

三越伊勢丹グループ労働組合北海道統括支部 札幌丸井三越支部

2024年度春の交渉 メンバーズVOICE議案書

◎今回のメンバーズVOICEは、主に「2023年度労使通年協議」最終案、「賃金要求」「労働福祉VISION」の案について主に説明します。

- I. 札幌丸井三越を取り巻く環境、組合の考え方【報告事項】
- II. 賃金要求（案）【審議決定事項】
- III. 労使通年協議内容【審議決定・報告事項】
- IV. 労働協約の改訂（案）※別冊詳細【審議決定事項】
- V. 春の交渉本部方針【報告事項】
- VI. 札幌丸井三越支部 労働福祉VISION※別冊詳細【審議決定・報告事項】
- VII. 共済会・労働組合からのお知らせ【報告事項】

※『IV. 労働協約の改訂』『VI. IMGU労働福祉VISION』の詳細は、別冊にて配布（HP等掲載）をご確認ください。

<メンバーズVOICE スケジュール>

- 主な日程：丸井三越両店・雇用形態別『2月26日（月）～3月5日（火）』詳細はP157を参照ください。
- 時間：12:00～14:30、16:00～17:30※30分毎開催
- 場所：一条館10階研修室・一銀ビル4階ライラックルーム（一部オンライン開催あり）※開催日によって会場が異なります。

<問い合わせ>

- 説明動画視聴・議案書データは、右記QRより組合HPにて確認ください。
- 質問・意見（Forms回答）は、議案書最終ページをご確認ください。
- ※HPは右QRコードから ⇒ログイン名：従業員コード10桁（企業コード53含む）
パスワード：生年月日8桁（例：20220101）

■北海道統括支部組合事務所：「外線：011-205-2525」

（担当：玉谷・吉田（貴）・木村・小山・藤巻）

QRコード

■公式マスコットキャラクター
「イングちゃん」

<目次>

【審議決定事項】は3月6日（水）支部大会にて最終審議

I. 取り巻く環境【報告事項】 5～22頁

1. 外部環境～経済・雇用環境、札幌市内の動向
2. 内部環境～三越伊勢丹グループ、札幌丸井三越の動向
3. 2024年度春の交渉における労働組合の考え方

II. 2024年度賃金要求（案）【審議決定事項】 . . . 23～80頁

1. 2024年度賃金要求の考え方
2. 2024年度賃金要求の概要
3. 2024年度【ゼネラルスタッフ】賃金要求
4. 2024年度【メイトスタッフ】賃金要求
5. 2024年度【プロスタッフ】賃金要求
6. 2024年度【エルダースタッフ】賃金要求
7. 2024年度【アシストスタッフ】賃金要求
8. 2024年度【エルダーアシストスタッフ】賃金要求
9. 2024年度【スペシャルスタッフ】賃金要求
10. 2024年度【エルダースペシャルスタッフ】賃金要求
11. 参考【全雇用形態】賞与要求

III. 2023年度労使通年協議内容【審議決定・報告事項】 81～120頁

1. 2023年度労使通年協議の考え方
2. 2023年度労使通年協議項目【審議決定事項】
3. 2023年度労使通年協議内容
4. 2024年度労使通年協議項目（案）
5. 2024年度上期営業条件申し入れ、及び労働組合回答

IV. 2024年度労働協約改訂（案）【審議決定事項】 121～125頁

1. 2024年度労働協約改訂のポイント（本則、付属諸規定）
2. 改訂内容（本則新旧対照表）
3. 改訂内容（付属諸規程新旧対照表）

※上記2・3の改訂詳細は別冊になります

※支部大会にて最終審議となります。

V. 春の交渉本部方針【報告事項】 126～152頁

1. IMGU本部基本方針
2. IMGU本部最低賃金要求基準
3. グループ労使協議報告（人事賃金制度・働く環境整備）

VI. 札幌丸井三越支部 労働福祉VISION【審議決定事項】 . . . 153～155頁

目次

はじめに～IMGU北海道統括支部が目指す姿～

1. 今後想定される取り巻く環境
2. 主な労働条件の現状
3. 目指す姿
4. 4つの政策分野の目指す姿【審議決定事項】、取り組みロードMAP

※上記1～4については、別冊になります。

VII. 協議・合意スケジュール【報告事項】 156～157頁

VIII. 共済会・組合からのお知らせ【報告事項】 158～168頁

- | | |
|----------------|--------|
| 1. 開会宣言 | 支部書記長 |
| 2. 成立確認・資格審査報告 | 支部書記長 |
| 3. 議長団選出 | 支部書記長 |
| 4. 書記任命 | 支部大会議長 |
| 5. 議事日程発表・承認 | 支部執行委員 |
| 6. 議事 | |

第一号議案：札幌丸井三越を取り巻く環境【報告事項】

第二号議案：2024年度賃金要求 【審議決定事項】

- I. 2024年度賃金要求の考え方
- II. 2024年度賃金要求の概要
- III. 2024年度【ゼネラルスタッフ】賃金要求
- IV. 2024年度【メイトスタッフ】賃金要求
- V. 2024年度【プロスタッフ】賃金要求
- VI. 2024年度【エルダースタッフ】賃金要求
- VII. 2024年度【アシストスタッフ】賃金要求
- VIII. 2024年度【エルダーアシストスタッフ】賃金要求
- IX. 2024年度【スペシャルスタッフ】賃金要求
- X. 2024年度【エルダースペシャルスタッフ】賃金要求

第三号議案：

2024年度（2024年12月・2025年6月）賞与要求内容の支部評議員会委任について【審議決定事項】

第四号議案：2023年度労使通年協議 【審議決定事項】

第五号議案：労働協約の改訂および新設【審議決定事項】

第六号議案：

IMGU北海道統括支部・札幌丸井三越支部 労働福祉VISION
【審議決定事項】

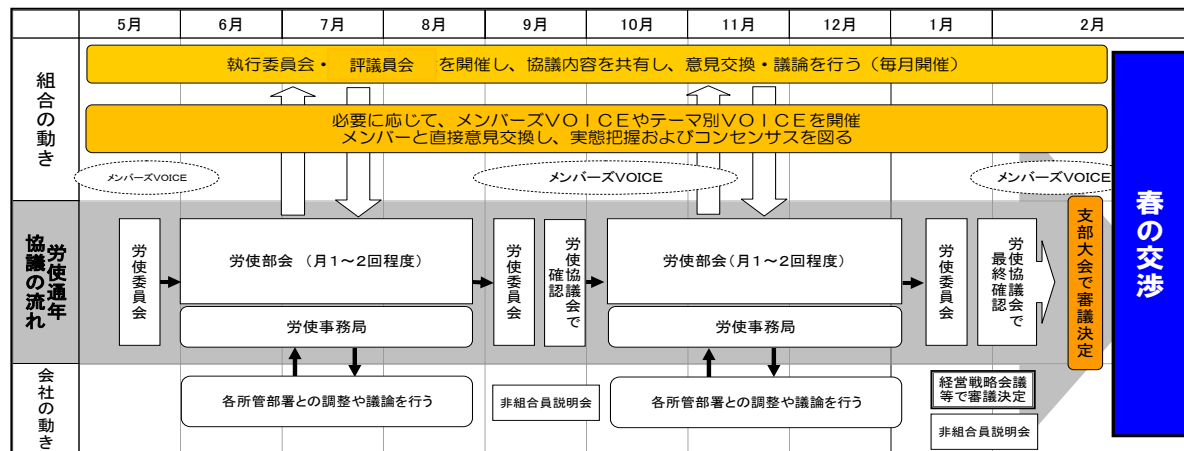
- | | |
|--------------|---------|
| 7. 質疑 | 支部大会議長 |
| 8. 議案採決 | 支部大会議長 |
| 9. 支部執行委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 10. 閉会宣言 | 支部大会議長 |

日程	:	2024年3月6日（水） 午後8時より
会場	:	一銀ビル4階 ライラックルーム
構成員	:	支部評議員・支部執行委員

- IMGUでは、基本理念の目的「わたしたちの幸せを創造し続けること」を実行するために、「安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上」「企業の永続的な発展に向けたチェックとサポート」という使命を果たし、メンバーに雇用を通じた「安心」、日々の仕事を通じた「やりがい」、自己実現と成長を通じた「夢」を提供していくことが出来るよう、「人に関わる諸制度全般」の協議に取り組んでいます。

労使通年協議

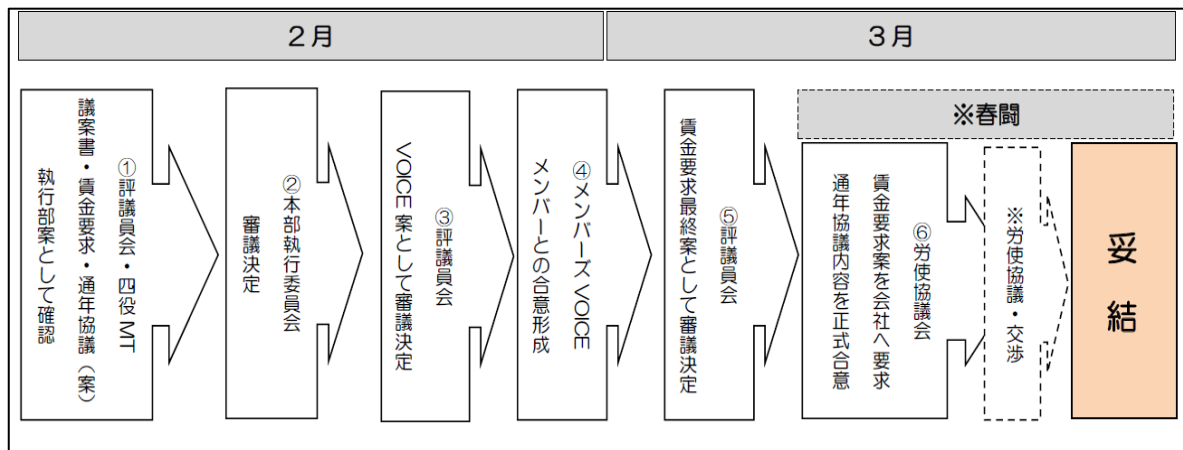
- 労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論を行い、必要な人事賃金制度改定の成案化や、働く環境の改善を目指す」という協議形態です。
- 主なメリットとしては以下の2点です。
 - ① 年度を通じて労使で定期的な会議体（共有・議論）を持つことから、「共通認識の形成（＝成案化）」につなげやすい
 - ② メンバーとの内容共有や意見交換（VOICE活動）との連動で、メンバーの意見を協議に反映させやすい



※春闘の時期に集中的に労使協議をおこなう労働組合が多いですが、IMGUでは上記①②のメリットを重視し、協議を行っています。

春の交渉

- 春の交渉とは、労使通年協議で検討してきた内容の労使正式合意と、組合から次年度の賃金要求を行う場です。
- 労使通年協議で検討してきた内容と次年度の賃金要求案となる議案書を作成し、各機関会議で審議決定された上で、労使協議会を開催して、妥結を目指していくという流れになります。



報告事項

I. 札幌丸井三越を 取り巻く環境

1. 外部環境
2. 内部環境
3. 労働組合の考え方

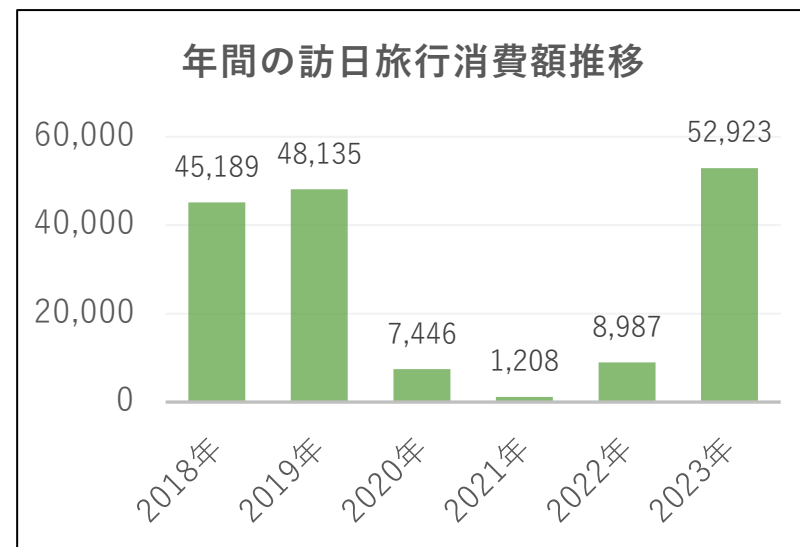
1) 国内経済動向

- ✓ 新型コロナ5類移行の影響もあり個人消費の増加やインバウンド需要の回復
- ✓ 個人消費や企業の投資により2023年度GDP成長率は実質で1.6%程度、名目で5.5%程度の見込み

- 2023年5月の新型コロナが5類に移行後、外出の機会が増加したことで、サービス消費、衣料品を中心に個人消費が回復傾向にあります。
- インバウンド消費において、円安の影響もあり好調に推移しています。2023年訪日客の旅行消費額は5兆2,923億円と過去最高の数値となりました。
- 内閣府が2023年12月に公表した予測によると、個人消費や、企業の投資などで内需が拡大し、2023年度の実質成長率は1.6%となる見通しです。
- 2024年度は、国際的な下振れリスクはあるものの、国内のデフレ完全脱却に向け、引き続き内需が牽引することが予測されています。これらによりGDPの実質成長率は1.3%、名目で3.0%程度の見通しとなっています。

全国	2020年	2021年	2022年	2023年 見込み	2024年 見通し
実質成長率(%)	▲4.5%	2.1%	1.5%	1.6%	1.3%
名目成長率(%)	▲3.9%	1.9%	2.3%	5.5%	3.0%

■参考 内閣府HP



■参考 観光庁「訪日外国人消費動向調査」

2) 物価の状況

- ✓ 電気・ガスの料金抑制策があるものの、物価は12月時点で28ヵ月連続で前年を超える推移
- ✓ 消費者物価指数は2年連続で上昇、2023年11月以降は伸び率に落ち着き

- 2023年通年の消費者物価指数は、生鮮食品を除く総合指数が前年比3.1%に上昇しており、伸び率は41年ぶりの水準となりました。
- 2023年12月については前年比2.3%に上昇している一方で、2か月連続で伸び率は縮小しています。
- 2024年度も原油価格上昇の影響や23年度経済対策による反動から、物価上昇が予測されています。

消費者物価指数	年平均(前年比%)		
	2021年	2022年	2023年
総合	▲0.2	2.5	3.2
生鮮食品を除く総合	▲0.2	2.5	3.1

3) 雇用状況

- ✓ 有効求人倍率は、宿泊業・飲食サービス業を中心に回復に転じる
- ✓ 完全失業率は、環境変化により転職を望む自発的な離職が増えている傾向

- 2023年の有効求人倍率は1.31倍と、前年から0.03ポイント伸びました。上昇は2年連続です。コロナ禍から雇用環境が回復していますが、伸び率は前年より鈍化しています。
- 宿泊業や飲食サービス業などで求人数を増やす動きがあります。
- 2023年平均の完全失業率は2.6%と前年同率となり、高い推移ですが、完全失業者数は2年連続で減少しています。

全国	年平均(季節調整値)		
	2021年	2022年	2023年
有効求人倍率(倍)	1.13	1.28	1.31

4) 春闘情勢

- ✓ 物価上昇に負けない賃上げを目指し、2024年春季労使交渉がスタート
- ✓ 連合「5%以上」、UAゼンセン「6%以上」それぞれ賃金引き上げを要求へ

- 物価上昇を上回る賃金引き上げを目指し、連合は「ベースアップ」と「定期昇給」合わせて去年を上回る5%以上の賃金引き上げ要求を行っています。
- 経団連も、企業に物価上昇に負けない賃上げを呼びかけています。5%以上の賃金引き上げについては基準と捉えており、賃金引き上げに向けて前向きな姿勢を示しています。
- 経団連と連合のトップが2024年の春闘について会談し、物価を上回る賃上げを目指すことで一致しています。
- UAゼンセンでは、「ベースアップ」と「定期昇給」を合わせて、6%を基準とした賃上げを求める方針です。前年を上回る賃上げを達成し、物価高と賃金上昇の好循環が実現できるかが焦点となっています。
- 岸田首相も2023年以降デフレを克服した経済の好循環を描く政策に注力しており、1月の施政演説にて「2024年に物価高を上回る所得を実現する」と公約しています。
- 大手企業の中には、大幅な賃上げを実現するために、価格転嫁や事業拡大を通じて賃上げの原資を確保しようという動きも出ています。

◆連合（日本労働組合総連合会）… 日本最大の労働組合の中央組織であり、企業ごとの労組が集まった産業別組織が加盟している団体。

◆U A ゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）… 私たちの上部団体であり、流通中心の労働組合でつくる連合傘下最大の産業別組合。

◆経団連（日本経済団体連合会）… 日本の大手企業を中心に構成される団体。

5) 小売業界動向

- ✓ 外出機会増加とインバウンド需要回復により百貨店は前年から売上増
- ✓ 物価上昇による価格転嫁に伴い、スーパーの売上は上昇

①百貨店

- 全国百貨店2023年の売上高は、前年比9.2%増の5兆4,211億円で、新型コロナ禍前の2019年とほぼ同水準まで回復しました。高額消費が旺盛だったほか、訪日外国人客による消費が大幅に増え、全体を押し上げています。

	2023年売上	前年増減率
百貨店業界	5兆4,211億円	+9.2%
スーパーマーケット 業界	13兆5,585億円	+2.4%
コンビニ エンスストア業界	11兆1,864億円	+4.1%
EC業界	22兆7,449億円	+9.9%

②スーパーマーケット

- 2023年売上高は4年連続の増収という結果になりました。食料品を中心に値上げが進み、全体の売上高を押し上げる結果となりました。全体の7割を占める食料品は3.1%の増収です。

③コンビニエンスストア

- 2023年コンビニエンスストアの売上高は3年連続で前年実績を上回ることとなりました。インバウンドを含む来店客数の増加とお弁当を中心とした高単価商品の販売が好調に推移しています。

④EC

- EC市場規模は前年を大きく上回り過去最高の実績となりました。物販系ECやチケット販売、旅行サービスなどのサービス系が伸びた一方で、オンラインゲームや動画配信などのデジタル系ECは減少となりました。

6) 札幌市内動向

- ▶ 札幌では、2031年度春ごろを予定していた、北海道新幹線延伸が工期の遅れに伴い、最長で4年間の遅れが想定されています。2030年に招致を目指していた、冬季五輪の招致活動を停止しています。
- ▶ 新幹線の札幌延伸、冬季五輪の招致活動停止、資材の高騰もあり、2030年を目標に計画されていた再開発の案件は着工と見直しが混在する状況となっています。
- ▶ 4丁目プラザ跡地と、ピヴォ跡地の新規開業が1年程度後ろ倒しになる見込みです。
- ▶ 直近の再開発動向として、2023年7月に「モユクサッポロ」、11月には「ココノススキノ」といった新しい商業施設のオープンが続きました。
- ▶ 2024年度も北陸銀行ビルの新規開業を予定しています。
- ▶ 一方で、西武跡地については、2025年からの着工時期を2024年に前倒し、当初計画の見直しを行ない、建設費の抑制を行いながら2028年度中の開業を目指しています。

■モユクサッポロ



■ココノススキノ



施設名	開業時期	閉館時期
北陸銀行ビル	2024年3月	2021年
4丁目プラザ跡地	2025年中	2022年
ピヴォ跡地	2027年中	2023年
道銀ビル・新大通ビル	2028年中	2024年
旧西武跡地	2028年中	2009年
エスタ跡地	2029年春	2023年



2/2決算説明資料より

1) 三越伊勢丹グループ

【セグメント別業績（第3四半期累計）】

(億円)	総額売上高	前年比	営業利益	前年差
百貨店事業	8,464	111.2%	341	166
クレジット・金融・友の会	267	105.3%	29	▲1
不動産業	183	129.4%	20	▲9
その他	186	99.8%	17	9
合計	9,102	111.1%	409	163

2) 2023年度第3四半期結果

【国内百貨店地域事業会社】第3四半期決算状況

(百万円)	総額売上高	前年比	営業利益	前年差
(株)札幌丸井三越	45,029	110.2%	231	1,003
(株)函館丸井今井	4,650	101.9%	100	79
(株)仙台三越	20,796	101.5%	51	59
(株)名古屋三越	46,086	107.4%	396	613
(株)静岡伊勢丹	11,647	97.3%	118	104
(株)新潟三越伊勢丹	27,341	102.4%	648	212
(株)広島三越	8,466	96.3%	▲322	135
(株)高松三越	16,741	102.5%	355	177
(株)松山三越	3,874	95.0%	▲226	76
(株)岩田屋三越	97,572	112.2%	4,032	1,418

- 2023年度は、三越伊勢丹グループの目指す姿である「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」の実現に向けて中期計画を推進してきました。
- 第2四半期の実績を踏まえ、グループ全体の営業利益は8月の計画値から100億円上乘せされ、通期営業利益目標が480億円に上方修正されています。
- 百貨店事業では、首都圏店舗を中心に国内外のお客さまの入店客数が伸びています。宝飾品やラグジュアリーブランドに加えて化粧品、食品などが好調に推移しています。
- 9月のお得意様向けご招待会の伊勢丹新宿本店「丹青会」、三越日本橋の「逸品会」は過去最高の売上を記録しました。また通常両本店で扱いのない、商材の商談も進み、お得意様を中心に個のニーズの深掘が行われています。
- 免税売上高は、第2四半期を終えた時点で免税売上は424億円と過去最高額を更新しました。
- 地域百貨店についても、新宿、日本橋との連携を強め札幌、名古屋、福岡と大都市を中心に前年の実績を上回りました。
- クレジット・金融・友の会業では、グループ百貨店の売上回復やカード手数料収入が拡大しています。

3) 中期経営計画

(1) 戦略のステップ感

- 中期経営計画の最初の3ヶ年（2022年～2024年）は、科学的な視点による事業改革や、個客へのマーケティングを行い、百貨店を再生させる「再生」フェーズとしてスタートしました。
- 「再生」フェーズの後に集めた顧客をグループ全体で利益化する「グループ連邦」戦略を行います。
- 最後に「まち化」と10年超えの長期戦略として、世界中からお客さまを集めて顧客化する戦略が推進されていきます。

(2) 利益計画の推移

- 中期経営計画の最初の3ヶ年（2022年度～2024年度）では、2024年度に営業利益350億円を目標にスタートしました。
- 中期経営計画初年度の2022年に営業利益296億円と初年度の計画値を上回る収益を達成し、2024年の計画値も上方修正していきましました。
- 営業利益が好調に推移していることから、2023年度営業利益目標が徐々に上方修正されています。
- 2023年11月には480億円を計画され、当初計画されていた、2024年度の営業利益目標を前倒しで2023年度に達成することが見込まれています。

■計画進捗の全体感

2023/11/10決算説明資料より

中期経営計画の進捗



1. 戦略ステップ感と2ヶ年計画（23・24年度）の位置づけ（23年5月IR再掲）

2ヶ年計画
位置づけ

- ・再生フェーズの**前倒し**と、**展開**(まち化「準備」)・**結実**フェーズの**実行計画**の策定
- ・あるべき**財務体質**の確立に向け、**財務政策**の取組みを**強化**
- ・新たな企業理念体系を**浸透**させ、全社員の**エンゲージメント**を**結集**



中期経営計画の進捗



2. 利益計画の推移

- 【① 当初計画(21年11月開示)】 24年度営業利益「350億円」を計画
- 【② 直近計画(23年5月開示)】 24年度営業利益「400億円」に上方修正
- 【③ 今回計画(23年11月開示)】 23年度営業利益「480億円」を計画、24年度目標営業利益を**前倒し**で達成見込み

単位：億円 / 開示時期		22年度	23年度	24年度
① 当初計画 (21年11月開示)	総売上高	—	—	11,100
	営業利益	—	—	350
	ROE	—	—	5.3%
② 直近計画 (23年5月開示)	総売上高	10,884	11,400	11,800
	営業利益	296 ※実績	350	400
	ROE	6.1%	5.0%	5.7%
③ 今回計画 (23年11月開示)	総売上高	10,884	12,000	
	営業利益	296 ※実績	480	
	ROE	6.1%	6.6%	

(3) 「まち化」

- 百貨店を中心とした、多くのお客さまが来店する、まち化複合用途開発を実行しています。
- 百貨店と違ったコンテンツを百貨店の持っている土地・不動産を使い連携方法を考え、まち化を組み立てています。
- 現状の「再生」フェーズから「まち化準備」フェーズ、「結実」フェーズに向け、複合用途と連邦事業機会の創出を推進しています。

(4) 企業理念再整理

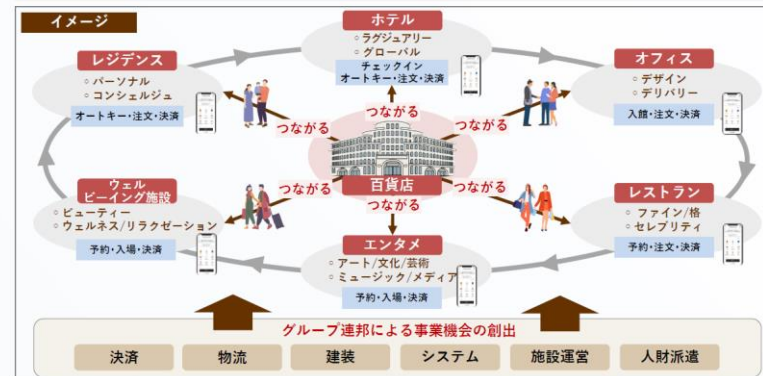
- 2023年4月、三越伊勢丹グループのすべての企業活動の原点にあるグループガバナンスの最も基本的な考え方として「三越伊勢丹グループ 企業理念」を制定いたしました。
- 私たちが社会のなかで、どのような価値提供により貢献できるのか、どのような姿を目指していくのか、そして存在意義は何なのかを表しています。

■三越・伊勢丹まち化

中期経営計画の進捗

5. 重点戦略 まち化「ならではの価値」

- ・より多くのお客さまにお越しいただくための手段として、まち化複合用途開発を実行
- ・当社ならではの提供価値(コンテンツ・サービス等)を複合用途に組み合わせて、ユニークな顧客体験をご提供
- ・合わせて、グループ連邦による事業機会の創出で、まちへの貢献とともに収益貢献



三越伊勢丹グループ 企業理念

VISION

私たちが目指す姿
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～

VALUES

私たちが大切にしている思考と行動

新しさに惹かれ、美しいものに感動し、それを伝えたいと思う
人が好きで、あふれる笑顔を響かせ、まわりを明るくする
魅力あふれる個性で、斬新なアイデアを生かし、共創をもって形にする
あらゆる情報を駆使し、感性とともに考えぬき、オンラインワンをつくる
常に真摯な姿勢で、健全な方法を選択し、社会的責任を果たす
変化の先の未来を信じ、勇気をもって、挑戦と努力をしつづける

MISSION

私たちの存在意義

こころ動かす、
ひとの力で。

1) 2023年度第3四半期業績

- 2023年度は、2022年度の業績結果を基に「人の力＝おもてなし力」による売上拡大と「収益構造改善」を実行することで、黒字化への転換、黒字体質の構築に向けてスタートしました。
- 売上は、第3四半期を終えた時点で、売上前年比が110.2%と伸長しています。来店客数の増加や、PRスペースの活用や化粧品を中心に施策を積み重ねたことで売上を伸ばしています。
- その他営業収入では、コンタクトセンターの業務受諾、パークタワーの賃貸、店舗内のテナント入居が進んだことによる定借収入など、様々な取り組み拡大による効果から前年に対して伸長しています。
- 販売管理費は、人件費は採用抑制、外部出向などで前年を下回りました。物流費（共配率向上・配送料見直し）、光熱費（電力契約の見直し）は予算を下回り、販売管理費全体で予算224百万円下回る結果となりました。
- 営業利益は、売上伸長と販管費抑制の取り組みにより、予算比・前年比ともに上回って推移しています。黒字転換、2023年度営業利益予算達成まであと一歩というところまで近づいています。
- 一方で、第4四半期がスタートし、1月の売上は予算を下回って推移しているなど、楽観視は出来ない状況が続いています。

【2023年度予算】

(百万)	予算 (対外公表値)	前年	前年比/差
売上	61,676	54,896	112.3%
差益率	20.85%	21.15%	▲0.3%
その他の 営業収入	609	355	171.5%
営業総利益	13,468	11,936	112.8%
販売管理費	13,368	12,935	103.3%
営業利益	100	▲999	1,099

【2023年度第3四半期（4～12月実績）】

(百万)	第3四半期 実績	予算 (対外公表値)	予算比/差	前年	前年比/ 差
売上	45,029	45,636	98.7%	40,849	110.2%
差益率	21.08%	20.91%	+0.18%	21.36%	▲0.27%
その他の 営業収入	470	469	100.2%	280	124.7%
営業総利益	9,928	9,947	99.8%	8,977	110.6%
販売管理費	9,688	9,912	97.7%	9,748	99.4%
営業利益	240	35	680.8%	▲771	+1,011

2) まち化

<ポイント>

- ✓ 大通地区に新たな価値を創り、札幌丸井三越が人々を集める「まち」の中核的存在となる
- ✓ 札幌丸井三越がもつ、「のれん」、「時間」、「空間」のポテンシャルを最大限発揮する

- 札幌丸井三越が中長期に目指す姿は、「高感度上質消費において最も支持される“特別な百貨店”を中核とした企業」です。
- 目指す姿の実現に向けて、札幌丸井三越が保有する、「のれん」、「時間」、「空間」の3つのポテンシャルを最大限引き出し、まちの魅力を向上させる必要があります。
- まちの魅力を向上させることで、高感度上質な顧客層を大通に引き寄せ、新たな価値提供を行うことで、“上質な大人に出会えるまち”づくりを目指しています。
- まち化を推進するにあたり、プロフェッショナルスキルを上げ、「人の力」を高めることが求められます。

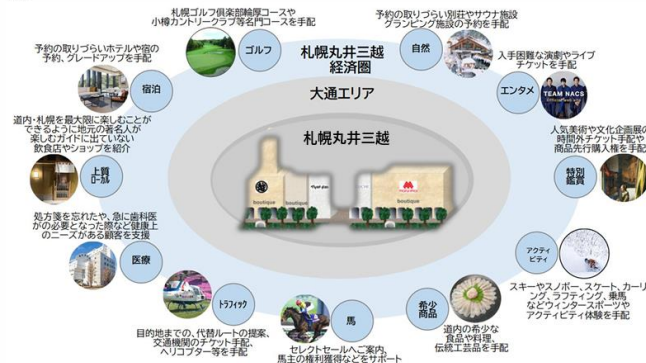
札幌丸井三越が目指す「まち」

「時間」と「空間」の制約を取り除き、用途の拡大を行い、まちの課題を店舗単独ではなく南一条通りを面として、地権者、他者、他社と協働して解決する再開発を実施。“上質な大人に出会えるまち”づくりを行う。



