

2024年10月 限定メンバーズVOICE

議案書（案）

- ・2024年12月支給賞与について
- ・2024年度労使通年協議事項について

【日程】2024年10月18日～30日

社外秘

この議案書は大切な企業情報です。
一人ひとりが責任を持って管理しましょう。



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合
新潟三越伊勢丹支部

2024年12月支給賞与について

対象：社員・メイト社員・エルダースタッフ

賞与支給における考え方、2024年度の業績推移を基に、具体的な対応についてお伝えします。

検討項目	具体的事項	議案書における位置づけ
2024年12月支給賞与について	① 賞与の考え方	報告事項
	② 2024年度業績推移について	報告事項
	③ 対応の方向性と要求の根拠について	報告事項
	④ 具体的な対応	審議決定事項
	⑤ スケジュール	報告事項

① 賞与の考え方

報告事項

2024年12月・2025年6月支給賞与の業績評価指標と考え方

年間2回の賞与について、新潟三越伊勢丹では賞与支給表を用いた「半期交渉」を行っています。

12月支給賞与は企業存続の懸念など特別な問題がない限り、支給表通りを要求します。

6月支給賞与は前年度の状況（営業利益額予算比 + 売上高予算比 + 定性指標※）を鑑み、具体的な支給ヵ月を要求します。

2024年12月支給賞与		
営業利益額 予算比	売上高 予算比	定性 指標※
上記3項目を鑑み、 企業存続の懸念がなければ、 支給表通りを要求		

2025年6月支給賞与		
営業利益額 予算比	売上高 予算比	定性 指標※

上記3項目を鑑み、
賞与支給表を基準に交渉

※定性指標は主に「アクションプランの進捗に貢献した取組」について評価します。

2024年12月支給賞与について

② 2024年度業績推移について

報告事項

2024年度は通期で売上高375億円、営業利益10億円を目標として設定しています。賞与交渉における3つの指標（・営業利益額予算比・売上高予算比・定性指標）に基づいた商況は以下の通りです。

①売上高について

上期売上実績の速報値では、実績159億円、予算比92%、前年比94%と苦戦しています。2024年5月にグランドオープンした新潟駅の商業施設の影響や、物価上昇による消費意欲の冷え込みが原因と考えられます。

ただし、売上は定休日与件のある9月を除くと、徐々に回復しています。下期は「識別化の更なる推進」、「組織の枠を超えた横連携」に取り組み、パーソナルな提案力を高めて上期の苦戦を取り返すことが発信されています。

②営業利益について

2024年度第1四半期終了時点では、営業利益実績△29百万円と厳しいスタートでした。お中元の送料有料化や、駐車場料金サービスの見直し、サテライトへの取り寄せ送料の有料化など、お客さまのご理解をいただきながら、コスト見直しを図ってきています。8月単月では前年に対して増益を達成するなど、徐々に回復基調で推移しています。

③その他の取組について（定性指標）

定性指標は主に「アクションプランの進捗に貢献した取組」について評価します。高感度上質戦略においては、「化粧品顔タイプ診断」などカテゴリースペシャリストによる新たなサービス提案が実行され、お客さまの特別な体験につながってきています。外商部の拠点ネットワークも進化しており、首都圏に駐在する出向者と連携する動きは昨年以上に活発になっています。

2024年度第1四半期業績（新会計基準）

単位：百万円

	実績	予算比	前年差	予算額	前年実績
総額 売上高	8,099	92.6	96.8	8,746	8,366
営業利益	△29	-	△58	98	29

2024年度上期売上実績速報値

単位：百万円

	実績	予算比	前年比	予算額	前年実績
売上高	15,957	92.2	94.5	17,300	16,880

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
売上高	2,627	2,538	2,935	2,797	2,508	2,552
予算比	93.8	89.0	94.6	90.2	98.3	88.7
前年比	97.0	92.1	101.2	90.4	98.5	88.0

2024年12月支給賞与について

③ 対応の方向性と要求の根拠について

報告事項

12月賞与要求にあたっての基本的な考え方の確認

12月支給賞与においては、年度業績が確定しない時期であることを踏まえ、企業存続の懸念など特別な問題がない限り、支給表通りを要求します。「企業存続の懸念など特別な問題」の有無については、労使で確認をおこないます。

