

三越伊勢丹グループ労働組合北海道統括支部 札幌丸井三越支部

2022年度春の交渉 メンバーズVOICE議案書

◎今回のメンバーズVOICEは、「2021年度労使通年協議」の最終案と「賃金要求」の案について主に説明します。

- I. 札幌丸井三越を取り巻く環境、組合の考え方【報告事項】
- II. 春の交渉本部方針【報告事項】
- III. 賃金要求（案）【審議決定事項】
- IV. 労使通年協議内容【審議決定・報告事項】
- V. 労働協約の改訂および新設 ※別冊詳細【審議決定事項】
- VI. その他報告【報告事項】

※Vの要求・改訂の詳細は、別冊にて配布（HP等掲載）をします。

<メンバーズVOICE スケジュール>

- 主な日程：丸井三越両店・雇用形態別『3月2日（水）～8日（火）』詳細は145頁を参照ください。
- 時間：12:00～14:30、16:00～17:30※30分毎開催
- 場所：一条館10階研修室・一銀ビル4階ライラックルーム※開催日によって会場が異なります。

<問い合わせ>

- 説明動画視聴・議案書データは、右記QRより組合HPにて確認ください。
 - 質問・意見（Forms回答）は、議案書最終ページをご確認ください。
- ※HPは右QRコード①から⇒ログイン名：従業員コード10桁
パスワード：im（全て半角小文字）です。

■北海道統括支部組合事務所：「外線：011-205-2525」

（担当：玉谷・吉田・木村・小山・藤巻）

QRコード



■公式マスコットキャラクター
「イングちゃん」



<目次>

【審議決定事項】は3月8日支部大会にて最終審議

I. 取り巻く環境【報告事項】・・・・・・・・5～19頁

1. 外部環境～経済・雇用環境、札幌市内の動向
2. 内部環境～三越伊勢丹グループ、札幌丸井三越の動向
3. 2022年度春の交渉における労働組合の考え方

II. 春の交渉本部方針【報告事項】・・・・・・・・20～42頁

1. IMGU本部基本方針
2. IMGU本部最低賃金要求基準
3. グループ労使協議報告（人事賃金制度・働く環境整備）

III. 2022年度賃金要求（案）【審議決定事項】・・・・43～96頁

1. 2022年度賃金要求の考え方
2. 2022年度賃金要求の概要
3. 2022年度ゼネラルスタッフ賃金要求
4. 2022年度メイトスタッフ賃金要求
5. 2022年度【プロスタッフ】賃金要求
6. 2022年度【エルダースタッフ】賃金要求
7. 2022年度【アシストスタッフ】賃金要求
8. 2022年度【エルダーアシストスタッフ】賃金要求
9. 2022年度【スペシャルスタッフ】賃金要求
10. 2022年度【エルダースペシャルスタッフ】賃金要求
11. 参考【全雇用形態】賞与要求

IV. 2021年度労使通年協議内容【審議決定・報告事項】

・・・・・・・・97～128頁

1. 2021年度労使通年協議の考え方
2. 2021年度労使通年協議項目
3. 2021年度労使通年協議内容
4. 継続検討事項
5. 2022年度上期営業条件申し入れ、及び労働組合回答

V. 2022年度労働協約改訂（案）【審議決定事項】

・・・・・・・・129～144頁

1. 2022年度労働協約改訂のポイント（本則、付属諸規定）
2. 改訂内容（本則新旧対照表）
3. 改訂内容（付属諸規程新旧対照表）

※上記3の改訂詳細は別冊になります

※支部大会にて最終審議となります。

VI. 協議・合意スケジュール【報告事項】・・・・145～146頁

VII. 組合からのお知らせ【報告事項】 147～150頁

1. 開会宣言 支部書記長
2. 成立確認・資格審査報告 支部書記長
3. 議長団選出 支部書記長
4. 書記任命 支部大会議長
5. 議事日程発表・承認 支部執行委員
6. 議事

第一号議案：札幌丸井三越を取り巻く環境【報告事項】

第二号議案：2022年度賃金要求 【審議決定事項】

- I. 2022年度賃金要求の考え方
- II. 2022年度賃金要求の概要
- III. 2022年度ゼネラルスタッフ賃金要求
- IV. 2022年度メイトスタッフ賃金要求
- V. 2022年度【プロスタッフ】賃金要求
- VI. 2022年度【エルダースタッフ】賃金要求
- VII. 2022年度【アシストスタッフ】賃金要求
- VIII. 2022年度【エルダーアシストスタッフ】賃金要求
- IX. 2022年度【スペシャルスタッフ】賃金要求
- X. 2022年度【エルダースペシャルスタッフ】賃金要求

第三号議案：2021年度労使通年協議 【審議決定事項】

第四号議案：労働協約の改訂および新設【審議決定事項】

第五号議案：

2022年度（2022年12月・2023年6月）賞与要求内容の支部評議員会委任について【審議決定事項】

7. 質疑 支部大会議長
8. 議案採決 支部大会議長
9. 支部執行委員長挨拶 支部執行委員長
10. 閉会宣言 支部大会議長

日程：2022年3月8日（火）午後8時より

会場：一銀ビル4階 ライラックルーム

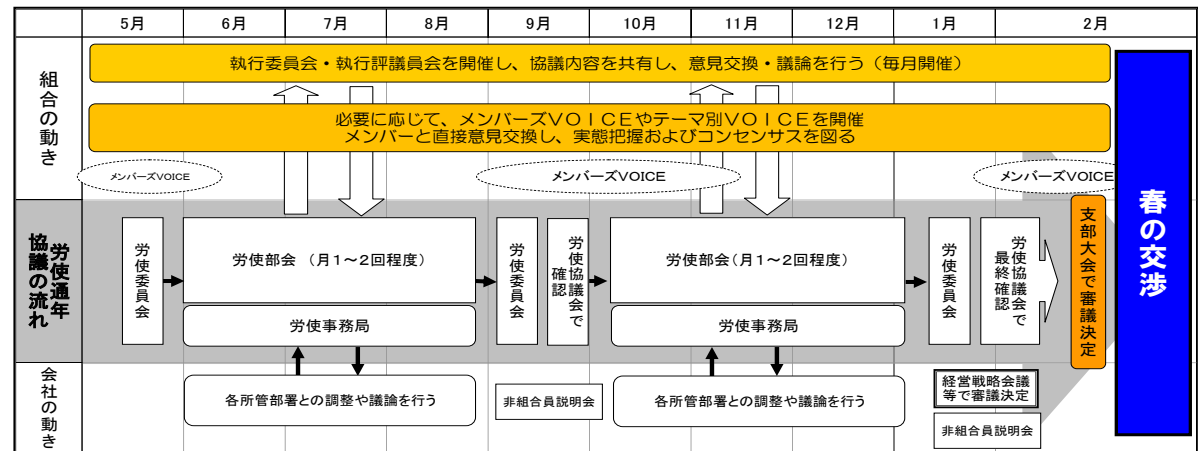
構成員：支部評議員・支部執行委員

※コロナ感染拡大状況により書面決議とする場合があります。

- IMGUでは、基本理念の目的「わたしたちの幸せを創造し続けること」を実行するために、「安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上」「企業の永続的な発展に向けたチェックとサポート」という使命を果たし、メンバーに雇用を通じた「安心」、日々の仕事を通じた「やりがい」、自己実現と成長を通じた「夢」を提供していくことが出来るよう、「人に関わる諸制度全般」の協議に取り組んでいます。

労使通年協議

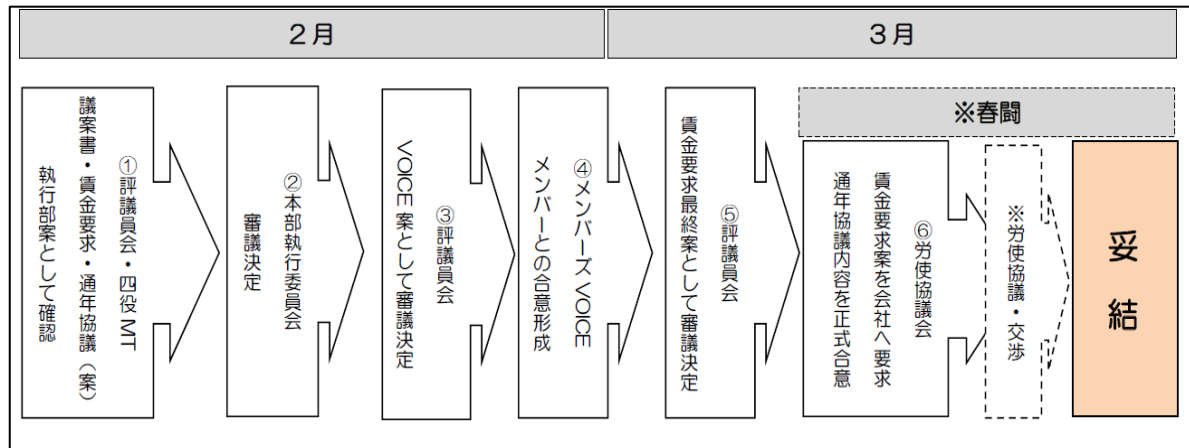
- 労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論を行い、必要な人事賃金制度改定の成案化や、働く環境の改善を目指す」という協議形態です。
- 主なメリットとしては以下の2点です。
 - ① 年度を通じて労使で定期的な会議体（共有・議論）を持つことから、「共通認識の形成（＝成案化）」につなげやすい
 - ② メンバーとの内容共有や意見交換（VOICE活動）との連動で、メンバーの意見を協議に反映させやすい



※春闘の時期に集中的に労使協議をおこなう労働組合が多いですが、IMGUでは上記①②のメリットを重視し、協議を行っています。

春の交渉

- 春の交渉とは、労使通年協議で検討してきた内容の労使正式合意と、組合から次年度の賃金要求を行う場です。
- 労使通年協議で検討してきた内容と次年度の賃金要求案となる議案書を作成し、各機関会議で審議決定された上で、労使協議会を開催して、妥結を目指していくという流れになります。



報告事項

I. 札幌丸井三越を 取り巻く環境

1. 外部環境
2. 内部環境
3. 労働組合の考え方

■ 国内の経済動向は、前半はコロナウィルス感染拡大や緊急事態宣言の発出により景気は弱含みで推移。後半から感染者減少や緊急事態宣言解除による人流の回復により景気は回復基調へ転じる。道内の経済は引き続き厳しい状態にあるが個人消費については緩やかに持ち直しの動きが見られる。

- ・ 国内総生産（GDP）は、2021年度見通しで実質で2.6%程度となり、年度中にコロナ前の水準を回復する見込みです。
- ・ 2022年の動向としては、実質GDPの+4.0%と個人消費や設備投資より成長率が高まる一方で、新たな新型コロナウィルス変異株の出現により景気の下振れリスクも含んでいます。

■主な経済指標

日経平均株価	2021年の年末終値は、2万8,791円と32年ぶりの高水準。9月以降感染者の減少傾向、新しい内閣による経済対策の期待感から一時3万円台を超える高値で推移。年末にオミクロン株の広がりによる警戒感から低下と不安定な動きが続く。
個人消費	飲食店や娯楽施設への時短・営業規模縮小要請の解除、ワクチン接種率の上昇イベントへの参加人数制限の段階的な解除などといった経済活動に対する制限緩和が進んだことを背景に、徐々に回復。

■国内総生産（GDP）見通し

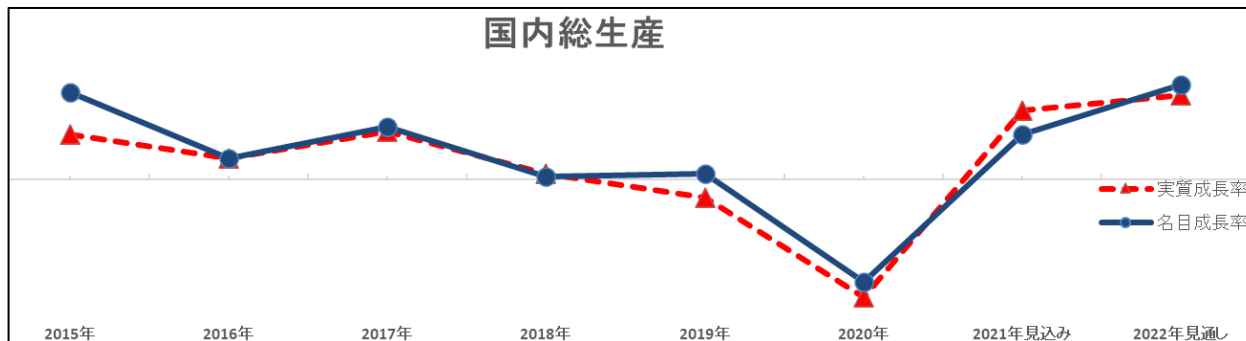
<年別経済成長率状況・見込み>

年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度 (政府見込み)	2022年度 (政府見通し)
実質	0.2%	-0.7%	-4.5%	2.6%	3.2%
名目	0.1%	0.2%	-3.9%	1.7%	3.6%

<直近四半期経済成長率状況>

年度	2021年 4-6月	2021年 7-9月
実質	+0.5%	-0.9%
名目	+0.1%	-1.0%

※参考：内閣府HP

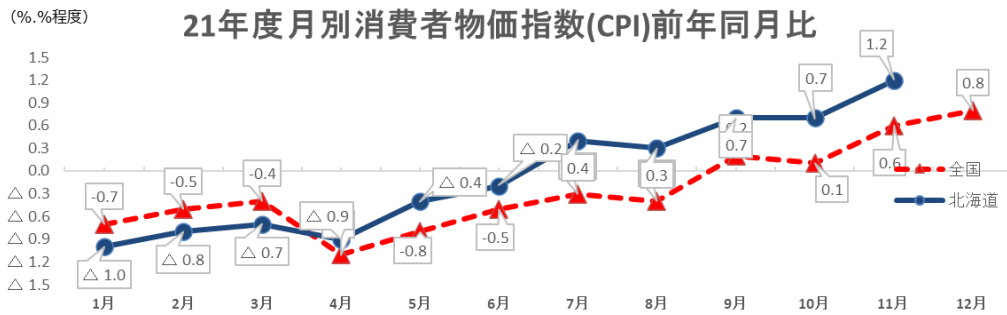


- ◆ 名目成長率
…物価変動を含めた国内総生産
- ◆ 実質成長率
…物価言動の影響を除いた国内総生産

2) 物価の状況

■ 2021年消費者物価指数は、前年に対して年平均0.2%下回る結果。当面は、緩やかに上昇率が高まる見通し。

- 消費者物価指数の推移については、2020年8月から13ヵ月連続で前年を下回るものの、9月以降は上回っています。
- 携帯大手などによる料金プランの値下げによる影響などが下押しの要因となりました。一方で、直近はエネルギー価格の上昇や、前年のGoToトラベル事業の反動などの影響もあり、前年を上回る推移となっています。
- 中長期的に緩やかに上昇率を高めていく予測ですが、今後も感染症の影響などで下振れすることも考えられます。



※参考：総務省統計局

	年平均（前年比 %）		
	2019	2020	2021
総合	0.5	0.0	▲ 0.2
生鮮食品を除く総合	0.6	▲ 0.2	▲ 0.2

3) 雇用の状況

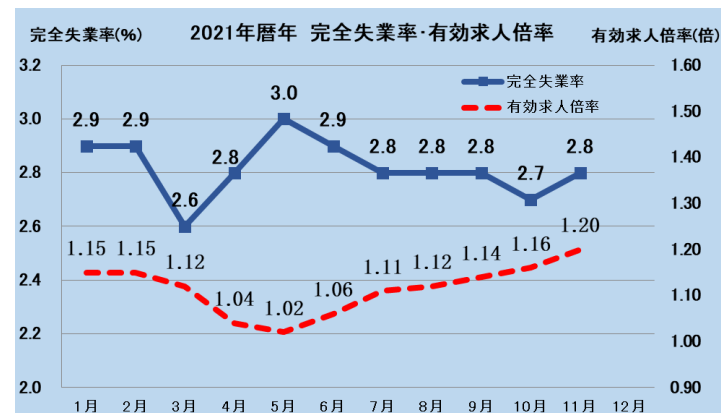
■ 完全失業率は悪化の傾向、有効求人倍率は感染拡大前の水準には戻らず先行きは不透明な状況。

- 2021年11月の完全失業率は2.8%。国内経済が正常の中、よりよい条件を求めた転職者像の傾向が強まった結果と見られます。
- 有効求人倍率については、全国平均で1.15倍と昨年11月比で12.3%増、8ヵ月連続で前年同月比を上回る数値で推移。一昨年11月比では11.7%減と感染拡大前に比べると回復はしておらず、感染拡大の懸念もあるため、先行きは不透明です。
- 北海道の雇用環境については、12月までは完全失業率の高止まりと、求職者の増加もあり、国内同様の推移となっています。

月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
完全失業率	2.9	2.9	2.6	2.8	3.0	2.9	2.8	2.8	2.8	2.7	2.8	2.7
有効求人倍率	1.15	1.15	1.12	1.04	1.02	1.06	1.11	1.12	1.14	1.16	1.20	1.15

◆完全失業率…「労働力人口のうち、完全失業者が占める割合」数値が高いほど仕事を探している人が多いことを示す。

◆有効求人倍率…「有効求職者数に対する有効求人数の割合」倍率が1を上回れば人を探している企業が多く、下回れば仕事を探している人が多いことを示す。



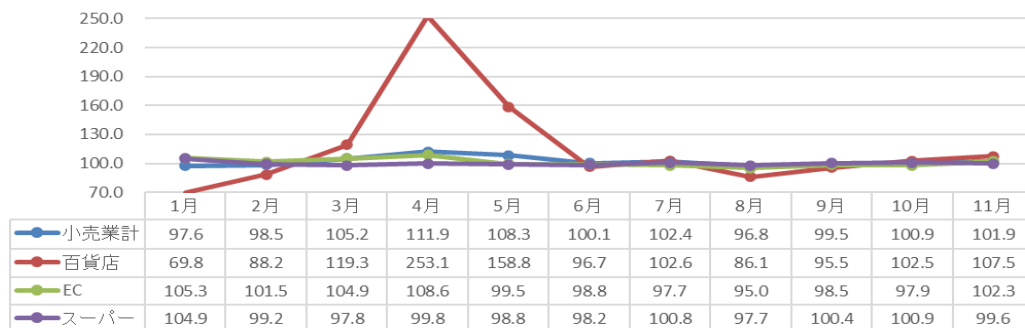
1. 外部環境 【小売・業界動向】

P 8

■ 小売業全体の売上は8月・9月のみコロナ第5波の影響で前年を下回ったものの全体的には回復傾向。

- 最初の緊急事態宣言を契機にECなどで売上が伸長し、21年になり安定的に推移しています。
- スーパーでは、内食化需要が増加したことにより食料品が好調に推移し、売上高は2年連続増加となりました。
- 百貨店は小売業の中でも緊急事態宣言下の行政による営業制限が厳しく、売上が変動的です。

2021年小売業種別販売額月別推移



< 商業販売額 >

単位：百万

商業計		小売業	
12月販売額	前年同月比	12月販売額	前年同月比
52,900	6.2%	14,656	8.1%
卸売業			
12月販売額	前年同月比		
38,244	1.4%		

4) 百貨店業界動向

■ 2021年の年間売上高は4兆4,182億円と前年実績を上回りましたが、コロナ禍前の売上高には戻らず。

- 都市部を中心に回復基調にはあるものの、緊急事態宣言下での営業制限等で売上が大きく変動しました。
- 主要各社の百貨店業は営業赤字の予測ですが、構造改革などでグループの営業利益予測は黒字に転じました。
- 暦年で札幌丸井三越は前年、札幌大丸店を売上額を上回っていましたが、今年は下回る結果になりました。

< 全国主要百貨店売上 >

2021年度 通期予測 金額単位:億 円	三越伊勢丹グループ			2021年度 通期予測 金額単位:億 円	高島屋グループ			2021年度 通期予測 金額単位:億円	Jフロントリテイリング		
	売上		営業利益		売上		営業利益		売上		営業利益
	金額	シェア			金額	シェア			金額	シェア	
百貨店業	8,740	94.7%	-75	百貨店業	6,612	86.5%	-37	百貨店業	5,792	62.8%	-12
金融業	330	3.6%	53	金融業	205	2.7%	42	金融業	145	1.6%	12
不動産業	200	2.2%	54	不動産業	521	6.8%	66	デベロッパ-事業	609	6.6%	35
その他	-40	-0.4%	-2	建装事業	199	2.6%	0	SC事業	2,315	25.1%	18
その他		0.0%		その他	109	1.4%	35	その他	1,027	11.1%	30
計	9,230		30	計	7,640		60	計	9,220		55
営業利益率		0.3%		営業利益率		0.8%		営業利益率		0.6%	

< 北海道百貨店売上高 >

(百万円)	2021 年1月～12月	
	売上高	前年比
札幌丸井三越	46,747	104.4%
大丸札幌店	49,382	110.7%
さっぽろ東急百貨店	13,474	96.4%
札幌	111,881	105.5%
函館丸井今井	5,943	98.1%
藤丸	4,469	98.5%

1. 外部環境 【札幌市内の再開発動向】

P 9

（１）札幌市内の再開発動向

- ▶ **札幌中心部では**、2030年の誘致を目指す「札幌オリンピック・パラリンピック」と同年度末開業予定の「北海道新幹線延伸」を見据えて、JR札幌駅を中心に大規模な再開発計画が進んでいます。札幌駅北口では、48階建てのタワーマンションなど、**周辺地域の人口増による経済活動への波及効果**が想定されています。
- ▶ **大通駅周辺では**、「イケウチゲート（2020年6月終了）」「4丁目プラザ（2022年1月31日終了）」など建物の老朽化に伴い、商業施設の閉店が続いており、すすきの駅周辺も含めると、札幌の至る場所で複合施設の建設が加速しています。**建て替えによる新しい価値提供とともに、周辺エリア全体の魅力が高まっていくことが期待されます。**

【今後の主な閉店・開店予定一覧】

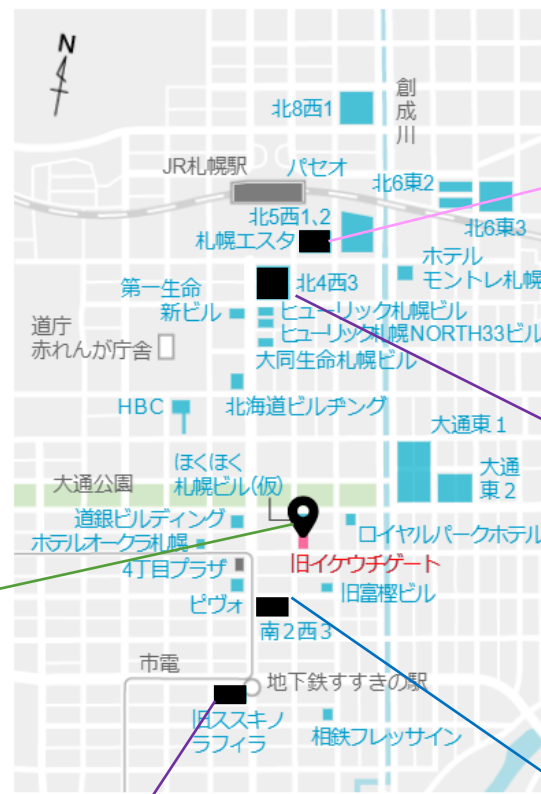
時期	施設名	内容
2022年9月	パセオ	閉店
2023年夏頃	エスタ	閉店
2023年春頃	南2条西3複合施設	開店
2024年5月	ほくほく札幌ビル跡	開店
2020年代中頃	北4西3複合施設	開店
2030年末まで	ピヴォ跡地	開店
時期未定	4プラ跡地	開店



【イケウチゲート】
（2022年6月開業予定）

<アートとテクノロジーとイノベーションが融合した新しい形のスマートビルディング>
設計は、日本人建築家、伊東豊雄氏が担当
入居は、飲食・コワーキングスペース予定
※参考：IKEUCHI GROUP報道発表

【札幌中心部再開発マップ※2022年1月時点】



札幌エスタ跡地
（2029年開業予定）



札幌西武跡地
（2028年開業予定）



ススキノラフィラ跡地
（来年秋開業予定）



狸小路3丁目
（来年春開業予定）

※参考：北海道新聞

(1) 三越伊勢丹グループ

- 期初の売上予測は、コロナ感染状況による回復の遅れを見込み、決算発表でさらに下方修正されました。
- 収支構造改革などの成果により販管費などの経費を大幅削減し、営業利益は黒字予測を維持しています。

(2) 2021年度第3四半期結果

- 9月の緊急事態宣言解除以降、入店客数増加で売上は回復基調にあります。第3四半期累計で営業利益が黒字に転換しました。
- 通期予測では、営業利益の据え置きとなっている、一方で百貨店の足元の状況を見込み、売上はマイナス予測となります。当期純利益は不動産売却益などにより上方修正されています。
- クレジット・金融・友の会業では、自社のシステムインフラや優良顧客を基盤にビジネス拡大を目指しています。エムアイカードはグループ百貨店の取扱高減少や外出自粛での加盟店の利用減少で厳しい状況が続きますが、販売費及び一般管理費で外部委託作業費削減や営業施策費の効率化を進め、営業利益は堅調に推移しています。
- 不動産業では、グループ保有の優良不動産を活用した収益性の高い事業機会創出に向けて取組みを進めています。三越伊勢丹プロパティ・デザインは大型商業施設やホテルなどの受注は堅調ながら、コロナ禍の工事延期などの影響で売上高減少しています。個人消費行動の変化により住宅リノベーション事業、インテリア家具事業の売上高が大きく上回りました。
- 地域店においては、岩田屋三越の改革による営業利益・利益率の改善などを好事例とし、地域会社全体でも利益が改善されています。また、構造改革店舗として大きなリニューアルを実施した松山も、第3四半期で黒字化するなど成果が出始めています。

【セグメント別業績（第3四半期累計）】

(億円)	総額売上高	前年比	前々年比	営業利益	前年差	前々年差
百貨店事業	6,427	116.0%	79.2%	△61	+157	▲159
クレジット・金融・友の開業	253	103.6%	84.6%	47	+15	▲0
不動産業	130	59.3%	51.1%	41	▲2	▲4
その他	2	13.4%	3.5%	3	+9	▲16
合計	6,814	113.1%	77.9%	30	+178	▲180

【国内百貨店地域事業会社】第3四半期決算状況

(億円)	総額売上高	前年比	営業利益	前年差
(株)札幌丸井三越	35,170	110.0%	-1,575	+319
(株)函館丸井今井	4,462	99.7%	-12	▲26
(株)仙台三越	19,552	106.4%	-355	+85
(株)名古屋三越	41,936	97.9%	-919	+71
(株)静岡伊勢丹	11,532	108.3%	-43	+66
(株)新潟三越伊勢丹	26,081	111.9%	394	+158
(株)広島三越	8,660	96.8%	-532	▲62
(株)高松三越	15,654	116.5%	92	+239
(株)松山三越	3,888	109.0%	-579	+320
(株)岩田屋三越	72,883	115.5%	665	+1,211

(3) 中期経営計画

- 11月に新たに発表された中期経営計画では、百貨店事業を再生させ、2024年度には営業利益350億円を目指すことが掲げられました。これは、経営統合後最高益となる大きな目標です。その後は、不動産開発を強化し、長期10年スパン【結実フェーズ】では、営業利益500億円を目標に掲げています。

I. 三越伊勢丹グループの価値創造プロセス・戦略ステップ

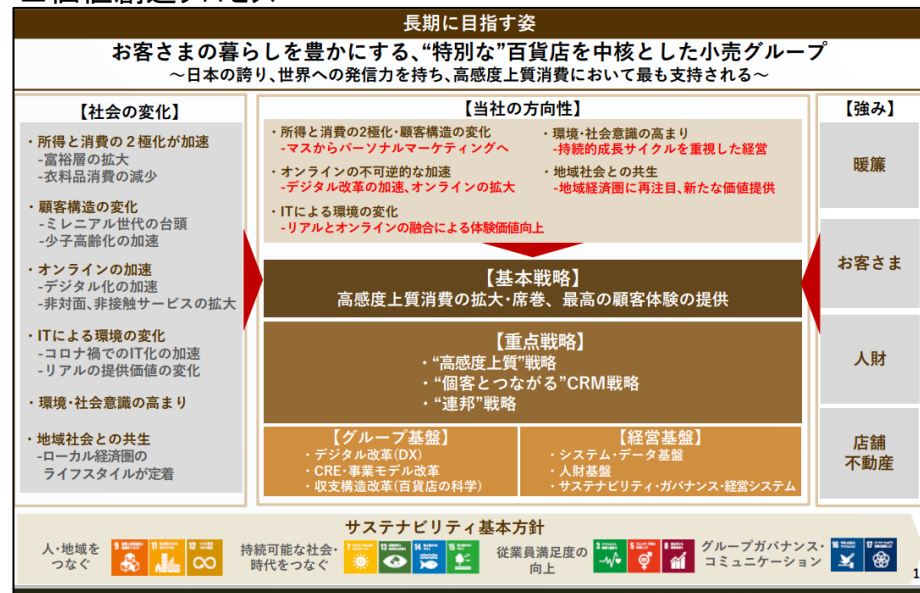
- 長期に目指す姿である「お客さまの暮らしを豊かにする、“特別な”百貨店を中核とした小売グループ」に向けてを掲げています。
- 社会の変化、グループの強み、グループの方向性を含めてサステナビリティの基本方針を意識しながら戦略の組み立てが行われています。
- 戦略ステップとして、中期経営計画内で営業利益350億円、10年スパンでの営業利益500億円の目標達成までの「流れと時間軸」で示されました。※右図参照

II. 顧客KPI

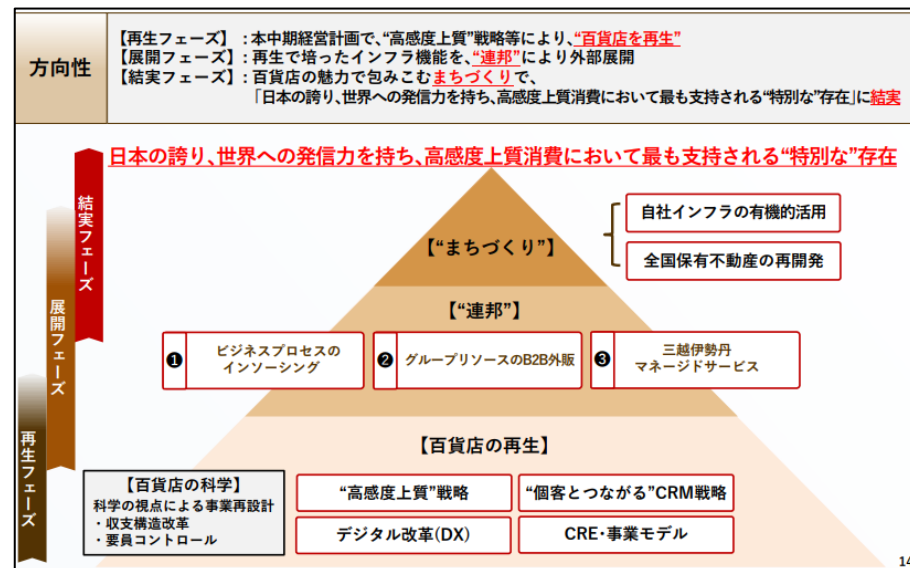
- 「識別顧客売上高」「年間100万円以上購買MIカード会員売上高」「デジタルIDのみ会員売上高」の大幅伸長と、「MIカード会員売上高」のコロナ前水準への回復を目指します。

	2019年度実績	2024年度目標値
識別顧客売上高	4,512億円	5,800億円
年間100万円以上購買MIカード会員売上高	1,806億円	2,300億円
デジタルIDのみ会員売上高	—	800億円
MIカード会員売上高	4,512億円	5,000億円

■ 価値創造プロセス



■ 戦略ステップ(流れと時間軸)



(3) 中期経営計画

III. 重点戦略

① 高感度上質戦略

- 高感度上質消費を、「生活にこだわりを持ち、上質で豊かな生活を求めるお客さまの消費のすべて」又、「日常とハレの日、月1回でも年1回でも、三越伊勢丹グループをご利用いただけるすべてのお客さまの消費」とします。
- 高感度上質消費の拡大・席卷に向け、デジタル改革（DX）とリアル店舗とオンラインを融合したシームレスな体験を提供し、パーソナル（個）マーケティングでファン化して“グループライフタイムバリュー”を拡大していきます。

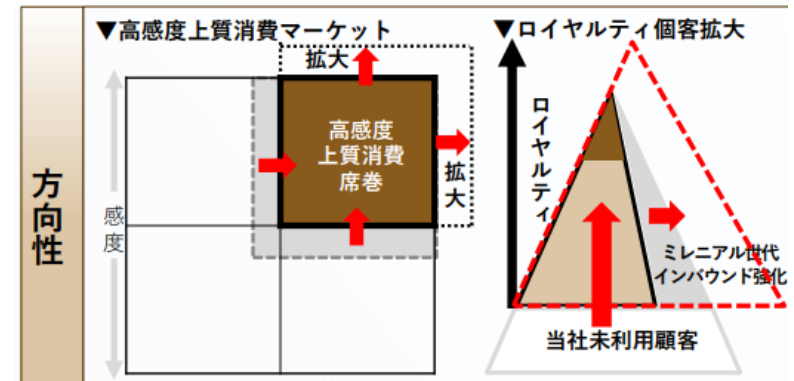
② 顧客とつながるCRM戦略

- つながる顧客の“母数”の拡大と、つながる顧客の“利用額・頻度”向上にむけて、「百貨店レベルのCRM」「グループレベルのCRM」「インバウンド戦略」を拡充していきます。
- 三越伊勢丹アプリやMIカードで、“つながる個客”のステップに応じたアプローチを実行し、百貨店事業とカード事業の両軸

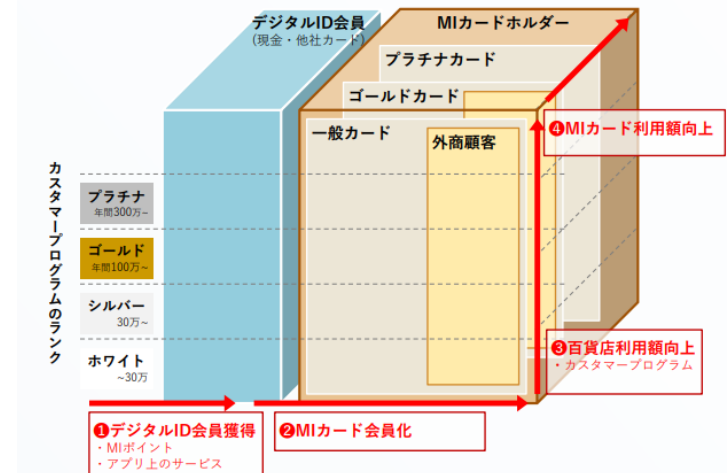
③ “連邦”戦略

- 「ステップ1」では、外部流出コスト削減、「ステップ2」以降では外部収益の拡大、「ステップ3」では、自社用に開発したビジネスシステムの外販を行うことによって収益の拡大を目指します。
- 「ステップ3」で自社用に開発したビジネスアイテムをパッケージ化し、総合価値提供に向けた外部提携を行います。

■高感度上質戦略



■顧客とつながるCRM戦略



中期経営計画
詳しくは
こちらから



(3) 中期経営計画

IV. グループ基盤

① CRE・事業モデル改革

i) 期間拠点の“まちづくり開発

- 高感度上質“拠点ネットワーク”における“憧れと共感”の象徴となる“特別な”百貨店と、全国の保有不動産を最大活用した新規事業モデルを構築していきます。
- 地域経済圏を再注目した地域創生に寄与する、“永続的な新しい価値”をまちづくりの視点で推進していきます。

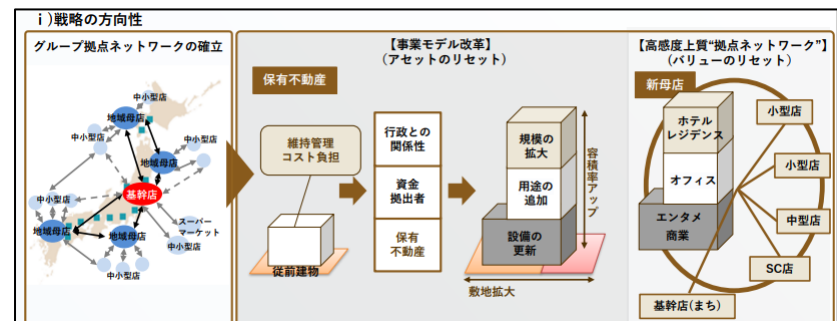
ii) 全国不動産価値向上

- 高感度上質“拠点ネットワーク”構築に向けて、全国の不動産を最大活用し、地域創成へ寄与する“まちづくり”起点での不動産開発を推進します。

<松山三越事例>

- 2021年12月に松山三越は大規模改修を終え、リニューアルオープンされました。
- 新しい店舗モデルとして、百貨店機能は2～4階へ集約されました。高感度で上質な提案ができるように首都圏店舗とつながる「デジタルサロン」が設置されています。
- 1階は550席のフードホール、7～8階には道後の温泉旅館「茶玻璃」が運営しているホテルが入り、出店しているテナントから「家賃収入」を得ることで収支構造を転換させました。
- 地域でのマーケティングを行うことで、新たなモデルを創出し、赤字から脱却し黒字転換させる店づくりが行われています。

