



2024年7月 労使通年協議報告

三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部

【今回の位置づけ】

2024年度の労使通年協議の方向性
についてご説明いたします。

【主な内容】

労使通年協議について

1. 人事賃金制度
2. 働く環境の整備

**7月20日（土）10:00より、説明動画を配信予定です。
今回は動画のみの視聴となります。（出席は取りません）**

下記、URLもしくはQRコードよりアクセスしていただき、
動画の視聴をお願いいたします。

<https://members.imgu.or.jp/ba010/28940>

スマホ・タブレットから右記のQRコードにアクセス ⇒

ユーザー名：従業員コード10桁
パスワード：生年月日（西暦）



<イングちゃん>
IMGU公式マスコット
キャラクター

ご意見、ご質問などは、巻末ページをご覧ください。
QRコード、リンクから質問フォームにアクセスできます。
(7月31日（水）まで)

動画視聴対象者：社員・メイト社員・フェロー社員・特別社員・
エルダースタッフ・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフ・
エルダースペシャリティスタッフ ※各雇用形態の非組合員を含む

<目次> 2024年7月 労使通年協議報告資料

I.	三越伊勢丹グループの状況	
	1. 三越伊勢丹グループの決算状況	P.4
II.	2024年度労使通年協議の取り組み	
	1. 2024年度労使通年協議について	P.7
	2. 2024年度労使通年協議事項について	P.8
	3. 賞与制度の検討について	P.9
	4. ステージC-t人事制度改定について	P.10
	5. メイト社員の制度改定について	P.12
	6. 両立支援制度について	P.13
	7. その他 グループ共通の取り組みについて	P.14
	8. その他の協議項目	P.15
	9. 働く環境の整備	P.16

<参考資料>

	・ 2024年愛の募金について	P.20
	・ VOICE Times 32号 10期最終号（予告）について	P.20

I . 三越伊勢丹グループの状況

1. 三越伊勢丹グループの状況

この章のポイント

○この章では、三越伊勢丹グループおよび(株)三越伊勢丹の2023年度実績及び2024年度の計画を確認します。

1. 三越伊勢丹グループの決算状況

- 2023年度は期中の3回にわたる収益予測の上方修正を経て、過去最高の営業利益となりました。
- 百貨店業は「高感度上質」「個客とつながるCRM」戦略の奏功と経費コントロールにより増収増益となりました。
- 2024年度は「グループ営業利益640億円・単体営業利益450億円」と過去最高の計画となっています。

1) 三越伊勢丹グループの業績 ※IR情報より引用

■三越伊勢丹HDS 2023年度結果と2024年度計画

資料1

単位: 億円	2023年度結果			2024年度計画(5月発表)		
	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差
売上	12,246	112.5%	+1,361	12,800	104.5%	+553
売上総利益	3,189	111.3%	+323	3,340	104.7%	+150
販売管理費	2,645	103.0%	+76	2,700	102.1%	+54
営業利益	543	183.6%	+247	640	117.7%	+96
当期純利益	555	171.7%	+232	530	95.4%	※ ▲25

※23年度当期純利益は法人税等調整額▲96億円計上あり。24年度は現時点で確定しないためマイナス表記となっているが実質増益を計画。

■三越伊勢丹HDS 2023年度 予測修正の推移

単位: 億円	2023年度予測(5月発表)			2023年度予測(8月発表)			2023年度予測(11月発表)			2023年度予測(2月発表)		
	予測	前年比	前年差	予測	前年比	5月計画差	予測	前年比	5月計画差	予測	前年比	5月計画差
売上	11,400	104.7%	+515	11,550	106.1%	+150	12,000	110.2%	+600	12,050	110.7%	+650
売上総利益	3,010	105.0%	+144	3,040	106.1%	+30	3,140	109.6%	+130	3,150	109.9%	+140
販売管理費	2,660	103.5%	+90	2,660	103.5%	-	2,660	103.5%	-	2,650	103.5%	-
営業利益	350	118.2%	+53	380	128.3%	+30	480	162.1%	+130	500	168.9%	+150
当期純利益	280	86.5%	▲43	300	92.7%	+20	370	114.3%	+90	400	123.5%	+120

■三越伊勢丹HDS セグメント別 2023年度結果

資料2

2023年度結果 単位: 億円	百貨店業			クレジット・金融・友の会業			不動産業			その他	※調整額を含む	
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差
売上	11,373	111.8%	+1,197	354	105.6%	+18	267	130.6%	+62	986	117.4%	146
営業利益	451	221.0%	+247	40	106.8%	2	30	75.9%	-9	20	182.4%	+9

■国内百貨店地域事業会社・関連会社 結果

資料3

2023年度通期予測 単位: 百万円	売上高			営業利益		2023年度通期予測 単位: 百万円	売上高			営業利益		
	実績	前年比	前年差	実績	前年差		実績	前年	前年比	前年差	実績	前年差
(株)札幌丸井三越	60,569	110.3%	+5,673	377	+1,371	(株)エムアイカード	32,661	30,646	106.6%	+2,014	4,382	+278
(株)函館丸井今井	6,139	101.7%	+103	76	+46	(株)エムアイ友の会	3,409	3,575	95.4%	▲164	-136	+0
(株)仙台三越	27,627	102.2%	+589	14	+233	(株)IMPDP	20,578	13,272	155.0%	+7,306	320	+189
(株)名古屋三越	61,653	106.9%	+4,001	597	+870	(株)IMS	13,488	12,930	104.3%	+557	701	+395
(株)静岡伊勢丹	15,690	97.1%	▲472	125	+83	(株)IMH	3,549	3,143	112.9%	+405	89	+2
(株)新潟三越伊勢丹	35,939	100.9%	+329	812	+207	(株)IMBS	22,709	23,187	97.9%	▲477	297	+12
(株)広島三越	11,023	96.9%	▲356	-449	+204	(株)IMGS	4,733	4,820	98.2%	▲87	531	+20
(株)高松三越	22,386	103.4%	+745	364	+155	(株)三越伊勢丹ニッコウラベル	6,037	3,563	169.4%	+2,474	100	+386
(株)松山三越	4,981	95.7%	▲221	-343	+128	(株)センチュリートレーディングカンパニー	3,505	3,293	106.4%	+211	146	+98
(株)岩田屋三越	124,516	113.6%	+14,880	5,021	+2,313	(株)スタジオアルタ	1,835	795	230.8%	+1,039	328	+226
						(株)エムアイフードスタイル	39,900	30,830	-	+9,069	915	+117

