

2023 年度

春の交渉 議案書（案）

三越伊勢丹グループ労働組合
関連グループ支部 I
レオテックス直轄分会

三越伊勢丹グループ労働組合 ホームページ

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



三越伊勢丹グループ労働組合 LINE



ユーザー名：企業コード kc+従業員コード 8 桁
パスワード：生年月日（例：20220101）8 桁

○議案書配付対象者：各雇用形態の非組合員を含む全従業員



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

2023 年度 春の交渉 議案書(案) 目次

■ 関連グループ I 支部レオテックス直轄分会評議員会議事日程

■ IMGU の「労使通年協議体制」と「春の交渉」

環境認識

| | |
|-----------------|----|
| 1. 社会経済環境 | 7 |
| 2. 三越伊勢丹グループの動向 | 8 |
| 3. レオテックスの動向 | 9 |
| 4. 春の交渉にあたり | 13 |

賃金要求

| | |
|--------------------------------|----|
| I. 2023 年度 賃金要求の考え方 | |
| 1. 賃金要求を取り巻く環境 | 15 |
| 2. 賃金要求の方針 | 15 |
| II. 2023 年度 賃金要求(案)について | |
| 1. 社員対象 賃金要求 | 17 |
| 2. メイト社員対象 賃金要求 | 18 |
| 3. フィロー社員（有期・無期）対象 賃金要求 | 19 |
| 4. エルダーフィロー対象 賃金要求 | 19 |
| 5. エルダースタッフ・時給制エルダースタッフ対象 賃金要求 | 20 |
| 6. ベースアップ要求の考え方 | 20 |
| 7. 本給表および昇給表 | 22 |
| 8. 最低賃金 | 27 |
| 9. 扶養者・年齢別最低賃金要求 | 27 |

2022 年度 労使通年協議の取り組み

| | |
|--------------------------------------|----|
| I. 社員ステージ B 本給制度改定について | 25 |
| II. グループ共通の人に関わる諸制度 | |
| 1. 2024 年度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 | 41 |
| 2. 最低賃金引き上げに伴うメイト社員 本給制度の見直し | 42 |
| 3. 短時間勤務制度の導入 | 43 |
| 4. 配偶者転勤休職制度の導入 | 44 |
| 5. カムバック再雇用制度の導入 | 45 |
| 6. 海外出張時の日当の見直し | 45 |
| 7. 要保護者 C 制度に所定労働日数の導入 | 46 |
| 8. リスクシナリオの整理 | 46 |
| III. その他 検討事項について | |
| 1. ベースとなる賞与支給表の検討について | 48 |
| 2. 社員ステージ C・メイト社員 本給制度改定について | 48 |
| 3. 均衡待遇への取り組みについて | 48 |

| | |
|------------------------|-----------|
| 4.人財育成の取り組み | 48 |
| IV.働く環境の整備 | |
| 1.年間総実労働時間の短縮に向けた取り組み | 49 |
| 2.職場風土改革に向けた取り組み | 50 |
| 2023年度 労使通年協議項目 | 51 |
| 労働協約の改訂および新設 | 52 |

<本部報告>

| | |
|-------------------------------|----|
| ・2023年度 春の交渉 本部基本方針 | 54 |
| ・2023年度 春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準 | 59 |
| ・2022年度 グループ労使協議会報告 | 70 |
| ・IMGU 労働福祉ビジョン | 75 |

■ 2023 年度 関連グループ支部 I レオテックス直轄分会評議員会 議事日程

-
- | | |
|----------------------------------|---------|
| 1. 開会宣言 | 支部書記長 |
| 2. 資格審査報告 | 支部書記長 |
| 3. 議事日程発表 | 支部書記長 |
| 4. 議事開始宣言 | 支部書記長 |
| 5. 議事 | |
| 第 1 号議案 | |
| I.2023 年度 社員賃金要求 | |
| II.2023 年度 メイト社員賃金要求 | |
| III.2023 年度 フェロー社員（有期・無期）制賃金要求 | |
| IV.2023 年度 エルダースタッフ（月給制・時給制）賃金要求 | |
| 第 2 号議案 | |
| V.2022 年度 労使通年協議の取り組み | |
| VI.労働協約の改訂および新設 | |
| 6. 議事終了宣言 | 支部書記長 |
| 7. 支部執行委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 8. 閉会宣言 | 支部書記長 |

日時 : 2023年 3月6日(月) 10:00~12:30

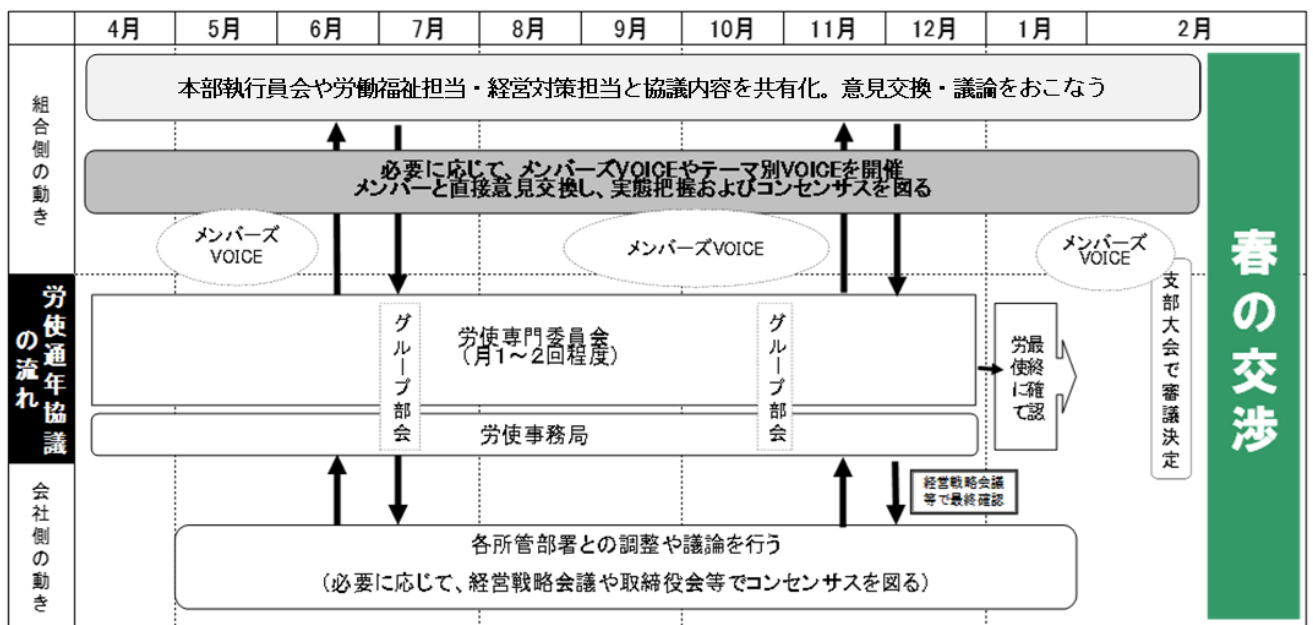
場所 : 組合事務所 (ミーティングルーム)

構成員 : 分会評議員・支部執行委員

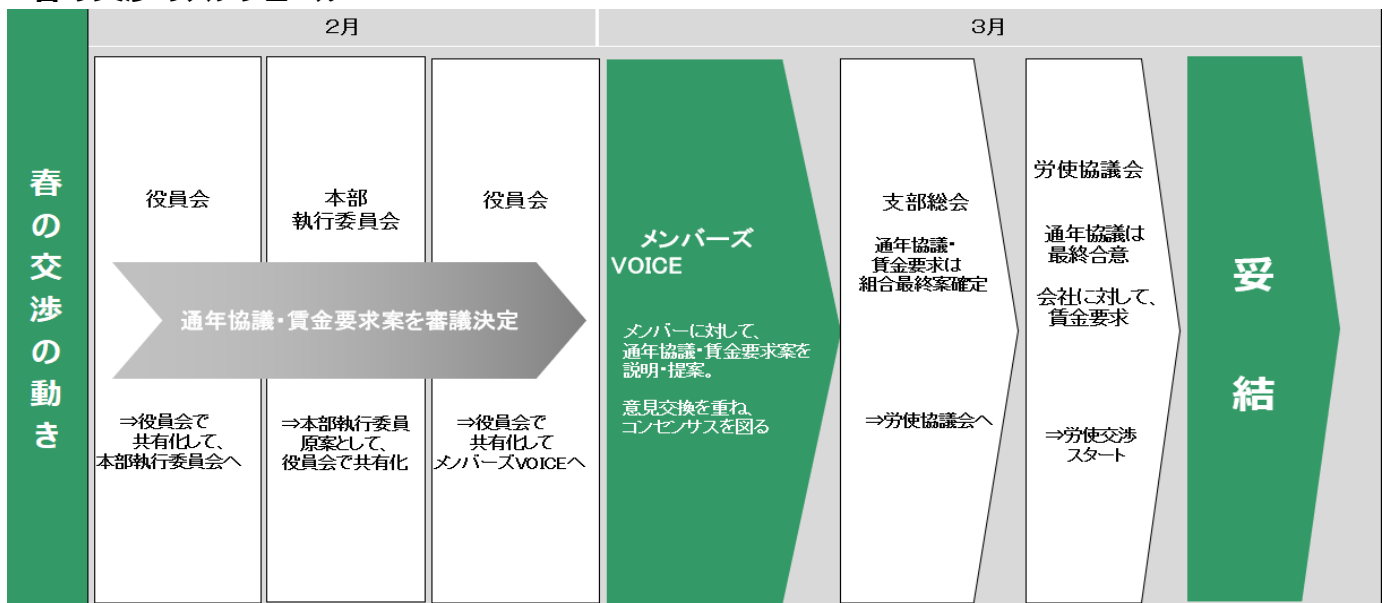
■「労使通年協議」と「春の交渉」

- ①三越伊勢丹グループでは、人事制度など「人に関わる諸制度」について、会社・組合双方にて、年間を通した話し合いで決めています(労使通年協議体制)。
- ②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、従業員の日々の働き方・生活に関わる重要な内容について、コンセンサスを取りながら協議を重ねていきます。
- ③労使通年協議事項は、メンバーズ VOICE を経た上で開催される「組合支部総会」で審議決定され、「労使協議会」で正式合意となります。また、「労使協議会」では、制度に基づいて、実際に会社が賃金を支払うことを確認(賃金要求)しています。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。

<労使通年協議のイメージ>



<春の交渉のスケジュール>



環境認識

1. 社会経済環境

1) 経済の状況

・2022 年度は、コロナ禍からの緩やかな持ち直しが続く一方で、中国のコロナ政策やロシアのウクライナ進行等による世界のサプライチェーン(供給網)の混乱による世界的なエネルギー・食料価格の高騰や世界経済減速の影響を受け、当初見通しより下方修正を繰り返し、国内総生産(GDP)において実質で 1.7%程度、名目で 1.8%程度の成長に留まると見込まれています。

＜国内総生産（GDP）の対前年度比増減率＞

| 年度 | 2022年度 (政府見込み) | 2023年度 (政府見通し) |
|----|-------------------|-------------------|
| 実質 | 1.7%程度 | 1.5%程度 |
| 名目 | 1.8%程度 | 2.1%程度 |

内閣府22年12月22日公表

[政府経済見通し - 内閣府 \(cao.go.jp\)](https://cao.go.jp)

・2023 年度は、世界経済の減速は見込まれるものの、「物価高克服・経済再生 実現のための総合経済対策」(2022 年 10 月 28 日閣議決定)の効果期待されることから、国内総生産(GDP)は実質で 1.5%程度、名目で 2.1%程度の見通しとしています。民需主導の成長により、実質・名目ともに GDP の金額は過去最高の「実質 GDP558.5 兆円・名目 GDP571.9 兆円」を見込んでいます。

2) 物価の状況

・2022 年 12 月消費者物価は、総合及び生鮮食品除く指数とともに前年同月比 +4.0%、生鮮食品・エネルギーを除く指数では 3.3%の上昇でした。2022 年暦年(1~12 月)の平均値の前年比は、総合指数で 2.5%、生鮮食品除く指数で 2.3%、戦線食品及びエネルギー除く指数で 1.1%となり、エネルギーや食料など生活に欠かせない品目での値上がり傾向が顕著となっています。

＜消費者物価指数（CPI）の月別前年同月比と暦年平均前年比＞

| | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 暦年平均 |
|----------------|-------|-------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 総合 | 0.5 | 0.9 | 1.2 | 2.5 | 2.5 | 2.4 | 2.6 | 3.0 | 3.0 | 3.7 | 3.8 | 4.0 | 2.5 |
| 生鮮食品を除く総合 | 0.2 | 0.6 | 0.8 | 2.1 | 2.1 | 2.2 | 2.4 | 2.8 | 3.0 | 3.6 | 3.7 | 4.0 | 2.3 |
| 生鮮食品及びエネルギーを除く | ▲ 1.1 | ▲ 1.0 | ▲ 0.7 | 0.8 | 0.8 | 1.0 | 1.2 | 1.6 | 1.8 | 2.5 | 2.8 | 3.0 | 1.1 |

出所：総務省

3) 雇用の状況

- ・2021 年 12 月の完全失業率は前月同率 2.5%となり、2022 年暦年平均は 2.6%(前年比 0.2%の改善)となりました。2021 年 12 月の有効求人倍率は 3ヶ月連続同水準の 1.35 倍となり、2022 年暦年平均は 1.28 倍(前年比 0.15 ポイント増)となりました。完全失業率・有効求人倍率ともに 4 年ぶりに前年より改善・増加しました。
- ・12 月の就業者数は前年同月比 +10 万人と 5ヶ月連続増加し、完全失業者数は前年同月比△15 万人と 18ヶ月連続減少しました。うち「勤め先や事業の都合による離職」が 8 万人減少しました。また、企業求人では、宿泊業・飲食サービス業や製造業が伸長しています。
- ・コロナの行動制限緩和に伴う経済活動の回復により雇用環境は改善傾向にはありますが、今後については、円安・物価高やエネルギー価格の高騰等の企業業績に与える影響を注視する必要があります。

＜完全失業率・有効求人倍率 月別前年同月比と暦年平均前年比＞

季節調整値

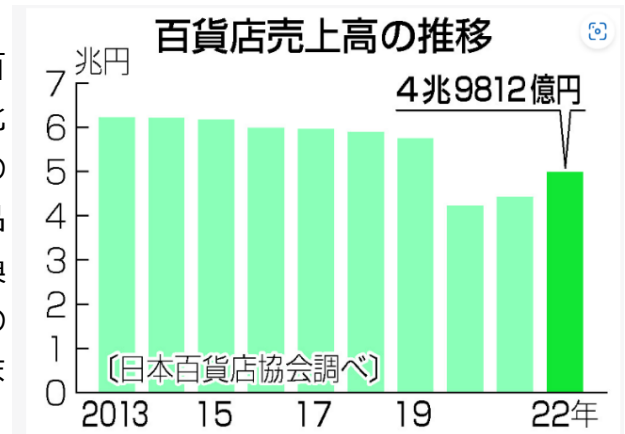
| | 1月 | 2月 | 3月 | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 暦年平均 |
|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 完全失業率 (単位:%) | 2.8 | 2.7 | 2.6 | 2.5 | 2.6 | 2.6 | 2.6 | 2.5 | 2.6 | 2.6 | 2.5 | 2.5 | 2.6 |
| 有効求人倍率 (単位:倍) | 1.20 | 1.21 | 1.22 | 1.23 | 1.24 | 1.27 | 1.29 | 1.32 | 1.34 | 1.35 | 1.35 | 1.35 | 1.28 |

出所：完全失業率 = 総務省 有効求人倍率 = 厚生労働省

2. 三越伊勢丹グループの動向

1) 百貨店業界の業績

- ・2022年の全国百貨店の既存店売上高(日本百貨店協会公表・既存店ベース)は、21年比13.1%増の4兆9,812億円となり、コロナ禍前の19年比11.1減まで回復しました。高級ブランド品や時計、宝飾品の販売好調、政府の観光需要喚起策「全国旅行支援」や円安効果による訪日客の高額品購入等も目立ち、売上高は22年12月まで10カ月連続のプラスで推移しています。



2) 三越伊勢丹グループの業績

- ・第3四半期(2022年4月~12月)決算では、コロナ感の染再拡大があったものの、百貨店を中心とした大幅な増収と経費コントロールの着実な推進により、営業利益は前年差+215億円の増益となりました。特に伊勢丹新宿本店は、免税売上が戻らない中でも統合以降最高の売上高(2,428億円)を記録し、通期では過去一度(1991年度)しか達成していない3,000億円超の売上(予測:3,078億円)を見込めるほどの回復傾向にあります。
- ・2022年度通期予測では、総額売上高は百貨店業(除くインバウンド)の好調なトレンドを踏まえ、11月計画値から+50億円の上方修正をしています。売上の増収に加え収支構造改革を計画通り進めることを前提に、営業利益・当期純利益ともに11月計画値からプラス修正しています。

