



対話から創造へ。変局をチャンスに変えていこう。
～一人ひとりが前を向き、一人ひとりの違いを力に、私たちの手で乗り越えよう～

2021年7月 労使通年協議報告

三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部

【今回の位置づけ】

2021年度の労使通年協議の方向性についてご説明いたします。

【主な内容】

1. 人事賃金制度
2. 働く環境の整備

今回はメンバーズVOICEの実施はありませんが、下記QRコードよりアクセスしていただき、必ず動画の視聴をしていただきますようお願いいたします。



📱 スマホ・PC・タブレットから左記のQRコードにアクセス

ユーザー名：従業員コード10桁
パスワード：im（全て半角小文字）

ご意見・ご質問などは、巻末ページをご覧ください。
QRコード・リンクから質問フォームにアクセスできます。

＜目次＞ 2021年7月 労使通年協議報告資料

1. 2021年度 労使通年協議について	P. 3
2. ステージBの人事制度改定について	
1) ステージC・メイト社員の役割給の現状B人事制度改定の現状について	P. 4
2) 今後の検討ポイントについて	P. 4
3. ステージC・メイト社員の役割給について	
1) ステージC、メイト社員の役割給の現状について	P. 4
2) 今後の検討ポイントについて	P. 5
4. メイト社員の人事制度改定について	
1) キャリア形成を踏まえた『コース・エリア区分』のあり方について	P. 5
2) メイト社員の自律的なキャリア形成支援制度に対する課題について	P. 5
5. フェロー社員人事制度改定について	
1) フェロー社員の地域別職種給改定について	P. 6
2) 暖簾別の休憩時間について	P. 6
3) 処遇のあり方について	P. 6
6. 60歳以降の制度における検討	
1) 60歳以降制度における現状について	P. 7
7. スペシャリティスタッフ、エルダースペシャリティスタッフにおける検討	
1) スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフの制度改定について	P. 7
8. 賞与評価期間の検討について	
1) 社員ステージAとBの賞与評価期間について	P. 8
9. 賞与支給表と水準の検討について	
1) 社員ステージAとステージBの賞与支給水準と業績指標の検討について	P. 8
10. 本給評価制度の検討について	
1) 本給評価制度改定について	P. 9
11. フルタイム早番固定勤務の課題対応について	
1) フルタイム早番固定勤務制度改定について	P. 9
12. 扶養家族手当のあり方について	
1) 扶養家族手当のあり方の検討について	P. 10
13. 働き方の違いによる課題の対応について	
1) 働き方の違いによる課題の対応について	P. 10
1 4 短時間勤務制度の導入について	
1) 短時間勤務制度導入の検討について	P. 11
1 5 働く環境の整備	
1) 風土改革・業務改革	P. 12
2) 労働時間に関する取組み	P. 14
3) 福利厚生の見直し	P. 16

1. 2021年度の通年協議報告について

- ・2021年度より会社の経営体制が大きく変更になり、新しい中期経営計画も改めて発信されました。
- ・一方で労使通年協議事項の内容については昨年度末に報告している内容から大幅な変更はありませんが、制度改定予定時期については各項目によっては経営計画との整合性を図りながら協議を行う必要があると認識しています。

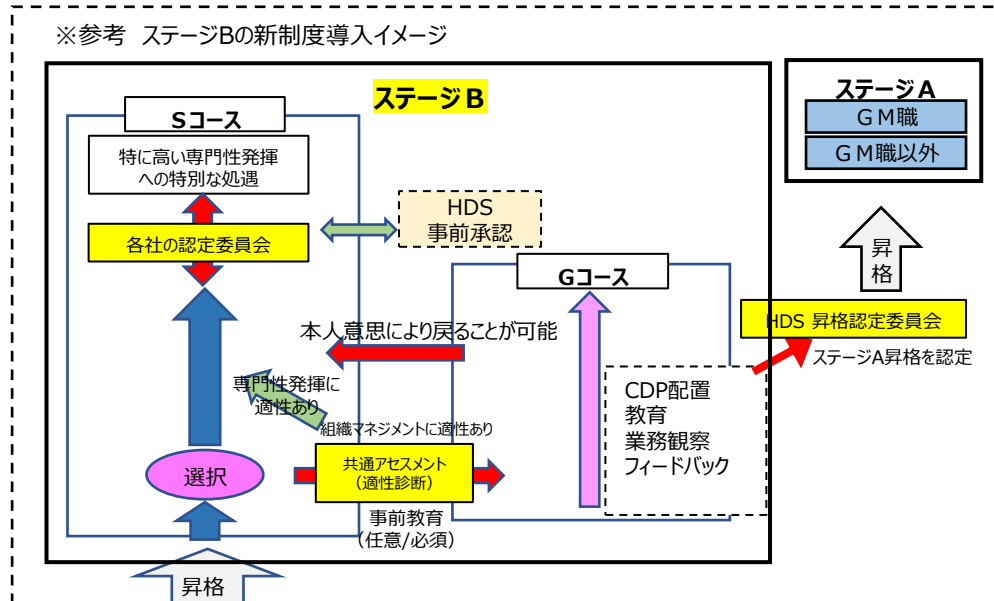
対象の雇用形態	検討項目	7月MVにおける位置づけ	改定予定時期のイメージ (2021年6月時点)
ステージB	ステージB人事制度改定について	報告事項	未定
ステージC・メイト社員	ステージC・メイト社員の役割給について	報告事項	未定
メイト社員	メイト社員人事制度改定について	報告事項	未定
フェロー社員	フェロー社員人事制度改定について	報告事項	2022年度中
全員対象	60歳以降の制度における検討について	報告事項	未定
スペシャリティスタッフ・ エルダースペシャリティスタッフ	スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ における検討について	報告事項	2021年度中
ステージB対象	賞与評価期間の検討について	報告事項	2021年度中
ステージB対象	賞与支給表と水準の検討について	報告事項	2021年度中
全員対象	本給評価制度について	報告事項	未定
全員対象	フルタイム早番固定勤務の課題の対応について	報告事項	2021年度中
全員対象	扶養家族手当のあり方について	報告事項	未定
全員対象	働き方の違いによる課題の対応について	報告事項	2021年度中
全員対象	短時間勤務制度の導入について	報告事項	2021年度中
全員対象	働く環境の整備について	報告事項	2021年度中

