

IMS労働協約 社員（本則）

旧	新	備考
第15章 効力	第15章 効力	
第1504条(有効期間) 本協約の有効期間は、 2025年4月1日から2026年3月31日まで とする。	第1504条(有効期間) 本協約の有効期間は、 2026年4月1日から2027年3月31日まで とする。	・有効期間の更新
第1505条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、 2027年3月31日 を超えることはできない。	第1505条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、 2028年3月31日 を超えることはできない。	・有効期間の更新
2025年3月31日 株式会社 三越伊勢丹システム・ソリューションズ 代表取締役社長執行役員 箕輪 康 浩 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 執行委員長 黒田 祐輔	2026年3月31日 株式会社 三越伊勢丹システム・ソリューションズ 代表取締役社長執行役員 三部 智 英 三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 執行委員長 黒田 祐輔	・締結日、代表者改定

IMS労働協約 社員（附属諸規程）

旧	新	備考
時間外・休日勤務に関する規程	時間外・休日勤務に関する規程	
第112条(家族的責任を有する者の制限) 会社は、次の第1号に該当する場合、または第2号に該当する者が請求した場合には、第102条に定める時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業（午後10時から午前5時まで）をさせない。 1. 育児勤務規程に定める勤務時間の短縮または介護・介護準備勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っている者。 2. 小学校就学前の子の育児をする者または要介護状態の家族の介護をする者。 (新設) この子の範囲には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。 また、この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。 (1) 配偶者（事実婚を含む） (2) 父母 (3) 子 (4) 配偶者の父母 (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫 ②会社は、育児勤務規程に定める勤務時間の短縮または介護・介護準備勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っていない者で、小学校6年生までの子を育児する者または要介護状態にある家族を介護する者が請求した場合は、第2条に定める時間外勤務及び休日勤務、並びに深夜業を次の各号の通り制限する。なお、対象となる子の範囲及び要介護状態にある家族は第1項による。 1. 時間外勤務 (1) 早出 午前8時より (2) 残業 午後9時まで (3) 月間時間外 総時間外 15時間まで (4) 年間時間外 総時間外 150時間まで ③事実婚の配偶者の介護のために前各項を請求する場合には、当該対象家族と同一世帯であることの証明書（世帯全員の住民票のコピー）を併せて提出しなければならない。但し、介護・介護	第112条(家族的責任を有する者の制限) 会社は、次の第1号に該当する場合、または第2号に該当する者が請求した場合には、第102条に定める時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業（午後10時から午前5時まで）をさせない。 1. 育児勤務規程に定める勤務時間の短縮または介護・介護準備勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っている者。 2. 小学校就学前の子の育児をする者または次のイ.～ハ.のいずれかに該当する15歳に達する年度の3月31日までの子の育児をする者。 イ.身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子 ロ.医療的ケア児（日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童） ハ.上記に準ずる状態にある子（医師や公的機関による診断や証明による） この子の範囲には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。 3. 要介護状態の家族の介護をする者。 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。 (1) 配偶者（事実婚を含む） (2) 父母 (3) 子 (4) 配偶者の父母 (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫 ②会社は、次の第1号または第2号に該当する者が請求した場合には、第102条に定める時間外勤務及び休日勤務、並びに深夜業を第4号から第6号の通り制限する。 1. 育児勤務規程に定める勤務時間の短縮または介護・介護準備勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っていない者で、小学校3年生までの子の育児をする者または次のイ.～ハ.のいずれかに該当する15歳に達する年度の3月31日までの子の育児をする者。 イ.身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子	・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定（2025年10月覚書にて導入済）

旧	新	備考
<p>準備勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っている者は除く。</p> <p>2. 休日勤務 原則としてさせない。</p> <p>3. 深夜業（午後 10 時から午前 5 時まで） 原則としてさせない。</p> <p>③事実婚の配偶者の介護のために前各項を請求する場合には、当該対象家族と同一世帯であることの証明書（世帯全員の住民票のコピー）を併せて提出しなければならない。但し、介護・介護準備勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っている者は除く。</p>	<p>ロ. 医療的ケア児（日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童）</p> <p>ハ. 上記に準ずる状態にある子（医師や公的機関による診断や証明による）</p> <p>この子の範囲には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。小学校 2. 要介護状態にある家族を介護する者が請求した場合は、なお、対象となる要介護状態にある家族は第 1 項による。</p> <p>②会社は、次の第 1 号または第 2 号に該当する者が請求した場合には、第 2 条に定める時間外勤務及び休日勤務、並びに深夜業を第 3 号から第 5 号の通り制限する。</p> <p>1. 育児勤務規程に定める勤務時間の短縮または介護・介護準備勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っていない者で、小学校 3 年生までの子の育児をする者または次のイ.～ハ. のいずれかに該当する 15 歳に達する年度の 3 月 31 日までの子の育児をする者。</p> <p>イ. 身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子</p> <p>ロ. 医療的ケア児（日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童）</p> <p>ハ. 上記に準ずる状態にある子（医師や公的機関による診断や証明による）</p> <p>この子の範囲には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。2. 要介護状態にある家族を介護する者が請求した場合は、なお、対象となる要介護状態にある家族は第 1 項による。</p> <p>3. 時間外勤務</p> <p>(1) 早出 午前 8 時より</p> <p>(2) 残業 午後 9 時まで</p> <p>(3) 月間時間外 総時間外 15 時間まで</p> <p>(4) 年間時間外 総時間外 150 時間まで</p> <p>③事実婚の配偶者の介護のために前各項を請求する場合には、当該対象家族と同一世帯であることの証明書（世帯全員の住民票のコピー）を併せて提出しなければならない。但し、介護・介護準備勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っている者は除く。</p> <p>4. 休日勤務 原則としてさせない。</p> <p>5. 深夜業（午後 10 時から午前 5 時まで） 原則としてさせない。</p> <p>③前各項の請求をする場合、次の各号の通り手続きをしなければならない。</p> <p>1. 事実婚の配偶者の介護のために請求する場合 当該対象家族と同一世帯であることの証明書（世帯全員の住民票のコピー）を併せて提出しなければならない。但し、当該対象家族の介護のために介護・介護準備勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っている者は除く。</p> <p>2. 第 1 項第 2 号のイ.～ハ. に該当する子の育児のために請求する場合 次のイ. またはロ. のいずれかを併せて提出しなければならない。なお、イ. またはロ. が提出できない場合には、ハ. も可とする。</p> <p>但し、当該子の育児のために育児勤務規程に定める勤務時間の短縮を行っている者または当該子が小学校就学前までの場合は除く。</p> <p>イ. 当該子の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のコピー（対象となる子の氏名、生年月日及び障害の内容等が記載されているページ）</p> <p>ロ. 当該子が医療的ケア児の場合、主治医が記載した『医療的ケア指示書』または『医療的ケアスコア表』のコピー</p> <p>ハ. 当該子が、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている状態と同様である旨、または医療的ケア（人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為）が必要である旨が記載された医師による診断書または市区町村による証明書</p>	
<p>ストック有給休暇規程</p>	<p>ストック有給休暇規程</p>	
<p>第 104 条（使用事由・期間及び手続）</p>	<p>第 104 条（使用事由・期間及び手続）</p>	<p>・障がいのある子等</p>