※Mフードスタイルは2022年6月30日をみなし取得日として連結の範囲に含めたため、前年7月～3月の損益を前年実績として前期差を記載。

2) 三越伊勢丹の業績

■(株)三越伊勢丹 2023年度結果

資料4

単位: 億円 端数切捨て	2023年度結果			2024年度計画(5月発表)		
	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差
売上	7,047	115.3%	+936	7,545	107.1%	+497
売上総利益	1,737	115.1%	+228	1,850	106.5%	+112
販売管理費	1,475	102.5%	+36	1,526	103.4%	+50
営業利益	398	181.8%	+179	450	112.9%	+51
純利益	445	168.0%	+180	350	78.6%	※ -95

■(株)三越伊勢丹 2023年度売上実績

資料5

単位: 百万円 端数切捨て	2023年度結果				2024年度計画(5月発表)			
	実績	前年比	前年差	シェア	予測	前年比	前年差	シェア
新宿店	375,895	114.7%	+48,267	53.3%	411,000	109.3%	+35,104	54.3%
日本橋店	152,866	110.4%	+14,451	21.7%	158,000	103.4%	+5,133	20.9%
銀座店	104,792	135.6%	+27,488	14.9%	114,000	108.8%	+9,207	15.1%
立川店	32,261	106.5%	+1,980	4.6%	33,500	103.8%	+1,238	4.4%
浦和店	38,894	103.8%	+1,441	5.5%	38,000	97.7%	-894	5.0%

■(株)三越伊勢丹 免税売上高 推移

資料6

単位: 百万円		2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
伊勢丹新宿本店	免税売上	29,659	25,386	3,826	7,025	25,037	50,214
	店売上に対するシェア (%)	10.3	9.3	1.8	2.8	7.6	13.4
三越日本橋本店	免税売上	3,355	3,020	337	771	3,921	6,883
	店売上に対するシェア (%)	2.3	2.3	0.3	0.7	2.8	4.5
三越銀座店	免税売上	27,170	23,499	458	769	7,550	29,751
	店売上に対するシェア (%)	29.8	28.4	1.0	1.4	9.8	28.4
その他	免税売上	497	366	41	84	355	326
	その他全体売上に対するシェア (%)	0.5	0.4	0.1	0.1	0.5	0.5
三越伊勢丹合計	免税売上	60,683	52,272	4,663	8,651	36,864	87,176
	全体売上に対するシェア (%)	9.6	9.0	1.1	1.8	6.0	12.4

①再生フェーズの早期達成を図ると同時に次期フェーズである「まち化準備」フェーズに向けた取り組みを加速させるべく、「百貨店の科学」の地域百貨店や関係会社への浸透による経費コントロールを進め、国内百貨店事業を筆頭とした経営効率の大幅な改善により財務体質の強化を図った。

これらの取り組みで、計画当初の長期目標である10年スパンでの営業利益額500億円を大きく上回りながら2年目で達成。2008年4月の三越と伊勢丹統合以降の最高営業利益についても更新した。

②セグメントで見ると百貨店業が大幅回復。地域店は経費コントロールなどで各社ともに増益。札幌・仙台・名古屋は昨年の赤字から黒字に転換。

③重点戦略である「高感度上質」戦略、「個客とつながる」CRM戦略が奏功しトップラインを引き上げた。伊勢丹新宿本店の「丹青会」や三越日本橋本店の「逸品会」では、店舗では取り扱いのない百貨店外MDや特別企画品を紹介し個客の多様なご要望にお応えすることで、2023年9月・2024年2月開催時において共に過去最高の売上を更新。

④2023年度は伊勢丹新宿本店・三越銀座店が過去最高の売上を更新。2024年度も伊勢丹新宿本店の売上高は、過去最高売上をさらに更新し4,110億円、三越銀座店も1,140億円と過去最高を目指す。三越日本橋本店も1,580億円と増収計画。

⑤国内百貨店では、韓国や台湾、タイ、米国などからの訪日客数および購買金額が伸長。特に新宿店・銀座店では顕著。その結果、コロナ禍前の2018年度の免税売上高を大幅に上回り、過去最高額についても更新した。

Ⅱ. 2024年度労使通年協議の取り組み

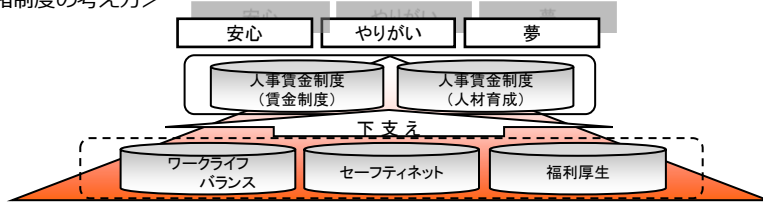
1. 2024年度 労使通年協議について

この章のポイント

○この章では、2024年度の労使通年協議の取り組みについてご報告します。

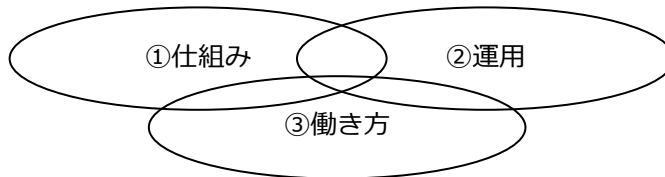
1. 2024年度 労使通年協議の考え方

2024年度労使通年協議においては「組合としての人に関わる諸制度の考え方」および「3つの視点」を踏まえて協議をおこなってきました。
 <組合としての人に関わる諸制度の考え方>



「安心」「やりがい」「夢」	雇用を通じた安心・日々の業務を通じたやりがい・自己実現に向けた夢
「人事賃金制度(賃金制度)」	メンバーが高いモチベーションで働ける仕組み
「人事賃金制度(人材育成)」	持てる力を最大限発揮できる仕組み
「ワークライフバランス」	仕事と生活の調和
「セーフティネット」	安心して働ける環境
「福利厚生」	働きやすい環境

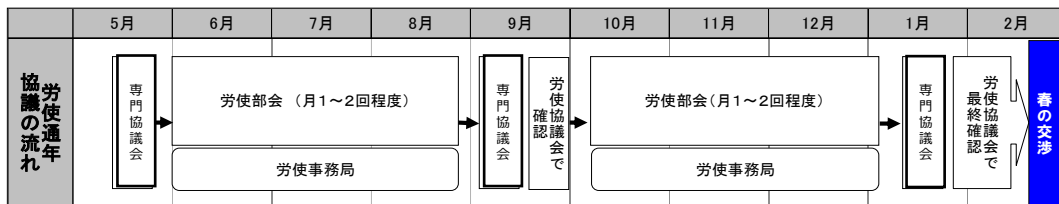
<3つの視点>



- ①仕組み
メンバーのやりがい・働きがいにつながる仕組みの構築や現行制度の課題解決に向けた仕組みの見直し
- ②運用
制度の適正な運用に向けた実態の把握と課題への対応
- ③働き方
働く環境のベースとなる「適正な時間管理」によるメンバーのやりがい・働きがいの向上、「ハラスメントの防止」による働きやすい 職場環境の構築

