



2024年10月 メンバーズVOICE議案書（案）

三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部

【今回のメンバーズVOICEの位置づけ】

10月メンバーズVOICEは、2024年12月支給賞与要求案及び、
労使通年協議についてご説明します。

①動画視聴（推奨） ②リアル参加
より参加方法を選択して下さい

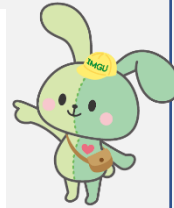
10月28日（月）12:00より説明動画を配信予定です。

動画時間：30分程度

<https://members.imgu.or.jp/ba010/31873>

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：im（全て半角小文字）



<イングちゃん>
IMGU公式マスコット
キャラクター

組合員の方は、上記リンクより動画をご覧ください。

リアル参加をご希望される方は「56ページ」に日程を記載しております。

また、今回のVOICEでは議案書の配布はございません。

上記アドレスにPDFデータをUPしておりますので、必要に応じてご利用ください。

【主な内容】

- 2024年12月支給賞与における対応について
- 2024年度労使通年協議の取り組み

巻末ページのQRコード・リンクから出席・質問フォームにアクセスできます。

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10月 メンバーズVOICE議案書（案）

審議決定事項

：11月8日の支部大会にて審議決定する内容です。

◆	三越伊勢丹支部大会 議事日程		P.3
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		P.6
II.	2024年12月支給賞与について	審議決定事項	
	1. 2024年度賞与要求における業績評価指標		P.14
	2. 2024年度の状況		P.14
	3. 2024年12月支給賞与における組合の考え方		P.15
	4. 2024年12月支給賞与の具体的な対応		P.15
	5. 2024年12月賞与に関する今後のスケジュール		P.16
	6. 2025年6月支給賞与における組合の考え方		P.16
III	2024年度労使通年協議の取り組み		
	1. メイト社員の扶養家族手当について	審議決定事項	P.22
	2. 両立支援制度の拡充について	途中経過 報告事項	審議決定事項 P.23
	3. 賞与制度の検討について	途中経過 報告事項	P.24
	4. 年間休日数の見直しについて		P.25
	5. ステージC-7人事制度改定について		P.26
	6. その他の協議事項		P.28
	7. グループ労使協議事項		P.29
	8. 地域別最低賃金改定に伴う対応について	審議決定後報告事項	P.33
	9. 働く環境の整備	途中経過 報告事項	P.35
IV	2024年度下期繁忙期延短刻について		
	1. 2024年度下期繁忙期営業条件について	報告事項	P.42
V	第10期振り返りと第11期運動方針について		
	1. 三越伊勢丹支部 第11期（2024年度・25年度）運動方針	報告事項	P.48
<参考資料>			
	・ Voice Times32号発刊のお知らせ	報告事項	P.54
	・ 募金活動報告		P.55
	・ 三越伊勢丹支部 メンバーズVOICEスケジュール一覧		P.56

<三越伊勢丹支部大会 議事日程>

- | | |
|------------------------|-------------|
| 1. 議長団選出 | 支部書記長 |
| 2. 書記任命 | 支部大会議長 |
| 3. 開会宣言 | 支部大会議長 |
| 4. 議事運営委員選出 | 支部大会議長 |
| 5. 成立確認・資格審査報告 | 支部大会議事運営委員長 |
| 6. 議事日程発表・承認 | 支部大会議事運営委員長 |
| 7. 議事開始宣言 | 支部大会議長 |
| 8. 議事 | |
| 第一号議案 | |
| 社員・特別社員・メイト社員・エルダースタッフ | |
| 2024年12月支給賞与要求 | |
| 第二号議案 | |
| 2024年度 労使通年協議について | |
| 9. 議事終了宣言 | 支部大会議長 |
| 10. 支部執行委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 11. 閉会宣言 | 支部大会議長 |

日程： 2024年11月8日（金） 18:30～19:30

会場： H&Iビル1階 共用会議室

構成員： 支部大会代議員・支部執行委員・本部執行委員・監査委員

I . 三越伊勢丹グループの状況

I. 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年度第1四半期決算の状況と、直近での売上・利益の状況を確認します。

1. 三越伊勢丹グループの動向

- 2023年は「高感度上質」「個客とつながるCRM」戦略の奏功と構造改革により過去最高の収益となりました。
- 2024年第1四半期も引き続き増収増益、第1四半期決算では業績予測の上方修正が発表されました。
- 次年度からの新たな中期経営計画では、2030年に営業利益1000億円を目指していく予定です。

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年度第1四半期

資料1

単位: 億円 端数切捨て	2023年度結果			2024年度第1四半期実績		
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差
売上	① 12,246	112.5%	+1,361	3,179	114.5%	+401
売上総利益	3,189	111.3%	+323	804	113.9%	+98
販売管理費	② 2,645	103.0%	+76	616	99.4%	▲3
営業利益	③ 543	183.6%	+247	188	218.0%	+102
当期純利益	555	171.7%	+232	137	201.3%	+68

■三越伊勢丹HDS 2024年度計画

資料2

単位: 億円 端数切捨て	2024年度計画(5月発表)			→	2024年度計画(8月発表)			
	予測	前年比	前年差		予測	前年比	5月計画差	
売上	12,800	104.5%	+553		13,200	107.8%	+400	
売上総利益	3,340	104.7%	+150		3,430	107.5%	+90	
販売管理費	2,700	102.1%	+54		2,710	102.4%	+10	
営業利益	640	117.7%	+96		720	132.4%	+80	
当期純利益	※ 530	95.4%	▲25		※ 580	104.4%	+50	

※前年度の当期純利益は法人税等調整額▲96億円計上あり。24年度は5月時点では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。8月時点でも確定はしていないものの営業利益の上昇に伴い上方修正した結果、前年を上回る数値となる。

■三越伊勢丹HDSと他社比較

資料3

単位: 百万円	三越伊勢丹(8.9時点 予測)			高島屋(6.28時点 予測)			Jフロント(9.24時点 予測)		
	2024年度予測	前年比(差)	期初予測差	2024年度予測	前年比(差)	期初予測差	2024年度予測	前年比(差)	期初予測差
総額売上	1,320,000	107.8%	+40,000	1,045,300	109.8%	+47,300	1,250,000	108.5%	+50,000
営業利益	72,000	132.4%	+8,000	55,000	119.7%	+5,000	52,000	120.8%	+14,500
有利子負債 ※	121,000	245		193,000	-15,951		355,000	-9,398	
自己資本比率	49.4%	+0.9%		38.1%	+2.4%		34.0%	+1.9%	
ROE	8.8%	-1.0%		7.3%	0		6.1%	-2.0%	

※有利子負債・自己資本比率・ROEは23年度決算時の予測

■セグメント別売上及び国内百貨店地域事業会社 結果

資料4

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

2024年第1四半期 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	2,953	114.7%	+377	94	104.0%	+4	64	129.8%	+15	66	109.6%	+5
営業利益	157	234.4%	+90	21	194.7%	+10	7	145.6%	+2	2	-	±0

■国内百貨店地域事業会社・関連会社 結果

資料5

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

2024年 第1四半期 単位:百万円	売上高			営業利益		2024年 第1四半期 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	前年比	前年差	実績	前年差
㈱札幌丸井三越	14,188	104.5%	+613	144	+391	㈱エムアイカード	8,788	104.7%	+397	2,239	+1,042
㈱函館丸井今井	1,409	103.3%	+45	4	▲2	㈱エムアイ友の会	770	95.7%	▲35	-31	+7
㈱仙台三越	6,210	94.9%	▲332	-104	+24	㈱IMPD	4,889	142.2%	+1,451	-14	+170
㈱名古屋三越	15,210	104.8%	+699	464	+570	㈱IMS	3,087	96.3%	▲118	80	▲89
㈱静岡伊勢丹	3,627	95.0%	▲190	-2	+28	㈱IMH	977	120.5%	+165	-45	▲22
㈱新潟三越伊勢丹	8,099	96.8%	▲265	-29	▲58	㈱IMBS	4,579	96.6%	▲159	75	▲9
㈱広島三越	2,277	87.5%	▲325	-116	+88	㈱IMGS	1,127	98.8%	▲13	118	±0
㈱高松三越	5,355	106.9%	+344	60	+33	㈱三越伊勢丹ニッソトラベル	2,192	181.8%	+985	132	+159
㈱松山三越	1,082	92.5%	▲88	-96	+13	㈱センチュリートレーディングカンパニー	409	77.6%	▲118	-56	▲35
㈱岩田屋三越	33,167	122.0%	+5,981	1,718	+937	㈱スタジオアルタ	562	217.0%	+303	113	+80
						㈱エムアイフドスタイル	9,382	101.7%	+154	-3	▲158

【2023年度】

- 2023年は新たに制定した「三越伊勢丹グループ企業理念」のミッションとして「こころ動かす、ひとの力で。」を掲げ、「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」というビジョンの実現に向け、中期経営計画（2022～2024年度）に基づいて事業活動を推進。
- 中期経営計画の第1フェーズである「百貨店の再生」の早期達成を図るとともに、次期フェーズの「まち化準備」に向けた取り組みを加速させるべく、地域百貨店や関係会社の事業構造改革への注力、「百貨店の科学」のグループ会社への浸透による経費コントロールを推し進め、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。
- 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年目で達成するとともに、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。
- 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。

【2024年 第1四半期】

- 国内百貨店においては、首都圏店舗を中心に大幅な増収増益となりグループ収益を牽引したほか、地域店舗についても販管費のコントロールを継続して実施し、大幅に収益改善。
- 引き続き顧客基盤の拡大に取り組みデジタル会員（三越伊勢丹アプリ会員含む）の獲得が好調に推移し、識別顧客の数が増加。加えて、エムアイカード会員顧客の購買単価が向上したことで識別顧客売上高が拡大。
- クレジット・金融・友の会業では、グループ百貨店でのカード取扱高が堅調に推移し収入が前年を上回った。また、百貨店ならではの新しい金融サービスとして伊勢丹新宿本店で時計の保証サービスを2024年1月より開始し計画を上回る加入件数で推移。
- 広告・メディア業の株式会社スタジオアルタでは、首都圏店舗を中心に屋外広告やデジタルサイネージ広告の受注が堅調に推移。7また、グループ会社の広告制作を集約して統合させた効果により大幅な増収増益となった。

2) 三越伊勢丹の業績

■(株)三越伊勢丹 2023年度結果と2024年第1四半期結果

資料6

単位: 億円 端数切捨て	① 2023年度結果			2024年 第1四半期			2024年度計画(5月発表)		
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差
売上	7,047	115.3%	+936	1,887	119.2%	+303	7,545	107.1%	+497
売上総利益	1,737	115.1%	+228	449	118.1%	+68	1,850	106.5%	+112
販売管理費	1,475	102.5%	+36	344	100.0%	±0	1,526	103.4%	+50
営業利益	398	181.8%	+179	139	196.8%	+68	450	112.9%	+51
純利益	445	168.0%	+180	104	190.4%	+49	350	78.6%	-95

第1四半期では単体の予測修正は発表されていません

■(株)三越伊勢丹 2023年度売上実績 ①

資料7

	売上高(百万)	前年比	予算比
新宿本店(MD 00-89)	332,183	117.8%	113.0%
日本橋本店(MD 00-89)	141,349	111.5%	105.7%
両本店計	473,532	115.8%	110.7%
銀座店	104,792	135.6%	110.2%
立川店	32,261	106.5%	97.8%
浦和店	38,894	103.8%	99.1%
支店計	175,948	121.3%	105.1%
日本橋店 サテライト営業部	7,197	101.6%	98.6%
外商統括部 スペシャルティストア営業部	2,222	111.8%	118.6%
法人外商グループ	24,043	83.9%	78.5%
外商統括部計	26,299	85.6%	80.8%
三越伊勢丹計(※除く リーシング)	704,054	115.3%	107.1%

※上記の数字は営業企画部の確定月報より転用。各店(特に新宿店)の数字はIRと差異があります。

■(株)三越伊勢丹 2024年度4月~9月 ⑤

資料8

	売上高(百万)	前年比	予算比
新宿本店(MD 00-89)	177,494	118.7%	111.6%
日本橋本店(MD 00-89)	71,229	109.7%	107.3%
両本店計	248,723	116.0%	110.3%
銀座店	59,345	125.8%	117.1%
立川店	14,615	98.6%	96.0%
浦和店	16,697	93.5%	96.9%
支店計	90,658	113.5%	109.0%
日本橋店 サテライト営業部	3,252	99.0%	97.6%
スペシャルティストア営業部	1,256	113.0%	111.3%
法人外商グループ	10,633	95.2%	90.0%
外商統括部計	12,013	97.9%	92.9%
三越伊勢丹計(営業本部計)	364,779	114.1%	108.3%

■(株)三越伊勢丹 免税売上高 2023年度結果と2024年第1四半期結果

資料9

単位: 百万円 端数切捨て	② 2023年度結果				④ 2024年第1四半期			
	売上	前年比	シェア	シェア前年差	売上	前年比	シェア	シェア前年差
三越伊勢丹計	87,176	236.5%	12.4%	+6.3%	37,962	241.9%	20.1%	+10.2%
新宿店	50,214	200.6%	13.4%	+5.7%	21,436	235.0%	21.0%	+10.2%
日本橋店	6,883	175.5%	4.5%	+1.7%	3,297	253.3%	8.3%	+4.5%
銀座店	29,751	394.1%	28.4%	+18.6%	13,100	252.6%	43.1%	+20.1%
その他	326	92.0%	0.5%	-0.1%	127	146.4%	0.8%	+0.3%

■(株)三越伊勢丹 2024年度月別売上

資料10

	売上(百万円)	前年比	予算比
4月	58,280	114.2%	108.8%
5月	60,780	121.3%	115.2%
6月	69,521	121.9%	114.2%
7月	65,638	116.9%	110.6%
8月	54,621	115.7%	103.3%
9月	55,938	101.5%	101.7%
合計	364,779	114.1%	108.3%

【2023年度】

- 2023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。
- 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。
- 重点戦略である「高感度上質」戦略、「お客とつながる」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お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。

