

2022年度労使通年協議 中間報告 議案書

<今回の内容>

【11月審議決定事項】 ※11月支部大会にて審議決定を予定しています

① **キャリア支援制度の拡充** <対象：ゼネラル・メイト・プロ・エルダー（月給制）> P9~14

【報告事項】

① 札幌丸井三越 協議項目の進捗 <対象：全雇用形態> P15~17

② グループ共通 協議項目の進捗 <対象：全雇用形態> P18~19

③ 今後の協議報告スケジュール（テーマ別・限定VOICE開催予定）



● 今回の2022年度労使通年協議中間報告議案書では、10月までに協議を進めてきた人事制度改定に関わる内容として「キャリア支援制度の拡充（ネクストキャリア支援制度導入）」についてを報告、また札幌丸井三越（主に育成・キャリア、働き方・職場環境）とグループ共通の協議項目に関わる一部進捗を報告します。

● VOICE（限定、テーマ別等）に関しては、別途案内をご確認ください。

● 議案書の説明については、右記のQRコードからも確認が出来ます。

● 意見・質問はP20に記載している「Forms」または「組合事務所またはお近くの執行委員」までお願いします。



[こちらをクリック](#)

【11月審議決定事項】 ※11月支部大会にて審議決定し、その後労使合意、12月運用開始を予定しています**① キャリア支援制度の拡充** <対象：ゼネラル・メイト・プロ・エルダー（月給制）> **P9～14**

- **2022年12月運用開始を目指す「ネクストキャリア支援制度」の導入**について報告します。
- 「ネクストキャリア支援制度」は、**多様化する個人のニーズやキャリア形成を支援するためのグループ共通の制度**です。
- 制度利用者には、再就職支援サポートとして「ネクストキャリア退職金」を支給し、退職後求人がある場合は時給制社員等として社内で働く機会の提供、再就職支援会社によるサービスを提供し、社内外のキャリア支援を行います。
- 制度導入の検討を進めるにあたり、考え方の前提とした通年協議項目「CDP制度の再構築」の内容については、**P16に記載している「札幌丸井三越の人財育成（CDP）計画」の内容を報告**しています。

【報告事項】**② 札幌丸井三越 協議項目の進捗** <対象：全雇用形態> **P15～17****● 「要保護勤務」の制度改定対応**

- 要保護勤務C（安全配慮義務の観点から従業員の心身の安全・健康の確保に必要と認めた場合、所定労働時間の短縮勤務を行う仕組み）の整備として、短時間勤務制度（事由により所定労働時間の短縮以外に、所定労働日数の低減（週4日勤務）可能）において取得可能な「**所定労働日数の低減（週4日勤務）**」について、**11月から労使協定を締結し導入**をしました。

● CDP制度の再構築

- 「**札幌丸井三越の人財育成（CDP）計画**」が10月中旬に発信されています。目指す人財像や必要スキルを定義し、人財育成とキャリア支援を通じて、必要スキル習得や**従業員一人ひとりのキャリア形成を図る取り組みがスタート**しました。

● 適正な労務管理の取り組み

- 労使会議である「時間管理委員会」での議論を通じ、**上期に会社から発信した「適正な労働時間管理に向けた取り組み」の中で労働時間管理の基準やルールの再周知**、時間外勤務や時差時間が増加している対象の原因把握と改善に向けた具体的な取り組みとして、**部門長・所属長の業務把握、面談基準や面談実施フローを整備、運用を開始**しています。

② グループ共通 協議項目の進捗 <対象：全雇用形態> P18~19

●次年度以降のグループ共通ベースアップ算出式の検討

- 春の交渉のベースアップ要求は、「グループ共通ベースアップ算出式」を用いて判断、要求内容を決定しています。労使で協定をしている現行算出式の適用期間は、2022年度（2023年春の交渉）までとなっており、**2023年度（2024年春の交渉）以降の対応について、これまでの算出式導入による効果や課題等を踏まえ、改めて労使で検討**を行っています。
- 次年度以降の「グループ共通ベースアップ算出式」の検討にあたっては、現在の物価状況の変化を踏まえた検討が必要であると考えています。具体的には、**現在のような物価状況（物価上昇）を踏まえ、現行制度における「ベースアップ上限額」や「物価上昇率に応じた係数」等について見直しを含めた検討**をしています。

●配偶者転勤休職制度導入の検討

- グループ労使では、育児や介護をはじめとし、様々な両立支援制度整備に関する協議を行っています。
- その中でも特にメンバーからの要望も多い「**配偶者転勤休職制度**」導入に向けて検討を進めています。具体的な内容としては、**配偶者が転居を必要とする地域に滞在し勤務する場合、一定期間の休職を認める制度を検討**をしています。

