

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部

2023年度 春の交渉議案書(案)

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。

**皆さん必ず動画を視聴いただき、
視聴後は全メンバー対象のアンケートに回答をお願いします。**

1. VOICEへの参加

VOICE動画を労働組合HPにてご覧ください

組合HP内の三越伊勢丹ビジネス・サポートのページよりご確認ください

組合HP (<http://www.imgu.or.jp/>) = QRコードはこちら

ログインID：各人の個人コード10桁（企業コード2ケタ（im）+社員コード8ケタ）

パスワード：生年月日（8ケタ入力 例）19820830

組合HP



※リアルVOICE

地域などでリアルVOICEも合わせて開催しますので、動画かリアルVOICEのどちらかの参加をお願いします。
(実施日時は各地の組合役員と調整しています。)

2. 動画視聴後、全メンバー対象アンケートの回答をお願いします

・記名式です（質問の回答要望がありましたら返信します）

・回答期間は **3月7日(火)**を予定

動画ページに添付してある下記のURLをクリックし回答してください↓)

<https://forms.office.com/r/Jv90wgTnYh>

スマートフォンでQRコードを読み取ってもアンケート回答可能です

※アンケート内の所属の記入部分で同じ所属でも分割してある場所がありますが、集計の都合ですので、ご了承下さい。

2023年度 春の交渉議案書(案) メンバ
-スVOICE 視聴確認&アンケート



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

2月15日(水)にVOICE動画を労働組合HPにて
公開します。就業時間外にご確認下さい。

○ 組合員は、VOICE動画を必ずご覧ください。

※動画を見ながら資料もご確認下さい。

<三越伊勢丹ビジネス・サポート支部大会 議事日程>

- | | |
|---------------|-------|
| I. 支部大会運営委員紹介 | 支部書記長 |
| II. 資格審査報告 | 運営委員長 |
| III. 書記任命 | 議長 |
| IV. 開会宣言 | 議長 |
| V. 議事日程発表 | 運営委員長 |
| VI. 議題 | 支部書記長 |

第一号議案

1. 社員月例賃金要求
2. プロスタッフ社員月例賃金要求
3. エルダー社員賃金要求
4. フェロー社員賃金要求
5. エルダーフェロー賃金要求

第二号議案

1. 人に関わる諸制度の改定
2. 労働協約の改訂及び新設

- | | |
|------------|---------|
| VII. 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| VIII. 閉会宣言 | 議長 |

<日程> 2023年 3月10日 (金)

<会場> 新宿H & Iビル1階 ミーティングルーム・リモート開催

<出席者> 本部役員・監査委員・IMBS支部四役
IMBS支部執行委員・IMBS支部評議員

<目次>

項目	ページ	項目	ページ
I. IMGUの「労使通年協議」および「春の交渉」	5	VIII. 「人に関わる諸制度について」	38
1. 労働福祉活動の推進	5	1. 本給と賞与のバランス	39
2. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」	5	2. ステージCの期待役割の整理について	40
II. 社会経済環境について	6	3. ステージCにおける等級の“あゆみ”について	42
1. 経済の状況	6	4. ステージB HAP受検要件の見直しについて	43
2. 物価の状況	6	5. ステージCtからステージCへの格付けについて	44
3. 完全失業率・有効求人倍率	7	6. ステージCt 1年目12月支給賞与について	45
III. 物流業界の動向	8	7. ステージC1転換者の賃金制度について	46
1. 国際物流	8	8. ステージC1転換者の本給格付について	47
2. 国内物流	8	9. グループ共通アセスメント受検要件の見直しについて	48
IV. 三越伊勢丹グループの動向	10	10. 評価制度の適正運用について	49
V. IMBSの動向	12	11. 60歳以降の雇用について	50
1. IMBS業績	12	12. 短時間勤務制度の育児事由について	51
2. 2022年度の取り組み	14	13. 2024年春の交渉以降のグループ共有ベースアップ算出式について	52
VI. 春の交渉における考え方について	17	14. 配偶者転勤退職制度の導入	54
1. 環境を踏まえた組合の考え方について	17	15. 要保護勤務Cの処置労働日数の低減導入について	55
2. 賃金要求の考え方について	18	16. 働く環境の整備について	56
VII. 2023年度賃金要求（案）	19	17. 2023年度通年協議項目について	58
1. 社員月例賃金要求	19	IX. 労働協約の改定及び新設	59
2. プロスタッフ社員月例賃金要求	24	X. 参考資料	60
3. フェロー社員賃金要求	28	2023年春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合本部基本方針	60
4. エルダー社員賃金要求	33	2023年度春の交渉 IMGU本部最低賃金 要求基準	64
5. エルダーフェロー賃金要求	35	IMGU 労働福祉ビジョン ～the Vision for 5years～	75
		2022年度グループ労使協議報告	83
		自己啓発支援制度 申請方法変更のご案内(4月～)	88

MEMO



I. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」

1. 労働福祉活動の推進

IMGUでは、基本理念の目的「わたしたちの幸せを創造し続けること」を実行するために、「安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上」「企業の永続的な発展に向けたチェックとサポート」という使命を果たし、メンバーに雇用を通じた「安心」、日々の仕事を通じた「やりがい」、自己実現と成長を通じた「夢」を提供していくことが出来るよう「人に関わる諸制度全般」の構築に取り組んでいます。

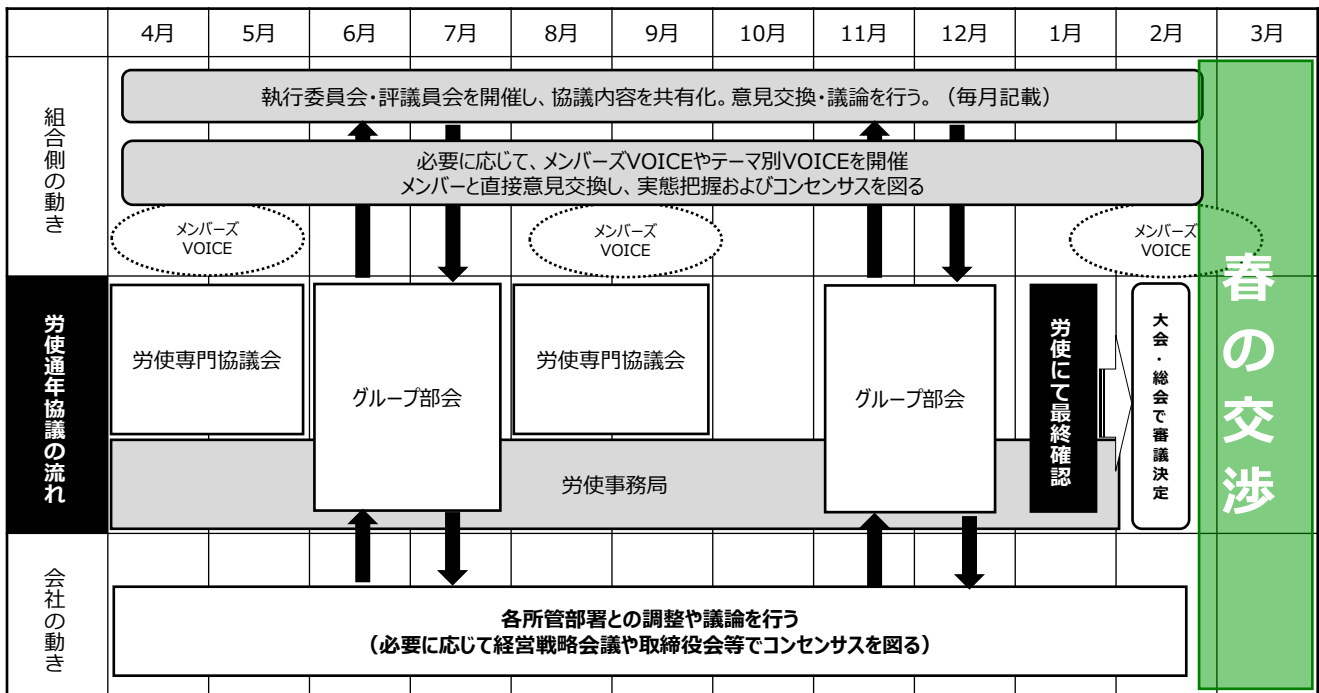
労働福祉活動においては、役割成果主義に基づく「人に関わる諸制度」の浸透・定着と労働条件拡充を目的に「グループ部会」の精度向上に努めています。また、新たな人事制度の構築・改定などに取り組む支部・分会に対しては、明確な本部方針の提示や「あるべき姿」の議論を通じ、制度の成案化に向けて取り組んでいます。

2. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」

三越伊勢丹グループの各企業の労使では、人事賃金制度をはじめとした「人に関わる諸制度」について、年間を通じた話し合いで決めることを基本とした「労使通年協議体制」を敷いています。この体制では、会社は経営責任者をはじめとした関係各部署に対して、組合は組合役員や現場メンバーに対して、協議内容に関する報告や意見交換の場を定期的に設定しています。

人事賃金制度の仕組みづくりでは、本給や賞与などの水準自体も含めた協議を行っており、労働時間・休日休暇などの働くルールや育児・介護などへの対応についても議題として取り上げています。つまり、三越伊勢丹グループの各企業の労使では、メンバーの日々の働き方・生活に関わる重要な内容について、じっくり時間をかけ、幅広い視点で協議を重ねています。

そして、この労使通年協議の最終決定の場は、メンバーズVOICEを経た上で開催される組合の大会・総会としていきます。ここで最終決定された人事賃金制度（賃金を支払う仕組みや水準）に基づいて、実際に会社が賃金を支払うことを2月～3月の「労使協議会」にて確認（賃金要求）していきます。つまり「労使通年協議」の集大成が「春の交渉」ということとなります。



Ⅱ．社会経済環境

1．経済成長率（国内総生産：GDP）

※企業業績に与える影響や考察する指標、ベースアップや賞与など、要求全体に関わる要素

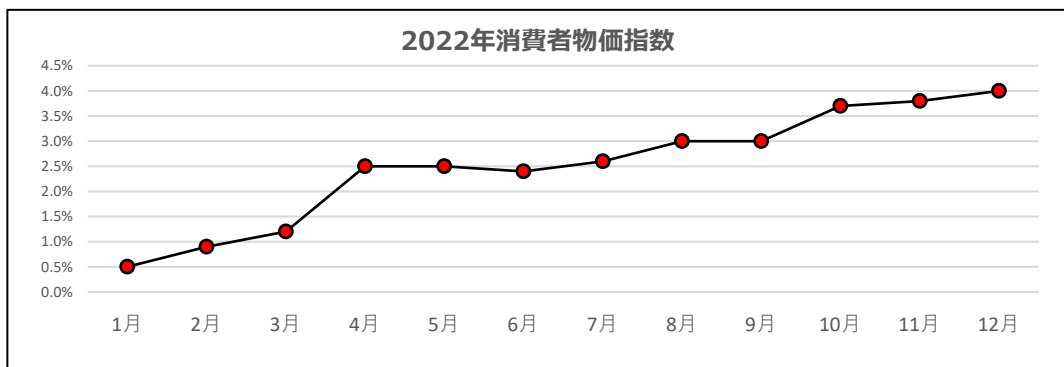
2022年7～9月期の実質GDPは前期比年率▲1.2%（前期比▲0.3%）と、4四半期ぶりのマイナス成長となりました。これはサービスを中心とする輸入の大幅な増加が成長率を押し下げたことが主因となります。また、2022年度の成長率は+1.9%と、コロナ禍による落ち込みからのリバウンドで高めのプラス成長となる見通しです。

内閣府は12月に2023年度の政府経済見通しを公表しました。2023年度の実質GDP成長率見通しは+1.5%（2022年度+1.7%）と、7月の年央試算の+1.1%から上方修正されました。名目GDP成長率は+2.1%（2022年度+1.8%）となり、実質、名目ともにGDPの金額が過去最高となる見通しです。

2．物価上昇率（消費者物価指数：CPI） ※ベースアップを判断する要素

総務省が発表した全国消費者物価指数は原材料価格の高騰や円安による影響から年間を通じて上昇を続け、8月以降は3%を超える上昇率となり、12月には第2次石油危機の影響でインフレが続いた昭和56年12月以来、41年ぶりの伸び率となる4.0%の上昇率となりました。その結果、2022年暦年の平均上昇率は2.5%となり、これは消費増税の影響を除くと約30年以上振りの高い水準となりました。

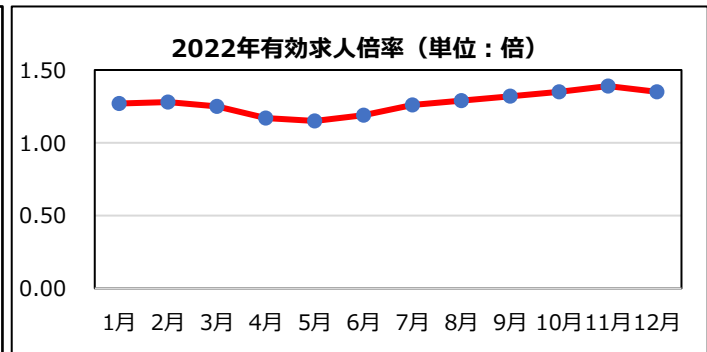
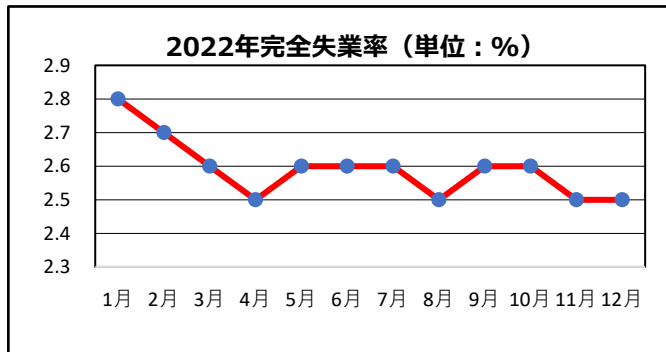
一方で、日銀による経済・物価情勢の展望によると、物価高をもたらした原材料価格の上昇や円安は既に一服しており、加えて、政府の経済対策によるエネルギー価格の押し下げ効果もあって、上昇率は2023年はじめがピークとなり、春頃にも2%台に鈍化するとみられています。更に先を展望すると、2024年度は2023年度の反動から価格の押し上げが予測されるとともにエネルギー価格に左右されない消費者物価は1%代半ばに落ち着くと推測されています。



3. 完全失業率・有効求人倍率 ※初任給・採用賃金を検証する指標

雇用状況は急激な変化がなくなり、落ち着きを見せている状況となっています。

2022年12月の完全失業率は2.5%となり、2022年暦年平均は2.59%となっています。これは、2020年の平均値と同程度で、大きくは変わっておらず、また直近3か月でも大きな変化はなく、0.1%程度の変化となっています。2022年11月の有効求人倍率は1.35倍と、前月と同水準でした。一方、2022年暦年平均は1.27倍と、3年連続前年比減でした。2020年秋以降徐々に持ち直しつつも、雇用回復のペースは鈍化傾向にあります。



Ⅲ. 物流業界の動向

1. 国際物流

海上輸送は、ウクライナ・ロシア発着の各国の対ロシア経済制裁等もあり、穀物やエネルギー資源関連が影響を受けています。

世界各国の穀物で小麦と大麦の30%はロシアが輸出、トウモロコシの約20%とひまわり油の53%はウクライナが輸出しています。国連食糧農業機関によれば、世界の食料価格が2022年4月に過去最高を記録し、その後下落したものの、2022年の食料価格は14%も高くなったとしています。

またロシアは世界最大の天然ガス輸出国であり、世界第2位の石油輸出国ですが、欧米や日本が禁輸に踏み切っています。エネルギー資源の禁輸を巡っては、米国と英国は早期に禁輸を決定したのに対し、ドイツやフランスなどの欧州連合（EU）はロシア依存度が高いことから禁輸決定に慎重にならざるを得ず、エネルギー安定供給の確保という、エネルギー安全保障の重要性が改めて認識されることとなりました。

そのことからエネルギー資源の確保が世界的に高まり、日本としては、ロシアからの輸入の割合は低かったものの、代替の輸入先からの価格上昇などの問題が発生しています。

<参考：主要国のエネルギー自給率とロシア依存度(2020年時点)>

国名	一次エネルギー自給率	国内消費量に対するロシアからの輸入の割合		
		石炭	石油	天然ガス
ドイツ	35%	20.9%	37.2%	45.7%
フランス	55%	24.5%	16.7%	20.0%
英国	75%	20.9%	16.9%	3.0%
日本	11%	13.7%	3.5%	8.2%
米国	106%	0.1%	4.1%	0.0%

(資料)IEA, "Reliance on Russian Fossil Fuels in OECD and EU Countries", 経済産業省[2022a]より
国際通貨研究所作成

2. 国内物流

< 1 > 価格転嫁について

国内物流についても原油高が加速し、各企業の物流費や包装費などの上昇にもつながっています。

そのなかでも物流費については、国内貨物の9割を支えるトラック運送に関わりがあることが多く、運送業者にとって燃料（軽油）価格は主要費用の一つです。軽油は、ガソリンなどと同様に、原油から精製される石油製品で、パワーが強く、燃費効率が良いという特徴から、トラックなど大型車両の燃料として用いられています。

トラック運送会社にとって軽油価格高騰が経営に与える影響は大きく、加えて燃料価格上昇分の収受額への反映が進んでいない事業者も多く、トラック運送事業の経営を圧迫しています。燃料費の上昇分を運賃等に反映することを求めたにもかかわらず不当に据え置くことは、独占禁止法の違反

（買ったとき等）になるおそれがあるとともに改正貨物自動車運送事業法に基づく、国土交通省による荷主等への働きかけや、要請、勧告・公表等の対象となり、価格転嫁の協議をしなかった企業が公表された事例もあります。

一般的にここ最近では原油や燃料、原材料などの「仕入れ価格上昇」や、取引先からの値下げ圧力などで価格転嫁ができなかったことによる倒産が相次いでおり、運輸業関係が特に多い状況となっています。

軽油価格（全国）の推移
（令和4年8月24日時点）



(出典) 資源エネルギー庁「石油製品価格調査 給油所小売価格調査」(令和4年8月24日時点)

< 2 > 2024年問題について

新型コロナウイルス感染拡大以降、ネットショッピングの利用率増加などに伴い、EC市場は急速に拡大しています。

その一方で、物流業界ではトラックドライバーを中心にした人材不足や長時間労働が深刻な課題となっています。このような中で、2024年より運送業やトラック含む車両運転業務に対しても「働き方改革関連法」が適応されることになり、この法令に対する動きを「2024年問題」と言います。2024年問題とは、働き方改革関連法によって2024年4月1日以降、自動車運転業務の年間時間外労働時間の上限が960時間に罰則付きで規制されることによって発生する問題の総称です。

<参考：働き方改革関連法の変更点まとめ※（公社）全日本トラック協会「労働関係法令が改正されました」>

法令改正		施行日		罰 則
		大企業	中小企業	
労働基準法	【一般則】 時間外労働の上限規制 年 720 時間の適用 (36 条)	2019年4月1日 (平成31年)	2020年4月1日 (令和2年)	6か月以下の懲役又は 30万円以下の罰金
	【自動車運転業務】 年 960 時間の適用 (36 条)	2024年4月1日 (令和6年)		
	月 60 時間超の時間外割増賃金率の引上 (25%→50%) の中小企業への適用 (37 条、138 条関係)	※2010年4月1日 (平成22年) から 適用済	2023年4月1日 (令和5年)	30万円 以下の罰金
	年 5 日の年次有給休暇の取得義務付け (39 条)	2019年4月1日 (平成31年)		

これまでトラックドライバーの労働環境は、長時間労働の慢性化という課題を抱えていました。

若手不足と高齢化による労働力不足の中、国内貨物のトラック輸送比率の多さや、EC市場の急成長による宅配便の取り扱い個数の増加などにより長時間労働が常態化していました。

2024年の法施行では自動車運転業務の年間時間外労働時間の上限を設定することでトラックドライバーの労働環境を良くしようという狙いがあり、一見、物流業界が健全化する良いきっかけとなるように思われますが、この法施行によって下記のような問題が生じる見通しです。

① 運送・物流業者の売上、利益減少

規制により、1日に運べる荷物の量が減るため、運賃を上げなければ収入が減少してしまいます。

しかし、運賃を上げることは容易ではありません。6万社を超える運送業者の過当競争の中、荷主企業はより運賃の安い業者へ依頼するため、運送業者が荷主と価格交渉しにくい現状があります。

また、中小企業で月60時間の時間外労働が発生した場合には、2023年の法施行により割増賃金率が25%から50%へ引き上げられることから人件費が増加し、利益の減少に繋がります。

② 労働時間の減少によりドライバーの収入減少

トラックドライバーは走行距離に応じて運行手当が支給されるため、本来であれば走れば走るほど収入が増える体系になっていますが、労働時間の規制により走れる距離が短くなれば収入が減少してしまいます。収入が低いとなれば離職に繋がる可能性もあり、労働力不足に拍車がかかる恐れもあります。

この状況になっていけば、荷主への値上げや更なる労働力不足の問題が発生することになりますが、現状はこの新基準でも一般企業から見ても時間外は多く、収入も減っていく状態で、条件的にもトラックドライバー（特に若年者）は減少しています。IMBSにおいても、トラックでの輸送を取組先をお願いしている都合上、今後の改善が見込まれない場合、業務料の値上げや、荷物が欲しい時に届かない未来がすぐ近くに来ているかもしれません。

IV. 三越伊勢丹グループの動向

1. グループ業績について

< 1 > 三越伊勢丹グループ（連結） 第3四半期業績（4月～12月）

1) 三越伊勢丹グループ業績

（単位：百万円）

	実績	前年差	前年比	2022年度 通期予測
売上高	819,612	138,151	120.3%	1,080,000
売上総利益	215,927	33,584	118.4%	287,000
販管費	191,374	12,039	106.7%	261,000
営業利益	24,552	21,545	816.4%	26,000
純利益	19,562	18,638	—	25,500

通期営業利益予測については、第2四半期終了時点の240億円から260億円へ上方修正されています。

2) 三越伊勢丹・国内グループ百貨店別 業績

（単位：百万円）

	売上高	売上高前年差	営業利益	営業利益前年差
三越伊勢丹	454,693	93,016	17,924	17,585
札幌丸井三越	40,849	5,678	▲771	803
函館丸井今井	4,560	97	21	33
仙台三越	20,398	846	▲7	347
名古屋三越	42,925	989	▲216	703
静岡伊勢丹	11,962	429	14	57
新潟三越伊勢丹	26,696	614	436	41
広島三越	8,789	129	▲458	73
高松三越	16,319	664	238	146
松山三越	4,074	186	▲302	276
岩田屋三越	82,495	9,661	2,614	1,946

