



三越伊勢丹ヒューマン・
ソリューションズ支部

2022年度 労使通年協議 の取り組みについて

○対象者：

社員、メイト社員、BCメイト社員、フェロー社員、
エルダースタッフ、エルダーフェロー、出向者

今回の主な内容

【人に関わる諸制度の主な項目】

- ・確定拠出年金制度の導入
- ・社員ステージC・メイト社員・BCメイト社員
本給制度改定について
- ・コスメ事業拡大に伴う今後の協議

【働く環境の整備の主な項目】

- ・長時間労働の撲滅および有給休暇取得
推進に向けて
- ・ハラスメント防止対策について

お手元に本資料をご用意頂き、組合ホームページで配信している動画をご視聴ください。



※組合HPが新しくなりパスワードが変更しております。
詳細は以下の通りです。

労働組合ホームページ

<http://www.imgu.or.jp/>

ユーザー名：従業員コード10桁

パスワード：生年月日(西暦)8桁



労働組合 LINE@



目次

人に関わる諸制度

- エルダースタッフ I・II 時給水準
見直しについて
- リファラル採用について
- 確定拠出年金制度について
- 社員ステージC本給制度について
- メイト社員本給制度について
- BCメイト社員本給制度について
- 成果評価シートの見直し
- コスメ事業拡大に伴う今後の協議

働く環境の整備について

- 風土改革について
- 労働時間管理（業務改革含む）
- ハラスメント撲滅について
- 人財育成とキャリアアップに関する取り組み

人に関わる諸 制度について



エルダースタッフ I・II 時給水準見直しについて

1. エルダースタッフ I・II 時間給の考え方について

本年度も東京都の**最低賃金が1,072円**に引上がり、人財サービス職の時給が最低賃金を下回ることから時給の引上げをおこないます。併せて、販売サービス職は、担う業務の違いから人材サービス職と100円の時給差を設定しておりましたので、同時に引き上げを行います。

2. 改定額について

具体的な改定内容は以下の通りです。

職種	現行時給	改定時給
販売サービス職	1,125円	<u>1,175円</u>
人財サービス職	1,045円	<u>1,075円</u>

3. 今後のスケジュール

10月1日からの最低賃金引上げのタイミングを踏まえ、**9月11日より改定し、10月給与より反映**します。

リファラル採用について

1. 制度導入の考え方

各事業を円滑に進めていくことができる人財は、専門性の高いスキルと知識が求められています。

高いスキル・知識をもった人財を採用するにあたり通常の採用活動に加え、**リファラル採用（社員紹介による採用）**制度を導入します。

採用に関する現状の課題：

- ・ 必要な時期に必要な人材の確保が難しい状態
- ・ 即戦力の人材の確保が必要



導入のメリット：

- ・ 人材確保の機会が増える
- ・ 潜在的な転職希望者も発掘することができる
- ・ 事前に詳しく知ることができるので、ミスマッチが起こりにくい

2. 具体的な制度について

制度の主な内容は以下の通りです。

採用対象条件	雇用形態	すべての雇用形態(派遣・請負・アルバイト契約除く) ※IMHの採用条件に基づく
	その他	IMHを含むMIグループ過去在籍者は除く (派遣登録・アルバイト雇用の登録者も含む)
募集方法		会社が指定する職種・雇用・期間にて実施
社員紹介手当 (インセンティブ)	報酬額	10,000円（課税対象）
	支給条件	下記3点全てに該当していること
		1. 社員紹介制度(リファラル採用)を利用し、紹介していること
		2. この制度を利用し入社した社員が、入社後6か月以上在籍していること
3. 紹介者が支給日当日に在籍していること		
支払方法	入社から6か月経過した翌月の給与支払い 例)「4月1日入社、10月給与支払い」	
支給対象外		・ IMHへの出向者
		・ 外部パートナー関係者
		・ 派遣請負スタッフ
		・ アルバイト

