

+

スペシャリティスタッフ（有期）

労 働 協 約

2026 年 4 月 1 日

株式会社松山三越

三越伊勢丹グループ労働組合松山三越支部

目 次

スペシャリティスタッフ（有期）労働協約

第1章	総則	5
第2章	組合活動	5
第3章	労使交渉	5
	第1節 団体交渉	5
	第2節 平和条項	6
	第3節 労使協議会	6
第4章	労使懇話会	7
	第1節 経営懇話会	7
	第2節 職場懇話会	7
第5章	人事	8
	第1節 人事	8
	第2節 休職	9
	第3節 表彰及び懲戒	10
	第4節 退職	10
	第5節 解雇	10
第6章	労働条件	11
	第1節 就業時間	11
	第2節 休日・休暇	12
	第3節 母性保護	14
	第4節 賃金	14
	第5節 出張・外出	14
第7章	キャリア形成支援規定	14
第8章	テレワーク	14
第9章	災害補償	15
第10章	安全衛生	15
第11章	福利厚生	15
第12章	職務発明	15

第13章 苦情处理 15

第14章 効力 15

第15章 付則 15

付 属 諸 規 程

・就業形態規程	17
・休日規程	21
・ストック有給休暇規程	23
・連続休暇規程	25
・賃金規程	26
・キャリア形成支援制度規程	30
・就業規則	36

労働協約

株式会社松山三越(以下、「会社」という。)と三越伊勢丹グループ労働組合(以下、「組合」という。)は労働法の精神に基づいて、相互に理解と信頼をもって協力し、企業の発展と労働条件の維持向上を図るため次の労働協約(以下、「協約」という。)を締結し、双方誠意をもってこれを遵守する。

第1章 総則

第101条(役割の尊重)

会社と組合は相互の役割を確認し、尊重する。

1. 会社は経営上の権限と責任を有し、これを行使する。
2. 組合は労働条件の向上に関する活動を中心に行う。

第102条(交渉団体)

会社は組合が従業員を代表する唯一の正当な交渉団体であることを承認する。

②会社は、労働条件については労働法の精神に基づき誠意をもって組合と協議する。

第103条(適用範囲)

本協約は、原則として組合員であるスペシャリティスタッフ(有期)に適用する。但し、特に定めたものについては別に定める。

第104条(組合員の範囲)

スペシャリティスタッフ(有期)は、初回契約が入社後2ヶ月を経た後の各月11日を超えていない者は非組合員とするが、それ以降については組合員でなければならない。

②前項にかかわらず、雇用契約を結ぶ際に学生という身分を前提に雇用契約を結んだものは非組委員とする。

第105条(ユニオンショップ)

会社は、前条に定める者であって、組合に加入の手続きをしない者及び組合が除名した者を解雇する。

但し、会社が解雇を不相当と認めた場合は、会社・組合協議する。

第106条(通告義務)

会社及び組合は、次にあげる事項が発生した場合、速やかに各々相手方にその旨を通告する。

1. 会社役員または組合員が、経営団体または労働団体の役員に就任したとき。
2. 会社または組合が、経営団体または労働団体に加入したとき。
3. 会社または組合の役員変更時。
4. 会社が定款または組合が組合規約を改訂したとき。

第2章 組合活動

第201条(組合活動の自由)

会社は、組合員の正当な組合活動の自由と権利を認める。

第202条(不利益取扱の禁止)

会社は、組合員であること、あるいは正当な組合活動をしたことにより、組合員に対して不利益な取扱いをしない。

第203条(就業時間中の組合活動)

組合活動は、原則として就業時間外に行う。

但し、次の各号に該当する場合は、就業時間内に行う。

1. 団体交渉への出席。
2. 協約上で定めた各種委員会、各種専門協議会への出席。
3. 苦情解決のための世話役活動。
4. 労働官庁の主催する行事への出席。
5. 組合が行う教育。なお、対象、時期、時間数については会社・組合協議する。
6. その他組合の申し出により会社がこれを承認した場合。

②第1項第1号～第5号については有給とする。

第1項第6号については、無給とするが、その他は勤務したものとする。

③第1項に基づいて組合活動を行う時には、組合は会社に所属、氏名、日時を届出る。

第204条(会社便宜の供与)

会社は、組合に対し、次の便宜を与える。

1. 組合事務所。組合の申し出により会社・組合協議のうえ、適当な場所を貸与する。
2. 組合活動に必要な場所、施設、什器、備品の使用、但し、その都度、事前に会社の承認を得るものとする。
3. 組合の使用する消耗品、備品等。実費で譲渡する。

第205条(組合専従者)

会社は、組合専従役員及び専従書記(以下、「専従者」という。)を、それぞれ若干名置くことを認める。

但し、組合は専従者の人数について、その都度、事前に会社に説明する。

②組合は、専従者を選定または交替させたときは、会社に届出る。

③組合専従者の取扱いについては、別途、会社・組合協議する。

第206条(差別待遇の禁止)

会社は、従業員が組合専従者であったことを理由として、他の従業員と差別待遇をしない。

第3章 労使交渉

第1節 団体交渉

第301条(原則)

団体交渉は、会社・組合対等の立場において、誠意と秩序をもってこの章に定める手続きに従い、迅速に円満な妥結を図り、労使関係の安定を図るものとする。

第302条(応諾義務)

会社・組合は、各々相手方より団体交渉の開催の要求があったときは、それに応じなければならない。

第303条(構成)

団体交渉は、会社・組合各7名の委員をもって行う。

第304条(付議事項)

団体交渉の付議事項は、次の通りとする。

1. 労働協約の締結及び改訂に関する事項。
2. 本協約による他の機関または手続きで会社・組合の協議が整わない事項。
3. 労働条件に関する事項。
4. 本協約に関する疑義。
5. その他会社・組合双方が必要と認めた事項。

第305条(交渉の手続)

団体交渉の手続きは次の各号による。

1. 団体交渉の申入れは、その都度文書をもって、3日前に議題、日時、場所を相手方に通告して行う。但し、緊急の場合はこの限りでない。
2. 団体交渉の運営及び手続きについては、双方協議して、その都度決定する。
3. 会社・組合は、各々書記を置き、議事録を作成する。
4. 団体交渉の決定事項は、書面2通を作成し、双方の代表委員が記名捺印の上、会社・組合各1通宛保管する。

第2節 平和条項

第306条(原則)

会社・組合は、双方公正な理解と誠意をもって、交渉事項の平和的解決に最善の努力を払わなければならない。

②会社及び組合は、本協約に定めるすべての手続きが尽くされるまでは、いかなる場合においても争議行為を行わない。

第307条(紛争の解決・平和条項)

紛争の解決・平和条項については、社員労働協約「紛争の解決・平和条項に関する協定」を準用する。

第3節 労使協議会

第308条(目的)

労使協議会は、団体交渉に先立って、会社及び組合が、相互の信頼関係のもとに、誠意をもって協議を尽くし、企業の健全な発展と労働条件の維持向上を図ることを目的とする。

第309条(構成)

労使協議会は、会社・組合各7名以内の委員をもって構成する。

第310条(応諾義務)

会社及び組合は、そのいずれか一方より労使協議会開催の申入れがあった時、特別の事由のない限りこれに応じなければならない。

第311条(付議事項)

労使協議会の付議事項は、次の通りとする。

1. 労働協約の締結、及び改訂に関する事項。
2. 労働条件に関する事項。
3. 本協約に関する疑義。
4. その他会社・組合双方が必要と認めた事項。

第312条(効力)

労使協議会において合意された事項については、本協約と同一の効力をもつものとする。

②合意事項は、双方の代表委員が記名捺印の上、会社・組合各1通宛保管する。

第313条(協議不成立の取扱い)

