

V. その他. IMGU本部方針 他

- ①2025 年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針
- ②2025 年度春の交渉 IMGU本部最低賃金 要求基準
- ③2024年度グループ労使協議報告
- ④IMGU労使共同宣言
- ⑤【政策政治】田村まみ参議院議員ポスター
- ⑥【ダイバーシティ推進】疾病・介護・育児サポート百科のご案内

I. 環境認識

① 外部環境

国内経済は、2 四半期連続で実質GDPがプラス成長となる等、個人消費の持ち直しや設備投資の増加等の堅調な内需を中心に企業業績の回復が順調に進み、景気は緩やかな持ち直しの状況が継続しています。一方、海外経済においては、ウクライナや中東情勢等による資源・穀物価格への影響や、中国経済の低迷等による世界経済全体の影響等の不確実性の高まりが、一定のリスク要因として懸念される状況と言えます。

物価状況について、物価上昇の傾向は継続しており、年間を通じて2%台後半を記録する等引き続き高い水準で推移している状況です。一方、2024 年度の春闘以降賃金の引き上げ傾向が本格化し、2024 年6月には27 カ月ぶりに実質賃金がプラスに転じる等下げ止まり傾向はあるものの、プラス傾向が定着したとは言い難い状況です。また、雇用環境については、有効求人倍率は高い水準を維持し、失業率は横ばい・低下傾向にあることから緩やかな改善傾向にあると言えます。

② 内部環境

グループ連結の第2 四半期決算は、「高感度上質戦略」「顧客とつながるCRM戦略」「連邦戦略」による成果やインバウンド需要の拡大、収支構造改革の推進等により、大幅な増収増益の結果となりました。また、好調な業績状況を踏まえ2024 年度業績の通期予測については当初計画から上方修正をおこなっており、利益予測(営業利益720 億円、経常利益770 億円)はともに統合後過去最高を見込む状況となっています。こうした好調な業績状況を踏まえ、株主還元に関しても年間配当における増配とともに、追加の自社株取得についても決定をおこなっている状況です。

一方で、特に下期に入りインバウンド需要等の要因に支えられてきた業績状況にも変化が見られる等、特に百貨店各社の業績状況には未だばらつきがある状況と言えます。また、金融や不動産、その他の各事業においても、収支構造改革の推進により全体的に業績改善が進んでいる状況ではあるものの、各社ごとの差異も大きい状況です。

③ 春闘情勢

連合は春闘交渉の統一要求として賃上げ分(ベースアップ)3%以上、定期昇給分を含め5%以上の引き上げを目安とする方針を掲げています。

UAゼンセンは、正社員について賃金体系維持分(定昇)とは別に「賃上げ分(ベースアップ)4%」、パート社員について賃金体系維持分(定昇)とは別に「賃上げ分(ベースアップ)5%」の引き上げを目安とする方針を掲げています。これは、政府の掲げた方針を踏まえ、今後想定される大幅な公的最低賃金引上げへの対応や「産業間」、「雇用形態間」、「企業規模間」の格差是正を進めていくために掲げられているものです。

II. 本部基本方針の考え方

2025 年度春の交渉本部基本方針では、根底にある考え方である「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を踏まえた取り組みとしていきます。

IMGUとしては、「生活者の視点」また「労働組合としての社会的責任の視点」から、自社の業績動向や抱える課題等を認識した上で、各支部における「2025 年度 春の交渉」へと臨まなければならないと考えます。その中では、労働福祉ビジョンに基づき必要と判断する取り組みを主体的に進め、人財の活性化と納得性のある人事賃金制度の整備と運用の整備や労働福祉に関する制度の充実や拡充を行います。

< 賃金要求 >

2025 年度春の交渉においては、人事賃金制度に基づいた要求(適正な評価による賃金反映等)や賃金面でのセーフティネットに関わる最低賃金要求(月例賃金・時間給・扶養者年齢別等)についても、従来通り事業会社・雇用形態ごとに行います。

一方で、ベースアップ要求については、算出式を用いる上での前提事項にある大きな環境変化「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると判断し「グループ共通のベースアップ算出式」に基づいた要求は行わず、物価上昇の状況を踏まえた要求を行うものとします。

【参考】◆グループ共通ベースアップ算出式

- ・ 現行制度は2026 年度春の交渉まで適用する。
 - ・ 下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。
- ① 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
 - ② 想定外の大幅な物価上昇
 - ③ 災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 等

UAゼンセン労働条件闘争方針の参画のあり方については、昨年度と同様の基本スタンスとします。(賃上げ闘争に登録)

III. 「2025 年度春の交渉」の位置付け

2025 年度春の交渉は、全ての支部・分会においてあらゆるツールを活用し、以下の4 点を中心に全メンバーと対話・共有する機会として位置付けます。

- ① 現在の企業(グループ全体・自社)がおかれた環境(業績・方針・課題点等)をメンバーと共有する。
- ② 賃金要求については、本部方針に基づく各支部要求案をメンバーと共有し、審議決定を経た上で早期の妥結を目指す。
- ③ 人に関わる諸制度について、2024 年度における各支部労使通年協議事項およびHDS 労使協議会の協議項目をメンバーと共有し、審議決定を経た上で労使合意と成案化を行う。また、2025 年度に予定している労使通年協議事項については、中長期のあるべき姿をもとに課題認識や考え方についてメンバーとの共有化を図り、実現に向けた取り組みを進める。
- ④ 働く環境整備に向けた取り組み(グループ方針に基づく各支部での総実労働時間の短縮・有給休暇取得の推進・業務改革、風土改革・法改正の対応等)について、労使および組合の施策や考え等をメンバーと共有し、取り組みを推進する。

IV. 賃金要求の具体的方針

賃金要求の具体的な取り組み方針については以下の通りとします。

1) 月例賃金

○水準引き上げ

生活者の視点と労働組合の社会的責任を踏まえつつ、ベースアップについては消費者物価の上昇を重視して、以下の対応を図ります。

・グループ共通ベースアップ算出式を適用している雇用形態

現在の物価状況について、算出式の付帯事項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当することをHDS労使協議会にて確認を行ってきた。2025年度はHDS労使協議会による協議内容に基づき、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「5,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求する。

・グループ共通ベースアップ算出式を適用していない雇用形態

算出式を適用していない雇用形態は、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2025年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応を行う。具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「**月給制は5,000円以上、時給制は30円以上、年俸制は60,000円以上のベースアップ**」を全支部にて要求する。

【参考】

- ◆グループ共通ベースアップ算出式・現行制度は2025年度春の交渉まで適用する。
 - ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。
 - ① 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
 - ② 想定外の大幅な物価上昇
 - ③ 災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 等
 - ◆各雇用形態におけるベースアップの構成要素
 - ・月給制社員：物価上昇、生産性向上、労働市場との賃金水準格差調整、他雇用形態との賃金バランス調整、初任給（採用賃金）上昇対応
 - ・時給制社員：物価上昇、生産性向上、働き方と賃金バランス、採用賃金上昇対応、最低賃金引上対応
 - ・年俸制社員：物価上昇、生産性向上
- ※ 60歳以降の雇用形態については、該当する構成要素に基づき判断する。

なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認した上で、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行う。

○昇給・昇格

- ・昇給に関しては、昇給制度がある場合、制度に基づく昇給原資（評価分布等）の要求を行い、制度が未整備な場合は例年同程度の昇給原資の要求を行うとともに、評価分布等についてはその結果の確認を行う。なお、昇給制度が未整備な場合や運用面で課題がある場合には、次年度の通年協議で制度整備や課題の改善に向けた協議を行う。
- ・昇格に関しては、事前に労使で想定している昇格の運用について、昇格人数の結果の確認等を行い、運用面での課題がある場合には、運用上の考え方を確認すると共に、次年度の通年協議で課題の改善に向けた協議を行う。
- ・月給制社員の賃金引上げ率の算出においては、当該雇用形態のモデル賃金に基づき算出する。なお、賃金制度が変更された場合には、モデル賃金の見直しを行うこととする。

2) 最低賃金

- ・2025年度「IMGU最低賃金要求基準」をもとに「扶養者年齢別（月例）、企業内（月例・時間給）」の最低賃金を要求する。
- ・フルタイム勤務者が育児・介護等の短時間勤務を取得した場合についても、実労働時間を加味した上で扶養者年齢別最低賃金の対象とする。