■ CRE・事業モデル改革



既存店舗構造改革型	駅前施設入居型	百貨店・不出店エリア”型
・“従来型百貨店構造”からの転換 ・新ライフスタイルコンテンツ導入による集客力向上(まちの中心)	・食を中心とした日常デ일리 ライフスタイル提案	・市場密着デ일리コンテンツ

TOPICS 高感度上質“拠点ネットワーク”の事例			
松山三越(リニューアル) ・9層 ・オープン:2021年10月	FOOD&TIME ISETAN OFUNA ・GRAND SHIP 1階・2階 ・オープン:2021年7月	コリドー・フジ(リニューアル) ・3層 ・オープン:2021年5月	三越徳島 ・徳島アミコビル2階/5階 ・オープン:2022年春 三越豊田 ・T-FACE A館2階 ・オープン:2022年春

■ 松山事例



(3) 中期経営計画

IV. グループ基盤

② 収支構造改革（百貨店の科学）

i) コスト構造改革

- 徹底的に百貨店の構造を自体を科学して変更していきます。
- 経費は前年踏襲型の考えを変え、売上規模に応じた要員配置、収益の見える化を行い販管費の配分の修正を行っています。経費配分を変更し、効率的に利益を得る構造への取り組みが行われています。
- 経費構造改革を行い3年間で400億円の固定費の削減が達成されました。

ii) 百貨店事業構造の再設計

- 三越伊勢丹グループ全体で売上別、利益別、顧客別などの“効果”に何人配置するのかという科学的な考え方のもと、要員計画を行い、事業構造の再設計を行います。
- 連邦戦略に沿って、外部委託していたものを減らしていきながら、グループ全体で利益を生み出す構造に変化していきます。
- 百貨店事業の要員数は減少していきながらも利益が取れている、金融事業、不動産業を中心に要員がシフトされていきます。
- 全体要員が少なくなりますが売上、利益が回復していく構造にしていきます。

■コスト事業改革



■百貨店事業の再設計



（1）2021年度第3四半期業績

- 2021年度は現状を打破し、「黒字化体質の構築」を実現するため、トップラインの回復と収益改善に向けた取り組みが行われてきました。
- 第3四半期を終えた時点での業績については、売上予算比が85.8%と想定以上に、売上減少幅が大きかったこともあり、**営業利益は▲1,567百万円、前年差+328百万円、予算差▲636百万円の結果となりました。**増収増益で推移しているものの、3期連続の営業利益である状況に変わりなく、その当初の目標値に対しては、厳しい業績推移となっています。
- 一方、売上の確保が難しい中、収益改善に向けて、販売管理費の削減を中心に、従業員が一丸となって、年間を通して取り組むことで、赤字幅を大きく減少させることができています。
- 第3四半期を終えた時点で、既に販売管理費の当初予算から**757百万円の経費削減**となっており、下期の削減目標値である764百万円に迫る数値で推移しています。
- 特に、外部委託・アルバイト内製化を行い、12月単月で26百万円、第3四半期までで、123百万円の収益改善につながっています。
- その他の取り組みでは、削減可能な経費をポジティブに埋蔵金と捉え、全従業員からアイデアを募集する埋蔵金発掘プロジェクトが行われています。埋蔵金プロジェクトでの公募事例として、**不用品マッチングサービスなどの取り組みがスタートしています。**
- また、収益に直接的につながる取り組みとして、**パークタワーの収益化については、第3四半期までで前年に対して45百万円の収入を得ることができました。**
- 今年度は、様々な業務の内製化を行い、収益基盤の強化が行われてきました。次年度は、NO1戦略の推進、CRM、外商の強化についてさらに実行力を高めることで、コロナ禍以前の総売上高600億円を達成することで赤字からの脱却を目指しています。

【2021年度予算】

(百万)	予算 (対外公表値)	前年	前年比
売上	53,400	43,553	122.6%
差益率	22.08%	22.04%	+ 0.4%
その他 営業収入	278	193	144.0%
営業総利益	12,067	9,787	123.2%
販売管理費	13,705	12,345	111.0%
営業利益	▲1,638	▲2,558	+920

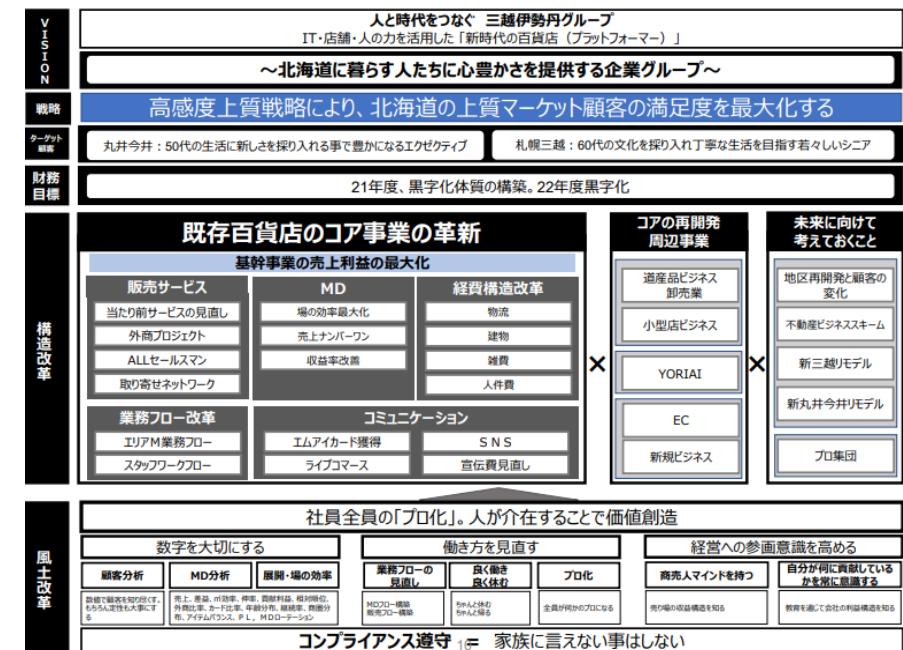
【2021年度第3四半期（4～12月実績）】

(百万)	第3四半期 実績	予算 (対外公表値)	予算比	前年	前年比
売上	35,170	40,972	85.8%	31,976	110.0%
差益率	22.02%	22.25%	▲0.23%	22.24%	▲0.22%
その他 営業収入	204	218	93.4%	143	141.6%
営業総利益	7,936	9,330	85.1%	7,250	109.5%
販売管理費	9,503	10,261	92.6%	9,145	103.9%
営業利益	▲1,567	▲931	▲636	▲1,893	+ 328

(2) 2021年度方針

- 2021年度方針では、札幌丸井三越のVISIONである「北海道の地で暮らす人たちに『心の豊かさ』を提供する企業グループ」を実現するための戦略として「札幌丸井三越 高感度上質戦略」が掲げられました。戦略を達成することで、お客さまに支持され続ける黒字体質の高収益会社になることを目指しています。
- 上期は、企業戦略と全体像を全員が理解し共有を図るため戦略MAPが作成されました。※右図①
- 高感度上質戦略の実現に向けて、27のプロジェクトの中で、部門を横断したプロジェクトメンバーを中心に、アクションプランを策定しており、取り組むべき経営課題である構造改革や風土醸成の実行をスタートしています。
- 各プロジェクトについては、札幌丸井三越が黒字体質になるために必要な取り組みであり、従業員全員が関心を持ち、取り組みを行うことで、会社の黒字化に繋がります。
- 上期には、丸井今井、札幌三越両店で「顧客ターゲットの設定」と「価値提供」の設定を行い、「店舗戦略指針」を立てるプロジェクトが完了しています。※右図②参照
- 今後については、両店の強みを活かしながら、成果に直結するための取り組みに、従業員全員で参画しながら戦略を実行していきます。
- 具体的には、「商品（品揃え）」、「展開（環境）」、「コミュニケーション」「サービス」の観点で、働き方や営業戦略に取り組めます。

①戦略MAP※2021年度方針抜粋



②※下期営業本部長方針抜粋

顧客ターゲットと提供価値

I. 21年度の振り返り

	両店	①アクセス良く来店していただく、足元の上質居住地にお住まい ②丸井今井、三越を支持してくれている上質顧客 ③年収1000万～3000万up世帯 ※30代顧客を取り込むことも重要だが、再建時は最も得意な舞台で勝ち切ることが必要。
	丸井今井	④-1丸井今井は「生活に新しさを採り入れる事で豊かになる洗練された大人」 ④-2（年齢を特定するわけではないが、イメージは50歳前後） ④「伊勢丹新宿のMDを上手に織り交ぜながら 人的資産（みなさん）を軸に 、接点を持ち、高感度な生活作りをお手伝いする。
	札幌三越	⑤-1札幌三越は「本物・文化を採り入れ丁寧な生活を目指す時間に余裕のあるミドル」 ⑤-2（年齢を特定することはないがイメージは元気な60代）に対して ⑤「三越日本橋のMDを上手に織り交ぜながら 人的資産（みなさん）を軸に 、接点を持ち、高感度な生活作りをお手伝いする。

(3) 戦略MAPの取り組み

<戦略MAPにおける構造改革の取り組み状況>

①販売サービス

上質な顧客に向けた新しい価値提案の取り組みお取り寄せネットワークでは、基幹店のモノ・コトを紹介しています。12月には40百万の売上。丸井三越に扱いがないカルティエが約24百万円の売上と上質な顧客からニーズが高い取り組みになっています。

②MD

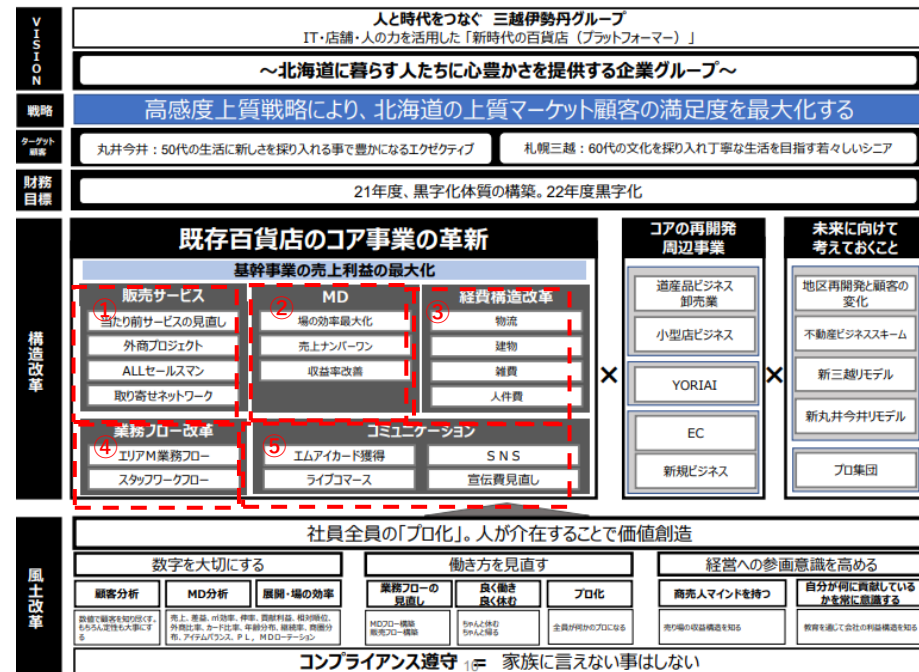
場の効率化・収益改善に向けて、丸井三越取り扱いがなかった商品やサービスが導入されています。丸井今井では「フライングタイガー」、三越では総合買取サロン「サロントイムレス」、「ネイルサロン」など、お客さまへ新たな価値提供を行い、空きスペースをなくすことで収益の改善が行われています。

③経費構造改革

外部委託費の内製化として、丸井今井食品レーンPOS、中元歳暮、学生服などのアルバイト0化の取り組みが進められました。販売管理費については期初予算に対して7億57百万円が第3四半期が終わるまでに改善されています。丸井三越の資産であるパークタワーの収益化については、現在2～5階まで外部へ貸し出されており、1フロア年間家賃が25百万円であることから年間1億円の収益が見込めます。今後6、7階についても外部への貸し出しが予定されています。

④業務フロー改革

エリアマネージャーとマーチャンダイザーの働き方について、効率的な働き方を設定し、エリアマネージャーとマーチャンダイザーが一体となって働く体制の構築されます。



⑤コミュニケーション

マス顧客から個客に向けた情報発信としてライブコマースをアプリの「PINPON」を活用してスタートしています。

(4) 2021年度下期方針

➤ 27PJTから進捗に遅れのある5項目を下期の基本戦略として設定しました。設定したターゲットの満足度を向上させ、戦略を達成することで黒字化への土台作りを行います。

1. 顧客NEEDSと取組先SEEDS、従業員SEEDSのマッチングで勝つ

丸井今井1条館2階「ラグジュアリーサロン」にて、首都圏で展開している各ブランドのお勧め品を紹介する取り組みを行っています。他にも社内タレントの発掘の取り組みでは、長月会にて**丸井三越の従業員**によるフルートの演奏、**お客さま出入口ポスター**公募などの取り組みが行われています。

2. 既存店舗の顧客満足度を最大化するNO 1 戦略

施策・イベントの在り方、お客さまとのコミュニケーションを個客中心に切り替えていきます。お客さまが欲しいものをSNSやアプリ、など顧客が求めるコミュニケーションツールで発信を行います。

3. 顧客と24・7店頭以外でつながるEC、宅配等のしくみ構築

アプリ「PINPON」を活用したライブコマースが稼働され、現在1日2回ライブコマースが実施されています。4月からは店頭以外でお客さまとつながる取組みとしてE C 宅配事業の構築される予定です。

4. 顧客満足度を最大化させるサービスの構築

DID会員の獲得を行い、ロイヤリティの高いお客さまへランクを分けたアプローチできる仕組みづくりを行っています。

5. 顧客のLTVを向上させるNEW MDの導入

丸井今井からメンズコスメの文化を根付かせたいという思いから、スキンケアに関心を持った40～50代をターゲットにメンズコスメのお買場を従来より3倍拡大しました。他にも丸井今井では「**フライングタイガー**」、三越では「**サロンタイムレス**」新たな取り組みが行われています。

下期の戦略

札幌丸井三越 高感度上質戦略

高感度上質顧客をターゲットに全ての業務（マーチャンダイジング）の見直しをおこない、その顧客の満足度をとことん向上させる。（で、黒字化する）

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1 | 顧客NEEDSと取組先SEEDS、従業員SEEDSのマッチングで勝つ |
| 2 | 既存店舗の顧客満足度を最大化するNO 1 戦略 |
| 3 | 顧客と24・7店頭以外でつながるEC、宅配等のしくみ構築 |
| 4 | 顧客満足度を最大化させるサービスの構築 |
| 5 | 顧客のLTVを向上させるNEW MDの導入 |



(1) 取り巻く環境を踏まえて

- **2021年度の動向は**、昨年より続く新型コロナウイルスの影響を受けた商売が少しずつ回復しつつも、営業に関する一定の制約や、生活や行動変化を背景としたお客さまのニーズや価値観も大きく変わった状態が続おり、商売を共にするお取引先の状況も含め、百貨店や商業施設の枠組みを中心とした私たちの商売は、厳しい環境が長期化しています。
- **この間、労働組合は**、「従業員の生活を最大限守る」ことを念頭に置きながら、従業員が安心して働くための環境づくりに取り組みました。引き続き、グループ各社動向を十分確認し、良質な危機感を持って「雇用・労働条件の維持・向上」と、「その前提となる企業存続・発展」に繋げる活動を最優先に取り組みます。
- **北海道統括支部の各企業においては**、「新たな企業ビジョン」の実現に向かい企業構造の課題を踏まえた、商売のあり方・従業員の働き方等、様々な変革に取り組んでいます。変革へのスピードについては、日々増しており、その先のより高い成果の実現には、経営層やマネジメント層だけが取り組むのではなく、全従業員の英知を結集しなければ成しえないとも捉えています。
- **労働組合としても**、各社の企業環境を踏まえながら、「想いを合わせ、ありたい未来を創る」ことに、従業員自らが前向きに取り組み、主体性を持って企業戦略の成果につながる行動にうつすことができるよう組合活動の推進を行います。

(2) 春の交渉に向けて

- **札幌丸井三越の春の交渉では**、コロナ禍の収束は未だ完全には見通せない中で、一部消費環境に回復の兆しが見えるものの、商環境は不透明となっています。社会情勢を見極めることや、企業動向に対して良質な危機感を、労使共通認識として十分に持ちつつ、将来に向けた人事賃金制度の構築や、安心して働き続ける環境につながる賃金要求と制度改定の合意を、この春の交渉にて目指します。
- **今年度については**、新たな企業戦略の浸透と準備を踏まえて、その実行に本格的に取り組み、「黒字化体質の構築」を当社として掲げています。直近の動向では、将来に向けた一歩目として、成果として「下期黒字達成」を目指して従業員一同、商売に向けた奮起、営業体制の構築に取り組んでいると捉えています。
- **一方で**、目まぐるしい外部環境の変化に対応すべく、私たち自身が「変革」にチャレンジしている中、思うような成果が見えず、先行きが不安になることもあると捉えています。
- **労働組合としては**、現環境下を踏まえ、「雇用の確保」とその前提となる「企業の存続」を最優先にしながら、従業員の生活を守るための労使協議を継続して行っていきます。加えて、企業ビジョンの実現に向けた経営計画の浸透や、進める中での現場実態を踏まえた課題把握、解決に向けた提言等、変革にチャレンジするための経営サポートにも現場役員と連携しながら取り組みを進めます。
- **このような難局に立ち向かうべく**、従業員が安心して変化に挑戦するための「労働条件や働く環境整備」、組織全体が想いをあわせ取り組んでいくための「風土づくり」が必要だと捉えています。ありたい未来を共に創ることができるように、全員で変化に主体的・前向きに挑戦していきましょう。

報告事項

Ⅱ．春の交渉 本部基本方針

- 1． I M G U本部基本方針
- 2． I M G U本部最低賃金要求基準
- 3． グループ労使協議報告
(人事賃金制度・働く環境整備)

1. 環境認識

① 外部環境

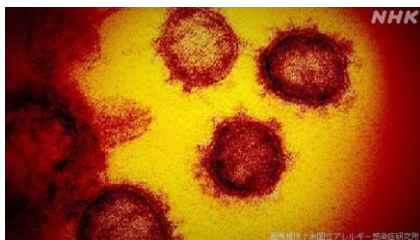
- 国内景気は緊急事態宣言の解除以降、個人消費、企業の景況感も回復傾向にありますが、新型コロナウイルスの新たな変異株の感染拡大による経済への影響が懸念されています。
- 消費者物価指数は9月以降プラスに転じ、直近12月は前年同月比0.8%と上昇しています。
- 雇用環境はコロナ禍前には及ばないものの有効求人倍率・完全失業率共に緩やかな改善傾向にあります。

② 内部環境

- グループ連結の第2四半期決算は、上期の緊急事態宣言による店舗休業の影響等もあり売上高は1,879億円（前比：56.0%）、営業利益は▲77億円と経費構造改革を実施することで赤字幅は縮小傾向にあります。
- 2021年度グループ連結の業績予想は、売上高4,350億円（前比：53.3%）と5月の予想から下方修正しましたが営業利益は当初計画通り30億円とし、新たに発表された中期経営計画では、2024年度に営業利益350億円の目標が掲げられました。

③ 春闘情勢

- 連合は、春闘交渉の統一要求として賃上げ分（ベースアップ）2%程度、定期昇給分を含め4%程度の引き上げを目安とする方針を掲げています。
- UA ゼンセンは、正社員とパートなどを合わせた全体の目標について2%基準の賃金引き上げの方針を掲げています。



II. 本部基本方針の考え方

- 2022年度春の交渉本部基本方針は、これまで同様「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に取組みを進めます。

＜通年協議＞

- 各支部は、現在の環境をメンバーと共有・対話すると共に、自社の業績や抱える課題などを踏まえて必要と判断する取組みを主体的に進めます。本部は、本支部制の強みを活かして各支部へのサポートを行います。

＜賃金要求＞

- 賃金要求に関しては、グループ共通のベースアップ算出式に基づき要求を行いますが、2021年暦年の物価上昇率がコロナの影響により「▲0.4」とベースアップを要求する基準を下回るため、グループ共通のベースアップ算出式に基づく要求は行わないものとします。
- UAゼンセン労働条件闘争方針の参画のあり方については、昨年度と同様の基本スタンスとします。（賃上げ闘争に登録）

III. 「2021 年度春の交渉」の位置付け

- 2021年度春の交渉は、全ての支部において あらゆるツールを活用し、以下の4点を中心に全メンバーと対話・共有する機会として位置付けます。

- ①現在の企業(グループ全体・自社)がおかれた環境(業績・方針・課題点等)をメンバーと共有する。
- ②賃金要求については、本部方針に基づく各支部要求案をメンバーと共有し、審議決定を経た上で早期の妥結を目指す。
- ③人に関わる諸制度について、2021年度における各支部労使通年協議事項およびHDS労使協議会の協議項目をメンバーと共有し、審議決定を経た上で労使合意と成案化を行う。
また、2022年度に予定している労使通年協議事項について、課題認識や考え方についてメンバーとの共有化を図ると共に、中長期のあるべき姿を描き、実現に向けた取組みを進める。
- ④働く環境整備に向けた取り組み（グループ方針に基づく各支部での総実労働時間の短縮・有休取得の推進・業務改革、風土改革・法改正の対応等）について、労使及び組合の施策や考え等をメンバーと共有し、取組みを推進する。

IV. 賃金要求の具体的方針

- 賃金要求の具体的な取り組み方針については以下の通りとします。

1) 月例賃金

○水準引き上げ

- 2022年度春の交渉においては、「**グループ共通のベースアップ算出式**」に基づいた要求は行わず、必要に応じて「**各雇用形態におけるベースアップの構成要素**」を踏まえた要求を行うものとする。

【参考】

◆グループ共通ベースアップ算出式

- ・現行制度は2023年度春の交渉まで適用する。
- ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。

- ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
- ②想定外的大幅な物価上昇
- ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

◆各雇用形態におけるベースアップの構成要素

- ・月給制社員：物価上昇、生産性向上、労働市場との賃金水準格差調整、他雇用形態との賃金バランス調整、初任給（採用賃金）上昇対応
- ・時給制社員：物価上昇、生産性向上、働き方と賃金バランス、採用賃金上昇対応、最低賃金引上対応
- ・年俸制社員：物価上昇、生産性向上

※60歳以降の雇用形態については、該当する構成要素に基づき判断する。

○昇給・昇格

- 昇給に関しては、昇給制度がある場合、制度に基づく昇給原資(評価分布等)の要求を行い、制度が未整備な場合は例年同程度の昇給原資の要求を行うとともに、評価分布等についてはその結果の確認を行う。なお、昇給制度が未整備な場合や運用面で課題がある場合には、次年度の通年協議で制度整備や課題の改善に向けた協議を行う。
- 昇格に関しては、事前に労使で想定している昇格の運用について、昇格人数の結果の確認等を行い、運用面での課題がある場合には、運用上の考え方を確認すると共に、次年度の通年協議で課題の改善に向けた協議を行う。
- 月給制社員の賃金引上げ率の算出においては、当該雇用形態のモデル賃金に基づき算出する。なお、賃金制度が変更された場合には、モデル賃金の見直しを行うこととする。

2) 最低賃金

- 2022年度「**IMGU最低賃金要求基準**」をもとに「**扶養者年齢別月例、企業内月例・時間給**」の最低賃金を要求する。
- フルタイム勤務者が育児・介護等の短時間勤務を取得した場合についても、実労働時間を加味した上で扶養者年齢別最低賃金の対象とする。※2021年度要求から導入済み

3) 初任給(採用賃金)

- 個別設定となる雇用形態を除き、全ての雇用形態の初任給(採用賃金)については要求を行う。
- 優秀な人材の確保、同業他社との比較及び地域における採用競争力等を考慮し、必要に応じて初任給(採用賃金)の引き上げを要求する。なお、初任給(採用賃金)を引き上げた場合においては、在籍者に与える影響、賃金体系上の整合性等について十分考慮し、必要に応じた対応を図る(部分的もしくは全体的な本給表の書き換え要求等)。
- 今回ベースアップ要求を行う雇用形態は、ベースアップと同額(またはそれ以上)を上乗せした初任給(採用賃金)の金額を要求する。

IV. 賞与交渉方針

- 賞与要求については半期交渉とし、以下のフローに基づき要求を行う。

- ①2021年度賞与（2022年6月）は、2021年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、22年4月を目途に要求を行う。
- ②2022年度の賞与支給額の決定に使用する「業績評価指標」は第1四半期を目途に協議・決定する。
- ③2022年度賞与（2022年12月・2023年6月）は、2022年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、12月賞与は22年10月、6月賞与は23年4月を目途に要求を行う。

- 月給制社員の賞与については、「雇用の維持とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に考えつつも、企業環境・業績に柔軟に対応した水準の確保を図る。賞与の最下限水準は年間2ヶ月を基本的な考え方とし、年間2ヶ月を下回る場合はその理由や今後に向けた考え等を明確にする。
- 賞与に評価制度が導入されている雇用形態は、必要な原資(評価分布等)を要求するとともに、その結果に関する確認を行う。

以上

これらの内容をもとに、全支部が従来からの各項目を基本に議案書を作成し、メンバーズVOICEにてメンバーとの議論を深めるものとします。

そして、各支部機関会議での審議を通じて「通年協議の成案化」「賃金要求案の作成」を行った後、支部労使協議会において賃金要求を行います。なお、賃金要求のスケジュールについて、各支部は状況に応じて計画することとし、その上で要求後は早期の妥結を目指します。

■要求基準の設定目的および項目

1. 要求基準の設定目的

- 日本では、実質的・文化的な生活を最低限維持するために必要な賃金水準として、地域別・産業別に最低賃金が設けられています。この公的な最低賃金の水準を決定する際、その地域・産業内の各企業における賃金表や企業内最低賃金の締結・改正が大きな影響を与えます。
- 三越伊勢丹グループ労働組合(以下IMGU)では、独自基準を設定することにより、企業内外のともに働く労働者の賃金水準の底上げを図る取り組みの推進に繋がっています。

2. 要求基準の項目

- IMGUでは、対象者本人の扶養者数や年齢に応じて設定する「扶養者・年齢別最低賃金」と、各企業が定める制度上の最下限水準を「企業内最低賃金」と定め、これらをIMGU全支部・分会の統一要求基準とします。要求基準の項目は以下の通りです。

<IMGU本部最低賃金 要求基準の項目>

I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」 （対象：月給制社員）

II. 「企業内最低賃金要求」の基準

1. 「月例賃金」の要求基準 （対象：月給制社員）
2. 「時間給」の要求基準 （対象：時間給制社員・60歳以降雇用者）

Ⅰ. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」（対象：月給制社員）

- 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」は、生活者の観点からの賃金確保を目的に、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。扶養者の基準内賃金が、以下の扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として保障することを要求します。

<2022年度扶養者・年齢別最低賃金水準>

	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
2022年度B基準	185,300	208,100	230,800	253,600
2021年度B基準	161,400	192,200	223,000	253,900

<参考> A～C基準、扶養者数基準別>

	一人扶養 (27歳)	二人扶養 (30歳)	三人扶養 (33歳)	四人扶養 (36歳)
A基準	203,900	228,900	253,900	279,000
B基準	185,300	208,100	230,800	253,600
C基準	166,800	187,400	207,800	228,200

<参考> 上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

2022年度 扶養者・年齢別最低賃金 (A基準)				
(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	203,900	213,900	223,900	233,900
28	208,900	218,900	228,900	238,900
29	213,900	223,900	233,900	243,900
30	218,900	228,900	238,900	248,900
31	223,900	233,900	243,900	253,900
32	228,900	238,900	248,900	258,900
33	233,900	243,900	253,900	263,900
34	239,000	249,000	259,000	269,000
35	244,000	254,000	264,000	274,000
36～	249,000	259,000	269,000	279,000

2022年度 扶養者・年齢別最低賃金 (B基準)				
(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	185,300	195,300	205,300	215,300
28	189,600	199,600	209,600	219,600
29	193,900	203,900	213,900	223,900
30	198,100	208,100	218,100	228,100
31	202,400	212,400	222,400	232,400
32	206,600	216,600	226,600	236,600
33	210,800	220,800	230,800	240,800
34	215,100	225,100	235,100	245,100
35	219,400	229,400	239,400	249,400
36～	223,600	233,600	243,600	253,600

2022年度 扶養者・年齢別最低賃金 (C基準)				
(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	166,800	176,800	186,800	196,800
28	170,400	180,400	190,400	200,400
29	173,900	183,900	193,900	203,900
30	177,400	187,400	197,400	207,400
31	180,900	190,900	200,900	210,900
32	184,400	194,400	204,400	214,400
33	187,800	197,800	207,800	217,800
34	191,300	201,300	211,300	221,300
35	194,800	204,800	214,800	224,800
36～	198,200	208,200	218,200	228,200

< 基準の適用要件 >

- ①対象者の年齢上限は、満60歳までとします。
- ②対象者の年齢は、要求年度の4月1日現在における満年齢を基準とします。
- ③対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求基準額とします。
- ④被扶養者の範囲は、各企業の扶養家族手当の対象としている子及び税法上の扶養家族であり日本国内に居住している者としてします。
- ⑤被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します。
- ⑥対象者の要件は、フルタイム勤務（事由により一定期間において勤務時間を短縮している者を含む）をしており、主として本人の収入により世帯の生計を維持している者としてします。なお、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者・同居親族が在籍している場合、収入の高い方を保障対象者としてします。
- ⑦対象者の基準内賃金には、本人及び被扶養者の扶養・障害及び年金に関わる公的給付（児童手当・特別障害手当・遺族年金等）を含むものとします。
なお、保障対象者で、期中に該当する公的給付が発生した場合は、速やかに会社へ申告するものとします。（※公的年金のように2ヶ月分を1回にまとめて給付される場合、月按分して1ヶ月分の給付額を算出し、収入の範囲に算定することとします。）
- ⑧要求基準の適用期間は、2022年4月1日～2023年3月31日としてします。
- ⑨ABC基準の設定にあたっては、原則支部内の全事業所は統一の基準を適用することとします。
ただし、首都圏（東京・埼玉・千葉・神奈川）を拠点に他地域に事業展開している 事業会社支部が地域によって異なる基準を定めることが望ましいと判断した場合、以下の条件・要素を総合的に勘案した上で、地域別に基準を設定することも可能とします。
- ⑩育児・介護等の短時間勤務者については、本給より控除されている割合と同じ割合を該当する扶養者・年齢別最低賃金より差し引いた金額と比較し、控除された本給の金額が下回る場合、差額を支給するものとします。

【適用条件】

- ・ 人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。
- ・ 人事異動配置の範囲が原則当該事業所内に限定されていること。

【判断要素】

- ・ 対象地域の物価状況や採用市場、対象地域における他支部との賃金水準格差

<算定式>

$$\text{算定式} = \{ (\text{標準生計費(全国平均)}\text{①} \times \text{12/15}\text{②} \times \text{負担費修正係数}\text{③} \times \text{物価上昇率}\text{④} \times \text{基準設定区分}\text{⑤}) \\ + \text{2021年度春の交渉要求基準} \} \div 2 \\ * 100\text{円未満切り上げ}$$

① 人事院による標準生計費(2021年4月、全国平均) (単位:円)

年	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
2021	192,350	205,820	219,300	232,790

* 算定のベースとなる生計費については、「標準生計費(全国平均)」を使用します。

<指標の算定期間 : 2021年4月>

② 臨時賃金のうち、3ヶ月分を生活給として位置づけ、標準生計費の12ヶ月分に臨時賃金を含めた15ヶ月分を確保する。

③ 税・社会保険を勘案し、名目賃金(月例)を算出するもの。総務省統計局「家計調査」の数値を使用。

年	①非消費支出	②消費支出	①/②	負担費計数
2020	110,896	305,811	0.36263	1.36263

* 負担費修正係数については、日常の生活支出を算定する上で重要な指標であることから、標準生計費と合わせて使用します。算出にあたっては、総務省統計局による家計調査の数値を使用します。

<指標の算定期間 : 2020 年>

④ 2021年暦年(2021年1月～12月)平均の消費者物価上昇率「▲0.0025」を使用＝0.9975(1-0.0025)

* 物価上昇率については、標準生計費が毎年4月時点(要求年度の前年の4月)の数値として算出されていることから、毎年加味していきます。

<指標の算定期間 : 2021年暦年>

⑤ B基準を中心の値とし、A基準は+10%、C基準は-10%で水準を設定。

係数 : A基準=1.1 **B基準=1.0** C基準=0.9

* 要求基準については、B基準をベースにしつつ、「地域物価・地域相場・企業内の賃金水準・企業業績・労務構成・適用基準の継続性等」を総合的に勘案しつつ、支部・分会ごとに判断します。

【参考 補足説明】

1) 標準生計費について

① 標準生計費の増減要因

「標準生計費」とは、総務省公表の「家計調査」をベースに、人事院が「国民一般の標準的な生活の水準を求めるため」に算出・公表している指標です。標準生計費の金額が年によって増減する要因には、実際に各世帯の生計費が増減していること(例:物価や収入等)や標準生計費の算定に使用する家計調査の影響(例:調査世帯の変更に伴う収入・消費パターンの変化)等、複数の要素が挙げられます。

② 標準生計費の費目

標準生計費の費目は、以下のように家計調査の支出項目に基づいています。

【標準生計費】 ← 【家計調査】

食料費……………食料 住居関係費……………住居・光熱・水道、家具・家事用品

被服・履物費……………被服及び履物 雑費Ⅰ……………保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽

雑費Ⅱ……………その他の消費支出(諸雑費、交際費等)

*家計調査は調査データの平均値を取りますが、標準生計費は平数(最も多くの世帯で見られる)の値を見ていくので、費目ごとの数値傾向は異なります。

③ 標準生計費の数値と前年差

※標準生計費(2021年4月全国平均)の数値と2020年差

全体計では、2人世帯: +39,310円、3人世帯: +29,590円、4人世帯: +19,880円、5人世帯: +10,150円と全世帯人数で増加傾向にあります。

その中で、世帯人数が多くなるに伴いに増加幅が小さくなっていく傾向にあります。

これらが全ての扶養人数で最低賃金が前回より高くなっている要因です。

費目別では、雑費Ⅰ(医療費・教育費・通信費 他)等で世帯別に前述のような傾向にあり、住居関係費では減少傾向がみられる結果となっています。

<補足説明用 データ>

標準生計費 (2021年4月)

区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	48,180	56,270	64,360	72,460
住居関係費	54,430	46,870	39,310	31,750
被服・履物費	5,800	7,270	8,740	10,200
雑費Ⅰ	50,950	63,150	75,350	87,570
雑費Ⅱ	32,990	32,260	31,540	30,810
計	192,350	205,820	219,300	232,790

前年差

区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	9,180	▲ 110	1,800	3,700
住居関係費	1,210	▲ 1,000	▲ 3,210	▲ 5,420
被服・履物費	2,170	3,150	4,130	5,090
雑費Ⅰ	13,830	12,950	12,080	11,220
雑費Ⅱ	12,920	8,880	4,850	800
計	39,310	29,590	19,880	10,150

2)ABC基準について

①地域別基準の適用条件及び判断要素

ABC基準の設定にあたっては、支部・分会内の全事業所は統一基準とすることを基本とします。ただし、首都圏を拠点に他地域に事業展開している事業会社の支部・分会においては、人事賃金制度上の仕組み・水準が全国一律と地域別に別れているケース等がある場合、個々の状況を確認した上で、地域別・雇用形態別に基準を設定することも可能とします。適用条件・判断要素は以下の通りとし、これら内容を総合的に勘案し、基準を設定するものとします。

＜地域別基準の適用条件＞

1. 対象支部・分会：首都圏（東京・埼玉・千葉・神奈川）を拠点に他地域に事業展開している支部・分会
2. 対象者：月給制社員
3. 人事賃金制度上の水準・運用：人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。
4. 人事異動配置の範囲：原則当該事業所限定であること。

＜具体的な要求基準の判断要素＞

1. 対象地域における物価状況
2. 対象地域における採用市場
3. 対象地域における他支部との賃金水準格差

3)個別に賃金を定めている社員（年棒制等）への対応

フルタイム勤務をしている個別に賃金を定めている社員（年棒制等）の中には、人事諸制度が制度化されている月例給社員の仕組み・支払い方法等と比べ、相関性・類似性が極めて高いケースがあります。したがって、個別に賃金を定めている社員（年棒制等）を要求対象とすることについては、個々に確認した上で、本部執行委員会にて判断します。また、要求を行う場合においては、60歳以前と以降の働き方及び賃金の変化等を踏まえた要求を行うこととします。

4)物価上昇率の確定について

IMGUの要求基準としての物価上昇率については、総務省が公表している消費者物価指数における2021年の暦年平均(1月～12月の平均)の平均値を使用します。

5)対象者への支給方法について

保障額の支給は、本人の申告に基づき行われます。基本的な支給スキーム・スケジュールは、「4月中に会社より基準額及び申告方法(申告期日や申告書等)に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額を支給」とします。(事業会社により告知時期などに多少の違いがあることも想定されます。事前に事業会社労使間にて確認をお願いします。)

なお、それ以降は、申告のあった月より支給されることになります。保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

