



2023年7月 労使通年協議報告

三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部

【今回の位置づけ】

2023年度の労使通年協議の方向性
についてご説明いたします。

【主な内容】

労使通年協議について

1. 人事賃金制度
2. 働く環境の整備

**7月19日（水）正午より説明動画を配信予定です。
今回は動画のみの視聴となります（出席は取りません）。**

下記QRコードよりアクセスしていただき、動画の視聴を
していただきますようお願いいたします。

<https://members.imgu.or.jp/ba010/15351>

スマホ・タブレットから右記のQRコードにアクセス ⇒

ユーザー名：企業コード10+従業員コード8桁
パスワード：生年月日（例：20230101）8桁



<イングちゃん>
IMGU公式マスコット
キャラクター

ご意見・ご質問などは、巻末ページをご覧ください。
QRコード・リンクから質問フォームにアクセスできます（7月31日(月)まで）。

＜目次＞ 2023年7月 労使通年協議報告資料

I.	2023年度労使通年協議について	
	1. 2023年度労使通年協議の考え方	P.4
	2. 労使通年協議について	P.4
II.	2023年度労使通年協議事項について	
	1. 2023年度労使通年協議の取り組み	P.5
III.	60歳以降の制度における検討	
	1. 60歳以降の制度における環境について	P.6
	2. 今年度の60歳以降制度検討の方向性	P.6
	3. 継続議論項目と今後について	P.7
IV.	キャリア形成支援制度について	
	1. キャリア形成支援制度における検討の視点について	P.8
	2. 制度における検討項目・及び方向性について	P.9
V.	ステージC-7人事制度における検討について	
	1. 「受験要件」及び「格付要件」についての整理と検討の方向性	P.10
VI.	グループ共通労使協議項目	
	1. 両立支援制度の拡充にあたって	P.11
	2. 具体的な検討内容	P.11
	3. その他	P.11
VII.	その他の検討項目	
	1. 現状と議論のポイント	P.12
	2. 今年度の主な議論・検討ポイント	P.12
VIII.	働く環境の整備	
	1. 適正な労働時間管理の推進	P.13
	2. 風土改革	P.16
＜参考資料＞		
	・安心して働くことのできる職場環境づくり』に向けた労使共同宣言	P.18
	・従業員同士のレクリエーションに対する補助金のご案内	P.19
	・IMGUメッセージ、ボイスタイムス30号発刊のお知らせ	P.20

2023年度労使通年協議の取り組み

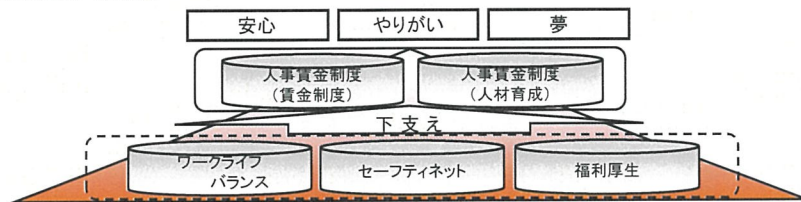
I. 2023年度 労使通年協議について

この章のポイント

○この章では、2023年度の労使通年協議の取り組みについてご報告します。

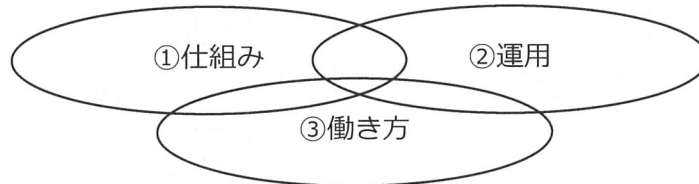
1. 2023年度 労使通年協議の考え方

2023年度労使通年協議においては「組合としての人に関わる諸制度の考え方」および「3つの視点」を踏まえて協議をおこなってきました。
 <組合としての人に関わる諸制度の考え方>



「安心」「やりがい」「夢」	雇用を通じた安心・日々の業務を通じたやりがい・自己実現に向けた夢
「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
「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
「ワークライフバランス」	仕事と生活の調和
「セーフティネット」	安心して働ける環境
「福利厚生」	働きやすい環境

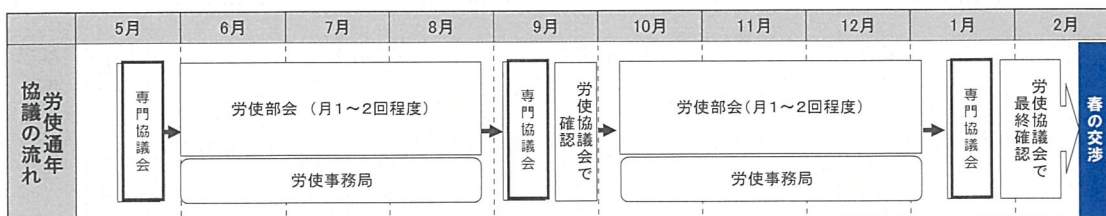
<3つの視点>



- ①仕組み
メンバーのやりがい・働きがいにつながる仕組みの構築や現行制度の課題解決に向けた仕組みの見直し
- ②運用
制度の適正な運用に向けた実態の把握と課題への対応
- ③働き方
働く環境のベースとなる「適正な時間管理」によるメンバーのやりがい・働きがいの向上、「ハラスメントの防止」による働きやすい 職場環境の構築

2. 労使通年協議について

<労使通年協議の流れ>



- ・労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論を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。
- ・今年度の労使通年協議においても、制度と働く環境の整備の検討を行う「人事制度・働き方部会」を引き続き設置し、仕組みや運用等の議論、検討をおこなってきました。

Ⅱ. 2023年度労使通年協議事項について

この章のポイント

○ 2023年度の労使通年協議項目と主に検討するポイントについてお伝えします。

1. 2023年度労使通年協議の取り組み

- ・人事賃金制度では会社の戦略変更を見据えながら、中長期のやりがい・働きがいを実現するため、2022年度に引き続きステージBの人事賃金制度、60歳以降の制度改定を中心に議論を進めて参ります。その他の検討事項としては現状の課題を整理し、次年度以降も継続して議論・検討を進めていきます。
- ・働く環境の整備では、2023年度の業務運営体制の方針の基、現状課題を踏まえた適正な労働時間管理の推進と風土改革について継続的に議論を行っていきます。