「まち」は店舗周辺のみではなく、道内全域に広がる

札幌丸井三越の特別なお客さまだけが利用できる札幌市内や北海道全域の価値の高いコンテンツ・商品・サービスを開拓し、札幌丸井三越エコシステムとして上質な人々が集うユニークな価値を提供する“まち”を形成する。



3) 収益構造の見直しについて

<ポイント>

- ✓ “強みを活かした事業”“安定した収入確保”による収益の構成比見直しから将来の黒字体質を目指す方向性
- ✓ 収支構造が着実に変化し、今年度の年間営業利益目標の達成は目前に迫っている

(1) 黒字体質に向けた収支構造の見直し

➤ 新型コロナによる感染拡大以降、営業制限や人流減などの様々な影響から、長期的な営業赤字が継続しています。特に、収入の約98%となる百貨店売上が大きく減少したことがその要因となりました。

➤ こうした経営環境を踏まえて、百貨店事業や札幌丸井三越独自の強みをさらに活かした事業構造への変化、人流に左右されずに一定の収益を確保することで、収益の構成比を見直し、将来に向けて黒字体質となる方向性が明示されています。

➤ 2023年度は、札幌丸井三越保有の不動産であるパークタワーを活用した賃貸収入や、物流センターの物流業務委託、コンタクトセンターの運営受託など安定的な営業収入の割合が着実に増加するとともに、管理可能な経費の最適化を加速度的に進めています。(P20 参照)

➤ こうした「収入」「収支」両面の進捗もあり、収支構造が着実に変化していることから、営業利益の年間目標である1億円達成が目前に迫っている状況にあります。

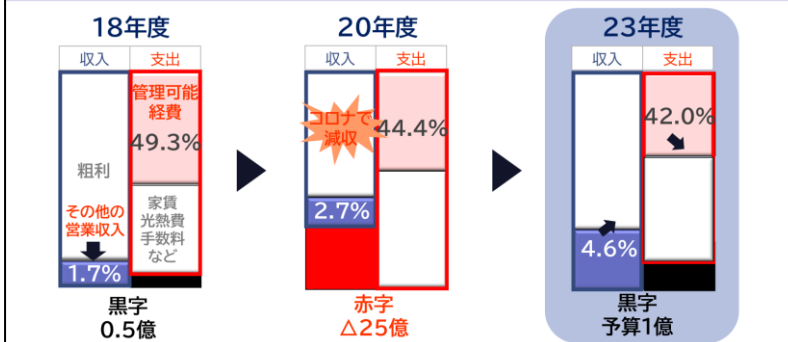
ミライを目指す、収益の3本柱

	第1四半期 前年比・シェア		将来の 目標シェア
	前年比	シェア	
①“特別な”百貨店 (百貨店事業)	115%	93%	65%
②道産品拡販・プロデュース (北海道百科・化粧品など)	117%	4%	10%
③その他営業収入 (保有資産の活用・グループ事業の受託)	124%	3%	25%

※第18回ミライの話参照

収支構造の変化

- ✓ 収入: 定借や取り寄せ手数料などその他の営業収入の割合が増加。
- ✓ 支出: 管理可能経費(人件費・外部委託費・宣伝費・物流費)を中心に最適化。



※第24回ミライの話参照

4) 2023年度方針進捗～全体像～

- 2023年度は、昨年度取り組みを進めてきた札幌丸井三越としての高感度上質戦略である“おもてなしリーダー”にさらに磨きをかけ、重点戦略のもと、アナログとデジタルを融合しながらおもてなしの進化を図り、営業利益の黒字化を目指します。
- 黒字化に向けては、「マスから個のCRMシフト」、「おもてなし2.0フェーズ」、「収益構造改革」の3つの重点戦略への取り組みが進められています。

2023年度方針（全体像）

VISON	北海道に暮らす人たちに心豊かさを提供する企業	MISSION	北海道の“おもてなしリーダー”として振る舞う
課題	「人の力」①売上のさらなる拡大②効果的オペレーションの確率	「収益構造の改善」①差益率改善②百貨店以外収益確保、損益分岐点売上を下げる	
23年度 テーマ	おもてなし 2.0 人の力（Analog）× 情報技術（Digital）“おもてなし”の進化、“夢＝まち化”に向けた足場を固める		
財務 目標	売上61,676百万 その他営業収入609百万	▶ 23年度黒字化 営業利益100百万 ◀	販管費13,368百万
環境と件の変化を踏まえて コロナ前18年に対して「同等の売上」かつ「85%の経費」で黒字化			

重点 戦略	戦略1 マスから個のCRM戦略シフト 識別顧客増、“個客”への業務サイクル 	戦略2 おもてなし2.0フェーズ デジタルとアナログの掛け合わせで “おもてなしレベルアップ” アナログ ✓ おもてなし概念の構築 ✓ 人財育成強化・スキルマネジメント デジタル ✓ AI活用によるアプローチフロー構築（上位顧客へ“タブロー”ソフト活用） ✓ データに基づいたアプローチフローCSF	戦略3 収益構造改革 差益率改善、要員効率の最大化と施策有効活用による収益化（収支改善計画5億） ①各MD領域の仕入差益拡大 売上差益額×買上客数の取り組み ②販売管理費の削減 業務改善とセットに販管費の削減に取り組む（計画：約▲3億） ③保有資産の収益化 パークタワー（コンタクトセンターなど）、物流センターを中心に収益拡大（計画：約1億9千）
	“ダイバーシティ&インクルージョン”	“健康経営”	“サステイナブル”

4) 2023年度方針進捗～3つの重点戦略～

戦略1：マスから個のCRMへシフトし、お客さまをお呼びする

<ポイント>

- ✓ 高感度上質戦略を進めるには「個」へのコミュニケーションが必要
- ✓ 「人の力」と「デジタル」を組み合わせ、個人のお客さまにあわせたアプローチを実現する

➤ 店舗集客の取り組みと並走し、MIカード・アプリ会員化による、識別可能な「個」のお客さまを増やす取り組みを進めています。

➤ 識別化した「個」のお客さまには、さらに丸井三越として“ファン”になっていただくよう、アプリを中心に様々なアプローチ、提案を行いながら、高感度上質戦略を推進しています。

➤ 2023年度は、C R M担当、営業政策、商品統括部が連携し、13のショップ・取組先とCRMの取り組みを進めています。

各店長に対して、顧客動向、売上の売上のポイントなどデジタルデータを用いて営業政策とC R M担当がミーティングを開催し、集客策、商品施策について話し合いを行っています。

➤ 化粧品ショップでは、識別顧客に対して取り組みを行っています。店頭から足が遠ざかってたお客さまに対して来店促進を行うことで再来店につながっています。また、これまで買上げのなかったGCPの上位顧客にアプローチを行い、買上げにつながるなど一定の効果が得られました。



4) 2023年度方針進捗～3つの重点戦略～

戦略2：おもてなし2.0フェーズで売上を上げていく

<ポイント>

- ✓ AI“タブロー”を活用した外商セールスの新たな業務フローは、顧客との関係性構築に寄与
- ✓ VMDを起点とした「おもてなしの型づくり」から買上げ率向上に向けて取り組む

1) デジタルとアナログの掛け合わせ

- 外商部では、お客さまの価値観にあう提案を効率的に行うため、2023年度からAIシステムである“タブロー”を活用した業務フローの構築、提案事例の蓄積を進めています。
- お客さまの購入履歴をもとに、関連販売の提案、購入パターンからの仮説で効果的に新たな商品の提案ができています。
- タブローを活用することで、顧客との関係性構築につながり、上位から中位顧客の稼働に貢献しています。

外商では、全社に先立ちAI予測を活用した業務フローを構築し成果に結実



30

2) 買上げ率向上への取り組み

- 来店客数が上がってくる中で、買上げ率の向上とおもてなしの型づくりを目的に「AIDMA」のフレームワークについて下期方針で説明がありました。
- 店頭には、お取引先PSが多くいます。店頭にあるVPを起点に販売統括部、商品統括部、取引先が連携し、店頭の磨き上げ、来店されるお客さまへの買上げ率向上の取り組みが進められています。

AIDMA

標準的な購買プロセスAttention(注意)→Interest(関心)→Desire(欲求)→Memory(記憶)→Action(行動)の頭文字を取ったもの。消費者の購買プロセスを理解することによって、プロセスごとの適切なアプローチが実践できるようになる。



4) 2023年度方針進捗～3つの重点戦略～

戦略3：収益構造改革でコストを最適化する

<ポイント>

- ✓ 新たな事業としてコンタクトセンター事業がスタート、保有資産の活用も計画通りに進捗
- ✓ 百貨店運営の要員効率化、グループ内外への出向政策を中心に事業毎の要員数適正化に向けて取り組み推進

1) 百貨店事業以外の営業収入

- 百貨店事業以外に収益の柱を作るため、保有資産を活用した以下の取り組みが進んでいます。
- 業務委託として、三越伊勢丹コンタクトセンター事業がパークタワー8階にて4月から開始しました。
- 保有資産の外部への貸し出しとして、パークタワー6～7階、物流センター地下1階の一部の賃貸が決定しています。
- 百貨店内のテナント入居として、前年のユザワヤから始まり、9月にニトリ、11月にユニクロ・GUが入居しています。

2) 要員数適正化・適正な要員配置に向けた取り組み

- 収益構造の改善の1つとして、百貨店運営における要員効率化へ採用抑制、グループ内外への出向政策が行われています。これらと並走して少ない要員で運営できる体制の構築へ業務効率化への取り組みが推進されています。
- 札幌丸井三越のメンバーが外部企業でおもてなしスキルを磨き、百貨店へ還元する「おもてなしマネジメント」を推進しており14名(2024年1月時点)が外部企業へ出向しています。

②その他の営業収入：計画には未達となるが百貨店外収入が大幅に拡大
4月から三越伊勢丹コンタクトセンターの業務受託開始。丸井今井大通館には9月よりニトリがテナント入居、パークタワーの6階と7階の賃貸が決定した。物流センターも使用効率向上により生み出されたスペースを10月より賃貸開始。これらを合計すると、**今年度は2億円程の収入増**となる。



要員数適正化に向けた取り組み

売上高人件費率は年々改善されてきているものの、他の地域事業会社と比べてまだ開きがある。採用抑制、百貨店以外で収入を獲得すべく外部出向などによって黒字化体質の企業を目指すと同時に、少ない要員数で業務をまわすために、業務効率化に取り組む必要がある。

売上高人件費率の推移			
	21年度 実績	22年度 実績	23年度 計画
松山三越	5.4%	4.1%	4.0%
岩田屋三越	4.8%	4.6%	4.5%
名古屋三越	6.9%	6.1%	5.6%
仙台三越	7.0%	6.0%	5.6%
広島三越	7.5%	6.4%	6.1%
高松三越	6.8%	6.4%	6.3%
新潟三越伊勢丹	7.0%	6.6%	6.3%
札幌丸井三越	8.8%	7.0%	6.5%
グループ平均			7.0%
静岡伊勢丹	8.0%	7.5%	7.3%
函館丸井今井	8.2%	7.4%	7.5%
三越伊勢丹	9.5%	8.8%	7.8%

会社が進める業務効率化の取り組み	
各部門で計51項目の業務効率化により年間22万時間分の業務削減に着手(以下はその一例)	
●デジタル化による業務の簡素化 業務スマホ貸与者の拡大(134名増) 自動釣銭機POSの導入	
●業務範囲の見直し・業務の削減による省力化 得意先サロン・ギフトセンターの閉店時間繰り上げ 月単位のEラーニング視聴時間管理	
●サービス公平化による業務の効率化 ポーターサービスはMカード会員限定に セール型催事のセルパ包装化(サッカー廃止)	

会社の取り組みを待つ受身の姿勢ではなく、皆さん一人ひとりが業務改善策を立案・実行し、上司は全力で支援すること。

4) 2023年度方針進捗～その他の取り組み～

サステナブル・宅配事業

<ポイント>

- ✓ 「北海道に暮らす人々に豊かさを提供する企業として」様々な企業戦略に取り組む中で、その事業活動がサステナビリティの視点で社外から評価されている
- ✓ “まるみつデリバリー”が宅配事業としてスタート。計画の見直しを行いながら、新たな収益事業として取り組みを進める

(1) サステナブル

- 2023年度は、北海道・札幌市が重視する地域課題と向き合い、三越伊勢丹グループの方針を踏まえたサステナビリティ11項目の取り組みを推進しています。
- これらの取り組み1つ1つが、地域の持続的発展に貢献していると評価され、札幌商工会議所が主催する「令和5年度SDG s 経営表彰」総合賞を受賞しています。

(2) 宅配事業

- 富裕層のファミリーをターゲットに、百貨店品質の商品をご自宅にお届けするサービスとして9月12日に宅配事業がスタートしました。
- 一方で、目標売上には届いていないことから、配送範囲の拡大、商品展開の変更、宣伝戦略の見直し（ポスティング、LINE、外商顧客、MI顧客への訴求）など様々な面で計画の見直しを行い、収益の拡大を目指しています。



《サステナブル11項目より主な内容を抜粋》

1. 北海道の魅力・生活文化のインキュベート
⇒北海道味覚マルシェなど北海道関連催事
- 6.環境負荷低減の取り組み
⇒中元歳暮ギフトの共同配送ネットワーク
- 8.人財育成
⇒おもてなし人財育成、地域での活躍
- 10.ダイバーシティ&インクルージョン推進
⇒育児・介護支援制度、ハラスメント防止など



丸井今井札幌本店・札幌三越の新宅配サービス

※まるみつデリバリーHP参照

1) 取り巻く環境を踏まえて

- 2023年度は、コロナ禍からの脱却が進み、人流の回復とともに、消費活動が活発となりました。
- 札幌丸井三越においても、消費活動が好影響を与えており、来店客数の増加やインバウンド売上の上昇に伴い、厳しい商売が続いた数年の環境から抜け出しつつあります。
- この間、中期経営計画の取り組みや、従来の百貨店業の働き方の見直しを図り、収支構造改革を皆が一丸となって取り組んだことで、売上第3四半期を終えた時点で黒字を推移することが出来ています。
- しかしながら、直近1月の業績は苦戦しており、売上予算は未達となっていることから、黒字化への転換、年間の業績目標達成に向けて楽観視は出来ない状況が続いています。年間の業績目標達成に向けては、さらなる商売の奮闘、従業員一丸となった戦略実行が重要となります。

2) 春の交渉に向けて

- 原材料やエネルギー価格の高騰など物価上昇は従業員の生活にも大きな影響を及ぼし、先行が不透明な環境です。企業活動においては、中期経営計画を推進し業績が大幅に改善され、年間の業績目標達成まであと、わずかまで迫り、その先の黒字体質の構築への土台作りに向けた取り組みが進められてきました。
- 2024年春の交渉では、従業員が安心して働く為に、物価上昇に応じた賃金要求を行います。
- また、労使通年協議においては、取り巻く環境を踏まえ、60歳以降の活躍推進に向けた制度改定や、メンバーの働きがい、働きやすさを高めるため総実労働時間短縮に向けた協議など将来を見据えた労働条件向上へ土台作りを行います。
- また、今回のメンバーズVOICEでは、札幌丸井三越支部として労働条件に関わる5年間の中期計画である「労働福祉VISION」に関してメンバーとの直接対話を行います。様々な変革に挑戦し、挑戦を続けた先にあるありたい未来を創造することを目的に労働条件の向上、環境改善に向けた計画となります。メンバーズVOICEを通して活発に議論が出来ればと考えています。
- 今後の組合活動では、今期の重点取り組みである「VOICEサイクル」を通じ、従来の働き方から変化が起きる中で生じる問題や課題を現場組合役員と連携した意見集約を行います。みなさんからいただいた意見をもとにより良い職場環境の実現に向けて、経営への意見提言や課題解決への取り組みを実行します。

審議決定 事項

II. 2024年度 賃金要求（案）

1. 2024年度賃金要求の考え方
2. 2024年度賃金要求概要
3. 各雇用形態別賃金要求

<賃金要求の考え方>

- 北海道統括支部札幌丸井三越支部の賃金要求は、取り巻く環境を十分に確認しながら「**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（P126以降参照）**」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の詳細については、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価や業績に応じた賃金反映等）や、賃金面のセイフティーネットに関わる「**2024年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準（P132以降参照）**」に基づき雇用形態毎に要求を行います。また、2023年度労使通年協議を踏まえた人事賃金制度改定の反映を行い、要求を行います。
- 札幌丸井三越の業績動向は、4年ぶりの営業黒字への転換に向けて着実に進んでいますが、中長期に安定した収益体質の確立に向けては道半ばであると捉えています。業績動向はこういった状況にありますが、雇用形態毎に設計する人事賃金制度の適正な運用を行うことが、従業員の賃金水準の維持・向上と共に、中長期のキャリアや処遇反映に対する納得感、働きがい向上に繋がります。そして、これらの取り組みは企業戦略の実現や生産性向上に資するものであると考え賃金要求を行います。

札幌丸井三越支部 賃金要求（案）

本部方針

2024年度
春の交渉
IMGU本部
基本方針
P 128-131

2024年度
春の交渉
IMGU本部
最低賃金要求基準
P 132-143



支部動向・協議

2023年度
札幌丸井三越支部
人事賃金制度
（適正な評価、業績
に応じた賃金反映）
P 29-79

2023年度
札幌丸井三越支部
労使通年協議
（人事制度改定）
P 86-100

< 要求項目のポイント >

(1) 月例賃金

① ベースアップ

- IMGUのベースアップ要求は、「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、月給制雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・プロスタッフ）については、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」に基づき要求を行っています。
- しかしながら、2024年度の要求については、現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外的大幅な物価上昇」に該当すると捉え、別途要求を組み立てます。（P27「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」参照）
- また、ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダースタッフ・アシストスタッフ・エルダーアシストスタッフ・スペシャルスタッフ・エルダースペシャルスタッフ）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しつつ、2024年度は特に物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた要求を組み立てます。

< 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

< ベースアップ算出式を適用している雇用形態（ゼネラル・メイト・プロ） >

- 具体的な要求としては、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」要求を行います。

< ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダー月給制・時給制・アシスト・スペシャル・エルダースペシャル） >

- 具体的な要求としては、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、時給制は20円、年俸制は48,000 円のベースアップ」要求を行います。

②定期昇給

- 定期昇給は、昇給・昇格制度がある全ての雇用形態において、役割成果の考え方に基づく制度上の「評価分布・本給表・昇給表の要求」及び「昇格者数の確認等」を行います。

③初任給・採用賃金

- 初任給・採用賃金は、個別契約の雇用形態を除き、現在の採用動向や採用市場環境等を考慮し全ての雇用形態の要求を行います。

（２）最低賃金

- 最低賃金は、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2024年度春の交渉IMGU本部最低賃金要求基準」に基づき、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月例・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

<最低賃金要求基準に基づく主な内容>

- ①扶養者年齢別最低賃金（以下の基準、扶養者数と年齢別の表をもとに要求を行います）

	一人扶養(27歳)	二人扶養(30歳)	三人扶養(33歳)	四人扶養(36歳)
B基準	166,900	203,100	239,200	275,300

- ②企業内最低賃金（以下の基準を下回らないことを適用雇用区分、地域毎に要求を行います）

月例賃金：168,000円（前年164,000円）、時間給賃金：北海道980円、東京1,135円

（３）労使通年協議への対応

- 2023年度労使通年協議で人事賃金制度改定の労使合意を目指す項目のうち、賃金に関わる内容については、2024年度の賃金要求に反映を行います。

<2023年度労使通年協議において賃金要求に関わる内容>

- ①メイト・エルダースタッフ 人事賃金制度改定 P91-93

- ②時給制社員 最低賃金引上げに伴う職種給改定 ※2023年9月労使合意済み

【参考】2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール

<グループ共通ベースアップ算出式>

- ・ 基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

<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

- ・ 下記のような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想定外的大幅な物価上昇

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

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上	—	—	2,000

算出式の設定を大幅に超える物価上昇率であると判断

【参考】平均賃金引き上げ率

雇用区分	人事賃金制度に基づく賃金引き上げ率	ベースアップに伴う賃金引き上げ率
ゼネラルスタッフ	2.26%	1.37%
メイトスタッフ	1.25%	2.12%
アシストスタッフ	-	1.98%

- 定期昇給や昇格、転換制度がある定年前の雇用区分のみ試算を行っています。
- ゼネラルスタッフの人事賃金制度に基づく賃金引き上げ率については、「ステージC-tで入社し、ステージBで60歳定年退職を迎えるモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算出しています。
- メイトスタッフの人事賃金制度に基づく賃金引き上げ率については、「メイトスタッフとして入社し、勤続20年まで(本給体系等を考慮)のモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算出しています。
- ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ共に、前述したモデル賃金により、一人あたりの現行制度に基づく昇給分や昇格時の引き上げ分に加え、「職務や役割給、役割ゾーンの変更に伴う賃金引き上げ分」も含まれることになります。
- なお、算出に使用する平均本給、時間給は、2024年度の春の交渉時に確認している賃金実態や要員予測をベースに算出された数値を使用しています。

【参考】ベースアップ要求の推移

交渉年度		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ベア 要求	月給社員	1,000円	0円	0円	2,000円	1,000円	1,000円	0円	0円	2,000円
	時給社員	5円	0円	0円	10円	5円	5円	0円	0円	10円

(1) ゼネラルスタッフ

要求項目	要求内容	詳細
ベースアップ要求	・ <u>一律4,000円のベースアップ</u>を要求します。 ※ベースアップの賃金反映のタイミングは、給与計算期間を踏まえ以下の通りです。 ①既存者⇒4月16日～ ②転換者⇒4月16日～ 新入社員⇒4月1日～	P41
本給評価要求	・ ステージCは、<u>S・A評価3割以上、B評価(およびC評価以下)7割未満の分布</u>とすることを要求します。 ・ ステージC- t は、<u>本給評価は絶対評価</u>とすることを要求します。 ・ ステージBは、<u>S・A評価3割以上、B評価(およびC評価)7割未満の分布</u>とすることを要求します。	P42
運用に関わる要求	・ 面談などの実施状況について、労使で確認を行います。 ・ 以下内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行います。 1. 全体および資格別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後） 2. ステージCの職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） 3. ステージBの役割ゾーン別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） 4. ステージBの「大きな役割ゾーン変更が伴う異動」の有無 ・ 昇格者数の確認を行います。 1. ステージC⇒ステージB 2名 2. ステージB⇒ステージA 1名	P43
初任給要求	・ <u>208,000円（ステージC- t）</u>を要求します。 ※ベースアップによる引き上げを反映します。	P43
本給表・昇給表要求	・ <u>本給表および昇給表（人事賃金制度合意内容に基づき）</u>を要求します。 ※ベースアップによる引き上げを反映します。	P44～47

(1) ゼネラルスタッフ

要求項目	要求内容	詳細																																																							
最低賃金要求	・月例賃金が、168,000円を下回らないことを要求します。 ※札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは、最下限となるメイトスタッフの採用賃金を基準とします。	P48																																																							
扶養者年齢別最低賃金要求	・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。 2024年度 扶養者・年齢別最低賃金 (単位：円) <table><tr><th>年齢</th><th>一人扶養</th><th>二人扶養</th><th>三人扶養</th><th>四人扶養</th></tr><tr><td>～27</td><td>166,900</td><td>176,900</td><td>186,900</td><td>196,900</td></tr><tr><td>28</td><td>175,700</td><td>185,700</td><td>195,700</td><td>205,700</td></tr><tr><td>29</td><td>184,400</td><td>194,400</td><td>204,400</td><td>214,400</td></tr><tr><td>30</td><td>193,100</td><td>203,100</td><td>213,100</td><td>223,100</td></tr><tr><td>31</td><td>201,800</td><td>211,800</td><td>221,800</td><td>231,800</td></tr><tr><td>32</td><td>210,500</td><td>220,500</td><td>230,500</td><td>240,500</td></tr><tr><td>33</td><td>219,200</td><td>229,200</td><td>239,200</td><td>249,200</td></tr><tr><td>34</td><td>227,900</td><td>237,900</td><td>247,900</td><td>257,900</td></tr><tr><td>35</td><td>236,600</td><td>246,600</td><td>256,600</td><td>266,600</td></tr><tr><td>36～</td><td>245,300</td><td>255,300</td><td>265,300</td><td>275,300</td></tr></table>	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	P48
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																																																					

(2) メイトスタッフ

要求項目	要求内容	詳細
ベースアップ要求	・ <u>一律4,000円のベースアップ</u>を要求します。 ※ベースアップの賃金反映のタイミングは、給与計算期間を踏まえ以下の通りです。 ①既存者⇒4月16日～ ②転換者⇒4月16日～ 新入社員⇒4月1日～	P49
本給評価要求	・ <u>S・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布</u>とすることを要求します。	P50
運用に関わる要求	・ 面談などの実施状況について、労使で確認を行います。 ・ 以下内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行います。 1. 平均基本給（人事異動の前後、評価反映の前後） 2. 職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） 3. 昇格、登用状況	P50
採用賃金要求	・ <u>北海道：168,000円以上、東京：185,000円以上</u>を要求します。 ※ベースアップによる引き上げを反映します	P50
本給表・昇給表要求	・ <u>本給表および昇給表（人事賃金制度合意内容に基づき）</u>を要求します。 ※ベースアップによる引き上げを反映します	P51
職務給要求	・ <u>職務給表（リーダー職：10,000円、サブリーダー職：5,000円）</u>を要求します。	P51

(2) メイトスタッフ

要求項目	要求内容	詳細																																																							
最低賃金要求	・月例賃金が、168,000円を下回らないことを要求します。 ※札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは、最下限となるメイトスタッフの採用賃金を基準とします。	P52																																																							
扶養者年齢別最低賃金要求	・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。 2024年度 扶養者・年齢別最低賃金 (単位：円) <table><tr><th>年齢</th><th>一人扶養</th><th>二人扶養</th><th>三人扶養</th><th>四人扶養</th></tr><tr><td>～27</td><td>166,900</td><td>176,900</td><td>186,900</td><td>196,900</td></tr><tr><td>28</td><td>175,700</td><td>185,700</td><td>195,700</td><td>205,700</td></tr><tr><td>29</td><td>184,400</td><td>194,400</td><td>204,400</td><td>214,400</td></tr><tr><td>30</td><td>193,100</td><td>203,100</td><td>213,100</td><td>223,100</td></tr><tr><td>31</td><td>201,800</td><td>211,800</td><td>221,800</td><td>231,800</td></tr><tr><td>32</td><td>210,500</td><td>220,500</td><td>230,500</td><td>240,500</td></tr><tr><td>33</td><td>219,200</td><td>229,200</td><td>239,200</td><td>249,200</td></tr><tr><td>34</td><td>227,900</td><td>237,900</td><td>247,900</td><td>257,900</td></tr><tr><td>35</td><td>236,600</td><td>246,600</td><td>256,600</td><td>266,600</td></tr><tr><td>36～</td><td>245,300</td><td>255,300</td><td>265,300</td><td>275,300</td></tr></table>	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	P52
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																																																					

(3) プロスタッフ

要求項目	要求内容	詳細
ベースアップ要求	・ <u>一律4,000円のベースアップ</u>を要求します。 ※ベースアップの賃金反映のタイミングは、給与計算期間を踏まえ以下の通りです。 ①既存者⇒4月16日～	P53
本給評価要求	・ <u>S・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布</u>とすることを要求します。	P54
運用に関わる要求	・ 面談などの実施状況について、労使で確認を行います。 ・ 以下内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行います。 1. 平均基本給（人事異動の前後、評価反映の前後） 2. 職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） 3. 昇格、登用状況	P54
採用賃金要求	・ <u>191,000円以上</u>を要求します。※ベースアップによる引き上げを反映します。	P54
本給表・昇給表要求	・ <u>本給表および昇給表（人事賃金制度合意内容に基づき）</u>を要求します。 ※ベースアップによる引き上げを反映します。	P55
職務給表要求	・ <u>職務給表（リーダー職：10,000円、サブリーダー職：5,000円）</u>を要求します。	P55

(3) プロスタッフ

要求項目	要求内容	詳細																																																							
最低賃金要求	・月例賃金が168,000円を下回らないことを要求します。 ※札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは、最下限となるメイトスタッフ（168,000 円）の採用賃金を基準とします。	P56																																																							
扶養者年齢別最低賃金要求	・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。 2024年度 扶養者・年齢別最低賃金（単位：円） <table><tr><th>年齢</th><th>一人扶養</th><th>二人扶養</th><th>三人扶養</th><th>四人扶養</th></tr><tr><td>～27</td><td>166,900</td><td>176,900</td><td>186,900</td><td>196,900</td></tr><tr><td>28</td><td>175,700</td><td>185,700</td><td>195,700</td><td>205,700</td></tr><tr><td>29</td><td>184,400</td><td>194,400</td><td>204,400</td><td>214,400</td></tr><tr><td>30</td><td>193,100</td><td>203,100</td><td>213,100</td><td>223,100</td></tr><tr><td>31</td><td>201,800</td><td>211,800</td><td>221,800</td><td>231,800</td></tr><tr><td>32</td><td>210,500</td><td>220,500</td><td>230,500</td><td>240,500</td></tr><tr><td>33</td><td>219,200</td><td>229,200</td><td>239,200</td><td>249,200</td></tr><tr><td>34</td><td>227,900</td><td>237,900</td><td>247,900</td><td>257,900</td></tr><tr><td>35</td><td>236,600</td><td>246,600</td><td>256,600</td><td>266,600</td></tr><tr><td>36～</td><td>245,300</td><td>255,300</td><td>265,300</td><td>275,300</td></tr></table>	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	P56
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																																																					

(4) エルダースタッフ①エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ（月給制）

要求項目	要求内容	詳細															
ベースアップ要求	・ <u>一律4,000円のベースアップ</u> を要求します。 ※ベースアップの賃金反映のタイミングは、給与計算期間を踏まえ以下の通りです。 ①既存者⇒4月16日～ ②転換者⇒4月16日～ 新入社員⇒4月1日～	P58															
本給評価要求	・ <u>S・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布</u> とすることを要求します。	P59															
運用に関わる要求	・ 面談などの実施状況について、労使で確認を行う。 ・ 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行う。 1. 平均基本給（人事異動の前後、評価反映の前後） 2. 職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） 3. エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴの任命状況	P60															
採用賃金要求	(単位：円) <table><tr><th>地域</th><th>エルダーⅡ</th><th>エルダーⅢ</th><th>エルダーⅣ</th><th>エルダーⅤ</th></tr><tr><td>北海道</td><td>168,000</td><td>196,000</td><td>215,000</td><td>319,000</td></tr><tr><td>東京</td><td>185,000</td><td>214,000</td><td>229,000</td><td>333,000</td></tr></table> ※ベースアップによる引き上げを反映します。	地域	エルダーⅡ	エルダーⅢ	エルダーⅣ	エルダーⅤ	北海道	168,000	196,000	215,000	319,000	東京	185,000	214,000	229,000	333,000	P61
地域	エルダーⅡ	エルダーⅢ	エルダーⅣ	エルダーⅤ													
北海道	168,000	196,000	215,000	319,000													
東京	185,000	214,000	229,000	333,000													
本給表・昇給表要求	・ <u>本給表および昇給表（人事賃金制度合意内容に基づき）</u> を要求します。	P62															
最低賃金要求	・ 月例賃金が、 <u>168,000円</u> 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、札幌丸井三越で働く60歳以降再雇用者（月例給）の雇用形態である、エルダースタッフⅡの制度最下限の基本給（168,000円）に対して、要求します。	P63															

