

# 2024年度労使通年協議報告 議案書



✓ 今回の限定メンバーズVOICEでは、全雇用形態を対象に労使通年協議の考え方・協議項目の内容を中心に【報告事項】をお伝えします。

## ＜今回の内容＞【報告事項】

- |                       |            |              |
|-----------------------|------------|--------------|
| I. 2024年労使通年協議の考え方    | ＜対象：全雇用形態＞ | <u>P2-4</u>  |
| II. 2024年労使通年協議項目     | ＜対象：全雇用形態＞ | <u>P5-6</u>  |
| III. 2024年度労使通年協議進捗報告 |            |              |
| 1. 適正な時間管理取り組みについて    | ＜対象：全雇用形態＞ | <u>P7-10</u> |
| IV. 組合活動報告            |            | <u>P11</u>   |

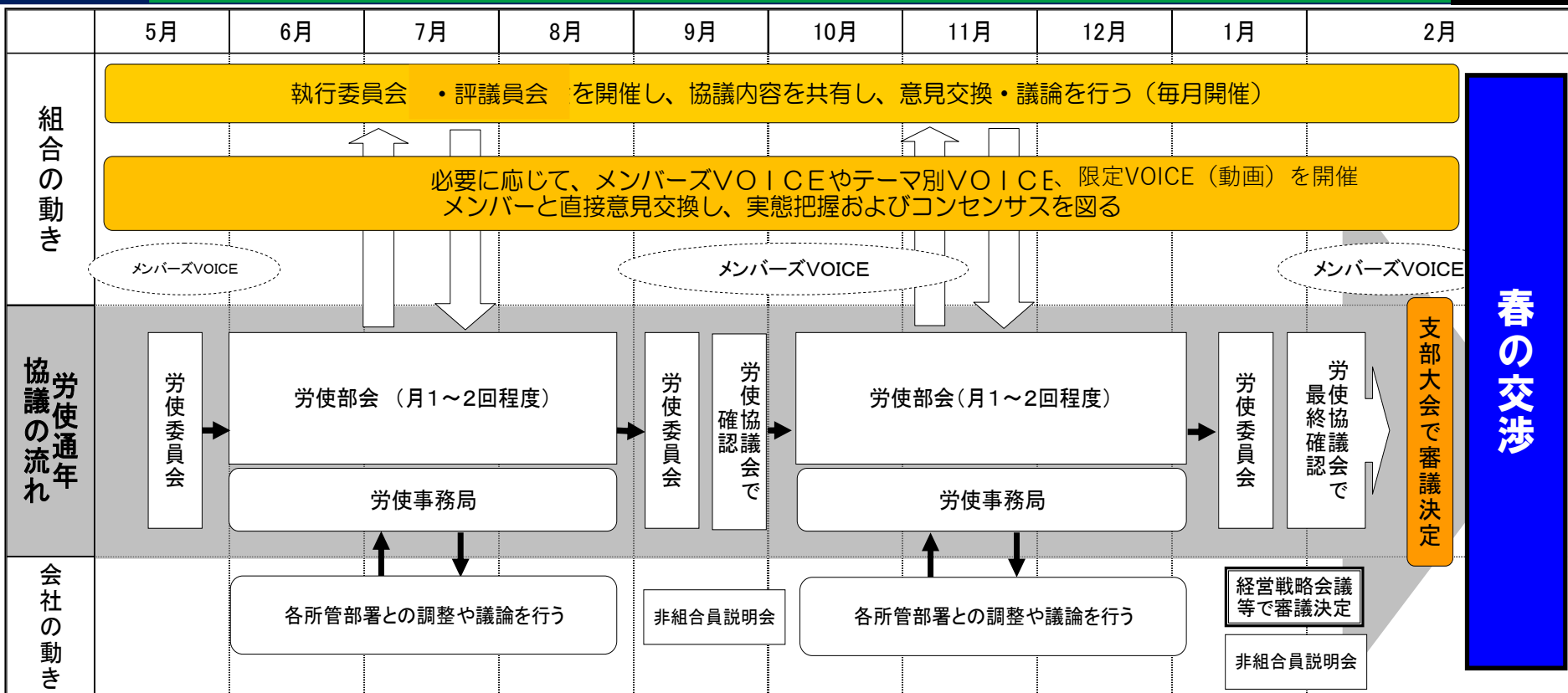
