

社外秘

三越伊勢丹 ヒューマン・ソリューションズ支部



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

●【2022年12月賞与について】案

●【確定拠出年金制度導入について】案

今回の議案書では、グループおよびIMHの取り巻く環境ならびに、賞与水準および2023年4月に導入する『**確定拠出年金制度**』に関わる**重要な内容**をお伝えします。

※労使通年協議はメンバーのみなさんから意見をいただきながら進めています。

今回は、リアル開催でのメンバーズVOICEと動画視聴のVOICE(Formsアンケート)をおこないます。

視聴方法や出欠方法は、以下の通りですのでご確認ください。

①リアル開催のメンバーズVOICE・・・ご所属の組合役員よりスケジュールが発信されますので、出席可能な日時をお伝えください。

②動画配信メンバーズVOICE・・・リアル参加の前にご視聴ください。
(ご意見を聞く時間を多くしたいと考えております。)

③Formsアンケート・・・皆さまのご意見お広く集めます。

○配布対象者：全従業員(出向者含む)

○VOICE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、IMH在籍出向者
(非組合員除く)

今回の主な内容

【三越伊勢丹ヒューマンソリューションズを取巻く環境】

【2022年12月賞与について】案 審議決定事項

【確定拠出年金制度について】 審議決定事項

組合HPで議案書説明動画を配信していますので、お手元に本資料をご用意頂きご視聴ください。



※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@



〈三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部大会 議事日程〉

- 1. 議長団選出 支部書記長
- 2. 書記任命 支部大会議長
- 3. 開会宣言 支部大会議長
- 4. 議事運営委員 支部大会議長
- 5. 成立確認・資格審査報告 議事運営委員長
- 6. 議事日程発表・承認 議事運営委員長
- 7. 議事開始宣言 支部大会議長

- 〈議事〉
- 第一号議案
- I. 2022年12月賞与について (案)
- II. 確定拠出年金制度導入について(案)

- 8. 議事終了宣言 支部大会議長
- 9. 支部執行委員長挨拶 支部執行委員長
- 10. 閉会宣言 支部大会議長

日程：2022年11月18日（金）午前：10時より

会場：H&Iビル1F 共用会議室

構成員：・支部評議員・支部執行委員・本部執行委員

項目		ページ
I. IMHにおける取り巻く環境	報告事項	P.4
II. 2022年12月賞与について (案)	審議決定事項	P.9
III. 確定拠出年金制度導入について	審議決定事項	P.19

【報告事項】

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズを取 巻く環境

対象：全従業員

1. 2022年度第1四半期グループ業績

【三越伊勢丹HDS第1四半期動向】

- ・今期は4月に4か月ぶりとなるコロナの全国行動制限解除により、売上高は百貨店を中心に大幅な増収。
- ・販管費は前年反動増や売上連動費増があるも経費コントロールを着実に進めたことで、**営業利益は前年差+99億円、当期純利益は同+143億円の大幅増益①**を果たし、黒字に転換する。8月発表の年度計画では**営業利益計画を170億円に上方修正②**しました。
- ・参考値として、営業利益39億円は、収益認識基準適用前では68億円のレベルです。

①百貨店業

- ・3月にまん延防止等重点措置が解除されて以降、売上高、入店客数ともに大きく伸長いたしました。外出機会の増加により消費行動が活発化したことで、ラグジュアリーブランド、宝飾、衣料品等を中心に好調に推移し、客単価についてはコロナ前の水準を上回りました。
- ・外商顧客やエムアイカード上位利用顧客による売上が牽引し、伊勢丹新宿本店では4月の売上高が、三越伊勢丹の統合後最高となる等回復基調が鮮明となりました。
- ・高感度上質戦略の取組では、顧客接点のさらなる拡充とネットワーク拠点の確立に向け拡充を目指しています。

②クレジット・金融・友の会業

- ・優良な顧客基盤への金融サービスの拡充を図るとともに、外部企業とのアライアンスによる会員基盤の拡大に取組み収益拡大を目指しています。
- ・エムアイカードは、消費活動が活性化したことから、取扱高がコロナ前の水準近くまで回復しました。特に、旅行や飲食領域での利用が伸長し、百貨店外でのクレジットカード取扱高については前年実績に対し大きく伸長しました。

① 2022年度第一四半期業績結果

(億円)	1Q (4-6月)	前年比	前年差	(参考) 収益認識基準 適用前
総額売上高	2,428	123.7%	+465	2,428
売上高	1,016	114.7%	+130	-
売上総利益	621	124.0%	+120	696
販売管理費	581	103.7%	+20	628
営業利益	39	-	+99	68
経常利益	45	-	+102	73
当期純利益	56	-	+143	84

