

# 三越伊勢丹ニッコウトラベル支部

## 2023年10～11月 テーマ別 VOICE 資料

＜今回のテーマ別 VOICE の位置づけ＞

今回は、2023年度の労使通年協議の進捗について、共有させていただきます。

○配布対象者：全雇用形態※非組合員含む



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

# I. 今後の組織体制に向けた取り組み（対象：全雇用形態）

## 1. 制度導入の考え方について

トラベルメイトの新設やフェロー社員の働き方の考え方については、以前のテーマ別 VOICE で共有していますので、前回テーマ別 VOICE の資料をご確認ください。

## 2. トラベルメイトの期待役割について

トラベルメイトの期待役割については、求める働き方などを踏まえ検討をおこなってききましたが、その内容については、下記の通りとなりました。

期待役割	・旅行業のプロを目指しながら、会社業務フローの一部を習得・活用し、限定（顧客対応職種または事務職種）された範囲内の旅行業務を担う階層
------	--

### 【参考：現行制度の各ステージの期待役割】

三越伊勢丹ニコウトラベル(案)			
資格等級	期待される役割	職務名称	昇格ステップ
ステージ A	管理職もしくはそれに準じた職務を担う階層	本部長 部長 担当長	A-HAP
ステージ B	高い専門性を発揮しながら、自律的にP-D-C-Aサイクルをまわし、個人成果や一定範囲の組織成果を実現するマネジメント階層	担当長 マネージャー	B-HAP
ステージCs	旅行業のプロとして、企画・媒体・販売・添乗・顧客管理・本社スタッフなど、統合会社業務フローに精通し、マネジメント代行業務までを担う階層 <u>(全国転勤あり)</u>	AM リーダー サブリーダー メンバー	ステージCs 転換試験
ステージCa	旅行業のプロとして、企画・媒体・販売・添乗・顧客管理・本社スタッフなど、統合会社業務フローに精通し、リーダー業務までを担う階層 <u>(勤務エリア限定)</u>	リーダー サブリーダー メンバー	ステージCa 転換試験
ステージCt	早期に旅行業のプロになるために、キャリアパスとして計画的に配置され、統合会社業務フローを習得し、将来マネジメント業務を担う能力を身に付ける育成期間 (4大卒以上新卒入社:1~2年目のみ/本社勤務)	メンバー	ステージCa 転換試験
フェロー社員 (FS)	予め決められた時間の中で働き、補助業務を中心に担う階層	-	-
エルダーフェロー (EFS)	【定義】社員と比較し1週間の所定労働時間が短時間であり、1週間の勤務日数・勤務時間などを定めて雇用される *エルダーフェローは60歳以降フェロー社員	-	-
スペシャリスト (SS)	特殊な資格、技能、知識を有し、一般の従業員と異なる個別労働条件で業務を行う階層	-	-
添乗専門職	添乗業務を専門に行い、一般の従業員と異なる個別労働条件で業務を行う階層	-	-
エルダースタッフ (EL)	社員、メイト社員の60歳定年退職者で引き続き契約期間を定めて雇用される階層	-	-

### 3) トラベルメイトの制度概要について

#### ①制度の全体像について

トラベルメイトの制度概要については、本給表など処遇に関わる項目については、独自の設計としますが、1日の働く時間や年間休日数などの日々の働き方や、福利厚生などの項目については、社員と水準や内容を合わせた設計とします。

