

# 2023年度労使通年協議報告 議案書



## <今回の内容>

### 【報告事項】

1. 函館丸井今井を取り巻く環境 <対象：全雇用形態> P2
2. 2023年度労使通年協議報告 <対象：全雇用形態> P3~4
3. IMGU労働福祉VISION・労働条件ロードMAP <対象：全雇用形態> P5~8

## <意見集約期間>

2023年7月24日（月）～7月31日（月）

## <開催方法>

『議案書配付・右記QRコードよりデータ閲覧』にて内容をご確認ください

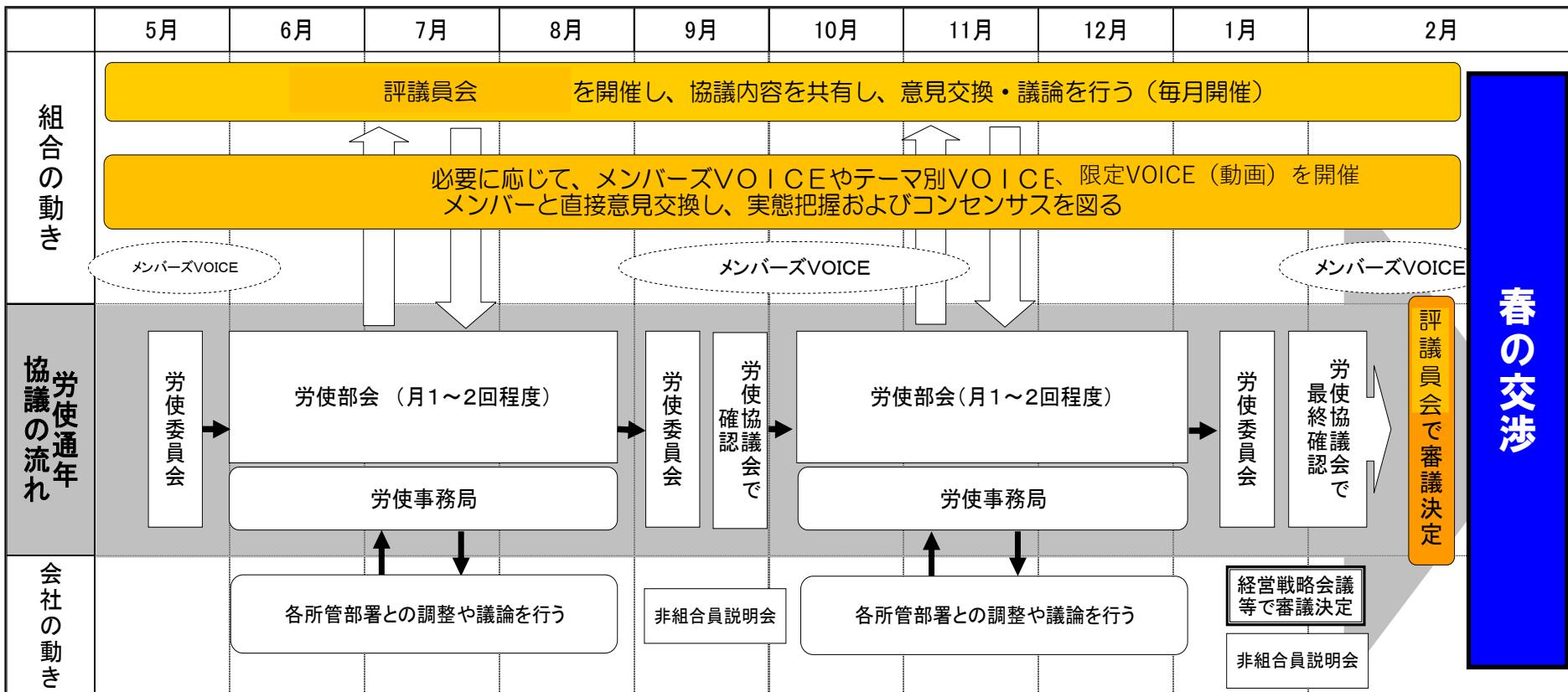
- 今回のメンバーズVOICEでは、全雇用形態を対象に労使通年協議項目の内容について設定の考え方・項目内容を中心に共有します。

皆さまから頂いたご意見・質問は、今後の労使協議に反映していきます。  
P9に記載の「Forms」または「組合事務所・お近くの評議員」までお伝えをお願いします。



議案書データ

[こちらをクリック](#)



