

●社員労働協約

本則			
	現行	改訂	備考
	第6章 労働条件	第6章 労働条件	
	第1節 就業時間	第1節 就業時間	
	<p>第601条(労働時間)</p> <p>社員の年間所定労働時間は、<u>1840時間</u>とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は<u>35時間23分</u>、1日の平均所定労働時間は<u>7時間25分</u>を原則とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。</p>	<p>第601条(労働時間)</p> <p>社員の年間所定労働時間は、<u>1832時間</u>とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は<u>35時間8分</u>、1日の平均所定労働時間は<u>7時間25分</u>を原則とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間の短縮 ・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、<u>育児のためのフルタイム早番固定勤務</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>勤務時間を短縮または固定</u>することがある。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早番固定勤務規程</u>」ならびに「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p>	<p>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</u>を認めることがある。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>	<ul style="list-style-type: none"> ・“早番固定”を“シフト選択”へ変更(法改正対応)
	<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	
	<p>第614条(休日)</p> <p>年間の総休日数は、<u>117日</u>とする。但し、1日の所定労働時間が第601条に定める<u>7時間25分</u>と異なる部門については、労使協議の上、別に定める。</p>	<p>第614条(休日)</p> <p>年間の総休日数は、<u>118日</u>とする。但し、1日の所定労働時間が第601条に定める<u>7時間25分</u>と異なる部門については、労使協議の上、別に定める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間の短縮

<p>② 休日の編成は所属ごとに行い、毎年、上期分と下期分を、会社・組合協議の上決定する。</p> <p>③ 取扱いは、別に定める「休日規程」による。</p>	<p>② 休日の編成は所属ごとに行い、毎年、上期分と下期分を、会社・組合協議の上決定する。</p> <p>③ 取扱いは、別に定める「休日規程」による。</p>	
<p>第 615 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 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、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、<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>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 日以上社員に対し、<u>付与日数のうちの 5 日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>第 615 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 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、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、<u>1 年間に各々 5 日を限度として、分割して請求することができる。</u></p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち <u>1 年間で 5 日を越える日数</u>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則として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 日以上社員に対し、<u>1 年間で保有日数のうちの 5 日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>・ 1 年間の期間の明示と表記の整備</p>
<p>第 619 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>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。</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。</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>1. <u>負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u></p> <p>2. <u>当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u></p> <p>3. <u>感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u></p> <p>4. <u>当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</u></p> <p>なお、このほかの取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。</p>	<p>・ 法改正対応（名称変更、対象子の年齢引き上げ、対象事由の拡大）</p>
<p>第 620 条(家族の介護のための休暇)</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 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。	(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</u> 年4月1日から <u>2025</u> 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、 <u>2025</u> 年4月1日から <u>2026</u> 年3月31日までとする。	・有効期間の更新
第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、 <u>2026</u> 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、 <u>2027</u> 年3月31日を超えることはできない。	・有効期間の更新
<u>2024</u> 年4月1日 株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 内田 高史	<u>2025</u> 年3月31日 株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 川原林 尚子	・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

●メイト社員労働協約

本則			
	現行	改訂	備考
	第6章 労働条件	第6章 労働条件	
	第1節 就業時間	第1節 就業時間	
	<p>第601条(労働時間)</p> <p>メイト社員の年間所定労働時間は、<u>1840時間</u>とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は<u>35時間23分</u>、1日の平均所定労働時間は<u>7時間25分</u>を原則とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。</p>	<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、<u>1832時間</u>とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は<u>35時間8分</u>、1日の平均所定労働時間は<u>7時間25分</u>を原則とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間短縮 ・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、<u>育児のためのフルタイム早番固定勤務</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メイト社員が請求した場合、一定期間内において、<u>勤務時間を短縮または固定</u>することがある。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早番固定勤務規程</u>」ならびに「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p>	<p>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メイト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。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>	<ul style="list-style-type: none"> ・早番固定整備済みの会社は“早番固定”を“シフト選択”へ変更、早番固定未整備の会社は新設(法改正対応)
	<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	
	<p>第613条(休日)</p> <p>年間の総休日数は、<u>117日</u>とする。</p> <p>但し、1日の所定労働時間が第601条に定める<u>7時間25分</u>と異なる部門については、労使協議の上、別に定める。</p>	<p>第613条(休日)</p> <p>年間の総休日数は、<u>118日</u>とする。</p> <p>但し、1日の所定労働時間が第601条に定める<u>7時間25分</u>と異なる部門については、労使協議の上、別に定める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・所定労働時間短縮

<p>② 休日の編成は所属ごとに行い、毎年、上期分と下期分を、会社・組合協議の上決定する。</p> <p>③ 取扱いは、別に定める「休日規程」による。</p>	<p>② 休日の編成は所属ごとに行い、毎年、上期分と下期分を、会社・組合協議の上決定する。</p> <p>③ 取扱いは、別に定める「休日規程」による。</p>	
<p>第 614 条(年次有給休暇)</p> <p>会社はメイト社員に対して、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、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、<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>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 日以上社員に対し、<u>付与日数のうちの 5 日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>第 614 条(年次有給休暇)</p> <p>会社はメイト社員に対して、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、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、<u>1 年間に各々 5 日を限度として、分割して請求することができる。</u></p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち <u>1 年間で 5 日を越える日数</u>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則として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 日以上社員に対し、<u>1 年間で保有日数のうちの 5 日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。</u></p> <p>(以下略)</p>	<p>・ 1 年間の期間の明示と表記の整備</p>
<p>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>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。</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。</p> <p>1. <u>負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u></p> <p>2. <u>当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u></p> <p>3. <u>感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u></p> <p>4. <u>当該子の入園(入学)式、卒園式への参加</u></p> <p>なお、このほかの取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。</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メイト社員が、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</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メイト社員が、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</p>	<p>・ 法改正対応(名称変更)</p>

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。	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、 <u>2024</u> 年4月1日から <u>2025</u> 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、 <u>2025</u> 年4月1日から <u>2026</u> 年3月31日までとする。	・有効期間の更新
第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、 <u>2026</u> 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、 <u>2027</u> 年3月31日を超えることはできない。	・有効期間の更新
<u>2024</u> 年4月1日 株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 <u>内田 高史</u>	<u>2025</u> 年3月31日 株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 <u>川原林 尚子</u>	・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

●スペシャリティスタッフ（無期）労働協約

本則			
	現行	改訂	備考
	第6章 労働条件	第6章 労働条件	
	第1節 就業時間	第1節 就業時間	
1/25	<p>第601条(労働時間)</p> <p>スペシャリティスタッフ(無期)の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週1～5日、週所定労働時間は40時間以内とし、<u>労働条件の確認時に始業および終業の時刻と併せ個々に定める。</u></p> <p>②前項にかかわらず、労働基準法により変形労働時間制勤務ならびにフレックスタイム制勤務をさせることがある。この場合個別の<u>雇用契約書</u>に定める他は別に定める「就業形態規程」による。</p> <p>(以下略)</p>	<p>第601条(労働時間)</p> <p>スペシャリティスタッフ(無期)の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週1～5日、週所定労働時間は40時間以内とし、<u>労働条件通知書に毎年始業および終業の時刻と併せ個々に定める。</u></p> <p>②前項にかかわらず、労働基準法により変形労働時間制勤務ならびにフレックスタイム制勤務をさせることがある。この場合個別の<u>労働条件通知書</u>に定める他は別に定める「就業形態規程」による。</p> <p>(以下略)</p>	<p>・実態に合わせる (雇用契約書ではなく労働条件通知書を交付する)</p>
	<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スペシャリティスタッフ(無期)が請求した場合、一定期間内において、<u>勤務時間を短縮</u>することができる。</p> <p>その取扱いは、別に定める「<u>育児勤務規程</u>」及び「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p>	<p>第607条(育児勤務、育児のためのフルタイムシフト選択勤務、介護勤務)</p> <p>会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてスペシャリティスタッフ(無期)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、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>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	第2節 休日・休暇	
1/25	<p>第613条(休日)</p> <p>休日は、<u>原則として週1日以上または4週4日以上とし、雇用契約締結時に定める。</u>なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</p> <p>②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、<u>前項の範囲内で休日</u>を振り替えることがある。</p> <p>③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>雇用契約期間の途中</u>であっても、<u>第1項の範囲内で雇用契約書上定められた休日</u>を変更することができる。</p>	<p>第613条(休日)</p> <p>休日は、<u>原則として週2日以上とし、労働条件通知書に毎年個々に定める。</u>なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</p> <p>②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、<u>前項の範囲内で労働条件通知書に定められた休日</u>を振り替えることがある。</p> <p>③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>年度の途中</u>であっても、<u>第1項の範囲内で労働条件通知書に定められた休日</u>を変更することができる。</p>	<p>・実態に合わせる (雇用契約は締結せず労働条件通知書を交付する、所定休日の規定の整備、休日変更の手続き)</p>
	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社はスペシャリティスタッフ(無期)に対して、<u>勤続年数及び週契約日数・時間</u>に応じ、<u>次の基準により年次有給休暇を与える。</u></p>	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社はスペシャリティスタッフ(無期)に対して、<u>勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数・時間</u>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</u></p>	<p>・1年間の期間の明示と表記の整備</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、従前のスペシャリティスタッフ（有期）の勤続年数を通算する。

また、毎年4月1日時点で、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。

初回契約期間 週契約日数・時間	12ヵ月	11ヵ月	10ヵ月	9ヵ月	8ヵ月	7ヵ月	6ヵ月	5ヵ月	4ヵ月	3ヵ月	2ヵ月	1ヵ月
週5日かつ35時間契約	11日	10日	10日	10日	10日	10日	6日	5日	4日	3日	2日	1日
週5日または 週30時間以上35時間未満契約	10日	10日	10日	10日	10日	10日	5日	4日	3日	0日	0日	0日
4日かつ週30時間未満契約	7日	7日	7日	7日	7日	7日	4日	3日	2日	0日	0日	0日
3日契約	5日	5日	5日	5日	5日	5日	4日	3日	2日	0日	0日	0日
2日契約	3日	3日	3日	3日	3日	3日	2日	1日	1日	0日	0日	0日

(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スペシャリティスタッフ（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日以上の特シャリティスタッフ（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。

(以下略)

1/25 第618条(産前・産後休暇)
会社は、8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性に対し、雇用契約期間内において、本人の請求により産前休暇を与える。
(以下略)

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スペシャリティスタッフ（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

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。

なお、勤続年数の算定は、毎年4月1日をもって基準とし、従前のスペシャリティスタッフ（有期）の勤続年数を通算する。

また、毎年4月1日時点で、短時間勤務規程第8条に定める所定労働日数の低減により勤務時間の短縮を実施している場合は、週契約日数・時間については「週4日かつ週30時間未満契約」を適用する。