旧	新	備考
<p>ストック有給休暇は次の各号のいずれかに該当し、本人が申し出て、上長が承認した場合に使用することができる。なお、以下の日数には各個休日は含まない。</p> <p>1. 傷病のために休業する場合は、医師の診断書、証明書など傷病による休業の事実と期間を証明できるもの（但し、休業期間が連続3日（季節性インフルエンザに罹患した場合は安全衛生管理規程第1002条に定める就業禁止期間）以内の場合は受診者名、医療機関名および日付の記載された領収書（但し、季節性インフルエンザに罹患し、連続3日を超えてストック有給休暇を取得する場合は、季節性インフルエンザに罹患したことを証明できる書面）により代用可とする）を添えて原則として事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続230日とする。</p> <p>2. 要介護状態にある家族を介護するために休業する場合は、要介護状態であることの証明書を添えて原則として事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。なお、対象家族が事実婚の配偶者である場合には、当該対象家族と同一世帯であることの証明書（世帯全員の住民票のコピー）を併せて提出するものとする。</p> <p>この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。</p> <p>(1) 配偶者（事実婚を含む） (2) 父母 (3) 子 (4) 配偶者の父母 (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫</p> <p>1回に使用できる日数の上限は連続230日とする。</p> <p>3. 満4歳未満の子の育児のために休業する場合は、原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。この子の範囲には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。</p> <p>1回に使用できる日数の上限は連続230日とする。</p> <p>なお、労働協約第615条に定める産後休業をしていない場合は、子の出産予定日から取得することができる。</p> <p>(新設)</p> <p>4. 社内外の能力開発に参加するために休業する場合は、証明書を添えて原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続60日とする。</p> <p>5. ボランティア活動に参加するために休業する場合は、証明書を添えて原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続60日とする。</p> <p>6. 会社が認めた再就職支援を受けるために休業する場合は、原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続60日とする。</p> <p>7. 労働協約第618条の災害休暇を取得し、さらに日数を延長して休業する場合は、原則として休業開始2日前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続20日とする。</p>	<p>ストック有給休暇は次の各号のいずれかに該当し、本人が申し出て、上長が承認した場合に使用することができる。なお、以下の日数には各個休日は含まない。</p> <p>1. 傷病のために休業する場合は、医師の診断書、証明書など傷病による休業の事実と期間を証明できるもの（但し、休業期間が連続3日（季節性インフルエンザに罹患した場合は安全衛生管理規程第1002条に定める就業禁止期間）以内の場合は受診者名、医療機関名および日付の記載された領収書（但し、季節性インフルエンザに罹患し、連続3日を超えてストック有給休暇を取得する場合は、季節性インフルエンザに罹患したことを証明できる書面）により代用可とする）を添えて原則として事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続230日とする。</p> <p>2. 要介護状態にある家族を介護するために休業する場合は、要介護状態であることの証明書を添えて原則として事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。なお、対象家族が事実婚の配偶者である場合には、当該対象家族と同一世帯であることの証明書（世帯全員の住民票のコピー）を併せて提出するものとする。</p> <p>この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。</p> <p>(1) 配偶者（事実婚を含む） (2) 父母 (3) 子 (4) 配偶者の父母 (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫</p> <p>1回に使用できる日数の上限は連続230日とする。</p> <p>3. 満4歳未満の子の育児のために休業する場合は、原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。この子の範囲には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。</p> <p>1回に使用できる日数の上限は連続230日とする。</p> <p>なお、労働協約第615条に定める産後休業をしていない場合は、子の出産予定日から取得することができる。</p> <p>また、子が次のイ.～ハ.のいずれかに該当する場合、当該子が15歳に達する年度の3月31日まで申し出ることができる。</p> <p>イ.身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子</p> <p>ロ.医療的ケア児（日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童）</p> <p>ハ.上記に準ずる状態にある子（医師や公的機関による診断や証明による）</p> <p>この場合、次のニ.またはホ.のいずれかを添えて申し出なければならない。なお、ニ.またはホ.を添えられない場合には、へ.も可とする。</p> <p>但し、当該子が満4歳未満までの場合は除く。</p> <p>ニ.当該子の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のコピー（対象となる子の氏名、生年月日及び障害の内容等が記載されているページ）</p> <p>ホ.当該子が医療的ケア児の場合、主治医が記載した『医療的ケア指示書』または『医療的ケアスコア表』のコピー</p> <p>へ.当該子が、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている状態と同様である旨、または医療的ケア(人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為)が必要である旨が記載された医師による診断書または市区町村による証明書</p> <p>4. 社内外の能力開発に参加するために休業する場合は、証明書を添えて原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続60日とする。</p> <p>5. ボランティア活動に参加するために休業する場合は、証明書を添えて原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続60日とする。</p> <p>6. 会社が認めた再就職支援を受けるために休業する場合は、原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続60日とする。</p> <p>7. 労働協約第618条の災害休暇を取得し、さらに日数を延長して休業する場合は、原則として休業開始2日前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続120日とする。</p>	<p>の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定（2025年10月覚書にて導入済）</p> <p>・災害休暇延長の利用日数を120日に変更</p> <p>・慶弔休暇延長の利用日数の誤表記を削除</p>

旧	新	備考
<p>8. 看護を必要とする家族の看護のために休業する場合は、医師の診断書、証明書（但し、休業期間が連続3日以内の場合は受診者名、医療機関名および日付の記載された領収書により代用可とする）を添えて原則として事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続20日とする。</p> <p>この看護を必要とする家族とは、負傷、疾病または予防接種や健康診断の受診を必要とする状態にある次の者をいう。</p> <p>(1) 配偶者 (2) 父母 (3) 子 (4) 配偶者の父母 (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫</p> <p>9. 本人及び3親等以内の親族の誕生日並びに本人の結婚記念日等のために休業する場合は、事由および日付を証明できる書類を添えて原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続5日とする。</p> <p>10. 労働協約第618条の慶弔休暇を取得し、さらに日数を延長して休業する場合、または友人・知人の結婚式、通夜、告別式に参列する為に休業する場合は、事由および日付を証明できる書類を添えて原則として休業開始2日前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続5日とする。なお、止むを得ず書類提出が後日となる場合は、休業後1週間以内に提出するものとする。 1回に使用できる日数の上限は1日とする。</p> <p>11. 子の学校行事等参加のために休業する場合は、事由および日付を証明できる書類を添えて原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続2日とする。</p> <p>12. 産前産後休暇前の8週間から6週間の間に充当する場合は、出産予定日が証明できる書類を添えて原則として休業1ヵ月前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続14日とする。</p> <p>13. 本人の不妊治療のために休業する場合は、通院または休業の事実と期間を証明できるもの（不妊治療連絡カード等）添えて原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続45日とする。</p> <p>14. その他の事由については、労使で協議して決定する。</p>	<p>8. 看護を必要とする家族の看護のために休業する場合は、医師の診断書、証明書（但し、休業期間が連続3日以内の場合は受診者名、医療機関名および日付の記載された領収書により代用可とする）を添えて原則として事前にまたは休業開始後1週間以内に申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続20日とする。</p> <p>この看護を必要とする家族とは、負傷、疾病または予防接種や健康診断の受診を必要とする状態にある次の者をいう。</p> <p>(1) 配偶者 (2) 父母 (3) 子 (4) 配偶者の父母 (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫</p> <p>9. 本人及び3親等以内の親族の誕生日並びに本人の結婚記念日等のために休業する場合は、事由および日付を証明できる書類を添えて原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続5日とする。</p> <p>10. 労働協約第618条の慶弔休暇を取得し、さらに日数を延長して休業する場合、または友人・知人の結婚式、通夜、告別式に参列する為に休業する場合は、事由および日付を証明できる書類を添えて原則として休業開始2日前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続5日とする。なお、止むを得ず書類提出が後日となる場合は、休業後1週間以内に提出するものとする。 (削除)</p> <p>11. 子の学校行事等参加のために休業する場合は、事由および日付を証明できる書類を添えて原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続2日とする。</p> <p>12. 産前産後休暇前の8週間から6週間の間に充当する場合は、出産予定日が証明できる書類を添えて原則として休業1ヵ月前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続14日とする。</p> <p>13. 本人の不妊治療のために休業する場合は、通院または休業の事実と期間を証明できるもの（不妊治療連絡カード等）添えて原則として休業開始1ヵ月前までに申し出る。1回に使用できる日数の上限は連続45日とする。</p> <p>14. その他の事由については、労使で協議して決定する。</p>	
<p>第107条（有効期間） ストック有給休暇は、退職日（定年退職日）にエルダースタッフとして再雇用される場合には、定年退職日）まで有効とする。</p>	<p>第107条（有効期間） ストック有給休暇は、退職日（定年退職後にエルダースタッフとして再雇用される場合には、エルダースタッフの退職日）まで有効とする。</p>	<p>・表記修正</p>
<p>賃金規程</p>	<p>賃金規程</p>	
<p>第1章 総 則</p>	<p>第1章 総 則</p>	
<p>第105条（控 除） 会社は賃金の支払いに際して次のものを控除する。</p> <p>1. 法令により定められたもの。 (1) 所得税 (2) 住民税 (3) 健康保険料 (4) 厚生年金保険料 (5) 介護保険料 (6) 雇用保険料 (7) 確定拠出年金制度の加入者掛金 (新設)</p> <p>2. 法定以外のもの (1) 財形貯蓄の積立金 (2) 従業員持株会の積立金及び奨励金 (3) 団体扱いによる月払い生命保険料・損害保険料 (4) 抛外型企業年金保険料 (5) 共済会融資の返済金 (6) 住宅融資の返済金 (7) 共済会費 (8) 共済会諸費用 (9) 労働組合の組合費 (10) 労働組合から控除を指示された費用</p>	<p>第105条（控 除） 会社は賃金の支払いに際して次のものを控除する。</p> <p>1. 法令により定められたもの。 (1) 所得税 (2) 住民税 (3) 健康保険料 (4) 厚生年金保険料 (5) 介護保険料 (6) 雇用保険料 (7) 確定拠出年金制度の加入者掛金 (8) 子ども子育て支援金</p> <p>2. 法定以外のもの (1) 財形貯蓄の積立金 (2) 従業員持株会の積立金及び奨励金 (3) 団体扱いによる月払い生命保険料・損害保険料 (4) 抛外型企業年金保険料 (5) 共済会融資の返済金 (6) 住宅融資の返済金 (7) 共済会費 (8) 共済会諸費用 (9) 労働組合の組合費 (10) 労働組合から控除を指示された費用</p>	<p>・法改正：子ども子育て支援金</p>

