとする。なお、毎年4月1日時点で、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、1ヵ月を平均した週所定労働日数については「週4日」を適用する。

勤続年数	1年以下	1年超2年	2年超3年	3年超
週所定労働日数				
週5日以上	12日	13日	15日	17日
週4日	8日	9日	10日	12日

②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。

③第1項の休暇は、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、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。なお、入社日が4月1日以外の者については、4月1日から入社日前日までの暦日は全て出勤したものとして出勤率を算出するものとする。

④1. 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。~~

④1. 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。

(中略)

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（フレックスタイム制勤務においては、就業形態規程第 505 条に定める標準労働時間帯における労働時間）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 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの間で一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. 半日単位の年次有給休暇は、労働協約第 601 条に定める一日の平均所定労働時間数以外の労働日には請求できない。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。但し、労働協約第 510 条に定める育児勤務及び介護勤務ならびに労働協約第 510 条に定める短時間勤務の実施者は除く。

7. 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

<p>間外勤務をさせない。</p> <p>8. 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。</p> <p>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。</p> <p>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、会社は撤回を認める。</p> <p>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。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてプロスタッフ社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上の子員に対し、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。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社員意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。</p> <p>⑨年次有給休暇の取得の計画に関しては、「連続休暇規定程」による。</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プロスタッフ社員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 日以上の子員に対し、<u>1 年間で保有日数のうちの 5 日について</u> 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。</p> <p>(以下略)</p>	
<p>第 6 1 6 条 (子の看護のための休暇)</p> <p>会社は、小学校就学に達するまでの子を養育するプロスタッフ社員が、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</p>	<p>第 6 1 6 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</u>までの子を養育するプロスタッフ社員が、<u>次に定める当該子の世話等</u>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、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、毎</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>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。</p> <p>なお、このほかの取り扱いとは社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>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><u>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u></p> <p><u>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u></p> <p><u>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u></p> <p><u>4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</u></p> <p>なお、このほかの取り扱いとは社員労働協約「<u>子の看護等</u>・家族の介護のための休暇規程」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プロスタッフ社員が、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。</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プロスタッフ社員が、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別に定める「<u>子の看護等</u>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法改正対応（名称変更）
<p>諒解事項</p> <p>第612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>	<ul style="list-style-type: none"> ・諒解事項の削除
<p>第14章 効力</p>		
<p>第1404条（有効期間）</p> <p>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。</p>	<p>第1404条（有効期間）</p> <p>本協約の有効期間は、<u>2025年4月1日</u>から<u>2026年3月31日</u>までとする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・有効期間の更新
<p>第1405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、2026年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>第1405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>	<ul style="list-style-type: none"> ・有効期間の更新
<p>2024年4月1日</p>	<p><u>2025年3月31日</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・締結日は労働協約の有効期間の開始

<p>株式会社 三越伊勢丹ビ ジネス・サポート</p> <p>代表取締役社長 藤 森 健 至</p> <p>三越伊勢丹グループ労働 組合</p> <p>三越伊勢丹ビジネス・サ ポート支部</p> <p>支部執行委員長 国 岡 真 哉</p>	<p>株式会社 三越伊勢丹ビ ジネス・サポート</p> <p>代表取締役社長 藤 森 健 至</p> <p>三越伊勢丹グループ労働 組合</p> <p>三越伊勢丹ビジネス・サ ポート支部</p> <p>支部執行委員長 井 口 大 揮</p>	<p>株式会社 三越伊勢丹ビ</p> <p>代表取締役社長 藤</p> <p>三越伊勢丹グループ労働</p> <p>三越伊勢丹ビジネス・サ</p>	<p>日前日とする</p> <p>・労使代表者は、締結日時点とする</p>
--	--	---	---------------------------------------

③2025年 IMBS フェロー社員（有期雇用）労働協約（本則）

現行	改定	備考
労働協約		
<p>株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポート（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。</p>		
第6章 労働条件		