2. 労使通年協議について

<労使通年協議の流れ>



- ・労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論をおこない必要な制度改定の成案化を目指す」協議形態です。
- ・今年度の労使通年協議においても、制度と働く環境の整備の検討を行う「人事制度・働き方部会」を引き続き設置し、仕組みや運用等の議論、検討をおこなってきました。

2. 2024年度労使通年協議事項について

この章のポイント

○ 2024年度の労使通年協議項目と主に検討するポイントについてお伝えします。

1、2024年度労使通年協議の取り組み

- ・人事賃金制度では会社の戦略変更を見据えながら、中長期のやりがい・働きがいを実現するため、以下の項目での通年協議を行います。
- ・働く環境の整備では、昨年度の取り組みに引き続き、現状課題を踏まえた適正な労働時間管理の推進と風土改革について議論を行っていきます。

【人事賃金制度】

	検討項目	検討内容
1	60歳以降の人事制度について	・エルダースタッフ制度改定に伴う 評価ターム、賞与支給表、目標設定シートの検討等 ・エルダーフェロー制度の検討
2	賞与制度の検討	・グループ労使協議を踏まえ、業績に連動した賞与制度の仕組み
3	ステージC-tの制度改定	・c-t期間の育成の方向性を踏まえたB-1HAP受験要件、C格付け要件
4	メイト社員制度について	・メイト社員の採用賃金の在り方、扶養家族手当
5	両立支援制度について	・育児関連制度補助策等の検討 ・障がいがある子やひとり親等個別事情があるメンバーへの対応
6	グループ労使協議項目について	・グループ労使協議報告参照
※継続労使協議項目	ステージBの人事制度改定	・グループの方向性を踏まえた各雇用形態の人事制度の対応 ・B-1、B-2の考え方等
	ステージC・メイト社員人事制度改定	・グループの方向性を踏まえた対応 ・役割給の運用状況や設定の在り方を検討・協議

【働き方】

NO	検討項目	検討内容
1	適正な時間管理について	・労使共同宣言の指針に基づいた取り組みの推進 (労働時間ルール順守、業務改革、勤務実態把握 等)
2	風土改革について	・相互尊重、対話風土の醸成のための取り組み (心理的安全性の維持・向上、風土づくり 等)

3. 賞与制度の検討について

この章のポイント

○今後の賞与制度の労使協議事項とスケジュールについてご説明します。

1. 現状の賞与制度と今後の方向性

- ・2023年度12月賞与より、労使で事前に確認、審議している業績評価指標に基づき、現状の賞与支給表をベースにしながら賞与の半期要求を行う仕組みとなっています。
- ・現状の賞与制度は業績結果に大きく影響を受けることのない安定的な支給制度ではありますが、2024年6月賞与支給においては「計画を大きく上回る業績結果」を理由に現行の制度で想定される以上のプラス要求を行いました。
- ・今後、会社が業績を伸ばしていくフェーズに入っていく中で、組合としてもメンバーの「業績に対する納得度」や「業績達成意識」をより一層醸成していくことはメンバーモチベーションや会社の方向性の観点からも必要であると考えています。
- ・上記を踏まえ、今年度は業績連動賞与について会社と具体的な協議を進めていきます。

<労使協議の視点>

メンバーの
業績に対する納得度
向上

業績達成意識の
向上

中長期における
グループを含めた
処遇の在り方

<現行の賞与制度>

- ・制度上の賞与支給表をベースに審議した業績評価指標に基づき、半期ごとに労使協議・要求を行っています。

①グループ営業利益

②三越伊勢丹単体
営業利益

③中期経営計画
進捗状況

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	翌年1月	翌年2月	翌年3月
		前年度業績分 賞与支給		12月賞与協議				賞与支給			6月賞与協議
	■6月賞与メンバーズボイス					■12月賞与メンバーズボイス					■春の交渉メンバーズボイス

2. 具体的な協議項目とスケジュール

- ・具体的な業績連動賞与導入検討にあたっては、以下の協議項目を基に労使にて議論を進めていきます。
- ・制度の導入時期としては2026年6月支給賞与（2025年度業績反映分）からを目指して参ります。

<具体的な協議項目>

要求ターム	現行の半期要求をベースに検討
業績連動部分の水準	現行の賞与水準を基本ベースにしながら業績連動の水準を検討
対象雇用形態	社員・メイト社員の他にエルダースタッフへ導入の検討
業績連動賞与支給の目標設定	労使で確認する目指すべき目標の設定の項目・在り方

<今後のスケジュール（予定）>

2024年度下期 メンバーズボイス	2024年12月 支給賞与	2025年度 春の交渉メンバーズボイス (2025年2月開催)	2025年6月・12月 支給賞与	2026年6月支給賞与～
進捗報告・意見集約	現行制度通り	「業績連動賞与」 制度審議決定	現行制度通り	2025年度業績反映 新制度運用スタート

4. ステージC-t人事制度改定について

この章のポイント

○ステージC-t人事制度について一部内容を改定に向けて継続検討していきます。

1. 改定する目的

- ・育成期間と位置付けている「ステージC-t期間」終了の判断基準を再整理した上で、従業員にとって「分かりやすく納得性の高いキャリアステップにつながることを」目的に、ステージB-1HAP受検資格、及びステージC格付資格を再設計していきます。
- ・合わせて、近年の採用競争力強化のための採用賃金引き上げに伴い、本人のやりがい、働きがいに直結する個人成果の積み上げによる本給支給において不整合が生じている運用課題についても見直す必要があると考えています。

2. 受検要件と格付要件の現状までの経緯と課題について

- ・2021年度より、育成面における課題等を踏まえてステージC-t期間を4年間から6年間へ延長する見直しを行いました。
- ・その見直しの背景には、入社から6年にわたるC-t期間で、会社はステージB-1HAP受検に必要な業務経験と研修を与えることや、本人が自律的に中長期のキャリアを想定しながら経験を積み自己研鑽を図ることを目的に、ステージB-1HAP「受検要件」とステージC、及びステージC-t延長の「格付要件」もそれぞれ見直しを行った上で、今の制度に至っています。

※参考：現行制度（左図）と、現行制度変更前（右図）の概要について

2021年度以降の 現行制度	概要
C-t社員期間	6年間（延長あり）
ステージB 受検資格要件	C-tからの直接受検「 可能 」 （C-tとして6年目から全員受検資格あり）
ステージC 格付要件	入社6年目期初のベース給ランクによって ステージC格付かC-t延長かを判断