2. ステージB人事制度改定について

- 会社の中期経営計画の変更を踏まえてステージBの新しい制度の検討を行います。
- 新制度と既存制度とのバランスも踏まえて協議を行います。

(1) ステージB人事制度改定の現状について

- ステージBの人事制度は2つのコースが設定されることが発信されており、G共通アセスメントの実施も既に通達でも従業員に対して発信がされています。



(2) 今後の検討ポイントについて

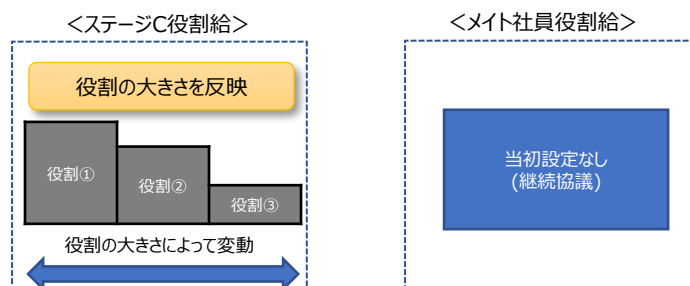
- ステージBの人事賃金制度改定については会社の中期経営計画の変更を踏まえて、Sコース上位のあり方などを検討する必要があると考えています。
- ステージBの新しい制度導入にあたっては、既存制度とのバランス、例えば、既存の資格（B-1、B-2）との整合性、G共通アセスメントとB-2アセスメントの関係性、役割給の運用などを整理して制度構築する必要があると考えています。

3. ステージC・メイト社員の役割給について

- 社員ステージCの役割給のあり方について協議を行います。
- メイト社員の役割給の設定とそのあり方について検討を行います。

(1) ステージC、メイト社員の役割給の現状について

- 2021年度よりステージC、メイト社員の人事賃金制度を改定し、役割給のあり方についても決定いたしました。
- ステージCの上位役割は、各職務における「高い成果が期待される役割を担う人材」として確認を行いました。
- メイト社員の役割給は雇用形態間の違いの明確化から現在は設定されていません。



(2) 今後の検討ポイントについて

- ・2021年度より制度改定を行った本給制度の運用については検証をする必要があると考えています。例えば、ステージC、メイト社員一人ひとりの理解と納得度、加えてマネージメントをする上司・上長の制度理解等について検討が必要であるとと考えています。
- ・こうした運用実態を検証しながら理解の促進を行い、そしてステージCの上位役割給のあり方や、メイト社員の役割給の設定についても会社の戦略も踏まえながら検討いたします。

メイト社員対象

報告事項

4. メイト社員人事制度改定について

- メイト社員の『コース・エリア区分』のあり方について検討します。
- メイト社員の自律的なキャリア形成支援制度に対する課題について協議を行います。

(1) キャリア形成を踏まえた『コース・エリア区分』のあり方について

①メイト社員の『コース・エリア区分』の現状について

- ・これまで均衡均等や同一労働同一賃金の観点から社員との差を明確にするためにもメイト社員a、メイト社員bを統合し、メイト社員はコース、エリア限定とする制度改定を行いました。

②メイト社員の『コース・エリア区分』の検討ポイントについて

- ・今後、会社の経営計画が変更になった中で顧客起点の接客や販売施策が発信されたことから、現在のメイト社員のエリア区分が店舗起点で良いかの検討が必要となることが想定されます。
- ・しかしながら、メイト社員の制度が統合されて間もなく、検討を行う際には制度改定後の状況やステージCとの業務バランスを十分に踏まえることが前提であると考えています。

(2) メイト社員の自律的なキャリア形成支援制度に対する課題について

①メイト社員のキャリア形成支援制度の現状について

- ・メイト社員のキャリア形成支援制度については社員と比較すると利用可能項目に違いがあります。

	自己申告	社内公募	チャレンジ申告	グループ内転籍制度	ネクストキャリア制度	再雇用制度	(社員転換)
社員	○	○	○	○	○	○	—
メイト社員	○	○	×	○	×	○	○

②メイト社員のキャリア形成支援制度の検討ポイントについて

- ・メイト社員のキャリア形成支援制度については公平性と納得性の観点、メイト社員のキャリア選択の幅を踏まえた協議が必要であると考えています。

5. フェロー社員人事制度改定について

- 近年の社会情勢の変化、社内環境の変化に対してフェロー社員の人事賃金制度が改定されていません。
- フェロー社員の地域別職種給について現在の業務実態に合わせて改定を検討します。
- 暖簾別の休憩時間差について検討します。
- 処遇のあり方について継続してやりがい、働きがいを持てるあり方について協議を行います。

