

社外秘

2023 年度

春の交渉 議案書（案）

三越伊勢丹グループ労働組合
関連グループ支部Ⅱ
スタジオアルタ直轄分会

メンバーズ VOICE & 分会総会 日程・会場（仮）

3月8日(水) 12:00～・13:00～ 新宿 H&Iビル 1F ミーティングルーム

3月9日(木) 12:00～・13:00～ 日本橋 千切屋ビル 3F 組合事務所

(3月 2日(木) 12:00～・13:00～ 予備日)



三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

2023 年度 春の交渉 議案書(案) 目次

■関連グループ支部Ⅱ スタジオアルタ直轄分会総会 議事日程

■IMGU の「労使通年協議体制」と「春の交渉」

環境認識

I. スタジオアルタを取り巻く環境

1. 社会経済環境	6
2. 三越伊勢丹グループの動向	7
3. 広告業界の動向	9
4. スタジオアルタ 2022 年度業績	11
5. 2023 年度春の交渉を迎えるにあたって	13

賃金要求

I. 2023 年度 賃金要求の考え方

1. 賃金要求を取り巻く環境	15
2. 賃金要求の方針	16
II. 2023 年度 賃金要求(案)について	17
1. 社員対象 賃金要求	17
2. メイト社員対象 賃金要求	18
3. フェロー社員対象 賃金要求	19
4. エルダースタッフⅠ・Ⅱ(時給制) エルダースタッフⅢ(月給制)対象 賃金要求	19

解説	20
----------	----

2022 年度 労使通年協議の取り組み

I. 人に関わる諸制度	31
1. 本給制度改定	32
2. 成果評価シートの見直し	42
3. 呼称の見直し	49
4. 短時間勤務制度の拡充	50
5. 配偶者転勤休職制度の導入	52
6. 2024 年度からのベースアップ算出式について	53
7. 賞与支給表の見直し	54
8. 要保護勤務 C への所定労働日数低減の導入	55
II. 働く環境の整備	56
1. 職場風土改革の取り組み	57
2. 年間所定労働時間短縮に向けた取り組み	58
3. ハラスメントの撲滅	59
III. 2023 年度の労使通年協議項目について	60
労働協約の改訂	61

<資料編>

- ・2023 年度 春の交渉 本部基本方針
- ・2023 年度 春の交渉 本部最低賃金要求基準
- ・2022 年度 グループ労使協議会報告
- ・IMGU 労働福祉ビジョン

■ 2023 年度 関連グループ支部Ⅱスタジオアルタ直轄分会総会 議事日程

- | | |
|-----------|------------|
| 1. 開会宣言 | 支部書記長 |
| 2. 資格審査報告 | 分会総会 運営委員長 |
| 3. 書記任命 | 分会総会 議長 |
| 4. 開会宣言 | 分会総会 議長 |
| 5. 議事日程発表 | 分会総会 運営委員長 |
| 6. 議題 | |

第 1 号議案

I.2023 年度 社員 賃金要求

II.2023 年度 メイト社員(月例給) 賃金要求

III.2023 年度 フェロー社員 賃金要求

IV.2023 年度 エルダースタッフⅠ・Ⅱ(時給制)・エルダースタッフⅢ(月給制)賃金要求

第 2 号議案

V.2022 年度 労使通年協議について

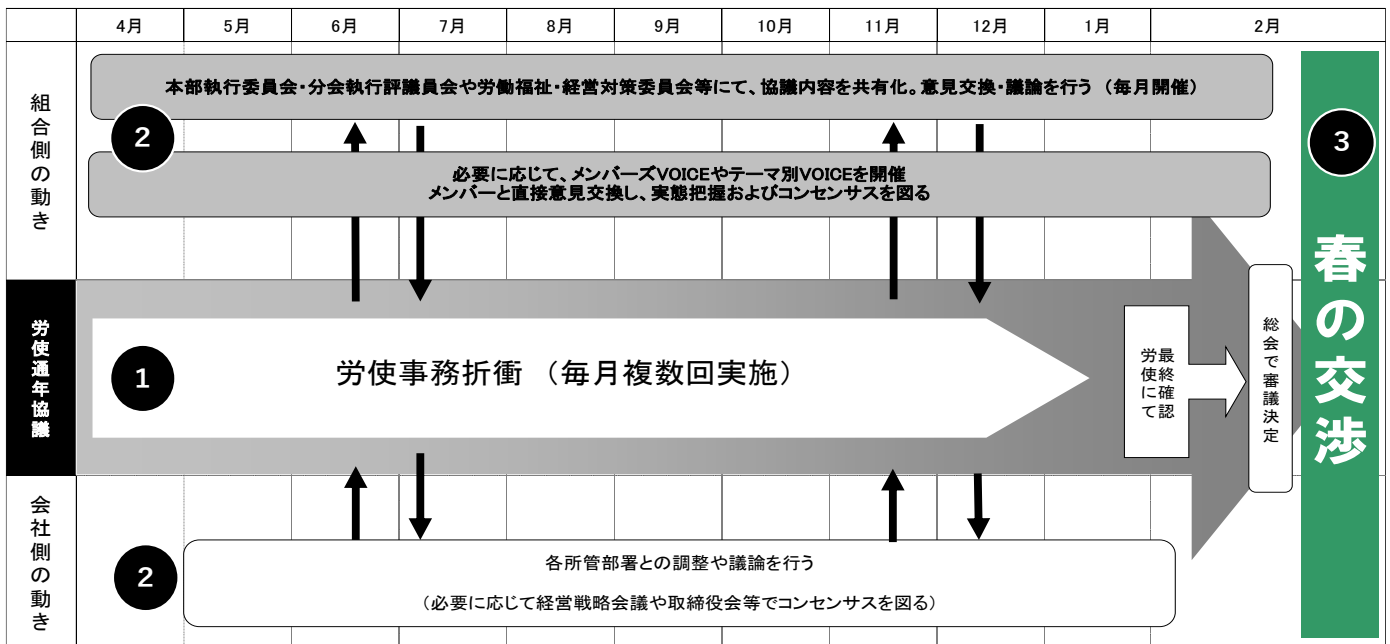
VI.労働協約の改訂および新設

- | | |
|----------|---------|
| 7. 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 8. 閉会宣言 | 分会総会 議長 |

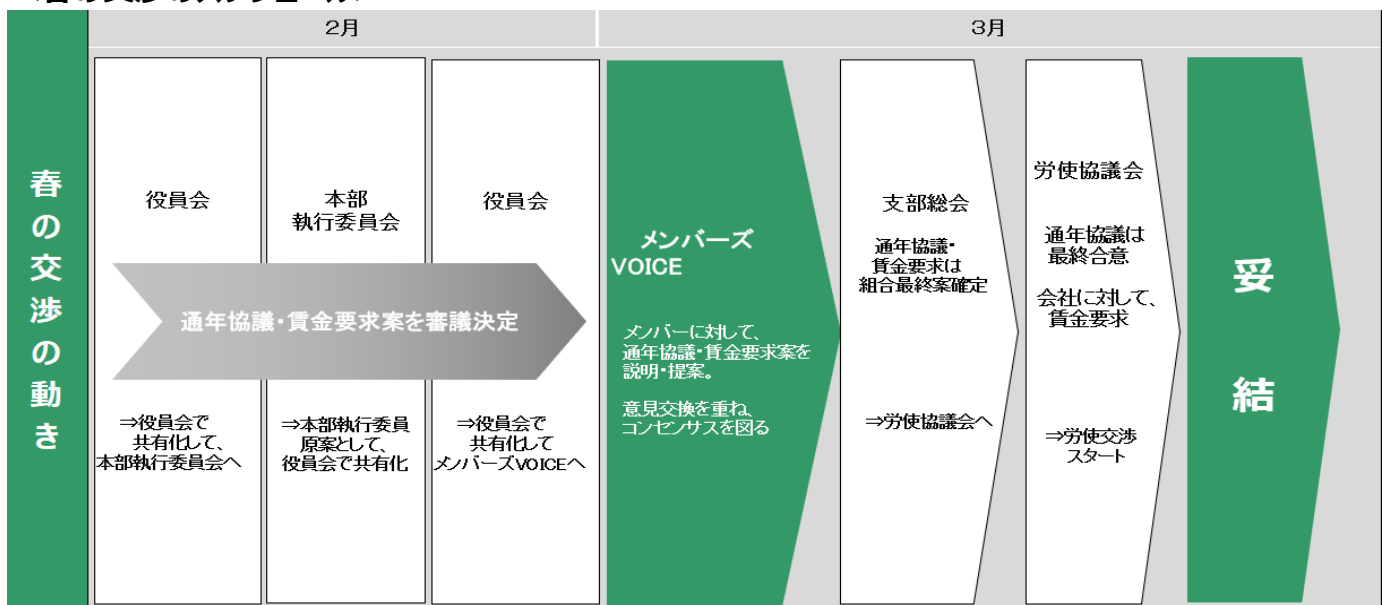
■「労使通年協議」と「春の交渉」

- ①三越伊勢丹グループでは、人事制度など「人に関わる諸制度」について、会社・組合双方にて、年間を通した話し合いで決めています(労使通年協議体制)。
- ②この体制では、会社は経営責任者をはじめとした関係各部署に対して、組合は組合役員や現場メンバーに対して、協議内容に関する報告や意見交換の場を定期的に設定し、従業員の日々の働き方・生活に関わる重要な内容について、コンセンサスを取りながら協議を重ねていきます。
- ③労使通年協議事項は、メンバーズ VOICE を経た上で開催される「組合支部総会」で審議決定され、「労使協議会」で正式合意となります。また、「労使協議会」では、制度に基づいて、実際に会社が賃金を支払うことを確認(賃金要求)しています。つまり、「労使通年協議」の集大成が「春の交渉」ということになります。

<労使通年協議のスケジュールイメージ>



<春の交渉のスケジュール>



環境認識

I. スタジオアルタを取り巻く環境

1. 社会経済環境

1) 経済の状況

- ・内閣府が直近 11 月に発表した 2022 年 7 月 - 9 月 GDP は、年率-1.2%と、4 期ぶりのマイナスとなりました。
- ・22 年度に年間について、各種経済指標の情報を織り込んだ予測では 1.5%としていますが、1 月以降も世界経済の減速による影響を受けることが見込まれています。

※総合経済データバンク「NEED」より



出所：内閣府

2) 物価の状況

- ・2022 年 12 月消費者物価中指数(生鮮食品を除く)は、前年同月比プラス 4.0%と、第 2 次オイルショックの影響下にあった 1981 年以来 41 年ぶりの水準となりました。食料品や電気代、ガス代などの値上がりが主な要因です。



出所：総務省

3) 雇用の状況

＜完全失業率＞

- ・2022 年 11 月の完全失業率は 2.5% となり、10 月より 0.1 ポイント下がり、3 カ月ぶりに改善しました。



出

＜有効求人倍率＞

- ・2022 年 11 月の有効求人倍率は 1.35 倍と、前の月から横ばいとなっています。コロナ禍で大きな影響を受けた宿泊、飲食・サービス業を中心に求人数は増加し、有効求人倍率についても上昇傾向にあります。



出

2. 三越伊勢丹グループの業績

1) グループの状況

百貨店業では基幹店が好調に推移し、第3四半期決算発表でも売上・利益の上方修正をおこないました。地域店は拠点によりちがいはあるものの、直近トレンドから売上予測が低く修正されました。

2) グループ第3四半期業績結果について

①三越伊勢丹グループ（連結） 第3四半期決算（4月～12月）

(単位：百万円)	第3四半期業績結果			通期見込み (修正後)
	実績	前年差	前年比	
総額売上高	819,612	138,151	120.3%	1,080,000
売上高	367,194	52,543	116.7%	4,900,00
売上総利益	215,927	33,584	118.4%	2,870,00
販管費	191,374	12,039	106.7%	2,610,00
営業利益	24,552	21,545	816.4%	26,000

②三越伊勢丹グループ百貨店事業会社 総額売上高状況（4月～12月）

(単位：百万円)	総額売上高	前年差		総額売上高	前年差
三越伊勢丹	454,693	93,016	新潟三越伊勢丹	26,696	614
札幌丸井三越	40,849	5,673	広島三越	8,789	129
函館丸井今井	4,560	97	高松三越	16,319	664
仙台三越	20,398	846	松山三越	4,074	186
名古屋三越	42,925	989	岩田屋三越	82,495	9,661
静岡伊勢丹	11,962	429			

③(株)三越伊勢丹 店舗別総額売上状況（4月～12月）

(単位：百万円)	総額売上高	前年差		総額売上高	前年差
新宿本店	242,845	56,840	立川店	22,526	1,913
日本橋本店	105,247	18,223	浦和店	27,936	1,533
銀座店	56,138	14,504	三越伊勢丹計	454,693	93,016

④グループセグメント別 第3四半期業績（4月～12月）

(単位：百万円)	百貨店業	クレジット・ 金融・友の会業	不動産業	その他
	実績	実績	実績	実績
総額売上高	761,300	25,400	14,200	18,600
売上高	315,800	22,900	14,200	14,000
前年差	23,700	▲1,600	▲1,100	500
セグメント利益	17,500	3,100	2,900	800

※業績については、三越伊勢丹グループ第3四半期業績発表数値より抜粋

3) セグメント別の状況について

①百貨店業

- ・ 国内百貨店においては、行動制限が解除されて以降、個人消費が堅調に推移し、売上高は首都圏店舗計でコロナ禍前の水準を回復、全国計ではコロナ禍前に近い水準にまで回復しました。また、10月の水際対策緩和により免税売上高が大きく伸長し、12月については首都圏店舗計、および一部の地域店舗において2018年水準を回復しました。
- ・ 伊勢丹新宿本店については海外からのお客さまがコロナ禍前の来店客数に回復していない中、上期は統合以降最高の売上高を記録し、力強い回復となっています。特にラグジュアリーブランド、宝飾・時計等の高額品が上期に引き続き好調に推移したほか、年末イベントについても大変な賑わいとなりました。
- ・ オンラインの取り組みでは、全国のグループ店舗をリモート接客でつなぐ、「三越伊勢丹リモートショッピング」による売上高が、前年、計画ともに上回りました。また、仮想都市型メタバース「REVVORLDS」では、百貨店リアル店舗や外部企業等との連携企画を強化したほか、アバターのアクセサリ装着機能等の拡充にも取り組み、累計ダウンロード数は計画を大幅に上回り順調に拡大しています。

②クレジット・金融・友の会業

- ・ エムアイカードはグループ内取引の変更で減益となったものの、行動制限の解除以降、大幅な回復傾向にある旅行や飲食領域等でのクレジットカード利用が伸長したことで、百貨店外での取扱高はコロナ禍前の水準を上回りました。

③不動産業

- ・ IMPD では主要事業の建装事業において、コロナ禍で工事延期となっていた案件の完工増加や新規受注の拡大等により、前年に対し増収となりました。

④その他

- ・ IMBS では、グループ百貨店からの配送・梱包業務の売上高が前年実績を下回りましたが、デジタル（EC）関連の配送・梱包業務については前年並みに推移しました。グループ外事業については、物流展示会等への積極的な出展により、新規クライアントからの受注獲得を推進しています。
- ・ MINT では、海外旅行において、ウクライナ情勢の緊迫化が続くなか、約2年半ぶりに欧州リバークルーズの運航を再開。国内旅行については、行動制限の解除、全国旅行支援策等により回復傾向にあり、個人手配旅行の売上高については、コロナ禍前の水準を回復いたしました。
- ・ エムアイフードスタイルでは、食品スーパーマーケット事業において、現金ポイントカードのアプリ化等、CRMの強化に取り組みました。また、連邦戦略の取り組みで、グループ企業間連携を強化したことにより、外販製造事業における販路拡大、外部企業からのOEM受注獲得につなげました。
- ・ IMGS では、商品開発事業が減収になったものの、カタログ事業が増収になったことに加え、経費コントロールの徹底を継続したことにより、計画に対し増収増益となりました。
- ・ スタジオアルタは、連邦戦略におけるグループ企業間の連携が活性化したことにより、百貨店メディア営業と広告制作事業の収益改善が進んできたことに加え、屋外広告が好調に推移したことにより、増収増益となりました。

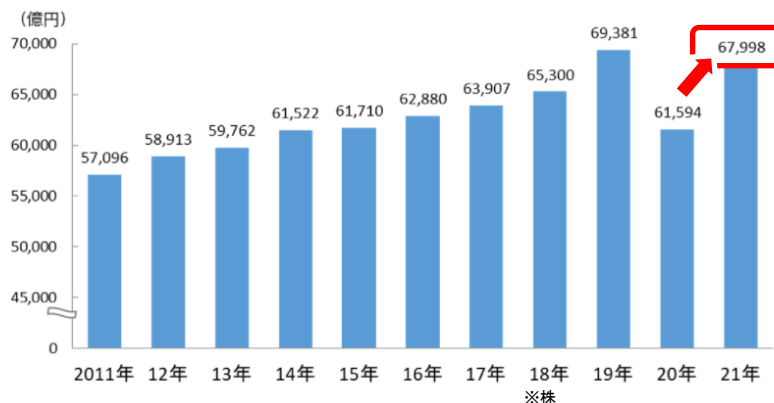
3. 広告業界の動向

1) 日本の総広告費の推移

2021年の日本の総広告費は、通年で6兆7,998億円（前年比110.4%）となりました。上半期は、前年同様に新型コロナの影響を大きく受けましたが、下半期は消費者心理の改善に伴い、テレビメディア広告の回復と、インターネット広告の成長が加速したことにより市場全体で前年を上回る結果となりました。

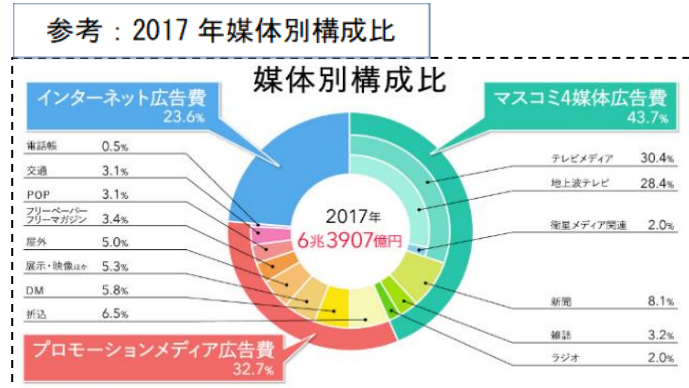
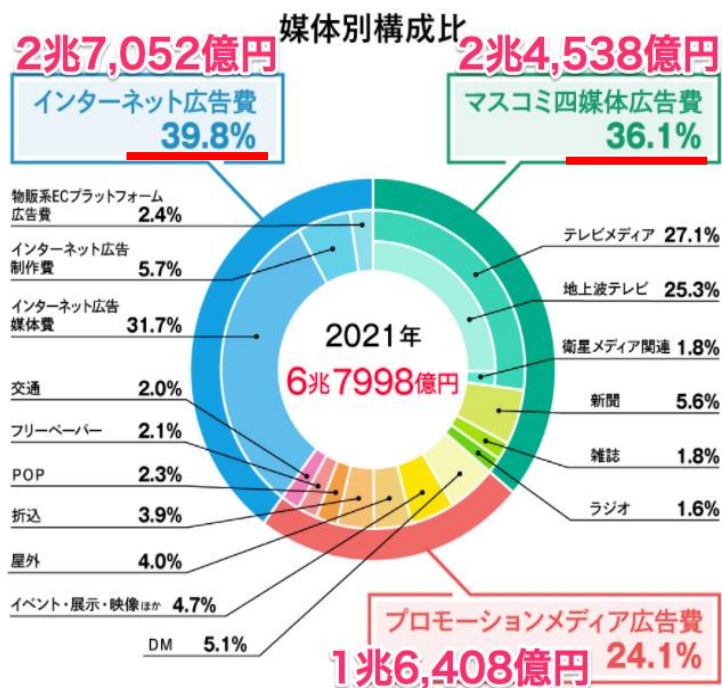
今後も広告に関する市場規模は、インターネットを中心に拡大することが想定されています。

図表1 日本の総広告費の推移



2) 媒体別構成比について

インターネット広告費の総計は、前年比121.4%の2兆7052億円に到達。マスコミ四媒体広告費の総計2兆4538億円を上回りました。インターネット広告費がマスコミ四媒体広告費を上回ったのは、1996年の実績について1997年に推定を開始して以来、初となります。



3) 直近の業界動向について

＜大手広告会社のネット広告強化＞

マスコミ四媒体広告費とインターネット広告費は、2021年にシェアが逆転しました。

こうしたネット広告の需要が高まる中、

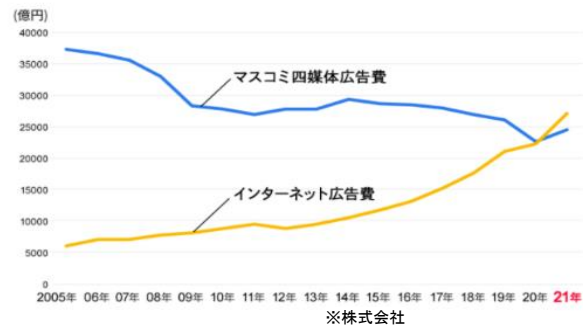
2022年1月に電通はネット専業大手の

セブテニ・HDを買収しました。これにより、

電通のインターネット広告の取扱額はサイバーエージェントを上回り、国内首位になる見通しです。

また同年4月に博報堂DY HDは、デジタルHD傘下のソウルドアウトを買収しました。ソウルドアウトは中小企業向けのネット広告に強みを持っており、伸びしろの高い地方企業のネット広告の取り込みを狙います。

上位2社による相次ぐ買収は、業界のデジタルシフトへの動きと焦りを象徴しています。既存の広告代理店の多くは、デジタル化への対応に遅れており、巨額の買収をすることでその穴埋めをしてきました。今後もこうした傾向は続くと考えられ、業界全体の再編がさらに進む可能性があります。



＜ハイブリッドイベントの開催＞

スポーツや音楽など既存の領域でリアルとオンラインを掛け合わせたハイブリッドイベントも多く開催されました。

ARやVRを絡めた施策も徐々に増えています。

前年と比べてもDXがさらに拡大した2021年は、

リーチが広く同報性の高いマスコミ四媒体やプロモーション

メディア広告など既存メディアとの連携が一層深まり、

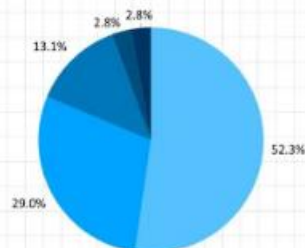
インターネットと他媒体の関係性が新たなフェーズに

入ったと考えられています。



Q1

直近の社内イベントは、
いずれの形式で開催されましたか。



- 52.3% ハイブリッド
- 29.0% 完全オンライン
- 13.1% 完全オフライン
- 2.8% その他
- 2.8% わからない

注: 「ハイブリッド」とは、オンラインとオフラインを併用したイベント開催形式のこと。
ここでは特に、主催者のみでなく、参加者の一部がリアルで参加しているものを指す

株式会社グローバルプロデュース
「ハイブリッドイベント」に関する実態調査
(n=107)

出典: 「ハイブリッドイベント」に関する実態調査

4.スタジオアルタ 2022 年度業績

- ・ 2022 年度の業績は、アルタビジョンをはじめとした周辺事業における大口案件やスポット受注が好調に推移したことにより売上を大きく伸ばし、12 月末時点の累計売上および営業利益は前年・予算ともに上回る結果となりました。
- ・ グループ連邦施策においては、MI 広告事業における予算は未達ではあるものの、下期も広告制作の受注につながる種まきをおこなっています。またデジタルサイネージの導入・運用においては、銀座店でのクリスマスシーズンに併せたデジタルサイネージの新規取り組みとして XR を導入するなど新たな取り組みを進めてきました。
- ・ 上記結果を受け、2022 年度通期営業利益予測は、期初の 14 百万円から 45 百万円に上方修正しています。

<スタジオアルタ 2022 年度業績状況（4 月～12 月）>

単位：百万円 (百万円未満切捨)	4-12 月期 実績	予算比 ・予算差	前年比	前年差	2022 年度 通期予測
売上高	606	120.1%	136.1%	161	730
売上総利益	204	149.3%	—	164	
販管費	121	85.9%	102.7%	3	
営業利益	84	87	—	161	45

- ・ 2022 年度の営業利益着地見込みについては 12 月時点で通期の営業利益予算を上回り、引き続きアルタビジョンが好調に推移していることから年間で約 90 百万円になることが見込まれています。

■2023 年度以降のスタジオアルタについて

- ・ 2023 年からのスタジオアルタは「三越伊勢丹グループのハウスエージェンシー※」として、連邦施策であるグループ全体のメディア・広告販売を担う計画が更に進んでいくことが計画されています。
- ・ またアルタビジョンを中心とした ALTA メディアについても、新たな価値創造に積極的に取り組むことが求められていきます。
- ・ これまで以上に、スタジオアルタがグループの資産を活用し、販売するビジネスを実現していくことが今後重要になっていきます。

※ハウスエージェンシーとは

大企業やグループの広告宣伝に関わるセクションを分社化し、広告事業を専門でおこなう会社のこと

グループ“連邦”の取組み



- ・【タイプ1】グループ企業間連携による**内製化が加速**。
- ・【タイプ2】**グループリソースの活用**による B2B 外販営業の強化と、新規法人顧客の獲得促進により売上高が拡大。
- ・【タイプ3】**グループ企業がこれまで蓄積したスキルとノウハウの組み合わせ**による提供価値を、**ワンパッケージ**で提案。



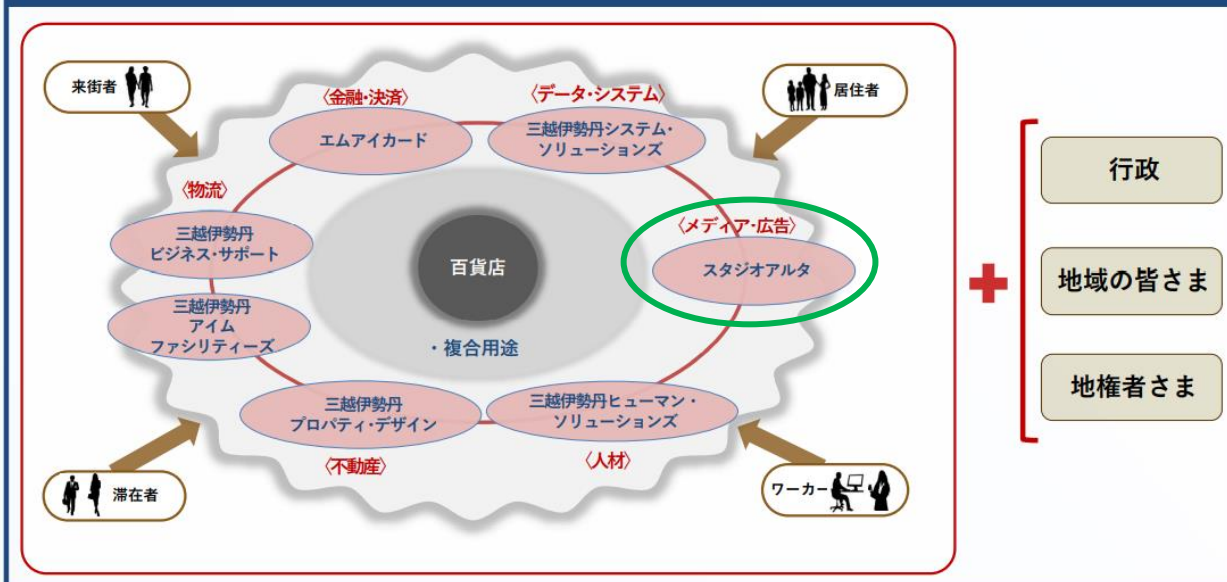
23

三越・伊勢丹のまち化



- ・より多くのお客さまに「来街・滞在・回遊・居住」いただける為の**複合用途**を提供。
- ・複合用途やまち化の為のインフラづくりから得られる、**ビジネス機会**に**グループ連邦**で参画。
- ・行政や地域の皆さま、地権者さまなど、まち化に関わる方々との共創による「**まちへの貢献**」につなげる。

百貨店を“核”にした魅力がまちに染み出す



24

5. 2023 年度 春の交渉を迎えるにあたって

2022 年度は、コロナ禍における行動制限の解除により人流や景気が戻ってきた一方で、ロシアによるウクライナ侵攻の影響等により、想定外の物価上昇に見舞われました。三越伊勢丹グループ労働組合では、2022 年の暦年でみた物価上昇が、ベースアップ算出式を用いる上での付帯事項である「想定外的大幅な物価上昇」に該当することを H D S 労使協議会にて確認・協議をおこない、2023 年度はグループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求ではなく、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「2,000 円以上のベースアップ」を全支部にて要求するものとなりました。

また、スタジオアルタでは、社員の本給制度についても改定をおこないます。今回の制度改定には、過去から現在、未来にわたるメンバーの成果の積み上げを重視し、中長期的なやりがいにつなげるだけでなく、新たな取り組みに対するチャレンジを後押ししていくことが大きな目的としてあります。そのため新しい本給制度は、役割成果の考え方をふまえつつ、前向きな挑戦が処遇の向上につながるよう、労使で検討を重ねてきました。“先行きが見えない”と言われる時代において、賃金面でのセーフティーネットに関わる部分だけでなく、人事賃金制度そのものを充実したものにすることは非常に重要な人財戦略であると捉えています。

2023 年度は、グループにおけるメディア・広告事業を担う企業として、スタジオアルタの再スタートとなります。今後はアルタビジョン周辺だけでなく、三越伊勢丹が持つメディアやグループ企業の強みを活かした新たな価値の提供が可能となり、組織の規模や利益計画も大きくなることが想定されています。

目標を達成し、処遇の向上につなげるには、スタジオアルタのメンバーがグループをはじめとした様々なステークホルダーと良好な関係を築き、互いの強みを活かして新たな価値提供を生み出すことのほかにありません。

このような環境下において、メンバーがそれぞれの持ち味を活かし、「やりがい・働き甲斐」をもって職業人生を楽しめるよう、今後もメンバーや経営との直接対話をおこないながら、人事制度や働く環境の整備に継続して取り組みます。

賃金要求

I. 2023 年度 賃金要求の考え方

1.賃金要求を取り巻く環境

1)社会・経済環境

- ・国内景気は、後半年度にかけて旅行需要の拡大や水際対策緩和によるインバウンド需要の回復が寄与し、昨年度と比較すると回復基調にあると言える一方で、新型コロナウイルス感染症に加えて海外情勢に対する不安も含め未だ不安定であると言えます。
- ・消費者物価指数は原材料価格の高騰や円安による影響から年間を通じて上昇を続け、8月以降は3%を超える上昇率となっています。一方で、継続的な物価上昇に対して消費者の購買力向上は進んでおりません。
- ・経団連は春闘に向けて物価高騰に伴い目減りしている実質賃金の底上げを図り、景気回復につなげるべく積極的な賃上げを各企業に呼び掛けています。
- ・雇用環境についてもコロナ禍で大きな影響を受けた宿泊、飲食・サービス業を中心に求人数は増加し、有効求人倍率についても上昇傾向にあります。

2)企業環境

- ・グループ連結の第3四半期決算では、売上高は首都圏店舗でコロナ禍前の水準を回復、全国計ではコロナ禍前に近い水準にまで回復しました。営業利益は、販管費の売上連動費増があるものの、245億円（前年差：215億円）と増益となりました。2022年度グループ連結の業績予想は、総額売上高10,800億円と、さらに上方修正されています。
- ・中期経営計画（2022年度～2024年度）の初年度として、「百貨店の再生」の足取りを確かなものにするため、「高感度上質戦略」、「顧客とつながるCRM戦略」、「連邦戦略」をはじめとした取り組みを拡大していく方向性が示されています。
- ・その中で、スタジオアルタは、ハウスエージェンシーとして、グループ企業がこれまで蓄積してきたノウハウやスキルの組み合わせによる「新しい提案」をおこない、グループに新たな事業機会の獲得をもたらしていくことが求められています。

2.賃金要求の方針

- ・ 2023 年度の賃金要求は、2023 年 4 月～2024 年 3 月までの 1 年間の賃金要求となります。今回は、三越伊勢丹グループ労働組合(IMGU)の「2023 年度春の交渉 IMGU 本部基本方針」(P.126 参照)に基づき、要求案を組み立てます。

1)月例賃金要求

① ベースアップ

- ・ 社員・メイト社員については、通常時はグループ共通ベースアップ算出式に基づき要求を行っています。しかしながら、今回は現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の物価上昇」に該当すると捉え、改めて要求を組み立てます。
- ・ フェロー社員・エルダースタッフについては、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本としつつ、2023 年度は特に物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応を図ります。

② 定期昇給

- ・ 定期昇給は、昇給・昇格制度のある全ての雇用形態において、「役割成果主義の推進」「やりがい・働きがい」の観点から、制度上の評価分布・本給表・昇給表を要求します。あわせて昇格者数や評価制度の運用ルール等についても確認することを要求します。
- ・ 社員については 2023 年度より改定する本給制度の内容を要求します。

③ 初任給・採用賃金

- ・ 初任給・採用賃金は、採用市場の環境や同業他社の水準等を踏まえた要求となります。

2)最低賃金要求

- ・ 「2023 年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金要求基準」(P.130 参照)に基づき、扶養者年齢別(月例)及び企業内(月収・時間給)の最低賃金の要求を行います。

3)賞与要求

- ・ 賞与については、現在の年間平均 2 ヶ月をミニмум水準としつつ、業績結果及び業績評価指標を踏まえ半期ごとに要求をしていきます。また本年度の通年協議においては、今後の事業計画などを踏まえ、2023 年度以降の賞与支給表の見直しに向けた協議を進めています。
- ・ なお 2023 年 6 月賞与については、5 月までを目途に、中期計画の進捗度合や 22 年度業績等を考慮しつつ、検討していきます。

Ⅱ.2023 年度 賃金要求(案)について

1.社員対象 賃金要求

項目	内容	参考
ベースアップ	・ベースアップ金額として一律 2,000 円を要求します。 ※ベースアップは資格給の引き上げで対応します。 ※給与計算期間の開始日：4 月 16 日	P.20
本給評価	・ステージ B・ステージ C は、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。	—
運用に関する要求	・面談の実施状況の労使確認 ・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の労使確認。 ・全体及び職務別・資格別の平均本給 (人事異動の前後、評価反映の前後) ・社員ステージ C の職務別ランク別人数分布 (人事異動の前後、評価反映の前後) ・社員ステージ B の役割ゾーン別ランク別人数分布 (人事異動の前後、評価反映前後) ・社員ステージ B の「役割ゾーンが大きく変更する異動」の有無 ・昇格者数の確認。	—
初任給 採用賃金	・大学卒 : 206,000 円 ・短大・専門卒 : 196,000 円 ・中途入社者 : 196,000 円以上	—
本給表及び昇給表	・本給表及び昇給表を要求します。	P.23～
最低賃金要求	・月例賃金 174,000 円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する月例最低賃金は、スタジオアルタで働く月例給の雇用形態の中で、制度上の最下限水準となります。対象となるのは、「社員・メイト社員・エルダースタッフⅢ(月給制)」の中で、最下限となるメイト社員(174,000 円)の採用賃金を基準とします。 ※今回要求する最低賃金は、2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日の在籍者を対象とします。なお、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。	P.29
扶養者・年齢別 最低賃金	・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。	P.29

<社員ステージ B・ステージ C 平均賃金引上げ率>

現行制度(本給表・昇給表および評価分布)に基づき、「ステージ C で入社し、ステージ B で 60 歳定年を迎えたモデル」に基づき算定しています。役割・資格や職務の変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「1.71%」(平均賃金引上げ額 6,579 円)と試算されます。

なお、メイト社員から社員転換した社員の方は対象とはしていません

■算出方法

- ①本給引き上げ額 : モデル上の本給最高額 - 勤続初年度の本給
- ②平均賃金引き上げ額:(①本給引き上げ額) ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数
- ③平均賃金引上げ率 : (②平均賃金引き上げ額) ÷ 平均本給*

*平均本給は、毎年度の春の交渉時に確認している 3 月末時点の要員予測をベースに算出された数値を使用

2.メイト社員対象 賃金要求

項目	内容	参考
ベースアップ	・ベースアップ金額として一律 2,000 円を要求します。 ※ベースアップは基本給の引き上げで対応します。 ※給与計算期間の開始日：4 月 16 日	P20
本給評価	・昇給表及び本給表に基づき、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。	—
運用に関する 要求	・公平・公正な人事評価やフィードバックについて労使で確認を行います。 ・面談の実施状況の労使確認 ・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の労使確認。 ・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)	—
初任給	・大学卒 : 184,000 円 ・短大・専門卒 : 178,000 円 ・高校卒 : 174,000 円 ・中途入社者 : 188,000 円以上	—
本給表及び昇給 表	・本給表及び昇給表を要求します。	P27
職務給表	職務給表(リーダー職:10,000 円)を要求します。	—
最低賃金	・月例賃金 174,000 円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する月例最低賃金は、スタジオアルタで働く月例給の雇用形態の中で、制度上の最下限水準となります。対象となるのは、「社員・メイト社員・エルダースタッフⅢ(月給制)」の中で、最下限となるメイト社員(174,000 円)の採用賃金を基準とします。 ※今回要求する最低賃金は、2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日の在籍者を対象とします。なお、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。	P29
扶養者・年齢 別最低賃金	・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。	P29

<メイト社員 平均賃金引上げ率>

現行制度(本給表・昇給表および評価分布)に基づき、「エリア入社として入社し、勤続 20 年までのモデル」に基づき算定しています。職務の変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「1.28%」(平均賃金引上げ額 3,474 円)と試算されます。

■算出方法

- ①本給引き上げ額 : モデル上の本給最高額 - 勤続初年度の本給
- ②平均賃金引き上げ額:(①本給引き上げ額) ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数
- ③平均賃金引上げ率 : (②平均賃金引き上げ額) ÷ 平均本給*

*平均本給は、毎年度の春の交渉時に確認している 3 月末時点の要員予測をベースに算出された数値を使用

3.フェロー社員対象 賃金要求

項目	内容	参考
ベースアップ	・ベースアップ金額として一律 10 円を要求します。 ※ベースアップはベース給の引上げで対応します。 ※給与計算期間の開始日：4 月 11 日	P.21
評価要求	・能力給評価表・能力給ランクアップ表に基づき、平均 B 評価以上の分布とすることを要求します。	—
能力給評価表 能力給ランクアップ表	・「能力給評価表」・「能力給ランクアップ表」を表の通り要求します。	P.28
運用に関する要求	・公平・公正な人事評価やフィードバックについて労使で確認を行います。 ・面談の実施状況の労使確認 ・人事異動時や、評価反映後の平均時給の労使確認	—
ベース給および地域別職種給	ベース給:830 円 一般事務および営業事務 : 215 円 (新宿) 営業案内および劇場関連付帯業務 : 270 円 (日本橋)	—
採用賃金	・採用賃金が 1,085 円を下回らないことを要求します。	—
最低賃金	・時間給は 1,085 円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する最低賃金は、2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日の在籍者を対象とします。なお、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。	P.29

4.エルダースタッフⅠ・Ⅱ(時給制)・エルダースタッフⅢ(月給制)対象 賃金要求

項目	内容	参考
ベースアップ	・ベースアップ金額として月給制は一律 2,000 円 時給制は一律 10 円を要求します。 ※ベースアップは基本給の引上げで対応します。 ※給与計算期間の開始日 月給制：4 月 16 日以降 時給制：4 月 1 日以降	P22
賃金要求	・エルダースタッフⅠ・Ⅱ(時給制) : 1,265 円 ・エルダースタッフⅢ (月給制) :226,000 円	—
最低賃金	・エルダースタッフⅠ・Ⅱ(時給制): 1,085 円を下回らないことを要求します。 ※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。なお、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。 ・エルダースタッフⅢ(月給制):174,000 円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する月例の最低賃金は、スタジオアルタで働く月例給の雇用形態の中で、制度上の最下限水準となります。対象となるのは、「社員・メイト社員・エルダースタッフⅢ(月給制)」の中で、最下限となるメイト社員(174,000 円)の採用賃金を基準とします。 ※今回要求する最低賃金は、2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日の在籍者を対象とします。なお、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。	P29

1. ベースアップ

1) 社員・メイト社員

社員・メイト社員については、一律 **2,000 円** のベースアップを要求し

【2023 年度 春の交渉における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。

2023 年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「2,000 円のベースアップ」を要求するものとします。

※参考資料 2022・2023 年度グループ共通ベースアップ算出式

対象雇用形態：社員、メイト社員

基準となるベースアップ額 = 基礎額 292,000 円 × 物価上昇率に応じた係数

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0.0%以下	0.000	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

・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）の前年同月比を使用します。

・物価上昇率に応じた係数は、上記表に対して係数を特定します。

・算出式で使用する物価上昇率は 10 月までの確定値を元に下記の式にて算出します。

（「1～10 月までの物価上昇率合計」+「見なし物価上昇率（11 月、12 月分）×2 カ月」）÷12

※「見なし物価上昇率」は、8 月・9 月・10 月の消費者物価指数の平均値を使用する。

・暦年平均の物価上昇率および見なし物価上昇率は、少数第 2 位を四捨五入し、第 1 位までとする。

<ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
0.5	0.9	1.2	2.5	2.5	2.4	2.6	3.0	3.0	3.7	3.2	3.2	2.4

単位：%

2)フェロー社員

【“本部基本方針”におけるベースアップの考え方】

算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に 2023 年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「時給制は 10 円以上」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認したうえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【ベースアップ構成要素】

フェロー社員は以下①～④の 4 つの構成要素を、総合的に勘案し、ベースアップの判断を行います。

①物価上昇分

2022 年暦年(2022 年 1 年～12 月)物価上昇率(総合指数)は、2%以上の上昇率でした。

また、社員・メイト社員における物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応を図る必要があります。

②生産性向上分

11 月までの業績結果は、アルタビジョンをはじめとした周辺事業における大口案件やスポット受注が好調に推移したことにより売上を大きく伸ばし、11 月末時点の累計売上および営業利益は前年・予算ともに上回る結果となりました。

③採用賃金上昇対応分

・採用賃金については、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ないと判断します。

④働き方と賃金バランス

・直近 1 年間に於いて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、働き方と賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定されます。

3)エルダースタッフ

【“本部基本方針”におけるベースアップの考え方】

算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に 2023 年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は 2,000 円以上、時給制は 10 円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認したうえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【ベースアップ構成要素】

エルダースタッフは以下の 3 つの構成要素を総合的に勘案し、ベースアップの判断を行います。

①物価上昇分

2022 年暦年(2022 年 1 年~12 月)物価上昇率(総合指数)は、2%以上の上昇率でした。
また、社員・メイト社員における物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応を図る必要があります。

②生産性向上分

11 月までの業績結果は、アルタビジョンをはじめとした周辺事業における大口案件やスポット受注が好調に推移したことにより売上を大きく伸ばし、11 月末時点の累計売上および営業利益は前年・予算ともに上回る結果となりました。

③働き方と賃金バランス

直近 1 年間において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、働き方と賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定されます。

2. 本給表および昇給表

1) 社員ステージ B(4月1日～6月15日まで使用)

※資格給の給与計算期間の開始日は4月16日（5月支給分から反映）

※ベースアップ額を資格給に反映した水準

(単位：円)

