

2023年度労使通年協議中間報告 議案書



<今回の内容>

【報告事項】

- | | | |
|-------------------------|------------|--------------|
| I. 2023年度労使通年協議考え方・協議項目 | <対象：全雇用形態> | <u>P1~4</u> |
| II. 2023年度労使通年協議の進捗報告 | <対象：全雇用形態> | <u>P5~17</u> |

<意見集約期間>

2024年1月9日（火）～1月15日（月）

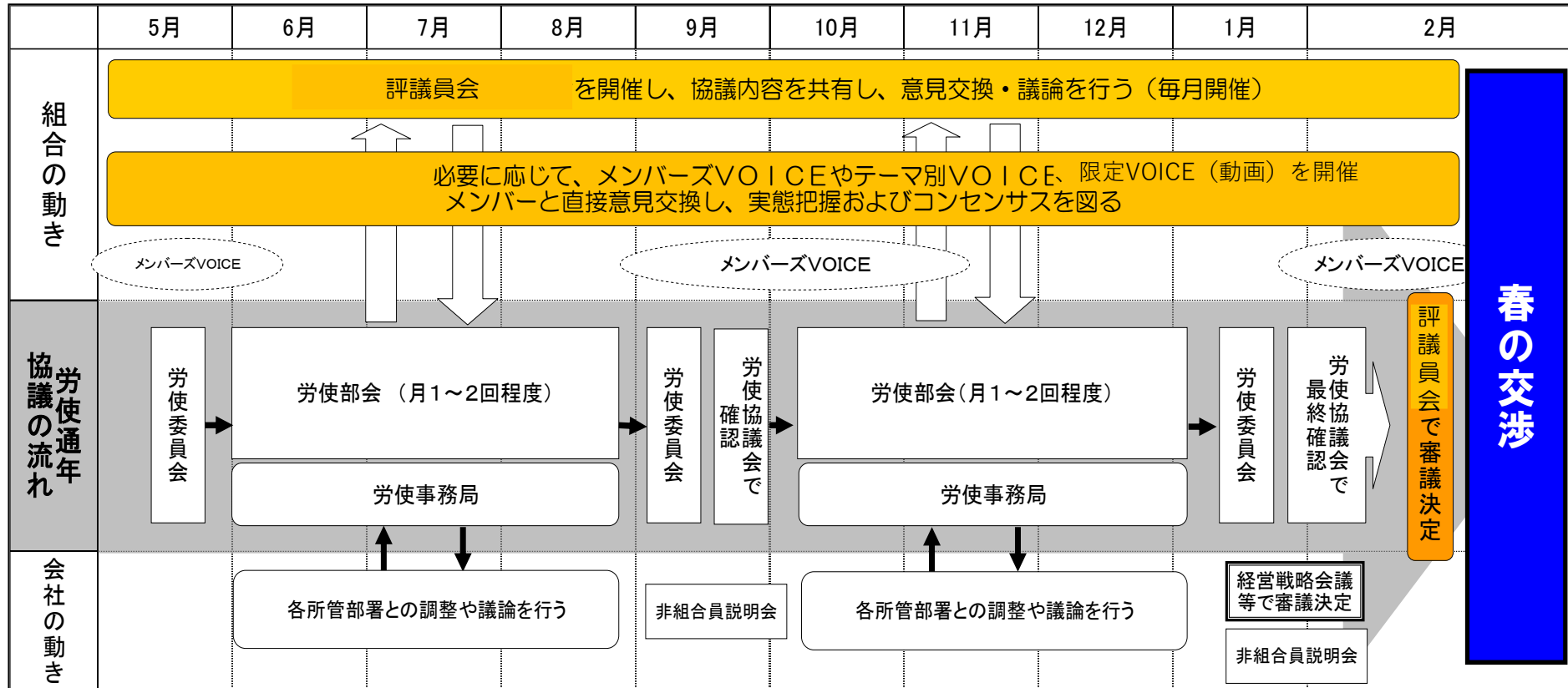
<開催方法>

『議案書配布・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『2024年度春の交渉』に向けた協議進捗を共有します。