(1) フェロー社員の地域別職種給改定について

①フェロー社員の地域別職種給改定についての現状について

- ・社内業務が変化する中、フェロー社員の地域別職種給は職種の分類と業務実態に不整合が生じています。

※参考 現在の職種区分

職種名	販売及び販売関連	POS	外国顧客	化粧品販売	店内案内	電話交換	字書筆耕	商品運搬	事務	軽作業
-----	----------	-----	------	-------	------	------	------	------	----	-----

②フェロー社員の地域別職種給改定についての検討ポイントについて

- ・中長期的な戦略を踏まえ、またフェロー社員一人ひとりが納得できる職種区分に変更することを検討します。

(2) 暖簾別休憩時間差について

①フェロー社員の暖簾別休憩時間差の現状について

- ・他の雇用形態含めて、各暖簾ごとの人事制度が統合される中でフェロー社員の休憩時間は三越暖簾と伊勢丹暖簾では差があり、所属の中には休憩時間差があるフェロー社員同士も同一職場で勤務している実態もあります。

※参考 1日の実働が6時間1分以上の暖簾別休憩時間

暖簾	伊勢丹	三越
休憩時間	60分	70分

②フェロー社員の暖簾別休憩時間差の検討ポイントについて

- ・休憩時間をどちらに揃えることもメリット、デメリットが生じることから慎重に議論を行い、対応を行う必要があると考えています。

(3) 処遇のあり方について

①フェロー社員の処遇の現状について

- ・現在の処遇のあり方については主に2015年度の制度改定時に採用競争力強化と離職防止を目的として設計がされましたが、現在の採用状況を踏まえると制度設計時との考え方に違いが生じています。

②フェロー社員の処遇の検討ポイントについて

- ・現状の社内状況等を踏まえながら既存のフェロー社員が継続してやりがい、働きがいを持てるような処遇のあり方を検討します。

6. 60歳以降の制度における検討

- 60歳以降の働き方への関心は社会的な要請の観点、メンバーからの声としても高まっています。
- 60歳以降の現行制度上の課題について整理を行います。
- 中長期的な60歳以降の働き方への対応についての検討を行います。

(1) 60歳以降の制度における検討について

① 60歳以降の制度における現状について

- ・60歳以降の制度については社会的な要請としてもメンバーからの声も年々高まっています。
- ・しかしながら現在の60歳以降における制度については現行制度上の課題、また今後の当社の要員バランス等含めて中長期的な視点での課題・検討が必要であると認識しております。

② 現行の60歳以降制度の課題に対する検討のポイント

- ・エルダースタッフの時給制、月給制の違い、期待役割や職務、処遇等について他の雇用形態との整合性を図りながら検討を行います。
- ・メイト社員出身者が月給制エルダースタッフになる際の働き方について議論いたします。

③ 中長期的な60歳以降の今後の働き方の検討のポイント

- ・組合としては法改正やメンバーの声を踏まえながら60歳以降の業務選択の幅、65歳以上の制度拡充の在り方など当社の現状も踏まえた再雇用制度についてHDS労使のグループガイドラインとも連携しながら検討いたします。

スペシャリティスタッフ、エルダースペシャリティスタッフ対象

報告事項

7. スペシャリティスタッフ、エルダースペシャリティスタッフの制度改定について

- 個別契約という特性を考慮し、メンバー一人ひとりの納得性やマネジメントの観点も鑑みて働き方の検討を行います。

(1) スペシャリティスタッフ、エルダースペシャリティスタッフの制度改定について

① スペシャリティスタッフ、エルダースペシャリティスタッフ制度の現状について

- ・これまで他の雇用形態との公平性や一人ひとりの納得性、またマネジメント等の観点による働きやすさから社員の所定労働時間である1840時間を上限となるように検討を進めてきました。
- ・しかしながら2021年度時点では、これまで一定の改定を行ってきたものの社員の所定労働時間である1840時間に揃えられていないのが現状です。

2020年度		2021年度
<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇付与日数の拡充 ・年間契約1840時間以上者の年間休日数の引き上げ（下限112日） 	➡	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースペシャリティスタッフの無期雇用化 ・年間契約1840時間以上者の年間休日数の引き上げ（下限114日）

② スペシャリティスタッフ、エルダースペシャリティスタッフ制度の検討ポイントについて

- ・個別契約というスペシャリティスタッフ、エルダースペシャリティスタッフの特性も考慮しつつ、メンバー一人ひとりの納得性やマネジメントの観点も鑑みて、働く時間など働き方の検討を行ってまいります。

8. 賞与評価期間の検討について

- 社員ステージAとステージBの賞与評価期間について半期評価の是非について協議を行います。
- 半期評価にする際の運用についても検討をいたします。

(1) 社員ステージAとステージBの賞与評価期間について

①社員ステージAとステージBの賞与評価期間の現状について

- ・これまで賞与の要求についてはグループ共通で年間で要求してきましたが、直近の業績を反映することの難しさや、要求時点と支給時点との支給水準の納得性などの観点から交渉タームを年間から半期に変更することが発表されました。
- ・また社員ステージAとステージBの賞与評価期間は責任と役割の大きさから年間評価になっており、評価反映については年間の業績を踏まえて6月支給賞与にのみ評価反映がされます。
- ・一方で社員ステージとメイト社員については半期評価であり、雇用形態間の違いも生じています。
- ・また、年度内での異動等により大きく役割や目標が変更になることへの対応が課題であると認識しています。

②社員ステージAとステージBの賞与評価期間の検討のポイントについて

- ・現状の中間面談の実態を踏まえながら半期評価とすることの是非を検討する必要があります。
- ・加えて、半期評価とした際には、今年度から制度改定を行った成果評価シートの改定も検討する必要があると考えています。