<2022年度業績>

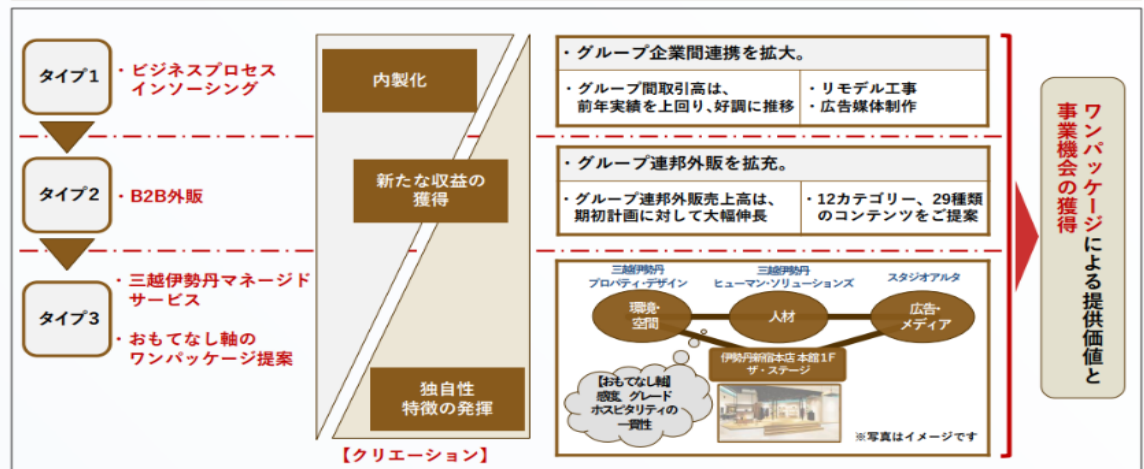
| 単位:億円 | 第3四半期 | | 通期予測 | | |
|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| | 実績 | 前年比 | 通期 | 前年差 | 11月計画差 |
| 総額売上高 | 8,196 | 120.2% | 10,800 | +1,678 | +50 |
| 売上総利益 | 2,159 | 118.3% | 2,870 | +433 | — |
| 販管費 | 1,913 | 106.6% | 2,610 | +232 | -20 |
| 営業利益 | 245 | 816.6% | 260 | +200 | +20 |
| 当期純利益 | 195 | 216.6% | 255 | +131 | +15 |

3) 三越伊勢丹グループの中長期計画(2022-2024年度)~グループ“連邦”の取組み

- ・三越伊勢丹グループは、長期に目指す姿を「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」と定め、2024年度までの3ヶ年で「百貨店の再生」を目指した中期経営計画を推進中です。店舗やデジタルを駆使したあらゆる手段でお客さまとつながる「個」のマーケティング戦略が想定以上の速さで成果を挙げており、3ヶ年計画初年度の業績は期初の計画を上回る見込みです。
- ・2023年は、次期3ヶ年計画で目指す「グループ企業による連邦戦略」の展開フェーズへとスムーズに移行するための重要な年と位置付けています。グループリソースの活用による外販の強化や、グループ企業が蓄積したスキルとノウハウの組み合わせによるワンパッケージ提案等による収益手段や規模を高めていきます。その先には、不動産、金融決済、データシステム等の事業までも当社のグループ連邦で支える「百貨店を“核”にした魅力あるまちづくり」の基礎を構築していく構想です。



- ・【タイプ1】グループ企業間連携による**内製化が加速**。
- ・【タイプ2】**グループリソースの活用**によるB2B外販営業の強化と、新規法人顧客の獲得促進により売上高が拡大。
- ・【タイプ3】**グループ企業がこれまで蓄積したスキルとノウハウの組み合わせ**による提供価値を、**ワンパッケージ**で提案。



3. レオテックスの動向

グループ各社は、グループリソースを最大限活用することにより総合力としてグループ全体の業績や価値などを向上させていくことが求められています。その観点で、レオテックスの進捗状況については、連邦戦略を推進していく上での前提となる自社業績面は厳しい環境ではあるものの営業黒字化の見込みですが、アクションプランの具体的な取り組みは課題が残る面も見受けられます。

1) 2022年度の業績状況

- ・2022年度は、上期はコロナ感染縮小による行動制限解除に伴う来店顧客の増加により、紳士ファッション催事やクリアランスの売上増や婦人加工料改定等から前年から大幅に回復し、下期業績も営業利益3ヶ月連続で予算を達成し、12月時点の通期で1,160万の営業黒字を確保しました。
- ・自営加工は、上期の技術要員減少による外注依存の厳しい状況から一転、下期は売上増に対して外注費・仕損じを抑えることにより12月時点で前年上回る実績を確保しました。事務代行は上期に引き続き好調に推移しています。しかしながら、12月は失速傾向にあり、商況的には厳しさが増えています。

■レオテックス2022年度第3四半期結果と年度計画

※対比は端数を含めて計算

(単位：百万円未満切捨)

| | 2022年度第3四半期(4月~12月)業績結果 | | | | | 2022年度計画 | |
|-------|-------------------------|-----|-----|--------|--------|----------|--------|
| | 前年 | 予算 | 実績 | 前年比(差) | 予算比(差) | 見込み | 前年比 |
| 売上高 | 572 | 821 | 793 | 138.4% | 96.6% | 1,054 | 131.4% |
| 自営加工 | 172 | 220 | 197 | 114.3% | 89.5% | | |
| 事務代行 | 399 | 600 | 595 | 148.9% | 99.2% | | |
| 売上総利益 | 43 | 89 | 79 | 183.9% | 88.8% | 109 | 184.9% |
| 自営加工 | ▲5 | 26 | 16 | (21) | 62.3% | | |
| 事務代行 | 48 | 62 | 62 | 130.0% | 100.1% | | |
| 販管費 | 75 | 76 | 67 | 89.9% | 88.3% | 103 | 99.9% |
| 自営加工 | 40 | 38 | 34 | 84.2% | 89.3% | | |
| 事務代行 | 34 | 38 | 33 | 96.7% | 87.2% | | |
| 営業利益 | ▲32 | 12 | 11 | (43) | 91.7 | 6 | (+46) |
| 自営加工 | ▲45 | ▲11 | ▲17 | (28) | (5) | | |
| 事務代行 | 13 | 24 | 29 | 213.6% | 120.2% | | |

2) 3ヶ年アクションプランの進捗

・業績回復に向け、「トップラインの回復」を最優先事項とした「補整加工料の改定」については、全地域事業会社で改定を完了させましたが、更なる業績確保の基盤となる三越伊勢丹との連携（取組先や外商との協業）はより積極的な取り組みが求められます。また、安定的な事業継続の基盤となる人材確保・育成は急務であり、改めて取組項目の優先順位・取捨選択を検討していく必要があります。

| 取組項目 | | 22年度重要KPI | |
|--------------------|--|-----------------------|---------------------------------------|
| 戦略 | 取組内容 | 上期終了時点 | 下期終了時点 |
| グループ基盤 = 収支構造改革 | 首都圏に続き、2022年10月1日までに地域事業会社の補整加工料を改定する | 全地域事業会社の工料改定日時が確定している | 22年度営業利益6百万円達成 |
| 連邦戦略 | グループ外のお直し受注 = ブランドスタイリストの制服お直しを受注 | 新規契約3社獲得 10社アプローチ | 新規契約3社獲得 (年間6社) 10社アプローチ(年間20社) |
| 経営基盤 = 人材基盤 | 業務委託の技術者に依存しているお直し技術を社員が習得し内部加工率の向上実現と、技術の継承を図る | 教える事の出来る技術者6名 | 教える事の出来る技術者3名追加 |
| 個客とつながるCRM戦略 | 顧客宅にお伺いしてご自宅にある衣料品をまとめてリフォーム受注 衣料品に限らずバッグも含めリフォーム提案を行い、幅広い提案による顧客の更なる固定化を目指す | 5件訪問 | 10件訪問(年間15件) |
| 高感度上質戦略 | 現在フォローされていないEC販売品のお直しを自社加工室及び傘下の補整業者の店舗網を生かして、高レベルで全国均一のお直しを提供する | 業務委託契約を1社と締結し、受注開始 | 業務委託契約締結1社追加(合計2社) |

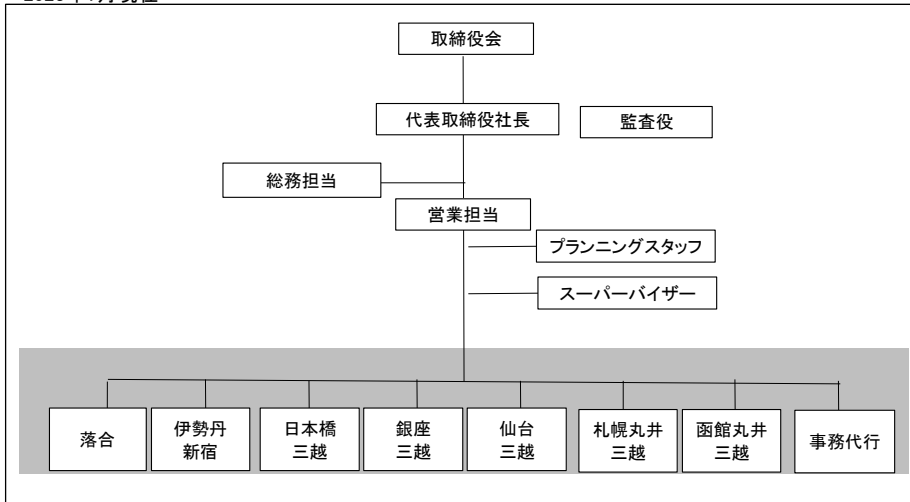


【○：計画通り △：計画未達予測 ×：計画達成困難】

| 22年度上期終了時点 | | | | 22年度修正KPI |
|--------------------|------|--|--|---------------|
| 戦略 | 自己評価 | 進捗状況・結果 | 期末に向けたアクション | 下期終了時点 |
| グループ基盤 = 収支構造改革 | ○ | 2022年9月1日付にて全地域事業会社改定済 | 自営加工の売上総利益率向上に向けて、グループ外売上増と一人当たり生産性向上に取り組む | 下期営業利益 300万 |
| 連邦戦略 | △ | アプローチ4社 獲得見込み1社 | 引き続き三越伊勢丹の第2MDグループとアライアンス推進室と協働、アプローチ | 新規獲得3社 |
| 経営基盤 = 人材基盤 | × | 行動制限緩和以降、想定以上の入荷と退職者により、時間確保できず。 | 中途採用や外部委託の活用等にて時間捻出に努める | 袖直しできる技術者3名確保 |
| 個客とつながるCRM戦略 | × | 三越伊勢丹外商部との打合せにより当初計画修正もあり、衣替え時期に間に合わず。1~2月実施検討中。 | 三越伊勢丹のSMに外商向け説明会と外商担当者に顧客アプローチを依頼 | 10件訪問(年間15件) |
| 高感度上質戦略 | × | 紳士ECとの確認作業に留まる | 需要の有無やフロー構築の可能性を調査 | 実現可能性の明確化 |

3) 要員体制から見えるレオテックスに求められること

2023年1月現在



●組織図

レオテックスは、営業担当のもとに百貨店舗を中心に9つの拠点・事業を運営しています。

●要員体制

①年代別では、全体で50代以上が6割程度を占めており、順次定年退職等による自然減が見込まれています。(2022年度は65歳・60歳定年により10名減)

②縫製技術は全体の50%以上である30名程度で運営しています。

③ステージ別・雇用形態別では、社長以下ステージB3名体制のもと、現場運営が行われています。

| 2023年4月時点 | | <年代別> | | | | | <ステージ・雇用形態別> | | | | | | | | |
|-----------|----------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|---|---|----|----|------|-------|-----|--|
| 部門 | 業務 | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代以上 | 計 | A | B | C | MT | フェロー | エルダー* | 出向等 | |
| 経営 | | | | | 1 | | 1 | | | | | | | 1 | |
| 総務担当 | 総務・経理 | | | 1 | 1 | 3 | 5 | | 1 | 1 | | | 2 | 1 | |
| 営業担当 | 営業全般 | | | | 3 | 1 | 4 | | 2 | 1 | | | 1 | | |
| | 縫製技術 | 1 | 10 | 10 | 9 | 1 | 31 | | | 8 | 20 | 1 | 2 | | |
| | 店頭接客・採寸 | | | | | | 0 | | | | | | | | |
| | 受付・事務代行他 | | | 2 | 8 | 6 | 16 | | | 3 | 4 | 3 | 6 | 0 | |
| | 計 | 1 | 10 | 13 | 22 | 11 | 57 | 0 | 3 | 13 | 24 | 4 | 11 | 2 | |
| 年代分布 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 全体 | | 1.8% | 17.5% | 22.8% | 38.6% | 19.3% | 57.9% | | | | | | | | |
| 縫製技術 | | 3.2% | 32.3% | 32.3% | 29.0% | 3.2% | 32.3% | | | | | | | | |

①技術継承

年代別では、全体で50代以上が6割程度を占めており、縫製の技術職では35%を占めております。今後数年には、順次定年退職等による自然減が見込まれており、技術職への技術継承の取り組みが急がれています。

②ステージBの求められる役割

ステージ・雇用形態別では、ステージBが3名体制となっており、会社経営・運営の要としての役割を担っています。実際、グループ他企業と比べても経営方針の策定・実行に直接的に関わり、責任を負う立場でもあり、現在の担う役割に適した処遇のあり方や現状に留まることなく成果発揮とキャリアアップを目指す意識を醸成できる体系づくりが求められています。

③コミュニケーションと風土・意識改革

要員減に伴う補充、特に求められる技術レベルを備えた人材確保は保証されているわけではありません。一方、業績面では利益確保を求められてはいるものの、アクションプランの進捗は十分と言えない状況です。このような現状を前提に、限られた要員で業績回復に向けて何ができるか？何をすべきか？ということ、経営・現場双方向で直接対話をしていく風土・意識を醸成していく必要があると考えます。

■ステージ B・C・メイト社員が今後期待されていること

＜ステージ B＞


現在、プロパーのステージ A（経営・部門責任者）不在の中、担当業務のマネジメントに留まらず、経営方針の策定・実行及び結果を出していく役割を求められています。したがって、担当業務のマネジメントにおいても、アクションプラン達成に向けて現場が着実に取り組んでいる状態としていくために、これまで以上に現場と連携していくことが期待されています。

＜ステージ C＞

チームリーダーとして担当業務のアクションプラン達成に向けて、担当業務や拠点内のメンバーの取りまとめや、各人の持っている専門スキルを活かしながら、後輩への指導育成が求められています。同時にそのスキルを向上させていくことも求められており、その上で、これまでの知識と経験をもとに、自律的に日々の業務を効率よく回転させ、着実に業績向上に繋げていくことが期待されています。

＜メイト社員＞

各拠点・現場において、チームリーダーと連携しながら、各人の持っている専門スキルを活かしながら、同時にそのスキルを向上させていくことが求められています。その上で、これまでの知識と経験をもとに、自律的に日々の業務を効率よく回転させ、着実に業績向上に繋げていくことが期待されています。



アクションプラン達成に向けて、ステージ B はこれまで以上にマネジメントの幅を、ステージ C・メイト社員は専門スキルの深さを求められていくこととなります。このような各ステージ・雇用形態に求められる役割を踏まえ、本給改定に反映させていただきます。
今回は、以上の状況認識に加え、現行本給体系の課題（以下後述）と合わせ、ステージ B の本給体系の見直しを優先に労使協議を進めてきています。

4. 春の交渉にあたり

レオテックスにおいては、構造改革（オーダー事業終了、事務所移転など）に取り組みながら、限られた要員体制の中で業務運営を行い着実に業績の回復が図られています。一方で、スーツ需要の減少や加工技術者要員減や育成面での課題などもある中、本来業務である自営加工を土台とした安定的な収益の確保に繋がる営業施策や組織運営などの重要性は高まっています。

今回の春の交渉では、社員ステージ B の人事賃金制度改定をはじめ、三越伊勢丹グループ共通の制度について拡充、導入を行います。レオテックスの企業規模を踏まえるとマネジメント層の社員ステージ B に対する期待役割や責任度合いは大きいと認識しており、組織運営の中心となる立場として、連携・協力体制の更なる強化も必要です。

組合としては、メンバーとのコミュニケーションを図りながら、職場環境や処遇などにおいて改善実感が得られるよう、労使間での情報共有や組合からの提案、要望などを通じて課題対応に取り組めます。

併せて、メンバーの皆さん一人ひとりが、『どうしたら良くなるのか？』『何が必要なのか？』などを自分事として考え、行動していきましょう

■「2023 年度春の交渉」の位置付け

（2023 年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針より）

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 H D S 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。

賃金要求

I.2023 年度 賃金要求の考え方

1. 賃金要求を取り巻く環境

1) 社会・経済環境

・国内経済は、後半年度のインバウンド需要の回復等による回復基調も見受けられる一方で、海外情勢の不安定化等により、エネルギー・食料価格の高騰をはじめとした世界経済の減速懸念が強まっています。物価動向は原材料価格の高騰や円安による影響から上昇傾向にあり、特にエネルギーや食料など生活に欠かせない品目での値上がり傾向が顕著となっています。雇用環境はコロナ感染の落ち着きに伴い、宿泊、飲食・サービス業を中心に就業者数・求人数は増加し、4年ぶりに改善傾向にあります。

2) 企業業績

・三越伊勢丹グループ業績は、第2四半期決算にて売上・利益ともに増収増益となり、通期予測でも8月計画値より上方修正を行い売上・利益ともに増収増益を見込んでいます。

・レオテックスの2022年度第3四半期(2021年4月～12月)実績は、前年から大幅に回復し、12月時点の通期で1,160万の営業黒字を確保しましたが、12月は失速傾向にあり、年度末にかけての商況は厳しさが増えています。

2. 賃金要求の方針

・2023年度の賃金要求は、2023年4月～2024年3月までの1年間の賃金要求となります。今回は、三越伊勢丹グループ労働組合(IMGU)の「2023年度春の交渉 IMGU 本部基本方針」に基づき、要求案を組み立てます。

1) 月例賃金要求

① ベースアップ

・社員・メイト社員については、ベースアップについては、ベースアップ要求に関わる構成要素（物価上昇対応分や生産性向上分等）に基づく判断を基本としつつ、2023年度はIMGU本部基本方針に基づき、物価上昇を踏まえた要求を行います。

・ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダースタッフ・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・昇給制度の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・本給表・昇給表を要求します。あわせて昇格者数や評価制度の運用ルール等についても確認することを要求します。