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。
P18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。





- 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。

【全雇用形態】

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
(基本賞与引き上げ)

従業員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

【全雇用形態】

(1) 人事賃金制度・グループ協議報告 ※黄色網掛け今回共有

項目	対象	協議項目	協議進捗・方向性	期限	ページ
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（基本賞与引き上げ）	<ul style="list-style-type: none"> 目標とする将来の店舗像の実現に向けた成果の達成、メンバーの頑張りに報いる処遇として、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 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 	2024年3月 労使合意	P5-7
	メイト/ エルダース スタッフ (月給制)	人事賃金制度の見直し (最賃引き上げに伴う賃金表を再整理)	<ul style="list-style-type: none"> 2024年度春の交渉時における最低賃金要求の水準を踏まえて検討 各雇用形態における次年度以降の人事賃金制度改定とのバランスを踏まえて検討 	2024年3月 労使合意	-
	時給制社員	人事賃金制度の見直し (地域別最低賃金対応)	<ul style="list-style-type: none"> 地域別最低賃金引き上げに伴う本給ベア対応 北海道/企業内最賃ともに960円へ改定 	2023年10月 改定済	-
グループ労使協議報告	全雇用形態	『安心して働くことのできる職場環境づくり』に向けた労使協議宣言	<ul style="list-style-type: none"> 労使共同宣言を踏まえて「適切な時間管理の実現」「ハラスメント・ゼロに向けて通年で労使取り組み ポスター掲出やルール発信など函館丸井独自の取り組み 	2023年度 適宜取り組み・対応	P11-13
		時間単位の有給休暇制度の導入	<ul style="list-style-type: none"> 従業員の様々な事由に応じた『働き方（休み方）の柔軟性向上』を目的に“時間単位で取得できる”よう制度導入を検討 	2024年3月 労使合意	P14-17

【全雇用形態】

2. 2023年度労使通年協議項目

(2) 働き方環境整備・その他 ※黄色網掛け今回共有

項目	対象	協議項目	協議進捗・方向性	期限	ページ	
働き方環境整備	全雇用形態	従業員エンゲージメント向上	<ul style="list-style-type: none"> 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 重点指標「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。 	短期：重点指標の改善 中期：G地域百貨店平均水準達成	P8-10	
			① 業務改革	<ul style="list-style-type: none"> 生産性向上につながる働き方の仕組みとして、制服着用範囲見直し(実施済)、フレックス勤務の検討 		2023年度 適宜取り組み対応
			② 職場風土改革	<ul style="list-style-type: none"> 組織風土、対人関係向上を重点ポイントに『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に取り組む 		
			③ 職場環境改善	<ul style="list-style-type: none"> 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 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 		
その他		現行労働協約の表記見直し	<ul style="list-style-type: none"> 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についての整理 	2024年3月 労使合意	-	

【月給制社員】

1. 成果達成に報いる処遇のあり方（基本賞与の引上げについて）

（1）背景

- 2016年度以降の基本賞与の水準については、グループ内における最低限の生活給に位置付けとしていた「基本賞与年間2.00ヶ月」を維持しています。
- また、2017年度の労使通年協議では、グループ内における目指す水準である「年間2.5ヶ月」を目指し、構造改革へのチャレンジを続ける従業員へのさらなるモチベーション向上を目的に、具体的引上げ方法について労使間で確認をしていた。一方で、コロナによる経営環境の変化、赤字が長期化していたことから、水準引き上げについては見送る状況となっています。
- 2022年度は、新しい店舗運営による販売体制の構築や、収支構造の見直しなど3ヵ年計画における様々な構造改革に、全従業員一丸となって取り組みを進めた結果、業績は3年ぶりに黒字転換となっています。
- 今年度においては、年上期までの業績結果が、予算を大きく超過するなど着実な成果を生み出しています。下期以降は、テーオーデパート閉店による周辺顧客の取り込みや、遊休地へのリモデルオープン与件を取り込みを進めながら、これまでの企業戦略をさらにブラッシュアップすることで2年連続の黒字確保、年度予算の達成を目指します。