また、申告にあたっての会社の申請書には、「保障対象者の要件を確認するために、申請者本人へのヒアリングや公的給付の受給確認書類・年収確認書類等の提示を求める場合がある」旨が明記されています。

※年収確認書類の提示は、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者が在籍している場合とする。

6)育児・介護等の短時間勤務者への対応

事由により一定期間において勤務時間を短縮している者の扶養者年齢別最低賃金の適用については、対象となる扶養者年齢別最低賃金に本給と同じ控除する割合を用いて控除後の本給との差額を算出し、**最終算出額の百円未満を切り上げることで給付金額を決定するものとします。**

＜例＞ 扶養者年齢別最低賃金B基準企業所属 33歳 3人扶養(対象扶養者年齢別賃金:230,800円)

本給:221,000円 短時間勤務による控除:15% 控除後本給187,850円の場合

$230,800円 \times (1 - 0.15) - 187,850 = 8,330 \Rightarrow 8,400$ ※最終算出額を百円未満切上げ

扶養者年齢別最低賃金による給付額 8,400円/月

II. 「企業内最低賃金要求」の基準

- 「企業内最低賃金」とは、月給制社員及び時間給制社員を対象に、各企業が定める制度上の水準の最下限を定めたものです。月給制社員（60歳以降雇用者含む）には、「月例賃金」の基準を定めます。時間給制社員及び60歳以降雇用者には、「時間給」の基準を定めます。
- なお、企業内最低賃金は、全ての組合員の制度上の最下限水準を定めるものであり、労使協議における制度設計の際に水準を検討する上でのベースとなる基準ともなります。したがって、算定式に基づく水準が前年度を下回る場合には、前年度と同額の要求水準とします。

1. 「月例賃金」の要求基準（対象：月給制社員）

月例賃金：157,000円（前年157,000円）

<算定式（2022年度）>

月例給の算定式 = 2020年度の所定内給与額（①） × 2020年度の平均上昇率（②） × 2021年暦年の物価上昇率（③）

151,100円 × 0.993 × 0.9975 = 円 ≒ 150,000円 * 千円未満切り上げ

- ① 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の「年齢階級、所定内給与額階級別労働者数」のうち、「産業計、企業規模計、全労働者」「～19歳・第1十分位数」を使用。

* 第1十分位数とは、全集計対象の数値（ここでは賃金）を低い順に並べて十等分したときに低い方から最初の節のものを指します。

<統計年度：2020年度>

- ② 151,100円（2020年度の所定内給与額） ÷ 152,100円（2019年度の所定内給与額） = 0.9934

- ③ 2021年暦年（2021年1月～12月）平均の消費者物価上昇率「▲0.0025」を使用 = 0.9975(1-0.0025)

<指標の算定期間： 2021年暦年平均>

2. 「時間給」の要求基準（対象：時間給制社員・60歳以降雇用者）

2022年度春の交渉基準

（単位：円）

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	青森	岩手	宮城	秋田
1,045	960	955	1,040	890	855	825	855	825
山形	福島	茨城	栃木	群馬	新潟	富山	石川	福井
825	830	885	885	865	860	890	890	860
山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪
870	880	880	915	955	905	900	940	995
兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島
930	870	870	825	825	895	905	875	825
香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎
850	825	820	900	825	825	825	825	825
鹿児島	沖縄							
825	820							

< 基準の適用要件 >

- ①各企業の制度上の時間給は、各地域の事業所における採用賃金とします。
- ②各地域の採用賃金がIMGU基準を上回る場合には、採用賃金を踏まえ最低賃金要求とすることとします。
- ③年度中に公的最低賃金（各都道府県の地域別・産業別の最低賃金）が改定された場合は、改めて算定を行い、IMGU基準を確認します。

算定の結果、IMGU基準の改定が必要と判断した地域については、対象地域の公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定基準以上を適用させることとします。
- ④基準額に満たない場合は、その水準が地域別または産業別最低賃金と同水準であれば、必ず引き上げの対応を労使にて確認し実施することとします。

<算定式>

①月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

参考数値 $\Rightarrow 157,000\text{円} \div (\text{法定における最長の年間所定労働時間：}2088\text{時間} \div 12\text{ヶ月}) \div 903\text{円}$ ※小数点以下切り上げ

*参考数値の算出は、最低限必要な水準を十分に精査した上で決定するために、IMGU独自の数値を設定し、公的な水準と比較することを目的としています。設定にあたっては、ある程度固定的な水準が望ましいと考えることから、法における最長時間である「2088時間（週40時間×52週＋1日8時間）」とします。

②厚生労働省による各都道府県の「地域別最低賃金」の数値を基に、全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金（今回は東京の1041円）に対する比率を求めて「地域別修正指数」として設定します。

地域別修正指数 $\Rightarrow \text{各都道府県の地域別最低賃金} \div \text{全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金}$

③参考数値と地域別修正係数をもとに、都道府県別の時間給基礎額を算出します。

時間給基礎額 $\Rightarrow \text{参考数値（}903\text{円）} \times \text{地域別修正係数}$ ※小数点以下切り上げ

④最低賃金（時間給）は、都道府県別に「地域別最低賃金」「産業別最低賃金」（設定の無い地域は除く）「時間給基礎額」を比較し、高いものを選択し、5円単位に切り上げた上で「時間給」の要求基準とします。

< 域別最低賃金・産業別最低賃金と地域別修正指数 >

(単位:円)

	東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	青森	岩手	宮城
地域別最低賃金	1,041	956	953	1,040	889	822	821	853
産業別最低賃金	—	849	848	—	—	852	800	—
時間給基礎額	903	831	831	903	768	714	714	741
地域別修正指数	1.00	0.92	0.92	1.00	0.85	0.79	0.79	0.82

*東京 1,041円を1.00として算出した各地位地域別修正係数を参考値903円に乗じて、各地域の時間給基礎額を算出します。

	秋田	山形	福島	茨城	栃木	群馬	新潟	富山
地域別最低賃金	822	822	828	879	882	865	859	877
産業別最低賃金	—	—	—	881	874	—	842	890
時間給基礎額	714	714	723	759	768	750	750	759
地域別修正指数	0.79	0.79	0.80	0.84	0.85	0.83	0.83	0.84

	石川	福井	山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重
地域別最低賃金	861	858	866	877	880	913	955	902
産業別最低賃金	890	840	—	879	—	886	847	—
時間給基礎額	750	741	750	759	768	795	831	786
地域別修正指数	0.83	0.82	0.83	0.84	0.85	0.88	0.92	0.87

	滋賀	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根
地域別最低賃金	896	937	992	928	866	859	821	824
産業別最低賃金	840	938	—	797	—	869	718	750
時間給基礎額	777	813	858	804	750	750	714	714
地域別修正指数	0.86	0.90	0.95	0.89	0.83	0.83	0.79	0.79

	岡山	広島	山口	徳島	香川	愛媛	高知	福岡
地域別最低賃金	862	899	857	824	848	821	820	870
産業別最低賃金	893	903	875	—	—	822	—	897
時間給基礎額	750	777	741	714	732	714	714	759
地域別修正指数	0.83	0.86	0.82	0.79	0.81	0.79	0.79	0.84

	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄
地域別最低賃金	821	821	821	822	821	821	820
産業別最低賃金	—	—	796	716	705	693	770
時間給基礎額	714	714	714	714	714	714	714
地域別修正指数	0.79	0.79	0.79	0.79	0.79	0.79	0.79

* 地域別最賃・産業別最賃は2022年1月12日現在の厚生労働省公表値

* 地域別修正指数は、各地域における労働市場の動向を反映するための指数として設定

* 上記以外の地域が必要な場合は、同様の考え方で都道府県別に算定する

3. 60歳以降雇用者への対応について

- 60歳以降雇用者は他のメンバー同様とともに働く仲間であることから、月給制社員・時間給制社員ともに企業内最低賃金要求の対象とします。
- 60歳以降雇用者の企業内最低賃金は、60歳以降月給制再雇用者に対しては、企業内最低賃金を60歳以降再雇用者の制度上の最下限水準で定めるものとし、60歳以降時間給制再雇用者に対しては、時間給制社員と同一水準で定めるものとしします。
- ただし、この対応は、60歳未満の対象者と同様に現状水準の底上げを図るためのものではなく、制度上の最下限水準を下回るメンバーがいないことを確認するものとしします。

雇用形態	企業内最低賃金の水準
月給制社員	月給制社員の水準で設定
月給制60歳以降再雇用者	月給制60歳以降再雇用者の水準で設定 ※制度上の最下限の水準で設定
時間給制社員	時間給制社員・60歳以降再雇用者間の水準で設定
時間給制60歳以降再雇用者	

4. 個別に賃金を定めている社員（年棒制等）について

- フルタイム勤務をしている個別に賃金を定めている社員（年棒制等）の中には、人事諸制度が制度化されている月例給社員の仕組み・支払い方法等と比べ、相関性・類似性が極めて高いケースがあります。
- したがって、個別に賃金を定めている社員（年棒制等）を要求対象とすることについては、それらの内容を個々に確認した上で、本部執行委員会にて判断します。また、要求を行う場合においては、60歳以前と以降の働き方及び賃金の変化等を踏まえた要求を行うこととします。

I. グループ労使協議の位置づけ

- グループ人事政策に関わるHDS労使協議会は、**グループ人事の推進を目的に人に関わる諸制度や働く環境の整備について「グループ全体の方向性を協議・発信する場」として、HDSと組合本部のグループ労使間で開催**しています。
- 2021年度は、「生産性（業績と処遇）の向上」と、従業員の「働きがいの向上、働きやすい環境の整備」に向けて、「人事制度」および「働き方」に関わる項目について協議をおこなうとともに、多様化する価値観や三越伊勢丹グループのタイバースィティ推進に向けた協議をおこなってきました。

II. 人に関わる諸制度

1. グループ人事制度の基本フレームの再構築（ステージB）

- 高い専門性の発揮を目指す「Sコース」と将来組織マネジメントを担うことを目指す「Gコース」の2つのキャリアコースとステージA並みの特別処遇を行なう「Sコース上位」について、**新たな中期経営計画を踏まえ、戦略適合の観点から、改めて社員ステージBのコース設定のあり方について協議**をおこないました。

2. 新たな短時間勤務制度の導入に向けたグループガイドライン

- 昨年度から検討してきた新たな短時間勤務制度のガイドライン策定に向け、「育児・介護以外の適用事由」「適用期間」、「1日あたり労働時間の短縮」に加え「週あたり勤務日数の削減」を選択できる仕組みについて協議をおこないました。（詳細は次頁参照）

3. カムバック再雇用制度の導入に向けたグループガイドライン

- 多様な人材の確保に向けて、自己都合（円満退社）による退職者を対象とした再雇用のルールについて、現行の再雇用制度（ライフイベント）とは切り離れた制度として、ガイドラインの策定に向けた協議をおこないました。（詳細は次頁参照）

4. 高年齢者雇用安定法への対応の検討

- 2021年4月1日施行の「高年齢者雇用安定法改正」により、65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会確保のための「高年齢者就業確保措置」を講ずる「努力義務」が生じることから、「60歳以降の活躍推進に向けた雇用・働き方」のあり方について、他社の状況や世の中の動向を踏まえながら労使で継続的に協議をおこないます。

5. 60歳以降雇用無機化に伴うストック有給休暇制度の整備

- グループ方針に基づき実施した60歳定年後再雇用の無期雇用化を踏まえ、今年度は無期雇用化に伴う「60歳以降のストック有給休暇制度のあり方」について協議をおこないました。

3. グループ労使協議報告

※各事業会社における今後の人事制度改定等に関わります

P 3 9

【短時間勤務制度の主な内容】

副業・兼業	対象者	アルバイトを除く全従業員で、スキルアップ、新たな人脈の獲得、異なる就業体験につながる副業・兼業をおこなうもの
	適用期間	最短1ヶ月、最長3年 必要な期間を申請し、1年ごとに事由が継続しているか、短時間を継続するかを確認
	取得	月単位で取得。申請時に希望した月から取得可能
	勤務時間	「1日あたり労働時間の短縮」か「週あたり勤務日数の削減」を対象者が申請時に選択 「1日あたり労働時間の短縮」は既存の育児・介護勤務で設定されている勤務時間をもとに各社ごとに設定 「週あたり勤務日数の削減」は各休に週1日を加え、通常の週で週休3日を設定
	申請方法	原則取得開始日の2ヶ月前までに申請書を提出 証明は不要。雇用契約の場合は「副業・兼業先での就労状況報告書」を提出

私傷病の療養	対象者	アルバイトを除く全従業員で、私傷病を治療するもの
	適用期間	最短1ヶ月、最長2年
	取得	必要な期間を申請し、1年ごとに事由が継続しているか、短時間を継続するかを確認
	勤務時間	「1日あたり労働時間の短縮」か「週あたり勤務日数の削減」を対象者が申請時に選択 「1日あたり労働時間の短縮」は既存の育児・介護勤務で設定されている勤務時間をもとにつくしゃごとに設定 「週あたり勤務日数の削減」は各休に週1日を加え、通常の週で週休3日を設定
	申請方法	原則取得開始日の2ヶ月までに申請書を提出(個人の状況に応じて柔軟に対応する)
備考	産業医の判断に基づき会社が勤務時間の短縮を命じる要保護勤務措置と異なり、本人の希望・申請により短時間勤務を行う。	

育児	対象者	アルバイトを除く全従業員で、育児勤務制度の最長期間を超過したもの ※対象となる子の年齢は、各社現状の育児勤務制度の上限から小6までの範囲で設定
	適用期間	最短1ヶ月、最長1対象家族につき3年(各社設定による。最長は子が小6末日まで)
	取得	月単位で取得。申請時に希望した月から取得可能
	勤務時間	1日あたりの労働時間を短縮(既存の育児・介護勤務で設定されている勤務時間をもとに各社毎に設定)
	申請方法	原則取得開始日の2ヶ月前までに申請書を提出 証明は不要(産前産後休暇取得時に「出産予定日が記載された医師の診断書」を提出済み)
	備考	短時間勤務制度の導入に伴う既存の育児勤務制度の見直しは不要

修学・資格取得	対象者	アルバイトを除く全従業員で、資格取得のために修学・資格取得をするもの
	適用期間	最短1ヶ月、最長3年
	取得	月単位で取得。申請時に希望した月から取得可能
	勤務時間	「1日あたり労働時間の短縮」か「週あたり勤務日数の削減」を対象者が申請時に選択 「1日あたり労働時間の短縮」は既存の育児・介護勤務で設定されている勤務時間をもとに各社ごとに設定
	申請方法	原則取得開始日の2ヶ月前までに申請書を提出 通学等の証明書を添付
	備考	一般的な資格取得・修学の期間を勘案し上限年数を設定

介護	対象者	アルバイトを除く全従業員で、介護・介護準備勤務の最長期間を超過したもの
	適用期間	最短1ヶ月、最長期間5年必要な期間を申請し、1年ごとに事由が継続しているか、短時間を継続するか確認
	取得	月単位で取得。申請時に希望した月から取得可能
	勤務時間	「1日あたり労働時間の短縮」か「週あたり勤務日数の削減」を対象者が申請時に選択 「1日あたり労働時間の短縮」は既存の育児・介護勤務で設定されている勤務時間をもとに各社ごとに設定 「週あたり勤務日数の削減」は各休に週1日を加え、通常の週で週休3日を設定
	申請方法	原則取得開始日の2ヶ月前までに申請書を提出(個人の状況に応じて柔軟に対応する) 要介護状態であることの証明書を添付
	備考	介護においては勤務日数の削減に対するニーズが高いことを想定し、既存の介護・介護準備規程でも「週あたり勤務日数の削減」を選択できるようにする。

【カムバック再雇用制度】

資格	退職時に制度登録している	社員転換基準	各社制度に則る(中途採用扱い)
離職期間	各社にて設定	勤続年数	通算しない
再雇用上限年齢	58歳以下で各社設定	再雇用時の賃金	再雇用時に担う役割に準じる
退職事由	退職事由は不問(円満退社が前提)	採用時期	基本4月、10月
再雇用時の雇用形態	社員(ステージB・C)・メイト社員		

【60歳以降のストック有給休暇制度のグループ指針】

- ①現状、「制度未導入」の会社については、2021年度中に制度を導入する
②下記をグループ指針とし、その範囲の中で各社労使協議の上、必要に応じて対応・制度改定をおこなう。

項目	グループ指針	備考
使用事由	現役時と同じ	—
60歳以降の積み立て	現役時と同じ	—
買い取り	制度の有無は各社設定	自社の実態を踏まえて各社判断
一括取得	現役時と同じ	取得の仕方(65歳到達時のみorいつでも取得可)は各社判断
制度導入時経過措置	措置の有無は各社設定	自社の実態を踏まえて各社判断

III. 働く環境の整備

1. 総実労働時間の短縮及び適正な労働時間管理の推進

- グループ指針（総実労働時間1,700時間台の達成）に基づき、グループ各社の目標達成に向けて、引き続き各支部の通年協議やグループ部会（HDSグループ人事・組合本部・各社人事・各支部による協議の場合）において総実労働時間の短縮に向けた時間外や有給休暇の取得状況について確認を行ってきました。（2025年度までに対象22社中18社が1,700時間を達成する見通し）
- IDLM（PC使用時間適正化システム）の新規導入・活用拡大・分析データの活用拡大による時差時間の解消および長時間労働の発生防止に取組み、グループ各社における適正な労働時間管理実施に向けた環境整備に取組みました。

2. 在宅勤務を中心とするテレワークの積極的な活用

- 在宅勤務手当については、グループ一律の制度は制定せず、制度導入にあたっての基本的な考え方（グループガイドライン）を策定しました。また、現状発生している業務上の支障を踏まえた上で、生産性を維持する（低下させない）視点からの施策の検討を行うことを確認しました。

3. ハラスメント撲滅に向けた対応

- これまでグループハラスメント防止対策委員会を主体としたハラスメント撲滅に向けた取組みについて、今年度からグループ部会において各社のハラスメント防止対策の取組計画を集約し、取組み強化部分や不足分の追記・対応を依頼すると共に、進捗確認をおこなってきました。

【参考：グループハラスメント防止対策委員会の取組み】

- ①事件事故・ハラスメント対応フロー説明会の実施
- ②Webimpressを通じてハラスメント知識や事案の共有
- ③懲戒事案共有方法を見直し、総務部長むけに懲戒事案の背景と再発防止策などの情報発信
- ④グループ各社へ取組方針発信と会議資料（グループ発生件数・ハラスメントの傾向等）の共有
- ⑤ハラスメント撲滅Eラーニングの実施

4. ダイバーシティの推進と休業・休暇制度の整備（法改正対応）

➤ 育児・介護休業法の改正に伴う、産後パパ育休制度の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化等を踏まえ、三越伊勢丹グループにおける対応について協議をおこなってきました。

1) 出生時育児休業制度（出生直後における柔軟な育児休業の枠組み）の導入（2022年10月より）

- 男性の育児休業取得促進を目的に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを導入
- ①取得期間：子出生後8週間以内に4週間まで
 - ②申請期限：休業開始2週間前まで（計画的取得と職場の要員体制の観点から1ヵ月前までに申請することを推奨）
 - ③分割取得：2回までの分割取得が可能
 - ④休業中の就業：出生時育児休業期間中の就業は認めない

2) 育児休業の特例の取扱い（2022年4月より）

➤ 出生時育児休業制度の導入にともない、当社グループの多くの企業で導入している「育児休業の特例」について、長期間の休業を促進する観点から、5日の有給休暇が付与される取得期間を7日以内から4週間以内に引き上げ

3) 育児休業・介護休業の取得単位の見直し

- ①育児休業：出生時育児休業の導入にともない、育児休業の1ヵ月の取得単位を2回目以降から3回目以降の休業に変更
- ②介護休業：介護休業の取得についても、法定を超える4回目以降の分割取得の下限となる日数を原則2週間

4) 育児・介護休業の取得における勤続年数要件の廃止（2022年4月）

➤ 育児・介護休業の取得要件にある勤続年数（1年以上）についても、育児・介護休業の取得促進の観点から廃止

※有期雇用者に関しては、育児休業は「1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない」、介護休業は「休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない」の取得要件は継続

5) 雇用環境の整備と従業員への個別の周知や意向確認の実施（2022年4月）

➤ グループで男性の育児休業（5日の有給休暇部分）取得の100%を早期に実現するための取組み

- ・グループ各社ごとに総務・人事部門に相談窓口を設置するとともに、制度や取得促進に関する方針の周知
 - ・子が出生した男性従業員に対し、『育児休業の特例』の取得に向けた会社からの個別の働きかけ
- ※具体的な実施方法については、2021年度内に策定し各支部と共有

IV. 今後の主な労使協議事項

- (1) 半期交渉を前提とした各社賞与の連結業績の反映のあり方
- (2) 2023年度以降のグループ共通ベースアップ算出式
- (3) ステージAおよびステージBの評価フォーマットのグループ共通化
- (4) グループ人財の活躍推進に向けた検討（高年齢者雇用安定法への対応）
- (5) 働く環境の整備

V. 今後のスケジュール

- HDSと組合本部は上記項目その他について、2021年12月のHDS労使協議会で合意した方向性に基づき、制度の詳細等について今後具体的な協議を進めていきます。

審議決定 事項

Ⅲ. 2022年度 賃金要求（案）

1. 2022年度賃金要求の考え方
2. 2022年度賃金要求概要
3. 各雇用形態別賃金要求

<賃金要求の考え方>

- 北海道統括支部札幌丸井三越支部の賃金要求については、(株)札幌丸井三越の取り巻く環境を十分に認識しながら「2022年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部基本方針（23ページ参照）」に基づき要求を組み立てます。
- 各雇用形態における賃金要求については、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価や業績に応じた賃金反映等）や、賃金面でのセイフティーネットに関わる「2022年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準（24ページ参照）」に基づき雇用形態ごとに要求を行います。
- また、2021年度労使通年協議を踏まえた人事賃金制度の変更を反映を行いながら、各項目の要求を行います。
- 取り巻く環境や企業業績は非常に厳しい状況が続いています。そういった中ではありますが、各雇用形態毎に設計されている人事賃金制度を適正に運用をしていくことが、従業員の中長期のキャリアや処遇反映に対する納得感、賃金水準の維持・向上になります。また、働きがいやモチベーション向上を通じて、企業戦略の実現や業績向上にも繋がると考えています。

<要求項目のポイント>

（1）月例賃金

①ベースアップ

- 2023年度までは、グループ共通のベースアップ算出式に基づき判断することを労使合意しています。
- ベースアップ算出式を適用する月給制社員（ゼネラルスタッフ、メイトスタッフ）のベースアップについては、ベースアップ算出式に基づく2021年の物価上昇率が「▲0.4%」であることから、物価上昇率に応じた計数は「0」となり、基礎額「292,000円」にその計数を乗じると「0円」となります。よって、「ベースアップ算出式に基づいた要求は行わない」こととします。
- ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（アシストスタッフ、エルダースタッフ）のベースアップについては、ベースアップの構成要素を踏まえながら検討し「ベースアップ要求は行わない」こととします。

②定期昇給

- 定期昇給は、昇給・昇格制度がある全ての雇用形態において、役割成果の考え方に基づく制度上の「評価分布・本給表・昇給表の要求」及び「昇格者数の確認等」を行います。

③初任給・採用賃金

- 初任給・採用賃金は、採用市場の環境や需要バランスを考慮して要求を行います。

(2) 最低賃金

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2022年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）の最低賃金の要求」を行います。※扶養者年齢別最低賃金は「育児・介護等の短時間勤務者」も対象になります。

(3) 労使通年協議への対応

- 2021年度労使通年協議で人事賃金制度改定の労使合意を目指す項目のうち、「賃金に関わる内容については、2022年度の賃金要求に反映」を行います。

<参考：グループ共通ベースアップ算出式（2023年度まで）>

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0円	0円
0.1%	0.001	292円	500円
0.2%	0.002	584円	500円
0.3%	0.003	876円	1,000円
0.4%	0.004	1,168円	1,000円
0.5%以上	—	—	1,000円

<ベースアップ算出式>

- ・基準となるベース額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
- ・基礎額はグループの月給制社員の平均本給額とし、292,000円とする
- ・ベースアップ額上限は1,000円、500円単位とする。
- ・ベースアップ算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の式にて算出する。

$$〔「1月～10月までの物価上昇率合計」+「見做し物価上昇率(11月、12月分)」×2ヶ月〕÷12$$
- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
- ・1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベースの構成要素(※)に基づいて要求を判断する。
 ※ベースアップ構成要素・・・物価上昇分、生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分
【計算式を用いる場合の前提事項】
- ・今回決定した制度の適用期間は2023年度までとする。（基礎額は変更しない）
- ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。
 - ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
 - ②想定外の大幅な物価上昇
 - ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

※2021年物価上昇率、算出式計算結果

・2021年1月～10月物価上昇率（「全国・総合」「前年同月比」）

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	
▲0.7	▲0.5	▲0.4	▲1.1	▲0.8	▲0.5	▲0.3	▲0.4	0.2	0.1	= ▲4.4

・11月・12月の見なし物価上昇率（8月・9月・10月の平均）、算出式に基づいた計算

8月	9月	10月	平均	×2ヶ月	見なし物価上昇率	暦年平均
▲0.4	0.2	0.1	0.0	=	0.0	▲0.4

【参考】11月・12月の実際の物価上昇率

11月：0.6 12月：0.8

(1) ゼネラルスタッフ

要求項目	要求内容	詳細
ベースアップ要求	・グループ共通ベースアップ算出式に基づく、ベースアップ要求は行ないません。	P57
本給評価要求	・ステージC・Bそれぞれ、S・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布とすることを要求します。ステージC- t は、本給評価は絶対評価とすることを要求します。	P58
運用に関わる要求	・面接などの実施状況について、労使で確認を行います。 ・以下内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行います。 1. 全体および資格別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後） 2. ステージCの職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） 3. ステージBの役割ゾーン別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） 4. ステージBの「大きな役割ゾーン変更が伴う異動」の有無 ・昇格者数の確認を行います。 1. ステージC⇒ステージB 4名 2. ステージB⇒ステージA 0名	P59
初任給要求	・202,000円（ステージC - t）を要求します。	P59
本給表・昇給表要求	・本給表および昇給表（人事賃金制度合意内容に基づき）を要求します。	P60～62

(1) ゼネラルスタッフ

要求項目	要求内容	詳細																																																																	
最低賃金要求	・ 月例賃金が160,000円を下回らないことを要求します。	P63																																																																	
扶養者年齢別最低賃金要求	・ 基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。 <table><tr><th colspan="5">2022年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）</th></tr><tr><th colspan="5">(単位:円)</th></tr><tr><th>年齢</th><th>一人扶養</th><th>二人扶養</th><th>三人扶養</th><th>四人扶養</th></tr><tr><td>～27</td><td>185,300</td><td>195,300</td><td>205,300</td><td>215,300</td></tr><tr><td>28</td><td>189,600</td><td>199,600</td><td>209,600</td><td>219,600</td></tr><tr><td>29</td><td>193,900</td><td>203,900</td><td>213,900</td><td>223,900</td></tr><tr><td>30</td><td>198,100</td><td>208,100</td><td>218,100</td><td>228,100</td></tr><tr><td>31</td><td>202,400</td><td>212,400</td><td>222,400</td><td>232,400</td></tr><tr><td>32</td><td>206,600</td><td>216,600</td><td>226,600</td><td>236,600</td></tr><tr><td>33</td><td>210,800</td><td>220,800</td><td>230,800</td><td>240,800</td></tr><tr><td>34</td><td>215,100</td><td>225,100</td><td>235,100</td><td>245,100</td></tr><tr><td>35</td><td>219,400</td><td>229,400</td><td>239,400</td><td>249,400</td></tr><tr><td>36～</td><td>223,600</td><td>233,600</td><td>243,600</td><td>253,600</td></tr></table>	2022年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）					(単位:円)					年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養	～27	185,300	195,300	205,300	215,300	28	189,600	199,600	209,600	219,600	29	193,900	203,900	213,900	223,900	30	198,100	208,100	218,100	228,100	31	202,400	212,400	222,400	232,400	32	206,600	216,600	226,600	236,600	33	210,800	220,800	230,800	240,800	34	215,100	225,100	235,100	245,100	35	219,400	229,400	239,400	249,400	36～	223,600	233,600	243,600	253,600	P63
2022年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）																																																																			
(単位:円)																																																																			
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養																																																															
～27	185,300	195,300	205,300	215,300																																																															
28	189,600	199,600	209,600	219,600																																																															
29	193,900	203,900	213,900	223,900																																																															
30	198,100	208,100	218,100	228,100																																																															
31	202,400	212,400	222,400	232,400																																																															
32	206,600	216,600	226,600	236,600																																																															
33	210,800	220,800	230,800	240,800																																																															
34	215,100	225,100	235,100	245,100																																																															
35	219,400	229,400	239,400	249,400																																																															
36～	223,600	233,600	243,600	253,600																																																															
インセンティブ賞与要求	・ 外商セールスを対象に2022年度のインセンティブ賞与は2023年6月支給として要求します。 ・ 支給要件は、個人売上予算の各指標を達成した場合とします。 ・ 支給額は、「個人売上の予算超過額×支給率（0.5％）」を要求します。 ・ 但し支給上限は50万円とします。 ・ 支給額は、「セールス報酬委員会」にて業績が確定する2023年5月を目処に確認を行います。 ・ 2021年度のインセンティブ賞与は、「セールス報酬委員会」にて業績が確定する2022年5月を目処に確認を行います。	P64																																																																	

(2) メイトスタッフ

要求項目	要求内容	詳細
ベースアップ要求	・ グループ共通ベースアップ算出式に基づく、ベースアップ要求は行ないません。	P65
本給評価要求	・ S・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布とすることを要求します。	P66
運用に関わる要求	・ 面接などの実施状況について、労使で確認を行います。 ・ 以下内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行います。 1. 平均基本給（人事異動の前後、評価反映の前後） 2. 職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） 3. 昇格、登用状況	P66
初任給要求	・ 北海道：160,000円以上、首都圏：174,000円以上を要求します。	P66
本給表・昇給表要求	・ 本給表および昇給表（人事賃金制度合意内容に基づき）を要求します。	P67
職務給表要求	・ 職務給表（リーダー職：10,000円、サブリーダー職：5,000円）を要求します。	P67

(2) メイトスタッフ

要求項目	要求内容	詳細																																																							
最低賃金要求	・ 月例賃金が、160,000円を下回らないことを要求します。	P68																																																							
扶養者年齢別最低賃金要求	・ 基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。 2022年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準） (単位:円) <table><tr><th>年齢</th><th>一人扶養</th><th>二人扶養</th><th>三人扶養</th><th>四人扶養</th></tr><tr><td>～27</td><td>185,300</td><td>195,300</td><td>205,300</td><td>215,300</td></tr><tr><td>28</td><td>189,600</td><td>199,600</td><td>209,600</td><td>219,600</td></tr><tr><td>29</td><td>193,900</td><td>203,900</td><td>213,900</td><td>223,900</td></tr><tr><td>30</td><td>198,100</td><td>208,100</td><td>218,100</td><td>228,100</td></tr><tr><td>31</td><td>202,400</td><td>212,400</td><td>222,400</td><td>232,400</td></tr><tr><td>32</td><td>206,600</td><td>216,600</td><td>226,600</td><td>236,600</td></tr><tr><td>33</td><td>210,800</td><td>220,800</td><td>230,800</td><td>240,800</td></tr><tr><td>34</td><td>215,100</td><td>225,100</td><td>235,100</td><td>245,100</td></tr><tr><td>35</td><td>219,400</td><td>229,400</td><td>239,400</td><td>249,400</td></tr><tr><td>36～</td><td>223,600</td><td>233,600</td><td>243,600</td><td>253,600</td></tr></table>	年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養	～27	185,300	195,300	205,300	215,300	28	189,600	199,600	209,600	219,600	29	193,900	203,900	213,900	223,900	30	198,100	208,100	218,100	228,100	31	202,400	212,400	222,400	232,400	32	206,600	216,600	226,600	236,600	33	210,800	220,800	230,800	240,800	34	215,100	225,100	235,100	245,100	35	219,400	229,400	239,400	249,400	36～	223,600	233,600	243,600	253,600	P68
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養																																																					
～27	185,300	195,300	205,300	215,300																																																					
28	189,600	199,600	209,600	219,600																																																					
29	193,900	203,900	213,900	223,900																																																					
30	198,100	208,100	218,100	228,100																																																					
31	202,400	212,400	222,400	232,400																																																					
32	206,600	216,600	226,600	236,600																																																					
33	210,800	220,800	230,800	240,800																																																					
34	215,100	225,100	235,100	245,100																																																					
35	219,400	229,400	239,400	249,400																																																					
36～	223,600	233,600	243,600	253,600																																																					
インセンティブ賞与要求	・ 外商セールスを対象に2022年度のインセンティブ賞与は2023年6月支給として要求します。 ・ 支給要件は、個人売上予算の各指標を達成した場合とします。 ・ 支給額は、「個人売上の予算超過額×支給率（0.5％）」を要求します。 ・ 但し支給上限は50万円とします。 ・ 支給額は、「セールス報酬委員会」にて業績が確定する2023年5月を目処に確認を行います。 ・ 2021年度のインセンティブ賞与は、「セールス報酬委員会」にて業績が確定する2022年5月を目処に確認を行います。	P69																																																							

(3) プロスタッフ

要求項目	要求内容	詳細
ベースアップ要求	・ グループ共通ベースアップ算出式に基づく、ベースアップ要求は行ないません。	P70
本給評価要求	・ S・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布とすることを要求します。	P71
運用に関わる要求	・ 面接などの実施状況について、労使で確認を行います。 ・ 以下内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行います。 1. 平均基本給（人事異動の前後、評価反映の前後） 2. 職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） 3. 昇格、登用状況	P71
初任給要求	・ <u>185,000円以上</u> を要求します。	P71
本給表・昇給表要求	・ 本給表および昇給表（人事賃金制度合意内容に基づき）を要求します。	P72
職務給表要求	・ 職務給表（リーダー職：10,000円、サブリーダー職：5,000円）を要求します。	P72

(3) プロスタッフ

要求項目	要求内容	詳細																																																							
最低賃金要求	・ 月例賃金が、160,000円を下回らないことを要求します。	P73																																																							
扶養者年齢別最低賃金要求	・ 基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。 2022年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準） (単位:円) <table><tr><th>年齢</th><th>一人扶養</th><th>二人扶養</th><th>三人扶養</th><th>四人扶養</th></tr><tr><td>～27</td><td>185,300</td><td>195,300</td><td>205,300</td><td>215,300</td></tr><tr><td>28</td><td>189,600</td><td>199,600</td><td>209,600</td><td>219,600</td></tr><tr><td>29</td><td>193,900</td><td>203,900</td><td>213,900</td><td>223,900</td></tr><tr><td>30</td><td>198,100</td><td>208,100</td><td>218,100</td><td>228,100</td></tr><tr><td>31</td><td>202,400</td><td>212,400</td><td>222,400</td><td>232,400</td></tr><tr><td>32</td><td>206,600</td><td>216,600</td><td>226,600</td><td>236,600</td></tr><tr><td>33</td><td>210,800</td><td>220,800</td><td>230,800</td><td>240,800</td></tr><tr><td>34</td><td>215,100</td><td>225,100</td><td>235,100</td><td>245,100</td></tr><tr><td>35</td><td>219,400</td><td>229,400</td><td>239,400</td><td>249,400</td></tr><tr><td>36～</td><td>223,600</td><td>233,600</td><td>243,600</td><td>253,600</td></tr></table>	年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養	～27	185,300	195,300	205,300	215,300	28	189,600	199,600	209,600	219,600	29	193,900	203,900	213,900	223,900	30	198,100	208,100	218,100	228,100	31	202,400	212,400	222,400	232,400	32	206,600	216,600	226,600	236,600	33	210,800	220,800	230,800	240,800	34	215,100	225,100	235,100	245,100	35	219,400	229,400	239,400	249,400	36～	223,600	233,600	243,600	253,600	P73
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養																																																					
～27	185,300	195,300	205,300	215,300																																																					
28	189,600	199,600	209,600	219,600																																																					
29	193,900	203,900	213,900	223,900																																																					
30	198,100	208,100	218,100	228,100																																																					
31	202,400	212,400	222,400	232,400																																																					
32	206,600	216,600	226,600	236,600																																																					
33	210,800	220,800	230,800	240,800																																																					
34	215,100	225,100	235,100	245,100																																																					
35	219,400	229,400	239,400	249,400																																																					
36～	223,600	233,600	243,600	253,600																																																					
インセンティブ賞与要求	・ 外商セールスを対象に2022年度のインセンティブ賞与は2023年6月支給として要求します。 ・ 支給要件は、個人売上予算の各指標を達成した場合とします。 ・ 支給額は、「個人売上の予算超過額×支給率（0.5％）」を要求します。 ・ 但し支給上限は50万円とします。 ・ 支給額は、「セールス報酬委員会」にて業績が確定する2023年5月を目処に確認を行います。 ・ 2021年度のインセンティブ賞与は、「セールス報酬委員会」にて業績が確定する2022年5月を目処に確認を行います。	P74																																																							

