

2025 年度労使通年協議の取り組み

「労使通年協議」は、人事賃金制度、働き方や生活に関わる重要な内容について、年間を通じて幅広い協議・検討し、春の交渉につなげていく仕組みです。

2025 年度においては、60 歳以降の再雇用制度や、ステージ C およびメイト社員の本給体系、賞与制度、退職給付制度、育児と仕事の両立についてなどを中心に議論をおこなっていきます。今年度の労使通年協議項目の内容については、下記の通りです。

項目	主な内容	今後の協議のポイント
本給体系	■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	<ul style="list-style-type: none"> ・3つの役割給にて、どのような役割を期待するか ・3つの役割給の水準をどのように設定するか ・制度上運用されない下限のカット ・3つのグレードの個人成果給の設定 ・Cs 方向性確定後の Ca、メイト社員の本給表の設定 ・上位グレードへの進級要件または選考の設定 ・賞与制度の確認（変わらず役割・評価別賞与？） ・現本給表からの移行方法
賞与水準のバランス	■ステージ B と Cs の賞与水準について	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージ B と Cs の年間平均支給ヶ月が同じ 5.00 ヶ月 ・ステージ B の支給ヶ月の引き上げの根拠とその水準 ・役割・評価別賞与の見直し？（ステージ C と合わせる？）
60 歳以降の再雇用制度	■再雇用制度について	<ul style="list-style-type: none"> ・健康配慮の整理（添乗をどう捉えるか。運用上のルール設定） ・エルダースタッフの期待役割の整理と処遇水準の設定 ・メイト社員からの再雇用の労働条件と処遇水準のバランスの確認。 ・上限引上げについての整理。
添乗関連諸制度	■添乗時の時間管理について	<ul style="list-style-type: none"> ・始業時刻がみなしで、適切な労務、時間管理ができていない（休息の実態が不明になることがある） ・海外では、朝 8 時～夜 8 時までの業務実態等も多い ・業務（指揮命令下に置かれている時間）の確認、整理
	■添乗手当の水準について	<ul style="list-style-type: none"> ・添乗手当の位置付けの再確認 ・適正水準の根拠および考え方の確認 ・国内 6 時間前後の棲み分けについての考え方の整理
	■通訳案内業務の手当について	<ul style="list-style-type: none"> ・手当の位置付けの考え方の整理 ・水準とその根拠の設定 ・国内添乗手当の棲み分けの整理
	■添乗業務の推進に必要な制度について	<ul style="list-style-type: none"> ・海外パスポートの更新費用について
退職給付制度	■退職給付制度全般について拡充の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・あるべき退職給付制度の水準の整理 ・原資の確認

		<ul style="list-style-type: none"> ・スケジュール感の確認
キャリア形成支援	■ネクストキャリア導入について	<ul style="list-style-type: none"> ・退職一時金の水準と比較した上での検証 ・制度実効性の確認
育児と仕事の両立	■育児フレックスの検討について	<ul style="list-style-type: none"> ・現状の確認 ・導入の場合の制度設計
メイト社員制度の運用検証	■現在の運用状況の確認	<ul style="list-style-type: none"> ・制度改定の目的と現行制度運用についての確認。
働く環境の整備	■総実労働時間短縮に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・時差時間増加に対する対処 ・時間外削減に向けた取り組み ・休日休暇取得状況改善に向けた取り組み ・計画的な業務遂行や休み方に向けた取り組み ・所定労働時間短縮に向けた検討
	■業務改善に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・スタジオアルタとの連携についての状況確認 ・創意工夫に繋がる評価制度の改定のその後の運用確認
	■働きやすい企業風土実現に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・他者尊重の文化醸成に向けた取り組み ・ハラスメント撲滅に向けた取り組み ・個人間、部署間の対話の活性に向けた取り組み ・中長期的なテーマの議論、対話の機会創出

参考. 労働福祉ビジョンの進捗について

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部では、2024 年度に 2028 年のあるべき姿「三越伊勢丹ニッコウトラベルの旅行会社としての業務を通し、メンバー全員が自身の人生を充実させられていると実感できるような組織」に向けた労働福祉ビジョンを作成しています。

前年度の振り返り及び今年度の方向性については、下記ご参照ください。

	2024 年度進捗	2025 年度の方向性
セーフティネット	<ul style="list-style-type: none"> ・両立支援制度の情報発信 ・育児ワーキングファミリーVOICEの実施 ・労働災害の発生有無の定期的な確認と類似事故の発生防止の労使協議 ・添乗員が事故や体調不良があった際の予備添乗アサインについてを確認 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的な情報発信およびワーキングファミリーVOICEのスキーム構築 ・両立支援制度の利用しやすい環境構築（時間外の属人化解消に向けた取り組み） ・両立支援制度の利用者だけではない周りのメンバーのサポートについての検討
働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・添乗の深夜業務実施時の割増賃金支給の明確化 ・有休を申請していた場合の添乗アサイン回避を労使で整理 ・カスタム相談窓口のポスター作成 ・スタジオアルタとの連携についての労使協議（業務改善の取り組み） 	<ul style="list-style-type: none"> ・総実労働時間 1,800 時間未満に向けた取り組み（所定労働時間または年間休日日数について検討） ・添乗時の時間管理の協議 ・連続休暇の実態把握と休みやすい環境構築に向けた取り組み ・柔軟な働き方の確立に向けた取り組み ・目標設定の確認 ・添乗の希望申請の活発化に向けた取り組み
人事賃金制度	<ul style="list-style-type: none"> ・期待行動目標と成果行動目標の設定についての労使協議 ・面談（目標設定や中間、フィードバック）実施の確認 ・会社への人事制度ガイダンスの作成依頼 ・ステージC本給表改定に向けた労使協議 ・60歳以降の働き方についての労使協議 	<ul style="list-style-type: none"> ・採用競争力引き上げに伴う賃金バランスの是正（ステージC） ・ステージBの賞与支給ヶ月についての協議 ・添乗手当の整理 ・通訳案内業務実施時の手当の検証 ・60歳以降の働き方についての整理 ・退職一時金ポイントの水準についての協議 ・ネクストキャリア支援制度導入に向けた協議
福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ・パスポート更新費用について、労使にて意見交換 	<ul style="list-style-type: none"> ・パスポートの更新費用についての協議