役割成果給			
ランク	B-1	B-2	B-3
1	220,000		
2	217,500		
3	215,000		
4	212,500		
5	210,000		
6	207,500		
7	205,000		
8	202,500		
9	200,000		
10	197,500		
11	195,000	195,000	
12	192,500	192,500	
13	190,000	190,000	
14	187,500	187,500	
15	185,000	185,000	
16	182,500	182,500	
17	180,000	180,000	
18	177,500	177,500	
19	175,000	175,000	
20	172,500	172,500	
21	170,000	170,000	
22	167,500	167,500	
23	165,000	165,000	
24	162,500	162,500	
25	160,000	160,000	
26	157,500	157,500	
27	155,000	155,000	
28	152,500	152,500	
29	150,000	150,000	
30	147,500	147,500	
31		145,000	145,000
32		142,500	142,500
33		140,000	140,000
34		137,500	137,500
35		135,000	135,000
36		132,500	132,500
37		130,000	130,000
38		127,500	127,500
39		125,000	125,000
40		122,500	122,500
41			120,000
42			117,500
43			115,000
44			112,500
45			110,000
46			107,500
47			105,000
48			102,500
49			100,000
50			97,500
51			95,000
52			92,500
53			90,000
54			87,500
55			85,000
56			82,500
57			80,000

(単位：円)

資格給
256,000

<昇給表>

ゾーン	ランク	S	A	B	C	D
各ゾーン最上位ランク		0	0	0	-2	-3
B-1	2～10	2	1	0	-2	-3
	11～20	4	2	0	-1	-2
	21～30	5	3	1	0	-1
B-2	12～20	2	1	0	-2	-3
	21～30	4	2	0	-1	-2
	31～40	5	3	1	0	-1
B-3	32～40	2	1	0	-2	-3
	41～48	4	2	0	-1	-2
	49～57	5	3	1	0	-1

社員ステージ B (6 月 16 日以降使用)

個人成果給

資格給	102,000
-----	---------

役割給	役割①	役割②	役割③	役割④
	60,000	40,000	30,000	10,000

ランク	グレード3	
1	314,000	
2	313,000	
3	312,000	
4	311,000	
5	310,000	
6	309,000	
7	308,000	
8	307,000	
9	306,000	
10	305,000	
11	304,000	
12	303,000	
13	302,000	
14	301,000	
15	300,000	
16	299,000	
17	298,000	
18	297,000	
19	296,000	
20	295,000	
21	294,000	
22	293,000	
23	292,000	
24	291,000	
25	290,000	グレード2
26	289,000	289,000
27	288,000	288,000
28	287,000	287,000
29	286,000	286,000
30	285,000	285,000
31	284,000	284,000
32	283,000	283,000
33	282,000	282,000
34	281,000	281,000
35	280,000	280,000
36	279,000	279,000
37	278,000	278,000
38	277,000	277,000
39	276,000	276,000
40	275,000	275,000
41	274,000	274,000
42	273,000	273,000
43	272,000	272,000
44	271,000	271,000
45	270,000	270,000
46		269,000
47		268,000
48		267,000
49		266,000
50		265,000
51		264,000
52		263,000
53		262,000
54		261,000
55		260,000
56		259,000
57		258,000
58		257,000
59		256,000
60		255,000
61		254,000
62		253,000
63		252,000
64		251,000
65		250,000
66		249,000
67		248,000
68		247,000
69		246,000
70		245,000
71		244,000
72		243,000
73		242,000
74		241,000
75		240,000
76		239,000
77		238,000
78		237,000
79		236,000
80		235,000
81		234,000
82		233,000
83		232,000
84		231,000
85		230,000
86		229,000
87		228,000
88		227,000
89		226,000
90		225,000
91		224,000
92		223,000
93		222,000
94		221,000
95		220,000
96		219,000
97		218,000
98		217,000
99		216,000
100		215,000
101		214,000

<昇給表 ※2023 年度評価時に使用>

グレード	ランク/評価	S	A	B	C
グレード3	1	0	0	0	-2
	2～15	5	3	0	-1
	16～30	10	6	2	0
	31～45	13	8	4	0
グレード2	26	0	0	0	-2
	27～40	5	3	0	-1
	41～55	10	6	2	0
	56～70	13	8	4	0
グレード1	56	0	0	0	-2
	57～70	5	3	0	-1
	71～85	10	6	2	0
	86～101	13	8	4	0

2)社員ステージ C(4月1日～6月15日まで使用)

※資格給の給与計算期間の開始日は4月16日（5月支給分から反映）

※ベースアップ額を資格給に反映した水準

役割成果給		
ランク	C-2	C-1
1	160,000	
2	158,000	
3	156,000	
4	154,000	
5	152,000	
6	150,000	
7	148,000	
8	146,000	
9	144,000	
10	142,000	
11	140,000	
12	138,000	
13	136,000	
14	134,000	
15	132,000	
16	130,000	
17	128,000	
18	126,000	
19	124,000	124,000
20	122,000	122,000
21	120,000	120,000
22	118,000	118,000
23	116,000	116,000
24	114,000	114,000
25	112,000	112,000
26	110,000	110,000
27	108,000	108,000
28	106,000	106,000
29	104,000	104,000
30	102,000	102,000
31	100,000	100,000
32	98,000	98,000
33	96,000	96,000
34	94,000	94,000
35	92,000	92,000
36	90,000	90,000
37		88,000
38		86,000
39		84,000
40		82,000
41		80,000
42		78,000
43		76,000
44		74,000
45		72,000
46		70,000
47		68,000
48		66,000
49		64,000
50		62,000
51		60,000
52		58,000
53		56,000
54		54,000
55		52,000
56		50,000
57		48,000
58		46,000
59		44,000
60		42,000
61		40,000
62		38,000
63		36,000
64		34,000
65		32,000
66		30,000

(単位：円)

ベース給
156,000

＜昇給表＞

	ランク	S	A	B	C	D
各最上位ランク		0	0	0	-1	-2
C-2	2～18	3	2	1	-1	-2
	19～36	4	3	2	0	-1
C-1	20～36	3	2	1	-1	-2
	37～66	4	3	2	0	-1

社員ステージ C（6月16日以降使用）

個人成果給

ランク	グレード3
1	234,000
2	233,000
3	232,000
4	231,000
5	230,000
6	229,000
7	228,000
8	227,000
9	226,000
10	225,000
11	224,000
12	223,000
13	222,000
14	221,000
15	220,000
16	219,000
17	218,000
18	217,000
19	216,000
20	215,000
21	214,000
22	213,000
23	212,000
24	211,000
25	210,000
26	209,000
27	208,000
28	207,000
29	206,000
30	205,000
31	204,000
32	203,000
33	202,000
34	201,000
35	200,000
36	199,000
37	198,000
38	197,000
39	196,000
40	195,000
41	194,000
42	193,000
43	192,000
44	191,000
45	190,000
46	189,000
47	188,000
48	187,000
49	186,000
50	185,000
51	184,000
52	183,000
53	182,000
54	181,000
55	180,000
56	179,000
57	178,000
58	177,000
59	176,000
60	175,000
61	174,000
62	173,000
63	172,000
64	171,000
65	170,000
66	169,000
67	168,000
68	167,000
69	166,000
70	165,000
71	164,000
72	163,000
73	162,000
74	161,000
75	160,000
76	159,000
77	158,000
78	157,000
79	156,000
80	155,000
81	154,000
82	153,000
83	152,000
84	151,000
85	150,000
86	149,000
87	148,000
88	147,000
89	146,000
90	145,000
91	144,000
92	143,000
93	142,000
94	141,000
95	140,000
96	139,000
97	138,000
98	137,000
99	136,000
100	135,000
101	134,000
102	133,000
103	132,000
104	131,000
105	130,000
106	129,000
107	128,000
108	127,000
109	126,000
110	125,000
111	124,000
112	123,000
113	122,000
114	121,000
115	120,000
116	119,000
117	118,000
118	117,000
119	116,000
120	115,000
121	114,000
122	113,000
123	112,000
124	111,000
125	110,000
126	109,000

資格給	77,000
-----	--------

役割給	役割①	役割②	役割③
	15,000	10,000	5,000

＜昇給表 ※2023 年度評価時に使用＞

グレード	ランク/評価	S	A	B	C
グレード3	1	0	0	0	-1
	2～15	4	2	0	0
	16～30	6	4	2	0
	31～45	8	6	4	0
グレード2	31	0	0	0	-1
	32～45	※4	※2	0	0
	46～60	6	4	2	0
	61～80	8	6	4	0
グレード1	61	0	0	0	-1
	62～80	※4	※2	0	0
	81～100	6	4	2	0
	101～126	8	6	4	0

3)メイト社員(4月1日～6月15日まで使用)

※基本給の給与計算期間の開始日は4月16日（5月支給分から反映）

ランク	基本給
1	254,000
2	252,000
3	250,000
4	248,000
5	246,000
6	244,000
7	242,000
8	240,000
9	238,000
10	236,000
11	234,000
12	232,000
13	230,000
14	228,000
15	226,000
16	224,000
17	222,000
18	220,000
19	218,000
20	216,000
21	214,000
22	212,000
23	210,000
24	208,000
25	206,000
26	204,000
27	202,000
28	200,000
29	198,000
30	196,000
31	194,000
32	192,000
33	190,000
34	188,000
35	186,000
36	184,000
37	182,000
38	180,000
39	178,000
40	176,000
41	174,000

職務給（リーダー職）：
10,000 円

ランク	評価				
	S	A	B	C	D
1	0	0	0	-1	-2
2～14	3	2	1	0	-1
15～28	4	3	2	0	-1
29～40	5	4	3	0	-1

4) フェロー社員

ベース給、地域別職種給、有期雇用能力給評価表

無期雇用昇給表および能力給ランクアップ表（4月1日～使用）

※ベース給の給与計算期間の開始日は4月11日（5月支給分から反映）

- ・ベース給: **830** 円
- ・地域別職種給：
一般事務および営業事務：215 円（新宿）
営業案内および劇場関連付帯業務：270 円（日本橋）

<有期雇用 能力給評価表>

ゾーン	能力給	評価による昇給額				
		S	A	B	C	D
S	200～350円	15	5	0	0	0
I	75円～195円	20	10	5	0	0
II	0～70円	25	15	10	0	0

<無期雇用 昇給表>

レンジ	ランク	評価				
		S	A	B	C	D
R 1	32～71	3	1	0	0	0
R 2	16～31	5	3	1	0	0
R 3	～15	7	5	3	0	0

<能力給ランクアップ表>

（単位：円）

レンジ	ランク	基本給
R 1	71	350
	70	345
	69	340
	68	335
	67	330
	66	325
	65	320
	64	315
	63	310
	62	305
	61	300
	60	295
	59	290
	58	285
	57	280
	56	275
	55	270
	54	265
	53	260
	52	255
	51	250
	50	245
	49	240
	48	235
	47	230
	46	225
	45	220
	44	215
	43	210
	42	205
	41	200
	40	195
	39	190
	38	185
	37	180
	36	175
	35	170
R 2	34	165
	33	160
	32	155
	31	150
	30	145
	29	140
	28	135
	27	130
	26	125
	25	120
	24	115
	23	110
	22	105
	21	100
	20	95
	19	90
R 3	18	85
	17	80
	16	75
	15	70
	14	65
	13	60
	12	55
	11	50
	10	45
	9	40
	8	35
	7	30
	6	25
	5	20
	4	15
	3	10
	2	5
	1	0

3.最低賃金

1)最低賃金の考え方

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的水準を決定する際、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では、独自の要求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)時間給(対象:フェロー社員・エルダースタッフⅠ・Ⅱ)

<基準の適用要件>

- ・IMGU の企業内最低賃金の(月例給)の要求基準を基礎とし、法定における最長の年間労働時間や各都道府県の公的最低賃金(地域別・産業別最低賃金)等を加味して決定しています。
- ・各支部・分会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。
- ・各地域の採用賃金等が IMGU 基準を上回る場合には、採用賃金等を踏まえた最低賃金要求とします。
- ・各支部・分会の要求水準が、IMGU の本部要求水準を下回る場合は、その本部要求水準が公的最低賃金と同水準であれば、必ず引き上げの対応を労使間で確認し、実施することとします。
- ・年度中に公的最低賃金が改定された場合は、改めて IMGU 本部基準を確認します。算定の結果、IMGU 本部基準の改定が必要と判断した地域については、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。

5.扶養者・年齢別最低賃金要求(対象:社員・メイト社員)

「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、この扶養者・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。この要求は、三越伊勢丹グループ労働組合が定めた基準に基づき行います。

扶養者の基準内賃金が以下の年齢別・扶養者別最低賃金を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

27 歳（一人扶養基準）	212,100 円
30 歳（二人扶養基準）	235,200 円
33 歳（三人扶養基準）	258,200 円
36 歳（四人扶養基準）	281,300 円

※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。

<支給対象者について>

- ・ 今回要求する最低賃金は、2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日に在籍し、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を対象とします。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、収入の高い方を対象者とします。
- ・ 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、満 60 歳を上限とします。
- ・ 対象者およびその被扶養者が公的給付を受給している場合、その収入と基準内賃金を合わせたものが、上記最低賃金との差額を算出する上での対象者の収入範囲とします。なお、公的給付の対象は、扶養、障がいや年金関連(児童手当・特別障がい手当・遺族年金等)とします。会社への申告は、該当する公的給付が発生した時点で速やかにおこなうものとします。(※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。)
- ・ 保障額の支給については、本人の申告に基づき行われます。4 月中に会社より基準額および申告方法(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が支給されます。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。なお、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。
- ・ 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。

<被扶養者について>

- ・ 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およ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ます。

■ 2023 年度 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額

(単位:円)

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	212,100	222,100	232,100	242,100
28	216,500	226,500	236,500	246,500
29	220,900	230,900	240,900	250,900
30	225,200	235,200	245,200	255,200
31	229,600	239,600	249,600	259,600
32	233,900	243,900	253,900	263,900
33	238,200	248,200	258,200	268,200
34	242,600	252,600	262,600	272,600
35	247,000	257,000	267,000	277,000
36～	251,300	261,300	271,300	281,300

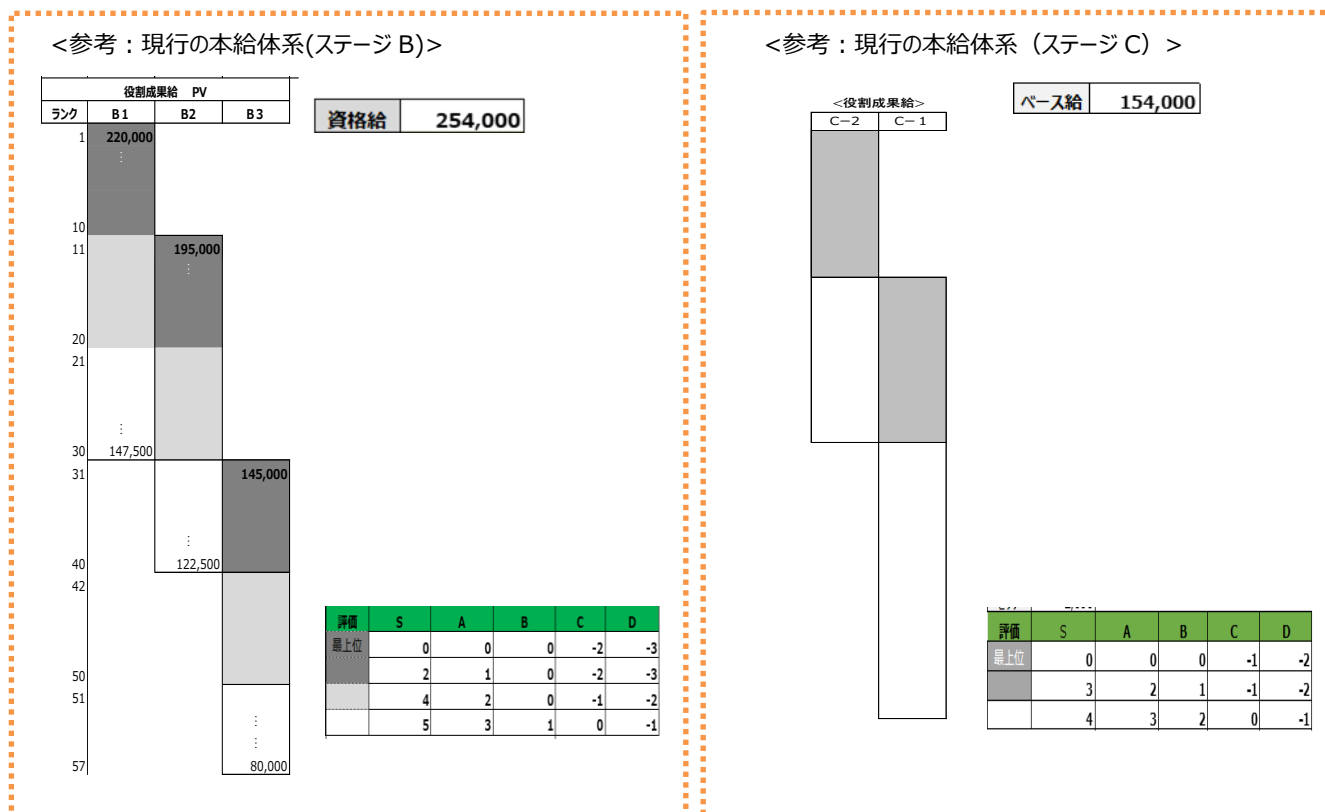
2022 年度 労使通年協議項目

I. 人に関わる諸制度・働く環境の整備	今回の位置づけ
1. 本給制度改定（社員ステージ B,ステージ C 対象）	審議決定事項
2. 成果評価シートの見直し（社員・メイト社員対象）	審議決定事項
3. 社員の呼称の見直し（社員ステージ B,ステージ C 対象）	報告事項
4. 短時間勤務制度の拡充（全雇用形態対象）	審議決定事項
5. 配偶者転勤休職制度の導入（全雇用形態対象）	審議決定事項
6. 2024 年度からのグループ共通ベースアップ算出式について （全雇用形態対象）	審議決定事項
7. 賞与支給表の見直し（社員対象）	途中経過報告
8. 要保護勤務 C への所定労働日数低減の導入 （全雇用形態対象）	報告事項
II. 働く環境の整備（全雇用形態対象）	今回の位置づけ
1. 職場風土改革「チームで成果を上げる風土の醸成」	報告事項
2. 年間総実労働時間短縮に向けた取り組み	
3. ハラスメント撲滅に向けた取り組み	

1. 本給制度改定（対象：社員ステージ B、ステージ C）

1) 現行の人事賃金制度の概要

現行の社員ステージの本給は、役割成果給＋資格給で構成されています。各人の賃金は毎期の評価による昇給と組織における役割の変更に伴い役割成果給が変動する仕組みとなっており、担う役割によってステージ B は B-1～B-3、ステージ C は C-2、C-1 に分けられています。



現行制度は、ステージ B は将来的に PV が上がることを前提とした設計になっており、より高い PV への任命により昇給しやすくなる仕組みですが、事業構造が変化しポジション数が減っている中、昇給しやすいゾーンへの移動がしづらくなっている現状があります。

ステージ C においても役割成果給として担える職務に限りをつけているものの、現在の組織実態と乖離があり、個人成果給の積み上げに近い運用となっています。また、ステージ C については B 評価で最上位ランクまで到達できる仕組みになっており、期待される役割に応じた評価と処遇への反映という部分においては、さらなる公平性やメリハリをもたせる必要性があると捉えています。

2) 制度改定の全体感

スタジオアルタにおける中長期的なやりがい・働きがいや目標達成意欲の向上につなげることを目的に、社員の
本給体系を見直します。具体的には、役割成果主義の考え方にもとづきつつ、個人の成果の積み上げを重視
し、より処遇に反映されやすくなるような仕組みへと変えていきます。

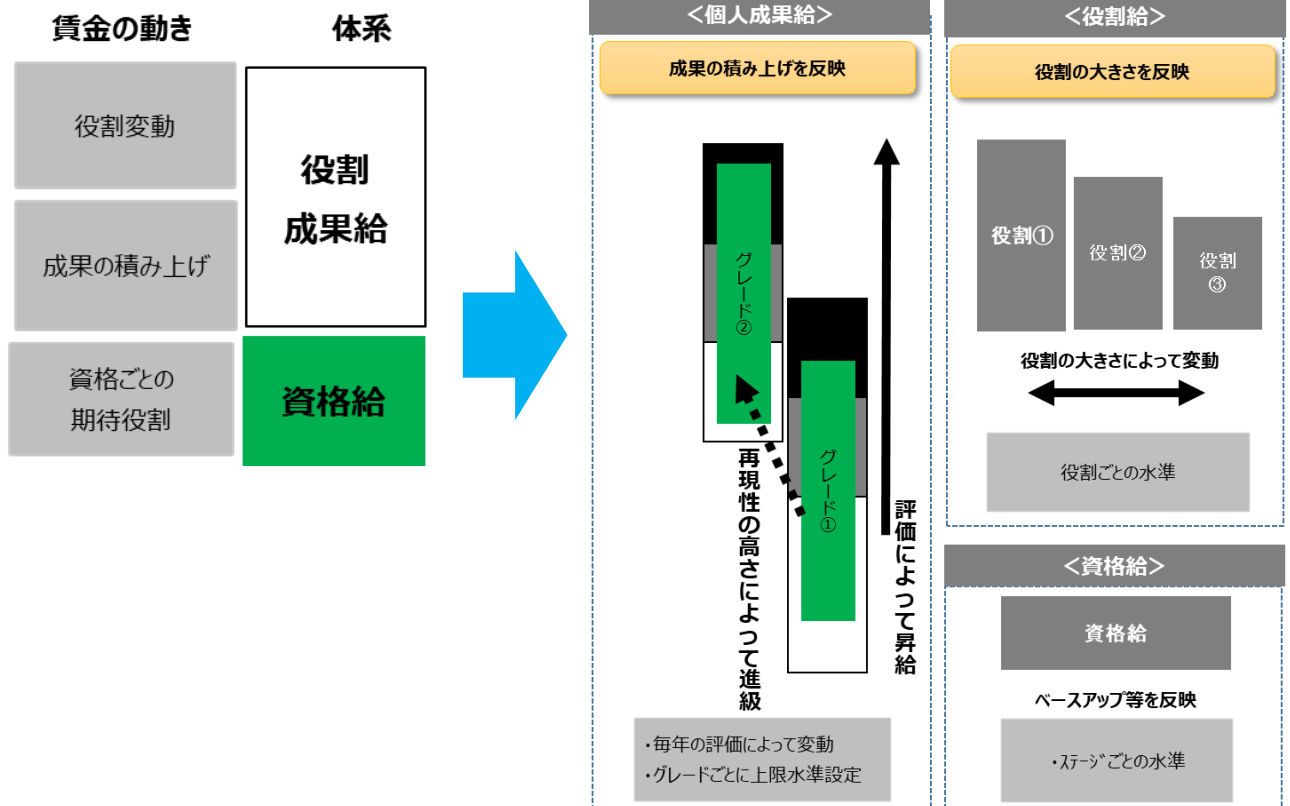
(1) 評価の積み上げ部分(個人成果給)と、役割変動する部分(役割給)に大別す

る

・各人の成果発揮に基づき評価により昇給してきた部分が、役割変動の影響を受けない
ようにすることにより、一定の安心感を担保しつつ、チャレンジする風土の醸成と公平・公
正な制度運用に繋げていきます。

・成果発揮の再現性の高さに応じて個人成果給を複数設定し、進級制度を設けること
により、中長期的なやりがい・働きがいを維持していきます。

<現行制度>



(2) 目標管理において、資格ごとに期待される行動レベルを一定のガイドラインとして持ち、評価基準がより明確になるようにします。

- ・ 評価者と被評価者が資格ごとに期待される行動目標の共通認識をもち、個別の行動目標の設定と、達成するための行動に対するフィードバックができるようにし、評価の納得性の向上につなげます。

3) 本給の構成要素について

審議決定事項

(1) 資格給

資格給は、求められる期待役割や責任範囲が、雇用形態の転換や昇格に伴い大きくなることをふまえた仕組みとしていきます。また、ステージ A（2021 年度に制度改定済）とのバランスもふまえた水準に変更します。現行制度での資格給は 1 本であり、職務に応じた水準の変更はおこなっていないことや、新制度においてもグレードと役割は結びつけないことを前提とし、資格給は雇用形態ごとに一律で設定していきます。

<資格給の水準 ※2023 年度ベースアップ反映済>

資格	4 月 16 日時点の資格給※	見直し後
ステージ A	152,000 円	152,000 円（変更なし）
ステージ B	256,000 円	102,000 円
ステージ C	156,000 円	77,000 円

審議決定事項

(2) 役割給

役割給は役割成果主義の考え方にもとづき、「組織サイズ」「責任の大きさ」「戦略上の位置づけ」「必要な能力要件」等を総合的に考慮した上で会社が任命していくものであることや、「本給の積み上げを重視する」という制度改定の目的から、本給のなかで占める割合を資格給・個人成果給よりも小さくし、役割変更による賃金変動は必要最小限にしていきます。

<役割給の設定>

ステージ B				ステージ C		
大	← 役割	→	小	大	← 役割	→ 小
役割①	役割②	役割③	役割④	役割①	役割②	役割③
60,000 円	40,000 円	30,000 円	10,000 円	15,000 円	10,000 円	5,000 円

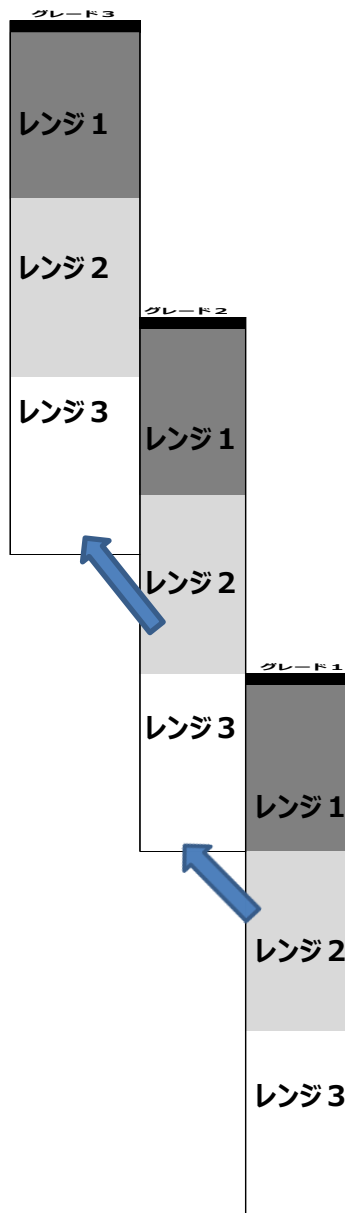
<役割変更時の対応について>

育児介護休職者	役割変更なし
人事担当付休職者（傷病休職含む）	役割給無し
人事担当付出勤者（要保護がついている場合）	ステージ B：役割④ ステージ C：役割③
<退職> 有給休暇含む 30 日以上労務提供なし	役割給の変更はおこなわない
<その他> 3 か月以上労務提供なし	役割給の変更はおこなわない
ステージにおける期待役割を担うことが困難	仕組としての対応はおこなわない

(3) 個人成果給と昇給表

個人成果給は、毎年の本給評価による積み上げ部分を重視した構成となるよう、本給のなかで占める割合を資格給・役割給よりも大きく設定します。個人成果給を積み上げていく部分は“グレード”とし、同一資格内に3本設け、成果を積み上げていくことで上位グレードへの進級を可能にし、中長期のやりがいにつなげます。グレード進級には進級審査をおこないます。進級審査を受けるには本人によるエントリーを必須とし、チャレンジする風土の醸成につなげます。

<個人成果給のイメージ>



<個人成果給の水準>

ステージ B : 214,000 円~314,000 円

ステージ C : 109,000 円~234,000 円

<グレード進級要件>

- ① 所定ランク（レンジ2）への到達
- ② エントリーシートの提出
- ③ 360 度評価
- ④ 面接

※上位資格への昇格アセスメントと、上位グレードへの進級考課の
同一年度・同時エントリーはできません。

※進級考課へのエントリーは秋頃を想定しています。

詳細は総務人事からの発信でご確認ください。

※上位グレードへの進級考課エントリー回数の上限については
育成計画等を確認しながら今後検討します。

◇改定後のステージ B 個人成果給および昇給表（2023 年 6 月 16 日から使用）

資格給	102,000
-----	---------

役割給	役割①	役割②	役割③	役割④
	60,000	40,000	30,000	10,000

昇給表

グレード	ランク/評価	S	A	B	C
グレード 3	1	0	0	0	-2
	2～15	5	3	0	-1
	16～30	10	6	2	0
	31～45	13	8	4	0
グレード 2	26	0	0	0	-2
	27～40	5	3	0	-1
	41～55	10	6	2	0
	56～70	13	8	4	0
グレード 1	56	0	0	0	-2
	57～70	5	3	0	-1
	71～85	10	6	2	0
	86～101	13	8	4	0

個人成果給		本給合計（資格給+役割給+個人成果給）			
ランク	グレード3	役割①	役割②	役割③	役割④
1	314,000	476,000	456,000	446,000	426,000
2	313,000	475,000	455,000	445,000	425,000
3	312,000	474,000	454,000	444,000	424,000
4	311,000	473,000	453,000	443,000	423,000
5	310,000	472,000	452,000	442,000	422,000
6	309,000	471,000	451,000	441,000	421,000
7	308,000	470,000	450,000	440,000	420,000
8	307,000	469,000	449,000	439,000	419,000
9	306,000	468,000	448,000	438,000	418,000
10	305,000	467,000	447,000	437,000	417,000
11	304,000	466,000	446,000	436,000	416,000
12	303,000	465,000	445,000	435,000	415,000
13	302,000	464,000	444,000	434,000	414,000
14	301,000	463,000	443,000	433,000	413,000
15	300,000	462,000	442,000	432,000	412,000
16	299,000	461,000	441,000	431,000	411,000
17	298,000	460,000	440,000	430,000	410,000
18	297,000	459,000	439,000	429,000	409,000
19	296,000	458,000	438,000	428,000	408,000
20	295,000	457,000	437,000	427,000	407,000
21	294,000	456,000	436,000	426,000	406,000
22	293,000	455,000	435,000	425,000	405,000
23	292,000	454,000	434,000	424,000	404,000
24	291,000	453,000	433,000	423,000	403,000
25	290,000	452,000	432,000	422,000	402,000
26	289,000	451,000	431,000	421,000	401,000
27	288,000	450,000	430,000	420,000	400,000
28	287,000	449,000	429,000	419,000	399,000
29	286,000	448,000	428,000	418,000	398,000
30	285,000	447,000	427,000	417,000	397,000
31	284,000	446,000	426,000	416,000	396,000
32	283,000	445,000	425,000	415,000	395,000
33	282,000	444,000	424,000	414,000	394,000
34	281,000	443,000	423,000	413,000	393,000
35	280,000	442,000	422,000	412,000	392,000
36	279,000	441,000	421,000	411,000	391,000
37	278,000	440,000	420,000	410,000	390,000
38	277,000	439,000	419,000	409,000	389,000
39	276,000	438,000	418,000	408,000	388,000
40	275,000	437,000	417,000	407,000	387,000
41	274,000	436,000	416,000	406,000	386,000
42	273,000	435,000	415,000	405,000	385,000
43	272,000	434,000	414,000	404,000	384,000
44	271,000	433,000	413,000	403,000	383,000
45	270,000	432,000	412,000	402,000	382,000
46	269,000	431,000	411,000	401,000	381,000
47	268,000	430,000	410,000	400,000	380,000
48	267,000	429,000	409,000	399,000	379,000
49	266,000	428,000	408,000	398,000	378,000
50	265,000	427,000	407,000	397,000	377,000
51	264,000	426,000	406,000	396,000	376,000
52	263,000	425,000	405,000	395,000	375,000
53	262,000	424,000	404,000	394,000	374,000
54	261,000	423,000	403,000	393,000	373,000
55	260,000	422,000	402,000	392,000	372,000
56	259,000	421,000	401,000	391,000	371,000
57	258,000	420,000	400,000	390,000	370,000
58	257,000	419,000	399,000	389,000	369,000
59	256,000	418,000	398,000	388,000	368,000
60	255,000	417,000	397,000	387,000	367,000
61	254,000	416,000	396,000	386,000	366,000
62	253,000	415,000	395,000	385,000	365,000
63	252,000	414,000	394,000	384,000	364,000
64	251,000	413,000	393,000	383,000	363,000
65	250,000	412,000	392,000	382,000	362,000
66	249,000	411,000	391,000	381,000	361,000
67	248,000	410,000	390,000	380,000	360,000
68	247,000	409,000	389,000	379,000	359,000
69	246,000	408,000	388,000	378,000	358,000
70	245,000	407,000	387,000	377,000	357,000
71	244,000	406,000	386,000	376,000	356,000
72	243,000	405,000	385,000	375,000	355,000
73	242,000	404,000	384,000	374,000	354,000
74	241,000	403,000	383,000	373,000	353,000
75	240,000	402,000	382,000	372,000	352,000
76	239,000	401,000	381,000	371,000	351,000
77	238,000	400,000	380,000	370,000	350,000
78	237,000	399,000	379,000	369,000	349,000
79	236,000	398,000	378,000	368,000	348,000
80	235,000	397,000	377,000	367,000	347,000
81	234,000	396,000	376,000	366,000	346,000
82	233,000	395,000	375,000	365,000	345,000
83	232,000	394,000	374,000	364,000	344,000
84	231,000	393,000	373,000	363,000	343,000
85	230,000	392,000	372,000	362,000	342,000
86	229,000	391,000	371,000	361,000	341,000
87	228,000	390,000	370,000	360,000	340,000
88	227,000	389,000	369,000	359,000	339,000
89	226,000	388,000	368,000	358,000	338,000
90	225,000	387,000	367,000	357,000	337,000
91	224,000	386,000	366,000	356,000	336,000
92	223,000	385,000	365,000	355,000	335,000
93	222,000	384,000	364,000	354,000	334,000
94	221,000	383,000	363,000	353,000	333,000
95	220,000	382,000	362,000	352,000	332,000
96	219,000	381,000	361,000	351,000	331,000
97	218,000	380,000	360,000	350,000	330,000
98	217,000	379,000	359,000	349,000	329,000
99	216,000	378,000	358,000	348,000	328,000
100	215,000	377,000	357,000	347,000	327,000
101	214,000	376,000	356,000	346,000	326,000

◇改定後のステージ C 個人成果給および昇給表（2023 年 6 月 16 日から使用）

資格給	77,000
-----	--------

役割給	役割①	役割②	役割③
	15,000	10,000	5,000

グレード	ランク/評価	S	A	B	C
グレード 3	1	0	0	0	-1
	2～15	4	2	0	0
	16～30	6	4	2	0
	31～45	8	6	4	0
グレード 2	31	0	0	0	-1
	32～45	※4	※2	0	0
	46～60	6	4	2	0
	61～80	8	6	4	0
グレード 1	61	0	0	0	-1
	62～80	※4	※2	0	0
	81～100	6	4	2	0
	101～126	8	6	4	0

個人成果給		本給合計（資格給+役割給+個人成果給）			
ランク	グレード 3	役割①	役割②	役割③	ランク
1	234,000	326,000	321,000	316,000	1
2	233,000	325,000	320,000	315,000	2
3	232,000	324,000	319,000	314,000	3
4	231,000	323,000	318,000	313,000	4
5	230,000	322,000	317,000	312,000	5
6	229,000	321,000	316,000	311,000	6
7	228,000	320,000	315,000	310,000	7
8	227,000	319,000	314,000	309,000	8
9	226,000	318,000	313,000	308,000	9
10	225,000	317,000	312,000	307,000	10
11	224,000	316,000	311,000	306,000	11
12	223,000	315,000	310,000	305,000	12
13	222,000	314,000	309,000	304,000	13
14	221,000	313,000	308,000	303,000	14
15	220,000	312,000	307,000	302,000	15
16	219,000	311,000	306,000	301,000	16
17	218,000	310,000	305,000	300,000	17
18	217,000	309,000	304,000	299,000	18
19	216,000	308,000	303,000	298,000	19
20	215,000	307,000	302,000	297,000	20
21	214,000	306,000	301,000	296,000	21
22	213,000	305,000	300,000	295,000	22
23	212,000	304,000	299,000	294,000	23
24	211,000	303,000	298,000	293,000	24
25	210,000	302,000	297,000	292,000	25
26	209,000	301,000	296,000	291,000	26
27	208,000	300,000	295,000	290,000	27
28	207,000	299,000	294,000	289,000	28
29	206,000	298,000	293,000	288,000	29
30	205,000	297,000	292,000	287,000	30
31	204,000	296,000	291,000	286,000	31
32	203,000	295,000	290,000	285,000	32
33	202,000	294,000	289,000	284,000	33
34	201,000	293,000	288,000	283,000	34
35	200,000	292,000	287,000	282,000	35
36	199,000	291,000	286,000	281,000	36
37	198,000	290,000	285,000	280,000	37
38	197,000	289,000	284,000	279,000	38
39	196,000	288,000	283,000	278,000	39
40	195,000	287,000	282,000	277,000	40
41	194,000	286,000	281,000	276,000	41
42	193,000	285,000	280,000	275,000	42
43	192,000	284,000	279,000	274,000	43
44	191,000	283,000	278,000	273,000	44
45	190,000	282,000	277,000	272,000	45
46	189,000	281,000	276,000	271,000	46
47	188,000	280,000	275,000	270,000	47
48	187,000	279,000	274,000	269,000	48
49	186,000	278,000	273,000	268,000	49
50	185,000	277,000	272,000	267,000	50
51	184,000	276,000	271,000	266,000	51
52	183,000	275,000	270,000	265,000	52
53	182,000	274,000	269,000	264,000	53
54	181,000	273,000	268,000	263,000	54
55	180,000	272,000	267,000	262,000	55
56	179,000	271,000	266,000	261,000	56
57	178,000	270,000	265,000	260,000	57
58	177,000	269,000	264,000	259,000	58
59	176,000	268,000	263,000	258,000	59
60	175,000	267,000	262,000	257,000	60
61	174,000	266,000	261,000	256,000	61
62	173,000	265,000	260,000	255,000	62
63	172,000	264,000	259,000	254,000	63
64	171,000	263,000	258,000	253,000	64
65	170,000	262,000	257,000	252,000	65
66	169,000	261,000	256,000	251,000	66
67	168,000	260,000	255,000	250,000	67
68	167,000	259,000	254,000	249,000	68
69	166,000	258,000	253,000	248,000	69
70	165,000	257,000	252,000	247,000	70
71	164,000	256,000	251,000	246,000	71
72	163,000	255,000	250,000	245,000	72
73	162,000	254,000	249,000	244,000	73
74	161,000	253,000	248,000	243,000	74
75	160,000	252,000	247,000	242,000	75
76	159,000	251,000	246,000	241,000	76
77	158,000	250,000	245,000	240,000	77
78	157,000	249,000	244,000	239,000	78
79	156,000	248,000	243,000	238,000	79
80	155,000	247,000	242,000	237,000	80
81	154,000	246,000	241,000	236,000	81
82	153,000	245,000	240,000	235,000	82
83	152,000	244,000	239,000	234,000	83
84	151,000	243,000	238,000	233,000	84
85	150,000	242,000	237,000	232,000	85
86	149,000	241,000	236,000	231,000	86
87	148,000	240,000	235,000	230,000	87
88	147,000	239,000	234,000	229,000	88
89	146,000	238,000	233,000	228,000	89
90	145,000	237,000	232,000	227,000	90
91	144,000	236,000	231,000	226,000	91
92	143,000	235,000	230,000	225,000	92
93	142,000	234,000	229,000	224,000	93
94	141,000	233,000	228,000	223,000	94
95	140,000	232,000	227,000	222,000	95
96	139,000	231,000	226,000	221,000	96
97	138,000	230,000	225,000	220,000	97
98	137,000	229,000	224,000	219,000	98
99	136,000	228,000	223,000	218,000	99
100	135,000	227,000	222,000	217,000	100
101	134,000	226,000	221,000	216,000	101
102	133,000	225,000	220,000	215,000	102
103	132,000	224,000	219,000	214,000	103
104	131,000	223,000	218,000	213,000	104
105	130,000	222,000	217,000	212,000	105
106	129,000	221,000	216,000	211,000	106
107	128,000	220,000	215,000	210,000	107
108	127,000	219,000	214,000	209,000	108
109	126,000	218,000	213,000	208,000	109
110	125,000	217,000	212,000	207,000	110
111	124,000	216,000	211,000	206,000	111
112	123,000	215,000	210,000	205,000	112
113	122,000	214,000	209,000	204,000	113
114	121,000	213,000	208,000	203,000	114
115	120,000	212,000	207,000	202,000	115
116	119,000	211,000	206,000	201,000	116
117	118,000	210,000	205,000	200,000	117
118	117,000	209,000	204,000	199,000	118
119	116,000	208,000	203,000	198,000	119
120	115,000	207,000	202,000	197,000	120
121	114,000	206,000	201,000	196,000	121
122	113,000	205,000	200,000	195,000	122
123	112,000	204,000	199,000	194,000	123
124	111,000	203,000	198,000	193,000	124
125	110,000	202,000	197,000	192,000	125
126	109,000	201,000	196,000	191,000	126

4) 本給の移行方法について

(1) 本給移行の基本的な考え方

制度改定の目的と考え方を踏まえつつ、納得性・公平性の高い対応となるよう、原則として直近の本給水準を維持することを前提に検討をおこないます。本給移行は6月16日付けとし、7月支給給与より賃金に反映させていきます。

審議決定事項

(2) 移行後の個人成果給の算出方法について

本給の移行は、2022年度評価反映後の本給から、新制度の「資格給」、「みなし役割給」を除いて算出した金額を新制度上の「個人成果給」として、新個人成果給ランクの直近上位に貼りつけます。

「みなし役割給」を使う目的として、①「個人成果給」の算出や制度移行後の役割変動における不公平感を解消すること②現行制度上の「役割成果給」における「役割（PV・職務）」と、新制度上の「役割」は異なるものであり、読み替えができるものではないことがあげられます。

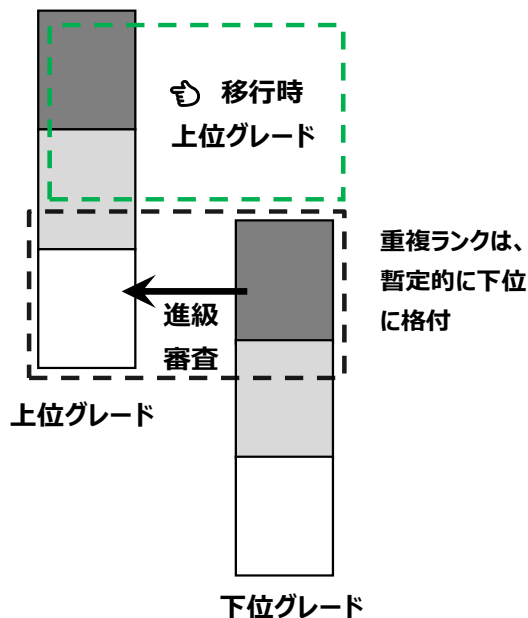
「みなし役割給」の水準は、制度改定後の運用上の中心となることが想定される水準を資格ごとに一律で除することで個人成果給ランクの逆転現象をふせぐことにもつなげます。

<移行後の個人成果給の算出方法>



(3) 移行後のグレードについて

算出された「個人成果給」の水準により、G2・G1のいずれのグレードに格付を行うかについては、同一資格内におけるステップ感をもたせる点や進級考課に対する公平感を重視し、制度移行後の個人成果給ランクが上位と下位の重複ランクにあたる場合、暫定的に下位グレードに格付けし、24年4月1日付グレード進級の考課対象者とします（本給への反映は24年6月16日付け）。



5) 退職一時金ポイントの変更について

制度改定にともない、退職一時金ポイントについても見直しをおこないます。見直しにあたっては制度改定の目的をふまえ、資格と個人成果給のグレードを反映したものへと変更します。今回の制度改定で現在より付与ポイントが少なくなる場合は、一年間の経過措置対応をすることとします。