(5) エルダースタッフ②エルダースタッフⅠ（時給制）

要求項目	要求内容	詳細																														
ベースアップ要求	・ <u>一律20円のベースアップ</u> を要求します。 ※ベースアップの賃金反映のタイミングは、給与計算期間を踏まえて、以下の通りです。 ①4月1日～	P57																														
本給評価要求	・ エルダースタッフⅠは、 <u>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</u> とすることを要求します。	P59																														
運用に関わる要求	・ 面談などの実施状況について、労使で確認を行います。 ・ 以下内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行います。 1. 平均基本給（人事異動の前後、評価反映の前後）	P59																														
採用賃金要求	(単位：円) <table><tr><th>職種</th><th>シフト勤務者時給</th><th>早番固定勤務者時給</th></tr><tr><td>食品レーンPOS（丸井フード）</td><td>1,090</td><td>1,070</td></tr><tr><td>専任POS</td><td>1,010</td><td>990</td></tr><tr><td>後方POS</td><td>980</td><td>980</td></tr><tr><td>営業支援</td><td>980</td><td>980</td></tr><tr><td>後方</td><td>980</td><td>980</td></tr><tr><td>サービス</td><td>980</td><td>980</td></tr><tr><td>POS販売（旭川）</td><td>990</td><td>980</td></tr><tr><td>POS販売（釧路・苫小牧）</td><td>990</td><td>980</td></tr><tr><td>POS販売（東京）</td><td>1,135</td><td>1,135</td></tr></table> ※ベースアップによる引き上げを反映します。	職種	シフト勤務者時給	早番固定勤務者時給	食品レーンPOS（丸井フード）	1,090	1,070	専任POS	1,010	990	後方POS	980	980	営業支援	980	980	後方	980	980	サービス	980	980	POS販売（旭川）	990	980	POS販売（釧路・苫小牧）	990	980	POS販売（東京）	1,135	1,135	P60
職種	シフト勤務者時給	早番固定勤務者時給																														
食品レーンPOS（丸井フード）	1,090	1,070																														
専任POS	1,010	990																														
後方POS	980	980																														
営業支援	980	980																														
後方	980	980																														
サービス	980	980																														
POS販売（旭川）	990	980																														
POS販売（釧路・苫小牧）	990	980																														
POS販売（東京）	1,135	1,135																														
能力給表・昇給表要求	・ <u>能力給表・昇給表（人事賃金制度合意内容に基づき）</u> を要求します。	P61																														
最低賃金要求	・ 時給が【北海道】980円、【東京都】1,135円を下回らないことを要求します。	P63																														

(6) アシストスタッフ

要求項目	要求内容	詳細																														
ベースアップ要求	・ <u>一律20円のベースアップ</u> を要求します。 ※ベースアップの賃金反映のタイミングは、給与計算期間を踏まえ以下の通りです。 ①4月11日～	P64																														
本給評価要求	・ <u>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</u> とすることを要求します。	P65																														
運用に関わる要求	・ 面談などの実施状況について、労使で確認を行います。 ・ 以下内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行います。 1. 平均基本給（人事異動の前後、評価反映の前後） 2. メイトスタッフへの転換状況	P65																														
採用賃金要求	（単位：円） <table><tr><th>職種</th><th>シフト勤務者時給</th><th>早番固定勤務者時給</th></tr><tr><td>食品レーンPOS（丸井フード）</td><td>1,090</td><td>1,070</td></tr><tr><td>専任POS</td><td>1,010</td><td>990</td></tr><tr><td>後方POS</td><td>980</td><td>980</td></tr><tr><td>営業支援</td><td>980</td><td>980</td></tr><tr><td>後方</td><td>980</td><td>980</td></tr><tr><td>サービス</td><td>980</td><td>980</td></tr><tr><td>POS販売（旭川）</td><td>990</td><td>980</td></tr><tr><td>POS販売（釧路・苫小牧）</td><td>990</td><td>980</td></tr><tr><td>POS販売（東京）</td><td>1,135</td><td>1,135</td></tr></table> ※ベースアップによる引き上げを反映します。	職種	シフト勤務者時給	早番固定勤務者時給	食品レーンPOS（丸井フード）	1,090	1,070	専任POS	1,010	990	後方POS	980	980	営業支援	980	980	後方	980	980	サービス	980	980	POS販売（旭川）	990	980	POS販売（釧路・苫小牧）	990	980	POS販売（東京）	1,135	1,135	P66
職種	シフト勤務者時給	早番固定勤務者時給																														
食品レーンPOS（丸井フード）	1,090	1,070																														
専任POS	1,010	990																														
後方POS	980	980																														
営業支援	980	980																														
後方	980	980																														
サービス	980	980																														
POS販売（旭川）	990	980																														
POS販売（釧路・苫小牧）	990	980																														
POS販売（東京）	1,135	1,135																														
能力給表・昇給表要求	・ <u>能力給表・昇給表（人事賃金制度合意内容に基づき）</u> を要求します。	P67																														
最低賃金要求	・ 時給が【北海道】980円、【東京都】1,135円を下回らないことを要求します。	P68																														

(7) エルダーアシストスタッフ（時給制）

要求項目	要求内容	詳細																														
ベースアップ要求	・ 一律20円のベースアップ を要求します。 ※ベースアップの賃金反映のタイミングは、給与計算期間を踏まえ以下の通りです。 ①4月11日～	P69																														
本給評価要求	・ 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。	P70																														
運用に関わる要求	・ 面談などの実施状況について、労使で確認を行います。 ・ 以下内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行います。 1. 平均基本給（人事異動の前後、評価反映の前後）	P70																														
採用賃金要求	（単位：円） <table><tr><th>職種</th><th>シフト勤務者時給</th><th>早番固定勤務者時給</th></tr><tr><td>食品レーンPOS（丸井フード）</td><td>1,090</td><td>1,070</td></tr><tr><td>専任POS</td><td>1,010</td><td>990</td></tr><tr><td>後方POS</td><td>980</td><td>980</td></tr><tr><td>営業支援</td><td>980</td><td>980</td></tr><tr><td>後方</td><td>980</td><td>980</td></tr><tr><td>サービス</td><td>980</td><td>980</td></tr><tr><td>POS販売（旭川）</td><td>990</td><td>980</td></tr><tr><td>POS販売（釧路・苫小牧）</td><td>990</td><td>980</td></tr><tr><td>POS販売（東京）</td><td>1,135</td><td>1,135</td></tr></table> ※ベースアップによる引き上げを反映します。但し、60歳到達時に上記金額を下回る場合には、本給水準を継続するものとします。	職種	シフト勤務者時給	早番固定勤務者時給	食品レーンPOS（丸井フード）	1,090	1,070	専任POS	1,010	990	後方POS	980	980	営業支援	980	980	後方	980	980	サービス	980	980	POS販売（旭川）	990	980	POS販売（釧路・苫小牧）	990	980	POS販売（東京）	1,135	1,135	P71
職種	シフト勤務者時給	早番固定勤務者時給																														
食品レーンPOS（丸井フード）	1,090	1,070																														
専任POS	1,010	990																														
後方POS	980	980																														
営業支援	980	980																														
後方	980	980																														
サービス	980	980																														
POS販売（旭川）	990	980																														
POS販売（釧路・苫小牧）	990	980																														
POS販売（東京）	1,135	1,135																														
能力給表・昇給表要求	・ 能力給表・昇給表（人事賃金制度合意内容に基づき） を要求します。	P72																														
最低賃金要求	・ 時給が 【北海道】980円、【東京都】1,135円を下回らないこと を要求します。	P73																														

(8) スペシャルスタッフ

要求項目	要求内容	詳細																																																							
ベースアップ要求	・ <u>一律4,000円のベースアップ</u> を要求します。	P74																																																							
評価要求	・ 個別の契約内容について確認をします。	P74																																																							
最低賃金要求	・ 月例賃金が <u>168,000円を下回らないこと</u> を要求します。 ※札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは、最下限となるメイトスタッフ（168,000 円）の採用賃金を基準とします。	P75																																																							
扶養者年齢別最低賃金要求	・ 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。 2024年度 扶養者・年齢別最低賃金 (単位：円) <table><tr><th>年齢</th><th>一人扶養</th><th>二人扶養</th><th>三人扶養</th><th>四人扶養</th></tr><tr><td>～27</td><td>166,900</td><td>176,900</td><td>186,900</td><td>196,900</td></tr><tr><td>28</td><td>175,700</td><td>185,700</td><td>195,700</td><td>205,700</td></tr><tr><td>29</td><td>184,400</td><td>194,400</td><td>204,400</td><td>214,400</td></tr><tr><td>30</td><td>193,100</td><td>203,100</td><td>213,100</td><td>223,100</td></tr><tr><td>31</td><td>201,800</td><td>211,800</td><td>221,800</td><td>231,800</td></tr><tr><td>32</td><td>210,500</td><td>220,500</td><td>230,500</td><td>240,500</td></tr><tr><td>33</td><td>219,200</td><td>229,200</td><td>239,200</td><td>249,200</td></tr><tr><td>34</td><td>227,900</td><td>237,900</td><td>247,900</td><td>257,900</td></tr><tr><td>35</td><td>236,600</td><td>246,600</td><td>256,600</td><td>266,600</td></tr><tr><td>36～</td><td>245,300</td><td>255,300</td><td>265,300</td><td>275,300</td></tr></table>	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	P76
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																																																					

(9) エルダースペシャルスタッフ

要求項目	要求内容	詳細
ベースアップ要求	・ <u>一律4,000円のベースアップ</u> を要求します。	P76
評価要求	・ 個別の契約内容について確認をします。	P77
最低賃金要求	・ 月例賃金が <u>168,000円を下回らないこと</u> を要求します。 ※※今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く60歳以降再雇用者（月例給）の雇用形態である、エルダースタッフⅡの制度最下限の基本給（168,000円）に対して、要求します。	P77

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

ゼネラルスタッフについては、一律4,000円のベースアップを要求します

<2024年度のベースアップ要求の考え方>

- ▶ 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、月給制雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・プロスタッフ）については、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」に基づき要求を行っています。
- ▶ しかしながら、2024年度の要求については、現在の物価状況が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、別途要求を組み立てます。（「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」下記参照）
- ▶ 具体的な要求としては、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」要求を行います。

参考) グループ共通ベースアップ算出式

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上		—	2,000

算出式の設定を大幅に
超える物価上昇率

<ベースアップ算出式>※一部抜粋

- ・基準となるベア額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
 - ・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。
 - ・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式にて算出する。
(1月~10月までの物価上昇率合計 + 見做し物価上昇率(11月、12月分) × 2ヶ月) ÷ 12
 - ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
 - ・1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベアの構成要素(※)に基づいて要求を判断する。
- ※ベースアップ構成要素・・・物価上昇分、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

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

(2) 本給評価要求

➤ 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

① ステージ C

昇給表に基づき、S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します
なお、ステージC - tの本給評価については、絶対評価とすることを要求します

ランク			S	A	B	C	D
R0	AM : 1	セールス : 1	±0	±0	±0	-4	-8
R1	AM : 2-10	セールス : 2-10	+8	+4	±0	-4	-8
R2	リーダー職 : 11 販売一般 : 31	サブ職 : 21 専門 : 21	±0	±0	±0	-2	-4
R3	AM : 11-52 リーダー職 : 12-53 販売一般 : 32-53	セールス : 11-52 サブ職 : 22-53 専門 : 22-53	+8	+4	+1	-2	-4
R4	AM : 53		+8	+4	+1	±0	±0
R5	業務 : 71		±0	±0	±0	±0	-2
R6	リーダー職 : 54-72 販売一般 : 54-92 業務 : 72-92	サブ職 : 54-82 専門 : 54-82	+8	+4	+2	±0	-2
R7	リーダー職 : 73 販売一般 : 93 業務 : 93	サブ職 : 83 専門 : 83	+8	+4	+2	±0	±0

② ステージ B

昇給表に基づき、S・A評価3割以上、B評価（及びC評価）7割未満の分布とすることを要求します

【昇給表】

単位 : 1000円

ランク		S	A	B	C
R1	最上位	0	0	0	-5
	1~41	+8	+3	0	-5
R2	25~77	+10	+5	+2	-3
R3	59~115	+12	+7	+3	-1
	最下位	+12	+7	+3	0

➤ あわせて以下の内容を要求します。

- 面談などの実施状況について、労使で確認を行う
- 以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う
 - ・全体および資格別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）
 - ・ステージCの職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
 - ・ステージBの役割ゾーン別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
 - ・ステージBの「大きな役割ゾーン変更が伴う異動」の有無

（3）2024年4月昇格者数の確認について

- 昇格者数に関しては、役割成果主義人事賃金制度の考え方のもと「昇格後の資格に求められる役割」「組織上の役割の数」、及び「H A P」等に応じて、適正な昇格者数が決定されるべきであると考えています。
- そのような中でも、昇格は「個々人のモチベーション」「全体の賃金引き上げ原資への影響」などの観点から非常に重要であるため、労使で事前に人数の確認を行います。

○ステージC	⇒	ステージB	2名	○ステージB	⇒	ステージA	1名
--------	---	-------	----	--------	---	-------	----

（4）初任給要求

- 初任給は、以下の通り要求します。

ステージC - t	208,000円
-----------	----------

※初任給は、今回のベースアップ4,000円を含む要求とします。

<参考：ステージB・C平均賃金引き上げ率>

- 平均賃金引き上げ率の算定方法は「ステージC-tで入社し、ステージBで60歳定年退職を迎えるモデル（同一人のあゆみ）」に基づき算定しています。

・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、職務や等級の変更に伴う賃金引き上げ分も含めた賃金引き上げ率は、「2.26%（平均賃金引き上げ額8,061円）」と試算されます。
また、今回のベースアップ4,000円に伴う賃金引き上げ率は、「1.37%」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はしていません。

(5) 本給表及び昇給表の要求

➤ 本給及び昇給表を以下の通りに要求します。

①ステージC 【ベース給：171,000円】※左記ベース給にはベースアップ4,000円を含みますが、既存者のベースアップは4月16日付で反映します。

【役割成果給】（月額、単位：円）

ランク	アシスタント職	リーダー職	サブ職	販売一般	業務	専門	セールス
1	136,000						136,000
2	135,000						135,000
3	134,000						134,000
4	133,000						133,000
5	132,000						132,000
6	131,000						131,000
7	130,000						130,000
8	129,000						129,000
9	128,000						128,000
10	127,000						127,000
11	126,000	126,000					126,000
12	125,000	125,000					125,000
13	124,000	124,000					124,000
14	123,000	123,000					123,000
15	122,000	122,000					122,000
16	121,000	121,000					121,000
17	120,000	120,000					120,000
18	119,000	119,000					119,000
19	118,000	118,000					118,000
20	117,000	117,000					117,000
21	116,000	116,000	116,000			116,000	116,000
22	115,000	115,000	115,000			115,000	115,000
23	114,000	114,000	114,000			114,000	114,000
24	113,000	113,000	113,000			113,000	113,000
25	112,000	112,000	112,000			112,000	112,000
26	111,000	111,000	111,000			111,000	111,000
27	110,000	110,000	110,000			110,000	110,000
28	109,000	109,000	109,000			109,000	109,000
29	108,000	108,000	108,000			108,000	108,000
30	107,000	107,000	107,000			107,000	107,000
31	106,000	106,000	106,000	106,000		106,000	106,000
32	105,000	105,000	105,000	105,000		105,000	105,000
33	104,000	104,000	104,000	104,000		104,000	104,000
34	103,000	103,000	103,000	103,000		103,000	103,000
35	102,000	102,000	102,000	102,000		102,000	102,000
36	101,000	101,000	101,000	101,000		101,000	101,000
37	100,000	100,000	100,000	100,000		100,000	100,000
38	99,000	99,000	99,000	99,000		99,000	99,000
39	98,000	98,000	98,000	98,000		98,000	98,000
40	97,000	97,000	97,000	97,000		97,000	97,000
41	96,000	96,000	96,000	96,000		96,000	96,000
42	95,000	95,000	95,000	95,000		95,000	95,000
43	94,000	94,000	94,000	94,000		94,000	94,000
44	93,000	93,000	93,000	93,000		93,000	93,000
45	92,000	92,000	92,000	92,000		92,000	92,000
46	91,000	91,000	91,000	91,000		91,000	91,000
47	90,000	90,000	90,000	90,000		90,000	90,000
48	89,000	89,000	89,000	89,000		89,000	89,000
49	88,000	88,000	88,000	88,000		88,000	88,000
50	87,000	87,000	87,000	87,000		87,000	87,000
51	86,000	86,000	86,000	86,000		86,000	86,000
52	85,000	85,000	85,000	85,000		85,000	85,000
53	84,000	84,000	84,000	84,000		84,000	84,000
54		83,000	83,000	83,000		83,000	83,000
55		82,000	82,000	82,000		82,000	82,000
56		81,000	81,000	81,000		81,000	81,000
57		80,000	80,000	80,000		80,000	80,000
58		79,000	79,000	79,000		79,000	79,000
59		78,000	78,000	78,000		78,000	78,000
60		77,000	77,000	77,000		77,000	77,000
61		76,000	76,000	76,000		76,000	76,000
62		75,000	75,000	75,000		75,000	75,000
63		74,000	74,000	74,000		74,000	74,000
64		73,000	73,000	73,000		73,000	73,000
65		72,000	72,000	72,000		72,000	72,000
66		71,000	71,000	71,000		71,000	71,000
67		70,000	70,000	70,000		70,000	70,000
68		69,000	69,000	69,000		69,000	69,000
69		68,000	68,000	68,000		68,000	68,000
70		67,000	67,000	67,000		67,000	67,000
71		66,000	66,000	66,000	66,000	66,000	66,000
72		65,000	65,000	65,000	65,000	65,000	65,000
73		64,000	64,000	64,000	64,000	64,000	64,000
74		63,000	63,000	63,000	63,000	63,000	63,000
75		62,000	62,000	62,000	62,000	62,000	62,000
76		61,000	61,000	61,000	61,000	61,000	61,000
77		60,000	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000
78		59,000	59,000	59,000	59,000	59,000	59,000
79		58,000	58,000	58,000	58,000	58,000	58,000
80		57,000	57,000	57,000	57,000	57,000	57,000
81		56,000	56,000	56,000	56,000	56,000	56,000
82		55,000	55,000	55,000	55,000	55,000	55,000
83			54,000	54,000	54,000	54,000	54,000
84			53,000	53,000			
85			52,000	52,000			
86			51,000	51,000			
87			50,000	50,000			
88			49,000	49,000			
89			48,000	48,000			
90			47,000	47,000			
91			46,000	46,000			
92			45,000	45,000			
93			44,000	44,000			

参考：【本給（ベース給+役割成果給）】

（月額、単位：円）

ランク	アシスタント職	リーダー職	サブ職	販売一般	業務	専門	セールス
1	305,000						305,000
2	306,000						306,000
3	305,000						305,000
4	304,000						304,000
5	303,000						303,000
6	302,000						302,000
7	301,000						301,000
8	300,000						300,000
9	299,000						299,000
10	298,000						298,000
11	297,000	297,000					297,000
12	296,000	296,000					296,000
13	295,000	295,000					295,000
14	294,000	294,000					294,000
15	293,000	293,000					293,000
16	292,000	292,000					292,000
17	291,000	291,000					291,000
18	290,000	290,000					290,000
19	289,000	289,000					289,000
20	288,000	288,000					288,000
21	287,000	287,000	287,000				287,000
22	286,000	286,000	286,000				286,000
23	285,000	285,000	285,000				285,000
24	284,000	284,000	284,000				284,000
25	283,000	283,000	283,000				283,000
26	282,000	282,000	282,000				282,000
27	281,000	281,000	281,000				281,000
28	280,000	280,000	280,000				280,000
29	279,000	279,000	279,000				279,000
30	278,000	278,000	278,000				278,000
31	277,000	277,000	277,000	277,000		277,000	277,000
32	276,000	276,000	276,000	276,000		276,000	276,000
33	275,000	275,000	275,000	275,000		275,000	275,000
34	274,000	274,000	274,000	274,000		274,000	274,000
35	273,000	273,000	273,000	273,000		273,000	273,000
36	272,000	272,000	272,000	272,000		272,000	272,000
37	271,000	271,000	271,000	271,000		271,000	271,000
38	270,000	270,000	270,000	270,000		270,000	270,000
39	269,000	269,000	269,000	269,000		269,000	269,000
40	268,000	268,000	268,000	268,000		268,000	268,000
41	267,000	267,000	267,000	267,000		267,000	267,000
42	266,000	266,000	266,000	266,000		266,000	266,000
43	265,000	265,000	265,000	265,000		265,000	265,000
44	264,000	264,000	264,000	264,000		264,000	264,000
45	263,000	263,000	263,000	263,000		263,000	263,000
46	262,000	262,000	262,000	262,000		262,000	262,000
47	261,000	261,000	261,000	261,000		261,000	261,000
48	260,000	260,000	260,000	260,000		260,000	260,000
49	259,000	259,000	259,000	259,000		259,000	259,000
50	258,000	258,000	258,000	258,000		258,000	258,000
51	257,000	257,000	257,000	257,000		257,000	257,000
52	256,000	256,000	256,000	256,000		256,000	256,000
53	255,000	255,000	255,000	255,000		255,000	255,000
54	254,000	254,000	254,000	254,000		254,000	254,000
55	253,000	253,000	253,000	253,000		253,000	253,000
56	252,000	252,000	252,000	252,000		252,000	252,000
57	251,000	251,000	251,000	251,000		251,000	251,000
58	250,000	250,000	250,000	250,000		250,000	250,000
59	249,000	249,000	249,000	249,000		249,000	249,000
60	248,000	248,000	248,000	248,000		248,000	248,000
61	247,000	247,000	247,000	247,000		247,000	247,000
62	246,000	246,000	246,000	246,000		246,000	246,000
63	245,000	245,000	245,000	245,000		245,000	245,000
64	244,000	244,000	244,000	244,000		244,000	244,000
65	243,000	243,000	243,000	243,000		243,000	243,000
66	242,000	242,000	242,000	242,000		242,000	242,000
67	241,000	241,000	241,000	241,000		241,000	241,

②ステージC - t

【ベース給】

※下記ベース給にはベースアップ4,000円を含みますが、既存者のベースアップは4月16日付で反映します。

(月額、単位：円)

ランク	ベース給
1	252,000
2	250,500
3	249,000
4	247,500
5	246,000
6	244,500
7	243,000
8	241,500
9	240,000
10	238,500
11	237,000
12	235,500
13	234,000
14	232,500
15	231,000
16	229,500
17	228,000
18	226,500
19	225,000
20	223,500
21	222,000
22	220,500
23	219,000
24	217,500
25	216,000
26	214,500
27	213,000
28	211,500
29	210,000
初任	208,000

【昇給表】

単位：1,500円

評価	ランクアップ
A	+ 6
B	+ 3
C	± 0

※1年目はC評価でも+3

3. ゼネラルスタッフ賃金要求

④ステージB

【資格給76,000円】 ※左記資格給にはベースアップ4,000円を含みます

【ステージBの役割給】（月額、単位：円）

役割 (PV)	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
金額	80,000	70,000	60,000	50,000	30,000	10,000

【昇給表】

単位：1,000円

ランク	S	A	B	C
最上位 B-3:2~11 R1 B-2:24~41 B-1:60~77	0	0	0	-5
R2 B-3:12~24 B-2:42~58 B-1:78~96	+10	+5	+2	-3
R3 B-3:25~40 B-2:59~76 B-1:97~114	+12	+7	+3	-1
最下位	+12	+7	+3	0

【ステージBの個人成果給】（月額、単位：円）

B-3		B-2		B-1	
ランク	個人成果給	ランク	個人成果給	ランク	個人成果給
1	354,000	25	330,000	59	296,000
2	353,000	26	329,000	60	295,000
3	352,000	27	328,000	61	294,000
4	351,000	28	327,000	62	293,000
5	350,000	29	326,000	63	292,000
6	349,000	30	325,000	64	291,000
7	348,000	31	324,000	65	290,000
8	347,000	32	323,000	66	289,000
9	346,000	33	322,000	67	288,000
10	345,000	34	321,000	68	287,000
11	344,000	35	320,000	69	286,000
12	343,000	36	319,000	70	285,000
13	342,000	37	318,000	71	284,000
14	341,000	38	317,000	72	283,000
15	340,000	39	316,000	73	282,000
16	339,000	40	315,000	74	281,000
17	338,000	41	314,000	75	280,000
18	337,000	42	313,000	76	279,000
19	336,000	43	312,000	77	278,000
20	335,000	44	311,000	78	277,000
21	334,000	45	310,000	79	276,000
22	333,000	46	309,000	80	275,000
23	332,000	47	308,000	81	274,000
24	331,000	48	307,000	82	273,000
25	330,000	49	306,000	83	272,000
26	329,000	50	305,000	84	271,000
27	328,000	51	304,000	85	270,000
28	327,000	52	303,000	86	269,000
29	326,000	53	302,000	87	268,000
30	325,000	54	301,000	88	267,000
31	324,000	55	300,000	89	266,000
32	323,000	56	299,000	90	265,000
33	322,000	57	298,000	91	264,000
34	321,000	58	297,000	92	263,000
35	320,000	59	296,000	93	262,000
36	319,000	60	295,000	94	261,000
37	318,000	61	294,000	95	260,000
38	317,000	62	293,000	96	259,000
39	316,000	63	292,000	97	258,000
40	315,000	64	291,000	98	257,000
41	314,000	65	290,000	99	256,000
		66	289,000	100	255,000
		67	288,000	101	254,000
		68	287,000	102	253,000
		69	286,000	103	252,000
		70	285,000	104	251,000
		71	284,000	105	250,000
		72	283,000	106	249,000
		73	282,000	107	248,000
		74	281,000	108	247,000
		75	280,000	109	246,000
		76	279,000	110	245,000
		77	278,000	111	244,000
				112	243,000
				113	242,000
				114	241,000
				115	240,000

参考：

【本給（資格給＋役割給＋個人成果給）】（月額、単位：円）

B-3						
ランク	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
1	510,000	500,000	490,000	480,000	460,000	440,000
2	509,000	499,000	489,000	479,000	459,000	439,000
3	508,000	498,000	488,000	478,000	458,000	438,000
4	507,000	497,000	487,000	477,000	457,000	437,000
5	506,000	496,000	486,000	476,000	456,000	436,000
6	505,000	495,000	485,000	475,000	455,000	435,000
7	504,000	494,000	484,000	474,000	454,000	434,000
8	503,000	493,000	483,000	473,000	453,000	433,000
9	502,000	492,000	482,000	472,000	452,000	432,000
10	501,000	491,000	481,000	471,000	451,000	431,000
11	500,000	490,000	480,000	470,000	450,000	430,000
12	499,000	489,000	479,000	469,000	449,000	429,000
13	498,000	488,000	478,000	468,000	448,000	428,000
14	497,000	487,000	477,000	467,000	447,000	427,000
15	496,000	486,000	476,000	466,000	446,000	426,000
16	495,000	485,000	475,000	465,000	445,000	425,000
17	494,000	484,000	474,000	464,000	444,000	424,000
18	493,000	483,000	473,000	463,000	443,000	423,000
19	492,000	482,000	472,000	462,000	442,000	422,000
20	491,000	481,000	471,000	461,000	441,000	421,000
21	490,000	480,000	470,000	460,000	440,000	420,000
22	489,000	479,000	469,000	459,000	439,000	419,000
23	488,000	478,000	468,000	458,000	438,000	418,000
24	487,000	477,000	467,000	457,000	437,000	417,000
25	486,000	476,000	466,000	456,000	436,000	416,000
26	485,000	475,000	465,000	455,000	435,000	415,000
27	484,000	474,000	464,000	454,000	434,000	414,000
28	483,000	473,000	463,000	453,000	433,000	413,000
29	482,000	472,000	462,000	452,000	432,000	412,000
30	481,000	471,000	461,000	451,000	431,000	411,000
31	480,000	470,000	460,000	450,000	430,000	410,000
32	479,000	469,000	459,000	449,000	429,000	409,000
33	478,000	468,000	458,000	448,000	428,000	408,000
34	477,000	467,000	457,000	447,000	427,000	407,000
35	476,000	466,000	456,000	446,000	426,000	406,000
36	475,000	465,000	455,000	445,000	425,000	405,000
37	474,000	464,000	454,000	444,000	424,000	404,000
38	473,000	463,000	453,000	443,000	423,000	403,000
39	472,000	462,000	452,000	442,000	422,000	402,000
40	471,000	461,000	451,000	441,000	421,000	401,000
41	470,000	460,000	450,000	440,000	420,000	400,000

B-2						
ランク	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
25	486,000	476,000	466,000	456,000	436,000	416,000
26	485,000	475,000	465,000	455,000	435,000	415,000
27	484,000	474,000	464,000	454,000	434,000	414,000
28	483,000	473,000	463,000	453,000	433,000	413,000
29	482,000	472,000	462,000	452,000	432,000	412,000
30	481,000	471,000	461,000	451,000	431,000	411,000
31	480,000	470,000	460,000	450,000	430,000	410,000
32	479,000	469,000	459,000	449,000	429,000	409,000
33	478,000	468,000	458,000	448,000	428,000	408,000
34	477,000	467,000	457,000	447,000	427,000	407,000
35	476,000	466,000	456,000	446,000	426,000	406,000
36	475,000	465,000	455,000	445,000	425,000	405,000
37	474,000	464,000	454,000	444,000	424,000	404,000
38	473,000	463,000	453,000	443,000	423,000	403,000
39	472,000	462,000	452,000	442,000	422,000	402,000
40	471,000	461,000	451,000	441,000	421,000	401,000
41	470,000	460,000	450,000	440,000	420,000	400,000
42	469,000	459,000	449,000	439,000	419,000	399,000
43	468,000	458,000	448,000	438,000	418,000	398,000
44	467,000	457,000	447,000	437,000	417,000	397,000
45	466,000	456,000	446,000	436,000	416,000	396,000
46	465,000	455,000	445,000	435,000	415,000	395,000
47	464,000	454,000	444,000	434,000	414,000	394,000
48	463,000	453,000	443,000	433,000	413,000	393,000
49	462,000	452,000	442,000	432,000	412,000	392,000
50	461,000	451,000	441,000	431,000	411,000	391,000
51	460,000	450,000	440,000	430,000	410,000	390,000
52	459,000	449,000	439,000	429,000	409,000	389,000
53	458,000	448,000	438,000	428,000	408,000	388,000
54	457,000	447,000	437,000	427,000	407,000	387,000
55	456,000	446,000	436,000	426,000	406,000	386,000
56	455,000	445,000	435,000	425,000	405,000	385,000
57	454,000	444,000	434,000	424,000	404,000	384,000
58	453,000	443,000	433,000	423,000	403,000	383,000
59	452,000	442,000	432,000	422,000	402,000	382,000
60	451,000	441,000	431,000	421,000	401,000	381,000
61	450,000	440,000	430,000	420,000	400,000	380,000
62	449,000	439,000	429,000	419,000	399,000	379,000
63	448,000	438,000	428,000	418,000	398,000	378,000
64	447,000	437,000	427,000	417,000	397,000	377,000
65	446,000	436,000	426,000	416,000	396,000	376,000
66	445,000	435,000	425,000	415,000	395,000	375,000
67	444,000	434,000	424,000	414,000	394,000	374,000
68	443,000	433,000	423,000	413,000	393,000	373,000
69	442,000	432,000	422,000	412,000	392,000	372,000
70	441,000	431,000	421,000	411,000	391,000	371,000
71	440,000	430,000	420,000	410,000	390,000	370,000
72	439,000	429,000	419,000	409,000	389,000	369,000
73	438,000	428,000	418,000	408,000	388,000	368,000
74	437,000	427,000	417,000	407,000	387,000	367,000
75	436,000	426,000	416,000	406,000	386,000	366,000
76	435,000	425,000	415,000	405,000	385,000	365,000
77	434,000	424,000	414,000	404,000	384,000	364,000

