

新潟三越伊勢丹支部

2024年度 春の交渉

議案書 (案)

新潟三越伊勢丹支部大会

日程：2024年3月8日（金）19:30～

会場：新潟伊勢丹7階 従業員食堂

メンバーズVOICE日程・動画視聴はこちらから

<https://members.imgu.or.jp/ea017/23591>

議案書（案）確認後のアンケートはこちらから

<https://forms.office.com/r/Xs1pc8K0zL>



※労使通年協議は、メンバーのみなさまより意見を頂きながら進めてきました

社外秘

この議案書は大切な企業情報です。
一人ひとりが責任を持って管理しましょう。



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合 新潟三越伊勢丹支部

本議案書はペーパーレス化推進のため印刷物の配布はいたしません。

ご都合により、印刷物を希望する方は
新潟三越伊勢丹 労働組合事務所までご連絡ください。

<1> 2024年度春の交渉を取り巻く環境

2024年度の賃金を要求していく前提となる環境認識を確認します。

- ①社会・経済環境 ②百貨店業界の状況
③三越伊勢丹グループの動向 ④新潟県内の経済動向と新潟三越伊勢丹の企業環境

①社会・経済環境

1. 経済環境

【世界的動向】 歴史的な高インフレが2023年も継続。アメリカ経済は堅調で雇用も強い状況が続いているが、24年は利上げが徐々に落ち着くとの見方が多数。一方ヨーロッパでは経済が停滞、そして中国では不動産市場が低迷し、成長が鈍化。24年の世界成長率は2.4%予想で、3年連続減速。ウクライナやパレスチナの軍事問題は終息せず、国際的に混乱をきたしている。

【世界の中の日本：成長率】 本格的なアフターコロナ、かつ円安の継続でインバウンド需要が増加。23年の訪日客は2,000万人を超えた。政府は2024年の実質GDP成長率1.3%を見込み、インバウンドの2030年目標を6,000万人に定めるなど、今後の成長に期待感を持っている。

【為替から見た日本の景況感】 2024年はゆるやかな円高傾向が予想されているが、足元では物価高が生活を圧迫する状況が加速している。

経済成長率の推移（前年度比） 実績 URL:https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/2022/sankou/pdf/point_flow20231225.pdf

推計 URL : <https://www5.cao.go.jp/keizai1/mitoshi/2023/r050720shisan.pdf>

	18年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度推計
名目GDP	0.2%	0.0%	-3.2%	2.7%	2.3%	4.4%
実質GDP	0.2%	-0.8%	-3.9%	2.8%	1.5%	1.3%

※18～22年度の数字は実績、内閣府HP、「GDP統計データ」より引用

※2023年度は見通し、内閣府HP、「令和5年度（2023年度）政府経済見通しの概要」より引用

※経済成長率：GDP（名目・実質）の前年・前期に対する伸び率を表している

2. 物価・賃金の推移

【物価：全国・総合】 2023年消費者物価指数は2020年を100として106.8。前年比2.6%の上昇。

【物価の要因】 原材料価格の高騰、ロシアのウクライナ戦争の長期化、急激な円安が要因となり、とりわけ生活必需品の物価上昇が顕著であった。

【実質賃金】 賃金上昇は物価上昇に追い付かず、2023年11月時点で実質賃金が20か月連続で下落。

消費者物価指数（2020年：100として算出）

<https://www.stat.go.jp/data/cpi/1.html>

	20年1～12月	21年1～12月	22年1～12月	23年1～12月
総合	100	99.8	102.3	105.6
生鮮・エネ除く	100	99.5	100.5	104.5

3. 雇用の状況

【有効求人倍率】2022年平均有効求人倍率は全国平均で1.31倍で、前年の数値を上回る推移。

【完全失業率】2023年全国平均で2.6%。前年と同じ数字で横ばいの状態。

	20年1～12月	21年1～12月	22年1～12月	23年1～12月
有効求人倍率	1.18	1.13	1.28	1.31
完全失業率	2.8	2.8	2.6	2.6

<https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/001199180.pdf>

<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/yoyaku.pdf>

②百貨店業界の状況

- ・2023年12月日本百貨店協会が発表した全国百貨店売上概況によると、全国の百貨店（調査対象72社・180店）の売上総額は11月5023億円。前年同月比7.4%増と上昇し21カ月連続のプラスとなった。
- ・顧客別では、インバウンド需要が円安を追い風に2023年11月時点125.1%増（20カ月連続伸長）。
- ・新型コロナ5類移行後、年末商戦では各社業績回復、手土産やお歳暮進物需要等（27カ月連続増加）主要5品目全てで前年実績を超え、身のまわり品、雑貨、美術、貴金属と菓子は、コロナ前実績上回る。
- ・一方で、地方百貨店では閉店する店舗もあり、首都圏・大都市圏と地方の格差が明確になりつつある。

1.全国百貨店 年間売上高（単位：億円 期間：暦年）

	18年1～12月	19年1～12月	20年1～12月	21年1～12月	22年1～12月	23年1～12月
売上高	58,870	57,547	42,204	44,183	49,812	54,211
前年比	98.9%	97.8%	73.3%	104.7%	113.1%	109.2%

※日本百貨店協会HP：「売上の推移」より URL：https://www.depart.or.jp/store_sale/
※前年比は店舗数調整後の数値

2.主要グループ動向（2023年実施・発表）

企業	概要
高島屋	売上高：23年3～8月上旬連結業績売上高3,695億（前比106%）。高額品好調。
	価値創造：高島屋独自運営のクラウドファンディングサイト開設。大学と協働の購入型PJT。
	改装：2023年11月14日立川高島屋S.Cリニューアルオープン（全館専門店展開）
Jフロント リテイリング	売上高：23年2～10月売上2,865億（前比111%）営業利益306億（152%）と高伸。
	価値創造：大丸松坂屋百貨店が百貨店初のオリジナル3Dアバターの販売を開始。
H2O リテイリング	売上高：2024年度上期の国内売上は、コロナ前を上回り、過去最高を達成。
	改装：高槻阪急が「高槻阪急スクエア」に屋号変更し、2023年10月6日オープン。
	トピックス：阪神百貨店で「祝・リーグ優勝阪神タイガースご声援感謝セール」を開催。
セブン&アイ HDS	売上高：2023年2月までの1年間で、小売業初の売上高11兆余りとなった。
	百貨店事業：百貨店業界では約60年ぶりのストライキ。西武池袋本店前で抗議。

3. 2024年～2025年に閉店する主な百貨店・商業施設

所在地	店名	閉店予定日
島根県松江市	一畑百貨店	2024年1月14日
愛知県一宮市	名鉄百貨店一宮店	2024年1月31日
東京都台東区	アバブ上野（ABAB UENO）	2024年6月30日
岐阜県岐阜市	高島屋岐阜店	2024年7月31日
長野県松本市	松本パルコ（PARCO）	2025年2月末（予定）

③三越伊勢丹グループの動向

- ・2024年3月期は第3四半期までの累計で売上高9,102億円・営業利益409億円となり前年に対して大幅なプラスとなっている。
- ・高感度上質戦略・個客とつながるCRM戦略を推進・構造改革を継続し、営業利益は統合後最高益を更新。
- ・新宿伊勢丹本店の第3四半期累計売上高は、引き続き過去最高売上を更新。
- ・地域主要5社の総額売上高は前年比108%と順調に進捗、インバウンドも引き続き好調に推移している。
- ・2023年度通期計画では総額売上高・営業利益ともに上方修正し、営業利益は500億円を計画。

単位：億円

1. 2024年3月期 第3四半期（2023年4月～12月） 三越伊勢丹HD連結業績

	実績	前年差	前年比		実績	前年差	前年比
売上高	9,102	906	111	販管費	1,975	61	103
売上総利益	2,384	225	110	営業利益	409	163	166

単位：億円

2. 2024年3月期 第3四半期（2023年4月～12月） 三越伊勢丹グループ各百貨店企業・店舗売上

首都圏店舗	実績	前年差	前年比	地域事業会社	実績	前年差	前年比
伊勢丹新宿本店	2,761	332	113	札幌丸井三越	450	41	110
三越日本橋本店	1,152	100	109	函館丸井今井	46	0	101
三越銀座店	769	207	137	仙台三越	207	3	101
伊勢丹立川店	243	17	107	名古屋三越	460	31	107
伊勢丹浦和店	293	14	105	静岡伊勢丹	116	△3	96
				新潟三越伊勢丹	273	6	102
				広島三越	84	△3	96
				高松三越	167	4	102
				松山三越	38	△2	95
				岩田屋三越	925	100	112

3. 2023年 三越伊勢丹グループの動き

月	内容
4月	三越創業350周年。“伝統を超える革新性”をテーマに、施策実施。
5月	グループ企業理念の再整理を行い、新たな「三越伊勢丹グループ 企業理念」を制定。
5月	2023年3月期決算発表。営業利益はコロナ前を超える296億円を計上。
5月	「お取組先行動規範」制定。
7月	フィリピンにて大型複合開発プロジェクト「MITSUKOSHI BGC」をグランドオープン。
8月	(株)三越伊勢丹が女性活躍推進法に基づく優良企業認定「えるぼし認定」3つ星を取得。
9月	伊勢丹新宿店新宿出店90周年。

4. 2023年 三越伊勢丹グループの方向性

経営計画について

三越伊勢丹HDS「IR・投資家情報」⇒「経営計画」より <https://www.imhds.co.jp/ja/ir/plan.html>

長期に目指す姿

お客さまの暮らしを豊かにする、“特別な”百貨店を中核とした小売グループ
～日本の誇り、世界への発信力を持ち、高感度上質消費において最も支持される～

基本戦略

高感度上質消費の拡大・席卷、最高の顧客体験の提供

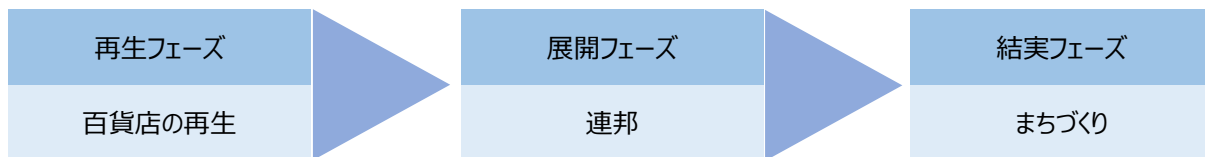
重点戦略

“高感度上質”戦略

“連邦”戦略

“個客とつながる”CRM戦略

中期戦略のステップ



本中期計画内（22～24年度）に、百貨店事業を再生させ営業利益400億円に到達

“高感度上質”戦略

“高感度上質”戦略とデジタル改革で、リアル店舗とオンラインを融合したシームレスな顧客体験価値の提供
パーソナル（個）マーケティングによる“つながるCRM”でファン化して、“グループ生涯個客”を拡大

“個客とつながる”CRM戦略

百貨店事業とカード事業の両軸で、“つながる個客”の規模と利用額を拡大
三越伊勢丹アプリやMIカードで“つながる個客”のステップに応じたアプローチを実行

“連邦”戦略

再生した百貨店事業ビジネスシステムをステップ毎に展開
21年度秋から“準備組織”を発足。22年度に“連邦推進体制”を確立

④新潟県内の経済動向と新潟三越伊勢丹について

1.新潟県内の経済動向

- ・2024年1月1日16時10分の令和6年能登半島地震では、新潟市も震度5強の揺れに襲われ、津波警報が発令された。新潟県内では津波の被害はそれほど大きくなかったものの、多くの住宅で液状化による損壊が発生した。1月18日時点で新潟県では5,366件、新潟市では2,267棟の被害件数に達している。調査が終わっていない住宅も多く残されており、被害件数はさらに増えることが見込まれている。
- ・2023年春には新潟駅に3万㎡規模の商業施設が出来る予定となっており、競合の激化が予想される。
- ・佐渡島の世界遺産登録に向けた動きや、トキエアの新潟～丘珠（札幌）就航など、経済活性化への期待感が高まる動きもみられる。
- ・2023年の新潟市消費物価指数（総合）は20年を100として104.7と高い伸びを見せている。
- ・2023年の有効求人倍率は1.55とほぼ前年並みで推移し、高止まり傾向となっている。

新潟市消費者物価指数（2020年:100として算出、2023年度は1月～11月までの平均値）

	20年1～12月	21年1～12月	22年1～12月	23年1～12月
総合	100	99.1	101.9	104.7
生鮮・エネ除く	100	98.8	100.0	103.5

※消費者物価指数…新潟県HP「新潟市消費者物価指数（月報 令和5年12月）」

新潟県有効求人倍率の推移

	20年1～12月	21年1～12月	22年1～12月	23年1～12月
有効求人倍率	1.28	1.34	1.57	1.55

※有効求人倍率…新潟労働局 職業安定部

URL:https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-hellowork/kakushu_jouhou/chingin_toukei/koyou.html

2.新潟三越伊勢丹の企業環境と取組動向

2024年3月期第3四半期決算では売上高273億円、営業利益6.48億円で推移している。売上・利益ともに前年に対して伸ばしているものの、2023年度通期目標である10億円の達成に向けては売上の底上げと、経費コントロール含めた取り組みが必要となる。

・営業面について

売上高については第3四半期終了時点で、予算比95%・前年比102%と前年達成ながら予算未達成の状況である。お客様・MIカード顧客を中心とした識別顧客に向けた提案強化を図っているが、全体のトレンドを大きく覆すまでには至っていない。

・収益性の向上について

営業利益は第3四半期終了時点で、前年比148%で推移している。「駐車場料金の見直し」や「サテライトショップへの店間便有料化」、働き方の見直しによる「時間外の削減」、首都圏店舗の商品をお客さまに紹介して「その他の営業収入」を増加させたこと、が成果につながっている。

・2023年度通期業績見通しと今後の方向性について

2023年度通期業績については、2024年1月1日の能登半島地震の影響などもあり、統合以来過去最高の営業利益額10億円達成に向けてはさらなる売上伸長・経費コントロールが必要な状況となっている。

2024年度は中期経営計画の3年目にあたり、「高感度上質」「個客とのつながり」といった戦略を基本に、新潟伊勢丹店開業40周年を追い風として、新たな競合となる新潟駅の商業施設を迎え撃つ年となる。収益性を高めるための経費コントロールも継続的に実行していくことが必要となる。

新潟三越伊勢丹 2024年3月期 第3四半期業績（2023年4月～12月）

単位：百万円

	実績	前年差	予算差		実績	前年差	予算差
売上高	27,341	645	△1,202	販管費	5,700	△91	△274
売上総利益	6,144	76	328	営業利益	648	212	△101

<2>2024年度 賃金要求の考え方

賃金要求の方針

賃金要求の具体的方針については、三越伊勢丹グループ労働組合の「2024年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針」に基づき要求を組み立てます。

各雇用形態における賃金要求

2024年度春の交渉においては、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価による賃金反映等）や賃金面でのセーフティネットに関わる最低賃金要求（月例賃金・時間給・扶養者年齢別等）についても、従来どおり事業会社・雇用形態ごとに行います。

1) 月例賃金

○水準引き上げ

ベースアップ要求については、算出式を用いる上での前提事項にある大きな環境変化「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると判断し「グループ共通のベースアップ算出式」に基づいた要求は行わず、物価上昇の状況を踏まえた要求を行うものとします。

○昇給・昇格

- ・昇給に関しては、昇給制度がある場合、制度に基づく昇給原資(評価分布等)の要求を行います。
- ・昇格に関しては、事前に労使で想定している昇格の運用について、昇格人数の結果の確認等を行います。
- ・月給制社員の賃金引上げ率の算出においては、当該雇用形態のモデル賃金に基づき算出します。

2) 最低賃金

- ・2024年度「IMGU最低賃金要求基準」をもとに「扶養者年齢別(月例)、企業内(月例・時間給)」の最低賃金を要求します。

3) 初任給(採用賃金)

- ・個別設定となる雇用形態を除き、全ての雇用形態の初任給(採用賃金)については要求を行います。

賃金要求における重要な観点：①ベースアップの要求について

「月給制は4,000円以上、時給制は20円以上、年俸制は48,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。

【2024年度 春の交渉におけるベースアップ要求の考え方】 対象：社員・メイト社員
 IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。
 2024年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「4,000円のベースアップ」を要求するものとします。

※参考資料 グループ共通ベースアップ算出式

- ・対象雇用形態：社員、メイト社員
- ・基準となるベースアップ額
 = 基礎額309,000円 × 物価上昇率に応じた係数

<算出式を用いる上での前提事項>

- ・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし309,000円とする。
- ・有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。
- ・ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とする。
- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。
- ・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。
- ・暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。
- ・ベースアップ算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の計算式にて算出する。

$(「1月～10月までの物価上昇率合計」+「みなし物価上昇率※(11月、12月分)×2か月」)÷12$
 ※「みなし物価上昇率」は8月、9月、10月の消費者物価指数の平均値を使用する

- ・算出式によるベースアップ額を超える上乗せについては組合各支部がベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。

※ベースアップの構成要素

= (全社一律交渉)物価上昇分、(個社対応)生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分

- ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り扱いについて別途労使協議の上で対応する。

- ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
- ②想定外の大幅な物価上昇
- ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

<ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
4.3	3.3	3.2	3.5	3.2	3.3	3.3	3.2	3.0	3.3	3.2	3.2	3.3

【2024年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針】におけるベースアップの考え方

対象：エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ
 算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2024年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。
 具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は4,000円以上、時給制は20円以上、年俸制は48,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認したうえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。（詳細は各雇用区分ごとのページに記載します。）

賃金要求における重要な観点：②初任給・採用賃金の要求について

C-t社員の初任給の要求について

C-t社員の初任給は、210,000円を要求します。

新潟県内の企業においては、各社の要員バランスを適正に保ち、新しい発想で価値創造できる人財を求めて新規採用を積極的に行っています。特に大卒の新卒採用においては優秀な人財を確保するために、初任給の金額水準を上げる企業が目立っています。

そのような中で、新潟三越伊勢丹は将来を担う人財を求めて、毎年採用を続けています。採用においては業務内容や社会への貢献度、福利厚生なども含めた総合的な企業の魅力度向上が必要ですが、初任給もひとつの指標であるため、全体ベースアップに加えて月例給を1,000円プラスします。これにより県内主要との一定の採用競争力は保てると考えます。今後も採用市場において「選ばれる企業」であるために、採用賃金も含めた企業魅力度を高める複合的な取組みを進めていきます。

また、メイト社員の初任給についても採用市場の動向を見極め、あるべき金額水準を協議していきます。

フェロー社員の採用賃金の要求について

フェロー社員Ⅰ：980円、
フェロー社員Ⅱ（事務職・筆耕：980円、販売職：1,000円、
電話店内案内：1,100円、化粧品：1,110円）を要求します。

時給制で働くパートタイマーの採用賃金については、公的最低賃金の大幅な上昇の影響もあり、今後も一定程度の上昇が予想されます。そのような中で新潟三越伊勢丹のフェロー社員の採用賃金についても大幅な上昇が必要な状態となっています。

これらの状況を鑑みて、新潟三越伊勢丹では2024年4月からのフェロー社員の採用賃金を職種ごとに980円～1,110円に設定することを要求します。これは前年に対して時間給50円の増額となります。

今後も時給制の採用賃金については、公的最低賃金の引き上げ動向や、競合他社の賃金水準などを鑑みて協議を続けてまいります。また、採用賃金引き上げに伴う同一雇用区分間での賃金差の縮小も課題と考え、是正に向けた検討・協議を続けます。

参考：小売業販売の時給制パートタイマーの採用賃金設定について 単位：円

企業	2024年4月見込	2022年9月時点	引き上げ額	伸び率
新潟三越伊勢丹	1,000	910	90	109%
新潟県主要小売業平均	979	886	93	110%

参考：新潟県公的最低賃金との差額について 単位：円

企業	2024年4月見込	2022年9月時点
新潟三越伊勢丹	68	51
新潟県主要小売業平均	47	27
新潟県公的最低賃金※	932	859

※2024年は特定（産業別）最低賃金（小売）の実績

賃金要求における重要な観点：③最低賃金の要求について

時給制社員における企業内最低賃金の設定の根拠について

時給制における最低賃金を980円とするよう要求をします。

県内最低賃金は、2023年10月で931円へ改定となり、昨年より41円増額しました。

県内小売業の特定最低賃金は、2023年12月で932円へ改定となっています。

これら地域別・産業別の公的な最低賃金の水準を決定する際には、その地域・産業内の各企業における賃金表や企業内最低賃金の締結・改正が大きな影響を与えます。三越伊勢丹グループ労働組合では、独自基準を設定することにより、企業内外の賃金水準の底上げを図る取組の推進に繋げています。

上記背景を鑑み、2024年度は企業内最低賃金を980円とするよう要求をします。時給制社員については今後もフェロー社員とエルダースタッフ（時給制）との賃金バランスや、職種ごとの賃金差設定など、在籍フェロー社員の賃金水準も含め総合的に検討を行っていきます。

※採用賃金の引き上げを行う場合には、在籍者との賃金バランスを考慮し、採用賃金調整を必要とします。

具体的には、2年目以降のフェロー社員Ⅰ、フェロー社員Ⅱの賃金について、採用賃金を下回る場合には、採用賃金水準までの引き上げ対応を行います。

扶養者年齢別・最低賃金について（詳細は「2024年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準」参照）

「扶養者別最低賃金要求」は生活者の観点からの賃金確保を目的に、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。扶養者の基準内賃金が、以下の扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として保障することを要求します。この要求は、三越伊勢丹グループ労働組合が定めた基準に基づき行います。