2024年度の業績推移（営業利益額予算比・売上高予算比）については、**2024年8月終了時点で営業利益黒字を確保しており、下期巻き返しを図っている状況です。**

定性指標における取組については、アクションプランの進捗に貢献する取組が多く生まれています。

以上のことから、**「12月賞与要求にあたっての基本的な考え方」を基に、2024年12月支給賞与については、各雇用区分ともに支給表通りの要求とします。**

④ 具体的な対応

審議決定事項

具体的な要求について

「賞与の考え方」、「2024年度業績推移」、「対応の方向性」を踏まえ、2024年12月支給賞与については、以下の通り要求します。

雇用区分	今回要求	参考：昨年支給実績に対する増減
社員 ステージB	賞与支給表通りの支給	昨年同水準
社員 ステージC、C-t	賞与支給表通りの支給	昨年同水準
メイト社員	賞与支給表通りの支給	昨年同水準
エルダースタッフ	賞与支給表通りの支給	昨年同水準



2024年12月支給賞与について

社員 賞与要求

賞与支給表通りの支給

2024年12月支給 単位：ヵ月

ステージB

2.0ヵ月

ステージC、C-t

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

ポイント表

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

- ・評価分布については、評価をポイント表に基づきポイント換算し、社員ステージC、C-t平均を4.1ポイント以上とする。

2024年12月支給賞与について

【支給細則】

●支給対象

2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し、支給当日在籍している者。
ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。
※その他の無給の休暇・休職等も含む

●基準日

本給、職務および資格は、2024年9月30日現在とする。
なお、2024年4月1日から2024年12月1日までに社員からエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

●賞与支給方法

①社員ステージC

- a) 期間中欠勤のない者：本給 × 職務別評価別支給表
- b) 期間中欠勤・産休・育児・介護休業・無給研修休職のある者：本給 × 職務別評価別支給表 × 出勤日数 ÷ 所定労働日数

②社員ステージB

- a) 期間中欠勤のない者：本給 × 2.0ヵ月
- b) 期間中欠勤・産休・育児・介護休業・無給研修休職のある者：本給 × 2.0ヵ月 × 出勤日数 ÷ 所定労働日数

●支給日 2024年12月5日（木）

※細部については労使協議の上決定する。



2024年12月支給賞与について

メイト社員 賞与要求
賞与支給表通りの支給

2024年12月支給 単位：ヵ月

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

- ・2024年10月1日入社者については
12月支給 = 本給 × 1.0ヶ月を要求する。
- ・評価分布については、評価をポイント表に基づきポイント換算し、
メイト社員平均を4.1ポイント以上とする。

ポイント表

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

2024年12月支給賞与について

【支給細則】

●支給対象

2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し、支給当日在籍している者。
ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く
実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。
※その他の無給の休暇・休職等も含む

●基準日

本給、職務および資格は、2024年9月30日現在とする。
また、2024年4月1日から2024年12月1日までにメイト社員からエルダースタッフに転換した者は、
エルダースタッフとしての賞与を支給する。

●賞与支給方法

- ・期間中欠勤のない者
本給 × 職務別評価別支給表
- ・期間中欠勤・産休・育児・介護休業・無給研修休職のある者
本給 × 職務別評価別支給表 × 出勤日数 ÷ 所定労働日数

●支給日

2024年12月5日(木)

※細部については労使協議の上決定する。



2024年12月支給賞与について

エルダースタッフ 賞与要求

賞与支給表通りの支給

2024年12月支給 単位：ヵ月

エルダースタッフ（時給制）

職種	基本賞与		S評価	A評価
エルダースタッフIV・V	みなし本給 ×1.0ヵ月	+	みなし本給 ×0.4ヵ月	みなし本給 ×0.2ヵ月

- ・エルダースタッフIV・Vの評価分布については、B評価中心の基準を意識しながら絶対評価とする。

エルダースタッフ（月給制）

職種	S評価	A評価	B評価	C評価	D評価
エルダースタッフ※	1.4	1.2	1.0	-	-
エルダースタッフI	1.6	1.3	1.0	0.9	0.8
エルダースタッフII	1.7	1.4	1.1	1.0	0.9
エルダースタッフIII	1.8	1.5	1.2	1.1	1.0