③ 初任給・採用賃金

・初任給・採用賃金は、同業他社との水準や採用市場の環境等を踏まえた要求となります。

2) 最低賃金要求

- ・「2023 年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金要求基準」に基づき、企業内（月収・時間給）最低賃金及び扶養者年齢別（月例・時間給）の最低賃金及びの要求を行います。

3) 賞与要求

①2022 年度賞与（2023 年6月）

- ・企業業績の状況や従業員の成果等を考慮しつつ、これまでの年間賞与水準（平均 2 ヶ月）とのバランス、前回の支給水準や一定の評価反映を行える水準等を勘案し、2023 年 5 月を目途に要求を行います。

②2023 年度賞与（2023 年 12 月・2024 年6月）

- ・2023 年度賞与（2023 年 12 月・2024 年 6 月）は、2022 年度賞与同様に企業業績の状況や従業員の成果等を考慮しつつ、これまでの年間賞与水準（2 ヶ月）とのバランスや一定の評価反映を行える水準等を勘案し、都度交渉とします。なお、2023 年 12 月支給賞与は 10 月を目途に、2024 年 6 月支給賞与は 5 月を目途に改めて要求していきます。

Ⅱ. 2023 年度 賃金要求(案)について

審議決定事項

1. 社員対象 賃金要求

| 項目 | 内容 | 参考 |
|-------------|---|-----|
| 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。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、「既存者:4/16～ 転換者:4/16～ 新入社員:4/1～」とします。 | P17 |
| 本給評価 | <ul style="list-style-type: none"> 昇給表及び本給表に基づき、S・A 評価 3 割以上、B 評価(及び C 評価)7 割未満の分布とすることを要求します。 | — |
| 運用に関する要求 | <ul style="list-style-type: none"> 面談の実施状況の労使確認 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の労使確認。 <ul style="list-style-type: none"> 全体及び職務別・資格別の平均本給 (人事異動の前後、評価反映の前後) 社員ステージ C の職務別ランク別人数分布 (人事異動の前後、評価反映の前後) 社員ステージ B の役割別ランク別人数分布 (人事異動の前後、評価反映前後) 社員ステージ B の「役割が大きく変更する異動」の有無 昇格者数の確認。 | — |
| 初任給 | <ul style="list-style-type: none"> 197,000 円以上を要求します。 | — |
| 本給表及び昇給表 | <ul style="list-style-type: none"> 本給表及び昇給表を要求します。 | P18 |
| 最低賃金要求 | <ul style="list-style-type: none"> 月例賃金 164,500 円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する月例の最低賃金は、レオテックスで働く月例給の雇用形態の中で、制度上の最下限水準となります。対象となるのは、「社員・メイト社員・エルダースタッフ」中で、最下限となるメイト社員(首都圏以外勤務)の採用賃金及びエルダースタッフⅡ(首都圏以外)の月額給を基準としています。 ※今回要求する最低賃金は、2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日の在籍者を対象とします。なお、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します。 | P22 |
| 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。 | P22 |

<社員ステージ B・ステージ C 平均賃金引上げ率>

現行制度(本給表・昇給表および評価分布)に基づき、「ステージ C で入社し、ステージ B で 60 歳定年を迎えたモデル」に基づき算定しています。役割・資格や職務の変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「2.73%(内ベア分 0.84%)」(平均賃金引上げ額 6,513 円)と試算されます。

■算出方法

- ①本給引き上げ額 : モデル上の本給最高額 - 勤続初年度の本給
- ②平均賃金引き上げ額:(①本給引き上げ額) ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数
- ③平均賃金引上げ率 : (②平均賃金引き上げ額) ÷ 平均本給*

*平均本給は、毎年度の春の交渉時に確認している 3 月末時点の要員予測をベースに算出された数値を使用

2. メイト社員対象 賃金要求

| 項目 | 内容 | 参考 |
|-------------|--|-----|
| 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。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、「既存者:4/16～ 転換者:4/16～ 新入社員:4/1～」とします。 | P17 |
| 本給評価 | <ul style="list-style-type: none"> 昇給表及び本給表に基づき、S・A 評価 3 割以上、B 評価(及び C 評価)7 割未満の分布とすることを要求します。 | — |
| 運用に関する要求 | <ul style="list-style-type: none"> 面談の実施状況の労使確認 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の労使確認。 <ul style="list-style-type: none"> 平均本給 (人事異動の前後、評価反映の前後) 職務別の人数分布 (人事異動の前後、評価反映の前後) 昇格者数の確認。 | — |
| 採用賃金 | <ul style="list-style-type: none"> 東京 :174,500 円 東京以外(札幌・函館・仙台) :164,500 円 以上を要求します。 | — |
| 本給表及び昇給表 | <ul style="list-style-type: none"> 本給表及び昇給表を要求します。 | P20 |
| 最低賃金 | <ul style="list-style-type: none"> 月例賃金 164,500 円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する月例の最低賃金は、レオテックスで働く月例給の雇用形態の中で、制度上の最下限水準となります。対象となるのは、「社員・メイト社員・エルダースタッフ」中で、最下限となるメイト社員(首都圏以外勤務)の採用賃金及びエルダースタッフⅡ(首都圏以外)の月額給を基準としています。 ※今回要求する最低賃金は、2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日の在籍者を対象とします。なお、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します。 | P22 |
| 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。 | P22 |

<メイト社員 平均賃金引上げ率>

現行制度(本給表・昇給表および評価分布)に基づき、「メイト社員として入社し、勤続 20 年までのモデル」に基づき算定しています。職務の変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「1.54%(内ベア分 0.51%)」(平均賃金引上げ額 3,000 円)と試算されます。

■算出方法

- ①本給引き上げ額 : モデル上の本給最高額 - 勤続初年度の本給
- ②平均賃金引き上げ額:(①本給引き上げ額) ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数
- ③平均賃金引上げ率 : (②平均賃金引き上げ額) ÷ 平均本給*

*平均本給は、毎年度の春の交渉時に確認している 3 月末時点の要員予測をベースに算出された数値を使用

3. フェロー社員(有期・無期)対象 賃金要求

| 項目 | 内容 | 参考 | | | | | | |
|-----------------------------|---|-------|-----|----|---------|-------|-------|---|
| ベースアップ | <ul style="list-style-type: none"> 一律 10 円を要求します。 ※ベースアップはベース給の引上げで対応します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、4/11～とします。 | P17 | | | | | | |
| 評価要求 | <ul style="list-style-type: none"> 有期については、能力給評価表に基づき、平均 B 評価以上の分布とすることを要求します。 無期については、能力給・昇給運用テーブルに基づき、平均 B 評価以上とすることを要求します。 | — | | | | | | |
| 能力給評価表 能力給表・昇給 運用テーブル | <ul style="list-style-type: none"> 有期:「能力給評価表」を表のとおり要求します。 無期:「能力給表」・「昇給運用テーブル」を表の通り要求します。 | P21 | | | | | | |
| 運用に関する要求 | <ul style="list-style-type: none"> 面談の実施状況の労使確認 評価反映後の平均時給の労使確認 | — | | | | | | |
| 採用賃金 | <ul style="list-style-type: none"> 採用賃金を以下の通り要求します。 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>東京</th> <th>北海道</th> <th>宮城</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1,085 円</td> <td>930 円</td> <td>895 円</td> </tr> </tbody> </table> | 東京 | 北海道 | 宮城 | 1,085 円 | 930 円 | 895 円 | — |
| 東京 | 北海道 | 宮城 | | | | | | |
| 1,085 円 | 930 円 | 895 円 | | | | | | |
| 最低賃金 | <ul style="list-style-type: none"> 時間給は勤務地別最低賃金を下回らないことを要求します。 ※今回要求する最低賃金は、2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日の在籍者を対象とします。なお、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します。 | P22 | | | | | | |

4. エルダーフエロー対象 賃金要求

| 項目 | 内容 | 参考 |
|--------|---|-----|
| ベースアップ | <ul style="list-style-type: none"> 一律 10 円を要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、4/1～とします。 | P17 |
| 最低賃金 | <ul style="list-style-type: none"> 時間給は勤務地別最低賃金 895 円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する最低賃金は、2023 年 4 月 1 日～2024 年 3 月 31 日の在籍者を対象とします。なお、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します。 | P22 |

※エルダーフエローの能力給については、フェロー社員(有期・無期)が 60 歳を迎える時点の金額維持のため要求は行いません。

5. エルダースタッフ・時給制エルダースタッフ対象 賃金要求

| 項目 | 内容 | 参考 |
|--------|---|-----|
| ベースアップ | ・月給制は一律 2,000 円、時給制は一律 10 円を要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、「時給制:4/1～ 月給制:4/16～」とします。 | P17 |
| 賃金要求 | ・エルダースタッフ :「月額給料表」を要求します。 ・時給制エルダースタッフ:「時間給料表」を要求します。 | P21 |
| 最低賃金 | <p>・エルダースタッフ:月例賃金 164,500 円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する月例の最低賃金は、レオテックスで働く月例給の雇用形態の中で、制度上の最下限水準となります。対象となるのは、「社員・メイト社員・エルダースタッフ中で、最下限となるメイト社員(首都圏以外勤務)の採用賃金及びエルダースタッフⅡ(首都圏以外)の月額給を基準としています。 ※今回要求する最低賃金は、2023年4月1日～2024年3月31日の在籍者を対象とします。なお、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します。</p> <p>・時給制エルダースタッフ:勤務地別最低賃金 895 円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する最低賃金は、2023年4月1日～2024年3月31日の在籍者を対象とします。なお、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します。</p> | P22 |

6. ベースアップ要求の考え方

1) 社員・メイト社員

【2023 年度春の交渉におけるベースアップの考え方】

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。

グループ共通ベースアップ算出式

- ・現行制度の有効期間は 4 年間(2020～2023 年度)とする。
- ・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

・算出式=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、右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 月までの確定値を基に下記の式にて算出する。

| 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 |

(「1～10 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ヶ月」)÷12

*「みなし物価上昇率」は、総務省が発表した 8・9・10 月の消費者物価指数の平均値を使用します。

*「みなし物価上昇率」および暦年平均の物価上昇率は小数点第 2 位を四捨五入し、第 1 位までの数値とします。

<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 | 暦年平均 |
|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 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 |

みなし値(8～10月平均)

2) フェロー社員(有期・無期)

【2023 年度春の交渉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は、ベースアップ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、「時給制は 10 円」のベースアップ」を全支部にて要求します。

※フェロー社員は、以下 4 つの構成要素を総合的に勘案し、ベースアップの判断を行います。

①物価上昇分

・2022 年暦年(2022 年 1 年~12 月)物価上昇率(総合指数)は、前年比 2.5%でした。

②生産性向上分

・レオテックスの 2022 年度第 3 四半期(2021 年 4 月~12 月)実績は、前年から大幅に回復し、12 月時点の通期で 1,160 万の営業黒字を確保しましたが、12 月は失速傾向にあり、年度末にかけての商況は厳しさが増えています。

③採用賃金上昇対応分

・採用賃金については、直近の時給水準に大きな変化が見受けられないため、現在籍者に対する大きな影響はないと判断します。

④働き方と賃金バランス

・直近 1 年間において求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、働き方と賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定されます。

3) エルダースタッフ(月給制・時給制)・エルダーフェロー

【2023 年度春の交渉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は、ベースアップ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、時給制は 10 円」のベースアップ」を全支部にて要求します。

※エルダースタッフ・エルダーフェローは、以下 3 つの構成要素を総合的に勘案し、ベースアップの判断を行います。

①物価上昇分

・2022 年暦年(2022 年 1 年~12 月)物価上昇率(総合指数)は、前年比 2.5%でした。

②生産性向上分

・レオテックスの 2022 年度第 3 四半期(2022 年 4 月~12 月)実績は、前年から大幅に回復し、12 月時点の通期で 1,160 万の営業黒字を確保しましたが、12 月は失速傾向にあり、年度末にかけての商況は厳しさが増えています。

③働き方と賃金バランス

・直近 1 年間において求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、働き方と賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定されます。

7. 本給表および昇給表

1) 社員ステージ B

現行体系 ~2023年6月15日まで使用

<役割成果給>

(単位：円)

| PV | B1 | B2 | B3 | B4 |
|----|---------|---------|---------|----|
| 1 | 400,000 | | | |
| 2 | 397,500 | | | |
| 3 | 395,000 | | | |
| 4 | 392,500 | | | |
| 5 | 390,000 | | | |
| 6 | 387,500 | | | |
| 7 | 385,000 | | | |
| 8 | 382,500 | | | |
| 9 | 380,000 | | | |
| 10 | 377,500 | | | |
| 11 | 375,000 | | | |
| 12 | 372,500 | | | |
| 13 | 370,000 | | | |
| 14 | 367,500 | | | |
| 15 | 365,000 | | | |
| 16 | 362,500 | | | |
| 17 | 360,000 | | | |
| 18 | 357,500 | | | |
| 19 | 355,000 | 355,000 | | |
| 20 | 352,500 | 352,500 | | |
| 21 | 350,000 | 350,000 | | |
| 22 | 347,500 | 347,500 | | |
| 23 | 345,000 | 345,000 | | |
| 24 | 342,500 | 342,500 | | |
| 25 | 340,000 | 340,000 | | |
| 26 | 337,500 | 337,500 | | |
| 27 | 335,000 | 335,000 | | |
| 28 | 332,500 | 332,500 | | |
| 29 | | 330,000 | | |
| 30 | | 327,500 | | |
| 31 | | 325,000 | | |
| 32 | | 322,500 | | |
| 33 | | 320,000 | | |
| 34 | | 317,500 | | |
| 35 | | 315,000 | | |
| 36 | | 312,500 | | |
| 37 | | 310,000 | 310,000 | |
| 38 | | 307,500 | 307,500 | |
| 39 | | 305,000 | 305,000 | |
| 40 | | 302,500 | 302,500 | |
| 41 | | 300,000 | 300,000 | |
| 42 | | 297,500 | 297,500 | |
| 43 | | 295,000 | 295,000 | |
| 44 | | 292,500 | 292,500 | |
| 45 | | 290,000 | 290,000 | |
| 46 | | 287,500 | 287,500 | |
| 47 | | 285,000 | | |
| 48 | | 282,500 | | |
| 49 | | 280,000 | | |
| 50 | | 277,500 | | |
| 51 | | 275,000 | | |
| 52 | | 272,500 | | |
| 53 | | 270,000 | | |
| 54 | | 267,500 | | |
| 55 | | 265,000 | | |
| 56 | | 262,500 | | |
| 57 | | 260,000 | | |
| 58 | | 257,500 | | |
| 59 | | 255,000 | | |
| 60 | | 252,500 | | |
| 61 | | 250,000 | | |
| 62 | | 247,500 | | |
| 63 | | 245,000 | 245,000 | |
| 64 | | 242,500 | 242,500 | |
| 65 | | 240,000 | 240,000 | |
| 66 | | | 237,500 | |
| 67 | | | 235,000 | |

<昇給表>

| レンジ | ランク | S | A | B | C |
|-----|--|---|---|---|----|
| R0 | ゾーンごとの最上位ランク | 0 | 0 | 0 | -1 |
| R1 | B1: 2 ~ 14ランク B2: 20 ~ 32ランク B3: 38 ~ 51ランク | 2 | 1 | 0 | -1 |
| R2 | B1: 15 ~ 28ランク B2: 33 ~ 46ランク B3: 52 ~ 65ランク B4: 64 ~ 67ランク | 3 | 2 | 1 | 0 |

<資格給> (単位：円)

| 資格 | 金額 |
|-------|--------|
| ステージB | 57,000 |

ベースアップ要求分は資格給に反映しています。

G3 (グレード3)

| ランク | 金額 |
|-----|---------|
| 1 | 335,000 |
| 2 | 334,000 |
| 3 | 333,000 |
| 4 | 332,000 |
| 5 | 331,000 |
| 6 | 330,000 |
| 7 | 329,000 |
| 8 | 328,000 |
| 9 | 327,000 |
| 10 | 326,000 |
| 11 | 325,000 |
| 12 | 324,000 |
| 13 | 323,000 |
| 14 | 322,000 |
| 15 | 321,000 |
| 16 | 320,000 |
| 17 | 319,000 |
| 18 | 318,000 |
| 19 | 317,000 |
| 20 | 316,000 |
| 21 | 315,000 |
| 22 | 314,000 |
| 23 | 313,000 |
| 24 | 312,000 |
| 25 | 311,000 |
| 26 | 310,000 |
| 27 | 309,000 |
| 28 | 308,000 |
| 29 | 307,000 |
| 30 | 306,000 |
| 31 | 305,000 |

<個人成果給>

(単位:円)

<昇給表>

| レンジ | ランク | S | A | B | C |
|-----|--|---|---|---|----|
| R0 | G3: 1ランク G2:34ランク G1:67ランク | 0 | 0 | 0 | -2 |
| R1 | G3: 2 ~ 15ランク G2:35 ~ 48ランク G1:68 ~ 81ランク | 3 | 1 | 0 | -1 |
| R2 | G3:16 ~ 30ランク G2:49 ~ 63ランク G1:82 ~ 96ランク | 5 | 3 | 1 | 0 |
| R3 | G3:31 ~ 50ランク G2:64 ~ 83ランク G1:97 ~ 116ランク | 7 | 5 | 3 | 0 |