【2024年 第1四半期】

- 国内百貨店では、円安や株高の影響により国内旅行者や訪日外国人観光客がさらに増加し、首都圏店舗を中心に入店客数が伸長。
- 「高感度上質戦略」の取り組みでは、伊勢丹新宿本店や三越銀座店のリモデルにより新規に導入した高付加価値MDが好調に推移。また、全国の拠点との外商セールス連携を推進し、顧客へのアプローチを強化したことで、全国の個人外商取扱高が前年を上回った。支店ではそうした手数料等のビジネスモデル導入や販管費等の経費コントロールにより前年・予算が厳しい中、利益は改善傾向。
- 海外店舗では、米国とマレーシアの店舗で、売上と営業利益がともに計画を上回り好調に推移。なお、2024年4月に中国・天津市の2店舗、6月に中国・上海市の店舗を賃貸借契約満了に伴い閉店。

【直近の状況】

- 売上は連続で前年・予算を達成するものの、8月の南海トラフ地震の警鐘や台風等の影響以降は予算の達成率が鈍化傾向。

【参考資料】次期中期経営計画（25～30年度）基本骨子について

※対外向け 決算説明会（HP掲載資料等）の内容を利用して作成

2024年3月期
決算説明会動画は
こちらから ⇒



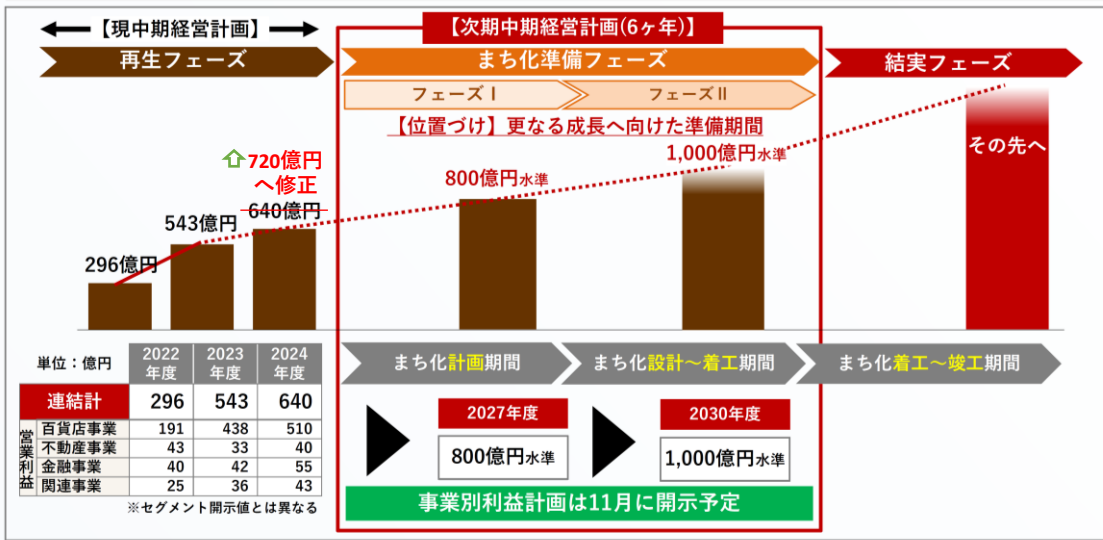
・ここでは後述する2025年以降の賞与協議にあたり、本年5月に発表された次期中期経営計画（6ヶ年）より、フェーズ毎の利益のステップや考え方、またそれに伴う財務戦略について紹介いたします。

- 5月に2025年からの次期中期経営計画の基本骨子が発表されました。詳細については本年11月に公開予定です。
- 次の計画は6ヶ年となり、まち化準備フェーズとして2つの期間で構成され、1,000億円水準の営業利益を目指す予定です。
- 計画の中では個客業への転換のための成長投資やまち化のための不動産開発投資が予定されています。

■利益ステップイメージ

資料10

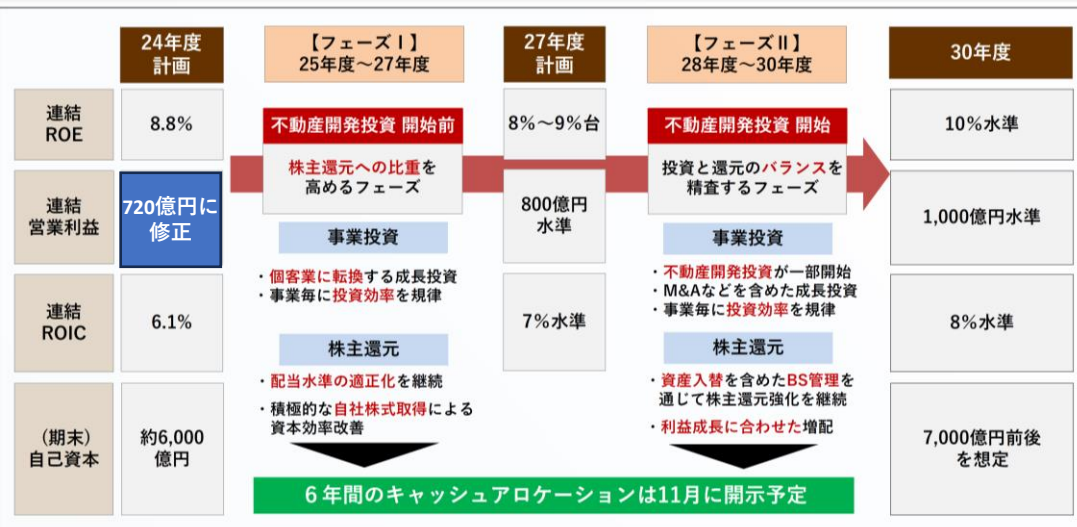
- ・まち化の着工・竣工時期を踏まえ、次期中期経営計画を6ヶ年で策定
- ・個客業への変革を進める重要な準備期間であり、この6年間の過ごし方が、その先の成長に向けて重要
→ 2027年度 営業利益目標800億円水準、2030年度 営業利益目標1,000億円水準を目指す



■財務戦略の全体骨子

資料11

- ・「不動産開発投資」開始前であるフェーズⅠでは株主還元への比重を拡大、継続して資本効率の改善を進める
→具体的なキャッシュアロケーションは11月に開示予定



※ROE(自己資本利益率):純資産に対する企業の当期純利益の割合。会社が資本を効率よく活かし、利益をあげているかを測る指標。

※ROIC(投下資本利益率):企業が事業に投じた資本に対して、どれくらいの利益を生み出したかを示す財務指標。

【参考資料】物価の状況について

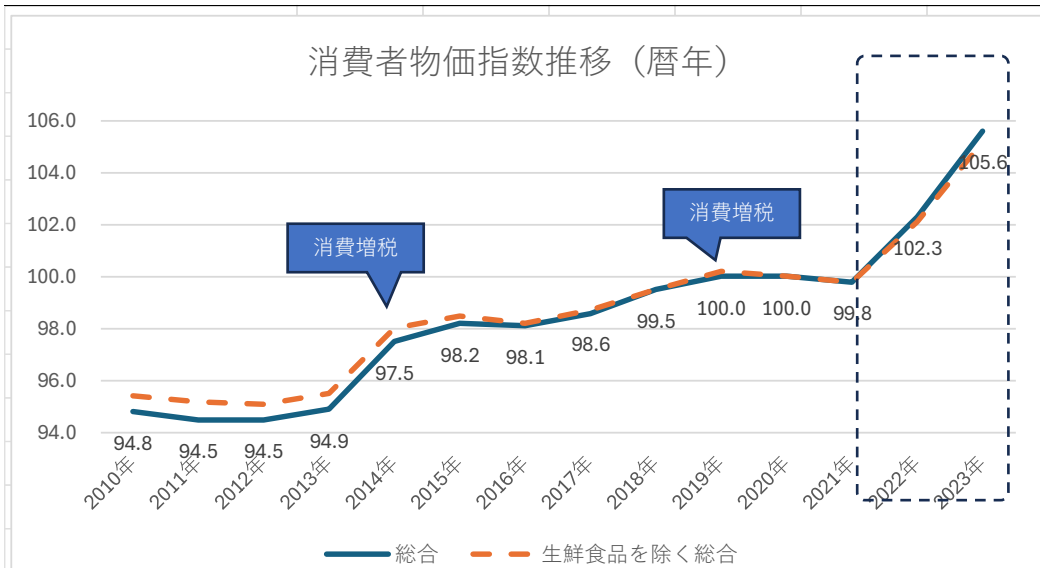
ここではP30で後述する国内転勤の住居費の上限見直しなどの労使協議にあたり、三越伊勢丹統合以降の物価上昇の推移を確認します。

2020年を基準（=100）とした暦年での指数の推移と2024年の月ごとの物価指数の前年比の推移を紹介します。

- 消費者物価指数は三越伊勢丹統合時に比べ2度にわたる消費増税などで10ポイント以上も上昇しています。
- 特に2022年以降はエネルギー価格の高騰もあり物価上昇が顕著です。2024年も上昇し続けています。

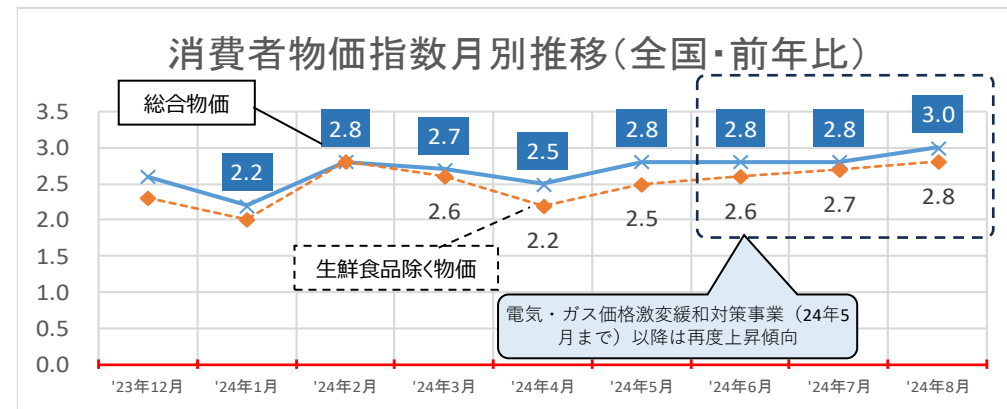
資料12

2010年以降の消費者物価指数の推移



2024年 月別の消費者物価指数の前年比

資料13



	年平均（前年比 %）		
	2021	2022	2023
総合	-0.2	2.5	3.2
生鮮食品を除く総合	-0.2	2.3	3.1

※総務省統計局 消費者物価指数データより(単位: %)

※生鮮食品は気候の影響を受けやすいため、生鮮を除いた指数も表示

Ⅱ. 2024年12月支給賞与について

II. 2024年12月支給賞与について

この章のポイント

○2024年12月支給賞与に関する対応についてお伝えします。

1. 2024年度賞与要求における業績評価指標

・2024年度の業績評価指標は以下の通りです。この指標に基づき会社と協議・要求をおこないます。

<半期交渉に伴う業績評価指標> ※4月審議決定済み

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

2. 2024年度の状況

- ・高感度上質戦略の推進により、第1四半期は首都圏中心に日本人・インバウンド共に好調に推移しました。新宿店や銀座店はリモデルにより高付加価値のMDが好調ですが、立川店・浦和店においては経費コントロール等の取り組みは効果が見えている一方、トップラインの数字は売上前年・予算ともに伸び悩みました。
- ・顧客とつながるCRM戦略は特にデジタル会員獲得が好調に進み、MIカード顧客の単価向上により識別顧客が売上を牽引しています。
- ・各地域店は拠点ネットワークの取り組みにより札幌・名古屋・福岡など好調な一方、地域によっては未だその業績回復にはばらつきが見られます。

■(株)三越伊勢丹 2023年度結果と2024年第1四半期結果

※IR情報より引用

■(株)三越伊勢丹 2024年度4月～8月

※上記の数字は営業企画部の確定月報より転用。各店(特に新宿店)の数字はIRと差異があります。

単位:億円 端数切捨て	2023年度結果			2024年 第1四半期			2024年度計画(5月発表)		
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差
売上	7,047	115.3%	+936	1,887	119.2%	+303	7,545	107.1%	+497
売上総利益	1,737	115.1%	+228	449	118.1%	+68	1,850	106.5%	+112
販売管理費	1,475	102.5%	+36	344	100.0%	±0	1,526	103.4%	+50
営業利益	398	181.8%	+179	139	196.8%	+68	450	112.9%	+51
純利益	445	168.0%	+180	104	190.4%	+49	350	78.6%	-95

	売上高(百万)	前年比	予算比
新宿本店 (MD 00-89)	150,398	122.7%	112.9%
日本橋本店 (MD 00-89)	59,294	111.2%	108.5%
両本店計	209,692	119.2%	111.6%
銀座店	50,648	128.4%	118.9%
立川店	12,428	98.5%	96.1%
浦和店	14,145	93.8%	97.2%
支店計	77,220	115.0%	110.2%
日本橋店 サテライト営業部	2,826	98.6%	97.3%
スペシャルティストア営業部	1,023	109.0%	107.4%
法人外商グループ	9,494	99.2%	94.0%
外商統括部計	10,636	101.2%	96.4%
三越伊勢丹計(営業本部計)	308,840	116.7%	109.6%

■三越伊勢丹HDS 2023年度結果と2024年度計画

単位:億円 端数切捨て	2023 年度結果			2024年度 第1四半期実績		
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差
売上	12,246	112.5%	+1,361	3,179	114.5%	+401
売上総利益	3,189	111.3%	+323	804	113.9%	+98
販売管理費	2,645	103.0%	+76	616	99.4%	▲3
営業利益	543	183.6%	+247	188	218.0%	+102
当期純利益	555	171.7%	+232	137	201.3%	+68

単位:億円 端数切捨て	2024年度計画(5月発表)		
	予測	前年比	前年差
売上	12,800	104.5%	+553
売上総利益	3,340	104.7%	+150
販売管理費	2,700	102.1%	+54
営業利益	640	117.7%	+96
当期純利益	530	95.4%	▲25