【2018年度以降の業績、賞与支給実績】

年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
基本賞与(ヶ月)	2.0					2.0(未定)
業績加算	0				1万円	24年4月協議
営業利益予算(百万)	98	100	△55	△43	43	43
営業利益(百万)	57	89	△24	△43	30	上期：30 (予算+27)
備考	2.5ヶ月に向けた協議	コロナによる影響	営業赤字		黒字達成	賞与引き上げ協議スタート

(2) 課題

- 基本賞与の水準は、函館丸井今井が掲げる“函館におけるトップランナー”を目指す上で、他企業や道内流通業の中では大きく劣っており、競合他社比較からは賞与の満足度は低い状況にあります。加えて、グループ各社との比較においても、特に安定的に営業黒字となる地域百貨店事業会社とは水準差がある状況です。
- 従業員からは、所得全体や賞与水準へ要望の声がある中、グループ内での生活給としての位置付けとなる基本賞与水準「年間2.00ヶ月」から、目指す水準を示せていない状況となっており、“働きがい”にも大きく影響していると捉えています。
- 加えて、コロナ過における収支構造の見直しや、新しい店舗運営モデルへのチャレンジなど様々な構造改革に取り組みを進めていること、それらに取り組む従業員の頑張り、その成果に対して一定の処遇反映が必要であるとも捉えています。

【グループ各社】2022年度支給ヶ月年間実績

企業名	営業利益 (百万)	年間賞与 支給ヶ月	備考
三越伊勢丹	21,926	6.50	業績による加算変動あり
新潟伊勢丹	605	4.80	基本2.50ヶ月を下限水準
岩田屋三越	2,707	5.42	
高松三越	208	3.20	基本2.50ヶ月を下限水準
静岡伊勢丹	42	2.38	
函館丸井今井	29	2.00	
札幌丸井三越	△994	2.12	
仙台三越	△218	2.00	コロナ影響により減額
名古屋三越	△272	2.00	
広島三越	△654	1.60	
松山三越	△472	1.60	