＜意見集約期間＞2024年7月24日（水）～7月31日（水）

＜開催方法＞『議案書データ閲覧・説明動画視聴』

※ペーパーレス化により販売統括部・小型店店舗を中心に回覧用として最小部数配布します。

いただいたご意見・質問は、今後の労使協議に反映していきます。  
P12に記載の「Forms」または「組合事務所・お近くの執行委員」までお伝えをお願いします。





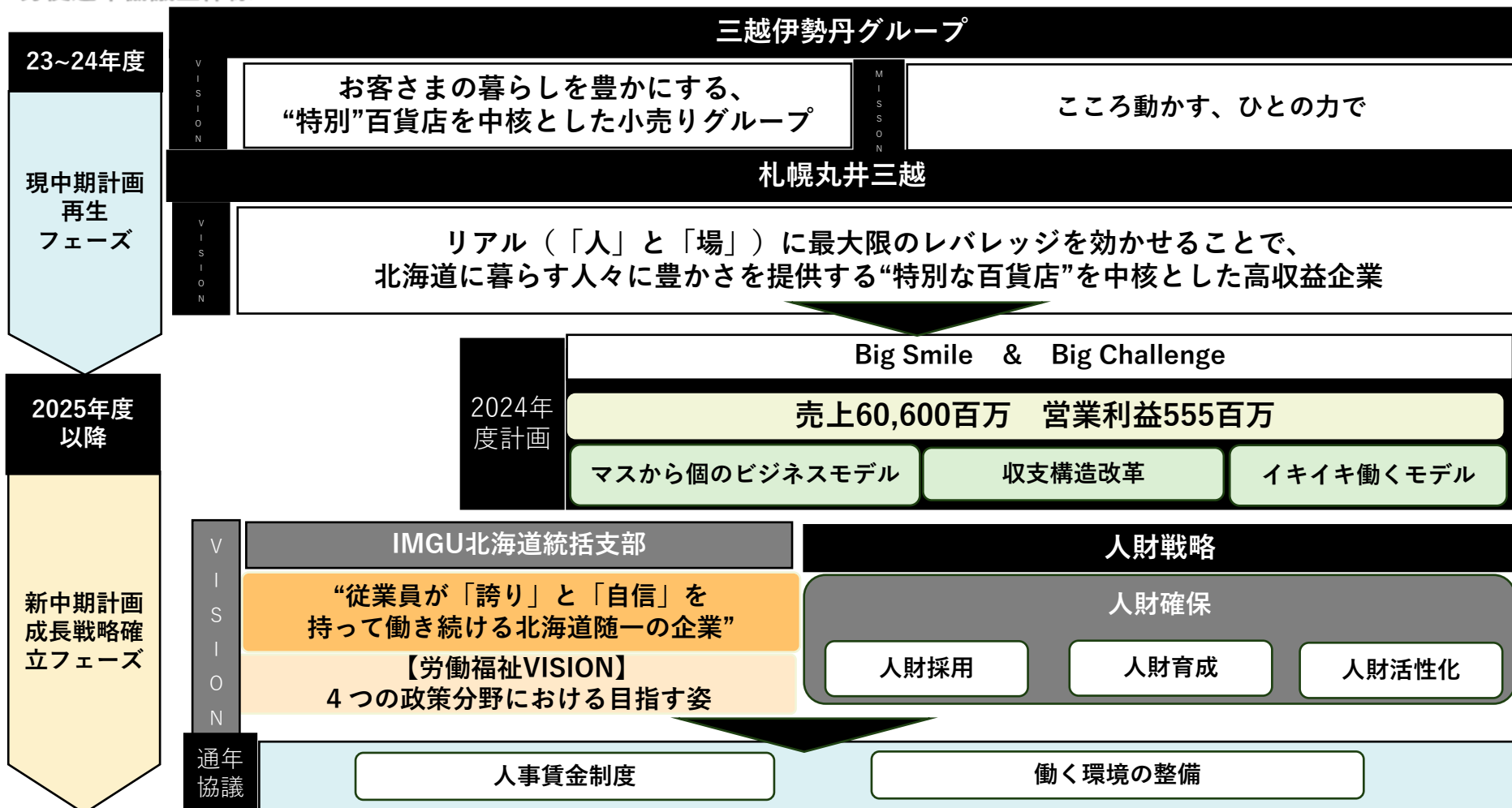
- 労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論を行い、必要な人事賃金制度改定の制案化や、働く環境の改善を目指す」という協議形態です。
- 2023年度は、5月末に開催されたHDS労使協議会を経て、各社へグループ共通指針が発信されています。
- グループ指針に加えて、各社経営戦略、人事制度上の課題や働く環境の課題を踏まえ、2024年度通年協議項目を札幌丸三越として設定を行います。
- 年間を通して労使で議論を深め、従業員との進捗共有・対話を定期的に行いながら“春の交渉”での労使合意を目指します。