【人事賃金制度】

	今回掲載	検討項目	検討内容
1	○	60歳以降の制度における検討	・22年度の議論を踏まえ継続協議 ・エルダースタッフの新たな期待役割、処遇水準、評価等の検討
2	○	キャリア形成支援制度について	・自律的なキャリア支援制度の強化に向けた社内公募、チャレンジ申告制度の運用や要件の整備
3	○	ステージc-tにおける人事賃金制度について	・ステージc-tにおけるステージB1HAP受験要件およびステージC格付け要件整理
4	○	グループ共通労使協議項目	・グループにおける育児関連制度ガイドラインの見直しを踏まえ、育児短時間勤務制度の検討
5	○	その他の検討項目	・メイト社員採用賃金の検討
6	—	今年度のステージB人事制度改定について	・22年度の議論を踏まえ継続協議 グループにおける資格等級やキャリアステップの在り方と連動した役割給、個人成果給等の検討
7	—	評価運用の検討について	・21年度より実施している新評価シートの運用確認 ・フェロー社員の評価制度・中間面談実施の実態確認 ・社員、メイト社員のS評価運用における検討
8	—	ステージC、メイト社員人事賃金制度について	・次年度以降課題など踏まえ、労使で継続して検討します
	—	グループにおける賞与の在り方の検討	

【働き方】

NO	今回掲載	検討項目	検討内容
1	○	適性な時間管理について	・業務改善の視点も踏まえた適正な時間管理の実態検証と必要に応じた対応策の検討
2	○	風土改革について	・企業理念、労使共同宣言、従業員エンゲージメント調査結果を踏まえた対応の検討

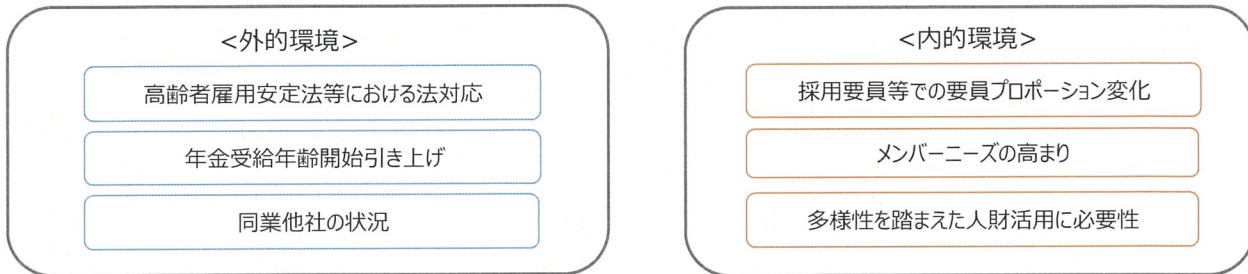
Ⅲ. 60歳以降の制度における検討

この章のポイント

○60歳以降の制度における今年度の検討事項・今後の方向性についてご報告いたします。

1. 60歳以降の制度における環境について

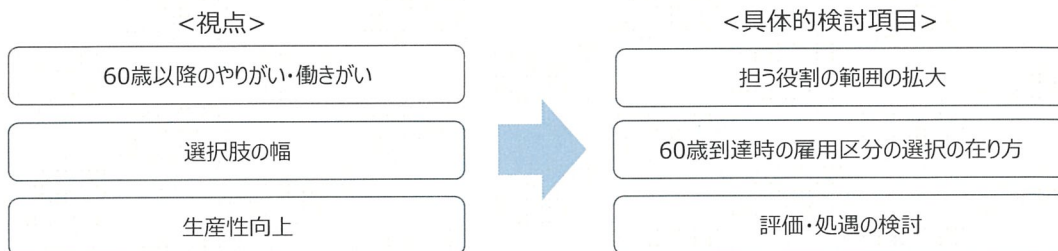
1) 環境について



- ・60歳以降の制度改定の検討において、外的環境では高齢者雇用安定法や年金受給年齢引き上げ、内的環境では要員構成の変化や中期経営計画実現に向けた人財の活用等、変化が求められるなか制度改定が必要です。
- ・上記に伴いメンバーニーズの高まりや会社の将来を見据えた人財活用の必要性など踏まえ労使で具体的な議論をスタートしています。
- ・今後の要員プロポーシヨンの変化を鑑みながら、制度改定の検討を行います。

2. 今年度の60歳以降制度検討の方向性

1) 現状の60歳以降における課題と検討項目



- ・外的環境（法改正や業界・市場動向）、内的環境（中期経営計画や要員計画）へ対応の観点より期待役割の見直し、具体的にエルダースタッフの担う役割の範囲の拡大、それに伴う処遇、評価の在り方も併せて検討しています。
- ・期待役割の見直しにあたり、現在の制度より期待役割と処遇の引き上げを行う一方で、現役世代との期待役割のバランスを整えていきます。
- ・また、制度改定に伴い本人のキャリア選択において運用面についても併せて検討をします。雇用形態別の選択肢、60歳以降の個人のキャリア、社命による配置等も労使協議事項として会社と協議を進めていきます。

2) 今後の期待役割や担う業務の範囲について

(1) 今後の期待役割・担う業務の範囲拡大のイメージ

- ・現在のエルダースタッフに求められている「補助的業務中心」の期待役割から、「今までの経験や専門性を活かした業務や補助的業務等」へ一部、期待役割の幅を広げていくことを検討しています。
- ・それに伴う処遇の引き上げは上記のような範囲の拡大のなかで任免の在り方や評価範囲の検討をします。