3) 初任給（採用賃金）

- ・個別設定となる雇用形態を除き、全ての雇用形態の初任給（採用賃金）については要求を行う。
- ・優秀な人材の確保、同業他社との比較及び地域における採用競争力等を考慮し、必要に応じて初任給（採用賃金）の引き上げを要求する。なお、初任給（採用賃金）を引き上げた場合においては、在籍者に与える影響、賃金体系上の整合性等について十分考慮し、必要に応じた対応を図る（部分的もしくは全体的な本給表の書き換え要求等）。
- ・今回ベースアップ要求を行う雇用形態は、ベースアップと同額（またはそれ以上）を上乗せした初任給（採用賃金）の金額を要求する。

V. 賞与交渉方針

- ・賞与要求については半期交渉を前提とし、以下のフローに基づき要求を行う。

- ① 2024年度賞与（2025年6月）は、2024年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、2025年4月を目途に要求を行う。
- ② 2025年度の賞与支給額の決定に使用する「業績評価指標」は第1四半期を目途に協議・決定する。
- ③ 2025年度賞与（2025年12月・2026年6月）は、2025年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、12月賞与は2025年10月、6月賞与は2026年4月を目途に要求を行う。
※支給表が確定していない支部・分会は個別協議とする。（都度交渉）

- ・月給制社員の賞与については、「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に取り組む。
- ・賞与の最下限水準は年間2ヶ月を基本的な考え方とし、年間2ヶ月を下回る場合はその理由や今後に向けた考え等を明確にする。
- ・企業環境・業績に対応した水準の確保を図る。その中で、企業環境・業績が想定以上となった場合には、積極的な水準の向上を目指す。
- ・賞与に評価制度が導入されている雇用形態は、必要な原資（評価分布等）を要求するとともに、その結果に関する確認を行う。

VI. 今後の進め方

上記内容をもとに、全支部が従来からの各項目を基本に議案書を作成し、メンバーズVOICEにてメンバーとの議論を深めるものとします。そして、各支部機関会議での審議を通じて「通年協議の成案化」「賃金要求案の作成」を行った後、支部労使協議会において賃金要求を行い、早期の妥結を目指します。

2025年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準

■ 要求基準の設定目的及び項目

1. 要求基準の設定目的

日本では、実質的・文化的な生活を最低限維持するために必要な賃金水準として、地域別・産業別に最低賃金が設けられています。この公的な最低賃金の水準を決定する際、その地域・産業内の各企業における賃金表や企業内最低賃金の締結・改正が大きな影響を与えます。

三越伊勢丹グループ労働組合(以下 IMGU)では、独自基準を設定することにより、企業内外のともに働く労働者の賃金水準の底上げを図る取り組みの推進に繋げています。

2. 要求基準の項目

IMGU では、対象者本人の扶養者数や年齢に応じて設定する「扶養者・年齢別最低賃金」と、各企業が定める制度上の最下限水準を「企業内最低賃金」と定め、これらを IMGU 全支部・分会の統一要求基準とします。要求基準の項目は 以下の通りです。

<IMGU 本部最低賃金 要求基準の項目>

I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」(対象:月給制社員)

II. 「企業内最低賃金要求」の基準

1. 「月例賃金」の要求基準 (対象:月給制社員)

2. 「時間給」の要求基準 (対象:時間給制社員・60歳以降雇用者)

I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」(対象:月給制社員)

「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」は、生活者の観点からの賃金確保を目的に、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。扶養者の基準内賃金が、以下の扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として保障することを要求します。

<2025年度扶養者・年齢別最低賃金水準>

	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
2025年度B基準	167,500	204,600	241,600	278,700
2024年度B基準	166,900	203,100	239,200	275,300

<参考>

	一人扶養 (27歳)	二人扶養 (30歳)	三人扶養 (33歳)	四人扶養 (36歳)
A基準	184,200	225,000	265,800	306,700
B基準	167,500	204,600	241,600	278,700
C基準	150,700	184,100	217,500	250,900

<参考 : 上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金 (A基準)					2025年度 扶養者・年齢別最低賃金 (B基準)				
(単位:円)					(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養	年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
~27	184,200	194,200	204,200	214,200	~27	187,500	177,500	187,500	197,500
28	194,500	204,500	214,500	224,500	28	178,800	188,800	198,800	208,800
29	204,800	214,800	224,800	234,800	29	185,800	195,800	205,800	215,800
30	215,000	225,000	235,000	245,000	30	194,800	204,800	214,800	224,800
31	225,300	235,300	245,300	255,300	31	203,800	213,800	223,800	233,800
32	235,600	245,600	255,600	265,600	32	212,800	222,800	232,800	242,800
33	245,800	255,800	265,800	275,800	33	221,800	231,800	241,800	251,800
34	256,100	266,100	276,100	286,100	34	230,700	240,700	250,700	260,700
35	266,400	276,400	286,400	296,400	35	239,700	249,700	259,700	269,700
36~	276,700	286,700	296,700	306,700	36~	248,700	258,700	268,700	278,700

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金 (C基準)				
(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
~27	150,700	160,700	170,700	180,700
28	158,500	168,500	178,500	188,500
29	166,300	176,300	186,300	196,300
30	174,100	184,100	194,100	204,100
31	181,900	191,900	201,900	211,900
32	189,700	199,700	209,700	219,700
33	197,500	207,500	217,500	227,500
34	205,300	215,300	225,300	235,300
35	213,100	223,100	233,100	243,100
36~	220,900	230,900	240,900	250,900

<基準の適用要件>

- ① 対象者の年齢上限は、満 60 歳までとします。
- ② 対象者の年齢は、要求年度の 4 月 1 日現在における満年齢を基準とします。
- ③ 対象者の年齢が 27 歳未満の場合は 27 歳の、37 歳以上の場合は 36 歳の要求基準額とします。
- ④ 被扶養者の範囲は、各企業の扶養家族手当の対象としている子及び税法上の扶養家族であり日本国内に居住している者とします。
- ⑤ 被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ 10,000 円を加算します。
- ⑥ 対象者の要件は、フルタイム勤務(事由により一定期間において勤務時間を短縮している者を含む)をしており、主として本人の収入により世帯の生計を維持している者とします。なお、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者・同居親族が在籍している場合、収入の高い方を保障対象者とします。
- ⑦ 対象者の基準内賃金には、本人及び被扶養者の扶養・障害及び年金に関わる公的給付(児童手当・特別障害手当・遺族年金等)を含むものとします。
なお、保障対象者で、期中に該当する公的給付が発生した場合は、速やかに会社へ申告するものとします。(※公的年金のように 2 ヶ月分を 1 回にまとめて給付される場合、月按分して 1 ヶ月分の給付額を算出し、収入の範囲に算定することとします。)
- ⑧ 要求基準の適用期間は、2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日とします。

【適用条件】

- ・人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。
- ・人事異動配置の範囲が原則当該事業所内に限定されていること。

【判断要素】

- ・対象地域の物価状況や採用市場、対象地域における他支部との賃金水準格差

- ⑩ 育児・介護等の短時間勤務者については、本給より控除されている割合と同じ割合を該当する扶養者・年齢別最低賃金より差し引いた金額と比較し、控除された本給の金額が下回る場合、差額を支給するものとします。

<算定式>

$$\text{算定式} = \left\{ \begin{array}{l} \text{標準生計費(全国平均)}\text{①} \times \frac{12}{15}\text{②} \times \text{負担費修正係数}\text{③} \\ \times \text{物価上昇率}\text{④} \times \text{基準設定区分}\text{⑤} \\ + \text{2023 年度春の交渉要求基準} \end{array} \right\} \div 2$$

* 100 円未満切り上げ

- ① 人事院による標準生計費(2024 年4月 全国平均) (単位:円)

年	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
2024	150,640	184,740	218,890	253,020

* 算定のベースとなる生計費については、「標準生計費(全国平均)」を使用します。

<指標の算定時期 : 2024 年4月>

- ② 臨時賃金のうち、3ヶ月分を生活給として位置づけ、標準生計費の 12 ヶ月分に臨時賃金を含めた 15 ヶ月分を確保する。

- ③ 税・社会保険を勘案し、名目賃金(月例)を算出するもの。総務省統計局「家計調査」の数値を使用。

年	①非消費支出	②消費支出	①/②	負担費計数
2022	113,514	318,755	0.356	1.356

* 負担費修正係数については、日常の生活支出を算定する上で重要な指標であることから、標準生計費と合わせて使用します。算出にあたっては、総務省統計局による家計調査の数値を使用します。

<指標の算定時期 : 2024 年>

- ④ 2024 年暦年(2024 年1月～12 月)平均の消費者物価上昇率「0.02742」を使用 = 1.02742
(1 + 0.02742)