- 労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論を行い、必要な人事賃金制度改定の制案化や、働く環境の改善を目指す」という協議形態です。
- 2023年度は、5月末に開催をされたHDS労使協議会を経て、各社へグループ共通指針が発信をされています。
- グループ指針に加えて、各社経営戦略、人事制度上の課題や働く環境の課題を踏まえ、2023年度通年協議項目を函館丸井今井として設定します。
- 年間を通して労使で議論を深め、従業員との進捗共有・対話を定期的に行いながら“春の交渉”での労使合意を目指します。

## (1) 函館丸井今井の3カ年計画

- 2022年度から将来の店舗像である「日本で一番楽しい百貨店」を目指し、グループ百貨店では初となるストアコンサルチームによる販売体制や、催事・中元歳暮運営の見直しなど、新しい店舗運営体制、収支構造改革を軸とした中期経営計画等の戦略推進をスタートしています。
- 昨年度の業績結果は、黒字転換を達成しており、2023年度からは、戦略の推進と並走しながら、安定的な収益を継続し、グループ内外、ステークホルダーに対する企業価値・存在意義を高めるフェーズとなります。

### 【函館丸井今井中期計画と店舗イメージ】



### 3カ年計画：目指す店舗イメージ

- 40代以下の新しいお客さま、観光客が来店され、**ホスピタリティ高い接客をコンサル提案する**百貨店
- 全国・世界中の商品・サービス・イベントを体験できる**日本一楽しい函館唯一の百貨店**
- ステークホルダーから高い評価が得られ、その**存在意義が確立されている企業**

2022年度

### “販売意識改革”

- 組織改正  
(コンサルチーム確立・外商拡大)
- 収支構造改革  
(定借・新駐車場導入、経費効率化)
- 働き方改革  
(対話による業務・環境改善の吸い上げと実行)

新たな働き方・収支構造の基盤づくり着手

2023年度

4月年度説明会実施

### “リスペクト&ホスピタリティ”

- 個客とつながる (MIカード獲得)
- 高感度上質消費 (新POPUP・お取り寄せネットワーク)
- 連邦戦略 (IMPDとの連携ビジネス)
- 収支構造改革 (アルバイト/残業ゼロ)
- 人財育成 (スチューデントタイムで成長)

### <独自特別ミッション>

- ✓ ぐるぐる実行度向上(生産性向上・食品エリア対象拡大)
- ✓ 富裕層送客 (台湾新光三越)
- ✓ アニメによる街おこし(ゴールデンカムイ催事)

## (1) 労使通年協議の考え方

- ▶ 今年度の函館丸井今井は、2023年度が3カ年計画における戦略の実行度合いや、昨年度黒字転換を達成し、収益の維持・拡大フェーズへ向かう位置づけです。**ビジネスモデルを転換し、生産性を高めた上で、さらなる成果を目指す必要性があります。そのためにも全従業員が当事者意識を持ちながら主体的に取り組むことができる人事賃金制度・働く環境の整備に向けた仕組みを検討します。**
- ▶ こうした環境下を踏まえて、2023年度の労使通年協議項目を検討する上では、**優先すべき重点課題を2点に設定し、課題解決を目指した労使協議を進めていきます。**
- ▶ 1点目は、従業員にとって、戦略実行後の成果やチャレンジに対する報いを実感する処遇のあり方として、「基本賞与支給ヶ月の引き上げ」に向けた協議を検討します。具体的には、単年度の業績結果に対する業績加算と整理しながら、**基本賞与支給ヶ月の引き上げに向けたロードMAP策定と実行に向けた協議**を行います。
- ▶ 2点目は、戦略実行の担い手である従業員一人ひとりのパフォーマンス最大化が必要不可欠であると捉え、**戦略実現の意識や意欲がより高まる根本となる「エンゲージメント向上」**に取り組めます。その上で、「働きがい」「働きやすさ」をエンゲージメント向上の重点指標と捉え、課題解決に向けた戦略的な施策として「業務改革」「職場風土改革」「職場環境改善」を中心に取り組めます。

### 【2023年度労使通年協議項目考え方】

#### 将来の店舗像実現のための中期計画・年度計画の推進

戦略遂行の精度を高め、将来の店舗像である  
『日本で一番楽しい、函館唯一の百貨店※年度計画キーワード』を目指すには

#### <優先すべき重点課題・取り組み>

成果達成に報いる処遇のあり方  
(基本賞与引上げ)

エンゲージメント向上  
(業務改革・風土改革・環境改善)