(4) エルダースタッフ①エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ（月給制定年後再雇用社員）

要求項目	要求内容	詳細															
ベースアップ要求	・ベースアップの構成要素（物価上昇、生産性向上、働き方と賃金バランス）や、月給制社員が要求を見送ることとのバランスなどを総合的に鑑み、要求は行いません。	P75															
本給評価要求	・S・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布とすることを要求します。	P76															
運用に関わる要求	・面談などの実施状況について、労使で確認を行う。 ・以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを労使で確認を行う。 1. 平均基本給（人事異動の前後、評価反映の前後） 2. 職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） 3. エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴの任命状況	P76															
初任給要求	<table><tr><th>地域</th><th>エルダーⅡ</th><th>エルダーⅢ</th><th>エルダーⅣ</th><th>エルダーⅤ</th></tr><tr><td>北海道</td><td>160,000</td><td>190,000</td><td>209,000</td><td>313,000</td></tr><tr><td>首都圏</td><td>174,000</td><td>204,000</td><td>223,000</td><td>327,000</td></tr></table>	地域	エルダーⅡ	エルダーⅢ	エルダーⅣ	エルダーⅤ	北海道	160,000	190,000	209,000	313,000	首都圏	174,000	204,000	223,000	327,000	P78
地域	エルダーⅡ	エルダーⅢ	エルダーⅣ	エルダーⅤ													
北海道	160,000	190,000	209,000	313,000													
首都圏	174,000	204,000	223,000	327,000													
本給表・昇給表要求	・本給表および昇給表（人事賃金制度合意内容に基づき）を要求します。	P79															
最低賃金要求	・月例賃金が157,000円を下回らないことを要求します。	P80															
インセンティブ賞与要求	・外商セールスを対象に2022年度のインセンティブ賞与は2023年6月支給として要求します。 ・支給要件は、 個人売上予算の各指標を達成 した場合とします。 ・支給額は、 「個人売上の予算超過額×支給率（0.5％）」 を要求します。 ・但し 支給上限は50万円 とします。 ・支給額は、 「セールス報酬委員会」にて業績が確定する2022年5月を目処に確認 を行います。 ・2021年度のインセンティブ賞与は、「セールス報酬委員会」にて業績が確定する2022年5月を目処に確認を行います。	P81															

(5) エルダースタッフ②エルダースタッフⅠ（時給制定年後再雇用社員※定年前月給制社員）

要求項目	要求内容	詳細																														
ベースアップ要求	・ ベースアップの構成要素（物価上昇、生産性向上、働き方と賃金バランス）や、月給制社員が要求とのバランスなどを総合的に鑑み、要求は行いません。	P76																														
本給評価要求	・ エルダースタッフⅠは、SS・S・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布とすることを要求します。	P76																														
運用に関わる要求	・ 面接などの実施状況について、労使で確認を行います。 ・ 以下内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行います。 1. 平均基本給 （人事異動の前後、評価反映の前後）	P76																														
初任給要求	<table border="1"> <thead> <tr> <th>職種</th><th>シフト勤務者時給</th><th>早番固定勤務者時給</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>食品レーンPOS（丸井フード）</td><td>1,000円</td><td>980円</td></tr> <tr> <td>専任POS</td><td>920円</td><td>900円</td></tr> <tr> <td>後方POS</td><td>890円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>営業支援</td><td>890円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>後方</td><td>890円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>サービス</td><td>890円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>POS販売（旭川）</td><td>900円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>POS販売（釧路・苫小牧）</td><td>900円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>POS販売（首都圏）</td><td>1,045円</td><td>1,045円</td></tr> </tbody> </table>	職種	シフト勤務者時給	早番固定勤務者時給	食品レーンPOS（丸井フード）	1,000円	980円	専任POS	920円	900円	後方POS	890円	890円	営業支援	890円	890円	後方	890円	890円	サービス	890円	890円	POS販売（旭川）	900円	890円	POS販売（釧路・苫小牧）	900円	890円	POS販売（首都圏）	1,045円	1,045円	P77
職種	シフト勤務者時給	早番固定勤務者時給																														
食品レーンPOS（丸井フード）	1,000円	980円																														
専任POS	920円	900円																														
後方POS	890円	890円																														
営業支援	890円	890円																														
後方	890円	890円																														
サービス	890円	890円																														
POS販売（旭川）	900円	890円																														
POS販売（釧路・苫小牧）	900円	890円																														
POS販売（首都圏）	1,045円	1,045円																														
能力給表・昇給表要求	・ 能力給表・昇給表（人事賃金制度合意内容に基づき）を要求します。	P78																														
最低賃金要求	・ 時給が【北海道】890円、【東京都】1,045円を下回らないことを要求します。	P80																														

※早番固定勤務者の実態はなし

(6) アシストスタッフ

要求項目	要求内容	詳細																														
ベースアップ要求	・ベースアップの構成要素（物価上昇、生産性向上、働き方と賃金バランス、採用賃金）や、月給制社員が要求とのバランスなどを総合的に鑑み、要求は行いません。	P82																														
本給評価要求	・SS・S・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布とすることを要求します。	P83																														
運用に関わる要求	・面接などの実施状況について、労使で確認を行います。 ・以下内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行います。 1. 平均基本給（人事異動の前後、評価反映の前後） 2. メイトスタッフへの転換状況	P83																														
初任給要求	<table border="1"> <thead> <tr> <th>職種</th><th>シフト勤務者時給</th><th>早番固定勤務者時給</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>食品レーンPOS（丸井フード）</td><td>1,000円</td><td>980円</td></tr> <tr> <td>専任POS</td><td>920円</td><td>900円</td></tr> <tr> <td>後方POS</td><td>890円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>営業支援</td><td>890円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>後方</td><td>890円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>サービス</td><td>890円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>POS販売（旭川）</td><td>900円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>POS販売（釧路・苫小牧）</td><td>900円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>POS販売（首都圏）</td><td>1,045円</td><td>1,045円</td></tr> </tbody> </table> ※早番固定勤務者の実態はなし	職種	シフト勤務者時給	早番固定勤務者時給	食品レーンPOS（丸井フード）	1,000円	980円	専任POS	920円	900円	後方POS	890円	890円	営業支援	890円	890円	後方	890円	890円	サービス	890円	890円	POS販売（旭川）	900円	890円	POS販売（釧路・苫小牧）	900円	890円	POS販売（首都圏）	1,045円	1,045円	P84
職種	シフト勤務者時給	早番固定勤務者時給																														
食品レーンPOS（丸井フード）	1,000円	980円																														
専任POS	920円	900円																														
後方POS	890円	890円																														
営業支援	890円	890円																														
後方	890円	890円																														
サービス	890円	890円																														
POS販売（旭川）	900円	890円																														
POS販売（釧路・苫小牧）	900円	890円																														
POS販売（首都圏）	1,045円	1,045円																														
能力給表・昇給表要求	・能力給表・昇給表（人事賃金制度合意内容に基づき）を要求します。	P85																														
最低賃金要求	・時給が【北海道】890円、【東京都】1,045円を下回らないことを要求します。	P86																														

(7) エルダーアシストスタッフ（時給制定年後再雇用社員）

要求項目	要求内容	詳細																														
ベースアップ要求	・ベースアップの構成要素（物価上昇、生産性向上、働き方と賃金バランス）や、月給制社員が要求とのバランスなどを総合的に鑑み、要求は行いません。	P87																														
本給評価要求	SS・S・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布とすることを要求します。	P87																														
運用に関わる要求	・面接などの実施状況について、労使で確認を行います。 ・以下内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行います。 1. 平均基本給（人事異動の前後、評価反映の前後）	P88																														
初任給要求	<table border="1"> <thead> <tr> <th>職種</th><th>シフト勤務者時給</th><th>早番固定勤務者時給</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>食品レーンPOS（丸井フード）</td><td>1,000円</td><td>1,000円</td></tr> <tr> <td>専任POS</td><td>920円</td><td>900円</td></tr> <tr> <td>後方POS</td><td>890円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>営業支援</td><td>890円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>後方</td><td>890円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>サービス</td><td>890円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>POS販売（旭川）</td><td>900円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>POS販売（釧路・苫小牧）</td><td>900円</td><td>890円</td></tr> <tr> <td>POS販売（首都圏）</td><td>1,045円</td><td>1,045円</td></tr> </tbody> </table> ※早番固定勤務者の実態はなし	職種	シフト勤務者時給	早番固定勤務者時給	食品レーンPOS（丸井フード）	1,000円	1,000円	専任POS	920円	900円	後方POS	890円	890円	営業支援	890円	890円	後方	890円	890円	サービス	890円	890円	POS販売（旭川）	900円	890円	POS販売（釧路・苫小牧）	900円	890円	POS販売（首都圏）	1,045円	1,045円	P88
職種	シフト勤務者時給	早番固定勤務者時給																														
食品レーンPOS（丸井フード）	1,000円	1,000円																														
専任POS	920円	900円																														
後方POS	890円	890円																														
営業支援	890円	890円																														
後方	890円	890円																														
サービス	890円	890円																														
POS販売（旭川）	900円	890円																														
POS販売（釧路・苫小牧）	900円	890円																														
POS販売（首都圏）	1,045円	1,045円																														
能力給表・昇給表要求	・本給表・能力給表・昇給表（人事賃金制度合意内容に基づき）を要求します。	P89																														
最低賃金要求	・時給が【北海道】890円、【東京都】1,045円を下回らないことを要求します。	P90																														

(8) スペシャルスタッフ

要求項目	要求内容	詳細																																																															
ベースアップ要求	・ ベースアップの構成要素（物価上昇、生産性向上）を踏まえ、ベースアップの要求は行いません。	P91																																																															
評価要求	・ 個別の契約内容について確認をします。	P91																																																															
最低賃金要求	・ 月例賃金が 160,000 円を下回らないことを要求します。	P92																																																															
扶養者年齢別 最低賃金要求	・ 基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。	P92																																																															
	<table><tr><th colspan="5">2022年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）</th></tr><tr><th colspan="5">（単位：円）</th></tr><tr><th>年齢</th><th>一人扶養</th><th>二人扶養</th><th>三人扶養</th><th>四人扶養</th></tr><tr><td>～27</td><td>185,300</td><td>195,300</td><td>205,300</td><td>215,300</td></tr><tr><td>28</td><td>189,600</td><td>199,600</td><td>209,600</td><td>219,600</td></tr><tr><td>29</td><td>193,900</td><td>203,900</td><td>213,900</td><td>223,900</td></tr><tr><td>30</td><td>198,100</td><td>208,100</td><td>218,100</td><td>228,100</td></tr><tr><td>31</td><td>202,400</td><td>212,400</td><td>222,400</td><td>232,400</td></tr><tr><td>32</td><td>206,600</td><td>216,600</td><td>226,600</td><td>236,600</td></tr><tr><td>33</td><td>210,800</td><td>220,800</td><td>230,800</td><td>240,800</td></tr><tr><td>34</td><td>215,100</td><td>225,100</td><td>235,100</td><td>245,100</td></tr><tr><td>35</td><td>219,400</td><td>229,400</td><td>239,400</td><td>249,400</td></tr><tr><td>36～</td><td>223,600</td><td>233,600</td><td>243,600</td><td>253,600</td></tr></table>		2022年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）					（単位：円）					年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養	～27	185,300	195,300	205,300	215,300	28	189,600	199,600	209,600	219,600	29	193,900	203,900	213,900	223,900	30	198,100	208,100	218,100	228,100	31	202,400	212,400	222,400	232,400	32	206,600	216,600	226,600	236,600	33	210,800	220,800	230,800	240,800	34	215,100	225,100	235,100	245,100	35	219,400	229,400	239,400	249,400	36～	223,600	233,600
2022年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）																																																																	
（単位：円）																																																																	
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養																																																													
～27	185,300	195,300	205,300	215,300																																																													
28	189,600	199,600	209,600	219,600																																																													
29	193,900	203,900	213,900	223,900																																																													
30	198,100	208,100	218,100	228,100																																																													
31	202,400	212,400	222,400	232,400																																																													
32	206,600	216,600	226,600	236,600																																																													
33	210,800	220,800	230,800	240,800																																																													
34	215,100	225,100	235,100	245,100																																																													
35	219,400	229,400	239,400	249,400																																																													
36～	223,600	233,600	243,600	253,600																																																													

(8) エルダースペシャルスタッフ

要求項目	要求内容	詳細
ベースアップ要求	・ ベースアップの構成要素（物価上昇、生産性向上）を踏まえ、ベースアップの要求は行いません。	P93
評価要求	・ 個別の契約内容について確認をします。	P93
最低賃金要求	・ 月例賃金が160,000円を下回らないことを要求します。	P94

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

グループ共通ベースアップ算出式に基づくベースアップ要求は行いません

<2022年度のベースアップ要求の考え方>

- IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。
- 今年度は、ベースアップ算出式に基づく2021年の物価上昇率が「▲0.4%」であることから、物価上昇率に応じた計数は0となり、基礎額「292,000円」にその計数を乗じると「0円」となります。
- 北海道統括支部としては、全雇用形態でベースアップの構成要素を踏まえながら検討し、全雇用形態で「ベースアップ要求は行わない」こととします

【参考：現行のグループ共通ベースアップ算出式】

対象雇用形態：月給制社員

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0円	0円
0.1%	0.001	292円	500円
0.2%	0.002	584円	500円
0.3%	0.003	876円	1,000円
0.4%	0.004	1,168円	1,000円
0.5%以上	—	—	1,000円

<ベア算出式>

- ・基準となるベア額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
- ・基礎額はグループの月給制社員の平均本給額とし、292,000 円とする
- ・ベースアップ額上限は 1,000 円、500 円単位とする。
- ・ベア算出式で使用する物価上昇率は 10 月までの確定値を基に下記の式にて算出する。

$$(\text{「1 月～10 月までの物価上昇率合計」} + \text{「見做し物価上昇率(11 月、12 月分)」} \times 2 \text{ ヶ月}) \div 12$$
- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
- ・1,000 円を超える上乗せについては、組合各支部がベアの構成要素(*)に基づいて要求を判断する。
 ※ベアの構成要素…物価上昇分、生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分

【計算式を用いる場合の前提事項】

- ・今回決定した制度の有効期間は 2022 年度までとする。(基礎額は変更しない)
- ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。
 - ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
 - ②想定外の大幅な物価上昇
 - ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

(2) 本給評価要求

➤ 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

① ステージ C

昇給表に基づき、S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します
なお、ステージC - tの本給評価については、絶対評価とすることを要求します

ランク			S	A	B	C	D
R0	AM:1	セールス:1	±0	±0	±0	-4	-8
R1	AM:2-10	セールス:2-10	+8	+4	±0	-4	-8
R2	リーダー職:11 販売一般:31	サブ職:21 専門:21	±0	±0	±0	-2	-4
R3	AM:11-52 リーダー職:12-53 販売一般:32-53	セールス:11-52 サブ職:22-53 専門:22-53	+8	+4	+1	-2	-4
R4	AM:53		+8	+4	+1	±0	±0
R5	業務:71		±0	±0	±0	±0	-2
R6	リーダー職:54-72 販売一般:54-92 業務:72-92	サブ職:54-82 専門:54-82	+8	+4	+2	±0	-2
R7	リーダー職:73 販売一般:93 業務:93	サブ職:83 専門:83	+8	+4	+2	±0	±0

② ステージ B

昇給表に基づき、S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

評価	ゾーン・ランク	S	A	B	C	D
ランク アップ数	各ゾーンの最上位ランク	±0	±0	±0	▲1	▲2
	4ゾーン:2~6ランク	+2	+1	±0	▲1	▲2
	5ゾーン:4~8ランク					
	6ゾーン:7~13ランク					
	7ゾーン:11~18ランク					
	8ゾーン:16~24ランク					
	9ゾーン:21~28ランク					
	10ゾーン:26~30ランク					
	各ゾーンの最下位ランク	+2	+1	±0	±0	±0

※昇給表のランクアップ数に関わらず、「役割ゾーンごとの最上位ランクがランクアップ上限、「役割ゾーンごとの最下位ランク」がランクダウンの下限となります。

➤ あわせて以下の内容を要求します。

- 面接などの実施状況について、労使で確認を行う
- 以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う
 - ・全体および資格別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）
 - ・ステージCの職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
 - ・ステージBの役割ゾーン別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
 - ・ステージBの「大きな役割ゾーン変更が伴う異動」の有無

（3）2022年4月昇格者数の確認について

- 昇格者数に関しては、役割成果主義人事賃金制度の考え方のもと「昇格後の資格に求められる役割」「組織上の役割の数」、及び「H A P」等に応じて、適正な昇格者数が決定されるべきであると考えています。
- そのような中でも、昇格は「個々人のモチベーション」「全体の賃金引上げ原資への影響」などの観点から非常に重要であるため、労使で事前に人数の確認を行います。

○ステージC	⇒	ステージB	<u>4名</u>	○ステージB	⇒	ステージA	0名
--------	---	-------	-----------	--------	---	-------	----

（4）初任給要求

- 初任給は、以下の通り要求します。

ステージC - t	202,000円
-----------	----------

<参考：ステージB・C平均賃金引上げ率>

- 平均賃金引上げ率の算定方法は「ステージCで入社し、ステージBで60歳定年退職を迎えるモデル（同一人のあゆみ）」に基づき算定しています。

・現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「ステージCで入社し、ステージBで60歳定年を迎えた」場合、職務やPV(ポジションバリュー)の変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「**2.04%（平均賃金引上げ額7,061円）**」と試算されます。なお、メイトスタッフからゼネラルスタッフ転換した社員の方は対象とはしていません。

(5) 本給表及び昇給表の要求

➤ 本給及び昇給表を以下の通りに要求します。

①ステージC 【ベース給：165,000円】

【ステージCの役割成果給】（月額、単位：円）

ランク	アシスタント職	リーダー職	サブ職	販売一般	業務	専門	セールス
1	136,000						136,000
2	135,000						135,000
3	134,000						134,000
4	133,000						133,000
5	132,000						132,000
6	131,000						131,000
7	130,000						130,000
8	129,000						129,000
9	128,000						128,000
10	127,000						127,000
11	126,000	126,000					126,000
12	125,000	125,000					125,000
13	124,000	124,000					124,000
14	123,000	123,000					123,000
15	122,000	122,000					122,000
16	121,000	121,000					121,000
17	120,000	120,000					120,000
18	119,000	119,000					119,000
19	118,000	118,000					118,000
20	117,000	117,000					117,000
21	116,000	116,000	116,000			116,000	116,000
22	115,000	115,000	115,000			115,000	115,000
23	114,000	114,000	114,000			114,000	114,000
24	113,000	113,000	113,000			113,000	113,000
25	112,000	112,000	112,000			112,000	112,000
26	111,000	111,000	111,000			111,000	111,000
27	110,000	110,000	110,000			110,000	110,000
28	109,000	109,000	109,000			109,000	109,000
29	108,000	108,000	108,000			108,000	108,000
30	107,000	107,000	107,000			107,000	107,000
31	106,000	106,000	106,000	106,000		106,000	106,000
32	105,000	105,000	105,000	105,000		105,000	105,000
33	104,000	104,000	104,000	104,000		104,000	104,000
34	103,000	103,000	103,000	103,000		103,000	103,000
35	102,000	102,000	102,000	102,000		102,000	102,000
36	101,000	101,000	101,000	101,000		101,000	101,000
37	100,000	100,000	100,000	100,000		100,000	100,000
38	99,000	99,000	99,000	99,000		99,000	99,000
39	98,000	98,000	98,000	98,000		98,000	98,000
40	97,000	97,000	97,000	97,000		97,000	97,000
41	96,000	96,000	96,000	96,000		96,000	96,000
42	95,000	95,000	95,000	95,000		95,000	95,000
43	94,000	94,000	94,000	94,000		94,000	94,000
44	93,000	93,000	93,000	93,000		93,000	93,000
45	92,000	92,000	92,000	92,000		92,000	92,000
46	91,000	91,000	91,000	91,000		91,000	91,000
47	90,000	90,000	90,000	90,000		90,000	90,000
48	89,000	89,000	89,000	89,000		89,000	89,000
49	88,000	88,000	88,000	88,000		88,000	88,000
50	87,000	87,000	87,000	87,000		87,000	87,000
51	86,000	86,000	86,000	86,000		86,000	86,000
52	85,000	85,000	85,000	85,000		85,000	85,000
53	84,000	84,000	84,000	84,000		84,000	84,000
54	83,000	83,000	83,000	83,000		83,000	83,000
55	82,000	82,000	82,000	82,000		82,000	82,000
56	81,000	81,000	81,000	81,000		81,000	81,000
57	80,000	80,000	80,000	80,000		80,000	80,000
58	79,000	79,000	79,000	79,000		79,000	79,000
59	78,000	78,000	78,000	78,000		78,000	78,000
60	77,000	77,000	77,000	77,000		77,000	77,000
61	76,000	76,000	76,000	76,000		76,000	76,000
62	75,000	75,000	75,000	75,000		75,000	75,000
63	74,000	74,000	74,000	74,000		74,000	74,000
64	73,000	73,000	73,000	73,000		73,000	73,000
65	72,000	72,000	72,000	72,000		72,000	72,000
66	71,000	71,000	71,000	71,000		71,000	71,000
67	70,000	70,000	70,000	70,000		70,000	70,000
68	69,000	69,000	69,000	69,000		69,000	69,000
69	68,000	68,000	68,000	68,000		68,000	68,000
70	67,000	67,000	67,000	67,000		67,000	67,000
71	66,000	66,000	66,000	66,000		66,000	66,000
72	65,000	65,000	65,000	65,000		65,000	65,000
73	64,000	64,000	64,000	64,000		64,000	64,000
74	63,000	63,000	63,000	63,000		63,000	63,000
75	62,000	62,000	62,000	62,000		62,000	62,000
76	61,000	61,000	61,000	61,000		61,000	61,000
77	60,000	60,000	60,000	60,000		60,000	60,000
78	59,000	59,000	59,000	59,000		59,000	59,000
79	58,000	58,000	58,000	58,000		58,000	58,000
80	57,000	57,000	57,000	57,000		57,000	57,000
81	56,000	56,000	56,000	56,000		56,000	56,000
82	55,000	55,000	55,000	55,000		55,000	55,000
83	54,000	54,000	54,000	54,000		54,000	54,000
84		53,000	53,000				
85		52,000	52,000				
86		51,000	51,000				
87		50,000	50,000				
88		49,000	49,000				
89		48,000	48,000				
90		47,000	47,000				
91		46,000	46,000				
92		45,000	45,000				
93		44,000	44,000				

参考：

【ステージCの本給（ベース給+役割成果給）】
（月額、単位：円）

ラン ク	アシスタント職	リーダー職	サブ職	販売一般	業務	専門	セールス
1	301,000						301,000
2	300,000						300,000
3	299,000						299,000
4	298,000						298,000
5	297,000						297,000
6	296,000						296,000
7	295,000						295,000
8	294,000						294,000
9	293,000						293,000
10	292,000						292,000
11	291,000	291,000					291,000
12	290,000	290,000					290,000
13	289,000	289,000					289,000
14	288,000	288,000					288,000
15	287,000	287,000					287,000
16	286,000	286,000					286,000
17	285,000	285,000					285,000
18	284,000	284,000					284,000
19	283,000	283,000					283,000
20	282,000	282,000					282,000
21	281,000	281,000	281,000			281,000	281,000
22	280,000	280,000	280,000			280,000	280,000
23	279,000	279,000	279,000			279,000	279,000
24	278,000	278,000	278,000			278,000	278,000
25	277,000	277,000	277,000			277,000	277,000
26	276,000	276,000	276,000			276,000	276,000
27	275,000	275,000	275,000			275,000	275,000
28	274,000	274,000	274,000			274,000	274,000
29	273,000	273,000	273,000			273,000	273,000
30	272,000	272,000	272,000			272,000	272,000
31	271,000	271,000	271,000	271,000		271,000	271,000
32	270,000	270,000	270,000	270,000		270,000	270,000
33	269,000	269,000	269,000	269,000		269,000	269,000
34	268,000	268,000	268,000	268,000		268,000	268,000
35	267,000	267,000	267,000	267,000		267,000	267,000
36	266,000	266,000	266,000	266,000		266,000	266,000
37	265,000	265,000	265,000	265,000		265,000	265,000
38	264,000	264,000	264,000	264,000		264,000	264,000
39	263,000	263,000	263,000	263,000		263,000	263,000
40	262,000	262,000	262,000	262,000		262,000	262,000
41	261,000	261,000	261,000	261,000		261,000	261,000
42	260,000	260,000	260,000	260,000		260,000	260,000
43	259,000	259,000	259,000	259,000		259,000	259,000
44	258,000	258,000	258,000	258,000		258,000	258,000
45	257,000	257,000	257,000	257,000		257,000	257,000
46	256,000	256,000	256,000	256,000		256,000	256,000
47	255,000	255,000	255,000	255,000		255,000	255,000
48	254,000	254,000	254,000	254,000		254,000	254,000
49	253,000	253,000	253,000	253,000		253,000	253,000
50	252,000	252,000	252,000	252,000		252,000	252,000
51	251,000	251,000	251,000	251,000		251,000	251,000
52	250,000	250,000	250,000	250,000		250,000	250,000
53	249,000	249,000	249,000	249,000		249,000	249,000
54	248,000	248,000	248,000	248,000		248,000	248,000
55	247,000	247,000	247,000	247,000		247,000	247,000
56	246,000	246,000	246,000	246,000		246,000	246,000
57	245,000	245,000	245,000	245,000		245,000	245,000
58	244,000	244,000	244,000	244,000		244,000	244,000
59	243,000	243,000	243,000	243,000		243,000	243,000
60	242,000	242,000	242,000	242,000		242,000	242,000
61	241,000	241,000	241,000	241,000		241,000	241,000
62	240,000	240,000	240,000	240,000		240,000	240,000
63	239,000	239,000	239,000	239,000		239,000	239,000
64	238,000	238,000	238,000	238,000		238,000	238,000
65	237,000	237,000	237,000	237,000		237,000	237,000
66	236,000	236,000	236,000	236,000		236,000	236,000
67	235,000	235,000	235,000	235,000		235,000	235,000
68	234,000	234,000	234,000	234,000		234,000	234,000
69	233,000	233,000	233,000	233,000		233,000	233,000
70	232,000	232,000	232,000	232,000		232,000	232,000
71	231,000	231,000	231,000	231,000	231,000	231,000	231,000
72	230,000	230,000	230,000	230,000	230,000	230,000	230,000
73	229,000	229,000	229,000	229,000	229,000	229,000	229,000
74	228,000	228,000	228,000	228,000	228,000	228,000	228,000
75	227,000	227,000	227,000	227,000	227,000	227,000	227,000
76	226,000	226,000	226,000	226,000	226,000	226,000	226,000
77	225,000	225,000	225,000	225,000	225,000	225,000	225,000
78	224,000	224,000	224,000	224,000	224,000	224,000	224,000
79	223,000	223,000	223,000	223,000	223,000	223,000	223,000
80	222,000	222,000	222,000	222,000	222,000	222,000	222,000
81	221,000	221,000	221,000	221,000	221,000	221,000	221,000
82	220,000	220,000	220,000	220,000	220,000	220,000	220,000
83	219,000	219,000	219,000	219,000	219,000	219,000	219,000
84		218,000	218,000				
85		217,000	217,000				
86		216,000	216,000				
87		215,000	215,000				
88		214,000	214,000				
89		213,000	213,000				
90		212,000	212,000				
91		211,000	211,000				
92		210,000	210,000				
93		209,000	209,000				

②ステージC-t

【ステージC-tのベース給】
(月額、単位：円)

ステージC-t ベース給

ラ ン ク	ベース給
1	246,000
2	244,500
3	243,000
4	241,500
5	240,000
6	238,500
7	237,000
8	235,500
9	234,000
10	232,500
11	231,000
12	229,500
13	228,000
14	226,500
15	225,000
16	223,500
17	222,000
18	220,500
19	219,000
20	217,500
21	216,000
22	214,500
23	213,000
24	211,500
25	210,000
26	208,500
27	207,000
28	205,500
29	204,000
初任	202,000

【ステージC-tの昇給表】

<ベース給運用>

評価	ランクアップ
A	+6
B	+3
C	±0

③ステージB 【資格給60,000円】

【ステージBの役割成果給】（月額、単位：円）

参考：

【ステージBの本給（資格給+役割成果給）】
（月額、単位：円）

【ステージBの昇給表】

役割成果給		役割ゾーン							
		4	5	6	7	8	9	10	新任
ラ	1	420,000							
	2	415,000							
	3	410,000	410,000						
	4	405,000	405,000						
	5	400,000	400,000						
	6	395,000	395,000	395,000					
	7	390,000	390,000	390,000					
	8		385,000	385,000					
	9		380,000	380,000					
	10			375,000	375,000				
ン	11			370,000	370,000				
	12			365,000	365,000				
	13			360,000	360,000				
	14			355,000	355,000				
	15				350,000	350,000			
	16				345,000	345,000			
	17				340,000	340,000			
	18				335,000	335,000			
	19				330,000	330,000			
	20					325,000	325,000		
ク	21					320,000	320,000		
	22					315,000	315,000		
	23					310,000	310,000		
	24					305,000	305,000		
	25					300,000	300,000	300,000	
	26						295,000	295,000	
	27						290,000	290,000	
	28						285,000	285,000	
	29						280,000	280,000	
	30						275,000	275,000	275,000
	31							270,000	

資格給+役割成果給		役割ゾーン							
		4	5	6	7	8	9	10	新任
ラ	1	480,000							
	2	475,000							
	3	470,000	470,000						
	4	465,000	465,000						
	5	460,000	460,000						
	6	455,000	455,000	455,000					
	7	450,000	450,000	450,000					
	8		445,000	445,000					
	9		440,000	440,000					
	10			435,000	435,000				
ン	11			430,000	430,000				
	12			425,000	425,000				
	13			420,000	420,000				
	14			415,000	415,000				
	15				410,000	410,000			
	16				405,000	405,000			
	17				400,000	400,000			
	18				395,000	395,000			
	19				390,000	390,000			
	20					385,000	385,000		
ク	21					380,000	380,000		
	22					375,000	375,000		
	23					370,000	370,000		
	24					365,000	365,000		
	25					360,000	360,000	360,000	
	26						355,000	355,000	
	27						350,000	350,000	
	28						345,000	345,000	
	29						340,000	340,000	
	30						335,000	335,000	335,000
	31							330,000	

評価	ゾーン・ランク	S	A	B	C	D
ランク アップ数	各ゾーンの最上位ランク	±0	±0	±0	▲1	▲2
	4ゾーン:2~6ランク					
	5ゾーン:4~8ランク					
	6ゾーン:7~13ランク					
	7ゾーン:11~18ランク	+2	+1	±0	▲1	▲2
	8ゾーン:16~24ランク					
	9ゾーン:21~28ランク					
	10ゾーン:26~30ランク					
	各ゾーンの最下位ランク	+2	+1	±0	±0	±0

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2022年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（160,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 160,000円

※今回要求する最低賃金は、2022年4月1日～2023年3月31日の在籍者を対象とします
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

（2）扶養者・年齢別最低賃金要求

- 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」は、生活者の観点からの賃金確保を目的に日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。
- 扶養者の基準内賃金が以下の扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

2022年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）				
（単位：円）				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	185,300	195,300	205,300	215,300
28	189,600	199,600	209,600	219,600
29	193,900	203,900	213,900	223,900
30	198,100	208,100	218,100	228,100
31	202,400	212,400	222,400	232,400
32	206,600	216,600	226,600	236,600
33	210,800	220,800	230,800	240,800
34	215,100	225,100	235,100	245,100
35	219,400	229,400	239,400	249,400
36～	223,600	233,600	243,600	253,600

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします。
また、被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します

3) 賞与要求

(1) 2023年6月インセンティブ賞与要求

- 2022年6月のインセンティブ賞与を以下の算出式に基づき支給することを要求します。

個人売上の予算超過額 × 支給率 (0.5%)

(2) インセンティブ賞与の支給対象・基準日・支給方法要求

- インセンティブ賞与の支給対象・基準日・支給方法は以下の通り要求します。

① 支給対象

2022年4月1日から2023年3月31日まで外商セールスとして勤務し、引き続き支給当日在籍している者。ただし、期中の異動に伴い支給対象を満たさない場合は対象外となります。

② 支給時期

2023年6月支給として要求します。

③ 支給要件

業績貢献の観点から、担当ごとに個人売上予算の各指標を達成した者に支給します。

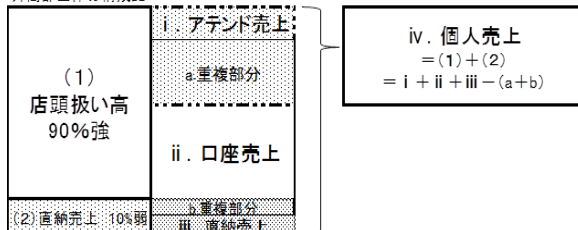
支給要件パターンⅠ. 個人売上予算達成、且つ、アテンド売上予算達成

支給要件パターンⅡ. 個人売上予算達成、且つ、直納売上予算達成。

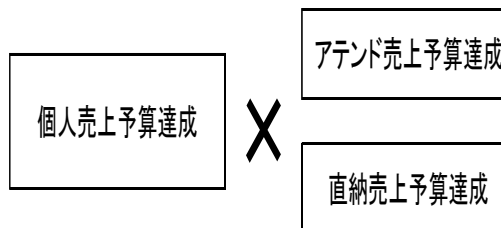
- ④ その他：インセンティブ賞与の支給にあたっては、手続きの透明性を目的に、「セールス報酬委員会」を設置し、複数回の審議の上、個人予算設定・進捗確認、支給額を確認し、支給額は最終的に経営決定とします。組織体制や働き方に大きな変更があった場合は、支給対象の対応を別途労使協議の上、決定とします。

支給要件と計算指標

外商部全体の構成比



支給要件は2つ



- 2021年度のインセンティブ賞与は「セールス報酬委員会」にて、業績が確定する2022年5月を目途に別途確認を行います。

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

グループ共通ベースアップ算出式に基づくベースアップ要求は行いません

<2022年度のベースアップ要求の考え方>

- IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。
- 今年度は、ベースアップ算出式に基づく2021年の物価上昇率が「▲0.4%」であることから、物価上昇率に応じた計数は0となり、基礎額「292,000円」にその計数を乗じると「0円」となります。
- 北海道統括支部としては、全雇用形態でベースアップの構成要素を踏まえながら検討し、全雇用形態で「ベースアップ要求は行わない」こととします

【参考：現行のグループ共通ベースアップ算出式】

対象雇用形態：月給制社員

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0円	0円
0.1%	0.001	292円	500円
0.2%	0.002	584円	500円
0.3%	0.003	876円	1,000円
0.4%	0.004	1,168円	1,000円
0.5%以上	—	—	1,000円

<ベア算出式>

- ・基準となるベア額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
- ・基礎額はグループの月給制社員の平均本給額とし、292,000 円とする
- ・ベースアップ額上限は 1,000 円、500 円単位とする。
- ・ベア算出式で使用する物価上昇率は 10 月までの確定値を基に下記の式にて算出する。

$$(\text{「1 月～10 月までの物価上昇率合計」} + \text{「見做し物価上昇率(11 月、12 月分)」} \times 2 \text{ ヶ月}) \div 12$$
- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
- ・1,000 円を超える上乗せについては、組合各支部がベアの構成要素(*)に基づいて要求を判断する。
 ※ベアの構成要素…物価上昇分、生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分

【計算式を用いる場合の前提事項】

- ・今回決定した制度の有効期間は 2022 年度までとする。(基礎額は変更しない)
- ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。
 - ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
 - ②想定外の大幅な物価上昇
 - ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

(2) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

	本給評価回数	ランク	S評価	A評価	B評価	C評価	D評価
メイトスタッフ I	1回～3回	1	±0	±0	±0	±0	-1
		2～19	+8	+6	+4	±0	-1
		20	+8	+6	+4	±0	-1
	4回～	1	±0	±0	±0	±0	±0
		2～19	+6	+4	+2	±0	-3
		20	+6	+4	+2	±0	±0
メイトスタッフ II	-	1	±0	±0	±0	±0	-6
		2～60	+6	+4	+1	±0	-6
		61	+6	+4	+1	±0	±0

※昇給表のランクアップ数に関わらず、メイトⅠ、メイトⅡごとの「最上位ランクがランクアップ上限」となります。

- あわせて以下の内容を要求します。

○面接などの実施状況について、労使で確認を行う

○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う

- ・資格別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・昇格、登用状況

(3) 採用賃金要求

- メイトスタッフの採用賃金を以下のように要求します。

【北海道】160,000円以上

【首都圏】174,000円以上

<参考：メイトスタッフ平均賃金引上げ率>

- 平均賃金引上げ率の算定方法は「メイト社員として入社し、勤続20年まで（本給体系等を考慮）のモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算定しています。

・現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「メイト社員として入社し、勤続20年まで勤めた」場合、職務変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「**1.33%（平均賃金引上げ額2,450円）**」と試算されます。