旧	新	備考
<p>(11)退職後医療共済 (12)本人申請の不備により給与振込が複数回行った際の手数料 (13)社宅家賃の課税相当額 (14)社宅家賃の本人負担額 (15)分離課税による所得税相当額 (16)エムアイカード社を利用しない社員買物分の控除 (17)教育・研修等を受講したことによる費用 (18)昼食弁当代 (19)欠勤の賃金控除 (20)通勤手当の精算額 (21)健康保険資格確認書再交付にかかる費用 (22)会社貸与品再交付にかかる費用 (23)賃金過払を調整するための返済金 (24)本条に定めるもので、欠勤期間中及び休職期間中に控除できず、会社が一旦立て替えて納めたもの (25)その他会社と労働組合が協定したもの ② 給与が控除額に満たない場合、その差額を指定日までに会社に振り込まなければならない。</p>	<p>(11)退職後医療共済 (12)本人申請の不備により給与振込が複数回行った際の手数料 (13)社宅家賃の課税相当額 (14)社宅家賃の本人負担額 (15)分離課税による所得税相当額 (16)エムアイカード社を利用しない社員買物分の控除 (17)教育・研修等を受講したことによる費用 (18)昼食弁当代 (19)欠勤の賃金控除 (20)通勤手当の精算額 (21)健康保険資格確認書再交付にかかる費用 (22)会社貸与品再交付にかかる費用 (23)賃金過払を調整するための返済金 (24)本条に定めるもので、欠勤期間中及び休職期間中に控除できず、会社が一旦立て替えて納めたもの (25)その他会社と労働組合が協定したもの ② 給与が控除額に満たない場合、その差額を指定日までに会社に振り込まなければならない。</p>	
<p>第106条（退職及び解雇の場合の支払） 退職及び解雇の場合、その月分の基準内賃金は次の通りとする。 (1)死亡退職の場合は全額を支給する。但し、欠勤、休職により給与計算期間内により勤務がない場合を除く (2) (1)以外の理由で退職または解雇された場合は、その日までの日割計算で支給する。 (新設)</p>	<p>第106条（退職及び解雇の場合の支払） 退職及び解雇の場合、その月分の基準内賃金は次の通りとする。 (1)死亡退職の場合は全額を支給する。但し、欠勤、休職により給与計算期間内により勤務がない場合を除く (2) (1)以外の理由で退職または解雇された場合は、その日までの日割計算で支給する。 ②死亡退職の場合、賃金は正当受取人たる遺族と認められる者に支給する。この場合、正当受取人たる遺族の範囲及び順位は、労働基準法施行規則第42条乃至第45条の定めるところによる。</p>	<p>・死亡時の賃金支払い方法に関して、退職金と同様に規定</p>
<p>通勤費支給細則</p>	<p>通勤費支給細則</p>	
<p>賃金規程第308条に基づき、その取扱いの細則を次の通り定める。 1.（利用交通機関） (1)原則として、利用交通機関は、鉄道とする。路線は現住所の最寄駅より会社の指定する駅までとし、最安価を原則として会社が認めた社会通念上合理的な経路とする。 (2)最寄駅の定義は、徒歩で最も近い駅、もしくは本人申請の上会社が認めた最安価となる場合の駅とする。 (3)会社の指定する勤務地の利用駅は別途定める。 (4)現住所から最寄駅または勤務場所までが徒歩で1.2km以内の場合、原則として徒歩とする。 (5)自家用車の利用は、現住所・勤務地の立地条件、路線の運行状況や路線の改廃など公共交通機関による通勤が困難である、または合理的な通勤手段であるという理由で会社が許可した場合に認める。 (6)バスの利用にあたっては以下の通りとする。 ① 現住所から最寄駅または勤務場所までが徒歩で1.2kmを超える場合は、バスの利用を認める。なお、現住所に最も近いバス停留所から最寄駅行きのバスがない場合は、他の駅を最寄駅相当としてバスの利用を認める場合がある。 ② 現住所から勤務場所まで徒歩で1.2kmを超える場合で、鉄道よりバス利用が安価の場合は、バスの利用を認める。 ③ 前記①②に該当する場合で、バスの利用を希望するものは、利用交通機関の発行する運賃証明書会社へ提出しなければならない。 (7)前記にかかわらず、以下を特例として設定し、本人申請の上他の経路を会社が認める場合がある。 ① 最寄駅から会社の指定する駅までの経路より安価の場合。 ② 障がいもしくは怪我等で身体的な事情がある場合。ただし診断書記載期間に限る。 ③ 通常通勤時間帯において通勤経路にある鉄道・バスの最終時刻に間に合わない場合。 ④ 通常通勤時間帯において通勤経路にある鉄道・バスの1時間あたり本数が2本以下の場合。 ⑤ 会社で指定した通勤経路の中で、1回あたりの乗換時の距離が600mを超える場合。 ⑥ 最寄駅より会社の指定する駅までの時間が1時間30分を超える場合で、時間を短縮できる方</p>	<p>賃金規程第308条に基づき、その取扱いの細則を次の通り定める。 1.（利用交通機関） (1)原則として、利用交通機関は、鉄道とする。路線は現住所の最寄駅より会社の指定する駅までとし、最安価を原則として会社が認めた社会通念上合理的な経路とする。 (2)最寄駅の定義は、徒歩で最も近い駅、もしくは本人申請の上会社が認めた最安価となる場合の駅とする。 (3)会社の指定する勤務地の利用駅は別途定める。 (4)現住所から最寄駅または勤務場所までが徒歩で1.2km以内の場合、原則として徒歩とする。 (5)自家用車の利用は、現住所・勤務地の立地条件、路線の運行状況や路線の改廃など公共交通機関による通勤が困難である、または合理的な通勤手段であるという理由で会社が許可した場合に認める。 (6)バスの利用にあたっては以下の通りとする。 ① 現住所から最寄駅または勤務場所までが徒歩で1.2kmを超える場合は、バスの利用を認める。なお、現住所に最も近いバス停留所から最寄駅行きのバスがない場合は、他の駅を最寄駅相当としてバスの利用を認める場合がある。 ② 現住所から勤務場所まで徒歩で1.2kmを超える場合で、鉄道よりバス利用が安価の場合は、バスの利用を認める。 ③ 前記①②に該当する場合で、バスの利用を希望するものは、利用交通機関の発行する運賃証明書会社へ提出しなければならない。 (7)前記にかかわらず、以下を特例として設定し、本人申請の上他の経路を会社が認める場合がある。 ① 最寄駅から会社の指定する駅までの経路より安価の場合。 ② 障がいもしくは怪我等で身体的な事情がある場合。ただし診断書記載期間に限る。 ③ 通常通勤時間帯において通勤経路にある鉄道・バスの最終時刻に間に合わない場合。 ④ 通常通勤時間帯において通勤経路にある鉄道・バスの1時間あたり本数が2本以下の場合。 ⑤ 会社で指定した通勤経路の中で、1回あたりの乗換時の距離が600mを超える場合。 ⑥ 最寄駅より会社の指定する駅までの時間が1時間30分を超える場合で、時間を短縮できる方</p>	<p>・スマートHR導入に伴い、スマートHRの申請方法に合わせて規定</p>