- ・エルダースタッフI・II・IIIの評価分布については、評価をポイント表にもとづきポイント換算し、エルダースタッフI・II・III平均を4.1ポイント以上とする。

- ※ エルダースタッフ※の評価分布については、B評価中心の基準を意識しながら絶対評価とする。

ポイント表

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2



2024年12月支給賞与について

【支給細則】

●支給対象

2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し、支給当日在籍している者。

2024年4月1日から2024年12月1日までに社員・メイト社員からエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。

なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

●基準日

本給、職務および資格は、2024年12月1日現在とする。

2024年4月1日から2024年12月1日までに社員・メイト社員からエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

●賞与支給方法

・期間中欠勤のない者

<エルダースタッフ(月給制)> 本給 × 職務別評価別支給表

<エルダースタッフ(時給制)> みなし本給 × 1.0ヵ月

※みなし本給 = 時給 × 週契約時間 × 52週 ÷ 12ヶ月 * 100円未満四捨五入

・期間中欠勤・産休・育児・介護休業・無給研修休職のある者

<エルダースタッフ(月給制)>

本給 × 職務別評価別支給表 × 出勤日数 ÷ 所定労働日数

<エルダースタッフ(時給制)>

月初から月末までの1ヶ月間にまったく出勤がない場合には、1/6を控除する。

●支給日 2024年12月5日(木)

※細部については労使協議の上決定する。



2024年12月支給賞与について

⑤ スケジュール

報告事項

2024年9月18日（水）	支部執行委員会
2024年10月15日（火）～16日（水）	本部執行委員会
2024年10月18日（金）～31日（木）	限定メンバーズボイス ※動画配信+県内ショップ訪問
2024年11月1日（金）	支部評議員会
2024年11月25日（月）	労使協議会
2024年12月5日（木）	賞与支給



2024年度労使通年協議事項について 通年協議の進め方



今回限定メンバーズVOICEでは、
通年協議事項についての進捗を報告するとともに、
個別の制度改定に対する意見聴取をさせていただきます。



2024年度労使通年協議事項について

具体的な通年協議項目

テーマ	新潟三越伊勢丹支部独自の検討項目	合意期限	A	B	C	M	FS	E	SS
①キャリア構築サポート	1, 社員ステージC 本給制度の見直し（役割重視から、個人の成果の積上げを重視する制度への変更）	2025年3月			○				
	2, 社員ステージB 共通アセスメントの受験年度見直し（1年短縮）	2025年3月		○					
②意欲を引き出す	3, 月給制社員 賞与制度の構築（安定性とのバランスをとりながら、業績との連動性をわかりやすく設定）	継続協議	○	○	○	○		○	○
	4, 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 昇給の仕組み新設（SS・ESS全体で昇給原資を要求）	継続協議							○
③時代性への対応	5, 月給制社員 育児フルタイム早番固定の対象期間拡大（現状育児短時間勤務と同じ小3までだが、小4までに拡大）	2025年3月	○	○	○	○		○	○
対応分野	グループ全体での検討項目	合意期限	A	B	C	M	FS	E	SS
育児との両立	1, 全員 子の看護休暇（就学前⇒小3まで）、残業免除（3才⇒就学前まで）の対象期間拡大	2025年3月	○	○	○	○	○	○	○
人財確保	2, 社員 ライフイベント再雇用制度の見直し（現状ステージC以下での復帰⇒3年以内の復帰はステージA・Bで復帰可）	2025年3月	○	○					
適切な賃金支給	3, 月給制社員 不就労分の賞与控除方法の変更について（日単位から分単位での控除に変更）	改定済	○	○	○	○		○	○
物価上昇	4, 転勤時の社宅家賃基準、出張時の宿泊費運用の見直し（家賃・宿泊費高騰への対応）	2025年3月	○	○	○	○	○	○	○
均等均衡	5, メイト社員 扶養家族手当の導入（現状ステージCのみ9,000円だが、メイト社員にも導入）	2025年3月				○			
テーマ	賃金関連について	合意期限	A	B	C	M	FS	E	SS
法令対応	1, 時給制社員 公的最低賃金の上昇に伴う企業内最低賃金の引き上げ対応について	対応済					○		