3) 三越伊勢丹店舗別 売上高

（単位：百万円）

	売上高	前年比
新宿本店	242,845	130.6%
日本橋本店	105,247	120.9%
銀座店	56,138	134.8%
立川店	22,526	109.3%
浦和店	27,936	105.8%
三越伊勢丹計	454,693	125.7%

4) グループセグメント別業績

(単位：百万円)

	百貨店業	クレジット・金融 ・友の会	不動産業	その他
	実績	実績	実績	実績
売上高	315,883	22,996	14,220	57,720
営業利益	17,583	3,108	2,995	664

5) 第3四半期業績について (第3四半期決算短信より)

百貨店業

国内百貨店においては、行動制限が解除されて以降、個人消費が堅調に推移しており、売上高については、首都圏店舗計ではコロナ禍前の水準を回復、全国計ではコロナ禍前に近い水準にまで回復いたしました。また、10月の水際対策緩和により免税売上高が大きく伸長し、12月については、首都圏店舗計、および一部の地域店舗において2018年水準を回復いたしました。

伊勢丹新宿本店については、海外からのお客さまがコロナ禍前の来店客数に回復していないなか、上期は統合以降最高の売上高を記録し、通期においても、過去一度しか達成していない3,000億円超の売上高（収益認識に関する会計基準等適用前の総額売上高）を見込めるほどの力強い回復となっております。特に、ラグジュアリーブランド、宝飾・時計等の高額品が、上期に引き続き好調に推移したほか、クリスマス等の年末イベント需要についても大変な賑わいとなりました。また、日本最大級の香水の祭典である「サロンドパルファン 2022」を3年ぶりに催事場で開催し、初出店ブランドに加え、先行発売アイテムを取り揃える等、最旬・最新の商品、体験企画を展開したことにより、多くのお客さまにご来店いただきました。

オンラインの取り組みでは、全国のグループ店舗をリモート接客でつなぐ、「三越伊勢丹リモートショッピング」による売上高が、前年、計画ともに上回り好調に推移いたしました。また、仮想都市型メタバースの「REV WORLDS」では、百貨店リアル店舗や外部企業等との連携企画を強化したほか、アバターのアクセサリ装着機能等の拡充にも取り組み、累計ダウンロード数は計画を大幅に上回り順調に拡大いたしました。今後も、オンライン上においても「お客さまの暮らしを豊かにする」ための取り組みを推進してまいります。

その他

株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポートでは、グループ内事業において、百貨店からのギフト商品等の配送・梱包業務の売上高が前年実績を下回りましたが、デジタル（EC）関連の配送・梱包業務については前年並みに推移いたしました。グループ外事業については、物流展示会等への積極的な出展により、新規クライアントからの受注獲得を推進いたしました。

V. IMBSの動向

1. IMBS業績

< 1 > 2022年4月～12月業績

(単位：百万円)

	実績	予算比	前年比	前年差
①売上高 (②+③)	18,740	① 96.2%	99.6%	▲81
【売上の内訳】				
店舗業務部	7,076			
センター業務部	9,739			
②百貨店関連	16,814			
ソリューション営業部	1,925			
③外部関連	1,925			
④売上原価	18,484	96.3%	99.9%	▲27
⑤売上総利益 (①-④)	256	94.8%	82.5%	▲54
⑥その他営業収益	405	② 100.0%	91.7%	▲37
⑦営業総利益 (⑤+⑥)	661	97.9%	87.9%	▲91
⑧販管費	433	③ 92.3%	95.6%	▲20
⑨営業利益 (⑦-⑧)	229	④ 110.5%	76.3%	▲71

- ① 売上高は、荷役業務や館内搬送量が上期に当初の予測より大きく減少したこと、ふるさと納税に関する商品の配送量が予測より伸びなかったため、予算を下回りました。
- ② その他営業収益は、クライアントに請求する業務委託料を計上しています。この業務委託料は販管費をベースに試算されている経費で、ほぼ本社部門で支出する本社費に相当します。
- ③ 販管費は、上期に内製化や業務の効率化をしたこと、教育費や雑費（コロナ関連費用・リアル開催をしていない研修等）予算の未執行があり、減少しました。
- ④ 営業利益は、販管費が当初設定した予算より抑制されたことから予算は上回っていますが、下期の販管費はほぼ予算通りだったことから前年は下回りました。

< 2 > 第3四半期業績（10月～12月）

（単位：百万円）

	実績	予算比	前年比	前年差
①売上高	7,451	94.9%	97.3%	▲203
②売上原価	7,374	94.9%	97.9%	▲160
③売上総利益（①-②）	77	89.4%	63.7%	▲44
④その他営業収益	128	100.0%	88.0%	▲61
⑤営業総利益（③+④）	205	95.7%	77.0%	▲44
⑥販管費	152	100.6%	96.7%	▲5
⑦営業利益（⑤-⑥）	53	84.1%	48.5%	▲56

< 3 > 2022年度業績の予測について

- 第3四半期終了時点で、営業利益は予算を上回り、前年は下回っています。
- 第3四半期の業績については売上、営業利益ともに予算に達成していません。
- 1月～3月の営業利益は例年特に大きく増減する要因はありません。この傾向から推測をすると、2022年度の営業利益は恐らく予算通り程度で、前年は下回ることが予測できます。

2. 2022年度の取り組み

< 1 > 2022年度IMBSアクションプランについて

- IMBSではグループの中期経営計画を踏まえて大きく5つのアクションプランが策定されています。
 - それぞれのアクションプランを四半期（三か月単位）ごとに行動計画目標が定められており、組合としても各四半期ごとにその進捗を経営懇話会中心に確認してまいります。
 - 9月末に組合広報誌“ユニオンレター”でも掲載していますので組合HPよりご覧ください。
 - 通期としての結果は出ていませんが、サステナビリティの取り組みでは、
 用度品削減の取組み・店ごとの梱包ルール取組が、メンバー中心に進んでいると考えています。用度削減の取組みについては、IMBS「私たちの考え方」アワードにも内容が投稿され、メンバー全体で共有されています。
 - 連邦戦略では、ソリューション営業部がグループから紹介された業務をおこなっていることや、展示会で三越伊勢丹のささげ業務の担当者と一緒にお客様とお話することで、EC物流提案の効果アップを狙うなどの取組みをしています。
- ※ささげ業務とは、「撮影（さつえい）」「採寸（さいすん）」「原稿（げんこう）作成」の頭文字をとった略称で、ECサイトで販売する商品の情報制作業務のことを指します。



参考：2022年度IMBSアクションプランについて（※22年度計画 アクションプランシートより抜粋）

I. 重点戦略 “高感度上質”戦略		IV. グループ基盤	
1. 物流基盤整備 (1) 物流システムの整備 ・リアルとEC融合を推進するLMS構築 (2) マテハン機器の整備 ・庫内作業の少人化・効率化の実現	2. 人事制度改革/人材育成 (1) 人事制度改革 ①適正な評価制度の構築 ②適正な要員配置 (2) 人材育成 ①営業貢献人材/高度専門性人材の育成 ②マネジメントスキルの向上	1. デジタル改革(DX) (1) 三光町センター ①ECハイブリットセンターとしての稼働 ②業務効率化と機能拡張検討	2. 事業モデル改革 (1) 首都圏/地域店物流センターの機能再編 ①首都圏：機能最適化の実現 (所沢第1・第2、厚木、船橋、有明など) ②地域店：統廃合を含む再編
II. 重点戦略 “個客とつながる”CRM戦略 1. 「お届け領域」のお客さま満足最大化 (1) ラストワンマイル構築 ・上位顧客を対象としたサービスの展開		3. 収支構造改革(百貨店の科学) (1) 物流コスト削減の更なる深掘 ①「三光町ゼロリセット」関連 ②「首都圏/地域店の拠点機能最適化」 ③「業務返却による当社外部委託費見直し」 ④「消耗品費見直し」など	
III. 重点戦略 “連邦”戦略 1. 物流提案営業の拡大 (1) 外販営業ビジネスの拡大 「収益性の特化したビジネスモデルの確立」 <成長戦略の基盤作りと連邦戦略の具現化>		V. 経営基盤（システムデータ基盤、人材基盤、サステナビリティ） 1. システム・データ基盤 (1) システム基盤整備 ①外販営業支援システムの機能最適化 ②その他システム（BH等）の機能最適化	
2. 新規ビジネスの事業化 (1) 収益基盤となる新規事業の検討 ・グループ資源を活用した事業モデル構築 (富裕層向け預かり保管ビジネス立上げ)		3. サステナビリティ・ガバナンス・経営システム (1) サステナビリティの取組み ①温室効果ガス削減への取組み (大手委託先企業のCO2削減への取組の把握・当社運行車両の適正化・所沢センター太陽光発電の導入)	
3. 百貨店業務センターの効率運営 (1) 首都圏・地域店舗と連動した業務効率改善の推進		2. 人材基盤 (1) 社内風土・意識改革 ・「私たちの考え方」を基準とする行動定着 (2) 業務改革 ①ワークスタイル変革/デジタル化の定着 ②休み方改革（有休取得促進） (3) 上司と部下の対話の促進 ①組織内1on1面談の定着 ②情報共有の促進	
		②用度品削減による環境負荷の低減 ・用度品削減（収支構造改革と連動） ・店ごとの梱包ルールを統一 (2) ガバナンスの強化 ・リスクマネジメント体制の強化	

< 2 > 国際総合物流展への出展

外販営業ビジネスの拡大を目的として、約6万人が来場した『2022年国際総合物流展』にて、ソリューション営業部がブース出展を行いました。当初計画をしていた名刺交換の目標枚数を達成し、現在は名刺交換した企業へアプローチを掛けています。

< 3 > グループ企業理念対話会の実施

グループ企業理念の再整理「全社アンケート」の記載内容共有と「行動指針」に基づく私たち一人ひとりの変化や成果の共有を目的とし、全従業員対象に企業理念対話会を実施しました。約3か月にわたり、リアル開催、リモート開催を織り交ぜ、会社経営の皆さんが従業員一人ひとりと対話をいたしました。組合としてもコロナ禍の環境は十分鑑みながら直接対話の機会を創出したいと考えています。

< 4 > 風土改革

1) 第12回 梱包コンテスト

包装のプロフェッショナル集団として技術を磨き上げ、グループ事業会社や関連会社は勿論、一般企業にも積極的に販売することができ、品質・生産性が日本一になっている姿を目指し開催しました。今回は2018年以來4年ぶりの開催となり、地域や取組先も多く参加し、三光町センターにて開催しました。その内容はNHKの取材が入り、1月に放送されました。

【競技内容】

競技暖簾	伊勢丹
基本技能競技	10個の同型箱を完全包装
応用技能競技	不定形の商品複数の特殊梱包・箱詰め

2) IMBS「私たちの考え方」award

行動指針の精神に基づき、年間を通じて業務改善・業務開拓など各種チャレンジに取り組んでいます。実施した取り組みについては指定様式に則った形で、awardとしてYammerにエントリーし、好事例として全社に共有されています。

①プロフェッショナル部門… 物流ながらの視点を生かした取り組みなど、物流のプロフェッショナルとして

他部門の見本となる事例

②カスタマー部門… お客様のため・お客様の目線から問題提起を行い、成果が上がった事例

③チームワーク部門… 仲間同士のコミュニケーションを活性化させたことで成果が上がった事例

④フォーサイト部門… SDGs等を意識した改善を実行し、一歩先を見た取組ができた事例

【メインアワード】

①IMBS『私たちの考え方』award（全6賞）を通期に1回

②私の推しaward（全1賞）を半期に1回：評価ポイント（推しポイント）平均点が最も高いエントリーと、評価回数が最も多いエントリーの計2チームが表彰対象となります。

【サブアワード】

③チャレンジ賞（全1賞）を半期に1回：エントリー数が最も多いチームと、チーム参加率が最も高いチームが表彰対象となります。

<上期IMBS 受賞チームの紹介>

私の推しaward

①評価平均TOP

○センター業務部 第二業務担当 用度業務

☞エアージャケットの集約化と使用改善による減プラとコスト削減、評価回数TOP・評価平均TOPのダブル受賞

②評価回数TOP

○店舗業務部 地域店担当岩田屋三越

☞多の津センター保管スペースの縮小（旧事務所撤去）とコスト削減

○センター業務部 第二業務担当 用度業務

☞バスケット箱の使用・発注・納品フローの変更によるコスト削減

エントリーチャレンジ賞

③投票数・参加率TOPチーム

○店舗業務部 首都圏担当 浦和・立川店（ダブル受賞）

VI. 2023年度春の交渉についての考え方

1. 環境を踏まえた組合の考え方について

2022年度についてもIMBSを取り巻く環境については、まだまだ厳しい環境が続いていると言えます。

社会環境については不安定な世界情勢によるエネルギー価格の高騰や物価高による生活と企業における影響、そして未だ世界的にも落ち着きを見せない新型コロナウイルスの流行など様々な面で従業員・会社ともに大きな影響を及ぼしています。

三越伊勢丹グループについては、2月に発表された第3四半期決算によると(株)三越伊勢丹の各店、特に新宿店の業績回復が大きくグループ全体をけん引した結果、営業利益は当初の計画を大きく上回る結果となり、通期の業績予測については第2四半期決算にて上方修正された値からさらに上方修正されました。しかしながら、(株)三越伊勢丹以外のグループ百貨店の状況を見ると、決して楽観視できる状況ではないとも言えます。

IMBSについては、百貨店店舗の業績は回復している一方で、想定を超えるECの実績減少、昨年度と比較して特需の減少などからグループ業績の伸長や昨年度のIMBS業績と比較すると減少している状況です。その中でも、営業利益は、第3四半期時点では予算を上回っており、これはメンバー一人ひとりが業務改善の意識を持ち、販管費などのコストを抑制している結果だと思っています。

2023年度春の交渉において労働組合としてはこのような社内外の環境認識をすることを前提にメンバー一人ひとりの生活する上での安心感を守り、働く上で「やりがい」や「夢」を持つことのできる環境を構築していくことが重要であると考えています。

賃金要求については、雇用の確保と企業の継続を前提に、シェアード会社としての性質を鑑みて（1）ベースアップ、（2）定期昇給、（3）初任給・採用賃金、（4）最低賃金の要求を行います。

人事賃金制度についてはステージCの期待役割の整理を始め、メンバー一人ひとりが「やりがい」や「夢」を持ちながら働くことができる環境の整備を継続していくことに加え、配偶者転勤休職制度などメンバー一人ひとりが安心して働ける環境作りも継続して行ってまいります。また、次年度に向けては、業界における優位性や、従業員の生活における安心の両面から本給と賞与の支給水準の見直しについて議論を進めていきたいと思っております。さらに、よりキャリアをイメージできる人事賃金制度の整理と、その運用の確認や理解・浸透も大切であると考えています。

こういった考え方をメンバー一人ひとりに正しく伝えていくことが現在の環境化では大切であると考えています。今回の春の交渉メンバーズVOICEでは、動画視聴を前提とする中でも可能な限りメンバーとの直接接点を図り意見交換を行いたいと思っております。そこで頂いた声についてはこの春の交渉のみならず、その先の労使協議に繋げていくことが、より良い職場環境作りにはとても重要であると考えております。

2. 賃金要求の考え方について

< 1 > 賃金要求の方針について

2022年度春の交渉本部基本方針は、これまで同様「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に取組みを進めます。賃金要求の具体的な方針については、三越伊勢丹グループ労働組合（IMGU）の「2023年度春の交渉IMGU基本方針」に基づき要求を組み立てます。（詳細はP60）

< 2 > 各雇用形態における賃金要求について

1) ベースアップ

・社員・プロスタッフ社員については、グループ共通ベースアップ算出式に基づき要求を行っています。しかしながら、今回は現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の物価上昇」に該当すると捉え、要求を組み立てます。

・また、ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダー社員・フェロー社員・エルダーフェロー）についても、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本としつつ、2023年度は特に物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応を図ります。

2) 定期昇給

定期昇給は、昇給・昇格制度がある全ての雇用形態において「役割成果主義の推進」・「やりがい・働きがい」の観点から、制度上の評価分布および、本給表・昇給表などに基づく要求を行います。

3) 初任給・採用賃金

個別契約となる雇用形態を除き、全ての雇用形態の初任給・採用賃金の要求をおこないます。

4) 最低賃金（詳細はP64）

「2023年度春の交渉 IMGU最低賃金要求基準」に基づき、「企業内（月給・時間給）最低賃金」、および社員・プロスタッフ社員に対する「扶養者・年齢別最低賃金（月例）」の要求をおこないます。

5) 賞与

賞与要求については都度要求として2023年6月支給分は2023年5月を目途に、業績結果および業績評価指標を踏まえ、要求をおこないます。なお、2023年12月支給賞与と2024年6月支給賞与は、賞与支給表を基本として、2023年12月支給賞与は2023年10月頃を、2024年6月支給賞与は2024年5月頃を目安として要求を行います。

・賞与支給額の決定に使用する「業績評価指標」については2022年度春の交渉にて審議決定をおこないました。

・賞与は「雇用の維持とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に考えつつも、企業環境・業績に柔軟に対応した水準の確保を図り、最下限水準は年間2か月を基本的な考え方とします。

・賞与に評価制度が導入されている雇用形態は、必要な原資（評価分布等）を要求するとともに、その結果に関する確認をおこないます。

VII. 2023年度賃金要求（案）

1. 社員要求内容

< 1 > 社員月例賃金要求

項目	内容	ページ
ベースアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・社員については、一律2,000円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～ 	20
本給評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージB・CともにS・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布とすることを要求します。 ・ステージC t は、本給評価は絶対評価とし、運用などが適正におこなわれているか確認することを要求します。 	—
運用	<ul style="list-style-type: none"> ・運用に関して、下記の通り要求します。 ○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使確認をおこないます。 ○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを労使で確認します。 ・全体及び等級別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後） ・ステージBの役割別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） ・ステージCの等級別・ランク別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） ・ステージBの「役割が大きく変更する異動」の有無（2022年4月1日及び8月1日） 	—
	<p><昇格者数の確認状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ステージC1、Ct⇒C2：6名 ・ステージC2⇒B1：3名 ・ステージB⇒A：0名 	—
	<p><進級者数の確認状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ステージC2⇒C3：0名 ・B1⇒B2：0名 ・B2⇒B3：選考中 	—
初任給	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージC t 212,000円 ※初任給要求は、2023年4月にIMBSに入社する新入社員の4月1日からの本給を要求するものです。 	—
本給表および昇給表	<ul style="list-style-type: none"> ・本給表・昇給表を要求します。 	21 22
最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・基準内賃金が164,000円を下回らないことを要求します。 	—
扶養者・年齢別最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。 	23

< 2 > ベースアップについて

社員については、一律 2,000円のベースアップを要求します。

【2023年度 春の交渉におけるベースアップ要求の考え方】

IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。

2023年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「2,000円のベースアップ」を要求するものとします。

※参考資料 グループ共通ベースアップ算出式

対象雇用形態：社員、プロスタッフ社員

基準となるベースアップ額 = 基礎額292,000円 × 物価上昇率に応じた係数

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0.0%以下	0.000	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

- ・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）の前年同月比を使用します。
- ・物価上昇率に応じた係数は、上記表に対して係数を特定します。
- ・算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を元に下記の式にて算出します。
 $(「1 \sim 10月までの物価上昇率合計」 + 「見なし物価上昇率（11月、12月分） \times 2カ月」) \div 12$
- ※「見なし物価上昇率」は、8月・9月・10月の消費者物価指数の平均値を使用する。
- ・暦年平均の物価上昇率および見なし物価上昇率は、少数第2位を四捨五入し、第1位までとする。

<ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

単位：%

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
0.5	0.9	1.2	2.5	2.5	2.4	2.6	3.0	3.0	3.7	3.2	3.2	2.4

※参考資料：社員ステージB・ステージC 平均賃金引き上げ率

- ・現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき試算します。
- ・「初任でステージCで入社し、ステージBで60歳定年を迎えた」場合の職務や等級の変更に伴う賃金引き上げ分も含めた賃金引き上げ率は、「2.40%（平均賃金引き上げ額6,974円）」と試算されます。また、今回のベースアップ2,000円に伴う賃金引き上げ率は0.69%と試算されます。

< 3 > 本給表・昇給表

1) 社員ステージC 本給表及び昇給表

※ベースアップの2,000円を上乗せした本給表となります。ベースアップ要求は資格給に反映しています。

【個人成果給】

単位：円

	ステージ3	ステージ2	ステージ1
1	200,000		
2	198,000		
3	196,000		
4	194,000		
5	192,000		
6	190,000	190,000	
7	188,000	188,000	
8	186,000	186,000	
9	184,000	184,000	
10	182,000	182,000	
11		180,000	180,000
12		178,000	178,000
13		176,000	176,000
14		174,000	174,000
15		172,000	172,000
16		170,000	170,000
17		168,000	168,000
18		166,000	166,000
19		164,000	164,000
20		162,000	162,000
21		160,000	160,000
22		158,000	158,000
23		156,000	156,000
24		154,000	154,000
25		152,000	152,000
26		150,000	150,000
27			148,000
28			146,000
29			144,000
30			142,000

【資格給】

単位：円

ステージ3	ステージ2	ステージ1
102,000	92,000	72,000

【昇給表】

ステージ3 単位：ランク

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	-1
2～5	2	1	0	-1
6～10	3	2	1	0

ステージ2 単位：ランク

ランク	S	A	B	C
6	0	0	0	-1
7～10	3	2	1	0
11～26	4	3	2	0

ステージ1 単位：ランク

ランク	S	A	B	C
11	0	0	0	0
12～16	3	2	1	0
17～30	4	3	2	0

2) 社員ステージCt 本給表及び昇給表

※ベースアップの2,000円を上乗せした本給表となります。ベースアップ要求はベース給に反映しています。

【ベース給】

単位：円

	ステージ t
1	247,000
2	242,000
3	237,000
4	232,000
5	227,000
6	222,000
新任	212,000

【昇給表】

単位：ランク

A	B	C
2	1	0

※1年目はC評価でも1ランクアップ

3) 社員ステージB 本給表及び昇給表

※ベースアップの2,000円を上乗せした本給表となります。ベースアップ要求は資格給に反映しています。

【個人成果給】

単位：円

	ステージB3	ステージB2	ステージB1
1	365,000		
2	363,000		
3	361,000		
4	359,000		
5	357,000		
6	355,000		
7	353,000		
8	351,000		
9	349,000		
10	347,000		
11	345,000	345,000	
12	343,000	343,000	
13	341,000	341,000	
14	339,000	339,000	
15	337,000	337,000	
16	335,000	335,000	
17	333,000	333,000	
18	331,000	331,000	
19	329,000	329,000	
20	327,000	327,000	
21	325,000	325,000	
22	323,000	323,000	
23	321,000	321,000	
24	319,000	319,000	
25	317,000	317,000	
26		315,000	315,000
27		313,000	313,000
28		311,000	311,000
29		309,000	309,000
30		307,000	307,000
31		305,000	305,000
32		303,000	303,000
33		301,000	301,000
34		299,000	299,000
35		297,000	297,000
36		295,000	295,000
37		293,000	293,000
38		291,000	291,000
39		289,000	289,000
40		287,000	287,000
41			285,000
42			283,000
43			281,000
44			279,000
45			277,000
46			275,000
47			273,000
48			271,000
49			269,000
50			267,000
51			265,000
52			263,000
53			261,000
54			259,000
55			257,000
56			255,000

