

2022年度10月限定VOICE動画

◎**限定VOICE動画**は、各社の労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関する協議」の経過について、対象の企業・雇用形態のメンバーへ、動画を用いて共有を行うVOICEです。

◎内容により、以下を対象とします。

①北海道統括支部（札幌丸井三越、函館丸井今井）の従業員を対象【共通】

②札幌丸井三越、函館丸井今井、北海道百科、それぞれの従業員を対象【各社】

◎今回の内容は「**札幌丸井三越**」「**全従業員**」が対象です。

◎意見・質問は「Forms」または「各組合事務所」までお願いします。

<今回の内容>

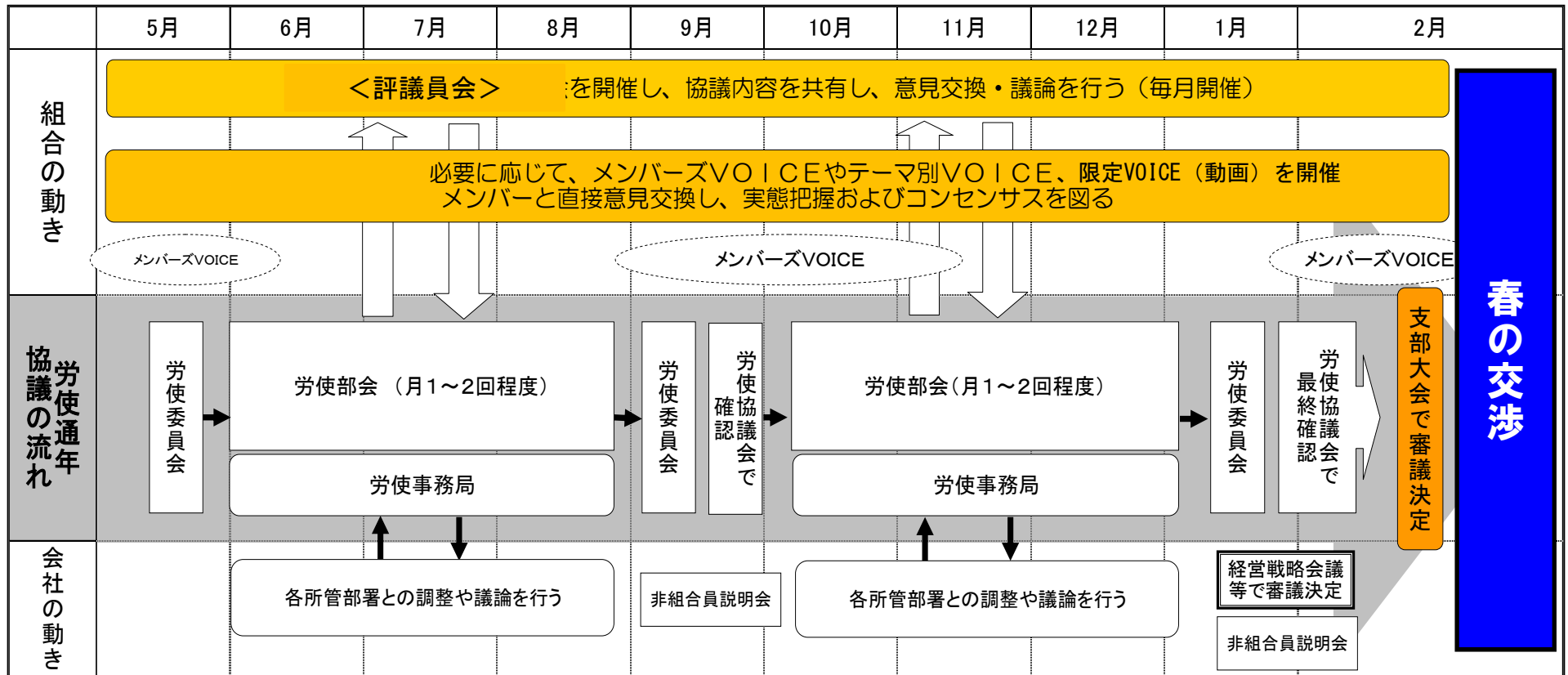
2022年度労使通年協議について

1. 2022年度労使通年協議の考え方
2. 2022年度労使通年協議項目



[こちらをクリック](#)

