三越伊勢丹グループ労働組合
三越伊勢丹支部

社外秘

～ 全メンバーの真の一体化を実現し、その先の新たなチャレンジへ ～

# 2013 年度　春の交渉　議案書(案)

本議案書では 2013 年度賃金要求についての内容と 2012 年度におこなった労使通年協議についてお伝えします。

なお議案書内の審議決定事項は、今回のメンバーズＶＯＩＣＥを経て 2 月 27 日におこなわれる支部大会にて審議決定をする予定です。是非、皆さまの声をお聞かせ下さい。

○ 主な審議決定事項 ：

■ 2013 年度 春の交渉における賃金要求（案）について
- 各雇用形態における賃金要求（案）

■ 2012 年度人事賃金制度における通年協議について
- 2014 年度の新人事賃金制度導入に向けた労使協議の中間報告
- 2013 年度から新たに導入する人事制度項目

■ 各雇用形態における労働協約について
- 通年協議を踏まえた各雇用形態の労働協約改訂項目
- スペシャリティスタッフ労働協約の新設

○ 配布対象者 ： 社員・メイト社員・フェロー社員・特別社員・エルダースタッフ・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフ （各雇用形態、非組合員含む）

**組合員の方は、事前に議案書をご一読頂き、ご持参の上、必ずメンバーズ VOICE にご出席ください。**

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

# ＜目次＞　2013年度　春の交渉　議案書


◆ 議案書ナビ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P3
◆ 三越伊勢丹支部大会　議事日程 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P5
◆ 2013年度　春の交渉の全体像 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P6
◆ 2013年度　春の交渉　コンセプトチャート ・・・・・・・・・・・ P7

Ⅰ．三越伊勢丹グループを取り巻く環境　（報告事項）

1．社会・経済環境 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P13
2．業界の動向（小売業界・百貨店業界） ・・・・・・・・・・・・・・・・ P14
3．三越伊勢丹グループの動向 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P17
4．2013年度に向けて ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P20
5．三越伊勢丹グループ労働組合（三越伊勢丹支部）の動向 ・・・・・・・・ P21

Ⅱ．2013年度　春の交渉における組合の考え方　（審議決定事項） ・・・ P23

Ⅲ．2013年度　社員月例賃金および年間賞与要求　（審議決定事項）

1．月例賃金要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P31
2．最低賃金要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P35
3．年間賞与要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P37

Ⅳ．2013年度　メイト社員月例賃金および年間賞与要求（審議決定事項）

1．月例賃金要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P48
2．最低賃金要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P50
3．年間賞与要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P52

Ⅴ．2013年度　エルダースタッフ賃金および年間賞与要求　（審議決定事項）

1．賃金要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P56
2．最低賃金要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P56
3．年間賞与要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P57

Ⅵ．2013年度　フェロー社員賃金および年間賞与要求　（審議決定事項）

1．賃金要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P58
2．最低賃金要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P59
3．年間賞与要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P59

Ⅶ．2013年度　エルダーフェロー賃金要求　（審議決定事項）

1．賃金要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P61
2．最低賃金要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P62

Ⅷ．2013年度　スペシャリティスタッフ賃金要求　（審議決定事項）

1．賃金要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P63
2．最低賃金要求 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P63

＜参考＞

・2013年度春の交渉　ＩＭＧＵ本部基本方針　・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ64
・2013年度春の交渉　ＩＭＧＵ本部最低賃金　要求基準　・・・・・・・・・・　Ｐ65

## Ⅸ．2012年度　労使通年協議（人事賃金制度）について　（報告事項）

１．組合として考える人事賃金制度構築の流れ　・・・・・・・・・・・・・　Ｐ71
２．あるべき人事賃金制度の構築に向けた組合の考え方　・・・・・・・・・　Ｐ72
３．社員ステージＢ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ73
４．社員ステージＣ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ75
５．メイト社員　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ77
６．エルダースタッフ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ80
７．フェロー社員・エルダーフェロー　・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ80
８．育児関連諸制度　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ81
９．2013年度　労使通年協議の取り組み　・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ82
10．スペシャリティスタッフについて　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ83

※労使通年協議（人事制度）について、下記３項目については審議決定事項となります。

・Ｍメイト社員の業績連動賞与の導入　Ｐ78
・Ｍメイト社員の退職給付制度（確定拠出年金制度）の導入　Ｐ78
・フェロー社員の60歳以降再雇用制度の見直し　Ｐ80

## Ⅹ．労使通年協議（営業条件）　（報告事項）

１．営業条件トライアルの振り返り　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ87
２．2013年度 上期営業条件　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ89
３．2013年度の働き方および時間管理の取り組み　・・・・・・・・・・・・・　Ｐ90

＜参考＞

・法改正に伴うＩＭＧＵの対応について　・・・・・・・・・・・・・　Ｐ85

## ⅩⅠ．労働協約の改訂および新設　（審議決定事項）

・全雇用形態対象　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ97
・社員労働協約　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ102
・メイト社員労働協約　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ102
・フェロー社員労働協約　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ103
・エルダースタッフ労働協約　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ104
・スペシャリティスタッフ労働協約　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ105

三越伊勢丹健康保険組合からのお知らせ　・・・・　Ｐ109

ＯＢ・ＯＧ共済会の取り組みについて　・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ111

# 雇用形態別要求項目・

今回の議案書では、「賃金要求」と「労使通年協議事項」についてお伝えし
ここでは、それぞれの内容について雇用形態ごとに「主な項目」と「議案書

例:「メイト社員の賞与について知りたい！」=「賃金要求」→「メイト社員」→「基

| 雇用形態 | 賃金要求 | 通年協議事項 |
|---|---|---|
| **全雇用形態共通** | | |
| 全員 | 2013年度　春の交渉の全体像 | 6ページ |
| | 2013年度　春の交渉　コンセプトチャート | 7ページ |
| | 2013年度春の交渉　IMGU本部基本方針 | 64ページ |
| | 法改正に伴うIMGUの対応について | 85ページ |
| | 三越伊勢丹健康保険組合からのお知らせ | 109ページ |
| | OB・OG共済会の取り組みについて | 111ページ |
| | 取り巻く環境 → 10ページ | 組合として考える人事賃金制度構築の流れ → 71ページ |
| | 組合の考え方 → 23ページ | あるべき人事賃金制度の構築に向けた組合の考え方 → 72ページ |
| | | 2013年度　労使通年協議の取り組み → 82ページ |
| | | 労使通年協議（営業条件） → 87ページ |
| **I社員・M社員** | | |
| I社員ステージC―t<br>M社員ステージC―t | 本給 → 31ページ | あるべき人事賃金制度の構築に向けた組合の考え方　（社員ステージC） → 75ページ |
| | 基本賞与 → 39ページ | 育児関連諸制度 → 81ページ |
| | 業績連動賞与 → 39ページ | 労働協約の改訂および新設 → 96ページ |
| I社員ステージC | 本給 → 31ページ | あるべき人事賃金制度の構築に向けた組合の考え方（社員ステージC） → 75ページ |
| | 基本賞与 → 40ページ | 育児関連諸制度 → 81ページ |
| | 業績連動賞与 → 41ページ | 労働協約の改訂および新設 → 96ページ |
| M社員ステージC | 本給 → 31ページ | あるべき人事賃金制度の構築に向けた組合の考え方（社員ステージC） → 75ページ |
| | 基本賞与 → 40ページ | 育児関連諸制度 → 81ページ |
| | 業績連動賞与 → 41ページ | 労働協約の改訂および新設 → 96ページ |

# 議案書掲載ページ一覧

ます。
の掲載ページ」についてお知らせいたします。

基本賞与」「業績連動賞与」となりますので52、53ページをご覧ください！！

| 雇用形態 | 賃金要求 | | 通年協議事項 | |
|---|---|---|---|---|
| I社員ステージB | 本給 | 32ページ | あるべき人事賃金制度の構築に向けた組合の考え方（社員ステージB） | 73ページ |
| | 基本賞与 | 41ページ | 育児関連諸制度 | 81ページ |
| | 業績連動賞与 | 42ページ | 労働協約の改訂および新設 | 96ページ |
| M社員ステージB | 本給 | 32ページ | あるべき人事賃金制度の構築に向けた組合の考え方（社員ステージB） | 73ページ |
| | 基本賞与 | 41ページ | 育児関連諸制度 | 81ページ |
| | 業績連動賞与 | 42ページ | 労働協約の改訂および新設 | 96ページ |
| **メイト社員** | | | | |
| メイト社員 | 本給 | 48ページ | あるべき人事賃金制度の構築に向けた組合の考え方（メイト社員） | 77ページ |
| | 基本賞与 | 52ページ | 業績連動賞与の導入（Mメイト社員） | 78ページ |
| | 業績連動賞与 | 53ページ | 確定拠出年金制度の導入（Mメイト社員） | 78ページ |
| | | | 育児関連諸制度 | 81ページ |
| | | | 労働協約の改訂および新設 | 96ページ |
| **エルダースタッフ** | | | | |
| エルダースタッフ | 時間給 | 56ページ | あるべき人事賃金制度の構築に向けた組合の考え方（エルダースタッフ） | 80ページ |
| | 賞与 | 57ページ | 労働協約の改訂および新設 | 96ページ |
| **フェロー社員** | | | | |
| フェロー社員 | 時間給 | 58ページ | あるべき人事賃金制度の構築に向けた組合の考え方（フェロー社員） | 80ページ |
| | 年間賞与 | 59ページ | フェロー社員の60歳以降再雇用制度の見直し | 80ページ |
| | | | 労働協約の改訂および新設 | 96ページ |
| **エルダーフェロー** | | | | |
| エルダーフェロー | 時間給 | 61ページ | あるべき人事賃金制度の構築に向けた組合の考え方（エルダーフェロー） | 80ページ |
| | | | 労働協約の改訂および新設 | 96ページ |
| **スペシャリティスタッフ** | | | | |
| スペシャリティスタッフ | 時間給 | 63ページ | スペシャリティスタッフについて | 83ページ |
| | | | 労働協約の改訂および新設 | 105ページ |

# ＜三越伊勢丹支部大会　議事日程＞

1．議長団選出　　支部書記長
2．書記任命　　支部大会議長
3．開会宣言　　支部大会議長
4．議事運営委員選出　　支部大会議長
5．成立確認・資格審査報告　　支部大会議事運営委員長
6．議事日程発表・承認　　支部大会議事運営委員長
7．議事開始宣言　　支部大会議長
8．議事

第一号議案

Ⅰ．　三越伊勢丹グループを取り巻く環境
Ⅱ．　2013年度　春の交渉における組合の考え方
Ⅲ．　2013年度　社員月例賃金および年間賞与要求
Ⅳ．　2013年度　メイト社員（Ⅰ・Ⅱ）月例賃金および年間賞与要求
Ⅴ．　2013年度　エルダースタッフ賃金および年間賞与要求
Ⅵ．　2013年度　フェロー社員（Ⅰ・Ⅱ）賃金および年間賞与要求
Ⅶ．　2013年度　エルダーフェロー（Ⅰ・Ⅱ）賃金要求
Ⅷ．　2013年度　スペシャリティスタッフ賃金要求

第二号議案

Ⅸ．　2012年度 労使通年協議（人事賃金制度）について
Ⅹ．　労働協約の改訂および新設

9．議事終了宣言　　支部大会議長
10．支部執行委員長挨拶　　支部執行委員長
11．閉会宣言　　支部大会議長

日程　：　2013年2月27日（水）　午後8時00分より
会場　：　伊勢丹新宿本店事務館7階　従業員食堂
構成員：　支部大会代議員・支部執行委員・本部執行委員・監査委員

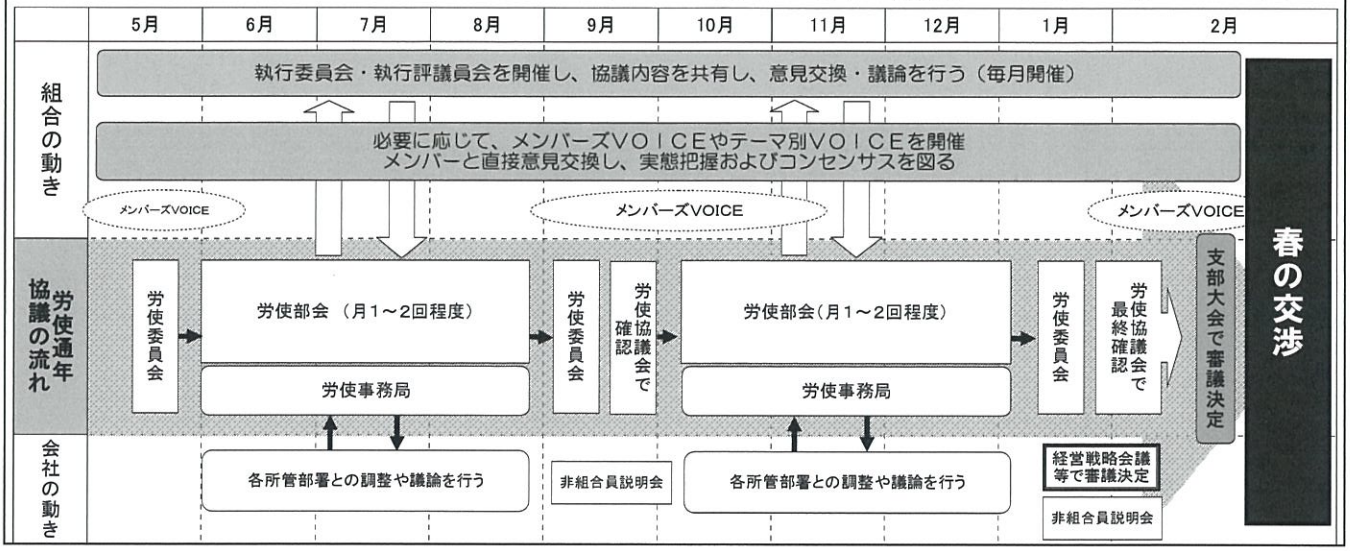
# 春の交渉の全体像

## 1. 労使通年協議

通年協議とは「年度を通じて、労使で課題認識の共有、解決策の議論をおこない、必要な制度改定の成案化を目指す」協議形態です。
労使通年協議の主なメリットは、以下の通りです。

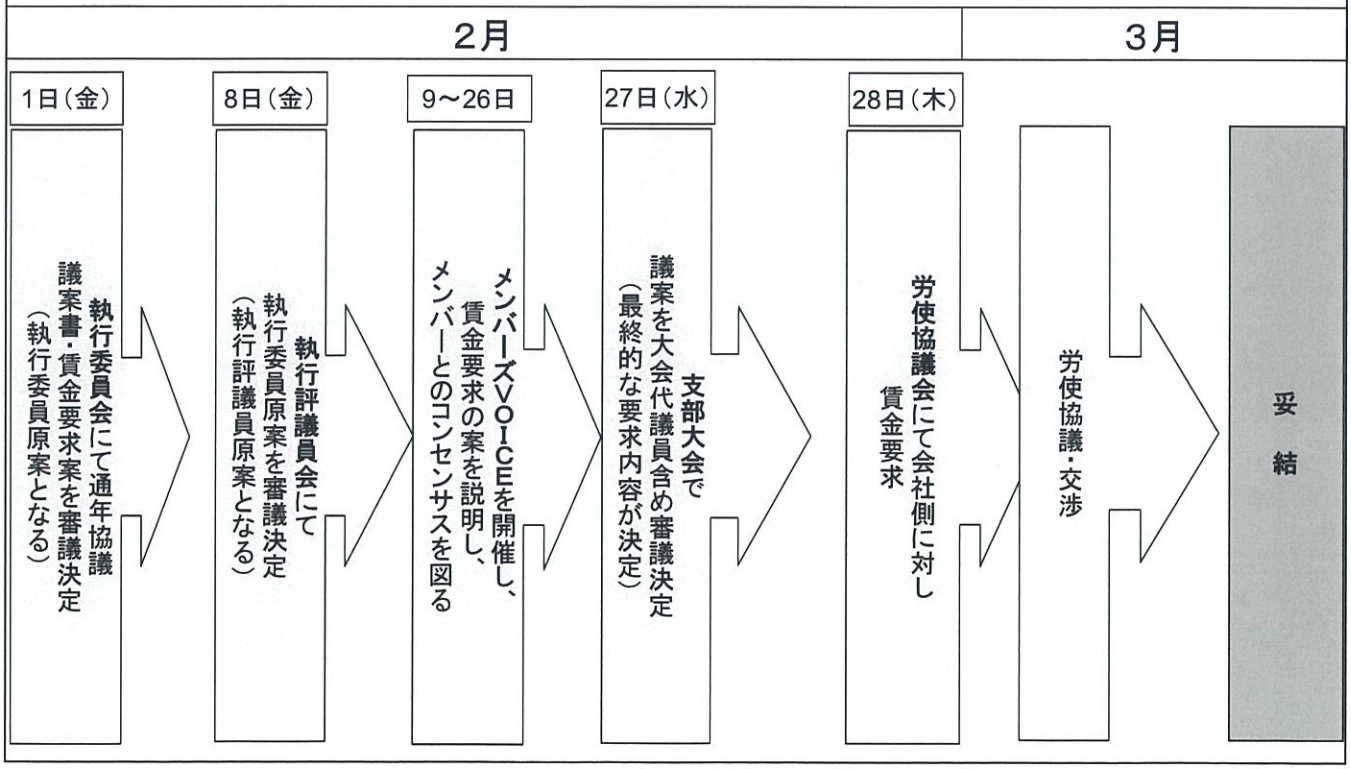
① 年度を通じて労使間で課題認識の共有、解決策の議論をおこなうために議論が深まり、労使の共通認識の形成（＝制度改定の成案化）につながりやすい。
② メンバーとの内容の共有や意見交換（メンバーズＶＯＩＣＥ、テーマ別ＶＯＩＣＥなど）を適宜おこなうため、メンバーの意見を協議に反映させやすい。

労働組合の多くは「春闘（三越伊勢丹における“春の交渉”）」の時期に、集中的に労使協議をおこないますが、三越伊勢丹においては、上記のメリットを重要視して通年で協議するスタイルを取っています。




## 2. 春の交渉

春の交渉では、労使通年協議で検討してきた内容の労使正式合意と、組合から次年度の賃金要求を行う場となります。労使通年協議で検討してきた内容と次年度の賃金要求原案となる議案書を作成し、各機関会議で審議決定された上で労使協議会を開催していくことになります。
今春の交渉のスケジュールは以下の通りとなります。



# 2013年度　春の交渉　コンセプトチャート

## 取り巻く

### 社会・経済環境　P13～記載

**経済環境**
・経済成長率(GDP)
→2013年はプラス成長を予測
・消費増税前の駆け込み需要
・海外経済
→アメリカの緩やかな回復、ヨーロッパの回復の遅れ
中国の成長の鈍化

**物価動向**
・消費者物価指数
→2012年は横ばいの状況
・インフレターゲット導入

**雇用情勢**
・緩やかな回復傾向も依然として先行きは不透明

### 業界の動向　P14～記載

**小売業界**
・売上は横ばいが続く(業界全体としてのマーケットは拡大していない)
・業界内における業態の垣根を越えた競争の激化
⇒EC業界の拡大、相次ぐ大規模SCの開業
・百貨店業界(長期的なマイナス傾向)

### 百貨店同業他社の動向

**＜高島屋グループ＞**
・ネットビジネス強化
・アジア戦略
・日本橋再開発
・新業態(化粧品小型店舗)

### 三越伊勢丹グループの目指す姿　P17～記載

＜三越伊勢丹グループ3ヵ年計画＞(中間決算発表資料より)

百貨店事業の収益拡大 ＋ 成長事業の規模・収益拡大 ⇒ 連結営業利益500億円の早期達成

## 春の交渉

### 【2013年度春の交渉に

＜賃金要求の考え方＞
○賃金要求の方針:IMGU本部の「春の交渉基本方針」に基づき組み立て
○各雇用形態における賃金要求:基本的に出身会社に関係なく同一の内容で要求
○並走している制度の統合:「メイト社員制度」「エルダースタッフ制度」の完全統合。M社員賞与水準の引き上げ

○「人
○ある

### 通年協議　P68～記載

「あるべき人事制度」の構築に向けて、「組合として考える課題」「意識調査」などを基に労使通年協議での協議の途中経過を報告。

**社員ステージB**
【本給】(具体的な対応)
・Vゾーンより高いゾーンの新設
・上位ゾーンの本給水準の引き上げ
・ランクの拡大
・ランク別昇給ピッチの設定
【賞与】(具体的な対応)
・ゾーン間差の拡大
・評価間差の拡大

**社員ステージC**
【本給】(具体的な対応)
・別体系の新設
・ランクの拡大
・ランク別昇給ピッチの設定
【賞与】(検討の視点)
・職務別の業績連動賞与の検討
・チームに対する評価の導入の検討
・別体系における賞与制度

**メイト社員**
【本給】(検討の視点)
・コース設定や別体系の新設
【賞与】(検討の視点)
・職務別の業績連動賞与の検討
・チームに対する評価の導入の検討

**フェロー社員・エルダーフェロー**
・統合後の運用状況を踏まえ、必要に応じて協議

**その他**
・育児関連諸制度について

**エルダースタッフ**
・賞与制度の統合

**審議決定事項**
・業績連動賞与の導入(Mメイト社員)
・確定拠出年金の導入(Mメイト社員)
・法改正への対応(フェロー社員)

### 賃金

全ての雇用形態において
持って働ける環境・風土の

**社員ステージB**　P30～記載
主な要求項目:
本給評価要求、最低賃金要求
賞与要求

**メイト社員**　P47～記載
主な要求項目:
基本給評価要求、最低賃金要求
賞与要求

**エルダースタッフ**　P56～記載
主な要求項目:
最低賃金要求、賞与要求

## 環境

**社会環境**
・生産年齢人口の減少
→国内消費市場の長期的なマイナス
・政権交代
→金融緩和、公共投資の拡大
・年金、健康保険組合
→社会保障費の増大と現役世代における負担感の増大

**春闘情勢**
・連合
→統一要求は見送り
・経団連
→定昇制度見直しを含めて検討
→企業の収益改善が進まない中で労使ともに厳しい認識

P16～記載

＜Jフロントリテイリング＞
（大丸松坂屋）
・新しい百貨店モデルの確立
⇒パルコのノウハウの活用、テナント導入
・グループ事業の強化（パルコ事業・プラザ事業）

＜H2Oリテイリング＞
（阪急阪神百貨店）
・基幹店の強化（梅田阪急・阪神百貨店）
・新業態（化粧品小型店舗）

### 三越伊勢丹グループの動向 P17～記載

**業績**
・2012年通期予測は減収増益の見込み
・セグメント別業績
⇒売上・営業利益に占める百貨店事業の割合の高さ

**動向**
・基幹店の磨き上げ（伊勢丹新宿本店再開発）
・顧客接点の拡大に向けた取り組み
⇒イセタンミラー、ルミタン、WEBビジネス

## 内容

### おける基本的考え方】

＜労使通年協議事項の考え方＞
に関わる諸制度」の検討：「賃金制度」「人材育成」「セーフティネット」「ワークライフバランス」「福利厚生」の全体像を検討
べき人事制度構築に向けた協議：「処遇のメリハリ」「高い役割への処遇」のあり方を検討

### 要求 P26～記載

「安心・やりがい・働きがい」を構築に向けた要求を実施。

**社員ステージC** P30～記載
主な要求項目：
本給評価要求、最低賃金要求
賞与要求

**フェロー社員** P58～記載
主な要求項目：
評価要求、最低賃金要求

**エルダーフェロー** P61～記載
主な要求項目：最低賃金要求

**スペシャリティスタッフ** P63～記載
主な要求項目：最低賃金要求

### 労働協約の改訂 P96～記載

労働協約の改訂ポイント
・統合後の労使通年協議に基づく改訂　・法改正を踏まえた改訂
・新たに組合員化されたスペシャリティスタッフの労働協約新設

**社員（ステージB・ステージC）**
・法改正による改訂
・就業時間の改訂

**フェロー社員**
・法改正による改訂

**エルダーフェロー**
・法改正による改訂

**スペシャリティスタッフ**
・労働協約を新設

**メイト社員**
・Mメイト社員の確定拠出
年金制度導入に伴う改訂
・就業時間の改訂
・法改正による改訂

**エルダースタッフ**
・法改正による改訂

### 営業条件 P87～記載

**2013年度上期　営業条件**
・基本営業時間
・店舗休業日
・繁忙期延刻営業

**働き方および時間管理の取り組み**
・2013年度勤務体制
・今後の働き方について
・時間管理の取り組み

# 三越伊勢丹グループを取り巻く環境

# 三越伊勢丹グループを取り巻く環境　コンセプトチャート

外部環境

## 社会・経済環境

P13～記載

**経済環境**
・経済成長率(GDP)
→2012年は2四半期連続でマイナス成長
→2013年は緩やかなプラス成長が予測されている
・消費増税前の駆け込み需要
→2013年のGDP押し上げ効果も増税後の反動減も懸念される
・政権交代
→経済政策への期待感の高まり

**物価動向**
・消費者物価指数
→デフレ傾向が継続
・インフレターゲット導入
→物価上昇に向けた動き

**雇用情勢**
・緩やかな回復傾向も先行きは不透明

**社会環境**
・生産年齢人口の減少
→国内消費市場の長期的なマイナス
・年金、健康保険組合
→社会保障費の増大と現役世代における　負担感の増大
・労働環境
→賃金減少の傾向が継続

**春闘情勢**
・連合
→統一要求は見送り
・経団連
→定昇制度見直しを含めて検討

労使ともに厳しい認識と言える

### 社会・経済環境の国内消費環境への影響

| | ポジティブ | ネガティブ |
|---|---|---|
| 短期的 | ・消費増税前の駆け込み需要<br>・アメリカ経済の緩やかな回復<br>・円安<br>→2年7ヵ月ぶりの円安水準<br>・株価上昇<br>→東証平均株価が2年9ヵ月ぶりの高値を記録 | ・賃金の長期的減少傾向<br>・日中関係(日本製品の不買運動・訪日外国人減少)<br>・ヨーロッパ経済の回復の遅れ<br>→2012 年はマイナス成長の見込み<br>・中国経済の成長の鈍化<br>→2012 年の経済成長率が 13 年ぶりに8%を下回る見込み |
| 長期的 | ・TPP 交渉参加<br>→輸出産業にとっては追い風<br>・雇用状況の緩やかな回復 | ・生産年齢人口の減少<br>→20 年後には現在から 2000 万人減少する見込み<br>→小売業界における国内市場の縮小は不可避<br>・社会保障に対する不安感・負担感の増大<br>→長期的な消費マインドの冷え込み<br>・デフレ傾向<br>→企業収益の逼迫<br>・国内の生産拠点の海外移転<br>・消費増税駆け込み需要の反動減 |

**ポイント**

短期的には新政権による経済政策への期待感や消費増税前の駆け込み需要といったプラス要因もあるものの、長期的には生産年齢人口減少による国内需要の長期的な減少や、社会保障費の増大に伴う消費マインドの低下といったマイナス要因が大きい

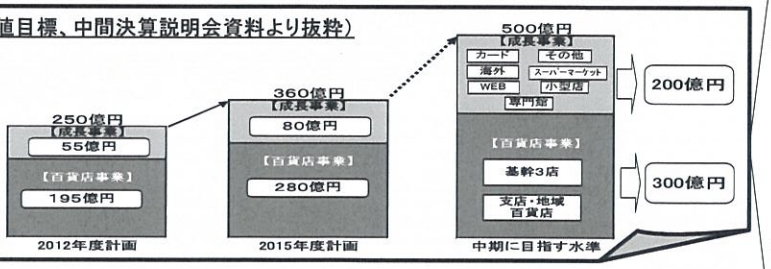
内部環境

## 三越伊勢丹グループの目指す姿

P18～記載

**三越伊勢丹グループ3ヵ年計画**(数値目標、中間決算説明会資料より抜粋)

百貨店事業の収益拡大
＋成長事業の規模・収益拡大
により
連結営業利益500億円を
早期に達成する




**ポイント**

中期に目指す営業利益500億円を達成するためには百貨店事業における収益拡大とともに、成長事業の規模・収益の拡大が必要になる

## 2013年度に向けて

P20～記載

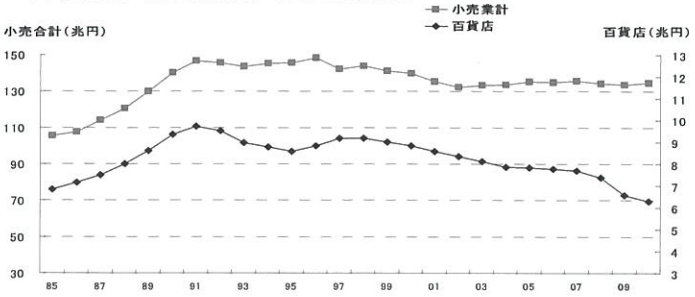
百貨店業界を取り巻く厳しい状況を乗り越え、企業として勝ち残りを果たしていくためには、「百貨店事業
そして、そのためには「安心・やりがい・夢」を持って働くことのできる環境の整備が必要であると考えます
組合としても、こうした環境の整備に向けて「あるべき人事制度」や「今後の営業体制」に関する労使協議

## 小売業界・百貨店業界の状況

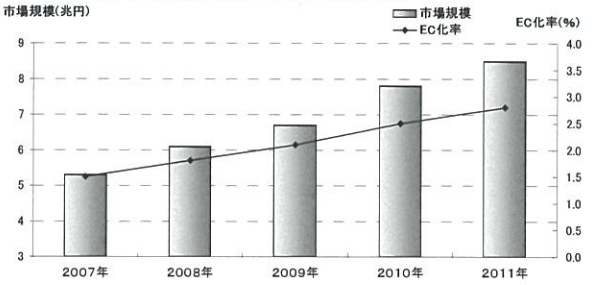
### 小売業界の状況（他業態の動向）

P14～記載

＜小売業界・百貨店業界の売上高推移＞




＜EC（WEB通販）業界の売上高推移＞




EC・・・電子商取引（Eコマース）、WEB等を介した一般消費者向け商取引のこと

### 百貨店業界の状況（同業他社の動向）

P15～記載

＜高島屋グループ＞

・ネットビジネス強化

ファッションモールサイトの「セレクトスクエア」の株式を取得し、ネットビジネスの強化に取り組み早期に100億円体制を目指す。

・アジア戦略

2012年12月に上海に出店。今後は2015年にベトナムに出店予定。

・日本橋再開発

2018年増床オープンに向けてグループの東神開発と連携し、新都市型SCの構築を目指す。

・新業態

コスメセレクトショップ「ミリオンドアーズ　タカシマヤ　コスメティックス」1号店を2012年9月にアトレ川崎にオープン。今後5年間で10店舗体制を目指す。

＜Jフロントリテイリング＞

・新しい百貨店モデルの確立

子会社化した「パルコ」のノウハウを活用し、従来の百貨店の枠を越えたテナントを導入。顧客層の拡大を目指す。

・グループ事業の強化

パルコ事業や「プラザ」を運営するスタイリングライフホールディングス株の取得に代表されるように、「グループ事業の強化」を掲げ、関連事業の強化に取り組む。

＜H2Oリテイリング＞

・新業態

ビューティセレクトショップ「阪急フルーツギャザリング」1号店を2013年2月にエキュート品川にオープン。今後5年間で20～30店舗体制を目指す。

**ポイント**

小売業界においては、業態の垣根を越えた競争が激化（特にEC業界の成長が顕著）
百貨店業界各社においては、今後の成長事業として、関連事業（不動産・小型店舗業態・EC事業）や海外事業（中国・東南アジア）に力を入れてきている。

## 三越伊勢丹グループ・三越伊勢丹の動向

P17～記載

### 業績の状況（業態別の2012年度業績見込み）

| 2012年度通期予測 | 三越伊勢丹 | | | | ㈱高島屋 | | | | Jフロントリテイリング㈱ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 売上 | | 営業利益 | | 売上 | | 営業利益 | | 売上 | | 営業利益 | |
| | 実額 | 構成比 | 実額 | 構成比 | 実額 | 構成比 | 実額 | 構成比 | 実額 | 構成比 | 実額 | 構成比 |
| 百貨店業 | 10,879 | 88.2% | 204 | 81.6% | 7,820 | 89.4% | 115 | 46.0% | 7,559 | 65.1% | 185 | 58.2% |
| 金融業 | 316 | 2.6% | 35 | 14.0% | 160 | 1.8% | 36 | 14.4% | 86 | 0.7% | 26 | 8.2% |
| 不動産業 | 260 | 2.1% | 3 | 1.2% | 380 | 4.3% | 77 | 30.8% | 1,407 | 12.1% | 58 | 18.2% |
| 小売・専門店業 | 864 | 7.0% | ▲ 6 | −2.4% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1,036 | 8.9% | ▲ 4 | −1.3% |
| その他 | 731 | 5.9% | 15 | 6.0% | 385 | 4.4% | 22 | 8.8% | 1,524 | 13.1% | 53 | 16.7% |
| 計 | 12,340 | 100.0% | 250 | 100.0% | 8,745 | 100.0% | 250 | 100.0% | 11,612 | 100.0% | 318 | 100.0% |

※単位：億円　数値は各社2012年度中間決算発表資料よ

**ポイント**

同業他社と比較すると三越伊勢丹グループの業績は売上・営業利益ともに百貨店事業の占める割合が高い　2012年度は新宿本店再開発とともに、顧客接点の拡大に向けた取り組みが具現化

業の収益拡大」と「成長事業の規模・収益拡大」を高いレベルで実現していく必要があります。
す。
議をはじめとした様々な取り組みをメンバーと適宜共有を行いながら、進めていきます。

全員対象

報告事項

# Ⅰ．三越伊勢丹グループを取り巻く環境

## この章の項目

この章では、2013年度の賃金要求や2012年度の労使通年協議の前提となる、外部環境と内部環境を下記のポイントから確認します。

1．社会・経済環境
2．業界の動向(小売業・百貨店業)
3．三越伊勢丹グループの動向
4．2013年度に向けて
5．労働組合の動向

## 1．社会・経済環境

### 1)経済環境

欧州の債務危機や外交問題に端を発した輸出活動の落ち込みは、国内経済にも大きな影響を与え2012年度は２四半期連続で経済成長率がマイナスに転じ、日本経済は震災からの緩やかな回復から停滞・後退局面に入っています。2013年度は、海外経済の緩やかな回復や消費増税前の駆け込み需要、新政権による経済政策によってプラス成長が予想されていますが、欧州経済の回復の遅れや長引くデフレといった景気の下押し要因も未だに大きい状況と言えます。

＜日本経済における経済成長率の状況＞ 単位:%

| 四半期(前期比) | 2012年度 4月～6月期 | 2012年度 7月～9月期 |
|---|---|---|
| 実質GDP | 0.1 | ▲ 0.9 |
| 名目GDP | ▲ 0.3 | ▲ 0.9 |

※表の数値 内閣府 GDP統計

＜2012年・2013年の経済成長率見込み＞ 単位:%

| 年度(前年比) | 2012年度 見込み | 2013年度 予測 |
|---|---|---|
| 実質GDP | 1.0 | 2.5 |
| 名目GDP | 0.3 | 2.7 |

※表の数値 2013年 1月28日閣議終了後時点 内閣府発表

### 2)物価の状況

電気料金の値上がりやエネルギー価格高騰の影響があったものの、テレビやエアコンに代表される家庭用耐久財の値下がりが大きく、デフレの傾向が続いています。今後、日本銀行によるインフレターゲット(物価上昇目標)の導入等の動きもありますが、物価の動向は未だ先行き不透明な状況が続くと予想されています。

＜消費者物価指数 前年比 過去5年間の推移(全国、総合指数、)＞ 単位:%

| 暦年 | 2008年 | 2009年 | 2010年 | 2011年 | 2012年 |
|---|---|---|---|---|---|
| 前年比 | 1.4 | ▲ 1.4 | ▲ 0.7 | ▲ 0.3 | 0.0 |

＜消費者物価指数 前年比 過去5年間の推移(全国、生鮮食品を除く総合)＞ 単位:%

| 暦年 | 2008年 | 2009年 | 2010年 | 2011年 | 2012年 |
|---|---|---|---|---|---|
| 前年比 | 1.5 | ▲ 1.3 | ▲ 1.0 | ▲ 0.3 | ▲ 0.1 |

※表の数値 総務省統計局発表

### 3)雇用の状況

雇用の状況は、緩やかな回復傾向が続いています。しかし、製造業の就業者数が15ヶ月連続で減少する等、海外経済の回復の遅れと企業の収益悪化を背景として、国内の労働環境の先行きは依然として不透明な状況が続いています。

＜完全失業率＞ 単位:% ※総務省「労働力調査」

| 暦年 | 2008年 | 2009年 | 2010年 | 2011年 | 2012年 |
|---|---|---|---|---|---|
| 完全失業率 | 4.0 | 5.1 | 5.1 | 4.6 | 4.3 |

＜有効求人倍率＞ 単位:倍 ※厚生労働省「一般職業紹介状況」

| 暦年 | 2008年 | 2009年 | 2010年 | 2011年 | 2012年 |
|---|---|---|---|---|---|
| 有効求人倍率 | 0.88 | 0.47 | 0.52 | 0.65 | 0.80 |

### 4)社会環境(賃金動向・社会保障など)

厚生労働省の「毎月勤労統計調査」によると、2012年の現金給与総額(賞与含む月平均)は前年比▲0.3%となり、２年連続の減少となりました。また所定内給与の前年比は▲0.1%と７年連続で減少しています。

また、高齢者医療費の負担に関して、財務省と厚生労働省は加入組合員の所得に合わせて負担を決める「総報酬割」の拡大導入を検討しています。実現した場合、早ければ2013年度から加入の健保組合の多くで負担増(年平均で一人あたり約7000円)となる見込みとなっています。

＜現金給与総額(賞与含む月平均)＞ 単位:% ※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

| 暦年 | 2007年 | 2008年 | 2009年 | 2010年 | 2011年 | 2012年 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 前年比 | ▲ 1.0 | ▲ 0.3 | ▲ 3.8 | 0.6 | ▲ 0.2 | ▲ 0.3 |

### 5)春闘情勢

日本労働組合連合会(連合)は、2013年度春闘について「すべての労働組合は賃上げ・労働条件の改善のために１%を目安に配分を求める取り組みを進める」という方針を示しています。また、各産別労組はベースアップをはじめとした統一要求を見送っており、厳しい経営環境を反映した内容となっていると言えます。

一方、日本経済団体連合会(経団連)は、デフレや円高によって経営環境が悪化していることを背景とし、「定期昇給」の制度見直しを含めた厳しい姿勢を提示しています。

## 2. 業界の動向(小売業界・百貨店業界)

### 1)小売業界の動向

<u>全体動向</u>

小売業全体の売上は東日本大震災後に大きく落ち込んだことが影響し、2011年は2年ぶりに前年を下回る結果となりましたが、2012年は震災の反動もあり前年を上回る推移となっています。

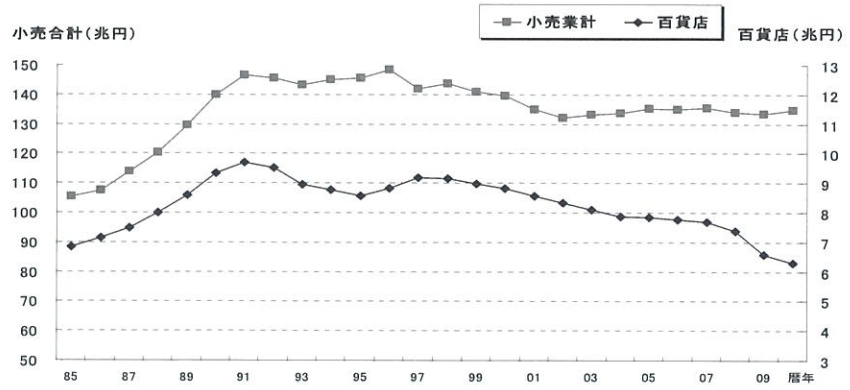
<u>業態別動向</u>

業態別に見ると、2011年に前年比108.6%(8.5兆円)と大きく市場を拡大しているEC(WEB通販)業界の売上がここ数年大きく伸びており、2012年度も引き続き高い成長が見込まれています。

また、SC(ショッピングセンター)業界においては、「東京ソラマチ」をはじめとして2012年には大規模商業施設の開業が相次ぎました。

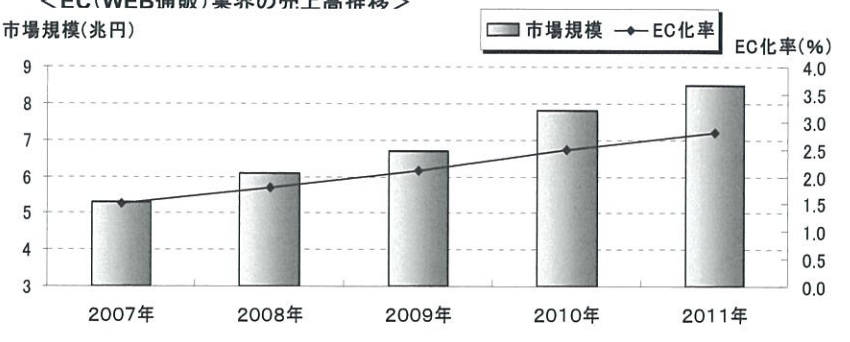
<u>小売業界全体の売上が横ばいの状態が続く中、業態の垣根を越えた競争はより一層激しさを増していると言えます。</u>

＜小売業界・百貨店業界の売上高推移＞




※経済産業省 商業動態調査、百貨店協会発表資料より

＜EC(WEB通販)業界の売上高推移＞




※EC・・・電子商取引(WEB等を介した一般消費者商取引) イ
※EC化率・・・全ての商取引に占める電子商取引(EC)による取引の占める割合を指す、EC化がどれだけ進んでいるかを表す指標となる
※経済産業省「電子商取引に関する市場調査」より

＜23区内の大型商業施設開業・百貨店リニューアルの動向＞

| 商業施設 | 開業 | 特記点 |
|---|---|---|
| 東武百貨店<br>池袋本店 | 9/6 | 低層階を中心にリニューアル。都内最大規模の化粧品売場を目玉に集客増を図る |

| 商業施設 | 開業 | 特記点 |
|---|---|---|
| 東京<br>ソラマチ | 5/22 | 東京スカイツリー来場者数が開業から100日間で1,666万人を超える等、来客・売上ともに好調に推移 |

| 商業施設 | 開業 | 特記点 |
|---|---|---|
| ビックロ | 9/27 | 「ビックカメラ」と「ユニクロ」初の共同店舗 |



| 商業施設 | 開業 | 特記点 |
|---|---|---|
| 大丸<br>東京店 | 10/5 | 大手セレクトショップを集めたファッションフロアや上層階の東急ハンズ」の導入が話題 |

| 商業施設 | 開業 | 特記点 |
|---|---|---|
| 渋谷ヒカリエ | 4/26 | 日経リサーチによる「首都圏集客カランキング」で首位に立つ等、売上・集客ともに好調に推移 |

| 商業施設 | 開業 | 特記点 |
|---|---|---|
| ダイバーシティ<br>東京プラザ | 4/19 | 日本初上陸となる「オールドネイビー」が7月12日にオープン |

＜その他地域の大規模商業施設開業・百貨店リニューアルの動向＞

| 商業施設 | 開業 | 特記点 |
|---|---|---|
| セレオ八王子 | 10/25 | 八王子そごう跡地にオープン。京王百貨店の小型店舗が出店 |
| 梅田阪急 | 11/21 | 売場面積の拡大（6万1千万平方メートル→8万平方メートル）。20代女性をターゲットにした「うめはんシスターズ」といった売場を起爆剤として客層の拡大を目指す |

## 2）百貨店業界の動向

＜過去の百貨店業界売上高の推移＞

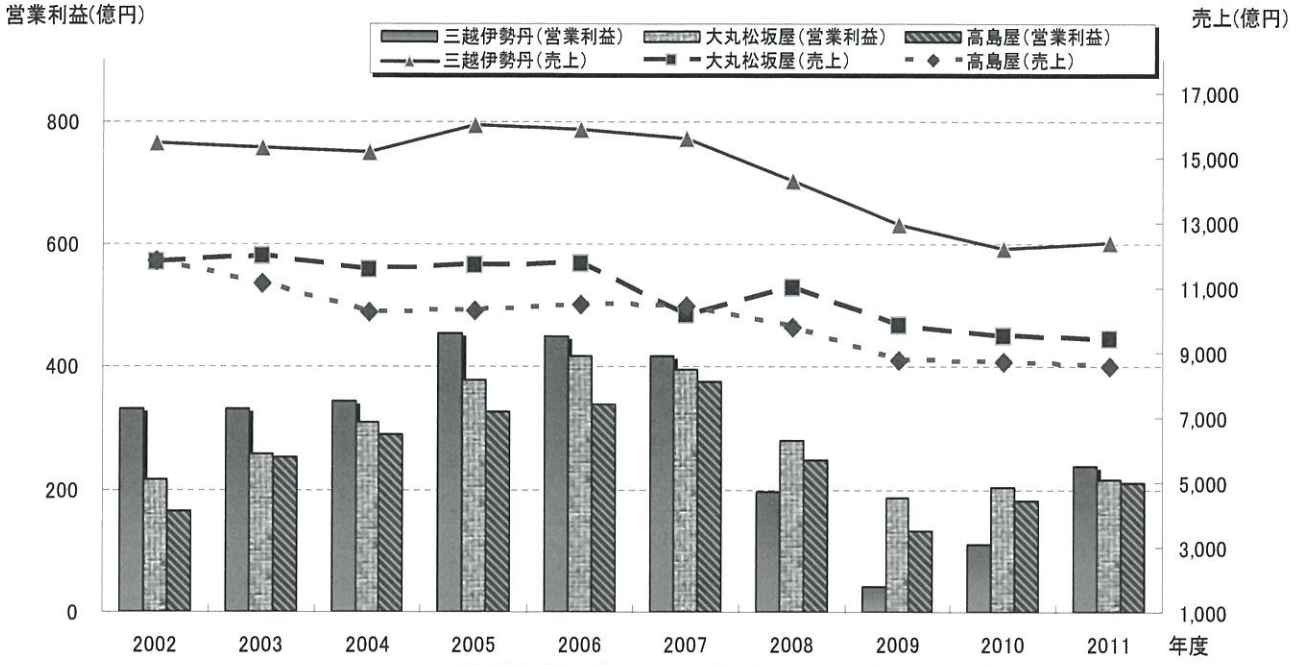



※百貨店協会発表資料より、前年比は店舗数調整後の数値

百貨店業界の売上は、長期的な売上減少が続いていましたが、2012年の年間の売上高は前年比100.3%（店舗数調整後、調整前99.9%）と16年ぶりに前年を上回る結果となりました。しかし、前年の東日本大震災による影響からの反動や大型店舗の改装による押し上げ効果も大きく、百貨店業界を取り巻く環境は、未だに厳しい状況が続いていると言えます。

百貨店各社では、J.フロントリテイリングによるパルコ株（不動産業）の公開買付けの成立や、高島屋によるスタイルクルーズ株（WEB通販事業）取得に代表されるように、新たな顧客の獲得を目指し従来の百貨店業という枠を超えた取り組みが進められています。また、今後の成長事業の柱として海外戦略を掲げ、特に中国やASEAN（東南アジア）諸国への出店が加速しています。

## ＜百貨店大手3グループの過去10年間の業績推移＞




※値は各社決算発表による　※三越伊勢丹の2007年度以前は三越グループ・伊勢丹グループの単純合算値
※大丸松坂屋の2006年度以前は大丸グループ・松坂屋グループの単純合算値

**百貨店各社の売上・営業利益はリーマンショック後に大きく落ち込んでいる。長期的な売上マイナスの傾向が継続し、営業利益の回復についても決して順調とは言えない。**

## ＜大手百貨店各グループのセグメント別業績動向＞

※単位：億円　数値は各社2012年度中間決算発表資料より

| 2012年度通期予測 | 三越伊勢丹 | | | | ㈱高島屋 | | | | Jフロントリテイリング㈱ | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 売上 | | 営業利益 | | 売上 | | 営業利益 | | 売上 | | 営業利益 | |
| | 実額 | 構成比 | 実額 | 構成比 | 実額 | 構成比 | 実額 | 構成比 | 実額 | 構成比 | 実額 | 構成比 |
| 百貨店業 | 10,879 | 88.2% | 204 | 81.6% | 7,820 | 89.4% | 115 | 46.0% | 7,559 | 65.1% | 185 | 58.2% |
| 金融業 | 316 | 2.6% | 35 | 14.0% | 160 | 1.8% | 36 | 14.4% | 86 | 0.7% | 26 | 8.2% |
| 不動産業 | 260 | 2.1% | 3 | 1.2% | 380 | 4.3% | 77 | 30.8% | 1,407 | 12.1% | 58 | 18.2% |
| 小売・専門店業 | 864 | 7.0% | ▲ 6 | −2.4% | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | 1,036 | 8.9% | ▲ 4 | −1.3% |
| その他 | 731 | 5.9% | 15 | 6.0% | 385 | 4.4% | 22 | 8.8% | 1,524 | 13.1% | 53 | 16.7% |
| 計 | 12,340 | 100.0% | 250 | 100.0% | 8,745 | 100.0% | 250 | 100.0% | 11,612 | 100.0% | 318 | 100.0% |

**・三越伊勢丹は、売上・営業利益ともに百貨店事業の構成比が圧倒的に高い。**

**・高島屋は、SC運営を手がける東神開発、海外百貨店事業のタカシマヤシンガポール(営業利益35億円)が連結決算に大きく寄与している。**

**・Jフロントリテイリングは、今期株式を取得したパルコ(下半期のみで営業利益約58億円を見込む)の業績貢献が大きい。**

## ＜百貨店各社の動向＞

＜高島屋グループ＞

・ネットビジネス強化

ファッションモールサイトの「セレクトスクエア」の株式を取得し、ネットビジネスの強化に取り組み早期に100億円体制を目指す。

・アジア戦略

2012年12月に上海に出店。今後は2015年にベトナムに出店予定。

・日本橋再開発

2018年増床オープンに向けてグループの東神開発と連携し、新都市型SCの構築を目指す。

・新業態

コスメセレクトショップ「ミリオンドアーズ　タカシマヤ　コスメティックス」1号店を2012年9月にアトレ川崎にオープン。今後5年間で10店舗体制を目指す。

＜Jフロントリテイリング＞

・新しい百貨店モデルの確立

子会社化した「パルコ」のノウハウを活用し、従来の百貨店の枠を越えたテナントを導入。顧客層の拡大を目指す。

・グループ事業の強化

パルコ事業や「プラザ」を運営するスタイリングライフホールディングス株の取得に代表されるように、「グループ事業の強化」を掲げ、関連事業の強化に取り組む。

＜H2Oリテイリング＞

・新業態

ビューティセレクトショップ「阪急フルーツギャザリング」1号店を2013年2月にエキュート品川にオープン。今後5年間で20～30店舗体制を目指す。

# 3. 三越伊勢丹グループの動向

## 1)三越伊勢丹グループ

### ①グループの業績

第３四半期決算は、主力の百貨店事業において前年実績を下回ったこともあり、減収減益の結果となりました。2012年度通期については、地域の百貨店事業会社における業績の大幅な改善やエムアイカードの収益向上などによって、売上は前年を下回るも営業利益は前年を上回る見込みとなっています。

