

<2022年12月賞与、満額回答にて終結>

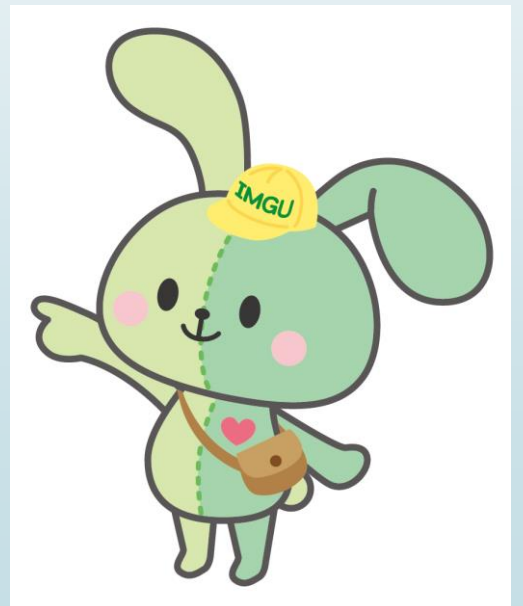
10月より開催しました「22年12月賞与に関するメンバーズVOICE」にて説明しました
要求内容を11月23日の労使協議会にて会社に提出。
その場にて、満額での回答を受け終結しました。

【TOPIX】

- ・IMH支部大会開催報告 . . . P.2
- ・11月23日労使協議会開催報告 . . . P.3
- ・回答にあたり（五十嵐 社長） . . . P.4
- ・会社回答受諾にあたり（松坂 支部執行委員長） . . . P.5
- ・VOICE実施結果およびVOICE報告 . . . P.6

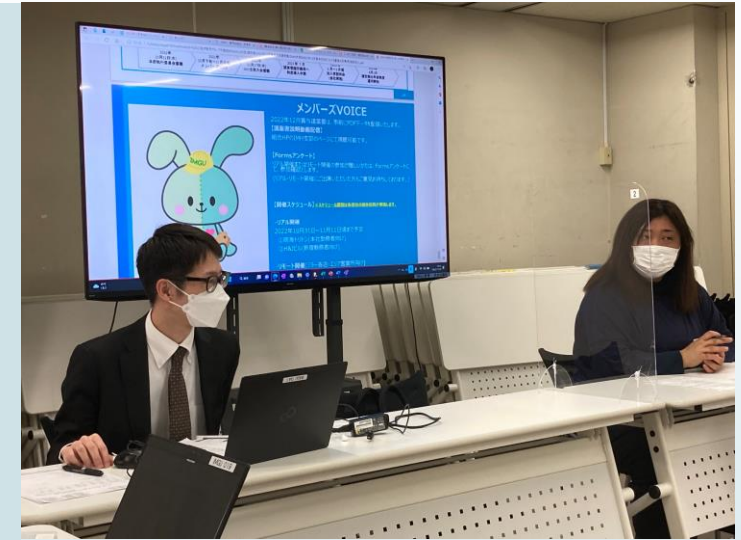
・【報告事項】

次年度以降のグループ共通ベースアップ算出式について . . . P.7



< IMH支部大会開催報告 >

- ▶ 10月6日にIMGU定期本部大会にて、第10期体制へと移行し、IMH支部執行部体制は、委員長を松坂、副委員長を小山、書記長を豊崎が務め、執行委員4名・評議員10名が執行部として活動してくこととなりました。
- ▶ 2022年11月18日(金)、新宿H&Iビルにて開催しました支部大会では、支部評議員9名(リモート5名・リアル4名)が参加し、議長には大越さん、副議長には梅本さんが選出され、要求内容について議論を行いました。
- ▶ 大会では、メンバーズVOICEでの声および、Formsアンケート結果に寄せられた意見も共有し、第一号議案について審議を行い、満場一致で可決されました。
- ▶ 第一号議案
 - I.2022年12月賞与要求について
 - II.確定拠出年金制度導入について



