

三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部

2023年12月支給賞与要求(案) & 2023年度通年協議中間報告 について

本議案書に関する説明動画は
右記からご確認いただき、
ご意見お待ちしております。



◀ IMGU 公式マスコットキャラクター
イングちゃん

動画QRコード

※ リンク先は組合HPです
ログインID:55+社員番号8ケタ
パスワード:生年月日8ケタ

ご意見・ご質問
フォーム

2023年12月賞与

中間報告



お問い合わせ先 :

三越伊勢丹グループ労働組合名古屋三越支部
林 佳弘、中住萌里、近藤光貴 内線:820-1661 / 外線:052-252-1661

名古屋三越の業績

名古屋三越の業績

- ・ 2022年度までの4期連続の営業損失から脱却すべく、2023年度期初に営業利益予算305百万円が掲げられました。
- ・ 予算達成にむけては、①その他営業収入の拡大②各店の営業力強化③「百貨店の科学」の推進の3点がポイントとなります。
- ・ ①その他営業収入の拡大については、首都圏ネットワークセールス等の伸長もあり2023年8月時点で前年比105.3%・予算比95.9%でわずかに予算に届かないものの昨年度を上回る実績で推移しています。
- ・ ③「百貨店の科学」の推進については、特に販管費については宣伝費等が売上の伸びに比べて統制が効いていることや光熱費の影響もあり、2023年8月時点で前年比98.8%・予算比96.6%と収入をカバーしています。
- ・ 上記内容もあり2023年8月時点で営業利益△56百万円であり前年差+413百万円・予算差+108百万円と着実に単年度黒字化にむけて進んでいます。
- ・ また2023年10月より組織改正をおこない、さらに②各店の営業力強化を図るべく商販一致体制への変更や一部スタッフ機能を店舗営業統括部に移管しました。
- ・ これらも相まって、下期にむけては2023年度営業利益予算を312百万円に上方修正し、着実に予算達成を目指します。

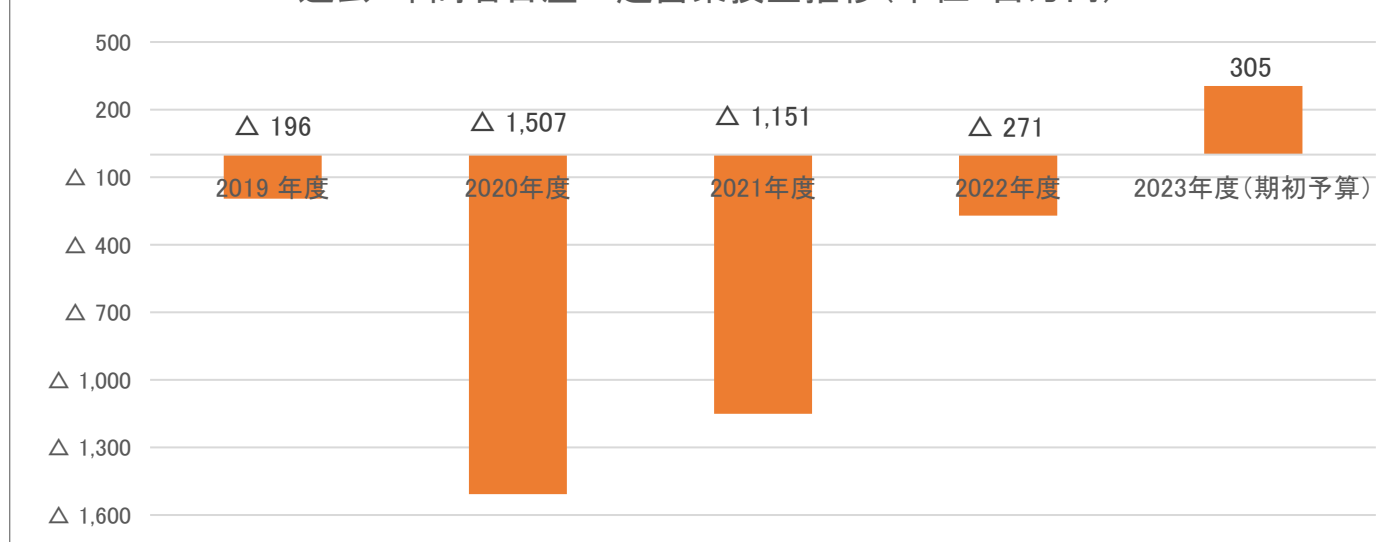
[過去5年間の業績推移]

単位:百万円

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度8月終了時点	
						実績	予算比(差)
売上高	栄店	46,467	37,104	40,155	42,007	17,839	101.4%
	星ヶ丘店	17,865	15,004	15,416	19,602	6,385	101.4%
	ラシック店	23,349	16,792	18,109	15,646	7,954	98.3%
	合計	87,681	68,900	73,681	77,255	32,179	100.6%
営業損益	名古屋三越計	△196	△1,507	△1,151	△271	△56	+108

