

2023年10月限定メンバーズVOICE 議案書（案）

対象者：社員・メイト社員・エルダースタッフ・賞与があるスペシャリティスタッフ
（各雇用形態の非組合員を含む）

<主な内容>

- I. 2023年12月支給賞与要求
- II. その他労使通年協議について

<VOICE スケジュール>

今泉ビル 1階組合事務所	岩田屋本店 本館7階食堂		福岡三越 Dビル7階食堂	岩田屋久留米店 3階会議室
10月16日（月）	10月16日（月）	10月18日（水）	10月19日（木）	10月21日（土）
	① 10:30～11:00		① 10:30～11:00	
	② 11:00～11:30		② 11:00～11:30	
① 18:15～18:45	③ 18:00～18:30		③ 18:00～18:30	① 18:15～18:45
② 18:45～19:15	④ 18:30～19:00		④ 18:30～19:00	② 18:45～19:15
	⑤ 19:00～19:30		⑤ 19:00～19:30	③ 19:15～19:45

※天神・久留米以外の事業所には個別でご連絡します。

※日程が合わず個別でVOICEをご希望の場合は、組合事務所までご連絡ください。

<VOICE 意見・質問集約>

各会場のVOICEにご参加いただけない場合は、Formsでもご質問・ご意見を
たまわります。右記QRコードからアクセスしてください。（10月29日締切）



目次

章	議題	頁
1	岩田屋三越を取り巻く環境 報告	P. 3
2	2023 年 12 月賞与要求 審議決定	P. 5
3	その他労使通年協議事項 報告	P. 9
	■ 【社員】ステージ C 社員人事賃金制度改定と評価フォーマット改定	
	■ 【全雇用形態】本給水準の引き上げ	
	■ セールスインセンティブ制度見直しの検討	
	■ 育児勤務シフトの拡充	
	■	
	■	
4	グループ労働福祉報告 報告	P.13
	■ ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の取り組みについて	
	■ 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について	
5	第 10 期後半年度運動方針 報告	P.18
	■ 本部運動方針	
	■ 岩田屋三越支部運動方針	



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

1. 岩田屋三越を取り巻く環境

1. 三越伊勢丹グループの業績

■ 三越伊勢丹HDS 第1四半期（23年4～6月）連結業績

(億円)	1Q (4-6月)	前年比	前年差	(参考) 収益認識基準 適用前
総額売上高	2,777	114.3%	+348	2,777
売上高	1,186	116.8%	+170	2,777
売上総利益	706	113.7%	+85	786
販売管理費	620	106.6%	+38	672
営業利益	86	218.3%	+46	114
経常利益	101	223.1%	+55	127
当期純利益	68	120.4%	+11	95

※2023年8月IR発表資料より転用

- ・ 総額売上高は引き続き堅調。継続堅調な国内需要に加えインバウンド回復により大幅増収。
- ・ 販管費コントロールは着実。売上運動費等の増加はあるが経費構造改革は着実に進捗。
- ・ 営業利益は前年倍増。コロナ前（18年度）を超える水準。（収益認識基準適用前比較）

■ 国内グループ百貨店 第1四半期（23年4～6月）総額売上高と通期業績予想

(単位：百万円)	第1四半期 総額売上高			第1四半期 営業利益		2023年度通期予想 (2023年5月時点)	
	総額売上高	前年差	前年比	営業利益	前年差	営業利益	当期純利益
三越伊勢丹	158,349	21,972	116.1%	7,083	3,159	23,000	19,300
札幌丸井三越	13,573	1,746	114.8%	△246	241	100	21
函館丸井今井	1,364	△5	99.6%	6	11	42	30
仙台三越	6,524	226	103.6%	△129	5	0	18
名古屋三越	14,511	1,037	107.7%	△105	175	305	270
静岡伊勢丹	3,817	△12	99.7%	△31	1	222	151
新潟三越伊勢丹	8,364	237	102.9%	28	32	1,000	701
広島三越	2,602	△101	96.3%	△205	6	△381	△293
高松三越	5,011	△58	98.9%	26	22	215	181
松山三越	1,170	△75	94.0%	△110	29	0	△29
岩田屋三越	27,186	2,181	108.7%	780	456	3,180	2,108

※2023年8月および2023年5月IR発表資料より引用

2. 岩田屋三越の業績

■ 2022 年度業績結果

	実績 (百万円)	前年実績 (百万円)	前年差 (百万円)	前年比
総額売上高	109,636	95,994	13,642	114.2%
営業利益※	2,707	658	2,048	410.9%
経常利益※	2,865	662	2,202	432.4%
当期純利益※	1,995	312	1,683	638.8%

- 2022 年度は、新型コロナウイルス感染拡大による来店客数や購買マインドの減少、世界情勢の変化に伴う物価高、台風の影響による臨時休業など厳しい環境に見舞われた年でした。
- その中でも、福岡三越 1 階に「ウォッチ & ジュエリーストリート」をオープンさせるなど中期計画の柱である高感度上質戦略を推進し、富裕層を中心に高額商品が活発に動き、2023 年 1 月以降はインバウンド顧客の売上も回復したことで、基幹店である岩田屋本店の売上は 700 億円を超え、統合後最高売上となりました。
- また、コロナ禍において、さまざまな構造改革を全社で推進し、働き方や業務フローの見直しにより外部委託業務の内製化に取り組むなどした結果、販管費は計画を下回る実績となりました。
- さらに、旅行や不動産など店頭に取り扱いのないサービスも含めて、外商顧客の幅広いニーズに応えることで新しい収益源の確保にもトライしてきました。
- その結果、営業利益は前年度や当初予算を大きく上回り、約 27 億円という結果になりました。

■ 2023 年度 4～8 月推移

(単位：百万円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	累計
総額売上高	8,800	8,861	9,523	10,855	8,723	46,765
前年比	112.2%	106.8%	107.4%	112.6%	116.4%	111.0%
営業利益	279	268	439	513	193	1,694
前年差	+192	+111	+116	+206	+249	+876

- インバウンドの回復が顕著で、全体の売上は前年を上回るペースで推移していますが、日本人客の伸びが見られず、予算より若干マイナスしている状況です。
- 2023 年度の中元ギフトでは、天神 2 店舗のギフトセンターの一本化と外商電算廃止に初めてチャレンジしました。これらの変更点に加えギフト自体がダウントレンドであることから、中元ギフト全体の売上は見込み通り前年を下回りましたが、予算比では 102%という結果になりました。
- さらには、ギフトセンターの一本化により空いた福岡三越の催事場において新たな物販催事を開催することができ、集客や収益につながりました。
- また、売上連動費の増加や販促強化による宣伝費増はありつつも、全体としては販売管理費を予算よりも抑えられており、8 月時点では、営業利益は前年・予算ともに上回っています。