＜現行＞

役割ポイント

役割	1	2	3
ポイント	30	28	26

ステージB

役割	2	1
ポイント	21	19



＜改定後＞

1. 資格ポイント

等級	B	C
ポイント	20	15

個人成果給

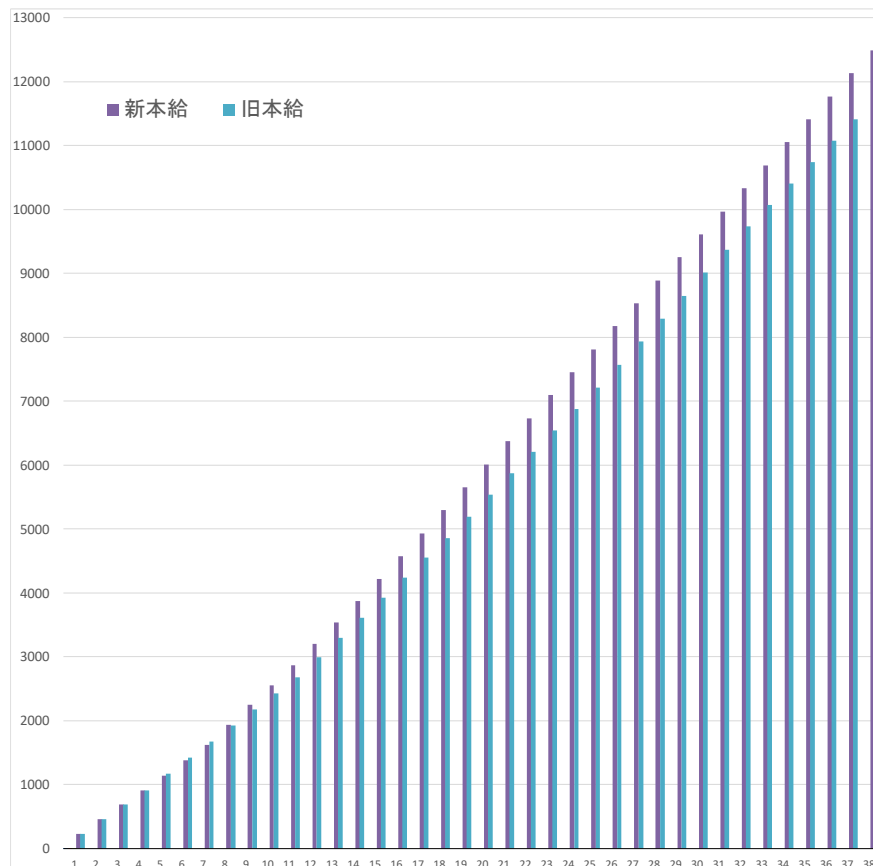
ステージB

グレード	G3	G2	G1
ポイント	10	8	6

ステージC

グレード	G3	G2	G1
ポイント	6	5	4

＜参考：退職一時金ポイント・制度改定前と改定後の比較（モデル賃金にて比較）＞



6) スケジュール

2023年2月～3月メンバーズVOICE

兼 総会

2023年3月20日

労使協議会

2023年6月16日
～新制度運用開始

<参考：現行の本給表および昇給表（ステージ B）>

（単位：円）

役割成果給			
ランク	B-1	B-2	B-3
1	220,000		
2	217,500		
3	215,000		
4	212,500		
5	210,000		
6	207,500		
7	205,000		
8	202,500		
9	200,000		
10	197,500		
11	195,000	195,000	
12	192,500	192,500	
13	190,000	190,000	
14	187,500	187,500	
15	185,000	185,000	
16	182,500	182,500	
17	180,000	180,000	
18	177,500	177,500	
19	175,000	175,000	
20	172,500	172,500	
21	170,000	170,000	
22	167,500	167,500	
23	165,000	165,000	
24	162,500	162,500	
25	160,000	160,000	
26	157,500	157,500	
27	155,000	155,000	
28	152,500	152,500	
29	150,000	150,000	
30	147,500	147,500	
31		145,000	145,000
32		142,500	142,500
33		140,000	140,000
34		137,500	137,500
35		135,000	135,000
36		132,500	132,500
37		130,000	130,000
38		127,500	127,500
39		125,000	125,000
40		122,500	122,500
41			120,000
42			117,500
43			115,000
44			112,500
45			110,000
46			107,500
47			105,000
48			102,500
49			100,000
50			97,500
51			95,000
52			92,500
53			90,000
54			87,500
55			85,000
56			82,500
57			80,000

（単位：円）

資格給
254,000

<昇給表>

ゾーン	ランク	S	A	B	C	D
各ゾーン最上位ランク		0	0	0	-2	-3
B-1	2~10	2	1	0	-2	-3
	11~20	4	2	0	-1	-2
	21~30	5	3	1	0	-1
B-2	12~20	2	1	0	-2	-3
	21~30	4	2	0	-1	-2
	31~40	5	3	1	0	-1
B-3	32~40	2	1	0	-2	-3
	41~48	4	2	0	-1	-2
	49~57	5	3	1	0	-1

<参考：現行の本給表および昇給表（ステージ C）>

(単位：円)

役割成果給		
ランク	C-2	C-1
1	160,000	
2	158,000	
3	156,000	
4	154,000	
5	152,000	
6	150,000	
7	148,000	
8	146,000	
9	144,000	
10	142,000	
11	140,000	
12	138,000	
13	136,000	
14	134,000	
15	132,000	
16	130,000	
17	128,000	
18	126,000	
19	124,000	124,000
20	122,000	122,000
21	120,000	120,000
22	118,000	118,000
23	116,000	116,000
24	114,000	114,000
25	112,000	112,000
26	110,000	110,000
27	108,000	108,000
28	106,000	106,000
29	104,000	104,000
30	102,000	102,000
31	100,000	100,000
32	98,000	98,000
33	96,000	96,000
34	94,000	94,000
35	92,000	92,000
36	90,000	90,000
37		88,000
38		86,000
39		84,000
40		82,000
41		80,000
42		78,000
43		76,000
44		74,000
45		72,000
46		70,000
47		68,000
48		66,000
49		64,000
50		62,000
51		60,000
52		58,000
53		56,000
54		54,000
55		52,000
56		50,000
57		48,000
58		46,000
59		44,000
60		42,000
61		40,000
62		38,000
63		36,000
64		34,000
65		32,000
66		30,000

(単位：円)

ベース給
154,000

<昇給表>

	ランク	S	A	B	C	D
各最上位ランク		0	0	0	-1	-2
C-2	2～18	3	2	1	-1	-2
	19～36	4	3	2	0	-1
C-1	20～36	3	2	1	-1	-2
	37～66	4	3	2	0	-1

2. 成果評価シートの見直し（対象：社員ステージ B、ステージ C）

1) 目標管理制度の基本的な考え方

目標管理制度においては、戦略推進に向けた目標達成が継続的に行われるよう、目標設定～評価・フィードバックまでの一連の流れが人材育成に繋がる仕組みであることが前提となります。また「個人の目標が所属・部門・企業の目標達成に結びついているか」、「期待される役割にふさわしいレベル感になっているか」など評価者・被評価者間で共通の基準を持ったうえで目標を立てることが重要です。

2) 現行の成果評価シートの課題

現行の成果評価シートは、目標達成に向け取り組む“成果行動”を記すものとなっていますが、“行動目標”が自由記入であるため、テーマ設定やレベル感にばらつきが生じ、評価者にとっては評価のしづらさ、被評価者にとってはフィードバックの納得性が得られにくいといったケースにつながることがあります。

また、中期的な目標達成を見据えて設定する本給評価と、半期ごとの計数目標達成合いを評価する賞与評価について、共通の目標を使用して評価をおこなっているため、フィードバックが画一的になってしまうという課題があります。加えて計数目標のウェイトが高いことから、予算が未達となった際の本給における評価結果やフィードバックに対して納得性が得られにくくなるといった課題があります。

以上の課題認識から、所属の目標達成につながるテーマや資格ごとに期待されるレベル感に応じた目標設定がしやすくなるよう 2023 年度より成果評価シートと評価のやり方について見直しをおこないます。

<現行の成果評価シートにおける問題点>

- ①行動目標が自由記入である為、会社・所属における目標との連動性や、期待役割に応じたレベル感にばらつきが生じやすい
- ②本給と賞与を同じ行動目標で評価しており、フィードバックが画一的になることがある
- ③賞与評価における成果行動目標に比べ計数目標のウェイトが高く、業績未達になると成長実感が得られにくい



上記をふまえた課題解決の方向性

- ①会社・所属の目標達成と連動したテーマ設定をしやすくするとともに、期待役割におけるレベル感を可視化し、評価者・被評価者間で共通認識がもてるようにする
- ②本給と賞与の行動目標を分離し、それぞれの着眼点に応じたフィードバックができるようにする
- ③賞与評価における計数ウェイトを見直し、成果行動プロセスとのバランスのとれたものにする

<参考：現行の評価指標>

■ステージ B

■本給の評価指標	■賞与の評価指標
成果行動評価 100% ■評価期間 年度単位(4月～翌年3月) ■賃金反映 7月給与から反映	成果行動評価 20%(ステージ A) - 30%(ステージ B) 最終成果(計数) 80%(ステージ A) - 70%(ステージ B) ■評価期間 年度単位(4月～翌年3月) ■賃金反映 6月賞与に反映 ※計数目標のない部署は、成果行動評価のみ

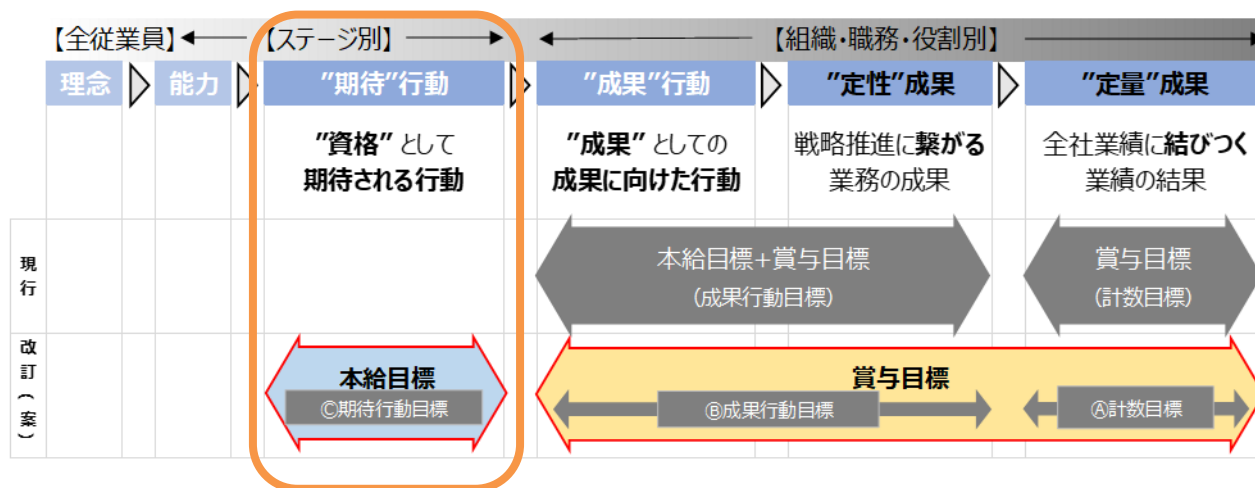
■ステージ C

■本給の評価指標	■賞与の評価指標
共通の 成果行動評価 個別の 成果行動評価 ■評価期間 年度単位(上期+下期) ■賃金反映 7月給与から反映	個別の 成果行動評価 最終成果 (計数) ■評価期間 半期単位(4～9月、10月～翌年3月) ■賃金反映 12月、6月賞与に反映 ■役割ごとの計数目標のウェイト ・C2=60% ・C1=40%

3) 具体的な変更点

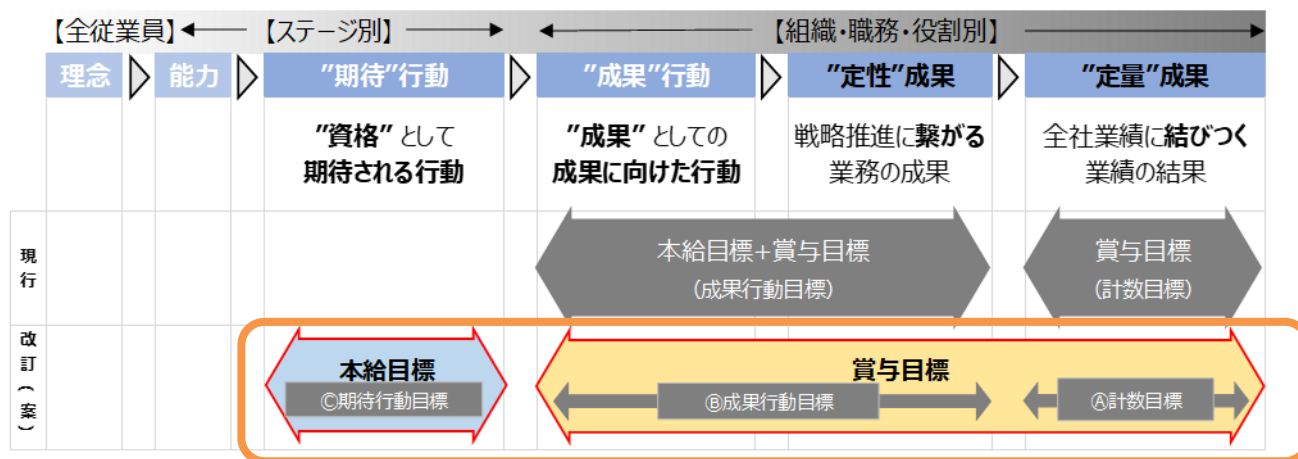
①期待行動レベルのガイドラインの設定

目標設定における課題を踏まえ、資格ごとに期待される行動レベルをガイドラインとして持ち、求められる役割に応じた目標設定ができるようにします。また、基本的な考え方にもとづき、個人の目標が所属・部門・企業の目標達成に結びつくよう、期待行動目標のテーマ設定は個人の考えのみではなく、上長との面談を経て、会社や所属の目標達成につながるものに設定することとします。



②本給目標と賞与目標の評価項目の分離

「本給目標」と「賞与目標」を分離し、役割を通した事業計画への貢献（単年度の視点）と一人ひとりの成長課題（中長期的な視点）に応じた目標設定を行うことができるようにします。



【スタジオリアルタ版】 2023年度 本給目標ガイドライン（ステージ別の期待行動レベル）

・面談を通じて設定した「期待行動プロセス」、「行動要素」、「行動評価シート」を成果評価シートに反映してください

ステージ別の期待行動レベル						
期待行動プロセス	ステージ A	ステージ B	ステージ C（上位）	ステージ C（標準）	メイト社員（上位）	メイト社員（標準）
	行動が影響を与える範囲					
	組織					チーム
	会社					個人
データ（事実）を活かす	情報収集	希少で有用な情報が入ってくる 独自の人脈・情報ネットワークを構築 する	外部環境の変化に広く アンテナを張り 、価値ある情報を 選り取る	数字を見るだけでなく （実態・現場に足を運ぶなど、多面的に情報を集める	上位者の指示がなくとも 業務に役立つ情報や知識を自ら探索 する	業務に必要な知識・情報を認識し、 習得に取り組み
	情報分析	独自の切り口・着眼点で情報を分析し、 新たな示唆や解釈を導く	複雑なものを要素分解して 構造的・体系的に整理・分析 する	矛盾や飛躍のない筋道で データを整理・分析 する	先入観や思い込みを持たず データ・事実を受け止め、考察 する	顧客、関係者の意見を自分なりに整理し、他のメンバーに伝えられるようにする
	課題発見	試行錯誤や失敗の経験から組織として 価値ある教訓・知見を創出し、中長期的な視点で打ち手 を考える。	目標と現状のギャップに対し 仮説・検証 を繰り返し、様々な角度で打開を図る。	状況を把握せず、その時点での 仮説 を持って関係者に働きかける。	思い付きではなく必ず 事実・データの裏付け をもって思考し、周囲の状況変化を常に把握する。	日々の観察から自分なりの アイデア を持ち、業務の優先順位を 正しく把握 する。
	検証・改善	これまでの教訓・知見を活かし、組織の取り組みべき 方向性・重点を明確にし、実行 する	打ち手の結果を 検証 し、次の 施策に活かす	結果（成果）から得られた 教訓を活用 する	チームの問題を解決するために、知識を絞って 試行錯誤 する	周囲のアドバイスやノウハウを参考に、改善の ヒントを見つける
チームをつくる	チームビルディング	目標達成と組織風土改善の両立を進める	組織が目指す方向に沿った行動をメンバーに 浸透させる	チームの目標に向かってメンバーの意識を高め、 柔軟に行動 する	チームの目標に着目し関心を持ち、周囲のメンバーと 連携 する	チームの目標を理解し、 行動につなげる
チームを動かす	説得・交渉	利害関係の対立する相手とも妥協点を見出し、 Win－Winの関係 をつくる	利害関係の異なる相手とも結び強い 交渉点を見出す	相手の意図を正確に捉え、自分の考えを論理的に 組み立て、わかりやすく説明 する	正確な情報と的確な根拠で相手の理解を得る	
	組織連携	組織やプロジェクトの代表者として インシアティブ をとって方向性を示し、場をつくり、キープレイヤーを 巻き込む	明確に自分や自組織の責任範囲ではない業務であっても、柔軟に役割を広げて 支援・協力 する	社内外の関係者と日頃から協力的に行動し、 頼りにされる関係をつくる	チーム内で意見の違いや対立が起こっても、 建設的に解決できるよう行動 する	お互いのメンバーの意見をよく傾き、いっしょに受け止めた上で、 自らの意見を伝える
	理解・洞察	顧客の動向から新たな成長機会を見出し、具象化する	顧客のニーズを新しい施策につなげる	顧客の声を多く聞き、まだ満たされていない潜在的なニーズを 汲み取る	顧客の声や反応から、顧客がまだ気づいていない 欲求や期待 を汲み取る	顧客からのご要望や質問に向き合い、丁寧に受け応える
	育成指導	人が育つ「仕組み」を作る	個人の特性（強み・弱み）に応じて、 成長を促す課題・業務 を与える	メンバーの前向きな意欲や努力を引き出す 指導を行う	メンバーの理解度や課題に応じた 指導を行う	業務上のスキルやノウハウを後進に指導する
目標を達成する	達成志向	自ら変化を繰り返し、組織変革を主導する	自ら チャレンジングな目標・課題を設定し、達成 に取り組む	困難な目標であっても粘り強く （歯を磨いてやり抜く		業務に携わっていないメンバーに 目配り・気配り・心配り する

成果評価シート	年度	期	目標設定	社員コード	氏名	所属	雇用形態・資格	職務	一次評価者名	二次評価者名
									0	0

ステージC	計数目標	あり	職務共通行動目標	あり
-------	------	----	----------	----

【与与】

① 計数目標

目標	項目 ウェイト	目標	実績	目標比	評価
				#DIV/0!	0
				#DIV/0!	0

※合計で100% 0%

総合評価
0

② 成果行動目標

職務に期待される行動（共通行動）	重点目標	今期取り組むこと	項目 ウェイト	期末 自己評価	評価
上長との面談をもとに、ガイドラインから職務に期待される行動（共通行動）を3つ選択し記入	具体的な重点指標（どのような状態を目指すか）、今期取り組むこと、項目別のウェイトを記入				0
					0
					0
期待される行動（部門・所属別行動）	その他の目標	今期取り組むこと	項目 ウェイト	期末 自己評価	評価
					0

※合計で100% 0%

③ 期待特記事項（組織の役割や部門・職務以外の役割・業務、プロジェクト業務の目標設定を行う場合）

期待される行動	目標	今期取り組むこと	期末 自己評価	評価
				0

④ 計数結果と行動目標の成果の振り返り

被評価者	一次評価者	0
------	-------	---

【本給】

① 期待行動目標

期待行動プロセス	行動要素	ステージ別の期待行動レベル	期待レベルに向けて今期取り組むこと	項目 ウェイト	期末 自己評価	評価
上長との面談をもとに、ガイドラインから「期待行動プロセス」「行動要素」「ステージ別の期待行動レベル」を4つ選択し記載	自身の業務に落とし込み、「具体的にに取り組むこと」「項目別のウェイト」を記載					0
						0
						0
						0

※合計で100% 0%

総合評価
0

② 行動の振り返り

被評価者	一次評価者	0
------	-------	---

【被評価者と評価者の「対話」の記録】

目標設定面談	
被評価者	一次評価者
	0

< 参考：目標設定の手順イメージ >

本給目標
期待行動目標：高い成果を継続的に出せるようになる為、資格ごとに期待される行動

設定手順 1：取り組む課題の確認

設定手順 2：本給目標ガイドラインから雇用形態・ステージ取り組む「期待行動プロセス」
「行動要素」「ステージ別の期待行動レベル」を設定(記入)

設定手順 3：『ステージ別の期待行動レベル』の達成に向けて期間中におこなう『期待レベルに向けた行動のポイント』を記載する。

※『期待レベルに向けた行動のポイント』の記載内容は、『ステージ別の期待行動レベル』へ達する為の行動であり、行動のポイントのみで評価するものではありません。

賞与目標
計数目標：全社業績に結びつく業績目標
成果行動目標：戦略推進に繋がる、役割（職務など）における行動目標

設定手順 1：組織の戦略や目標の確認

設定手順 2：担う職務の役割確認

設定手順 3：計数目標の指標と水準の確認

※計数目標の設定有無は賞与目標設定ガイドライン参照

設定手順 4：成果行動目標の「期待される行動」「指標」の確認

設定手順 5：成果行動目標の「取り組むこと」の確認

審議決定事項

③賞与の評価指標における計数ウェイトの見直し

現行制度では賞与の評価指標における計数目標のウェイトが、成果行動目標と比較して高く設定されています。この場合、計数が未達になった場合の成果行動による達成感が得られにくくなる課題があることから、計数ウェイトの見直しをおこないます。

資格（計数目標ありの場合）	現行の計数ウェイト		資格	改定後
ステージ B（※6月のみ）	70%		ステージ B	40%
ステージ C-2（6月・12月）	60%		ステージ C	30%
ステージ C-1（6月・12月）	40%		（6月・12月）	

※社員ステージ B については評価期間（評価が賞与支給に反映する時期）が通期となっており、他の雇用形態と異なり賞与交渉と期間に違いが生じています。今回の評価制度の見直しや、これまでのメンバーズ VOICE、総会での意見、今後の目指す姿をふまえ、ステージ B の賞与評価期間については協議を 2023 年 3 月まで延長します。

④本給評価における1次評価の段階の見直し

1次評価と2次評価の関係性や、目標に対する取り組み結果をより見える評価にするため、自己評価と1次評価における段階を、現行の5段階（S、A、B、C、D）から7段階（S、A、B⁺、B、B⁻、C、C⁻）とします。特に中心評価である「B」についてはより結果をわかりやすく伝えられるよう、B⁺、B⁻を設けます。

※自己評価及び1次評価（現行S、A、B、C、Dの5段階）→7段階評価（S、A、B⁺、B、B⁻、C、C⁻）

2次評価（現行S、A、B、C、Dの5段階）→4段階評価（S、A、B、C）

- ・期待行動目標の評価では、取り組んだことの良し悪しでなく、各資格等級に設定されている期待レベルに到達しているかを判断して下さい。
- ・個人成長の視点をもつ本給の一次評価は、フィードバック時に、より丁寧な指摘・アドバイスが行えるよう、7段階とします。
- ・以下のコメントは目安です。一次評価者と被評価者とで目安の目線合わせをしておくことが大切です。

S		期待を著しく上回る行動（すでに上位資格等級の行動レベルができています！）
A		期待を大きく上回る行動（次は上位資格等級の行動レベルが期待できる！）
B ⁺		期待以上の行動（次も今回と同等の行動レベルが期待できる！）
B		期待通りの行動（期待行動レベルができた）
B ⁻		期待に満たない行動（次は改善すべき点がある）
C		期待を大きく下回る行動（注意！下位の資格等級相当です）
C ⁻		期待を著しく下回る行動（注意！下位の資格等級相当未満）

・二次評価、総合評価は「相対評価」のもとで判断されている為、上記の目安（コメント）とは異なります。

4) スケジュール

2023年2月～3月
メンバーズVOICE
兼 総会

2023年3月
労使協議会

2023年度4月～
評価者説明会実施

3. 呼称の見直し（対象：社員ステージ B,ステージ C）

現在スタジオアルタで使用している職務・対外呼称の中には、2016 年時点の組織・事業に合わせたものが存在したままとなっているため、現在の事業内容に合わせ、呼称の整理と変更をおこないます。

2016年時点	職務呼称	対外呼称
コンテンツ制作	【ステージB】 B-1・B-2：担当長 B-3：マネージャー	【ステージB】 B-1・B-2・B-3：プロデューサー B-3：チーフディレクター
	【ステージC】 C-2：C-2 C-1：C-1	【ステージC】 C-2：ディレクター C-1：アシスタントディレクター
メディア営業	【ステージB】 B-1・B-2：担当長 B-3：マネージャー	【ステージB】 B-1・B-2：担当長 B-3：マネージャー
	【ステージC】 C-2：C-2 C-1：C-1	【ステージC】 C-2：営業担当 C-1：営業担当
業務	【ステージB】 B-2：担当長 B-3：マネージャー	【ステージB】 B-1・B-2：担当長 B-3：マネージャー
	【ステージC】 C-2：C-2 C-1：C-1	【ステージC】 C-2：スタッフ C-1：スタッフ



2023年度
【ステージB】 担当長、 マネージャー 【ステージC】 スタッフ

2023年2月～3月

メンバーズVOICE

兼 総会

2023年3月

労使協議会

**2023 年度から
変更**

4. 短時間勤務制度の拡充（対象：全雇用形態）

1) これまでの経緯

グループ労使では、短時間勤務について①副業・兼業②育児③介護④体調不良・私傷病治療⑤勉強・就学の5つの事由を検討しており、スタジオアルタでは2022年度から、「育児」「介護」「体調不良・私傷病治療」の事由に限り、短時間勤務制度を認めています。

スタジオアルタでは現在、プロパー社員の採用をおこなっていないため、即戦力となる人財の補充が容易ではない状況にあります。一方で、短時間勤務を必要とする場合、本人だけでは調整できかねる事情があることから退職を選択するケースもみられ、ライフワークバランスをとりながら長期勤続ができるよう制度の整備が必要となってきました。以上の背景から、短時間勤務制度について「副業・兼業」「就学・資格取得」の事由についても拡充をおこないます。

2) 具体的な制度内容

短時間勤務制度はグループガイドラインに準じ、以下のとおりとします。

■副業・兼業を事由とする場合

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、労働時間を下記勤務パターンから選択 <table><tr><td>勤務時間</td><td>休 憩</td><td>実働時間</td></tr><tr><td>(1) 10:00～15:50</td><td>50分</td><td>5時間</td></tr><tr><td>(2) 11:00～16:50</td><td>50分</td><td>5時間</td></tr><tr><td>(3) 10:00～16:50</td><td>50分</td><td>6時間</td></tr><tr><td>(4) 11:00～17:50</td><td>50分</td><td>6時間</td></tr><tr><td>(5) 11:30～18:20</td><td>50分</td><td>6時間</td></tr><tr><td>(6) 10:00～17:30</td><td>60分</td><td>6時間30分</td></tr><tr><td>(7) 11:00～18:30</td><td>60分</td><td>6時間30分</td></tr></table> ・週あたり勤務日数の低減は、各休に週 1 日を加え、通常の週で週休 3 日を設定	勤務時間	休 憩	実働時間	(1) 10:00～15:50	50分	5時間	(2) 11:00～16:50	50分	5時間	(3) 10:00～16:50	50分	6時間	(4) 11:00～17:50	50分	6時間	(5) 11:30～18:20	50分	6時間	(6) 10:00～17:30	60分	6時間30分	(7) 11:00～18:30	60分	6時間30分
勤務時間	休 憩	実働時間																							
(1) 10:00～15:50	50分	5時間																							
(2) 11:00～16:50	50分	5時間																							
(3) 10:00～16:50	50分	6時間																							
(4) 11:00～17:50	50分	6時間																							
(5) 11:30～18:20	50分	6時間																							
(6) 10:00～17:30	60分	6時間30分																							
(7) 11:00～18:30	60分	6時間30分																							
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																								

■ 就学・資格取得を事由とする場合

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就学・独学をするもの																										
適用期間	・最短 1 か月、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可能																										
勤務時間	・「1 日あたり労働時間の短縮」が「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、労働時間を下記勤務パターンから選択 <table><tr><td>勤務時間</td><td>休 憩</td><td>実働時間</td></tr><tr><td>(1) 10:00～15:50</td><td>50分</td><td>5時間</td></tr><tr><td>(2) 11:00～16:50</td><td>50分</td><td>5時間</td></tr><tr><td>(3) 10:00～16:50</td><td>50分</td><td>6時間</td></tr><tr><td>(4) 11:00～17:50</td><td>50分</td><td>6時間</td></tr><tr><td>(5) 11:30～18:20</td><td>50分</td><td>6時間</td></tr><tr><td>(6) 10:00～17:30</td><td>60分</td><td>6時間30分</td></tr><tr><td>(7) 11:00～18:30</td><td>60分</td><td>6時間30分</td></tr></table> ・週あたり勤務日数の低減は、各休に週 1 日を加え、通常の週で週休 3 日を設定			勤務時間	休 憩	実働時間	(1) 10:00～15:50	50分	5時間	(2) 11:00～16:50	50分	5時間	(3) 10:00～16:50	50分	6時間	(4) 11:00～17:50	50分	6時間	(5) 11:30～18:20	50分	6時間	(6) 10:00～17:30	60分	6時間30分	(7) 11:00～18:30	60分	6時間30分
勤務時間	休 憩	実働時間																									
(1) 10:00～15:50	50分	5時間																									
(2) 11:00～16:50	50分	5時間																									
(3) 10:00～16:50	50分	6時間																									
(4) 11:00～17:50	50分	6時間																									
(5) 11:30～18:20	50分	6時間																									
(6) 10:00～17:30	60分	6時間30分																									
(7) 11:00～18:30	60分	6時間30分																									
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																										

5. 配偶者転勤休職制度の導入（対象：全雇用形態）

1) 導入の経緯

グループでは、ライフイベント等により遠隔地への引っ越しが決まった際、グループ企業への転籍が可能な制度が整備されていますが、グループ企業が存在しない地域への配偶者の転勤を理由に退職をする従業員も存在しています。従業員にとっては“就業の継続”、会社にとっては“人財確保”の観点から、配偶者の転勤を事由とした休職制度を導入します。

2) 具体的な制度内容

対象者	全ての従業員（アルバイトは除く）
条件	配偶者が次のいずれかの事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者で休職期間終了後に復職の意思のある者。但し、配偶者の当該地域での滞在が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. 当該地域での勤務（出張、社命留学等を含む） 2. 当該地域での事業の経営など個人が行う職業上の活動
期間	1回につき最短原則6カ月、最長原則3年
回数	在籍期間中の取得回数に制限はなし。但し、休職終了日から次の休職開始日までの間隔は原則3年以上空ける なお、3年に休職期間は含まない
休業開始日／終了日	月給制、エルダー時給制：開始日は各月1日、終了日は各月末日 エルダー以外の時給制：開始日は各月11日、終了日は各月10日
手続き	休業開始希望日の2か月前までに申し出る
期間の変更	最短6か月、最長3年の範囲で、終了日の繰り上げ・繰り下げともに可能 なお、変更予定日の2か月前までに申し出る
休職の中断・再開	最長3年の範囲内であっても休職の中断及び再開は不可とする
休職の取消	次のいずれかの場合は原則休職を取り消す。 1. 本人及び配偶者が休職条件に該当しなくなった場合（配偶者と離婚等した場合含む） 2. 産前産後休暇、育児休暇、介護休職を取得することとなった場合 3. 傷病により継続して1か月を超えて労務不能となった場合 ・原則上記のいずれかに該当した日後直近の月末日または10日を以て休職は終了・この場合は速やかに所属に申し出る
他の休職からの移行	育児、介護、傷病等休職者が配偶者転勤休職を取得できるのは、各休職の事由が消滅している場合に限る （傷病休職者の場合、事由消滅には産業医による復職可能の診断を必要とする）
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 ※社保料の事業主負担分は事業主が、個人負担分は本人がそれぞれ負担する（傷病休職と同様に取扱う） ・退職給付（退職一時金・確定拠出年金）については他の休職と同様に取扱う ・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（但し、実施の条件等は通常のガイドラインの範囲内とする） ※他の休職と違い、休職の目的となる専念しなければならない事柄がないため

3) 今後のスケジュール

2023年4月より制度導入します。

6. 2024 年度からのベースアップ算出式について（対象：社員・メイト社員）

1）検討の位置づけ

現行のグループ共通ベースアップ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）以降のベースアップへの対応について、これまでの算出式導入による効果や課題等を踏まえ、改めて労使で検討が必要な状況です。

また、現行の算出式は物価が継続的に下落する環境(デフレーション)を前提としており、状況が大きく変化しつつある中では内容の見直しを含めた検討が必要な状況と言えます。一方で、共通ベースアップ算出式は、「労使通年協議の効率化・充実化」や「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」や「一体感の醸成」に繋げることや、グループ共通の算出式とすることにより、全体の底上げの可能性を高めることを目的としており、2024 年春の交渉以降もグループ共通ベースアップ算出式での対応としつつ、現行の算出式における課題を踏まえた見直しを行うこととします。

2）検討をおこなう上での主なポイント

次年度以降の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、物価変動との連動やグループにおける一体感の醸成という観点から、主に「ベースアップ上限額」や「物価上昇率に応じた係数」等について見直しに向けた検討をおこなってきました。

3）具体的な内容

物価状況の変化等の状況を踏まえ、下記の通りグループ共通ベースアップ算出式の見直しをおこないます。

【2024 年度春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出ルール】

<グループ共通ベースアップ算出式>

・基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

<算出式を用いる上での前提事項>

・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし 309,000 円とする。

・有効期間は 3 年間とし、基礎額の変更は行わない。

・ベースアップ額は 500 円単位とし、上限額は 2,000 円とする。

・半年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。

・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。

・暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。

・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計算式にて算出する。

（「1 月～10 月までの物価上昇率合計」+「みなし物価上昇率※（11 月、12 月分）×2 か月」）÷12

※「みなし物価上昇率」は 8 月、9 月、10 月の消費者物価指数の平均値を使用する

・算出式によるベースアップ額を超える上乗せについては組合各支部がベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。

※ベースアップの構成要素＝(全社一律交渉)物価上昇分、(個社対応)生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分

・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り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

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上	—	—	2,000

7. 賞与支給表の見直し(対象：社員)

1) これまでの経緯

スタジオアルタでは、2014 年の「笑っていいとも」終了から営業赤字が続き、構造改革に入りました。TV スタジオ事業終了後の 2016 年からは年間賞与支給水準 2 ヶ月をミニマムとし、単年度黒字が見込める際は 6 月支給賞与で加算要求をおこなっています。直近では 2019 年 6 月支給分、2020 年 6 月支給分でそれぞれ加算要求をおこなっています。

<参考：これまでの営業利益実績と賞与支給実績>

年度	営業利益実績	年間支給実績 (ヶ月)	12 月 (ヶ月)	6 月 (ヶ月)	備考
2016 年度	▲31 百万	2.0	1.0	1.0	
2017 年度	▲717 百万	2.0	1.0	1.0	AL 劇営業赤字計上
2018 年度	74 百万	2.5	1.0	1.0+0.5	
2019 年度	139 百万	3.5	1.0	1.0+1.5	
2020 年度	▲27 百万	2.0	1.0	1.0	DHC 大口終了、 新型コロナ流行
2021 年度	▲99 百万	2.0	1.0	1.0	三越劇場休演継続
2022 年度	期初予算 14 百万 下期 R 後 48 百万 見込み 90 百万	-	1.0	1.0 + 業績加算 検討	劇場運営事業終了 MI 広告制作の一部移管

2) 今後の方向性

スタジオアルタの中期経営計画の進捗度合いを確認しながら、目指すべき賞与水準や、支給表の見直し時期についての議論を始めています。

また、社員ステージ B については評価期間（評価が賞与支給に反映する時期）が通期となっており、他の雇用形態と異なり賞与交渉と期間に違いが生じています。今回の本給制度の見直しや賞与評価指標の見直し、これまでのメンバーズ VOICE・総会での意見等をふまえ、ステージ B の賞与評価期間については協議を 2023 年 3 月まで延長します。

8. 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）

- ・要保護勤務制度とは、産業医または専門医が、健康回復期にある従業員に対して、適切な就業形態を設定することにより、悪化や再発を防止するとともに健康回復を図り、円滑に通常勤務へ移行できるよう支援する制度です。
- ・2022 年 11 月 1 日から、要保護 C に短時間勤務において取得可能な「所定労働日数の低減」を導入しました。実施が想定されるケースとしては、がんの放射線治療との両立を想定しています。

<既存の要保護勤務制度（2022 年 10 月 31 日まで）>

要保護診断	業務	勤務時間
要保護 A	過激な業務の禁止 軽易な業務を考慮する	通常勤務
要保護 B	同上	時間外・休日勤務禁止
要保護 C	同上	<u>1 日あたりの勤務時間を短縮（6 時間・7 時間）</u>

- ・所定日数の低減についての制度概要は、下記の通りです。

<要保護勤務 C における所定労働日数の低減について（2022 年 11 月 1 日から導入済）>

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 ※併用はできない
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）</u> ”の勤務が可能である状態であること ※“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、がんの放射線治療との両立が想定しています。</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、上記の時間按分して算出した額とする
本給の格付け (社員のみ)	・休業および休職からの復職時に要保護判定（A～C）された場合には、指定の役割給に格付ける ・復職時以外の一時的な要保護判定を理由とした役割給の改定は原則行わない
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

Ⅱ．働く環境の整備

働く環境を整備していくことは従業員満足度を向上させるためだけでなく、メンバーの心身の健康状態を良好に保つことで生産性の維持向上をもたらし、結果として業績や処遇の改善にもつながると捉えています。

グループでは、「職場風土改革」「年間総実労働時間の短縮」「業務改善」「ハラスメントの撲滅」をテーマに、働く環境の整備に取り組んでいます。



◇スタジオアルタにおける取り組みの優先順位と重点施策（2022 年度）

①職場風土改革

- ・チームで成果を上げる風土の醸成
- 「1 on 1 の実施定着化」と「誰もが自由に発言できる風土の醸成」

②年間総実労働時間短縮

- ・適正な労働時間管理「IDLM による時差時間の実態把握」
- ・休み方改革

③ハラスメントの撲滅

- ・心理的安全性の担保とワークエンゲイジメントの向上

1. 職場風土改革「チームで成果を上げる風土の醸成」

1) 1 on 1 の実施定着化について

チームで成果を上げるための関係性作りの機会として 1 on 1 の実施を開始し、これまでに対話の質の向上を目的にマネジメント層に対しての導入セミナーの開催や、1 on 1 のスケジュール化と実施状況の確認などをおこなっていますが、まだまだ習慣化や定着には至っていないと捉えています。背景として、得られる効果に対する教宣が不足していることや、メンバーにとって取り組みそのものに対する必要性が感じられていないことなどが考えられます。

組合としては 1 on 1 をやること自体が目的ではなく、日々の業務を遂行するなかで十分コミュニケーションがとれていると感じているメンバーもいれば、業務指示以外のコミュニケーションが不足しているとみられる担当もあることから、定期的にメンバー間の対話の機会を設ける必要があると捉えています。次年度に向けさらなる原因の深堀と課題や打ち手を検討していきます。

2) 誰もが自由に発言できる風土の醸成に向けた取り組み

ワイガヤを通じたコミュニケーションの活性化やプレストを目的とした“アルタ de ディスカッション”には、「やるからには結果を出さないといけない」、「意見をまとめて形にするのが大変」、「あの人にも声かけていいのかな・・・」など立場によって感じる思いはさまざまです。

大きな変化に対峙したときには、自分が抱えている思いを開示し、他者の意見も聞くことで、自分の考えを整理していくことができます。次のステップに進むための重要なプロセスと捉え、“アルタ de ディスカッション”の機会を活かしていただきたいと捉えています。組合活動においては、今後も少人数でのテーマ別 VOICE 等を通じてメンバーが安心して意見が言える場作りをするとともに、現場の課題感を経営に伝え、チームで成果を上げる風土の醸成に取り組んでいきます。

<参考>

☆効果的なディスカッションの場作りには、「ファシリテーションスキル」が有効です。

三越伊勢丹 HDS 無料 e-learning システム「etudes（エチュード）」

「【ビジネススキル】課題解決ファシリテーション」

☆使い方は「グループポータル」→「リンク集」→「MANABI の森・エチュード」

→「etudes 受講者操作ガイド」をご参照ください。

<参考>

会議やミーティングを円滑に進める技法「ファシリテーション」とは？

役割と必要なスキル、具体的なやり方



GLOBIS CAREER NOTE

2. 年間総実労働時間短縮に向けた取り組み

1) これまでの取り組み

スタジオアルタでは2021年度から年間休日を120日に増やし、年間所定労働時間を1838時間に設定、グループが目指す「年間総実労働時間1700時間台」を目安に、労使で実態を確認しながら適正な時間管理や業務改善に取り組んできました。

年間総実労働時間を短縮しメリハリのある働き方をおこなうには、ひとりひとりの意識だけでなく、日々の業務スケジュールの共有や声かけなど、組織での取り組みも効果的です。チーム単位や隣の席同士などでも互いに意識して小さな行動を起こしていきましょう。

2) IDLMによる時差時間の実態把握

IDLMの導入により、PCのログイン・ログオフと打刻時間の時差実態を把握できるようになりました。労使では経営懇話会と安全衛生委員会の時間を使い、恒常的な時間外やサービス残業が発生していないか確認しています。時間外の要因として、退職者が発生したことにより業務負荷が増えているなどの声もあることから、今後の要員計画や業務分担の在り方なども確認していく必要があると捉えています。

3) 休み方改革

有給休暇の消化状況は2022年11月末時点の平均で52%となっており、個人によるばらつきはあるものの、法令で定められた年間取得日数の5日は全員が消化していることを確認しています。

＜参考：グループ各社の2021年度総実労働時間（1700時間台達成済みの会社のみ・短い順）＞

	年間 総実労働時間	年間 所定労働時間	1日あたり 所定労働時間	年間休日	月平均時間外	有給取得日数
IMGS	1730時間	1840時間	7時間25分	117日	2時間10分	18.4日
スタジオアルタ	1733時間	1838時間	7時間30分	120日	2時間48分	18.5日
岩田屋三越	1737時間	1826時間	7時間20分	116日	2時間22分	16.1日
IMH	1745時間	1840時間	7時間25分	117日	2時間28分	16.8日
仙台三越	1753時間	1847時間	7時間25分	116日	3時間47分	18.9日
三越伊勢丹	1758時間	1840時間	7時間25分	117日	3時間36分	16.9日
MINT	1763時間	1863時間	7時間40分	122日	0時間52分	14.4日
IMBS	1778時間	1838時間	7時間30分	120日	5時間25分	16.7日
レオテックス	1796時間	1889時間	7時間35分	116日	1時間54分	15.3日

3. ハラスメント撲滅に向けた取り組み

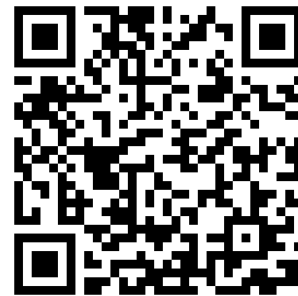
グループの取り組みと連動しながら、スタジオアルタでは「トップメッセージの発信」、「挨拶・さん付け運動の継続」、「相手の言うことを否定しない宣言」の実施について確認しています。日々の社内コミュニケーションにおいて取り組みを励行する中、話し合いをする際の言葉の選び方・伝え方・受け取り方によってすれ違いが生じているケースや、働く上でのルールが徹底されていないことから信頼関係の構築に支障をきたしているケースが散見しています。