B-1						
ランク	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
59	452,000	442,000	432,000	422,000	402,000	382,000
60	451,000	441,000	431,000	421,000	401,000	381,000
61	450,000	440,000	430,000	420,000	400,000	380,000
62	449,000	439,000	429,000	419,000	399,000	379,000
63	448,000	438,000	428,000	418,000	398,000	378,000
64	447,000	437,000	427,000	417,000	397,000	377,000
65	446,000	436,000	426,000	416,000	396,000	376,000
66	445,000	435,000	425,000	415,000	395,000	375,000
67	444,000	434,000	424,000	414,000	394,000	374,000
68	443,000	433,000	423,000	413,000	393,000	373,000
69	442,000	432,000	422,000	412,000	392,000	372,000
70	441,000	431,000	421,000	411,000	391,000	371,000
71	440,000	430,000	420,000	410,000	390,000	370,000
72	439,000	429,000	419,000	409,000	389,000	369,000
73	438,000	428,000	418,000	408,000	388,000	368,000
74	437,000	427,000	417,000	407,000	387,000	367,000
75	436,000	426,000	416,000	406,000	386,000	366,000
76	435,000	425,000	415,000	405,000	385,000	365,000
77	434,000	424,000	414,000	404,000	384,000	364,000
78	433,000	423,000	413,000	403,000	383,000	363,000
79	432,000	422,000	412,000	402,000	382,000	362,000
80	431,000	421,000	411,000	401,000	381,000	361,000
81	430,000	420,000	410,000	400,000	380,000	360,000
82	429,000	419,000	409,000	399,000	379,000	359,000
83	428,000	418,000	408,000	398,000	378,000	358,000
84	427,000	417,000	407,000	397,000	377,000	357,000
85	426,000	416,000	406,000	396,000	376,000	356,000
86	425,000	415,000	405,000	395,000	375,000	355,000
87	424,000	414,000	404,000	394,000	374,000	354,000
88	423,000	413,000	403,000	393,000	373,000	353,000
89	422,000	412,000	402,000	392,000	372,000	352,000
90	421,000	411,000	401,000	391,000	371,000	351,000
91	420,000	410,000	400,000	390,000	370,000	350,000
92	419,000	409,000	399,000	389,000	369,000	349,000
93	418,000	408,000	398,000	388,000	368,000	348,000
94	417,000	407,000	397,000	387,000	367,000	347,000
95	416,000	406,000	396,000	386,000	366,000	346,000
96	415,000	405,000	395,000	385,000	365,000	345,000
97	414,000	404,000	394,000	384,000	364,000	344,000
98	413,000	403,000	393,000	383,000	363,000	343,000
99	412,000	402,000	392,000	382,000	362,000	342,000
100	411,000	401,000	391,000	381,000	361,000	341,000
101	410,000	400,000	390,000	380,000	360,000	340,000
102	409,000	399,000	389,000	379,000	359,000	339,000
103	408,000	398,000	388,000	378,000	358,000	338,000
104	407,000	397,000	387,000	377,000	357,000	337,000
105	406,000	396,000	386,000	376,000	356,000	336,000
106	405,000	395,000	385,000	375,000	355,000	335,000
107	404,000	394,000	384,000	374,000	354,000	334,000
108	403,000	393,000	383,000	373,000	353,000	333,000
109	402,000	392,000	382,000	372,000	352,000	332,000
110	401,000	391,000	381,000	371,000	351,000	331,000
111	400,000	390,000	380,000	370,000	350,000	330,000
112	399,000	389,000	379,000	369,000	349,000	329,000
113	398,000	388,000	378,000	368,000	348,000	328,000
114	397,000	387,000	377,000	367,000	347,000	327,000
115	396,000	386,000	376,000	366,000	346,000	326,000

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2024年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフ・エルダースタッフの採用賃金（168,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 168,000円

※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
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

（2）扶養者・年齢別最低賃金要求

- 「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支給することを要求します。

2024年度 扶養者・年齢別最低賃金（北海道）

（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

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします。
また、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

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

メイトスタッフについては、一律4,000円のベースアップを要求します

<2024年度のベースアップ要求の考え方>

- ▶ 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、月給制雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・プロスタッフ）については、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」に基づき要求を行っています。
- ▶ しかしながら、2024年度の要求については、現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外的大幅な物価上昇」に該当すると捉え、別途要求を組み立てます。（「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」下記参照）
- ▶ 具体的な要求としては、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」要求を行います。

参考) グループ共通ベースアップ算出式

<ベースアップ算出式>※一部抜粋

- ・基準となるベース額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
- ・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。
- ・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式にて算出する。
(1月～10月までの物価上昇率合計 + 見做し物価上昇率(11月、12月分) × 2ヶ月) ÷ 12
- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
- ・1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベースの構成要素(※)に基づいて要求を判断する。

※ベースアップ構成要素・・・物価上昇分、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想定外的大幅な物価上昇
- 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

算出式の設定を大幅に
超える物価上昇率

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上		—	2,000

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

(2) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

本給評価回数		ランク	S評価	A評価	B評価	C評価	D評価
メイトスタッフⅠ	1回～3回	1	±0	±0	±0	±0	-1
		2～24	+8	+6	+4	±0	-1
		25	+8	+6	+4	±0	±0
	4回～	1	±0	±0	±0	±0	-3
		2～24	+6	+4	+2	±0	-3
		25	+6	+4	+2	±0	±0
メイトスタッフⅡ	-	1	±0	±0	±0	±0	-6
		2～60	+6	+4	+1	±0	-6
		61	+6	+4	+1	±0	±0

※昇給表のランクアップ数に関わらず、メイトⅠ、メイトⅡごとの「最上位ランクがランクアップ上限」となります。

- あわせて以下の内容を要求します。

- 面談などの実施状況について、労使で確認を行う
- 以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う
 - ・資格別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）
 - ・職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
 - ・昇格、登用状況

(3) 採用賃金要求

- メイトスタッフの採用賃金を以下のように要求します。

【北海道】168,000円以上 【東京都】185,000円以上

※採用賃金は、今回のベースアップ4,000円を含む要求とします。

＜参考：メイトスタッフ平均賃金引き上げ率＞

- 平均賃金引き上げ率の算定方法は「メイト社員として入社し、勤続20年まで（本給体系等を考慮）のモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算定しています。

- ・現行制度（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き上げ分も含めた賃金引き上げ率は、「1.25%（平均賃金引き上げ額2,350円）」と試算されます。また、今回のベースアップ4,000円に伴う賃金引き上げ率は、「2.12%」と試算されます。

(4) 本給表及び昇給表の要求

- ▶ メイトスタッフの本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。

【本給表】(月額、単位：円)

※下記本給にはベースアップ4,000円、2023年度労使通年協議による制度改定内容を含みます。

※既存者のベースアップは4月16日付で反映します。

【メイトスタッフⅠ 本給表】(北海道)

ランク	メイトスタッフⅠ
1	187,000
2	186,000
3	185,000
4	184,000
5	183,000
6	182,000
7	181,000
8	180,000
9	179,000
10	178,000
11	177,000
12	176,000
13	175,000
14	174,000
15	173,000
16	172,000
17	171,000
18	170,000
19	169,000
20	168,000

【メイトスタッフⅡ 本給表】(北海道)

ランク	メイトスタッフⅡ	ランク	メイトスタッフⅡ
1	251,000	31	221,000
2	250,000	32	220,000
3	249,000	33	219,000
4	248,000	34	218,000
5	247,000	35	217,000
6	246,000	36	216,000
7	245,000	37	215,000
8	244,000	38	214,000
9	243,000	39	213,000
10	242,000	40	212,000
11	241,000	41	211,000
12	240,000	42	210,000
13	239,000	43	209,000
14	238,000	44	208,000
15	237,000	45	207,000
16	236,000	46	206,000
17	235,000	47	205,000
18	234,000	48	204,000
19	233,000	49	203,000
20	232,000	50	202,000
21	231,000	51	201,000
22	230,000	52	200,000
23	229,000	53	199,000
24	228,000	54	198,000
25	227,000	55	197,000
26	226,000	56	196,000
27	225,000	57	195,000
28	224,000	58	194,000
29	223,000	59	193,000
30	222,000	60	192,000
		61	191,000

【メイトスタッフⅠ 本給表】(東京)

ランク	メイトスタッフⅠ
1	209,000
2	208,000
3	207,000
4	206,000
5	205,000
6	204,000
7	203,000
8	202,000
9	201,000
10	200,000
11	199,000
12	198,000
13	197,000
14	196,000
15	195,000
16	194,000
17	193,000
18	192,000
19	191,000
20	190,000
21	189,000
22	188,000
23	187,000
24	186,000
25	185,000

【メイトスタッフⅡ 本給表】(東京)

ランク	メイトスタッフⅡ	ランク	メイトスタッフⅡ
1	270,000	31	240,000
2	269,000	32	239,000
3	268,000	33	238,000
4	267,000	34	237,000
5	266,000	35	236,000
6	265,000	36	235,000
7	264,000	37	234,000
8	263,000	38	233,000
9	262,000	39	232,000
10	261,000	40	231,000
11	260,000	41	230,000
12	259,000	42	229,000
13	258,000	43	228,000
14	257,000	44	227,000
15	256,000	45	226,000
16	255,000	46	225,000
17	254,000	47	224,000
18	253,000	48	223,000
19	252,000	49	222,000
20	251,000	50	221,000
21	250,000	51	220,000
22	249,000	52	219,000
23	248,000	53	218,000
24	247,000	54	217,000
25	246,000	55	216,000
26	245,000	56	215,000
27	244,000	57	214,000
28	243,000	58	213,000
29	242,000	59	212,000
30	241,000	60	211,000
		61	210,000

(5) 職務給要求

- ▶ メイトスタッフの職務給表を、以下の通り要求します。

職務	職務給
リーダー職	10,000 円
サブリーダー職	5,000 円

【昇給表】

単位：1,000円

本給評価回数		ランク	S評価	A評価	B評価	C評価	D評価
メイトスタッフⅠ	1回～3回	1	±0	±0	±0	±0	-1
		2～24	+8	+6	+4	±0	-1
		25	+8	+6	+4	±0	±0
	4回～	1	±0	±0	±0	±0	-3
		2～24	+6	+4	+2	±0	-3
メイトスタッフⅡ	-	25	+6	+4	+2	±0	±0
		1	±0	±0	±0	±0	-6
		2～60	+6	+4	+1	±0	-6
		61	+6	+4	+1	±0	±0

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2024年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（168,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 168,000円

※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
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

（2）扶養者・年齢別最低賃金要求

- 「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支給することを要求します。

2024年度 扶養者・年齢別最低賃金

（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

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします。
また、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

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

プロスタッフについては、一律4,000円のベースアップを要求します

<2024年度のベースアップ要求の考え方>

- 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、月給制雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・プロスタッフ）については、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」に基づき要求を行っています。
- しかしながら、2024年度の要求については、現在の物価状況が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、別途要求を組み立てます。（「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」下記参照）
- 具体的な要求としては、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」要求を行います。

参考) グループ共通ベースアップ算出式

<ベースアップ算出式> ※一部抜粋

- ・基準となるベース額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
 - ・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。
 - ・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式にて算出する。
(1月～10月までの物価上昇率合計 + 見做し物価上昇率(11月、12月分) × 2ヶ月) ÷ 12
 - ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
 - ・1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベースの構成要素(※)に基づいて要求を判断する。
- ※ベースアップ構成要素・・・物価上昇分、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

算出式の設定を大幅に
を超える物価上昇率

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上		—	2,000

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

(2) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

ランク	S	A	B	C	D
1	±0	±0	±0	±0	-6
2~80	+6	+4	+2	±0	-6
81	+6	+4	+2	±0	±0

※昇給表のランクアップ数に関わらず、「最上位ランクがランクアップ上限」となります

- あわせて以下の内容を要求します。

○面談などの実施状況について、労使で確認を行う

○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う

- ・平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・昇格、登用状況

(3) 採用賃金要求

- プロスタッフの採用賃金を以下のように要求します。

プロスタッフ

191,000円以上

※採用賃金は、今回のベースアップ4,000円を含む要求とします。

(4) 本給表及び昇給表の要求

➤ 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。

※下記本給にはベースアップ4,000円を含みますが、既存者のベースアップは4月16日付で反映します。

【本給表】（月額、単位：円）

ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給
1	271,000	31	241,000	61	211,000
2	270,000	32	240,000	62	210,000
3	269,000	33	239,000	63	209,000
4	268,000	34	238,000	64	208,000
5	267,000	35	237,000	65	207,000
6	266,000	36	236,000	66	206,000
7	265,000	37	235,000	67	205,000
8	264,000	38	234,000	68	204,000
9	263,000	39	233,000	69	203,000
10	262,000	40	232,000	70	202,000
11	261,000	41	231,000	71	201,000
12	260,000	42	230,000	72	200,000
13	259,000	43	229,000	73	199,000
14	258,000	44	228,000	74	198,000
15	257,000	45	227,000	75	197,000
16	256,000	46	226,000	76	196,000
17	255,000	47	225,000	77	195,000
18	254,000	48	224,000	78	194,000
19	253,000	49	223,000	79	193,000
20	252,000	50	222,000	80	192,000
21	251,000	51	221,000	81	191,000
22	250,000	52	220,000		
23	249,000	53	219,000		
24	248,000	54	218,000		
25	247,000	55	217,000		
26	246,000	56	216,000		
27	245,000	57	215,000		
28	244,000	58	214,000		
29	243,000	59	213,000		
30	242,000	60	212,000		

【昇給表】

単位：1,000円

ランク	S	A	B	C	D
1	±0	±0	±0	±0	-6
2~80	+6	+4	+2	±0	-6
81	+6	+4	+2	±0	±0

(5) 職務給表要求

➤ 職務給表を、以下の通りに要求します

職務	職務給
リーダー職	10,000 円
サブリーダー職	5,000 円

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2024年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（168,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 168,000円

※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
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

（2）扶養者・年齢別最低賃金要求

- 「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支給することを要求します。

2024年度 扶養者・年齢別最低賃金

（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

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします。
また、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

1) 賃金要求

(1) ベースアップ（エルダースタッフⅠ）

エルダースタッフⅠについては、一律20円のベースアップを要求します

<2024年度のベースアップ要求の考え方>

- ベースアップ算出式を適用していない時給制社員（アシスト、エルダー（時給制））については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- 月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

<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年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅なプラスとなっており、想定外の大幅な物価上昇が長期化している状況です。

②生産性向上分

2023年度の業績動向は、第3四半期を終了時点で増収増益と好調な推移であるものの、営業黒字、営業利益目標に向けては不確定な状況です。

③働き方と賃金バランス

直近1年間における求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないと捉えています。

④採用賃金・最低賃金

直近での採用は見送っているものの、北海道における地域別最低賃金の引き上げを2023年10月に行っています。

(2) ベースアップ（エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ・Ⅴ）

エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴについては、一律4,000円のベースアップを要求します

<2024年度のベースアップ要求の考え方>

- ベースアップ算出式を適用していない月給制社員（エルダー（月給制）、スペシャル、エルダースペシャル）については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- 月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

<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年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅なプラスとなっており、想定外の大幅な物価上昇が長期化している状況です。

②生産性向上分

2023年度の業績動向は、第3四半期を終了時点で増収増益と好調な推移であるものの、営業黒字、営業利益目標に向けては不確定な状況です。

③働き方と賃金バランス

直近1年間における求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないと捉えています。

④採用賃金

直近の賃金水準に大きな変化は見受けられないことから、在籍者に対する大きな影響は小さいと捉えています。

(3) 本給評価要求（エルダースタッフⅠ）

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

SS・S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

	ランク	SS	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅠ	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2～19	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	20	+3	+2	+1	±0	±0	±0

※エルダースタッフⅠの昇給は、6ヵ月間の評価に基づき年2回実施します。

- あわせて以下の内容を要求します。

○面談などの実施状況について、労使で確認を行う

○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う

・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

(4) 本給評価要求（エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

	ランク	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ	1	±0	±0	±0	±0	-6
	2～41	+6	+4	+1	±0	-6
	42	+6	+4	+1	±0	±0

※評価に関わらずランクダウンは、エルダーⅡ（北海道）が35ランク、その他は42ランクを下限とします。

- あわせて以下の内容を要求します。

○面談などの実施状況について、労使で確認を行う

○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う

・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

・任命雇用区分別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）

・エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴ任命状況

(5) 採用賃金要求（エルダースタッフⅠ）

➤ エルダースタッフⅠの時間給について、以下の通り要求します。

【シフト勤務】

食品レーンPOS	1,090円
専任POS（時間給）	1,010円
後方POS（時間給）	980円
営業支援（時間給）	980円
サービス（時間給）	980円
後方（時間給）	980円
POS販売【東京】（時間給）	1,135円
POS販売【旭川】（時間給）	990円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	990円

※採用賃金は、今回のベースアップ20円を含む要求とします。

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

【早番固定勤務】

食品レーンPOS	1,070円
専任POS（時間給）	990円
後方POS（時間給）	980円
営業支援（時間給）	980円
サービス（時間給）	980円
後方（時間給）	980円
POS販売【東京】（時間給）	1,135円
POS販売【旭川】（時間給）	980円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	980円

※採用賃金は、今回のベースアップ20円を含む要求とします。

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

➤ 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（本部執行委員会）にて審議決定します。

(6) 採用賃金要求 (エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ)

➤ エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴの月例賃金について、以下の通り要求します。

エルダースタッフⅡ	【北海道】 168,000円	【東京】 185,000円
エルダースタッフⅢ	【北海道】 196,000円	【東京】 214,000円
エルダースタッフⅣ	【北海道】 215,000円	【東京】 229,000円
エルダースタッフⅤ	【北海道】 319,000円	【東京】 333,000円

※採用賃金は、今回のベースアップ4,000円を含む要求とします。

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

(7) 能力給・昇給表の要求 (エルダースタッフⅠ)

➤ 能力給及び昇給表を、以下の通りに要求します

【能力給表】 単位：円

ランク	能力給
1	95
2	90
3	85
4	80
5	75
6	70
7	65
8	60
9	55
10	50
11	45
12	40
13	35
14	30
15	25
16	20
17	15
18	10
19	5
20	0

【昇給表】

単位：5円

	ランク	SS	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅠ	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2~19	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	20	+3	+2	+1	±0	±0	±0

(8) 本給表及び昇給表の要求（エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）

➤ 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。

【本給表】（月額、単位：円）

※下記本給にはベースアップ4,000円、2023年度労使通年協議による制度改定内容を含みます。

※既存者のベースアップは4月16日付で反映します。

【エルダースタッフⅡ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅡ
1	204,000
2	203,000
3	202,000
4	201,000
5	200,000
6	199,000
7	198,000
8	197,000
9	196,000
10	195,000
11	194,000
12	193,000
13	192,000
14	191,000
15	190,000
16	189,000
17	188,000
18	187,000
19	186,000
20	185,000
21	184,000
22	183,000
23	182,000
24	181,000
25	180,000
26	179,000
27	178,000
28	177,000
29	176,000
30	175,000
31	174,000
32	173,000
33	172,000
34	171,000
35	170,000
36	169,000
37	168,000

【エルダースタッフⅢ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅢ
1	232,000
2	231,000
3	230,000
4	229,000
5	228,000
6	227,000
7	226,000
8	225,000
9	224,000
10	223,000
11	222,000
12	221,000
13	220,000
14	219,000
15	218,000
16	217,000
17	216,000
18	215,000
19	214,000
20	213,000
21	212,000
22	211,000
23	210,000
24	209,000
25	208,000
26	207,000
27	206,000
28	205,000
29	204,000
30	203,000
31	202,000
32	201,000
33	200,000
34	199,000
35	198,000
36	197,000
37	196,000
38	195,000
39	194,000
40	193,000
41	192,000
42	191,000

【エルダースタッフⅣ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅣ
1	251,000
2	250,000
3	249,000
4	248,000
5	247,000
6	246,000
7	245,000
8	244,000
9	243,000
10	242,000
11	241,000
12	240,000
13	239,000
14	238,000
15	237,000
16	236,000
17	235,000
18	234,000
19	233,000
20	232,000
21	231,000
22	230,000
23	229,000
24	228,000
25	227,000
26	226,000
27	225,000
28	224,000
29	223,000
30	222,000
31	221,000
32	220,000
33	219,000
34	218,000
35	217,000
36	216,000
37	215,000
38	214,000
39	213,000
40	212,000
41	211,000
42	210,000

【エルダースタッフⅤ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅤ
1	355,000
2	354,000
3	353,000
4	352,000
5	351,000
6	350,000
7	349,000
8	348,000
9	347,000
10	346,000
11	345,000
12	344,000
13	343,000
14	342,000
15	341,000
16	340,000
17	339,000
18	338,000
19	337,000
20	336,000
21	335,000
22	334,000
23	333,000
24	332,000
25	331,000
26	330,000
27	329,000
28	328,000
29	327,000
30	326,000
31	325,000
32	324,000
33	323,000
34	322,000
35	321,000
36	320,000
37	319,000
38	318,000
39	317,000
40	316,000
41	315,000
42	314,000

【エルダースタッフⅡ 本給表】（東京）

ランク	エルダースタッフⅡ
1	221,000
2	220,000
3	219,000
4	218,000
5	217,000
6	216,000
7	215,000
8	214,000
9	213,000
10	212,000
11	211,000
12	210,000
13	209,000
14	208,000
15	207,000
16	206,000
17	205,000
18	204,000
19	203,000
20	202,000
21	201,000
22	200,000
23	199,000
24	198,000
25	197,000
26	196,000
27	195,000
28	194,000
29	193,000
30	192,000
31	191,000
32	190,000
33	189,000
34	188,000
35	187,000
36	186,000
37	185,000

【エルダースタッフⅢ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅢ
1	250,000
2	249,000
3	248,000
4	247,000
5	246,000
6	245,000
7	244,000
8	243,000
9	242,000
10	241,000
11	240,000
12	239,000
13	238,000
14	237,000
15	236,000
16	235,000
17	234,000
18	233,000
19	232,000
20	231,000
21	230,000
22	229,000
23	228,000
24	227,000
25	226,000
26	225,000
27	224,000
28	223,000
29	222,000
30	221,000
31	220,000
32	219,000
33	218,000
34	217,000
35	216,000
36	215,000
37	214,000
38	213,000
39	212,000
40	211,000
41	210,000
42	209,000

【エルダースタッフⅣ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅣ
1	265,000
2	264,000
3	263,000
4	262,000
5	261,000
6	260,000
7	259,000
8	258,000
9	257,000
10	256,000
11	255,000
12	254,000
13	253,000
14	252,000
15	251,000
16	250,000
17	249,000
18	248,000
19	247,000
20	246,000
21	245,000
22	244,000
23	243,000
24	242,000
25	241,000
26	240,000
27	239,000
28	238,000
29	237,000
30	236,000
31	235,000
32	234,000
33	233,000
34	232,000
35	231,000
36	230,000
37	229,000
38	228,000
39	227,000
40	226,000
41	225,000
42	224,000

【エルダースタッフⅤ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅤ
1	369,000
2	368,000
3	367,000
4	366,000
5	365,000
6	364,000
7	363,000
8	362,000
9	361,000
10	360,000
11	359,000
12	358,000
13	357,000
14	356,000
15	355,000
16	354,000
17	353,000
18	352,000
19	351,000
20	350,000
21	349,000
22	348,000
23	347,000
24	346,000
25	345,000
26	344,000
27	343,000
28	342,000
29	341,000
30	340,000
31	339,000
32	338,000
33	337,000
34	336,000
35	335,000
36	334,000
37	333,000
38	332,000
39	331,000
40	330,000
41	329,000
42	328,000

※定年後再雇用時・新規採用時は37ランクに張り付ける事とします。

【昇給表】

	ランク	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ	1	±0	±0	±0	±0	-6
	2～41	+6	+4	+1	±0	-6
	42	+6	+4	+1	±0	±0

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2024年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

（1）最低賃金要求（エルダースタッフⅠ）

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるアシストスタッフの採用賃金（980円/時給）を基準とします。
- 時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

時間給	【北海道】 980円	【東京】 1,135円
-----	------------	-------------

- 組合は、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制度上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（本部執行委員会）にて審議決定します。

（2）最低賃金要求（エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く60歳以降再雇用者（月例給）の雇用形態である、エルダースタッフⅡの制度最下限の基本給（168,000円）に対して、要求します。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金	168,000円
------	----------

※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
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

1) 賃金要求

(1) ベースアップ

アシストスタッフについては、一律20円のベースアップを要求します

<2024年度のベースアップ要求の考え方>

- ベースアップ算出式を適用していない時給制社員（アシスト、エルダー（時給制）については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- 月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

<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年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅なプラスとなっており、想定画の大幅な物価上昇が長期化している状況です。

②生産性向上分

2023年度の業績動向は、第3四半期を終了時点で増収増益と好調な推移であるものの、営業黒字、営業利益目標に向けては不確定な状況です。

③働き方と賃金バランス

直近1年間における求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないと捉えています。

④採用賃金・最低賃金

直近での採用は見送っているものの、北海道における地域別最低賃金の引き上げを2023年10月に行っています。

(2) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

SS・S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

※アシストスタッフの昇給は、6ヵ月間の評価に基づき年2回実施します。

本給評価回数	ランク	SS	S	A	B	C	D
初回～19回	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2～30	+4	+3	+2	+1	±0	-1
	31	+4	+3	+2	+1	±0	±0
20回～	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2～30	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	31	+3	+2	+1	±0	±0	±0

- あわせて以下の内容を要求します。

○面談などの実施状況について、労使で確認を行う

○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う

- ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・メイトスタッフへの転換状況

(3) 採用賃金要求

➤ 採用賃金を以下のように要求します。

【シフト勤務】

食品レーンPOS	1,090円
専任POS（時間給）	1,010円
後方POS（時間給）	980円
営業支援（時間給）	980円
サービス（時間給）	980円
後方（時間給）	980円
POS販売【東京】（時間給）	1,135円
POS販売【旭川】（時間給）	990円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	990円

※採用賃金は、今回のベースアップ20円を含む要求とします。

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

【早番固定勤務】

食品レーンPOS	1,070円
専任POS（時間給）	990円
後方POS（時間給）	980円
営業支援（時間給）	980円
サービス（時間給）	980円
後方（時間給）	980円
POS販売【東京】（時間給）	1,135円
POS販売【旭川】（時間給）	980円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	980円

※採用賃金は、今回のベースアップ20円を含む要求とします。

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

➤ 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（本部執行委員会）にて審議決定します。

(4) 能力給表及び昇給表の要求

- 能力給表及び昇給表を、以下の通りに要求します
- アシストスタッフは、評価に基づき能力給（※本給＝ベース給＋職種給＋能力給＋調整給）を改定します。

【能力給表】 単位：円

ランク	能力給
1	150
2	145
3	140
4	135
5	130
6	125
7	120
8	115
9	110
10	105
11	100
12	95
13	90
14	85
15	80
16	75
17	70
18	65
19	60
20	55
21	50
22	45
23	40
24	35
25	30
26	25
27	20
28	15
29	10
30	5
31	0

【昇給表】

単位：5円

本給評価回数	ランク	SS	S	A	B	C	D
初回～19回	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2～30	+4	+3	+2	+1	±0	-1
	31	+4	+3	+2	+1	±0	±0
20回～	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2～30	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	31	+3	+2	+1	±0	±0	±0

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2024年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるアシストスタッフの採用賃金（980円/時給）を基準とします。
- 時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

時間給	【北海道】 980円	【東京都】 1,135円
-----	------------	--------------

- 組合は、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制度上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（本部執行委員会）にて審議決定します。

1) 賃金要求

(1) ベースアップ（エルダーアシストスタッフ）

エルダーアシストスタッフについては、一律20円のベースアップを要求します

<2024年度のベースアップ要求の考え方>

- ベースアップ算出式を適用していない時給制社員（アシスト、エルダー（時給制）については「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- 月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

<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年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.3%と大幅なプラスとなっており、想定外の大幅な物価上昇が長期化している状況です。

②生産性向上分

2023年度の業績動向は、第3四半期を終了時点で増収増益と好調な推移であるものの、営業黒字、営業利益目標に向けては不確定な状況です。

③働き方と賃金バランス

直近1年間における求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないと捉えています。

④採用賃金・最低賃金

直近での採用は見送っているものの、北海道における地域別最低賃金の引き上げを2023年10月に行っています。

(2) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

SS・S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

※エルダーアシストスタッフの昇給は、6ヵ月間の評価に基づき年2回実施します。

- あわせて以下の内容を要求します。

○面談などの実施状況について、労使で確認を行う

○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う

- ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

(3) 採用賃金要求

➤ 採用賃金を以下のように要求します。

【シフト勤務】

食品レーンPOS	1,090円
専任POS（時間給）	1,010円
後方POS（時間給）	980円
営業支援（時間給）	980円
サービス（時間給）	980円
後方（時間給）	980円
POS販売【東京】（時間給）	1,135円
POS販売【旭川】（時間給）	990円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	990円

※採用賃金は、今回のベースアップ20円を含む要求とします。

【早番固定勤務】

食品レーンPOS	1,070円
専任POS（時間給）	990円
後方POS（時間給）	980円
営業支援（時間給）	980円
サービス（時間給）	980円
後方（時間給）	980円
POS販売【東京】（時間給）	1,135円
POS販売【旭川】（時間給）	980円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	980円

※採用賃金は、今回のベースアップ20円を含む要求とします。

➤ 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（本部執行委員会）にて審議決定します。

(4) 能力給表及び昇給表の要求

- 能力給表及び昇給表を、以下の通りに要求します

【能力給表】 単位：円

ランク	能力給
1	95
2	90
3	85
4	80
5	75
6	70
7	65
8	60
9	55
10	50
11	45
12	40
13	35
14	30
15	25
16	20
17	15
18	10
19	5
20	0

【昇給表】

単位：5円

	ランク	SS	S	A	B	C	D
エルダーアシストスタッフ	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2~19	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	20	+3	+2	+1	±0	±0	±0