9. 賞与支給表と水準の検討について

- 社員ステージAとステージBの賞与支給表のバランスについて検討します。
- 賞与支給表と水準のバランスを考える際の業績指標のあり方についても協議を行います。

(1) 社員ステージAとステージBの賞与支給水準と業績指標の検討について

①社員ステージAとステージBの賞与支給水準と業績指標の現状について

- ・現在三越伊勢丹の賞与交渉は直近の業績を踏まえての都度交渉で行われ、賞与支給水準が決定しています。

②社員ステージAとステージBの賞与支給表と業績指標の検討ポイントについて

- ・グループ共通で半期交渉と変更になるにあたって、支給表のあり方について協議を行ってまいります。
- ・賞与支給表と水準を考える際の業績指標についても協議を行う必要があると考えています。

(2) 社員ステージAとステージBの賞与支給表のバランスについて

①社員ステージAとステージBの賞与支給表のバランスの現状について

- ・社員ステージAとステージBの賞与水準は6月と12月で大きく差があることが現状です。

②社員ステージAとステージBの賞与支給表のバランスにおける検討ポイントについて

- ・6月と12月賞与の支給水準のバランスについては、メンバー一人ひとりの納得性や生活への影響等を検証して改定するかどうか、また、改定する場合の具体的な設計についても同様に検討が必要であると考えています。

10. 本給評価制度の検討について

- メリハリのある本給評価制度について協議を行います。
- 今年度から改定した成果評価シートについて運用実態を踏まえながら検証を行います。

(1) 本給評価制度改定について

①本給評価制度の現状について

- ・社員・メイト社員の本給評価は、S～Cの4段階となっており、その分布は「S・A評価3割以上、B・C評価7割未満」の制度に沿って、毎年の春の交渉で要求してきています。
- ・加えて、今年度から社員、メイト社員の成果評価シートの改定を行い、またステージCとメイト社員の本給の制度改定を行いました。

②本給評価制度改定のポイントについて

- ・本給評価制度に対する理解の促進やS評価とC評価の運用のあり方などを協議し、メリハリのある本給評価制度について検討を行います。
- ・評価者と被評価者のどちらの声も踏まえて今年度より制度改定を行った成果評価シートについて運用実態を踏まえながら検証を行います。

11. フルタイム早番固定勤務の課題対応について

- 現状一定条件下で生じてる育児短時間勤務終了後に早番固定勤務制度が取得できない課題に対する対応を検討いたします。

(1) フルタイム早番固定勤務制度改定について

①フルタイム早番固定勤務制度の現状について

- ・第1子で育児勤務・休業取得を10年未満に抑え、第2子で小学校2・3年生まで育児勤務を取得した場合、早番固定勤務の利用ができず、フルタイム早番固定勤務の制度の目的と矛盾が生じています。

※参考 フルタイム早番固定勤務制度の概要について

項目	内容
目的	・育児勤務（短時間勤務）からフルタイム勤務復帰に対して、その難易度の緩和をするため
範囲	・シフト勤務において、基本シフトパターンを早番（または一直）で勤務すること
取得期間	・最短は1か月（月末まで） ・最長は子が小学校4年生の3月31日まで ・育児勤務と育児休業の合計が10年に達し、子が小学校に就学するまで育児勤務延長した者は小学校1年生の3月31日まで

②フルタイム早番固定勤務制度改定のポイントについて

- ・フルタイム早番固定勤務制度の目的を踏まえ、育児短時間勤務終了後に一定期間フルタイム早番固定勤務制度が取得できるように検討いたします。

12. 扶養家族手当のあり方について

- 均衡均等待遇に関するグループガイドラインを踏まえて扶養家族手当のあり方について協議を行います。

(1) 扶養家族手当のあり方の検討について

① 扶養家族手当の現状について

- ・近年の人事制度改定の中で均衡処遇の是正を進めてきていますが、現在「扶養家族手当」については社員とメイト社員の間に差が生じているのが現状です。

② 扶養家族手当の検討のポイントについて

- ・グループ共通ガイドラインにおける均衡均等待遇に関する考え方を踏まえて検討いたします。

※参考 「均衡均等待遇」に関するグループ共通ガイドライン（抜粋）

「労働条件」の指針

(1)雇用形態に関わらず、差を設けない労働条件（＝同一処遇） 厚生労働省の「同一労働同一賃金ガイドライン」も踏まえ、以下は「同一」とする。

※現状同一でない労働条件を同一処遇の観点で合わせる場合、条件の低い方では揃えない（厚労省GL通り）

13. 働き方の違いによる課題の対応について

- 働き方が多様化している中、店頭勤務者の働き方が相対的に多様化できていないのが現状です。
- 会社の業績を踏まえ非店頭勤務者の課題も整理しながら働き方の違いの差を埋める対応を検討します。

(1) 働き方の違いによる課題の対応について

① 働き方の変化の経緯と現状について

- ・社内外において働き方が多様化する中、従業員一人ひとりの働き方も多様化しています。
- ・これまでのメンバーの働き方は全員出社かつシフト勤務（3班体制）であった働き方から、現在では在宅勤務やテレワーク、フレックス勤務など働き方が増えてきました。
- ・一方、働き方が多様化する中、店頭勤務者の働き方についてが非店頭勤務者と比較して多様化できていないことが、現状の課題として認識しています。

② 働き方の違いによる課題対応のポイントについて

- ・このような現状がるとはいえ、現状の業務実態を踏まえるとすぐに店頭勤務者に対してフレックス勤務の推進や在宅勤務の推進して非店頭勤務者との差を埋めることは難しいことであることも認識しています。
- ・会社の業績を踏まえ、また非店頭勤務者の課題も整理しながら、制度として働き方の違いの差を埋める対応を幅広く検討する必要があると考えています。