労使協議会において会社・組合の協議が整わなかった事項については、団体交渉において協議する。

第314条(専門協議会の設置)

労使協議会において会社・組合双方が必要と認めた場合、特定事項を専門的に調査、研究協議する為の専門協議会を設けることができる。

②専門協議会は、諮問された事項につき、労使協議会に随時答申することができる。

③専門協議会の構成等、運営に必要な事項については、その都度会社・組合協議する。

第4章 労使懇話会

第401条(目的)

会社及び組合は、意思疎通を緊密にし、相互の理解を深め信頼と協力関係のもとに、事業の円滑な運営と働く環境の維持向上を図ることを目的として以下の労使懇話会を設ける。

1. 経営懇話会
2. 職場懇話会

第402条(秘密保持)

会社及び組合は、相互が特に申し入れた事項については秘密を保持する。

第1節 経営懇話会

第403条(構成)

経営懇話会は、会社側は社長、組合側は支部執行委員長を含む若干名の委員をもって構成する。

第404条(開催)

経営懇話会は、毎月1回定期に開催するほか、必要に応じてその都度臨時に開催する。

第405条(議題)

経営懇話会の議題は次の通りとする。

1. 経営ならびに営業の方針・計画に関する事項。
 2. 経理状況に関する事項。
 3. 職制機構の制定・改廃に関する事項。
 4. 事業の拡張・縮減閉鎖に関する事項。
 5. 労働条件に影響を及ぼす施設の拡充・縮減ならびに機械の導入に関する事項。
 6. 人事制度、採用方針、福利厚生、安全衛生に関する事項。
 7. 関連企業・提携企業に関する事項。
 8. その他、会社・組合双方が必要と認めた事項。
- ②経営懇話会の議題のうち、特に重大な労働条件に関する事項は、引き続き労使協議会で行う。

第2節 職場懇話会

第406条(懇話会と構成)

1. 各店単位または事業部単位で懇話会を設ける。
2. 会社側は、店長または事業部長、組合側は担当本部執行委員または支部執行委員を含む、若干名の委員をもつ

て構成する。

第407条(開 催)

各職場懇話会は、原則として毎月1回開催するほか、必要に応じてその都度臨時に開催する。

第408条(議 題)

1. 各店・各事業部の方針、計画及び経理状況に関する事項。
2. 各店・各事業部の時間外・休日勤務に関する事項。
3. 各店・各事業部の福利厚生に関する事項。
4. その他会社・組合双方が必要と認めた各店・各事業部で処理できる事項。

第5章 人 事

第1節 人 事

第501条(原 則)

会社は、人事をその権利と責任において慎重公正に行う。

第502条(スペシャリティスタッフ(有期)の定義と採用)

スペシャリティスタッフ(有期)とは、2回目の再契約までの期間、職種及び雇用契約期間を定めて雇用される次の者をいう。

1. 特殊な資格、技能、知識を有する者で、雇用するにあたり一般の従業員と異なる労働条件を定めた者。
2. その他前号に準じた者で一般の従業員と異なる労働条件を定めた者。
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。
③第1項の「雇用契約期間」とは、1年以内をいい、1年を標準とする。
④会社は、各店または事業部の事業所単位でスペシャリティスタッフ(有期)として入社を申し出た者について所定の選考を行い、合格した者を採用する。
⑤スペシャリティスタッフ(有期)はその定労働時間によって、以下のように区分する。

(1) スペシャリティスタッフ(有期) P-1	週所定労働時間が20時間未満の者
(2) スペシャリティスタッフ(有期) P-2	週所定労働時間が20時間以上の者
(3) スペシャリティスタッフ(有期) F	年間所定労働時間が1,972時間の者

第503条(採用・採用の通告)

会社は、スペシャリティスタッフ(有期)として入社を申し出た者について所定の選考を行い、合格した者を採用する。

②会社は、スペシャリティスタッフ(有期)を採用後、速やかに住所、氏名、生年月日、入社年月日、所属を組合に通告する。

第504条(試用期間)

新たに採用した者については、採用の日から3ヵ月を試用期間とする。

②会社は、試用期間中または試用期間満了の際に、スペシャリティスタッフ(有期)として不適格と認められた者を解雇することがある。但し、試用期間が14日を超えた者を解雇する場合には、30日前までに予告するか、または平均賃金の30日分を支払う。

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。

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。

④前項にかかわらず、満60歳の誕生日の属する月の末日の翌日以降も引き続き雇用されることを希望し、第518条の解雇事由に該当しないスペシャリティスタッフ(有期)の雇用契約期間は、満60歳の誕生日の属する月の末日までとし、最大65歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。

第506条(再契約)

会社は、スペシャリティスタッフ(有期)の再契約の可否につき、本人の能力、適性、勤務状況及び業務上週契約日数・週契約時間等により決定する。

②会社は、前項の決定について雇用契約期間満了日の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。

- ③スペシャリティスタッフ（有期）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。
- ④再契約の意思の明示後、病気欠勤等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した場合には、会社は再契約を行わない場合がある。
- ⑤ 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。

第507条(異動配置)

会社は、業務の必要により、スペシャリティスタッフ（有期）に対し、異動配置を命ずることがある。スペシャリティスタッフ（有期）は正当な理由がない限り、これを拒むことができない。
なお、会社は、スペシャリティスタッフ（有期）の人事異動を行う場合は、組合に通告し、本人に内示する。

第508条(出 向)

会社は、事業の都合によりスペシャリティスタッフ（有期）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斟酌し、同意を得て行う。但し、この場合、スペシャリティスタッフ（有期）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、詳細は、その都度会社・組合協議の上決定する。

第509条(転 籍)

会社は、事業の都合によりスペシャリティスタッフ（有期）に他の会社または団体への転籍を命ずることがある。その際、会社は本人の事情を充分斟酌し、同意を得て行う。なお、労働条件等は個々に定める。

第510条(組合役員の異動配置、交差配置)

会社は、本・支部組合役員、支部執行評議員及び監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。

第2節 休 職

第511条(休 職)

会社は、社員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。

1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満3ヵ月に及んで4ヵ月目に入ったときは、休職とし、期間は3ヵ月とする。
- (2) (1)の復職後、満1年以内に同一事由で再び暦日で1週間を超えて欠勤するに至ったときは、休職とし、再び欠勤に至った日にさかのぼって、その休職期間を通算する。但し、休職の残余期間が1週間未満で休職となった場合は、当該欠勤が暦日で8日に到達した日を休職満了日とする（なお、あらかじめ申請されている休暇は除く）。
- (3) (1)の場合で産業医が必要と認めたときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。
- (4) 本号に規定する各期間内に雇用形態の転換があった場合には、転換前後の期間を通算する。
2. 会社の事業の都合により、会社外の職務に従事させるとき。
3. 公職に就任したときで、会社が承認したとき、その期間。
4. 育児のため休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「育児休業規程」により取扱う。但し「育児休業規程」第6条の出生時育児休業及び第10条の特例を申し出た場合を除く。
5. 自己の研修のために休職を申し出たとき。この場合は、別に定める「自己研修休職規程」により取扱う。
6. 家族の介護のために休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「介護・介護準備休業規程」により取扱う。
7. 配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域（海外・国内）において配偶者と生活を共にするために休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「配偶者転勤休職規程」により取扱う。
8. その他、会社が認めた事由による連続欠勤が30日に及んだときは休職とし、当該休職が3ヶ月に到達した日を休職満了日とする。但し、在職期間中、同一事由によるものは1回のみとする。

第512条(報告義務)