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2024年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるアシストスタッフの採用賃金（980円/時給）を基準とします。
- 時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

時間給	【北海道】 980円	【東京都】 1,135円
-----	------------	--------------

- 組合は、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制度上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（本部執行委員会）にて審議決定します。

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

スペシャルスタッフについては、一律4,000円のベースアップを要求します

<2024年度のベースアップ要求の考え方>

- ベースアップ算出式を適用していない月給制社員（エルダー（月給制）、スペシャル、エルダースペシャル）については「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- 物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

<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年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅なプラスとなっており、想定外の大幅な物価上昇が長期化している状況です。

②生産性向上分

2023年度の業績動向は、第3四半期を終了時点で増収増益と好調な推移であるものの、営業黒字、営業利益目標に向けては不確定な状況です。

(2) 本給評価要求

- スペシャルスタッフについては、個別の雇用契約書に基づき賃金の支給が行われることや人事制度上の評価制度についても定義されていないことから、要求は行いませんが、個別の雇用契約内容について確認を行っていきます。

個別の雇用契約内容について、確認を行います

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2024年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（168,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 168,000円

※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
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

（2）扶養者・年齢別最低賃金要求

- 「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支給することを要求します。

2024年度 扶養者・年齢別最低賃金

（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

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします。
また、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

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

エルダースペシャルスタッフについては、一律4,000円のベースアップを要求します

<2024年度のベースアップ要求の考え方>

- ベースアップ算出式を適用していない月給制社員（エルダー（月給制）、スペシャル、エルダースペシャル）については「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- 物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

<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年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅なプラスとなっており、想定画の大幅な物価上昇が長期化している状況です。

②生産性向上分

2023年度の業績動向は、第3四半期を終了時点で増収増益と好調な推移であるものの、営業黒字、営業利益目標に向けては不確定な状況です。

(2) 本給評価要求

- エルダースペシャルスタッフについては、個別の雇用契約書に基づき賃金の支給が行われることや人事制度上の評価制度についても定義されていないことから、要求は行いませんが、個別の雇用契約内容について確認を行います。

個別の雇用契約内容について、確認を行います

2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2024年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く60歳以降再雇用者（月例給）の雇用形態である、エルダースタッフIIの制度最下限の基本給（168,000円）を要求します。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 168,000円

※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
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

1) 2024年度賞与交渉について

- 2024年度賞与（2024年12月・2025年6月）交渉を進める上での「支給表」「業績評価指標」は、これまでの賞与水準や今年度の労使通年協議の制度改定を踏まえて、現時点で労使確認をしている「ベースとなる賞与の考え方、支給表」を基に交渉を行います。

<札幌丸井三越 ベースとなる賞与の考え方、支給表>

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求（都度要求）を基に、「平均2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- ② また、外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月となることを合わせて労使確認します。
- ③ 支給表は、右記の通りです。
- ④ 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ⑤ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑥ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑦ また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

月給制社員/ステージB		2024年 12月	2025年 6月
支給ヵ月 (評価別)	S/7	1.34	1.20
	A/6	1.23	1.10
	B/5	1.12	1.00
	C/4	1.01	0.90
	D/3	0.90	0.80

外商セールス (月給制社員)		2024年 12月	2025年 6月
支給加算ヵ月 (評価別)	S	+0.6	+0.6
	A	+0.2	+0.2

【2024年度賞与要求にあたって、支部大会決定事項】2024年12月賞与、2025年6月賞与要求の審議決定機関について

・上記の賞与の考え方における「支給表」に大幅変動がない場合は、「評議員会の審議決定」に基づき要求を行います。

①ゼネラルスタッフ標準モデル

基本情報						給与				
勤続	年齢	資格等級	役割ゾーン	役割	ランク ポジション	本給 評価	ベース給	資格給	ステC: 役割成果給 ステB: 役割給	月別 基準内賃金 個人成果給
1	22	C-t	販売		初任	--	208,000			208,000
2	23	C-t	販売		25	B	213,000			213,000
3	24	C-t	SL		22	B	217,500			217,500
4	25	C-t	L		19	B	222,000			222,000
5	26	C-t	L		13	A	231,000			231,000
6	27	ステージC	AM		53	-	171,000		84,000	255,000
7	28	ステージC	AM		52	B	171,000		85,000	256,000
8	29	ステージC	AM		48	A	171,000		89,000	260,000
9	30	ステージC	AM		47	B	171,000		90,000	261,000
10	31	ステージC	AM		46	B	171,000		91,000	262,000
11	32	ステージC	AM		42	A	171,000		95,000	266,000
12	33	ステージC	AM		41	B	171,000		96,000	267,000
13	34	ステージC	AM		37	A	171,000		100,000	271,000
14	35	ステージB-1	スタッフ	役割⑤	115	-		76,000	30,000	240,000
15	36	ステージB-1	スタッフ	役割⑤	112	B		76,000	30,000	243,000
16	37	ステージB-1	スタッフ	役割④	108	B		76,000	50,000	247,000
17	38	ステージB-1	スタッフ	役割④	101	A		76,000	50,000	254,000
18	39	ステージB-1	スタッフ	役割④	98	B		76,000	50,000	257,000
19	40	ステージB-1	担当M (被評価者)	役割③	91	A		76,000	60,000	264,000
20	41	ステージB-2	担当M (被評価者)	役割③	77	-		76,000	60,000	278,000
21	42	ステージB-2	担当M (被評価者)	役割③	70	A		76,000	60,000	285,000
22	43	ステージB-2	M (評価者)	役割②	67	B		76,000	70,000	288,000
23	44	ステージB-2	M (評価者)	役割②	64	B		76,000	70,000	291,000
24	45	ステージB-2	M (評価者)	役割②	57	A		76,000	70,000	298,000
25	46	ステージB-2	M (評価者)	役割①	55	B		76,000	80,000	300,000
26	47	ステージB-2	M (評価者)	役割①	50	A		76,000	80,000	305,000
27	48	ステージB-3	M (評価者)	役割①	41	-		76,000	80,000	314,000
28	49	ステージB-3	M (評価者)	役割②	34	A		76,000	70,000	321,000
29	50	ステージB-3	担当M (被評価者)	役割②	31	B		76,000	70,000	324,000
30	51	ステージB-3	担当M (被評価者)	役割②	28	B		76,000	70,000	327,000
31	52	ステージB-3	担当M (被評価者)	役割③	21	A		76,000	60,000	334,000
32	53	ステージB-3	担当M (被評価者)	役割③	19	B		76,000	60,000	336,000
33	54	ステージB-3	担当M (被評価者)	役割③	16	B		76,000	60,000	338,000
34	55	ステージB-3	スタッフ	役割④	11	A		76,000	50,000	344,000
35	56	ステージB-3	スタッフ	役割④	8	B		76,000	50,000	347,000
36	57	ステージB-3	スタッフ	役割④	8	B		76,000	50,000	347,000
37	58	ステージB-3	スタッフ	役割⑤	5	A		76,000	30,000	350,000
38	59	ステージB-3	スタッフ	役割⑤	5	B		76,000	30,000	350,000

②メイトスタッフ標準モデル

基本情報						給与				
勤続	年齢	資格等級	職務	ランク ポジション	本給 評価	基本給	ベース給	役割成果給	他	月別 基準内賃金
1	20	メイトI	なし	初任	--	168,000				168,000
2	21	メイトI	なし	17	B	171,000				171,000
3	22	メイトI	なし	11	A	177,000				177,000
4	23	メイトI	SBL	7	B	181,000			5,000	186,000
5	24	メイトI	SBL	5	B	183,000			5,000	188,000
6	25	メイトI	SBL	1	A	187,000			5,000	192,000
7	26	メイトI	SBL	1	B	187,000			5,000	192,000
8	27	メイトI	SBL	1	B	187,000			5,000	192,000
9	28	メイトI	SBL	1	A	187,000			5,000	192,000
10	29	メイトI	BL	1	A	187,000			10,000	197,000
11	30	メイトI	BL	1	A	187,000			10,000	197,000
12	31	メイトII	BL	61	A	191,000			10,000	201,000
13	32	メイトII	BL	60	B	192,000			10,000	202,000
14	33	メイトII	BL	59	B	193,000			10,000	203,000
15	34	メイトII	BL	55	A	197,000			10,000	207,000
16	35	メイトII	BL	54	B	198,000			10,000	208,000
17	36	メイトII	BL	53	B	199,000			10,000	209,000
18	37	メイトII	BL	49	A	203,000			10,000	213,000
19	38	メイトII	BL	48	B	204,000			10,000	214,000
20	39	メイトII	BL	47	B	205,000			10,000	215,000

補足：2024年度モデル賃金について

- 2017 年度の春の交渉より、賃金引き上げ率の算定では、ゼネラルスタッフについては「ステージC-t で入社し、ステージ B で60 歳定年退職を迎えるモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算定し、メイトスタッフについては「メイトスタッフとして入社し、勤続20 年まで(本給体系等を考慮)のモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算定しています。これにより、一人あたりの現行制度に基づく昇給分や昇格時の引き上げ分に加え、「職務やPV の変更に伴う賃金引き上げ分」も含まれることになります。

■算出方法：ゼネラルスタッフ

- ①本給引き上げ額：モデル上の本給最高額 473,000円－勤続初年度の本給208,000円＝266,000円
②平均賃金引き上げ額：①266,000 円 (本給引き上げ額) ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数33年＝8,061円
③平均賃金引き上げ率：②8,061円 (平均賃金引き上げ額) ÷ 平均本給356,465円※＝2.26％
※平均本給は、毎年度の春の交渉時に確認している3月末時点の要員予測をベースに算出された数値を使用。

■算出方法：メイトスタッフ

- ①本給引き上げ額：モデル上の本給最高額 215,000円－勤続初年度の本給168,000円＝47,000円
②平均賃金引き上げ額：① 47,000円 (本給引き上げ額) ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数20年＝2,350円
③平均賃金引き上げ率：②2,350円 (平均賃金引き上げ額) ÷ 平均本給188,725円※＝1.25％
※平均本給は、毎年度の春の交渉時に確認している3月末時点の要員予測をベースに算出された数値を使用。

報告事項
・
審議決定
事項

Ⅲ．2023年度 労使通年協議

- 1．2023度労使通年協議の考え方
- 2．2023年度労使通年協議項目
- 3．2023年度労使通年協議内容
- 4．継続検討

(1) 2023年度労使通年協議の考え方

- 2023年度の労使通年協議では、経営環境を十分に確認した上で、今年度の黒字転換、その先の収益基盤の安定化を目指す中、優先すべき課題を見極め、その上で、今年度課題解決が必要な内容について重点的に協議します。
- 具体的には、メンバーが成果に対する報いを実感することができ、将来を見据え企業の優位性を高め、競争力につながるための『処遇改善』や、60歳以降の活躍推進に向けた取り組みを中心とした直近の社会環境、当社内の要員数や働き方など環境変化への対応、喫緊の課題と捉える適正な労務管理を中心とした従業員の“働きがい”“働きやすさ”創出につながる『エンゲージメント向上』などに取り組めます。

<主な労使通年協議項目、スケジュール>

優先すべき課題	①処遇改善 (将来の競争力のある 人材戦略に向けた基盤整備)	②環境変化への対応 (要員構成等の変化に対応)	③エンゲージメント向上
2023年度 2024年度	- 安定的な収益達成後の処遇の在り方(基本賞与支給水準引上げステップ検討) - 生産性を高め、働きがい創出に向けた労働時間短縮(所定労働時間・休憩時間の短縮検討)	60歳以降の活躍推進につながる職務・処遇 - 時給制社員人事賃金制度見直し	『安心して働くことのできる職場環境づくり』に向けた適正な労務管理
黒字化 フェーズ			
2025年度以降	- 安定的な収益達成後の処遇のあり方(基本賞与支給ヶ月の見直し) - ステージC、C-t、メイト人事賃金制度の再構築	メイトスタッフ人事賃金制度の再構築	
収益拡大 フェーズ			

<あるべき姿> IMGU労働福祉VISION×北海道統括VISION

※2023年度に『労働条件ロードMAP』を組合案として策定バックキャストして通年協議へ反映を目指す

Ⅰ.人事賃金制度 ※赤線囲い・黄色塗り項目が2024年4月「人事賃金制度改定」の審議決定事項になります。

	通年協議項目	対象	内容	スケジュール
処 遇 改 善	1 安定的な収益達成後の処遇のあり方	月給制社員	・ 黒字達成、営業利益推移に応じた、段階的基本支給ヶ月の向上を反映したロードマップ策定	【次年度継続協議】
	2 生産性を高め、働きがい創出に向けた労働時間短縮	月給制社員	【2024年3月に労使合意する内容】 ・ 改定時期を2025年4月とする 【継続協議、2025年3月までに労使合意する内容】 ・ 2025年4月改定に向けた水準を継続協議 ①“1日の所定労働時間短縮”7:20~40（▲15分~▲35分） ②“年間休日数拡充”120~130日	【審議決定事項】 改定時期 2025年4月
環 境 変 化	3 60歳以降の人事賃金制度の見直し	エルダースタッフ (月給制)	・ 2025年4月運用開始を目指し（2025年4月にエルダースタッフとして再雇用を迎えるメンバーの選択・任命、既存エルダースタッフ雇用者の移行）、2024年度上期中の制度改定を検討。 ・ 見直しの方向性は、『期待役割、担う役割の拡大』それらに伴う『再雇用時の本人選択、キャリア管理の範囲の拡大』、『処遇のあり方』等を検討。	【次年度継続協議】 ※2024年4月目途に審議決定
	4 人事賃金制度の見直し (最賃引上げに伴う賃金表を再整理)	メイト・エルダースタッフ(月給制)	・ メイトⅠ・エルダーⅡを対象に、最低賃金引き上げに伴い、賃金表上の下限ランク数を削除していることを踏まえて、賃金表の再整理を検討	【審議決定事項】 2024年4月改定
	5 人事賃金制度の見直し (職種、本給の見直し)	時給制社員	・ 働き方、要員構成変化に伴う役割が大きく変更しないことを確認の上、対応は行わないこととする。 ・ 次年度以降、職種のあり方は実態を踏まえて継続協議する	【次年度継続協議】
	6 人事賃金制度の見直し (地域別最低賃金対応)	時給制社員	・ 23年10月公的最低賃金に合わせて企業内最低賃金引上げ ・ 職種毎の採用賃金を引き上げ、対象者を調整給にて対応 ・ 賃金構成における労働協約記載の不備を修正	23年9月労使合意済

Ⅱ. 働き方・環境整備 ※赤線囲い・黄色網掛け項目が2024年4月「制度改定」の審議決定事項になります。

分類	通年協議項目	対象	内容	スケジュール
エンゲージメント	7『安心して働くことのできる職場環境づくり』に向けた適正な労務管理	月給制社員	- モニタリング基準を活用し、所属内で時間超過者と上司が対話をもとに時間管理意識、業務改善をするため仕組みを導入。 - 今年度は特に、未打刻数の大幅に減少しているため、時間記録に対する意識が高まっている - 一方で、恒常的に時差時間超過者、休日稼働者が発生しているため、今後の取り組みの中で課題抽出を行いながら、労使支援を行う	通年取り組み
グループ協議	8出向に関わる労働条件のあり方	月給制社員	- 出向におけるフェーズ、確認ポイントについてガイドラインをグループ共通で策定 - 札幌丸井三越としてもガイドラインを踏まえて、出向者の労働条件を継続して労使確認する	通年取り組み
	9時間単位の有給休暇制度の導入	全雇用形態	- 従業員の様々な事由に応じた“時間単位で取得できる”よう制度を導入 - 時間単位有給休暇制度の導入により“遅刻・早退・外出”への柔軟な対応が可能となるため“賃金控除を1日単位から1分単位での控除へ変更	【審議決定事項】 2024年4月改定 (2024年10月運用開始)
	10ライフイベント再雇用制度の拡充	ゼネラル・メイ ト・プロ・アシ ストスタッフ	制度の目的を踏まえて、退職事由に“不妊治療”を追加	【審議決定事項】 2024年4月改定
	11“介護”にかかる制度における対象家族『配偶者』の再定義	全雇用形態	短時間勤務制度、ストック有給休暇制度における対象家族へ法律婚に準ずる『事実婚』を追加	【審議決定事項】 2024年4月改定
その他	12自家用車通勤時の通勤費支給方法の見直し	全雇用形態	- 通勤費として支給するガソリン代の支給方法、算定基準方法を変更 - 支給方法を6ヶ月分前払いから1か月毎後払いへ変更 - 支給日数を月間出勤日数、ガソリン価格の基準日を毎月第1週目のレギュラー価格へ見直す	【審議決定事項】 2024年4月改定
	13現行労働協約の表記見直し	全雇用形態	- 次年度に雇用形態毎の労働協約記載内容をわかりやすい表記へ見直す - ゼネラル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する	【次年度継続協議】

報告事項
・
審議決定
事項

IV. 2023年度 労使通年協議

1. 2023年度労使通年協議の考え方
2. 2023年度労使通年協議項目

3. 2023年度労使通年協議内容

2024年4月改定（案）【審議決定事項】

その他・協議報告事項

1) 生産性を高め、働きがい創出に向けた労働時間短縮

【月給制雇用形態】

<改定・労使合意ポイント>

- ✓ 今春の交渉では、年間所定労働時間短縮の改定時期を2025年4月とする労使合意を行う。【審議決定事項】
- ✓ 2025年4月から改定内容（1日の所定労働時間、休日数※拘束時間短縮としての休憩時間のあり方）は、次年度協議とする。
- ✓ 会社・組織・個人単位で労働時間短縮の実現に向けた取り組みを推進することで労働環境改善の実感ある改定を2025年4月に実行する。

(1) 背景

- これまで札幌丸井三越では、主に従業員満足向上、労働環境の整備を目指し、総実労働時間の短縮(年間所定労働時間の短縮)に向けた取り組みを進めてきました。**2018年度には、第1ステップとして当時のグルーптツップ水準である年間休日数を120日間（前年+6日間）へ拡充**、年間所定労働時間1940時間（前年▲48時間）としています。
- この間には、三越伊勢丹グループにおいても各社“総実労働時間1,700時間達成”を目標としていることから、さらなる取り組みを検討してきました。
- 一方で、コロナによる消費環境の変化、経営環境への影響が長期化、それらに伴い新たな中期計画による構造改革への戦略実行を優先としていたことから、札幌丸井三越としては2024年度を目途に改定することを目標に据え、2023年度通年協議項目としていました。

【札幌丸井三越・現状の年間所定労働時間】

◆2022年度総実労働時間：1,827時間

※平均有給休暇取得日数15.6日

(有給休暇消化率73.7%※月給制のみ)

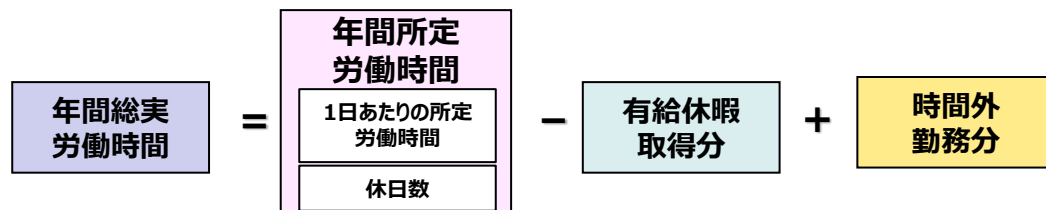
一人あたり月間時間外52分で計算)

◆年間所定労働時間：1,940時間/年

① 一日の所定労働時間 7：55（休憩90分）

② 年間休日 120日

参考) 年間総実労働時間



※所定労働時間を構成する要素は、1日あたりの所定労働時間と年間休日数の2つです

(2) 課題

- 百貨店業界では、1日の所定労働時間短縮や、休日数の拡大など様々な打ち手を組み合わせながら、労働時間の短縮、ひいては、労働環境の改善に向けた取り組みを加速しています。
- 三越伊勢丹グループにおいても、労働時間短縮に向けた取り組みは拡大しており、2024年度までには、グループの目標である『総実労働時間1,700時間』を札幌丸井三越、松山三越以外の百貨店各社が達成する予定です。(※次頁参照)また、道内企業との比較においても、労働時間の優位性があるとはいえない状況にあります。
- 特に、「1日の所定労働時間」については、現状の札幌丸井三越が7時間55分に対して他社の時間差が拡大しており、年間の総実労働時間では大きい差が生じる要因となります。そして、従業員ニーズ(2017年度実施『労働福祉アンケート』では約6割が1日の働く時間短縮を要望)からも、1日の拘束時間が長いことは、“働きがい・働きやすさ”にも影響していると捉えています。
- こうした中、札幌丸井三越では、2023年度労使通年協議の考え方(P82参照)を踏まえ、今後も様々な企業戦略や、構造改革にスピード感をもって取り組む上で、従業員の働く環境整備によるモチベーション向上や、将来を見据え企業の競争優位性を高め、人材戦略を展開するために、その基盤づくりとなる総実労働時間の短縮について、経営課題として労使共通認識をもち、目指す水準とその短縮に向けた協議を進めてきました。

【主要百貨店】2023年度所定労働時間

企業名	1日			年間	
	所定労	休憩	拘束	所定労	休日
そごう西武	<u>7:20</u>	70	8:30	<u>1,826</u>	116
大丸松坂屋	<u>7:35</u>	70	8:45	<u>1,820</u>	125
W J R I	<u>7:20</u>	70	8:30	<u>1,834</u>	115
高島屋	<u>7:25</u>	70	8:35	<u>1,802</u>	122
阪急阪神	<u>7:20</u>	70	8:30	<u>1,848</u>	113
三越伊勢丹	<u>7:25</u>	70	8:35	<u>1,840</u>	117

【道内企業】所定労働時間※組合調査より

企業名	1日			年間	
	所定労	休憩	拘束	所定労	休日
北海道・北洋銀行	<u>7:20</u>	60	8:20	<u>1,760</u>	125
北海道電力	<u>7:40</u>	60	8:40	<u>1,879</u>	120
公務員(一般)	<u>7:45</u>	60	8:45	<u>1,860</u>	125

3. 2023年度労使通年協議内容(2024年4月改定(案))

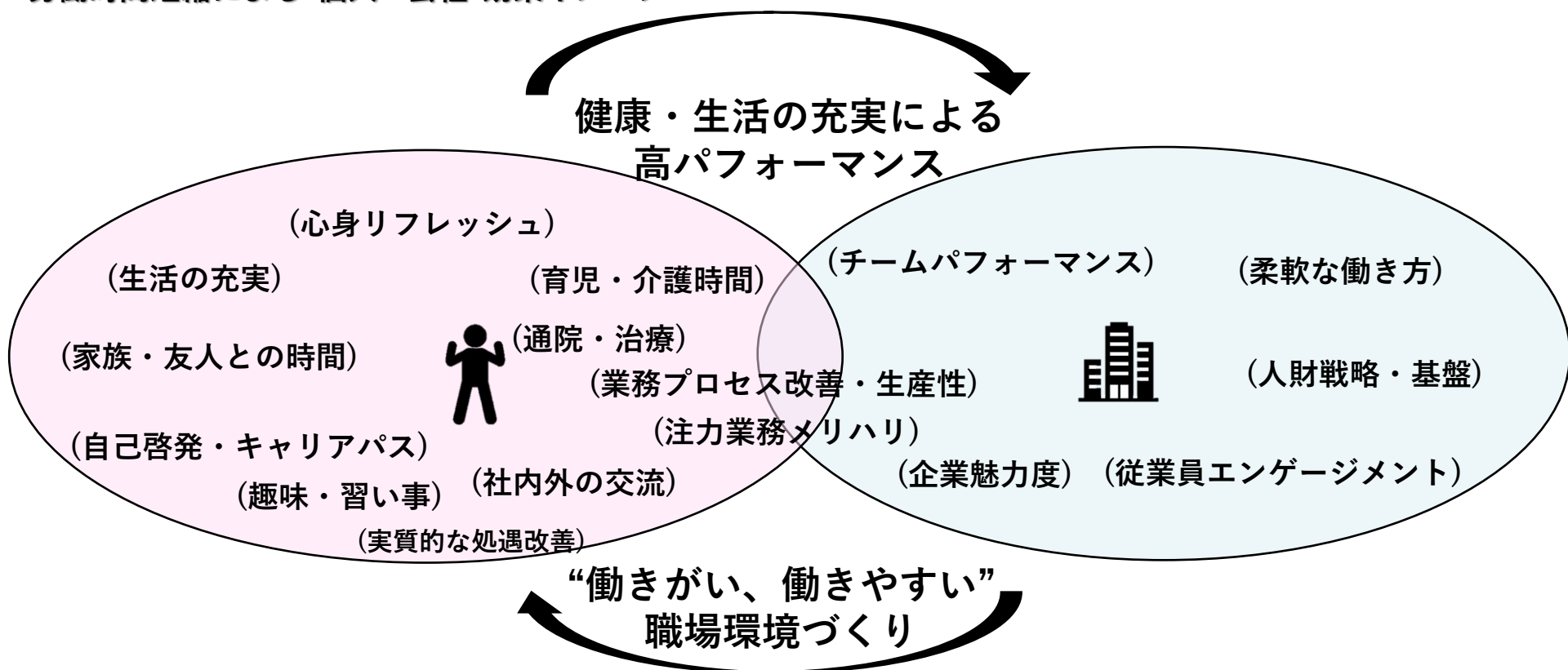
【三越伊勢丹グループ百貨店】2023年度所定労働時間

企業名	1日			年間		参考	
	所定労	休憩	拘束	所定労	休日	営業時間	店舗担当 主な勤務形態
三越伊勢丹	<u>7:25</u>	70	8:35	<u>1,840</u>	117	新宿10:00~20:00 日本10:00~19:00 (食品19:30閉店)	シフト
函館丸井今井	<u>7:40</u>	90	9:10	<u>1,902</u>	117	10:00~18:30	一直
仙台三越	<u>7:25</u>	90	8:55	<u>1,847</u>	116	10:00~19:00 (地下19:30閉店)	シフト
新潟三越伊勢丹	<u>7:20</u>	70	8:50	<u>1,826</u>	116	10:00~19:00	シフト
静岡伊勢丹	<u>7:40</u>	90	9:10	<u>1,906</u>	119	10:00~18:30 (下層階19:00閉店)	一直
名古屋三越	<u>7:35</u>	70	8:45	<u>1,874</u>	118	10:00~19:00 (下層階20:00閉店)	シフト
広島三越	<u>7:25</u>	70	8:35	<u>1,832</u>	118	10:30~19:30	シフト
高松三越※2024年改定予定	<u>7:55</u>	90	9:25	<u>1,940</u>	120	10:00~19:00	一直
松山三越	<u>7:55</u>	90	9:10	<u>1,972</u>	116	10:00~19:00	一直
岩田屋三越	<u>7:20</u>	60	8:20	<u>1,826</u>	116	岩田屋10:00~20:00 三越10:00~20:00	シフト
札幌丸井三越	<u>7:55</u>	90	9:25	<u>1,940</u>	120	丸井10:30~19:30 (食品20:00閉店) 三越10:00~19:00 (下層階19:30閉店)	上層階：一直 下層階：シフト

(3) 労働時間短縮による効果

- 1日の労働時間を可能な限り減らすことは、多様な価値観が広がり、個人の抱える事情が様々な現代において“ライフワークバランスの充実”や“心身のリフレッシュ”など様々な効果があると捉えています。
- 特に、自分のために時間を費やすために労働環境を整えることは、仕事に対するモチベーション（趣味や習い事、キャリアパスを考える時間）や、生産性を（業務の取捨、注力する業務とのメリハリ）をさらに高めることにつながります。
- そして結果として、一人ひとりが個性と能力を発揮し、“ひとの力”で企業価値を高める札幌丸井三越の人材戦略推進にも寄与すると捉えています。

労働時間短縮による“個人”“会社”効果イメージ



(4) 春の交渉で労使合意を目指す内容【審議決定事項】、継続協議事項

- 今春の交渉では、2024年4月での総実労働時間1,700時間の達成とそれに伴う労働時間短縮は見送り、2025年4月に改定を行うことを労使合意します。
- 2023年度は、構造改革における最適な収支構造を目指した事業戦略や要員構成の最適化などこれまで以上に取り組んでいる状況にあります。また、それらと密接に関わる業務改善や適性な労務管理、恒常的な時間外発生など様々な取り組みへの成果は不十分であることから、メンバーが労働時間短縮に対する受け止め、イメージを持ちづらい環境下でもあると考えます。
- これらを踏まえて、百貨店店舗を中心とした事業運営への影響度合いを十分に確認し、メンバーが時間短縮によるその効果性を最大限実感できる最適な改定時期を見極める必要性があることから、2025年4月改定へ見送る判断とします。
- 次年度に向けては、会社・組織・個人単位でのさらなる抜本的な業務改革に取り組み、短い時間でも高い成果発揮を実現する働き方になること、前提となる適正な労務管理がされていること、そしてメンバーが時間短縮をすることでその効果性を実感できるよう様々な課題解決に向けて、労使一体となって取り組みを進めます。
- その上で、中長期に目指す労働時間（休日数含む）のあり方を検討するとともに、1日の所定労働時間：7時間20分～40分（現状▲15分～▲35分）軸に検討を進めます。9時間25分の短縮を目的に、休憩時間のあり方を含めて、幅広く取り組み内容を検討します。

2024年度春の交渉
審議決定事項

フェーズⅠ（今回）

**改定時期を2025年4月
とすることを労使合意**

- ・ 会社・組織・個人単位でのさらなる抜本的な業務改革推進
- ・ 適正な労務管理の実現
- ・ 時間短縮のイメージ、効果の実感がもてるようにする

2024年度中

フェーズⅡ（次年度）

**“1日の所定労働時間短縮”を
軸に2025年4月改定**

- ・ 中期に目指す水準をもとに、2025年4月改定の水準を設定
- ・ 1日所定労：7:20～7:40
- ・ 年間休日数：120日～125日
参考）7:20、125日の場合
年間総実労が1658時間となり道内企業トップクラス水準

2025～2028年度

フェーズⅢ

**総実労働時間1700時間台
を達成し、中期の目指す労働
時間の達成に向けて、さら
なる時間短縮に取り組む**

2) 最低賃金対応に伴う、賃金表の再整理

【メイトスタッフ・エルダースタッフ】

<ポイント>

- ✓ 2023年4月以降の企業内最低賃金引き上げに伴う、メイトスタッフ・エルダースタッフへの対応を踏まえて、賃金表・本給最上限ランクの引き上げを対応する。
 - ① 【メイトスタッフⅠ】(北海道)2ランク、(東京)5ランクを本給最上限ランクを引上げ。
 - ② 【エルダースタッフⅡ】(北海道)2ランク、(東京)5ランクを本給最上限ランクを引上げ。
- ✓ メイトスタッフの人事賃金制度は、中長期視点での課題解決に向けて2024年度通年協議を行い、2025年4月での再設計、制度改定を目指す。