11月1日より開始し募集に関する詳しい内容は、改めて会社より発信される予定です。

確定拠出年金制度について

1. 現状の課題

退職給付制度は、現役時の功労に対し支給する退職一時金と老後の保障として支給する年金制度です。

現状、社員は退職一時金制度は導入されていますが、**企業年金制度が未導入**です。

メイト社員・BCメイト社員は**両制度とも未導入**であり、法律改正により退職金制度が導入された派遣スタッフとの乖離が生じています。

2. 検討の方向性

社員・メイト社員・BCメイト社員に「企業年金制度（確定拠出年金制度）」を**23年4月より導入する方向で検討**します。

また、メイト社員・BCメイト社員における退職一時金制度については、状況もみながら引き続き導入に向け検討を続けてます。

3. 今後のスケジュール

社員・メイト社員・BCメイト社員の「確定拠出年金制度」導入に向けては、**10月頃を目途に改めてVOICEで詳細をお伝えする予定**です。

その後1月ごろを目途に、会社から加入にむけた制度説明会を開催したのち**23年4月から制度を開始することを想定**しています。

<退職金給付制度の位置づけと導入状況>

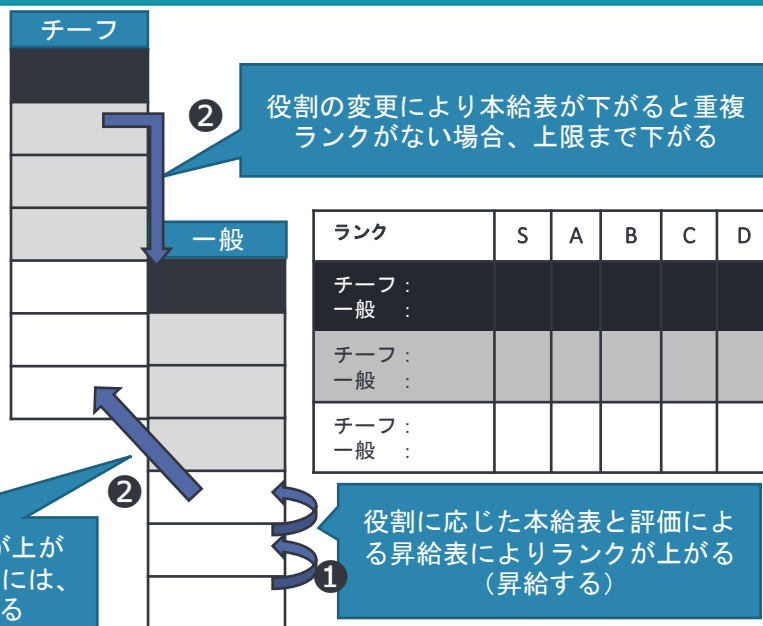
制度	位置づけ	社員 導入 状況	メイト・ BCメイト 導入状況
退職一時金	現役時の功労	○	×
確定拠出年金	老後の保障	×	×

社員ステージC本給制度の改定について

1. 現行の本給制度について

社員における本給制度は役割成果主義の考えに基づき、役割に応じた評価によって昇給する仕組みです①。また、自身の担う役割（一般・チーフ）に応じて昇給表も分けていることから、役割が変更することにより、自身のランクも変動する幅が大きくなる仕組みです②。

<現制度>



② 役割の変更により本給表が上がり、重複ランクがない場合には、最下限ランクまで上がる

② 役割の変更により本給表が下がる場合、上限まで下がる

① 役割に応じた本給表と評価による昇給表によりランクが上がる（昇給する）

2. 改定にむけて

現行制度から、より成果が処遇に反映する仕組みへと**見直すことで本年度協議を進めます**。前提となる考え方は、現行賃金水準を原則維持しつつ「公平・公正」「チャレンジする風土」「一定の安心感」「中長期のやりがい・働きがい」につながる制度改定を目指します。

3. 今後のスケジュール

改定の方向性や設計の考え方などは年内に改めてVOICEなどで共有しつつ、**23年春の交渉時に審議決定をおこなう予定です**。その後、来年4月に制度改定をおこなう方向です。

