

# J. フロントリテイリング(株)における 無期転換制度への取組について

---

大丸松坂屋百貨店および大丸松坂屋セールスアソシエイツでの  
雇用区分編成の再構築について

2018年3月15日

(株)大丸松坂屋百貨店 業務本部人事部

# J. フロントリテイリンググループ概要

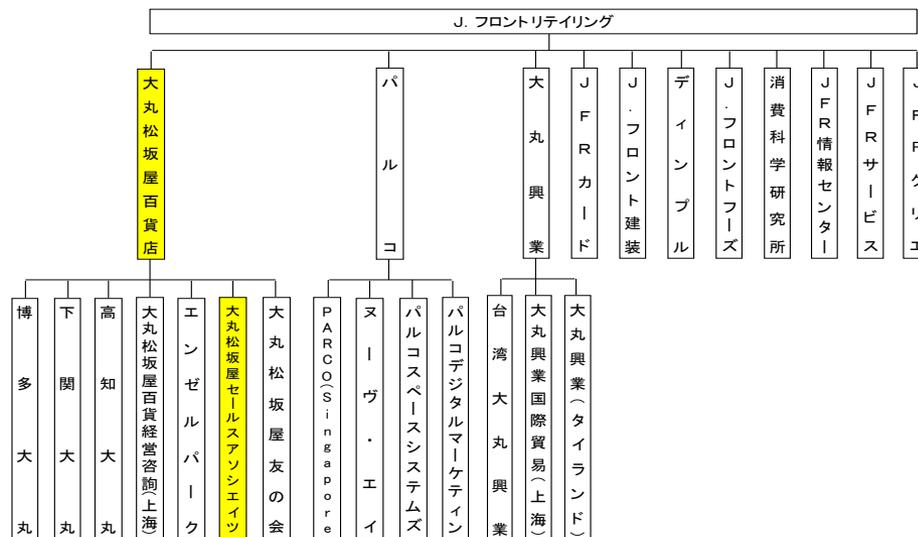
## 【J. フロントリテイリング(株)(連結)】

- ・設立 2007年
- ・資本金 320億円
- ・売上高 11,085億円(2017年2月期)
- ・営業利益 446億円(2017年2月期)
- ・事業内容 百貨店事業、パルコ事業、卸売事業、クレジット事業、建装事業など

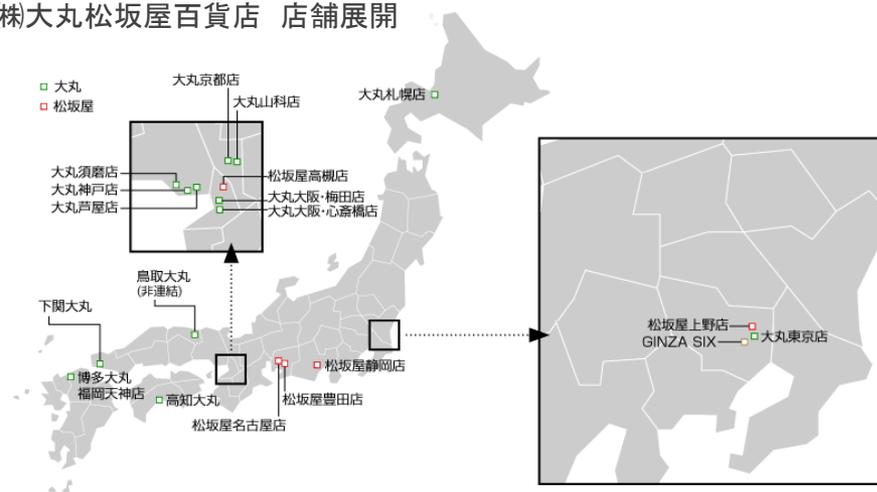
## 【(株)大丸松坂屋百貨店(単体)】

- ・統合 2010年  
大丸 創業1717年  
松坂屋 創業1611年
- ・資本金 100億円
- ・売上高 6,470億円(2017年2月期)
- ・営業利益 227億円(2017年2月期)
- ・従業員数 5,254人(2018年3月)
- ・事業内容 百貨店業