勤続年数 週契約日数・時間	勤続年数					
	1年以下	1年超 2年以下	2年超 3年以下	3年超 4年以下	4年超 5年以下	5年超
週5日かつ週35時間以上の契約	12日	13日	15日	17日	19日	22日
週5日または	11日	12日	14日	16日	18日	20日
週30時間以上35時間未満契約	8日	9日	10日	12日	13日	15日
4日かつ週30時間未満契約	6日	6日	8日	9日	10日	11日
3日契約	4日	4日	5日	6日	6日	7日
2日契約	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(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。

(中略)

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スペシャリティスタッフ（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日以上の特シャリティスタッフ（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。

(以下略)

第618条(産前・産後休暇)
会社は、8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性に対し、本人の請求により産前休暇を与える。
(以下略)

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スペシャリティスタッフ（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、

・無期雇用のため削除

・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>れば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、<u>子の看護休暇</u>を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>なお、このほかの取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。</p>	<p><u>子の看護等休暇</u>を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>1. <u>負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u> 2. <u>当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u> 3. <u>感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u> 4. <u>当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</u></p> <p>なお、このほかの取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。</p>	
<p>第620条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシャリティスタッフ（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。</p>	<p>第620条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシャリティスタッフ（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。</p>	<p>・法改正対応（名称変更）</p>
<p>諒解事項 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>第14章 効力</p>	<p>第14章 効力</p>	
<p>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。</p>	<p>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。</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、<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) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、<u>2027年3月31日</u>を超えることはできない。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p><u>2024年4月1日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 内田 高史</p>	<p><u>2025年3月31日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 川原林 尚子</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>

●スペシャリティスタッフ（有期）労働協約

本則			
	現行	改訂	備考
	第5章 人事		
	第1節 人事		
1/25	<p>第505条(雇用契約・期間) 会社とスペシャリティスタッフ(有期)は、雇用にあたり各店または事業部単位で雇用契約書を取交する。 ②スペシャリティスタッフ(有期)の雇用契約期間は原則として1年以内とし、各人の労働条件の詳細は個別の雇用契約において定める。 但し、雇用契約期間中であっても会社は本協約の定めるところにより、期間途中の解約ができ、また、スペシャリティスタッフ(有期)本人も本協約の定めにより解約できるものとする。 (以下略)</p>	<p>第505条(雇用契約・期間) 会社は、スペシャリティスタッフ(有期)に対し、雇用にあたり各店または事業部単位で労働条件通知書を交付する。 ②スペシャリティスタッフ(有期)の雇用契約期間は原則として1年以内とし、各人の労働条件の詳細は個別の労働条件通知書において定める。 但し、年度の途中でであっても会社は本協約の定めるところにより、雇用契約の解約ができ、また、スペシャリティスタッフ(有期)本人も本協約の定めるところにより解約できるものとする。 (以下略)</p>	<p>・実態に合わせる (雇用契約書ではなく労働条件通知書を交付する)</p>
	第4節 退職		
1/25	<p>第514条(退職) スペシャリティスタッフ(有期)が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。 1. 期間を定めて雇用されている場合、期間を満了したとき (以下略)</p>	<p>第514条(退職) スペシャリティスタッフ(有期)が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。 1. 雇用契約期間を満了したとき (以下略)</p>	<p>・表記の修正</p>
	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	
1/25	<p>第601条(労働時間) スペシャリティスタッフ(有期)の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週1～5日、週所定労働時間は40時間以内とし、雇用契約締結時に始業および終業の時刻と併せ個々に定める。 ②前項にかかわらず、労働基準法により変形労働時間制勤務ならびにフレックスタイム制勤務をさせることがある。この場合個別の雇用契約書に定める他は別に定める「就業形態規程」による。 ③会社は、業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、また本人からの申請で会社が認めた場合には、雇用契約期間の途中でであっても、前項の範囲内で雇用契約書上定められた労働時間を変更することがある。</p>	<p>第601条(労働時間) スペシャリティスタッフ(有期)の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週1～5日、週所定労働時間は40時間以内とし、労働条件通知書に毎年始業および終業の時刻と併せ個々に定める。 ②前項にかかわらず、労働基準法により変形労働時間制勤務ならびにフレックスタイム制勤務をさせることがある。この場合個別の労働条件通知書に定める他は別に定める「就業形態規程」による。 ③会社は、業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、また本人からの申請で会社が認めた場合には、雇用契約期間の途中でであっても、前項の範囲内で労働条件通知書に定められた労働時間を変更することがある。</p>	<p>・実態に合わせる (雇用契約書ではなく労働条件通知書を交付する)</p>
	第607条(育児勤務、介護勤務)	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>会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてスペシャリティスタッフ(有期)が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することができる。</p>	<p>会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてスペシャリティスタッフ(有期)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>・フルタイムシフト 選択勤務制度の新設 (法改正対応)</p>

	その取扱いは、別に定める「 <u>育児勤務規程</u> 」及び「 <u>介護・介護準備勤務規程</u> 」による。	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>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)	・諒解事項の削除
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
1/25	<p>第613条(休日)</p> <p>休日は、<u>原則として週1日以上または4週4日以上とし、雇用契約締結時に定める</u>。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</p> <p>②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、<u>前項の範囲内で休日</u>を振り替えることがある。</p> <p>③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>雇用契約期間の途中</u>であっても、<u>第1項の範囲内で雇用契約書上定められた休日</u>を変更することができる。</p>	<p>第613条(休日)</p> <p>休日は、<u>原則として週2日以上とし、労働条件通知書に毎年個々に定める</u>。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</p> <p>②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、<u>前項の範囲内で労働条件通知書に定められた休日</u>を振り替えることがある。</p> <p>③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>年度の途中</u>であっても、<u>第1項の範囲内で労働条件通知書に定められた休日</u>を変更することができる。</p>	・実態に合わせる (雇用契約は締結せず労働条件通知書を交付する、所定休日の規定の整備、休日変更の手続き)
	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社はスペシャリティスタッフ(有期)に対して、<u>次の各号の基準により年次有給休暇を与える</u>。</p> <p>1. 初回契約時の年次有給休暇は、<u>契約期間月数及び週契約日数・時間</u>により次の通りとする。 (中略)</p> <p>2. 初回契約以降契約時の年次有給休暇は、<u>勤続年数及び週契約日数・時間</u>に応じ、次の通りとする。 (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>。 (中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち<u>5日を越える日数</u>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてスペシャリティスタッフ(有期)が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上の特</p>	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社はスペシャリティスタッフ(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</u>。本条における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>1. 初回契約時の年次有給休暇は、<u>契約期間月数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数・時間</u>により次の通りとする。 (中略)</p> <p>2. 初回契約以降契約時の年次有給休暇は、<u>勤続年数及び1ヵ月を平均した週契約日数・時間</u>に応じ、次の通りとする。 (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>⑧年次有給休暇は原則としてスペシャリティスタッフ(有期)が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上の特</p>	・1年間の期間の明示と表記の整備

<p>チャリティスタッフ（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。 （以下略）</p>	<p>チャリティスタッフ（有期）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。 （以下略）</p>	
<p>第 619 条(子の看護のための休暇) 会社は、<u>小学校就学に達するまでの子を養育するスペシャリティスタッフ（有期）が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</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・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>第 619 条(子の看護等のための休暇) 会社は、<u>小学校 3 年生の 3 月 31 日までの子を養育するスペシャリティスタッフ（有期）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。</u></p> <p><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></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・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>・法改正対応（名称変更、対象子の年齢引き上げ、対象事由の拡大）</p>
<p>第 620 条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシャリティスタッフ（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。</p>	<p>第 620 条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするスペシャリティスタッフ（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。</p>	<p>・法改正対応（名称変更）</p>
<p>諒解事項 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>第 14 章 効力</p>	<p>第 14 章 効力</p>	
<p>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。</p>	<p>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。</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、<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) 本協約は、期間満了 90 日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、<u>2027 年 3 月 31 日</u>を超えることはできない。</p>	<p>・有効期間の更新</p>

<p><u>2024年4月1日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 <u>内田 高史</u></p>	<p><u>2025年3月31日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 <u>川原林 尚子</u></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
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

●フェロー社員（無期）労働協約

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																									
1/25	<p>第503条（フェロー社員（無期）の区分） フェロー社員（無期）の区分は、<u>1週間の勤務日数・所定労働時間等に基づき原則次の通りとする。</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>勤務日数</th> <th>所定労働時間</th> <th>就業形態</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>フェロー社員（無期）Ⅰ</td> <td>週2～5日</td> <td>週20時間未満</td> <td>定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務</td> </tr> <tr> <td>フェロー社員（無期）Ⅱ</td> <td>週4～5日</td> <td>週28時間以上 35時間以内</td> <td>定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務</td> </tr> </tbody> </table>	区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態	フェロー社員（無期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務	フェロー社員（無期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務	<p>第503条（フェロー社員（無期）の区分） フェロー社員（無期）の区分は、<u>原則次の通りとする。</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>勤務日数</th> <th>所定労働時間</th> <th>就業形態</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>フェロー社員（無期）Ⅰ</td> <td>週2～5日</td> <td>週20時間未満</td> <td>労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務</td> </tr> <tr> <td>フェロー社員（無期）Ⅱ</td> <td>週4～5日</td> <td>週28時間以上 35時間以内</td> <td>労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務</td> </tr> </tbody> </table>	区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態	フェロー社員（無期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務	フェロー社員（無期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務	
区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態																								
フェロー社員（無期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務																								
フェロー社員（無期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務																								
区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態																								
フェロー社員（無期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務																								
フェロー社員（無期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務																								
	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																									
1/25	<p>第601条(労働時間) フェロー社員(無期)の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週2～5日、週所定労働時間は12時間以上35時間以内とし、<u>個々に定める。</u>フェロー社員（無期）の週の起算日は毎週水曜日とする。 ②会社が業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>労働時間を変更することがある。</u></p>	<p>第601条(労働時間) フェロー社員(無期)の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週2～5日、週所定労働時間は12時間以上35時間以内とし、<u>労働条件通知書に毎年個々に定める。</u>フェロー社員（無期）の週の起算日は毎週水曜日とする。 ②会社は、業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、また本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>年度の途中でであっても、前項の範囲内で労働条件通知書に定められた労働時間を変更することがある。</u></p>	<p>・実態に合わせる (雇用契約書ではなく労働条件通知書を交付する)</p>																								
	<p>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フェロー社員(無期)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> その取扱いは、別に定める「<u>育児勤務規程</u>」及び「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p>	<p>第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フェロー社員(無期)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ことがある。</u> 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	第2節 休日・休暇																									
1/25	<p>第613条(休日) 休日は、原則として週2日以上とし、<u>個々に定める。</u>なお、週の起算日は毎週水曜日とする。 ②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、<u>前項の範囲内で休日を振り替えることがある。</u> ③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>雇用契約期間の途中でであっても、第1項の範囲内で雇用契約書上定められた休日を変更することがある。</u></p>	<p>第613条(休日) 休日は、原則として週2日以上とし、<u>労働条件通知書に毎年個々に定める。</u>なお、週の起算日は毎週水曜日とする。 ②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、<u>前項の範囲内で労働条件通知書に定められた休日を振り替えることがある。</u> ③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>年度の途中でであっても、第1項の範囲内で労働条件通知書に定められた休日を変更することがある。</u></p>	<p>・実態に合わせる (雇用契約は締結せず労働条件通知書を交付する、所定休日の規定の整備、休日変更の手続き)</p>																								
	第614条(年次有給休暇)	第614条(年次有給休暇)	・1年間の期間の明																								