ハラスメントが発生する背景には日々の関係性が大きく関わります。ひとりひとりが当事者意識をもって「自分の仕事の進め方やコミュニケーションスタイルが自分自身にもたらす事象」を想像し、「周囲との関係性構築」について立ち止まって考える必要があると捉えています。今後もコミュニケーションの活性化や関係性の構築につながるセミナーの実施や情報発信などを通じて、「日常的に雑談ができる関係性」作りや、ハラスメント撲滅に向け考える機会の提供をおこなっていきます。

＜参考＞“特定非営利活動法人アサーティブジャパン ホームページ”

伝え方のヒントブック 学習編

- ・「信頼関係がないとなかなか伝わらない」
- ・「自分も相手も尊重する“心の姿勢”が大切」
- ・「職場の差別発言にどう向き合うか」
- ・「やっかいな感情と上手につきあう」
- ・「言葉以外のメッセージが与える影響」
- ・「コミュニケーションは『意識化』と『トレーニング』」



2023 年度の 労使通年協議項目について

2023 年度は以下の項目について協議をおこないます

項目	内容
キャリアアップの考え方	昇格・昇給・転換に関連するルールをはじめとした従業員のキャリアアップについて検討します
賞与支給表の見直し	賞与支給水準について継続して協議をおこないます
メイト社員制度の見直し	社員の本給制度改定の考え方をふまえ、メイト社員の人事制度についても見直しをおこないます
働く環境の整備	年間総実労働時間の短縮、職場風土改革を中心に継続して取り組みます

労働協約の改訂

2022 年度通年協議の制度改定やグループ共通の対応に基づき改訂をおこないます。

労働協約のポイント

- ① 法改正に伴う対応
- ② 制度改定に伴う改訂
- ③ グループ共通内容への改訂

1. 雇用形態別 主な改訂・新設内容

※条数は社員労働協約になります

				社員	メイト社員	フェロー社員	エルダースタッフ
本則	第 5 章 第 2 節 休職	第 512 条	配偶者転勤休職制度の規程導入に関する記載を追記	○	○	○	○
	第 6 章 第 2 節 休日・休暇	第 611 条	・入社日時点で短時間勤務（週所定労働日数を低減して取得）の場合への対応	○	○	○	○
			・4 月 1 日以外に入社した者の出勤率算定に関する基準の追記（グループ共通）	○	○	○	○
	第 14 章 効力	第 1404 条 第 1405 条	年度の更新	○	○	○	○
付属諸規程	賃金規程	第 1 章 第 102 条	賃金構成を制度改定した内容に改訂	○			
		第 2 章 第 201 条	本給制度改定にともない、給与の名称を変更	○			
		第 204 条	ステージ C におけるベース給を資格給に変更を反映	○			
		第 205 条	ステージ C に個人成果給を導入する変更を反映	○			
		第 206 条	役割給を全ステージに反映	○			
		第 210 条	役割成果給を役割給に変更	○			
		第 3 章 第 301 条	フレックスタイム制における時間外勤務手当・深夜勤務手当の運用をわかりやすく表現を修正（グループ共通）	○	○		
		別表	本給制度改定した内容に反映	○			
	退職給付規程	第 1 章 別表	本給改定に併せて改定するポイント表に変更	○			
		第 2 章 第 206 条	メイト社員から社員に転換した際、非加入選択ができない旨の運用ルールを記載（グ	○			

			ループ共通)				
		諒解事項	昨年の内容のため削除 (グループ共通)	○	○		
キャリア形成 支援制度規 程	第 5 章 第 503 条		介護・看護の申請方法を追記 申請事由に離婚を追加 (グループ共通)	○	○	○	○
育児休業規 程	第 10 条		子が 1 歳に達する日以前の特例として取得 できる有休 5 日の取得方法をわかりやすく 記載を修正 (グループ共通)	○	○	○	○
		諒解事項	昨年の内容のため削除 (グループ共通)	○	○	○	○
短時間勤務 規程	第 2 条		適用事由の追加に伴い、副業・兼業、修 学・資格取得を追記 (グループ共通)	○	○	○	○
	第 3 条		適用事由追加に伴い事由毎の期間を追記 (グループ共通)	○	○	○	○
	第 4 条		修学・資格、副業・兼業を取得するための 手続きを追記 (グループ共通)	○	○	○	○
	第 7 条		適用事由追加に伴い、事由毎の所定労働 時間短縮の選択について追記 (グループ共 通)	○	○	○	○
配偶者転勤 休職規程	新設		制度導入に伴い規程を新設 (グループ共 通)	○	○	○	○
海外出張旅 費規程	第 6 条		A 地域、B 地域日当の改訂 (グループ共 通)	○	○	○	○
安全衛生管 理規程運用 細則			要保護 C の日数低減を追記 (グループ共 通)	○	○	○	○
健康情報等 の取り扱い規 程	第 1 条 第 5 条 第 8 条 第 9 条		個人情報保護法の改正により、各条に記 載の保護法で該当する条数を変更	○	○	○	○
国内出向規 程	第 5 条		出向期間中の労働条件を適用する先を明 記 (グループ共通)	○	○	○	○
	第 6 条 第 7 条 第 8 条		第 6 条～第 8 条に記載の内容は第 5 条 の表に集約するため削除	○	○	○	○

2. 具体的な雇用形態毎の新旧表

【本則】

■社員

現行	改定	備考
第 5 章 人 事		
第 2 節 休職		
第 512 条(休職) 会社は、社員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が傷病手当および三越伊勢丹健康保険組合の規約に定める傷病手当金の支給期間が満了したときは、休職とし、期間は 2 年とする。	第 512 条(休 職) (前略)	配偶者転勤休職制度の規程導入

現行	改定	備考																																								
(2) (1)の復職後、満 1 年以内に同一事由で再び暦日で 1 週間を超えて欠勤するに至ったときは、休職とし、再び欠勤に至った日にさかのぼって、その休職期間を通算する。ただし、休職の残余期間が 1 週間未満で休職となった場合は、当該欠勤が暦日で 8 日に到達した日を休職満了日とする（なお、あらかじめ申請されている休暇は除く）。 (3) (1)の場合で会社が指定する医師が必要と認めたときは、会社・組合協議の上作業療法をおこなわせることができる。 2. 会社の事業の都合により、会社外の職務に従事させるとき。 3. 公職に就任したときで、会社が承認したとき、その期間。 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。 ただし「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。 5. 家族の介護のために休業を申し出たとき。 この場合は、別に定める「介護・介護準備休業規程」により取扱う。 6. その他、会社が認めた事由による連続欠勤が 30 日に及んだときは休職とし、当該休職が 3 ヶ月に到達した日を休職満了日とする。 ただし、在職期間中、同一事由によるものは 1 回のみとする。	<u>7. 配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域（海外・国内）において配偶者と生活を共にするために休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「配偶者転勤休職規程」により取扱う。</u> <u>8. その他、会社が認めた事由による連続欠勤が 30 日に及んだときは休職とし、当該休職が 3 ヶ月に到達した日を休職満了日とする。但し、在職期間中、同一事由によるものは 1 回のみとする。</u>																																									
第 6 章 労働条件																																										
第 2 節 休日・休暇																																										
第 611 条(年次有給休暇) 会社は社員に対して、勤続年数及び 1 ヶ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。 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。 <table><tr><td>入社月</td><td>4 月～9 月</td><td>10 月</td><td>11 月</td><td>12 月</td><td>1 月</td><td>2 月</td><td>3 月</td></tr><tr><td>付与日数</td><td>10 日</td><td>6 日</td><td>5 日</td><td>4 日</td><td>3 日</td><td>2 日</td><td>1 日</td></tr></table>	入社月	4 月～9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	付与日数	10 日	6 日	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日	第 611 条(年次有給休暇) (前略) 1. 入社時に付与する年次有給休暇は、入社月<u>及び 1 ヶ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、入社日時点で、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 ヶ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> <table><tr><td>入社月 1 ヶ月を平均した 週所定労働時間</td><td>4 月～9 月</td><td>10 月</td><td>11 月</td><td>12 月</td><td>1 月</td><td>2 月</td><td>3 月</td></tr><tr><td>5 日</td><td>10 日</td><td>6 日</td><td>5 日</td><td>4 日</td><td>3 日</td><td>2 日</td><td>1 日</td></tr><tr><td>4 日</td><td>7 日</td><td>4 日</td><td>3 日</td><td>2 日</td><td>0 日</td><td>0 日</td><td>0 日</td></tr></table>	入社月 1 ヶ月を平均した 週所定労働時間	4 月～9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	5 日	10 日	6 日	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日	4 日	7 日	4 日	3 日	2 日	0 日	0 日	0 日	入社日時点で短時間勤務を取得する場合への対応 基準日統一に対する出勤率の算出ルールを明記
入社月	4 月～9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月																																			
付与日数	10 日	6 日	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日																																			
入社月 1 ヶ月を平均した 週所定労働時間	4 月～9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月																																			
5 日	10 日	6 日	5 日	4 日	3 日	2 日	1 日																																			
4 日	7 日	4 日	3 日	2 日	0 日	0 日	0 日																																			
2. 入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数及び 1 ヶ	(中略)																																									

現行	改定	備考																					
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・時間については「週4日かつ週30時間以上35時間未満」を適用する。 <table><tr><th>勤続年数 週所定労働日数・時間</th><th>1年以下</th><th>1年超2年</th><th>2年超3年</th><th>3年超4年</th><th>4年超5年</th><th>5年超</th></tr><tr><td>週5日以上</td><td>11日</td><td>12日</td><td>14日</td><td>16日</td><td>18日</td><td>20日</td></tr><tr><td>週4日かつ週30時間以上35時間未満</td><td>8日</td><td>9日</td><td>10日</td><td>12日</td><td>13日</td><td>15日</td></tr></table>	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	11日	12日	14日	16日	18日	20日	週4日かつ週30時間以上35時間未満	8日	9日	10日	12日	13日	15日	② 年次有給休暇の有効期限は2ヵ年とする。なお、失効した年次有給休暇についてはストック有給休暇とし、その扱いは「ストック有給休暇規程」による。但し、失効した年次有給休暇のうち、1労働日未満のものについては、ストック有給休暇には移行しない。 ③ 第1項の休暇は、前年度において全労働日の8割以上出勤した者に適用し、8割未満出勤者については、半数（端数切り上げ）とする。 ③第1項の休暇は、前年度において全労働日の8割以上出勤した者に適用し、8割未満出勤者については、基準日における前年度に付与された有給休暇の保有日数と合わせて6日になるまでの日数を付与する。 <u>なお、入社日が4月1日以外の者については、4月1日から入社日前日までの暦日は全て出勤したものと</u> <u>して出勤率を算出するものとする。</u> （後略）	
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	11日	12日	14日	16日	18日	20日																	
週4日かつ週30時間以上35時間未満	8日	9日	10日	12日	13日	15日																	
1. 年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、各人が保有する年次有給休暇のうち、5日（10回）を限度として、半日を単位として分割して請求することができる。 2. 前号における半日とは、各人各労働日の所定労働時間（10分未満は切り捨て）の2分の1とし、当該労働日の始業時間を起点、あるいは終業時間を終点としなければならない。 3. 半日有給休暇の取得日には、原則として時間外勤務をさせない。 4. 半日有給休暇の取得日には、原則として休憩は与えない。但し、やむを得ない事由により時間外勤務を実施し、労働時間が6時間を超えた場合には45分、8時間を超えた場合には60分の休憩を与える。 ⑤ 年次有給休暇の請求は原則として1週間前までに、少なくとも2日前までに直属の上長におこなうものとする。なお、会社は、事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更することがある。 ⑥前項に基づき請求された年次有給休暇について、社員が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。 ⑦会社は年次有給休暇のうち5日を越える日数について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。 ⑧ 年次有給休暇は原則として社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。																							

現行	改定	備考
但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上社員に対し、付与日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。その際に、会社は、取得の時期に関しては社員の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。 また、契約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。		
第14章 効力		
第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2022年4月1日から2023年3月31日までとする。	第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、<u>2023年</u>4月1日から<u>2024年</u>3月31日までとする。	効力の年度改訂
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、2024年3月31日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>2025年</u>3月31日を超えることはできない。	同上
2022年4月1日 株式会社 スタジオアルタ 代表取締役社長 武田 茂治 三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ 支部Ⅰ 執行委員長 磯原 由紀夫	<u>2023年</u>4月1日 株式会社 スタジオアルタ 代表取締役社長 武田 茂治 三越伊勢丹グループ労働組合 <u>関連グループ 支部Ⅱ</u> <u>支部執行委員長</u> <u>山口 善崇</u>	同上

■メイト社員

現行	改定	備考
第5章 人事		
第2節 休職		
第512条(休職) 会社は、メイト社員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が傷病手当および三越伊勢丹健康保険組合の規約に定める傷病手当金の支給期間が満了したときは、休職とし、期間は2年とする。 (2) (1)の復職後、満1年以内に同一事由で再び暦日で1週間を超えて欠勤するに至ったときは、休職とし、その休職期間を通算する。ただし、休職の残余期間が1週間未満で休職となった場合は、当該欠勤が暦日で8日に到達した日を休職満了日とする（なお、あらかじめ申請されている休暇は除く）。 (3) (1)の場合で会社が指定する医師が必要と認めたときは、会社・組合協議の上作業療法をおこなわせることができる。	第512条(休職) (前略)	配偶者転勤 休職制度の 規定導入

現行	改定	備考																																		
2. 会社の事業の都合により、会社外の職務に従事させる とき。 3. 公職に就任したときで、会社が承認したとき、その期 間。 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。 ただし「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。 5. 家族の介護のために休業を申し出たとき。 この場合は、別に定める「介護・介護準備休業規程」によ り取扱う。 6. その他、会社が認めた事由による連続欠勤が30日に及 んだときは休職とし、当該休職が3ヵ月に到達した日を休 職満了日とする。 ただし、在職期間中、同一事由によるものは1回のみとす る。	7. <u>配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域 (海外・国内)において配偶者と生活を共にするために休 業を申し出たとき。この場合は、別に定める「配偶者転勤 休職規程」により取扱う。</u> 8. <u>その他、会社が認めた事由による連続欠勤が30日に及 んだときは休職とし、当該休職が3ヶ月に到達した日を休 職満了日とする。但し、在職期間中、同一事由によるもの は1回のみとする。</u>																																			
第6章 労働条件																																				
第2節 休日・休暇																																				
第611条(年次有給休暇) 会社はメイト社員に対して、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 をもって基準とし、フェロー社員からメイト社員に採用さ れた場合は、フェロー社員の勤続年数を通算する。 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。 <table><tr><td>入社月</td><td>4月～9月</td><td>10月</td><td>11月</td><td>12月</td></tr><tr><td>付与日数</td><td>10日</td><td>6日</td><td>5日</td><td>4日</td></tr></table>	入社月	4月～9月	10月	11月	12月	付与日数	10日	6日	5日	4日	第614条(年次有給休暇) (前略) 1. 入社時に付与する年次有給休暇は、入社月及び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、入 社日時点で、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。 <table><tr><td>入社月 1ヵ月を平均した 週所定労働時間</td><td>4月～9月</td><td>10月</td><td>11月</td><td>12月</td><td>1月</td><td>2月</td><td>3月</td></tr><tr><td>5日</td><td>10日</td><td>6日</td><td>5日</td><td>4日</td><td>3日</td><td>2日</td><td>1日</td></tr><tr><td>4日</td><td>7日</td><td>4日</td><td>3日</td><td>2日</td><td>0日</td><td>0日</td><td>0日</td></tr></table>	入社月 1ヵ月を平均した 週所定労働時間	4月～9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	5日	10日	6日	5日	4日	3日	2日	1日	4日	7日	4日	3日	2日	0日	0日	0日	入社日時点 で短時間勤 務を取得す る場合への 対応 基準日統一 に対する出 勤率の算出 ルールを明 記
入社月	4月～9月	10月	11月	12月																																
付与日数	10日	6日	5日	4日																																
入社月 1ヵ月を平均した 週所定労働時間	4月～9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月																													
5日	10日	6日	5日	4日	3日	2日	1日																													
4日	7日	4日	3日	2日	0日	0日	0日																													
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	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																																			

現行							改定							備考																																										
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、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・時間については「週4日かつ週30時間以上35時間未満」を適用する。							<u>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。</u>																																																	
<table><tr><th>勤続年数 週所定労働日数・時間</th><th>1年以下</th><th>1年超2年</th><th>2年超3年</th><th>3年超4年</th><th>4年超5年</th><th>5年超</th></tr><tr><td>週5日以上</td><td>11日</td><td>12日</td><td>14日</td><td>16日</td><td>18日</td><td>20日</td></tr><tr><td>週4日かつ週30時間以上35時間未満</td><td>8日</td><td>9日</td><td>10日</td><td>12日</td><td>13日</td><td>15日</td></tr></table>							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	11日	12日	14日	16日	18日	20日	週4日かつ週30時間以上35時間未満	8日	9日	10日	12日	13日	15日	<table><tr><th>勤続年数 週所定労働日数・時間</th><th>1年以下</th><th>1年超2年</th><th>2年超3年</th><th>3年超4年</th><th>4年超5年</th><th>5年超</th></tr><tr><td>週5日以上</td><td>11日</td><td>12日</td><td>14日</td><td>16日</td><td>18日</td><td>20日</td></tr><tr><td>週4日かつ週30時間以上35時間未満</td><td>8日</td><td>9日</td><td>10日</td><td>12日</td><td>13日</td><td>15日</td></tr></table>							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	11日	12日	14日	16日	18日	20日	週4日かつ週30時間以上35時間未満	8日	9日	10日	12日	13日	15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	11日	12日	14日	16日	18日	20日																																																		
週4日かつ週30時間以上35時間未満	8日	9日	10日	12日	13日	15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	11日	12日	14日	16日	18日	20日																																																		
週4日かつ週30時間以上35時間未満	8日	9日	10日	12日	13日	15日																																																		
②年次有給休暇の有効期限は2ヵ年とする。 なお、失効した年次有給休暇についてはストック有給休暇とし、その扱いは「ストック有給休暇規程」による。但し、失効した年次有給休暇のうち、1労働日未満のものについては、ストック有給休暇には移行しない。 ③第1項の休暇は、前年度において全労働日の8割以上出勤した者に適用し、8割未満出勤者については、半数（端数切り上げ）とする。 ④1. 年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、各人が保有する年次有給休暇のうち、5日（10回）を限度として、半日を単位として分割して請求することができる。 2. 前号における半日とは、各人各労働日の所定労働時間（10分未満は切り捨て）の2分の1とし、当該労働日の始業時間を起点、あるいは終業時間を終点としなければならない。 3. 半日有給休暇の取得日には、原則として時間外勤務をさせない。 ⑤年次有給休暇の請求は原則として1週間前までに、少なくとも2日前までに直属の上長におこなうものとする。なお、会社は、事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更することがある。 ⑥前項に基づき請求された年次有給休暇について、社員が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。 ⑦会社は年次有給休暇のうち5日を越える日数について、計画的に付与することができる。なお、年次有給休暇の計							(中略) ③第1項の休暇は、前年度において全労働日の8割以上出勤した者に適用し、8割未満出勤者については、 <u>基準日における前年度に付与された有給休暇の保有日数と合わせて6日になるまでの日数を付与する。</u> <u>なお、入社日が4月1日以外の者については、4月1日から入社日前日までの暦日は全て出勤したものとして出勤率を算出するものとする。</u> (以下略)																																																	

現行	改定	備考
画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。 ⑧年次有給休暇は原則としてメイト社員が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 但し、年次有給休暇の付与日数が10日以上のメイト社員に対し、付与日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に時季を定めて取得させるものとする。その際に、会社は、取得の時期に関してはメイト社員の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。		
第14章 効力		
第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、<u>2022</u>年4月1日から<u>2023</u>年3月31日までとする。	第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、<u>2023</u>年4月1日から<u>2024</u>年3月31日までとする。	効力の年度改定
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</u>年3月31日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>2025</u>年3月31日を超えることはできない。	同上
第15章 付則		
<u>2022</u>年4月1日 株式会社 スタジオアルタ 代表取締役社長 武田 茂治 三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ 支部Ⅰ 執行委員長 磯原 由紀夫	<u>2023</u>年4月1日 株式会社 スタジオアルタ 代表取締役社長 武田 茂治 三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ 支部Ⅱ 支部執行委員長 山口 善崇	

■フェロー社員（有期）

現行	改定	備考
第5章 人事		
第2節 休職		
第513条(休職) 会社は、フェロー社員（有期）が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満6ヵ月に及んで7ヵ月目に入ったときは、休職とし、期間は2年とする。	第513条(休職) (前略)	配偶者転勤 休職制度の 規定導入

現行	改定	備考
(2) (1)の復職後、満1年以内に同一事由で再び暦日で1週間を超えて欠勤するに至ったときは、休職とし、再び欠勤に至った日にさかのぼって、その休職期間を通算する。但し、休職の残余期間が1週間未満で休職となった場合は、当該欠勤が暦日で8日に到達した日を休職満了日とする（なお、あらかじめ申請されている休暇は除く）。 (3) (1)の場合で産業医が必要と認めたときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。 2. 会社の事業の都合により、会社外の職務に従事させるとき。 3. 公職に就任したときで、会社が承認したとき、その期間。 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。 <u>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。</u> 5. 家族の介護のために休業を申し出たとき。 この場合は、別に定める「介護・介護準備休業規程」により取扱う。 6. その他、会社が定めた事由による連続欠勤が30日に及んだときは休職とし、当該休職が3カ月に到達した日を休職満了日とする。	<u>7. 配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域（海外・国内）において配偶者と生活を共にするために休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「配偶者転勤休職規程」により取扱う。</u> <u>8. その他、会社が認めた事由による連続欠勤が30日に及んだときは休職とし、当該休職が3ヶ月に到達した日を休職満了日とする。但し、在職期間中、同一事由によるものは1回のみとする。</u>	
第6章 労働条件		
第2節 休日・休暇		
第613条(年次有給休暇) 会社は、フェロー社員（有期）に対し、<u>次の各号の基準により、雇用契約締結時に年次有給休暇を与える。</u>なお、学生身分からの契約変更時の年次有給休暇は、学生身分終了時に保有している日数を継続するものとし契約に際し改めて付与しない。 1. 初回契約以降契約時の年次有給休暇は、<u>勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、次の通りとする。</u> <u>なお、勤続年数の算定は、毎年10月11日をもって基準と</u>	第613条(年次有給休暇) (前略) 1. 初回契約時の年次有給休暇は、契約期間月数及び週契約日数・時間により次の通りとする。 <u>なお、入社日時点で、介護・介護準備勤務規程第7</u>	短時間勤務制度等への対応 入社日時点で短時間勤務を取得する場合への対応

現行						改定	備考
する。また、毎年 10 月 11 日時点で、<u>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。</u>						<u>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、週契約日数・時間については「週 4 日かつ週 30 日未満」を適用する。</u>	基準日統一 に対する出 勤率の算出 ルールを明 記
初回契約期間	4 月～9 月	10 月	11 月	12 月	1	(表略)	表記の整理
週契約日数・時間							
5 日または週 30 時間以上契約	10 日	5 日	4 日	3 日	0		
4 日かつ週 30 時間未満契約	7 日	4 日	3 日	2 日	0		
3 日契約	5 日	4 日	3 日	2 日	0		
2 日契約	3 日	2 日	1 日	1 日	0		
2. 10 月 11 日の再契約時の年次有給休暇は、勤続年数及び週契約日数・時間により次の通りとする。						2. <u>再契約時</u>の年次有給休暇は、勤続年数及び週契約日数・時間に応じ、次の通りとする。なお、勤続年数の算定は、毎年 10 月 11 日をもって基準とする。 また、毎年 10 月 11 日時点で、<u>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。</u>	
勤続年数						(表略)	
週契約日数・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 日または週 30 時間以上契約	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日		
4 日かつ週 30 時間未満契約	8 日	9 日	10 日	12 日	14 日		
3 日契約	6 日	6 日	8 日	10 日	12 日		
2 日契約	4 日	4 日	5 日	7 日	9 日		
②フェロー社員(有期)は、原則として個々の労働義務のある日に年次有給休暇を使用するものとする。また、年次有給休暇の有効期限は 2 ヶ年とする。なお、失効した年次有給休暇についてはストック有給休暇とし、その取扱いは「ストック有給休暇規程」による。但し、失効した年次有給休暇のうち、1 労働日未満のものについては、ストック有給休暇には移行しない。 ③ 第 1 項第 2 号の休暇は、前雇用契約期間において全労働日の 8 割以上出勤した者に適用し、8 割未満出勤者については、週契約日数・時間と基準日における前年度の有給休暇保有日数に応じて、有給休暇の合計が一定になるまで次の有給休暇を付与する。						(中略)	
③ 第 1 項第 2 号の休暇は、前雇用契約期間において全労働日の 8 割以上出勤した者に適用し、8 割未満出勤者については、週契約日数・時間と基準日における前年度の有給休暇保有日数に応じて、有給休暇の合計が一定になるまで次の有給休暇を付与する。						③第 1 項<u>第 2 号</u>の休暇は、前年 10 月 11 日から 10 月 10 日の期間において全労働日の 8 割以上出勤した者に適用し、8 割未満出勤者については、週契約日数・時間と基準日における前年度の有給休暇保有日数に応じて、有給休暇の合計が一定になるまで次の有給休暇を付与する。 <u>なお、入社日が 10 月 11 日以外の者については、10</u>	

現行	改定	備考										
<table><tr><td>週契約日数・時間</td><td>前年度の年次有給 保有日数</td></tr><tr><td>週 5 日または週 30 時間以上契約</td><td>6 日未満</td></tr><tr><td>週 4 日かつ週 30 時間未満契約</td><td>4 日未満</td></tr><tr><td>週 3 日</td><td>2 日未満</td></tr><tr><td>週 2 日</td><td>0 日</td></tr></table>	週契約日数・時間	前年度の年次有給 保有日数	週 5 日または週 30 時間以上契約	6 日未満	週 4 日かつ週 30 時間未満契約	4 日未満	週 3 日	2 日未満	週 2 日	0 日	<u>月 11 日から入社日前日までの暦日は全て出勤したものとして出勤率を算出するものとする。</u> (以下略)	
週契約日数・時間	前年度の年次有給 保有日数											
週 5 日または週 30 時間以上契約	6 日未満											
週 4 日かつ週 30 時間未満契約	4 日未満											
週 3 日	2 日未満											
週 2 日	0 日											
④1. 年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、各人が保有する年次有給休暇のうち5日（10回）を限度として、半日を単位として分割して請求することができる。 2. 前号における半日とは、各人各労働日の所定労働時間（10分未満は切り捨て）の2分の1とし、当該労働日の始業時間を起点、あるいは終業時間を終点としなければならない。 3. 半日有給休暇の取得日には、原則として時間外勤務をさせない。 4. 半日有給休暇の取得日には、原則として休憩は与えない。但し、やむを得ない事由により時間外勤務を実施し、労働時間が6時間を超えた場合には45分、8時間を超えた場合には60分の休憩を与える。 ⑤ 年次有給休暇の請求は原則として2日前までに直属の上長におこなうものとする。 なお、会社は事業の正常な運営を妨げる場合は、その時季を変更することがある。 ⑥前項に基づき請求された年次有給休暇について、社員が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。 ⑦ 会社は年次有給休暇のうち5日を越える日数について、計画的に付与することができる。年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。 ⑧ 年次有給休暇は原則としてフェロー社員（有期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 ただし、年次有給休暇の付与日数が10日以上フェロー社員（有期）に対し、付与日数のうちの5日について計画的に取得できていない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。その際に、会社は取得の時季に関してフェロー社員（有期）の意見を聴いた上で、その												

現行	改定	備考
意見を尊重するよう努めるものとする。 ⑨ 年次有給休暇の取得の計画に関しては、取得計画表等を用いて期初に計画を立案し、期中にも確認を行うものとする。		
第 14 章 効力		
第 1404 条(有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2022</u> 年 4 月 1 日から <u>2023</u> 年 3 月 31 日までとする。	第 1404 条(有効期間) 本協約の有効期間は、 <u>2023</u> 年 4 月 1 日から <u>2024</u> 年 3 月 31 日までとする。	効力の年度 改定
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</u> 年 3 月 31 日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>2025</u> 年 3 月 31 日を超えることはできない。	同上
第 15 章 付則		
2022 年 4 月 1 日 株式会社 スタジオアルタ 代表取締役社長 武田 茂治 三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ 支部 I 執行委員長 磯原 由紀夫	<u>2023</u> 年 4 月 1 日 株式会社 スタジオアルタ 代表取締役社長 武田 茂治 三越伊勢丹グループ労働組合 <u>関連グループ 支部 II</u> <u>支部執行委員長</u> <u>山口 善崇</u>	

■フェロー社員（無期）

現行	改定	備考
第 5 章 人 事		
第 2 節 休 職		
第 511 条(休 職) 会社は、フェロー社員（無期）が次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1. (1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満 6 ヶ月に及んで 7 ヶ月目に入ったときは、休職とし、期間は 2 年とする。 (2) (1) の復職後、満 1 年以内に同一事由で再び暦日で 1 週間を超えて欠勤するに至ったときは、休職とし、再び欠勤に至った日にさかのぼって、その休職期間を通算する。 但し、休職の残余期間が 1 週間未満で休職となった場合は、当該欠勤が暦日で 8 日に到達した日を休職満了日とする（なお、あらかじめ申請されている休暇は除く）。	第 512 条(休 職) (前略)	配偶者転勤休職制度の規定導入

(3) (1)の場合で産業医が必要と認めたときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。 2. 会社の事業の都合により、会社外の職務に従事させるとき。 3. 公職に就任したときで、会社が承認したとき、その期間。 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。 <u>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。</u> 5. 家族の介護のために休業を申し出たとき。 この場合は、別に定める「介護・介護準備休業規程」により取扱う。 6. その他、会社が定めた事由による連続欠勤が30日に及んだときは休職とし、当該休職が3カ月に到達した日を休職満了日とする。		
第6章 労働条件		
第2節 休日・休暇		
第612条(年次有給休暇) 会社は、フェロー社員（無期）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10月11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10月11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。	第613条(年次有給休暇) 会社は、フェロー社員（無期）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10月11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。<u>また、毎年10月11日時点で、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。</u> (以下略)	短時間勤務制度等への対応

3 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
2 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日

② フェロー社員（無期）は、原則として個々の労働義務のある日に年次有給休暇を使用するものとする。また、年次有給休暇の有効期限は2ヵ年とする。なお、失効した年次有給休暇についてはストック有給休暇とし、その取扱いは「ストック有給休暇規程」による。但し、失効した年次有給休暇のうち、1労働日未満のものについては、ストック有給休暇には移行しない。

③ 第1項第2号の休暇は、前雇用期間において全労働日の8割以上出勤した者に適用し、8割未満出勤者については、週日数・時間と基準日における前年度の有給休暇保有日数に応じて、有給休暇の合計が一定になるまで次の有給休暇を付与する。

週日数・時間	前年度の年次有給休暇 保有日数	当年度年次有給 休暇 付与日数
週5日または週30時間以上	6日未満	6日－有給休暇 保有日数
週4日かつ週30時間未満	4日未満	4日－有給休暇 保有日数
週3日	2日未満	2日－有給休暇 保有日数
週2日	0日	1日

④1. 年次有給休暇は、原則として1労働日を単位として与えるが、各人が保有する年次有給休暇のうち5日（10回）を限度として、半日を単位として分割して請求することができる。

2. 前号における半日とは、各人各労働日の所定労働時間（10分未満は切り捨て）の2分の1とし、当該労働日の始業時間を起点、あるいは終業時間を終点としなければならない。

3. 半日有給休暇の取得日には、原則として時間外勤務をさせない。

4. 半日有給休暇の取得日には、原則として休憩は与えない。但し、やむを得ない事由により時間外勤務を実施し、労働時間が6時間を超えた場合には45分、8時間を超えた場合には60分の休憩を与える。

⑤年次有給休暇の請求は原則として2日前までに直属の上長に行うものとする。なお、会社は、事業の正常な運営を

妨げる場合は、その時季を変更することがある。 ⑥前項に基づき請求された年次有給休暇について、本人が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。 ⑦ 会社は年次有給休暇のうち5日を越える日数について、計画的に付与することができる。年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。 ⑧年次有給休暇は原則としてフェロー社員（無期）が自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 ただし、年次有給休暇の付与日数が10日以上フェロー社員（無期）に対し、付与日数のうちの5日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。その際に、会社は取得の時季に関してフェロー社員（無期）の意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。 ⑨年次有給休暇の取得の計画に関しては、取得計画表等を用いて期初に計画を立案し、期中にも確認を行うものとする。		
第14章 効力		
第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、<u>2022</u>年4月1日から<u>2023</u>年3月31日までとする。	第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、<u>2023</u>年4月1日から<u>2024</u>年3月31日までとする。	効力の年度改定
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</u>年3月31日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>2025</u>年3月31日を超えることはできない。	同上
第15章 付則		
<u>2022</u>年4月1日 株式会社 スタジオアルタ 代表取締役社長 武田 茂治 三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ 支部Ⅰ 執行委員長 磯原 由紀夫	<u>2023</u>年4月1日 株式会社 スタジオアルタ 代表取締役社長 武田 茂治 三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ 支部Ⅱ 支部執行委員長 山口 善崇	

■エルダースタッフ

現行	改定	備考
第5章 人 事		
第2節 休 職		

現行	改定	備考
第 512 条(休 職) 会社は、エルダースタッフが次の各号の一つに該当するときは休職とする。 1.(1) 業務外の傷病による場合で、欠勤が引続き満 6 ヶ月に及んで 7 ヶ月目に入ったときは、休職とし、期間は 2 年とする（なお、当該欠勤が社員またはメイト社員の期間から引き続いた場合にも、その期間を通算して取扱う）。 (2) (1)の復職後、満 1 年以内に同一事由で再び 暦日で 1 週間を超えて欠勤するに至ったときは、休職とし、再び欠勤に至った日にさかのぼって、その休職期間を通算する（なお、当該復職が社員またはメイト社員の期間であった場合、及び当該欠勤が社員またはメイト社員の期間から引き続いた場合にも、その休職期間を通算する）。 但し、休職の残余期間が 1 週間未満で休職となった場合は、当該欠勤が暦日で 8 日に到達した日を休職満了日とする（なお、あらかじめ申請されている休暇は除く）。 (3) (1)の場合で産業医が必要と認めたときは、会社・組合協議の上作業療法を行わせることができる。 2. 会社の事業の都合により、会社外の職務に従事させるとき。 3. 公職に就任したときで、会社が承認したとき、その期間。 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。 5. 家族の介護のために休業を申し出たとき。 この場合は、別に定める「介護・介護準備休業規程」により取扱う。 6. その他、会社が定めた事由による連続欠勤が 30 日に及んだときは休職とし、当該休職が 3 ヶ月に到達した日を休職満了日とする。 なお、当該欠勤または休職が社員またはメイト社員の期間から引き続いた場合にも、その期間を通算して取扱う）。	第 513 条(休 職) (前略) <u>7. 配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域（海外・国内）において配偶者と生活を共にするために休業を申し出たとき。この場合は、別に定める「配偶者転勤休職規程」により取扱う。</u> 8. その他、会社が認めた事由による連続欠勤が 30 日に及んだときは休職とし、当該休職が 3 ヶ月に到達した日を休職満了日とする。但し、在職期間中、同一事由によるものは 1 回のみとする。	配偶者転勤 休職制度の 規定導入

現行	改定	備考																																																									
第 6 章 労働条件																																																											
第 2 節 休日・休暇																																																											
第 611 条(年次有給休暇) 会社は、エルダースタッフに対して、勤続年数及び週所定労働日数・時間または 1 ヶ月を平均した週所定労働日数・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、従前の社員またはメイト社員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・時間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・Ⅱ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Ⅲの 1 ヶ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。 ＜エルダースタッフⅠ、Ⅱ＞ <table><tr><td>勤続年数 週契約日数・ 時間</td><td>2 年 以下</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 日または 週 30 時間以 上契約</td><td>12 日</td><td>14 日</td><td>16 日</td><td>18 日</td><td>20 日</td></tr><tr><td>週 4 日かつ 週 30 時間未 満契約</td><td>9 日</td><td>10 日</td><td>12 日</td><td>13 日</td><td>15 日</td></tr><tr><td>週 3 日</td><td>6 日</td><td>8 日</td><td>9 日</td><td>10 日</td><td>11 日</td></tr><tr><td>週 2 日</td><td>4 日</td><td>5 日</td><td>6 日</td><td>6 日</td><td>7 日</td></tr><tr><td>週 1 日</td><td>2 日</td><td>2 日</td><td>3 日</td><td>3 日</td><td>3 日</td></tr></table> ＜エルダースタッフⅢ＞ <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>11 日</td><td>12 日</td><td>14 日</td><td>16 日</td><td>18 日</td><td>20 日</td></tr><tr><td>週 4 日かつ週 30 時間以上 35 時間未満</td><td>8 日</td><td>9 日</td><td>10 日</td><td>12 日</td><td>13 日</td><td>15 日</td></tr></table> ②年次有給休暇の有効期限は 2 ヶ年とする。 なお、失効した年次有給休暇についてはストック有給休暇とし、その	勤続年数 週契約日数・ 時間	2 年 以下	2 年 超 3 年	3 年 超 4 年	4 年 超 5 年	5 年 超	週 5 日または 週 30 時間以 上契約	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日	週 4 日かつ 週 30 時間未 満契約	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日	週 3 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日	週 2 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日	週 1 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 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	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日	週 4 日かつ週 30 時間以上 35 時間未満	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日	第 613 条(年次有給休暇) 会社は、エルダースタッフに対し、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。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、従前の社員またはメイト社員の勤続年数を通算する。 また、毎年 4 月 1 日時点で、<u>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・Ⅱの週契約日数・時間については「週 4 日かつ週 30 時間未満契約」を、エルダースタッフⅢの 1 ヶ月を平均した週所定労働日数については、「週 4 日」をそれぞれ適用する。</u> (以下略)	・短時間勤務制度等への対応
勤続年数 週契約日数・ 時間	2 年 以下	2 年 超 3 年	3 年 超 4 年	4 年 超 5 年	5 年 超																																																						
週 5 日または 週 30 時間以 上契約	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日																																																						
週 4 日かつ 週 30 時間未 満契約	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日																																																						
週 3 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日																																																						
週 2 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日																																																						
週 1 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 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	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日																																																					
週 4 日かつ週 30 時間以上 35 時間未満	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日																																																					

現行	改定	備考																		
取扱い「ストック有給休暇規程」による。 但し、失効した年次有給休暇のうち、1 労働日未満のものについては、ストック有給休暇には移行しない。 ③第 1 項は、前年度において全労働日の 8 割以上出勤した者に適用し、8 割未満出勤者については、区分に応じて、以下の有給休暇を付与する。 ＜エルダースタッフⅠ、Ⅱ＞ <table border="1" data-bbox="169 521 614 1249"> <tr> <th>週契約日数 ・時間</th><th>前年度年 次有給休 暇 保有日数</th><th>当年度年 次有給休 暇 付与日数</th></tr> <tr> <td>週 5 日または 週 30 時間 以上契約</td><td>6 日未満</td><td>6 日－有休 保有日数</td></tr> <tr> <td>週 4 日かつ 週 30 時間 未満契約</td><td>4 日未満</td><td>4 日－有休 保有日数</td></tr> <tr> <td>週 3 日</td><td>2 日未満</td><td>2 日－有休 保有日数</td></tr> <tr> <td>週 2 日</td><td>0 日</td><td>1 日</td></tr> <tr> <td>週 1 日</td><td>0 日</td><td>1 日</td></tr> </table> ＜エルダースタッフⅢ＞ 基準日における前年度に付与された有給休暇の保有日数と合わせて 6 日になるまでの日数を付与する。 ④年次有給休暇は、原則として 1 労働日を単位として与えるが、各人が保有する年次有給休暇のうち 5 日（10 回）を限度として、半日を単位として分割して請求することができる。 2. 前号における半日とは、各人各労働日の所定労働時間（10 分未満は切り捨て）の 2 分の 1 とし、当該労働日の始業時間を起点、あるいは終業時間を終点としなければならない。 3. 半日有給休暇の取得日には、原則として時間外勤務をさせない。 4. 半日有給休暇の取得日には、原則として休憩は与えない。但し、やむを得ない事由により時間外勤務を実施し、労働時間が 6 時間を超えた場合には 45 分、8 時間を超えた場合には 60 分の休憩を与える。	週契約日数 ・時間	前年度年 次有給休 暇 保有日数	当年度年 次有給休 暇 付与日数	週 5 日または 週 30 時間 以上契約	6 日未満	6 日－有休 保有日数	週 4 日かつ 週 30 時間 未満契約	4 日未満	4 日－有休 保有日数	週 3 日	2 日未満	2 日－有休 保有日数	週 2 日	0 日	1 日	週 1 日	0 日	1 日		
週契約日数 ・時間	前年度年 次有給休 暇 保有日数	当年度年 次有給休 暇 付与日数																		
週 5 日または 週 30 時間 以上契約	6 日未満	6 日－有休 保有日数																		
週 4 日かつ 週 30 時間 未満契約	4 日未満	4 日－有休 保有日数																		
週 3 日	2 日未満	2 日－有休 保有日数																		
週 2 日	0 日	1 日																		
週 1 日	0 日	1 日																		

現行	改定	備考
⑤年次有給休暇の請求は原則として 2 日前までに直属の上長に行うものとする。 なお、会社は事業の正常な運営を妨げる場合は、その時 ⑥前項に基づき請求された年次有給休暇について、社員が事前に撤回を申し出た場合に、会社は撤回を認める。 ⑦会社は年次有給休暇のうち 5 日を越える日数について、計画的に付与することができる。年次有給休暇の計画的付与に関する細部については、組合と協議の上別に定める。 ⑧年次有給休暇は原則としてエルダースタッフが自ら計画的に時季指定し取得するものとする。 但し、年次有給休暇の付与日数が 10 日以上エルダースタッフに対し、付与日数のうちの 5 日について計画的に取得ができていない場合、会社が年度内に 時季を定めて取得させるものとする。その際に、会社は取得の時季に関してエルダースタッフの意見を聴いた上で、その意見を尊重するよう努めるものとする。 ⑨年次有給休暇の取得の計画に関しては、エルダースタッフについては、取得計画表等を用いて期初に計画を立案し、期中にも確認を行うものとする。		
第 14 章 効力		
第 1404 条(有効期間) 本協約の有効期間は、<u>2022</u> 年 4 月 1 日から <u>2023</u> 年 3 月 31 日までとする。	第 1404 条(有効期間) 本協約の有効期間は、<u>2023</u> 年 4 月 1 日から <u>2024</u> 年 3 月 31 日までとする。	効力の年度 改定
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し出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、<u>2024</u> 年 3 月 31 日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し出がない場合は、さらに 1 年間有効とするが、<u>2025</u> 年 3 月 31 日を超えることはできない。	同上
第 15 章 付則		
<u>2022</u> 年 4 月 1 日 株式会社 スタジオアルタ 表取締役社長 武田 茂治 三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ 支部 I	<u>2023</u> 年 4 月 1 日 株式会社 スタジオアルタ 表取締役社長 武田 茂治 三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ 支部 II	