#### <トラベルメイトの制度概要>

項目	内容	備考
労働時間	1日：7時間40分 週平均：35時間50分 年間：1863時間	社員と同様
休日数	年間：122日（各休：108日・連各14日）	社員と同様
年次有給休暇付与日数	11～22日（※勤続年数による）	社員と同様
ストック有給休暇規程	積み立て可能な年間最高日数：20日 日数上限：230日 ※但し、買取金額は社員と別設定（定年退職時：3,000円、中途退職時：1,500円）	社員と同様
その他の休暇規程		社員と同様
本給体系	※P4参照	独自設定
賞与支給表	※P6参照	独自設定
成果評価シート	※P7参照	独自設定
元日出勤手当	・1日につき10,000円	社員と同様
退職手当		社員と同様
休業手当		社員と同様
退職給付規程	※P8参照	独自設定
キャリア形成支援制度規程	※社内公募制度、ライフイベント再雇用制度、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、カムバック再雇用制度	対象は独自設定
自己研修退職規程		社員と同様
育児関連制度		社員と同様
介護関連制度		社員と同様
短時間勤務制度		社員と同様
配偶者転勤退職制度		社員と同様
子の看護・家族の介護のための休暇規程		社員と同様
出張規程	※添乗手当など添乗関連を含む	社員と同様
国内出向規程	代理店への出向はあり得る	社員と同様
福利厚生規程	財形貯蓄、持株会など、利用の対象	社員と同様
テレワーク規程		社員と同様
定年退職時期	60歳	社員と同様
定年後再雇用制度	エルダースタッフとして再雇用	社員と同様
キャリアパス	※P9参照	独自設定
共済会区分	L会員	社員と同様

## ②本給表について

トラベルメイトの本給表については、トラベルメイト全員一律の資格給と、個人の成果を反映する個人成果給の2つで構成します。

資格給の水準は、既存の社員の資格給とのバランスを考慮した設定とします。

資格給
13,000

ランク	個人成果給
1	240,000
2	238,000
3	236,000
4	234,000
5	232,000
6	230,000
7	228,000
8	226,000
9	224,000
10	222,000
11	220,000
12	218,000
13	216,000
14	214,000
15	212,000
16	210,000
17	208,000
18	206,000
19	204,000
20	202,000
21	200,000
22	198,000
23	196,000
24	194,000
25	192,000
26	190,000
27	188,000
28	186,000
29	184,000
30	182,000
31	180,000
32	178,000
33	176,000
34	174,000
35	172,000
36	170,000
37	168,000

昇給表

ランク	S	A	B
R1	2	1	0
R2	3	2	1
R3	4	3	2

【参考：社員ステージ Cs、Ca の本給表】

【ステージCs】

資格給
53,000

ランク	個人成果給
1	240,000
2	238,000
3	236,000
4	234,000
5	232,000
6	230,000
7	228,000
8	226,000
9	224,000
10	222,000
11	220,000
12	218,000
13	216,000
14	214,000
15	212,000
16	210,000
17	208,000
18	206,000
19	204,000
20	202,000
21	200,000
22	198,000
23	196,000
24	194,000
25	192,000
26	190,000
27	188,000
28	186,000
29	184,000
30	182,000
31	180,000
32	178,000
33	176,000
34	174,000
35	172,000
36	170,000
37	168,000
38	166,000
39	164,000
40	162,000
41	160,000
42	158,000
43	156,000
44	154,000
45	152,000
46	150,000
47	148,000
48	146,000
49	144,000
50	142,000

【昇給表】

ランク	S	A	B	C
R 1	2	1	0	-1
R 2	3	2	1	0
R 3	4	3	2	0

役割給
C ① アシスタント職
40,000
C ② リーガ-職
20,000
C ③ サクリガ-職
10,000
C ④ ムバ-
5,000

【ステージCa】

資格給
23,000

ランク	個人成果給
1	240,000
2	238,000
3	236,000
4	234,000
5	232,000
6	230,000
7	228,000
8	226,000
9	224,000
10	222,000
11	220,000
12	218,000
13	216,000
14	214,000
15	212,000
16	210,000
17	208,000
18	206,000
19	204,000
20	202,000
21	200,000
22	198,000
23	196,000
24	194,000
25	192,000
26	190,000
27	188,000
28	186,000
29	184,000
30	182,000
31	180,000
32	178,000
33	176,000
34	174,000
35	172,000
36	170,000
37	168,000
38	166,000
39	164,000
40	162,000
41	160,000
42	158,000
43	156,000
44	154,000
45	152,000
46	150,000
47	148,000
48	146,000