※ラシックはみなし売上を記載しています。

過去5年間名古屋三越営業損益推移(単位:百万円)



賞与要求にあたっての考え方

賞与確認・要求フローと賞与支給ヵ月推移

- 賞与要求は、労使で確認している賞与支給表をベースに（従来制度の基本賞与を維持していくことを前提に）12月、6月と半期ごとにそれぞれの賞与支給時の直前に労使で交渉をおこない賞与要求をおこないます。
- 支給表の変動方法は、ベースとなる賞与支給表に加算する仕組みとして業績評価指標をもとに交渉します。
- 業績評価指標は、営業利益額の水準、営業利益の予算達成度などの結果をふまえて、総合的に勘案した上で賞与要求の交渉をおこないます。
- 支給表の変動方法・業績評価指標の変動方法は前述をベースの考えとしますが、企業状況も総合的に勘案して別途労使協議となる場合もあります。

〔参考〕過去5年間の賞与支給ヵ月推移

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	
売上高(単位:百万円)		87,681	68,900	73,681	77,255	-	
営業利益(単位:百万円)		△196	△1,507	△1,151	△271	-	
賞与支給 (単位:ヵ月)	12月	基本賞与	1.00	1.00	1.00	1.00	今回要求
	6月	基本賞与	1.00(1.10)	1.00(1.10)	1.00(1.10)	1.00(1.10)	-
		業績連動賞与	0.00	0.00	0.00	0.00	-
	年間合計		2.00(2.10)	2.00(2.10)	2.00(2.10)	2.00(2.10)	-

※ 現在の制度は「基本賞与」や「業績連動賞与」という名称は使用なくなりますが、便宜上上記のように記載しています。

※ 支給ヵ月の記載に関しては中位評価を元に、年間支給ヵ月を算出しています。また、括弧内のヵ月数はステージA・ステージBの役割給①～③のヵ月数を記載しています。

2023年12月支給賞与における労働組合の考え方

- 前提として、労働組合は生活給の観点やメンバーのモチベーションを保ち続けるためにも年間賞与の下限水準2.00ヵ月は維持していきたいと考えています。
- 2023年度は新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置づけの変更もあり、少しずつ消費動向は回復に向かっており、名古屋三越においても前述のとおり売上高、営業利益ともに堅調に推移しています。
- これについては売上の維持・向上はもとより、継続して進めた応援(研修)体制による業務内製化や施策見直しによる経費コントロール、働き方の工夫による時間外手当の削減など全従業員で取り組んだ収支構造改革の成果が着実に実を結び始めたことと捉えています。
- 下期には基本営業体制の変更や組織改正をおこないました。これら仕組みの変更をより実のあるものとするためには、なぜ変更するのかという意味を理解し、これまで以上に「働き方を変える」ことが必要不可欠です。
- それは誰かがやること・やってくれることではなく、名古屋三越で働く一人ひとりが自分の働き方を振り返り、考え行動することが求められます。
- 2023年度の営業利益予算の達成にむけて、働き方を変化させ行動し続けるメンバーのさらなる奮闘につながるよう、2023年12月支給賞与は前年と同水準の支給ヵ月を要求します。
- 労働組合としては今年度の黒字化を何としてもメンバー一丸となって達成し、中長期的には賞与支給水準の底上げをはかり、年間の賞与支給ヵ月3.00ヵの実現を目指していきたいと考えています。

2023年12月社員・メイト社員・メイト社員-h賞与要求（案）

- 2023年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2023年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

- 2023年度賞与評価期間(ステージBは年間、ステージC・メイト社員・メイト社員-hは上半期)にもとづいて、下表の評価に応じた支給カ月を要求します。
- また、メイト社員・メイト社員-hのSS評価は、B評価中心の正規分布をおこなったうえで、S評価者のなかから選出します。

ステージA・ステージB	評価	ステージC	メイト社員・メイト社員h
1.00カ月	SS	—	1.30カ月
	S	1.20カ月	1.20カ月
	A	1.10カ月	1.10カ月
	B	1.00カ月	1.00カ月
	C	0.90カ月	0.90カ月
	D	0.80カ月	0.80カ月

社員・メイト社員・メイト社員-h賞与評価について

- 賞与評価を、下記のとおり要求します。

- ◇ ステージCは、B評価中心の正規分布とする
- ◇ メイト社員・メイト社員-hは、B評価中心の正規分布とする

- 基本賞与は、半期もしくは通期の賞与評価を反映させることで、賞与支給水準を変動させます。
- メイト社員・メイト社員-hの賞与評価は、SS～Dの6段階評価、ステージC(ステージC-t含む)がS～Dの5段階、ステージBが9～1の9段階とします。
- メイト社員・メイト社員-hのSS評価は、B評価中心の正規分布(S～Dの5段階の分布)をおこなったうえで、S評価者のうち賞与評価評点合計上位者の15～20%程度を加点評価します。