第1節 就業時間											
<p>第607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フェロー社員（有期雇用）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。</p> <p>その取扱いは、労働協約「育児勤務規程」および「介護・介護準備勤務規程」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フェロー社員（有期雇用）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。</p> <p>その取扱いは、別に定める「<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>」ならびに「<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>
第2節 休日・休暇											
<p>第612条(年次有給休暇)</p> <p>会社はフェロー社員（有期雇用）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留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。</p> <p>フェロー社員（有期雇用）は、原則として雇用契約期間内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。</p> <p>1. 初回契約時の年次有給休暇は、契約期間月数および週契約日数・時間により次の通りとする。</p>										<p>第612条(年次有給休暇)</p> <p>会社はフェロー社員（有期雇用）に対して、<u>1年間に</u>次の各号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10月11日から翌年10月10日までの期間とする。</u></p> <p>(中略)</p>	<p>・1年間の期間の明示と表記の整備</p>
10	9カ	8カ	7カ	6カ	5カ	4カ	3カ	2カ	1カ		
ヵ月	月	月	月	月	月	月	月	月	月		
10	10	10	10	5日	4日	3日	0日	0日	0日		
日	日	日	日								
7日	7日	7日	7日	4日	3日	2日	0日	0日	0日		
5日	5日	5日	5日	4日	3日	2日	0日	0日	0日		
3日	3日	3日	3日	2日	1日	1日	0日	0日	0日		

2. 初回契約以降契約時の年次有給休暇は、勤続年数および週契約日数・時間により次の通りとする。

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、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。

週契約日数・時間	勤続年数	
	1年以下	1年超 2年
週5日かつ週35時間契約	12日	13日
週5日または週30時間以上35時間未満契約	11日	12日
週4日かつ週30時間未満契約	8日	9日
週3日契約	6日	6日
週2日契約	4年	4日

②年次有給休暇の有効期限は2ヵ年とする。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、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日または週30 時間以上契約	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 日一有給休暇保有日数
週 3 日契約	2 日未満	2 日一有給休暇保有日数
週 2 日契約	0 日	1 日

- ④1. 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。
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（有期雇用）が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。

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（有期雇用）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、会社は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フェロー社員（有期雇用）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、期中に確認を行うものとする。

⑦会社は年次有給休暇のうち 1 年間で 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（有期雇用）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、会社は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フェロー社員（有期雇用）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。

(以下略)

<p>第616条(子の看護のための休暇)</p> <p>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（有期雇用）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10月11日から翌年10月10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、このほかの取り扱いとは社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</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</u>までの子を養育するフェロー社員（有期雇用）が、<u>次に定める当該子の世話等</u>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日まで</u>の期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p><u>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u></p> <p><u>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u></p> <p><u>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u></p> <p><u>4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</u></p> <p>なお、このほかの取り扱いは別に定める「<u>子の看護等</u>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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） ・法改正に合わせた対象年度の基準日変更
<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フェロー社員（有期雇用）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10月11日から翌年10月10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。</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フェロー社員（有期雇用）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日まで</u>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「<u>子の看護等</u>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法改正対応（名称変更） ・法改正に合わせた対象年度の基準日変更
<p>諒解事項</p> <p>第612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>	<ul style="list-style-type: none"> ・諒解事項の削除
<p>第14章 効力</p>		
<p>第1404条（有効期間）</p> <p>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</p>	<p>第1404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日まで</u>とす</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・有効期間の更新

する。	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出がない場合は、さらに1年間有効とするが、 2027年3月31日 を超えることはできない。	・有効期間の更新
2024年4月1日 ジネス・サポート 株式会社 三越伊勢丹ビ ジネス・サポート 代表取締役社長 藤 森 健 至 三越伊勢丹グループ労働 組合 三越伊勢丹ビジネス・サ ポート支部 支部執行委員長 国 岡 真 哉	<u>2025年3月31日</u> ジネス・サポート 株式会社 三越伊勢丹ビ ジネス・サポート 代表取締役社長 藤 森 健 至 三越伊勢丹グループ労働 組合 三越伊勢丹ビジネス・サ ポート支部 支部執行委員長 井 口 大 揮	・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