* 物価上昇率については、標準生計費が毎年4月時点(要求年度の前年の4月)の数値として算出されていることから、毎年加味していきます。

<指標の算定時期 : 2024 年暦年>

- ⑤ B基準を中心の値とし、A基準は+10%、C基準は-10%で水準を設定。

係数 : A 基準 = 1.1 B 基準 = 1.0 C 基準 = 0.9

* 要求基準については、B 基準をベースにしつつ、「地域物価・地域相場・企業内の賃金水準・企業業績・労務構成・適用基準の継続性等」を総合的に勘案しつつ、支部・分会ごとに判断します。

【参考 補足説明】

1)標準生計費について

①標準生計費の増減要因

「標準生計費」とは、総務省公表の「家計調査」をベースに、人事院が「国民一般の標準的な生活の水準を求めめるため」に算出・公表している指標です。標準生計費の金額が年によって増減する要因には、実際に各世帯の生計費が増減していること（例：物価や収入等）や標準生計費の算定に使用する家計調査の影響（例：調査世帯の変更に伴う収入・消費パターンの変化）等、複数の要素が挙げられます。

②標準生計費の費目

標準生計費の費目は、以下のように家計調査の支出項目に基づいています。

【標準生計費】 ← 【家計調査】

食料費……………食料

住居関係費……………住居・光熱・水道、家具・家事用品

被服・履物費……………被服及び履物

雑費Ⅰ……………保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽

雑費Ⅱ……………その他の消費支出（諸雑費、交際費等）

*家計調査は調査データの平均値を取りますが、標準生計費は平数（最も多くの世帯で見られる）の値を見ていくので、費目ごとの数値傾向は異なります。

③標準生計費の数値と前年差

- 標準生計費（2024年4月全国平均）の数値と2023年差

全体計では、2人世帯:+25,560円、3人世帯:+14,120円、4人世帯:+2,720円、5人世帯:▲8,680円と前年と比較すると世帯数が少ないほど数値が上がっています。費目別では、雑費Ⅱが相対的に上昇しており、4人世帯と5人世帯における食料費と雑費が減少傾向にあります。

標準生計費（2024年4月）					前年差				
区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯	区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	41,900	54,450	67,010	79,570	食料費	8,400	1,700	▲4,990	▲11,670
住居関係費	50,820	46,850	42,880	38,910	住居関係費	1,210	1,770	2,330	2,890
被服・履物費	5,580	8,510	11,450	14,390	被服・履物費	1,660	2,170	2,690	3,210
雑費Ⅰ	33,210	50,890	68,590	86,280	雑費Ⅰ	7,380	1,430	▲4,500	▲10,440
雑費Ⅱ	19,130	24,040	28,960	33,870	雑費Ⅱ	6,910	7,050	7,190	7,330
計	150,640	184,740	218,890	253,020	計	25,560	14,120	2,720	▲8,680

2)ABC基準について

①地域別基準の適用条件及び判断要素

ABC基準の設定にあたっては、支部・分会内の全事業所は統一基準とすることを基本とします。ただし、首都圏を拠点に他地域に事業展開している事業会社の支部・分会においては、人事賃金制度上の仕組み・水準が全国一律と地域別に別れているケース等がある場合、個々の状況を確認した上で、地域別・雇用形態別に基準を設定することも可能とします。適用条件・判断要素は以下の通りとし、これら内容を総合的に勘案し、基準を設定するものとします。

<地域別基準の適用条件>

1. 対象支部・分会

首都圏（東京・埼玉・千葉・神奈川）を拠点に他地域に事業展開している支部・分会

2. 対象者

月給制社員

3. 人事賃金制度上の水準・運用

人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。

4. 人事異動配置の範囲

原則当該事業所限定であること。

<具体的な要求基準の判断要素>

1. 対象地域における物価状況

2. 対象地域における採用市場

3. 対象地域における他支部との賃金水準格差

3) 個別に賃金を定めている社員(年俸制等)への対応

フルタイム勤務をしている個別に賃金を定めている社員(年俸制等)の中には、人事諸制度が制度化されている月例給社員の仕組み・支払い方法等と比べ、相関性・類似性が極めて高いケースがあります。したがって、個別に賃金を定めている社員(年俸制等)を要求対象とすることについては、個々に確認した上で、本部執行委員会にて判断します。また、要求を行う場合においては、60歳以前と以降の働き方及び賃金の変化等を踏まえた要求を行うこととします。

4) 物価上昇率の確定について

IMGUの要求基準としての物価上昇率については、総務省が公表している消費者物価指数における2024年の暦年平均(1月～12月の平均)の平均値を使用します。

5) 対象者への支給方法について

保障額の支給は、本人の申告に基づき行われます。基本的な支給スキーム・スケジュールは、「4月中に会社より基準額及び申告方法(申告期日や申告書等)に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額を支給」とします。(事業会社により告知時期などに多少の違いがあることも想定されます。事前に事業会社労使間にて確認をお願いします。)なお、それ以降は、申告のあった月より支給されることとなります。保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

また、申告にあたっての会社の申請書には、「保障対象者の要件を確認するために、申請者本人へのヒアリングや公的給付の受給確認書類・年収確認書類^{*}等の提示を求める場合がある」旨が明記されています。

^{*}年収確認書類の提示は、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者が在籍している場合とする。

6) 育児・介護等の短時間勤務者への対応

事由により一定期間において勤務時間を短縮している者の扶養者年齢別最低賃金の適用については、対象となる扶養者年齢別最低賃金に本給と同じ控除する割合を用いて控除後の本給との差額を算出し、最終算出額の百円未満を切り上げることで給付金額を決定するものとします。

<例> 扶養者年齢別最低賃金 B 基準企業所属

33歳 3人扶養(対象扶養者年齢別賃金:241,600円)

本給:221,000円 短時間勤務による控除:15% 控除後本給 187,850円の場合

$$241,600 \text{円} \times (1 - 0.15) - 187,850 = 17,510 \Rightarrow 17,600$$

※最終算出額を百円未満切り上げ

扶養者年齢別最低賃金による給付額 17,600円/月

II. 「企業内最低賃金要求」の基準

「企業内最低賃金」とは、月給制社員及び時間給制社員を対象に、各企業が定める制度上の水準の最下限を定めたものです。月給制社員(60歳以降雇用者含む)には、「月例賃金」の基準を定めます。時間給制社員及び60歳以降雇用者には、「時間給」の基準を定めます。

※なお、企業内最低賃金は、全ての組合員の制度上の最下限水準を定めるものであり、労使協議における制度設計の際に水準を検討する上でのベースとなる基準ともなります。したがって、算定式に基づく水準が前年度を下回る場合には、前年度と同額の要求水準とします。

1. 「月例賃金」の要求基準(対象:月給制社員)

・月例賃金 : 167,000円(前年167,000円)

<算定式(2024年度)>

$$\begin{aligned} \text{1) 月例給の算定式} &= \text{2023年度の所定内給与額} \textcircled{1} \times \text{2024年度の平均上昇率} \textcircled{2} \\ &\quad \times \text{2024年暦年の物価上昇率} \textcircled{3} \\ &160,200 \text{円} \times 1.013 \times 1.02742 = 166,732 \text{円} \approx 167,000 \text{円} \quad * \text{千円未満切り上げ} \end{aligned}$$

① 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の「年齢階級、所定内給与額階級別労働者数」のうち、「産業計、企業規模計、全労働者」「～19歳・第1十分位数」を使用。

*第1十分位数とは、全集計対象の数値(ここでは賃金)を低い順に並べて十等分したときに低い方から最初の節のものを指します。

<統計年度:2024年度>

- ① 160,200円(2023年度の所定内給与額) ÷ 158,100円(2022年度の所定内給与額) = 1.013
- ② 2024年暦年(2024年1月～12月)平均の消費者物価上昇率「0.02742」を使用 = 1.02742

<指標の算定時期 : 2024年暦年平均>

2. 「時間給」（対象：時間給制社員・60歳以降雇用者）

（単位：円）

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	青森	岩手	宮城	秋田
1,165	1,080	1,080	1,165	1,010	960	955	975	955
山形	福島	茨城	栃木	群馬	新潟	富山	石川	福井
955	955	1,005	1,005	985	985	1,005	995	985
山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪
990	1,000	1,005	1,035	1,080	1,025	1,020	1,060	1,115
兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島
1,055	990	980	960	965	985	1,020	1,000	980
香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎
970	960	955	1,000	960	955	955	955	955
鹿児島	沖縄							
955	955							