- ・育児・介護等の短時間勤務者も対象とし、本給より控除されている割合と同じ割合を該当する扶養者・年齢別最低賃金より差し引いた金額と比較し、控除された本給の金額が下回る場合、差額を支給します。
- ・水準設定については、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分（暦年・総合・全国）」等を加味して決定しています。

2024年度 要求基準額に基づく
扶養者・年齢別の保障月額

<参考 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	166,900	176,900	186,900	196,900
28	175,700	185,700	195,700	205,700
29	184,400	194,400	204,400	214,400
30	193,100	203,100	213,100	223,100
31	201,800	211,800	221,800	231,800
32	210,500	220,500	230,500	240,500
33	219,200	229,200	239,200	249,200
34	227,900	237,900	247,900	257,900
35	236,600	246,600	256,600	266,600
36～	245,300	255,300	265,300	275,300

・ 扶養者・年齢別最低賃金は、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分（暦年・総合・全国）」等を加味して決定しますので、基準額の水準は年度毎に設定されます。

・ 保障額の支給については、本人の申告に基づき行われます。4月中に会社より基準額及び申告方法（申告期日や申告書等）に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額が支給されます。それ以降は、申告のあった月より支給されることになります。なお、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

<3>2024年度 社員月例賃金要求

項目	内容
①ベースアップ	<p>・月例給一律4,000円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ下記の通りとします。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～</p>
②本給評価	<p>・ステージC-は、本給評価は絶対評価とすることを要求します。 ・ステージCは、SS・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ことを要求します。 ・ステージBは、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ことを要求します。</p>
③運用に関する要求	<p>・以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを労使で確認をおこないます。 社員ステージCの評価別の人数分布状況 社員ステージCの職務別ランク別の人数分布状況 社員ステージBの評価別の人数分布状況 社員ステージBのグレード別・役割別・ランク別の人数分布、役割給の運用実態 社員ステージBにおいて役割が大きく変更する異動の有無</p>
	<p>・昇格者数の確認内容： 社員ステージC⇒社員ステージB：3名 社員ステージB⇒社員ステージA：1名</p>
④初任給	<p>・210,000円を要求します。</p>
⑤本給表および昇給表	<p>・本給表および昇給表を要求します。</p>
⑥最低賃金	<p>・月例賃金が176,000円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する最低賃金は、新潟三越伊勢丹で働く月給制の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準です。対象となる「社員・メイト社員・月給制エルダースタッフ」の中で、最下限となるメイト社員の採用賃金(176,000円)を基準とします。 ※今回要求する最低賃金は、2024年4月1日～2025年3月31日の在籍者を対象とします。なお、障がい者雇用については別途対応します。</p>
⑦扶養者年齢別最低賃金	<p>・基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。</p>

詳細ページP8

詳細ページP12・13

詳細ページP10

⑤本給表および昇給表の要求について

社員ステージC・C-t

※下記金額はベースアップ分は反映済です

社員ステージC 個人成果給

単位：円

ランク	店頭			スタッフ		セールス
	アシスタント職	リーダー職	サブリーダー職	販売	専門	業務
1	125,000					125,000
2	123,000					123,000
3	121,000					121,000
4	119,000					119,000
5	117,000					117,000
6	115,000					115,000
7	113,000					113,000
8	111,000					111,000
9	109,000	109,000			109,000	109,000
10	107,000	107,000			107,000	107,000
11	105,000	105,000			105,000	105,000
12	103,000	103,000			103,000	103,000
13	101,000	101,000			101,000	101,000
14	99,000	99,000	99,000		99,000	99,000
15	97,000	97,000	97,000		97,000	97,000
16	95,000	95,000	95,000		95,000	95,000
17	93,000	93,000	93,000		93,000	93,000
18	91,000	91,000	91,000		91,000	91,000
19	89,000	89,000	89,000	89,000	89,000	89,000
20	87,000	87,000	87,000	87,000	87,000	87,000
21	85,000	85,000	85,000	85,000	85,000	85,000
22	83,000	83,000	83,000	83,000	83,000	83,000
23	81,000	81,000	81,000	81,000	81,000	81,000
24	79,000	79,000	79,000	79,000	79,000	79,000
25	77,000	77,000	77,000	77,000	77,000	77,000
26	75,000	75,000	75,000	75,000	75,000	75,000
27	73,000	73,000	73,000	73,000	73,000	73,000
28	71,000	71,000	71,000	71,000	71,000	71,000
■29	69,000	69,000	69,000	69,000	69,000	69,000
▲30	67,000	67,000	67,000	67,000	67,000	67,000
●31	65,000	65,000	65,000	65,000	65,000	65,000
★32	63,000	63,000	63,000	63,000	63,000	63,000
33		61,000	61,000	61,000	61,000	61,000
34		59,000	59,000	59,000	59,000	59,000
35		57,000	57,000	57,000	57,000	57,000
36		55,000	55,000	55,000	55,000	55,000
37		53,000	53,000	53,000	53,000	53,000
38		51,000	51,000	51,000	51,000	51,000
39		49,000	49,000	49,000	49,000	49,000
40		47,000	47,000	47,000	47,000	47,000
41		45,000	45,000	45,000	45,000	45,000
42		43,000	43,000	43,000	43,000	43,000
43			41,000	41,000	41,000	41,000
44			39,000	39,000	39,000	39,000
45			37,000	37,000	37,000	37,000
46			35,000	35,000	35,000	35,000
47			33,000	33,000	33,000	33,000
48				31,000	31,000	31,000
49				29,000	29,000	29,000
50				27,000	27,000	27,000
51				25,000	25,000	25,000
52				23,000	23,000	23,000

社員ステージC ベース給

単位：円

金額

176,000

C-tからCに格付けする場合の
初任格付は以下の通りとする。
ステージC-t最終ランク

1～5：■

6～9：▲

10～13：●

14～：★

社員ステージC-t ベース給

単位：円

ランク	C-t
1	242,000
2	241,000
3	240,000
4	239,000
5	238,000
6	237,000
7	236,000
8	235,000
9	234,000
10	233,000
11	232,000
12	231,000
13	230,000
14	229,000
15	228,000
16	227,000
17	226,000
18	225,000
19	224,000
20	223,000
21	222,000
22	221,000
23	220,000
24	219,000
25	218,000
26	217,000
27	216,000
28	215,000
29	214,000
30	213,000
31	212,000
32	211,000
初任	210,000

社員ステージC 昇給表

レンジ	役割成果給ランク	ランクアップ				
		SS評価	S評価	A評価	B評価	C評価
R0	職務別最上限ランク	0	0	0	0	-1
R1	A職・セールス：2～6	2	1	0	0	-1
	L職：10～11					
	SL職・専門：15～16					
	販売：20～21 業務：40～41					
R2	A職：7～16 セールス：7～25	4	3	2	0	0
	L職：12～25 専門：12～30					
	SL職：17～30					
	販売：22～35 業務：42～45					
R3	A職：17～32	4	3	2	1	0
	L職・セールス：26～42					
	SL職・専門：31～47					
	販売：36～52 業務：46～52					
	役割成果給範囲外	6,000円	4,000円	2,000円	0	0

社員ステージC-t ランクアップ表

ランクアップ		
A評価	B評価	C評価
8	4	0

※1年目はC評価でも+4ランク

※昇給表のランクアップ数に関わらず「本給表の最上位ランク」がランクアップの上限になります。

※今回要求する昇給表は2024年6月16日の評価反映に使用します。

社員ステージB

※下記金額はベースアップ分は反映済です

社員ステージB 個人成果給

単位：円

ランク	B-2	ランク	B-1
1	374,000	51	324,000
2	373,000	52	323,000
3	372,000	53	322,000
4	371,000	54	321,000
5	370,000	55	320,000
6	369,000	56	319,000
7	368,000	57	318,000
8	367,000	58	317,000
9	366,000	59	316,000
10	365,000	60	315,000
11	364,000	61	314,000
12	363,000	62	313,000
13	362,000	63	312,000
14	361,000	64	311,000
15	360,000	65	310,000
16	359,000	66	309,000
17	358,000	67	308,000
18	357,000	68	307,000
19	356,000	69	306,000
20	355,000	70	305,000
21	354,000	71	304,000
22	353,000	72	303,000
23	352,000	73	302,000
24	351,000	74	301,000
25	350,000	75	300,000
26	349,000	76	299,000
27	348,000	77	298,000
28	347,000	78	297,000
29	346,000	79	296,000
30	345,000	80	295,000
31	344,000	81	294,000
32	343,000	82	293,000
33	342,000	83	292,000
34	341,000	84	291,000
35	340,000	85	290,000
36	339,000	86	289,000
37	338,000	87	288,000
38	337,000	88	287,000
39	336,000	89	286,000
40	335,000	90	285,000
41	334,000	91	284,000
42	333,000	92	283,000
43	332,000	93	282,000
44	331,000	94	281,000
45	330,000	95	280,000
46	329,000	96	279,000
47	328,000	97	278,000
48	327,000	98	277,000
49	326,000	99	276,000
50	325,000	100	275,000
51	324,000	101	274,000
52	323,000	102	273,000
53	322,000	103	272,000
54	321,000	104	271,000
55	320,000	105	270,000
56	319,000	106	269,000
57	318,000	107	268,000
58	317,000	108	267,000
59	316,000	109	266,000
60	315,000	110	265,000
61	314,000	111	264,000
62	313,000	112	263,000
63	312,000	113	262,000
64	311,000	114	261,000
65	310,000	115	260,000
66	309,000	116	259,000
67	308,000	117	258,000
68	307,000	118	257,000
69	306,000	119	256,000
70	305,000	120	255,000
71	304,000	121	254,000
72	303,000	122	253,000
73	302,000	123	252,000
74	301,000	124	251,000
75	300,000	125	250,000

B - 2 重複ゾーン

B - 1 重複ゾーン

社員ステージB 資格給

単位：円

金額	61,000
----	--------

社員ステージB 役割給

単位：円

役割	金額
①	50,000
②	40,000
③	30,000
④	20,000
⑤	10,000
役割なし	0
新任	0

社員ステージB 昇給表

レンジ	ランクアップ			
	S評価	A評価	B評価	C評価
最上位ランク	0	0	0	-3
R1	8	3	0	-2
R2	10	5	2	-1
R3	12	7	3	0

※ 昇給表のランクアップ数に関わらず「本給表の最上位ランク」がランクアップの上限になります。
 ※ 今回要求する昇給表は2024年6月16日の評価反映に使用します。

【参考】社員ステージB・ステージC

平均賃金引上げ率

現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「ステージC-tで入社し、ステージBで60歳定年を迎えた」場合、職務やPV（ポジションバリュー）の変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「1.59%（平均賃金引上げ額5,579円）」と試算されます。なお、メイト社員から社員転換した社員の方は対象としていません。

<4>2023年度 メイト社員月例賃金要求

項目	内容
①ベースアップ	<p>・月例給一律4,000円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ下記の通りとします。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～</p> <p style="text-align: right;">詳細ページP8</p>
②基本給評価	SS・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ことを要求します。
③運用に関する要求	<p>・以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを労使で確認をおこないます。 評価別の人数分布状況 職務別ランク別の人数分布状況</p>
	<p>・昇格者数の確認内容： メイト社員 ⇒ 社員ステージC：4名</p>
④初任給	<p>・新卒者（高卒者）：176,000円 ・新卒者（短卒・専門卒以上の者）：182,000円 ・既卒者（中途採用者）：176,000円～ ・既卒者（フェロー社員からのキャリア転換者）：182,000円～</p> <p style="text-align: right;">を要求します。</p>
⑤基本給表および昇給表	<p>・基本給表および昇給表を要求します。</p> <p style="text-align: right;">詳細ページP15</p>
⑥最低賃金	<p>・月例賃金が176,000円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する最低賃金は、新潟三越伊勢丹で働く月給制の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準です。対象となる「社員・メイト社員・月給制エルダースタッフ」の中で、最下限となるメイト社員の採用賃金（176,000円）を基準とします。 ※今回要求する最低賃金は、2024年4月1日～2025年3月31日の在籍者を対象とします。なお、障がい者雇用については別途対応します。</p>
⑦扶養者年齢別最低賃金	<p>・基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。</p> <p style="text-align: right;">詳細ページP10</p>

⑤本給表および昇給表の要求について

メイト社員の「基本給表」および「昇給表」を以下の通り要求します。

メイト社員基本給表

※下記金額はベースアップ分は反映済です

単位：円

ランク	金額	ランク	金額	ランク	金額	ランク	金額
1	252,000	20	233,000	39	214,000	58	195,000
2	251,000	21	232,000	40	213,000	59	194,000
3	250,000	22	231,000	41	212,000	60	193,000
4	249,000	23	230,000	42	211,000	61	192,000
5	248,000	24	229,000	43	210,000	62	191,000
6	247,000	25	228,000	44	209,000	63	190,000
7	246,000	26	227,000	45	208,000	64	189,000
8	245,000	27	226,000	46	207,000	65	188,000
9	244,000	28	225,000	47	206,000	66	187,000
10	243,000	29	224,000	48	205,000	67	186,000
11	242,000	30	223,000	49	204,000	68	185,000
12	241,000	31	222,000	50	203,000	69	184,000
13	240,000	32	221,000	51	202,000	70	183,000
14	239,000	33	220,000	52	201,000	71	182,000
15	238,000	34	219,000	53	200,000	72	181,000
16	237,000	35	218,000	54	199,000	73	180,000
17	236,000	36	217,000	55	198,000	74	179,000
18	235,000	37	216,000	56	197,000	75	178,000
19	234,000	38	215,000	57	196,000	76	177,000
						77	176,000

※ 障がい者雇用については別途対応します

※ 基本給表上の最上位ランクの金額が、ランクアップの上限となります

メイト社員 昇給表

ランク	ランクアップ				
	SS評価	S評価	A評価	B評価	C評価
最上限ランク	0	0	0	0	-1
2～14	6	4	2	0	0
15～39	7	5	3	1	0
40～54	8	6	4	2	0
55～77	9	7	5	3	1

※ 昇給表のランクアップ数に関わらず「基本給表の最上位ランク」がランクアップの上限になります。

※ 今回要求する昇給表は2024年6月16日の評価反映に使用します。

メイト社員 職務給

単位：円

職務	金額
リーダー職	20,000
サブリーダー職	10,000

【参考】メイト社員 平均賃金引上げ率

現行制度（基本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「メイト社員として入社し、勤続20年まで勤めた」場合、職務変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「1.64%（平均賃金引上げ額3,500円）」と試算されます。

＜5＞2023年度 エルダースタッフ賃金要求

項目	内容
①ベースアップ	<p style="text-align: right; background-color: yellow;">詳細ページP8、P17</p> <p>エルダースタッフ（月給制）：月例給一律4,000円のベースアップを要求します。 エルダースタッフ（時給制）：時間給一律20円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ下記の通りとします。 月給制：4月16日～、時給制：4月1日～</p>
②基本給評価	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲは、SS・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ことを要求します。 ・エルダースタッフ(22年度月給制エルダースタッフ制度の継続希望者)・エルダースタッフⅣ・Ⅴの本給評価は絶対評価とすることを要求します。
③運用に関する要求	<ul style="list-style-type: none"> ・以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを労使で確認をおこないます。 エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲの評価別の人数分布状況 エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲの職務別ランク別の人数分布状況 エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲにおいて役割が大きく変更する異動の有無
④初任給	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフ（月給制）の初任給として、 Ⅰ：190,000円・Ⅱ：200,000円・Ⅲ：220,000円を要求します。 ・エルダースタッフ（時給制）Ⅳ・Ⅴの初任給時給として、 専門スタッフ980円、店頭販売1,030円、セールス1,080円を要求します。
⑤職種給表、成果給表および昇給表	<ul style="list-style-type: none"> ・職種給表、成果給表および昇給表を要求します。 <p style="text-align: right; background-color: yellow;">詳細ページP18</p>
⑥最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフ（時給制）の時間給が980円を下回らないことを要求します。 ※地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに、時間給の最下限水準を使用しています。 ※2024年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。 ・エルダースタッフ（月給制）の月例給が176,000円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する最低賃金は、新潟三越伊勢丹で働く月給制の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準です。対象となる「社員・メイト社員・月給制エルダースタッフ」の中で、最下限となるメイト社員の採用賃金（176,000円）を基準とします。 ※今回要求する最低賃金は、2024年4月1日～2025年3月31日の在籍者を対象とします。なお、障がい者雇用については別途対応します。

①エルダースタッフのベースアップの考え方について

エルダースタッフのベースアップについては、以下通り要求します。

エルダースタッフ（月給制）：月例給一律4,000円のベースアップを要求します。

エルダースタッフ（時給制）：時間給一律20円のベースアップを要求します。

上記要求の根拠としては以下の通りです。

1、【2024年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針】におけるベースアップの考え方

算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2024年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は4,000円以上、時給制は20円以上、年俸制は48,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認したうえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

2、【2024年度春の交渉 新潟三越伊勢丹支部】におけるベースアップの考え方

新潟三越伊勢丹の業績の状況は、2024年3月期第3四半期決算では売上高273億円、営業利益6.48億円で推移している。売上・利益ともに前年に対して伸ばしているものの、2023年度通期目標である10億円の達成に向けては売上の底上げと、経費コントロール含めた取り組みが必要となる。企業の確実な成長に向けた戦略的投資と、従業員の生活水準の向上のバランスをとることが必要と考える。賃金要求の要素の一つであるベースアップについて、上記の考え方を基に設計していく。

3、【2024年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方】

①物価上昇

2023年の消費者物価指数（全国・総合）は、2020年を100として105.6と昨年を上回る数値となっている。今後も継続的な物価上昇が続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要である。

②生産性向上

2023年度の通期業績予測は、前年の営業利益6.05億円を上回ることが想定されている。売上高が前年を上回り、販管費を抑制して業績を向上させており、従業員一人ひとりの努力が結果となって表れていると考えられるが、当初想定した利益予算を達成するためには、更なる経費コントロールが求められる状況でもある。

③労働市場との賃金水準格差調整

地域における労働市場において60歳以上の賃金水準は、公的最低賃金の上昇もあり、今後も一定程度の上昇が予測される。継続的な賃金水準の向上のため、持続可能で計画的な賃上げ要求の組み立てが必要である。

④他雇用形態との賃金バランス調整

エルダースタッフについては、2023年度から制度を改定し、月給制を担う役割に応じて3段階に設計している。上記の制度改定に伴ってエルダースタッフ（月給制）の本給額の金額水準は前年度に比べては上昇を果たしている。他雇用形態との賃金バランスについては引き続き検討項目として注視していく。

⑤初任給（採用賃金）上昇対応

当社のエルダースタッフについては、60歳未満の社員・メイト社員が60歳を超えた際の、再雇用を基本として設定されており、採用賃金に関して本年の特別な変動は予定されていない。

⑤エルダースタッフ職種給表、成果給表および昇給表要求

※下記金額はベースアップ分は反映済です

1.エルダースタッフ（月給制）の職種給表、成果給表および昇給表を以下の通り要求します。

エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ（月給制）	職種給
エルダースタッフⅠ	190,000円
エルダースタッフⅡ	200,000円
エルダースタッフⅢ	220,000円

単位：円

エルダースタッフ※（月給制）	職種給
専門スタッフ	182,000円
店頭販売	190,000円
セールス	198,000円

※22年度月給制エルダースタッフ制度の継続希望者

エルダースタッフ（月給制） 成果給表			
ランク	金額	ランク	金額
1	28,000	16	13,000
2	27,000	17	12,000
3	26,000	18	11,000
4	25,000	19	10,000
5	24,000	20	9,000
6	23,000	21	8,000
7	22,000	22	7,000
8	21,000	23	6,000
9	20,000	24	5,000
10	19,000	25	4,000
11	18,000	26	3,000
12	17,000	27	2,000
13	16,000	28	1,000
14	15,000	29	0
15	14,000		

エルダースタッフ（月給制） 昇給表						
ランク	ランクアップ					
	SS 評価	S 評価	A 評価	B 評価	C 評価	D 評価
1	0	0	0	0	0	-1
2～28	7	5	3	1	0	-1
29	7	5	3	1	0	0

2.エルダースタッフ（時給制）の職種給表、成果給表および昇給表を以下の通り要求します。

エルダースタッフⅣ・Ⅴ（時給制）	職種給
専門スタッフ	980円
店頭販売	1,030円
セールス	1,080円

単位：円

エルダースタッフ（時給制） 成果給表			
ランク	金額	ランク	金額
1	140	16	65
2	135	17	60
3	130	18	55
4	125	19	50
5	120	20	45
6	115	21	40
7	110	22	35
8	105	23	30
9	100	24	25
10	95	25	20
11	90	26	15
12	85	27	10
13	80	28	5
14	75	29	0
15	70		

エルダースタッフ（時給制） 昇給表						
ランク	ランクアップ					
	SS 評価	S 評価	A 評価	B 評価	C 評価	D 評価
1	0	0	0	0	0	-1
2～28	7	5	3	1	0	-1
29	7	5	3	1	0	0