## (2) 2023年度労使通年協議項目

項目	対象	協議項目	検討内容	改定時期	協議
人事賃金制度	月給制社員	成果達成に報いる処遇のあり方	<ul style="list-style-type: none"> <li>目標とする将来の店舗像の実現に向けた成果の達成、従業員の頑張り報いる処遇として、年間基本賞与の支給3ヶ月に向けた段階的な引き上げステップの検討</li> <li>黒字達成、営業利益推移・中期計画の実行度合いに応じた、ロードMAPを策定し、次年度の労使通年協議項目に反映する。</li> </ul>	2024年4月策定 次年度協議反映	新規
	メイトスタッフ	人事賃金制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>最低賃金引き上げ後の賃金表見直し検討 (2023年4月改定時：メイトIランク12-46、ランク5分削除)</li> </ul>	2024年4月改定	新規
	エルダースタッフ(月給制)		<ul style="list-style-type: none"> <li>最低賃金引き上げ後の賃金表見直し検討 (2023年4月改定時：エルダーIIランク1-20、ランク5分削除)</li> </ul>	2024年4月改定	新規
	時給制社員		<ul style="list-style-type: none"> <li>地域別最低賃金引き上げに伴う本給対応 (2022年10月改定時：北海道最賃920円、企業内最賃930円)</li> </ul>	2023年10月改定	新規
働き方・環境整備	全雇用形態	エンゲージメント向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年度従業員エンゲージメント（満足度向上）調査を踏まえ、3つの重点政策（業務改革・職場風土改革・職場環境改善）の実行。主要指標「働きがい」「働きやすさ」は、段階的に引上げ25年度時点で地域百貨店平均の水準を達成する。</li> </ul>	短期：重点指標の改善 中期：G地域百貨店平均水準達成	継続
			<p>① <b>業務改革</b>：生産性向上につながる働き方の仕組みの検討 (通称ぐるぐる体制の実行性が高まる働き方支援・制服着用範囲・フレックス勤務の検討など)</p>	2023年度適宜取り組み対応	
			<p>② <b>職場風土改革</b>：組織風土、対人関係を重点ポイントに『さん付け・丁寧語運動』・『対話の質向上』など、誰もが自由に発言し、自発的に行動できる風土醸成を行う【ハラスメント防止対策委員会連携】</p> <p>③ <b>職場環境改善</b>：現場従業員からの声を定期的に汲み取るボトムアップ機能の強化や、ハード（施設・設備、作業環境改善）、ソフト（健康づくり）両面において快適な職場環境づくりに取り組む。【安全衛生委員会連携】</p>		
その他	全雇用形態	現行労働協約の表記見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用形態毎の労働協約記載内容をわかりやすく、表記を見直す</li> <li>ゼネラル・メイトスタッフ労働協約に含まれているその他の雇用形態の附属諸規程内容についての整理</li> </ul>	2024年4月	新規

## (1) IMGU労働福祉VISION

- IMGU労働福祉VISIONとは、IMGU基本理念を目指すにあたり、基本的な労働条件について、5年後である**2028年度までに達成すべき項目、基準を整理した労働福祉の視点における中期計画**です。
- IMGUにおける労働福祉は、**従業員の雇用確保、人事賃金制度や働く環境などの労働条件、福利厚生**などを指します。

### <IMGU労働福祉ビジョン>

IMGU 労働福祉ビジョン  
~the Vision for 5years~

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

5年後の2028年度に達成すべき項目、基準を整理した中期計画。  
3つのスタンス、4つの項目を踏まえて策定。

#### <3つスタンス>

- ①「雇用の確保」を最重視する
- ②労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す
- ③多様性を力に変える取り組みを推進する

#### <4つの項目>

- ①セーフティネット
- ②働き方
- ③人事賃金制度
- ④福利厚生

### <位置づけ>

IMGU基本理念

<目的>

わたしたちの幸せを創造し続けること

労働福祉ビジョン

(5年間の中期計画※2028年度を目標)

運動方針  
(2年間)

労使通年協議  
(1年間)

## (2) 労働条件ロードMAP

- ▶ 今年度IMGU各支部では、IMGU労働福祉VISIONを踏まえ、4つの項目（着眼点）における2028年度時点（5年後）の「あるべき姿」と「達成への取り組みやスケジュール」を検討し、**計画書として労働条件ロードMAPを策定**します。
- ▶ 北海道統括支部では、これまでもIMGU北海道統括支部VISIONを掲げ、運動方針を策定、推進しており、この考え方を念頭に検討します。
- ▶ 労働条件ロードMAPの取り扱いは、従業員に対して内容の共有化を図り、会社へは組合の意志として示し実現性を高め、2024年度以降の労使通年協議へ反映し推進します。