【資格給】

単位：円

ステージB3	ステージB2	ステージB1
92,000	72,000	52,000

【役割給】

単位：円

役割	①	②	③	④
金額	30,000	25,000	20,000	10,000

【昇給表】

単位：ランク

レンジ	資格	ランク	評価別ランクアップ数			
			S	A	B	C
	B1~B3共通	最上位	0	0	0	▲2
R1	B3	2~7	3	1	0	▲2
	B2	12~17				
	B1	27~32				
R2	B3	8~15	4	2	1	▲1
	B2	18~25				
	B1	33~40				
R3	B3	16~25	5	3	2	0
	B2	26~40				
	B1	41~55				

< 4 > 2023年度要求基準に基づく扶養者・年齢別最低賃金の保障月額について(詳細はP64～参照)

「扶養者・年齢別最低賃金要求」は生活者の観点からの賃金確保を目的に、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数に応じて定めたものです。扶養者の基準内賃金が、以下の扶養者別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として補償することを要求します。

社員における扶養者の基準内賃金が以下の扶養者別・年齢別最低賃金を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

**27歳（一人扶養）：192,800円、30歳（二人扶養）：213,800円
33歳（三人扶養）：234,700円、36歳（四人扶養）：255,700円**

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします。また、扶養者数には上限は設けず、被扶養者に応じ10,000円を加算します。

※育児・介護等の短時間勤務者も対象とし、本給より控除されている割合と同じ割合を該当する扶養者・年齢別最低賃金より差し引いた金額と比較し、控除された本給の金額が下回る場合、差額を支給します。

< ※参考：2023年度 要求基準に基づく扶養者・年齢別の保障月額 >

(単位:円)

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	192,800	202,800	212,800	222,800
28	196,500	206,500	216,500	226,500
29	200,200	210,200	220,200	230,200
30	203,800	213,800	223,800	233,800
31	207,500	217,500	227,500	237,500
32	211,100	221,100	231,100	241,100
33	214,700	224,700	234,700	244,700
34	218,400	228,400	238,400	248,400
35	222,100	232,100	242,100	252,100
36～	225,700	235,700	245,700	255,700

※水準設定については、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分（暦年・総合・全国）」等を加味して決定しています。

※保障額の支給については、本人の申告に基づき行われます。4月中に会社より基準額及び申告方法（申告期日や申告書等）に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額が支給されます。

なお、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

※扶養者・年齢別最低賃金は、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分（暦年・総合・全国）」等を加味して決定していますので、基準額の水準は年度毎に設定されます。

< ※参考：2022年度 要求基準に基づく扶養者・年齢別の保障月額 >

(単位:円)

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	185,300	195,300	205,300	215,300
28	189,600	199,600	209,600	219,600
29	193,900	203,900	213,900	223,900
30	198,100	208,100	218,100	228,100
31	202,400	212,400	222,400	232,400
32	206,600	216,600	226,600	236,600
33	210,800	220,800	230,800	240,800
34	215,100	225,100	235,100	245,100
35	219,400	229,400	239,400	249,400
36～	223,600	233,600	243,600	253,600

2. プロスタッフ社員要求内容

< 1 > プロスタッフ社員月例賃金要求

項目	内容	ページ																
ベースアップ	<ul style="list-style-type: none"> 一律2,000円のベースアップを要求します。 既存者：4月16日付、転換者：4月16日付、新入社員：4月1日付	25																
本給評価	<ul style="list-style-type: none"> S・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布とすることを要求します。 	—																
運用	運用に関しては、下記の通り要求します。 <ul style="list-style-type: none"> ○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使で確認します。 ○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを労使で確認します。 ・平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後） ・ランク別の人員分布（人事異動の前後、評価反映の前後） 	—																
採用賃金	<ul style="list-style-type: none"> ベースアップを踏まえ、地域ごとに2,000円上乘せして要求します。 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <thead> <tr> <th></th> <th>A地域</th> <th>B地域</th> <th>C・D地域</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>既卒者 (社会人経験者)</td> <td>175,000円以上</td> <td>165,000円以上</td> <td>164,000円以上</td> </tr> <tr> <td>短大卒・専門卒</td> <td>185,000円</td> <td>175,000円</td> <td>170,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒</td> <td>175,000円</td> <td>165,000円</td> <td>164,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※採用賃金要求は、2023年4月にIMBSに入社する新入社員の4月1日からの本給を要求するものです。</p>		A地域	B地域	C・D地域	既卒者 (社会人経験者)	175,000円以上	165,000円以上	164,000円以上	短大卒・専門卒	185,000円	175,000円	170,000円	高卒	175,000円	165,000円	164,000円	—
	A地域	B地域	C・D地域															
既卒者 (社会人経験者)	175,000円以上	165,000円以上	164,000円以上															
短大卒・専門卒	185,000円	175,000円	170,000円															
高卒	175,000円	165,000円	164,000円															
本給表および昇給表	<ul style="list-style-type: none"> 本給表・昇給表を要求します。 	26																
最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> 基準内賃金が164,000円を下回らないことを要求します。 	—																
扶養者・年齢別最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> 基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。 	27																

< 2 > ベースアップについて

プロスタッフ社員については、一律 2,000円のベースアップを要求します。

【2023年度 春の交渉におけるベースアップ要求の考え方】

IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。

2023年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「2,000円のベースアップ」を要求するものとします。

※参考資料 グループ共通ベースアップ算出式

対象雇用形態：社員、プロスタッフ社員

基準となるベースアップ額 = 基礎額292,000円 × 物価上昇率に応じた係数

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0.0%以下	0.000	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

- ・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）の前年同月比を使用します。
- ・物価上昇率に応じた係数は、上記表に対して係数を特定します。
- ・算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を元に下記の式にて算出します。
(「1～10月までの物価上昇率合計」+「見なし物価上昇率（11月、12月分）×2カ月」) ÷ 12
- ※「見なし物価上昇率」は、8月・9月・10月の消費者物価指数の平均値を使用する。
- ・暦年平均の物価上昇率および見なし物価上昇率は、少数第2位を四捨五入し、第1位までとする。

<ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

単位：%

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
0.5	0.9	1.2	2.5	2.5	2.4	2.6	3.0	3.0	3.7	3.2	3.2	2.4

※参考資料：プロスタッフ社員 平均賃金引き上げ率

- ・均賃金引き上げ率の算定方法は「プロスタッフ社員社員として入社し、勤続20年まで（本給体系等を考慮）のモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算定しています。
- ・現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「メイト社員として入社し、勤続20年まで勤めた」場合、職務変更に伴う賃金引き上げ分も含めた賃金引き上げ率は、「1.63%（平均賃金引き上げ額3,100円）」と試算されます。また、今回のベースアップ2,000円に伴う賃金引き上げ率は1.05%と試算されます。

< 3 >本給表・昇給表

1) プロスタッフ社員 本給表及び昇給表

※ベースアップの2,000円を上乗せした本給表となります。ベースアップ要求は資格給に反映しています。

【個人成果給】

単位：円

	P 2	P 1
1	180,000	
2	178,000	
3	176,000	
4	174,000	
5	172,000	172,000
6	170,000	170,000
7	168,000	168,000
8	166,000	166,000
9	164,000	164,000
10	162,000	162,000
11	160,000	160,000
12	158,000	158,000
13	156,000	156,000
14	154,000	154,000
15	152,000	152,000
16	150,000	150,000
17	148,000	148,000
18	146,000	146,000
19	144,000	144,000
20	142,000	142,000
21	140,000	140,000
22		138,000
23		136,000
24		134,000
25		132,000
26		130,000
27		128,000
28		126,000
29		124,000
30		122,000
31		120,000
32		118,000
33		116,000
34		114,000
35		112,000
36		110,000

【資格給】

単位：円

P 2	P 1
42,000	35,000

【地域給】

単位：円

エリア	地域	地域給
A地域	首都圏	30,000
B地域	名古屋	20,000
C地域	札幌・仙台・静岡・広島・福岡	15,000
D地域	新潟・高松・松山	15,000

【昇給表】

P2 単位：ランク

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2～6	3	2	1	0
6～10	4	3	2	0

P1 単位：ランク

ランク	S	A	B	C
5	0	0	0	0
6～15	3	2	1	0
16～36	4	3	2	0

< 4 > 2023年度要求基準に基づく扶養者・年齢別最低賃金の保障月額について(詳細はP64~参照)

「扶養者・年齢別最低賃金要求」は生活者の観点からの賃金確保を目的に、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数に応じて定めたものです。扶養者の基準内賃金が、以下の扶養者別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として補償することを要求します。

プロスタッフ社員における扶養者の基準内賃金が以下の扶養者別・年齢別最低賃金を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

**27歳（一人扶養）：192,800円 、 30歳（二人扶養）：213,800円
33歳（三人扶養）：234,700円 、 36歳（四人扶養）：255,700円**

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします。また、扶養者数には上限は設けず、被扶養者に応じ10,000円を加算します。

※育児・介護等の短時間勤務者も対象とし、本給より控除されている割合と同じ割合を該当する扶養者・年齢別最低賃金より差し引いた金額と比較し、控除された本給の金額が下回る場合、差額を支給します。

<※参考：2023年度 要求基準に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

(単位:円)

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	192,800	202,800	212,800	222,800
28	196,500	206,500	216,500	226,500
29	200,200	210,200	220,200	230,200
30	203,800	213,800	223,800	233,800
31	207,500	217,500	227,500	237,500
32	211,100	221,100	231,100	241,100
33	214,700	224,700	234,700	244,700
34	218,400	228,400	238,400	248,400
35	222,100	232,100	242,100	252,100
36～	225,700	235,700	245,700	255,700

※水準設定については、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分（暦年・総合・全国）」等を加味して決定しています。

※保障額の支給については、本人の申告に基づき行われます。4月中に会社より基準額及び申告方法（申告期日や申告書等）に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額が支給されます。

なお、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

※ 扶養者・年齢別最低賃金は、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分（暦年・総合・全国）」等を加味して決定していますので、基準額の水準は年度毎に設定されます。

<※参考：2022年度 要求基準に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

(単位:円)

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	185,300	195,300	205,300	215,300
28	189,600	199,600	209,600	219,600
29	193,900	203,900	213,900	223,900
30	198,100	208,100	218,100	228,100
31	202,400	212,400	222,400	232,400
32	206,600	216,600	226,600	236,600
33	210,800	220,800	230,800	240,800
34	215,100	225,100	235,100	245,100
35	219,400	229,400	239,400	249,400
36～	223,600	233,600	243,600	253,600

3. フェロー社員要求内容

< 1 > フェロー社員賃金要求

項目	内容	ページ
ベースアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ベースアップ構成要素に基づき、一律10円のベースアップを要求します。 ※ベースアップは、ベース給725円を735円に引き上げて対応し、賃金反映は、4月11日からになります。 	29
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・能力評価表及び能力給ランク表・昇給表に基づき、B評価以上を中心とした分布とすることを要求します。 	—
運用	<ul style="list-style-type: none"> ・運用に関しては、下記の通り要求します。 ○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使確認をおこないます ○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認します。 	—
「貢献度ポイント表」 「退職金算定式 ・支給係数」	<ul style="list-style-type: none"> ・フェロー社員Ⅰの「貢献度ポイント表」、「退職金算定式・支給係数」を表の通り要求します。 	31
能力給改定表 ランク表・昇給表	<ul style="list-style-type: none"> ・フェロー社員Ⅱの「能力給改定表」、「ランク表・昇給表」を表の通り要求します。 	30
採用賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・地域ごとに設定する金額を下回らないことを要求します。 	32
最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・地域ごとに最低賃金を下回らないことを要求します。 	32

< 2 > ベースアップについて

フェロー社員については、一律10円のベースアップを要求します。

【2023年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針】におけるベースアップの考え方

算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2023年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は2,000円以上、時給制は10円以上」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認したうえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【2023年度春の交渉 IMBS支部】におけるベースアップの考え方

IMBSの業績の状況は、第3四半期終了時点で、営業利益は予算を上回り、前年比は下回っています。

2023年1月～3月の業績については、特に大きく増減する要因は例年ないことから、2022年度の営業利益については、営業利益が予算通り程度で、前年は下回る予測です。

【2023年度ベースアップ要求に関わる4つの構成要素に対する考え方】

①物価上昇分

2022年度の消費者物価指数は2.5%の上昇となりました。

②生産性向上分

2022年度の通期予測は2022年度の営業利益については、営業利益が予算通り程度で、前年は下回る予測です。

③担う役割と賃金バランス

全社の要員構成に大きな変化が見受けられないことや、役割と賃金水準とのバランスに大きな変化がないことが想定されます。

④採用賃金上昇分

採用賃金について、変動はありません。

< 3 >本給表・昇給表

1) フェロー社員Ⅱ

【ランク表・能力給改定表（有期）】

単位：円

累積能力給	S	A	B	C	D
255円～500円	10	5	0	0	0
75円～250円	20	10	5	0	0
0円～70円	30	20	10	0	0

【ランク表・昇給表（無期）】

【ランク表】

(単位：円)

ランク	累積能力給	ランク	累積能力給	ランク	累積能力給	ランク	累積能力給	ランク	累積能力給
1	500	21	400	41	300	61	200	81	100
2	495	22	395	42	295	62	195	82	95
3	490	23	390	43	290	63	190	83	90
4	485	24	385	44	285	64	185	84	85
5	480	25	380	45	280	65	180	85	80
6	475	26	375	46	275	66	175	86	75
7	470	27	370	47	270	67	170	87	70
8	465	28	365	48	265	68	165	88	65
9	460	29	360	49	260	69	160	89	60
10	455	30	355	50	255	70	155	90	55
11	450	31	350	51	250	71	150	91	50
12	445	32	345	52	245	72	145	92	45
13	440	33	340	53	240	73	140	93	40
14	435	34	335	54	235	74	135	94	35
15	430	35	330	55	230	75	130	95	30
16	425	36	325	56	225	76	125	96	25
17	420	37	320	57	220	77	120	97	20
18	415	38	315	58	215	78	115	98	15
19	410	39	310	59	210	79	110	99	10
20	405	40	305	60	205	80	105	100	5
								101	0

【昇給表】

		S	A	B	C	D
ランク アップ 数	1～50	2	1	0	0	0
	51～86	4	2	1	0	0
	87～101	6	4	2	0	0

2) フェロー社員 I

① 貢献度ポイント表

貢献度評価	S	A	B	C	D
貢献度ポイント	0.9	0.6	0.3	0.1	0

②退職金算定式・支給係数

【退職金算定式】

勤続期間（1年）ごとの年間契約時間の累計÷勤続年数×貢献度ポイント総数×支給係数

【支給係数】

再契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回以上
支給係数	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55

参考：フェロー社員 I の貢献退職金制度

①会社は貢献退職金として次の算式による金額を支給する。

※年間契約時間算出方法 = 週契約時間×52（年間52週間）

※勤続期間の1年は、10月11日～翌年10月10日までとします。

※但し、入社や退職のタイミングで、1年に満たない期間も、勤続期間の1年としてカウントします。

②前項の「貢献度ポイント」とは、毎年における各人の業務に対する貢献度を評価し、その評価に基づき次に定める基準により算出したポイント（6月11日・12月11日に付与）をいう。なお、ポイント総数は「15」を上限とする。

貢献度評価	S	A	B	C	D
貢献度ポイント	0.9	0.6	0.3	0.1	0

③第1項の「支給係数」とは、再契約回数（無期雇用以降は10月11日を跨いだ回数）に基づき定める基準により算出した係数をいう。

再契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回以上
支給係数	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55

再契約回数：（※無期雇用以降は10月11日を跨いだ回数）

< 4 >採用賃金・最低賃金要求

1) 採用賃金

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	宮城	新潟
1,085	1,000	995	1,085	930	895	900
静岡	愛知	広島	香川	愛媛	福岡	(単位：円)
955	1,000	940	890	865	910	

2) 最低賃金

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	宮城	新潟
1,075	990	985	1,075	920	885	890
静岡	愛知	広島	香川	愛媛	福岡	(単位：円)
945	990	930	880	855	900	

※ 2023年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合は、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて 審議決定します。

4. エルダー社員要求内容

< 1 >エルダー社員賃金要求

項目	内容	ページ
ベースアップ	・ベースアップ構成要素に基づき、時給制は一律で10円・月給制は一律2,000円のベースアップ要求します。 ※ベースアップは、エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶは4月1日、エルダー社員Ⅲは4月16日からになります。	34
時間給	・エルダー社員Ⅰ・Ⅱは、ベースアップ要求に基づき、地域ごとに10円を上乗せし要求します。 A地域1,085円 / B地域1,005円 / C地域955円 / D地域940円 ・エルダー社員Ⅵ・Ⅶは、時間給に10円を上乗せし要求します。	33
月例給	・エルダー社員Ⅲは、ベースアップ要求に基づき、地域ごとに2,000円を上乗せし、要求します。 A地域226,000円 / B地域176,000円 / C・D地域166,000円 なお、各地域で60歳時点の賃金が上記金額を下回る場合は、60歳時点の賃金とします。	33
最低賃金 (時間給)	・エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶの時間給が地域ごとの最低賃金表を下回らないことを要求します。	33
最低賃金 (月例給)	・エルダー社員Ⅲの月例賃金が164,000円を下回らないことを要求します。	33

< 2 >時間給・月例給要求

(単位：円)

エリア	地域	時間給	月給
A地域	首都圏	1,085	226,000
B地域	名古屋	1,005	176,000
C地域	札幌・仙台・広島・福岡・静岡	955	166,000
D地域	新潟・高松・松山	940	166,000

< 3 >最低賃金要求

(単位：円)

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	宮城	新潟
1,075	990	985	1,075	920	885	890
静岡	愛知	広島	香川	愛媛	福岡	
945	990	930	880	855	900	

※ 2023年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合は、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

エルダー社員については、時給制一律10円、月給制一律2,000円のベースアップを要求します。

【2023年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針】におけるベースアップの考え方

算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2023年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は2,000円以上、時給制は10円以上」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認したうえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【2023年度春の交渉 IMBS支部】におけるベースアップの考え方

IMBSの業績の状況は、第3四半期終了時点で、営業利益は予算を上回り、前年比は下回っています。

2023年1月～3月の業績については、特に大きく増減する要因は例年ないことから、2022年度の営業利益については、営業利益が予算通り程度で、前年は下回る予測です。

【2023年度ベースアップ要求に関わる3つの構成要素に対する考え方】

①物価上昇分

2022年度の消費者物価指数は2.5%の上昇となりました。

②生産性向上分

2022年度の通期予測は2022年度の営業利益については、営業利益が予算通り程度で、前年は下回る予測です。

③担う役割と賃金バランス

全社の要員構成に大きな変化が見受けられないことや、役割と賃金水準とのバランスに大きな変化がないことが想定されます。

5. エルダーフェロー要求内容

< 1 >エルダーフェロー賃金要求

項目	内容	ページ
ベースアップ	・ベースアップ構成要素に基づき、一律10円のベースアップを要求します。 ※賃金反映は、4月11日からになります。	36
最低賃金 (時間給)	・時間給が地域ごとの最低賃金表を下回らないことを要求します。	35

< 2 >最低賃金要求

(単位：円)

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	宮城	新潟
1,075	990	985	1,075	920	885	890
静岡	愛知	広島	香川	愛媛	福岡	
945	990	930	880	855	900	

※ 2023年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合は、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて 審議決定します。

エルダーフェローについては、時給制一律10円のベースアップを要求します。

【2023年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針】におけるベースアップの考え方

算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2023年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は2,000円以上、時給制は10円以上」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認したうえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【2023年度春の交渉 IMBS支部】におけるベースアップの考え方

IMBSの業績の状況は、第3四半期終了時点で、営業利益は予算を上回り、前年比は下回っています。

2023年1月～3月の業績については、特に大きく増減する要因は例年ないことから、2022年度の営業利益については、営業利益が予算通り程度で、前年は下回る予測です。

【2023年度ベースアップ要求に関わる3つの構成要素に対する考え方】

①物価上昇分

2022年度の消費者物価指数は2.5%の上昇となりました。

②生産性向上分

2022年度の通期予測は2022年度の営業利益については、営業利益が予算通り程度で、前年は下回る予測です。

③担う役割と賃金バランス

全社の要員構成に大きな変化が見受けられないことや、役割と賃金水準とのバランスに大きな変化がないことが想定されます。

MEMO



VIII. 「人に関わる諸制度」について

項目	前提	対象	ページ
1. 本給と賞与のバランス	報告事項	社員 プロスタッフ	39
2. ステージCの期待役割の整理について	審議決定事項	社員	40
3. ステージCにおける等級の“あゆみ”について	報告事項 審議決定事項	全雇用形態	42
4. ステージB HAP受検要件の見直しについて	審議決定事項	社員	43
5. ステージCtからステージCへの格付けについて	審議決定事項	社員	44
6. ステージCt 1年目12月支給賞与について	審議決定事項	社員	45
7. ステージC1転換者の賃金制度について	審議決定事項	社員 プロスタッフ	46
8. ステージC1転換者の本給格付について	報告事項	社員 プロスタッフ	47
9. グループ共通アセスメント受検要件の見直しについて	審議決定事項	社員	48
10. 評価制度の適正運用について	報告事項	社員 プロスタッフ	49
11. 60歳以降の雇用について	報告事項	エルダー社員 フェロー社員 エルダーフェロー	50
12. 短時間勤務制度の育児事由について	報告事項	全雇用形態	51
13. 2024年春の交渉以降のグループ共有ベースアップ算出式について	審議決定事項	社員 プロスタッフ	52
14. 配偶者転勤休職制度の導入	審議決定事項	全雇用形態	54
15. 要保護勤務Cの処置労働日数の低減導入について	報告事項	全雇用形態	55
16. 働く環境の整備について	報告事項	全雇用形態	56
17. 2023年度通年協議項目について	報告事項	全雇用形態	58