③ 今後の協議報告スケジュール（限定・テーマ別VOICE開催予定）

- 2023年4月人事制度改定を目指す

①評価制度の再構築（特にグループ共通ステージA、B評価制度）

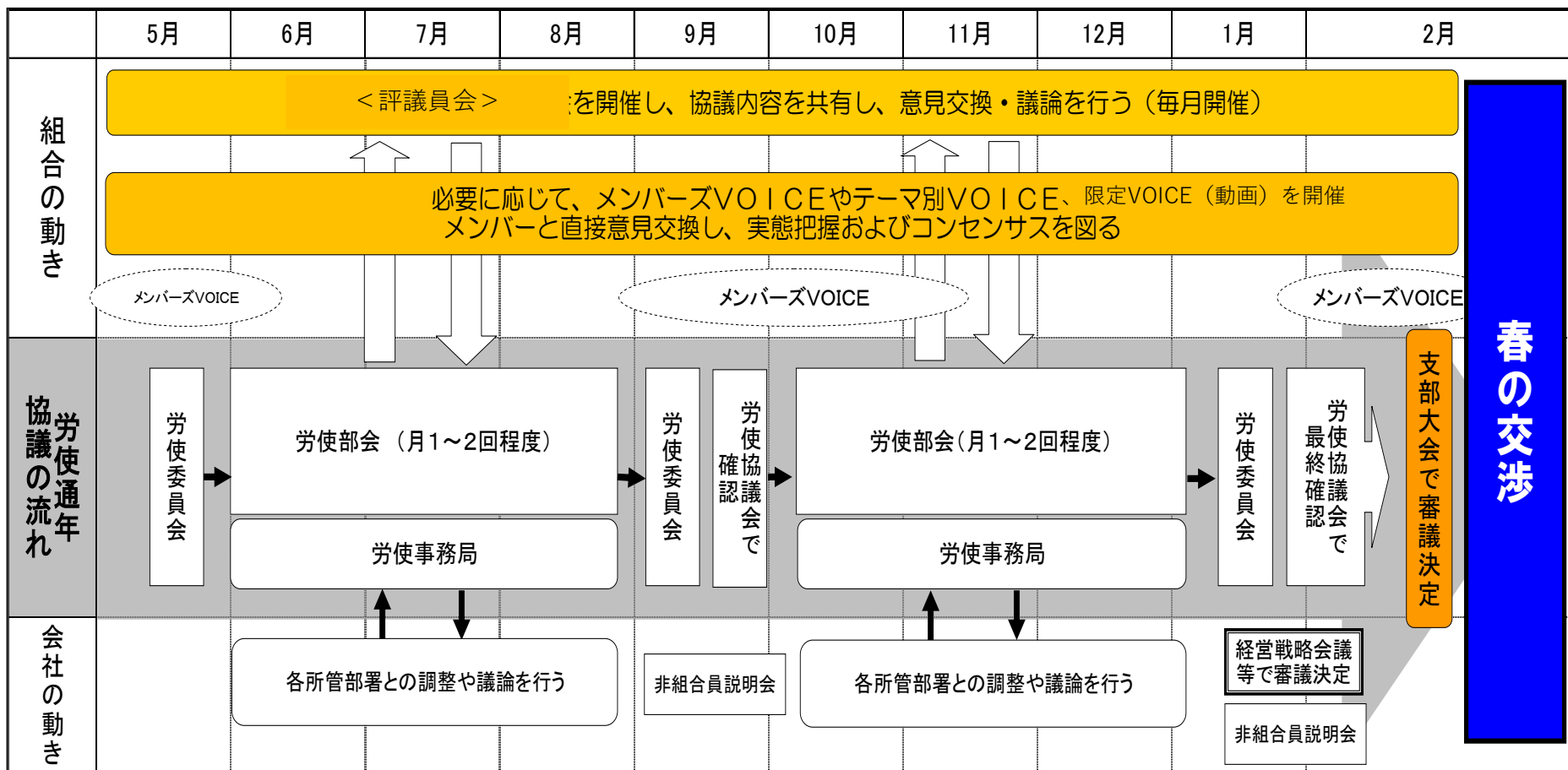
②ステージB人事賃金制度

③成果報酬型賃金制度の構築（特に外商セールスインセンティブ制度）

については、**12月～制度改定の対象となる雇用形態や資格を対象とした、テーマ別VOICEや限定VOICEを開催しながら協議報告**を行いながら、検討を進めます。

(1) 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、札幌丸井三越の労使で「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ます。



(2) 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、賃金交渉の変遷>

生産性・人材価値向上

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

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

賞与2.12ヶ月/年 ※月給制雇用形態
業績加算金+0ヵ月 ※全雇用形態

ベア月給1,000円/時給5円

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

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

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）

安心安全につながる職場環境整備（新型コロナウイルス対応）

賞与2.12ヶ月/年 ※月給制雇用形態
業績加算金+0ヵ月 ※全雇用形態

ベア月給0円/時給0円

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」

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

賞与2.12ヶ月/年 ※月給制雇用形態
業績加算金+0ヵ月 ※全雇用形態

ベア月給0円/時給0円

(3) 2022年度労使通年協議の全体像

- 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、既存百貨店の事業構造の見直しを推進しながら、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に取り組んでいます。
- 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つつ、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。

<2022年度労使通年協議の全体像イメージ>

<p><外部環境> VUCAの時代 『変動性・不確実性・複雑性・曖昧さ』</p> <ul style="list-style-type: none"> 顧客構造の変化 情報化社会/DX 価値観の多様化 コロナによる社会変動 	<p>V I S I O N</p>	<p>三越伊勢丹グループ</p> <p>お客様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 日本の誇り、世界への発信力を持ち、 高感度上質消費において最も支持される</p>	<p>札幌丸井三越</p> <p>北海道に暮らす人たちに 心豊かさを提供する企業</p>
		<p>MISSO N</p> <p>北海道の“おもてなしリーダー”として振る舞う。</p>	
		<p>財務 目標</p> <p>売上54,582百万 純利益12,504百万 販管費12,504百万 ⇒ 22年度黒字化 営業利益±0</p>	

<p>総務 方針</p>	<p>【人事担当のミッション】 全社の目標達成のために、メンバーが働きがいを持てる風土 や制度を構築する</p>	<p>目指 す姿</p> <ul style="list-style-type: none"> 将来に向けた競争力のある人材の育成 外部からの優秀人材の登用 頑張った人・貢献した人に報いる制度 						
<p>労使 協議</p>	<p><人事賃金制度> 中長期の働きがいある仕組み構築</p>	<p><働きやすい環境> 主体的に考え、思いやりのある環境整備</p>						
	<p>処遇・評価</p>	<p>報酬</p>	<p>キャリア (自立的支援)</p>	<p>育成 (CDP)</p>	<p>働き方 (生産性向上)</p>	<p>職場環境 (労務管理・※WLB)</p>	<p>職場風土 (コミュニケーション)</p>	<p>福利厚生</p>

