



三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部速報

2022年8月24日に開催した労使協議会の内容をお知らせします

議長:	椎野社長(以下敬称略)
会社:	片桐 安藤 坂 河合
組合:	林 松井 牛田 吉村 中住 近藤

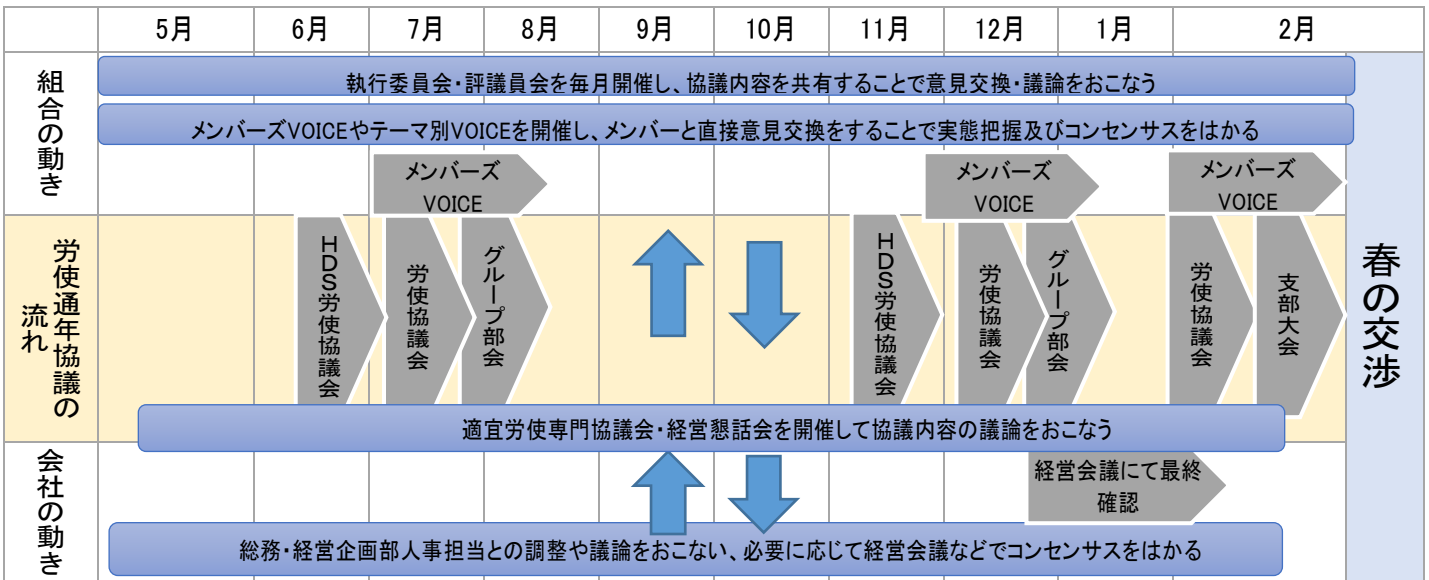
労使協議会について

労使通年協議会概要

- 8月24日(水)にリモート会議にて労使協議会を行いました。
- 7月11日(月)ならびに8月10日(水)に会社から提案を受けた内容に対し、メンバーズVOICEを開催したのちに組合より回答しております。



労使協議会年度スケジュール



労使協議会の位置づけについて

- 労使通年協議は、1年間をつうじて労使で課題認識の共有や、課題の解決にむけた議論をおこない、各種制度改定の成案化をめざしています。
- 2022年7月11日(月)に「2022年度労使通年協議項目」また8月10日(水)に「2022年度下半期営業体制」の会社提案を受け、8月24日(水)の労使協議会において先述の提案に対する組合回答をおこないましたのでご報告いたします。
- 今後の労使通年協議スケジュールとして、労使での協議内容の進捗や改定の方針については2022年12月頃開催(予定)の労使協議会の後、メンバーズVOICEや動画配信等を通じ、中間報告をおこなう予定です。
- 労働条件改定に係る内容をとりまとめた最終答申は2023年2月開催(予定)の労使協議会の後、メンバーズVOICEにて審議をおこなっていく予定です。