④2025年 IMBS フェロー社員（無期雇用）労働協約（本則）

現行	改定	備考
労働協約		

<p>株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポート（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。</p>																		
<p>第6章 労働条件</p>																		
<p>第1節 就業時間</p>																		
<p>第607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フェロー社員（無期雇用）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。</p> <p>その取扱いは、労働協約「育児勤務規程」および「介護・介護準備勤務規程」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フェロー社員（無期雇用）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。</p> <p>その取扱いは、別に定める「<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>」ならびに「<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>第2節 休日・休暇</p>																		
<p>第612条(年次有給休暇)</p> <p>会社は、フェロー社員（無期雇用）に対し、勤続年数および週契約日数・時間に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。</p> <p>なお、勤続年数の算定は、毎年10月11日をもって基準とし、従前のフェロー社員（有期）の勤続年数を通算する。また、毎年10月11日時点で、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。年次有給休暇の付与日数は、勤続年数により次の通りとする。</p> <table border="1" data-bbox="197 1310 887 1463"> <thead> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">勤続年数</th> <th>1年超2年</th> <th>2年</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">週契約日数・時間</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">週5日かつ週35時間契約</td> <td></td> <td style="text-align: center;">13日</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">週5日または週30時間以上35時間未満契</td> <td></td> <td style="text-align: center;">12日</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </tbody> </table>	勤続年数		1年超2年	2年	週契約日数・時間				週5日かつ週35時間契約		13日	1	週5日または週30時間以上35時間未満契		12日	1	<p>第612条(年次有給休暇)</p> <p>会社はフェロー社員（無期雇用）に対して、<u>1年間に次の各号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>(中略)</p>	<p>・1年間の期間の明示と表記の整備</p>
勤続年数		1年超2年	2年															
週契約日数・時間																		
週5日かつ週35時間契約		13日	1															
週5日または週30時間以上35時間未満契		12日	1															

約					
週 4 日かつ週 30 時間未満契約	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
週 3 日契約	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
週 2 日契約	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日

②年次有給休暇の有効期限は2ヵ年とする。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割以上出勤したものに適用し、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。

週出勤日数・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 日または週 30 時間以上	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	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

④1. 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。

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。

⑦会社は年次有給休暇のうち 1年間で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。

<p>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（無期雇用）が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。</p> <p>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。</p> <p>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フェロー社員（無期雇用）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p>但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上フェロー社員（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。</p> <p>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。</p>	<p>⑧年次有給休暇は原則としてフェロー社員（有期雇用）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日以上フェロー社員（有期雇用）に対し、<u>1年間で保有日数のうちの5日について</u>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。</p> <p>(以下略)</p>	
<p>第616条(子の看護のための休暇)</p> <p>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（有期雇用）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10月11日から翌年10月10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、このほかの取り扱いとは社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</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</u>までの子を養育するフェロー社員（無期雇用）が、<u>次に定める当該子の世話等</u>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。</p> <p>また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p><u>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u></p> <p><u>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u></p> <p><u>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u></p> <p><u>4. 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</u>・家族の介護の</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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） ・法改正に合わせた対象年度の基準日変更

	ための休暇規程」による。	
<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フェロー社員（有期雇用）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10月11日から翌年10月10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。</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フェロー社員（有期雇用）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日までの期間</u>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「<u>子の看護等</u>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法改正対応（名称変更） ・法改正に合わせた対象年度の基準日変更
<p>諒解事項</p> <p>第612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>	(削除)	<ul style="list-style-type: none"> ・諒解事項の削除
第14章 効力		
<p>第1404条（有効期間）</p> <p>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。</p>	<p>第1404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日まで</u>とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・有効期間の更新
<p>第1405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、2026年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>第1405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>	<ul style="list-style-type: none"> ・有効期間の更新
<p>2024年4月1日</p> <p style="text-align: right;">株式会社 三越伊勢丹ビ ジネス・サポート</p> <p style="text-align: right;">代表取締役社長 藤 森 健 至</p>	<p><u>2025年3月31日</u></p> <p style="text-align: right;">株式会社 三越伊勢丹ビ ジネス・サポート</p> <p style="text-align: right;">代表取締役社長 藤 森 健 至</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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