(2020年度まで)	概要
C-t社員期間	4年間（延長あり）
ステージB 受検資格要件	C-tからの直接受検「 不可 」 （ステージC格付け後、1年経過を条件）
ステージC 格付要件	5年目からステージCに格付け

- ・しかしながら、ステージB-1HAPの受検要件が、6年間の育成期間中における「休職期間」や、「評価ランク」が加味されていない「6年目」という年数のみで全員に受検資格が与えられていること、つまり要件を設定しないことの是非を再考していきます。
- ・また、ステージCへの格付要件及びC-t延長の判断が、6年目期初（=5年目7月）の本給ランクで決定されていることについて、7年目からのステージC及びC-t延長が実質入社後の4年間の実績で反映されていることへの課題感も検討すべき内容と考えます。

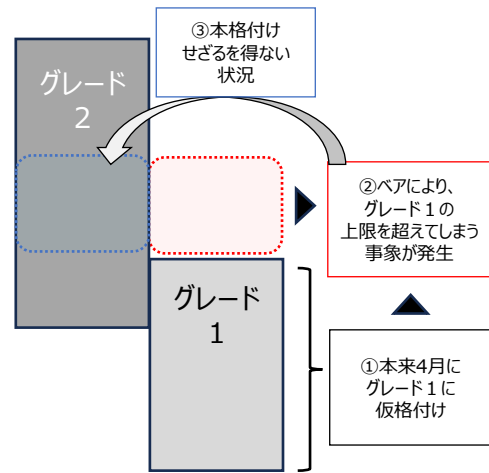
3. その他における現状の課題について

・採用賃金の引き上げに伴い、ステージC-tの本給額も同時に引き上がったことを受けて、4月のステージC仮格付の際に本来ならばグレード1に仮格付されることが、個人成果給ランクがグレード1のランク上限を超えてしまうことにより、4月から「本格付」せざるを得ない事象が発生しています（※）。この不整合を解消するため、今後労使で整理をしています。

※「仮格付」と「本格付」のルールについては、以下『人事制度ガイダンス』にある通り、『ステージC格付けの個人成果給は「C-t（最終本給）－（資格給＋役割給②）」とし、4月のグレードは本給評価反映前のため、グレード1に仮格付し、本給評価後に重複ランクにある場合、グレード2に本格付とします。』

・合わせて、上記同様に採用賃金の引き上げの影響を受けて、ステージCに格付けされた方とステージC-tの方との本給額の差が縮まってしまうことや、追いついてしまう事象が発生をしています。その為、今後の採用競争力強化を理由とした採用賃金引き上げ時に同様のケースが発生した場合を想定した上で、次年度以降の対応を労使で協議を進めています。

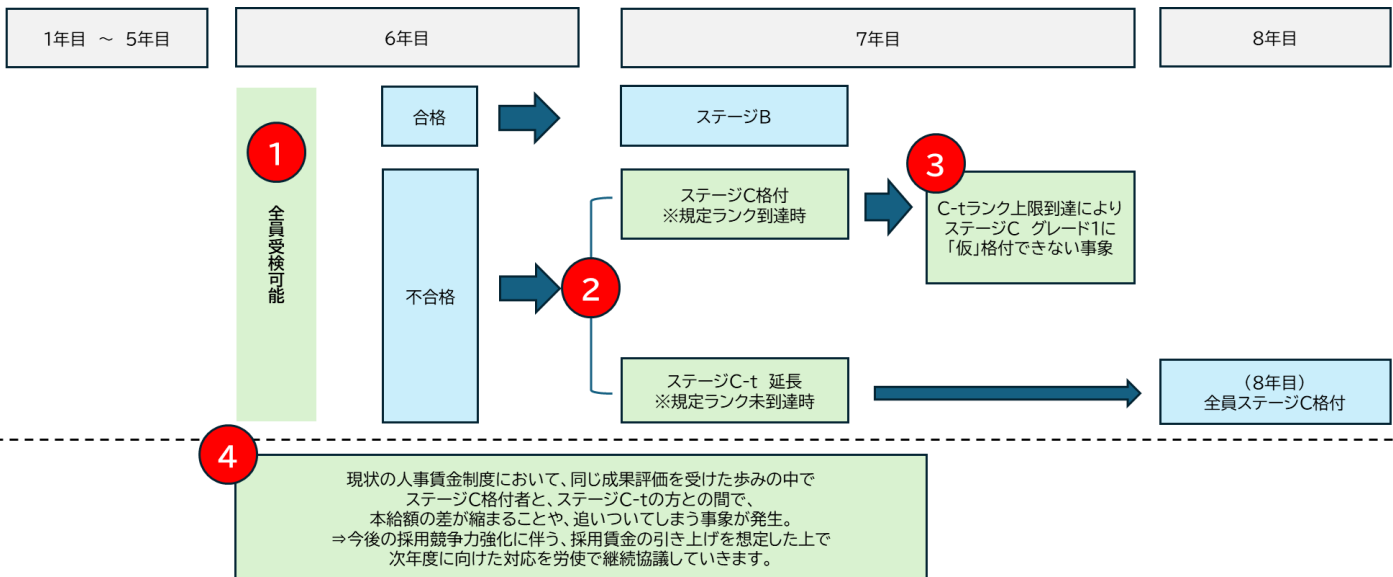
<ステージC 個人成果給ランク表> ※概略図



4. 改定に向けた論点整理

・以上の現状課題から、以下の4つの内容について今後労使協議を行っていきます。

- ①ステージB-1HAP受検要件について、6年目全員受検の是非の検討を行います。
- ②7年目におけるステージC格付要件について、ステージC格付及び、ステージC-t延長の「ランク基準」の必要性有無の検討を行います。
- ③ステージC格付時においてグレード1に仮格付できない事象に対して「仮格付と本格付」の考え方の整理と今後の対応を協議します。
- ④毎年の採用賃金の見直しにおける引き上げに伴い、積み上げてきた本給における不具合の整理を今後労使で行います。



5. メイト社員の制度改定について

この章のポイント

○メイト社員制度改定について今年度の協議・検討事項をご説明します。

1. メイト社員扶養家族手当の導入検討について

- ・今年度は長年労使でも検討事項となっていたメイト社員に扶養家族手当の導入について労使で議論をスタートさせていきます。
- ・視点としてはグループ労使ガイドラインや均衡均等の概念、メイト社員の処遇改善等を視点に協議を行います。