②	単位：億円 端数切捨て	2022年度計画(8月発表)		
		予測	前年比	5月計画差
売上		10,500	115.1%	
売上総利益		2,790	114.5%	10
販売管理費		2,690	110.2%	▲20
営業利益		170	286.2%	30
当期純利益		190	154.0%	20

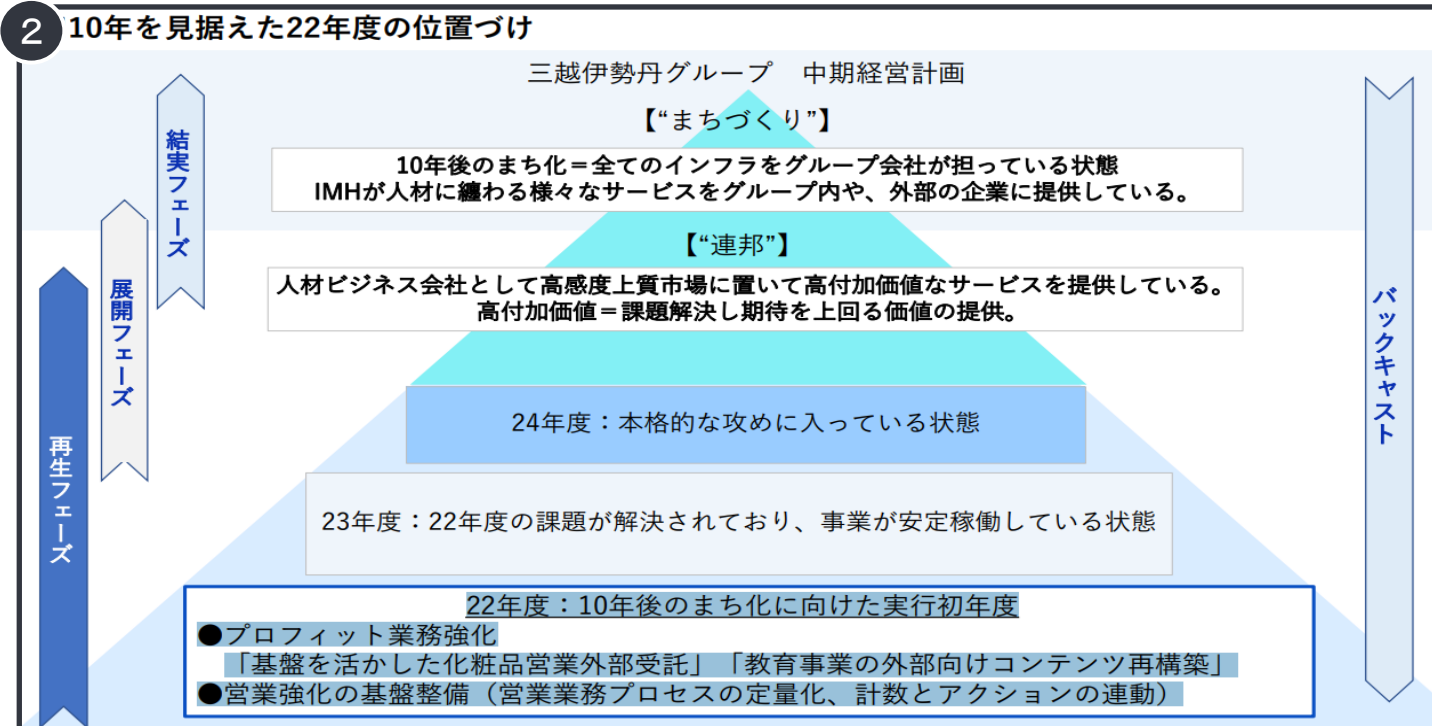
2. 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズの状況

1) 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズの状況

- ① 22年度は売上予算33億6500万・営業利益を収支均衡まで引き上げることを目標としてスタートしています。①
- ② 期初にグループの中期経営計画を基に作成された、IMHの22年度方針である「10年後のまち化」に向けた実行初年度として「プロフィット業務強化」と「営業強化の基盤整備」をおこなうことが発信されました。②
- ③ 今年度の具体的な取組としては、年度計画を加速するために、グループ・関連各署の垣根を超えて「5つのプロジェクト」をスタートさせ、安定稼働と基盤整備をおこないます。③
- ④ 組織体制が変更され、労務厚生G内の担当名、人材ソリューションGへの名称変更が行われました。また、22年4月から、旧催事運営G・食品POSは解消され、所属メンバーは新宿伊勢丹への出向、エリアGは名古屋・福岡の2営業所体制となりました。