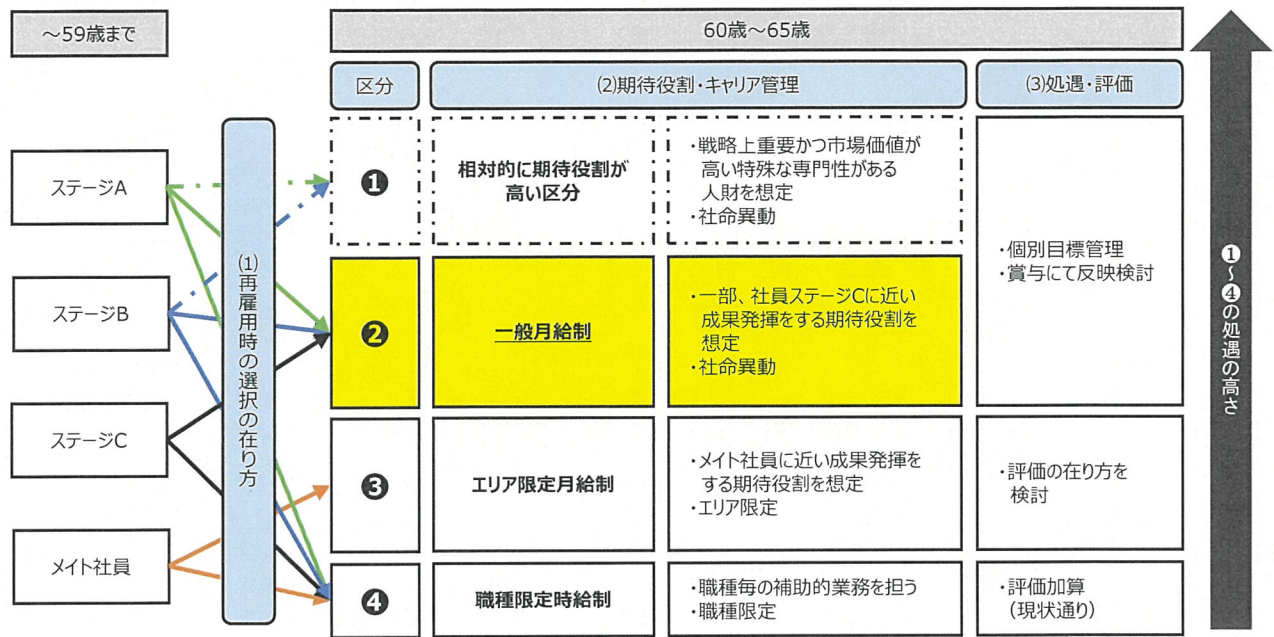
※参考 エルダースタッフの要員推計

	①2023年度	②2030年度（65歳まで）
要員構成比	6.5%	24%

※現在の構成比（①）から既存の制度を2030年度まで継続した場合（②）、2030年は従業員の4人に1人がエルダースタッフとなる予定です

3) 現在までの労使で検討を行ってきた区分と期待役割の検討イメージ

- ・現在、労使では60歳以降の制度拡充に向けて、本人のキャリアの考え方により選択ができる区分、社命による任命される区分の範囲の検討を行っており、各区分の人数規模等や業務の範囲を合わせて検討しています。
- ・期待役割と連動した評価、処遇の仕組み等、成果管理の在り方を検討しています。



		ポイント
(1)	再雇用時の選択の在り方	<ul style="list-style-type: none"> ・現状より再雇用時の選択の幅が広がることを踏まえて、本人のキャリアや働き方の希望に沿った選択の範囲を検討 ・区分毎の会社による任免基準や本人選択の範囲を検討 ・新制度スタートに伴い、現在のエルダースタッフの移行方法を検討
(2)	期待役割 キャリア管理	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の補助的業務から、全体的に期待役割を引き上げていく方向性で継続協議 ・配属後の異動に関しては、基本的には自己申告や社内公募制度等をベースに社命
(3)	処遇	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の魅力度向上の観点 ・メンバーの生活への影響度合い ・全体的に期待役割と処遇を引き上げることによる雇用形態間とのバランス ・成果によるメリハリを反映できる様、個別目標管理の有無の観点から処遇水準を検討
	評価	<ul style="list-style-type: none"> ・メンバーのモチベーション維持向上・納得性の観点 ・個別目標管理を行う区分を検討

3. 継続議論項目と今後について

- ・現在、60歳以降の制度についてはこれまでの議論ポイントをベースに労使で協議を続けておりますが、以下の主な理由により、今後も継続した協議が必要なことから、2024年度に予定しておりましたエルダースタッフ制度改定と、制度改定に伴うテーマ別ボイス開催時期の日程を見直さざるを得ない状況です。
尚、改定時期とテーマ別ボイス開催については今後の議論の進捗を鑑み、改めて見直し・お知らせいたします。

<継続協議している主な論点>

①エルダースタッフの期待役割と業務について

- ・中期経営計画の実現や要員構成の変化に伴い、働き方の変化、生産性の向上が労使ともに重要と捉えております。
- ・現役世代とエルダースタッフにそれぞれ求められる期待役割と業務のバランスを引き続き検討していきます。

②区分②の運用について

- ・エルダースタッフの期待役割と処遇の引上げを検討している中、会社全体の今後の要員推移等を鑑み、多くの社員が60歳以降に区分②へ再雇用されることを想定しながら制度運用の検討を行っております。
- ・これまでの労使議論のなかで、区分②の中でも複数の期待役割の設定と、一部その役割任命に伴う手当等を議論しております。
- ・具体的には店舗・事業部の運営上必要な役割の設定と、それに伴う任命基準、原資等への検証に時間を要しています。

- ・引き続き、組合としては60歳以降もメンバーひとり1人が今まで培われてきた経験やスキルを最大限発揮しながら会社に貢献し、成果発揮が高いメンバーに処遇が還元される制度設計をすることを目指しています。

- ・加えて、現役時から定年後の選択肢を自律的に考えられることのできる機会提供も必要な項目として捉えています。

- ・60歳以降の制度改定時期は当初の予定よりも見直しが必要な状況にはなっていますが、メンバーにとってやりがい、納得性の高い制度改定を実現できる様、メンバーの声を聴きながら聞きながら成案合意に向けた労使協議を継続して行います。

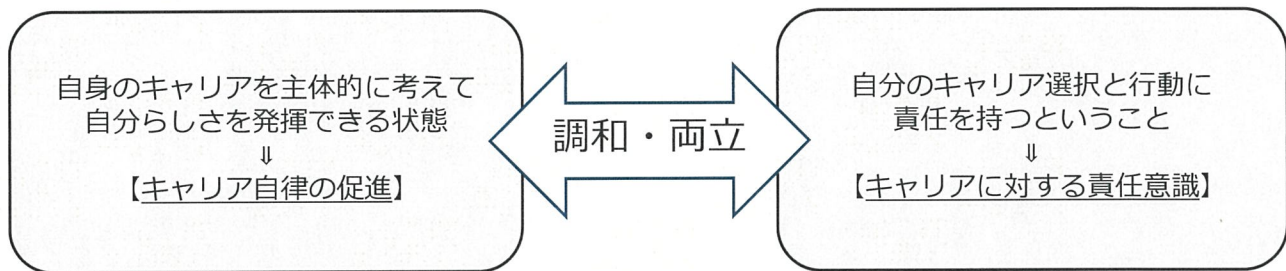
IV. キャリア形成支援制度について

この章のポイント

○キャリア形成支援制における検討事項と今後の方向性についてご報告いたします。

1. キャリア形成支援制度における検討の視点について

- ・メンバー一人ひとりが、環境の変化に対応しながら主体的に自身のキャリアを考え、行動に移し、自分らしさを発揮することのできる状態を目指します。
- ・一方で、ご自身の選択されたキャリアに対する「適切な責任意識」（=自己責任として前向きに意思決定しようとする姿勢）を持つことが、とても重要になります。
- ・以上のことから、キャリア形成支援を促進していくことと、自らの責任でご自身のキャリアを切り開かれていく「能動的キャリア」のバランスを重視しながら、社内におけるキャリア形成支援制度を考えていきます。