0. 労使通年協議について



- 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制案化や、働く環境の改善を目指す」という協議形態です。
- 2022年度は、5月末に開催をされたHDS労使協議会を経て、各社へグループ共通指針が発信をされています。その指針に加え、各社経営戦略、人事制度上の課題や働く環境の課題を踏まえて、札幌丸井三越労使で2022年度通年協議項目を設定して、年間での協議を実施していきます。

1. 2022年度労使通年協議の考え方

(1) 直近3年間の労使協議変遷

- 2021年度までの労使通年協議では、コロナによる影響から、様々な営業制限・消費者動向の変化等により、会社業績の低迷が長期化していることも踏まえて、労働条件の最大限の維持を前提とした労使協議を最優先としながら、従業員の安心安全につながる職場環境の整備を労使連携しながら取り組みを進めました。
- また、昨年度の人事賃金制度の取り組みについては、積み残し課題となっていた雇用形態間の待遇整理につながる「扶養家族手当の対象拡充」や、長く働き続けられる環境整備につながる「短時間勤務制度の導入」を中心に成案化に取り組みました。一方で、グループ共通の基盤整備の位置づけとなる「ステージB人事制度改定」については、より幅広い議論を行うために2022年度継続協議となりました。

【直近3年間（2019年度～2021年度）の人事賃金制度改定、賃金水準の変遷】

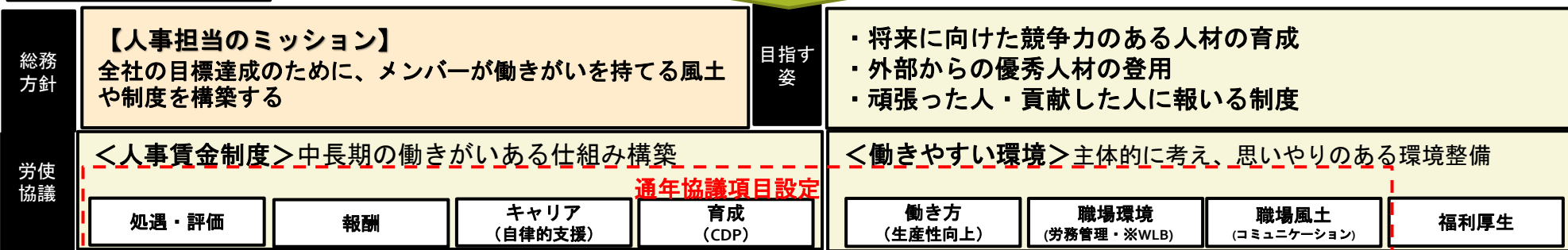
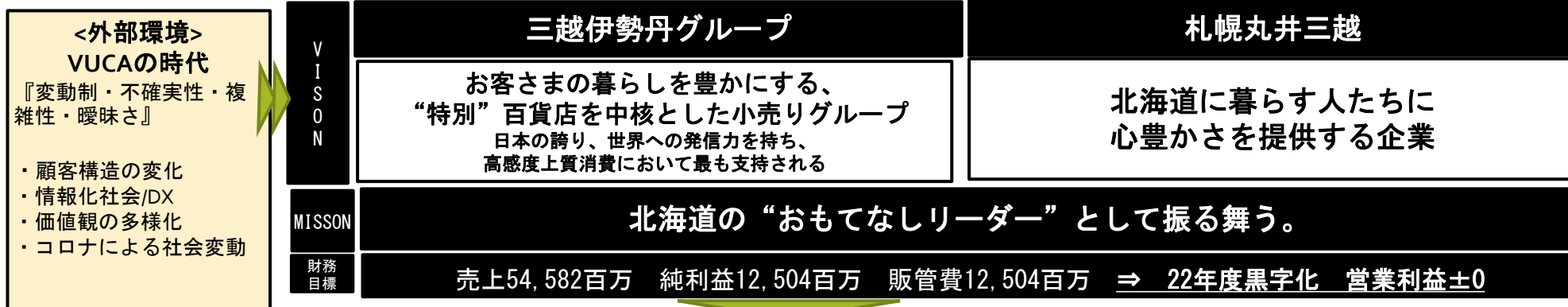
生産性・人材価値向上	労働条件の維持・G共通基盤整備・キャリア形成支援・安心安全な職場環境整備	
<p>2019年度 エンゲージメントを高める人事賃金制度と働く環境の推進</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. メイトスタッフの昇格基準の見直し 2. 本給評価分布の見直し（プロスタッフ・時給制社員） 3. 再雇用制度の拡充（ライフイベントによる転換） 4. 有給休暇付与日数の拡充（時間給対象） 5. 半日有給休暇制度の導入（グループ全社共通導入） 6. 外商セールスのインセンティブ賞与の支給要件変更 7. エルダースタッフV】の新設 8. 確定拠出年金制度の対象拡充 9. マッチング拠出年金の導入 	<p>2020年度 組織活力＝【エンゲージメントを高める人事賃金制度と働く環境の実現】 従業員一人一人の生産性と人財価値を一層高める支援</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. マネジメントを担うまでのキャリアの統一 2. グループマネジメント職（GM職）の導入（グループ全社共通導入） 3. グループ共通の新賞与交渉方式の導入（グループ全社共通導入） 4. グループ内転籍制度（グループ全社共通導入） 	<p>2021年度 「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」</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 扶養家族手当の対象拡充 2. 短時間勤務制度の導入 3. キャリア支援制度の拡充(G共通名称変更) 4. 法改正に伴う育児・介護休業制度の整備 5. 制服更衣時間の労働時間化への対応
<p>業績加算金+0ヵ月 ※全雇用形態</p>	<p>業績加算金+0ヵ月 ※全雇用形態</p>	<p>業績加算金+0ヵ月 ※全雇用形態対象</p>
<p>ベア月給1,000円/時給5円</p>	<p>ベア月給0円/時給0円</p>	<p>ベア月給0円/時給0円</p>