1 2022年度IMH利益計画		
売上高(単位：百万)	3,365	前年比94.5
差益額(単位：百万)	1,954	前年差93.4
販管費(単位：百万)	1,954	前年差90.5
営業利益(単位：百万)	0	前年差+67

3 2022年IMHプロジェクト	
1	登録スタッフ増強プロジェクト
2	コスメプロジェクト
3	労務厚生将来プロジェクト
4	キャリアカウンセリングの新たな活躍の場の創出プロジェクト
5	派遣基幹管理システム入替運用業務フロー構築プロジェクト



2)2022年4月～8月までの業績について

①売上

予算に対しては98.2%と下回っています。グループ内部は内製化できない分野での売上が伸びていますが、グループ外部は依頼案件はあるものの、求人が追いつかず売上に結び付けられていない状況です。売上前年差は、新宿催事・食品POSの業務受託解除・3営業所閉所による売上減の影響を受けています。

②販売管理費

予算・前年実績ともに下回っています。

③営業利益

販管費を抑制したことにより予算差・前年差ともにプラスになっています。上期の見込みでは売上実績・営業利益ともに黒字の見込みですが、売上自体は予算を下回っているため楽観視できる状況ではありません。

単位：百万円 端数切捨	2022年4月～2022年8月の実績				
	実績	予算比	予算差	前年比	前年差
売上	1,256	98.20%	▲23	83.40%	▲250
売上原価	503	97.80%	▲11	81.70%	▲112
売上総利益	752	98.40%	▲12	84.50%	▲137
販売管理費	780	96.80%	▲25	82%	▲174
営業利益	▲27		13		36

3)グループ別の商況

- ・【コスメG・労務厚生G】：コスメHは、22年7月にミラー横浜店の閉店をし、12月に新店舗オープンを予定しています。包括契約の為、予算に対して大きな変動はないが、要員体制再編の為、販売ARの活用や予約制度導入などの業務改善・効率化を進めている。労務厚生Gは、担当名変更が行われ、引き続き時間外を減らす取り組みを進めており、交差配置の実施や、人事異動など具体的な取組を行っている。
- ・【派遣・請負・紹介G】：派遣営業担当のユニット制導入など、特定の人に仕事がついている状態。抑制など業務改善を進めている。M Iグループの内製化が一定程度収まり、内部案件が想定外の増加傾向にある。外部案件は依頼数が増えているが求人とのアンマッチが起きているため、売上に結びつけるまでには至っていない。請負担当は、大口の請負案件の運用などで社員による常時応援体制が必要な状況となっている。本年新設の化粧品事業担当は、新規クライアント獲得に向けて営業活動を進めている。人材ソリューションGとの協業による請負業務の受注など成約に結びついています。今後は、化粧品人材の育成を含めた人材の確保が課題といえます。
- ・【人材ソリューションG】：教育担当は、21年度後半から、外部クライアントの依頼がオンライン主体からリアルでの教育依頼が増加しており、前年売上と比較して大きく売上増となる。採用担当については、米国三越の採用再開や、合同の会社説明会のコーディネートなどの案件が進んでいます。
- ・【エリアG】：22年度から名古屋営業所に常時所長が在籍することになりました。グループ内部の売上が好調に推移しています。また、外部の派遣案件が増えているが、求人とのアンマッチが起こっており、優先順位をつけながら受注案件を増やしている。

3)環境を踏まえた組合の考え

- 22年度のIMHは3年連続営業赤字を回避するために、営業利益の収支均衡必達を目標とし、グループ連邦シェアード会社として黒字化を求められています。20年度・21年度と業務効率化・新組織体制への移行・プロジェクトの推進・営業利益率の改善などを行なったことで、会社業績は年々回復基調ではあるものの、売上高は予算に対して未達であることも事実であり、楽観視できない状況が続いています。
- 組合としても、現状の営業利益額の改善は、販管費抑制による部分が多くを占めていると捉えており、賞与要求に関しては制度上の支給表ではなく、都度要求の協議を前提として進めてきました。
今回の賞与要求にあたり、企業業績は前年と比較して改善してはいるものの、楽観視できない状況にあることから、「企業・事業の存続と雇用の確保」に向けた対応が必要であると捉えています。しかし、**前年12月賞与の対応はメンバーの生活面に与える影響が大きかったことから、22年度12月賞与について、グループ連結業績と自社業績指標の改善分を踏まえつつ、21年度12月賞与から増額した水準で要求していきます。**
※具体的な説明などはP.9以降をご確認ください。
- また、昨年に引き続き、適正な評価制度の運用や、人事制度の見直しを検討していきます。また、感染防止対策と社会経済活動の両立が進み、メンバーの働き方も大きく変化していることから、適正な要員配置・時間外勤務の考え方など新たな課題も浮き彫りになってきており、よりスピード感をもって解決することが求められています。そのために、第10期IMH支部執行部は大きく体制を変え、新体制のもと労使協議を実行し、安心して働くことができる環境づくりにも取り組みます。

