

2024年度労使通年協議報告 議案書



✓ 今回の限定メンバーズVOICEでは、全雇用形態を対象に労使通年協議の協議項目における進捗内容を中心に【報告事項】をお伝えします。

<今回の内容> 【報告事項】

- | | | |
|-------------------------|------------|---------------|
| I. 2024年労使通年協議の考え方・協議項目 | <対象：全雇用形態> | <u>P2-5</u> |
| II. 2024年労使通年協議進捗報告 | <対象：全雇用形態> | <u>P6-27</u> |
| III. 組合活動報告 | | <u>P26-27</u> |

<意見集約期間>

2025年1月18日（土）～1月26日（日）

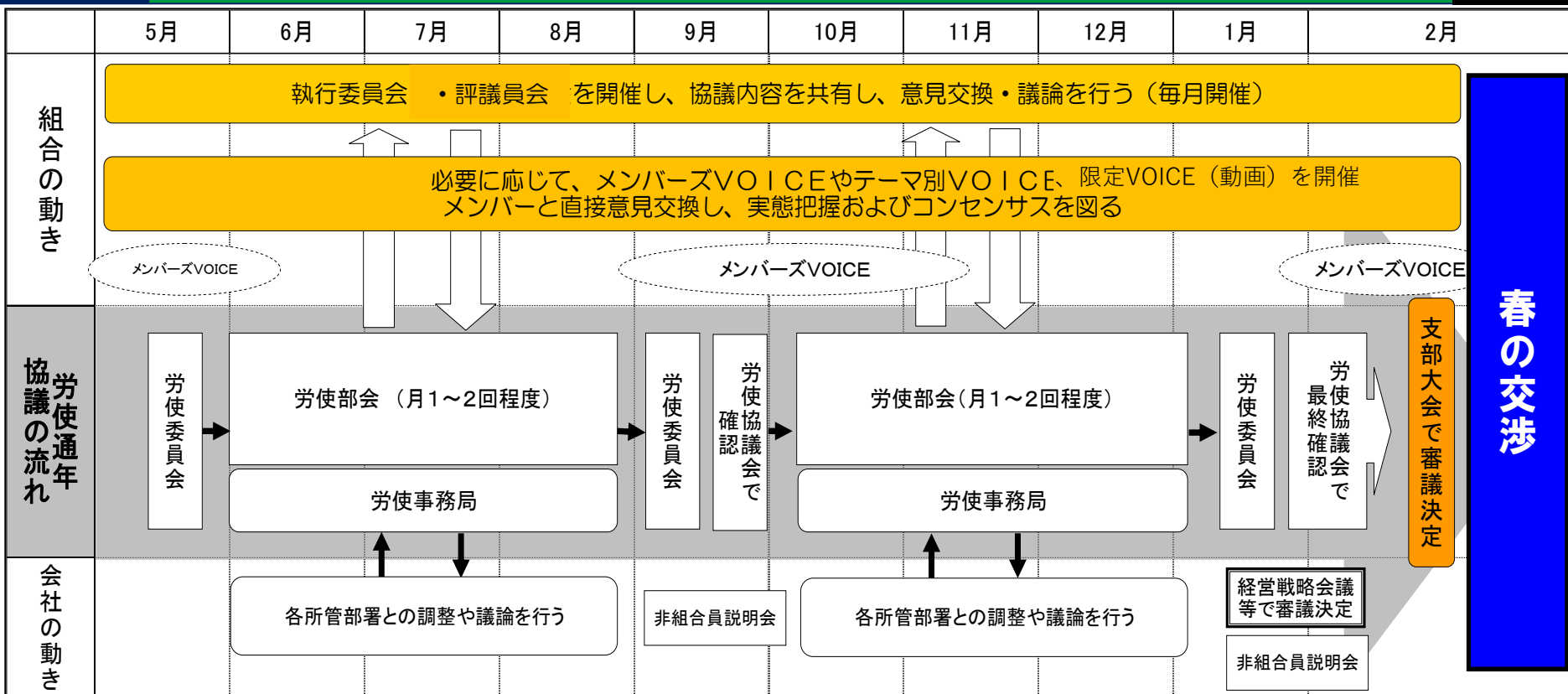
<開催方法> 『議案書データ閲覧』

※ペーパーレス化により販売統括部・小型店店舗を中心に回覧用として最小部数配布します。

【札幌丸井三越支部】25年1月メンバーズVOICE（労使通年協議の考え方・労使通年協議項目）質問・意見シート



いただいたご意見・質問は、今後の労使協議に反映していきます。
P28 に記載の「Forms」または「組合事務所・お近くの執行委員」までお伝えをお願いします。



春の交渉

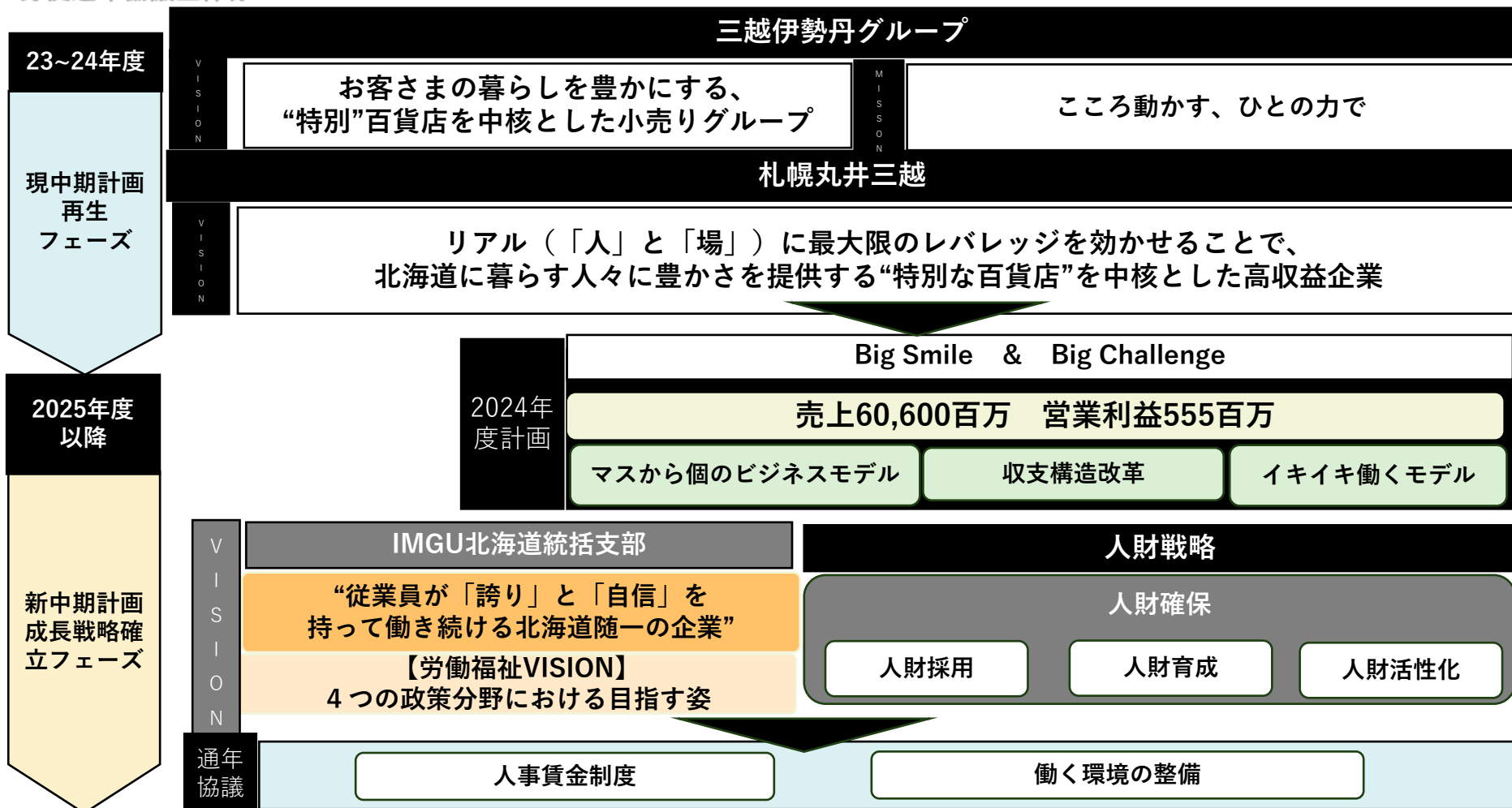
- 労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論を行い、必要な人事賃金制度改定の制案化や、働く環境の改善を目指す」という協議形態です。
- 2024年度は、5月末に開催されたHDS労使協議会を経て、各社へグループ共通指針が発信されています。
- グループ指針に加えて、各社経営戦略、人事制度上の課題や働く環境の課題を踏まえ、2024年度通年協議項目を札幌丸三越として設定を行います。
- 年間を通して労使で議論を深め、従業員との進捗共有・対話を定期的に行いながら“春の交渉”での労使合意を目指します。