<基準の適用要件>

- ① 各企業の制度上の時間給は、各地域の事業所における採用賃金とします。
- ② 各地域の採用賃金がIMGU基準を上回る場合には、採用賃金を踏まえ最低賃金要求とすることとします。
- ③ 基準額に満たない場合は、その水準が地域別または産業別最低賃金と同水準であれば、必ず引き上げの対応を労使にて確認し実施することとします。なお、月給者の時間給換算が基準額に満たない場合も同様に対応することとします。
- ④ 年度中に公的最賃（各都道府県の地域別・産業別の最低賃金）が改定された場合は、改めて算定を行い、IMGU基準を確認します。算定の結果、IMGU基準の改定が必要と判断した地域については、対象地域における公的最賃の改定発効される年月日以前に改定基準以上を適用させることとします。（対象者：時間給者および時間給換算した月給者）

※上記適用の場合は、「組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定」する旨を、各支部・分会の春の交渉議案書にて記載することとする。

<算定式>

- ① 月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

参考数値 ⇒ 167,000円 ÷ (法定における最長の年間所定労働時間：2088時間 ÷ 12ヶ月)
 ⇒ 960円 ※小数点以下切り上げ

*参考数値の算出は、最低限必要な水準を十分に精査した上で決定するために、IMGU独自の数値を設定し、公的な水準と比較することを目的としています。
 設定にあたっては、ある程度固定的な水準が望ましいと考えることから、法における最長時間である「2088時間（週40時間×52週+1日8時間）」とします。

- ② 厚生労働省による各都道府県の「地域別最低賃金」の数値を基に、全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金（今回は東京の1,163円）に対する比率を求めて「地域別修正指数」として設定します。

地域別修正指数 ⇒ 各都道府県の地域別最低賃金
 ÷ 全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金

- ③ 参考数値と地域別修正係数をもとに、都道府県別の時間給基礎額を算出します。

時間給基礎額 ⇒ 参考数値(960円) × 地域別修正係数 ※小数点以下切り上げ

- ④ 最低賃金(時間給)は、都道府県別に「地域別最低賃金」「産業別最低賃金」(設定の無い地域は除く)「時間給基礎額」を比較し、高いものを選択し、5円単位に切り上げた上で「時間給」の要求基準とします。

<地域別最低賃金・産業別最低賃金と地域別修正指数>

*地域別最賃・産業別最賃は2025年1月24日現在の厚生労働省公表値
 *地域別修正指数は、各地域における労働市場の動向を反映するための指数として設定
 *上記以外の地域が必要な場合は、同様の考え方で都道府県別に算定する

<月給の時間給換算について>

- ・月例給の時間給換算算定式は以下の通りとする。

(各社の月例最低賃金 × 12) ÷ (年間所定労働日数 × 年間所定労働時間)

- ・年間所定労働日数は、年間日数-年間所定休日日数、としてうるう年は366日とする。

(例)

- ・2023年度の計算式 = (174,000円 × 12) ÷ (249 × 7.416) = 1,131円 (※2024年がうるう年)

- ・2024年度の計算式 = (174,000円 × 12) ÷ (248 × 7.416) = 1,135円

3. 60歳以降雇用者への対応

60歳以降雇用者は他のメンバー同様にもとに働く仲間であることから、月給制社員・時間給制社員ともに企業内最低賃金要求の対象とします。

60歳以降雇用者の企業内最低賃金は、60歳以降月給制再雇用者に対しては、企業内最低賃金を60歳以降再雇用者の制度上の最下限水準で定めるものとし、60歳以降時間給制再雇用者に対しては、時間給制社員と同一水準で定めるものとします。

ただし、この対応は、60歳未満の対象者と同様に現状水準の底上げを図るためのものではなく、制度上の最下限水準を下回るメンバーがいないことを確認するものとします。

雇用形態	企業内最低賃金の水準
月給制社員	月給制社員の水準で設定
月給制 60歳以降再雇用者	月給制 60歳以降再雇用者の水準で設定 ※制度上の最下限の水準で設定
時間給制社員	時間給制社員・60歳以降再雇用者間の水準で設定
時間給制 60歳以降再雇用者	

4. 個別に賃金を定めている社員（年俸制等）について

フルタイム勤務をしている個別に賃金を定めている社員（年俸制等）の中には、人事諸制度が制度化されている月例給社員の仕組み・支払い方法等と比べ、相関性・類似性が極めて高いケースがあります。したがって、個別に賃金を定めている社員（年俸制等）を要求対象とすることについては、それらの内容を個々に確認した上で、本部執行委員会にて判断します。また、要求を行う場合においては、60歳以前と以降の働き方及び賃金の変化等を踏まえた要求を行うこととします。

「田村まみ」

三越伊勢丹グループ労働組合は、私たちの「生活」や「働く環境」の課題解決に取り組む、「田村まみ」参議院議員を応援しています！！

田村まみ 参議院議員

(労働組合上部団体「UAゼンセン」組織内議員)

□略歴

1999年 ジャスコ（現イオンリテール）入社
2006年 イオンリテール労働組合中央執行委員
2019年 第25回参議院議員選挙にて初当選！

主に取り組む政策活動

□「生活」や「働く環境」の課題解決への取り組み
年収の壁問題の解消
カスタマーハラスメント防止対策の強化
外国人旅行者向け免税制度と不正転売対策
医薬品の安定供給の実現 など



田村議員を知ろう！～インタビュー＆メッセージ～

田村議員が政治家になったきっかけや、流通小売業界に関わる取り組みをインタビューし、IMGUメンバーへメッセージを頂きました。詳細は右記QRコード（HP）からご覧ください。
(HPログイン ID：社員番号10桁 PW：生年月日8桁)



田村議員を応援しよう！～サポーター登録～

田村議員が国政で私たちのために活動を継続できるよう応援の輪を広げるべく、サポーター登録の拡大に取り組んでいます。ご賛同いただける方は登録にぜひご協力をお願いします。
詳細は右記QRコード（フォーム）へ登録頂く方の氏名・住所などを入力して下さい。
(入会金や会報等の送付はありません。登録情報は田村議員の応援活動以外には利用しません)



疾病・介護・育児サポート百科のご案内

本部ダイバーシティ推進担当

労働組合では、従業員一人ひとりが自身の力を最大限発揮できる職場風土や、育児・介護・疾病などを抱えながらも安心して働くことができる環境整備を目的に、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。労働組合が発刊している「疾病・介護・育児サポート百科」をご案内します。

1. サポート百科とは

多くの人が携わる可能性のある疾病・介護・育児と仕事の両立をバックアップすることを目的に、そういった状況に置かれたときの初動対応から、仕事との両立までの基本的な知識を集約し発刊した冊子です。

三越伊勢丹グループ
「疾病・介護・育児 サポート百科」
当事者・上司・周囲の人、全ての人に読んでもらいたい！
社内外公的制度や働き続けるためのポイント、コツをまとめました！

疾病



介護



育児



ご相談はこちらでも承れます



2. 入手・閲覧の方法

上記の各サポート百科QRコード、また労働組合ホームページからもダウンロードが可能です。

※ URL：<https://members.imgu.or.jp/aa001/1260>

※ ユーザー名（社員コード 10ケタ）とパスワード（共通で西暦生年月日8ケタ）



【お知らせ：介護個別相談会について】

労働組合では年に2回（春と秋）、介護専門員による「介護個別相談会」を開催しています。
※相談方法：対面（東京新宿・労働組合事務所）、リモート・電話の3種類の方法が可能
介護離職の防止を目的に、介護の事前準備から介護中の方まで幅広いアドバイスを行っています。
詳細の開催日時や申込方法のご案内は、労働組合HP等で発信をしますのでご確認をお願いします。

VI.労働協約の改訂および新設

労働協約の改訂

労働協約につきましては下記より閲覧することができます。

【社内端末より】

PC上にある【IMHポータルサイト】から【IMH規程集】にある、【労働協約】という項目があります。そこから各雇用区分の協約を閲覧することができます。

【お手持ちのPC、スマートフォンより】

<https://www.imgu.or.jp/> にアクセスいただきログインをお願いします。【ID:ikから始まる8桁の従業員番号】【パスワード：ご自身の生年月日】三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部のページ内に【労働協約】の項目がありますので、そこから閲覧することができます。

2025年度労働協約のポイント

- ① 制度改定に伴う改訂
- ② グループ共通内容への改訂
- ③ 雇用形態によって違う表記の統一・削除漏れ・誤修
- ④ なお、メンバーズVOICEでは労働協約改定・新設の変更点のみ提案します。条文については本則まで、付属諸規程の条文は3月の評議員会で審議決定します。

