



三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部

# 2024年度通年協議中間報告 について

<p>本議案書に関する説明動画は 右記からご確認いただき、 ご意見お待ちしております。</p>  <p>◀ IMGU 公式マスコットキャラクター イングちゃん</p>	<p>動画QRコード ※ リンク先は組合HPです ログインID:55+社員番号8ケタ パスワード:生年月日8ケタ</p>	<p>ご意見・ご質問 フォーム</p> 
---	--	---

お問い合わせ先 :

三越伊勢丹グループ労働組合名古屋三越支部  
中住萌里、近藤一貴 内線:820-1661/外線:052-252-1661

名古屋三越の業績

名古屋三越の業績

- ・ 2023年度は5期ぶりの営業黒字となり、2024年度期初に営業利益予算1,240百万円が掲げられました。
- ・ 2024年度は、これまでの費用構造の見直しによって販管費が低下し、より営業利益が伸長しやすい構造へと転換しました。
- ・ 収入面では、特に栄地区の人流増加や識別顧客売上・インバウンド売上の増加も起因し2024年度上期終了時点まで好調に推移しています。
- ・ 費用面では、販管費の継続した統制もあり2024年度上期終了時点で前年比93.7%・予算比94.8%と適正にコントロールされています。
- ・ 上記内容もあり、2024年度上期終了時点で営業利益7.5億円であり前年差+8.5億円・予算差+6.3億円と着実に統合後最高益にむけて進んでいます。
- ・ これらも相まって、下期にむけては2024年度営業利益予算を14.5億円に上方修正し、着実な予算達成を目指します。

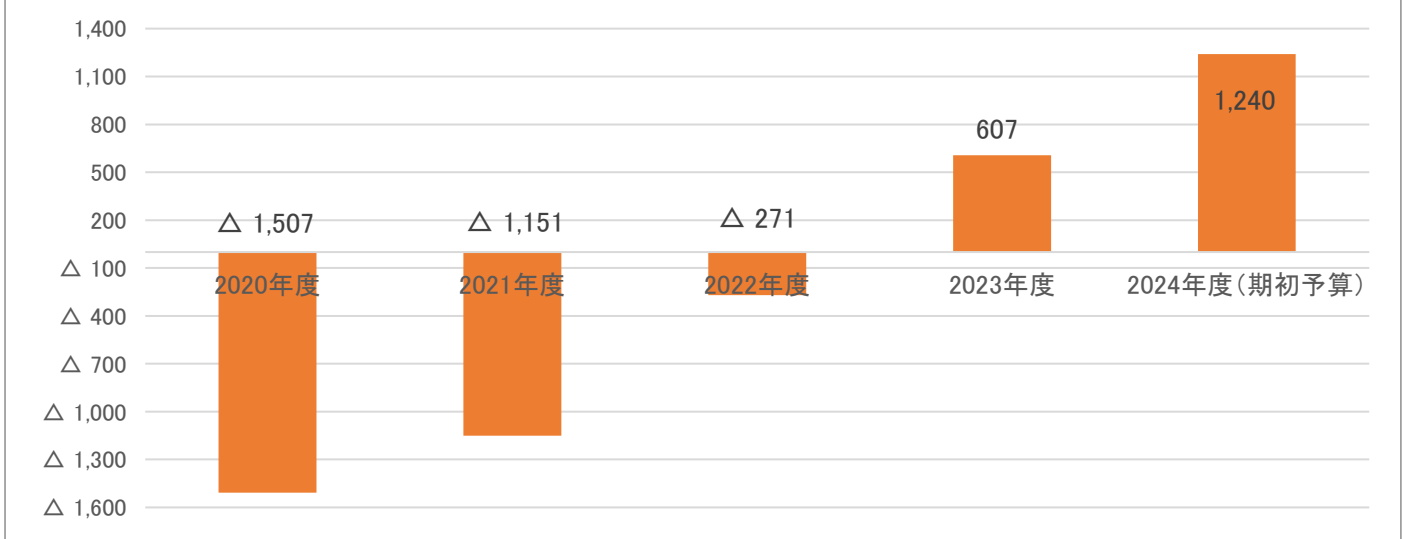
[過去5年間の業績推移]

単位:百万円

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度上期終了時点	
						実績	予算比(差)
売上高	栄店	37,104	40,155	42,007	45,358	—	—
	星ヶ丘店	15,004	15,416	15,646	16,296	—	—
	ラシック店	16,792	18,109	19,602	20,529	—	—
	合計	68,900	73,681	77,255	82,183	29,800	102.6%
営業損益	名古屋三越計	▲1,507	▲1,151	▲271	607	750	+630

※ラシックはみなし売上を記載しています。

過去5年間名古屋三越営業損益推移(単位:百万円)