2022年度労使通年協議取り組み項目について

7月11日(月)の労使協議会において、2022年度労使通年協議項目に関して下記の通り提案を受けました。

<2022年度年間をつうじて労使で課題認識の共有や課題解決にむけた議論をおこない、成案化に取り組む項目>

項目①	番号	項目②	内容	議論のポイント	取組期限	
人事賃金制度関連	1	ステージA・B制度の改定	・ 評価制度の変更	・ 成果評価シートをグループ統一の評価フォーマットへ変更 ・ 本給評価に紐づく「期待行動」の設定やその移行に伴う仕組みの検討	2023年2月 春の交渉まで	グループ 共通
	2	ステージB制度の改定	・ 共通アセスメント受検資格の検討	・ ステージAへの早期登用にむけた受検要件(ステージB在籍期間)見直しの検討	2023年2月 春の交渉まで	
	3	ステージC制度の改定	・ 評価運用フローの検討	・ 組織改正や要員数の変化に応じて、納得性や公平性が高まる仕組みの検討	2023年2月 春の交渉まで	
	4	フェロー社員制度の改定	・ 職種給の再整理	・ メンバーシップ戦略の実現にともない、職種給の見直しの検討	2023年2月 春の交渉まで	
	5	働き方の選択肢	・ 短時間勤務制度の対象事由の拡大	・ 要保護者Cへの対応の検討	2022年9月末 まで	グループ 共通
	6	ベースアップ	・ グループ共通ベア算出ルール	・ 2024年度以降の取り扱いの検討 ・ 共通ベア算出ルールの対象要素、ルールの適用年数の設定	2023年2月 春の交渉まで	グループ 共通
	7	法改正等	・ 最低賃金改定への対応	・ 10月1日発効の地域別最低賃金改定にともなう時間給の変更	2022年9月末 まで	グループ 共通
働く環境の整備	8	環境整備(業務改革・風土改革の推進)	・ 総実労働時間の短縮	・ 時間外労働削減および有給休暇の取得促進	—	
	9		・ 適正な労働時間管理の推進	・ PC使用時間適正化システムの活用による時差時間の解消と長時間労働の発生防止	—	

<労使で課題認識の共有や課題解決にむけた議論をおこない、成案化にむけて研究をおこなうとともに、必要に応じて制度化を進めていく項目>

項目①	番号	項目②	内容	研究のポイント
人事賃金制度関連	1	ステージC制度の改定	・ 本給制度の変更①	・ メンバーシップ戦略を実現するための組織改正と連動した新職務設定への対応 ・ 期待役割を処遇に反映できる賃金テーブルの設計等の仕組みの検討
	2		・ 本給制度の変更②	・ 個人が積み重ねてきた成果を確保しつつ、一定の歩みやステップを実感できる制度の構築 ・ 「資格給」、「個人成果給」、「役割給」とし、期待役割を処遇に反映できる仕組みの検討
	3	メイト社員・メイト社員h制度の改定	・ 本給制度の変更	・ 個人が積み重ねてきた成果を確保しつつ、一定の歩みやステップを実感できる制度の構築 ・ 「資格給」、「個人成果給」「役割給」とし、期待役割を処遇に反映できる仕組みの検討
	4	社員・メイト社員の制度の変更	・ 賞与制度の変更	・ 部門業績の加点的対応の解消後取り扱い

<次年度以降の検討項目>

中期検討項目(3~5年先)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 短時間勤務制度の対象事由の拡大(「副業・兼業」「勉強・就学」他) ・ カムバック再雇用制度 ・ ステージA・Bの賞与評価反映期間のあり方 ・ 60歳以降の活躍推進 ・ テレワークの活用
---------------	--

2022年度 下半期営業体制 会社提案

- 8月10日(水)に、2022年度下半期(10月～3月)営業体制に関して下記の通り提案を受けました。

2022年度下半期基本営業時間について

店舗	当該フロア・ショップ等	基本営業時間	備考
栄店	全館	10:00～20:00	
	エムアイプラザ各務原	9:00～21:00	※SCに準ずる
	エムアイプラザ常滑	10:00～21:00	※SCに準ずる
ラシック店	B1階～6階	11:00～21:00	
	7階～8階レストラン	11:00～23:00	
星ヶ丘店	B1階～1階フードガーデン	10:00～20:00	
	1階(非食品)～8階	10:00～19:00	
三越豊田	T-FACE A館2階	10:00～20:00	※SCに準ずる