1. 2024年度労使通年協議全体像、考え方

【全雇用形態】

- 現在の経営環境は、業績回復による黒字化、将来の成長戦略を描く再生フェーズです。
- 労使通年協議では、経営環境や年度計画、そして人財戦略などの様々な企業戦略を捉えるとともに、昨年度策定を進めた中期の労働条件のあり方を示す労働福祉ビジョンを組合の意思として通年協議項目の設定を行います。

労使通年協議全体像



1.2024年度労使通年協議項目

【全雇用形態】

<人事賃金制度> ※各協議項目の優先順位 ◎25年3月までに改定を本年協議 ○次年度以降に改定に向けて本年協議 ▲通年取り組み

NO	優先	協議項目	対象	解決したい課題	期限
1	◎	【今回報告・共有】 ステージC人事賃金制度改定	ステージC	<ul style="list-style-type: none">働く環境、働き方変化など多様化へ中長期のキャリア形成を描ける仕組みづくり中長期的な成果発揮・モチベーションの維持向上となる仕組みづくり	2025年3月 労使合意
2	◎	【今回報告・共有】 ステージC-t 採用賃金の見直し	ステージC-t	<ul style="list-style-type: none">定期採用再開に向けたステップ、処遇を整理	
3	○	メイトスタッフ 人事賃金制度	メイト スタッフ	<ul style="list-style-type: none">働く環境、働き方変化など多様化へ中長期のキャリア形成を描ける仕組みづくり採用賃金、生活安定の視点を踏まえ水準を再設計	2025年度以降 労使合意
4	◎	賞与制度の見直し	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none">競合他社比較、道内で優位性ある賞与水準への見直し	2025年3月労使 合意
5	◎	【今回報告・共有】 所定労働時間短縮	月給制社員	<ul style="list-style-type: none">競合他社比較、道内で優位性ある労働時間へ見直し	2025年2月 労使合意

<働く環境の整備> ※各協議項目の優先順位 ◎25年3月までに改定を本年協議 ○次年度以降に改定に向けて本年協議 ▲通年取り組み

NO	優先	協議項目	対象	解決したい課題	期限	
6	▲	人事賃金制度の見直し	エルダー スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> 内外環境、要員構成を踏まえた企業戦略推進、60歳以降のさらなる活躍推進 	2024年5月 労使合意 ※2025年4月運用スタート	
7	○		時給制 社員	<ul style="list-style-type: none"> 企業戦略、働き方の実態を踏まえた職種のあり方を見直し 	2025年度 以降	
8	○	【今回報告・共有】 人材育成、成長実感につながる適切な評価フロー	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 納得性が高く、人財育成につながる評価運用の構築 CDP戦略“プロ人財”の育成に向けたキャリア開発支援の研究 	通年 取り組み	
9	◎	【今回報告・共有】 適正な時間管理	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 重点戦略“イキイキ働くモデル”の実現に向けた職場環境づくり 適正な労働時間管理によるルール遵守、徹底 	通年 取り組み	
10	◎	扶養者年齢別最低賃金基準の見直し	ゼネラル・メイト・プロ・スペシャル	<ul style="list-style-type: none"> セーフティネットにつながる処遇の見直し 	2025年3月 労使合意	
11	◎	労働協約・附属書規定に関する整理	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 労働協約に定める雇用形態独自の内容をわかりやすくする 独自の人事制度の協議と労働協約に反映する協議の時間を増やす 	2025年9月 労使合意	
12	◎	【今回報告・共有】 その他グループ労使協議による項目（キャリア形成支援制度の拡充や法対応など）についても2025年3月労使合意に向けて協議				

1. ステージC人事賃金制度改定

【ゼネラルスタッフ】

<ポイント>

- ✓ 札幌丸井三越での人事賃金制度については、各雇用形態における現行制度における課題を捉え、優先を見極め、段階的に対応について協議している。
- ✓ **2024年度の通年協議では、ゼネラルスタッフ・ステージCの人事賃金制度の改定**を検討。ステージBの現行制度を踏まえながら、**『賃金制度』『評価制度』を中心に中長期のやりがい、働きがいにつながる新制度への見直し**を行う。
- ✓ 既存者は、新制度に移行するため**『賃金構成の改定に伴う既存者の移行対応』を決定する。**
- ✓ スケジュールは、**2025年4月に新制度へ改定（2025年3月労使合意）、既存者の移行対応（2025年5月労使合意）**それぞれ段階的に行う。

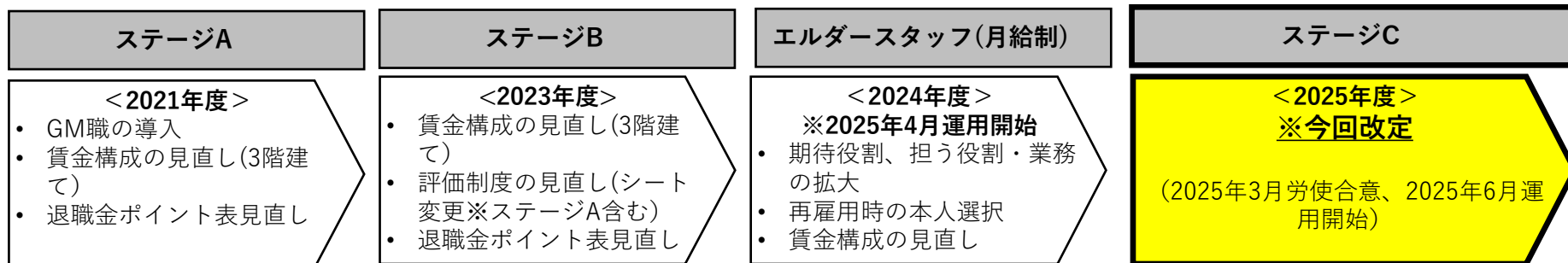
【札幌丸井三越・新人事賃金制度検討項目一覧】

制度改定	検討項目	ポイント
賃金制度改定	賃金構成の変更	ベース給に代わり「資格給」の導入 「役割成果給」から「役割給」と「個人成果給」を新たに設定
昇給表	昇給表の見直し	B評価でも継続的に昇給できる仕組み
進級	等級	等級本数を増やし、進級審査を受ける仕組み 早期に進級できる仕組み
退職金	退職金ポイント	退職金ポイントの見直し
既存者への対応	移行対応	既存者への移行対応
評価制度改定	評価制度の見直し	評価シートの見直し

