



三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部速報

2024年11月4日に開催した労使協議会の内容をお知らせします

会社： 安藤 坂(議事進行) 河合 喜多村  
 組合： 中住 松井 牛田 近藤

**2024年11月4日労使協議会にて、2024年12月支給賞与要求を労働組合よりおこない、会社より要求内容どおりの回答をいただきました。**

労使協議会概要



- ・ 2024年11月4日(月)に2024年度第2回労使協議会をおこないました。
- ・ 議題としては労働組合より2024年12月支給賞与に関する賃金要求をおこないました。
- ・ 2024年12月支給賞与要求に関しては2024年度春の交渉時(2024年2月頃)において、会社と確認したベースとなる賞与支給表を元に業績評価指標を踏まえ、要求をおこないました。
- ・ 中位評価における具体的な支給ヵ月は社員・メイト社員は1.00ヵ月、エルダースタッフFは0.85ヵ月、エルダースタッフPにおいては0.55ヵ月と前年同水準を要求しました。
- ・ 上記内容に関しては、2024年10月中旬から10月下旬にかけて労働組合機関会議や動画配信を中心とした限定メンバーズVOICEなどにより、メンバーに説明をおこない要求案を固めてきました。(※詳細は右記二次元コードをご参照ください)
- ・ 上記要求に対して即日会社より満額回答をいただきました。
- ・ 以下その際の会社回答と労働組合からのコメントを掲載いたします。

▼2024年12月支給賞与要求内容



リンク先は労働組合 HP です。  
 ID:55+社員番号 8ケタ  
 PW:生年月日 8ケタ

労使協議会を終えて労働組合コメント 支部執行委員長 中住萌里さん

- ・ 今回の賞与に関しては上半期の好調な業績をお伝えしつつ、「これまで継続してメンバー全員で取り組んできたことが実を結んできていること、今年度は三越伊勢丹統合以来の名古屋三越最高益を掲げており、これまで以上に個々が意識を持ち下半期も取り組む必要がある」というメッセージを発信しました。
- ・ メンバーからは、「2024年度の予算達成に向け尽力していきたい。この頑張りに対する賞与水準引き上げを今後はぜひお願いしたい」という声も多数頂戴しております。
- ・ 社長対話会の影響もありメンバーはモチベーションを高め、明るい未来にむけ日々奮闘しています。
- ・ 労働組合としては、継続してメンバーの声を丁寧に聞き、メンバーがさらに一丸となって名古屋三越を盛り立てられる一助となるよう、会社と協力し取り組みを進めてまいります。
- ・ まずは2024年度利益目標をメンバー全員で何としても達成し、賞与支給水準の引き上げができるよう引き続き労使で議論させていただきたいと考えております。



労使協議会を終えて総括コメント 総務・経営企画部長 安藤朋彦さん

- ・ 24年度上期の業績が好調であったことは、従業員の皆さんの多大なる努力に加えて、栄地区の人流が増えたことやインバウンドなど外的な要因も加わって実現できた結果であると捉えています。
- ・ 賞与や労働条件に関しては、一過性ではなく継続的な水準引き上げにむけて、まずは下期において、競合の脅威もあるものの、名古屋三越で働く全員で努力を続けて好調を維持していく必要があります。予算達成という共通の目標に向かって取り組み、その結果を賞与の増額に繋げていくことで、さらにモチベーションを高めていきたいと考えています。
- ・ また次年度以降については、社長対話会での説明を聞いて、従業員の皆さんは明るい希望もっていることと思います。将来の大きな目標に見合う賞与の支給を最大限考えていきたいと思っていますので、従業員一丸となって目標達成を成し遂げたいと思います。



2024年12月社員・メイト社員・メイト社員-h賞与要求

- 2024年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2024年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

- 2024年度賞与評価期間(ステージBは年間、ステージC・メイト社員・メイト社員-hは上半期)にもとづいて、下表の評価に応じた支給ヵ月を要求します。
- また、メイト社員・メイト社員-hのSS評価は、B評価中心の正規分布をおこなったうえで、S評価者のなかから選出します。

ステージA・ステージB	評価	ステージC	メイト社員・メイト社員h
1.00ヵ月	SS	—	1.30ヵ月
	S	1.20ヵ月	1.20ヵ月
	A	1.10ヵ月	1.10ヵ月
	B	1.00ヵ月	1.00ヵ月
	C	0.90ヵ月	0.90ヵ月
	D	0.80ヵ月	0.80ヵ月