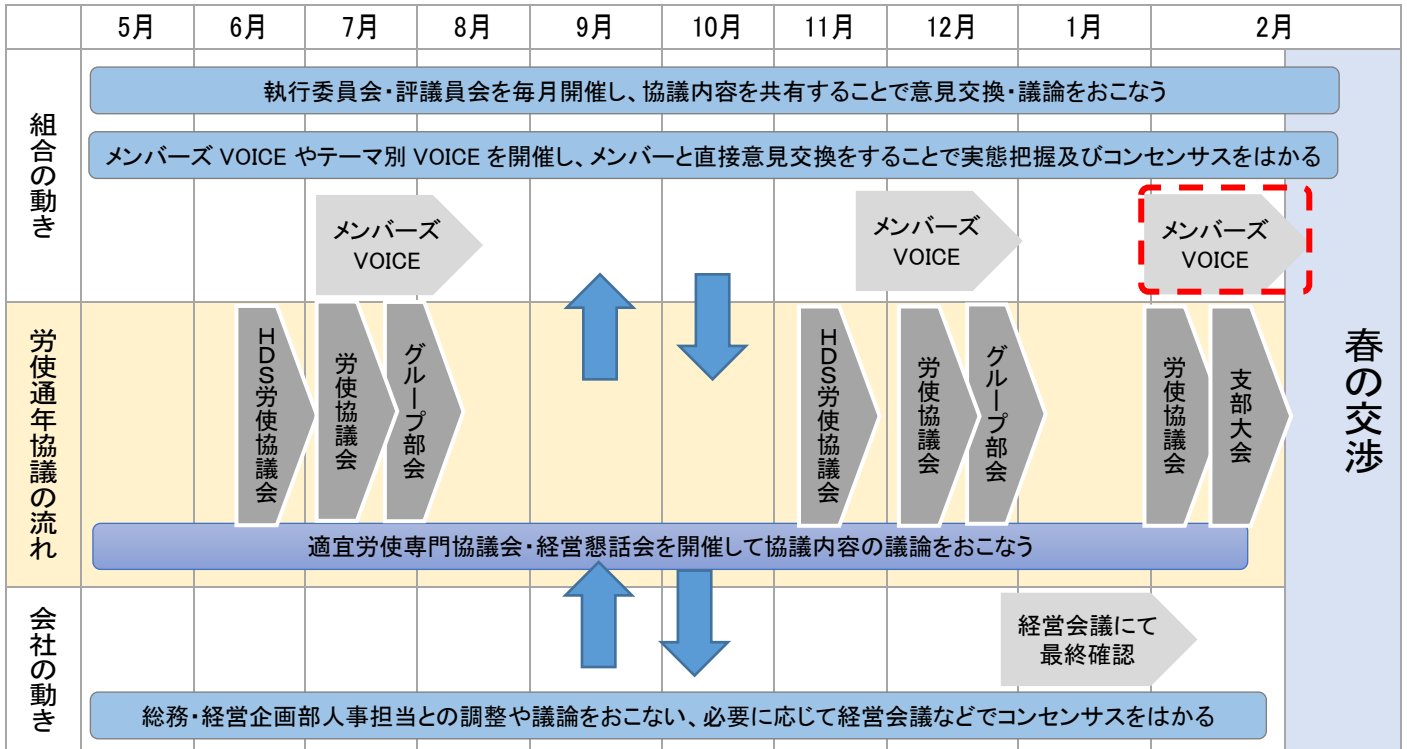
# 2024 年度勞使通年協議

# 労使通年協議

## 労使通年協議について

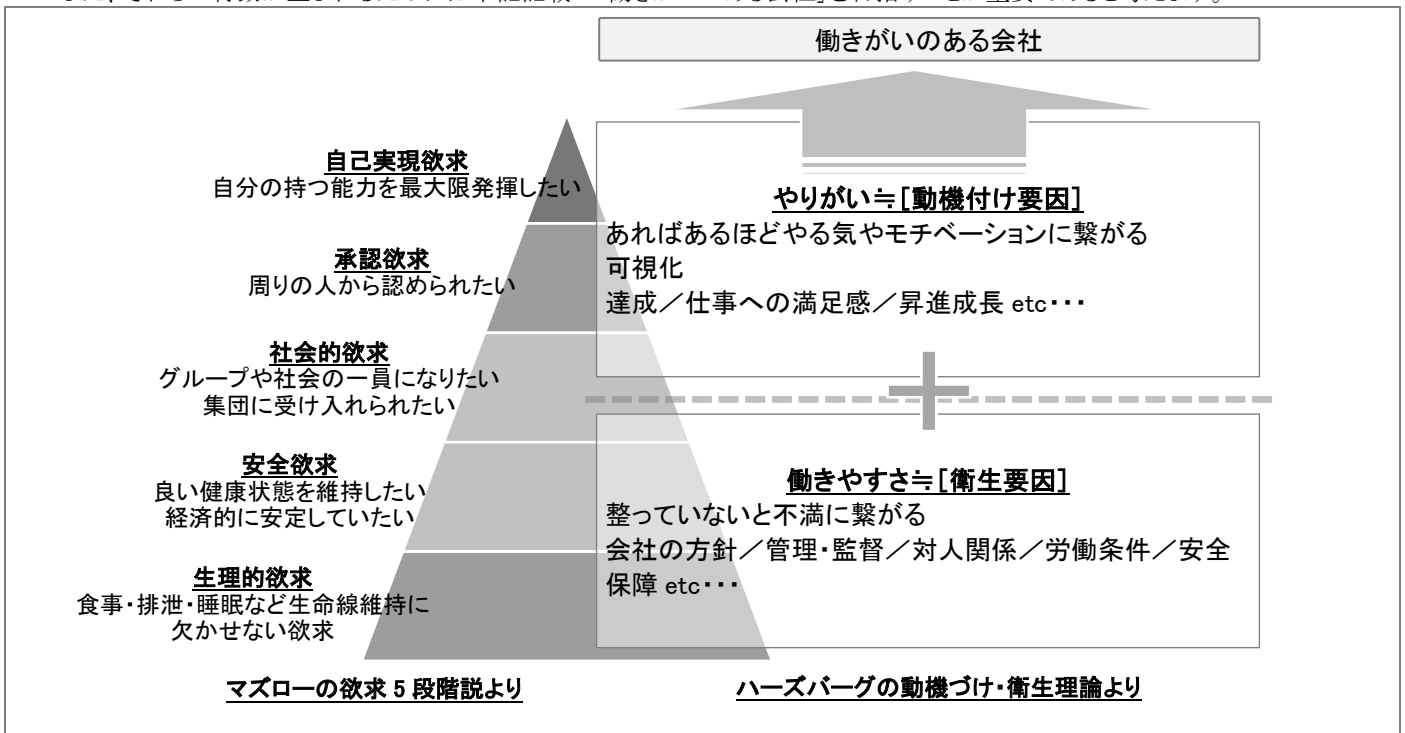
### 労使通年協議の1年間の流れ

- ・ 労使通年協議とは「年間をつう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」という協議形態です。
- ・ 2024年度は6月4日に開催されたHDS労使専門協議会の内容をふまえてスタートしています。

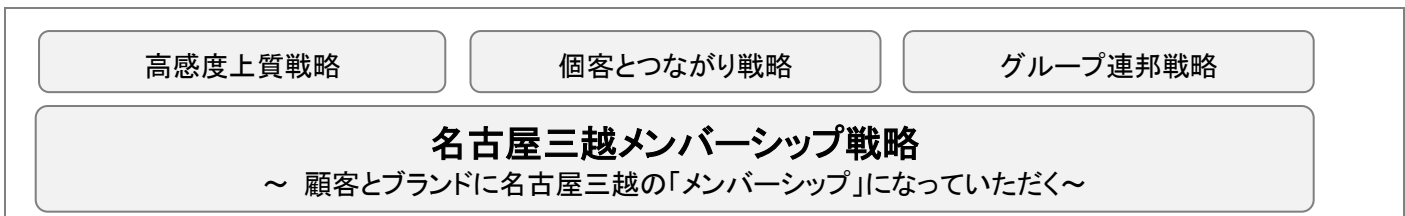


労働組合の労使通年協議にむけた考え方

- ・ 企業業績の不透明さや企業戦略の変化、従業員の価値観が多様化する昨今の環境に対応するためには、従業員一人ひとりの自立的かつ自発的な行動が必要であると考えます。
- ・ また、それらの行動が生まれるためには下記記載の「働きがいのある会社」を目指すことが重要であると考えます。



▼名古屋三越経営戦略



- ・ 名古屋三越の経営戦略でもある「顧客満足度の最大化」の実現は、労働組合として考える「働きがいのある会社」となる一因であると考えています。
- ・ その中で2024年度は、労働福祉ビジョンや次期中期計画といった中長期のあるべき姿を意識しながら人事制度や働く環境の整備を進めていく必要があります。
- ・ 上記を成し遂げるためには、継続的にメンバー一人ひとりが経営戦略を日々の行動に落とし込み、実践していくことが重要です。
- ・ 労働組合の役割としてはそのような行動変容を後押しし、創意工夫をするメンバーの頑張りやモチベーションを高める一助となることであり、ひいては限られた原資の中で一人ひとりの頑張りが報われるような制度・環境構築を目指すことであると考えます。

人事賃金制度改定をおこなう目的

- 会社の経営戦略を実現するための仕組みを整備することで、従業員個人と企業全体の双方の成長につなげる
- 戦略実現による将来の発展を見据え、従業員のやりがいや働きがいにつながる仕組みの構築

考え方	該当する項目・内容
① 経営戦略の実現にむけた自発的行動の促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本給制度の変更</li> <li>・ 適正な労働時間管理の推進</li> </ul>