【昇給表】

ランク	S	A	B
R 1	2	1	0
R 2	3	2	1
R 3	4	3	2

役割給
C ② リーガ-職
20,000
C ③ サクリガ-職
10,000
C ④ ムバ-
5,000

### ③賞与支給表について

トラベルメイトの賞与支給表については、社員とのバランスを考慮し、年間平均 2.40 ヶ月 (B評価基準) で設定します。

#### <トラベルメイトの賞与支給表>

単位：ヶ月

評価	12月
S	1.40
A	1.30
B	1.20
C	1.10
D	1.00

評価	6月
S	1.40
A	1.30
B	1.20
C	1.10
D	1.00

#### 【参考：ステージCs 現行制度】

単位：ヶ月      単位：ヶ月

12月	6月
2.00	2.00

役割・評価別賞与      単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

#### 【参考：ステージCa 現行制度】

単位：ヶ月      単位：ヶ月

12月	6月
1.90	1.90

役割・評価別賞与      単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

### ④評価分布の設定について

評価分布については、本給評価・賞与評価共に、現行の社員と同様の設定として下記の通りとします。

#### <本給評価分布>

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

#### <賞与評価分布>

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

#### 【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

⑤成果評価シートについて

後ほど共有いたします。

## ⑥退職給付規程について

トラベルメイトの退職給付制度については、現行の社員の水準とのバランスも考慮しながら、下記の水準とします。

	退職一時金	確定拠出年金（月額掛金）
メイト社員	ポイント：3	一律 4,000 円

※退職一時金のポイント単価は 1,000 円

### <参考：社員の退職給付制度の水準>

	退職一時金	確定拠出年金（月額掛金）
ステージ B	ポイント：6	標準報酬月額×14.5/1000+4,000 円
ステージ Cs	ポイント：5	標準報酬月額×14.5/1000+4,000 円
ステージ Ca	ポイント：4	一律 5,000 円

※退職一時金のポイント単価は 1,000 円

制度	制度概要
退職一時金	<ul style="list-style-type: none"><li>対象は勤続3年以上の社員およびメイト社員となります。</li><li>退職時に積立てたポイントに応じた金額を受給します。</li><li>受給額＝資格ポイント累計×ポイント単価（1,000 円）</li><li>受給方法は、退職日の翌月末日に給与口座に振り込まれます。</li></ul>
確定拠出年金	<ul style="list-style-type: none"><li>会社が拠出した掛金を個人の選択により資産運用します。</li><li>資産運用の実績により個人の受給額が変動します。</li><li>勤続3年未満で退職した場合は、掛金は会社に返還されます。</li><li>受給額＝退職時までの掛金＋運用収益</li><li>60歳以降時に年金もしくは一時金として受給します。</li></ul>

### <トラベルメイトとして50歳以降に入社の場合の対応について>

確定拠出年金制度は、新規加入後、最低でも10年間受け取りができない制度となる為、50歳以降に入社し、新規加入した場合は、60歳到達時に受け取れないこととなります。

従って、50歳以降で中途入社した場合に限り、本人希望により下記のいずれかを選択する対応とします。

#### 【50歳以降に入社した場合いずれかを選択】

確定拠出年金制度に加入する	受取請求年齢に達した段階で年金もしくは一時金として受け取る。
確定拠出年金制度に加入しない	退職給付前払い手当として、会社拠出金を毎月の給与に加算し受け取る。（※所得税が別途かかります。）

### <確定拠出年金運用開始時期と別途対応について>

確定拠出年金制度の運用開始は、厚労省への申請手続きによる必要期間などを踏まえ、2024年4月とします。

従って、2024年4月以前にトラベルメイトとして入社した場合は、運用開始時期までの対応として、会社拠出金分の金額を、毎月の給与に加算して支給をおこないます。

※今後、退職給付制度を見直す際、トラベルメイトの水準も合わせて見直しを検討します。

## ⑦キャリアパスについて

メイト社員の 신설に当たり、社員轉換制度など、キャリアパスについても再設計をおこないます。

### <フェロー社員からトラベルメイトへの轉換>

項目	内容
轉換要件	・4月11日段階でフェロー社員として在籍1年以上 ・所属長による轉換考課がA ・本人の希望
審査内容	エントリーシート、面談
轉換時期	毎年4月1日
轉換時の本給	轉換時の時間給を月給換算した上で水準を設定し、該当する個人成果給ランクの同水準もしくは直近上位に格付け（※職種給は別途上乘せ）