社員・メイト社員・メイト社員-h賞与評価について

- 賞与評価を、下記のとおり要求します。

- ◇ ステージCは、B評価中心の正規分布とする
- ◇ メイト社員・メイト社員-hは、B評価中心の正規分布とする

- 基本賞与は、半期もしくは通期の賞与評価を反映させることで、賞与支給水準を変動させます。
- メイト社員・メイト社員-hの賞与評価は、SS～Dの6段階評価、ステージC(ステージC-t含む)がS～Dの5段階、とします。
- メイト社員・メイト社員-hのSS評価は、B評価中心の正規分布(S～Dの5段階の分布)をおこなったうえで、S評価者のうち賞与評価評点合計上位者の15～20%程度を加評価します。

社員・メイト社員・メイト社員-h 支給細則

支給日	2024年12月5日	勤惰調査期間	2024年4月1日～2024年9月30日
支給基準日	2024年9月30日時点の本給にもとづく	支給対象者	2024年12月5日の支給日当日に在籍している方
算出式	上表の支給ヵ月 × 勤惰率(出勤日数※1÷所定労働日数※2) = 個人別支給額 ※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数 ※2 所定労働日数…勤惰調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数		
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年10月2日～2024年12月5日までに期中入社した方は賞与支給の対象外。</li> <li>2024年4月1日～2024年9月30日の勤惰調査期間中に入社した方は、賞与評価と勤惰率による賞与支給ヵ月の算定をおこなった結果が0.50ヵ月を下回る場合は0.50ヵ月を支給。</li> <li>2024年10月1日付で入社した方は一律0.50ヵ月の支給。</li> <li>賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げる。</li> <li>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</li> <li>2024年10月1日付でフェロー社員からメイト社員に雇用区分を転換された方は、2024年10月1日時点の本給にもとづいてメイト社員のC評価基準で支給。</li> <li>業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象。</li> </ul>		
参考	【賞与支給の前提となるステージ毎の本給】		
	ステージA・B	資格給+個人成果給+役割給	
	ステージC	ベース給+役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ	
	メイト社員・メイト社員-h	基本給+職務給	
※扶養家族手当、転勤地域手当、その他調整給・手当は除く			

## エルダースタッフ賞与要求

- 2024年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2024年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

- エルダースタッフの賞与評価は、S～Dの5段階評価(B評価中心の正規分布)です。
- 2024年度上半期の賞与評価でSもしくはA評価を取得した場合は、下表のとおり評価加算として賞与支給ヵ月が加算されます。

評価	エルダースタッフⅠ	エルダースタッフⅡ	エルダースタッフⅢ	エルダースタッフP
S	1.35ヵ月	2.05ヵ月	2.05ヵ月	0.95ヵ月
A	1.15ヵ月	1.45ヵ月	1.45ヵ月	0.75ヵ月
B	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月
C	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月
D	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月

## エルダースタッフ 賞与評価について

- 賞与評価を、下記のとおり要求します。
- なお、賞与評価はS～Dの5段階評価とします。

◇ B評価中心の正規分布とする

## エルダースタッフ 支給細則

支給日	2024年12月5日	
支給基準日	エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ	2024年12月1日時点の月額基準給料にもとづく
	エルダースタッフP	2024年12月1日時点の月額基準給料※にもとづく ※時給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヵ月(100円未満四捨五入)とする
勤惰調査期間	2024年4月1日～2024年9月30日	
支給対象者	2024年12月5日の支給日当日に在籍している方	
算出式	$\text{上表の支給ヵ月} \times \text{勤惰率(出勤日数} \times 1 \div \text{所定労働日数} \times 2) = \text{個人別支給額}$ ※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数 ※2 所定労働日数…勤惰調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数	
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年4月1日～2024年12月1日までにエルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPに転換された方および職種・週契約時間を変更された方の基本給は、2024年12月1日時点で算出し、エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPとしての基準にもとづいて支給。</li> <li>賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げる。</li> <li>エルダースタッフPは、月初から月末までの1ヵ月間に出勤がない場合、賞与支給額の6分の1が控除される。</li> <li>短時間勤務取得期間は、評価加算と基本賞与の合計額が時間按分される。</li> <li>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。</li> <li>※その他の無給の休暇・休職等も含む</li> <li>業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象。</li> </ul>	