1. 本給と賞与のバランスについて

対象：社員・プロスタッフ社員

POINT

- 賞与と本給の支給バランスについて、年間賃金の中で賞与比重のあり方について、継続的に検証・検討してきました。
- 人事制度改定の対応として、これまで段階的にバランスの見直しをおこなってきましたが、グループ全体での業績が安定していないなどの理由から今年度は制度改定をおこなうのは難しく、継続検討項目としていきます。

< 1 > これまでの経緯

- 賞与と本給のバランスについては、これまでもステージB、Cの本給制度改定に併せて見直しをおこなってきましたが、引き続き賞与の比重が本給と比較して大きいことから継続的に検討してきました。
- 今年度についても、安心や安定を感じられる賃金制度にするために、グループ各社の状況や業界水準、新入社員・中途入社者の採用賃金による採用競争力の確認など、本給と賞与の支給バランスについて検討をおこなってきました。

<これまでの改定と取組>

2020年	労使で研究開始 ステージC制度改定時に一部の賞与⇒本給移行
2021年	労使での課題出し ステージB制度改定時に一部の賞与⇒本給移行
2022年	労使で研究の深堀や、地域のテーマ別VOICEでのヒアリング

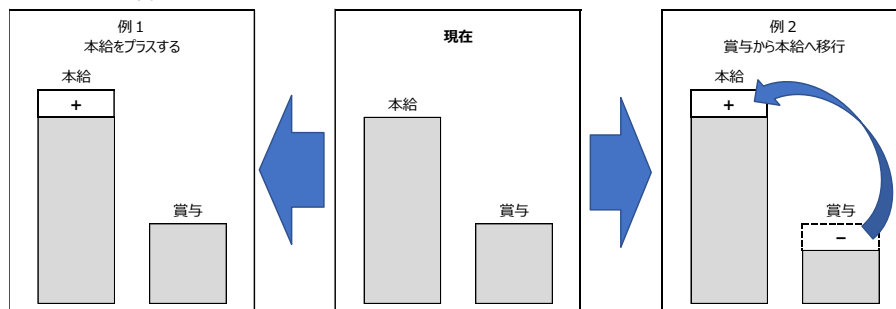
< 2 > 継続検討項目の理由について

- 2022年度はグループ全体で再生フェーズにあり、営業利益が各社で安定しないことが想定され、IMBSを含めたシェアード会社については賞与を都度要求とし、賞与水準が安定しない状態でした。
- そのような状況下で、賞与を都度要求で支給水準を交渉している中では、賞与から本給への移行をすることは難しく、もしこのまま移行の制度変更をした場合は、一部のメンバーで年取に減額が生じる可能性もありました。
- そのような状況から、今年度については中間にて、継続検討協議にしていくことを報告しました。

< 3 > 次年度の協議について

- IMBSにおいて、業界の賃金状況も踏まえることや、従業員の生活における安心感の向上などをもとに検討していき、具体的な変更方法については会社の業績、賞与状況を見ながら協議します。

<具体的なバランス変更方法例について>



<スケジュール>

2023年上期	課題整理（労使確認）、対応案の検証
2023年下期	改定案策定、実施時期の検証

2. ステージCの期待役割の整理について

POINT

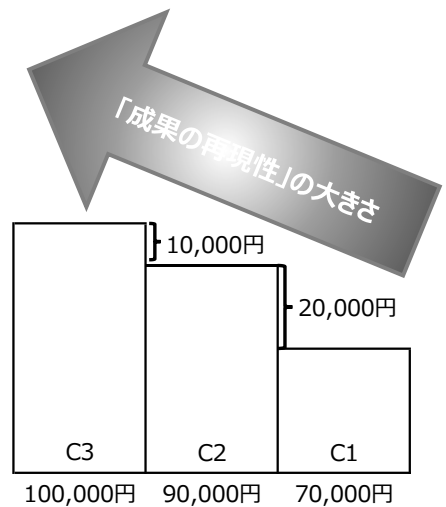
- 2020年度にステージC3を新設いたしましたが、その際に期待役割の整理を行いませんでした。
- 現在のステージCにおける等級間に明確な役割の違いがないことや、社員としてのキャリアパスの考え方などからステージCとしての期待役割を一本化します。

< 1 >ステージCの資格（等級）についての考え方

2020年度の春の交渉にてステージCの資格体系を下記としましたが、この後に期待役割をステージCとして整理をおこなっていませんでした。

- C2でしか就けなかったアシスタント職を廃止し、役割成果給から個人成果給に変更しました。これにより、特定のステージCの中で特定の等級でしか就けなかった役割はなくなりました。
- ステージC3については、キャリアの多様性、やりがい、働きがいの観点から、C2がさらに高い処遇を目指せる制度として設定しました。
- その中で、C3、C2、C1の位置付けを、職務を問わず安定的に成果発揮が期待される「成果の再現性」の大きさとししました。
- この「成果の再現性」とは、職務を問わずステージCの各資格に期待される一定の成果レベルの事です。
- C1⇒C2⇒C3に進級するにしたいが、成果の再現性も大きくなっていきますが、これはこれまで現資格に至るまでの成果発揮の積み上げを背景としています。

※「成果の再現性」の大きさによる資格給イメージ



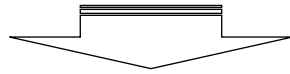
< 2 >ステージCの期待役割の整理について

- 現在のステージCにおける等級間に明確な役割の違いがない中で、C3、C2、C1の資格間の違いは「成果の再現性」の大きさであり、期待されている成果の違いとなっています。
- 等級間に明確な役割の違いがないことや、社員としてのキャリアパスの考え方などからステージCとしての期待役割を一本化します。
- 具体的には、業務実態に合わせ、現在のステージC2・C3の期待役割に即して設定いたします。

<3>ステージCの期待役割変更内容

<現在の雇用形態毎の期待役割について>

雇用形態		期待役割
ステージA		高い経営知識・スキル・能力に基づき、会社の事業戦略や計画の立案、企業統治を行いながら、あらゆる経営資源を駆使してステークホルダーとの調整を図り、重要課題を解決し、部門成果を最大化する。
ステージB		会社の方針・戦略を理解し、担当部内の計画立案を行い、これまでに蓄積した高度で複合的な専門知識と能力を存分に発揮しながら、計画実現に向け、人・もの・金を管理・活用し、高い実績と具体的な成果を挙げる。
ステージC	C3	原則的に複数の専門領域を経験しながら、特定の専門性を身につけ、上長の指示・判断に基づき効果的に業務を遂行し、上位職不在時の職務を代行する。
	C2	
	C1	担当業務において必要とされる基本的な能力・知識・技術を身につけ、上司の指示・判断に基づき、効果的に業務を遂行する。
	Ct	キャリアパスとして計画的に配置され、上司の指示のもと業務を遂行し、上位職に必要とされる基礎的な知識・技術を身につける。



<今後の雇用形態毎の期待役割について>

雇用形態		期待役割
ステージA		高い経営知識・スキル・能力に基づき、会社の事業戦略や計画の立案、企業統治を行いながら、あらゆる経営資源を駆使してステークホルダーとの調整を図り、重要課題を解決し、部門成果を最大化する。
ステージB		会社の方針・戦略を理解し、担当部内の計画立案を行い、これまでに蓄積した高度で複合的な専門知識と能力を存分に発揮しながら、計画実現に向け、人・もの・金を管理・活用し、高い実績と具体的な成果を挙げる。
ステージC	C3	原則的に複数の専門領域を経験しながら、特定の専門性を身につけ、上長の指示・判断に基づき効果的に業務を遂行し、上長の不在時にはその職務を代行する。
	C2	
	C1	
	Ct	キャリアパスとして計画的に配置され、上司の指示のもと業務を遂行し、上位職に必要とされる基礎的な知識・技術を身につける。

3. ステージCにおける等級の“あゆみ”について

対象：全雇用形態

POINT

- “昇格”、“進級”、“転換”、“格付け”の意味を改めて労使で確認しましたので報告いたします。

報告事項

< 1 > “昇格”、“進級”、“転換”、“格付け”の意味について

- “昇格”、“進級”、“転換”、“格付け”の意味は以下の通りです。

	意味	使用例
昇格	資格（ステージ）が上がること	ステージCがステージBに 昇格 する。
進級	同資格において等級が上がること	ステージC1からC2に 進級 する。
転換	雇用形態が変更になること	プロスタッフ社員から社員に 転換 する。
格付け	同資格において等級が変わること	ステージC t から C 2 に 格付け られる。

< 2 > ステージCにおける等級の“あゆみ”について

審議決定事項

- これまで、ステージC1とステージC2で期待役割が異なっていたため、C1からC2には“昇格”としていました。
- しかしながら、ステージCの等級において期待役割は同じになったことからステージC1からステージC2へのあゆみを進級することと整理いたします。

改定前	改定後
ステージC1からステージC2へ 昇格 する	ステージC1からステージC2へ 進級 する

- ステージCの進級審査については引き続き会社と確認をしております。

<参考：現在の審査内容>

現在の審査方法	
ステージC1 → ステージC2 昇格 審査	<ul style="list-style-type: none">・C1在籍1年以上経過者が受検可能・課題発表審査を行い可否を判断・エントリーシート、面接にて進級を判断
ステージC2 → ステージC3 進級 審査	<ul style="list-style-type: none">・C2在籍1年以上経過かつ直近での本給評価3回中2回以上のA評価が必要・エントリーシート、面接にて進級を判断

4. ステージB HAP受検要件の見直しについて

対象：社員

POINT

- ステージCの期待役割を一本化することに伴い、ステージB HAPの受検要件について見直しを行います。

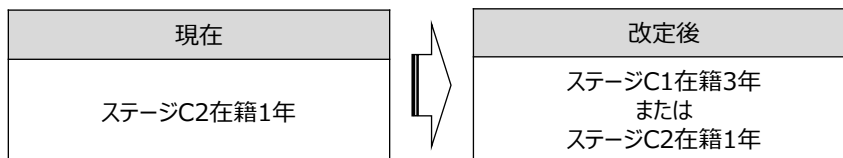
< 1 >現在のステージB HAPの受検要件と検討における考え方について

- ・ 現在はステージC2在籍期間1年経過時に昇格考課等を経て判断されます。
- ・ 一方で、ステージC1の社員については在籍期間に関わらず、受検要件を得ることができない制度になっています。
- ・ これは期待役割の違いからステージC2に進級後にステージB昇格審査を受検するというキャリアパスの考え方でしたが、期待役割を一本化することにより受検要件の見直しをする必要があります。

< 2 >今後のステージB HAPの受検要件について

- ・ これまでステージB HAP受検に必要な在籍年数はステージC2のみ設定されていましたが、期待役割が一本化されたことからステージC1からも受検ができる要件に変更します。

<ステージB HAP受検に必要な在籍年数について>



- ・ これはステージCとして入社された方とプロスタッフ社員として入社された方が最短でステージB HAPを受検できる歩みを考えて設定いたしました。

< 3 >制度導入スケジュール

2023年4月以降	制度反映を踏まえて受験要件を変更予定
-----------	--------------------

5. ステージCtからステージCへの格付けについて

対象：社員

POINT

- ステージCtの期待役割の考え方とステージCとしての期待役割が一本化されたことからステージCt在籍期間後は全員ステージC2へ格付けすることとします。

< 1 >ステージCtからステージCへの格付けの考え方について

- ・ 現在はステージCt在籍後、昇格考課を経た後にステージC1またはステージC2へ格付けられます。
- ・ ステージCtはキャリアパスとして計画的に配置され、上位職に必要とされる基礎的な知識や技術を身に着けることを期待されています。また、知識や技術を身に着けた上で、上位職へのキャリアを積み上げることにも期待されています。
- ・ 以上のことから、ステージCt期間後は原則全員をステージC2に格付けます。

< 2 >ステージCt期間の継続について

- ・ ステージCt期間中休職等を理由にしてステージCt期間が4年に満たない場合（＝本給評価を3回得られなかった場合）は本給評価の回数が3回に達するまでステージCt期間を延長します。
- ・ また、その他の事情によりステージC2への格付けを判断する必要性が生じた場合は別途労使確認を行います。

< 3 >ステージC2格付け時の本給計算ルールについて

- ・ 個人成果給の計算はステージCt最終年度の本給から72,000円引いた金額で算出します。なお、ステージC2の個人成果給表に格付けられない場合は直近上位に格付けします。
- ・ 算出された個人成果給にステージC2資格給92,000円を足した金額をステージC2格付け時の本給とします。

順番	項目	方法
①	個人成果給計算方法	ステージCt最終年度の本給から72,000円引く
②	個人成果給格付けルール	ステージC個人成果給テーブルに貼りつけない場合、直近上位に貼りつける
③	本給の確定	算出された個人成果給にステージC2資格給92,000円を足す

6. ステージCt1年目12月支給賞与について

対象：社員

POINT

- 制度上のステージCt 1年目の12月賞与を他のステージCtと同じ水準に改定します。

< 1 >ステージCt1年目12月支給賞与改定の考え方について

- ステージCt 1年目の上期は研修期間と考えられていたため、その年度の12月賞与は他のステージCt12月賞与の水準と比較して低く設定されています。
- しかしながら、初年度の6月から仮配属をしていることもあり、初年度から他のステージCt同様の様々な業務を期待されているなかで、ステージCt 1年目も初年度の12月賞与については、他ステージCtと同水準に揃えていきます。

< 2 >ステージCt12月賞与支給表（案）について

- ステージCtの12月支給賞与については以下の通り全員一律の水準として設定いたします。

<現在の評価別支給か月>		<改定後の評価別支給か月>	
評価	ステージCt	評価	ステージCt
S	2.00	S	2.45
A	1.90	A	2.35
B	1.80	B	2.25
C	1.70	C	2.15
D	1.65	D	2.10

< 3 >制度導入スケジュール

2023年4月1日	新しい賞与支給表に改定
2023年11月（予定）	2023年4月入社 of ステージCtより改定後の評価別支給表にて要求予定
2023年12月上旬	改定した支給表にて支給予定

7. ステージC1転換者の賃金制度について

対象：社員・プロスタッフ社員

POINT

- ステージC1転換者の1年目6月賞与の支給か月を、P1とP2からの転換者で支給か月を変更します。

< 1 > ステージC1 転換者の6月支給賞与改定の考え方について

- ステージC1転換時の初回6月賞与について、プロスタッフ社員（P1）のB評価相当の1.2ヶ月を支給しています。
- 昨年新設したプロスタッフ社員（P2）について、P2から社員ステージC1に転換した場合についても6月初回賞与はP1のB評価相当で考えられていたため、P2からの転換者の初回賞与を1.4ヶ月に改定します。

<変更イメージ> ※単位：ヶ月

現行制度

ステージ転換者基本賞与 (1年目6月)	
プロスタッフ社員 転換者	1.20



改定後

ステージ転換者基本賞与 (1年目6月)	
P1からの転換者	1.20
P2からの転換者	1.40

< 2 > 制度導入スケジュール

2023年4月1日	新しい賞与支給表に改定
2023年5月頃	2023年4月ステージC1転換者より改定後の評価別支給表にて要求予定
2023年6月中旬	改定した支給表にて支給予定

8. ステージC1転換者の本給格付について

対象：社員・プロスタッフ社員

POINT

- ステージC1転換者の一部で、転換時の本給上昇がなかったり、少なかったりする場合があります。
- 次年度への継続協議として課題感を協議していきます。

< 1 > ステージC1転換者の本給格付ルールについて

- プロスタッフ社員が社員ステージC1に転換した場合の本給格付ルールは、プロスタッフ社員時の個人成果給から3ランク上昇した金額でステージC1の個人成果給に張り付き、そこにC1の資格給を足した水準になります。
- しかし、プロスタッフ社員（P2）を2022年度に新設したことにより、P2からC1への転換者でA地域でランク上位者については、本給上昇がなかったり、少なかったりする場合があります。

<本給上昇が通常と異なるパターン> （※今年度のベースアップは未反映での比較図になっています）

P2賃金構成要素

資格給	P2	40,000
地域給	A地域	30,000

+

個人成果給	ランク1	180,000
	ランク2	178,000
	ランク3	176,000
	ランク4	174,000

C1賃金構成要素

資格給	C1	70,000
-----	----	--------

+

個人成果給 (C1の最上位 はランク11)	ランク11	180,000	転換での本給上昇	+ 0ランク	0
	ランク11	180,000	+ 1ランク	2,000	
	ランク11	180,000	+ 2ランク	4,000	
	ランク11	180,000	+ 3ランク	6,000	

⇒全員同じ最上位ランクで同じ本給に

< 2 > ステージC1転換者の本給格付ルールの課題感について

以下の項目について、次年度協議していきます。

- P2のA地域で個人成果給ランク1～3に付いている方については、社員転換時に他のランクと比べると本給の上昇がなかったり、少なかったりしています。
- 地域給で差があるため、転換時の本給の上昇が地域ごとに異なっています。
- 旧制度からそのままの転換時の本給格付けルールになっているため、ルールの確認が必要になっています。

< 3 > 制度導入スケジュール

2023年上期	課題整理（労使確認）、対応案の検証
2023年下期	対応案確定、実施時期の検証

9. グループ共通アセスメント受検要件の見直しについて

対象：社員

POINT

- ステージA昇格審査の変更に伴う経過措置が2022年度で終了するため、ステージA最短昇格が2年伸びます。
- そのため、2023年度よりグループ共通アセスメント受検要件であるステージB在籍期間を2年短縮します。

< 1 >ステージA昇格認定審査について

- ・ 2020年度まではステージA HAPとして、HAP I とHAP II が実施されていずれの昇格審査に合格すると翌年度からステージAに昇格することができました。
- ・ 2021年度よりグループ共通で、グループ共通アセスメントが導入され合格者については最低2年間以上の経過観察を経た後にステージAに昇格する制度に変更になりました。
- ・ 新制度導入にあたり、経過措置として過去HAP I 合格者とグループ共通アセスメント高評価者のために2022年度までHAP II が継続実施され合格者については翌年度よりステージAに昇格することができました。
- ・ しかしながら、2023年度以降は経過措置が終了するため、ステージAの最短昇格までの勤続年数が伸びることが懸念されます。

< 2 >グループ共通アセスメント受検要件について

- ・ ステージAへ昇格までの最短勤続年数を延ばさないために、グループ共通アセスメント受検のために必要なステージB在籍期間を2年間とします。

年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度以降
試験	ステージA HAP	グループ共通アセスメント	グループ共通アセスメント	G共通アセスメント
必要在籍年数	ステージB在籍4年経過時	ステージB在籍4年経過時	ステージB在籍4年経過時	ステージB在籍2年経過時
備考	合格者は翌年度より昇格	高評価者→TI 通過者→経過観察		合格者は経過観察

※改定イメージ図

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	改定案
1年目	B昇格	B昇格	B昇格	B昇格	B昇格
2年目	↓	↓	↓	↓	↓
3年目					共通アセスメント
4年目					経過観察
5年目	A HAP	共通アセスメント	共通アセスメント	共通アセスメント	経過観察
6年目	A昇格	TI→A昇格	A昇格	経過観察	A昇格
7年目	↓	↓	↓	↓	↓
8年目		A昇格	A昇格	A昇格	A昇格

10. 評価制度の適正運用について

対象：社員・プロスタッフ社員

POINT

- 2022年度より新しい成果評価シートに改定しました。
- 運用実態のアンケートをおこない、その結果を踏まえ、改善に向けた労使協議をおこないます。

< 1 > 評価制度の適正運用に向けて

- 2022年度春の交渉にて、成果評価シートを改定し、本給評価と賞与評価の分離をおこないました。
- 改定の目的は以下となります。
 - ①本給は資格（ステージ）としての「期待行動目標」を評価
 - ②賞与は単年度の成果行動目標（+計数目標）を評価
 それぞれの位置付けを明確化し、公平で納得感のある評価制度を目指しました。

< 2 > 評価アンケートについて

- 実際の面談・運用のルールが浸透し適切に評価制度が運用されているかを、評価者・被評価者の立場からアンケートにご回答頂きます。
- 評価アンケートを下記にて実施中ですので、ご回答をお願いします。
- 成果評価シートに関する質問が多くなっておりますので、社員・プロスタッフ社員を対象にしています。ご記入した成果評価シートをご覧くださいながら回答をお願いします。

アンケート概要

回答期間：2023年2月9日(木)～3月15日(水)

回答者：社員・プロスタッフ社員

回答Forms：URL⇒<https://forms.office.com/r/ZzUkSFc4Aa>

QRコード

回答についてはフォームよりしていただけます。

結果については、内容を会社と共有して、今後の教育や、制度改定に繋げていきます。



11. 60歳以降の雇用について

対象：エルダー社員・フェロー社員・エルダーフェロー

POINT

- 60歳以降の雇用については、労使で検討のポイントについて確認をおこないました。

< 1 > 60歳以降の雇用における認識について

	検討項目	検討のポイント
現行制度	<ul style="list-style-type: none"> 60歳～67歳までの雇用について 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金水準のあり方：魅力ある賃金水準の検討 期待役割の整理：賃金水準に見合う役割の検討（他の雇用形態との整合性を図ることが必要）
制度未導入	<ul style="list-style-type: none"> 67歳～70歳までの雇用について 70歳以降の雇用について 	<ul style="list-style-type: none"> 法改正に対する対応の検証

< 2 > 現行制度への対応について

- 近年、首都圏を中心に地域別最低賃金が引き上げられており、その水準が特に時給制のエルダースタッフの時給水準を上回り、都度該当者への対応を行っていることが現状です。
- 賃金水準の魅力度の視点から、組合としては、改定の都度対応を行う必要がある水準には課題があると考えています。加えて、賃金水準の見直しには月給制や他の雇用形態とのバランス、そして期待役割についても並行して議論を行う必要があると考えています。

< 3 > 67歳以降の雇用に対する検討について

- 現在労使では現行制度に対する課題の方が大きいと考えています。
- しかしながら、近い将来高齢者雇用安定法の改定があると想定し、67歳以降の雇用のあり方については従業員ニーズも勘案して議論を行う必要があると認識しています。

< 3 > 制度導入スケジュール

2023年上期	60歳～67歳までの雇用についての検討 ・魅力ある賃金水準の検討（最低賃金上昇以外での水準検討）など
2023年下期	制度改定を含めた対応方法の協議

12. 短時間勤務制度の育児事由について

対象：全雇用形態

POINT

- 短時間勤務制度の育児事由については、自社の従業員のニーズと他企業の制度導入動向を勘案して継続協議をおこないます。

< 1 >短時間勤務制度について

より長く働き続けられる環境作り

働きながら成長できる機会の提供

多様化した価値観への対応

- 今後労働力不足が更に拍車がかかることが予見される中で、今までより長く働き続けられる環境づくりや、企業に属しながら個人が成長できる機会を提供することがますます求められています。
- このような前提となる考え方を踏まえ、三越伊勢丹グループ労使より制度導入が発信され、IMBSについては育児事由以外の事由については制度導入いたしました。