安心安全につながる職場環境整備（コロナ対応）

1. 2022年度労使通年協議の考え方

(2) 2022年度労使通年協議の全体像

- ▶ 取り巻く環境については、コロナによる社会変動が長期化しており、加えて、顧客構造の変化、価値観の多様化など様々な面で不確実性、不透明な環境動向です。三越伊勢丹グループでは、2022年度を新中期計画の重点戦略の実行性を高めながら“再生”の確度を高め、“結実を見越した”展開を仕込み始める1年としています。
- ▶ 札幌丸井三越では、昨年度から着手を進めてきた既存百貨店の事業構造の見直しを推進しながら、今年度は新たな行動指針である「おもてなしリーダー」に全従業員が取り組み、営業利益の黒字化達成という大きな目標の達成を目指します。
- ▶ 2022年度の労使通年協議では、予測不可能な外部環境への対応や、当社が黒字化達成を目指すことを踏まえ、中長期にわたり、働く上でのやりがいを持ち続けながら、従業員一人ひとりが自律し、変革に挑戦するため基盤づくりに向けた協議を行います。



※WLB=ワークライフバランス

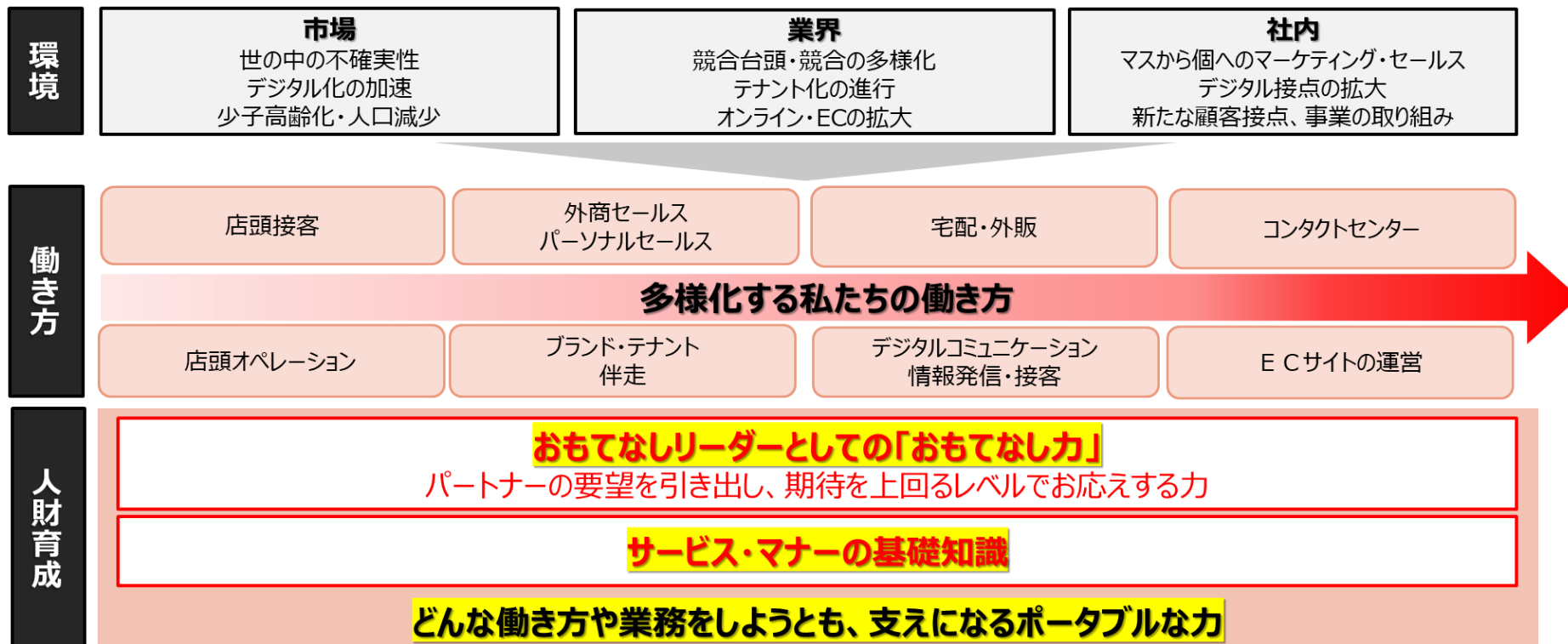
働く上でのやりがいを持ち続けながら、変革に挑戦できるための基盤づくり

1. 2022年度労使通年協議の考え方

(3) 札幌丸井三越働き方の変化

- 2022年度は、企業ビジョン実現、年度計画達成と黒字転換を目指し、全従業員が「おもてなしリーダー」となる戦略をスタートしました。
- 一方、極めて厳しい業績が続く中、改善に向けた事業・収支構造改革のひとつとしてコンタクトセンター（CC）事業などがスタート、働き方は店頭販売を中心とした業務や支援から、テナント伴走や外販、内製化業務、CC運営など多様化が進んでいます。

【今後の私たちの働き方】



2. 2022年度労使通年協議項目

(1) 人事賃金制度

分類		項目	対象	検討の方向性	期限
処遇・評価	① 札幌独自	ステージC・メイトスタッフの役割処遇整理	ステージC・メイトスタッフ	メイトスタッフの役割拡大に伴うステージCとの業務整理・処遇検討	2022年度 方向性策定