現行	改定	備考
執行委員長 磯原 由紀夫	支部執行委員長 山口 善崇	

【付属諸規程】

■社員

現行	改定	備考
賃金規程		
第1章 総則		
2. ステージB		名称変更
3. ステージC		名称変更
第2章 基準給料		
第201条(原則) 社員の本給は次の通りとする。 1. ステージC-1およびステージC-2の本給は、ベース給と役割成果給とし、各人の資格および担う役割等に応じ、本給表上に格付けする。 2. ステージBおよびステージAの本給は、資格給と役割成果給とし、各人の資格および担う役割等に応じ、本給表上に格付けする。	第201条(原則) 社員の本給は次の通りとする。 <u>ステージC、ステージB、ステージAの本給は、資格給と役割給と個人成果給とし、各人の資格および担う役割等に応じ、本給表上に格付けする。</u>	本給制度改定に伴う改訂
第202条(ベース給) ベース給は、ステージC-1・ステージC-2 に対し、各自のステージに応じて別表 1 の通り支給する。	削除	本給制度改定に伴い削除
第203条(役割成果給) 役割成果給は、ステージC-1・ステージC-2・ステージB 以上に対し、その職務・役割等に応じ別表 2 の通り支給する。	削除	本給制度改定に伴い削除
第204条(資格給) 資格給は、ステージB 以上に対し、各自の階層に応じ別表 1 の通り支給する。	第202条(資格給) 資格給は、 ステージC 、ステージB、 ステージA に対し、各自の階層に応じ別表 1 の通り支給する。	本給制度改定に伴う改訂
第205条(個人成果給) 個人成果給は、ステージA に対し、各自の階層に応じ別表 3 の通り支給する。	第203条(個人成果給) 個人成果給は、 ステージC ・ステージB、 ステージA に対し、 各自の階層 に応じ別表 3 の通り支給する。	本給制度改定に伴う改訂
第206条(役割給) 役割給は、ステージA に対し、各自の階層に応じ別表 4 の通り支給する。	第204条(役割給) 役割給は、ステージC・ステージB・ステージA に対し、各自の階層に応じ別表 4 の通り支給する。	本給制度改定に伴う改訂

現行	改定	備考						
第 207 条(採用賃金) 新入社員および中途採用者に対しては、別表 5 の採用賃金を支給するものとする。 メイト社員から社員に登用された者については、メイト社員時点での本給を勘案し、決定する。	第 205 条	条数変更						
第 208 条(本給評価による格付) 会社は社員を本給評価し、本給表上に適正に格付けする。 ② 本給評価による格付の時期は、年 1 回、6 月 16 日付とし、7 月支給給与より反映する。 ③ 本給評価の資格者は、原則として当該資格で 6 ヶ月以上の勤務実績を有する者とする。	第 206 条	条数変更						
第 209 条(昇格昇給) 昇格昇給は、昇給考課により一定基準に達した場合におこなう。 ② 昇給の時期は、昇格後の 16 日付で改定をおこない翌月支給給与より反映する。	第 207 条	条数変更						
第 210 条(ゾーン異動による役割成果給の変更) ステージ A・B・C のゾーン異動による役割成果給の変更は、異動日が 16 日以前の場合は翌月支給給与から、17 日以降の場合は翌々月支給給与から反映する。	第 208 条(異動による役割給の変更) ステージ C・ステージ B・ステージ A の異動による役割給の変更は、異動日が 16 日以前の場合は翌月支給給与から、17 日以降の場合は翌々月支給給与から反映する。	条数変更 改訂に伴う表記の変更						
第 211 条(育児休業・介護休業および傷病休職の期間中の扱い) 育児休業・介護休業および傷病休職の期間中については、本給を変更しない。	第 209 条	条数変更						
第 3 章 諸手当								
第 301 条(時間外勤務手当・深夜勤務手当) 各人の所定就業時間外における早出、残業に対しては、時間外勤務手当(深夜勤務分含む)として、1 分間につき通常の賃金および労働基準法に定める割増分の賃金を支給する。 ② 前項にかかわらず、フレックスタイム制勤務者については、月間所定労働時間を超えて労働した時間には 1 分間につき労働基準法に定める時間外勤務手当を支給する。また、午後 10 時から午前 5 時の間に労働した時間には 1 分間につき労働基準法に定める深夜勤務手当を支給する。 ③ 前 2 項にかかわらず、労働基準法第 41 条該当者については、1 分間につき本給を月の所定労働時間で除した賃金をもとに労働基準法に定める深夜勤務における割増分の賃金を支給する。 ④ 1 分間における割増分の賃金は、以下の通りとする。 本給／9188×割増率 <table border="1"> <tr> <td>時間帯</td><td>午前 5 時～午後 10 時</td><td>午後 10 時～午前 5 時</td></tr> <tr> <td>割増率</td><td>0.25</td><td>0.50</td></tr> </table> 上記にかかわらず、所定時間外労働が 1 ヶ月 60 時間を超える場合の割増率は、以下を適用する。	時間帯	午前 5 時～午後 10 時	午後 10 時～午前 5 時	割増率	0.25	0.50	第 301 条(時間外勤務手当・深夜勤務手当) 各人の所定労働時間外労働に対しては、時間外勤務手当として、1 分間につき通常の賃金および割増賃金を支給する。 <u>なお、割増賃金率は、1 か月の時間外労働の時間数に応じて、次のとおりとする。この場合の 1 か月は毎月 1 日を起算日とする。</u> <u>1. 所定時間外労働 60 時間以下 25%</u> <u>2. 所定時間外労働 60 時間超 50%</u> <u>但し、労働基準法第 41 条該当者については、時間外勤務手当は支給しない。</u> (削除) (削除) (削除)	運用実態を踏まえた表現の修正
時間帯	午前 5 時～午後 10 時	午後 10 時～午前 5 時						
割増率	0.25	0.50						

現行			改定	備考
時間帯	午前 5 時～午後 10 時	午後 10 時～午前 5 時		
割増率	0.50	0.75		
			②午後 10 時から午前 5 時の間の労働に対しては、 深夜勤務手当として、1 分間につき割増賃金を支給する。なお、割増賃金率は 25%とする。 ③前各項の割増賃金の基礎となる 1 分間当たりの賃金額は以下の式により算出する。 本給／9188	
(別表 1) ステージ C (単位：円) ベース給 154,000 ステージ B (単位：円) 資格給 254,000 ステージ A (単位：円) 資格給 150,000			改定内容を記載 ステージ A (単位：円) 資格給 152,000 ステージ B (単位：円) 資格給 102,000 ステージ C (単位：円) 資格給 77,000	本給制度改定に伴う改訂

現行							改定							備考																																																																																																																																																																																																																																																																																																				
(別表 2) ステージC							(別表 2) ステージC																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
							(単位：円)																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
＜昇給表＞ <table><tr><th></th><th>ランク</th><th>S</th><th>A</th><th>B</th><th>C</th><th>D</th></tr><tr><td rowspan="3">C-2</td><td>各課上位ランク</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>-1</td><td>-2</td></tr><tr><td>2～18</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td><td>-1</td><td>-2</td></tr><tr><td>19～36</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>0</td><td>-1</td></tr><tr><td rowspan="2">C-1</td><td>20～36</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td><td>-1</td><td>-2</td></tr><tr><td>37～66</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>0</td><td>-1</td></tr></table>								ランク	S	A	B	C	D	C-2	各課上位ランク	0	0	0	-1	-2	2～18	3	2	1	-1	-2	19～36	4	3	2	0	-1	C-1	20～36	3	2	1	-1	-2	37～66	4	3	2	0	-1	<table><tr><th>ランク</th><th>グレード3</th></tr><tr><td>1</td><td>234,000</td></tr><tr><td>2</td><td>233,000</td></tr><tr><td>3</td><td>232,000</td></tr><tr><td>4</td><td>231,000</td></tr><tr><td>5</td><td>230,000</td></tr><tr><td>6</td><td>229,000</td></tr><tr><td>7</td><td>228,000</td></tr><tr><td>8</td><td>227,000</td></tr><tr><td>9</td><td>226,000</td></tr><tr><td>10</td><td>225,000</td></tr><tr><td>11</td><td>224,000</td></tr><tr><td>12</td><td>223,000</td></tr><tr><td>13</td><td>222,000</td></tr><tr><td>14</td><td>221,000</td></tr><tr><td>15</td><td>220,000</td></tr><tr><td>16</td><td>219,000</td></tr><tr><td>17</td><td>218,000</td></tr><tr><td>18</td><td>217,000</td></tr><tr><td>19</td><td>216,000</td></tr><tr><td>20</td><td>215,000</td></tr><tr><td>21</td><td>214,000</td></tr><tr><td>22</td><td>213,000</td></tr><tr><td>23</td><td>212,000</td></tr><tr><td>24</td><td>211,000</td></tr><tr><td>25</td><td>210,000</td></tr><tr><td>26</td><td>209,000</td></tr><tr><td>27</td><td>208,000</td></tr><tr><td>28</td><td>207,000</td></tr><tr><td>29</td><td>206,000</td></tr><tr><td>30</td><td>205,000</td></tr><tr><td>31</td><td>204,000</td></tr><tr><td>32</td><td>203,000</td></tr><tr><td>33</td><td>202,000</td></tr><tr><td>34</td><td>201,000</td></tr><tr><td>35</td><td>200,000</td></tr><tr><td>36</td><td>199,000</td></tr><tr><td>37</td><td>198,000</td></tr><tr><td>38</td><td>197,000</td></tr><tr><td>39</td><td>196,000</td></tr><tr><td>40</td><td>195,000</td></tr><tr><td>41</td><td>194,000</td></tr><tr><td>42</td><td>193,000</td></tr><tr><td>43</td><td>192,000</td></tr><tr><td>44</td><td>191,000</td></tr><tr><td>45</td><td>190,000</td></tr><tr><td>46</td><td>189,000</td></tr><tr><td>47</td><td>188,000</td></tr><tr><td>48</td><td>187,000</td></tr><tr><td>49</td><td>186,000</td></tr><tr><td>50</td><td>185,000</td></tr><tr><td>51</td><td>184,000</td></tr><tr><td>52</td><td>183,000</td></tr><tr><td>53</td><td>182,000</td></tr><tr><td>54</td><td>181,000</td></tr><tr><td>55</td><td>180,000</td></tr><tr><td>56</td><td>179,000</td></tr><tr><td>57</td><td>178,000</td></tr><tr><td>58</td><td>177,000</td></tr><tr><td>59</td><td>176,000</td></tr><tr><td>60</td><td>175,000</td></tr><tr><td>61</td><td>174,000</td></tr><tr><td>62</td><td>173,000</td></tr><tr><td>63</td><td>172,000</td></tr><tr><td>64</td><td>171,000</td></tr><tr><td>65</td><td>170,000</td></tr><tr><td>66</td><td>169,000</td></tr><tr><td>67</td><td>168,000</td></tr><tr><td>68</td><td>167,000</td></tr><tr><td>69</td><td>166,000</td></tr><tr><td>70</td><td>165,000</td></tr><tr><td>71</td><td>164,000</td></tr><tr><td>72</td><td>163,000</td></tr><tr><td>73</td><td>162,000</td></tr><tr><td>74</td><td>161,000</td></tr><tr><td>75</td><td>160,000</td></tr><tr><td>76</td><td>159,000</td></tr><tr><td>77</td><td>158,000</td></tr><tr><td>78</td><td>157,000</td></tr><tr><td>79</td><td>156,000</td></tr><tr><td>80</td><td>155,000</td></tr><tr><td>81</td><td>154,000</td></tr><tr><td>82</td><td>153,000</td></tr><tr><td>83</td><td>152,000</td></tr><tr><td>84</td><td>151,000</td></tr><tr><td>85</td><td>150,000</td></tr><tr><td>86</td><td>149,000</td></tr><tr><td>87</td><td>148,000</td></tr><tr><td>88</td><td>147,000</td></tr><tr><td>89</td><td>146,000</td></tr><tr><td>90</td><td>145,000</td></tr><tr><td>91</td><td>144,000</td></tr><tr><td>92</td><td>143,000</td></tr><tr><td>93</td><td>142,000</td></tr><tr><td>94</td><td>141,000</td></tr><tr><td>95</td><td>140,000</td></tr><tr><td>96</td><td>139,000</td></tr><tr><td>97</td><td>138,000</td></tr><tr><td>98</td><td>137,000</td></tr><tr><td>99</td><td>136,000</td></tr><tr><td>100</td><td>135,000</td></tr><tr><td>101</td><td>134,000</td></tr><tr><td>102</td><td>133,000</td></tr><tr><td>103</td><td>132,000</td></tr><tr><td>104</td><td>131,000</td></tr><tr><td>105</td><td>130,000</td></tr><tr><td>106</td><td>129,000</td></tr><tr><td>107</td><td>128,000</td></tr><tr><td>108</td><td>127,000</td></tr><tr><td>109</td><td>126,000</td></tr><tr><td>110</td><td>125,000</td></tr><tr><td>111</td><td>124,000</td></tr><tr><td>112</td><td>123,000</td></tr><tr><td>113</td><td>122,000</td></tr><tr><td>114</td><td>121,000</td></tr><tr><td>115</td><td>120,000</td></tr><tr><td>116</td><td>119,000</td></tr><tr><td>117</td><td>118,000</td></tr><tr><td>118</td><td>117,000</td></tr><tr><td>119</td><td>116,000</td></tr><tr><td>120</td><td>115,000</td></tr><tr><td>121</td><td>114,000</td></tr><tr><td>122</td><td>113,000</td></tr><tr><td>123</td><td>112,000</td></tr><tr><td>124</td><td>111,000</td></tr><tr><td>125</td><td>110,000</td></tr><tr><td>126</td><td>109,000</td></tr></table>							ランク	グレード3	1	234,000	2	233,000	3	232,000	4	231,000	5	230,000	6	229,000	7	228,000	8	227,000	9	226,000	10	225,000	11	224,000	12	223,000	13	222,000	14	221,000	15	220,000	16	219,000	17	218,000	18	217,000	19	216,000	20	215,000	21	214,000	22	213,000	23	212,000	24	211,000	25	210,000	26	209,000	27	208,000	28	207,000	29	206,000	30	205,000	31	204,000	32	203,000	33	202,000	34	201,000	35	200,000	36	199,000	37	198,000	38	197,000	39	196,000	40	195,000	41	194,000	42	193,000	43	192,000	44	191,000	45	190,000	46	189,000	47	188,000	48	187,000	49	186,000	50	185,000	51	184,000	52	183,000	53	182,000	54	181,000	55	180,000	56	179,000	57	178,000	58	177,000	59	176,000	60	175,000	61	174,000	62	173,000	63	172,000	64	171,000	65	170,000	66	169,000	67	168,000	68	167,000	69	166,000	70	165,000	71	164,000	72	163,000	73	162,000	74	161,000	75	160,000	76	159,000	77	158,000	78	157,000	79	156,000	80	155,000	81	154,000	82	153,000	83	152,000	84	151,000	85	150,000	86	149,000	87	148,000	88	147,000	89	146,000	90	145,000	91	144,000	92	143,000	93	142,000	94	141,000	95	140,000	96	139,000	97	138,000	98	137,000	99	136,000	100	135,000	101	134,000	102	133,000	103	132,000	104	131,000	105	130,000	106	129,000	107	128,000	108	127,000	109	126,000	110	125,000	111	124,000	112	123,000	113	122,000	114	121,000	115	120,000	116	119,000	117	118,000	118	117,000	119	116,000	120	115,000	121	114,000	122	113,000	123	112,000	124	111,000	125	110,000	126	109,000
	ランク	S	A	B	C	D																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
C-2	各課上位ランク	0	0	0	-1	-2																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
	2～18	3	2	1	-1	-2																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
	19～36	4	3	2	0	-1																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
C-1	20～36	3	2	1	-1	-2																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
	37～66	4	3	2	0	-1																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
ランク	グレード3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
1	234,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
2	233,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
3	232,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
4	231,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
5	230,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
6	229,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
7	228,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
8	227,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
9	226,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
10	225,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
11	224,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
12	223,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
13	222,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
14	221,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
15	220,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
16	219,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
17	218,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
18	217,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
19	216,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
20	215,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
21	214,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
22	213,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
23	212,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
24	211,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
25	210,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
26	209,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
27	208,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
28	207,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
29	206,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
30	205,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
31	204,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
32	203,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
33	202,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
34	201,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
35	200,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
36	199,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
37	198,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
38	197,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
39	196,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
40	195,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
41	194,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
42	193,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
43	192,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
44	191,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
45	190,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
46	189,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
47	188,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
48	187,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
49	186,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
50	185,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
51	184,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
52	183,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
53	182,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
54	181,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
55	180,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
56	179,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
57	178,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
58	177,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
59	176,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
60	175,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
61	174,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
62	173,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
63	172,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
64	171,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
65	170,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
66	169,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
67	168,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
68	167,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
69	166,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
70	165,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
71	164,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
72	163,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
73	162,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
74	161,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
75	160,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
76	159,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
77	158,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
78	157,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
79	156,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
80	155,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
81	154,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
82	153,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
83	152,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
84	151,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
85	150,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
86	149,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
87	148,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
88	147,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
89	146,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
90	145,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
91	144,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
92	143,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
93	142,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
94	141,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
95	140,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
96	139,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
97	138,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
98	137,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
99	136,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
100	135,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
101	134,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
102	133,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
103	132,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
104	131,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
105	130,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
106	129,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
107	128,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
108	127,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
109	126,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
110	125,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
111	124,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
112	123,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
113	122,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
114	121,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
115	120,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
116	119,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
117	118,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
118	117,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
119	116,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
120	115,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
121	114,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
122	113,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
123	112,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
124	111,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
125	110,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
126	109,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
(単位：円) <table><tr><th>ランク</th><th>グレード3</th></tr><tr><td>1</td><td>234,000</td></tr><tr><td>2</td><td>233,000</td></tr><tr><td>3</td><td>232,000</td></tr><tr><td>4</td><td>231,000</td></tr><tr><td>5</td><td>230,000</td></tr><tr><td>6</td><td>229,000</td></tr><tr><td>7</td><td>228,000</td></tr><tr><td>8</td><td>227,000</td></tr><tr><td>9</td><td>226,000</td></tr><tr><td>10</td><td>225,000</td></tr><tr><td>11</td><td>224,000</td></tr><tr><td>12</td><td>223,000</td></tr><tr><td>13</td><td>222,000</td></tr><tr><td>14</td><td>221,000</td></tr><tr><td>15</td><td>220,000</td></tr><tr><td>16</td><td>219,000</td></tr><tr><td>17</td><td>218,000</td></tr><tr><td>18</td><td>217,000</td></tr><tr><td>19</td><td>216,000</td></tr><tr><td>20</td><td>215,000</td></tr><tr><td>21</td><td>214,000</td></tr><tr><td>22</td><td>213,000</td></tr><tr><td>23</td><td>212,000</td></tr><tr><td>24</td><td>211,000</td></tr><tr><td>25</td><td>210,000</td></tr><tr><td>26</td><td>209,000</td></tr><tr><td>27</td><td>208,000</td></tr><tr><td>28</td><td>207,000</td></tr><tr><td>29</td><td>206,000</td></tr><tr><td>30</td><td>205,000</td></tr><tr><td>31</td><td>204,000</td></tr><tr><td>32</td><td>203,000</td></tr><tr><td>33</td><td>202,000</td></tr><tr><td>34</td><td>201,000</td></tr><tr><td>35</td><td>200,000</td></tr><tr><td>36</td><td>199,000</td></tr><tr><td>37</td><td>198,000</td></tr><tr><td>38</td><td>197,000</td></tr><tr><td>39</td><td>196,000</td></tr><tr><td>40</td><td>195,000</td></tr><tr><td>41</td><td>194,000</td></tr><tr><td>42</td><td>193,000</td></tr><tr><td>43</td><td>192,000</td></tr><tr><td>44</td><td>191,000</td></tr><tr><td>45</td><td>190,000</td></tr><tr><td>46</td><td>189,000</td></tr><tr><td>47</td><td>188,000</td></tr><tr><td>48</td><td>187,000</td></tr><tr><td>49</td><td>186,000</td></tr><tr><td>50</td><td>185,000</td></tr><tr><td>51</td><td>184,000</td></tr><tr><td>52</td><td>183,000</td></tr><tr><td>53</td><td>182,000</td></tr><tr><td>54</td><td>181,000</td></tr><tr><td>55</td><td>180,000</td></tr><tr><td>56</td><td>179,000</td></tr><tr><td>57</td><td>178,000</td></tr><tr><td>58</td><td>177,000</td></tr><tr><td>59</td><td>176,000</td></tr><tr><td>60</td><td>175,000</td></tr><tr><td>61</td><td>174,000</td></tr><tr><td>62</td><td>173,000</td></tr><tr><td>63</td><td>172,000</td></tr><tr><td>64</td><td>171,000</td></tr><tr><td>65</td><td>170,000</td></tr><tr><td>66</td><td>169,000</td></tr><tr><td>67</td><td>168,000</td></tr><tr><td>68</td><td>167,000</td></tr><tr><td>69</td><td>166,000</td></tr><tr><td>70</td><td>165,000</td></tr><tr><td>71</td><td>164,000</td></tr><tr><td>72</td><td>163,000</td></tr><tr><td>73</td><td>162,000</td></tr><tr><td>74</td><td>161,000</td></tr><tr><td>75</td><td>160,000</td></tr><tr><td>76</td><td>159,000</td></tr><tr><td>77</td><td>158,000</td></tr><tr><td>78</td><td>157,000</td></tr><tr><td>79</td><td>156,000</td></tr><tr><td>80</td><td>155,000</td></tr><tr><td>81</td><td>154,000</td></tr><tr><td>82</td><td>153,000</td></tr><tr><td>83</td><td>152,000</td></tr><tr><td>84</td><td>151,000</td></tr><tr><td>85</td><td>150,000</td></tr><tr><td>86</td><td>149,000</td></tr><tr><td>87</td><td>148,000</td></tr><tr><td>88</td><td>147,000</td></tr><tr><td>89</td><td>146,000</td></tr><tr><td>90</td><td>145,000</td></tr><tr><td>91</td><td>144,000</td></tr><tr><td>92</td><td>143,000</td></tr><tr><td>93</td><td>142,000</td></tr><tr><td>94</td><td>141,000</td></tr><tr><td>95</td><td>140,000</td></tr><tr><td>96</td><td>139,000</td></tr><tr><td>97</td><td>138,000</td></tr><tr><td>98</td><td>137,000</td></tr><tr><td>99</td><td>136,000</td></tr><tr><td>100</td><td>135,000</td></tr><tr><td>101</td><td>134,000</td></tr><tr><td>102</td><td>133,000</td></tr><tr><td>103</td><td>132,000</td></tr><tr><td>104</td><td>131,000</td></tr><tr><td>105</td><td>130,000</td></tr><tr><td>106</td><td>129,000</td></tr><tr><td>107</td><td>128,000</td></tr><tr><td>108</td><td>127,000</td></tr><tr><td>109</td><td>126,000</td></tr><tr><td>110</td><td>125,000</td></tr><tr><td>111</td><td>124,000</td></tr><tr><td>112</td><td>123,000</td></tr><tr><td>113</td><td>122,000</td></tr><tr><td>114</td><td>121,000</td></tr><tr><td>115</td><td>120,000</td></tr><tr><td>116</td><td>119,000</td></tr><tr><td>117</td><td>118,000</td></tr><tr><td>118</td><td>117,000</td></tr><tr><td>119</td><td>116,000</td></tr><tr><td>120</td><td>115,000</td></tr><tr><td>121</td><td>114,000</td></tr><tr><td>122</td><td>113,000</td></tr><tr><td>123</td><td>112,000</td></tr><tr><td>124</td><td>111,000</td></tr><tr><td>125</td><td>110,000</td></tr><tr><td>126</td><td>109,000</td></tr></table>							ランク	グレード3	1	234,000	2	233,000	3	232,000	4	231,000	5	230,000	6	229,000	7	228,000	8	227,000	9	226,000	10	225,000	11	224,000	12	223,000	13	222,000	14	221,000	15	220,000	16	219,000	17	218,000	18	217,000	19	216,000	20	215,000	21	214,000	22	213,000	23	212,000	24	211,000	25	210,000	26	209,000	27	208,000	28	207,000	29	206,000	30	205,000	31	204,000	32	203,000	33	202,000	34	201,000	35	200,000	36	199,000	37	198,000	38	197,000	39	196,000	40	195,000	41	194,000	42	193,000	43	192,000	44	191,000	45	190,000	46	189,000	47	188,000	48	187,000	49	186,000	50	185,000	51	184,000	52	183,000	53	182,000	54	181,000	55	180,000	56	179,000	57	178,000	58	177,000	59	176,000	60	175,000	61	174,000	62	173,000	63	172,000	64	171,000	65	170,000	66	169,000	67	168,000	68	167,000	69	166,000	70	165,000	71	164,000	72	163,000	73	162,000	74	161,000	75	160,000	76	159,000	77	158,000	78	157,000	79	156,000	80	155,000	81	154,000	82	153,000	83	152,000	84	151,000	85	150,000	86	149,000	87	148,000	88	147,000	89	146,000	90	145,000	91	144,000	92	143,000	93	142,000	94	141,000	95	140,000	96	139,000	97	138,000	98	137,000	99	136,000	100	135,000	101	134,000	102	133,000	103	132,000	104	131,000	105	130,000	106	129,000	107	128,000	108	127,000	109	126,000	110	125,000	111	124,000	112	123,000	113	122,000	114	121,000	115	120,000	116	119,000	117	118,000	118	117,000	119	116,000	120	115,000	121	114,000	122	113,000	123	112,000	124	111,000	125	110,000	126	109,000																																														
ランク	グレード3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
1	234,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
2	233,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
3	232,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
4	231,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
5	230,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
6	229,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
7	228,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
8	227,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
9	226,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
10	225,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
11	224,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
12	223,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
13	222,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
14	221,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
15	220,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
16	219,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
17	218,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
18	217,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
19	216,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
20	215,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
21	214,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
22	213,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
23	212,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
24	211,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
25	210,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
26	209,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
27	208,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
28	207,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
29	206,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
30	205,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
31	204,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
32	203,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
33	202,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
34	201,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
35	200,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
36	199,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
37	198,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
38	197,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
39	196,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
40	195,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
41	194,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
42	193,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
43	192,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
44	191,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
45	190,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
46	189,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
47	188,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
48	187,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
49	186,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
50	185,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
51	184,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
52	183,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
53	182,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
54	181,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
55	180,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
56	179,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
57	178,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
58	177,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
59	176,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
60	175,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
61	174,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
62	173,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
63	172,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
64	171,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
65	170,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
66	169,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
67	168,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
68	167,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
69	166,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
70	165,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
71	164,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
72	163,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
73	162,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
74	161,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
75	160,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
76	159,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
77	158,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
78	157,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
79	156,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
80	155,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
81	154,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
82	153,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
83	152,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
84	151,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
85	150,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
86	149,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
87	148,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
88	147,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
89	146,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
90	145,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
91	144,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
92	143,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
93	142,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
94	141,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
95	140,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
96	139,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
97	138,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
98	137,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
99	136,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
100	135,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
101	134,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
102	133,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
103	132,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
104	131,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
105	130,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
106	129,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
107	128,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
108	127,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
109	126,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
110	125,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
111	124,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
112	123,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
113	122,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
114	121,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
115	120,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
116	119,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
117	118,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
118	117,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
119	116,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
120	115,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
121	114,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
122	113,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
123	112,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
124	111,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
125	110,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
126	109,000																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	

現行				改定				備考
ステージB				ステージB（単位：円）				
(単位：円)								
役割成果給								
ランク	B-1	B-2	B-3					
1	220,000							
2	217,500							
3	215,000							
4	212,500							
5	210,000							
6	207,500							
7	205,000							
8	202,500							
9	200,000							
10	197,500							
11	195,000	195,000						
12	192,500	192,500						
13	190,000	190,000						
14	187,500	187,500						
15	185,000	185,000						
16	182,500	182,500						
17	180,000	180,000						
18	177,500	177,500						
19	175,000	175,000						
20	172,500	172,500						
21	170,000	170,000						
22	167,500	167,500						
23	165,000	165,000						
24	162,500	162,500						
25	160,000	160,000						
26	157,500	157,500						
27	155,000	155,000						
28	152,500	152,500						
29	150,000	150,000						
30	147,500	147,500						
31		145,000	145,000					
32		142,500	142,500					
33		140,000	140,000					
34		137,500	137,500					
35		135,000	135,000					
36		132,500	132,500					
37		130,000	130,000					
38		127,500	127,500					
39		125,000	125,000					
40		122,500	122,500					
41			120,000					
42			117,500					
43			115,000					
44			112,500					
45			110,000					
46			107,500					
47			105,000					
48			102,500					
49			100,000					
50			97,500					
51			95,000					
52			92,500					
53			90,000					
54			87,500					
55			85,000					
56			82,500					
57			80,000					
<昇給表>								
ゾーン	ランク	S	A	B	C	D		
全ゾーン最上位ランク								
B-1	2～10	2	1	0	-2	-3		
	11～20	4	2	0	-1	-2		
	21～30	5	3	1	0	-1		
	12～20	2	1	0	-2	-3		
B-2	21～30	4	2	0	-1	-2		
	31～40	5	3	1	0	-1		
	32～40	2	1	0	-2	-3		
B-3	41～48	4	2	0	-1	-2		
	49～57	5	3	1	0	-1		

ランク	グレード3	
1	314,000	
2	313,000	
3	312,000	
4	311,000	
5	310,000	
6	309,000	
7	308,000	
8	307,000	
9	306,000	
10	305,000	
11	304,000	
12	303,000	
13	302,000	
14	301,000	
15	300,000	
16	299,000	
17	298,000	
18	297,000	
19	296,000	
20	295,000	
21	294,000	
22	293,000	
23	292,000	
24	291,000	
25	290,000	グレード2
26	289,000	289,000
27	288,000	288,000
28	287,000	287,000
29	286,000	286,000
30	285,000	285,000
31	284,000	284,000
32	283,000	283,000
33	282,000	282,000
34	281,000	281,000
35	280,000	280,000
36	279,000	279,000
37	278,000	278,000
38	277,000	277,000
39	276,000	276,000
40	275,000	275,000
41	274,000	274,000
42	273,000	273,000
43	272,000	272,000
44	271,000	271,000
45	270,000	270,000
46	269,000	269,000
47	268,000	268,000
48	267,000	267,000
49	266,000	266,000
50	265,000	265,000
51	264,000	264,000
52	263,000	263,000
53	262,000	262,000
54	261,000	261,000
55	260,000	グレード1
56	259,000	259,000
57	258,000	258,000
58	257,000	257,000
59	256,000	256,000
60	255,000	255,000
61	254,000	254,000
62	253,000	253,000
63	252,000	252,000
64	251,000	251,000
65	250,000	250,000
66	249,000	249,000
67	248,000	248,000
68	247,000	247,000
69	246,000	246,000
70	245,000	245,000
71		244,000
72		243,000
73		242,000
74		241,000
75		240,000
76		239,000
77		238,000
78		237,000
79		236,000
80		235,000
81		234,000
82		233,000
83		232,000
84		231,000
85		230,000
86		229,000
87		228,000
88		227,000
89		226,000
90		225,000
91		224,000
92		223,000
93		222,000
94		221,000
95		220,000
96		219,000
97		218,000
98		217,000
99		216,000
100		215,000
101		214,000

現行		改定		備考
(別表 3) ステージ A		(別表 3) ステージ A		
		(表略)		
</				

現行	改定	備考																																																					
退職給付規程																																																							
第 1 章 退職一時金																																																							
第 110 条(勤続年数の算定方法) 勤続年数は社員登用日より算定し、1 ヶ月未満は 15 日以下を切捨て、16 日以上は 1 ヶ月として計算する。 別表 (1) ステージ別・役割ゾーン別退職慰労金ポイント <table><tr><td></td><td>ゾーン</td><td>役割ポイント</td></tr><tr><td rowspan="5">ステージ A GM</td><td>0</td><td>54</td></tr><tr><td>1</td><td>51</td></tr><tr><td>2</td><td>48</td></tr><tr><td>3</td><td>45</td></tr><tr><td>4</td><td>42</td></tr><tr><td rowspan="2">ステージ A</td><td>1</td><td>39</td></tr><tr><td>2</td><td>37</td></tr><tr><td rowspan="3">ステージ B</td><td>1</td><td>30</td></tr><tr><td>2</td><td>28</td></tr><tr><td>3</td><td>26</td></tr><tr><td rowspan="2">ステージ C</td><td>2</td><td>21</td></tr><tr><td>1</td><td>19</td></tr></table>		ゾーン	役割ポイント	ステージ A GM	0	54	1	51	2	48	3	45	4	42	ステージ A	1	39	2	37	ステージ B	1	30	2	28	3	26	ステージ C	2	21	1	19	1.資格ポイント <table><tr><td>等級</td><td>B</td><td>C</td></tr><tr><td>ポイント</td><td>20</td><td>15</td></tr></table> 個人成果給 ステージB <table><tr><td>グレード</td><td>G3</td><td>G2</td><td>G1</td></tr><tr><td>ポイント</td><td>10</td><td>8</td><td>6</td></tr></table> ステージC <table><tr><td>グレード</td><td>G3</td><td>G2</td><td>G1</td></tr><tr><td>ポイント</td><td>6</td><td>5</td><td>4</td></tr></table>	等級	B	C	ポイント	20	15	グレード	G3	G2	G1	ポイント	10	8	6	グレード	G3	G2	G1	ポイント	6	5	4	改定するポイント表へ変更
	ゾーン	役割ポイント																																																					
ステージ A GM	0	54																																																					
	1	51																																																					
	2	48																																																					
	3	45																																																					
	4	42																																																					
ステージ A	1	39																																																					
	2	37																																																					
ステージ B	1	30																																																					
	2	28																																																					
	3	26																																																					
ステージ C	2	21																																																					
	1	19																																																					
等級	B	C																																																					
ポイント	20	15																																																					
グレード	G3	G2	G1																																																				
ポイント	10	8	6																																																				
グレード	G3	G2	G1																																																				
ポイント	6	5	4																																																				
第 2 章 確定拠出年金																																																							
第 206 条（加入を希望しない者への代替措置） 確定拠出年金への加入を希望しない者については、確定拠出年金制度に拠出すべき前条に定める拠出算定給の額を退職給付前払い手当として、対象月翌月の給与支給日に給与とは別に支給する。 ②前項にかかわらず、勤続期間が満 3 年未満の者に対する退職給付前払い手当については、その支給を留保し、勤続期間が満 3 年に達した直後に到来する給与支給日に併せて支給する。 ③自己都合、諭旨解雇または 懲戒解雇によって勤続 3 年未満で退職する場合には、支給を留保している退職給付前払い手当の支給をおこなわない。 ④勤続年数については、雇用形態の転換を含む連続勤務期間をいう。（原則、アルバイトからの転換は除く） ⑤退職給付前払い手当の支給を受ける者は、本人の希望により、毎年 4 月に確定拠出年金制度へ加入することができる。 ⑥確定拠出年金制度へ加入した者は、退職給付前払い手当の支給を受ける方法に変更することはできない。	第 206 条(加入を希望しない者への代替措置) (中略) ⑦確定拠出年金制度の加入、非加入を選択後は変更する事はできない。また、メイト社員から社員に転換した者で、メイト社員として確定拠出年金に加入した者も、転換時に確定拠出年金制度の非加入を選択することはできない。	運用上行っている対応方法を明記																																																					
〔諒解事項〕 第 303 条の 2 第 3 項にかかわらず、確定拠出年金の加入者は、2022 年 9 月 30 日まで個人型年金に掛金を拠出することはできない。	(削除)	期限終了にともない削除																																																					

現行	改定	備考
キャリア形成支援制度規程		
第5章 グループライフイベント転籍制度		
第503条(申請事由) 本制度は、新会社雇用日前日より前2年以内に、次のいずれかの事由が発生した場合に申請することができる。 1. 結婚及び配偶者転勤 原則新会社雇用時点で配偶者と同居する場合に限る。 2. 介護・看護 但し、対象家族は2親等までに限る。 3. 育児 但し、対象となる子は、新会社雇用時点で小学校6年生までに限る。	第503条(申請事由) (前略) 2. 介護・看護 但し、対象家族は2親等までに限る。 <u>なお、この場合、対象家族が要介護状態にあることまたは看護が必要であることの証明書、医師の診断書を提出するものとする。</u> <u>4. 離婚</u>	・対象家族の状況の証明に関する運用面での補足 ・昨年度改訂漏れ

現行	改定	備考
育児休業規程		
第10条(子が1歳に達する日以前の特例) 前条にかかわらず、次の各号の全てに該当する場合には、一子につき5日間まで賃金及び賞与を支給する。 1. 第2条または第6条に定める育児休業終了日が、子が1歳に達する日以前 2. 申請時における育児休業期間が各人の休日を含み4週間(28日)以内 3. 従前に4週間(28日)を超えて第2条に定める育児休業を取得していない ②5日間は一子につき2回まで分割できる。 ③取得する第2条に定める育児休業の期間が、一子につき前項に定める5日間(連続する各人の休日を含まない)までの場合、休職とせず、第11条、第12条第2項、第3項および第14条についても適用しない。	第10条(子が1歳に達する日以前の特例) 前条にかかわらず、次の各号の全てに該当する場合には、一子につき <u>取得する育児休業期間(4週間(28日))のうち5日間まで</u> 賃金及び賞与を支給する。 (後略)	有給5日は4週の範囲内で取得する運用をわかりやすく明記
〔諒解事項〕 第6条から第9条及び第9条第2項条以下の第6条にかかる規定は、2022年10月1日から有効とする。	(削除)	期限終了にともない削除

現行	改定	備考
短時間勤務規程		
第2条(適用事由) 短時間勤務制度は、次の事由のいずれかに該当し、本人が申し出て、会社が承認した場合に利用することができる。	第2条(適用事由) (前略) (1) 副業・兼業	グループの方向性に併せて使用事由の対象を拡大し追記

現行	改定	備考
<u>(1) 育児</u> <u>但し、小学校 6 年生の 3 月 31 日までの子を有し、かつ会社が定める育児勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。</u> <u>(2) 介護</u> <u>但し、要介護状態にある対象家族を有し、かつ会社が定める介護・介護準備勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。</u> <u>なお、対象家族の範囲は、労働協約介護・介護準備勤務規程第 2 条による。</u> <u>(3) 私傷病の療養</u> <u>但し、会社が定める「要保護者」と診断された者は除く。</u>	但し、『副業・兼業グループガイドライン』に基づき、会社に副業・兼業の実施を届出ており、かつ新たなスキルや経験等の獲得により、自律的・主体的なキャリア形成につながる副業・兼業に限る。 (2) 育児 但し、小学校 6 年生の 3 月 31 日までの子を有し、かつ会社が定める育児勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 (3) 介護 但し、要介護状態にある対象家族を有し、かつ会社が定める介護・介護準備勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 なお、対象家族の範囲は、労働協約介護・介護準備勤務規程第 2 条による。 (4) 私傷病の療養 但し、会社が定める「要保護者」と診断された者は除く。 (5) 修学・資格取得 会社における業務やキャリア形成に関連した知識やスキルを習得する場合に限る。	
第 3 条(期 間) 短時間勤務の実施期間は、事由ごとに次の通りとする。 (1) 育児 最短期間は 1 ヶ月、最長期間は 1 子につき 3 年とする。但し、子が小学校 6 年生の 3 月 31 日に達するまでとする。 (2) 介護 最短期間は 1 ヶ月、最長期間は在籍期間を通じて 5 年とする。 (3) 私傷病の療養 最短期間は 1 ヶ月、最長期間は在籍期間を通じて 2 年とする。 ②短時間勤務の実施期間の単位は 1 ヶ月とし、第 8 条に	第 3 条(期 間) (前略) <u>(1) 副業・兼業</u> <u>最短期間は 1 ヶ月、最長期間は在籍期間を通じて 3 年とする。</u> <u>(2) 育児</u> <u>最短期間は 1 ヶ月、最長期間は 1 子につき 3 年とする。但し、子が小学校 6 年生の 3 月 31 日に達するまでとする。</u> <u>(3) 介護</u> <u>最短期間は 1 ヶ月、最長期間は在籍期間を通じて 5 年とする。</u> <u>(4) 私傷病の療養</u> <u>最短期間は 1 ヶ月、最長期間は在籍期間を通じて 2 年とする。</u> <u>(5) 修学・資格取得</u> <u>最短期間は 1 ヶ月、最長期間は在籍期間を通じて 3 年とする。</u> <u>(後略)</u>	グループの方向性に併せて期間の表記を追記

現行	改定	備考
定める所定労働日数の低減により短時間勤務を実施する場合、開始日は各月 1 日付け、終了日は各月末日とする。但し、前項に定める最長期間に達することによる終了日は、最長期間に達する日とする。		
第 4 条(手 続) 短時間勤務を希望する者は、『短時間勤務申請書』により、原則として、短時間勤務を開始しようとする日（各月 1 日）の 2 ヶ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。 ②申請の際には、事由に応じて証明書等を添えて申し出る。 (1)育児 対象となる子の出生日を証明できる書面。但し、既に対象となる子の出生日を会社に届出ている場合を除く (2)介護 申請日時点で対象家族が要介護状態にあることが証明できる書面 (3)私傷病の療養 主治医による診断書または意見書 ③会社は、申請書及び証明書等に基づき、制度利用の認否を決定する。なお、事由が私傷病の療養の場合には、産業医との面談を実施し、産業医の意見を踏まえて、制度利用の認否を決定する。 ④一回の手続きで申請できる期間は 1 年を限度とする。1 年を超える短時間勤務を希望する場合には、実施開始日から 1 年経過ごとに、第 1 項に定める手続により、都度会社に申し出なければならない。また、会社から改めて第 2 項に定める証明書等の提出を求められた場合には、速やかに提出しなければならない。会社は、第 3 項に定める手続により制度利用の認否を決定する。	第 4 条(手 続) (前略) <u>(4)修学・資格取得 通学証明書等、修学の実施を証明できる書面</u> <u>なお、事由が副業・兼業の場合には証明書等の添付は不要とするが、別途会社に『副業・兼業申請書』を届出る。</u>	グループの方向性に併せ使用事由を拡大することによる手続きを追記
第 7 条(1 日あたりの所定労働時間の短縮) 短時間勤務を 1 日あたりの所定労働時間の短縮により実施する場合の勤務時間帯は、事由に応じて次の通りとする。 (1)育児 育児勤務規程第 6 条第 1 項に定める勤務時間帯の中から選択する。 (2)介護 介護・介護準備勤務規程第 6 条第 1 項に定める勤務時間帯の中から選択する。 (3)私傷病の療養 介護・介護準備勤務規程第 6 条第 1 項に定める勤務時間帯の中から選択する。 但し、会社は、業務の開始時間に合わせ、上記勤務時間帯の始終業時刻を繰り上げまたは繰り下げた勤務時間帯	第 7 条(1 日あたりの所定労働時間の短縮) (前略) <u>(1)副業・兼業 育児勤務規程第 6 条第 1 項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(2)育児 育児勤務規程第 6 条第 1 項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(3)介護 介護・介護準備勤務規程第 7 条第 1 項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u>	グループの方向性に併せて使用事由を拡大することに伴い短縮方法を追記

現行	改定	備考
の中から、選択させることがある。 また、所属業務の特殊性等により上記以外の勤務時間帯とする必要がある場合については、別途労使協議の上勤務時間帯を定める。 ②本条及び第8条に定める短時間勤務を同時に実施することはできない。 ③勤務時間の変更を希望する場合は、原則として1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。	<u>(4)私傷病の療養 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(5)修学・資格取得 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> (後略)	

現行	改定	備考
配偶者転勤休職規程		グループ 共通
新設	<u>第1条(目 的)</u> <u>本規程は、労働協約第512条第7号に基づき、組合員が配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域（海外・国内）において配偶者と生活を共にするために休職する場合の取扱いに関する事項を定める。</u>	
新設	<u>第2条(対 象)</u> <u>配偶者転勤休職の対象者は、配偶者が次の各号のいずれかの事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者で、休職期間終了後に復職の意思のある者とする。</u> <u>但し、配偶者の当該地域での滞在が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。</u> <u>1. 当該地域での勤務（出張、社命留学等を含む）</u> <u>2. 当該地域での事業の経営など個人が行う職業上の活動</u> <u>なお、労働協約第512条に定める休職（第7号を除く）を取得中の者が配偶者転勤休職を希望する場合、取得中の休職の事由が消滅している場合のみ申し出ることができる。</u>	
新設	<u>第3条(休職期間及び中断・再開)</u> <u>配偶者転勤休職期間は、1回につき、原則として最短6ヵ月、最長3ヵ年とする。なお、最長期間の範囲内であっても、休職の中断及び再開は認めない。</u> <u>②配偶者転勤休職終了日から次の配偶者転勤休職開始日までの間隔は原則として3年以上とする。なお、この3年に労働協約第512条に定める休職期間（第7号を除く）は含まない。</u> <u>③休職の開始日は各月1日付け、終了日は各月末日とする。</u>	
新設	<u>第4条(手 続)</u> <u>配偶者転勤休職を希望する者は、所定の申請用紙により、原則として2ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出る。</u>	