G2 (グレード2)

| ランク | 金額 |
|-----|---------|
| 32 | 304,000 |
| 33 | 303,000 |
| 34 | 302,000 |
| 35 | 301,000 |
| 36 | 300,000 |
| 37 | 299,000 |
| 38 | 298,000 |
| 39 | 297,000 |
| 40 | 296,000 |
| 41 | 295,000 |
| 42 | 294,000 |
| 43 | 293,000 |
| 44 | 292,000 |
| 45 | 291,000 |
| 46 | 290,000 |
| 47 | 289,000 |
| 48 | 288,000 |
| 49 | 287,000 |
| 50 | 286,000 |
| 51 | 285,000 |
| 52 | 284,000 |
| 53 | 283,000 |
| 54 | 282,000 |
| 55 | 281,000 |
| 56 | 280,000 |
| 57 | 279,000 |
| 58 | 278,000 |
| 59 | 277,000 |
| 60 | 276,000 |
| 61 | 275,000 |
| 62 | 274,000 |
| 63 | 273,000 |
| 64 | 272,000 |
| 65 | 271,000 |
| 66 | 270,000 |

G1 (グレード1)

| ランク | 金額 |
|-----|---------|
| 34 | 302,000 |
| 35 | 301,000 |
| 36 | 300,000 |
| 37 | 299,000 |
| 38 | 298,000 |
| 39 | 297,000 |
| 40 | 296,000 |
| 41 | 295,000 |
| 42 | 294,000 |
| 43 | 293,000 |
| 44 | 292,000 |
| 45 | 291,000 |
| 46 | 290,000 |
| 47 | 289,000 |
| 48 | 288,000 |
| 49 | 287,000 |
| 50 | 286,000 |
| 51 | 285,000 |
| 52 | 284,000 |
| 53 | 283,000 |
| 54 | 282,000 |
| 55 | 281,000 |
| 56 | 280,000 |
| 57 | 279,000 |
| 58 | 278,000 |
| 59 | 277,000 |
| 60 | 276,000 |
| 61 | 275,000 |
| 62 | 274,000 |
| 63 | 273,000 |
| 64 | 272,000 |
| 65 | 271,000 |
| 66 | 270,000 |

G1 (グレード1)

| ランク | 金額 |
|-----|---------|
| 67 | 269,000 |
| 68 | 268,000 |
| 69 | 267,000 |
| 70 | 266,000 |
| 71 | 265,000 |
| 72 | 264,000 |
| 73 | 263,000 |
| 74 | 262,000 |
| 75 | 261,000 |
| 76 | 260,000 |
| 77 | 259,000 |
| 78 | 258,000 |
| 79 | 257,000 |
| 80 | 256,000 |
| 81 | 255,000 |
| 82 | 254,000 |
| 83 | 253,000 |
| 84 | 252,000 |
| 85 | 251,000 |
| 86 | 250,000 |
| 87 | 249,000 |
| 88 | 248,000 |
| 89 | 247,000 |
| 90 | 246,000 |
| 91 | 245,000 |
| 92 | 244,000 |
| 93 | 243,000 |
| 94 | 242,000 |
| 95 | 241,000 |
| 96 | 240,000 |
| 97 | 239,000 |
| 98 | 238,000 |
| 99 | 237,000 |
| 100 | 236,000 |
| 101 | 235,000 |
| 102 | 234,000 |
| 103 | 233,000 |
| 104 | 232,000 |
| 105 | 231,000 |
| 106 | 230,000 |
| 107 | 229,000 |
| 108 | 228,000 |
| 109 | 227,000 |
| 110 | 226,000 |
| 111 | 225,000 |
| 112 | 224,000 |
| 113 | 223,000 |
| 114 | 222,000 |
| 115 | 221,000 |
| 116 | 220,000 |

<役割給> (単位:円)

| 役割 | 金額 |
|----|--------|
| ① | 60,000 |
| ② | 40,000 |
| ③ | 20,000 |
| ④ | 10,000 |

<資格給> (単位:円)

| 資格 | 金額 |
|-------|--------|
| ステージB | 82,000 |

ベースアップ要求分は資格給に反映しています。

2)社員ステージ C

<役割成果給>

(単位：円)

| PV | TL職 | SL職 | 一般職 |
|-----|---------|--------|--------|
| ランク | | | |
| 1 | 100,000 | | |
| 2 | 98,000 | | |
| 3 | 96,000 | | |
| 4 | 94,000 | | |
| 5 | 92,000 | | |
| 6 | 90,000 | 90,000 | |
| 7 | 88,000 | 88,000 | |
| 8 | 86,000 | 86,000 | |
| 9 | 84,000 | 84,000 | |
| 10 | 82,000 | 82,000 | |
| 11 | 80,000 | 80,000 | |
| 12 | 78,000 | 78,000 | |
| 13 | 76,000 | 76,000 | |
| 14 | 74,000 | 74,000 | |
| 15 | 72,000 | 72,000 | |
| 16 | 70,000 | 70,000 | 70,000 |
| 17 | 68,000 | 68,000 | 68,000 |
| 18 | 66,000 | 66,000 | 66,000 |
| 19 | 64,000 | 64,000 | 64,000 |
| 20 | 62,000 | 62,000 | 62,000 |
| 21 | 60,000 | 60,000 | 60,000 |
| 22 | | 58,000 | 58,000 |
| 23 | | 56,000 | 56,000 |
| 24 | | 54,000 | 54,000 |
| 25 | | 52,000 | 52,000 |
| 26 | | 50,000 | 50,000 |
| 27 | | 48,000 | 48,000 |
| 28 | | 46,000 | 46,000 |
| 29 | | 44,000 | 44,000 |
| 30 | | 42,000 | 42,000 |
| 31 | | 40,000 | 40,000 |
| 32 | | | 38,000 |
| 33 | | | 36,000 |
| 34 | | | 34,000 |
| 35 | | | 32,000 |
| 36 | | | 30,000 |
| 37 | | | 28,000 |
| 38 | | | 26,000 |
| 39 | | | 24,000 |
| 40 | | | 22,000 |
| 41 | | | 20,000 |
| 42 | | | 18,000 |
| 43 | | | 16,000 |
| 44 | | | 14,000 |
| 45 | | | 12,000 |
| 46 | | | 10,000 |

<昇給表>

| レンジ | ランク | S | A | B | C |
|-----|---|---|---|---|----|
| R0 | ゾーンごとの最上位ランク | 0 | 0 | 0 | -1 |
| R1 | TL職: 2 ~ 11ランク SL職: 7 ~ 18ランク 一般職: 17 ~ 31ランク | 2 | 1 | 0 | -1 |
| R2 | TL職: 12 ~ 21ランク SL職: 19 ~ 31ランク 一般職: 32 ~ 46ランク | 3 | 2 | 1 | 0 |

<ベース給> (単位：円)

| 資格 | 金額 |
|-------|---------|
| ステージC | 187,000 |

ベースアップ要求分は資格給に反映しています。

3)メイト社員

<役割成果給>

(単位：円)

| PV | TL職 | SL職 | 一般職 |
|-----|---------|--------|--------|
| ランク | | | |
| 1 | 100,000 | | |
| 2 | 98,000 | | |
| 3 | 96,000 | | |
| 4 | 94,000 | | |
| 5 | 92,000 | | |
| 6 | 90,000 | 90,000 | |
| 7 | 88,000 | 88,000 | |
| 8 | 86,000 | 86,000 | |
| 9 | 84,000 | 84,000 | |
| 10 | 82,000 | 82,000 | |
| 11 | 80,000 | 80,000 | |
| 12 | 78,000 | 78,000 | |
| 13 | 76,000 | 76,000 | |
| 14 | 74,000 | 74,000 | |
| 15 | 72,000 | 72,000 | |
| 16 | 70,000 | 70,000 | 70,000 |
| 17 | 68,000 | 68,000 | 68,000 |
| 18 | 66,000 | 66,000 | 66,000 |
| 19 | 64,000 | 64,000 | 64,000 |
| 20 | 62,000 | 62,000 | 62,000 |
| 21 | 60,000 | 60,000 | 60,000 |
| 22 | | 58,000 | 58,000 |
| 23 | | 56,000 | 56,000 |
| 24 | | 54,000 | 54,000 |
| 25 | | 52,000 | 52,000 |
| 26 | | 50,000 | 50,000 |
| 27 | | 48,000 | 48,000 |
| 28 | | 46,000 | 46,000 |
| 29 | | 44,000 | 44,000 |
| 30 | | 42,000 | 42,000 |
| 31 | | 40,000 | 40,000 |
| 32 | | | 38,000 |
| 33 | | | 36,000 |
| 34 | | | 34,000 |
| 35 | | | 32,000 |
| 36 | | | 30,000 |
| 37 | | | 28,000 |
| 38 | | | 26,000 |
| 39 | | | 24,000 |
| 40 | | | 22,000 |
| 41 | | | 20,000 |
| 42 | | | 18,000 |
| 43 | | | 16,000 |
| 44 | | | 14,000 |
| 45 | | | 12,000 |
| 46 | | | 10,000 |
| 47 | | | 8,000 |

<昇給表>

| レンジ | ランク | S | A | B | C |
|-----|---|---|---|---|----|
| R0 | ゾーンごとの最上位ランク | 0 | 0 | 0 | -1 |
| R1 | TL職: 2 ~ 11ランク SL職: 7 ~ 18ランク 一般職: 17 ~ 31ランク | 2 | 1 | 0 | -1 |
| R2 | TL職: 12 ~ 21ランク SL職: 19 ~ 31ランク 一般職: 32 ~ 47ランク | 3 | 2 | 1 | 0 |

<ベース給> (単位：円)

| 資格 | 金額 |
|-------|---------|
| メイト社員 | 106,500 |

ベースアップ要求分はベース給に反映しています。

<地域給> (単位：円)

| 地域 | 金額 |
|------|--------|
| 東京 | 60,000 |
| 東京以外 | 50,000 |

4)フェロー社員(有期・無期)

①能力給評価表(フェロー社員 有期雇用)

<2022 年度下期評価および 2023 年度上期評価>

| 累積能力給 | S | A | B | C | D |
|-----------|----|----|---|---|-----|
| 0 円~235 円 | 20 | 10 | 5 | 0 | ▲10 |

②能力給および昇給運用テーブル(フェロー社員 無期雇用)

<2022 年度下期評価および 2023 年度上期評価>

<能力給>

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

■昇給運用テーブル

(単位:円)

| レンジ | ランク | S | A | B | C | D |
|-----|-------|----|----|---|-----|-----|
| R0 | 1 | 0 | 0 | 0 | -10 | -20 |
| R1 | 2-40 | 10 | 5 | 0 | -5 | -15 |
| R2 | 41-88 | 20 | 10 | 5 | 0 | -10 |

③ベース給(フェロー社員 有期・無期)

| ベース給 |
|-------|
| 730 円 |

※ベースアップ 10 円を反映しています。

5)エルダースタッフ (月給制・時給制)

①月額給料表

| エルダースタッフ区分 | | 東京勤務者 | 東京以外勤務者 |
|------------|------|-----------|-----------|
| エルダースタッフⅡ | SS-2 | 176,000 円 | 164,500 円 |
| エルダースタッフⅢ | SS-3 | 196,000 円 | 177,000 円 |
| エルダースタッフⅣ | SS-4 | 216,000 円 | 195,000 円 |
| エルダースタッフⅤ | SS-5 | 246,000 円 | 222,000 円 |

なお、東京以外は以下の通りとする。

※ベースアップ 2,000 円を反映しています。

| | |
|------|---------|
| 東京以外 | 北海道・宮城県 |
|------|---------|

※上記月額給料表をベースとしつつ、60 歳到達時点の水準を上回る場合は、60 歳時点の水準を維持します。

②時間給料表

| エルダースタッフ区分 | | 東京勤務者 | 東京以外勤務者 |
|--------------|-------|---------|---------|
| 時給制エルダースタッフⅡ | SST-2 | 1,085 円 | 965 円 |
| 時給制エルダースタッフⅢ | SST-3 | 1,195 円 | 1,075 円 |
| 時給制エルダースタッフⅣ | SST-4 | 1,315 円 | 1,185 円 |
| 時給制エルダースタッフⅤ | SST-5 | 1,495 円 | 1,355 円 |

なお、東京以外は以下の通りとする。

※ベースアップ 10 円を反映しています。

| | |
|------|---------|
| 東京以外 | 北海道・宮城県 |
|------|---------|

※上記時間額給料表をベースとしつつ、60 歳到達時点の水準を上回る場合は、60 歳時点の水準を維持します。

8. 最低賃金

1)最低賃金の考え方

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では、独自の要求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がっています。

2)時間給(対象:フェロー社員(有期・無期)・エルダーフェロー・エルダースタッフ(時給制))

| 東京 | 北海道 | 宮城 |
|---------|-------|-------|
| 1,085 円 | 930 円 | 895 円 |

<基準の適用要件>

- ・IMGU の企業内最低賃金の(月例給)の要求基準を基礎とし、法定における最長の年間労働時間や各都道府県の公的最低賃金(地域別・産業別最低賃金)等を加味して決定しています。
- ・各支部・分会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。
- ・各地域の採用賃金等が IMGU 基準を上回る場合には、採用賃金等を踏まえた最低賃金要求とします。
- ・各支部・分会の要求水準が、IMGU の本部要求水準を下回る場合は、その本部要求水準が公的最低賃金と同水準であれば、必ず引き上げの対応を労使間で確認し、実施することとします。
- ・年度中に公的最低賃金が改定された場合は、改めて IMGU 本部基準を確認します。算定の結果、IMGU 本部基準の改定が必要と判断した地域については、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。

9. 扶養者・年齢別最低賃金要求(対象:社員・メイト社員)

「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、この扶養者・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。この要求は、三越伊勢丹グループ労働組合が定めた基準に基づき行います。

扶養者の基準内賃金が以下の年齢別・扶養者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 (一人扶養基準) | 173,500 円 |
| 30 歳 (二人扶養基準) | 192,500 円 |
| 33 歳 (三人扶養基準) | 211,300 円 |
| 36 歳 (四人扶養基準) | 230,200 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、被扶養者数には上限は設けず、被扶養者数に応じ 10,000 円を加算します。

<支給対象者について>

- ・今回要求する最低賃金は、2022年4月1日～2023年3月31日に在籍し、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を対象とします。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、収入の高い方を対象とします。
- ・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、満60歳を上限とします。
- ・対象者およびその被扶養者が公的給付を受給している場合、その収入と基準内賃金を合わせたものが、上記最低賃金との差額を算出する上での対象者の収入範囲とします。なお、公的給付の対象は、扶養、障がいや年金関連(児童手当・特別障がい手当・遺族年金等)とします。会社への申告は、該当する公的給付が発生した時点で速やかにおこなうものとします。(※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。)
- ・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および申告方法(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。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。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。
- ・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。

<被扶養者について>

- ・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およ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。

<参考 要求基準額に基づく扶養者・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 | 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:2022年度 要求基準額に基づく扶養者・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 | 166,800 | 176,800 | 186,800 | 196,800 |
| 28 | 170,400 | 180,400 | 190,400 | 200,400 |
| 29 | 173,900 | 183,900 | 193,900 | 203,900 |
| 30 | 177,400 | 187,400 | 197,400 | 207,400 |
| 31 | 180,900 | 190,900 | 200,900 | 210,900 |
| 32 | 184,400 | 194,400 | 204,400 | 214,400 |
| 33 | 187,800 | 197,800 | 207,800 | 217,800 |
| 34 | 191,300 | 201,300 | 211,300 | 221,300 |
| 35 | 194,800 | 204,800 | 214,800 | 224,800 |
| 36～ | 198,200 | 208,200 | 218,200 | 228,200 |

2022 年度労使通年協議の取り組み

2022 年度の通年協議事項

| | |
|-------------|---|
| 人に関わる諸制度の検討 | 1. 社員（ステージ B）人事賃金制度の改定 |
| | 2. グループ共通の人に関わる諸制度 <ul style="list-style-type: none"> 1) 2024 年度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 2) 最低賃金引き上げに伴うメイト社員 本給制度の見直し 3) 短時間勤務制度導入 4) 配偶者転勤休職制度の導入 5) カムバック再雇用制度の導入 6) 海外出張時の日当の見直し 7) 要保護者 C 制度に所定労働日数の低減の導入 8) リスクシナリオの整理 |
| | 3. その他 検討事項について <ul style="list-style-type: none"> 1) ベースとなる賞与支給表の検討について 2) 社員ステージ C・メイト社員 本給制度改定について 3) 均衡待遇への取り組みについて 4) 人財育成の取り組み |
| | 4. グループ共通の検討項目 |
| 働く環境の整備 | 1. 年間総実働時間の短縮に向けた取り組み |
| | 2. 職場風土改革に向けた取り組み |