**＜三越伊勢丹ホールディングス業績 （第3四半期決算)＞**

＜第3四半期業績＞　単位:億円

| 三越伊勢丹ＨＤＳ | 第３四半期（4月～12月合計） | | |
|---|---|---|---|
| | 2012年度 実績 | 2011年度 実績 | 前年比 |
| 売上高 | 9,196 | 9,326 | 98.6% |
| 売上総利益 | 2,591 | 2,612 | 99.2% |
| 販売管理費 | 2,350 | 2,364 | 99.4% |
| 営業利益 | 241 | 248 | 97.2% |

＜通期予測＞　単位:億円

| 三越伊勢丹ＨＤＳ | 2012年度 通期予想 | 2011年度 実績 | 2011年度比 | 2011年度差 |
|---|---|---|---|---|
| 売上高 | 12,340 | 12,399 | 99.5% | ▲ 59 |
| 営業利益 | 250 | 238 | 105.0% | 12 |

**＜国内百貨店地域事業各社業績　2012年度通期予測(中間決算発表時点)＞**　単位:百万円

| 2012年度 通期予想（単位:百万円） | 売上高 | | | 営業利益 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 通期予想 | 前期比 | 前期差 | 通期予想 | 前期比 | 前期差 |
| 札幌丸井今井 | 64,893 | 98.4% | ▲ 1,052 | 561 | 93.3% | ▲ 40 |
| 函館丸井今井 | 9,717 | 97.0% | ▲ 298 | 280 | 80.5% | ▲ 68 |
| 仙台三越 | 34,375 | 103.4% | 1,115 | 888 | 87.7% | ▲ 125 |
| 名古屋三越 | 69,356 | 99.5% | ▲ 314 | 68 | 77.3% | ▲ 20 |
| 静岡伊勢丹 | 20,451 | 98.2% | ▲ 379 | 19 | 39.6% | ▲ 29 |

| 2012年度 通期予想（単位:百万円） | 売上高 | | | 営業利益 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 通期予想 | 前期比 | 前期差 | 通期予想 | 前期比 | 前期差 |
| 新潟三越伊勢丹 | 47,363 | 99.8% | ▲ 84 | 817 | 100.6% | 5 |
| 広島三越 | 16,200 | 105.9% | 908 | ▲ 3 | (+229) | 229 |
| 高松三越 | 21,509 | 101.1% | 239 | 133 | 91.7% | ▲ 12 |
| 松山三越 | 16,256 | 101.3% | 209 | ▲ 298 | (+151) | 151 |
| 岩田屋三越 | 113,875 | 100.2% | 256 | 80 | (+1,809) | 1,809 |

### ②グループの動向

海外事業においては、マレーシアや中国において新規出店が行われました。また、ショッピングモール全体のテナントリーシング等を請け負う「プロパティマネジメント業務」への参入が発表される等今後の成長に向けた新たな取り組みが進められています。

国内においては、㈱三越伊勢丹フードサービス発足後初となる「クイーンズ伊勢丹」の新規出店や、WEBビジネスの強化に向けたファッション関連のニュース配信事業「ファッションヘッドライン」等、顧客接点の拡大に向けた取り組みがスタートしています。

また、2013年１月25日には日本郵便株式会社の子会社である㈱郵便局物販サービスと㈱三越伊勢丹通信販売の合弁会社設立に向けた基本合意について発表がされました。今後は10月の事業スタート(予定)に向けた協議が進められていく予定です。

**＜人に関わる諸制度関連＞**

グループにおける「人に関わる諸制度」については、引き続きグループ標準の人事制度・考え方のもとで取り組みを進める一方で、2012年度は各社それぞれの特性（業績・労務構成・業種業態・地域環境など）に応じた改定等も併せて行っています。

**●グループ共通の制度･考え方の推進**

「役割成果主義」をグループ共通の人事賃金制度のフレームワークとする中、各社労使通年協議を通じて更なる制度の整備拡充・浸透が進められています。また、既にグループ共通の制度・考え方として確認されている「従業員待遇（均衡待遇）の考え方」 、 「シェアード企業を対象とした業績連動賞与（百貨店営業利益合算額を指標に設定）」、「ベースアップの算出式」に加え、 2012年度は「法改正（高年齢者雇用安定法、等）に向けた対応」についても、各社統一の取り組みを行っています。

**●労使通年協議の運営**

労使通年協議の運営については、当該企業の労使が主体となって各々協議を行う一方で、2012年度は前年度に続き年２回、ホールディングス人事・当該企業人事・組合本部・当該支部の４者が集う「グループ部会」を開催し、情報共有と議論を行いました。

**●労働組合の取り組み**

労働組合においては、本支部制の組織体制を活かし、本部労働福祉・経営対策委員会が中心となって支部・分会を必要に応じてサポートし、人事制度面（グループ共通、支部・分会独自の制度改定など）及び労使協議運営面における高位平準化を推進しました。

＜三越伊勢丹グループ3ヶ年計画＞

百貨店のあるべき姿の実現」と「成長事業の開発・育成・強化」を通して「グループとしての中期に目指す姿」を実現していく「グループ３ヶ年計画」が示されています。

(2013年　3月期中間決算発表資料より)

**グループビジョン**

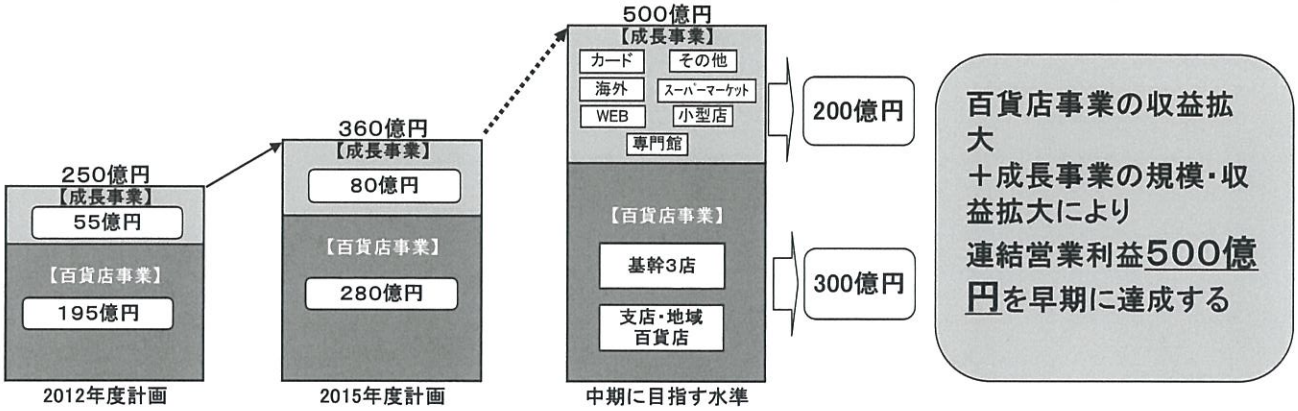
常に上質であたらしいライフスタイルを創造し、お客さまの生活の中のさまざまなシーンでお役に立つことを通じて、お客さま一人ひとりにとっての生涯にわたるマイデパートメントストアとなり、高収益で成長し続ける世界随一の小売サービス業グループとなる

**百貨店のあるべき姿の実現**
**～新しい百貨店のモデル構築～**

・基幹3店の磨き上げ
・支店・国内百貨店の活性化

**成長事業の開発・育成・強化**
**～新たな収益事業の開発～**

・小型店舗事業・海外事業・WEB事業
・カード事業　・スーパーマーケット事業




＜三越伊勢丹グループの主なトピックス＞

| 時期 | トピックス |
|---|---|
| 3月8日 | 三越石巻移転再オープン |
| 5月11日 | マレーシアのスランゴール州に同国で4店舗目になる「ワンウータマ店」がオープン |
| 6月29日 | ㈱三越伊勢丹フードサービスとして初の出店となる「クイーンズ伊勢丹ふじみ野店」がオープン |
| 7月14日 | サテライト店舗としては初めて三越と伊勢丹の名前を冠した「新潟三越伊勢丹吉田ショップ」がリフレッシュオープン |
| 9月6日 | ㈱T'S トレーディングが国内展開する「ハロッズ」の新業態「ハロッズティーバー」が東武百貨店池袋店にオープン |
| 12月3日 | ㈱イードと合弁会社㈱ファッションヘッドラインを設立し、ファッション総合ニュースサイト「FASHION HEADLINE」を通したファッションニュースの配信事業をスタート |
| 2013年1月18日 | 天津市濱海新区に天津市内では2店舗目となる天津伊勢丹2号店がグランドオープン |
| 2013年春 | クイーンズ伊勢丹武蔵境店オープン予定 |
| 2013年10月 | ㈱郵便局物販サービスと㈱三越伊勢丹通信販売による合弁会社の事業開始予定 |
| 2013年11月 | シンガポール伊勢丹として6店舗目となる「ジュロンイースト地区」への新規出店予定 |
| 2014年秋 | クイーンズ伊勢丹目白店オープン予定 |
| 2014年末 | ショッピングモールの核テナントとして成都伊勢丹2号店を出店を発表。初の取り組みとして、モール全体のテナントリーシング等を請け負う「プロパティマネジメント業務」に参入 |

## 2）三越伊勢丹

### ①三越伊勢丹の業績

2012年度第３四半期の業績結果は、伊勢丹新宿本店再開発に伴う営業面積の縮小や新宿アルコット店の営業終了による減収要因があったものの従業員全員の努力の結果、売上・営業利益ともに前年に対して若干のマイナスの結果となっています。通期の業績に関しては売上は前年を下回るものの、販売管理費の削減等により、営業利益は前年を上回る予想をしています。

**＜三越伊勢丹業績（第3四半期決算、通期予測については第2四半期決算時発表数値)＞**

＜第3四半期業績＞　単位:億円

| 三越伊勢丹 | 第３四半期（4月～12月合計） | | |
|---|---|---|---|
| | 2012年度 実績 | 2011年度 実績 | 前年比 |
| 売上高 | 4,703 | 4,808 | 97.8% |
| 売上総利益 | 1,275 | 1,293 | 98.6% |
| 営業利益 | 154 | 157 | 98.2% |

＜通期予測＞　単位:億円

| 三越伊勢丹 | 2012年度 通期予想 | 2011年度 実績 | 2011年度比 | 2011年度差 |
|---|---|---|---|---|
| 売上高 | 6,277 | 6,378 | 98.4% | ▲ 101 |
| 営業利益 | 170 | 166 | 102.7% | 4 |

### ②三越伊勢丹の動向

**<伊勢丹新宿本店再開発>**

「世界最高のファッションミュージアム」の実現に向けて伊勢丹新宿本店のリモデルが本格的にスタート。マ・ランジェリー(6/20)、ビューティアポセカリー(9/12)を皮切りに順次リモデルオープンし、2013年３月６日に全館グランドオープンを予定しています。

**<クリアランス時期の見直し>**

従来７月１日からスタートしていた夏のクリアランスセールの日程の見直しを行い、７月13日からスタートしました。また、冬のクリアランスセールについても同様に１月18日から実施しましたが、スタートして３日間の売上は予算を大きく上回る結果となっています。

**<店舗休業日、営業時間短縮の実施>**

８月に百貨店各店において店休日と営業時間短縮を拡大実施しました。そして、2013年上期には10時間営業の全ての百貨店店舗において営業時間の短縮を実施してく予定です。

**＜顧客接点の拡大に向けた取り組み＞**

「イセタンミラー」や「ルミタン」「イセタンハネダストア」といった従来の百貨店の枠を越えた「顧客接点の拡大」に向けた動きが本格化しています。また、成長著しいWEBビジネスのマーケットにおいては、プラットフォームの整備に取り組むとともに、ソーシャルメディアによる顧客接点の拡大を目指し、「ISETAN　PARK　NET」が始動しています。

**＜人に関わる諸制度＞**

メイト社員とスタッフ社員の制度統合(４月)、サムタイマー社員とフェロースタッフの制度統合(10月)がおこなわれました。これにより、三越伊勢丹における全ての雇用形態の制度統合が終了しました。

**＜三越伊勢丹3ヶ年計画＞**

**「収益体質の改善」と「働くことに夢と誇りをもてる企業風土の醸成」を掲げた、三越伊勢丹としての3ヶ年計画が発表されています。**

**3カ年計画の戦略骨子**

**■店頭力の強化と収益性の向上**

- （1） 仕入構造改革の深耕
- （2） 生産性向上の推進
  （新MD業務フロー・要員配置適正化・人材育成・人事制度）

**■店舗戦略**

- （1） 基幹店における競争力の磨き上げ
- （2） 支店・グループ店の
  ビジネスモデル再構築

**■新規成長戦略**

- (1)WEB事業の拡大
- (2)小型店舗事業の拡大
- (3)ソリューション事業の開発
- (4)専門館事業のグループ内活用
- (5)法人外商事業の拡大

**■グループマーケティング戦略**

- (1)外部マーケティング・店頭マーケティングの強化
- (2)上位顧客固定化戦略の再構築
  （得意先政策・カード政策）

＜三越伊勢丹の主なトピックス＞

| 時期 | トピックス |
|---|---|
| 2012年<br>2月～4月 | ･サテライト店舗においてMDの一部入れ替えなどのトライアルを開始。臼井店を皮切りにつくば店、古河店、川口店、東浦和店の首都圏5店舗を順次リフレッシュオープン |
| 3月6日 | ･イセタンミラー1号店がルミネ新宿店オープン ISETAN MiRROR Make & Cosmetics |
| 3月31日 | ･三越新宿アルコット店営業終了 |
| 4月20日 | ･イセタン羽田ストア羽田空港にオープン |
| 8月15日～27日 | ･伊勢丹とルミネの共同クリエイション企画「ルミタン」の期間限定ストアがルミネ新宿に出店 LUMITAN |
| 10月3日～9日 | ･伊勢丹とルミネとの共同クリエーション企画「ルミタン」の第2弾がルミネ新宿に出店 |
| 7月27日 | ･「佐野プレミアムアウトレット」に伊勢丹として初の常設アウトレット店を出店 |
| 9月10日 | ･ラグジュアリーコスメ編集ショップ「イセタンミラー」2号店がルミネ大宮にオープン 。個室のカウンセリングルームの導入やオリジナルMD「イセタンミラーボーテ」の展開をスタート ISETAN MIRROR beauté |
| 12月5日 | •伊勢丹新宿本店にかかわる様々なヒト、モノ、コトを、インターネット上の様々なWEB コンツと連携してお客さまにお届けする新しいWEB サイト、『ISETAN PARK net』をプレオープン(グランドオープンは3月予定) IPn ISETAN PARK net |
| 2013年1月26日 | ･イセタンミラー3号店がセレオ八王子に出店 |
| 2013年3月6日 | ･伊勢丹新宿本店全館グランドオープン予定 |
| 2013年3月 | ･イセタンミラールミネ横浜店、ルミネ北千住店オープン予定 |
| 2013年4月 | ･イセタンミラー　吉祥寺パルコ店オープン予定 |
| 2013年4月19日 | •「酒々井プレミアムアウトレット」に伊勢丹として2店舗目となる常設アウトレット店を出店予定 |

## 4. 2013年度に向けて

日本経済の動向は、世界経済の減速を背景として回復傾向が鈍化し、経済成長率も２四半期連続でマイナス成長が続くなど後退局面に入っていると言えます。2013年は、輸出活動の緩やかな回復や新政権の積極的な経済政策、消費増税前の駆け込み需要等によって、経済成長はプラスに転じると予想されていますが、長引くデフレ傾向や減少の続く賃金動向を踏まえると、国内の消費動向の先行きは未だ不透明な状況と言えます。

また、小売業界においてはEC(WEB通販)業態の売上が大幅に拡大し、大規模な商業施設の開業が相次ぐ等、小売業界内における業態を越えた競争は一層激しさを増しています。
百貨店業界の2012年の売上は、震災の反動や大型店の改装効果によって16年ぶりに前年を上回りました。しかし、長期的な売上減少傾向は継続しており依然として厳しい状況が続いていると言えます。こうした状況を踏まえ、百貨店各社は今後の生き残りに向けて、百貨店事業の強化とともにWEB事業・不動産事業・海外事業といった新たな顧客獲得と新たな成長事業の確立に向けた取り組みを進めており、今後はこういった動きがより一層加速していくことが予想されています。

今年度、三越伊勢丹は伊勢丹新宿本店の再開発に代表される「基幹店の磨き上げ」や、「クリアランス時期の見直し」や営業時間短縮や休業日といった「営業条件に関する新たなチャレンジ」や「仕入れ構造改革」といった、「百貨店のあるべき姿の実現」に向けた取り組みを進めています。また、「顧客接点の拡充」を目的として「イセタンミラー」や「ルミタン」、「イセタンハネダストア」といった新たな取り組みをスタートさせています。
こういった新たな取り組みは、従来の百貨店の枠を超えるものであり、実行にあたっては数多くの困難を伴います。しかし、厳しい状況を乗り越え、企業として勝ち残りを果たしていくためには、こういった独自性のある取り組みを売上や収益といった結果につなげていくことが重要です。そして、そのためには「安心・やりがい・夢」を持って働くことのできる環境の整備が必要であると考えます。
組合としても、こうした環境の整備に向けて「あるべき人事制度」や「今後の営業体制」に関する労使協議をはじめとした様々な取り組みをメンバーと適宜共有を行いながら、進めていきます。

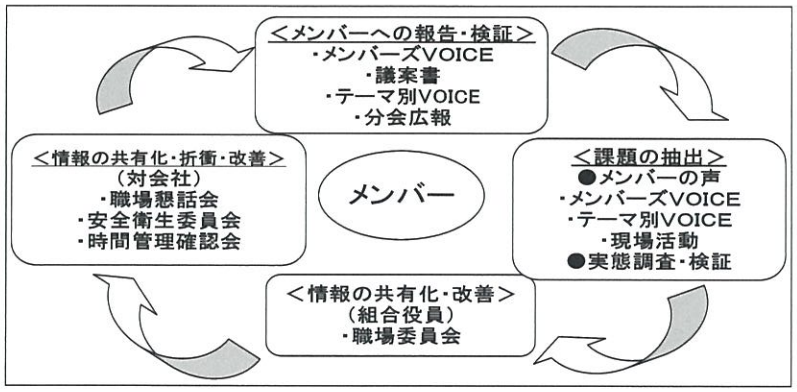
## 5. 三越伊勢丹グループ労働組合（三越伊勢丹支部）の動向

三越伊勢丹支部として第２期となる2012～2013年度においては、第１期（2011年度）でおこなった「活動の基盤構築」から、「活動の活性化・精度向上」へと取り組みを進めています。また、活動テーマを“全メンバーの真の一体化を実現し、その先の新たなチャレンジへ”として、主に以下のような活動を実践しています。

**○分会活動の活性化　～分会活動を定着させるとともに活性化を図る～**

組合現場活動の基本となる「分会活動」においては、『分会活動サイクル（「課題の抽出」⇒「課題の共有化」⇒「課題の改善」⇒「メンバーへの報告」）』を全分会・職場区で実践することで、現場活動を活性化し、働きやすい環境づくりに取り組んでいます。
具体的には、「職場委員会」を全分会・職場区で基本的に毎月開催し、現場兼務の組合役員と職場の課題などについて情報・意見交換おこなうことで、「職場懇話会」や「安全衛生委員会」につなげています。
今後については、「課題の抽出」「メンバーへの報告」をより意識して活動を進めていきます。

**＜分会活動サイクルイメージ＞**




**○VOICE活動の活性化　～メンバーとの直接対話や情報の共有にこだわった活動をおこなう～**

ＶＯＩＣＥ活動（メンバーズＶＯＩＣＥ/テーマ別ＶＯＩＣＥなど）を支部活動の中核となる活動と位置づけ、メンバーとの情報交換を徹底的に取り組んでいます。
メンバーズＶＯＩＣＥにおいては、「出席率の向上」「内容・分かりやすさの充実」を目指して、運営方法（開催方法/告知方法/説明方法など）および議案書（体裁/文量など）の改善・工夫に取り組んでいます。
テーマ別ＶＯＩＣＥにおいては、「営業時間短縮」「育児関連諸制度」など支部共通テーマでの開催に加え、「リモデル後の働き方（新宿分会第３職場区）」「ブロックリーダーの働き方（日本橋分会第４職場区）」など、分会職場区ごとに課題認識に基づいて開催しています。
今後については、分会活動の活性化につなげるためにも、「テーマ別ＶＯＩＣＥの活性化」を意識して活動を進めていきます。

**○“新たな営業条件の構築”に向けた協議　～お客さま満足・従業員満足・業績向上につながる協議をおこなう～**

新たな営業時間の構築に向けては、「営業時間短縮についての組合の基本的な考え方（Ｐ○参照）」をまとめるとともに、これまで会社がおこなってきたトライアルの結果検証やテーマ別ＶＯＩＣＥで寄せられた意見なども踏まえた上で、2013年度上期営業条件についての労使協議をおこないました。
また、決定した2013年度の営業条件における働き方の整理（新たな勤務シフトの設定/短時間勤務者への対応など）をおこないました。
今後については、2013年度営業条件の継続協議項目（店舗休業日・繁忙期延刻営業）に取り組むとともに、新しく設定される基本営業時間の下で、働き方の精度を上げるための取り組みをおこないます。

**○“あるべき人事制度の構築”に向けた協議　～メンバーのやりがい・働きがいを高めるための協議をおこなう～**

人事賃金制度のあるべき姿の構築に向けては、幅広い視点での検討が必要であるという認識に基づき、人に関わる諸制度のあるべき姿を「人事賃金制度（賃金制度）」「人事賃金制度（人材育成）」「セーフティネット」「ワークライフバランス」「福利厚生」の５つの項目でイメージした上で、現行の人事賃金制度の課題と検討の方向性を整理してきました。
併せて、メンバーが現状の人事賃金制度に対してどの様に感じているのか、またメンバーのキャリアに対する意識などを把握するために、三越伊勢丹支部としては初めて「意識調査（社員・メイト社員対象）」を実施しました。これらの内容については11月にメンバーズＶＯＩＣＥを開催し、メンバーとの情報共有・意見交換をおこないました。
今後については、2014年４月の制度改定を見据えて、これまで協議してきた内容の深堀（制度詳細の構築/運用面の整理など）に取り組むとともに、メンバーの皆さんとの情報共有をおこないます。

**○スペシャリティスタッフへの活動　～同じ働く仲間としての一体感醸成につなげる活動をおこなう～**

2012年６月に組合員化をおこなったスペシャリティスタッフにおいては、活動の全体像を踏まえた上で、まずは10月に「新入組合員教育（フレッシュプラン）」を開催しました。また、今回の春の交渉においては、主に労働条件整備の基盤である「労働協約の締結」に取り組んでいます。
今後については、引き続き、接点強化を意識してメンバーサポート活動（ＶＯＩＣＥ活動/レクリエーション活動など）に取り組むとともに、“納得性の向上”に向けた労働条件の整備に取り組みます。

**○直轄分会の活動の活性化　～先を見据えた活動、協議をおこなう～**

三越伊勢丹通信販売直轄分会においては、2013年４月に入社を想定しているプロパー社員ステージＣの人事制度構築の労使協議をおこなうとともに、ＶＯＩＣＥ活動を通じてメンバーとの情報共有・意見交換をおこないました。
三越伊勢丹健康保険組合直轄分会においては、適宜、テーマ別ＶＯＩＣＥを開催し課題抽出をおこなった上で、毎月開催している経営懇話会にて課題改善にむけた議論をおこないました。
いずれの直轄分会においても、議題に対して先を見据えた労使協議をより充実させていきます。

**今後に向けては、引き続き下記の考え方を重視した活動をおこなっていきます。**

- **全メンバーのコミュニケーションを重視**
- **既存の概念に捉われないチャレンジ**
- **徹底した情報の共有化**
- **置かれた環境を認識し、あるべき姿の構築に向けて課題と正面から向き合い、計画性を持って対応**
- **グループ全体を牽引する活動**

**＜UAゼンセン結成について＞**

・三越伊勢丹グループ労働組合（IMGU）の上部団体である日本サービス流通労働組合連合（JSD）と「UIゼンセン　同盟」は2012年11月6日に統合し、新たな産別組織「UAゼンセン」が発足しました。

・UAゼンセンは、組合員数で140万人を超える日本では最大の産業別労働組合になります。産別組織の統合について、IMGUとしては、消費者の目線に最も近い産業ならではの意見や政策を具現化していくことが、今後の産業界の更なる発展に向けて必要不可欠なことであり、私たちの掲げる「将来にわたる幸福の実現」にも繋がると考えています。

（UAゼンセン結成に関する詳細については2012年10月20日発刊の本部広報誌第7号をご覧下さい）

全員対象

審議決定事項

# Ⅱ．2013年度　春の交渉における組合の考え方

## この章の全体像

**具体的な「賃金要求（案）」「労使通年協議事項」の取り組み**

**＜賃金要求の考え方＞**

○賃金要求の方針

IMGU本部の「春の交渉基本方針」に基づき組み立て

○各雇用形態における賃金要求

基本的に出身会社に関係なく同一の内容で要求

○並走している制度の統合

「メイト社員制度」「エルダースタッフ制度」の完全統合

M社員の賞与水準の引き上げ

**＜労使通年協議事項の考え方＞**

○「人に関わる諸制度」の全体像の検討

「人事賃金制度（賃金制度）」「人事賃金制度（人材育成）」「セーフティネット」「ワークライフバランス」「福利厚生」の適正な運用および制度拡充に取り組む

○あるべき人事制度構築に向けた協議

「担う役割および成果に対する処遇のメリハリのあり方」「極めて高い役割に対する処遇のあり方」を検討

**＜全体の考え方＞**

○全てのメンバーが「安心・やりがい・夢」を持って働ける環境および風土を構築していくことが重要

○三越伊勢丹のみならず、グループ全体への影響も意識した上で全体を牽引していく取り組みが必要

## 1．全体の考え方

2013年度の春の交渉は、三越伊勢丹支部としては２回目の取り組みとなります。昨年度の春の交渉においては、三越・伊勢丹の事業会社統合を踏まえて、各雇用形態の人事制度統合およびM社員の賞与水準の引き上げなどをおこないました。

前述の環境認識でも述べたとおり、百貨店業界を取り巻く環境は引続き厳しく、先行きも不透明な状況です。このような状況の中、三越伊勢丹が百貨店としてしっかりと勝ち残っていくためには、お客さまのご期待に独自性を持ってお応えしていくこと、そしてそれを実現するために全てのメンバーが「安心・やりがい・夢」を持って働ける環境および風土を構築していくことが重要になると考えます。

また、㈱三越伊勢丹および三越伊勢丹支部における取り組みは、グループ各社に大きな影響を与えるため、三越伊勢丹のみならず、グループ全体への影響も意識した上で全体を牽引していく取り組みが求められます。

上記のような認識を持った上で、組合としては、2013年度の春の交渉における「賃金要求」「労使通年協議事項」に対して、次ページ以降に記載の考え方を重視して取り組みをおこないます。

## 2. 賃金要求の考え方

### 1）賃金要求の方針

・賃金要求の具体的方針については、三越伊勢丹グループ労働組合の「2013年度　春の交渉ＩＭＧＵ本部基本方針」に基づき組み立てます。（詳細はＰ64参照）

### 2）各雇用形態における賃金要求

・各雇用形態における具体的な賃金要求については、全てのメンバーが「安心感、やりがい・働きがい」を持って働ける環境・風土の構築に向けて主に以下の項目に取り組みます。

○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、最優先に取り組み、制度上の評価分布および本給表・昇給表などに基づき要求をおこないます。

○賞与評価：賞与評価は、賞与評価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、制度上の評価分布および支給表に基づき要求をおこないます。

○最低賃金：最低賃金は、日常生活を営む上で最低限維持すべき水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2013年度三越伊勢丹グループ最低賃金要求基準」に基づき要求をおこないます。

・「真の一体化の実現」に向けて、今回の賃金要求から、2011年度の労使通年協議に基づいた統一の昇給表および本給評価分布などを要求するとともに、後述の通り、一部並走している制度の統合に取り組みます。
これらの取り組みによりメイト社員・フェロー社員・エルダーフェロー・特別社員・エルダースタッフにおいては、出身会社に関係なく全て同一の内容で要求をおこないます。
・2012年６月より新たに組合加入をしたスペシャリティスタッフについては、「労働協約の締結」など労働条件における基盤整備をおこないます。

### 3）並走している制度の統合

・社員の賞与水準など、制度統合後も並走している項目については、過去からの経緯や今後の業績向上による必要原資の確保などを考慮しながら、納得性が高いレベルでの水準の統合を目指して一定の期間の中で段階を踏んで着実に取り組みを進めていきます。

（メイト社員・エルダースタッフ制度の完全統合）
・メイト社員制度については、2012年４月に基本的に統合しています。Ｍメイト社員においては、期待役割がこれまでの旧スタッフ社員の期待役割から、統合メイト社員としての新たな期待役割（リーダー職）へと変わっています。その様な中で、現場においてもＭメイト社員の役割任命が拡大するなど期待が更に高まっています。今後においても各お買場・職場において期待役割に沿った働き方を進めていくことを前提に、2013年度の春の交渉においては、「Ｍメイト社員への業績連動賞与および確定拠出年金制度の導入」に取り組みます。
・併せて「Ｍエルダースタッフの賞与水準の引き上げ」にも取り組み、メイト社員制度とともに、『真の一体化の実現』に向けて出身会社に関係なく同一の仕組み・水準とします。

（社員賞与制度の統合に向けた取り組み）
・社員賞与制度の統合については、納得性が高いレベルでの水準統合を目指して、これまで２回にわたり「Ｍ社員の賞与水準の引き上げ」に取り組んできました。
・2013年度以降の要求を組み立てる上では、以下の視点を考慮していきます。（詳細はＰ37～参照）

○厳しい環境認識
○統合会社としての一体感の醸成を更に推進すること
○様々なメンバーのモチベーションの維持向上を図ること

・以上の視点を総合的に勘案し、また、納得性が高いレベルでの水準統合を目指して「Ｍ社員の賞与水準の引き上げ」に取り組みます。

## 3. 労使通年協議事項の考え方

### 1)「人に関わる諸制度」の全体像の検討

私たちが働く上で影響を受ける大きな項目は人事賃金制度になりますが、私たちの労働条件の中には、その他にも多くの項目があり、その一つひとつが私たちの労働環境や生活に影響してきます。

組合では、人に関わる諸制度において重視する視点を「一人ひとりが持てる力・やる気を引き出す」「納得性」として、「人事賃金制度（賃金制度）」「人事賃金制度（人材育成）」「セーフティネット」「ワークライフバランス」「福利厚生」の５つの項目において、今後、適正な運用および制度拡充に取り組みます。

＜「人に関わる諸制度」のあるべき姿のイメージ＞

○人事賃金制度（賃金制度）・・・メンバーが高いモチベーションで働ける仕組み、運用となっている
○人事賃金制度（人材育成）・・・メンバーが持てる力を最大限発揮できる仕組み、運用となっている
○セーフティネット・・・メンバーが安心して働ける仕組み、運用となっている
○ワークライフバランス・・・仕事と生活の調和をはかることができる仕組み、運用となっている
○福利厚生・・・働きやすい仕組み、環境となっている

### 2)あるべき人事制度構築に向けた協議

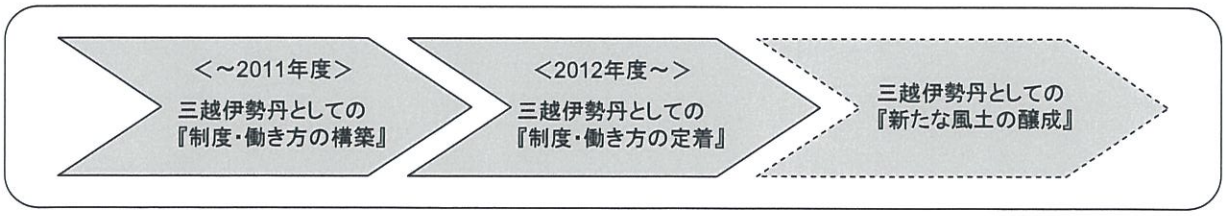
役割成果主義を更に推進し、「メンバーのやりがい・働きがい」「現行制度の課題の解決」「強い組織の構築」につなげるために、2014年４月の改定にむけて、2012年度から２年間の中で人事制度改定の協議をおこなっています。その中では、組合として持っている課題認識および2012年秋に実施した「従業員意識調査」の結果も参考に、三越伊勢丹としての「あるべき人事制度」の構築に向けて、以下の視点を重視して協議をおこない、今回の中間報告につなげています。

＜「あるべき人事制度」の構築に向けて、重視している視点＞

○処遇のメリハリ・・・一人ひとりの「担う役割の大きさに対する処遇」と「出した成果に対する処遇」のメリハリのあり方
○高い役割への処遇・・・市場と比較して著しく高いスキルを持って高い利益貢献を出し続ける役割への処遇のあり方

## 4. 今後に向けて

2011年４月の三越・伊勢丹の事業会社統合から間もなく２年が経過しようとしています。今後に向けては、この２年間、統合会社として整備してきた制度や働き方などについて、その目的や意味合いを全員が理解した上で、まずはしっかりと定着させていくことが重要になります。そして、定着を更に深化させたその先に、三越伊勢丹の新たな風土が醸成されていくと考えます。




現状、会社として“百貨店のあるべき姿の構築”にむけて「営業条件の見直し」「クリアランス時期の見直し」など、様々なチャレンジをおこない一定の成果も出しています。

我々、メンバーとしても、それらのチャレンジを更なる成果につなげていくために「日々の業務の中で創意工夫をし、新たな取り組みにチャレンジすること」「現行の組織上の課題に正面から立ち向かっていくこと」を実践していくことで、生産性・業績向上を図り、魅力ある労働条件・労働環境の構築につなげましょう。

そして、メンバー全員で『三越伊勢丹の新たな風土』を作り、三越伊勢丹で働くことにやりがいや夢、誇りを持てるように切磋琢磨していきましょう。

# 2013 年度　賃金要求（案）について

2013年度　賃金要求に関するコンセプトチャート　【審議決定事項】

# 三越伊勢丹グループ労働組合の「2013年度

## ・2013年度 三越伊勢丹支部 賃金要求の考え方：全ての雇用形態において「安

### 月例賃金要求

・「役割成果主義の推進」「やりがい・働きがい」の観点から定期昇給の要求は、月例賃金要求において昇給・昇格制度のある全ての雇用形態で最優先に取り組む。

・制度に基づいた評価分布の要求と運用状況を労使で確認する事を要求することで、「役割成果主義の推進」につながる昇給・昇格に必要な原資を確保する。

### 年間

・「役割成果主義の推進」「やりがい・働
賞与評価制度のある全ての雇用形態

・同雇用形態で併走する賃金制度につ
および確定拠出年金制度の導入」「M
げ」をおこない、真の一体化の実現に向
水準とする。「M社員の賞与水準の引き
会社における制度運用・働き方などを

## 雇用形態毎の具体

### 社員

#### 月例賃金要求　P31～記載

**・ベースアップ**
→ ベースアップ算出式に基づき、ベースアップの要求はおこなわない。

**・本給評価要求**
→ **ステージC－1、ステージC－2**
昇給表に基づき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。
→ **ステージB**
評価を全体平均を0.5ポイント以上とする。

**（社員ステージC－t、特別社員の評価は絶対評価とし適正に実施された事を確認する。）**

**・初任給要求→ 社員ステージC－t** 206,000円

**・本給表及び昇給表**
→ 昨年度と同様の水準で要求。
（詳細はP34を参照）

#### 最低賃金要求　P35～記載

**・最低賃金要求**
→IMGU最低賃金共通基準に基づき「最低賃金」「扶養者・年齢別最低賃金」を要求。

#### 年間賞与要求　P37～記載
（2013年12月・2014年6月支給賞与）

**・基本賞与評価要求 （ステージCのみ）**
→ 全体平均を4.1ポイント以上とする。

**・基本賞与支給表**
→ 昨年度と同様の水準で要求。

**・業績連動賞与評価要求 （ステージBのみ）**
→ 全部門評価の平均ポイントを5.1以上とする。

**・業績連動賞与支給算出式**
→ 昨年度と同様の水準で要求。

**・業績連動賞与支給表**
→ **I社員、特別社員**
昨年度と同様の水準で要求。

→ **M社員**
昨年度要求水準(3.5ヵ月程度)から
年間賞与合計4.0ヵ月程度に引き上げて要求。
（要求の考え方、水準など詳細はP.37を参照）

**・ベースアップ**
→ ベースアッ
ベースアッ

**・本給評価要求**
→ **メイト社員 I**
昇給表に基づ
価（およびC評
（メイト社員 I（
基本とし、結果

**・採用賃金要求**
→新卒・既卒ま
採用賃金で

**・「再契約額表」「**
**「昇給表」「初**
→昨年度と同様

最

**・最低賃金要求**
→IMGU最低賃
賃金」「扶養

### エルダースタッフ

#### 賃金要求　P56記載

**・ベースアップ**
→ 全職種とも要求はおこなわない。

**・時間給要求**
→ 昨年度と要求と同様の水準で要求。

#### 最低賃金要求　P56記載

**・最低賃金要求**
→IMGU最低賃金共通基準に基づき「時給制契約社員の最低賃金」を要求。

#### 年間賞与要求　P57記載
（2013年12月・2014年6月支給賞与）

**・基本賞与要求**
→ Mエルダースタッフの賞与水準を2012年度要求から引上げ、Iエルダースタッフ、Mエルダースタッフ共に1.0ヶ月で要求。

**・賞与加算（要求）**
→ 昨年度と同様の水準で要求。

**・ベースアッ**
→ 全職種

**・本給評価**
→ **フェロ**
A評価

→ **フェロ**
A評価

# 春の交渉本部基本方針」に基づいた要求を実施

## 心、やりがい・働きがい」を持って働ける環境・風土の構築に向けた要求を実施

### 賞与要求

きがい」の観点から賞与評価は、
で最優先に取り組む。

いては「Mメイト社員への業績連動賞与
エルダースタッフの賞与水準の引き上
け出身会社に関係なく同一の仕組み・
上げ」は、2013年度以降の業績や統合
見据えた上で取り組む。

### 最低賃金要求

- 日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、IMGUとして独自の最低賃金基準を設定しこの基準に基づき要求をおこなう。
- 日本の公的な最低賃金水準の決定に産業内の各企業における最低賃金が大きな影響を与える為、IMGUでは独自基準を設定し企業内外の労働者賃金水準の底上げを図る取り組みにつなげる要求をおこなう。

# 的な賃金要求内容

## メイト社員

### 月例賃金要求

P48～記載

プ算出式に基づき、
プの要求はおこなわない。

、メイト社員Ⅱ
き、S・A評価3割以上、B評価）7割未満の分布とする。
店付・営業部付）はB評価を
を労使で確認します。）

たは、勤務地に応じた
要求。（詳細はP.49を参照）
**基本給表」**
**回契約期間の契約額表」**
の水準で要求。
（詳細はP49を参照）

### 低賃金要求

P50～記載

金共通基準に基づき「最低
者・年齢別最低賃金」を要求。

### 年間賞与要求

P52～記載

（2013年12月・2014年6月支給賞与）

**・基本賞与評価要求**
→ 全体平均を4.1ポイント以上とする。

**・職務別評価別支給表要求**
→ 昨年度と同様の水準で要求。

**・外商メイト社員対象**
**基本賞与支給算式、支給算式、**
**インセンティブ賞与支給係数表要求、**
→ 昨年度と同様の水準で要求。

**・メイト社員Ⅰ（店付・営業部付）**
**基本賞与支給表要求**
→ 昨年度と同様の水準で要求。

**・業績連動賞与支給算出式、**
**業績連動賞与支給表**
→ Iメイト社員
昨年度と同様の水準で要求。

→ Mメイト社員
2013年度より新たに制度導入し、
Iメイト社員と同水準の要求をおこなう。
（導入の考え方などの詳細はP.52を参照）

## エルダーフェロー

### 賃金要求

P61～記載

**・ベースアップ**
→全職種とも要求はおこなわない。

### 最低賃金要求

P.62記載

**・最低賃金要求**
→ IMGU最低賃金共通基準に
基づき「時給制契約社員の最低
賃金」を要求。

## スペシャリティスタッフ

### ベースアップ要求

P63記載

**・ベースアップ**
→要求はおこなわない。

### 最低賃金要求

P63記載

**・最低賃金要求**
→年俸を時給に換算しIMGU
最低賃金共通基準に基づき
「時給制契約社員の最低賃金」
水準を下回らない事を要求。

## フェロー社員

### 賃金要求

P58～記載

プ
とも要求はおこなわない。

要求
一社員Ⅰ
3割以上、B評価（およびC評価）
7割未満の分布とする。
一社員Ⅱ
3割以上、B評価（およびC評価）
7割未満の分布とする。

**・貢献度ポイント表要求**
→ 2012年度に導入
した制度にて要求。

**・能力給改定表要求**
→ 2012年度に導入
した制度にて要求。

### 最低賃金要求

P59記載

**・最低賃金要求**
→ IMGU最低賃金共通基準に基づき
「時給制契約社員の最低賃金」
を要求。

### 年間賞与要求（旧サムタイマー社員賞与選択者のみ）

P59記載

（2013年12月・2014年6月支給賞与）

**・年間賞与要求**
→ 支給算式に基づいた額での
支給を要求。

# 2013年度春の交渉、主な賃金要求項目の反映時期について

2013年度に要求する、本給および最低賃金に関する項目は、以下の時期に反映される要求となります。

| 本給 |
| --- |
| 本給評価、本給表、昇給表 |
| 2013年7月支給給与より反映<br>（フェロー社員・エルダーフェローは2013年8月支給給与より反映） |

| 扶養者・年齢別最低賃金 |
| --- |
| 2013年5月支給給与より反映<br>（期日内の申請については、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）<br>※4月中に会社より基準額及び申告方法に関する通達があります |

**※時間給の企業内最低賃金が公的最低賃金を下回った場合は別途下回らない水準に改定します。**

また、各雇用形態における賞与要求（2013年12月支給、2014年6月支給）については、以下の表の内容でおこないます。なお、2013年6月支給分は既に妥結済みです。

| 賞与 | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| | 2013年12月支給賞与 | 2014年6月支給賞与 | 2013年6月支給賞与(妥結済) |
| 社員 | ・基本賞与支給表<br>・ステージC賞与評価 | ・基本賞与支給表<br>・ステージC基本賞与評価<br>・業績連動賞与「支給表」<br>「支給率算出式」<br>・ステージB「賞与評価」を要求<br>（「目指すべき目標」は決算確定後の2013年5月頃に労使協議予定） | ・基本賞与支給表、<br>・業績連動賞与「支給表」<br>「支給率算出式」<br>（「目指すべき目標（営業利益額：170億円）」は2012年5月に妥結） |
| メイト社員 | ・基本賞与支給表<br>・賞与評価 | ・基本賞与支給表<br>・賞与評価<br>・業績連動賞与「支給表」<br>「支給率算出式」<br>（「目指すべき目標」は決算確定後の2013年5月頃に労使協議予定） | ・基本賞与支給表、<br>・業績連動賞与「支給表」<br>「支給率算出式」<br>（「目指すべき目標（営業利益額：170億円）」は2012年5月に妥結）<br>※2013年6月支給の業績連動賞与はIメイト社員のみ要求 |
| エルダースタッフ | ・基本賞与<br>・賞与加算表 | ・基本賞与<br>・賞与加算表 | ・基本賞与<br>・賞与加算表 |
| フェロー社員 | ・賞与算式<br>（旧サムタイマー社員賞与選択者のみ） | ・賞与算式<br>（旧サムタイマー社員賞与選択者のみ） | ・賞与算式<br>（旧サムタイマー社員賞与選択者のみ） |

社員対象

審議決定事項

# Ⅲ. 2013年度 社員月例賃金および年間賞与要求

## この章のポイント

社員の制度は、一部を除き統合しており2013年度の要求内容は以下の内容になります。

＜共通要求項目＞ ベースアップ
本給評価要求
初任給要求
本給表および昇給表要求
企業内最低賃金要求
扶養者・年齢別最低賃金要求
社員ステージC基本賞与評価分布要求
社員ステージB業績連動賞与評価分布要求
社員ステージB業績連動賞与支給算出式要求

＜個別要求項目＞ 基本賞与支給表要求
業績連動賞与支給表要求
社員ステージC業績連動賞与支給算出式要求

※＜共通要求項目＞はI社員、M社員共通の要求項目、＜個別要求項目＞はI社員、M社員個別の要求項目になります。

## 1. 社員賃金要求に関する本年度の考え方

2013年度の要求は2012年度と同様、基本的にⅠ社員、M社員共通の基準・内容にて要求をおこないます。

その上で、以下の3点については、役割成果主義の推進につながる要求をおこないます。

＜月例賃金＞
○「適正な評価制度の運用による役割成果主義の推進」と「やりがい・働きがい」の観点から、人事制度に則った「評価分布要求」「本給表および昇給表の要求」をおこないます。
○ベースアップは、「ベースアップ算出式」を基に要求をおこないません。
○「安心感」の観点から、本部方針に則り「月例賃金最低賃金要求」および「扶養者年齢別最低賃金要求」をおこないます。

＜賞与要求＞※詳しくは、P37をご確認下さい。

## 2. 月例賃金要求

### 1）ベースアップ

**ベースアップ算出式に基づき、社員のベースアップの要求はおこないません。**

**・ベースアップ算出式に基づいた持ち越し額について**

2013年度のベースアップ算出については、2012年暦年（2012年1月～12月）の物価上昇率が0.0％であることから、「物価上昇率に応じた係数」は0.000となり、基礎額31万円にその係数を乗じると0円となります。
したがって、2012年度の持ち越し額▲ 2,480円が2013年度の基準となるベースアップ額となるため、今回はベースアップ要求をおこなわず、この値を次年度に持ち越します。

＜ベースアップ算出式＞（2011年度～2015年度使用）

基準となるベースアップ額（※A）＝基礎額31万円（※B）×物価上昇率に応じた係数（※C）

| 物価上昇率（暦年前年比） | ～▲0.5% | ▲0.4% | ▲0.3% | ▲0.2% | ▲0.1% | 0.0% | 0.1% | 0.2% | 0.3% | 0.4% | 0.5%～ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 物価上昇率に応じた係数 | ▲0.005 | ▲0.004 | ▲0.003 | ▲0.002 | ▲0.001 | 0.000 | 0.001 | 0.002 | 0.003 | 0.004 | 0.005 |

※A　基準となるベースアップ額が1,000円以上の場合は、1,000円単位でベースアップをおこないます。
ただし、1,000円未満の場合やマイナスの場合は次年度に持ち越します。
※B　三越伊勢丹グループの各事業会社の社員・月給制契約社員の平均本給を踏まえ、基礎額を31万円とします。
※C　物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・暦年・総合）の前年比を使用します。
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。

### 2）本給評価要求

本給評価については、以下の通り要求します。

**社員ステージC－1、社員ステージC－2**

**社員ステージC-1、社員ステージC-2の本給評価については、昇給表に基づき、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。**

※昇給表のランクアップ数に関わらず「職務ごとの最上位ランク」がランクアップの上限になります。

参考　＜社員ステージC昇給表＞

| | | 評価 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | A | B | C |
| ランクアップ数 | 職務ごとの最上位ランク | 0 | 0 | －1 |
| | 2～27ランク | 2 | 0 | 0 |
| | 28～47ランク | 2 | 1 | 0 |
| | 役割成果給範囲外 | ＋4,000円 | 0 | 0 |

**社員ステージC－t**

社員ステージC－tの本給評価は、絶対評価とし、適正に実施されている事を確認します。

## 社員ステージB

社員ステージBの本給評価については、ポイント表に基づき、評価をポイント換算し、全体平均を0.5ポイント以上とする。

※昇給表のランクアップ数に関わらず、役割ゾーンごとの最上位ランクがランクアップの上限となり、最下位ランクはランクアップの下限になります。

＜社員ステージBポイント表＞

| 評価 | S | A | B | C |
|---|---|---|---|---|
| ポイント | 2 | 1 | 0 | −1 |

## 特別社員

特別社員の本給評価は、絶対評価とし、適正に実施されている事を確認します。

## 運用に関する要求

○ 面談の実施状況を労使で確認する。
○ 以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認をおこなう。
・全体および資格別の平均本給　（人事異動の前後、評価反映の前後）
・社員ステージC-1、社員ステージC-2の職務別ランク別の人数分布
（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の人数分布
（人事異動の前後、評価反映の前後）
・社員ステージBの「役割ゾーンが大きく変更する異動」の有無

## 3）2013年4月昇格者数の確認

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

＜昇格者数の確認内容＞
○社員ステージC-1　→　社員ステージC-2　40名程度
○社員ステージC-2　→　社員ステージB　75名
○社員ステージB　→　社員ステージA　29名

※社員ステージC－tの4年経過後の格付けについては、労使確認のもと、社員ステージC－1もしくは社員ステージC－2に格付けます。
※社員ステージB、社員ステージAへの昇格者数、および社員ステージC－2への昇格者数は、毎年度下期に労使確認をおこなっています。

## 4）初任給要求

初任給は、以下の通り要求します。

| 社員ステージC－t　　206,000円 |
|---|

初任給要求は、2013年4月に三越伊勢丹に入社する新入社員の1年間の本給を要求するものです。

2013年度は「採用市場に大きな変化が見受けられないこと」および「同業他社と比較して優位性のある水準であること」等を考慮し昨年と同額とします。

**参考　社員ステージC・社員ステージB平均賃金引上げ率**

本給表・昇給表の要求、評価分布の要求、昇格者数の確認内容に基づく、社員ステージC・社員ステージBの一人当たりの平均賃金引上げ率の組合試算は以下の通りです。

| | |
|---|---|
| 社員ステージCの平均賃金引上げ率（組合試算） | 2.68％程度 |
| 社員ステージBの平均賃金引上げ率（組合試算） | 0.77％程度 |
| 社員ステージC・社員ステージBの平均賃金引上げ率（組合試算） | 1.57％程度 |

※ 試算にあたっての参考データ
- 2013年3月時点における社員ステージC・社員ステージBの平均本給予測と3月時点の要員数予測
- 社員ステージC・社員ステージBの制度上の本給評価分布
- 昇格者数（社員ステージB→社員ステージA、社員ステージC→社員ステージB、社員ステージC-1→社員ステージC-2、社員ステージC-t→社員ステージC）

