

I. 2024 年度の通年協議項目について

2024 年度の労使通年協議は、主に下記の項目について検討をおこなっています。

項目	主な内容
本給体系について	■ステージ C およびメイト社員の本給体系の見直しについて 2023 年度通年協議でステージ B の本給改訂をおこないました。今年度はステージ C およびメイト社員の本給体系を検討します。
60 歳以降の働き方	■再雇用制度について MINT における 60 歳以降の再雇用制度の在り方について、検討・協議をおこなっていきます。 ■メイト社員の再雇用制度について 現状、限定職種のみメイト社員における 60 歳以降の再雇用制度がないため、導入に向けた協議をおこなっていきます。
成果評価シート	■ステージ C およびメイト社員の本給賞与の分離について 現行のステージ C およびメイト社員は、賞与・本給いずれも成果行動目標に対しての評価がおこなわれていますが、賞与にて成果行動目標と計数目標を評価し、本給においては期待行動目標の設定と評価をおこなう体系に改訂します。
育児勤務制度改定の検討	■育児勤務の対象者および期間の拡充について 育児勤務規程における育児勤務の対象者や期間（現行は小学生 4 年生の 3 月 31 日まで。最長期間は通算 14 年。最長期間を超えた場合、子が小学校 1 年生の 9 月 30 日まで）について、拡充の方向性で協議します。 ■育児勤務制度と短時間勤務制度（育児の事由）の統合について 育児を事由とした短時間勤務制度については、メンバーのわかりやすさの観点から、育児勤務制度に統合します。期間拡充と併せて、期間は小学校 6 年生の 3 月 31 日までとします。
子の看護休暇	■子の看護休暇の対象拡充について 子の看護休暇の対象者や期間（現行は小学生就学まで）については、小学校 3 年生就学まで引き上げ、対象となる事由も一部拡充します。
所定外労働の制限	■所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大について 2025 年の育児介護休業法改正に伴う対応として、所定外労働の制限については、対象となる子の年齢を現行の 3 歳未満から、小学校就学まで引き上げます。
本給と賞与のウエイトについて	■各ステージにおける本給および賞与水準のウエイトについて 賞与水準を見直し、本給の水準の引き上げを図る方向性についてや、賞与支給表における各ステージのバランスについてを検討します。 2026 年 4 月改訂を目途に協議中
添乗関連諸制度	■添乗時の時間管理について 具体的な添乗時の時間管理の方法などを勤怠管理システム（TIME3）の更新内容を踏まえた上で、確認します。

	<p>■添乗手当の水準について 添乗業務に対する負荷の手当として、業績など会社の状況を見つつ、水準引上げについて協議します。</p> <p style="text-align: right;">2025年度労使通年協議にて継続協議</p>
<p>退職給付制度改定の検討</p>	<p>■退職給付制度全般について拡充の検討 退職一時金ポイントと確定拠出年金について、業績や会社の状況を見つつ、水準引上げについて協議します。</p> <p style="text-align: right;">2025年度労使通年協議にて継続協議</p>
<p>キャリア形成支援</p>	<p>■ネクストキャリア導入について メンバーの意見も踏まえた上で、23年度から継続検討としています。 キャリアの選択肢を拡充する観点から、基本的には導入の方向性で協議を進めていきます。</p> <p style="text-align: right;">2025年度労使通年協議にて継続協議</p>
<p>働く環境の整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■総実労働時間短縮に向けた取り組み ■適正な労働時間管理に向けた取り組み ■業務改善に向けた取り組み ■添乗業務の働き方やアサインなど運用の検証 ■働きやすい企業風土実現に向けた取り組み など

Ⅱ. ステージCおよびメイト社員の本給制度の見直しについて

1) これまでの経緯および見直しの考え方、目的について

2024年度春の交渉では、今後業績拡大を図る中、今まで以上に上を目指せると考える体系となることを目的として、ステージB本給制度の見直しをおこないました。

すでにステージBにおいては、B-1、B-2の区分を設定し、より高い処遇水準を設定しています。

今年度の労使通年協議では、ステージCおよびメイト社員においても、ステージBと同様に、今まで以上に上を目指せると考える体系となることを目的とした本給制度の見直しを検討してきています。