【審議決定事項】 2022年度12月賞与について

対象：社員、メイト社員、BCメイト社員、エルダースタッフ

1.これまでの賞与交渉について

2021年度賞与（2021年12月・2022年6月支給賞与）について、シェアード会社としての性質上、HDS業績状況が危機的な状況にあることを踏まえ、グループ・自社両方の業績状況を踏まえた都度要求をおこないました。

また具体的な水準を考える視点は、企業の特長としてクライアントとの契約が年間で結ぶ事業が多いことから、年間の自社業績結果やHDS連結業績を考慮し検討しました。

三越伊勢丹HDSの連結業績は営業利益60億円の黒字でしたが、本来の目指すべき業績水準に対して、予断を許さない状況であることと、IMH単体の決算では、営業利益2400万円の赤字となり、2020年度・2021年度と2年連続の営業赤字となりました。

業績状況を踏まえつつ「生活に与える影響 ※年間賞与2カ月を下回らない」「企業の存続と雇用の確保」「雇用形態・資格ごとに担う責任の範囲と処遇のバランス」を総合的に勘案し、2021年度同様の水準とすることが適切であるととらえています。

※エルダースタッフⅢについてはこれまで通りの水準で要求

2. 2022年度の賞与交渉の考え方

2022年12月の賞与交渉は、引き続き半期要求とせず、業績とグループ連結業績を踏まえ、2021年度と同様の都度要求とします。業績とグループ連結業績に応じた賞与への反映方法については、労使で検討を行なうこととします。賞与支給水準については、グループ連結業績の2021年度水準からの回復を前提に「2021年度の水準以上で、支給表の範囲」とし、自社業績を踏まえ協議を行なってまいります。

3. 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズの上期業績見込み

2022年4月～8月の売上実績は12億5600万円(予算比98.2%)と厳しい状況が続いています。

営業利益についても、8月累計で▲2700万円(2021年度同月時は▲6,400万円)と、想定よりも改善の兆候があるものの、業績としては赤字です。

上期の業績見込みでは、本業での売上は依然厳しいが、販管費が96.8%と予算を下回ったことで、営業利益は黒字化する見込みです。

2020年度IMH通期実績(単位：円)				
売上予算	45億5000万			
営業利益予算	0			
最終売上実績	45億4900万			
最終営業利益実績	▲6100万			
4月～8月売上実績	21億2600万			
4月～8月営業利益実績	1億500万			
2020年度支給ヵ月 B評価時 (単位：ヶ月)				
	12月	6月	年間	年間減額幅
ステージB	1.25	1.25	2.5	▲1.5
ステージC	1.25	1.25	2.5	▲1.4
メイト	1.15	1.15	2.3	▲0.4
BCメイト	1.15	0.85	2	▲0.3



2021年度IMH通期実績(単位：円)				
売上予算	36億4900万			
営業利益予算	▲5,400万			
最終売上実績	36億600万			
最終営業利益実績	▲2,400万			
4月～8月売上実績	15億700万			
4月～8月営業利益実績	▲6400万			
2021年度支給ヵ月 B評価時 (単位：ヶ月)				
	12月	6月	年間	年間減額幅
ステージB	1	1.5	2.5	▲1.5
ステージC	1.1	1.4	2.5	▲1.4
メイト	1.05	1.25	2.3	▲0.4
BCメイト	1	1	2	▲0.3



2022年度IMH通期予算(単位：円)			
売上予算	33億6500万		
営業利益予算	0		
最終売上実績			
最終営業利益実績			
4月～9月売上見込み	15億(予算▲4900万)		
4月～9月営業利益見込み	黒字の見込み		
2022年度賞与要求 B評価時 (単位：ヶ月)			
	12月	6月	年間
ステージB	今回の要求 P.12参照	6月賞与については改めて都度交渉を行います。	
ステージC			
メイト			
BCメイト			