旧	新	備考
<p>法で通勤できる場合。</p> <p>⑦ 最寄駅より会社の指定する駅まで乗換なしで通勤できる場合。ただし乗換なしの経路が複数ある場合は最安価での支給とする。</p> <p>⑧ 会社で指定した通勤経路より乗換回数が2回以上減る経路の場合。</p> <p>(8) 速達交通機関（新幹線、有料特急、高速バス）の支給基準は以下の通りとする。</p> <p>① 新幹線代、有料特急代は支給しない。</p> <p>② 高速バス料金は、他の経路がない場合もしくは最安価の場合は支給する。</p> <p>(9) 距離および時間の測定は、会社指定の測定システムにて実施する。</p> <p>(10) 自転車の利用にあたっては以下の通りとする。</p> <p>1) 個人賠償責任保険等に加入しなければならない。</p> <p>2) 個人賠償責任保険等の証書の写しを添えて、会社に届出なければならない。</p> <p>3) 会社から交通機関の利用に対する通勤費が支給されている通勤経路では自転車の利用はできない。</p> <p>2. (支給方法)</p> <p>(1) 会社は従業員に対し、通勤費を、原則として給与にて支給する。なお、通勤費は以下1)～3)のいずれかにより算出する。</p> <p>1) 本人申請に基づいて会社が認めた通勤経路の最長期間の定期券代金</p> <p>2) 1)に関わらず、週の契約勤務日数が4日以下の者については、原則本人の主たる事業所への出社日数に応じた会社が認めた通勤経路の実費</p> <p>3) 1)に関わらず、6ヵ月に亘って1ヵ月の在宅勤務実施日数が9日以上の方については、本人の主たる事業所への出社日数に応じた会社が認めた通勤経路の実費</p> <p>(2) 定期券は各自で購入する。</p> <p>(3) 定期券代金を支給された者は、原則としてその全額を充てて定期券を購入しなければならない。但し、やむを得ない事由により定期券を購入できない場合には、当該事由を会社に届出なければならない。</p> <p>(4) 本人が利便性、速達性を考慮して、会社が認めた通勤経路以外の経路で定期券を購入することは可能とするが、その際に生じる差額は本人負担とする。</p> <p>(5) 一時的な勤務地変更が連続して1ヵ月以上続くことが見込まれる場合、本人申請の上支給する経路を一時的に変更することがある。</p> <p>(6) 産前・産後休暇、育児休業、介護休業及び長期欠勤、年次有休休暇等で1ヵ月以上連続で出勤しない場合には、各自が直ちに定期券を払戻しする。</p> <p>(7) 前記(6)の場合会社は、会社が認めた通勤経路の登録内容を基に計算した払戻し相当額を給与より控除する。</p> <p>(8) 定期券を紛失(盗難を含む)した場合の損失額については全額自己負担とする。</p> <p>(9) 自転車利用にかかる一切の費用は本人負担とし、会社は支給しない。</p> <p>3. (定期券の変更)</p> <p>(1) 人事異動等会社の都合によって通勤方法に変更を生じた場合、転居等で通勤区間を変更する場合はともに速やかに変更の届出を行い、新経路の承認を得た上で、旧定期券を払戻し、新定期券を購入する。</p> <p>(2) 徒歩通勤等交通機関を利用しなくなった場合は会社に届出なければならない。</p> <p>(3) 申請の締切は、人事異動等会社都合の場合は内示後速やかに、転居等自己都合の場合は転居日の2週間前までとし、差額は毎月7日までの申請分は当月給与にて、8日以後の申請分は翌月給与にて、支給または控除する。</p> <p>4. (退職時の取扱)</p> <p>退職時は、退職後直ちに各自が定期券の払戻しをする。会社は定期券の払戻し相当額を最終給与から控除する。</p> <p>5. (払戻し時の日数計算)</p> <p>第2号(5)、第3号(1)、及び第4号の払戻し期間は事由発生後直ちに処理をした場合の各交通機関の定めによる。</p>	<p>法で通勤できる場合。</p> <p>⑦ 最寄駅より会社の指定する駅まで乗換なしで通勤できる場合。ただし乗換なしの経路が複数ある場合は最安価での支給とする。</p> <p>⑧ 会社で指定した通勤経路より乗換回数が2回以上減る経路の場合。</p> <p>(8) 速達交通機関（新幹線、有料特急、高速バス）の支給基準は以下の通りとする。</p> <p>① 新幹線代、有料特急代は支給しない。</p> <p>② 高速バス料金は、他の経路がない場合もしくは最安価の場合は支給する。</p> <p>(9) 距離および時間の測定は、会社指定の測定システムにて実施する。</p> <p>(10) 自転車の利用にあたっては以下の通りとする。</p> <p>1) 個人賠償責任保険等に加入しなければならない。</p> <p>2) 個人賠償責任保険等の証書の記載事項等を、会社に届出なければならない。</p> <p>3) 会社から交通機関の利用に対する通勤費が支給されている通勤経路では自転車の利用はできない。</p> <p>2. (支給方法)</p> <p>(1) 会社は従業員に対し、通勤費を、原則として給与にて支給する。なお、通勤費は以下1)～3)のいずれかにより算出する。</p> <p>1) 本人申請に基づいて会社が認めた通勤経路の最長期間の定期券代金</p> <p>2) 1)に関わらず、週の契約勤務日数が4日以下の者については、原則本人の主たる事業所への出社日数に応じた会社が認めた通勤経路の実費</p> <p>3) 1)に関わらず、6ヵ月に亘って1ヵ月の在宅勤務実施日数が9日以上の方については、本人の主たる事業所への出社日数に応じた会社が認めた通勤経路の実費</p> <p>(2) 定期券は各自で購入する。</p> <p>(3) 定期券代金を支給された者は、原則としてその全額を充てて定期券を購入しなければならない。但し、やむを得ない事由により定期券を購入できない場合には、当該事由を会社に届出なければならない。</p> <p>(4) 本人が利便性、速達性を考慮して、会社が認めた通勤経路以外の経路で定期券を購入することは可能とするが、その際に生じる差額は本人負担とする。</p> <p>(5) 一時的な勤務地変更が連続して1ヵ月以上続くことが見込まれる場合、本人申請の上支給する経路を一時的に変更することがある。</p> <p>(6) 産前・産後休暇、育児休業、介護休業及び長期欠勤、年次有休休暇等で1ヵ月以上連続で出勤しない場合には、各自が直ちに定期券を払戻しする。</p> <p>(7) 前記(6)の場合会社は、会社が認めた通勤経路の登録内容を基に計算した払戻し相当額を給与より控除する。</p> <p>(8) 定期券を紛失(盗難を含む)した場合の損失額については全額自己負担とする。</p> <p>(9) 自転車利用にかかる一切の費用は本人負担とし、会社は支給しない。</p> <p>3. (定期券の変更)</p> <p>(1) 人事異動等会社の都合によって通勤方法に変更を生じた場合、転居等で通勤区間を変更する場合はともに速やかに変更の届出を行い、新経路の承認を得た上で、旧定期券を払戻し、新定期券を購入する。</p> <p>(2) 徒歩通勤等交通機関を利用しなくなった場合は会社に届出なければならない。</p> <p>(3) 申請の締切は、人事異動等会社都合の場合は内示後速やかに、転居等自己都合の場合は転居日の2週間前までとし、差額は毎月7日までの申請分は当月給与にて、8日以後の申請分は翌月給与にて、支給または控除する。</p> <p>4. (退職時の取扱)</p> <p>退職時は、退職後直ちに各自が定期券の払戻しをする。会社は定期券の払戻し相当額を最終給与から控除する。</p> <p>5. (払戻し時の日数計算)</p> <p>第2号(5)、第3号(1)、及び第4号の払戻し期間は事由発生後直ちに処理をした場合の各交通機関の定めによる。</p>	

旧	新	備考																				
<p>別表</p> <p>別表（1）資格給表</p> <table border="1" data-bbox="53 229 631 472"> <thead> <tr> <th>資格</th> <th>金額（円）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ステージA</td> <td>247,000 円</td> </tr> <tr> <td>ステージB</td> <td>133,000 円</td> </tr> <tr> <td>ステージC</td> <td>80,500 円</td> </tr> <tr> <td>ステージC-t</td> <td>62,000 円</td> </tr> </tbody> </table>	資格	金額（円）	ステージA	247,000 円	ステージB	133,000 円	ステージC	80,500 円	ステージC-t	62,000 円	<p>別表</p> <p>別表（1）資格給表</p> <table border="1" data-bbox="1008 229 1590 472"> <thead> <tr> <th>資格</th> <th>金額（円）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ステージA</td> <td>252,000 円</td> </tr> <tr> <td>ステージB</td> <td>138,000 円</td> </tr> <tr> <td>ステージC</td> <td>85,500 円</td> </tr> <tr> <td>ステージC-t</td> <td>67,000 円</td> </tr> </tbody> </table>	資格	金額（円）	ステージA	252,000 円	ステージB	138,000 円	ステージC	85,500 円	ステージC-t	67,000 円	<p>・ベースアップ</p>
資格	金額（円）																					
ステージA	247,000 円																					
ステージB	133,000 円																					
ステージC	80,500 円																					
ステージC-t	62,000 円																					
資格	金額（円）																					
ステージA	252,000 円																					
ステージB	138,000 円																					
ステージC	85,500 円																					
ステージC-t	67,000 円																					
<p>別表（2）～（4）略</p>	<p>別表（2）～（4）略</p>																					

旧

別表（５）個人成果給表

③個人成果給								
R 1	94	506,000	R 2	63	444,000	R 3	33	384,000
	93	504,000		62	442,000		32	382,000
	92	502,000		61	440,000		31	380,000
	91	500,000		60	438,000		30	378,000
	90	498,000		59	436,000		29	376,000
	89	496,000		58	434,000		28	374,000
	88	494,000		57	432,000		27	372,000
	87	492,000		56	430,000		26	370,000
	86	490,000		55	428,000		25	368,000
	85	488,000		54	426,000		24	366,000
	84	486,000		53	424,000		23	364,000
	83	484,000		52	422,000		22	362,000
	82	482,000		51	420,000		21	360,000
	81	480,000		50	418,000		20	358,000
	80	478,000		49	416,000		19	356,000
	79	476,000		48	414,000		18	354,000
	78	474,000		47	412,000		17	352,000
	77	472,000		46	410,000		16	350,000
	76	470,000		45	408,000		15	348,000
	75	468,000		44	406,000		14	346,000
	74	466,000		43	404,000		13	344,000
	73	464,000		42	402,000		12	342,000
	72	462,000		41	400,000		11	340,000
	71	460,000		40	398,000		10	338,000
	70	458,000		39	396,000		9	336,000
	69	456,000		38	394,000		8	334,000
	68	454,000		37	392,000		7	332,000
	67	452,000		36	390,000		6	330,000
66	450,000	35	388,000	5	328,000			
65	448,000	34	386,000	4	326,000			
64	446,000			3	324,000			
				2	322,000			
				1	320,000			