② 戦略実現による将来の発展を見据えた、現在必要な取り組みの検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 風土改革の推進</li> <li>・ 賞与制度の検討</li> </ul>

2024年度労使通年協議項目

<年間を通じて労使で課題認識の共有や、課題の解決にむけた議論をおこない、成案化を進めていく項目>

	項目	議論のポイント	期限	G共通
1	ステージC本給制度の変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人が積み重ねてきた成果を確保しつつ、一定の歩みやステップを実感できる制度の構築</li> <li>「資格給」、「個人成果給」、「役割給」とし、期待役割を処遇に反映できる仕組みの検討</li> </ul>	25年2月春の交渉	
2	ベースとなる賞与支給表の見直し	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025年12月・2026年6月のベースとなる賞与支給表と業績評価指標の検討</li> </ul>	25年2月春の交渉	
3	最低賃金改定への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>愛知県の地域別最低賃金改定状況を踏まえた対応</li> </ul>	23年9月末	
4	育児・介護休業法改正への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>子の看護休暇の対象拡大</li> </ul>	25年2月春の交渉	G共通
5	総実労働時間の維持・短縮	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間外労働削減および有給休暇の取得促進</li> </ul>	—	
6	適正な労働時間管理の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>PC使用時間適正化システムの活用による時差時間の解消と長時間労働の発生防止</li> <li>時間管理システム改修後の運用ルール整備</li> </ul>	—	G共通
7	ハラスメントの撲滅	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメントへの正しい理解の促進</li> </ul>	—	