<検討の視点>

均衡均等の概念

メイト社員の処遇改善

グループガイドラインへの対応

- ・導入にあたっては導入時期、導入される際の水準等も併せて協議を行います。

<参考：ステージCの扶養家族手当>

・会社は扶養家族を有するステージCに対し、対象者一人につき10,500円の扶養家族手当を支給する。
 なお、扶養家族は16歳未満の子は地方税法上の扶養認定、その他は所得税法上の扶養認定をもって対象とする。

以下に当てはまるもの

- ① 満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子
 - ② 重度障害のある者（1級・2級）
 - ③ 障害のある子
- 但し、対象人数の上限は4人まで。

2. その他の検討項目

- ・2024年度の春の交渉にて「c-t社員の採用賃金上昇に対する賃金格差調整」を理由に物価のベースアップとは別の考え方を基に別途のベースアップを行いました。
 （物価上昇ベア 4,000円、採用賃金上昇に対する格差調整ベア 6,000円 計10,000円ベースアップ）
- ・また、サテライトメイト社員の採用賃金を中途採用のメイト社員と同水準にする引上げも実施してきました。
- ・今年度も引き続き現状を踏まえたメイト社員のあるべき採用賃金については以下の論点も踏まえ、検討・研究を行っていきます。

【継続論点】

労働市場の状況

C-t社員の採用賃金
とのバランス

最低賃金への
対応

※参考 <2024年度 メイト社員の採用賃金>

店付・営業部付	184,000円
大卒・短大・専門卒	194,000円
既卒中途採用・サテライト各店	200,000円以上

6. 両立支援制度の拡充について

この章のポイント

○今年度の両立支援の取り組みの方向性を報告します。

1. 今年度の育児関連制度の検討について

- ・両立支援の取り組みとして、メンバーがライフの事由によって退職を選択せず、継続して活躍できる制度の構築を行います。
- ・働き続けられる環境の整備として、ライフワークバランスを整えながらフルタイム復帰をしていける様、今年度は「フルタイム早番固定勤務」の拡充について協議を行います。

<現行の育児勤務制度>

制度	概要
育児勤務	・短時間勤務 ・子の人数に関わらず、小学3年生の3月末まで（2024年度より改定）
フルタイム早番固定勤務	・社員、メイト社員対象 ・子の人数に関わらず★小学4年生の3月末まで

1) 「フルタイム早番固定勤務制度」拡充において検討の視点

期間	～小学4年生3月末	小学5年生3月末	小学6年生3月末
フルタイム早番固定勤務制度	現行の制度から変更なし	★(案)小学6年生の3月末まで期間延長を検討 月に数回の遅番勤務の義務（月4回程度の回数や、5年生と6年生で回数の差を設ける事等）	

- ・本人がフルタイム勤務へ復帰するための助走期間として、小学5～6年生の3月末の期間まで、取得延長することを検討します。
- ・フルタイム早番固定勤務の更なる拡充については、周囲の理解や要員へのバランスや影響に対しても、併せて具体的に打ち手を取る必要があると考えています。具体的には、拡充を検討している小学5～6年生の期間は月に数回の遅番取得を行うことを検討しています。（小学4年生3月末までの取得に関しては変更なし）
- ・また、育児関連諸制度の拡充にあたっては、要員配置の工夫等について会社と議論する必要があると捉えております。お互いの配慮、納得性を高め、育児関連制度取得者と周囲の双方が理解をし合える環境整備も引き続き労使協議を継続してまいります。

2. グループ共通の取り組み

- ・今後、育児介護休業法の改正が予定されています。下記一覧の項目を、グループ共通の対応として検討を行います。
- ・三越伊勢丹支部としては、既存の枠組みの中で対応がなされている制度もあり、未対応の部分については今後慎重に検討議論を重ねてまいります。

<施行予定日：2025年4月>

① 子の看護休暇の対象拡大	
改正内容	<ul style="list-style-type: none"> ・対象となる子の年齢を小3修了時まで引き上げ（現行は小学校就学まで） ・対象となる事由に『入卒園式・入学式』を追加（現行は子の傷病時の世話や予防接種、健康診断のみ） ➔当社グループも法令通り対象を拡大
② 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大	
改正内容	<ul style="list-style-type: none"> ・対象となる子の年齢を小学校就学まで引き上げ（現行は3歳まで） ➔当社グループも法令通り対象を拡大（既に当社グループでは育児勤務者については残業免除）
③ 介護と仕事の両立支援制度の周知の強化	
改正内容	<ul style="list-style-type: none"> ・介護に直面した従業員から申出があった場合に、制度等の情報を個別周知し、意向を確認する ・介護に直面する前の早い段階（40歳等）の制度等（介護保険制度含む）の情報提供 ・研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備
当社対応	<ul style="list-style-type: none"> ・介護百科（労組作成）の活用 ・介護保険加入時（40歳）に個別案内（給与WEB配信利用等）

<施行予定日：2025年10月>

④ 子が3歳になるまでの両立支援の拡充（努力義務）	
改正内容	<ul style="list-style-type: none"> ・支援制度としての『テレワークの導入』
当社対応	<ul style="list-style-type: none"> ・現行のテレワーク制度で対応（当社グループのテレワークの目的に“ライフワークバランス”は加えない）
⑤ “子が3歳以降小学校就学前までの選べる両立制度”の新設	
改正内容	<ul style="list-style-type: none"> ・会社がフルタイムの従業員に対して“育児と仕事の両立のための柔軟な働き方※”を2つ以上提示し、従業員はその中から1つ以上を選ぶことができる制度 ※始業時刻等の変更（早番固定・フレックス）、テレワーク（月10日以上）、短時間勤務制度、保育施設の設置運営・費用補助、新たな休暇の付与（年10日以上、要時間単位）
当社対応	<ul style="list-style-type: none"> ・提示する働き方を“始業時刻等の変更（早番固定またはフレックス）”と“短時間勤務制度”の2つとする 当社グループでは、“短時間勤務制度”は整備済みであるが、“始業時刻等の変更”は未整備。会社ごとのベースとなる働き方を踏まえつつ、“早番固定の統一導入”“フレックスも選択可”等を検討
⑥ 育児と仕事の両立における“個別の意向の聴取と配慮”の義務化	
改正内容	<ul style="list-style-type: none"> ・子や家庭の個別の事情により両立が困難となるケースに対して、両立支援制度の利用等に関する意向を確認し、会社の状況に応じて、その意向に配慮する（妊娠・出産の申し出時と3歳になる前） ・特に、子に障がいがある場合やひとり親家庭等に対する制度利用可能期間等の拡充が望まれる
当社対応	<ul style="list-style-type: none"> ・現行の“妊娠・出産の申し出時”に加えて、“子が3歳になる前”にも個別の意向を確認するフローの構築 ・子に障がいのある場合等において『就業の継続を可能、容易にする』制度導入（要否含む）の検討（子の年齢で発達段階を区切ることが難しい障がい児や医療的ケア児を育て、仕事をしている従業員に対する柔軟かつ具体的な配慮の制度化）※下記の参考資料（障がいのある子の育児と仕事の両立）参照