※参考 現行の制度について

●社内におけるキャリア形成支援制度の目的と位置づけ

- ・多様化する個人のニーズや、中長期的なキャリア形成の一環として、自らの責任による社内及び、グループ内でのキャリア選択の機会拡大と社外への転進を希望する者に対する支援
(※労働協約 キャリア形成支援制度規程 第1章 第101条(目的) より抜粋)

●現行におけるキャリア支援制度<一覧>

三越伊勢丹グループ共通制度

※グループとして基本的内容が規定されている制度

- グループライフイベント転籍制度
- グループ内出向者転籍制度
- ライフイベント再雇用制度
- カムバック再雇用制度(2023年導入)

その内、三越伊勢丹単独での制度設計・運用が可能な制度

- 自己申告制度
- 社内公募制度
- チャレンジ申告制度

2. 制度における検討項目・及び方向性について

1) 現行制度における検討の位置づけ

- ・ 制度制定から長期間が経過している、社内公募制度、チャレンジ申告制度について、自律的なキャリア形成支援促進のための運用基準や、ルール等の妥当性を検証し再整理を行っていきます。

項目	社内公募制度（求人型）	チャレンジ申告制度（求職型）
目的	新規プロジェクトや業務拡大など、人材ニーズの高い案件に対して当案件にマッチした能力を具体的に申告できる「求人型」の制度	希望する業務内容に対して、活かすことのできる自身の経験、能力を具体的に申告できる「求職型」の公募制度
対象雇用形態 （※①）	社員、メイト社員、エルダースタッフ（月給制）	社員（ステージC-t除く）、メイト社員（メイトI 除く） 同一担当1年以上経験、かつ直近本給評価B以上（※②）
制度利用「除外」 対象者（※③）	①転居を伴う出向中の社員 ②社内公募制度利用で、異動後3年間経過していない方 ③休職中の方	①転居を伴う出向中の社員 ②チャレンジ申告制度利用で、異動後3年間経過していない方 ③休職中の方
応募時期/方法	応募⇒書類選考⇒面接を経て、 定期人事異動のタイミングで異動	原則として年1回、10月頃に募集。 応募⇒書類選考⇒面接後、定期人事異動のタイミングで異動
他制度との併用	チャレンジ申告制度との同時応募は不可（※④）	社内公募制度との同時応募は不可（※④）
※その他	原則、異動後一定期間（2年間）は、 社命による異動は行われぬ（※⑤）	原則、異動後一定期間（2年間）は、 社命による異動は行われぬ（※⑤）

2) 検討項目と議論の方向性について

- ・ 雇用形態や現職における評価に関わらず、キャリア形成機会の創出を考えていく一方で、制度活用の実態や、評価背景を正しく把握した上で検討を行っていきます（※①、②）
- ・ 環境の変化スピードに関わらず、働くメンバーが柔軟な対応を可能にするため、制度利用「除外」対象者の検討を行っていきます。（※③）
- ・ 自身の強みを活かし実現したいことに対して、適時かつ柔軟に対応できるように、他制度との併用や異動後における一定期間の縛りについて検討を行っていきます。（※④、⑤）

V. ステージC-t人事制度における検討について

この章のポイント

○ステージC-t人事制度についての検討事項と今後の方向性についてご報告いたします。

1. 「受験要件」及び「格付要件」についての整理と検討の方向性

1) 整理していく目的

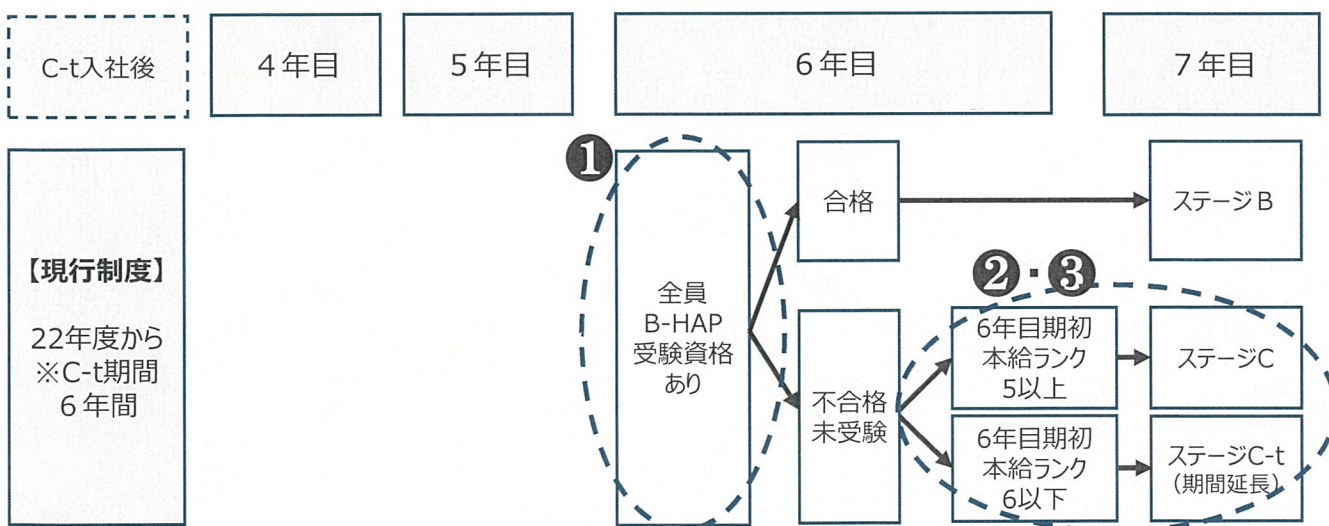
- ・2020年9月に、育成面における課題等を踏まえてC-t期間の見直しを行いました。
- ・それに伴い、ステージB1-HAP「受験要件」とステージC、C-t延長の「格付要件」も見直しました。
- ・一方で、運用面の中でそれぞれの「要件」に不足している側面もあることから整理を行っていきます。