2025年度労働協約改訂		社員	メイト社員	B C 社員	B C メイト社員	Ⅲ エルダースタッフ I・II	エルダースタッフ VI・VII	フェロー社員（無期）	フェロー社員（有期）	エルターフェロー I・II	エルターフェロー VI・VII	
第5章 人事												
第1節 人事	(定義と再雇用)					●				●		・ 社外60歳以降新規雇用について追記
第6章 労働条件												
第1節 就業時間	(労働時間)	●	●	●	●	●						・ 年間の所定労働時間及び1週間の平均所定労働時間の変更
	(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)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	・ 早番固定をシフト選択へ変更
	(諒解事項)	削除	削除	削除	削除	削除						
第2節 休日・休暇	(休日)	●	●	●	●	●						・ 年間の総休日数を変更
	(年次有給休暇)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	・ 1年間の期間の明示と表記の整備
	(子の看護等のための休暇)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	・ 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）
	(家族の介護のための休暇)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	・ 法改正対応（名称変更）
	(諒解事項)	削除	削除	削除	削除	削除	削除	削除	削除	削除	削除	
第14章 効力		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	・ 年月日更新
第15章 付則		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	・ 年月日更新
時間外・休日勤務に関する規程												
	(家族的責任を有する者の制限)	●										・ 法改正対応（対象となる子の年齢引き上げ）
休日規程												
	(休日数)	●										・ 休日数の変更
ストック有給休暇規程												
	(使用事由・期間及び手続き)	●										・ 運用ルールに合わせる（手続きの簡素化） ・ 要件（参加）の補足 ・ 表記の修正
賃金規程												
第1章 総則												
	(控除)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	・ 健康保険証廃止に伴う変更 ・ 会社貸与品再交付にかかる費用を賃金控除可能とする
	(欠勤及び遅刻、早退、外出の賃金控除)	●	●	●	●	●						・ 所定労働時間の短縮に伴う数値の変更
第2章 本給												
第3章 諸手当												
	(時間外勤務手当・深夜勤務手当)	●	●	●	●	●						・ 所定労働時間の短縮に伴う数値の変更
	(休日勤務手当)	●	●	●	●	●						・ 所定労働時間の短縮に伴う数値の変更
第4章 その他												
	(別表)	●	●	●	●	●	●	●				・ ベースアップ対応 ・ 本給変更（ステージB・C・C-t） ・ 地域給変更（メイト社員） ・ 本給変更（エルダースタッフ I II III VI VII）
自家用車通勤管理規程												
	(駐車等の規則)	●										・ 駐車場使用料の負担について、実態に併せた見直し
第4章 グループライフイベント転籍制度												

2025年度労働協約改訂		社員	メイト社員	B C社員	B Cメイト社員	ⅢエルタースタッフⅠ・Ⅱ	ⅣエルタースタッフⅥ・Ⅶ	フエロー社員(無期)	フエロー社員(有期)	エルターⅠ・Ⅱ	エルターⅢ・Ⅳ・Ⅴ・Ⅵ・Ⅶ	
第5章 グループ内出向者転籍制度	(申請事由)	●	●		●	●		●	●	●		・配偶者転勤の定義を補足
第10章 ライフイベント再雇用制度	(対象者)	●	●		●	●		●		●		・出向期間は全雇用形態(一部除く)を通算することを補足
	(対象者)	●	●		●							・配偶者転勤の定義を補足
	(労働条件)	●	●		●							・離職期間が3年以内の場合の再雇用時の資格の緩和と賃金決定ルール整備
育児勤務規程												
	(育児勤務の対象者及び期間等)	●	●	●	●	●		○	○	○	○	・短時間勤務制度(育児事由)との制度統合
	(勤務時間帯)	●	●	●	●	●						・フレックス制度の追記
育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程												
	(目的)	●	●	●	●	●						・「早番固定」を「シフト選択」に変更
	(シフト選択勤務の対象者及び期間等)	●	●	●	●	●						・対象者の学年引き上げ ・「早番固定」「を「シフト選択」に変更
	(シフト)	●	●	●	●	●						・選択できるシフトを規定
	(手続)	●	●	●	●	●						・「早番固定」を「シフト選択」に変更
	(期間の変更)	●	●	●	●	●						・「早番固定」を「シフト選択」に変更
	(休憩時間)	●	●	●	●	●						・「早番固定」を「シフト選択」に変更
	(時間外勤務の制限)	●	●	●	●	●						・「早番固定」を「シフト選択」に変更
介護・介護準備勤務規程												
	(1日あたりの所定労働時間の短縮)	●										・フレックス制度の追記
短時間勤務規程												
	(適用事由)	●	●	●	●	●		○	○	○	○	・育児の削除,号数の繰り上げ(育児勤務と制度統合)
	(期間)	●	●	●	●	●		○	○	○	○	・育児の削除,号数の繰り上げ(育児勤務と制度統合)
	(手続)	●	●	●	●	●		○	○	○	○	・育児の削除,号数の繰り上げ(育児勤務と制度統合)
	(1日あたりの所定労働時間の短縮)	●	●	●	●	●		○	○	○	○	・育児の削除,号数の繰り上げ(育児勤務と制度統合)
	(所定労働日数の低減)	●	●	●	●	●		○	○	○	○	・育児の削除,号数の繰り上げ(育児勤務と制度統合)
子の看護等・家族の介護のための休暇規程												
	(目的)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	・名称変更
	(対象)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	・名称変更、対象者の年齢引き上げ、対象事由の拡大
	(休暇の取得単位)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	・名称変更
国内出向規程												
	(労働条件)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	・シフト選択制度のグループ共通化対応 ・法改正(名称変更)
国内転勤規程												
	(住居)	●		●								・社宅基準家賃の引き上げ
福利厚生規程												
第4章 従業員持株会												
	(入会申込)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	・24年6月のルール変更に関する
	(口数の変更)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	・24年6月のルール変更に関する
	(抛出の休止及び再開)	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	・24年6月のルール変更に関する

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601条(労働時間)</p> <p>社員の年間所定労働時間は、原則として1840時間とする。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。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は35時間23分、1日の平均所定労働時間は7時間25分を原則とする。</p>	<p>第601条(労働時間)</p> <p>社員の年間所定労働時間は、原則として1831時間55分とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日の所定労働時間を加えた時間数とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は35時間8分、1日の平均所定労働時間は7時間25分を原則とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年間の総休日数の変更に伴い年間所定労働時間及び1週間の平均所定労働時間が変更。 ・年間所定労働時間は、原則1日の所定労働時間×(365-年間所定休日数)で求める。表記は分まで可。時間までとする場合、分は切り上げる。 ・週平均所定労働時間は、原則年間労働時間/(365/7)で求める。表記は分までとし、秒は切り上げる。
	<p>第607条(育児勤務、育児のためのフルタイム早番固定勤務、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早番固定勤務規程」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、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社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間の短縮または選択を認めることがある。</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選択勤務規程」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・“早番固定”を“シフト選択”へ変更
	<p>諍解事項</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カ月遡算で1日あたりの所定労働時間に達することに、欠勤1日として取り扱う。</p>	(削除)	<ul style="list-style-type: none"> ・諍解事項の削除
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	第613条(休日)	第613条(休日)	・年間の総休日数を

	<p>年間の総休日数は、117日とする。◀</p> <p>② 取扱いは、別に定める「休日規程」および「連続休暇規程」による。◀</p>	<p>年間の総休日数は、118日とする。◀</p> <p>② 取扱いは、別に定める「休日規程」および「連続休暇規程」による。◀</p>	<p>変更◀</p> <p>◀</p>
◀	<p>第 614 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>(中略)◀</p> <p>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、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。◀</p> <p>(中略)◀</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。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上に対し、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。◀</p> <p>(以下略)◀</p>	<p>第 614 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。◀</p> <p>(中略)◀</p> <p>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。◀</p> <p>(中略)◀</p> <p>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> <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。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上に対し、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。◀</p> <p>(以下略)◀</p>	<p>・1年間の期間の明示と表記の整備◀</p>
◀	<p>第 618 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>◀</p> <p>◀</p> <p>◀</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 618 条(子の看護等のための休暇)◀</p> <p>会社は、小学校3年生の3月31日までの子を養育する社員が、次に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、子の看護等休暇を与える。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>1.負傷し、又は疾病にかかった子の世話◀</p> <p>2.当該子に予防接種や健康診断を受けさせること◀</p> <p>3.感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話◀</p> <p>4.当該子の入園(入学)式、卒園式への参加◀</p> <p>なお、このほかの取り扱いとは別に定める「子の看護等・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 619 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、</p>	<p>第 619 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、</p>	<p>・法改正対応(名称変更)◀</p>