単位:億円 端数切捨て	2024年度計画(8月発表)		
	予測	前年比	5月計画差
売上	13,200	107.8%	+400
売上総利益	3,430	107.5%	+90
販売管理費	2,710	102.4%	+10
営業利益	720	132.4%	+80
当期純利益	580	104.4%	+50

■国内百貨店地域事業会社・関連事業会社 第1四半期結果

2024年 第1四半期 単位:百万円	売上高			営業利益			2024年 第1四半期 単位:百万円	売上高			営業利益		
	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
(株)札幌丸井三越	14,188	104.5%	+613	144	+391	(株)エムアイカード	8,788	104.7%	+397	2,239	+1,042		
(株)函館丸井今井	1,409	103.3%	+45	4	▲2	(株)エムアイ友の会	770	95.7%	▲35	-31	+7		
(株)仙台三越	6,210	94.9%	▲332	-104	+24	(株)IMPD	4,889	142.2%	+1,451	-14	+170		
(株)名古屋三越	15,210	104.8%	+699	464	+570	(株)IMS	3,087	96.3%	▲118	80	▲89		
(株)静岡伊勢丹	3,627	95.0%	▲190	-2	+28	(株)IMH	977	120.5%	+165	-45	▲22		
(株)新潟三越伊勢丹	8,099	96.8%	▲265	-29	▲58	(株)IMBS	4,579	96.6%	▲159	75	▲9		
(株)広島三越	2,277	87.5%	▲325	-116	+88	(株)IMGS	1,127	98.8%	▲13	118	±0		
(株)高松三越	5,355	106.9%	+344	60	+33	(株)三越伊勢丹ニッソコトラベル	2,192	181.8%	+985	132	+159		
(株)松山三越	1,082	92.5%	▲88	-96	+13	(株)センチュリーレーディングカンパニー	409	77.6%	▲118	-56	▲35		
(株)岩田屋三越	33,167	122.0%	+5,981	1,718	+937	(株)スタジオアルタ	562	217.0%	+303	113	+80		
						(株)エムアイフードスタイル	9,382	101.7%	+154	-314	▲158		

3. 2024年12月支給賞与における組合の考え方

・2024年12月賞与の要求にあたっては、その指標となる業績評価指標の観点から以下の通り検討を行いました。

- ①グループの第1四半期では各店とも概ね売上は好調に推移し、過去最高益の上方修正をおこなっています。「百貨店の科学」による経費コントロールも着実に継続してきております。地域各店においては連邦戦略として、引き続き外商顧客へのアプローチに取り組み、前年を上回っている地域もありますが、その回復度合いは地域により未だばらつきがある状況です。
- ②三越伊勢丹の第1四半期の業績は「高感度上質戦略」、「個客とつながるCRM戦略」の取り組みにより特に識別化顧客の売上が好調に推移していますが、直近の首都圏の数字の状況を見ると自然災害や円高の影響もありフリー客やインバウンド売上にやや鈍化が見え始めています。下期にかけては百貨店の商売の要である業績状況をより注視していく必要があると言えます。
- ③中期経営計画の進捗は概ね堅調に推移しており、中でも「ひとの力を引き出す人的資本投資」の元、システムのデジタル化を進めていく等、会社としても今後更に人財への投資に取り組んでいきます。また、次期6か年では「個客業」へのビジネスモデルの変革やまち化に向けた投資等の取り組みを進めていきます。

- ・組合としても現行の賞与制度である「半期要求」においては12月賞与は制度通りをベースに、業績結果を踏まえた要求は6月賞与に検討・協議という考えを持ち、要求を組み立てています。
- ・以上のことから、**2024年12月支給賞与は制度通りの要求としていきたいと考えています。**

4. 2024年12月支給賞与の具体的な対応

・雇用形態ごとの具体的な2024年12月支給賞与の水準は以下の通りです。

<1> 各雇用形態の支給水準における対応

1) ステージAにおける対応

<現行制度通り>

支給か月
ステージA共通
2.0

2) 社員ステージBにおける対応

<現行制度通り>

支給か月
B2・B1共通
2.0

3) 社員ステージCにおける対応

<現行通り、単位：か月>

評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	4.15	3.95	3.55
A	3.45	3.25	2.95
B	3.25	3.05	2.75
C	3.05	2.85	2.55
D	2.85	2.65	2.35



役割給①加算
0.2

4) 社員ステージC-tにおける対応

<現行制度通り、単位：か月>

評価別支給か月	
S	3.45
A	2.85
B	2.65
C	2.45
D	2.25

5) 特別社員における対応

<現行制度通り>

ランク	支給か月
1	2.97
2	2.89
3	2.80
4	2.71
5	2.62

6) メイト社員における対応

グレード別評価別支給表 現行制度通り (単位：か月)

	グレード4	グレード3	グレード2	グレード1
S	3.30	3.20	3.00	2.80
A	2.40	2.30	2.10	1.90
B	2.20	2.10	1.90	1.70
C	2.10	2.00	1.80	1.60
D	2.00	1.90	1.70	1.50

※2024年10月入社の子会社社員としての初回賞与は、2024年10月1日時点のグレードにおける「C評価にあたる支給か月」とします。

・メイト社員(店付・営業部付)賞与支給表

対象者	支給か月
2024年4月入社	1.70

7) エルダースタッフにおける対応

エルダースタッフⅠ～Ⅳの2024年12月支給賞与は、現行制度通りの対応としていきます。

・1.0か月(賞与加算は S評価0.4か月 A評価0.2か月)

8) 各雇用形態における評価分布について

雇用形態	評価分布について	賞与評価ポイント表												
ステージC	ポイント表に基づきポイント換算し、 全体平均を4.1ポイント以上とする	<table border="1"> <thead> <tr> <th>評価</th> <th>S</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ポイント</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	評価	S	A	B	C	D	ポイント	6	5	4	3	2
評価			S	A	B	C	D							
ポイント			6	5	4	3	2							
ステージC-t														
メイト社員														

※ステージA、Bは評価なし、固定支給

5. 12月賞与に関する今後のスケジュール

メンバーズボイス	10月28日PM～
支部大会にて要求案決議 ※P3 議事日程参照	11月8日
労使協議会にて賞与要求	11月11日
賞与支給日	12月5日

6. 2025年6月支給賞与における組合の考え方

・現状の業績状況を踏まえるとメンバーの皆さまの2025年6月賞与への関心が高いと認識していますが、25年6月支給賞与の要求は百貨店の商売特性からも下期にかけての売上がポイントとなると考えており、業績状況は引き続き確認していきます。

・また25年6月支給賞与要求の検討にあたっては、直近の2024年6月支給賞与(2023年度業績分)にて加算要求を行ってきた経緯と理由に加え、今年度労使協議を行っている2026年度導入予定の「業績加算賞与(P24参照)」の現在協議中の水準バランス、過去の賞与制度との考え方や水準の整合性も大きなポイントとして考えています。

・以上のことを踏まえながら2025年6月支給賞与について検討・協議を行っていきます。

<社員・特別社員 2024年12月賞与>

1. 社員の2024年12月賞与

1) 支給対象

- ・2024年12月賞与 2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し引き続き支給当日在籍している者。
ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、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。

2) 基準日

- ・本給、役割、グレードおよび資格は、2024年9月30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。

3) 支給方法

①社員ステージC-t

- a) 期間中欠勤のない者

本給 × 評価別支給ヵ月

- b) 期間中欠勤、休職のある者

(本給 × 評価別支給ヵ月) × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

②社員ステージC

- a) 期間中欠勤のない者

本給 × グレード別評価別支給ヵ月

- b) 期間中欠勤、休職のある者

(本給 × グレード別評価別支給ヵ月) × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

③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、休職のある者

本給 × 2.0ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

④特別社員

- a) 期間中欠勤のない者

本給 × ランク別支給ヵ月

- b) 期間中欠勤、休職のある者

本給 × ランク別支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

※特別社員のうち旧嘱託社員については別途労使協定を結び決定する。

※細部については労使協議の上決定する。

メイト社員の2024年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通りとします。

<メイト社員 2024年12月賞与>

1) 支給対象

- ・2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、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。

2) 基準日

- ・本給およびグレードは2024年9月30日現在とする。ただし、2024年10月1日入社者は10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。

3) 支給方法

①メイト社員

- a) 期間中欠勤のない者 本給 × グレード別評価別支給ヵ月

b) 期間中欠勤、休職のある者 本給 × グレード別評価別支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

②メイト社員として初回の賞与のみ

- ・本給 × (2024年10月1日時点のグレードのC評価にあたる支給ヵ月)

エルダースタッフの2024年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通りとします。

＜エルダースタッフ 2024年12月賞与＞

1) 支給対象

- ・2024年12月賞与
2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
ただし、期間中欠勤のあるものは、後述の支給方法にて支給する。

2) 基準日

- ・2024年12月賞与
月給制および時間給は2024年12月1日現在のものとする。なお、2024年4月1日から2024年12月1日までに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。

3) 支給方法

①時給制エルダースタッフ

a) 期間中欠勤のない者 エルダースタッフ本給×1.0ヵ月
(時給制：みなし本給 = 時間給×週契約時間×52週/12ヵ月、円単位切上げとする)

b) 期間中欠勤のある者
月初から月末までの1ヵ月間にまったく出勤がない場合は、1/6を控除する。

②月給制エルダースタッフ

a) 期間中欠勤のない者 基本給×1.0ヵ月

b) 期間中欠勤、休職のある者 基本給×1.0ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

Ⅲ. 2024年度労使通年協議の取り組み

1. メイト社員の扶養家族手当について

この章のポイント

○2025年度より導入のメイト社員扶養家族手当についてご説明します。

1. 扶養家族手当導入の視点

<検討の視点>

均衡均等待遇の概念

メイト社員の処遇改善

グループガイドラインへの対応

- ・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・扶養家族手当の導入について労使で議論を行いました。
- ・グループ共通の均衡均等待遇に関するガイドラインを策定しております。
- ・雇用形態間で不明確な労働条件の格差を設けないことを規程しており、メイト社員の処遇改善等を視点に、検討をまいりました。

2. 扶養家族手当について

<2025年度より導入>

	概要
手当	対象者1人につき、10,500円
扶養家族の範囲	<ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> 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。

- ・手当の水準や扶養家族の範囲に関しては均衡均等の観点からステージCの水準と同様とします。（尚、扶養者最低賃金に関しては、手当を含む合計金額の本給との差分に対する支給です。）

※参考 申請について

- ・扶養家族申請と同時に扶養家族手当の申請が必要です。（全社通達での発信等はなし）
- ・遡及払いはありません。（例：5月にお子さんが生まれ、10月に申請した場合、10月より支給となります）

2. 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っています。

1) 「フルタイム早番固定勤務制度」拡充について

<2025年度より改定>

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	※小学6年生の3月末まで期間延長 ただし、月に数回の遅番勤務の義務化は引き続き検討	

- ・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月末まで取得延長します。
- ・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、2025年度より拡充をおこなう小学5～6年生の期間は月に数回の遅番取得を行うことを前提に労使協議を継続します。**尚、この回数設定については2025年春の交渉議案書にて審議決定を予定しています。**(小学4年生3月末までの取得に関しては変更なし)

途中経過報告事項

2. 「フルタイム早番固定勤務制度」期間延長に伴う遅番義務化について

<検討の視点>

	概要
遅番勤務の回数	基本の回数4回を上限として、 所属の特性に応じた下限と上限の設定の有無
計画残業	遅番の日の計画残業の可否

- ・2025年度からフルタイム早番固定勤務制度期間延長に伴い、小学5～6年生の間の遅番勤務の義務化についても同年度からスタートすることを検討いたします。周囲との早番・遅番勤務のバランスを鑑みて、早番固定の考えを上回らない範囲で、遅番勤務の義務化を図りたいと思います。
- ・ただし、運用の中では、フルタイムで働かれているメンバーでもほぼ早番勤務の所属もあり、基本の遅番の回数を必ず順守する必要がないことも想定されます。よって、基本の遅番回数を上限として、所属特性に応じた下限回数の設定の考え方もあると捉えております。
- ・基本的にはフルタイム早番固定勤務の方は時間外勤務、休日勤務は行わないこととしております。ただし、遅番の日の計画残業の可否についても合わせて検討を行います。
- ・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。

※参考 現行のフルタイム早番固定勤務制度

制度	概要
フルタイム早番固定勤務	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・休憩時間 計60分 ・時間外勤務、休日勤務はさせない

※参考 ベビーシッター補助について
会社の育児支援の制度として、2024年9月1日～ベビーシッター補助の申請の受付が開始されました。
詳細は会社の通達をご確認ください。

3. 賞与制度の検討について

この章のポイント

○2026年6月から導入予定の賞与制度の協議進捗についてご説明します。

1. 業績加算賞与導入の目的

- ・現行の賞与制度は以下の業績評価指標を元に半期ごとの要求を行っています。
- ・現行の半期要求の賞与制度は現行の賞与制度支給表をベースに、業績によって大きく変動させることのない安定的な仕組みとなっています。
- ・今年度の通年協議ではより業績を伸ばしていくフェーズに入っていく会社の方向性を踏まえた今後の賞与の在り方を議論しています。
- ・具体的にはメンバーにより「業績に対する納得度」や「業績達成意識」を醸成していくことを目的に業績加算賞与の仕組み導入を検討します。
- ・制度導入時期は2026年6月支給（2025年度業績反映）～を予定しています。

<2026年6月支給～業績加算賞与の目的>

メンバーの
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

※参考<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. 今後の方向性と検討ポイント

- ・今回導入を検討している業績賞与は、過去の「業績運動賞与」のような業績結果に応じて大きく加減算するような仕組みではなく、現行の制度通りの支給表は基本的に維持しつつ、業績がある一定の水準を超えたら「加算」をしていくイメージを労使で検討しています。加算水準についてはこれまでの賞与制度の経緯・原資とのバランスを踏まえて労使で継続検討していきます。
- ・また、この業績加算賞与の制度は会社が次期6か年で掲げる経営戦略実現に向けたフェーズ1（P9 資料10参照）の中で検討しており、今回の制度は恒常的な仕組みではなく、将来の会社の次期中計を見据えながらその進捗に合わせながらステップ感を持った議論を継続しておこなっていきます。