※参考：現行制度（左図）と、現行制度変更前（右図）の概要について

2021年度以降の 現行制度	概要	(2020年度まで)	概要
C-t社員期間	6年間（延長あり）	C-t社員期間	4年間（延長あり）
ステージB 受験資格要件	C-tからの直接受験「可能」 (C-tとして6年目から受験資格あり)	ステージB 受験資格要件	C-tからの直接受験「不可」 (ステージC格付け後、1年経過を条件)

2) 現行制度における課題

- ・ステージB1-HAPの「受験要件」に、本給ランクに関する要件がないこと
- ・ステージC・C-t延長への「格付要件」が、6年目期初（=5年目7月）の本給ランクを要件としていること
- ・ステージB1-HAP不合格・未受験の後、5年目の評価に関係なくステージC格付/C-t延長となること



3) 今後に向けて整理・検討していくポイント

- ・受験要件について、本給ランクに関わらず全員が受験できる是非について検討を行います。（①）
- ・ステージC・C-t延長への格付要件を、6年目期初（=5年目7月）の本給ランクで決定させるかどうかの妥当性の有無の検討を行います。（②、③）
- ・以上のポイントについて、24年度からの制度改定を目指し検討していきます。

Ⅵ. グループ共通労使協議項目

この章のポイント

○現在グループ労使で検討されている両立支援制度の拡充の検討内容について報告します

1. 両立支援制度の拡充にあたって

- ・両立支援制度の拡充に関してはこれまで頂いているメンバーの声や時代や環境の変化を考えていくと、どんな状況にあっても安心して仕事ができる仕組み、人事制度の拡充は重要な項目と捉えています。
- ・会社も昨年度グループにおける「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」の考え方の整備に取り組み、あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える取り組みの検討を始めています。
- ・今年度はグループ労使での議論を見据えながら、三越伊勢丹としても以下の視点を持ちながら、具体的な制度整備・拡充の協議に取り組みます。

<組合の検討の視点>

多様な働き方の推進

ワークライフバランス

メンバーニーズ

環境変化

2. 具体的な検討内容

- ・今年度は上記踏まえ、グループ労使でも様々な観点から重点取り組みを定め、協議をスタートしていきます。
- ・三越伊勢丹においては、まず今年度よりライフイベント系の退職事由として多い「育児事由」から制度拡充の検討を行います。
- ・具体的にはグループ労使協議状況を見据えながら、以下の現行制度の項目等について見直し・労使協議を行います。

<現行の育児勤務制度>

現行制度	育児勤務			フルタイム早番固定(社員・メイト社員のみ)		
	原則期間	取得通算年数	末子対応	原則期間	取得通算年数	末子対応
	小3・3月末	10年	小1・9月末	小4・3月末	11年	小2・9月末

- ・一方で両立支援制度の拡充を進めることは、周囲のメンバーに与える不公平感、負担感にも一定の配慮が必要な場合もあると考えています。当人も周囲もお互いに理解をし合いながら働くことができる環境を整えることは、今後はより重要な視点のひとつとなります。
- ・具体的な要員や周囲への配慮等は今後検討となりますが、育児関連制度の拡充と併せて協議を行います。

3. その他

- ・今年度はまず育児関連制度の協議をスタートさせていきますが、育児だけではなく、介護や疾病等様々な視点から、制度として拡充していく必要な項目に関しては現状の課題、メンバーの声等を含め、引き続き検討・議論を進めていきます。

VII. その他の検討項目

この章のポイント

○メイト社員の採用賃金の関する検討と今後の議論ポイントについて説明します。

1. 現状と議論のポイント

- ・ステージc-tの初任給見直しはここ数年連続して引き上げを行っていますが、メイト社員の初任給に関しては引き上げを行っていません。
- ・同業他社や世の中の採用賃金の状況を見ると新卒・中途共に年々採用賃金の引き上げの取り組みを行っている企業が増えています。
- ・今年度は現状の企業の採用競争力、労働市場の動向を踏まえ、**メイト社員全般の採用賃金の在り方について労使で検討を始めます。**

<検討の視点>

採用競争力

労働市場の状況

<現状のメイト社員の採用賃金>

店付・営業部付	174,000円
大卒・短大・専門卒	184,000円
既卒中途採用	190,000円以上
サテライト各店	178,000円

※サテライト各店はフェロー社員からの転換者

【現状の主な具体的課題】

サテライト店舗における
採用賃金のバランス

地域別最低賃金への
対応

C-t社員の採用賃金
とのバランス

メイト社員既存者への
対応の検討

- ・上記のような具体的な課題を労使で共有し、協議をしていきますが、その前提にはメイト社員の今後の在り方を踏まえ、議論する必要があると考えています。
- ・また、採用賃金の見直しにはメイト社員の採用状況、原資や既存者への対応の有無等も検討項目のひとつとなります。その優先順位や現状を鑑み、今年度から順次課題に対する労使協議を進めていきます。

2. 今年度の主な議論・検討ポイント

1) サテライト店舗におけるメイト社員の採用賃金の見直し

- ・サテライト店舗はサテライト店舗のフェロー社員からの転換者が対象ですが、サテライト以外の中途採用の賃金や優秀な人材確保、メイト転換希望者の現状を踏まえると見直しが必要と考えます。
- ・また、フェロー社員から転換をした際も現状の採用賃金では時間単価に換算するとフェロー社員と差がない場合もあることからサテライトフェロー社員のキャリアアップに際して処遇面では課題があります。
- ・以上のことから今年度はまずサテライトにて転換するメイト社員の採用賃金の見直しの協議を行います。