	② G共通	評価制度の再構築	ステージA・B	ステージA・Bの評価フォーマットをグループ共通化	2023年2月
	③ 札幌独自		全雇用形態	従業員のスキルアップを支援する評価基準の見直し (習熟度測定と評価反映)	
報酬	④ G共通	ステージB人事賃金制度	ステージB	・グループ共通の賃金構成の再設計 (資格給+個人成果給+役割給) ・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 (B1⇒B2)	2023年2月
	⑤ 札幌独自	ステージC・メイト・プロスタッフの人事賃金制度	ステージC・メイト・プロスタッフ	・ステージBの制度改定協議を踏まえた検討 ・企業戦略、働き方の実態を踏まえた職務給範囲の検討 ・職務と職種の整理検討	2023年2月
	⑥ 法対応	最低賃金引上げに伴う、職種給の改定	時給制社員	組織改正、働き方実態を踏まえた職種の再設定・賃金の検討 及び最低賃金引き上げ、職種給への対応	2022年9月 労使合意済
	⑦ 札幌独自	成果報酬型賃金制度の構築	月給制社員	外商セールスインセンティブ賞与の支給要件見直し (支給対象者・指標、部門拡大等)	2023年2月
	⑧			外部人材の登用に向けたインセンティブ含めた報酬水準・仕組みの検討	2022年度 方向性策定
	⑨ 札幌独自	従業員活躍の場の拡大	ゼネラル・プロスタッフ	現状の百貨店を中心としたビジネスモデルからの変化を踏まえた新たな働き方(社内起業制・個人事業主制等)の検討	2022年度 方向性策定
	育成・キャリア	⑩ 札幌独自	C D P制度の再構築	全雇用形態	新たなC D Pシステムの考え方を踏まえた、キャリア開発支援につながる人事制度(社内公募・キャリア転換等)の再構築
⑪ G共通		ネクストキャリアの支援	ゼネラル・メイトスタッフ	多様化する社員のキャリアプランにおける支援としてネクストキャリア支援制度の導入検討	2022年11月
⑫ 札幌独自		グループ内出向・地元外部出向の拡大	全雇用形態	多様なキャリア(G内出向・地元外部出向等)に対応するため既存制度等の体系化・運用ルールの整備を行い活躍の場を支援	2023年2月