<労使で課題認識の共有や解決にむけた議論をおこない、成案化にむけた研究ならびに必要なに応じて制度化を進めていく項目>

	項目	研究のポイント
1	メイト社員本給制度の変更	<ul style="list-style-type: none"> <li>個人が積み重ねてきた成果を確保しつつ、一定の歩みやステップを実感できる制度の構築</li> <li>「資格給」、「個人成果給」、「役割給」とし、期待役割を処遇に反映できる仕組みの検討</li> </ul>
2	60歳以降の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>今後の要員構成推移や法改正ならびに業界動向を踏まえた人事・賃金制度の構築の検討</li> <li>賞与の水準や評価の在り方の検討</li> </ul>

## ステージC本給制度の変更

内容と目的	対象雇用区分	適用時期
個人の成果の積み上げに重きをおいた本給制度の導入を検討します。	ステージC	2025年4月

### 現状と課題

#### 過去からの経緯

2017年4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>ステージC-1・C-2の統合 ステージCとメイト社員のそれぞれの担う役割と処遇のバランスの適正化とA職の育成および確保を目的に実施</li> </ul>
2020年4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーディネーター、サブコーディネーター職務の新設 お客さまのニーズにトータル提案ができる販売のプロを目指す職務</li> </ul>
2020年4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>賃金テーブルと評価制度の改定 外商・コーディネーターなど専門性の高い人材が活躍できる仕組みの整備を実施</li> </ul>

- 2016年4月よりメイト社員が無期雇用化となったことより、メイト社員とステージCの役割の重なりを解消すべく、2017年4月のステージC-1、C-2の統合に際しステージCの期待役割をA職と定義し役割を明確化しました。
- また2020年4月にはポジション数にかぎりのあるA職・L職に任命されずとも賃金が上昇するよう専門性の高い人材の職務を新設し、処遇に反映をしてきました。
- 一方で、役割の変動により、過去からの個人成果の積み上げが影響を受けるという課題感があり、中長期のやりがいや成長実感のためにも制度の見直しが必要です。
- よって、個人が積み重ねてきた成果を確保しつつ、一定の歩みやステップを実感できる本給制度を導入します。

### 制度改定の全体イメージ

現行制度		制度改定後	
<b>&lt;役割成果給&gt;</b> 役割と成果を反映 	<b>&lt;ベース給&gt;</b> 固定額 ステージC 共通水準	<b>&lt;個人成果給&gt;</b> 成果の積み上げを反映 	<b>&lt;役割給&gt;</b> 役割の変動を反映 
		<b>&lt;資格給&gt;</b> 固定額 ステージC 共通水準	
<b>&lt;改定のポイント&gt;</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>現行の役割成果給を、成果を反映する「個人成果給」と、役割の変動を反映する「役割給」に分離します。</li> <li>資格給は、ステージC共通の水準を設定します。</li> </ul>			

等級(グレード)・資格給(案)について

項目	内容					
資格給の水準	・ ステージC共通 46,000円					
グレード設定の目的	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="background-color: #cccccc; padding: 5px;">一定のステップ感の実感</div> <div style="background-color: #cccccc; padding: 5px;">中長期のやりがい・働きがい</div> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現行制度の課題をふまえ、ステージC在籍期間の中で一定の歩みやステップ感、中長期のやりがい・働きがいを実感できる仕組みとする</li> </ul>					
グレードの定義	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="background-color: #cccccc; padding: 5px;">成果の積み上げ</div> <div style="background-color: #cccccc; padding: 5px;">担う役割に違いは設けない</div> </div> <p>&lt;参考:等級の定義&gt;</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">再現性の高さ</th> <th style="width: 50%;">成果の大きさ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>異なる所属、担当、役割においても安定的に高い成果発揮をすることができること</td> <td>より難易度の高い成果行動目標の達成が期待できること</td> </tr> </tbody> </table>		再現性の高さ	成果の大きさ	異なる所属、担当、役割においても安定的に高い成果発揮をすることができること	より難易度の高い成果行動目標の達成が期待できること
再現性の高さ	成果の大きさ					
異なる所属、担当、役割においても安定的に高い成果発揮をすることができること	より難易度の高い成果行動目標の達成が期待できること					
グレード間の進級要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人希望によるエントリー制</li> <li>・ 一定の成果の積み上げ(上位グレードランク相当)や高い成果発揮の見込み(本給評価)などを想定</li> </ul> <p>※ 同一年度に「ステージC等級間進級」と「ステージB-1HAP」の併願は不可</p>					