社員・メイト社員・メイト社員-h 支給細則

支給日	2023年12月5日	勤情調査期間	2023年4月1日～2023年9月30日						
支給基準日	2023年9月30日時点の本給にもとづく	支給対象者	2023年12月5日の支給日当日に在籍している方						
算出式	上表の支給カ月 × 勤情率(出勤日数※1÷所定労働日数※2) = 個人別支給額 <small>※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数</small> <small>※2 所定労働日数…勤情調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数</small>								
その他	<ul style="list-style-type: none"> 2023年10月2日～2023年12月5日までに期中入社した方は賞与支給の対象外。 2023年4月1日～2023年9月30日の勤情調査期間中に入社した方は、賞与評価と勤情率による賞与支給カ月の算定をおこなった結果が0.50カ月を下回る場合は0.50カ月を支給。 2023年10月1日付で入社した方は一律0.50カ月の支給。 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げる。 ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)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する。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む 2023年10月1日付でフェロー社員からメイト社員に雇用区分を転換された方は、2023年10月1日時点の本給にもとづいてメイト社員のC評価基準で支給。 業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象。 								
参考	【賞与支給の前提となるステージ毎の本給】 <table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td>ステージA・B</td> <td>資格給＋個人成果給＋役割給</td> </tr> <tr> <td>ステージC</td> <td>ベース給＋役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ</td> </tr> <tr> <td>メイト社員・メイト社員-h</td> <td>基本給＋職務給</td> </tr> </tbody> </table> <small>※扶養家族手当、転勤地域手当、その他調整給・手当は除く</small>			ステージA・B	資格給＋個人成果給＋役割給	ステージC	ベース給＋役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ	メイト社員・メイト社員-h	基本給＋職務給
ステージA・B	資格給＋個人成果給＋役割給								
ステージC	ベース給＋役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ								
メイト社員・メイト社員-h	基本給＋職務給								

エルダースタッフ賞与要求(案)

- 2023年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2023年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

- エルダースタッフの賞与評価は、S～Dの5段階評価(B評価中心の正規分布)です。
- 2023年度上半期の賞与評価でSもしくはA評価を取得した場合は、下表のとおり評価加算として賞与支給ヵ月が加算されます。

評価	エルダースタッフⅠ	エルダースタッフⅡ	エルダースタッフⅢ	エルダースタッフP
S	1.35ヵ月	2.05ヵ月	2.05ヵ月	0.95ヵ月
A	1.15ヵ月	1.45ヵ月	1.45ヵ月	0.75ヵ月
B	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月
C	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月
D	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月

エルダースタッフ 賞与評価について

- 賞与評価を、下記のとおり要求します。
- なお、賞与評価はS～Dの5段階評価とします。

◇ B評価中心の正規分布とする

エルダースタッフ 支給細則

支給日	2023年12月5日	
支給基準日	エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ	2023年12月1日時点の月額基準給料にもとづく
	エルダースタッフP	2023年12月1日時点の月額基準給料※にもとづく ※時給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヵ月(100円未満四捨五入)とする
勤惰調査期間	2023年4月1日～2023年9月30日	
支給対象者	2023年12月5日の支給日当日に在籍している方	
算出式	上表の支給ヵ月 × 勤惰率(出勤日数※1 ÷ 所定労働日数※2) = 個人別支給額 ※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数 ※2 所定労働日数…勤惰調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数	
その他	<ul style="list-style-type: none"> 2023年4月1日～2023年12月1日までにエルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPに転換された方および職種・週契約時間を変更された方の基本給は、2023年12月1日時点で算出し、エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPとしての基準にもとづいて支給。 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げる。 エルダースタッフPは、月初から月末までの1ヵ月間に出勤がない場合、賞与支給額の6分の1が控除される。 短時間勤務取得期間は、評価加算と基本賞与の合計額が時間按分される。 ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)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する。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む 業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象。 	

スケジュール

2023年12月賞与支給までのスケジュール

2023年10月中旬～10月下旬	2023年10月下旬	2023年12月5日
限定メンバーズ VOICE (動画視聴)	労使協議会にて 労働組合より賃金要求と会社回答※	2023年12月賞与支給