※ 昇給表のランクアップ数に関わらず「成果給表の最上位ランク」がランクアップの上限になります。

※ 今回要求する昇給表は2024年6月16日の評価反映に使用します。

＜6＞2023年度 フェロー社員賃金要求

項目	内容
①ベースアップ	<p>時間給一律20円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ下記の通りとします。 フェロー社員：4月11日～</p> <p style="text-align: right;">詳細ページP8、P20</p>
②能力給評価 ・貢献度評価	A評価以上3割以上、B評価(およびC評価)7割未満の分布とすることを要求します。
③貢献度ポイント表・ 退職金算定式・ 退職金支給計数	<p>・フェロー社員Ⅰの貢献度ポイント表・退職金算定式・退職金支給計数を要求します。</p> <p style="text-align: right;">詳細ページP21</p>
④再契約額改定表・ 能力給表・ 昇給表	<p>・フェロー社員Ⅱの再契約額改定表・能力給表・昇給表を要求します。</p> <p style="text-align: right;">詳細ページP22</p>
⑤運用に 関する要求	<p>・以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを労使で確認をおこないます。 評価別の人数分布状況 ランク別の人数分布状況</p> <p>・昇格者数の確認内容： フェロー社員 ⇒ メイト社員：5名（2023年10月1日付）</p>
⑥採用賃金	<p>・フェロー社員Ⅰ：980円を要求します。 ・フェロー社員Ⅱ：事務職・筆耕：980円、販売職：1,000円、電話店内案内：1,100円、化粧品：1,110円を要求します。</p> <p style="text-align: right;">詳細ページP9</p>
⑦最低賃金	<p>・時間給が980円を下回らないことを要求します。</p> <p style="text-align: right;">詳細ページP10</p> <p>※地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに、時間給の最下限水準を使用しています。 ※2024年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。</p>

①のベースアップの考え方について

フェロー社員のベースアップについては、以下通り要求します。

時間給一律20円のベースアップを要求します。

上記要求の根拠としては以下の通りです。

1、【2024年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針】におけるベースアップの考え方

算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2024年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は4,000円以上、時給制は20円以上、年俸制は48,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認したうえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

2、【2024年度春の交渉 新潟三越伊勢丹支部】におけるベースアップの考え方

新潟三越伊勢丹の業績の状況は、2024年3月期第3四半期決算では売上高273億円、営業利益6.48億円で推移している。売上・利益ともに前年に対して伸ばしているものの、2023年度通期目標である10億円の達成に向けては売上の底上げと、経費コントロール含めた取り組みが必要となる。企業の確実な成長に向けた戦略的投資と、従業員の生活水準の向上のバランスをとることが必要と考える。賃金要求の要素の一つであるベースアップについて、上記の考え方を基に設計していく。

3、【2024年度ベースアップ要求に関わる構成要素】に対する考え方

①物価上昇分

2023年の消費者物価指数（全国・総合）は、2020年を100として105.6と昨年を上回る数値となっている。今後も継続的な物価上昇が続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要である。

②生産性向上分

2023年度の通期業績予測は、前年の営業利益6.05億円を上回ることが想定されている。売上高が前年を上回り、販管費を抑制して業績を向上させており、従業員一人ひとりの努力が結果となって表れていると考えられるが、当初想定した利益予算を達成するためには、更なる経費コントロールが求められる状況でもある。

③働き方と賃金バランス

フェロー社員については、時間を定めて、決められた範囲の業務に当たっていただくことは大きな変化は生じていない。企業戦略の一環としてWJOBの機会が増加しているケースもあるが、これについては諸手当など包括的に検討していくことが求められる。

④採用賃金上昇対応

採用賃金については、地域の採用市場においては上昇が見られ、今後もこの動きは続くと思われる。新潟三越伊勢丹においても採用賃金については継続的に引き上げを行っているが、今後も持続可能な手法で採用賃金の水準向上を図っていく必要がある。

⑤最低賃金引上対応

新潟県の公的最低賃金の上昇に伴い、新潟三越伊勢丹においても最低賃金の引き上げを実施している。同一の雇用区分の中で賃金差が縮小していることは課題として認識されているが、課題解消に向けては賃金制度全体の見直しも含めた総合的な検討が必要と考えられる。

③フェロー社員 I の「貢献度ポイント表」「退職金算定式」「退職金支給係数」要求

■フェロー社員 I（有期・無期）の「貢献度ポイント表」を、以下の通り要求します。

貢献度評価	S	A	B	C
貢献度ポイント	2.0	1.5	1.0	0.5

※ フェロー社員 I（有期・無期）は、年1回、貢献度に応じた評価に基づき、貢献度ポイントが7月11日に付与されます

※ 退職時にポイント総数に応じた金額が、退職金として支給されます（上限：60万円）

※ 評価によるポイントに関わらず、累積ポイントは11が上限となります

■フェロー社員 I（有期・無期）の「退職金算定式」を、以下の通り要求します。

退職金 = 退職時の週契約時間 × 52（週） × 貢献度ポイント（上限11） × 支給係数

■フェロー社員 I（有期）の「退職金支給係数」を、以下の通り要求します。

再契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回	11回以上
支給係数	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

■フェロー社員 I（無期）の「退職金支給係数」を、以下の通り要求します。

初回再契約からの年数	1年超 2年以下	2年超 3年以下	3年超 4年以下	4年超 5年以下	5年超 6年以下	6年超 7年以下	7年超 8年以下	8年超 9年以下	9年超 10年以下	10年超
支給係数	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

④フェロー社員Ⅱ「再契約額改定表」「能力給表」「昇給表」要求

■フェロー社員Ⅱ（有期）の「再契約額改定表」については、以下の通り要求します。

ゾーン	累積能力給	SS	S	A	B	C	D
I	155円～350円	25円	15円	5円	0円	0円	非再契約
Ⅱ	75円～150円	35円	25円	15円	5円	0円	
Ⅲ	0円～70円	45円	35円	25円	15円	0円	

※ フェロー社員Ⅱ（有期）は年に1回、前年の評価に基づき7月11日以降の時給が改定されます
 ※ 評価による昇給額に関わらず、累積能力給は350円が上限となります

■フェロー社員Ⅱ（無期）の「能力給表」および「昇給表」については以下の通り要求します。 単位：円

フェロー社員Ⅱ（無期）能力給表

ランク	能力給	ランク	能力給	ランク	能力給	ランク	能力給
1	350	19	260	37	170	55	80
2	345	20	255	38	165	56	75
3	340	21	250	39	160	57	70
4	335	22	245	40	155	58	65
5	330	23	240	41	150	59	60
6	325	24	235	42	145	60	55
7	320	25	230	43	140	61	50
8	315	26	225	44	135	62	45
9	310	27	220	45	130	63	40
10	305	28	215	46	125	64	35
11	300	29	210	47	120	65	30
12	295	30	205	48	115	66	25
13	290	31	200	49	110	67	20
14	285	32	195	50	105	68	15
15	280	33	190	51	100	69	10
16	275	34	185	52	95	70	5
17	270	35	180	53	90	71	0
18	265	36	175	54	85		

フェロー社員Ⅱ（無期）昇給表

ランク	ランクアップ					
	SS評価	S評価	A評価	B評価	C評価	D評価
1～40	5	3	1	0	0	0
41～56	7	5	3	1	0	0
57～71	9	7	5	3	0	0

※ フェロー社員Ⅱ（無期）は年に1回、前年の評価に基づき7月11日以降の時給が改定されます
 ※ 評価による昇給額に関わらず、累積能力給は350円が上限となります

＜7＞2023年度 エルダークフェロー賃金要求

項目	内容
①ベースアップ	時間給一律20円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ下記の通りとします。 エルダークフェロー：4月11日～ <div style="text-align: right; background-color: yellow; padding: 2px;">詳細ページP8、P23</div>
②最低賃金	・時間給が980円を下回らないことを要求します。 ※地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに、時間給の最下限水準を使用しています。 ※2024年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。 <div style="text-align: right; background-color: yellow; padding: 2px;">詳細ページP10</div>
※時給の上限 について	・エルダークフェロー： 事務・業務：980円、店頭販売・顧客サービス：1,030円、セールス：1,080円

1、【2024年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針】におけるベースアップの考え方

算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2024年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は4,000円以上、時給制は20円以上、年俸制は48,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認したうえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

2、【2024年度春の交渉 新潟三越伊勢丹支部】におけるベースアップの考え方

新潟三越伊勢丹の業績の状況は、2024年3月期第3四半期決算では売上高273億円、営業利益6.48億円で推移している。売上・利益ともに前年に対して伸ばしているものの、2023年度通期目標である10億円の達成に向けては売上の底上げと、経費コントロールを含めた取り組みが必要となる。企業の確実な成長に向けた戦略的投資と、従業員の生活水準の向上のバランスをとることが必要と考える。賃金要求の要素の一つであるベースアップについて、上記の考え方を基に設計していく。

3、【2024年度ベースアップ要求に関わる構成要素】に対する考え方

- ①物価上昇分：2023年の消費者物価指数（全国・総合）は、2020年を100として105.6と昨年を上回る数値となっている。今後も継続的な物価上昇が続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要である。
- ②生産性向上分：2023年度の通期業績予測は、前年の営業利益6.05億円を上回ることが想定されている。売上高が前年を上回り、販管費を抑制して業績を向上させており、従業員一人ひとりの努力が結果となって表れていると考えられるが、当初想定した利益予算を達成するためには、更なる経費コントロールが求められる状況でもある。
- ③働き方と賃金バランス：フェロー社員については、時間を定めて、決められた範囲の業務に当たっていただくことは大きな変化は生じていない。企業戦略の一環としてWJOBの機会が増加しているケースもあるが、これについては諸手当など包括的に検討していくことが求められる。
- ④採用賃金上昇対応：採用賃金については、地域の採用市場においては上昇が見られ、今後もこの動きは続くと思われる。新潟三越伊勢丹においても採用賃金については継続的に引き上げを行っているが、今後も持続可能な手法で採用賃金の水準向上を図っていく必要がある。
- ⑤最低賃金引上対応：新潟県の公的最低賃金の上昇に伴い、新潟三越伊勢丹においても最低賃金の引き上げを実施している。同一の雇用区分の中で賃金差が縮小していることは課題として認識されているが、課題解消に向けては賃金制度全体の見直しも含めた総合的な検討が必要と考えられる。

<8>2024年度 スペシャルティストスタッフ賃金要求

項目	内容
①ベースアップ	<p>年俸額一律48,000円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ4月1日～とします。</p>
②最低賃金	<p>・時間あたりの賃金が、980円を下回らないことを要求します。 ※スペシャルティストスタッフは、年間の給与金額や就業時間を個別に契約する年俸制で契約を行っています。そのため最低賃金要求は、年間収入や月例賃金ではなく年俸を時間単価に換算し要求を行います。 <時間単価算出の計算式> 年俸 ÷ 年間の契約時間 最低賃金要求は、年俸を時間単価に換算した上で上記の水準を下回らないことを要求します。 ※地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに、時間給の最下限水準を使用しています。 ※2024年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。</p>

1、【2024年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針】におけるベースアップの考え方

算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2024年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は4,000円以上、時給制は20円以上、年俸制は48,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認したうえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

2、【2024年度春の交渉 新潟三越伊勢丹支部】におけるベースアップの考え方

新潟三越伊勢丹の業績の状況は、2024年3月期第3四半期決算では売上高273億円、営業利益6.48億円で推移している。売上・利益ともに前年に対して伸ばしているものの、2023年度通期目標である10億円の達成に向けては売上の底上げと、経費コントロール含めた取り組みが必要となる。企業の確実な成長に向けた戦略的投資と、従業員の生活水準の向上のバランスをとることが必要と考える。賃金要求の要素の一つであるベースアップについて、上記の考え方を基に設計していく。

3、【2024年度ベースアップ要求に関わる構成要素】に対する考え方

①物価上昇分

2023年の消費者物価指数（全国・総合）は、2020年を100として105.6と昨年を上回る数値となっている。今後も継続的な物価上昇が続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要である。

②生産性向上分

2023年度の通期業績予測は、前年の営業利益6.05億円を上回ることが想定されている。売上高が前年を上回り、販管費を抑制して業績を向上させており、従業員一人ひとりの努力が結果となって表れていると考えられる。

<9>2024年度 エルダースペシャルティスタッフ賃金要求

項目	内容	
①ベースアップ	<p>年俸額一律48,000円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ4月1日～とします。</p>	詳細ページP8、P25
②最低賃金	<p>・時間あたりの賃金が、980円を下回らないことを要求します。 ※エルダースペシャルティスタッフは、年間の給与金額や就業時間を個別に契約する年俸制で契約を行っています。そのため最低賃金要求は、年間収入や月例賃金ではなく年俸を時間単価に換算し要求を行います。 <時間単価算出の計算式> 年俸 ÷ 年間の契約時間 最低賃金要求は、年俸を時間単価に換算した上で上記の水準を下回らないことを要求します。 ※地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに、時間給の最下限水準を使用しています。 ※2024年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。</p>	詳細ページP10

1、【2024年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針】におけるベースアップの考え方

算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2024年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は4,000円以上、時給制は20円以上、年俸制は48,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認したうえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

2、【2024年度春の交渉 新潟三越伊勢丹支部】におけるベースアップの考え方

新潟三越伊勢丹の業績の状況は、2024年3月期第3四半期決算では売上高273億円、営業利益6.48億円で推移している。売上・利益ともに前年に対して伸ばしているものの、2023年度通期目標である10億円の達成に向けては売上の底上げと、経費コントロール含めた取り組みが必要となる。企業の確実な成長に向けた戦略的投資と、従業員の生活水準の向上のバランスをとることが必要と考える。賃金要求の要素の一つであるベースアップについて、上記の考え方を基に設計していく。

3、【2024年度ベースアップ要求に関わる構成要素】に対する考え方

①物価上昇分

2023年の消費者物価指数（全国・総合）は、2020年を100として105.6と昨年を上回る数値となっている。今後も継続的な物価上昇が続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要である。

②生産性向上分

2023年度の通期業績予測は、前年の営業利益6.05億円を上回ることが想定されている。売上高が前年を上回り、販管費を抑制して業績を向上させており、従業員一人ひとりの努力が結果となって表れていると考えられる。

〈10〉人事制度・労働条件の改定について

2023年度時点における新潟三越伊勢丹の人事賃金制度の課題感について

2022年度エンゲージメント調査より：比較的点数が低く、人事賃金制度に関係する項目として、「異動配置」「評価・処遇」「サステナブル・ダイバーシティ」が上げられています。

項目（下位から表示）	点数	評価
異動配置	2.97	C
教育体系	3.19	B-
評価・処遇	3.35	B
労務・健康管理	3.37	B
サステナビリティ・ダイバーシティ	3.38	B

「異動配置」「評価・処遇」「サステナブル・ダイバーシティ」に関係する制度面における課題としては、以下の内容が上げられています。

異動配置

個々人の希望や、会社の期待に応じて柔軟にキャリアを構築できる仕組みの必要性があるが、雇用区分によっては対応が十分ではないところがある。

評価

（評価・処遇）

従業員のモチベーション向上のため、明確な基準に基づく目標設定と成果の確認、評価査定の実施があるべきだが、雇用区分によっては対応が十分ではなかったり、評価制度の導入まで至っていない部分がある。

賃金

（評価・処遇）

安定的に利益を出し続けている企業として、今後のあるべき年収水準については検討の必要がある。採用における県内主要企業※との対比において採用賃金が相対的に低く、採用競争力の向上を図る上で検討の必要がある。

昇進・昇格

（評価・処遇）

一定の基準を満たした従業員には公平にエントリーの資格が認められる必要がある。一方で昇格者の選定は、より客観的に判断される納得性の高いものである必要がある。

サステナビリティ・ ダイバーシティ

育児との両立を希望する従業員への支援として「育児勤務制度」があるが、取得可能な期間がグループ内の他の企業と比較しても優位性があるとは言えず、より子育てと両立しやすい制度の整備が求められている。

課題感を踏まえた今後の制度改定検討項目について

2023年度を通じて、下記項目について労使協議を進めてまいりました。
2024年春の交渉における【審議決定事項】【報告事項】は以下の通りです。

	制度改定項目	社員				メイト	エルダー		フェロー	mフェロー	SS	ESS
		ステージ					月給制	時給制				
		A	B	C	C-t							
審議決定 事項	① 全員 育児勤務の取得可能期間の改定	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
	② 全員 時間単位年次有給休暇制度の導入	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
	③ 社員・メイト社員 ライフイベント再雇用制度の取得条件の改定	●	●	●	●	●						
	④ 社員ステージB ステージB-1⇒B-2 進級条件の改定		●									
	⑤ 社員ステージC、C-t 成果評価シートの改定			●	●							
	⑥ 社員ステージC-t ベース給表の改定				●							
	⑦ メイト社員 社員転換試験の受験要件の改定					●						
	⑧ フェロー社員 曜日時間帯手当の対象時間帯の改定								●			
	⑨ エルダーフェロー 曜日時間帯手当の導入									●		
報告事項	⑩ 全員 介護勤務の週の所定労働日数低減の導入	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
	⑪ 全員 働く環境の整備	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	

制度改定項目についての概要は以下の通りです。

制度改定項目	現状の課題 と 改定の方向性	改定時期 ※ = 運用開始
① 全員 育児勤務の取得可能期間の改定	課題： 三越伊勢丹グループ内他社との比較から、育児勤務の対象期間について、不足感がある。 改定の方向性： 三越伊勢丹グループ育児勤務ガイドラインの見直しも見据えて、育児勤務の制度拡充を検討する。	2024年 4月
② 全員 時間単位年次有給休暇制度の導入	課題： 「働き方（休み方）の柔軟性向上」のための取組を推進する必要がある。 導入の方向性： 一時間単位で柔軟に有給休暇を取得できる仕組みを導入する。（24年10月～）	2024年 4月 ※2024年 10月
③ 社員・メイト社員 ライフイベント再雇用制度の取得条件改定	課題： 経験値とスキルを有する人材を確保するため、より利用しやすい制度に見直す必要がある。 改定の方向性： 離職期間や再雇用年齢の条件を改定し、より活用しやすい制度に変更する。	2024年 4月
④ 社員ステージB ステージB-1からB-2への進級条件の改定	課題： 職務成果の再現性の高さを図る指標や、B-2への進級における意識づけの効果をより高める必要がある。 改定の方向性： 全員に対して360度評価、76ランク以下ではインバスケッを導入する。	2024年 4月
⑤ 社員ステージC・C-t 成果評価シートの改定	課題： 目標設定の難易度が一定でなかったり、評価が次年度の本給と賞与にどのように影響するのかわかりづらい。 改訂の方向性： 目標設定の基準を明確化し、本給と賞与を分離した新しい成果評価シートを導入する。	2024年 4月
⑥ 社員ステージC-t ベース給表の改定	課題： 目標設定の難易度が一定でなかったり、評価が次年度の本給と賞与にどのように影響するのかわかりづらい。 改訂の方向性： 目標設定の基準を明確化し、本給と賞与を分離した新しい成果評価シートを導入する。	2024年 4月
⑦ メイト社員 社員転換試験の受験要件改定	課題： かつて制定した「受験要件が一部コースが認められていないこと」が目指す方向性と一致しなくなっている。 改訂の方向性： 「受験要件からコースの条件を撤廃」し、広く優秀な人材の積極的なステップアップにつなげていく。	2024年 4月
⑧ フェロー社員 曜日時間帯手当の対象時間帯改定	課題： フェロー社員につく曜日時間帯手当の時間の設定が、現在の実際の所定労働時間の設定と乖離している。 改訂の方向性： 現在の実際の所定労働時間の考え方を基に、遅番の時間の設定を修正する。	2024年 4月
⑨ エルダーフェロー 曜日時間帯手当の導入	課題： フェロー社員につく曜日時間帯手当が60才を超えたとつかず、土日、遅番を担うインセンティブが減少している 改訂の方向性： 曜日時間帯手当をフェロー社員と同額で設定し、遅番の時間を担っていただくモチベーションとする。	2024年 4月
⑩ 全員 介護勤務の所定労働日数低減の導入	課題： 介護と仕事の両立のためより柔軟な勤務体系が必要。 改訂内容： 週の所定労働日数の低減を可能にする。	改定済
⑪ 全員 働く環境の整備	現状： 総実労働時間や有給取得率は目標値を上回る推移。 今後の取組： ①正しい記録②業務改善③対話を通じた推進。	-

審議決定事項

① 全員 育児勤務の取得可能期間の改定

【現行制度の課題】

- ・育児勤務の取得可能な期間を過ぎることにより、育児と仕事の両立が難しいケースが発生している。
- ・未子の小学校就学と、従業員自身のフルタイム復帰がタイミングとして重なることは負担が大きい。
- ・女性活躍、多様性の実現、採用競争力などの観点からも制度拡充に向けた議論を進める必要がある。

【改定の方向性】

育児との両立支援として主に「育児休職」「育児勤務」があるが、要望の大きい「育児勤務」の制度拡充について、取得可能な期間の拡大を行う。
フルタイム早番固定の取得可能期間についても合わせて見直しを行う。

【制度改定項目】

主な項目	内容
育児勤務規程	育児勤務の取得可能期間を拡大する (対象：全ての雇用区分)
育児のためのフルタイム早番固定勤務規程	早番固定勤務の取得可能期間を拡大する (対象：社員・メイト社員・エルダースタッフ・スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ)

【具体的な改定のポイント】

	育児勤務対象期間	フルタイム早番固定
新潟三越伊勢丹の 現行制度	<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、未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"> ・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

	育児勤務対象期間	フルタイム早番固定勤務
新潟三越伊勢丹の 具体的改定	<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 	<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

審議決定事項

② 全員 時間単位年次有給休暇制度の導入

【現行制度の課題】

- ※前提：当社グループでは、年次有給休暇の使用は、“日単位”かつ連休制度での取得を原則としている。
- ・20年度からの取組：年5日(10回)の範囲内で“半日単位”有給休暇制度を導入した。
- ・現状の課題：従業員の様々な事情に応じた「働き方の柔軟性向上」に資する制度の導入が望まれている。

【改定の方向性】

三越伊勢丹グループ共通で“時間単位”有給休暇制度の導入を検討する。現状では勤怠システム上での対応が困難なため、“時間単位”の整備が可能な新システムがスタートする2024年10月の開始予定とする。