役割給(案)について

項目	内容			
考え方	現行		制度改定後	
	役割の変動	役割成果給	役割の変動	役割給
	成果の積み上げ		成果の積み上げ	個人成果給
役割給の水準		水準	現制度におけるイメージ	
	役割①	20,000円	ステージBに準ずる役割任命	
	役割②	15,000円	アシスタント、リーダー、サブリーダー、セールス、コーディネーター、サブコーディネーター	
	役割③	10,000円	セールス、販売・一般	
	役割④	5,000円	要保護勤務者	
※ 2025年4月の組織改正により、上記の貼り付けイメージとは異なる場合があります				



【現行】

〈セールス以外本給評価〉

		評価	S	A	B	C	D
ランク アップ 数		職務ごとの最上位	0	0	0	-1	-2
	R1	A職: 14~27ランク、L職・サブコーディネーター: 24~37ランク、SL職: 29~42ランク、販売/一般: 34~47ランク、業務: 54~62ランク、コーディネーター: 2~13ランク	3	2	0	0	-1
	R2	A職: 28~44ランク、L職・サブコーディネーター: 38~51ランク、SL職: 43~56ランク、販売/一般: 48~61ランク、業務: 63~71ランク、コーディネーター: 14~27ランク	3	2	1	0	-1
	R3	L職・サブコーディネーター: 52~66ランク、SL職: 57~71ランク、販売/一般: 62~76ランク、業務: 72~81ランク	4	3	1	0	-1
		役割成果給範囲外	+6,000円	+4,000円	0	0	0

※1ピッチ2,000円

〈セールス本給評価〉

		評価	S	A	B	C	D
ランク アップ 数		職務ごとの最上位	0	0	0	-2	-3
	R1	2~22ランク	5	3	0	-1	-2
	R2	23~44ランク	5	3	1	-1	-2
	R3	45~66ランク	6	4	1	-1	-2
		役割成果給範囲外	+6,000円	+4,000円	0	0	0

※1ピッチ2,000円



【改定案】

	S	A	B	C	D
各最上位	0	0	0	-2	-4
R1	3	2	0	-2	-4
R2	6	4	1	0	-2
R3	6	4	2	0	-2
R4	8	6	2	0	-2
R5	8	6	3	0	0

移行スケジュール

本給 支給日	2025年					2026年		
	3/25	4/25	5/25	6/25	7/25	4/25	5/25	6/25
本給 計算期間	2/16~ 3/15	3/16~ 4/15	4/16~ 5/15	5/16~ 6/15	6/16~ 7/15	3/16~ 4/15	4/16~ 5/15	5/16~ 6/15
支給基準	2024年度役割成果給		2025年度役割成果給		2025年度役割給		2026年度役割給	
	資格給+役割成果給(現行制度)					資格給+個人成果給+役割給(新制度)		

最低賃金改定への対応

内容と目的	対象雇用区分	適用時期
愛知県の地域別最低賃金改定への対応や採用競争力を高める観点からエルダースタッフ・メイト社員の月給の改定、フェロー社員・エルダーフエローの時間給の改定をおこなう	エルダースタッフ・ メイト社員-h・メイト社員 フェロー社員・エルダーフ エロー	2024年10月16日

地域別最低賃金について

- 最低賃金制とは、最低賃金法にもとづき国が賃金の最低限度を定め、使用者はその最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとされている制度です。
- 中でも地域別最低賃金とは、都道府県ごとに定められた産業や職業の別を問わず、当該都道府県内の事業場で働くすべての労働者を1人でも使用する使用者に適用されます。
- 毎年10月にむけてこの地域別最低賃金の全国的な整合性を検討するため、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常事業の賃金支払能力を総合的に勘案して審議会がおこなわれ地域別最低賃金が決定されます。

[愛知県の地域別最低賃金改定状況]

現行		➔	改定後	
発行日	2023年10月1日		発行日	2024年10月1日
時間額	1,027円		時間額	<b>1,077円</b>
			引上額	50円

地域別最低賃金改定にともなう対応について

- 愛知県の地域別最低賃金改定にともない、名古屋三越においてもフェロー社員の事務・物流関連業務と外商営業所勤務の方またエルダーフエローの方が改定後の最低賃金を下回ります。…参考資料
- よって、発行日の10月1日の発行日を含む賃金計算期間(9月11日～10月10日)より新水準を適用します。…参考
- また、上記の最低賃金引上げにともなう対応については、月給制と賃金水準の逆転がないように、加えて月給制の採用賃金のバランスもみながら引き上げをおこないます。

【月給制社員改定内容】

- 企業内最低賃金の引き上げにともない、賃金表の一部改定を実施し、制度上最下限の賃金へ引き上げをおこないます。  
※改定対象は改定後の企業内最低賃金を下回る方です。

項目	内容	
エルダースタッフ F I	～2024年10月15日	2024年10月16日～
	基本給 171,000円	基本給 <b>175,000円</b>
メイト社員-h	～2024年10月15日	2024年10月16日～
	基本給 (採用賃金) 171,000円	基本給 (採用賃金) <b>175,000円</b>
メイト社員	～2024年10月15日	2024年10月16日～
	基本給 (採用賃金) 181,000円	基本給 (採用賃金) <b>185,000円</b>