<p>組合</p> <p>ポート支部</p> <p>岡 真 哉</p>	<p>三越伊勢丹グループ労働組合</p> <p>三越伊勢丹ビジネス・サポート支部</p> <p>支部執行委員長 井 口 大 揮</p>	<p>三越伊勢丹グループ労働組合</p> <p>三越伊勢丹ビジネス・サポート支部</p>
-------------------------------------	---	--

⑤2025 年 IMBS エルダーフェローVI・VII労働協約（本則）

現行	改定	備考
<h3>労働協約</h3>		
<p>株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポート（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。</p>		
<h3>第6章 労働条件</h3>		
<h4>第1節 就業時間</h4>		
<p>第607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エルダーフェローが請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することができる。</p> <p>その取扱いは、労働協約「育児勤務規程」および「介護・介護準備勤</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フェローが請求した場合、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。</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>

務規程」による。

その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。

第2節 休日・休暇

第612条(年次有給休暇)

会社はエルダーフェローに対し、勤続年数および週契約日数・時間に応じ、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10月11日をもって基準とし、従前のフェロー社員（有期雇用）またはフェロー社員（無期雇用）の勤続年数を通算する。

また、毎年10月11日時点で、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。年次有給休暇の付与日数は、勤続年数により次の通りとする。

第612条(年次有給休暇)

会社はエルダーフェローに対して、勤続年数および週契約日数・時間に応じ、1年間に次の各号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。

(中略)

・1年間の期間の明示と表記の整備

勤続年数	2年以下	2年超3年	3年超4年	4年以上
かつ週35時間契約	13日	15日	17日	19日
30時間以上35時間未満契約	12日	14日	16日	18日
かつ週30時間未満契約	9日	10日	12日	13日
週3日	6日	8日	9日	10日
週2日	4日	5日	6日	6日

②年次有給休暇の有効期限は2ヵ年とする。

③第1項の休暇は、前年10月11日～当年10月10日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 日または週 30 時間以上契約	6 日未満	6 日一有給休暇保 有日数
週 4 日かつ週 30 時 間未満契約	4 日未満	4 日一有給休暇保 有日数
週 3 日	2 日未満	2 日一有給休暇保 有日数
週 2 日	0 日	1 日

- ④1. 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。
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と、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

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑥前項に基づき請求された年次有給休暇について、社員が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。</p> <p>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。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダーフェローが自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上 of エルダーフェローに対し、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エルダーフェロー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。</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フェロー社員（有期雇用）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 of フェロー社員（有期雇用）に対し、<u>1年間で保有日数のうちの5日について</u> 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。</p> <p>(以下略)</p>	
--	---	--

<p>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。</p>		
<p>第616条（子の看護のための休暇）</p> <p>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フェローが、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10月11日から翌年10月10日までの期間とする。</p> <p>また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>なお、このほかの取り扱いとは社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</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</u>までの子を養育するエルダーフェローが、<u>次に定める当該子の世話等</u>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><u>1.負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u></p> <p><u>2.当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u></p> <p><u>3.感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u></p> <p><u>4.当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</u></p> <p>なお、このほかの取り扱いとは別に定める「<u>子の看護等</u>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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） ・法改正に合わせた対象年度の基準日変更
<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フェローが、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10月11日から翌年10月10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</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フェローが、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、このほかの取り扱いとは別に定める「<u>子の看護等</u>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法改正対応（名称変更） ・法改正に合わせた対象年度の基準日変更
<p>諒解事項</p> <p>第612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>	<ul style="list-style-type: none"> ・諒解事項の削除