	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・家族の介護のための休暇規程</u> 」による。↵	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・家族の介護のための休暇規程</u> 」による。↵	
↵	諒解事項↵ 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。↵	(削除) ↵	・諒解事項の削除↵
↵	第 14 章 効力↵	第 14 章 効力↵	↵
↵	第 1404 条(有効期間)↵ 本協約の有効期間は、 <u>2024 年 4 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日まで</u> とする。↵	第 1404 条(有効期間)↵ 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。↵	・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し出がない場合は、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。↵	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、 <u>2027 年 3 月 31 日</u> 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 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ↵ 代表取締役 五十嵐 賢↵ ↵ 三越伊勢丹グループ労働組合↵ 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 ↵ 支部執行委員長 松坂 嘉昭↵	<u>2025 年 3 月 31 日</u> ↵ ↵ 株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ↵ 代表取締役 五十嵐 賢↵ ↵ 三越伊勢丹グループ労働組合↵ 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部↵ 支部執行委員長 松坂 嘉昭↵	・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↵

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 601 条(労働時間)</p> <p>メイト社員の年間所定労働時間は、原則として 1840 時間とする。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。これを基礎として 1 週間の平均所定労働時間は 35 時間 23 分、1 日の平均所定労働時間は 7 時間 25 分を原則とする。</p>	<p>第 601 条(労働時間)</p> <p>メイト社員の年間所定労働時間は、原則として 1831 時間 55 分とする。年間の暦日が 366 日の場合には、一日の所定労働時間を加えた時間数とする。これを基礎として 1 週間の平均所定労働時間は 35 時間 8 分、1 日の平均所定労働時間は 7 時間 25 分を原則とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年間の総休日数の変更に伴い年間所定労働時間及び 1 週間の平均所定労働時間に変更。 ・年間所定労働時間は、原則 1 日の所定労働時間 × (365-年間所定休日数) で求める。表記は分まで可。時間までとする場合、分は切り上げる。 ・週平均所定労働時間は、原則年間労働時間 / (365/7) で求める。表記は分までとし、秒は切り上げる。
	<p>第 607 条(育児勤務、育児のためのフルタイム早番固定勤務、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、社員労働協約「育児勤務規程」及び「育児のためのフルタイム早番固定勤務規程」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、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メイト社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間の短縮または選択を認めることがある。</p> <p>その取扱いは、社員労働協約「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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・“早番固定”を“シフト選択”へ変更
	<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 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)	<ul style="list-style-type: none"> ・諒解事項の削除
	第 2 節 休日・休暇	第 2 節 休日・休暇	
	第 613 条(休日)	第 613 条(休日)	<ul style="list-style-type: none"> ・年間の総休日数を

<p>年間の総休日数は、<u>117日</u>とする。← ② 取扱いは、別に定める「休日規程」による。←</p>	<p>年間の総休日数は、<u>118日</u>とする。← ② 取扱いは、別に定める「休日規程」による。←</p>	<p>変更← ←</p>
<p>第 614 条(年次有給休暇)← 会社はメイト社員に対して、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。</u>← (中略)← 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、<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>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。← (中略)← 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。← ⑧年次有給休暇は原則としてメイト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<u>の社員</u>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>第 614 条(年次有給休暇)← 会社はメイト社員に対して、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>← (中略)← 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、<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>← (中略)← 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。← ⑧年次有給休暇は原則としてメイト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<u>のメイト社員</u>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>・1年間の期間の明示と表記の整備←</p>
<p>第 618 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メイト社員が、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、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」を準用する。←</p>	<p>第 618 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メイト社員が、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。← <u>1.負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u>← <u>2.当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u>← <u>3.感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u>← <u>4.当該子の入園(入学)式、卒園式への参加</u>← なお、このほかの取扱いは社員労働協約「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」を準用する。←</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>第 619 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。</p>	<p>第 619 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。</p>	<p>・法改正対応(名称変更)←</p>

	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。	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は別に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」による。	
	諒解事項 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。	(削除)	・諒解事項の削除
	第14章 効力	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。	・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、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 株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ 代表取締役 五十嵐 賢 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 支部執行委員長 松坂 嘉昭	2025年3月31日 株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ 代表取締役 五十嵐 賢 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 支部執行委員長 松坂 嘉昭	・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

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601条(労働時間)</p> <p>BC社員の年間所定労働時間は、原則として1840時間とする。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。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は35時間28分、1日の平均所定労働時間は7時間25分を原則とする。</p>	<p>第601条(労働時間)</p> <p>BC社員の年間所定労働時間は、原則として1831時間55分とする。年間の暦日が366日の場合には、一日の所定労働時間を加えた時間数とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は35時間8分、1日の平均所定労働時間は7時間25分を原則とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年間の総休日数の変更に伴い年間所定労働時間及び1週間の平均所定労働時間の変更。 ・年間所定労働時間は、原則1日の所定労働時間×(365-年間所定休日数)で求める。表記は分まで可。時間までとする場合、分は切り上げる。 ・週平均所定労働時間は、原則年間労働時間/(365/7)で求める。表記は分までとし、秒は切り上げる。
	<p>第607条(育児勤務、育児のためのフルタイム早番固定勤務、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。その取扱いは、社員労働協約「育児勤務規程」及び「育児のためのフルタイム早番固定勤務規程」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、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BC社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間の短縮または選択を認めることがある。その取扱いは、社員労働協約「育児勤務規程」及び「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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・“早番固定”を“シフト選択”へ変更
	<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)	<ul style="list-style-type: none"> ・諒解事項の削除
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	第613条(休日)	第613条(休日)	<ul style="list-style-type: none"> ・年間の総休日数を

	<p>年間の総休日数は、<u>117日</u>とする。←</p> <p>② 取扱いは、別に定める「休日規程」による。←</p>	<p>年間の総休日数は、<u>118日</u>とする。←</p> <p>② 取扱いは、別に定める「休日規程」による。←</p>	<p>変更←</p> <p>←</p>
<p>第 614 条(年次有給休暇)←</p> <p>会社は B C社員に対して、勤続年数及び 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。</u>←</p> <p>(中略)←</p> <p>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、<u>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。</u>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>⑩年次有給休暇は原則として B C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 日以上の場合、<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 614 条(年次有給休暇)←</p> <p>会社は B C社員に対して、勤続年数及び 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> <p>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、<u>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。</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>⑩年次有給休暇は原則として B C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 日以上の場合、<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>第 618 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 B C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。</u>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>←</p> <p>←</p> <p>←</p> <p>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>」を準用する。←</p>	<p>第 618 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 B C社員が、次に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、子の看護等休暇を与える。</u>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>」を準用する。←</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>第 619 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。</p>	<p>第 619 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。</p>	<p>・ 法改正対応(名称変更)←</p>	

	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。↵	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。↵	
↵	諒解事項↵ 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。↵	(削除)↵	・諒解事項の削除↵
↵	第14章 効力↵	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。↵	・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、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↵ ↵ 株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ↵ 代表取締役 五十嵐 賢↵ ↵ 三越伊勢丹グループ労働組合↵ 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 ↵ 支部執行委員長 松坂 嘉昭↵	2025年3月31日↵ ↵ 株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ↵ 代表取締役 五十嵐 賢↵ ↵ 三越伊勢丹グループ労働組合↵ 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部↵ 支部執行委員長 松坂 嘉昭↵	・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↵

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601条(労働時間)</p> <p>BCメイト社員の年間所定労働時間は、原則として1840時間とする。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。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は35時間23分、1日の平均所定労働時間は7時間25分を原則とする。</p>	<p>第601条(労働時間)</p> <p>BCメイト社員の年間所定労働時間は、原則として1831時間55分とする。年間の暦日が366日の場合には、一日の所定労働時間を加えた時間数とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は35時間8分、1日の平均所定労働時間は7時間25分を原則とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年間の総休日数の変更に伴い年間所定労働時間及び1週間の平均所定労働時間
	<p>第607条(育児勤務、育児のためのフルタイム早番固定勤務、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。その取扱いは、社員労働協約「育児勤務規程」及び「育児のためのフルタイム早番固定勤務規程」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、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BCメイト社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間の短縮または選択を認めることがある。その取扱いは、社員労働協約「育児勤務規程」及び「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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・“早番固定”を“シフト選択”へ変更
	<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)	<ul style="list-style-type: none"> ・諒解事項の削除
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	第613条(休日)	第613条(休日)	<ul style="list-style-type: none"> ・年間の総休日数を