## 1. 2024年度労使通年協議全体像、考え方

【全雇用形態】

- 現在の経営環境は、業績回復による黒字化、将来の成長戦略を描く再生フェーズです。
- 労使通年協議では、経営環境や年度計画、そして人財戦略などの様々な企業戦略を捉えるとともに、昨年度策定を進めた中期の労働条件のあり方を示す労働福祉ビジョンを組合の意思として通年協議項目の設定を行います。

### 労使通年協議全体像



## 2. IMGU労働福祉ビジョン・労働条件ロードMAP

【全雇用形態】

- 前述のIMGU労働福祉ビジョンでは、組合の意志としてメンバー・会社へ示しながら、実現に向けた“歩み”となる労働条件ロードMAPをもとに労使通年協議、組合活動へそれぞれ反映を進めています。
- 2024年度の労使通年協議では、“賞与制度の見直し”を中心とした各雇用形態の労働条件向上、様々な企業戦略にチャレンジするための基盤となる中長期のキャリア形成のあり方など人事賃金制度への協議。そして、昨年度から継続協議となる“所定労働時間の短縮(水準協議、開始時期は合意済)”など働く環境の整備へ向けた協議を主に行います。

### 【労働福祉ビジョン・労働条件ロードMAP】主な取り組み

取り巻く環境	日本経済・雇用・業界・MIグループ（再生フェーズ⇒展開・結実フェーズへ）動向			
	地域経済・自社動向（中期経営計画※現中経は2024年度目途・業績推移）			
協議年度	<div style="background-color: #4CAF50; color: white; border-radius: 15px; padding: 5px; display: inline-block;">現在</div> 2024年度	2025-27年度	2028年度	
人事賃金制度	処遇・報酬 賞与制度の見直し（基本賞与段階的な引き上げ）		あるべき姿 <ul style="list-style-type: none"> <li>北海道随一優位性ある労働条件が確保され、全メンバーの安定的な生活基盤が構築される処遇を実現しよう</li> <li>全メンバーが“個を描き、磨き、輝ける”ための、自律的なキャリア形成支援に向けた仕組みを構築しよう</li> </ul>	
	キャリア形成 ステージC・メイトスタッフ制度改定(処遇、評価、育成)			
	評価制度のあり方(運用、評価範囲)について見直し、評価者教育の実施に向けた支援取り組み			
働き方	労働時間 【第1フェーズ】所定労働時間短縮		<ul style="list-style-type: none"> <li>ライフワークバランスを充実させ、働きやすさの向上を通じたさらなる“働きがい”ある労働環境を実現しよう</li> <li>全員が変化に前向きに挑戦し活躍できる高い心理的安全性(挑戦・新奇歓迎・話やすさ・助け合い)のある職場風土にしよう</li> </ul>	
	モニタリング基準（時差時間・未打刻など）の見直し、所属支援			
セーフティネット	両立支援 男性育児休業、介護に関わるメンバーの実態調査など		<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な“ライフイベント”や“価値観”をメンバー同士がお互いを理解し、仕事との両立、安心して働き続ける職場環境にしよう</li> </ul>	
福利厚生	施設・環境 厚生施設の備品チェック、清掃活動環境整備		<ul style="list-style-type: none"> <li>長く元気に働き続けるための“健康経営”に全員で参加、促進しよう</li> </ul>	