(4) 本給表及び昇給表の要求

➤ 本給及び昇給表を以下の通りに要求します。

【北海道内 基本給表】

メイトスタッフⅠ

メイトスタッフⅡ

単位:円		単位:円			
ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給
1	179,000	1	245,000	31	215,000
2	178,000	2	244,000	32	214,000
3	177,000	3	243,000	33	213,000
4	176,000	4	242,000	34	212,000
5	175,000	5	241,000	35	211,000
6	174,000	6	240,000	36	210,000
7	173,000	7	239,000	37	209,000
8	172,000	8	238,000	38	208,000
9	171,000	9	237,000	39	207,000
10	170,000	10	236,000	40	206,000
11	169,000	11	235,000	41	205,000
12	168,000	12	234,000	42	204,000
13	167,000	13	233,000	43	203,000
14	166,000	14	232,000	44	202,000
15	165,000	15	231,000	45	201,000
16	164,000	16	230,000	46	200,000
17	163,000	17	229,000	47	199,000
18	162,000	18	228,000	48	198,000
19	161,000	19	227,000	49	197,000
20	160,000	20	226,000	50	196,000
		21	225,000	51	195,000
		22	224,000	52	194,000
		23	223,000	53	193,000
		24	222,000	54	192,000
		25	221,000	55	191,000
		26	220,000	56	190,000
		27	219,000	57	189,000
		28	218,000	58	188,000
		29	217,000	59	187,000
		30	216,000	60	186,000
				61	185,000

【首都圏 基本給表】

メイトスタッフⅠ

メイトスタッフⅡ

単位:円		単位:円			
ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給
1	198,000	1	264,000	31	234,000
2	197,000	2	263,000	32	233,000
3	196,000	3	262,000	33	232,000
4	195,000	4	261,000	34	231,000
5	194,000	5	260,000	35	230,000
6	193,000	6	259,000	36	229,000
7	192,000	7	258,000	37	228,000
8	191,000	8	257,000	38	227,000
9	190,000	9	256,000	39	226,000
10	189,000	10	255,000	40	225,000
11	188,000	11	254,000	41	224,000
12	187,000	12	253,000	42	223,000
13	186,000	13	252,000	43	222,000
14	185,000	14	251,000	44	221,000
15	184,000	15	250,000	45	220,000
16	183,000	16	249,000	46	219,000
17	182,000	17	248,000	47	218,000
18	181,000	18	247,000	48	217,000
19	180,000	19	246,000	49	216,000
20	179,000	20	245,000	50	215,000
21	178,000	21	244,000	51	214,000
22	177,000	22	243,000	52	213,000
23	176,000	23	242,000	53	212,000
24	175,000	24	241,000	54	211,000
25	174,000	25	240,000	55	210,000
		26	239,000	56	209,000
		27	238,000	57	208,000
		28	237,000	58	207,000
		29	236,000	59	206,000
		30	235,000	60	205,000
				61	204,000

【昇給表】

	本給評価回数	ランク	S評価	A評価	B評価	C評価	D評価
メイトスタッフⅠ	1回～3回	1	±0	±0	±0	±0	-1
		2～24	+8	+6	+4	±0	-1
	4回～	1	±0	±0	±0	±0	-3
		2～24	+6	+4	+2	±0	-3
メイトスタッフⅡ	-	25	+6	+4	+2	±0	±0
		1	±0	±0	±0	±0	+6
		2～60	+6	+4	+1	±0	-6
		61	+6	+4	+1	±0	±0

(5) 職務給要求

➤メイトスタッフの職務給表を、以下の通り要求します。

職務	職務給
リーダー職	10,000 円
サブリーダー職	5,000 円

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2022年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（157,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 160,000円

※今回要求する最低賃金は、2022年4月1日～2023年3月31日の在籍者を対象とします
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

（2）扶養者・年齢別最低賃金要求

- 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」は、生活者の観点からの賃金確保を目的に日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。
- 扶養者の基準内賃金が以下の扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

2022年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）				
（単位：円）				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	185,300	195,300	205,300	215,300
28	189,600	199,600	209,600	219,600
29	193,900	203,900	213,900	223,900
30	198,100	208,100	218,100	228,100
31	202,400	212,400	222,400	232,400
32	206,600	216,600	226,600	236,600
33	210,800	220,800	230,800	240,800
34	215,100	225,100	235,100	245,100
35	219,400	229,400	239,400	249,400
36～	223,600	233,600	243,600	253,600

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします
また、被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します

3) 賞与要求

(1) 2023年6月インセンティブ賞与要求

- 2023年6月のインセンティブ賞与を以下の算出式に基づき支給することを要求します。

個人売上の予算超過額 × 支給率 (0.5%)

(2) インセンティブ賞与の支給対象・基準日・支給方法要求

- インセンティブ賞与の支給対象・基準日・支給方法は以下の通り要求します。

① 支給対象

2022年4月1日から2023年3月31日まで外商セールスとして勤務し、引き続き支給当日在籍している者。ただし、期中の異動に伴い支給対象を満たさない場合は対象外となります。

② 支給時期

2023年6月支給として要求します。

③ 支給要件

業績貢献の観点から、担当ごとに個人売上予算の各指標を達成した者に支給します。

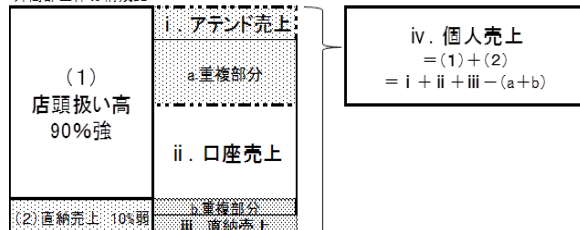
支給要件パターンⅠ. 個人売上予算達成、且つ、アテンド売上予算達成

支給要件パターンⅡ. 個人売上予算達成、且つ、直納売上予算達成。

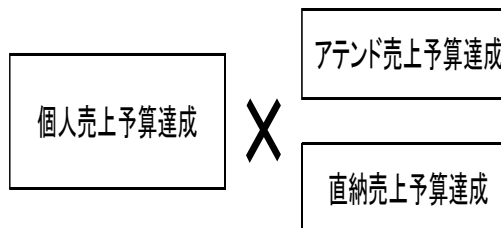
- ④ その他：インセンティブ賞与の支給にあたっては、手続きの透明性を目的に、「セールス報酬委員会」を設置し、複数回の審議の上、個人予算設定・進捗確認、支給額を確認し、支給額は最終的に経営決定とします。組織体制や働き方に大きな変更があった場合は、支給対象の対応を別途労使協議の上、決定とします。

支給要件と計算指標

外商部全体の構成比



支給要件は2つ



- 2021年度のインセンティブ賞与は「セールス報酬委員会」にて、業績が確定する2022年5月を目途に別途確認を行います。

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

グループ共通ベースアップ算出式に基づくベースアップ要求はおこないません

<2021年度のベースアップ要求の考え方>

- IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。
- 今年度は、ベースアップ算出式に基づく2021年の物価上昇率が「▲0.4%」であることから、物価上昇率に応じた計数は0となり、基礎額「292,000円」にその計数を乗じると「0円」となります。
- 北海道統括支部としては、全雇用形態でベースアップの構成要素を踏まえながら検討し、全雇用形態で「ベースアップ要求は行わない」こととします。

【参考：現行のグループ共通ベースアップ算出式】

対象雇用形態：月給制社員

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0円	0円
0.1%	0.001	292円	500円
0.2%	0.002	584円	500円
0.3%	0.003	876円	1,000円
0.4%	0.004	1,168円	1,000円
0.5%以上	—	—	1,000円

<ベア算出式>

- ・基準となるベア額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
- ・基礎額はグループの月給制社員の平均本給額とし、292,000 円とする
- ・ベースアップ額上限は 1,000 円、500 円単位とする。
- ・ベア算出式で使用する物価上昇率は 10 月までの確定値を基に下記の式にて算出する。

$$(\text{「1 月～10 月までの物価上昇率合計」} + \text{「見做し物価上昇率(11 月、12 月分)」} \times 2 \text{ ヶ月}) \div 12$$
- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
- ・1,000 円を超える上乗せについては、組合各支部がベアの構成要素(*)に基づいて要求を判断する。
 ※ベアの構成要素…物価上昇分、生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分

【計算式を用いる場合の前提事項】

- ・今回決定した制度の有効期間は 2022 年度までとする。(基礎額は変更しない)
- ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。
 - ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
 - ②想定外の大規模な物価上昇
 - ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

(2) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

ランク	S	A	B	C	D
1	±0	±0	±0	±0	-6
2~80	+6	+4	+2	±0	-6
81	+6	+4	+2	±0	±0

※昇給表のランクアップ数に関わらず、「最上位ランクがランクアップ上限」となります

- あわせて以下の内容を要求します。

○面接などの実施状況について、労使で確認を行う

○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う

- ・平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・昇格、登用状況

(3) 採用賃金要求

- プロスタッフの採用賃金を以下のように要求します。

プロスタッフ

185,000円以上

(4) 本給表及び昇給表の要求

➤ 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します

【プロスタッフ本給表】

【基本給表】		単位:円			
ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給
1	265,000	31	235,000	61	205,000
2	264,000	32	234,000	62	204,000
3	263,000	33	233,000	63	203,000
4	262,000	34	232,000	64	202,000
5	261,000	35	231,000	65	201,000
6	260,000	36	230,000	66	200,000
7	259,000	37	229,000	67	199,000
8	258,000	38	228,000	68	198,000
9	257,000	39	227,000	69	197,000
10	256,000	40	226,000	70	196,000
11	255,000	41	225,000	71	195,000
12	254,000	42	224,000	72	194,000
13	253,000	43	223,000	73	193,000
14	252,000	44	222,000	74	192,000
15	251,000	45	221,000	75	191,000
16	250,000	46	220,000	76	190,000
17	249,000	47	219,000	77	189,000
18	248,000	48	218,000	78	188,000
19	247,000	49	217,000	79	187,000
20	246,000	50	216,000	80	186,000
21	245,000	51	215,000	81	185,000
22	244,000	52	214,000		
23	243,000	53	213,000		
24	242,000	54	212,000		
25	241,000	55	211,000		
26	240,000	56	210,000		
27	239,000	57	209,000		
28	238,000	58	208,000		
29	237,000	59	207,000		
30	236,000	60	206,000		

【昇給表】

ランク	S	A	B	C	D
1	±0	±0	±0	±0	-6
2~80	+6	+4	+2	±0	-6
81	+6	+4	+2	±0	±0

(5) 職務給表要求

➤ 職務給表を、以下の通りに要求します

職務	職務給
リーダー職	10,000 円
サブリーダー職	5,000 円

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2022年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（160,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 160,000円

※今回要求する最低賃金は、2022年4月1日～2023年3月31日の在籍者を対象とします
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

（2）扶養者・年齢別最低賃金要求

- 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」は、生活者の観点からの賃金確保を目的に日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。
- 扶養者の基準内賃金が以下の扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

2022年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）				
（単位：円）				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	185,300	195,300	205,300	215,300
28	189,600	199,600	209,600	219,600
29	193,900	203,900	213,900	223,900
30	198,100	208,100	218,100	228,100
31	202,400	212,400	222,400	232,400
32	206,600	216,600	226,600	236,600
33	210,800	220,800	230,800	240,800
34	215,100	225,100	235,100	245,100
35	219,400	229,400	239,400	249,400
36～	223,600	233,600	243,600	253,600

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします
また、被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します

3) 賞与要求

(1) 2023年6月インセンティブ賞与要求

- 2023年6月のインセンティブ賞与を以下の算出式に基づき支給することを要求します。

個人売上の予算超過額 × 支給率 (0.5%)

(2) インセンティブ賞与の支給対象・基準日・支給方法要求

- インセンティブ賞与の支給対象・基準日・支給方法は以下の通り要求します。

① 支給対象

2022年4月1日から2023年3月31日まで外商セールスとして勤務し、引き続き支給当日在籍している者。ただし、期中の異動に伴い支給対象を満たさない場合は対象外となります。

② 支給時期

2023年6月支給として要求します。

③ 支給要件

業績貢献の観点から、担当ごとに個人売上予算の各指標を達成した者に支給します。

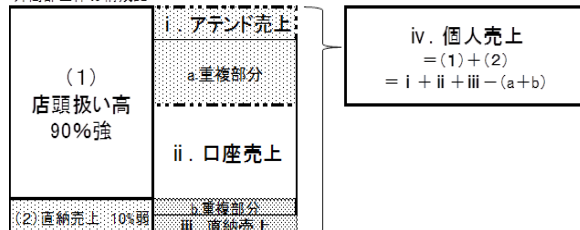
支給要件パターンⅠ. 個人売上予算達成、且つ、アテンド売上予算達成

支給要件パターンⅡ. 個人売上予算達成、且つ、直納売上予算達成。

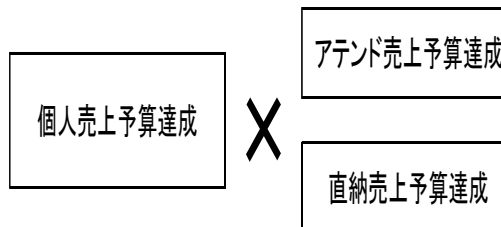
- ④ その他：インセンティブ賞与の支給にあたっては、手続きの透明性を目的に、「セールス報酬委員会」を設置し、複数回の審議の上、個人予算設定・進捗確認、支給額を確認し、支給額は最終的に経営決定とします。組織体制や働き方に大きな変更があった場合は、支給対象の対応を別途労使協議の上、決定とします。

支給要件と計算指標

外商部全体の構成比



支給要件は2つ



- 2021年度のインセンティブ賞与は「セールス報酬委員会」にて、業績が確定する2022年5月を目途に別途確認を行います。

1) 賃金要求

(1) ベースアップ（エルダースタッフⅠ）

ベースアップ要求は行いません

<2022年度のベースアップ要求の考え方>

- 月給制社員以外の雇用形態については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- 月給制社員が、ベースアップ算出式に基づく要求とのバランスなども総合的に鑑みて判断します。

<2022年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

①物価上昇分

2021年暦年消費者物価指数の上昇率は▲0.2%とマイナスとなりました。

②生産性向上分

2021年度の通期予測については、新型コロナウイルスの影響による様々な営業制限により、消費動向の変化から、第3四半期時点においても売上低迷が続いおり、札幌丸井三越の業績予測は大幅な赤字の見通しであり、非常に厳しい状況です。

③働き方と賃金バランス

直近1年間における求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないと捉えています。

(2) ベースアップ（エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ・Ⅴ）

ベースアップ要求は行いません

<2022年度のベースアップ要求の考え方>

- 月給制社員以外の雇用形態については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- 月給制社員が、ベースアップ算出式に基づく要求を見送ることとのバランスなども総合的に鑑みて判断します。

<2022年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

①物価上昇分

2021年暦年消費者物価指数の上昇率は▲0.2%とマイナスとなりました。

②生産性向上分

2021年度の通期予測については、新型コロナウイルスの影響による様々な営業制限により、消費動向の変化から、第3四半期時点においても売上低迷が続いおり、札幌丸井三越の業績予測は大幅な赤字の見通しであり、非常に厳しい状況です。

③働き方と賃金バランス

直近1年間における求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないと捉えています。

(3) 本給評価要求（エルダースタッフⅠ）

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

	ランク	SS	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅠ	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2～19	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	20	+3	+2	+1	±0	±0	±0

※エルダースタッフⅠの昇給は、6ヵ月間の評価に基づき年2回実施します。

- あわせて以下の内容を要求します。

○面接などの実施状況について、労使で確認を行う

○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う

・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

(4) 本給評価要求（エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

	ランク	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ	1	±0	±0	±0	±0	-6
	2～41	+6	+4	+1	±0	-6
	42	+6	+4	+1	±0	±0

- あわせて以下の内容を要求します。

○面接などの実施状況について、労使で確認を行う

○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う

・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

・任命雇用区分別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）

・エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴ任命状況

(5) 採用賃金要求（エルダースタッフⅠ）

➤ エルダースタッフⅠの時間給について、以下の通り要求します。

【シフト勤務】

食品レーンPOS	1,000円
専任POS（時間給）	920円
後方POS（時間給）	890円
営業支援（時間給）	890円
サービス（時間給）	890円
後方（時間給）	890円
POS販売【首都圏】（時間給）	1,045円
POS販売【旭川】（時間給）	900円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	900円

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

【早番固定勤務】】 ※早番固定勤務の実態はありません。

食品レーンPOS	980円
専任POS（時間給）	920円
後方POS（時間給）	890円
営業支援（時間給）	890円
サービス（時間給）	890円
後方（時間給）	890円
POS販売【首都圏】（時間給）	1,045円
POS販売【旭川】（時間給）	890円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	890円

➤ 2022年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

(6) 採用賃金要求（エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）

➤ エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴの月例賃金について、以下の通り要求します。

エルダースタッフⅡ	【北海道】 160,000円	【首都圏】 174,000円
エルダースタッフⅢ	【北海道】 190,000円	【首都圏】 204,000円
エルダースタッフⅣ	【北海道】 209,000円	【首都圏】 223,000円
エルダースタッフⅤ	【北海道】 313,000円	【首都圏】 327,000円

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

(7) 能力給・昇給表の要求（エルダースタッフⅠ）

➤ 能力給及び昇給表を、以下の通りに要求します

【昇給表】

ランク	能力給
1	95
2	90
3	85
4	80
5	75
6	70
7	65
8	60
9	55
10	50
11	45
12	40
13	35
14	30
15	25
16	20
17	15
18	10
19	5
20	0

	ランク	SS	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅠ	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2~19	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	20	+3	+2	+1	±0	±0	±0

(8) 本給表及び昇給表の要求(エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ)

➤ 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します

【北海道】

エルダースタッフⅡ
単位:円

ランク	基本給
1	196,000
2	195,000
3	194,000
4	193,000
5	192,000
6	191,000
7	190,000
8	189,000
9	188,000
10	187,000
11	186,000
12	185,000
13	184,000
14	183,000
15	182,000
16	181,000
17	180,000
18	179,000
19	178,000
20	177,000
21	176,000
22	175,000
23	174,000
24	173,000
25	172,000
26	171,000
27	170,000
28	169,000
29	168,000
30	167,000
31	166,000
32	165,000
33	164,000
34	163,000
35	162,000
36	161,000
37	160,000
38	159,000
39	158,000
40	157,000

エルダースタッフⅢ
単位:円

ランク	基本給
1	226,000
2	225,000
3	224,000
4	223,000
5	222,000
6	221,000
7	220,000
8	219,000
9	218,000
10	217,000
11	216,000
12	215,000
13	214,000
14	213,000
15	212,000
16	211,000
17	210,000
18	209,000
19	208,000
20	207,000
21	206,000
22	205,000
23	204,000
24	203,000
25	202,000
26	201,000
27	200,000
28	199,000
29	198,000
30	197,000
31	196,000
32	195,000
33	194,000
34	193,000
35	192,000
36	191,000
37	190,000
38	189,000
39	188,000
40	187,000
41	186,000
42	185,000

エルダースタッフⅣ
単位:円

ランク	基本給
1	245,000
2	244,000
3	243,000
4	242,000
5	241,000
6	240,000
7	239,000
8	238,000
9	237,000
10	236,000
11	235,000
12	234,000
13	233,000
14	232,000
15	231,000
16	230,000
17	229,000
18	228,000
19	227,000
20	226,000
21	225,000
22	224,000
23	223,000
24	222,000
25	221,000
26	220,000
27	219,000
28	218,000
29	217,000
30	216,000
31	215,000
32	214,000
33	213,000
34	212,000
35	211,000
36	210,000
37	209,000
38	208,000
39	207,000
40	206,000
41	205,000
42	204,000

エルダースタッフⅤ
単位:円

ランク	基本給
1	349,000
2	348,000
3	347,000
4	346,000
5	345,000
6	344,000
7	343,000
8	342,000
9	341,000
10	340,000
11	339,000
12	338,000
13	337,000
14	336,000
15	335,000
16	334,000
17	333,000
18	332,000
19	331,000
20	330,000
21	329,000
22	328,000
23	327,000
24	326,000
25	325,000
26	324,000
27	323,000
28	322,000
29	321,000
30	320,000
31	319,000
32	318,000
33	317,000
34	316,000
35	315,000
36	314,000
37	313,000
38	312,000
39	311,000
40	310,000
41	309,000
42	308,000

【首都圏】

エルダースタッフⅡ
単位:円

ランク	基本給
1	210,000
2	209,000
3	208,000
4	207,000
5	206,000
6	205,000
7	204,000
8	203,000
9	202,000
10	201,000
11	200,000
12	199,000
13	198,000
14	197,000
15	196,000
16	195,000
17	194,000
18	193,000
19	192,000
20	191,000
21	190,000
22	189,000
23	188,000
24	187,000
25	186,000
26	185,000
27	184,000
28	183,000
29	182,000
30	181,000
31	180,000
32	179,000
33	178,000
34	177,000
35	176,000
36	175,000
37	174,000
38	173,000
39	172,000
40	171,000
41	170,000
42	169,000

エルダースタッフⅢ
単位:円

ランク	基本給
1	240,000
2	239,000
3	238,000
4	237,000
5	236,000
6	235,000
7	234,000
8	233,000
9	232,000
10	231,000
11	230,000
12	229,000
13	228,000
14	227,000
15	226,000
16	225,000
17	224,000
18	223,000
19	222,000
20	221,000
21	220,000
22	219,000
23	218,000
24	217,000
25	216,000
26	215,000
27	214,000
28	213,000
29	212,000
30	211,000
31	210,000
32	209,000
33	208,000
34	207,000
35	206,000
36	205,000
37	204,000
38	203,000
39	202,000
40	201,000
41	200,000
42	199,000

エルダースタッフⅣ
単位:円

ランク	基本給
1	259,000
2	258,000
3	257,000
4	256,000
5	255,000
6	254,000
7	253,000
8	252,000
9	251,000
10	250,000
11	249,000
12	248,000
13	247,000
14	246,000
15	245,000
16	244,000
17	243,000
18	242,000
19	241,000
20	240,000
21	239,000
22	238,000
23	237,000
24	236,000
25	235,000
26	234,000
27	233,000
28	232,000
29	231,000
30	230,000
31	229,000
32	228,000
33	227,000
34	226,000
35	225,000
36	224,000
37	223,000
38	222,000
39	221,000
40	220,000
41	219,000
42	218,000

エルダースタッフⅤ
単位:円

ランク	基本給
1	363,000
2	362,000
3	361,000
4	360,000
5	359,000
6	358,000
7	357,000
8	356,000
9	355,000
10	354,000
11	353,000
12	352,000
13	351,000
14	350,000
15	349,000
16	348,000
17	347,000
18	346,000
19	345,000
20	344,000
21	343,000
22	342,000
23	341,000
24	340,000
25	339,000
26	338,000
27	337,000
28	336,000
29	335,000
30	334,000
31	333,000
32	332,000
33	331,000
34	330,000
35	329,000
36	328,000
37	327,000
38	326,000
39	325,000
40	324,000
41	323,000
42	322,000

【昇給表】

	ランク	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ	1	±0	±0	±0	±0	-6
	2~41	+6	+4	+1	±0	-6
	42	+6	+4	+1	±0	±0

※評価に関わらず、ランクダウンは42ランクを下限とします。

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2022年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

（1）最低賃金要求（エルダースタッフⅠ）

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるアシストスタッフの採用賃金（890円/時給）を基準とします。
- 時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

時間給	【北海道】 890円	【東京都】 1,045円
-----	------------	--------------

- 組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しています。
- 2022年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

（2）最低賃金要求（エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（160,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金	160,000円
------	----------

※今回要求する最低賃金は、2022年4月1日～2023年3月31日の在籍者を対象とします
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

3) 賞与要求

(1) 2023年6月インセンティブ賞与要求

- 2022年6月のインセンティブ賞与を以下の算出式に基づき支給することを要求します。

$$\text{個人売上の予算超過額} \times \text{支給率 (0.5\%)}$$

(2) インセンティブ賞与の支給対象・基準日・支給方法要求

- インセンティブ賞与の支給対象・基準日・支給方法は以下の通り要求します。

① 支給対象

2022年4月1日から2023年3月31日まで外商セールスとして勤務し、引き続き支給当日在籍している者。ただし、期中の異動に伴い支給対象を満たさない場合は対象外となります。

② 支給時期

2023年6月支給として要求します。

③ 支給要件

業績貢献の観点から、担当ごとに個人売上予算の各指標を達成した者に支給します。

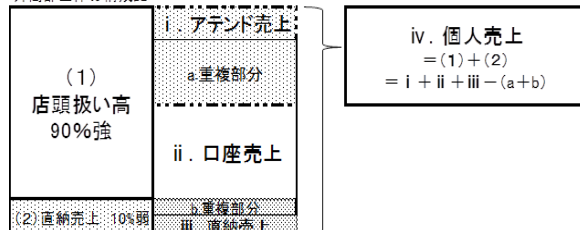
支給要件パターンⅠ. 個人売上予算達成、且つ、アテンド売上予算達成

支給要件パターンⅡ. 個人売上予算達成、且つ、直納売上予算達成。

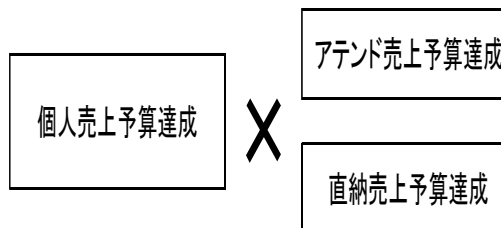
- ④ その他：インセンティブ賞与の支給にあたっては、手続きの透明性を目的に、「セールス報酬委員会」を設置し、複数回の審議の上、個人予算設定・進捗確認、支給額を確認し、支給額は最終的に経営決定とします。組織体制や働き方に大きな変更があった場合は、支給対象の対応を別途労使協議の上、決定とします。

支給要件と計算指標

外商部全体の構成比



支給要件は2つ



- 2021年度のインセンティブ賞与は「セールス報酬委員会」にて、業績が確定する2022年5月を目途に別途確認を行います。

1) 賃金要求

(1) ベースアップ

ベースアップ要求は行いません

<2022年度のベースアップ要求の考え方>

- 月給制社員以外の雇用形態については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- 月給制社員が、ベースアップ算出式に基づく要求を見送ることとのバランスなども総合的に鑑みて判断します。

<2022年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

①物価上昇分

2021年暦年消費者物価指数の上昇率は▲0.2%とマイナスとなりました。

②生産性向上分

2021年度の通期予測については、新型コロナウイルスの影響による様々な営業制限により、消費動向の変化から、第3四半期時点においても売上低迷が続いおり、札幌丸井三越の業績予測は大幅な赤字の見通しであり、非常に厳しい状況です。

③働き方と賃金バランス

直近1年間における求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないと捉えています。

④採用賃金

直近の時給水準に大きな変化が見受けられないため、現在籍者に対する大きな影響は無いと判断します。

(2) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

SS・S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

※アシストスタッフの昇給は、6ヵ月間の評価に基づき年2回実施します。

本給評価回数	ランク	SS	S	A	B	C	D
初回～19回	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2～30	+4	+3	+2	+1	±0	-1
	31	+4	+3	+2	+1	±0	±0
20回～	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2～30	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	31	+3	+2	+1	±0	±0	±0

- あわせて以下の内容を要求します。

○面接などの実施状況について、労使で確認を行う

○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う

- ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・メイトスタッフへの転換状況

(3) 採用賃金要求

➤ 採用賃金を以下のように要求します。

【シフト勤務】

食品レーンPOS	1,000円
専任POS（時間給）	920円
後方POS（時間給）	890円
営業支援（時間給）	890円
サービス（時間給）	890円
後方（時間給）	890円
POS販売【首都圏】（時間給）	1,045円
POS販売【旭川】（時間給）	900円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	900円

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

【早番固定勤務】※早番固定勤務の実態はありません。

食品レーンPOS	980円
専任POS（時間給）	920円
後方POS（時間給）	890円
営業支援（時間給）	890円
サービス（時間給）	890円
後方（時間給）	890円
POS販売【首都圏】（時間給）	1,045円
POS販売【旭川】（時間給）	890円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	890円

➤ 2021年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

(4) 能力給表及び昇給表の要求

- 能力給表及び昇給表を、以下の通りに要求します
- アシストスタッフは、評価に基づき能力給（※本給＝ベース給＋職種給＋能力給＋調整給）を改定します。

【能力給表】

単位：円

ランク	能力給
1	150
2	145
3	140
4	135
5	130
6	125
7	120
8	115
9	110
10	105
11	100
12	95
13	90
14	85
15	80
16	75
17	70
18	65
19	60
20	55
21	50
22	45
23	40
24	35
25	30
26	25
27	20
28	15
29	10
30	5
31	0

【昇給表】

本給評価回数	ランク	SS	S	A	B	C	D
初回～19回	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2～30	+4	+3	+2	+1	±0	-1
	31	+4	+3	+2	+1	±0	±0
20回～	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2～30	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	31	+3	+2	+1	±0	±0	±0

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2022年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるアシストスタッフの採用賃金（890円/時給）を基準とします。
- 時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

時間給	【北海道】 890円	【東京都】 1,045円
-----	------------	--------------

- 組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しています。
- 2022年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

1) 賃金要求

(1) ベースアップ

ベースアップ要求は行いません

<2021年度のベースアップ要求の考え方>

- 月給制社員以外の雇用形態については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- 月給制社員が、ベースアップ算出式に基づく要求を見送ることとのバランスなども総合的に鑑みて判断します。

<2021年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

①物価上昇分

2021年暦年消費者物価指数の上昇率は▲0.2%とマイナスとなりました。

②生産性向上分

2021年度の通期予測については、新型コロナウイルスの影響による様々な営業制限により、消費動向の変化から、第3四半期時点においても売上低迷が続いおり、札幌丸井三越の業績予測は大幅な赤字の見通しであり、非常に厳しい状況です。

③働き方と賃金バランス

直近1年間における求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないと捉えています。

(2) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

SS・S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

	ランク	SS	S	A	B	C	D
エルダーアシストスタッフ	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2~19	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	20	+3	+2	+1	±0	±0	±0

➤ あわせて以下の内容を要求します。

- 面接などの実施状況について、労使で確認を行う
- 以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う
 - ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

（３）採用賃金要求

➤ 採用賃金を以下のように要求します。

【シフト勤務】

食品レーンPOS	1,000円
専任POS（時間給）	920円
後方POS（時間給）	890円
営業支援（時間給）	890円
サービス（時間給）	890円
後方（時間給）	890円
POS販売【首都圏】（時間給）	1,045円
POS販売【旭川】（時間給）	900円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	900円

【早番固定勤務】】 ※早番固定勤務の実態はありません。

食品レーンPOS	980円
専任POS（時間給）	900円
後方POS（時間給）	890円
営業支援（時間給）	890円
サービス（時間給）	890円
後方（時間給）	890円
POS販売【首都圏】（時間給）	1,045円
POS販売【旭川】（時間給）	890円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	890円

➤ 2021年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

➤ あわせて以下の内容を要求します。

- 面接などの実施状況について、労使で確認を行う
- 以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う
 - ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

（３）採用賃金要求

➤ 採用賃金を以下のように要求します。

エルダーアシストスタッフ 890円

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

（４）能力給表及び昇給表の要求

➤ 能力給表及び昇給表を、以下の通りに要求します

【能力給表】

単位:円

ランク	能力給
1	95
2	90
3	85
4	80
5	75
6	70
7	65
8	60
9	55
10	50
11	45
12	40
13	35
14	30
15	25
16	20
17	15
18	10
19	5
20	0

【昇給表】

	ランク	SS	S	A	B	C	D
エルダーアシストスタッフ	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2~19	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	20	+3	+2	+1	±0	±0	±0

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2022年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるアシストスタッフの採用賃金（890円/時給）を基準とします。
- 時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

時間給	【北海道】 890円	【東京都】 1,045円
-----	------------	--------------

- 組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しています。
- 2022年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

ベースアップ要求はおこないません

<2021年度のベースアップ要求の考え方>

- 月給制社員以外の雇用形態については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- 月給制社員が、ベースアップ算出式に基づく要求を見送ることとのバランスなども総合的に鑑みて判断します。

<2021年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

①物価上昇分

2021年暦年消費者物価指数の上昇率は▲0.2%とマイナスとなりました。

②生産性向上分

2021年度の通期予測については、新型コロナウイルスの影響による様々な営業制限により、消費動向の変化から、第3四半期時点においても売上低迷が続いおり、札幌丸井三越の業績予測は大幅な赤字の見通しであり、非常に厳しい状況です。

(2) 本給評価要求

- スペシャルスタッフについては、個別の雇用契約書に基づき賃金の支給が行われることや人事制度上の評価制度についても定義されていないことから、要求は行いませんが、個別の雇用契約内容について確認を行っていきます。

個別の雇用契約内容について、確認を行います

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2022年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

(1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（160,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 160,000円

※今回要求する最低賃金は、2022年4月1日～2023年3月31日の在籍者を対象とします
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

(2) 扶養者・年齢別最低賃金要求

- 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」は、生活者の観点からの賃金確保を目的に日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。
- 扶養者の基準内賃金が以下の扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

2022年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）				
（単位：円）				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	185,300	195,300	205,300	215,300
28	189,600	199,600	209,600	219,600
29	193,900	203,900	213,900	223,900
30	198,100	208,100	218,100	228,100
31	202,400	212,400	222,400	232,400
32	206,600	216,600	226,600	236,600
33	210,800	220,800	230,800	240,800
34	215,100	225,100	235,100	245,100
35	219,400	229,400	239,400	249,400
36～	223,600	233,600	243,600	253,600

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします
また、被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

ベースアップ要求は行いません

<2022年度のベースアップ要求の考え方>

- 月給制社員以外の雇用形態については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- 月給制社員が、ベースアップ算出式に基づく要求を見送ることとのバランスなども総合的に鑑みて判断します。

<2022年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

①物価上昇分

2021年暦年消費者物価指数の上昇率は▲0.2%とマイナスとなりました。

②生産性向上分

2021年度の通期予測については、新型コロナウイルスの影響による様々な営業制限により、消費動向の変化から、第3四半期時点においても売上低迷が続いおり、札幌丸井三越の業績予測は大幅な赤字の見通しであり、非常に厳しい状況です。

(2) 本給評価要求

- スペシャルスタッフについては、個別の雇用契約書に基づき賃金の支給が行われることや人事制度上の評価制度についても定義されていないことから、要求は行いませんが、個別の雇用契約内容について確認を行っていきます。

個別の雇用契約内容について、確認を行います

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2022年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く60歳以降再雇用者（月例給）の雇用形態である、エルダースタッフⅡの制度最下限の基本給（155,000円）に対して、「2020年度春の交渉ＩＭＧＵ本部基本方針」の「企業内最低賃金要求」（157,000円）を下回っていることを勘案して、本部基本方針を基準を要求します。
- また、ベースアップ要求、人事賃金制度改定は反映した金額とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 160,000円

※今回要求する最低賃金は、2022年4月1日～2023年3月31日の在籍者を対象とします
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

1) 2021年度賞与要求について

- 賞与要求は、2021 年度春の交渉より「年間交渉」から「半期交渉」へ変更しています。
- 2021年度賞与（2022年6月）は、2021年度春の交渉で確認をしている「支給表」を基に業績結果及び業績評価指標を踏まつつ、基本賞与の位置づけ等を総合的に勘案して、2022年4月を目途に要求を行います。

2) 2022年度賞与交渉について

- 2022年度賞与（2022年12月・2023年6月）交渉を進める上での「支給表」「業績評価指標」は、これまでの賞与水準や労使協議を踏まえて、2021年度同様に現時点で労使確認をしている「ベースとなる賞与の考え方、支給表」を基に交渉します。

<札幌丸井三越 ベースとなる賞与の考え方、支給表>

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求（都度要求）を基に、**「平均2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.00ヶ月）」**です。
- ② 支給表は、右記の通りです。
- ③ 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ④ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに**変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映**します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑤ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑥ また、**加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議**します。

ステージB(C)		2022年12月	2023年6月
支給力月 (評価別)	7(S)	1.34	1.20
	6(A)	1.23	1.10
	5(B)	1.12	1.00
	4(C)	1.01	0.90
	3(D)	0.90	0.80
上記以外の 月給制社員		2022年12月	2023年6月
支給力月 (評価別)	S	1.34	1.20
	A	1.23	1.10
	B	1.12	1.00
	C	1.01	0.90
	D	0.90	0.80