※ 社員ステージC・社員ステージBの平均賃金引上げ率は、制度上の本給評価に基づくランクアップや昇格者数の確認等から試算しており、実際には変わる可能性があります。

5） 本給表および昇給表の要求

本給表を以下のように要求します。

## 社員ステージC－t

＜ベース給＞

（単位：円）

| ランク | 本給 |
|---|---|
| 1 | 240,000 |
| 2 | 235,000 |
| 3 | 230,000 |
| 4 | 225,000 |
| 5 | 220,000 |
| 6 | 215,000 |

＜社員ステージC－t昇給表＞

| 評価 | ランクアップ数 |
|---|---|
| A | 2 |
| B | 1 |
| C | 0 |

※1年目はC評価でも
1ランクアップする

## 社員ステージC－1、C－2

＜社員ステージC－1、社員ステージC－2 昇給表＞

| | | 評価 | | |
|---|---|---|---|---|
| | | A | B | C |
| ランクアップ数 | 職務ごとの最上位ランク（※） | 0 | 0 | −1 |
| | 2～27ランク | 2 | 0 | 0 |
| | 28～47ランク | 2 | 1 | 0 |
| | 役割成果給範囲外 | ＋4,000円 | 0 | 0 |

※昇給表のランクアップ数にかかわらず、職務ごとの
最上位ランクがランクアップの上限となります。

＜ベース給＞

（単位：円）

| 資格 | 金額 |
|---|---|
| 社員ステージC－1 | 195,000 |
| 社員ステージC－2 | 235,000 |

＜役割成果給＞

（単位：円）

| | 店頭・ラインスタッフ | | | | 本社・本部スタッフ | | | セールス | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ランク | A職 | L職 | SL職 | 販売・一般 | ランク | 専門 | 業務 | ランク | |
| 1 | 95,000 | | | | | | | | |
| 2 | 93,000 | | | | | | | | |
| 3 | 91,000 | | | | | | | | |
| 4 | 89,000 | | | | | | | | |
| 5 | 87,000 | | | | | | | | |
| 6 | 85,000 | | | | | | | | |
| 7 | 83,000 | | | | | | | | |
| 8 | 81,000 | | | | | | | | |
| 9 | 79,000 | | | | | | | | |
| 10 | 77,000 | | | | | | | | |
| 11 | 75,000 | 75,000 | | | | | | 11 | 75,000 |
| 12 | 73,000 | 73,000 | | | | | | 12 | 73,000 |
| 13 | 71,000 | 71,000 | | | | | | 13 | 71,000 |
| 14 | 69,000 | 69,000 | | | | | | 14 | 69,000 |
| 15 | 67,000 | 67,000 | | | | | | 15 | 67,000 |
| 16 | 65,000 | 65,000 | | | | | | 16 | 65,000 |
| 17 | 63,000 | 63,000 | | | | | | 17 | 63,000 |
| 18 | 61,000 | 61,000 | | | | | | 18 | 61,000 |
| 19 | 59,000 | 59,000 | | | | | | 19 | 59,000 |
| 20 | 57,000 | 57,000 | | | | | | 20 | 57,000 |
| 21 | 55,000 | 55,000 | 55,000 | | 21 | 55,000 | | 21 | 55,000 |
| 22 | 53,000 | 53,000 | 53,000 | | 22 | 53,000 | | 22 | 53,000 |
| 23 | 51,000 | 51,000 | 51,000 | | 23 | 51,000 | | 23 | 51,000 |
| 24 | 49,000 | 49,000 | 49,000 | | 24 | 49,000 | | 24 | 49,000 |
| 25 | 47,000 | 47,000 | 47,000 | | 25 | 47,000 | | 25 | 47,000 |
| 26 | 45,000 | 45,000 | 45,000 | | 26 | 45,000 | | 26 | 45,000 |
| 27 | 43,000 | 43,000 | 43,000 | | 27 | 43,000 | | 27 | 43,000 |
| 28 | | 41,000 | 41,000 | 41,000 | 28 | 41,000 | | 28 | 41,000 |
| 29 | | 39,000 | 39,000 | 39,000 | 29 | 39,000 | | 29 | 39,000 |
| 30 | | 37,000 | 37,000 | 37,000 | 30 | 37,000 | | 30 | 37,000 |
| 31 | | 35,000 | 35,000 | 35,000 | 31 | 35,000 | | 31 | 35,000 |
| 32 | | 33,000 | 33,000 | 33,000 | 32 | 33,000 | | 32 | 33,000 |
| 33 | | 31,000 | 31,000 | 31,000 | 33 | 31,000 | | 33 | 31,000 |
| 34 | | 29,000 | 29,000 | 29,000 | 34 | 29,000 | | 34 | 29,000 |
| 35 | | 27,000 | 27,000 | 27,000 | 35 | 27,000 | | 35 | 27,000 |
| 36 | | 25,000 | 25,000 | 25,000 | 36 | 25,000 | 25,000 | 36 | 25,000 |
| 37 | | 23,000 | 23,000 | 23,000 | 37 | 23,000 | 23,000 | 37 | 23,000 |
| 38 | | | 21,000 | 21,000 | 38 | 21,000 | 21,000 | | |
| 39 | | | 19,000 | 19,000 | 39 | 19,000 | 19,000 | | |
| 40 | | | 17,000 | 17,000 | 40 | 17,000 | 17,000 | | |
| 41 | | | 15,000 | 15,000 | 41 | 15,000 | 15,000 | | |
| 42 | | | 13,000 | 13,000 | 42 | 13,000 | 13,000 | | |
| 43 | | | | 11,000 | 43 | | 11,000 | | |
| 44 | | | | 9,000 | 44 | | 9,000 | | |
| 45 | | | | 7,000 | 45 | | 7,000 | | |
| 46 | | | | 5,000 | 46 | | 5,000 | | |
| 47 | | | | 3,000 | 47 | | 3,000 | | |

## 特別社員

＜特別社員 昇給表＞

| ランクアップ数 | 評価 | | |
|---|---|---|---|
| | A | B | C |
| Ⅱゾーン | 3 | 2 | 1 |
| Ⅰゾーン | 2 | 1 | 0 |
| Sゾーン | 1 | 0 | 0 |

※特別社員の評価は絶対評価にて行

＜特別社員 本給表＞

（単位：円）

| ゾーン | ランク | 本給 | ゾーン | ランク | 本給 | ゾーン | ランク | 本給 | ゾーン | ランク | 本給 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| S | 1 | 381,700 | Ⅰ | 24 | 328,400 | Ⅱ | 47 | 274,900 | Ⅱ | 70 | 221,400 |
| | 2 | 379,500 | | 25 | 326,000 | | 48 | 272,700 | | 71 | 219,200 |
| | 3 | 377,000 | | 26 | 323,900 | | 49 | 270,300 | | 72 | 217,000 |
| | 4 | 374,700 | | 27 | 321,300 | | 50 | 267,900 | | 73 | 214,500 |
| | 5 | 372,500 | | 28 | 319,200 | | 51 | 265,700 | | 74 | 212,200 |
| | 6 | 370,100 | | 29 | 316,700 | | 52 | 263,400 | | 75 | 210,000 |
| | 7 | 367,800 | | 30 | 314,300 | | 53 | 260,900 | | 76 | 208,500 |
| | 8 | 365,600 | | 31 | 312,100 | | 54 | 258,800 | | 77 | 207,000 |
| | 9 | 363,100 | Ⅱ | 32 | 309,700 | | 55 | 256,300 | | 78 | 205,500 |
| | 10 | 361,000 | | 33 | 307,400 | | 56 | 254,000 | | 79 | 204,000 |
| | 11 | 358,600 | | 34 | 305,100 | | 57 | 251,700 | | 80 | 202,500 |
| | 12 | 356,100 | | 35 | 302,900 | | 58 | 249,400 | | 81 | 201,000 |
| | 13 | 354,000 | | 36 | 300,400 | | 59 | 247,100 | | 82 | 199,500 |
| | 14 | 351,600 | | 37 | 298,300 | | 60 | 244,800 | | 83 | 198,000 |
| | 15 | 349,200 | | 38 | 295,800 | | 61 | 242,500 | | 84 | 196,500 |
| | 16 | 346,900 | | 39 | 293,400 | | 62 | 240,100 | | 85 | 195,000 |
| | 17 | 344,700 | | 40 | 291,300 | | 63 | 237,800 | | 86 | 193,500 |
| | 18 | 342,200 | | 41 | 288,800 | | 64 | 235,400 | | 87 | 192,000 |
| | 19 | 340,100 | | 42 | 286,400 | | 65 | 233,100 | | 88 | 190,500 |
| | 20 | 337,600 | | 43 | 284,300 | | 66 | 230,800 | | 89 | 189,000 |
| | 21 | 335,300 | | 44 | 281,800 | | 67 | 228,500 | | 90 | 187,500 |
| | 22 | 333,100 | | 45 | 279,700 | | 68 | 226,100 | | 91 | 186,000 |
| | 23 | 330,600 | | 46 | 277,200 | | 69 | 223,900 | | 92 | 184,500 |
| | | | | | | | | | | 93 | 183,000 |

## 社員ステージB

＜役割成果給＞

（単位：円）

| ランク | Vゾーン | Ⅵゾーン | Ⅶゾーン | Ⅷゾーン | Ⅸゾーン | Xゾーン | ＸⅠゾーン | 新任ゾーン |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 500,000 | | | | | | | |
| 2 | 495,000 | | | | | | | |
| 3 | 490,000 | | | | | | | |
| 4 | 485,000 | | | | | | | |
| 5 | 480,000 | | | | | | | |
| 6 | 475,000 | | | | | | | |
| 7 | 470,000 | 470,000 | | | | | | |
| 8 | 465,000 | 465,000 | | | | | | |
| 9 | 460,000 | 460,000 | | | | | | |
| 10 | 455,000 | 455,000 | | | | | | |
| 11 | 450,000 | 450,000 | | | | | | |
| 12 | | 445,000 | 445,000 | | | | | |
| 13 | | 440,000 | 440,000 | | | | | |
| 14 | | 435,000 | 435,000 | | | | | |
| 15 | | 430,000 | 430,000 | | | | | |
| 16 | | 425,000 | 425,000 | | | | | |
| 17 | | 420,000 | 420,000 | | | | | |
| 18 | | | 415,000 | 415,000 | | | | |
| 19 | | | 410,000 | 410,000 | | | | |
| 20 | | | 405,000 | 405,000 | | | | |
| 21 | | | 400,000 | 400,000 | | | | |
| 22 | | | 395,000 | 395,000 | | | | |
| 23 | | | | 390,000 | 390,000 | | | |
| 24 | | | | 385,000 | 385,000 | | | |
| 25 | | | | 380,000 | 380,000 | | | |
| 26 | | | | 375,000 | 375,000 | | | |
| 27 | | | | 370,000 | 370,000 | | | |
| 28 | | | | 365,000 | 365,000 | | | |
| 29 | | | | | 360,000 | 360,000 | | |
| 30 | | | | | 355,000 | 355,000 | | |
| 31 | | | | | 350,000 | 350,000 | | |
| 32 | | | | | 345,000 | 345,000 | | |
| 33 | | | | | 340,000 | 340,000 | | |
| 34 | | | | | | 335,000 | | 335,000 |
| 35 | | | | | | 330,000 | | |
| 36 | | | | | | 325,000 | | |
| 37 | | | | | | 320,000 | 320,000 | |
| 38 | | | | | | 315,000 | 315,000 | |
| 39 | | | | | | 310,000 | 310,000 | |
| 40 | | | | | | | 305,000 | |

・社員ステージAについては、昨年同様の本給表とすることを要求します。

※ＸⅡゾーンは275,000円

＜資格給＞

（単位：円）

| 資格 | 金額 |
|---|---|
| 社員ステージB | 60,000 |

＜社員ステージB 昇給表＞

| 評価 | S | A | B | C |
|---|---|---|---|---|
| ランクアップ数 | 2 | 1 | 0 | −1 |

※昇給表のランクアップ数にかかわらず、役割ゾーンごとの最上位ランクが
ランクアップの上限となり、最下位ランクはランクアップの下限となります

# 3. 最低賃金要求

## 1)最低賃金要求

今回要求する最低賃金は、三越伊勢丹で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは「社員・メイト社員」の中で、最下限となるメイト社員(160,000円)の採用賃金を基準とします。

社員の基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

| 月例賃金　160,000円　　年間収入　2,240,000円 |
|---|

※ 今回要求する最低賃金は、2013年4月1日～2014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別途対応します。

解説

＜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げています。　(P65～P66参照)

＜2013年度の水準設定について＞

月例賃金は制度上の最下限となる160,000円とし、年間収入は月例賃金160,000円×14.0ヵ月として算出された金額2,240,000円とします。

## 2)扶養者・年齢別最低賃金要求

「扶養者別最低賃金要求」とは、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。(P65～P66参照)

社員における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)　199,700円　、30歳(二人扶養)　229,300円<br>33歳(三人扶養)　258,900円　、36歳(四人扶養)　288,600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。また、被扶養者数には上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します。

解説

＜支給対象者について＞

・今回要求する最低賃金は、2013年4月1日～2014年3月31日に在籍し、フルタイム勤務をしており、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、被扶養者に関する扶養、障がいや年金関連(子ども手当・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。

＜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及び税法上の扶養家族とします。

＜その他補足＞

・水準設定については、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分（暦年・総合・全国）等を加味して決定しています。

・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が支給されます。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。

参考　＜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 | **199,700** | 209,700 | 219,700 | 229,700 |
| 28 | 206,300 | 216,300 | 226,300 | 236,300 |
| 29 | 212,800 | 222,800 | 232,800 | 242,800 |
| 30 | 219,300 | **229,300** | 239,300 | 249,300 |
| 31 | 225,900 | 235,900 | 245,900 | 255,900 |
| 32 | 232,400 | 242,400 | 252,400 | 262,400 |
| 33 | 238,900 | 248,900 | **258,900** | 268,900 |
| 34 | 245,500 | 255,500 | 265,500 | 275,500 |
| 35 | 252,100 | 262,100 | 272,100 | 282,100 |
| 36～ | 258,600 | 268,600 | 278,600 | **288,600** |

## 4. 年間賞与要求

2013年6月、2014年12月支給の賞与要求をおこないます。
社員の賞与に関する要求は以下の項目になります。

＜共通要求項目＞

社員ステージC基本賞与評価分布要求

社員ステージB業績連動賞与評価分布要求

社員ステージB業績連動賞与支給算出式要求

＜個別要求項目＞

社員ステージC業績連動賞与支給算出式要求

社員ステージC・B基本賞与支給表要求

社員ステージC・B業績連動賞与支給表要求

※ 2013年4月にIメイト社員Ⅱから社員へ転換した場合の区分はI社員となります。
※ 2013年4月にMメイト社員Ⅱから社員へ転換した場合の区分はM社員となります。

## 1）賞与要求の考え方

社員賞与要求については、納得性が高いレベルでの水準統合を目指して、これまで２回にわたり、「M社員の賞与水準の引き上げ（2011年度：平均3.0ヵ月（平均2.0ヵ月程度から1.0ヵ月程度引き上げ）、2012年度：平均3.5ヵ月程度（平均3.0ヵ月程度から0.5ヵ月程度引き上げ）」に取り組んできました。
この２回の取り組みにおいては、「統合会社としての一体感の醸成」「業績向上への意識醸成」に重きを置いてきました。

本年度の賞与要求にあたり、「M社員賞与水準の引上げ」の検討に対しては、以下の厳しい環境認識を前提に取り組みます。

＜「M社員賞与水準引上げ要求」を組み立てる上での重要な環境認識＞

○各店・事業部の業績
「M社員賞与水準の引き上げの取り組み」を行う前提として、私たちが、賞与原資の源泉である「各店舗ごとの収益」を更に向上させていくことが必要だと考えます。

○統合前のM社員の賞与水準と業績
賞与水準の引き上げに対しては、「過去のM社員の賞与水準（06年、07年の水準：旧制度において3.77ヵ月）」や「その時点における利益水準と現状の利益水準の比較」等を意識する必要があると考えます。

○グループ内の地域事業会社の賞与水準
2010年の「三越地域百貨店の事業会社化」に伴い、分社化された各事業会社においては「当該会社の収益を反映した賞与水準を設定していること」を、十分に考慮する必要があると考えます。

○他の雇用形態とのバランス
賞与水準の引き上げは、一定の原資を必要とします。限られた原資を「M社員の賞与水準引き上げ」への配分を検討する上で、「他の雇用形態等への配分とのバランス」を慎重に考慮する必要があると考えます。

組合としては、上記のように厳しい環境を認識しつつも、以下の２点を最優先することが現在の三越伊勢丹支部において必須だという考えの基で要求を組み立てます。

＜更なる一体感の醸成を推進すること＞
事業会社統合後2年を迎える中で、今後に向けては、賞与の水準統合を目指しながら、更なる一体感の醸成を目指すことが重要だと考えます。

＜ 様々な立場のメンバーのモチベーションの維持向上＞
Ｉ社員とＭ社員を含めた、全メンバーのモチベーションを維持しつつ更に向上させていく視点を重要視します。その上で、最終的に納得性の高い水準での統合を目指していきます。

以上を総合的に勘案し、2013年度春の交渉においては、「M社員の賞与水準の引き上げ」が必要だと考えます。
具体的な水準は、「将来納得性の高い水準での統合を目指す」ことと「統合時の賞与設計」等を考慮すると、M社員平均で、年間賞与が4.0ヵ月程度とすることが必要だと考えます。
また、三越伊勢丹として、更に安定した利益基盤が必要であると考えることと、業績向上に対する更なる意識醸成の為に、引き上げ分の平均0.5ヵ月程度を業績連動賞与部分へ上乗せし要求します。

また、次年度以降の要求については、更に業績向上を前提とした取り組みになると考えます。その為には、中期計画に掲げた利益目標の実現（グループ内の百貨店事業として300億円）にむけて、各店・事業部が着実に業績向上を果たす事が最重要となると考えます。また、全店・全事業所において三越伊勢丹としての業務フローや就業ルールなどの意識・適正な運用の定着を図る必要があると考えます。
これまでの引き上げの取り組みを継続する為に、以上のことを実践して行けるように、メンバー全員でがんばっていきましょう。

## 2）2013年度業績連動賞与の要求ポイント

業績連動賞与の支給率算出式の考え方は、「目指すべき目標」と営業利益実績との差額の概ね３分の１程度を目処に賞与原資に加減算する考え方を基礎に設計しています。また、予測を大きく超える場合は支給額への影響を２倍に設定しています。
なお、「目指すべき目標（支給率1.0の営業利益額）」の水準に関わらず、2012年度と同様の算出式を使用します。（支給率算出式の詳細については、該当する雇用形態の要求部分をご参照下さい。）

合わせて2013年度（2014年６月支給）業績連動賞与の「目指すべき目標（支給率1.0の営業利益額）」は、三越伊勢丹として企業存続に必要な水準（株主配当、納税、内部留保などを考慮し150億円を上回る水準）、従業員の目標達成意識に繋がる水準、賞与制度統合を進める為に必要な水準という観点を考慮し決定します。
決定する時期については、2012年度決算確定後の2013年５月頃を目処に、十分に労使協議を行った上で、組合機関会議にて決定します。

## 3）社員ステージC－t

社員ステージC－tの2013年12月・2014年6月賞与については以下の通り要求します。

### 社員ステージC－t「基本賞与評価」要求

**社員ステージC（メイト社員を含む）の評価をポイント表に基づき
ポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする。**

※社員ステージC―t、社員ステージC―1、社員ステージC―2、メイト社員の賞与評価で現在運用している「店頭において高い成果を挙げている人」に対する「S評価の運用拡大」については、上記の評価要求とは別に継続していきます。

解説　＜ポイント表＞

| 評価 | S | A | B | C | D |
|---|---|---|---|---|---|
| ポイント | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 |

### 社員ステージC－t「基本賞与支給表」要求

■I社員ステージC－t「基本賞与支給表」要求

2013年12月・2014年6月　（単位：円）

| 支給ヵ月 |
|---|
| 1.6 |

＋

| 評価別定額 | |
|---|---|
| S | 185,000 |
| A | 150,000 |
| B | 115,000 |
| C | 80,000 |
| D | 45,000 |

■M社員ステージC－t「基本賞与支給表」要求

2013年12月・2014年6月　（単位：ヵ月）

| 支給ヵ月 | |
|---|---|
| 2013年12月 | 2014年6月 |
| 1.2 | 0.4 |

＋

| 評価別定率 | |
|---|---|
| S | 0.90 |
| A | 0.60 |
| B | 0.45 |
| C | 0.30 |
| D | 0.15 |

※2011年4月1日以降入社者の人事賃金制度体系はM社員になります。
※2014年4月1日に入社した新入社員、社員ステージC-tの6月賞与は評価対象期間に在籍していないため0.5ヵ月で要求します。

### 社員ステージC－t2013年度業績連動賞与（2014年6月支給）における「支給表」および「支給率算出式」要求

■I社員ステージC－t「支給表」要求

（単位：円）

| I社員ステージC－t |
|---|
| 200,000 |

■I社員ステージC－t「支給率算出式」要求

| | |
|---|---|
| 目標＋50億円を上回る場合 | 支給率＝2.430＋（営業利益実績－目標－50）×0.0572 |
| 目標－70億円以上、目標＋50億以下 | 支給率＝1＋（営業利益実績－目標）×0.0286 |

※I社員ステージCの業績連動賞与支給率の下限は-1.00とし、上限は設けない。
※業績連動賞与の支給率については、小数点以下第4位を四捨五入し、第3位までとする。
※2013年度営業利益実績の算出にあたっては億円単位とし小数点以下第2位までの実数を用いる。
　また、算出にあたっては営業利益や目標の数値に1億円を除した数値を代入する。

■M社員ステージC－t「支給表」要求

（単位：ヵ月）

| M社員ステージC－t |
|---|
| 1.50 |

＜参考＞ 2013年6月M社員ステージCt支給表

（単位：ヵ月）

| M社員ステージC－t |
|---|
| 1.00 |

※2011年4月1日以降の入社者の人事賃金制度の体系はM社員になります。

■M社員ステージC－t「支給率算出式」要求

| | |
|---|---|
| 目標＋50億円を上回る場合 | 支給率＝1.303＋（営業利益実績－目標－50）×0.01212 |
| 目標±50億円以内 | 支給率＝1＋（営業利益実績－目標）×0.00606 |
| 目標－50億円を下回る場合 | 支給率＝0.697＋（営業利益実績－目標＋50）×0.01212 |

※M社員ステージCの業績連動賞与支給率の下限は0.00とし、上限は設けない。
※業績連動賞与の支給率については、小数点以下第4位を四捨五入し、第3位までとする。
※2013年度営業利益実績の算出にあたっては億円単位とし小数点以下第2位までの実数を用いる。
　また、算出にあたっては営業利益や目標の数値に1億円を除した数値を代入する。

## 4）社員ステージC－1、社員ステージC－2

社員ステージC－1、社員ステージC－2の
2013年12月・2014年6月賞与については以下の通り要求します。

### 社員ステージC－1、社員ステージC－2「基本賞与評価」要求

**社員ステージC（メイト社員を含む）の評価をポイント表に基づき
ポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする。**

※社員ステージC—t、社員ステージC—1、社員ステージC—2、メイト社員の賞与評価で現在運用している「店頭において高い成果を挙げている人」に対する「S評価の運用拡大」については、上記の評価要求とは別に継続していきます。

解説　＜ポイント表＞

| 評価 | S | A | B | C | D |
|---|---|---|---|---|---|
| ポイント | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 |

### 社員ステージC－1、社員ステージC－2「基本賞与支給表」要求

■I社員ステージC－1、I社員ステージC－2「基本賞与支給表」要求

2013年12月・2014年6月

（単位：円）

| 支給ヵ月 |
|---|
| 1.5 |

＋

| 職務別評価別定額 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 評価 | A職 | L職 | SL職 | 販売・一般 | 専門 | 業務 | セールス |
| S | 480,000 | 385,000 | 250,000 | 140,000 | 375,000 | 60,000 | 405,000 |
| A | 380,000 | 295,000 | 190,000 | 110,000 | 295,000 | 50,000 | 305,000 |
| B | 300,000 | 225,000 | 150,000 | 90,000 | 225,000 | 40,000 | 225,000 |
| C | 220,000 | 155,000 | 110,000 | 70,000 | 155,000 | 30,000 | 145,000 |
| D | 140,000 | 85,000 | 70,000 | 50,000 | 85,000 | 20,000 | 65,000 |

■M社員ステージC－1、M社員ステージC－2「基本賞与支給表」要求

2013年12月・2014年6月

（単位：ヵ月）

| 支給ヵ月 | |
|---|---|
| 2013年12月 | 2014年6月 |
| 1.2 | 0.4 |

＋

| 職務別評価別定率 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 評価 | A職 | L職 | SL職 | 販売・一般 | 専門 | 業務 | セールス |
| S | 0.90 | 0.85 | 0.70 | 0.65 | 0.75 | 0.60 | 0.85 |
| A | 0.60 | 0.55 | 0.45 | 0.40 | 0.50 | 0.35 | 0.55 |
| B | 0.45 | 0.40 | 0.35 | 0.30 | 0.40 | 0.25 | 0.40 |
| C | 0.30 | 0.25 | 0.25 | 0.20 | 0.30 | 0.15 | 0.25 |
| D | 0.15 | 0.15 | 0.15 | 0.10 | 0.15 | 0.05 | 0.15 |

## 社員ステージC－1、社員ステージC－2 2013年度業績連動賞与（2014年6月支給）における「支給表」および「支給率算出式」要求

### ■I社員ステージC－1、I社員ステージC－2「支給表」要求

（単位：円）

| I社員ステージC－1 | I社員ステージC－2 |
|---|---|
| 200,000 | 280,000 |

### ■I社員ステージC－1、I社員ステージC－2「支給率算出式」要求

| | |
|---|---|
| 目標＋50億円を上回る場合 | 支給率＝2.430＋（営業利益実績－目標－50）×0.0572 |
| 目標－70億円以上、目標＋50億以下 | 支給率＝1＋（営業利益実績－目標）×0.0286 |

※I社員ステージCの業績連動賞与支給率の下限は-1.00とし、上限は設けない。
※業績連動賞与の支給率については、小数点以下第4位を四捨五入し、第3位までとする。
※2013年度営業利益実績の算出にあたっては億円単位とし小数点以下第2位までの実数を用いる。
また、算出にあたっては営業利益や目標の数値に1億円を除した数値を代入する。

### ■M社員ステージC－1、M社員ステージC－2「支給表」要求

（単位：ヵ月）

| M社員ステージC－1 | M社員ステージC－2 |
|---|---|
| 1.5 | 1.5 |

＜参考＞ 2013年6月M社員ステージC－1、C－2支給表

（単位：ヵ月）

| M社員ステージC－1 | M社員ステージC－2 |
|---|---|
| 1.0 | 1.0 |

※2011年4月1日以降の入社者の人事賃金制度の体系はM社員になります。

### ■M社員ステージC－1、M社員ステージC－2「支給率算出式」要求

| | |
|---|---|
| 目標＋50億円を上回る場合 | 支給率＝1.303＋（営業利益実績－目標－50）×0.01212 |
| 目標±50億円以内 | 支給率＝1＋（営業利益実績－目標）×0.00606 |
| 目標－50億円を下回る場合 | 支給率＝0.697＋（営業利益実績－目標＋50）×0.01212 |

※M社員ステージCの業績連動賞与支給率の下限は0.00とし、上限は設けない。
※業績連動賞与の支給率については、小数点以下第4位を四捨五入し、第3位までとする。
※2013年度営業利益実績の算出にあたっては億円単位とし小数点以下第2位までの実数を用いる。
また、算出にあたっては営業利益や目標の数値に1億円を除した数値を代入する。

## 5）社員ステージB

社員ステージBの2013年12月・2014年6月賞与については以下の通り要求します。

### 社員ステージB「基本賞与支給表」要求

#### ■I社員ステージB「基本賞与支給表」要求

（単位：ヵ月）

| 支給ヵ月 | |
|---|---|
| 12月賞与 | 6月賞与 |
| 2.5 | 0.5 |

※社員ステージAについても、社員ステージBと同様の考え方に基づく支給表で支給することを要求します。

#### ■M社員ステージB「基本賞与支給表」要求

（単位：ヵ月）

| 支給ヵ月 | |
|---|---|
| 12月賞与 | 6月賞与 |
| 1.5 | 0.5 |

※社員ステージAについても、社員ステージBと同様の考え方に基づく支給表で支給することを要求します。

### 社員ステージB 2013年度業績連動賞与（2014年6月支給）における「賞与評価」要求

**2013年度の営業利益額が、「目指すべき目標（支給率1.0の営業利益額）」に達した場合は全部門の評価の平均ポイントを5.1以上とすることを要求する。**

**参考 ＜社員ステージBの部門評価および個人評価の決定方法について＞**

現在、社員ステージBの業績連動賞与の部門評価は以下の手順で決定されています。
1:「部門業績審議会」で、各部門の業績や行動目標の達成度・進捗度・実行度合い等で、評価順位を決定。
2:「全部門の評価の平均ポイント」を全社の営業利益実績の達成度合いで決定。
3:上記平均ポイントを基準に部門の評価順位を考慮し、各部門の「部門評価」（＝各部門の個人評価分布の平均値）を決定
4:上記で決定された「各部門の個人評価分布の平均値×在籍者数＝総ポイント」を基に、各人の業績連動賞与の評価（9～1）が決定されます。

## 社員ステージB 2013年度業績連動賞与(2014年6月支給)における「業績連動賞与支給表」「支給率算出式」要求

### ■I社員ステージB(2014年6月支給)「業績連動賞与支給表」要求

(単位:ヵ月)

| 評価 | Ⅴ | Ⅵ | Ⅶ | Ⅷ | Ⅸ | Ⅹ | ⅩⅠ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 9 | 5.2 | 5.0 | 4.8 | 4.6 | 4.4 | 4.2 | 4.0 |
| 8 | 4.9 | 4.7 | 4.5 | 4.3 | 4.1 | 3.9 | 3.7 |
| 7 | 4.6 | 4.4 | 4.2 | 4.0 | 3.8 | 3.6 | 3.4 |
| 6 | 4.3 | 4.1 | 3.9 | 3.7 | 3.5 | 3.3 | 3.1 |
| 5 | 4.0 | 3.8 | 3.6 | 3.4 | 3.2 | 3.0 | 2.8 |
| 4 | 3.7 | 3.5 | 3.3 | 3.1 | 2.9 | 2.7 | 2.5 |
| 3 | 3.4 | 3.2 | 3.0 | 2.8 | 2.6 | 2.4 | 2.2 |
| 2 | 3.1 | 2.9 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.1 | 1.9 |
| 1 | 2.8 | 2.6 | 2.4 | 2.2 | 2.0 | 1.8 | 1.6 |

※上記の支給表により算出された各人の金額に6万円を加算した金額を、業績連動賞与の基礎額とします。
※新任ゾーンの業績連動賞与の支給ヵ月はXゾーンの支給ヵ月に準じます。
※ⅩⅡゾーンは基本賞与のみの支給となります。

### ■M社員ステージB(2014年6月支給)「業績連動賞与支給表」要求

(単位:ヵ月)

| 評価 | Ⅴ | Ⅵ | Ⅶ | Ⅷ | Ⅸ | Ⅹ | ⅩⅠ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 9 | 3.55 | 3.40 | 3.25 | 3.10 | 2.95 | 2.80 | 2.70 |
| 8 | 3.25 | 3.10 | 2.95 | 2.80 | 2.65 | 2.50 | 2.40 |
| 7 | 2.95 | 2.80 | 2.65 | 2.50 | 2.35 | 2.20 | 2.10 |
| 6 | 2.65 | 2.50 | 2.35 | 2.20 | 2.05 | 1.90 | 1.80 |
| 5 | 2.35 | 2.20 | 2.05 | 1.90 | 1.75 | 1.60 | 1.50 |
| 4 | 2.05 | 1.90 | 1.75 | 1.60 | 1.45 | 1.30 | 1.20 |
| 3 | 1.75 | 1.60 | 1.45 | 1.30 | 1.15 | 1.00 | 0.90 |
| 2 | 1.45 | 1.30 | 1.15 | 1.00 | 0.85 | 0.70 | 0.60 |
| 1 | 1.15 | 1.00 | 0.85 | 0.70 | 0.55 | 0.40 | 0.30 |

※新任ゾーンの業績連動賞与の支給ヵ月はXゾーンの支給ヵ月に準じます。
※ⅩⅡゾーンは基本賞与のみの支給となります。

＜参考＞ 2013年6月M社員ステージB業績連動賞与支給表

(単位:ヵ月)

| 評価 | Ⅴ | Ⅵ | Ⅶ | Ⅷ | Ⅸ | Ⅹ | ⅩⅠ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 9 | 2.95 | 2.85 | 2.75 | 2.65 | 2.55 | 2.45 | 2.35 |
| 8 | 2.65 | 2.55 | 2.45 | 2.35 | 2.25 | 2.15 | 2.05 |
| 7 | 2.35 | 2.25 | 2.15 | 2.05 | 1.95 | 1.85 | 1.75 |
| 6 | 2.05 | 1.95 | 1.85 | 1.75 | 1.65 | 1.55 | 1.45 |
| 5 | 1.75 | 1.65 | 1.55 | 1.45 | 1.35 | 1.25 | 1.15 |
| 4 | 1.45 | 1.35 | 1.25 | 1.15 | 1.05 | 0.95 | 0.85 |
| 3 | 1.15 | 1.05 | 0.95 | 0.85 | 0.75 | 0.65 | 0.55 |
| 2 | 0.85 | 0.75 | 0.65 | 0.55 | 0.45 | 0.35 | 0.25 |
| 1 | 0.55 | 0.45 | 0.35 | 0.25 | 0.15 | 0.10 | 0.10 |

### ■社員ステージB「支給率算出式」要求

| | |
|---|---|
| 目標＋50億円を上回る場合 | 支給率＝1.303＋(営業利益実績－目標－50)×0.01212 |
| 目標±50億円以内 | 支給率＝1＋(営業利益実績－目標)×0.00606 |
| 目標－50億円を下回る場合 | 支給率＝0.697＋(営業利益実績－目標＋50)×0.01212 |

※社員ステージBの業績連動賞与支給率の下限は0.00とし、上限は設けない。
※業績連動賞与の支給率については、小数点以下第4位を四捨五入し、第3位までとする。
※2013年度営業利益実績の算出にあたっては億円単位とし小数点以下第2位までの実数を用いる。また算出にあたっては営業利益や目標の数値に1億円を除した数値を代入する。

## 6）特別社員

特別社員の2013年12月・2014年6月賞与については以下の通り要求します。

### 特別社員「基本賞与支給表」要求

（単位：ヵ月）

| ランク | 支給ヵ月 |
|---|---|
| 1 | 2.37 |
| 2 | 2.29 |
| 3 | 2.20 |
| 4 | 2.11 |
| 5 | 2.02 |

### 特別社員　2013年度業績連動賞与（2014年6月支給）における「業績連動賞与支給表」「支給率算出式」要求

■特別社員「業績連動賞与支給表」要求

（単位：円）

| | 特別社員（本給水準別） | | |
|---|---|---|---|
| | ～250,000円 | ～300,000円 | 300,000円超 |
| 支給額 | 200,000円 | 230,000円 | 280,000円 |

■特別社員「支給率算出式」要求

| | |
|---|---|
| 目標＋50億円を上回る場合 | 支給率＝2.430＋（営業利益実績－目標－50）×0.0572 |
| 目標－70億円以上、<br>目標＋50億以下 | 支給率＝1＋（営業利益実績－目標）×0.0286 |

※特別社員の業績連動賞与支給率の下限は-1.00とし、上限は設けない。
※業績連動賞与の支給率については、小数点以下第4位を四捨五入し、第3位までとする。
※2013年度営業利益実績の算出にあたっては億円単位とし小数点以下第2位までの実数を用いる。
また、算出にあたっては営業利益や目標の数値に1億円を除した数値を代入する。

なお、旧嘱託社員の賞与制度については個別に別途協定を結び対応します。

# 5. 参考資料

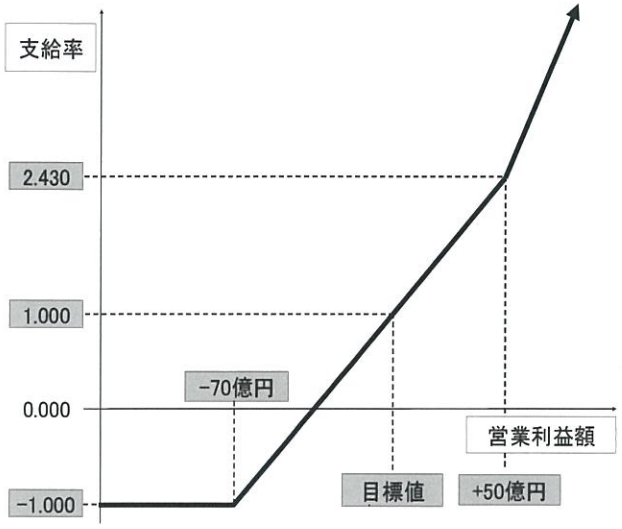
## 1、旧伊勢丹および三越伊勢丹における営業利益と支給率の推移（2007年度～2012年度）

| 決算年度<br>（賞与支給年月） | 2007年度<br>（2008年6月支給） | 2008年度<br>（2009年6月支給） | 2009年度<br>（2010年6月支給） | 2010年度<br>（2011年6月支給） | 2011年度<br>（2012年6月支給） | 2012年度予測<br>（2013年6月支給） |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 営業利益実績 | 233億円 | 147億円 | 99億円 | 107億円 | 165億円 | 170億円 |
| 目指すべき目標 | 210億円 | 190億円 | 100億円 | 100億円 | 150億円 | 170億円 |
| 目標との差 | ＋23億円 | ▲43億円 | ▲1億円 | ＋7億円 | ＋15億円 | 0億円 |
| 業績連動賞与支給率<br>（社員ステージB、<br>M社員ステージC） | 1.274 | 0.739 | 0.995 | 1.042 | 1.096 | 1.000 |
| 業績連動賞与支給率<br>（I社員ステージC） | 2.293 | ▲0.231 | 0.977 | 1.200 | 1.455 | 1.000 |

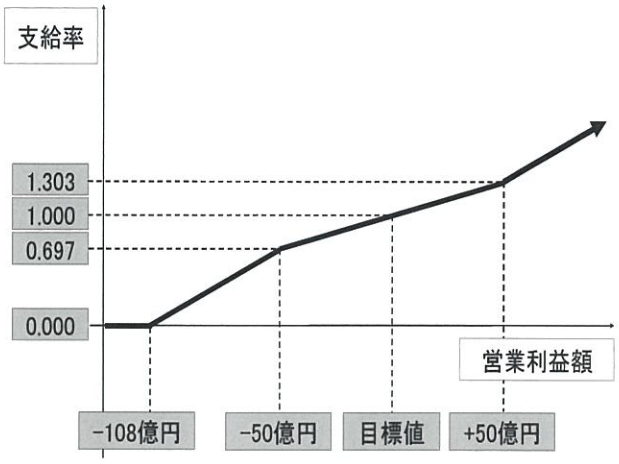
※2007年度～2010年度営業利益については、旧伊勢丹の水準となります。
※2011年度～2012年度営業利益については、三越伊勢丹の水準となります。
※2012年度営業利益については、第2四半期決算時の水準となります。
※2008年度以前の支給率算出式の仕組みは2009年度以降の算出式と異なる仕組みの算出式となります。

## 2、2014年6月支給、業績連動賞与算出式のグラフ
（社員ステージB、社員ステージC、特別社員）

**I社員ステージC・特別社員**




**I社員ステージB・M社員ステージB・M社員ステージC**




**社員の年間賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。**

## 1. 社員の2013年12月・2014年6月　基本賞与

1．社員の2013年12月・2014年６月　基本賞与

1）支給対象

・2013年12月賞与　　2013年４月１日から2013年９月30日まで勤務し引き続き支給当日在籍している者。

・2014年６月賞与　　2013年10月１日から2014年３月31日まで勤務し引き続き支給当日在籍している者。

ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・休職日数等は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

2）基準日

・2013年12月賞与　　本給、職務、および資格は、2013年９月30日現在とする。
また、2013年４月１日から2013年12月１日までに社員からエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

・2014年６月賞与　　本給、職務、および資格は、2014年３月31日現在とする。
ただし、2014年４月１日にIメイト社員からＩ社員、Mメイト社員からM社員に転換した者は、４月１日現在とする。また、2013年10月１日から2014年６月１日までに社員からエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

3）支給方法

①I社員ステージC－t

ａ）期間中欠勤のない者

本給×1.6ヵ月＋評価別定額

ｂ）期間中欠勤、休職のある者

本給×1.6ヵ月×＋評価別定額×$\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

②M社員ステージC－t
ａ）期間中欠勤のない者
2013年12月　：本給×（1.2ヵ月＋評価別支給ヵ月）
2014年６月　：本給×（0.4ヵ月＋評価別支給ヵ月）
ｂ）期間中欠勤、休職のある者
2013年12月　：本給×（1.2ヵ月＋評価別支給ヵ月）×出勤日数／所定労働日数
2014年６月　：本給×（0.4ヵ月＋評価別支給ヵ月）×出勤日数／所定労働日数

③I社員ステージC－１・ステージC－２
ａ）期間中欠勤のない者　：本給×1.5ヵ月＋職務別評価別定額
ｂ）期間中欠勤、休職のある者　：本給×1.5ヵ月×＋職務別評価別定額×出勤日数／所定労働日数

④M社員ステージC－１・ステージC－２
ａ）期間中欠勤のない者
2013年12月　：本給×（1.2ヵ月＋職務別評価別支給ヵ月）
2014年６月　：本給×（0.4ヵ月＋職務別評価別支給ヵ月）
ｂ）期間中欠勤、休職のある者
2013年12月　：本給×（1.2ヵ月＋職務別評価別支給ヵ月）×出勤日数／所定労働日数
2014年６月　：本給×（0.4ヵ月＋職務別評価別支給ヵ月）×出勤日数／所定労働日数

⑤I社員ステージB
ａ）期間中欠勤のない者
2013年12月　：本給×2.5ヵ月
2014年６月　：本給×0.5ヵ月
ｂ）期間中欠勤、休職のある者
2013年12月　：本給×2.5ヵ月×出勤日数／所定労働日数
2014年６月　：本給×0.5ヵ月×出勤日数／所定労働日数

３）支給方法

⑥M社員ステージB
ａ）期間中欠勤のない者
2013年12月　：本給×1.5ヵ月
2014年６月　：本給×0.5ヵ月
ｂ）期間中欠勤、休職のある者
2013年12月　：本給×1.5ヵ月×出勤日数／所定労働日数
2014年６月　：本給×0.5ヵ月×出勤日数／所定労働日数

⑦特別社員の６月・12月基本賞与　支給方法
ａ）期間中欠勤のない者
本給×ランク別支給ヵ月
ｂ）期間中欠勤、休職のある者
本給×ランク別支給ヵ月×出勤日数／所定労働日数

※特別社員のうち旧嘱託社員については別途労使協定を結び決定する。
細部については労使協議の上決定する。

## 2. 社員の業績連動賞与（2014年6月支給）

１）**支給対象**
2013年10月１日から2014年３月31日まで勤務し、引き続き支給日当日在籍している者。
２）**基準日**
本給、役割ゾーン、および資格は、2014年３月31日現在とする。
ただし、2014年４月１日にIメイト社員からＩ社員に転換した者はIメイト社員の基準で支給する。

3）支給方法

①I社員ステージC-t・ステージC-1・ステージC-2

a）期間中欠勤のない者　　資格別定額×支給率

b）期間中欠勤・休職のある　　資格別定額×$\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$×支給率

②M社員ステージC-t・ステージC-1・ステージC-2

a）期間中欠勤のない者　　本給×1.5ヵ月×支給率

b）期間中欠勤・休職のある者　　本給×1.5ヵ月×$\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$×支給率

③I社員ステージB

a）期間中欠勤のない者　　本給×（役割ゾーン別評価別支給ヵ月＋60,000円）×支給率

b）期間中欠勤・休職のある者　　本給×（役割ゾーン別評価別支給ヵ月＋60,000円）×$\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$×支給率

④M社員ステージB

a）期間中欠勤のない者　　本給×役割ゾーン別評価別支給ヵ月×支給率

b）期間中欠勤・休職のある者　　本給×役割ゾーン別評価別支給ヵ月×$\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$×支給率

⑤特別社員

a）期間中欠勤のない者　　本給水準別定額×支給率

b）期間中欠勤・休職のある者　　本給水準別定額×$\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$×支給率

※嘱託社員のうち旧嘱託社員については別途労使協定を結び決定する。
細部については労使協議の上決定する。
算出式に基づいた支給率は、賞与差引前の営業利益の予測を用いながら労使で協議を行おこないます。
なお、大きな環境の変化があった場合には、別途労使で協議をおこないます。

メイト社員対象

審議決定事項

# Ⅳ. 2013年度 メイト社員月例賃金および年間賞与要求

## この章のポイント

おもなメイト社員の2013年度要求内容は以下の内容になります。

ベースアップ
基本給評価要求
採用賃金要求
企業内最低賃金要求
扶養者・年齢別最低賃金要求
本給表および昇給表要求
基本賞与評価分布要求
基本賞与支給表要求
業績連動賞与支給表要求
業績連動賞与支給算出式要求

2013年度要求よりメイト社員の賃金要求内容は、Iメイト社員、Mメイト社員統一の要求となります。

## 1. メイト社員賃金要求に関する本年度の考え方

2013年度の要求は、全ての内容においてＩメイト社員、Ｍメイト社員共通の基準・内容にて要求をおこないます。

＜月例賃金＞
○「適正な評価制度の運用による役割成果主義の推進」と「やりがい・働きがい」の観点から、人事制度に則った「評価分布要求」「本給表および昇給表の要求」「再契約額表要求」をおこないます。
本年度より、Ｍメイト社員についても、メイト社員の評価分布を要求します。
○ベースアップは、「ベースアップ算出式」を基に要求をおこないません。
○「安心感」の観点から、本部方針に則り「最低賃金要求」および「扶養者・年齢別最低賃金要求」をおこないます。

＜賞与要求＞
○以下の考え方を基にＭメイト社員へ業績連動賞与の要求をおこないます。

Ｍメイト社員においては、期待役割がこれまでの旧スタッフ社員の期待役割から、統合メイト社員としての新たな期待役割（リーダー職）へと変わっています。
その様な中で、現場においてもＭメイト社員の役割任命が拡大するなど期待が更に高まっています。
今後においても各お買場・職場において期待役割に沿った働き方を進めていくことを前提に、2013年度の春の交渉においては「Mメイト社員への業績連動賞与の導入」に取り組みます。

## 2. 月例賃金要求

### 1）ベースアップ

**ベースアップ算出式に基づき、メイト社員のベースアップの要求はおこないません。**

**・ベースアップ算出式に基づいた持ち越し額について**

2013年度のベースアップ算出については、2012年暦年（2012年1月～12月）の物価上昇率が0.0％であることから、「物価上昇率に応じた係数」は0.000となり、基礎額31万円にその係数を乗じると0円となります。
したがって、2012年度の持ち越し額▲ 2,480円が2013年度の基準となるベースアップ額となるため、今回はベースアップ要求をおこなわず、この値を次年度に持ち越します。

＜ベースアップ算出式＞ （2011年度～2015年度使用）

基準となるベースアップ額（※A）＝基礎額31万円（※B）×物価上昇率に応じた係数（※C）

| 物価上昇率（暦年前年比） | ～▲0.5% | ▲0.4% | ▲0.3% | ▲0.2% | ▲0.1% | 0.0% | 0.1% | 0.2% | 0.3% | 0.4% | 0.5%～ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 物価上昇率に応じた係数 | ▲0.005 | ▲0.004 | ▲0.003 | ▲0.002 | ▲0.001 | 0.000 | 0.001 | 0.002 | 0.003 | 0.004 | 0.005 |

※A　基準となるベースアップ額が1,000円以上の場合は、1,000円単位でベースアップを行います。ただし、1,000円未満の場合やマイナスの場合は次年度に持ち越します。
※B　三越伊勢丹グループの各事業会社の社員・月給制契約社員の平均本給を踏まえ、基礎額を31万円とします。
※C　物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・暦年・総合）の前年比を使用します。
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。

### 2）基本給評価要求

基本給評価要求は以下のように要求します。

**メイト社員Ⅰ、メイト社員Ⅱの評価については、昇給表に基づき、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。**

※メイト社員Ⅰ（店付・営業部付）についてはB評価を基本とし、結果を労使で確認します。

合わせて、以下の要求をおこないます。

**○ 面談の実施状況を労使で確認する。**
**○ 以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認をおこなう。**
**・平均本給 （人事異動の前後、評価反映の前後）**
**・職務別の人数分布 （人事異動の前後、評価反映の前後）**

**参考　＜メイト社員平均賃金引上げ率＞**

再契約額表・基本給表・昇給表・評価分布の要求の確認内容に基づく、メイト社員一人当たりの平均賃金引上げ率の組合試算は以下の通りです。

メイト社員の平均賃金引上げ率（組合試算）　2.17％程度

※試算にあたっての参考データ
・2013年3月時点におけるメイト社員の平均本給予測と3月時点の要員数予測
・メイト社員の制度上の本給評価分布
※メイト社員の平均賃金引上げ率は、制度上の本給評価に基づくランクアップの確認等から試算しており、実際には変わる可能性があります。

## 3）採用賃金要求

採用賃金は、以下のように要求します。

| | | |
|---|---|---|
| 新卒者 | ①店付・営業部付 | 164,000円 |
| | ②大・短大卒 | 177,000円 |
| 既卒者（社会人経験者、時給制契約社員からの転換者） | ③各店舗（千葉店を除く） | 182,000円以上 |
| | ④千葉店（サテライト店を除く） | 172,000円 |
| | ⑤日本橋店所管サテライト店（東京・千葉・神奈川・埼玉） | 170,000円 |
| | ⑥日本橋店所管サテライト店（東京・千葉・神奈川・埼玉除く）・千葉店 所管サテライト店 | 160,000円 |

**解説　＜2013年度メイト社員の採用賃金水準設定について＞**

2013年度のメイト社員採用賃金については「採用市場に大きな変化が見受けられないこと」等の状況を考慮し、基本的に2012年度と同水準での要求とします。

また、2012年度メイト社員制度統合後の採用賃金水準決定時に設定した、メイト社員採用の賃金統一水準まで段階的に引き上げを行っていく対応の中で、一部のメイト社員の採用賃金要求は2012年度よりも高い水準での要求となります。

採用賃金見直しに伴う経過措置

| | 2013年度 | 2014年度 | 2015年度 |
|---|---|---|---|
| 千葉店（既卒・転換者） | 172,000円 | 177,000円 | 182,000円 |