新

別表（５）個人成果給表

③個人成果給								円	
R3	94	506,000	R2	63	444,000	R1	33	384,000	
	93	504,000		62	442,000		32	382,000	
	92	502,000		61	440,000		31	380,000	
	91	500,000		60	438,000		30	378,000	
	90	498,000		59	436,000		29	376,000	
	89	496,000		58	434,000		28	374,000	
	88	494,000		57	432,000		27	372,000	
	87	492,000		56	430,000		26	370,000	
	86	490,000		55	428,000		25	368,000	
	85	488,000		54	426,000		24	366,000	
	84	486,000		53	424,000		23	364,000	
	83	484,000		52	422,000		22	362,000	
	82	482,000		51	420,000		21	360,000	
	81	480,000		50	418,000		20	358,000	
	80	478,000		49	416,000		19	356,000	
	79	476,000		48	414,000		18	354,000	
	78	474,000		47	412,000		17	352,000	
	77	472,000		46	410,000		16	350,000	
	76	470,000		45	408,000		15	348,000	
	75	468,000		44	406,000		14	346,000	
	74	466,000		43	404,000		13	344,000	
	73	464,000		42	402,000		12	342,000	
	72	462,000		41	400,000		11	340,000	
	71	460,000		40	398,000		10	338,000	
	70	458,000		39	396,000		9	336,000	
	69	456,000		38	394,000		8	334,000	
	68	454,000		37	392,000		7	332,000	
	67	452,000		36	390,000		6	330,000	
66	450,000	35	388,000	5	328,000				
65	448,000	34	386,000	4	326,000				
64	446,000			3	324,000				
				2	322,000				
				1	320,000				

・ステージA個人成果給のレンジ表記の誤りを修正

旧	新	備考
<p>別表（６）採用賃金</p> <p>（大卒初任給）グレードⅠ １ランク 263,000 円</p>	<p>別表（６）採用賃金</p> <p>（大卒初任給） オフィス勤務コースグレードⅠ １ランク 268,000 円</p>	<p>・ベースアップによる変更</p>
<p>キャリア形成支援制度規程</p>	<p>キャリア形成支援制度規程</p>	
<p>第 7 章 グループライフイベント転籍制度</p>	<p>第 7 章 グループライフイベント転籍制度</p>	
<p>第 703 条(申請事由)</p> <p>本制度は、新会社雇用日前日より前 2 年以内に、次のいずれかの事由が発生した場合に申請することができる。</p> <p>1. 結婚及び配偶者転勤</p> <p>原則新会社雇用時点で配偶者と同居する場合に限る。</p> <p>なお、配偶者転勤とは、配偶者が、転居を必要とする地域（海外・国内）で勤務すること（長期出張、社命留学等を含む）または職業上の活動を個人で行うこと（事業の経営等）をいい、当該地域での滞在が概ね 6 ヶ月以上にわたって継続することが見込まれるものをいう。</p> <p>2. 介護・看護</p> <p>但し、対象家族は 2 親等までに限る。</p> <p>なお、この場合、対象家族が要介護状態にあることまたは看護が必要であることの証明書、医師の診断書を提出するものとする。</p> <p>3. 育児</p> <p>但し、対象となる子は、新会社雇用時点で小学校 6 年生までに限る。</p> <p>（新設）</p>	<p>第 703 条(申請事由)</p> <p>本制度は、新会社雇用日前日より前 2 年以内に、次のいずれかの事由が発生した場合に申請することができる。</p> <p>1. 結婚及び配偶者転勤</p> <p>原則新会社雇用時点で配偶者と同居する場合に限る。</p> <p>なお、配偶者転勤とは、配偶者が、転居を必要とする地域（海外・国内）で勤務すること（長期出張、社命留学等を含む）または職業上の活動を個人で行うこと（事業の経営等）をいい、当該地域での滞在が概ね 6 ヶ月以上にわたって継続することが見込まれるものをいう。</p> <p>2. 介護・看護</p> <p>但し、対象家族は 2 親等までに限る。</p> <p>なお、この場合、対象家族が要介護状態にあることまたは看護が必要であることの証明書、医師の診断書を提出するものとする。</p> <p>3. 育児</p> <p>但し、対象となる子は、新会社雇用時点で小学校 6 年生までに限る。</p> <p>なお、子が次のイ.～ハ.のいずれかに該当する場合、新会社雇用時点で当該子が 15 歳に達する年度の 3 月 31 日まで申請することができる。</p> <p>イ.身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子</p> <p>ロ.医療的ケア児（日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童）</p> <p>ハ.上記に準ずる状態にある子（医師や公的機関による診断や証明による）</p> <p>この場合、次のニ.またはホ.のいずれかを添えて申し出なければならない。なお、ニ.またはホ.を添えられない場合には、へ.も可とする。</p> <p>但し、当該子が新会社雇用時点で小学校 6 年生までの場合は除く。</p> <p>ニ.当該子の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のコピー（対象となる子の氏名、生年月日及び障害の内容等が記載されているページ）</p> <p>ホ.当該子が医療的ケア児の場合、主治医が記載した『医療的ケア指示書』または『医療的ケアスコア表』のコピー</p> <p>へ.当該子が、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている状態と同様である旨、または医療的ケア(人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為)が必要である旨が記載された医師による診断書または市区町村による証明書</p> <p>4. 離婚</p>	<p>・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定（2025 年 10 月覚書にて導入済）</p>
<p>育児休業規程</p>	<p>育児休業規程</p>	
<p>第 102 条(育児休業の対象者及び期間等)</p> <p>育児休業の対象者は、次の各号の通りとする。</p> <p>1. 満 4 歳未満の子を有し、育児のために休業を希望する者。この子の範囲には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。</p> <p>2. 第 1 号に関わらず、申出の日から 1 年（第 7 号及び第 9 号の申出にあっては 6 か月）以内に雇用契約が終了することが明らかな者及び 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者は対象者から除く。</p> <p>3. 第 1 号にかかわらず、子が満 4 歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。</p>	<p>第 102 条(育児休業の対象者及び期間等)</p> <p>育児休業の対象者は、次の各号の通りとする。</p> <p>1. 満 4 歳未満の子を有し、育児のために休業を希望する者。この子の範囲には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。</p> <p>2. 第 1 号に関わらず、申出の日から 1 年（第 7 号及び第 9 号の申出にあっては 6 か月）以内に雇用契約が終了することが明らかな者及び 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者は対象者から除く。</p> <p>3. 第 1 号にかかわらず、子が満 4 歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。</p>	<p>・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定（2025 年 10 月覚書にて導入済）</p>