<具体的検討項目と方向性>

主な検討項目	方向性
要求ターム	現行の半期要求をベースに検討
対象雇用形態	社員・メイト社員に加えエルダースタッフも制度導入を検討
業績加算部分の水準（イメージ）	・ 現行の賞与水準維持をベースに業績が一定水準を超えたら加算 ・加算水準等はこれまでの経緯や賞与原資のバランス等踏まえ継続協議
その他	・労使で確認する目指すべき目標の設定の項目・在り方 ・ 次期中計を見据えながら当面の賞与制度として検討

【今後のスケジュール】

- ・上記の検討項目を基に会社と協議を進め、2025年度春の交渉議案書にて審議決定し、業績加算賞与の運用スタートは2026年6月支給（2025年度業績）からを予定しています。

2024年度賞与		2025年度賞与	
2024年12月	2025年6月支給	2025年12月支給	2026年6月支給～
半期要求 (現行制度通り)		半期要求	新・賞与制度 業績加算賞与 運用スタート

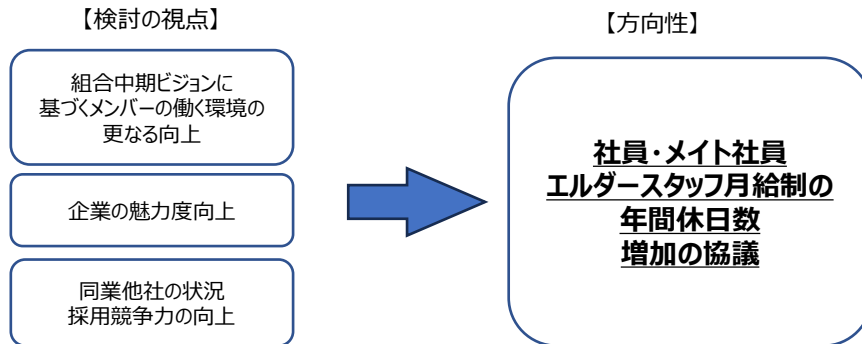
4. 年間休日数の見直しについて

この章のポイント

○今後会社と協議していく年間休日数の見直しについて報告します。

1. 経緯と方向性

- ・2024年度春の交渉でも掲載した組合の中期ビジョンの中でも掲げている通り、年間休日数増、総実労働時間の削減を目指しています。今年度下期から2025年初商の営業条件をきっかけとした本質的な働く環境の拡充の議論を労使で協議を行います。
- ・メンバーの中長期的な働く環境の向上を大きな目的としながらも、同業他社の状況、採用競争力、企業の魅力度向上にも繋がっていくと考えています。



2. 具体的な議論・検討ポイント

- ・具体的な内容としては社員・メイト社員・エルダースタッフ月給制の年間休日数を現行の117日から1日増の「118日」としていく方向で検討します。
- ・改定時期としては現行の要員状況も鑑み、2025年度~としていきます。
- ・休日増の方法としてはシステム上の運用も踏まえ、以下の2つの方法で会社と協議を行っていきたくと考えています。
- ・一方でこの協議を進めていく上では、現状の現場要員や業務の状況も念頭に置きながら議論を進めていく必要があると考えています。組合としては引き続き会社が進めている業務の効率化、業務改革の進捗等を適宜確認をしていきます。

制度改定時期	2025年度~
対象	社員・メイト社員・エルダー月給制
休日数	現行117日 → 118日 (+1日)
休日増の方法	①休日 ②連続休暇分各個休日（連各休）のいずれかを1日増やす方向で検討

3. その他の検討項目

- ・次年度に向けては上記のような観点を持ち、会社と休日増の議論を始めていきますが、今後の中長期的なメンバーの働き方という観点からはこの取り組みに留まることなく、その他の観点からも会社と継続的に議論をしていく必要があると考えています。
- ・併せて休日増をはじめとする本質的な働き方の拡充の議論の中では、スペシャリティスタッフやフェロー社員、エルダーフェローとの労働条件等のバランスも検討する必要があります。今後もメンバー全員の働く環境の拡充・整備に向けて継続して幅広い労使協議を進めていきます。

5. 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」を目的に、ステージB-1HAP受検資格、及びステージC格付資格に付随する人事制度の改定を検討していきます。
- ・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や格付け時のグレード、ランクにおいて部分的な対応が迫られるなど、制度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. 過去からの経緯

- ・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、教育を与えることや、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「受験要件」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。
- ・しかしながら、制度改定から3年が経過した現時点において、複数の課題が健在化されておることを受けて、ステージC-t人事制度及びそれに伴う運用課題について整理したうえで、労使で見直しまいります。

※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年目から全員受験資格あり）
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

3. 現状の課題

- ・ステージC-tにおけるキャリアステップへの課題感として、ステージB-1HAPの受験要件が6年間の育成期間中での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験資格が与えられていることへの是非の再考。（※下図①）
 - ・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の検討。（※下図②）
 - ・制度運用面での課題感として、近年の採用賃金の引き上げに伴いステージC-tの本給額が引き上がったことを受け、4月のステージC仮格付の際、グレード1のランク上限を超えることにより「本格付」せざるを得ない事象が発生。（※下図③）
 - ・ステージC格付け時に要保護、休職など役割給が低い（無い）場合のランクの運用が未設定。（※下図④）
 - ・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。（※下図⑤）
- 上記内容についてを課題として捉えた上であらためて論点を整理し、労使協議を進めてまいります。

4. 主な論点と今後の労使協議における方向性

※上記「現状の課題」の整理

課題	論点	協議の方向性
①ステージC-tのキャリアステップ	1)ステージC-tへの育成・評価・処遇について	育成期間と位置付けている「ステージC-t6年間」の考え方を総合的に幅広く議論
	2)ステージC-t B1HAP受験要件	① 6年目という年数のみで全員に受験資格が与えられていることへの是非検討
	3)ステージC-tからステージCへの格付要件	② 5年目7月の本給ランクでの決定是非検討
②制度運用面	1)ステージC-tからステージC仮格付時のグレード	③ 仮格付けと本格付けの運用面での検討
	2)ステージC-tからステージC格付時のランク	④ 要保護・休職状態の役割給がない場合のランク設定
	3)ステージCのペアと、C-t採用賃金の引き上げ(ペア)の差額による既存者への対応について	⑤ 採用賃金がステージCのペアを上回った場合の運用面での既存者への対応

5. 今後のスケジュール

- ・2024年度～2025年度にかけて労使合意に向けて継続協議をしてまいります。
- ・労使合意の上で、非組説明会及びメンバーVOIC Eにて制度改定内容を周知させていただきます
- ・2026年度を目途に制度運用開始を予定しております。

6. その他の協議事項

この章のポイント

○その他の検討事項について論点等をお伝えします。

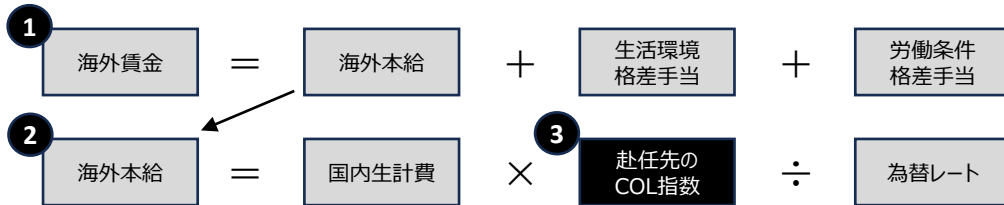
1. 海外賃金改定に伴う対応の検討

1) COL指数の基準変更に伴う影響と、海外賃金改定への対応の検討について

- ・海外本給を算出するため、グローバルコンサルティングファームの「マーサー社」が提供する、赴任先別の「COL指数」の基準が2025年度より、「旧基準」から「新基準」へ変更されます。（※「海外賃金の概要とCOL指数について」は下記参照）
- ・それを受けて海外賃金の改定が今後起こりえることに伴い、指数の変動がどれだけ賃金に影響を与えるか、その影響値を見極めながら、海外賃金改定に伴う対応の検討を今年度中に労使で議論し、状況により本給を補填する等の経過措置を含めた検討をしています。

※参考：海外賃金の概要と、海外本給を定めるCOL指数について

- ・海外賃金は、海外本給 + 生活環境格差手当 + 労働条件格差手当から構成されています。（※下図①）
- ・また、計算式における「海外本給」は国内生計費 + 赴任先のCOL指数 ÷ 為替レート によって算出されます。（※下図②）
- ・海外本給を算出するための「赴任先別のCOL指数（※下図③）」の基準が2025年度より、「旧基準」から「新基準」への変更を受けて海外賃金の改定が今後起こりえます。】冒頭に



※COL指数 (Cost of Living Index) とは・・・ 特定の都市や地域での生活費を比較するための指標で、約170品目を対象とした価格 (= 物価) が反映されており、東京を基準 (100) として、他の都市で同様の生活をするために必要な費用を相対的に示しています。

※三越伊勢丹グループは「購買力補償方式」を用いており、「日本で得ていた購買力を赴任先でも保障する」という考え方に基づき生計費をCOL指数として数値化させて海外本給を算出しています。

2. ステージC転換者対応について

1) メイト社員からステージC転換後の賃金移行対応について

- ・現行、メイト社員が社員転換をした際の初回グレードは中長期のやりがい・働きがいを踏まえ、グレード1へ格付けを行うこととしております。
- ・ここ数年のベースアップ等の対応や長期在籍をされている現状から、今後転換初年度からステージCの個人成果給・グレード1の上限ランクを超えてしまうケース等が起こることが想定されます。
- ・社員転換者のやりがいや成果の積み上げ等の制度の主旨を観点に、今年度は労使で転換初年度にグレード1の上限ランクを超える場合等の対応を検討してまいります。

※参考

・個人成果給に設定されるグレード進級は、「成果の積み上げ=処遇の向上」となる考え方に沿って、以下の3点を要件とします。

- 1) 一定の成果の積み上げ (= 上位グレード重複ランクへの到達)
- 2) 今後の安定的な高い成果発揮の見込み (= 過去の本給評価)
- 3) 直近での行動評価 (= 上記2要件を満たす場合に、所属長が実施)

	過去の本給評価 (S・A回数)
G 2 → 3	2回 (過去5回のうち)
G 1 → 2	1回 (過去3回のうち)

7. グループ労使協議事項

この章のポイント

○グループ労使協議事項の進捗等をお伝えします。

1. シフト勤務者における賃金控除ルール変更に伴う対応について

- ・2024年春の交渉議案書でお伝えした通り、2024年10月から時間単位年次有給休暇制度が導入されています。導入に伴い、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する方向で検討を行います。

<24年10月～不就労時の賞与控除ルール>

月給制 賞与控除 ルール	現行	2024年度下期～
	日単位	分単位

■時間単位有給休暇制度の詳細はこちら
(組合広報誌)



<参考：全雇用形態対象 時間単位年次有給休暇制度概要>

	時間単位有給休暇制度 (2024年度下期から導入)
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) ※2024年度下期導入時の上限日数は後日発信
1単位の時間数	1時間
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 例：1日7時間25分の場合⇒8時間 計年間40時間
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
	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)
計画的な早出・ 残業の禁止	原則行わせない (計画的な早出・残業は不可、接客等やむを得ない場合に限り)
年5日の有休取得義務	対象とならない
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
その他	ストック有給休暇への移行はしない

2. 法改正や物価等環境変化への対応

- ・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国内転勤関連（住居、家財関連）、国内出張関連（宿泊費、日当）等の見直しを検討します。
- ・今年度の主な具体的検討項目は以下の通りです。また、その他転居が必要な事業所の家賃設定については、今回の見直しに合わせ、確認と必要な協議を行っていきます。

①<国内転勤の住居費の上限見直し>

・改定基準は以下の通りとし、労使で検討・確認を行い、2025年度4月運用開始を目指します。

単位：円

現状	赴任家族	目安		札幌	函館	仙台	新潟	静岡	名古屋 京都 大阪	広島	高松・松山	福岡
				4人	70~80㎡	3DK・3LDK	95,000	90,000	95,000	93,000	107,000	135,000
	3人	55~65㎡	3DK	71,000	71,000	85,000	82,000	100,000	121,000	101,000	87,000	90,000
	2人以下	30~50㎡	2DK	64,000	56,000	72,000	71,000	75,000	90,000	84,000	70,000	80,000



単位：円

見直し(案)	赴任家族	目安		札幌	函館	仙台	新潟	静岡	名古屋 京都 大阪	広島	高松・松山	福岡
				4人	70~80㎡	3DK・3LDK	99,000	94,000	99,000	97,000	111,000	139,000
	3人	55~65㎡	3DK	74,000	74,000	88,000	85,000	103,000	124,000	104,000	90,000	93,000
	2人以下	30~50㎡	2DK	67,000	59,000	75,000	74,000	78,000	93,000	87,000	73,000	83,000

②<出張時の宿泊費>

- ・出張の際の宿泊費については歳時記や季節等で変動するため、上限の見直しではなく、運用面で上限に過度に固執することなく柔軟な対応とすることを改めて労使で確認を行いました。
- ・宿泊費上限の超過については数回価格を比較した上であればやむを得ないものとして所属長及び会社は了承することとします。

【現行制度】	宿泊費	東京23区外	8,000円を上限として実費
		東京23区	9,500円を上限として実費

3. その他の協議項目

<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」とする方向で導入時期の含め議論をしていきます。

<60歳以降の活躍推進の検討>

- ①60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当人と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。
- ・現状の進捗は以下の通りですが、継続してその他 転籍時の資格変更の可否、対象年齢等詳細を協議し、2024年度労使合意、2025年度下期~の制度運用開始を目指して行きます。

【60歳時 マッチング転籍概要(案)】

対象	・月給制社員（案件によっては時給制社員も対象の場合もある） ・60歳定年時（転籍 ※元企業で退職・先企業での再雇用）
労働条件	・労働条件は受入先企業に準ずる
マッチング	・先企業からの案件に対し、公募により応募者を募る形で検討