第14章 効力		
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1404条（有効期間） 本協約の有効期間は、 2025年4月1日 から 2026年3月31日 までとする。	<ul style="list-style-type: none"> 有効期間の更新
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出がない場合は、さらに1年間有効とするが、 2027年3月31日 を超えることはできない。	<ul style="list-style-type: none"> 有効期間の更新
2024年4月1日 ジネス・サポート 株式会社 三越伊勢丹ビ ジネス・サポート 代表取締役社長 藤 森 健 至 組合 三越伊勢丹グループ労働 組合 三越伊勢丹ビジネス・サ ポート支部 支部執行委員長 国 岡 真 哉	<u>2025年3月31日</u> ジネス・サポート 株式会社 三越伊勢丹ビ ジネス・サポート 代表取締役社長 藤 森 健 至 組合 三越伊勢丹グループ労働 組合 三越伊勢丹ビジネス・サ ポート支部 支部執行委員長 井 口 大 揮	<ul style="list-style-type: none"> 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

⑥2025年 IMBS エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ労働協約（本則）

現行	改定	備考
労 働 協 約		
<p>株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポート（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。</p>		
第 6 章 労働条件		
第 1 節 就業時間		
<p>第 6 0 7 条(育児・育児のためのフルタイムシフト固定勤務・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、勤務時間を短縮または固定することがある。</p> <p>その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「育児のためのフルタイムシフト固定勤務規程」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>第 6 0 7 条(育児勤務、<u>育児のためのフルタイムシフト選択勤務</u>、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社員が請求した場合、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。</p> <p>その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「<u>育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程</u>」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>・”シフト固定”を“シフト選択”へ変更（法改正対応）</p>
<p>諒解事項</p> <p>1. 第 601 条第 3 項の定めは、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水曜日とする。</p> <p>エルダー社員Ⅲにかかる第 606 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、エルダー社員Ⅲの 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 カ月通算で 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)	<p>・諒解事項の削除</p>
第 2 節 休日・休暇		
<p>第 6 1 2 条（年次有給休暇）</p> <p>会社はエルダー社員に対して、勤続年数および週所定労働日数またはは</p>	<p>第 6 1 2 条（年次有給休暇）</p> <p>会社はエルダー社員に対して、勤続年数及び週所定労働日数または 1</p>	<p>・ 1 年間の期間の明示と表記の整備</p>

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、従前の社員またはプロスタッフ社員の勤続年数を通算する。

また、毎年 4 月 1 日時点で、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、エルダー社員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、エルダー社員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。

<エルダー社員Ⅰ・Ⅱ>

週契約日数・時間	勤続年数	
	2 年以下	
週 5 日かつ週 35 時間契約	13 日	
週 5 日または週 30 時間以上 35 時間未満契約	12 日	
週 4 日かつ週 30 時間未満契約	9 日	
週 3 日	6 日	
週 2 日	4 日	

<エルダー社員Ⅲ>

勤続年数 / 週勤務日 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	12 日	13 日	15 日	17 日	19 日	22 日
週 4 日	8 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 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

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。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。

(中略)

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割未満の出勤者については、区分に応じて、以下の有給休暇を付与する。

<エルダー社員Ⅰ・Ⅱ>

週契約日数・時間	前年度の年次有給休暇保
週5日または週30時間以上契約	6日未満
週4日かつ週30時間未満契約	4日未満
週3日	2日未満
週2日	0日

<エルダー社員Ⅲ>

第1項の休暇は、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、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。

- ④1. 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（フレックスタイム制勤務においては、社員労働協約就業形態規程第505条に定める標準労働時間帯における労働時間）数の2分

- ④1. 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。

(中略)

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4月1日から翌年3月31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. エルダー社員Ⅲは、半日単位の年次有給休暇を、第601条に定める1日の平均所定労働時間数以外の労働日には請求できない。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。但し、第607条に定める育児勤務及び介護勤務ならびに第608条に定める短時間勤務の実施者は除く。