旧	新	備考
<p>4. 第1号にかかわらず、一子に対する最長期間は、全ての雇用形態を通算して3年に達する日の属する月の末日とする。</p> <p>5. 第1号及び第3号にかかわらず、全ての雇用形態を通算した在籍期間中に取得できる育児休業の上限は4年に達する日の属する月の末日までとする。</p> <p>6. 第5号にかかわらず、子が1歳に達する日の属する月の末日まで育児休業することができる。</p> <p>7. 第5号にかかわらず、配偶者が本人と同じ日からまたは本人より先に育児休業している場合、子が1歳2ヵ月までに達するまでの間で、誕生日以後の産前・産後休暇期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年に達する日の属する月の末日まで育児休業することができる。</p> <p>8. 第5号にかかわらず、次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6ヵ月に達する日の属する月の末日まで期間を延長することができる。なお、育児休業の延長を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。但し、配偶者が本号に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を延長の開始日とすることができる。</p> <p>(1)本人または配偶者が原則として子が1歳に達する日に育児休業をしていること</p> <p>(2)次のいずれかの事情があること</p> <p>イ. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合（但し、あらかじめ1歳に達する日の翌日について保育所等における保育が実施されるように申込みを行っている場合に限る。1歳の誕生日から1歳6ヵ月に達する日までの間に第5号に定める上限期日が到来する場合も同じとする。）</p> <p>ロ. 配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降常態として育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により常態として子を養育することが困難になった場合</p> <p>(3)子が1歳の誕生日以降に本号の休業をしたことがないこと</p> <p>9. 第5号及び8号にかかわらず、産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第1号にかかる休業（但し、子が1歳に達する日までの休業に限る。また配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業は含む）が終了し、終了事由である産前・産後休暇等にかかる子または介護休業にかかる対象家族が死亡等した従業員は、子が1歳6ヵ月に達する日の属する月の末日まで育児休業することができる。</p> <p>10. 第5号にかかわらず、次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。なお、育児休業の延長を開始しようとする日は、原則として子の1歳6ヵ月に達する日の翌日に限るものとする。但し、配偶者が本号に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を延長の開始日とすることができる。</p> <p>(1)本人または配偶者が原則として子が1歳6ヵ月に達する日に育児休業をしていること</p> <p>(2)第8号の(2)のイ.またはロ.の事情により1歳6ヵ月に達する日の属する月の末日まで本人または配偶者が育児休業をしている場合で、次のいずれかの事情があること</p> <p>イ. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合（但し、あらかじめ1歳6ヵ月に達する日の翌日について保育所等における保育が実施されるように申込みを行っている場合に限る。1歳6ヵ月に達する日の翌日から2歳に達する日までの間に第5号に定める上限期日が到来する場合も同じとする。）</p> <p>ロ. 配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6ヵ月以降常態として育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により常態として子を養育することが困難になった場合</p> <p>(3)子が1歳6ヵ月に達する日の翌日以降に本号の休業をしたことがないこと</p> <p>11. 第5号及び第10号にかかわらず、産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第8号にかかる休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休暇等にかかる子または介護休業にかかる対象家族が死亡等した従業員は、子が2歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。</p> <p>②本条に定める育児休業は、前項の範囲内で分割して取得することができる。</p> <p>③本条に定める育児休業の一子につき3回目以降の最短期間は、原則として1ヵ月とする。但し、子の1歳の誕生日以降に開始する育児休業（但し、第1項第6号から第11号にかかる休業は含めない）の最短期間は回数に関わらず原則として1ヵ月とする。なお、第103条に定める育児</p>	<p>4. 第1号及び第12号にかかわらず、一子に対する最長期間は、全ての雇用形態を通算して3年に達する日の属する月の末日とする。</p> <p>5. 第1号、第3号及び第12号にかかわらず、全ての雇用形態を通算した在籍期間中に取得できる育児休業の上限は4年に達する日の属する月の末日までとする。</p> <p>6. 第5号にかかわらず、子が1歳に達する日の属する月の末日まで育児休業することができる。</p> <p>7. 第5号にかかわらず、配偶者が本人と同じ日からまたは本人より先に育児休業している場合、子が1歳2ヵ月までに達するまでの間で、誕生日以後の産前・産後休暇期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年に達する日の属する月の末日まで育児休業することができる。</p> <p>8. 第5号にかかわらず、次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6ヵ月に達する日の属する月の末日まで期間を延長することができる。なお、育児休業の延長を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。但し、配偶者が本号に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を延長の開始日とすることができる。</p> <p>(1)本人または配偶者が原則として子が1歳に達する日に育児休業をしていること</p> <p>(2)次のいずれかの事情があること</p> <p>イ. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合（但し、あらかじめ1歳に達する日の翌日について保育所等における保育が実施されるように申込みを行っている場合に限る。1歳の誕生日から1歳6ヵ月に達する日までの間に第5号に定める上限期日が到来する場合も同じとする。）</p> <p>ロ. 配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降常態として育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により常態として子を養育することが困難になった場合</p> <p>(3)子が1歳の誕生日以降に本号の休業をしたことがないこと</p> <p>9. 第5号及び8号にかかわらず、産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第1号にかかる休業（但し、子が1歳に達する日までの休業に限る。また配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業は含む）が終了し、終了事由である産前・産後休暇等にかかる子または介護休業にかかる対象家族が死亡等した従業員は、子が1歳6ヵ月に達する日の属する月の末日まで育児休業することができる。</p> <p>10. 第5号にかかわらず、次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。なお、育児休業の延長を開始しようとする日は、原則として子の1歳6ヵ月に達する日の翌日に限るものとする。但し、配偶者が本号に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を延長の開始日とすることができる。</p> <p>(1)本人または配偶者が原則として子が1歳6ヵ月に達する日に育児休業をしていること</p> <p>(2)第8号の(2)のイ.またはロ.の事情により1歳6ヵ月に達する日の属する月の末日まで本人または配偶者が育児休業をしている場合で、次のいずれかの事情があること</p> <p>イ. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合（但し、あらかじめ1歳6ヵ月に達する日の翌日について保育所等における保育が実施されるように申込みを行っている場合に限る。1歳6ヵ月に達する日の翌日から2歳に達する日までの間に第5号に定める上限期日が到来する場合も同じとする。）</p> <p>ロ. 配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6ヵ月以降常態として育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により常態として子を養育することが困難になった場合</p> <p>(3)子が1歳6ヵ月に達する日の翌日以降に本号の休業をしたことがないこと</p> <p>11. 第5号及び第10号にかかわらず、産前・産後休暇、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第8号にかかる休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休暇等にかかる子または介護休業にかかる対象家族が死亡等した従業員は、子が2歳に達する日の属する月の末日まで育児休業をすることができる。</p> <p>②本条に定める育児休業は、前項の範囲内で分割して取得することができる。</p> <p>③本条に定める育児休業の一子につき3回目以降の最短期間は、原則として1ヵ月とする。但し、子の1歳の誕生日以降に開始する育児休業（但し、第1項第6号から第11号にかかる休業は含めない）の最短期間は回数に関わらず原則として1ヵ月とする。なお、第103条に定める育児</p>	

旧	新	備考
<p>休業は回数に含めない。</p> <p>④第1項第4号及び第5号における期間には、第106条に定める出生時育児休業の期間は含まない。</p> <p>⑤労働協約第615条に定める産後休業をしていない場合は、子の出産予定日から育児休業することができる。</p> <p>(新設)</p>	<p>休業は回数に含めない。</p> <p>④第1項第4号及び第5号における期間には、第106条に定める出生時育児休業の期間は含まない。</p> <p>⑤労働協約第615条に定める産後休業をしていない場合は、子の出産予定日から育児休業することができる。</p> <p>12. 第1号及び第3号にかかわらず、子が次のイ.～ハ.のいずれかに該当する場合、当該子が15歳に達する年度の3月31日まで育児休業をすることができる。</p> <p>イ. 身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子</p> <p>ロ. 医療的ケア児（日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童）</p> <p>ハ. 上記に準ずる状態にある子（医師や公的機関による診断や証明による）</p>	
<p>第104条(手続)</p> <p>第102条に定める育児休業を希望する者は原則として育児休業を開始しようとする日の1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。また第103条に定める休業を希望する者は、医師による妊娠の証明書を添えて申し出る。</p>	<p>第104条(手続)</p> <p>第102条に定める育児休業を希望する者は原則として育児休業を開始しようとする日の1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。</p> <p>なお、第102条第12号に定める育児休業を希望する者は、次のイ. またはロ. のいずれかを添えて申し出なければならない。なお、イ. またはロ. を添えられない場合には、ハ. も可とする。</p> <p>但し、当該子が満4歳未満の場合は除く。</p> <p>イ. 当該子の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のコピー（対象となる子の氏名、生年月日及び障害の内容等が記載されているページ）</p> <p>ロ. 当該子が医療的ケア児の場合、主治医が記載した『医療的ケア指示書』または『医療的ケアスコア表』のコピー</p> <p>ハ. 当該子が、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている状態と同様である旨、または医療的ケア(人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為)が必要である旨が記載された医師による診断書または市区町村による証明書</p> <p>②第3条に定める休業を希望する者は、医師による妊娠の証明書を添えて申し出なければならない。</p>	<p>・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定（2025年10月覚書にて導入済）</p>
<p>育児勤務規程</p>	<p>育児勤務規程</p>	
<p>第1章 総則</p>	<p>第1章 総則</p>	
<p>第102条(育児勤務の対象者及び期間等)</p> <p>育児勤務の対象者は、妊娠中の者、または小学校6年生の3月31日までの子を有する者とする。</p> <p>(新設)</p> <p>この子の範囲には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。</p> <p>②育児勤務は、前項の範囲内で分割して取得することができる。</p> <p>③育児勤務の1回あたりの最短期間は、原則として1ヵ月とする。</p>	<p>第102条(育児勤務の対象者及び期間等)</p> <p>育児勤務の対象者は、妊娠中の者、または小学校6年生の3月31日までの子を有する者とする。</p> <p>1. 妊娠中の者、小学校3年生の3月31日までの子を有する者、または次のイ.～ハ.のいずれかに該当する15歳に達する年度の3月31日までの子を有する者。</p> <p>イ. 身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子</p> <p>ロ. 医療的ケア児（日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童）</p> <p>ハ. 上記に準ずる状態にある子（医師や公的機関による診断や証明による）</p> <p>この子の範囲には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。</p> <p>②育児勤務は、前項の範囲内で分割して取得することができる。</p> <p>③育児勤務の1回あたりの最短期間は、原則として1ヵ月とする。</p>	<p>・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定（2025年10月覚書にて導入済）</p>
<p>第103条(手続)</p> <p>育児勤務を希望する者は、原則として育児勤務を開始しようとする日の1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。出産前から実施を希望する者は、医師による妊娠の証明書を添えて申し出る。</p>	<p>第103条(手続)</p> <p>育児勤務を希望する者は、原則として育児勤務を開始しようとする日の1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。</p> <p>なお、第102条第1項のイ.～ハ.に該当する子のために育児勤務を希望する者は、次のイ. またはロ. のいずれかを併せて提出しなければならない。なお、イ. またはロ. が提出できない場合には、ハ. も可とする。</p> <p>但し、当該子が小学校3年生の3月31日までの場合は除く。</p> <p>イ. 当該子の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のコピー（対象となる子の氏名、生年月日及び障害の内容等が記載されているページ）</p>	<p>・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定（2025年10月覚書にて導入済）</p>