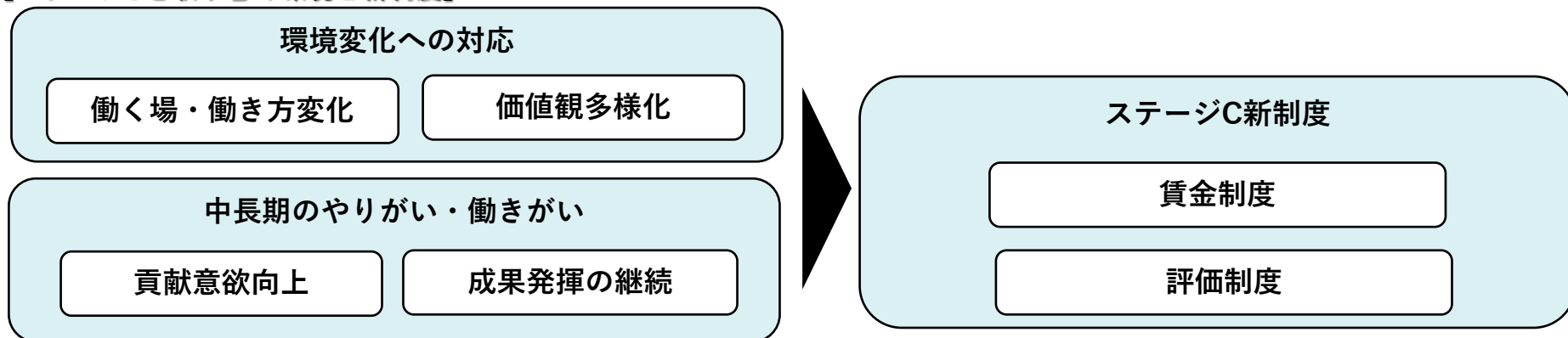
(1) 背景・課題

- ゼネラルスタッフの人事賃金制度は、グループ共通の人事制度の考え方であるステージA・B共通化する方向性をもとに、当社における現行制度の課題解決につながる取り組みとして、新人事賃金制度へ移行してきました。（ステージA2021年度、ステージB2023年度よりスタート）
- 企業戦略のもと働く場・働き方が変化、個人の価値観が多様化しており、従業員一人一人が成果を発揮し続けることが、貢献意欲も高め、中長期でのやりがい・働きがいにつながります。それらが企業戦略の実効性向上につながると捉え、現行制度における課題解決を検討しています。
- 今年度は、業績安定化後の定期採用再開を見据えて、採用市場を踏まえた人財確保の視点も踏まえて、ステージCの新制度について優先して協議を進めてきました。