### < 労働条件ロードMAP 全体像 >



## (3) 労働条件ロードMAPの検討項目

- 労働条件ロードMAPの検討にあたっては、IMGU労働福祉VISIONにおいて着眼点として設定した4つの項目である①セーフティネット ②働き方 ③人事賃金制度 ④福利厚生について、具体的な目標（数値・状態等）や取り組みを検討します。

### <労働条件ロードMAP 検討項目の目指す姿>

#### ①セーフティネット

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

項目例) 両立支援制度の浸透・整備、安全衛生関連（労災防止、健康管理）の改善など

#### ②働き方

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

項目例) 総実労や所定労短縮、時間単位有給休暇導入、兼業副業浸透、職場風土の改善など

#### ③人事賃金制度

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

項目例) 業界・地域の優位性ある賃金、賞与3ヶ月以上、キャリア形成の仕組みや面談等の運用整備、60歳以降の担う役割・賃金、定年退職年齢など

#### ④福利厚生

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

項目例) 福利厚生としての制度、仕組み、施設の整備など

## 4. 労働条件ロードMAPの取り組みスケジュール

- ▶ 労働条件ロードMAPは、本支部機関会議にて進捗報告を行い、**2024年度春の交渉にて最終の審議決定を行います。**（2024年2月～3月開催メンバーズVOICE、評議員会）
- ▶ 労働条件ロードMAP策定にあたっては、2023年度の支部内議論（評議員会）、本部との連携（本部大会、本部執行委員会、統括連絡会等）を図りながら、策定を進めます。また、労使間でも適宜意見交換、共有を行いながら進めます。

## &lt;労働条件ロードMAP策定の進め方&gt;

現在

2023年  
7月～9月

- ・あるべき姿&5年後の状態を検討
- ・現在とのギャップを整理

2023年  
10月～12月

- ・労働条件ロードMAP（案）作成
- ・内部会議にて適宜議論、修正

2024年  
1月～3月

- ・労使会議にて適宜意見交換、共有
- ・本支部機関会議にて審議決定

2024年  
4月～

- ・2024年度通年協議項目へ反映、推進

評議員とは適宜進捗報告、意見交換を行い取り組む

## <今回の内容>

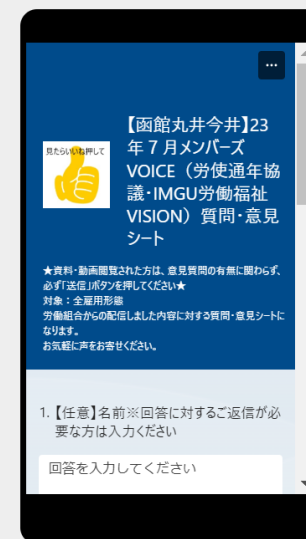
1. 函館丸井今井を取り組まぐ環境 <対象：全雇用形態> P2
2. 2023年度労使通年協議報告 <対象：全雇用形態> P3~4
3. IMGU労働福祉VISION・労働条件ロードMAP <対象：全雇用形態> P5~8

【函館丸井今井】23年7月メンバーズ  
VOICE（労使通年協議・IMGU労働福  
祉VISION）質問・意見シート



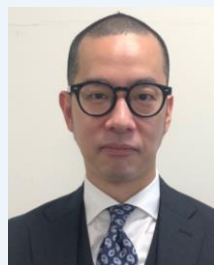
<https://forms.office.com/r/GBxvAUtDpi>

★上記の「forms」に意見・質問をお願いします！！



# 函館丸井今井直轄分会 組合役員体制

## 私たちにお声をお寄せください！！



第10期（2022年10月～2024年9月）活動テーマ  
『未来へ、全員で意識・行動を変えよう』

### <活動テーマ策定にあたり>

企業存続、発展のためには、将来目指す店舗の実現や黒字転換を目標とし、全従業員が当事者意識をもち取り組むことが重要です。販売意識改革を中心とする新たな店舗運営や業務の精度向上を通じ、成果に繋げていく、その大きな変化に挑戦する、頑張るメンバーを応援し、悩みには共に寄り添い、考える活動に取り組みます。



## 三越伊勢丹グループ労働組合

### 基本理念



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

### 目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

### 3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の永続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

### 5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

三越伊勢丹グループ労働組合