【制度改定項目】

主な項目	内容
第6章 労働条件 第2節 休日・休暇	有給休暇を1時間を単位として分割して請求することができる制度の導入

【具体的な改定のポイント】

	時間単位	参考：半日単位（制度導入済）
制度の位置づけ	全グループ会社必須、全ての従業員対象（アルバイト除く）	
取得日数上限	年間5日（半日単位とは別）	年間5日（時間単位とは別）
1単位の時間数	1時間	取得日の所定労働時間の1/2（但し、取得日の所定労働時間の1/2に5分未満の端数がある場合には、5分未満の端数を切り上げ）
1日分の時間数 ／回数	各人の1日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに1日とカウント 1日の所定労働時間に1時間未満の端数がある場合には、端数を切り上げ	2回取得するごとに1日とカウント
休憩時間	取得2時間以下：当該日の所定休憩時間を付与 取得3時間以上：付与しない ※但し、実働6時間超：45分／8時間超：60分	付与しない ※但し、実働6時間超：45分／8時間超：60分
	時間外勤務の実施により休憩が必要になった場合には、必ず拘束時間内に付与する	
中抜けでの取得	可（半日と時間併用の場合は不可）	不可（半日と時間併用の場合も不可）
計画的な早出・ 残業の禁止	原則行わせない（計画的な早出・残業は不可、接客等やむを得ない場合に限り）	
失効後	ストック有給休暇への移行はしない	
年5日の取得義務	対象とならない	対象となる
システム上の想定	一日の中で時間・半日の併用可能／上限以上の時間を申請するとアラート表示	
	上限時間数に対する残数表示あり	上限回数に対する残数表示なし

賃金控除のルール変更について：

対象：社員・メイト社員・エルダースタッフ（月給制）・スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ

2024年10月1日から、私用の遅刻早退外出については、月給制シフト勤務の方も「1分単位で賃金控除」されます。

審議決定事項

③ 社員・メイト社員 ライフイベント再雇用制度の取得条件の改定

【現行制度の課題】

経験値とスキルを有する人材を確保するための制度であるが、離職期間や再雇用年齢の条件が十分とは言えず、活用を推進するためにより利用しやすい制度に見直す必要がある。

【改定の方向性】

離職期間や再雇用年齢の条件を改定し、より活用しやすい制度に変更する。

【制度改定項目】

主な項目	内容
キャリア形成支援制度規程	離職期間：12年以内 再雇用上限年齢：58歳まで

【具体的な対応】

項目	基準となる内容
資格	勤続2年以上、退職時に制度登録している
離職期間	8年以内 休職明け勤務が1年未満で退職した場合は、直前の休職期間を離職期間に通算する
再雇用上限年齢	49歳以下
退職事由	結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤による退職
対象となる雇用形態	社員・メイト社員 ※ネクストキャリア支援制度利用者は対象としない
再雇用時の雇用形態	元社員⇒社員ステージC 元メイト社員⇒メイト社員
再雇用時の職種	社員：原則販売職 メイト社員：在籍中と同一職種



変更する項目	基準となる内容
離職期間	12年以内
再雇用上限年齢	58歳以下
退職事由	結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤 または不妊治療 による退職

上記記載以外の項目は変更しない

審議決定事項

④ 社員ステージB

ステージB-1⇒B-2 進級条件の改定

【現行制度の課題】

ステージB-2とは「ステージBとして職務成果の再現性が高く、より高い成果発揮が期待される人材」とされる。ステージB-2への進級方法は、

「①ランク51～75に到達している場合」「②ランク76以下からエントリーをする場合」の2通りだが、いずれも制度導入時に意図した進級審査のあり方と実際のギャップが生じており、労使協議を重ねてきた。B-2への進級時における具体的な検討項目としては、以下の内容があげられる。

①②いずれの進級方法においても、「全員が最低限必要な審査を経る」必要がある。

②の進級方法においては、今後の「職務成果の再現性の高さを客観的に認定できるようにする」必要がある。

【改定の方向性】

「①ランク51～75に到達している場合」「②ランク76以下から進級エントリーをする場合」のそれぞれのケースで必要な審査・試験項目を整理して導入する。

【制度改定項目】

主な項目	内容
人事賃金制度ガイダンス	B-1からB-2への進級を受験する際の試験項目内容の変更

【具体的な対応】

B-1⇒B-2への進級における2024年度以降の受験時の要件、提出物、評価・試験項目について

①ランク75以上に到達している場合：

1.直近本給評価A 2.エントリーシートの提出 3.所属の進級考課 に加えて 4.「360°評価」導入

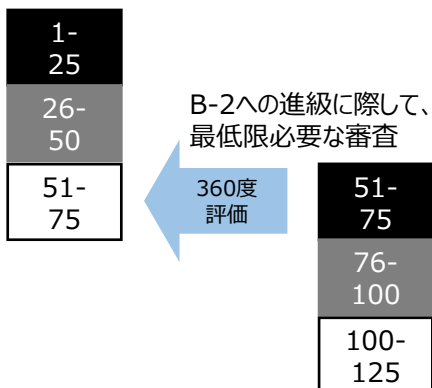
②ランク76以下からB-2への進級エントリーをする場合：

1.直近3年間で本給評価Aを2回以上 2.エントリーシートの提出

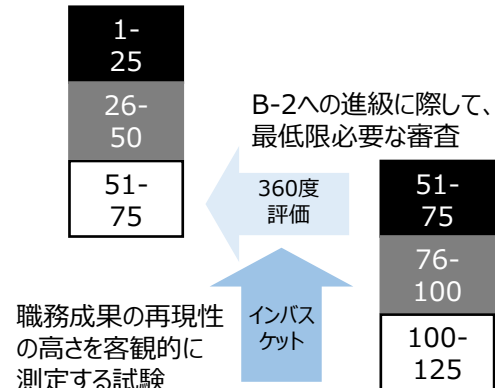
3.所属の進級考課 4.360°評価 に加えて 5.「インバスケット形式による試験」導入

※ B-2グレード審査については、ステージA共通アセスメントと同年度の併願はできません。

①ランク51～75に到達している場合：



②ランク76以下から進級エントリーをする場合



審議決定事項

⑤ 社員ステージC 成果評価シートの改定

【現行制度の課題】

現行の「成果評価シート」は本給と賞与の目標・評価が重複しており、わかりにくい仕組みになっている。目標設定・評価にあたっての基準の明確性も不足しており、納得感のある基準の設定が必要である。

【改定の方向性】

本給と賞与を明確に分離した成果評価シートのフォーマットを導入する。
 本給と賞与の目標設定・評価にあたって基準を統一させるため、ガイドラインを導入する。
 ガイドラインにおけるステージCの期待行動レベルの上/下については26ランク以上/27ランク以下で分ける。

【成果評価シートのイメージ】

賞与
+
計数 + 成果行動目標

本給
+
期待行動目標



【本給目標設定ガイドラインのイメージ】 ※一部抜粋

期待行動プロセス	行動要素	ステージ別の期待行動レベル	
		ステージC、C-t	
		ステージC：本給ランク1～26	ステージC：本給ランク27～52、ステージC-t
データ（事実）を活かす	情報収集	数字を見るだけでなく 実際に現場に足を運ぶ など、多面的に情報を集める	上位者の指示がなくても業務に役立つ情報や知識を自ら探索する
	情報分析	矛盾や飛躍のない筋道で データを整理・分析する	先入観や思い込みを持たずデータ・事実を受け止め、考察する
課題を解決する	気づく・動く	その時点での答え（ 仮説 ）を持つ	思い付きではなく必ず事実・データの裏付けを持って人に説明する
	計画・進捗管理	状況を放置せず、関係者に 働きかける	チームの業務の状況やメンバーの状況の変化を常に把握する
	検証・改善	結果（成果）から得られた 教訓を活用する	チームの問題を解決するために、知恵を絞って試行錯誤する
チームをつくる	チームビルディング	チームの目標に向かって メンバーの意識を高め、柔軟に行動する	チームの目標に向かって（指示がなくても） 自発的に行動する

本給目標設定について

期待行動目標：本給目標設定ガイドラインを参考に、半期で最大4つ設定します。

【賞与目標設定ガイドラインのイメージ】 ※一部抜粋

職務名	業務内容 細目 ※「職務に期待される行動」の例（詳細は職務役割規程を確認）	成果行動目標		計数目標	
		指標設定の着眼点 ※掲載以外の指標不可	ウェイト	共通指標 ※掲載以外の指標不可	ウェイト
【ステージB】バイヤー 【ステージC】アシスタントバイヤー	<ul style="list-style-type: none"> CRM戦略に基づいた、商品計画の立案・モデル計画の立案・推進 リモデルに伴い新しい増要素計画 三月月次大綱を受け、担当商品の三月商品月次計画の立案と推進 ※販売と連携をとる 強みとするカテゴリの強化計画の推進 訴求計画の立案と推進 売出し計画書の作成（顧客抽出含む） 中・長期計画の経過検証と次の計画の修正 <ul style="list-style-type: none"> 期中で適正な検証を実施し、先の計画を修正する 担当領域の週次・月次レベルのMDの修正計画 <ul style="list-style-type: none"> F・Mが月単位の売上計画を修正する際のMD面でのフォローを行う 取組先や商品に関わる事故対応の取組先志向 外務セールス・サテライトと連携した、上位顧客の満足度向上につながる施策をカスタマーインの手法により実行 その商品担当の指示事項の実施 その他特命事項の実施 	品揃え計画の実現度合を示す指標 顧客獲得・育成施策実現度合を示す指標 顧客満足度の向上度合いを示す指標 ※複数項目を設定してください	等	売上高(担当お買場) 売買差益額(担当お買場)	50% 50%
【ステージB】フロアマネージャー 【ステージC】アシスタントフロアマネージャー	<ul style="list-style-type: none"> 店頭売上に関する計数責任を持ち、トップラインの確保に努める CRM戦略に基づき、商品部と連携した月単位の売上施策の実施 CRM戦略の立案・推進・顧客の識別化及び利用額向上施策の推進 担当範囲の月次計画の顧客コミュニケーション立案と推進 ※バイヤーと連携をとる 外務部、アシスタント、カテゴリマネージャと連携した新しい顧客体験をCRM戦略に基づいて推進する CRM戦略の中・長期計画の経過検証と次の計画の修正 担当範囲の「働きやすさ」「働きがい」の向上によるE・Sの向上を推進 担当範囲の業務改善、人材育成、就業管理の実施 お買い場の要員計画の策定 オペレーション担当と連携し、取組の状況に応じた応援体制を全館連動で実施する お客さまの声の取り上げ具現化、自担当内の苦情処理 担当範囲の集客力向上施策の実行及び固定客の維持、拡大 効果的なお買場展開の実施 自担当のPOS及び現金レジの管理 適正な在庫管理（前倒業務の推進） 	サービスレベル向上施策の実現度合を示す指標 仕組みづくり、業務フロー構築の進捗度合を示す指標 業務効率改善度合を示す指標 ※複数項目を設定してください	等	売上高(担当お買場) 売買差益額(担当お買場)	80% 20%
【ステージB】店長 【ステージC】副店長	<ul style="list-style-type: none"> CRM戦略に基づき対象エリア顧客の拡大と利用金額の拡大施策の立案と推進 新規顧客獲得施策の立案・推進・顧客の固定化の推進 店舗ごとのCRM戦略に基づいた月次計画の立案と実施 ※サテライト運営・商品領域/バイヤーと連携をとる 効果的なお買場展開、V.Pの推進 顧客、商品動向、競合店等の状況把握による担当範囲の品揃えに対する要望の発信 ウェア、シフトの活用を行い、要員生産性を最大限高める オペレーション・スペースの改善、設置、確保 セルフサポートを含む担当メンバーの働き易い環境づくり サテライトショップの集客力向上施策の実行と識別化、固定化の促進 担当エリアの営業活動計画の策定と推進 担当顧客に対するチームでの販売オペレーションの策定 チームでの担当顧客に対する営業販売の指示及び実行 職任、並在顧客ニーズの具現化（デジタル活用含む）※商品担当と連携をとる 売場金の回収と残高管理 ※新潟西・横越店長はセールス業務なし	サービスレベル向上施策の実現度合を示す指標 仕組みづくり、業務フロー構築の進捗度合を示す指標 業務効率改善度合を示す指標 ※複数項目を設定してください	等	担当ショップ販・高+担当エリアセールス取組高	100%

賞与目標設定について

計数目標（オレンジ色部分）：賞与目標設定ガイドラインを参考に、半期で最大2つ設定します。

成果行動目標（青色部分）：賞与目標設定ガイドラインを参考に、半期で最大2つ設定します。

審議決定事項

⑥ 社員ステージC-t ベース給表の改定

【現行制度の課題】

継続的に優秀な人材を確保していくために、県内企業における採用競争力強化の観点から、初任給の引き上げを継続的に実施する必要がある。

【改定の方向性】

段階的な初任給の引き上げを目指し、ベースアップに加えて1,000円の初任給引き上げを実施する。

【具体的な対応】

ベース給表の各ランクの金額を1,000円ずつ引き上げ、本給表を改定する。（ベースアップ4,000円を除く）
2023年度入社ステージC-t2年目の従業員については、4月に210,000円に位置づけ、7月に評価反映に伴う昇給を行う。
2022年度以前に入社したステージC-t3年目以上については、現行のベース給金額と同じ金額に位置付ける。

【ステージC-tベース給表】

現行

ランク	C-t	17	221,000
1	237,000	18	220,000
2	236,000	19	219,000
3	235,000	20	218,000
4	234,000	21	217,000
5	233,000	22	216,000
6	232,000	23	215,000
7	231,000	24	214,000
8	230,000	25	213,000
9	229,000	26	212,000
10	228,000	27	211,000
11	227,000	28	210,000
12	226,000	29	209,000
13	225,000	30	208,000
14	224,000	31	207,000
15	223,000	32	206,000
16	222,000	初任	205,000



改定

ランク	C-t	17	226,000
1	242,000	18	225,000
2	241,000	19	224,000
3	240,000	20	223,000
4	239,000	21	222,000
5	238,000	22	221,000
6	237,000	23	220,000
7	236,000	24	219,000
8	235,000	25	218,000
9	234,000	26	217,000
10	233,000	27	216,000
11	232,000	28	215,000
12	231,000	29	214,000
13	230,000	30	213,000
14	229,000	31	212,000
15	228,000	32	211,000
16	227,000	初任	210,000

初任給：ベースアップ4,000円+ベース給表改定1,000円=5,000円上昇

審議決定事項

⑦ メイト社員 社員転換試験の受験要件の改定

【現行制度の課題】

現状の制度では、「販売および外商要員の拡充」を目的に社員転換者の募集をおこなうため、メイト社員から社員への転換試験受験時に「販売及び販売支援」か「外商」コースを選択している必要がある。今後の企業戦略として必ずしも「販売及び販売支援」や「外商」のみが重要視されるわけではなく、「後方スタッフ」コースの在籍者にも社員展開試験へのエントリーを可能にする必要がある。

【改定の方向性】

社員転換資格としてコース限定での募集とせず、「販売及び販売支援」「外商」「後方スタッフ」各コースで社員転換試験の受験を可能とする。

【制度改定項目】

項目	内容
社員転換試験受験資格 (人事賃金制度ガイダンス)	・後方スタッフ：社員転換資格なし⇒ありに変更

【具体的な対応】

現行

コース	販売及び販売支援	外商	後方スタッフ
社員転換資格	あり	あり	なし
社員転換資格 の要件	メイト社員として入社後3年（10月入社の場合は2.5年）以上の者		
	過去5年間の能力考課でA以上が2回以上あり、かつ直近の能力評価がA以上の者		
	社員の役割や人事制度を理解したうえで、社員になることを希望する者		

改定

コース	販売及び販売支援	外商	後方スタッフ
社員転換資格	あり	あり	あり
社員転換資格 の要件	メイト社員として入社後3年（10月入社の場合は2.5年）以上の者		
	過去5年間の能力考課でA以上が2回以上あり、かつ直近の能力評価がA以上の者		
	社員の役割や人事制度を理解したうえで、社員になることを希望する者		

審議決定事項

⑧ フェロー社員 曜日時間帯手当の対象時間帯の改定

【現行制度の課題】

・曜日時間帯手当について、所定労働時間の見直しに伴い、遅番の時間帯設定も見直しの必要がある。
遅番の時間帯 = 標準的なシフトで早番勤務者が帰る時間以降の時間帯と定義し再検討する必要がある。

【改定の方向性】

フェロー社員の曜日時間帯手当の時間設定を変更する。

尚、遅番の時間帯の中でもさらに手当を増額する時間帯は「標準的な営業時間で閉店業務が完了する時間以降の時間帯」と定義するため、19：10は変更しない。

【制度改定項目】

主な項目	内容
人事賃金制度ガイダンス	曜日時間帯手当の時間帯の設定変更（2024年4月11日より変更）

【具体的改定内容について】

現行

通常

時間	9：00～	18：10～	19：10～
曜日			
平日	基本給	150円	250円
土曜日	30円	180円	280円
日曜日・祝日	30円	180円	280円

初商日

時間	9：00～	18：10～	19：10～
曜日			
平日	200円	350円	450円
土曜日	230円	380円	480円
日曜日・祝日	230円	380円	480円

改定

通常

時間	9：00～	17：55～	19：10～
曜日			
平日	基本給	150円	250円
土曜日	30円	180円	280円
日曜日・祝日	30円	180円	280円

初商日

時間	9：00～	17：55～	19：10～
曜日			
平日	200円	350円	450円
土曜日	230円	380円	480円
日曜日・祝日	230円	380円	480円

審議決定事項

⑨ エルダーフェロー 曜日時間帯手当新設について

【現行制度の課題】

- ・少人数オペレーションを遂行している店頭において、もっとも売上を確保すべき土日祝日や、要員がタイトになりやすい夕方の時間帯が手薄になる懸念がある。
- ・全体的に働き方が多様化する中、今後短時間勤務者が増加することも見込まれ、遅番の時間を守るシフト勤務者への待遇改善が必要となる。

【改定の方向性】

エルダーフェローに対し、フェロー社員と同様の曜日時間帯手当を導入します。

【制度改定項目】

主な項目	内容
エルダーフェロー取扱規程	曜日時間帯手当の新設（2024年4月11日より制度導入）

【具体的金額について】

通常			
曜日 \ 時間	9:00~	17:55~	19:10~
平日	基本給	150円	250円
土曜日	30円	180円	280円
日曜日・祝日	30円	180円	280円

初商日			
曜日 \ 時間	9:00~	17:55~	19:10~
平日	200円	350円	450円
土曜日	230円	380円	480円
日曜日・祝日	230円	380円	480円

報告事項（期中審議済）

⑩ 全員 介護勤務の週の所定労働日数低減の導入

【改定前の制度の課題】

23年度から既にスタートしている「短時間勤務制度」では「1日の所定労働時間の短縮」に加えて「週の所定労働日数の低減」が定められている。一方、現行の「介護・介護準備勤務規程」には「週の所定労働日数の低減」項目がなく、「短時間勤務制度」との整合性を図る必要がある。

【改定の方向性】

介護・介護準備勤務規程に「週の所定労働日数の低減」を導入する。

【制度改定項目】

主な項目	内容
介護・介護準備勤務規程	所定労働日数を低減する場合 <ul style="list-style-type: none"> ・ 一月あたりの各個休日の日数を14日とする ・ 各休は原則として週3日取得する ・ 所定労働時間の短縮との併用は不可

【参考：介護・介護準備勤務規程の既存制度の概要】

項目	制度の内容
対象者	要介護状態にある家族※を介護する者。 ※負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者。 配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹又は孫。
期間	1対象家族に対して最長3年（分割取得可。1回あたり最短1か月）
手続き	要介護状態であることの証明書を添えて原則として介護勤務を開始しようとする日の2週間前までに所属長を経て会社に申し出ること
賃金	本給を時間給換算し、実働時間分を支給する
賞与	支給基準となる月額は、上記賃金の算出に基づく
所定労働時間を短縮する場合	5時間*3パターン、6時間*2パターン、7時間*2パターン
時間外勤務・休日勤務	不可

報告事項

⑪ 全員 働く環境の整備について

2022年度から一日当たりの働く時間が短くなり、年間の総実労働時間は大幅に短縮され1800時間を切る事ができています。有給休暇も多くの従業員が「アニバーサリー休暇」としての2日間を含む14日間を取得できる状況になってきています。本年度も引き続き1,800時間を切る年間総実労働時間を目指していきます。

上記のように、制度面としては働く環境の整備が進んでいるが、運用面では部署や役職によって残業時間が人によって偏った状況であることも明らかになっています。

働き方の改善のためには、①労働時間の正しい記録 ②業務改善 ③対話を通じた推進 が重要となります。労使一体となり従業員全員で取り組むことで、「安心して働くことのできる職場環境」を実感できるよう引き続き取り組んでいきます。

【所定労働時間と総実労働時間について】

月給制社員	所定労働時間	月間平均 時間外勤務	有給休暇取得 日数	年間総実労働 時間
2023年度 (目標)	7時間20分	5時間30分	14日※	1,790時間

※22日付与の場合：22日×55%≒12日（①）

①+アニバーサリー休暇2日=14日

【雇用区分・資格別の有給休暇取得について】

※昨年度実績は退職前の有給休暇一括取得も含む。
本年度目標は付与日数の55%+2日取得を指標とする。

雇用区分・資格など	2023年度（目標）
社員 ステージA	63.6%
社員 ステージB	63.6%
社員 ステージC	63.6%
メイト社員	63.6%
スペシャリティスタッフ	90.0%
エルダースタッフ	63.6%
月給制・年俸制合計	65.0%
フェロー社員	100.0%