2. 2023年12月賞与要求

ポイント

- ・ 2023年12月賞与は、2023春の交渉時に確認していた内容どおり要求します。

1. これまでの経緯

1) 直近5年間の業績と賞与支給ヵ月数の推移

	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度	
営業利益(百万円)	1,260		△1,020		658		2,707		予算 3,180	
支給ヵ月数	2019年 12月	2020年 6月	2020年 12月	2021年 6月	2021年 12月	2022年 6月	2022年 12月	2023年 6月	2023年 12月	2024年 6月
社員	1.0	2.05	1.0	1.0	1.0	1.25	1.0	4.42	今回要求	
メイト社員	1.0	1.6	1.0	1.0	1.0	1.16	1.0	3.39		
エルダーセールス	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0		
エルダースタッフ	制度なし			5万円	5万円	5万円	5万円			

※賞与が支給されるスペシャリティスタッフの支給状況は、社員もしくはメイト社員の支給ヵ月数に準ずる。

- ・ 2022年度は、第2四半期時点で上方修正した通期見込み20億円を大きく上回り、統合後最高利益となる約27億円の営業利益を達成したことを受け、2023年6月の社員・メイト社員の賞与においても統合後最高水準の支給ヵ月数を要求しました。

2. 賞与要求にあたっての考え方

- ・ 12月賞与については、春の交渉で確認していた「ベースとなる支給表（固定部分）」にもとづいた支給ヵ月数を要求することとしています。

<参考；2023春の交渉で労使確認した賞与支給表>

社員	メイト社員	エルダーセールス	エルダースタッフ
支給ヵ月	支給ヵ月	支給ヵ月	一時金
1.0	1.0	1.0	50,000円

- ・ 2023年度の営業利益通期予算は31.8億円であり、これは2022年の実績をさらに更新し統合後最高益となる大きな目標です。
- ・ 8月時点では営業利益は予算を上回るペースで推移していますが、戦略に則した顧客KPIでは苦戦を強いられており、下期の戦い方としては、戦略顧客を含む日本人客の売上をいかに伸ばせるかがポイントとなります。
- ・ これらを踏まえて、12月の賞与は、ベースとなる支給表どおりで要求します。

3. 要求内容

1) 社員賞与

2023年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

賞与	1.0ヵ月
評価反映	なし

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2023年12月5日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2023年9月30日時点の本給
勤怠調査期間	2023年4月1日から2023年9月30日
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数－欠勤日数)÷所定勤務日数

※期間中に欠勤・休職日数等のあるものは、上記計算方法のとおり支給を行います。その際、欠勤・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します。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定勤務日数を基礎に算出します。

2) メイト社員賞与

2023年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

賞与	1.0ヵ月
評価反映	なし

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2023年12月5日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2023年9月30日時点の本給
勤怠調査期間	2023年4月1日から2023年9月30日
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数－欠勤日数)÷所定勤務日数

※期間中に欠勤・休職日数等のあるものは、上記計算方法のとおり支給を行います。その際、欠勤・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します。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定勤務日数を基礎に算出します。

※以下の者については、支給細則を別に定めます。

(ア) 2023年4月2日～9月30日に入社した者

2023年9月30日時点の本給×1.0ヵ月

×(入社後の所定勤務日数÷全勤怠調査期間の所定勤務日数)

×{(入社後の所定勤務日数－欠勤日数)÷入社後の所定勤務日数}

ただし0.5ヵ月を下回らない

(イ) 2023年10月1日に入社した者

2023年12月賞与：2023年10月1日時点の基本給×0.5ヵ月

(ウ) 2023年10月2日～2023年12月5日に入社した者

2023年12月賞与：支給しない

3) エルダースタッフ(月給制)賞与

2023年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

エルダースタッフ I・II・III		エルダーセールス I・II	
賞与	50,000円	賞与	1.0ヵ月
評価反映	なし	評価反映	なし

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2023年12月5日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者 (エルダーセールスは、賞与支給日にエルダーセールスとして在籍している者)
支給基準	2023年12月1日時点の本給
勤怠調査期間	2023年4月1日から2023年9月30日(社員・メイト社員の期間も適応する)
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数－欠勤日数)÷所定勤務日数

※期間中に欠勤・休職日数等のあるものは、上記計算方法のとおり支給を行います。その際、欠勤・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します。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定勤務日数を基礎に算出します。

4) スペシャリティスタッフ賞与

2023年12月賞与について、

「賞与を社員に準ずる契約者」は、社員賞与同水準を要求します。

「賞与をメイト社員に準ずる契約者」は、メイト社員同水準を要求します。

※支給細則についても、社員・メイト社員同様とします。

4. 今後のスケジュール

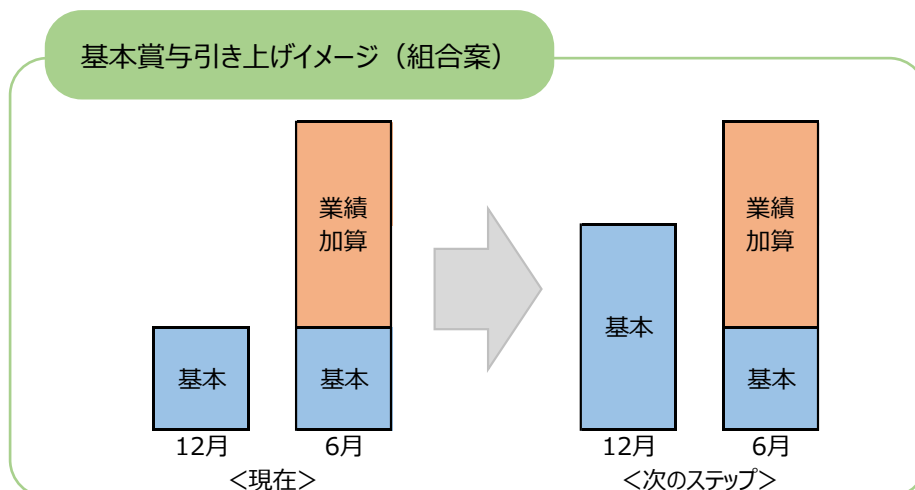
- 10月11日 本部執行委員会
- 10月14日 支部評議員会
- 10月16～29日 限定メンバーズ VOICE
- 10月30日 労使協議会
- 12月5日 賞与支給