休職中の者は、会社が求めた場合は書面（傷病休職の場合は医師の診断書）、電子メール、電話その他の手段により、現況について報告を行う。

第513条(休職期間の取扱)

休職期間は原則として勤続年数に通算せず、賃金は支給しない。但し、特に規定してある場合はそれに従い、第511

条第2号、第3号の場合は、勤続年数に通算し、特別の必要がある場合は賃金を支給する。

第514条(復職)

休職事由(第511条第2号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。

②第511条第1号については、勤務に支障のない旨の医師の診断書に基づき、産業医または会社指定医の承認による出勤許可日をもって就業させる。それ以前は休職期間として通算する。

③前項による診断書の提出に際して、会社が診断書を作成した医師に対する情報提供を求めることがある。この場合社員はその実現に協力するものとする。

第3節 表彰及び懲戒

第515条(表彰・懲戒規程)

会社は、業務能率の向上、秩序維持のために、別に定める「表彰・懲戒規程」に基づいて表彰及び懲戒を行う。

第4節 退職

第516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、その期間を満了したとき
2. 届出及び連絡がないまま欠勤を続け、その欠勤期間が暦日で30日を超え、所在が不明なとき(なお、あらかじめ申請されている休暇は除く)。但し、欠勤について、正当な理由がある場合は除く
3. 第511条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき

第517条(依願退職)

自己の都合により退職を申し出る者は、退職30日前までに所属長を経て会社に退職願を提出しなければならない。また、退職日までは従前の業務に従事しなければならない。

②退職日は、原則として退職を希望する月の末日の前日とする。

第5節 解雇

第518条(解雇)

会社は、スペシャリティスタッフ(有期)が次の各号の一つに該当する場合は、30日前までに予告するか、または平均賃金の30日分を支払った上解雇する。但し、会社・組合協議の上行う。

1. 私傷病の為に引き続き6ヵ月以上欠勤した場合。
2. スペシャリティスタッフ(有期)としての資格・技能・知識等、業務遂行上不可欠の要件が明らかに不十分と認められた場合。
3. 精神・身体の故障、または虚弱・疾病のため、スペシャリティスタッフ(有期)としての業務に従事し得ないと認められた場合。
4. 他に悪影響を及ぼす等、著しく勤務態度が不良な場合。
5. 試用期間中または、試用期間終了時までにスペシャリティスタッフ(有期)として不適格であると認められるとき。
6. 第105条に該当し解雇と決定したとき。
7. 特定事業の縮小、その他やむを得ない経営上の都合があるとき。

②前項にかかわらず、「表彰・懲戒規程」に定める懲戒解雇をする場合及び試用期間中の者(14日を超えて引き続き雇用される者を除く)を解雇する場合はこの限りではない。

第6章 労働条件

第1節 就業時間

第601条(労働時間)

スペシャリティスタッフ(有期)Fの年間所定労働時間は、原則として1,972時間とし、1週間の平均所定労働時間

は37時間56分、1日の平均所定労働時間は7時間55分とする。

スペシャリティスタッフ（有期）P-1、スペシャリティスタッフ（有期）P-2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及び終業の時刻とともに個々に定める。

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。

第602条(就業時間)

スペシャリティスタッフ（有期）の就業時間については、別に定める「就業形態規程」による。

第603条(休憩時間)

スペシャリティスタッフ（有期）の1日の休憩時間は各人の労働時間に応じて決定し、交替制とする。

その取扱いは、別に定める「就業形態規程」による。

第604条(時間外・休日勤務)

会社は、業務上の都合により、契約曜日以外の勤務、所定の就業時間を超えた時間外勤務または休日勤務をさせることができる。

但し、所定の就業時間を超えるまたは、法定の休日に労働させる場合には、別に定める時間外・休日勤務に関する協定による。②なお、取扱いは、別に定める「時間外・休日勤務に関する規定」による。

第605条(休息時間)

会社は、スペシャリティスタッフ（有期）に前条の時間外勤務、休日勤務を行わせた場合は、原則としてその終了時刻より11時間以内には就業させない。休憩時間を実施するにあたり前日または、翌日に対応するシフトがない場合は休日とし、当該月の休日を振替え充当する。

第606条(私用の遅刻、早退、外出の取扱)

会社は、スペシャリティスタッフ（有期）が遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対応する賃金を控除する。

②前項にかかわらず、会社は、スペシャリティスタッフ（有期）が次の各号における遅刻、早退、外出をした場合、不就労分に対しても通常の賃金を支払う。

1. 選挙権等公民権の行使。この場合、スペシャリティスタッフ（有期）はできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。
2. 本人の私事を除き、証人、鑑定人、参考人または裁判員等で官公署に出頭するとき。
3. 交通遮断。但し、就業形態規程第3章に定めるフレックスタイム制勤務を行っている者は除く。なお、出勤可能な会社の事業所での勤務を命ずることがある。また、交通遮断が、公共交通機関の計画運休による場合は、その取扱いについて都度会社・組合協議の上決定する。

第607条(育児勤務、育児のためのフルタイムシフト選択勤務、介護勤務)

会社は、育児ならびに家族の介護と仕事との両立を目的として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。

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

第608条(短時間勤務)

会社は、個人の生活上の事情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ある。

その取扱いは、別に定める「短時間勤務規程」による。

第609条(育児時間)

会社は、生後1才未満の子を育てる女性に対し、第605条の休憩時間のほかに、次の通りの育児時間を与える。

1. 請求により、1日2回、各々30分与える。但し、1日の勤務時間が4時間以内の場合は、1日1回30分与える。この場合は有給とする。

第610条(育児・介護に関する時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業の制限)

会社は、育児及び介護の家族的責任を有する者の時間外勤務及び休日勤務並びに深夜業を制限する。制限の範囲は「時間外・休日勤務に関する規程」による。

②会社は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者が当該子を養育するため、または、要介護状態にある家族を介護する者が当該家族を介護するために申請した場合には、1ヶ月について15時間、1年について150時

間を超える時間外労働および午後 10 時から午前 5 時までの間に労働させない。

- ③会社は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者が当該子を養育するため、または、要介護状態にある家族を介護する者が当該家族を介護するために申請した場合には、事業の正常な運営に支障のある場合を除き、午後 10 時から午後 5 時までの間に労働させない。

第 611 条（更衣時間等）

会社が制服等の着用及び会社の施設内での更衣を指示している場合の当該更衣時間及び更衣場所と業務を行う場所等の間の移動時間は、第 601 条に定める労働時間に含まれるものとする。

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。

第 2 節 休日・休暇

第 612 条（店舗休業日）

会社は、毎年、上期分（4 月～9 月）と下期分（10 月～3 月）の各店の休業日を、組合と協議の上、決定する。

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、雇用契約締結時に個々に定める。

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、前項の範囲内で休日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、雇用契約期間の途中であっても、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。

第 614 条（調整休）

会社は、年出勤日数が社員を上回る場合、調整休を付与することがある。

②入社時の調整休付与及び休職からの復職時付与は以下のとおりとし、その日数を取得する。

入社	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
日数	8 日	8 日	6 日	6 日	4 日	4 日	4 日	4 日	2 日	2 日	0 日	0 日

第 615 条（年次有給休暇）

会社は、スペシャリティスタッフ（有期）に対し、次の各号の基準により年次有給休暇を与える。

1. 入社時に付与する年次有給休暇は、入社月により次の通りとする。

入社	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
日数	11 日	10 日	10 日	10 日	10 日	10 日	6 日	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日

2. 初回契約以降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。

なお、入社日時点で、介護・介護準備勤務規程第 7 条または短時間勤務規程第 8 条に定める所定労働日数の低減により勤務時間の短縮を実施している場合、1 ヶ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。