2) 地域別最低賃金の動向に伴う店付・部付メイト社員の採用賃金の見直し

- ・年々上昇を続ける時給者における地域別最低賃金に伴い、店付・部付メイト社員の採用賃金の水準見直しの必要性も検討項目としてあります。

VIII. 働く環境の整備

この章のポイント

働く環境の整備の取組みとして、2023年度は以下の項目を検討していきます。

- ①適切な労働時間管理の推進
- ②風土改革

1. 適正な労働時間管理の推進

1) 時間管理ルールの順守にむけた取組み

(1) 2022年度取組み

- 長時間労働発生者などに対する人事・組合双方から原因・対策の個別確認をしています。
- 正しい時間管理が行われていない場合の要因が「知識・意識」「仕事内容や進め方」に関わる課題があることがわかっています。
- おきている事象ごとに必要な取組みの検討と実施をおこなってきました。

事象と要因		取組み	進捗
<ul style="list-style-type: none"> ・業務と見なすべきものとそうではないものの認識 ・自己啓発として見なされるものとそうでないもの ・始終業前後15分間の業務は時間外として認められない 	時間管理 ルールに対する 知識不足	eラーニング	22年11～12月実施済み
		啓発ポスター	グループ労使で作成中
		節目教育	検討中
<ul style="list-style-type: none"> ・休日のPCログインとPCの消し忘れ ・顕著な未打刻回数の発生 ・フレックスタイム勤務の運用に対する意識 ・時間外勤務“目標”の提示のみによる時間外削減 ・勤怠データの修正などの不適切な勤怠管理 ・業績をふまえ時間外をつけないことを自ら判断 ・上司・部下間の報告や確認の不足 	時間管理 ルールに対する 意識不足	調査基準の引き下げや就業形態・テレワークの制限など	<ul style="list-style-type: none"> ・時差時間・休日出勤・時間外勤務者の抽出条件の引き下げ ・一定の時差時間が継続する所属・個人のフレックス勤務の停止をし、一定期間シフト勤務で勤怠管理マネジメントを実施 * 2023年4月より
		コミュニケーション促進の取組み	月中の勤怠実績の状況をふまえた、上司・部下間の確認面談の実施 * 2023年4月より

①成果

- 「必要な業務は時間外をつける」という意識変化も少しずつあり、時差時間は全体平均前年89.1%と改善しました。
- eラーニングの実施率は97.7%とグループ全体96%を上回り知識改善につながりました。

②新たな課題

- 労働時間管理の取組みが不十分な所属に対して、さらに踏み込んだ施策が必要です。
- 時差時間と時間外両方を低減に向けて、業務改革の取組みが不可欠です

(2) 2023年度取組み

- 23年度は、更なる実効性につなげるための具体的な取組みを労使でおこなっていきます。

①具体的な内容

- 面談対象の『長時間労働者』の基準の段階的見直し及び『長時間労働所属』を対象とした面談の新設
⇒中期的な改善イメージを労使でもち、また個人単位だけでなく「所属単位」への改善の取組み
- 月の中間チェックの精度向上
⇒上司・部下間の業務遂行に関するコミュニケーション促進の実効性向上
- 改善が見られない所属・個人に対する取組みの強化
⇒一定期間のフレックス勤務の停止含めたマネジメントに向けた取組み
- 生産性向上に向けた業務改革の推進
⇒オケージョンごとの具体的な業務改善の検討と実行と検証（P15 「業務改革の取組み」）
- 「働き方ハンドブック」の内容見直し（組合）* 資料①
- 「労使共同宣言」「時間管理啓発ポスター」の作成（グループ労使）* 資料②

資料①「働き方ハンドブック」の更新

組合：三越伊勢丹支部独自



- 2022年7月発刊した内容を更に見直し、23年7月に再発刊しました。
- 社会的な労働時間管理や職場風土改革など、「働きやすさ」への関心の高まりをふまえ、働く環境に関するルールの浸透や実践を目的に、「労働時間管理」や「ハラスメントの撲滅」などについて分かりやすく解説したハンドブックです。
- 特に、「シフト勤務・フレックス勤務」「出社勤務・テレワーク勤務」など多様な働き方がある中で、その働き方の目的などをわかりやすく解説しています。



* 右のQRコードから入手してご利用ください▶

ユーザー名：企業コード10+従業員コード8桁
パスワード：生年月日（例：20230101）8桁

資料② 適正な時間管理の実現にむけた「労使共同宣言」と「啓発ポスター」の作成

三越伊勢丹グループ
労使で作成

2022年度に労働組合が実施した従業員意識調査の結果を受けて、“労働時間の正しい記録”と“業務改革”、その土台となる“対話”という3つの要素からなる『適正な時間管理の実現にむけた労使共同』を策定し、2023年6月1日に職場に発信しました。

適正な労働時間管理の実現に向けた労使共同宣言

労働時間管理ルールの遵守と業務改革に取り組みます。

✓ 労働時間の正しい記録を徹底します



本人 始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な改変はしません



上司は、部下が労働時間を正しく記録しているかを必ず確認し、必要に応じて修正を指示・指導します

✓ 全員が業務改革に取り組みます



本人 一人ひとりが業務改革の“たね”を見つけて、チームで解決します



上司 業務の『やめる・まとめる・偏りをなくす』を決断・実行します

✓ 対話を通じて推進します



本人 業務の進捗や業務の課題を、上司やチームに共有・相談します



部下やチームが持つ課題を十分に把握するために、『対話の時間』と『対話の風土』をつくります

株式会社三越伊勢丹ホールディングス 取締役代表執行役社長 CEO 細谷敬幸
三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池史和

時間管理啓発ポスター

打刻のルール (みんな)

- 必ず打刻する
- 打刻後は速やかに退出する

労働時間管理ルールの遵守と業務改革に取り組みます

勤務記録の確認 (上司)

- 実際に合わせた修正を指示

正しい勤務管理

時間外勤務の目標 (上司から部下へ)

- 目標を示しつつ進捗に応じた対応を指示

労働時間管理ルールの遵守と業務改革に取り組みます

時間外勤務の実施 (部下から上司へ)