- ②時給制の定年延長に関するガイドラインの検討についても引き続き検討・議論をしていきます。

4. グループ共通の検討事項

- ・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）

※参考 障害のある子や医療時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

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	・支援制度としての『テレワークの導入』								
当社対応	・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	・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、従業員はそこから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	・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 								
	<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 15%;">事業主の義務</td> <td>・労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（妊娠・出産の申し出時と子が3歳になる前のタイミングは必須）</td> </tr> <tr> <td>聴取の対象</td> <td>・勤務時間帯、勤務地、両立制度の利用期間の希望、両立の支障となる事情の改善につながる就業の条件</td> </tr> <tr> <td>配慮の定義</td> <td>・会社として、意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要であるが、その結果、何らかの措置を行うか否かは自社の状況に応じて決定すればよい（意向に沿った対応までは求められていない）</td> </tr> <tr> <td>さらに望ましい対応</td> <td>・子に障がいがある場合や医療的ケアを必要とする場合には、短時間勤務制度や子の看護休暇制度等の利用可能期間を延長すること ・ひとり親家庭の場合には、子の看護休暇制度等の付与日数に配慮すること</td> </tr> </table>	事業主の義務	・労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（妊娠・出産の申し出時と子が3歳になる前のタイミングは必須）	聴取の対象	・勤務時間帯、勤務地、両立制度の利用期間の希望、両立の支障となる事情の改善につながる就業の条件	配慮の定義	・会社として、意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要であるが、その結果、何らかの措置を行うか否かは自社の状況に応じて決定すればよい（意向に沿った対応までは求められていない）	さらに望ましい対応	・子に障がいがある場合や医療的ケアを必要とする場合には、短時間勤務制度や子の看護休暇制度等の利用可能期間を延長すること ・ひとり親家庭の場合には、子の看護休暇制度等の付与日数に配慮すること
	事業主の義務	・労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（妊娠・出産の申し出時と子が3歳になる前のタイミングは必須）							
	聴取の対象	・勤務時間帯、勤務地、両立制度の利用期間の希望、両立の支障となる事情の改善につながる就業の条件							
	配慮の定義	・会社として、意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要であるが、その結果、何らかの措置を行うか否かは自社の状況に応じて決定すればよい（意向に沿った対応までは求められていない）							
さらに望ましい対応	・子に障がいがある場合や医療的ケアを必要とする場合には、短時間勤務制度や子の看護休暇制度等の利用可能期間を延長すること ・ひとり親家庭の場合には、子の看護休暇制度等の付与日数に配慮すること								
<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 									
<p>●HDS人事制度部会(8月28日開催)での意見交換を踏まえた論点整理</p> <table border="1" style="width: 100%; border-style: dashed;"> <thead> <tr> <th style="width: 10%;"></th> <th style="width: 45%;">配慮で対応する事項（案）</th> <th style="width: 45%;">制度化の検討が必要な事項（案）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td> 【会社（人事異動）で対応】 ・勤務地（通勤時間） ・所属（フレックス、在宅勤務 等） 【所属で対応】 ・勤務シフトの調整 ・休日カレンダーに基づいた休日振替 </td> <td> 既存の両立支援制度の利用可能期間の延長（育児勤務、早番固定勤務、ストック有休の対象となる子の年齢の引き上げ 等） </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">検討ポイント</td> <td> ・既存制度の枠内であれば柔軟に対応可能 ・会社、本人の事情によっては、配慮“できる/できない”が生じる（結果として公平とは限らない） </td> <td> ・全グループ会社の全従業員が利用できる“セーフティーネット”の位置づけ ・対象とする事情や延長期間等は（特に当初は）限定的とならざるを得ない </td> </tr> </tbody> </table>		配慮で対応する事項（案）	制度化の検討が必要な事項（案）		【会社（人事異動）で対応】 ・勤務地（通勤時間） ・所属（フレックス、在宅勤務 等） 【所属で対応】 ・勤務シフトの調整 ・休日カレンダーに基づいた休日振替	既存の両立支援制度の利用可能期間の延長（育児勤務、早番固定勤務、ストック有休の対象となる子の年齢の引き上げ 等）	検討ポイント	・既存制度の枠内であれば柔軟に対応可能 ・会社、本人の事情によっては、配慮“できる/できない”が生じる（結果として公平とは限らない）	・全グループ会社の全従業員が利用できる“セーフティーネット”の位置づけ ・対象とする事情や延長期間等は（特に当初は）限定的とならざるを得ない
	配慮で対応する事項（案）	制度化の検討が必要な事項（案）							
	【会社（人事異動）で対応】 ・勤務地（通勤時間） ・所属（フレックス、在宅勤務 等） 【所属で対応】 ・勤務シフトの調整 ・休日カレンダーに基づいた休日振替	既存の両立支援制度の利用可能期間の延長（育児勤務、早番固定勤務、ストック有休の対象となる子の年齢の引き上げ 等）							
検討ポイント	・既存制度の枠内であれば柔軟に対応可能 ・会社、本人の事情によっては、配慮“できる/できない”が生じる（結果として公平とは限らない）	・全グループ会社の全従業員が利用できる“セーフティーネット”の位置づけ ・対象とする事情や延長期間等は（特に当初は）限定的とならざるを得ない							
当社対応	<p>グループとして“配慮”と“制度”の区別を整理した上で、ガイドラインの発信や共通制度化も含め、今後検討（各社の事業特性に伴う働き方の違いや要員計画等も考慮）</p>								

8. 地域別最低賃金改定に伴う対応について

この章のポイント

○今年度改定された地域別最低賃金に伴う対応について報告します。

1. 2024年度地域別最低賃金について

< 1 > 2024年度各地域における地域別最低賃金（厚労省HPより）

・厚生労働省が発表している47都道府県の地域別最低賃金の改定額が公表され、三越伊勢丹の店舗・事業所がある地域の改定額は以下の通りです。

<2024年度改定 地域別最低賃金>

	東京都内の 事業所	千葉県内の 事業所	神奈川県内の 事業所	埼玉県内の 事業所	茨城県内の 事業所	群馬県内の 事業所	栃木県内の 事業所	福島県内の 事業所	大阪府内の 事業所
2023年度	1,113円	1,026円	1,112円	1,028円	953円	935円	954円	900円	1,064円
今年度	1,163円	1,076円	1,162円	1,078円	1,005円	985円	1,004円	955円	1,114円

< 2 > 三越伊勢丹における対応

・2024年度春の交渉にて要求した三越伊勢丹における最低賃金は以下の通りです。

東京都内の 事業所	千葉県内の 事業所	神奈川県内の 事業所	埼玉県内の 事業所	茨城県内の 事業所	群馬県内の 事業所	栃木県内の 事業所	福島県内の 事業所	大阪府内の 事業所
1,135円	1,050円	1,135円	1,000円	975円	1,080円	975円	980円	1,085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を適用すること」を労使確認の上、組合機関会議
（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

2. フェロー社員における対応について

< 1 > 三越伊勢丹における改定額について

・2024年度春の交渉にて妥結した事業所別の最低賃金の中で、以下の地域の最低賃金が地域別最低賃金の改定額を下回りましたので最低賃金の改定を行います。
・尚、改定額を下回るフェロー社員はいません。

	東京都内 事業所	千葉県内 事業所	神奈川県内 事業所	埼玉県内 事業所	茨城県内 事業所	群馬県内 事業所	栃木県内 の事業所	福島県内 事業所	大阪府内 事業所
MI 現行最低賃金	1,135円	1,050円	1,135円	1,050円	975円	1,080円	975円	980円	1,085円
24年度改定 地域別最低賃金	1,163円	1,076円	1,162円	1,078円	1,005円	985円	1,004円	955円	1,114円
★24年度改定 MI最低賃金	1,165円	1,080 円	1,165円	1,080円	1,005円	改定なし	1,005円	改定なし	1,115円
昨年比（円）	+30円	+30円	+30円	+30円	+35円		+25円		+30円

< 2 > 改定時期について

・地域別最低賃金の発効年月日（東京・千葉・神奈川・埼玉）は2024年10月1日となりますが、水準の引き上げは、
給与計算期間である11日～翌10日に合わせた対応とし、9月11日からの適用とします。

3. 時給制エルダースタッフにおける対応について

< 1 > 具体的対応

- ・時給制エルダースタッフは事務・業務の方の時給が東京都の事業所における最低賃金の水準を15円下回ります。時給制エルダースタッフの最低賃金引上げに伴う対応については、水準を下回った職種だけでなく、他の職種の差を維持する意味でも全ての職種を同水準引き上げることとしています。
- ・つきましては、全ての職種で15円引き上げを行います（端数は繰り上げ）、具体的な職種毎の水準については以下の表の通りとします。エルダースタッフ時給制49名対象となります。

職種	店頭販売	顧客サービス	セールス I	セールス II	事務・業務
24年度春の交渉時	1,250円	1,250円	1,450円	1,250円	1,150円
制度改定後	1,265円	1,265円	1,465円	1,265円	1,165円

< 2 > 改定時期について

- ・地域別最低賃金の発効年月日（東京・千葉・神奈川・埼玉）は2024年10月1日となり、三越伊勢丹としての対応も時給制エルダースタッフの給与計算期間（1日～月末日）に合わせ発効年月日と同日（10月1日～）とします。

9. 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) 時間管理ルールの順守にむけた取組み

(1) 現状における課題

長時間労働
常態化への対応

業務改革の推進

緊急業務の
対応見直し

- ① 時間管理におけるモニタリング基準を明確にしたことで、長時間労働の是正への意識は向上しています。
→継続的に時差+時間外の長時間が発生している所属や個人に対して踏み込んだ施策が必要です。
- ② 前年に比べて時差時間は減少傾向にあるが時間外は増加。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です。
- ③ 外商統括部等における顧客対応等緊急度の高い業務の発生など様々な課題が顕在しています。
→休日や就業時間外に顧客への対応が求められる場合など、働き方の見直しが必要です。

(2) 24年度の具体的な取組みと進捗

① 適正な労働時間管理の推進・長時間労働者の解消

- 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。前年に比べ時差時間は減少傾向、逆に時間外は増加傾向が続いています。
- 正しい労働時間管理の意識向上だけでなく、根本的な長時間労働の削減のために不可欠となる業務改革に関する議論をすすめています
- 23年度からおこなっている各部門の長時間労働が生じるオケージョン対策に関する事前確認・意見交換は継続しています。
- 10月からの新勤怠システム導入を機会として働き方のマインドチェンジにむけた取り組みを検討しています。
(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発、習慣化等)

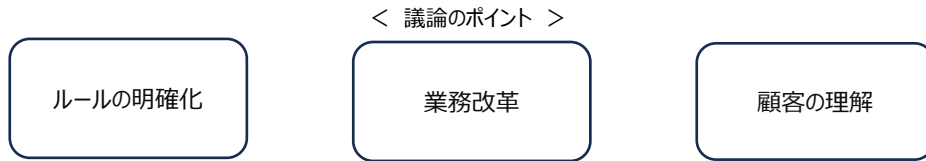
参考：第1四半期モニタリング結果

資格別 時間外・年次有休

資格等級	時間外(時:分)1か月平均			年次有休 (1人当たり平均日数)		
	24年第1Q	23年第1Q	前年差	24年第1Q	23年第1Q	前年差
ステージA	3:26	3:14	0:11	0.83	0.81	0.02
ステージB	7:45	6:51	0:53	1.31	1.32	-0.01
ステージC	5:13	5:15	-0:01	2.04	2.09	-0.05
メイト社員	2:31	2:45	-0:14	2.85	2.78	0.07
その他	1:44	1:45	-0:00	3.55	3.55	0.00
平均	4:49	4:39	0:10	2.16	2.16	0.00

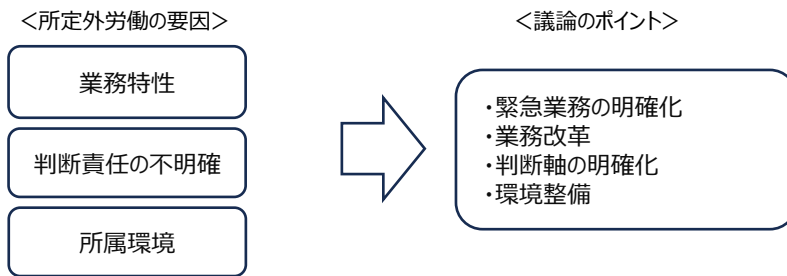
②勤務時間外（休日・早朝・深夜）に発生した業務への対応と軽減

I、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議論をすすめています。



- 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のための 働き方マニュアルを作成しています。（9月下旬に発信、10月からの運用を予定）
- 中期経営計画を実現するための外商改革において、外商スタイリストへの正しい勤怠管理意識への マインドチェンジ、業務改革の方向性や働き方の標準化の検討をしています。
- 個客理解を得るための所属と個人の業務改革案策定に向けた議論をすすめています。
- セールスの働き方について顧客に理解を求めるための伝達手段や伝達方法についての議論をすすめています。

II、外商統括部以外の「所定外労働」の調査とその結果と今後の取り組みについて



- 顧客都合や緊急案件などその時間に「どうしてもやらなければならない」業務の有無の確認と、その内容の明確化を行うために、所定時間外に対応が必要となる業務の洗い出しをおこなっています。（組合による外商統括部以外へのアンケート調査）
- 所定時間外に入る問い合わせ対応（取組み先や顧客への対応など）を、自己判断ではなく一定の仕組みやルールの中でおこなう判断責任の明確化を検討しています。
- 業務改革の視点から、チームで業務をおこなうなど「業務の属人化」を防ぐための働き方の見直し（業務改革・判断方法・環境整備）の議論など、今後の対応策の明確化とスケジュールの策定をすすめています。（24年度内で課題をまとめ25年度に取組み予定）

【参考 7月からの再掲】

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「各職場の勤務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