### <トラベルメイトから社員（ステージCs）への轉換>

項目	内容
轉換要件	・新卒入社：入社4年目 ・中途入社：4月1日段階でメイト社員として在籍1年以上 ・所属長による轉換考課がA ・本人の希望
審査内容	エントリーシート、面談
轉換時期	毎年4月1日
轉換時の本給	轉換時の個人成果給と同水準の社員ステージCs 個人成果給ランクに格付け ※役割給は別途設定し上乘せ

## ⑧出向の有無について

トラベルメイトでは、外商部への出向や海外出向はありません。但し、旅行業法に基づく代理店契約を締結したグループ企業へは、旅行業務をおこなう配属先に限定し、出向する場合があります。

## ⑨職種を変更する場合の対応について

職種の変更については、本人の希望によることを前提として、変更の希望を申請できる事とします。変更を希望する場合は、毎年の自己申告を活用し、会社に申請する運用などを検討しています。

実際の職種変更については、申請内容を基に、最終的に会社が判断する事とし、変更となる場合の時期は毎年4月1日とします。

## 4) 今後の要員計画について

### ①今後目指す事業体制と要員体制について

三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、今後の業績回復後、2030年度に売上高として130億円の事業体制を目指しています。これらの事業体制に向けては、要員体制もあらためて設計する予定となっており、2030年度（現段階の会社イメージ）では、現行と比較し、売り上げ規模に合わせた要員数となっています。

この事業規模や要員の計画についても、労使協議の中で確認を進めています。

## Ⅱ. ネクストキャリア制度の導入について

### 期中導入の見送りについて

ネクストキャリア支援制度については、個人のキャリア志向が多様化している事や、統合当時と比較し、会社の環境も変化している中で、社外におけるキャリアの選択肢の設定も必要なのではないかとの考え方を基に検討をおこなってきました。

割増退職金の水準についても検討を進めてきましたが、三越伊勢丹ニッコウトラベルにおいては、退職給付制度全般の水準が低く、退職一時金とのバランスを含めたネクストキャリア支援制度の現状の水準検討案では、制度としての魅力が低いということを確認しました。

このため、ネクストキャリア支援制度の導入については、今年度期中での導入は見送り、退職給付制度全般の見直しとセットで今後協議をすすめていきます。

#### <参考：現在の社員退職給付制度概要>

ステージ	退職一時金	確定拠出年金（月額掛金）
ステージ B	ポイント：6	標準報酬月額×14.5／1000+4,000円
ステージ Cs	ポイント：5	標準報酬月額×14.5／1000+4,000円
ステージ Ca	ポイント：4	一律5,000円

制度	制度概要
退職一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象は勤続3年以上の社員となります。</li> <li>退職時に積立てたポイントに応じた金額を受給します。</li> <li>受給額＝資格ポイント累計×ポイント単価（1,000円）</li> <li>受給方法は、退職日の翌月末日に給与口座に振り込まれます。</li> </ul>
確定拠出年金	<ul style="list-style-type: none"> <li>会社が拠出した掛金を個人の選択により資産運用します。</li> <li>資産運用の実績により個人の受給額が変動します。</li> <li>勤続3年未満で退職した場合は、掛金は会社に返還されます。</li> <li>受給額＝退職時までの掛金＋運用収益</li> <li>受給方法は、60歳以降時に年金もしくは一時金として受給します。</li> </ul> <p>ただし、加入期間によって受給開始年齢が異なり、10年以上加入期間があれば60歳から受給可能。なお、加入期間は、制度開始以降の加入期間のことを指します。</p>