【参考：昨年度に改訂したステージBの本給表改訂について】

<ステージB旧制度>

【ステージB】

資格給	ランク	個人成果給
87,000	1	320,000
	2	317,500
	3	315,000
	4	312,500
	5	310,000
	6	307,500
	7	305,000
	8	302,500
	9	300,000
	10	297,500
	11	295,000
	12	292,500
	13	290,000
	14	287,500
	15	285,000
	16	282,500
	17	280,000
	18	277,500
	19	275,000
	20	272,500
	21	270,000
	22	267,500
	23	265,000
	24	262,500
	25	260,000
	26	257,500
	27	255,000
	28	252,500
	29	250,000

※ベースアップ
4,000円を反映

役割給	ランク	個人成果給
B①	1	320,000
B②	2	317,500
B③	3	315,000
B④	4	312,500
B⑤	5	310,000

【昇給表】

ランク	S	A	B	C
R 1	+3	+1	0	-2
R 2	+4	+2	+1	-1
R 3	+5	+3	+1	0

<ステージB 2024年6月15日以降>

【ステージB】

資格給	ランク	個人成果給
87,000	1	320,000
	2	317,500
	3	315,000
	4	312,500
	5	310,000
	6	307,500
	7	305,000
	8	302,500
	9	300,000
	10	297,500
	11	295,000
	12	292,500
	13	290,000
	14	287,500
	15	285,000
	16	282,500
	17	280,000
	18	277,500
	19	275,000
	20	272,500
	21	270,000
	22	267,500
	23	265,000
	24	262,500
	25	260,000
	26	257,500
	27	255,000
	28	252,500
	29	250,000

※ベースアップ
4,000円を反映

役割給	ランク	個人成果給
B①	1	320,000
B②	2	317,500
B③	3	315,000
B④	4	312,500
B⑤	5	310,000

【昇給表】

ランク	S	A	B	C
R 1	+3	+1	0	-2
R 2	+4	+2	+1	-1
R 3	+5	+3	+2	0

より高い処遇水準の
B-2を設定

B-1は、旧制度の資格給および個人成果給と同じ

R3の本給評価 B
+1から+2へ

3) 見直しの方向性について

① 役割給の再設定について

ステージCの本給表においては、まず現行の役割給に課題があると捉えています。

現行のステージCの役割給については、一部の役割において、実態として業務内容の差がないといった声を複数伺っています。

ステージCにおける必要な役割については、労使で議論しており、制度改訂の方向性で協議をおこなっています。

役割給は、人事異動によって役割が変わった際に、同様に役割給も変動する前提がありますが、現行制度では、各役割における差額が大きいことから、戦略や組織に応じた人事異動がおこないづらくなっていると捉えています。

加えて、メンバーからも、昇格や個人成果の積み上げより、高い役割給につくことを重要視しているといった声を複数確認しています。

このような状況を踏まえて、下記の方向性にて、本給表改訂の検証をすすめていきたいと考えています。

役割給の見直しの方向性について

- ・ 今後のMINTにとって、必要な役割の明確化（現状では3つの方向性）
＜検討案＞
 - C①：C②の期待役割に加え、マネジメント不在代行を担う
 - C②：C③の期待役割に加え、難易度の高い業務を担う
 - C③：担当部署における業務を担いつつ、PDCAを回す
- ・ 役割給の金額差を検証した上で、改めて再設定
（現行より差額を小さくするイメージ）
- ・ 役割給より、個人成果給または資格給に原資のウェイトを充てる

② 個人成果給の複数設定について

ステージCの本給表においては、役割の設定を見直した上で、個人成果給または資格給のウェイトを増やしていきたいと捉えています。

これまでの労使協議の中では、社員およびメイト社員においては、三越伊勢丹ニッコーウトラベルの人事戦略上、基本的にはステージB、ステージAを目指してもらいたいといった考えを確認しています。