勤続年数	1 年以下	2 年	3 年	4 年	5 年	6 年以上
日数	12 日	13 日	15 日	17 日	19 日	22 日

②年次有給休暇の有効期限は 2 ヶ年とする。なお、失効した年次有給休暇については、ストック有給休暇とし、その取扱いは「ストック有給休暇積立制度規程」による。但し、失効した年次有給休暇のうち、1 労働日未満のものについては、ストック有給休暇には移行しない。

③第 1 項第 2 号の休暇は、前年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、週契約日数・時間と基準日における前年度の有給休暇保有日数に応じて、有給休暇の合計が一定になるまで次の有給休暇を付与する。

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

④1. 年次有給休暇は原則として 1 労働日を単位として与えるが、半日単位及び時間単位で、各人が保有する年次有給休暇のうち、1 年間に各々 5 日を限度として、分割して請求することができる。この場合の 1 年間とは、4 月

1日から翌年3月31日までの期間とする。

2. 半日の時間数は、半日単位の年次有給休暇を請求する日の所定労働時間（フレックスタイム制勤務においては、就業形態規程第305条に定める標準労働時間帯における労働時間）数の2分の1とする。但し、当該日の所定労働時間の2分の1の時間数に5分未満の端数がある場合には、5分未満の端数を切り上げた時間数を半日とする。また時間単位については、請求した時間数の合計が各人の1日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに、1日分の休暇を請求したものととして取扱う。この場合、1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合には、端数を時間単位に切り上げる。なお、毎年4月1日から翌年3月31日までの間で1日の所定労働時間数に変更があった場合、時間単位で保有している部分については、所定労働時間数の変動に比例して時間数を変更する。
3. 1労働日に対して、半日単位の年次有給休暇は1回を超えて、時間単位の年次有給休暇は実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数（1時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる）を超えて請求することはできない。
4. 1労働日に対して、半日単位及び時間単位の年次有給休暇を併せて請求することができる。但し、実働時間数と合算して当該日の所定労働時間数（1時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げる）を超えて請求することはできない。
5. 半日単位の年次有給休暇は、請求する日の所定始業時刻を起点、あるいは所定終業時刻を終点として連続して請求しなければならない。時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。
6. 半日単位の年次有給休暇は、第601条に定める一日の平均所定労働時間数以外の労働日には請求できない。時間単位の年次有給休暇と併せて請求する場合も同様とする。但し、第607条に定める育児勤務及び介護勤務ならびに第608条に定める短時間勤務の実施者は除く。
7. 半日単位及び時間単位の年次有給休暇の請求日には、原則として時間外勤務をさせない。
8. 半日単位の年次有給休暇及び3時間以上の時間単位の年次有給休暇を請求した日には、原則として休憩は与えない。但し、やむを得ない事由により時間外勤務を実施し、労働時間が6時間を超えた場合には45分、8時間を超えた場合には60分の休憩を与える。
- ⑤ 年次有給休暇の請求は原則として2日前までに直属の上長に行うものとする。なお、会社は、事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更することがある。
- ⑥ 前項に基づき請求された年次有給休暇について、本人が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。
- 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。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（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日以上の特任スタッフ（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。なお、この場合の5日は1労働日単位または半日単位の年次有給休暇に限る。その際に、会社は、取得の時季に関してはスペシャリティスタッフ（有期）の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。
- ⑨ 年次有給休暇の取得の計画に関しては、取得計画表等を用いて期初に計画を立案し、期中にも確認を行うものとする。

第616条(欠勤)

スペシャリティスタッフ（有期）は、欠勤しようとするとき、予めその予定日数と理由を会社に届出て許可を得なければならない。やむを得ない事由で事前に届出ることができない場合には、その後速やかに届出て承認を得るものとする。

② 私傷病による欠勤の場合は、医師の診断書を、1週間以内に会社に提出しなければならない。

③ 前項に関わらず会社が必要と認めるときは、産業医または会社指定医への受診を求めることがある。

④ 業務外の傷病による欠勤終了後(当該欠勤に引続き同一事由で連続休暇または年次有給休暇を実施する場合は、それぞれの休暇終了後)満6ヵ月以内に同一事由で再び欠勤するに至ったときは、その欠勤期間を通算する。

第617条(生理休暇)

会社は、女性に対して、その請求により生理休暇として必要日数を与える。但し、この間は無給とする。

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。

また、産後8週間を経過しない女性には産後休暇を与え、就業させない。

但し、産後6週間を経過した女性が就業を希望した場合において、医師が、支障がないと認めた業務には就業させることがある。

②前項の産前休暇及び産後休暇は無給とする。

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(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。

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「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。

第621条(慶弔災害休暇)

会社は、本人の請求により次の通り有給の慶弔災害休暇を暦日で与える。

1. 結婚休暇

- (1) 本人が結婚するとき
挙式日、入籍日、新婚旅行のいずれかを含む連続7日以内(取得期間は入籍日より1年以内)
- (2) 子が結婚するとき
挙式日を含む前後連続2日以内
- (3) 兄弟姉妹(姻族を含まず)が結婚するとき
挙式当日

2. 忌引休暇

- (1) 本人の父母(養父母を含む)、配偶者、子
死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続7日以内
- (2) 配偶者の父母
死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続5日(本人又は配偶者が喪主の場合7日)以内
- (3) 本人の祖父母、本人の兄弟姉妹、子の配偶者、孫、配偶者の祖父母、配偶者の兄弟姉妹
死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続3日(本人又は配偶者が喪主の場合5日)以内
- (4) 本人の伯叔父母、本人の甥・姪、本人の兄弟姉妹の配偶者
死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれか1日(本人又は配偶者が喪主の場合連続3日)以内

3. 災害休暇

- (1) 本人の現住する家屋が全半焼、全半壊、流失等の災害を受けた場合。
世帯主の場合 連続7日以内
世帯主でない場合 連続5日以内
- (2) 本人の現住する家屋の一部が焼失、破壊または床上浸水した場合。
世帯主の場合 連続5日以内
世帯主でない場合 連続3日以内
- (3) 本人の実家である家屋が全半焼、全半壊、流失等の災害を受けた場合。
連続3日以内

第622条(手続)

スペシャリティスタッフ(有期)は、第612条から第618条の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に直属の上長を経て、会社に申し出なければならない。

第3節 母性保護

第623条(妊娠中の通院等)

会社は、妊娠中及び出産後1年以内の女性が、母子保健法による健康診査及び健康指導のため、勤務時間内に通院する場合は、本人の請求により必要時間を与える。その取扱いは、第608条第2項により取扱う。

第624条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)

会社は、妊娠中及び出産後1年以内の女性が、医師等から指導を受けた場合は、本人の請求により通勤緩和、勤務時間の短縮、配置転換、休憩時間の延長等を認める。

②前項の取扱いについては、第608条第2項及び育児時間等の各制度の活用を含め取扱うものとする。

第625条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)

会社は、妊娠中及び出産後1年を経過しない女性が請求した場合には、時間外勤務及び法定の休日勤務をさせない。

第4節 賃金

第626条(賃金)

賃金については、別に定める「賃金規程」による。

第5節 出張・外出

第627条(出張・外出)

会社は、業務の必要により、出張または外出させることがある。その取扱いは、社員労働協約「出張規程」による。

第7章 キャリア形成支援規程

第701条(職務発明規程)

スペシャリティスタッフ(有期)のキャリア形成支援に関しては、別に定める「キャリア形成支援制度規程」による。

第8章 テレワーク

第801条(テレワーク規程)

会社は、テレワークを認める場合がある。取り扱いは別に定める「テレワーク規程」による。

第9章 災害補償

第901条(災害補償)