【道内他企業】2022年度支給ヶ月年間実績※組合調査より

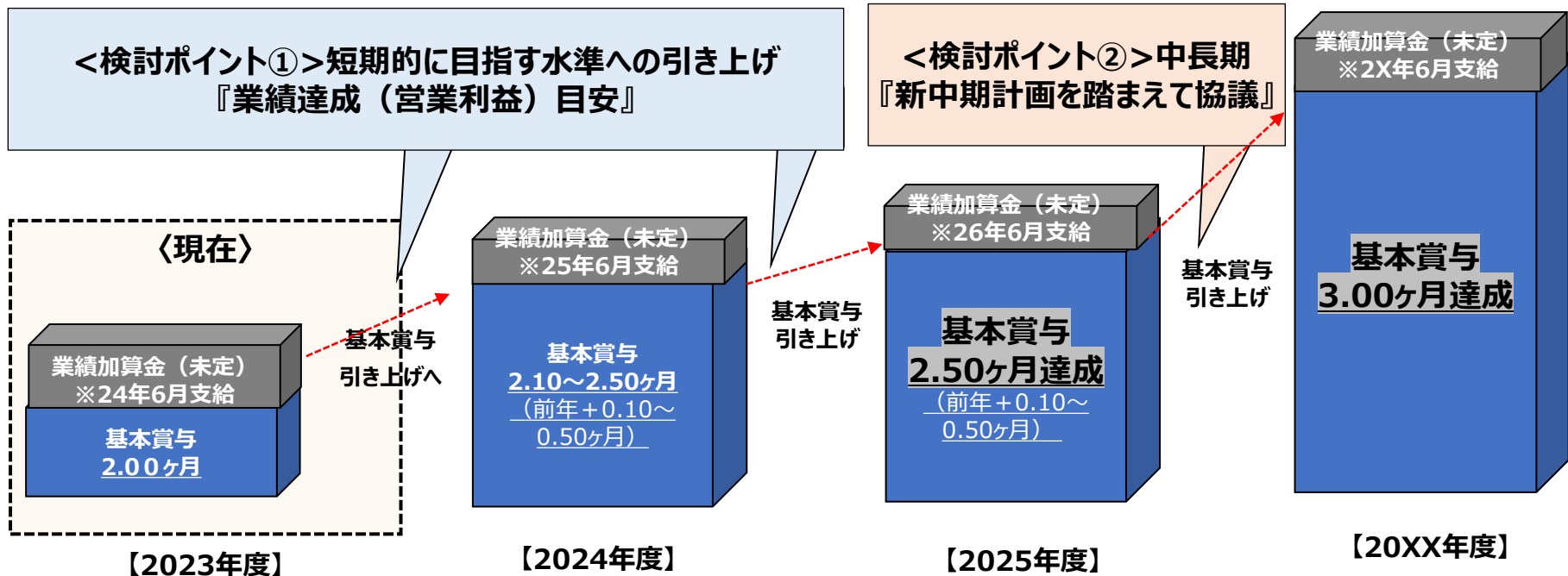
企業名	年間賞与 支給ヶ月
ニトリ	7.70
サツドラ	3.76
アークス	4.68
イオン北海道	4.00
道南ラルズ	3.10
道南食品	4.70

各社ステージBを基準とした支給ヶ月を記載

(3) 方向性

- 2023年度の通年協議では、直近の経営環境を踏まえて、黒字化体質に転換していること、構造改革へチャレンジを続ける従業員のさらなるモチベーション向上へ、短期・中長期に目指す基本賞与の水準を示した上で、実現に向けた引き上げ方法を具体的に検討します。
- 基本賞与水準については、業績目標達成の継続を前提としながら、**短期的に目指す水準を、2025年度「年間2.50ヶ月」、また中長期で目指す「年間3.00ヶ月」とし**、今後の業績動向や業績に与える影響や総額人件費の推移、労働条件向上の優先順位などを総合的に勘案しながら、**段階的に水準を引き上げる上での検討ポイントとして『業績達成』**について、検討を行います。