## J. フロントリテイリンググループの組織図



## (株)大丸松坂屋百貨店 店舗展開



# 大丸松坂屋百貨店、大丸松坂屋セールスアソシエイツの従業員体系

## 再構築後の雇用区分編成

	社員	社員(エリア限定)	専任社員	パートナー
担当業務	基幹業務中心	基幹業務中心	基盤業務中心	基盤業務中心
			社員と同等の業務	社員と同等の業務
役割の範囲	限定なし	限定なし	契約により限定的	契約により限定的
雇用契約期間	無期契約	無期契約	無期契約	1年単位の有期契約
労働時間	フルタイム	フルタイム	フルタイム/ パートタイム	フルタイム/ パートタイム
勤務地	限定なし (全国転勤が前提)	エリア限定	エリア限定	エリア限定
給与体系	全国共通の体系	全国共通の体系	エリア別体系が基本	エリア別体系が基本
その他労働条件	社員基準	社員基準	社員基準へ見直し	現状維持

※ フルタイム:実働7時間20分

# 「専任社員」の新設

## 制度導入の趣旨

大丸松坂屋百貨店およびDMSAのパートナーの一層の戦力化による現場の競争力強化と、厳しい採用環境下においても必要な人材の確保が果たされるよう、より安定的で安心して働き続けられる雇用区分として、雇用期間を「無期」にするとともに、労働条件の一部を引き上げた「専任社員」を新設した。

## 対象者

大丸松坂屋百貨店およびDMSAに入社後満1年を経過する60歳未満のパートナーのうち、一定の要件を満たす者。

※ なお、DMSAにおいては、必要に応じて、別途定める選考基準・過程を経て、初年度から無期雇用として「専任社員」を採用することがある。

### 処遇・労働条件

専任社員とパートナーの間で、労働条件は一部異なっているが、給与水準に差は無い。なお、専任社員の労働条件は、ほとんど社員と同等であるが、役割と責任範囲および勤務地が限定されているため、給与水準は社員に比べて、約83～90%のレベルにある。

また、有期雇用であるパートナーには適用されていない休業扶助や欠勤控除について、社員と同条件とした。

※ 休業扶助: 病気等で休んだ際に賃金の80%が支給される仕組み

### 転換実績

2017年6月の制度導入時には約 1,600人のパートナーが条件を満たしており、一斉に専任社員への無期転換を実施した。

今後も、入社後1年超の対象者が発生するたびに、毎月、専任社員への転換を実施していく。

# 「社員（エリア限定）」の新設

## 制度導入の趣旨

社員は、職務・勤務地ともに限定がない雇用区分であるが、就労観の多様化や、ワークライフバランスをより重視する価値観が一般的になるなどの変化に対応し、「働き方」や「キャリア形成」「処遇条件」などを主体的かつ自律的に選択することができる制度として、「社員（エリア限定）」を新設した。

## 転換の概要

勤務地として、札幌・首都圏・静岡・中部・関西の5つのエリア(地区)のうち、現在勤務しているエリア、もしくは転勤者が制度に則り「生活拠点」として申請したエリアを選択し、限定することができる。

半年ごとに設定される申請期間内に、本人が自己申告することで、理由を問わず転換することができる。また、社員⇔社員（エリア限定）の相互転換が可能であり、回数に制限も設けていない。