スペシャリティスタッフ(有期)の業務上災害または通勤途上災害による、負傷、疾病もしくは死亡の補償については、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところによる。

第10章 安全衛生

第1001条(安全衛生管理規程)

スペシャリティスタッフ(有期)の安全衛生に関しては、原則として社員労働協約「安全衛生管理規程」による。

第11章 福利厚生

第1101条(福利厚生規程)

スペシャリティスタッフ(有期)の買物等の福利厚生の取扱いは、別に定める「福利厚生規程」による。

第1102条(三越伊勢丹グループ共済会)

会社・組合は、三越伊勢丹グループ共済会を設立する。

なお、取扱いは三越伊勢丹グループ共済会が定める会則による。

第12章 職務発明

第1201条(職務発明規程)

スペシャリティスタッフ(有期)の発明等に関する取扱いは、社員労働協約「職務発明規程」による。

第13章 苦情処理

第1301条(苦情処理規程)

会社及び組合は、スペシャリティスタッフ(有期)が職場の話合いにおいて解決できなかった個人的苦情を、迅速かつ公平に処理し、民主的で明朗な職場の秩序を維持することを目的として苦情処理機関を設ける。

なお、苦情処理の機関、手続等の取扱いは社員労働協約「苦情処理規程」による。

第14章 効力

第1401条(疑義)

本協約に関し、疑義が生じた場合は、書面をもって相手方に通告し、その日より15日以内に協議する。

第1402条(一部改訂)

本協約の有効期間中に本協約を一部改訂する場合は、書面をもって相手方に通告し、その日より30日後に協議する。

第1403条(協議中の運用)

前条の協議が成立するまでは、本協約による。

第1404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。

第1405条(自動更新)

本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2027年3月31日を超えることはできない。

第1406条(余後効)

本協約期間満了の期日に至っても新協約が成立しないときは、期間満了後90日間は有効とする。

第15章 付則

第1501条

本協約に基づいて会社と組合が締結した諸協定の有効期間は、別段の定めのない限り本協約の有効期間と同一とする。

第1502条

本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する。

2026年3月31日

株式会社 松山三越

代表取締役社長

鈴木 健彦

三越伊勢丹グループ労働組合

松山三越支部執行委員長

小原 健

就業形態規程

第1章 総則

第101条(目的)

本規程は、スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第602条に基づき、スペシャリティスタッフ（有期）の営業時間・就業時間、シフト勤務、変形労働時間制勤務に関する事項を定める。

第2章 営業時間・就業時間

第201条(営業時間及び就業時間)

「大規模小売店舗立地法」に該当する店舗の営業時間・就業時間は、会社・組合協議の上各店ごとに別に定める。
②前項の店舗以外の就業時間は、会社・組合協議の上所属ごとに別に定める。
③第1項にかかわらず、特定の部門について、会社・組合協議の上就業時間を別に定めることができる。
④第1項にかかわらず、大晦日・店舗の初商日などの日について、会社・組合協議の上営業時間・就業時間を別に定めることができる。

第3章 シフト勤務

第301条(範囲)

シフト勤務は、別に定める所属で勤務する者が行う。

第302条(就業時間及び休憩時間)

シフト勤務における就業時間及び休憩時間の基準については、会社・組合協議の上決定する。

第303条(編成の単位)

シフト勤務の編成は、原則としてお買場又は担当単位とするが、編成が困難な場合は、単位を変更することがある。

第304条(シフト勤務の編成)

シフト勤務は、原則として週単位で編成する。

第305条(編成の変更)

シフト勤務編成基準は、原則として期間中の変更を行わない。但し、退職、人事異動等によりシフト勤務体制の維持が困難な場合は変更することがある。

第306条(振替)

シフト勤務は、原則として振替えることはできない。

②前項にかかわらず、次の事由に該当する場合は、シフト勤務を振替えることができる。

1. 要員が著しく片寄った場合。
2. 業務上教育、能力開発、組合教育等に出席する場合。
3. その他業務の都合による場合。

第307条(交替)

シフト勤務は、原則として交替することはできない。

②前項にかかわらず、本人が申請し直属の上長が業務に支障がないと判断した場合は、シフト勤務の交替を行うことができる。

第308条(停止)

次の事由に該当する場合には、シフト勤務を停止することがある。

1. 業務の都合により、一定期間を店内外のシフト勤務を行っていない職場で勤務する場合。
2. 育児時間をとっている者で本人が希望した場合。
3. 通学等の公用早退で、シフト勤務を行うことができない場合。
4. 要保護等でシフト勤務を行うことができない場合。
5. その他、会社・組合協議決定した場合。シフト勤務の停止を行う場合、原則として実施1ヵ月前までに決定する。

第309条(時間外勤務)

早番勤務者の残業、遅番勤務者の早出は、原則として行うことができない。

但し、業務上特に必要やむを得ない場合はこの限りでない。

第4章 フレックスタイム制勤務

第401条(範囲)

フレックスタイム制勤務は、雇用契約締結時に定めた者が行う。

第402条(始・終業時刻)

フレックスタイム制勤務を行うスペシャリティスタッフ(有期)については、個人の自主的に選択するところによる。但し、始・終業の時刻を前日までに上長に届出なければならない。

第403条(清算期間)

労働時間の清算期間は毎月1日から末日までの1ヵ月とする。

第404条(清算期間中の総所定労働時間)

フレックスタイム制勤務を行うスペシャリティスタッフ(有期)の清算期間中の総所定労働時間は、本規程第201条に基づき月間所定労働時間とする。

第405条(労働時間帯の区分)

労働時間帯は、午前8時から午後10時までの時間帯でその区分は次の通りとする。

1. フレキシブルタイム個人が始・終業を自主的に選択できる時間帯で原則として午前8時から午後10時までとする。

2. 休憩時間

本規程第602条に基づきその日の標準労働時間帯に応じ雇用契約締結時に個々に定めた時間とする。

3. 標準労働時間帯

本規程第201条に基づき雇用契約締結時に個々に定めた時間帯とする。

第406条(フレックスタイム制勤務の中断および中止)

フレックスタイム制勤務が適当でないと会社・組合双方が判断した場合は、中断および中止することがある。

第407条(月間所定労働時間の遵守)

フレックスタイム制勤務者は、1ヵ月間の実労働時間が当月の月間所定労働時間になるよう勤務しなければならない。

②月間所定労働時間を超えて労働した時間には1分間につき「賃金規程」第301条に準じて時間外勤務手当を支給する。

③月間所定労働時間に不足が生じた場合、不足した時間分は無給とする。

第408条(労働時間帯勤務の遵守)

やむを得ず労働時間帯の範囲を超えて始・終業を行う場合は、会社・組合、協定の上行うものとする。

第409条(休日勤務)

休日勤務をした場合には、「賃金規程」第302条の定める休日勤務手当を支給する。

第410条(欠勤)

所定労働日に全く労働しなかった場合は欠勤として取扱う。

第411条(勤務が二暦日にわたる場合)

会社は、勤務が継続して二暦日にわたる場合には一勤務として取り扱い、

当該勤務は始業時刻の属する日の勤務として取扱う。運用の詳細については、会社・組合協議の上決定する。

第5章 変形労働時間制勤務

第501条(1ヵ月単位の変形労働時間制勤務)

会社は、組合と協定した所属については、所定労働時間が1ヵ月を平均し1週間当り40時間を超えない範囲において、特定の日に8時間または特定の週において40時間を超えて勤務させることがある。

②前項の1ヵ月とは、毎月1日から末日の暦日とする。

③始業・終業時間及び特定の日については、労働基準法で定める範囲において設定する。

第502条(1年単位の変形労働時間制勤務)