<p>年間の総休日数は、<u>117日</u>とする。← ② 取扱いは、別に定める「休日規程」による。←</p>	<p>年間の総休日数は、<u>118日</u>とする。← ② 取扱いは、別に定める「休日規程」による。←</p>	<p>変更← ←</p>
<p>第 614 条(年次有給休暇)← 会社は BCメイト社員に対して、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。</u>← (中略)← 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、<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>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。← (中略)← 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則については、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 BCメイト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日以上の社員に対し、<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>第 614 条(年次有給休暇)← 会社は BCメイト社員に対して、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>← (中略)← 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、<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>← (中略)← 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則については、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 BCメイト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 <u>BCメイト社員</u>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>・1年間の期間の明示と表記の整備←</p>
<p>第 618 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 BCメイトが、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。</u>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」を準用する。←</p>	<p>第 618 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 BCメイト社員が、次に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、子の看護等休暇を与える。</u>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。← <u>1.負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u>← <u>2.当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u>← <u>3.感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u>← <u>4.当該子の入園(入学)式、卒園式への参加</u>← なお、このほかの取扱いとは社員労働協約「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」を準用する。←</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>第 619 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。</p>	<p>第 619 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。</p>	<p>・法改正対応(名称変更)←</p>

	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。	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は別に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」による。	
	諒解事項 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。	(削除)	・諒解事項の削除
	第14章 効力	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。	・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、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 株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ 代表取締役 五十嵐 賢 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 支部執行委員長 松坂 嘉昭	2025年3月31日 株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ 代表取締役 五十嵐 賢 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 支部執行委員長 松坂 嘉昭	・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

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）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、別に定める「育児勤務規程」及び「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）が請求した場合、一定期間内において、勤務時間の短縮または選択を認めることがある。</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選択勤務規程」ならびに「介護・介護準備勤務規程」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	第2節 休日・休暇	
	<p>第614条(年次有給休暇)</p> <p>会社はフェロー社員（無期）に対して、勤続年数及び週契約日数・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>（中略）</p> <p>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、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <p>（中略）</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>⑩年次有給休暇は原則としてフェロー社員（無期）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。</p> <p>（以下略）</p>	<p>第614条(年次有給休暇)</p> <p>会社はフェロー社員（無期）に対して、勤続年数及び週契約日数・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。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。</p> <p>（中略）</p> <p>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。</p> <p>（中略）</p> <p>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> <p>⑩年次有給休暇は原則としてフェロー社員（無期）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日以上フェロー社員（無期）に対し、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。</p> <p>（以下略）</p>	<p>・1年間の期間の明示と表記の整備</p>
	<p>第618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（無期）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10月11日から翌年10月10日までの期間と</p>	<p>第618条(子の看護等のための休暇)</p> <p>会社は、小学校3年生の3月31日までの子を養育するフェロー社員（無期）が、次に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、子の看護等休暇を与える。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>・法改正に合わせた対象年度の基準日変</p>

	<p>する。また、休暇取得の期間は無給とする。↵</p> <p>↵</p> <p>↵</p> <p>↵</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」に準用する。↵</p>	<p>1.負傷し、又は疾病にかかった子の世話↵</p> <p>2.当該子に予防接種や健康診断を受けさせること↵</p> <p>3.感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話↵</p> <p>4.当該子の入園（入学）式、卒園式への参加↵</p> <p>なお、このほかの取り扱いとは社員労働協約「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」に準用する。↵</p>	<p>更↵</p>
↵	<p>第 619 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（無期）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 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」に準用する。↵</p>	<p>第 619 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（無期）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、このほかの取扱いは社員労働協約「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」に準用する。↵</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>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 14 章 効力↵</p>	<p>第 14 章 効力↵</p>	<p>↵</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、2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までとする。↵</p>	<p>・有効期間の更新↵</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、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>	<p>・有効期間の更新↵</p>
↵	<p>2024 年 4 月 1 日↵</p> <p>↵</p> <p>株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ↵</p> <p>代表取締役 五十嵐 賢↵</p> <p>↵</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合↵</p> <p>三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 ↵</p> <p>支部執行委員長 松坂 嘉昭↵</p>	<p>2025 年 3 月 31 日↵</p> <p>↵</p> <p>株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ↵</p> <p>代表取締役 五十嵐 賢↵</p> <p>↵</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合↵</p> <p>三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部↵</p> <p>支部執行委員長 松坂 嘉昭↵</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>

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)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></p> <p>その取扱いは、フェロー社員(無期)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>」に準用する。</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、介護勤務</u>)</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)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、フェロー社員(無期)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>」ならびに「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」に準用する。</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	第2節 休日・休暇	
	<p>第614条(年次有給休暇)</p> <p>会社はフェロー社員(有期)に対して、<u>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。</u></p> <p>(中略)</p> <p>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。<u>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。</u></p> <p>(中略)</p> <p>②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>③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。</p> <p>(以下略)</p>	<p>第614条(年次有給休暇)</p> <p>会社はフェロー社員(有期)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。</p> <p>(中略)</p> <p>②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>③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日以上フェロー社員(有期)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>・1年間の期間の明示と表記の整備</p>
	<p>第618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)が、<u>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、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</p>	<p>第618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)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></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>・法改正に合わせた</p>

	<p>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>←</p> <p>←</p> <p>←</p> <p>←</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」準用する。←</p>	<p>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←</p> <p>2.当該子に予防接種や健康診断を受けさせること←</p> <p>3.感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話←</p> <p>4.当該子の入園（入学）式、卒園式への参加←</p> <p>なお、このほかの扱いは社員労働協約「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」に準用する。←</p>	<p>対象年度の基準日変更←</p>
←	<p>第619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）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」に準用する。←</p>	<p>第619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）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「子の看護等・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）←</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>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14章 効力←</p>	<p>第14章 効力←</p>	<p>←</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、2025年4月1日から2026年3月31日までとする。←</p>	<p>・有効期間の更新←</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、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>	<p>・有効期間の更新←</p>
←	<p>2024年4月1日←</p> <p>←</p> <p>株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ←</p> <p>代表取締役 五十嵐 賢←</p> <p>←</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合←</p> <p>三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 ←</p> <p>支部執行委員長 松坂 嘉昭←</p>	<p>2025年3月31日←</p> <p>←</p> <p>株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ←</p> <p>代表取締役 五十嵐 賢←</p> <p>←</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合←</p> <p>三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部←</p> <p>支部執行委員長 松坂 嘉昭←</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>

本則			
	現行	改訂	備考
	第5章 人事	第5章 人事	
	第1節 人事	第1節 人事	
	第502条(定義と再雇用) (新設)	第502条(定義と再雇用) ◎会社は、社外の60歳以上の者がエルダースタッフとして入社を申し出た場合、 所定の選考を行い、それに合格した者を採用する場合がある。	・社外 60歳以降の 新規雇用について追 記
	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	
	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1840時間とし、1週 間の平均所定労働時間は35時間23分、1日の平均所定労働時間は7時間25分と する。 (以下略)	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の通りとする。 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1831時間55分とし、 1週間の平均所定労働時間は35時間8分、1日の平均所定労働時間は7時間25分 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。 (以下略)	・所定労働時間を短 縮する場合 ・年間所定労働時間 は、原則1日の所定 労働時間×(365-年 間所定休日数)で求 める。表記は分まで 可。時間までとする 場合、分は切り上げ る。 ・週平均所定労働時 間は、原則年間労働 時間/(365/7)で 求める。表記は分ま でとし、秒は切り上 げる。 ・表記の修正
	第607条(育児勤務、育児のためのフルタイム早番固定勤務、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。その取扱 いは、社員労働協約「育児勤務規程」及び「育児のためのフルタイム早番固定勤務 規程」ならびに「介護・介護準備勤務規程」による。	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) 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、勤務時間の短縮または選択を認めることがあ る。その取扱いは、社員労働協約「育児勤務規程」及び「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。	・フルタイムシフト 選択勤務制度の新設 (法改正対応)
	諒解事項 エルダースタッフ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、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	(削除)	・諒解事項の削除