<11> 2024年度 労使通年協議の方向性

1. 2024年度 労使通年協議項目

2024年度は新たに取りまとめた「労働福祉ビジョン」を基に、具体的な対応を進めています。
 私たちを取り巻く環境はかつてないスピードで変化しており、継続して人事賃金制度の研究も進めます。
 メンバー一人ひとりの「ありたい姿」を丁寧に確認し、企業の目指す方向性を踏まえた上で、より良い労働環境を構築します。
 そのためには皆さんの「声」が最も大切になります。
 引き続きVOICE活動への積極的なご参加をよろしくお願いいたします。

分類		具体的な検討項目
労働福祉ビジョン 達成のための協議	セーフティネット	育児との両立を支援する制度改定
		介護との両立に備えるための取組
	働き方	適切な時間管理意識の向上
		職場内での相互理解のための取組
		カスタマーハラスメントに対する知識向上
	人事賃金制度	各雇用区分における本給制度の課題研究
		あるべき本給水準に向けた協議
		あるべき賞与水準・支給方法に向けた協議
福利厚生	ジェンダー観点からのあるべき社内設備の協議	
	相談窓口の整備と周知	
昨年度からの 継続的協議	本給制度	社員ステージC キャリアの積み上げを損なわない制度の構築
		メイト社員 キャリア構築をサポートする制度の検討
	各種手当	様々な場所や役割を経験することをサポートする制度の検討

<12> 労働協約の改訂・新設について

2024年度春の交渉では

- ①2023年度 労使通年協議で検討してきた制度改定への対応
- ②法改正への対応
- ③実態に合わせた対応

上記3点に伴う労働協約の改訂・新設を行います。なお、メンバーズVOICEでは協約改訂のポイントのみ提案し、具体的な条文の改訂は3月の支部大会で審議決定をおこないます。

○全雇用区分共通の労働協約の改訂

※社員労働協約の条数を記載。他の雇用区分では条数が異なる場合があります。

本則（全雇用区分共通）

本則・章	節	条	改訂内容
5	人事	2 休職	510 休職 本号の期間内に雇用形態の転換があった場合には、転換前後の期間を通算することを記載。
6	1 就業時間	606 私用の遅刻、早退、外出の欠勤扱い	不就労分の賃金控除記載。※フレックス交通遮断の取扱を就業形態規程から移行、従前の607条から606条に統合して移行。
		607 育児勤務、育児のためのフルタイム早番固定勤務、介護勤務	※従前の第5章第1節「人事」510条から「労働条件」に移動。（※フェロー社員はフルタイム早番固定勤務記載しない）
		608 短時間勤務	※従前の第5章第1節「人事」511条から「労働条件」に移動。
		612の 後 諒解事項	新勤怠システムの稼働日対応について記載。（24年10月以前と以後の具体的な対応）
	2 休日・休暇	615 年次有給休暇	新設される時間単位年次有給休暇について記載。「半日」の定義は当日の所定労働時間の1/2。5分未満切上。
		622の 後 諒解事項	新勤怠システムの稼働日対応について記載。（24年10月以前と以後の具体的な対応）
			期間を表す表現において日付の前に「毎年」を挿入。
			週の起算日を水曜日とする文言を記載。

付属諸規程（全雇用区分共通）3-1

規程	章		条	改訂内容
時間外・休日勤務に関する規程			2 定義	休日取得における起算日は原則は毎年4月1日とする。但し、起算日後に入社した者は、入社日を起算日とする。
			11 休日勤務の範囲	上記も含め、表記の整備
			12 家族的責任を有する者の制限	配偶者（事実婚を含む）の定義と事実婚の配偶者にかかる手続きを規定
休日規程			102 休日数	週の始まりは水曜日とする⇒週の「起算日」は毎週水曜日とすると表記変更。
連続休暇規程			6 編成の変更	変更の運用ルールを明記する。 （編成後に事由発生したストック有給休暇の件も含む）
ストック有給休暇規程			4 使用事由・期間及び手続	介護事由の対象者と手続きの変更：事実婚の配偶者を対象に加えることを記載。
			6 申し出の撤回	ストック有給について、撤回の可否のルールを記載。（編成後の休業は「撤回不可」、慶弔災害労災休暇を取る場合は「撤回可」）
賃金規程	1 総則		103 賃金の計算期間と支払	遅刻早退外出も賃金控除の対象となる考え方をより明確に記載。
			108 欠勤の賃金控除	遅刻早退外出も賃金控除の対象となる考え方をより明確に記載。上記控除をする際の、賃金控除の上限額について記載。
			109 休職・休暇等の賃金	休職中における賃金の扱いについて明記
		109の 後	109 諒解事項	新勤怠システムの稼働日対応について記載。 （24年10月以前と以後の具体的な対応）
	3 諸手当	303	休日勤務手当	代休は休日勤務を実施した月内に与えることを記載。
		通勤費支給細則		支給された手当は「原則」全額定期券代に充当することを記載。 （「原則」を追記）
キャリア形成支援制度規程	5	グループライフイベント転籍制度	502 対象者	新会社雇用時の年齢の明記。
育児休業規程			2 育児休業の対象者及び期間等	“全ての雇用形態を通算して”3年～、“全ての雇用形態を通算した”在籍期間中～。
育児勤務規程			2 育児勤務の対象者及び期間等	“全ての雇用形態を通算した”在籍期間中の～。この人数に関わらず育児勤務取得可能期間を小学校3年生の末までに拡大。
			8 時間外・休日勤務の制限	月に5日の所定労働時間までの勤務について、表記の修正

付属諸規程（全雇用区分共通）3-2

規程	章		条		改訂内容
介護・介護準備休業規程			2	介護休業の対象者及び期間等	“全ての雇用形態を通算して”1年～。配偶者（事実婚を含む）の定義と休業終了日を法定基準に合わせる。
			3	手続	事実婚の配偶者にかかる手続きを明記。
介護・介護準備勤務規程			2	対象者及び期間等	“全ての雇用形態を通算して”3年～。配偶者（事実婚を含む）の定義と勤務終了日を法定基準に合わせる。
			3	手続	事実婚の配偶者にかかる手続きを明記。
			4	期間の変更	原則月初スタート月末終了であることを明記。
			7	所定労働日数の低減	週の所定労働日数を低減させる場合の勤務日数のルールを記載。
短時間勤務規程			3	期間	最長期間は“全ての雇用形態の”在籍期間を通じて～
			4	手続	短時間勤務 介護事由の手続きの変更：事実婚の配偶者にかかる手続きを規定
子の看護・家族の介護のための休暇規程			2	対象	配偶者（事実婚を含む）の定義を法定基準に合わせる。
			3	休暇の取得単位	半日・時間単位有給と表記を揃える：1労働日と表現
			4	半日単位の休暇	年次有給休暇と表記・ルールを揃える
			5	時間単位の休暇	年次有給休暇と表記・ルールを揃える
			7	手続	事実婚の配偶者にかかる手続きを明記
配偶者転勤退職規程			1	目的	“組合員”の表記を削除し、他の規程と揃える
			3	退職期間及び中断・再開	前各項の期間内に雇用形態の転換があった場合には、転換前後の期間を通算する
海外勤務者規程			1	目的	“組合員”の表記を削除し、他の規程と揃える
安全衛生管理規程	8	健康管理	801	健康管理	組合員⇒従業員
			802	健康管理室	看護婦⇒看護師・保健師
			803	健康管理室の業務	組合員⇒従業員
	10	疾病に対する措置	1002	就業の禁止	適切でない表記の削除（精神病）

付属諸規程（全雇用区分共通）3-3

規程	章		条		改訂内容
ハラスメント防止規程	1	総則	101	目的	あらゆるハラスメントの規定：「他の従業員の就業環境を害するようなあらゆる行為」イレル
			102	定義	第1号から第3号の職場とは⇒職場とは
	2	禁止行為	201	禁止行為等	前各号に定めるもののほか、他の従業員の就業環境を害するようなあらゆる行為 新設
			3	相談・通報の取扱い	301
	302	相談及び通報の申立と対応			条数変更304⇒302 ②③と整理して記載
	303	相談窓口及び通報窓口の対応			条数変更302⇒303 窓口は301条で記載
	304	カスタマー・ハラスメントに関する相談等			条数変更303⇒304 健康管理推進室⇒健康管理室
	305	不利益待遇の禁止			条数変更401⇒305
	306	秘密保持			条数変更402⇒306
	4	ハラスメント防止対策委員会			第4章が新設。内容は第3章から移設・条数変更
服務規律			22	その他のあらゆるハラスメントの禁止	22条が新設。「その他のあらゆるハラスメント」を行ってはならない。
					期間を表す表現において日付の前に「毎年」を挿入。
					週の起算日を水曜日とする文言を記載。

①社員労働協約の改訂

本則

本則・章	節	条	改訂内容
6 労働条件	1 就業時間	607 育児勤務、育児のためのフルタイム早番固定勤務、介護勤務	※従前の第5章第1節「人事」510条から「労働条件」に移動。

付属諸規程（社員）2-1

規程	章	条	改訂内容
目次			付属諸規程の順番を整理・分類して入れ替え
就業形態規程	4 交代制勤務	401 交代制勤務	実態に合わせて削除
賃金規程	2 本給	202 ベース給	ベースアップ対応：ステージC・C-tのベース給表を変更する。
		203 資格給	ベースアップ対応：ステージA・B＝資格給表を変更する。
		207 採用賃金	初任給引き上げ：C-tのベース給表を変更する。
		209 昇格進級昇給	実態に合わせて修正。
		213 ステージC-tの格付	実態に合わせて修正。
3 諸手当	306 傷病調整手当	診断書の提出の手続き（義務）を記載する。	
	307 休職手当	現状報告の手続き（義務）を記載する。	

付属諸規程（社員）2-2

規程	章		条		改訂内容
キャリア形成支援 制度規程	2	自己申告制 度	201	概要	条数の変更。202条⇒201条。
			202	対象者	他の雇用形態については記載しない。
			203	手続	「年1回」、「会社が指定したツール」で応募となっているが、実態と違うため修正。
	3	社内公募制 度	301	概要	条数の変更。302条⇒301条。
			302	対象者	他の雇用形態については記載しない。 条数の変更。301条⇒302条。
			303	手続	実態と合わせて記載修正。
			304	他の制度との併用	チャレンジ申告制度との併用不可。
	4	チャレンジ申 告制度	401	概要	条数の変更。402条⇒401条。
			402	対象者	他の雇用形態については記載しない。 条数の変更。401条⇒402条。
			404	他の制度との併用	社内公募制度との併用不可。
	8	ライフイベント 再雇用制度	802	資格要件	他の雇用形態は記載しない。事由に“不妊治療”追加。私傷病による休職者は対象外。水準引上げ（12年以内、58歳以下）。
	自己研修休職規 程			1	目的
			3	休職期間	本条の期間内に雇用形態の転換があった場合には、転換前後の期間を通算する
			10	社会保険	休職期間の社会保険料負担の責任を負うべき復職後の在籍期間を2年未満⇒2年以下に修正（表記上の問題）
育児のためのフルタ イム早番固定勤務 規程			1～6		1目的、2対象・期間、3手続、4期間変更、5休憩、6時間外で構成して規定化。
			2	対象・期間	小学校3年生の末までに拡大して変更を記載。

②メイト社員労働協約の改訂

本則

本則・章	節	条	改訂内容
6 労働条件	1 就業時間	607 育児勤務、育児のためのフルタイム早番固定勤務、介護勤務	※従前の第5章第1節「人事」510条から「労働条件」に移動。

付属諸規程

規程	章	条	改訂内容
賃金規程	2 本給	202 資格給	ベースアップ対応：基本給表を変更する。
	3 諸手当	306 傷病調整手当	診断書の提出の手続き（義務）を記載する。
		307 休職手当	現状報告の手続き（義務）を記載する。
キャリア形成支援制度規程	2 自己申告制度	201 概要	条数の変更。202条⇒201条
		202 対象者	他の雇用形態については記載しない。
		203 手続	「年1回」、「会社が指定したツール」で応募となっているが、実態と違う場合は修正。
	3 社内公募制度	301 概要	条数の変更。302条⇒301条
		302 対象者	他の雇用形態については記載しない。
		303 手続	実態と合わせて記載修正。
		304 他の制度との併用	チャレンジ申告制度との併用 実態と合わせて記載修正。
	4 ライフイベント再雇用制度	402 対象者	他の雇用形態は記載しない。事由に“不妊治療”追加。私傷病による休職者は対象外。水準引上げ（12年以内、58歳以下）。
育児のためのフルタイム早番固定勤務規程		1～6	1目的、2対象・期間、3手続、4期間変更、5休憩、6時間外 で構成して規定化。
		2 対象・期間	小学校3年生の末までに拡大して変更を記載。
社員労働協約を適用する諸規程等			自己研修休職規程を記載。

③エルダースタッフ労働協約の改訂

本則

本則・章	節	条	改訂内容
5 人事	4 退職	515 雇用期間	運用ルールの明記。
6 労働条件	1 就業時間	607 育児勤務、育児のためのフルタイム早番固定勤務、介護勤務	※従前の第5章第1節「人事」510条から「労働条件」に移動。

付属諸規程

規程	章	条	改訂内容
賃金規程		202 基本給	ベースアップ対応：職種給表を変更する。
育児のためのフルタイム早番固定勤務規程		1～6	1目的、2対象・期間、3手続、4期間変更、5休憩、6時間外 で構成して規定化。
		2 対象・期間	小学校3年生の末までに拡大して変更を記載。
社員労働協約を適用する諸規程等			自己研修休職規程を記載。
メイト社員労働協約を適用する諸規程等			「休日規程」、「連続休暇規程」、「就業形態規程」第2～5章を記載。

④⑤フェロー社員（有期・無期）労働協約の改訂

本則

本則・章	節	条	改訂内容
6 労働条件	1 就業時間	603 労働時間	時給制社員における“週”の始まりの定義を水曜日とすることを記載
		607 育児勤務・介護勤務	※従前の第5章第1節「人事」510条から「労働条件」に移動。

付属諸規程

規程	章	条	改訂内容
賃金規程 (FS IIのみ)	2 基本給	201 原則	実態に合わせた正しい表現に修正。
		202 賃金の決定	実態に合わせた正しい表現に修正。
賃金規程 (FS Iのみ)	2 基本給	202 賃金の決定と昇給	ベースアップ対応：基本給表を変更する。
賃金規程 (無期のみ)	3 諸手当	306 傷病調整手当	診断書の提出の手続き（義務）を記載する。
		307 休職手当	現状報告の手続き（義務）を記載する。
エルダーフェロー取扱規程	4 休暇	401 年次有給休暇	新設される時間単位年次有給休暇について記載。 「半日」の定義は当日の所定労働時間の1/2。5分未満切上。
		403 欠勤	診断書の提出の手続き（義務）、欠勤期間の通算などについてを記載する。
	5 賃金	501 賃金構成	曜日時間帯手当を記載。
		506 曜日時間帯手当	エルダーフェローに曜日時間帯手当が新設されることを記載。 ※以下条数繰り下げあり。
		511 傷病調整手当	診断書の提出の手続き（義務）を記載する。
	社員労働協約を適用する諸規程等		

⑥⑦スペシャリティスタッフ（有期・無期）労働協約の改訂

本則

本則・章	節	条	改訂内容
6 労働条件	1 就業時間	607 育児勤務、育児のためのフルタイム早番固定勤務、介護勤務	※従前の第5章第1節「人事」510条から「労働条件」に移動。

付属諸規程

規程	章	条	改訂内容
賃金規程	3 諸手当	306 傷病調整手当	診断書の提出の手続き（義務）を記載する。
		307 休職手当	現状報告の手続き（義務）を記載する。
育児のためのフルタイム早番固定勤務規程		1～6	1目的、2対象・期間、3手続、4期間変更、5休憩、6時間外で構成して規定化。
		2 対象・期間	小学校3年生の未までに拡大して変更を記載。

⑧⑨エルダースペシャリティスタッフ（有期・無期）労働協約の改訂

本則

本則・章	節	条	改訂内容
6 労働条件	1 就業時間	603 労働時間	時給制社員における“週”の始まりの定義を水曜日とすることを記載
		607 育児勤務、育児のためのフルタイム早番固定勤務、介護勤務	※従前の第5章第1節「人事」510条から「労働条件」に移動。

付属諸規程

規程	章	条	改訂内容
賃金規程	3 諸手当	306 傷病調整手当	診断書の提出の手続き（義務）を記載する。
育児のためのフルタイム早番固定勤務規程		1～6	1目的、2対象・期間、3手続、4期間変更、5休憩、6時間外で構成して規定化。
		2 対象・期間	小学校3年生の未までに拡大して変更を記載。

労働協約の改訂における補足情報について

対象：全員

2024年4月1日から、介護や介護の準備を理由とした休職・短時間勤務の制度における、対象家族について「事実婚の配偶者」もふくまれるようになります。

<13> 労働福祉ビジョン

報告事項

はじめに

労働福祉ビジョンとは、2028年度までの中長期的視点で制度改定の方角性を定めるものである。

新潟三越伊勢丹では、労使通年協議制により毎年1年間をかけて制度改定について話し合っているが、さらに先を見据えた労使協議を行うことにより、協議の精度と制度改定の実現性を高めていく。

2028年度の「ありたい姿＝ビジョン」と2028年度までの「取組＝ロードマップ」を常に確認しながら協議を進め、より良い労働環境の実現を達成する。

①地域の取り巻く環境

少子高齢化が進み人口減少は避けられず、今後インバウンド・富裕層の増加については楽観視はできない。百貨店を主軸として商売を継続していくには、今まで以上に地域に必要とされる存在であることが重要である。企業としても一人の従業員としても、様々な企業・団体と連携しながら地域のリーダーとして活動するために、さらなる自己研鑽を重ね、多様な経験を得ていくためにも、余暇時間の確保や柔軟な勤務体系が望まれる。

②(株)新潟三越伊勢丹の方角性

中期経営計画は2022年度～2024年度の計画が実行され、2025年度～2027年度の計画が今後策定される。2022年～の中期経営計画では「暮らしのリーディングカンパニー」になるために「高感度上質」「個客とのつながり」の2つの戦略を中心に、特別なお買い物の際に選ばれるお店を目指し「百貨店の磨き上げ」を実行することが示されている。

③労働環境の予想される展望

政府は最低賃金の時給目標額を1,500円に設定するなど、賃上げの機運は近年にない勢いで高まっている。新潟市でも新たな開発が進んでおり、2024年の新潟駅ビル以降も商業施設の出店と、それに伴う働き手の募集は続いていくことが想定される。

雇用形態を問わず、意欲ある従業員の確保のための競争は激化することが予想され、他社に対して見劣りしないレベルの処遇改善は常に意識していく必要がある。

4-1、新潟三越伊勢丹のありたい姿

審議決定事項

2028支部ビジョン

「安心して働くことのできる職場環境」が実現されている状態

ビジョンを実現するための具体的なアクション

多様な背景を持つ仲間がそれぞれの事情に応じて仕事に前向きに取り組める環境を整える。
正しい時間管理がなされており、健康・健全に働くことを推進する。
 働く仲間はもとより、お客さまとの関係性においてもトラブルの防止・問題解決の取組を進めていく。
 本給は各個人の納得性が高く、企業戦略との整合性もとれている水準を目指していく。
 賞与は生活給としての支給が確保されながら、個人・企業の成果に報いることのできる仕組みを作り上げる。
 心理的な困難へのサポートが充実しており、誰もがスムーズに相談しやすい体制を確立する。

ビジョン制定に至る背景について

・主な協議の過程について

2023年5月支部執行委員会：本部労働福祉ビジョンの読み込みとイメージの共有

2023年8月支部ユニオンスクール：支部の「ありたい姿」のアイデア出しと整理・集約

2023年9月～1月支部機関会議：支部労働福祉ビジョン（案）の推敲・新たな視点の追加

・協議において共通して複数回あげられたキーワード

育児や介護との両立、他者尊重、勤務体系やの柔軟性、処遇の向上と報酬のメリハリ、

雇用区分ごとの処遇の整理、長く働ける制度の改定、制度だけでなく全社的な運用・意識の変革

・支部労使における協業体制

2023年度支部労使協議の基幹テーマとして設定された「労使共同宣言」は労使共通の見解が得られている。

参考：労使共同宣言（2023年6月1日発信）

2023年度支部労使協議の基幹テーマに設定。
 課題認識の共有・協議活性化が図られている。

『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	
<p>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> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>全員が業務改革に取り組みます</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>対話を通じて推進します</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 見て見ぬふりはありません 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
<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</p>	