4. 2022年12月支給賞与の要求水準について

賞与要求については、2021年度から支給表を参考にした半期要求（12月・6月を半期ごとに要求）とすることによって変わっています。その中で、支給表を参考に企業業績などの与件により加減算を行います。また、企業存続が危ぶまれる状況などの危機的状況においては、「都度要求」として、更に大幅な減額を行うことがあります。

2022年度、HDS連結では、営業利益170億を目指している状況です。これは、いままでの百貨店が主体となって利益を上げていく構造ではなく、各グループ会社それぞれが利益を上げることで達成していく数字と考えています。その為、グループ連邦シェアード会社についても、プロフィット化が強く望まれており、今年度以降より、利益を上げていく会社へ変化することが必要であると考えられます。

上期のグループ業績は黒字を見込んでいますが、IMH業績は、内製化の影響による新宿伊勢丹の催事場及び食品POSの業務受託解消と、3営業所の閉鎖による売上減の影響もあり、昨年の上期と比較しても売上高は前年を下回り、予算対比でも98%台と予測を下回る業績です。また営業利益については、販管費削減の効果もあり、4月～8月の累計で約▲2700万円（予算▲1300万円程度）です。

上期(4月～9月)累計では、売上予算を達成していないため楽観視できない状況ですが、販管費が予算を下回ったことから営業利益の黒字化を見込んでいます。2022年12月賞与については、「生活に与える影響」「企業の存続と雇用の確保」「雇用形態・資格ごとに担う責任の範囲と処遇のバランス」を総合的に勘案し、**2021年度の12月の支給ヵ月数を上回る水準での要求**が可能な状況と捉えています。

2022年12月賞与要求水準			
雇用形態	評価	支給ヵ月	前年同月支給額差
社員ステージB	(一律)	1.25ヵ月	0.25増
社員ステージC	(B評価時)	1.25ヵ月	0.15増
メイト社員	(B評価時)	1.15ヵ月	0.1増
BCメイト社員	(B評価時)	1.15ヵ月	0.15増

なお、BCメイト社員については、2022年度より目標達成店舗手当が廃止されたため、年間2.7ヵ月で支給表上は2.7ヵ月の賞与となっています。

5. 具体的な雇用形態毎の要求内容

1) 社員

① 評価分布要求

平均B評価以上の分布とする

② 支給表要求

■ ステージB

支給ヵ月	1.25
------	------

■ ステージC

評価	支給ヵ月
S	1.65
A	1.45
B	1.25
C	1.05
D	0.85

③ 支給対象・基準日・支給方法の要求

○ 支給対象

・2022年12月賞与⇒2022年4月1日から2022年9月30日まで勤務し引き続き支給当日在籍している者。

ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際欠勤日数・休職日数等は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。

なお、賞与日割りについては、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

○ 基準日

・2022年12月賞与⇒本給、階層は2022年9月30日現在とする。

※2022年4月1日から2022年12月1日までにエルダースタッフに転換した者はエルダースタッフとしての賞与を支給する。

○ 2022年12月賞与支給方法

・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給ヵ月

・期間中に欠勤、休職のある者⇒本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)

※欠勤の算定期間は、2022年12月賞与は2022年4月1日から2022年9月30日までとする。

※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。

※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

■ 賞与支給予定日：2022年12月5日（月）

2)メイト社員

①評価分布要求

平均 B 評価以上の分布とする

②支給表要求

評価	支給ヵ月
S	1.55
A	1.35
B	1.15
C	0.95
D	0.75

③支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

・2022年12月賞与⇒2022年4月1日から2022年9月30日まで勤務し引き続き支給当日在籍している者。
ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際欠勤日数・休職日数等は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
なお、賞与日割りについては、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に、算出する。

○基準日

・2022年12月賞与⇒本給は2022年9月30日現在とする。
ただし、2022年10月1日入社者・雇用転換者は10月1日現在とする。
※2022年4月1日から2022年12月1日までにエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

○2022年12月賞与支給方法

・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給ヵ月
・期間中に欠勤、休職のある者⇒本給×支給ヵ月×（出勤日数÷所定労働日数）
※欠勤の算定期間は、2022年12月賞与は2022年4月1日から2022年9月30日までとする。
※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。
※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

■賞与支給予定日：2022年12月5日（月）

3)BCメイト社員

①評価分布要求

平均 B 評価以上の分布とする

②支給表要求

評価/職務	支給ヵ月		
	ゾーン1 (店長)	ゾーン2 (副店長・BS)	ゾーン3 (一般)
S	1.55	1.45	1.35
A	1.35	1.30	1.25
B	1.15	1.15	1.15
C	0.95	1.00	1.05
D	0.75	0.85	0.95