2. 2022年度労使通年協議項目

(2) 働き方・環境整備

分類		項目	対象	検討の方向性	期限	
働きやすい環境	働き方	⑬ G 共通	「要保護勤務」の制度対応の検討	全雇用形態	短時間勤務制度導入に伴う対応（要保護者Cへの措置に所定労働日数の減）を加える	202年12月
		⑭ G 共通	カムバック再雇用制度の検討	月給制社員	グループ共通の出戻り雇用制度について先行導入グループ企業の動向を踏まえて導入に向け協議	2023年2月
	職場環境	⑮ G 共通	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（2024年度短縮に向けたステップ方向性の策定）	2023年2月
		⑯ 札幌独自	適正な労務管理	全雇用形態	時間管理マネジメント意識醸成、生産性向上につながる取り組み（時差時間の把握・面談シートの活用）	通年取り組み
	職場風土	⑰ 札幌独自	心理的安全性を高める支援 ※心理的安全性＝健全に意見を戦わせ生産的で良い仕事することに力を注げる	全雇用形態	業務コミュニケーション改善（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）	通年取り組み

2. 2022年度労使通年協議項目

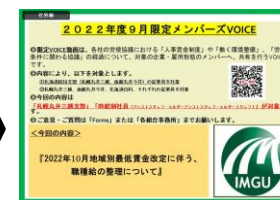
(3) 直近の労使協議について

- 直近の労使協議では、『最低賃金引上げに伴う、職種給の改定』について、時給制社員を対象に限定メンバーズVOICEを行い、2022年9月末に労使合意をしています。
- 今後については、通年協議項目の内『ネクストキャリアの支援（ネクストキャリア支援制度導入の検討）』や、『2022年12月基本賞与要求（案）』の早期労使合意に向けた労使協議を最優先に進めています。

<2022年9月労使合意済みの内容>

『最低賃金引上げに伴う、職種給の改定』…右記HP議案書詳細

- 10月1日より地域別最低賃金「北海道920円、東京1045円」を下回っている職種の引上げを行います。
- 10月1日より「食品レーンPOS」「専任POS」「後方POS」における職種間の賃金差をこれまで通り維持する対応とします。



議案書はこちらをクリック

<早期に労使合意を目指す内容>

① 『ネクストキャリアの支援』…2022年度春の交渉議案書P95詳細

- 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※」の導入について昨年度から継続して検討を行っています。

※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。

② 『2022年12月基本賞与要求（案）』…2022年度春の交渉議案書P121-122詳細

- 春の交渉時に、労使確認をしている「ベースとなる賞与の考え方、支給表」を基に交渉を行います。

<2022年度 春の交渉メンバーズVOICE議案書>



議案書はこちらをクリック

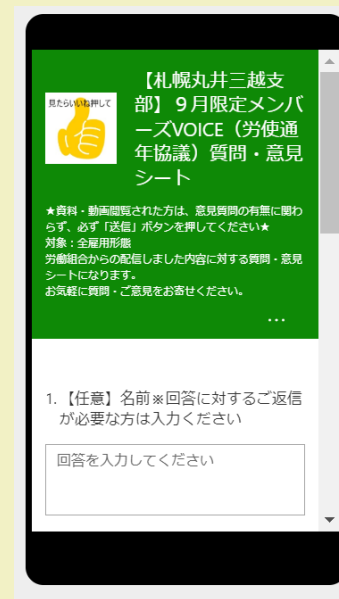
今回の共有は以上です！

<今回の内容>

2022年度労使通年協議について

1. 2022年度労使通年協議の考え方
2. 2022年度労使通年協議項目

◎ 「Forms」へ、質問・意見ををお願いします！！（以下のQRから簡単に入力できます）



【札幌丸井三越支
部】9月限定メン
bersVOICE（労使通
年協議）質問・意見
シート

★資料・動画閲覧された方は、意見質問の有無に関わ
らず、必ず「返信」ボタンを押してください★
対象：全雇用形態
労働組合からの配信しました内容に対する質問・意見
シートになります。
お気軽に質問・ご意見をお寄せください。

1. 【任意】名前※回答に対するご返信
が必要な方は入力ください

回答を入力してください



<https://forms.office.com/r/t1uWJnwDfJ>

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