2024年度労使通年協議事項について

ありたい姿と現状について

会社

ありたい姿

中長期ビジョン
県内唯一の百貨店を中核とした
『上質な暮らしを支える』
リーディングカンパニー

取組

24年度重要3骨子：
・**個客業への転換**（脱 館業）
・外商改革（商・販・外商の連携）
・構造改革（財務/顧客仕組化）

現状

①百貨店業（館業）一本足
②縦割り型組織
③営業利益・顧客獲得目標未達

組合

ありたい姿

2028支部ビジョン：
「安心して働くことのできる職場環境」が
実現されている状態

取組

実現のためのキーワード：
・多様性の確保 ・時間管理の適正化
・本給水準/賞与制度の見直し
・仲間/顧客との関係 ・心理的サポート

現状

①**キャリア**構築サポート不足
②**意欲**を引き出す仕組みの不足
③**時代性**への対応不足



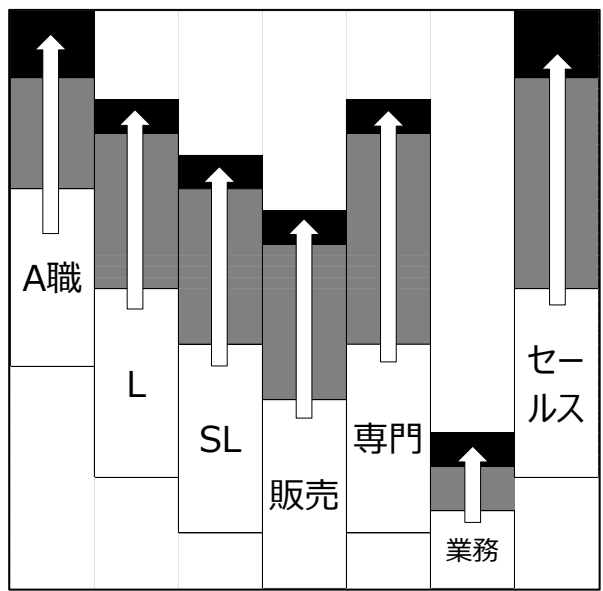
2024年度労使通年協議事項について

1, ステージC本給制度の見直し

キャリア構築

現状の制度について

- ①ベース給 176,000円
- ②役割成果給 23,000円～125,000円



昇給表 (単位: 円)

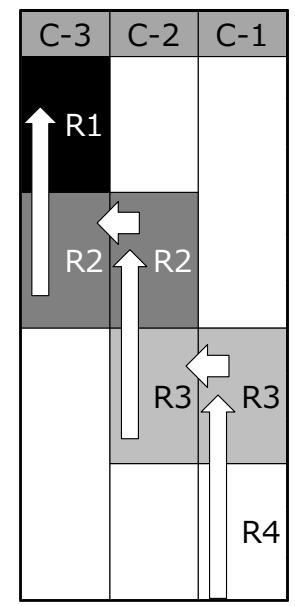
	SS	S	A	B	C
最上位	0	0	0	0	-2,000
R1	4,000	2,000	0	0	-2,000
R2	8,000	6,000	4,000	0	0
R3	8,000	6,000	4,000	2,000	0

改定後の制度 (案) について

- ①資格給 51,000円
- ②個人成果給 148,000円～230,000円
- ③役割給 (単位: 円)

①	②	③
15,000	10,000	5,000

※具体的な金額設定などは今後労使協議の上で決定します。



昇給表 (単位: 円)

	SS	S	A	B	C
最上位	0	0	0	0	-2,000
R1	6,000	4,000	2,000	0	-2,000
R2	7,000	5,000	3,000	1,000	0
R3	8,000	6,000	4,000	2,000	0
R4	9,000	7,000	5,000	3,000	0