現行	改定	備考
新設	<u>第5条(期間の変更)</u> <u>配偶者転勤休職期間は、本規程第3条の範囲内で変更を認めることがある。なお、変更を希望する場合は、変更予定日の2ヵ月前までに会社に申し出なければならない。</u>	
	<u>第6条(休職の取消)</u> <u>次の各号のいずれかに該当する場合は、原則として休職を取り消す。</u> <u>1. 本人及び配偶者が休職条件に該当しなくなった場合(配偶者と離婚した場合、配偶者が死亡した場合を含む)</u> <u>2. 産前産後休暇、育児休職、介護休職を取得することとなった場合</u> <u>3. 傷病により継続して1ヵ月を超えて労務不能となった場合</u> <u>②前項の各号に該当した場合、原則として該当日後直近の月末日を以て休職は終了する。</u> <u>③第1項の各号に該当した場合は、速やかに会社に申し出なければならない。</u>	
新設	<u>第6条(期間中の賃金及び賞与)</u> <u>配偶者転勤休職期間中の賃金及び賞与は支給しない。</u>	
新設	<u>第7条(勤続年数)</u> <u>配偶者転勤休職の期間は勤続年数として加算しない。</u>	
新設	<u>第8条(社会保険)</u> <u>配偶者転勤休職期間中は、社会保険の被保険者の資格は継続し、従業員負担分保険料は本人が負担する。</u>	
新設	<u>第9条(福利厚生)</u> <u>配偶者転勤休職期間中の福利厚生の取扱いは、出勤しないために受けることのできない事項を除き一般と同様とする。</u>	
新設	<u>第10条(復職)</u> <u>復職時の職場は、社内歴等を総合的に勘案して決定する。</u>	
新設	<u>第11条(本給評価による格付)</u> <u>配偶者転勤休職を実施する者の本給評価による格付けに関する取扱いは、原則として「賃金規程」による。</u> <u>②復職時の本給評価による格付けについては、評価対象期間(前年4月1日から当年3月31日)に勤務実績が6ヵ月未満の場合は、当年6月16日付本給評価は実施しない。</u>	

現行		改定		備考
海外出張旅費規程				
第6条（日当） 日当は、原則として出張期間1日につき次の通り支給する。 ただし、特別の事情のある場合は、別途定める。		第6条（日当） （前略）		グループ 共通の改訂
階層	支給額	階層	支給額	
各階層	滞在費は、1日につきA地域 50ドル（US）相当、B地域 45ユーロ 相当、C地域 45ドル（US）相当とし、地域別に定める。 出張期間中は、原則として日数に応じて日当を支給する。 ②出張中の休日には日当を支給しない。	各階層	滞在費は、1日につきA地域 <u>70</u> ドル（US）相当、B地域 <u>60</u> ユーロ 相当、C地域 45ドル（US）相当とし、地域別に定める。 出張期間中は、原則として日数に応じて日当を支給する。 ②出張中の休日には日当を支給しない。	

現行	改定	備考												
安全衛生管理規程														
安全衛生管理規程運用細則														
1. 検診項目														
<table><tr><td>内 容</td><td>回数</td><td>対 象</td></tr><tr><td>定期健康診断</td><td>年 1 回以上</td><td>全 員</td></tr><tr><td>臨時健康診断</td><td>随 時</td><td>医師が必要と認</td></tr><tr><td>採用時健康診断</td><td>随 時</td><td>新規採用者</td></tr></table>			内 容	回数	対 象	定期健康診断	年 1 回以上	全 員	臨時健康診断	随 時	医師が必要と認	採用時健康診断	随 時	新規採用者
内 容	回数	対 象												
定期健康診断	年 1 回以上	全 員												
臨時健康診断	随 時	医師が必要と認												
採用時健康診断	随 時	新規採用者												
2. 要保護者の措置														
(1) 区分														
区分	業 務													
要保護者 A	過激な業務を禁止し軽易な業務を考 る。													
要保護者 B	同 上													
要保護者 C	同 上													
(2) 要保護者 C の取扱い														
要保護者 C の勤務時間は産業医の指示に基づき、会社が 次の中から指定する。但し、所属の始業時間に合わせて 勤務時間を繰り上げまたは繰り下げることがある。														
	休憩	実働時間												
10：00～16：50	50分	6時間												
10：30～17：20	50分	6時間												
11：00～17：50	50分	6時間												
11：30～18：20	50分	6時間												
(新設)														
(新設)														
なお、期間中の賃金については、本給を時間給簡さんの 上、実働時間分を支給することとし、それにより算出し た賃金を賞与支給の基準本給とする。														
(3) 会社は本人と経過についての健康相談を 1 ヲ月 1 回 程度おこなう。														

2. 要保護者の措置		
(1) 区分		
区分	業 務	勤務時間
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	勤務時間を短縮 または 所定労働日数の低減

(2) 要保護者 C の取扱い		
要保護者 C の勤務時間・日数は、産業医の指示に基 づき、会社が次の中から指定する。		
(表略)		
但し、所属の始業時間に合わせて勤務時間を繰り上げまた は繰り下げることがある。		
②所定労働日数の低減		
一月あたりの店舗休業日及び各個休日の日数は、1 月は 15 日、その他の月は 14 日とし、原則として一週あたり店舗 休業日及び各個休日を 3 日編成する。		
なお、勤務時間の短縮と所定労働日数の低減は同時に指定 しない。		
また、要保護者 C 期間中の賃金及び賞与は次の通りとす る。		
ア. 賃金は本給を時間給換算し、実働時間分を支給する		
イ. 賞与支給基準となる月額、前記ア. で算出した額とす る		

現行		改定	備考
健康情報等の取扱規程			
第1条(目的) 本規程は労働協約第1002条に基づき、業務上知り得た従業員の心身の状態に関する情報（以下「健康情報等」という。）を適切かつ有効に取り扱うことを目的として定めるものである。 ②会社は、事業場において業務上知り得た健康情報等を、「健康確保措置の実施」又は「安全配慮義務の履行」のために本規程に則り、適切に取り扱う。 ③健康情報等を取り扱う者は、あらかじめ従業員本人の同意を得ることなく、前項で定めた利用目的の達成に必要な範囲を越えて、健康情報等を取り扱ってはならない。但し、個人情報保護法第16条第3項の各号に該当する場合を除く。		第1条（目的） （中略） ③健康情報等を取り扱う者は、あらかじめ従業員本人の同意を得ることなく、前項で定めた利用目的の達成に必要な範囲を越えて、健康情報等を取り扱ってはならない。但し、個人情報保護法第18条第3項の各号に該当する場合を除く。	個人情報保護法の改正による条数繰り下げ
第5条（健康情報等を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法） 健康情報等を取り扱う場合には、あらかじめその利用目的・取扱方法を労働者本人に通知又は公表する。公表していない場合であって情報を取得した場合には、速やかにその利用目的等を従業員本人に通知する。 ②健康情報等の分類に応じた従業員本人の同意取得について、別表5のとおり定める。 別表5 健康情報等の分類と同意取得の有無・方法		第5条（健康情報等を取り扱う目的等の通知方法及び本人同意の取得方法） （中略）	個人情報保護法の改正による条数繰り下げ
1.法令に基づき、収集する情報	従業員本人の同意を得		
2.法令で定められていない項目について収集する情報	適切な方法により従業員とができる。取扱規程が、従業員本人により周知され、従業員本人の健康情報等の取扱いに関するものと解する。		
③個人情報保護法第17条第2項の各号に該当する場合は従業員本人の同意取得は必要としない。 ④第2項別表第2号に規定する同意は、原則として次の各号のいずれかの方法で得るものとする。ただし、同号後段に基づき、従業員本人が健康情報等を本人の意思に基づき提出した場合には、健康情報等の取扱いに関する従業員本人の同意があったものとみなす。 1.従業員本人からの同意する旨の口頭による意思表示 2.従業員本人からの同意する旨の書面 3.従業員本人からの同意する旨のメールの受信			
第8条（健康情報等を第三者に提供する場合の取扱い） あらかじめ従業員本人の同意を得ることなく、健康情報等を第三者へ提供してはならない。但し、個人情報保護		第8条（健康情報等を第三者に提供する場合の取扱い） あらかじめ従業員本人の同意を得ることなく、健康情報等を第三者へ提供してはならない。但し、個人情報保護法第	個人情報保護法の改正による条数繰り下げ

現行	改定	備考
法第23条第1項に該当する場合を除く。また、個人情報保護法第23条第5項に該当する場合の健康情報等の提供先は第三者に該当しない。 ②健康情報等を第三者に提供する場合、個人情報保護法第25条に則り記録を作成・保存する。	27条第1項に該当する場合を除く。また、個人情報保護法第27条第5項に該当する場合の健康情報等の提供先は第三者に該当しない。 ②健康情報等を第三者に提供する場合、個人情報保護法第29条に則り記録を作成・保存する。	げ
第9条（第三者から健康情報等の提供を受ける場合の取扱い） 第三者から健康情報等（個人データ）の提供を受ける場合には、個人情報保護法第26条に則り、必要な事項について確認するとともに、記録を作成・保存する。	第9条（第三者から健康情報等の提供を受ける場合の取扱い） 第三者から健康情報等（個人データ）の提供を受ける場合には、個人情報保護法第30条に則り、必要な事項について確認するとともに、記録を作成・保存する。	個人情報保護法の改正による条数繰り下げ

現行	改定	備考																																												
国内出向規程																																														
第 5 条(労働条件) 出向期間中の労働条件は、原則として出向先法人の定めによる。但し、年次有給休暇付与日数及び「福利厚生規程」については、当社の定めによる。 また、「育児勤務規程」、「介護・介護準備勤務規程」、「短時間勤務規程」については、当社及び出向先法人の定めが同一である場合には、出向期間中であっても、当社の定めに基づき、当該勤務を実施することができるが、当社及び出向先法人の定めが同一ではない場合で、当該勤務の実施を希望する場合には、原則出向を解除する。なお、当該勤務時間帯における時間数以外の開始時間及び終了時間については、出向先法人の定めによる。	第 5 条(労働条件) 出向期間中の労働条件は、原則として労働協約の規程ごとに、出向元法人、出向先法人または出向元と出向先法人間の出向協定書の定めによるものとする。なお、規程ごとに適用される労働条件は次の通りとする。 <table><tr><th>規程名</th><th>労働条件</th></tr><tr><td>本則</td><td>出向元</td></tr><tr><td>就業形態規程</td><td>出向先</td></tr><tr><td>時間外・休日勤務に関する規程</td><td>出向先</td></tr><tr><td>休日規程</td><td>出向先</td></tr><tr><td>連続休暇規程</td><td>出向先</td></tr><tr><td>ストック有給休暇規程</td><td>出向元</td></tr><tr><td>賃金規程</td><td>出向元</td></tr><tr><td>通勤費支給細則</td><td>協定書</td></tr><tr><td>退職給付規程</td><td>出向元</td></tr><tr><td>表彰・懲戒規程</td><td>出向先</td></tr><tr><td>キャリア形成支援制度規程</td><td>出向元</td></tr><tr><td>自己研修休職規程</td><td>出向元</td></tr><tr><td>育児休業規程</td><td>出向元</td></tr><tr><td>育児勤務規程</td><td>出向元</td></tr><tr><td>介護・介護準備休業規程</td><td>出向元</td></tr><tr><td>介護・介護準備勤務規程</td><td>出向元</td></tr><tr><td>短時間勤務規程</td><td>出向元</td></tr><tr><td>子の看護・家族の介護のための休暇規程</td><td>出向元</td></tr><tr><td>配偶者転勤休職規程</td><td>出向元</td></tr><tr><td>出張規程</td><td>出向先</td></tr><tr><td>国内出向規程</td><td>出向元</td></tr></table>	規程名	労働条件	本則	出向元	就業形態規程	出向先	時間外・休日勤務に関する規程	出向先	休日規程	出向先	連続休暇規程	出向先	ストック有給休暇規程	出向元	賃金規程	出向元	通勤費支給細則	協定書	退職給付規程	出向元	表彰・懲戒規程	出向先	キャリア形成支援制度規程	出向元	自己研修休職規程	出向元	育児休業規程	出向元	育児勤務規程	出向元	介護・介護準備休業規程	出向元	介護・介護準備勤務規程	出向元	短時間勤務規程	出向元	子の看護・家族の介護のための休暇規程	出向元	配偶者転勤休職規程	出向元	出張規程	出向先	国内出向規程	出向元	出向者の労働条件について、反映先をわかりやすくするため明記
規程名	労働条件																																													
本則	出向元																																													
就業形態規程	出向先																																													
時間外・休日勤務に関する規程	出向先																																													
休日規程	出向先																																													
連続休暇規程	出向先																																													
ストック有給休暇規程	出向元																																													
賃金規程	出向元																																													
通勤費支給細則	協定書																																													
退職給付規程	出向元																																													
表彰・懲戒規程	出向先																																													
キャリア形成支援制度規程	出向元																																													
自己研修休職規程	出向元																																													
育児休業規程	出向元																																													
育児勤務規程	出向元																																													
介護・介護準備休業規程	出向元																																													
介護・介護準備勤務規程	出向元																																													
短時間勤務規程	出向元																																													
子の看護・家族の介護のための休暇規程	出向元																																													
配偶者転勤休職規程	出向元																																													
出張規程	出向先																																													
国内出向規程	出向元																																													

現行	改定		備考
② 応援出向中の労働条件は、当社の労働条件と同一とし、業務内容は、販売応援および棚卸し応援とする。	<u>国内転勤規程</u>	<u>出向元</u>	
	<u>海外勤務者規程</u>	<u>出向元</u>	
	<u>災害補償規程</u>	<u>出向元</u>	
	<u>安全衛生管理規程</u>	<u>出向先</u>	
	<u>安全衛生管理規程運用細則</u>	<u>出向先</u>	
	<u>中央ならびに各店安全衛生委員会規則</u>	<u>出向先</u>	
	<u>健康情報等の取扱規程</u>	<u>出向先</u>	
	<u>宿日直勤務規程</u>	<u>出向先</u>	
	<u>自動車安全運転規程</u>	<u>出向先</u>	
	<u>福利厚生規程</u>	<u>出向元</u>	
	<u>ハラスメント防止規程</u>	<u>出向元</u>	
	<u>テレワーク規程</u>	<u>出向先</u>	
	<u>職務発明規程</u>	<u>出向先</u>	
	<u>苦情処理規程</u>	<u>出向元</u>	
	<u>就業規則</u>	<u>出向元</u>	
	<u>服務規律</u>	<u>出向元</u>	
	<u>紛争の解決・平和条項に関する協定</u>	<u>出向元</u>	
	<u>②前項に関わらず、規程ごとに適用される一部の労働条件は次の各号の通りとする。</u>		
	<u>1. 本則のうち、第5章人事 第1節人事に関して、出向先法人における人事異動及び国内転勤の取扱い</u> <u>は出向先法人の定めによる。</u>		
	<u>また、第6章 労働条件 第1節 就業時間及び第2節 休日・休暇に関して、年次有給休暇の付与条件及び付与日数を除き、その取扱い</u> <u>は出向先法人の定めによる。</u>		
	<u>2. ストック有給休暇規程に関して、一部の使用事由・使用期間によっては出向を解除する。</u>		
	<u>3. 表彰懲戒規程に関して、出向者が出向先法人において懲戒事由に該当するに至った場合は、都度出向元法人と出向先法人にて協議を行い、出向者に対する取扱い並びに処分内容、処分発令者を決定するものとする。</u>		
	<u>また、出向者が出向期間中に、出向元法人に対する非違行為が発覚した場合には、出向元法人が出向元法人の規定により懲戒処分を行うことがある。</u>		
	<u>これらの場合、出向元法人は出向者に対して、直ちに出向を解除することがある。</u>		
	<u>4. 育児勤務規程、介護・介護準備規定及び短時間勤務規程に関して、出向元法人及び出向先法人の定めが同一である場合には、出向期間中であっても、出向元法人の定めに基づき、当該勤務を実施することができるが、出向元法人</u>		

現行	改定	備考
	及び出向先法人の定めが同一ではない場合で、当該勤務の実施を希望する場合には、原則出向を解除する。なお、当該勤務時間帯における時間数以外の開始時間及び終了時間については、出向先法人の定めによる。 5. 国内転勤規程に関して、出向先法人の命令による転勤の取扱いは出向先法人の定めによる。 6. 災害補償規程に関して、出向期間中において発生した業務上及び通勤途上災害による出向者の負傷、疾病、障害または死亡に対する労働者災害補償保険法に基づくすべての補償は、出向先法人が加入する労働者災害補償保険に基づいて行う。 7. 安全衛生管理規程、安全衛生管理規程運用細則、中央ならびに各店安全衛生委員会規則及び健康情報等の取扱規程に関して、三越伊勢丹グループ外の出向先法人への出向者の取扱は出向元法人の定めによる。 8. 福利厚生規程に関して、出向先法人の福利厚生制度のうち、出向者が利用可能なものがある場合、出向先法人の判断において当該制度を出向者に利用させることができるものとする。 9. ハラスメント防止規程及び服務規律に関して、出向先法人で別の定めがある場合には、併せて適用されるものとする。 ③応援出向中の労働条件は、出向元法人（当社）の労働条件と同一とし、業務内容は、販売応援及び棚卸し応援とする。なお、応援出向中において発生した業務上及び通勤途上災害による出向者の負傷、疾病、障害または死亡に対する労働者災害補償保険法に基づくすべての補償は、出向元法人（当社）が加入する労働者災害補償保険に基づいて行う。	
第6条(賃金構成) 国内出向者に対する月例賃金の構成は、原則として「賃金規程」第102条に基づく。	<u>(削除)</u>	表に集約したため削除
第7条(基準内賃金) 前条における基準内賃金の支給金額は、「賃金規程」に準ずる。	<u>(削除)</u>	表に集約したため削除
第8条(基準外賃金) 第6条における基準外賃金の支給金額は、出向先法人の「賃金規程」等に準ずる。	<u>(削除)</u>	表に集約したため削除
第9条(労働時間差手当) 会社は、労働協約第601条に定める年間所定労働時間を超える出向先法人への出向者に対し、前条にかかわらず以下の通り労働時間差手当を支給する。 算出式＝（出向先法人の年間所定労働時間分数－出向元法人の年間所定労働時間分数）÷12×（当該出向者の本	第6条	条数変更

現行	改定	備考
給÷出向先法人の月間所定労働時間分数) なお、毎年1回5月支給給与にて改定する。		
第10条(賞与) 国内出向者に対する賞与は、「賃金規程」第501条、第502条に基づく。	<u>(削除)</u>	表に集約したため削除
第11条(社会保険) 出向期間中においても、国内出向者の雇用保険、健康保険及び厚生年金については、被保険者資格を継続する。	第8条	条数変更
第12条(災害補償) 出向期間中において発生した業務上及び通勤途上災害により、国内出向者が負傷、疾病、障害または死亡した場合は、労働者災害補償保険法に基づくすべての補償については、出向先法人が加入する労働者災害補償保険による。なお、応援出向中において発生した業務上及び通勤途上災害につき、労働者災害補償保険法に基づくすべての補償についても、出向先法人が加入する労働者災害補償保険により、出向先法人が補償する。 ② また、法定外補償については、原則として出向先法人の定めによる補償を出向先法人が行い、会社の定めとの差額がある場合には、その差額分を会社が補償する。	<u>(削除)</u>	表に集約したため削除
第13条(勤続年数) 出向者の出向期間は、会社の勤続年数に通算する。	第10条	条数変更
第14条(出向管理職手当) 出向先において労働基準法第41条の管理監督者に該当するステージA（役割給管理のみ）及びステージB以下の者に対し、出向先法人の前年度の月平均時間数に応じて、以下の通り出向管理職手当を支給する。 出向先法人の前年度月平均時間外数／支給金額 5時間未満／10,000円 5時間以上10時間未満／20,000円 10時間以上15時間未満／30,000円 15時間以上20時間未満／40,000円 20時間以上25時間未満／50,000円 25時間以上／60,000円 なお、毎年1回5月支給給与にて改定する	第11条	条数変更
第15条(人事考課) 出向者の賞与、昇給などについての人事考課並びに人事上の処遇は、出向先法人から人事考課の提出を受け、会社基準に基づき会社が決定する。	第12条	条数変更
第16条(職務の変更) 出向者の出向先における職務の変更は、出向先との協議により会社が決定する。	第13条	条数変更

■メイト社員

現行	改定	備考
賃金規程		
第3章 諸手当		

現行			改定			備考		
第 301 条(時間外勤務手当・深夜勤務手当) 各人の所定就業時間外における早出、残業に対しては、時間外勤務手当(深夜勤務分含む)として、1 分間につき通常の賃金および労働基準法に定める割増分の賃金を支給する。 ② 前項にかかわらず、フレックスタイム制勤務者については、月間所定労働時間を超えて労働した時間には 1 分間につき労働基準法に定める時間外勤務手当を支給する。また、午後 10 時から午前 5 時の間に労働した時間には 1 分間につき労働基準法に定める深夜勤務手当を支給する。 ③ 前 2 項にかかわらず、労働基準法第 41 条該当者については、1 分間につき本給を月の所定労働時間で除した賃金をもとに労働基準法に定める深夜勤務における割増分の賃金を支給する。 ④ 1 分間における割増分の賃金は、以下の通りとする。 本給／9188×割増率			第 301 条(時間外勤務手当・深夜勤務手当) 各人の所定労働時間外労働に対しては、時間外勤務手当として、1 分間につき通常の賃金および<u>割増賃金</u>を支給する。<u>なお、割増賃金率は、1 か月の時間外労働の時間数に応じて、次のとおりとする。この場合の 1 か月は毎月 1 日を起算日とする。</u> <u>1. 所定時間外労働 60 時間以下 25%</u> <u>2. 所定時間外労働 60 時間超 50%</u> <u>(削除)</u> <u>(削除)</u> <u>(削除)</u>			運用実態を踏まえた表現の修正		
時間帯	午前 5 時～午後 10 時	午後 10 時～午前 5 時						
割増率	0.25	0.50						
上記にかかわらず、所定時間外労働が 1 ヶ月 60 時間を超える場合の割増率は、以下を適用する。								
時間帯	午前 5 時～午後 10 時	午後 10 時～午前 5 時						
割増率	0.50	0.75						
			<u>②午後 10 時から午前 5 時の間の労働に対しては、深夜勤務手当として、1 分間につき割増賃金を支給する。なお、割増賃金率は 25%とする。</u> <u>③前各項の割増賃金の基礎となる 1 分間当たりの賃金額は以下の式により算出する。</u> <u>本給／9188</u>					
別表 (1) メイト社員 採用賃金			別表 (1) メイト社員 採用賃金					
		採用賃金 (円)			採用賃金 (円)			
新 卒	大学卒	182,000	新 卒	大学卒	184,000			
	短大卒	176,000		短大卒	178,000			
	高 卒	172,000		高 卒	174,000			
既卒者 (社会人経験者)		186,000 以上	既卒者 (社会人経験者)		188,000 以上			

現行	改定	備考																																																																																																																																																																																																																				
別表（2）メイト社員 基本給表 <本給表> (単位：円) <table><tr><th>ランク</th><th>基本給</th><th>ランク</th><th>基本給</th></tr><tr><td>1</td><td>252,000</td><td>21</td><td>212,000</td></tr><tr><td>2</td><td>250,000</td><td>22</td><td>210,000</td></tr><tr><td>3</td><td>248,000</td><td>23</td><td>208,000</td></tr><tr><td>4</td><td>246,000</td><td>24</td><td>206,000</td></tr><tr><td>5</td><td>244,000</td><td>25</td><td>204,000</td></tr><tr><td>6</td><td>242,000</td><td>26</td><td>202,000</td></tr><tr><td>7</td><td>240,000</td><td>27</td><td>200,000</td></tr><tr><td>8</td><td>238,000</td><td>28</td><td>198,000</td></tr><tr><td>9</td><td>236,000</td><td>29</td><td>196,000</td></tr><tr><td>10</td><td>234,000</td><td>30</td><td>194,000</td></tr><tr><td>11</td><td>232,000</td><td>31</td><td>192,000</td></tr><tr><td>12</td><td>230,000</td><td>32</td><td>190,000</td></tr><tr><td>13</td><td>228,000</td><td>33</td><td>188,000</td></tr><tr><td>14</td><td>226,000</td><td>34</td><td>186,000</td></tr><tr><td>15</td><td>224,000</td><td>35</td><td>184,000</td></tr><tr><td>16</td><td>222,000</td><td>36</td><td>182,000</td></tr><tr><td>17</td><td>220,000</td><td>37</td><td>180,000</td></tr><tr><td>18</td><td>218,000</td><td>38</td><td>178,000</td></tr><tr><td>19</td><td>216,000</td><td>39</td><td>176,000</td></tr><tr><td>20</td><td>214,000</td><td>40</td><td>174,000</td></tr><tr><td></td><td></td><td>41</td><td>172,000</td></tr></table> <昇格表> <table><tr><th>ランク</th><th colspan="5">昇進</th></tr><tr><th></th><th>S</th><th>A</th><th>B</th><th>C</th><th>D</th></tr><tr><td>1</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>-1</td><td>-2</td></tr><tr><td>2～24</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td><td>-1</td></tr><tr><td>15～28</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>0</td><td>-1</td></tr><tr><td>29～41</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>0</td><td>-1</td></tr></table>	ランク	基本給	ランク	基本給	1	252,000	21	212,000	2	250,000	22	210,000	3	248,000	23	208,000	4	246,000	24	206,000	5	244,000	25	204,000	6	242,000	26	202,000	7	240,000	27	200,000	8	238,000	28	198,000	9	236,000	29	196,000	10	234,000	30	194,000	11	232,000	31	192,000	12	230,000	32	190,000	13	228,000	33	188,000	14	226,000	34	186,000	15	224,000	35	184,000	16	222,000	36	182,000	17	220,000	37	180,000	18	218,000	38	178,000	19	216,000	39	176,000	20	214,000	40	174,000			41	172,000	ランク	昇進						S	A	B	C	D	1	0	0	0	-1	-2	2～24	3	2	1	0	-1	15～28	4	3	2	0	-1	29～41	5	4	3	0	-1	別表（2）メイト社員 基本給表 <本給表> (単位：円) <table><tr><th>ランク</th><th>基本給</th><th>ランク</th><th>基本給</th></tr><tr><td>1</td><td>254,000</td><td>21</td><td>214,000</td></tr><tr><td>2</td><td>252,000</td><td>22</td><td>212,000</td></tr><tr><td>3</td><td>250,000</td><td>23</td><td>210,000</td></tr><tr><td>4</td><td>248,000</td><td>24</td><td>208,000</td></tr><tr><td>5</td><td>246,000</td><td>25</td><td>206,000</td></tr><tr><td>6</td><td>244,000</td><td>26</td><td>204,000</td></tr><tr><td>7</td><td>242,000</td><td>27</td><td>202,000</td></tr><tr><td>8</td><td>240,000</td><td>28</td><td>200,000</td></tr><tr><td>9</td><td>238,000</td><td>29</td><td>198,000</td></tr><tr><td>10</td><td>236,000</td><td>30</td><td>196,000</td></tr><tr><td>11</td><td>234,000</td><td>31</td><td>194,000</td></tr><tr><td>12</td><td>232,000</td><td>32</td><td>192,000</td></tr><tr><td>13</td><td>230,000</td><td>33</td><td>190,000</td></tr><tr><td>14</td><td>228,000</td><td>34</td><td>188,000</td></tr><tr><td>15</td><td>226,000</td><td>35</td><td>186,000</td></tr><tr><td>16</td><td>224,000</td><td>36</td><td>184,000</td></tr><tr><td>17</td><td>222,000</td><td>37</td><td>182,000</td></tr><tr><td>18</td><td>220,000</td><td>38</td><td>180,000</td></tr><tr><td>19</td><td>218,000</td><td>39</td><td>178,000</td></tr><tr><td>20</td><td>216,000</td><td>40</td><td>176,000</td></tr><tr><td></td><td></td><td>41</td><td>174,000</td></tr></table>	ランク	基本給	ランク	基本給	1	254,000	21	214,000	2	252,000	22	212,000	3	250,000	23	210,000	4	248,000	24	208,000	5	246,000	25	206,000	6	244,000	26	204,000	7	242,000	27	202,000	8	240,000	28	200,000	9	238,000	29	198,000	10	236,000	30	196,000	11	234,000	31	194,000	12	232,000	32	192,000	13	230,000	33	190,000	14	228,000	34	188,000	15	226,000	35	186,000	16	224,000	36	184,000	17	222,000	37	182,000	18	220,000	38	180,000	19	218,000	39	178,000	20	216,000	40	176,000			41	174,000	
ランク	基本給	ランク	基本給																																																																																																																																																																																																																			
1	252,000	21	212,000																																																																																																																																																																																																																			
2	250,000	22	210,000																																																																																																																																																																																																																			
3	248,000	23	208,000																																																																																																																																																																																																																			
4	246,000	24	206,000																																																																																																																																																																																																																			
5	244,000	25	204,000																																																																																																																																																																																																																			
6	242,000	26	202,000																																																																																																																																																																																																																			
7	240,000	27	200,000																																																																																																																																																																																																																			
8	238,000	28	198,000																																																																																																																																																																																																																			
9	236,000	29	196,000																																																																																																																																																																																																																			
10	234,000	30	194,000																																																																																																																																																																																																																			
11	232,000	31	192,000																																																																																																																																																																																																																			
12	230,000	32	190,000																																																																																																																																																																																																																			
13	228,000	33	188,000																																																																																																																																																																																																																			
14	226,000	34	186,000																																																																																																																																																																																																																			
15	224,000	35	184,000																																																																																																																																																																																																																			
16	222,000	36	182,000																																																																																																																																																																																																																			
17	220,000	37	180,000																																																																																																																																																																																																																			
18	218,000	38	178,000																																																																																																																																																																																																																			
19	216,000	39	176,000																																																																																																																																																																																																																			
20	214,000	40	174,000																																																																																																																																																																																																																			
		41	172,000																																																																																																																																																																																																																			
ランク	昇進																																																																																																																																																																																																																					
	S	A	B	C	D																																																																																																																																																																																																																	
1	0	0	0	-1	-2																																																																																																																																																																																																																	
2～24	3	2	1	0	-1																																																																																																																																																																																																																	
15～28	4	3	2	0	-1																																																																																																																																																																																																																	
29～41	5	4	3	0	-1																																																																																																																																																																																																																	
ランク	基本給	ランク	基本給																																																																																																																																																																																																																			
1	254,000	21	214,000																																																																																																																																																																																																																			
2	252,000	22	212,000																																																																																																																																																																																																																			
3	250,000	23	210,000																																																																																																																																																																																																																			
4	248,000	24	208,000																																																																																																																																																																																																																			
5	246,000	25	206,000																																																																																																																																																																																																																			
6	244,000	26	204,000																																																																																																																																																																																																																			
7	242,000	27	202,000																																																																																																																																																																																																																			
8	240,000	28	200,000																																																																																																																																																																																																																			
9	238,000	29	198,000																																																																																																																																																																																																																			
10	236,000	30	196,000																																																																																																																																																																																																																			
11	234,000	31	194,000																																																																																																																																																																																																																			
12	232,000	32	192,000																																																																																																																																																																																																																			
13	230,000	33	190,000																																																																																																																																																																																																																			
14	228,000	34	188,000																																																																																																																																																																																																																			
15	226,000	35	186,000																																																																																																																																																																																																																			
16	224,000	36	184,000																																																																																																																																																																																																																			
17	222,000	37	182,000																																																																																																																																																																																																																			
18	220,000	38	180,000																																																																																																																																																																																																																			
19	218,000	39	178,000																																																																																																																																																																																																																			
20	216,000	40	176,000																																																																																																																																																																																																																			
		41	174,000																																																																																																																																																																																																																			

別表（3）メイト社員 職務給表																															
単位：円																															
<table><tr><td>職務</td><td>職務給</td></tr><tr><td>リーダー職</td><td>10,000</td></tr></table>	職務	職務給	リーダー職	10,000																											
職務	職務給																														
リーダー職	10,000																														
【基本給の評価別昇給額イメージ】																															
<table><tr><td>ランク／評価</td><td>S</td><td>A</td><td>B</td><td>C</td><td>D</td></tr><tr><td>最上位ランク</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>-1</td><td>-2</td></tr><tr><td>濃グレーゾーン</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td><td>0</td><td>-1</td></tr><tr><td>グレーゾーン</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>0</td><td>-1</td></tr><tr><td>ホワイトゾーン</td><td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>0</td><td>-1</td></tr></table>	ランク／評価	S	A	B	C	D	最上位ランク	0	0	0	-1	-2	濃グレーゾーン	3	2	1	0	-1	グレーゾーン	4	3	2	0	-1	ホワイトゾーン	5	4	3	0	-1	
ランク／評価	S	A	B	C	D																										
最上位ランク	0	0	0	-1	-2																										
濃グレーゾーン	3	2	1	0	-1																										
グレーゾーン	4	3	2	0	-1																										
ホワイトゾーン	5	4	3	0	-1																										

賞与

賞与は、6月と12月の年2回、支給日当日在籍者に支給します。

・支給額は、本給（基本給＋職務給）×【職務別】評価別支給ヶ月です。

現行	改定	備考															
<table><tr><th colspan="5">職務別評価別支給表</th></tr><tr><th>S</th><th>A</th><th>B</th><th>C</th><th>D</th></tr><tr><td>0.7</td><td>0.6</td><td>0.5</td><td>0.4</td><td>0.3</td></tr></table> ・賞与計算基準日は、評価期間最終日（3月31日、9月30日）とします。 なお入社直後の賞与については、本給、職務は入社日を基準とし、一律C評価で計算します。	職務別評価別支給表					S	A	B	C	D	0.7	0.6	0.5	0.4	0.3		
職務別評価別支給表																	
S	A	B	C	D													
0.7	0.6	0.5	0.4	0.3													

現行	改定	備考
退職給付規程		
第1章 退職一時金		
〔諒解事項〕 第303条の2第3項にかかわらず、確定拠出年金の加入者は、2022年9月30日まで個人型年金に掛金を拠出することはできない。	(削除)	期限終了に伴い削除

現行	改定	備考
キャリア形成支援制度規程		
第4章 グループライフイベント転籍制度		
第403条(申請事由) 本制度は、新会社雇用日前日より前2年以内に、次のいずれかの事由が発生した場合に申請することができる。 1. 結婚・配偶者転勤 原則新会社雇用時点で配偶者と同居する場合に限る。 2. 介護・看護 但し、対象家族は2親等までに限る。 (新設) 3. 育児 但し、対象となる子は、新会社雇用時点で小学校6年生までに限る。	第503条(申請事由) (前略) なお、この場合、対象家族が要介護状態にあることまたは看護が必要であることの証明書、医師の診断書を提出するものとする。 4. 離婚	対象家族の状況の証明に関する運用面での補足 昨年度改定漏れ

現行	改定	備考
育児休業規程		
第10条(子が1歳に達する日以前の特例) 前条にかかわらず、次の各号の全てに該当する場合には、一子につき5日間まで賃金及び賞与を支給する。 1. 第2条または第6条に定める育児休業終了日が、子が1歳に達する日以前 2. 申請時における育児休業期間が各人の休日を含み4週間(28日)以内	第10条(子が1歳に達する日以前の特例) 前条にかかわらず、次の各号の全てに該当する場合には、一子につき取得する育児休業期間(4週間(28日))のうち5日間まで賃金及び賞与を支給する。 (後略)	有給5日は4週の範囲内で取得する運用をわかりやすく明記

現行	改定	備考
3. 従前に 4 週間（28 日）を超えて第 2 条に定める育児休業を取得していない ②5 日間は一子につき 2 回まで分割できる。 ③取得する第 2 条に定める育児休業の期間が、一子につき前項に定める 5 日間（連続する各人の休日を含まない）までの場合、休職とせず、第 11 条、第 12 条第 2 項、第 3 項および第 14 条についても適用しない。		
〔諒解事項〕 第 6 条から第 8 条及び第 9 条第 2 項は、2022 年 10 月 1 日から有効とする。	(削除)	期限終了にともない削除

現行	改定	備考
短時間勤務規程		
第2条（適用事由） 短時間勤務制度は、次の事由のいずれかに該当し、本人が申し出て、会社が承認した場合に利用することができる。 (1) 育児 但し、小学校6年生の3月31日までの子を有し、かつ会社が定める育児勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 (2) 介護 但し、要介護状態にある対象家族を有し、かつ会社が定める介護・介護準備勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 なお、対象家族の範囲は、労働協約介護・介護準備勤務規程第2条による。 (3) 私傷病の療養 但し、会社が定める「要保護者」と診断された者は除く。	第2条（適用事由） （前略） (1) 副業・兼業 但し、『副業・兼業グループガイドライン』に基づき、会社に副業・兼業の実施を届出しており、かつ新たなスキルや経験等の獲得により、自律的・主体的なキャリア形成につながる副業・兼業に限る。 (2) 育児 但し、小学校6年生の3月31日までの子を有し、かつ会社が定める育児勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 (3) 介護 但し、要介護状態にある対象家族を有し、かつ会社が定める介護・介護準備勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 なお、対象家族の範囲は、労働協約介護・介護準備勤務規程第2条による。 (4) 私傷病の療養 但し、会社が定める「要保護者」と診断された者は除く。 (5) 修学・資格取得 会社における業務やキャリア形成に関連した知識やスキルを習得する場合に限る。	グループの方向性に併せて使用事由の対象を拡大し追記
第3条(期 間) 短時間勤務の実施期間は、事由ごとに次の通りとする。 (1) 育児 最短期間は1ヵ月、最長期間は1子につき3年とする。但し、子が小学校6年生の3月31日に達するまでとする。 (2) 介護 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて5年とする。 (3) 私傷病の療養 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて2年とする。	第3条(期 間) （前略） <u>(1) 副業・兼業</u> <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて3年とする。</u> <u>(2) 育児</u> <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は1子につき3年とする。但し、子が小学校6年生の3月31日に達するまでとする。</u> <u>(3) 介護</u> <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて5年とする。</u> <u>(4) 私傷病の療養</u> <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて2年とする。</u> <u>(5) 修学・資格取得</u> <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて3年とする。</u>	グループの方向性に併せて使用事由の対象を拡大し追記

現行	改定	備考
②短時間勤務の実施期間の単位は1ヵ月とし、第8条に定める所定労働日数の低減により短時間勤務を実施する場合、開始日は各月1日付け、終了日は各月末日とする。但し、前項に定める最長期間に達することによる終了日は、最長期間に達する日とする。	<u>(後略)</u>	
第4条(手続) 短時間勤務を希望する者は、『短時間勤務申請書』により、原則として、短時間勤務を開始しようとする日（各月1日）の2ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。 ②申請の際には、事由に応じて証明書等を添えて申し出る。 (1)育児 対象となる子の出生日を証明できる書面。但し、既に対象となる子の出生日を会社に届出ている場合を除く (2)介護 申請日時点で対象家族が要介護状態にあることが証明できる書面 (3)私傷病の療養 主治医による診断書または意見書 ③会社は、申請書及び証明書等に基づき、制度利用の可否を決定する。なお、事由が私傷病の療養の場合には、産業医との面談を実施し、産業医の意見を踏まえて、制度利用の可否を決定する。 ④一回の手続きで申請できる期間は1年を限度とする。1年を超える短時間勤務を希望する場合には、実施開始日から1年経過ごとに、第1項に定める手続により、都度会社に申し出なければならない。また、会社から改めて第2項に定める証明書等の提出を求められた場合には、速やかに提出しなければならない。会社は、第3項に定める手続により制度利用の可否を決定する。	第4条(手続) (前略) <u>(4)修学・資格取得 通学証明書等、修学の実施を証明できる書面</u> <u>なお、事由が副業・兼業の場合には証明書等の添付は不要とするが、別途会社に『副業・兼業申請書』を届出る。</u>	グループの方向性に併せて使用事由の対象を拡大し追記
第7条(1日あたりの所定労働時間の短縮) 短時間勤務を1日あたりの所定労働時間の短縮により実施する場合の勤務時間帯は、事由に応じて次の通りとする。 育児 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。 (2)介護 介護・介護準備勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。 (3)私傷病の療養 介護・介護準備勤務規程第6条第1項	第7条(1日あたりの所定労働時間の短縮) (前略) <u>(1)副業・兼業 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(2)育児 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(3)介護 介護・介護準備勤務規程第7条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u>	グループの方向性に併せて使用事由を拡大することに伴い短縮方法を追記

現行	改定	備考
に定める勤務時間帯の中から選択する。 但し、会社は、業務の開始時間に合わせ、上記勤務時間帯の始終業時刻を繰り上げまたは繰り下げた勤務時間帯の中から、選択させることがある。 また、所属業務の特殊性等により上記以外の勤務時間帯とする必要がある場合については、別途労使協議の上勤務時間帯を定める。 ②本条及び第8条に定める短時間勤務を同時に実施することはできない。 ③勤務時間の変更を希望する場合は、原則として1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。	<u>(4)私傷病の療養 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(5)修学・資格取得 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> (後略)	

現行	改定	備考
配偶者転勤休職規程		
新設	<u>第1条(目的)</u> 本規程は、労働協約第512条第7号に基づき、組合員が配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域（海外・国内）において配偶者と生活を共にするために休職する場合の取扱いに関する事項を定める。	
新設	<u>第2条(対象)</u> <u>配偶者転勤休職の対象者は、配偶者が次の各号のいずれかの事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者で、休職期間終了後に復職の意思のある者とする。</u> <u>但し、配偶者の当該地域での滞在が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。</u> <u>1. 当該地域での勤務（出張、社命留学等を含む）</u> <u>2. 当該地域での事業の経営など個人が行う職業上の活動</u> <u>なお、労働協約第512条に定める休職（第7号を除く）を取得中の者が配偶者転勤休職を希望する場合、取得中の休職の事由が消滅している場合にのみ申し出ることができる。</u>	
新設	<u>第3条(休職期間及び中断・再開)</u> <u>配偶者転勤休職期間は、1回につき、原則として最短6か月、最長3ヵ年とする。なお、最長期間の範囲内であっても、休職の中断及び再開は認めない。</u> <u>②配偶者転勤休職終了日から次の配偶者転勤休職開始日までの間隔は原則として3年以上とする。なお、この3年に</u>	