概要	内容
基本的な考え方	<ul style="list-style-type: none"> ● 既存の短時間勤務制度とは別の制度として設定する。
対象雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> ● 社員、プロスタッフ社員、エルダー社員、フェロー社員、エルダーフェロー
短時間の定義	<ul style="list-style-type: none"> ● 所定労働時間の短縮 → 6時間または7時間勤務を基本とする。 ※介護事由のみ既存制度との整合性を鑑みて5時間を設定する。） ● 週休3日制 → 1週間あたりの各休数を1日増やす（合計：各休172日）
短時間の選択	<ul style="list-style-type: none"> ● 各事由のルールを踏まえ、原則、個人が選択する
賃金計算	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間按分とする。
取得期間 (給与計算期間)	<ul style="list-style-type: none"> ● 月給制：1日～末日 ● 時給制：11日～翌10日
時間外について	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間外は原則禁止
適用事由について	①介護 ②体調不良・私傷病治療 ③兼業・副業 ④勉強・修学

< 2 >短時間勤務制度の育児事由について

- 短時間勤務制度の育児事由については、自社の従業員のニーズと他企業の制度導入動向を勘案して継続協議をおこないます。

13. 2024年春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出式について

対象：社員・プロスタッフ社員

POINT

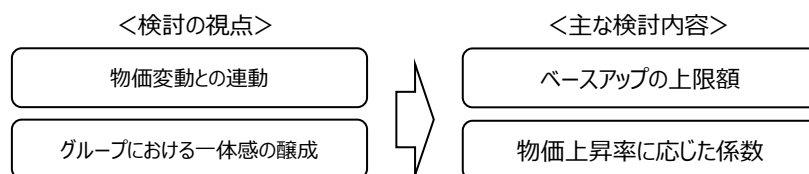
- 現在、グループ共通で導入されているベースアップ算出式は2022年度までとなっています。
- 2023年度以降に適用するグループ共通ベースアップ算出式を新たに導入いたします。

< 1 > 検討の位置づけ



- 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、改めて労使で検討が必要な状況です。
- 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主なポイント



- 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、物価変動との連動やグループにおける一体感の醸成という観点から、主に「ベースアップ上限額」や「物価上昇率に応じた係数」等について見直しに向けた検討をおこなってきました。

< 3 > 具体的内容について

- ・物価状況の変化等の状況を踏まえ、下記の通りグループ共通ベースアップ算出式の見直しをおこないます。

【2024年度春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出ルール】

<グループ共通ベースアップ算出式>

- ・ $\text{基礎となるベースアップ額} = \text{基礎額} \times \text{物価上昇に応じた係数}$

<算出式を用いる上での前提事項>

- ・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし309,000円とする。
- ・有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。
- ・ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とする。
- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。
- ・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。
- ・暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。
- ・ベースアップ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計算式にて算出する。

$(\text{「1月～10月までの物価上昇率合計」} + \text{「みなし物価上昇率} \times (\text{11月、12月分}) \times 2 \text{か月}) \div 12$

※「みなし物価上昇率」は8月、9月、10月の消費者物価指数の平均値を使用する

- ・算出式によるベースアップ額を超える上乘せについては組合各支部がベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。

※ベースアップの構成要素 = (全社一律交渉)物価上昇分、(個社対応)生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分

- ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り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	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上	—	—	2,000

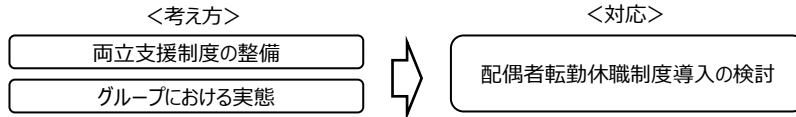
14. 配偶者転勤休職制度の導入について

対象：全雇用形態

POINT

- 両立支援制度の整理の一つとして新たに配偶者転勤休職制度を導入します。

< 1 > 検討の位置づけ



- グループ労使では、育児や介護をはじめとして、さまざまな両立支援制度整備の取り組みに関する協議をおこなっています。今年度は中でも特にメンバーからの要望も多い、配偶者転勤休職制度の導入に向け検討をおこなってきました。

< 2 > 具体的な制度概要について

対象者	全ての従業員（アルバイトは除く）
条件	配偶者が次のいずれかの事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者で休職期間終了後に復職の意思のある者。但し、配偶者の当該地域での滞在が6か月以上にわたって継続することが見込まれるものに限る 1. 当該地域での勤務（出張、社命留学等を含む） 2. 当該地域での事業の経営など個人が行う職業上の活動
期間	1回につき最短原則6か月、最長原則3年
回数	在籍期間中の取得回数に制限はなし。但し、休職終了日から次の休職開始日までの間隔は原則3年以上空ける なお、3年に休職期間は含まない
休業開始日 / 終了日	月給制、エルダー時給制：開始日は各月1日、終了日は各月末日 エルダー以外の時給制：開始日は各月11日、終了日は各月10日
手続き	休業開始希望日の2か月前までに申し出る
期間の変更	最短6か月、最長3年の範囲で、終了日の繰り上げ・繰り下げとも可能。なお、変更予定日の2か月前までに申し出る
休職の中断・再開	最長3年の範囲内であっても休職の中断及び再開は不可とする
休職の取消	次のいずれかの場合は原則休職を取り消す。 1. 本人及び配偶者が休職条件に該当しなくなった場合（配偶者と離婚等した場合含む） 2. 産前産後休暇、育児休暇、介護休職を取得することとなった場合 3. 傷病により継続して1か月を超えて労務不能となった場合 ・原則上記のいずれかに該当した日後直近の月末日または10日を以て休職は終了。この場合は速やかに所属に申し出る
他の休職からの移行	育児、介護、傷病等休職者が配偶者転勤休職を取得できるのは、各休職の事由が消滅している場合に限る（傷病休職者の場合、事由消滅には産業医による復職可能の診断を必要とする）
処遇	・給与、賞与は支給しない ・社会保険の被保険者資格は継続する ※ 社保料の事業主負担分は事業主が、個人負担分は本人がそれぞれ負担する（傷病休職と同様に取扱う） ・退職給付（退職一時金・確定拠出年金）については他の休職と同様に取扱う ・休職期間は勤続年数に通算しない
副業・兼業	認める（通常のガイドラインの範囲内とする） ※ 他の休職と違い、休職の目的となる専念しなければならない事柄がないため

< 3 > 制度導入スケジュール

2023年2月～	配偶者転勤休職制度 利用申請受付スタート（通達発信済み）
2023年4月1日	配偶者転勤休職制度 新設

15. 要保護勤務Cの所定労働日数の低減導入について

対象：全雇用形態

POINT

- 2022年11月に導入した、要保護勤務Cへの所定労働日数の低減について報告します。

< 1 > 要保護勤務制度について

- 要保護勤務制度とは、産業医または専門医が健康回復期にある従業員に対して、悪化や再発を防止するとともに健康回復を図り、円滑に通常業務へ移行できるよう支援する制度です。

< 要保護勤務概要 >

種別	勤務時間	業務
要保護A	通常勤務	過激な業務禁止 経緯な業務を考慮
要保護B	時間外・休日出勤の禁止	同上
要保護C	短時間勤務	同上

< 要保護A～C共通ルール >

- 産業医による要保護勤務解除があるまで、毎月産業医による面談が実施される
- 産業医に指示された、生活上・勤務上の注意事項を守る
- **勤務時間等は、産業医の指示以外に変更できない**

< 2 > 要保護勤務Cへの所定労働日数低減の導入について

- これまでの要保護勤務Cには1日あたりの所定労働時間を短縮する制度だけで、1週間の中での所定労働日数を減らす仕組みはありませんでした。
- しかしながら、例えばがんの放射線治療との両立が必要な従業員に対しては要保護勤務Cに所定労働日数の低減の仕組みを導入することが必要であると労使で合意したため、2022年11月1日より制度導入いたしました。

< 要保護勤務Cの制度概要 >

所定労働時間の短縮方法	● 「一日の所定労働時間の短縮」または「所定労働日数の低減（週4日勤務）」 ※併用はできない
実施の前提	● “通常の所定労働時間（一日の所定労働時間・週5日）”の勤務が可能な状態であること ※“通常の所定労働時間”の勤務が不可能な場合は、休業・休職（の延長）を命ずる
実施の要件	● 産業医が、主治医の見解を踏まえた上で、安全配慮義務の観点から従業員の心身の安全・健康の確保のために必要と認めた場合に、会社が具体的な所定労働時間の短縮の方法を指示する
賃金及び賞与	● 月例賃金は、本給を時間給換算し、実働時間分を支給する ● 賞与の支給基準月額は、上記の時間按分して算出した額とする
本給の格付け（社員のみ）	● 休業、休職からの復職時に要保護判定された場合には、指定の役割給に格付ける ● 復職時以外の一時的な要保護判定を理由とした役割給の改定は原則行わない
年次有給休暇の比例付与	● 付与の基準日に週4日勤務を実施していても、比例付与は適用しない

16. 働く環境の整備について

対象：全雇用形態

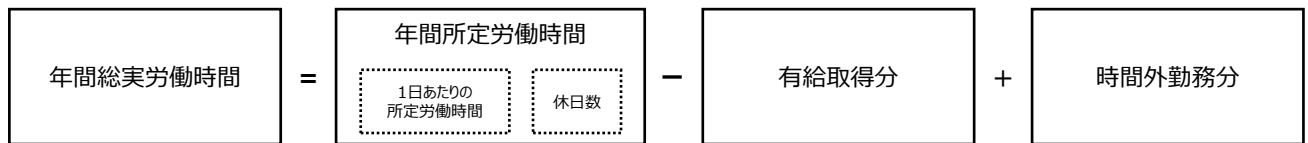
POINT

- 従業員満足度向上に向けて、＜1＞総実労働時間の短縮、＜2＞職場風土改革、＜3＞業務改革の3点について取り組みをおこないました

＜1＞総実労働時間の短縮について

- 総実労働時間の短縮はライフワークバランスの実現、生産性の向上、コンプライアンス、採用競争力向上など社内外において重要な取り組みであると考えています。
- その中でも時間外勤務への取り組みについては、適正な時間管理の推進として労使共に力を入れて取り組むことを確認し、次年度以降も継続して力を入れて取り組んでまいります。

＜年間総実労働時間とは＞



- 年間の所定労働時間は2020年度より1838時間に短縮しました。更なる短縮については、現状の働き方、他社との比較、雇用形態間のバランスをはかり慎重に検討をおこなう必要があると考えています。
- 有給休暇の取得については、2022年12月末日時点では有給休暇取得率は98.5%と比較的高い取得率であると言えます。しかしながら、①法律で定められた年間5日間以上の有休休暇取得、②年間取得目標である55%取得を全従業員が達成できるように確認してまいります。

＜時間外勤務実績（4月～12月）＞

部門	本年実績	本年計画	計画比	計画差
総務統括部 管理担当	1298時間06分	2130時間27分	60.9%	-832時間21分
総務統括部 政策担当	2024時間44分	2132時間00分	95.0%	-107時間16分
店舗業務部	9741時間35分	13615時間41分	71.5%	-3874時間06分
センター業務部	5612時間26分	9457時間16分	59.3%	-3844時間50分
ソリューション営業部	1915時間32分	2585時間21分	74.1%	-669時間49分

＜年次有給休暇取得実績（4月～12月）＞

【2022年度グループ共通目標】 ●全雇用区分対象 新有給の取得率 = 55%達成

区分	対象 人数	新有給 付与日数	取得目標 日数	累計（4月～12月）			
				本年	前年	前年比	取得目標からの取得率
ステージA	11	22.0	12.0	9.59	8.2	117.0%	79.9%
ステージB	92	22.0	11.9	8.46	9.1	93.0%	71.1%
ステージC	146	19.3	10.5	10.2	10.6	96.2%	97.1%
プロスタッフ社員	66	20.7	11.2	13.6	11.3	120.4%	121.4%
エルダー社員	73	21.5	11.7	14.4	13.7	105.1%	123.1%
計	388	21.1	11.5	11.3	10.6	106.3%	98.5%
フェロー社員	114	17.1	9.3	5.15	4.3	119.8%	55.4%

※フェロー社員は2022年10月付与の有給から起算し、累計は2021 10/11～1/10になります

1) 適正な時間管理の取り組みについて

- 2022年度については、労使で現状の時間管理実態を把握すること、その内容を共有化することを取り組みました。

取組項目	具体的な内容
Time 3 データの確認	<ul style="list-style-type: none">月に1回の時間管理確認会にて勤怠データを労使確認必要に応じて所属にフィードバックし改善を促す
勤務記録の確認	<ul style="list-style-type: none">Time 3 データの確認同様に時間管理確認会にて労使確認必要に応じて所属および上司にフィードバックし、個人に対して改善を促す
IDLM (※) データの確認	<ul style="list-style-type: none">実態データの確認を11月の労使会議にて確認今後については具体的に事案を掘り下げ、適正な対応を講じる

※IDLMとは…ID Link Managerの略でPC使用時間適正化システムのこと。このシステムでPCの稼働時間を確認することができ、打刻時間とのズレや休日にPCが稼働しているかなどを確認することができます。

- 適正な時間管理を推進するためには、打刻をする、休みの日には働かない、もし働いたら申請をする、計画を立てる、などの基本的なルールを守ることが重要であると考えています。
- そのためには、上司・上長と従業員一人ひとりが正しい知識と意識をもち取り組むことが大切であると考えています。

< 2 > 職場風土改革について

- 職場風土改革については、従業員一人ひとりが生き生きと働くことができる環境の構築、IMBS「私たちの考え方」の実行と実装の両方の視点で、1) 上司と部下とのコミュニケーションの促進、2) ハラスメントの撲滅の2つを取り組みました。

1) 上司と部下とのコミュニケーションの促進について

- 2022年度より改定を行いました成果評価シートについて、組合として運用に関する目標設定面談動画の配信をおこないました。内容については、面談を再現しながら成果評価シートを記入していく実践的な内容とともに、実際どのように会話で進めていくかを伝えていきます。
- また、成果評価シートの運用については2月にアンケートを実施 (※P49) し、その内容を労使で確認するとともに、継続的に面談の実施方法も含めて改善に取り組んでまいります。

2) ハラスメントの撲滅について

- ハラスメントの撲滅については、2022年度より四半期に1度開催していたハラスメント防止対策委員会に加えて、月に1度ハラスメント防止MTGを実施し、ハラスメントを未然に防ぐための啓発活動などを議論しています。
- 下期中にはハラスメント防止に関する教宣動画を配信する予定です。

< 3 > 業務改革について

- 業務改革については、生産性の向上やコミュニケーションの活性化に加えて、適正な時間管理をおこなう上で重要な位置付けにあると考えています。特に長時間労働の撲滅に関しては業務改革無しでは取り組むことはできないとも考えています。
- このような考え方を認識するとともに、まずは基本的なルールの確認と徹底を行いながら継続的に業務改革に関する取り組みについて協議をおこなってまいります。

17. 2023年度通年協議項目について

対象：全雇用形態

項目	内容	関連ページ
本給と賞与のバランスについて	<ul style="list-style-type: none"> 賃金総額における本給割合の見直し (従業員の安心感や業界動向を踏まえて検討) 	39
賞与バランスについて	<ul style="list-style-type: none"> ステージCの6月と12月の賞与比率の見直し 	—
賃金制度の確認	<ul style="list-style-type: none"> ステージC1転換者の本給貼り付けについて ステージC1転換者の賞与水準の見直し 戦略実現に向けた制度改定の検討 	47
評価制度の適正運用について	<ul style="list-style-type: none"> 評価制度の適正運用の継続協議 組合アンケートの結果を教育や制度に反映 	49
60歳以降の雇用について	<ul style="list-style-type: none"> 既存のエルダー制度拡充の検証 法改正を見据えた協議 	50
短時間勤務制度 (育児事由の検討)	<ul style="list-style-type: none"> グループ状況を確認しつつ、制度導入を検討 	51
働く環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 総実労働時間短縮に向けた取り組み 職場風土改革の取り組み 業務改革への取り組み 	52

IX. 労働協約の改定及び新設

対象：全雇用形態

POINT

- 2023年度の労働協約の改定ポイントは以下の通りです。
 - ①制度改定に伴う改定
 - ②法対応に対する改定
 - ③グループ共通項目への対応

< 1 > 労働協約改定の位置づけについて

- ・ メンバースVOICEでは主な労働協約の改定、新設の変更点のみ提案をいたします。
- ・ 条文については、本則までは別冊にて記載しています。（右記のQRコードからもご覧いただけます。）
- ・ また、付属書規程の提案・および審議決定については支部大会にておこないます。



< 2 > 各雇用形態の改定内容について

			社員	プロスタッフ社員	フェロー社員	エルダーフェロー	エルダー社員 I・II・III	エルダー社員 VI・VII
本則	第5章 人事 第2節 休職	配偶者転勤休職制度導入による改定	○	○	○	○	○	○
	第6章 労働条件 第2節 休日・休暇	年次有給休暇の付与日数について法定通りに規定	○	○	○	○	○	○
付属諸規程	賃金規程 (別表)	ベースアップを含めた要求金額を反映した賃金表へ改定	○	○	○	○	○	○
	配偶者転勤休職制度	配偶者転勤休職制度導入に伴い新設	○	○	○	○	○	○
	出張規程 第4章 海外出張	昨今の諸外国における物価の高騰に伴い日当を改定	○	○	○	○	○	○
	国内出向規定 第5条 労働条件	出向期間中の労働条件における適用ルールを整理	○	○	○	○	○	○
	安全衛生規程 安全衛生管理規程運用細則	要保護勤務Cに所定労働日数の低減を導入	○	○	○	○	○	○
	賃金規程 第209条 ステージCtの格付け	原則全員C2に格付ける	○					
	退職給付規程 第203条 休職時等における退職金ポイント 第204条 短時間勤務者の退職金ポイント	退職金ポイントルールの訂正	○					
	健康情報等の取扱規程	個人情報保護法の改正による条数の変更	○	○	○	○	○	○

X. 参考資料

2023 年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針

I. 環境認識

① 外部環境

国内景気は、後半年度にかけて旅行需要の拡大や水際対策緩和によるインバウンド需要の回復が寄与し、昨年度と比較すると回復基調にあると言える一方で、新型コロナウイルス感染症に加えて海外情勢に対する不安も含め未だ不安定であると言えます。

消費者物価指数は原材料価格の高騰や円安による影響から年間を通じて上昇を続け、8月以降は3%を超える上昇率となっており、消費増税の影響を除くと約30年以上振りの高い水準となっており2022年11月時点でも上昇し続けています。

一方で、継続的な物価上昇に対して消費者の購買力向上が進んでおらず、物価上昇に伴うインフレ下の中でも景気回復が伴わない状況が続いています。経団連も春闘に向けて物価高騰に伴い目減りしている実質賃金の底上げを図り、景気回復につなげるべく積極的な賃上げを各企業に呼び掛けています。

雇用環境についてもコロナ禍で大きな影響を受けた宿泊、飲食・サービス業を中心に求人数は増加し、有効求人倍率についても上昇傾向にあります。

② 内部環境

グループ連結の第2四半期決算は、売上高はインバウンドを除く百貨店業の好調なトレンドもあり4,956億円（前比:124.2%）と伸ばし、営業利益も、販管費の売上連動費増がある一方で、経費コントロールを着実に進めたこともあり89億円（前年差: +166億円）と増益となりました。2022年度グループ連結の業績予想は、売上高10,750億円（前比:117.9%）と5月の予想から上方修正され、営業利益についても当初計画を超える240億円と上方修正されました。

このようにグループ連結では売上、営業利益ともに好調に推移していますが、グループ各社毎の業績についてはまだまだ楽観視できる状況ではないと言えます。

③ 春闘情勢

連合は春闘交渉の統一要求として賃上げ分（ベースアップ）3%程度、定期昇給分を含め5%程度の引き上げを目安とする方針を掲げています。

UAゼンセンは正社員とパート等を合わせた全体の目標について賃上げ分（ベースアップ）4%程度、定期昇給分を含め6%程度の引き上げを目安とする方針を掲げています。これは継続的な賃上げのみならず「産業間」、「雇用形態間」、「企業規模間」の格差是正を進めていくために掲げられています。

II. 本部基本方針の考え方

2023 年度春の交渉本部基本方針は、これまで同様「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に取り組みを進めます。その中で、通年協議については、VOICE サイクルに基づき取り組み継続してメンバーへの報告のあり方を整備した上での共有・対話を通じて成案化していきます。

春の交渉は、要求・通年協議ともに年間の取り組みをまとめ上げる時期であることを踏まえ、メンバー・会社に対して誠意を持って挑みます。

<賃金要求>

2023 年度春の交渉においては、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価による賃金反映等）や賃金面でのセイフティーネットに関わる最低賃金要求（月例賃金・時間給・扶養者年齢別等）についても、従来どおり事業会社・雇用形態ごとに行います。一方で、ベースアップ要求については、算出式を用いる上での前提事項にある大きな環境変化「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると判断し「グループ共通のベースアップ算出式」に基づいた要求は行わず、物価上昇の状況を踏まえた要求を行うものとします。

【参考】グループ共通ベースアップ算出式

- 現行制度は 2023 年度春の交渉まで適用する。
- 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 等

UAゼンセン労働条件闘争方針の参画のあり方については、昨年度と同様の基本スタンスとします。
(賃上げ闘争に登録)

III. 「2023 年度春の交渉」の位置付け

2023 年度春の交渉は、全ての支部においてあらゆるツールを活用し、以下の 4 点を中心に全メンバーと対話・共有する機会として位置付けます。

- ① 現在の企業(グループ全体・自社)がおかれた環境(業績・方針・課題点等)をメンバーと共有する。
- ② 賃金要求については、本部方針に基づく各支部要求案をメンバーと共有し、審議決定を経た上で早期の妥結を目指す。
- ③ 人に関わる諸制度について、2022 年度における各支部労使通年協議事項およびHIDS 労使協議会の協議項目をメンバーと共有し、審議決定を経た上で労使合意と成案化を行う。また、2023 年度に予定している労使通年協議事項について、課題認識や考え方についてメンバーとの共有化を図ると共に、中長期のあるべき姿を描き、実現に向けた取り組みを進める。
- ④ 働く環境整備に向けた取り組み(グループ方針に基づく各支部での総実労働時間の短縮・有休取得の推進・業務改革、風土改革・法改正の対応等)について、労使および組合の施策や考え等をメンバーと共有し、取り組みを推進する。