7. 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。

8. 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

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>⑥前項に基づき請求された年次有給休暇について、社員が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。</p> <p>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。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダー社員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日以上のエルダー社員に対し、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。</p> <p>⑨年次有給休暇の取得の計画に関しては、エルダー社員Ⅰ・Ⅱについては、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し、エルダー社員Ⅲについては、「連続休暇規定程」によるものとする。</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社員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日以上のエルダー社員に対し、<u>1年間で保有日数のうちの5日について</u> 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。</p> <p>(以下略)</p>	
<p>第616条（子の看護のための休暇）</p> <p>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社員が、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</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</u>までの子を養育するエルダー社員が、<u>次に定める当該子の世話等</u>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、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。</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>暇取得の期間は無給とする。</p> <p>なお、このほかの取り扱いが社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p><u>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u></p> <p><u>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u></p> <p><u>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u></p> <p><u>4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</u></p> <p>なお、このほかの取り扱いが社員労働協約「<u>子の看護等</u>・家族の介護のための休暇規程」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社員が、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「子の看護・家族の介護のための休暇規程」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社員が、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別に定める「<u>子の看護等</u>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法改正対応（名称変更）
<p>諒解事項</p> <p>第612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>	<ul style="list-style-type: none"> ・諒解事項の削除
<p style="text-align: center;">第14章 効力</p>		
<p>第1404条（有効期間）</p> <p>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。</p>	<p>第1404条（有効期間）</p> <p>本協約の有効期間は、<u>2025年4月1日</u>から<u>2026年3月31日</u>までとする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・有効期間の更新
<p>第1405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、2026年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>第1405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>	<ul style="list-style-type: none"> ・有効期間の更新
<p>2024年4月1日</p> <p style="text-align: right;">株式会社 三越伊勢丹ビ</p>	<p><u>2025年3月31日</u></p> <p style="text-align: right;">株式会社 三越伊勢丹ビ ジネス・サポート</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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

ジネス・サポート 代表取締役社長 藤 森 健 至 三越伊勢丹グループ労働 組合 三越伊勢丹ビジネス・サ ポート支部 支部執行委員長 国 岡 真 哉	代表取締役社長 藤 森 健 至 三越伊勢丹グループ労働 組合 三越伊勢丹ビジネス・サ ポート支部 支部執行委員長 井 口 大 揮	
---	--	--

⑦2025年 IMBS エルダー社員VI・VII労働協約（本則）

現行	改定	備考
労働協約		
<p>株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポート（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。</p>		
第6章 労働条件		
第1節 就業時間		
第607条(育児・育児のためのフルタイムシフト固定勤務・介護勤務)	第607条(育児勤務、<u>育児のためのフルタイムシフト選択勤務</u>、介護	・”シフト固定”を“シフト選択”へ変

<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、勤務時間を短縮または固定することがある。</p> <p>その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「育児のためのフルタイムシフト固定勤務規程」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>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社員が請求した場合、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。</p> <p>その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「<u>育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程</u>」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<p>更（法改正対応）</p>																														
<p>第 2 節 休日・休暇</p>																																
<p>第 6 1 2 条（年次有給休暇）</p> <p>会社はエルダー社員に対し、勤続年数およ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。</p> <p>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、従前の社員またはプロスタッフ社員およびエルダー社員の勤続年数を通算する。</p> <p>また、毎年 4 月 1 日時点で、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 4 日かつ週 30 時間未満契約」を適用する。</p>	<p>第 6 1 2 条（年次有給休暇）</p> <p>会社はエルダー社員に対して、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、<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 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>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1 年間の期間の明示と表記の整備 ・ フレックス勤務表記の削除 																														
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">勤続年数</th> <th style="width: 15%;">2 年以下</th> <th style="width: 15%;">2 年超 3 年</th> <th style="width: 15%;">3 年超 4 年</th> <th style="width: 15%;">4 年超</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>かつ週 35 時間契約</td> <td>13 日</td> <td>15 日</td> <td>17 日</td> <td>19 日</td> </tr> <tr> <td>30 時間以上 35 時間未満契約</td> <td>12 日</td> <td>14 日</td> <td>16 日</td> <td>18 日</td> </tr> <tr> <td>かつ週 30 時間未満契約</td> <td>9 日</td> <td>10 日</td> <td>12 日</td> <td>13 日</td> </tr> <tr> <td>週 3 日</td> <td>6 日</td> <td>8 日</td> <td>9 日</td> <td>10 日</td> </tr> <tr> <td>週 2 日</td> <td>4 日</td> <td>5 日</td> <td>6 日</td> <td>6 日</td> </tr> </tbody> </table>	勤続年数	2 年以下	2 年超 3 年	3 年超 4 年	4 年超	かつ週 35 時間契約	13 日	15 日	17 日	19 日	30 時間以上 35 時間未満契約	12 日	14 日	16 日	18 日	かつ週 30 時間未満契約	9 日	10 日	12 日	13 日	週 3 日	6 日	8 日	9 日	10 日	週 2 日	4 日	5 日	6 日	6 日		
勤続年数	2 年以下	2 年超 3 年	3 年超 4 年	4 年超																												
かつ週 35 時間契約	13 日	15 日	17 日	19 日																												
30 時間以上 35 時間未満契約	12 日	14 日	16 日	18 日																												
かつ週 30 時間未満契約	9 日	10 日	12 日	13 日																												
週 3 日	6 日	8 日	9 日	10 日																												
週 2 日	4 日	5 日	6 日	6 日																												
<p>②年次有給休暇の有効期限は 2 ヶ年とする。</p> <p>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 割未満の出勤者については、区分に応じて、以下の有給休暇を付与</p>																																