【時給制社員改定内容】 ※改定対象は改定後の企業内最低賃金を下回る方です。

項目	内容	
フェロー社員 (事務・物流関連業務/外商営業 所勤務/POS・カウンター) エルダーフェロー	～2024年9月10日	
	基本給	1,050円
	2024年9月11日～	
	基本給	<b>1,080円</b>
フェロー社員 (販売および 販売関連業務)	～2024年10月10日	
	基本給	1,085円
	2024年10月11日～	
	基本給	<b>1,100円</b>

[ 改定前 メイト社員基本給表(単位:円) ]

ランク		ランク		ランク		ランク	
1	251,000	21	231,000	41	211,000	61	191,000
2	250,000	22	230,000	42	210,000	62	190,000
3	249,000	23	229,000	43	209,000	63	189,000
4	248,000	24	228,000	44	208,000	64	188,000
5	247,000	25	227,000	45	207,000	65	187,000
6	246,000	26	226,000	46	206,000	66	186,000
7	245,000	27	225,000	47	205,000	67	185,000
8	244,000	28	224,000	48	204,000	68	184,000
9	243,000	29	223,000	49	203,000	69	183,000
10	242,000	30	222,000	50	202,000	70	182,000
11	241,000	31	221,000	51	201,000	71	181,000
12	240,000	32	220,000	52	200,000	72	180,000
13	239,000	33	219,000	53	199,000	73	179,000
14	238,000	34	218,000	54	198,000	74	178,000
15	237,000	35	217,000	55	197,000	75	177,000
16	236,000	36	216,000	56	196,000	76	176,000
17	235,000	37	215,000	57	195,000	77	175,000
18	234,000	38	214,000	58	194,000	78	174,000
19	233,000	39	213,000	59	193,000	79	173,000
20	232,000	40	212,000	60	192,000	80	172,000
						81	171,000

◀メイト社員採用賃金

◀メイト社員-h採用賃金

[ 改定後 メイト社員基本給表(単位:円) ]

ランク		ランク		ランク		ランク	
1	251,000	21	231,000	41	211,000	61	191,000
2	250,000	22	230,000	42	210,000	62	190,000
3	249,000	23	229,000	43	209,000	63	189,000
4	248,000	24	228,000	44	208,000	64	188,000
5	247,000	25	227,000	45	207,000	65	187,000
6	246,000	26	226,000	46	206,000	66	186,000
7	245,000	27	225,000	47	205,000	67	<b>185,000</b>
8	244,000	28	224,000	48	204,000	68	184,000
9	243,000	29	223,000	49	203,000	69	183,000
10	242,000	30	222,000	50	202,000	70	182,000
11	241,000	31	221,000	51	201,000	71	181,000
12	240,000	32	220,000	52	200,000	72	180,000
13	239,000	33	219,000	53	199,000	73	179,000
14	238,000	34	218,000	54	198,000	74	178,000
15	237,000	35	217,000	55	197,000	75	177,000
16	236,000	36	216,000	56	196,000	76	176,000
17	235,000	37	215,000	57	195,000	77	<b>175,000</b>
18	234,000	38	214,000	58	194,000		
19	233,000	39	213,000	59	193,000		
20	232,000	40	212,000	60	192,000		

◀メイト社員採用賃金

◀メイト社員-h採用賃金

育児・介護休業法改正への対応

内容と目的	対象雇用区分	適用時期
法改正への対応を実施します	全員	-

現状と課題

- これまで整備してきた種々の両立支援制度によって、当社グループ従業員のライフワークバランスは確実に向上していますが、さらなる社会的要請(法改正)の高まりへの対応(施策検討)が必要になっています。

主な改定内容

子が3歳以降小学校就学前までの選べる両立支援制度	
改正内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>フルタイム早番固定勤務制度を新制度のグループガイドラインに基づいて改定</li> <li>会社が提示したフルタイムのシフトの中から本人が選択したシフトで、就業時間を固定して勤務</li> </ul>
子の看護休暇の対象拡大	
改正内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>対象となる子の年齢を小学校3年生修了時まで引き上げ(現行は小学校就学まで)</li> <li>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)</li> </ul>
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"> <li>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)</li> </ul>