また、高い評価を受ける人ほど、早く昇給していく本給表の設計をおこなっていかたいとも協議をおこなってきました。

現在の労使協議では、下記を踏まえた上で協議をおこなっています。

個人成果給の複数設定における協議のポイント

- ・ ステージ C の本給上限とステージ B の本給下限のバランスはどうするか。
 現行のステージ B の本給総額の下限（初任の水準）：347,000 円
 現行のステージ Cs の本給総額の上限（役割は AM、ランク 1）：337,000 円
- ・ ジャンプアップでの進級を含める。
 ジャンプアップでの進級の要件、選考方法はどのように設定するか。
- ・ 個人成果給の 1 ランクごとの金額差を 1,000 円に設定（現行は 2,000 円）
 2 回のジャンプアップが可能な本給表とする

③ステージ Cs の個人成果給の下限について

現行のステージ Cs の個人成果給の下限は 50 ランク（個人成果給 142,000 円）となっていますが、実在籍者がいないことと、メイト社員やステージ Ct から転換する際に下限に張り付かないことを踏まえ、現行のステージ Ca の個人成果給の下限と併せて、44 ランクとする方向性で協議をおこなっています。

これにより個人成果給の上限と下限については、ステージ Cs と Ca で同じとなります。

【参考：現行のステージ Cs、Ca の本給表】

【ステージ Cs】

資格給
57,000
※ベースアップ 4,000円を反映

ランク	個人成果給
1	240,000
2	238,000
3	236,000
4	234,000
5	232,000
6	230,000
7	228,000
8	226,000
9	224,000
10	222,000
11	220,000
12	218,000
13	216,000
14	214,000
15	212,000
16	210,000
17	208,000
18	206,000
19	204,000
20	202,000
21	200,000
22	198,000
23	196,000
24	194,000
25	192,000
26	190,000
27	188,000
28	186,000
29	184,000
30	182,000
31	180,000
32	178,000
33	176,000
34	174,000
35	172,000
36	170,000
37	168,000
38	166,000
39	164,000
40	162,000
41	160,000
42	158,000
43	156,000
44	154,000
45	152,000
46	150,000
47	148,000
48	146,000
49	144,000
50	142,000

【昇給表】

ランク	S	A	B	C
R 1	+2	+1	0	-1
R 2	+3	+2	+1	0
R 3	+4	+3	+2	0

役割給
C ① ファースト職
40,000
C ② リーグ職
20,000
C ③ サブリーグ職
10,000
C ④ メイト
5,000

【ステージ Ca】

資格給
27,000

ランク	個人成果給
1	240,000
2	238,000
3	236,000
4	234,000
5	232,000
6	230,000
7	228,000
8	226,000
9	224,000
10	222,000
11	220,000
12	218,000
13	216,000
14	214,000
15	212,000
16	210,000
17	208,000
18	206,000
19	204,000
20	202,000
21	200,000
22	198,000
23	196,000
24	194,000
25	192,000
26	190,000
27	188,000
28	186,000
29	184,000
30	182,000
31	180,000
32	178,000
33	176,000
34	174,000
35	172,000
36	170,000
37	168,000
38	166,000
39	164,000
40	162,000
41	160,000
42	158,000
43	156,000
44	154,000