旧	新	備考
	<p>ロ.当該子が医療的ケア児の場合、主治医が記載した『医療的ケア指示書』または『医療的ケアスコア表』のコピー</p> <p>ハ.当該子が、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている状態と同様である旨、または医療的ケア(人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為)が必要である旨が記載された医師による診断書または市区町村による証明書</p> <p>②出産前から実施を希望する者は、医師による妊娠の証明書を添えて申し出なければならない。</p>	
<p>育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程</p>	<p>育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程</p>	
<p>第2条(シフト選択勤務の対象者及び期間等)</p> <p>シフト選択勤務の対象者は、小学校6年生の3月31日までの子を有する者とする。</p> <p>(新設)</p> <p>この子の範囲には、法律上の親子関係がある子(養子を含む)、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。</p> <p>②早番固定勤務は、前項の範囲内で分割して取得することができる。</p> <p>③早番固定勤務の1回あたりの最短期間は、原則として1ヵ月とする。</p>	<p>第2条(シフト選択勤務の対象者及び期間等)</p> <p>シフト選択勤務の対象者は、小学校6年生の3月31日までの子を有する者、または次のイ.～ハ.のいずれかに該当する15歳に達する年度の3月31日までの子を有する者とする。</p> <p>イ.身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子</p> <p>ロ.医療的ケア児(日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童)</p> <p>ハ.上記に準ずる状態にある子(医師や公的機関による診断や証明による)</p> <p>この子の範囲には、法律上の親子関係がある子(養子を含む)、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子、養子縁組里親に委託されている子、当該従業員を養子縁組里親として委託することが適当と認められているにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該従業員を養育里親として委託された子も含まれる。</p> <p>②早番固定勤務は、前項の範囲内で分割して取得することができる。</p> <p>③早番固定勤務の1回あたりの最短期間は、原則として1ヵ月とする。</p>	<p>・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定(2025年10月覚書にて導入済)</p>
<p>第4条(手続)</p> <p>シフト選択勤務を希望する者は、原則としてシフト選択勤務を開始しようとする日の1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。</p> <p>(新設)</p>	<p>第4条(手続)</p> <p>シフト選択勤務を希望する者は、原則としてシフト選択勤務を開始しようとする日の1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。なお、第2条第1項のイ.～ハ.に該当する子のためにシフト選択勤務を希望する者は、次のイ.またはロ.のいずれかを併せて提出しなければならない。なお、イ.またはロ.が提出できない場合には、ハ.も可とする。</p> <p>但し、当該子が小学校6年生の3月31日までの場合は除く。</p> <p>イ.当該子の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のコピー(対象となる子の氏名、生年月日及び障害の内容等が記載されているページ)</p> <p>ロ.当該子が医療的ケア児の場合、主治医が記載した『医療的ケア指示書』または『医療的ケアスコア表』のコピー</p> <p>ハ.当該子が、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている状態と同様である旨、または医療的ケア(人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為)が必要である旨が記載された医師による診断書または市区町村による証明書</p>	<p>・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定(2025年10月覚書にて導入済)</p>
<p>短時間勤務規程</p>	<p>短時間勤務規程</p>	
<p>(新設)</p>	<p>第10条(他の制度との併用)</p> <p>本規程に定める短時間勤務と、育児勤務規程及び介護勤務規程に定める短時間勤務を同時に実施することはできない。</p>	<p>・別事由の短時間勤務と短日勤務の併用不可</p>
<p>子の看護等、介護のための休暇規程</p>	<p>子の看護等、介護のための休暇規程</p>	
<p>第2条(対象)</p> <p>子の看護等のための休暇を取得できる社員は、小学校3年生の3月31日までの子を養育する社員のうち、次に定める当該子の世話等のために、休暇を請求した者とする。</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>(新設)</p> <p>②家族の介護のための休暇を取得できる社員は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をする社員のうち、当該家族の介護や世話(病院への付き添い、介護サービス提供を受けるために必要な手続きの代行含む)をするために休暇を請求した者とする。なお、要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹または孫をいう。</p>	<p>第2条(対象)</p> <p>子の看護等のための休暇を取得できる社員は、小学校3年生の3月31日までの子を養育する社員のうち、次に定める当該子の世話等のために、休暇を請求した者とする。</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>但し、子が次のイ.～ハ.のいずれかに該当する場合、当該子が15歳に達する年度の3月31日まで請求することができる。</p> <p>イ.身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子</p> <p>ロ.医療的ケア児(日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童)</p> <p>ハ.上記に準ずる状態にある子(医師や公的機関による診断や証明による)</p> <p>この場合、第1号から第4号に加え、当該子の卒業式への参加のために休暇を請求することがで</p>	<p>・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定(2025年10月覚書にて導入済)</p>

旧	新	備考
	<p>きる。</p> <p>②家族の介護のための休暇を取得できる社員は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話を する社員のうち、当該家族の介護や世話（病院への付き添い、介護サービス提供を受けるために 必要な手続きの代行含む）をするために休暇を請求した者とする。なお、要介護状態にある家族 とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護 を必要とする状態にある配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹ま たは孫をいう。</p>	
<p>第7条（手 続） 休暇の取得を希望する者は、原則として、事前に所属長を経て会社に申し出るものとする。但 し、やむを得ない事由により事前の申し出が不可能な場合には、事後速やかに会社に申し出る。 なお、家族の介護のために休暇を取得する場合には、対象家族が要介護状態であることの証明書 と対象家族が事実婚の配偶者である場合には、当該対象家族と同一世帯であることの証明書（世 帯全員の住民票のコピー）を添えて申し出なければならない。</p>	<p>第7条（手 続） 休暇の取得を希望する者は、原則として、事前に所属長を経て会社に申し出るものとする。但 し、やむを得ない事由により事前の申し出が不可能な場合には、事後速やかに会社に申し出る。 ②休暇の取得を申し出る者は、次の各号の通り手続きをしなければならない。 1. 家族の介護のために休暇の取得を希望する場合 対象家族が要介護状態であることの証明書と、対象家族が事実婚の配偶者である場合には当該対 象家族と同一世帯であることの証明書（世帯全員の住民票のコピー）を添えて申し出なければな らない。 2. 第2条第1項のイ.～ハ.に該当する子の看護等のために休暇の取得を希望する場合 次のイ.またはロ.のいずれかを添えて申し出なければならない。なお、イ.またはロ.が提出でき ない場合には、ハ.も可とする。 但し、当該子が小学校3年生の3月31日までの場合は除く。 イ.当該子の身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳のコピー（対象となる子の氏 名、生年月日及び障害の内容等が記載されているページ） ロ.当該子が医療的ケア児の場合、主治医が記載した『医療的ケア指示書』または『医療的ケアス コア表』のコピー ハ.当該子が、身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている状態と同様 である旨、または医療的ケア(人工呼吸器による呼吸管理、喀痰吸引その他の医療行為)が必要で ある旨が記載された医師による診断書または市区町村による証明書</p>	<p>・障がいのある子等 の育児と仕事の両立 のための働き方諸制 度の改定（2025年 10月覚書にて導入 済）</p>
国内出向・派遣規程	国内出向・派遣規程	
第1章 総 則	第1章 総 則	
<p>第102条（定 義） 1. 出向 出向とは、社員が株式会社三越伊勢丹（以下、「会社」という。）に在籍のまま、他の会社、諸団体 等（以下、「出向先」という。）の業務に従事することをいう。 2. 派遣 派遣とは、労働者派遣法でいう労働者派遣に抵触しない業務請負による必要性から、一時注文先 において業務遂行をすることをいう。</p>	<p>第102条（定 義） 1. 出向 出向とは、社員が株式会社三越伊勢丹システム・ソリューションズ（以下、「会社」という。）に在 籍のまま、他の会社、諸団体等（以下、「出向先」という。）の業務に従事することをいう。 2. 派遣 派遣とは、労働者派遣法でいう労働者派遣に抵触しない業務請負による必要性から、一時注文先 において業務遂行をすることをいう。</p>	<p>・社名誤表記を修正</p>
<p>第104条（労働条件） 出向期間中の労働条件は、原則として労働協約の規程ごとに、出向元法人、出向先法人または出 向元と出向先法人間の出向協定書の定めによるものとする。なお、規程ごとに適用される労働条 件は次の通りとする。 （中略）</p> <p>③応援出向中の労働条件は、出向元法人（当社）の労働条件と同一とし、業務内容は、販売応援 及び棚卸し応援とする。なお、応援出向中において発生した業務上及び通勤途上災害による出向 者の負傷、疾病、障害または死亡に対する労働者災害補償保険法に基づくすべての補償は、出向 元法人（当社）が加入する労働者災害補償保険に基づいて行う。 9. 首都圏外勤統支援規程は出向者には適用しない。三越伊勢丹システム・ソリューションズから 他企業へ出向している社員が当該勤務の実施を希望する場合には、原則出向を解除する。 10. 自由勤務地規程については、出向先法人におけるテレワーク制度に基づいて適用される。出向 先に同様の定めがない場合、出向者は首都圏外での在宅勤務はできないものとする。</p>	<p>第104条（労働条件） 出向期間中の労働条件は、原則として労働協約の規程ごとに、出向元法人、出向先法人または出 向元と出向先法人間の出向協定書の定めによるものとする。なお、規程ごとに適用される労働条 件は次の通りとする。 （中略）</p> <p>10. 首都圏外勤統支援規程は出向者には適用しない。三越伊勢丹システム・ソリューションズから 他企業へ出向している社員が当該勤務の実施を希望する場合には、原則出向を解除する。 11. 自由勤務地規程については、出向先法人におけるテレワーク制度に基づいて適用される。出向 先に同様の定めがない場合、出向者は首都圏外での在宅勤務はできないものとする。 ③応援出向中の労働条件は、出向元法人（当社）の労働条件と同一とし、業務内容は、販売応援 及び棚卸し応援とする。なお、応援出向中において発生した業務上及び通勤途上災害による出向 者の負傷、疾病、障害または死亡に対する労働者災害補償保険法に基づくすべての補償は、出向 元法人（当社）が加入する労働者災害補償保険に基づいて行う。</p>	<p>・第2項の内容であ るため第3項の上 部に記載、号数の誤表 記を修正（2025年度 改訂時の誤り）</p>