支部大会審議決議の様子

< 11月23日労使協議会開催報告 >

- 組合より要求を行い、会社より回答が示されました。

2022年11月23日（水）、労使協議会を開催し、12月賞与に関する要求書を提出しました。

要求書の提出と共に、今回実施したVOICEでの声の共有、支部大会での審議結果を伝えました。

会社からはその場にて、今回の要求内容について満額の回答がありました。

これをもちまして、労使協議会を終結しました。



左) 松坂支部執行委員長

右) 五十嵐社長

回答にあたり（五十嵐 社長）

- 組合の皆さまには、日頃より様々なお話しを頂戴し、会社の方向性もご理解いただいた上で議論を重ねていただき感謝申し上げます。

上期の営業利益は、赤字予算に対し黒字で終わることができました。

これはひとえに従業員の皆さまのご努力と、厳しい環境においても、行動を変えて新しいアクションをとった成果だと感じています。

特に外部営業売上は約3割の伸びを示しており、不透明な環境下でも結果を残し、収益率の向上にも繋がりました。

また、業務フローの改善などにおいては、どういう行動変容をすることで働きやすい環境ができ、より成果に繋がるかということは今後も労使で議論をしながら、ともにつくっていきたいと考えています。

- 下期も環境的に厳しい状況は続きますが、確実に芽はでてきています。
三カ年の中でも、今年度は「体制の再構築」の基礎固めとして、大変重要な1年です。
来年以降のステップに向け、皆さまと共に頑張っていきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

会社回答受諾にあたり（松坂 支部執行委員長）

- ▶ 今回の12月賞与要求にあたり、満額での回答ありがとうございます。
- ▶ メンバースVOICEでは、2022年12月賞与要求を、グループ業績と自社業績が改善の方向にあることから、前年の12月賞与と比較して増額での要求をすることを協議しました。これは、多くのメンバーにとって、関心度が高く、モチベーションの向上に繋がっており、20年度と21年度の業績状況はメンバーにとって、かつてない危機感の中で業務を遂行してきたと考えることができます。
- ▶ また、昨年の10月頃から始まった物価高がメンバーの生活を直撃している点でも多くの声があり、本給・賞与水準の引き上げや手当を求める声がすべての雇用形態でありました。こういった声は、働きがい・職場環境の整備にもつながる内容と捉えていることから労使で解決していく課題として認識を共有していきたいと思えます。
- ▶ 今回、退職給付制度の整備の観点から、確定拠出年金制度の導入に至ったことは、IMHの創立以来長年労使通年協議項目にあったことと、現在の業績状況を踏まえると、非常に大きな意義があると考えており、制度導入に向けて労使間で建設的な議論がなされたことは、メンバーがキャリアを考える上でも、ポジティブな影響を与える内容と考えています。
- ▶ 「10年後のまち化」に向けた取り組みがスタートしており、これは自社とグループの将来に向けて、日々の業務を着実に成果につなげていくことしかないと感じています。
- ▶ それぞれのメンバーが、日々の業務に打ち込んでいますが、チャレンジすることができる職場風土の醸成があつて初めて、メンバーの努力が成果となりその先の処遇につながっていくと組合として考えています。
- ▶ そのために組合は、「VOICEサイクル」として、知らせる・聴く・話し合う・伝える のサイクルを回し、IMH支部では、経営対策・労働福祉・広報活動・ダイバーシティ活動を重点活動としていきます。
- ▶ 引き続きご理解・ご協力の程よろしくお願い致します。

【VOICE実施結果およびVOICE報告】

今回のメンバーズVOICEは、10月31日から、リアル参加及びリモート参加を中心に9日間実施しました。また、繁忙期体制を考慮して、動画での議案書説明を実施し、Formsアンケートでの意見集約を行いました。

意見集約はFormsアンケートも併用し、10月31日～11月22日の期間実施しましたことをご報告いたします。

【メンバーズVOICE実施結果】

- ①参加者数 = 260名 (内訳 リアル参加 = 151名 動画視聴Formsアンケート回答 = 109名 (対象者数 = 353名))
- ②参加率 = 73.6%

➤ 【①取り巻く環境】

- グループ業績の回復と比べて、自社の業績が追い付いていないことから、現状の業績に対するメンバーの受取りかたは慎重であるといえます。
- すべてのグループ・雇用区分で、「業務内容が多い・忙しい」と感じており、慢性的な要員体制の不足感を感じています。
- その為、評価に対して疑問を感じている声有一定数ありました。