【札幌丸井三越・新人事賃金制度改定の変遷】



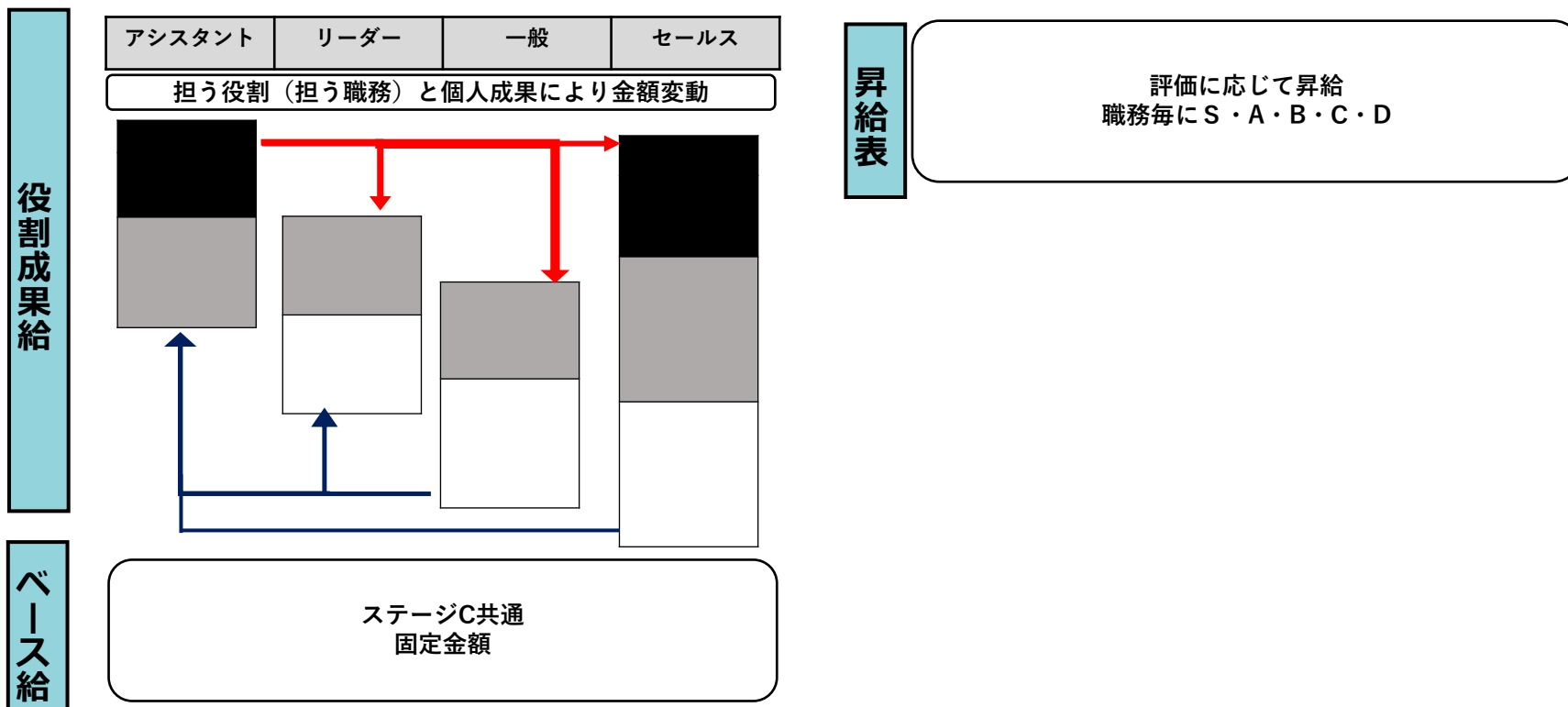
【ステージCを取り巻く環境と新制度】



(2) 賃金制度における課題・方向性

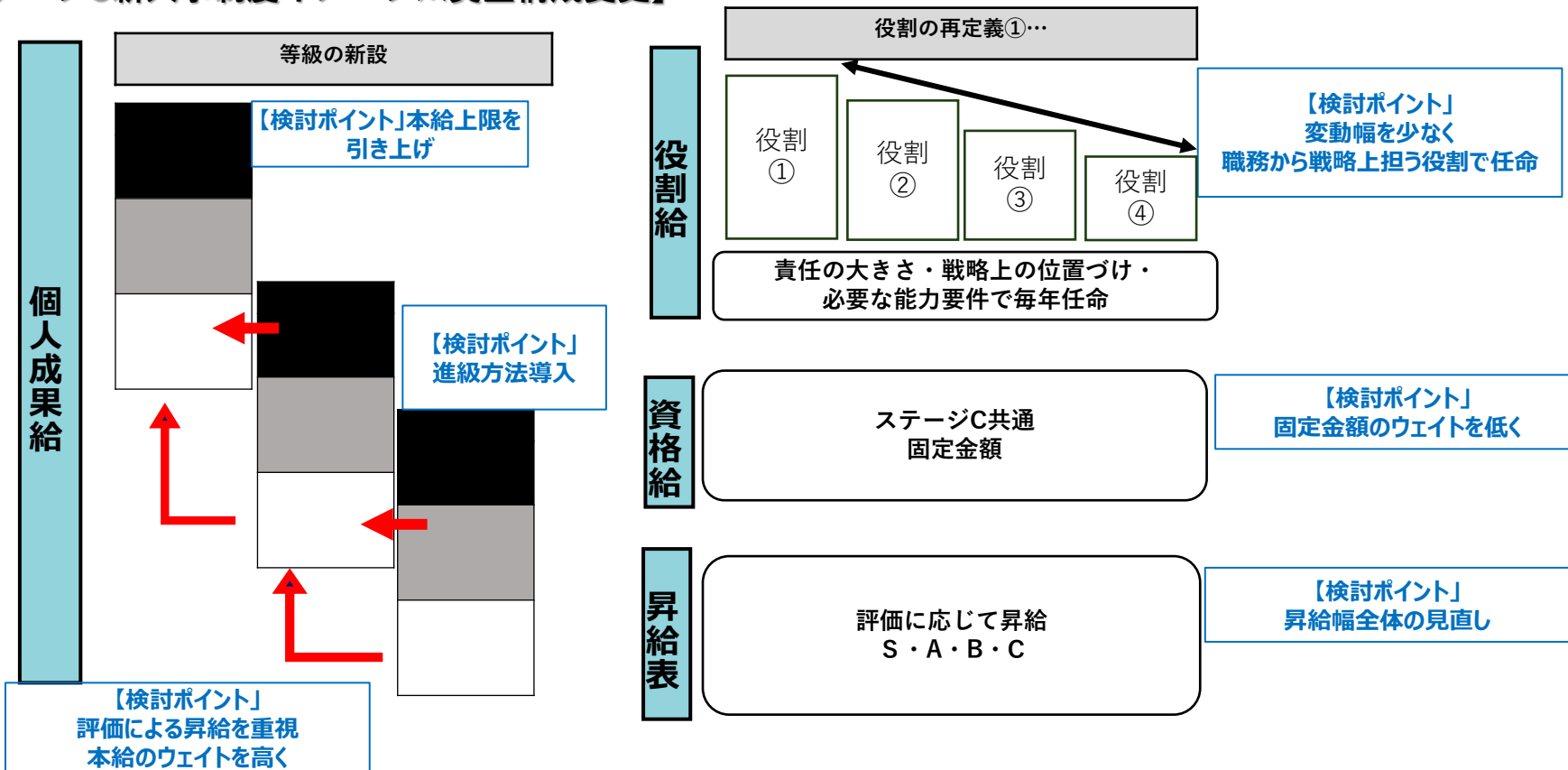
- 現行のステージCの人事賃金制度については、担う職務である「役割」を中心とした賃金変動となっている賃金構成であるため、成果発揮に対するウェイトが低く、モチベーションへ影響していると捉えています。
- 要員推移や個人のキャリアに対する価値観多様化などを踏まえても、ステージCに長期在籍する傾向にあります。
- 高い成果を継続して発揮する、ステップ感を実感することでモチベーションにつながり、現戦略の実効性を高めることを検討ポイントに中長期のやりがい・働きがいを実感するための仕組みづくりを検討しています。

【参考：現行のステージC賃金制度イメージ】



- ▶ **改定の方向性としては**、現行の処遇や評価に関する「役割成果主義」の考え方を継続とする一方で、現行のステージBと同様に「賃金構成変更」を中心に以下の方向性で検討します。
- ▶ **ステージCの賃金構成については**、現行制度の課題と目的を踏まえて、「役割成果給」を「役割給と個人成果給」に明確に分けます。評価の積み上げを重視した仕組みとして、個人成果給による本給構成のウェイトを高め、役割の変更による変動を少なくする賃金構成へ見直します。
- ▶ 加えて、新設する個人成果給では、複数の等級を設定することで、ステージC資格内でのステップアップや昇給の実感を得るための「進級方法」導入を検討しています。

【ステージC新人事制度イメージ※賃金構成変更】



(3) 採用賃金引き上げへの対応

- ▶ 新卒採用状況については、業績低迷が長期化、2020年度以降採用活動を停止していたこともあり、道内他社、競合と比較して採用賃金が大きく水準差があることから、現行の採用賃金208,000円では採用競争力が劣っているといえます。
- ▶ 業績の安定化後の新卒採用の活動再開を見据えて、採用賃金引き上げによる採用競争力の確保が必要であり、現在、2025年4月改定に向けてステージC-t採用賃金の水準見直しを検討しています。
- ▶ これらを踏まえて、今回のステージC改定時の影響、水準バランスについても合わせて協議を進めています。

【参考：グループ内企業の採用賃金改定状況】

単位：円

企業名	採用賃金
サッポロドラッグストア	215,500
ツルハグループ	220,000
コープさっぽろ	220,000
北海道電力	225,000
北海道ガス	231,600
イオン北海道	235,000
北海道銀行	225,000
北洋銀行	250,000
ニトリ	270,000

2025年12月時点組合調査

【参考：グループ内企業の採用賃金改定状況】

単位：円

三越伊勢丹	250,000	札幌丸井三越	208,000
岩田屋三越	222,000	広島三越	205,000
名古屋三越	214,000	仙台三越	204,000
静岡伊勢丹	211,000	松山三越	201,000
新潟三越伊勢丹	210,000	函館丸井今井	197,000
高松三越	210,000		

2024年度時点

【参考：現行のステージC賃金表】 人事制度ガイダンスより

【ベース給（月額、単位：円）】 171,000円

【役割成果給】

ランク	アシスタント職	リーダー職	サブ職	販売一般	業務	専門	セールス
1～9	298,000 ～ 307,000						298,000 ～ 307,000
11 ～ 53	255,000 ～ 297,000	255,000 ～ 297,000	255,000 ～ 287,000	255,000 ～ 277,000		255,000 ～ 277,000	255,000 ～ 297,000
54 ～ 93		235,000 ～ 254,000	225,000 ～ 254,000	215,000 ～ 254,000	215,000 ～ 254,000	215,000 ～ 254,000	225,000 ～ 229,000