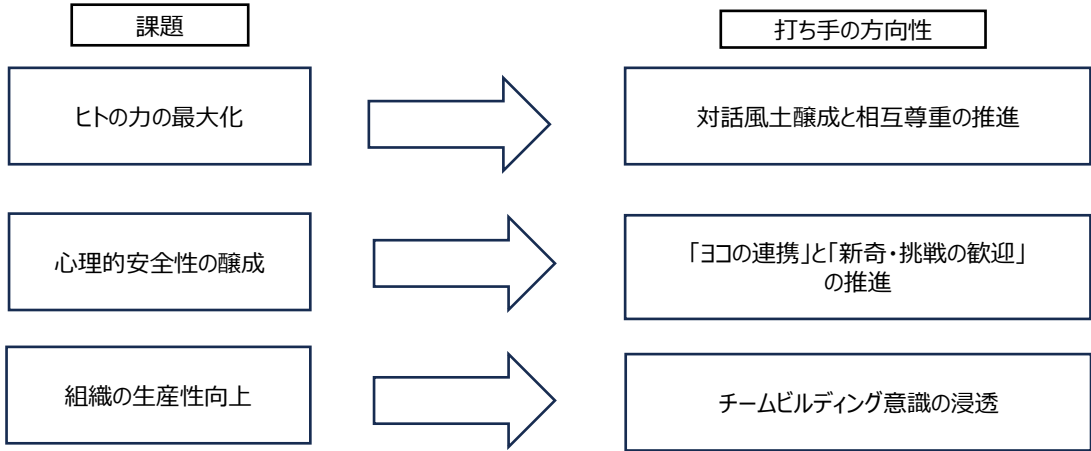
＜状況に関するコメント＞

- ・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が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. 風土改革について

1) 風土改革の向上に向けた取組み

(1) 現状における課題

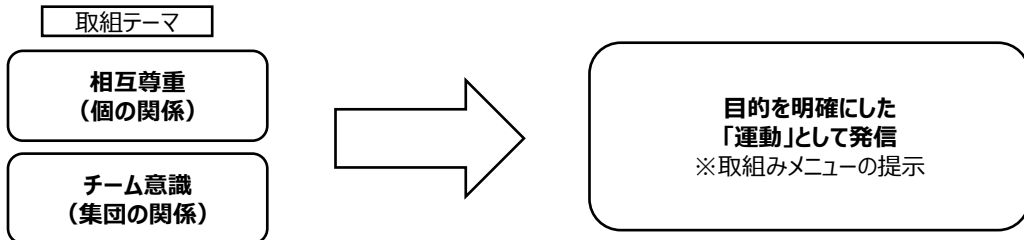


(2) 24年度の具体的な取組みと進捗

① 目指す姿の設定

現状の課題やグループ風土改革労使協議の方向性を踏まえ、「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。

② 取組の方向性



- グループ風土改革労使協議発信と組合機関会議での意見集約を踏まえ、支部独自の取り組みとして「相互尊重（個の関係）」と「チーム意識（集団の関係）」の2つのテーマを設定します。
- 三越伊勢丹支部は、多くの部門があり風土の課題感やステータスは様々であることから、「一律の手法（特定のツール等）」による取組みではなく、【目的を明確にした“運動”】という位置付けで、考え方と取組みメニューを発信し、各組織（部門や所属）毎で現状確認と取組内容を選択する方向で検討していきます。

■ 取組みイメージ（案）

テーマ	項目	取組みステップ		
		STEP 1	STEP 2	STEP 3
① 相互尊重	目指すべき状態	自分の言動を客観視する	自分を言動のマイナスを減らす	自分の行動のプラスを増やす。
	意識すべきポイント	各ステップの意識すべきポイントと具体的な取組みメニューの提示		
	具体的取組みメニュー			
② チーム意識	目指すべき状態	相手やチームに意識を向ける	日々の行動に移す（まずは身近から）	対象範囲を拡大する（適宜）行動のレベルアップ
	意識すべきポイント	各ステップの意識すべきポイントと具体的な取組みメニューの提示		
	具体的取組みメニュー			

■参考資料（適正な労働時間管理・風土改革）

資料① 「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。本年度は、新たに出された「行動規範」の内容や、「カスタマーハラスメント」の内容を新たに追加しています。このハンドブックをご所属で活用していただき、私たち一人ひとりが実践することで、働きやすい職場環境を作りましょう。

※右のQRコードから入手してご利用ください。

ID:10桁の社員コード

PW:西暦生年月日



全員対象

3 カスタマーハラスメント対策について



最近「カスタマーハラスメント」が話題にのぼっているけど、私たちの会社の対策ってどうなっているのかな？

私たちの会社でも対応のガイドラインが出ており、それに沿って対応していく事になっているんだよ。



- 当社グループにおけるカスタマーハラスメントは、お客さまから従業員への「①不当要求」、「②迷惑行為」、「③犯罪行為」の3つを指します。三越伊勢丹では、カスタマーハラスメント対策について、2020年に「ガイドライン」を発信しました。本年より、社会と当社の状況変化に応じた内容に改定され、新たに発信されました。

①カスタマーハラスメントの基本方針

三越伊勢丹グループは、安全で質の高い商品・サービスを提供し、お客さまのご期待以上の満足にお応えし、「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」を目指しています。

一方で、当社グループの商品・サービスをご利用されるお客さまの一部には、「暴力」、「脅迫」、「誹謗中傷」、「不当要求」等のカスタマーハラスメントに該当する行為が見受けられます。これらの行為は、当社グループ従業員の人権及び、職場環境を害するものとして、組織で毅然と対応いたします。

全員対象

②当社グループ対応の5原則

1. お客さまの主張に正当な理由、合理性があるか、事実確認が最も重要。
2. 「事実」と「意見」を分けて報告、相談、記録を必ず行う。
3. 冷静さを保ち、即答せず、検討するための時間を作る。
4. 組織で対応し、担当者を孤立させない。
5. 犯罪行為は、警備、警察、弁護士と連携して対応する。

カスタマーハラスメントを受けたと感じた場合は、一人で抱え込まず、まずは上長に報告、相談を行いましょう。

カスタマーハラスメント
ガイドライン
について
詳しくはこちら



※閲覧には、ID:im パスワード:pressの入力が必要です。

IV. 2024年度下期繁忙期延短刻について

1. 2024年度下期繁忙期営業条件について

この章のポイント

○この章では9月27日、30日の評議員会で審議決定した2024年度下期店休日及び繁忙期営業条件について報告いたします。

1. 会社の申し入れ内容

株式会社三越伊勢丹本支店の 2024 年度下期営業条件について、店舗休業日・年末年始の営業時間を以下の通り定めたく、ここに申し入れいたします。なお、行政からの通達等によって変更が生じる場合は、別途申し入れさせて頂く予定です。

1. 店舗休業日

- ・ 【正月】 全店、1月1日のみとします。（前年同様）
- ・ 【正月以外】 なし（前年同様）

	新宿	日本橋	銀座	立川	浦和
店舗休業日	1月1日（水・祝）				
	前年同様				

※新宿は1月に丹青会の為、一般顧客は店舗休業日の実施予定あり

2. 年末年始 営業時間

※網掛け部分は前年より延長、黒塗り部分は前年より短縮となっております。

		新宿	日本橋	銀座	立川	浦和
①クリスマス	開店	10:00	10:00	10:00	10:00	10:00
	閉店	20:00	19:00 (地階～1階 19:30)	20:00	19:30 (5階～レストラン街除く 8階 18:30)	19:00 (地階～1階 20:00)
②年末 (12/26-12/30)		延短刻なし（前年同様）				
③大晦日 (12月31日)	開店	10:00 (食品及び6階催事場 のみ9:00)	10:00 (食品のみ9:30)	10:00	10:00 (食品のみ9:00)	10:00 (食品のみ9:00)
	閉店	17:00	17:00	18:00	18:00	17:00
④初商 (クリアランス初日) (1月2日)	開店	10:00	10:00	10:00	10:00	10:00
	閉店	18:00	18:00	18:00	18:00	18:00
⑤クリアランス 2日目以降		延短刻なし（前年同様）				

- ① クリスマス：銀座店→前年より閉店時間を30分短刻
立川店→B1～4階は前年より閉店時間を30分短刻、5階は前年より1時間30分短刻
- ③ 大晦日：新宿店、日本橋店、浦和店→前年より食品フロアの閉店時間を30分短刻
- ④ 初商：新宿店→前年より閉店時刻を1時間30分短刻、日本橋店、銀座店、立川店の閉店時間を前年より1時間短刻

<参考資料>

その他の営業条件

- ・ レストランやサテライト店舗等の店舗休業日・年末年始の営業条件は、以下の通り定めます。
- ・ 一部の店舗は、入居する施設からの要請など実施状況に応じて、営業条件を変更する場合があります。

■レストラン・喫茶/定借ショップ営業条件一覧

店舗	フロア		基本営業時間	休業日	備考	大晦日の営業時間	初商日の営業時間
新宿本店	本館7階	レストラン	11:00-22:00	新宿本店に準ずる	1/31は丹靄会のため一般顧客向け営業は休業(本館・メクス館のみ)	11:00-17:00	11:00-18:00
日本橋本店	新館10階	レストラン	11:00-22:00	日本橋本店に準ずる		11:00-17:00	11:00-22:00
	新館9階	レストラン	11:00-22:00			11:00-17:00	11:00-22:00
	新館地下1階	レストラン	11:00-22:00			11:00-17:00	11:00-22:00
銀座店	新館11階	レストラン	11:00-23:00	銀座店に準ずる		11:00-18:00	11:00-23:00
	新館12階						
	新館9階	レストラン・カフェ	レストラン 11:00-22:00 カフェ 10:00-22:00			レストラン 11:00-18:00 カフェ 10:00-18:00	レストラン 11:00-18:00 カフェ 10:00-18:00
立川店	新館8階	アートアクアム	10:00-19:00			10:00-17:30	10:00-18:00
	8階	レストラン	11:00-21:30	立川店に準ずる		11:00-18:00	10:30-19:00
浦和店	1階	スターバックスコーヒー	7:30-22:00			7:30-18:00	9:00-19:00
	7階・アイプラス1	レストラン	11:00-22:00	浦和店に準ずる		11:00-17:00	11:00-18:00

※感染症対応等により、営業時間を変更する場合があります。

■サロン・ギフトショップ

店舗	基本営業時間	休業日	備考	大晦日の営業時間	初商日の営業時間
三越	大阪ギフトサロン	10:30-18:00	ルクアに準ずる		施設に準ずる
伊勢丹	伊勢丹相模原 ①お得意様サロン ②レリアン、ギフトショップ	①10:00-18:00 ②10:00-21:00※	ポーノ相模大野に準ずる	※②について 現在は10:00-18:00申請届出 毎月提出により営業時間変更中 【2025年3月まで予定】	施設に準ずる

※入居する施設からの要請や欄部の実施状況、感染症対応等で、営業条件を変更する場合があります。

■サテライト店

店舗	基本営業時間	休業日	備考	大晦日の営業時間	初商日の営業時間	
路面店	牛久・古河・久喜 小山・桐生	10:00-18:00	積弊繁忙期・祝日を除く月曜日 (休業日:10/7-21-28、1/1-6-20-27、2/3-17、3/3-10-17)		10:00-17:00	1/2 ⇒ 10:00-18:00
	東金・五井・白井 茂原・館山	10:00-18:00	積弊繁忙期・祝日を除く火曜日 (休業日:10/8-15-22-29、1/1-14-21-28、2/4-18-25、3/4)		10:00-17:00	1/2 ⇒ 10:00-18:00
	鹿島(ホテルショップ)	10:00-18:00	鹿島セントラルホテルに準ずる 1/1は休業		10:00-17:00	1/2 ⇒ 10:00-18:00
S C テ ナ ント	いわき	10:00-19:00	いわきトップに準ずる 1/1は休業		10:00-18:00	1/2 ⇒ 10:00-19:00
	館林	10:00-19:00	アピリアモールに準ずる 1/1は休業	モーイベント期間は 10:00-20:00営業	10:00-19:00	1/2 ⇒ 10:00-20:00
	伊勢崎	10:00-20:00	スマーク伊勢崎に準ずる	年中無休	10:00-18:00	1/1 ⇒ 10:00-20:00
	春日部	10:00-20:00	ララガーデン春日部に準ずる	年中無休	10:00-19:00	1/1 ⇒ 10:00-20:00
	つくば	10:00-21:00	イーアスつくばに準ずる	年中無休	10:00-19:00	1/1 ⇒ 10:00-21:00
	羽生	10:00-21:00	イオンモール羽生に準ずる	年中無休	10:00-20:00	1/1 ⇒ 9:00-21:00
	木更津	10:00-21:00	イオンモール木更津に準ずる	年中無休	10:00-21:00	1/1 ⇒ 9:00-21:00
	ひたちなか	10:00-20:00	ファッションルーズニューポートひたちなかに準ずる	年中無休	10:00-18:00	1/1 ⇒ 10:00-20:00
	ユーカリが丘	10:00-18:00	ユーカリプラザに準ずる 1/1は休業		10:00-17:00	1/2 ⇒ 10:00-18:00
	川越	10:00-19:00	ウエクス川越に準ずる 1/1は休業		10:00-18:00	1/2 ⇒ 10:00-18:00

※入居する施設からの要請や欄部の実施状況、感染症対応等で、営業条件を変更する場合があります。

■スペシャリスト

店舗	基本営業時間	休業日	備考	大晦日の営業時間	初商日の営業時間
S C テ ナ ント スペシャリスト	イセタンローネ(六本木)	11:00-20:00	東京ミッドタウンに準ずる		施設に準ずる
	イセタン羽田ストア(レディス) T1	8:00-19:00	羽田空港国内線第一ターミナルに準ずる	休業日なし	施設に準ずる
	イセタン羽田ストア(メンズ) T1	8:00-19:00	羽田空港国内線第一ターミナルに準ずる	休業日なし	施設に準ずる
	イセタン羽田ストア(メンズ) T2	8:00-19:00	羽田空港国内線第二ターミナルに準ずる	休業日なし	施設に準ずる