### 処遇・労働条件

給与は、社員の月例給与ならびに賞与の95%水準となるが、その他の労働条件は社員と同一基準である。

なお、経営を担う責任の大きさと組織に与える影響度、ならびに適材適所の配置を全国規模で適時実施している実態をふまえ、部長は全国転勤を要件としている。

### 転換実績

2017年9月の制度導入時に、社員の20%に相当する約700人が適用を申請し、社員（エリア限定）へと転換した。

また、2018年3月には、新たに24人が社員（エリア限定）に転換し、同時に、75人が社員へと再転換した。

## 従来の取り組み

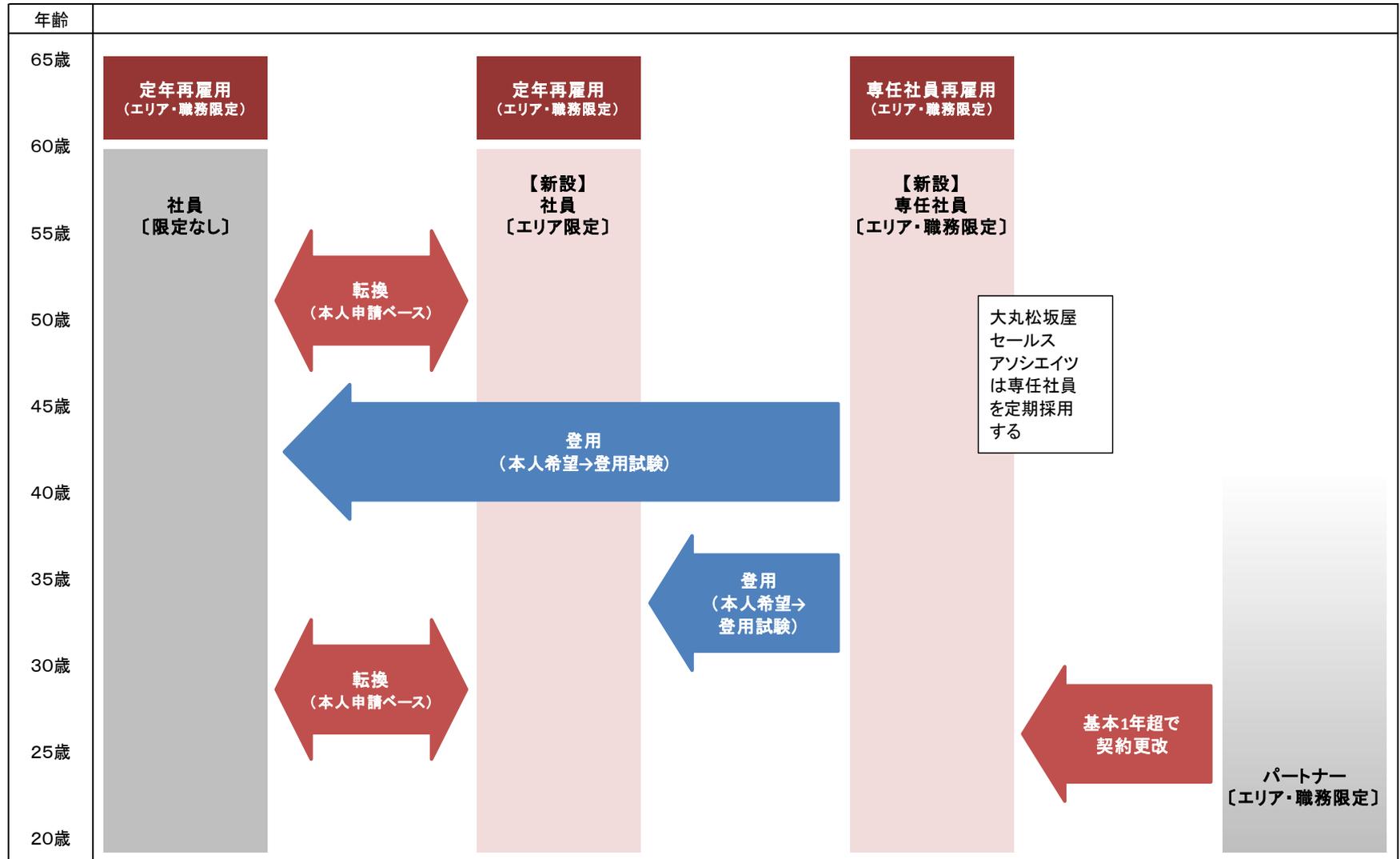
以前から、有期契約社員であるパートナーのうち、一定以上のグレードで1年以上の経験年数があり、全国勤務が可能である者を対象とした、社員登用制度を整備し取り組んできた。自薦でエントリーし、個別面接、試験、成績考課、行動特性多面観察データ、職制情報等をもとに、全社の検討会議において、現状の成果発揮ではなく、将来的にマネジメントラインを目指せる人材かどうかを総合的に検討、判定をしている。

	2015年度	2016年度	2017年度
登用実績	14人	11人	7人

## 今後の取り組み

今年度からは、専任社員から社員および社員(エリア限定)への登用を実施していく。これまで、全国勤務を条件としていたことでエントリーをためらっていた人材を登用することが可能になったことで、組織活力の向上へとつながることが期待される。

## 雇用区分編成再構築後の運用イメージ



---

ご清聴、ありがとうございました。