する。

週契約日数・時間	前年度の年次有給休暇保
週 5 日または週 30 時間以上契約	6 日未満
週 4 日かつ週 30 時間未満契約	4 日未満
週 3 日	2 日未満
週 2 日	0 日

- 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、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~~(フレックスタイム制勤務においては、就業形態規程第 505 条に定める標準労働時間帯における労働時間)~~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 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの間で一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。

- ④1. 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。

(中略)

<p>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。</p> <p>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。</p> <p>6. 半日単位の年次有給休暇は、労働協約第 601 条に定める一日の平均所定労働時間数以外の労働日には請求できない。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。但し、労働協約第 510 条に定める育児勤務及び介護勤務ならびに労働協約第 510 条に定める短時間勤務の実施者は除く。</p> <p>7. 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。</p> <p>8. 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。</p> <p>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。</p> <p>⑥前項に基づき請求された年次有給休暇について、社員が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。</p> <p>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。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダー社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。</p> <p>但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上社員に対し、付与日数</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社員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 日以上エルダー社員に対し、<u>1年間で保有日数のうちの5日について</u>計画的に取</p>	
---	---	--

<p>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社員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。</p> <p>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。</p>	<p>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。</p> <p>(以下略)</p>	
<p>第616条（子の看護のための休暇）</p> <p>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社員が、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。</p> <p>なお、このほかの取り扱いとは社員労働協約「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</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</u>までの子を養育するエルダー社員が、<u>次に定める当該子の世話等</u>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、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。</p> <p><u>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u></p> <p><u>2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u></p> <p><u>3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u></p> <p><u>4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</u></p> <p>なお、このほかの取り扱いとは社員労働協約「<u>子の看護等</u>・家族の介護のための休暇規程」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社員が、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</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社員が、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別に定める「<u>子</u></p>	<p>・法改正対応（名称変更）</p>

「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。	<u>の看護等</u> ・家族の介護のための休暇規程」による。	
<p>諒解事項</p> <p>第612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>	<ul style="list-style-type: none"> 諒解事項の削除
第14章 効力		
<p>第1404条（有効期間）</p> <p>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。</p>	<p>第1404条（有効期間）</p> <p>本協約の有効期間は、<u>2025年4月1日</u>から<u>2026年3月31日</u>までとする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 有効期間の更新
<p>第1405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、2026年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>第1405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>	<ul style="list-style-type: none"> 有効期間の更新
<p>2024年4月1日</p> <p>株式会社 三越伊勢丹ビ ジネス・サポート</p> <p>代表取締役社長 藤 森 健 至</p> <p>三越伊勢丹グループ労働 組合</p> <p>三越伊勢丹ビジネス・サ ポート支部</p> <p>支部執行委員長 国 岡 真 哉</p>	<p><u>2025年3月31日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹ビ ジネス・サポート</p> <p>代表取締役社長 藤 森 健 至</p> <p>三越伊勢丹グループ労働 組合</p> <p>三越伊勢丹ビジネス・サ ポート支部</p> <p>支部執行委員長 井 口 大 揮</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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

--	--	--