I. 社員ステージ B 本給制度改定について

1. 制度改定の目的

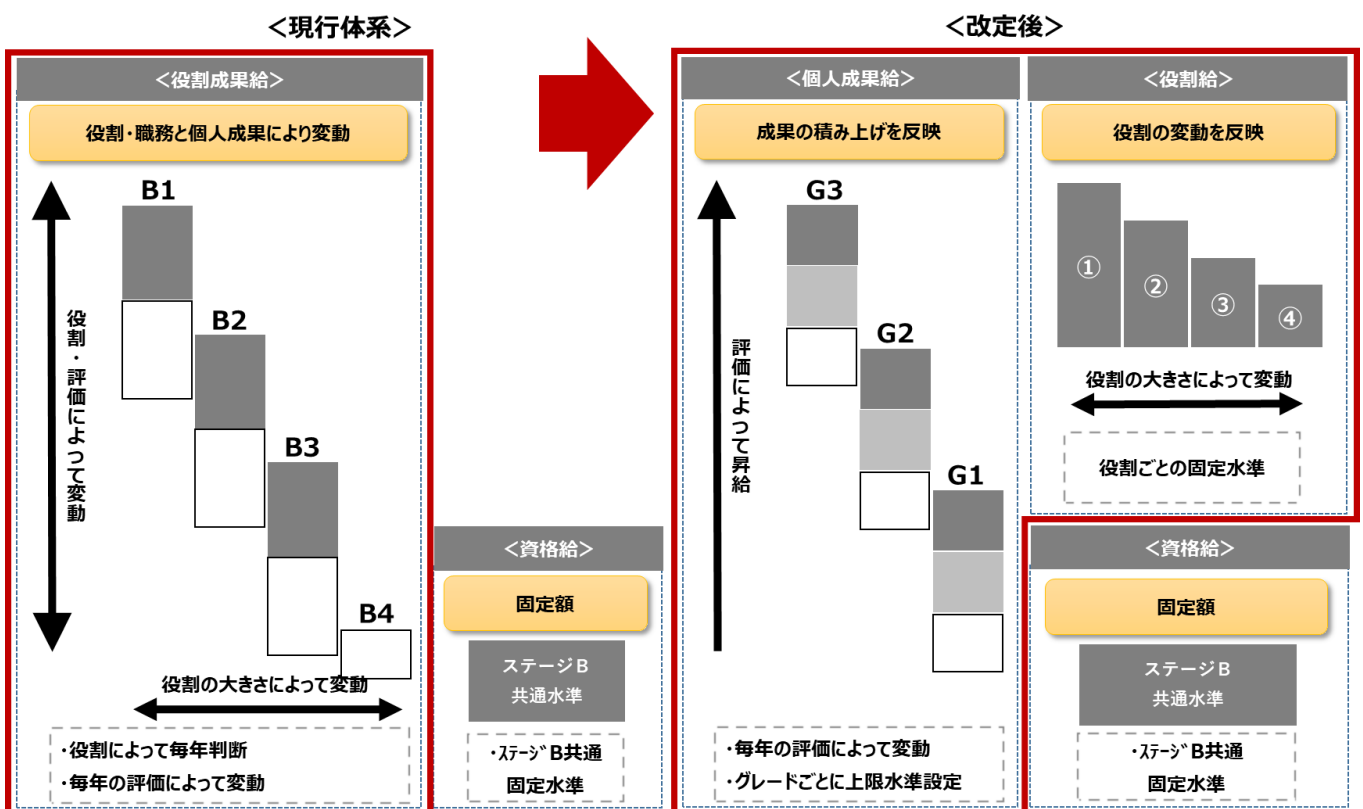
レオテックスでは、業績回復を最優先事項とし、社内外に対する営業活動や自営加工における生産性向上に繋がる取り組みが急務であり、組織運営面では限られた要員の中で全社一丸となって成果を上げる体制・意識改革が求められています。特に、会社経営・運営の要としての役割を担っているステージ B の期待役割を反映させた本給体系の再構築が必要であると判断し、取り組んできました。



今回の改定により、ステージ B の中長期的なやりがい・働きがい維持と更なる高いレベルでの成果発揮を目指しチャレンジする意識醸成に繋げていきます。

2. 制度改定のイメージ

- ・本給構成において、現行体系における「役割成果給」を、役割変動を反映する「役割給」と成果の積上げを反映する「個人成果給」に大別します。
- ・「個人成果給」については、中長期的なやりがい・働きがいやチャレンジ意識醸成を目的に、3つのグレードで設定し、進級審査によるステップアップを可能とします。



＜本給の上限・下限水準の見直しについて＞

- ① 上限水準は、今後のステージ B の担う役割の大きさを想定し 20,000 円引き上げます。
 現行: B1 1 ランク = 455,000 円 → 改定: G3 1 ランク = 475,000 円
 これに伴い、ステージ A の下限水準も引き上げます (後述)
- ② 下限水準は、現行運用やステージ C 上限水準 (285,000 円) とのバランスを考慮し、ステージ B の現行下限水準 (290,000 円) から役割に応じて 20,000 ~ 70,000 円引き上げます。

3. 資格給について

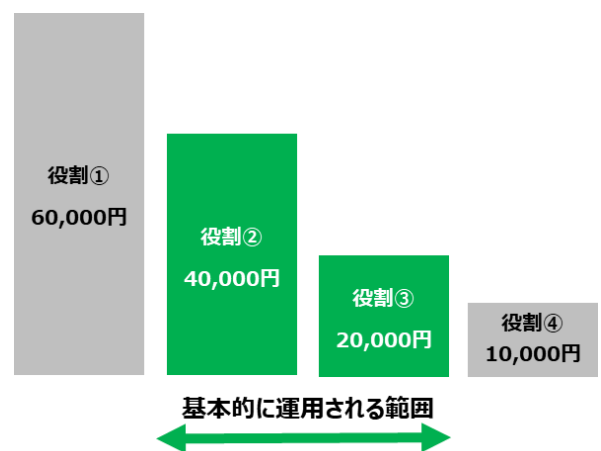
- ・昇格時のインセンティブとしての要素やベースアップ対応という観点から、改めて資格給を設定します。
- ・水準については、他のステージとの水準や今回設定する役割給・個人成果給とのバランス等を踏まえ設定します。



4. 役割給について

1) 具体的な運用と水準

- ・ステージ B の中で、役割の大きさによって、役割①～④を設定します。
- ・レオテックスの組織上において通常担う範囲は、基本的に「役割②・③」で運用することを想定しています。それを基準に相対的に大きい役割は「役割①」とし、人事担当付出勤・要保護勤務は「役割④」とします。
- ・なお、現行の要員体制を踏まえたステージ B に求められる役割・責任の大きさを重視し、「役割①」に就いた場合の本給上限水準（G3 1ランク＝475,000円）は、現行水準に比べ20,000円引きあがることになります。
- ・役割給のそれぞれの水準は、右下の図の通りです。



2) 役割変動に伴う賃金変動

- ・役割変動時の賃金反映タイミングは、現行のルールに準じ、異動・役割変更が16日以前の場合は翌月支給給与より、17日以降の場合は翌々月支給給与から反映することとします。

3) 運用上の対応

- ・育児介護や傷病休職、要保護勤務時等の役割給の運用は、右記の通りです。

| | 現行制度 | 制度改定後 |
|-----------------------|---------|--------|
| 育児介護休職者 | ゾーン変更なし | 役割変更なし |
| 人事担当付休職者（傷病休職含む） | B4ゾーン | 役割給無し |
| 人事担当付出勤者（要保護勤務） | B4ゾーン | 役割給④ |
| 退職前 有給休暇含む30日以上労務提供無し | 役割変更なし | 役割変更なし |
| その他 3ヶ月以上労務提供無し | 役割変更なし | 役割変更なし |

4) 役割の定義

- ・現行の役割の大きさを図る指標は、右記の通り変更なし

■役割りの定義（役割の大きさ）

| | |
|----------------|-----------------------------|
| 責任・影響の大きさ（50%） | ・組織サイズ ・責任範囲 ・人事管理 |
| 戦略上の位置づけ（10%） | ・企業の意味 ・競争優位の可能性 ・市場・事業の魅力度 |
| 必要な能力要件（40%） | ・コミュニケーション ・問題解決 ・知識経験 |

5. 個人成果給について

1) グレードについて

ステージBの個人成果給において「グレード」を3つ設定します。

①目的

・ステージB在籍期間の中で、現行運用と同様に一定のあゆみやステップ感を実感できる仕組み（早期に一定の賃金上昇の機会を確保）とし、中長期的なやりがい・働きがいに繋がるようにします。

②定義

・グレードは、期待役割ではなく「期待成果」の高さを表しています。具体的には、ステージBとしての成果発揮の再現性が高く、より大きな成果発揮が期待されるごとに高いグレードとなります。

③担う範囲

・役割と成果の反映部分を区別する考え方に基づき、グレードによる担う役割には違いは設けないものとします。これにより、グレードに関わらず適正な人財活用を実現するとともに、早期に大きな役割を担うことが可能な仕組みとします。

■参考 期待成果について



<期待成果とは>

・再現性の高さと期待される成果の大きさによって定義されます。

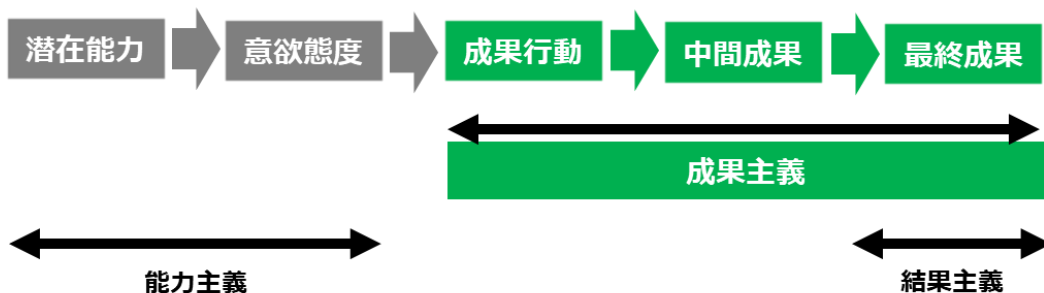
<成果の再現性とは>

・異なる所属・担当・役割においても安定的に高い成果を発揮することが期待できることを意味します。

<成果の大きさとは>

・より難易度の高い成果行動目標の達成が期待できることを意味します。

成果の定義

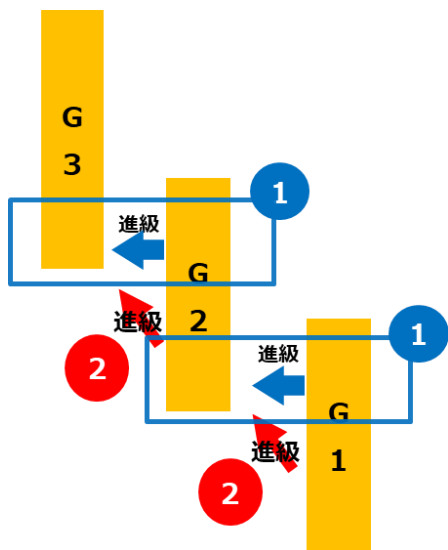


・潜在能力や意欲態度を中心とした能力主義や、最終成果だけを重視した結果主義とは異なり、**成果主義は成果に繋がることが予想されるアウトプット(中間成果)や、業績そのものを表す最終成果までを評価します。**

・本給評価においては、特に再現性の高いアウトプットとして成果行動を評価指標とします。

2) グレード間進級について

・グレード進級は、グレードの定義に基づき、ステージ B の中で成果発揮の再現性や期待成果の高さを審査するものとします。受験資格等については、以下の通りです。



①具体的な進級審査

| | 受験資格 | 進級審査 |
|-------|--|--|
| G1→G2 | <ul style="list-style-type: none"> ・ステージB昇格後、原則3年以上経過者（昇格後4年目以降、受験可） ・本人申請 ・所属長による進級考課「A」 | <ul style="list-style-type: none"> ・一定の審査 ※ステージBHAP（社内審査）に準じた面談等 |
| G2→G3 | <ul style="list-style-type: none"> ・ステージB昇格後、原則5年以上経過者（昇格後6年目以降、受験可） ・本人申請 ・所属長による進級考課「A」 | |

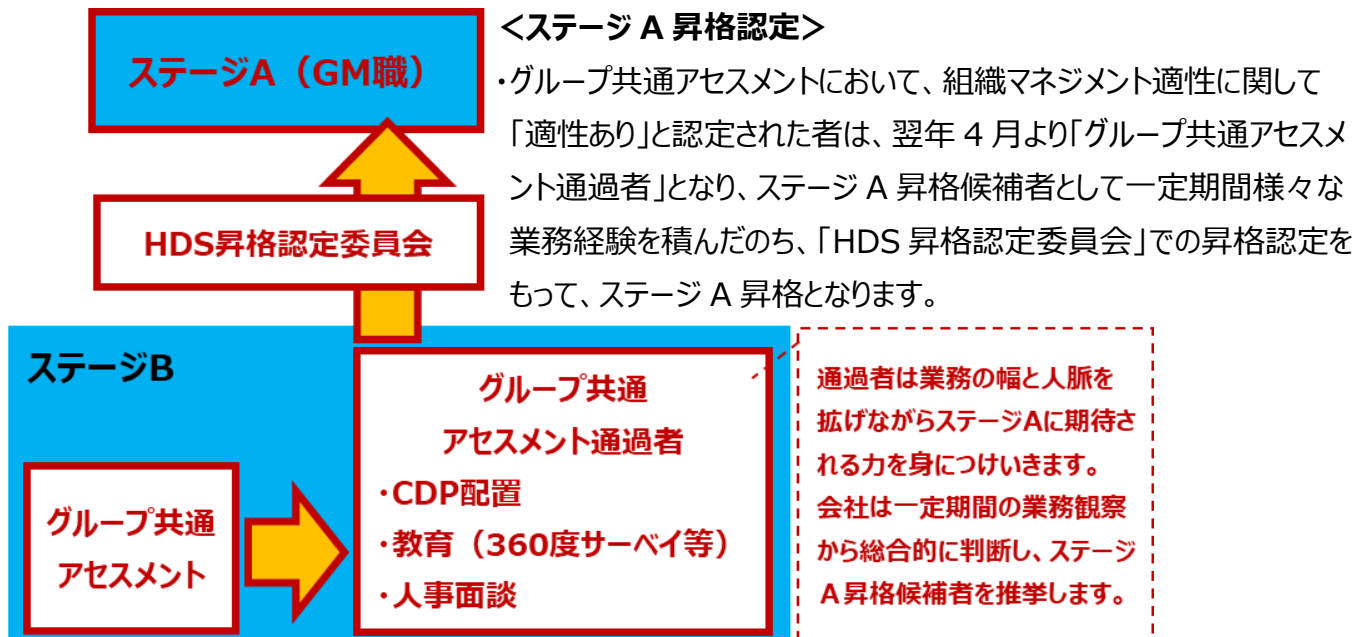
※中途入社者は、入社後1年以上経過後（入社後2年目以降）進級審査受験可

②進級に伴う個人成果給の変動

| | | |
|---|-----------------|------------------------------|
| ① | 上位グレードと同ランクに到達者 | 上位グレードの同一ランクに格付（格付後に評価反映を行う） |
| ② | 上位グレードに到達していない者 | 上位グレードの下限ランクに格付（格付後に評価反映を行う） |

■参考 昇格制度

1) ステージ A 昇格



<グループ共通アセスメント>

①受験資格

- ・ステージB昇格後、原則2年以上経過した者。
- ・自らグループ共通アセスメントへの受験を希望（本人のエントリー）していること。
- ・受験考課で会社が認めた者

②受験回数：上限3回

G3 (グレード3)

| ランク | 金額 |
|-----|---------|
| 1 | 335,000 |
| 2 | 334,000 |
| 3 | 333,000 |
| 4 | 332,000 |
| 5 | 331,000 |
| 6 | 330,000 |
| 7 | 329,000 |
| 8 | 328,000 |
| 9 | 327,000 |
| 10 | 326,000 |
| 11 | 325,000 |
| 12 | 324,000 |
| 13 | 323,000 |
| 14 | 322,000 |
| 15 | 321,000 |
| 16 | 320,000 |
| 17 | 319,000 |
| 18 | 318,000 |
| 19 | 317,000 |
| 20 | 316,000 |
| 21 | 315,000 |
| 22 | 314,000 |
| 23 | 313,000 |
| 24 | 312,000 |
| 25 | 311,000 |
| 26 | 310,000 |
| 27 | 309,000 |
| 28 | 308,000 |
| 29 | 307,000 |
| 30 | 306,000 |
| 31 | 305,000 |

<個人成果給>

(単位:円)

<昇給表>

| レンジ | ランク | S | A | B | C |
|-----|--|---|---|---|----|
| R0 | G3: 1ランク G2:34ランク G1:67ランク | 0 | 0 | 0 | -2 |
| R1 | G3: 2 ~ 15ランク G2:35 ~ 48ランク G1:68 ~ 81ランク | 3 | 1 | 0 | -1 |
| R2 | G3:16 ~ 30ランク G2:49 ~ 63ランク G1:82 ~ 96ランク | 5 | 3 | 1 | 0 |
| R3 | G3:31 ~ 50ランク G2:64 ~ 83ランク G1:97 ~ 116ランク | 7 | 5 | 3 | 0 |

G2 (グレード2)

| ランク | 金額 |
|-----|---------|
| 32 | 304,000 |
| 33 | 303,000 |
| 34 | 302,000 |
| 35 | 301,000 |
| 36 | 300,000 |
| 37 | 299,000 |
| 38 | 298,000 |
| 39 | 297,000 |
| 40 | 296,000 |
| 41 | 295,000 |
| 42 | 294,000 |
| 43 | 293,000 |
| 44 | 292,000 |
| 45 | 291,000 |
| 46 | 290,000 |
| 47 | 289,000 |
| 48 | 288,000 |
| 49 | 287,000 |
| 50 | 286,000 |
| 51 | 285,000 |
| 52 | 284,000 |
| 53 | 283,000 |
| 54 | 282,000 |
| 55 | 281,000 |
| 56 | 280,000 |
| 57 | 279,000 |
| 58 | 278,000 |
| 59 | 277,000 |
| 60 | 276,000 |
| 61 | 275,000 |
| 62 | 274,000 |
| 63 | 273,000 |
| 64 | 272,000 |
| 65 | 271,000 |