③支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

・2022年12月賞与⇒2022年4月1日から2022年9月30日まで勤務し引き続き支給当日在籍している者。
ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際欠勤日数・休職日数等は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
なお、賞与日割りについては、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に、算出する。

○基準日

・2022年12月賞与⇒本給は2022年9月30日現在とする。
ただし、2022年10月1日入社者・雇用転換者は10月1日現在とする。
※2022年4月1日から2022年12月1日までにエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

○2022年12月賞与支給方法

・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給ヵ月
・期間中に欠勤、休職のある者⇒本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)
※欠勤の算定期間は、2022年12月賞与は2022年4月1日から2022年9月30日までとする。
※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。
※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

■賞与支給予定日：2022年12月5日（月）

4)エルダースタッフ

①賞与要求

1.00ヵ月

②支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

・2022年12月賞与⇒2022年4月1日から2022年9月30日まで勤務し引き続き支給当日在籍している者。
ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際欠勤日数・休職日数等は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。なお、賞与日割りについては、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に、算出する。

○基準日

・2022年12月賞与⇒本給は2022年12月1日現在とする。ただし、2022年4月1日から2022年12月1日までにエルダースタッフに転換した者はエルダースタッフとしての賞与を支給する。

○2022年12月賞与支給方法

- ・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給ヵ月
 - ・期間中に欠勤、休職のある者⇒本給×支給ヵ月×（出勤日数÷所定労働日数）
- ※欠勤の算定期間は、2022年12月賞与は2022年4月1日から2022年9月30日までとする。
※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

■賞与支給予定日：2022年12月5日（月）

6. 2022年度年間賞与について

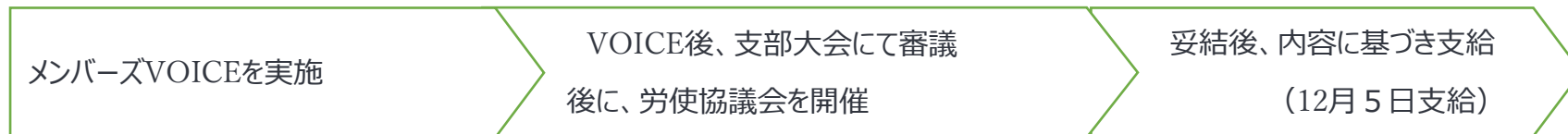
IMHの売上予算は例年、「上期が高く、下期が低い」という傾向でした。しかし、本年の売上予算に関しては「上期が低く、下期が高い」設定となっています。これは、上期にスタートさせた事業が下期に成果を出すことを想定していると考えております。現在、上期の売上予算が98%前後で推移していることから、引き続き下期は楽観視できない状態が続く予想です。

グループ内の売上が増加しているものの、外部案件は需要に対して求人が不足しておりIMHの上期は予算を若干下回っており、下期も求人急速な回復が見込めないことが想定されます。

こうした予測をもとにした12月・6月を累計した支給水準は「**年間で2021年度の支給ヵ月を下回らないこと**」と捉え、6月賞与については引き続き、売上・営業利益等を総合的に勘案し検討していきます。

※BCメイト社員については、21年度で目標達成店舗手当が廃止されたため、制度上の支給表支給ヵ月が22年度より変更になっています。支給表上では年間2.7ヵ月ですが、12月賞与の都度交渉では年間2.3ヵ月を按分した1.15ヵ月で要求を行います。

7. 22年12月賞与支給に向けたスケジュール



今年度の賞与要求は、「都度交渉」のため「支給表」は、使用しません。

- 参考資料 . 2022年度春の交渉議案書に掲載の賞与支給表および業績指標について

【2022年度賞与支給表】

■ステージC

評価	12月	6月
S	1.95	2.75
A	1.75	2.55
B	1.55	2.35
C	1.35	2.15
D	1.15	1.95

■ステージB

評価	12月	6月
S	1.25	3.45
A		3.15
B		2.75
C		2.35
D		2.05

■メイト社員

評価	12月	6月
S	1.8	1.8
A	1.6	1.6
B	1.35	1.35
C	1.1	1.1
D	0.9	0.9

■BCメイト社員

評価/職務	支給ヵ月（12月・6月）		
	ゾーン1（店長）	ゾーン2（副店長・BS）	ゾーン3（一般）
S	1.85	1.75	1.65
A	1.6	1.55	1.5
B	1.35	1.35	1.35
C	1.15	1.2	1.25
D	0.85	0.95	1.05

