

旧	新	備考
第5章 人 事	第5章 人 事	
第1節 人 事	第1節 人 事	
<p>第504条(雇用契約・期間) 会社とスペシャルティスタフⅡは、雇用にあたり雇用契約書を取交する。</p> <p>② スペシャルティスタフⅡの雇用契約期間は原則として3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。</p> <p>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、スペシャルティスタフⅡ本人も本協約の定めにより解約できるものとする。</p> <p>③ 雇用契約期間は、満60歳の誕生日の属する月の末日の前日を超えないものとする。</p>	<p>第504条(雇用契約・期間) 会社とスペシャルティスタフⅡは、雇用にあたり雇用契約書を取交する。</p> <p>② スペシャルティスタフⅡの雇用契約期間は原則として3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。</p> <p>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、スペシャルティスタフⅡ本人も本協約の定めにより解約できるものとする。</p> <p>③ 雇用契約期間は、満65歳の誕生日の属する月の末日の前日を超えないものとする。</p>	<p>・雇用期間を最長65歳まで延長</p>
<p>第505条(再契約) スペシャルティスタフⅡは、雇用期間終了後当然更新となるものではなく、次の各号を勘案して、スペシャルティスタフⅡの再契約の可否につき、決定する。</p> <p>1. 本人の能力・適性・勤務状況等 2. 会社の業務量、業務形態、経営上の事情等</p> <p>ただし、2号に該当し再契約が行われない場合、会社・組合は事前に協議をおこない、適用する。</p> <p>② 会社は、前項の決定について契約期間満了日の30日前までに、本人に対して再契約の意思の有無を明らかにし、再契約をする場合は併せて新たな労働条件を提示する。</p> <p>③ スペシャルティスタフⅡは、前項の再契約について自由を有する。</p> <p>④ スペシャルティスタフⅡは、前項の新たな労働条件について、会社と協議し、合意することにより再契約をする。</p> <p>⑤ 最終の契約期間は、満60歳の誕生日に属する月の末日の前日までとする。</p> <p>⑥ 再契約の意思の明示後、本人の病気欠勤、疾病等のための療養の必要性により雇用契約期間満了日までの間の業務に著しく支障をきたすおそれの生じた場合には、会社は再契約を行わない場合がある。</p> <p>⑦ 会社は、再契約の意思の有無につき事前に組合へ説明し通告する。</p>	<p>第505条(再契約) スペシャルティスタフⅡは、雇用期間終了後当然更新となるものではなく、次の各号を勘案して、スペシャルティスタフⅡの再契約の可否につき、決定する。</p> <p>1. 本人の能力・適性・勤務状況等 2. 会社の業務量、業務形態、経営上の事情等</p> <p>ただし、2号に該当し再契約が行われない場合、会社・組合は事前に協議をおこない、適用する。</p> <p>② 会社は、前項の決定について契約期間満了日の30日前までに、本人に対して再契約の意思の有無を明らかにし、再契約をする場合は併せて新たな労働条件を提示する。</p> <p>③ スペシャルティスタフⅡは、前項の再契約について自由を有する。</p> <p>④ スペシャルティスタフⅡは、前項の新たな労働条件について、会社と協議し、合意することにより再契約をする。</p> <p>⑤ 最終の契約期間は、満65歳の誕生日に属する月の末日の前日までとする。</p> <p>⑥ 再契約の意思の明示後、本人の病気欠勤、疾病等のための療養の必要性により雇用契約期間満了日までの間の業務に著しく支障をきたすおそれの生じた場合には、会社は再契約を行わない場合がある。</p> <p>⑦ 会社は、再契約の意思の有無につき事前に組合へ説明し通告する。</p>	<p>・再契約時の最長契約期間を65歳まで延長</p>
第13章 効 力	第13章 効 力	
<p>第1304条(有効期間) 本協約の有効期間は、2025年4月1日から2026年3月31日までとする。</p>	<p>第1304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。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p>第1305条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2027年3月31日を超えることはできない。</p>	<p>第1305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。</p>	<p>・有効期間の更新</p>
<p>2025年3月31日</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>2026年3月31日</p> <p>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</p> <p>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</p>	<p>・締結日、代表者名 改定</p>

旧	SSⅡ	備考
賃金規程	賃金規程	
第1章 総則	第1章 総則	
<p>第104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。 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 (新設) 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) 拋出型企業年金保険料 (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 (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104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。 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) 子ども子育て支援金 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) 拋出型企業年金保険料 (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 (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>・法改正：子ども子育て支援金</p>
<p>第105条(退職及び解雇の場合の支払) 退職及び解雇の場合、その月分の本給は、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出勤がない場合を除く。 (1) 以外の理由で退職または解雇された場合は、その日までの出勤日数に応じて日割計算で支給する。 (新設)</p>	<p>第105条(退職及び解雇の場合の支払) 退職及び解雇の場合、その月分の本給は、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出勤がない場合を除く。 (1) 以外の理由で退職または解雇された場合は、その日までの出勤日数に応じて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>
育児勤務規程	育児勤務規程	
第1章 総則	第1章 総則	

旧	SSII	備考
<p>第 102 条(育児勤務の対象者及び期間等) 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。 (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。 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。 ③育児勤務の 1 回あたりの最短期間は、原則として 1 ヶ月とする。</p>	<p>第 102 条(育児勤務の対象者及び期間等) 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。 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。 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. 上記に進ずる状態にある子（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。 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。 ③育児勤務の 1 回あたりの最短期間は、原則として 1 ヶ月とする。</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) 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 ヶ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。 (新設)</p>	<p>第 103 条(手 続) 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 ヶ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。 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。 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 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>・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>就 業 規 則</p>	<p>就 業 規 則</p>	
<p>付 則</p>	<p>付 則</p>	
<p>1. 改訂前の本規則は、下記記載の改訂後の本規則施行日の前日に失効する。 2. 本規則改訂の必要が生じたときは、労働協約とは別に改訂する。ただし、労働協約に規定されている場合は準用する。 3. 本規則は、労働協約が失効した場合でも、独立して効力を有する。 (改訂施行日) 平成 13 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>1. 改訂前の本規則は、下記記載の改訂後の本規則施行日の前日に失効する。 2. 本規則改訂の必要が生じたときは、労働協約とは別に改訂する。ただし、労働協約に規定されている場合は準用する。 3. 本規則は、労働協約が失効した場合でも、独立して効力を有する。 (改訂施行日) 平成 13 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>	<p>・施行日の更新</p>