※ 労使協議会後の組合速報については、後日、組合ホームページでお知らせいたします。

<https://www.imgu.or.jp/>

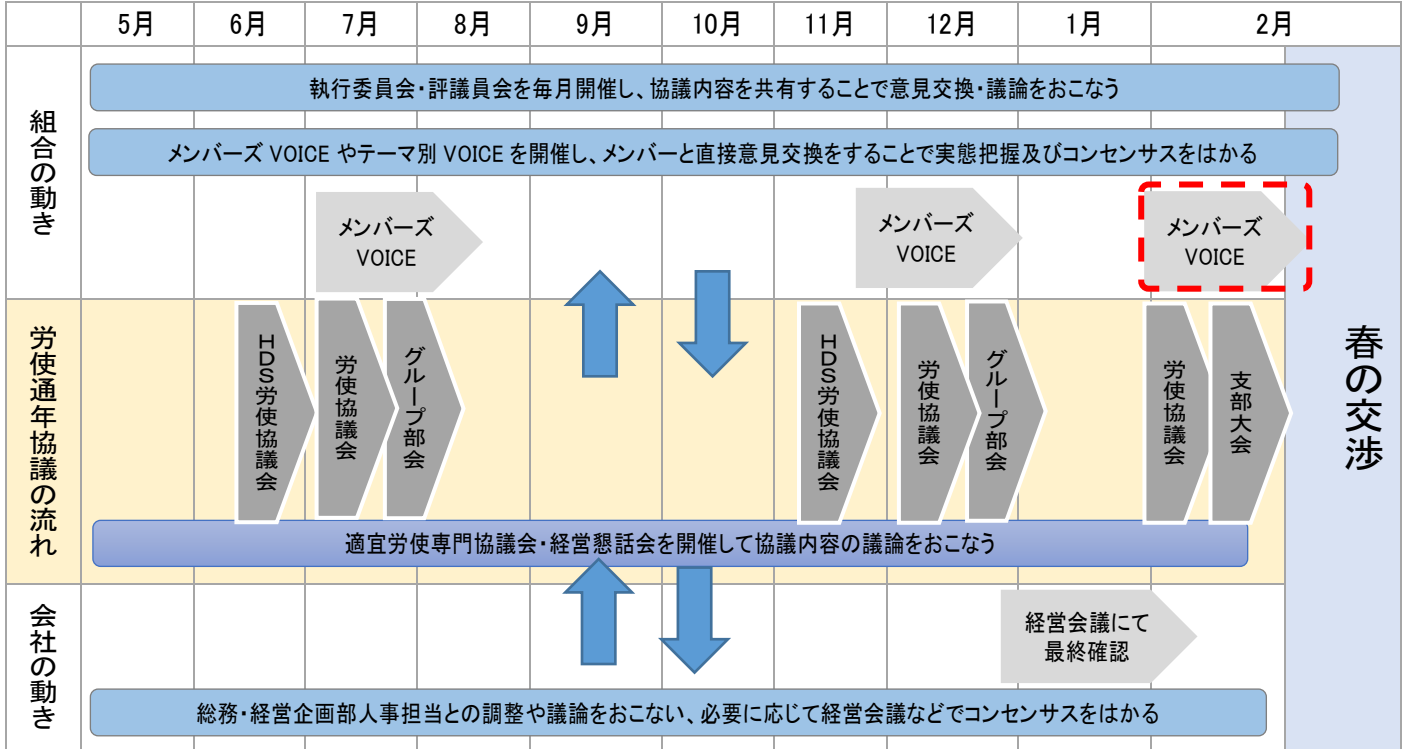
検索

IMGU



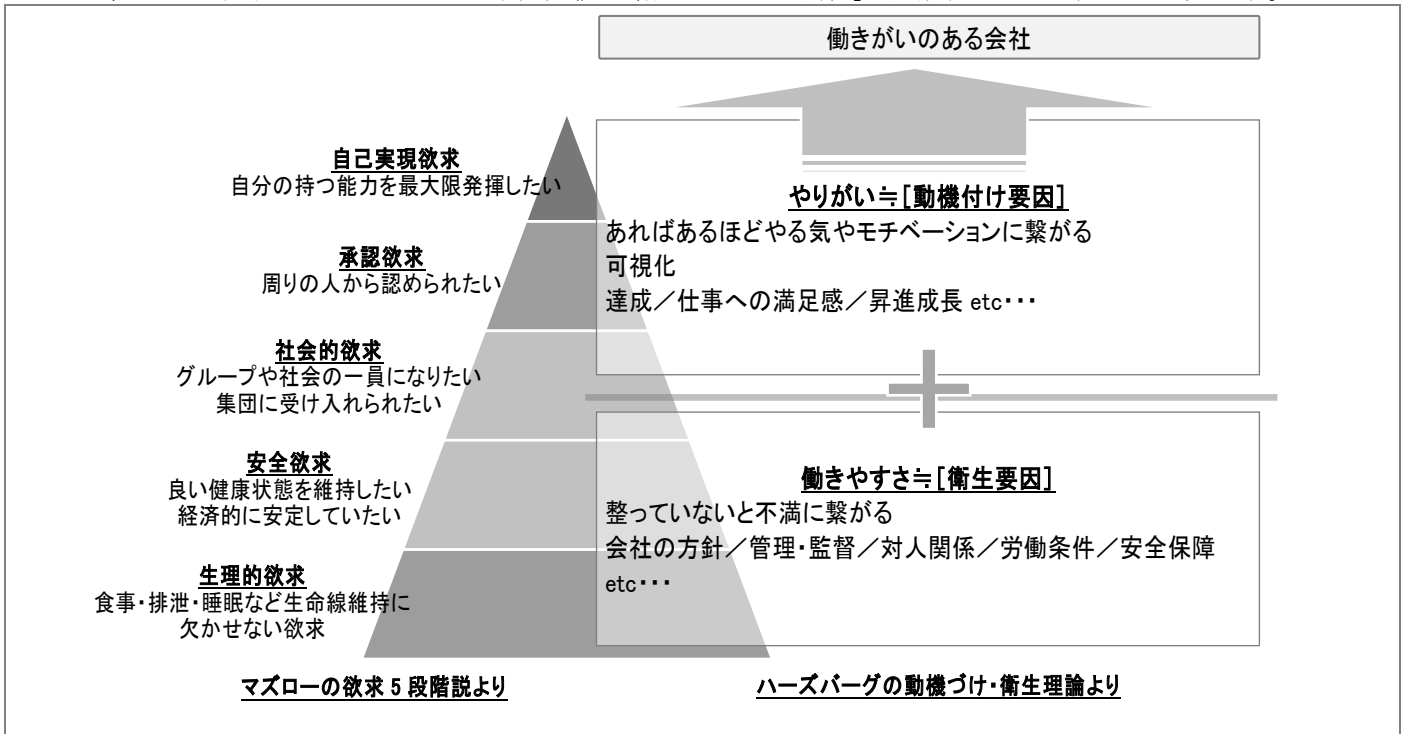
労使通年協議の1年間の流れ

- ・ 労使通年協議とは「年間をつう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」という協議形態です。
- ・ 2023年度は5月31日に開催されたHDS労使専門協議会の内容をふまえてスタートしています。

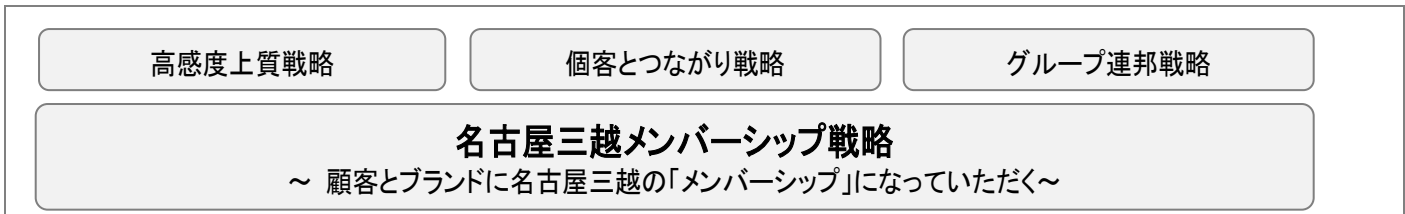


労働組合の労使通年協議にむけた考え方

- ・ 企業業績の不透明さや企業戦略の変化、従業員の価値観が多様化する昨今の環境に対応するためには、従業員一人ひとりの自立的かつ自発的な行動が必要であると考えます。
- ・ また、それらの行動が生まれるためには下記記載の「働きがいのある会社」を目指すことが重要であると考えます。



▼名古屋三越経営戦略



- ・ 名古屋三越の経営戦略でもある「顧客満足度の最大化」の実現は、労働組合として考える「働きがいのある会社」となる一因であると考えています。
- ・ その中で2023年度は企業存続のための営業利益の単年度黒字化とライフワークバランスの実現にむけた働く環境の整備を両輪で進めていく必要があります。
- ・ 上記を成し遂げるためにはメンバー一人ひとりが経営戦略を日々の行動に落とし込み、実践していくことが重要と考えます。
- ・ 労働組合の役割としてはそのような行動変容を後押しし、創意工夫をするメンバーの頑張りやモチベーションを高める一助となることであり、ひいては限られた原資の中で一人ひとりの頑張りが報われるような制度・環境構築を目指すことであると考えます。

人事賃金制度改定をおこなう目的

- 会社の経営戦略を実現するための仕組みを整備することで、従業員個人と企業全体の双方の成長につなげる
- 戦略実現による将来の発展を見据え、従業員のやりがいや働きがいにつながる仕組みの構築

顧客満足につながる業務に経営資源を集中することを前提とし、人事賃金制度改定をおこないます。

考え方	該当する項目・内容
① 経営戦略の実現にむけた自発的行動の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本給制度の変更 ・ 適正な労働時間管理の推進
② 戦略実現による将来の発展を見据えた、現在必要な取り組みの検討	<ul style="list-style-type: none"> ・ 風土改革の推進 ・ 賞与制度の変更