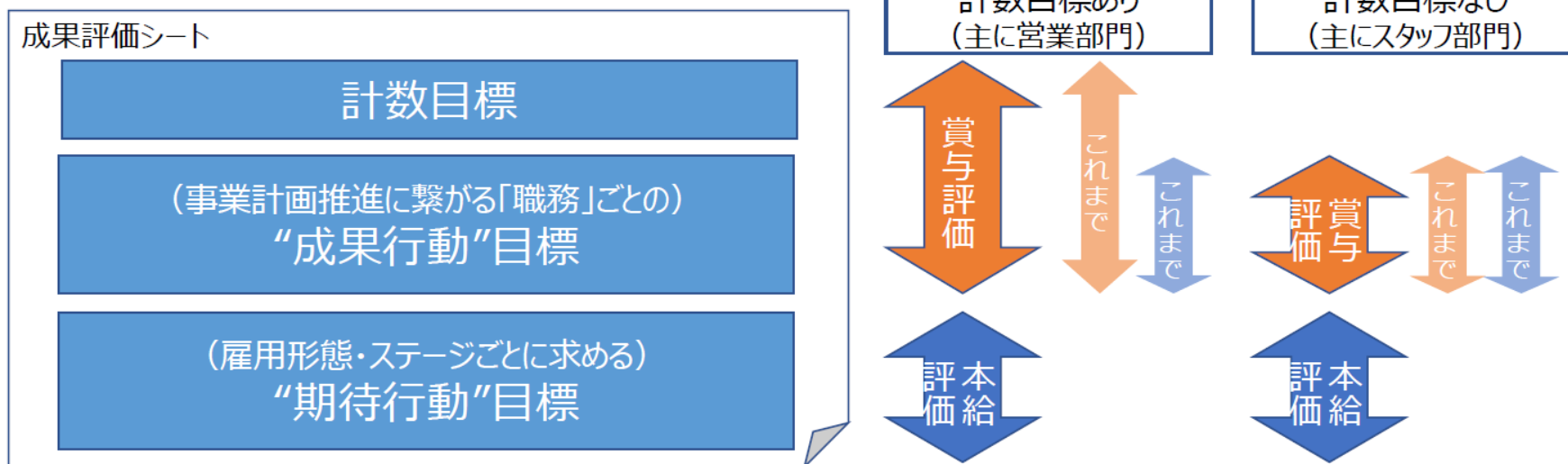
【昇給表】

ランク		S	A	B	C	D	
最上位	AM：1	セールス：1	±0	±0	±0	-4	-8
	AM：1：2-10	セールス：2-10	8	4	±0	-4	-8
	リーダー職：11 販売一般：31	サブ職：21 専門：21	±0	±0	±0	-2	-4
	AM：11-52 リーダー職：12-53 販売一般：32-53	セールス：11-52 サブ職：22-53 専門：22-53	8	4	1	-2	-4
	AM：53		8	4	1	±0	±0
	業務：71		±0	±0	±0	±0	-2
	リーダー職：54-72 販売一般：54-92 業務：72-92	サブ職：54-82 専門：54-82	8	4	2	±0	-2
最下位	リーダー職：73 販売一般：93 業務：93	サブ職：83 専門：83	8	4	2	±0	±0

(4) 評価制度における課題・方向性

- ▶ 評価の積み上げや成果発揮を重視する人事賃金制度全体の見直しと並走して、密接に関わる「評価制度」での仕組みの見直しと運用精度向上に向けた取り組み（「人材育成、成長実感につながる適切な評価フロー」参照）を進めています。
- ▶ 現行の評価制度は、成果評価シートでの個別成果行動目標が本給評価・賞与評価両方に反映されています。これにより評価の大半が業績に連動しており、業績が未達になると達成実感・成長実感がしづらい課題があります。
- ▶ また、行動目標が自由記入である為、職務に基づく目標が明確になりづらいことや、計数目標のない部門では、1つの結果から本給・賞与評価の両方を導く為、説得力が不足しているなど様々な課題もあります。

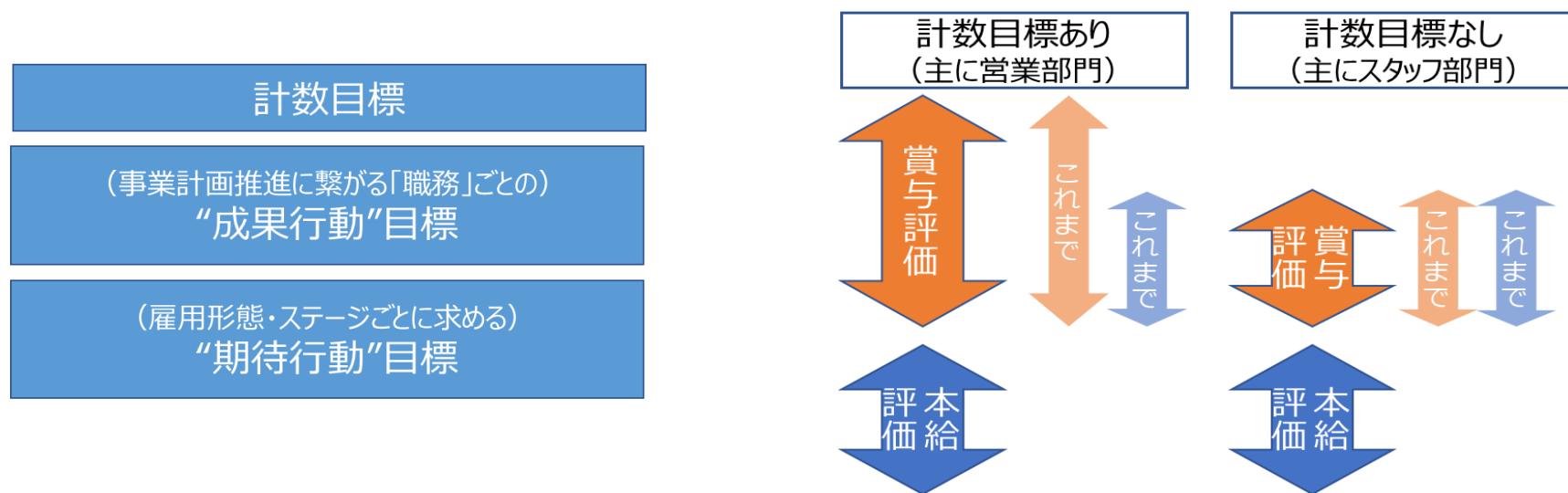
【現行の評価制度】



- 改定の方角性では、設定された目標を達成することが、会社や組織の戦略推進につながり戦略推進に向けた目標達成が継続的に行われる。また、目標設定～評価・フィードバックまでの一連の流れが人材育成につながる評価制度の見直しを検討しています。
- 具体的には、本給は、ステージCに求める“成果行動”目標をもとにした成長、育成、賞与は、職務（役割）を通して、その期間内での事業計画への貢献を反映、本給評価と賞与評価を分離した評価シートへのFMTを導入する方角性です。
- また、賞与・本給それぞれの目標設定する際に、その指標や行動プロセスとなるガイドラインについてもステージBの内容を踏まえて、導入を検討しています。

【新しい成果評価の考え方】

- ① 設定された目標を達成することが、**会社や組織の戦略推進に繋がる**仕組み
- ② 戦略推進に向けた目標達成が継続的に行われるよう、目標設定～評価・フィードバックまでの一連の流れが**人材育成に繋がる**仕組み



【参考：現行のステージC成果評価シート】

成果評価シート【 2024 年度 上期】 ステージC

◆【本人用】（黄色セル・グレーセルは自動計算のため、入力不可）

目標設定面接終了
一次評価者の「受取」をもって、面接終了とします

フィードバック時自由記入欄

*フィードバック時に被評価者が記入

I. 本給評価：共通成果行動+個別成果行動

*期首に太枠部分を被評価者(本人)が記入

具体的な行動目標		自己評価	評価	ウェイト
共通成果行動目標	1) チャレンジ・意欲			
	● 自ら高い目標を設定し、より効率的・効果的に仕事を進めている。			20%
	● 従来の仕事の進め方や考え方にとらわれず、常に問題意識を持って取組んでいる。			
	● 専門知識・技能の向上に努め、常に自己啓発を行っている。			
	2) リーダーシップ・チームワーク			
	● 他者の模範となるよう、常に率先垂範している。			20%
	● 業務に必要な知識・ノウハウを伝承し、チームのレベル向上に貢献している。			
	● 担う役割を正しく理解し、良いチームワークを保つように努めている。			
	3) 職務遂行			
● 与えられた役割を正しく理解し、期待以上の成果を発揮している。			20%	
● 担当の目標に強い意識をもち、専門能力等を発揮し目標達成に努めている。				
● 与えられた業務を時間内に終了できるように創意工夫している。				

個別成果行動目標		自己評価	評価	ウェイト
●				40%
●				
●				

* 個別成果行動目標：お買場(担当)内の顧客満足向上・業務改善・下級者の育成に向けて今期取組む目標を記入

期中特記事項		自己評価	評価
●			
●			

II. 賞与評価：計数目標+個別成果行動（計数目標のない部署は、個別成果行動の評価で賞与評価を行います）

計数目標項目	ウェイト	実績	目標比	評価	期中特記事項
	(千円)	(千円)			
	(千円)	(千円)			
	(千円)	(千円)			
	(千円)	(千円)			