IV. 賃金要求の具体的方針

賃金要求の具体的な取り組み方針については以下の通りとします。

1) 月例賃金

○水準引き上げ

生活者の観点と労働組合の社会的責任を踏まえつつ、ベースアップについては消費者物価の上昇を重視して、以下の対応を図ります。

- ・グループ共通ベースアップ算出式を適用している雇用形態

現在の物価状況について、算出式の付帯事項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当することをHDS労使協議会にて確認を行ってきた。2023年度はHDS労使協議会による協議内容に基づき、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「2,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求する。

- ・グループ共通ベースアップ算出式を適用していない雇用形態

算出式を適用していない雇用形態は、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2023年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応を行う。具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は2,000円以上、時給制は10円以上、年俸制は24,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求する。

【参考】

◆グループ共通ベースアップ算出式 ・現行制度は2023年度春の交渉まで適用する。

- ・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

◆各雇用形態におけるベースアップの構成要素

- ・月給制社員：物価上昇、生産性向上、労働市場との賃金水準格差調整、他雇用形態との賃金バランス調整、初任給（採用賃金）上昇対応
- ・時給制社員：物価上昇、生産性向上、働き方と賃金バランス、採用賃金上昇対応、最低賃金引上対応
- ・年俸制社員：物価上昇、生産性向上

※ 60歳以降の雇用形態については、該当する構成要素に基づき判断する。

なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認した上で、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行う。

○昇給・昇格

- ・昇給に関しては、昇給制度がある場合、制度に基づく昇給原資（評価分布等）の要求を行い、制度が未整備な場合は例年同程度の昇給原資の要求を行うとともに、評価分布等についてはその結果の確認を行う。なお、昇給制度が未整備な場合や運用面で課題がある場合には、次年度の通年協議で制度整備や課題の改善に向けた協議を行う。
- ・昇格に関しては、事前に労使で想定している昇格の運用について、昇格人数の結果の確認等を行い、運用面での課題がある場合には、運用上の考え方を確認すると共に、次年度の通年協議で課題の改善に向けた協議を行う。
- ・月給制社員の賃金引上げ率の算出においては、当該雇用形態のモデル賃金に基づき算出する。なお、賃金制度が変更された場合には、モデル賃金の見直しを行うこととする。

2) 最低賃金

- ・2023年度「IMGU最低賃金要求基準」をもとに「扶養者年齢別(月例)、企業内(月例・時間給)」の最低賃金を要求する。
- ・フルタイム勤務者が育児・介護等の短時間勤務を取得した場合についても、実労働時間を加味した上で扶養者年齢別最低賃金の対象とする。

3) 初任給(採用賃金)

- ・個別設定となる雇用形態を除き、全ての雇用形態の初任給(採用賃金)については要求を行う。
- ・優秀な人材の確保、同業他社との比較及び地域における採用競争力等を考慮し、必要に応じて初任給(採用賃金)の引き上げを要求する。なお、初任給(採用賃金)を引き上げた場合においては、在籍者に与える影響、賃金体系上の整合性等について十分考慮し、必要に応じた対応を図る(部分的もしくは全体的な本給表の書き換え要求等)。
- ・今回ベースアップ要求を行う雇用形態は、ベースアップと同額(またはそれ以上)を上乗せした初任給(採用賃金)の金額を要求する。

V. 賞与交渉方針

- ・賞与要求については半期交渉とし、以下のフローに基づき要求を行う。

- ① 2022年度賞与(2023年6月)は、2022年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、23年4月を目途に要求を行う。
- ② 2023年度の賞与支給額の決定に使用する「業績評価指標」は第1四半期を目途に協議・決定する。
- ③ 2023年度賞与(2023年12月・2024年6月)は、2023年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、12月賞与は2023年10月、6月賞与は2024年4月を目途に要求を行う。

※支給表が確定していない支部・分会は個別協議とする。(都度交渉)

- ・月給制社員の賞与については、「雇用の維持とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に考えつつも、企業環境・業績に柔軟に対応した水準の確保を図る。賞与の最下限水準は年間2ヶ月を基本的な考え方とし、年間2ヶ月を下回る場合はその理由や今後に向けた考え等を明確にする。
- ・賞与に評価制度が導入されている雇用形態は、必要な原資(評価分布等)を要求するとともに、その結果に関する確認を行う。

上記内容をもとに、全支部が従来からの各項目を基本に議案書を作成し、メンバーズ VOICE にてメンバーとの議論を深めるものとします。そして、各支部機関会議での審議を通じて「通年協議の成案化」「賃金要求案の作成」を行った後、支部労使協議会において賃金要求を行います。なお、賃金要求のスケジュールについて、各支部は状況に応じて計画することとし、その上で要求後は早期の妥結を目指します。

2023 年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準

■ 要求基準の設定目的及び項目

1. 要求基準の設定目的

日本では、実質的・文化的な生活を最低限維持するために必要な賃金水準として、地域別・産業別に最低賃金が設けられています。この公的な最低賃金の水準を決定する際、その地域・産業内の各企業における賃金表や企業内最低賃金の締結・改正が大きな影響を与えます。

三越伊勢丹グループ労働組合(以下 IMGU)では、独自基準を設定することにより、企業内外のともに働く労働者の賃金水準の底上げを図る取り組みの推進に繋げています。

2. 要求基準の項目

IMGU では、対象者本人の扶養者数や年齢に応じて設定する「扶養者・年齢別最低賃金」と、各企業が定める制度上の最下限水準を「企業内最低賃金」と定め、これらを IMGU 全支部・分会の統一要求基準とします。要求基準の項目は 以下の通りです。

<IMGU 本部最低賃金 要求基準の項目>

I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」 (対象:月給制社員)

II. 「企業内最低賃金要求」の基準

1. 「月例賃金」の要求基準 (対象:月給制社員)
2. 「時間給」の要求基準 (対象:時間給制社員・60歳以降雇用者)

I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」（対象：月給制社員）

「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」は、生活者の観点からの賃金確保を目的に、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。扶養者の基準内賃金が、以下の扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として保障することを要求します。

<2023 年度扶養者・年齢別最低賃金水準>

	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
2023 年度 B 基準	192,800	213,800	234,700	255,700
2022 年度 B 基準	185,300	208,100	230,800	253,600

<参考>

	一人扶養 (27 歳)	二人扶養 (30 歳)	三人扶養 (33 歳)	四人扶養 (36 歳)
A 基準	212,100	235,200	258,200	281,300
B 基準	192,800	213,800	234,700	255,700
C 基準	173,500	192,500	211,300	230,200

2023年度 扶養者・年齢別最低賃金 (A基準)

(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
~27	212,100	222,100	232,100	242,100
28	216,500	226,500	236,500	246,500
29	220,900	230,900	240,900	250,900
30	225,200	235,200	245,200	255,200
31	229,600	239,600	249,600	259,600
32	233,900	243,900	253,900	263,900
33	238,200	248,200	258,200	268,200
34	242,600	252,600	262,600	272,600
35	247,000	257,000	267,000	277,000
36~	251,300	261,300	271,300	281,300

2023年度 扶養者・年齢別最低賃金 (B基準)

(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
~27	192,800	202,800	212,800	222,800
28	196,500	206,500	216,500	226,500
29	200,200	210,200	220,200	230,200
30	203,800	213,800	223,800	233,800
31	207,500	217,500	227,500	237,500
32	211,100	221,100	231,100	241,100
33	214,700	224,700	234,700	244,700
34	218,400	228,400	238,400	248,400
35	222,100	232,100	242,100	252,100
36~	225,700	235,700	245,700	255,700

2023年度 扶養者・年齢別最低賃金 (C基準)

(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
~27	173,500	183,500	193,500	203,500
28	176,500	186,500	196,500	206,500
29	179,500	189,500	199,500	209,500
30	182,500	192,500	202,500	212,500
31	185,500	195,500	205,500	215,500
32	188,400	198,400	208,400	218,400
33	191,300	201,300	211,300	221,300
34	194,300	204,300	214,300	224,300
35	197,300	207,300	217,300	227,300
36~	200,200	210,200	220,200	230,200

<参考：上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

<基準の適用要件>

- ① 対象者の年齢上限は、満 60 歳までとします。
- ②対象者の年齢は、要求年度の 4 月 1 日現在における満年齢を基準とします。
- ③対象者の年齢が 27 歳未満の場合は 27 歳の、37 歳以上の場合は 36 歳の要求基準額とします。
- ④被扶養者の範囲は、各企業の扶養家族手当の対象としている子及び税法上の扶養家族であり日本国内に居住している者とします。
- ⑤被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ 10,000 円を加算します。
- ⑥対象者の要件は、フルタイム勤務(事由により一定期間において勤務時間を短縮している者を含む)をしており、主として本人の収入により世帯の生計を維持している者とします。なお、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者・同居親族が在籍している場合、収入の高い方を保障対象者とします。
- ⑦対象者の基準内賃金には、本人及び被扶養者の扶養・障害及び年金に関わる公的給付(児童手当・特別障害手当・遺族年金等)を含むものとします。
なお、保障対象者で、期中に該当する公的給付が発生した場合は、速やかに会社へ申告するものとします。(※公的年金のように 2 ヶ月分を 1 回にまとめて給付される場合、月按分して 1 ヶ月分の給付額を算出し、収入の範囲に算定することとします。)
- ⑧要求基準の適用期間は、2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日とします。
- ⑨ABC 基準の設定にあたっては、原則支部内の全事業所は統一の基準を適用することとします。ただし、首都圏(東京・埼玉・千葉・神奈川)を拠点に他地域に事業展開している事業会社支部が地域によって異なる基準を定めることが望ましいと判断した場合、以下の条件・要素を総合的に勘案した上で、地域別に基準を設定することも可能とします。
- ⑩育児・介護等の短時間勤務者については、本給より控除されている割合と同じ割合を該当する扶養者・年齢別最低賃金より差し引いた金額と比較し、控除された本給の金額が下回る場合、差額を支給するものとします。

【適用条件】

- ・人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。
- ・人事異動配置の範囲が原則当該事業所内に限定されていること。

【判断要素】

- ・対象地域の物価状況や採用市場、対象地域における他支部との賃金水準格差

<算定式>

$$\text{算定式} = \left\{ \begin{array}{l} \text{(標準生計費(全国平均)①} \times \text{12/15②} \times \text{負担費修正係数③} \\ \times \text{物価上昇率④} \times \text{基準設定区分⑤)} \\ + \text{2022年度春の交渉要求基準} \end{array} \right\} \\ \div 2$$

*100円未満切り上げ

① 人事院による標準生計費(2022年4月全国平均) (単位:円)

年	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
2022	178,930	196,090	213,240	230,390

*算定のベースとなる生計費については、「標準生計費(全国平均)」を使用します。

<指標の算定時期 : 2022年4月>

② 臨時賃金のうち、3ヶ月分を生活給として位置づけ、標準生計費の12ヶ月分に臨時賃金を含めた15ヶ月分を確保する。

③ 税・社会保険を勘案し、名目賃金(月例)を算出するもの。総務省統計局「家計調査」の数値を使用。

年	①非消費支出	②消費支出	①/②	負担費計数
2021	112,634	309,469	0.36396	1.36396

*負担費修正係数については、日常生活支出を算定する上で重要な指標であることから、標準生計費と合わせて使用します。算出にあたっては、総務省統計局による家計調査の数値を使用します。

<指標の算定時期 : 2021年>

④ 2022年暦年(2022年1月~12月)平均の消費者物価上昇率「0.02508」を使用=1.025083
(1+0.025083)

*物価上昇率については、標準生計費が毎年4月時点(要求年度の前年の4月)の数値として算出されていることから、毎年加味していきます。

<指標の算定時期 : 2022年暦年>

⑤ B基準を中心の値とし、A基準は+10%、C基準は-10%で水準を設定。

係数 : A基準=1.1 B基準=1.0 C基準=0.9

*要求基準については、B基準をベースにしつつ、「地域物価・地域相場・企業内の賃金水準・企業業績・労務構成・適用基準の継続性等」を総合的に勘案しつつ、支部・分会ごとに判断します。

【参考 補足説明】

1) 標準生計費について

① 標準生計費の増減要因

「標準生計費」とは、総務省公表の「家計調査」をベースに、人事院が「国民一般の標準的な生活の水準を求めめるため」に算出・公表している指標です。標準生計費の金額が年によって増減する要因には、実際に各世帯の生計費が増減していること（例：物価や収入等）や標準生計費の算定に使用する家計調査の影響（例：調査世帯の変更に伴う収入・消費パターンの変化）等、複数の要素が挙げられます。

② 標準生計費の費目

標準生計費の費目は、以下のように家計調査の支出項目に基づいています。

【標準生計費】	←	【家計調査】
食料費	食料
住居関係費	住居・光熱・水道、家具・家事用品
被服・履物費	被服及び履物
雑費Ⅰ	保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽
雑費Ⅱ	その他の消費支出（諸雑費、交際費等）

*家計調査は調査データの平均値を取りますが、標準生計費は平数(最も多くの世帯で見られる)の値を見ていくので、費目ごとの数値傾向は異なります。

③ 標準生計費の数値と前年差

● 標準生計費(2022年4月全国平均)の数値と2021年差

全体計では、2人世帯:▲13,420円、3人世帯:▲9,730円、4人世帯:▲6,060円、5人世帯:▲2,400円と全世帯人数で減少傾向にあります。一方で前々年と比較すると2人世帯:25,890円、3人世帯:19,860円、4人世帯:13,820円、5人世帯:7,750円と全世帯人数で増加傾向にあることから、全ての扶養人数で最低賃金が前回水準より高くなっています。費目別では、全体的には減少傾向にありますが、昨年減少傾向であった住居関係費は増加傾向にあります。

<補足説明用 データ>

標準生計費 (2022年4月)

区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	39,320	50,360	61,390	72,430
住居関係費	79,300	63,280	47,260	31,240
被服・履物費	3,990	6,240	8,490	10,740
雑費Ⅰ	37,190	53,470	69,760	86,030
雑費Ⅱ	19,130	22,740	26,340	29,950
計	178,930	196,090	213,240	230,390

前年差

区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	▲ 8,860	▲ 5,910	▲ 2,970	▲ 30
住居関係費	24,870	16,410	7,950	▲ 510
被服・履物費	▲ 1,810	▲ 1,030	▲ 250	540
雑費Ⅰ	▲ 13,760	▲ 9,680	▲ 5,590	▲ 1,540
雑費Ⅱ	▲ 13,860	▲ 9,520	▲ 5,200	▲ 860
計	▲ 13,420	▲ 9,730	▲ 6,060	▲ 2,400

前々年差

区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	320	▲ 300	▲ 940	▲ 1,570
住居関係費	26,080	15,410	4,740	▲ 5,930
被服・履物費	360	2,120	3,880	5,630
雑費Ⅰ	70	3,270	6,490	9,680
雑費Ⅱ	▲ 940	▲ 640	▲ 350	▲ 60
計	25,890	19,860	13,820	7,750

2)ABC 基準について

①地域別基準の適用条件及び判断要素

ABC 基準の設定にあたっては、支部・分会内の全事業所は統一基準とすることを基本とします。ただし、首都圏を拠点に他地域に事業展開している事業会社の支部・分会においては、人事賃金制度上の仕組み・水準が全国一律と地域別に別れているケース等がある場合、個々の状況を確認した上で、地域別・雇用形態別に基準を設定することも可能とします。適用条件・判断要素は以下の通りとし、これら内容を総合的に勘案し、基準を設定するものとします。

<地域別基準の適用条件>

1. 対象支部・分会

首都圏(東京・埼玉・千葉・神奈川)を拠点に他地域に事業展開している支部・分会

2. 対象者

月給制社員

3. 人事賃金制度上の水準・運用

人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。

4. 人事異動配置の範囲

原則当該事業所限定であること。

<具体的な要求基準の判断要素>

1. 対象地域における物価状況

2. 対象地域における採用市場

3. 対象地域における他支部との賃金水準格差

3) 個別に賃金を定めている社員(年俸制等)への対応

フルタイム勤務をしている個別に賃金を定めている社員(年俸制等)の中には、人事諸制度が制度化されている月例給社員の仕組み・支払い方法等と比べ、相関性・類似性が極めて高いケースがあります。したがって、個別に賃金を定めている社員(年俸制等)を要求対象とすることについては、個々に確認した上で、本部執行委員会にて判断します。また、要求を行う場合においては、60歳以前と以降の働き方及び賃金の変化等を踏まえた要求を行うこととします。

4) 物価上昇率の確定について

IMGUの要求基準としての物価上昇率については、総務省が公表している消費者物価指数における2022年の暦年平均(1月～12月の平均)の平均値を使用します。

5) 対象者への支給方法について

保障額の支給は、本人の申告に基づき行われます。基本的な支給スキーム・スケジュールは、「4月中に会社より基準額及び申告方法(申告期日や申告書等)に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額を支給」とします。(事業会社により告知時期などに多少の違いがあることも想定されます。事前に事業会社労使間にて確認をお願いします。)なお、それ以降は、申告のあった月より支給されることとなります。保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

また、申告にあたっての会社の申請書には、「保障対象者の要件を確認するために、申請者本人へのヒアリングや公的給付の受給確認書類・年収確認書類[※]等の提示を求める場合がある」旨が明記されています。

[※]年収確認書類の提示は、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者が在籍している場合とする。

6) 育児・介護等の短時間勤務者への対応

事由により一定期間において勤務時間を短縮している者の扶養者年齢別最低賃金の適用については、対象となる扶養者年齢別最低賃金に本給と同じ控除する割合を用いて控除後の本給との差額を算出し、最終算出額の百円未満を切り上げることで給付金額を決定するものとします。

<例> 扶養者年齢別最低賃金 B 基準企業所属

33歳 3人扶養(対象扶養者年齢別賃金:234,700円)

本給:221,000円 短時間勤務による控除:15% 控除後本給 187,850円の場合

$$234,700 \text{円} \times (1 - 0.15) - 187,850 = 11,645 \Rightarrow 11,700$$

※最終算出額を百円未満切上げ

扶養者年齢別最低賃金による給付額 11,700円/月

Ⅱ. 「企業内最低賃金要求」の基準

「企業内最低賃金」とは、月給制社員及び時間給制社員を対象に、各企業が定める制度上の水準の最下限を定めたものです。月給制社員(60歳以降雇用者含む)には、「月例賃金」の基準を定めます。時間給制社員及び60歳以降雇用者には、「時間給」の基準を定めます。

※なお、企業内最低賃金は、全ての組合員の制度上の最下限水準を定めるものであり、労使協議における制度設計の際に水準を検討する上でのベースとなる基準ともなります。したがって、算定式に基づく水準が前年度を下回る場合には、前年度と同額の要求水準とします。

1. 「月例賃金」の要求基準 (対象: 月給制社員)

・月例賃金 : 164,000 円 (前年 157,000 円)

<算定式(2022年度)>

1) 月例給の算定式 = 2021年度の所定内給与額(①) × 2021年度の平均上昇率(②)
×2022年暦年の物価上昇率(③)

155,200 円 × 1.027 × 1.025083 = 163,388 円 ≒ 164,000 円 * 千円未満切り上げ

① 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の「年齢階級、所定内給与額階級別労働者数」のうち、「産業計、企業規模計、全労働者」「～19歳・第1十分位数」を使用。

* 第1十分位数とは、全集計対象の数値(ここでは賃金)を低い順に並べて十等分したときに低い方から最初の節のものを指します。

<統計年度: 2021年度>

② 155,200 円(2021年度の所定内給与額) ÷ 151,100 円(2020年度の所定内給与額)
= 1.027

③ 2022年暦年(2022年1月～12月)平均の消費者物価上昇率「0.025083」を使用
= 1.025083

<指標の算定時期 : 2022年暦年平均>

2. 「時間給」（対象：時間給制社員・60歳以降雇用者）

2023年度春の交渉基準

(単位:円)

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	青森	岩手	宮城	秋田
1,075	990	985	1,075	920	855	855	885	855
山形	福島	茨城	栃木	群馬	新潟	富山	石川	福井
855	860	915	915	895	890	915	915	890
山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪
900	910	910	945	990	935	930	970	1,025
兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島
960	900	890	855	860	910	930	910	855
香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎
880	855	855	900	855	855	855	855	855
鹿児島	沖縄							
855	855							

<基準の適用要件>

- ① 各企業の制度上の時間給は、各地域の事業所における採用賃金とします。
- ② 各地域の採用賃金がIMGU基準を上回る場合には、採用賃金を踏まえ最低賃金要求とすることとします。
- ③ 基準額に満たない場合は、その水準が地域別または産業別最低賃金と同水準であれば、必ず引き上げの対応を労使にて確認し実施することとします。なお、月給者の時間給換算が基準額に満たない場合も同様に対応することとします。
- ④ 年度中に公的最低賃金(各都道府県の地域別・産業別の最低賃金)が改定された場合は、改めて算定を行い、IMGU基準を確認します。算定の結果、IMGU基準の改定が必要と判断した地域については、対象地域における公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定基準以上を適用させることとします。(対象者：時間給者および時間給換算した月給者)

<算定式>

- ① 月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

$$\text{参考数値} \Rightarrow 164,000 \text{ 円} \div (\text{法定における最長の年間所定労働時間:2088 時間} \div 12 \text{ ヶ月})$$

$$\underline{\underline{\text{≒943 円}}} \quad * \text{小数点以下切り上げ}$$

*参考数値の算出は、最低限必要な水準を十分に精査した上で決定するために、IMGU独自の数値を設定し、公的な水準と比較することを目的としています。
設定にあたっては、ある程度固定的な水準が望ましいと考えることから、法における最長時間である「2088 時間 (週 40 時間×52 週+1 日8時間)」とします。

- ② 厚生労働省による各都道府県の「地域別最低賃金」の数値を基に、全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金 (今回は東京の 1,072 円) に対する比率を求めて「地域別修正指数」として設定します。

$$\text{地域別修正指数} \Rightarrow \frac{\text{各都道府県の地域別最低賃金}}{\text{全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金}}$$

- ③ 参考数値と地域別修正係数をもとに、都道府県別の時間給基礎額を算出します。

$$\text{時間給基礎額} \Rightarrow \text{参考数値(943 円)} \times \text{地域別修正係数} \quad * \text{小数点以下切り上げ}$$

- ④最低賃金(時間給)は、都道府県別に「地域別最低賃金」「産業別最低賃金」(設定の無い地域は除く)「時間給基礎額」を比較し、高いものを選択し、5円単位に切り上げた上で「時間給」の要求基準とします。

<地域別最低賃金・産業別最低賃金と地域別修正指数>

2022改訂

(単位:円)

	東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	青森	岩手	宮城
地域別最低賃金	1,072	987	984	1,071	920	853	854	883
産業別最低賃金	—	849	848	—	—	852	800	—
時間給基礎額	943	868	868	943	811	755	755	774
地域別修正指数	1.00	0.92	0.92	1.00	0.86	0.80	0.80	0.82