＜採用賃金を下回るMメイト社員在籍者への対応（経過措置）＞

採用賃金の見直しに伴い、本給が採用賃金を下回る当該店舗在籍者についても、経過措置ルールに基づき採用賃金水準まで賃金の引き上げをおこないます。

（詳細は2012年度春の交渉議案書P.62をご確認下さい）

## 4）メイト社員「再契約額表」「初回契約期間の契約額表」「昇給表」「基本給表」

「再契約額表」「初回契約期間の契約額表」「昇給表」「基本給表」を以下の通り要求します。

### メイト社員Ⅰ（店付・営業部付除く）「再契約額表」要求

（単位：円）

| 契約額 | 評価 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | S | A | B | C | D |
| 221,000～250,000 | 6,000 | 3,000 | 0 | 0 | 非再契約 |
| 211,000～ | 7,000 | 4,000 | 1,000 | 0 | 非再契約 |
| 191,000～ | 9,000 | 6,000 | 3,000 | 0 | 非再契約 |
| 160,000～ | 11,000 | 8,000 | 5,000 | 0 | 非再契約 |

### メイト社員Ⅰ（店付・営業部付）「初回契約期間 契約額表」要求

（単位：円）

| 年数 | 評価 | |
|---|---|---|
| | B | C |
| 4年目（再契約時） | 8,000 | 0 |
| 3年目 | 5,000 | 0 |
| 2年目 | 5,000 | 0 |
| 1年目 | — | — |

### メイト社員Ⅱ「昇給表」要求

| | | S | A | B | C |
|---|---|---|---|---|---|
| ランクアップ数 | 1～30ランク | 6 | 3 | 0 | 0 |
| | 31～40ランク | 7 | 4 | 1 | 0 |
| | 41～60ランク | 9 | 6 | 3 | 0 |
| | 61～91ランク | 11 | 8 | 5 | 0 |

## メイト社員Ⅱ「基本給表」要求

（単位：円）

| ランク | 基本給 | ランク | 基本給 | ランク | 基本給 | ランク | 基本給 | ランク | 基本給 | ランク | 基本給 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 250,000 | 16 | 235,000 | 31 | 220,000 | 46 | 205,000 | 61 | 190,000 | 76 | 175,000 |
| 2 | 249,000 | 17 | 234,000 | 32 | 219,000 | 47 | 204,000 | 62 | 189,000 | 77 | 174,000 |
| 3 | 248,000 | 18 | 233,000 | 33 | 218,000 | 48 | 203,000 | 63 | 188,000 | 78 | 173,000 |
| 4 | 247,000 | 19 | 232,000 | 34 | 217,000 | 49 | 202,000 | 64 | 187,000 | 79 | 172,000 |
| 5 | 246,000 | 20 | 231,000 | 35 | 216,000 | 50 | 201,000 | 65 | 186,000 | 80 | 171,000 |
| 6 | 245,000 | 21 | 230,000 | 36 | 215,000 | 51 | 200,000 | 66 | 185,000 | 81 | 170,000 |
| 7 | 244,000 | 22 | 229,000 | 37 | 214,000 | 52 | 199,000 | 67 | 184,000 | 82 | 169,000 |
| 8 | 243,000 | 23 | 228,000 | 38 | 213,000 | 53 | 198,000 | 68 | 183,000 | 83 | 168,000 |
| 9 | 242,000 | 24 | 227,000 | 39 | 212,000 | 54 | 197,000 | 69 | 182,000 | 84 | 167,000 |
| 10 | 241,000 | 25 | 226,000 | 40 | 211,000 | 55 | 196,000 | 70 | 181,000 | 85 | 166,000 |
| 11 | 240,000 | 26 | 225,000 | 41 | 210,000 | 56 | 195,000 | 71 | 180,000 | 86 | 165,000 |
| 12 | 239,000 | 27 | 224,000 | 42 | 209,000 | 57 | 194,000 | 72 | 179,000 | 87 | 164,000 |
| 13 | 238,000 | 28 | 223,000 | 43 | 208,000 | 58 | 193,000 | 73 | 178,000 | 88 | 163,000 |
| 14 | 237,000 | 29 | 222,000 | 44 | 207,000 | 59 | 192,000 | 74 | 177,000 | 89 | 162,000 |
| 15 | 236,000 | 30 | 221,000 | 45 | 206,000 | 60 | 191,000 | 75 | 176,000 | 90 | 161,000 |
| | | | | | | | | | | 91 | 160,000 |

※障がい者雇用については別途対応します。
※基本給表上の最上位ランクの金額が、ランクアップの上限となります。

# 3. 最低賃金要求

## 1）最低賃金要求

今回要求する最低賃金は、三越伊勢丹で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは「社員・メイト社員」の中で、最下限となるメイト社員（160,000円）の採用賃金を基準とします。

メイト社員の基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

**月例賃金　160,000円　　年間収入　2,240,000円**

※　今回要求する最低賃金は、2013年4月1日～2014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別途対応します。

解説

＜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げています。　（P65～P66参照）

＜2013年度の水準設定について＞

月例賃金は制度上の最下限となる160,000円とし、年間収入は月例賃金160,000円×14.0ヵ月として算出された金額2,240,000円とします。

## 2）扶養者・年齢別最低賃金要求

「扶養者別最低賃金要求」とは、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。（P65～P66参照）

メイト社員における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） | 199,700円 | 、30歳（二人扶養） | 229,300円 |
| 33歳（三人扶養） | 258,900円 | 、36歳（四人扶養） | 288,600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。また、被扶養者数には上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します。

**解説**

**＜支給対象者について＞**

・今回要求する最低賃金は、2013年4月1日～2014年3月31日に在籍し、フルタイム勤務をしており、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、被扶養者に関する扶養、障がいや年金関連（子ども手当・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。

**＜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及び税法上の扶養家族とします。

**＜その他補足＞**

・水準設定については、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分（暦年・総合・全国）等を加味して決定しています。

・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が支給されます。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。

**参考**　**＜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 | **199,700** | 209,700 | 219,700 | 229,700 |
| 28 | 206,300 | 216,300 | 226,300 | 236,300 |
| 29 | 212,800 | 222,800 | 232,800 | 242,800 |
| 30 | 219,300 | **229,300** | 239,300 | 249,300 |
| 31 | 225,900 | 235,900 | 245,900 | 255,900 |
| 32 | 232,400 | 242,400 | 252,400 | 262,400 |
| 33 | 238,900 | 248,900 | **258,900** | 268,900 |
| 34 | 245,500 | 255,500 | 265,500 | 275,500 |
| 35 | 252,100 | 262,100 | 272,100 | 282,100 |
| 36～ | 258,600 | 268,600 | 278,600 | **288,600** |

## 4. 年間賞与要求

### 1）賞与要求の考え方

基本賞与については、昨年改定した、A評価を多くつけられる仕組みでの要求を継続します。また、「店頭において高い成果を挙げている人」に対する「S評価の運用拡大」については、評価要求とは別に継続していきます。

業績連動賞与については、昨年までは、Iメイト社員のみの要求としました。その後、2012年4月より月給制契約社員はメイト社員として統合し、Mメイト社員においてはこれまでの旧スタッフ社員の期待役割から新たな期待役割へと変わりました。そのような中で、現場においてもMメイト社員の役割任命が拡大するなど、期待が更に高まってきています。期待が高まっているMメイト社員のモチベーションを更に高めていくことが必要だと考えることから、2013年度春の交渉においては、Iメイト社員と同水準での要求をおこないます。

### 2）2013年度業績連動賞与の要求ポイント

業績連動賞与の支給率算出式の考え方は、「目指すべき目標」と営業利益との差額の3分の1程度を目処に賞与原資に加減算する考え方を基礎に設計しており、予測を大きく超える場合は支給額への影響を2倍に設定しています。

合わせて、2013年度（2014年6月支給）業績連動賞与の「目指すべき目標（支給率1.0の営業利益額）」は、三越伊勢丹として企業存続に必要な水準（株式配当、納税、内部留保などを考慮し150億円を上回る水準）、従業員の目標達成意識に繋がる水準、賞与制度統合を進める為に必要な水準という観点を考慮し決定します。

決定する時期については、2012年度決算確定後の2013年5月頃を目処に、十分に労使協議を行った上で、組合機関会議にて決定します。

### 3）2013年12月、2014年6月　基本賞与要求

**「基本賞与評価」要求**

メイト社員Ⅰ・Ⅱの賞与評価について、以下の通り要求します。

**メイト社員（社員ステージCを含む）の評価をポイント表に基づき、ポイント換算し全体平均を4.1ポイント以上とする。**

※社員ステージC―t、社員ステージC―1、社員ステージC―2、メイト社員の賞与評価で現在運用している「店頭において高い成果を挙げている人」に対する「S評価の運用拡大」については、上記の評価要求とは別に継続していきます。

解説　＜ポイント表＞

| 評価 | S | A | B | C | D |
|---|---|---|---|---|---|
| ポイント | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 |

**「職務別評価別支給表」要求**

メイト社員Ⅰ（店付・営業部付除く）・Ⅱの基本賞与を、以下の支給表で支給することを要求します。

（単位：ヵ月）

| | 職務別評価別支給表 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | S | A | B | C | D |
| 販売・一般 | 1.70 | 1.30 | 1.20 | 1.10 | 1.00 |
| SL職 | 1.80 | 1.40 | 1.30 | 1.20 | 1.10 |
| L職 | 2.10 | 1.65 | 1.50 | 1.35 | 1.20 |
| 外商 | 1.70 | 1.30 | 1.20 | 1.10 | 1.00 |

※賞与算出式＝（基本給＋職務給）×評価別支給ヵ月

※　2014年4月入社のメイト社員（Ⅰ）（店付・営業部付）の初回賞与（6月）は、1.1ヵ月とします。

※　①2013年10月入社、および②2014年4月入社のメイト社員（Ⅰ）（店付・営業部付除く）としての初回賞与は、それぞれ①2013年10月1日時点、②2014年4月1日時点の職務における「C評価にあたる支給ヵ月」とします。

### 外商メイト社員「インセンティブ賞与支給算式」要求

外商メイト社員Ⅰ・Ⅱに、以下の支給算式により算出したインセンティブ賞与を基本賞与に加算して支給することを要求します。

**評価期間中に累積されたメイト社員主体の受注物件差益額×1%**

※上限は「本給×0.3ヵ月」とします。

外商メイト社員Ⅰ・Ⅱのうち、チームセールスには、以下の支給算式により算出されたインセンティブ賞与を基本賞与に加算し支給することを要求します。

■外商メイト社員（チームセールス）インセンティブ賞与「支給算式」要求

**本給×インセンティブ賞与支給係数**

■外商メイト社員（チームセールス）インセンティブ賞与「支給係数表」要求

| 目標比 | 122%以上 | 119～122%未満 | 116～119%未満 | 113～116%未満 | 110～113%未満 |
|---|---|---|---|---|---|
| 係数 | 0.30 | 0.25 | 0.20 | 0.15 | 0.10 |

※目標比＝チーム差益額目標比
※上限は目標比122%以上で0.3ヵ月、下限は目標比110%で0.1ヵ月

### メイト社員Ⅰ（店付・営業部付）「基本賞与支給表」要求

メイト社員Ⅰ（店付・営業部付）の基本賞与について、以下の通り要求します。

（単位：ヵ月）

| 支給ヵ月 | |
|---|---|
| 6月賞与 | 12月賞与 |
| 1.2 | 1.2 |

※　2014年4月入社の店付・営業部付のメイト社員の初回賞与（6月）は、1.1ヵ月とします。
なお、2012年度における各々の年間賞与については、適正に支給されていることを確認しました。

## 4）2013年度業績連動賞与（2014年6月支給）における「支給表金額」および「支給率算出式」要求

2013年度業績連動賞与（2014年6月支給）については、以下の通り要求します。

### 支給表金額要求

**65,000円**

※2013年10月入社者の2014年6月支給の支給表金額は32,500円とする。

### 支給率算出式要求

**支給率　＝　1　＋（2013年度営業利益実績－目指すべき目標）×0.0286**

※　支給率上限＝2.00　　支給率下限＝0.00
※　業績連動賞与の支給率については、小数点以下第4位を四捨五入し、第3位までとする。
※　2013年度営業利益実績の算出にあたっては億円単位とし、小数点以下第2位までの実数を用いる。
また、算出にあたっては営業利益や目標の数値に1億円を除した数値を代入する。

# 5. 参考資料

## 1、旧伊勢丹および三越伊勢丹における営業利益と支給率の推移（2007年度～2012年度）

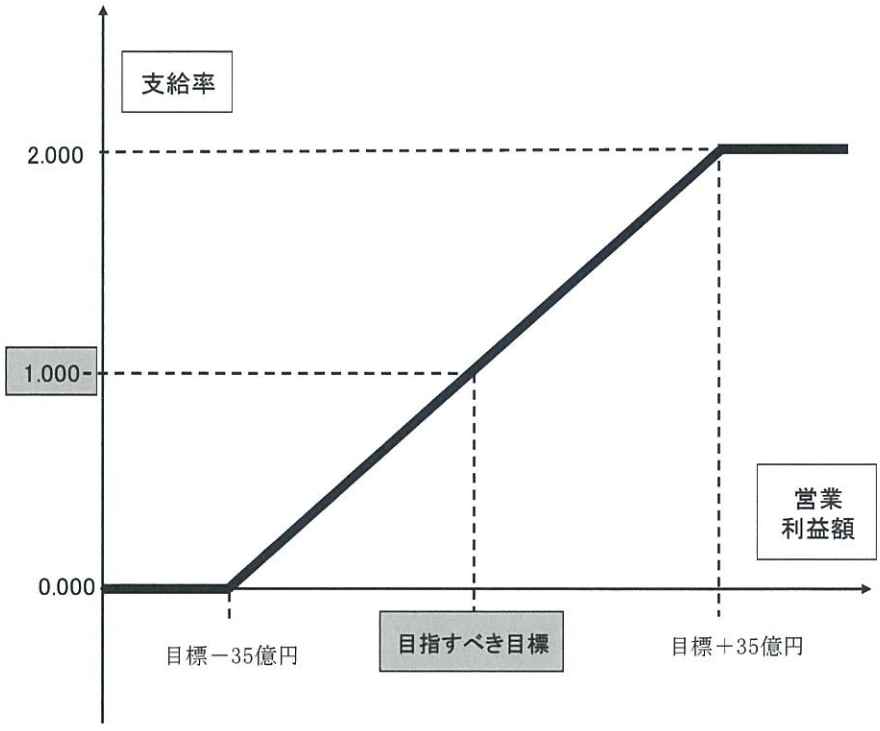
| 決算年度<br>（賞与支給年月） | 2007年度<br>（2008年6月支給） | 2008年度<br>（2009年6月支給） | 2009年度<br>（2010年6月支給） | 2010年度<br>（2011年6月支給） | 2011年度<br>（2012年6月支給） | 2012年度予測<br>（2013年6月支給） |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 営業利益実績 | 233億円 | 147億円 | 99億円 | 107億円 | 165億円 | 170億円 |
| 目指すべき目標 | 210億円 | 190億円 | 100億円 | 100億円 | 150億円 | 170億円 |
| 目標との差 | ＋23億円 | ▲43億円 | ▲1億円 | ＋7億円 | ＋15億円 | 0億円 |
| 業績連動賞与支給率<br>（Iメイト社員） | 2.000 | 0.000 | 0.977 | 1.200 | 1.455 | 1.000 |

※2007年度～2010年度営業利益については、旧伊勢丹の水準となります。
※2011年度～2012年度営業利益については、三越伊勢丹の水準となります。
※2012年度営業利益については、第2四半期決算時の水準となります。
※2008年度以前の支給率算出式の仕組みは2009年度以降の算出式と異なる仕組みの算出式となります。

## 2、メイト社員職務給の支給額について

・ブロックリーダー職：20,000円　　・サブブロックリーダー職：10,000円

## 2、2014年6月支給、業績連動賞与算出式のグラフ



メイト社員Ⅰ・Ⅱの年間賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

## 1. 2013年12月・2014年6月　基本賞与

1）支給対象

・2013年12月賞与　　2013年４月１日から2013年９月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。

・2014年６月賞与　　2013年10月１日から2014年３月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。

ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・休職日数等は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

2）基準日

・2013年12月賞与　　基本給、職務給および職務は2013年９月30日現在とする。
ただし、2013年10月１日入社者は10月１日現在とする。
また、2013年４月１日から2013年12月１日までにⅠメイト社員・Mメイト社員からエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

・2014年6月賞与　　基本給、職務給および職務は2014年３月31日現在とする。
ただし、2014年4月１日入社者は4月１日現在とする。
また、2013年10月１日から2014年６月１日までにⅠメイト社員・Mメイト社員からエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

3）支給方法

①メイト社員Ⅰ（店付・営業部付除く）・Ⅱ

ａ）期間中欠勤のない者　　（基本給＋職務給）×職務別評価別支給ヵ月

ｂ）期間中欠勤、休職のある者　　（基本給＋職務給）×職務別評価別支給ヵ月×$\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

②メイト社員Ⅰ（店付・営業部付除く）として初回の賞与のみ

・2013年12月賞与（基本給＋職務給）×（2013年10月１日時点の職務のＣ評価にあたる支給ヵ月）

・2014年６月賞与（基本給＋職務給）×（2014年４月１日時点の職務のＣ評価にあたる支給ヵ月）

③メイト社員Ⅰ（店付・営業部付）

ａ）期間中欠勤のない者　　基本給×1.2ヵ月

ｂ）期間中欠勤、休職のある者　　基本給×1.2ヵ月×$\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ただし、メイト社員Ⅰ（店付・営業部付）の初回賞与は、基本給×1.1ヵ月とする。
細部については、労使協議の上決定する。

## 2. 業績連動賞与（2014年6月支給）

1）支給対象

2013年10月１日から2014年３月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。

2）基準日

基本給、職務給および職務は2014年３月31日現在とする。

3）支給方法

①メイト社員Ⅰ・Ⅱ

ａ）期間中欠勤のない者　　65,000円×支給率

ｂ）期間中欠勤、休職のある者　　65,000円×$\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$×支給率

②メイト社員Ⅰ（2013年10月1日入社者）

ａ）期間中欠勤のない者　　32,500円×支給率

ｂ）期間中欠勤、休職のある者　　32,500円×$\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$×支給率

細部については労使協議の上決定する。
算出式に基づいた支給率は、賞与差引前の営業利益の予測を用いながら労使で協議をおこなう。
なお、大きな環境の変化があった場合には、別途労使で協議を行う。

エルダースタッフ対象

審議決定事項

# Ⅴ. 2013年度　エルダースタッフ賃金および年間賞与要求

## この章のポイント

2013年度はこれまでIエルダースタッフ、Mエルダースタッフで併走していた賞与要求を、真の一体化の実現のため同一水準での要求をおこないます。
これにより、エルダースタッフの要求項目は、全て同一の要求となります。

＜要求項目＞　ベースアップ、 時間給要求
最低賃金要求、年間賞与要求

## 1. 賃金要求

### 1）ベースアップ

**エルダースタッフのベースアップについては、全職種とも要求はおこないません。**

エルダースタッフのベースアップについては、「担う役割と賃金水準のバランス」「物価上昇分」「生産性向上分」の3つの構成要素を総合的に勘案して判断します。今回の要求は「担っている役割に大きな変更がないこと」「今後の業績の見通しが不透明であること」「物価上昇率が0.0%であること）」を考慮し、ベースアップ要求はおこないません。

### 2）時間給要求

時間給について、以下の表の通り要求します。

| 職種 | 店頭販売 | 顧客サービス | 得意先セールス | 外商セールス | 事務・業務 |
|---|---|---|---|---|---|
| 時間給 | 1,100円 | 1,100円 | 1,300円 | 1,100円 | 1,000円 |

※ 特殊な職務を担うことを前提に会社が任命した場合は、上記時間給に金額を上乗せする場合もあります。

## 2. 最低賃金要求

時間給が、事業所別に次の最低賃金を下回らないことを要求します。

| 東京都内の事業所 | 千葉県内の事業所 | 神奈川県内の事業所 | 埼玉県内の事業所 | 福島県内の事業所 | 茨城県内の事業所 | 群馬県内の事業所 | 栃木県内の事業所 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 850円 | 810円 | 850円 | 845円 | 810円 | 810円 | 810円 | 810円 |

※組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しています。
※2013年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

## 3. 年間賞与要求

2012年度までIエルダースタッフ、Mエルダースタッフの基本賞与は異なる水準での要求をおこなっていました。
2013年度(2013年12月・2014年6月)から真の一体化の実現に向けて、出身会社に関係なく、同一の水準を要求します。

### 基本賞与

**2013年12月・2014年6月支給の基本賞与については、1.0ヵ月とする**

### 賞与加算

＜賞与加算表＞

| | S加算 | A加算 |
|---|---|---|
| 支給ヵ月 | 0.4ヵ月 | 0.2ヵ月 |

※評価結果については労使で確認をおこないます。

**エルダースタッフの賞与の支給対象・基準日・支給方法は以下の通り要求します。**

### 1. 2013年12月・2014年6月　賞与

1）支給対象
・2013年12月賞与
2013年４月1日から2013年９月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
・2014年６月賞与
2013年10月１日から2014年３月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
ただし、期間中欠勤のあるものは、後述の支給方法にて支給する。

2）基準日
・2013年12月賞与
時間給は2013年12月１日現在のものとする。なお、2013年４月１日から12月１日までにエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。
・2014年６月賞与
時間給は2014年６月１日現在のものとする。なお、2013年10月１日から2014年６月１日までにエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

3）支給方法
①期間中欠勤のない者
エルダースタッフみなし本給×1.0ヵ月
（みなし本給＝時間給×週契約時間×52週/12ヵ月、円単位切上げとする）
②期間中欠勤のある者
月初から月末までの１ヵ月間にまったく出勤がない場合は、１／６を控除する。
※細部については労使協議の上決定する。

フェロー社員対象

審議決定事項

# Ⅵ. 2013年度 フェロー社員賃金および年間賞与要求

**この章のポイント**

2012年10月にサムタイマー社員とフェロースタッフが統合され新たにフェロー社員となりました。
2013年度要求からフェロー社員として要求をおこないます。

＜要求項目＞　ベースアップ、 評価要求、貢献度ポイント表、能力給改定表、最低賃金要求、年間賞与要求

## 1. 賃金要求

### 1）ベースアップ

**フェロー社員のベースアップについては、全職種とも要求はおこないません。**

フェロー社員のベースアップについては、「担う役割と賃金水準のバランス」「生産性向上分」「物価上昇分」「採用賃金上昇分」の4つの構成要素を総合的に勘案して判断します。今回の要求は「担っている役割に大きな変更がないこと」「今後の業績の見通しが不透明であること」「物価上昇率が0.0%であること）」「採用賃金に大きな変更がないこと」を考慮し、全事業所・全職種ともにベース給・地域別職種給のベースアップ要求はおこないません。

### 2）評価要求

評価について、制度上の適正な評価に基づき、以下の通り要求します。

**○ フェロー社員Ⅰの評価については、以下の貢献度ポイント表に基づき、A評価以上3割以上、B評価(およびC評価)7割未満の分布とする。**

**○ フェロー社員Ⅱの評価については、以下の能力給改定表に基づき、A評価以上3割以上、B評価(およびC評価以下)7割未満の分布とする。**

合わせて、以下の内容を要求します。

**○ 面談の実施状況を労使で確認する。**
**○ 評価反映前後の平均時給について、労使で確認をおこなう。**

### 3)「貢献度ポイント表」「退職金算定式」「支給計数」および「能力給改定表」の要求

「貢献度ポイント表」「退職金算定式」「支給計数」「能力給改定表」を、以下の通り要求します。

**フェローI「貢献度ポイント表」要求**

| 貢献度評価 | S | A | B | C |
|---|---|---|---|---|
| 貢献度ポイント | 2.0 | 1.5 | 1.0 | 0.5 |

**フェローI「退職金算定式」「支給係数」要求**

＜退職金算定式＞

退職金＝退職時の週契約時間×52×累積貢献度ポイント総数（上限13）×支給係数

＜支給係数＞

| 再契約回数 | 1回 | 2回 | 3回 | 4回 | 5回 | 6回 | 7回 | 8回 | 9回 | 10回 | 11回以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 支給計数 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 |

**フェローII「能力給改定表」要求**

| | | 評価によるアップ額 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ゾーン | 累積能力給 | SS | S | A | B | C | D |
| S | 200円～350円 | 25円 | 15円 | 5円 | 0円 | 0円 | 非再契約 |
| I | 75円～195円 | 35円 | 25円 | 15円 | 5円 | 0円 | 非再契約 |
| II | 0円～70円 | 45円 | 35円 | 25円 | 15円 | 0円 | 非再契約 |

※評価は7月11日の時給より反映されます。 ※評価によるアップ額に関わらず、累積能力給は350円が上限になります。

## 2. 最低賃金要求

時間給が、事業所別に次の最低賃金を下回らないことを要求します。

| 東京都内の事業所 | 千葉県内の事業所 | 神奈川県内の事業所 | 埼玉県内の事業所 | 福島県内の事業所 | 茨城県内の事業所 | 群馬県内の事業所 | 栃木県内の事業所 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 850円 | 810円 | 850円 | 845円 | 810円 | 810円 | 810円 | 810円 |

※組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しています。
※2013年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

## 3. 年間賞与要求（旧サムタイマー社員賞与選択者のみ）

2013年12月・2014年6月支給賞与を次の支給算出式で算出した額で支給することを要求します。

**各支給額＝賞与支給対象期間の基本給（契約内＋契約外）総額÷6**

※旧サムタイマー社員（賞与選択者）の定年後再雇用者（エルダーフェロー）は、 賞与支給対象期間中の在籍期間に応じて、エルダーフェロー転換後応分の賞与を支給します。

**フェロー社員（旧サムタイマー社員賞与選択者）の年間賞与の支給対象・基準日・支給方法を、以下の通り要求します。**

## 1．フェロー社員(旧サムタイマー社員賞与選択者)の 2013年12月・2014年6月　賞与

**1）支給対象**

賞与支給対象期間中にフェロー社員（賞与選択者）としての在籍期間があり、引き続き賞与支給日当日に在籍している者。ただし、2013年４月11日から支給日当日までにエルダーフェローⅠに転換した者は除く。

**2）支給対象期間**

・2013年12月賞与
　2013年４月11日から2012年10月10日

・2014年６月賞与
　2013年10月11日から2014年４月10日

**3）支給方法**

・賞与支給対象期間の基本給（契約内＋契約外）総額÷６

※細部については労使協議の上決定する。

エルダーフェロー対象

審議決定事項

# Ⅶ. 2013年度　エルダーフェロー賃金要求

## この章のポイント

2012年10月に60歳以降サムタイマー社員とシニアフェローが統合され
新たにエルダーフェローとなりました。
2013年度要求からエルダーフェローとして統一の要求をおこないます。

＜要求項目＞　　ベースアップ、 最低賃金要求、本給評価

## 1. 賃金要求

### 1）ベースアップ

**エルダーフェロー社員のベースアップについては、全職種とも要求はおこないません。**

エルダーフェロー社員のベースアップについては、「担う役割と賃金水準のバランス」「生産性向上分」「物価上昇分」の3つの構成要素を総合的に勘案して判断します。今回の要求は「担っている役割に大きな変更がないこと」「今後の業績の見通しが不透明であること」「物価上昇率が0.0%であること）」を考慮し、全事業所・全職種ともにベースアップ要求はおこないません。

### 2）エルダーフェロー（旧シニアフェロー）評価要求

今回要求する旧シニアフェローの本給評価要求は、2012年4月～10月の評価期間に対するエルダーフェロー（旧シニアフェロー）の評価を要求します。

**エルダーフェロー（旧シニアフェロー）の評価について、
平均B評価以上の分布とすることを要求します。**

合わせて、以下の要求をおこないます。

**○ 面談の実施状況を労使で確認する。**
**○評価反映前後の平均時給について、労使で確認をおこなう。**

昨年度決定したように、エルダーフェローの評価要求については、本年度の要求が最後の要求となります。

### 3）エルダーフェロー（旧シニアフェロー）本人給昇給表要求

旧シニアフェロー人事制度において2012年4月～10月の本給評価がある為、
エルダーフェロー（旧シニアフェロー）の本人給昇給表を要求します。

シニアフェローⅠ・Ⅱ

| 評価 | S | A | B | C | D |
|---|---|---|---|---|---|
| 昇給額 | 20円 | 15円 | 10円 | 0円 | 0円 |

※評価による昇給額に関わらず時給は、店頭販売：1,300円、販売サービス：1,300円、事務・業務：1,200円が上限になります。

## 2. 最低賃金要求

時間給が、事業所別に次の最低賃金を下回らないことを要求します。

| 東京都内の事業所 | 千葉県内の事業所 | 神奈川県内の事業所 | 埼玉県内の事業所 | 福島県内の事業所 | 茨城県内の事業所 | 群馬県内の事業所 | 栃木県内の事業所 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 850円 | 810円 | 850円 | 845円 | 810円 | 810円 | 810円 | 810円 |

※組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しています。
※2013年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

スペシャリティスタッフ対象

審議決定事項

# Ⅷ. 2013年度　スペシャリティスタッフ賃金要求

## この章のポイント

2012年6月にスペシャリティスタッフが新たに組合員となり、2013年度春の交渉からスペシャリティスタッフの賃金要求をおこないます。
2013年度の要求は、賃金要求の項目は、要求のベースとなる「ベースアップ」と働く上で安心につながる「最低賃金要求」に取り組みます。

＜要求項目＞　　ベースアップ、 最低賃金要求

## 1. ベースアップ要求

**スペシャリティスタッフのベースアップ要求はおこないません。**

スペシャリティスタッフのベースアップについては、「生産性向上分」や「物価上昇分」などの構成要素を総合的に勘案して判断します。今回の要求は、「物価上昇率が0.0%であること」や「業績の見通しが不透明であること」を考慮し、ベースアップ要求はおこないません。

## 2. 最低賃金要求

スペシャリティスタッフは、年間の給与金額や就業時間を個別に契約する年俸制で契約をおこなっています。その為、最低賃金要求においては、年間収入や月例賃金ではなく年俸を時間単価に換算し、要求をおこないます。

＜時間単価算出の計算式＞　　年俸　÷　年間の契約時間

2013年度に要求する最低賃金要求は、年俸を時間単価に換算した上で、
以下の水準を下回らない事を要求します。

＜時間単価の最低賃金＞

| 東京都内の事業所 | 千葉県内の事業所 | 神奈川県内の事業所 | 埼玉県内の事業所 | 福島県内の事業所 | 茨城県内の事業所 | 群馬県内の事業所 | 栃木県内の事業所 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 850円 | 810円 | 850円 | 845円 | 810円 | 810円 | 810円 | 810円 |

※　組合は、地域別に時間給の最低賃金水準を定めている本部方針の考え方に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。
最低賃金要求は、時間給の実態の最下限の水準を使用しています。
※　2013年度中に上記水準が地域別最低賃金および産業別最低賃金を下回った場合には別途対応をおこないます。

# 2013年度春の交渉　ＩＭＧＵ本部基本方針

2012年11月、サービス流通連合とＵＩゼンセン同盟が統合し、新産別ＵＡゼンセンが結成されました。今回の「2013年度春の交渉　ＩＭＧＵ本部基本方針」は、「ＵＡゼンセン2013労働条件闘争方針における統一的運動」を踏まえたものです。これは昨年度までのＪＳＤの進め方に準じたものであることから、ＩＭＧＵとしても基本的にはこれまで同様の考え方に基づく取り組みとしていきます。

ＩＭＧＵにおける「2013年度春の交渉」は、昨年度に続き本支部制の強みを有効に活用する中、各支部「ＩＭＧＵ本部基本方針」の下で取り組みを進める。

労使協議については支部が主体的に進める一方で、必要に応じて本部がサポートを行う。特に、労働福祉・経営対策委員会における重点支部（注1）、については、本部サポート体制の強化を図る。

（注1）　岩田屋三越支部、レオテックス支部、三越伊勢丹ギフトソリューションズ分会、スタジオアルタ分会、三越不動産分会、三越パーキング分会

## Ⅰ.「2013年度春の交渉」の位置付け

2013年度春の交渉は、「グループ内における雇用の確保と、その前提となる企業・事業の存続」を最優先とする中、全ての支部・分会において「以下の4点を中心にvoiceを通じて全メンバーと議論・共有する機会」として位置付ける。

1）現在の企業（三越伊勢丹グループ全体及び自社）の置かれた環境を全メンバーと共有する。

2）人に関わる諸制度については、「2012年度の労使通年協議」で議論してきた内容を全メンバーと共有し、支部大会における審議決定を通じて成案化に結びつける。

3）賃金要求については、後述の具体的方針に基づく要求案を全メンバーと共有し、支部大会における審議決定を経たうえで労使交渉を行い、早期の妥結を目指す。

4）「2013年度の労使通年協議」における課題を確認する。また、通年協議体制が確立されていない支部は、春の交渉の場を通じて、体制確立を労使で確認する。

## Ⅱ. 賃金要求の具体的方針

1）月例賃金

○水準引き上げ･･･既に「ベースアップの算出式」を導入している雇用形態は、式に基づき対応する。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（注2）」を確認し、必要に応じて水準引き上げ・賃金改善の要求を行う。なお、制度改定による水準調整等が発生する場合については、必要な調整原資相当分の要求を行う。

（注2）「物価上昇」、「生産性向上」、「賃金水準格差調整」、「初任給（採用賃金）上昇対応」

○昇給・昇格･･･能力及び成果に基づく昇給制度（定期昇給相当部分）や昇格制度がある雇用形態は、制度に基づく昇給原資（評価分布等）の要求、及び昇格者数の確認等を行う。また、制度が未整備な場合は、次年度の通年協議で制度の整備に向けた議論を協議する。

2）賞与

○社員の賞与については、「雇用の維持と企業・事業の存続」を最優先に考え、企業環境・業績に柔軟に対応した水準の確保を目指す。水準の最下限は年間1ヶ月とし、これを下回るような場合はその理由を明確にする。併せて、月給制契約社員においても、同様の考えに基づいて取り組みを行う。

○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。

○年間賃金確定による生活安定の視点から、原則、賞与原資の引当年度を意識した年間一括での要求を行う。やむを得ず半期毎の要求となる場合は、その理由を明確にする。また、今回要求を先送りする場合（2012年度の業績を見極めてからの要求、等）についても、その理由を明確にする。

○「業績に連動する賞与体系」が導入されている支部は、基準（指標、支給率カーブの傾き、支給率の上下限、等）の明確化を行う。

3）最低賃金

○2013年度の「ＩＭＧＵ最低賃金共通基準」をもとに「扶養者年齢別（月例）、扶養者別（月例）、企業内（月例・年収・時間給）」の最低賃金を要求する。全支部・分会での基準達成を目指すが、現段階で対応困難な支部は2013年度の労使通年協議の中で対応を図る。

4）初任給（採用賃金）

○優秀な人材確保、同業他社及び地域とのバランス、統合再編の状況などを考慮し、必要に応じて初任給（採用賃金）の引き上げを要求する。

前記内容をもとに、全支部・分会の執行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にてメンバーと議論を深める。そして、支部大会での審議を通じて「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う。

なお、賃金要求のスケジュールについては、「企業における次年度予算の策定時期」、「次年度の労使協議開始の準備」、「年度末の繁忙時期」、「ＵＡゼンセンの方針（注3）」等を考慮する中、要求書の提出は基本的に2月28日までとし、妥結に関しては闘争グループ区分（Ａ）としてのヤマ場（3月13日頃）までの達成を目指す。

（注3）ＵＡゼンセンの方針～要求書は2月28日迄に提出。相場形成力のある統一的運動参加組織は闘争グループ区分（Ａ）に位置づけられ、ヤマ場（3月13日頃）までの妥結を目指す。

# 2013年度春の交渉　IMGU本部最低賃金　要求基準

## 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げています。

## 2. 要求基準の項目

IMGUとして定める要求基準は、扶養者数や年齢に応じて設定する「扶養者・年齢別最低賃金要求」及び「扶養者別最低賃金要求」と、各企業が定める制度上の最下限水準としての「企業内最低賃金要求」とし、これらをIMGU全支部の統一基準とします。

## Ⅰ.「扶養者・年齢別最低賃金要求」及び「扶養者別最低賃金要求」の基準

### 1.「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」（対象：月例給の無期契約社員）

「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。

（単位：円）

| | 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 | 199,700 | 229,300 | 258,900 | 288,600 |
| B基準 | 181,500 | 208,500 | 235,400 | 262,300 |
| C基準 | 163,400 | 187,600 | 211,900 | 236,100 |

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

＜参考　：　上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額＞

2013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 | 199,700 | 209,700 | 219,700 | 229,700 |
| 28 | 206,300 | 216,300 | 226,300 | 236,300 |
| 29 | 212,800 | 222,800 | 232,800 | 242,800 |
| 30 | 219,300 | 229,300 | 239,300 | 249,300 |
| 31 | 225,900 | 235,900 | 245,900 | 255,900 |
| 32 | 232,400 | 242,400 | 252,400 | 262,400 |
| 33 | 238,900 | 248,900 | 258,900 | 268,900 |
| 34 | 245,500 | 255,500 | 265,500 | 275,500 |
| 35 | 252,100 | 262,100 | 272,100 | 282,100 |
| 36～ | 258,600 | 268,600 | 278,600 | 288,600 |

2013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 | 181,500 | 191,500 | 201,500 | 211,500 |
| 28 | 187,200 | 197,200 | 207,200 | 217,200 |
| 29 | 192,900 | 202,900 | 212,900 | 222,900 |
| 30 | 198,500 | 208,500 | 218,500 | 228,500 |
| 31 | 204,200 | 214,200 | 224,200 | 234,200 |
| 32 | 209,800 | 219,800 | 229,800 | 239,800 |
| 33 | 215,400 | 225,400 | 235,400 | 245,400 |
| 34 | 221,100 | 231,100 | 241,100 | 251,100 |
| 35 | 226,700 | 236,700 | 246,700 | 256,700 |
| 36～ | 232,300 | 242,300 | 252,300 | 262,300 |

2013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 | 163,400 | 173,400 | 183,400 | 193,400 |
| 28 | 168,200 | 178,200 | 188,200 | 198,200 |
| 29 | 172,900 | 182,900 | 192,900 | 202,900 |
| 30 | 177,600 | 187,600 | 197,600 | 207,600 |
| 31 | 182,400 | 192,400 | 202,400 | 212,400 |
| 32 | 187,200 | 197,200 | 207,200 | 217,200 |
| 33 | 191,900 | 201,900 | 211,900 | 221,900 |
| 34 | 196,700 | 206,700 | 216,700 | 226,700 |
| 35 | 201,400 | 211,400 | 221,400 | 231,400 |
| 36～ | 206,100 | 216,100 | 226,100 | 236,100 |

### 2.「扶養者別最低賃金要求基準」（対象：月例給の有期契約社員）

「扶養者別最低賃金要求」とは、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。

（単位：円）

| | 一人扶養 | 二人扶養 | 三人扶養 | 四人扶養 |
|---|---|---|---|---|
| A基準 | 199,700 | 229,300 | 258,900 | 288,600 |
| B基準 | 181,500 | 208,500 | 235,400 | 262,300 |
| C基準 | 163,400 | 187,600 | 211,900 | 236,100 |

※被扶養者数には上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します。

＜支給対象者について＞

・今回要求する最低賃金は、2013年4月1日～2014年3月31日に在籍し、フルタイム勤務をしており、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、被扶養者に関する扶養、障がいや年金関連（子ども手当・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行うものとします。

＜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及び税法上の扶養家族とします。

＜ABC 基準の設定について＞

・原則支部・分会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・分会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。

【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

＜その他補足＞

・水準設定については、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分（暦年・総合・全国）等を加味して決定しています。また、要求基準（ABC 基準）については、B 基準をベースにしつつ、地域相場・賃金水準・企業業績・適用基準の継続性等を総合的に勘案しつつ、支部・分会ごとに決定します。

・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が支給されます。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。

## Ⅱ.「企業内最低賃金要求」の基準

「企業内最低賃金」とは、月例給の無期契約社員・有期契約社員及び時間給の有期契約社員を対象に、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。月例給の無期契約社員・有期契約社員には、「月例賃金・年間収入」の基準を定めます。時間給の有期契約社員には、「時間給」の基準を定めます。

### 1.「月例賃金」「年間収入」 の要求基準 （対象：月例給の無期契約社員・有期契約社員）

| | |
|---|---|
| 月例賃金 | 142, 000 円 |
| 年間収入 | 2, 130, 000 円 |

※今回要求する最低賃金は、2013 年 4 月 1 日～2014 年 3 月 31 日の在籍者を対象とします。ただし、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します。

＜補足＞

・IMGU 本部水準の設定は、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査（賃金センサス）」や総務省の「物価上昇率（暦年・総合・全国）」等を加味し決定しています。年間収入は「月例賃金×15 ヶ月」で算定しています。なお、当年度の水準が前年度を下回る場合は、前年度と同額の要求水準とします。

・各支部・分会の水準設定は、月例賃金は採用賃金とし、賞与*は新入社員に実際に支給される最下限水準（評価がある場合は最下限の評価水準）とします。

＊賞与の制度上水準の算定期間は、賃金要求を行う当該年度 6 月・12 月支給分とします。

＊業績連動賞与がある場合、その最下限は 0 とみなし、算定基準から除きます。また、仕組み上マイナス支給となる場合は、制度上の最下限水準を見込んで算定します。

＊賞与支給額について、この「春の交渉」時点で要求または確定していない場合は、その支給額は 0 とみなし、最下限を定めている場合は、その水準を見込んで算定します。

・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、労使通年協議の中で課題認識を共有化し、「本給・賞与いずれの制度設計を改善していく必要があるのか」というような労使協議等を通じて、計画的に全体水準の引上げに取り組むこととします。

・対象範囲については、月例給の無期・有期契約社員の月例給及び年間収入を対象とします。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。

### 2.「時間給」（対象：時間給の有期雇用社員）

（単位：円）

| 東京 | 埼玉 | 千葉 | 神奈川 | 北海道 | 岩手 | 宮城 | 福島 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 850 | 802 | 795 | 849 | 719 | 720 | 685 | 664 |

| 茨城 | 栃木 | 群馬 | 新潟 | 岐阜 | 静岡 | 愛知 | 京都 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 756 | 763 | 696 | 747 | 713 | 787 | 792 | 781 |

| 大阪 | 兵庫 | 奈良 | 和歌山 | 広島 | 香川 | 愛媛 | 福岡 | 大分 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 800 | 775 | 699 | 747 | 770 | 674 | 705 | 764 | 691 |

※今回要求する最低賃金は、2013 年 4 月 1 日～2014 年 3 月 31 日の在籍者を対象とします。ただし、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します。

＜補足＞

・IMGU の企業内最低賃金（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（「地域別最低賃金」「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。

・各支部・分会の要求水準が、IMGU の本部要求水準を下回る場合、その本部要求水準が公的最低賃金と同水準であれば、必ず引上げの対応を労使間にて確認し、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、改めて IMGU の本部水準を確認します。算定の結果、IMGU 本部水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行される年月日以前に改定水準を適用させることとします。

# 2012年度　労使通年協議について

## ○人事賃金制度

## ○営業条件

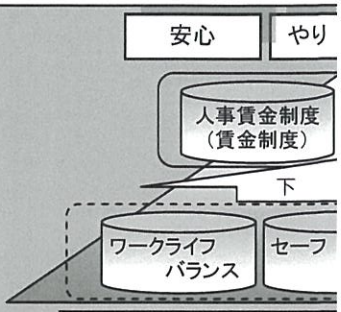
# 2012年度労使通年協議 コンセプトチャート

## 組合の考える 人に関わ

従業員が安心して働ける環境（セーフティネット・ワークライフバランス・福利厚生）を下支えとして、役割成果に基づいた人事賃事を通じた自己実現など）につながる

### 人事賃金制度（賃金制度）

～メンバーが高いモチベーションで働ける仕組み～
○役割成果主義を前提とした中で、「役割」と「成果」が本給・賞与に適正に反映されている
○一人ひとりが目指すべき役割・人材像が明確になっている
○本給・賞与が適正な評価に応じてメリハリある設計となっている
○上司と目標設定面談・中間面談・フィードバック面談が行われ、評価に対して納得性がある




### ワークライフバランス

～仕事と生活の調和～
○従業員の健康や企業のコンプライアンスの観点から適正な時間管理がなされている
○年次有給休暇の取得促進と連続休暇が計画的に取得できている
○出産・育児・介護などライフイベントに対して、様々な選択肢が設定されている

### セーフティ

～安心して働ける環境～
○企業の置かれた様々な環境下においても、従業員の
○生活者の観点から最低賃金（扶養者・年齢別最低賃金、
○業務上災害や私傷病時における保障制度が充実して
○60歳以降も雇用が継続され、いきいきと働ける制度

現状の人事賃金制度の検証および

2012年9月 社員・メイト社員
2011年4月に㈱三越伊勢丹がスタートし、のれんを越えた人材交流が進められている中で、統合

## 三越伊勢丹のあるべき人事

### ◆社員ステージB P73～記載

1. 本給

＜検討の方向性＞
(A)ステージBのまま「極めて高い役割」や「極めて高い成果を発揮し続ける役割」を処遇する仕組み
(B)役割の大きさに対する処遇差と成果に対する処遇差のバランスの再検証

＜取り得る施策＞
(A-1)市場と比較して「著しく高いスキルを持って高い利益貢献を出し続けている役割」を処遇する
(A-2)役割の大きさに応じた処遇差をつける
(B-1)同一ゾーンにおいてより成果を発揮している人を処遇する
(B-2)同一ランクにおけるゾーンに応じた昇給ピッチ

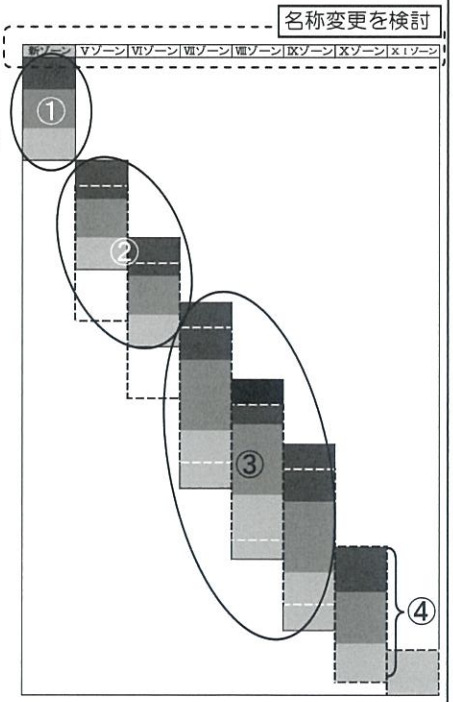
＜具体的な対応＞
①Vゾーンより高いゾーンの新設(A-1)
②上位ゾーンの本給水準の引き上げ(A-2)
③ランクの拡大(B-1)
④ランク別昇給ピッチの設定(B-2)

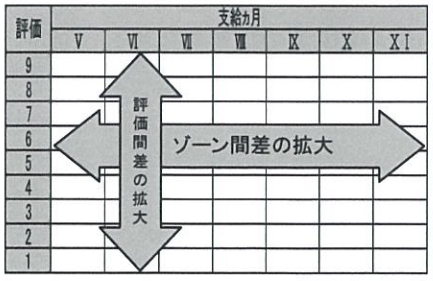
2. 賞与

＜検討の方向性＞
(C)ステージBのまま「極めて高い役割」や「極めて高い成果を発揮し続ける役割」を処遇する仕組み
(D)役割の大きさに対する処遇差と成果に対する処遇差のバランスの再検証
(E)I社員とM社員の賞与制度の統合（水準と時期）

＜取り得る施策＞
(C-1)役割の大きさに応じた水準設計
(D-1)同一ゾーンにおいてより成果を発揮している人を処遇

＜具体的な対応＞
①ゾーン間差の拡大(C-1)
②評価間差の拡大(D-1)




※具体的な水準については2013年度に協議

### ◆社員ステージC P75～記載

1. 本給

＜検討の方向性＞
(A)ステージCのまま高い成果を発揮することがられる役割・高い成果を発揮し続けている人処遇する仕組み
(B)本給において納得性ある評価間格差がつく

＜取り得る施策＞
(A-1)販売・セールスで高い成果を発揮すること期待される役割に対して処遇する
(A-2)各職務の上限ランクにおいて高い成果をした人を処遇する
(B-1)担う職務の経験や成果に応じて処遇する

＜具体的な対応＞
①別体系の新設(A-1)
②各職務のランクの拡大(A-2)
③ランク別昇給ピッチの設定(B-1)

2. 賞与

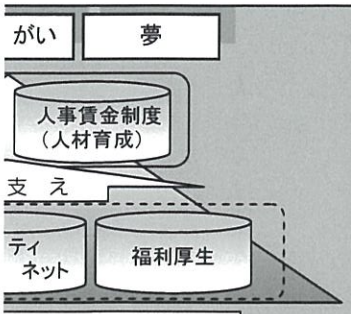
＜検討の方向性＞
(C)ステージCのまま高い成果を発揮することがられる役割・高い成果を発揮し続ける人を処する仕組み
(D)賞与において納得性ある評価間格差がつく
(E)チームで高い成果を出した時の処遇の仕組
(F)I社員とM社員の賞与制度の統合（水準と時

＜取り得る施策＞
(C-1)店頭・販売において高い成果を発揮し続対して処遇する仕組み
(D-1)担う職務に応じた賞与のあり方
(E-1)高い成果をあげた「チーム」に対して処

＜検討の視点＞
・別体系における賞与制度(C-1)
・職務別の業績連動賞与の検討など(D-1)
・チームに対する評価の導入の検討(E-1)

## る諸制度のあるべき姿

金制度を構築することが、メンバーの安心（雇用やもしもの時の保障など）・やりがい（納得性ある評価や処遇など）・夢（仕




### 人事賃金制度（人材育成）

～持てる力を最大限発揮できる仕組み～
○様々なキャリア志向を持つ人が活躍できる制度となっている
○人材育成の観点から、適正な異動配置ができている
○自己実現に向け、キャリアイメージの明確化とキャリア創造ができる環境が整っている
○個々人が成長を実感できる教育体系が構築できている
○経験に応じて次なるステップにチャレンジするための様々な選択肢が提供できている

### ネット

雇用の確保が最優先に考えられている
企業内最低賃金）が保障されている
いる。
が構築されている

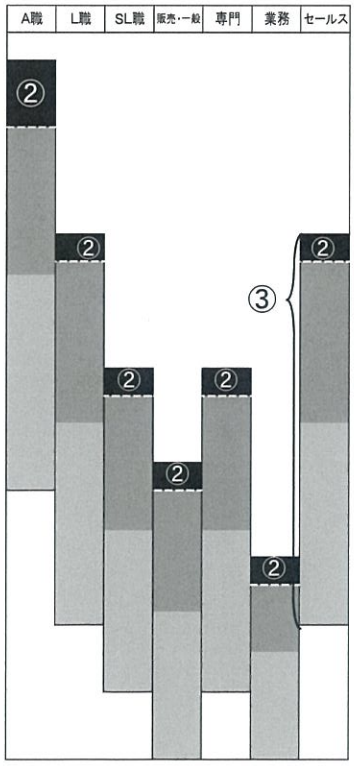
### 福利厚生

～働きやすい環境～
○業務を行う中で利用する従業員食堂・休憩室・従業員用トイレなど福利厚生施設が充実している
○メンバーに対して、自己啓発やライフサポートのメニューが数多く提供できている