(1) 背景・課題

- 2023年4月以降、企業内最低賃金や地域別最低賃金の引上がっている状況にあります。そのような中、対象となるメイトスタッフⅠ・エルダースタッフⅡの賃金表・本給最下限ランクを削除し、最低賃金の引上げによる対応を行ってきました。
- 一方で、今後も経済動向、社会情勢により最低賃金の引き上げを対応することが必要となること、加えてメイトスタッフの働き方、キャリアを踏まえた人事賃金制度のあり方を労使共通認識のもと検討してきました。

直近1年間の企業内最低賃金変遷

雇用区分	2023年3月まで	2023年4月	2023年10月	2024年4月※
	企業内最低賃金 () 内はベースアップ金額			
メイトスタッフⅠ(北海道)	160,000円	<u>164,000円</u> (+2,000円)	164,000円	<u>168,000円</u> (+4,000円)
メイトスタッフⅠ(東京)	174,000円	176,000円 (+2,000円)	<u>181,000円</u>	185,000円 (+4,000円)
エルダースタッフⅡ(北海道)	157,000円	<u>164,000円</u> (+2,000円)	164,000円	<u>168,000円</u> (+4,000円)
エルダースタッフⅡ(東京)	169,000円	171,000円 (+2,000円)	<u>181,000円</u>	185,000円 (+4,000円)

※2024年4月は2024年度春の交渉賃金要求により労使合意予定

(2) 制度改定内容

- ▶ 今春の春の交渉では、2023年4月以降の対応における本給最下限ランクへの対応や、今年度のベースアップによる賃金表の変更を総合的に勘案して、**メイトスタッフⅠ（北海道、東京）、エルダースタッフⅡ（北海道、東京）それぞれの本給ランクの最上限を引き上げます。**（※以下賃金表参照）
- ▶ 一方で、今回の対応については、限定的な対応に留まることから、次年度に労使通年協議として検討する『メイトスタッフ人事賃金制度の再設計』にて、中長期視点での課題解決（社会情勢による最低賃金水準の引上げ、人事賃金制度のあり方）を行います。

メイトスタッフⅠ（北海道）

本給表※新賃金表は、4月16日付けベースアップを反映します。

現行

ランク	メイトスタッフⅠ
1	181,000
2	180,000
3	179,000
4	178,000
5	177,000
6	176,000
7	175,000
8	174,000
9	173,000
10	172,000
11	171,000
12	170,000
13	169,000
14	168,000
15	167,000
16	166,000
17	165,000
18	164,000

改定

ランク1~2
186,000円~18,7000円引
き上げ

ランク	メイトスタッフⅠ
1	187,000
2	186,000
3	185,000
4	184,000
5	183,000
6	182,000
7	181,000
8	180,000
9	179,000
10	178,000
11	177,000
12	176,000
13	175,000
14	174,000
15	173,000
16	172,000
17	171,000
18	170,000
19	169,000
20	168,000

メイトスタッフⅠ（東京）本給表

※新賃金表は本給表4月16日付けベースアップを反映します。

現行

ランク	メイトスタッフⅠ
1	200,000
2	199,000
3	198,000
4	197,000
5	196,000
6	195,000
7	194,000
8	193,000
9	192,000
10	191,000
11	190,000
12	189,000
13	188,000
14	187,000
15	186,000
16	185,000
17	184,000
18	183,000
19	182,000
20	181,000

改定

ランク1~5
205,000円~209,000円
引き上げ

ランク	メイトスタッフⅠ
1	209,000
2	208,000
3	207,000
4	206,000
5	205,000
6	204,000
7	203,000
8	202,000
9	201,000
10	200,000
11	199,000
12	198,000
13	197,000
14	196,000
15	195,000
16	194,000
17	193,000
18	192,000
19	191,000
20	190,000
21	189,000
22	188,000
23	187,000
24	186,000
25	185,000

3. 2023年度労使通年協議内容(2024年4月改定(案))

エルダースタッフⅡ（北海道）

本給表※新賃金表は、4月16日付けベースアップを反映します。

現行

ランク	エルダースタッフⅡ
1	198,000
2	197,000
3	196,000
4	195,000
5	194,000
6	193,000
7	192,000
8	191,000
9	190,000
10	189,000
11	188,000
12	187,000
13	186,000
14	185,000
15	184,000
16	183,000
17	182,000
18	181,000
19	180,000
20	179,000
21	178,000
22	177,000
23	176,000
24	175,000
25	174,000
26	173,000
27	172,000
28	171,000
29	170,000
30	169,000
31	168,000
32	167,000
33	166,000
34	165,000
35	164,000

改定

ランク	エルダースタッフⅡ
1	204,000
2	203,000
3	202,000
4	201,000
5	200,000
6	199,000
7	198,000
8	197,000
9	196,000
10	195,000
11	194,000
12	193,000
13	192,000
14	191,000
15	190,000
16	189,000
17	188,000
18	187,000
19	186,000
20	185,000
21	184,000
22	183,000
23	182,000
24	181,000
25	180,000
26	179,000
27	178,000
28	177,000
29	176,000
30	175,000
31	174,000
32	173,000
33	172,000
34	171,000
35	170,000
36	169,000
37	168,000

ランク1~2
20,3000円~20,4000円
引き上げ

エルダースタッフⅡ（東京）本給表

※新賃金表は、4月16日付けベースアップを反映します。

現行

ランク	エルダースタッフⅡ
1	212,000
2	211,000
3	210,000
4	209,000
5	208,000
6	207,000
7	206,000
8	205,000
9	204,000
10	203,000
11	202,000
12	201,000
13	200,000
14	199,000
15	198,000
16	197,000
17	196,000
18	195,000
19	194,000
20	193,000
21	192,000
22	191,000
23	190,000
24	189,000
25	188,000
26	187,000
27	186,000
28	185,000
29	184,000
30	183,000
31	182,000
32	181,000

改定

ランク	エルダースタッフⅡ
1	221,000
2	220,000
3	219,000
4	218,000
5	217,000
6	216,000
7	215,000
8	214,000
9	213,000
10	212,000
11	211,000
12	210,000
13	209,000
14	208,000
15	207,000
16	206,000
17	205,000
18	204,000
19	203,000
20	202,000
21	201,000
22	200,000
23	199,000
24	198,000
25	197,000
26	196,000
27	195,000
28	194,000
29	193,000
30	192,000
31	191,000
32	190,000
33	189,000
34	188,000
35	187,000
36	186,000
37	185,000

ランク1~5
217,000円~22,1000円
引き上げ

3) 出向に関わる労働条件のあり方

【全雇用形態】

<改定ポイント>

- ✓ グループ共通で出向におけるフェーズ、確認ポイントについてガイドラインを策定。
- ✓ 札幌丸井三越としてもガイドラインを踏まえて、出向者の労働条件を継続して労使確認する。

(1) 具体的内容

- 出向時の従業員対応については、人財活用の最大化を図り戦略実現へと繋げる出向政策としての目的を正しく対象者が理解するための説明が重要です。
- その目的を踏まえ、グループ労使協議では、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されたガイドラインを設定することとなりました。
- 札幌丸井三越としてもこれまでの労使確認に加えて、ガイドラインの視点も踏まえながら、出向者の労働条件のあり方について労使確認を行います。

出向におけるフェーズと確認ポイント『グループ労使協議報告』より

<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、定期的を実施し、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

4) 時間単位の有給休暇制度の導入

【全雇用形態】

<改定ポイント>

- ✓ 従業員の様々な事由に応じた“時間単位で取得できる”よう時間単位有給休暇制度を導入する。
- ✓ 制度の導入により“遅刻・早退・外出”への柔軟な対応が可能となるため“賃金控除を1日単位から1分単位での控除へ変更する。

(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ました。

(2) 制度改定内容

- 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、グループ内出向が今後より推進されることを想定し、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します。
- 2024年度から制度を導入とし、引き続き現場での運用ルール細部の整理を労使間で行いながら、2024年10月からの運用を開始します。
- また、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を踏まえて、遅刻・早退・外出の賃金控除のルールについても見直しを行います。
- 現在の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となっており、今後は遅刻、早退、外出の賃金控除を1分単位での控除と変更することで、やむを得ない事情に柔軟に対応できるよう見直します。

時間単位有給休暇グループガイドライン※導入案と半日有給休暇の比較

	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る）	
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

5) ライフイベント再雇用制度の拡充【ゼネラル・メイト・プロ・アシストスタッフ】

<改定ポイント>

- ✓ キャリア形成支援制度である『ライフイベント再雇用制度』に退職事由に「不妊治療」を追加する。

(1) 制度改定内容

- “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財確保”の観点から、現行制度における退職事由（結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤）に、「不妊治療」を追加します。

参考) ライフイベント再雇用制度『人事制度ガイダンスより抜粋』

●制度の概要

- ・ライフイベント等で一旦退職したゼネラルスタッフ、メイトスタッフ、プロスタッフ、アシストスタッフを元の処遇を勘案して再び雇用する制度です。
- ・ワークライフバランスをはじめとした多様な働き方の選択肢を増やすとともに、即戦力人材の確保を目指します。

●退職時の条件

- ・会社統合前の期間を含め、ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・プロスタッフまたはアシストスタッフとして勤続2年以上であること。

※月末前日退職の場合は、その月の末日まで勤務したとみなして2年あれば対象とします。

- ・退職事由が、結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤のいずれかに該当すること。
- ・退職時に当制度の登録申請をしていること。
- ・ネクストキャリア制度利用者ではないこと

●再雇用時の条件

- ・再雇用時に58歳以下（再入社後に59歳の誕生日を迎える方）であること。
- ・離職期間が12年以内であること。（ステージA・Bで復職する場合の離職期間は原則5年までとする）

※月末前日退職の場合は、その月の末日まで勤務したとみなして12年以内であれば、対象とします。

※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します。

(以下省略)

6) “介護”にかかる制度における対象家族『配偶者』の再定義

【全雇用形態】

<改定ポイント>

- ✓ 短時間勤務制度、ストック有給休暇制度での対象家族である『配偶者』に全ての『事実婚』を含める。

(1) 制度改定内容

- 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、“介護”に関わるその他の制度として、短時間勤務制度、ストック有給休暇制度での対象家族である『配偶者』についても『事実婚』（『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）を含めることとします。

参考) 短時間勤務制度『人事制度ガイダンスより抜粋』

●概要

多様化する働き方をバックボーンに、個人の生活上の事情と仕事との両立を図ることを目的に、「介護」「私傷病の療養」「修学・資格取得」「副業・兼業」の事由に限り、一定期間内において勤務時間の短縮を可能とする制度です。

●適用事由

制度の対象となる適用事由は、キャリア形成的要素の「修学・資格取得」、**健康・家族的要素の「介護」**「私傷病の療養」、その他として「副業・兼業」

※上記の事由に該当し、本人が申し出て会社が承認した場合に利用することが可能です。

●対象者

ゼネラルスタッフ、メイトスタッフ、プロスタッフ、アシストスタッフ、スペシャルスタッフ、エルダースタッフⅠ～Ⅴ、エルダーアシストスタッフ、エルダースペシャルスタッフ

※アルバイトを除く全ての従業員が対象です。

●短時間勤務の実施方法

- ・「1日あたりの所定労働時間の短縮」または「所定労働日数の低減」のいずれか
- ・両方を同時に実施することは不可

①1日あたりの所定労働時間の短縮

(中略)

②所定労働日数の低減

(以下省略)

7) 自家用車通勤時の通勤費支給方法の見直し

【全雇用形態】

- <改定ポイント>
- ✓ 通勤費として支給する ガソリン代の支給方法、算定基準方法を変更する。
 - ✓ 支給方法を 6ヶ月分前払いから1か月毎後払いへ変更する。
 - ✓ 支給日数を月間出勤日数とし、ガソリン価格の基準日を毎月第1週目のレギュラー価格へ見直す。
 - ✓ 改定時期については、月給者2024年4月1日、時給者2024年4月11日のそれぞれ勤務分より改定。

(1) 背景・課題

- 現在のガソリン価格については、社会情勢や政治・経済政策により2021年以降において高騰が続いています。
- 現状の自家用車の通勤費として支給するガソリン代は、「3月1日および9月1直近のレギュラー価格」を基に算出し、6ヵ月分を前払いする制度となっているため、実際にかかるガソリン代との金額に大きな差が生じる可能性があることから、グループ各社での対応動向を踏まえて、札幌丸井三越としての対応を検討してきました。

(2) 制度改定内容

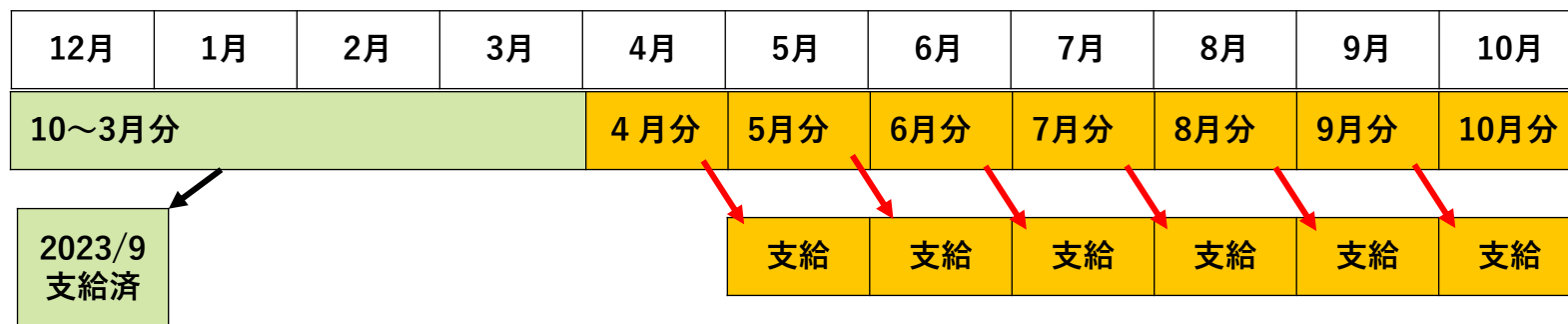
- ガソリン代における 支給方法やガソリン代の算出方法について、グループ各社と同様の対応に見直しを行います。
- 具体的には、支給方法を月間出勤日数に応じて1か月毎の後払いとし、ガソリン価格の基準日についても毎月1週目のレギュラー価格へ変更します。
- 改定時期については、月給者2024年4月1日勤務分(時給者は4月11日)から支給方法を改定します。
- 4月1日以降分(時給者は4月11日以降分)の通勤費がすでに支給されている場合、制度改定後の通勤費分が3月支給給与より控除となります。※詳細については対象者へ別途人事より案内。

現行・改定案の比較

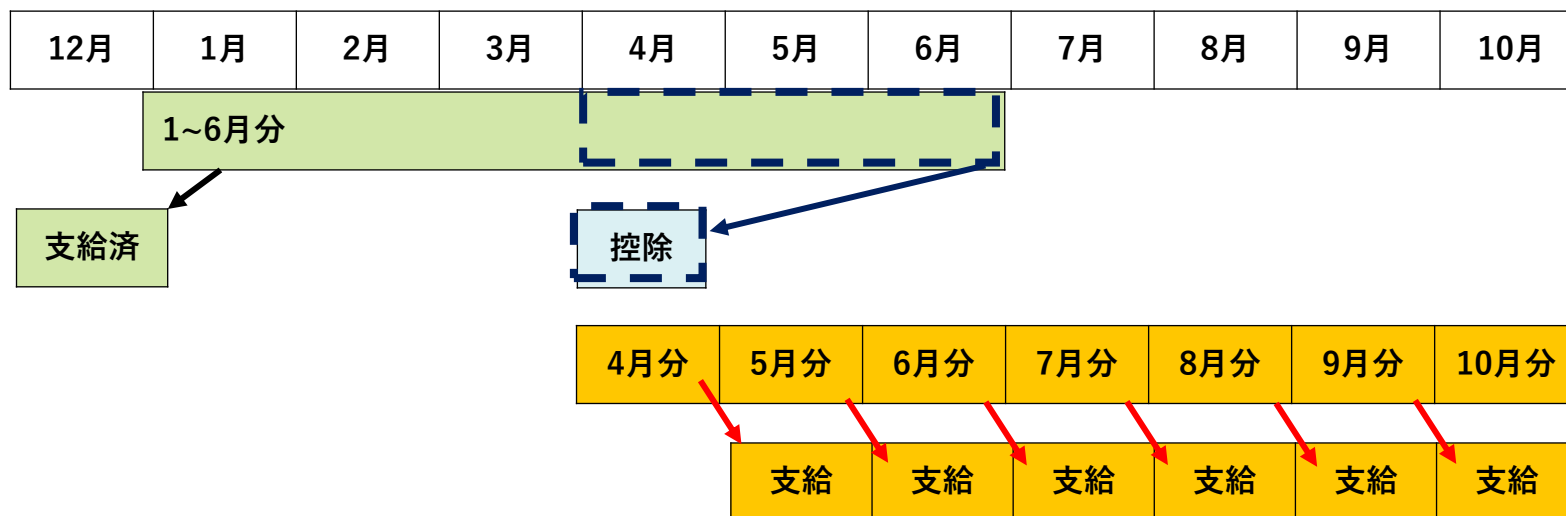
項目	現行	改定
支給方法	週5日以上:6ヵ月分を前払い 週4日以下:出勤日数に応じて1ヵ月毎の後払い	出勤日数に応じて1ヵ月毎の後払い
支給日数	週5日以上:年間所定労働日÷12ヵ月 週4日以下:月間出勤日数	月間出勤日数
ガソリン価格の基準日	3月1日および9月1直近のレギュラー価格 ※資源エネルギー庁(北海道局)発表	毎月第1週目のレギュラー価格 ※資源エネルギー庁(北海道局)発表

改定後の支給イメージ

①月給制：控除が発生しないパターン



②月給者：控除が発生するパターン



8) 60歳以降の人事賃金制度の見直し

【エルダースタッフ（月給制）】

<検討ポイント>

- ✓ 2025年4月運用開始を目指し（2025年4月にエルダースタッフとして再雇用を迎えるメンバーの選択・任命、既存エルダースタッフ雇用者の移行）、2024年度上期中の制度改定を検討。
- ✓ 内外環境変化とともに今後の要員構成を見据え、企業戦略の実現に向けた60歳以降の人財の活躍推進への仕組みの整備が必要であり、エルダースタッフ（月給制）の人事賃金制度の見直しを検討。
- ✓ 見直しの方向性は、『期待役割、担う役割の拡大』それらに伴う『再雇用時の本人選択、キャリア管理の範囲の拡大』、『処遇のあり方』等を検討。

(1) 背景

- 60歳以降の人事賃金制度については、外部環境(高齢者雇用に関わる法改正を中心とした社会情勢、年金受給年齢の引き上げ、労働市場の変化)、内部環境(企業戦略の実現に向けた人財確保や活躍推進、人財の要員構成比率の高まり)変化を踏まえ、将来を見据えた人事賃金制度の構築に労使で取り組んできました。
- 2017年度以降、60歳以降の人財のさらなる活躍に向けて、全体の賃金水準の底上げとともに“役割毎の賃金水準設定・雇用区分の新設“や”評価・昇給制度導入“をしてきました。
- また、グループの中でも先行し”70歳までの雇用延長”を実現してきたことや、60歳以降の10年にわたるキャリアの歩みを踏まえ“ネクストキャリア支援制度の新設”を行い、60歳以降もこれまでの経験や能力を活かし、一定の役割を担いながら活躍し続けることが出来る人事賃金制度の構築を行ってきました。

【60歳以降の人事賃金制度見直しの変遷】

多様な雇用区分設定

- <2017年度>
- ・ エルダースタッフⅡ
 - ・ 賃金水準引き上げ
 - ・ エルダースタッフⅢ、Ⅳ新設

評価制度の導入

- <2018年度>
- ・ 定年後再雇用期間延長(65歳⇒67歳)
 - ・ 本給評価・昇給制度導入※賞与評価もあり

70歳まで雇用延長

- <2019・2020年度>
- ・ 定年後再雇用期間延長(67歳⇒70歳)
 - ・ エルダースタッフⅤ新設

キャリア支援制度整備

- <2022年度>
- ・ ネクストキャリア支援制度新設

月給制の制度見直し

- <2025年度>
※今回検討
(2024年度上期改定、2025年4月運用開始)

(2) 課題

- 現行制度は、期待役割・職務等、キャリア管理が限定的であることや、定年後再雇用時の本人選択の幅が狭いことから、会社としては企業戦略の実現に向けた異動配置や職務任命が限られることや、メンバーとしては本人のキャリア選択の幅が狭く、さらなるモチベーション向上を図ることが難しいと捉えています。
- また、定年前のゼネラルスタッフ雇用者を中心に、収入面へ減少に対する不安、今後の要員構成を見据えた異動配置や職務任命に対する処遇が十分ではないと捉えています。（現在、定年前の月給制社員が本人選択可能なエルダーⅡへ雇用される場合の賃金減少率は、定年前ゼネラル雇用者は平均約51％減、定年前メイト雇用者は平均約14％減 ※2023年度実績より）
- 内外環境変化や、60歳以降の人財の急速な要員構成比率の高まりを受けて、要員生産性向上に向けては、さらなる活躍の場と働き方の拡大を進める必要があると考えています。（エルダー要員構成比率、2023年度18.8％⇒2028年度34.5％へ拡大予測）
- また、メンバーの働きがいの向上へ、70歳までの雇用の中、これまで培った経験や能力を発揮し続け、多様化するキャリア形成に資する仕組みづくり、処遇改善が必要であると考えています。

【現在のエルダースタッフ人事賃金制度概要】

59歳まで		選択任命	60～70歳					
資格区分			資格区分 (一部首都圏区分あり)	期待役割・職務等	キャリア管理	処遇		評価
ゼネラル	会社任命	月給制	エルダーⅤ	高度な専門業務・高い成果発揮	コース・職種等限定あり	315～351千	賞与あり	あり
			エルダーⅣ	専門業務・成果発揮/セールス等		211～247千		
			エルダーⅢ	専門業務・成果発揮/後方事務等		192～228千		
ゼネラル・メイト	本人選択	月給	エルダーⅡ	基本業務/販売・後方事務等	コース・職種等限定あり	164～198千	賞与あり	あり
		時給	エルダーⅠ	定型業務/POS・営業支援等		職種毎設定	賞与なし	

(3) 改定の方角性

- 内外環境変化とともに今後の要員構成を見据え、企業戦略の実現に向けて、60歳以降の人財の活躍推進への仕組みの整備が必要であり、エルダースタッフ（月給制）の人事賃金制度の見直しを検討しています。
- 見直しを検討する具体的な内容としては、エルダーⅢ・Ⅳ・Ⅴにおける「③期待役割と担う職務等」、異動配置に関わる「④キャリア管理」の仕組みについて拡大、整理について検討を行っており、それらの拡大、整理に伴った「⑤処遇」のあり方や「②資格区分」のあり方、整理を併せて検討しています。さらに、現行制度より「①キャリア選択」の幅を拡大し、本人選択によるキャリア形成、モチベーション向上に繋がる取り組みも検討しています。
- また、今回の目的、課題解決に向けた人事賃金制度改定に併せて、現行制度のエルダースタッフ（月給制）における運用実態（P111に詳細記載、首都圏勤務のエルダースタッフ（月給制）雇用区分の実態を踏まえた既存資格区分の整理を検討）を踏まえた「②資格区分（既存）」の整理や、賃金構成の課題（P109に詳細記載、評価反映の積み上げ等、様々な賃金変動反映を明確化する賃金構成の検討）を踏まえた「④賃金構成」のあり方についても検討を行っています。

【エルダースタッフ人事賃金制度における改定検討ポイント】

59歳まで		60～70歳															
選択任命		資格区分 (一部首都圏区分あり)		期待役割・職務等		キャリア管理		処遇		評価							
1 ・本人選択拡大の検討 (高い期待役割、職務を本人意志で選択できるよう検討)		2 ・資格区分のあり方の検討 (②、③、④を踏まえた区分の検討) ・既存資格区分の整理 (首都圏)		3 ・期待役割・担う役割の拡大、整理 (資格区分のあり方等も踏まえつつ期待役割、担う職務の拡大、整理を検討)		4 ・キャリア管理の拡大 (社命による異動配置、出向制限等の検討)		5 ・処遇改善 (③、④を踏まえた処遇の検討) ・賃金構成のあり方の検討									
ゼネラル		エルダーⅤ エルダーⅣ エルダーⅢ						賞与あり		あり							
ゼネラル・メイト		本人選択		月給 時給		エルダーⅡ エルダーⅠ		基本業務/販売・後方事務等 定型業務/ POS・営業支援等		コース・職種等限定あり		164～198千 職種毎設定		賞与あり 賞与なし		あり	

(4) 改定検討ポイントを踏まえた新制度の検討イメージ

【新制度の検討イメージ】 ※主な変更箇所は黄色塗りつぶし、①～③エルダースタッフの呼称は現在検討中です

59歳
まで

資格区分

60～70歳

資格区分

期待役割イメージ

キャリア管理

処遇

評価

名称変更

①エルダーβ

組織内外において、経営・
事業戦略上重要かつ、市場
価値ある専門性を基に高い
成果発揮を期待するもの

315～351千

賞与あり

あり

新設・再編

③エルダーα
(役割あり)ステージCアシ
スタント職程度
の役割を担う

会社任命

②エルダーα

幅広い領域・場所で、自
らの知見を基に成果発揮
を期待するものエリア・
コース・職
種限定なし
・
グループ内
外出向は
社命による案) ステージ
Cアシスタ
ント職程度
の251千～検討

賞与あり

あり

案) ステージC
一般職職程度
の211千～検討

変更なし

④エルダーⅡ

それぞれの組織・担当にお
いて、基本的業務を担うも
のコース等
限定あり

164～198千

賞与あり

あり

⑤エルダーⅡ (首都圏)

176～212千

ゼネラル

定年前の本人選択

月給制

選択拡大

ゼネラル
・
メイト

時給制

⑥エルダーⅠ

それぞれの組織・担当にお
いて、定型業務を担うもの職種等
限定あり

職種毎設定

賞与なし

あり

(5) 改定検討ポイント ①再雇用時の本人選択拡大と会社任命

- ▶ 現行制度では、定年前の雇用形態が月給制雇用者である者の本人選択が可能な範囲は、エルダースタッフⅠ（時給制）・Ⅱ（月給制）です。また、定年前の雇用形態がゼネラルスタッフであった者の中から、会社任命としてエルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴ（月給制）を任命しています。
- ▶ 新制度では、定年前の雇用形態がゼネラルスタッフであった者の中から、本人のキャリアや働き方の希望に沿った選択範囲の拡大として、新たにエルダースタッフα（仮）の選択を可能とすることを検討しています。また、エルダースタッフα（仮）を選択した者の中から、エルダースタッフα（役割あり※ステージCアシスタント職程度に相当）、エルダースタッフβを会社任命（※現在のエルダーⅤに相当）します。
- ▶ 会社任命の資格区分、役割については、定年退職月が毎月あることから随時社命による任命を行います。また、事業や組織、要員体制の変更等の状況に応じて適宜任命を行います。
- ▶ 再雇用後（定年後再雇用後から70歳までの期間）資格区分については、これまで通り本人の要望や健康状態等を上長との面談を通じて定期的に確認し対応を行います。

※新制度における、エルダースタッフ（月給制）の期待役割、処遇の具体的な内容は、以降のページで説明します。

【本人選択と会社任命の変更検討イメージ】

<改定前>

資格区分	本人選択	
エルダーⅤ （定年前ゼネラルのみ任命可）	×	○
エルダーⅣ （定年前ゼネラルのみ任命可）	×	○
エルダーⅢ （定年前ゼネラルのみ任命可）	×	○
エルダーⅡ	○	×
エルダーⅠ（時給制）	○	×

<改定後>

資格区分	本人選択	会社任命	補足
エルダーβ（仮） （定年前ゼネラルのみ任命可）	×	○	会社がエルダーαを選択した者の中から任命する区分
エルダーα（仮） （定年前ゼネラルのみ選択可）	×	○	
	○	—	本人がキャリアや働き方の選択をする区分
エルダーⅡ	○	—	
エルダーⅠ（時給制）	○	—	

(6) 改定検討ポイント ②期待役割の拡大、業務イメージ等

- エルダースタッフα（仮）については、要員構成の変化、企業戦略の実現に向けた60歳以降の人財の活躍推進へ、期待役割の拡大を行います。幅広い領域・場所で、自らの知見を基に成果発揮を期待するものとし、ステージC一般職相当の業務を行い（エルダーα（仮）役割ありについては、会社任命によりアシスタント職相当の役割を担います）、捺印権限等を持つものとして、さらなる活躍ができる期待役割へ改定を検討します。
- また、期待役割の拡大に併せたキャリア管理や処遇への改定を検討します。
- エルダースタッフβ（仮）については、現制度におけるエルダースタッフVの期待役割や業務イメージ、権限とします。また、エルダーⅡ・Ⅰについては現制度における期待役割や業務イメージから変更はありません。

【期待役割と業務イメージ・権限範囲の変更検討イメージ】

資格区分		期待役割	業務イメージ・捺印権限
エルダーβ（仮） （定年前ゼネラルのみ任命可）		組織内外において、経営・事業戦略上重要かつ、市場価値ある専門性を基に高い成果発揮を期待するもの	高度な専門性を有する業務 （権限：ステージB職相当）
エルダーα（仮） （定年前ゼネラルのみ選択可）	役割あり ※ステージCアシスタント職程度	幅広い領域・場所で、自らの知見を基に成果発揮を期待するもの	ステージCアシスタント職相当の業務 （捺印権限：ステージCアシスタント職の一部）
			ステージC一般職相当の業務 （捺印権限：ステージC一般職の一部）
エルダーⅡ		それぞれの組織・担当において、基本的業務を担うもの	メイトスタッフ相当の業務
エルダーⅠ（時給制）		それぞれの組織・担当において、定型業務を担うもの	アシストスタッフ相当の業務

<捺印権限付与について ※2024年度以降の組織運営体制を踏まえ会社が検討しています>

- ✓ 重要度の高い、金銭的な損失リスクに直接的に関わる項目（金銭関連・未計上の物品持出・売価変更等）は、原則付与しない方向性で検討しています。
- ✓ エルダースタッフβ、β+の期待役割や役割を踏まつつ、それぞれの業務イメージを踏まえた権限付与を行う方向性で検討しています。

(7) 改定検討ポイント ③キャリア管理の拡大

- ▶ エルダースタッフα(仮)、エルダースタッフβ(仮)については、人事制度改定の目的、期待役割等の拡大、それに伴う処遇改善に併せて、キャリア管理における限定内容を一部変更し、原則社命によるコース・職種、エリアを跨ぐ異動配置、在籍型出向を可能とすることを検討します。
- ▶ 但し、エルダースタッフα(仮)、エルダースタッフβ(仮)については、社命による転居を伴う、異動配置は行いません。転居を伴う異動配置は、中長期のキャリア形成に資する人事施策であり、限られたキャリア期間であることや転居を伴う異動配置は生活に与える影響が大きく、ゼネラルスタッフとの処遇を伴う期待役割やキャリア管理の違いであることから原則対象外として検討します。
- ▶ エルダーⅠ・Ⅱについては、現制度におけるキャリア管理から変更はありません。