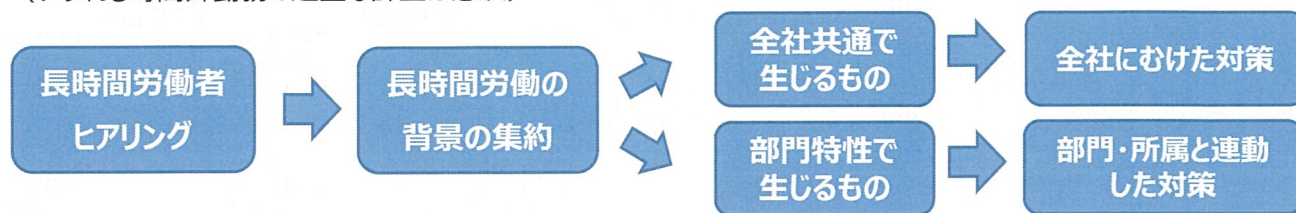
- 上司に相談し、上司が判断・指示

上司と部下のコミュニケーション

2) 業務改革の取組み（職場における業務の効率化推進の取組み）

(1) 2022年度の取組み

- 仕事内容や進め方の問題については、それぞれの事象（問題）の背景とその対応方法をパターン・ルール化し、全社共通で対応方法を共有するものと、各部門・所属での対策を講じるものとで分けて対応することを検討してきました。（いずれも時間外勤務の適正な計上は必須）



(2) 2023年度の取組み

- 2022年度までの長時間労働者に対するヒアリングを通じて、定期的に長時間労働が一定の集団で発生するイベント（オケージョン）があることが明らかになりました。
- 2023年度は各店をはじめとした「安全衛生委員会」や「時間管理確認会」等で、前年長時間労働が発生したオケージョンに対して、長時間労働を防止するための対策について事前に確認・意見交換したうえで、繁忙期を迎えるようにします。

■ 三越伊勢丹で長時間労働が発生しがちなオケージョン

単位	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
本社								確認	学校制服繁忙期（個人・法人外商G）				
新宿		確認	中元体制 （食品・催事） （応援体制）				確認	確認	S D C				
日本橋					確認	外国展 （計画・催事）							
銀座		確認					確認	クリスマス 歳暮体制 （食品・催事） （応援体制）		確認		バレンタイン （食品・催事）	
立川													
浦和													
HDS											確認		決算 （経理）

3) 外商統括部における働き方

三越伊勢丹グループでは、中期経営計画の「“高感度上質”戦略」の取組みとして外商改革がすすめられています。その中で、特に外商統括部個人外商グループでは業務特性や顧客特性なども踏まえ働き方の改善が必要な状況です。

(1) 2022年度の取組み

- 組合では主に個人外商従業員を対象に働き方アンケートを実施しました。（2022年12月～1月実施）
- 業務遂行、勤怠管理、相談機能などに関わる状況がわかりました。
 - ➔（問題点）
 - ①一部の担当や個人において、時間外や時差時間が恒常的に発生している
 - ②勤怠が正しく申告、把握されていないケースがある
- 現状の問題について、会社に共有し課題提議をおこないました。

(2) 2023年度の取組み

- 個人外商のセールスは今までの「個人対応」から「チーム制やバディ制」での対応をすすめはじめています。
- 組合では、対応方法変更後の働き方や仕事のすすめ方の変化について把握する活動をおこなっています。
- 外商統括部の働き方においては業務特性・顧客特性により、顧客また営業面への影響も大きい為、対応については会社の方向性・方針を検討した上で、具体的な対応策について労使にて共有・確認をしながら進めていきます。

2. 風土改革

1) 風土改革の向上に向けた取組

(1) 2022年度の取組み

- 定期的な双方向の対話風土醸成のため、対話の機会（量）と対話の内容（質）の両面からの取組促進を行いました。
- 1on1ミーティング推進における現状課題把握とそこに対する打ち手の検討を行いました。
- 昨年度取組んできた「心理的安全性（働きやすさ）」を基に、「従業員エンゲージメント向上」の考え方と「対話風土」の位置づけの整理を行いました。
 - ➡「対話風土の土壌づくり」は、働きがいの土台となる「心理的安全性」を醸成することであり、その延長線上に「従業員エンゲージメントの向上」が繋がってくる事を確認しました。

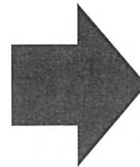
(2) 2023年度の取組み

■本年度の取組の方向性

- 昨年度発信をされた「従業員エンゲージメント向上の取組み」や、本年新たに発信をされた「グループ企業理念」、「労使共同宣言」を受けて、労使協議における風土改革の位置づけを再度見直していきます。
- 昨年度は、「従業員エンゲージメントの向上」を、「風土改革の目的」として位置付けてきたものの、エンゲージメント向上の取組みは会社の主体的な取組みであることから、「労使協議における風土改革」の目的とはせず、1つの参考情報や企業（会社）として重視したい考え方としていきます。

グループ労使での取組み

- ①風土改革の再定義
- ②定義に応じた具体的取組項目の設定



支部労使での取組み

- ①グループ労使の取組みを基に、取組項目の設定、推進

■三越伊勢丹支部の取組み

- グループ労使にて、再定義される予定である方向性をもとに、三越伊勢丹労使間では、現在の状況を鑑みた上で取り組む項目を決定し、推進をしていきます。

參考資料

『安心して働くことのできる職場環境づくり』に向けた労使共同宣言

・労働時間管理、ハラスメント防止の取組みを推進していく為に、会社とグループ労働組合共同で宣言を発信しました。私たちが目指す姿（ビジョン）を実現するためには『安心して働くことのできる職場環境』の実現が不可欠であり、その実現のために『適正な労働時間管理』と『ハラスメント・ゼロ』に重点的に取り組んでまいります。

労使共同宣言

安心して働くことのできる 職場環境づくりに向けた 労使共同宣言

本部労働福祉担当では、グループ労使協議の「働く環境の整備」や「ハラスメント防止対策」の取組みの一環として、「適正な労働時間管理」と「ハラスメント・ゼロ」2つのテーマの労使共同宣言を策定しました。

適正な労働時間管理の実現に向けた労使共同宣言

労働時間管理ルールへの遵守と業務改革に取り組めます。

✓ 労働時間の正しい記録を徹底します



始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な改変はしません



上司は、部下が労働時間を正しく記録しているかを必ず確認し、必要に応じて修正を指示・指導します

✓ 全員が業務改革に取り組めます



一人ひとりが業務改革の“たね”を見つけて、チームで解決します



業務の「やめる・まとめる・偏りをなくす」を決断・実行します

✓ 対話を通じて推進します



業務の進捗や業務の課題を、上司やチームに共有・相談します



部下やチームが持つ課題を十分に把握するために、「対話の時間」と「対話の風土」をつくります

株式会社三越伊勢丹ホールディングス 取締役代表執行役社長 CEO 細谷敏幸
三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池史和