### Ⅲ. 本給体系の見直し（対象：社員）

#### 1) ステージB本給表の見直しについて

現在の本給表は、ステージごとに設定する「資格給」と、個人が担う役割ごとに設定する「役割給」、個人の成果の積み上げにより格付けされる「個人成果給」の3つにより構成されています。

今後、事業回復と拡大を目指していく中、特にステージBについては、その位置づけや期待役割から、より中心となって取り組むことが期待されています。

このため、よりステップ感ややりがいを実感できる本給表への改訂を検討しています。

#### 2) 現状の課題について

現在の本給表では、個人成果給は1本の設定となっています。

個人成果給には、張り付く場所によって昇給幅が異なるレンジが設定されていますが、現在の本給表では、いずれの格付け位置においても、評価Bの場合は0または1ランクの昇給となっており、ステップ感は感じにくいと認識しています。このため、昇給表の昇給幅について見直しを検討しています。

本給表改訂の方向性としては、現行制度にステージBとしての上位の資格給と個人成果給（以下グレード）を設ける方向性で議論しています。

但し、労使協議の中では、この上位グレードに張り付くことをステージAへの昇格要件の一つとする、といった考え方もあり、その整理も現在おこなわれています。

【参考：現行のステージBの本給表】				
【ステージB】				
<b>資格給</b>	<b>ランク</b>	<b>個人成果給</b>	<b>【昇給表】</b>	
83,000	1	320,000	S	A
	2	317,500	+3	+1
	3	315,000	+4	+2
	4	312,500	+5	+3
	5	310,000	0	0
	6	307,500	-2	-1
	7	305,000	1	0
	8	302,500		
	9	300,000		
	10	297,500		
	11	295,000		
	12	292,500		
	13	290,000		
	14	287,500		
	15	285,000		
	16	282,500		
	17	280,000		
	18	277,500		
	19	275,000		
	20	272,500		
	21	270,000		
	22	267,500		
	23	265,000		
	24	262,500		
	25	260,000		
	26	257,500		
	27	255,000		
	28	252,500		
	29	250,000		
<b>役割給</b>				
B①				
70,000				
B②				
50,000				
B③				
30,000				
B④				
10,000				
B⑤				
5,000				

### 3) 目指す本給表の形について

前段の考え方より、目指す本給表のイメージとしては、下図の通りです。

上位の資格	資格給			
		83,000		

  

上位の個人成果給	ランク	個人成果給
	1	320,000
	2	317,500
	3	315,000
	4	312,500
	5	310,000
	6	307,500
	7	305,000
	8	302,500
	9	300,000
	10	297,500
	11	295,000
	12	292,500
	13	290,000
	14	287,500
	15	285,000
	16	282,500
	17	280,000
	18	277,500
	19	275,000
	20	272,500
	21	270,000
	22	267,500
	23	265,000
	24	262,500
	25	260,000
	26	257,500
	27	255,000
	28	252,500
29	250,000	

  

ランク	S	A	B	C
R 1	+3	+1	0	-2
R 2	+4	+2	1	-1
R 3	+5	+3	+1	0

上位の資格給および個人成果給を設定する考え方ですが、今後の協議では、重なり部分の範囲や進級要件を検討していきます。

但し、制度の体系については、ステージ A への昇格要件とするかどうかで、変わる可能性があるため、その考え方の整理を優先して協議を進めていきます。

### 4) ステージ C および新雇用形態の本給改訂について

ステージ B の本給改訂について、今年度は議論していますが、ステージ C およびトラベルメイトの本給についても今後検討していくことは労使にて確認しています。

## IV. 添乗関連諸制度の検討について

### 1) 添乗手当の位置付けの再整理

添乗関連諸制度については、2022年度の通年協議にて一定の整理をおこなってきましたが、添乗の負荷に対する手当として、水準の引上げについては課題を残していました。また、通常の出張手当と添乗手当のバランスについても、課題があると捉えていました。