### 組合として考える課題の明確化

対象の意識調査を実施
後のメンバーが現状の人事制度に対してどう感じているのか、メンバーのキャリア志向を把握

## 賃金制度構築に向けて




求め
を
仕組み
が
発揮
仕組み
求め
遇
仕組み
み
期）
ける役割に
遇する仕組み

※具体的な水準については2013年度に協議

### ◆メイト社員　P77～記載

1．本給
＜検討の方向性＞
・多様化する就労意識・キャリア志向に対応できる仕組み
・本給・賞与において納得性ある評価間格差がつく仕組み

＜取り得る施策＞
・キャリア志向を持った人に対応した仕組み

＜検討の視点＞
・コース設定や別体系の新設

2．賞与
＜検討の方向性＞
・多様化する就労意識・キャリア志向に対応できる仕組み
・本給・賞与において納得性ある評価間格差がつく仕組み
・チームで高い成果を出した時の処遇の仕組み
・Mメイト社員の業績連動賞与の導入

＜取り得る施策＞
・業績連動賞与の仕組み
・高い成果をあげた「チーム」に対して処遇する仕組み

＜検討の視点＞
・職務別の業績連動賞与の検討
・チームに対する評価の導入の検討

※具体的な検討は2013年度におこなう

### ◆エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー　P77記載

・法改正や統合後の状況を考慮しながら、必要に応じて協議をおこなう

### ◆スペシャリティスタッフ　P83～記載

・労働協約の新設

### ◆その他　P81～記載

・育児関連諸制度　（P81記載）
・2013年度　労使通年協議の取り組み　（P82記載）

### 【審議決定事項】

・Mメイト社員の業績連動賞与の導入　（P78記載）
・Mメイト社員の確定拠出年金の導入　（P78～記載）
・フェロー社員の60歳以降再雇用時の要件の見直し　（P80

全員対象

報告事項

# Ⅸ. 2012年度　労使通年協議（人事賃金制度）について

## この章の項目

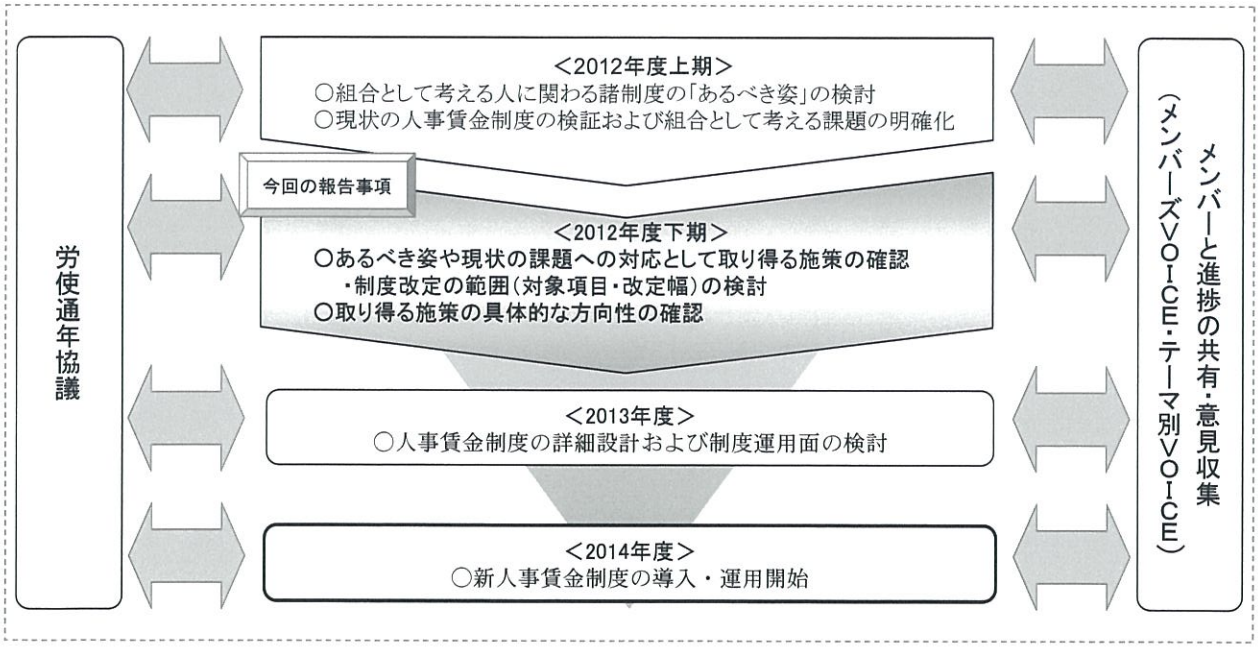
○ この章では、現在、労使通年協議で議論している「人事賃金制度のあるべき姿」の構築に向けた、下期の進捗についてご報告します。

- 上期は、組合として考える人事賃金制度を構築する上で前提となる人に関わる諸制度の全体像と、現行の人事賃金制度の課題と検討の方向性について整理をおこなってきました。下期はこれらを踏まえ、取り得る施策の確認と具体的な方向性について労使で議論をおこなってきましたので、その内容についてお伝えします。
- 併せて、昨年度からの継続検討項目の進捗報告と法改正に伴う対応についてもご報告します。

## 1. 組合として考える人事賃金制度構築の流れ

今年度の労使通年協議では「三越伊勢丹としてのあるべき人事賃金制度の構築」に向けて、2012年度－2013年度の２年間をかけて協議をおこなっています。2012年度上期は、労使議論や本年９月に実施した意識調査の結果も踏まえた上で、社員（ステージＢ・ステージＣ）・メイト社員の人事賃金制度の組合として考える課題の洗い出しと検討の方向性について整理をおこなってきました。

2012年度下期は、上期の議論を踏まえ、あるべき姿に向けて取り得る施策と具体的な方向性について議論をおこなってきました。



## 2. あるべき人事賃金制度の構築に向けた組合の考え方

人事賃金制度のあるべき姿の構築に向け、幅広い視点での検証が必要であるという認識に基づき、P69・70に記載の通り、人に関わる諸制度全体のあるべき姿を「人事賃金制度（賃金制度）」「人事賃金制度（人材育成）」「セーフティネット」「ワークライフバランス」「福利厚生」の５つの項目でイメージし、現行の人事賃金制度の課題と検討の方向性を整理してきました。

企業を取り巻く環境がめまぐるしく変化するなか、㈱三越伊勢丹は百貨店のあるべき姿の実現（ライフスタイルの創造・新たな価値提供の継続・顧客にとってのマイストア化）に向けて様々な打ち手を講じています。これらを実現する担い手は人であり、一人ひとりが仕事にやりがいを持って取り組むことが重要となっていきます。会社の目指すべき方向性とメンバーのやりがいが一致することが、最終的に「メンバーの安心・やりがい・夢（≒労働条件の向上）」につながります。人事賃金制度の構築する上では、やりがい・働きがいの視点を持った検討が必要であると考えます。

社員・メイト社員を対象に９月実施した意識調査結果では、全体の６割が今の仕事に対してやりがいを感じており、担っている役割の大きさや評価をより重視した処遇の反映を期待する回答が半数以上を占めています。また、将来のキャリアに対して現状よりも上位の雇用形態・ステージを目指したいと回答した割合が全体の３割に対し、今の雇用形態・ステージのままスキルを高めていきたいと回答した割合は５割程度ありました。組合は担う役割に対する納得性ある処遇体系はもちろんのこと、様々な就労意識・キャリア志向を持ったメンバーがモチベーション高く活躍できる仕組みも検討していく必要があると考えます。

以上の考えを踏まえ、下期の通年協議では主に社員ステージＢとステージＣの本給・賞与体系における、課題への対応として取り得る施策の確認と具体的な方向性について議論をおこなってきました。

取り得る施策の確認と具体的な方向性を確認するにあたり、これまで同様、役割成果主義を更に推進することを前提とし、「メンバーのやりがい・働きがい」「現行制度の課題の解決」「強い組織の構築」につながる人事賃金制度に向けて、組合として考える課題をもとに具体的な協議をおこなってきました。

下期、組合は三越伊勢丹のあるべき人事賃金制度の構築にむけて、「高い役割への処遇」「処遇差のバランス」の２つ視点をもって議論をおこなってきました。高い役割への処遇を“市場と比較して著しく高いスキルを持って高い利益貢献を出し続ける役割への処遇”、処遇差のバランスを“担う役割の大きさに対する処遇差と出した成果に対する処遇差”と位置付け、そのあり方について社員ステージＢ・社員ステージＣを中心に方向性を確認してきました。

ステージＢの取り得る施策として、本給においてステージＢのまま極めて高い役割や極めて高い成果を発揮し続けることが求められる役割の処遇と、成果の積み上げによる処遇差をつけることを検討してきました。また、賞与については役割や成果に応じた水準設計を検討してきました。

ステージＣの取り得る施策として、本給において販売・セールスで高い成果を発揮することが求められる役割の処遇と、また、ステージＢ同様に成果の積み上げによる処遇差をつけることを検討してきました。賞与については、これまでおこなってきた「個人」に対する処遇の見直しに加え、「チーム」に対する処遇のあり方を検討してきました。

具体的な内容については、次ページ以降でお伝えします。

上期では、労使通年協議を踏まえた組合として考える課題と検討の方向性を本給・賞与・運用の３つの視点で明確化してきました。下期は、本給・賞与の取り得る施策を中心に議論をおこなってきました。運用については、2013年度に検討していきます。

## 3. 社員ステージB

### 1）本給

＜上期労使通年協議を踏まえた（意識調査結果を含む）組合の考える課題＞

・成果に応じた評価のメリハリ（評価間差）」が充分とはいえない
・役割の大きさに応じた本給水準が充分とはいえない
・市場と比較しても著しく高い役割に対応した仕組みが充分とはいえない

＜検討の方向性＞

・役割の大きさに対する処遇差と成果に対する処遇差のバランスの再検証
・ステージBのまま「極めて高い役割」や「極めて高い成果を発揮し続けることが求められる役割」を処遇する仕組み

（参考：意識調査結果）
・本給に対する納得性は高い　⇒そう思う・ややそう思う「40.0%」そう思わない・あまりそう思わない「30.5%」
・本給評価をより重視し、処遇に反映すべき⇒そう思う・ややそう思う「61.4%」
・ステージA以上を目指す　⇒そう思う・ややそう思う「46.7%」そう思わない・あまりそう思わない「37.8%」
・今のステージや雇用形態のまま、よりスキルを高めたい　⇒そう思う・ややそう思う「52.0%」

＜設計する上での検討ポイント＞

【現状のⅤゾーンより高いゾーンの新設】
○「高いスキルを持って利益貢献する役割」に対して、現状のⅤゾーンより高いゾーンの新設することで、これまで以上に処遇する仕組み
○Ⅴゾーン・Ⅵゾーンの上限ランクを拡大・下限ランクを縮小し、より役割の大きさに応じた本給設計

【ランクの拡大】
○ポストが集中しているⅦ～Ⅸゾーン（全体の80%程度）では、ゾーンをまたぐ異動が他に比べて多く発生することが予想されるなか、ランクを上限・下限ともに拡大することで、結果として異動によるゾーン間の重複が現状より広がり、柔軟な異動配置に対応できる仕組み

○ステージBにおいて多くのポストが格付けされているⅦ～Ⅸゾーンについては、ランクを上限・下限ともに拡大し、同一ゾーンに長期に亘って格付けされても評価による昇給をこれまでより可能とし、ゾーン内での成果の積み上げによる処遇差をつける仕組み

【ランク別昇給ピッチの設定】
○現行制度のゾーン・ランクに関係なくA評価で5,000円昇給する仕組みに対し、経験に応じてより高い成果を発揮することが求められる設計
　⇒同一ゾーンにおける昇給ピッチを見直し、下位ランクは昇給しやすく、上位ランクほどより高い成果が求められる設計
○前述のランクの拡大により、ゾーン間の異動が発生しても本給が変わらないケースがこれまでより発生するが、同一ランクでも上位ゾーンほど昇給しやすい設計とすることで、役割に大きさに応じた本給水準のバランスを図る

### 2）賞与

＜上期労使通年協議を踏まえた（意識調査結果を含む）組合の考える課題＞

・役割や評価に応じた賞与水準のメリハリ（評価間差）が充分とはいえない
　⇒業績連動賞与の評価間差が0.3ヶ月（I社員Ⅶゾーン中心で年収の1.6%程度の影響）、ゾーン差がI社員0.2ヵ月、M社員0.1ヵ月と評価間差・ゾーン間差がつきにくい
　⇒賞与評価（9段階評価）の運用が4～6に集中している（全体の96%）
・比較的個人で営業をおこなう方に対応した賞与制度が構築されていない
・I社員とM社員の支給水準が統一されていない

＜検討の方向性＞

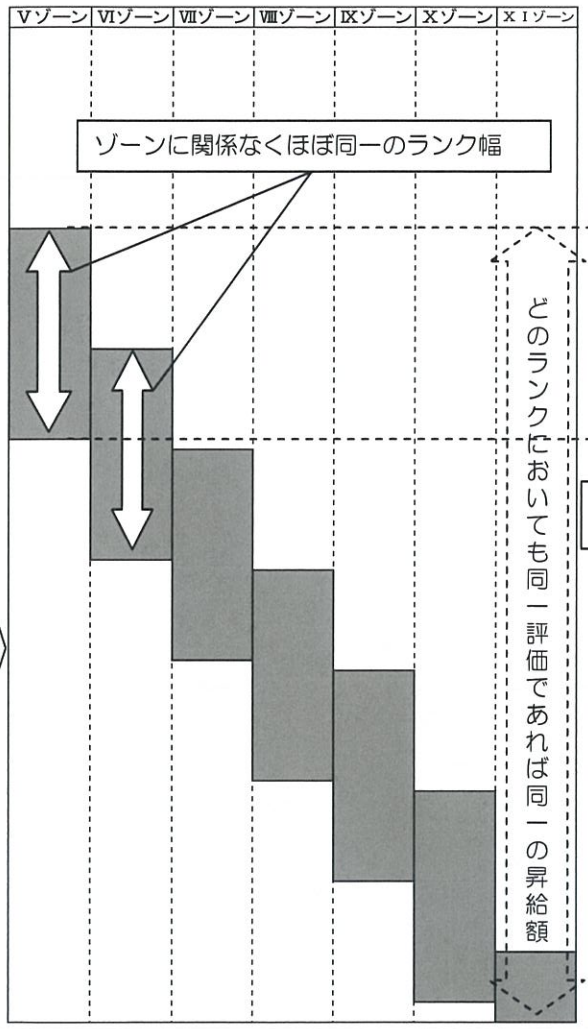
・役割の大きさに対する処遇差と成果に対する処遇差のバランスの再検証
・ステージBのまま「極めて高い役割」や「極めて高い成果を発揮し続けることが求められる役割」を処遇する仕組み
・I社員とM社員の賞与制度の統合（水準と時期）　※社員賃金要求P37を参照

（参考：意識調査結果）
・賞与の金額の納得性が高い　⇒そう思う・ややそう思う「32.4%」そう思わない・あまりそう思わない「37.6%」
・役割と評価に応じてもっとメリハリをつけた仕組みにすべき　⇒そう思う・ややそう思う「48.9%」

＜取り得る施策＞

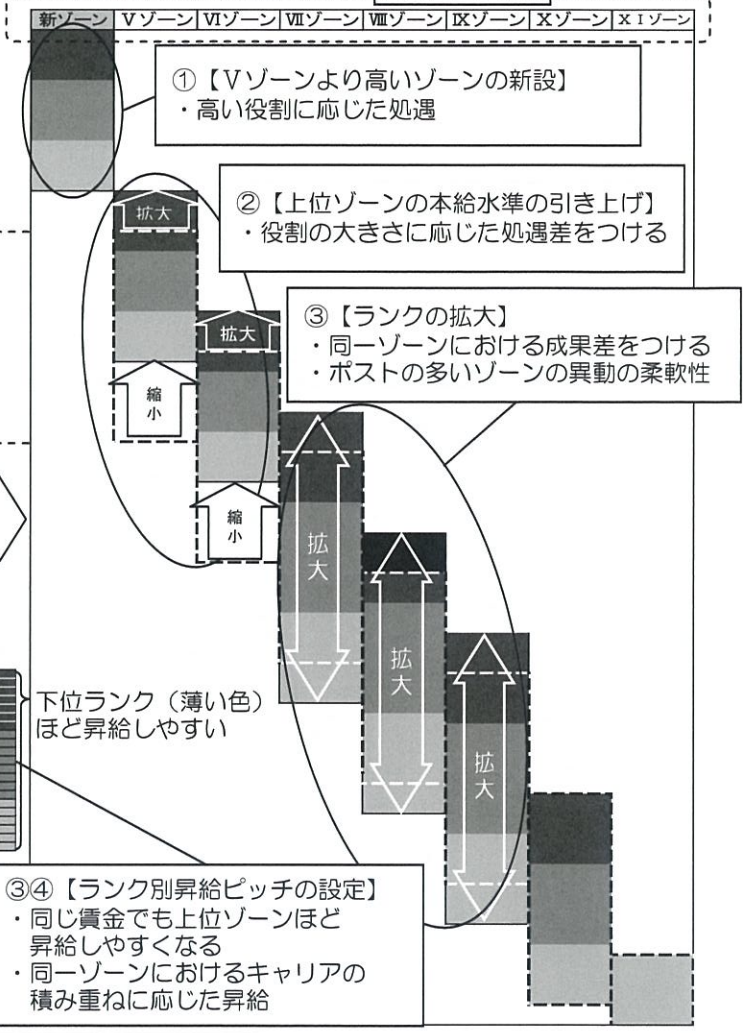
①市場と比較して「著しく高いスキルを持って高い利益貢献を出し続けている役割」を処遇する
**具体的な対応 ⇒ Vゾーンより高いゾーンの新設**
②役割の大きさに応じた処遇差をつける
**具体的な対応 ⇒ 上位ゾーンの本給水準の引き上げ**
③同一ゾーンにおいてより成果を発揮している人を処遇する
**具体的な対応 ⇒ ランクの拡大・ランク別昇給ピッチの設定**
④同一ランクにおけるゾーンに応じた昇給ピッチ
**具体的な対応 ⇒ ランク別昇給ピッチの設定**

＜現状＞




＜本給体系イメージ＞

名称変更を検討




＜取り得る施策＞

①役割の大きさに応じた水準設計
**具体的な対応 ⇒ ゾーン間差の拡大**
②同一ゾーンにおいてより成果を発揮している人を処遇する
**具体的な対応 ⇒ 評価間差の拡大**

＜ステージB業績連動賞与支給表イメージ＞

| 評価 | 支給ヵ月 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | V | VI | VII | VIII | IX | X | XI |
| 9 | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | |
| 1 | | | | | | | |

評価間差の拡大

ゾーン間差の拡大

## 4. 社員ステージC

### 1）本給

＜上期労使通年協議を踏まえた（意識調査結果を含む）組合の考える課題＞

・営業（販売・セールス）において極めて高い成果を発揮し続ける人へ対応した仕組みが充分とはいえない
・役割成果給の上限ランクに格付けされた場合の評価が処遇に反映されない
・本給評価（A評価とB評価）における昇給額の差が充分といえない
・全職種共通のランクおよび昇給表を使用しているため、職務毎に見るとランクアップの納得性が充分とはいえない

＜検討の方向性＞

・ステージCのまま高い成果を発揮することが求められる役割・高い成果を発揮し続けている人を処遇する仕組み
・本給・賞与において納得性ある評価間格差がつく仕組み

（参考：意識調査結果）
・本給に対する納得性は高い　⇒そう思う・ややそう思う「23.3%」そう思わない・あまりそう思わない「45.2%」
・担っている役割の大きさをより重視し、処遇に反映すべき　⇒そう思う・ややそう思う「68.7%」
・本給評価をより重視し、処遇に反映すべき　⇒そう思う・ややそう思う「60.7%」
・ステージB以上を目指す　⇒そう思う・ややそう思う「37.0%」そう思わない・あまりそう思わない「39.0%」
・今のステージや雇用形態のまま、よりスキルを高めたい　⇒そう思う・ややそう思う「48.7%」

＜設計する上での検討ポイント＞

**【別体系の設定】**
○様々なキャリア志向に対応する仕組みとして、販売・セールスにおいて著しく高い成果を発揮し、全社レベルで貢献し続けている役割に対し別体系を検討
○別体系に格付けされる人材は、本人の希望を募り会社が認定し、所属はマネジメントのしやすさの観点から、通常のお買場やセールスとは切り離すことを想定

**【ランクの拡大】**
○各職務の上限ランクを拡大し、現状の上限に格付けされた人材が評価によって昇給する仕組み
Ａ職がステージＣの中で職務価値の最上位であることから他の職務よりランクを拡大

**【ランク別昇給ピッチの設定】**
○職務に応じた昇給ピッチに見直し、職務におけるキャリアの積み重ねに応じて、より高い成果を発揮することが求められる設計
（下位ランクほど昇給しやすく、上位ランクほど昇給しづらい）
○ステージＢ同様、同一ランクでも上位職務ほど昇給しやすい体系

### 2）賞与

＜上期労使通年協議を踏まえた（意識調査結果を含む）組合の考える課題＞

・役割と評価に応じたメリハリ（評価間差）が充分とはいえない
・チームの業績を反映する仕組みが構築されていない
・比較的個人で営業（販売・セールス）をおこなう人の賞与制度の仕組みが充分とはいえない
・I社員とM社員の賞与制度の仕組み及び支給水準が統一されていない

＜検討の方向性＞

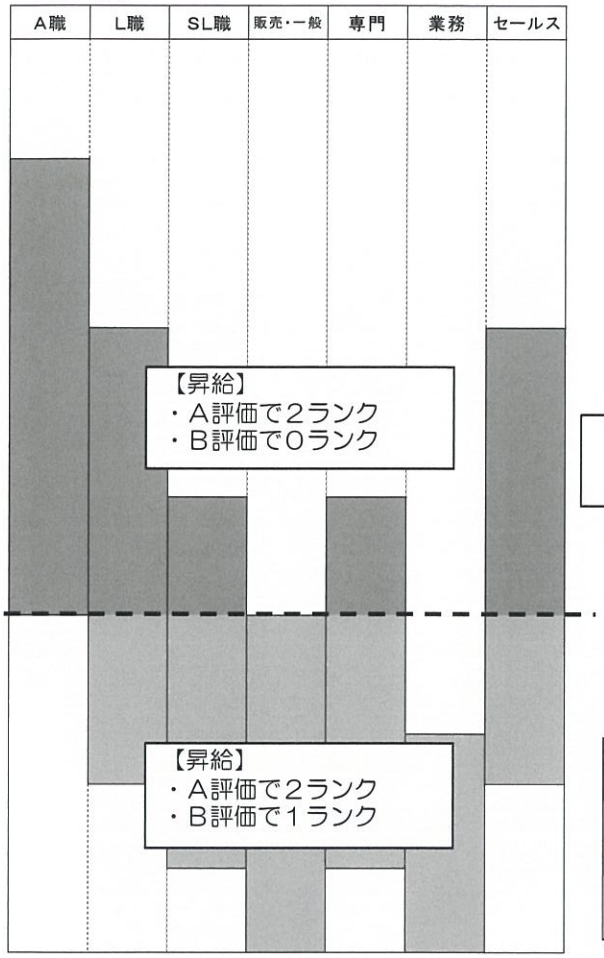
・ステージCのまま高い成果を発揮することが求められる役割・高い成果を発揮し続けている人を処遇する仕組み
・本給・賞与において納得性ある評価間格差がつく仕組み
・チームで高い成果を出した時の処遇の仕組み
・I社員とM社員の賞与制度の統合（水準と時期）※社員賃金要求P〇を参照

（意識調査結果）
・賞与金額の納得性が高い　⇒そう思う・ややそう思う「31.6%」そう思わない・あまりそう思わない「36.8%」
・役割と評価に応じてもっとメリハリをつけた仕組みにすべき　⇒そう思う・ややそう思う「46.5%」

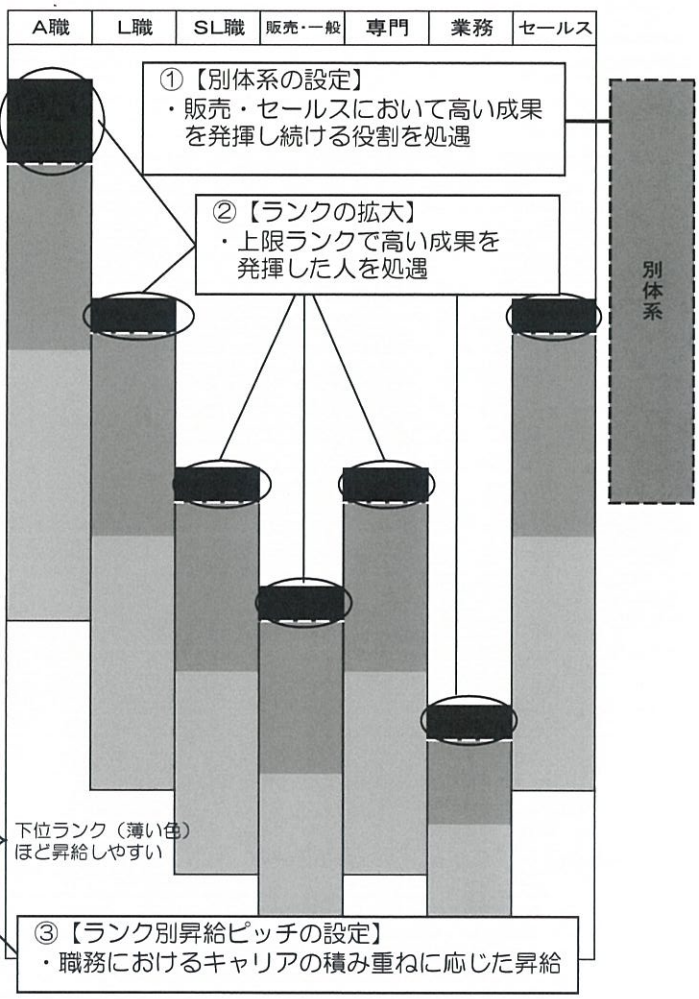
＜取り得る施策＞

①販売・セールスで高い成果を発揮することが期待される役割に対して処遇する
**具体的な対応 ⇒ 別体系の新設**
②各職務の上限ランクにおいて高い成果を発揮した人を処遇する
**具体的な対応 ⇒ ランクの拡大**
※Ａ職はステージＣの最上位である為、他の職務より本給ランクを上限に引き上げることを想定
③担う職務の経験や成果に応じて処遇する仕組み
**具体的な対応 ⇒ ランク別昇給ピッチの設定・ランクの拡大**

＜現　状＞




＜本給体系イメージ




＜取り得る施策＞

①担う職務に応じた賞与のあり方
**検討の視点 ⇒ 職務別の業績連動賞与の検討など**
②高い成果をあげた「チーム」に対して処遇する仕組み
**検討の視点 ⇒ チームに対する評価の導入の検討**
③販売・セールスにおいて高い成果を発揮し続ける役割に対して処遇する仕組み
**検討の視点 ⇒ 別体系における賞与制度**

具体的な検討は2013年度におこなう

## 5. メイト社員

### 1）本給

＜上期労使通年協議を踏まえた（意識調査結果を含む）組合の考える課題＞

・「担っている職務」「期待役割」「責任権限の大きさ」と本給水準のバランスや納得性が充分とはいえない部分がある
・営業（販売・セールス）において極めて高い成果を発揮し続けている人へ対応した仕組みが充分とはいえない

＜検討の方向性＞

・多様化する就労意識・キャリア志向に対応できる仕組み
・本給・賞与において納得性ある評価間格差がつく仕組み

（意識調査結果）
・本給に対する納得性は高い　⇒そう思う・ややそう思う「15.7%」そう思わない・あまりそう思わない「60.0%」
・担っている役割の大きさをより重視し、処遇に反映すべき　⇒そう思う・ややそう思う「60.1%」
・本給評価をより重視し、処遇に反映すべき　⇒そう思う・ややそう思う「63.7%」
・今のステージや雇用形態のまま、よりスキルを高めたい　⇒そう思う・ややそう思う「46.1%」

＜取り得る施策＞

①キャリア志向（社員を目指す・メイト社員のままスキルを高めたい）を持った人に対応した仕組み
**検討の視点　⇒　コース設定や別体系の新設**

具体的な検討については、2013年度におこなう

### 2）賞与

＜上期労使通年協議を踏まえた（意識調査結果を含む）組合の考える課題＞

・職務（L職・SL職など）と評価（A～C評価）に応じたメリハリ（評価間差）が充分とはいえない
・期待される役割と賞与水準のバランスが充分とはいえない
・チームの業績を反映する仕組みが構築されていない
・Mメイト社員に業績連動賞与が導入されていない

＜検討の方向性＞

・多様化する就労意識・キャリア志向に対応できる仕組み
・本給・賞与において納得性ある評価間格差がつく仕組み
・チームで高い成果を出した時の処遇の仕組み
・Mメイト社員の業績連動賞与と確定拠出年金の導入

（意識調査結果）
・賞与金額の納得性が高い　⇒そう思う・ややそう思う「22.6%」そう思わない・あまりそう思わない「49.7%」
・役割と評価に応じてもっとメリハリをつけた仕組みにすべき　⇒そう思う・ややそう思う「55.8%」

＜取り得る施策＞

①業績連動賞与の仕組み
**具体的な検討　⇒Mメイト社員に業績連動賞与を導入**
**検討の視点　⇒職務別の業績連動賞与の検討**

②高い成果をあげた「チーム」に対して処遇する仕組み
**検討の視点　⇒　チームに対する評価の導入の検討**

具体的な検討については、2013年度におこなう

審議決定事項

## Mメイト社員の業績連動賞与の導入

2012年度春の交渉において、Mメイト社員の業績連動賞与については「今後より高い職務（ＢＬ・ＳＢＬ）を担っていく必要があること」「全社業績目標に対する意識を高めていく必要があること」から導入することは決定し、導入の時期については社員の賞与水準統合の動向も踏まえ検討していくこととしました。

今年度の労使通年協議では、メンバーがモチベーション高く、持てる力を最大限発揮することができる仕組みについては、スピードを持って対応していくことが、メンバーの安心・やりがい・夢につながるという認識に基づき、上期においてメイト社員の社員転換制度の見直しをおこなってきました。

メイト社員におけるのれんを越えた人材交流も実施されるなか、「役割と成果に応じた納得性ある処遇の仕組み」「多様化する就労意識・キャリア志向に対応できる仕組み」などメイト社員のあるべき人事賃金制度を検討していく上では、より高いレベルの働き方を前提に制度上（仕組み）の統合をおこなっていく必要があります。そのような中、出身会社別の期待役割がそろってきていることも踏まえ、Mメイト社員の業績連動賞与については、2013年度（2014年６月支給）よりＩメイト社員と同様の水準で導入します。

（1）算式：業績連動賞与支給額＝支給表金額×支給率
（2）業績連動賞与支給表金額：（営業利益予算達成時＝支給率1.00の金額）

65,000円

※ただし、10月入社のメイト社員の翌年6月の支給表金額は32,500円とする

※業績連動賞与の詳細はメイト社員の賃金要求Ｐ53をご参照ください

審議決定事項

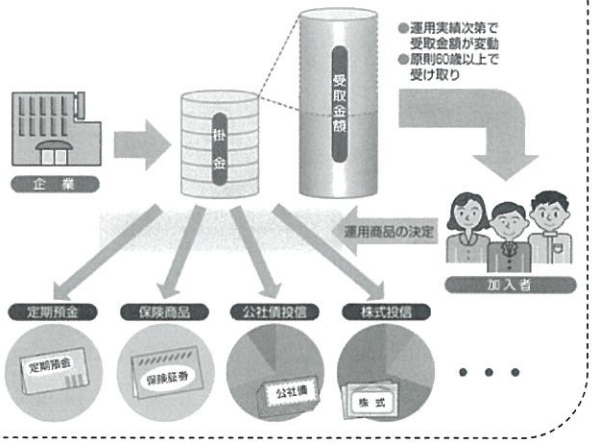
## Mメイト社員の退職給付制度（確定拠出年金制度）の導入

2012年４月にメイト社員とスタッフ社員の制度が統合しました。統合制度では、雇用の安定や安心して働ける環境づくりの観点からＩメイト社員にある「４回目の雇用契約以降を無期雇用」をMメイト社員にも導入してきました。今後、更なる充実を目指すなか、均衡待遇の考え方に基づき、確定拠出年金制度についても2013年度よりＩメイト社員と同様の水準（会社掛金：5,000円/月　年間６万円）で導入します。

＜参考：確定拠出年金制度について＞

確定拠出年金は会社が拠出する掛金を、加入者が運用商品を選び、実績に応じて受取額が変動する年金です

①運用商品はあらかじめ定められた商品の中から加入者が自由に選べます
②運用実績に応じて受取金額が変わります
③掛金は企業が負担します（毎月5,000円）
④原則、60歳になるまで引き出すことができません
　＜特例＞積み立てた資産が50万円以下等、一定の要件を満たす場合は、離・転職時に資産の受け取りを請求することができます。
⑤積み立てて運用しているときと、受け取るとき、それぞれ税金が優遇されます
⑥一定の条件を満たせば、転職や離職する場合でも、将来のために運用を続けることができます




会社より、確定拠出年金導入に関する説明会が開催されます

＜退職餞別金の廃止と経過措置＞

確定拠出年金制度の導入に伴い、Mメイト社員が退職時に勤続年数に応じて支給していた退職餞別金については、2013年3月末をもって廃止します。

但し、確定拠出型年金制度は勤続３年未満で脱退（退職）した場合、その掛金は会社に返還する規定となっていますので、現在、退職餞別金の支給対象となっている勤続３年未満のMメイト社員が不利益にならないよう、また、退職時に現行の退職餞別金の水準を下回ることのないよう経過措置をもって解消していきます。具体的には、2013年４月の制度導入以降、確定拠出年金の掛金合計額が勤続年数に応じた退職餞別金を下回る場合は、その差額を退職餞別金として支給し、経過措置期間は2015年９月末までとします。

| 2013年3月末時点 | 退職餞別金 | 2014年3月末 | 2015年9月末 |
|---|---|---|---|
| 勤続年数1年以下 | 0 | 経過措置期間中に退職する場合、掛金合計額が退職餞別金を下回る場合は、その差額を退職餞別金として支給 | |
| 勤続年数1年以上3年未満 | 5,000 | | |
| 勤続年数3年以上5年未満 | 10,000 | | |
| 勤続年数5年以上10年未満 | 15,000 | | |
| 勤続年数10年以上20年未満 | 20,000 | | |
| 勤続年数20年以上 | 30,000 | | |

経過措置期間中の勤続年数（旧スタッフ社員含む）はカウントする

＜経過措置パターン①＞

| （単位：円） | | 2013年3月末 | 2014年3月末 | 2015年3月末 | 2016年4月末 | ・・・・ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2012年4月入社 | 退職餞別金 | 5,000 | 5,000 | 10,000 | 0 | ・・・・ |
| | 確定拠出年金 | | 60,000 | 120,000 | 180,000 | ・・・・ |
| 退職時 | | 5,000 | 5,000 | 10,000 | | |

勤続３年未満で退職した場合、掛金は会社に返還するので退職餞別金を支給

＜経過措置パターン②＞

| （単位：円） | | 2013年 | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 4月末 | 5月末 | 6月末 | 7月末 | 8月末 | 9月末 | 10月末 | ・・・・ |
| 1993年7月入社 | 退職餞別金 | 20,000 | 20,000 | 20,000 | 30,000 | 30,000 | 30,000 | 0 | ・・・・ |
| | 確定拠出年金 | 5,000 | 10,000 | 15,000 | 20,000 | 25,000 | 30,000 | 35,000 | ・・・・ |
| 退職餞別金-確定拠出年金 | | 15,000 | 10,000 | 5,000 | 10,000 | 5,000 | | | |

退職時、確定拠出年金の合計金額が退職餞別金を下回る場合は、その差額を退職餞別金として支給

## メイト社員の社員転換制度の統一

2012年度の春の交渉において、Mメイト社員の社員転換制度についてはMメイト社員における職務任命の状況等を考慮し、経過措置（リーダー職・サブリーダー職を１年以上になっているという要件を除く）を継続してきました。また、この経過措置については2013年度の転換試験より受験資格を全て統一する方向で検討することとしてきました。

今年度、出身会社別の期待役割がそろってきていることに加え、Mメイト社員の職務任命の割合が増えていることや上期にメイト社員の社員転換制度の応募要件の見直しをおこなってきたこと、次年度より業績連動賞与の仕組みや確定拠出年金制度がＩメイト社員と同様の水準で導入することを踏まえ、社員転換制度の経過措置については今年度をもって終了します。

これによってメイト社員の人事賃金制度については完全統合いたします。

＜応募要件＞※2012年度上期に改定

・メイト社員Ⅱでリーダー職かサブリーダー職を担い成果を発揮している人材

※4月1日付でリーダー職・サブリーダー職に任命されていれば要件を満たします

2013年度はメイト社員のあるべき人事賃金制度の構築に向け、Ｐ77に記載の本給・賞与における取り得る施策の具体的な検討を進めていきます。

## 6. エルダースタッフ

エルダースタッフの制度は、首都圏事業会社統合時に社員同様、基本的な部分については統合しています。並走している制度についても、Mエルダースタッフの移行措置（月給制・フルタイムの働き方を１年間継続）は2012年3月に終了しており、賞与以外の制度は統合しています。

組合は事業会社統合後２年を迎えるなか、エルダースタッフの制度についても早期の統合を行うべきという課題認識を持ち、今春の交渉において出身会社別で並走していた水準について、Mエルダースタッフの基本賞与をⅠエルダースタッフの水準で要求をおこないます。（エルダースタッフ賃金要求はP○をご覧ください）

| | 基本賞与 |
|---|---|
| Ⅰエルダースタッフ | 1.0ヵ月 |
| Mエルダースタッフ | 0.8ヵ月 |

⇒

| 基本賞与 |
|---|
| 1.0ヵ月 |

＋

| S加算 | A加算 |
|---|---|
| 0.4ヵ月 | 0.2ヵ月 |

## 7. フェロー社員・エルダーフェロー

2012年10月にサムタイマー社員とフェロースタッフはフェロー社員、60歳以降サムタイマー社員とシニアフェローはエルダーフェローに統合しました。

統合制度については、役割成果に基づいて設計されている旧サムタイマー社員の制度を基本に設計し、能力給改定表や退職金制度（フェロー社員Ⅰのみ）における貢献度ポイントの累積上限の見直しをおこなってきました。

フェロー社員・エルダーフェローの人事賃金制度については、まずは統合制度が適正に運用されることが重要であると考えます。今後については、統合後の運用状況や法改正を踏まえ、必要に応じて協議をおこなっていきます。

また、今年度の労使通年協議の検討項目となっていた旧サムタイマー社員ＧⅡ（賞与選択者）の賞与制度については、過去の経緯（賞与あり・なしで採用時給水準に違いを持たせていた）を踏まえ、このタイミングでの見直しはおこないません。

審議決定事項

## フェロー社員の60歳以降再雇用制度の見直し

2013年4月より、高年齢者の就業促進と雇用安定を目的とした高年齢者雇用安定法が改正されます。今回の法改正は定年がある無期雇用の社員を対象としていますが、組合は均衡待遇の考え方に基づき、有期契約社員であるフェロー社員においても同様の対応をおこなえるよう、労使協議をおこなってきました。

現状のフェロー社員における60歳以降再雇用制度は、フェロー社員としての終期契約開始直前の評価（59歳時評価）がＢ評価以上の者で希望する人が、エルダーフェローとして継続雇用される制度となっています。
今後、フェロー社員の60歳以降再雇用制度については「有期雇用社員の安心感向上につながる事」「社内の一体感の醸成に繋がる事」から、無期雇用と同様に本人が希望する場合は、これまで同様マッチングを前提とし、再雇用する制度に見直します。（なお、年齢に関わらず、評価がＤ評価(非再契約)の場合は除きます ）

＜2013年度以降エルダーフェロー継続雇用条件について＞

現制度

| | |
|---|---|
| 継続雇用条件 | ・本人の希望<br>・終期契約直前評価B以上<br>・定期健康診断受診者(フェローⅡのみ)<br>・雇止翌日勤務可能者 |

⇒

新制度

| | |
|---|---|
| 継続雇用条件 | ・本人の希望<br>・定期健康診断受診者(フェローⅡのみ)<br>・雇止翌日勤務可能者 |

※2013年4月の法改正の概要および法改正に伴うＩMGUの対応についてはP85・86をご参照ください

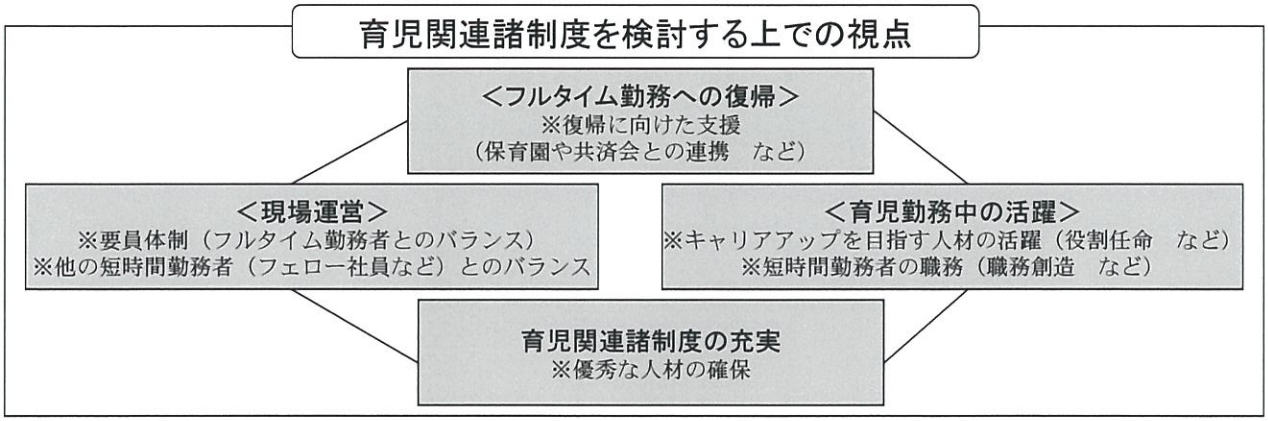
## 8. 育児関連諸制度

育児関連諸制度を取り巻く社会環境としては、少子高齢化対策等の観点から2010年度に育児介護休業法の改正が行なわれました。このような社会的な環境も踏まえる中で、育児勤務制度については、様々な視点を考慮しつつ充実の必要があると考えます。

そのような中、三越伊勢丹においては育児関連諸制度が、2011年に統合されました。現在では、全社で400名程度の方が育児勤務制度を取得しており、メイト社員と社員ステージCにおいては、７％程度のシェアとなっています。また、Ｉメイト社員については、2010年度から育児勤務制度が導入されていることから、今後取得者が増加することが想定されます。

以上の環境を踏まえ、労働組合は「働くすべてのメンバーの活性化（育児勤務者の更なる活躍（役割任命、職務創造など）、優秀な人材の確保）」とともに、「企業環境や要員体制といった現場運営面」の視点で、育児諸制度全般について議論を行ない、最終的にフルタイム勤務への復帰の支援につなげていくことが重要だと考えます。

以上のような考え方を基に、2013年度の通年協議において、育児関連諸制度についての協議を行なっていきます。




### ①育児勤務者の役割任命

前述の育児勤務制度における「育児勤務中の活躍」の施策の一つとして、「社員・メイト社員の育児短時間勤務取得者を対象に、これまで運用上行なわなかった、育児勤務者への役割任命を会社として行なっていきます。対象者は、キャリア志向を持つ育児短時間勤務者とし、任命に際しては、自己申告時の個別確認などで本人のキャリアに対する希望を踏まえた上で、所属への影響も考慮し、人事が任命を決定します。

### ②育児勤務制度の取得年数に関する経過措置への対応

前述のように、育児勤務制度については、2013年度の全体的な協議を行なっていきます。

その中で、 2011年度の育児勤務制度改正に伴い「育児勤務取得年数が10年以上のM社員、Mメイト社員に対する経過措置対応を平成25年３月31日まで行なう」経過措置対応をとってきましたが、本年度、育児勤務諸制度の改定を行なわないことから経過措置を平成27年３月31日までに延長していきます。

また、育児勤務制度取得期間が、通算10年以上のI社員、Iメイト社員が７時間の育児勤務を取得した場合に限り、小学校３年生の３月31日まで利用できる経過措置対応を、営業時間変更に伴い、10時30分開店となる店舗（新宿本店、銀座店、浦和店）のみ６時間30分勤務を7時間勤務と同様の取扱いとし、育児勤務取得者も経過措置対応の範囲に加えていきます。

### ③営業時間短縮に伴う就業時間の見直し

2013年度上期の営業時間短縮により、開店時間が10時30分となる店舗（新宿本店、銀座店、浦和店）においては、終業時間を考慮し、新たに「5時間30分勤務」「6時間30分勤務」の勤務時間を新たに設定します。（詳しくは、Ｐ92をご確認下さい）

## 9. 2013年度 労使通年協議の取り組み

2013年度の労使通年協議では、「メンバーのやりがい・働きがい」「現行制度の課題の解決」「強い組織の構築」の３つの視点を持って、引き続き「三越伊勢丹としてのあるべき人事賃金制度の構築」に向けた協議を進めていきます。

今年度、育児勤務者の役割任命やM社員・Mメイト社員の制度改正に伴う経過措置の延長、営業時間短縮への対応をおこなってきた育児関連諸制度についても、「働くすべてのメンバーの活性化」「優秀な人材の確保」「現場運営」の観点から継続して協議をおこなっていきます。

主な検討項目は以下の通りとなります。

### 1. 三越伊勢丹のあるべき人事賃金制度の構築

・人事賃金制度の課題解決に向けた検討（制度設計・運用面）

・出身会社別制度の統合に向けた検討（社員：賞与制度・退職給付制度）

⇒ 賞与制度は、水準統合と共に「賞与水準全体に占める基本賞与と業績連動賞与の割合」や「業績連動賞与支給率算出式（ステージＣ）」の違い等、制度全体の統合に向けた検討を行います。

⇒ 退職給付制度についても、並走している制度（Ｉ社員：退職一時金＋確定拠出年金＋キャッシュバランスプラン、M社員：退職一時金＋確定拠出年金）の統合に向けた検討を行います。

### 2. 育児関連諸制度の継続検討

人事賃金制度のあるべき姿の構築する上では、人事賃金制度に留まらず、私たちの労働環境や生活など「人に関わる諸制度」全体の検証を行う必要があると考えます。組合はその中で、役割成果主義に基づいた人事賃金制度構築の下支えとなる“ワークライフバランス”“セーフティネット”“福利厚生”の従業員が安心して働ける環境づくりに向け、他社の制度内容や運用状況等を確認しながら、様々な労働条件を検証していきます。

※ “ワークライフバランス”“セーフティネット”“福利厚生”の具体的なイメージについては
Ｐ69・70をご覧ください。

スペシャリティスタッフ対象

報告事項

# 10. スペシャリティスタッフについて

## 1. 組合員化について

1．組合員化についての考え方

三越伊勢丹グループ労働組合は、グループを代表する従業員組織として、全従業員がＩＭＧＵに加入し、グループ内でともに働く仲間として働く環境の整備や同じ目的を目指す体制を構築することと、共済制度により安心感をもって働ける環境整備が必要であると考えます。

そのような中で、スペシャリティスタッフの皆さんにおいても、過去から組合員化の検討をおこなってきましたが、旧スペシャリティスタッフと旧プロスタッフの統合を期に組合員化をしました。

2．目的

○現在共済会加入は、組合加入と同時に行なっている中で、旧プロスタッフの方々においても、組合員となることで、共済会員の資格を継続します。
○旧スペシャリティスタッフの方が、共済会員となることで、安心して働ける環境づくりに繋げます。
○雇用形態統合と合わせて、三越伊勢丹の直接雇用のメンバーすべてを組合員化することで、一体感を醸成するとともに、納得性の高い働き方を実現することで、組織の活性化を目指します。

3．組合員の範囲

○ユニオンショップ制とします。（他の雇用形態と同様に（株）三越伊勢丹に入社した方は、同時に組合加入をするルールとします。但し、職務等により労使で別に定めた方は除きます）

4．活動について

・現場の悩み相談や意見収集などＶＯＩＣＥ活動を実践します。
・コミュニケーション活動として、レク活動・情報提供などをおこないます。
・労働協約を含めて労使にて一定のルール化を図ることで、納得性の向上に繋げます。
・再契約等を含めて、全体的な運用状況等の確認をおこないます。

## 2. 労働条件における基盤整備について

### 1. 労働条件について

労働条件を考える上で重要なことは、働く上での基盤を整備することだと考えます。基盤のベースとなるのは「労働協約」であり、本年度の労使協議においては、労働協約の締結に向けた内容を中心に協議をおこなってきました。また、働く環境においては労働時間管理が大きく影響する為、他のメンバーと同様の活動をおこなっていきます。

次年度以降においては、スペシャリティスタッフの方々の個別の働き方などの把握を行ないながら、全体の仕組みのあり方などの考え方の整理をおこなっていきます。

### 2. 具体的内容

**1)労働協約の締結について**

これまで就業規則であった、働く上でのルールブックを見直し、労働協約として労使で締結をします。

※就業規則とは・・・
労働基準法上定められた働く上でのルールを定めたもの（会社が主体的に改訂が可能）
※労働協約とは・・・
労使で協定した働く上でのルールを定めたもの（改訂には労使合意が必要）

**2)時間管理等の就業ルールの遵守について**

他の雇用形態同様に、働く上でのルール遵守による働きやすい環境整備に取り組みます。
※詳しくは、Ｐ90をご確認下さい。

**3)今後検討する項目**

今後に向けては、現在おこなわれている、再契約のフローや評価のフロー、休暇制度のあり方などについて、実態を把握するとともに、今後のあり方の検証をおこなっていきます。
また、持株会などの関連諸制度について検討をおこないます。