将来イメージ

多様性が力を生み出し、地域をけん引する企業・人財となる

④直近の制度改定の内容について

報告事項

年度	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
トピックス	12年 吉田移設 13年 上越移設 14年 横越開店				15年 となみ開店（17 閉店） 16年 新発田移設 18年 長岡移設				20年 新潟三越閉店 西開店 新潟伊勢丹B1F～3Fモデル 21年 5～7Fモデル 三条移設 22年 4～5Fモデル				
営業利益 億	8.1	8.9	9.8	6.5	5.0	4.2	4.8	5.3	3.0	3.2	5.0	6.0	-
目標 億	7.0	7.0	8.5	9.5	7.0	7.7	5.0	5.0	5.0	5.0	7.0	7.5	10
本給について	11 ベア算出式導入								コロナ禍				
賞与について					17 業績連動目標5億円設定				21～ 半期交渉				
ベア月給 千円	-	-	-	-	1	-	-	2	1	1	-	-	2
時給 円	-	-	-	-	5	5	-	10	5	5	-	-	10
初任給C-t千円	190				193	195	197	200	201	202	203		205
メイト高卒 千円	154				156	158	166	168	169	170			172
メイト短卒 千円	154		160		162	164	166	174	175	176			178
FSⅡ販売 円	850				860	880		890	900	910			950
制度改定	13・14 サテライト 駐車場会社負担				17 育児勤務未子入学前月迄				19 希望退職支援制度実施				
	14 退職金制度M・I統合 11 休日112日→114日				18 休日114日→116日				22 私服勤務				
時間関連	11 所定労1920h→1988h 11 アローワンス30m→20m				18 アローワンス20m→15m				22 月給制所定労1972h→1826h/年 22 時給制所定労7:20⇒7:00/日				
社員St-A									21 本給制度改定 21 22.6～夏賞与0.5ヵ月固定廃止				
社員St-B									21 22.6～夏賞与0.5ヵ月固定廃止 23 本給制度改定				
社員St-C・C-t					16 C-1・C-2統合				19 C-時からC格付時賃金の変更 21 21.12～冬固定廃止、夏冬均等化				
メイト社員	14 社員転換4年目から受験可								21 21.12～冬固定廃止、夏冬均等化				
エルダースタッフ									19 月給制導入・評価制度導入 23 本給制度改定				
フェロー社員									22 所定労働時間短縮に伴う時給UP				
エルダーフェロー													
スペシャリティ スタッフ	13 組合員化												
エルダースペシャ リティスタッフ													

⑤本部 労働福祉ビジョンの内容について

報告事項

1、労働福祉ビジョンの位置づけ

三越伊勢丹グループ労働組合基本理念
【目的】わたしたちの幸せを創造し続けること

本部 労働福祉ビジョン
(5年間の中期計画)

運動方針
(2年間)

労使通年協議
(1年間)

支部 労働福祉ビジョン
(支部における5年間の中期計画)

自社の労働条件の「課題」解決に向けた
対応行程表とする
IMGUの方向性を踏まえた「あるべき姿」の
策定を行う
各支部の「目指すレベル」と「取組手法」
「スケジュール」を決定する

2、私たちを取り巻く環境

日本経済：コロナ禍からの回復も見られるが、先行きは依然不透明な部分もあり、長期的には成長ペースも徐々に鈍化していくことが予想されています。

物価：消費者物価指数は消費増税の影響を除くと30年以上ぶりの高い水準で推移しており、今後はプラス幅を縮小していくと予想されています。中長期的にはペースは緩やかながら物価は上昇していくと想定されます。

雇用：就業者数は増加傾向、失業率は低下傾向となっている。65才以上の雇用、魅力ある労働条件の構築、スキルを身に着けるための教育・育成などの充実が求められる。

小売業界の動向：全国百貨店売上高は4兆円ほどとなり、今後は「まち」全体の魅力を高めていくことが百貨店にも求められてくることとなる。

三越伊勢丹グループ：「百貨店の再生」が進む中、中期経営計画の進捗を確認しながらメンバー一人ひとりのキャリアの充実に向けた取り組みを推進していく必要がある。

3、中期ビジョンの策定にあたって大切にしたい考え方

- (1) 「雇用の確保」を最重視する
- (2) 労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す
- (3) 多様性を力に変える取り組みを推進する

4、労働福祉ビジョン策定に向けて

セーフティネット

働き方

人事賃金制度

福利厚生

5、政策分野および重点政策について

キーワード抜粋

セーフティネット：雇用の確保、最低賃金、両立支援（病気、育児・介護）、労働災害の未然防止

働き方：労働時間短縮（1700時間台）、柔軟な働き方（短時間・テレワーク）、より良い風土

人事賃金制度：本給、賞与（年間全社3ヵ月以上）、キャリア形成、進級・昇格、60才以上の雇用

福利厚生：職場環境（食堂、休憩所、トイレ、ロッカー、更衣室、ほか安全衛生に関わる部分）

⑥セーフティネット

審議決定事項

セーフティネットとは、「雇用の確保」「最低賃金」「育児・介護・疾病と仕事の両立」「働く環境の整備」「従業員の健康管理」など、安心して働ける最低限度の保障について整備する政策分野。従業員個々の多様な背景に関わらず、安心して業務に従事していただける状態を目指していく。

⑥-1、育児との両立支援

あるべき姿	性別を問わず多様な形で「育児と仕事の両立」を積極的に選択できることで、人財の確保・定着につなげ、将来的にはジェンダー格差が縮小していく。
現状と課題	育児勤務の期間後に退職する事例も発生しており、要員バランスが改善できない。夕方以降のシフトを守る従業員の不公平感も同時に改善していく必要がある。
目指すレベル	育児勤務の対象期間を小学校卒業時まで拡大する。
取組手法	単なる制度拡充ではなく、周囲の理解を得ながら丁寧に進めることで、納得感のある改定とする。

⑥-2、介護との両立支援

あるべき姿	介護との両立を図る従業員が安心して業務に従事できる状態。
現状と課題	制度としては週の労働日数の低減や、介護事由での短時間勤務導入などが進んでいるが、従業員個々人の介護への備えは十分でない。
目指すレベル	今ある制度の理解促進と、基本的な介護の知識レベルの向上。
取組手法	わかりやすい情報発信と、具体的な勉強会の開催。 従業員からの要望を聞き取り、将来的な両立支援制度の拡充につなげる。

スケジュール・ロードマップ

報告事項

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
育児勤務 対象期間		小学校3年 まで拡大				
フルタイム 早番固定 対象期間		小学校3年 まで拡大				
サポートする 側への制度		エルダーFS 曜日時間帯 手当導入		柔軟な勤務 体系検討		

28年度をターゲットに
段階的に制度拡大を図る

⑦働き方

審議決定事項

「労働時間の短縮」や、フレックス勤務などの「柔軟な働き方」、「風土改革」など、従業員が働く上で、「セーフティネット」の観点よりも一段発展的な制度改定の政策分野。時間管理とハラスメント防止対策をキーワードに心身ともに安定した働き方を目指していく。

⑦-1、適切な時間管理

あるべき姿	適切な時間管理がなされている状態であり、十分な休息時間の確保と個人の事情に合わせた自己研鑽が活性化している状態
現状と課題	時差時間の発生が恒常的な課題となっており、企業リスクにもなっている 休息や自己研鑽のため、より柔軟な働き方を可能にする仕組みが求められている
目指すレベル	時差時間を発生させない仕組みを明確に構築する 柔軟に働ける仕組みの導入
取組手法	時差時間のチェック体制の強化（モニタリング・面談・対策・評価など）、 フレックス勤務の対象者拡大・有給取得の推進

⑦-2、ハラスメントの撲滅

あるべき姿	社内でのハラスメントの未然防止に加えて、 カスタマーハラスメントへの対応についても社内外に対して明確な対策がとられている
現状と課題	ハラスメント未然防止の取り組みは時代の変化に合わせて進化させる カスタマーハラスメントについては社内の認識、対外的発信とも十分とは言えない
目指すレベル	ハラスメント防止対策委員会の取り組み推進 カスタマーハラスメントについての社内意識向上を経て、対外的発信につなげる
取組手法	社内ハラスメント防止講習の定期的開催 カスタマーハラスメントの勉強会発足、対外的発信開始

スケジュール・ロードマップ

報告事項

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
フレックス勤務対象者	後方部門			段階的に対象拡大 →		
ハラスメント防止	朝礼講習	外部教育①	外部教育②	外部教育③	外部教育④	
カスハラ社内		勉強会	対策協議			
カスハラ対外				社外発信	対策実行	

⑧ 人事賃金制度

審議決定事項

人事賃金制度については「本給」「賞与」についてあるべき水準を検討する政策分野となる。本給・賞与共にあるべき姿を見定めるために、十分な研究を重ね、将来的には地域の中でも、グループ内でも優位性があり、個々人の成果に十分報いる仕組みが構築されている状態を目指す。

- 本給額水準を定める上での重要な指標：
 - ・各雇用区分ごとの本給額の下限・上限の設定の適正化
 - ・評価・昇給の仕組みの構築と修正
 - ・採用賃金、最低賃金のあるべき水準
 - ・昇給率やモデルとなる賃金水準の設定
- 賞与額水準を定める上での重要な指標：
 - ・企業としての利益目標と支給額の連動性
 - ・安定的な支給の仕組み
 - ・個々人の成果評価との連動

⑧-1、本給額水準について

あるべき姿	会社の成長（将来への投資）と従業員の生活（賃金）がバランス良く設定されている状態。
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ内比較から：本給水準はかつてのグループ基準で「D地区」としてスタートしており、制度改定を経ても金額水準としては低いままに留まっている。 ・県内企業比較から：採用における新潟県内主要企業（新潟日報調べ）の中でも採用賃金は県内でも下位となっており、是正の必要がある。
目指すレベル	2028年までの利益と人件費の関係性から適正な人件費率で配分する。各雇用区分での制度的課題を研究し、制度上の課題解決も行う。
取組手法	会社の目指す利益水準と、従業員の求める処遇のバランスをすり合わせる。制度的課題の研究は労使で包括的に取り組む。

	スケジュール・ロードマップ		※実績					報告事項
	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	
利益目標	6億※	10億	段階的に上昇					
本給			段階的 向上	段階的 向上	グループ内 中位	段階的 向上	新潟県 主要企業 上位	
採用賃金			段階的 向上	段階的 向上	新潟県 主要企業 中位	段階的 向上	新潟県 主要企業 上位	

8-2、賞与制度の変更について

審議決定事項

あるべき姿	利益が適正に従業員（賃金）・会社（将来への投資）にバランス良く還元されている状態。個人や組織の努力も適切に支給額の個人差として表れている状態。
現状と課題	安定的に利益を出し続けているが、目標が上がり続けていることもあり、実際の賞与支給ヵ月は大きく増えないまま推移している。
目指すレベル	抜本的に賞与制度の仕組みの変更を検討し、最低限の支給額を確保しながらも、業績向上や個人・組織の成果が適切に反映される仕組みを構築する。
取組手法	会社の目指す利益水準と従業員の求める処遇をすり合わせ、段階的に業績とのバランスを鑑みながら要求を組み立てることで、会社の中長期的な計画との整合性を持たせる。

スケジュール・ロードマップ

報告事項

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
支給方法 最低額確保		協議	安定性の 検討			
新たな 支給表導入	現支給表 での交渉	目標との 整合性確認	目標との 整合性確認		目標との 整合性確認	
時給制賞与 導入			協議			

【参考：現行の賞与支給表】

ステージB6月（12月は2.0ヵ月）

評価	①	②	③	④	⑤	役割なし	新任
6	4.5	4.2	3.9	3.6	3.3	2.7	3.0
5	4.3	4.0	3.7	3.4	3.1	2.5	2.8
4	4.1	3.8	3.5	3.2	2.9	2.3	2.6
3	3.9	3.6	3.3	3.0	2.7	2.1	2.4
2	3.7	3.4	3.1	2.8	2.5	1.9	2.2
1	3.5	3.2	2.9	2.6	2.3	1.7	2.0

ステージC12月・6月

メイト社員12月・6月

評価	A職	L職 専門スタッフ セールス	SL職	販売 C-t	業務
S	2.7	2.6	2.5	2.4	2.1
A	2.6	2.5	2.4	2.3	2.0
B	2.5	2.4	2.3	2.2	1.9
C	2.4	2.3	2.2	2.1	1.8
D	2.3	2.2	2.1	2.0	1.7

評価	L職 外商	SL職	販売 スタッフ
S	1.7	1.6	1.5
A	1.6	1.5	1.4
B	1.5	1.4	1.3
C	1.4	1.3	1.2
D	1.3	1.2	1.1

⑨、福利厚生について

審議決定事項

福利厚生については、地域の支部で検討可能な事業所における「職場環境」の改善に注力していく。特に、心と体の健康に関わる優先順位の高いテーマに対して、効果性を見極めながら具体策を協議する。心と体の健康を維持するための具体的な改善が図られている状態＝「健康経営」の具体化を目指す。

⑨-1、心と体の健康について

あるべき姿

身体の健康はもとより、心の健康を維持しながら充実して仕事に向き合える状態。また、不調を感じたときに速やかに安心して相談できる窓口が機能している状態。

現状と課題

ジェンダー観点：トイレが男女別をみの設計であり、配慮不足のリスクあり。
相談窓口：相談窓口の周知など、活用推進の点で課題感がある。

目指すレベル

トイレ設備については、段階的に対応を協議し、最終的には設備投資を検討。
健康管理室については、より相談しやすい運営と広報の強化。

取組手法

従業員の意見を聴取し、必要に応じて速やかに個別対応をするとともに、設備投資が必要な部分については会社予算確保の動きと連動して計画を進める。

スケジュール・ロードマップ

報告事項

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
トイレ設備	協議	協議	段階的に環境・運用の改善を図る			
健康管理室の運営体制	協議	協議 広報強化	運営・広報 強化			

おわりに

報告事項

今回まとめた支部労働福祉ビジョンについては、今後2024年度から具体的な労使協議を進めていきます。目標の達成時期は2028年度とし、2028年4月から制度改定・運用開始されていることを目指します。この計画の進捗については、組合員に対してはVOICE活動を通じて共有をしていきます。これからも、労働組合の活動に積極的に参画いただくことで「従業員の声」を処遇改善に反映させ、「安心して働くことのできる職場環境」を中長期的な視点を踏まえ実現させていきます。

参考資料

- IMGU本部基本方針
- IMGU最低賃金要求基準
- グループ労使協議報告

2024 年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針

I. 環境認識

① 外部環境

国内景気は、2023 年 5 月の新型コロナウイルス感染症の 5 類移行後、個人消費の回復や企業業績の改善が順調に進み、2024 年 1 月には日経平均株価が「バブル景気」以来の高値を記録する等、景気回復の傾向が継続している状況です。

一方で、物価上昇の傾向も継続しており、原材料価格の高騰、食品価格の高騰、円安による影響等から、消費者物価指数は暦年平均で 3% を超える等、高い水準で推移しています。このように景気回復が本格化する一方で、物価上昇が個人消費に及ぼす影響や世界的な金融引締めといったリスク要因が懸念される状況と言えます。

現在は、2023 年度の春闘以降賃金引き上げの傾向が本格化したものの、高い水準で推移する物価上昇によって実質賃金のマイナス傾向は継続している状況です。また、雇用環境については、有効求人倍率は高い水準を維持し、失業率は低下傾向にあることから緩やかな改善傾向にあると言えます。

② 内部環境

グループ連結の第 2 四半期決算は、高感度上質戦略による成果やインバウンド需要の拡大、着実な経費コントロールにより順調に推移し、大幅な増収増益の結果となりました。また、好調な業績状況を踏まえ 2023 年度業績の通期予測については当初計画から上方修正を行っており、利益予測(営業利益 480 億円、経常利益 500 億円)はともに統合後過去最高益を見込む状況となっています。こうした好調な業績状況を踏まえ、株主への配当に関しても期初予想に対して大幅な増配予想を行っている状況です。

一方で、インバウンド需要の拡大にはエリア間の格差も大きく、百貨店各社の業績回復にはいまだ大きなばらつきがある状況と言えます。また、クレジット・金融業におけるシステム投資の影響や、不動産業における家賃収入減の影響等によって、セグメント別の通期予測はともに当初計画から減益予想となる等、グループ各社の業績状況についても事業会社間の差異が大きい状況と言えます。

③ 春闘情勢

連合は春闘交渉の統一要求として賃上げ分(ベースアップ) 3%以上、定期昇給分を含め 5%以上の引き上げを目安とする方針を掲げています。

UAゼンセンは、正社員とパート等を合わせた全体の目標について賃上げ分(ベースアップ) 4%、定期昇給分を含め「6%基準」(流通部門としては 7%基準)の引き上げを目安とする方針を掲げています。これは継続的な賃上げのみならず「産業間」、「雇用形態間」、「企業規模間」の格差是正を進めていくために掲げられています。

II. 本部基本方針の考え方

2024 年度春の交渉本部基本方針では、根底にある考え方である「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を踏まえた取り組みとしていきます。

IMGUとしては、「生活者の観点」また「労働組合としての社会的責任の観点」から、自社の業績動向や抱える課題等を認識した上で、各支部における「2024 年度 春の交渉」へと臨まなければならないと考えます。その中では、労働福祉ビジョンに基づき必要と判断する取り組みを主体的に進め、人財の活性化と納得性のある人事賃金制度の整備と運用の整備や労働福祉に関する制度の充実や拡充を行います。

<賃金要求>

2024 年度春の交渉においては、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価による賃金反映等）や賃金面でのセーフティネットに関わる最低賃金要求（月例賃金・時間給・扶養者年齢別等）についても、従来通り事業会社・雇用形態ごとに行います。

一方で、ベースアップ要求については、算出式を用いる上での前提事項にある大きな環境変化「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると判断し「グループ共通のベースアップ算出式」に基づいた要求は行わず、物価上昇の状況を踏まえた要求を行うものとしします。

【参考】◆グループ共通ベースアップ算出式

- ・ 現行制度は 2026 年度春の交渉まで適用する。
 - ・ 下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。
- ① 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
 - ② 想定外の大幅な物価上昇
 - ③ 災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 等

UAゼンセン労働条件闘争方針の参画のあり方については、昨年度と同様の基本スタンスとします。
(賃上げ闘争に登録)

III. 「2024 年度春の交渉」の位置付け

2024 年度春の交渉は、全ての支部においてあらゆるツールを活用し、以下の 4 点を中心に全メンバーと対話・共有する機会として位置付けます。

- ① 現在の企業(グループ全体・自社)がおかれた環境(業績・方針・課題点等)をメンバーと共有する。
- ② 賃金要求については、本部方針に基づく各支部要求案をメンバーと共有し、審議決定を経た上で早期の妥結を目指す。
- ③ 人に関わる諸制度について、2023 年度における各支部労使通年協議事項およびHD S 労使協議会の協議項目をメンバーと共有し、審議決定を経た上で労使合意と成案化を行う。また、2024 年度に予定している労使通年協議事項については、中長期のあるべき姿をもとに課題認識や考え方についてメンバーとの共有化を図り、実現に向けた取り組みを進める。
- ④ 働く環境整備に向けた取り組み(グループ方針に基づく各支部での総実労働時間の短縮・有給休暇取得の推進・業務改革、風土改革・法改正の対応等)について、労使および組合の施策や考え等をメンバーと共有し、取り組みを推進する。

IV. 賃金要求の具体的方針

賃金要求の具体的な取り組み方針については以下の通りとします。

1) 月例賃金

○水準引き上げ

生活者の観点と労働組合の社会的責任を踏まえつつ、ベースアップについては消費者物価の上昇を重視して、以下の対応を図ります。

・グループ共通ベースアップ算出式を適用している雇用形態

現在の物価状況について、算出式の付帯事項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当することをHDS労使協議会にて確認を行ってきた。2024年度はHDS労使協議会による協議内容に基づき、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「**4,000円以上のベースアップ**」を全支部にて要求する。

・グループ共通ベースアップ算出式を適用していない雇用形態

算出式を適用していない雇用形態は、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2024年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応を行う。具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「**月給制は4,000円以上、時給制は20円以上、年俸制は48,000円以上のベースアップ**」を全支部にて要求する。

【参考】

- ◆グループ共通ベースアップ算出式 ・ 現行制度は2026年度春の交渉まで適用する。
 - ・ 下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。
 - ① 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
 - ② 想定外の大幅な物価上昇
 - ③ 災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 等
 - ◆各雇用形態におけるベースアップの構成要素
 - ・ 月給制社員：物価上昇、生産性向上、労働市場との賃金水準格差調整、他雇用形態との賃金バランス調整、初任給（採用賃金）上昇対応
 - ・ 時給制社員：物価上昇、生産性向上、働き方と賃金バランス、採用賃金上昇対応、最低賃金引上対応
 - ・ 年俸制社員：物価上昇、生産性向上
- ※ 60歳以降の雇用形態については、該当する構成要素に基づき判断する。

なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認した上で、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行う。

○昇給・昇格

- ・ 昇給に関しては、昇給制度がある場合、制度に基づく昇給原資（評価分布等）の要求を行い、制度が未整備な場合は例年同程度の昇給原資の要求を行うとともに、評価分布等についてはその結果の確認を行う。なお、昇給制度が未整備な場合や運用面で課題がある場合には、次年度の通年協議で制度整備や課題の改善に向けた協議を行う。
- ・ 昇格に関しては、事前に労使で想定している昇格の運用について、昇格人数の結果の確認等を行い、運用面での課題がある場合には、運用上の考え方を確認すると共に、次年度の通年協議で課題の改善に向けた協議を行う。
- ・ 月給制社員の賃金引上げ率の算出においては、当該雇用形態のモデル賃金に基づき算出する。なお、賃金制度が変更された場合には、モデル賃金の見直しを行うこととする。

2) 最低賃金

- ・2024年度「IMGU最低賃金要求基準」をもとに「扶養者年齢別(月例)、企業内(月例・時間給)」の最低賃金を要求する。
- ・フルタイム勤務者が育児・介護等の短時間勤務を取得した場合についても、実労働時間を加味した上で扶養者年齢別最低賃金の対象とする。

3) 初任給(採用賃金)

- ・個別設定となる雇用形態を除き、全ての雇用形態の初任給(採用賃金)については要求を行う。
- ・優秀な人材の確保、同業他社との比較及び地域における採用競争力等を考慮し、必要に応じて初任給(採用賃金)の引き上げを要求する。なお、初任給(採用賃金)を引き上げた場合においては、在籍者に与える影響、賃金体系上の整合性等について十分考慮し、必要に応じた対応を図る(部分的もしくは全体的な本給表の書き換え要求等)。
- ・今回ベースアップ要求を行う雇用形態は、ベースアップと同額(またはそれ以上)を上乗せした初任給(採用賃金)の金額を要求する。