5. 賞与についての考え方

すべての雇用形態において、処遇全体の在り方を検討する中で、本給水準の引き上げとあわせて今後の賞与制度についても労使協議を進めています。

【社員・メイト社員・社員およびメイト社員に準ずるスペシャリティスタッフ】

- 現在の賞与の仕組みでは、基本賞与は12月・6月それぞれ1.0ヵ月となっており、6月支給賞与については、会社業績に応じて業績加算賞与をさらに要求することとしています。
- 労働組合としては、安定した賞与支給を実現すべく、次のステップとして基本賞与の引き上げを目指してきました。
- 収支構造改革により安定して利益を生み出せる会社になってきている今、基本賞与の引き上げに向けた協議を進めています。
- 12月賞与と6月賞与の支給バランスに偏りがあるという課題感についても、基本賞与の引き上げにより解消をしていきたいと考えます。



【エルダースタッフ】

- 2021年に賞与制度の導入を実現しました。
- 12月・6月それぞれ1.0ヵ月支給を目指し、労使協議を進めています。
- また、エルダースタッフのモチベーションアップの観点から、評価制度の導入をあわせて検討しています。

【フェロー社員・エルダーフェロー】

- 賞与制度の導入については、基本給アップとあわせて、処遇改善の方法や優先順位を検討しています。

3. その他労使通年協議事項

1. 2023 年度労使通年協議事項

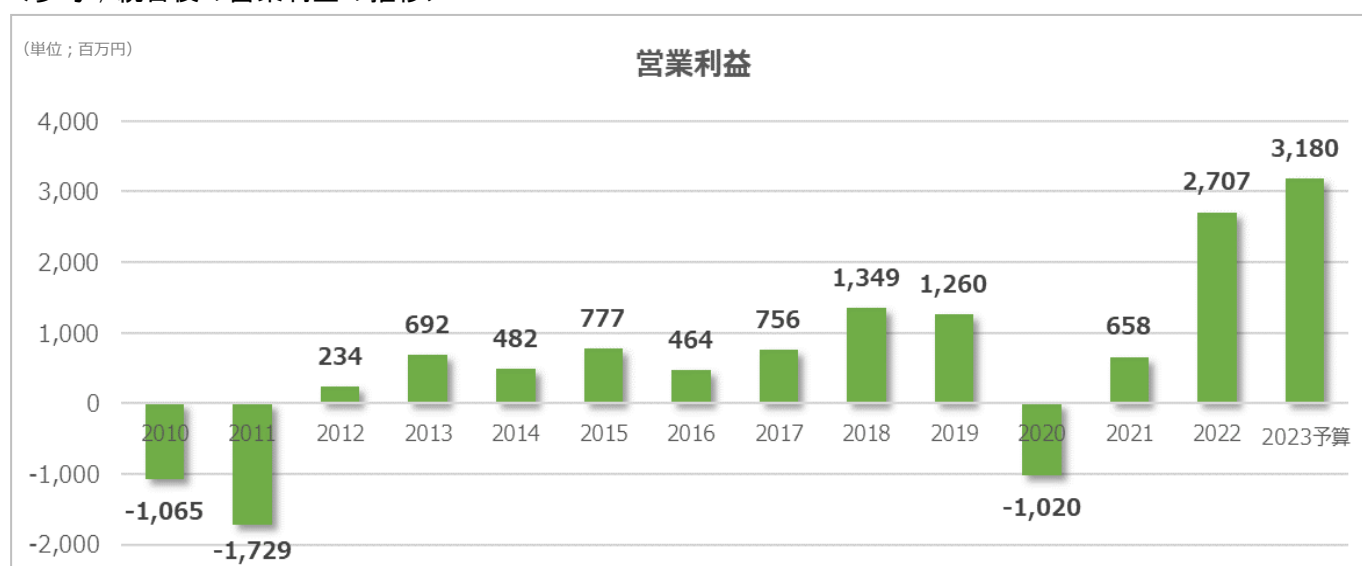
おもに以下の内容について協議しています。

	項目	対象者
1)	本給水準の引き上げ	全雇用形態
2)	ステージ C 社員人事賃金制度改定と評価フォーマット改定	ステージ C 社員
3)	セールスインセンティブ制度の見直し	外商部セールス
4)	育児勤務シフトの拡充	全雇用形態

1) 本給水準の引き上げ

- ・ 数年にわたりさまざまな収支構造改革に取り組んできた結果、昨年度には営業利益において統合後の最高水準を達成するほどに成長しました。
- ・ さらに業績を伸ばしていく将来を描くことができるようになったことを踏まえると、現在の業績は一時的なプラス与件によるものではなく、収支構造自体が変わったということは明らかです。
- ・ この収支構造の変化は、要員数が大幅に減少しながらも利益や効率を意識してあらゆる改革に取り組んできた従業員一人ひとりの努力の賜物と言わざるをえません。
- ・ これらを受けて、**2024 年度より従業員全員の本給水準の引き上げ**を行うことを検討しています。
- ・ 本給水準の引き上げにあたっては、賞与も含めた処遇全体のあり方とあわせて協議を行います。