※入居する施設からの要請や欄部の実施状況、感染症対応等で、営業条件を変更する場合があります。

■スクールユニフォーム

店舗		基本営業時間	休業日	備考	大晦日の営業時間	初商日の営業時間
伊勢丹新宿	伊勢丹会館3階 ※繁忙期は伊勢丹会館2階も拡大(詳細は右記の備考のとおり)。	11:00-19:00	下記以外は、新宿本店に準ずる 12/30-1/3は休業	【繁忙期体制】 ■期間：1/15-3/18 ■要予約期間：1/15-3/18 ■営業時間：11:00-19:00 ■会場：伊勢丹会館2階・3階	12/30-1/3は休業	
伊勢丹相模原	ポーノ相模大野3階	10:00-18:00※	ポーノ相模大野に準ずる	※10:00-18:00申請届出を毎月提出により営業時間変更中【2025年3月まで予定】	施設に準ずる	
三越日本橋	日本橋本店5階	日本橋本店に準ずる	下記以外は、日本橋本店に準ずる 1/1-1/4は休業	【繁忙期体制】 ■期間：1/5-4/10 ■要予約期間：1/5-3/15 ■営業時間：11:00-19:00 ■会場：SDビル5階	日本橋本店に準ずる	1/1-1/4は休業
聖徳大学(ジャンティ三越)	聖徳大学内(松戸市)	8:30-16:00	日曜日及び大学指定日 年末年始(日程調整中)は休業予定	※下期延刻日は日程調整中	年末年始は休業予定(日程調整中)	
見華学園	見華学園内(調布市)	8:00-16:00 ※土曜日もしくは日曜日祝日営業となる場合の営業時間 9:00-12:00	土曜日・日曜日・祝日及び学校指定日 年末年始(日程調整中)は休業予定		年末年始は休業予定(日程調整中)	
暁星学園	暁星学園内(千代田区)	8:00-16:00 (土曜日は13:00閉店)	日曜日及び祝日と学校指定日 年末年始(日程調整中)は休業予定		年末年始は休業予定(日程調整中)	
千葉日大一	千葉日本大学第一小学校内 千葉日本大学第一中学校内 (船橋市)	10:20-13:30(平日) 10:00-12:00(土) 中・高 8:15-15:45(平日) 8:15-13:00(土)	日曜日・祝日及び学校指定日 年末年始(日程調整中)は休業予定		年末年始は休業予定(日程調整中)	

※入居する施設からの要請や棚卸の実施状況、感染症対応等で、営業条件を変更する場合があります。

■イセタンミラー

店舗		基本営業時間	休業日	備考	大晦日の営業時間	初商日の営業時間	
S C テ ナ ン ト	イセタン ミラー	ルミネ新宿2	11:00-21:00	施設に準ずる 1/1は休業	休業日未定	施設に準ずる	
		ルミネ大宮	月～土 10:00-21:00 日祝 10:00-20:30	施設に準ずる 1/1は休業	休業日未定	施設に準ずる	
		ゼオ八王子	10:00-21:00	施設に準ずる 1/1は休業	休業日未定	施設に準ずる	
		ルミネ北千住	11:00-20:30	施設に準ずる 1/1は休業	休業日未定	施設に準ずる	
		吉祥寺パルク	10:00-20:00	施設に準ずる 1/1は休業	休業日未定	施設に準ずる	
		ららぽーとTOKYO BAY	平日 10:00-20:00 土日祝 10:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定	施設に準ずる	
		錦糸町アルミナ2	平日 11:00-21:00 土日祝 11:00-20:00	施設に準ずる 1/1は休業	休業日未定	施設に準ずる	
		アトレ大井町	10:00-21:00	施設に準ずる 1/1は休業	休業日未定	施設に準ずる	
		東急プラザ表参道「オモカシ」	11:00-20:00	施設に準ずる 1/1は休業	休業日未定	施設に準ずる	
		アトレ恵比寿	10:00-21:00	施設に準ずる 1/1は休業	休業日未定	施設に準ずる	
		ルミネ荻窪	10:00-20:00	施設に準ずる 1/1は休業	休業日未定	施設に準ずる	
		新丸の内ビル	月～土 11:00-21:00 日祝 11:00-20:00	施設に準ずる	休業日未定	施設に準ずる	
		東京ミッドタウン日比谷	11:00-20:00	施設に準ずる 1/1は休業	休業日未定	施設に準ずる	
		ミーツ国分寺	10:00-21:00	施設に準ずる 1/1は休業	休業日未定	10:00-18:00	1/2 ⇒ 10:00-19:00
		テラスモール湘南	10:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定	施設に準ずる	
		グランエミオ所沢	10:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定	施設に準ずる	
		ららぽーと横浜	平日 10:00-20:00 土日祝 10:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定	施設に準ずる	
		ルミネ池袋	11:00-21:00	施設に準ずる 1/1は休業	休業日未定	施設に準ずる	
		グランツリー武蔵小杉	10:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定	施設に準ずる	
		ekiel広島	10:00-20:00	施設に準ずる 1/1は休業	休業日未定	施設に準ずる	

※入居する施設からの要請や棚卸の実施状況、感染症対応等で、営業条件を変更する場合があります。

■リーディング部商業施設

店舗		基本営業時間	休業日	備考	大晦日の営業時間	初商日の営業時間
アルタ	新宿	11:00-20:30	1/1、2/17は休業予定	大冢、テナント状況により変更の可能性あり ※2/28にて閉店	11:00-18:00	1/2 ⇒ 11:00-20:30
	原宿	10:30-20:00	2/17は休業予定	大冢、テナント状況により変更の可能性あり ※2/28にて閉店	10:30-18:00	1/1 ⇒ 10:00-18:00
	サンシャインシティ	11:00-20:00	2/17は休業予定	休業日は飲食のみ営業。 営業時間は飲食別途 大冢、テナント状況により変更の可能性あり	11:00-18:00	1/1 ⇒ 10:00-18:00
ミーツ	国分寺	10:00-21:00	1/1、2/17は休業予定	大冢、テナント状況により変更の可能性あり	10:00-18:00 ※1階マーケットのみ	1/2 ⇒ 10:00-19:00
フード&タイムイセタン	横浜	7:30-23:00	1/1、2/18は休業予定	大冢、テナント状況により変更の可能性あり	7:30-20:00	1/2 ⇒ 7:30-22:00 ※閉店時間調整中
	大船	10:00-21:00	1/1、1/2、2/20は休業予定	大冢、テナント状況により変更の可能性あり	10:00-19:00	1/2-1/3 ⇒ いずれの場合も調整中

※入居する施設からの要請や棚卸の実施状況、感染症対応等で、営業条件を変更する場合があります。

2. 申し入れにあたっての会社の考え方

- ・ 年末年始における延短刻対応は基本的に「各店が、地域ごとの顧客動向や競合・市場状況を鑑み策定する」という考えのもと、会社の方向性との合致、お取組先含めた従業員の働き方等を踏まえて、詳細は各店が主体的に決定しています。
- ・ 個客業のビジネスモデルから店は集客・識別の重要な機能である為、営業は1月2日からとしますが、エンゲージメント観点で重要なファクターである2日は早く帰宅できるように配慮し、全店1月2日18時閉店とします。

3. 会社申し入れに対する組合の考え方

クリスマス及び年末年始の営業条件については、年間の中でも最繁忙期にあたる時期であり、お正月という歳時記ということも鑑みると、他の営業日に比べ従業員の働き方や心理的負担感に対する影響が大きいものだと考えています。特に初商については過去（1月2日まで休業）の経緯も踏まえながら会社の営業戦略と併せて協議を行ってきました。

■ 店舗休業日及び初商日の営業時間について

・ 店休日は全店1月1日のみとすることについて、本年度は同業他社が1月2日を休業に踏み切る中で、従業員満足への対応、会社戦略との整合性、企業の社会的責任についての考え方など、企業としての方向性を示していただく必要があることを伝え議論を行ってきました。

結果として本年度は、1月2日の営業を行うものの、上記を踏まえた上で営業時間は全店統一で短刻営業（18時閉店）を行うこと、従業員に向けて会社としてのメッセージを出していただくことを確認しました。

また今回の議論をきっかけとして、従業員の本質的な労働改善のための議論（休日増の対応）を行うことを継続協議とし、引き続き会社側とやり取りを行っていきます。

■ 本支店の12月（クリスマス期・12月30日）繁忙期延刻営業

・ 全店共に延刻営業を行わないことについては、売上の効果性、現状の要因体制を踏まえた従業員への負担感を考えると理解できる内容だと捉えております。

■ 本支店の12月31日（大晦日）の営業時間について

・ 銀座店を除くその他の店舗の食品部門を前倒し開店することについては、売上への影響、混雑緩和の観点からも理解できます。

また閉店時間について、新宿店・日本橋店・浦和店は17時、銀座店・立川店は18時となることについては、各店の状況を踏まえ、売上の効果性を鑑みると妥当な内容だと捉えています。

V. 第10期振り返りと
第11期運動方針について
(三越伊勢丹支部)

三越伊勢丹支部 第10期（2022・2023年度）の振り返り

【 第10期後半年度（2023年度）のトピックス 】

事業会社の動向

- ・ 23年度は、単体売上 7,047 億円、営業利益 398 億円と統合後最高益となり、新宿店、銀座店が過去最高売上を更新。
- ・ 一方で、スクール千葉の営業終了、新宿・原宿 ALTA や相模原サロンの終了が発表されるなど構造改革も行われた。

支部の動向

- ・ 大幅な増収増益により、6月賞与加算要求と賞与制度の無い雇用形態への一時金(30,000円)を要求し満額回答。
- ・ ベアは、物価高対応で4,000円（時給制20円）、採用賃金上昇の格差調整でステージC、メイトは別途6,000円を実施。
- ・ ボトムUPの活動推進のため、テーマ別ボイスの実施、兼任分会長の選出など現場の声を主体とした活動のきっかけを作れた。

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

①【労働福祉】

- ・ 会社の戦略変更に伴う人事制度の在り方検討 業績の回復状況に応じた賞与交渉。
- ・ 企業の魅力度・ロイヤリティを意識した「将来のあるべき人事制度」を描き、広く大きな視点で見た人事制度の在り方の検討。

②【VOICEサイクル】（現場活動）

- ・ メンバーの「声」を基本とした組合活動を「VOICEサイクル」として具体的アクションを実行。
- ・ 現場役員やメンバーとの対話や連携を通じたVOICEサイクルを実行し、課題解決や制度理解促進等に取り組み、そのサイクルを実行することで、メンバーにより組合の存在を実感してもらえる活動を目指す。

③【経営対策】

- ・ 会社の経営方針に基づいた各店、営業部の方針のチェックとサポート、経営方針の理解に繋がるような組合活動の実施。
- ・ 現場活動との連動した経営対策 納得性の向上に基づいた実効性・生産性向上に繋がる取り組みの検討。

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ 「新エルダースタッフ制度」の改定、「育児短時間勤務制度」の拡充等今後の要員状況や現行課題を見据え制度改定を行った。
- ・ 今後のあるべき労働条件や人事制度等の5年後を見据えた組合の中期ビジョンとして「労働福祉ビジョン」を策定した。
- ・ 時間管理の取組により、時差時間の減少傾向に繋る。また外商では、働き方改善が進み一部所属の時間外削減に繋がった。
- ・ テーマ別ボイス（エルダースタッフ制度、育児）やアンケート（時間管理）等、「聴く」を重点的にを行い、ボトムアップの活動に繋がった。
- ・ 経営懇話会に際し、分会の情報を集め議題作りに活用。経営側と現場の声を伝えるための対話を今まで以上にを行った。

◎：できたこと

- ・ 業績向上に応じた賞与加算要求、算出式以上のベア対応
- ・ 現状課題に即したエルダースタッフや育児制度改定
- ・ 兼任役員主体のボトムアップの活動推進と聴く活動の充実

△：やりきれなかったこと

- ・ 資格等級の整理と具体的な労使協議（本部連動）
- ・ 風土改革の支部独自の取組み
- ・ 次のアクションを意識したVOICEサイクルの推進

【 第10期後半年度（2023年度）支部活動費の執行について 】

予 算	実 績	執行率
9,700,000円	6,898,850円	71.12%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働福祉対策費：議案書完全ペーパーレス化のため▲500,000円（執行率40.5%） ・ 会議費：テーマ別ボイスの開催件数UPにつき1,260,111円（執行率143%） ・ 交通費・旅費は、国内出向者面談出張予算化も実施無し（予算200（千））もあり、執行率84% 		

ビーワン・エム・ジー・ユー

Be『I (One) MGU』～ みんなで描く「ありたい姿」を実現しよう

本部と支部、支部と支部が一体となった『I (One) MGU』

- 『I (One) MGU』とは、あらためて本支部が一体となり、本支部が垣根を超えた活動を展開すること、つまり、**IMGUが1つの労働組合として融合し支え合いながら、あらゆる活動に取り組む考え方やスタンスであり、第11期をつうじて目指す姿**でもあります。
- そのために本部は、支部に対するサポートのあり方を労使通年協議中心へと見直し、支部の主体性と自律性を尊重しながら、支部がメンバーと一体となった主体的な意思決定をおこなう、**あらたな本支部連携のかたちに取り組みます**。
- また、グループ内外の人財交流がこれまで以上におこなわれるなか、各支部が考えるこれまでの「職場」にこだわることなく**諸活動を推進するとともに、各支部役員・メンバー同士の交流もさらに活発におこないます**。
- 『I (One) MGU』の実現により、これまで以上にメンバーが主役となった組合活動が展開されるとともに、従前の考えにとらわれない、あらたな発想や取り組みにもつながり、**私たちの活動はさらに幅広く多様なものへと進化すると考えます**。

支部の主体性と自律性による「ありたい姿」と、実現にむけた本部のサポート

- 「ありたい姿」とは、支部やそこで働くメンバーが第11期の2年間をつうじ、**一丸となって目指す背伸びして手を伸ばせば届く目標**であり、目標を目指し成果を積み重ねた結果、ひいてはあるべき会社・職場へと近づくものと考えます。
- 「賞与水準を引き上げたい」、「職場環境を改善したい」、「コミュニケーションを活性化したい」など、専従・兼任の組合役員のみならず、**すべてのメンバーがそれぞれの立場で「ありたい姿」を思い描き**、それらの実現にむけて支部はみんなで活動に参画できるよう取り組み、本部も支部に伴走しながら、必要におうじた的確なサポートをおこないます。
- くわえて、そのためには、専従役員と兼任役員の役割を明確化しながら、それぞれの役割を全うするために必要なスキル・知識の習得にむけ、本部は機会提供と仕組みを構築し、**相互尊重と健全な緊張感、心理的安全性を重視した組織運営**に取り組みます。