G1 (グレード1)

| ランク | 金額 |
|-----|---------|
| 66 | 270,000 |
| 67 | 269,000 |
| 68 | 268,000 |
| 69 | 267,000 |
| 70 | 266,000 |
| 71 | 265,000 |
| 72 | 264,000 |
| 73 | 263,000 |
| 74 | 262,000 |
| 75 | 261,000 |
| 76 | 260,000 |
| 77 | 259,000 |
| 78 | 258,000 |
| 79 | 257,000 |
| 80 | 256,000 |
| 81 | 255,000 |
| 82 | 254,000 |
| 83 | 253,000 |
| 84 | 252,000 |
| 85 | 251,000 |
| 86 | 250,000 |
| 87 | 249,000 |
| 88 | 248,000 |
| 89 | 247,000 |
| 90 | 246,000 |
| 91 | 245,000 |
| 92 | 244,000 |
| 93 | 243,000 |
| 94 | 242,000 |
| 95 | 241,000 |
| 96 | 240,000 |
| 97 | 239,000 |
| 98 | 238,000 |
| 99 | 237,000 |
| 100 | 236,000 |
| 101 | 235,000 |
| 102 | 234,000 |
| 103 | 233,000 |
| 104 | 232,000 |
| 105 | 231,000 |
| 106 | 230,000 |
| 107 | 229,000 |
| 108 | 228,000 |
| 109 | 227,000 |
| 110 | 226,000 |
| 111 | 225,000 |
| 112 | 224,000 |
| 113 | 223,000 |
| 114 | 222,000 |
| 115 | 221,000 |
| 116 | 220,000 |

<参考> 役割給および資格給

<役割給> (単位:円)

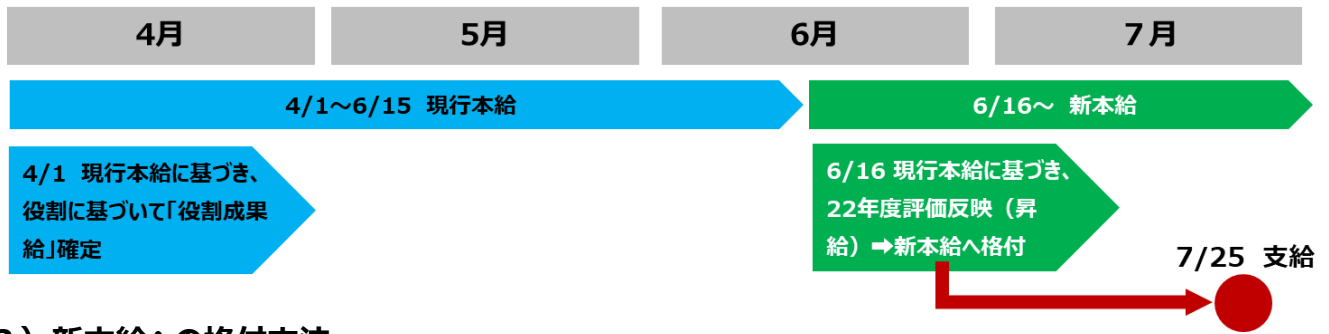
| 役割 | 金額 |
|----|--------|
| ① | 60,000 |
| ② | 40,000 |
| ③ | 20,000 |
| ④ | 10,000 |

<資格給> (単位:円)

| 資格 | 金額 |
|-------|--------|
| ステージB | 82,000 |

6. 制度改定に伴う移行対応

1) 2023 年度スケジュール



2) 新本給への格付方法

- 上記スケジュールに基づき、現行制度上で評価による昇給後、その水準をベースに新本給の直近上位のランクへ格付ます。

<移行イメージ>

単位：円

ケース① 現行制度 役割成果給 B2 ランク40 → 22年度評価 B評価 → 新制度 役割給「役割②」 個人成果給「G1 96ランク」

| 4/1時点 | | 6/16時点 | | 7/25支給 | |
|----------------|---------|-----------|----------------|---------|--|
| 4/1～6/15 現行本給 | | 6/16～ 新本給 | | | |
| 資格給 | 55,000 | 55,000 | 資格給 | 80,000 | |
| 役割成果給 B2 ランク40 | 302,500 | 305,000 | 役割給 役割② | 40,000 | |
| 計 | 357,500 | 360,000 | 個人成果給 G1 96ランク | 240,000 | |
| | | | 計 | 360,000 | |

※現行水準を基準に、直近上位に格付

ケース② 現行制度 役割成果給 B3 ランク59 → 22年度評価 A評価 → 新制度 役割給「役割③」 個人成果給「G1 116ランク」

| 4/1時点 | | 6/16時点 | | 7/25支給 | |
|----------------|---------|-----------|-----------------|---------|--|
| 4/1～6/15 現行本給 | | 6/16～ 新本給 | | | |
| 資格給 | 55,000 | 55,000 | 資格給 | 80,000 | |
| 役割成果給 B3 ランク59 | 255,000 | 260,000 | 役割給 役割③ | 20,000 | |
| 計 | 310,000 | 315,000 | 個人成果給 G1 116ランク | 220,000 | |
| | | | 計 | 320,000 | |

※現行下限水準（290,000円）の引上げに伴い、G1の下限ランクに格付

■参考 個人成果給の算出

- 今回の制度導入にあたって、新本給における個人成果給への格付については、制度導入時点の各人の役割と水準を基準に行います。



7. 制度改定に伴うその他の見直し

1) 退職一時金ポイント表の表記変更

- 本給改定に伴い、役割ゾーンの名称を右記の通り変更します。

| 現行 | | | 改定案 | | |
|-------------|------|----|-------------|------|----|
| ステージ別・役割ゾーン | ポイント | | ステージ別・役割ゾーン | ポイント | |
| ステージB | B1 | 52 | ステージB | 役割① | 52 |
| | B2 | 46 | | 役割② | 46 |
| | B3 | 40 | | 役割③ | 40 |
| | B4 | 34 | | 役割④ | 34 |

2) ステージ A 本給体系の一部見直し

- ・ステージ B 本給の上限水準を 20,000 円引き上げ（455,000 円⇒475,000 円）に伴い、昇格インセンティブ等を考慮し、ステージ A の下限水準を 30,000 円引き上げます。これに伴い、昇給表におけるレンジのランク範囲を見直します。具体的な変更内容は、以下の通りです。

<個人成果給>

(単位：円)

| 現行 | | 改定 | |
|-----|---------|-----|---------|
| ランク | 金額 | ランク | 金額 |
| 1 | 370,000 | 1 | 370,000 |
| 2 | 367,000 | 2 | 367,000 |
| 3 | 364,000 | 3 | 364,000 |
| 4 | 361,000 | 4 | 361,000 |
| 5 | 358,000 | 5 | 358,000 |
| 6 | 355,000 | 6 | 355,000 |
| 7 | 352,000 | 7 | 352,000 |
| 8 | 349,000 | 8 | 349,000 |
| 9 | 346,000 | 9 | 346,000 |
| 10 | 343,000 | 10 | 343,000 |
| 11 | 340,000 | 11 | 340,000 |
| 12 | 337,000 | 12 | 337,000 |
| 13 | 334,000 | 13 | 334,000 |
| 14 | 331,000 | 14 | 331,000 |
| 15 | 328,000 | 15 | 328,000 |
| 16 | 325,000 | 16 | 325,000 |
| 17 | 322,000 | 17 | 322,000 |
| 18 | 319,000 | 18 | 319,000 |
| 19 | 316,000 | 19 | 316,000 |
| 20 | 313,000 | 20 | 313,000 |
| 21 | 310,000 | 21 | 310,000 |
| 22 | 307,000 | 22 | 307,000 |
| 23 | 304,000 | 23 | 304,000 |
| 24 | 301,000 | 24 | 301,000 |
| 25 | 298,000 | 25 | 298,000 |
| 26 | 295,000 | 26 | 295,000 |
| 27 | 292,000 | 27 | 292,000 |
| 28 | 289,000 | 28 | 289,000 |
| 29 | 286,000 | 29 | 286,000 |
| 30 | 283,000 | 30 | 283,000 |
| 31 | 280,000 | 31 | 280,000 |
| 32 | 277,000 | 32 | 277,000 |
| 33 | 274,000 | 33 | 274,000 |
| 34 | 271,000 | 34 | 271,000 |
| 35 | 268,000 | 35 | 268,000 |
| 36 | 265,000 | 36 | 265,000 |
| 37 | 262,000 | 37 | 262,000 |
| 38 | 259,000 | 38 | 259,000 |
| 39 | 256,000 | 39 | 256,000 |
| 40 | 253,000 | 40 | 253,000 |
| 41 | 250,000 | 41 | 250,000 |

↑
**ステージB
 上限水準との
 バランス
 (昇格イン
 センティ
 ブ)を考慮
 し、3万円
 切上げ**

<昇給表>

| 現行 | | | | | |
|-----|------------|---|---|---|----|
| レンジ | ランク | S | A | B | C |
| R0 | 1ランク | 0 | 0 | 0 | -2 |
| R1 | 2 ~ 14ランク | 2 | 1 | 0 | -1 |
| R2 | 15 ~ 27ランク | 3 | 2 | 1 | 0 |
| R3 | 28 ~ 41ランク | 4 | 3 | 2 | 0 |

| 改定 | | | | | |
|-----|------------|---|---|---|----|
| レンジ | ランク | S | A | B | C |
| R0 | 1ランク | 0 | 0 | 0 | -2 |
| R1 | 2 ~ 10ランク | 2 | 1 | 0 | -1 |
| R2 | 11 ~ 20ランク | 3 | 2 | 1 | 0 |
| R3 | 21 ~ 31ランク | 4 | 3 | 2 | 0 |

<参考> 役割給および資格

<役割給> (単位：円)

| 役割 | 金額 |
|------|---------|
| GM 0 | 300,000 |
| GM 1 | 240,000 |
| GM 2 | 190,000 |
| GM 3 | 150,000 |
| GM 4 | 120,000 |
| 役割① | 100,000 |
| 役割② | 80,000 |
| 役割③ | 30,000 |

<資格給> (単位：円)

| 資格 | 金額 |
|-------|---------|
| ステージA | 152,000 |

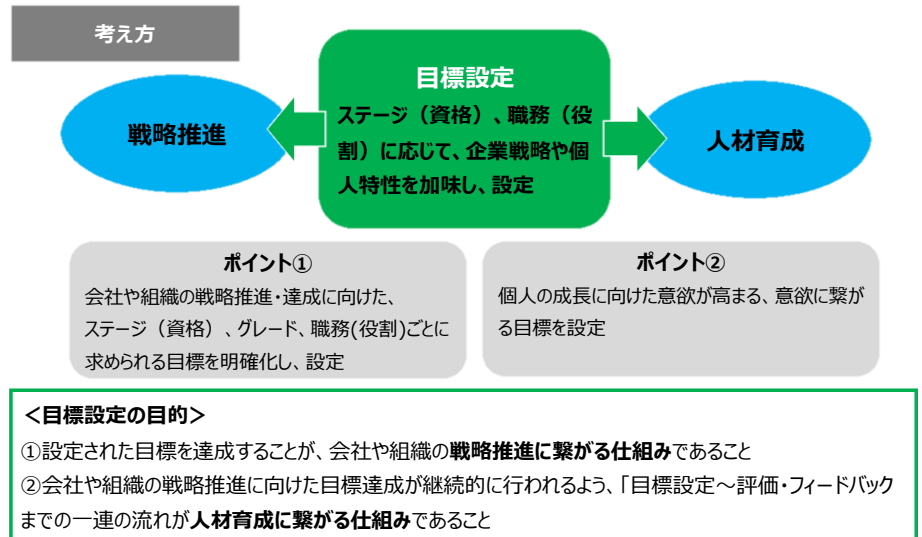
8. 成果評価シートの見直し

1) 考え方

・今回の制度改定では、本給体系を「ステージ（資格）」・「役割給」*^①と「個人成果給」*^②で構成することになります。目標設定は、これまで以上に各人の“ステージ・役割”に応じて期待行動や数値目標達成を含めた成果行動を適正かつ公正・公平に判断することを通じて、企業戦略の推進や各人の成長意欲・人材育成に繋げていくことが求められます。

*^①「役割給」：ステージごとに期待される役割・責任の大きさ（責任・権限の大きさ）を反映し、それぞれの役割に応じて適用されるもの

*^②「個人成果給」：各人の成果の積上げを反映したものであり、期待成果の高さ（成果発揮の再現性の高さ）を現したもの

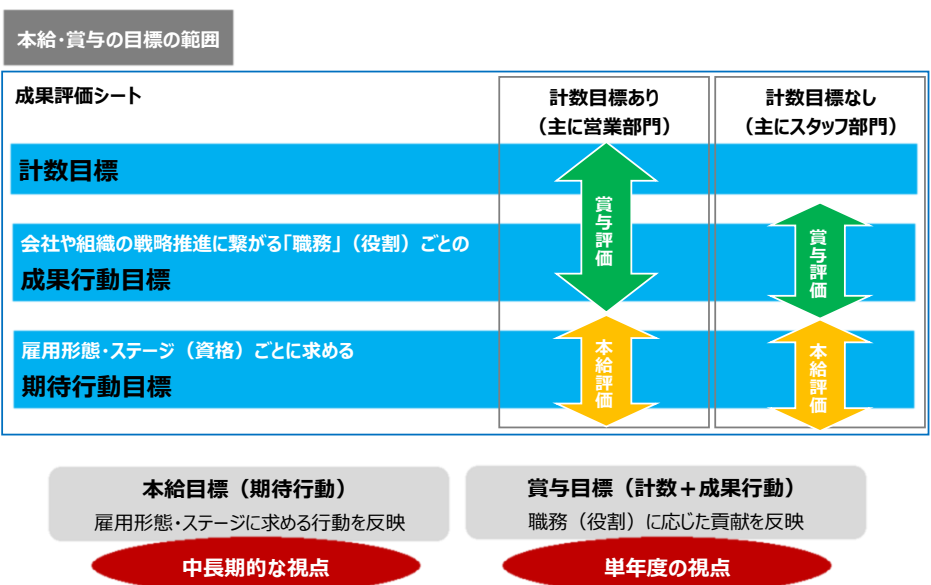


2) 方向性

①本給・賞与の目標範囲

・本給・賞与の位置づけを明確にすることにより、画一的なフィードバックとならないようしていきます。

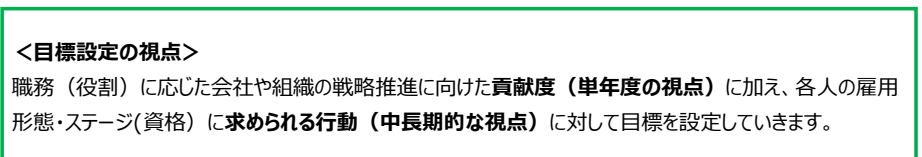
・具体的には、右記の通り、成果評価シートを「計数」「成果行動」「期待行動」の3つに大別し、本給と賞与の目標範囲を定めます。



②本給・賞与の目標の視点

・本給は中長期的な視点をもって、ステージ B として求められる「期待行動」を目標とします。

・賞与は単年度の視点を重視し、役割に応じた「計数」と「成果行動」を目標とします。



③ガイドラインの設定

・目標設定におけるテーマやカテゴリ等を共通化することにより、目標設定のばらつきを抑えることを目的に、本給・賞与それぞれにガイドラインを設定し、運用します。

3) 成果評価シート

<現行の成果評価シート>

| | | | | | | |
|--|------|-------------|---------|--------|----------|---|
| 成果評価シート | | 2022 年度【 期】 | 管理職群 | | 目標設定面接終了 | |
| I. 本給評価 : 共通成果+個別成果行動 | | Stage B | | 本人 印 | 一次評価者 印 | |
| 具体的な行動目標 | | | | | | |
| 個別成果 行動目標 ※ | 1) | 自己評価 | 1次評価 | ウエイト | | |
| | | | | | | |
| | 2) | / | | | | |
| | | | | | | |
| | 3) | / | | | | |
| | | | | | | |
| II. 賞与評価 : 計数目標+個別成果行動(計数目標のない者は、個別成果行動の評価で賞与評価を行なう) | | | | | | |
| 計数目標() | 実績 | 目標比 | 評価 | 期中特記事項 | | |
| (千円) | (千円) | (%) | | | | |
| 成果評価のコメント | | | | | | |
| 被評価者 記入欄 | | | 評価者 記入欄 | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 時間外勤務実績 | | | | | | |
| 時間 | 分 | | | | | |
| 所属名 | | コース名 | | 氏名 | | 印 |

| | |
|------------|------------|
| 評価終了 | |
| 一次評価者 印 | 二次評価者 印 |

| | |
|------|------|
| 賞与評価 | 本給評価 |
| 総合評価 | 総合評価 |

| | |
|--|-----|
| 評価基準 | |
| 行動目標 | P |
| S 期間中の成果行動が最高のレベル | 100 |
| A 期間中の成果行動が期待以上である | 85 |
| B 期間中の成果行動が期待通りである | 75 |
| C 期間中の成果行動が期待に届かない、若しくは期間中の成果行動が不十分更に努力が必要 | 65 |
| | |
| 計数目標 | P |
| S 期間中の成果行動が最高のレベル | 100 |
| A 期間中の成果行動が期待以上である | 85 |
| B 期間中の成果行動が期待通りである | 75 |
| C 期間中の成果行動が期待に届かない若しくは | 65 |
| D 期間中の成果行動が不十分更に努力が必要 | 50 |

フィードバック時自由記入欄(被評価者が記入)

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |

<新たな成果評価シート> 23年度4月より使用

【賞与】

① 計数目標

| 指標 | 期間 | ウエイト | 目標 | 実績 | 目標比 | 評価 | 評点 |
|--------------------------------|-----|------|----|----|---------|---------------|----|
| 「賞与目標ガイドライン」 を参考に 最大2つ記入 | 上期① | | | | #DIV/0! | 5 段階 評価 | 0 |
| | 上期② | | | | #DIV/0! | | 0 |
| | 下期① | | | | #DIV/0! | | 0 |
| | 下期② | | | | #DIV/0! | | 0 |