<参考；統合後の営業利益の推移>

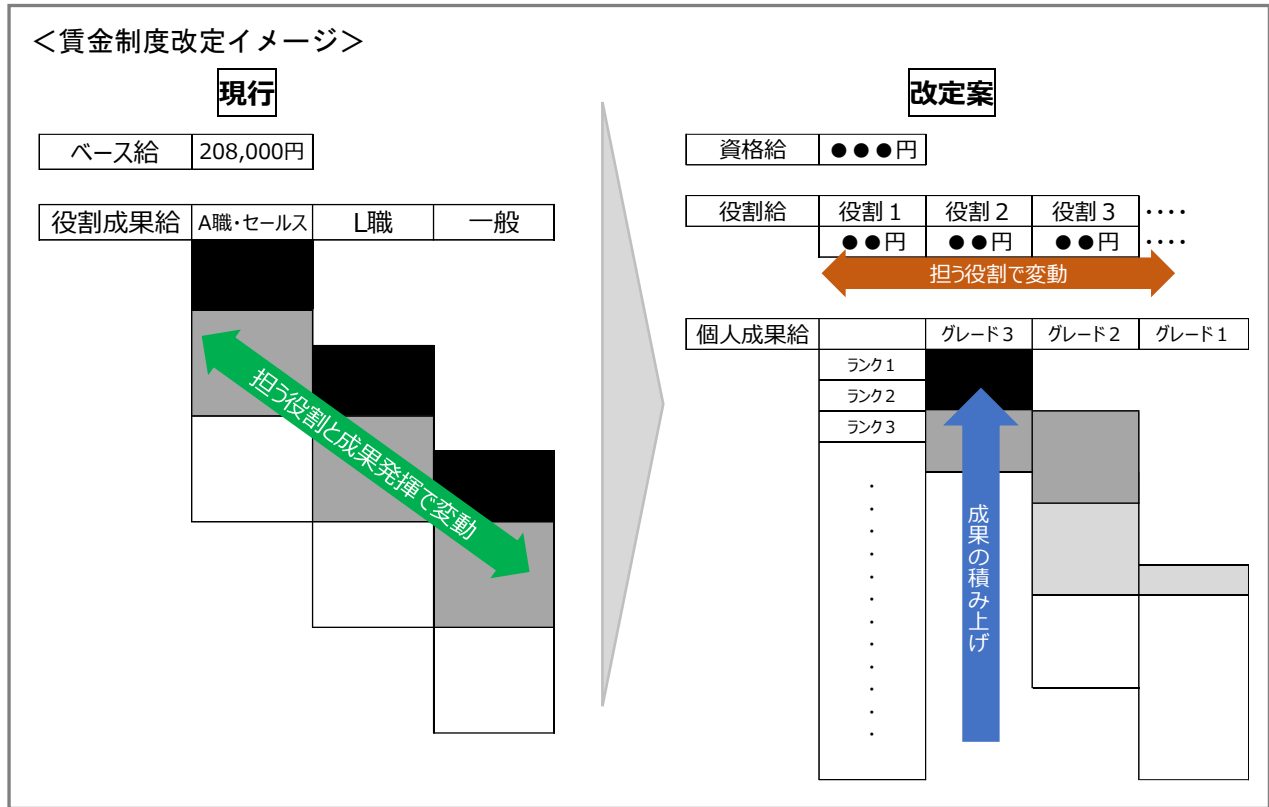


2) ステージC社員人事賃金制度改定と評価フォーマット改定

- ・ ステージA・B社員同様に、成果の積み上げを重視する賃金制度に改定します。

改定ポイント

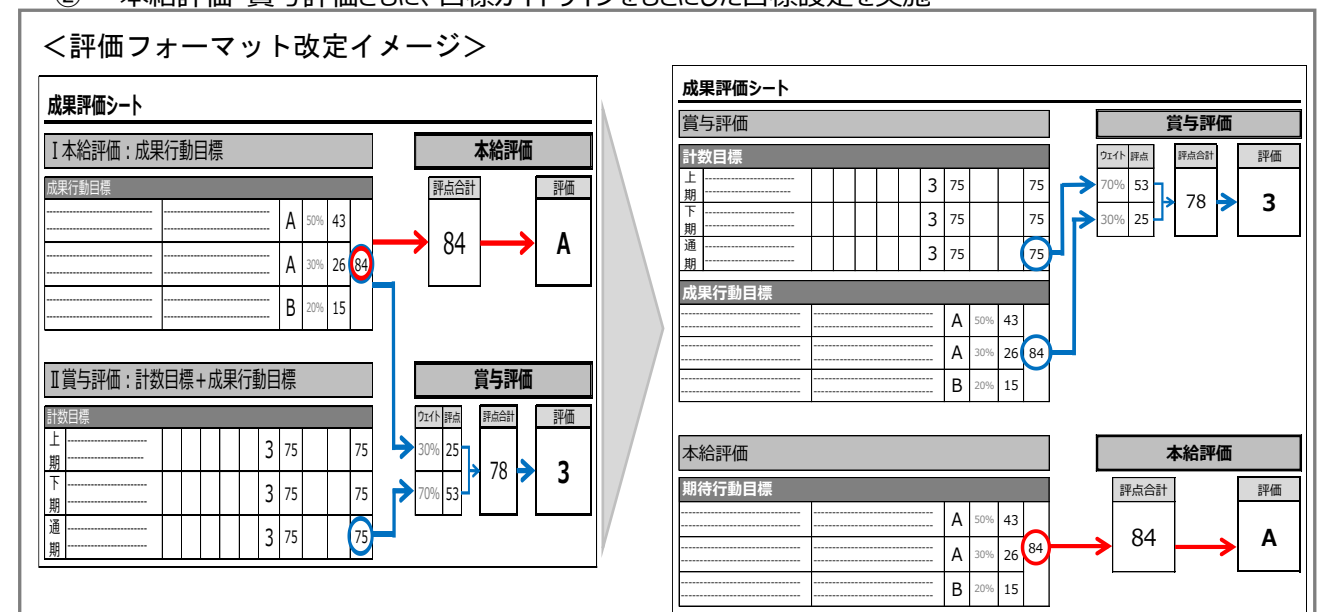
- ① 役割変更によってこれまでの成果の積み上げがリセットされることを解消
- ② 中位ランクにおいてもB評価で昇給



- ・ 賃金制度の改定とあわせて、評価フォーマットを改定します。

改定ポイント

- ① 中長期的視点の本給評価と単年度の貢献に対する賞与評価を切り分けて、処遇反映を明確化
- ② 本給評価・賞与評価ともに、目標ガイドラインをもとにした目標設定を実施



3) セールスインセンティブ制度の見直し

(1) これまでの経緯

- ・ 2017年にセールスインセンティブ制度を導入して以降、毎年インセンティブの支給状況を確認しながら、企業戦略や外商部内の組織の変化に応じて、制度内容の見直しを図ってきました。