## （参考）スペシャリティスタッフの概要

### 1. スペシャリティスタッフの定義

特殊な資格、技能、知識を有する者で、雇用するにあたり一般の従業員と異なる労働条件を定めた者およびそれに準ずる者

### 2. 契約について

契約期間：原則1年以内
満60歳に達する月の「末日の前日」
（最大65歳までの契約を延長する場合がある）
給与体系：年俸制

### 3. 人数規模

各店やスタッフ部門に、全店・全事業所で114名の方が在籍をしています。

## ■法改正に伴うＩＭＧＵの対応について　　（議案書共通掲載内容）

2013年４月から雇用に関わる４つの法律が改正・施行されます。今回の法改正に伴い、ＩＭＧＵでは、共通の対応を実施・検討していきます。

### １．法改正の概要

**１）高年齢者雇用安定法**

・高齢者の就業促進と雇用安定等を目的とし、定年時60歳以降の継続雇用時における基準（評価等）の設定を禁止し、本人が希望する場合は65歳までの雇用確保を企業に義務付けています。

**２）労働契約法**

・有期契約社員の雇用安定を目的とし、「契約が５年を超えて反復した場合、労働者の申請により無期契約に転換させること」を企業に義務付けています。※無期契約申請は 2018年４月以降の契約から可能となります。

（その他、契約や労働条件の不合理な対応の禁止等）

**３）障がい者雇用促進法**

・障がい者雇用の促進を目的に、企業に対して「法定雇用率（1.8%→2.0%）の引上げ」や「障がい者雇用をすべき事業主の範囲の拡充」を定めています。

**４）労働者派遣法**

・事業の適正化や労働者保護を目的とし、「日雇い派遣（雇用期間が30日以内の日雇い派遣）の原則禁止」や「離職後１年以内の元従業員を派遣社員として受け入れることの禁止」を定めています。その他、派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善なども規定しています。

### ２．ＩＭＧＵの対応について

**１）高年齢者雇用安定法への対応**

法改正では定年がある無期雇用の社員を対象に、希望者全員を65歳まで雇用することを義務付けていますが、ＩＭＧＵでは有期雇用も同様の対応をおこないます。

※2013年度より60歳以降再雇用時に評価等の条件を設けている場合、見直しを行います。

**２）労働契約法への対応**

無期労働契約への転換申請開始（2018年４月）までに、申請方法、要件や周知方法等を検討していきます。あわせて、転換者の労働条件や福利厚生等についても検討し、各社労使間で確認していきます。

**３）障がい者雇用促進法への対応**

三越伊勢丹グループの障がい者雇用の状況や採用計画等について、定期的に労使確認を行っていきます。また、障がい者一人ひとりが「グループに貢献する一員である」という誇りと、喜びを感じられるような働く環境の整備に各社労使間で取り組み、雇用促進につなげていきます。

**４）労働者派遣法への対応**

三越伊勢丹グループ各社では、すでに派遣社員を直接雇用へ切り替えるなどの対応を実施しています。今後は、法令遵守と適正運用が図られているかを各社労使間で確認していきます。

＜参考＞

1．高年齢者雇用安定法（施行日：2013年4月1日）

**1）継続雇用制度の対象者を限定できる仕組みの廃止**

継続雇用制度の対象となる高年齢者につき事業主が労使協定により定める基準により限定できる仕組みを廃止する。

**2）継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大**

継続雇用制度の対象となる高年齢者が雇用される企業の範囲をグループ企業まで拡大する仕組みを設ける。

**3）義務違反の企業に対する公表規定の導入**

高年齢者雇用確保措置義務に関する勧告に従わない企業名を公表する規定を設ける。

**4）高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の策定**

事業主が構ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針の根拠を設ける。

**5）その他**

厚生年金（報酬比例部分）の受給開始年齢に到達した以降の者を対象に、基準を引き続き利用できる12年間の経過措置を設けるほか、所要の規定の整備を行う。

2．労働契約法（施行日：2013年4月1日/「雇止め法理」のみ2012年8月10日）

**1）無期労働契約への転換**

有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）させる仕組みを導入する。

**2）「雇止め法理」の法制化**

最高裁判例で確立した「雇止め法理」を制定法化する。一定の場合※には使用者による雇止めが認められないことになります。※「客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められないとき」

**3）不合理な労働条件の禁止**

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件※の相違を設けることを禁止する。

3．障がい者雇用促進法（施行日：2013年4月1日）

**1）障がい者の法定雇用率の引上げ**

民間企業の場合、現行1.80％から2.00％に引上げます。

**2）障がい者を雇用しなければならない事業主範囲の変更**

現在の従業員56人以上から50人以上に変わります。

4．労働者派遣法（施行日：2012年10月1日）

**1）事業規制の強化**

・日雇派遣の原則禁止

・グループ企業内派遣の8割規制

・離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止

**2）派遣労働者の無期雇用化や待遇の改善**

・派遣元事業主に、一定の有期雇用の派遣労働者につき、無期雇用への転換推進措置を努力義務化

・派遣労働者の賃金等の決定にあたり、同種の業務に従事する派遣先の労働者との均衡を考慮

・派遣料金と派遣労働者の賃金の差額の派遣料金に占める割合（マージン）率などの情報公開を義務化

・雇入れ等の差違に、派遣労働者に対して、一人当たりの派遣料金の額を明示

・労働者派遣契約の解除の際の、派遣元及び派遣先における派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当等の支払いに要する費用負担等の措置を義務化

**3）違法派遣に対する迅速・的確な対処**

・違法派遣の場合、派遣先が違法であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合には、派遣先が派遣労働者に対して労働契約を申し込んだものとみなす。

・処分逃れを防止するため労働者派遣事業の許可等の欠格事由を整備

全員対象

報告事項

# X. 労使通年協議（営業条件）

## この章の全体像

P89記載

**＜2013年度　上期営業条件＞**

○基本営業時間

基本営業時間の短縮（9時間/9.5時間営業）を実施

○店舗休業日

上期に2日間（府中店は1日間）を設定予定

○繁忙期延刻営業

夏のクリアランスの日程が確定次第、設定予定

P90～記載

**＜働き方および時間管理の取り組み＞**

○2013年度勤務体制

基本営業時間の短縮に応じた新たな勤務シフトを設定

○今後の働き方について

働き方の精度向上にむけた具体的な取り組みを実施

○時間管理の取り組み

「実態把握」「啓蒙活動」の継続、新たな取り組みの検討

P87～記載

**＜営業条件トライアルの振り返り（組合としての捉え・考え方）＞**

○「通年で基本営業時間を確定し、お客さまの認知を更に高めていくこと」および「お買場要員の厚みを効果的に活用するマネジメントを更にすすめ、特に日中の販売ピーク時間の販売体制をしっかりと取ること」が重要

○「全ての所属で営業条件の見直しに対する意識を高く持ち、従前に捉われない働き方の工夫をおこなうこと」が重要

## 1. 営業条件トライアルの振り返り

### 1）営業時間短縮についての組合の基本的な考え方

労働組合としては、以下の５つの視点で「営業時間短縮についての基本的な考え方」をまとめています。

＜営業条件を考える上での視点＞

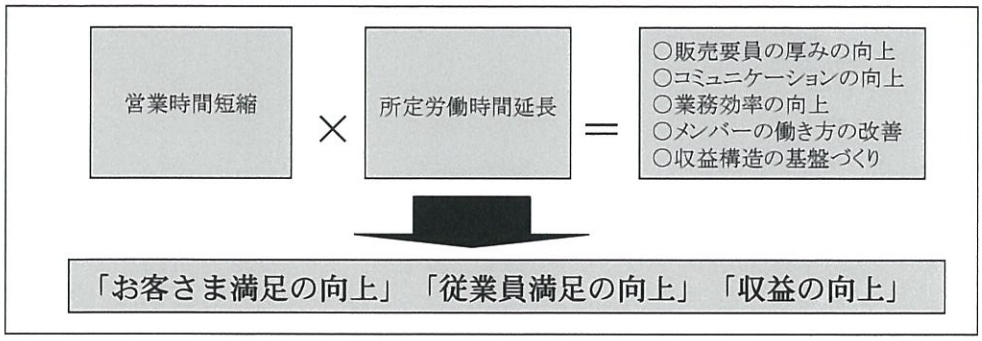
① 百貨店としてあるべき姿の創造
② お客さま満足の向上への影響
③ 従業員の働く環境への影響
④ 収益への影響
⑤ 業界・地域社会への影響

①営業時間短縮の取り組み（基本営業時間短縮および店舗休業日）は、**「百貨店としてあるべき姿の創造」**につながる施策であると考えます。
②具体的には、営業時間短縮の取り組みは、限られた販売員がお客さまとの接点を最大限拡大することで、販売サービスの量・質の向上による**「お客さま満足の向上」**につながると考えます。
③また、営業時間短縮の取り組みは、**「従業員の働く環境」**の視点においても、メンバー同士の接点が増えることで、コミュニケーションの向上やＯＪＴにつながるとともに、メンバーの働き方の改善（働く時は働き、休む時は休むメリハリある働き方／就業時間内に業務を終了させる風土の醸成や仕組み作りなど）に向けて意味がある施策と考えます。
④加えて、営業時間短縮の取り組みにおいては、「あるべき姿を目指すこと」と**「営業利益計画の達成」**は、両立させることが前提であると考えます。
⑤営業時間短縮の取り組みは、「百貨店業界およびアパレルなど関連業界への影響、また店舗が立地する地域社会への影響」も含めて検討する必要があると考えます。

上記の視点を踏まえると共に、諸課題（働き方・労務管理・お客さま対応・売上など）が顕在化した場合には、その解決を着実に図ることで、取り組みの成果を高めていくことが重要になると考えます。

## 2）2009年度以降の取り組みの全体像

三越伊勢丹においては、今後も百貨店として勝ち残っていくために、以下の取り組みをおこなっています。




今後も厳しい商環境が続くことが想定される中でも、三越伊勢丹が百貨店としてしっかりと勝ち残っていくための取り組みを着実に進めています。

具体的には、長年にわたり拡大傾向にあった営業時間について、2009年4月からの日本橋本店（上層階）、松戸店、府中店、相模原店を皮切りに営業時間短縮の取り組みを進めています。2011年度からは全店で店舗休業日および10時間営業店舗で営業時間短縮のトライアルを継続的に実施しています。

また、従業員の所定労働時間については、三越、伊勢丹の制度統合の議論の中で「所定労働時間を延長し、働く時は今まで以上にしっかりと働き、休むときはしっかりと休むメリハリある働き方」を志向することで、一人ひとりの生産性向上に取り組んでいます。

上記の取り組みを組み合わせることで、「営業時間中の販売要員の厚みの向上」「メンバー同士のコミュニケーションの向上」「業務効率の向上」「メンバーの働き方の改善」「収益構造の基盤づくり」を実現し、「お客さま満足の向上」「従業員満足の向上」「収益の向上」につなげることを目指しています。

## 3）営業条件トライアルのこれまでの動向（2012年8月まで）

2009年度以降、「百貨店のあるべき姿の創造」に向けて、以下の通り営業条件の見直しに取り組んでいます。



4）営業条件トライアルの結果検証を踏まえた組合としての捉え・考え方

＜組合としての捉え・考え方＞

**○基本的な考え方**

営業条件の見直しについては、トライアルの検証結果に加えて、外部環境（地域競合との関係など）や店舗特性（朝・夕の来店状況／商圏の広さなど）、メンバーの労働負荷なども踏まえた上で、「お客さま満足の向上」「従業員満足の向上」「収益の向上」を極力、高い水準で達成できる設定とすることが必要だと考えます。

**○「お客さま満足への影響・収益への影響」についての捉え**

2012年８月は営業条件の見直しにより、店舗ごとの総営業時間はこれまでよりも短くなりました。定量面の結果（店舗別・時間帯別の売上、来客数／買上率／客単価）およびテーマ別ＶＯＩＣＥでの意見から、営業条件の見直しにより、お買場要員に厚みが出て販売体制をしっかりと取れたことで、「接客機会の拡大」や「販売サービスの向上」につながっているのではないかと捉えています。

但し、売上高・来客数の結果などから、特殊与件（新宿本店の再開発や店舗休業日の設定日数）の影響を考慮しても、店舗ごとに営業条件見直しによる影響の大きさには、ばらつきがでたと捉えています。

今後は、「通年で基本営業時間を確定し、お客さまの認知を更に高めていくこと」および「お買場要員の厚みを効果的に活用するマネジメントを更にすすめ、特に日中の販売ピーク時間の販売体制をしっかりと取ること」が重要であると考えます。

**○「従業員の働く環境への影響」についての捉え**

営業条件の見直しを契機に、営業部ごとに業務の効率化（朝礼回数の削減／引継ぎ業務の軽減など）や働き方の工夫の実行、コミュニケーションの向上が見られるなど、働く環境へのプラスの影響があると捉えています。

一方で、時間外労働の結果やテーマ別ＶＯＩＣＥでの意見から、「（一直勤務における）開店前業務の見直しが必要なこと」「（閉店時間を前倒しした場合の）閉店後のお客さま対応への工夫が必要なこと」「所属ごとに働き方の工夫の度合いや意識の違いがあり、高いレベルで揃えていくことが必要なこと」など、諸課題も散見されました。

今後は、「全ての所属で営業条件の見直しに対する意識を高く持ち、従前に捉われない働き方の工夫をおこなうこと」が重要であると考えます。

## 2. 2013年度　上期営業条件

1）2013年度　上期営業条件

①基本営業時間

| 店舗 | フロア | 営業時間<br>（下線部が変更箇所） | 2012年度からの<br>変更の有無 |
|---|---|---|---|
| 新宿本店 | 全館 | 10：30～20：00 | 変更あり |
| 日本橋本店 | ４階以上 | 10：00～19：00 | 変更なし |
| | ３階以下 | 10：00～19：30 | 変更あり |
| 銀座店 | 全館 | 10：30～20：00 | 変更あり |
| 立川店 | 全館 | 10：00～19：30 | 変更あり |
| 浦和店 | ２階以上 | 10：30～19：30 | 変更あり |
| | １階以下 | 10：30～20：00 | 変更あり |
| 松戸店・相模原店<br>府中店・千葉店 | 全館 | 10：00～19：00 | 変更なし |

※上記以外の店舗の基本営業時間は変更なし（銀座店1階・2階カフェ＜10:30～22:00＞および9階銀座テラス＜10:30～23:00＞を除く）

②店舗休業日

・府中店を除く全店で店舗休業日を２日間（府中店は１日間）設定。
・日本橋本店と銀座店では重複をさけるため、異なる休業日で設定。

③繁忙期延刻営業

・中元、クリアランス対応として延刻営業を設定。

※具体的な日程などは、2013年度上期のクリアランス日程が決定次第、会社から申し入れがある予定です。

④棚卸日および棚卸日営業時間

・棚卸日は2013年９月２日（月）閉店後～３日（火）開店前で実施。
・棚卸日営業時間は、全店基本営業時間どおり。

## 3. 2013年度の働き方および時間管理の取り組み

### 1）2013年度　勤務体制および働き方

労働組合として考える「働き方についての基本的な考え方」および「勤務体制および短時間勤務者への対応についての基本的な考え方」は以下の通りです。

**＜働き方についての基本的な考え方＞**

**○“働く時は働き、休む時は休む”メリハリある働き方の実践**
**○就業時間内に業務を終了させる働き方の実践**
**○時間管理ルールの正しい理解と遵守による、適正な労働時間管理の推進**

①勤務体制および短時間勤務者への対応についての基本的な考え方

○勤務シフトの設定について
- 店舗単位で恒常的かつ計画的におこなう業務に対して、基本勤務シフトを設定する。
- 基本勤務シフトの設定においては、マネジメントおよびワーク作成のし易さなどを鑑みて、必要最小限の本数で設定する。
- 単発的におこなう業務については、時間外勤務で対応する。

○９時間営業店舗/フロア
- 勤務パターンは、営業時間中の要員の厚みを最大化するために「一直勤務」を基本とする。
- 但し、長時間労働削減のために、業務に応じて必要最小限で計画シフトを活用する。
- 出勤者全員で開店前業務に対応するため、始業時間は「開店15分前」を基本とする。

○9.5時間営業店舗/フロア
- 勤務パターンは、お買場運営のし易さから「早番・遅番の2交代制勤務」を基本とする。
- 長時間労働削減のために、業務に応じて計画シフトを活用する。
- 早番勤務者のみで開店前業務に対応するため、始業時間は「ＳＭゾーンごとに、業務に応じて開店15分前もしくは30分前」を基本とする。

○育児介護短時間勤務者への対応
- 10時30分開店店舗においては終業時間を考慮して、今回の対応として新たに「5時間30分勤務」「6時間30分勤務」を設定する。
- 短時間勤務者の始業時間は、所属するＳＭゾーンの業務開始時間に準じる。

○フェロー社員への対応
- 現在の契約時間を基本とした上で、営業時間に合わせた勤務時間へのスライドを上長より要請する。

○エルダースタッフ・スペシャリティスタッフへの対応
- 2013年4月1日～2014年3月31日の期間で、営業時間に合わせた勤務時間の新たな雇用契約を締結する。

## ②2013年度　勤務シフト

2013年度の営業条件における「基本勤務シフト」「育児短時間勤務シフト」「介護短時間勤務シフト」は以下の通りです。また、クリアランスなど繁忙期の延刻シフトについては、具体的な繁忙期延刻営業時間が確定次第、労使協議の上、決定する予定です。

**（基本勤務シフト）**

**○10：30～20：00（新宿店・銀座店・浦和店（1階以下））**

＜2013年度＞

| シフト | 就業時間 |
|---|---|
| 計画A | 9：00～18：25 |
| 計画B | 9：30～18：55 |
| 早番A | 10：00～19：25 |
| 早番B | 10：15～19：40 |
| 遅番A | 10：45～20：10 |
| 遅番B | 11：00～20：25 |
| 計画C | 11：30～20：55 |
| 計画D | 12：15～21：40 |

＜2012年度＞

| シフト | 就業時間 |
|---|---|
| 計画A | 8：30～17：55 |
| 計画B | 9：00～18：25 |
| 早番A | 9：30～18：55 |
| 早番B | 9：45～19：10 |
| 遅番A | 10：45～20：10 |
| 遅番B | 11：00～20：25 |
| 計画C | 11：30～20：55 |
| 計画D | 12：15～21：40 |

＜変更点＞

・現状と比較して、開店時間が30分遅くなることにともない、開店前シフトを30分 後スライドする。

**○10：00～19：30（日本橋店（3階以下）/立川店）**

＜2013年度＞

| シフト | 就業時間 |
|---|---|
| 計画A | 8：30～17：55 |
| 計画B | 9：00～18：25 |
| 早番A | 9：30～18：55 |
| 早番B | 9：45～19：10 |
| 遅番A | 10：15～19：40 |
| 遅番B | 10：30～19：55 |
| 計画C | 11：00～20：25 |
| 計画D | 11：45～21：10 |

＜2012年度＞

| シフト | 就業時間 |
|---|---|
| 計画A | 8：30～17：55 |
| 計画B | 9：00～18：25 |
| 早番A | 9：30～18：55 |
| 早番B | 9：45～19：10 |
| 遅番A | 10：45～20：10 |
| 遅番B | 11：00～20：25 |
| 計画C | 11：30～20：55 |
| 計画D | 12：15～21：40 |

＜変更点＞

・現状と比較して、閉店時間が30分早くなることにともない、閉店後シフトを30分 前スライドする。

**○10：30～19：30（浦和店（2階以上））**

＜2013年度＞

| シフト | 就業時間 |
|---|---|
| 計画A | 9：00～18：25 |
| 計画B | 9：30～18：55 |
| 一直 | 10：15～19：40 |
| 計画C | 10：45～20：10 |
| 計画D | 11：15～20：40 |

＜2012年度＞

| シフト | 就業時間 |
|---|---|
| 計画A | 8：30～17：55 |
| 計画B | 9：00～18：25 |
| 早番A | 9：30～18：55 |
| 早番B | 9：45～19：10 |
| 遅番A | 10：45～20：10 |
| 遅番B | 11：00～20：25 |
| 計画C | 11：30～20：55 |
| 計画D | 12：15～21：40 |

＜変更点＞

・9時間営業にともない、「シフト勤務体制」から「一直勤務体制」に変更。

・一直勤務体制を定着させるために、勤務シフトは「一直勤務+計画シフト前後2本」とする。

**○10：00～19：00（日本橋店（4階以上）/松戸店/相模原店/府中店/千葉店）**

＜2013年度＞

| シフト | 就業時間 |
|---|---|
| 計画A | 8：30～17：55 |
| 計画B | 9：00～18：25 |
| 一直 | 9：45～19：10 |
| 計画C | 10：15～19：40 |
| 計画D | 10：45～20：10 |
| 計画E | 11：15～20：40 |

＜2012年度＞

| シフト | 就業時間 |
|---|---|
| 計画A | 8：30～17：55 |
| 計画B | 9：00～18：25 |
| 一直 | 9：45～19：10 |
| 計画C | 10：15～19：40 |
| 計画D | 10：45～20：10 |

＜変更点＞

・一直勤務シフトが定着していることから、業務状況を踏まえて「計画Eシフト」を新たに設定。

（育児短時間勤務者の勤務シフト）

○10：00 開店店舗勤務者

＜2013 年度＞

| 実働時間 | 就業時間 | 休憩時間 |
|---|---|---|
| 6 時間 | ※9：45～16：35 | 50 分 |
| | 10：15～17：05 | 50 分 |
| 7 時間 | ※9：45～17：45 | 60 分 |
| | 10：15～18：15 | 60 分 |

＜2012 年度＞

| 実働時間 | 就業時間 | 休憩時間 |
|---|---|---|
| 6 時間 | 9：45～16：35 | 50 分 |
| | 10：20～17：10 | 50 分 |
| 7 時間 | 9：45～17：45 | 60 分 |
| | 10：20～18：20 | 60 分 |

※始業時間は、所属するＳＭゾーンの業務開始時間に準じる。

＜変更点＞

・通常勤務者の勤務開始時刻などを考慮して、「10：20 始業シフト」を「10：15 始業シフト」に変更。

○10：30 開店店舗勤務者

＜2013 年度＞

| 実働時間 | 就業時間 | 休憩時間 |
|---|---|---|
| 5 時間 30 分 | ※10：15～16：35 | 50 分 |
| 6 時間 | ※10：15～17：05 | 50 分 |
| 6 時間 30 分 | ※10：15～17：45 | 60 分 |
| 7 時間 | ※10：15～18：15 | 60 分 |

＜2012 年度＞

| 実働時間 | 就業時間 | 休憩時間 |
|---|---|---|
| 6 時間 | 9：45～16：35 | 50 分 |
| | 10：20～17：10 | 50 分 |
| 7 時間 | 9：45～17：45 | 60 分 |
| | 10：20～18：20 | 60 分 |

※始業時間は、所属するＳＭゾーンの業務開始時間に準じる。

＜変更点＞

・現状と比較して、開店時間が 30 分遅くなることによる終業時間への影響を考慮して、今回の対応として新たに「5 時間 30 分勤務」「6 時間 30 分勤務」を設定。

・通常勤務者の勤務開始時刻などを考慮して、「10：20 始業シフト」を「10：15 始業シフト」に集約。

（介護短時間勤務者の勤務パターン）

○10：00 開店店舗勤務者

＜2013 年度＞

| 実働時間 | 就業時間 | 休憩時間 |
|---|---|---|
| 5 時間 | ※9：45～15：25 | 40 分 |
| | 11：05～16：45 | 40 分 |
| | 12：40～18：00 | 20 分 |
| 6 時間 | ※9：45～16：35 | 50 分 |
| | 10：15～17：05 | 50 分 |
| 7 時間 | ※9：45～17：45 | 60 分 |
| | 10：15～18：15 | 60 分 |

＜2012 年度＞

| 実働時間 | 就業時間 | 休憩時間 |
|---|---|---|
| 5 時間 | 9：45～15：25 | 40 分 |
| | 11：05～16：45 | 40 分 |
| | 12：40～18：00 | 20 分 |
| 6 時間 | 9：45～16：35 | 50 分 |
| | 10：20～17：10 | 50 分 |
| 7 時間 | 9：45～17：45 | 60 分 |
| | 10：20～18：20 | 60 分 |

※始業時間は、所属するＳＭゾーンの業務開始時間に準じる。

＜変更点＞

・通常勤務者の勤務開始時刻などを考慮して、「10：20 始業シフト」を「10：15 始業シフト」に変更。

○10：30 開店店舗勤務者

＜2013 年度＞

| 実働時間 | 就業時間 | 休憩時間 |
|---|---|---|
| 5 時間 | ※10：15～15：55 | 40 分 |
| | 11：05～16：45 | 40 分 |
| | 12：40～18：00 | 20 分 |
| 5 時間 30 分 | ※10：15～16：35 | 50 分 |
| 6 時間 | ※10：15～17：05 | 50 分 |
| 6 時間 30 分 | ※10：15～17：45 | 60 分 |
| 7 時間 | ※10：15～18：15 | 60 分 |

＜2012 年度＞

| 実働時間 | 就業時間 | 休憩時間 |
|---|---|---|
| 5 時間 | 9：45～15：25 | 40 分 |
| | 11：05～16：45 | 40 分 |
| | 12：40～18：00 | 20 分 |
| 6 時間 | 9：45～16：35 | 50 分 |
| | 10：20～17：10 | 50 分 |
| 7 時間 | 9：45～17：45 | 60 分 |
| | 10：20～18：20 | 60 分 |

※始業時間は、所属するＳＭゾーンの業務開始時間に準じる。

＜変更点＞

・現状と比較して、開店時間が 30 分遅くなることによる終業時間への影響を考慮し、今回の対応として新たに「5 時間 30 分勤務」「6 時間 30 分勤務」を設定。

・通常勤務者の勤務開始時刻などを考慮して、「10：20 始業シフト」を「10：15 始業シフト」に集約。

**③今後の働き方について**

今後については、我々一人ひとりの意識や仕組みを変えることも含めて、「働き方の精度を上げること」が重要だと考えます。

労働組合としては、2013年度以降、主に以下の項目について、「目指すべき姿の実現」に向けて具体的な取り組みをおこなっていきます。

○各休および連休の適正取得

＜目指すべき姿＞

・３班編成および連休制度の適正運用が徹底されている状態

＜具体的な取り組み＞
３班編成および連休制度の運用状況について、各職場区の組合役員対象にヒアリングをおこない、状況把握をおこなった上で、職場懇話会（職場区/店舗）につなげます。

○就業時間内に業務を終了させる風土の醸成や仕組み作り

＜目指すべき姿＞

・シフト勤務の有効活用が多くの職場で推進されている状態
・働き方の工夫にむけた好事例が広く共有されている状態

＜具体的な取り組み＞
支部広報誌などにて、働き方の好事例についての紹介を継続的におこなうとともに、労使時間管理推進委員会にて、「就業時間内に業務を終了させるための仕組み作り（ＰＣの定時自動シャットダウン/時間管理指標（未打刻回数・修正時間差・時間外実績）の数値目標化など」を検討します。

○一直勤務の始業時間および終業時間どおりに業務を遂行できる体制作り（一直勤務店舗・フロア）

＜目指すべき姿＞

・開店前業務の整理およびルール化がおこなわれている状態
・必要最小限の範囲で、シフト勤務が効果的に活用されている状態

＜具体的な取り組み＞
2013年度から一直勤務体制に変更になる浦和店（２階以上のフロア）を対象に、５月頃を目途にテーマ別ＶＯＩＣＥを開催し、働き方についての状況把握および好事例の共有をおこなうとともに、職場懇話会（浦和店開催）につなげます。

○早番勤務者が終業時間どおりに業務を終了できる体制作り（シフト勤務店舗・フロア）

＜目指すべき姿＞

・業務に応じて、早当番勤務（開店30分前始業）が有効的に活用されており、結果として早番勤務者の退出時間と閉店時間に一定の間隔が持たれている状態

＜具体的な取り組み＞
業務に応じた早当番勤務の活用状況について、各職場区の組合役員対象にヒアリングをおこない、状況把握をおこなった上で、職場懇話会（職場区/店舗）につなげます。

○時間管理の徹底
＜目指すべき姿＞
・時間管理ルール、勤務シフトの周知徹底およびマネジメント教育が実施されている状態

＜具体的な取り組み＞
５月頃（2013年度の繁忙期延刻シフトが確定後）を目途に、「労働時間管理ルールブック（2013年度改訂版）」を発刊するとともに、労使時間管理委員会の取り組みとしてステージＢ・ステージＡ対象にＥラーニングを活用した時間管理教育をおこないます。

**④労働時間管理の取り組みについて**

労働時間管理の取り組みについて、2012年度は「時間管理指標（未打刻回数・勤務記録の修正時間差・時間外実績）の改善」を目標に、「時間管理ルールの徹底・啓蒙」「実態の調査・把握」の取り組みをおこないました。主な取り組みは以下の通りです。

（2012年度の主な取り組み）

○ＳＭ・Ｂ対象の労務管理教育（Ｅ-ラーニング）の実施＜労使＞
○閉店後の職場点検活動（ノー残業デーに実施）＜労使＞
○各担当長への就業管理データ（未打刻回数・修正時間差・時間外実績）の提供＜会社＞
○役職者への時間管理講習会の実施/全館消灯の実施/面談の実施＜各店＞
○テーマ別ＶＯＩＣＥの実施/時間管理確認会の実施＜組合＞　　など

労働時間管理推進委員会の取り組み（全体横串の取り組み）に加えて、各店独自の取り組みもおこなってきた中で、時間管理指標が改善傾向にある店舗・所属もありましたが、全体としては改善度合いにバラツキがある状況です。

前述の課題認識を踏まえて、今後の取り組みについては、「ルールの徹底・啓蒙」「実態の把握・調査」を継続実施していくとともに、新たな打ち手を検討していく必要があると考えています。主な取り組み予定および検討項目は以下の通りです。

（今後の取り組みおよび検討項目）

○実態把握（就業管理データの確認/点検活動など）およびノー残業デー・全館消灯の継続実施
○時間管理に課題が多い部門・個人への面談、指導の強化
○ステージＢ・ステージＡ対象の時間管理教育（Ｅ-ラーニング）の実施
○時間管理指標（未打刻回数・修正時間差・時間外実績）の数値目標化の検討
○ＰＣの定時自動シャットダウンの検討　　など

今後も、労働組合の活動において、ワークライフバランスおよびコンプライアンスの観点から、引き続き、適正な労働時間管理の推進に取り組んでいきます。
メンバーの皆さんも「所定労働時間内で業務を終了させること」を強く意識した上で、上長・部下、それぞれの役割に応じた責任を果たすことで、働きやすい職場環境をつくっていきましょう。

＜参考＞労働時間管理における上長・部下の役割　　※労働時間管理ルールブックより抜粋

○上長の役割・・・所属の労働時間管理に関する責任を負う
・・・部下が職場にいる時間は、その業務内容や進捗状況などを把握し、指示をおこなう

○部下の役割・・・常に上長に業務内容や進捗状況などについて報告・連絡・相談をおこなう
・・・計画的、効率的に業務をおこなう

# 労働協約の改訂および新設

# ＸⅠ．労働協約の改訂および新設

これまで役割成果主義に基づいた人に関わる諸制度の構築や推進をおこなう事を基本的な考え方とし、併走していた各雇用形態の制度統合に向けた取り組みを進めてきました。

こうした併走する人事制度を統合する中で、労働協約については2012年10月のサムタイマー社員、フェロースタッフの制度統合を持って全雇用形態の協約の統合が完了しました。

2013年度は2012年度に協議した各雇用形態における課題への対応と法改正を踏まえた改定をおこないます。

また2012年6月に組合員化されたスペシャリティスタッフについては、新たに労働協約を新設してまいります。

**2013年度労働協約のポイント**

①統合後の労使通年協議に基づく改訂

②法改正を踏まえた改訂

③新たに組合員化されたスペシャリティスタッフの労働協約新設

## 全雇用形態対象

1．労働協約（本文）

◇有給休暇取得日数について、付与日数表の表記を実態に合わせて修正。

◇効力について、実態に合わせて日付を変更。

◇付則内、日付および三越伊勢丹支部執行委員長名を変更。

2．付属諸規定の改訂（ポイント）

◇表彰懲戒規程

・ハラスメント、法令条例違反、酒酔い運転・酒気帯び運転、をおこなった場合の処分について条文の追加および修正。

◇安全衛生管理規程　（健康診断の結果報告）

・労働安全衛生法に基づき受診結果を会社に報告する事を追記。

◇福利厚生規程

・第314条〔エムアイカードの返却〕をＯＢ・ＯＧ共済会発足に伴い、今後の運用実態に合わせた内容に変更。

◇自動車安全運転規程　（安全運転管理委員の構成）

・委員の任命者数を実態に合わせて修正。

◇服務規律

・基本的遵守事項内に該当する項目を追加。

・ハラスメント禁止に関する内容に、ハラスメント防止規程に重複する箇所を修正。

◇ハラスメント防止規程

・ハラスメント行為を防止する為の規程を新設。

## 全雇用形態対象項目における対照表（2013年4月1日改訂）

### 1．労働協約本文

★有給休暇取得日数について、付与日数表の表記を実態に合わせて修正。

◇社員労働協約　本則　第6章　労働条件

**現行**

**第613条（年次有給休暇）**

会社は社員に対して、勤続年数に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。

なお、勤続年数の算定は、毎年4月1日をもって基準とする。

また、メイト社員から引き続き社員に採用された場合の勤続年数は、従前の年数を通算する。

1. 勤続1年未満の者の年次有給休暇は、入社月により次の通りとする。

| 入社 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 日数 | 11日 | 10日 | 10日 | 10日 | 10日 | 10日 | 6日 | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 |

2. 勤続1年以上の者の年次有給休暇は、勤続年数により次の通りとする。

| 勤続年数 | 1年 | 2年 | 3年 | 4年 | 5年 | 6年以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 日数 | 12日 | 13日 | 15日 | 17日 | 19日 | 22日 |

（以下　略）

**改訂**

**第613条（年次有給休暇）**

会社は社員に対して、勤続年数に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。

なお、勤続年数の算定は、毎年4月1日をもって基準とする。

また、メイト社員から引き続き社員に採用された場合の勤続年数は、従前の年数を通算する。

1. 入社時に付与する年次有給休暇は、入社月により次の通りとする。

| 入社 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 日数 | 11日 | 10日 | 10日 | 10日 | 10日 | 10日 | 6日 | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 1日 |

2. 入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数により次の通りとする。

| 勤続年数 | 1年以下 | 1年超2年 | 2年超3年 | 3年超4年 | 4年超5年 | 5年超 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 日数 | 12日 | 13日 | 15日 | 17日 | 19日 | 22日 |

（以下　現行通り）

◇メイト社員Ⅰ労働協約　本則　第6章　労働条件

**現行**

**第612条（年次有給休暇）**

会社はメイト社員Ⅰに対して、勤続年数に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。なお、勤続年数の算定は4月1日をもって基準とする。

また、フェロー社員から引き続きメイト社員Ⅰに採用された場合の勤続年数は、従前の年数を通算する。

[諒解事項]

前項フェロー社員とは、サムタイマー社員およびフェロースタッフを含むものとする。

（1項略）

2.入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数により次の通りとする。

| 勤続年数 | 1年以下 | 2年 | 3年 | 4年 | 5年 | 6年以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 日数 | 12日 | 13日 | 15日 | 17日 | 19日 | 22日 |

（以下　略）

**改訂**

**第612条（年次有給休暇）**

会社はメイト社員Ⅰに対して、勤続年数に応じ、1年間に次の基準により年次有給休暇を与える。なお、勤続年数の算定は4月1日をもって基準とする。

また、フェロー社員から引き続きメイト社員Ⅰに採用された場合の勤続年数は、従前の年数を通算する。

[諒解事項]

前項フェロー社員とは、サムタイマー社員およびフェロースタッフを含むものとする。

（1項略）

2. 入社後に付与する年次有給休暇は、勤続年数により次の通りとする。

| 勤続年数 | 1年以下 | 1年超2年 | 2年超3年 | 3年超4年 | 4年超5年 | 5年超 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 日数 | 12日 | 13日 | 15日 | 17日 | 19日 | 22日 |

（以下　現行通り）

◇メイト社員Ⅱ労働協約　本則　第6章　労働条件

**現行**

**第613条（年次有給休暇）**

会社はメイト社員Ⅱに対して、勤続年数に応じ、1年間に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。

勤続3年以上の者の年次有給休暇は、勤続年数により次の通りとする。

| 勤続年数 | 3年 | 4年 | 5年 | 6年以上 |
|---|---|---|---|---|
| 日数 | 15日 | 17日 | 19日 | 22日 |

（以下　略）

**改訂**

**第613条（年次有給休暇）**

会社はメイト社員Ⅱに対して、勤続年数に応じ、1年間に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。

勤続2年を越える者の年次有給休暇は勤続年数により次の通りとする。

| 勤続年数 | 1年以下 | 1年超2年 | 2年超3年 | 3年超4年 | 4年超5年 | 5年超 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 日数 | 12日 | 13日 | 15日 | 17日 | 19日 | 22日 |

（以下　現行通り）

◇フェロー社員労働協約　本則　第6章　労働条件

**現行**

**第614条（年次有給休暇）**

会社は、フェロー社員に対し、次の基準により雇用契約締結時に年次有給休暇を与える。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項略）

2. 10月11日の再契約時の年次有給休暇は、再契約回数及び週契約日数・時間により次の通りとする。

| 再契約回数 / 週契約日数・時間 | 1回 | 2回 | 3回 | 4回 | 5回 | 6回以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5日または週30時間以上契約 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |
| 4日かつ週30時間未満契約 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |
| 3日契約 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 |
| 2日契約 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 |

（以下　略）

**改訂**

**第614条（年次有給休暇）**

会社は、フェロー社員に対し、次の基準により雇用契約締結時に年次有給休暇を与える。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項略）

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。

| 勤続年数 / 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年超 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5日または週30時間以上契約 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |
| 4日かつ週30時間未満契約 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |
| 3日契約 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 |
| 2日契約 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 |

（以下　現行通り）

◇エルダースタッフ労働協約　本則　第６章　労働条件

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 614 条（年次有給休暇）**<br>会社は、エルダースタッフに対し、社員、メイト社員、スタッフ社員及びエルダースタッフとしての通算勤続年数と、週契約日数に基づき、１年間に次の年次有給休暇を与える。その際の通算勤続年数の算定は、毎年４月１日をもって基準とする。<br>なお、年度途中の再雇用における初回契約時の年次有給休暇は、社員、メイト社員及びスタッフ社員定年時に保有していた日数を継続するものとし、契約に際し改めて付与しない。<br>通算勤続年数／週契約日数：３年未満 12日、３年以上 14日、４年以上 16日、５年以上 18日、６年以上 20日<br>週５日：12日／14日／16日／18日／20日<br>週４日：９日／10日／12日／13日／15日<br>週３日：６日／８日／９日／10日／11日<br>週２日：４日／５日／６日／６日／７日<br>週１日：２日／２日／３日／３日／３日<br>（以下　略） | **第 614 条（年次有給休暇）**<br>会社は、エルダースタッフに対し、社員、メイト社員、スタッフ社員及びエルダースタッフとしての通算勤続年数と、週契約日数に基づき、１年間に次の年次有給休暇を与える。その際の通算勤続年数の算定は、毎年４月１日をもって基準とする。<br>なお、年度途中の再雇用における初回契約時の年次有給休暇は、社員、メイト社員及びスタッフ社員定年時に保有していた日数を継続するものとし、契約に際し改めて付与しない。<br>勤続年数／週契約日数：１年／１年超２年／２年超３年／３年超４年／４年超５年／５年超<br>週５日：11日／12日／14日／16日／18日／20日<br>週４日：８日／９日／10日／12日／13日／15日<br>週３日：６日／６日／８日／９日／10日／11日<br>週２日：４日／４日／５日／６日／６日／７日<br>週１日：２日／２日／２日／３日／３日／３日<br>（（以下　現行通り） |

★効力内日付を実態に合わせて変更。

◇社員労働協約　本則　第 12 章　効力

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 1204 条（有効期間）**<br>本協約の有効期間は、平成 24 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日までとする。 | **第 1204 条（有効期間）**<br>本協約の有効期間は、平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までとする。 |
| **第 1205 条（自動更新）**<br>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、平成 26 年 3 月 31 日を超えることはできない。 | **第 1205 条（自動更新）**<br>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、平成 27 年 3 月 31 日を超えることはできない。 |

◇メイト社員Ⅰ労働協約　本則　第 12 章　効力

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 1204 条（有効期間）**<br>本協約の有効期間は、平成 24 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日までとする。 | **第 1204 条（有効期間）**<br>本協約の有効期間は、平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までとする。 |
| **第 1205 条（自動更新）**<br>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、平成 26 年 3 月 31 日を超えることはできない。 | **第 1205 条（自動更新）**<br>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、平成 27 年 3 月 31 日を超えることはできない。 |

◇メイト社員Ⅱ労働協約　本則　第 12 章　効力

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 1204 条（有効期間）**<br>本協約の有効期間は、平成 24 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日までとする。 | **第 1204 条（有効期間）**<br>本協約の有効期間は、平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までとする。 |
| **第 1205 条（自動更新）**<br>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、平成 26 年 3 月 31 日を超えることはできない。 | **第 1205 条（自動更新）**<br>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、平成 27 年 3 月 31 日を超えることはできない。 |

◇フェロー社員労働協約　本則　第 12 章　効力

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 1204 条（有効期間）**<br>本協約の有効期間は、平成 24 年 10 月 11 日から平成 25 年 3 月 31 日までとする。 | **第 1204 条（有効期間）**<br>本協約の有効期間は、平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までとする。 |
| **第 1205 条（自動更新）**<br>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、平成 26 年 3 月 31 日を超えることはできない。 | **第 1205 条（自動更新）**<br>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、平成 27 年 3 月 31 日を超えることはできない。 |

◇エルダースタッフ労働協約　本則　第 12 章　効力

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 1204 条（有効期間）**<br>本協約の有効期間は、平成 24 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日までとする。 | **第 1204 条（有効期間）**<br>本協約の有効期間は、平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までとする。 |
| **第 1205 条（自動更新）**<br>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、平成 26 年 3 月 31 日を超えることはできない。 | **第 1205 条（自動更新）**<br>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、平成 27 年 3 月 31 日を超えることはできない。 |

★付則内、日付および三越伊勢丹支部執行委員長名を変更。

◇社員労働協約　本則　第 13 章　付則

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 1302 条**<br>本協約は 2 通作成し、調印の上会社・組合各 1 通宛保管する。<br>平成 24 年 4 月 1 日<br>株式会社　三越伊勢丹<br>代表取締役　　大西　洋<br>三越伊勢丹グループ労働組合<br>三越伊勢丹支部執行委員長　　飯沼 寿也 | **第 1302 条**<br>本協約は 2 通作成し、調印の上会社・組合各 1 通宛保管する。<br>平成 25 年 4 月 1 日<br>株式会社　三越伊勢丹<br>代表取締役　　大西　洋<br>三越伊勢丹グループ労働組合<br>三越伊勢丹支部執行委員長　　桂　義樹 |

◇メイト社員Ⅰ労働協約　本則　第 13 章　付則

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 1302 条**<br>本協約は 2 通作成し、調印の上会社・組合各 1 通宛保管する。<br>平成 24 年 4 月 1 日<br>株式会社　三越伊勢丹<br>代表取締役　　大西　洋<br>三越伊勢丹グループ労働組合<br>三越伊勢丹支部執行委員長　　飯沼 寿也 | **第 1302 条**<br>本協約は 2 通作成し、調印の上会社・組合各 1 通宛保管する。<br>平成 25 年 4 月 1 日<br>株式会社　三越伊勢丹<br>代表取締役　　大西　洋<br>三越伊勢丹グループ労働組合<br>三越伊勢丹支部執行委員長　　桂　義樹 |

◇メイト社員Ⅱ労働協約　本則　第 13 章　付則

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 1302 条**<br>本協約は 2 通作成し、調印の上会社・組合各 1 通宛保管する。<br>平成 24 年 4 月 1 日<br>株式会社　三越伊勢丹<br>代表取締役　　大西　洋<br>三越伊勢丹グループ労働組合<br>三越伊勢丹支部執行委員長　　飯沼 寿也 | **第 1302 条**<br>本協約は 2 通作成し、調印の上会社・組合各 1 通宛保管する。<br>平成 25 年 4 月 1 日<br>株式会社　三越伊勢丹<br>代表取締役　　大西　洋<br>三越伊勢丹グループ労働組合<br>三越伊勢丹支部執行委員長　　桂　義樹 |

◇フェロー社員労働協約　本則　第 13 章　付則

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 1302 条**<br>本協約は 2 通作成し、調印の上会社・組合各 1 通宛保管する。<br>平成 24 年 10 月 11 日<br>株式会社　三越伊勢丹<br>代表取締役　　大西　洋<br>三越伊勢丹グループ労働組合<br>三越伊勢丹支部執行委員長　　桂　義樹 | **第 1302 条**<br>本協約は 2 通作成し、調印の上会社・組合各 1 通宛保管する。<br>平成 25 年 4 月 1 日<br>株式会社　三越伊勢丹<br>代表取締役　　大西　洋<br>三越伊勢丹グループ労働組合<br>三越伊勢丹支部執行委員長　　桂　義樹 |

◇エルダースタッフ労働協約　本則　第 13 章　付則

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 1302 条**<br>本協約は 2 通作成し、調印の上会社・組合各 1 通宛保管する。<br>平成 24 年 4 月 1 日<br>株式会社　三越伊勢丹<br>代表取締役　　大西　洋<br>三越伊勢丹グループ労働組合<br>三越伊勢丹支部執行委員長　　飯沼 寿也 | **第 1302 条**<br>本協約は 2 通作成し、調印の上会社・組合各 1 通宛保管する。<br>平成 25 年 4 月 1 日<br>株式会社　三越伊勢丹<br>代表取締役　　大西　洋<br>三越伊勢丹グループ労働組合<br>三越伊勢丹支部執行委員長　　桂　義樹 |

| 第 1205 条（自動更新） | 第 1205 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、平成 26 年 3 月 31 日を超えることはできない。 | 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、平成 27 年 3 月 31 日を超えることはできない。 |

## 2．付属諸規定の改定内容

★安全衛生管理規程

・第 909 条（受診義務）労働安全衛生法に基づき受診結果を会社に報告する事を明文化。

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 909 条 (受診義務)**<br>健診対象従業員は、指定された期間に健康診断を受けなければならない。<br>やむを得ず、当該期間に健康診断が受けられない場合は、人事部に届出て、適切な指示を受けるものとする。 | **第 909 条 (受診義務)**<br>健診対象従業員は、指定された期間に健康診断を受けなければならない。<br>やむを得ず、当該期間に健康診断が受けられない場合は、人事部に届出て、適切な指示を受けるものとする。<br>なお、再検査についても対象従業員は、指定された期間内での受診に努め、結果を会社に報告する。 |

★表彰懲戒規程

・ハラスメント、法令条例違反、酒酔い運転・酒気帯び運転、をおこなった時の処分について条文の追加および修正。

◇社員

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 4 条 (懲戒の種類)**<br>懲戒は次の 6 種類とする。<br>(1 項～3 項略)<br>4. 降 格　始末書をとり、資格を降下し将来を戒める。但し、特に情状に酌量の余地がある場合は、降格する期間を限定することができる。また、降格ができない場合は、出勤停止 14 日とする。<br>(以下略) | **第 4 条 (懲戒の種類)**<br>懲戒は次の 6 種類とする。<br>(1 項～3 項略)<br>4. 降 格　始末書をとり、資格を降下し将来を戒める。但し、特に情状に酌量の余地がある場合、また第 5 条第 4 号 (9) に該当する場合は、降格する期間を限定することができる。なお、降格ができない場合は、出勤停止 10 日を超えて 14 日以内とする。<br>(以下現行通り) |
| **第 5 条 (懲戒基準)**<br>懲戒の適用基準は、次の通りとする。<br>1. 譴 責<br>((1) ～ (9) 略)<br>(10) (1)～(9) に準ずる行為があった者。<br>2. 減 給<br>(8) (1)～(7) に準ずる行為があった者。<br>3. 出勤停止<br>((1) ～ (9) 略)<br>4. 降 格<br>(1) 正当な理由がなく、会社の命令及び規則に従わず、業務に重大な支障をもたらした者。<br>(2) 職務怠慢で指導監督不十分により、業務に重大な支障をもたらした者。<br>(3) 職務を利用して不正行為を行い、会社に重大な損害を与えた者。<br>(4) 重過失により会社の設備、機械 (車両類を含む)、備品、金銭、商品、社内情報及び顧客情報に関する重要な資料等を滅失、破損し、会社に重大な損害を与えた者。<br>(5) 職務を利用し相手方の意に反する性的言動を重ね、他の従業員に不利益を与えた者または他の従業員の就業環境を害した者。<br>(6) 職務を利用し、業務遂行上必要な程度を超えて人格を傷つける言動を重ね、他の従業員に精神的な苦痛または就労不安を与えた者。<br>(7) (1)～(6) に準ずる行為があった者。<br>5. 諭旨解雇<br>((1) ～ (2) 略)<br>(3) 社会秩序に背反する行為を行い、著しく会社の信用名誉を傷つけた者。<br>(4) 職務を利用して不正行為を行い、自らも不当な利益を得た上、会社に重大な損害を与えたが酌量すべき情状がある者。<br>(5) 会社の金銭、物品、会社情報及び顧客情報を社外に持出し、またはデータ送信を行うことにより不当な利益を得た者。 | **第 5 条 (懲戒基準)**<br>懲戒の適用基準は、次の通りとする。<br>1. 譴 責<br>((1) ～ (9) 略)<br>(10) 業務遂行上必要な程度を超えて人格を傷つける言動を行い、他の従業員に精神的な苦痛または就労不安を与えた者。<br>(11) (1)～(10) に準ずる行為があった者。<br>2. 減 給<br>((1)～ (7) 略)<br>(8) 業務遂行上必要な程度を超えて人格を傷つける言動を重ね、他の従業員に精神的な苦痛または就労不安を与えた者。<br>(9) (1)～(8) に準ずる行為があった者。<br>3. 出勤停止<br>((1) ～ (9) 略)<br>4. 降 格<br>(1) 正当な理由がなく、会社の命令及び規則に従わず、業務に重大な支障をもたらした者。<br>(2) 職務怠慢で指導監督不十分により、業務に重大な支障をもたらした者。<br>(3) 法令・条例違反等により社会秩序に背反する行為を行い、会社の信用名誉を傷つけた者。<br>(4) 酒酔い運転および酒気帯び運転を行った者。<br>(5) 職務を利用して不正行為を行い、会社に重大な損害を与えた者。<br>(6) 重過失により会社の設備、機械 (車両類を含む)、備品、金銭、商品、社内情報及び顧客情報に関する重要な資料等を滅失、破損し、会社に重大な損害を与えた者。<br>(7) 職務を利用し相手方の意に反する性的言動を重ね、他の従業員に不利益を与えた者または他の従業員の就業環境を害した者。<br>(8) 職務を利用し、業務遂行上必要な程度を超えて人格を傷つける言動を重ね、他の従業員に精神的な苦痛または就労不安を与えた者。<br>(9) 前号「3. 出勤停止」の各項に該当し情状が重い者。<br>(10) (1) ～ (9) に準ずる行為があった者。<br>5. 諭旨解雇<br>((1) ～ (2) 略)<br>(3) 法令・条例違反等により社会秩序に背反する行為を行い、著しく会社の信用名誉を傷つけた者。<br>(4) 職務を利用して不正行為を行い、自らも不当な利益を得た上、会社に重大な損害を与えたが酌量すべき情状がある者。<br>(5) 会社の金銭、物品 (サンプル含む) 会社情報及び顧客情報を社外に持出しまたはデータ送信を行うことにより不当な利益を得た者。 |