4 CGS項目

## 1.2024年度労使通年協議項目

【全雇用形態】

<人事賃金制度> ※各協議項目の優先順位 ◎25年3月までに改定を本年協議 ○次年度以降に改定に向けて本年協議 ▲通年取り組み

NO	優先	協議項目	対象	解決したい課題	検討の方向性	期限
1	◎	ステージC 人事賃金制度	ステージC	<ul style="list-style-type: none"> <li>働く環境、働き方変化など多様化へ中長期のキャリア形成を描ける仕組みづくり</li> <li>中長期的な成果発揮・モチベーションの維持向上となる仕組みづくり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>成果の積み上げ、人財育成を重視する人事賃金制度へ見直し（本給構成など）</li> <li>新評価シート導入(期待行動の整理)</li> </ul>	2025年3月 労使合意
2	◎	ステージC-t 採用賃金の見直し	ステージC-t	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期採用再開に向けたステップ、処遇を整理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>道内競合、既存ゼネラルとのバランスを踏まえた採用賃金の引き上げを検討</li> </ul>	
3	○	メイトスタッフ 人事賃金制度	メイト スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> <li>働く環境、働き方変化など多様化へ中長期のキャリア形成を描ける仕組みづくり</li> <li>採用賃金、生活安定の視点を踏まえ水準を再設計</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>成果の積み上げ、人財育成を重視する人事賃金制度へ見直し（本給構成など）</li> <li>新評価シートを検討(期待行動の整理)</li> </ul>	2025年度以 降労使合意
4	◎	賞与制度の見直し	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>競合他社比較、道内で優位性ある賞与水準への見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各雇用形態毎のあるべき賞与支給水準の実現に向けたステップを協議</li> <li>目標達成意欲の高まる支給変動（加算）方法の検討</li> <li>あるべき賞与を踏まえた時給制社員への一時金支給の考え方を整理</li> </ul>	2025年3月 労使合意
5	◎	所定労働時間短縮	月給制社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>競合他社比較、道内で優位性ある労働時間へ見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025年4月に向けた所定労働時間の設定(1日の所定労働時間、年間休日数)</li> <li>実施に向けた業務改革、事業運営フロー構築に向けた協議</li> </ul>	2025年2月 労使合意

<働く環境の整備> ※各協議項目の優先順位 ○25年3月までに改定を本年協議 ○次年度以降に改定に向けて本年協議 ▲通年取り組み

N O	優先	協議項目	対象	解決したい課題	検討の方向性	期限	
6	▲	人事賃金制度の見直し	エルダー スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> <li>内外環境、要員構成を踏まえた企業戦略推進、60歳以降のさらなる活躍推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年5月労使合意済み</li> <li>2025年4月運用スタートに向けた本人意思確認、人事戦略とのマッチングに向けた取り組み</li> </ul>	2024年5月 労使合意 ※2025年4月 運用スタート	
7	○		時給制 社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業戦略、働き方の実態を踏まえた職種のあり方を見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職種の整理、職種毎の水準再設計</li> </ul>	2025年度 以降	
8	○	人材育成、成長実感につながる適切な評価フロー	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>納得性が高く、人財育成につながる評価運用の構築</li> <li>CDP戦略“プロ人財”の育成に向けたキャリア開発支援の研究</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属毎に適正な評価面談に向けた課題把握、取り組み</li> <li>キャリア管理に関する仕組みづくりの方向性、取り組みステップを策定</li> </ul>	通年 取り組み	
9	◎	適正な時間管理	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>重点戦略“イキイキ働くモデル”の実現に向けた職場環境づくり</li> <li>適正な労働時間管理によるルール遵守、徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>モニタリング指標による現場実態把握のもと、時差時間、未打刻の是正に向けた取り組み※7ページ参照</li> <li>2024年10月新勤怠管理システム開始、運用精度向上による時間管理意識の徹底</li> </ul>	通年 取り組み	
10	◎	扶養者年齢別最低賃金基準の見直し	ゼネラル・メイ ト・プロ・スペ シャル	<ul style="list-style-type: none"> <li>セーフティネットにつながる処遇の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>『扶養者年齢別最低賃金』基準の引き上げ（現B基準からA基準へ）</li> </ul>	2025年3月 労使合意	
11	◎	労働協約・附属書規定に関する整理	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働協約に定める雇用形態独自の内容をわかりやすくする</li> <li>独自の人事制度の協議と労働協約に反映する協議の時間を増やす</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	2025年9月 労使合意	
12	◎	その他グループ労使協議による項目（キャリア形成支援制度の拡充や法対応など）についても2025年3月労使合意に向けて協議					