旧	新	備考																																							
<p>第 2 章 国内出向</p> <p>第 204 条(労働時間差手当) 会社は、労働協約第 601 条に定める年間所定労働時間を超える出向先法人への出向者に対し、前条にかかわらず以下の通り労働時間差手当を支給する。 算出式＝(出向先法人の年間所定労働時間分数－出向元法人の年間所定労働時間分数) ÷ 12 × (当該出向者の本給 ÷ 出向元法人の月間所定労働時間分数) (新設)</p> <p>なお、毎年 1 回 5 月支給給与にて改定する。</p>	<p>第 2 章 国内出向</p> <p>第 204 条(労働時間差手当) 会社は、労働協約第 601 条に定める年間所定労働時間を超える出向先法人への出向者に対し、前条にかかわらず以下の通り労働時間差手当を支給する。 算出式＝(出向先法人の年間所定労働時間分数－出向元法人の年間所定労働時間分数) ÷ 12 × (当該出向者の本給 ÷ 出向元法人の月間所定労働時間分数) ②前項にかかわらず、育児勤務規程、介護・介護勤務規程、短時間勤務規程に定める短時間勤務を実施する社員のうち、労働協約第 614 条に定める年間所定休日数を下回る出向先法人への出向者に対し、以下の通り労働時間差手当を支給する。 算出式＝本人の一日の労働時間数×(出向元法人の年間所定休日数－出向先法人の年間所定休日数) ÷ 12 × (当該出向者の本給 ÷ 出向元法人の月間所定労働時間分数) (削除)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・短時間勤務者の算定式を規定(制度改定/上期 HDS 労使協議会合意事項) ・改定時期を実態に合わせる(制度改定/上期 HDS 労使協議会合意事項) 																																							
<p>第 207 条(出向管理職手当) 出向先法人において労働基準法第 41 条の管理監督者に該当する者に対し、出向先法人の前年度の月平均時間外数に応じて、以下の通り出向管理職手当を支給する。</p> <p>出向先法人の前年度月平均時間外数/支給金額 5 時間未満/10,000 円 5 時間以上 10 時間未満/20,000 円 10 時間以上 15 時間未満/30,000 円 15 時間以上 20 時間未満/40,000 円 20 時間以上 25 時間未満/50,000 円 25 時間以上/60,000 円</p> <p>なお、毎年 1 回 5 月支給給与にて改定する。</p>	<p>第 207 条(出向管理職手当) 出向先法人において労働基準法第 41 条の管理監督者に該当するステージ A (役割 A 1～A 4) 及びステージ Bに対し、出向先法人の前年度の月平均時間外数に応じて、以下の通り出向管理職手当を支給する。</p> <table border="1" data-bbox="1010 582 1834 981"> <thead> <tr> <th rowspan="2">出向先法人の前年度月平均時間外数</th> <th>ステージ A</th> <th>ステージ B</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2">支給金額</td> </tr> <tr> <td>5 時間未満</td> <td>13,000 円</td> <td>10,000 円</td> </tr> <tr> <td>5 時間以上 10 時間未満</td> <td>26,000 円</td> <td>20,000 円</td> </tr> <tr> <td>10 時間以上 15 時間未満</td> <td>39,000 円</td> <td>30,000 円</td> </tr> <tr> <td>15 時間以上 20 時間未満</td> <td>52,000 円</td> <td>40,000 円</td> </tr> <tr> <td>20 時間以上 25 時間未満</td> <td>65,000 円</td> <td>50,000 円</td> </tr> <tr> <td>25 時間以上</td> <td>78,000 円</td> <td>60,000 円</td> </tr> </tbody> </table> <p>なお、毎年 1 回 5 月支給給与にて改定する。</p>	出向先法人の前年度月平均時間外数	ステージ A	ステージ B	支給金額		5 時間未満	13,000 円	10,000 円	5 時間以上 10 時間未満	26,000 円	20,000 円	10 時間以上 15 時間未満	39,000 円	30,000 円	15 時間以上 20 時間未満	52,000 円	40,000 円	20 時間以上 25 時間未満	65,000 円	50,000 円	25 時間以上	78,000 円	60,000 円	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージ A の水準を規定(制度改定/上期 HDS 労使協議会合意事項) ・対象者をステージ A、B に限定(制度改定/上期 HDS 労使協議会合意事項) 																
出向先法人の前年度月平均時間外数	ステージ A		ステージ B																																						
	支給金額																																								
5 時間未満	13,000 円	10,000 円																																							
5 時間以上 10 時間未満	26,000 円	20,000 円																																							
10 時間以上 15 時間未満	39,000 円	30,000 円																																							
15 時間以上 20 時間未満	52,000 円	40,000 円																																							
20 時間以上 25 時間未満	65,000 円	50,000 円																																							
25 時間以上	78,000 円	60,000 円																																							
<p>自由勤務地規程</p>	<p>自由勤務地規程</p>																																								
<p>第 4 条 (期間及び回数) 本規程を利用できる最長期間は、1 年間のうち最長 30 日までとする。1 年間とは毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までとする。利用しなかった残日数を次年度へ持ち越すことはできないものとする。 ②自由勤務地制度は、第 1 項の範囲内において分割して取得することができる。 ③自由勤務地制度の 1 回あたりの最短期間は、1 日とする。 (新設)</p>	<p>第 4 条 (期間及び回数) 本規程を利用できる最長期間は、1 年間のうち最長 30 日までとする。1 年間とは毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までとする。利用しなかった残日数を次年度へ持ち越すことはできないものとする。 ②自由勤務地制度は、第 1 項の範囲内において分割して取得することができる。 ③自由勤務地制度の 1 回あたりの最短期間は、1 日とする。 ④入社時に利用可能日数は入社月により次の通りとする。</p> <table border="1" data-bbox="1010 1265 1939 1380"> <thead> <tr> <th>入社月</th> <th>4 月</th> <th>5 月</th> <th>6 月</th> <th>7 月</th> <th>8 月</th> <th>9 月</th> <th>10 月</th> <th>11 月</th> <th>12 月</th> <th>1 月</th> <th>2 月</th> <th>3 月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>利用日数</td> <td>30 日</td> <td>30 日</td> <td>22 日</td> <td>22 日</td> <td>15 日</td> <td>15 日</td> <td>15 日</td> <td>15 日</td> <td>8 日</td> <td>8 日</td> <td>0 日</td> <td>0 日</td> </tr> <tr> <td>上限</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> </tbody> </table>	入社月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	利用日数	30 日	30 日	22 日	22 日	15 日	15 日	15 日	15 日	8 日	8 日	0 日	0 日	上限													<ul style="list-style-type: none"> ・中途入社時の利用上限日数を規定
入社月	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月																													
利用日数	30 日	30 日	22 日	22 日	15 日	15 日	15 日	15 日	8 日	8 日	0 日	0 日																													
上限																																									
<p>就業規則</p>	<p>就業規則</p>																																								
<p>付則</p>	<p>付則</p>																																								
<p>1. この規則は、2025 年 4 月 1 日より施行する。前の就業に関する規則は、この規則施行の日か</p>	<p>1. この規則は、2026 年 4 月 1 日より施行する。前の就業に関する規則は、この規則施行の日か</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・施行日の更新 																																							

旧	新	備考
<p>ら廃止する。 2. この就業規則の改訂の必要を生じたときは、労働協約とは別段の定めのある場合これによる。 3. この就業規則は、労働協約が失効した場合でもそのまま就業規則として適用する。 (改訂施行日) 平成13年4月1日 施行 平成29年4月1日 施行 平成30年4月1日 施行 2021年4月1日 施行 2022年4月1日 施行 2023年4月1日 施行 2024年4月1日 施行 2025年4月1日 施行</p>	<p>ら廃止する。 2. この就業規則の改訂の必要を生じたときは、労働協約とは別段の定めのある場合これによる。 3. この就業規則は、労働協約が失効した場合でもそのまま就業規則として適用する。 (改訂施行日) 平成13年4月1日 施行 平成29年4月1日 施行 平成30年4月1日 施行 2021年4月1日 施行 2022年4月1日 施行 2023年4月1日 施行 2024年4月1日 施行 2025年4月1日 施行 2026年4月1日 施行</p>	