【基本賞与引き上げイメージ】

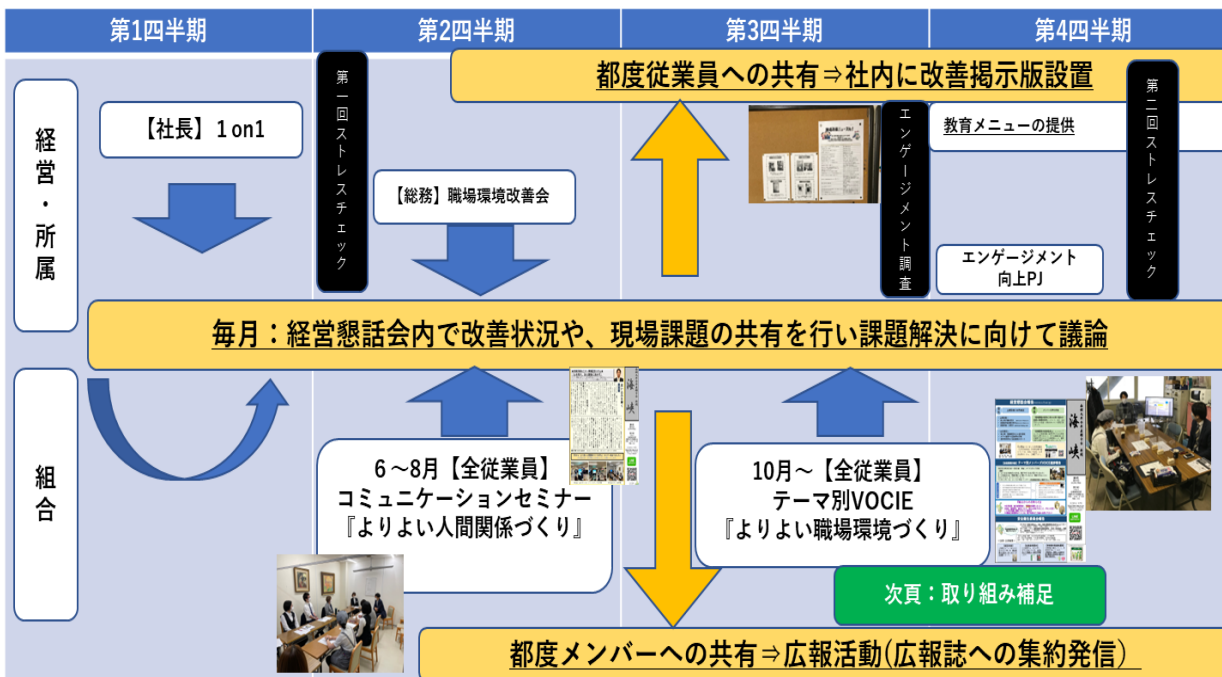


4.従業員エンゲージメント向上

(1) 背景

- これまでグループ全社による従業員満足度調査や函館独自のアンケートを通して、グループ地域百貨店各社との比較して著しく低いスコア結果となっていたことから、労使共通の重点課題として様々な取り組みを進めてきました。
- 昨年度は、直近の経営環境や新しい店舗運営モデルへのチャレンジするにあたっての従業員の悩みや思いを聴くこと、そして身近な様々な職場環境の改善を目的に、労使双方による全従業員との直接対話機会を軸とした取り組みに注力しました。それらをもとに実態把握や現場課題を抽出し、課題解決に向けた対応を労使で共通認識をもち、職場環境改善につなげています
- こうした現場からのボトムアップによる職場改善事例を様々な発信ツール（組合広報や従業員食堂への掲示）を通じて従業員にフィードバックする新たな取り組みを継続しています。これらを年間通して取り組むことで職場をよりよくする風土を醸成するための土台をつくりにつながっているとも捉えています。

【2022年度労使取り組み全体像】



(2) 課題

- 2022年11月～12月に実施したエンゲージメント調査結果（※23年8月25日総務発）では、各影響項目における**スコアが改善傾向（影響5項目の内4項目が前回差+0.12～0.24）**となっており一定の成果となっていると捉えています。
- 一方で、グループとして**重要指標に位置付ける「働きがい(G平均差▲0.45)」や「働きやすさ(G平均差▲0.48)」のスコアを含む各項目の水準は依然としてグループ平均よりも下回っている**状況です。
- 函館丸井今井が目指す将来の店舗像の実現へ、会社とすべての従業員が同じ方向に向かい、様々な企業戦略やそれらの実行に、一体となって取り組みを続けるためにも、「従業員エンゲージメント向上」は必要不可欠だと考えています。
- 調査結果や企業を取り巻く環境を踏まえ、中期の目標として2025年度までに重点指標である**「働きがい」「働きやすさ」を段階的に引き上げ、グループ地域百貨店平均の水準を達成**を目指します。初年度となる2023年度は、優先を見極めながら**“業務改革”“職場風土改革”“職場環境改善”**の3つの項目に労使通年協議と連動して重点に取り組みます。