会社は、組合と協定した所属については、所定労働時間が1年以内の対象期間を平均し1週間当り40時間を超えない範囲において、特定の日に8時間または特定の週において40時間を超えて勤務させることがある。

②前項の1年単位とは毎年4月1日から3月31日とし労使協議の上、区分期間を定めるものとする。

③始業・終業時間及び特定の日については、労働基準法で定める範囲において設定する。

第503条(適用方法・手続)

変形期間中の具体的な勤務時間については、各所属において前月25日までに各人ごとの勤務予定表を作成し、周知させ

る。

第504条(変更)

前条により決められた勤務時間及び休日は、原則として変更することはできない。

②前項にかかわらず、次の事由に該当する場合は、あらかじめ各人に変更後の勤務時間を周知することにより、その変形期間内において勤務時間を変更することがある。

1. 要員が著しく片寄った場合
2. 業務上教育、能力開発、組合教育に出席する場合
3. その他業務の都合による場合

第6章 その他

第601条(就業時間の変更)

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、就業時間を変更することができる。

第602条(休憩時間)

スペシャリティスタッフ（有期）Fの1日の休憩時間は、その日の就業時間に応じて所属ごとに決定し、交替制とする。

この場合、原則として1日の実労働時間7時間55分について休憩時間を90分とすることを基準に会社・組合協議の上決定する。

スペシャリティスタッフ（有期）P-1、スペシャリティスタッフ（有期）P-2の休憩時間は次のいずれかとし、交替制とする。

労働時間	休憩時間
6時間01分以上	90分
4時間01分以上6時間以下	60分
4時間以下	0分

別表

定型業務・緊急業務

定型業務

1. 電話交換、放送業務
2. 顧客等の送迎及び案内
3. 元金及び売上金に関する業務
4. 遺失物等の受渡し
5. 繁忙期における配送品の配送受付、搬送
6. 繁忙期のお問合せセンターにおける業務
7. その他、1～6に準ずる業務

緊急業務

1. 就業時間後まで継続せざるを得ない接客及び接客に伴う付帯業務
2. 救急看護
3. 緊急の苦情処理及び商品の直送
4. 緊急の受注や直納に関する業務
5. 関係官庁よりの検査の立会
6. その他、1～5に準ずる業務で特に緊急を要する業務

休日規程

第1章 総則

第101条(目的)

本規程は、スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第612条に基づき、スペシャリティスタッフ（有期）Fの休日に関する事項を定める。

第102条(休日数)

スペシャリティスタッフ（有期）Fの年間の総休日数116日の内訳は、原則として以下のとおりとする。

1. 店舗休業日、各個休日 108日

2. 連続休暇分各個休日 8日

②休日の編成は、原則として週休2日制とする。

③第1項にかかわらず、特に定めた所属の休日については、別途会社・組合協議の上決定する。

④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、前項の範囲内で休日を振り替えることがある。

⑤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、雇用契約期間の途中であっても、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。

第2章 店舗休業日

第201条(店舗休業日)

店舗休業日は、次の通りとする。

1. 1月1日

2. 毎年上期分と下期分に分けて会社・組合協議決定した店舗休業日

②前項第2号の店舗休業日にかかわらず、別に定める所属に付いては、会社・組合協議の上、各個休日をして設定する。

第202条(振替)

店舗休業日は会社が業務上必要と認めた場合、本人の事情を充分斟酌しその同意を得て振替を行い、変更することができる。

②会社が業務上必要と認め店舗休業日に勤務させる場合、原則として1ヵ月前までに予告の上、振替休日を指定して与えなければならない。なお、振替は原則として当該月において実施する。

第3章 各個休日

第301条(編成方法)

各個休日の編成は、所属ごとに毎年、上期分と下期分を、会社・組合協議の上決定する。

なお、店舗休業日のある週については、店舗休業日と各個休日で編成し、店舗休業日のない週については、2日の各個休日で編成する。

第302条(編成期間)

各個休日の編成は、原則として4月第1週から上期分、下期分各26週とする。

第303条(編成単位)

各個休日の編成単位は、原則として、販売部門ではマネージャー単位とし、その他については所属長単位とする。

第304条(編成の特例)

各個休日が棚卸し日に該当する者は、原則として当該月の中で振替えて編成する。

②特に定めた所属については、原則として国民の休日・祝日に一斉に振替えて編成する。

第305条(振替)

各個休日は、会社が業務上必要と認めた場合、本人の事情を充分考慮しその同意を得て、または、本人が申し出た場合、直属の上長の業務に支障がないとの承認を得て、振替えて変更することができる。

②会社が業務上必要と認め、各個休日に勤務させる場合、原則として前月の25日までに予告のうえ各個休日を振替える。

③振替は、原則として当該月において実施する。

第4章 連続休暇分各個休日

第401条(連続休暇分各個休日)

連続休暇分各個休日の取扱いは、別に定める「連続休暇規程」による。

第5章 その他

第501条(スペシャリティスタッフ(有期)P-1・スペシャリティスタッフ(有期)P-2の取扱い)
休日は、原則として週1日以上または4週4日以上とし、雇用契約締結時に個々に定める。

ストック有給休暇制度規程

第1条（目的）

本規程は、スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第615条第2項に基づき、その取扱いを定める。

第2条（制度の定義）

ストック有給休暇積立制度とは、労働協約第615条第2項の定めにより無効となる年次有給休暇のうち、20日について時効を延長し、組合員の福利厚生の上に努めるものである。

従って、この制度による有給休暇は労働基準法で定める年次有給休暇とは別扱いとする。

第3条（積立限度）

この制度による有給休暇の積立日数は230日を限度とする。

第4条（使用事由・期間及び手続）

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、以下の日数には雇用契約書上で個々に定める休日は含まない。

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。
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。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的の障害により、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1回に使用できる日数の上限は連続230日とする。
4. 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。1回に使用できる日数の上限は連続230日とする。なお、スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第617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。

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。

 - 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、ヘ. も可とする。

但し、当該子が満4歳未満までの場合は除く。

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）

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

ヘ. 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

4. 会社または組合主催の研修及び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 ヶ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 20 日とする。
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 ヶ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。
6. 会社が認めた再就職支援を受ける場合は、原則として休業開始 1 ヶ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。
7. スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第 621 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。
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。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。
 - (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
9. スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第 621 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、法事に参列する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 2 日前までに申し出る。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。
10. 子の学校行事等参加のために休業する場合は、事由及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 ヶ月前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は 1 日とする。
11. 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）のを添えて原則として休業開始 1 ヶ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。

第 5 条（手続）

この制度による有給休暇の使用に際しては、所定の申請書に医師の診断書等使用事由を証明する書類を添付して、原則として事前に所属部部长又は担当長を経て各店・事業部総務部・販売サービス統括部に提出するものとする。会社は申請に対し、承認の可否を決定し、速やかに申請者に通知する。

第 6 条（申し出の撤回）

第 4 条及び第 5 条に基づき使用の申し出のあったストック有給休暇について、社員が事前に撤回を申し出た場合には、会社は原則として撤回を認めるが、当該使用日に対して天災地変等による事業や店舗の臨時休業日が設定された場合には、ストック有給休暇の使用の撤回を申し出ることができない。但し、申し出の事後に事由が発生したスペシャリティスタッフ（有期）労働協約第 621 条に定める慶弔災害休暇及び労働災害により休業する場合には、使用の撤回を申し出ることができる。

第 7 条（有効期限）

この制度による有給休暇は、退職時まで有効とする。

第8条（復職）

第4条第1号の事由により休業した者が復職する場合は、会社の指定する医師の診断書又は事由消滅に関する証明書を提出し、会社の承認を得なければならない。

連続休暇規程

第1条(目的)