VOICE サイクルのさらなる進化

- この先は、**職場課題解決や諸活動を推進するにあたって、サイクルが当たり前循環している状態を目指します**。
- その前提としては、VOICEサイクルに取り組むことは目的ではなく、課題解決にむけた手段であることを、組織全体でこれまで以上に認識する必要があることから、**ネクストステップをより強く意識し取り組みます**。

- ネクストステップとは、「聴く ⇒ 話し合う ⇒ 伝える ⇒ 知らせる ⇒ 聴く…」のサイクルにおいて、次の要素を意識しそれぞれの活動に取り組むことで、**目的達成にむけて4つの要素が分断されることなく、自然と循環すること**を指します。



ex.「知らせる」：広報活動は、「聴く」：さらなる意見集約を意識して取り組む

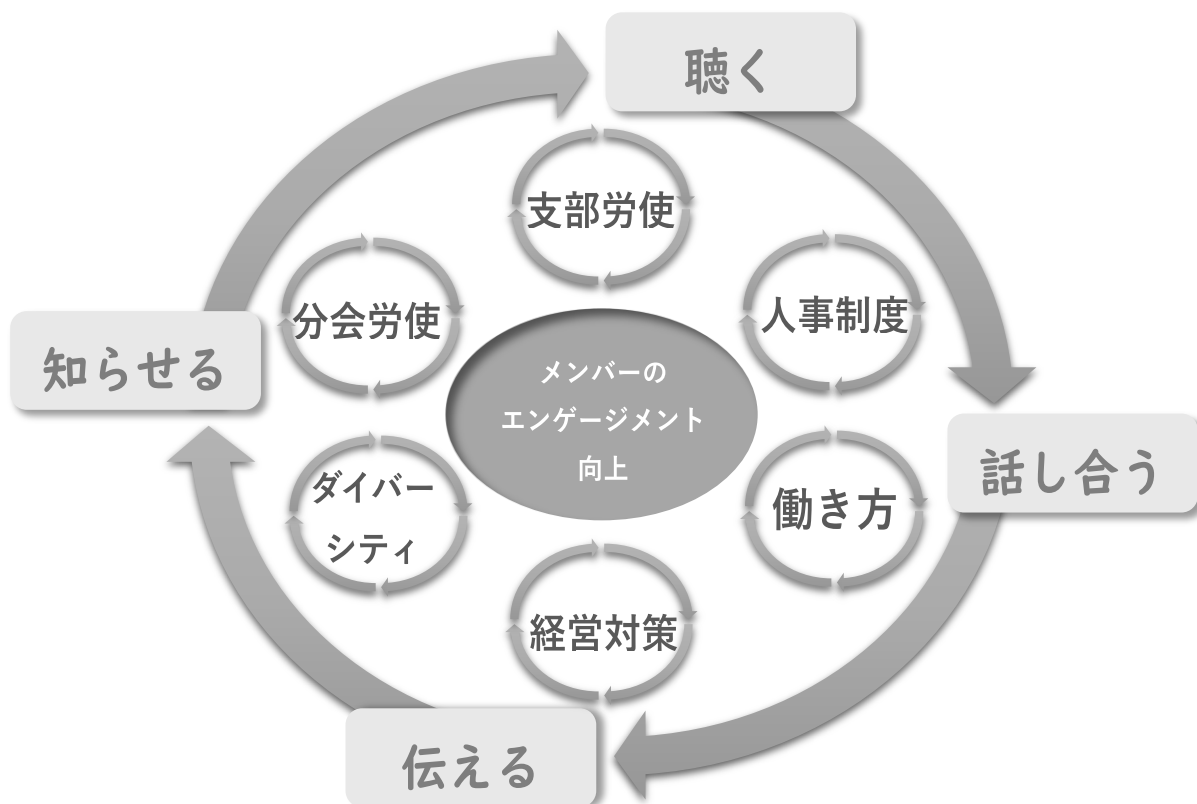
- また、第10期の運動方針では、「みんなでVOICEサイクルをまわす」ことを掲げましたが、第11期でも引き続き、**組合役員のみならず、例えば「聴く」・「知らせる」の要素（活動）においては、自然とメンバーも溶け込み参画できるよう、機会の提供や働きかけにくわえて、雰囲気づくりにも努め、その取り組みの輪を広げていきます**。

三越伊勢丹支部 第11期（2024・2025年度）運動方針

【三越伊勢丹支部 第11期テーマ】

「メンバー一人ひとりの幸せのため、個への想いを大きな力へ変えていこう」

～小さなVOICEサイクルを大きなサイクルへ、メンバーに寄り添い、それぞれの想いを自分事として捉え、納得して動ける組合活動～



【11期の重点項目】

主体的な
VOICEサイクル

- ・次に取り組むべきアクションを見据えたVOICEサイクルの実行
- ・組合役員同士の連携を持ったサイクル推進

納得性のある
人事賃金制度の構築

- ・物価上昇・業績向上・環境変化に伴う処遇の在り方を検討
- ・労働福祉ビジョンと会社の方向性を踏まえた人事制度の協議

信頼し合える
経営との対話

- ・会社の今後の方向性の正しい理解と浸透
- ・メンバーの声を基にした経営とのコミュニケーション

【 取り巻く環境 】

- ・ 24年度は「再生フェーズ」最終年、25年度からは「まち化準備フェーズ」へ
- ・ 24年度は前年の統合後過去最高益からさらなる増収増益を見込む。
- ・ 館業から個客業への転換に伴い、メンバーの働き方やマインドも大きく変わることが求められていくことが予測される。
- ・ 要員の見直し、経費コントロール等、会社の状況変化に対するメンバーの不安感は少なくなく、組合としては会社の中期計画を見据えながら安心して働くことができ、前向きなキャリアを描ける環境整備を最優先に人事制度や働き方を見直しに取り組む。

【 重点取り組み 】

VOICEサイクル

- ・ VOICEサイクルの「聴く・話し合う」の質の向上と「聴き方、話し合い方」を強化するために、メンバーの声を集める手法の見直しを行う。具体的には現場役員の声を基にしたテーマ別ボイスの設定による、メンバー接点の深化、分会の特性に合わせた実効性の高いVOICサイクルの仕組みを構築するなど、働くメンバーを主軸に置いた活動により注力していく。
- ・ 現場の課題やその解決、その他組合活動へのメンバー理解・浸透のために、「次取るべきアクション」を見据えたVOICEサイクル活動を実行し、その事例を積み重ねていく。その結果、各職場のVOICEサイクル一つ一つが三越伊勢丹全体の組合活動として「円」で繋がり、大きな好循環の活動サイクルとなるよう昇華させていく。
- ・ 執行委員、評議員、職場委員の組合役員間のコミュニケーションをより強化する。具体的には現状の組合活動の進捗、労使協議の進捗状況や会社の方向性をタイムリーに共有し「話しあう」機会を増やしていきながら、その現場の組合役員を中心に働くメンバーへ情報発信を行うことで、メンバーにとって存在を実感でき、必要性のある組織であり続けられるように努めていく。組合策定の中期ビジョンと会社が今後目指していく方向性を踏まえ、現状の制度に留まらず幅広い視点で協議を進める。

労働福祉活動

- ・ メンバー関心度が高まっている物価上昇へのベアの対応や業績向上を踏まえた賞与の取り組みは、生活者の観点や生産性向上といった視点から継続して検討を行い、賞与制度に関しては26年度支給の業績加算賞与導入を目指し協議を進めていく。
- ・ 働き方に関して、正しい勤怠記録への意識向上に継続的に取り組むとともに、特に休日等に発生した業務の勤務記録への反映フローの整備に取り組んでいく。
- ・ 風土改革について、チームビルディングやチーム力向上のために、相互尊重や傾聴力の課題解決に向けた労使協議を進める。

経営対策活動

- ・ それぞれの分会を軸とした執行部一体となった職場懇話会への参画を促進。前期でスキーム化をおこなった支部経営懇話会⇔分会職場懇話会の連携を強化し、現場起点の課題解決の活性化・実効性向上に取り組んでいく。
- ・ 職場の業務改革やエンゲージメント調査結果を踏まえたアクションプランについてそれぞれの分会労使にてやりとりをおこない、職場の納得性向上や実効性向上に向けた取り組みを推進していく。
- ・ 会社の業績状況や中期経営計画に関する理解浸透のため、組合役員教育の実施、機関会議の分科会などを利用した対話や意見交換等を進めていき、メンバーに伝えられるようにしていく。

【 第11期前半年度（2024年度）支部活動費予算について 】

予 算	前期実績	前期比
8,920,000 円	6,898,850 円	129.2 %

- ・ リアルでの懇親の機会が増えると想定し、職場親睦会補助を含むレクリエーションは前期102%で予算化。
- ・ 広報はボイスタイムス年2回の発刊は継続するが、分会ポスターは見直しを図る。
- ・ 「聴く・話し合う」の強化のため、海外出向者訪問はマレーシア、シンガポール、オランダの現地訪問を予定（2,100千円）

參考資料

三越伊勢丹支部
ボイスタイムズ



三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

〒160-0022 東京都新宿区新宿5-17-18 HSIビル1F | E-Mail imgu@imgu.or.jp
Tel.03-5273-5165 内線 801-23-911~913 | ホームページ <http://www.imgu.or.jp>
●発行：2024年9月30日 ●発行人：佐藤充彦 ●編集人：太田美那子
●編集：三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部 ●デザイン：(株)プラスワンスタジオ



第10期

活動報告号

第10期の組合活動について、
活動の背景となる
「思い」や「活動内容」について
組合員の皆さんにお伝えします！
今回の表紙は、現場活動の「源」となる
執行委員の皆さんのプライベートな一面をお届けします。



VOICE Times 32号
本文はこちらから

2024年・夏 愛の募金 活動報告

24年6月～7月にかけて全国の店舗・事業所で
「2024年・夏 愛の募金活動」を実施いたしま
した。三越伊勢丹グループで働く皆さまから



940,154円

の寄付をお寄せいただきました。

愛の募金活動へご協力ありがとうございました。



直近における“愛の募金寄付報告”

今夏に実施させていただきました
「IMGU愛の募金活動」で皆さま
から、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。

全国の皆さんにご協力をいただきました！



イングちゃんLINEスタンプ販売中！

IMGU公式マスコットキャラクター
「イングちゃん」のLINEスタンプ
絶賛販売中です😊
スタンプ売上（収益手数料を除く）を、
愛の募金の寄付金として活用させていただきます。



IMGU 本部支援団体 2024年度 支援実績



UAゼンセンを通じた災害支
援などの社会貢献活動に使
われます。

日本赤十字社

自然災害で被災した人や医
療救護を必要とする人の支
援に使われます。




お友達登録はこちら 📌 スタンプ購入はこちら



※今回のメンバーズVOICEは出席をとって参加を確認させていただきます。

【三越伊勢丹支部 メンバーズVOICE スケジュール一覧】

⇒動画視聴後に必ず裏表紙のQRコードから出席の報告をお願いいたします。

	対象者	時間	10月28日	10月29日	10月30日	10月31日	11月1日	11月2日	11月3日	11月4日	11月5日	11月6日	11月7日	11月8日	
			月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	
<p>【重要】</p> <p>※動画推奨 以下のQRコードから動画をご視聴ください。 ⇒動画視聴された方は 右記のリアル開催での参加は不要です。</p>	新宿地区 全員	10:40～11:20								H&Iビル1階 ミーティングルーム					
		18:10～18:50					PCⅡ 7階 会議室②								
		18:30～19:10			H&Iビル1階 共用会議室					H&Iビル1階 共用会議室		H&Iビル1階 共用会議室			
	日本橋地区 全員	12:30～13:10								SDビル7階 組合事務所		SDビル7階 組合事務所			
		18:30～19:10													
<p>※環境的に動画を見られない方・ 直接説明を聞きたい方は、 各分会主催のリアル開催 (右記日程参照)にご参加ください。</p> <p>⇒リアル回に参加された方は 裏表紙の出席票に ご記入の上、提出してください。</p>	銀座地区 全員	11:45～12:20 12:45～13:20								コチワビル4階 組合事務所 (最大5名)					
		18:30～19:00			13階 従業員食堂										
<p>※リアル開催において、 定員を超えた場合は 入場を制限する場合がございます。 動画を見られる環境の方に関しては、 ご配慮ください。</p> <p>※外商統括分会は分会担当者より、 メールにてご案内します。 合わせて勤務地により各エリアの</p>	立川地区 全員	12:00～12:30 13:00～13:30				8階 研修室						6階 研修室			
		浦和地区 全員	10:40～11:20			アイプラス1 地下 研修室							アイプラス1 地下 研修室		
			12:10～12:50											アイプラス1 地下 研修室	
		18:00～18:40			アイプラス1 地下 研修室										

○時間と場所をご確認の上、ご出席ください。

○上記各事業所近くに向向しているメンバーは、最寄の会場にご出席ください。

【重要】動画視聴された方は以下のQRコードからご入力を、リアル参加にて出席された方は左下の出席票のご提出をお願いします。

【WEB 出席・意見質問シートはこちらから】

出席・意見質問シートの入力は、11月8日（金）12:00までに入力をしてください

スマホ・タブレットから右記のQRコードにアクセス

※今回のメンバーズVOICEの内容について皆さまから頂いたご意見、ご質問に関しては個人の特定ができない範囲で、広報誌等に掲載をさせていただく場合がございます。あらかじめご了承ください。

※PC閲覧の方は下記のアドレスをクリック

<https://forms.office.com/r/CqVVSQg2TfY>



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

出席日 / 店・事業部 所属名 内線

お名前 雇用形態： 社員・メイト社員・特別社員・ILTA-スタッフ・ILTA-フェロー・SPA シャリティストッフ・ILTA-SPA シャリティストッフ

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・わかりづらかった（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ちらから。共済会のお得な情報もあります！

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)

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)

<出席表>

出席日 月 日

社員コード

氏名(姓)

社員・メイト社員・特別社員・ILTA-スタッフ・

ILTA-フェロー・SPA シャリティストッフ・ILTA-SPA シャリティストッフ

所属（お買い場・担当）

労働組合
ホームページ



労働組合
LINE@



三越伊勢丹支部
Yammer



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