参照）障がいのある子や医療的ケア児の育児と仕事の両立

○両立の壁（厚労省『今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会』資料より）

育休明けの壁	治療やリハビリ、療育施設での母子通園に時間を要し、法定の育児休業では復職できない
未就学期の壁	受入可能な保育園が少ない、延長保育等長時間の受入が難しい（子と園の両方の事情）
就学後の壁	登下校の付き添いが必要、放課後、夏休み期間等の子の居場所の確保が難しい 特別支援学校には学童保育がなく、地域の放課後等デイサービスは受入日や時間が限定的
学校卒業後の壁	作業所への通所の場合、バス停等までの付き添いが必要、終わる時間が早く（16時ごろ）、終了後の自宅以外の居場所がほとんどない、また作業所等での就労自体も容易ではない

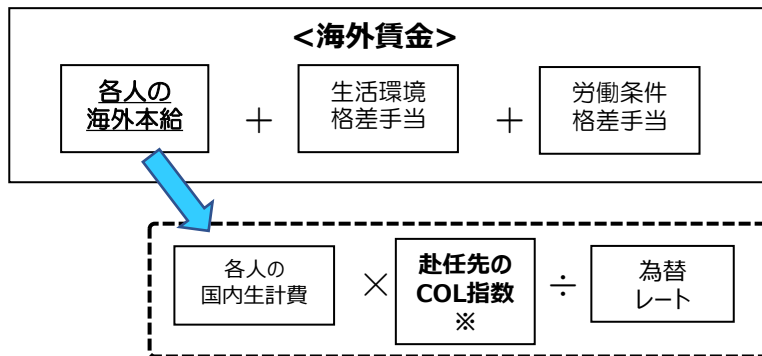
7. その他の協議項目

この章のポイント

○その他の検討事項について今年度の論点等をお伝えします。

1. 海外賃金改定の検討

- ・現状の海外賃金は「海外本給」+「生活環境格差手当」+「労働条件格差手当」で構成をされています。海外本給の決定方法は「購買力保障方式」を用いています。「購買力補償方式」とは「海外勤務者本人が、日本で得ていた購買力を派遣地でも補償する」との考え方にに基づき、ベース都市と派遣先都市の生計費を「COL指数」として数値化し、賃金を算出する方法です。
※東京を100とした場合の、赴任地の生計費を指数化しています。指数は日本および現地の為替変動や物価変動を加味します。



<今年度の検討事項>

- ・今年度は次年度よりCOL指数の算出基準変更に伴い、現行の仕組みや考え方について検証をおこなった上で、海外賃金改定についての議論・検討を行っていきます。
- ・検討にあたっては出向者への生活給やの影響に伴う対応も併せて検討していきます。

2. グループ労使協議事項

- ・以下はグループ労使協議を踏まえ、今年度労使協議していく項目となります。

<60歳以降の活躍推進の検討>

- ・60歳以降の活躍の場、キャリア選択の幅、グループ会社の要員状況等踏まえ、現行では人事異動の中で「出向」という形で行っているグループ会社への配属を先方企業の公募と本人とのマッチングを通じて「転籍」を可能とする制度の検討をおこないます。導入予定時期は2025年度～を目指していきます。
- ・また、時給制（フェロー社員）の定年の上限年齢引き上げに関するガイドラインの検討についても議論をしていきます。

<ライフイベント再雇用制度の拡充>

- ・現行制度のライフイベント再雇用制度は制度使用のメリットや再雇用後の処遇、グループ各社における人材確保の観点から拡充を行います。
- ・具体的にはステージA・Bがこの制度を使って再雇用をされる場合は「ステージC」として再雇用となる制度から「3年以内の再雇用に限り、ステージA、Bは従前の資格で再雇用可」とする方向で議論をしています。

<時間単位年次有給休暇制度導入における賞与欠勤控除の見直し>

- ・2024年下期より導入される時間単位有給休暇制度によりシフト勤務者の賃金控除が「日単位」から「時間単位」に変更になります。上記を踏まえ、賞与についても欠勤控除の見直しを検討します。

<法改正や物価等環境変化に対する見直し>

- ・法改正や物価上昇の影響に対して、現状の環境から見直しが必要な部分について労使協議を行います。具体的な検討項目は以下の通りです。
国内転勤関連（住居、家財関連）、通勤費関連（自家用車通勤）、国内出張関連（宿泊費、日当）等。

8. 働く環境の整備

この章のポイント

働く環境の整備の取組みとして、2024年度は以下の項目を検討していきます。

- ① 適正な労働時間管理の推進
- ② 風土改革

1. 適正な労働時間管理の推進

1) 時間管理ルールへの順守に向けた取組み

(1) 適正な労働時間管理の推進・長時間労働者の解消

① 2023年度の取組み

- 正しい勤務記録の徹底にむけ、三越伊勢丹モニタリング基準の段階的な見直しをおこないながら、対象者発生時のヒアリングによる原因と対策の確認のフローを労使で継続実施しています。
- 知識に関わる問題への対応としては、eラーニング（会社）や「働き方ハンドブック」の再発刊（組合）を実施してきました。
- ヒアリングを含めた啓発活動などにより、前年に比べて時差時間は減少傾向にあります。ですが時間外は増加しています。
- 総実労働時間は、うるう年であったこともあり前年より増えている状況です。
※年間総実労働時間 = 所定労働時間 + 所定外労働時間（時間外） - 年次有給休暇
- 正しい労働時間管理の意識は向上しています。ただし、長時間労働の削減においては、時差時間と時間外両方の低減に向けた業務改革が不可欠となります。

【参考】総実労働時間の状況

資格等級	時間外（時:分）		年次有休（日数）		総実労働時間（時間）	
	23年度	前年差	23年度	前年差	23年度	前年差
ステージA	3:11	0:47	13.9	0.9	1783	10
ステージB	7:14	1:20	15.8	0.6	1816	17
ステージC	5:44	0:26	18.6	0.6	1778	7
メイト社員	3:05	0:05	20.7	0.8	1731	1
その他	1:54	0:18	21.6	0.8	1710	6
平均	5:01	0:38	18.5	0.6	1771	7

※23年度はうるう年のため 1日労働日(7:25)が多い状況。

② 2024年度の取組み

- 長時間労働の解消のため、本年度の基準にてモニタリングを継続していきます。
- 「業務改善」を目的に、年間繁忙期の働き方を事前事後で確認する「労使オケージョン確認」を継続していきます。
- 24年度はEラーニングに代わる施策として「適正な労働時間管理ガイドライン」を5月に発信していきます。
- 新勤怠システム導入を機会とする働き方のマインドチェンジにむけ取り組みます。
(正しい勤怠管理への意識・知識向上へ向けた継続的な働きかけ、スケジュール共有の啓蒙と習慣化など)