14. 短時間勤務制度の導入について

- グループ労使協議の中で短時間勤務制度の導入が検討されています。
- 適用事由は①ライフイベントや健康上によるもの②個人のスキルアップ等につながるものに限定されています。
- 三越伊勢丹の現状を踏まえて制度導入の検討を行います。

(1) 短時間勤務制度導入の検討について

①短時間勤務制度検討の目的について

- ・今後、生産年齢人口が減少し労働力不足が更なる問題となることが予見される中で、今までより長く働き続けることができる環境づくりや、企業に属しながら個人が成長できる機会を提供することが益々求められています。
- ・フルタイム勤務社員の短時間勤務制度の現状は育児・介護事由に限られていますが、多様化した価値観への対応も含め従業員の働き方の自由度を拡大する必要があると考えています。

②短時間勤務制度導入のポイントについて

1) グループ労使協議のポイントについて

- ・短時間勤務制度は既存の短時間勤務制度とは別にオプションとしての選択肢を定める内容とします。
- ・今回制定するグループガイドラインにおいては、「社会的に配慮すべきライフイベントや健康上によるもの」(＝セーフティネット) 及び「会社への貢献を前提とした個人のスキルアップ等につながるもの」を適用事由とする

※参考 グループガイドライン上の適用事由

<ライフイベントや健康上によるもの>

育児

介護

体調不備
私傷病治療

<個人のスキルアップ等につながるもの>

勉強・修学

副業・兼業

2) 三越伊勢丹における労使協議のポイントについて

- ・「グループガイドライン」の趣旨や内容に則って、制度導入の是非や適用事由の範囲等について検討を行ってまいります。
- ・その際、三越伊勢丹における要員の状況や予測される影響等については十分に検証・留意して検討をします。
- ・特に育児については現状の要員体制やフルタイム勤務の方々への負担も考慮し慎重に議論を行います。

15. 働く環境の整備

この章のポイント

今年度の労使協議では以下の項目について検討してまいります。

1. 風土改革・業務改革
2. 労働時間に関する取組み
3. 福利厚生に関する検討

1. 風土改革・業務改革

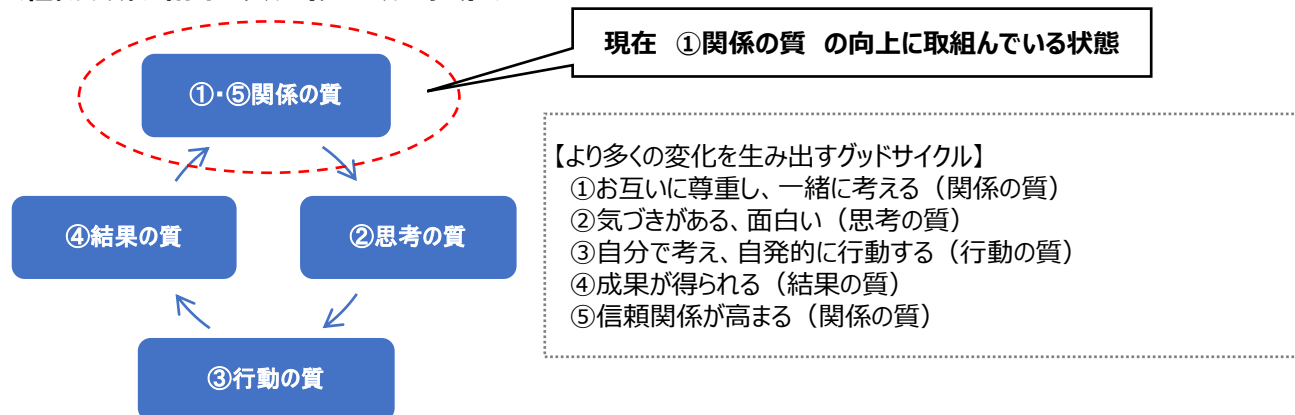
1) 対話する職場風土の醸成

- 対話する風土を醸成する目的について確認します。
- 1 on 1ミーティングを通じた上司・部下間における対話風土の醸成に取り組みます。
- 上司部下間に限らず、対話する風土をメンバー間で実現するための啓発の取組みも検討します。

(1) 対話職場風土醸成の目的

三越伊勢丹グループでは1 on 1ミーティングをはじめとした対話の取組みを通じ、職場における「関係性の質」「思考の質」「行動の質」「結果の質」を高めることで、私たち一人ひとりの自発的な行動を促進し、私たちの考え方にもある「変化せよ」を体現することを目指しています。