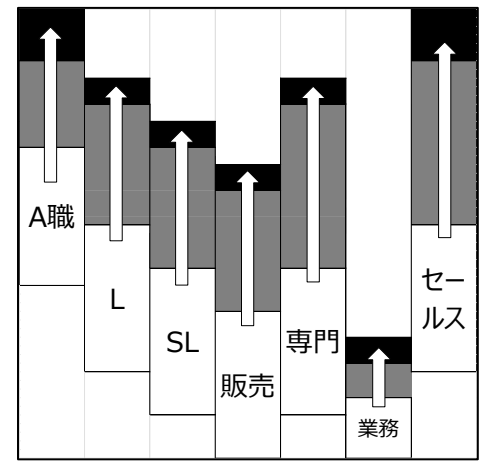
2024年度労使通年協議事項について 1, ステージC本給制度の見直し

制度改定によって得られるもの

ステップアップの機会と成長実感

現状の制度について

② 役割成果給 23,000円～125,000円



課題感

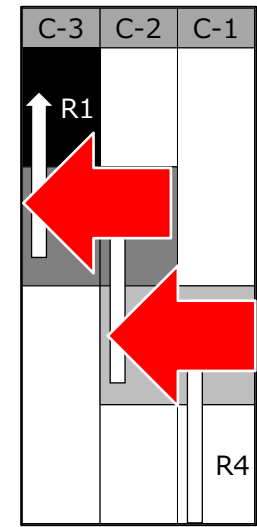
ステージC在籍期間中には会社任命による異動配置以外に人事賃金制度上の変化がない。キャリア構築に対して、会社任命を待つ「受け身の姿勢」になってしまいやすい。

改定後の制度について（案）

② 個人成果給

148,000円～230,000円

※具体的な金額設定などは今後労使協議の上で決定します。



改定の方向性

ステージCの中に複数のグレードを設定する。グレード進級は、会社任命ではなくエントリー制。積極的なアクションがステップアップの機会につながる。進級機会を通じて定期的に成長実感も得られる。



2024年度労使通年協議事項について 1, ステージC本給制度の見直し

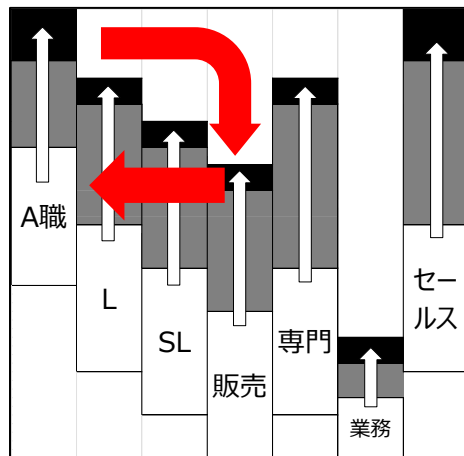
キャリア構築

制度改定によって得られるもの

柔軟な異動配置によるキャリア構築

現状の制度について

② 役割成果給 23,000円～125,000円



課題感

「横スライド」で対応できない範囲での異動の場合、**回復できない賃金変動を引き起こして**しまう。結果的に異動配置に制限がかかりやすく、個人の柔軟なキャリア構築の妨げとなってしまう。

改定後の制度について（案）

③ 役割給（単位：円）

①	②	③
15,000	10,000	5,000

※具体的な金額設定などは
今後労使協議の上で決定します。

改定の
方向性

異動による賃金変動を役割給に反映させることで、**一時的で回復可能な賃金変動**とする。結果的に柔軟な異動配置が可能となり、個人の成長機会が得られやすくなる。

2024年度労使通年協議事項について 1, ステージC本給制度の見直し

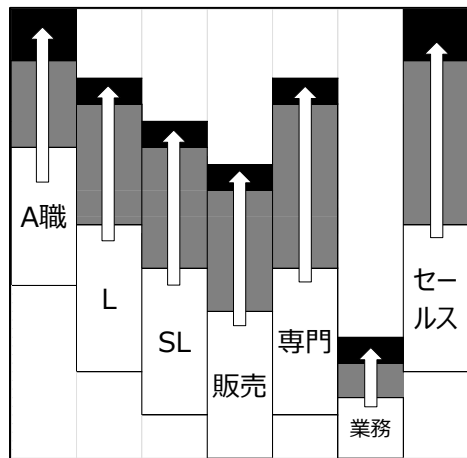
キャリア構築

制度改定によって得られるもの

店頭・外商・スタッフの ポジションバランス見直し

現状の制度について

② 役割成果給 23,000円～125,000円



課題感
 新たな企業戦略により
 専門スタッフの役割は多様化し、
 外商セールスの重要度も増してきているが、
 人事賃金制度上への反映は十分ではない。

改定後の制度について (案)