※WLB=ワークライフバランス

(4) 2022年度労使通年協議項目と今回の報告ポイント

- 2022年度労使通年協議の項目は、直近の協議変遷や通年協議に関わる前提を踏まえ設定をしています。
- 今回の報告では、上期協議を進めてきた人事制度改定に関わる内容として「**キャリア支援制度の拡充（ネクストキャリア支援制度導入）**」についてを報告します。また、**札幌丸井三越（主に育成・キャリア、働き方・職場環境）とグループ共通の協議項目に関わる一部進捗を報告**します。

分類		項目	対象	検討の方向性	期限		
人事賃金制度	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	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	次年度協議へ 方向性検討	
		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4月改定	
		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4月改定	
		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	次年度協議へ 方向性検討	
		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月改定、報告済み	
		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4月改定
		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	次年度協議へ 方向性検討	
		⑨ 札幌独自	従業員活躍の場の拡大	ゼネラル・プロ	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	次年度協議へ 方向性検討	
	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	2022年10月会社発信済み	
		⑪ 札幌独自	キャリア支援制度の拡充	ゼネラル・メイト・プロ・エルダー（月給）	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月新設	
		⑫ 札幌独自	グループ内外向・地元外部外向の拡大	全雇用形態	多様なキャリア（G内外向・地元外部外向等）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	今年度 随時検討、整備	

分類		項目	対象	検討の方向性	期限
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（要保護者への措置に所定労働日数の減）を加える	2022年11月 労使協定済み
	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4月改定
	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）	2024年度4月改定へ方向性検討
職場環境	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）	今年度 随時検討、整備
	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をするに力を注げる	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）	今年度 随時検討、整備

（４）グループ共通の協議項目に関わる一部進捗報告

- 2022年度札幌丸井三越の労使通年協議の項目には設定をしていませんでしたが、グループ共通で検討をしている「次年度以降のグループ共通ベースアップ算出式」「配偶者転勤休職制度の導入」についても進捗を報告します。

（５）2022年12月賞与について

- 2022年12月の賞与については、11月12日に開催された労使協議会にて、満額回答となり、労使合意を行っています。
- VOICE議案書（※賞与要求の内容以外に、前提となる企業動向も報告しています）は右記を確認して下さい。

2022年12月賞与要求 議案書



2022年度10月
メンバーズVOICE議案書

＜今回の内容＞
2022年12月賞与組合要求（案）

- 2022年度上期札幌丸井三越の動向【報告事項】
- 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
- 2022年度12月賞与要求（案）【議案決定事項】



議案書・動画

1. ネクストキャリア支援制度の導入 【対象：ゼネラル・メイト・プロ・エルダー（月給制）】

（1）背景

①ネクストキャリア支援制度導入に向けた協議経緯

- ネクストキャリア支援制度は、多様化する個人のニーズやキャリア形成を支援することを目的として、個人の選択肢拡大、社外への新たなキャリアへチャレンジするサポートを行うための「従業員の主体的なキャリア形成支援制度」の一つです。毎年定期的に申請可能で、恒常的運用を行うグループ共通の人事制度です。
- 札幌丸井三越では、企業統合の背景から目指す労働条件、働く環境整備については、企業動向を踏まえながら段階的な制度構築を行ってきました。その中で「ネクストキャリア支援制度」については、「2021年度労使通年協議」の中で導入に向けた背景の整理、導入内容や時期について継続協議を行ってきました。

②キャリア支援制度の考え方、整備

- 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、福利厚生諸制度の拡充を目的に、様々な制度整備を進んでいます。また、キャリア形成支援制度の枠組み以外にも、「副業・兼業」に関わる制度等、個人の多様なキャリアに関わる対応整備を進めています。
- 特にゼネラルとメイト・プロに関しては、入社時点から無期雇用であり、長期にわたるキャリア形成を前提としていることから、各制度のフレームは同一の整備を進めています。また、その他の雇用形態についても、多様化するワーク・ライフにおける環境変化、選択、考え方を踏まえて一定の整備を進めています。

