

2023年度10月限定VOICE

◎限定VOICEは、各社の労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」の経過について、対象の雇用形態メンバーへ共有を行うVOICEです。

◎今回の内容は「北海道百科」「全従業員」が対象です。

◎意見・質問は「Forms」または「組合事務所」までお願いします。

<今回の内容>

2023年度労使通年協議項目について

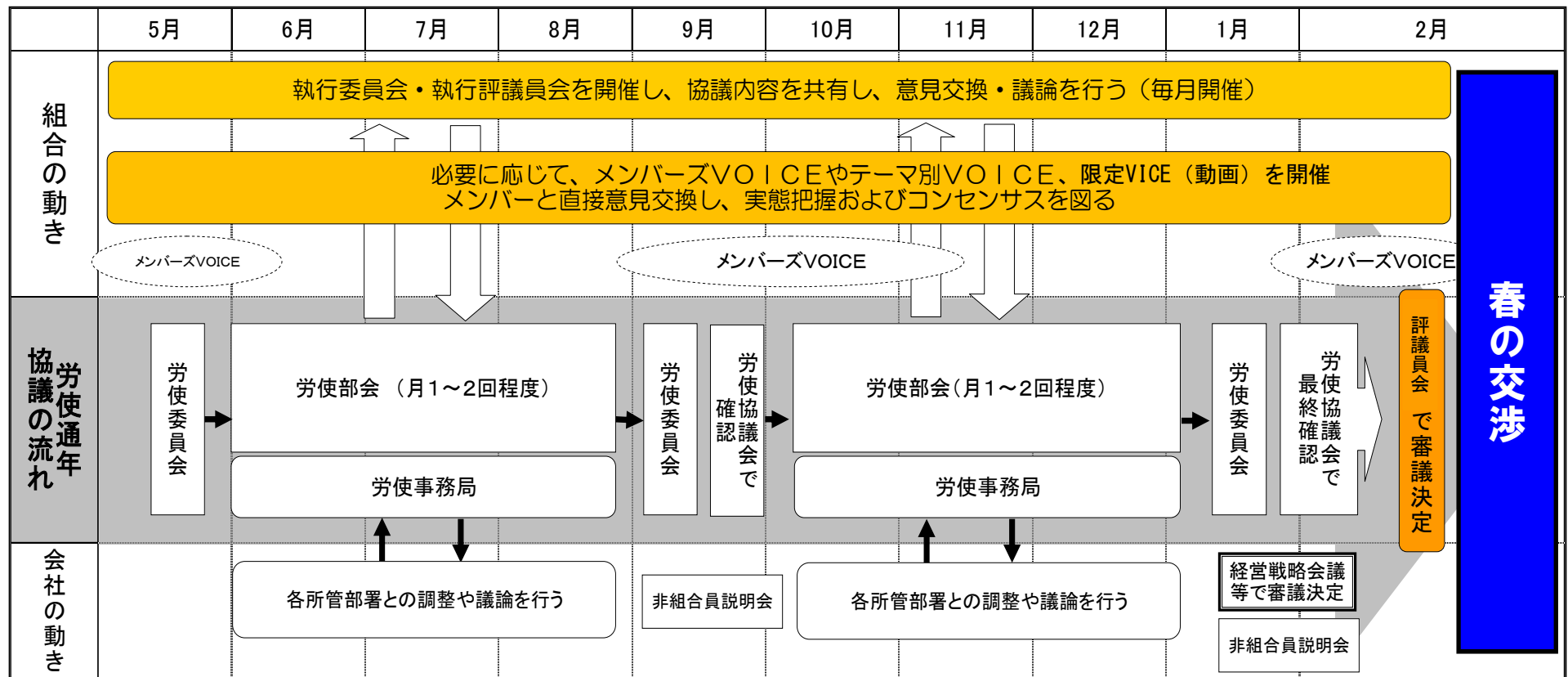


1. 2023年度労使通年協議について

労使通年協議とは？

「年間を通じて労使で課題の共有、
解決策の議論を行い、人事賃金制度
改定の成案化や、働く環境の改善を
目指す」協議形態です。

2023年度労使通年協議について



・ 2023年度は、5月に開催をされたHDS労使協議会を経て、各社へグループ共通指針が発信をされています。その指針に加え、各社経営戦略、人事制度上の課題や働く環境の課題を踏まえて、北海道百科で2023年度通年協議項目を設定して、年間での協議を実施していきます