<組織の成功循環モデル(ダニエル・キム)>



(2) 1 on 1ミーティングを通じた対話風土の醸成

① 教育の量の拡大

・2020年度は1 on 1ミーティングセミナーをステージAと営業部門の部下を持つステージBを対象に実施してきました。

➔ 2021年度以降、スタッフ部門の部下を持つステージBにも拡大、対話教育はフェロー社員の評価をおこなうステージCへと段階的に対象を拡大します。

2020年度		2021年度以降	
ステージA	営業部門のステージB	スタッフ部門のステージB	評価をするステージC

② 質の向上

・職場へのヒアリングでは、「目的が共有されていない」「日常業務の進捗確認に止まる」など、本来の趣旨に沿った実施方法でないケースも散見されます。

➔ 2021年度は関係の質の向上だけでなく、フィードバックやコーチングの定着を通して、人材育成や主体的な行動につながるサポートを検討します。

対話の機会が設けられ
信頼関係が築かれている

対話の機会を通じて
課題解決につながっている

従業員が自発的に
考え行動している

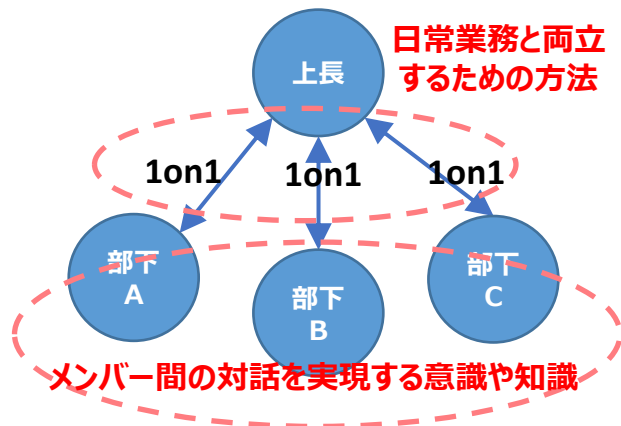
(3) 対話風土の実現にむけた取組みの定着とマネジメント層以外の啓発

① 現状の課題

- 1 on 1 ミーティングはステージA・B間では対話の機会や心理的安全性の向上に一定の成果を見ることができました。
- ステージB・ステージCを実施主体とした際、いかに職場の業務と両立させていくことができるか、実施主体とならない従業員間においても対話の風土を醸成させるかが課題となります。

② 取組みの方向性

- 1 on 1 ミーティングの実施主体以外の従業員間において対話風土を醸成するための意識面や知識面の啓発や、普段の業務と両立するための取組みを検討・実施します。



2) 業務改革の取組み

- 全社レベルの取組み（収支構造改革・業務改革等）進捗に関する情報の共有
- 社用デバイスやアカウントの活用状況の検証と活用に向けた環境整備

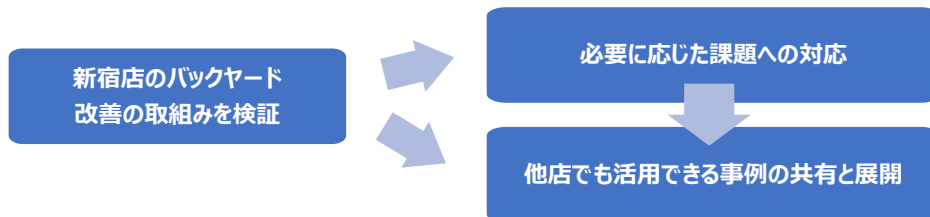
(1) 全社レベルの取組み（主にバックヤード）の検証と拡大

① 現状の課題

- 2020年度の労働組合が実施した従業員意識調査において「業務改善すべきことはなにか」に対して「施設・設備」という回答が最も多く寄せられ、具体的な内容としては「バックヤードの面積や構造」の回答が最も多く寄せられました。
- バックヤードの改善にむけた取組みは、2020年度収支構造改革プロジェクト内で「三光町ゼロリセットプロジェクト」のなかで新宿店のバックヤードの改善にも着手されました。

② 今年度の取組み

- 2020年度の新宿店のバックヤード改善の取組みの効果を検証し、必要に応じて改善が必要な課題への対応をおこないます。
- 新宿店改善の取組みのうち、他店へも波及できる考え方や手法について情報共有をおこない、新宿店以外の店舗においてもバックヤードの改善を通じた業務改善につなげます。



(2) 社用デバイスやアカウントの活用状況の検証と活用に向けた環境整備

① 現状の課題と前期の取組み

- グループ全体でDX（デジタルトランスフォーメーション）が進む中、社内情報の発信もOffice365のyammerやteamsといったOffice365のアプリケーションを用いた情報発信が中心となってきました。
- この状況をふまえ、2020～2021年度にかけて、Office365のアカウントを持たないフェロー社員（約250名）に対してOffice365のアカウントの付与や、メイト社員への業務スマホの貸与をスタートしました。

② 今年度の取組み

- フェロー社員のOffice365の活用状況や、メイト社員の業務スマホの活用と情報格差の是正を検証します。
- 情報格差の是正の状況や、活用上の課題等をふまえ、雇用形態を問わず情報共有がおこなわれるための環境整備に取り組みます。

2020年度の取組み

情報の格差

- Office365のアカウントや、業務PCの使用機会がない（少ない）
- デジタル化された、情報・コミュニケーションの格差が発生している。

情報格差の是正

- フェロー社員中心約250名への付与を3月実施
- メイト社員への業務スマホの貸与を実施

2021年度の取組み

2020年度取組みの検証

- O365の活用状況、業務スマホ活用状況を調査
- 情報格差の是正や活用の状況をふまえた支援の取組み

2. 労働時間に関する取組み

1) 適切な労働時間管理の実現に向けて

- 長時間労働の実態に関する確認や改善のフローを検討・実施
- 制服の着用範囲の明確化と更衣時間の労働時間化

(1) 長時間労働の確認・改善フローについて

① 現在の長時間労働の確認方法

- 現在の職場における長時間労働の確認方法は表の通り、労働協約上の月間25時間超・年間180時間超の時間外勤務は所属と労働組合が再協定、月間45時間・年間360時間超の時間外勤務は所属が人事部を通じて労働組合と再協定します。
- 月間25時間超時差時間に対しては、所属が本人に原因を確認し報告します。

② 現状の課題

- 長時間労働等の確認の機会は安全衛生委員会や別途時間管理確認会を開催するなど、店舗・部門によって違いがあります。
- 2020年度は企業業績が悪化するなか、職場での業務の見直しがなされないなか時間外の削減が指示され、時差時間の増加等が生じました。