■エルダースタッフIII

支給ヵ月（12月・6月）
1

【業績指標】

下記両面の指標を総合的に勘案します。

- ① 定量面の指標
- ② 定性面の指標

【審議決定事項】

確定拠出年金制度導入について

対象：社員、メイト社員、BCメイト社員

確定拠出年金制度導入について

対象：社員・メイト社員・BCメイト社員

1. 制度導入の考え方

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、ステージに応じたポイントを毎月累積する制度として、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。

また、メイト社員・BCメイト社員は**両制度とも未導入**であり、2020年の派遣法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。

確定拠出年金制度導入については、過去10年労使で議論を重ねてきましたが、今回、上記の課題と合わせて、メンバーの老後の生活保障の観点を重視して、2023年4月導入を目指して検討をおこなってまいりました。

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ています。**

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。

<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	×	×

3. 確定拠出年金制度の概要

確定拠出年金制度は、会社が一定金額の掛金（会社拠出金）を従業員に拠出し、従業員は、掛金として自らが運用商品を選択した上で資産運用をおこない、60歳以降に年金もしくは一時金として受け取ることができる制度です。

年金もしくは一時金としていずれの方法で受け取る場合も、税制の優遇があることや、運用益についても非課税となるなどの特徴があります。

- 確定拠出年金は毎月お金を積み立てて、より大きくふやして受け取れることをめざします。



※確定拠出年金の資産は、個人ごとに確定拠出年金の専用口座で管理されます。

※マッチング拠出を導入した場合、会社が拠出する掛金に加えて拠出することができます（詳しくはP21をご確認ください。）。

❗ 公的年金を補完する制度であり、原則、60歳まで途中の引出し・脱退はできません。

❗ 経済情勢・運用状況等によっては、必ずしも積み立てたお金がふえるわけではありません。運用の結果、減ることもあります。

【メリット】

- ① 積み立てる掛金が「非課税」
- ② 運用益に対して「非課税」
- ③ 受取方法により「税軽減」

【デメリット】

- ① 資産運用のリスクを負う
- ② 60歳まで引き出すことができない
- ③ 自分で運営管理機関を選ぶことができない

4. 制度内容について

1) 会社拠出金（事業主掛金）について

会社拠出金については、各個人の標準報酬月額に基づいた下記の算出式による金額とし、毎月の給与日に拠出をおこないます。

【社員(A・B・C・Ct)】	毎月	標準報酬月額	×	14.5/1000	+	4,000 円
----------------	----	--------	---	-----------	---	---------

【メイト社員+BCメイト社員】	毎月	5,000 円
-----------------	----	---------

2) 50 歳以降で入社した場合の対応について

確定拠出年金制度は、加入のタイミングにおいて 60 歳までの期間が 10 年に満たない場合、加入期間に応じて受け取り時期が 61 歳以降となります。そのため制度導入の 2023 年 4 月 1 日時点で 50 歳以上となる社員については、60 歳時点で年金もしくは退職一時金として受け取れないことから、以下のふたつの選択肢から選択できる措置をとります。

<50 歳以上の対象者は下記より加入方法を選択>

I. 確定拠出年金制度に加入する場合 受け取り年齢に達した段階で、一時金もしくは年金として受け取る

II. 確定拠出年金制度に加入しない場合 退職給付前払いとして、毎月の給与に加算し受け取る。

※給与所得とみなされ、課税対象となります。

※選択した加入方法については、制度運用開始後に変更をおこなうことはできません。

3) 60歳未満で退職する場合について

【制度加入後、3年未満の退職者】⇒事業主が拠出した年金資金は事業主へ返還される。

【制度加入後、3年以上の退職者】

- ・転職先に確定拠出年金制度がある場合⇒転職先に移管する。
- ・転職先に企業型年金制度のみがある場合⇒本人が新たに運営管理機関に手続きをし、運用の指図のみおこなう。
- ・転職先に確定拠出年金制度やその他の企業型年金制度がない場合
⇒本人が新たな運営管理機関と手続きをし、個人型確定拠出年金として運用します。