【2022年度賞与要求にあたって、支部大会決定事項】2022年12月賞与、2023年6月賞与要求の審議決定機関について

- ・上記の賞与の考え方における「支給表」に大幅変動がない場合は、「評議員会の審議決定」に基づき要求を行います。

①ゼネラルスタッフ標準モデル

基本情報						給与				
勤続	年齢	資格等級	役割ゾーン	役割	ランク ポジション	本給 評価	ベース給	資格給	ステコ・B: 役割成果給	月例 基準内賞金
1	22	C-t	販売		初任	ー	202,000			202,000
2	23	C-t	販売		25	B	207,000			207,000
3	24	C-t	SL		22	B	211,500			211,500
4	25	C-t	L		19	B	216,000			216,000
5	26	C-t	L		13	A	225,000			225,000
6	27	ステージC	AEM		53	B	165,000		84,000	249,000
7	28	ステージC	AEM		52	B	165,000		85,000	250,000
8	29	ステージC	AEM		48	A	165,000		89,000	254,000
9	30	ステージC	AEM		47	B	165,000		90,000	255,000
10	31	ステージC	AEM		46	B	165,000		91,000	256,000
11	32	ステージC	AEM		42	A	165,000		95,000	260,000
12	33	ステージC	AEM		41	B	165,000		96,000	261,000
13	34	ステージC	AEM		37	A	165,000		100,000	265,000
14	35	ステージB	スタッフ	新任	30	-		60,000	275,000	335,000
15	36	ステージB	スタッフ	Ⅸ	30	B		60,000	275,000	335,000
16	37	ステージB	スタッフ	Ⅷ	30	B		60,000	275,000	335,000
17	38	ステージB	スタッフ	Ⅷ	29	A		60,000	280,000	340,000
18	39	ステージB	スタッフ	Ⅷ	29	B		60,000	280,000	340,000
19	40	ステージB	担当M	Ⅶ	18	A		60,000	335,000	395,000
20	41	ステージB	担当M	Ⅶ	18	B		60,000	335,000	395,000
21	42	ステージB	担当M	Ⅶ	17	A		60,000	340,000	400,000
22	43	ステージB	担当M	Ⅶ	17	B		60,000	340,000	400,000
23	44	ステージB	担当M	Ⅶ	17	B		60,000	340,000	400,000
24	45	ステージB	EM	Ⅵ	13	A		60,000	360,000	420,000
25	46	ステージB	EM	Ⅵ	13	B		60,000	360,000	420,000
26	47	ステージB	EM	Ⅵ	12	A		60,000	365,000	425,000
27	48	ステージB	EM	Ⅵ	12	B		60,000	365,000	425,000
28	49	ステージB	EM	Ⅵ	11	A		60,000	370,000	430,000
29	50	ステージB	担当M	Ⅶ	11	B		60,000	370,000	430,000
30	51	ステージB	担当M	Ⅶ	11	B		60,000	370,000	430,000
31	52	ステージB	担当M	Ⅶ	12	A		60,000	375,000	435,000
32	53	ステージB	担当M	Ⅶ	12	B		60,000	375,000	435,000
33	54	ステージB	担当M	Ⅶ	12	A		60,000	375,000	435,000
34	55	ステージB	スタッフ	Ⅷ	15	B		60,000	350,000	410,000
35	56	ステージB	スタッフ	Ⅷ	15	A		60,000	375,000	435,000
36	57	ステージB	スタッフ	Ⅷ	15	B		60,000	375,000	435,000
37	58	ステージB	スタッフ	Ⅸ	20	B		60,000	350,000	410,000
38	59	ステージB	スタッフ	Ⅸ	20	A		60,000	350,000	410,000

②メイトスタッフ標準モデル

[illegible]

報告事項
・
審議決定
事項

IV. 2021年度 労使通年協議

- 1. 2021年度労使通年協議の考え方
- 2. 2021年度労使通年協議項目
- 3. 2021年度労使通年協議内容
- 4. 継続検討

(1) 2020年度までの労使通年協議

- **2020年度労使通年協議では**、コロナ禍の状況に対して危機感を持ち、グループ・札幌丸井三越の経営動向や対応を十分に確認しながら「雇用確保」や「労働条件維持」等の協議、「働く環境の安心安全確保」等の対応を優先的に取り組みました。
- **主な制度改定では**、グループ共通基盤整備として「ステージA制度改定や新アセスメント導入、新賞与交渉方式」や、札幌独自の取り組みとして、「ステージBを担うまでのキャリアの統一」を制案化しました。一方で、中期計画と連動した内容は、計画進捗や業績動向を踏まえ、具体的な協議を見送っています。

(2) 2021年度労使通年協議の考え方

- **2021年度労使通年協議は**、労使通年協議の考え方については、本年度の経営方針を踏まえ、「高感度上質顧客の満足度を高め利益の創出すること」の実現につながるための取り組みとして、プロが育ち、活躍できるための環境の整備について協議を行います。
- **協議テーマについては**、従業員の中長期の働きがいや、働きやすさの向上につなげていくことを視点にしながら、「**エンプロイアビリティ（雇われる力）を高めるためのキャリア形成の支援や、主体的にチャレンジしやすい風土の醸成**」に労使で取り組みます。

【2020年度の振り返り】**<人事賃金制度改定>**

- ・ゼネラルステージAの賃金構成の再設計
- ・ゼネラルステージBのキャリアコースの考え方、ステージA新アセスメントの導入
- ・新賞与交渉方式の導入
- ・ベースアップ算出式の適応期間延長(2023年度まで)
- ・ステージBを担うまでのキャリアの統一

<労働条件、働く環境整備>

- ・コロナ禍における労働条件維持(本給、賞与等)
- ・働く環境の安心安全確保

<春の交渉賃金要求、直近の賞与要求>

【2020年12月・2021年6月賞与】
基本賞与 2.12ヵ月/年※月給制雇用形態

【2021年6月業績加算金要求】
業績加算金 0ヵ月※全雇用形態(時給制含む)

【2021年度賃金要求】
ベア月給 0円
時給 0円

【2021年度労使通年協議の重点ポイント】**札幌丸井三越2021年度方針**

ビジョン：北海道に暮らす人たちに心豊かさを提供する企業グループ

戦略：高感度上質戦略により、北海道の上質マーケット顧客の満足度を最大化する

**グループ戦略を踏まえた
人事制度改定・働く環境整備の指針**

**札幌丸井三越としての
人事制度・働く環境の課題**

<2021年度労使通年協議テーマ>

エンプロイアビリティ（雇われる力）を高めるためのキャリア形成の支援や、主体的にチャレンジしやすい風土の醸成

- 2021年度は「協議テーマ」「重点ポイント」を基に以下の協議項目を設定し、2022年度4月改定、働く環境改善に向けた協議を進めました。**赤線囲い・黄色網掛け項目が「人事賃金制度改定」の審議決定事項になります。**

I. 人事賃金制度・施策関連

対象雇用 形態	協議テーマ	協議項目	検討内容	ページ	スケジュール
ゼネラルB	キャリア形成の支援 ＜人事賃金制度の構 築＞	ステージBの人事賃金制度の 再構築	①賃金構成の変更「資格給+役割成果給⇒資格 給+役割給+個人成果給」 ②Sコースの特別な高处遇制度の導入 ③ステージBの中長期のキャリア形成を踏まえ たステップを検討する。	P116- 120	【継続検討】
時給制社員		時給制社員の人事賃金制度の 再整理	①企業戦略・組織改正を踏まえた、職種毎の 水準再整理【2021年9月一部改定】 ②既存者とのバランスを踏まえた採用賃金引 上げの対応を検討【2021年9月一部改定】	P123	【継続検討】
月給制社員		外商セールスのインセンティ ブ賞与の支給要件変更	・利益貢献者へ支給する制度構築、支給対象 者拡充の検討	P123	【継続検討】
ステージC・ メイト・プロ		ステージC・メイト・プロス タッフの人事賃金制度の再構 築	①ステージA・Bの賃金構成改定を踏まえ、 「資格給+個人成果給+役割給」の検討 ②グループガイドラインに基づき、均衡均等 の観点から扶養家族手当の拡充を検討（現状 ステージCのみ支給対象）	P102	①継続検討 ②【審議決定事項】 2022年4月改定
ステージA	コンプライアンス 対応	労基法41条（管理監督者の適 用）の適正な運用	・労基法41条第2項（管理監督者）の厳格な運 用 ・法令遵守の観点から管理職の適切な運用実 施にむけた対応	P110	【報告事項】

Ⅱ. 働き方・環境整備関連

対象雇用 形態	協議テーマ	協議項目	検討内容	ページ	スケジュール
全雇用形態		短時間勤務制度の導入の検討	グループガイドラインを踏まえて、「副業・兼業、介護、疾病、勉強」の既存制度とは別オプションとしての選択肢を検討	P 103-104	【審議決定事項】 2022年4月改定
全雇用形態	キャリア形成の支援 ＜働く環境の整備＞	キャリア形成支援制度の拡充①	①グループ共通の出戻り雇用制度（カムバック雇用制度）の導入の検討 ②既存の各キャリア形成支援制度の名称変更、運用ルール整備	P 125	①【継続検討】 ②【審議決定事項】 2022年4月改定
ゼネラル		キャリア形成支援制度の拡充②	・キャリア支援制度の一つとしてグループ共通制度ネクストキャリア支援制度導入の検討	P 121-122	【継続検討】
全雇用形態	主体的にチャレンジ しやすい風土の醸成 ＜働く環境の整備＞	心理的安全性※を高める支援 ※心理的安全性が高い＝「健全に意見を戦わせ、生産的でよい仕事をする」ことに力を注げる職場	①目標設定面談時にキャリア形成に関する意思・意見を共有する機会を創出 ②ステージA・B間で1on1ミーティングを検討	P 111	【報告事項】
全雇用形態	中長期の働きがい・ 働きやすさ ＜働く環境の整備＞	総実労働時間短縮への取り組み	・1800時間未満（1788時間）の達成にむけた取り組み ・1日の所定労働時間短縮・適正な始業時間・休憩の取り扱いの設定	P 124	【継続検討】
全雇用形態		制服更衣時間の労働時間化への対応	①更衣時間の労務管理ルール、勤務パターンの整理 ②制服着用範囲・対象エリアの検討	P 108-109	①【審議決定事項】 2022年4月改定 ②【報告事項】

Ⅲ. その他

月給制社員	賞与交渉	新賞与交渉方式に基づく賞与協議	・2021年12月支給賞与の労使合意 【労使合意済み】 ・2022年6月支給賞与の労使合意	-	2022年6月賞与の継続協議
全雇用形態	その他	リスクシナリオ」の考え方を整理	・グループとしての目安を基に、札幌丸井三越のリスクシナリオの考え方を再整理し、支部労使間で確認を進める	P 111	継続協議

報告事項
・
審議決定
事項

IV. 2021年度 労使通年協議

1. 2021年度労使通年協議の考え方
2. 2021年度労使通年協議項目
3. 2021年度労使通年協議内容
2022年4月改定（案）【審議決定事項】
4. 継続検討

1) ステージC・メイト・プロスタッフの人事賃金制度の再構築

『扶養家族手当の見直し』

【ステージC・メイト・プロスタッフ】

(1) 背景・課題

- ステージC・メイト・プロスタッフの人事賃金制度については、2022年度改定予定のステージBの賃金構成の変更や、今後の企業戦略を踏まえ、2022年度以降継続協議を行います。
- 一方で、各雇用形態間の待遇の整理については、将来の労務上の課題（均等待遇や新規採用の中止に伴う、現保有労働力の最大化、ダイバーシティの推進など）を捉えながら、将来にわたり従業員のさらなる安心やモチベーション向上につながる労働条件を優先順位を見極め、待遇の整備をおこなってきました。
- 直近の取り組みでは、2018年度より「法定を上回る全雇用形態の入社時の無期雇用化と、関わる諸制度の整備（休日・休暇、セーフティネット）」、2019～2020年の間において、「メイト・プロスタッフへの確定拠出年金の導入」や「時給制社員の有給付与の拡充」の取り組みを行っています。
- 今年度の労使通年協議では、従業員のさらなる安心やモチベーション向上につながることを目的に、生活給の位置づけに近い「扶養家族手当」について、積み残し課題として、グループガイドラインやグループ各社動向、原資の影響を踏まえて拡充に向けた検討を行いました。

(2) 制度改定内容

- 現行ステージCにのみ支給となっている「扶養家族手当」をメイト・プロスタッフに対して同水準で手当として導入します。
- 扶養家族を有するメイト・プロスタッフに対し、対象者1人につき月/9,000円の支給となります。

項目	内容
対象者	ステージC・【追加】 <u>メイトスタッフ・プロスタッフ</u>
支給金額	扶養家族対象者一人につき9,000円
扶養家族のうち 支給対象者	① 満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子 ② 重度障害（1・2級）のある者 ③ 障害のある子 但し、支給対象の人数の限度は、4人までとする。
その他	扶養家族手当を申請するものは、必要書類を速やかに提出しなければならない。

2) 短時間勤務制度の導入 **【全雇用形態】**

(1) 背景・課題

- 現状、短時間勤務で働くことの出来る事由は、育児・介護に限られおり、様々なライフイベントやキャリア志向事由に限定されることなく、長く働き続けられる環境づくり、多様な価値観への対応として、働き方の自由度拡大を目的とした、**「短時間勤務で働くことの出来る仕組み」について、グループ制度構築の中で検討**してきました。
- 「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）」と「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（＝プラスアルファ）」の観点から導入にあたってのグループガイドラインを整備、札幌丸井三越においても、導入を検討してきました。

(2) 制度改定内容

- **セーフティネット・スキルアップ等の多様化するキャリア背景への支援制度として、「短時間勤務制度」を導入**します。
- 働き方の選択としては「一日あたり勤務時間数（5時間、5.5時間、6時間、6.5時間、7時間から選択）」または「週あたり勤務日数減（週休3日）」とします。
※勤務時間、日数を減らした分は賃金控除
- 育児事由は、既存育児制度が子が小6末日のため導入は行わない。また、導入に伴って、介護・介護準備勤務制度について、**短時間勤務制度と運用を合わせるため、「週3日休日」の仕組み**を整備します。

【短時間勤務制度の概要※グループガイドライン】

適用事由		副業・兼業	育児	介護	体調不良・私傷病治療	勉強・修学
対象者				アルバイトを除く全従業員		
適用期間		最長3年	1対象家族最長3年 (子の小6末日)	最長通算5年	最長2年	最長3年
短縮方法 (選択)	1日あたり勤務時間数	0	0	0	0	0
	週あたり勤務日数(週休3日)	0	x	0	0	0
申請方法		原則として取得開始日の2か月前までに申請				
申請時の証明書等		不要	不要	要介護の証明書	医師の診断書	通学等の証明書
備考		副業先就労時間の把握・管理が課題	既存制度の拡充はこの短時間勤務制度で検討	既存制度に短縮方法の選択肢を追加	産業医の面談など、安全配慮義務の対応を行う	

【札幌丸井三越の主要諸制度利用と概要】

制度	内容※2021年12月時点
副業・兼業	労働時間の報告が必要な副業・兼業に対して申請書が必要。
育児勤務	1子につき、小学校6年生の3月31日までの勤務可能。
介護勤務	1対象家族につき、最長3年勤務可能。

(3) 導入制度詳細 (※グループガイドライン)

① 副業・兼業

対象者	・アルバイトを除く、全従業員で、スキルアップ、新たな人脈の獲得、異なる就業体験につながる副業・兼業を行うもの
適用期間	・最短1ヶ月、最長3年 ・必要な期間を申請し、1年ごとに事由が継続しているか、短時間を継続するかを確認
取得	・月単位で取得。申請時に希望した月から取得可能
勤務時間	・「1日あたり労働時間の短縮」か「週あたり勤務日数の削減」を対象者が申請時に選択 ・「1日あたり労働時間の短縮」は既存の育児・介護勤務で設定されている勤務時間をもとに各社ごとに設定 ・「週あたり勤務日数の削減」は各休に週1日を加え、通常の週で週休3日を設定
申請方法	・原則取得開始日の2か月前までに申請書を提出 ・証明は不要。雇用契約の場合は「副業・兼業先での就労状況報告書」を提出
備考	・一般的なキャリアサイクルの期間を勘案し上限年数を設定

② 育児

対象者	・アルバイトを除く全従業員で、育児勤務制度の最長期間を超過したもの ※対象となる子の年齢は、各社現状の育児勤務制度の上限から小6までの範囲で設定
適用期間	・最短1ヶ月、最長1対象家族につき3年（各社設定による。最長は子が小6末日まで） ・必要な期間を申請し、1年ごとに事由が継続しているか、短時間を継続するかを確認
取得	・月単位で取得。申請時に希望した月から取得可能
勤務時間	・1日あたり労働時間を短縮 ・「1日あたり労働時間の短縮」は既存の育児・介護勤務で設定されている勤務時間をもとに各社ごとに設定
申請方法	・原則取得開始日の2か月前までに申請書を提出 ・証明は不要（産前産後休暇取得時に「出産予定日が記載された医師の診断書」を提出済み）
備考	・短時間勤務制度の導入に伴う既存の育児勤務制度の見直しは不要 ・育児勤務制度を拡充する場合は、短時間勤務制度での対応を推奨する

③ 介護

対象者	・アルバイトを除く全従業員で、介護・介護準備勤務制度の最長期間を超過したもの
適用期間	・最短1ヶ月、最長通算5年 ・必要な期間を申請し、1年ごとに事由が継続しているか、短時間を継続するかを確認
取得	・月単位で取得。申請時に希望した月から取得可能
勤務時間	・「1日あたり労働時間の短縮」か「週あたり勤務日数の削減」を対象者が申請時に選択 ・「1日あたり労働時間の短縮」は既存の育児・介護勤務で設定されている勤務時間をもとに各社ごとに設定 ・「週あたり勤務日数の削減」は各休に週1日を加え、通常の週で週休3日を設定
申請方法	・原則取得開始日の2か月前までに申請書を提出（個人の状況に応じて柔軟に対応する） ・要介護状態であることの証明書を添付
備考	・既存の介護・介護準備勤務制度には「週あたり勤務日数の削減」がないが、介護においては勤務日数の削減に対するニーズが高いと想定し、既存の介護・介護準備勤務制度でも「週あたり勤務日数の削減」を選択できるようにする ・介護に要する平均期間は4年11ヶ月程度であること、また4～10年間を要する介護が50%以上を占めていることなどを勘案し上限年数を設定

④ 体調不良・私傷病治療

対象者	・アルバイトを除く全従業員で、私傷病を治療するもの ※但し「要保護者」並びに「会社の安全配慮義務上の産業医面談の結果、要保護認定された場合」は除く
適用期間	・最短1ヶ月、最長2年 ・必要な期間を申請し、1年ごとに事由が継続しているか、短時間を継続するかを確認
取得	・月単位で取得。申請時に希望した月から取得可能
勤務時間	・「1日あたり労働時間の短縮」か「週あたり勤務日数の削減」を対象者が申請時に選択 ・「1日あたり労働時間の短縮」は既存の育児・介護勤務で設定されている勤務時間をもとに各社ごとに設定 ・「週あたり勤務日数の削減」は各休に週1日を加え、通常の週で週休3日を設定
申請方法	・原則取得開始日の2か月前までに申請書を提出（個人の状況に応じて柔軟に対応する） ・主治医の診断書または意見書を提出し、産業医と面談を行う ・産業医が面談の結果、必要に応じて休業を命ずる場合がある
備考	・通院期間や傷病手当金制度、共済会制度など他のセーフティネットが充実していることなどを勘案し上限年数を設定 ・産業医の判断に基づき会社が勤務時間の短縮を命じる要保護措置と異なり、本人の希望・申請により短時間勤務を行う ・産業医が必要と判断した場合、短時間勤務取得期間中に面談を行うなどの方法で健康状態を確認する（赤字は2021年12月修正予定案）

⑤ 勉強・修学

対象者	・アルバイトを除く全従業員で、資格取得等のために修学・独学をするもの
適用期間	・最短1ヶ月、最長3年 ・必要な期間を申請し、1年ごとに事由が継続しているか、短時間を継続するかを確認
取得	・月単位で取得。申請時に希望した月から取得可能
勤務時間	・「1日あたり労働時間の短縮」か「週あたり勤務日数の削減」を対象者が申請時に選択 ・「1日あたり労働時間の短縮」は既存の育児・介護勤務で設定されている勤務時間をもとに各社ごとに設定 ・「週あたり勤務日数の削減」は各休に週1日を加え、通常の週で週休3日を設定
申請方法	・原則取得開始日の2か月前までに申請書を提出 ・通学等の証明書を添付
備考	・博士号など年数を要するものもあるが、一般的な資格取得・修学の期間を勘案し上限年数を設定 宅建、行政書士：1年、中小企業診断士、社労士：2年、修士課程：2年など

運用詳細は、人事より発信となります。

3) キャリア支援制度の名称変更 **【全雇用形態】**

(1) 背景・課題、制度改定内容

- 従業員のキャリア形成支援の機会や手段、環境を提供する総合的な仕組みとして、「各キャリア形成支援制度」を整備しています。グループでは、共通のキャリア形成制度を段階的に導入、整備をしてきた中で、制度名称から内容が分かりにくい部分があり、他制度との整合性を図る必要があります。
- 従業員が分かりやすく、区別しやすい名称へ「各キャリア形成支援制度」をグループ共通で変更をします。

項目	内容
名称 変更	グループ内継続雇用制度
	グループ内キャリア支援制度
	再雇用制度



項目	内容
名称変更	グループライフイベント転籍制度（対象：全雇用形態）
	グループ内出向者転籍制度（対象：全雇用形態）
	ライフイベント再雇用制度（対象：ゼネラル・メイトのみ）

4) 法改正に伴う育児・介護休業制度の整備 **【全雇用形態】**

(1) 背景・課題

- 2021年6月に育児・介護休業法が改正され、2022年4月以降に法改正に伴った対応が求められています。
- 改正内容ポイントとして、男・女がともに仕事と育児を両立できるようにするために、男性の育児休業取得推進を主眼に置いた新たな育児休業制度（産後パパ育休）が法制化されることや、育児休業を取得しやすい環境整備、妊娠・出産の申出をした従業員への個別の周知や意向確認が企業に義務付けられています。
- グループ全体で企業のダイバーシティ推進として、従業員の働きやすさを高め、貢献意欲や人財確保、働きがい創出に繋げることを目指していく上で、法改正の対応とともにさらなる働く環境整備に向けた取り組みを検討してきました。

※制度改定の詳細（グループ共通）は次ページになります。

(2) 制度改定内容

Ⅰ. 出生時育児休業制度（産後パパ育休制度）の導入【2022年10月より】

- 法改正と男性の育児休業取得促進を目的に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを導入します。

< 出生時育児休業制度（産後パパ育休制度）新設 >

項目	内容
取得期間	子出生後8週間以内に4週間まで取得可能
分割取得	2回までの分割取得が可能（取得単位は問わない）
休業中の就業	出生時育児休業期間中の就業は認めません（これまで通り）
申請	休業開始2週間前までに申請（計画的取得と職場体制の観点から1ヵ月前までに申請することを推奨）

Ⅱ. 育児休業の特例の改定【2022年4月より】

- 出生時育児休業制度の導入にともない、導入済みの「育児休業の特例（配偶者の出産に際し、子が1歳に達するまでの期間に1週間以内の育児休業を取得する場合、5日の有給休暇を付与する）」についても、長期間の休業を促進する観点から、5日の有給休暇が付与される休業期間を7日以内から4週間以内に引き上げます。

< 育児休業の特例 >

項目	内容
休業期間	7日以内
有給休暇付与	5日付与

< 取得イメージ >

7日以内の休業

5日間の
有給休暇

項目	内容
休業期間	4週間以内
有給休暇付与	5日付与

4週間以内の休業

5日間の
有給休暇

Ⅲ. 育児休業・介護休業の取得単位の見直し【2022年4月より】

- 育児介護休業法の改正により、2回まで育児休業の柔軟な分割取得が可能となることから、育児休業を取得する最小単位（1ヵ月）で取得しなければならない対象を、3回目以降へと見直します。
- 介護休業の取得については特に期間を定めていませんでしたが、法律で定められている3回までの分割取得までは取得期間を任意としますが、4回目以降の分割取得の下限となる日数を原則2週間とします。

項目	内容
育児休業	<u>2回目以降の取得は原則として1か月単位で取得</u>
介護休業	<u>取得単位の定めなし</u>



項目	内容
育児休業	<u>2回目まで取得単位を定めず、3回目以降は1か月単位で取得</u>
介護休業	<u>3回目まで取得単位を定めず、4回目以降は原則2週間単位で取得</u>

Ⅳ. 育児・介護休業の取得における勤続年数要件の廃止【2022年4月より】

- 育児・介護休業取得促進の観点から、育児・介護休業の取得要件にある**勤続年数（1年以上）を廃止**します。
- 但し、有期雇用者に関しては、育児休業は「1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない」、介護休業は「休業開始予定日から93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない」場合の取得要件は継続します。

項目	内容
育児休業	<u>勤続1年以上で休業後も勤務する意思のある人</u> <u>生後4歳未満の子を有し休業を必要とする人</u>
介護休業	<u>勤続1年以上で休業後も勤務する意思のある人</u> <u>配偶者、父母、子及び配偶者の父母、祖父母、</u> <u>兄弟姉妹及び孫の傷病により介護する者</u>



項目	内容
育児休業	<u>生後4歳未満の子を有し休業を必要とする人</u>
介護休業	<u>配偶者、父母、子及び配偶者の父母、祖父母、</u> <u>兄弟姉妹及び孫の傷病により介護する者</u>

Ⅴ. 雇用環境の整備と従業員への個別の周知や意向確認の実施【2022年4月より】

- グループ全体で男性における育児休業の取得100%を達成していくため、「育児休業の特例」をはじめ、制度改定および新設した**内容に関する周知**に向けて以下に取り組みます。

- ①各社に総務・人事部門に相談窓口を設置するとともに、制度や取得促進に関する方針を周知する
- ②子が出生した男性従業員には、会社が『育児休業の特例』を取得することを個別に働きかける ※ガイドラインは後日発信

5) 制服更衣時間の労働時間化への対応

【全雇用形態】

(1) 背景・課題

- 制服の更衣時間については、これまで打刻前（終業後は打刻後）としており、労働時間として取り扱わない運用としていました。
- 一方で、コンプライアンス上の観点や社会情勢を踏まえて、2022年4月からは、制服着用を指示している対象者に関しては、グループ共通で労働時間として取り扱う運用に変更を行います。

(2) 制服着用範囲の明確化について ※補足・報告事項

- 2022年4月からの制服更衣時間の労働時間化への対応を見据えながら、札幌丸井三越としての制服着用範囲の明確化についても、「コロナ禍における三密対策」「ダイバーシティ推進による多様な働き方」「着替え不要による働きやすさ」など様々な観点から、改めて検討を行ってきました。
- グループ各社においては、2022年度下期より制服着用範囲の見直しを随時見直し。（名古屋・福岡など）
- 労働組合としては、制服の着用範囲の明確化に向けた検討について、従業員の働き方に密接に関わる内容として捉え、現場役員と連携しながら、現場実態や、変更時の移行対応に対する意見交換を行ってきました。
- そのような中、2022年4月からは、企業ブランディング、衛生面など様々な視点も考慮し、制服着用範囲は、食品担当者・一部制服着用が必要なショップ販売担当とする発信がされています。（総務発289号参照）
- 加えて、私服勤務者、制服着用者双方を対象に、着用のガイドラインとなる「身だしなみ基準」の発信もされており、変更を転機にあらためてお客さま、従業員の価値向上を図るための、働き方の変化に取り組んでいます。

新・身だしなみ基準（総務発289号）

[illegible]

(3) 改定内容

- 制服更衣時間の労働時間化に伴う、就業ルール変更への対応については、制服着用指示のエリア、働き方の現場実態を踏まえて、新たに勤務時間の再設定を行います。※労働協約「就業形態規程」にて就業時間に関する記載の変更を行います。
- 具体的には、制服着用指示の対象者は、出退勤合計20分程度を目安として、更衣・お買い場までの移動時間を鑑みた勤務パターンを使用します。

制服更衣時間の労働時間化への対応

- 出勤時は、打刻をしてから着替え
- 退勤時は、着替えをしてから打刻

■ 制服の更衣にかかる時間は、出退勤計20分程度を目安とした勤務パターンを設定

【勤務パターン参考】※制服着用指示対象者

対象

参考) 丸井三越に勤務する食品フロア担当者

今後人事より
詳細発信されます。

勤務シフトパターンイメージ

勤務パターン

基本勤務	現行			
	出勤時刻	退勤時刻	実働	休憩
早番 (10時開店)	9時30分	18時55分	7:55	1:30
早番 (10時30分開店)	10時00分	19時25分	7:55	1:30



新イメージ			
出勤時刻	退勤時刻	実働	休憩
9時20分	18時45分	7:55	1:30
9時50分	19時15分	7:55	1:30

※育児勤務者は始業時間の変更（制度利用時間変更なし）・時間給勤務者は始業時間の変更（契約時間の変更なし）

報告事項
・
審議決定
事項

IV. 2021年度 労使通年協議

1. 2021度労使通年協議の考え方
2. 2021年度労使通年協議項目
3. 2021年度労使通年協議内容
報告事項・働く環境の整備
4. 継続検討

1) 労働基準法41条（管理監督者の適用）の適正な運用

【ステージA】

(1) 背景・課題・方向性

- 労働基準法41条において、「管理監督者」の扱いは、労働条件のその他労務管理について経営者と一体的な立場にある者を定めており労働時間、休憩、休日の制限を受けないとしています。（管理監督者は時間外割増賃金や深夜割増賃金などが支払われる必要がない）
- 札幌丸井三越では、これまで全ステージAを「管理監督者」と位置づけていますが、近年では管理監督者は役職によって決まるのではなく、職務内容や責任と権限、待遇などのさまざまな要素において決定されるべきであるという判例があります。そのため、管理監督者の適正な運用を進めることが必要となり、賃金制度上の役割給の中で明確に定める必要があります。
- コンプライアンスの観点から管理監督者の範囲を厳格に運用するための対応を行います。具体的には、現行の役割給において、所属長や現在ポストにおける担う役割の状況を踏まえて、「GM0～EM5」までを「管理監督者」の適用範囲（グループ経営職、札幌丸井三越としての部門長、所属長）として定めます。伴い「EM6～8」は、「管理監督者」の適用外とします。

2) 心理的安全性を高める支援の取り組み

(1) 背景・課題

- 2021年度は、経営戦略や昨年度実施の従業員満足度調査の結果を踏まえて、「従業員一人ひとりが、主体的にチャレンジする風土づくり」実現し、生産性を高めていくため、「心理的安全性を高める支援」をテーマに具体的な取り組みを検討してきました。

※『心理的安全性とは』米Googleが発表したチームが高い成果を上げるために必要な要素のひとつです。近年日本においても生産性の向上や多様性の尊重、労働環境の快適さなど組織力向上の観点から様々な企業で取り組まれています。

(2) 方向性

- 今年度の取り組みでは、「目標設定面談時の全雇用形態対象としたキャリア面談」や、「ステージA・B間の1on1ミーティング」、上司部下間の直接対話の支援してきました。
- 次年度に向けては、今年度の、上記取り組み内容の検証を行いながら、1on1ミーティングの効果を高めることや、メンバーが理解を深めるための啓発活動に継続して、取り組みます。

【全雇用形態】

【心理的安全性の高い職場】

心理的安全性が高い要因

- ①話しやすい...「何を言っても大丈夫」
- ②助け合い...「困った時はお互い様」
- ③挑戦...「とりあえずやってみよう」
- ④新奇歓迎...「異能、どんと来い」



学習し続け・生産性の高い職場

3) リスクシナリオの考え方

【全雇用形態】

(1) 背景・課題

- コロナ禍の商売動向等、取り巻く環境を踏まえて、主に企業存続の危機度合いに応じた、労使で検討せざるを得ないであろう「打ち手（項目と範囲、優先順位）」を示し、労使協議を検討する目安として「リスクシナリオの考え方」をグループ各社で確認をすることが、HDS労使協議会で発信されています。
- 確認を進める「リスクシナリオの考え方」については、**都度労使協議・合意を経て進めることを大前提**としています。また、労使協議に入る前段階において「人件費以外も含めた全ての施策について、他に打ち手がないのか」を、十分に確認、労使や従業員と理解・共有を図り、労使協議に入る場合は「従業員の生活や士気に直結するものであること、自社の将来も十分に見据えながら」、打ち手の実施について検討をしていくものとしています。

(2) 取り組み内容

- グループ発信を踏まえ以下の内容で、打ち手の項目と範囲、優先順位を都度確認しながら労使で検討することを確認しています。**※あくまで目安となる考え方であり、**その時々を取り巻く環境変化によって、考え方は変更となる可能性があります。

打ち手			業績低迷（営業利益赤字の継続等）				企業存続リスク				小	←	→	大
			通常の施策として検討する項目				労使で検討を開始する項目と目安							
人件費 単価施策	■月例	本給									③ステージA 本給減額の検討			
											⑤ステージB・C・メイト他 本給減額の検討			
		定期昇給									④ステージA 昇給の抑制・停止の検討			
											⑥ステージB・C・メイト他 昇給の抑制・停止の検討			
		ワークシェア									⑦全社員 所定労働時間短縮、賃金削減の検討			
	■賞与		●月給制社員 業績加算賞与と減額または支給なし（一律）				①月給制社員 基本賞与と減額の検討（ステA>B>C>メイト他順）							
	■退職一時金						⑧全社員 退職金積立抑制・停止の検討							
	■その他（手当等）		●時間外削減											
要員施策			●その他											
	■採用抑制		●アルバイト・外部委託削減											
			●採用抑制、退職補充抑制、なし											
	■退職募集		●要員体制・要員プロポーシヨンの検証				②早期退職優遇制度（期間限定有・個別面談なし）の検討							
							⑨希望退職（期間限定有・個別面談有）の検討							
検討順														

4) .働く環境の整備

(1) 安全衛生・職場環境改善について

- **安全衛生の取り組みでは、「コロナ対策」について、安心安全を優先しながら、昨年度から継続して、社内の感染対策の確認や、啓発活動に労使で取り組みました。**
- **この下期の重点の取り組みとして、パークタワー収益化を目的とした「事務所機能・丸井従業員食堂の再編」について、従業員の職場環境に大きく関わる内容と捉えながら、労使専門会議を通じた、意見交換を行ってきました。**
- **特に、丸井従業員食堂の縮小後の対応については、現場役員との連携を図りながら、丸井勤務の従業員が、休憩できる場を確保できるよう確認と要望を行ってきました。**
- **今後については、新設となる「一条館中2階休憩所」や、3月OPENとなる「大通館10階紅花跡地の休憩所」など、既存のスペースを有効活用しながら、各館にメインの休憩所設置となります。伴って、分散しながら休憩できる環境の確保や、現場課題となっていた休憩所の設置場所（移動時間）に向けて対応していくことを確認しています。**
- **取り組み内容の進捗や報告については、四半期に1度を目安に、労働福祉活動の報告として、定期的な動画配信に取り組んでいます。（右記QRから組合HPリンク）メンバーからの安全衛生・職場環境に関する声に関しては、意見集約・双方向の対話の活性化に取り組みます。**

【全雇用形態】

【パーク収益化を目的とした従業員施設の対応】

パークタワー収益化

※パークタワーの各フロアを、外部賃貸化することで、新たなビジネスモデルを創出する

パークタワー6階～7階
事務所機能の移設

今後の丸井今井主な従業員休憩所

<丸井今井一条館8階社員食堂>

- ・外商部の移設に伴い面積縮小。
- ・座席数の最大限確保、コロナ対策再整備。

<一条館中2階休憩所> **【新設】**

- ・下層階勤務者の利便性の高い休憩所として想定

<大通館10階休憩所> **【新設】**

- ・大通館のメイン拠点として想定

事務所機能

<通販>

⇒三越一銀3階事務所へ移設

<外商部>

⇒丸井一条館8階へ移設

【2021年度の安全衛生委員会重点取り組み】

※労使委員会報告動画より

今年度取組ポイント

<コロナ感染予防対策>

- ・従業員の罹患防止に向け3密回避の意識づけ
- ・衛生環境面の徹底を図る

①職場巡回

- ②評議委員、職場委員を通してメンバーの声・意見集約

時期

第2～3四半期

改善項目

- ①丸井今井B1食品レーンPOS扇風機設置
- ②パウダールームにアクリルパネルを設置・抗菌・抗ウイルス施工
- ③お客さま出入口、検温体制の緩和
- ④コロナワクチン接種

改善検討項目

- 従業員食堂内環境について



★1月報告動画は
こちら★

(2) 適正な時間管理について

- 時間管理の状況においては、毎月開催する「時間管理委員会」において労使で確認、また時間管理意識の啓発に向けた取り組みを協議しています。
- 都度確認を行っている時間外発生状況については、営業体制を全館応援中心に構築している中、特に下期繁忙期中の特定部署への時間外偏りや、インターバル休息の確保など、適正に時間管理に向けたチェックと東啓発活動を中心に取り組みを行っています。
- 次年度に向けては、労務管理の実態を踏まえた労使チェック体制の継続とフレックス勤務対象拡大後の検証を行いながら、適正な時間管理状況の把握や働き方変容に向けた支援に労使で取り組みます。

(3) ハラスメント防止対策について

- ハラスメントの防止に向けた取り組みとしては、四半期に一度「ハラスメント防止委員会」を開催しながら、昨年度実施のIMGU意識調査や、従業員満足度調査などの検証を基に、上司部下間の対話・コミュニケーションスキルアップに取り組みました。具体的には、「ステージA・B対象：コミュニケーションスキルアップセミナー」「職場あるある事例動画の発信」など教育・啓発活動を実施しています。
- その他として、昨年度から協議を進めてきたカスタマーハラスメント対策については、先行する三越伊勢丹のガイドライン導入の状況を踏まえて、次年度に向けて、今年度発生している事例をもとに札幌丸井三越としてのガイドラインの導入・運用の開始に向けた協議を進めています。

【ハラスメント防止対策委員会教育・労使啓発活動】

<三越伊勢丹労使作成>「職場のあるある事例動画」

メンタルヘルスセミナー
マネジメントに必要な
コミュニケーション
～相談しやすい環境づくりで
ハラスメント防止を～

株式会社心躍カレッジ
公認心理師・キャリアコンサルタント 奥 一恵

**【時間外発生状況】**

時間外実績（全社計）※2021年4月～12月		
2021年実績	2020年比	2019年比
5,618時間	87.4%	63.0%
1人当たりの時間外実績		
2021年目標	2020年実績	2019年実績
0:24	1:12	1:55

適正な時間管理を意識して取り組もう

繁忙期は長時間労働になりやすい時期です。
1人1人が適正な時間管理を意識して取り組みましょう。
また上司の方は、長時間労働にならないように時間管理を行ってください。

適正な時間管理を行うポイント

- ・ 朝は打刻前に業務しない
- ・ 業務終了後に打刻する
- ・ 打刻後は業務を行わない
- ・ 必用な業務は上司に報告し、時間外をつけて行う
- ・ 急遽発生した残業も、時間外をつける