## 1. 適正な時間管理に向けた取り組み

【全雇用形態】

## (1) 背景・課題

- これまでの適正な時間管理に向けた取り組みについては、再生フェーズにおける重点課題として、「正しい労働時間の記録の徹底・遵守」を中心に労使連携した取り組みを進めてきました。
- 2023年度の「時間管理モニタリングによる結果」では、重点指標としていた休日PC稼働状況が第4四半期トレンドで年平均値を下回るなど取り組みが一定の効果となったと捉えています。
- 一方で、店舗を運営するにあたって開閉店前の業務（清掃、レジ、朝礼、カギ閉め等）について、モニタリングの中では把握することができない現場実態としてメンバーズVOICEや兼任役員で数多く寄せられました。
- また、「記録の徹底」とともに、並走して進める「業務改善・効率化」については、自主編集の集約・委託化や催事場の縮小を中心に様々な取り組みを進めた一方で、今年度も収支構造改革、少人数でのオペレーション運営は加速しており、さらなる実行性を高め、メンバーが実感を持つ取り組みが必要となります。

## 2023年4月～2024年3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～2024年3月

項目	2023年実績	前年比	コメント
休日PC稼働1回以上	月/平均18名	前年未集計	第4四半期トレンドは平均14名のため年度平均
未打刻10回以上	月/平均3.8名	43.8%	前年に対して大きく減少、24年度指標の見直し
時間外25時間以上	月/平均3.5名	113.5%	未打刻減少により前年比は増加
時差時間45時間以上	月/平均1.25名	19.2%	前年に対して大きく減少、24年度指標の見直し

※数値は総務・経営企画部（人事）発 第374号『2024年度の適正な労働時間管理に向けた取り組み』より引用

## (2) 取り組みの方向性、進捗

- ▶ 今年度は、昨年度のHDS労使共同宣言や札幌丸井三越の重点戦略の1つである「イキイキ働くビジネスモデルの構築」を踏まえて、その土台となる法令順守が持続的な状態となるため“適正な時間管理”への取り組みを推進します。
- ▶ 第1四半期では、所属毎に勤怠管理状況を把握するためのモニタリング指標や上司部下間の対話フローを見直し、6月から運用をスタートしています。
- ▶ 今後については、毎月のモニタリング指標の推移、面談の報告状況を踏まえながら、さらなる課題抽出や支援策についても労使協議を行います。
- ▶ 加えて、所属毎の対応では、特に販売統括部内での勤務時間外業務（清掃、レジメ、朝礼、カギ閉め等）の対応として、所属ラインを通じた啓発による労務意識醸成や、特性を踏まえた支援、対応案の検討についても時間管理委員会の中で協議を進めます。

### 労使通年協議項目『適正な時間管理』

協議項目	対象	解決したい課題	方向性	期限
適正な時間管理	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 重点戦略“イキイキ働くモデル”の実現に向けた職場環境づくり</li> <li>• 適正な労働時間管理によるルール遵守、徹底</li> </ul>	①「 <b>勤怠記録の徹底</b> 」 ・ モニタリング指標による現場実態把握のもと、時差時間、未打刻を是正する ②「 <b>労務知識の向上</b> 」 ・ 労務管理ルールの定期的な労使双方による情報提供を定期的実施する ③2024年10月新勤怠管理システム開始、運用精度向上による時間管理意識の徹底	通年 取り組み

## 第1四半期までの主な取り組み

重点項目	勤怠管理記録の徹底		労務知識の向上
対象	全社	販売統括部	全社
内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>所属勤毎に勤怠管理状況を把握するスキーム再整備</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>労務管理ルールの発信 ※総務・経営企画部（人事）発 第374号『2024年度労働時間管理の取り組み』</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>総務部長・人事担当長が労務管理に問題がある所属長と面談</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>店舗運営担当長が販売マネージャーと面談</li> </ul>	
詳細	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス規律違反に該当する項目の整理、所属上司からの改善指示を対象者に実施</li> <li>部下の勤務状況を把握、業務実態に合わせ対応する（休日に勤務の場合は休日申請）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勤務時間外にお買場業務実態の把握（清掃、レジ、朝礼、カギ閉め等）</li> <li>打刻意識の醸成した上で勤怠記録へ阻害要因となる内容に対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全従業員に対して適正な労働時間管理ルールの発信</li> <li>販売統括部は、店長会発信、各マネージャーからお買場へ落とし込み浸透する</li> </ul>