特定期間の営業時間変更について

店舗	理由	期間	対象フロア	営業時間	備考
栄店	クリスマス	2022年12月23日(金)、 24日(土)	全館	10:00～20:30	
	年末営業	2022年12月31日(土)	B1階食品	9:00～18:00	
			B2階、1階～9階	10:00～18:00	
年始営業	2023年1月2日(月・祝)	全館	9:30～20:00		
ラシック店	年末営業	2022年12月31日(土)	B1階～6階	10:00～18:00	
			7階～8階 レストラン	11:00～18:00	
	年始営業	2023年1月2日(月・祝)	B1階～6階	9:30～21:00	
			7階～8階 レストラン	11:00～23:00	一部テナント10:30～ 福袋販売の為9:30～
			B1階～6階	10:00～21:00	
			7階～8階 レストラン	11:00～23:00	一部テナント10:30～
星ヶ丘店	年末営業	2022年12月30日(金)	B1階～1階 フードガーデン	9:00～20:00	
		2022年12月31日(土)	B1階～1階 フードガーデン	9:00～18:00	閉店時間は全館18:00 まで
エムアイプラザ 各務原	年末営業	2022年12月31日(土)		9:00～20:00	※SCに準ずる
	年始営業	2023年1月1日(日)		8:00～21:00	※SCに準ずる
エムアイプラザ 常滑	年末営業	2022年12月30日(金)、 31日(土)		9:00～20:00	※SCに準ずる
	年始営業	2023年1月1日(日)		9:00～20:00	※SCに準ずる
三越豊田	年末営業	2022年12月31日(土)		10:00～18:00	※SCに準ずる
	年始営業	2023年1月2日(月・祝)		10:00～20:00	※SCに準ずる

各店の店舗休業日について

- 栄店・ラシック店・星ヶ丘店ともに2023年1月1日(日)のみ休業日とします。

2022年度労使通年協議項目・2022年度下半期営業体制 組合回答とコメント(林支部執行委員長)

- 7月11日(月)また8月10日(水)に申し入れいただいた「2022年度労使通年協議項目」、「2022年度下半期営業体制」の内容を踏まえ、動画配信をメインに、Formsアンケートまたメンバーから直接声を聴くことで意見集約をはかってまいりました。
- 通年協議項目に関しては、内容に関する質問や現状の働き方の課題について意見を頂戴したものの、取り組みの方向性に関する大きなご意見はなかったことから一定の理解を得られたと考え、提案いただいた内容で「了」と回答させていただき、労使で取り組んでいきたいと考えます。
- また、営業体制については2022年度の黒字化にむけ、特定期間の営業時間延刻も含め、組合としてその意味合いも理解していることから、全体として「了」と回答いたします。
- しかしながら、働き方の細かな部分に関してメンバーから多くの声をいただきました。
- 特に特定期間の営業時間の延刻に関する働き方については、少ない人員の中で時間外勤務をすることなく、来ていただいたお客さまに万全のおもてなしができるような体制をどう構築していくのか、また大々的な打ち出しを削減している中、お客さまへの周知が十分に図れないとメンバーのみならず共に働くお取引先さまのモチベーションも低下するのではないかといった声を多く頂戴しました。運営面では混雑緩和のためのオペレーションのフローをどう整えるのかと懸念を持っているメンバーの声も頂戴しています。
- 改めて会社にお願したいのは、上半期のメンバーの日々の懸命な努力に対するねぎらいとともに、下半期にむけた力強いメッセージを頂戴できればと考えております。また、特定期間の営業時間の延刻に関しても、それぞれの限られた勤務時間内で、時間管理の徹底を前提のもと、最大限効果が発揮できるよう、集客喚起・当日のオペレーションなど、ラインを通じてメンバー全員にいきわたるようコミュニケーションを密にとりつつ情報共有をお願いしたいと考えております。
- 2022年度は名古屋三越にとって、企業存続にかかわる非常に重要な局面にあります。目指すべきゴールは労使ともに同じ方向であると認識しています。名古屋三越で働くメンバー全員の不断の努力が実を結ぶことができるよう労使で取り組んでいきたいと思っておりますので今後もよろしく願いいたします。