ウェイトの合計が必ず100%になるように 0%

成果行動評価のコメント

被評価者				評価者	
------	--	--	--	-----	--

現所属	氏名	社員コード
新所属	資格	職務

↑ 評価期間中に異動があった場合に記入

本給評価

賞与評価



評価終了	
一次評価者	二次評価者
印	印

		評価基準	
↑	賞与	* 賞与評価基準…S~D	
		* 本給評価基準…S~D	
		S…	期間中の成果行動が最高のレベル
		A…	期間中の成果行動が期待以上のレベル
		B…	期間中の成果行動が期待通りのレベル
↓	本給	C…	期間中の成果行動が期待に届かないレベル
		期間中の成果行動が不十分であり	
		更なる努力が必要なレベル	

2. 所定労働時間短縮

【全雇用形態】

<ポイント>

- ✓ 2024年春の交渉にて、所定労働時間短縮の改定時期を2025年4月とすることを労使合意済み。
- ✓ 2025年4月からの具体的改定内容（1日の所定労働時間、休日数※拘束時間短縮として休憩時間）を検討。

(1) 背景

- 札幌丸井三越では労働環境の整備を行い、従業員満足度向上を目指し年間所定労働時間短縮に向けた協議を進めています。2018年度には、年間休日数を120日間（2017年度+6日間）へ拡充し、現状の年間所定労働時間は1940時間です。従業員のモチベーション向上や、企業の競争力強化を目指し、将来に向けた人材戦略の一環として、所定労働時間のさらなる短縮に向けた協議を進めてきました。
- 三越伊勢丹グループにおいても、総実労働時間1,700時間台達成に向けて、労働時間短縮の取り組みは拡大しています。札幌丸井三越と松山三越以外の三越伊勢丹グループ百貨店各社は、2024年度の総実労働時間1,700時間台を達成する見込みです。
- 2024年春の交渉において札幌丸井三越では、具体的水準は決まっていますが年間所定労働時間短縮の改定時期を2025年4月とすることが労使合意しています。

【札幌丸井三越・現状の年間総実労働時間・所定労働時間】

◆2023年度総実労働時間：1,812時間

※平均有給休暇取得日数18.6日

(有給休暇消化率84.5%※月給制のみ)

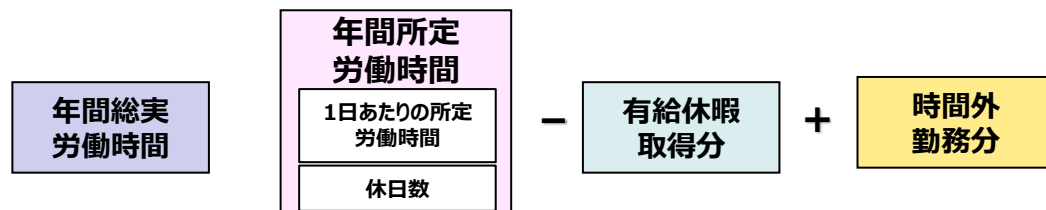
一人あたり月間時間外1時間35分で計算)

◆年間所定労働時間：1,940時間/年

① 一日の所定労働時間：7:55（休憩90分）

② 年間休日：120日

参考) 年間総実労働時間



※所定労働時間を構成する要素は、1日あたりの所定労働時間と年間休日数の2つです

【三越伊勢丹グループ百貨店】2024年度所定労働時間

企業名	1日			年間		参考	
	所定労	休憩	拘束	所定労	休日	営業時間	店舗担当 主な勤務形態
三越伊勢丹	<u>7:25</u>	70	8:35	<u>1,840</u>	117	新宿10:00~20:00 日本10:00~19:00 (食品19:30閉店)	シフト
函館丸井今井	<u>7:40</u>	90	9:10	<u>1,902</u>	117	10:00~18:30	一直
仙台三越	<u>7:25</u>	90	8:55	<u>1,847</u>	116	10:00~19:00 (地下19:30閉店)	シフト
新潟三越伊勢丹	<u>7:20</u>	70	8:50	<u>1,826</u>	116	10:00~19:00	シフト
静岡伊勢丹	<u>7:40</u>	90	9:10	<u>1,906</u>	119	10:00~18:30 (下層階19:00閉店)	一直
名古屋三越	<u>7:35</u>	70	8:45	<u>1,874</u>	118	10:00~19:00 (下層階20:00閉店)	シフト
広島三越	<u>7:25</u>	70	8:35	<u>1,832</u>	118	10:30~19:30	シフト
高松三越	<u>7:30</u>	70	9:25	<u>1,838</u>	120	10:00~19:00	シフト
松山三越	<u>7:55</u>	90	9:10	<u>1,972</u>	116	10:00~19:00	一直
岩田屋三越	<u>7:20</u>	60	8:20	<u>1,826</u>	116	岩田屋10:00~20:00 三越10:00~20:00	シフト
札幌丸井三越	<u>7:55</u>	90	9:25	<u>1,940</u>	120	丸井10:30~19:30 (食品20:00閉店) 三越10:00~19:00 (下層階19:30閉店)	上層階：一直 下層階：シフト

(2) 課題

【全雇用形態】

- 年間所定労働時間短縮へ「適正な労働時間管理」と「業務改革」を実行する必要があります。
- 「適正な労働時間管理」に向けて、毎月確認している時間管理に関するモニタリング指標は減少傾向にあり、一定の成果が確認されました。しかし、モニタリング指標の対象者は限られており、札幌丸井三越の全メンバーが適正な労働時間管理を実践している状態には至っていません。
- また、店舗運営において、開店前・閉店後の業務（清掃、レジメ、朝礼準備など）について、モニタリング指標では十分に把握できておらず、適正な労働時間管理が行なわれていない実態があるとの声をメンバーからいただいています。
- 「業務改革」についても、自主編集の集約・委託化や催事場の縮小を中心に様々な取り組みを少人数で運営できる体制の構築に向けて取り組みが進められています。
- 一方で、今年度も収支構造改革、少人数でのオペレーション運営は加速しており、業務の見直しへの実行性を高め、業務削減に対してメンバーが実感を持つ取り組みが必要となります。

2024年4月～2024年11月モニタリング結果

時間管理に関わるモニタリング結果※2024年4月～11月

項目	2024年4～11月実績	前年比	コメント
休日PC稼働1回以上	月/平均18.0名	35.2%	前年から大幅に減少傾向も月間で対象0名の月はなし
未打刻5回以上	月/平均13.4名	52.5%	前年に対して大きく減少も月平均で
時間外25時間以上	月/平均4.3名	291.1%	休日PC稼働・時差時間減少と比例して時間外増加
時差時間25時間以上	月/平均1.5名	—	9月以降対象者0名※24年度指標の見直しの為前年比なし

(3) 方向性

【全雇用形態】

- 2024年度の労使通年協議では、2025年4月から所定労働時間の短縮への水準設定に向けて協議を進めています。
- 具体的には、年間休日は現状の120日を維持した状態で、1日の所定労働時間を7時間20～40分（現状▲15～35分）への短縮を軸に検討しています。また、休憩時間についても短縮（20分）を行い拘束時間（現状9時間25分）からの短縮を含めて協議を進めています。（現状▲35～55分）
- 適正な労働時間管理へ、2023年6月に発信された「労使共同宣言」をもとに「適正な労働時間管理」を進めています。人事からは3ヶ月に1度の「正しい労働時間管理」について時間管理に関わるモニタリング指標の推移や時間管理に関わる啓発を行っています。また、組合からも時間管理に関わる啓発動画の発信をおこなっています。労使で適正な労働時間管理に向けた啓発の取り組みを行っています。
- 業務改革については、2024年度内に24万時間の業務削減を行う見通しです。
- さらに、2025年度に向けて、自主編集の集約・委託化や催事の見直しなどを行い、22万時間の業務改革を予定しています。「適正な労働時間管理」と「業務改革」の状況を見極め、2025年度の1日の所定労働時間短縮へ協議を進めています。