【2022年度従業員エンゲージメント調査結果】

【2023年度労使通年協議取り組み】



従業員同士が尊重し合い、共に考えながら自発的な行動を促進することができる生産的な職場環境づくり

業務改革

《検討内容》

- ・ 服着用範囲の見直し
- ・ フレックス活用

職場風土改革

《検討内容》

- ・ さん付け・丁寧語運動
- ・ 否定しない言葉がけ定着

職場環境改善

《検討内容》

- ・ 従業員の声から施設、設備環境改善を継続

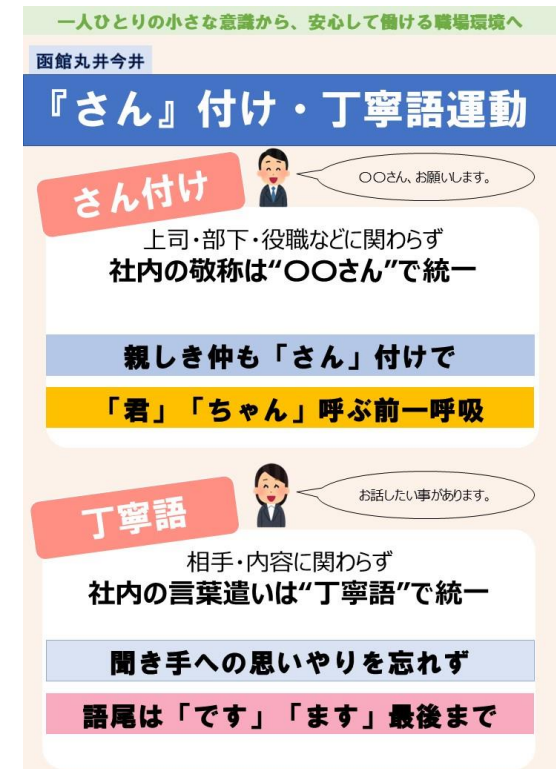
(3) 職場風土改革

- ▶ 少人数運営体制によるコミュニケーション機会減少など対話機会が限定されている環境化において、多様な価値観を受け入れながら、個々人が主体的に生産性を高めるため、「**他者を尊重し、健全に意見を言い合えることができる“風通しの良い”職場環境づくり**」に向けた支援を行います。
- ▶ これまでも職場風土づくりに向けた取り組みとして、現場実態・従業員の声から『さん付け・丁寧語』に関する発信を行っていたものの、取り組みが一過性に留まっていました。
- ▶ これらを踏まえ直近の取り組みでは、従業員間での意識醸成、具体的な行動につながるため、**12月に第1弾として「さん付け・丁寧語」運動の発信、**伴いポスターを店内に掲出しています。

【2023年度労使通年協議取り組み】

従業員同士が尊重し合い、共に考えながら自発的な行動を促進することができる生産的な職場環境づくり		
業務改革	職場風土改革	職場環境改善
<検討内容> ・着用範囲の見直し ・フレックス活用	<検討内容> ・さん付け・丁寧語運動 ・否定しない言葉がけ定着	<検討内容> ・従業員の声から施設、設備環境改善を継続

【さん付け・丁寧語運動ポスター】



2. 【グループ労使協議報告】『安心して働くことのできる職場環境づくり』に向けた労使協議宣言

【全雇用形態】

(1) 取り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り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みます。」のメインメッセージと、以下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みます**…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みます。

<p>✓ 労働時間の正しい記録を徹底します</p> <p> 始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な改ざんはしません</p>	<p> 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</p>
<p>✓ 全員が業務改革に取り組みます</p> <p> 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</p>	<p> 業務の「やめる・まとめる・偏りをなくす」を決断・実行します</p>
<p>✓ 対話を通じて推進します</p> <p> 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</p>	<p> 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</p>

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 細谷敬幸
 三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池史和

(3) 共同宣言をふまえた“時間管理啓発ポスター”の作成と掲示

【全雇用形態】

- ▶ 労使共同宣言をふまえ、これまで労働組合や会社による職場へのヒアリングを通じて把握している“不適切な勤怠管理のよくある事例”から **①正しい勤務管理編** **②上司と部下のコミュニケーション編** の2つのポスターを作成し、広く職場や休憩所等への掲示をおこなっています。
- ▶ 加えて、函館丸井今井では労使での時間管理状況の実態把握を行いながら、勤務管理のルール、上司部下間のコミュニケーションなど『**時間管理の運用について**』を発信や、**時間外が一定時間超過している対象者の実態と改善に向けた所属対応の確認**など時間管理意識醸成について取り組みを進めています。