	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。↵		
↵	第2節 休日・休暇↵	第2節 休日・休暇↵	↵
↵	第614条(休日)↵ 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、個々に定める。↵ (中略)↵ ④エルダースタッフⅢの年間の総休日数は <u>117日</u> とし、その取扱いは社員労働協約「休日規程」「連続休暇規程」による。↵	第614条(休日)↵ 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、個々に定める。↵ (中略)↵ ④エルダースタッフⅢの年間の総休日数は <u>118日</u> とし、その取扱いは社員労働協約「休日規程」「連続休暇規程」による。↵	・年間の総休日認数を 変更↵ ↵
↵	第615条(年次有給休暇)↵ 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、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。↵ (中略)↵ 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。 <u>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。</u> ↵ (中略)↵ 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則については、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>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)↵	第615条(年次有給休暇)↵ 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、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)↵ 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。 <u>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。</u> ↵ (中略)↵ 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則については、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</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)↵	・1年間の期間の明示と表記の整備↵
↵	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</u> 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、 <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。↵ ↵ ↵	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エルダースタッフが、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、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。↵ <u>1.負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u> ↵ <u>2.当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u> ↵ <u>3.感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u> ↵	・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>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」を準用する。</p>	<p>4.当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</p> <p>なお、このほかの取り扱いが社員労働協約「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」に準用する。</p>	
<p>第 620 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、当該家族の介護等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」に準用する。</p>	<p>第 620 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、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が社員労働協約「子の看護等・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）</p>	
<p>諒解事項</p> <p>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 14 章 効力</p>	<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、2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日までとする。</p>	<p>・有効期間の更新</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、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>	<p>・有効期間の更新</p>	
<p>2024 年 4 月 1 日</p> <p>株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ</p> <p>代表取締役 五十嵐 賢</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合</p> <p>三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部</p> <p>支部執行委員長 松坂 嘉昭</p>	<p>2025 年 3 月 31 日</p> <p>株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ</p> <p>代表取締役 五十嵐 賢</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合</p> <p>三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部</p> <p>支部執行委員長 松坂 嘉昭</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>	

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	
	第607条(育児勤務、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VI・VII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」を準用する。	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) 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VI・VIIが請求した場合、一定期間内において、勤務時間の短縮または選択を認めることがある。その取扱いは、社員労働協約「育児勤務規程」及び「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」を準用する。	・フルタイムシフト選択勤務制度の新設(法改正対応)
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	第615条(年次有給休暇) 会社はエルダースタッフVI・VII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、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。 (中略) 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。 (中略) ②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。 ③年次有給休暇は原則としてエルダースタッフVI・VII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VI・VII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。 (以下略)	第614条(年次有給休暇) 会社はエルダースタッフVI・VII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、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) 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。 (中略) ②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。 ③年次有給休暇は原則としてエルダースタッフVI・VII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VI・VIIに対し、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。 (以下略)	・1年間の期間の明示と表記の整備
	第619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VI・VII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	第619条(子の看護等のための休暇) 会社は、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VI・VIIが、次に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、子の看護等休暇を与える。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	・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>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>←</p> <p>←</p> <p>←</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」を準用する。←</p>	<p>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「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」に準用する。←</p>	
<p>←</p> <p>第620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VI・VIIが、当該家族の介護等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」を準用する。←</p>	<p>第620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VI・VII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「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」を準用する。←</p>	<p>・法改正対応（名称変更）←</p>
<p>←</p> <p>諒解事項←</p> <p>第615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>←</p> <p style="text-align: center;">第14章 効力←</p>	<p>←</p> <p style="text-align: center;">第14章 効力←</p>	<p>←</p>
<p>←</p> <p>第1404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日まで</u>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>	<p>・有効期間の更新←</p>
<p>←</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>2026年3月31日</u>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>	<p>・有効期間の更新←</p>
<p>←</p> <p><u>2024年4月1日</u>←</p> <p>←</p> <p>株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ←</p> <p>代表取締役 五十嵐 賢←</p> <p>←</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合←</p> <p>三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 ←</p> <p>支部執行委員長 松坂 嘉昭←</p>	<p><u>2025年3月31日</u>←</p> <p>←</p> <p>株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ←</p> <p>代表取締役 五十嵐 賢←</p> <p>←</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合←</p> <p>三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部←</p> <p>支部執行委員長 松坂 嘉昭←</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> <p>←</p>

本則			
	現行	改訂	備考
	第5章 人事	第5章 人事	
	第1節 人事	第1節 人事	
	第502条(エルダーフェローの定義と再雇用) (新設)	第502条(エルダーフェローの定義と再雇用) ⑥会社は、社外の60歳以上の者がエルダーフェローとして入社を申し出た場合、 所定の選考を行い、それに合格した者を採用する場合がある。	・社外60歳以降の 新規雇用について追 記
	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	
	第607条(育児勤務・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ある。 その取扱いは、フェロー社員(無期)労働協約「育児勤務規程」及び「介護・介護 準備勤務規程」を準用する。	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) 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、勤務時間の短縮または選択を認めること がある。 その取扱いは、フェロー社員(無期)労働協約「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」を準用 する。	・フルタイムシフト 選択勤務制度の新設 (法改正対応)
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	第615条(年次有給休暇) 会社はエルダーフェローに対して、勤続年数及び週契約日数・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。 (中略) 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、毎年10月11日から翌年 10月10日までの期間とする。 (中略) ⑤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則については、組合と協議 の上別に定める。 ⑥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。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上の場合、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)	第615条(年次有給休暇) 会社はエルダーフェローに対して、勤続年数及び週契約日数・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。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) 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、毎年10月11日から翌年 10月10日までの期間とする。 (中略) ⑤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則については、組 合と協議の上別に定める。 ⑥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。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上の場合、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)	・1年間の期間の明 示と表記の整備

<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、子の看護等休暇を与える。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。</u>⇐ ⇐ ⇐ ⇐ 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」を準用する。⇐</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</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、<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。⇐ <u>1.負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u>⇐ <u>2.当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u>⇐ <u>3.感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u>⇐ <u>4.当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</u>⇐ なお、このほかの取り扱いとは社員労働協約「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」を準用する。⇐</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 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」を準用する。⇐</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 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「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」を準用する。⇐</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⇐ 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>	<ul style="list-style-type: none"> ・諒解事項の削除⇐
<p>第 14 章 効力⇐</p>	<p>第 14 章 効力⇐</p>	<p>⇐</p>
<p>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。⇐</p>	<p>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。⇐</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・有効期間の更新⇐
<p>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。⇐</p>	<p>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。⇐</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・有効期間の更新⇐
<p>2024 年 4 月 1 日⇐ ⇐ 株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ⇐ 代表取締役 五十嵐 賢⇐ ⇐ 三越伊勢丹グループ労働組合⇐ 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 ⇐ 支部執行委員長 松坂 嘉昭⇐</p>	<p>2025 年 3 月 31 日⇐ ⇐ 株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ⇐ 代表取締役 五十嵐 賢⇐ ⇐ 三越伊勢丹グループ労働組合⇐ 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部⇐ 支部執行委員長 松坂 嘉昭⇐</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⇐ ⇐

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VI・VII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、フェロー社員(無期)労働協約「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」を準用する。</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フェローVI・VII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、フェロー社員(無期)労働協約「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「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」を準用する。</p>	・フルタイムシフト選択勤務制度の新設(法改正対応)
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社はエルダーフェローVI・VIIに対して、勤続年数及び週契約日数・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>(中略)</p> <p>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。<u>この場合の1年間とは、前年10月11日から当年10月10日までの期間とする。</u></p> <p>(中略)</p> <p>②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則については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>③年次有給休暇は原則としてエルダーフェローVI・VII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日以上エルダーフェローVI・VII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。</p> <p>(以下略)</p>	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社はエルダーフェローVI・VIIに対して、勤続年数及び週契約日数・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。<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。<u>この場合の1年間とは、前年10月11日から当年10月10日までの期間とする。</u></p> <p>(中略)</p> <p>②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則については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>③年次有給休暇は原則としてエルダーフェローVI・VII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日以上エルダーフェローVI・VII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>	・1年間の期間の明示と表記の整備
	<p>第619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VI・VII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</p>	<p>第619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VI・VII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</u></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>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>「 「 「 「</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」を準用する。</p>	<p>護等休暇を与える。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>1.自傷し、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、このほかの取り扱いが社員労働協約「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」を準用する。</p>	<p>・法改正に合わせた対象年度の基準日変更</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エルダーフェローVI・VII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」を準用する。</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エルダーフェローVI・VII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「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」を準用する。</p>	<p>・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>
<p>諒解事項 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14章 効力</p>	<p>第14章 効力</p>	<p>「</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p>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。</p>	<p>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。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p>2024年4月1日</p> <p>「 株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ 代表取締役 五十嵐 賢</p> <p>「 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 支部執行委員長 松坂 嘉昭</p>	<p>2025年3月31日</p> <p>「 株式会社 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ 代表取締役 五十嵐 賢</p> <p>「 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 支部執行委員長 松坂 嘉昭</p>	<p>・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> <p>「</p>