ライフイベント再雇用制度の拡充

内容と目的	対象雇用区分	適用時期
ライフイベント再雇用制度の拡充をします	社員・メイト社員	-

現状と課題

- 制度利用者が低調に留まっており、従業員のニーズならびに貴重な経験やスキルを持つ人財確保の観点から、再雇用時の条件の拡充をします。

【ライフイベント再雇用制度】

対象者	社員またはメイト社員で勤続2年以上の者								
退職事由	結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤、不妊治療								
手続き	退職時に所定の用紙で登録申請								
再雇用時の条件	雇用区分	元社員:社員ステージCまたはメイト社員として採用／元メイト社員:メイト社員として採用 ※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							
	年齢	58歳以下							
	離職期間	12年 ※ 休職明け勤務が1年未満で退職した場合は、直前の休職期間を離職期間に通算							
	採用方法	面接							
	配属先	元社員:原則販売の領域／元メイト社員:原則販売の領域 ※ 退職時の店舗と異なる可能性あり							
離職期間中の取扱い	退職後、フェロー社員として継続勤務を希望する者を、以下の優遇措置を設けたうえで再雇用する								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">優遇措置</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>・</td> <td>フェロー社員として継続勤務をする場合、年次有給休暇残数(ストック有給休暇を除く)を引き継ぎ、再雇用後の年次有給休暇は社員・メイト社員時の勤続年数をふくめて付与をする</td> </tr> <tr> <td>・</td> <td>フェロー社員として再雇用後、社員コードは変更となるが、雇用保険上の勤続年数は通算する</td> </tr> <tr> <td>・</td> <td>フェロー社員として勤務可能な期間は離職期間に定める12年までとし、フェロー社員として再雇用後1年で元社員は社員ステージCもしくはメイト社員に、元メイト社員はメイト社員に転換できる</td> </tr> </tbody> </table>		優遇措置		・	フェロー社員として継続勤務をする場合、年次有給休暇残数(ストック有給休暇を除く)を引き継ぎ、再雇用後の年次有給休暇は社員・メイト社員時の勤続年数をふくめて付与をする	・	フェロー社員として再雇用後、社員コードは変更となるが、雇用保険上の勤続年数は通算する	・
優遇措置									
・	フェロー社員として継続勤務をする場合、年次有給休暇残数(ストック有給休暇を除く)を引き継ぎ、再雇用後の年次有給休暇は社員・メイト社員時の勤続年数をふくめて付与をする								
・	フェロー社員として再雇用後、社員コードは変更となるが、雇用保険上の勤続年数は通算する								
・	フェロー社員として勤務可能な期間は離職期間に定める12年までとし、フェロー社員として再雇用後1年で元社員は社員ステージCもしくはメイト社員に、元メイト社員はメイト社員に転換できる								

総実労働時間の短縮 / 適正な労働時間管理の推進 / ハラスメントの撲滅

内容と目的	対象雇用区分	適用時期
総実労働時間1,700時間台維持にむけた時間外削減の取り組みと有給休暇の取得促進、並びに働きやすい風土促進の推進	全員	-

現状と課題

【名古屋三越年間総実労働時間】

	年間総実労働時間 (①+②-③)	①年間所定労働時間		②時間外 (月平均)	③有給休暇取得 (日数)	(休憩時間)	シフト 一例
		1日の所定労	年間休日数				
2021年度	1,866時間	1,956時間	7時間55分	118日 (前年差+2日)	3.0時間	16.0日	90分 9:45~19:10
2022年度	1,808時間	1,874時間	7時間35分 (前年差▲20分)	118日	4.7時間	16.1日	70分 (前年差▲20分) 9:45~18:30
2023年度	1,784時間	1,874時間	7時間35分	118日	3.75時間	18.6日	70分 9:45~18:30
2024年度	<b>1,778時間</b>	1,874時間	7時間35分	118日	3.75時間	18.6日	70分 9:45~18:30

※2024年度は目標数値です。2023年度はうるう年のため、年間総実労働時間にも反映しております。

2024年度取り組み

- 2024年度は下記の取り組みを進めています。

内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント防止研修の実施</li> <li>労務管理説明会の実施</li> <li>適切な時間管理にむけて時間管理委員会にて時間外実績やIDL M内容の確認と課題解決にむけた対応策について協議</li> <li>所属長へ毎月の時間外実績ならびにIDL Mデータの共有</li> <li>IDL Mデータと時差時間実績を鑑み、長時間労働のおそれがある方に所属長面談または人事面談の実施</li> <li>労働組合機関会議での現場実態の把握</li> <li>労使共同宣言内容にもとづく教宣</li> <li>労働組合広報での啓発</li> </ul>
----	--

## 労使共同宣言について

- ・ これまで三越伊勢丹グループでは、適正な時間管理の実現にむけた労使共同宣言を発信し、適正な時間管理の実現にむけた取組みを労使一体となって進めてきました。
- ・ しかし、労働組合として実施した従業員意識調査や、会社のエンゲージメント調査等の結果からも、適正な時間管理という観点からは、課題のある状況が明らかになりました。
- ・ このような状況や直近で増加傾向にあるハラスメント相談等の状況を踏まえ、安心して働くことのできる職場環境の実現のため、「適正な時間管理の実現」と「ハラスメント・ゼロ」に向けた労使共同宣言を発信することとなりました。

### 【適正な時間管理の実現に向けた労使共同宣言】

- ・ 適正な時間管理の実現にむけた労使共同宣言は「労働時間管理ルールの順守と業務改革に取り組めます。」のメインメッセージと、以下の3つの行動基準(本人・上司のそれぞれがとるべき行動を含む)で構成されています。
- ① **労働時間の正しい記録を徹底します**  
正しい時間管理を実現するためには、私たち一人ひとりが正しい出退勤の記録を残し、不正な改ざん等をしてはいけません。上司は職場のメンバーの正しい勤怠の記録を管理することが求められます。
  - ② **全員が業務改革に取り組めます**  
業務改革はマネジメント職に限らず、私たち一人ひとりが改善できることを探し、職場の仲間との対話を通じて実現します。上司はチームのメンバーの積極的な改善提案を促し、決断・実行することが求められます。
  - ③ **対話を通じて推進します**  
正しい時間管理や業務改革を実現するには、チームメンバーからの報告・相談・提案と、その内容に関する対話が必要になります。上司は職場での対話の時間の確保と、対話する風土づくりが求められます。