2024年度春の交渉 審議決定事項（前回）
改定時期を2025年4月 とすることを労使合意
<ul style="list-style-type: none">会社・組織・個人単位でのさらなる抜本的な業務改革推進適正な労務管理の実現時間短縮のイメージ、効果の実感がもてるようにする



2024年度中（今回）
“1日の所定労働時間短縮”を 軸に2025年4月改定
<ul style="list-style-type: none">中期に目指す水準をもとに、2025年4月改定の水準を設定1日所定労：7:20～7:40年間休日数：120日参考）7:20、120日の場合 年間所定労働時間が1,802時間となり 道内企業トップクラス水準



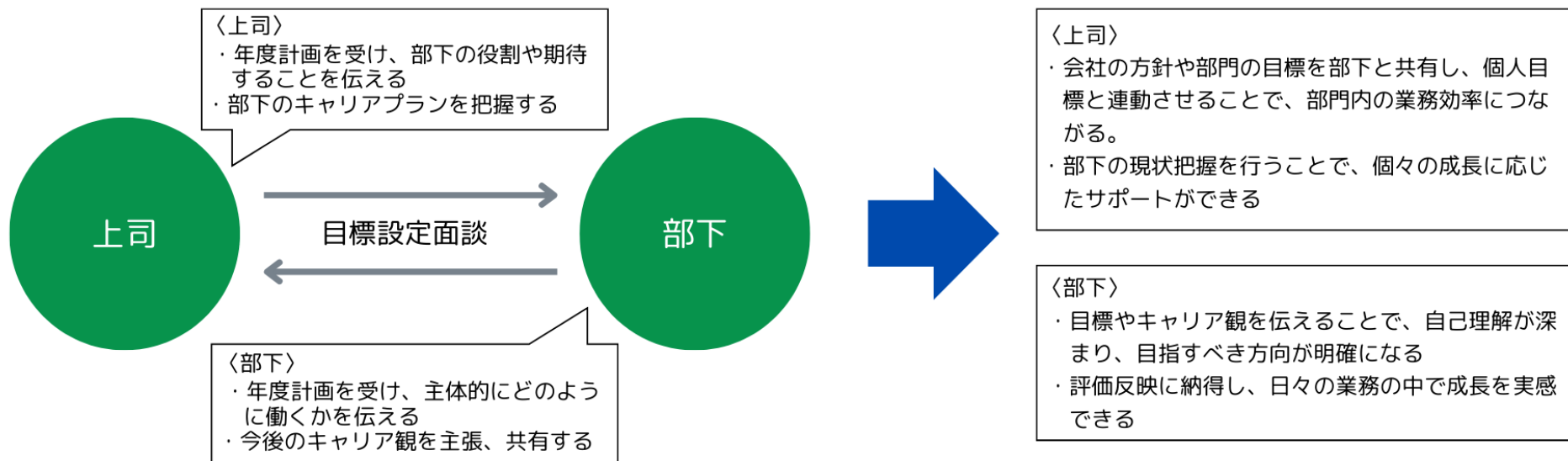
2025～2028年度
総実労働時間1700時間台 を達成し、中期の目指す労働 時間の達成に向けて、さら なる時間短縮に取り組む

3. 人材育成、成長実感につながる適切な評価フロー

(1) 前提・背景

- 目標設定面談は、部下視点では「会社・所属部門の年度計画を受け、主体的にどのように仕事をしていくか、今後のキャリア観を主張・共有する」場であり、上司視点では「年度計画を受け、部下の役割や期待することを伝える・部下のキャリアプランを把握する」場として、双方にとって重要な機会です。
- また、期末に部下の努力・成果を適切に評価する為にも、期初に面談を行い部下の目標設定を認識することはマネジメントとして必須事項です。
- これらを前提とし、メンバーの上司・部下の対話を通じた成長実感と評価の納得性向上・中長期的なキャリア形成実現の為に、目標設定面談の実態把握、個人キャリアの管理・支援方法の検討を労使で行っています。

参考：目標設定面談の意義



(2) 取組内容・課題

- 適切な目標設定面談の実施がされているか現状を把握する為、2024年9月に「上期の目標設定面談の実施状況についてのアンケートによる確認※任意回答」を実施しました。
- 対象者523名中393名の方（75.1%）が回答。アンケート内容は、「上期の目標設定面談の実施状況」、「個人の目標が上司の目標に関連しているか」、「介護育児勤務対象者に対して面談内に働き方の確認があったか」を主に設定しました。
- 結果では、「面談が実施されていない」が29名（7.4%）、病欠療養等を除いても「上司からの説明がなく、面談実施の連絡が来ていない」が21名。
- また、面談未実施に対するメンバーの声も届いており、適切な目標設定面談が所属によっては実施されておらず、運用面での課題を認識することができました。

参考：アンケート概要・結果

実施期間：2024年9月17日～9月30日

アンケート対象者：ゼネラルスタッフ、メイトスタッフ、プロスタッフ（休職者・長期欠勤者・出向者を除く）

主な設問と結果：

<全員対象>

①2024年度上期の目標設定面談は実施されましたか。

<評価者の立場の方対象>

②所属のメンバーに、2024年度上期の目標設定面談は実施しましたか。

<育児勤務/介護勤務者対象>

③面談や1ON1の中で、あなたの環境や働き方等についての確認は実施されましたか。

①目標設定面談の実施状況

部門	所属人数 (9月末時点)	回答数	目標設定面談を実施した		未実施	回答率
			自身の目標は上司の目標と関連している。	自身の目標は上司の目標と関連していない。		
商品統括部	144	46	42	1	3	31.9%
営業政策	30	9	6	1	2	30.0%
外商部	80	50	40	2	8	62.5%
販売統括部	367	203	188	5	10	55.3%
総務経営企画	102	85	74	5	6	83.3%

②評価者の面談実施状況 (単位：人)

実施した	40
実施していない	3

③育児勤務/介護勤務者に対する職場環境の確認 (単位：人)

実施された	35
実施されていない	6

(3) 方向性

- 今回の結果を踏まえ、2025年1月以降に「下期の目標設定面談の実施状況」についてのアンケートを全員対象に実施することを検討しています。これにより面談の実施状況を確認するとともに、内容についての課題の深掘り、さらなる対応に労使で取り組みます。

4. 適正な時間管理に向けた取り組み

【全雇用形態】

<ポイント>

- ✓ 安心して働く職場環境づくりへ適正な労働時間管理へ「勤務記録の徹底」、「労務知識向上」を重点施策に取り組む。
- ✓ 時間管理と密接に関わり、顕在化している課題と捉える「業務改革」についても今後の組合活動の中で現場実態把握、解決に向けた労使対話を実施する。