年度	外商部の動き	インセンティブ制度内容
2017	<ul style="list-style-type: none"> ・既存顧客の売上拡大を目指した働き方がメインである中で、顧客接点の拡大に向けて新規顧客獲得の必要性が高まる ・外商部の人材不足に対して、採用競争力強化が求められる 	<ul style="list-style-type: none"> ●セールスインセンティブ制度新設 ・純新規口座の年間売上を対象に、その2.0%をインセンティブとして口座獲得セールスに支給する ・支給上限 100万円
2018	<ul style="list-style-type: none"> ・高感度上質戦略が掲げられ、セールス増強の必要性が高まる 	
2019	<ul style="list-style-type: none"> ・外商部増員が図られる ・休眠顧客の掘り起こしや新規口座獲得をメイン業務とする第3部が新設される ・セールスのサポート役としてバディやアテンドといった役割が新設される 	<ul style="list-style-type: none"> ●新規口座獲得担当のインセンティブ制度を導入 ●新規口座獲得担当の支給率を1.0%（支給上限50万円）とする ※年度中の口座引継ぎは原則行わない。
2020	<ul style="list-style-type: none"> ・組織再編により2部体制になる ・バディを増員し、各チームに配置される 	<ul style="list-style-type: none"> ●他部署との公平性の観点から対象口座を改定 ・店舗内からの紹介口座をインセンティブ対象外とし、難易度アップに応じて一般セールスの支給率を3.0%に引き上げる
2022	<ul style="list-style-type: none"> ・新規口座の獲得数よりも、いわゆる優良顧客となり得る新規口座の開拓を重視するようになる 	<ul style="list-style-type: none"> ●インセンティブは賞与と同じく報奨金の位置づけであることから、要求のタイミングを再整理 ・春の交渉ではなく賞与とあわせて要求することとする ・営業赤字に陥った場合の支給についても賞与と同時に協議することとする
2023		<ul style="list-style-type: none"> ●純新規口座の定義の見直し ・期間中の売上額が300万円以上の口座に限る

(2) 見直しの方向性

- ・ 外商部では、セールスをサポートするバディが配置されたりマーチャンダイザーとの連携が強化されたりするなど、個人ではなくチームで外商顧客への対応を行うようになり、制度導入時から大きく働き方が変わってきています。
- ・ 新規口座獲得に対するセールスのモチベーションアップの観点からこのインセンティブ制度は一定の効果があるとは捉えているものの、セールスの働き方の変化や他部署や他役割との公平性を考慮し、インセンティブ制度の発展的解消も含め、そのあり方を協議していきます。

4) 育児勤務および介護勤務シフトの拡充

(1) 現状

- ・ 育児や介護を事由とする短時間勤務制度を取得する場合、家庭に与える影響を考慮し、原則始業時間を固定することとしています。（介護事由の場合は、家庭事情に応じて早番シフトから遅番シフトまでのスライド勤務が可能です）
- ・ また、店頭を中心に少人数の職場では、開店前のイレギュラーな業務が発生する日に、数少ない早番勤務者の始業時間が固定されている場合、フルタイム勤務者が開店前と遅番シフトをカバーする必要がありオール勤務をせざるを得ないというケースが発生しています。
- ・ 育児勤務者からも、「必ずしも始業時間を固定する必要はない」「お買場の実態にあわせて柔軟に始業時間を選択できたほうが働きやすい」という声があがっています。

<参考；育児勤務・介護勤務の働き方>

	育児	介護
実働時間	5.5 時間 / 6.0 時間 / 6.5 時間 / 7.0 時間	
休憩時間	60 分	
始業時間	9:15 / 9:30 / 9:45 / 10:00	9:15 / 9:30 / 9:45 / 10:00 / 10:30 / 11:00 / 11:40 / 12:10 / 12:40 / 13:40 (11:40 以降の始業時間は実働時間によって使用可否が異なる)
	初商日に限り、始業時間を 8:30 とすることができる。	
始業時間の 変更ルール	・ 上長と本人の明確な合意があった場合のみ変更ができる	

(2) 拡充の方向性

- ・ 現状を踏まえ、育児勤務および介護勤務の始業時間の選択肢の幅をひろげる検討を行っています。

検討ポイント

- ・ 9:00 始業パターン新設の必要性の有無（9:00 始業のパターンを通常始業時間として新設するか）
- ・ 8:30 始業パターンの利用日拡大（初商日以外でも 8:30 始業パターンを使えるようにすべきか）

4. 本部労働福祉報告

1. ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の取り組みについて

DE & I の取り組みを推進する上での基本的な考え方

あらゆるバックグラウンドを持つすべての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。

具体的な取り組みと考え方

様々なライフイベントと仕事の両立が可能となる制度構築
※エクイティ（女性活躍推進）の観点

育児勤務ガイドラインの見直し（拡充）

ライフイベント再雇用制度の見直し（拡充）

男性の育児休業の取得促進

介護と仕事の両立支援制度施策

既存制度の拡充以外で重点的に
取り組みが必要なテーマの検討

LGBTQ+ の理解増進

国籍の違いに対する配慮

あらゆるバックグラウンドを持つすべての
従業員が利用可能な人事諸制度の検討

時間単位有給休暇制度の導入

対象者や事由を限定しない短時間勤務、
休暇・休業・休職制度の検討

1) 育児勤務ガイドラインの見直しについて（拡充）

（1）現状の課題認識

- ・ グループガイドラインにおける育児勤務が取得可能な下限年数は、両立支援制度として十分とは言えない
- ・ 育児勤務取得可能な上限年数について、グループガイドラインを上回る会社がある
- ・ 制度を制定する上で背景となる観点、グループガイドライン制定時から変化している
- ・ フルタイム早番固定勤務の導入にはばらつきがあり、グループガイドラインもない
- ・ 短時間勤務制度（育児事由）を導入している場合、いつまで取得できるのかが分かりにくい

（2）育児勤務ガイドラインの改定（案）

三越伊勢丹グループ共通のガイドラインとして、育児勤務ガイドラインについて協議を行っており、具体的なスケジュールについては、2023 年度中の制度改定を目指しています。