※具体的な金額設定などは
 今後労使協議の上で決定します。

③ 役割給 (単位: 円)

役割	①	②	③
金額: 円	15,000	10,000	5,000
アシスタント職	○	○	
リーダー職		○	○
販売			○
専門スタッフ	○	○	○
カテスペ	○	○	○
セールス	○	○	○
休職 = 0円			

改定の方向性
 役割ごとの賃金設計を組みなおし、
 専門スタッフ・カテゴリースペシャリスト・セールスの
 役割給の幅を広げることで、個客業への転換と
 連動した給与体系となる。



2024年度労使通年協議事項について 1, ステージC本給制度の見直し

参考：制度改定（案）について

本給 = 基本給（51,000円） + 個人成果給（別表） + 役割給

役割給（単位：円）

役割	①	②	③
金額：円	15,000	10,000	5,000
アシスタント職	○	○	
リーダー職		○	○
販売			○
専門スタッフ	○	○	○
カテスペ	○	○	○
セールス	○	○	○
休職 = 0円			

昇給表（単位：円）

	SS	S	A	B	C
最上位	0	0	0	0	-2,000
R1	6,000	4,000	2,000	0	-2,000
R2	7,000	5,000	3,000	1,000	0
R3	8,000	6,000	4,000	2,000	0
R4	9,000	7,000	5,000	3,000	0

個人成果給（単位：円）

C-3		C-2		C-1	
ランク	金額	ランク	金額	ランク	金額
1	230,000	16	215,000	46	185,000
2	229,000	17	214,000	47	184,000
3	228,000	18	213,000	48	183,000
4	227,000	19	212,000	49	182,000
5	226,000	20	211,000	50	181,000
6	225,000	21	210,000	51	180,000
7	224,000	22	209,000	52	179,000
8	223,000	23	208,000	53	178,000
9	222,000	24	207,000	54	177,000
10	221,000	25	206,000	55	176,000
11	220,000	26	205,000	56	175,000
12	219,000	27	204,000	57	174,000
13	218,000	28	203,000	58	173,000
14	217,000	29	202,000	59	172,000
15	216,000	30	201,000	60	171,000
16	215,000	31	200,000	61	170,000
17	214,000	32	199,000	62	169,000
18	213,000	33	198,000	63	168,000
19	212,000	34	197,000	64	167,000
20	211,000	35	196,000	65	166,000
		36	195,000	66	165,000
		37	194,000	67	164,000
		38	193,000	68	163,000
		39	192,000	69	162,000
		40	191,000	70	161,000
		41	190,000	71	160,000
		42	189,000	72	159,000
		43	188,000	73	158,000
		44	187,000	74	157,000
		45	186,000	75	156,000
		46	185,000	76	155,000
		47	184,000	77	154,000
		48	183,000	78	153,000
		49	182,000	79	152,000
		50	181,000	80	151,000
				81	150,000
				82	149,000
				83	148,000

記載の内容は現時点での
改定（案）です。
検討の詳細については、
今後個別にご説明の機会を
設けていきます。

2, 社員ステージB 共通アセスメントの受験可能年次見直し

現状の制度と改定の方向性について

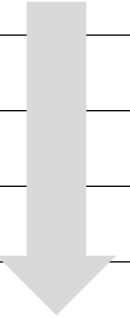
社員ステージA昇格のための共通アセスメントを受検できる要件について、
受験可能年次と成果発揮のタイミングがより重なりやすいよう、なるべく早期に受験可能とする。

現状

年次	受検	資格
1年目		ステージB
2年目		
3年目		
4年目		
5年目		
6年目		
7年目	受検	
8年目	経過観察	
9年目		
1年目		ステージA



改定

年次	受検	資格
1年目		ステージB
2年目		
3年目		
4年目		
5年目		
6年目	受検	
7年目	経過観察	
8年目		
1年目		ステージA



2024年度労使通年協議事項について

3, 月給制社員 賞与制度の構築

意欲を引き出す

現状制度の課題について

- ①従業員への還元について：営業利益目標が毎年変動することにより、増益分の還元が得られていない。
- ②支給根拠について：支給率が「売上高予算比」「営業利益額予算比」と直接的には連動しておらず、わかりにくい。