★1月報告動画は
こちら★

報告事項
・
審議決定
事項

IV. 2021年度 労使通年協議

1. 2021年度労使通年協議の考え方
2. 2021年度労使通年協議項目
3. 2021年度労使通年協議内容

4. 継続検討

1. ゼネラルスタッフ「ステージB」の新人事制度

【ステージB】

(グループ経営戦略の変更を踏まえた「ステージB人事体系」の変更、G共通の「ステージB賃金制度」の改定)

1) 2020年度協議の振り返り

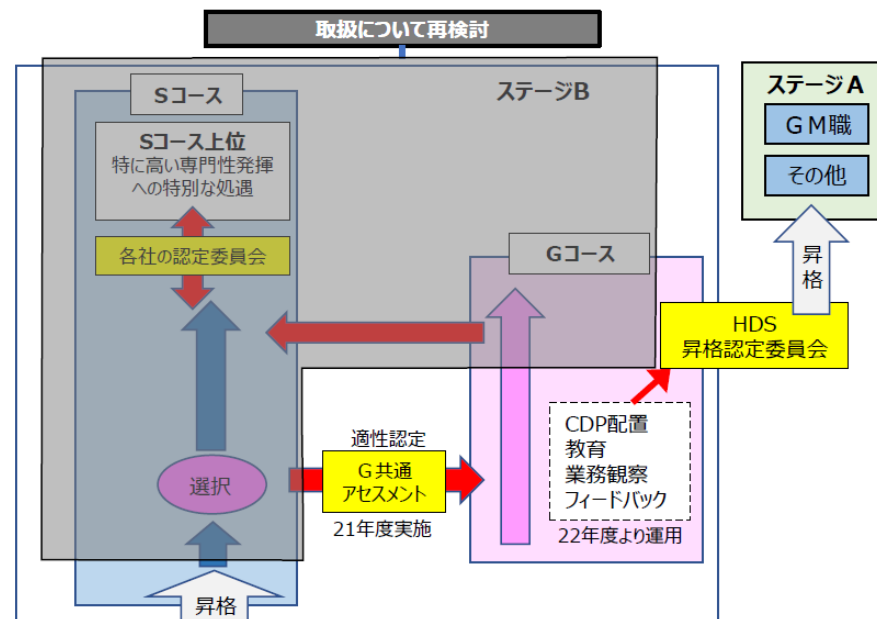
(1) ステージB人事賃金制度改定の目的

- ゼネラルスタッフの人事賃金制度については、グループの経営戦略を踏まえつつ、キャリアを歩む上で重要な考え方である「公正・公平な運用」「チャレンジできる風土づくり」「中長期のやりがい・働きがいの創出」「一定の安心感の醸成」をポイントとして、グループ労使で検討を行ってきました。
- 特にゼネラルスタッフステージA、Bについては、グループ全体での人財活躍、異動配置や育成を踏まえて、共通の人事体系で制度改定を行う指針が発信されています。

(2) Sコース・Gコースの賃金設計の導入に向けた検討

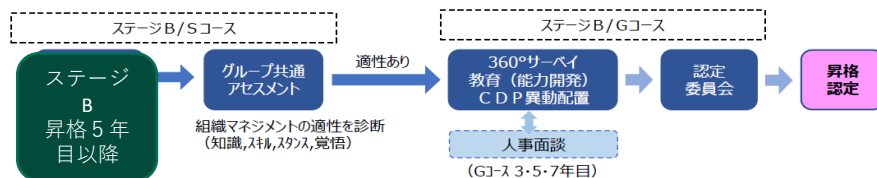
- 2019年度から、グループにおける人事賃金制度の基本フレーム再構築の目的や考え方を踏まえた、専門性の高い人財を処遇できる制度設計や、組織マネジメントを担うゼネラリストをグループとして早期に育成し、一元マネジメントする仕組みづくりに向けてグループ労使で協議を行ってきました。
- その後、2020年度にはメンバーが自らのキャリアを選択する仕組みとして、ステージBに高い専門性の発揮を目指す「Sコース」と、将来的に高い組織マネジメント(ステージA)を担うことを目指す「Gコース」の2つのキャリアコースの設定を検討していました。
- ステージAの新しい昇格認定フローについては、2021年度からスタートしています。

【2020年度まで検討されてきたステージBの人事体系】



※グレーの網掛け部分が、取扱について再検討となった部分です。

【2021年度スタート、ステージAの新しい昇格認定フロー】



■新 アセスメント 受験資格年数(5年目受験)

ステージB在籍 年齢(最短モデル)	1年目 29歳	2年目 30歳	3年目 31歳	4年目 32歳	5年目 33歳	6年目 34歳	7年目 35歳	8年目 36歳
コース	Sコース				Gコース			
受験(コース認定試験)・昇格					新 アセスメント	HDS・各事業会社連携 2年間教育・計画的な異動配置	GM職 認定委員会	ステージA 昇格

【ステージB】

1. ゼネラルスタッフ「ステージB」の新人事制度

（グループ経営戦略の変更を踏まえた「ステージB人事体系」の変更、G共通の「ステージB賃金制度」の改定）

2) グループ経営戦略変更を踏まえた「ステージB人事体系」の変更

(1) グループ経営戦略変更と労使協議経緯

- 2021年5月のHDS中期経営計画で、「特別な百貨店を中核とした小売グループ」を目指す姿とし、「高感度上質」「個客とのつながり」「グループ連邦」を主な重点戦略とする発信がされています。新たな中期経営計画の実現に向けた人や組織に関わる方針で、「ES向上」「縦割りの排除」「少数精鋭」「生涯CDP」「直間比率の是正」のポイントが発信されています。また、これらを踏まえてグループ従業員に対しては、「特定の専門性にとどまらない幅広い専門性を身につけ、お客さまのお困りごとを感動的に解決でき、関心ごとを革新的に提案できる人材の育成」を重視してことが発信されています。
- 新たな戦略との適合観点から、グループ労使で人事制度改定に関わる前提を検討した中で、改めて「ステージB人事体系」の方針が発信されています。

(2) ステージB人事体系の方針、変更ポイント

- ステージB人事体系の方針では、昨年度発信されていたステージBのキャリアコース、特にSコースに関して「専門性を高める＝限定された領域のスペシャリスト」と捉えられやすいことから、新たな戦略実現に必要な「幅広い専門性を身につけ、キャリアの裾野を広げ、お客さまに対して提供できる価値を広げてほしい」というメッセージとの整合性を図るため、その取扱いを整理、変更が検討されてきました。
- 変更ポイントでは、グループ共通で「Sコース・Gコース」の名称は廃止（※新共通アセスメントによる「ステージA」を目指すフローに変更はなし、アセスメント通過者は「共通アセスメント通過者」として取り扱い）することが発信されています。
- また、Sコース内における「専門性の高い人材への特別な処遇」については、グループ共通の制度設計はせず、各社においては、戦略に応じての構築を可とすることになりました。

【ステージBの人事体系におけるコース設定の取り扱い】

項目		これまでの対応	今後の取扱い
S コース	定義	高い専門性の発揮を目指す	—
	仕組み	「資格給」「役割給」「個人成果給」の3階建て ステージA並みの処遇は「役割給」「個人成果給」 「賞与」にて設計する	「資格給」「役割給」「個人成果給」の3階建て 高い専門性を処遇する仕組みは共通の設定とせず、必要に 応じて設計※する（各社判断） ※役割給・個人成果給・賞与
	コース設定	Sコース	ステージB
G コース	定義	将来組織マネジメントを担うことを目指す	将来組織マネジメントを担うことを目指す
	仕組み	「資格給」「役割給」「個人成果給」の3階建て	「資格給」「役割給」「個人成果給」の3階建て
	コース設定	Gコース	共通アセスメント通過者

1. ゼネラルスタッフ「ステージB」の新人事制度

【ステージB】

3) グループ共通「ステージB賃金制度」の改定

(1) 札幌丸井三越における議論経過

①背景・課題

- ゼネラルステージA、B新人事制度は、札幌丸井三越では、2020年度にステージAを改定し、2021年度はステージBの改定を行うことをグループ共通方針を基に検討していました。
- 新人事制度については、「グループ共通新人事制度の考え方ポイント」を基に、全体の制度設計を進めています。
- 改定の方向性としては、処遇や評価に関する基本思想として「役割成果主義」は継続しながら、グループ共通方針の「賃金構成変更」を改定ポイントの中心として検討をしています。
- また、札幌丸井三越として、現行賃金表の課題（人事異動・職務変更による賃金変動の幅の大きさ、評価の積み上げがリセットされる仕組み、B評価では昇給しない等）への対応を含めて検討してきました。

②検討のポイント

- ステージBの賃金構成については、現行の「2階建て」を「3階建て」に変更、「役割成果給」を「役割給と個人成果給」に分割し、評価の積み上げを重視した仕組みとして、評価反映の積み上げがリセットされず、役割の変更が反映できる賃金構成を検討しています。
- 「資格給」と「役割給」の設定、「個人成果給」のあり方については、新人事制度の考え方を踏まえながら、環境変化への対応や中長期の働きがいにつながる全体の賃金制度設計として検討しています。
- 新役割給導入に伴う制度の変更として、退職金ポイント表は、新役する「役割給」に合わせて見直しを検討しています。

【グループ共通新人事制度の考え方ポイント】

主に以下の考え方をもとに、各社の課題や実態を踏まえた人事制度改定を検討する

●チャレンジする風土の構築

- ・ 企業の成長発展に向け、新たな価値創造へのチャレンジングな風構築が重要。領域や分野にチャレンジできる制度構築の整備

●環境変化へ柔軟に対応できる仕組み

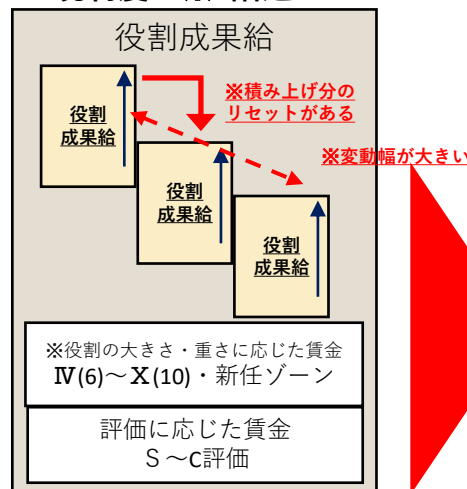
- ・ 企業経営のスピードが速まっている中、賃金制度上も環境変化に合わせた処遇への反映が可能な制度構築を行う。

●中長期にわたってモチベーション高く働ける環境の整備

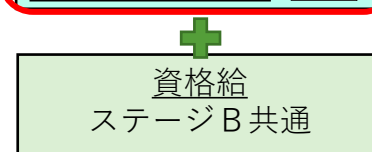
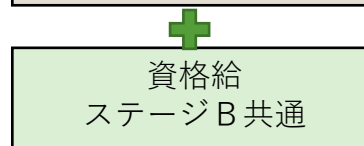
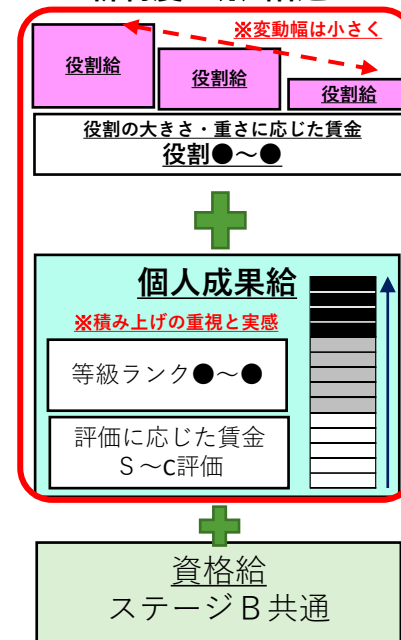
- ・ メンバーのモチベーションを中長期視点をもって維持・向上さ、企業の生産性につなげていく

【ステージB新人事制度イメージ※賃金構成変更】

<現制度>※2階建て



<新制度>※3階建て

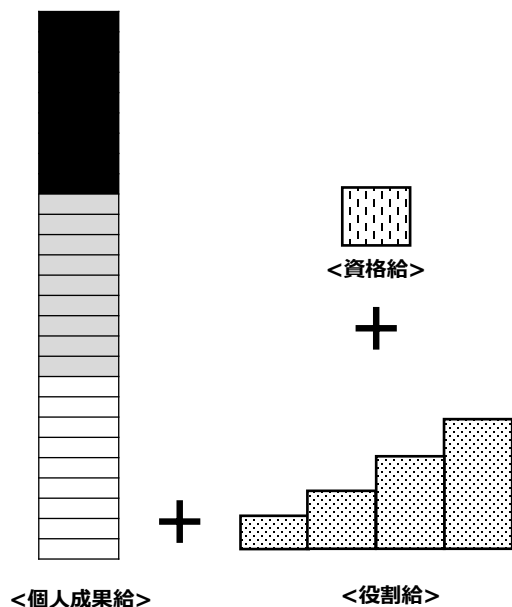
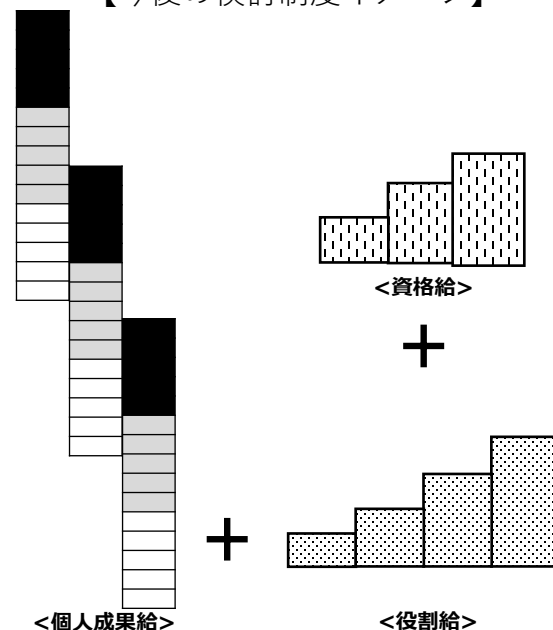


③ 2022年2月時点の労使協議結論（2022年4月改定は見送り、2022年度継続協議）

- **グループ共通のステージB人事賃金制度の改定については、2022年4月改定を目指して労使協議を行ってきました。**
- 改定に向けた方向性、制度設計を支部労使で一定程度、確認を行ってきましたが、改めて「今回の人事制度改定の目的」や「設計のポイント」を踏まえて検証を行ってきた中、**制度設計に関わるいくつかのポイント（主にステージBの中で中長期にわたる成果行動を反映して一定のステップが踏める仕組みづくり等）について、幅広い視点で議論が必要であると判断**をしました。
- 改定を進めるにあたっては、**これまでの議論から大きく内容を変更する場合は、段階的に説明を行いながら進めるべきと考え、現時点で最終案の確定には至りません**でした。よって、**2022年4月改定は見送り、2022年度労使合意を目指し継続協議**を行います。

<グループ共通の新人事制度の考え方を踏まえ、今後再検討する主なポイント>

- ・ステージB人事制度については、より長期の視点で見たときのモチベーション向上やステップアップ感などの観点から、一定の賃金上昇機会（個人成果給のジャンプアップ、資格給複数設定等）を設ける必要性などについて、グループ各社の導入事例を参考にしながら、引き続き検討をしていきます。

【2022年2月時点ステージB新制度イメージ】**【今後の検討制度イメージ】**

参考) 現ステージB賃金表

＜ステージBの給与体系＞

- ・役割成果給は、役割ゾーンとランクで決定します。
- ・成果行動評価は年度ごとにランク運用に反映され、異動がなくても本給がアップダウンします。
- ・本給評価の反映は、4月1日時点の役割ゾーンを基準とします。

【資格給】

60,000円(月額)

【役割成果給】

(月額、単位:円)

[illegible]

【役割成果給運用表】

評価	ゾーンランク	B	A	B	C	D
ランク アップ数	各ゾーンの最上位ランク	±0	±0	±0	▲1	▲2
	4ゾーン：2～6ランク					
	5ゾーン：4～8ランク					
	6ゾーン：11～13ランク					
	7ゾーン：11～18ランク	+2	+1	±0	▲1	▲2
	8ゾーン：16～24ランク					
	9ゾーン：21～28ランク					
	10ゾーン：26～30ランク					
	各ゾーンの最下位ランク	+2	+1	±0	±0	±0

【本給＝資格給＋役割成果給】

(月額、単位:円) ※2020年4月16日から適用

[illegible]

2. ネクストキャリア支援制度の導入検討

【月給制雇用形態】

(1) 背景・課題

- ネクストキャリア支援制度は、従業員の主体的なキャリア形成支援制度の一つとして、多様化する個人のニーズにあわせたキャリアの選択肢拡大、社外への新たなチャレンジのサポートを目的とし、毎年定期的に申請が可能な恒常的な制度です。
※早期退職募集を行う制度ではありません（早期退職募集制度は、一般的に期間限定で募集を行い、個別面談等を踏まえながら、個人のキャリア確認を行う仕組み）
- グループ各社においては、各社の労務構成や勤続年数、賃金水準、再就職支援の難易度等を総合的に勘案し、制度設計を行い、導入がされています。
- キャリア形成支援制度については、グループ全体で従業員の主体的なキャリア形成を図ることや、人財確保に繋げることを目的に、毎年様々な制度導入が進んでいます。キャリア形成支援制度の枠組み以外にも、「副業・兼業」に関わる制度整備（ガイドライン整備、短時間勤務制度の導入）等、個人の多様なキャリア感に関わる対応整備を進めています。また、特にゼネラルとメイトに関しては、入社時点から無期雇用であり、長期にわたる雇用、キャリア形成を前提とした雇用形態であることから、各制度のフレームについては同一の整備を進めています。
- 札幌丸井三越では、統合の背景や目指す労働条件、働く環境に関して段階的な制度構築を労使で行ってきた中、ネクストキャリア支援制度は未だ導入されておらず、これまでも導入内容や時期については協議を行ってきました。
- 直近の企業状況、戦略変化では、札幌丸井三越は新たな企業ビジョンの実現に向けて、環境変化を踏まえた重点戦略の取り組みや構造改革を進めています。これらの戦略を達成することで、お客さまに支持され続け、現状の危機的な赤字体質から脱却し、企業存続に向けた黒字体質の高収益企業を目指しています。
- 企業戦略を進める中で求められる働き方の変化では、従業員に求められる働き方はこれまでとは大きく変化をし始めており、特に新たな重点戦略に伴う従来型の顧客接点業務、構造改革に伴う店舗運営体制の変化によって、「新たな役割・業務への転換」が進んでいます。その結果、これまでの百貨店運営を踏まえた働き方や、店頭での販売を強く志向する従業員ニーズとはギャップが一定程度発生しており、課題認識を持っています。
- 目指す制度構築に向けては、これまでの労使協議、企業戦略とそれを踏まえた従業員に求められる働き方の大きな変化、従業員ニーズの課題を踏まえつつ、この先に札幌丸井三越が目指す姿の具体化の共有にあわせて、従業員の主体的なキャリア形成支援制度である「ネクストキャリア支援制度」の導入について労使で検討していきます。
- 今年度の労使通年協議では、制案化には至りませんでしたが、2022年度に導入詳細についてを引き続き協議していきます。
※グループ各社で導入済みである、ネクストキャリア支援制度、キャリア支援制度は次のページの通りです。

(2) 検討する制度イメージ（※詳細はグループ各企業で導入されている内容を基にしています）

<ネクストキャリア支援制度概要>

①募集時期

・年2回、毎年10月（翌年3月末退職）・4月募集（同年9月末退職）

②対象

- ・ゼネラル※年齢は未定、メイト（プロ）※年齢、勤続年数は未定
- ・短時間勤務者、休職者も同様に対象
- ・一度同制度を利用した後に、フェロー社員もしくはメイト社員として再入社した場合は対象外
- ・会社が指定する退職日以前に退職した場合、また制度主旨に相応しくないと判断される場合（懲戒処分等）は対象外

③手続き

・希望者は募集時期の通達を基に「申請書」を総務人事に提出

※あくまで、個人のキャリア申請、判断になります

※個別面談等の実施はありません

④退職加算金

・未定

※詳細は検討中（右記はイメージ）

雇用形態 雇用区分	年齢 勤続年数	※詳細は検討中
ステージA	退職加算水準	※詳細は検討中
ステージB		
ステージC		
メイト（プロ）		

⑤再就職支援

・ネクストキャリア制度を利用する者が、「再就職支援」を希望した場合、会社費用で「再就職支援会社」による再就職支援を受けることが可能（原則として、再就職支援会社の支援期間は退職日から1年を超えない期間とします）

<ゼネラル・メイト（プロ）のキャリア形成支援制度一覧>

	自己申告	社内公募 ※運用実態	チャレンジ申告	グループ内転籍	ネクスト キャリア制度	再雇用 (ライフイベント)
ゼネラル	○	○	○	○	★検討中	○
メイト（プロ）	○	○	○	○	★検討中	○

3. 時給制社員の人事賃金制度の再整理

【時給制雇用形態】

（１）背景・課題

- ▶ 職種を限定する雇用形態である時給制社員（アシストスタッフ・エルダーアシストスタッフ・エルダースタッフⅠ）において、これまで地域別最低賃金の引き上げにより、採用賃金の引き上げの改定を行ってきました。一方で、採用賃金の引き上げにより、職種間の差額については、過去整理を行ってきた水準とは乖離が生じています。
- ▶ また、2021年度の中では、経営戦略や営業運営体制の変更に伴い、新たな職種である「食品レーンPOS」や、職種間での交差し、販売応援に対応できる「販売応援手当」の新設など取り組みを進めてきました。

（２）検討の進捗と方向性

- ▶ 今後も地域別最低賃金が引き上がることを想定しながら、（北海道889円※2021年10月改定）合わせて経営戦略や、働く環境変化、同業他社・職種の時給採用市場等など総合的に勘案したすることを観点におきながら、2022年度労使通年協議の中で検討を行います。

4. 外商セールスのインセンティブ賞与の支給要件変更

【月給制雇用形態】

（１）背景・課題・方向性

- ▶ インセンティブ制度については、2018年度よりセールスのモチベーションを高めるとともに、会社全体の業績の向上を図る目的に、新たな賞与制度として外商セールスを対象とした「インセンティブ賞与制度」を導入してきました。2020年度からは、企業戦略の変更や、支給実態を踏まえ、その要件について「個人売上の利益額」から「個人売上予算の超過額」に変更する対応を行っています。
- ▶ 今後についても、「セールス報酬員会」の開催を行いながら、2021年度支給実績・運用実態の確認を行います。また、支給要件については、経営戦略や外商部の目指す目標や、成果指標が変更となる際には、改めて支給要件の変更を検討いたします。

5. 総実労働時間短縮への取り組み

【月給制雇用形態】

(1) 背景・課題

- 三越伊勢丹グループでは、「日本一働きやすい会社」の実現に向けた指針として「中長期的に総実労働時間1,700時間台を目指す」ことを発信しており、グループ各社は、指針に基づき、具体的な改善目標値（一日の所定労働時間減・年間休日数増・時間外削減・有給休暇取得）と取り組みを検討しています。
- 札幌丸井三越においては、「従業員の働きやすさ」を高め、モチベーション向上を図り、企業としてより高い成果を発揮するための環境整備として、2022年度を、総実労働時間短縮に向けた中長期の目標と位置付けていました。
- 具体的な対応では、これまで年間休日数の拡充（休日114日⇒120日）の対応から、年間所定労働時間短縮を行ってきており、次のステップとして、従業員の声を踏まえて、1日の所定労働時間を短縮する方向性について検討を進めてきました。

(2) 検討の進捗と方向性

- 2021年度は、外部委託の内製化など企業戦略と連携した、営業体制の構築について、全館応援体制の見直しを行いました。また、業務改善など働き方の抜本的な見直しについても、各プロジェクトを中心に計画策定、実行に向けた取り組みが進んでいます。
- 一方、単純な労働時間短縮では、営業体制、運営や業務に大きく影響を及ぼすこと、加えて営業収益への影響など、様々な面で従業員への負担が高まる可能性があると考えており、現在営業体制を構築している中、その成果を実感するには、一定の期間が必要とも捉えています。
- 結果として、総実労働時間の目標についてを、新たに2024年度までと設定し、次年度以降もその労働時間短縮方法について再検討を行うこととします。

【札幌丸井三越2021年度所定労働時間】

< 札幌丸井三越 >

●所定労働時間 1,940時間/年

①一日の所定労働時間 7:55（休憩90分）

②年間休日 120日

参考）2020年度総実労働時間 1,849時間

※有給休暇取得61.4%、一人あたり月間時間外1時間21分で計算

< 2018～2022年度 >

・年間所定労働時間短縮

①1,988時間⇒1940時間

②年間休日114日⇒120日

成果と課題解決

- ・営業体制の構築
- ・営業収益への影響

< 2023～2024年度 >

・年間所定労働時間短縮

①1940時間⇒1,800時間台

②1日の所定労働7:55⇒7:XX

6. カムバック再雇用制度の導入の検討

【全雇用形態】

(1) 背景・課題

- 社会環境や労働市場環境が急速に変化しており、それに合わせ従業員一人ひとりのライフスタイルやニーズの多様化も進んでいます。
- 環境変化の中で、一旦離職された方に関しては、再入社や中途入社を検討する現行の再雇用制度（退職事由ライフイベント限定）は適用事由が制限されています。
- 即戦力人財の確保や個人の自律的なキャリア支援をするという観点から、離職した方との新たな関係性のあり方を検討してきた中で、適用事由を拡大（退職事由不問）した新たな制度「カムバック雇用制度」について、グループ制度構築の中で検討してきました。

(2) 検討のポイント

- 札幌札幌丸井三越においても、これまでに退職後再雇用の実態があり、その必要性を協議してきましたが、採用抑制をしている企業戦略の方向性も踏まえて、今年度の導入は見送ります。
- グループ各社の導入運用状況を確認しながら、札幌丸井三越の導入を、次年度以降も継続検討いたします。

【カムバック再雇用制度の詳細イメージ】

項目	内容	
内容	・ 下記の通り一般退職（自己都合による退職）を選択された方が、再入社する際はゼネラルステージBまでを再雇用の範囲とし、審査を経て決定する	
	対象者	ゼネラルまたはメイト社員で勤続2年以上の者
	離職期間	不問
	退職事由	不問（円満退職であることが前提）
	再雇用時の条件	雇用区分 元ゼネラル：ゼネラルステージB、Cまたはメイトとして採用 元メイト：メイトとして採用
		年齢 58歳以下
		採用方法 面接による審査
		採用時期 4月、10月を基本とする
		その他 給与や配属先などは本人との協議の上、決定する
再雇用後条件	現行の社員と同様の試験や手続きを経て、昇格や異動などがおこなわれる	
	その他	制度の利用は一回限りとする 中途入社と同様の扱いとする（勤続年数は退職前と再雇用後を合算しない） 退職時に退職時希望者全員が登録できる
その他	・ 現在制度として存在する「再雇用制度 ※下記参照」とは別の制度 ・ ネクストキャリア制度を利用して退職した場合は、本制度を利用することは出来ない	

<参考 再雇用制度>

対象者	社員またはメイトで勤続2年以上の者	
退職事由	結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤	
手続き	退職時に所定の用紙で登録申請	
再雇用時条件	雇用区分	元社員：社員ステージCまたはメイト社員として採用／元メイト社員：メイト社員として採用
	年齢	58歳以下
	離職期間	12年 ※ 休職明け勤務が1年未満で退職した場合は、直前の休職期間を離職期間に通算
	採用方法	総務・経営企画部人事担当人事・労務担当者と面接による審査
	配属先	元社員：原則販売の領域／元メイト社員：原則販売の領域 ※ 退職時の店舗と異なる可能性あり
その他	制度の利用は一回限りとする	

7. 2022年度労使通年協議項目（案）

【全雇用形態】

- 2022年度労使通年協議についても、取り巻く環境はコロナ禍の影響が続くことが想定される中、強い危機感を持ち、経営動向を十分に確認しながら、「雇用の確保」や「労働条件の最大限維持」等の労使協議、「働く環境の安心安全対策」を優先的に取り組みます。
- 一方で、今年度積み残しの課題となった、三越伊勢丹グループ、札幌丸井三越の企業戦略を踏まえた、ステージBの人事賃金制dの構築を中心に、その他の雇用形態についても合わせて、中長期のやりがい・働きがいを実現するための労使協議を継続して行います。
- また、厳しい企業環境の中、ありがたい未来の実現に向けて、当社の企業戦略が進んでいます。そのような中、従業員全員がこの難局に立ち向かい、戦略の実行力を高めることができるよう、安心して働き続けられるための働く環境の整備・風土改革に取り組みます。

< 2022年度労使通年協議項目 組合（案） >

NO	主な検討項目	対象	検討の方向性
1	ステージB人事賃金制度	ゼネラル ステージB	①グループ共通の賃金構成の再設計 ②専門性の特に高いステージBの新たな処遇の検討 ③中長期の視点でモチベーション機会のある仕組みを検討
2	ステージC・メイト・プロ スタッフの人事賃金制度	月給制社員 (ステージC、 メイト)	企業戦略、ステージBの制度改定協議を踏まえた検討
3	時給制社員の人事賃金制度	全雇用形態	組織改正・現状の働き方を踏まえた職種の再設定の検討
4	キャリア支援制度の拡充	月給制社員	ネクストキャリア支援制度の導入検討
5	カムバック雇用制度の検討	全雇用形態	継続協議、グループ共通の対応
6	総実労働時間短縮	月給制社員	1日の所定労働時間短縮の検討
7	働く環境整備	全雇用形態	①心理的安全性を高める支援（人間関係を構築することでの個人のキャリア形成・組織力向上に向けた取り組み） ②職場環境改善に向けた取組み（安全衛生・時間管理・ハラスメント防止対策）

2021年2月2日

株式会社 札幌丸井三越
取締役執行役員総務部長
大坪 慎昭

2022年度上期 営業条件の申し入れ

2022年度上期営業条件を下記の通り申し入れます。ご審議のほど、宜しくお願い申し上げます。

I. 2021年度の営業条件の振り返り

＜21年度上期の営業条件＞

コロナ感染拡大により当初目的としての営業時間変更に伴う入店客数の増加、売上拡大が見込めないこと、営業時間短縮が継続している環境において顧客からの理解が得られづらことから、丸井今井の営業時間変更の実施時期を延期。

丸井今井：全館10：30～19：30営業（20年度上期より営業時間現状維持）

札幌三越：本館地下2階～2階、北館を10：00～19：30営業、その他のフロアを10：00～19：00営業（20年度上期より現状維持）

＜21年度下期の営業条件＞

前提である市内競合との競争条件の同一化の考え方は踏襲しつつも、コロナ禍の影響が引き続き継続する見込みから、21年度下期においても丸井今井食品フロアの10：00開店は延期。化粧品・得意フロアの営業時間拡大はインバウンド需要拡大を前提にしていたため、入国制限の緩和が見え次第実施時期を要検討とし、札幌三越本館2階についてもインバウンド需要拡大を前提にしていたため、閉店時間を19時に変更。入国制限の緩和時に再検討とし、本館1階については売上規模とランドフロアとしてお客さまの利便性を保つため、延刻を継続とした。

丸井今井：全館10：30～19：30営業（現状継続）

札幌三越：本館地下2階～1階、北館を10：00～19：30営業（現状継続）

本館2階～10階を10：00～19：00営業（本館2階19：30閉店を19時閉店に変更）

II. 22年度上期の営業条件の考え方

ローカル（日本人）、インバウンド等の外部条件、内部条件の整理を行い、営業条件を判断する3つの視点（経営の視点、営業の視点、従業員の視点）から、最も効果的な営業条件を判断。

1. 22年度上期営業条件に向けた検討のポイント

市内競合との競争条件の同一化を前提にしつつも、コロナ禍を経たローカル顧客は現状動向が継続すること、インバウンドは回復の見通しが立っていないことを踏まえて営業時間を検討。

丸井今井：コロナ以前に決まった食品フロアの10時間店を検討。

2. 検討結果

①丸井今井：コロナ以前に決まった食品フロアの10時間店について

1) 経営的視点

営業時間拡大時も現在の営業体制を維持した場合、1日30分の営業時間をカバーするために必要な増員数は+3.1人、人件費は+6.2百万。増収分から人件費等を差し引いた収支効果は半期で+1.3百万。

2) 営業的視点

営業時間拡大による増収効果は46.7百万あるが、売上トレンドはマイナスしており、営業時間拡大に伴うシフト勤務による要員増をヘッジできないお取引先の理解を得にくい。

3) 従業員視点

経営・営業・従業員視点による総合的な判断

以上の観点から、丸井今井の下層10時間店は22年度上期においても実施を延期し、基本営業時間は10：30～19：30の全館9時間営業とします。尚、20年4月以降、コロナ禍による顧客動向の回復が見られない為、19年度に決定した考え方を一度リセットし、今後については市内競合状況と顧客動向の条件を踏まえ、検討・検討していくことと致します。

②-1) 札幌三越：全館一直営業及び上層階の18：30閉店については、下記4パターンで検証

■延刻フロア（B2～1F）の生産性を、

①現状（B2～1Fを延刻）

②食品フロアのみ延刻（1Fの延刻をやめる）

③全館一直化（10：00～19：00）

④全館一直化（10：30～19：30）の4パターンで検証。

■19：00閉店フロア（2階～10階）を18：30閉店とした場合の生産性を検証。

②-2) 札幌三越：検証結果

検討パターンの中で、営業条件を変更する②～④のいずれのパターンも収支はマイナス。その中で、最も削減できる要員数が多く、要員効率向上が図れ、収支影響が比較的小さい全館9時間営業（10：00～19：00）を3つの視点から整理。

1) 経営的視点

メリット

・延刻フロアで4.7人の要員削減を図れ、要員効率の向上が見込まれる。

デメリット

・全館10：00～19：00にした場合、収支は半期で▲1.0百万の見込み。

2) 営業的視点

メリット

・食品を中心としたお取引先は売上がコロナ禍以前の水準に戻るまでは要員圧縮を図っており、営業時間短縮はニーズに合致する。

デメリット

・営業時間短縮による減収が半期で52.0百万の試算。

・お客様にとっては、一直化をした場合、19時以降の食品・化粧品の購買が出来なくなり、中心街の仕事帰りのお客さまの利便性低下を招く。

（※中心街の就業時間は、17：00～18：00が退社時間）

3) 従業員視点

メリット

・限られた要員でショップ運営を回しているお取引先PSの負担を軽減できる。

・販売応援増で全館に掛かる負荷が拡大しているが、営業時間の短縮で従業員の負担軽減が図れる。

デメリット

・顧客への営業時間変更のご案内等、一時的に顧客対応が増加する。

経営・営業・従業員視点による総合的な判断

以上の観点から、生産性の向上に向けて札幌三越の一直化、上層階の18：30閉店の検討を行いました。10：00～19：00の一直化パターンは、最も要員削減が図れるものの、収支効果は▲1.0百万とマイナス。減収規模が52.0百万と大きく、人件費削減でヘッジできないお取引先から、条件改善、撤退の申し入れを受ける可能性があり、かつお客さまの利便性を損なうリスクがある。

また、食品フロアのみ延刻の場合は、収支がマイナスになることに加え、昨年食品フロアのみ営業を再開した際も、ランドフロアが閉まっていたことで営業していないと思われた経緯を踏まえ、ランドフロアが閉まっていることによる入店影響を考慮し、1階の延刻は継続し、更なる収支改善に向けて売上拡大に取り組んでいく。

上層階の18：30閉店は、要員数の削減が図れるものの、差益ロスが17.3百万あり、収支は▲4.6百万とデメリットの方が大きい。

よって、札幌三越の一直化は行わず、現状の営業時間と同様、本館2階～10階 10：00～19：00、本館B2階～1階 10：00～19：30（現状維持）とします。

※検討の中身については、【札幌丸井三越 2022年度上期営業条件について】【札幌丸井三越 2022年度上期営業条件 別紙資料】をご参照ください。

III. 22年度上期の基本営業時間

22年度上期の基本営業時間は、2021年度（下期）と変更なく

■丸井今井：全館10：30～19：30（現状継続）

■札幌三越：本館2階～10階 10：00～19：00、本館B2階～1階 10：00～19：30（現状継続）

■店外店/小売店/サテライト店舗については、基本入居する商業施設の営業時間に合わせる

※添付の【2022年度上期】脚札幌丸井三越の営業条件一覧をご参照ください。

2022 年 2 月 11 日

株式会社 札幌丸井三越
取締役執行役員総務部長 大坪 慎宏 殿

三越伊勢丹グループ労働組合 北海道統括支部
執行委員長 玉谷 謙一 朗

2022 年度下期営業条件申し入れへの組合回答

2022 年度上期営業条件については、これまで確認を行ってきた「営業条件を考える上での前提条件」を踏まえながら、最大収益を確保しつつ効率効果を高めていくことや、従業員の働きやすさなども考慮して、検討を進めてきたと捉えています。また、コロナ禍の長期化等外部環境を踏まえて、2019 年度に決定された丸井今井下層階の 10 時間店の考え方を撤回に至ったことについても理解しております。