現行	改定	備考
	労働協約第 512 条に定める休職期間（第 7 号を除く）は含まない。 ③休職の開始日は各月 1 日付け、終了日は各月末日とする。	
新設	第 4 条(手 続) 配偶者転勤休職を希望する者は、所定の申請用紙により、原則として 2 ヶ月前までに所属長を経て会社に申し出る。	
新設	第 5 条(期間の変更) 配偶者転勤休職期間は、本規程第 3 条の範囲内で変更を認めることがある。なお、変更を希望する場合は、変更予定日の 2 ヶ月前までに会社に申し出なければならない。	
	第 6 条（休職の取消） 次の各号のいずれかに該当する場合は、原則として休職を取り消す。 1. 本人及び配偶者が休職条件に該当しなくなった場合（配偶者と離婚した場合、配偶者が死亡した場合を含む） 2. 産前産後休暇、育児休職、介護休職を取得することとなった場合 3. 傷病により継続して 1 カ月を超えて労務不能となった場合 ②前項の各号に該当した場合、原則として該当日後直近の月末日を以て休職は終了する。 ③第 1 項の各号に該当した場合は、速やかに会社に申し出なければならない。	
新設	第 7 条(期間中の賃金及び賞与) 配偶者転勤休職期間中の賃金及び賞与は支給しない。	
新設	第 8 条(勤続年数) 配偶者転勤休職の期間は勤続年数として加算しない。	
新設	第 9 条(社会保険) 配偶者転勤休職期間中は、社会保険の被保険者の資格は継続し、従業員負担分保険料は本人が負担する。	
新設	第 10 条(福利厚生) 配偶者転勤休職期間中の福利厚生の取扱いは、出勤しないために受けることのできない事項を除き一般と同様とする。	
新設	第 11 条(復 職) 復職時の職場は、社内歴等を総合的に勘案して決定する。	
新設	第 12 条(本給評価による格付) 配偶者転勤休職を実施する者の本給評価による格付けに関する取扱いは、原則として「賃金規程」による。 ②復職時の本給評価による格付けについては、評価対象期間(前年 4 月 1 日から当年 3 月 31 日)に勤務実績が 6 ヶ月未満の場合は、当年 6 月 16 日付本給評価は実施しない。	

現行	改定	備考
国内出向規程		
第 5 条(労働条件)	第 5 条(労働条件)	出向者の

出向期間中の労働条件は、原則として出向先法人の定めによる。但し、年次有給休暇付与日数及び「福利厚生規程」については、当社の定めによる。

また、「育児勤務規程」、「介護・介護準備勤務規程」、「短時間勤務規程」については、当社及び出向先法人の定めが同一である場合には、出向期間中であっても、当社の定めに基づき、当該勤務を実施することができるが、当社及び出向先法人の定めが同一ではない場合で、当該勤務の実施を希望する場合には、原則出向を解除する。なお、当該勤務時間帯における時間数以外の開始時間及び終了時間については、出向先法人の定めによる。

② 応援出向中の労働条件は、当社の労働条件と同一とし、業務内容は、販売応援および棚卸し応援とする。

出向期間中の労働条件は、原則として労働協約の規程ごとに、出向元法人、出向先法人または出向元と出向先法人間の出向協定書の定めによるものとする。なお、規程ごとに適用される労働条件は次の通りとする。

規程名	労働条件
本則	出向元
就業形態規程	出向先
時間外・休日勤務に関する規程	出向先
休日規程	出向先
連続休暇規程	出向先
ストック有給休暇規程	出向元
賃金規程	出向元
通勤費支給細則	協定書
退職給付規程	出向元
表彰・懲戒規程	出向先
キャリア形成支援制度規程	出向元
自己研修休職規程	出向元
育児休業規程	出向元
育児勤務規程	出向元
介護・介護準備休業規程	出向元
介護・介護準備勤務規程	出向元
短時間勤務規程	出向元
子の看護・家族の介護のための休暇規程	出向元
配偶者転勤休職規程	出向元
出張規程	出向先
国内出向規程	出向元
国内転勤規程	出向元
海外勤務者規程	出向元
災害補償規程	出向元
安全衛生管理規程	出向先
安全衛生管理規程運用細則	出向先
中央ならびに各店安全衛生委員会規則	出向先
健康情報等の取扱規程	出向先
宿日直勤務規程	出向先
自動車安全運転規程	出向先
福利厚生規程	出向元
ハラスメント防止規程	出向元
テレワーク規程	出向先
職務発明規程	出向先
苦情処理規程	出向元
就業規則	出向元

労働条件について、反映先をわかりやすくするため明記

	服務規律	出向元
	紛争の解決・平和条項に関する協定	出向元
	②前項に関わらず、規程ごとに適用される一部の労働条件は次の各号の通りとする。 1. 本則のうち、第5章人事 第1節人事に関して、出向先法人における人事異動及び国内転勤の取扱いは一出向先法人の定めによる。 また、第6章 労働条件 第1節 就業時間及び第2節 休日・休暇に関して、年次有給休暇の付与条件及び付与日数を除き、その取扱いは出向先法人の定めによる。 2. スtock有給休暇規程に関して、一部の使用事由・使用期間によっては出向を解除する。 3. 表彰懲戒規程に関して、出向者が出向先法人において懲戒事由に該当するに至った場合は、都度出向元法人と出向先法人にて協議を行い、出向者に対する取扱い並びに処分内容、処分発令者を決定するものとする。 また、出向者が出向期間中に、出向元法人に対する非違行為が発覚した場合には、出向元法人が出向元法人の規定により懲戒処分を行うことがある。 これらの場合、出向元法人は出向者に対して、直ちに出向を解除することがある。 4. 育児勤務規程、介護・介護準備規定及び短時間勤務規程に関して、出向元法人及び出向先法人の定めが同一である場合には、出向期間中であっても、出向元法人の定めに基づき、当該勤務を実施することができるが、出向元法人及び出向先法人の定めが同一ではない場合で、当該勤務の実施を希望する場合には、原則出向を解除する。なお、当該勤務時間帯における時間数以外の開始時間及び終了時間については、出向先法人の定めによる。 5. 国内転勤規程に関して、出向先法人の命令による転勤の取扱いは出向先法人の定めによる。 6. 災害補償規程に関して、出向期間中において発生した業務上及び通勤途上災害による出向者の負傷、疾病、障害または死亡に対する労働者災害補償保険法に基づくすべての補償は、出向先法人が加入する労働者災害補償保険に基づいて行う。 7. 安全衛生管理規程、安全衛生管理規程運用細則、中央ならびに各店安全衛生委員会規則及び健康情報等の取扱規程に関して、三越伊勢丹グループ外の出向先法人への出向者の取扱は出向元法人の定めによる。	

	<u>8. 福利厚生規程に関して、出向先法人の福利厚生制度のうち、出向者が利用可能なものがある場合、出向先法人の判断において当該制度を出向者に利用させることができるものとする。</u> <u>9. ハラスメント防止規程及び服務規律に関して、出向先法人で別の定めがある場合には、併せて適用されるものとする。</u> <u>③応援出向中の労働条件は、出向元法人（当社）の労働条件と同一とし、業務内容は、販売応援及び棚卸し応援とする。なお、応援出向中において発生した業務上及び通勤途上災害による出向者の負傷、疾病、障害または死亡に対する労働者災害補償保険法に基づくすべての補償は、出向元法人（当社）が加入する労働者災害補償保険に基づいて行う。</u>	
第6条(賃金構成) 国内出向者に対する月例賃金の構成は、原則として「賃金規程」第102条に基づく。	<u>(削除)</u>	表に集約したため削除
第7条(基準内賃金) 前条における基準内賃金の支給金額は、「賃金規程」に準ずる。	<u>(削除)</u>	表に集約したため削除
第8条(基準外賃金) 第6条における基準外賃金の支給金額は、出向先法人の「賃金規程」等に準ずる。	<u>(削除)</u>	表に集約したため削除
第9条(労働時間差手当) 会社は、労働協約第601条に定める年間所定労働時間を超える出向先法人への出向者に対し、前条にかかわらず以下の通り労働時間差手当を支給する。 $\text{算出式} = (\text{出向先法人の年間所定労働時間分数} - \text{出向元法人の年間所定労働時間分数}) \div 12 \times (\text{当該出向者の本給} \div \text{出向先法人の月間所定労働時間分数})$ なお、毎年1回5月支給給与にて改定する。	第6条	条数変更
第10条(賞与) 国内出向者に対する賞与は、「賃金規程」第501条、第502条に基づく。	<u>(削除)</u>	表に集約したため削除
第11条(社会保険) 出向期間中においても、国内出向者の雇用保険、健康保険及び厚生年金については、被保険者資格を継続する。	第7条	条数変更
第12条(災害補償) 出向期間中において発生した業務上及び通勤途上災害により、国内出向者が負傷、疾病、障害または死亡した場合、労働者災害補償保険法に基づくすべての補償については、出向先法人が加入する労働者災害補償保険による。なお、応援出向中において発生した業務上及び通勤途上災害につき、労働者災害補償保険法に基づくすべての補償についても、出向先法人が加入する労働者災害補償保険により、出向先法人が補償する。 ② また、法定外補償については、原則として出向先法人の定めによる補償を出向先法人が行い、会社の定めとの差額がある場合には、その差額分を会社が補償する。	<u>(削除)</u>	表に集約したため削除
第13条(勤続年数) 出向者の出向期間は、会社の勤続年数に通算する。	第8条	条数変更
第14条(出向管理職手当) 出向先において労働基準法第41条の管理監督者に該当するステージA（役割給管理のみ）及びステージB以下の者に対し、出向先法人の前年度の月平均時間数に応じ	第9条	条数変更

て、以下の通り出向管理職手当を支給する。 出向先法人の前年度月平均時間外数／支給金額 5 時間未満／10,000 円 5 時間以上 10 時間未満／20,000 円 10 時間以上 15 時間未満／30,000 円 15 時間以上 20 時間未満／40,000 円 20 時間以上 25 時間未満／50,000 円 25 時間以上／60,000 円 なお、毎年 1 回 5 月支給給与にて改定する		
第 15 条(人事考課) 出向者の賞与、昇給などについての人事考課並びに人事上の処遇は、出向先法人から人事考課の提出を受け、会社基準に基づき会社が決定する。	第 10 条	条数変更
第 16 条(職務の変更) 出向者の出向先における職務の変更は、出向先との協議により会社が決定する。	第 11 条	条数変更

■フェロー社員（有期）

現行	改定	備考
キャリア形成支援制度規程		
第 2 章 グループライフイベント転籍制度		
第 203 条（申請事由） <u>本制度は、新会社雇用日前日より前 2 年以内に、次のいずれかの事由が発生した場合に申請することができる。</u> <u>1. 結婚・配偶者転勤</u> <u>原則新会社雇用時点で配偶者と同居する場合に限る。</u> <u>2. 介護・看護</u> <u>但し、対象家族は 2 親等までに限る。</u> <u>3. 育児</u> <u>但し、対象となる子は、新会社雇用時点で小学校 6 年生までに限る。</u>	第 203 条(申請事由) (前略) 2. 介護・看護 但し、対象家族は 2 親等までに限る。 <u>なお、この場合、対象家族が要介護状態にあることまたは看護が必要であることの証明書、医師の診断書を提出するものとする。</u> (中略) <u>4. 離婚</u>	昨年度改訂漏れ

現行	改定	備考
育児休業規程		
第 10 条（子が 1 歳に達する日以前の特例） 前条にかかわらず、次の各号の全てに該当する場合には、一子につき 5 日間まで賃金及び賞与を支給する。 1. 第 2 条または第 6 条に定める育児休業終了日が、子が 1 歳に達する日以前 2. 申請時における育児休業期間が各人の休日を含み 4 週間(28 日)以内 3. 従前に 4 週間（28 日）を超えて第 2 条に定める育児	第 10 条（子が 1 歳に達する日以前の特例） 前条にかかわらず、次の各号の全てに該当する場合には、一子につき <u>取得する育児休業期間（4 週間（28 日））のうち 5 日間まで</u> 賃金及び賞与を支給する。 (後略)	有給 5 日は 4 週の範囲内で取得する運用をわかりやすく明記

現行	改定	備考
休業を取得していない ②5 日間は一子につき 2 回まで分割できる。 ③取得する第 2 条または第 6 条に定める育児休業の期間が、一子につき前項に定める 5 日間（連続する各人の休日を含まない）までの場合、休職とせず、第 11 条、第 12 条第 2 項、第 3 項についても適用しない。		
〔諒解事項〕 第 6 条から第 8 条及び第 9 条第 2 項は、2022 年 10 月 1 日から有効とする。	(削除)	期限終了 にともな い削除

現行	改定	備考
<u>短時間勤務規程</u>		
第 2 条（適用事由） 短時間勤務制度は、次の事由のいずれかに該当し、本人が申し出て、会社が承認した場合に利用することができる。 (1) 育児 但し、小学校 6 年生の 3 月 31 日までの子を有し、かつ会社が定める育児勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 (2) 介護 但し、要介護状態にある対象家族を有し、かつ会社が定める介護・介護準備勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 なお、対象家族の範囲は、労働協約介護・介護準備勤務規程第 2 条による。 (3) 私傷病の療養 但し、会社が定める「要保護者」と診断された者は除く。	第 2 条（適用事由） (前略) (1) 副業・兼業 但し、『副業・兼業グループガイドライン』に基づき、会社に副業・兼業の実施を届出しており、かつ新たなスキルや経験等の獲得により、自律的・主体的なキャリア形成につながる副業・兼業に限る。 (2) 育児 但し、小学校 6 年生の 3 月 31 日までの子を有し、かつ会社が定める育児勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 (3) 介護 但し、要介護状態にある対象家族を有し、かつ会社が定める介護・介護準備勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 なお、対象家族の範囲は、労働協約介護・介護準備勤務規程第 2 条による。 (4) 私傷病の療養 但し、会社が定める「要保護者」と診断された者は除く。 (5) 修学・資格取得 会社における業務やキャリア形成に関連した知識やスキルを習得する場合に限る。	グループの方向 性に併せて使 用事由の対象 を拡大し追記
第 3 条(期 間) 短時間勤務の実施期間は、事由ごとに次の通りとする。	第 3 条(期 間) (前略)	グループの方向 性に併せて期

現行	改定	備考
(1) 育児 最短期間は1ヵ月、最長期間は1子につき3年とする。但し、子が小学校6年生の3月31日に達するまでとする。 (2) 介護 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて5年とする。 (3) 私傷病の療養 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて2年とする。	<u>(1) 副業・兼業</u> <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて3年とする。</u> <u>(2) 育児</u> <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は1子につき3年とする。但し、子が小学校6年生の3月31日に達するまでとする。</u> <u>(3) 介護</u> <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて5年とする。</u> <u>(4) 私傷病の療養</u> <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて2年とする。</u> <u>(5) 修学・資格取得</u> <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて3年とする。</u>	間の表記を追記
第4条(手続) 短時間勤務を希望する者は、『短時間勤務申請書』により、原則として、短時間勤務を開始しようとする日の2ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。 ②申請の際には、事由に応じて証明書等を添えて申し出る。 (1) 育児 対象となる子の出生日を証明できる書面。但し、既に対象となる子の出生日を会社に届出ている場合を除く (2) 介護 申請日時点で対象家族が要介護状態にあることが証明できる書面 (3) 私傷病の療養 主治医による診断書または意見書 ③会社は、申請書及び証明書等に基づき、制度利用の認否を決定する。なお、事由が私傷病の療養の場合には、産業医との面談を実施し、産業医の意見を踏まえて、制度利用の認否を決定する。 ④一回の手続きで申請できる期間は1年を限度とする。1年を超える短時間勤務を希望する場合には、実施開始日から1年経過ごとに、第1項に定める手続により、都	第4条(手続) (前略) <u>(4) 修学・資格取得 通学証明書等、修学の実施を証明できる書面</u> <u>なお、事由が副業・兼業の場合には証明書等の添付は不要とするが、別途会社に『副業・兼業申請書』を届出る。</u> (後略)	グループの方向性に併せ使用事由を拡大することによる手続きを追記

現行	改定	備考
度会社に申し出なければならない。また、会社から改めて第2項に定める証明書等の提出を求められた場合には、速やかに提出しなければならない。会社は、第3項に定める手続により制度利用の認否を決定する。		
第7条(1日あたりの所定労働時間の短縮) 短時間勤務を1日あたりの所定労働時間の短縮により実施する場合の勤務時間帯は、事由に応じて次の通りとする。 (1)育児 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。 (2)介護 介護・介護準備勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。 (3)私傷病の療養 介護・介護準備勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。 ②本条及び第8条に定める短時間勤務を同時に実施することはできない。 ③勤務時間の変更を希望する場合は、原則として1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。	第7条(1日あたりの所定労働時間の短縮) (前略) <u>(1)副業・兼業 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(2)育児 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(3)介護 介護・介護準備勤務規程第7条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(4)私傷病の療養 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(5)修学・資格取得 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> (後略)	グループの方向性に併せて使用事由を拡大することに伴い短縮方法を追記

現行	改定	備考
配偶者転勤休職規程		グループ 共通
新設	第1条(目的) 本規程は、労働協約第512条第7号に基づき、組合員が配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域（海外・国内）において配偶者と生活を共にするために休職する場合の取扱いに関する事項を定める。	
新設	第2条(対象) 配偶者転勤休職の対象者は、配偶者が次の各号のいずれかの事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者で、休職期間終了後に復職の意思のある者とする。 但し、配偶者の当該地域での滞在が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。 <u>1. 当該地域での勤務（出張、社命留学等を含む）</u> <u>2. 当該地域での事業の経営など個人が行う職業上の活動</u> なお、労働協約第512条に定める休職（第7号を除く）を取得中の者が配偶者転勤休職を希望する場合、取得中の休職の事由が消滅している場合のみ申し出ることができる。	
新設	第3条(休職期間及び中断・再開) 配偶者転勤休職期間は、1回につき、原則として最短6ヵ	

現行	改定	備考
	月、最長3ヵ年とする。なお、最長期間の範囲内であつても、休職の中断及び再開は認めない。 ②配偶者転勤休職終了日から次の配偶者転勤休職開始日までの間隔は原則として3年以上とする。なお、この3年に労働協約第512条に定める休職期間（第7号を除く）は含まない。 ③休職の開始日は各月10日付け、終了日は各月11日とする。	
新設	第4条(手 続) 配偶者転勤休職を希望する者は、所定の申請用紙により、原則として2ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出る。	
新設	第5条(期間の変更) 配偶者転勤休職期間は、本規程第3条の範囲内で変更を認めることがある。なお、変更を希望する場合は、変更予定日の2ヵ月前までに会社に申し出なければならない。	
	第6条(休職の取消) 次の各号のいずれかに該当する場合は、原則として休職を取り消す。 1. 本人及び配偶者が休職条件に該当しなくなった場合（配偶者と離婚した場合、配偶者が死亡した場合を含む） 2. 産前産後休暇、育児休職、介護休職を取得することとなった場合 3. 傷病により継続して1ヵ月を超えて労務不能となった場合 ②前項の各号に該当した場合、原則として該当日後直近の月末日を以て休職は終了する。 ③第1項の各号に該当した場合は、速やかに会社に申し出なければならない。	
新設	第6条(期間中の賃金及び賞与) 配偶者転勤休職期間中の賃金及び賞与は支給しない。	
新設	第7条(勤続年数) 配偶者転勤休職の期間は勤続年数として加算しない。	
新設	第8条(社会保険) 配偶者転勤休職期間中は、社会保険の被保険者の資格は継続し、従業員負担分保険料は本人が負担する。	
新設	第9条(福利厚生) 配偶者転勤休職期間中の福利厚生の取扱いは、出勤しないために受けることのできない事項を除き一般と同様とする。	
新設	第10条(復 職) 復職時の職場は、社内歴等を総合的に勘案して決定する。	
新設	第11条(本給評価による格付) 配偶者転勤休職を実施する者の本給評価による格付けに関する取扱いは、原則として「賃金規程」による。 ②復職時の本給評価による格付けについては、評価対象期間（前年4月1日から当年3月31日）に勤務実績が6ヵ月未満の場合は、当年6月16日付本給評価は実施しない。	

■フェロー社員（無期）

現行	改定	備考
キャリア形成支援制度規程		
第2章 グループライフイベント転籍制度		
第203条(申請事由) 本制度は、新会社雇用日前日より前2年以内に、次のいずれかの事由が発生した場合に申請することができる。 1. 結婚・配偶者転勤 原則新会社雇用時点で配偶者と同居する場合に限る。 2. 介護・看護 但し、対象家族は2親等までに限る。 3. 育児 但し、対象となる子は、新会社雇用時点で小学校6年生までに限る。	第203条(申請事由) <u>(前略)</u> 2. 介護・看護 但し、対象家族は2親等までに限る。 <u>なお、この場合、対象家族が要介護状態にあることまたは看護が必要であることの証明書、医師の診断書を提出するものとする。</u> 4. <u>離婚</u>	昨年度改訂漏れ

現行	改定	備考
育児休業規程		
第10条（子が1歳に達する日以前の特例） 前条にかかわらず、次の各号の全てに該当する場合には、一子につき5日間まで賃金及び賞与を支給する。 1. 第2条または第6条に定める育児休業終了日が、子が1歳に達する日以前 2. 申請時における育児休業期間が各人の休日を含み4週間(28日)以内 3. 従前に4週間（28日）を超えて第2条に定める育児休業を取得していない ②5日間は一子につき2回まで分割できる。 ③取得する第2条または第6条に定める育児休業の期間が、一子につき前項に定める5日間（連続する各人の休日を含まない）までの場合、休職とせず、第11条、第12条第2項、第3項についても適用しない。	第10条（子が1歳に達する日以前の特例） 前条にかかわらず、次の各号の全てに該当する場合には、一子につき <u>取得する育児休業期間（4週間（28日））のうち5日間まで</u> 賃金及び賞与を支給する。 （後略）	有給5日は4週の範囲内で取得する運用をわかりやすく明記
〔諒解事項〕 第6条から第8条及び第9条第2項は、2022年10月1日から有効とする。	(削除)	期限終了にともない削除

現行	改定	備考
短時間勤務規程		

現行	改定	備考
第2条（適用事由） 短時間勤務制度は、次の事由のいずれかに該当し、本人が申し出て、会社が承認した場合に利用することができる。 (1) 育児 但し、小学校6年生の3月31日までの子を有し、かつ会社が定める育児勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 (2) 介護 但し、要介護状態にある対象家族を有し、かつ会社が定める介護・介護準備勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 なお、対象家族の範囲は、労働協約介護・介護準備勤務規程第2条による。 (3) 私傷病の療養 但し、会社が定める「要保護者」と診断された者は除く。	第2条（適用事由） （前略） (1) 副業・兼業 但し、『副業・兼業グループガイドライン』に基づき、会社に副業・兼業の実施を届出しており、かつ新たなスキルや経験等の獲得により、自律的・主体的なキャリア形成につながる副業・兼業に限る。 (2) 育児 但し、小学校6年生の3月31日までの子を有し、かつ会社が定める育児勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 (3) 介護 但し、要介護状態にある対象家族を有し、かつ会社が定める介護・介護準備勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 なお、対象家族の範囲は、労働協約介護・介護準備勤務規程第2条による。 (4) 私傷病の療養 但し、会社が定める「要保護者」と診断された者は除く。 (5) 修学・資格取得 会社における業務やキャリア形成に関連した知識やスキルを習得する場合に限る。	グループの方向性に併せて使用事由の対象を拡大し追記
第3条(期 間) 短時間勤務の実施期間は、事由ごとに次の通りとする。 (1) 育児 最短期間は1ヵ月、最長期間は1子につき3年とする。但し、子が小学校6年生の3月31日に達するまでとする。 (2) 介護 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて5年とする。 (3) 私傷病の療養 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて2年とする。	第3条(期 間) （前略） (1) 副業・兼業 <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて3年とする。</u> (2) 育児 <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は1子につき3年とする。但し、子が小学校6年生の3月31日に達するまでとする。</u> (3) 介護 <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて5年とする。</u> (4) 私傷病の療養 <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて</u>	グループの方向性に併せて期間の表記を追記

現行	改定	備考
	<u>2年とする。</u> <u>(5) 修学・資格取得</u> <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて3</u> <u>年とする。</u> <u>(後略)</u>	
第4条(手 続) 短時間勤務を希望する者は、『短時間勤務申請書』により、原則として、短時間勤務を開始しようとする日の2ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。 ②申請の際には、事由に応じて証明書等を添えて申し出る。 (1) 育児 対象となる子の出生日を証明できる書面。但し、既に対象となる子の出生日を会社に届出ている場合を除く (2) 介護 申請日時点で対象家族が要介護状態にあることが証明できる書面 (3) 私傷病の療養 主治医による診断書または意見書 ③会社は、申請書及び証明書等に基づき、制度利用の可否を決定する。なお、事由が私傷病の療養の場合には、産業医との面談を実施し、産業医の意見を踏まえて、制度利用の可否を決定する。 ④一回の手続きで申請できる期間は1年を限度とする。1年を超える短時間勤務を希望する場合には、実施開始日から1年経過ごとに、第1項に定める手続により、都度会社に申し出なければならない。また、会社から改めて第2項に定める証明書等の提出を求められた場合には、速やかに提出しなければならない。会社は、第3項に定める手続により制度利用の可否を決定する。	第4条(手 続) (前略) <u>(4) 修学・資格取得 通学証明書等、修学の実施を証明できる書面</u> <u>なお、事由が副業・兼業の場合には証明書等の添付は不要とするが、別途会社に『副業・兼業申請書』を届出る。</u> (後略)	グループの方向性に併せ使用事由を拡大することによる手続きを追記
第7条(1日あたりの所定労働時間の短縮) 短時間勤務を1日あたりの所定労働時間の短縮により実施する場合の勤務時間帯は、事由に応じて次の通りとする。 (1) 育児 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。 (2) 介護 介護・介護準備勤務規程第6条第1項に定め	第7条(1日あたりの所定労働時間の短縮) (前略) <u>(1) 副業・兼業 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(2) 育児 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u>	グループの方向性に併せて使用事由を拡大することに伴い短縮方法を追記

現行	改定	備考
る勤務時間帯の中から選択する。 (3) 私傷病の療養 介護・介護準備勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。 但し、会社は、業務の開始時間に合わせ、上記勤務時間帯の始終業時刻を繰り上げまたは繰り下げた勤務時間帯の中から、選択させることがある。 また、所属業務の特殊性等により上記以外の勤務時間帯とする必要がある場合については、別途労使協議の上勤務時間帯を定める。 ②本条及び第8条に定める短時間勤務を同時に実施することはできない。 ③勤務時間の変更を希望する場合は、原則として1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。	<u>(3) 介護 介護・介護準備勤務規程第7条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(4) 私傷病の療養 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(5) 修学・資格取得 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> (後略)	

現行	改定	備考
配偶者転勤休職規程		グループ 共通
新設	<u>第1条(目的)</u> <u>本規程は、労働協約第512条第7号に基づき、組合員が配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域（海外・国内）において配偶者と生活を共にするために休職する場合の取扱いに関する事項を定める。</u>	
新設	<u>第2条(対象)</u> <u>配偶者転勤休職の対象者は、配偶者が次の各号のいずれかの事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者で、休職期間終了後に復職の意思のある者とする。</u> <u>但し、配偶者の当該地域での滞在が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。</u> <u>1. 当該地域での勤務（出張、社命留学等を含む）</u> <u>2. 当該地域での事業の経営など個人が行う職業上の活動</u> <u>なお、労働協約第512条に定める休職（第7号を除く）を取得中の者が配偶者転勤休職を希望する場合、取得中の休職の事由が消滅している場合のみ申し出ることができる。</u>	
新設	<u>第3条(休職期間及び中断・再開)</u> <u>配偶者転勤休職期間は、1回につき、原則として最短6ヵ月、最長3ヵ年とする。なお、最長期間の範囲内であっても、休職の中断及び再開は認めない。</u>	

現行	改定	備考
	②配偶者転勤休職終了日から次の配偶者転勤休職開始日まで の間隔は原則として3年以上とする。なお、この3年に労働 協約第512条に定める休職期間（第7号を除く）は含まな い。 ③休職の開始日は各月10日付け、終了日は各月11日とす る。	
新設	第4条(手 続) 配偶者転勤休職を希望する者は、所定の申請用紙により、<u>原則として2ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出る。</u>	
新設	第5条(期間の変更) 配偶者転勤休職期間は、本規程第3条の範囲内で変更を認め ることがある。なお、変更を希望する場合は、<u>変更予定日の 2ヵ月前までに会社に申し出なければならない。</u>	
	第6条(休職の取消) 次の各号のいずれかに該当する場合は、<u>原則として休職を 取り消す。</u> 1. 本人及び配偶者が休職条件に該当しなくなった場合（配 偶者と離婚した場合、配偶者が死亡した場合を含む） 2. 産前産後休暇、育児休職、介護休職を取得することとな った場合 3. 傷病により継続して1ヵ月を超えて労務不能となった場 合 ②前項の各号に該当した場合、<u>原則として該日後直近の 月末日を以て休職は終了する。</u> ③第1項の各号に該当した場合は、速やかに会社に申し出な なければならない。	
新設	第6条(期間中の賃金及び賞与) 配偶者転勤休職期間中の賃金及び賞与は支給しない。	
新設	第7条(勤続年数) 配偶者転勤休職の期間は勤続年数として加算しない。	
新設	第8条(社会保険) 配偶者転勤休職期間中は、社会保険の被保険者の資格は継続 し、従業員負担分保険料は本人が負担する。	
新設	第9条(福利厚生) 配偶者転勤休職期間中の福利厚生の取扱い、出勤しないた めに受けることのできない事項を除き一般と同様とする。	
新設	第10条(復 職) 復職時の職場は、社内歴等を総合的に勘案して決定する。	
新設	第11条(本給評価による格付) 配偶者転勤休職を実施する者の本給評価による格付けに関す る取扱いは、原則として「賃金規程」による。 ②復職時の本給評価による格付けについては、評価対象期間 (前年4月1日から当年3月31日)に勤務実績が6ヵ月未満 の場合は、当年6月16日付本給評価は実施しない。	

<エルダースタッフ>

現行		改定		備考
賃金規程				
(別 表) エルダースタッフⅠ、Ⅱ		(別 表) エルダースタッフⅠ、Ⅱ		
時間給	1,255	時間給	1,265	
エルダースタッフⅢ		エルダースタッフⅢ		
基本給	224,000	基本給	226,000	

現行		改定		備考
キャリア形成支援制度規程				
第 2 章 グループライフイベント転籍制度				
第 203 条(申請事由) 本制度は、新会社雇用日前日より前 2 年以内に、次のいずれかの事由が発生した場合に申請することができる。 1. 結婚・配偶者転勤 原則新会社雇用時点で配偶者と同居する場合に限る。 2. 介護・看護 但し、対象家族は 2 親等までに限る。 (新設) 3. 育児 但し、対象となる子は、新会社雇用時点で小学校 6 年生までに限る。		第 203 条(申請事由) <u>(前略)</u> なお、この場合、対象家族が要介護状態にあることまたは看護が必要であることの証明書、医師の診断書を提出するものとする。 <u>4. 離婚</u>		昨年度改定漏れ

現行		改定		備考
育児休業規程				
第 10 条 (子が 1 歳に達する日以前の特例) 前条にかかわらず、次の各号の全てに該当する場合には、一子につき 5 日間まで賃金及び賞与を支給する。 1. 第 2 条または第 6 条に定める育児休業終了日が、子が 1 歳に達する日以前 2. 申請時における育児休業期間が各人の休日を含み 4 週間(28 日)以内 3. 従前に 4 週間(28 日)を超えて第 2 条に定める育児休業を取得していない ②5 日間は一子につき 2 回まで分割できる。 ③取得する第 2 条または第 6 条に定める育児休業の期間が、一子につき前項に定める 5 日間(連続する各人の休		第 10 条 (子が 1 歳に達する日以前の特例) 前条にかかわらず、次の各号の全てに該当する場合には、一子につき <u>取得する育児休業期間(4 週間(28 日))のうち 5 日間まで</u> 賃金及び賞与を支給する。 (後略)		有給 5 日は 4 週の範囲内で取得する運用をわかりやすく明記

現行	改定	備考
日を含まない) までの場合、休職とせず、第 11 条、第 12 条第 2 項、第 3 項についても適用しない。		
〔諒解事項〕 第 6 条から第 8 条及び第 9 条第 2 項は、2022 年 10 月 1 日から有効とする。	(削除)	期限終了にともない削除

現行	改定	備考
短時間勤務規程		
第 2 条 (適用事由) 短時間勤務制度は、次の事由のいずれかに該当し、本人が申し出て、会社が承認した場合に利用することができる。 (1) 育児 但し、小学校 6 年生の 3 月 31 日までの子を有し、かつ会社が定める育児勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 (2) 介護 但し、要介護状態にある対象家族を有し、かつ会社が定める介護・介護準備勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 なお、対象家族の範囲は、労働協約介護・介護準備勤務規程第 2 条による。 (3) 私傷病の療養 但し、会社が定める「要保護者」と診断された者は除く。	第 2 条 (適用事由) (前略) (1) 副業・兼業 但し、『副業・兼業グループガイドライン』に基づき、会社に副業・兼業の実施を届出ており、かつ新たなスキルや経験等の獲得により、自律的・主体的なキャリア形成につながる副業・兼業に限る。 (2) 育児 但し、小学校 6 年生の 3 月 31 日までの子を有し、かつ会社が定める育児勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 (3) 介護 但し、要介護状態にある対象家族を有し、かつ会社が定める介護・介護準備勤務制度の取得最長期間を超過している場合に限る。 なお、対象家族の範囲は、労働協約介護・介護準備勤務規程第 2 条による。 (4) 私傷病の療養 但し、会社が定める「要保護者」と診断された者は除く。 (5) 修学・資格取得 会社における業務やキャリア形成に関連した知識やスキルを習得する場合に限る。	グループの方向性に併せて使用事由の対象を拡大し追記
第 3 条(期 間) 短時間勤務の実施期間は、事由ごとに次の通りとする。 (1) 副業・兼業 最短期間は 1 ヶ月、最長期間は在籍期間を通じて 3 年と	第 3 条(期 間) (前略) (1) 副業・兼業 最短期間は 1 ヶ月、最長期間は在籍期間を通	グループの方向性に併せて期間の表記を追記

現行	改定	備考
する。 (2) 育児 最短期間は1ヵ月、最長期間は1子につき3年とする。 但し、子が小学校6年生の3月31日に達するまでとする。 (3) 介護 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて5年とする。 (4) 私傷病の療養 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて2年とする。 (5) 修学・資格取得 最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて3年とする。 ②エルダースタッフⅢ短時間勤務の実施期間の単位は1ヵ月とし、第8条に定める所定労働日数の低減により短時間勤務を実施する場合、開始日は各月1日付け、終了日は各月末日とする。但し、前項に定める最長期間に達することによる終了日は、最長期間に達する日とする。	<u>じて3年とする。</u> <u>(2) 育児</u> <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は1子につき3年とする。但し、子が小学校6年生の3月31日に達するまでとする。</u> <u>(3) 介護</u> <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて5年とする。</u> <u>(4) 私傷病の療養</u> <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて2年とする。</u> <u>(5) 修学・資格取得</u> <u>最短期間は1ヵ月、最長期間は在籍期間を通じて3年とする。</u> <u>(後略)</u>	
第4条(手続) 短時間勤務を希望する者は、『短時間勤務申請書』により、原則として、短時間勤務を開始しようとする日の2ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。 ②申請の際には、事由に応じて証明書等を添えて申し出る。 (1) 育児 対象となる子の出生日を証明できる書面。但し、既に対象となる子の出生日を会社に届出ている場合を除く (2) 介護 申請日時点で対象家族が要介護状態にあることが証明できる書面 (3) 私傷病の療養 主治医による診断書または意見書 ③会社は、申請書及び証明書等に基づき、制度利用の認否を決定する。なお、事由が私傷病の療養の場合には、産業医との面談を実施し、産業医の意見を踏まえて、制度利用の認否を決定する。	第4条(手続) (前略) <u>(4) 修学・資格取得 通学証明書等、修学の実施を証明できる書面</u> <u>なお、事由が副業・兼業の場合には証明書等の添付は不要とするが、別途会社に『副業・兼業申請書』を届出る。</u>	グループの方向性に併せ使用事由を拡大することによる手続きを追記

現行	改定	備考
④一回の手続きで申請できる期間は1年を限度とする。1年を超える短時間勤務を希望する場合には、実施開始日から1年経過ごとに、第1項に定める手続により、都度会社に申し出なければならない。また、会社から改めて第2項に定める証明書等の提出を求められた場合には、速やかに提出しなければならない。会社は、第3項に定める手続により制度利用の認否を決定する。		
第7条(1日あたりの所定労働時間の短縮) 短時間勤務を1日あたりの所定労働時間の短縮により実施する場合の勤務時間帯は、事由に応じて次の通りとする。 (1) 育児 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。 (2) 介護 介護・介護準備勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。 (3) 私傷病の療養 介護・介護準備勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。 ②本条及び第8条に定める短時間勤務を同時に実施することはできない。 ③勤務時間の変更を希望する場合は、原則として1ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出なければならない。	第7条(1日あたりの所定労働時間の短縮) (前略) <u>(1)副業・兼業 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(2)育児 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(3)介護 介護・介護準備勤務規程第7条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(4)私傷病の療養 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> <u>(5)修学・資格取得 育児勤務規程第6条第1項に定める勤務時間帯の中から選択する。</u> (後略)	グループの方向性に併せて使用事由を拡大することに伴い短縮方法を追記

現行	改定	備考
配偶者転勤休職規程		グループ共通
新設	第1条(目的) 本規程は、労働協約第512条第7号に基づき、組合員が配偶者の勤務等の事由により転居を必要とする地域（海外・国内）において配偶者と生活を共にするために休職する場合の取扱いに関する事項を定める。	
新設	第2条(対象) 配偶者転勤休職の対象者は、配偶者が次の各号のいずれかの事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者で、休職期間終了後に復職の意思のある者とする。 但し、配偶者の当該地域での滞在が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。 <u>1. 当該地域での勤務（出張、社命留学等を含む）</u> <u>2. 当該地域での事業の経営など個人が行う職業上の活動</u>	

現行	改定	備考
	<u>なお、労働協約第512条に定める休職（第7号を除く）を取得中の者が配偶者転勤休職を希望する場合、取得中の休職の事由が消滅している場合にのみ申し出ることができる。</u>	
新設	<u>第3条(休職期間及び中断・再開)</u> <u>配偶者転勤休職期間は、1回につき、原則として最短6ヵ月、最長3ヵ年とする。なお、最長期間の範囲内であつても、休職の中断及び再開は認めない。</u> <u>②配偶者転勤休職終了日から次の配偶者転勤休職開始日まで</u> <u>の間隔は原則として3年以上とする。なお、この3年に労働協約第512条に定める休職期間（第7号を除く）は含まない。</u> <u>③休職の開始日は各月1日付け、終了日は各月末日とする。</u>	
新設	<u>第4条(手 続)</u> <u>配偶者転勤休職を希望する者は、所定の申請用紙により、原則として2ヵ月前までに所属長を経て会社に申し出る。</u>	
新設	<u>第5条(期間の変更)</u> <u>配偶者転勤休職期間は、本規程第3条の範囲内で変更を認めることがある。なお、変更を希望する場合は、変更予定日の2ヵ月前までに会社に申し出なければならない。</u>	
	<u>第6条（休職の取消）</u> <u>次の各号のいずれかに該当する場合は、原則として休職を取り消す。</u> <u>1. 本人及び配偶者が休職条件に該当しなくなった場合（配偶者と離婚した場合、配偶者が死亡した場合を含む）</u> <u>2. 産前産後休暇、育児休職、介護休職を取得することとなった場合</u> <u>3. 傷病により継続して1ヵ月を超えて労務不能となった場合</u> <u>②前項の各号に該当した場合、原則として該当日後直近の月末日を以て休職は終了する。</u> <u>③第1項の各号に該当した場合は、速やかに会社に申し出なければならない。</u>	
新設	<u>第6条(期間中の賃金及び賞与)</u> <u>配偶者転勤休職期間中の賃金及び賞与は支給しない。</u>	
新設	<u>第7条(勤続年数)</u> <u>配偶者転勤休職の期間は勤続年数として加算しない。</u>	
新設	<u>第8条(社会保険)</u> <u>配偶者転勤休職期間中は、社会保険の被保険者の資格は継続し、従業員負担分保険料は本人が負担する。</u>	
新設	<u>第9条(福利厚生)</u> <u>配偶者転勤休職期間中の福利厚生の取扱いは、出勤しないために受けることのできない事項を除き一般と同様とする。</u>	
新設	<u>第10条(復 職)</u> <u>復職時の職場は、社内歴等を総合的に勘案して決定する。</u>	
新設	<u>第11条(本給評価による格付)</u> <u>配偶者転勤休職を実施する者の本給評価による格付けに關す</u>	

現行	改定	備考
	る取扱いは、原則として「賃金規程」による。 ②復職時の本給評価による格付けについては、評価対象期間（前年4月1日から当年3月31日）に勤務実績が6ヵ月未満の場合は、当年6月16日付本給評価は実施しない。	

資料編

I. 環境認識

① 外部環境

国内景気は、後半年度にかけて旅行需要の拡大や水際対策緩和によるインバウンド需要の回復が寄与し、昨年度と比較すると回復基調にあると言える一方で、新型コロナウイルス感染症に加えて海外情勢に対する不安も含め未だ不安定であると言えます。

消費者物価指数は原材料価格の高騰や円安による影響から年間を通じて上昇を続け、8月以降は3%を超える上昇率となっており、消費増税の影響を除くと約30年以上振りの高い水準となっており2022年11月時点でも上昇し続けています。

一方で、継続的な物価上昇に対して消費者の購買力向上が進んでおらず、物価上昇に伴うインフレ下の中でも景気回復が伴わない状況が続いています。経団連も春闘に向けて物価高騰に伴い目減りしている実質賃金の底上げを図り、景気回復につなげるべく積極的な賃上げを各企業に呼び掛けています。

雇用環境についてもコロナ禍で大きな影響を受けた宿泊、飲食・サービス業を中心に求人数は増加し、有効求人倍率についても上昇傾向にあります。

② 内部環境

グループ連結の第2四半期決算は、売上高はインバウンドを除く百貨店業の好調なトレンドもあり4,956億円（前比:124.2%）と伸ばし、営業利益も、販管費の売上連動費増がある一方で、経費コントロールを着実に進めたこともあり89億円（前年差: +166億円）と増益となりました。2022年度グループ連結の業績予想は、売上高10,750億円（前比: 117.9%）と5月の予想から上方修正され、営業利益についても当初計画を超える240億円と上方修正されました。

このようにグループ連結では売上、営業利益ともに好調に推移していますが、グループ各社毎の業績についてはまだまだ楽観視できる状況ではないと言えます。

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）3%程度、定期昇給分を含め5%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等を合わせた全体の目標について賃上げ分（ベースアップ）4%程度、定期昇給分を含め6%程度の引き上げを目安とする方針を掲げています。これは継続的な賃上げのみならず「産業間」、「雇用形態間」、「企業規模間」の格差是正を進めていくために掲げられています。

II. 本部基本方針の考え方

2023 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」を最優先に取り組みを進めます。その中で、通年協議については、V O I C E サイクルに基づき取り組み継続してメンバーへの報告のあり方を整備した上での共有・対話を通じて成案化していきます。

春の交渉は、要求・通年協議ともに年間の取り組みをまとめ上げる時期であることを踏まえ、メンバー・会社に対して誠意を持って挑みます。

<賃金要求>

2023 年度春の交渉においては、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価による賃金反映等）や賃金面でのセーフティーネットに関わる最低賃金要求（月例賃金・時間給・扶養者年齢別等）についても、従来どおり事業会社・雇用形態ごとに行います。一方で、ベースアップ要求については、算出式を用いる上での前提事項にある大きな環境変化「想定外的大幅な物価上昇」に該当すると判断し「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、物価上昇の状況を踏まえた要求を行うものとします。

【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 等

U A 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. 「2023 年度春の交渉」の位置付け

2023 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、2022 年度における各支部労使通年協議事項およびH D S 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、2023 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、実現に向けた取り組みを進める。
- 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、労使および組合の施策や考え等をメンバーと共有し、取り組みを推進する。

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

生活者の観点と労働組合の社会的責任を踏まえつつ、ベースアップについては消費者物価の上昇を重視して、以下の対応を図ります。

- ・グループ共通ベースアップ算出式を適用している雇用形態

現在の物価状況について、算出式の付帯事項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当することをHDS労使協議会にて確認を行ってきた。2023年度はHDS労使協議会による協議内容に基づき、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「2,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求する。