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| ((6) ～ (11) 略)<br>6. 懲戒解雇<br>((1) ～ (4) 略)<br>(5) 会社の金銭、物品等を着服、横領し、会社に重大な損害を与えた者。<br>(以下、略) | ((6) ～ (11) 略)<br>6. 懲戒解雇<br>((1) ～ (4) 略)<br>(5) 会社の金銭、物品等を着服、横領した者。<br>(以下、現行通り) |

◇メイト社員Ⅰ・Ⅱ・エルダースタッフ・フェロー社員

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 5 条 (懲戒基準)**<br>懲戒の適用基準は、次の通りとする。<br>1. 譴 責<br>((1) ～ (8) 略)<br>(9) (1)～(8) に準ずる行為があった者。<br>2. 減 給<br>((1) ～ (6) 略)<br>(7) (1)～(6) に準ずる行為があった者。<br>3. 出勤停止<br>((1)～(2) 略)<br>(3) 社内において風紀または秩序を著しく乱した者。<br>(4) 職務を利用して不正行為を行い、会社に損害を与えた者。<br>(5) 重過失により会社の設備、機械 (車両類を含む)、備品、金銭、商品、社内情報及び顧客情報に関する重要な資料等を滅失、破損し、会社に損害を与えた者。<br>(6) 許可なく会社及び顧客に関する情報を社外に持出し、またはデータ送信を行った結果、会社に重大な損害を与えた者。<br>(7) 職務を利用し相手方の意に反する性的言動を行い、他の従業員に不利益を与えた者または他の従業員の就業環境を害した者。<br>(8) 職務を利用し、業務遂行上必要な程度を超えて人格を傷つける言動を行い、他の従業員に精神的な苦痛または就労不安を与えた者。<br>(9) (1)～(8) に準ずる行為があった者。<br>4. 諭旨解雇<br>((1)～(2) 略)<br>(3) 社会秩序に背反する行為を行い、著しく会社の信用名誉を傷つけた者。<br>(4) 職務を利用して不正行為を行い、自らも不当な利益を得た上、会社に重大な損害を与えたが酌量すべき情状がある者。<br>(5) 会社の金銭、物品、会社情報及び顧客情報を社外に持出し、またはデータ送信を行うことにより不当な利益を得た者。<br>(6) 他人の金銭、物品その他所有物を窃盗または詐取したが酌量すべき情状がある者。<br>((7)～(11) 略)<br>5. 懲戒解雇<br>((1)～(4) 略)<br>(5) 会社の金銭、物品等を着服、横領し、会社に重大な損害を与えた者。<br>(以下、略) | **第 5 条 (懲戒基準)**<br>懲戒の適用基準は、次の通りとする。<br>1. 譴 責<br>(9) 業務遂行上必要な程度を超えて、人格を傷つける言動を行い、または他の従業員に精神的な苦痛や就労不安を与えた者。<br>(10) (1)～(9) に準ずる行為があった者。<br>2. 減 給<br>((1) ～ (6) 略)<br>(7) 業務遂行上必要な程度を超えて、人格を傷つける言動を重ね、他の従業員に精神的な苦痛や就労不安を与えた者。<br>(8) (1)～(7) に準ずる行為があった者。<br>3. 出勤停止<br>((1)～(2) 略)<br>(3) 法令・条例違反等により社会秩序に背反する行為を行い、会社の信用名誉を傷つけた者。<br>(4) 酒酔い運転および酒気帯び運転を行った者。<br>(5) 社内において風紀または秩序を著しく乱した者。<br>(6) 職務を利用して不正行為を行い、会社に損害を与えた者。<br>(7) 重過失により会社の設備、機械 (車両類を含む)、備品、金銭、商品、社内情報及び顧客情報に関する重要な資料等を滅失、破損し、会社に損害を与えた者。<br>(8) 許可なく会社及び顧客に関する情報を社外に持出し、またはデータ送信を行った結果、会社に重大な損害を与えた者。<br>(9) 職務を利用し相手方の意に反する性的言動を行い、他の従業員に不利益を与えた者または他の従業員の就業環境を害した者。<br>(10) 職務を利用し、業務遂行上必要な程度を超えて人格を傷つける言動を行い、他の従業員に精神的な苦痛または就労不安を与えた者。<br>(11) (1)～(10) に準ずる行為があった者。<br>4. 諭旨解雇<br>((1)～(2) 略)<br>(3) 法令・条例違反等により社会秩序に背反する行為を行い、著しく会社の信用名誉を傷つけた者。<br>(4) 職務を利用して不正行為を行い、自らも不当な利益を得た上、会社に重大な損害を与えたが酌量すべき情状がある者。<br>(5) 会社の金銭、物品 (サンプルを含む)、会社情報及び顧客情報を社外に持ち出し、またはデータ送信を行うことにより不当な利益を得た者。<br>(6) 他人の金銭、物品その他所有物を窃盗または詐取したが酌量すべき情状がある者。<br>((7)～(11) 略)<br>5. 懲戒解雇<br>((1)～(4) 略)<br>(5) 会社の金銭、物品等を着服、横領した者。<br>(以下、現行通り) |

★労働協約　福利厚生規程

・第 314 条〔エムアイカードの返却〕を今後の運用実態に合わせて変更。

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 314 条 (エムアイカードの返却)**<br>エムアイカードの返却は、定年退職者及び中途退職者については退職日当日までとする。但し、解雇となった場合は、直ちにエムアイカード社へ返却しなければならない。 | **第 314 条** (利用期限)<br>エムアイカードの利用期限は、定年退職者及び中途退職者については、原則退職日当日までとする。但し、解雇となった場合は、直ちに返却しなければならない。 |

★自動車安全運転規程

・第 202 条（構 成）委員の任命者数を実態に合わせて修正。

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 202 条 (構 成)**<br>安全運転管理委員会は、会社・組合各 5 名以内の委員をもって構成し、必要と認めたときは関係者に出席を求め、その意見を聴取することができる。 | **第 202 条 (構 成)**<br>安全運転管理委員会は、会社・組合各 7 名以内の委員をもって構成し、必要と認めたときは関係者に出席を求め、その意見を聴取することができる。 |

★服務規律

・基本的遵守事項内に該当する項目を追加。

・ハラスメント禁止に関する内容に、ハラスメント防止規程に重複する箇所を修正。

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 3 条 (基本的遵守事項)**<br>従業員は、次の事項を遵守しなければならない。<br>(1. ～9. 略)<br>10. 前各号の他、これに準ずる行為など従業員としてふさわしくない行為をしないこと。 | **第 3 条 (基本的遵守事項)**<br>従業員は、次の事項を遵守しなければならない。<br>10. 業務を通じて知り得た会社の情報、顧客に関する情報等を漏洩してはならない。（ソーシャル・ネットワーキング・サービスの利用を含む。）<br>11. 前各号の他、これに準ずる行為など従業員としてふさわしくない行為をしないこと。 |
| **第 18 条 (セクシュアル・ハラスメントの禁止)**<br>従業員は相手方の望まない性的言動により、他の従業員に不利益を与えたり、就業環境を害する等の行為をしてはならない（以下、これらの行為を「セクシュアル・ハラスメント」という。）。<br>② セクシュアル・ハラスメントの事実が確認された場合は、必要に応じ、その行為者に対して、労働協約「表彰・懲戒規程」に基づき、懲戒処分を行う。<br>③ 会社は、セクシュアル・ハラスメントにかかわる申告もしくは相談をした者または相談に係る調査等において正当な対応をした従業員に対して、そのことをもって不利益な取り扱いをしてはならない。 | **第 18 条 (セクシュアル・ハラスメントの禁止)**<br>従業員は相手方の望まない性的言動により、他の従業員に不利益を与えたり、就業環境を害する等の行為をしてはならない（以下、これらの行為を「セクシュアル・ハラスメント」という。）。<br>② セクシュアル・ハラスメントの事実が確認された場合、会社は労働協約「ハラスメント防止規程」に基づき対応する。また、必要に応じ、その行為者に対して、労働協約「表彰・懲戒規程」に基づき、懲戒処分を行う。 |
| **第 19 条 (パワー・ハラスメントの禁止)**<br>従業員は職場内での立場や職権を背景に、業務遂行上必要な程度を超えて人格を傷つける言動を行い、他の従業員に精神的な苦痛または就業不安を与えてはならない（以下、これらの行為を「パワー・ハラスメント」という。）。<br>②パワー・ハラスメントの事実が確認された場合は、必要に応じ、その行為者に対して、労働協約「表彰・懲戒規程」に基づき、懲戒処分を行う。<br>③会社は、パワー・ハラスメントにかかわる申告もしくは相談をした者または相談に係る調査等において正当な対応をした従業員に対して、そのことをもって不利益な取り扱いをしてはならない。 | **第 19 条 (パワー・ハラスメントの禁止)**<br>従業員は職場内での立場や職権を背景に、業務遂行上必要な程度を超えて人格を傷つける言動を行い、他の従業員に精神的な苦痛または就業不安を与えてはならない（以下、これらの行為を「パワー・ハラスメント」という。）。<br>②パワー・ハラスメントの事実が確認された場合、会社は労働協約「ハラスメント防止規程」に基づき対応する。また、必要に応じ、その行為者に対して、労働協約「表彰・懲戒規程」に基づき、懲戒処分を行う。 |

★ハラスメント防止規程

・ハラスメントに関する規程を新設。

# ハラスメント防止規程

## 第１章　総　則

**第 101 条 (目 的)**
本規程は、服務規律第 18 条および第 19 条に基づき、職場におけるセクシュアル・ハラスメントおよびパワー・ハラスメント（以下、総称して「ハラスメント」という。）を防止するために従業員が遵守すべき事項ならびに防止するための措置等を定めたものであり、働きやすい職場環境を実現することを目的とする。

**第 102 条 (定義)**
本規程における用語の定義は次の通りとする。
1. セクシュアル・ハラスメントとは、職場における相手の意に反する性的言動により、労働条件につき不利益を与えるまたは就業環境を害することをいう。
2. パワー・ハラスメントとは、職場内の優位性（職務上の地位や人間関係など）を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えるまたは職場環境を悪化させることをいう。
3. 前 2 号の職場とは、会社事業場のみならず、従業員が業務を遂行するすべての場所をいい、また、就業時間内に限らず、実質的に職場の延長とみなされる就業時間外の時間を含むものとする。歓送迎会、懇親会、職場旅行については、任意参加の場合を含めて職場として扱う。

## 第２章　禁 止 行 為

**第 201 条** (セクシュアル・ハラスメント行為の禁止)
従業員は、次の各号に掲げるセクシュアル・ハラスメント行為を行なってはならない。
1. 性的関係を要求または強要すること。
2. 性的冗談や性的内容の噂を流すこと。
3. わいせつな写真・絵画等（電子データも含む。）を社内に持ち込むこと又は見せること。
4. 身体の箇所を注視するなどの性的関心を示すこと。
5. 不必要に身体や衣服へ接触すること。
6. 相手が拒絶したにもかかわらず、交際を迫ったり、食事などに執拗に誘ったり、執拗に付回したり通信したりすること。
7. その他、前各号に準ずる性的な言動を行うこと。

② 前項の行為により、第三者が不快に感じる場合もセクシュアル・ハラスメント行為に準じて取り扱う。

**第 202 条** (パワー・ハラスメント行為の禁止)
従業員は、次の各号に掲げるパワー・ハラスメント行為を行なってはならない。
1. 暴行・傷害（身体的な攻撃）。
2. 脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）。
3. 隔離・仲間外し・無視（人間関係からの切り離し）。
4. 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）。
5. 業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと（過少な要求）。
6. 私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）。
7. その他、前各号に準ずる言動を行うこと。

② 前項第 1 号についてはいかなる場合であっても「業務の適正な範囲」には含めない。

③ 第 1 項第 2 号および第 3 号については、業務の遂行に必要な行為であるとは通常想定できないことから、原則として「業務の適正な範囲」を超えるものとする。

④ 第 1 項第 4 号乃至第 6 号については、「業務の適正な範囲」を超えるか否かについて、行為の行なわれた状況およびその継続性を鑑みて判断するものとする。

## 第3章　相談・苦情の取扱い

**第 301 条 (相談窓口の設置)**
会社は、ハラスメントに関する問題を迅速・公平に解決することを目的として、ＨＤＳ人事部労務担当に相談窓口を設ける。

② ＨＤＳ人事部労務担当は、次の業務を担当するものとする。
1. ハラスメントに関する相談・苦情を受け付けること。
2. 相談・苦情があった事案について、事実関係を確認すること。
3. 相談・苦情があった事案について、事実に基づいた適切な措置を講ずること。
4. 申立の内容または調査の実情に応じ、ハラスメント防止対策委員会に諮問を行なう。
5. その他、ハラスメント防止に関する事項の処理を行なうこと。

**第 302 条 (その他の相談窓口)**
ハラスメントに関する以下の相談窓口は、相談への対応を行なうとともに、被害者の承諾を得た場合に限り、ＨＤＳ人事部労務担当に報告する。
1. 各店総務部または総務担当
2. ハラスメントホットライン
3. 三越伊勢丹グループホットライン
4. 労働組合

② 各相談窓口の長は、所定の様式を使用し報告する。

③ 各相談窓口の担当者は、被害者、加害者及び申し立てをした者等のプライバシーの保護に十分留意しなければならない。

**第 303 条 (相談・苦情の申立)**
ハラスメントに関する被害を受けた従業員または目撃した従業員は、相談窓口に対してハラスメントに関する相談・苦情の申し立てを行うことができる。

**第 304 条 (申立の方法)**
前条に定める相談・苦情の申し立ては、書面または口頭で行なうものとする。

**第 305 条 (ハラスメント防止対策委員会の設置)**
会社は、ハラスメントに関する問題を迅速・公平に解決することを目的として、ハラスメント防止対策委員会（以下、「防止対策委員会」という。）を設置する。

② 防止対策委員会は、事務局（ＨＤＳ人事部労務担当）からの第 301 条 2 項 4 号に基づく諮問に対し答申を行う。

**第 306 条 (防止対策委員会の開催)**
防止対策委員会は、第 303 条に応じて随時開催するほか、定期（年 4 回）に開催し、事務局より相談状況の報告、啓発・教育活動等の報告を行う。

② 開催はＨＤＳ人事部労務担当長が招集する。

**第 307 条 (事務局)**
ＨＤＳ人事部労務担当に防止対策委員会事務局を置く。

② 事務局は、継続的なハラスメントの防止に向けた啓発・教育活動を企画・立案する。

**第 308 条 (防止対策委員会の構成)**
防止対策委員会は、会社・組合各 3 名の委員をもって構成する。

**第 309 条 (防止対策委員会の成立)**
防止対策委員会は、構成人員の 3 分の 2 以上をもって成立する。

**第 310 条 (議決)**
防止対策委員会の議事は、出席者の全員一致をもって決定する。

**第 311 条 (調査)**
防止対策委員会は、必要に応じ、現場調査、証人、参考人の出席を求め、当事者および職制責任者の意見の開陳および事情の聴取等を行い裁定の資料とする。

**第 312 条 (関係者の義務)**
各関係者は、防止対策委員会への出席要請、質問等に誠実に応じなければならない。

**第 313 条 (申立人の参加)**
申し立てについての審議は、書面（防止対策委員会指定の書式）をもって行い、申立人の参加を要しない。
ただし、防止対策委員会が必要と認めたときはこの限りではない。

**第 314 条 (二重審議の禁止)**
防止対策委員会は、同一事実について再度申し立てがあっても審議を行わない。

**第 315 条 (議事録)**
事務局は、防止対策委員会における裁定事項に関する議事録を作成し、会社・組合双方の代表委員の捺印を受け、保管する。

**第 316 条 (防止対策委員会の対応に関する疑義)**
防止対策委員会の権限、手続きの取扱い上の疑義に関しては、会社・組合協議する。

## 第４章　その他

**第 401 条 (不利益待遇の禁止)**
会社および組合は、ハラスメントの訴えを申し立てたことにより、またはこれに参加したことを理由に不利益な取扱いをしない。

**第 402 条 (秘密保持)**
ハラスメントの訴えに関係した者は、その際知り得た個人的秘密を、正当な理由なく他に漏洩してはならない。

## 社員対象

1．労働協約（本文）

◇第 518 条（定年退職）を法改正に伴い一部内容を変更。

2．付属諸規定の改訂（ポイント）

◇就業形態規程（就業時間及び休憩時間）

・営業時間変更に伴い勤務時間を変更。

◇賃金規程

・退職及び解雇の場合の支払いに死亡退職時、給与計算期間内に出勤がない場合は支給対象から除く内容に変更。

・傷病調整手当内に本人申請により手当を支給する事を追記。

◇福利厚生規程（中途解約の支払）

・実態に合わせて変更。

◇海外勤務者規程（乗用車の所有区分と使用目的）（使用者の特例）

・実態に合わせて変更

◇育児勤務規程

・営業時間変更に伴い勤務時間帯を変更。

◇介護勤務規程

・営業時間変更に伴い勤務時間帯を変更。

### 社員における対照表（2013 年４月１日改訂）

◇社員労働協約　本則　第5章　人事

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 518 条（定年退職）**<br>定年退職は満 60 歳とする。<br>② 定年退職日は、満 60 歳の誕生日の属する月の末日の前日とする。<br>③ 前項にかかわらず、定年退職日の翌日に引続き雇用される場合は、満 60 歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とする。 | **第 518 条（定年退職）**<br>定年退職は満 60 歳とし、定年退職日は、満 60 歳の誕生日の属する月の末日の前日とする。<br>②前項にかかわらず、本人が定年退職日の翌日より引続き再雇用を希望する場合は、満 60 歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、最大限満 65 歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。但し、第 520 条の解雇事由に該当する者を除く。 |

## メイト社員Ⅰ対象

1．労働協約（本文）

◇第 505 条（再契約）にて、実態に合わせた表現に修正。

◇第 514 条（退職）にて、退職に該当しない内容について追記。

◇第 515 条（解雇）内、誤植修正。

◇第 623 条、Mメイト社員への確定拠出年金制度導入により内容を変更。

2．付属諸規定の改訂（ポイント）

◇就業形態規程（就業時間及び休憩時間）

・営業時間変更に伴い勤務時間を変更。

◇賃金規程

・退職及び解雇の場合の支払いに死亡退職時、給与計算期間内に出勤がない場合は支給対象から除く内容に変更。

・傷病調整手当内に本人申請により手当を支給する事を追記。

・確定拠出年金の導入について内容を変更。

・退職餞別金の解消方法について追記。

◇福利厚生規程

・現状の実態に合わせて内容を修正。

◇育児勤務規程

・営業時間変更に伴い勤務時間帯を変更。

◇介護勤務規程

・営業時間変更に伴い勤務時間帯を変更。

### メイト社員Ⅰにおける対照表（2013 年４月１日改訂）

◇メイト社員Ⅰ労働協約　本則　第5章　人事

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 505 条（再契約）**<br>会社は、メイト社員Ⅰの再契約の可否につき、本人の能力・適性・勤務状況により決定する。<br>（①～③略）<br>④ 前項にかかわらず、満 60 歳の誕生日の属する月の末日の翌日にエルダースタッフとして雇用される場合の第２項の再契約は、満 60 歳の誕生日の属する月の末日までとする。<br>⑤ 再契約の意思の明示後、病気欠勤等により雇用契約期間満了日までの間の業務に著しく支障をきたした場合には、会社は再契約を行わない場合がある。<br>⑥ 会社は、再契約の意思の有無につき事前に組合へ説明し通告する。 | **第 505 条（再契約）**<br>会社は、メイト社員Ⅰの再契約の可否につき、本人の能力・適性・勤務状況により決定する。<br>（①～③略）<br>④ 前項にかかわらず、満 60 歳の誕生日の属する月の末日の翌日よりエルダースタッフとして再雇用を希望する場合の第２項の再契約は、満 60 歳の誕生日の属する月の末日までとする。但し、メイト社員Ⅰ労働協約第 515 条の解雇事由に該当する者を除く。<br>⑤ 再契約の意思の明示後、病気欠勤等により雇用契約期間満了日までの間の業務に著しく支障をきたした場合には、会社は再契約を行わない場合がある。<br>⑥ 会社は、再契約の意思の有無につき事前に組合へ説明し通告する。 |
| **第 514 条（退 職）**<br>**メイト社員Ⅰが次の各号のいずれかに該当するときは、退職とする。**<br>**（1. ～3. 略）**<br>**4. 正当な理由がなくかつ出勤の督促に応じないで、無断欠勤が 15 日（暦日）に及んだとき。**<br>**但し、あらかじめ届け出られた休暇日数は除く。** | **第 514 条（退 職）**<br>メイト社員Ⅰが次の各号のいずれかに該当するときは、退職とする。<br>（1. ～3. 略）<br>4. 正当な理由がなくかつ出勤の督促に応じないで、無断欠勤が 15 日（暦日）に及んだとき。<br>但し、あらかじめ届け出られた休暇日数は除く。<br>また、別に定める「表彰・懲戒規程」による懲戒を適用の場合はその限りではない。 |

| | |
|---|---|
| **第 515 条(解 雇)**<br>会社は、組合員が次の各号の一つに該当する場合は、30 日前までに予告するか、または平均賃金の 30 日分を支払った上解雇する。但し、会社・組合協議の上行う。<br>1. 私傷病の為引き続き 6 ヵ月以上欠勤した場合。<br>2. 精神・身体の故障、または虚弱・疾病のため、正常な業務に従事し得ないと認めたとき。<br>3. 能力が極めて低く配置転換をしたが、見込みのないとき。<br>4. 第 105 条に該当し解雇と決定したとき。<br>5. 特定事業の縮小、その他やむを得ない経営上の都合があるとき。 | **第 515 条(解 雇)**<br>会社は、組合員が次の各号の一つに該当する場合は、30 日前までに予告するか、または平均賃金の 30 日分を支払った上解雇する。但し、会社・組合協議の上行う。<br>1. 精神・身体の故障、または虚弱・疾病のため、正常な業務に従事し得ないと認めたとき。<br>2. 能力が極めて低く配置転換をしたが、見込みのないとき。<br>3. 第 106 条に該当し解雇と決定したとき。<br>4. 特定事業の縮小、その他やむを得ない経営上の都合があるとき。<br>5. 私傷病の為引き続き 6 ヵ月以上欠勤した場合。 |

◇メイト社員Ⅰ労働協約　本則　第6章　労働条件

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 623 条(確定拠出年金)**<br>1 メイト社員の確定拠出年金については、別に定める「三越伊勢丹グループ(Ⅰ)企業型年金規約」による。 | **第 623 条(確定拠出年金)**<br>メイト社員の確定拠出年金については、別に定める「三越伊勢丹グループ(Ⅰ)企業型年金規約」による。 |

## メイト社員Ⅱ対象

1．労働協約（本文）

◇第 510 条（休職）にて、実態に合わせた表現に修正。

◇第 516 条（定年退職）にて法改正に伴い内容を変更。

◇第 518 条（解雇）内、誤植を修正。

◇第 624 条（確定拠出年金）にてMメイト社員への制度導入に合わせて内容を変更。

2．付属諸規定の改訂（ポイント）

◇就業形態規程（就業時間及び休憩時間）

・営業時間変更に伴い勤務時間を変更。

◇賃金規程

・退職及び解雇の場合の支払いに死亡退職時、給与計算期間内に出勤がない場合は支給対象から除く内容に変更。

・傷病調整手当内に本人申請により手当を支給する事を追記。

・確定拠出年金の導入に合わせて内容を変更。

・退職餞別金の解消方法について追記。

◇福利厚生規程

・現状の実態に合わせて内容を修正。

◇育児勤務規程

・営業時間変更に伴い勤務時間帯を変更。

◇介護勤務規程

・営業時間変更に伴い勤務時間帯を変更。

### メイト社員Ⅱにおける対照表（2013 年 4 月 1 日改訂）

◇メイト社員Ⅱ労働協約　本則　第5章　人事

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 510 条(休 職)**<br>会社は、メイト社員Ⅱが次の各号の一つに該当するときは休職とする。<br>(1. ～4. 略)<br>5. 自己の研修のために休職を申し出たとき。<br>この場合は、社員労働協約の「自己研修休職規程」に準じて取扱う。<br>6. 家族の介護のために休業を申し出たとき。<br>この場合は、別に定める「介護休業規程」により取扱う。<br>7. 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、3 ヵ月。<br>但し、在職期間中、同一事由によるものは 1 回のみとする。 | **第 510 条(休 職)**<br>会社は、メイト社員Ⅱが次の各号の一つに該当するときは休職とする。<br>(1. ～4. 略)<br>5. 自己の研修のために休職を申し出たとき。<br>この場合は、別に定める「自己研修休職規程」に準じて取扱う。<br>6. 家族の介護のために休業を申し出たとき。<br>この場合は、別に定める「介護休業規程」により取扱う。<br>7. 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、3 ヵ月。<br>但し、在職期間中、同一事由によるものは 1 回のみとする。 |
| **第 516 条(定年退職)**<br>定年退職は満 60 歳とする。<br>② 定年退職日は、満 60 歳の誕生日の属する月の末日の前日とする。<br>③ 前項にかかわらず、定年退職日の翌日にエルダースタッフとして雇用される場合は、満 60 歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とする。 | **第 516 条(定年退職)**<br>定年退職は満 60 歳とし、定年退職日は、満 60 歳の誕生日の属する月の末日の前日とする。<br>②前項にかかわらず、本人が定年退職日の翌日より引続きエルダースタッフとして再雇用を希望する場合は、満 60 歳の誕生日の属する月の末日を定年退職日とし、最大限 65 歳の誕生日の属する月の末日の前日まで再雇用する。但し、第 518 条の解雇事由に該当する者を除く。 |
| **第 518 条(解 雇)**<br>会社は、組合員が次の各号の一つに該当する場合は、30 日前までに予告するか、または平均賃金の 30 日分を支払った上解雇する。但し、会社・組合協議の上行う。<br>(1. ～2. 略)<br>3. 第 105 条に該当し解雇と決定したとき。<br>4. 特定事業の縮小、その他やむを得ない経営上の都合があるとき。 | **第 518 条(解 雇)**<br>会社は、組合員が次の各号の一つに該当する場合は、30 日前までに予告するか、または平均賃金の 30 日分を支払った上解雇する。但し、会社・組合協議の上行う。<br>(1. ～2. 略)<br>3. 第 106 条に該当し解雇と決定したとき。<br>4. 特定事業の縮小、その他やむを得ない経営上の都合があるとき。 |

◇メイト社員Ⅱ労働協約　本則　第6章　労働条件

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 624 条(確定拠出年金)**<br>1 メイト社員の確定拠出年金については、別に定める「三越伊勢丹グループ(Ⅰ)企業型年金規約」による。 | **第 624 条(確定拠出年金)**<br>メイト社員の確定拠出年金については、別に定める「三越伊勢丹グループ(Ⅰ)企業型年金規約」による。 |

## フェロー社員対象

1．労働協約（本文）

◇第 513 条（退職）にて、退職に該当しない内容を追記。

◇第 514 条（解雇）にて、実態に合わせた表記に修正。

2．付属諸規定の改訂（ポイント）

◇エルダーフェロー取扱規程

・対象者、勤務意思の聴取について法改正に伴い変更。

・解雇について、実態に合わせた表記に修正。

・有給休暇取得日数について、付与日数表の表記を実態に合わせて修正。

### フェロー社員における対照表（2013 年 4 月 1 日改訂）

◇フェロー社員労働協約　本則　第5章　人事

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 513 条(退 職)**<br>フェロー社員が次の各号の一つに該当するときは、退職とする。<br>1. 雇用契約期間が満了したとき。<br>2. 死亡したとき。<br>3. 雇用契約期間中であっても、本人が退職を申し出て、会社が承認したとき。<br>4. 正当な理由がなくかつ出勤の督促に応じないで、無断欠勤が 15 日(暦日)に及んだとき。<br>但し、あらかじめ届けられた休暇日数は除く。<br>② 前項第 1 号について、会社は、再契約により 1 年を超えて勤務している者に対しては、少なくとも雇用契約期間満了日の 30 日前までにその旨予告する。<br>③ 第 1 項第 3 号について、フェロー社員は、退職を希望する日の 30 日前までに書面をもって会社に申し出るように努めなければならない。その場合、退職日までは従前の業務に従事しなければならない。 | **第 513 条(退 職)**<br>フェロー社員が次の各号の一つに該当するときは、退職とする。<br>1. 雇用契約期間が満了したとき。<br>2. 死亡したとき。<br>3. 雇用契約期間中であっても、本人が退職を申し出て、会社が承認したとき。<br>4. 正当な理由がなくかつ出勤の督促に応じないで、無断欠勤が 15 日(暦日)に及んだとき。<br>但し、あらかじめ届けられた休暇日数は除く。<br>② 前項第 1 号について、会社は、再契約により 1 年を超えて勤務している者に対しては、少なくとも雇用契約期間満了日の 30 日前までにその旨予告する。<br>③ 第 1 項第 3 号について、フェロー社員は、退職を希望する日の 30 日前までに書面をもって会社に申し出るように努めなければならない。その場合、退職日までは従前の業務に従事しなければならない。<br>④ 第 1 項第 4 号にかかわらず、別に定める「表彰・懲戒規程」による懲戒を適用の場合はこの限りではない。 |
| **第 514 条(解 雇)**<br>会社は、フェロー社員が次の各号の一つに該当する場合は、30 日前までに予告するか、または平均賃金の 30 日分を支払った上解雇する。但し、会社・組合協議の上行う。<br>1. 私傷病の為引き続き 6 ヵ月以上欠勤した場合。<br>2. 他に悪影響を及ぼす等、著しく勤務態度が不良な場合。<br>3. 特定事業の縮小、その他やむを得ない経営上の都合があるとき。<br>4. 精神・身体の故障、または虚弱・疾病のため、正常な業務に従事し得ないと認めた場合。<br>5. 第 105 条に該当し解雇と決定したとき。 | **第 514 条(解 雇)**<br>会社は、フェロー社員が次の各号の一つに該当する場合は、30 日前までに予告するか、または平均賃金の 30 日分を支払った上解雇する。但し、会社・組合協議の上行う。<br>1. 私傷病の為引き続き 6 ヵ月以上欠勤した場合。<br>2. 精神・身体の故障、または虚弱・疾病のため、正常な業務に従事し得ないと認めた場合。<br>3. 他に悪影響を及ぼす等、著しく勤務態度が不良な場合。<br>4. 第 105 条に該当し解雇と決定したとき。<br>5. 特定事業の縮小、その他やむを得ない経営上の都合があるとき。 |

## エルダースタッフ対象

1．労働協約（本文）

◇第 504 条（雇用）にて、法改正に伴い内容を変更。

◇第 510 条（退職）にて、退職に該当しない内容を追記。

2．付属諸規定の改訂（ポイント）

◇福利厚生規程

・現状の実態に合わせて内容を修正。

## エルダースタッフにおける対照表（2013 年 4 月 1 日改訂）

◇エルダースタッフ労働協約　本則　第5章　人事

| 現行 | 改訂 |
|---|---|
| **第 504 条（雇 用）**<br>会社は、社員労働協約第 517 条、メイト社員Ⅰ労働協約第 513 条、メイト社員Ⅱ労働協約第 513 条による定年退職者で本人の希望がある場合には、退職後雇用期間を定めてエルダースタッフとして再雇用する。<br>② 但し、精神・身体に故障があるか、または虚弱・疾病のため業務に従事し得ないと認めたとき、もしくは技術または能率が極めて低く業務に従事し得ないと認めたときは、会社・組合協議の上エルダースタッフとして雇用しない。<br>③ エルダースタッフとしての勤務を希望する者は、定年前に実施される定期健康診断（59 歳時）を受診しなければならない。<br>④ エルダースタッフとしての再雇用日は、原則として定年退職日の翌日付とする。<br>⑤ エルダースタッフは、会社の承認を受けず、在籍のまま他の事業体と継続的な雇用契約をすることはできない。 | **第 504 条（雇 用）**<br>会社は、社員労働協約第 517 条、メイト社員Ⅰ労働協約第 513 条、メイト社員Ⅱ労働協約第 513 条による定年退職者で本人の希望がある場合には、退職後雇用期間を定めてエルダースタッフとして再雇用する。<br>② 但し、技術または能率が極めて低く業務に従事し得ないと認めたとき、もしくは、エルダースタッフ労働協約第 511 条の解雇事由に該当する者は、会社・組合協議の上エルダースタッフとして雇用しない。<br>③ エルダースタッフとしての再雇用日は、原則として定年退職日の翌日付とする。<br>④ エルダースタッフは、会社の承認を受けず、在籍のまま他の事業体と継続的な雇用契約をすることはできない。 |
| **第 510 条（退 職）**<br>エルダースタッフが次の各号の一つに該当するときは、退職とする。<br>（1.～3.略）<br>4. 正当な理由がなくかつ出勤の督促に応じないで、無断欠勤が 15 日（暦日）に及んだとき。 但し、あらかじめ届けられた休暇日数は除く。<br>② 前項第 1 号について、会社は少なくとも雇用契約期間満了日の 30 日前までにその旨予告する。<br>③ 第 1 項第 3 号について、エルダースタッフは、退職を希望する日の 30 日前までに書面をもって会社に申し出るように努めなければならない。その場合、退職日までは従前の業務に従事しなければならない。 | **第 510 条（退 職）**<br>エルダースタッフが次の各号の一つに該当するときは、退職とする。<br>（1.～3.略）<br>4. 正当な理由がなくかつ出勤の督促に応じないで、無断欠勤が 15 日（暦日）に及んだとき。 但し、あらかじめ届けられた休暇日数は除く。<br>② 前項第 1 号について、会社は少なくとも雇用契約期間満了日の 30 日前までにその旨予告する。<br>③ 第 1 項第 3 号について、エルダースタッフは、退職を希望する日の 30 日前までに書面をもって会社に申し出るように努めなければならない。その場合、退職日までは従前の業務に従事しなければならない。<br>④ 第 1 項第 4 号にかかわらず、別に定める「表彰・懲戒規程」による懲戒を適用の場合はこの限りではない。 |

スペシャリティスタッフ対象

・スペシャリティスタッフの組合員化に伴い、労働協約を新設。以下、労働協約（本文）内容を記載。

# 労 働 協 約

株式会社三越伊勢丹(以下会社という)と三越伊勢丹グループ労働組合(以下組合という)は労働法の精神に基づいて、相互に理解と信頼をもって協力し、企業の発展と労働条件の維持向上を図るため次の労働協約(以下協約という)を締結し、双方誠意をもってこれを遵守する。

## 第１章　総 則

**第 101 条 (役割の尊重)**
会社と組合は相互の役割を確認し、尊重する。
1. 会社は経営上の権限と責任を有し、これを行使する。
2. 組合は労働条件の向上に関する活動を中心に行う。

**第 102 条 (交渉団体)**
会社は組合が従業員を代表する唯一の正当な交渉団体であることを承認する。
② 会社は、労働条件については労働法の精神に基づき誠意をもって組合と協議する。

**第 103 条 (適用範囲)**
本協約は、原則として組合員であるスペシャリティスタッフに適用する。但し、特に定めたものについては別に定める。

**第 104 条 (組合員の範囲)**
スペシャリティスタッフは、別に定める者を除きすべて組合員でなければならない。

**第 105 条 (ユニオンショップ)**
会社は、前条に定める者であって、組合に加入の手続きをしない者及び組合が除名した者を解雇する。但し、会社が解雇を不適当と認めた場合は、会社・組合協議する。

**第 106 条 (通告義務)**
会社及び組合は、次にあげる事項が発生した場合、速やかに各々相手方にその旨を通告する。
1. 会社役員または組合員が、経営団体または労働団体の役員に就任したとき。
2. 会社または組合が、経営団体または労働団体に加入したとき。
3. 会社または組合の役員変更時。
4. 会社が定款または組合が組合規約を改訂したとき。

## 第２章　組合活動

**第 201 条 (組合活動の自由)**
会社は、組合員の正当な組合活動の自由と権利を認める。

**第 202 条 (不利益取扱の禁止)**
会社は、組合員であること、あるいは正当な組合活動をしたことにより、組合員に対して不利益な取扱いをしない。

**第 203 条 (就業時間中の組合活動)**
組合活動は、原則として就業時間外に行う。
但し、次の各号に該当する場合は、就業時間内に行う。
1. 団体交渉への出席。
2. 協約上で定めた各種委員会、各種専門協議会への出席。
3. 苦情解決のための世話役活動。
4. 労働官庁の主催する行事への出席。
5. 組合が行う教育。なお、対象、時期、時間数については会社・組合協議する。
6. その他組合の申し出により会社がこれを承認した場合。

② 第１項第１号～第５号については有給とする。
第１項第６号については、無給とするが、その他は勤務したものとする。
③ 第１項に基づいて組合活動を行う時には、組合は会社に所属、氏名、日時を届出る。

**第 204 条 (会社便宜の供与)**
会社は、組合に対し、次の便宜を与える。
1. 組合事務所。組合の申し出により会社・組合協議のうえ、適当な場所を貸与する。
2. 組合活動に必要な場所、施設、什器、備品の使用、但し、その都度、事前に会社の承認を得るものとする。
3. 組合の使用する消耗品、備品等。実費で譲渡する。

**第 205 条 (組合専従者)**
会社は、組合専従役員及び専従書記(以下専従者という)各若干名を置くことを認める。
但し、組合は専従者の人数について、その都度、事前に会社に説明する。
② 組合は、専従者を選定または交替させたときは、会社に届出る。
③ 組合専従者の取扱いについては、別途、会社・組合協議する。

**第 206 条 (差別待遇の禁止)**
会社は、従業員が組合専従者であったことを理由として、他の従業員と差別待遇をしない。

## 第３章　労使交渉

### 第１節　団体交渉

**第 301 条 (原 則)**
団体交渉は、会社・組合対等の立場において、誠意と秩序をもってこの章に定める手続きに従い、迅速に円満な妥結を図り、労使関係の安定を図るものとする。

**第 302 条 (応諾義務)**
会社・組合は、各々相手方より団体交渉の開催の要求があったときは、それに応じなければならない。

**第 303 条 (構 成)**
団体交渉は、会社・組合各７名の委員をもって行う。

**第 304 条 (付議事項)**
団体交渉の付議事項は、次の通りとする。
1. 労働協約の締結及び改訂に関する事項。
2. 本協約による他の機関または手続きで会社・組合の協議が整わない事項。
3. 労働条件に関する事項。
4. 本協約に関する疑義。
5. その他会社・組合双方が必要と認めた事項。

**第 305 条 (交渉の手続)**
団体交渉の手続きは次の各号による。
1. 団体交渉の申入れは、その都度文書をもって、３日前に議題、日時、場所を相手方に通告して行う。但し、緊急の場合はこの限りでない。
2. 団体交渉の運営及び手続きについては、双方協議して、その都度決定する。
3. 会社・組合は、各々書記を置き、議事録を作成する。
4. 団体交渉の決定事項は、書面２通を作成し、双方の代表委員が記名捺印の上、会社・組合各１通宛保管する。

### 第２節　平和条項

**第 306 条 (原 則)**
会社・組合は、双方公正な理解と誠意をもって、交渉事項の平和的解決に最善の努力を払わなければならない。
② 会社及び組合は、本協約に定めるすべての手続きが尽くされるまでは、いかなる場合においても争議行為を行わない。

**第 307 条 (紛争の解決・平和条項)**
紛争の解決・平和条項については、社員労働協約「紛争の解決・平和条項に関する協定」を準用する。

### 第３節　労使協議会

**第 308 条 (目 的)**
労使協議会は、団体交渉に先立って、会社及び組合が、相互の信頼関係のもとに、誠意をもって協議を尽くし、企業の健全な発展と労働条件の維持向上を図ることを目的とする。

**第 309 条 (構 成)**
労使協議会は、会社・組合各７名以内の委員をもって構成する。

**第 310 条 (応諾義務)**
会社及び組合は、そのいずれか一方より労使協議会開催の申入れがあった時、特別の事由のない限りこれに応じなければならない。

**第 311 条 (付議事項)**
労使協議会の付議事項は、次の通りとする。
1. 労働協約の締結、及び改訂に関する事項。
2. 労働条件に関する事項。
3. 本協約に関する疑義。
4. その他会社・組合双方が必要と認めた事項。

**第 312 条 (効力)**
労使協議会において合意された事項については、本協約と同一の効力をもつものとする。
② 合意事項は、双方の代表委員が記名捺印の上、会社・組合各１通宛保管する。

**第 313 条 (協議不成立の取扱)**
労使協議会において会社・組合の協議が整わなかった事項については、団体交渉において協議する。

**第 314 条 (専門協議会の設置)**
労使協議会において会社・組合双方が必要と認めた場合、特定事項を専門的に調査、研究協議する為の専門協議会を設けることができる。
② 専門協議会は、諮問された事項につき、労使協議会に随時答申することができる。
③ 専門協議会の構成等、運営に必要な事項については、その都度会社・組合協議する。

## 第４章　労使懇話会

**第 401 条（目 的）**
会社及び組合は、意思疎通を緊密にし、相互の理解を深め信頼と協力関係のもとに、事業の円滑な運営と働く環境の維持向上を図ることを目的として以下の労使懇話会を設ける。
1. 経営懇話会
2. 職場懇話会

**第 402 条（秘密保持）**
会社および組合は、相互が特に申し入れた事項については秘密を保持する。

### 第１節　経営懇話会

**第 403 条（構 成）**
経営懇話会は、会社側は社長、組合側は支部執行委員長を含む若干名の委員をもって構成する。

**第 404 条（開 催）**
経営懇話会は、毎月１回定期に開催するほか、必要に応じてその都度臨時に開催する。

**第 405 条（議 題）**
経営懇話会の議題は次の通りとする。
1. 経営ならびに営業の方針・計画に関する事項。
2. 経理状況に関する事項。
3. 職制機構の制定・改廃に関する事項。
4. 事業の拡張・縮減閉鎖に関する事項。
5. 労働条件に影響を及ぼす施設の拡充・縮減ならびに機械の導入に関する事項。
6. 人事制度、採用方針、福利厚生、安全衛生に関する事項。
7. 関連企業・提携企業に関する事項。
8. その他、会社・組合双方が必要と認めた事項。

② 経営懇話会の議題のうち、特に重大な労働条件に関する事項は、引き続き労使協議会で行う。

### 第２節　職場懇話会

**第 406 条（懇話会と構成）**
1. 各店単位または事業部単位で懇話会を設ける。
2. 会社側は、店長または事業部長、組合側は担当本部執行委員または支部執行委員を含む、若干名の委員をもって構成する。

**第 407 条（開 催）**
各職場懇話会は、原則として毎月１回開催するほか、必要に応じてその都度臨時に開催する。

**第 408 条（議 題）**
1. 各店・各事業部の方針、計画及び経理状況に関する事項。
2. 各店・各事業部の時間外・休日勤務に関する事項。
3. 各店・各事業部の福利厚生に関する事項。
4. その他会社・組合双方が必要と認めた各店・各事業部で処理できる事項。

## 第５章 人 事

### 第１節　人　事

**第 501 条（原 則）**
会社は、人事をその権利と責任において慎重公正に行う。

**第 502 条（スペシャリティスタッフの定義）**
スペシャリティスタッフとは、職種及び雇用契約期間を定めて雇用される次の者をいう。
1. 特殊な資格、技能、知識を有する者で、雇用するにあたり一般の従業員と異なる労働条件を定めた者。
2. その他前号に準じた者で一般の従業員と異なる労働条件を定めた者。

② 第１項の「職種」とは、あらかじめ会社が定めたものの中から、本人の希望を斟酌した上で決定したものをいう。

③ 第１項の「雇用契約期間」とは、１年以内をいい、１年を標準とする。

**第 503 条（採用・採用の通告）**
会社は、各店または事業部の事業所単位で、スペシャリティスタッフとして入社を申し出た者について所定の選考を行い、合格した者を採用する。

② 会社は、スペシャリティスタッフを採用後、速やかに住所、氏名、生年月日、入社年月日、所属を組合に通告する。

**第 504 条（試用期間）**
新たに採用した者については、採用の日から３ヵ月を試用期間とする。

② 会社は、試用期間中または試用期間満了の際に、スペシャリティスタッフとして不適格と認められた者を解雇することがある。ただし、試用期間が 14 日を超えた者を解雇する場合には、30 日前までに予告するか、または平均賃金の 30 日分を支払う。

**第 505 条（雇用契約・期間）**
会社とスペシャリティスタッフは、雇用にあたり各店または事業部単位で雇用契約書を取交する。

② スペシャリティスタッフの雇用契約期間は原則として１年以内とし、各人の労働条件の詳細は個別の雇用契約において定める。但し、雇用契約期間中であっても会社は本協約の定めるところにより、期間途中の解約ができ、また、スペシャリティスタッフ本人も本協約の定めにより解約できるものとする。

③ 雇用契約期間は、満 60 歳の誕生日の属する月の末日の前日を超えないものとする。

④ 前項にかかわらず、満 60 歳の誕生日の属する月の末日の翌日より再雇用を希望する場合の第３項の再契約は、満 60 歳の誕生日の属する月の末日までとする。但し、スペシャリティスタッフ労働協約第 514 条の解雇事由に該当する者を除く。
なお、延長の限度は満 65 歳の誕生日の属する月の末日の前日までとする。

**第 506 条（再契約）**
会社は、スペシャリティスタッフの再契約の可否につき、本人の能力、適性、勤務状況及び業務上週契約日数・週契約時間等により決定する。

② 会社は、前項の決定について雇用契約期間満了日の 30 日前までに、本人に対して再契約の意思の有無を明らかにし、再契約をする場合は併せて新たな労働条件を提示する。

③ スペシャリティスタッフは、前項の新たな労働条件について、会社と協議し、合意することにより再契約をする。

④ 再契約の意思の明示後、病気欠勤等により雇用契約期間満了日までの間の業務に著しく支障をきたした場合には、会社は再契約を行わない場合がある。

⑤ 会社は、再契約の意思の有無につき事前に組合へ説明し通告する。

**第 508 条（異動配置）**
会社は、業務の必要により、スペシャリティスタッフに対し、異動配置を命ずることがある。スペシャリティスタッフは正当な理由がない限り、これを拒むことができない。
なお、会社は、スペシャリティスタッフの人事異動を行う場合は、組合に通告し、本人に内示する。

**第 509 条（出 向）**
会社は、事業の都合によりスペシャリティスタッフを会社外の職務に従事させることがある。その際、会社は本人の事情を充分斟酌し、同意を得て行う。但し、この場合、スペシャリティスタッフは正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。なお、詳細は、その都度会社・組合協議の上決定する。

**第 510 条（転籍）**
会社は、事業の都合によりスペシャリティスタッフに他の会社または団体への転籍を命ずることがある。その際、会社は本人の事情を充分斟酌し、同意を得て行う。なお、労働条件等は個々に定める。

**第 511 条（組合役員の異動配置、交差配置）**
会社は、本・支部組合役員、支部執行評議員及び監査委員の人事異動については、組合の同意を得た後行う。

### 第２節　休　職

**第 512 条（休 職）**
会社は、組合員が次の各号の一つに該当するときは休職とする。
1. 育児のために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」により取り扱う。
2. 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「介護休業規程」により取り扱う。

### 第３節　表彰及び懲戒

**第 513 条（表彰及び懲戒）**
会社は、業務能率の向上、秩序維持のために、別に定める「表彰・懲戒規程」に基づいて表彰及び懲戒を行う。

### 第４節　退 職

**第 514 条（退 職）**
スペシャリティスタッフが次の各号の一つに該当するときは、退職とする。
1. 雇用契約期間が満了したとき。
2. 死亡したとき。
3. 雇用契約期間中であっても、本人が退職を申し出て、会社が承認したとき。
4. 正当な理由がなくかつ出勤の督促に応じないで、無断欠勤が 15 日（暦日）に及んだとき。
但し、あらかじめ届けられた休暇日数は除く。

② 前項第１号について、会社は、再契約により１年を超えて勤務している者に対して、少なくとも雇用契約期間満了日の 30 日前までにその旨予告する。

③ 第１項第３号について、スペシャリティスタッフは、退職を希望する日の 30 日前までに書面をもって会社に申し出るように努めなければならない。その場合、退職日までは従前の業務に従事しなければならない。

④ 第１項第４号にかかわらず、別に定める「表彰・懲戒規程」による懲戒を適用の場合はこの限りではない。

### 第５節　解 雇

**第 515 条（解 雇）**
会社は、スペシャリティスタッフが次の各号の一つに該当する場合は、30 日前までに予告するか、または平均賃金の 30 日分を支払った上解雇する。ただし、会社・組合協議の上行う。
1. 私傷病の為引き続き６ヵ月以上欠勤した場合。
2. スペシャリティスタッフとしての資格・技能・知識等、業務遂行上不可欠の要件が明らかに不充分と認められた場合。
3. 精神・身体の故障、または虚弱・疾病のため、スペシャリティスタッフとしての業務に従事し得ないと認められた場合。
4. 他に悪影響を及ぼす等、著しく勤務態度が不良な場合。
5. 試用期間中または、試用期間終了時までにスペシャリティスタッフとして不適格であると認められるとき。
6. 第 105 条に該当し解雇と決定したとき。
7. 特定事業の縮小、その他やむを得ない経営上の都合があるとき。

②前項にかかわらず、「表彰・懲戒規程」に定める懲戒解雇をする場合、および試用期間中の者（14 日を超えて引き続き雇用される者を除く）を解雇する場合はこの限りではない。

# 第6章　労働条件

## 第1節 就業時間

**第601条(労働時間)**
スペシャリティスタッフの所定労働時間は、原則として1日実働8時間以内、労働日数は週1～5日、週所定労働時間は40時間以内とし、雇用契約締結時に始業および終業の時刻と併せ個々に定める。
②前項にかかわらず、労働基準法により変形労働時間制勤務ならびにフレックスタイム制勤務をさせることがある。この場合個別の雇用契約書に定める他は別に定める「就業形態規程」による。
③会社は、業務上必要と認め、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、また本人からの申請で会社が認めた場合には、雇用契約期間の途中であっても、前項の範囲内で雇用契約書上定められた労働時間を変更することがある。