具体的な改定（案）については以下の通りです。

項目	現行	改定案
制度の背景となる考え方	「セーフティーネット」 「人材確保・採用競争力の向上」 「早期のフルタイム復帰」 「現場の円滑な運営」	「セーフティーネット」 「人材確保（キャリア継続の推進）」 採用競争力の向上」 「現場の円滑な運営」
i) 育児勤務グループ各社が制度制定可能な範囲・下限	・小学校3年生の3月末まで ・在籍期間中、育児休業と通算して、最長10年に達する月の末日まで ・但し、未子の小学校就学月の前月末日まで延長可能	子の人数にかかわらず、小学校3年生の3月末まで
i) 育児勤務グループ各社が制度制定可能な範囲・上限	・小学校4年生の3月末まで ・在籍期間中、育児休業と通算して、最長14年に達する月の末日まで ・但し、未子の小学校1年生の3月末まで延長可能	・上限は設けない ・但し、そもそもの『 <u>育児</u> 』の定義として、 対象を“小学校卒業までの子”とする
i) 育児勤務下限と上限を超える制度制定の検討	HDS及び本部労組にて前提状況を確認の上、検討する	新たに下限を超える制度設計を検討する場合、HDS及び本部労組にて前提状況を確認の上、検討する
ii) フルタイム早番固定	規定なし	すべての会社に対して、子の年齢にかかわらず小学校卒業まで取得可能な制度導入を推奨する
iii) 短時間勤務（育児事由）との関係	規定なし	育児勤務制度を子の人数にかかわらず、小学校3年生の3月末まで取得可能とすることで、短時間勤務（育児事由）の導入は各社任意とする

2) 時間単位有給休暇制度の導入について

(1) 時間単位有給休暇制度導入の経緯

- 年次有給休暇の使用は、「心身の疲労回復やリフレッシュ」を第一義に、「日単位」かつ連休制度での取得を原則としています。
- 2020年度からは「仕事と生活の調和の実現」の推進のもと、年5日(10回)の範囲内で取得することができる半日単位制度が導入されました。
- “時間単位”制度は、通院、子の学校行事への参加、家族の介護など、従業員の様々な事情に応じた「働き方（休み方）の柔軟性向上」に資すると考えられますが、勤怠システム上での対応が困難であることから導入が見送られてきました。
- しかしながら、2024年10月開始予定の新勤怠システムでは時間単位制度の整備が可能になることから時間単位で取得できる有給休暇制度をグループ共通で導入することを協議しています。

(2) 時間単位有給休暇制度導入の前提となる考え方

- 「心身の疲労回復」と「仕事と生活の調和の実現」の両立を図ることを目的とする。
- グループ内出向の現状と今後より推進されることを想定し、グループ共通制度として導入する。
- 制度導入時期については、取得上限や取得のルールについて引き続き協議を行い、2024年度の制度導入と2024年10月からの運用開始を目指す。

項目	時間単位有給休暇	※参考：半日有給休暇
対象雇用形態	すべての従業員	
制度導入	グループ共通必須の導入	
時間単位有給休暇と半日有給休暇の関係性について	別制度として制度設計を行う	
取得方法	1時間単位で取得	所定労働時間の半日分単位で取得
1日分の回数	1日の所定労働時間に1時間未満の端数がある場合は、1時間に切り上げ 例：1日7時間25分の場合、8回で1日分と計算（25分を1時間＝1回と切り上げて計算する。）	2回取得する毎に1日分と計算
取得上限	5日以内	5日（10回）
休憩時間	実働6時間超：45分 実働8時間超：60分	原則なし (ただし、実働6時間超は45分取得、実働8時間超は60分)
中抜けの取得	(法律上は可)	不可
次年度への持ち越し	ストック有休への持ち越しはできない	ストック有休への持ち越しはできない
導入時期	システム改修時期である2024年10月の運用開始を目指し、2024年度の制度導入を目指す	2020年度より制度導入済み

(3) 遅刻・早退・外出の賃金控除のルールについて

- 現在はフレックスタイム制勤務を除く月給制社員には、遅刻・早退・外出の賃金控除においては1日の所定労働時間に達するまで賃金を控除しないルールになっています。
- 今後、時間単位有給休暇制度が導入されることにより、より柔軟な働き方が可能になることから、このルールのあり方について協議を行います。

2. 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について

1) 取組みの背景について

- ・ これまで三越伊勢丹グループでは、適正な時間管理の実現にむけた労使共同宣言を発信し、適正な時間管理の実現にむけた取組みを労使一体となって進めてきました。
- ・ しかし、労働組合として実施した従業員意識調査や、会社のエンゲージメント調査等の結果からも、適正な時間管理という観点からは、課題のある状況が明らかになりました。
- ・ このような状況や直近で増加傾向にあるハラスメント相談等の状況を踏まえ、安心して働くことのできる職場環境の実現のため、「適正な時間管理の実現」と「ハラスメント・ゼロ」に向けた労使共同宣言を発信することとなりました。

2) 適正な時間管理の実現に向けた労使共同宣言

適正な時間管理の実現にむけた労使共同宣言は「労働時間管理ルールの順守と業務改革に取り組めます。」のメインメッセージと、以下の3つの行動基準（本人・上司のそれぞれがとるべき行動を含む）で構成されています。

① 労働時間の正しい記録を徹底します

正しい時間管理を実現するためには、私たち一人ひとりが正しい出退勤の記録を残し、不正な改ざん等をしてはいけません。上司は職場のメンバーの正しい勤怠の記録を管理することが求められます。

② 全員が業務改革に取り組めます

業務改革はマネジメント職に限らず、私たち一人ひとりが改善できることを探し、職場の仲間との対話を通じて実現します。上司はチームのメンバーの積極的な改善提案を促し、決断・実行することが求められます。

③ 対話を通じて推進します

正しい時間管理や業務改革を実現するには、チームメンバーからの報告・相談・提案と、その内容に関する対話が必要になります。上司は職場での対話の時間の確保と、対話する風土づくりが求められます。

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

岩田屋三越支部
第 10 期後半年度運動方針

【第10期運動方針の考え方】 ※第10期運動方針再掲

【VOICEサイクル】を回して、現場で考え行動できる組織作りをする！

- ・ これまでよりも少ない人数で、より大きな目標を達成するために、私たち従業員は会社から「一人ひとりが自主性を持つこと」そして「全員のベクトルを揃えること」が求められています。
- ・ このような中、労働組合は、【VOICE サイクル】の取り組みを強化し、社内の座談会やヒアリングだけでは拾いきれないメンバーの「生の声」や「現場の考え」を届け、実効性のある改革や施策への提言、経営とメンバーとの相互理解の促進に努めます。
- ・ そして、この【VOICEサイクル】をしっかり回して、現場で考え行動できる集団になっていくことで、私たち従業員の「一人ひとりの自主性」と「全員のベクトル合わせ」は強化され、同時に、組合組織としても今後の変化にも対応できる強い基盤ができるものと考えます。
- ・ メンバーが職場委員に声を挙げ⇒職場委員が話し合い⇒執行委員がとりまとめて⇒経営に声を届けて課題解決を目指す＝【VOICEサイクル】を回せるよう、第10期は、2年間をかけて、組織体制や運営方法を見直し、人材育成を強化していきます。