	<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、<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、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、<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>⑧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、<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。</p> <p>（以下略）</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、<u>1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。本条における1年間とは、毎年10月11日から翌年10月10日までの期間とする。</u></p> <p>（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、<u>1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる。</u></p> <p>（中略）</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち <u>1年間で5日を越える日数</u>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてフェロー社員（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、<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。</p> <p>（以下略）</p>	<p>示と表記の整備</p> <p>・昨年度改訂ミスの修正</p>
1/25	<p>第617条(産前・産後休暇)</p> <p>会社は、8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性に対し、<u>雇用契約期間内において、本人の請求により産前休暇を与える。</u></p> <p>（以下略）</p>	<p>第617条(産前・産後休暇)</p> <p>会社は、8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性に対し、<u>本人の請求により産前休暇を与える。</u></p> <p>（以下略）</p>	<p>・無期雇用のため削除</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。</u>この場合の1年間とは、<u>毎年10月11日から翌年10月10日までの期間とする。</u> 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「<u>子の看護・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>第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。</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> 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・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>・法改正対応（名称変更、対象子の年齢引き上げ、対象事由の拡大）</p> <p>・法改正に合わせた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、<u>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</u></p>	<p>第619条(家族の介護のための休暇)</p> <p>会社は、<u>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</u></p>	<p>・法改正対応（名称変更）</p> <p>・法改正に合わせた</p>

<p>あれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、<u>毎年10月11日から翌年10月10日までの期間</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には別に定める「<u>子の看護・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>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、このほかの取扱いは別に定める「<u>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>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>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。</p>	<p>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。</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、<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) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、<u>2027年3月31日</u>を超えることはできない。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p><u>2024年4月1日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 内田 高史</p>	<p><u>2025年3月31日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 川原林 尚子</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>

●フェロー社員（有期）労働協約

本則																											
	現行	改訂	備考																								
	第5章 人事																										
	第1節 人事																										
1/25	<p>第503条（フェロー社員（有期）の区分） フェロー社員（有期）の区分は、<u>雇用契約書上定められた1週間の勤務日数・所定労働時間等に基づき原則次の通りとする。</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>勤務日数</th> <th>所定労働時間</th> <th>就業形態</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>フェロー社員（有期）Ⅰ</td> <td>週2～5日</td> <td>週20時間未満</td> <td>雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務</td> </tr> <tr> <td>フェロー社員（有期）Ⅱ</td> <td>週4～5日</td> <td>週28時間以上 35時間以内</td> <td>雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務</td> </tr> </tbody> </table>	区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態	フェロー社員（有期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務	フェロー社員（有期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務	<p>第503条（フェロー社員（有期）の区分） フェロー社員（有期）の区分は、<u>原則次の通りとする。</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>勤務日数</th> <th>所定労働時間</th> <th>就業形態</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>フェロー社員（有期）Ⅰ</td> <td>週2～5日</td> <td>週20時間未満</td> <td>労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務</td> </tr> <tr> <td>フェロー社員（有期）Ⅱ</td> <td>週4～5日</td> <td>週28時間以上 35時間以内</td> <td>労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務</td> </tr> </tbody> </table>	区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態	フェロー社員（有期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務	フェロー社員（有期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務	<p>・実態に合わせる （雇用契約書ではなく労働条件通知書を交付する）</p>
区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態																								
フェロー社員（有期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務																								
フェロー社員（有期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務																								
区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態																								
フェロー社員（有期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務																								
フェロー社員（有期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務																								
1/25	<p>第504条（雇用契約・期間） <u>会社とフェロー社員（有期）は、雇用にあたり、各店または事業部の事業所単位で雇用契約書を取交する。</u></p> <p>②フェロー社員（有期）の雇用契約期間は1年以内とし、各人の労働条件の詳細は<u>個別の雇用契約書において定める。但し、雇用契約期間中であっても会社は本協約の定めるところにより、期間途中の解約ができ、また、フェロー社員（有期）本人も本協約の定めにより解約できるものとする。</u></p> <p>（以下略）</p>	<p>第505条（雇用契約・期間） 会社は、<u>フェロー社員（有期）</u>に対し、雇用にあたり各店または事業部単位で労働条件通知書を交付する。</p> <p>②フェロー社員（有期）の雇用契約期間は1年以内とし、各人の労働条件の詳細は<u>個別の労働条件通知書において定める。但し、年度の途中であっても会社は本協約の定めるところにより、雇用契約の解約ができ、また、フェロー社員（有期）本人も本協約の定め定めるところにより解約できるものとする。</u></p> <p>（以下略）</p>	<p>・実態に合わせる （雇用契約書ではなく労働条件通知書を交付する）</p>																								
1/25	<p>第514条（退職） フェロー社員（有期）が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。</p> <p>1. <u>期間を定めて雇用されている場合、期間を満了したとき</u></p> <p>（以下略）</p>	<p>第514条（退職） フェロー社員（有期）が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。</p> <p>1. <u>雇用契約期間を満了したとき</u></p> <p>（以下略）</p>	<p>・表記の修正</p>																								
	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																									
1/25	<p>第601条（労働時間） フェロー社員（有期）の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週2～5日、週所定労働時間は12時間以上35時間以内とし、<u>個々に定める。</u>フェロー社員（有期）の週の起算日は毎週水曜日とする。</p> <p>②会社が業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>雇用契約期間の途中であっても、前項の範囲内で雇用契約書上定められた労働時間を変更することがある。</u></p>	<p>第601条（労働時間） フェロー社員（有期）の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週2～5日、週所定労働時間は12時間以上35時間以内とし、<u>労働条件通知書に毎年個々に定める。</u>フェロー社員（有期）の週の起算日は毎週水曜日とする。</p> <p>②会社は、業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、また本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>年度の途中であっても、前項の範囲内で労働条件通知書に定められた労働時間を変更することがある。</u></p>	<p>・実態に合わせる （雇用契約書ではなく労働条件通知書を交付する）</p>																								
	第607条（育児勤務、介護勤務）	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）	・フルタイムシフト 選択勤務制度の新設 （法改正対応）																								
	<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>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ことが</u></p>																									

	その取扱いは、別に定める「 <u>育児勤務規程</u> 」及び「 <u>介護・介護準備勤務規程</u> 」による。	ある。 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。																																																									
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇																																																									
1/25	<p>第613条(休日)</p> <p>休日は、原則として週2日以上とし、<u>個々に定める</u>。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</p> <p>②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、<u>前項の範囲内で休日</u>を振り替えることがある。</p> <p>③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>雇用契約期間の途中</u>であっても、第1項の範囲内で<u>雇用契約書上</u>定められた休日を変更することができる。</p>	<p>第613条(休日)</p> <p>休日は、原則として週2日以上とし、<u>労働条件通知書に毎年個々に定める</u>。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</p> <p>②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、<u>前項の範囲内で労働条件通知書に定められた休日</u>を振り替えることがある。</p> <p>③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>年度の途中</u>であっても、第1項の範囲内で<u>労働条件通知書に定められた休日</u>を変更することができる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・実態に合わせる（雇用契約は締結せず労働条件通知書を交付する、所定休日の規定の整備、休日変更の手続き） 																																																								
	<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、年次有給休暇を与える</u>。</p> <p>(中略)</p> <p>2. 再契約時の年次有給休暇は、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、次の通りとする。</p> <p>なお、勤続年数の算定は、毎年10月11日をもって基準とする。また、毎年10月11日時点で、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。</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、<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。</p> <p>(中略)</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</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。</p> <p>(中略)</p> <p>2. 再契約時の年次有給休暇は、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、次の通りとする。</p> <p>なお、勤続年数の算定は、毎年10月11日をもって基準とする。また、毎年10月11日時点で、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。</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">勤続年数</th> <th>1年以下</th> <th>1年超 2年以下</th> <th>2年超 3年以下</th> <th>3年超 4年以下</th> <th>4年超 5年以下</th> <th>5年超</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>週5日かつ週35時間以上の契約</td> <td>12日</td> <td>13日</td> <td>15日</td> <td>17日</td> <td>19日</td> <td>22日</td> </tr> <tr> <td>週5日または</td> <td>11日</td> <td>12日</td> <td>14日</td> <td>16日</td> <td>18日</td> <td>20日</td> </tr> <tr> <td>週30時間以上35時間未満契約</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>12日</td> <td>13日</td> <td>15日</td> </tr> <tr> <td>4日かつ週30時間未満契約</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3日契約</td> <td>6日</td> <td>6日</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>11日</td> </tr> <tr> <td>2日契約</td> <td>4日</td> <td>4日</td> <td>5日</td> <td>6日</td> <td>6日</td> <td>7日</td> </tr> <tr> <td>1日契約</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> </tr> </tbody> </table> <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、<u>1年間に各々5日を限度として、分割して請求することができる</u>。</p> <p>(中略)</p>	勤続年数	1年以下	1年超 2年以下	2年超 3年以下	3年超 4年以下	4年超 5年以下	5年超	週5日かつ週35時間以上の契約	12日	13日	15日	17日	19日	22日	週5日または	11日	12日	14日	16日	18日	20日	週30時間以上35時間未満契約	8日	9日	10日	12日	13日	15日	4日かつ週30時間未満契約							3日契約	6日	6日	8日	9日	10日	11日	2日契約	4日	4日	5日	6日	6日	7日	1日契約	2日	2日	2日	3日	3日	3日	<ul style="list-style-type: none"> ・1年間の期間の明示と表記の整備 ・昨年度改訂ミスの修正
勤続年数	1年以下	1年超 2年以下	2年超 3年以下	3年超 4年以下	4年超 5年以下	5年超																																																					
週5日かつ週35時間以上の契約	12日	13日	15日	17日	19日	22日																																																					
週5日または	11日	12日	14日	16日	18日	20日																																																					
週30時間以上35時間未満契約	8日	9日	10日	12日	13日	15日																																																					
4日かつ週30時間未満契約																																																											
3日契約	6日	6日	8日	9日	10日	11日																																																					
2日契約	4日	4日	5日	6日	6日	7日																																																					
1日契約	2日	2日	2日	3日	3日	3日																																																					