本規程は、スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第613条及び「休日規程」第401条に基づき、スペシャリティスタッフ（有期）Fの連続休暇に関する事項について定める。

第2条(連続休暇分各個休日)

連続休暇分各個休日は、原則として年間8日とする。

②新入スペシャリティスタッフ（有期）は入社月により次の通りとする。

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
日数	8	8	6	6	4	4	4	4	2	2	0	0

第3条(編成基準)

連続休暇は、次の基準により編成する。

1. 各自が保有する有給休暇と当該週各個休日及び連続休暇分各個休日をもって、原則として1週間単位で編成する。但し、分割取得も可能とする。
2. 編成期間は上期(4～9月)、及び下期(10～3月)に分割する。
3. 連続休暇分各個休日は、原則として上・下期に二分する。
4. 連休編成は、原則として各期の期初に申請する。編成週数の上限は、上・下期合わせて4週間までとする。なお、期初申請以外に連休編成を希望する場合には、原則として前月25日までに上長に申し出る。
5. 初回契約年度の編成は、入社後3ヵ月を経過した日以降に設定することとする。
6. 特に定める所属については、連続休暇を一斉に実施することがある。

第4条(除外週)

1. 原則として、その所属の繁忙期を除外週とする。
2. 原則として、棚卸日を含む週は除外週とする。但し、本人が棚卸当日に出勤することを同意した場合には除外週としない。

第5条(編成の変更)

原則として、編成後の変更は認めない。

但し、次の事由による場合は、実施期間の変更を認める。

1. 業務の都合によりやむを得ない場合は、本人の同意を得て変更することができる。
2. 本人の都合による場合は、上長の承認を得て、変更することができる。
3. 組合業務に著しく支障をきたす場合は、本人が同意し、上長が承認した場合には変更することができる。
4. 連続休暇編成後に発生した慶弔災害休暇及び労働災害による休業が連続休暇と重なった場合は、変更することができる。
5. 前各号の変更は、原則として休暇実施の2週間前までに行うこととする。
6. 休職中の者は、連続休暇は実施しない。但し、実施期間の途中において休職が解除され就業した場合は、有給休暇の保有日数により実施する。なお、連続休暇分各個休日の付与日数については、本規程第2条第2号を準用する。

賃金規程

第1章 総則

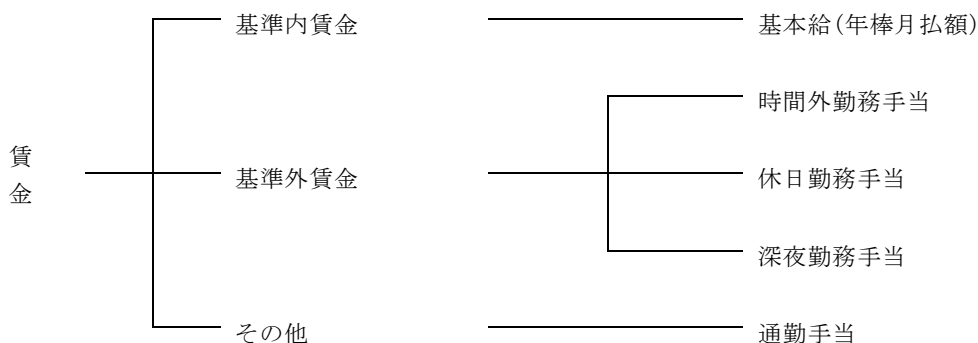
第101条(目的)

本規程は、スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第626条に基づき、スペシャリティスタッフ（有期）の賃金に関する事項を定める。

第102条(賃金構成)

スペシャリティスタッフ（有期）の通常月例賃金は次の通りとする。

②基準内賃金は、賞与が支給される場合は年棒額から賞与を差し引いた金額の12分の1、賞与が支給されない場合は年棒額の12分の1相当額とし、基本給として毎月支給する。



第103条(賃金の計算期間と支払)

賃金計算期間は、前月16日から当月15日までとし、毎月25日に各人の指定に基づき本人名義の金融機関口座に振り込み支給する。但し、その日が金融機関の休業日に当たる場合は、その直前の金融機関の営業日とする。

②計算期間の途中で採用され、または退職した場合の賃金は、当該計算期間の所定労働日数を基準に日割り計算して支払う。

③第1項に関わらず、基準外賃金、欠勤及び遅刻、早退、外出の賃金控除の計算期間については前月1日から月末まで、通勤手当の計算期間については翌月1日から翌月末日までとする。

第104条(退職および解雇の場合の支払)

退職および解雇の場合、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。

(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。

第105条(非常時払い)

出産、疾病、災害その他法令で定める非常の費用に充てるためにスペシャリティスタッフ（有期）から非常時払の請求があったときは、その都度既往の労働に対する賃金を支払う。

第106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) 拠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。

第107条(欠勤及び遅刻、早退、外出の賃金控除)

スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第616条の欠勤に対しては、1日につき基本給／（365 - 年間休日日数）÷12を控除し、スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第606条第1項の遅刻、早退、外出に対しては、1分につき基本給／各人の年間所定労働時間分数÷12を控除する。但し、控除額の合計は、当該月に支給された基準内賃金を超えないものとする。

第108条(休職・休暇等の賃金)

スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第511条に定める休職期間並びにスペシャリティスタッフ（有期）労働協約第617条、第618条、第619条、及び第620条の休暇期間は、無給とする。但し、スペシャリティスタッフ（有期）労働協約第511条第1号については、第307条に定める休職手当を支給することがある。また、労働協約第511条第2号及び第3号についても、別に定めのある場合には通常の賃金を支給することがある。

第2章 基本給

第201条(基本給)

スペシャリティスタッフ（有期）の基本給は、年棒を月額換算したものとし、雇用契約締結の際、能力、資格、前歴を考慮の上個別に定める。

②再契約をした場合の基本給は、能力発揮度、勤務成績等を考慮し決定する。

第3章 諸手当

第301条(時間外勤務手当)

業務都合により所定労働時間を超えて労働した場合は、1分間につき時間外勤務手当を支給する。

なお、1分間の賃金は、基本給 ÷ 各人の月間所定労働時間(分)とする。

②法定の時間外労働を行った場合は、労働基準法の定める割増賃金を支給する。

第302条(休日勤務手当)

時間外・休日勤務に関する協定第2条に定める休日勤務を行った場合は、労働基準法に定める割増分の賃金(深夜勤務分を含む)と代休を与える。なお、代休は休日勤務を行った日の属する月の1日から末日までの間に与えるものとする。

②1分間における割増分の賃金は、以下の通りとする。

基本給 / 各人の年間所定労働時間(分) ÷ 12 × 割増率

時間帯 午前5時～午後10時 午後10時～午前5時

割増率 0.35 0.60

③前項において代休を取れなかった場合は次の手当を支給する。

基本給 / (365 - 年間休日日数) ÷ 12 × 割増率 × 1.0

④休日勤務が各人の就業時間を超えた場合には、その超えた分について次の手当を支給する。

基本給 / (365 - 年間休日日数) ÷ 12 × 割増率 × 1.0 × 各人の就業時間を超えた分数

第303条(深夜勤務手当)

午後10時より午前5時までの間に勤務した場合には、労働基準法に定める割増賃金を支給する。

第304条(通勤手当)

会社は、通勤の為に必要な交通費については、原則として社員労働協約「通勤費支給細則」に基づき支給する。なお、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を支給するものとするが、会社の判断により会社が認めた通勤経路の定期券購入代金を支給する場合がある。但し、特に雇用契約書に定めた場合は支給しない。