改定の方角性について

適正な分配

- ①分配率について：「目指すべき営業利益目標」を労使で協議し、現状の制度を再度整理する。
- ②支給根拠について：およその支給ヵ月シミュレーションを設計し、増収と報酬のわかりやすい連動性を作り上げる。

成果・報酬のわかりやすい連動

適切な従業員への還元率や、企業として最低限必要な利益額を基に、労使協議によって「目指すべき営業利益目標」の設定を検討します。

例：社員 ステージB

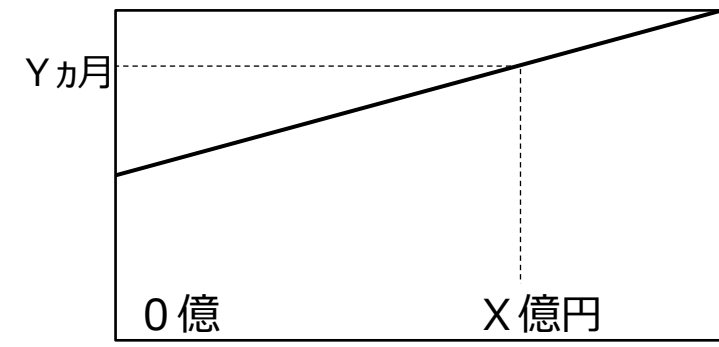
12月

6月

2ヵ月 固定

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

現在協議中



4, 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 昇給の仕組み新設

現状の制度について

スペシャリティスタッフ、エルダーSSについてはベースアップ以外の昇給実績がほとんどなく、成果・行動に対する意欲を高めづらい。一方で、業務内容や本給額は個人ごとに大きく異なっており、他の雇用区分のような一律の評価・昇給の仕組みにはそぐわない。

改定の方向性について

昇給制度の整備

年間で一定程度の昇給原資を確保するよう、毎年春の交渉にて要求する。（他の雇用区分を参考に設定）
業務内容や本給額が個人ごとに大きく異なるため、一律の昇給表は設定しない。

具体的対応のイメージ

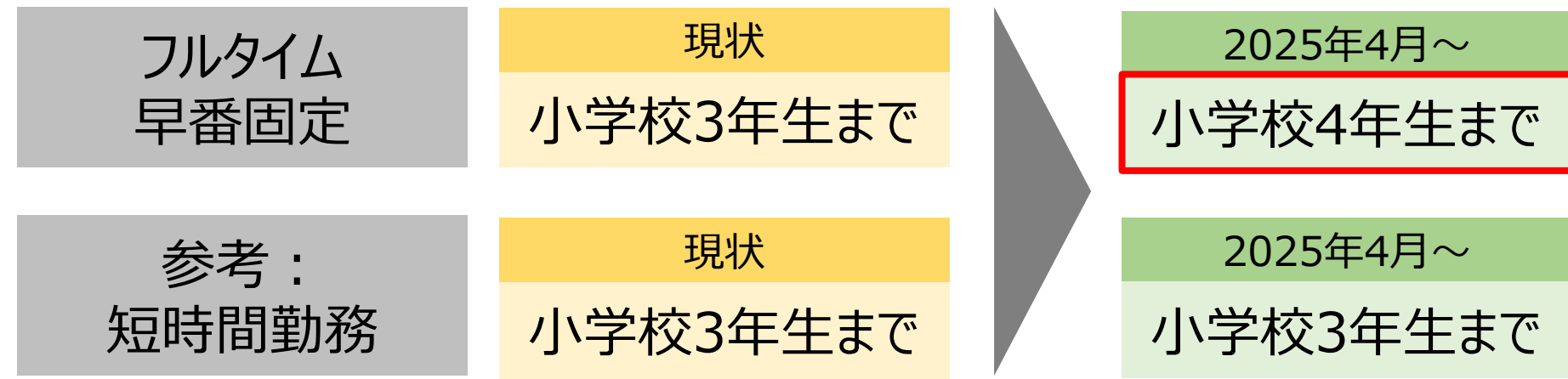
対象者は、年間1回、業務内容と成果について振り返るシートの提出を実施する。（A4×1枚程度）