今後の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務の総量を把握し、業務改革の取り組み案を労使で検討する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>シフト運用の見直し、業務改善など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3ヶ月に1度（7、10、1月）適正な労働時間管理ルール発信</li> </ul>
-------	--	--	---

総務・経営企画部（人事）発 第374号『2024年度労働時間管理の取り組み』抜粋

## 前年からの変更ポイント

### ①モニタリング基準の見直し

- ・面談対象者をPCシャットダウン時差時間25時間以上

### ②従業員の理解と意識を深めるための取り組み

- ・啓発につながる発信を全体会議を通して四半期毎に発信

### ③時間管理者の意識を高める取り組み

- ・所属長が期初目標面談時に時間管理に関する取り組みを発信

## 継続取り組み

- ・ 毎週水・土・日のオフィス消灯デー、労使共同宣言・ポスターなど啓発ツールの活用

## 2023年6月労使共同宣言

適正な労働時間管理の実現に向けた労使共同宣言

**労働時間管理ルールへの遵守と業務改革に取り組めます。**

<p><b>✓ 労働時間の正しい記録を徹底します</b></p> <p><b>本人</b> 始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な変更はしません</p> <p><b>✓ 全員が業務改革に取り組めます</b></p> <p><b>本人</b> 一人ひとりが業務改革の“たね”を見つけて、チームで解決します</p> <p><b>✓ 対話を通じて推進します</b></p> <p><b>本人</b> 業務の進捗や業務の課題を、上司やチームに共有・相談します</p>	<p><b>上司</b> 上司は、部下が労働時間を正しく記録しているかを必ず確認し、必要に応じて修正を指示・指導します</p> <p><b>上司</b> 業務の「やめる・まとめる・偏りをなくす」を決断・実行します</p> <p><b>上司</b> 部下やチームが持つ課題を十分に把握するために、「対話の時間」と「対話の風土」をつくります</p>
--	--

株式会社三越伊勢丹ホールディングス 取締役代表執行役社長 CEO 細谷敏幸  
三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池史和

## 労働時間管理における啓発ポスター

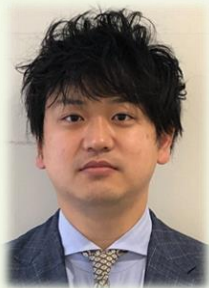


“労働時間管理ルールへの遵守”と“業務改革”に取り組めます

## Ⅳ. 組合活動報告



執行委員 大塚理奈子  
(L&B商品部)



執行委員 秋政 渉  
(L&B商品部)



書記次長  
長谷田皓平(外商部)



書記次長 鈴木 閑  
(EC戦略)



執行委員 二瓶 椋介  
(「エアリアル」旭川)

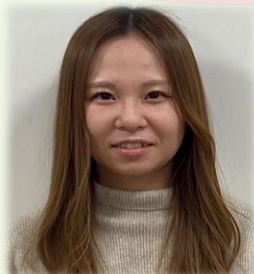


執行委員 風林弘紀  
(店舗運営)

あなたの“声”  
聴かせてください



執行委員 大野 康平  
(商品統括部)



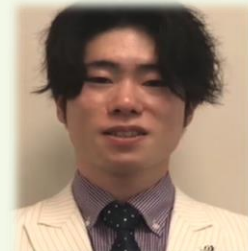
執行委員 石井里実  
(三越「i」)



執行委員 谷脇直幸  
(FRTW商品部)



執行委員 川上明香  
(メディア推進)



執行委員 板垣友彬  
(食品・レストラン商品部)

執行委員

### 『雑談窓口』を始めました

- ✓ 「仕事や職場環境、人間関係」「ライフイベントと仕事の両立」など日々生活している中で“モヤモヤ”していることをお聴かせください。
- ✓ 組合役員（執行委員）があなたのお話を聴きます。

窓口フォーム



※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)

【札幌丸井三越支部】24年7月メンバーVOICE (労使通年協議の考え方・労使通年協議項目) 質問・意見シート



<Forms> URL

<https://forms.office.com/r/X12QRXbTjh>

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**