<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>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、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>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フェロー社員（有期）が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年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></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・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</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フェロー社員（有期）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。</u></p> <p>1. <u>負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u> 2. <u>当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u> 3. <u>感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u> 4. <u>当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</u></p> <p>なお、このほかの取り扱いとは別に定める「<u>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<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619条(家族の介護のための休暇)</p> <p>会社は、<u>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、このほかの取扱いは別に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。</u></p>	<p>第619条(家族の介護のための休暇)</p> <p>会社は、<u>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、このほかの取扱いは別に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」による。</u></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>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>	<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、<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>	<ul style="list-style-type: none"> ・有効期間の更新

<p><u>2024年4月1日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 <u>内田 高史</u></p>	<p><u>2025年3月31日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 <u>川原林 尚子</u></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
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------

●エルダースタッフ労働協約

本則																
現行	改訂	備考														
第5章 人事	第5章 人事															
<p>第502条(エルダースタッフの定義) エルダースタッフとは、社員、特別社員、メイト社員が<u>定年退職後等に</u>、引き続き1週間の勤務日数・勤務時間、職種、或いは一日の勤務時間・年間所定労働時間等及び雇用契約期間を定めて無期雇用として雇用される者をいう。</p> <p>②第1項の「職種」とは、あらかじめ会社が定めたものの中から、本人の希望を斟酌した上で決定したものをいう。</p> <p>③会社は、社員労働協約第516条、メイト社員労働協約第516条による定年退職者で本人の希望がある場合には、退職後雇用期間を定めてエルダースタッフとして再雇用する。但し、エルダースタッフ労働協約第519条の解雇事由に該当する者は、会社・組合協議の上エルダースタッフとして雇用しない。</p> <p>④エルダースタッフとしての再雇用日は、原則として定年退職日の翌日付とする。</p> <p>⑤エルダースタッフは、会社の承認を受けず、在籍のまま他の事業体と継続的な雇用契約をすることはできない。</p> <p>⑥会社は、<u>定年退職の1年前までに</u>、本人に対し文書をもって定年退職の通告を行い、その後、本人から定年退職後のエルダースタッフとしての勤務の意思について聴取する。</p> <p>(新設)</p>	<p>第502条(エルダースタッフの定義) エルダースタッフとは、社員、特別社員、メイト社員が<u>定年退職後に</u>、引き続き期間を定めて雇用される者をいう。</p> <p>(削除)</p> <p>②会社は、社員労働協約第516条、メイト社員労働協約第516条による定年退職者で本人の希望がある場合には、退職後期間を定めてエルダースタッフとして再雇用する。但し、エルダースタッフ労働協約第519条の解雇事由に該当する者は、会社・組合協議の上エルダースタッフとして雇用しない。</p> <p>③エルダースタッフとしての再雇用日は、原則として定年退職日の翌日付とする。</p> <p>(削除)</p> <p>④会社は、<u>社員、特別社員またはメイト社員の定年退職の1年前までに</u>、本人に対し文書をもって定年退職の通告を行い、その後、本人から定年退職後のエルダースタッフとしての勤務の意思について聴取する。</p> <p>⑤前各項に関わらず、会社は、役員退任者で本人の希望がある場合には、<u>退任後期間を定めてエルダースタッフとして再雇用する。但し、エルダースタッフ労働協約第519条の解雇事由に該当する者は、会社・組合協議の上エルダースタッフとして雇用しない。なお、役員退任者のエルダースタッフとしての再雇用日は、原則として役員退任日の翌日付けとする。</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダー制度の再整備と実態に併せた見直し ・副業禁止規定の削除 ・役員退任者に関する規定 														
<p>第503条(エルダースタッフの区分) エルダースタッフの区分(以下「エルダースタッフ区分」という)は、1週間の勤務日数・所定労働時間等、或いは一日の勤務時間・年間所定労働時間等に基づき原則次の通りとする。</p>	<p>第503条(エルダースタッフの区分等) エルダースタッフの区分は次の通りとする。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>対象となる再雇用前の従業員区分</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>エルダースタッフⅠ</td> <td>社員及びメイト社員</td> </tr> <tr> <td>エルダースタッフⅡ</td> <td>社員及びメイト社員</td> </tr> <tr> <td>エルダースタッフⅢ</td> <td>社員</td> </tr> <tr> <td>エルダースタッフⅢR</td> <td>社員</td> </tr> <tr> <td>エルダースタッフⅢM</td> <td>メイト社員</td> </tr> <tr> <td>エキスパートエルダースタッフ</td> <td>社員</td> </tr> </tbody> </table> <p>②エルダースタッフⅠ及びⅡの職種は次の通りとする。</p> <p>店頭販売</p>	区分	対象となる再雇用前の従業員区分	エルダースタッフⅠ	社員及びメイト社員	エルダースタッフⅡ	社員及びメイト社員	エルダースタッフⅢ	社員	エルダースタッフⅢR	社員	エルダースタッフⅢM	メイト社員	エキスパートエルダースタッフ	社員	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダー制度の再整備と実態に併せた見直し ・旧第506条の一部を移行
区分	対象となる再雇用前の従業員区分															
エルダースタッフⅠ	社員及びメイト社員															
エルダースタッフⅡ	社員及びメイト社員															
エルダースタッフⅢ	社員															
エルダースタッフⅢR	社員															
エルダースタッフⅢM	メイト社員															
エキスパートエルダースタッフ	社員															

区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態
エルダースタッフⅠ	週3～5日	週20時間未満	雇用契約上で定められた勤務日数・勤務時間の範囲内で、毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な調整
エルダースタッフⅡ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	雇用契約上で定められた勤務日数・勤務時間の範囲内で、毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な調整

区分	年間休日数	年間所定労働時間 1日所定労働時間	就業形態
エルダースタッフ Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ	117日	1840時間 7時間25分	社員に準ずる

エルダースタッフⅣ・Ⅴは個々の職務や保有資格・技能などを踏まえて会社が任命を行う。

顧客サービス

セールスⅠ

セールスⅡ

事務・業務

③社員、メイト社員が定年退職後エルダースタッフとしての勤務の意思がある場合には、社員はエルダースタッフⅠ、Ⅱ、Ⅲの中から、メイト社員はエルダースタッフⅠ、Ⅱ、ⅢMの中から希望する区分を申請する。なお、エルダースタッフⅠまたはⅡを希望する場合には、前項の中から希望する職種を併せて申請する。

④エルダースタッフⅢRは、エルダースタッフⅢを希望した者またはエルダースタッフⅢの中から会社が任命する。会社はエルダースタッフⅢRを毎年任命し、その任期は、原則毎年4月1日から翌年3月31日までの1年間とする。但し、会社は、任期の途中であってもエルダースタッフⅢRの任命を解除することがある。任期の途中で任命を解除された場合、エルダースタッフⅠ、Ⅱ、Ⅲの中から本人が希望する区分に変更する。なお、エルダースタッフⅠまたはⅡへの変更を希望する場合には、併せて第2項の中から希望する職種を申請する。

⑤エキスパートエルダースタッフは、エルダースタッフⅢを希望した者の中から会社が任命する。会社はエキスパートエルダースタッフを原則としてエルダースタッフとしての再雇用時に任命し、その任期は、原則エルダースタッフの雇用契約期間と同じ期間とする。但し、会社は、エルダースタッフとしての再雇用時以外の時期にエルダースタッフⅢまたはエルダースタッフⅢRの中からエキスパートエルダースタッフの任命することがあり、任期の途中であってもエキスパートエルダースタッフの任命を解除することがある。任期の途中で任命を解除された場合、エルダースタッフⅠ、Ⅱ、Ⅲの中から本人が希望する区分に変更する。なお、エルダースタッフⅠまたはⅡへの変更を希望する場合には、併せて第2項の中から希望する職種を申請する。また、エルダースタッフⅢへ変更した場合、会社は当該エルダースタッフに対し、エルダースタッフⅢRを任命することがある。

⑥エルダースタッフⅠ及びⅡは、会社に対し、年に一度、会社が指定する時期に、自らの職種を第2項の範囲で他の職種へ変更することを申請することができ、会社が当該申し出の内容を認めた場合に変更できる。

⑦エルダースタッフⅠ、Ⅱ、Ⅲ及びⅢMは、会社に対し、年に一度、会社が指定する時期に、自らの区分を第3項の範囲で他の区分へ変更することを申請することができ、会社が当該申し出の内容を認めた場合に変更できる。エルダースタッフⅠまたはⅡへの変更を希望する場合には、併せて第2項の中から希望する職種を申請する。なお、エルダースタッフⅢへ変更した場合、会社は当該エルダースタッフに対し、エルダースタッフⅢRまたはエキスパートエルダースタッフを任命することがある。

	<p><u>⑧エルダースタッフⅢRは、会社に対し、年に一度、会社が指定する時期に、自らの区分をエルダースタッフⅠまたはⅡへ変更することを申請することができ、会社が当該申し出の内容を認めた場合に変更できる。この場合には、併せて第2項の中から希望する職種を申請する。</u></p> <p><u>⑨エキスパートエルダースタッフは、会社に対し、年に一度、会社が指定する時期に、自らの区分をエルダースタッフⅠ、Ⅱ、Ⅲへ変更することを申請することができ、会社が当該申し出の内容を認めた場合に変更できる。エルダースタッフⅠまたはⅡへの変更を希望する場合には、併せて第2項の中から希望する職種を申請する。なお、エルダースタッフⅢへ変更した場合、会社は当該エルダースタッフに対し、エルダースタッフⅢRを任命することがある。</u></p>	
<p>第504条(雇用契約・期間)</p> <p><u>会社とエルダースタッフは、雇用に当たり各人の労働条件の詳細は個別の雇用契約書において定める。</u></p>	<p>第504条(雇用契約期間)</p> <p>エルダースタッフの雇用契約期間は、原則として、社員またはメイト社員の定年退職日の翌日から満65歳に達する月の末日の前日までの期間とする。</p>	<p>・エルダー制度の再整備と実態に併せた見直し</p>
<p>第506条(区分等の変更)</p> <p><u>エルダースタッフは会社が指定する時期に区分等の変更を申し出ることができる。</u></p> <p><u>1.エルダースタッフⅠ～Ⅲは、会社に対して、年に一度、会社が指定する時期に、自らのエルダースタッフ区分を、他の区分(エルダースタッフⅠ～Ⅲに限る)へ変更することを申し出ることができる。</u></p> <p><u>②会社が、前項の申し出について、当該エルダースタッフとの間で協議し、エルダースタッフ区分の変更も含めた内容で雇用契約を締結するに至った場合には、当該エルダースタッフのエルダースタッフ区分について、当該雇用契約通りの内容に変更する。</u></p> <p><u>2.エルダースタッフⅠ・Ⅱは、会社に対して、年に一度、会社が指定する時期に労働条件(1日の労働時間、週の労働時間、契約曜日及び職種に限る。以下本条において同じ。)の変更を申し出ることができる。</u></p> <p><u>②会社が前項の申し出について、当該エルダースタッフとの間で協議し、労働条件の変更も含めた内容で雇用契約を締結するに至った場合には、当該エルダースタッフの労働条件について、当該雇用契約通りの内容に変更する。</u></p>	<p>(削除)</p>	<p>・第503条及び第601条に移行</p>
<p>第507条(人事異動)</p> <p>(以下略)</p>	<p>第506条(人事異動)</p> <p>(以下略)</p>	<p>・条数の繰り上げ</p>
<p>(新設)</p>	<p>第507条(転勤)</p> <p><u>会社は、エルダースタッフⅢR及びエキスパートエルダースタッフを転勤させることがある。その際、会社は、本人の事情を充分斟酌する。この場合、エルダースタッフⅢR及びエキスパートエルダースタッフは正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。</u></p> <p><u>②転勤とは、以下の場合をいう。</u></p>	<p>・エルダー制度の再整備と実態に併せた見直し</p>