2022年度労使通年協議項目・2022年度下半期営業体制 組合回答を受けたコメント(安藤総務・経営企画部長)

- 両案件ともに「了」の回答をいただき、誠にありがとうございます。会社の置かれている状況も正しくご理解いただいている中、労使ともに目標に向かってしっかり歩んでいこうと考えています。
- ご指摘いただいた延刻につきましても確かにご指摘のとおりでございますが、お客さまにしっかりとお伝えができるよう今持ちうる各種発信媒体や店頭等で告知をしっかりとおこない、最大限効果が発揮できるように会社としても捉えていきたいと思っております。
- また店頭での皆さんの日々の業務については本当に感謝を申し上げます。こういった最大施策を活かせるような要員の再配置については現状もしっかりと振り返りながら下半期にできる再配置も検討いたしておりますので、しっかりと過不足なく店頭で最大の効果が発揮できるように考えてまいりたいと思っております。
- ともに一緒になって目標に向かって下半期取り組んでまいりたいと思っておりますのでどうぞよろしく願いいたします。



- ・ 今回のご回答については基本的に「了」といただき、誠にありがとうございました。林さんのコメントにもあったとおり、今年度の黒字化は名古屋三越にとって企業存続にかかわる非常に大事なタスクであることは労使の共通認識であると考えております。
- ・ その中で特定期間の延刻に関してもご協力いただき、本当にありがとうございます。我々が黒字化を達成するためには日頃から皆さんにおこなっていただいている、既存顧客ファースト・顧客基盤をベースにし商売する体制を早く作るのだと思います。
- ・ エリアの競合もごさいますが、他社と同じ戦略をとっても消耗戦になるだけと捉えています。競合やグループ内の他百貨店に対しても名古屋三越が独自の戦略をもって、今の苦境を何が何でも乗り越えることが真の顧客起点の商売をしていくということです。
- ・ 簡単に言うと一人でも名古屋三越のファンを増やして何かお買い物をするのであれば名古屋三越から買いたい、名古屋三越の〇〇さんから買いたいという風になることこそが我々が生き残っていく唯一の方法だと思っています。
- ・ この上半期は特に首都圏のお店は物凄く回復しており、新宿店は下半期ローリング予算でさらに大きく積み増すという方向で考えており、非常にタイトになった店頭の要員も増やすことを検討されているようです。
- ・ 各エリアで百貨店の商売が一樣ではなくなることがますますこれから顕著になっていく中で、やはり我々はしっかりと目の前のお客さまに視野をおいてお客さまが望んでいることを確実に実現して差し上げる、真の顧客起点の商売を一層強めていくということが我々の戦略でありますので、ぜひそこについてもご理解をいただければと感じています。
- ・ 先ほどの特定期間の延刻についても繁忙期という言葉があるように忙しくて大変、時間外が増えるということはあくまでも我々都合の話であります。
- ・ 今回のクリスマスは年末年始を含め行動制限のない3年ぶりのクリスマスとなり、お客さまにとっては非常に大きな喜びだと思っています。3年ぶりに訪れたクリスマスは我々にとっては最大の商戦になりますが、これを繁忙期という捉えでなくお客さまから見たときにやはりお買い物の機会を最大限我々が提供して差し上げ、楽しいクリスマス・年末年始をお過ごしいただきたいというのが我々の最初の議論の出発点にならなければいけないと思います。
- ・ そういう意味でまだまだ売り手都合、我々働く側の都合でおこなっている業務が残っているのではないかと思いますので、会社と組合で解決しながら真の顧客起点の業務フローが流れる会社にしていけば、自ずと数字もついてくると思います。
- ・ その理解をしっかりといただいて下半期に向けて労使一体となって頑張っていきたいと思っておりますので、ぜひこれからもご協力をよろしくお願いたします。