V. 賞与交渉方針

- ・賞与要求については半期交渉を前提とし、以下のフローに基づき要求を行う。

- ① 2023年度賞与(2024年6月)は、2023年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、2024年4月を目途に要求を行う。
- ② 2024年度の賞与支給額の決定に使用する「業績評価指標」は第1四半期を目途に協議・決定する。
- ③ 2024年度賞与(2024年12月・2025年6月)は、2024年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、12月賞与は2024年10月、6月賞与は2025年4月を目途に要求を行う。

※支給表が確定していない支部・分会は個別協議とする。(都度交渉)

- ・月給制社員の賞与については、「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に取り組む。
- ・賞与の最下限水準は年間2ヶ月を基本的な考え方とし、年間2ヶ月を下回る場合はその理由や今後に向けた考え等を明確にする。
- ・企業環境・業績に対応した水準の確保を図る。その中で、企業環境・業績が想定以上となった場合には、積極的な水準の向上を目指す。
- ・賞与に評価制度が導入されている雇用形態は、必要な原資(評価分布等)を要求するとともに、その結果に関する確認を行う。

VI. 今後の進め方

上記内容をもとに、全支部が従来からの各項目を基本に議案書を作成し、メンバーズVOICEにてメンバーとの議論を深めるものとします。そして、各支部機関会議での審議を通じて「通年協議の成案化」「賃金要求案の作成」を行った後、支部労使協議会において賃金要求を行い、早期の妥結を目指します。

2024年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準

■ 要求基準の設定目的及び項目

1. 要求基準の設定目的

日本では、実質的・文化的な生活を最低限維持するために必要な賃金水準として、地域別・産業別に最低賃金が設けられています。この公的な最低賃金の水準を決定する際、その地域・産業内の各企業における賃金表や企業内最低賃金の締結・改正が大きな影響を与えます。

三越伊勢丹グループ労働組合(以下 IMGU)では、独自基準を設定することにより、企業内外のともに働く労働者の賃金水準の底上げを図る取り組みの推進に繋がっています。

2. 要求基準の項目

IMGU では、対象者本人の扶養者数や年齢に応じて設定する「扶養者・年齢別最低賃金」と、各企業が定める制度上の最下限水準を「企業内最低賃金」と定め、これらを IMGU 全支部・分会の統一要求基準とします。要求基準の項目は 以下の通りです。

<IMGU 本部最低賃金 要求基準の項目>

I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」 (対象:月給制社員)

II. 「企業内最低賃金要求」の基準

1. 「月例賃金」の要求基準 (対象:月給制社員)
2. 「時間給」の要求基準 (対象:時間給制社員・60歳以降雇用者)

I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」（対象：月給制社員）

「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」は、生活者の観点からの賃金確保を目的に、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。扶養者の基準内賃金が、以下の扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として保障することを要求します。

<2024 年度扶養者・年齢別最低賃金水準>

	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
2024 年度 B 基準	166,900	203,100	239,200	275,300
2023 年度 B 基準	192,800	213,800	234,700	255,700

<参考>

	一人扶養 (27歳)	二人扶養 (30歳)	三人扶養 (33歳)	四人扶養 (36歳)
A基準	183,600	223,400	263,100	302,900
B基準	166,900	203,100	239,200	275,300
C基準	150,200	182,800	215,300	247,900

<参考：上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
~27	183,600	193,600	203,600	213,600
28	193,600	203,600	213,600	223,600
29	203,500	213,500	223,500	233,500
30	213,400	223,400	233,400	243,400
31	223,300	233,300	243,300	253,300
32	233,200	243,200	253,200	263,200
33	243,100	253,100	263,100	273,100
34	253,100	263,100	273,100	283,100
35	263,000	273,000	283,000	293,000
36~	272,900	282,900	292,900	302,900

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
~27	166,900	176,900	186,900	196,900
28	175,700	185,700	195,700	205,700
29	184,400	194,400	204,400	214,400
30	193,100	203,100	213,100	223,100
31	201,800	211,800	221,800	231,800
32	210,500	220,500	230,500	240,500
33	219,200	229,200	239,200	249,200
34	227,900	237,900	247,900	257,900
35	236,600	246,600	256,600	266,600
36~	245,300	255,300	265,300	275,300

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
~27	150,200	160,200	170,200	180,200
28	157,800	167,800	177,800	187,800
29	165,300	175,300	185,300	195,300
30	172,800	182,800	192,800	202,800
31	180,300	190,300	200,300	210,300
32	187,800	197,800	207,800	217,800
33	195,300	205,300	215,300	225,300
34	202,900	212,900	222,900	232,900
35	210,400	220,400	230,400	240,400
36~	217,900	227,900	237,900	247,900

<基準の適用要件>

- ① 対象者の年齢上限は、満 60 歳までとします。
- ② 対象者の年齢は、要求年度の 4 月 1 日現在における満年齢を基準とします。
- ③ 対象者の年齢が 27 歳未満の場合は 27 歳の、37 歳以上の場合は 36 歳の要求基準額とします。
- ④ 被扶養者の範囲は、各企業の扶養家族手当の対象としている子及び税法上の扶養家族であり日本国内に居住している者とします。
- ⑤ 被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ 10,000 円を加算します。
- ⑥ 対象者の要件は、フルタイム勤務(事由により一定期間において勤務時間を短縮している者を含む)をしており、主として本人の収入により世帯の生計を維持している者とします。なお、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者・同居親族が在籍している場合、収入の高い方を保障対象者とします。
- ⑦ 対象者の基準内賃金には、本人及び被扶養者の扶養・障害及び年金に関わる公的給付(児童手当・特別障害手当・遺族年金等)を含むものとします。
なお、保障対象者で、期中に該当する公的給付が発生した場合は、速やかに会社へ申告するものとします。(※公的年金のように 2 ヶ月分を 1 回にまとめて給付される場合、月按分して 1 ヶ月分の給付額を算出し、収入の範囲に算定することとします。)
- ⑧ 要求基準の適用期間は、2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日とします。
- ⑨ ABC 基準の設定にあたっては、原則支部内の全事業所は統一の基準を適用することとします。ただし、首都圏(東京・埼玉・千葉・神奈川)を拠点に他地域に事業展開している事業会社支部が地域によって異なる基準を定めることが望ましいと判断した場合、以下の条件・要素を総合的に勘案した上で、地域別に基準を設定することも可能とします。

【適用条件】

- ・人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。
- ・人事異動配置の範囲が原則当該事業所内に限定されていること。

【判断要素】

- ・対象地域の物価状況や採用市場、対象地域における他支部との賃金水準格差

- ⑩ 育児・介護等の短時間勤務者については、本給より控除されている割合と同じ割合を該当する扶養者・年齢別最低賃金より差し引いた金額と比較し、控除された本給の金額が下回る場合、差額を支給するものとします。

<算定式>

$$\text{算定式} = \left\{ \begin{aligned} &(\text{標準生計費(全国平均)}\textcircled{1} \times \frac{12}{15}\textcircled{2} \times \text{負担費修正係数}\textcircled{3}) \\ &\times \text{物価上昇率}\textcircled{4} \times \text{基準設定区分}\textcircled{5}) \\ &+ \text{2023年度春の交渉要求基準} \end{aligned} \right\} \\ \div 2$$

* 100円未満切り上げ

① 人事院による標準生計費(2023年4月全国平均) (単位:円)

年	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
2023	125,080	170,620	216,170	261,700

*算定のベースとなる生計費については、「標準生計費(全国平均)」を使用します。

<指標の算定時期 : 2023年4月>

② 臨時賃金のうち、3ヶ月分を生活給として位置づけ、標準生計費の12ヶ月分に臨時賃金を含めた15ヶ月分を確保する。

③ 税・社会保険を勘案し、名目賃金(月例)を算出するもの。総務省統計局「家計調査」の数値を使用。

年	①非消費支出	②消費支出	①/②	負担費計数
2022	116,740	320,627	0.364	1.364

*負担費修正係数については、日常の生活支出を算定する上で重要な指標であることから、標準生計費と合わせて使用します。算出にあたっては、総務省統計局による家計調査の数値を使用します。

<指標の算定時期 : 2023年>

④ 2023年暦年(2023年1月~12月)平均の消費者物価上昇率「0.0325」を使用 = 1.0325
(1+0.0325)

*物価上昇率については、標準生計費が毎年4月時点(要求年度の前年の4月)の数値として算出されていることから、毎年加味していきます。

<指標の算定時期 : 2023年暦年>

⑤ B基準を中心の値とし、A基準は+10%、C基準は-10%で水準を設定。

係数 : A基準=1.1 B基準=1.0 C基準=0.9

*要求基準については、B基準をベースにしつつ、「地域物価・地域相場・企業内の賃金水準・企業業績・労務構成・適用基準の継続性等」を総合的に勘案しつつ、支部・分会ごとに判断します。

【参考 補足説明】

1) 標準生計費について

① 標準生計費の増減要因

「標準生計費」とは、総務省公表の「家計調査」をベースに、人事院が「国民一般の標準的な生活の水準を求めるため」に算出・公表している指標です。標準生計費の金額が年によって増減する要因には、実際に各世帯の生計費が増減していること（例：物価や収入等）や標準生計費の算定に使用する家計調査の影響（例：調査世帯の変更に伴う収入・消費パターンの変化）等、複数の要素が挙げられます。

② 標準生計費の費目

標準生計費の費目は、以下のように家計調査の支出項目に基づいています。

【標準生計費】	←	【家計調査】
食料費	食料
住居関係費	住居・光熱・水道、家具・家事用品
被服・履物費	被服及び履物
雑費Ⅰ	保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽
雑費Ⅱ	その他の消費支出(諸雑費、交際費等)

*家計調査は調査データの平均値を取りますが、標準生計費は平数(最も多くの世帯で見られる)の値を見ていくので、費目ごとの数値傾向は異なります。

③ 標準生計費の数値と前年差

- 標準生計費(2023年4月全国平均)の数値と2022年差

全体計では、2人世帯:▲53,850円、3人世帯:▲25,470円、4人世帯:2,930円、5人世帯:31,310円と世帯数によって増減に大きな差が生じており、傾向として、扶養者の人数が増えれば増えるほど前年と比較して生計費も増加しています。費目別では、食費が増えている傾向があり、一方で住居関係費が相対的に低い水準となっています。

標準生計費 (2023年4月) (単位:円)

区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	33,500	52,750	72,000	91,240
住居関係費	49,610	45,080	40,550	36,020
被服・履物費	3,920	6,340	8,760	11,180
雑費Ⅰ	25,830	49,460	73,090	96,720
雑費Ⅱ	12,220	16,990	21,770	26,540
計	125,080	170,620	216,170	261,700

前年差 (単位:円)

区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	▲ 5,820	2,390	10,610	18,810
住居関係費	▲ 29,690	▲ 18,200	▲ 6,710	4,780
被服・履物費	▲ 70	100	270	440
雑費Ⅰ	▲ 11,360	▲ 4,010	3,330	10,690
雑費Ⅱ	▲ 6,910	▲ 5,750	▲ 4,570	▲ 3,410
計	▲ 53,850	▲ 25,470	2,930	31,310

2)ABC 基準について

①地域別基準の適用条件及び判断要素

ABC 基準の設定にあたっては、支部・分会内の全事業所は統一基準とすることを基本とします。ただし、首都圏を拠点に他地域に事業展開している事業会社の支部・分会においては、人事賃金制度上の仕組み・水準が全国一律と地域別に別れているケース等がある場合、個々の状況を確認した上で、地域別・雇用形態別に基準を設定することも可能とします。適用条件・判断要素は以下の通りとし、これら内容を総合的に勘案し、基準を設定するものとします。

<地域別基準の適用条件>

1. 対象支部・分会

首都圏(東京・埼玉・千葉・神奈川)を拠点に他地域に事業展開している支部・分会

2. 対象者

月給制社員

3. 人事賃金制度上の水準・運用

人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。

4. 人事異動配置の範囲

原則当該事業所限定であること。

<具体的な要求基準の判断要素>

1. 対象地域における物価状況

2. 対象地域における採用市場

3. 対象地域における他支部との賃金水準格差

3) 個別に賃金を定めている社員(年俸制等)への対応

フルタイム勤務をしている個別に賃金を定めている社員(年俸制等)の中には、人事諸制度が制度化されている月例給社員の仕組み・支払い方法等と比べ、相関性・類似性が極めて高いケースがあります。したがって、個別に賃金を定めている社員(年俸制等)を要求対象とすることについては、個々に確認した上で、本部執行委員会にて判断します。また、要求を行う場合においては、60歳以前と以降の働き方及び賃金の変化等を踏まえた要求を行うこととします。

4) 物価上昇率の確定について

IMGUの要求基準としての物価上昇率については、総務省が公表している消費者物価指数における2023年の暦年平均(1月～12月の平均)の平均値を使用します。

5) 対象者への支給方法について

保障額の支給は、本人の申告に基づき行われます。基本的な支給スキーム・スケジュールは、「4月中に会社より基準額及び申告方法(申告期日や申告書等)に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額を支給」とします。(事業会社により告知時期などに多少の違いがあることも想定されます。事前に事業会社労使間にて確認をお願いします。)なお、それ以降は、申告のあった月より支給されることとなります。保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

また、申告にあたっての会社の申請書には、「保障対象者の要件を確認するために、申請者本人へのヒアリングや公的給付の受給確認書類・年収確認書類[※]等の提示を求める場合がある」旨が明記されています。

[※]年収確認書類の提示は、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者が在籍している場合とする。

6) 育児・介護等の短時間勤務者への対応

事由により一定期間において勤務時間を短縮している者の扶養者年齢別最低賃金の適用については、対象となる扶養者年齢別最低賃金に本給と同じ控除する割合を用いて控除後の本給との差額を算出し、最終算出額の百円未満を切り上げることで給付金額を決定するものとします。

<例> 扶養者年齢別最低賃金 B 基準企業所属

33歳 3人扶養(対象扶養者年齢別賃金:239,200円)

本給:221,000円 短時間勤務による控除:15% 控除後本給 187,850円の場合

$$239,200 \text{円} \times (1 - 0.15) - 187,850 = 15,470 \Rightarrow 15,500$$

※最終算出額を百円未満切上げ

扶養者年齢別最低賃金による給付額 15,500円/月

Ⅱ. 「企業内最低賃金要求」の基準

「企業内最低賃金」とは、月給制社員及び時間給制社員を対象に、各企業が定める制度上の水準の最下限を定めたものです。月給制社員(60歳以降雇用者含む)には、「月例賃金」の基準を定めます。時間給制社員及び60歳以降雇用者には、「時間給」の基準を定めます。

※なお、企業内最低賃金は、全ての組合員の制度上の最下限水準を定めるものであり、労使協議における制度設計の際に水準を検討する上でのベースとなる基準ともなります。したがって、算定式に基づく水準が前年度を下回る場合には、前年度と同額の要求水準とします。

1. 「月例賃金」の要求基準 (対象:月給制社員)

・月例賃金 : 167,000円 (前年 164,000円)

<算定式(2023年度)>

1) 月例給の算定式 = 2022年度の所定内給与額(①) × 2023年度の平均上昇率(②)
×2023年暦年の物価上昇率(③)

158,100円 × 1.019 × 1.0325 = 166,340円 ≧ 167,000円 *千円未満切り上げ

① 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の「年齢階級、所定内給与額階級別労働者数」のうち、「産業計、企業規模計、全労働者」「～19歳・第1十分位数」を使用。

*第1十分位数とは、全集計対象の数値(ここでは賃金)を低い順に並べて十等分したときに低い方から最初の節のものを指します。

<統計年度:2023年度>

① 158,100円(2022年度の所定内給与額) ÷ 155,200円(2021年度の所定内給与額)
= 1.019

② 2023年暦年(2023年1月～12月)平均の消費者物価上昇率「0.0325」を使用
= 1.0325

<指標の算定時期 : 2023年暦年平均>

2.「時間給」（対象：時間給制社員・60歳以降雇用者）

（単位：円）

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	青森	岩手	宮城	秋田
1,115	1,030	1,030	1,115	960	925	895	925	900
山形	福島	茨城	栃木	群馬	新潟	富山	石川	福井
900	900	955	955	935	935	955	950	935
山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪
940	950	950	985	1,030	975	970	1,010	1,065
兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島
1,005	940	930	905	905	935	970	950	900
香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎
920	900	900	945	900	900	900	900	900
鹿児島	沖縄							
900	900							

<基準の適用要件>

- ① 各企業の制度上の時間給は、各地域の事業所における採用賃金とします。
- ② 各地域の採用賃金がIMGU基準を上回る場合には、採用賃金を踏まえ最低賃金要求とすることとします。
- ③ 基準額に満たない場合は、その水準が地域別または産業別最低賃金と同水準であれば、必ず引き上げの対応を労使にて確認し実施することとします。なお、月給者の時間給換算が基準額に満たない場合も同様に対応することとします。
- ④ 年度中に公的最賃（各都道府県の地域別・産業別の最低賃金）が改定された場合は、改めて算定を行い、IMGU基準を確認します。算定の結果、IMGU基準の改定が必要と判断した地域については、対象地域における公的最賃の改定発効される年月日以前に改定基準以上を適用させることとします。（対象者：時間給者および時間給換算した月給者）

<算定式>

- ① 月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

$$\text{参考数値} \Rightarrow 167,000 \text{ 円} \div (\text{法定における最長の年間所定労働時間:2088 時間} \div 12 \text{ ヶ月}) \\ \underline{\underline{=960 \text{ 円}}} \quad * \text{小数点以下切り上げ}$$

*参考数値の算出は、最低限必要な水準を十分に精査した上で決定するために、IMGU 独自の数値を設定し、公的な水準と比較することを目的としています。

設定にあたっては、ある程度固定的な水準が望ましいと考えることから、法における最長時間である「2088 時間（週 40 時間×52 週+1 日8時間）」とします。

- ② 厚生労働省による各都道府県の「地域別最低賃金」の数値を基に、全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金（今回は東京の 1,113 円）に対する比率を求めて「地域別修正指数」として設定します。

$$\text{地域別修正指数} \Rightarrow \text{各都道府県の地域別最低賃金} \\ \div \text{全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金}$$

- ③ 参考数値と地域別修正係数をもとに、都道府県別の時間給基礎額を算出します。

$$\text{時間給基礎額} \Rightarrow \text{参考数値 (960 円)} \times \text{地域別修正係数} \quad * \text{小数点以下切り上げ}$$

- ④最低賃金(時間給)は、都道府県別に「地域別最低賃金」「産業別最低賃金」(設定の無い地域は除く)「時間給基礎額」を比較し、高いものを選択し、5円単位に切り上げた上で「時間給」の要求基準とします。

<地域別最低賃金・産業別最低賃金と地域別修正指数>

*地域別最賃・産業別最賃は 2024 年 1 月 17 日現在の厚生労働省公表値

*地域別修正指数は、各地域における労働市場の動向を反映するための指数として設定

*上記以外の地域が必要な場合は、同様の考え方で都道府県別に算定する

<月給の時間給換算について>

- ・月例給の時間給換算算定式は以下の通りとする。

$$(\text{各社の月例最低賃金} \times 12) \div (\text{年間所定労働日数} \times \text{年間所定労働時間})$$

- ・年間所定労働日数は、年間日数-年間所定休日日数、としてうるう年は 366 日とする。

(例)

- ・2023 年度の計算式 = $(174,000 \text{ 円} \times 12) \div (249 \times 7.416) = \underline{\underline{1,131 \text{ 円}}}$ (※2024 年がうるう年)

- ・2024 年度の計算式 = $(174,000 \text{ 円} \times 12) \div (\underline{\underline{248}} \times 7.416) = \underline{\underline{1,135 \text{ 円}}}$

3. 60歳以降雇用者への対応

60歳以降雇用者は他のメンバー同様にもとに働く仲間であることから、月給制社員・時間給制社員ともに企業内最低賃金要求の対象とします。

60歳以降雇用者の企業内最低賃金は、60歳以降月給制再雇用者に対しては、企業内最低賃金を60歳以降再雇用者の制度上の最下限水準で定めるものとし、60歳以降時間給制再雇用者に対しては、時間給制社員と同一水準で定めるものとします。

ただし、この対応は、60歳未満の対象者と同様に現状水準の底上げを図るためのものではなく、制度上の最下限水準を下回るメンバーがいないことを確認するものとします。

雇用形態	企業内最低賃金の水準
月給制社員	月給制社員的水準で設定
月給制 60歳以降再雇用者	月給制 60歳以降再雇用者の水準で設定 ※制度上の最下限の水準で設定
時間給制社員	時間給制社員・60歳以降再雇用者間の水準で設定
時間給制 60歳以降再雇用者	

4. 個別に賃金を定めている社員（年俸制等）について

フルタイム勤務をしている個別に賃金を定めている社員（年俸制等）の中には、人事諸制度が制度化されている月例給社員の仕組み・支払い方法等と比べ、相関性・類似性が極めて高いケースがあります。したがって、個別に賃金を定めている社員（年俸制等）を要求対象とすることについては、それらの内容を個々に確認した上で、本部執行委員会にて判断します。また、要求を行う場合においては、60歳以前と以降の働き方及び賃金の変化等を踏まえた要求を行うこととします。

2023年度グループ労使協議報告

本部労働福祉担当

I. グループ労使協議の位置づけ

グループ人事政策に関わるHDS労使協議会は、グループ人事の推進を目的に人に関わる諸制度や働く環境の整備について「グループ全体の方向性を協議・発信する場」として、HDSと組合本部のグループ労使間で開催しています。

2023年度は、「生産性（業績と処遇）の向上」と、従業員の「働きがいの向上、働きやすい環境の整備」に向けて、「人事制度」および「働き方」に関わる項目について協議をおこなうとともに、多様化する価値観や三越伊勢丹グループのダイバーシティ推進に向けた協議をおこなってきました。