		(1) 勤務地の変更に伴い、通勤距離が片道 100km 以上、もしくは通勤時間が 2 時間を超えた場合。その取扱いは「国内転勤規程」による。 (2) 海外勤務の場合。その取扱いは「海外勤務者規程」による。											
第 508 条(出 向) 会社は、事業の都合によりエルダースタッフを会社外の職務に従事させることがある。その際、会社は本人の事情を充分酌量する。但し、この場合、エルダースタッフは正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。なお、 <u>エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴの労働条件等は別に定める「国内出向規程」及び「海外勤務者規程」による。</u> また、エルダースタッフⅠ・Ⅱの詳細は、その都度会社・組合協議の上決定する。	第 508 条(出 向) 会社は、事業の都合によりエルダースタッフを会社外の職務に従事させることがある。その際、会社は本人の事情を充分酌量する。但し、この場合、エルダースタッフは正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。なお、 <u>エルダースタッフⅢ・ⅢR・ⅢM及びエキスパートエルダースタッフの労働条件等は原則として別に定める「国内出向規程」及び「海外勤務者規程」による。</u> また、エルダースタッフⅠ・Ⅱの詳細は、その都度会社・組合協議の上決定する。		・エルダー制度の再整備に併せた見直し ・エキスパートエルダースタッフについては個別契約による場合もあるため“原則”の挿入										
	第 4 節 退職	第 4 節 退職											
第 516 条(退職) エルダースタッフが次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。 1. <u>雇用契約期間の上限に達したとき</u> (以下略)	第 516 条(退職) エルダースタッフが次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。 1. <u>雇用契約期間を満了したとき</u> (以下略)		・表記の見直し										
第 517 条(雇用期間) <u>エルダースタッフの雇用期間は満 65 歳に達するまでとし、満 65 歳に達する月の月末の前日を超えないものとする。</u>	(削除)		・第 504 条に移行										
第 518 条(依願退職) (以下略)	第 517 条(依願退職) (以下略)		・条数の繰り上げ										
第 5 節 解 雇	第 5 節 解 雇												
第 519 条(解 雇) (以下略)	第 518 条(解 雇) (以下略)		・条数の繰り上げ										
	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) <u>エルダースタッフの所定労働時間は以下とする。</u> <u>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。</u> <u>エルダースタッフⅢ、Ⅳ、Ⅴ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。</u>	第 601 条(労働時間) <u>エルダースタッフⅠ及びⅡの所定労働時間は下表の範囲の中で労働条件通知書に毎年個々に定める。</u> <table border="1" data-bbox="1016 1161 1899 1324"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>1 日の所定労働時間</th> <th>週労働日数</th> <th>週労働時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>エルダースタッフⅠ</td> <td rowspan="2">8 時間以内</td> <td>2 日～5 日</td> <td>12 時間以上 20 時間未満</td> </tr> <tr> <td>エルダースタッフⅡ</td> <td>4 日または 5 日</td> <td>28 時間以上 35 時間未満</td> </tr> </tbody> </table> ②エルダースタッフⅢ・ⅢR・ⅢM及びエキスパートエルダースタッフの所定労働時間は、原則として年間所定労働時間は 1832 時間とし、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。	区分	1 日の所定労働時間	週労働日数	週労働時間	エルダースタッフⅠ	8 時間以内	2 日～5 日	12 時間以上 20 時間未満	エルダースタッフⅡ	4 日または 5 日	28 時間以上 35 時間未満	・表記の修正 ・エルダースタッフⅢ、ⅢR・ⅢM及びエキスパートエルダースタッフ：所定労働時間の短縮 ・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。
区分	1 日の所定労働時間	週労働日数	週労働時間										
エルダースタッフⅠ	8 時間以内	2 日～5 日	12 時間以上 20 時間未満										
エルダースタッフⅡ		4 日または 5 日	28 時間以上 35 時間未満										

<p>②会社は、業務上の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、また本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>前項の範囲内で労働条件申請の際に定めた労働時間を変更することがある。</u></p> <p>③エルダースタッフの週の起算日は毎週水曜日とする。</p>	<p>③会社は、業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、また本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>年度の途中でであっても、前項の範囲内で労働条件通知書に定められた労働時間を変更することがある。</u></p> <p>④エルダースタッフの週の起算日は毎週水曜日とする。</p>	<p>・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>
<p>第 604 条(時間外勤務・休日勤務) (中略)</p> <p>②会社はエルダースタッフⅢ、Ⅳ、Ⅴに対し、業務上の都合により労働基準法第 36 条の定めるところに従って、組合と協定の上、就業時間を超えて時間外勤務または休日勤務をさせることができる。この場合、時間外勤務手当または休日勤務手当を支給する。取扱いは、別に定める「時間外・休日勤務に関する規程」による。</p>	<p>第 604 条(時間外勤務・休日勤務) (中略)</p> <p>②会社はエルダースタッフⅢ・ⅢR・ⅢM及びエキスパートエルダースタッフに対し、業務上の都合により労働基準法第 36 条の定めるところに従って、組合と協定の上、就業時間を超えて時間外勤務または休日勤務をさせることができる。この場合、時間外勤務手当または休日勤務手当を支給する。取扱いは、別に定める「時間外・休日勤務に関する規程」による。</p>	<p>・区分名称の変更</p>
<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スタッフが請求した場合、一定期間内において、<u>勤務時間を短縮することがある。</u> その取扱いは、別に定める「<u>育児勤務規程</u>」及び「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p>	<p>第 607 条(育児勤務、育児のためのフルタイムシフト選択勤務、介護勤務)</p> <p>会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的としてエルダースタッフが請求した場合、一定期間内において、<u>勤務時間の短縮または選択を認めることがある。</u> その取扱いは、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>諒解事項</p> <p><u>エルダースタッフⅢ、Ⅳ、Ⅴ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、エルダースタッフⅢ、Ⅳ、Ⅴ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。</u></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 2 節 休日・休暇</p>	
<p>第 613 条(休日)</p> <p>エルダースタッフⅠ、Ⅱの休日は、原則として<u>週 1 日以上または 4 週 4 日以上</u>とし、労働条件の確認時に個々に定める。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</p> <p>(中略)</p> <p>④<u>エルダースタッフⅢ、Ⅳ、Ⅴの年間の総休日数は 117 日</u>とし、その取扱いはエルダースタッフ労働協約「休日規程」及び社員労働協約「連続休暇規程」による。</p>	<p>第 613 条(休日)</p> <p>エルダースタッフⅠ、Ⅱの休日は、原則として<u>週 2 日以上</u>とし、労働条件の確認時に個々に定める。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</p> <p>(中略)</p> <p>④<u>エルダースタッフⅢ・ⅢR・ⅢM及びエキスパートエルダースタッフの年間の総休日数は 118 日</u>とし、その取扱いはエルダースタッフ労働協約「休日規程」及び社員労働協約「連続休暇規程」による。</p>	<p>・所定労働時間を短縮する場合</p> <p>・表記の修正</p> <p>・区分名称の変更</p>
<p>第 614 条(年次有給休暇)</p> <p>会社は、エルダースタッフに対して、勤続年数及び週所定労働日数または 1 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、従前の社員またはメイト社員の勤続年数を</p>	<p>第 614 条(年次有給休暇)</p> <p>会社は、エルダースタッフに対して、勤続年数及び週所定労働日数または 1 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、従前の社員またはメイト社員の勤続年数を</p>	<p>・区分名称の変更</p>

<p>通算する。</p> <p>また、毎年4月1日時点で、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、エルダースタッフ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、<u>エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴ</u>の1ヵ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。</p> <p>(中略)</p> <p><<u>エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴ</u>></p> <p>(中略)</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。</p> <p>(中略)</p> <p><<u>エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴ</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、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。</p> <p>(中略)</p> <p>6. <u>エルダースタッフⅢ、Ⅳ、Ⅴ</u>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。</p> <p>(中略)</p> <p>⑨年次有給休暇の取得の計画に関しては、エルダースタッフ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、<u>エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴ</u>については「連続休暇規定程」によるものとする。</p>	<p>通算する。</p> <p>また、毎年4月1日時点で、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、エルダースタッフ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、<u>エルダースタッフⅢ、ⅢR、ⅢM及びエキスパートエルダースタッフ</u>の1ヵ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。</p> <p>(中略)</p> <p><<u>エルダースタッフⅢ・ⅢR・ⅢM及びエキスパートエルダースタッフ</u>></p> <p>(中略)</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。</p> <p>(中略)</p> <p><<u>エルダースタッフⅢ・ⅢR・ⅢM及びエキスパートエルダースタッフ</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、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。</p> <p>(中略)</p> <p>6. <u>エルダースタッフⅢ、ⅢR、ⅢM及びエキスパートエルダースタッフ</u>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。</p> <p>(中略)</p> <p>⑨年次有給休暇の取得の計画に関しては、エルダースタッフ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、<u>エルダースタッフⅢ、ⅢR、ⅢM及びエキスパートエルダースタッフ</u>については「連続休暇規定程」によるものとする。</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>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エルダースタッフが、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>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話</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>なお、このほかの取り扱いは別に定める「<u>子の看護</u>・家族の介護のための休暇規程」による。</p>	<p>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>	
<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、このほかの取扱いは別に定める「<u>子の看護</u>・家族の介護のための休暇規程」による。</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>	<p>・法改正対応（名称変更）</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 style="text-align: center;">第 14 章 効力</p>	<p style="text-align: center;">第 14 章 効力</p>	
<p>第 1404 条(有効期間) 本協約の有効期間は、<u>2024</u>年 4 月 1 日から <u>2025</u>年 3 月 31 日までとする。</p>	<p>第 1404 条(有効期間) 本協約の有効期間は、<u>2025</u>年 4 月 1 日から <u>2026</u>年 3 月 31 日までとする。</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、<u>2026</u>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、<u>2027</u>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><u>2024 年 4 月 1 日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 内田 高史</p>	<p><u>2025 年 3 月 31 日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 川原林 尚子</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>