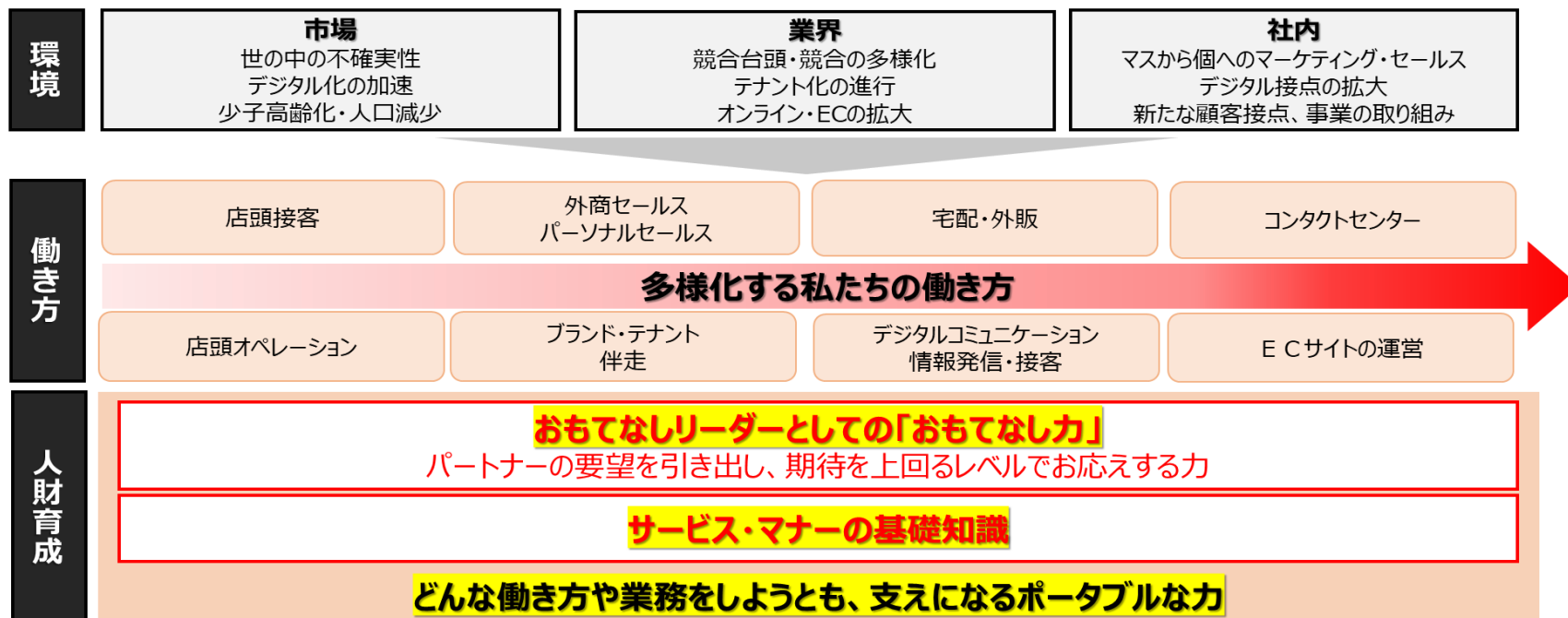
<キャリア支援制度の例>

	自己申告制度	社内公募制度	ライフイベント再雇用制度	グループ内ライフイベント転籍制度	グループ内出向者転籍制度（ステージA除く）
ゼネラル	○	○	○	○	○
メイト・プロ	○	○	○	○	○
エルダー（月給制）	○	×	×	○	○

③札幌丸井三越における働く環境、働き方の変化

- 企業ビジョン実現、黒字転換を目指し、2021年度から新たな企業戦略やそれらを踏まえた事業プロジェクトが進み、2022年度には新たに全従業員が「おもてなしリーダー」となる戦略を掲げスタートしました。
- また、極めて厳しい業績が続く中、今後の再生成長に向けた企業戦略推進とともに最適な収益構造を目指す取り組みとして、店舗運営の見直し、お買場委託や定借化、EC・宅配事業や外商強化、委託業務内製化、新たにグループのインフラを札幌丸井三越が担う「コンタクトセンター事業」がスタートしています。
- 私たちの働き方についても、従来の店頭販売を中心とした業務やその後方支援に加え、社内におけるブランド・テナント伴走やセールス体制強化、宅配・外販、デジタル、内製化業務、コンタクトセンター運営、社外におけるグループ内企業や社外企業への出向など、活躍の場の多様化が進んでいます。

< 私たちの働く環境、働き方の変化の全体像 >



(2) 課題

- 企業戦略がスピードを持って進む中、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ています。特に新たな企業戦略や、最適な収益構造を目指す中、従来型の店頭販売を中心とした業務やその後方支援業務から「新たな役割、働き方」への転換が急速に進んでいます。
- その結果、従来型の店頭販売を中心とした業務やその後方支援を強く志向する従業員ニーズとは、一定のギャップが発生してきており、企業戦略がさらに進む中で課題は大きくなっていると捉えています。さらに、ワーク・ライフにおける環境変化、選択、考え方も広がる中、キャリア意識も益々多様化する中で、従業員が主体的にキャリアを考え、選択する機会には必要性がさらに高まっていると捉えています。

(3) 方向性

- 組合としては、これまでの労使協議で段階的に目指す制度整備を行ってきた経緯や、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、キャリア意識の多様化を踏まえ、従業員の主体的なキャリアチャレンジをサポートする仕組みづくりは重要であると捉えています。
- これらの課題や必要性を踏まえ、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やキャリア形成を支援することを目的とした「ネクストキャリア支援制度」の導入を行います。
- 対象は、長期的なキャリア形成を前提とするゼネラル、メイト、プロと、これまでの人事制度整備で、70歳までの継続雇用や活躍推進の諸制度を整備、長期キャリア形成を進めたエルダー（月給制）を対象とします。

<ネクストキャリア支援制度とは>

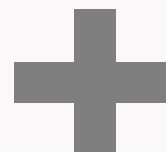
「ネクストキャリア支援制度」は、多様化する個人のニーズやキャリア形成を支援するグループ共通の制度です。利用者には、再就職支援サポートとして「ネクストキャリア退職金」を支給し、退職後求人がある場合は時給制社員等として社内で働く機会の提供、再就職支援会社によるサービスを提供し、社内外のキャリア支援を行います。

個人
の
選
択

社内で働く機会の提供

社外への転進、再就職支援会社利用または自身による転職

ハッピーリタイアメント



ネクストキャリア
退職金

(4) ネクストキャリア支援制度内容

①募集、退職日 ※2022年度下期は別途記載スケジュール、2023年度以降は以下スケジュールで恒常的運用

- ・毎年2回（下期原則10月1日～11月30日の間（3月30日退職）、上期原則6月1日～30日の間（9月29日退職））

②対象者

- ・月給制社員（ゼネラルスタッフ、メイトスタッフ、プロスタッフ、エルダースタッフ（月給制））
- ・申込年度の3月31日における年齢が満45歳以上68歳以下（但し49歳以下のステージAは除く）
- ・短時間勤務者、休職者も同様に対象
- ・勤続年数が5年以上（休職期間を除く、メイトからゼネラル転換した場合はメイト勤続年数含める、アシストからメイトに転換した場合はメイトとしての勤続年数のみ、エルダースタッフ（月給制）は定年前雇用形態の勤続年数を含める）
- ・在籍年数や対象年齢における基準は、募集年度の3月末時点を基準とする
- ・一度同制度を利用した後に、再入社した場合は対象外
- ・退職後求人がある場合、時給制社員等として採用する場合がある（但し、退職前の雇用形態に転換することはできません）
- ・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」を人事担当に提出 ※あくまで個人の申請、個別面談等の実施はありません