参考：必要加入期間と受け取り請求年齢

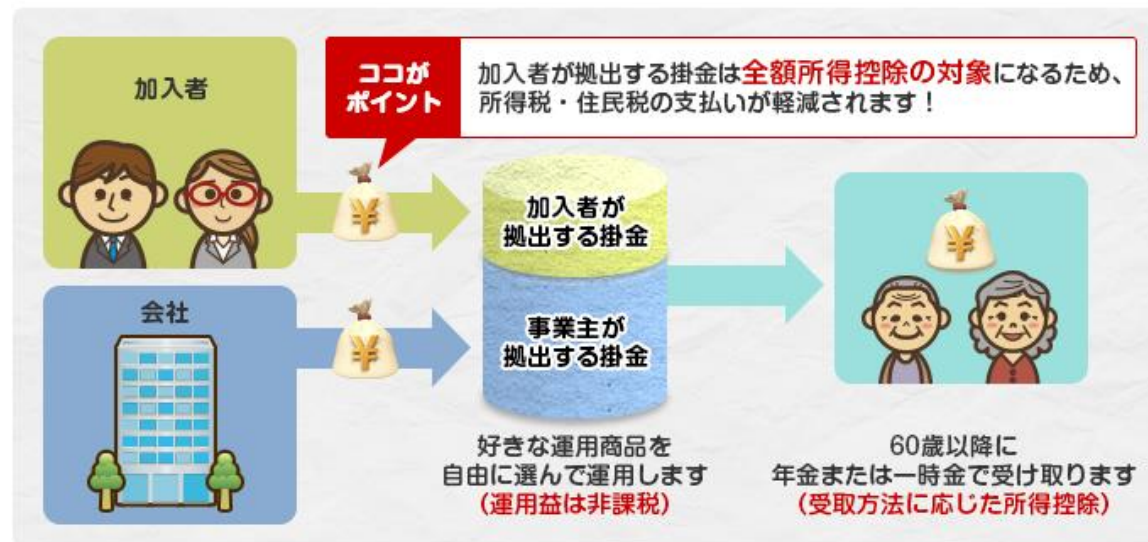
必要加入期間	受け取りを請求できる年齢
10年以上	60歳以上 61歳未満
8年以上 10年未満	61歳以上 62歳未満
6年以上 8年未満	62歳以上 63歳未満
4年以上 6年未満	63歳以上 64歳未満
2年以上 4年未満	64歳以上 65歳未満
1ヵ月以上 2年未満	65歳以上

4) マatching拠出制度導入について

Matching拠出制度は、会社拠出金に加え、個人の選択によって、給与天引きにより掛金を積み増せる制度です。今回、確定拠出年金制度の導入に当たり、運用における選択肢の一つとして、合わせて導入をおこないます。運用開始時期は、2023年4月を予定しています。

Matching拠出制度で運用をおこなった場合は、拠出金が所得税控除になるなどの税制上の優遇があります。

【Matching拠出とは】



3) 運営管理機関

DCJ (日本確定拠出年金コンサルティング株式会社)

4) 前払制度導入について

IMHの構成要員の中で、BCメイト社員が半数以上を占めており、働き方と処遇の観点から、前払制度の利用に対して一定のニーズがあると考えております。また、社員のみを導入されている退職一時金制度には前払制度は入っていないことから、今回導入する確定拠出年金制度では、前払制度導入を検討しています。

加入を希望しない者については、勤続満3年に達した直後の給与支給日から、上記拠出金額と同額を、退職給付前払い手当として支払います。その後は、毎月掛金が給与と一緒に支給されます。

(初回選択のみ適用、加入後の前払制度選択は不可)

その為、今後退職一時金を導入する際にはそちらでの前払制度は導入しない運用とします。

5) 運用開始時期について

2023年4月1日

6) 労働協約の改訂および新設

確定拠出年金制度の労働協約については、新制度の導入ですので改めて新設をおこないます。

総則及び付属諸規程に関しては、支部執行委員会および支部評議員会にて別途審議をいたします。

7) 確定拠出年金制度運用スケジュール



メンバーズVOICE

2022年12月賞与議案書は、事前にPDFデータを配信いたします。

【議案書説明動画配信】

組合HPのIMH支部のページにて視聴可能です。

【Formsアンケート】

リアル開催またはリモート開催の参加が難しい場合は、Formsアンケートにて、参加確認とします。

(リアル・リモート開催にご出席いただいた方もご意見お待ちしております。)

【開催スケジュール】※スケジュール調整は各担当の組合役員が実施します。

・リアル開催

2022年10月31日～11月11日頃まで予定

- ①晴海トリトン(本社勤務者向け)
- ②H&Iビル(新宿勤務者向け)

・リモート開催(ミラー各店・エリア営業所向け)

10/31(月)・11/4(金)・11/5(土)・11/10(木) 開催予定

