株式会社大丸松坂屋百貨店

事業内容 ：百貨店業
従業員数 ：約 4,000 名（2025 年9月時点）

◎ポイント

・有期雇用であるパートナーから「エリア限定社員」への積極的な登用

・「エリア限定社員」による基幹的業務の推進

Ⅰ. 有期雇用社員に関する制度と運用

① 有期雇用社員制度の概要

2007 年に大阪市に拠点を置く株式会社大丸と名古屋市に拠点を置く株式会社松坂屋ホールディングスが経営統合し、東京に本社を置く「J. フロント リテイリング株式会社」が生まれた。2010 年には百貨店事業を担う「株式会社大丸松坂屋百貨店」が誕生した。

同社には、2016 年まで全国転勤を前提とする「社員」、有期雇用社員であり、雇用期間が 1 年の「パートナー」、定年再雇用等の「嘱託」の3つの区分があった。

一方で、社員には、育児・介護、地元志向、転勤への不安など、世の中の就労観の変化から、勤務地や勤務時間の柔軟性（多様化）を求める声が多くあり、会社としても、有期雇用社員の無期雇用化を考えていた。

また、2017 年にいわゆる正社員の区分に、「エリア限定社員」と「専任社員」を導入した。

このほかに、「専任社員」転換前に、雇用契約期間が1年単位となる雇用区分「パートナー」もある（次頁図表を参照）。

■社員区分

	社員	エリア限定社員	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	基幹業務中心	基幹業務中心
			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 （部長職以上を除く）	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	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

② 社員への登用制度の概要

専任社員には、5つの階層（グレード）からなる等級制度を設けている。下位のグレード1～2等級は基盤業務を担い、グレード3～5等級は社員と同等の職務を担う。

専任社員から社員への登用試験はグレード3以上を対象としており、年に1回募集し、希望する専任社員が自ら手を挙げ応募する。なお、職場からの推薦は必要としていない。

登用試験は、勤続経験1年以上を要件としており、受験回数の上限はない。そして、同試験では業務の適性だけでなく、社員としての役割を担う適性も合わせて評価する。

2017 年度から現転換制度を始めて以降、同制度に大きな課題は抱えていない。ただし、登用する社員を採用する基準として、課長職を担えるポテンシャルを見ており、2019 年から毎年3～4名程度に留まっている（2019 年から 2025 年で合計 45 名を登用）。

登用制度を活用した人材を確保するために、登用基準についての見直しを進めており、2025 年度には 20 名が社員に転換した。

Ⅱ. 5つの地域から選ぶエリア限定社員の活躍

① エリア限定社員の導入背景と制度概要

2017 年に導入したエリア限定社員は、札幌、首都圏、静岡、中部、関西の5つの地域のなかから、勤務する地域を1つ選択する。業務については、「社員」と同じく基幹業務を中心に担っており、役割の範囲も「社員」と同様に限定がない。

エリア限定社員の給与体系は全国共通となっており、給与の減額率は制度導入時

に議論を重ねた結果、「社員」の 95%（賞与も同様に 95%）となっている。

エリア限定社員は、社員であれば、誰でも選択が可能であり、年2回（3月・9月）の決められた時期に転換を申請する。育児・介護や家庭事情など、転勤が難しい社員が希望することが多く、男女の構成比はおよそ1:1となっている。

同社は、エリア限定社員の制度とは別に、勤務選択制度がある。体調不良やシニアライフの充実・自己啓発などを事由に、勤務時間を短縮する仕組みとなっている。

② 制度導入による効果と課題

同社はエリア限定社員を導入したことで、社員の安心感向上、離職防止、柔軟な働き方の実現に寄与していると感じているという。特に育児・介護世代や地元志向の社員からは好評を得ている。（当初から男女に大きな差はなし。）

一方で、エリア限定社員を望む社員が増えてきたことで、拠点を越えて異動できる人材が限られてきた影響も感じ始めている。

Ⅲ. 今後の展望

同社の従業員約 4,000 名のうち、エリア限定社員は 700 名にまで増えた。店舗が優秀な人材を手放さない事由とは別に、エリアの壁で動かすことができない人材も増えている。