## 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の遵守と業務改革に取り組めます。

#### ✓ 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めます



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 細谷敏幸  
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】

- ・ ハラスメント・ゼロにむけた労使共同宣言は「いかなるハラスメントも絶対におこなわず、一切許容しません。」のメインメッセージと、3つの行動基準で構成されています。
- ① **共に働く仲間と自分自身の両方を大切にします**  
三越伊勢丹グループで働くすべての従業員で、共に働く仲間の異なる意見を尊重しつつ、自身の気持ちも素直に伝えることのできる職場風土を醸成します。
  - ② **正しい知識と高い意識をアップデートし続けます**  
個人として、ハラスメントとして「やってはいけないこと」「言ってはいけないこと」を常に正しく理解し、ハラスメント・ゼロに取り組みます。
  - ③ **見てみぬふりはしません**  
個人として、ハラスメントやハラスメントと思いき言動は見過ごさず、声掛けや相談などの行動を起こします。三越伊勢丹グループ全体としても、生じたハラスメントには厳正に対処します。

## 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』『言ってはいけないこと』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 細谷敏幸  
三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池史和

## 有給休暇取得・時間外実績

- 名古屋三越における2024年度の上期終了時点の有給休暇取得状況は下記のとおりです。

雇用区分	2024年度取得目標		2024年度上期 時点取得状況	2023年度上期 時点取得状況	2023年度 取得実績	2022年度 取得実績
	率	日数	率	率	率	率
社員ステージA	55%以上	13日以上	14.2%	24.7%	73.6%	52.5%
社員ステージB	55%以上	13日以上	28.8%	28.8%	73.1%	63.2%
社員ステージC	70%以上	16日以上	35.6%	36.3%	83.0%	74.6%
メイト社員	90%以上	20日以上	50.3%	47.4%	99.1%	94.7%
フェロー社員(エルダー含) <sup>※</sup>	95%以上	19日以上	—	—	—	—
エルダースタッフ	95%以上	19日以上	52.1%	48.1%	97.9%	94.7%
スペシャリティスタッフ(エルダー含)	100%	22日	32.4%	51.7%	107.3%	93.2%

※ フェロー社員(エルダー含)は付与が10月11日の為、年間の目標を表示しています。

- 名古屋三越における2024年度の上期終了時点の時間外労働時間の実績は下記のとおりです。

	2024年度上期計			2023年度上期計			参考:2023年度計		
	1人当たり時間外		時間外 総合計 前年比	1人当たり時間外		時間外 総合計 前年比	1人当たり時間外		時間外 総合計 前年比
	実績	前年比		実績	前年比		実績	前年比	
栄店	4.0時間/月	111.1%	122.9%	3.6時間/月	75.0%	69.6%	3.7時間/月	75.5%	77.1%
星ヶ丘店	3.4時間/月	117.2%	96.8%	2.9時間/月	90.6%	80.5%	3.2時間/月	88.9%	81.0%
ラシック店	8.4時間/月	161.5%	134.4%	5.2時間/月	69.3%	68.8%	5.8時間/月	90.6%	87.7%
3店計	4.0時間/月	114.3%	118.7%	3.5時間/月	79.5%	70.9%	3.7時間/月	78.7%	78.2%

- 名古屋三越における2024年度の上期連休各休取得実績は下記のとおりです。

2024年度上期連休各休 取得実績 (取得日数/付与日数)	栄店	星ヶ丘店	ラシック店
	100%	100%	100%

- 名古屋三越における2024年度の上期時間外労働月25時間以上超過人数実績は下記のとおりです。

	2024年度上期計	2023年度上期計
栄店	21名	22名
星ヶ丘店	2名	2名
ラシック	3名	1名

- 有給休暇については、前年より取得率が低下している雇用区分もあり、特にステージAは前年比10ポイント下落しているため上位層の取得について呼びかけていきます。また前年は期末に駆け込んで取得が発生していたため、期初より計画的に取得することの発信や所属長へ毎月の取得状況を共有することで年間を通じて計画的に取得ができるよう促しています。
- 時間外労働時間については、前年比118.7%と増加傾向にあります。下期には業務改革とあわせて発信をおこなっていきます。
- 労働組合としては組合役員を通じた時間管理状況のヒアリングをもとに労働組合HPなどの広報ツールを通し、時間管理のルールやルールを守る意義などを発信し、繰り返しの啓発に取り組んでいきます。
- これらの取り組みや仕組みの変更をより実のあるものとするためには、メンバー一人ひとりがこれまで以上に自身の働き方を意識していただくことが必要不可欠です。
- 労働組合としては引き続き、メンバーの声を丁寧に吸い上げ会社へ働きかけていき、働きやすい環境づくりを推進していきますので、メンバー一丸となってこの刻一刻と変化する状況を乗り越えましょう。