会社は、上記シートに記載された内容を参考に、全体の昇給率が設定以上になるよう個々人の昇給額を調整する。

組合は、昇給額の合計が時給換算で定められた昇給率に達していることを労使で確認する。



5, 月給制社員 育児フルタイム早番固定の対象期間拡大



現状の制度について

フルタイム早番固定については、育児短時間勤務からフルタイム勤務へのスムーズな復帰を目的に制定されています。現状、取得できる対象期間は、短時間勤務と同様に小学3年生までの子を持つ親が取得できます。上記期間中は短時間勤務を取得する方が大半であり、フルタイム勤務に復帰しやすくなる支援の充実が望まれています。

改定の方向性について

育児と仕事の両立支援強化



フルタイム早番固定の対象期間を短時間勤務の対象期間より1年長い「小学4年生まで」とします。短時間勤務期間が終了した後に、スムーズなフルタイム復帰を支援することで、育児と仕事の両立サポートを強化します。

2024年度労使通年協議事項について

【グループ検討項目】1～4

1, 全員 子の看護休暇（就学前⇒小3まで）、残業免除（3才⇒就学前まで）の対象期間拡大

- ・子の看護休暇の対象期間拡大（現状：小学校就学前まで⇒改定：**小3修了時まで**）

※対象となる事由に『入卒園式・入学式』を追加する（現行は子の傷病時の世話や予防接種、健康診断のみ）。

- ・残業免除の対象期間拡大（現状：3才まで⇒改定：**小学校就学前まで**）

2, 社員 ライフイベント再雇用制度の見直し

- ・3年以内の再雇用に限り、ステージA、Bは従前の資格での再雇用可とする。

※現状全国的に活用度が極めて低く、理由としてはステージA・Bは同一雇用区分では復職できないことが理由として考えられる。

3, 月給制社員 不就労分の賞与控除方法の変更について

改定済

- ・新勤怠システムの導入により、シフト勤務者の遅刻や早退が1分単位で賃金控除されることに伴い、**賞与も同様の考え方で1分単位で控除する。**

※2024年10月1日（10日）以降勤務（25年6月賞与）から適用。

4, 転勤時の社宅家賃基準、出張時の宿泊費運用の見直し

- ・転勤時の社宅家賃基準：物価上昇を反映して、グループ全体で水準を見直します。具体的な金額については2025年3月までに決定します。

- ・出張時の宿泊費：HDSより各事業会社に対して、以下の運用上の指示が出ています。今後の出張時の宿泊施設を選ぶ際に参照してください。

歳時記や季節等で変動するものであるため、上限の見直しではなく、「上限に過度に固執しない」運用を行う。

宿泊費上限の超過については、2～3程度の施設や価格を比較した上であれば、止むを得ないものとして、所属長及び会社は了承する。



2024年度労使通年協議事項について

【グループ検討項目】5, メイト社員 扶養家族手当導入

現状の制度について

現状、扶養家族手当は社員ステージCのみに支給されており、メイト社員には支給されていません。

2020年制定のグループガイドラインでは均等・均衡の考え方から、扶養家族手当をステージCに支給している場合、同じ月給制社員であり、業務が一部重複するメイト社員にも同様に支給されることが望ましいと定めています。

改定の方向性について

均等・均衡
グループガイドライン遵守

18歳未満の扶養家族を持つメイト社員に対して月額9,000円の扶養家族手当の支給を検討する。

想定される支給開始時期：2025年度～



2024年度労使通年協議事項について

【賃金関連】1, 時給制社員 最低賃金上昇対応

小売業における 新潟県 最低賃金	~2024年9月 932円	2024年10月~ 985円
新潟三越伊勢丹 最低賃金	~2024年9月10日 980円	2024年9月11日~ 985円

9月11日付けで新潟三越伊勢丹最低賃金を、法令対応のため5円引き上げています。

各雇用区分の最低賃金や初任給、ベースアップを含む各種賃金体系については
3月の春の交渉に向けて協議を継続して参ります。