④退職加算金

(単位：万円)

資格/年齢	45歳 ～49歳	50歳	51歳	52歳	53歳	54歳	55歳	56歳	57歳	58歳	59歳	60～ 64歳	65～ 68歳
ゼネラル ステージA		1,500	1,450	1,400	1,350	1,300	1,200	1,100	1,000	800	600		
ゼネラル ステージB	1,000	1,300	1,250	1,200	1,150	1,100	1,000	900	800	600	400		
ゼネラル ステージC	500	750	700	650	600	550	500	450	400	300	200		
メイト・プロ 勤続15年以上	220	270	260	250	240	230	220	210	200	180	160		
メイト・プロ 勤続10～15年	200	250	240	230	220	210	200	190	180	160	140		
メイト・プロ 勤続5～9年	180	230	220	210	200	190	180	170	160	140	120		
エルダー(月給制)												100	50

⑤再就職支援

- ・希望した場合、会社費用で「再就職支援会社」を介して社外転進活動におけるノウハウの提供を行う

<退職加算金の対象、金額水準設定の考え方>

- ・対象年齢は、再就職難易度が高まる45歳以上や自社の労務構成、グループ各社の同制度を総合的に勘案し検討しました。
- ・金額水準は、再就職活動期間における収入補填、過去の労務対応やグループ各社の同制度を総合的に勘案し検討しました。
- ・メイト、プロスタッフは、中途採用・転換者の方も多く在籍する中、年齢軸のみの設定ではなく「年齢」×「勤続年数」で設定し、納得性や勤続年数（＝会社への貢献度）に対するバランス等を考慮し検討しました。
- ・エルダーは、収入補填として一定の支給ヶ月の確保、59歳以下とのバランスや残存年数等を考慮し検討しました。

<再就職支援会社（パソナ社）の利用イメージ>

①再就職までのステップ



②再就職支援サービス

目指すべき方向性を共に確認 カウンセリング

将来の人生設計や働き方への想いを伺い、その上で、適職診断テストなどを通じ、スキルや強みの整理、活動方向性、目標とする就職先を共に確認。



多くの成功事例・ノウハウにも基づいた プロの視点での応募準備

応募企業の分析、魅力的な応募書類の作成、想定質問を踏まえた模擬面接などの応募準備をサポート。テキストやセミナーも提供。



再就職までの全てをコンサルタントが支援 求人開拓・紹介・売込み

最大の特長は、皆さまを理解しているコンサルタントが求人開拓も担当すること。求人情報検索システム、合同会社説明会を通じて、企業との出会いを提供。



全国47都道府県で使える オフィス・ツールの提供

コンサルタントとのカウンセリングブースのほか、パソコン、プリンター等が設置され、自由に利用可能。またスキルアップやリラクゼーション施設が利用できる福利厚生サービスも提供。



参考) <https://www.pasonacareer.com/career/support.html>

(5) 労働協約改訂

- ▶ ゼネラルスタッフ、メイトスタッフ、プロスタッフ、エルダースタッフ（月給制）へのネクストキャリア制度導入に伴い、労働協約付属諸規程「キャリア形成支援制度規程」の条文を新設します。

※新設する条文詳細は別紙参照

(6) スケジュール

①ネクストキャリア支援制度の労使合意スケジュール

- ・ 11月11日 支部執行委員会【審議決定】
- ・ 11月15日 本部執行委員会【審議決定】
- ・ 11月17日～21日 メンバーズVOICE（動画配信開催、希望者リアル開催も併催）

日にち	時間※各日30分程度	リアル開催場所	オンライン開催リンク ※個人スマホからは、アプリ取得が必要となります。
①11月17日(木)	各日16時～・17時～	組合事務所	①17日オンライン参加はこちらをクリック
②11月18日(金)			②18日オンライン参加はこちらをクリック
③11月21日(月)			③21日オンライン参加はこちらをクリック

- ・ 11月21日 支部大会【審議決定】
- ・ 11月23日 労使協議会【労使合意】

②2022年度下期ネクストキャリア支援制度の募集、実施スケジュール

- ・ 11月24日～28日 従業員説明
- ・ 11月下旬 ネクストキャリア支援制度募集発信
- ・ 12月中 ネクストキャリア支援制度申込期間
- ・ 3月30日 2022年度下期申込者退職

1. 要保護勤務cへの所定労働日数低減の導入 【対象：全雇用形態】

- 要保護勤務の整備として、短時間勤務制度（事由により所定労働時間の短縮以外に、所定労働日数の低減（週4日勤務）可能）において取得可能な「所定労働日数の低減（週4日勤務）」について、今年度から短時間勤務制度の導入に伴い、既存の要保護勤務制度の整備を検討していました。
- 短時間勤務において取得可能な「所定労働日数の低減（週4日勤務）」について、要保護勤務c制度への導入を11月から労使協定を締結しました。