<参考：現行の添乗手当と出張手当>

	出張手当		添乗手当
北米	\$70	海外	6,000円
欧州	€60		
その他	\$45		
国内 宿泊有	2,000円	国内添乗 6時間1分以上	3,000円
国内 宿泊無	1,000円	国内添乗 6時間以下	1,500円

出張手当（海外）の位置付け：食費を中心とした生活補助

パリ、ミラノ、ニューヨークの駐在員の食費標準価格を参考として設定されている。

### 2) 添乗手当についての協議の方向性について

添乗手当については、あるべき水準や通常の出張手当とのバランスを図っていく中で、改めてその位置付けを確認しています。

労使の協議においては、下記の整理について検討しています。

出張手当＝食費を中心とした生活補助の位置付けを含む

添乗手当＝事業場外での業務（添乗）における負荷に対する手当

通常の出張手当と添乗手当では、そもそもの位置付けが異なるという観点から、円換算時の逆転については、対応の必要がないという整理内容を議論しています。

但し、一部の海外ツアーにおいては、食事を添乗員が自分で用意しなければいけない場合もあり、この場合においては、別途補助の手当等についても検証をおこなっています。

水準の引上げについては、労使にて課題を共有していますが、一定の原資がかかるため、引き続き今後も協議をおこなっていきます。

### 3) 添乗時の時間管理について

添乗関連としては、添乗時の時間管理についても議論をおこなっています。

三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、過去に添乗時の時間管理をおこないましたが、運用が煩雑になったという理由にて、現状では添乗時はその日の就業時間を勤務したものとみなす、となっています。

しかし、添乗の時間管理においては、過去、旅行会社他社において、添乗も時間管理が可能といった判例がでていることもふまえ、三越伊勢丹ニッコウトラベルにおいても、改めて協議をおこなっていく必要があると捉えています。

過去に運用が煩雑になってしまった経緯も踏まえて、引き続き検討していきます。

#### 【参考：現行の社員労働協約、出張規程の一部抜粋】

##### 第 105 条(勤務時間)

出張および添乗業務中は、その日の就業時間を勤務したものとみなす。

但し、所属長が時間外勤務として認定した場合は時間外勤務扱いとする。

## V. 退職給付制度改訂の継続検討（対象：社員）

### 1) 今後の協議の方向性について

社員の退職給付制度については、昨年度の協議から継続として、水準の引き上げも踏まえた検討をおこなっています。

グループ各社の水準等も踏まえ、改めて三越伊勢丹ニッコウトラベルの退職給付制度の水準について、課題があることは労使にて確認しました。

改訂には一定の原資がかかることから、現状では主にあるべき水準の明確化と改訂のタイミングについて議論しています。

加えて、ステージCaの確定拠出年金の水準が、ステージB、Csと異なっている点についても労使で議論しています。

#### <参考：現在の社員退職給付制度概要>

ステージ	退職一時金	確定拠出年金（月額掛金）
ステージB	ポイント：6	標準報酬月額×14.5/1000+4,000円
ステージCs	ポイント：5	標準報酬月額×14.5/1000+4,000円
ステージCa	ポイント：4	一律5,000円

制度	制度概要
退職一時金	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象は勤続3年以上の社員となります。</li> <li>退職時に積立てたポイントに応じた金額を受給します。</li> <li>受給額＝資格ポイント累計×ポイント単価（1,000円）</li> <li>受給方法は、退職日の翌月末日に給与口座に振り込まれます。</li> </ul>
確定拠出年金	<ul style="list-style-type: none"> <li>会社が拠出した掛金を個人の選択により資産運用します。</li> <li>資産運用の実績により個人の受給額が変動します。</li> <li>勤続3年未満で退職した場合は、掛金は会社に返還されます。</li> <li>受給額＝退職時までの掛金＋運用収益</li> <li>受給方法は、60歳以降時に年金もしくは一時金として受給します。</li> </ul> <p>ただし、加入期間によって受給開始年齢が異なり、10年以上加入期間があれば60歳から受給可能。なお、加入期間は、制度開始以降の加入期間のことを指します。</p>