**第602条(就業時間)**
スペシャリティスタッフの就業時間については、別に定める「就業形態規程」による。

**第603条(休憩時間)**
スペシャリティスタッフの1日の休憩時間は各人の労働時間に応じて決定し、交替制とする。
なお、取扱いは、別に定める「就業形態規程」による。

**第604条(時間外・休日勤務)**
会社は、業務上の都合により、契約曜日以外の勤務、所定の就業時間を超えた時間外勤務または休日勤務をさせることができる。
但し、所定の就業時間を超えるまたは、法定の休日に労働させる場合には、別に定める時間外・休日勤務に関する協定による。

**第605条(休息時間)**
会社は、スペシャリティスタッフに前条の時間外勤務、休日勤務を行わせた場合は、原則としてその終了時刻より10時間以内には就業させない。

**第606条(私用の遅刻、早退、外出の扱い)**
私用の遅刻、早退、外出が1ヵ月通算して1日の所定労働時間に及んだときは、欠勤1日として取り扱う。

**第607条(遅刻、早退、休暇の特例)**
会社は、次の場合については、公用の遅刻、早退、外出または休暇を与える。
1. 選挙権等公民権の行使。この場合スペシャリティスタッフはできるだけ業務に支障のない時間に行使するよう努めなければならない。
2. 本人の私事を除き、証人、鑑定人、参考人または裁判員等で官公署に出頭するとき。
3. 交通遮断。但し、この場合、出勤可能な会社の事業所での勤務を命ずることがある。

**第608条(育児時間)**
会社は、生後1歳未満の子を育てる女性に対し、本人の請求により、1日2回、各々30分の育児時間を与える。但し、1日の勤務時間が4時間以内の場合は、本人の請求により1日1回30分の育児時間を与える。
② 前項の育児時間については、私用の遅刻、早退、外出として取扱う。

**第609条(育児のための時間短縮措置)**
会社は、3歳未満の子を養育する者が請求した場合、育児・介護休業法の定めに基づき、雇用契約期間の途中であっても勤務時間を1日6時間とすることを認める。
② 前項を希望する者は、雇用契約の勤務時間および月例基本給の変更を行う。
③ 第1項による勤務時間の者について、本人より育児時間の請求があった場合は、契約日ごとに更に1日1時間を与える。その取扱いは、第608条第2項により取扱う。

**第610条(育児・介護に関する時間外および深夜業の制限)**
会社は、3歳未満の子を養育する者が当該子を養育するために申請した場合には、時間外勤務および午後10時から午前5時までの間に労働させない。
②要介護状態にある家族を介護する者が当該家族を介護するために申請した場合には、1ヵ月について15時間、1年について150時間を超える時間外労働および午後10時から午前5時までの間に労働させない。

**第611条(介護に関する配慮)**
会社は、育児・介護休業法に定める家族の介護を行う者が申請した場合には、本人の事情を充分に配慮し、その者のワークスケジュールを、適宜、決定する。

## 第2節　休日・休暇

**第612条(店舗休業日)**
会社は、毎年、上期分(4月～9月)と下期分(10月～3月)の各店の休業日を、組合と協議の上、決定する。

**第613条(休　日)**
休日は、原則として週1日以上または4週4日以上とし、雇用契約締結時に個々に定める。
② 会社は、業務の都合により必要がある場合には、本人の事情を十分に斟酌しその同意を得て、前項の範囲内で休日を振り替えることがある。
③ 業務の都合または本人からの申請で会社が認めた場合には、雇用契約期間の途中であっても、第1項の範囲内で雇用契約書上定められた休日を変更することがある。

**第614条(年次有給休暇)**
会社は、スペシャリティスタッフに対し、次の基準により年次有給休暇を与える。
**但し、年度途中の再雇用における初回契約時の年次有給休暇は、再雇用時に保有していた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。

| 再契約回数<br>週契約日数・時間 | 12ヵ月 | 11ヵ月 | 10ヵ月 | 9ヵ月 | 8ヵ月 | 7ヵ月 | 6ヵ月 | 5ヵ月 | 4ヵ月 | 3ヵ月 | 2ヵ月 | 1ヵ月 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5日または<br>週30時間以上契約 | 10日 | 10日 | 10日 | 10日 | 10日 | 10日 | 5日 | 4日 | 3日 | 0日 | 0日 | 0日 |
| 4日かつ<br>週30時間未満契約 | 7日 | 7日 | 7日 | 7日 | 7日 | 7日 | 4日 | 3日 | 2日 | 0日 | 0日 | 0日 |
| 3日契約 | 5日 | 5日 | 5日 | 5日 | 5日 | 5日 | 4日 | 3日 | 2日 | 0日 | 0日 | 0日 |
| 2日契約 | 3日 | 3日 | 3日 | 3日 | 3日 | 3日 | 2日 | 1日 | 1日 | 0日 | 0日 | 0日 |
| 1日契約 | 1日 | 1日 | 1日 | 1日 | 1日 | 1日 | 1日 | 0日 | 0日 | 0日 | 0日 | 0日 |

2. 初回契約以降契約時の年次有給休暇は、次の通りとする。

| 勤続年数<br>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年超 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 5日または週30時間以上契約 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |
| 4日かつ週30時間未満契約 | 8日 | 9日 | 10日 | 12日 | 13日 | 15日 |
| 3日契約 | 6日 | 6日 | 8日 | 9日 | 10日 | 11日 |
| 2日契約 | 4日 | 4日 | 5日 | 6日 | 6日 | 7日 |
| 1日契約 | 2日 | 2日 | 2日 | 3日 | 3日 | 3日 |

②年次有給休暇は契約期間内に、連続して、または分割して使用するものとする。
③再契約時の年次有給休暇は、前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する。
④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。
⑤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。

**第615条(生理休暇)**
会社は、女性に対して、その請求により生理休暇として必要日数を与える。但し、この間は無給とする。

**第616条(産前･産後休暇)**
会社は、8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性に対し、雇用契約期間内において、本人の請求により産前休暇を与える。
また、産後8週間を経過しない女性には産後休暇を与え、就業させない。
但し、産後6週間を経過した女性が就業を希望した場合において、医師が支障がないと認めた業務には就業させることがある。
② 前項の産前休暇及び産後休暇は無給とする。

**第617条(子の看護のための休暇)**
会社は、小学校就学に達するまでの子の看護（負傷し、又は疾病にかかった子の世話、病院への付き添い、予防接種、健康診断含む）をするための休暇をスペシャリティスタッフが請求した場合は、子が1人であれば年間5日、2人以上であれば年間10日の休暇を与える。但し、この間は無給とする。

**第618条(家族の介護のための休暇)**
会社は、家族の介護（病院への付き添い、介護サービス提供を受けるために必要な手続きの代行含む）をするための休暇をスペシャリティスタッフが請求した場合は、対象家族が1人であれば年間5日、2人以上であれば年間10日の休暇を与える。但し、この間は無給とする。なお、対象家族は「介護休業規程」に定める範囲とする。

**第619条(慶弔災害休暇)**
会社は、本人の請求により次の通り有給の慶弔災害休暇を暦日で与える。
1. 結婚休暇
(1) 本人が結婚するとき　　挙式日、入籍日、新婚旅行のいずれかを含む連続7日以内
(取得期間は入籍日より1年以内)
(2) 子が結婚するとき　　挙式日を含む前後連続 2日以内
(3) 兄弟姉妹(姻族を含まず)が結婚するとき　　挙式当日
2. 配偶者出産休暇　　出産当日前後 連続2日以内
3. 忌引休暇
(1) 本人の父母(養父母を含む)、配偶者、子
死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続7日以内
(2) 配偶者の父母
死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続5日（本人又は配偶者が喪主の場合7日）以内
(3) 本人の祖父母、本人の兄弟姉妹、子の配偶者、孫、配偶者の祖父母、配偶者の兄弟姉妹
死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれかを含む前後連続3日（本人又は配偶者が喪主の場合5日）以内
(4) 本人の伯叔父母、本人の甥・姪、本人の兄弟姉妹の配偶者
死亡日、通夜、告別式、初七日のいずれか1日（本人又は配偶者が喪主の場合連続3日）以内
4. 災害休暇
(1) 本人の現住する家屋が全半焼、全半壊、流失等の災害を受けた場合。
世帯主の場合　　連続7日以内
世帯主でない場合　　連続5日以内
(2) 本人の現住する家屋の一部が焼失、破壊または床上浸水した場合。

世帯主の場合　　連続５日以内
世帯主でない場合　　連続３日以内
(3)本人の実家である家屋が全半焼、全半壊、流失等の災害を受けた場合。
連続３日以内

**第 620 条(手 続)**
スペシャリティスタッフは、第 614 条から第 619 条の休暇を利用しようとするときは、原則として、事前に直属の上長を経て、会社に申し出なければならない。

**第 621 条(欠 勤)**
スペシャリティスタッフは、欠勤しようとするときは予めその予定日数と理由を直属の上長に申し出なければならない。但し、傷病その他のやむを得ない事由でその余裕がないときは、事後速やかに届け出て承認を得るものとする。

### 第３節　母性保護

**第 622 条(妊娠中の通院等)**
会社は、妊娠中及び出産後１年以内の女性が、母子保健法による健康診査及び健康指導のため、勤務時間内に通院する場合は、本人の請求により必要時間を与える。その取扱いは、第 608 条第２項により取扱う。

**第 623 条(妊娠中及び産後の症状に対応する取扱)**
会社は、妊娠中及び出産後１年以内の女性が、医師等から指導を受けた場合は、本人の請求により通勤緩和、勤務時間の短縮、配置転換、休憩時間の延長等を認める。
② 前項の取扱いについては、第 608 条第２項及び育児時間等の各制度の活用を含め取扱うものとする。

**第 624 条(妊産婦の時間外・休日勤務制限)**
会社は、妊娠中及び出産後１年を経過しない女性が請求した場合には、時間外勤務及び法定の休日勤務をさせない。

### 第４節　賃 金

**第 625 条(賃 金)**
賃金については、別に定める「賃金規程」による。

### 第５節　出張・外出

**第 626 条(出張・外出)**
会社は、業務の必要により、出張または外出させることがある。取扱いは、社員労働協約「出張規程」による。

## 第７章　災害補償

**第 701 条(災害補償)**
スペシャリティスタッフの業務上災害または通勤途上災害による、負傷、疾病もしくは死亡の補償については、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところによる。

## 第８章　安全衛生

**第 801 条(安全衛生管理規程)**
スペシャリティスタッフの安全衛生に関しては、原則として社員労働協約「安全衛生管理規程」による。

## 第９章　福利厚生

**第 901 条(福利厚生規程)**
スペシャリティスタッフの買物等の福利厚生の取扱いは、別に定める「福利厚生規程」による。

**第 902 条(三越伊勢丹グループ共済会)**
会社・組合は、三越伊勢丹グループ共済会を設立する。
なお、取扱いは三越伊勢丹グループ共済会が定める会則による。

## 第 10 章　職務発明

**第 1001 条(職務発明規程)**
スペシャリティスタッフの発明等に関する取扱いは、社員労働協約「職務発明規程」による。

## 第 11 章　苦情処理

**第 1101 条(苦情処理規程)**
会社及び組合は、スペシャリティスタッフが職場の話合いにおいて解決できなかった個人的苦情を、迅速かつ公平に処理し、民主的で明朗な職場の秩序を維持することを目的として苦情処理機関を設ける。
なお、苦情処理の機関、手続等の取扱いは社員労働協約「苦情処理規程」による。

## 第 12 章　効　力

**第 1201 条(疑 義)**
本協約に関し、疑義が生じた場合は、書面をもって相手方に通告し、その日より 15 日以内に協議する。

**第 1202 条(一部改訂)**
本協約の有効期間中に本協約を一部改訂する場合は、書面をもって相手方に通告し、その日より 30 日後に協議する。

**第 1203 条(協議中の運用)**
前条の協議が成立するまでは、本協約による。

**第 1204 条(有効期間)**
本協約の有効期間は、平成 25 年４月１日から平成 26 年３月 31 日までとする。

**第 1205 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、平成 27 年３月 31 日を超えることはできない。

**第 1206 条(余後効)**
本協約期間満了の期日に至っても新協約が成立しないときは、期間満了後 90 日間は有効とする。

## 第 13 章　付則

**第 1301 条**
本協約に基づいて会社と組合が締結した諸協定の有効期間は、別段の定めのない限り本協約の有効期間と同一とする。

**第 1302 条**
本協約は２通作成し、調印の上会社・組合各１通宛保管する。

平成 25 年４月１日

株式会社　三越伊勢丹
代表取締役　　大西　洋

三越伊勢丹グループ労働組合
三越伊勢丹支部執行委員長　　桂　義樹

三越伊勢丹健康保険組合からのお知らせ

# 保険料率の改定および健康診断項目見直し(案)について

三越伊勢丹健康保険組合は、医療費の増加や高齢者医療への負担の増加などさまざまな要因から2010年度の発足以来3年連続経常赤字が見込まれるなど、厳しい財政状況が続いています。その赤字をこれまでの剰余金である別途積立金で補填してきましたが、それも限界に達し、今後事業を継続するためには2013年度より保険料率の改定や一部付加給付の見直しなど財政健全化に向けた取り組みは避けられない状況です。一方、今回の保険料率改定を単なる負担増に終わらせないため、一部の原資を従業員の健康を維持・増進するための予防施策に活用していきます。

なお、正式には2月16日に開催される健康保険組合 組合会にて決定の予定です。

## (1)三越伊勢丹健康保険組合の状況と今後の見込み

- 現在の保険料率は7.9%(会社4.7%、個人3.2%)ですが、経常収支については2010年度:約4.2億円、2011年度:15.8億円と経常赤字が続いており、毎年別途積立金を取り崩して対応してまいりました。2012年度も14.1億円の積立金の取り崩しを予定しており、2013 年度予算を策定するには、保険料率の改定等の収入の見直しが不可避な状況となっています。

## (2)2013年4月からの改定点

### ① 健康保険料率の見直し

| | 現行 |
|---|---|
| 事業主負担 | 47.00/1000 |
| 本人負担 | 32.00/1000 |
| 合計 | 79.00/1000 |

⇒

| 改訂後 | 増加率 | 保険料増加額 |
|---|---|---|
| 57.00/1000 | +10.00/1000 | +948百万円 |
| 42.00/1000 | +10.00/1000 | +948百万円 |
| 99.00/1000 | +20.00/1000 | +1,896百万円 |

- 今回の見直しは、中期的な事業運営のために今後3年間に必要な平均保険料率で設定してまいります。
- 個人への影響としては、年間総報酬額が400万円の場合、4万円/年の保険料増加となります。

### ② 出産手当金付加金の見直し

- 被保険者が出産したときは、出産のため仕事を休んでいた期間の生活費の一部として休業1日につき標準報酬日額の2/3が出産手当金として支給されます。あわせて当健保組合独自の付加金として、現在は休業1日につき、標準報酬日額の10/100が出産手当金付加金として支給されています。
- 今回、法改正に伴い健康保険における『産前産後休業期間中の保険料免除』の改正が行なわれたことから、出産手当金付加金を段階的に廃止してまいります。詳細は以下の通りとなります。

| 現行 | 2013年4月より | 産前産後休業期間中の保険料免除を「政令で定められた時」より |
|---|---|---|
| 標準報酬日額の10/100を支給 | ⇒ 標準報酬日額の5/100を支給 | ⇒ 制度廃止<br>(なお、具体的な廃止時期については別途お知らせします) |

**※2013年4月に政令で施行された場合は、2013年4月時点で制度廃止となります。**

### ③ 健康診断項目の見直し

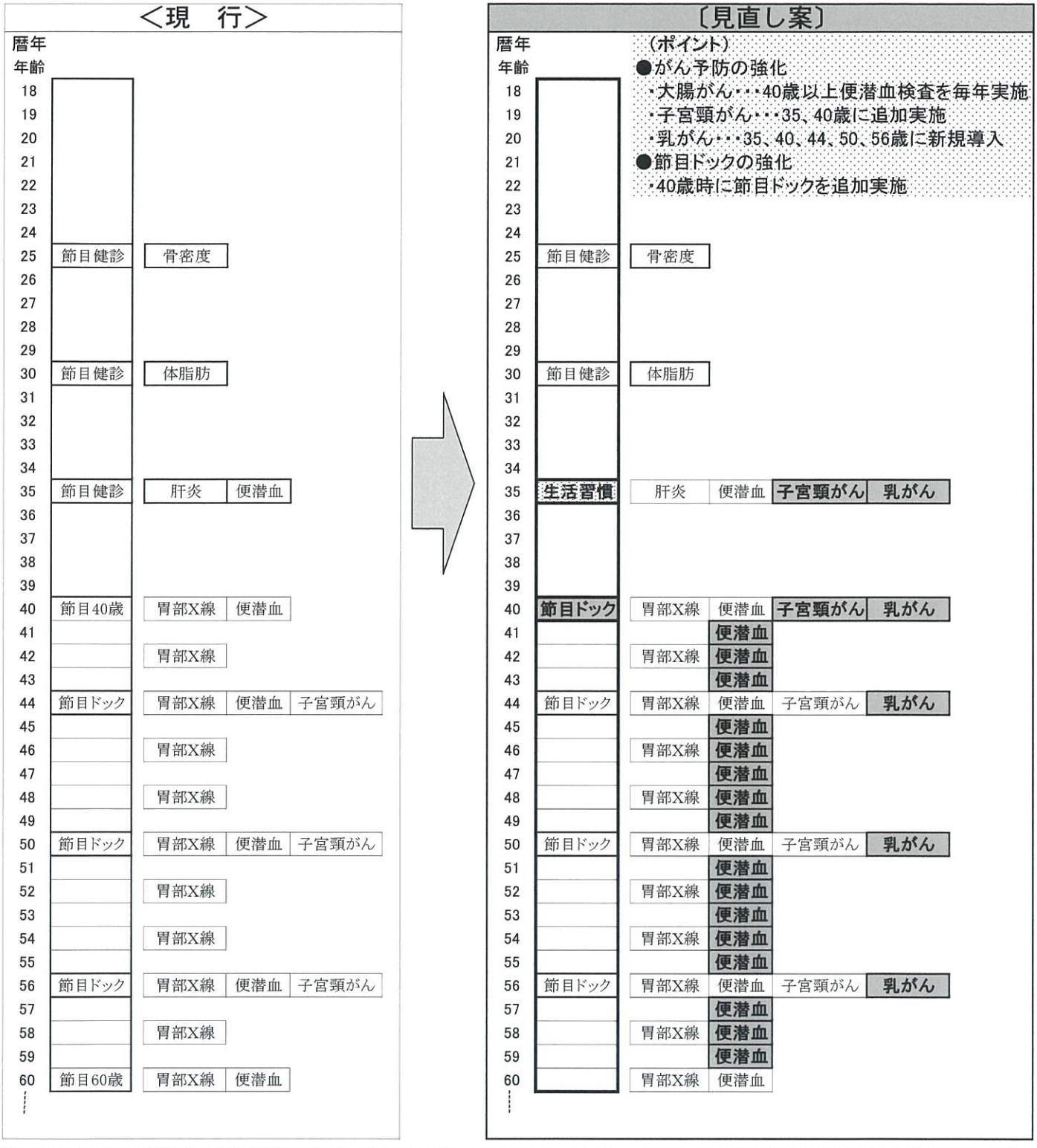
- 今回、従業員の疾病予防強化のため「がん検診の強化」と「人間ドックの拡充」に2014年1月より本格的に取り組みます。具体的な取り組み内容は以下のとおりです。また、年齢別の項目は別表「健康診断概要図」をご参照ください。

| 健診項目 | 追加する内容 |
|---|---|
| 大腸がん検診 | 40歳以上便潜血検査を毎年実施 |
| 子宮頸がん検診 | 現行の44・50・56歳に加え、35・40歳に追加実施 |
| 乳がん検診 | 35・40・44・50・56歳に新規導入 |
| 人間ドック | 現行の44・50・56歳に加え、40歳に追加実施 |

※また、今後新たな胃がん検診のあり方についても検討を行ってまいります

# 健康診断概要図

<別表>




わたしたち自身も将来の負担を減らし、毎日元気に働くことができるよう、各自治体で実施されている健康増進に向けた取り組み（がん検診等）を利用するなど、家族を含めて健康の維持・増進に努めていきましょう。

本件に関するお問い合わせは…

三越伊勢丹健康保険組合（内線：801-23-900　外線：03-5273-5102）までお願いいたします

報告事項

## ＯＢ・ＯＧ共済会の取り組みについて

・ 2012年5月29日「2012年度　第1回　三越伊勢丹グループ共済会理事会」において、「三越伊勢丹グループＯＢ・ＯＧ共済会」の設立が承認され、2012年10月1日より三越伊勢丹グループ各企業を退職するメンバーの入会が始まっています。

・ また2013年度からはＯＢ・ＯＧ共済会会員が加入できる「団体総合補償制度」もスタートします。

### １．ＯＢ・ＯＧ共済会設立にいたる背景

**①設立前までの共済会の取り組み**

・ 共済会ではこれまでも「L会員定年後の供花」や「OBゴールド会員」などOB向けの事業を展開してまいりました。しかし利用者はごく一部に限られ、グループ全体に浸透した取り組みとは言いがたい状況にありました。

**②ＯＢ親睦組織によるｸﾞﾙｰﾌﾟｴﾑｱｲｶｰﾄﾞの発行**

・ 百貨店事業会社では正社員の定年退職者を中心としたOB親睦組織が、ｸﾞﾙｰﾌﾟｴﾑｱｲｶｰﾄﾞを発行し、結果として福利厚生制度の延長につながる取り組みを続けてきました。近年、全国の百貨店売上が縮小傾向にあるなかで、退職者へのｸﾞﾙｰﾌﾟｴﾑｱｲｶｰﾄﾞ発行にともなう買い物優待継続が、ｸﾞﾙｰﾌﾟへの売上貢献につながっている側面もあります。（百貨店年間売上約36億円）

・ しかし、一部の百貨店事業会社および百貨店以外の事業会社にはOB親睦組織が無い、正社員の定年退職者に限られているなど、多くのメンバーの退職後をカバーできていない状況にありました。

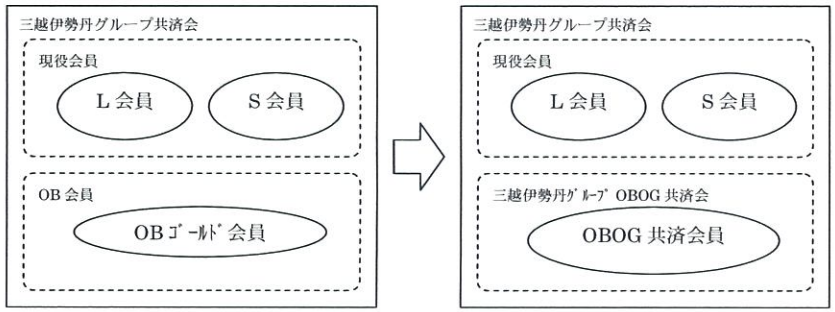
・ 多くのOBやOGがお買い物優待を享受できる枠組みをつくれば、企業グループ収益の下支えができるようになると考えられることから、OB・OG共済会がｸﾞﾙｰﾌﾟｴﾑｱｲｶｰﾄﾞ発行団体となるよう関係各署と調整を進めてまいりました。

### ２．設立の概要について

**①OB・OG共済会の位置づけと会員区分**

・ 「三越伊勢丹ｸﾞﾙｰﾌﾟ OB・OG共済会」は現共済会「三越伊勢丹ｸﾞﾙｰﾌﾟ共済会」の内部組織と位置づけられています。事業、組織、会計については「三越伊勢丹ｸﾞﾙｰﾌﾟ共済会」が運営します。（「OBゴールド会員」はOB・OG共済会へ移行※2013年4月予定）

＜現行の組織運営体制＞




＜新しい組織運営体制＞




**②事業の概要**

・ 慶弔に際しての給付事業と、ｸﾞﾙｰﾌﾟｴﾑｱｲｶｰﾄﾞの継続利用が主な制度になります。

・ 2013年度からは「団体総合補償制度（医療分野の保険）」も募集を開始します。

| | |
|---|---|
| **入会資格** | **勤続3年以上の共済会員で退職日までに入会手続きをされた方<br>ｸﾞﾙｰﾌﾟｴﾑｱｲｶｰﾄﾞをお持ちの方に限ります** |
| **年会費** | **3,000円（ｴﾑｱｲｶｰﾄﾞ引落し）毎年5月** |
| **主な制度** | **・慶事給付**<br>喜寿（77歳）・米寿（88歳）記念品贈呈<br>**・弔事給付**<br>本人（供花・弔電・弔慰金）<br>**・グループエムアイカードの継続利用**<br>現役時に所持しているｸﾞﾙｰﾌﾟｴﾑｱｲｶｰﾄﾞをそのまま継続して利用できます。優待条件も現役時と同様（食品など一部を除いて10％）です。家族ｶｰﾄﾞもそのまま使用できます。ｸﾞﾙｰﾌﾟｴﾑｱｲｺﾞｰﾙﾄﾞｶｰﾄﾞをお持ちの方は、現役時と同様に別途年会費（5,250円）が必要です。㈱三越伊勢丹の本支店では、ｸﾞﾙｰﾌﾟｴﾑｱｲｶｰﾄﾞのｶｰﾄﾞ払いに限り社員販売（9番）も対象になります。<br>**・ベネフィット・ステーション**<br>オプション加入することで現役時と同様のサービスが利用できます。別途会費（月額735円＝年額8,820円）が必要です。<br>**・団体総合補償制度**<br>入院・通院・手術に対して総合的に補償します。年代別（74歳まで）の保険料（掛金）です。先進医療などの補償もオプション加入できます。 |

### ３．OB・OG共済会の加入状況

2012年10月1日～2012年12月31日までの退職者、そのうちの加入者の状況です。

| 企業名 | 退職会員数 | | | OBOG共済会入会者 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 退職会員数 | 勤続3年以上 | 60歳以上 | 入会者数 | 60歳以上 |
| ㈱三越伊勢丹 | 201 | 136 | 46 | 39 | 16 |
| グループ企業合計 | 473 | 281 | 111 | 83 | 26 |

2013年度からは、既に退職している方を対象に入会を受け付けます。入会資格の確認（在籍、勤続年数）に際しては、共済会システムで確認できる範囲の対応になりますが、各社の状況に応じて募集範囲を設定してまいります。

# （第2期）区割表

## ＜本社・営本・周辺分会＞

| | |
|---|---|
| 第1職場区 | 経営企画部 |
| | 経営企画部　総合企画担当 |
| | 経営企画部　予算管理担当 |
| | 経営企画部　人事担当 |
| | 営業本部　宣伝部 |
| | 営業本部　営業政策部 |
| | MD統括部支店グループ統括部 |
| | MD統括部支店グループ統括部　計画担当 |
| | MD統括部支店グループ統括部　政策担当 |
| | MD統括部支店グループ統括部　新規MD開発担当 |
| | MD統括部支店グループ統括部　食品MD部 |
| | MD統括部支店グループ統括部　婦人MD部 |
| | MD統括部支店グループ統括部　紳士MD部 |
| | MD統括部支店グループ統括部　リビングMD部 |
| | MD統括部支店グループ統括部　支店催事部 |
| 第2職場区 | MD統括部MD戦略部　MD政策担当 |
| | MD統括部MD戦略部　MD計画担当 |
| | MD統括部MD戦略部　MD管理担当 |
| | MD統括部MD戦略部　ギフト推進担当 |
| | MD統括部MD戦略部　マルチメディア担当 |
| | MD統括部婦人統括部 |
| | MD統括部婦人雑貨統括部 |
| | MD統括部食品統括部 |
| | MD統括部紳士統括部 |
| | MD統括部リビング統括部 |
| | MD統括部呉服美術統括部 |
| 第3職場区 | MD統括部リビング統括部　ギフト営業部 |

## ＜新宿分会＞

| | |
|---|---|
| 第1職場区 | MD統括部婦人統括部　新宿婦人第一営業部 |
| | MD統括部婦人統括部　新宿婦人第二営業部 |
| | MD統括部婦人統括部　新宿婦人第三営業部 |
| 第2職場区 | MD統括部婦人統括部　新宿特選宝飾時計営業部 |
| | MD統括部婦人統括部　新宿ﾍﾞﾋﾞｰ子供用品営業部 |
| | MD統括部婦人統括部　学校法人営業部（新宿勤務者） |
| 第3職場区 | MD統括部婦人雑貨統括部　新宿婦人雑貨営業部 |
| 第4職場区 | MD統括部食品統括部　新宿食品営業部 |
| | MD統括部食品統括部　新宿レストラン営業部 |
| 第5職場区 | MD統括部紳士統括部　新宿紳士営業部 |
| 第6職場区 | MD統括部リビング統括部　新宿リビング営業部 |
| | MD統括部リビング統括部　IDS営業部（伊勢丹新宿本店勤務者） |
| | MD統括部呉服美術統括部　新宿呉服美術営業部 |
| 第7職場区 | 営業本部　伊勢丹新宿本店　販売推進担当 |
| | 営業本部　伊勢丹新宿本店　お客さまサービス担当 |
| | 営業本部　伊勢丹新宿本店　総務担当 |
| | 営業本部　伊勢丹新宿本店　本店催事部 |
| 第8職場区 | 伊勢丹得意先部（新宿第1～第5担当） |
| | 企画管理担当 |

## ＜日本橋分会＞

| | |
|---|---|
| 第1職場区 | MD統括部婦人統括部　日本橋婦人第一営業部 |
| | MD統括部婦人統括部　日本橋婦人第二営業部 |
| 第2職場区 | MD統括部婦人統括部　日本橋特選宝飾時計営業部 |
| | MD統括部婦人統括部　日本橋ﾍﾞﾋﾞｰ子供用品営業部 |
| | MD統括部婦人統括部　学校法人営業部 |
| 第3職場区 | MD統括部婦人雑貨統括部　日本橋婦人雑貨営業部 |
| 第4職場区 | MD統括部食品統括部　日本橋食品営業部 |
| | MD統括部食品統括部　日本橋レストラン営業部 |
| 第5職場区 | MD統括部紳士統括部　日本橋紳士営業部 |
| 第6職場区 | MD統括部リビング統括部　日本橋営業部 |
| | MD統括部リビング統括部　IDS営業部（三越日本橋本店勤務者） |
| | MD統括部呉服美術統括部　日本橋呉服営業部 |
| | MD統括部呉服美術統括部　日本橋美術営業部 |
| 第7職場区 | 営業本部　三越日本橋本店　販売推進担当 |
| | 営業本部　三越日本橋本店　お客さまサービス担当 |
| | 営業本部　三越日本橋本店　催事担当 |
| | 営業本部　三越日本橋本店　総務担当 |
| | 営業本部　三越日本橋本店　構造改革担当 |
| 第8職場区 | 営業本部　三越日本橋本店　カスタマー営業統括部　三越お得意様営業部 |
| | 営業本部　三越日本橋本店　カスタマー営業統括部　サービス営業部 |
| | 営業本部　三越日本橋本店　カスタマー営業統括部　三越旅行部 |
| | 営業本部　三越日本橋本店　カスタマー営業統括部　計画担当 |
| 第9職場区 | 営業本部　三越日本橋本店　カスタマー営業統括部　サテライト営業部 |

## ＜銀座分会＞

| | |
|---|---|
| 第1職場区 | MD統括部婦人統括部　銀座婦人子供用品宝飾営業部 |
| | MD統括部婦人雑貨統括部　銀座婦人雑貨営業部 |
| | MD統括部食品統括部　銀座食品レストラン営業部 |
| | MD統括部紳士統括部　銀座紳士営業部 |
| | MD統括部リビング統括部　銀座リビング営業部 |
| | 三越銀座店　総務担当 |
| | 三越銀座店　販売推進担当 |

## ＜専門館分会＞

| | |
|---|---|
| 第1職場区 | 専門館事業部　営業統括部　恵比寿店 |
| 第2職場区 | 専門館事業部　営業統括部　多摩センター店 |
| 第3職場区 | 専門館事業部　営業統括部　新宿アルタ館 |
| 第4職場区 | 専門館事業部　営業統括部　サンシャインシティアルタ館 |
| 第5職場区 | 専門館事業部　営業統括部　ラシック店 |
| | 専門館事業部　営業統括部　新潟アルタ館 |
| | 専門館事業部　営業統括部 |
| | 専門館事業部　総務部 |
| | 専門館事業部　企画開発担当 |

## ＜外商分会＞

| | |
|---|---|
| 第1職場区 | 企画管理担当 |
| | コーポレートサービス営業部　第1担当 |
| | コーポレートサービス営業部　第2担当 |
| | コーポレートサービス営業部　第3担当 |
| | コーポレートサービス営業部　第4担当 |
| | ソリューション営業部 |
| | クリエイティブ営業部第1担当 |
| | クリエイティブ営業部第2担当 |

## ＜出向者分会＞

| | |
|---|---|
| 第1職場区 | 三越伊勢丹通信販売以外 |
| 第2職場区 | 三越伊勢丹通信販売 |

## ＜立川分会＞

| | |
|---|---|
| 第1職場区 | 立川店 |
| | 伊勢丹得意先部（立川担当） |

## ＜松戸分会＞

| | |
|---|---|
| 第1職場区 | 松戸店 |
| | 伊勢丹得意先部（松戸担当） |

## ＜浦和分会＞

| | |
|---|---|
| 第1職場区 | 浦和店 |
| | 伊勢丹得意先部（浦和担当） |

## ＜相模原分会＞

| | |
|---|---|
| 第1職場区 | 相模原店 |
| | 伊勢丹得意先部（相模原担当） |

## ＜府中分会＞

| | |
|---|---|
| 第1職場区 | 府中店 |

## ＜千葉分会＞

| | |
|---|---|
| 第1職場区 | 千葉店 |

## ＜三越伊勢丹通信販売直轄分会＞

| | |
|---|---|
| 第1職場区 | 三越伊勢丹通信販売 |

## ＜三越伊勢丹健康保険組合直轄分会＞

| | |
|---|---|
| 第1職場区 | 三越伊勢丹健康保険組合 |

# 【三越伊勢丹支部　メンバーズVOICEスケジュール一覧】

※新宿エリア開催の「椿ビル」は、伊勢丹会館とパークシティⅣの間にある「椿近代画廊」が目印です。
※新宿エリア開催の「MIビル」は、旧新宿アルコット別館（ビックロ裏）です。

| | 対象者 | 時間 | 2月10日 日 | 2月11日 月 | 2月12日 火 | 2月13日 水 | 2月14日 木 | 2月15日 金 | 2月16日 土 | 2月17日 日 | 2月18日 月 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 新宿 | 全員 | 9:50～10:20 | | | | | | | | 三井7階 従業員食堂 | |
| | ※日にちにより対象者が違います | 12:00～12:30 | | | | | | | | H&Iビル3階 研修室 ※社員・MT社員対象 / MIビルB2階 クリエイティブルームC ※フェロー社員・エルダースタッフ対象 | H&Iビル3階 研修室 ※社員・MT社員対象 |
| | | 13:00～13:30 | | | | | | | | | |
| | | 14:00～14:30 | | | | | | | | | |
| | 全員 | 19:20～19:50 | | | | | | | 三井7階 従業員食堂 | | 三井7階 従業員食堂 |
| | | 20:40～21:10 | | | | | | | | | |
| 日本橋 | 全員 | 10:00～10:30 | | | | | | | | 2階 従業員食堂 | |
| | | 11:40～12:10 | | | | | 新館12階 会議室 | 新館12階 会議室 | 新館12階 会議室 | | 新館12階 会議室 |
| | | 12:40～13:10 | | | | | | | | | |
| | | 13:40～14:10 | | | | | | | | | |
| | | 14:40～15:10 | | | | | | | | | |
| | フェロー社員 エルダースタッフ | 11:40～12:10 | | | | | | | 新館13階 本店会議室 | 新館13階 本店会議室 | |
| | | 12:40～13:10 | | | | | | | | | |
| | | 13:40～14:10 | | | | | | | | | |
| | 全員 | 19:30～20:00 | | | | | | | | | |
| | | 20:30～21:00 | | | | | | | | | |
| 銀座 | 日により対象者・開催場所が違います | 11:30～12:00 | | | | | 13階 従業員食堂 | 13階 従業員食堂 | 13階 従業員食堂 | | |
| | | 12:15～12:45 | | | | | | | | | |
| | | 13:15～13:45 | | | | | | | | | |
| | | 14:15～14:45 | | | | | | | | | |
| | フェロー社員 エルダースタッフ | 11:30～12:00 | | | | | | | 13階 研修室 | | |
| | | 12:15～12:45 | | | | | | | | | |
| | | 13:15～13:45 | | | | | | | | | |
| | | 14:15～14:45 | | | | | | | | | |
| 大手町 | 全員 | 11:30～12:00 | | | | | | | | | 外商会議室 |
| | | 12:15～12:45 | | | | | | | | | |
| | | 13:00～13:30 | | | | | | | | | |
| | | 13:45～14:15 | | | | | | | | | |
| | | 18:30～19:00 | | | | | | | | | 外商会議室 |
| | | 19:15～19:45 | | | | | | | | | |
| | フェロー社員 エルダースタッフ | 11:30～12:00 | | | | | | | | | |
| | | 12:30～13:00 | | | | | | | | | |
| 立川 | フェロー社員 エルダースタッフ | 12:00～12:30 | | | | | | | 6階 研修室 | 6階研修室 ※14:00～15:00は社員・MT社員対象 | 6階研修室 ※12:00～13:00は育児介護勤務者対象 |
| | | 12:30～13:00 | | | | | | | | | |
| | | 13:00～13:30 | | | | | | | | | |
| | | 13:30～14:00 | | | | | | | | | |
| | | 14:00～14:30 | | | | | | | | | |
| | | 14:30～15:00 | | | | | | | | | |
| | 全員 | 19:15～19:45 | | | | | | | | 7階 従業員食堂 | |
| | | 20:30～21:00 | | | | | | | | | |
| 松戸 | 全員 | 11:45～12:15 | | | | | | 10階 従業員食堂 | | 10階 従業員食堂 | |
| | | 12:45～13:15 | | | | | | | | | |
| | | 13:45～14:15 | | | | | | | | | |
| | フェロー社員 エルダースタッフ | 12:45～13:15 | | | | | 10階 研修室 | 10階 研修室 | | | |
| | | 13:45～14:15 | | | | | | | | | |
| | 全員 | 19:30～20:00 | | | | | | B1 禁煙休憩所 | | | |
| | | 20:00～20:30 | | | | | | | | | |
| 浦和 | 全員 | 9:50～10:20 | | | | | | | | | |
| | | 12:00～12:30 | アイプラスⅠ 会議室 | | | | | | アイプラスⅠ 中会議室 | アイプラスⅠ 中会議室 | |
| | | 12:30～13:00 | | | | | | | | | |
| | | 13:00～13:30 | | | | | | | | | |
| | | 13:30～14:00 | | | | | | | | | |
| | | 14:00～14:30 | | | | | | | | | |
| | | 14:30～15:00 | | | | | | | | | |
| | | 19:20～19:50 | | | | | | | | | |
| | | 20:30～21:00 | | | | | | | | | |
| 相模原 | 全員 | 9:15～9:45 | | | | | | | | | |
| | | 11:40～12:10 | | | | | | | 6階 従業員食堂 | 6階 従業員食堂 | 6階 従業員食堂 / B館5階 教養室 |
| | | 12:20～12:50 | | | | | | | | | |
| | | 13:00～13:30 | | | | | | | | | |
| | | 13:40～14:10 | | | | | | | | | |
| 府中 | 全員 | 9:10～9:40 | | | | | | | | | |
| | | 11:45～12:15 | | | | | 8階 従業員食堂 | 8階 従業員食堂 | | | |
| | | 12:45～13:15 | | | | | | | | | |
| | | 13:45～14:15 | | | | | | | | | |
| | | 19:30～20:00 | | | | | | | | | |
| 千葉 | 全員 | 11:40～12:10 | | | | | | | B2階 従業員食堂 | B2階 従業員食堂 | B2階 従業員食堂 |
| | | 12:40～13:10 | | | | | | | | | |
| | | 13:40～14:10 | | | | | | | | | |
| | | 14:40～15:10 | | | | | | | | | |
| 専門館 | 全員 店舗・時間帯により雇用形態別の設定をしています。 | 店舗により時間帯は別設定 | サンシャインアルタ 会議室 | サンシャインアルタ 会議室 | | | 新宿アルタ 会議室 | 多摩センター店 第1会議室 | 多摩センター店 第1会議室 | | 新宿アルタ 会議室 |
| 通販 | 出向者全員 ※日本橋店頭カウンターと南海神センターの時間・場所は別途設定します。 | 11:30～12:00 | | | | | | | | | |
| | | 12:00～12:30 | | | | | | | | | |
| | | 12:30～13:00 | | | | | | | | | |
| | | 13:00～13:30 | | | | | | | | | |
| | | 13:30～14:00 | | | | | | | | | |
| | | 14:00～14:30 | | | | | | | | | |

○時間と場所をご確認の上、ご出席ください。
○上記各事業所近くに出向しているメンバーは、最寄の会場にご出席ください。
○上記各事業所から離れたメンバーには、別途担当より連絡します。

| | 対象者 | 時間 | 2月19日<br>火 | 2月20日<br>水 | 2月21日<br>木 | 2月22日<br>金 | 2月23日<br>土 | | 2月24日<br>日 | | 2月25日<br>月 | 2月26日<br>火 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 新宿 | 全員 | 9:50～10:20 | | | | 三井7階<br>従業員食堂 | 三井7階<br>従業員食堂 | | 三井7階<br>従業員食堂 | | 三井7階<br>従業員食堂 | |
| | ※日にちにより<br>対象者が<br>違います | 12:00～12:30 | | 三井2階<br>大会議室<br>※<br>フェロー社員・<br>エルダースタッフ<br>対象 | | | H&Iビル3階<br>研修室<br>※社員・<br>MT社員対象 | 椿ビル4階<br>会議室<br>※<br>フェロー社員・<br>エルダースタッフ<br>対象 | H&Iビル3階<br>研修室<br>※社員・<br>MT社員対象 | 椿ビル4階<br>会議室<br>※<br>フェロー社員・<br>エルダースタッフ<br>対象 | 椿ビル4階<br>会議室<br>※社員・<br>MT社員対象 | |
| | | 13:00～13:30 | | | | | | | | | | |
| | | 14:00～14:30 | | | | | | | | | | |
| | 全員 | 19:20～19:50 | | 三井7階<br>従業員食堂 | 三井7階<br>従業員食堂 | 三井7階<br>従業員食堂 | 三井7階<br>従業員食堂 | | 三井7階<br>従業員食堂 | | 三井7階<br>従業員食堂 | |
| | | 20:40～21:10 | | | | | | | | | | |
| 日本橋 | 全員 | 10:00～10:30 | | | | | 2階<br>従業員食堂 | | | | | |
| | | 11:40～12:10 | | 新館12階<br>会議室 | | | 新館12階<br>会議室 | | | | | |
| | | 12:40～13:10 | | | | | | | | | | |
| | | 13:40～14:10 | | | | | | | | | | |
| | | 14:40～15:10 | | | | | | | | | | |
| | フェロー社員<br>エルダースタッフ | 11:40～12:10 | | | 新館13階<br>会議室B | 新館13階<br>会議室B | | | | | | |
| | | 12:40～13:10 | | | | | | | | | | |
| | | 13:40～14:10 | | | | | | | | | | |
| | 全員 | 19:30～20:00 | | | 2階<br>従業員食堂 | 2階<br>従業員食堂 | | | | | | |
| | | 20:30～21:00 | | | | | | | | | | |
| 銀座 | 日により<br>対象者・開催場所が<br>違います | 11:30～12:00 | | | | | | | | | | |
| | | 12:15～12:45 | 13階<br>従業員食堂 | 13階<br>従業員食堂 | 13階<br>従業員食堂 | 13階<br>従業員食堂 | 13階<br>従業員食堂 | | 13階<br>従業員食堂 | | | 13階<br>従業員食堂 |
| | | 13:15～13:45 | | | | | | | | | | |
| | | 14:15～14:45 | | | | | | | | | | |
| | フェロー社員<br>エルダースタッフ | 11:30～12:00 | | 13階<br>研修室 | | | 13階<br>研修室 | | 13階<br>研修室 | | | |
| | | 12:15～12:45 | | | | | | | | | | |
| | | 13:15～13:45 | | | | | | | | | | |
| | | 14:15～14:45 | | | | | | | | | | |
| 大手町 | 全員 | 11:30～12:00 | | | | | | | | | | |
| | | 12:15～12:45 | 外商会議室 | 外商会議室 | | | | | | | 外商会議室 | |
| | | 13:00～13:30 | | | | | | | | | | |
| | | 13:45～14:15 | | | | | | | | | | |
| | | 18:30～19:00 | | 外商会議室 | | | | | | | | |
| | | 19:15～19:45 | | | | | | | | | | |
| | フェロー社員<br>エルダースタッフ | 11:30～12:00 | | | 外商会議室 | 外商会議室 | | | | | | |
| | | 12:30～13:00 | | | | | | | | | | |
| 立川 | フェロー社員<br>エルダースタッフ | 12:00～12:30 | | | | | | | | | | |
| | | 12:30～13:00 | | | | | | | | | | |
| | | 13:00～13:30 | | 8階<br>研修室 | 8階研修室<br>※13:00～<br>15:00は<br>社員・MT<br>社員対象 | 8階研修室<br>※12:00～<br>13:00は<br>育児介護<br>勤務者対象 | | | | | | |
| | | 13:30～14:00 | | | | | | | | | | |
| | | 14:00～14:30 | | | | | | | | | | |
| | | 14:30～15:00 | | | | | | | | | | |
| | 全員 | 19:15～19:45 | | 7階<br>従業員食堂 | 7階<br>従業員食堂 | | | | | | | |
| | | 20:30～21:00 | | | | | | | | | | |
| 松戸 | 全員 | 11:45～12:15 | | 10階<br>従業員食堂 | 10階<br>従業員食堂 | | | | | | | |
| | | 12:45～13:15 | | | | | | | | | | |
| | | 13:45～14:15 | | | | | | | | | | |
| | フェロー社員<br>エルダースタッフ | 12:45～13:15 | | | | | | | | | | |
| | | 13:45～14:15 | | | | | | | | | | |
| | 全員 | 19:30～20:00 | | B1<br>禁煙休憩所 | | | | | | | | |
| | | 20:00～20:30 | | | | | | | | | | |
| 浦和 | 全員 | 9:50～10:20 | | アイプラスⅡ<br>2階休憩室 | アイプラスⅡ<br>2階休憩室 | | | | | | | |
| | | 12:00～12:30 | | | | | アイプラスⅠ<br>中会議室 | | アイプラスⅠ<br>中会議室 | | | |
| | | 12:30～13:00 | | | | | | | | | | |
| | | 13:00～13:30 | | | | | | | | | | |
| | | 13:30～14:00 | | | | | | | | | | |
| | | 14:00～14:30 | | | | | | | | | | |
| | | 14:30～15:00 | | | | | | | | | | |
| | | 19:20～19:50 | | | | | B3階<br>従業員食堂 | | B3階<br>従業員食堂 | | | |
| | | 20:30～21:00 | | | | | | | | | | |
| 相模原 | 全員 | 9:15～9:45 | | | B館5階<br>教養室 | B館5階<br>教養室 | | | | | | |
| | | 11:40～12:10 | | | | | | | | | | |
| | | 12:20～12:50 | | | 6階<br>従業員食堂 | 6階<br>従業員食堂 | | | | | | |
| | | 13:00～13:30 | | | | | | | | | | |
| | | 13:40～14:10 | | | | | | | | | | |
| 府中 | 全員 | 9:10～9:40 | | | | | | | | | | |
| | | 11:45～12:15 | | 8階<br>従業員食堂 | 8階<br>従業員食堂 | | | | | | 8階<br>従業員食堂 | |
| | | 12:45～13:15 | | | | | | | | | | |
| | | 13:45～14:15 | | | | | | | | | | |
| | | 19:30～20:00 | | | | | | | | | | |
| 千葉 | 全員 | 11:40～12:10 | | | | | | | | | | |
| | | 12:40～13:10 | | | | | | | | | | |
| | | 13:40～14:10 | | | | | | | | | | |
| | | 14:40～15:10 | | | | | | | | | | |
| 専門館 | 全員<br>店舗・時間帯により<br>雇用形態別の<br>設定をしています。 | 店舗により<br>時間帯は<br>別設定 | 専門館<br>会議室 | 専門館<br>会議室 | | 専門館<br>会議室 | 専門館<br>会議室 | | 多摩センター店<br>第1会議室 | | 多摩センター店<br>第1会議室 | |
| 通販 | 出向者全員<br>※日本橋店頭カウンターと<br>南海神センターの<br>時間・場所は<br>別途設定します。 | 11:30～12:00 | | | | | | | | | | |
| | | 12:00～12:30 | | 9階<br>従業員食堂 | 9階<br>従業員食堂 | | ※日本橋<br>店頭カウンター | ※南海神<br>センター | | | | |
| | | 12:30～13:00 | | | | | | | | | | |
| | | 13:00～13:30 | | | | | | | | | | |
| | | 13:30～14:00 | | | | | | | | | | |
| | | 14:00～14:30 | | | | | | | | | | |

# メンバーズ VOICE　メモ

メンバーズ VOICE の出席、お疲れさまでした。今回の内容や運営について、個別にご質問やご意見がある場合は、是非このメモにご記入ください。今後の参考にさせていただきます。

【提出方法】
①送達　（H&I ビル　労働組合三越伊勢丹支部　小松・松本宛）
②FAX　（内線 801－23920、外線 03(5273)5177）
③担当の執行委員に手渡し

出席日 2／　　分会・職場区 所属名　　内線　　お名前

雇用形態　社員(ｽﾃｰｼﾞ　)・ﾒｲﾄ社員・ﾌｪﾛｰ社員・特別社員・ｴﾙﾀﾞｰｽﾀｯﾌ・ｴﾙﾀﾞｰﾌｪﾛｰ・ｽﾍﾟｼｬﾘﾃｨｽﾀｯﾌ

**フィードバックの希望を…　する　・　しない　（どちらかに○をつけてください）**
**※フィードバックの希望をする場合は、必ず所属名、お名前をご記入ください。**

・今回の議案書の内容（2013 年度春の交渉における賃金要求、2012 年度人事賃金制度における通年協議について、各雇用形態における労働協約について）やメンバーズ VOICE 運営（会場、時間、内容のわかりやすさ）など、組合にご質問・ご意見がありましたら、是非こちらにご記入ください。

ありがとうございました。

＜メンバーズVOICE出席票＞

分会　　職場区

出席日　／

お買場・担当

社員 ・ ﾒｲﾄ社員 ・ﾌｪﾛｰ社員・特別社員

ｴﾙﾀﾞｰｽﾀｯﾌ・ｴﾙﾀﾞｰﾌｪﾛｰ・ｽﾍﾟｼｬﾘﾃｨｽﾀｯﾌ

お名前