2023年度労使通年協議について 2022年度の振り返り

1) 2022年度の振り返り

<人事賃金制度改定>

与要求>

- ・エルダースタッフⅣ、Ⅴの新設

<労働条件、働く環境整備>

- ・半日有給休暇制度導入
- ・配偶者転勤休職制度

<春の交渉賃金要求、直近の賞

【2022年12月・2023年6月賞与】

基本賞与 2.35ヵ月/年

※月給制雇用形態

【2023年6月業績加算金要求】

業績加算金 0ヵ月

※全雇用形態（時給制含む）

【2023年度賃金要求】

ベア月給 2,000円/時給 10円

- ・ 2022年度は中期計画における企業戦略に掲げる「基盤整備」をさらに推進していくことや、年度・中期の業績目標達成を見据えて従業員のモチベーションをさらに高める「労働条件」を検討してきました。既存者の処遇の向上の一つとして、既存制度より高い賃金水準のエルダースタッフⅣ、Ⅴを新設しました。
- ・ 働き方の環境整備に向けて、「半日有給休暇制度」、「配偶者転勤休職制度」の導入を行ってきました。

2023年度労使通年協議について 2023年度通年協議項目①

2) 2023年度通年協議項目考え方

- 2023年度も引き続き、中期計画を基に、新規出店など、事業拡大や収益拡大を見込む中、従業員の戦略実現への意欲をより高める処遇の在り方を検討し、処遇向上への道筋を示していく必要があると考えています。
- 今年度は通年協議において、北海道百科全体の処遇向上へ協議を行います。
- 主に戦略実行の担い手の中心であるゼネラル、メイト（店長※期待役割がゼネラルと重なるメンバー）の処遇を中心に検討。
- グループ人財流動化を背景とした人事制度の共通化（ステB制度）を行う。
- 新規出店が続くなか、採用市場における苦戦状況を踏まえ、競争優位性が高い採用時給の見直しを検討しています。
- メイトスタッフ初任給とのバランスを考慮、今後の最低賃金引上げ等も含めて総合的に検討する。
- 働く環境では、従業員の働きやすさを高め、貢献意欲や人材確保、働きがいの創出に繋がる取り組みとして、総実労働時間短縮に向けて協議を行っています。
- 総実労働時間短縮に向けて、今年度は「目指す年間所定労働時間」、「残業減少の取り組み」、「適正な時間管理の啓発」に向けた協議を行います。

2023年度労使通年協議について 2023年度通年協議項目①

2023年度通年協議項目①

NO	項目	対象	目的	問題	課題	内容	スケジュール
1	人事賃金制度	ステージB	採用市場における競争優位性が高い処遇	・中期計画が達成した時の処遇の在り方が明示されていない	・事業規模・営業利益水準の拡大にあわせた賃金水準の向上 ・グループ会社をまたぐ人財流動が進み、北海道百科内でも、プロパー社員と出向者で賃金水準が異なる	・事業規模拡大に見合った本給水準の引き上げ ・出向者とプロパー社員の処遇の差をなくす	2024年4月
			ステージB在籍期間一定のあゆみや中長期のやりがいや働きがいを有する人事制度	・役割変動を中心とした賃金変動では、経験や成長に応じたステップ感を感じることが難しい	・ステージBの人事賃金制度の再構築 ・一部三越伊勢丹グループ方針への対応	・グループ共通の賃金構成「資格給+個人成果給+役割給」 ・中長期の視点でモチベーション機会のある仕組みを検討（B1⇒B2）	2024年4月
			目標指標が明確で、達成・成果実感を得られる評価制度	・個別成果行動目標が本給評価・賞与評価両方に反映されており、成果実感を感じにくい ・これまで積み上げてきた成果（昇給分）が役割が変わることによってリセットされてしまいます	・グループ会社をまたぐ人財流動が進み、評価のグループ平準化による納得性向上が必要 ・本給と賞与を同じ評価指標を用いた運用のため、目標達成の実感を感じにくい	・グループ共通の人事賃金進め、グループ共通の評価フォーマット導入を行う。 ・単年度の業績貢献の賞与評価、中長期的な成長課題を目標設定する本給評価の高い業績達成・成果発揮意欲向上へ結びつける	2024年4月
		ステージC	採用市場における競争優位性が高い処遇	中期計画が達成した時の処遇の在り方が明示されていない	・事業規模・営業利益水準の拡大にあわせた賃金水準の向上 ・グループ会社をまたぐ人財流動が進み、北海道百科内でも、プロパー社員と出向者で賃金水準が異なる	・事業規模拡大に見合った本給水準の引き上げる ・出向者とプロパー社員の賃金水準の差をなくす	2024年4月
			ステージC在籍期間一定のあゆみや中長期のやりがいや働きがいを有する人事制度	・役割変動を中心とした賃金変動では、経験や成長に応じたステップ感を感じることが難しい	・ステージCの人事賃金制度の再構築	・グループ共通の賃金構成「資格給+個人成果給+役割給」 ・中長期の視点でモチベーション機会のある仕組みを検討（B1⇒B2）	2025年4月 ※ステージBの改定動向を踏まえ検討
		メイトスタッフ	直営店店長と一般販売員の役割と処遇が整理されている状態	店長と販売員、ステージCで役割が重複している	・ステージCと役割が重複しているメイトスタッフへ高い処遇の設定	・メイト店長に対して高い処遇の検討	2024年4月