(2) 所定時間外（休日・早朝・深夜）に発生した業務への対応と軽減

① 2023年度の取組み

- 2023年度は、所属メンバー数が多く、個人でつながる「顧客接点」がメイン業務のために勤怠管理や計画的な業務遂行を行いにくい業務特性をもつ個人外商グループを先例として労使議論をすすめてきました。
- 業務オペレーションの改善として、外商統括部の一部では2023年度よりチーム制やバディ制の導入も開始しています。
- 組合実施アンケートにより、外商統括部等において勤務時間外（早朝・夜間・休日）における顧客対応が発生していることがわかっています。特に顧客対応に関わる業務に対しては賃金を支払う必要があるため、勤務時間外の対応ルールの明確化とその徹底をおこなうための議論をすすめています。

② 2024年度の取組み

- 外商統括部における顧客対応等緊急度の高い業務に対する働き方の見直しの検討をしていきます。
 - ・顧客都合による不払い労働時間の解消、所定時間外に対応が必要となる業務の基準明確化
 - ・中期経営計画を実現するための外商改革において、外商スタイリストの業務改革の方向性や働き方の標準化の検討
 - ・セールスの働き方について顧客に理解を求めるためのツールや伝え方についての議論
- 外商統括部以外の部門においても所定外労働の調査と必要に応じた対応を検討していきます。
 - ・実態の把握とともに、その時間に「どうしてもやらなければならない」業務の有無を含めた明確化。
 - ・業務改革の視点から、チームで業務をおこなう「業務の属人化」を防ぐための働き方の見直しの議論。

【参考】

組合による調査結果（個人外商グループ以外の所属の状況）

組合では、三越伊勢丹支部の組合役員対象に「各職場の所定時間外労働の実態調査」を実施しました。

今後は調査結果をもとに、問題と課題の整理、改善に向けて組合・労使・会社で取り組むべきことの議論をおこなった上で、必要な対応をおこなっていきます。

実施期間：2024年5月29日～6月14日

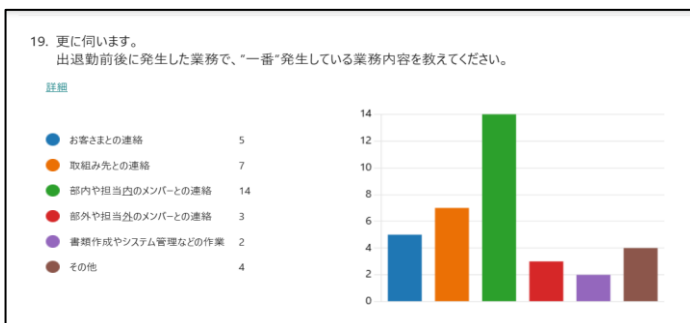
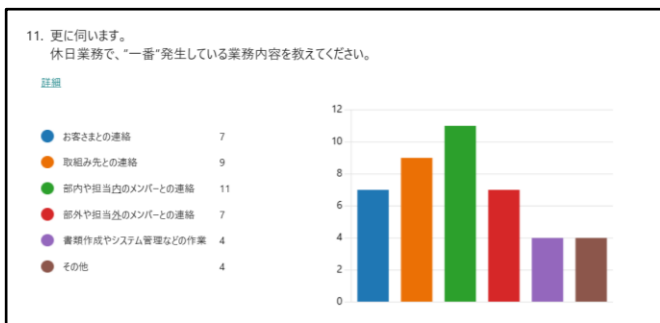
対象：三越伊勢丹支部執行委員・評議員・職場委員 全員 *一部個人外商を除く

回答人数：188名/200名 回答率：93%

休日に発生する業務	始終業前後に発生する業務
①部内や担当内メンバーとの連絡	①部内や担当内メンバーとの連絡
②取組み先との連絡	②取組み先との連絡
③部外や担当外メンバーとの連絡	③お客さまとの連絡
④お客さまとの連絡	④部外や担当外メンバーとの連絡

<状況に関するコメント>

- ・要員減や属人化により引き継ぐ相手がいない、または相手が休みだから始終業前後に自分に対応するしかないと思っている人が一定数いるのではないかと。
- ・勤務日にできなかった必要な資料作成などの作業は休日にやっている人が一定数いるのではないかと。
- ・所属自体が曜日固定で休んでいる場合に、店頭が関連する問い合わせがあった際は休みだけど誰かが対応している所属があるのではないかと。
- ・短時間しかやっていないから、申請が面倒、業務スマホでできる程度のことだから、自己判断でやっているから、と思っている人も一定数いると思う。
- ・勤怠管理されていない業務スマホが持ち帰れることで、仕事時間とプライベート時間の線引きが曖昧になりやすいのではないかと。



2. 風土改革

1) 風土改革の取組み

(1) 風土改革の向上に向けた具体的取組み

① 2023年度の取組み

●三越伊勢丹支部の取組み

- ・グループ労使協議にて再定義された内容をもとに、三越伊勢丹労使間では、支部としての課題の確認及び具体的取組項目の検討を行ってきました。労働組合としては、コミュニケーションや変化を受け入れるマインド等の課題があると考えており、継続的に取り組んでいる相互尊重の推進、対話風土の醸成を中心に、安心して働く事の出来る職場環境の実現に向けた検討を行いました。

●グループ労使協議の方向性

- ・昨年度発信された「グループ企業理念」、「労使共同宣言」をもとに、風土改革の目指す姿を、「安心して働くことの出来る職場環境」、「あらゆるバックグラウンドを持つ全ての従業員が心身ともに健康で能力を発揮できる環境」と設定し、その実現へ向けて、「**心理的安全性を高める**」、「**対話風土の醸成**」、「**相互尊重の推進**」の3つの視点から、目指す姿に向けて取り組むことを確認しました。

②2024年度の取組み

●目指す姿の設定

- ・「ビジョンの実現」や「イノベーション創出」に向けて、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、その土台となる「対話活動」や「相互尊重」が根付いた心理的安全性のある組織風土づくりと設定していきます。**

■心理的安全性のある組織作りとは

心理的安全性を高める4つの要素（話しやすさ、助け合い、挑戦、新奇歓迎）が醸成している組織

「話しやすさ」

- ・何を言っても大丈夫という雰囲気
- ・感じた事、気づいたことを自由に話せる
- ・知らない事を知らないと言える
- ・問題やリスクに気づいた時に声をあげられる