② 成果行動目標

| 職務に期待される行動 | 指標 | 今期取り組むこと | 項目 ウエイト | 中間 | | 期末 | | 評点 |
|----------------------------|----|-----------|------------|----------|----|------|----|----|
| | | | | 自己評価 | 評価 | 自己評価 | 評価 | |
| 「賞与目標ガイドライン」 を参考に最大4つ記入 | | | 30% | | | | | 0 |
| | | 上司との面談 | 25% | | | | | 0 |
| | | を踏まえて自由記入 | 25% | | | | | 0 |
| | | | 20% | | | | | 0 |
| | | | | ※合計で100% | | 100% | | |

【本給】

期待行動目標

| 期待行動プロセス | 行動要素 | ステージ別の期待行動レベル | 今期取り組むこと | 項目 ウエイト | 中間 | | 期末 | | 評点 |
|----------------------------|------|---------------|----------|------------|------|------|------|----|----|
| | | | | | 自己評価 | 評価 | 自己評価 | 評価 | |
| 「本給目標ガイドライン」 を参考に最大4つ記入 | | | | 30% | | | | | 0 |
| | | 上司との面談 | 25% | | | | | | 0 |
| | | を踏まえて自由記入 | 30% | | | | | | 0 |
| | | | 15% | | | | | | 0 |
| | | | | ※合計で100% | | 100% | | | |

Ⅱ. グループ共通の人に関わる諸制度

1. 2024 年度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

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有効期限は、2022 年度(2023 年春の交渉)までのため、2023 年度(2024 年春の交渉)以降のベースアップ対応について、これまでの算出式導入による効果や課題等を踏まえ、改めて労使で検討していく必要があります。
- ・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点においても内容の見直しを含めた検討が必要となっています。
- ・一方、共有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しつつ、現行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) 検討を行う上でのポイント

- ・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行ってきました。

3) 具体的な内容について

<グループ共通ベースアップ算出式> (2024~2026 年度使用)

- ・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

<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及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。

| 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 |

- ・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
 (「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乘せについては、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想定外的大幅な物価上昇
- 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. 最低賃金引き上げに伴うメイト社員 本給制度の見直し

審議決定事項

- ・2023 年度春の交渉本部方針に基づき、企業内最低賃金が 164,000 に設定されたことに伴い、
 - ①メイト社員（首都圏以外）の本給合計の下限を 2 ランク（48・49 ランク）削除し、制度上の最下限を 164,500 円に引き上げます。合わせて、首都圏最下限も 174,500 円となります。
 - ③また、昇給表の該当ランクの表記も修正します。具体的には、以下の見直しを行います。

| <役割成果給> (単位：円) | | | | <ベース給> (単位：円) | | | | <昇給表> | | | | | |
|----------------|---------|--------|--------|---------------|---------|---------|---------|-------|---|---|---|---|----|
| PV | TL職 | SL職 | 一般職 | 資格 | 金額 | 本給合計 | | レンジ | ランク | S | A | B | C |
| 1 | 100,000 | | | メイト社員 | 106,500 | 首都圏 | 首都圏以外 | R0 | ゾーンごとの最上位ランク | 0 | 0 | 0 | -1 |
| 2 | 98,000 | | | | | 264,500 | 254,500 | R1 | TL職: 2 ~ 11ランク SL職: 7 ~ 18ランク 一般職: 17 ~ 31ランク | 2 | 1 | 0 | -1 |
| 3 | 96,000 | | | | | 262,500 | 252,500 | R2 | TL職: 12 ~ 21ランク SL職: 19 ~ 31ランク 一般職: 32 ~ 49ランク | 3 | 2 | 1 | 0 |
| 4 | 94,000 | | | 地域給 | | 260,500 | 250,500 | | | | | | |
| 5 | 92,000 | | | 首都圏 | 60,000 | 258,500 | 248,500 | | | | | | |
| 6 | 90,000 | 90,000 | | 首都圏以外 | 50,000 | 256,500 | 246,500 | | | | | | |
| 7 | 88,000 | 88,000 | | | | 254,500 | 244,500 | | | | | | |
| 8 | 86,000 | 86,000 | | | | 252,500 | 242,500 | | | | | | |
| 9 | 84,000 | 84,000 | | | | 250,500 | 240,500 | | | | | | |
| 10 | 82,000 | 82,000 | | | | 248,500 | 238,500 | | | | | | |
| 11 | 80,000 | 80,000 | | | | 246,500 | 236,500 | | | | | | |
| 12 | 78,000 | 78,000 | | | | 244,500 | 234,500 | | | | | | |
| 13 | 76,000 | 76,000 | | | | 242,500 | 232,500 | | | | | | |
| 14 | 74,000 | 74,000 | | | | 240,500 | 230,500 | | | | | | |
| 15 | 72,000 | 72,000 | | | | 238,500 | 228,500 | | | | | | |
| 16 | 70,000 | 70,000 | 70,000 | | | 236,500 | 226,500 | | | | | | |
| 17 | 68,000 | 68,000 | 68,000 | | | 234,500 | 224,500 | | | | | | |
| 18 | 66,000 | 66,000 | 66,000 | | | 232,500 | 222,500 | | | | | | |
| 19 | 64,000 | 64,000 | 64,000 | | | 230,500 | 220,500 | | | | | | |
| 20 | 62,000 | 62,000 | 62,000 | | | 228,500 | 218,500 | | | | | | |
| 21 | 60,000 | 60,000 | 60,000 | | | 226,500 | 216,500 | | | | | | |
| 22 | | 58,000 | 58,000 | | | 224,500 | 214,500 | | | | | | |
| 23 | | 56,000 | 56,000 | | | 222,500 | 212,500 | | | | | | |
| 24 | | 54,000 | 54,000 | | | 220,500 | 210,500 | | | | | | |
| 25 | | 52,000 | 52,000 | | | 218,500 | 208,500 | | | | | | |
| 26 | | 50,000 | 50,000 | | | 216,500 | 206,500 | | | | | | |
| 27 | | 48,000 | 48,000 | | | 214,500 | 204,500 | | | | | | |
| 28 | | 46,000 | 46,000 | | | 212,500 | 202,500 | | | | | | |
| 29 | | 44,000 | 44,000 | | | 210,500 | 200,500 | | | | | | |
| 30 | | 42,000 | 42,000 | | | 208,500 | 198,500 | | | | | | |
| 31 | | 40,000 | 40,000 | | | 206,500 | 196,500 | | | | | | |
| 32 | | | 38,000 | | | 204,500 | 194,500 | | | | | | |
| 33 | | | 36,000 | | | 202,500 | 192,500 | | | | | | |
| 34 | | | 34,000 | | | 200,500 | 190,500 | | | | | | |
| 35 | | | 32,000 | | | 198,500 | 188,500 | | | | | | |
| 36 | | | 30,000 | | | 196,500 | 186,500 | | | | | | |
| 37 | | | 28,000 | | | 194,500 | 184,500 | | | | | | |
| 38 | | | 26,000 | | | 192,500 | 182,500 | | | | | | |
| 39 | | | 24,000 | | | 190,500 | 180,500 | | | | | | |
| 40 | | | 22,000 | | | 188,500 | 178,500 | | | | | | |
| 41 | | | 20,000 | | | 186,500 | 176,500 | | | | | | |
| 42 | | | 18,000 | | | 184,500 | 174,500 | | | | | | |
| 43 | | | 16,000 | | | 182,500 | 172,500 | | | | | | |
| 44 | | | 14,000 | | | 180,500 | 170,500 | | | | | | |
| 45 | | | 12,000 | | | 178,500 | 168,500 | | | | | | |
| 46 | | | 10,000 | | | 176,500 | 166,500 | | | | | | |
| 47 | | | 8,000 | | | 174,500 | 164,500 | | | | | | |
| 48 | | | 6,000 | | | 172,500 | 162,500 | | | | | | |
| 49 | | | 4,000 | | | 170,500 | 160,500 | | | | | | |

企業内最低賃金引き上げに伴い、48・49ランクを削除

レンジ R2 の一般職の下限ランクを 49 ランクから 47 ランクに変更

48・49 ランクを削除

3. 短時間勤務制度の導入（適用事由の拡充）

審議決定事項

三越伊勢丹グループでは、多様化した価値観への対応を含め、個人の生活上の様々な事情からフルタイム勤務が困難になった場合においても、両立して勤務を継続できる仕組みづくりを目的に短時間勤務制度の導入を行っています。レオテックスにおいては、2023年度より以下の適用事由を拡充して参ります。

■ 副業・兼業

| 対象者 | ・アルバイトを除く全従業員で、スキルアップ、新たな人脈の獲得、異なる就業体験につながる副業・兼業を行うもの | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|--------|----|------|------|-----|-----|------|-----|--------|------|-----|-----|------|-----|--------|------|-----|-----|
| 適用期間 | ・最短1ヵ月、最長3年 ・必要な期間を申請し、1年ごとに事由が継続しているか、短時間を継続するかを確認 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 取得 | ・月単位で取得。申請時に希望した月から取得可能 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 勤務時間 | <ul style="list-style-type: none"> ・「1日あたり労働時間の短縮」か「週あたり勤務日数の削減」を対象者が申請時に選択 ・「週あたり勤務に日数の削減」は各休に週1日を加え、通常の週で週休3日を設定 <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>勤務パターン</th> <th>休憩</th> <th>実働時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A 勤務</td> <td>40分</td> <td>5時間</td> </tr> <tr> <td>B 勤務</td> <td>50分</td> <td>5時間30分</td> </tr> <tr> <td>C 勤務</td> <td>50分</td> <td>6時間</td> </tr> <tr> <td>D 勤務</td> <td>60分</td> <td>6時間30分</td> </tr> <tr> <td>E 勤務</td> <td>60分</td> <td>7時間</td> </tr> </tbody> </table> | 勤務パターン | 休憩 | 実働時間 | A 勤務 | 40分 | 5時間 | B 勤務 | 50分 | 5時間30分 | C 勤務 | 50分 | 6時間 | D 勤務 | 60分 | 6時間30分 | E 勤務 | 60分 | 7時間 |
| 勤務パターン | 休憩 | 実働時間 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A 勤務 | 40分 | 5時間 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B 勤務 | 50分 | 5時間30分 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C 勤務 | 50分 | 6時間 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D 勤務 | 60分 | 6時間30分 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| E 勤務 | 60分 | 7時間 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 申請方法 | <ul style="list-style-type: none"> ・原則取得開始日の2ヵ月前までに申請書を提出 ・証明は不要 雇用契約の場合は「副業・兼業先での就労状況報告書」を提出 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

■ 就学・資格取得

| 対象者 | ・アルバイトを除く全従業員で、会社における業務やキャリア形成に関連した知識やスキルを習得するもの | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------|---|--------|----|------|------|-----|-----|------|-----|--------|------|-----|-----|------|-----|--------|------|-----|-----|
| 適用期間 | ・最短1ヵ月、最長3年 ・必要な期間を申請し、1年ごとに事由が継続しているか、短時間を継続するかを確認 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 取得 | ・月単位で取得。申請時に希望した月から可能 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 勤務時間 | <ul style="list-style-type: none"> ・「1日あたり労働時間の短縮」か「週あたり勤務日数の削減」を対象者が申請時に選択 ・「週あたり勤務に日数の削減」は各休に週1日を加え、通常の週で週休3日を設定 <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>勤務パターン</th> <th>休憩</th> <th>実働時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A 勤務</td> <td>40分</td> <td>5時間</td> </tr> <tr> <td>B 勤務</td> <td>50分</td> <td>5時間30分</td> </tr> <tr> <td>C 勤務</td> <td>50分</td> <td>6時間</td> </tr> <tr> <td>D 勤務</td> <td>60分</td> <td>6時間30分</td> </tr> <tr> <td>E 勤務</td> <td>60分</td> <td>7時間</td> </tr> </tbody> </table> | 勤務パターン | 休憩 | 実働時間 | A 勤務 | 40分 | 5時間 | B 勤務 | 50分 | 5時間30分 | C 勤務 | 50分 | 6時間 | D 勤務 | 60分 | 6時間30分 | E 勤務 | 60分 | 7時間 |
| 勤務パターン | 休憩 | 実働時間 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| A 勤務 | 40分 | 5時間 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| B 勤務 | 50分 | 5時間30分 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| C 勤務 | 50分 | 6時間 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| D 勤務 | 60分 | 6時間30分 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| E 勤務 | 60分 | 7時間 | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 申請方法 | <ul style="list-style-type: none"> ・原則取得開始日の2ヵ月前までに申請書を提出 ・通学等の証明書を添付 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

4. 配偶者転勤休職制度の導入

審議決定事項

ライフワークバランスの観点から一定期間生活に専念しつつキャリアを維持できるよう『配偶者転勤休職制度』を導入します。

| | |
|-----------|--|
| 対象者 | アルバイトを除く全従業員 |
| 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 | 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・繰り下げともに可能 なお、変更予定日の2か月前までに申し出る |
| 休業の中断・再開 | 休職期間中に他の休職等事由（産前産後休暇含む）が発生した場合も含めて、最長3年の範囲内であっても休職の中断及び再開は認めない |
| 休職の取り消し | ・次のいずれかに該当する場合は休職を取り消す 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、育児休職、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 ・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、会社に速やかに申し出る |
| 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） |
| 主な処遇 | ・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会社が、個人負担分は本人がそれぞれ負担（傷病休職と同じ） ・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り扱う ・休職期間は勤続年数に通算しない |
| 兼業・副業 | 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ない事柄がないため |

5. カムバック再雇用制度の導入

審議決定事項

多様な人材の確保に向けて、自己都合（円満退社）による退職者を対象とし、ライフイベントの事由とは切り離れた再雇用の制度を導入します。

| | |
|---------------|---|
| 資格 | 退職時に制度登録をしている |
| 離職期間 | 1 2 年 |
| 再雇用上限年齢 | 5 8 歳 |
| 退職事由 | 退職時の事由は不問（円満退社が前提） |
| 採用時の雇用形態 | 社員ステージ B・C メイト社員 |
| 勤続年数 | 通算しない |
| 再雇用時の賃金 | 再雇用時に担う役割に準ずる |
| 再雇用時期 | 基本 4 月、1 0 月 |
| 再雇用に際しての採用審査 | <ul style="list-style-type: none"> ・採用審査あり。希望者全員採用ではない ・在職時の評価（仕事ぶり）も加味して判断 ※退職（登録）時の明記や説明は必須 |
| 本人離職期間中のアプローチ | <ul style="list-style-type: none"> ・会社からのアプローチは行うことがある。 ※「離職期間中の本人のキャリアの状況の把握」 「会社情報の共有等による関係性の維持」などの観点からアプローチは可（登録者一律対応を原則） ※なお制度とは別に、企業の「中途採用活動」の範囲で 特定個人に対してアプローチを行う可能性は有 (あくまでも制度とは別の人事運用上の対応) |

6. 海外出張時の日当の見直し

審議決定事項

米国やヨーロッパ（ユーロ圏）では 2021 年春頃から急激な物価高に見舞われており、物価が高止まりした状況が続いています。この状況下での当該地への出張においては、現行の日当金額が実態に合っていないことを踏まえ以下のように改定をします。

| 現行 | 改定（2023 年 4 月～） |
|-------------------|-------------------------|
| A 地域 50 ドル（US）相当 | A 地域 <u>70</u> ドル（US）相当 |
| B 地域 45 ユーロ相当 | B 地域 <u>60</u> ユーロ相当 |
| C 地域 4 5 ドル（US）相当 | C 地域 改定なし |

7. 要保護者 C 制度に所定労働日数の低減の導入

報告事項

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』が設定されています。仕事との両立支援拡充という観点から、現行の労働時間短縮に加え、所定労働日数の低減（週4日勤務）が導入されています。

| | |
|--------------|--|
| 所定労働時間短縮の方法 | 「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）」併用不可 |
| 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 ※原則として、休業・休職から通常勤務への移行をサポートし、長期的な通常勤務の遂行につなげるための一時的な措置との位置づけ |
| 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 賞与の支給基準月額は、上記の時間按分して算出した額 |
| 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、指定の役割給等に格付ける 復職時以外の一時的な要保護判定を理由とした役割給等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 |

8. リスクシナリオの整理

報告事項

1) 前提認識

①リスクシナリオとは

- ・企業存続の危機に陥った際に「検討せざるを得ないであろう打ち手」について示したものです。
- ・グループ共通で積極的に推進する施策ではなく、また人的リストラ施策を推奨するものでもありません。

②労使合意が前提

- ・各施策は、従業員の生活そのものや士気に直結するものであることから、リスクシナリオの打ち手を検討する前段階において、「人件費以外も含めた全ての施策について、他に手立てがないのかどうか」を労使間で確認し、理解・共有をはかります。
- ・その上で労使間にて具体的な打ち手の検討に入る場合、自社の将来も十分に見据えて検討します。

2) リスクシナリオの取り扱い

- ・企業の危機の度合いに応じて、打ち手として「労使で検討を始めざるを得ない」一つの目安として使用します。言い換えるならば、該当する企業危機レベルに至るまでは、労使協議上の俎上にはのらない歯止めの目安としても使用するものとなります。

3) 見直しのポイント

- ・今回のコロナ禍のような「急激な大幅な赤字転落」「先の見えない企業リスク」を経験した中で、改めて企業運営上かつ労使協議上の観点から現実的な打ち手・優先順位を整理します。
- ・なお、これまで打ち手の一つとして挙げていた「総実労働時間の短縮」は、現在は働き方改革の一環の取り組みとして捉えられていることからリスクシナリオの打ち手からは除いていきます。