【労働時間管理における場面の“NG (×)” “OK (○)”の言動を表現した啓発ポスター】



(4) 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」「言ってはいけないこと」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。
- 函館丸井今井では、労使共同宣言と並走して各ツール（ポスターや事例動画）による啓発活動を行います。また、『さん付け・丁寧語運動』を中心によりよい職場風土づくりに労使連携しながら取り組みます。

ハラスメント・ゼロに向けた労使共同宣言内容

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』『言ってはいけないこと』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	細谷敬幸
三越伊勢丹グループ労働組合	本部執行委員長	菊池史和

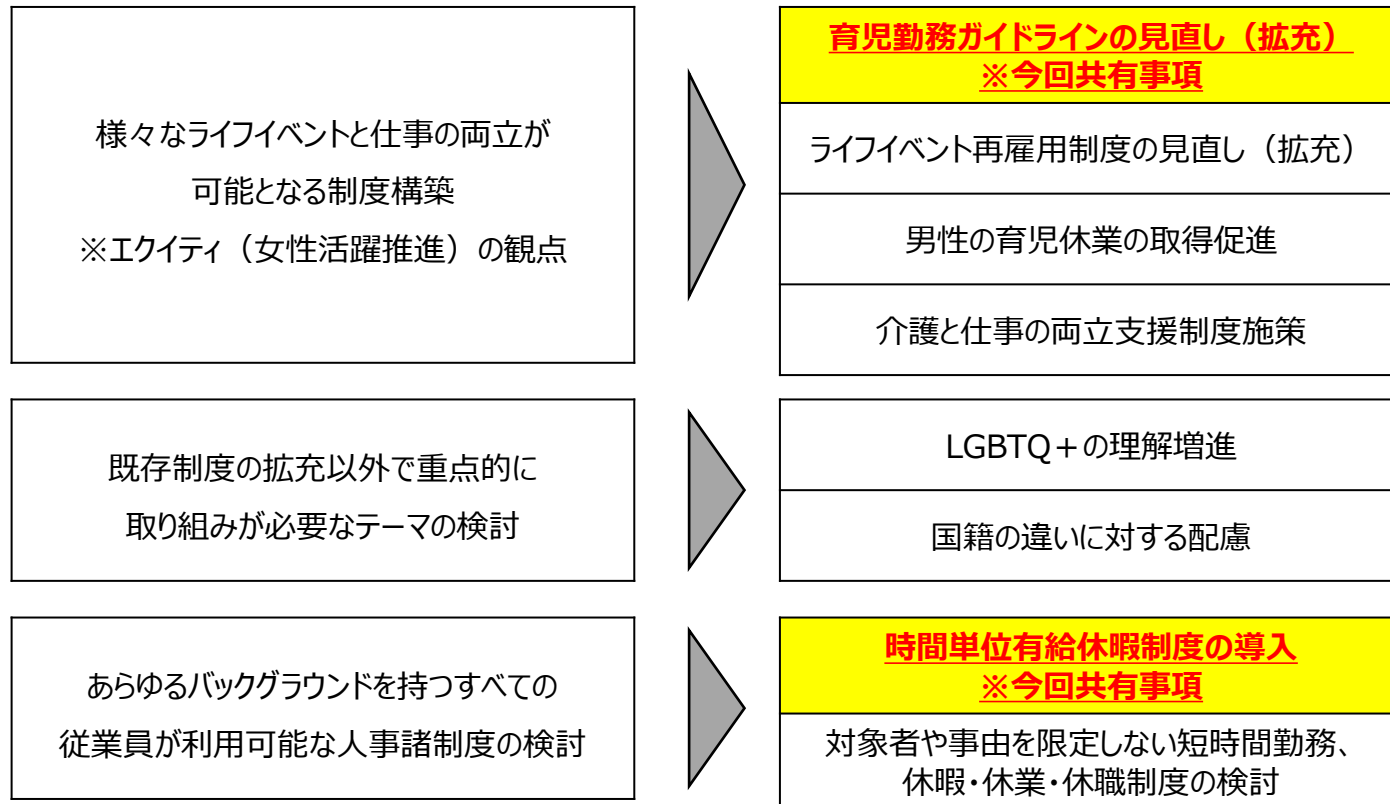
3. 【グループ共通協議項目】ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の取り組み