【昇給表】

ランク	S	A	B	C
R 1	+2	+1	0	-1
R 2	+3	+2	+1	0
R 3	+4	+3	+2	0

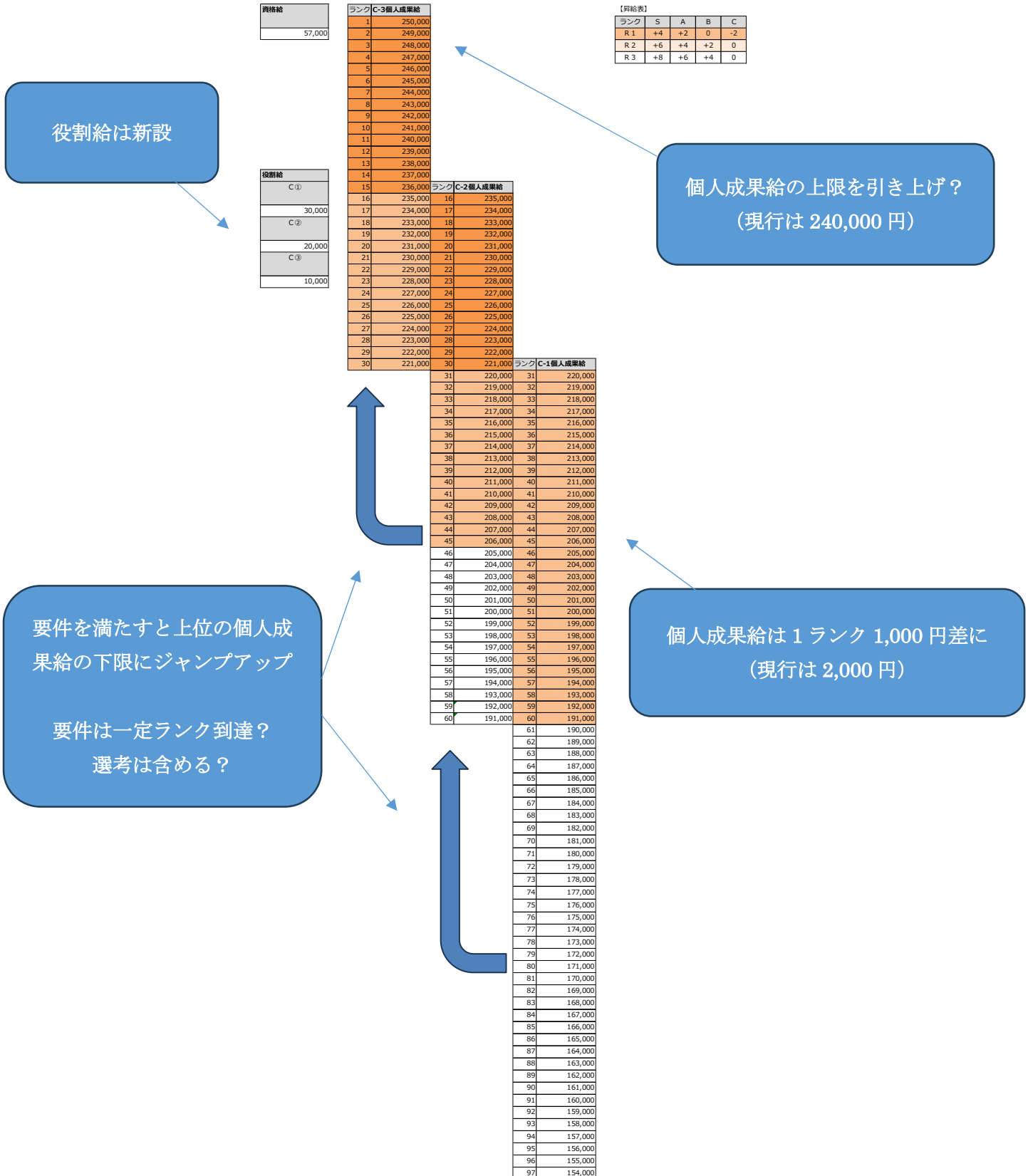
役割給
C ② リーグ職
20,000
C ③ サブリーグ職
10,000
C ④ メイト
5,000

3) 現時点における検討案について

新しい本給表の設計において、現状では大きく2つのパターンを検討しています。

いずれも役割給を新たに新設する方向性ですが、本給総額の上限が現行から下がらないように設計します。その中で、個人成果給の上限を引き延ばす形か、または複数の個人成果給の設定にした際に資格給も併せて複数にするかの2パターンを検討しています。

本給表の体系については、今後の労使協議によって更新していく予定ですが、下記の二つを検討案として協議をおこなっていきます。



資格給を複数設定？
 上位の個人成果給に進級すると資格給がふえる
 個人成果給の上限は現行と同様 240,000 円

O-3資格給	O-2資格給	O-1資格給
67,000	62,000	57,000

ランク	C-3個人成果給
1	240,000
2	239,000
3	238,000
4	237,000
5	236,000
6	235,000
7	234,000
8	233,000
9	232,000
10	231,000