「助け合い」

- ・いつでも相談に乗ってくれる状況
- ・問題発生時、人を責めるのではなく建設的に解決策を考えることができる

「挑戦」

- ・挑戦した結果、成功でも失敗でも受け入れられる雰囲気
- ・挑戦する事は、「得」な事だと思える環境

「新奇歓迎」

※新しさや奇抜な意見も歓迎

- ・異なるやり方、違う習慣を持っている方を受け入れられる
- ・新しい視点を取り入れる事を歓迎できる

●現状の課題

- ・1on1の推進により対話風土の醸成は進んでいますが、「ひとの力」最大化へ向けては、**対話風土に加え、相互尊重の推進も不可欠**であることを確認しています。
- ・「タテ割り意識（ヨコ連携の不足）」や「新奇・挑戦の敬遠」といった従業員の声から、相互尊重以外の観点でも**心理的安全性には課題**があると認識しています。
- ・組織や要員体制が見直され、個々の生産性向上が必要不可欠な状況の中、エンゲージメント調査や組合基幹会議での意見集約を経て、改めて「**チームビルディングの意識**」の浸透が必要であると考えています。

●本年度の具体的取組み

■相互尊重の推進

- ・従業員の意識改革に向けて、**チームビルディングの視点、チーム力の向上に繋がる為の考え方、打ち手の検討を行っていきます。【新規】**
- ・チームで業務を行う為に必要な、上司・部下双方が意識すべきことを明確にし、それに向けての具体的な取組みを検討していきます。
- ・MIハラスメント防止対策委員会事務局において、「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」についての動画作成、組合HPIにて発信予定であり、風土改革にも必要な考え方であるため、そこの情報共有、取り組みの連携しながら、アンコンシャスバイアスの考え方の定着、具体的な行動変容に移ってもらう為のフォローを行っていきます。

■対話風土の醸成

- ・1on1取組みの継続的な推進・促進を行います。

■参考資料（適正な労働時間管理・風土改革）

資料① 「労使共同宣言」

安心して働くことのできる 職場環境づくりに向けた 労使共同宣言

本部労働福祉担当では、グループ労使協議の「働く環境の整備」や「ハラスメント防止対策」の取組みの一環として、「適正な労働時間管理」と「ハラスメント・ゼロ」2つのテーマの労使共同宣言を策定しました。

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みます。

✓ 労働時間の正しい記録を徹底します



始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な改変はしません



上司は、部下が労働時間を正しく記録しているかを必ず確認し、必要に応じて修正を指示・指導します

✓ 全員が業務改革に取り組みます



一人ひとりが業務改革の“たね”を見つけて、チームで解決します



業務の「やめる・まとめる・偏りをなくす」を決断・実行します

✓ 対話を通じて推進します



業務の進捗や業務の課題を、上司やチームに共有・相談します



部下やチームが持つ課題を十分に把握するために、「対話の時間」と「対話の風土」をつくります

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

ハラスメント・ゼロに向けた労使共同宣言

いかなるハラスメントも絶対に行わず、一切許容しません。

✓ 共に働く仲間と自分自身の両方を大切にします

皆が、「相手の異なる意見を受け止める」「自分の気持ちも素直に伝えられる」、
「対等で信頼感のある職場」をつくります

✓ 正しい知識と高い意識をアップデートし続けます

「やってはいけないこと」「言っちゃいけないこと」を常に正しく理解し、
主体的に「ハラスメント・ゼロ」に向き合います

✓ 見て見ぬふりはしません

ハラスメントかも？と思ったら見過ごさず、「声を掛ける」「相談する」など、皆が勇気を持って行動します
会社は、相談や通報には誠実に対応し、ハラスメントには厳正に対処します

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

資料② 「働き方ハンドブック」（三越伊勢丹支部独自発刊）

・働く環境に関するルールの浸透や実践を目的に、「労働時間管理」や「ハラスメントの撲滅」などについて分かりやすく解説したハンドブックです。
※右のQRコードから入手してご利用ください。



資料③ ハラスメント防止対策動画について

・ハラスメント防止対策に向けた動画を労働組合HPにて公開しています。
※右のQRコードから入手してご利用ください。



2024年夏

愛の募金

開催中～7月31日(水)



お預かりした募金は、大雨や地震などの災害によって被災されたグループ企業で働く方々などへのお見舞金の拠出に加え、「日本赤十字社」「UAゼンセン」を通じた被災者への寄付や救援活動支援にも活用させていただきます。

お近くの組合役員にお声がけください

使用済みタオル・使用済み切手・書き損じはがきも受付中！

クレジットカードでも寄付ができます。IMGU専用 シンカブル寄付フォーム
<https://syncable.biz/associate/imgu2010/donate/>

VOICE Times 32号

10期最終号

予告

三越伊勢丹支部
10期の活動について
まとめてご紹介します



9月発刊予定



VOICE Timesはデータ配信です。
発刊のお知らせは各種ツールからお知らせしますうさ～



LINE



三越伊勢丹支部
Vivaコミュニティ



労働組合HP

【以下URLもしくはQRコードより、ご意見、ご質問をお寄せください】



【意見質問シートはこちらから】
意見質問シートの入力は、7月31日（水）までにご入力ください
スマホ・タブレットから右記のQRコードにアクセス
※PC閲覧の方は下記のアドレスをクリック



⇒ <https://forms.office.com/r/T4GGHzRsmn>

上記のフォームが使えない、または匿名でご質問・ご意見・要望等がある場合は、以下に記入の上、ご提出ください。

【提出方法】① 送達（H&I 労働組合 三越伊勢丹支部宛）② 担当執行委員に手渡し ③ FAX（番号：03-5273-5177）

出席日 ____ / ____ 店・事業部 _____ 所属名 _____ 内線 _____
社員・メイト社員・フレ社員・特別社員
お名前 _____ 雇用形態：正社員・パート・アルバイト・パートタイム社員・パートタイム社員
フィードバックを... 希望する ・ 希望しない ※フィードバックを希望する場合は、必ず所属名・お名前をご記入ください

※以下の項目に○を付け、空欄部分にご記入ください

■ VOICE運営（説明・会場・時間設定等）について

1. 説明について…わかりやすかった・わかりづかった（理由など） 2. 会場・時間設定他

■ VOICE内容について

労働組合の情報はここから。
共済会のお得な情報もあります！

労働組合
ホームページ



ユーザー名：企業コード10+従業員コード8桁
パスワード：生年月日（例：20220101）8桁

HPの更新をお知らせします。
ぜひご登録ください(私用スマホ)

労働組合
LINE@



HPの更新などをお知らせします。
ぜひご登録ください(会社スマホ)

三越伊勢丹支部
Viva