2023年度労使通年協議について 2023年度通年協議項目①

2023年度通年協議項目②

NO	項目	対象	目的	問題	課題	内容	スケジュール
1	人事賃金制度	月給制社員	採用市場における競争優位性が高い処遇	・中期計画が達成した時の賞与水準の目標が明示されていない	・北海道百科の安定した収益基盤の構築 ・賞与水準引き上げへのステップ感の検討	・基本賞与水準の向上へのロードマップの作成	2024年4月 ※営業利益状況を踏まえて検討
		アシストスタッフ	小売店の採用市場における競争優位性が高い処遇	・採用時給が各地域別最低賃金と同等水準と低い状態	・10月に地域別最低賃金改定に伴い対応 ・地域別最低賃金改定に伴い既存者へのベースアップ対応 ・採用競争力強化への、地域別の時給水準への対応	・地域別最低賃金を基準に改定 ・地域ごとの採用競争力を顧慮した改定 ・既存者へのベースアップ対応	2023年10月
			業務スキルの向上とともに評価反映されている状態	・アシストスタッフの評価期間が年1回と入社から評価期間までの期間が長い	・評価期間が4月～翌3月の年間1回となり、入社時期により昇給するまでに1年半かかる場合がある	・評価期間を年間1回から上期・下期の年間2回に改定	2024年4月
2	働く環境の整備	月給制社員	安心安全に働くことのできる職場環境の実現	戦略が推進される中、業務改革が進んでおらず長時間労働が発生している	・長期的な従業員の働きやすさと満足度向上 ・実態に合わせた勤務時間の見直し ・三越伊勢丹グループ方針への対応	・1800時間未満（1788時間）の達成 ・1日の所定労働時間短縮・適正な始業時間・休憩の取り扱い ・生産性向上施策（業務改善・新しい働き方支援）	2025年4月以降 ※中期計画の進捗を踏まえて検討
		全従業員	法令遵守ができる職場環境の実現	適正な出退勤・打刻がされていないケースが散見される	・労働時間管理に関するルールの徹底・遵守が正しく行われていないケースが散見 ・従業員の健康管理およびコンプライアンス上リスクがある。	・適正な時間管理ルールの設定 ・勤怠管理の仕組み、時間外把握へモニタリング指標設定 ・フレックス制度など柔軟な働き方の検討	2024年4月
3	その他	全従業員	労働協約の記載がわかりやすい状態	・協約に定める雇用形態毎の違いがわかりづらい	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	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を整理することで、協約に定める雇用形態独自の内容をわかりやすくする	2024年4月

今回の共有は以上です！

<今回の内容>

2023年度労使通年協議項目について

◎「Forms」へ、質問・意見ををお願いします！！（以下のQRから簡単に入力できます）

【北海道百科】10月限定メンバーズ
VOICE(労使通年協議項目について)
意見集約



【北海道百科】10月限定メンバーズ
VOICE(労使通年協議項目について) 意見集約

労働組合からの配信しました限定VOICEの内容に対する質問・意見シートになります。回答へのご協力をお願いいたします。

1. 【任意】名前
回答を入力してください

2. 【任意】連絡先(内線やアドレス)回答に対するご返信が必要な方はご入力ください。
回答を入力してください



<PCからは[こちらから](#)>