4) レオテックスにおけるリスクシナリオ

- ・レオテックスは、これまで企業存続を最優先に複数の事業終了に伴う業績・要員の縮小を繰り返す構造改革を進め、現在の縫製加工業主体の事業会社として運営しています。現在は、まずは業績回復（営業利益の黒字化）とアクションプランの達成を最優先に取り組むことが求められています。
- ・したがって、即リスクシナリオの打ち手を検討するということはありませんが、グループ方針に基づき一定の目安を設定しておく必要性は認識することから、以下のようなグループの目安として提示されているひな形をレオテックスのリスクシナリオに置き換えて労使確認を行います。

| | | 倒産リスク小 ← 企業存続リスクの度合い → 倒産リスク大 | | |
|-----------|-------|-------------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| 打ち手 | | 利益低迷 | 営業赤字転落・複数年の赤字継続 | 債務超過転落・恒常的赤字 |
| 人件費準備施策 | ■月例 | 本給 | 人事施策としての労使協議は行わない | ●stA本給減額検討 |
| | | 定期昇給 | | ●stB・C・メイト本給減額検討 |
| | | ワークシェア | | ●stA昇給の抑制・停止の検討 |
| | | | | ●stB・C・メイト昇給の抑制・停止の検討 |
| | ■賞与 | 賞与見直し検討 | ●賞与減額 (stA> B>C>メイトの順) の検討 | ●所定労短縮+賞金削除 (全員) の検討 |
| ■退職一時金 | | 人事施策としての労使協議は行わない | ●退職金積立抑制・停止 (全員) の検討 | |
| ■その他 (手当) | 時間外削減 | | | |
| 要員施策 | ■採用抑制 | アルバイト・外部委託削除 | ⇒緊急リスク対応ではなく、通常の人件費コントロール施策として実施 | |
| | | 退職補充無し・採用抑制 | | |
| | ■退職募集 | | (要員体制・要員プロポーションの検証) | ●早期退職優遇制度 (期間限定・個別面談なし) の検討 |
| | | | 人事施策としての労使協議は行わない | ●希望退職 (期間限定有・個別面談有) の検討 |

Ⅲ. その他 検討事項について

1. ベースとなる賞与支給表の検討について

22年度春交時において、「都度交渉となっている賞与交渉について、あるべき支給水準を起点とした、交渉の「ベースとなる支給表」を設定した上で交渉を行えるよう議論を開始、と記載していました。

現状、「平均 1.0 ヶ月以上 年間 2 ヶ月以上」を念頭に、企業を取り巻く環境・業績やアクションプランの進捗等を勘案し、都度交渉を行ってきました。次回 23 年 6 月賞与も、22 年度業績等を勘案しつつ引き続き平均 1.0 ヶ月以上を念頭に置きつつ都度交渉となりますが、業績面では当初年度予算の達成は極めて厳しく、営業利益ベースでの黒字化も危ぶまれており、アクションプランの進捗も思わしくないのが現状です。

直近の賞与支給実績（21 年 12 月平均 0.7 ヶ月以上 22 年 6 月・12 月平均 0.80 ヶ月以上）を踏まえると、賞与交渉のベースとなる支給表設定の前提である「安定的な業績確保やアクションプランの一定程度の達成」を見込める状況ではありません。以上のことから、「ベースとなる支給表」の設定に関しては、労使協議・実現のタイミング等を見極めていきます。

2. 社員ステージ C・メイト社員 本給制度改定について

1) 現行制度の運用面の課題を優先

・現行制度の仕組み上の課題として挙げられる役割変動に伴う賃金変動は、実質的には役割変動が頻繁に行われておらず、運用面における課題としては見受けられていません。一方、兼任役員や VOICE を通したメンバーの声からは、「縫製加工業務を中心とした技術の蓄積やレベルをどのように処遇が反映されているのか?」「目標設定後の進捗確認やフィードバックは特段行われていない」等々の運用面の課題が聞かれます。このようなことから、組合としては、制度改定の必要性を精査していく意味でも、評価制度における運用状況の更なる把握を通して、「評価機軸や反映方法の研究・検討」及び「評価制度の適正な運用と納得性の向上の取り組み」を通じて、あるべき処遇のあり方について検討していきます。

2) メイト社員の地域給（首都圏 6 万・以外 5 万）は当面維持

・制度改定協議の過程の中で 1 万円差を残して本給へ含むことも検討しましたが、上記の通り、制度改定は行いません。今後制度改定を協議する際には、改めて役割成果の推進の考え方に基づき、勤務エリアに関する要素を縮小していく必要性の有無について精査し、必要と判断した際には検討・協議していきます。

3. 均衡待遇への取り組みについて

社員と比較した場合のメイト社員の処遇のあり方に対する必要な取り組みを検討していくことを目指しています。具体的には退職給付制度の導入の検討が考えられますが、一方で企業業績の安定化を前提にした人件費の確保が求められる事案であり、その前提としての業績回復・戦略推進を前提にした安定した企業運営の実現が急務でもあります。均衡待遇の考え方を踏まえた処遇面の向上については、労使協議・実現のタイミング等を見極めていきます。

4. 人材育成の取り組み

会社は、縫製加工技術のレベルアップを目指し、必要な技術メニューの整理を行いました。これをベースに計画的かつ継続的に習得する機会を創出していくことが求められています。そのためには、日常業務の計画的な運営・組織マネジメント、現場との対話が欠かせないと認識しています。組合としては、働く環境の面から労使・対メンバーと機会創出のための必要な取り組みについて意見交換していきます。

IV. 働く環境の整備

1. 年間総実労働時間の短縮に向けた取り組み

レオテックスでは、2022 年度より『1 日の所定労働時間の短縮』と『年間休日数増』を行い、年間所定労働時間を前年度より 29 時間短縮しました。併せて、時間外勤務の正しい計上や申請処理業務の簡略化に向けて『自動時間外計上システム』を導入し、時差時間の実態が把握され改善にも結びつきました。

所定労働時間 5 分短縮の効果自体は明確な検証は難しかったものの、限られた時間で効率よく働き、しっかり休みを取らなければならないという意識を持つ機会にはなりました。

なお、グループ方針に掲げる年間総実労働 1,700 時間台については、年次有給休暇の取得促進や、月平均時間外の減により 2021 年度に達成しています。

| | 年間実労働 | 年間所定労働 | 1日の所定労働 | 年間休日 | 月平均時間外 | 有給取得日数 |
|------------------|--------|--------|---------|------|--------|--------|
| 2021年度 | 1796時間 | 1889時間 | 7時間35分 | 116日 | 1時間54分 | 15.3日 |
| 2022年度 4月~12月 | 1833時間 | 1860時間 | 7時間30分 | 117日 | 6時間24分 | 11.3日 |

一方で、直近の実労働時間は増加傾向にあり、東京拠点の要員数の減少や技術習得が徹底できず、限られたメンバーが長時間労働となり、深夜業務の発生や休息時間の未取得などの課題も認識しています。今後の対応策として以下のことを労使間で共有し実践依頼を行いました。

● NO 残業デーの実施を徹底する

- ・リーダー会議において、実施の必要性や主旨を説明し、職場内の周知を徹底させる
- ・点検活動や実施状況の集約を通じて、継続的に実施する環境づくりを行う

● 技術習得の教育体制を強化する

- ・教育日時をスケジュール化し、教授者側と受講者側のワークスケジュールに反映させる

● 業務依頼に関するルール統一化や判断基準を徹底する

- ・属人的な判断基準を見直し、ルールを明文化し職場内の周知を徹底させる

総実労働時間の短縮を推進する前提としては、**仕事は全て終わらせてから退社するという働き方から、所定労働時間を踏まえて仕事を進めるという働き方に『働く意識を変えていくこと』が重要**です。

また、時間外業務をしてはいけないという事ではなく、心身ともに健康維持が図られるよう、休養や睡眠時間の確保、リフレッシュは必要であり、メリハリある働き方を意識していきましょう。

併せて、総実労働時間短縮への効果的な取り組みについてメンバーと意見交換を行って参ります。

今日は NO 残業デー！
終業時間まであと 15 分ねっ！

来週は教育があるわっ！



全員でルール順守を
しましょう

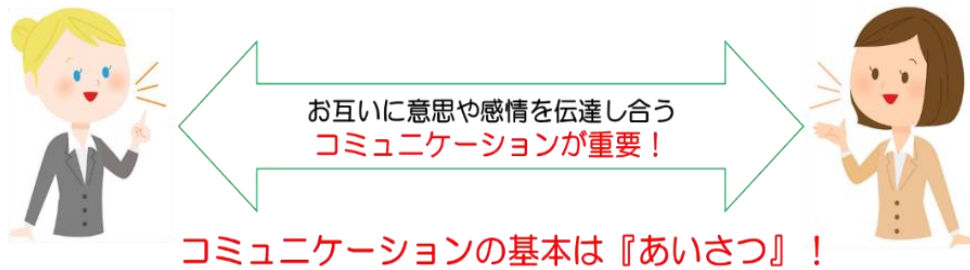
2. 職場風土改革に向けた取り組み

2022年度は、労使それぞれにおいて各拠点のメンバー一人ひとりと直接対話をし、職場の実態把握や各人の想い、要望などの意見集約を行いました。経営に対しては現場との信頼関係を強化していくことの必要性や本社内のコミュニケーション、情報共有などについて前向きに取り組んで頂きたい旨を伝えていきました。これらアプローチに対して、経営側もこれまで以上に積極的に現場に赴いたり、適宜会社の状況を動画発信するなどに取り組んで頂きました。

今後も継続的に各職場へ足を運び、日々の働き方や職場の雰囲気を感じ取りながら、一人ひとりの声を吸い上げて改善点を見つけ出し、担当長間で連携を図りながら対応していくことが求められます。

組合としても、VOICE 活動や機関会議などを通じて、メンバーとのコミュニケーションを強化して参ります。

また、職場風土は在籍している一人ひとりの言動や態度に影響されます。立場や年齢に関わらず相手を尊重することが重要です。そして、コミュニケーションの基本である『あいさつ』や『笑顔』を徹底していきましょう。



『あいさつ』はなぜ大事なの？

- 感謝の気持ちが伝わります！
- 私のことを気づいてくれた『承認欲求』を満たします！
- 話すきっかけになります！
- 自分自身の印象が大きく左右します！
- 元気なあいさつは緊張をほくします！

あいさつ4ヶ条
あ：明るく挨拶
い：いつも挨拶
さ：さきに挨拶
つ：続けて挨拶



対面・リモートに関わらず
『おはよう！』『こんにちは！』
『ありがとう！』『おつかれさま！』等々
言葉にして伝えてみましょう！！



笑顔あふれる職場環境
を作っていきます！



2023 年度労使通年協議項目

2023 年度は以下の項目について議論をおこないます

1. 評価制度 適正かつ納得性の高い運用
2. ステージ C・メイト社員の処遇のあり方について
(縫製加工業の技術力を反映した処遇のあり方の研究・検討)
3. 社内コミュニケーションと風土・意識改革の取り組み
4. グループ共通または組合方針に基づく取り組み

なお、引き続き、経営懇話会等を通じて、アクションプランの進捗確認（含む人財育成の取り組みの進捗確認）をしていきます。

労働協約の改訂および新設

2023年度春の交渉では以下のポイントで労働協約の改訂・新設をおこないます。

① 2022年度労使通年協議で検討してきた制度改訂への対応

② 法改正への対応

③ 実態に合わせた対応

改訂項目の新旧対照表については組合HPか、下記QRコードからご確認ください。

①社員



②メイト社員



③エルダースタッフ



④フェロー社員（有）



⑤フェロー社員（無）



⑥エルダーフェロー



本部報告

- 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
- 2023 年度春の交渉
IMGU 本部最低賃金 要求基準
- 2022 年度グループ労使協議会報告
- 2023 三越伊勢丹グループ労働組合労働福祉ビジョン

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、V O I C E 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）や賃金面でのセーフティ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

U A 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 H D S 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「I M G U 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。

- ①2022 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。
- ②2023 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。
- ③2023 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がっています。

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

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>

$$\begin{aligned} \text{算定式} = & \{ (\text{標準生計費(全国平均)}\textcircled{1} \times \frac{12}{15}\textcircled{2} \times \text{負担費修正係数}\textcircled{3}) \\ & \times \text{物価上昇率}\textcircled{4} \times \text{基準設定区分}\textcircled{5}) \\ & + \text{2022年度春の交渉要求基準} \} \\ & \div 2 \end{aligned}$$

* 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、日常の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、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）>

$$1) \text{ 月例給の算定式} = 2021 \text{ 年度の所定内給与額 (①)} \times 2021 \text{ 年度の平均上昇率 (②)} \\ \times 2022 \text{ 年暦年の物価上昇率 (③)} \\ 155,200 \text{ 円} \times 1.027 \times 1.025083 = 163,388 \text{ 円} \approx 164,000 \text{ 円} \quad * \text{千円未満切り上げ}$$

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>

②155,200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

③2022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 年度中に公的最賃（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賃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。

$$\begin{aligned} \text{参考数値} &\Rightarrow 164,000 \text{ 円} \div (\text{法定における最長の年間所定労働時間} : 2088 \text{ 時間} \div 12 \text{ ヶ月}) \\ &= 943 \text{ 円} \quad * \text{小数点以下切り上げ} \end{aligned}$$

*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。

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

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。

時間給基礎額 ⇒ 参考数値（943円） × 地域別修正係数 ※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い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。

2022 年度グループ労使協議報告

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への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。

| 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 |

<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

<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わかりました。

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 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カ月、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 |
| 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・繰り下げともに可能 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 | 休職期間中に他の休職等事由(産前産後休暇含む)が発生した場合も含めて、休職の中断及び再開は認めない(なお、他の休職事由が発生した場合に、いずれの休職を取得するかは本人の申請による) |
| 休職の取消 | 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)には、条件に該当しなくなっ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、会社に速やかに申し出る |
| 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。

併行あるべき短時間勤務制度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きました。（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。

| | |
|----------------------|---|
| <p>全社必須条件</p> | <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 |
| <p>制度拡充する場合の許容範囲</p> | <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。

I M G U 労働福祉ビジョン

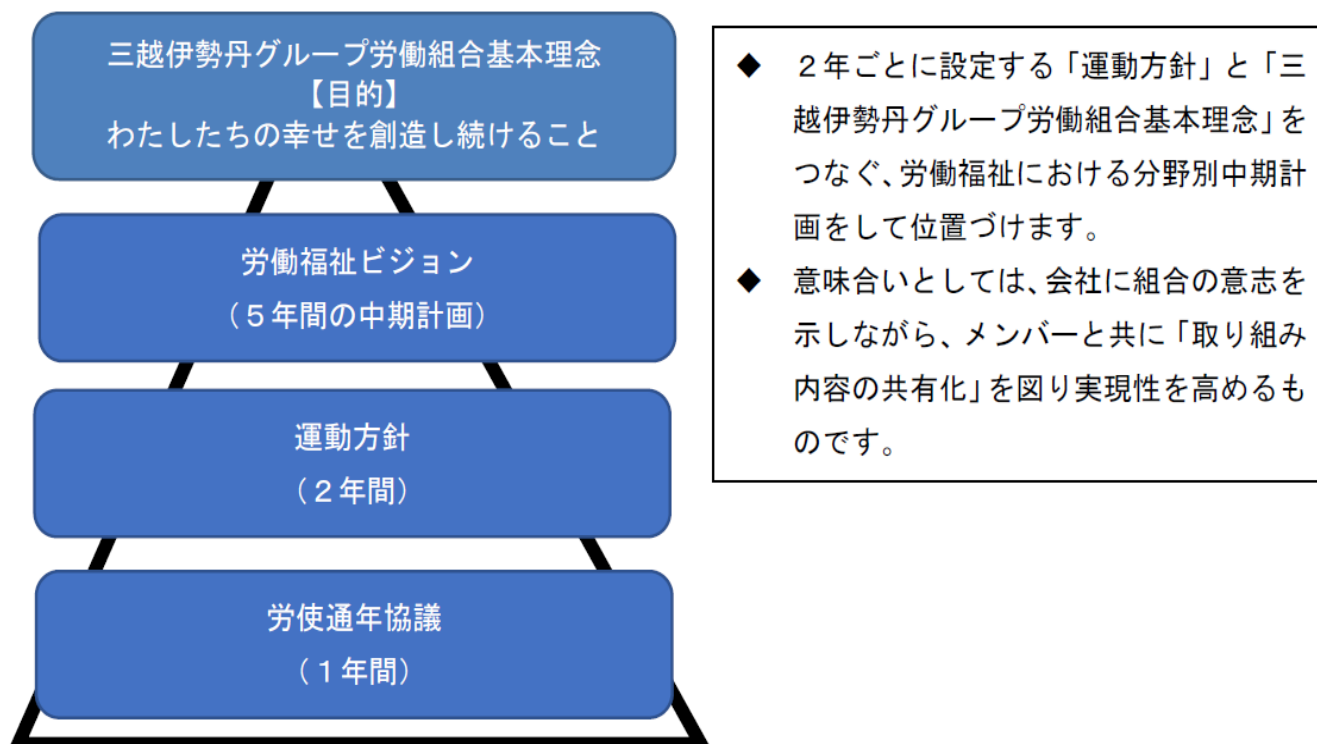
～the Vision for 5 years～

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

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めます。

- ◆ 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、景気が上向く兆しも見られ、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】

- | |
|--|
| (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）、休息时间、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。

意見・質問についてはこちらからお願いします

VOICE の内容や運営・組合活動について『ご質問・ご意見』等がある場合は、以下の方法でご連絡ください

【提出方法】

- ①送達（H&I 組合事務所） ②所属の評議員や職場委員に手渡し
- ③メールで送信 宛先⇒kanren-group1@imgu.or.jp



| | |
|---|-------------|
| 出席日 / | 雇用形態 : |
| 企業名 所属 | 連絡先 (内線・直通) |
| お名前 | |
| フィードバックを... <input type="checkbox"/> 希望する <input type="checkbox"/> 希望しない ※フィードバックを希望する場合は、必ず所属名・お名前をご記入ください | |

※以下の項目に○を付け、空欄部分にご記入ください

項目①VOICE の内容について ②組合活動について ③その他職場の課題について