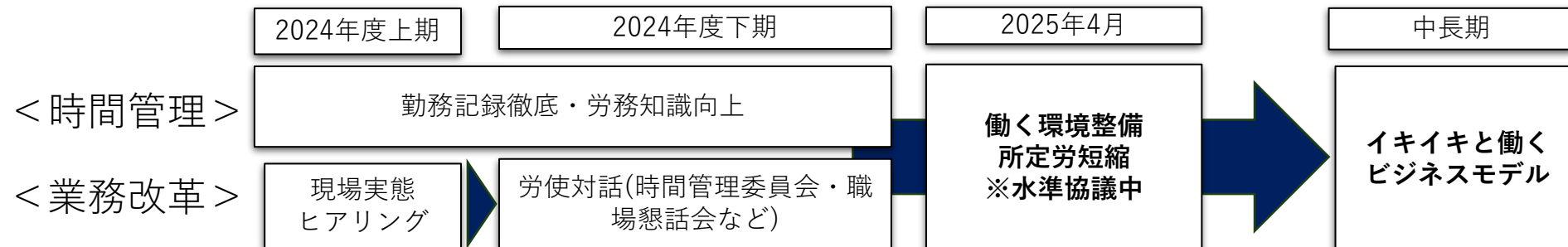
(1) 背景・課題

- 今年度は、札幌丸井三越の重点戦略の1つである「イキイキ働くビジネスモデルの構築」や、2025年4月からスタートとなる“所定労働時間の短縮(実施時期労使合意済み)”を見据え、その働く環境の土台となる“適正な時間管理”をもとにした法令順守の徹底に向けて年間を通して取り組みを進めています。

労使通年協議項目より

協議項目	対象	解決したい課題	方向性	期限
適正な時間管理	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 重点戦略“イキイキ働くモデル”の実現に向けた職場環境づくり 適正な労働時間管理によるルール遵守、徹底 	<ul style="list-style-type: none"> ①モニタリング指標による現場実態把握のもと、時差時間、未打刻を是正する ②労務管理ルールの定期的な労使双方による情報提供を定期的実施する ③2024年10月新勤怠管理システム開始、運用精度向上による時間管理意識の徹底 	通年 取り組み

時間管理取り組み全体像



<ポイント>

- ✓ 第2四半期のモニタリング指標結果では、総実時間（時間外＋時差時間）は前年比95.4%に減少。
- ✓ 一方で、適切な記録が進んだことによる時間外増や、月間の未打刻者が一定数発生。「労務知識向上」につながる啓発発信を行い、打刻に対する意識醸成を行う。

(2) 2024年度上期モニタリング指標の結果と取り組み

- 今年度のモニタリング指標の実績については、時間外実績に打刻前後のPCの稼働時間差である“時差時間”を加えた“総実時間”の推移を指標としています。
- 4～9月の結果は、総実時間外の前年比80.6%となっており、時間外は増加、時差時間については減少しています。この結果から正しく勤務記録をする意識が醸成されていると捉えています。
- 一方で、未打刻や休日PC稼働については、恒常的に一定数発生している結果を踏まえて、「労務知識の向上」に向けた取り組みを実施します。具体的には、全体会議を通じた定期発信第2弾として「時間管理ルール」（11月19日全体会議発）を実施、時間管理に問題のある所属・個人に対して個別対応を行ないます。

4～9月モニタリング結果『11月26日全体会議報告』より

①総実時間外勤務実績

時間比較	2024年度上期(全社)	
	総実時間	一人平均
本年	16615:48	22:19
前年	20615:27	24:53
前年比	80.6%	89.7%

時間：分 ②未打刻5回以上

人数比較	第2Q(全社)		
	7月	8月	9月
本年	14	8	11
前年	18	11	22
前年比	77.8%	72.7%	50%

前年比減少傾向

④時差時間25時間以上

人数比較	第2Q(全社)		
	7月	8月	9月
本年	2	2	1
前年	2	3	2
前年比	100.0%	66.7%	50.0%

一定数

③休日PC稼働1回以上

人数比較	第1Q(全社)		
	7月	8月	9月
本年	22	15	22
前年	47	37	36
前年比	46.8%	40.5%	61.1%

前年から減少も月平均約20名

【全雇用形態】

●. その他グループ労使協議による項目

(1) 60歳以降の活躍推進の検討

- ▶ 60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などを踏まえ、60歳定年時に先方企業の公募と当人ととのマッチングを通じてグループ会社へ「転籍」を可能とする制度を検討しています。
- ▶ その他に転籍時の資格変更の可否、対象年齢など詳細を協議し、2024年度労使合意、2025年度下期から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	<ul style="list-style-type: none">・ 月給制（案件によっては時給性社員も対象の場合もある）・ 60歳定年時（転籍※元企業で退職・先企業で再雇用）
労働条件	<ul style="list-style-type: none">・ 労働条件は受入先企業に準ずる
マッチング	<ul style="list-style-type: none">・ 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) 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。

(3) 法改正や物価など環境変化への対応

- 法改正や物価上昇の影響など現状の環境を踏まえて国内転勤関連における住居費上限について見直しを検討しています。
- 北海道統括支部（札幌丸井三越・函館丸井今井・北海道百科）では、グループ労使による設定水準に準じて、地域毎に見直しを検討します。

【参考：現行『札幌丸井三越・国内転勤規程』社宅などに関する基準一覧】

単位：円

赴任家族数 (本人を含む)	目安	家賃(月額)		
		首都圏	函館・釧路・ 北見・旭川	仙台
4人	(3DK・3LDK)	145,000円	90,000円	95,000円
3人	(3DK)	121,000円	71,000円	85,000円
2人以下	(2DK)	90,000円	56,000円	72,000円

赴任家族数 (本人を含む)	目安	家賃(月額)		
		新潟	静岡	名古屋・京都・大阪
4人	(3DK・3LDK)	93,000円	107,000円	135,000円
3人	(3DK)	82,000円	100,000円	121,000円
2人以下	(2DK)	71,000円	75,000円	90,000円

赴任家族数 (本人を含む)	目安	家賃(月額)		
		広島	高松・松山	福岡
4人	(3DK・3LDK)	115,000円	95,000円	110,000円
3人	(3DK)	101,000円	87,000円	90,000円
2人以下	(2DK)	84,000円	70,000円	80,000円

赴任家族数 (本人を含む)	目安	家賃(月額)		
		苫小牧・帯広		
4人	(3DK・3LDK)	85,000		
3人	(3DK)	66,000		
2人以下	(2DK)	54,000		

Ⅳ. 組合活動報告

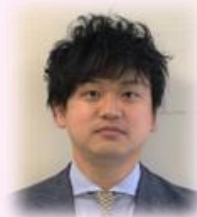
三越伊勢丹グループ労働組合
札幌丸井三越支部

はなしてみよう!

雑談窓口



副執行委員長
長谷田皓平(外商部)



副執行委員長
秋政渉(L&B商品部)



執行委員 大塚理奈子
(L&B商品部)



執行委員 二瓶椋介
(EM7イブラザ 旭川)



執行委員 佐々木優
(店舗運営)



書記次長 大野康平
(商品統括部)



執行委員 石井里実
(三越全館)



執行委員 谷脇直幸
(FRTW商品部)



執行委員 田代桃子
(外商部)



執行委員 風林弘紀
(店舗運営)

雑談窓口はこんな方におすすめです

- 職場や仕事、ライフイベントとの両立など、ちょっと“モヤモヤ”することを誰かに聞いてもらいたい
- 相談したいことがあるけど、身近な人には言いにくい…
- 自己申告したい部署があるけど、どんな仕事をしているのか聞いてみたい

お申し込みはコチラ▼



●労働組合の雑談窓口 ～組合役員（執行委員）があなたのお話を聴きます～

【札幌丸井三越支部】25年1月メンバーズVOICE（労使通年協議の考え方・労使通年協議項目）質問・意見シート



※内容について、

ご質問・ご意見などがある場合、こちらのシートをご活用ください。

【提出方法】

- ①組合役員へ手渡し
- ②2階組合事務所へ持参
- ③フォームスへ書き込み（右QRコードを読み取りまたは、右URLから携帯等で入力可能）

所属_____ お名前_____ 内線_____

※匿名でも大丈夫です。（但し、匿名の場合は返答が出来ませんのでご了承下さい）

<返答> ⇒ 希望する ・ 希望しない

■質問・意見