2023年度労使通年協議項目

<年間を通じて労使で課題認識の共有や、課題の解決にむけた議論をおこない、成案化を進めていく項目>

	項目	議論のポイント
1	社員・メイト社員賞与制度の変更	<ul style="list-style-type: none"> 部門業績の加点的対応の解消後取り扱い 従業員への還元方法の検討
2	最低賃金改定への対応	<ul style="list-style-type: none"> 愛知県の地域別最低賃金改定状況を踏まえた対応 最低賃金改定に伴うフェロー社員の職種間の時間給の再整理の検討
3	ライフワークバランスの実現にむけた両立支援制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> グループガイドラインに則った育児勤務制度の整備ならびに短時間勤務制度への育児の事由拡大の検討
4	総実労働時間の短縮	<ul style="list-style-type: none"> 時間外労働削減および有給休暇の取得促進
5	適正な労働時間管理の推進	<ul style="list-style-type: none"> PC使用時間適正化システムの活用による時差時間の解消と長時間労働の発生防止

<労使で課題認識の共有や解決にむけた議論をおこない、成案化にむけて研究ならびに必要なに応じて制度化を進めていく項目>

	項目	議論のポイント
6	ステージ C 本給制度の変更	<ul style="list-style-type: none"> 個人が積み重ねてきた成果を確保しつつ、一定の歩みやステップを実感できる制度の構築 「資格給」、「個人成果給」、「役割給」とし、期待役割を処遇に反映できる仕組みの検討
7	メイト社員本給制度の変更	<ul style="list-style-type: none"> 個人が積み重ねてきた成果を確保しつつ、一定の歩みやステップを実感できる制度の構築 「資格給」、「個人成果給」、「役割給」とし、期待役割を処遇に反映できる仕組みの検討
8	60歳以降の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> 今後の要員構成推移や法改正ならびに業界動向を踏まえた人事・賃金制度の構築の検討
9	各種手当の在り方	<ul style="list-style-type: none"> 1月2日出勤手当の検討

最低賃金改定への対応

内容と目的	対象雇用区分	適用時期
愛知県の地域別最低賃金改定への対応や採用競争力を高める観点からフェロー社員・エルダーフェローの時間給の改定をおこなう	フェロー社員・エルダーフェロー	2023年9月11日～

地域別最低賃金について

- ・ 最低賃金制とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者はその最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとされている制度です。
- ・ 中でも地域別最低賃金とは、都道府県ごとに定められた産業や職業の別を問わず、当該都道府県内の事業場で働くすべての労働者を1人でも使用する使用者に適用されます。
- ・ 毎年10月にむけてこの地域別最低賃金の全国的な整合性を検討するため、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常事業の賃金支払能力を総合的に勘案して審議会がおこなわれ地域別最低賃金が決定されます。

[愛知県の地域別最低賃金改定状況]

現行	
発行日	2022年10月1日
時間額	986円



改定後	
発行日	2023年10月1日
時間額	<u>1,027円</u>
引上額	41円

地域別最低賃金改定にともなう対応について

- ・ 上記の通り、2023年の愛知県の最低賃金が986円から41円上昇した1,027円に改定されることにともない、名古屋三越においても改定後の最低賃金を下回る雇用区分の方への対応をおこないます。
- ・ 具体的にはフェロー社員・エルダーフェローの方が対象となり、発行日の10月1日の発行日を含む賃金計算期間(9月11日～10月10日)より適用します。

項目	内容		
フェロー社員※・エルダーフェロー時間給改定内容	～2023年9月10日		
	基本給	1,000円	
	内訳	ベース給	915円
		職種給	0円
		能力給	0円
		調整給	85円
	2023年9月11日～		
	基本給	<u>1,030円</u>	
	内訳	ベース給	915円
		職種給	0円
能力給		0円	
調整給		<u>115円</u>	

※改定対象は改定後の最低賃金を下回る方です。

- ・ 2024年4月にむけては、上記の地域別最低賃金の上昇も加味しフェロー社員の職種間でのあるべき賃金バランスについても検討をいたします。

ライフワークバランスの実現にむけた両立支援制度の整備

内容と目的	対象雇用区分	適用時期
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	全員	-

育児勤務ガイドラインの見直し(拡充)

現状と課題

- 名古屋三越短時間勤務取得者実態(2023年5月時点)

育児	早番固定	介護	割合
33	0	0	4.4%

※割合は従業員数全体750名に対する割合を表記

- 名古屋三越の育児勤務は原則小学校4年生の3月末まで取得できますが、家庭の状況により働き続けたくとも退職を選ぶ方が一定数いる状態です。
- 一方でお買場によっては業務と要員のアンバランス発生や遅番勤務が特定の方に偏ることによる負担感・不公平感があることも事実です。
- また、三越伊勢丹グループ全体としても、育児勤務制度についてはガイドライン制定時から背景が変化していることやガイドラインの内容が各社によりばらつきがあることを課題と捉えています。
- そこで三越伊勢丹グループ共通の育児勤務ガイドラインの制定にむけて協議をおこなっています。

具体的な改定案

- 改定案は以下のとおりです。
- 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労使協議を行います。