【第10期前半年度のトピックス】

- ・ 2022年度は世界情勢に伴う物価高や台風の影響による臨時休業などがありながらも、高感度上質戦略の推進やインバウンドの復調などにより岩田屋本店は統合後の最高売上を達成しました。
- ・ また、さまざまな経費構造改革の推進により営業利益は予算を大きく上回り、統合後の最高額を達成したことを受け、2023年度6月支給の社員賞与およびメイト社員賞与は統合後最高の支給か月数を要求しました。
- ・ これまで職場区合同で開催していた職場委員会を職場区ごとに分散開催し、担当の兼任執行委員が主導することで、より活発な議論が進んでいます。
- ・ 4年ぶりに集合型レクリエーションとしてボウリング大会を開催しました。フロアを貸し切るほどの人数が集まり、大いに盛り上がりました。
- ・ コロナ禍で実施を見送っていたフレッシュプラン（鹿児島県社会福祉法人愛生会訪問）やカブト虫相撲大会運営ボランティアなどの活動を再開しました。



第3 職場区職場委員会

【活動の振り返り】

- 労働福祉活動
 - ・ 賞与要求については、社員・メイト社員において統合後最高の支給か月数を更新し、メンバーの達成感や今後へのモチベーションアップにつなげることができました。
 - ・ IMGU基準のベースアップに加えて、長年叶わなかった扶養者・年齢別最低賃金の基準引き上げや、メイト社員・エルダースタッフの最低賃金引き上げなど、セーフティネットとしての処遇改善を前進することができました。
 - ・ 働きやすい職場環境づくりに向けては、短時間勤務制度と導入や介護勤務制度の拡充などを行いました。
 - ・ 処遇や働き方の改善に向けて、中長期的な視点からの労働条件ロードマップの策定にも着手しました。
- 経営対策活動
 - ・ 毎月1回開催する経営懇話会に向けては、執行部内で事前ミーティングを実施するようになりました。組合からの質問や提言を整理し、兼任役員が現場の温度感も交えながら発言することで、会社側によりリアルな声を届けられるようになりました。
 - ・ テーマ別VOICEや職場委員会の中であがってきた課題については、経営懇話会や安全衛生委員会を通じて会社側に改善に向けたアクションを求め、会社の回答や対応については広報紙や職場委員会の中でフィードバックしました。
- 広報活動
 - ・ ホームページやLINEからのデジタル発信をメインとしながらも、紙媒体にこだわる「GANZOU」やポスター掲示によるイベント参加者募

集など、より広く情報が伝わるよう内容によって発信方法を工夫しました。

- ・ LINE公式アカウントのお友だち登録者を増やすため、定期的な発信と登録キャンペーンや口コミでの紹介などを進めた結果、2022年度で目標としていた400人を達成しました。
- ・ 兼任役員による活動報告は一部にとどまったものの、ポウリングレクの活動報告を動画で行ったことで、「雰囲気伝わりやすい」とメンバーからは好評でした。
- 組織政策・役員人財育成
 - ・ 年次・役職・家庭事情などさまざまな背景をもつ役員を組織したことで、さまざまな視点からの議論につながっています。また、育児短時間勤務者の執行部入りを機に会議の運営方法を見直したことで、執行委員会の参加率も上がりました。
 - ・ 他支部との合同執行委員会を積極的に行い、兼任役員同士の関係性づくりや情報交換により、自支部の活動に反映させるなど、組合活動の活性化につなげました。
- レクリエーション活動
 - ・ コロナ禍で自粛していた集合型レクを再開し、ポウリング大会を開催しました。幅広い年齢のメンバーで、大変盛り上がりました。
 - ・ 上部団体であるUAゼンセン主催のセミナーやレクリエーションについても積極的に発信を行いました。

【 VOICEサイクル振り返り 】

- 聴く
 - ・ 兼任役員が各職場でメンバーズVOICEを行ったり、職場委員が周囲の声をしっかり拾ってきたりすることで、専従だけでは拾いきれなかった多くのメンバーの声を拾うことができるようになりました。
- 話し合う
 - ・ 期初は職場区をまたいで全体で職場委員会を開催していましたが、一つ一つの職場課題についてじっくり議論することができなかったため、期中に職場区ごとの分散開催に切り替えたことで、より深く議論ができるようになりました。
- 伝える
 - ・ テーマ別VOICEや職場委員会であがった課題については、経営懇話会や安全衛生委員会を通じてタイムリーに会社側に伝え、課題解決につなげました。
 - ・ 職場懇話会を開催できず、部門長との認識合わせやその職場特有の課題の議論ができませんでした。
- 知らせる
 - ・ ホームページやLINEを使って、福利厚生のお得情報から経営懇話会報告までコンスタントに情報発信を行いました。
 - ・ 「職場委員会を通して声をあげれば何かが変わる！」と実感してもらうために、職場委員会であがった課題についての進捗状況を次の会議の中で共有したり個別にお知らせしたりするようにしました。

【 第10期前半年度支部予算について 】

予算 (円)	実績 (円)	執行率 (%)
4,900,000	1,937,306	39.54
<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場活動費：執行率33.7%（未実施のテーマ別VOICEがあったほか、参加人数が想定を大きく下回りました） ・ 経営対策費：執行率0%（執行部でのセミナー受講の機会がずれたため、次期会計年度での計上となりました） ・ 広報費：執行率108.6%（GANZOU発刊10周年の記念号のため、例年よりページ数を増やしたことで予算を上回りました） ・ レクリエーション費：執行率34.8%（予定していた回数は実施したものの、内容の見直しを行ったため予算を下回りました） ・ 組合員教育費：執行率30.5%（フレッシュプランの参加人数が少なかったこと、キャリアセミナーが1回の開催に留まりました） ・ 会議費：執行率79.2%（参加人数のズレはあるものの、予定どおり機関会議を開催しました） ・ 交通費・旅費：執行率52.5%（合同執行委員会の開催時期の変更により、旅費計上が次期会計年度にずれこみました） 		