●エルダースペシャルティスタッフ（無期）労働協約

本則			
	現行	改訂	備考
	第5章 人事		
	第4節 退職		
1/25	第514条(退職) エルダースペシャルティスタッフ(無期)が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。 1. <u>雇用契約期間の上限に達したとき</u>	第514条(退職) エルダースペシャルティスタッフ(無期)が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。 1. <u>雇用契約期間を満了したとき</u>	・表記の修正
	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	
1/25	第601条(労働時間) エルダースペシャルティスタッフ(無期)の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週1～5日、週所定労働時間は40時間以内とし、 <u>労働条件の確認時に始業および終業の時刻と併せ個々に定める</u> 。 ②前項にかかわらず、労働基準法により変形労働時間制勤務ならびにフレックスタイム制勤務をさせることがある。この場合個別の <u>雇用契約書</u> に定める他は別に定める「就業形態規程」による。 (以下略)	第601条(労働時間) エルダースペシャルティスタッフ(無期)の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週1～5日、週所定労働時間は40時間以内とし、 <u>労働条件通知書に毎年始業および終業の時刻と併せ個々に定める</u> 。 ②前項にかかわらず、労働基準法により変形労働時間制勤務ならびにフレックスタイム制勤務をさせることがある。この場合個別の <u>労働条件通知書</u> に定める他は別に定める「就業形態規程」による。 (以下略)	・実態に合わせる (雇用契約書ではなく労働条件通知書を交付する)
	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ペシャルティスタッフ(無期)が請求した場合、一定期間内において、 <u>勤務時間を短縮</u> することができる。 その取扱いは、別に定める「 <u>育児勤務規程</u> 」及び「 <u>介護・介護準備勤務規程</u> 」による。	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ペシャルティスタッフ(無期)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> ことができる。 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。	・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 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。	(削除)	・諒解事項の削除
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
1/25	第613条(休日) 休日は、原則として週1日以上または4週4日以上とし、再雇用時及び労働条件の <u>確認時に個々に定める</u> 。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。 ②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、 <u>前項の範囲内で休日</u> を振り替えることがある。	第613条(休日) 休日は、 <u>原則として週2日以上とし、労働条件通知書に毎年個々に定める</u> 。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。 ②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、 <u>前項の範囲内で労働条件通知書に定められた休日</u> を振り替えることが	・実態に合わせる (雇用契約は締結せず労働条件通知書を交付する、所定休日の規定の整備、休日

	<p>③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>雇用契約期間の途中で</u>であっても、<u>第 1 項の範囲内で労働条件通知書上定められた休日を変更</u>することがある。</p>	<p>ある。</p> <p>③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>年度の途中で</u>であっても、<u>第 1 項の範囲内で労働条件通知書に定められた休日を変更</u>することがある。</p>	<p>変更の手続き)</p>
	<p>第 615 条(年次有給休暇) 会社はエルダースペシャルティスタッフ（無期）に対して、<u>勤続年数及び週契約日数・時間に</u>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、<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</u>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>⑦会社は年次有給休暇のうち <u>5 日を越える日数</u>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダースペシャルティスタッフ（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、<u>年次有給休暇の付与日数が 10 日以上</u>のエルダースペシャルティスタッフ（無期）に対し、<u>付与日数のうちの 5 日について計画的に取得</u>ができていない場合、会社が年度内に <u>時季を定めて取得</u>させるものとする。</p> <p>(以下略)</p>	<p>第 615 条(年次有給休暇) 会社はエルダースペシャルティスタッフ（無期）に対して、<u>勤続年数及び 1 ヶ月を平均した週所定労働日数</u>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></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</u>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 <u>1 年間で 5 日を越える日数</u>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダースペシャルティスタッフ（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、<u>年次有給休暇の付与日数が 10 日以上</u>のエルダースペシャルティスタッフ（無期）に対し、<u>1 年間で保有日数のうちの 5 日について計画的に取得</u>ができていない場合、会社が年度内に <u>時季を定めて取得</u>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>
1/25	<p>第 618 条(産前・産後休暇) 会社は、8 週間(多胎妊娠の場合は 14 週間)以内に出産する予定の女性に対し、<u>雇用契約期間内において、本人の請求により産前休暇</u>を与える。</p> <p>(以下略)</p>	<p>第 618 条(産前・産後休暇) 会社は、8 週間(多胎妊娠の場合は 14 週間)以内に出産する予定の女性に対し、<u>本人の請求により産前休暇</u>を与える。</p> <p>(以下略)</p>	<p>・ 無期雇用に準ずるため削除</p>
	<p>第 619 条(子の看護のための休暇) 会社は、<u>小学校就学に達するまでの子を養育するエルダースペシャルティスタッフ（無期）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、<u>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</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>子の看護休暇</u>を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p>	<p>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ペシャルティスタッフ（無期）が、次に定める当該子の世話等のために</u>休暇を請求した場合は、当該子が 1 人であれば 1 年間につき 5 日、2 人以上であれば 1 年間につき 10 日を限度として、<u>子の看護等休暇</u>を与える。この場合の 1 年間とは、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <p>1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話 2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること 3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</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>なお、このほかの取り扱いとは別に定める「<u>子の看護・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>4.当該子の入園（入学）式、卒園式への参加 なお、このほかの取り扱いとは別に定める「<u>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	
<p>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スペシャリティスタッフ（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、このほかの取り扱いとは別に定める「<u>子の看護・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>第 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スペシャリティスタッフ（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、このほかの取り扱いとは別に定める「<u>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法改正対応（名称変更）
<p>諒解事項 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>	<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>第 1404 条(有効期間) 本協約の有効期間は、<u>2024</u>年 4 月 1 日から <u>2025</u>年 3 月 31 日までとする。</p>	<p>第 1404 条(有効期間) 本協約の有効期間は、<u>2025</u>年 4 月 1 日から <u>2026</u>年 3 月 31 日までとする。</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、<u>2026</u>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、<u>2027</u>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><u>2024 年 4 月 1 日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 <u>細谷 敏幸</u></p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 <u>内田 高史</u></p>	<p><u>2025 年 3 月 31 日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 <u>細谷 敏幸</u></p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 <u>川原林 尚子</u></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