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	<ul style="list-style-type: none"> 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、末子の小学校就学月の前月末日まで延長可能 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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、末子の小学校1年生の3月末まで延長可能 	<ul style="list-style-type: none"> 上限は設けない 但し、そもそもの『育児』の定義として、<u>対象を“小学校卒業までの子”とする</u>
i) 育児勤務下限と上限を超える制度制定の検討	<ul style="list-style-type: none"> HDS及び本部労組にて前提状況を確認の上、検討する 	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 規定なし 	<ul style="list-style-type: none"> <u>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</u>
iii) 短時間勤務(育児事由)との関係	<ul style="list-style-type: none"> 規定なし 	<ul style="list-style-type: none"> <u>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</u>

時間単位有給休暇制度の導入について

現状と経緯

- ・ 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」の推進の下、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、メンバー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。

導入案と考え方

- ・ 「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し、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ことを検討しています。
- ・ 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します。
- ・ 導入案は以下のとおりです。

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
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

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、より柔軟な働きかた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。

内容と目的	対象雇用区分	適用時期
総実労働時間1,700時間台にむけた時間外削減の取り組みと有給休暇の取得促進、並びに働きやすい風土促進の推進	全員	-

現状と課題

【名古屋三越年間総実労働時間】

	年間総実労働時間 (①+②-③)	①年間所定労働時間		②時間外 (月平均)	③有給休暇取得 (日数)	(休憩時間)	シフト 一例
		1日の所定労	年間休日数				
2021年度	1,866時間	1,956時間	7時間55分	118日 (前年差+2日)	3.0時間	16.0日	90分 9:45~19:10
2022年度	1,808時間	1,874時間	7時間35分 (前年差▲20分)	118日	4.7時間	16.1日	70分 (前年差▲20分) 9:45~18:30
2023年度	1,794時間	1,874時間	7時間35分	118日	3.5時間	16.0日	70分 9:45~18:30

※2023年度は目標数値です。

- ・ 2022年度の有給休暇取得においては、目標達成が概ねできているもののステージAの取得率が52.3%と目標を下回ったため上位職から積極的な取得を呼びかける必要があります。
- ・ また時間外については、2022年度は通期前年比100.3%で着地し、増加傾向にあります。背景には、上長への報告をせずに自己の責任感より時間外をおこなっていることなど業務の精査に課題があります。業務量の見直し含む働き方の変化への取り組み継続が必須です。
- ・ ハラスメント防止の取り組みにおいて相談件数は2021年度7件から2022年度2件と減少傾向にあるものの、ハラスメントゼロにむけては上位職にとどまらず知識の向上やコミュニケーションの活性化が必要と捉えます。

2023年度取り組み

- ・ 2023年度は下記の取り組みを進めています。

内容	
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 労務管理説明会の実施 ・ 適切な時間管理にむけて時間管理委員会にて時間外実績やIDL M内容の確認と課題解決にむけた対応策について協議 ・ 所属長へ毎月の時間外実績ならびにIDL Mデータの共有 ・ IDL Mデータと時差時間実績を鑑み、長時間労働のおそれがある方に所属長面談または人事面談の実施 ・ 労働組合機関会議での現場実態の把握 ・ 労使共同宣言内容にもとづく教宣 ・ 労働組合広報での啓発

労使共同宣言について

- ・ 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。

【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へ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

【ハラスメント・ゼロに向けた労使共同宣言】

- ・ ハラスメント・ゼロにむけた労使共同宣言は「いかなるハラスメントも絶対におこなわず、一切許容しません。」のメインメッセージと、3つの行動基準で構成されています。
- ① **共に働く仲間と自分自身の両方を大切にします**
三越伊勢丹グループで働くすべての従業員で、共に働く仲間の異なる意見を尊重しつつ、自身の気持ちも素直に伝えることのできる職場風土を醸成します。
 - ② **正しい知識と高い意識をアップデートし続けます**
個人として、ハラスメントとして「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、ハラスメント・ゼロに取り組めます。
 - ③ **見てみぬふりはしません**
個人として、ハラスメントやハラスメントと思しき言動は見過ごさず、声掛けや相談などの行動を起こします。三越伊勢丹グループ全体としても、生じたハラスメントには厳正に対処します。

ハラスメント・ゼロに向けた労使共同宣言

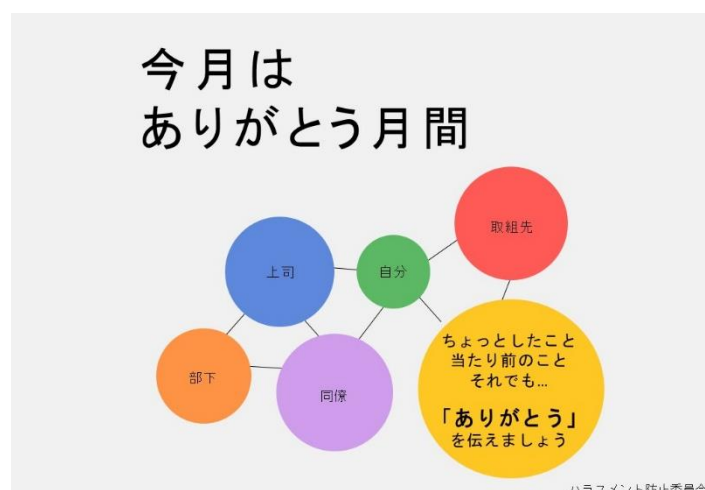
いかなるハラスメントも絶対に行わず、一切許容しません。

- 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』をつくりまします
- 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