労働組合としては、従業員が取り巻く環境を理解し、一丸となって営業に取り組めるよう、機関会議やメンバーズ VOICE を通じて共有を行ってまいります。会社としても経営、所属長から取り巻く環境等の共有を行いながら、強いリーダーシップのもと進めていただくようお願いいたします。

つきましては、以下の要望のもと、会社申し入れを受諾いたします。

以下を労働組合として意見・要望のもと、会社申し入れを受諾いたします。

① 基本営業条件設定の考え方

設定にあたっては、様々な視点から検討、総合的な判断を行ってきたことを、労働組合としても正しく伝えていくとともに、会社としても従業員が正しく理解をし、営業に取り組むことができるようラインを通じた共有をお願いいたします。

② 営業時間の再検証

今後の営業時間の設定にあたっては、外部環境が鎮静化された後、市内競合状況、顧客動向に加えて、店頭運営ができる要員体制を総合的な視点を踏まえて検証いただくようお願いいたします。また、営業時間の変更については内容を確認させていただき、迅速に労使協議をさせていただきようお願いいたします。

以上

審議決定 事項

V. 2022年度 労働協約改訂（案）

1. 2022年度労働協約改訂のポイント
（本則・付属諸規程）
2. 改定内容（本則 新旧対照表）
3. 改定内容（付属諸規程 新旧対照表）

※上記3の対照表詳細は、別冊になります。

※支部大会にて審議決定となります。

➤ 2022年度の労働協約改訂のポイントは大きく3点です。

1. 労使通年協議（支部労使、グループ労使）による人事賃金制度改定に伴う対応 ※期中の覚書対応含む
2. グループ共通で検討された運用の明文化、実態にあわせた表現変更等に伴う対応
3. 労働協約の不備、誤植の修正対応

➤ 具体的な改訂項目は下記の通りです。

1. 労使通年協議による人事賃金制度改定に伴う対応

1) メイトスタッフ・プロスタッフ扶養家族手当の導入

《賃金規程》 【対象：メイト・プロ】

- ①基準内賃金に扶養家族手当を追加
- ②支給詳細として対象者一人につき9,000円支給を明記

2) 短時間勤務制度の導入

《本則（労働条件）、短時間勤務制度規程（新設）、介護・介護準備勤務規程、通勤費支給細則【対象：全雇用形態】

- ①グループ共通の短時間勤務制度（対象事由は、介護、疾病、副業・兼業、勉強・修学）を新設（本則、新規程）
- ②年次有給休暇の1ヵ月を平均した週所定労働日数については週4日を適用する
- ③介護・介護準備勤務の勤務方法に勤務日数削減（週の各休3日）を設定する
- ④通勤費支給細則に短時間勤務の所定労働日数の低減実施者を補足（定期券代ではなく実費支給の対応となる旨追記）

3) キャリア形成支援制度の名称変更 《キャリア形成支援制度規程》 【対象：全雇用形態】

- ①グループ内継続雇用制度をグループ内ライフイベント転籍制度に修正
- ②グループ内キャリア支援制度をグループ内出向転籍制度に修正
- ③再雇用制度をライフイベント再雇用制度に修正 【対象：ゼネラル・メイト・プロ・アシストスタッフ】

4) 法改正に伴う育児・介護休業制度整備 《育児休業規程、介護・介護準備休業規程【対象：全雇用形態】

- ①出生時育児休業、申請期限を既定
- ②育児休業の対象から勤続年数要件の削除、生後の記載を削除（予定日から取得可能）
- ③育児休業の対象となる休業期間の上限対象期間と分割回数を変更
- ④介護休業の対象から勤続年数要件の削除
- ⑤介護休業の分割4回目以上は最短期間を原則2週間とする

5) 時給制社員の新職種新設、地域別最低賃金引上げに伴う、賃金表の改訂※期中覚書対応 《賃金規程》

対象：アシスト・エルダーアシスト・エルダースタッフ】

- ①「食品レーンPOS」職種の新設
- ②地域別最低賃金引き上げに伴う、別表雇入賃金の変更を反映

2. グループ共通で検討された運用の明文化、実態にあわせた表現変更等に伴う対応

1) 賃金控除項目の追加労働条件 《賃金規程》 【対象：全雇用形態】

- ①法令以外のものの中に、賃金過払を調整するための返済金についてを明記

2) 更衣時間の取り扱いの変更 《本則（労働条件）、服務規律》 【対象：全雇用形態】

- ①会社が着用を指示し、かつ会社施設内で更衣を指示している場合の、更衣時間と移動時間を労働時間として取扱うことを規定
- ②服務規律に更衣と移動は速やかに行うことを規定

3) 確定拠出年金idecoとの併用にかかる運用《退職給付規程》 【対象：ゼネラル・メイトスタッフ】

- ①Ideco加入者は、マッチング拠出ができないことを規程

4) 財形貯蓄制度の拡大《福利厚生規程（新設）》 【対象：アシスト・エルダーアシストスタッフ】

- ①対象の拡大により新設
- ②財形貯蓄制度の年齢要件の変更 【対象：エルダースタッフ】

3. 労働協約の不備、誤植の修正対応

1) 組合役員名称の記載修正 《本則（人事）》 【対象：全雇用形態】

- ①組合役員名称を支部評議員に修正

2) 営業時間の記載修正《就業形態規程》 【対象：ゼネラル・メイト・プロスタッフ】

- ①丸井今井札幌本店、2020年度労使合意の10時開店撤回に伴う修正

3) 年次有給休暇付与における初回契約時の入社月の記載修正《本則（労働条件）》 【対象：エルダースタッフ】

- ①エルダースタッフⅠ初回契約時の有給休暇付与一覧表の入社月を修正

4) 能力給変更時期の記載誤りに伴う修正《賃金規程》 【対象：エルダースタッフ】

- ①エルダースタッフⅠ能力給変更時期を、実態に合わせて6月、12月に変更

5) 育児短時間勤務期間の修正漏れ《時間外・休日勤務に関する規程》 【対象：全雇用形態】

- ①既存制度に合わせて、小学校6年生までの子の育児をする者が対象となるように修正

6) 退職給付規程の記載誤りに伴う修正《退職給付規程（MAゼネラルスタッフ用）》 【対象：ゼネラルスタッフ】

- ①退職一時金の計算に「旧制度」記載があるため削除
- ②付則に2021年4月1日から適用の退職一時金ポイント別表を追記

現行	新規	備考
第509条(組合役員の人事異動) 会社は、本・支部組合役員、 <u>支部執行評議員</u> 及び監査委員の人事異動については、 <u>組合の同意を得た後行う。</u>	第509条(組合役員の人事異動) 会社は、本・支部組合役員、 <u>支部評議員</u> 及び監査委員の人事異動については、 <u>組合の同意を得た後行う。</u>	組合役員名称の誤り修正
第510条(育児・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 <u>援助することを目的として</u> 社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することができる。 その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。	第510条(育児・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 <u>目的として</u> 社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することができる。 その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。	表記修正
(新設)	<u>第511条(短時間勤務)</u> 会社は、 <u>個人の生活上の事情と仕事との両立を目的として社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することができる。</u> その取扱いは、別に定める「短時間勤務規程」による。	新設、短時間勤務制度への対応
第511条(休 職) (中略) 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」 <u>第8条の特例</u> を申し出た場合を除く。 (以下略)	<u>第512条(休 職)</u> (中略) 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」 <u>第6条の出生時育児休業及び第10条の特例</u> を申し出た場合を除く。 (以下略)	条数の繰下げ 短時間勤務制度を導入への対応 引用条数の修正、 出生時育児休業を対象から除外
第512条(報告義務) (以下略)	<u>第513条(報告義務)</u> (以下略)	条数の繰下げ
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、 <u>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。</u>	<u>第514条(休職期間の取扱)</u> 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、 <u>第512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。</u>	条数の繰下げ 引用条数の修正
第514条(復 職) 休職事由(<u>第511条第2号を除く</u>)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。 ② <u>第511条第1号</u> 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。 (以下略)	<u>第515条(復 職)</u> 休職事由(<u>第512条第2号を除く</u>)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。 ② <u>第512条第1号</u> 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。 (以下略)	条数の繰下げ 引用条数の修正
第515条(表彰・懲戒規程) (以下略)	<u>第516条(表彰・懲戒規程)</u> (以下略)	条数の繰下げ
第516条(退 職) (中略) 3. <u>第511条</u> 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 (以下略)	<u>第517条(退 職)</u> (中略) 3. <u>第512条</u> 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 (以下略)	条数の繰下げ 引用条数の修正

現行	新規	備考
第517条(定年退職) (中略) ②前項にかかわらず、定年後も引続き雇用されることを希望し、第519条の解雇事由に該当しない社員については、満60歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、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。 (以下略)	第518条(定年退職) (中略) ②前項にかかわらず、定年後も引続き雇用されることを希望し、第520条の解雇事由に該当しない社員については、満60歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、最大70歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。 (以下略)	条数の繰下げ 引用条数の修正
第519条(解 雇) (以下略)	第520条(解 雇) (以下略)	条数の繰下げ
第609条(育児・介護に関する時間外および深夜業の制限) 会社は、小学校就学未満の子を養育する者が当該子を養育するために申請した場合には、時間外勤務および午後10時から午前5時までの間に労働させない。また、その他の家族的責任を有する者の制限については、「時間外・休日勤務に関する規程」による。 ②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ヵ月について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。 (新設)	第609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。	表記の修正（詳細は付属諸規程による形式に変更）
	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。	新設 更衣時間と移動時間の労働時間化対応（制服の着用及び会社施設内での更衣を指示している会社に限る。以下600番台の条数の繰下げも同様。）
第610条(店舗休業日) (以下略)	第611条(店舗休業日) (以下略)	第611条の新設に伴う 条数繰下げ
第611条(休 日) (以下略)	第612条(休 日) (以下略)	第611条の新設に伴う 条数繰下げ
第612条(年次有給休暇) 会社は社員に対して、勤続年数に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。 なお、勤続年数の算定は、毎年4月1日をもって基準とする。 また、メイト社員から引き続き社員に採用された場合の勤続年数は、従前の年数を通算する。 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。 (表略) 2. 入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数により次の通りとする。 (以下略)	第613条(年次有給休暇) 会社は社員に対して、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。 なお、勤続年数の算定は、毎年4月1日をもって基準とする。 また、メイト社員から引き続き社員に採用された場合の勤続年数は、従前の年数を通算する。 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。 (表略) 2. 入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数により次の通りとする。なお、毎年4月1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ヵ月を平均した週所定労働日数については「週4日」を適用する。 (以下略)	短時間勤務制度への対応 第611条の新設に伴う 条数繰下げ

現行	新規	備考																																			
第613条(年次有給休暇) 会社は社員に対して、<u>勤続年数</u>に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。 なお、勤続年数の算定は、毎年4月1日をもって基準とする。 また、メイト社員から引き続き社員に採用された場合の勤続年数は、従前の年数を通算する。 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。 (表略) 2. 入社後に付与する年次有給休暇は、<u>勤続年数</u>により次の通りとする。	第614条(年次有給休暇) 会社は社員に対して、<u>勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数</u>に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。 なお、勤続年数の算定は、毎年4月1日をもって基準とする。 また、メイト社員から引き続き社員に採用された場合の勤続年数は、従前の年数を通算する。 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。 (表略) 2. 入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数及び1ヵ月を平均した週所定労働日数により次の通りとする。<u>なお、毎年4月1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ヵ月を平均した週所定労働日数については「週4日」を適用する。</u>	短時間勤務制度への対応 週4日に対する付与日数は、各社時給制社員と同様の日数とする 第611条の新設に伴う条数繰下げ																																			
<table><tr><td>勤続年数</td><td>1年 以下</td><td>1年 超 2年</td><td>2年 超 3年</td><td>3年 超 4年</td><td>4年 超 5年</td><td>5年超</td></tr><tr><td>日数</td><td>12日</td><td>13日</td><td>15日</td><td>17日</td><td>19日</td><td>22日</td></tr></table> (以下略)	勤続年数	1年 以下	1年 超 2年	2年 超 3年	3年 超 4年	4年 超 5年	5年超	日数	12日	13日	15日	17日	19日	22日	<table><tr><td>勤続年数 週所定労働日数・時間</td><td>1年 以下</td><td>1年 超 2年</td><td>2年 超 3年</td><td>3年 超 4年</td><td>4年 超 5年</td><td>5年超</td></tr><tr><td>週5日以上</td><td>12日</td><td>13日</td><td>15日</td><td>17日</td><td>19日</td><td>22日</td></tr><tr><td>週4日かつ週30時間 以上35時間未満</td><td>9日</td><td>10日</td><td>11日</td><td>13日</td><td>14日</td><td>17日</td></tr></table> (以下略)	勤続年数 週所定労働日数・時間	1年 以下	1年 超 2年	2年 超 3年	3年 超 4年	4年 超 5年	5年超	週5日以上	12日	13日	15日	17日	19日	22日	週4日かつ週30時間 以上35時間未満	9日	10日	11日	13日	14日	17日	
勤続年数	1年 以下	1年 超 2年	2年 超 3年	3年 超 4年	4年 超 5年	5年超																															
日数	12日	13日	15日	17日	19日	22日																															
勤続年数 週所定労働日数・時間	1年 以下	1年 超 2年	2年 超 3年	3年 超 4年	4年 超 5年	5年超																															
週5日以上	12日	13日	15日	17日	19日	22日																															
週4日かつ週30時間 以上35時間未満	9日	10日	11日	13日	14日	17日																															

現行	新規	備考
第613条(欠 勤) (以下略)	第614条(欠 勤) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第614条(生理休暇) (以下略)	第615条(生理休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第615条(産前・産後休暇) (以下略)	第616条(産前・産後休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第616条(子の看護のための休暇) (以下略)	第617条(子の看護のための休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第617条(家族の介護のための休暇) (以下略)	第618条(家族の介護のための休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第618条(慶弔災害休暇) (以下略)	第619条(慶弔災害休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第619条(手 続) (以下略)	第620条(手 続) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第620条(妊娠中の通院等) (以下略)	第621条(妊娠中の通院等) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第621条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第622条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第622条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第623条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第623条(賃金規程) (以下略)	第624条(賃金規程) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第624条(退職給付規程) (以下略)	第625条(退職給付規程) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第625条(出張規程) (以下略)	第626条(出張規程) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2021年4月1日から2022年3月31日まで</u> とする。	第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2022年4月1日から2023年3月31日まで</u> とする。	有効期限の変更
第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、 <u>2023年3月31日</u> を超えることはできない。	第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、 <u>2024年3月31日</u> を超えることはできない。	同上

現行	新規	備考
第509条(組合役員の人事異動) 会社は、本・支部組合役員、 <u>支部執行評議員</u> 及び監査委員の人事異動については、 <u>組合の同意を得た後行う。</u>	第509条(組合役員の人事異動) 会社は、本・支部組合役員、 <u>支部評議員</u> 及び監査委員の人事異動については、 <u>組合の同意を得た後行う。</u>	組合役員名称の誤り修正
第510条(育児・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 <u>援助することを目的として社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮すること</u> がある。 その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。	第510条(育児・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 <u>目的として社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮すること</u> がある。 その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。	表記修正
(新設)	<u>第511条(短時間勤務)</u> <u>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社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することがある。</u> <u>その取扱いは、別に定める「短時間勤務規程」による。</u>	新設、短時間勤務制度への対応
第511条(休 職) (中略) 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」 <u>第8条の特例</u> を申し出た場合を除く。 (以下略)	<u>第512条(休 職)</u> (中略) 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」 <u>第6条の出生時育児休業及び第10条の特例</u> を申し出た場合を除く。 (以下略)	条数の繰下げ 短時間勤務制度を導入への対応 引用条数の修正、 出生時育児休業を対象から除外
第512条(報告義務) (以下略)	<u>第513条(報告義務)</u> (以下略)	条数の繰下げ
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、 <u>第511条第2号、第3号</u> 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。	<u>第514条(休職期間の取扱)</u> 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、 <u>第512条第2号、第3号</u> 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。	条数の繰下げ 引用条数の修正
第514条(復 職) 休職事由(<u>第511条第2号</u> を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。 ② <u>第511条第1号</u> 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。 (以下略)	<u>第515条(復 職)</u> 休職事由(<u>第512条第2号</u> を除く)が消滅したときは、直ちに会社に届出る。 ② <u>第512条第1号</u> 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。 (以下略)	条数の繰下げ 引用条数の修正
第515条(表彰・懲戒規程) (以下略)	<u>第516条(表彰・懲戒規程)</u> (以下略)	条数の繰下げ
第516条(退 職) (中略) 3. <u>第511条</u> 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 (以下略)	<u>第517条(退 職)</u> (中略) 3. <u>第512条</u> 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 (以下略)	条数の繰下げ 引用条数の修正
第517条(定年退職) (中略) ②前項にかかわらず、定年後も引続き雇用されることを希望し、 <u>第519条</u> の解雇事由に該当しない社員については、 <u>満60歳</u> の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、 <u>最大65歳</u> の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。 (以下略)	<u>第518条(定年退職)</u> (中略) ②前項にかかわらず、定年後も引続き雇用されることを希望し、 <u>第520条</u> の解雇事由に該当しない社員については、 <u>満60歳</u> の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、 <u>最大70歳</u> の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。 (以下略)	条数の繰下げ 引用条数の修正

現行	新規	備考
第519条(解 雇) (以下略)	第520条(解 雇) (以下略)	条数の繰下げ
第609条(育児・介護に関する時間外および深夜業の制限) 会社は、小学校就学未満の子を養育する者が当該子を養育するために申請した場合には、時間外勤務および午後10時から午前5時までの間に労働させない。また、その他の家族的責任を有する者の制限については、「時間外・休日勤務に関する規程」による。 ②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ヵ月について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。	第609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。	表記の修正（詳細は付属諸規程による形式に変更）
(新設)	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。	新設 更衣時間と移動時間の労働時間化対応（制服の着用及び会社施設内での更衣を指示している会社に限る。以下600番台の条数の繰下げも同様。）
第610条(店舗休業日) (以下略)	第611条(店舗休業日) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第611条(休 日) (以下略)	第612条(休 日) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第612条(年次有給休暇) 会社は、アシストスタッフに対し、次の基準により年次有給休暇を与える。なお、勤続年数の算定は、毎年10月11日を基準とする。また、アシストスタッフ（有期）からの勤続年数は、従前の年数を通算する。 1. 入社時の年次有給休暇は、入社年度勤務期間（月数）及び週勤務日数・時間により次の通りとする。 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。（表略） 2. 入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数により次の通りとする。（以下略）	第613条(年次有給休暇) 会社は、アシストスタッフに対し、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。 なお、勤続年数の算定は、毎年4月1日をもって基準とし、従前のフェロー社員（有期）の勤続年数を通算する。また、毎年4月1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は、週契約日数・時間については「週4日かつ週30時間未満契約」を適用する。 (以下略)	短時間勤務制度への対応 第611条の新設に伴う条数繰下げ 誤植を修正

現行	新規	備考
第613条(欠 勤) (以下略)	第614条(欠 勤) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第614条(生理休暇) (以下略)	第615条(生理休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第615条(産前・産後休暇) (以下略)	第616条(産前・産後休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第616条(子の看護のための休暇) (以下略)	第617条(子の看護のための休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第617条(家族の介護のための休暇) (以下略)	第618条(家族の介護のための休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第618条(慶弔災害休暇) (以下略)	第619条(慶弔災害休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第619条(手 続) (以下略)	第620条(手 続) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第620条(妊娠中の通院等) (以下略)	第621条(妊娠中の通院等) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第621条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第622条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第622条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第623条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第623条(賃金規程) (以下略)	第624条(賃金規程) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第624条(出張規程) (以下略)	第625条(出張規程) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2021年4月1日から2022年3月31日まで</u> とする。	第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2022年4月1日から2023年3月31日まで</u> とする。	有効期限の変更
第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、 <u>2023年3月31日</u> を超えることはできない。	第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、 <u>2024年3月31日</u> を超えることはできない。	同上

2. 改定内容（本則 新旧対照表3-1）【エルダー】

現行	新規	備考
第509条(組合役員の人事異動) 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509条(組合役員の人事異動) 会社は、本・支部組合役員、 支部評議員 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。	組合役員名称の誤り修正
第510条(育児・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援助することを目的として社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することができる。 その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。	第510条(育児・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 社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することができる。 その取扱いは、別に定める「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。	表記修正
(新設)	第511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社員が請求した場合、一定期間内において、勤務時間を短縮することができる。 その取扱いは、別に定める「短時間勤務規程」による。	新設、短時間勤務制度への対応
第511条(休 職) (中略) 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8条の特例 を申し出た場合を除く。 (以下略)	第512条(休 職) (中略) 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。 (以下略)	条数の繰下げ 短時間勤務制度を導入への対応 引用条数の修正、 出生時育児休業を対象から除外
第512条(報告義務) (以下略)	第513条(報告義務) (以下略)	条数の繰下げ
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(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512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。	条数の繰下げ 引用条数の修正
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。 (以下略)	第515条(復 職) 休職事由(第512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512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。 (以下略)	条数の繰下げ 引用条数の修正
第515条(表彰・懲戒規程) (以下略)	第516条(表彰・懲戒規程) (以下略)	条数の繰下げ
第516条(退 職) (中略) 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 (以下略)	第517条(退 職) (中略) 3. 第512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 (以下略)	条数の繰下げ 引用条数の修正

2. 改定内容（本則 新旧対照表3-2）【エルダー】

現行	新規	備考
第517条(定年退職) (中略) ②前項にかかわらず、定年後も引続き雇用されることを希望し、<u>第519条</u>の解雇事由に該当しない社員については、満60歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、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。(以下略)	第518条(定年退職) (中略) ②前項にかかわらず、定年後も引続き雇用されることを希望し、第520条の解雇事由に該当しない社員については、満60歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、最大67歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。(以下略)	条数の繰下げ 引用条数の修正 定年後再雇用期間の延長
第519条(解 雇) (以下略)	第520条(解 雇) (以下略)	条数の繰下げ
第609条(育児・介護に関する時間外および深夜業の制限) 会社は、<u>小学校就学未満の子を養育する者が当該子を養育するために申請した場合には、時間外勤務および午後10時から午前5時までの間に労働させない。また、その他の家族的责任を有する者の制限については、「時間外・休日勤務に関する規程」による。</u> ②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、<u>1ヵ月について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。</u> (新設)	第609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责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。	表記の修正（詳細は付属諸規程による形式に変更）
	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。	新設 更衣時間と移動時間の労働時間化対応（制服の着用及び会社施設内での更衣を指示している会社に限る。以下600番台の条数の繰下げも同様。）
第610条(店舗休業日) (以下略)	第611条(店舗休業日) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第611条(休 日) (以下略)	第612条(休 日) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第612条(年次有給休暇) 会社は、エルダースタッフに対し、ゼネラルスタッフ、メイトスタッフ、アシストスタッフ及びエルダースタッフとしての<u>通算勤続年数と週契約日数・時間に基づき、1年間に次の年次有給休暇を与える。</u> <u>その際の通算勤続年数の算定は、原則として毎年4月1日をもって基準とする。</u> <u>なお、年度途中の再雇用における年次有給休暇は、ゼネラルスタッフ、メイトスタッフ及びアシストスタッフの定年時等に保有していた日数を継続するものとし、改めて付与しない。</u> (以下略)	第613条(年次有給休暇) 会社は、エルダースタッフ に対し、ゼネラルスタッフ、メイトスタッフ、アシストスタッフ及びエルダースタッフとしての勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。 但し、年度途中の再雇用時には、年次有給休暇は付与しない。なお、勤続年数の算定は、毎年4月1日をもって基準とし、従前のゼネラルスタッフ、メイトスタッフ、アシストスタッフの勤続年数を通算する。 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、エルダースタッフⅠの週契約日数・時間は「週4日かつ週30時間未満契約」を、エルダースタッフⅡ・Ⅲの1ヵ月を平均した週所定労働日数・時間については「週4日かつ週30時間以上35時間未満」をそれぞれ適用する。 (以下略)	短時間勤務制度への対応 第611条の新設に伴う条数繰下げ 誤植を修正

2. 改定内容（本則 新旧対照表3-3）【エルダー】

現行	新規	備考
第613条(欠 勤) (以下略)	第614条(欠 勤) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第614条(生理休暇) (以下略)	第615条(生理休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第615条(産前・産後休暇) (以下略)	第616条(産前・産後休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第616条(子の看護のための休暇) (以下略)	第617条(子の看護のための休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第617条(家族の介護のための休暇) (以下略)	第618条(家族の介護のための休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第618条(慶弔災害休暇) (以下略)	第619条(慶弔災害休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第619条(手 続) (以下略)	第620条(手 続) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第620条(妊娠中の通院等) (以下略)	第621条(妊娠中の通院等) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第621条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第622条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第622条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第623条(妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第623条(賃金規程) (以下略)	第624条(賃金規程) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第624条(出張規程) (以下略)	第625条(出張規程) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2021年4月1日から2022年3月31日まで</u> とする。	第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2022年4月1日から2023年3月31日まで</u> とする。	有効期限の変更
第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、 <u>2023年3月31日</u> を超えることはできない。	第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、 <u>2024年3月31日</u> を超えることはできない。	同上

2. 改定内容（本則 新旧対照表4-1）【スペシャル・エルダースペシャル】

現行	新規	備考
第508条(組合役員の人事異動) 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508条(組合役員の人事異動) 会社は、本・支部組合役員、 支部評議員 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。	組合役員名称の誤り修正
第509条(育児・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援助することを目的として社員が請求した場合、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「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。	第509条(育児・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 社員が請求した場合、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「育児勤務規程」及び「介護・介護準備勤務規程」による。	表記修正
(新設)	第510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社員が請求した場合、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。	新設、短時間勤務制度への対応
第510条(休 職) (中略) 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8条の特例を申し出た場合を除く。 (以下略)	第511条(休 職) (中略) 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。 (以下略)	条数の繰下げ 短時間勤務制度を導入への対応 引用条数の修正、 出生時育児休業を対象から除外
第511条(報告義務) (以下略)	第512条(報告義務) (以下略)	条数の繰下げ
第512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512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。	条数の繰下げ 引用条数の修正
第513条(復 職) 休職事由(第510条 第2号を除く)が消滅したときは、直ちに会社に出る。 ② 第510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。 (以下略)	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。 (以下略)	条数の繰下げ 引用条数の修正
第514条(表彰・懲戒規程) (以下略)	第515条(表彰・懲戒規程) (以下略)	条数の繰下げ
第515条(退 職) (中略) 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 (以下略)	第516条(退 職) (中略) 3. 第512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 (以下略)	条数の繰下げ 引用条数の修正

現行	新規	備考
第516条(定年退職) (中略) ②前項にかかわらず、定年後も引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社員については、満60歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、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。 (以下略)	第517条(定年退職) (中略) ②前項にかかわらず、定年後も引続き雇用されることを希望し、第519条の解雇事由に該当しない社員については、満60歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、最大70歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。 (以下略)	条数の繰下げ 引用条数の修正
第518条(解 雇) (以下略)	第519条(解 雇) (以下略)	条数の繰下げ
第610条(育児・介護に関する時間外および深夜業の制限) 会社は、小学校就学未満の子を養育する者が当該子を養育するために申請した場合には、時間外勤務および午後10時から午前5時までの間に労働させない。また、その他の家族的責任を有する者の制限については、「時間外・休日勤務に関する規程」による。 ②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ヵ月について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。	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。	表記の修正（詳細は付属諸規程による形式に変更）
(新設)	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。	新設 更衣時間と移動時間の労働時間化対応（制服の着用及び会社施設内での更衣を指示している会社に限る。以下600番台の条数の繰下げも同様。）
第611条(店舗休業日) (以下略)	第612条(店舗休業日) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第612条(休 日) 休日は原則として週1日または4週4日以上とし、雇用契約締結の際個別に定める。 ②会社は、業務の都合により必要がある場合には本人に予め通知することにより、または本人 が申し出た場合には、直属の上長の業務に支障がないとの承認を得て、4週4日の休日を下まわらない範囲で休日を振り替えることがある。	第613条(休 日) 休日は原則として週1日または4週4日以上とし、雇用契約締結の際個別に定める。 ②会社は、業務の都合により必要がある場合には本人に予め通知することにより、または本人 が申し出た場合には、直属の上長の業務に支障がないとの承認を得て、4週4日の休日を下まわらない範囲で休日を振り替えることがある。	条数繰下げ

現行	新規	備考
第614条 (年次有給休暇) 会社は、スペシャルスタッフ(無期)に対し、 <u>次の基準により年次有給休暇を与える。</u> (以下略)	第615条 (年次有給休暇) 会社は、スペシャルスタッフ(無期)に対し、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、次の基準により年次有給休暇を与える。 なお、勤続年数の算定は、毎年4月1日をもって基準とし、従前のスペシャルスタッフ(有期)の勤続年数を通算する。 また、毎年4月1日時点で、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は、週契約日数・時間については「週4日かつ週30時間未満契約」を適用する。 (以下略)	短時間勤務制度への対応 第611条の新設に伴う条数繰下げ
第615条 (欠 勤) (以下略)	第616条 (欠 勤) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第616条 (生理休暇) (以下略)	第617条 (生理休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第617条 (産前・産後休暇) (以下略)	第618条 (産前・産後休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第618条 (子の看護のための休暇) (以下略)	第619条 (子の看護のための休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第619条 (家族の介護のための休暇) (以下略)	第620条 (家族の介護のための休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第620条 (慶弔災害休暇) (以下略)	第621条 (慶弔災害休暇) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第621条 (手 続) (以下略)	第622条 (手 続) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第622条 (妊娠中の通院等) (以下略)	第623条 (妊娠中の通院等) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第623条 (妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第624条 (妊娠中及び産後の症状に対応する取扱) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第624条 (妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第625条 (妊産婦の時間外・休日勤務制限) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ
第625条 (賃金規程) (以下略)	第626条 (賃金規程) (以下略)	第611条の新設に伴う条数繰下げ

報告事項

Ⅵ. 協議・合意 スケジュール

(1) 労使協議、合意までのスケジュール

日程	組合機関会議
2月1日（月）	北海道統括支部4役MT【確認】
2月4日（金）	札幌丸井三越支部 支部執行委員会【審議決定】 ※メンバーズVOICE議案書（要求案、改定案）の執行部案を審議決定
2月8日（火）	本部執行委員会【審議決定】
2月21日（月）	札幌丸井三越支部 評議員会【審議決定】 ※メンバーズVOICE議案書（要求案、改定案）を審議決定
3月2日（水）～5日（土）	動画配信・集合開催～ 【月給制社員】 丸井今井・札幌三越店舗メンバーズVOICE【メンバー確認】
3月7日（月）・8日（火）	動画配信・集合開催～ 【時給制社員】 丸井今井・札幌三越店舗メンバーズVOICE【メンバー確認】
3月8日（火）	札幌丸井三越支部 支部大会【審議決定】
3月9日（水）	労使協議会（賃金要求、人事制度・労働協約改訂労使合意予定）【労使合意】

(2) メンバーズVOICEスケジュール

日程	対象	場所	時間
2月17日（木）～3月9日（水）	全雇用形態	小型店各店舗	適宜
3月1日（火）～3日（水） ※動画配信も合わせて開始	月給制社員	一銀ビル4階ライラックルーム	12:00～・12:30～・13:00～・ 13:30～・14:00
3月3日（水）～5日（土）	月給制社員	一条館10階研修室	16:00～・16:30～・17:00～
3月7日（月）	時給制社員	西館2階組合事務所	12:00～・12:30～・13:00～・ 13:30～
3月8日（火）	時給制社員	一銀ビル4階ライラックルーム	14:00～・14:30～

報告事項

VII. お知らせ

1. 政策・政治活動報告
2. ダイバーシティ推進活動報告
3. 北海道統括支部からのお知らせ



1. 政策・政治活動報告

P 1 4 8



**私たちの声が
職場と社会を変える**

かわい議員は悪質クレーム問題にとりくみ、昨年カスハラ対策の法制化を実現しました。
三越伊勢丹グループ労働組合は、職場課題の解決にとりくむ、かわい議員を応援しています。

かわいたかのり 公式ホームページ
<http://kawai-takanori.jp/>



かわいたかのりは、上部団体UAゼンセンの組織内参議院議員です

かわいたかのり

かわいたかのりは、上部団体UAゼンセンの組織内参議院議員です

三越伊勢丹グループ労働組合は、



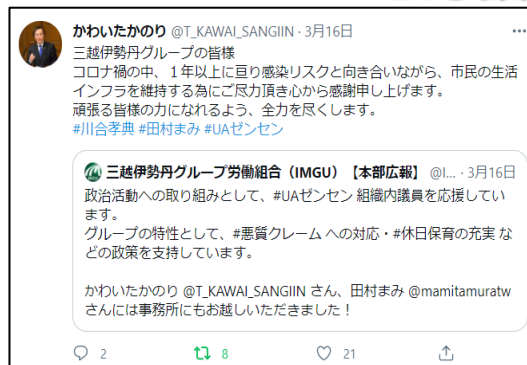
UAゼンセン

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合連盟

組織内参議院議員

「かわいたかのり」さん

を応援しています！！



- 私たちは、労働組合の上部団体であるUAゼンセン（日本最大産別労組、流通業を中心に約180万名が加入）と連携し、「悪質クレーム対策」や「百貨店のコロナ影響による休業要請に関わる対応」等、社会的課題の解決に取り組んでいます。
- 企業内の労使では、解決が出来ない社会課題に対して、私たちの意見を政策に反映しながら活動を行っています！

かわい議員の支援にご協力下さい！！

支援する会の登録をお願いします！！

【支援する会について】

- ・入会金や会費、会報等の送付はなし
- ・一部、支援のお礼等の電話が入ることがあります。
- ・入力いただいた個人情報は、かわい議員支援以外の目的には利用しません。



上司も、部下も、全てのの人に読んでもらいたい！

understand each other



NEW

**育児・介護・疾病に関する疑問や質問、仕事との両立…
様々な制度内容や具体例など、分かりやすく掲載！**

1. 育児・介護・疾病サポート百科とは？

- 多くの人が携わる可能性のある育児・介護・疾病と仕事の両立をバックアップすることを目的に、そういった状況に置かれたときの初動対応から仕事との両立までの基本的な知識を集約し発行した冊子です。

2. 入手・閲覧の方法

労働組合HP（以下のリンクまたは右のQRコード）から参照・ダウンロードしてください。

労働組合HP URL： <http://www.imgu.or.jp/member/>

※ユーザー名（社員コード10ケタ）とパスワード（共通で「im」）の入力が必要です。



各種祝い金や、病気やケガに対する補償

共済会の各種制度

- お祝い金一例：
結婚祝金・出産祝金・小学校入学祝金 等
- 医療共済制度一例：
入院給付金・手術給付金・通院給付金 等
- 生命共済 死亡給付金：
※定年後再雇用を除く月給制雇用形態が対象



組合員（非組合員）の学びをサポート

自己啓発支援制度

資格取得や、習い事・カルチャースクール等
にかかる費用の1/2（※非組合員は1/4）を組合が補助する制度です。
年間補助上限額（毎年3月31日締め）は、

組合員： 4万円まで
非組合員： 2万円までです。

★メール申請も開始しました★



飲食店の割引～育児・介護のサービスまで

Benefit Station



グルメ・レジャー・スポーツ・リラクゼーション・ビューティー・ショッピング・健康
等幅広いジャンルでサービスを受けることができます。三越伊勢丹グループ
のオリジナルメニューもあります。



★ログイン方法変更・リニューアルキャンペーン開催中★

各種スポーツ観戦チケットや、近隣飲食店の割引
北海道統括支部の独自メニュー

①スポーツ観戦チケット優待：

北海道日本ハムファイターズ・北海道コンサドーレ札幌・レバンガ北海道

②美術館・レジャーチケット優待

近代美術館・劇団四季・グリーンランド等

※チケット関連は時期により取り扱いのないものもあります。

③飲食店割引：

カフェクロワッサン・鶏バルHIGOYA・GARAKU等



公式LINEアカウント



友だち登録
はこちら

タイムリーに
限定情報をお届け

- 三越伊勢丹グループ労働組合では、メンバーが生き生きと人生を送る自己実現と、メンバーひとり一人の意識や力を高めることを目的とした、「自己啓発支援制度」や、共済会員とその家族の生涯福祉の安定と向上への総合的なサービス事業である「共済会事業」、その福利厚生メニューとなる「ベネフィット・ステーション」など、グループ共通で整備されている諸制度・サービスの窓口・運営を行っています。
- また、北海道統括支部においても、独自メニューとして各種スポーツ観戦や美術館、レジャーチケットの優待や、札幌市内中心部の飲食店との割引などの取り組みを行っています。
- 各種情報発信については、労働組合HPを起点に、公式LINE、社内Yammerコミュニティ、全社Teamsチャンネルなどで定期的に情報発信をしています。

北海道統括支部 メンバーズVOICE 意見・質問シート

※内容について、
ご質問・ご意見などがある場合、こちらのシートをご活用ください。

【提出方法】

- ①組合役員へ手渡し
- ②2階組合事務所へ持参
- ③フォームスへ書き込み（右QRコードを読み取りまたは、右URLから携帯等で入力可能）

<Forms> QRコード



<Forms> URL

<https://forms.office.com/r/i0RKsdqaF9>

所属_____ お名前_____ 内線_____

※匿名でも大丈夫です。（但し、匿名の場合は返答が出来ませんのでご了承下さい）

< 返答 > ⇒ 希望する ・ 希望しない

■質問・意見

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の永続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

三越伊勢丹グループ労働組合