●エルダースペシャリティスタッフ（有期）労働協約

本則			
	現行	改訂	備考
	第5章 人事		
	第1節 人事		
1/25	<p>第505条(雇用契約・期間) 会社とエルダースペシャリティスタッフ(有期)は、雇用にあたり各店または事業部単位で雇用契約書を取交する。 ②エルダースペシャリティスタッフ(有期)の雇用契約期間は原則として1年以内とし、各人の労働条件の詳細は個別の雇用契約において定める。 但し、雇用契約期間中であっても会社は本協約の定めるところにより、期間途中の解約ができ、また、スペシャリティスタッフ（有期）本人も本協約の定めにより解約できるものとする。 (以下略)</p>	<p>第505条(雇用契約・期間) 会社は、エルダースペシャリティスタッフ(有期)に対し、雇用にあたり各店または事業部単位で労働条件通知書を交付する。 ②エルダースペシャリティスタッフ(有期)の雇用契約期間は原則として1年以内とし、各人の労働条件の詳細は個別の労働条件通知書において定める。 但し、年度の途中でであっても会社は本協約の定めるところにより、雇用契約の解約ができ、また、スペシャリティスタッフ（有期）本人も本協約の定めるところにより解約できるものとする。 (以下略)</p>	<p>・実態に合わせる (雇用契約書ではなく労働条件通知書を交付する)</p>
	第4節 退職		
1/25	<p>第514条(退職) エルダースペシャリティスタッフ(有期)が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。 1. 期間を定めて雇用されている場合、期間を満了したとき (以下略)</p>	<p>第514条(退職) エルダースペシャリティスタッフ(有期)が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。 1. 雇用契約期間を満了したとき (以下略)</p>	<p>・表記の修正</p>
	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	
1/25	<p>第601条(労働時間) エルダースペシャリティスタッフ(有期)の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週1～5日、週所定労働時間は40時間以内とし、雇用契約締結時に始業および終業の時刻と併せ個々に定める。 ②前項にかかわらず、労働基準法により変形労働時間制勤務ならびにフレックスタイム制勤務をさせることがある。この場合個別の雇用契約書に定める他は別に定める「就業形態規程」による。 ③会社は、業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、また本人からの申請で会社が認めた場合には、雇用契約期間の途中でであっても、前項の範囲内で雇用契約書上定められた労働時間を変更することがある。</p>	<p>第601条(労働時間) エルダースペシャリティスタッフ(有期)の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週1～5日、週所定労働時間は40時間以内とし、労働条件通知書に毎年始業および終業の時刻と併せ個々に定める。 ②前項にかかわらず、労働基準法により変形労働時間制勤務ならびにフレックスタイム制勤務をさせることがある。この場合個別の労働条件通知書に定める他は別に定める「就業形態規程」による。 ③会社は、業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、また本人からの申請で会社が認めた場合には、雇用契約期間の途中でであっても、前項の範囲内で労働条件通知書に定められた労働時間を変更することがある。</p>	<p>・実態に合わせる (雇用契約書ではなく労働条件通知書を交付する)</p>
	<p>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ペシャリティスタッフ（有期）が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮する</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) 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ペシャリティスタッフ（有期）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</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>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>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p>	<p>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「<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>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>	(削除)	・諒解事項の削除																																																																																																																																																			
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇																																																																																																																																																				
1/25	<p>第613条(休日)</p> <p>休日は、<u>原則として週1日以上または4週4日以上とし、雇用契約締結時に定める</u>。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</p> <p>②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、<u>前項の範囲内で休日</u>を振り替えることがある。</p> <p>③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>雇用契約期間の途中で</u>であっても、<u>第1項の範囲内で雇用契約書上定められた休日</u>を変更することができる。</p>	<p>第613条(休日)</p> <p>休日は、<u>原則として週2日以上とし、労働条件通知書に毎年個々に定める</u>。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。</p> <p>②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、<u>前項の範囲内で労働条件通知書に定められた休日</u>を振り替えることがある。</p> <p>③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>年度の途中で</u>であっても、<u>第1項の範囲内で労働条件通知書に定められた休日</u>を変更することができる。</p>	・実態に合わせる (雇用契約は締結せず労働条件通知書を交付する、所定休日の規定の整備、休日変更の手続き)																																																																																																																																																			
	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社はエルダースペシャリティスタッフ（有期）に対して、<u>次の各号の基準により年次有給休暇を与える。</u></p> <p>1. 初回契約時の年次有給休暇は、<u>契約期間月数及び週契約日数・時間</u>により次の通りとする。なお、入社日時点で、<u>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</u>、1ヵ月を平均した週所定労働日数については「週4日かつ週30日未満」を適用する。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>勤続年数</th> <th>1年以下</th> <th>1年超 2年以下</th> <th>2年超 3年以下</th> <th>3年超 4年以下</th> <th>4年超 5年以下</th> <th>5年超</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>週契約日数・時間</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>週5日かつ週35時間以上の契約</td> <td>12日</td> <td>13日</td> <td>15日</td> <td>17日</td> <td>19日</td> <td>22日</td> </tr> <tr> <td>週5日または 週30時間以上35時間未満契約</td> <td>11日</td> <td>12日</td> <td>14日</td> <td>16日</td> <td>18日</td> <td>20日</td> </tr> <tr> <td>4日かつ週30時間未満契約</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>12日</td> <td>13日</td> <td>15日</td> </tr> <tr> <td>3日契約</td> <td>6日</td> <td>6日</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>11日</td> </tr> <tr> <td>2日契約</td> <td>4日</td> <td>4日</td> <td>5日</td> <td>6日</td> <td>6日</td> <td>7日</td> </tr> <tr> <td>1日契約</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. <u>再契約時の年次有給休暇は、勤続年数及び週契約日数・時間</u>に応じ、次の通りとする。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、毎年4月1日時点で、<u>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</u></p>	勤続年数	1年以下	1年超 2年以下	2年超 3年以下	3年超 4年以下	4年超 5年以下	5年超	週契約日数・時間							週5日かつ週35時間以上の契約	12日	13日	15日	17日	19日	22日	週5日または 週30時間以上35時間未満契約	11日	12日	14日	16日	18日	20日	4日かつ週30時間未満契約	8日	9日	10日	12日	13日	15日	3日契約	6日	6日	8日	9日	10日	11日	2日契約	4日	4日	5日	6日	6日	7日	1日契約	2日	2日	2日	3日	3日	3日	<p>第615条(年次有給休暇)</p> <p>会社はエルダースペシャリティスタッフ（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4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</u></p> <p>1. 初回契約時の年次有給休暇は、<u>契約期間月数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数・時間</u>により次の通りとする。なお、入社日時点で、<u>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</u>、1ヵ月を平均した週所定労働日数については「週4日かつ週30日未満」を適用する。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th>初回契約期間</th> <th>12ヵ月</th> <th>11ヵ月</th> <th>10ヵ月</th> <th>9ヵ月</th> <th>8ヵ月</th> <th>7ヵ月</th> <th>6ヵ月</th> <th>5ヵ月</th> <th>4ヵ月</th> <th>3ヵ月</th> <th>2ヵ月</th> <th>1ヵ月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>週契約日数・時間</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>週5日かつ35時間契約</td> <td>11日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>6日</td> <td>5日</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> </tr> <tr> <td>週5日または 週30時間以上35時間未満契約</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>5日</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>0日</td> <td>0日</td> <td>0日</td> </tr> <tr> <td>4日かつ週30時間未満契約</td> <td>7日</td> <td>7日</td> <td>7日</td> <td>7日</td> <td>7日</td> <td>7日</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>0日</td> <td>0日</td> <td>0日</td> </tr> <tr> <td>3日契約</td> <td>5日</td> <td>5日</td> <td>5日</td> <td>5日</td> <td>5日</td> <td>5日</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>0日</td> <td>0日</td> <td>0日</td> </tr> <tr> <td>2日契約</td> <td>3日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> <td>1日</td> <td>0日</td> <td>0日</td> <td>0日</td> </tr> </tbody> </table> <p>2. <u>初回契約以降契約時の年次有給休暇は、勤続年数及び1ヵ月を平均した週契約日数・時間</u>に応じ、次の通りとする。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、毎年4月1日時点で、<u>短時間勤務規程第8条に定める所定</u></p>	初回契約期間	12ヵ月	11ヵ月	10ヵ月	9ヵ月	8ヵ月	7ヵ月	6ヵ月	5ヵ月	4ヵ月	3ヵ月	2ヵ月	1ヵ月	週契約日数・時間													週5日かつ35時間契約	11日	10日	10日	10日	10日	10日	6日	5日	4日	3日	2日	1日	週5日または 週30時間以上35時間未満契約	10日	10日	10日	10日	10日	10日	5日	4日	3日	0日	0日	0日	4日かつ週30時間未満契約	7日	7日	7日	7日	7日	7日	4日	3日	2日	0日	0日	0日	3日契約	5日	5日	5日	5日	5日	5日	4日	3日	2日	0日	0日	0日	2日契約	3日	3日	3日	3日	3日	3日	2日	1日	1日	0日	0日	0日	・1年間の期間の明示と表記の整備
勤続年数	1年以下	1年超 2年以下	2年超 3年以下	3年超 4年以下	4年超 5年以下	5年超																																																																																																																																																
週契約日数・時間																																																																																																																																																						
週5日かつ週35時間以上の契約	12日	13日	15日	17日	19日	22日																																																																																																																																																
週5日または 週30時間以上35時間未満契約	11日	12日	14日	16日	18日	20日																																																																																																																																																
4日かつ週30時間未満契約	8日	9日	10日	12日	13日	15日																																																																																																																																																
3日契約	6日	6日	8日	9日	10日	11日																																																																																																																																																
2日契約	4日	4日	5日	6日	6日	7日																																																																																																																																																
1日契約	2日	2日	2日	3日	3日	3日																																																																																																																																																
初回契約期間	12ヵ月	11ヵ月	10ヵ月	9ヵ月	8ヵ月	7ヵ月	6ヵ月	5ヵ月	4ヵ月	3ヵ月	2ヵ月	1ヵ月																																																																																																																																										
週契約日数・時間																																																																																																																																																						
週5日かつ35時間契約	11日	10日	10日	10日	10日	10日	6日	5日	4日	3日	2日	1日																																																																																																																																										
週5日または 週30時間以上35時間未満契約	10日	10日	10日	10日	10日	10日	5日	4日	3日	0日	0日	0日																																																																																																																																										
4日かつ週30時間未満契約	7日	7日	7日	7日	7日	7日	4日	3日	2日	0日	0日	0日																																																																																																																																										
3日契約	5日	5日	5日	5日	5日	5日	4日	3日	2日	0日	0日	0日																																																																																																																																										
2日契約	3日	3日	3日	3日	3日	3日	2日	1日	1日	0日	0日	0日																																																																																																																																										

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。

(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エルダースペシャルティスタッフ（有期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上のエルダースペシャルティスタッフ（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。

(以下略)

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ペシャルティスタッフ（有期）が、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。

なお、このほかの取り扱いとは別に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。

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年以下	2年超 3年以下	3年超 4年以下	4年超 5年以下	5年超
週5日かつ週35時間以上の契約	12日	13日	15日	17日	19日	22日
週5日または	11日	12日	14日	16日	18日	20日
週30時間以上35時間未満契約	8日	9日	10日	12日	13日	15日
4日かつ週30時間未満契約						
3日契約	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日契約	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日契約	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(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。

(中略)

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エルダースペシャルティスタッフ（有期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上のエルダースペシャルティスタッフ（有期）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。

(以下略)

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ペシャルティスタッフ（有期）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。

1. 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
2. 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
3. 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
4. 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

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。

・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 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ペシャルティスタッフ(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 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ペシャルティスタッフ(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)</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>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、<u>2024</u>年4月1日から<u>2025</u>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</u>年4月1日から<u>2026</u>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、<u>2026</u>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</u>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><u>2024 年 4 月 1 日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 <u>細谷 敏幸</u></p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 <u>内田 高史</u></p>	<p><u>2025 年 3 月 31 日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 <u>細谷 敏幸</u></p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 <u>川原林 尚子</u></p>	<p>・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする</p> <p>・労使代表者は、締結日時点とする</p>

●エルダーフェロー（無期）労働協約

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																									
1/25	<p>第503条（エルダーフェロー（無期）の区分） エルダーフェロー（無期）の区分は、<u>1週間の勤務日数・所定労働時間等に基づき原則次の通り</u>とする。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>勤務日数</th> <th>所定労働時間</th> <th>就業形態</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>エルダーフェロー（無期）Ⅰ</td> <td>週2～5日</td> <td>週20時間未満</td> <td>定められた勤務曜日・勤務時間に基づく固定的な勤務</td> </tr> <tr> <td>エルダーフェロー（無期）Ⅱ</td> <td>週4～5日</td> <td>週28時間以上 35時間以内</td> <td>定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務</td> </tr> </tbody> </table>	区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態	エルダーフェロー（無期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	定められた勤務曜日・勤務時間に基づく固定的な勤務	エルダーフェロー（無期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務	<p>第503条（エルダーフェロー（無期）の区分） エルダーフェロー（無期）の区分は、<u>原則次の通り</u>とする。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>勤務日数</th> <th>所定労働時間</th> <th>就業形態</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>エルダーフェロー（無期）Ⅰ</td> <td>週2～5日</td> <td>週20時間未満</td> <td>労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務</td> </tr> <tr> <td>エルダーフェロー（無期）Ⅱ</td> <td>週4～5日</td> <td>週28時間以上 35時間以内</td> <td>労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務</td> </tr> </tbody> </table>	区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態	エルダーフェロー（無期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務	エルダーフェロー（無期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務	
区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態																								
エルダーフェロー（無期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	定められた勤務曜日・勤務時間に基づく固定的な勤務																								
エルダーフェロー（無期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務																								
区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態																								
エルダーフェロー（無期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務																								
エルダーフェロー（無期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務																								
	第4節 退職																										
1/25	<p>第514条(退職) エルダーフェロー（無期）が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。 1. <u>雇用契約期間の上限に達したとき</u></p>	<p>第514条(退職) エルダーフェロー（無期）が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。 1. <u>雇用契約期間を満了したとき</u></p>	・表記の修正																								
	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																									
1/25	<p>第601条(労働時間) エルダーフェロー（無期）の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週2～5日、週所定労働時間は12時間以上35時間以内とし、<u>再雇用時及び労働条件の確認時に個々に定める</u>。エルダーフェロー（無期）の週の起算日は毎週水曜日とする。 ②会社が業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、または本人からの申請で会社が認めた場合には、年度の途中であっても、前項の範囲内で<u>労働条件通知書上定められた労働時間を変更</u>することができる。</p>	<p>第601条(労働時間) エルダーフェロー（無期）の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週2～5日、週所定労働時間は12時間以上35時間以内とし、<u>労働条件通知書に毎年個々に定める</u>。エルダーフェロー（無期）の週の起算日は毎週水曜日とする。 ②会社は、業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、また本人からの申請で会社が認めた場合には、年度の途中であっても、前項の範囲内で<u>労働条件通知書に定められた労働時間を変更</u>することができる。</p>	・実態に合わせる （雇用契約書ではなく労働条件通知書を交付する）																								
	第607条(育児勤務、介護勤務)	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)	・フルタイムシフト 選択勤務制度の新設 （法改正対応）																								
	<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（無期）が請求した場合、一定期間内において、<u>勤務時間を短縮</u>することができる。その取扱いは、別に定める「<u>育児勤務規程</u>」及び「<u>介護・介護準備勤務規程</u>」による。</p>	<p>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（無期）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>ことができる。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>																									
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇																									
1/25	<p>第613条(休日) 休日は、原則として週2日以上とし、<u>再雇用時及び労働条件の確認時に定める</u>。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。 ②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその</p>	<p>第613条(休日) 休日は、原則として週2日以上とし、<u>労働条件通知書に毎年個々に定める</u>。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。 ②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその</p>	・実態に合わせる （雇用契約は締結せず労働条件通知書を交付する、所定休日																								