岩田屋三越支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【環境認識】

- ・ 2022年度は、新たな中期経営計画の初年度として、高感度上質戦略の磨き上げと収支構造改革の深化により、統合後最高の営業利益を達成しました。
- ・ そして、2023年度も引き続き、個客とつながるCRM戦略として、デジタルツールを駆使したシームレスな顧客体験や、店頭商品に限らない顧客ニーズ起点のパーソナルなモノ・コト提案を実現させるために、MIカードやDID会員の獲得やアライアンス事業の拡大に積極的に取り組んでいます。
- ・ 社内では、2024年度の880人体制を実現すべく、究極の効率化を目指し要員の見直しとマルチタスクの推進を行っています。
- ・ これまでの常識や先入観にとらわれず新たなビジネスモデルを確立するための転換期にある今、おもてなしのあり方や自身の働き方についての意識をも変える必要があります。

【取り巻く環境と前半年度の反省を踏まえた、後半年度の活動の考え方】

【VOICEサイクル】を回して、現場で考え行動できる組織作りをする！

- ・ 後半年度も引き続きVOICEサイクルを意識した活動を推進します。
- ・ 数年前に組織が大きく変わりマルチタスクなどの新たな働き方が導入されてから、2022年度には最高利益を達成し、これまでのメンバーの頑張りがやっと報われたと言える一方で、働きやすさの観点で課題がある職場もあります。
- ・ 収支構造改革を推進し安定して利益が出る会社にすることがわたしたちの処遇改善につながるという点においても、わたしたち自身がこの変化に対応していくことは大変重要ですが、働きやすさや働きがいを置き去りにして実現することではありません。
- ・ 処遇改善とあわせて「働きやすい職場環境づくり」、「やりがい・働きがいを感ぜられる人事制度構築」に向けて取り組む必要があると考えます。
- ・ そのために、メンバーの声を広く聴いて現状を正しく把握し、どうすればメンバー全員が働きやすくなるか、働きがいを感ぜるかを労働組合として各会議体で議論し、会社への提言につなげます。
- ・ 日々の働き方や今後のキャリアの描き方について、自身の想いと現状とのギャップを感ぜているメンバーも少なくなく、そのギャップを少しでも埋められるように、VOICEサイクルをしっかり回すことで処遇も職場環境も改善される強い組織を目指します。

【重点取り組み項目】

- VOICE活動
 - ・ 職場委員会であがった課題についてより多くのメンバーの生の声を吸い上げるべく、職場区ごとに兼任役員主導のテーマ別VOICEを新たに実施します。
 - ・ 兼任役員が自身の職場でメンバーズVOICEを実施し、制度改定等の情報周知の徹底とメンバーの生の吸い上げに取り組みます。
- 労働福祉活動
 - ・ 全従業員の本給水準引き上げを実現しモチベーションアップにつなげます。
 - ・ 働きやすい職場環境づくりに向けては、人事制度や会社全体の仕組みの改善に加え、職場ごとの現場課題の解決を目指し、職場委員会を起点にVOICEサイクルをしっかり回します。
 - ・ 労働条件ロードマップを作成し、今後の中期的な労使協議の指標として活用していきます。
- 経営対策活動
 - ・ 職場委員会やテーマ別VOICEで吸い上げたメンバーの声を経営懇話会や職場懇話会などを通じて会社側に届け、経営陣との認識合わせと改善に向けたアクションへの働きかけを行います。
 - ・ 前半年度にスタートさせた経営懇話会前の事前ミーティングを引き続き定期開催し、会社への質問や提言について組合内でしっかり

話し合うことで、経営との議論を活性化させます。

■ 組織政策・役員人財育成

- ・ 職場委員会やテーマ別VOICEから職場課題の解決につながるように、執行部で勉強会を実施し、ファシリテーションや課題解決について一人ひとりのスキルアップを目指します。
- ・ 他支部との交流により支部を超えた兼任役員同士の関係づくりと活発な意見交換を行うことで、新たな気づきを得て、自支部の組合活動に活かします。

■ 組合員教育

- ・ メンバーニーズの高いマネーセミナーに加え、会社戦略である高感度上質戦略の理解促進を目的とした、おもてなしに関するセミナーを企画し、ライフとワークそれぞれにアプローチした内容を実施します。

■ レクリエーション活動

- ・ 年齢や所属を超えたレクリエーション企画として、前半年度に好評だったボウリング大会を開催します。
- ・ 職場ごとのコミュニケーション活性化に向けては、職場懇親会補助制度を導入し利用促進を図ります。

【 VOICEサイクルのさらなる進化 】

■ 聴く

- ・ 前半年度では職場委員会の開催方法を見直し、各職場特有の課題にテーマを絞って深く議論していく体制づくりを進めました。
- ・ 後半年度では、まずはその開催方法を定着させ、その後職場委員会であがった課題の深掘りのためのテーマ別VOICEの開催につながることで、さらに多くのメンバーの生の声を吸い上げます。

■ 話し合う

- ・ 職場委員会の議題については執行部全員で共有し、課題解決に向けて話し合い、アイデアを出し合います。
- ・ また、職場区をまたいだ合同の職場委員会を開催し、他の職場区ではどのような課題があがっているのか共有することで、異なる職場同士の相互理解を促進します。

■ 伝える

- ・ 職場特有の課題解決に向けては、部門長との職場懇話会を開催します。

■ 知らせる

- ・ ホームページやLINEなど情報発信ツールの周知を徹底します。
- ・ 3分動画シリーズでは、レクリエーションやセミナーなども含めたさまざまな組合活動について取り上げ、活動報告を積極的に行います。
- ・ メンバーの声から課題解決につながった事例や会社見解なども含め、労使会議の内容を発信し、メンバーと情報共有を図ります。

【 第10期後半年度支部予算について 】

予算 (円)	前期実績 (円)	前期比 (%)
3,200,000	1,937,306	165.2
<ul style="list-style-type: none">・ VOICE費：85,000円（前比252.0%）定例開催に加え、職場委員会起点のテーマ別VOICEを実施します。・ 会議費：618,000円（前比120.0%）執行委員会・評議員会・職場委員会を毎月開催します。・ 広報費：296,000円（前比143.4%）GANZOU第10弾の記念号としてページ増により内容の充実を図りました。・ レクリエーション費：120,000円（前比175.0%）支部主催のレクに加え、職場単位の親交を深める目的で職場懇親会補助をスタートさせます。・ メンバー教育サポート費：780,000円（前比143.6%）マネーセミナーやおもてなしセミナーを企画します。・ 交通費・旅費：897,000円（前比225.2%）合同執行委員会や外商懇談会など県外への出張移動費増を見込んでいます。		