- ・グループ共通ベースアップ算出式を適用していない雇用形態

算出式を適用していない雇用形態は、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2023年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応を行う。具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は2,000円以上、時給制は10円以上、年俸制は24,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求する。

【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

◆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。

なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認した上で、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行う。

○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

- ・2023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。

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。

V. 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。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 2022 年度賞与(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、23 年 4 月を目途に要求を行う。② 2023 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。③ 2023 年度賞与(2023 年 12 月・2024 年 6 月)は、2023 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 2023 年 10 月、6 月賞与は 2024 年 4 月を目途に要求を行う。 <p>※支給表が確定していない支部・分会は個別協議とする。(都度交渉)</p> |
|--|

- ・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。

上記内容をもとに、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。

2023 年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準

■ 要求基準の設定目的及び項目

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。

<2023 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
2023 年度 B 基準	192, 800	213, 800	234, 700	255, 700
2022 年度 B 基準	185, 300	208, 100	230, 800	253, 600

<参考>

	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	212, 100	235, 200	258, 200	281, 300
B 基準	192, 800	213, 800	234, 700	255, 700
C 基準	173, 500	192, 500	211, 300	230, 200

2023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	212,100	222,100	232,100	242,100
28	216,500	226,500	236,500	246,500
29	220,900	230,900	240,900	250,900
30	225,200	235,200	245,200	255,200
31	229,600	239,600	249,600	259,600
32	233,900	243,900	253,900	263,900
33	238,200	248,200	258,200	268,200
34	242,600	252,600	262,600	272,600
35	247,000	257,000	267,000	277,000
36～	251,300	261,300	271,300	281,300

2023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	192,800	202,800	212,800	222,800
28	196,500	206,500	216,500	226,500
29	200,200	210,200	220,200	230,200
30	203,800	213,800	223,800	233,800
31	207,500	217,500	227,500	237,500
32	211,100	221,100	231,100	241,100
33	214,700	224,700	234,700	244,700
34	218,400	228,400	238,400	248,400
35	222,100	232,100	242,100	252,100
36～	225,700	235,700	245,700	255,700

2023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	173,500	183,500	193,500	203,500
28	176,500	186,500	196,500	206,500
29	179,500	189,500	199,500	209,500
30	182,500	192,500	202,500	212,500
31	185,500	195,500	205,500	215,500
32	188,400	198,400	208,400	218,400
33	191,300	201,300	211,300	221,300
34	194,300	204,300	214,300	224,300
35	197,300	207,300	217,300	227,300
36～	200,200	210,200	220,200	230,200

<参考：上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

<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、2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日とします。
- ⑨ ABC 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>

$$\begin{aligned} \text{算定式} = & \{ (\text{標準生計費(全国平均)}\textcircled{1} \times \frac{12}{15}\textcircled{2} \times \text{負担費修正係数}\textcircled{3} \\ & \times \text{物価上昇率}\textcircled{4} \times \text{基準設定区分}\textcircled{5}) \\ & + \text{2022年度春の交渉要求基準} \} \\ & \div 2 \\ & * 100 \text{ 円未満切り上げ} \end{aligned}$$

① 人事院による標準生計費(2022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
2022	178,930	196,090	213,240	230,390

*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。

<指標の算定時期 : 2022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
2021	112,634	309,469	0.36396	1.36396

*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。

<指標の算定時期 : 2021年>

④ 2022年暦年(2022年1月～12月)平均の消費者物価上昇率「0.02508」を使用

$$= 1.025083$$

$$(1 + 0.025083)$$

*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。

<指標の算定時期 : 2022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（2022年4月全国平均）の数値と2021年差

全体計では、2人世帯：▲13,420円、3人世帯：▲9,730円、4人世帯：▲6,060円、5人世帯：▲2,400円と全世帯人数で減少傾向にあります。一方で前々年と比較すると2人世帯：25,890円、3人世帯：19,860円、4人世帯：13,820円、5人世帯：7,750円と全世帯人数で増加傾向にあることから、全ての扶養人数で最低賃金が前回水準より高くなっています。費目別では、全体的には減少傾向にありますが、昨年減少傾向であった住居関係費は増加傾向にあります。

<補足説明用 データ>

標準生計費（2022年4月）

区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	39,320	50,360	61,390	72,430
住居関係費	79,300	63,280	47,260	31,240
被服・履物費	3,990	6,240	8,490	10,740
雑費Ⅰ	37,190	53,470	69,760	86,030
雑費Ⅱ	19,130	22,740	26,340	29,950
計	178,930	196,090	213,240	230,390

前年差

区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	▲ 8,860	▲ 5,910	▲ 2,970	▲ 30
住居関係費	24,870	16,410	7,950	▲ 510
被服・履物費	▲ 1,810	▲ 1,030	▲ 250	540
雑費Ⅰ	▲ 13,760	▲ 9,680	▲ 5,590	▲ 1,540
雑費Ⅱ	▲ 13,860	▲ 9,520	▲ 5,200	▲ 860
計	▲ 13,420	▲ 9,730	▲ 6,060	▲ 2,400

前々年差

区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	320	▲ 300	▲ 940	▲ 1,570
住居関係費	26,080	15,410	4,740	▲ 5,930
被服・履物費	360	2,120	3,880	5,630
雑費Ⅰ	70	3,270	6,490	9,680
雑費Ⅱ	▲ 940	▲ 640	▲ 350	▲ 60
計	25,890	19,860	13,820	7,750

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) 個別に賃金を定めている社員(年俸制等)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(年俸制等)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(年俸制等)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2022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となります。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:234,700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

$$234,700 \text{ 円} \times (1 - 0.15) - 187,850 = 11,645 \Rightarrow 11,700$$

※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 11,700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 : 164,000 円(前年 157,000 円)

<算定式(2022年度)>

1) 月例給の算定式 = 2021年度の所定内給与額(①) × 2021年度の平均上昇率(②)
× 2022年暦年の物価上昇率(③)

155,200 円 × 1.027 × 1.025083 = 163,388 円 ≒ 164,000 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:2021年度>

② 155,200 円(2021年度の所定内給与額) ÷ 151,100 円(2020年度の所定内給与額)
= 1.027

③ 2022年暦年(2022年1月～12月)平均の消費者物価上昇率「0.025083」を使用
= 1.025083

<指標の算定時期 : 2022年暦年平均>

2.「時間給」（対象：時間給制社員・60歳以降雇用者）

2023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
1,075	990	985	1,075	920	855	855	885	855
山形	福島	茨城	栃木	群馬	新潟	富山	石川	福井
855	860	915	915	895	890	915	915	890
山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪
900	910	910	945	990	935	930	970	1,025
兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島
960	900	890	855	860	910	930	910	855
香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎
880	855	855	900	855	855	855	855	855
鹿児島	沖縄							
855	855							

<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 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。なお、月給者の時間給換算が基準額に満たない場合も同様に対応することとします。
- ④ 年度中に公的最賃（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、対象地域における公的最賃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。（対象者：時間給者および時間給換算した月給者）

<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 ⇒ 164,000 円 ÷ (法定における最長の年間所定労働時間：2088 時間 ÷ 12 ヶ月)

≒ 943 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 1,072 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 ⇒ 各都道府県の地域別最低賃金

÷ 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 ⇒ 参考数値(943 円) × 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。

＜地域別最低賃金・産業別最低賃金と地域別修正指数＞

2022改訂

(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	1,072	987	984	1,071	920	853	854	883
産業別最低賃金	—	849	848	—	—	852	800	—
時間給基礎額	943	868	868	943	811	755	755	774
地域別修正指数	1.00	0.92	0.92	1.00	0.86	0.80	0.80	0.82

*東京 1,072円を1.00として算出した各地位の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	853	854	858	911	913	895	890	908
産業別最低賃金	—	—	—	881	874	—	842	915
時間給基礎額	755	755	755	802	802	783	783	802
地域別修正指数	0.80	0.80	0.80	0.85	0.85	0.83	0.83	0.85

	石川	福井	山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重
地域別最低賃金	891	888	898	908	910	944	986	933
産業別最低賃金	915	840	—	910	—	886	847	—
時間給基礎額	783	783	793	802	802	830	868	821
地域別修正指数	0.83	0.83	0.84	0.85	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	927	968	1,023	960	896	889	854	857
産業別最低賃金	840	938	—	797	—	869	718	750
時間給基礎額	811	849	896	849	793	783	755	755
地域別修正指数	0.86	0.90	0.95	0.90	0.84	0.83	0.80	0.80

	岡山	広島	山口	徳島	香川	愛媛	高知	福岡
地域別最低賃金	892	930	888	855	878	853	853	900
産業別最低賃金	910	903	907	—	—	854	—	897
時間給基礎額	783	821	783	755	774	755	755	793
地域別修正指数	0.83	0.87	0.83	0.80	0.82	0.80	0.80	0.84

	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄
地域別最低賃金	853	853	853	854	853	853	853
産業別最低賃金	—	—	855	716	705	693	770
時間給基礎額	755	755	755	755	755	755	755
地域別修正指数	0.80	0.80	0.80	0.80	0.80	0.80	0.80

*地域別最賃・産業別最賃は2023年1月17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

60 歳以降雇用者は他のメンバー同様に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、

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、

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（年俸制等）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（年俸制等）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（年俸制等）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。

2022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シ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. 2024年度春の交渉以降のベースアップ算出式について

現行のグループ共通ベースアップ算出式の有効期限は2023年春までのため、2024年度春の交渉以降のベースアップ対応方法について、今年度議論を行いました。

現行のベースアップ算出式の考え方をである物価上昇に対応する仕組みであること、そして全ての企業が対応できる仕組みであることの考え方は踏襲いたします。

一方で、ベースアップ額の算出については昨今のインフレ下の状況をより反映できる仕組みへと改定いたします。

<グループ共通ベースアップ算出式>

・基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

<算出式を用いる上での前提事項>

- ・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし309,000円とする。
- ・有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。
- ・ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とする。
- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。
- ・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。
- ・暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。
- ・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計算式にて算出する。
 （「1月～10月までの物価上昇率合計」 + 「みなし物価上昇率※（11月、12月分）×2か月」）÷12
 ※「みなし物価上昇率」は8月、9月、10月の消費者物価指数の平均値を使用する
- ・算出式によるベースアップ額を超える上乗せについては、組合各支部が物価上昇を除くベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。
 ※ベースアップの構成要素＝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
- ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り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	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上	—	—	2,000

2. 両立支援制度の整備について

今年度についてはライフイベントに関する退職理由の中で、「育児」、「配偶者転勤」、「不妊治療」に対して両立支援制度の拡充策を議論いたしました。

i) 「育児」ガイドラインの検討

2018年度に制定された育児勤務制度のグループガイドラインでは育児勤務期間の下限と上限が制定されているが、必ずしもガイドライン通りに規定されておらず、ガイドライン自体がやや形骸化していることが分かりました。

ライフワークコンフリクトの解消、人事戦略、会社の魅力度向上などを考慮すれば制度拡充は必達ではある一方で、“要員の不足感”、“周囲の従業員の負担感”の懸念点の解消も不可欠であると考えています。

ii) 配偶者転勤休職制度の導入

グループ各社におけるライフワークコンフリクトの中で配偶者の転勤を理由に退職をする従業員が増えており、従業員からは就業の継続の視点、会社としては人財確保の視点から課題があり解消ができる制度導入を検討しました。

対象者	全ての従業員（アルバイトは除く）
条件	配偶者が次のいずれかの事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者で休職期間終了後に復職の意思のある者。但し、配偶者の当該地域での滞在が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り 1. 当該地域での勤務（出張、社会留学等を含む） 2. 当該地域での事業の経営など個人が行う職業上の活動
期間	1回につき最短原則6か月、最長原則3年
回数	在籍期間中の取得回数に制限はなし。但し、休職終了日から次の休職開始日までの間隔は原則3年以上空ける なお、3年に休職期間は含まない
休業開始日／終了日	月給制、エルダー時給制：開始日は各月1日、終了日は各月末日 エルダー以外の時給制：開始日は各月11日、終了日は各月10日
手続き	休業開始希望日の2か月前までに申し出る
期間の変更	最短6か月、最長3年の範囲で、終了日の繰り上げ・繰り下げともに可能 なお、変更予定日の2か月前までに申し出る
休職の中断・再開	最長3年の範囲内であっても休職の中断及び再開は不可とする
休職の取消	次のいずれかの場合は原則休職を取り消す。 1. 本人及び配偶者が休職条件に該当しなくなった場合（配偶者と離婚等した場合含む） 2. 産前産後休暇、育児休暇、介護休職を取得することとなった場合 3. 傷病により継続して1か月を超えて労務不能となった場合 ・原則上記のいずれかに該当した日後直近の月末日または10日を以て休職は終了・この場合は速やかに所属に申し出る
他の休職からの移行	育児、介護、傷病等休職者が配偶者転勤休職を取得できるのは、各休職の事由が消滅している場合に限る（傷病休職者の場合、事由消滅には産業医による復職可能の診断を必要とする）
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 ※社保料の事業主負担分は事業主が、個人負担分は本人がそれぞれ負担する（傷病休職と同様に取扱う） ・退職給付（退職一時金・確定拠出年金）については他の休職と同様に取扱う ・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（但し、実施の条件等は通常のガイドラインの範囲内とする） ※他の休職と違い、休職の目的となる専念しなければならない事柄がないため

iii)「不妊治療」への対応について

不妊治療は、一般的に治療中であることを知られたくないと思う方が多いとされ、グループ各社でも実際に不妊治療を行っている従業員の規模やニーズの把握ができていません。

その上で、不妊治療に特化した制度(＝不妊治療を行っていることを開示する必要がある制度)は、申請すること自体に高いハードルがあると考えられます。また、不妊治療には、数時間程度がタイムリーに長期間にわたって必要とされることから『時間単位で取得できる年次有給休暇制度』の導入が有効であると考えられる。『時間単位で取得できる年次有給休暇制度』の導入にむけては勤怠管理システムの改修が必要であるため次年度以降検討を進めます。

3. 短時間勤務制度の整備

i) 要保護者Cへの“所定労働日数の低減”の導入

“私傷病の療養”と仕事の両立において所定労働時間を短縮することで勤務継続を可能にするしくみとして、2022年度より本人申請による『短時間勤務制度』を導入しました。

一方で、会社への安全配慮義務に基づき、会社が疾病等の事由がある従業員に対して、所定労働時間の短縮を指示・命令する制度として、『要保護制度:要保護者C』も運用されています。

短時間勤務制度と要保護制度は事情等と措置がほぼ同様である中で、短時間勤務制度で選択可能な“所定労働日数の低減(週4日勤務)”が、要保護制度では制度化されていませんでしたが、2022年度上期中に新たな要保護制度の詳細と運用ルールについて労使協議の上で2022年10月から運用を開始しました。

所定労働時間の短縮の方法	「一日の所定労働時間の短縮」または「所定労働日数の低減(週4日勤務)」
実施の前提	“通常の所定労働時間(一日の所定労働時間・週5日)”の勤務が可能な状態であること
実施の要件	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
実施が想定されるケース	「所定労働日数の低減」については、例えば、“がんの放射線治療”との両立が想定される ※近年、放射線治療と仕事を両立するケースも多いが、副作用(強い倦怠感)が見られる場合もあり、休日を増やすことによってより安全に治療も仕事も遂行できるケースもある
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
本給の格付け (社員のみ)	・休業および休職からの復職時に要保護判定(A～C)された場合には、指定の役割給に格付ける ・復職時以外の一時的な要保護判定を理由とした役割給の改定は原則行わない
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

ii) 短時間勤務制度育児事由と育児勤務の再編

『育児勤務・介護勤務制度』とそれらの制度を取得し終えた従業員を対象とする『短時間勤務制度(育児・介護)』の2階建てのしくみに対して、育児勤務制度の拡充の方向性や従業員のわかりやすさを踏まえて再編について検討します。

iii) あるべき短時間勤務制度の検討

ダイバーシティ&インクルージョンの推進における社内命題である、『特定のカテゴリーを特別に配慮する“マイノリティ支援”にとどまらず、様々なバックグラウンドを持つ従業員の誰もが互いに尊重され、受け入れられる環境の中で、その能力を最大限発揮できる機会の提供』を念頭に、事由や対象を限定しないシンプルな勤務制度(いわゆる“短時間正社員”制度)について研究を継続します。

4. 総実労働時間の短縮および適正な時間管理について

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)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)の活用や分析データの活用拡大、ツールの改良(月中の未打刻・未入力 of 労働時間や法定時間外の把握)により、各社の労力を軽減しつつ、時差時間の解消および長時間労働の発生防止やグループ各社における適正な労働時間管理にむけた環境を整備しました。

2022年度下期からは時間管理の適正化に対する意識啓発の取組みとして、労使共同宣言の策定と啓発ポスターの作成の検討を開始し、2023年3月までの完成を目指して協議を継続しています。

5. ハラスメント撲滅の取り組みについて

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り組みについて2022年度は以下の方針に基づき具体的な施策を行いました。

方針①:グループに対する教育、啓蒙活動の支援、並びにハラスメントに対する取組状況のモニタリング機能の強化

- i)経営メッセージ発信
- ii)ハラスメント動画作成
- iii)ハラスメント防止Eラーニング
- iv)「報告書」作成のレベルアップ

方針②:相談・通報窓口である各店各社の総務担当に対する機能強化に向けた具体的支援策の検討

- v)人事統括部人事企画部と各店各社との定例MTG
- vi)労使で各店各社のハラスメント防止委員会出席
- vii)課題の多い会社に対して、賞罰担当が重点的にMTGを実施

方針③:ハラスメント起こさせない職場環境作りの支援

- viii)総務部長会だけでなく、営業部門の会議(営業本部長会等)開催時に、事案の共有化を行う
- ix)「ハラスメント防止ビデオ」をいつでも使用できる環境を作り、発信、研修等で活用できる状態にする
- x)専任カウンセリングによるハラスメントの被害者・行為者のフォローの実施

6. 60歳以降の活躍推進の研究

高年齢者安定法(70歳までの就業措置の努力義務)や、従業員の高年齢化(2030年に60歳以上割合が1/4)を背景に整備してきたグループ指針を踏まえる一方で、あらゆる立場の従業員がそれぞれ活躍できる雇用・働き方の研究の一環として60歳以降に関する他社・世の中の動向の情報共有を行い、今後の具体的な検討を進めていきます。

全社必須条件	● 定年退職年齢は満60歳とする。※グループ加入以前に65歳定年だった企業は除く ● 満65歳までの定年後再雇用制度を設け、「時給制」と「月給制」の両方を設置する。 ● 満60歳歳以降の契約期間は、有期雇用契約ではなく、満65歳までの無期雇用契約とする ※ストック有休の定年後への持ち越しを制度化する
制度拡充する場合の許容範囲	● 70歳までの雇用延長を可とする ● 時給制社員のみ、定年退職年齢を65歳とすることを可とする ● 後任人材の配置ができない場合、定年前年収の70%程度を支給することを条件に、定年退職後も 定年退職前と同様の仕事(責任と権限)を担うことを可とする(本人確認必須)

8. 福利厚生メニューの再整備

共済会をはじめとする現行の福利厚生制度は制定から10年以上が経過しており、原稿の福利厚生の諸制度と従業員のニーズ、コストのバランスの検証・検討を開始しました。

2022年7・8月にアンケート調査を実施し、各種福利厚生制度に対する従業員にとっての重要度や認知度を調査しました。アンケートでは傷病や休業、退職後の傷病に対する保障、財産形成や介護支援の重要度が高いという結果が得られた一方、そのうち休業や退職後の保障、介護支援・財産形成制度に対する認知度が低いという結果も得ることができました。

アンケートの結果や各種制度の性質をふまえ、2023年度以降の各種制度の見直しにむけた検討を進めます。

9. グループ取組項目の推進

2021年度までに労使合意ならびに労使確認をいたしました、①ステージB本給構成の改定 ②短時間勤務制度の導入 ③カムバック再雇用制度の導入 ④扶養家族手当ガイドラインへの対応 ⑤賞与評価タームの検討の項目について、各社での労使協議状況の確認を行いました。

Ⅲ. 今後の主な労使協議事項

①グループ連邦戦略推進における人事賃金制度領域の検討

（グループにおける資格等級やキャリアステップの考え方整理、出向時の労働条件のあり方等）

②ダイバーシティ&インクルージョンの推進

（グループにおける育児関連制度ガイドラインの見直し、その他の両立支援制度の検討）

③60歳以降制度に関するガイドラインの検討

④グループにおける賞与のあり方に関する検討

⑤労働時間管理についての取り組み

⑥風土改革の推進（業務改革、ハラスメント撲滅に向けた対応等）

⑦グループにおける福利厚生メニューの再整理

Ⅳ. 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、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。

I M G U 労働福祉ビジョン

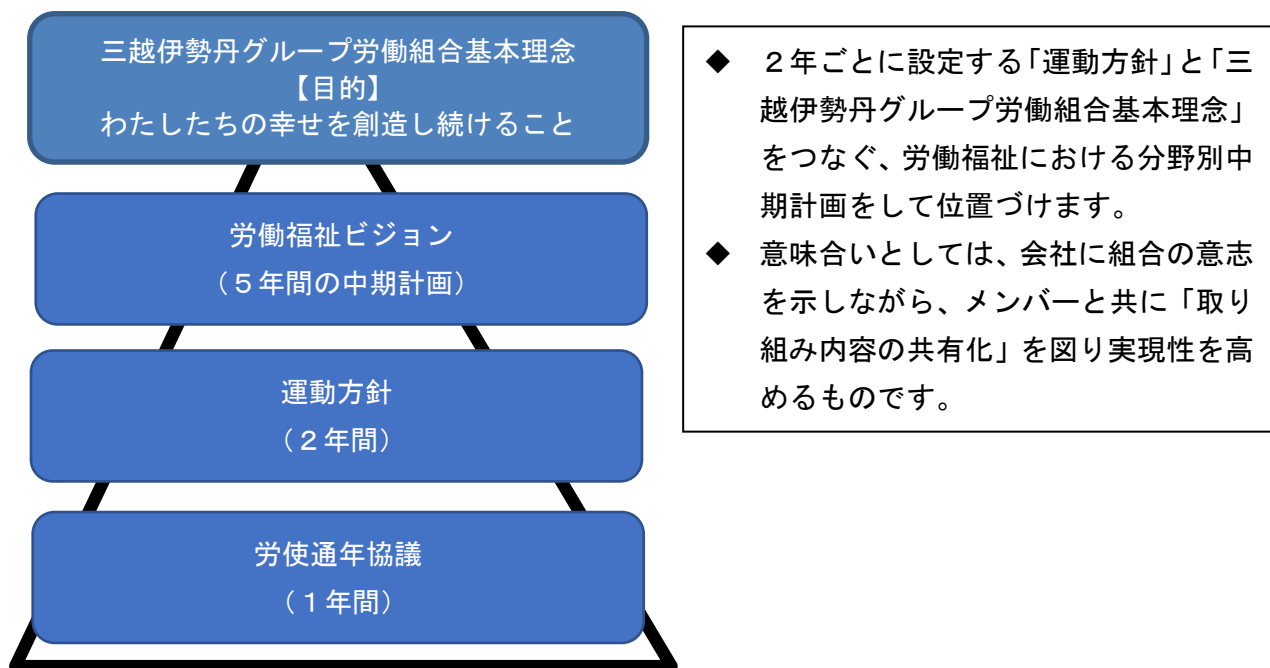
～the Vision for 5 years～

三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Labor Union

1. 労働福祉ビジョンの位置づけについて

今回提示する労働福祉ビジョンは、私たちを取り巻く環境を踏まえ、解決すべき課題に対して短期的（1～2年）に対応すべき項目と中期的（3～5年）に対応すべき項目についてIMGUとしての方向性を示します。合わせて、各支部は自社の労働条件の課題解決に向けた対応とIMGUの方向性を踏まえたあるべき姿に向け「労働条件ロードマップ」を作成し、その実現に計画的に取り組めます。

- ◆ 労働条件における中長期的な視点を持ったビジョンを策定し、総合的な労働福祉の取り組みを推進することで三越伊勢丹グループ労働組合基本理念の「目的」である「わたしたちの幸せを創造し続けること」を目指します。
- ◆ 本ビジョンは、三越伊勢丹グループ各社の労働条件が異なる中、三越伊勢丹グループ労働組合として全支部における基本的な労働条件について、5年後である2028年までに目指すべき方向性を示したものです。
- ◆ 具体的な取り組みについては、各支部において、本ビジョンに対応した「目指すレベル」及び「取り組み手法とそのスケジュール」を決定し、その後各年の労使通年協議における協議に活かしていきます。
- ◆ 中期ビジョンは、全支部共通のため、支部によってはすでに労働条件の水準が上回っていることもあります。その場合においては支部独自で目標を設定します。



1. 私たちを取り巻く環境

(1) 私たちを取り巻く環境について

【日本経済】

私たちを取り巻く環境については、新型コロナウイルスの影響を受け、消費行動も大きく変化する中で、小売業界は大きな影響を受け、消費者の購買行動の変化も相まって厳しい状況を余儀なくされました。2021年10月以降は経済活動の正常化の動きがあり、景気が上向く兆しも見られ、個人消費についても人出の回復が顕著に進んだことを背景にサービス消費を中心に回復傾向となりました。今後、経済の活性化により個人消費は回復基調が見込まれていますが、先行きは未だ不透明な状況が続いており、新たな生活様式の広がりや消費行動の更なる変化が予測されます。

【物価】

2022年の消費者物価指数は、渡航制限やロックダウンによるサプライチェーンの停滞、それに伴う人手不足を要因とした物流コストの増加、ロシアによるウクライナ侵攻に伴う原油などのエネルギーや小麦などの農産品の価格の高騰、金融緩和の影響による円安の進行と、多くの要因から上昇傾向にあります。具体的には、2022年8月の消費者物価指数からは3.0%を超える水準となり消費増税の影響を除くと30年以上ぶりの高い水準となり2022年12月に至るまで上昇し続けています。

【雇用】

雇用については、近年の就業者数と失業者数の推移からも緩やかに改善している傾向にあります。就業者数は、正規雇用者ではコロナ禍で人手不足感の強かった医療・福祉や情報通信等を中心に増加傾向を継続して迎えている他、非正規雇用者についても対面型サービス業中心に増加傾向にあります。2020年以降増加傾向にあった失業率についても2021年以降段階的ではあるが緩やかに低下しており、2022年時点では2%半ばを維持しています。高齢者雇用については2021年4月1日施行の「高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が努力義務となり、企業はその対応を講じることが求められています。

【小売業界の動向】

2021年の小売業界の売上は150兆4,620億円と百貨店、コンビニエンスストア、ドラッグストアの売上額が増加した一方で、家電大型専門店やスーパーの売上額が減少しています。全国百貨店売上高は**4兆4,182億円**と既存店ベースで前年比5.8%増と4年ぶりに増加しましたが、コロナ禍前の19年比では21.5%減と1兆5,000億円の売上減となり、これまで百貨店売上に牽引したインバウンド需要も87.6%減と厳しい状況が続いています。また、百貨店の店舗数も2020年1月の207店から2021年1月には196店、22年1月時点では189店まで減少しています。政府による外国人観光客の受け入れ再開に向けた動きもありインバウンド需要の回復が期待されていますが、百貨店業界における業態再編の動きも活発化しており、新たな商業施設やマンション・オフィス・ホテルなどを併設した複合施設など、これまでのモノを売る商売だけではなく、“まち”全体の魅力を高めていくことが百貨店に求められてくることとなります。

【三越伊勢丹グループ】

2022年度の三越伊勢丹グループの第二四半期決算において、当初の計画通りに“百貨店の再生”が進み、売上高は回復基調であることが発表されています。加えて、収支構造改革による経費コントロールにて営業利益が創出できる事業構造に変革しています。具体的には、営業利益予測が第一四半期決算から+70億円の240億円と上方修正がなされており、統合後最高益である営業利益348億円も2024年度には達成できる見込みと発表がされています。

(2) 今後想定される環境認識について

【日本経済】

日本経済は、海外経済の減速や海外への所得流出といった下押し圧力を受けるものの、新型コロナウイルス感染症や供給制約の影響が和らぐもとで、回復していくと考えられています。企業収益は、原材料コスト高が下押し圧力として作用するものの、数年は全体として高水準を維持すると予想されています。雇用者所得は、労働需給の改善等を反映して賃金上昇率も高まり、緩やかな増加をしていくと予測されています。今後の日本経済は所得から支出への前向きの循環メカニズムが経済全体で徐々に強まり、成長を続けると考えられますが、成長ペースは徐々に鈍化していくことが予測されています。

【物価】

2022年度の消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、年末にかけて、エネルギーや食料品、耐久財などの価格上昇により上昇率を高めたあと、2023年度半ばにかけて、プラス幅を縮小していくと予想されます。その後、中長期的な予想物価上昇率や賃金上昇率も高まっていくもとで再びプラス幅を緩やかに拡大していくとみられます。また、中長期的な予想物価上昇率をみると、短期と比べるとペースは緩やかながら上昇していくと想定されます。

【雇用】

今後、少子高齢化が進むことによる労働人口の減少に伴い、労働力の確保と誰もが意欲と能力に応じて働ける職場環境を整備することが不可欠となることが想定されます。経団連は、人財の確保に向けた「新卒一括採用」から「通年採用」の割合を増やす指針を掲げており、企業は今後の動向を踏まえながら人財の確保に向けた魅力ある労働条件（処遇・評価）の構築、スキルを身に付けるための教育・育成などの充実が求められます。

【三越伊勢丹グループ】

三越伊勢丹グループは2021年度に出された中期経営計画の中で『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』を長期的に目指す姿として掲げられています。

この目指す姿は、2030年度までの実現を目指し、2023年度までを再生フェーズ、2026年度までを展開フェーズ、2027年度からを結実フェーズとして戦略ステップも掲げられています。

2022年3月期の決算説明会において、連邦戦略に向けた人財力の最大化に向け、「個に寄添う生涯CDP」「経営人財、高度専門人財の育成」が2022年度の取り組みとして掲げられ、イノベーションの創出を目的としたグループ内出向の拡充、成長事業を見据えた社外出向による人財育成が実施されています。世の中の雇用状況の変化に伴い、やりがい・働きがいを持てる労働条件（採用・育成・処遇・評価）や転居を伴う出向のあり方など、企業環境の変化に応じて対応していく必要があり、中期経営計画の進捗を確認しながらメンバー一人ひとりのキャリアの充実に向けた取り組みを推進していく必要があります。

2. 中期ビジョンの策定にあたって大切にしたい考え方

IMGUでは、基本理念に掲げている「私たちの幸せを創造し続けること」の実現に向けて、三越伊勢丹グループで働くメンバーが長期間にわたり高いモチベーションを持ちながら成果を上げていくため、労働福祉ビジョンにおいて3つの大切にしたい考え方を示し、重点政策の策定へとつなげていく。

【IMGUのスタンス】

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">(1) 「雇用の確保」を最重視する(2) 労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す(3) 多様性を力に変える取り組みを推進する |
|--|

(1) 「雇用の確保」を最重視する

労働条件の中で最も優先すべきは「雇用確保」であり、その前提には企業・事業の存続が不可欠となる。実現に向けては、個人の持つ力を最大限発揮すると共に、各社の成長・発展が雇用の確保に繋がることから、経営対策活動を始めとした取り組みについても推進を図る。

(2) 労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す

水準の底上げを図り社会的にも優位性ある水準を目指す。同業他社・地場の採用競争力を鑑みながら労働条件については優位性ある水準を目指す。

(3) 多様性を力に変える

雇用形態や疾病・障がい、育児介護など、メンバーの多様性を踏まえ、それらの違いを職場の生産性に繋げるために仕組みの構築・運用の整備に取り組む。加えて、メンバー一人ひとりの働き方が尊重される職場風土の実現を目指す。

3. 労働福祉ビジョン策定に向けて

(1) セーフティーネット

社会的な環境の変化が進む中、全従業員のあるべき安心・セーフティーネットに対する取り組みも変化してきている。安心して働ける条件を整備することを通じて個人の能力を最大限発揮することを可能にしていくとともにその先の生産性向上に繋げていく。

(2) 働き方

生活と仕事の調和（ワークライフバランス）を実現しつつ、生涯にわたって安心して長く働き続けられるための仕組みの構築や運用の整備をすることで、働く選択肢が広げ、自己実現や生産性の向上に繋げていく。合わせて、その先の全従業員の定着率向上や採用競争力の向上に繋げていく。

(3) 人事賃金制度

三越伊勢丹グループの成長・発展には、その担い手である三越伊勢丹グループで働くメンバー一人ひとりのやりがい・働きがいを実現し、生産性を高めるための仕組みの構築と適正な運用が不可欠となる。三越伊勢丹グループにおいて、役割と成果を基軸として運用している「役割成果主義」をベースとしながら、グループ・企業の戦略、働き方と賃金との整合性が図られた人事賃金制度の構築とその適正な運用に取り組む。

(4) 福利厚生

従業員のニーズ等を踏まえながら三越伊勢丹グループや企業としての福利厚生の充実を図り、全従業員の満足度や企業の魅力度向上に繋げていく。

4. 労働福祉ビジョン策定に向けた政策分野および重点政策について

(1) セーフティーネット

【目指す姿】

三越伊勢丹グループで働く従業員が、安心して働き続け生産性向上に向けてモチベーションを高く取り組めるよう、総合労働福祉の観点で、多様性や環境変化に応じたセーフティーネットの整備をおこなう。

セーフティーネットは、これまで従業員の安心として取り組んでいる「雇用の確保」や「最低賃金」等に加え、様々な環境変化を捉えながら、今後のあるべき安心を追求していく。

変化に応じて選択肢を拡充し安心できる状態へと導くことで、各人の能力を活かし成果を発揮する場の創出、全従業員の納得性の向上へつながり、その先の生産性向上にもつながると考える。

<<具体的な取り組み項目>>

①両立支援の仕組み確立に向けた取り組み

病気・出産育児・介護等により、意欲と能力がありながらも制約のある働き方にならざるを得ない状況下であることに対して、働き方の整備等を通じて、仕事との両立ができる環境を整えていく。

取り組むにあたっては、両立支援の仕組みとして導入されている制度や福利厚生についてグループ内の理解浸透も含めて、運用の徹底を図り、その先の「人財の確保・定着」へとつなげていく。

②働くことに必要な環境への取り組み

全従業員が心身共に健康であるためには、「快適に働ける環境への取り組み」をおこなうとともに、「従業員の健康管理の推進」に取り組む必要がある。

取り組むにあたっては、会社・労働組合が連携し「働く環境の整備」を積極的に推進していく必要がある。安全衛生に関する基準を定め、現状よりも取り組みレベルの向上を図ることで、労働災害の未然防止とその先の働きやすい環境を作り上げていく。

また、総合労働福祉の視点を持って、三越伊勢丹ホールディングス・三越伊勢丹健康保険組合・三越伊勢丹グループ共済会と連携した「健康管理への取り組み」「必要な保障のあり方」等を整備していく。

(2) 働き方

【目指す姿】

変化し続ける仕事・個人の価値観・ライフステージに対し、キャリア・ライフともに個人が活躍し自己実現につながる働き方の確立をおこなう。

近年、社会・経済環境が変化し続けていることや顧客ニーズが多様化することで、従業員の働き方における変化への対応が多岐にわたるようになってきている。加えて、労働人口の減少傾向に伴いこれまで以上に労働力の確保が難しくなることも想定されている。

このように仕事に対する価値観やワークライフバランス等社会的意識が変化している中、個人が「働きがい、生きがい」を持って公私ともに活躍できるような納得性の高い働き方がより重要になってきている。

個人が活躍し、自己実現を成し遂げることで、個人の活躍が企業における生産性向上、従業員の定着率向上、採用競争力向上に結び付くと考えられることから、時代・環境の変化に応じた働き方の検討・確立をおこなう。

<<具体的な取り組み項目>>

①労働時間短縮に向けた取り組み

労働時間の短縮に向けては、生産性向上の視点で総実労働時間の短縮に取り組む。支部においては総実労働時間 1800 時間未満を達成・維持すると共に、1700 時間以下の実現を目指していく。合わせて働く魅力度向上の視点で、各事業会社における業界の優位性を確保することができる所定労働時間の短縮に取り組む。

また、コンプライアンスの視点より、36 協定等時間管理に関する協定のルール及びフローを整備し、遵守されている状態としていく。

【協定のルール例】

月間・年間の時間外労働時間（所定/法定）、休息时间、就業形態、変形労働時間、深夜・早朝勤務、休日出勤、等

②柔軟な働き方の確立に向けた取り組み

変化する「個人の価値観やライフステージ」と「仕事の質・内容」等を考慮しながら「短時間正社員」、「時間単位有給休暇」「テレワーク」等の柔軟な働き方の確立をおこない、全従業員が自身の働き方について広く選択ができるように整備をおこなう。

一方で、「テレワーク」のように、業界や及び企業の特性により、必ずしも各社において適した働き方になるとは限らない仕組みがあると考ええる。そのような仕組みにおいては、支部が提示された働き方の内容を受けて自支部の特性やメンバー間の公平性等を勘案し、導入・運用できるか否かを判断できるようにサポートをおこなう。また、「短時間正社員」や「時間単位有給休暇」等、各支部に等しく導入していく仕組みについては、働き方の内容を提示した上で、導入に向けた支部のサポートをおこなう。いずれの場合においても、柔軟な働き方について研究をおこなった上で、「短時間正社員」「時間単位有給休暇」や「テレワーク」等の考え方・内容を支部に対して提示をおこなえるよう取り組んでいく。

「兼業副業」のように導入されているものの、浸透が進んでいないと捉えられる仕組みについては、情報や知識の共有を図ることで課題の解消に取り組んでいく。

③よりよい風土づくりに向けた取り組み

よりよい風土づくりの実現は、労使協議を通じて取り組むことであり、事業会社が主体的に取り組むことで成し遂げられると考える。三越伊勢丹グループで働く者同士がお互いを尊重できるようにしていくためには、今まで以上に人と人が認め合うことが求められる。そのためには、お互いを尊重することを目指し取り組んでいる「挨拶」、「さん付け」、「1 ON 1 ミーティング」等を着実に取り組み、継続することが必要と考える。従って、労働組合としては、よりよい風土に向けた取り組みが各支部で着実に実施され続けられるように労使確認をおこない、その先にあるいきいきと働ける職場を目指していく。

ハラスメントについては、労使間にてハラスメント防止対策委員会の設置と実施、各種 e ラーニング等を継続しながらも、コンプライアンス上許されるものではないことから根絶していく。

(3) 人事賃金制度

【賃金体系】

【目指す姿】

「グループとして最も重要な資産である人を最大限に活かす」という観点から、グループ・企業戦略との整合性や各仕組みの関連性を考慮の上、全従業員にとって納得性のある制度と運用、魅力ある処遇の構築に取り組む。

今後の人事賃金制度は、グループ・企業の戦略、働き方や従業員の状況・環境の変化に応じた検討をおこないます。あわせて、将来にわたってグループ及び企業の人財として活躍するベースとなる制度の構築及び運用における納得性を高めることが求められると考える。

人事賃金制度は、「本給」「育成」「評価」「賞与」を軸として構築されているため相互の関連性を踏まえて、グループの共通の考え方である「役割成果主義人事賃金制度」をベースに検討をおこなう。その上で、グループ・企業における人事賃金制度の納得性向上に向け、本給・賞与水準については自他ともに納得性の高い仕組みの構築を目指す。

また、全従業員の納得性ある人事賃金制度の確立に向けては、評価等の運用の徹底やキャリアを後押しする仕組みとして教育体系（育成）の整備にも取り組む。

<<具体的な取り組み項目>>

①三越伊勢丹グループとしての人財の活性化と納得性ある人事賃金制度・運用の整備

人事賃金制度については、グループ・企業の戦略の実現に向けてグループ内の人財の流動性が進む中において、人財の活性化を実現していくグループの人事賃金制度の構築に順次取り組む。その中では、各社の業界や地域の賃金の優位性等を勘案し、本給制度の整備に取り組み、グループ内で活躍できるベースを整えていく。合わせて、グループ内の様々な企業や職種の特性を捉え、必要に応じた独自の人事賃金制度の構築もおこない、環境に応じた人財の活性化も目指していく。

一方で、人事賃金制度の納得性向上には、面談（目標設定・中間・評価フィードバック）の徹底が必要となることから、労使で運用の確認を含めて継続して取り組んでいく。

賞与については、本給と賞与のバランスを考慮しながらグループ・企業の戦略に応じ、従業員が企業・グループの価値向上に取り組むことができる仕組みを目指す。三越伊勢丹グループとして業界における魅力ある処遇の実現として年間支給ヶ月全社3ヶ月以上に取り組んでいく。加えて、各社の生産性向上に基づいた水準の引き上げにも取り組んでいく。

②グループとしてのキャリア形成の整備

「グループの最も重要な資産としての人を最大限に活かす」ため、人事賃金制度の改定を進める。また、全従業員に対する人事賃金制度の納得性向上に向けては、グループとしてのキャリア形成の整備をおこなう必要がある。具体的には、役割成果主義人事賃金制度のサブシステムとして、キャリア形成の仕組み、進級・昇格のあり方、育成体系の整備等をおこない人事賃金制度の適正な運用を実現していく。

各社で働く全従業員が等しく個人の活躍や自己実現を目指せるように、グループとしてのキャリア・ライフに必要な全社ベースの職務別や年代別の教育体系についても労使協議の上で整備に取り組んでいく。

③60歳以降の働き方の確立に向けた取り組み

70歳までの雇用義務化が想定される中、各企業において70歳までの雇用のあり方とその働き方について整備する必要があると考える。

支部においては70歳までの雇用及び雇用形態のあり方を整備するとともに、60歳以降の従業員における担う役割・業務と賃金のバランス等を検証し、必要に応じた60歳以降再雇用者の賃金水準の引き上げに取り組む。各支部では各雇用形態の特性等を踏まえた上で、定年退職年齢の延長を検討する。本部としては支部が必要に応じた制度改定がおこなえるよう定年退職年齢延長の考え方を提示していく。なお、本取り組みを推進するにあたっては、現在雇用されている70歳以降従業員の雇用と働き方の整理を視野に入れ取り組むこととする。

(4) 福利厚生

【目指す姿】

従業員満足度向上や企業としての魅力度向上を目指して、全ての従業員が安心かつ快適に働くことができる環境等、福利厚生の整備をおこなう。

近年は、就職活動における着眼点に福利厚生が入る等、社会環境も含め福利厚生の環境が変化している。従って、このような変化に対応した三越伊勢丹グループとしての福利厚生（制度・仕組み・施設等）の整備をおこなうことが必要となっている。整備をおこなうにあたっては、職場環境、生活、健康の視点で取り組んでいく。

（例）

職場環境：従業員食堂・食事環境、休憩所・休憩環境、トイレ、ロッカー、更衣室・更衣環境等、
その他安全衛生関連

生活：従業員買物、保険、住まい、余暇等

健康：疾病予防、疾病、健康相談、保障等

職場環境の視点では、各支部が各従業員施設について、労働安全衛生法の遵守は前提として、各企業の業界特性、職場における働き方等を踏まえた快適な環境整備に向け取り組み、施設の維持向上を常に図っていく。

生活や健康の視点では、グループ全体に向けたあるべき従業員買物における条件、保険等必要な保障のあり方、余暇に必要な制度・施設のあり方等の整備を三越伊勢丹グループ労働組合本部が、三越伊勢丹ホールディングス・三越伊勢丹グループ共済会・三越伊勢丹健康保険組合に働きかけおこなっていく。

意見・質問はこちらにお願いいたします

(送達) H&I ビル 1F 労働組合 関連Ⅱ

(FAX) 03-5273-5177

(E-Mail) kanren-group2@imgu.or.jp



委員長・山口



書記長・柘植

出席日 /

雇用形態：

所属名

連絡先（内線・直通）

お名前



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