II. 人に関わる諸制度

1. 出向に関わる労働条件のあり方

会社戦略に基づく出向政策の目的を正しく従業員に伝えることで、人財活用の最大化を図り戦略実現へと繋げることを目的とし、個々の出向案件の目的や雇用形態の違いを踏まえた出向命令の範囲や公平性・納得性を確保するための出向実施の際の進め方や留意点等を明確化しました。

出向におけるフェーズと確認ポイント

<前提>

- ・出向は、グループ戦略に基づく出向政策の目的に従い計画する
- ・具体的な出向先の選定は、各社戦略との整合に基づき計画する

<出向先の選定>における確認事項

- ・出向先の選定にあたっては、本部労使において、「グループとしての基本的な労働条件」に適合しているかどうかの確認を行う。（早朝深夜に及ぶ業務や屋外での業務等）

<労働条件>における確認事項

- ・出向期間中の労働条件は、「労働協約出向規定」をもとに、支部労使で確認を行う。
- ・グループ外出向時など、個別協議等が必要な場合は、その内容について支部労使で確認を行うとともに、必要に応じて本部労使にて協議を行う

<出向者の選定>における確認事項

- ・出向者の選定においては、「雇用形態間の違い・バランス(均衡)」に十分に留意し、特に本人同意が必要な雇用形態の対応等にあたっては本人意思の確認等は慎重に行う。
- ・出向者の選定においては、自社における期待役割と出向先において担う役割・業務との整合性等を十分に配慮する
- ・従業員の納得性向上という観点から、社内公募等や、自己申告等の情報等を積極的に活用する
- ・出向者を選定する際は、当人のCDPに十分に配慮するとともに、プライベートな事情にも配慮する

<出向者への通知・出向後フォロー>における確認事項

- ・出向者への通知は上司（上長）から必ず出向の目的と本人である理由を説明し、合わせて動機付けを行う
- ・業務スマホの貸与等、会社通達や連絡事項等が確実に伝わるとともに、出向者からも連絡が取れる環境をつくる
- ・出向後のフォローは、グループ内外への出向に関わらず、定期的実施し、支部労使で出向者の仕事に対する心情の変化や環境変化を共有する

2. ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの実現

メンバー一人ひとりのキャリアフェーズやライフワークバランスに寄り添った人事諸制度の拡充により、多様な“個”が活躍し成長し続けられる環境を整備することで、企業の多様性につなげ、イノベーションを通じた企業の持続的な成長を実現することを目的に以下の内容を協議しました。

i) 「育児」ガイドラインの検討

社会的ニーズの拡大、周囲への影響度、各社の制度との整合を図るために、新たな育児ガイドラインを定めました。

<「育児」に関するグループガイドライン>

項目		現行	拡充案
制度の背景となる考え方 ※総合的に考慮すべき観点		「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」 「早期のフルタイム復帰」 「現場の円滑な運営」
育児勤務 各社 制度制定 可能範囲	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、末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 ※『育児（時短）勤務』または『短時間勤務（育児事由）との組み合わせ』で小3の3月末まで取得可能な制度とすること
	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、末子の小学校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『育児』の定義として、対象を “小学校卒業までの子”とする
育児勤務 範囲外の制度 制定		HDS及び本部労組にて前提状況を確認の上、 検討	新たに下限を下回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
フルタイム 早番固定勤務		規定なし	グループ全社が制度導入・拡充の協議すること “子の人数にかかわらず小学校卒業まで”を推奨
短時間勤務 ：育児事由		規定なし	育児勤務制度が上記下限以上であれば、 短時間勤務（育児事由）の導入は各社任意 （育児勤務制度または短時間勤務制度のいずれかにより、 上記下限以上の制度制定必須）

ii) ライフイベント再雇用制度の拡充

“ライフイベントとキャリア継続に対する安心感”と“貴重な経験やスキルを持つ人材確保”の観点から、退職事由と再雇用時の資格を拡充しました。

退職事由：“不妊治療”を追加（周囲に事情を開示する必要がなく安心して専念できる）
⇨2024年4月以降の退職より開始する。
退職から一定年数（例：3年以内）の場合、ステージA・Bは従前の資格での再雇用が可能
⇨詳細ルールは継続協議とし、上期中に決定と発信を目指す。（導入時期については各社で協議）

iii) 時間単位年次有給休暇制度の導入

育児や介護だけではない、通院や役所の手続き、家庭の用事など、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新制度として時間単位有給休暇制度をすべてのグループ会社へ導入するガイドラインを合意しました。
（※制度詳細は次ページを参照）

iv) 遅刻・早退・外出の賃金控除ルールの変更

現在、フレックス制勤務を除く月給制社員には、遅刻・早退・外出による賃金控除において、1日の所定労働時間に達するまでは賃金を控除しないルールが設けられています。時給制社員とのバランスや時間単位の年次有給休暇制度を導入することによって、やむを得ない事情による遅刻・早退・外出への柔軟な対応が可能となることから、遅刻、早退、外出の賃金控除を1日単位から1分単位での控除へ変更します。

<時間単位有給休暇グループガイドライン>

	時間単位	(参考：半日単位)
制度の位置づけ	全グループ会社必須、全ての従業員対象（アルバイト除く）	
取得日数上限	年間5日（半日単位とは別）	年間5日（時間単位とは別）
1単位の時間数	1時間	取得日の所定労働時間の1/2（但し、取得日の所定労働時間の1/2に5分未満の端数がある場合には、5分未満の端数を切り上げ）
1日分の時間数／回数	各人の1日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに1日とカウント 1日の所定労働時間に1時間未満の端数がある場合には、端数を切り上げ	2回取得するごとに1日とカウント
休憩時間	取得2時間以下：当該日の所定休憩時間を付与 取得3時間以上：付与しない ※但し、実働6時間超：45分／8時間超：60分	付与しない ※但し、実働6時間超：45分／8時間超：60分
	時間外勤務の実施により休憩が必要になった場合には、必ず拘束時間内に付与する	
中抜けでの取得	可（半日と時間併用の場合は不可）	不可（半日と時間併用の場合も不可）
計画的な早出・残業の禁止	原則行わせない（計画的な早出・残業は不可、接客等やむを得ない場合に限り）	
失効後	ストック有給休暇への移行はしない	
年5日の取得義務	対象とならない	対象となる
システム上の想定	一日の中で時間・半日の併用可能／上限以上の時間を申請するとアラート表示	
	上限時間数に対する残数表示あり	上限回数に対する残数表示なし

iv) その他の協議内容について

その他ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンの実現については①ライフイベントと仕事の両立支援制度の整備、②多様な“個”に向けた施策、③対象者や事由を限定しない短時間勤務、休暇・休業・休職制度の検討を行いました。例えば、男性の育児休業の取得促進、介護と仕事の両立を推進するための積極的な情報提供、LGBTQ+の理解促進などについて労使で議論を行い推進しました。

3. 60歳以降の活躍推進の検討

グループ各社が各事業ごとに抱える課題の解決のため、60歳以降の従業員が活躍できる雇用形態・働き方・処遇の整理を行いました。引き続き、ガイドラインの見直しを検討するとともに今年度については複線型人事制度を導入している企業に満65歳までの定年退職年齢を延長することを可とするガイドラインの追加を行いました。

グループ全社 必須要件	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定年退職年齢は満60歳とする ※グループ加入以前に65歳定年制だった企業は除く 『専門技能職社員を別体系で処遇する人事制度を導入している場合、HDS・組合本部と協議の上、専門技能職社員の満65歳までの定年退職年齢の延長を可とする。（例：IMPDの技能社員など）』
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 満65歳までの定年後再雇用制度を設け、「時給制」と「月給制」の両方を設置する（エルダースタッフ制度、エルダーフェロー制度、エルダーSS制度など） ・ 満60歳以降の契約期間は、1年ごとの有期雇用契約ではなく、満65歳までの無期雇用契約とする ※ストック有休の定年後への持ち越しを制度化する(2021年度までにグループ全社導入済み)
制度拡充 する場合の 許容範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・ 70歳までの雇用延長を可とする（※高齢者雇用安定法の努力義務(21年4月施行)の範囲）*1 ・ 時給制社員のみ、定年退職年齢を65歳とすることを可とする *2 ・ 後任人材の配置ができない場合、定年前年収の70%程度を支給することを条件に定年退職後も定年退職前と同様の仕事（責任と権限）を担うことを可とする（本人確認必須） ※マネージャー、アシスタントマネージャー、外商セールス、特殊技能保有者等を想定

*1) 現状「雇止め年齢」が「65歳超」の会社は5社（70歳：札幌、IMFS／67歳：函館、松山、IMBS）

*2) 60歳定年前後で制度の差が小さく、60歳を境に制度を分ける必要性が低い場合の選択肢として

4. 適正な労働時間管理の推進及び総実労働時間の短縮

安心して働くことのできる職場環境とライフワークバランスの実現のために、適正な時間管理の推進及び総実労働時間の短縮について協議を行いました。

i) 長時間労働者（時差時間・時間外）の解消へ向けた取り組み

グループ共通の取り組みによるガバナンス強化のため、グループ共通のモニタリング基準として「時差時間45時間超・時差+時間外80時間超」の設定と、対象者発生時の「面談による原因と対策の確認とHDS報告」のフローを導入しました。また、グループ共通・全雇用形態対象のe-ラーニングによる正しい知識と意識のアップデートを行いました。（受講率：99.8%）

<グループ共通のモニタリング基準における対象人数前年比>

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
時差時間45時間超	84.1%	83.5%	89.8%	84.0%	92.0%	69.3%	89.2%
時差+時間外80時間超	68.7%	90.7%	86.0%	79.5%	77.1%	75.9%	102.0%

ii) 勤怠システム刷新へ向けての検討

新システム要件定義のための労働時間に関わる制度や運用ルールの制定や見直しを協議しました。

（※例：時間単位年次有給休暇制度導入に合わせた半日・時間単位休暇の運用ルールの整備やフレックスタイム制勤務の3ヵ月精算のしくみ）

iii) 総実労働時間の短縮（早期1700時間台の達成）

グループ部会を通じ各社の総実労働時間短縮へ向けた課題と対策の確認、促進、各社状況の整理を行いました。

5. 風土改革の推進（対話風土の醸成と相互尊重の推進）

多様な個々人一人ひとりがこれまで以上に「ひとの力」を発揮するためには対話風土に加えて、相互尊重の推進も不可欠であることを労使で確認をしました。グループ各社の取り組みについて「心理的安全性」の観点を取り入れた目指す姿に合わせるように引き続き整理を行います。また1on1ミーティングの継続的な推進、DE&I・アンコンシャスバイアスについての知識取得とマインドの醸成も行いました。

<心理的安全性とは>

「チーム・組織の目標達成のために、チャレンジングなコミュニケーション※を安心して行える状態」 ※チャレンジングなコミュニケーションとは相手を信頼し目標達成のために率直な意見や懸念、疑問点や初歩的な質問を投げかけることができ、罰せられたり屈辱を与えられる心配なく互いに自身の力不足や失敗を開示、受容すること

【心理的安全性が不足していると発生する4つの不安】

- 無知と思われる不安
- 無能と思われる不安
- 邪魔/迷惑と思われる不安
- ネガティブと思われる不安

【心理的安全性を高める4つの因子】

- 話しやすさ
- 助け合い
- 挑戦
- 新奇歓迎

6. “介護”にかかる制度における、対象家族『配偶者』の再定義

育児介護休業法においては、“介護休業”、“介護勤務”、“介護休暇”、“介護のための時間外労働の制限”の対象家族のうち、『配偶者』に関しては、法律婚に準ずる『事実婚』も対象となっています。これを踏まえて、三越伊勢丹グループの“介護”にかかるその他の制度における対象家族『配偶者』に関しては、全て『事実婚』も含むこととしました。（事実婚は『世帯同一であること（世帯全体の住民票の提出）』を以て確認することとする）

対象となる制度：短時間勤務制度、ストック有給休暇制度

7. ハラスメント撲滅に向けた取り組み

労使共同宣言にも掲げられている安心して働くことができる職場環境が構築されるためには、①心理的安全性の向上、②全従業員の知識と意識のさらなる向上、③取り組みの促進施策・効果拡大施策・体制整備の3点が必要であると労使で確認をして具体的な取り組みを行いました。

例えば、1 on 1 ミーティングの促進、年間2回のeラーニングと結果を踏まえた情報発信、また各社との連携を図るために各社のハラスメント防止対策委員会への参加を行い双方の状況把握や情報共有などを行いハラスメント撲滅に取り組みました。

III. 今後の主な労使協議事項について

- ・ 会社戦略実現へ向けた必要人事賃金制度項目の検討
- ・ グループ連邦を推進する評価・報酬制度のあり方の検討
- ・ 60歳以降の活躍推進の研究
- ・ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの実現
- ・ 福利厚生メニューの再整備
- ・ 適正な労働時間管理の推進及び総実労働時間の短縮
- ・ 風土改革の推進
- ・ ハラスメント撲滅に向けた取り組み
- ・ 導入済制度の運用確認と検証
- ・ 法改正に伴う対応

IV. 今後のスケジュール

HDSと組合本部は2024年3月19日（火）開催予定のHDS労使専門協議会にて上記項目を中心に2024年度労使通年協議内容を確認し、2024年度の労使通年協議へとつなげます。

【三越伊勢丹グループ共済会からのお知らせ】

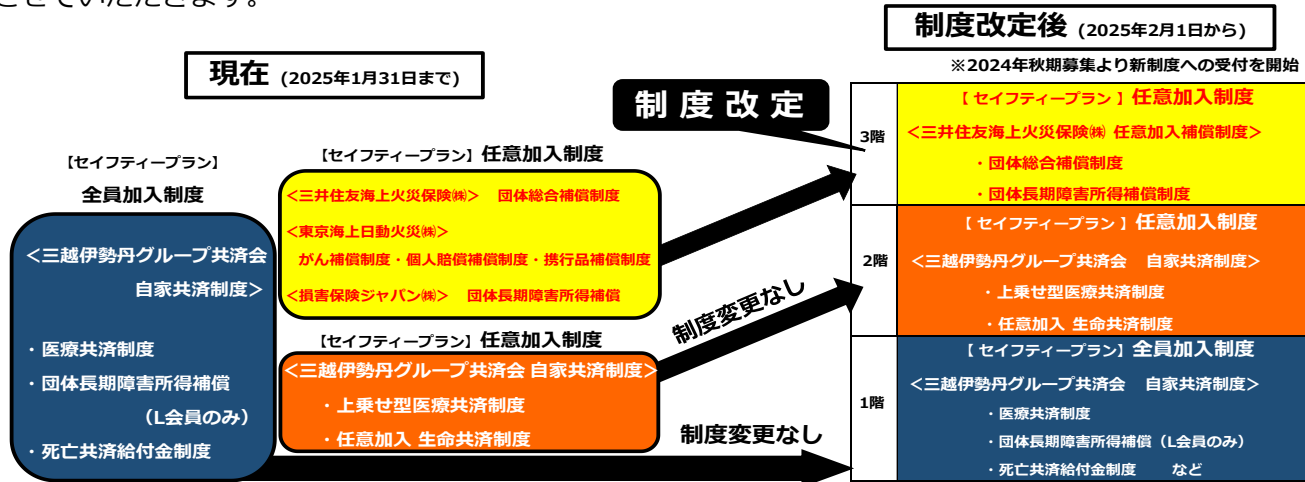
＜セイフティープラン＞が制度改定いたします（2025年2月）

制度改定にともない、既に制度にご加入中の方は補償内容が変わります。

2024年秋期募集では、補償内容の確認と見直しが必要です。

① 現行制度の課題と改定後のイメージ

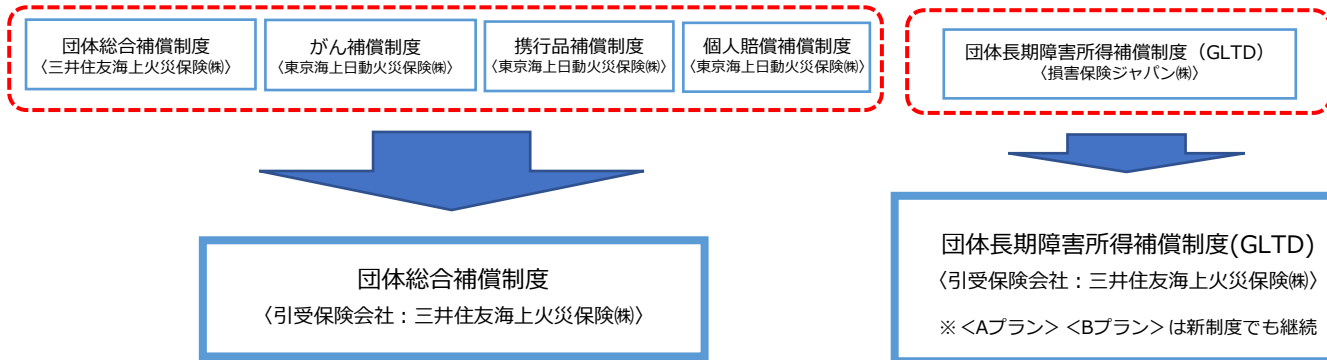
現在、任意加入の保険3社の保険は、補償内容の重複等があり複雑な構造だった為、シンプルなプランへと改定し、全員加入自家共済制度(1階)と任意加入自家共済制度(2階)をベースに、任意加入の保険会社の新制度(3階)を合わせることで、補償が完成する構造といたします。同時に補償内容・保険料共に見直しを行います。なお、システム移行作業の為、＜セイフティープラン＞春期募集は共済会の自家共済制度(2階)のみの受付とさせていただきます。



② 変更点（新制度の構成）

* 引受保険会社の変更

新制度への改定にあたり、引受保険会社が3社（三井住友海上火災保険株・損害保険ジャパン株・東京海上日動火災保険株）から1社（三井住友海上火災保険株）に変更となります。



* 補償内容および保険料の改定

新制度への改定にあたり、補償内容および保険料につきましても、見直しをしております。

* お申し込み方法の変更

2024年秋期募集より、任意加入制度はWEBでの募集を予定しております。

毎年送付していたパンフレット・申込書などの今後のお届けはございませんのでご注意ください。

③ 現行の保険会社(3社)の各制度にご加入中の方へ重要なお願い

現在、現行制度にご加入中の方へは新制度の詳細が決まり次第、改めてご案内をさせていただきます。2024年秋期募集時は新制度での申込受付となります。詳細につきましては、後日お届けするご案内をご参照ください。

＜セイフティープラン＞制度改定に関するお問合せ先

三越伊勢丹グループ共済会 内線：801-23-914 外線：03-5273-5139 受付：10時～18時 木曜・日曜・年末年始を除く



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

基本理念の解説

わたしたち三越伊勢丹グループ労働組合(以下組合)は、組合員一人ひとりによって構成されています。「基本理念」はすべての組合員が共有するわたしたちの基本的な理念です。この理念ではわたしたちが共にめざす目的と、目的を達成するために果たすべき3つの使命、組合として共有したい5つの大切な考え方を表現しています。

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

「目的」は組合がめざす究極的な目的です。組合はこの目的のために存在し、すべての活動はこの目的のために行なわれます。組合の目的は、わたしたちの幸せを創造し続けることです。わたしたちがめざす幸せは、仕事と生活の全体にわたるものです。またそれは、現在だけではなく将来にわたる幸せを意味します。

3つの使命

「使命」は組合がその目的を達成するために果たすべき使命です。これはわたしたちが目的を達成するための手段であり、労働、経営、社会の3つの視点で表現しています。

安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上

わたしたちの幸せにつながる、働きがいとゆとりある生活を実現するために、安心して働ける雇用の確保と労働条件の維持向上をめざします。そして気持ちよく働ける職場環境の整備に取り組みます。

企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート

雇用の確保や労働条件の維持向上のためには企業経営の安定と発展が不可欠です。わたしたちは、社会的、経営的な視点から企業経営をチェックすると同時に、よき理解者として経営をサポートし、グループ企業の健全で持続的な発展に寄与します。

かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

雇用や労働条件も、その基盤となる企業経営も、持続可能で豊かな環境や、わたしたちが安心して暮らせる社会がなければ実現できません。組合は組合員のため、すべての人々のために、環境や社会に責任を持って取り組みます。

5つの大切にしたい考え方

「大切にしたい考え方」では、労働組合という組織として、またそれを構成する個人として、大切にしたい価値観や、組合のさまざまなステークホルダー(利害関係者)に対する姿勢を表現しています。

民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する

組合の意思決定は組合員の主体的な参加による、誠実で自由闊達な議論を通じて民主的に行ないます。そして、全員で決めた内容は、全員で責任を持って実行します。

先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける

わたしたちは、常に時代に先んじたビジョンを描き、さまざまな角度から物事をとらえ、前例にとらわれることなく、挑戦します。そしてその挑戦を通じてより高い成果をめざし、主体的に自己の価値を高めます。

すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする

わたしたちは組合員のみならず、職場の内外で働く世界中のすべての仲間とのきずなを深め、ともに力をあわせます。そして一人ひとりの人間が持つ多様性と権利を認め合い、さまざまな価値観の相乗効果から生み出される力を活かします。

対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす

わたしたちは、企業から独立した自主的な団体です。労使対等を基本に、働く者の立場から明確に意見を主張し、誠意ある対話による、創造的な結論をめざします。

高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

わたしたちは、社会的な倫理やルールを守るとともに、労働組合としての社会的な責務を主体的に果たします。環境や社会に対する取り組みは、組合の責任であると同時に組合員自身の未来につながると考えます。