【昇給表】

ランク	S	A	B	C
R 1	+4	+2	0	-2
R 2	+6	+4	+2	0
R 3	+8	+6	+4	0

役割給
C①
30,000
C②
20,000
C③
10,000

ランク	C-2個人成果給	ランク	C-1個人成果給
11	230,000	11	230,000
12	229,000	12	229,000
13	228,000	13	228,000
14	227,000	14	227,000
15	226,000	15	226,000
16	225,000	16	225,000
17	224,000	17	224,000
18	223,000	18	223,000
19	222,000	19	222,000
20	221,000	20	221,000
21	220,000		
22	219,000		
23	218,000		
24	217,000		
25	216,000		
26	215,000		
27	214,000		
28	213,000		
29	212,000		
30	211,000	ランク	C-1個人成果給
31	210,000	31	210,000
32	209,000	32	209,000
33	208,000	33	208,000
34	207,000	34	207,000
35	206,000	35	206,000
36	205,000	36	205,000
37	204,000	37	204,000
38	203,000	38	203,000
39	202,000	39	202,000
40	201,000	40	201,000
41	200,000	41	200,000
42	199,000	42	199,000
43	198,000	43	198,000
44	197,000	44	197,000
45	196,000	45	196,000
46	195,000	46	195,000
47	194,000	47	194,000
48	193,000	48	193,000
49	192,000	49	192,000
50	191,000	50	191,000
		51	190,000
		52	189,000
		53	188,000
		54	187,000
		55	186,000
		56	185,000
		57	184,000
		58	183,000
		59	182,000
		60	181,000
		61	180,000
		62	179,000
		63	178,000
		64	177,000
		65	176,000
		66	175,000
		67	174,000
		68	173,000
		69	172,000
		70	171,000
		71	170,000
		72	169,000
		73	168,000
		74	167,000
		75	166,000
		76	165,000
		77	164,000
		78	163,000
		79	162,000
		80	161,000
		81	160,000
		82	159,000
		83	158,000
		84	157,000
		85	156,000
		86	155,000
		87	154,000

3) 今後の方向性、スケジュールについて

本給表の改訂については、まずステージCにて方向性を確定した後に、メイト社員の本給表についても協議を進めていきます。

スケジュールとしては、2025年度の期中まで協議をおこない、数回のテーマ別VOICEを重ねた後、2026年度の改訂と運用開始を予定しています。

今後の協議における課題については、下記の通りです。

今後の協議における課題

- ・ 役割給の確定
- ・ ステージBとの本給総額のバランス
- ・ 本給表案の方向性の確定
(個人成果給の上限を引き上げるか、資格給の複数設定をおこなうか)
- ・ 上位の個人成果給への進級における要件と選考の設定
- ・ ジャンプアップの要件と選考の設定
- ・ 現行の本給表からの移行方法の決定

【参考：現行制度における各ステージの期待役割】

※2023年12月「メイト社員制度の導入」議案書より抜粋

	資格等級	期待される役割	職務名称	昇格ステップ
社員	ステージA	管理職もしくはそれに準じた職務を担う階層	本部長 部長 担当長	<p>ステージA 共通アセスメントを経てステージA</p> <p>B-HAP</p> <p>ステージCs転換試験</p> <p>ステージCs転換試験</p> <p>メイト社員転換試験</p>
	ステージB	高い専門性を発揮しながら、自律的にP-D-C-Aサイクルをまわし、個人成果や一定範囲の組織成果を実現するマネジメント階層	担当長 マネージャー	
	ステージCs	旅行業のプロとして、企画・媒体・販売・添乗・顧客管理・本社スタッフなど、統合会社業務フローに精通し、マネジメント代行業務までを担う階層(全国転勤有り)	AM リーダー サブリーダー メンバー	
	ステージCa	旅行業のプロとして、企画・媒体・販売・添乗・顧客管理・本社スタッフなど、統合会社業務フローに精通し、リーダー業務までを担う階層(勤務エリア限定)	リーダー サブリーダー メンバー	
	ステージCt	早期に旅行業のプロになるために、キャリアパスとして計画的に配置され、統合会社業務フローを習得し、将来マネジメント業務を担う能力を身に付ける育成期間(4大卒以上新卒入社：1～2年目のみ/本社勤務)	メンバー	
メイト社員	旅行業のプロを目指しながら、会社業務フローの一部を習得・活用し、限定(顧客対応職種または事務職種)された範囲内での旅行業務を担う階層	メンバー		
フェロー社員	予め決められた時間の中で働き、補助業務を中心に担う階層【階層】社員と比較し1週間の所定労働時間が短時間であり、1週間の勤務日数・勤務時間などを定めて雇用される。	-		
エルダーフェロー	※エルダーフェローは、フェロー社員の60歳以降の雇用形態	-		
スペシャリティスタッフ	特殊な資格、技能、知識を有し、一般の従業員とは異なる個別労働条件で業務を担う階層	-		
エルダースタッフ	社員の60歳定年退職者で引き続き契約期間を定めて雇用される階層	-		