②通勤手当として支給された金額は全額通勤費として使用しなければならない。

第305条(元日出勤手当)

1月1日に出勤した者に対して、元日出勤手当を支給する。

なお、手当の支給額及び支給対象等については別途会社・組合協議する。

第306条(傷病調整手当)

健康保険の被保険者が業務外の傷病による欠勤によりスペシャリティスタッフ(有期)労働協約第616条第1項及び第2項に定める手続きをとった場合で、スペシャリティスタッフ(有期)労働協約第615条に定める年次有給休暇、ストック有給休暇の残数がなく、かつ、健康保険法上の給付(傷病手当金)が満了した場合、以後当該欠勤期間の間、本人の申請に対する傷病手当金の不支給決定通知書をもって、傷病調整手当を支給する。

② 傷病調整手当は基準内賃金の60%とする。

③健康保険法上の給付(傷病手当金)期間中に、本人の責により不支給となった場合は支給しない。

第307条(休職手当)

スペシャリティスタッフ(有期)労働協約第510条第1号に定める事由により休職中の健康保険の被保険者が、健康保険法上の給付(傷病手当金)が満了した場合、その後同号に定める休職期間満了までの間、本人の申請に対する傷病手当金の不支給通知書をもって、基準内賃金の60%を休職手当として支給する。但し、スペシャリティスタッフ(有期)労働協約第511条に定める義務を履行した場合に限る。

第308条(休業手当)

会社の責に帰すべき事由で、スペシャリティスタッフ(有期)を休業させた場合は、1日につき平均賃金の60%を支給する。

第4章 賞与

第401条(賞与)

会社は、個々に定められた賞与支給対象となるスペシャリティスタッフ(有期)Fに対して、賞与を毎年6月及び12月に支給する。

賞与は支給日に在籍する支給対象となるスペシャリティスタッフ(有期)Fに対して支給し、支給基準・支給額は会社・組合協議の上決定する。

②賞与支給対象とならないスペシャリティスタッフ（有期）F及びスペシャリティスタッフ（有期）P-1・スペシャリティスタッフ（有期）P-2には賞与を支給しない。

第5章 退職金

第501条(退職金)

スペシャリティスタッフ（有期）Fとして継続して勤務した勤続年数が3年以上となるスペシャリティスタッフ（有期）Fの退職・解雇に際して、退職金を支給する場合がある。

②退職金は個々の雇用契約書に別段の定めがある場合を除いて、以下の算出式で計算した金額を支給する。

但し、平均年棒月払額は退職日から起算して過去3年間の平均とし、週平均所定労働時間は退職日から起算して過去3年間の週平均の所定労働時間とし、勤続年数は端数の1ヵ月をもって12分の1年、1ヵ月未満は15日以下を切り捨て、16日以上は1ヵ月として計算する。

2011年3月31日まで

$$\text{自己都合退職金} = \text{平均年棒月払額} \times 0.5 \times \left(\frac{\text{週平均所定労働時間}}{35.942} \right) \times \text{勤続年数}$$

2011年4月1日以降

$$\text{自己都合退職金} = \text{平均年棒月払額} \times 0.5 \times \left(\frac{\text{週平均所定労働時間}}{38.233} \right) \times \text{勤続年数}$$

③退職金の支給について、「死亡した場合」「60歳に達した場合」「本人の身体・精神に障害があり、医師の診断に基づき業務に耐えられないと認められた場合」「特定事業の縮小、その他やむを得ない経営上の都合がある場合」に基づいて退職・解雇された場合や、その他の特別な事情が認められたときは、前項の金額に加えて、前項の金額の6割の金額を加えた退職金を支給する。

④懲戒解雇された者への退職金の支給はおこなわず、諭旨解雇された者への退職金の支給は2分の1以上を支給する。

⑤スペシャリティスタッフ（有期）Fとして継続して勤務した勤続年数が3年未満のスペシャリティスタッフ（有期）F及びスペシャリティスタッフ（有期）P-1・スペシャリティスタッフ（有期）P-2には退職金を支給しない。

キャリア形成支援制度規程

第1章 総 則

第101条(目 的)

本規程は、多様化する個人のニーズや中長期的なキャリア形成の一環として、自らの責任による社内及びグループ内でのキャリア選択の機会拡大と社外への転進を希望する者に対する支援に関する事項を定める。

第2章 グループライフイベント転籍制度

第201条(概 要)

本制度は、ライフイベントの変化により国内の他の地域へ転居せざるを得ない場合において、その地域のグループ内他企業に雇用する制度とする。

第202条(対象者)

本制度の対象者は、次の各号に全てに該当する者とする。

1. スペシャリティスタッフ（有期）として、会社が新会社雇用日として指定する月の前月末日時点で勤続1年以上となる者。
2. 新会社雇用時の年齢が65歳未満の者。
3. ライフイベントの変化により、他の地域へ転居せざるを得ない事情がある者。
4. 会社が定める申請期間に、所定の手続により申請し、本制度の適用を認めた者。

第203条(申請事由)

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。

1. 結婚・配偶者転勤

原則新会社雇用時点で配偶者と同居する場合に限る。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ヵ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。

2. 介護・看護

但し、対象家族は2親等までに限る。

3. 育児

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。

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。

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、ヘ. も可とする。

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。

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）

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

ヘ. 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

4. 離婚

第 204 条(手 続)

会社は、原則として年 2 回の募集を行う。

第 205 条(雇 用)

グループ内他企業での雇用は、本人の希望エリアおよび雇用先のマッチングにより、新会社の労働条件を提示し、本人同意の上決定する。

第 206 条(労働条件)

新会社雇用時の雇用形態（社員・月給制契約社員等）、資格（ステージ等）、処遇（月給等）、職種は、新会社が提示する。

②新会社の労働条件の内、年次有給休暇残数、ストック有給休暇残数等、新会社で承継できる労働条件は新会社の制度範囲内で継続する。

③会社での勤続年数は、年次有給休暇の付与日数におけるものを除き、原則新会社の労働条件における勤続年数には含めない。

第 207 条(退職日および新会社雇用日)

本制度を適者する者の退職日は、定期人事異動の時期に合わせて、会社が指定する。なお、新会社雇用日は、会社退職日の翌日とする。

社員労働協約を適用する諸規程等

社員労働協約を適用する諸規程等

スペシャリティスタッフ（有期）のうち、以下の規程等については社員労働協約を適用する。

必要な点は、会社に備え付けの社員労働協約を参照するものとする。

- 「時間外・休日勤務に関する規程」
- 「通勤費支給細則」
- 「表彰懲戒規程」
- 「育児休業規程」
- 「育児勤務規程」
- 「育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程」
- 「介護・介護準備休業規程」
- 「介護・介護準備勤務規程」
- 「短時間勤務規程」
- 「子の看護・家族の介護のための休暇規程」
- 「配偶者転勤休職制度」
- 「出張規程」
- 「安全衛生管理規程」
- 「安全衛生管理規程運用細則」
- 「中央ならびに各店安全衛生委員会規則」
- 「健康情報等の取扱規程」
- 「自動車安全運転規程」
- 「福利厚生規程」
- 「ハラスメント防止規程」
- 「テレワーク規程」
- 「職務発明規程」
- 「苦情処理規程」
- 「紛争の解決・平和条項に関する協定」

就業規則

株式会社三越伊勢丹では、スペシャリティスタッフ（有期）労働協約を同時に就業規則として使用する。

従って、就業規則として使用する場合は、スペシャリティスタッフ（有期）労働協約中の「労働協約」を「就業規則」と読み替えるものとする。

なお、就業規則の付属諸規程として、次の規程を追加する。

1. 服務規律

なお、服務規律については、社員就業規則の規程を適用する。