< 要保護勤務の制度概要 >

所定労働時間の短縮の方法	「一日の所定労働時間の短縮」に加えて、「 <u>所定労働日数の低減(週4日勤務)</u> 」を可能とする ※併用不可
実施の前提	<u>“通常の所定労働時間（一日の所定労働時間・週5日）”の勤務が可能であること</u> ※“通常の所定労働時間”の勤務が不可能な場合は、休業・休職（の延長）を命ずる
実施の要件	<u>産業医が、主治医の見解を踏まえた上で、安全配慮義務の観点から従業員の心身の安全・健康の確保のために必要と認めた場合に、会社が具体的な所定労働時間の短縮の方法を指示する</u>
実施が想定されるケース	・要保護制度は、原則として、休業・休職から通常勤務への移行をサポートし、長期的な通常勤務の遂行につなげるための一時的な措置である ・ <u>新たに設ける「所定労働日数の低減」については、具体的には、がんの放射線治療等との両立を想定していません。</u>
賃金及び賞与	月例賃金は、本給を時間給換算し、実働時間分を支給する 賞与の支給基準月額は、上記の時間按分して算出した額とする
年次有給休暇の比例付与	付与の基準日に週4日勤務を実施していても、比例付与は適用しない

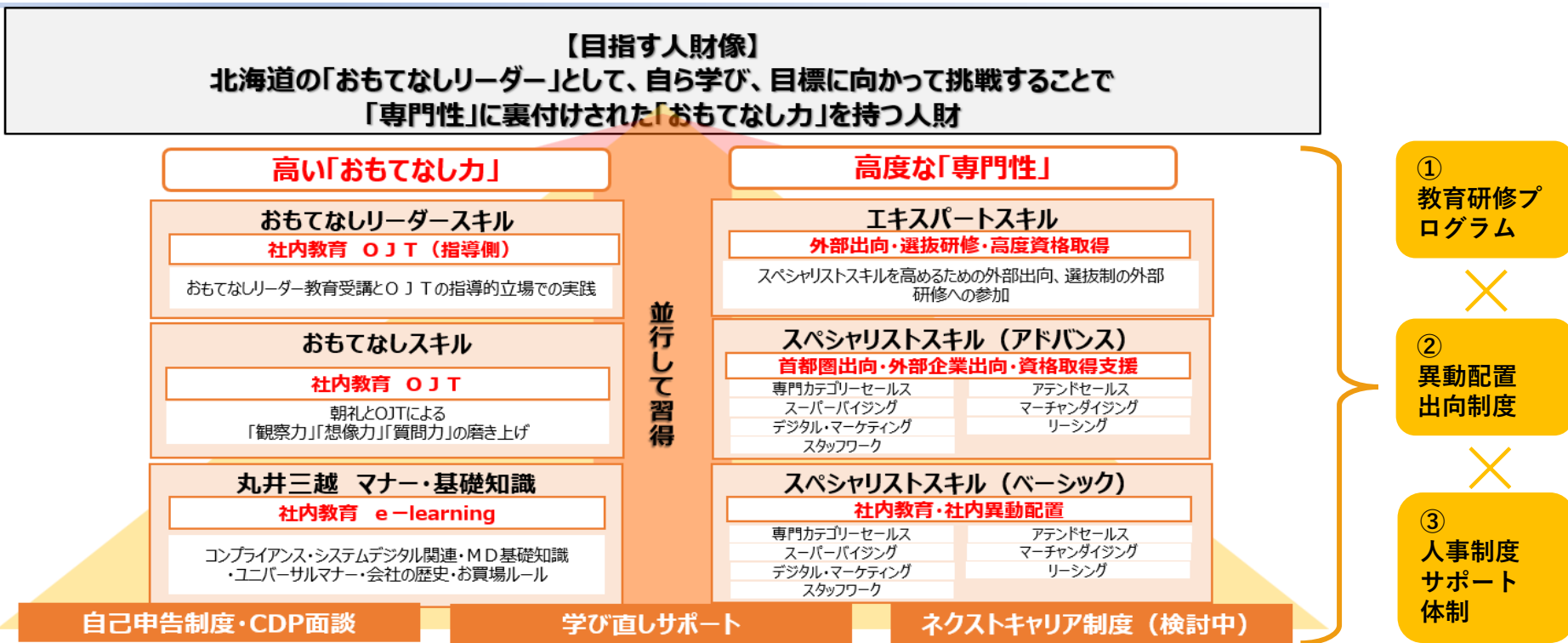
参考) 要保護者の区分 A、B、Cとは

区分	業務	勤務時間・日数
要保護者A	過激な業務を禁止し軽易な業務を考慮する。	通常勤務
要保護者B	同上	時間外・休日勤務の禁止
要保護者C	同上	勤務時間の短縮 または 所定労働日数の低減

2. 札幌丸井三越の人財育成計画（CDPの再構築）【対象：全雇用形態】

- ▶ 新たな企業戦略を基に検討した人財育成の課題や方向性を踏まえ、札幌丸井三越の従業員全員が北海道の「おもてなしリーダー」として、高度な「専門性」に裏付けされた、高い「おもてなし力」を身に着け、一人一人が自身のキャリアを主体的に切り拓くことのできる、教育やサポート体制、仕組みを提供する「札幌丸井三越の人財育成（CDP）計画」の基本方針が10月中旬に発信されています。
- ▶ 基本方針を踏まえて「目指す人財像」や「必要スキル」を定義、①教育研修プログラム②異動配置・出向制度③人事制度・サポート体制を整備、運用しながら、これらを組み合わせた「人財育成とキャリア支援」を通じて、必要スキルの習得や従業員一人ひとりのキャリア形成を図る取り組みをスタートしていきます。