【名古屋三越の取り組み】

- ・ 安心して働くことのできる職場環境の実現にむけては、対話を通じたコミュニケーションの活性化と自分も他者も大切にす風土づくりが不可欠と考えます。
- ・ そこで、名古屋三越においても労使で「名古屋三越版」として具体的にどんなメッセージをメンバーに発信すべきか協議をし、広報物を通じて継続的に啓発を実施していきます。
- ・ 下記内容は、労働組合機関会議に多く寄せられたメンバーの声に「挨拶・声掛け」を徹底することがコミュニケーションの基本ではないかという内容があり、それを参考に検討し従業員食堂前のデジタルサイネージで放映したものです。



有給休暇取得・時間外実績

- 名古屋三越における2023年度上半期終了時点の有給休暇取得状況は下記のとおりです。

雇用区分	2022年度取得目標		2023年度上半期末 時点取得状況	2022年度上半期末 時点取得状況	2022年度 取得実績	2021年度 取得実績
	率	日数	率	率	率	率
社員ステージA	55%以上	13日以上	24.7%	22.1%	52.5%	62.1%
社員ステージB	55%以上	13日以上	28.8%	26.5%	63.2%	63.1%
社員ステージC	70%以上	16日以上	36.3%	33.5%	74.6%	78.8%
メイト社員	90%以上	20日以上	47.4%	46.4%	94.7%	97.0%
フェロー社員(エルダー含) [※]	95%以上	19日以上	—	—	—	—
エルダースタッフ	95%以上	19日以上	48.1%	49.2%	94.7%	101.3%
スペシャリティスタッフ (エルダー含)	100%	22日	51.7%	34.5%	93.2%	99.3%

※ フェロー社員(エルダー含)は付与が10月11日の為、年間の目標を表示しています。

- 名古屋三越における2023年度上半期終了時点の時間外労働時間の実績は下記のとおりです。

	2023年度上半期計			2022年度上半期計			参考:2022年度計		
	1人当たり時間外		時間外 総合計 前年比	1人当たり時間外		時間外 総合計 前年比	1人当たり時間外		時間外 総合計 前年比
	実績	前年比		実績	前年比		実績	前年比	
栄店	3.6時間/月	75.0%	69.6%	4.8時間/月	127.7%	110.3%	4.9時間/月	119.5%	101.7%
星ヶ丘店	2.9時間/月	90.6%	80.5%	3.2時間/月	100.0%	104.3%	3.6時間/月	116.1%	98.0%
ラシック店	5.2時間/月	69.3%	68.8%	7.5時間/月	111.9%	105.6%	6.4時間/月	125.5%	85.1%
3店計	3.5時間/月	79.5%	70.9%	4.4時間/月	118.9%	109.3%	4.7時間/月	120.5%	100.3%

- 名古屋三越における2023年度上半期連休各休取得実績は下記のとおりです。


2023年度上半期連休各休 取得実績 (取得日数/付与日数)	栄店	星ヶ丘店	ラシック店
	100.0%	100.0%	100.0%

- 名古屋三越における2023年度上半期時間外労働月25時間以上超過人数実績は下記のとおりです。

	2023年度上半期計	2022年度上半期計
栄店	22名	59名
星ヶ丘店	4名	1名
ラシック	1名	0名

- 有給休暇については、前年同様の取得進捗ですが、各人の実態把握また取得促進のため毎月の取得状況をTeamsにて共有し、全員が有給休暇を取得できる環境づくりを呼び掛けています。
- 時間外労働時間については、前年を下回る水準で推移していますがメンバーとの対話のなかで勤務パターンの運用を含む働く上でのルール徹底に課題が残っています。
- よって、Yammerや労働組合HPなどの広報ツールを通し、時間管理のルールやルールを守る意義などを発信し、繰り返しの啓発に取り組みました。
- また2023年下半期からは営業時間の変更や組織改正をおこないました。
- これらの取り組みや仕組みの変更をより実のあるものとするためには、メンバー一人ひとりがこれまで以上に「働き方を変える」ことが必要不可欠です。
- 労働組合としては引き続き、メンバーの声を丁寧に吸い上げ会社へ働きかけていき、働きやすい環境づくりを推進していきますので、メンバー一丸となってこの大きな変化を乗り越えましょう。


労働組合は下記 SNS においても様々な情報をお届けしています！

 お得情報を
ゲット！



 労使の取組
を紹介！

Viva Engage
コミュニティ検索バーに
『名古屋三越の
労働組合』と検索

 イングちゃん
つぶやきます！