<p>同意を得て、<u>前項の範囲内で休日</u>を振り替えることがある。</p> <p>③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>雇用契約期間</u>の途中であっても、第1項の範囲内で<u>労働条件通知書</u>上定められた休日を変更することができる。</p>	<p>同意を得て、<u>前項の範囲内で労働条件通知書</u>に定められた休日を振り替えることがある。</p> <p>③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、<u>年度</u>の途中であっても、第1項の範囲内で<u>労働条件通知書</u>に定められた休日を変更することができる。</p>	<p>の規定の整備、休日変更の手続き)</p>
<p>第614条(年次有給休暇) 会社はエルダーフェロー（無期）に対して、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、<u>1年間に次の基準により、年次有給休暇を与える。</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、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、<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>⑧年次有給休暇は原則としてエルダーフェロー（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日以上のエルダーフェロー（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。</p> <p>(以下略)</p>	<p>第614条(年次有給休暇) 会社はエルダーフェロー（無期）に対して、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、<u>1年間に次の基準により、年次有給休暇を与える。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>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></p> <p>(中略)</p> <p>⑦会社は年次有給休暇のうち<u>1年間で5日を越える日数</u>について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。</p> <p>⑧年次有給休暇は原則としてエルダーフェロー（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日以上のエルダーフェロー（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>	<ul style="list-style-type: none"> ・1年間の期間の明示と表記の整備 ・昨年度改訂ミスの修正
<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エルダーフェロー（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。</u>この場合の1年間とは、<u>毎年10月11日から翌年10月10日までの期間とする。</u> 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) 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フェロー（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。</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> また、休暇取得の期間は無給とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.負傷し、又は疾病にかかった子の世話 2.当該子に予防接種や健康診断を受けさせること 3.感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話 4.当該子の入園（入学）式、卒園式への参加 <p>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。</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619条(家族の介護のための休暇)</p>	<p>第619条(家族の介護のための休暇)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・法改正対応（名称

<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（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、<u>毎年10月11日から翌年10月10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とは別に定める「<u>子の看護・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>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（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、<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、このほかの取扱いは別に定める「<u>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>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 style="text-align: center;">第14章 効力</p>	<p style="text-align: center;">第14章 効力</p>	
<p>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。</p>	<p>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。</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、<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) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、<u>2027年3月31日</u>を超えることはできない。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p><u>2024年4月1日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 <u>内田 高史</u></p>	<p><u>2025年3月31日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 <u>川原林 尚子</u></p>	<p>・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする ・労使代表者は、締結日時点とする</p>

●エルダーフェロー（有期）労働協約

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																									
1/25	<p>第503条（エルダーフェロー（有期）の区分） エルダーフェロー（有期）の区分は、<u>1週間の勤務日数・所定労働時間等に基づき原則次の通りとする。</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>勤務日数</th> <th>所定労働時間</th> <th>就業形態</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>エルダーフェロー（有期）Ⅰ</td> <td>週2～5日</td> <td>週20時間未満</td> <td>雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務</td> </tr> <tr> <td>エルダーフェロー（有期）Ⅱ</td> <td>週4～5日</td> <td>週28時間以上 35時間以内</td> <td>雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務</td> </tr> </tbody> </table>	区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態	エルダーフェロー（有期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務	エルダーフェロー（有期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務	<p>第503条（エルダーフェロー（有期）の区分） エルダーフェロー（有期）の区分は、<u>原則次の通りとする。</u></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>区分</th> <th>勤務日数</th> <th>所定労働時間</th> <th>就業形態</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>エルダーフェロー（有期）Ⅰ</td> <td>週2～5日</td> <td>週20時間未満</td> <td>労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務</td> </tr> <tr> <td>エルダーフェロー（有期）Ⅱ</td> <td>週4～5日</td> <td>週28時間以上 35時間以内</td> <td>労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務</td> </tr> </tbody> </table>	区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態	エルダーフェロー（有期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務	エルダーフェロー（有期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務	
区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態																								
エルダーフェロー（有期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務																								
エルダーフェロー（有期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	雇用契約書上で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務																								
区分	勤務日数	所定労働時間	就業形態																								
エルダーフェロー（有期）Ⅰ	週2～5日	週20時間未満	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間に基づく 固定的な勤務																								
エルダーフェロー（有期）Ⅱ	週4～5日	週28時間以上 35時間以内	労働条件通知書で定められた勤務曜日・勤務時間の範囲内で、 毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務																								
1/25	<p>第504条（雇用契約・期間） <u>会社とエルダーフェロー（有期）は、雇用にあたり、各店または事業部の事業所単位で雇用契約書を取交する。</u> ②エルダーフェロー（有期）の雇用契約期間は1年以内とし、各人の労働条件の詳細は個別の雇用契約書において定める。但し、雇用契約期間中であっても会社は本協約の定めるところにより、期間途中の解約ができ、また、エルダーフェロー（有期）本人も本協約の定めにより解約できるものとする。 (以下略)</p>	<p>第505条（雇用契約・期間） <u>会社は、エルダーフェロー（有期）に対し、雇用にあたり各店または事業部単位で労働条件通知書を交付する。</u> ②エルダーフェロー（有期）の雇用契約期間は1年以内とし、各人の労働条件の詳細は個別の労働条件通知書において定める。但し、年度の途中でであっても会社は本協約の定めるところにより、雇用契約の解約ができ、また、エルダーフェロー（有期）本人も本協約の定め定めるところにより解約できるものとする。 (以下略)</p>	<p>・実態に合わせる (雇用契約書ではなく労働条件通知書を交付する)</p>																								
	第4節 退職																										
1/25	<p>第516条（退職） エルダーフェロー（無期）が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。 1. <u>期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき</u> (以下略)</p>	<p>第516条（退職） エルダーフェロー（無期）が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。 1. <u>雇用契約期間を満了したとき</u> (以下略)</p>	<p>・表記の修正</p>																								
	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																									
1/25	<p>第601条（労働時間） エルダーフェロー（有期）の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週2～5日、週所定労働時間は12時間以上35時間以内とし、<u>再雇用時及び労働条件の確認時に個々に定める。</u>エルダーフェロー（有期）の週の起算日は毎週水曜日とする。 ②会社が業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、または本人からの申請で会社が認めた場合には、年度の途中でであっても、前項の範囲内で<u>労働条件通知書</u>上定められた労働時間を変更することができる。</p>	<p>第601条（労働時間） エルダーフェロー（有期）の所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週2～5日、週所定労働時間は12時間以上35時間以内とし、<u>労働条件通知書に毎年個々に定める。</u>エルダーフェロー（有期）の週の起算日は毎週水曜日とする。 ②会社は、業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、また本人からの申請で会社が認めた場合には、年度の途中でであっても、前項の範囲内で<u>労働条件通知書</u>に定められた労働時間を変更することができる。</p>	<p>・実態に合わせる (雇用契約書ではなく労働条件通知書を交付する)</p>																								
	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	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	<p>・フルタイムシフト 選択勤務制度の新設</p>																								

	(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> 。その取扱いは、別に定める「 <u>育児勤務規程</u> 」及び「 <u>介護・介護準備勤務規程</u> 」による。	(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。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。	(法改正対応)
	第2節 休日・休暇	第2節 休日・休暇	
1/25	第613条(休日) 休日は、原則として週2日以上とし、 <u>再雇用時に定める</u> 。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。 ②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、 <u>前項の範囲内で休日</u> を振り替えることがある。 ③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、 <u>雇用契約期間の途中</u> であっても、第1項の範囲内で <u>雇用契約書上</u> 定められた休日を変更することができる。	第613条(休日) 休日は、原則として週2日以上とし、 <u>労働条件通知書に毎年個々に定める</u> 。なお、週の起算日は毎週水曜日とする。 ②会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、 <u>前項の範囲内で労働条件通知書に定められた休日</u> を振り替えることがある。 ③業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、 <u>年度の途中</u> であっても、第1項の範囲内で <u>労働条件通知書に</u> 定められた休日を変更することができる。	・実態に合わせる (雇用契約は締結せず労働条件通知書を交付する、所定休日の規定の整備、休日変更の手続き)
	第614条(年次有給休暇) 会社はエルダーフェロー(有期)に対して、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、 <u>1年間に次の基準により、年次有給休暇を与える</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エルダーフェロー(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日以上エルダーフェロー(有期)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614条(年次有給休暇) 会社はエルダーフェロー(有期)に対して、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、 <u>1年間に次の基準により、年次有給休暇を与える</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。 (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エルダーフェロー(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日以上エルダーフェロー(有期)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 ・昨年度改訂ミスの修正
	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エルダーフェロー(有期)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 <u>予防接種や健康診断を受けさせる</u> ために休暇を請求した場合は、当該子が1人であれば1年	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エルダーフェロー(有期)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</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>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、<u>毎年10月11日から翌年10月10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。</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・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>看護等休暇を与える。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。</p> <p>1. <u>負傷し、又は疾病にかかった子の世話</u> 2. <u>当該子に予防接種や健康診断を受けさせること</u> 3. <u>感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話</u> 4. <u>当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</u></p> <p>なお、このほかの取り扱いとは別に定める「<u>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>・法改正に合わせた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) 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（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、<u>毎年10月11日から翌年10月10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、このほかの取扱いは別に定める「<u>子の看護・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>第619条(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（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、<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、このほかの取扱いは別に定める「<u>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</u>」による。</p>	<p>・法改正対応（名称変更） ・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>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。</p>	<p>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。</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、<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) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、<u>2027年3月31日</u>を超えることはできない。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p><u>2024年4月1日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 内田 高史</p>	<p><u>2025年3月31日</u></p> <p>株式会社 三越伊勢丹 代表取締役 細谷 敏幸</p> <p>三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部執行委員長 川原林 尚子</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>