<人財育成（CDP）計画の全体像>



2. 適正な労務管理の取り組み【対象：全雇用形態】

- 2021年度後半から企業戦略の大きな変化や最適な収益構造を目指すために様々な取り組みを進めた中、労働時間管理に関するルールの徹底・遵守が正しく行われていないケース（未打刻、時差時間）が増加しており、従業員の健康管理をはじめ、コンプライアンス上にも課題があると捉えています。2022年度は、早期に従業員の安全な就業環境の整備を中心とした改善、コンプライアンスの遵守が出来る環境に向けた整備に労使で取り組むべく、通年協議項目として設定して進めています。
- 上期は、定例開催する労使の「時間管理委員会」での議論を通じ、適正な労務管理を目指すべく「適正な労働時間管理に向けた取り組み」をラインを通じて発信しています。具体的は特に「労働時間管理の基準やルールの再周知」、時間外勤務や時差時間が増加している対象の原因把握と改善に向けた具体的な取り組みとして、部門長・所属長による「業務把握、面談基準や面談実施フローを整備、運用」を開始しています。
- また、起因となっている「業務改革、業務改善」については、社内プロジェクトの推進による解決とともに、組合としても役員ヒアリング等を通じ、時間管理委員会や職場懇話会等の労使会議で意見交換を行いながら、改善に取り組めます。11月発信「第9回みんなの質問」では、下期方針の疑問に対する回答の中で、今後の業務改革、業務改善の方向性について、説明をいただきました。

<時間管理の基本ルール再発信より一部抜粋>

<時間外勤務のルール>

- ①時間外勤務を行う際は、個人の判断で行わず、上司の指示を受けて行うこととする。やむを得ず上司の指示なく時間外勤務を行った場合は、必ず上司に報告を行う
- ②所定労働時間を越えて業務を行った場合は全て時間外労働をしたものとする
- ③業務終了後は、必ず時間外登録をして速やかに退勤すること

<打刻のルール>

- ①始業直前・就業直後に打刻をすること（退勤の打刻を行った後に業務はおこなわない）
- ②時間外勤務を行った場合は、必ず時間外登録をすること
- ③「外出」「外出戻り」の打刻も必要。業務直行の場合は出社後「出社」で打刻、業務直帰の場合は出る際に「退社」で打刻すること

<11月発信「第9回みんなの質問」>



インタビュー動画はこちら



資料版

資料版はこちら



■公式マスコットキャラクター
「イングちゃん」



動画

組合HPが新しくなったうさ！

<ログイン方法>

ID：53+8桁の社員コード

PASS：生年月日（例：20220501）

1. 次年度以降のグループ共通ベースアップ算出式の検討

【対象：全雇用形態】

- 春の交渉のベースアップ要求は、「グループ共通ベースアップ算出式」を用いて判断、要求内容を決定しています。労使で協定をしている現行算出式の適用期間は、2022年度（2023年春の交渉）までとなっており、**2023年度（2024年春の交渉）以降の対応について、これまでの算出式導入による効果や課題等を踏まえ、改めて労使で検討**を行っています。
- 次年度以降の「グループ共通ベースアップ算出式」の検討にあたっては、現在の物価状況の変化を踏まえた検討が必要であると考えています。具体的には、現在のような物価状況（物価上昇）を踏まえ、**現行制度における「ベースアップ上限額」や「物価上昇率に応じた係数」等について見直しを含めた検討**をしています。
- 今後のスケジュールは、労使協議の上、**2023年1月のHDS労使協議会にて確認し、2023年春の交渉時に各支部にて審議決定**を行う予定です。

<現行のグループ共通ベースアップ算出式と算出ルール>

<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。

$$\frac{〔1月～10月までの物価上昇率合計〕+〔見做し物価上昇率(11月、12月分)〕 \times 2ヶ月}{12}$$

- ・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3年間とする。（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

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

2. 配偶者転勤休職制度導入の検討 **【対象：全雇用形態】**

- グループ労使では、育児や介護をはじめとして、様々な両立支援制度整備の取り組みに関する協議を行っています。
- 今年度は、その中でも特にメンバーからの要望も多い、「配偶者転勤休職制度」の導入に向け検討を行っています。具体的な内容としては、配偶者が転居を必要とする地域に滞在し勤務する場合、一定期間の休職を認める制度を検討をしています。現在導入に向けて検討中の制度概要は下記の通りとなります。（今後の協議によっては、変更の可能性があります）
- 導入スケジュールは、2023年4月からの導入を想定して協議を行っています。（2023年春の交渉のタイミングで改めてお伝えします）

< 現在検討している「配偶者転勤休職制度」の概要 >

対象雇用形態	全雇用形態
条件	配偶者が下記の事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在すること。 但し、滞在は、6か月以上にわたって継続することが見込まれるものに限る。 1. 転居を必要とする地域での勤務（出張、社命留学等を含む） 2. 事業の経営など個人が転居を必要とする地域で行う職業上の活動
期間	1回につき最短6か月、最長3年
手続き	休業開始希望日の2か月前までに申し出る（届け出制・証明書類等不要）
処遇	・給与、賞与は支給しない ・社会保険の被保険者資格は継続する（社保料の個人負担分は本人が支払う） ・休職期間は勤続年数に通算しない
副業兼業	実施を認める（他の休職と違い専念する事柄がないため）

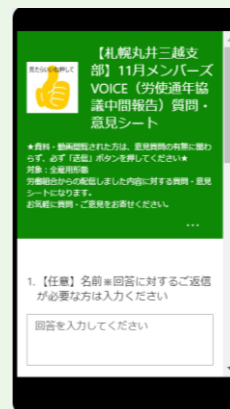
<今回の内容>

【審議事項】 ※2022年11月札幌丸井三越支部大会にて審議決定、労使合意、12月運用開始予定

① **キャリア支援制度の拡充** <対象：ゼネラル・メイト・プロ・エルダー（月給制）> **P9~14**

【報告事項】

- ① 札幌丸井三越 協議項目の進捗 <対象：全雇用形態> P15~17
- ② グループ共通 協議項目の進捗 <対象：全雇用形態> P18~19
- ③ 今後の協議報告スケジュール（テーマ別・限定VOICE開催予定）



<https://forms.office.com/r/3L4DLJcRZF>

★上記の「forms」に意見・質問をお願いします！！（以下のQRコードから簡単に入力できます）

共済会ホームページが変わりました!!