なお、この制度改定と併せて「**ステージB昇格試験の受験資格について**」検討します。

メイト社員本給制度の改定について

1. 現行の本給制度について

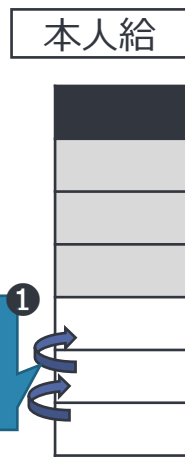
メイト社員における本給制度も社員同様、役割成果主義の考えに基づき、評価によって昇給する仕組みです①。

本給の構成は、本人給、地域給の2つですが、このほかに「営業職手当」「職務手当」が支給されています。

<現制度>

ランク	S	A	B	C	D

① 役割に応じた本給表と評価による昇給表によりランクが上がる(昇給する)



地域給		金額
地域区分		
A地域	首都圏	50,000円
B地域	名古屋	40,000円
C地域	福岡	30,000円
営業職手当・職務手当		
外部営業担当		20,000円
リーダー		20,000円
サブリーダー		10,000円

2. 改定にむけて

現行制度からより成果が処遇に反映する仕組みへと**見直すことで本年度協議を進めます**。その際、営業職や店舗で担う役割に応じた**手当のあり方についても整理**します。改定にむけた考え方は、現行賃金水準を原則維持しつつ「公平・公正」「チャレンジする風土」「一定の安心感」「中長期のやりがい・働きがい」につながる制度改定を目指します。

3. 今後のスケジュール

改定の方向性や設計の考え方などは年内に改めてVOICEなどで共有しつつ、**23年春の交渉時に審議決定をおこなう予定です**。その後、来年4月に制度改定をおこなう方向です。

なお、この制度改定と併せて**「社員転換試験の受験資格について」**も検討します。

BCメイト本給制度改定について

【人事制度上の課題】

- ① 現行のジョブアップは、ステージCを目指す為、他の事業「派遣・請負など」も異動の対象となり、専門性を活かし難い人事制度
- ② 組織上の役割(店長職・副店長職)ポストの数には限りがあり、ジョブアップをしないことから、「詰まり感」が発生しており、処遇が上がり辛い状況