【キャリア管理の変更検討イメージ】

<改定前>

	①コース・職種内での異動配置	②コース・職種を跨ぐ異動配置	③勤務エリアを跨ぐ異動配置	④在籍出向※グループシェード会社、除く
エルダーⅤ	○	×	×	×
エルダーⅣ	○	×	×	×
エルダーⅢ	○	×	×	×
エルダーⅡ	○	×	×	×
エルダーⅠ(時給制)	○	×	×	×

<改定後>

	①コース・職種内での異動配置	②コース・職種を跨ぐ異動配置	③勤務エリアを跨ぐ異動配置※転居を伴う対応は除く	④在籍出向※グループシェード会社、除く
エルダーβ(仮)	○	○	○	○
エルダーα(仮)	○	○	○	○
エルダーⅡ	○	×	×	×
エルダーⅠ(時給制)	○	×	×	×



(8) 改定検討ポイント ④処遇改善（期待役割、キャリア管理の拡大に伴う対応）

- ▶ エルダースタッフα（仮）については、人事制度改定の目的、期待役割等の拡大、それに伴うキャリア管理の拡大に併せて、処遇水準の引上げを検討します。
- ▶ 初任賃金は、期待役割に合せた処遇とし、エルダースタッフα（仮）はステージC一般職程度の211,000円～、エルダースタッフα（仮）（役割あり）はステージCアシスタント職程度の251,000円～を検討します。
- ▶ その他の資格区分については、期待役割等の変更がないため、現制度通りとして検討します。
- ▶ 賞与制度については、月給制社員は含め統一水準（平均2.12ヶ月/年間支給）であることから、現制度通りとして検討します。
- ▶ 評価の仕組みについては、個別目標管理（半期毎の評価フロー、評価シート）を導入しており、変更はありません。
- ▶ 評価の運用については、人事制度改定の目的、期待役割の拡大を踏まえ、本給評価のウェイトは一部変更（エルダースタッフα（仮）はステージC一般職、エルダースタッフα（仮）（役割あり）はステージCアシスタント職に合わせることを検討し、上長との目標設定の中で、新資格における適切な設定を進められるよう検討します。

【処遇の変更検討イメージ】

<改定前>

資格区分	処遇		評価
	本給	賞与	
エルダーⅤ	315～351千円	あり	あり
エルダーⅣ	211～247千円	あり	あり
エルダーⅢ	192～228千円	あり	あり
エルダーⅡ	164～198千円	あり	あり
エルダーⅠ （時給制）	職種毎設定	なし	あり

<改定後>

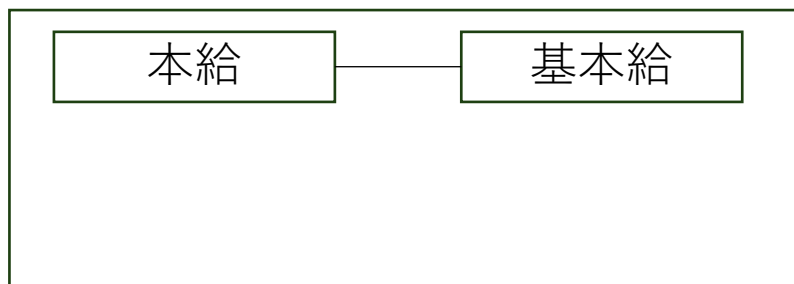
資格区分	処遇		評価
	本給	賞与	
エルダーβ（仮）	315～351千円	あり	あり
エル ダー α（仮）	251～287千円	あり	あり
役割あり	211～247千円		
エルダーⅡ	164～198千円	あり	あり
エルダーⅠ（時給制）	職種毎設定	なし	あり

(9) 改定検討ポイント ⑤賃金構成のあり方

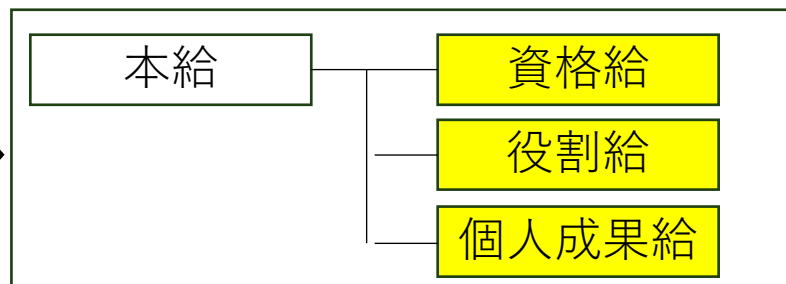
- 現行の賃金構成は「基本給」のみで構成されており、資格区分変更時の賃金変動、ベースアップや評価反映時の賃金変動は全て「基本給」へ反映をされています。
- 賃金変動が「基本給」のみに反映されることから、様々な理由（評価反映、資格区分変更、ベースアップ）による賃金変動がメンバーにとっては分かりにくく、評価の積み上げが適切に維持、反映されない場合があることや、会社としても把握や管理に課題があります。
- 今回の人事制度改定に併せて、エルダースタッフ（月給制）においても、その他の雇用区分同様に、賃金変動を分かりやすく、適切に反映する仕組みへ改定を検討します。
- 具体的には、エルダースタッフ（月給制）を対象とし、新制度へ改定するタイミングで、以下の3階建ての賃金構成「資格給＋役割給＋個人成果給」に改定を検討します。

【賃金構成の変更検討イメージ、賃金変動の反映について】

<改定前>



<改定後>



<賃金変動の反映について>

- ①資格給 ⇒ 資格区分変更、ベースアップ反映
- ②役割給 ⇒ 役割変更
- ③個人成果給 ⇒ 本給評価反映

(10) 改定検討ポイント ⑥賃金構成の変更に伴う移行対応

- ▶ 新制度への移行は、制度改定の目的や従業員本人の分かりやすさ、所属マネジメントの観点から、エルダースタッフ（月給制）を選択する全員が新制度へ移行することを検討します。
- ▶ 賃金構成の変更に伴い、既存者の新制度における賃金構成の移行方法は、改定目的、公平性・納得性、わかりやすさを総合的に踏まえ、共通ルールに基づき賃金移行を検討しています。

【エルダースタッフ新制度における賃金構成の移行検討イメージ】

<移行時期>

- ・既存者の移行時期は、制度改定目的を踏まえ定期組織改正や人事異動が行われる2025年4月1日に移行する

<移行方法>

- ・移行時の基準となる賃金は、移行直前の「基本給（2025年3月31日時点）」を基準とする
- ・移行時の「個人成果給」については、移行直前の「基本給（2025年3月31日時点）」から、移行直前の資格における「初回基本給（例：エルダーⅡであれば164,000円、評価反映前の賃金）」を差し引きし特定する
- ・新制度の「基本給」は、2025年4月1日時点新制度において、本人選択または会社任命された資格をもとに、新制度の資格における「資格給」＋「役割給」＋「個人成果給（※移行時に特定）」とする

<2024年度評価反映、その他>

- ・2024年度評価（2025年6月本給評価反映）は、2025年3月31日時点の基本給を基準として、旧賃金基準に遡り反映を行う
- ・反映後は、2025年4月1日実施した「個人成果給」の特定を再度行い、2025年6月16日以降の新賃金表の個人成果給ランクに貼り付ける
- ・新制度への移行による賃金変動（増減）は原則起こらないため、賃金変動に対応する経過措置等の対応は行わない

①基準賃金特定

2025年3月31日時点の
「基本給」

②個人成果給特定

2025年3月31日時点「基本給」
－2025年3月31日時点の資格における「初回基本給」＝
「個人成果給」

③新制度へ移行

2025年4月1日時点新制度で選択、任命された資格の「基本給」＝「資格給」＋「役割給」＋「個人成果給※移行時に特定」に移行

④2024年度評価反映

①「基本給」に遡り評価反映
評価反映後の「基本給」に
再度②、そして③を行い、
2025年6月16日から「個人成果給」に反映し確定

(1 1) 改定検討ポイント ⑥既存資格区分の整理（首都圏勤務者）

- 現行のエルダースタッフ人事賃金制度では、エルダースタッフⅡ～Ⅴの資格区分において、首都圏勤務（現在、どさんこプラザ有楽町店のみ）の資格区分と本給を設定しています。
- 今回のエルダースタッフ人事賃金制度改定に併せて、資格区分の運用実態を踏まえ、既存資格区分の整理を検討します。
- エルダースタッフⅡ（首都圏、初回基本給176,000円）、エルダースタッフⅠ（首都圏、販売POSのみ設定）については、現在も雇用実態があり、今後も対象者が増えることが想定されることや、同様の期待役割であるメイトスタッフについても首都圏勤務の雇用区分を設定しているため、現制度通りとし検討します。
- エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴについては、現在も雇用実態がなく、今後も対象者が発生する想定がないため、新制度においては設定をしないことを検討します。

【エルダースタッフ既存資格区分の整理検討イメージ】

資格区分（首都圏勤務者）	新制度における既存資格区分の位置づけ
エルダースタッフⅤ	廃止
エルダースタッフⅣ	廃止
エルダースタッフⅢ	廃止
エルダースタッフⅡ	継続（P109賃金構成変更は同様に検討）
エルダースタッフⅠ（時給制、販売POS）	継続

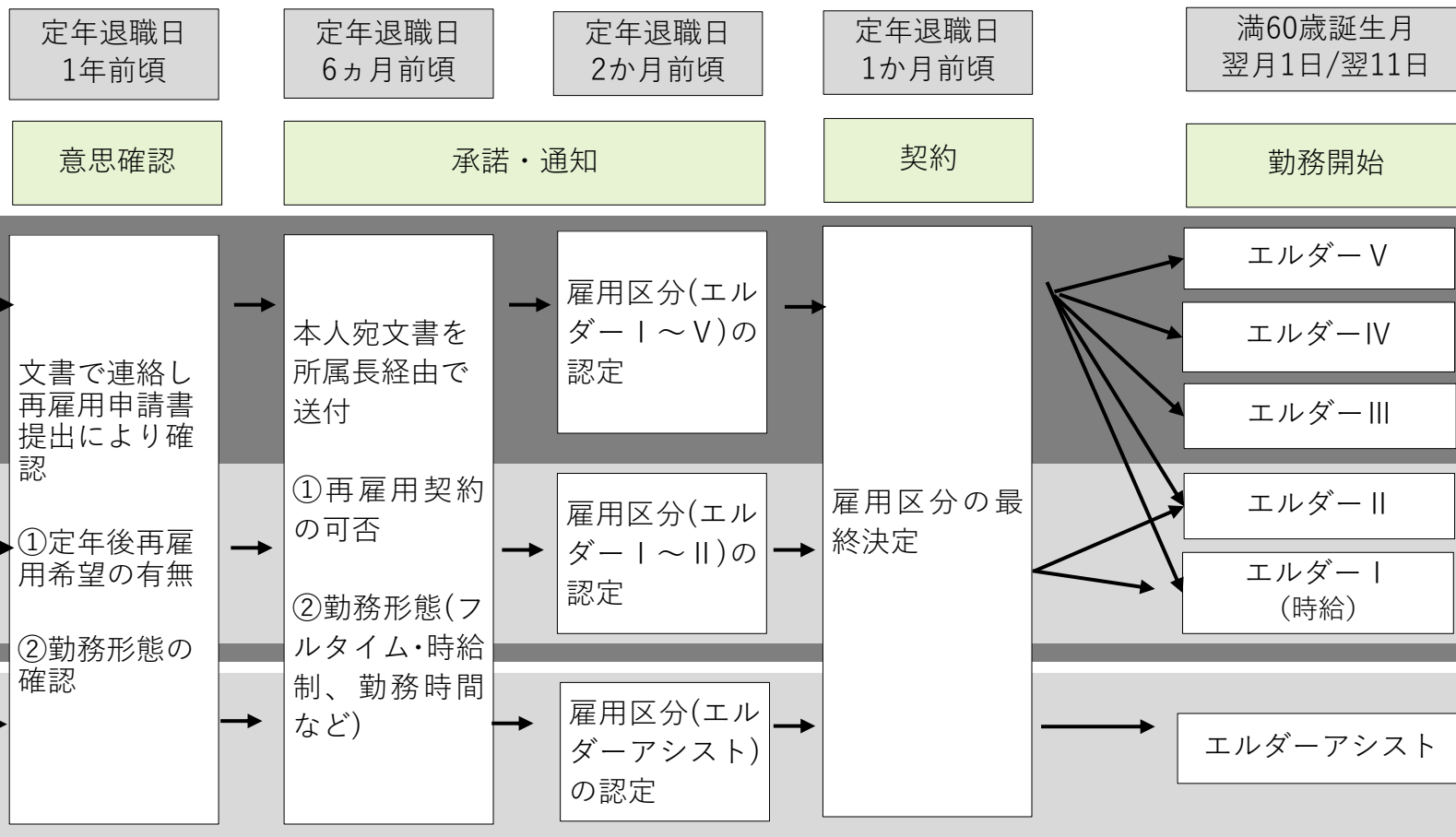
(12) 2025年4月新制度開始までのスケジュール

- 新制度開始は、2025年4月運用開始を目指し（2025年4月にエルダースタッフとして再雇用を迎えるメンバーの選択・任命、既存エルダースタッフ雇用者の移行）、2024年度上期中の制度改定を検討しています。
- 新制度への移行にあたって、対象者（2025年4月にエルダースタッフとして再雇用を迎えるメンバー、既存エルダースタッフ雇用者）が新制度の目的、内容を十分に理解した上で、適切にキャリア選択を検討し、行うことができる期間を持てるよう移行時期を設定しました。
- 2025年4月運用開始までに、説明会や自己申告等を実施し、2025年4月の組織改正・人事異動を踏まえた資格決定や異動配置等の対応を進めます。

【新制度開始までのスケジュールイメージ】

	2023年度下期		2024年度上期			2024年度下期			2025年度上期		
組合	2月 春の交渉メン バースVOICE	4-5月 エルダー テーマ別 VOICE	審議 決定	2024年 度上期 新制度 労使 合意	新制 度説 明会				2025年4月 新制度 運用開始 ・新資格移行 ・新賃金移行		
会社	適宜 経営会議		審議 決定			自己 申告	意思 確認	資格 決定			
従業員 ※2025年3月 までの再雇用 者											
従業員 ※2025年4月 以降の再雇用 者						現制度の確認スケ ジュール通り対応 次ページ参照					

【（参考）現在の定年後再雇用までのスケジュール】



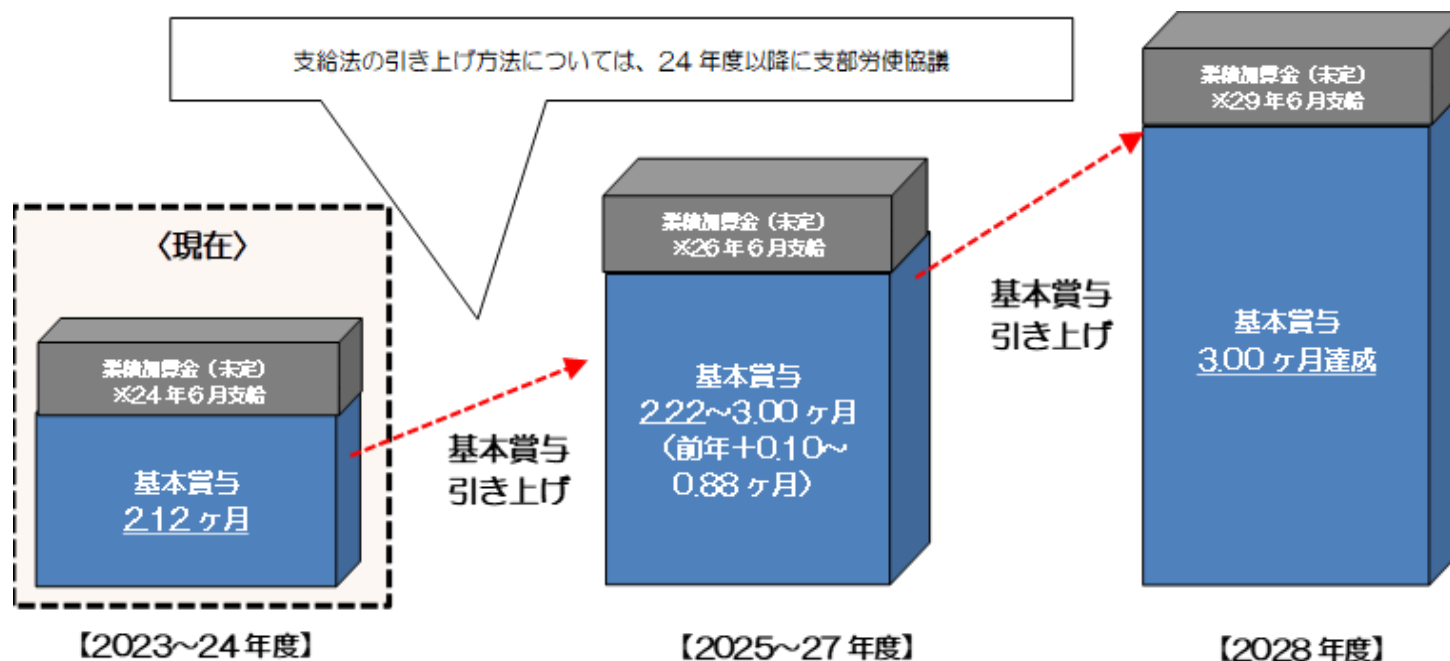
- 新制度においても、新たにエルダースタッフとして再雇用を迎えるメンバーの選択・任命に関わる確認スケジュールに変更はありません。
- 新制度の改定時期によっては、新制度改定を見据えた本人の意思確認等を行います。
- また、新制度への既存エルダースタッフ雇用者の移行等については、別途説明会、本人の意思確認等を行います。

【月給制雇用形態】

9) 安定的な収益達成後の処遇のあり方

- 2023年度の労使通年協議では、目指す基本賞与水準については、従業員の安定的な生活基盤構築、競合他社との比較や、社内外双方から魅力ある水準について協議を進めてきた一方で、経営環境を踏まえて、具体的な引上げ方法については労使合意には至りませんでした。
- 今後に向けて組合としては、札幌丸井三越支部における労働福祉VISIONを踏まえ、中長期での『基本賞与水準3.00ヶ月』を方向性に、業績目標（定量・定性）や財務基盤など様々な視点で経営動向を総合的に捉えながら、基本賞与支給水準の段階的な引き上げの判断、引き上げ方法について継続協議を行います。

段階的基本賞与の引上げイメージ（組合案）



1 0) 人事賃金制度の再設計**【ステージC・メイト・プロスタッフ】**

- ステージB人事賃金制度（主に本給構成変更、同一雇用形態内での複数のステップアップ等）を踏まえながら、各雇用形態における課題や企業戦略との整合性を再度整理し、中長期のモチベーション向上や個人の成長を促す仕組みを検討を2024年度労使通年協議にて行います。

1 1) 人事賃金制度の見直し(職種、本給の見直し)**【アシストスタッフ、エルダーアシストスタッフ、エルダースタッフⅠ】**

- 時給制社員の大きな働き方の変更はなかったものの、今後の経営戦略変更や担う業務、それらに伴う職種のあり方については、次年度以降も継続して協議を行います。

1 2) 現行労働協約の見直しにむけた協議**【全雇用形態】**

- 現状は、ゼネラルスタッフ以外の雇用形態で定める附属諸規程のうち、ゼネラルスタッフ雇用形態の附属諸規程を適用する規程にばらつきがあります。
- 2023年度の通年協議では、主に「協約に定める雇用形態独自の内容をわかりやすくすること」を目的に、各雇用形態の附属諸規定の中で適用可能な規定を労使確認しながら、「ゼネラルスタッフ労働協約を適用する諸規程等」に記載する規程への適用範囲について協議を進めてきました。一方で、適用範囲の整理や改訂に向けては、一定の作業時間を要することから、次年度協議へ持越しとします。

報告事項

Ⅲ. 2023年度 労使通年協議

1. 2023年度労使通年協議の考え方
2. 2023年度労使通年協議項目
3. **2023年度労使通年協議内容**
2023年4月改定（案）【審議決定事項】
その他・協議報告事項

働く環境整備に向けた取り組み

2024年度労使通年協議項目（案）

4. 2024年度上期営業条件組合回答

11) 安心して働くことのできる職場環境づくり』に向けた適正な労務管理【全雇用形態】

- 2023年度は、“安心して働く職場環境づくり”に向けて時間管理委員会や経営懇話会などの課題解決に向けた労使対話や、HDS労使共同宣言(※次頁参照)との並走した啓発活動推進を行い、優先課題となる“正しい労働時間の記録を徹底・遵守”を重点に労使での取り組みを進めています。
- 12月までの動向については、全部門において未打刻数の改善がみられており時間管理、打刻をする意識が高まった結果となりました。(4～12月未打刻10回以上・前比平均22%)
- 一方で、休日PC稼働や恒常的に指標を超過する所属や対象者が一定数いるため、業務特性に応じた支援の取り組みが必要になっています。。
- 今後に向けては、恒常的にモニタリング超過となる対象者に対する人事、所属長との3者面談の実施を行いながら、所属長が自所属のモニタリング推移を把握し、管理しやすい環境整備に向けたサポートに労使連携しながら取り組みます。
- 次年度に向けては、これらの取り組み、実態を踏まえながらモニタリング基準の見直しよるさらなる時間管理意識の醸成、啓発活動を継続します。

2023年4月～12月モニタリング結果

時間管理に関わるモニタリング結果 ※2023年4月～12月		
	2023年実績	前年比
時間外25時間以上	平均3名	152%
時差時間45時間以上	<u>平均2名</u>	<u>22%</u>
休日PC稼働	月平均22名	前年未集計
未打刻10回以上	<u>月平均4名</u>	<u>38%</u>
総時間外※下期参考	5518時間	135.5
1人当たりの時間外	5.59時間	121.8%

定期モニタリングによる労働時間管理

- ・ 【NEW】 未打刻者月間1回以上者
- ・ 【NEW】 休日PC稼働1回以上者
- ・ 【継続】 PCシャットダウン時差時間45時間以上者
- ・ 【継続】 TIME3 25時間以上

その他の労働時間管理アクション

- ・ 【NEW】 毎週水・土・日のオフィス消灯デー

取り組み

上司部下との対話をもとに

適正な労務管理、労働時間ルールの遵守

12) 2024年度労使通年協議項目について

【全雇用形態】

- 2024年度の労使通年協議項目は、2024年度春の交渉時において審議をした『札幌丸井三越支部・労働福祉 VISION（5年後に目指す姿、取り組みロードMAP）』を踏まえながら、以下の項目を中心に労使通年協議を行います。グループ全体に関わる内容や、法改正に伴う内容などは、随時協議項目に追加していきます。

<2024年度労使通年協議項目 組合（案）>

NO	主な検討項目	対象	検討の方向性
1	ステージC 人事賃金制度	ゼネラルスタッフ (ステージC)	・ 本給構成の3階建て(資格給+役割給+個人成果給)への改定や、新評価シート導入することによる成果の積み上げを重視する仕組みへ変更 ・ メイトスタッフは採用賃金の水準を踏まえた再設計
2	メイトスタッフ人事賃金制度	メイトスタッフ	
3	時給制社員の人事賃金制度	全雇用形態	・ 地域別最低賃金引き上げに伴う対応（2024年度9月審議） ・ 職種給の整理に向けた検討
4	基本賞与の段階的な引上げ	月給制雇用形態	・ 経営動向を踏まえた基本賞与の段階的引上げに向けた協議
5	キャリア管理に向けた 仕組みの構築	全雇用形態	・ 上司部下間のキャリア面談支援 ・ 成長支援につながるメンター制度導入に向けた研究
6	総実労働時間短縮	月給制社員	・ 2025年4月に実行となる水準の設定(1日の所定労働時間、年間休日数) ・ 実施に向けた業務効率化、店舗運営フロー確立に向けた協議
7	適正な労務管理	全雇用形態	・ モニタリング指標を基にした時差時間、未打刻の是正に向けた取り組み
8	現行労働協約の 見直しにむけた協議	全雇用形態	・ ゼネラル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。

1) 2024年度上期営業条件会社申し入れ

2024年2月2日

三越伊勢丹グループ労働組合
北海道統括支部執行委員長 玉谷 謙一朗 殿株式会社 札幌丸井三越
取締役執行役員総務・経営企画部長 梅田 大輔

2024年度上期 営業条件の申し入れ

2024年度上期営業条件を下記の通り申し入れました。ご審議のほど、宜しくお願い申し上げます。

I. 営業条件を考える上での前提条件

営業条件は、市内競合と大通エリアの立地環境を鑑み、当社が地域内競合に勝つための競争条件の一つ。

上記前提に基づき、経営・営業・従業員の3つの視点から最も効率的な営業条件を判断します。

- 1) 経営の視点：人と物の生産性向上を前提に収益が最大化できる
- 2) 営業の視点：入店客数の拡大及び売上拡大を図れる
- 3) 従業員の視点：有給休暇の取得率向上や年間所定労働時間の短縮、取組先の負担を考慮できている

II. 20年度以降の営業条件の振り返り

年度	期	フロア	丸井今井	札幌三越	コメント
20年度	上期	B2-2F 3-10F	10:30-19:30	10:00-19:30 10:00-19:00	丸井今井：食料品数増及び化粧品・特選肉インバウンド売上増を基に20年度10:00-19:30の営業拡大 但し、コロナの影響で2019年同様の営業時間とした。
	下期	B2-2F 3-10F		継続	
21年度	上期	B2-2F 3-10F		継続	丸井今井：20年度下期の考え方に従って、営業条件は現状を維持。 札幌三越：夕張以外の後援店による生産性も踏まえ本館2階の延焼防止
	下期	B2-1F 2-10F	継続	10:00-19:30 10:00-19:00	
22年度	上期	B2-1F 2-10F		継続	丸井今井：コロナ収束により、食品フロアの10時間営業を模試し、レジ客数のピーク時間帯に集中するため営業拡大を実施せず 三越：全館一直営営業及び土曜日の18:30閉店の模試を一旦中止し、必要最小限のインバウンド客に特化した営業
	下期	B2-1F 2-10F		継続	
23年度	上期	B2-1F 2-10F		継続	丸井今井：コロナ収束により、食品フロアの10時間営業を模試し、レジ客数のピーク時間帯に集中するため営業拡大を実施せず 三越：全館一直営営業及び土曜日の18:30閉店の模試を一旦中止し、必要最小限のインバウンド客に特化した営業
	下期	B2-1F 2-10F	10:30-20:00	継続	丸井今井：市内競合の動向（12:00閉店）および顧客の来店行動の分析を踏まえ、丸井今井食品フロアの20時間営業へ レジ客や来店客を全館でサポートしやすくなることにより、以降人員減を考慮。 三越：19:00以降レジが閉じられ、10時以降レジが閉じられ、食品フロアの延焼防止が図れる

III. 24年度上期の営業条件の考え方

ローカル（日本人）、インバウンド等の外部条件、内部条件の整理を行い、営業条件を判断する3つの視点（経営の視点、営業の視点、従業員の視点）から、最も効率的な営業条件を判断。

1. 休業日について

休業日はエリア内競合と同条件とし、丸井今井・札幌三越ともに24年度上期は休業日は設定しない。
尚、小型店は入居する各商業施設の契約に準じ、休業日を実施される際は決定次第速やかに申し入れます。

2. 24年度上期基本営業時間の考え方

市内競合との競争条件を前提にしつつも、ローカル・インバウンド顧客ともに回遊傾向にあることを踏まえ、営業時間を検討。
丸井今井：コロナが5県へ移行、ローカル売上およびインバウンド売上は回復済み。11時～19時の売上が主に回復しており、ピーク時間が日中に集中しているため、営業時間は現状を維持。

札幌三越：ユニクロ・GUの営業時間拡大と併走するため本館地下2階～1階の20時間営業を検討するも、利益へのインパクトに対して人員負担が過剰であり、生産性低下の可能性があるため延焼は実施せず現状を維持。

3. 検討結果

①丸井今井：食品フロア

- 2023年10月より丸井今井札幌本店食品フロアの閉店時間を20時までで延焼スタート。10-12月の19時以降の食品売上傾向は以下の通り。
[当初試算との差異] 19時以降食品フロア売上試算（閉店後値）120百万に対し、実績は 92百万（見込差▲28百万）
[延焼による売場効果] 19時30分以降食品フロア売上（閉店後値）28百万、前年差27百万
[食品フロア全体への影響] ①食品フロア売上 全館トレンドとの比較 食品計 前年比106.3% → 全館計（107.0%）に対し▲0.7P
②食品全体売上増上 札幌三越との比較 丸井今井食品 前年比107.9% → 札幌三越食品（前年比104.5%）に対し+3.4P
[差 益 額] 延焼時間売上による差益額（直接利益額）は4百万（10-12月食品全体の差益額の8.5%）、試算5.8百万に対し▲1.8百万。
延焼により27百万の増上となったが、当初試算には届かず、食品フロア全体の売上トレンドが全館トレンドに対してマイナスも、札幌三越食品トレンドに対しては大きく伸びていることから、食品の増産高騰による売上減影響を最大限食い止めたことと判断でき、24年度上期20時間営業を継続する。

②丸井今井：全館

- 2023年の丸井今井札幌本店 非食品フロアの傾向は以下の通り
[大通館] 11:00-19:00の時間帯売上が増長している。
[一乗館] 閉店直後の10:30-11:00および閉店間際の19:00-19:30の時間帯売上が増長している。ただし売上シェアとしては11:00-19:00の時間帯売上一日の93%を占めており、売上は日中に集中。
[西 館] 11:00-19:00の時間帯売上上の落ち込みが小さい傾向。
ローカル、インバウンドともにコロナ前まで売上回復している状況下、店全体としては11:00-19:00の時間帯売上がとくに伸びている傾向であり、店全体では11:00-19:00の時間帯売上一日の92%を占めているため、現在の営業時間（10:30-19:30）が適正と捉える。
よって24年度上期は現状の営業時間を継続する。

③札幌三越：全館

- 2023年の札幌三越 全館の傾向は以下の通り
[食品フロア] 10:00-18:30の時間帯売上が伸びており、19:00以降はマイナス傾向。
[非食品フロア] 本館2-9階は10:00-18:30の時間帯売上が伸び傾向、1階のみ11:00以降と、19:00-19:30の時間帯売上が伸び。
[北 館] 10:00-11:00、18:30-19:00の時間帯売上が伸び傾向。

ローカルはコロナ前水準に対し9割回復、インバウンドはコスト除くと回復済みの状況下、店全体では10:00-18:30の時間帯売上一日の94%を占めており売上も伸長傾向にあるため、現在の営業時間（地下1階：10:00-19:30、2-9階：10:00-19:00）が適正と捉える。

※ただし本館1階のユニクロ・GUが20時間営業となった場合の下層階の対応については下記に記載

④札幌三越：下層階の延焼

- 札幌三越は本館10階のユニクロ・GUが20時まで営業時間拡大の可能性あり。本館10階が延焼となった場合を踏まえ、下層階（本館地下2階～1階）の営業時間拡大の効率的試算は以下の通り。