(1) 基本的な考え方、取り組み

【全雇用形態】

- 三越伊勢丹グループにおける共通の労使協議では、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ことを目的に“ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I)”の推進に向けて、様々な取り組みを検討しています。

DE&I推進に向けた今年度の主な取り組み



(2) 育児勤務ガイドラインの見直し（拡充）

【全雇用形態】

①現状の課題認識について

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、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が、ガイドライン制定時と変化している	フルタイム早番固定勤務の導入にはばらつきがあり、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）について

- 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います。
- 具体的な改定（案）については以下の通りです。**※函館丸井今井では、各改定項目においてガイドライン設定水準以上の制度であることから次年度の改定はない方向性となります。**

育児勤務ガイドライン

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、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	<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"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 規定なし 	<ul style="list-style-type: none"> 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

6. 【グループ共通協議項目】 時間単位有給休暇制度の導入

【全雇用形態】

(1) 背景・課題

- 年次有給休暇の使用は、「心身の疲労回復やリフレッシュ」を前提に、“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、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」につなが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) 具体的検討のポイント

- 時間単位有給休暇制度導入にあたり前提となる考え方においては、これまでの有給休暇の取得の目的と同様に「心身の疲労回復」と「仕事と生活の調和の実現」の両立を図ることとして導入を検討します。
- また、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を検討します。※次頁：検討中の制度概要
- 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ています。
- 加えて、今後の時間単位での取得できる状況を見据えて、遅刻・早退・外出の賃金控除のルールのあり方についても協議を行います。
- 現在、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おり、今後の制度制度の導入に伴い、より柔軟な働きかたが可能となるため、このルールのあり方についても協議を行います。

【時間単位有給休暇※検討案と半日有給休暇の比較】

項目	時間単位有給休暇（検討案）	※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	<u>5日以内</u>	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	<u>（法律上は可）</u>	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

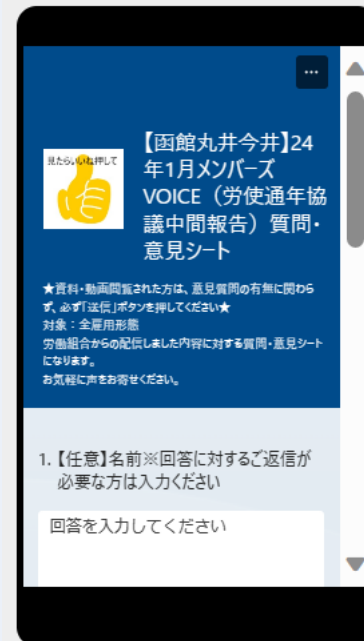
<今回の内容>

- I. 2023年度労使通年協議考え方・協議項目 <対象：全雇用形態> P1～4
- II. 2023年度労使通年協議の進捗報告 <対象：全雇用形態> P5～17



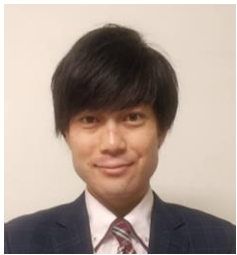
<https://forms.office.com/r/GBxvAUtDpi>

★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！！



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

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て成果に繋げていく、その大きな変化に挑戦、頑張るメンバーを応援しながら悩みには共に寄り添い、考える活動に取り組めます。



後半年度の重点活動は組合
ホームページをご覧ください