【イセタンミラー勤務者の強み】

- ① MIグループで培われた**高感度上質接客が可能な人材**
- ② **複数ブランドを熟知し、それを活かしたメイクアップ技術**を保有



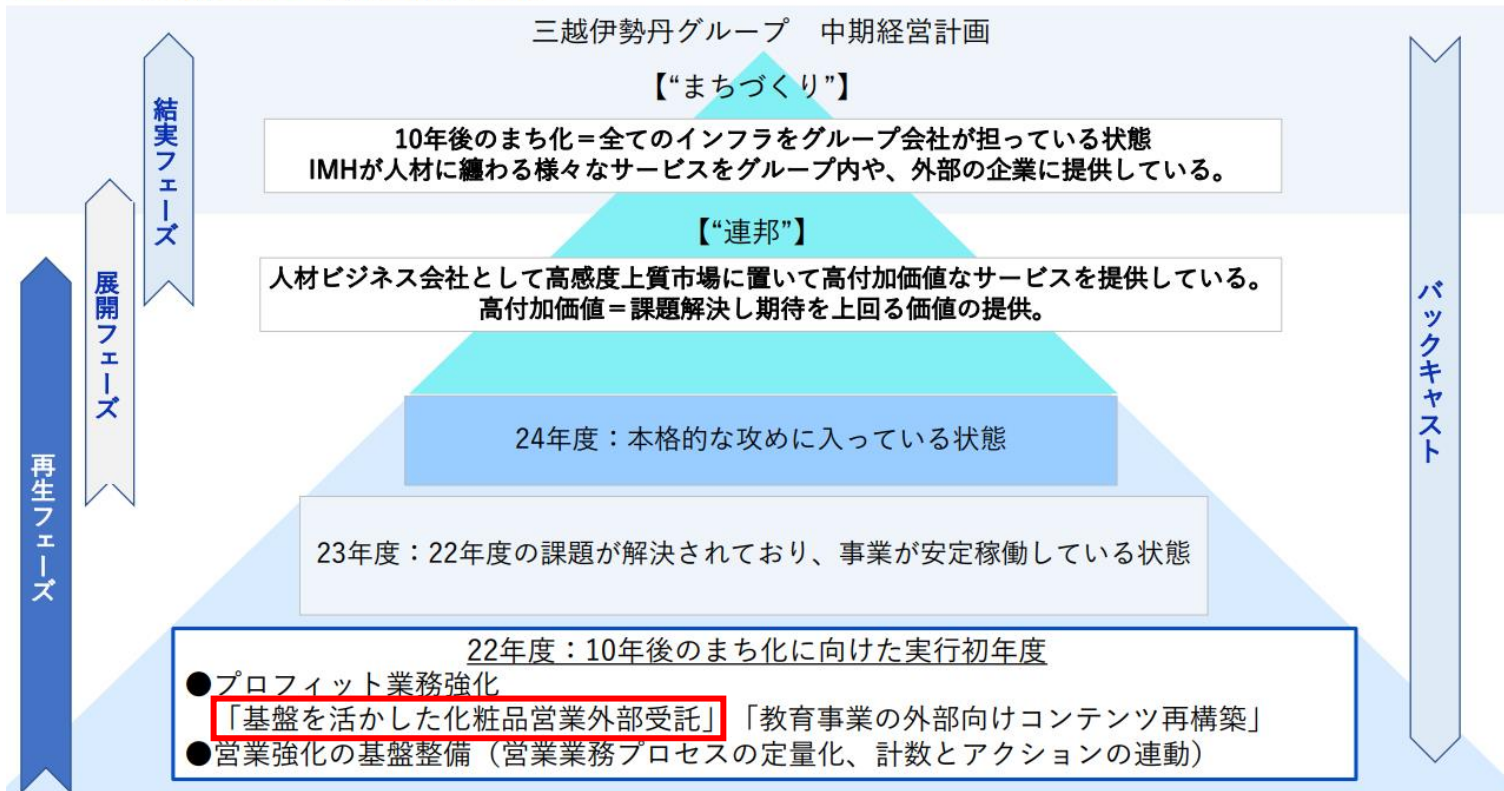
【課題解決の方向性】

あらゆる化粧品業務に携われる人事制度を再設計

【今年度の重点戦略】

- **プロフィット業務強化**のため、市場優位性があり人材獲得と育成の基盤がある**化粧品営業外部受託**、教育事業の**外部向けコンテンツ再構築**。

■10年を見据えた22年度の位置づけ



【検討の背景】

22年度経営方針説明中で、「**基盤を活かした化粧品営業外部受託**」という方針が示されました。これは、IMHの事業の一つである、**化粧品従事者のもつ強みを生かす**ことが必須であると考えられています。

併せて、「ISETAN MIRROR」がスタートして10年が経過し、BCメイト社員制度は、**制度上の様々な課題**を抱えており、大きな転換期を迎えていると組合では考えております。

今回の新制度は、その両方の側面から検討を行っております。

働く環境の 整備



長時間労働撲滅、ハラスメント防止などを通じ、より働きやすい職場環境作りにつながる取り組みの推進を行ってまいります。

風土改革について



<重点取り組み>

- ・経営とマネジメントの対話の強化、相互理解の深化
- ・上長とメンバーが良好な関係を築き、お互いに伝えたいことを伝えられる風土
- ・被評価者の納得性、理解度の向上

労働時間管理



<重点取り組み>

- ・打刻とTime3日々修正の徹底
- ・業務の棚卸による計画的業務遂行
- ・有給休暇の計画的取得フォロー策定

ハラスメント撲滅



<重点取り組み>

- ・ハラスメントの理解のための継続的な教宣、教育
- ・相互尊重に基づいた心理的安全性の確保

人財育成とキャリアアップに関する取り組み



<重点取り組み>

- ・各雇用形態のキャリアに併せた教育の実施と体系化
- ・役職に応じて必要な知識が身につくセミナーの実施