[直近傾向] ユニクロ・GUオープン後の札幌三越の売上傾向が目立った変化なし。新規客の買い回りによる売上影響は現状見られない。
[売上・差益] 地下2階～1階の19:30-20:00の30分延焼による年間売り上げ額は87百万円と算出（購買客は既存顧客中心と想定。
丸井今井の延焼時よりも売上率が低下することが予想されるため、19:00-19:30の売上上の3割と算出 ※1）。
直近1年間の元来差益率は17.0%と算出（※2）。

[経 費] 2023年度当フロア店舗社員をベースに、30分延焼による人員必要数は4.5名と算出（※3）。経費見込は14百万。全館マルチタスクによる他部署の業務負担は勘案せず。
[収支見込] 年間収支見込は3百万円と算出

収支はプラスとなるが効率的性は低く、ローカル売上トレンド悪化によっては収支マイナスになる可能性や、営業時間自体が長くなることによりお取組先PSの目中的人員減によるコアタイムの売り渡しが増えるため、生産性低下の危険性を示す。よって下層階の延焼は実施しない。

ただしインバウンド客（主に中国）の動向によっては、一時的な下層階延焼を検討するものとする。

参考：ユニクロ・GUが20時まで営業時間拡大となった場合の当社の年間利益増見込は14百万

IV. 24年度上期の基本営業時間

24年度上期の基本営業時間は現状を継続。

- 丸井今井：大通館B2階～B1階 10:30～20:00 その他フロア 10:30～19:30
- 札幌三越：本館2階～10階 10:00～19:00、本館B2階～1階 10:00～19:30
- 店外店/小型店/サテライト店舗については、基本入居する商業施設の営業時間にあわせる

※添付の「2024年度上期営業条件一覧」をご参照ください。

インバウンド動向等により商環境が変化した場合に、期中において営業時間の変更をおこなう可能性があります。
その際は、別途申し入れさせていただきます。

以上

2) 2024年度上期営業条件会社申し入れに対する組合回答

2024年2月12日

株式会社 札幌丸井三越
取締役執行役員 総務・経営企画部長 梶田 大輔 殿三越伊勢丹グループ労働組合 北海道統括支部
執行委員長 玉谷 謙一 朗

2024年度上期営業条件申し入れへの組合回答

2024年度上期営業条件については、これまで確認を行ってきた「営業条件を考える上での前提条件」を踏まえながら、効率・効果性を高め、収益を最大限確保していくことや、従業員の働きやすさなども考慮して、検討を進めてきたと捉えています。

また、今回の申し入れについては、外部環境ではエリア内の環境変化、それに伴う当社の役割、存在意義を発揮することや、人流の回復に伴う消費動向へ対応、内部環境では当社の業績動向など様々な視点で営業条件を検証し、総合的な判断として申し入れに至ったと理解しています。

労働組合としても、目的や環境を正しく理解し、営業に一元となって取り組めるよう、機関会議やメンバーズ VOICE を通じて説明を行ってまいります。

つきましては、以下の要望のもと、会社申し入れを受諾いたします。

以下を労働組合として意見・要望のもと、会社申し入れを受諾いたします。

① 基本営業時間設定の考え方の浸透

基本営業時間の設定については、様々な視点から検討し、総合的な判断を行ってきたと捉えています。設定に至った考え方や、検証による営業効果など従業員が正しく理解し、同じ意識を持って営業に取り組むことができるよう所属ラインを通じた共有をお願いいたします。

② 営業効果最大化に向けたさらなる取組(人的生産性の高い支援体制構築、業務改革推進)

商環境や経営戦略の変化のもと、営業効果を最大化するためには、全メンバーが柔軟に変化に対応し、意識・行動変容する必要があると捉えています。

それらにメンバーが前向きに主体性を持って取り組むための下地となる人的生産性を高めるための全館支援体制のさらなる磨き上げや業務改革推進については、今後も継続して取り組んでいただきますようお願いいたします。

労働組合としても引き続き、現場実態やメンバーの声を踏まえた、課題について意見交換をさせていただきます。

③ 営業時間の期中変更時の検討プロセスと迅速な労使協議

変更にあたっては、事前に環境整備に向けた準備と確認を行い、従業員・お取引先の理解と協力を得ながら、内容を検討する必要があると考えています。

引き続き、迅速な労使協議の上、変更の申し入れをお願いいたします。

以上

審議決定 事項

IV. 2024年度 労働協約改訂（案）

1. 2024年度労働協約改訂のポイント
（本則・付属諸規程）

2. 改定内容（本則 新旧対照表）※別冊①

3. 改定内容（付属諸規程 新旧対照表）※別冊②

※別冊②は支部大会にて審議決定となります。

➤ 2024年度の労働協約改訂のポイントは大きく3点です。

1. 2023年度労使通年協議（支部労使）による人事賃金制度改定に伴う対応 ※期中の覚書対応含む
2. グループ共通で検討された人事制度改定、運用ルールの明文化や変更、表記修正等に伴う対応
3. 労働協約の不備、誤植の修正対応

➤ 具体的な改訂項目は下記の通りです。

1. 2023労使通年協議による人事賃金制度改定に伴う対応 ※2) については、期中に覚書締結済み

1) 最低賃金引上げに伴う対応等 ≪賃金規程≫ 【対象：アシスト・エルダーアシスト・エルダー（時給）】

①別表を変更（覚書締結済み）

2) メイトスタッフ、エルダースタッフ賃金表（賃金上限）の改定 ≪賃金規程≫ 【対象：メイト・エルダー（月給）】

①別表を変更

3) 自家用車通勤時の通勤手当の見直し ≪自家用車通勤管理規程≫ 【対象：全雇用形態】

①通勤手当の算定基準、支給方法を変更

2. グループ共通で検討された運用の明文化、実態にあわせた表現変更等に伴う対応

<人事制度改定関連>

1) 時間単位年次有給休暇制度の新設 ≪本則（労働条件__休日・休暇）≫ 【対象：全雇用形態】

①2024年10月導入の時間単位年次有給休暇制度を新設、諒解事項を記載する

2) 遅刻、早退、外出に対する賃金控除の方法の変更 ≪本則（労働条件__就業時間）≫ ≪賃金規程≫ 【対象：全雇用形態】

①私用の遅刻、早退、外出は欠勤扱いとし、私用の場合1分単位で賃金控除とすることなどを追記、諒解事項を記載する

3) フルタイム早番固定勤務制度の規程化 ≪本則（労働条件__休日・休暇）≫ 【対象：全雇用形態】

①育児のためのフルタイム早番固定勤務を就業形態規程から移設

4) ライフイベント再雇用制度の事由拡充と対象外の明記 ≪キャリア形成支援制度規程≫ 【対象：全雇用形態】

①対象者の事由に”不妊治療”を追加、私傷病による休職者は対象外

5) 変形休日の起算日のルール変更（新勤怠システム対応） 《時間外・休日勤務に関する規程》 【対象：全雇用形態】

①定義について、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

6) 半日単位の年次有給休暇の”半日”の算出方法の変更（新勤怠システム対応） 《本則（労働条件__休日・休暇》 【対象：全雇用形態】

①各人が半日単位の年次有給休暇を取得する日の所定労働時間の2分の1とする。但し、1日の所定労働時間の2分の1の時間に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た時間を半日とする

7) 介護関連制度の対象者、期間、手続きの補足 《介護・介護準備休業規程、介護・介護準備勤務規程、子の看護・家族の介護休暇規程、ストック有給休暇規程、短時間勤務規程、時間外・休日勤務に関する規程》 【対象：全雇用形態】

①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

②休業終了日、勤務終了日を法定基準に合わせる

8) 週の始まりを水曜日に統一（新勤怠システム対応） 《休日規程》 【対象：全雇用形態】

①週の始まりを水曜日に統一（新勤怠システム対応、全雇用形態）

<運用ルールの明文化や変更、表記修正等>

1) 欠勤控除の上限を明記、休日勤務の代休付与のタイミングを明記 《賃金規程》 【対象：全雇用形態】

①控除の上限について明記（本条による控除額の上限は本給の額とし、全欠は削除。運用に合わせる）

②代休は休日勤務を実施月に与える

2) 雇用形態を通算する項目（期間）の整理 《本則（人事 休職》 《自己研修休職、育児休業規程、育児勤務規程、育児のためのフルタイム早番固定勤務、介護・介護準備休業規程、介護・介護準備勤務規程、短時間勤務規程、配偶者転勤休職規程》 【全雇用形態】

①全ての雇用形態を通算した上限年数とする

3) 半日単位・時間単位年次有給休暇と表記を揃える（新勤怠システム対応） 《子の看護・家族の介護のための休暇規程》 【対象：全雇用形態】

①半日単位・時間単位年次有給休暇と表記を揃える（新勤怠システム対応）

4) 扶養家族手当の扶養家族の範囲 《賃金規程》 【対象：ゼネラル、メイト】

①扶養家族の範囲

（16歳未満の子：地方税法上の扶養親族、その他の子：所得税法上の扶養親族）※年少扶養廃止時の改訂もれ

5) 運用に合わせた定期券代金の充当ルールの追記 《賃金規程 通勤費支給細則》 【対象：全雇用形態】

①2. (3) 全額充当に”原則”追記

6) 運用に合わせた手当支給にかかる手続き（義務）の明記 《賃金規程》 【対象：全雇用形態】

①傷病調整手当、休職手当新生児の診断書の提出の手続き（義務）を明記

7) 各種休暇の変更ルールの明記 《連続休暇規程、ストック有給休暇規程》 【対象：全雇用形態】

①連休制度編成の変更、ストック有給休暇申出の撤回等の運用ルールを明記

8) 健康管理等に関する実態に合わせた表記の変更 《安全衛生管理規程》 【対象：全雇用形態】

①保健室業務、就業の禁止に関する実態に合わせた表記の変更

9) "組合員"の表記を削除し、他の規程と揃える 《自己研修休職規程、配偶者転勤休職規程、海外勤務者規程》 【対象：全雇用形態】

①運用実態に合わせ組合員の表記を削除

10) 運用に合わせた手続き等の規定の見直し 《ハラスメント防止規程》 【対象：全雇用形態】

①運用実態に合わせ修正、表記整理

11) あらゆるハラスメントの規定 《ハラスメント防止規程、服務規律》 【対象：全雇用形態】

①あらゆるハラスメントの禁止明記など

12) 規定場所の移動 《本則（労働条件_就業時間）》 【対象：全雇用形態】

①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、短時間勤務を従前の「人事」から「労働条件」に移動

13) "毎年"の挿入 《本則》 《各規程》 【対象：全雇用形態】

①本則、各規程における期間表記に毎年を挿入

<その他>

1) ベースアップへの対応 《賃金規程》 【対象：全雇用形態】

①別表をベースアップ要求を反映した新賃金表、資格給へ変更

2) 年月日更新 《本則》 《各規程》 【対象：全雇用形態】

①効力、付則の年月日を更新

3. 労働協約の不備、誤植の修正対応**1) 賃金構成の記載誤り** 《賃金規程》 【対象：アシストスタッフ・エルダーアシストスタッフ・エルダースタッフⅠ】

①“販売応援手当”を手当の性質を踏まえて、基準外賃金へ修正

- 2. 改定内容(本則 新旧対照表)
- 3. 改定内容(付属諸規程 新旧対照表)については、
別冊①、②をそれぞれご確認ください。

報告事項

V. 春の交渉 本部基本方針

1. 2024年度春の交渉 I M G U本部基本方針
2. 2024年度春の交渉 I M G U本部最低賃金
要求基準
3. 2023年度グループ労使協議報告
(人事賃金制度・働く環境整備)

1. 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。
- U A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。
- I M G U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。
- 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「想定外的大幅な物価上昇」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。

【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 想定外的大幅な物価上昇
 - 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

- U A 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H D 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、課題認識や考え方についてメンバーとの共有化を図ると共に、中長期のあるべき姿を描き、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・有休取得の推進・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H D S 労使協議会にて確認を行ってきた。2024年度はH D S 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 など
- ◆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き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、「雇用の維持とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に考えつつも、企業環境・業績に柔軟に対応した水準の確保を図る。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おいては、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。

■要求基準の設定目的および項目

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 A～C基準、扶養者数基準別>

	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>

2024年度 扶養者・年齢別最低賃金（A基準）				
(単位:円)				
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

2024年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）				
(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	176,700	186,700	196,700	206,700
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

2024年度 扶養者・年齢別最低賃金（C基準）				
(単位:円)				
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てします。
- 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てします。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てします。
- 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日としてします。
- ⑨ABC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。
- 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。

【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

<算定式>

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

*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。

<指標の算定期間 : 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。

<指標の算定期間 : 2023年>

④ 2023年暦年(2022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。

<指標の算定期間 : 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

※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）>

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 = 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>

- ② 158,100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

- ③ 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

<指標の算定期間：2023年暦年平均>

2. 「時間給」の要求基準（対象：時間給制社員・60歳以降雇用者）

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年度中に公的最低賃（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低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。

参考数値 $\Rightarrow 167,000 \div (\text{法定における最長の年間所定労働時間：} 2088 \text{時間} \div 12 \text{ヶ月}) \div 960 \text{円}$ ※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。

地域別修正指数 $\Rightarrow$ 各都道府県の地域別最低賃金 $\div$ 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。

時間給基礎額 $\Rightarrow$ 参考数値（960円） $\times$ 地域別修正係数 ※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。

<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 = $(174,000 \text{円} \times 12) \div (249 \times 7.416) = 1,131 \text{円}$ （※2024年がうるう年）

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

3. 60歳以降雇用者への対応について

- 60歳以降雇用者は他のメンバー同様ととも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	月給制社員の水準で設定
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（年棒制等）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（年棒制等）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（年棒制等）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。

1. 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。

グループ労使協議

<2023年度重点ポイント>

- ・ 生産性（業績と処遇）の向上
- ・ 働きがいの向上、働きやすい環境の整備
- ・ ダイバーシティ推進

HDS・組合本部協議

人に関わる
諸制度

×

働く環境の
整備

協議

HDS
労使
協議会

発信

グループ
各社
労使協議

※通年協議
（人事賃金
制度改定、
働き方）
へ反映

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、定期的を実施し、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財確保”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。

v) その他の協議内容について

- 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る）	
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

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	・ 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）』
	・ 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、<u>満65歳までの無期雇用契約</u>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	・ 70歳までの雇用延長を可とする（※高年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 ・ 後任人財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「雇い止め年齢」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1 on 1 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）

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。

審議決定 事項

VI. 札幌丸井三越支部 労働福祉VISION

～従業員が「誇り」と「自信」を持って

働き続ける北海道随一の企業を目指して～

はじめに～IMGU北海道統括支部が目指す姿

1. 今後想定される取り巻く環境
2. 主な労働条件の現状
3. 目指す姿
4. 4つの政策分野の目指す姿【審議決定事項】

※（１）～（４）は別冊となります。

<IMGU北海道統括支部VISION>

“従業員が「誇り」と「自信」を持って働き続ける北海道随一の企業”

札幌丸井三越、函館丸井今井、北海道百科の『従業員』が、各企業での仕事の「やりがい」を感じ、そこで働く「働く労働条件、環境に満足」と「働くことが出来て良かった」と感じることで、そして「誇りに思う」という感情を「自信」を持って抱き、働き続ける企業を実現する

- ✓ IMGU北海道統括支部は、従業員が感じ、抱く状態を前提とした上記の目指す姿をもとに活動を行っています。
- ✓ 今回、策定を進めた中期の労働条件のあり方を示す労働福祉VISIONは、目指す姿を踏まえ、**「5年後」に目指す姿へ近づくためには、各企業の人事賃金制度や働く環境などの労働条件、福利厚生は、今後どのようにあるべきかについて、これまでの従業員の声や想いを踏まえ、組合役員を中心に議論、検討**しました。
- ✓ 各企業は、企業存続・発展とともに新たな企業VISIONの実現を目指し変革を進めています。この実現、変革の取り組みを進めるには、従業員の主体的な行動とともに、働き方を変化させ、さらなる生産性向上に取り組むことが必要であると捉えています。
- ✓ 労働組合としても、各企業の課題解決、成果に繋げる活動とともに、**変革に挑戦し、企業VISIONを成し遂げる従業員の労働条件向上を果たしていきたい**と考えています。
- ✓ このような想いのもとに**従業員の労働条件向上へ中期的に取り組む方向性を示したものが今回の『労働福祉VISION』**になります。皆さんと実現に向けて取り組みたいと考えていますので、引き続き、活動への参画をお願いします。

1. 今後想定される取り巻く環境
2. 主な労働条件の現状
3. 目指す姿
4. 4つの政策分野の目指す姿【審議決定事項】
1～4については、別冊をご確認ください。

報告事項

VII. 協議・合意 スケジュール

1) 労使協議、合意までのスケジュール

日程	組合機関会議
1月26日(金)	北海道統括支部四役MT【確認】
2月1日(木)	札幌丸井三越支部 支部執行委員会【審議決定】 ※メンバーズVOICE議案書(要求案、改定案)の執行部案を審議決定
2月14日(水)	本部執行委員会【審議決定】
2月19(月)20日(火)	札幌丸井三越支部 評議員会【審議決定】 ※メンバーズVOICE議案書(要求案、改定案)を審議決定
2月21日(水)～3月12日(火)	集合開催～小型店より随時開催、下記VOICEスケジュール参照～ 【月給制社員】 丸井今井・札幌三越店舗メンバーズVOICE【メンバーより意見集約】
3月4日(月)・5日(火)	【時給制社員】 丸井今井・札幌三越店舗メンバーズVOICE【メンバーより意見集約】
3月6日(水)	札幌丸井三越支部 支部大会【審議決定】
3月13日(水)	労使協議会(賃金要求、人事制度・労働協約改訂労使合意予定)【労使合意】

(2) メンバーズVOICEスケジュール

リアル開催日程	対象	場所	時間※各回30分
2月21日(火)～3月12日(火)	全雇用形態	小型店各店舗	適宜
2月28日(水)・3月1日(金)	月給制社員	一銀ビル4階ライラックルーム	12:00～・12:30～・13:00～ 13:30～・14:00
2月29日(木)・3月1日(金)	月給制社員	一条館10階研修室	16:00～・16:30～・17:00～
3月4日(月)	時給制社員	一銀ビル3階応接室	12:00～・12:30～・13:00～ 13:30～・14:00～・14:30～
3月5日(火)	時給制社員	西館2階労働組合事務所	
オンライン開催日程	対象	場所	時間※各回30分
①2月27日(火)	全雇用形態	https://x.gd/hl4c0	12:00～・12:30～・13:00～・ 13:30～・14:00～・16:00～・ 16:30～・19:00～・20:00～
②3月5日(火)	※ゼネラルスタッフ推奨		

報告事項

VIII. お知らせ

1. 共済会からののお知らせ
2. 労働組合からののお知らせ

～ ベネアカウントの登録をお願いします ～



「ベネアカウント」以外では、共済会HPの
最新の記事を読覧できません!!



利用しないともったいない!!

ベネフィット・ステーションのホームページ内には、
今すぐ使えるお得なサービスが盛り沢山!!

ベネアカウントの
登録方法はコチラ



ご不明な点は、共済会へ

窓口時間：10時～18時

木曜・日曜・年末年始を除く

外線：03-5273-5139

内線：801-23-914

共済会ホームページ

レジャーやチケットのお得な情報や
共済会の制度に関する情報を
読覧できます!!



共済会だけの「オリジナルメニュー」

三越伊勢丹グループ共済会様専用

映画・ディズニー チケット購入補助



ハワイリゾートミニアム申込



その他、
介護・育児などのサービスや健診補助も!!

三越伊勢丹グループ共済会 オリジナルメニュー



三越伊勢丹グループ共済会様専用 映画・ディズニー チケット購入補助

- ◎ 全国のシネコンや映画館の劇場鑑賞券が特別価格でご購入いただけます
 - ◎ 東京ディズニーリゾート(R)・コーポレートプログラム500円利用券
- ※1IDにつき、年間(～2024/3/31)全券種合計2枚までのお申込となります



三越伊勢丹グループ共済会会員限定

抽選で**111名様**に当たる！

三越伊勢丹のカタログギフト プレゼントキャンペーン

カタログギフト(カードタイプ)
～セレクトギフト ファッション&グルメ～



どのカタログギフトが当たるかは、お楽しみ♪

当選**5**名様

コーラルコース(8,000円相当)

当選**10**名様

トパーズコース(4,000円相当)

当選**96**名様

シトリンコース(2,500円相当)



※画像はイメージです

受付期間

2024年3月 1 日(金)10:00～ 3月31日(日)

申込み方法

ベネフィット・ステーションHPの
キャンペーン専用バナーよりお申込み



申込み上限

1IDにつき1回まで

当選発表

商品の発送をもってかえさせていただきます

商品お届け

5月下旬より順次お届け



ベネアカウムの登録がお済でない方は
まずは登録してからエントリー

ベネアカウムの登録方
法は **コチラ**

ベネフィット・
ステーションHP



問い合わせ先：三越伊勢丹グループ共済会

内線：801-23-914/外線：03-5273-5139

＜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。

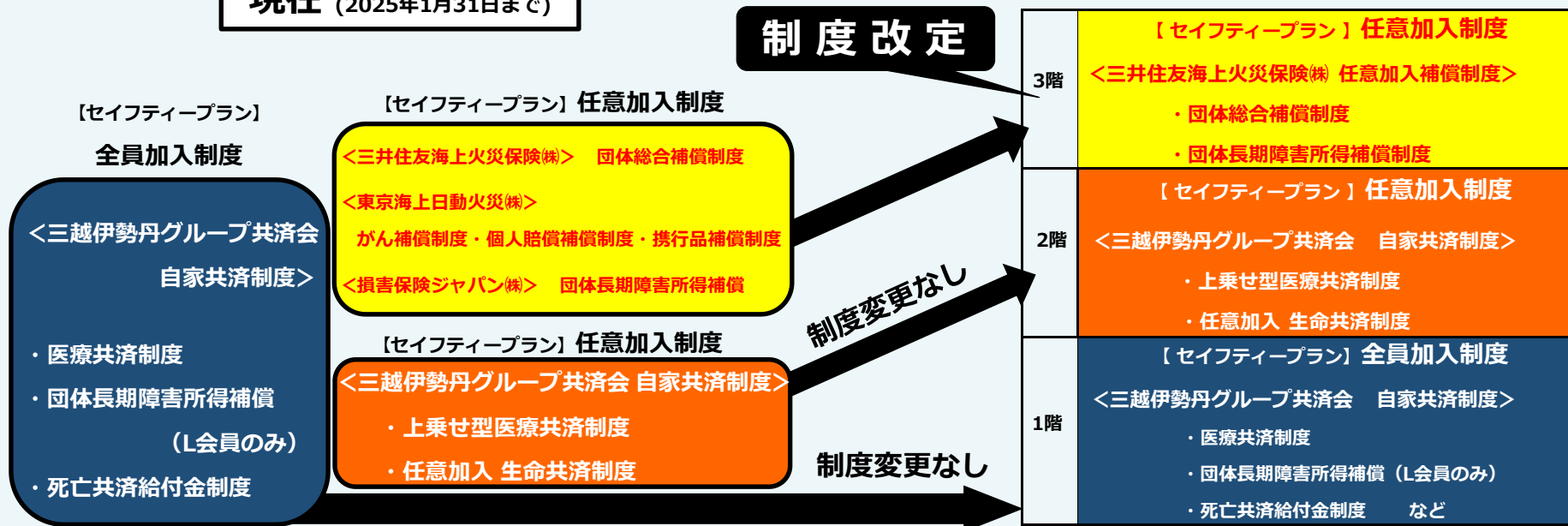
① 現行制度の課題と改定後のイメージ

- 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ます。
- 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。

現在 (2025年1月31日まで)

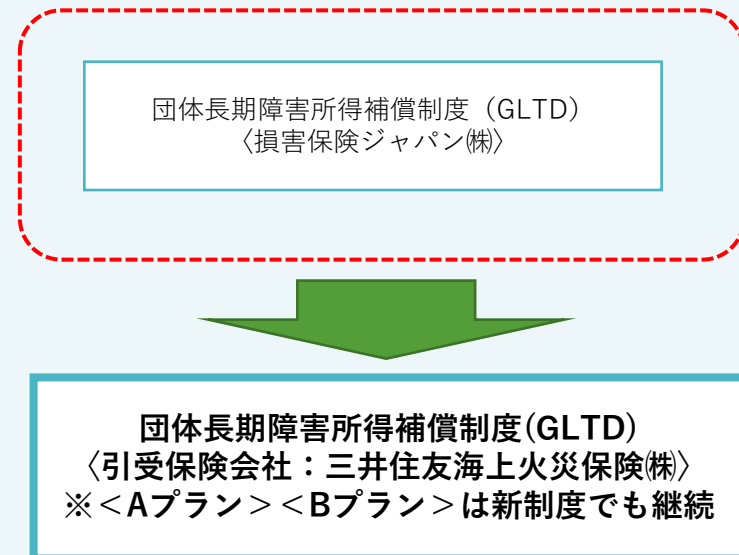
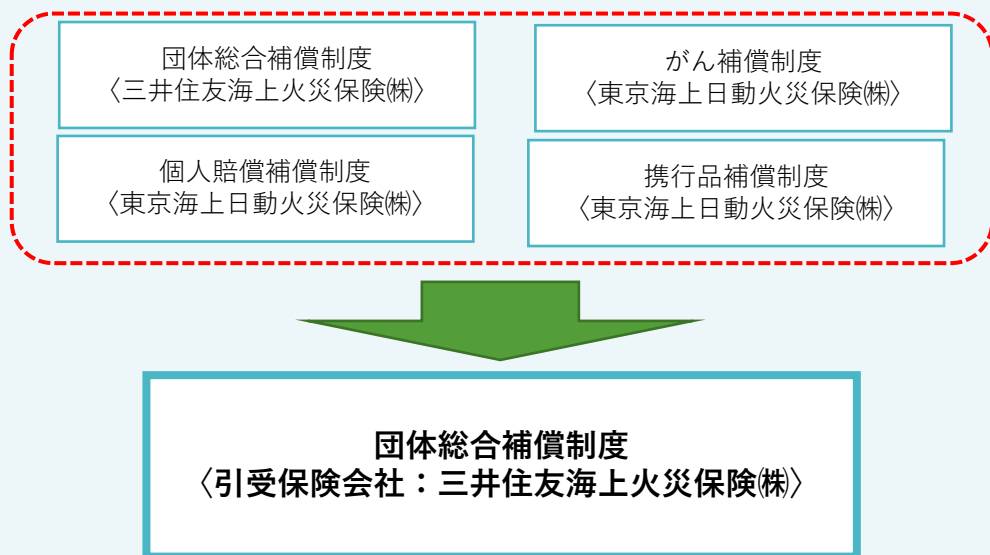
制度改定後 (2025年2月1日から)

※2024年秋期募集より新制度への受付を開始



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㈱・損害保険ジャパン㈱・東京海上日動火災保険㈱）から1社（三井住友海上火災保険㈱）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、見直しをしてまいります。

＊お申込み方法の変更

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く予定です。
- 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



ハワイコンドミニウム

ワイキキ・ビーチ・タワー

ワイキキビーチの目の前 !! 高級コンドミニウム
が格安で利用できます !!

毎月 1日～20日に5ヶ月後のご利用を受付

☆ 申込責任者：三越伊勢丹グループ共済会会員(OB・OG共済会会員除く)

※利用当日三越伊勢丹グループ共済会現役会員であることが必要

☆ 申込み方法：ベネフィット・ステーションHPより

※お申込みにはベネアカウントの登録が必要です

☆ 利用期間について：水曜～水曜(現地時間)の1W単位の利用

※月をまたぐ利用週のお申込み月についてはHPをご確認ください

お申込みの前に
こちらを必ず
ご覧くださいベネアカウント
の
登録方法は
コチラ共済会HP
(ベネフィット・
ステーションHP内)の
ログインは
コチラ

自己啓発支援制度 とは、三越伊勢丹グループ企業に雇用される従業員の
自己啓発にかかる費用を補助する制度です



「自己啓発支援制度」



「各種ビジネススクール」や「語学スクール」、「カルチャースクール」等、

補助対象の講座も拡大！ ※ビジネス書や新聞などの定期購読補助は対象外です。 ※公式的な案内のない講座は対象外です。

¥

《↓↓ 毎年4月1日～翌年3月31日までの申請を累積で↓↓》

◆組合員：総額に対して $\frac{1}{2}$ 年間利用総額 **40,000** 円/人

◆非組合員：総額に対して $\frac{1}{4}$ 年間利用総額 **20,000** 円/人

¥



¥



随時、forms申請 受付中！
申請にはお時間が掛かります
余裕を持ってお早めに！

補助金がでます!!



2023年度分は、2024年3月31日 forms申請分にて締切りとなります！

詳しくは、三越伊勢丹グループ労働組合（IMGU）HP 自己啓発支援制度 をご覧ください



労働組合公式LINEお友達登録しよう♪



タイムリーな情報をお届けします♪

《配信内容》

- ・北海道統括支部の情報や活動のお知らせ
- ・メンバーズVOICE開催のお知らせ
- ・共済会や支部からのお得情報

など配信中！

IMGU公式LINE
スタンプ販売中

LINEスタンプの売上は、
社会貢献活動「愛の募金」
として活用する予定です。



購入は
リッチメニューから♪



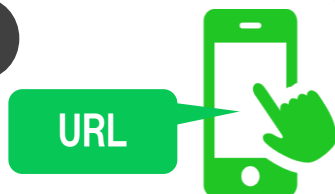
登録方法

1



QRコードを読み込み
「追加」を押す

2



自動返信された
URLを押す

3



ご自身の在籍企業を
選択して送信



北海道統括支部で働く組合員限定



組合LINE新規お友達登録キャンペーン



新規登録者の方へプレゼント

お友達登録完了報告はこちらからお願いします→



期間：～2024/3/15（金）

【北海道統括支部で働く組合員の皆さんへ】2024年LINE新規お友達登録キャンペーン

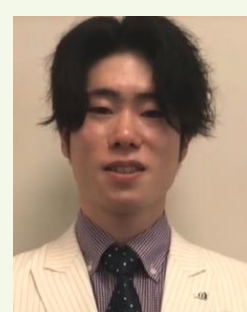




第10期（2023年10月～2024年9月）活動テーマ 『未来を拓く、みんなでつくる』



札幌丸井三越支部 組合役員体制 私たちにお声をお寄せください！！



※内容について、

ご質問・ご意見などがある場合、こちらのシートをご活用ください。

【提出方法】

- ①組合役員へ手渡し
- ②2階組合事務所へ持参
- ③フォームスへ書き込み（右QRコードを読み取りまたは、右URLから携帯等で入力可能）



<Forms> URL

<https://forms.office.com/r/d8VBrQWhsi>

所属_____ お名前_____ 内線_____

※匿名でも大丈夫です。（但し、匿名の場合は返答が出来ませんのでご了承下さい）

<返答> ⇒ 希望する ・ 希望しない

■質問・意見

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

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
- 企業の永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

三越伊勢丹グループ労働組合