Ⅲ. 60歳以降の再雇用制度について

1) メイト社員の再雇用制度について

2023年12月に導入したメイト社員制度において、限定職種のメイト社員が60歳になった際の再雇用制度については、制度設計がおこなえておらず、課題として捉えています。

これまでの労使協議においては、基本的には現役時のメイト社員と同様の職種限定の働き方である旨は確認しています。

具体的な制度設計については、後述の各年代において期待される働き方における主に社員の再雇用制度とのバランスを図りつつ、協議をおこなっていきます。

2) 各年代において期待される働き方について

メイト社員が60歳になった際の制度設計に限らず、現在のエルダースタッフの働き方や、その直前の50歳代、また入社から退社までにおいて、企業として従業員にどのような働き方を期待するかといった点も労使にて確認をおこなっています。

これまでの協議においては、各年代における働き方としては、下記の通りと確認しています。

各年代における期待される働き方	
20歳代	業務上での必要なノウハウ、経験の積み上げをおこなう
30歳代	事業推進の中核を担う
40歳代	事業推進の中核を担う
50歳代	業務遂行と併せて、これまで積み上げてきた経験やスキルを次の世代に継承していく
60歳代	一定の業務は担いつつも、他のメンバーのサポートをおこない等、後進育成も重要な役割として担う。

3) 現行制度の課題について

現行のエルダースタッフⅢの期待役割については、現役世代のサポートや後進育成を中心としている旨を労使にて確認しましたが、一方で、現状においてもエルダースタッフⅢの方が添乗業務を担う等、一定の業務も担っていることから、期待役割を改めて設定し、処遇水準を見直す必要があると捉えています。

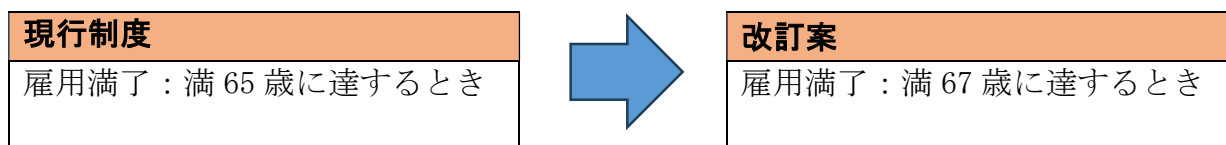
エルダースタッフⅢの期待役割と処遇水準の見直しに伴い、エルダースタッフⅠ、Ⅱのバランスも検討していきますが、メイト社員の再雇用制度とのバランスも含めて協議をおこなっていきます。

加えて、従業員の選択肢の幅として、より高い期待役割と処遇水準の再雇用制度についても、労使にて協議をおこなっています。

4) 現行制度における再雇用制度の上限の引き上げについて

現行の再雇用制度における雇用満了は、満 65 歳となっていますが、65 歳以降においても三越伊勢丹ニコウトラベルで働き続けたいというメンバーのニーズもあることから、上限については、引き上げる方向性で労使にて協議をおこなっています。

但し、三越伊勢丹ニコウトラベルの再雇用制度全般については、全体の設計を次年度も継続して協議をおこなっていくことから、2025 年度 4 月では、満 67 歳までの引き上げとします。



5) 今後のスケジュールについて

三越伊勢丹ニコウトラベルの再雇用制度全般の見直しについては、下記のスケジュールにて労使協議を進めていきます。

今後のスケジュール	
2024 年 2 月中旬～3 月	2025 年度春の交渉にて、下記を制度改訂 上限を満 67 歳まで引き上げ メイト社員にて 60 歳を迎えた場合の労使合意
2025 年度	再雇用制度全般について、継続協議
2025 年度下期予定	テーマ別 VOICE の実施
2025 年 2 月中旬～3 月	2026 年度春の交渉にて、再雇用制度全般の制度改訂