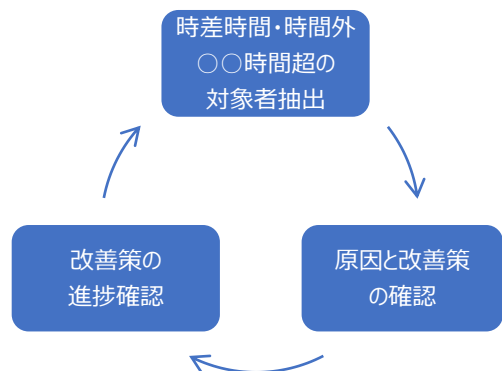
< 20年度勤怠実績 (HDS + 三越伊勢丹) >

資格等級	時間外/年	前年比	有休 (日数)	前年比	有休消化率	総実労働時間
ステージA	17	25.3%	10.3	78.9%	47.1%	1,781
ステージB	60	62.3%	12.5	79.2%	57.5%	1,807
ステージC	53	61.8%	14.7	82.9%	67.4%	1,784
メイト	28	55.7%	15.1	87.8%	78.0%	1,756
合計	45	60.5%	14.1	83.5%	64.7%	1,781

※総実労働時間 = 所定労働時間 (1,840時間) + 時間外 - 有給休暇

③ 今年度の取組

- 2021年度より、時間外実績や時差時間、未打刻等の勤怠実績データを抽出するフォーマットを共通化しました。
- 共通したフォーマットを活用し、一定以上の長時間労働が生じている対象には、所属・人事部・労働組合の3者で①実態と原因の確認⇒②改善にむけた取組み⇒③改善の進捗確認 まで実施するフローを構築し、運用をスタートさせます。



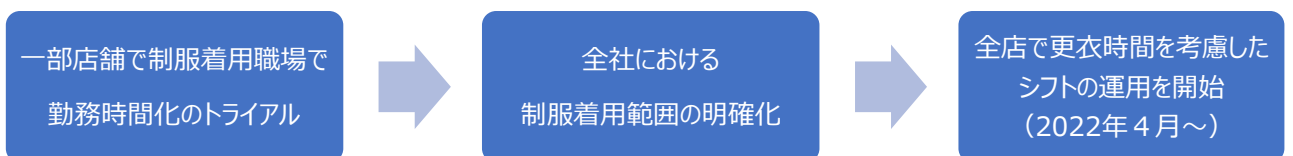
(2) 制服への更衣時間の労働時間化

① 2020年度までの取組み

- 2020年度グループとして「制服着用を義務付ける場合は更衣時間を勤務時間とすべき」とのガイドラインが示されました。
- 2021年4月より一部の店舗において制服着用を義務付ける職場の明確化を実施

② 今年度の取組み

- 2020年度中に、先行して制服着用を義務化した職場に対して、制服着用時間を考慮したシフトを設けます。
- 三越伊勢丹全体で従来の制服着用の範囲を見直し、制服着用が必要な職場の明確化を行います。
- 2022年4月に全店で更衣時間を考慮したシフトの運用を開始します。



2) ワークモデルに応じた各種制度への対応

- コロナの収束を見据え、在宅勤務を中心に実施する支部を定め、通勤費の支給方法等を見直します。
- 今年度導入した新しいロング&ショート勤務を検証し、必要に応じて見直します。

(1) コロナ収束を見据えた在宅勤務制度への対応

① 2020年度の取組み

- ・在宅勤務制度利用者や在宅勤務の実施頻度の増加をふまえ、月9回以上在宅勤務を実施する所属は、通勤費を都度払いとする制度を導入しました。
- ・現在は新型コロナウイルスの影響により在宅勤務を増加させていることから、上記の制度運用をコロナによる出勤制限の影響がなくなるまで見合わせています。(三越伊勢丹ではコロナ禍の特別対応として最大月12回まで運用)

■在宅勤務に関する共通ルールの見直し(現在はコロナ禍の特別対応を実施中)

	2020年度まで		2021年度～(コロナ収束後の運用開始)	
	個人申請	所属申請	個人申請(通常申請)	所属申請(特別申請)
実施回数	原則4週8回まで※		月8回まで	月9回以上可能
通勤費	通常の基準で支給		通常の基準で支給	都度精算
受付	4・6・9月受付※		毎月受付	4・10月受付(予定)

- ◆ 対象者: 必要ツールを所持し、本来業務を自宅でも実施可能な従業員 ※雇用形態のみによる実施可否判断とはしない。
- ◆ 申請方法: 所属単位で取りまとめた上での申請とし、月8回在宅勤務が可能な個人(通常)申請と、回数上限の無い所属(特別)申請とする。
- ◆ 申請単位: 本人同意と意思確認を前提として、所属長が判断して、所属から会社に申請する。

② 今年度の取組み

- ・ワクチン接種など新型コロナウイルスの影響による出勤制限の状況や在宅勤務運用のメリットやデメリットの検証をふまえ、2021年4月に導入した制度の運用をスタートします。(時期は未定)
- ・月9回以上在宅勤務を実施する所属においては、通勤費の支給方法を都度精算に見直します。

(2) 新しいロング&ショート勤務制度の検証と見直し

<2021年4月以降のロング&ショート勤務>

① 2020年度の取組み

- ・これまでロング&ショートは「ロング勤務1回に対しショート勤務1回」のパターンを運用してきました。
- ・ショート勤務の取得が難しいという課題や職場での柔軟な運用に対応するため、「ロング(ショート)勤務1回に対してショート(ロング)勤務2回」のパターンを導入しました。