➤ 【②12賞与要求について】

- 上期の業績結果から、12月賞与の支給額が、前年と比較して増となっている点について、理解を示す声を多くいただきました。
- 職種や雇用区分によっては、同業他社と比べて、本給賞与水準が「低い」と感じている傾向があることも事実であり、今後のメンバーの働き方やキャリアに対して大きな影響を与えるという声を多くいただきました。
- 働いた分が、本給・賞与に反映される声が上がっています。

➤ 【③確定拠出年金制度】

- 制度導入に対して否定的な声はありませんでした。
- 一方で、DC制度を理解しているというメンバーは少なく、加入までに制度の周知が必要です。
- ・IMHは中途入社が多く前職でDC加入していた場合の再加入などの質問が多数ありました。前職退職時に、手続きをしたかどうか不明のメンバーもあり、早めの対応が必要と考えます。

➤ 【④その他】

- 新宿出向メンバーにおいては、働き方の変化に対して、不安を感じているメンバーが多く、その理由として、新所属での役割や業務内容などの周知と納得感が不足していると考えます。急な組織変更・内製化の過渡期にあることが原因と捉えています。組合内でも、三越伊勢丹支部と連携が必要と考えています。
- 全社的に、業務負荷・要員体制不足・物価高に対する生活給の側面から、本給の底上げや、手当を望む声に繋がっています。

【報告事項】次年度以降のグループ共通ベースアップ算出式について

全員対象

報告事項

3. 次年度以降のグループ共通ベースアップ算出式について

<考え方>

既存の算出式の適用期間

物価状況の変化

<対応>

次年度以降の対応の検討

・現行のグループ共通ベースアップ算出式の適用期間は、2022年度（2023年春の交渉）までとなっており、2023年度（2024年春の交渉）以降のベースアップへの対応について、これまでの算出式導入による効果や課題等を踏まえ、改めて労使で検討をおこなっています。

・また、現行の算出式は物価が継続的に下落する環境（デフレーション）を前提としており、状況が大きく変化しつつある中では内容の見直しを含めた検討が必要な状況と言えます。一方で、共通ベースアップ算出式は、「労使通年協議の効率化・充実化」や「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」や「一体感の醸成」に繋げることや、グループ共通の算出式とすることにより、全体の底上げの可能性を高めることを目的としており、2020年度以降もグループ共通ベースアップ算出式での対応とし

つつ、現行の算出式における課題を踏まえた見直しを行うこととします。

<2> 検討をおこなう上でのポイント

物価状況の変化

ベースアップの上限額

物価上昇率に応じた係数

・次年度以降のベースアップ算出式の検討にあたっては、現在の物価状況の変化を踏まえた検討が必要と考えています。

・具体的には、現在のような物価状況（物価上昇）を踏まえ、現行制度における「ベースアップ上限額」や「物価上昇率に応じた係数」等について見直しを含めた検討をおこなってまいります。

<3> 今後のスケジュールについて

・労使協議の上、2023年1月のHDS労使協議会にて確認の上、2023年春の交渉時に各支部にて審議決定をおこなう予定です。

※参考/現状のグループ共通ベア算出ルール

<ベア算出式>

- ・基準となるベア額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
- ・基礎額はグループの月給制社員の平均本給額とし、292,000円とする
- ・ベースアップ額上限は1,000円。（500円単位とする。）
- ・ベア算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の式にて算出する。

（「1月～10月までの物価上昇率合計」+「見做し物価上昇率(11月、12月分)」×2ヶ月）÷12

- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
- ・1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベアの構成要素(※)に基づいて要求を判断する。

※ベアの構成要素・・・物価上昇分、生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分
【計算式を用いる場合の前提事項】

- ・今回決定した制度の有効期間は3年間とする。（基礎額は変更しない）
- ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。

- ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
- ②想定外の大幅な物価上昇
- ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

物価上昇率	係数	基礎額 ×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0円	0円
0.1%	0.001	292円	500円
0.2%	0.002	584円	500円
0.3%	0.003	876円	1,000円
0.4%	0.004	1,168円	1,000円
0.5%以上	-	-	1,000円

【相談・問合せ窓口】

今回の内容/相談/問合せ ご連絡ください。

三越伊勢丹グループ労働組合（本部事務所）

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部

松坂・小山・豊崎

電話・・・内) 801-23-911 外) 03-5273-5165

FAX・・・内) 801-23-920 外) 03-5273-5177