ハラスメント・ゼロに向けた労使共同宣言

いかなるハラスメントも絶対に行わず、一切許容しません。

✓ 共に働く仲間と自分自身の両方を大切にします

皆が、「相手の異なる意見を受け止める」「自分の気持ちも素直に伝えられる」、
「対等で信頼感のある職場」をつくります

✓ 正しい知識と高い意識をアップデートし続けます

「やってはいけないこと」「言っちゃいけないこと」を常に正しく理解し、
主体的に「ハラスメント・ゼロ」に向き合います

✓ 見て見ぬふりはしません

ハラスメントかも？と思ったら見過ごさず、「声を掛ける」「相談する」など、皆が勇気を持って行動します
会社は、相談や通報には誠実に対応し、ハラスメントには厳正に対処します

株式会社三越伊勢丹ホールディングス 取締役代表執行役社長 CEO 細谷敏幸
三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池史和

今後この2つの労使共同宣言に基づき、グループの労使部会・専門協議会やハラスメント防止対策委員会を通じて、適正な時間管理やハラスメント撲滅に向けた具体的な取組みを推進します。

集合での
飲食も可能従業員同士のレクリエーション
に対する補助金のご案内

これまで新型コロナウイルスの感染拡大によって、団結会など職場の仲間同士が集まって飲食をともなうレクリエーションの開催は難しい状況でしたが、新型コロナウイルス感染に対する感染対策が見直しとなったことから、**団結会や歓送迎会など職場の仲間同士の飲食をともなうレクリエーションも含め、補助の範囲を拡大しました。**職場の仲間同士のコミュニケーション機会としてご活用ください。

<制度概要>

1) 補助の対象となる活動

職場のメンバー間で実施する集合・オンラインを問わず飲食を含めた歓送迎会・団結会やレクリエーション*
*外部主催イベントや体験会、休日利用のレク、など

2) 開催単位

(株)三越伊勢丹の従業員同士2名以上での開催(所属またぎも可)

3) 補助金額

共済会員1人当たり1,000円を上限に総経費の半額※まで
※ 2024年3月までの間に一人1回まで(前の条件と通算)とします。
※ ただし、オンライン懇親会の場合のみ、在籍共済会員数×500円を上限、且つ総経費の半額までとします。



4) 利用条件

以下を開催する際の条件として設定します。

- ・(株)三越伊勢丹の従業員同士2名以上で開催(または参加)するイベントであること
- ・計画書に開催単位の申請者以外の第三者の捺印(上長が望ましい)があること
- ・5)①・③の提出期限内(計画書:開催1週間前まで/報告書:開催から2週間以内)の提出

5) 利用方法

- ① 職場単位レクリエーション補助事前申請書と参加者リスト(予定)を開催1週間前までに「分会・職場区の担当組合役員にメール」または「H&Iビル1階 労働組合 三越伊勢丹支部」に提出
- ② 労働組合の承認を経て、職場単位レクリエーションの開催
- ③ 開催後2週間以内にa.職場単位レクリエーション補助報告書 と b.参加者リストの提出 c.IMGU名義の領収書(オンライン懇親会の場合開催日以前3日以内のもの)を「H&Iビル1階 労働組合 三越伊勢丹支部に提出」に提出

6) その他の注意事項

従業員同士の集合してのレクリエーションを実施する場合、体調不良時の参加を控えることや、手洗いや手指消毒等の感染対策を取ったうえで実施してください。

レクリエーションの一例

例えば、以下のように集合・オンラインを問わず、レクリエーションイベントに対して補助をおこないます。



- 団結会・歓送迎会※
- バスツアーへの参加※
- 料理教室※
- ワインセミナー※
- ゴルフコンペ等スポーツイベント
- ライブ鑑賞
- クラフト体験
- リアル脱出ゲーム
- サバイバルゲーム
- スポーツ観戦 など

※ 印など飲食をともなうリアル開催のイベントも補助の対象となります。

お問い合わせはこちら



お知らせ

IMGUメッセージ2023年度版 本部広報誌発刊いたしました！



今回の広報誌ではVOICEサイクルの一環である【知らせる】に特化し、各種活動を通じてメンバーと共有したいこと・知らせたいことをたっぷり詰めこんでいます。みなさまのお近くにいる組合役員のご紹介など、新しい目線でのご紹介や東北支援活動～12年過ぎた今、伝えたい思い～特集、イングちゃんの石巻取材ページ！など見ごたえも十分です。ぜひごらんください。



予告

VOICE Times 30号 支部広報誌発刊いたします！

8.31発刊予定

みんなの周りの組合役員特集

～現場活動の「源」組合役員としての「思い」や「活動」について教えてもらいます～



VOICE Timesはデータ配信です。発刊のお知らせは各種ツールからお知らせしますうさ～



LINE



三越伊勢丹支部
Vivaコミュニティ



労働組合HP

三越伊勢丹支部 労使通年協議報告 意見・質問シート

【WEB版 意見質問シートはこちらから】
※ぜひご意見をお寄せください。



スマホ・タブレットから右記のQRコードにアクセス
⇒ <https://forms.office.com/r/3iseRsE0Cn>



意見質問シートの入力は、7月31日(月)までに入力をしてください

上記のフォームが使えない、または匿名でご質問・ご意見・要望等がある場合は、以下に記入の上、ご提出ください。
【提出方法】 ① 送達(H&ビル労働組合 三越伊勢丹支部宛) ② 担当執行委員に手渡し

店・事業部 _____ 所属名 _____ 内線 _____
社員・メイト社員・フィロ-社員・特別社員
お名前 _____ 雇用形態：ILダー-スタッフ・ILダー-フェロー・SPA°シャリティスタッフ・ILダー-SPA°シャリティスタッフ
フィードバックを... 希望する ・ 希望しない ※フィードバックを希望する場合は、必ず所属名・お名前をご記入ください

※以下の項目に○を付け、空欄部分にご記入ください

■ 通年協議項目の中身について

1. 人事制度について 2. 働き方について

■ 動画視聴について

労働組合の情報はこちらから。
共済会のお得な情報もあります！

HPの更新をお知らせします。
ぜひご登録ください(私用スマホ)

HPの更新などをお知らせします。
ぜひご登録ください(会社スマホ)

労働組合
ホームページ



労働組合
LINE@



三越伊勢丹支部
Viva



ユーザー名：企業コード10+従業員コード8桁
パスワード：生年月日(例：20230101) 8桁