② 今年度の取組み

- ・「ロング勤務超過が増加していないか」「職場の利便性は高まっているか」など、職場の運用実態を検証します。
- ・検証をふまえ「現行制度の継続」「柔軟性の低下」「さらに柔軟性のある制度の導入」などについて、下期や2022年度にむけて検討します。

時間	2021年度以降	
	ロング	ショート
1.0時間	変更なし	
1.5時間	1.5時間ロング×1回	1.5時間ロング×1回
	1.5時間ロング×1回 45分ロング×2回	45分ショート×2回 1.5時間ショート×1回
2.0時間	2.0時間ロング×1回	2.0時間ショート×1回
	2.0時間ロング×1回	1.0時間ショート×2回
	2.0時間ショート×2回	2.0時間ロング×1回

3) その他の働く環境整備の取組み

(1) 育児介護休業法改正(男性の育児休業取得促進義務化)への対応

- ・2021年6月に育児介護休業法が改正され、2022年4月までに男性の育児休業取得促進のため、子の出生直後の時期に柔軟に育児休業を取得することのできる制度の創設が義務付けられました。
- ・三越伊勢丹における男性の育児休業取得率は低位に止まってしまう原因をふまえ、柔軟に育児休業を取得できる制度を検討します。

(2) さらなる所定労働時間短縮にむけた検討

- ・三越伊勢丹の2020年度の年間総実労働時間の平均は1781時間となり、グループとして目標とされる年間1,700時間台を2年連続で達成しました。
- ・採用市場では「ワークライフバランス」の重要度が高まっており、土日祝完全休日など、労働時間の短い企業もあります。
- ・働く場としての魅力度を中・長期的に、高めていくためにさらなる所定労働時間のあり方や、短縮を実施する際の方法について検討します。

3. 福利厚生(施設等)の見直し

- 2022年4月に三越伊勢丹各店の制服着用範囲の見直しと更衣ロッカーの見直しを検討します。
- 支店(立川店・浦和店)を中心とした従業員食堂等の見直しを検討します。

1) 制服着用範囲と更衣ロッカーの見直し

① これまでの取組み

- 2021年度から先行して新宿店の制服着用を義務化する範囲を、食品レストラン・店内案内など衛生や視認性上必要な所属のみに絞り込み、その他の職場の原則私服化と、メイト社員・フェロー社員の希望者への制服貸与をしました。
- 制服着用範囲の絞り込みと併せて、更衣ロッカー貸与者の絞り込みとコインロッカールームを設置しました。

② 2021年度取組み

- 新宿店で先行して取り組んでいる私服化の取組みの課題を吸い上げ、対応策を検討します。
- 新宿店以外の店舗の制服着用範囲を検討します。
- 制服着用者への貸与ルールの見直しや、私服化にともなう身だしなみのルールを検討します。
- 全社における制服着用範囲の見直しと併せて、立川・浦和店においても1人1扉を使用できる環境整備を検討します。

2) 従業員食堂等の見直し

① これまでの取組み

- 支店(立川店・浦和店)の従業員食堂は利用率も低く、厨房設備を維持するコストもかかっていることから今後の食堂の在り方を検討しています。
- 2020年度には厨房設備の撤去も視野に入れながら、両店の食堂のあるべき姿について検討をすすめてきました。

② 今年度の取組み

- 立川・浦和の両支店においては、各店の意向も踏まえながら前年に引き続き見直しを検討します。従業員食堂の環境改善にむけては、組合実施の従業員意識調査でも改善の必要性に対する意見が多いことから、職場の意見をふまえ段階的な環境改善について検討します。

<2021年度の福利厚生施設改善の取組み>

	制服着用範囲と更衣ロッカーの見直し	従業員食堂の見直し
今年度の取組み	<ul style="list-style-type: none">● 新宿店以外の店舗の制服着用範囲を検討● ロッカーや貸与ルール見直しの波及	<ul style="list-style-type: none">● 立川・浦和店の従業員食堂見直し● 食堂・休憩室の環境整備
検討のポイント	<ul style="list-style-type: none">● 新宿店の制服着用範囲や希望者への貸与に関する課題● 全社的な私服化にともなう身だしなみルールのあり方● 制服貸与希望者へのロッカー貸与方法について● 私服勤務者の環境整備等について 等	<ul style="list-style-type: none">● 厨房付きの従業員食堂を廃止するにあたって留意すべき点● 食堂休憩室環境の目指すべき姿と短期・長期で対応すべきこと

【WEB版 出席・意見質問シートはこちらから】

※出欠はとりませんが、ぜひご意見はお寄せください。



スマホ・タブレットから右記のQRコードにアクセス ⇒



上記のフォームが使えない、または匿名でご質問・ご意見・要望等がある場合は、以下に記入の上、ご提出ください。

【提出方法】① 送達（H&Iビル労働組合 三越伊勢丹支部宛） ② 担当執行委員に手渡し ③ FAX（番号：03-5273-5177）

出席日	/	店・事業部	所属名	内線
お名前		社員・メイト社員・フレ-社員・特別社員		
フィードバックを...		希望する	希望しない	※フィードバックを希望する場合は、必ず所属名・お名前をご記入ください

※以下の項目に○を付け、空欄部分にご記入ください

■VOICE運営（説明・会場・時間設定等）について

1. 説明について...わかりやすかった・わかりづらかった（理由など） 2. 会場・時間設定他

■VOICE内容について

労働組合ホームページ

<http://www.imgu.or.jp/>



ユーザー名：従業員コード10桁
パスワード：im（全て半角小文字）

労働組合LINE@



登録はこちら