共済会ホームページは、
〈ベネフィット・ステーション〉の
ホームページ内へ移設しました。



ベネアカウントでの
ログインはこちら ▶

ベネアカウントの
登録はこちら ▶



ログインには
「ベネアカウント登録」
が必要です！登録方法はこちら



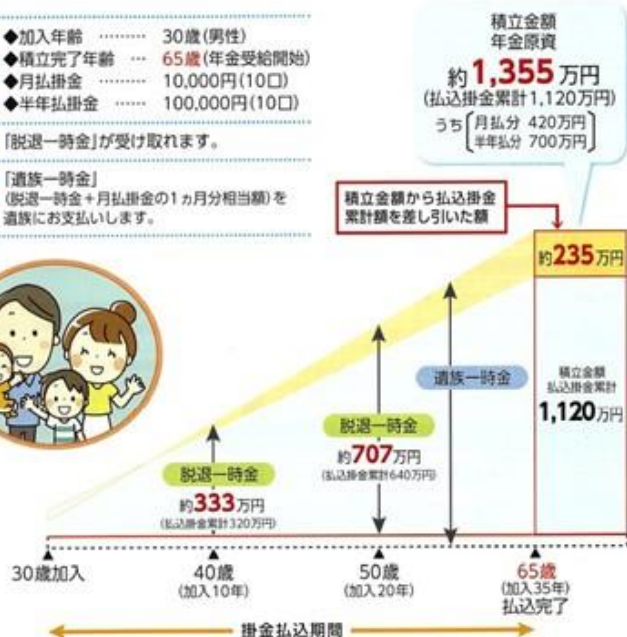
- | | | | |
|--------------|------------------------|----------------------------|-----------|
| > 共済会について | > 制度内容のご案内 | > リンク集 | > よくあるご質問 |
| > お問い合わせ | > お祝い | > 病気・けが | > 死亡・高度障害 |
| > 事故・災害 | > マネープラン
(貯蓄・年金・融資) | > 育児 | > 介護 |
| > 退職・OBOG共済会 | > 相談サービス | > 保養施設・レジャー | > その他 |
| > 社内制度・残高照会 | > セーフティープラン | > 電子申請が導入されていない企業の方が申請する場合 | |

年金共済

特長1 予定利率は**1.25%**(複利運用)
 特長2 税軽減効果⇒所得税・住民税の軽減
 特長3 2つの保証(補償)制度

- ご加入例
- ◆加入年齢 …… 30歳(男性)
 - ◆積立完了年齢 …… 65歳(年金支給開始)
 - ◆月払掛金 …… 10,000円(10口)
 - ◆半年払掛金 …… 100,000円(10口)

- 脱退のとき 「脱退一時金」が受け取れます。
- 死亡のとき 「遺族一時金」(脱退一時金+月払掛金の1ヵ月分相当額)を遺族にお支払いします。



【満期後の選択肢】

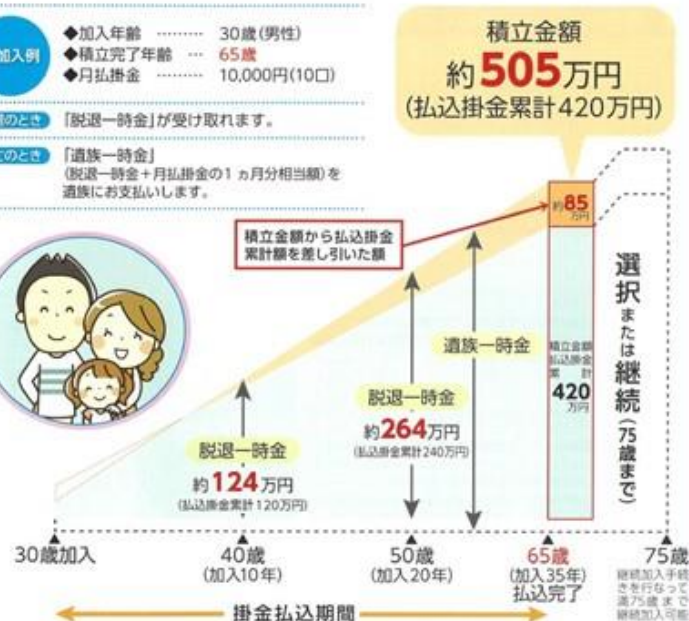
- 一時金で受取
- 年金で受取(6コース)
- 年金据置 最長10年
- 継続可能(再雇用者のみ可能)

- ◎半年払・一時払がご利用いただけます
- ◎2023年3月1日に満62歳以下の社員が加入対象です

積立共済

- ご加入例
- ◆加入年齢 …… 30歳(男性)
 - ◆積立完了年齢 …… 65歳
 - ◆月払掛金 …… 10,000円(10口)

- 脱退のとき 「脱退一時金」が受け取れます。
- 死亡のとき 「遺族一時金」(脱退一時金+月払掛金の1ヵ月分相当額)を遺族にお支払いします。



- ◎積立金を一部引出しすることができます
- ◎2023年3月1日に満62歳以下の社員が加入対象です

お問合せ・お申込は組合事務所までお願いします 内線：22525 外線：205-2525

申込締切は11月30日(水)組合事務所必着！

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