*東京 1,072円を1.00として算出した各地位の地域別修正係数を参考値903円に乗じて、各地域の時間給基礎額を算出します。

	秋田	山形	福島	茨城	栃木	群馬	新潟	富山
地域別最低賃金	853	854	858	911	913	895	890	908
産業別最低賃金	—	—	—	881	874	—	842	915
時間給基礎額	755	755	755	802	802	783	783	802
地域別修正指数	0.80	0.80	0.80	0.85	0.85	0.83	0.83	0.85

	石川	福井	山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重
地域別最低賃金	891	888	898	908	910	944	986	933
産業別最低賃金	915	840	—	910	—	886	847	—
時間給基礎額	783	783	793	802	802	830	868	821
地域別修正指数	0.83	0.83	0.84	0.85	0.85	0.88	0.92	0.87

	滋賀	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根
地域別最低賃金	927	968	1,023	960	896	889	854	857
産業別最低賃金	840	938	—	797	—	869	718	750
時間給基礎額	811	849	896	849	793	783	755	755
地域別修正指数	0.86	0.90	0.95	0.90	0.84	0.83	0.80	0.80

	岡山	広島	山口	徳島	香川	愛媛	高知	福岡
地域別最低賃金	892	930	888	855	878	853	853	900
産業別最低賃金	910	903	907	—	—	854	—	897
時間給基礎額	783	821	783	755	774	755	755	793
地域別修正指数	0.83	0.87	0.83	0.80	0.82	0.80	0.80	0.84

	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄
地域別最低賃金	853	853	853	854	853	853	853
産業別最低賃金	—	—	855	716	705	693	770
時間給基礎額	755	755	755	755	755	755	755
地域別修正指数	0.80	0.80	0.80	0.80	0.80	0.80	0.80

*地域別最賃・産業別最賃は 2023 年 1 月 17 日現在の厚生労働省公表値

*地域別修正指数は、各地域における労働市場の動向を反映するための指数として設定

*上記以外の地域が必要な場合は、同様の考え方で都道府県別に算定する

3. 60歳以降雇用者への対応

60歳以降雇用者は他のメンバー同様にとともに働く仲間であることから、月給制社員・時間給制社員ともに企業内最低賃金要求の対象とします。

60歳以降雇用者の企業内最低賃金は、60歳以降月給制再雇用者に対しては、企業内最低賃金を60歳以降再雇用者の制度上の最下限水準で定めるものとし、60歳以降時間給制再雇用者に対しては、時間給制社員と同一水準で定めるものとします。

ただし、この対応は、60歳未満の対象者と同様に現状水準の底上げを図るためのものではなく、制度上の最下限水準を下回るメンバーがないことを確認するものとします。

雇用形態	企業内最低賃金の水準
月給制社員	月給制社員の水準で設定
月給制 60歳以降再雇用者	月給制 60歳以降再雇用者の水準で設定 ※制度上の最下限の水準で設定
時間給制社員	時間給制社員・60歳以降再雇用者間の水準で設定
時間給制 60歳以降再雇用者	

4. 個別に賃金を定めている社員(年俸制等)について

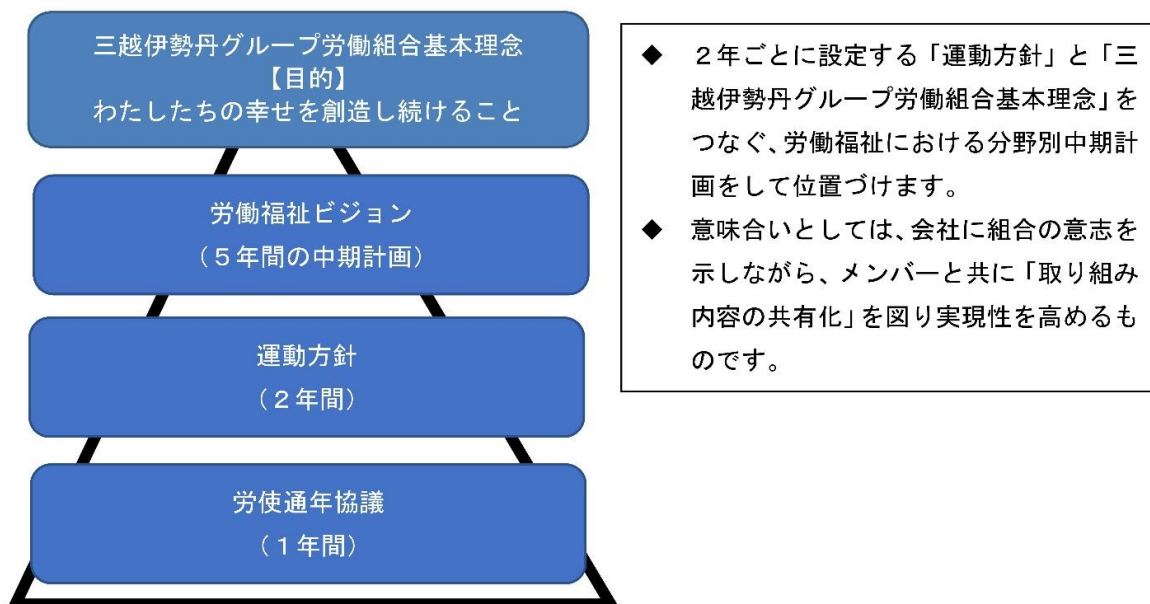
フルタイム勤務をしている個別に賃金を定めている社員(年俸制等)の中には、人事諸制度が制度化されている月例給社員の仕組み・支払い方法等と比べ、相関性・類似性が極めて高いケースがあります。したがって、個別に賃金を定めている社員(年俸制等)を要求対象とすることについては、それらの内容を個々に確認した上で、本部執行委員会にて判断します。また、要求を行う場合においては、60歳以前と以降の働き方及び賃金の変化等を踏まえた要求を行うこととします。

IMGU 労働福祉ビジョン ～the Vision for 5 years～

1. 労働福祉ビジョンの位置づけについて

今回提示する労働福祉ビジョンは、私たちを取り巻く環境を踏まえ、解決すべき課題に対して短期的（1～2年）に対応すべき項目と中期的（3～5年）に対応すべき項目についてIMGUとしての方向性を示します。合わせて、各支部は自社の労働条件の課題解決に向けた対応とIMGUの方向性を踏まえたあるべき姿に向け「労働条件ロードマップ」を作成し、その実現に計画的に取り組みます。

- ◆ 労働条件における中長期的な視点を持ったビジョンを策定し、総合的な労働福祉の取り組みを推進することで三越伊勢丹グループ労働組合基本理念の「目的」である「わたしたちの幸せを創造し続けること」を目指します。
- ◆ 本ビジョンは、三越伊勢丹グループ各社の労働条件が異なる中、三越伊勢丹グループ労働組合として全支部における基本的な労働条件について、5年後である2028年までに目指すべき方向性を示したものです。
- ◆ 具体的な取り組みについては、各支部において、本ビジョンに対応した「目指すレベル」及び「取り組み手法とそのスケジュール」を決定し、その後各年の労使通年協議における協議に活かしていきます。
- ◆ 中期ビジョンは、全支部共通のため、支部によってはすでに労働条件の水準が上回っていることもあります。その場合においては支部独自で目標を設定します。



2. 私たちを取り巻く環境

(1) 私たちを取り巻く環境について

【日本経済】

私たちを取り巻く環境については、新型コロナウイルスの影響を受け、消費行動も大きく変化する中で、小売業界は大きな影響を受け、消費者の購買行動の変化も相まって厳しい状況を余儀なくされました。2021年10月以降は経済活動の正常化の動きがあり、景気が上向き兆しも見られ、個人消費についても人出の回復が顕著に進んだことを背景にサービス消費を中心に回復傾向となりました。今後、経済の活性化により個人消費は回復基調が見込まれていますが、先行きは未だ不透明な状況が続いており、新たな生活様式の広がりや消費行動の更なる変化が予測されます。

【物価】

2022年の消費者物価指数は、渡航制限やロックダウンによるサプライチェーンの停滞、それに伴う人手不足を要因とした物流コストの増加、ロシアによるウクライナ侵攻に伴う原油などのエネルギーや小麦などの農産品の価格の高騰、金融緩和の影響による円安の進行と、多くの要因から上昇傾向にあります。具体的には、2022年8月の消費者物価指数からは3.0%を超える水準となり消費増税の影響を除くと30年以上ぶりの高い水準となり2022年12月に至るまで上昇し続けています。

【雇用】

雇用については、近年の就業者数と失業者数の推移からも緩やかに改善している傾向にあります。就業者数は、正規雇用者ではコロナ禍で人手不足感の強かった医療・福祉や情報通信等を中心に増加傾向を継続して迎っている他、非正規雇用者についても対面型サービス業中心に増加傾向にあります。2020年以降増加傾向にあった失業率についても2021年以降段階的ではあるが緩やかに低下しており、2022年時点では2%半ばを維持しています。高齢者雇用については2021年4月1日施行の「高齢者雇用安定法改正」により、65歳までの雇用確保（義務）に加え、65歳から70歳までの就業機会確保が努力義務となり、企業はその対応を講じることが求められています。

【小売業界の動向】

2021年の小売業界の売上は150兆4,620億円と百貨店、コンビニエンスストア、ドラッグストアの売上額が増加した一方で、家電大型専門店やスーパーの売上額が減少しています。全国百貨店売上高は4兆4,182億円と既存店ベースで前年比5.8%増と4年ぶりに増加しましたが、コロナ禍前の19年比では21.5%減と1兆5,000億円の売上減となり、これまで百貨店売上を牽引したインバウンド需要も87.6%減と厳しい状況が続いています。また、百貨店の店舗数も2020年1月の207店から2021年1月には196店、22年1月時点では189店まで減少しています。政府による外国人観光客の受け入れ再開に向けた動きもありインバウンド需要の回復が期待されていますが、百貨店業界における業態再編の動きも活発化しており、新たな商業施設やマンション・オフィス・ホテルなどを併設した複合施設など、これまでのモノを売る商売だけではなく、“まち”全体の魅力を高めていくことが百貨店に求められてくることとなります。

【三越伊勢丹グループ】

2022年度の三越伊勢丹グループの第二四半期決算において、当初の計画通りに“百貨店の再生”が進み、売上高は回復基調であることが発表されています。加えて、収支構造改革による経費コントロールにて営業利益が創出できる事業構造に変革しています。具体的には、営業利益予測が第一四半期決算から+70億円の240億円と上方修正がなされており、統合後最高益である営業利益348億円も2024年度には達成できる見込みと発表がされています。

(2) 今後想定される環境認識について

【日本経済】

日本経済は、海外経済の減速や海外への所得流出といった下押し圧力を受けるものの、新型コロナウイルス感染症や供給制約の影響が和らぐもとで、回復していくと考えられています。企業収益は、原材料コスト高が下押し圧力として作用するものの、数年は全体として高水準を維持すると予想されています。雇用者所得は、労働需給の改善等を反映して賃金上昇率も高まり、緩やかな増加をしていくと予測されています。今後の日本経済は所得から支出への前向きの循環メカニズムが経済全体で徐々に強まり、成長を続けると考えられますが、成長ペースは徐々に鈍化していくことが予測されています。

【物価】

2022年度の消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、年末にかけて、エネルギーや食料品、耐久財などの価格上昇により上昇率を高めたあと、2023年度半ばにかけて、プラス幅を縮小していくと予想されます。その後、中長期的な予想物価上昇率や賃金上昇率も高まっていくもとで再びプラス幅を緩やかに拡大していくとみられます。また、中長期的な予想物価上昇率をみると、短期と比べるとペースは緩やかながら上昇していくと想定されます。

【雇用】

今後、少子高齢化が進むことによる労働人口の減少に伴い、労働力の確保と誰もが意欲と能力に応じて働ける職場環境を整備することが不可欠となることが想定されます。経団連は、人財の確保に向けた「新卒一括採用」から「通年採用」の割合を増やす指針を掲げており、企業は今後の動向を踏まえながら人財の確保に向けた魅力ある労働条件（処遇・評価）の構築、スキルを身に付けるための教育・育成などの充実が求められます。

【三越伊勢丹グループ】

三越伊勢丹グループは2021年度に出された中期経営計画の中で『お客さまの暮らしを豊かにする、“特別な”百貨店を中核とした小売グループ』を長期的に目指す姿として掲げられています。この目指す姿は、2030年度までの実現を目指し、2023年度までを再生フェーズ、2026年度までを展開フェーズ、2027年度からを結実フェーズとして戦略ステップも掲げられています。

2022年3月期の決算説明会において、連邦戦略に向けた人財力の最大化に向け、「個に寄添う生涯CDP」「経営人財、高度専門人財の育成」が2022年度の取り組みとして掲げられ、イノベーションの創出を目的としたグループ内出向の拡充、成長事業を見据えた社外出向による人財育成が実施されています。世の中の雇用状況の変化に伴い、やりがい・働きがいを持てる労働条件（採用・育成・処遇・評価）や転居を伴う出向のあり方など、企業環境の変化に応じて対応していく必要があります。中期経営計画の進捗を確認しながらメンバー一人ひとりのキャリアの充実に向けた取り組みを推進していく必要があります。

3. 中期ビジョンの策定にあたって大切にしたい考え方

IMGUでは、基本理念に掲げている「私たちの幸せを創造し続けること」の実現に向けて、三越伊勢丹グループで働くメンバーが長期間にわたり高いモチベーションを持ちながら成果を上げていくため、労働福祉ビジョンにおいて3つの大切にしたい考え方を示し、重点政策の策定へとつなげていく。

【IMGUのスタンス】

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">(1) 「雇用の確保」を最重視する(2) 労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す(3) 多様性を力に変える取り組みを推進する |
|--|

(1) 「雇用の確保」を最重視する

労働条件の中で最も優先すべきは「雇用確保」であり、その前提には企業・事業の存続が不可欠となる。実現に向けては、個人の持つ力を最大限発揮すると共に、各社の成長・発展が雇用の確保に繋がることから、経営対策活動を始めとした取り組みについても推進を図る。

(2) 労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す

水準の底上げを図り社会的にも優位性ある水準を目指す。同業他社・地場の採用競争力を鑑みながら労働条件については優位性ある水準を目指す。

(3) 多様性を力に変える

雇用形態や疾病・障がい、育児介護など、メンバーの多様性を踏まえ、それらの違いを職場の生産性に繋げるために仕組みの構築・運用の整備に取り組む。加えて、メンバー一人ひとりの働き方が尊重される職場風土の実現を目指す。

4. 労働福祉ビジョン策定に向けて

(1) セーフティーネット

社会的な環境の変化が進む中、全従業員のあるべき安心・セーフティーネットに対する取り組みも変化してきている。安心して働ける条件を整備することを通じて個人の能力を最大限発揮することを可能にしていくとともにその先の生産性向上に繋げていく。

(2) 働き方

生活と仕事の調和（ワークライフバランス）を実現しつつ、生涯にわたって安心して長く働き続けられるための仕組みの構築や運用の整備をすることで、働く選択肢が広げ、自己実現や生産性の向上に繋げていく。合わせて、その先の全従業員の定着率向上や採用競争力の向上に繋げていく。

(3) 人事賃金制度

三越伊勢丹グループの成長・発展には、その担い手である三越伊勢丹グループで働くメンバー一人ひとりのやりがい・働きがいを実現し、生産性を高めるための仕組みの構築と適正な運用が不可欠となる。三越伊勢丹グループにおいて、役割と成果を基軸として運用している「役割成果主義」をベースとしながら、グループ・企業の戦略、働き方と賃金との整合性が図られた人事賃金制度の構築とその適正な運用に取り組む。

(4) 福利厚生

従業員のニーズ等を踏まえながら三越伊勢丹グループや企業としての福利厚生の充実を図り、全従業員の満足度や企業の魅力度向上に繋げていく。

5. 労働福祉ビジョン策定に向けた政策分野および重点政策について

(1) セーフティーネット

【目指す姿】

三越伊勢丹グループで働く従業員が、安心して働き続け生産性向上に向けてモチベーションを高く取り組めるよう、総合労働福祉の観点で、多様性や環境変化に応じたセーフティーネットの整備をおこなう。

セーフティーネットは、これまで従業員の安心として取り組んでいる「雇用の確保」や「最低賃金」等に加え、様々な環境変化を捉えながら、今後のあるべき安心を追求していく。

変化に応じて選択肢を拡充し安心できる状態へと導くことで、各人の能力を活かし成果を発揮する場の創出、全従業員の納得性の向上へつながり、その先の生産性向上にもつながると考える。

<<具体的な取り組み項目>>

① 両立支援の仕組み確立に向けた取り組み

病気・出産育児・介護等により、意欲と能力がありながらも制約のある働き方にならざるを得ない状況下であることに対して、働き方の整備等を通じて、仕事との両立ができる環境を整えていく。

取り組むにあたっては、両立支援の仕組みとして導入されている制度や福利厚生についてグループ内の理解浸透も含めて、運用の徹底を図り、その先の「人財の確保・定着」へとつなげていく。

② 働くことに必要な環境への取り組み

全従業員が心身共に健康であるためには、「快適に働ける環境への取り組み」をおこなうとともに、「従業員の健康管理の推進」に取り組む必要がある。

取り組むにあたっては、会社・労働組合が連携し「働く環境の整備」を積極的に推進していく必要がある。安全衛生に関する基準を定め、現状よりも取り組みレベルの向上を図ることで、労働災害の未然防止とその先の働きやすい環境を作り上げていく。

また、総合労働福祉の視点を持って、三越伊勢丹ホールディングス・三越伊勢丹健康保険組合・三越伊勢丹グループ共済会と連携した「健康管理への取り組み」「必要な保障のあり方」等を整備していく。

(2) 働き方

【目指す姿】

変化し続ける仕事・個人の価値観・ライフステージに対し、キャリア・ライフともに個人が活躍し自己実現につながる働き方の確立をおこなう。

近年、社会・経済環境が変化し続けていることや顧客ニーズが多様化することで、従業員の働き方における変化への対応が多岐にわたるようになってきている。加えて、労働人口の減少傾向に伴いこれまで以上に労働力の確保が難しくなることも想定されている。

このように仕事に対する価値観やワークライフバランス等社会的意識が変化している中、個人が「働きがい、生きがい」を持って公私ともに活躍できるような納得性の高い働き方がより重要になってきている。

個人が活躍し、自己実現を成し遂げることで、個人の活躍が企業における生産性向上、従業員の定着率向上、採用競争力向上に結び付くと考えられることから、時代・環境の変化に応じた働き方の検討・確立をおこなう。

<<具体的な取り組み項目>>

①労働時間短縮に向けた取り組み

労働時間の短縮に向けては、生産性向上の視点で総実労働時間の短縮に取り組む。支部においては総実労働時間 1800 時間未満を達成・維持すると共に、1700 時間以下の実現を目指していく。合わせて働く魅力度向上の視点で、各事業会社における業界の優位性を確保することができる所定労働時間の短縮に取り組む。

また、コンプライアンスの視点より、36 協定等時間管理に関する協定のルール及びフローを整備し、遵守されている状態としていく。

【協定のルール例】

月間・年間の時間外労働時間（所定/法定）、休憩時間、就業形態、変形労働時間、深夜・早朝勤務、休日出勤、等

②柔軟な働き方の確立に向けた取り組み

変化する「個人の価値観やライフステージ」と「仕事の質・内容」等を考慮しながら「短時間正社員」、「時間単位有給休暇」「テレワーク」等の柔軟な働き方の確立をおこない、全従業員が自身の働き方について広く選択ができるように整備をおこなう。

一方で、「テレワーク」のように、業界や及び企業の特性により、必ずしも各社において適した働き方になるとは限らない仕組みがあると考え。そのような仕組みにおいては、支部が提示された働き方の内容を受けて自支部の特性やメンバー間の公平性等を勘案し、導入・運用できるか否かを判断できるようにサポートをおこなう。また、「短時間正社員」や「時間単位有給休暇」等、各支部に等しく導入していく仕組みについては、働き方の内容を提示した上で、導入に向けた支部のサポートをおこなう。いずれの場合においても、柔軟な働き方について研究をおこなった上で、「短時間正社員」「時間単位有給休暇」や「テレワーク」等の考え方・内容を支部に対して提示をおこなえるよう取り組んでいく。

「兼業副業」のように導入されているものの、浸透が進んでいないと捉えられる仕組みについては、情報や知識の共有を図ることで課題の解消に取り組んでいく。

③よりよい風土づくりに向けた取り組み

よりよい風土づくりの実現は、労使協議を通じて取り組むことであり、事業会社が主体的に取り組むことで成し遂げられると考える。三越伊勢丹グループで働く者同士がお互いを尊重できるようにしていくためには、今まで以上に人と人とが認め合うことが求められる。そのためには、お互いを尊重することを目指し取り組んでいる「挨拶」、「さん付け」、「1 ON 1 ミーティング」等を着実に取り組み、継続することが必要と考える。

従って、労働組合としては、よりよい風土に向けた取り組みが各支部で着実に実施され続けられるように労使確認をおこない、その先にあるいきいきと働ける職場を目指していく。

ハラスメントについては、労使間にてハラスメント防止対策委員会の設置と実施、各種 e ラーニング等を継続しながらも、コンプライアンス上許されるものではないことから根絶していく。

(3) 人事賃金制度

【賃金体系】

【目指す姿】

「グループとして最も重要な資産である人を最大限に活かす」という観点から、グループ・企業戦略との整合性や各仕組みの関連性を考慮の上、全従業員にとって納得性のある制度と運用、魅力ある処遇の構築に取り組む。

今後の人事賃金制度は、グループ・企業の戦略、働き方や従業員の状況・環境の変化に応じた検討をおこないます。あわせて、将来にわたってグループ及び企業の人財として活躍するベースとなる制度の構築及び運用における納得性を高めることが求められると考える。

人事賃金制度は、「本給」「育成」「評価」「賞与」を軸として構築されているため相互の関連性を踏まえて、グループの共通の考え方である「役割成果主義人事賃金制度」をベースに検討をおこなう。その上で、グループ・企業における人事賃金制度の納得性向上に向け、本給・賞与水準については自他ともに納得性の高い仕組みの構築を目指す。

また、全従業員の納得性ある人事賃金制度の確立に向けては、評価等の運用の徹底やキャリアを後押しする仕組みとして教育体系（育成）の整備にも取り組む。

<<具体的な取り組み項目>>

①三越伊勢丹グループとしての人財の活性化と納得性ある人事賃金制度・運用の整備

人事賃金制度については、グループ・企業の戦略の実現に向けてグループ内の人財の流動性が進む中において、人財の活性化を実現していくグループの人事賃金制度の構築に順次取り組む。その中では、各社の業界や地域の賃金の優位性等を勘案し、本給制度の整備に取り組み、グループ内で活躍できるベースを整えていく。合わせて、グループ内の様々な企業や職種の特性を捉え、必要に応じた独自の人事賃金制度の構築もおこない、環境に応じた人財の活性化も目指していく。

一方で、人事賃金制度の納得性向上には、面談（目標設定・中間・評価フィードバック）の徹底が必要となることから、労使で運用の確認を含めて継続して取り組んでいく。

賞与については、本給と賞与のバランスを考慮しながらグループ・企業の戦略に応じ、従業員が企業・グループの価値向上に取り組むことができる仕組みを目指す。三越伊勢丹グループとして業界における魅力ある処遇の実現として年間支給ヶ月全社3ヶ月以上に取り組んでいく。加えて、各社の生産性向上に基づいた水準の引き上げにも取り組んでいく。

②グループとしてのキャリア形成の整備

「グループの最も重要な資産としての人を最大限に活かす」ため、人事賃金制度の改定を進める。また、全従業員に対する人事賃金制度の納得性向上に向けては、グループとしてのキャリア形成の整備をおこなう必要がある。具体的には、役割成果主義人事賃金制度のサブシステムとして、キャリア形成の仕組み、進級・昇格のあり方、育成体系の整備等をおこない人事賃金制度の適正な運用を実現していく。

各社で働く全従業員が等しく個人の活躍や自己実現を目指せるように、グループとしてのキャリア・ライフに必要な全社ベースの職務別や年代別の教育体系についても労使協議の上で整備に取り組んでいく。

③60歳以降の働き方の確立に向けた取り組み

70歳までの雇用義務化が想定される中、各企業において70歳までの雇用のあり方とその働き方について整備する必要があると考える。

支部においては70歳までの雇用及び雇用形態のあり方を整備するとともに、60歳以降の従業員における担う役割・業務と賃金のバランス等を検証し、必要に応じた60歳以降再雇用者の賃金水準の引き上げに取り組む。各支部では各雇用形態の特性等を踏まえた上で、定年退職年齢の延長を検討する。本部としては支部が必要に応じた制度改定がおこなえるよう定年退職年齢延長の考え方を提示していく。なお、本取り組みを推進するにあたっては、現在雇用されている70歳以降従業員の雇用と働き方の整理を視野に入れ取り組むこととする。

(4) 福利厚生

【目指す姿】

従業員満足度向上や企業としての魅力度向上を目指して、全ての従業員が安心かつ快適に働くことができる環境等、福利厚生の整備をおこなう。

近年は、就職活動における着眼点に福利厚生が入る等、社会環境も含め福利厚生の環境が変化している。従って、このような変化に対応した三越伊勢丹グループとしての福利厚生（制度・仕組み・施設等）の整備をおこなうことが必要となっている。整備をおこなうにあたっては、職場環境、生活、健康の視点で取り組んでいく。

（例）

職場環境：従業員食堂・食事環境、休憩所・休憩環境、トイレ、ロッカー、更衣室・更衣環境等、その他安全衛生関連

生活：従業員買物、保険、住まい、余暇等

健康：疾病予防、疾病、健康相談、保障等

職場環境の視点では、各支部が各従業員施設について、労働安全衛生法の遵守は前提として、各企業の業界特性、職場における働き方等を踏まえた快適な環境整備に向け取り組み、施設の維持向上を常に図っていく。

生活や健康の視点では、グループ全体に向けたあるべき従業員買物における条件、保険等必要な保障のあり方、余暇に必要な制度・施設のあり方等の整備を三越伊勢丹グループ労働組合本部が、三越伊勢丹ホールディングス・三越伊勢丹グループ共済会・三越伊勢丹健康保険組合に働きかけおこなっていく。

I. グループ労使協議の位置づけ

グループ人事政策に関わるHDS労使協議会は、グループ人事の推進を目的に人に関わる諸制度や働く環境の整備について「グループ全体の方向性を協議・発信する場」として、HDSと組合本部のグループ労使間で開催しています。

2022年度は、「生産性(業績と処遇)の向上」と、従業員の「働きがいの向上、働きやすい環境の整備」に向けて、「人事制度」および「働き方」に関わる項目について協議をおこなうとともに、多様化する価値観や三越伊勢丹グループのタイバーシティ推進に向けた協議をおこなってきました。

II. 人に関わる諸制度

1. 2024年度春の交渉以降のベースアップ算出式について

現行のグループ共通ベースアップ算出式の有効期限は2023年春までのため、2024年度春の交渉以降のベースアップ対応方法について、今年度議論を行いました。

現行のベースアップ算出式の考え方をである物価上昇に対応する仕組みであること、そして全ての企業が対応できる仕組みであること考え方は踏襲いたします。

一方で、ベースアップ額の算出については昨今のインフレ下の状況をより反映できる仕組みへと改定いたします。

<グループ共通ベースアップ算出式>

・ 基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上	-	-	2,000

<算出式を用いる上での前提事項>

- ・ 基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし309,000円とする。
- ・ 有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。
- ・ ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とする。
- ・ 単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。
- ・ 物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。
- ・ 暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。
- ・ ベースアップ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計算式にて算出する。
 (「1月～10月までの物価上昇率合計」 + 「みなし物価上昇率※ (11月、12月分) × 2か月」) ÷ 12
 ※「みなし物価上昇率」は8月、9月、10月の消費者物価指数の平均値を使用する
- ・ 算出式によるベースアップ額を超える上乗せについては、組合各支部が物価上昇を除くベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。
 ※ベースアップの構成要素 = 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
- ・ 下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り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

2. 両立支援制度の整備について

今年度についてはライフイベントに関する退職理由の中で、「育児」、「配偶者転勤」、「不妊治療」に対して両立支援制度の拡充策を議論いたしました。

i) 「育児」ガイドラインの検討

2018年度に制定された育児勤務制度のグループガイドラインでは育児勤務期間の下限と上限が制定されているが、必ずしもガイドライン通りに規定されておらず、ガイドライン自体がやや形骸化していることが分かりました。

ライフワークコンフリクトの解消、人事戦略、会社の魅力度向上などを考慮すれば制度拡充は必達ではある一方で、「要員の不足感」、「周囲の従業員の負担感」の懸念点の解消も不可欠であると考えています。

ii) 配偶者転勤休職制度の導入

グループ各社におけるライフワークコンフリクトの中で配偶者の転勤を理由に退職をする従業員が増えており、従業員からは就業の継続の視点、会社としては人財確保の視点から課題があり解消ができる制度導入を検討しました。

対象者	全ての従業員（アルバイトは除く）
条件	配偶者が次のいずれかの事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者で休職期間終了後に復職の意思のある者。但し、配偶者の当該地域での滞在が6か月以上にわたって継続することが見込まれるものに限る 1. 当該地域での勤務（出張、社命留学等を含む） 2. 当該地域での事業の経営など個人が行う職業上の活動
期間	1回につき最短原則6か月、最長原則3年
回数	在籍期間中の取得回数に制限はなし。但し、休職終了日から次の休職開始日までの間隔は原則3年以上空ける なお、3年に休職期間は含まない
休業開始日／終了日	月給制、エルダー時給制：開始日は各月1日、終了日は各月末日 エルダー以外の時給制：開始日は各月11日、終了日は各月10日
手続き	休業開始希望日の2か月前までに申し出る
期間の変更	最短6か月、最長3年の範囲で、終了日の繰り上げ・繰り下げとも可能 なお、変更予定日の2か月前までに申し出る
休職の中断・再開	最長3年の範囲内であっても休職の中断及び再開は不可とする
休職の取消	次のいずれかの場合は原則休職を取り消す。 1. 本人及び配偶者が休職条件に該当しなくなった場合（配偶者と離婚等した場合含む） 2. 産前産後休暇、育児休暇、介護休職を取得することとなった場合 3. 傷病により継続して1か月を超えて労務不能となった場合 ・原則上記のいずれかに該当した日後直近の月末日または10日を以て休職は終了 ・この場合は速やかに所属に申し出る
他の休職からの移行	育児、介護、傷病等休職者が配偶者転勤休職を取得できるのは、各休職の事由が消滅している場合に限る（傷病休職者の場合、事由消滅には産業医による復職可能の診断を必要とする）
処遇	・給与、賞与は支給しない ・社会保険の被保険者資格は継続する ※ 社保料の事業主負担分は事業主が、個人負担分は本人がそれぞれ負担する（傷病休職と同様に取扱う） ・退職給付（退職一時金・確定拠出年金）については他の休職と同様に取扱う ・休職期間は勤続年数に通算しない
副業・兼業	実施を認める（但し、実施の条件等は通常のガイドラインの範囲内とする） ※ 他の休職と違い、休職の目的となる専念しなければならぬ事柄がないため

iii)「不妊治療」への対応について

不妊治療は、一般的に治療中であることを知られたくないと思う方が多いとされ、グループ各社でも実際に不妊治療を行っている従業員の規模やニーズの把握ができていません。

その上で、不妊治療に特化した制度(＝不妊治療を行っていることを開示する必要がある制度)は、申請すること自体に高いハードルがあると考えられます。また、不妊治療には、数時間程度がタイムリーに長期間にわたって必要とされることから『時間単位で取得できる年次有給休暇制度』の導入が有効であると考えられる。『時間単位で取得できる年次有給休暇制度』の導入にむけては勤怠管理システムの改修が必要であるため次年度以降検討を進めます。

3. 短時間勤務制度の整備

i) 要保護者Cへの“所定労働日数の低減”の導入

”私傷病の療養“と仕事の両立において所定労働時間を短縮することで勤務継続を可能にするしくみとして、2022年度より本人申請による『短時間勤務制度』を導入しました。

一方で、会社への安全配慮義務に基づき、会社が疾病等の事由がある従業員に対して、所定労働時間の短縮を指示・命令する制度として、『要保護制度:要保護者C』も運用されています。

短時間勤務制度と要保護制度は事情等と措置がほぼ同様である中で、短時間勤務制度で選択可能な“所定労働日数の低減(週4日勤務)”が、要保護制度では制度化されていませんでしたが、2022年度上期中に新たな要保護制度の詳細と運用ルールについて労使協議の上で2022年10月から運用を開始しました。

所定労働時間の短縮の方法	「一日の所定労働時間の短縮」または「所定労働日数の低減(週4日勤務)」
実施の前提	“通常の所定労働時間(一日の所定労働時間・週5日)”の勤務が可能な状態であること
実施の要件	産業医が、主治医の見解を踏まえた上で、安全配慮義務の観点から従業員の心身の安全・健康の確保のために必要と認めた場合に、会社が具体的な所定労働時間の短縮の方法を指示する
実施が想定されるケース	「所定労働日数の低減」については、例えば、“がんの放射線治療”との両立が想定される ※近年、放射線治療と仕事を両立するケースも多いが、副作用(強い倦怠感)が見られる場合もあり、休日を増やすことによってより安全に治療も仕事も遂行できるケースもある
賃金及び賞与	月例賃金は、本給を時間給換算し、実働時間分を支給する 賞与の支給基準月額は、上記の時間按分して算出した額とする
本給の格付け(社員のみ)	・休業および休職からの復職時に要保護判定(A～C)された場合には、指定の役割給に格付ける ・復職時以外の一時的な要保護判定を理由とした役割給の改定は原則行わない
年次有給休暇の比例付与	付与の基準日に週4日勤務を実施していても、比例付与は適用しない

ii) 短時間勤務制度育児事由と育児勤務の再編

『育児勤務・介護勤務制度』とそれらの制度を取得し終えた従業員を対象とする『短時間勤務制度(育児・介護)』の2階建てのしくみに対して、育児勤務制度の拡充の方向性や従業員のわかりやすさを踏まえて再編について検討します。

iii) あるべき短時間勤務制度の検討

ダイバーシティ&インクルージョンの推進における社内命題である、『特定のカテゴリーを特別に配慮する“マイノリティ支援”にとどまらず、様々なバックグラウンドを持つ従業員の誰もが互いに尊重され、受け入れられる環境の中で、その能力を最大限発揮できる機会の提供』を念頭に、事由や対象を限定しないシンプルな勤務制度(いわゆる“短時間正社員”制度)について研究を継続します。

4. 総実労働時間の短縮および適正な時間管理について

グループ指針(総実労働時間 1,700時間台の達成)に基づき、グループ各社の目標達成に向けて、引き続き各支部の通年協議やグループ部会(HDS グループ人事・組合本部・各社人事・各支部による協議の場)において総実労働時間の短縮に向けた時間外や有給休暇の取得状況について確認を行ってまいりました。(2025年度までに対象22社中18社が1,700時間を達成する見通し)

IDLM(PC使用時間適正化システム)の活用や分析データの活用拡大、ツールの改良(月中の未打刻・未入力)の労働時間や法定時間外の把握により、各社の労力を軽減しつつ、時差時間の解消および長時間労働の発生防止やグループ各社における適正な労働時間管理にむけた環境を整備しました。

2022年度下期からは時間管理の適正化に対する意識啓発の取組みとして、労使共同宣言の策定と啓発ポスターの作成の検討を開始し、2023年3月までの完成を目指して協議を継続しています。

5. ハラスメント撲滅の取組みについて

ハラスメント防止対策委員会を主体としたハラスメント撲滅に向けた取組みについて2022年度は以下の方針に基づき具体的な施策を行いました。

方針①:グループに対する教育、啓蒙活動の支援、並びにハラスメントに対する取組状況のモニタリング機能の強化

- i) 経営メッセージ発信
- ii) ハラスメント動画作成
- iii) ハラスメント防止Eラーニング
- iv) 「報告書」作成のレベルアップ

方針②:相談・通報窓口である各店各社の総務担当に対する機能強化に向けた具体的支援策の検討

- v) 人事統括部人事企画部と各店各社との定例MTG
- vi) 労使で各店各社のハラスメント防止委員会出席
- vii) 課題の多い会社に対して、賞罰担当が重点的にMTGを実施

方針③:ハラスメント起こさせない職場環境作りの支援

- viii) 総務部長会だけでなく、営業部門の会議(営業本部長会等)開催時に、事案の共有化を行う
- ix) 「ハラスメント防止ビデオ」をいつでも使用できる環境を作り、発信、研修等で活用できる状態にする
- x) 専任カウンセリングによるハラスメントの被害者・行為者のフォローの実施

6. 60歳以降の活躍推進の研究

高年齢者安定法(70歳までの就業措置の努力義務)や、従業員の高年齢化(2030年に60歳以上割合が1/4)を背景に整備してきたグループ指針を踏まえる一方で、あらゆる立場の従業員がそれぞれ活躍できる雇用・働き方の研究の一環として60歳以降に関する他社・世の中の動向の情報共有を行い、今後の具体的な検討を進めていきます。

全社必須条件	<ul style="list-style-type: none">● 定年退職年齢は満60歳とする。※グループ加入以前に65歳定年だった企業は除く● 満65歳までの定年後再雇用制度を設け、「時給制」と「月給制」の両方を設置する。● 満60歳以降の契約期間は、有期雇用契約ではなく、満65歳までの無期雇用契約とする ※ストック有休の定年後への持ち越しを制度化する
制度拡充する場合の許容範囲	<ul style="list-style-type: none">● 70歳までの雇用延長を可とする● 時給制社員のみ、定年退職年齢を65歳とすることを可とする● 後任人財の配置ができない場合、定年前年収の70%程度を支給することを条件に、定年退職後も定年退職前と同様の仕事(責任と権限)を担うことを可とする(本人確認必須)

8. 福利厚生メニューの再整備

共済会をはじめとする現行の福利厚生制度は制定から10年以上が経過しており、原稿の福利厚生の諸制度と従業員のニーズ、コストのバランスの検証・検討を開始しました。

2022年7・8月にアンケート調査を実施し、各種福利厚生制度に対する従業員にとっての重要度や認知度を調査しました。アンケートでは傷病や休業、退職後の傷病に対する保障、財産形成や介護支援の重要度が高いという結果が得られた一方、そのうち休業や退職後の保障、介護支援・財産形成制度に対する認知度が低いという結果も得ることができました。

アンケートの結果や各種制度の性質をふまえ、2023年度以降の各種制度の見直しにむけた検討を進めます。

9. グループ取組項目の推進

2021年度までに労使合意ならびに労使確認をいたしました、①ステージB本給構成の改定 ②短時間勤務制度の導入 ③カムバック再雇用制度の導入 ④扶養家族手当ガイドラインへの対応 ⑤賞与評価タームの検討の項目について、各社での労使協議状況の確認を行いました。

Ⅲ. 今後の主な労使協議事項

①グループ連邦戦略推進における人事賃金制度領域の検討

(グループにおける資格等級やキャリアステップの考え方整理、出向時の労働条件のあり方等)

②ダイバーシティ&インクルージョンの推進

(グループにおける育児関連制度ガイドラインの見直し、その他の両立支援制度の検討)

③60歳以降制度に関するガイドラインの検討

④グループにおける賞与のあり方に関する検討

⑤労働時間管理についての取り組み

⑥風土改革の推進(業務改革、ハラスメント撲滅に向けた対応等)

⑦グループにおける福利厚生メニューの再整理

Ⅳ. 今後のスケジュール

HDSと組合本部は、上記項目その他について、制度の詳細等について今後具体的な協議を進めていきます。

自己啓発支援制度 申請方法変更のご案内

2023 年度分(4 月 1 日申請分)から forms 申請になります。

昨年度より、「メンバーの利便性の向上」として、オンライン化（メール申請）に取り組んでまいりました。

2023 年 4 月 1 日申請分からは、「申請の不備とそれに伴う振り込みの遅延など」を減らすため、forms 申請に変更します。申請方法を変更することで、必要な内容をスムーズに入力できるようになります。



現在使用している申請書及びメールによる受付はできなくなります。



＜自己啓発支援制度申請フォーム＞

①申請を始める前にお手元に領収書（受領証）、銀行口座情報を用意の上、手続をはじめてください。
 ②ご自身が組合員・非組合員かご確認ください。
 ※ご自身が組合員かどうか不明な方へ
 最新の給与明細をご確認いただき、捺印欄に「組合員」の項目が明記されているかご確認ください。
 記載のある方は、組合員です。
 ③入力する際は、半角英数字入力をお願いします。

※毎年4月1日から翌年3月31日までの申請を1年度とし、給付金額の上限を超えて申請したいでも、上限金額までの給付となります。ご了承ください。

＜お願い＞
 ご申請いただいた後1週間以内に、【労働組合 自己啓発担当席】に
 ○紙の領収書（受領証）の原本、および資料については、社内便・送達・郵送でお送りください。
 ○PDFなどデータの領収書、および資料については、jtkok@hatsue@imgu.or.jp 宛にメールでお送りください。

住所や連絡先については、一番最後に記載しています。ご確認ください。

* 必須
 こちらは労働組合 自己啓発支援制度の申請です。

1. お手元に本人名義（フルネーム）の領収書もしくは金額の証明する書類（資格・受講講座等の用紙をお願いたします。



自己啓発支援制度申請 forms

QR コード及び URL は 4 月 1 日～使用可能

URL : <https://forms.office.com/r/XiZnQHxYiC>

【参考】対象者・補助額・補助対象範囲

対象者	・三越伊勢丹グループ労働組合を構成する企業における直接雇用従業員（アルバイトと学生は対象外とする）
補助額	<p>組合員：総額に対して 1/2 年間利用上限 40,000 円/人</p> <p>非組合員：総額に対して 1/4 年間利用上限 20,000 円/人</p> <p>・「組合員」「非組合員」についての取り扱いは申請時点とし、年度中に変更の場合は組合員上限を適用</p> <p>・受験・受講ともに費用支払い後の領収書をもって申請を受理する（合否・受講修了したかは問わず）</p> <p>・年間利用累計額は毎年 4 月 1 日～翌年 3 月 31 日までに本制度の申請を行い受理された分まで</p> <p>・厚生労働省教育訓練給付制度との併用可 ※別途手続きが必要なため申請前に組合に要連絡</p> <p>・実際の申請書受付日より遡って 1 年以内の本人名義の領収書に限定</p>
補助対象範囲	<p>◎ 資格・講座の受験料・受講料：（国家資格、公的資格、民間資格、厚生労働省教育訓練給付制度対象の資格・講座、ビジネススクール、趣味・カルチャースクール等、有料の自己啓発セミナー）</p> <p>×テキスト代（但し、資格取得条件、講座受講料に含まれる場合のみ）</p> <p>×資格の更新料 ×資格登録料のみ申請（受験料と一緒にの場合は対象） ×更新のためのセミナー受講・教材費（テキスト等）のみの申請</p> <p>×IMGU で存在が確認できない団体</p> <p>×入社前および組合加入前の受講や資格取得については対象としない</p>

詳しくは 3 月下旬～組合 HP・LINE・ポスターなどでお知らせするので
必ず見て欲しいうさ



2022年度
更新版

育児と仕事の両立支援

育児サポート百科

三越伊勢丹グループ労働組合 育児サポート百科



労働組合ホームページのご紹介
育児サポート活動に関する取り組み（育児サポート活動など）は組合ホームページからご覧いただけます。
ID：企業コード2桁+社員コード9桁（合計10桁） パスワード：生年月日

三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union



改訂のポイント

- ①育児介護休業法改正に伴い、特に産後パパ育休と関連して男性の育児参画にフォーカス！
- ②「妊娠」「出産」「仕事の両立」といった、各種制度を時系列に沿った構成に変更！
- ③制度利用者、特に出産を迎える女性のみならず、ご家族の立場としても、また職場の上司や同僚の立場としても、それぞれが育児と仕事の両立についてより理解を深められるような誌面構成に！

組合では、「育児」「介護」「疾病」
3種類のサポート百科を発刊しています

こちらのQRコードより
ご覧いただけます

ID：企業コード2桁+社員コード8桁
（合計10桁）
パスワード：生年月日（西暦8桁）



労働組合HP 情報確認先一覧

QRコードを
読み込む
うさぎ

三越伊勢丹グループ労働組合
(IMGU) HP



イングちゃん
IMGU公式ツイッター



IMBS支部 活動報告



各種サポート百科と解説ページ



上司も、部下も、全てのの人に読んでほしい！

understand each other



育児・介護・疾病に関する疑問や質問、仕事との両立…
様々な制度内容や具体例など、分かりやすく掲載！

LINE@に登録しよう！

- *労働組合の活動報告や、
- *共済会のお得情報をいち早くお届け！

三越伊勢丹グループ労働組合公式 LINE@

LINE@では、メンバーの皆さんへ労働組合や共済会からのアンケートやイベントの開催などを伝える公開フォームとして活用しております。

1. LINE@を登録
2. QRコードを読み込む
3. QRコードを読み込んでLINE@に登録完了

HP登録時の、ユーザーID：ご自身の社員コード10桁 パスワード：im を入力！

労働組合：901231911 // 共済会：901231914

みんなに
登録して
欲しいうさ
ぎ



三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の永続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす