

三越伊勢丹 プロパティ・デザイン 2023 年度 春の交渉 メンバーズ VOICE 議案書

VOICE対象者：IMPD 全雇用形態



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

IMPD 支部

＜三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部大会 議事日程＞

- | | |
|-------------|-------|
| 1. 大会運営委員紹介 | 支部書記長 |
| 2. 資格審査報告 | 運営委員長 |
| 3. 書記任命 | 議長 |
| 4. 開会宣言 | 議長 |
| 5. 議事日程発表 | 運営委員長 |
| 6. 議題 | |

＜第一号議案＞

- ① 2023 年度 賃金要求の考え方について
- ② 2023 年度 社員月例賃金要求
- ③ 2023 年度 技能社員月例賃金要求
- ④ 2023 年度 メイト社員月例賃金要求
- ⑤ 2023 年度 エルダースタッフ賃金要求
- ⑥ 2023 年度 フェロー社員賃金要求
- ⑦ 2023 年度 エルダーフェロー賃金要求
- ⑧ 2023 年度 プロスタッフ賃金要求

＜第二号議案＞

- ① 2022 年度労使通年協議について
- ② 労働協約の改訂について

- | | |
|----------|---------|
| 7. 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 8. 閉会宣言 | 議長 |

日程：3月14日（火）14：00～15：00

会場：ミーティングルーム

構成員：支部大会代議員・本部執行委員・支部執行委員・監査委員

<目 次>

I. I M G Uの「労使通年協議体制」および「春の交渉」	4
II. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境	5
1. 社会・経済環境	5
2. 三越伊勢丹グループの動向	8
3. I M P Dを取り巻く環境	14
4. I M P Dの状況について	18
III. 2023 年度 賃金要求を取り巻く環境	20
1. 取り巻く環境を踏まえた考え方	20
2. 賃金要求の考え方	21
3. 春の交渉における組合の考え方	22
4. 2023 年度 社員月例賃金要求【審議決定事項】	23
5. 2023 年度 技能社員月例賃金要求【審議決定事項】	24
6. 2023 年度メイト社員月例賃金要求【審議決定事項】	25
7. 2023 年度エルダースタッフ賃金要求 【審議決定事項】	25
8. 2023 年度フェロー社員賃金要求 【審議決定事項】	26
9. 2023 年度エルダーフエロー賃金要求 【審議決定事項】	26
10. 2023 年度プロスタッフ賃金要求 【審議決定事項】	26
11. 賃金要求における関連資料	27
参考資料1. 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	43
参考資料2. 2023 年度春の交渉 I M G U 本部最低賃金 要求基準	47
IV. 2022 年度労使通年協議	58
1. 今年度の労使通年協議の概要	58
2. ステージB 人事賃金制度の改定について（案）【審議決定事項】	59
3. ステージC 人事賃金制度の改定について（案） 【審議決定事項】	70
4. メイト社員人事賃金制度の改定について 【審議決定事項】	81
5. 技能社員の雇用形態新設（対象：家具製造担当の社員）【審議決定事項】	87
6. 2024 年春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出式について	104
7. 成果評価シートの改定（対象：社員・メイト社員）【審議決定事項】	105
8. 配偶者転勤休職制度の導入（対象：全雇用形態）【審議決定事項】	109
9. 短時間勤務制度の対象事由拡大（対象：全雇用形態）【審議決定事項】	110
10. その他の労使通年協議項目について	111
11. 働く環境の整備について	112
12. 2023 年度労使通年協議項目【報告事項】	115
V. 労働協約改訂および新設【審議決定事項】	116
参考資料3. 2022 年度 グループ労使協議報告	117

I. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」

1. 労働福祉活動の推進

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

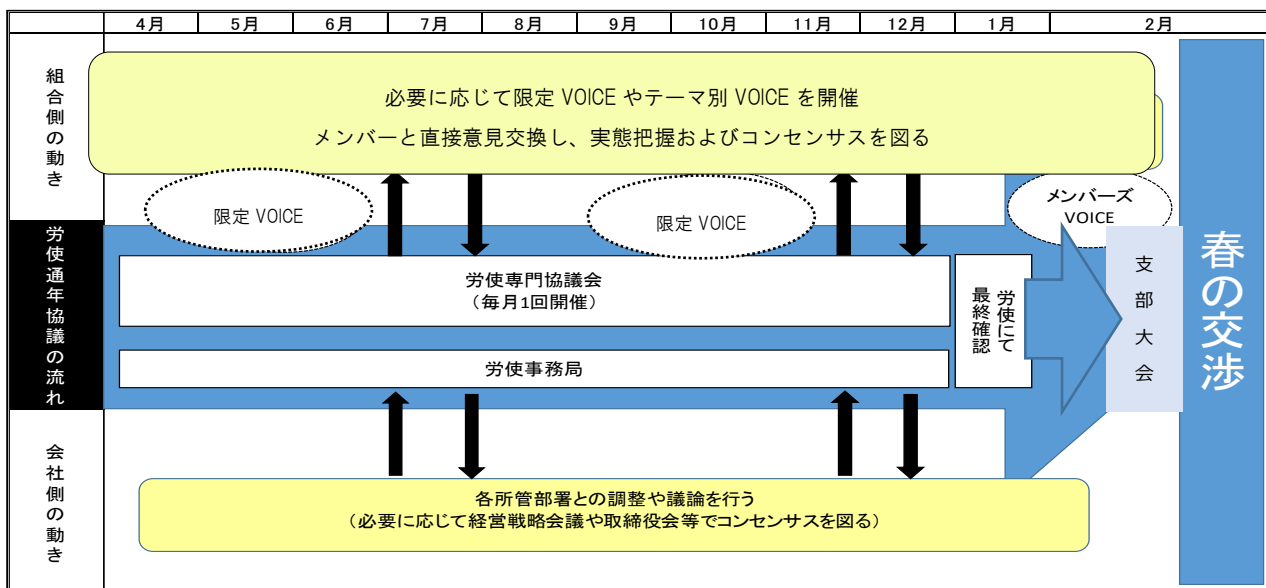
2. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」

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

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

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

<労使通年協議の流れ>



Ⅱ. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境

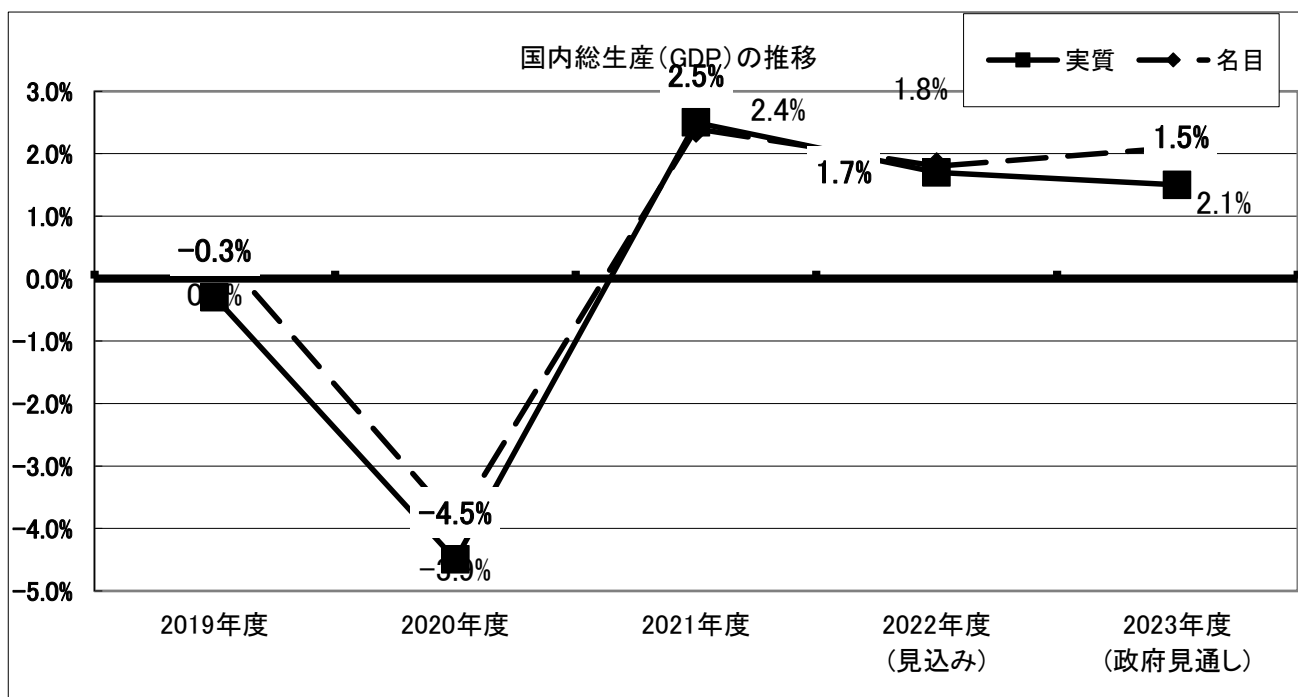
1. 社会・経済環境

1) 経済の状況

- ・ 内閣は、2022年12月22日に「令和5年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」を閣議了解し、下記の通り公表しました。
- ・ 令和4年度のわが国経済は、コロナ禍からの社会経済活動の正常化が進みつつある中、緩やかな持ち直しが続いている。その一方で、世界的なエネルギー・食料価格の高騰や欧米各国の金融引き締め等による世界的な景気後退懸念など、わが国経済を取り巻く環境には厳しさが増している。
- ・ 政府としては、こうした景気の下振れリスクに先手を打ち、わが国経済を民需主導の持続的な成長経路に乗せていくため、「物価高・円安への対応」、「構造的な賃上げ」、「成長のための投資と改革」を重点分野とする総合経済対策を策定した。
- ・ こうした中で、令和4年度の実質国内総生産（実質GDP）成長率は1.7%程度、名目国内総生産（名目GDP）成長率は1.8%程度となることが見込まれる。
- ・ 令和5年度については、物価高を克服しつつ、計画的で大胆な投資を官民連携で推進するなど、我が国経済を民需主導で持続可能な成長経路に乗せるための施策を推進する。
- ・ こうした取組を通じ、令和5年度の実質GDP成長率は1.5%程度、名目GDP成長率は2.1%程度と、民間需要がけん引する成長が見込まれる。

国内総生産（GDP）の内閣府試算 2022年度見込み 実質成長率：1.7%・名目成長率：1.8%
2023年度見通し 実質成長率：1.5%・名目成長率：2.1%

■2019年度以降の国内総生産（GDP）の推移

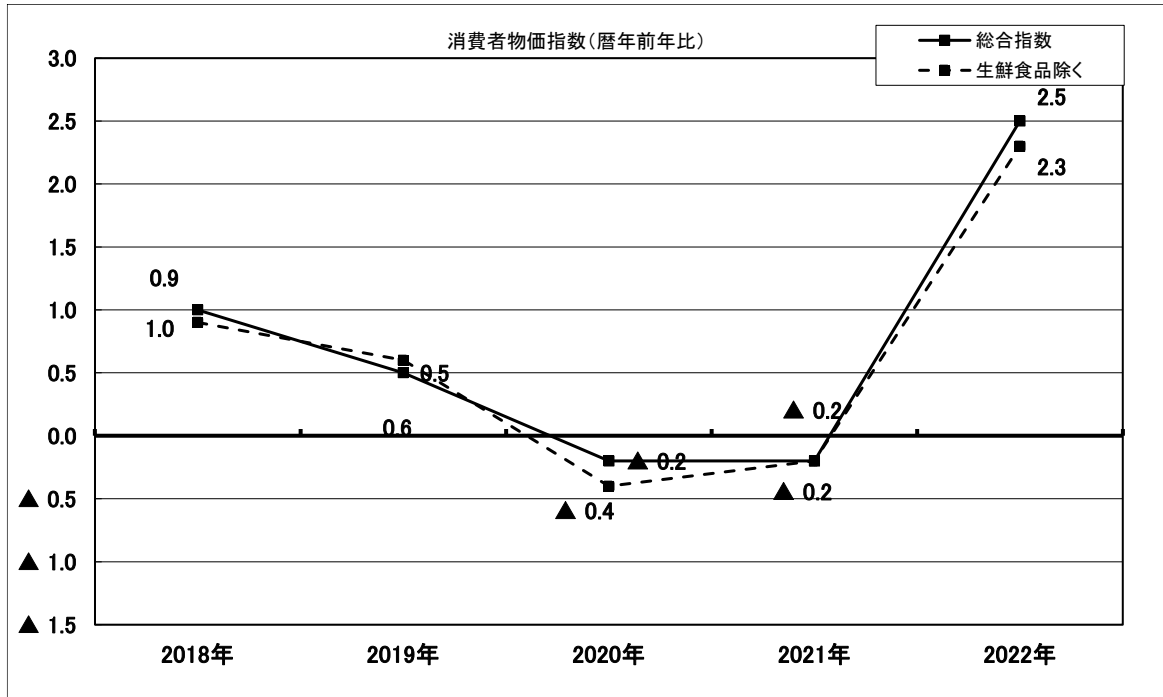


・ 内閣府 HP よりデータ抜粋

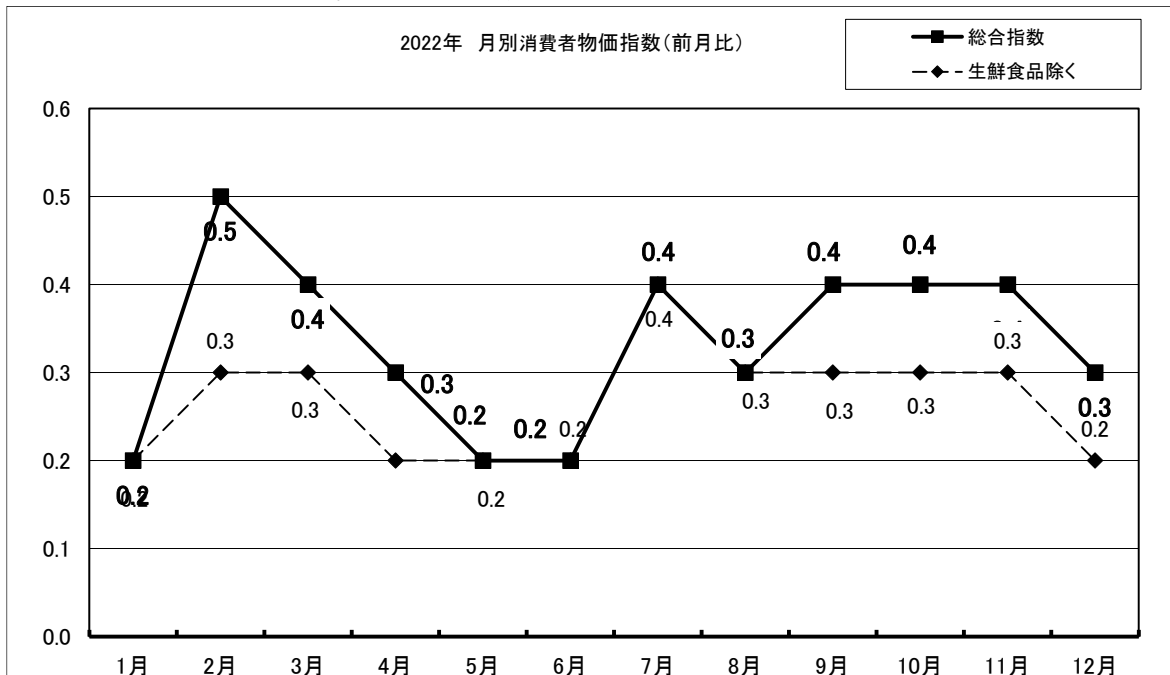
2) 物価の状況

- 物価の現状は、国際商品市況の動向や為替相場の動きを反映して、高めの伸びを続けた結果、2022年は、総合指数で2.5%と高い値となりました。
- 2022年の傾向としては、年末に掛けて上昇率が伸び、12月としては、総合指数で前月比0.3%上昇（前年同月比4.0%の上昇）と特に高い値を示しています。
- 要因としては、世界情勢不安などによるエネルギー価格による押し上げや、食料品や耐久財、外食などでコスト上昇に伴う価格転嫁などが挙げられます。

■2018年～2022年暦年の消費者物価指数（CPI）の推移



■2022年暦年の月別消費者物価指数（CPI）の推移



総務省統計局よりデータ抜粋

3) 雇用の状況

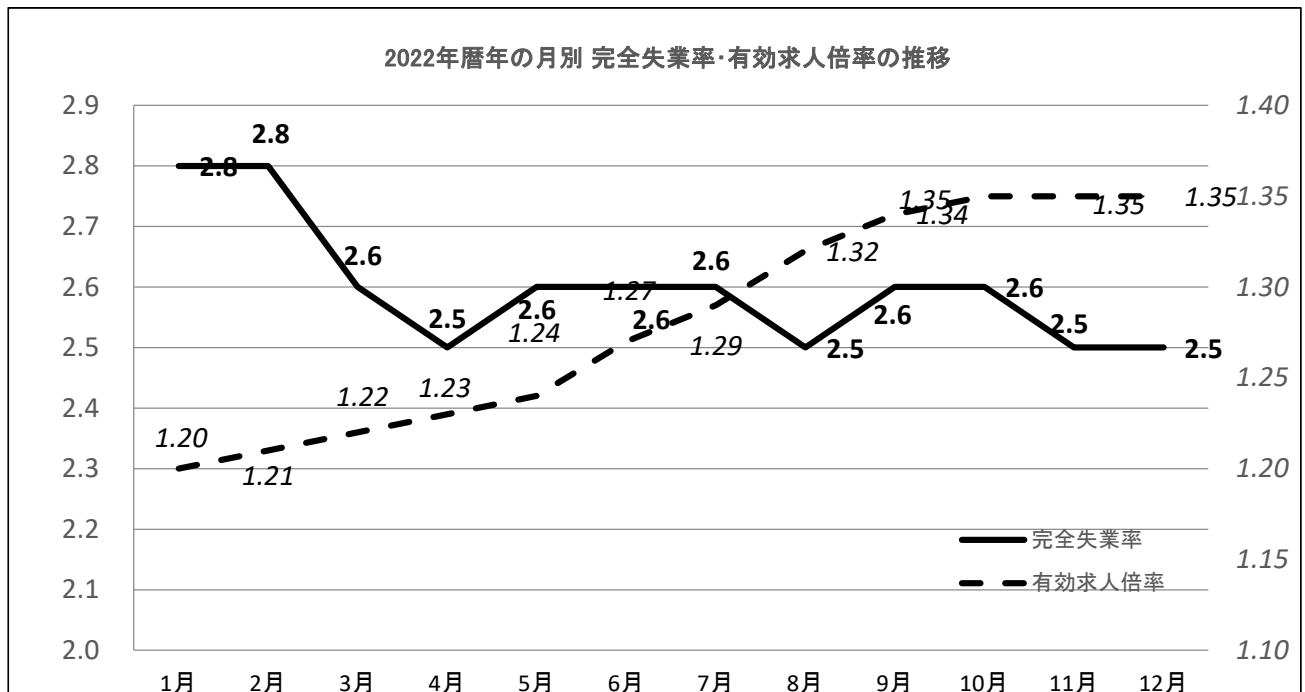
＜完全失業率（季節調整値）＞

- ・ 2022 年暦年の完全失業率は平均 2.6%と、前年に比べ 0.2%の低下となり、完全失業者数は 179 万人と 16 万人減少（3 年ぶりの減少）しました。
- ・ 2022 年平均の就業者数は 6723 万人となり、前年に比べ 10 万人増加（2 年連続の増加）しました。
- ・ 年齢別では、15～64 歳の就業者数は 5810 万人と前年比で 6 万人増加しており、55 歳～64 歳に限っては、前年比で 29 万人が増加している状況となっています。
- ・ 産業別では、「医療・福祉」や「情報通信業」が増加している一方で、「卸売業、小売業」は減少しています。

＜有効求人倍率（季節調整値）＞

- ・ 2022 年暦年の有効求人倍率の年平均は 1.28 倍となり、2021 年と比較して 0.15 ポイント上昇しました。
- ・ 最新の 2022 年 12 月の有効求人倍率は 1.35 倍となり、特に 8 月以降は、1.30 倍を上回る水準で推移しました。
- ・ 産業別では、生活関連サービス業・娯楽業（18.5%増）などで増加となった一方で、建設業（6.2%減）、製造業（0.1%減）では減少となりました。
- ・ 都道府県別では、東京都が 1.15 倍となり、IMPD の事業所の所在地の中では、愛知県が 1.39 倍と比較的高い水準で推移しています。

■2022 年月別 完全失業率・有効求人倍率の推移（全国）



完全失業率は、総務省統計局よりデータ抜粋

有効求人倍率は、厚労省よりデータ抜粋

2. 三越伊勢丹グループの動向

1) 2022 年度 第 3 四半期時点のグループの業績状況について

- ・ グループの総額売上高については、入国時の水際対策緩和の効果もあり、特に免税売上が伸びているなど、昨年度を上回る 8196 億円となりました。
- ・ 構造改革による経費削減は、年間計画▲57 億円に対して、▲49 億円まで進捗しています。
- ・ これらの結果を踏まえ、グループの営業利益については、第 3 四半期終了時点において、昨年度を大きく上回る 245 億円の結果となりました。
- ・ 第 3 四半期の業績を踏まえ、通期の業績見込みについては、営業利益が、第 2 四半期時点より 20 億円の上方修正をした 260 億円となります。

① 三越伊勢丹グループ（連結） 第 3 四半期業績（4 月～12 月）

（単位：百万円）	第 3 四半期業績結果			通期見込み
	実績	前年差	前年比	
総額売上高	819,612	138,151	120.3%	1,080,000
売上高	367,194	52,543	116.7%	490,000
売上総利益	215,927	33,584	118.4%	
販管費	191,374	12,039	106.7%	
営業利益	24,552	21,545	816.4%	
				26,000

② 三越伊勢丹グループ百貨店事業会社 総額売上高状況（4 月～12 月）

（単位：百万円）	総額売上高	前年差		総額売上高	前年差
三越伊勢丹	454,693	93,016	新潟三越伊勢丹	26,696	614
札幌丸井三越	40,849	5,678	広島三越	8,789	129
函館丸井今井	4,560	97	高松三越	16,319	664
仙台三越	20,398	846	松山三越	4,074	186
名古屋三越	42,925	989	岩田屋三越	82,495	9,661
静岡伊勢丹	11,962	429			

③ (株)三越伊勢丹 店舗別総額売上状況（4 月～12 月）

（単位：百万円）	総額売上高	前年差		総額売上高	前年差
新宿本店	242,845	56,840	立川店	22,526	1,913
日本橋本店	105,247	18,223	浦和店	27,936	1,533
銀座店	56,138	14,504	三越伊勢丹計	454,693	93,016

※数値については、三越伊勢丹グループ第 3 四半期業績発表数値より抜粋

2) 2022 年度 セグメント別の状況について

①百貨店業

- ・ 国内百貨店においては、個人消費が堅調に推移しており、売上高では、首都圏店舗計ではコロナ禍前の水準を回復しており、地域店も含めた全国計では、コロナ禍前に近い水準にまで回復しています。
- ・ 中でも、伊勢丹新宿本店の累計売上高は、統合以降で最高の 2428 億円となりました。
- ・ オンラインの取り組みでは、三越伊勢丹リモートショッピングによる売上高が、前年比・計画比ともに上回り好調に推移しています。
- ・ 海外百貨店においては、中国店舗では厳しい状況が続いていますが、マレーシアやシンガポール、米国の各店舗では、コロナ禍以前の 2019 年度水準にまで回復するなど好調に推移しています。

②クレジット・金融・友の会業

- ・ エムアイカードの取り組みでは、グループ内取引の変更で減益となったものの、行動制限の解除以降、旅行や飲食領域などでのクレジットカード利用が伸長したことにより、百貨店外での取扱高はコロナ禍前の水準を上回りました。

③不動産業

- ・ IMPD が取り組む建装事業において、コロナ禍で工事延期となっていた案件の完工増加や新規受注の拡大などにより、前年比では増収となりました。

④その他

- ・ 三越伊勢丹ビジネス・サポートでは、グループ外事業について、物流展示会などへの積極的な出展により、新規クライアントからの受注獲得がすすんでいます。
- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、厳しい状況が続くものの、海外旅行において、欧州リバークルーズの運航が再開され、国内旅行については、全国旅行支援策などにより回復傾向となり、個人手配旅行については、コロナ禍前の水準に回復しています。
- ・ エムアイフードスタイルでは、食品スーパーマーケット事業において、現金ポイントカードのアプリ化など、CRM の強化に取り組んでいます。
- ・ スタジオアルタは、グループ企業間の連携が活性化したことにより、百貨店メディア営業広告制作事業の収益改善が進んできたことに加え、屋外広告が好調に推移しています。

・ グループセグメント別 第3四半期業績（4月～12月）

(単位：百万円)	百貨店業	クレジット・ 金融・友の会業	不動産業	その他
	実績	実績	実績	実績
売上高	315,883	22,996	14,220	57,720
セグメント利益	17,583	3,108	2,995	664

※数値については、三越伊勢丹グループ第3四半期業績発表数値より抜粋

3) リーシング事業の取り組みについて

①リーシング部の動向

2022年4月1日より、三越伊勢丹の第3MDグループ リーシング部として、新たなスタートを切りました。

既存店舗である ALTA3 店（新宿・サンシャインシティ・原宿）及び、ミーツ国分寺・FOOD & TIME ISETAN 2 店（横浜・大船）においては、コロナによる行動規制の緩和などの影響もあり、前年度ベースでは、各店 2 桁増での売上回復傾向となってきました。

一方で、営業利益回復に向けては、燃料費の高騰、円安などのマイナス影響もあり、収入増加へ向けたテナント交渉など、依然として厳しい状況は継続しています。

②グループ内外における取り組み

三越伊勢丹グループ戦略方針のもと、新たな SC ビジネスの方向性の検討や SC 事業に関わるグループ各社との連携を図り、グループ全体での利益貢献を目指してきました。

グループ内においては、4月22日にオープンした「三越豊田」のリーシングサポートをはじめ、グループ百貨店への定借テナント導入サポートなど、連携強化を図ってきました。

グループ外へ向けては、施設開業前の PM 受託やリーシング、開業後の運営・保守管理など、グループ連邦により、一気通貫での業務受注を目指してきました。

今年度は、IMPD、レオマート、IMFS などと連携することで、外部企業からの相談増加が見受けられ、実際に業務を受託することにも繋がりました。

また、本年も「SC ビジネスフェア」へ三越伊勢丹グループとして出店し、SC 事業に関わるグループ 8 事業会社が連携し、お客様への営業活動を行いながら、さらなる外部案件の受託を目指してきました。

③SC 業界の動向

一般社団法人 日本ショッピングセンター協会発表によると、22 年度新規開業 SC 数は、12 月末現在で 36 施設となります。

昨年までの新規開業 SC の特徴としては、リーシング部の「FOOD & TIME ISTEAN OFUNA」のように、地域密着型のコンセプトualな施設が多い傾向にありました。

一方で、本年はアウトレット型モールなどの大型施設をはじめ、地域や行政などとも連携しながらエリア開発など、街づくり視点での開発も見られました。



●(株)イオンモール

「THE OUTLETS KITAKYUSHU」

地域創生型商業施設 「THE OUTLETS」業態の2号店。「Meet Amazing Emotion」をコンセプトに、になりたい自分をかなえる「LIFE ENTERTAINMENT」、よりよい未来や街づくりをお客さまとともに築く「SUSTAINABLE ACTION」、心から満足できる「アウトレットショッピング体験」の3つの価値を提供。ブリッジで連結するイオンモール八幡東との一体事業として位置づけ。



●三菱地所・サイモン(株)

「ふかや花園プレミアム・アウトレット」

約10年ぶり10か所目の新たなプレミアム・アウトレット。ワクワクに満ちた、買い物が思い出になるショッピング体験”はもちろん、自然豊かな深谷市および埼玉県北西部の魅力を活かした「地域との共生」と、様々なニーズを持つお客様が「思い思いの過ごし方を楽しめる場所」をテーマとしたアウトレットモール。



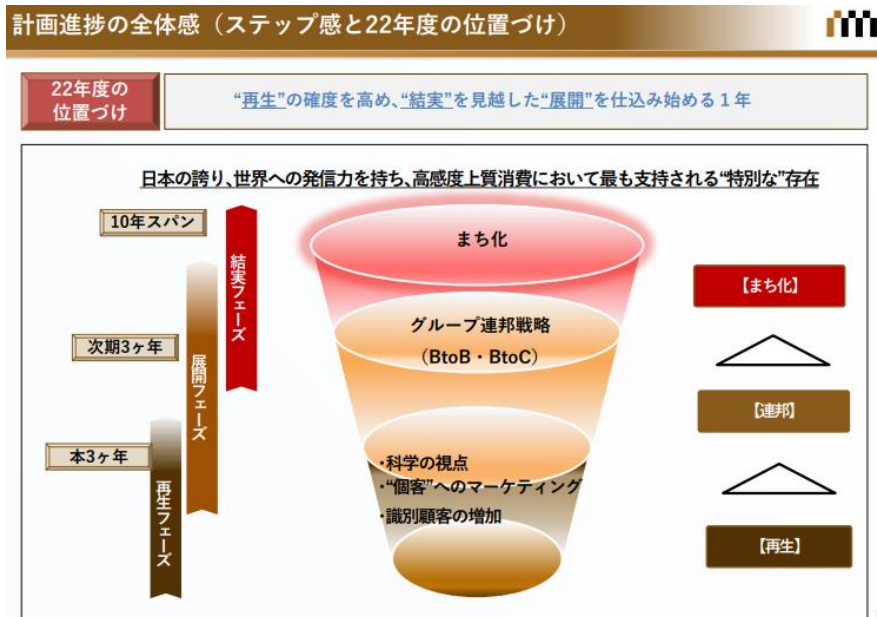
●東神開発(株)

「流山おおたかの森 S・C ANNEX2」「GREEN PATH」

2005 年春から行政等の「街づくりパートナー」として、「流山おおたかの森駅」周辺の開発を通じて、地域に密着したコミュニティ基盤の創造とサステナブルな地域社会の実現に取り組んできた。昨年オープンした『流山おおたかの森 S・C FLAPS』、『NAGAREYAMA おおたかの森 GARDENS アゼリアテラス』に加え、本年『流山おおたかの森 S・C ANNEX2』『GREEN PATH』が開業し、4 年におよぶ「森のタウンセンターとしての商業機能集積事業」が完成。

4) グループの中期経営計画の主な進捗状況について

現在の三越伊勢丹グループの中期経営計画（2022 年度～2024 年度）は、今年度、再生フェーズの位置づけとして、「結実」を見越した「展開」を仕込み始める 1 年としながら、様々な施策に取り組んでいます。



三越伊勢丹グループ 2022 年度第 2 四半期決算資料より抜粋

①高感度上質戦略

- 個人外商において、伊勢丹新宿本店、三越日本橋本店の個人外商売上高が好調に推移していることや、訪日外国人の増加や円安の影響などにより、海外顧客担当の売上高が好調に推移しています。
- お客さまの幅広いご要望にお応えする取り組みとして、輸入自動車、不動産、旅行、建装など、百貨店では取扱いのない商品や、サービスの売上高についても拡大しています。

②個客とつながる CRM 戦略

- 三越伊勢丹アプリ会員数については、前年・計画ともに大きく伸び、識別顧客数、識別顧客売上高の拡大に繋がっています。
- グループ企業が運用している公式 SNS アカウントのフォロワー数についても拡大しており、百貨店の利用が少ない個客とも、日常的につながる状態が強化されています。

③連邦戦略

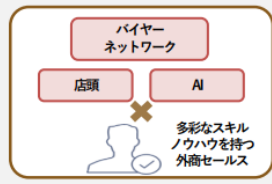
- グループコンテンツを外部企業に向けて販売する BtoB 外販については、グループ内連携がすすみ、既存及び新規法人顧客からの大型受注に繋がったことから、売上高が拡大しています。
- 今後に向けては、グループ企業が培ったスキルやノウハウを組み合わせ、提供価値をワンパッケージで提案することにより、更なる法人顧客の獲得と売上拡大に繋げていく事を目指しています。

<参考資料：グループが取り組む主な戦略>

“高感度上質”戦略

3.(個人)外商改革

- ・外商セールスネットワークの構築とダイレクトマーケティングの強化により、外商セールス総売上高が前年に対して大幅伸長。
- ・海外店VIP顧客と日本在住外国人のお客様に向けた営業強化に向け、外商統括部に「海外顧客担当」を新設。



《国内百貨店》	第2Q実績		
	実績	期初計画比	前年比
外商セールス総売上高	約950億円	103%	120%

TOPICS

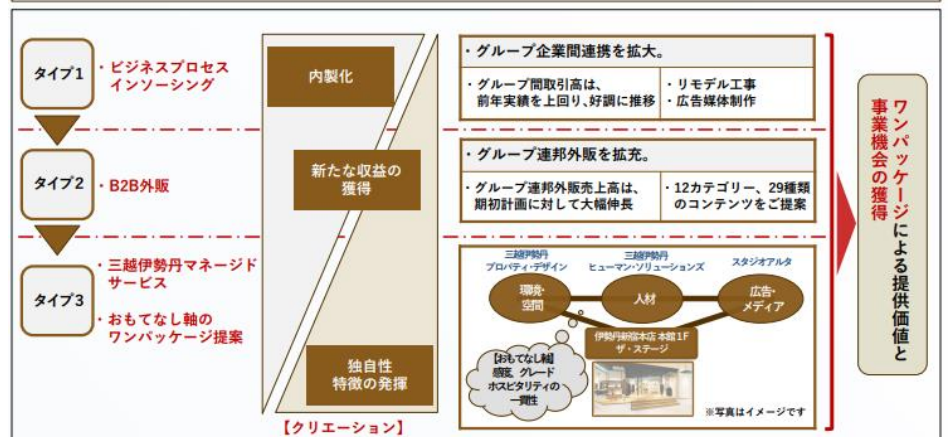
【百貨店外MD】

- ✓ 建装・旅行・自動車・不動産などの販売が好調。
- ✓ 取扱いコンテンツ数を100コンテンツに拡大。
(前年差+50コンテンツ)

第2Q実績		
実績	期初計画差	前年差
23億円	+11億円	+16億円

グループ“連邦”の取組み

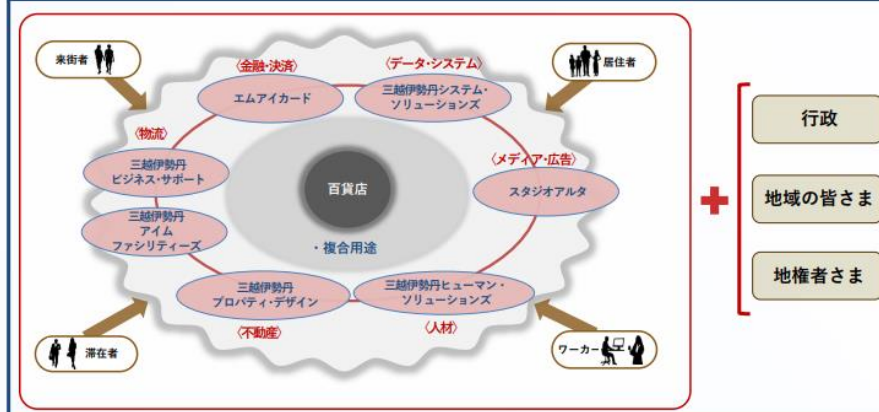
- ・【タイプ1】グループ企業間連携による内製化が加速。
- ・【タイプ2】グループリソースの活用によるB2B外販営業の強化と、新規法人顧客の獲得促進により売上高が拡大。
- ・【タイプ3】グループ企業がこれまで蓄積したスキルとノウハウの組み合わせによる提供価値を、ワンパッケージで提案。



三越・伊勢丹のまち化

- ・より多くのお客様に「来街・滞在・回遊・居住」いただける為の複合用途を提供。
- ・複合用途やまち化の為のインフラづくりから得られる、ビジネス機会にグループ連邦で参画。
- ・行政や地域の皆さま、地権者さまなど、まち化に関わる方々との共創による「まちへの貢献」につなげる。

百貨店を“核”にした魅力がまちに染み出す



三越伊勢丹グループ 2022 年度第 2 四半期決算資料より抜粋

3. IMPDを取り巻く環境

1) 業界の動向

① 建設投資

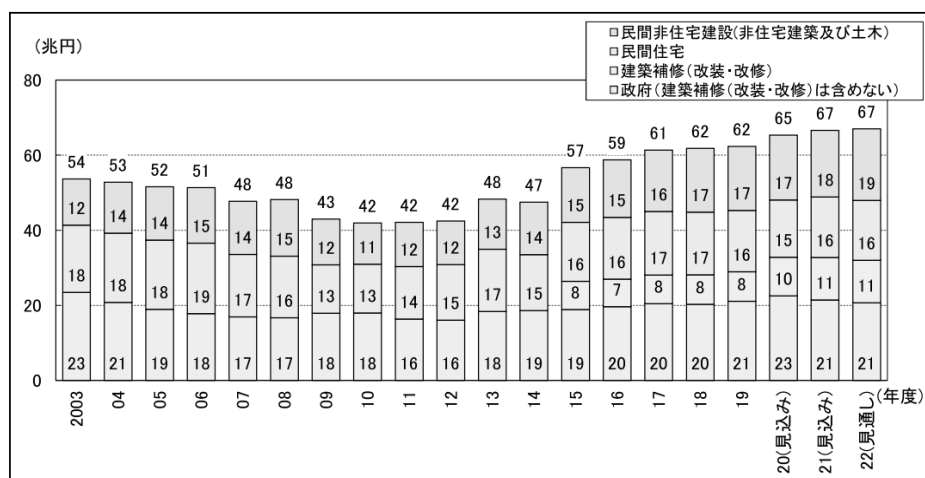
2022年度の建設投資額は、前年比0.6%増の66兆9,900億円となる見通しです。

内訳としては、政府投資：22兆5,300億円（前年度比3.7%減）、民間投資：44兆4,600億円（前年度比2.9%増）となっています。

建築/土木別では、建築：43兆4,000億円（前年度比1.9%増）、土木：23兆5,900億円（前年度比1.8%減）となる見通しです。

国内外の経済活動の持ち直しにより政府建設投資は減少するものの、民間建設投資の増加が見込まれることで前年度と比べ微増すると予測されます。

■建設投資見通し（2003年～2022年まで）



出典：国土交通省「令和4年度 建設投資見通し」

昨年、国土交通省・厚生労働省は、建設業の人材確保・育成に多角的に取り組むための予算概算要求の概要を発表しました。

建設業の人材確保・育成は、国土交通省と厚生労働省が連携して取り組んでいる課題であり、どのような事業にどれくらいの金額を使うのか、予算の要求額が毎年公表されていることから、建設投資額の推移とは別に注視していく必要があります。

② 労働環境/課題

建設業の担い手は減少の一途をたどっており、10年後の団塊世代大量離職によりさらに人手不足になることが予想されています。

しかしながら、就業者数の総数は、近年横ばいに推移しており、要因として外国人労働者が急増し、業界として日本人労働者の減少を支えていることがわかります。

働き方改革の実現に向け、労働基準法改正による残業上限規制(2024年)や、建設キャリアアップシステムの実施、インボイス制度の導入など、建設業界を取り巻く環境は変革の時を迎えており、これらの意義や目的は、労働者に対してメリットある内容であるものの、企業の規模によって、情報量や取組む速度が異なり、実態としては、格差が生まれ始めています。

中長期には、少子高齢化を背景に国内建設投資が先細りする懸念があり、新たな収益確保に向け、不動産投資や開発への参入を目指す企業体もゼネコンでは見受けられます。

また、次世代デジタル技術の確立を目的に、大手間で連携する動きが加速しています。

③使途別の市場や需要 ＜オフィス関連＞

オフィスについては、前年度同様に新型コロナウイルスの影響によりオフィス戦略を積極的に見直す企業が増えており、2022年の東京都23区の空室率は、4.02%*まで上昇しました（*4%を超えるのは7年ぶり）。

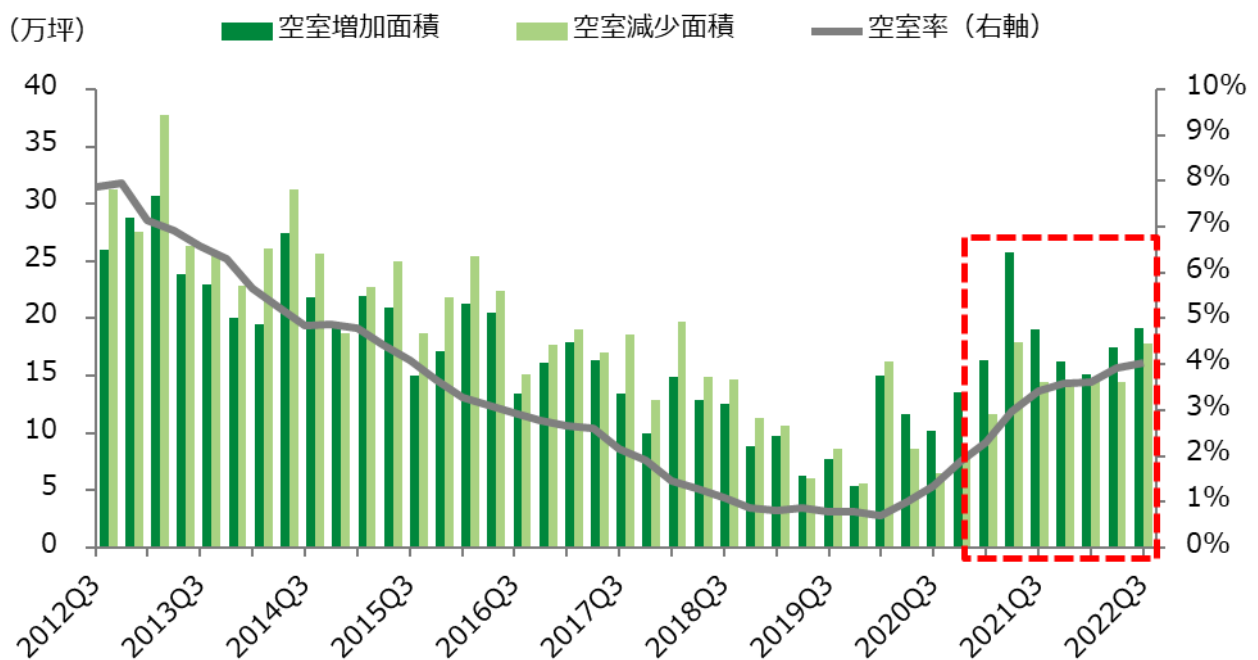
しかし、都心部ではハイスペックな大規模ビルが建ち、渋谷エリア/日本橋・八重洲エリア/大手町・丸の内エリアでは大型再開発が行われていることもあり、市場全体の空室率は上昇しているものの、空室率の高さは規模・エリアによって異なります。

一方で、企業にとっては移転先の選択肢が増えたことにもなり、賃料下落による経済的なメリットもあります。

企業がポストコロナを見据えてオフィス戦略を見直し始めてから1～2年経過したため、今後は空室率の極端な上昇は無く、シェアオフィスやワーキングスペースと併せた新しいオフィス需要は継続して発生していくと考えられます。

*：2022/10/26公表「オフィスマーケットレポート 2022Q3」

■首都圏オフィスの空室増減量（2012年～2022年まで）



出典：ザイマックス不動産総合研究所「最近の空室率上昇を読み解く」

＜ホテル関連＞

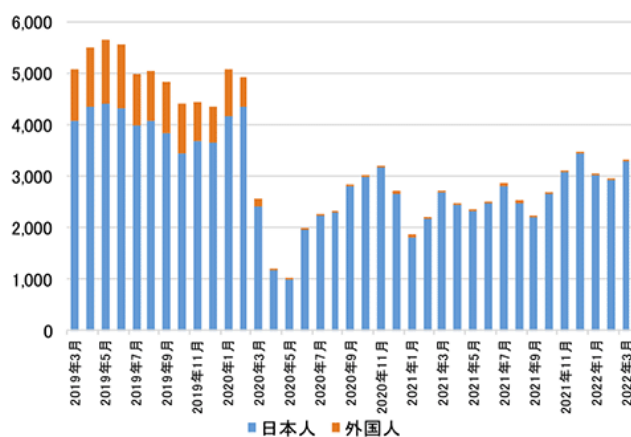
インバウンド増加・オリンピック前の開業ラッシュから一転、コロナ禍によって前代未聞の需要減少に直面しました。

しかし、既に宿泊需要の最悪期は脱しており、2022 年は県民割や全国旅行支援、入国規制の緩和もあり、稼働率は徐々に回復傾向にあるといえます。

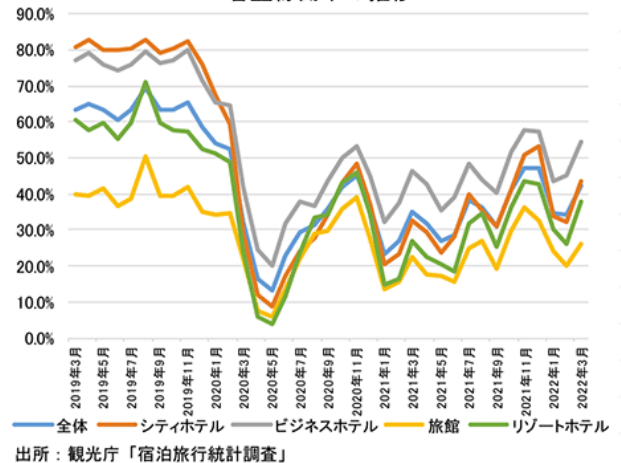
また、2022 年 5 月に世界経済フォーラムより発表された「2021 年旅行・観光開発指数レポート」では、米国やフランスを抑え日本が 1 位を獲得したこと、円安水準の影響もあり、インバウンドの成長が見込まれています。

外資系チェーンホテルが日本での積極出店を進める動きもあり、国内ホテルブランドとも競合してくると予測されます。

(万泊) 延べ宿泊者数(季節調整値)の推移



客室稼働率の推移



＜家具・インテリア＞

コロナ禍を経たことで、家具市場規模は拡大に転じています。

在宅時間の増加による家具の買い替え需要や、リモートワーク用の家具購入等が市場を牽引してきました。

また、家具・インテリア・生活雑貨販売市場の EC 化率は 28.25% で、物販市場全体の EC 化率が 8.78% であることを見ても、比較的 EC 化が進んでいる市場であることが分かります*。

家具は、「比較的高価格」「頻繁な買い替えは行わない」「実物を確認して購入したいユーザーニーズが高い」という 3 点から、EC との相性がよいとは言い難いですが、低価格帯ブランドの展開強化、拡張現実 (AR) を使用して室内コーディネートやカラーバリエーションを豊富に提示するなど、EC 購入の抵抗を薄める取り組みも積極的です。

*：2022/8 公表「令和 3 年度 (2021 年度) の電子商取引実態調査」経済産業省

<商業建装>

・ 2022 年の振り返り

コロナ禍 3 年目となった 2022 年は、日常を取り戻しつつある 1 年となりました。

小売業界は百貨店の回復や、観光は 10 月の規制緩和によってインバウンドの数が大きく伸びるなど明るい兆しも見えてきました。

ブランド類や時計・装飾・アートなど高額商品を購入する動きが強まりましたが、その一方、円安、物価高など不安材料も抱えています。

また、コロナ禍の影響により、出店計画や POP-UP が一部見直されるといった状況も続きましたが、2022 年からは、再び出店計画などが発表されるようになりました。

・ 今後において

コロナ禍も経てリアル店舗のあり方が変化してきており、リアル店舗が商品の認知・ブランド体験の場にシフトされている動きがみられます。

各ブランド企業などでは、販売している商品だけではなくお店の内装や、その中に設置する什器等においてもサステナブルの考えが定着してきましたが、まだブランドも手探りの状況である為、新たな提案が求められています。

街の再開発も進んでおり、新宿を始め、渋谷・品川など東京全体で大規模な再開発が加速し、その中でも商業エリアの出店が予定されております。

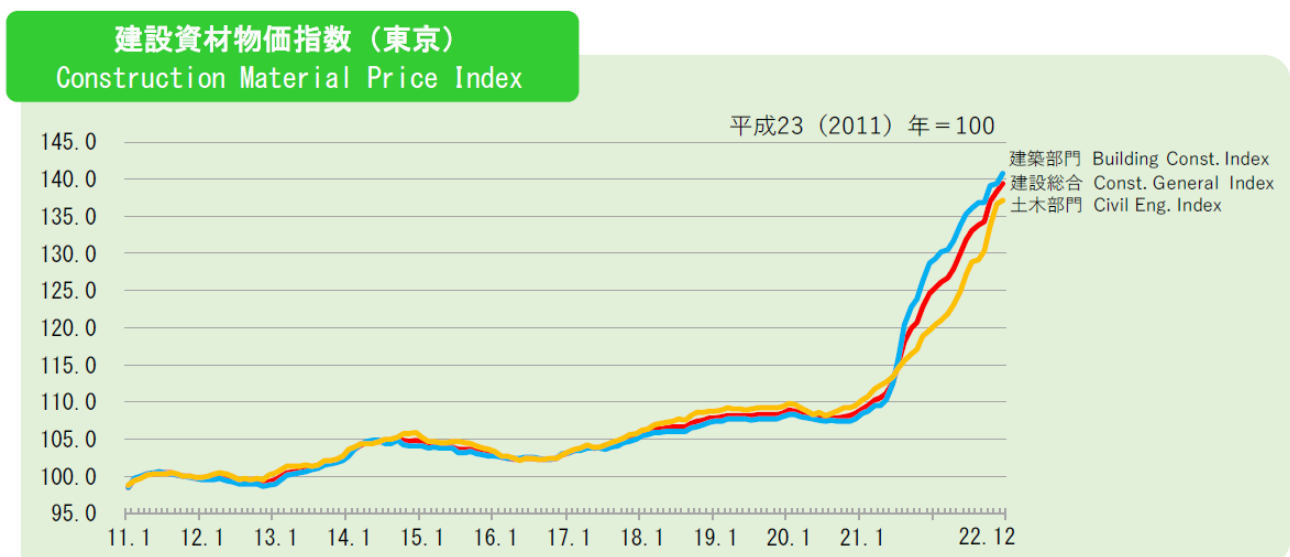
④ 今後の見通し

ジャンル問わずコロナ禍からの回復傾向の状況ではありますが、業界的な人員不足・物価高騰や半導体製品の遅延など、外的要素も大きく受けています。

また 2024 年 4 月からの時間外労働の規制に伴い、働き方、要員体制、工程管理においては新たな改革が求められると考えられます。

上記の外的要因の中で、独自性を出しながら市場と需要の変化を先読みすることが求められます。

2022 年 12 月の建設資材物価指数（東京：2011 年平均＝100）の動向をみると次のとおりである。



出典：建設物価調査総合研究所「建設資材物価指数」 2023. 1. 16

4. IMPDの状況について

1) 2022年度の業績推移

IMPDの第3四半期までの業績については、売上高：8,218百万円、営業利益：△468百万円の結果となり、売上高・営業利益ともに予算に未達の推移となっています。

但し、一方では、新型コロナウイルスによる影響が縮小したことや、大型案件の取り組み推進、グループ連邦戦略の推進による案件数拡大などにより、売上高においては、前年比で10%以上、上回っている状況となっています。

2022年度の傾向としては、クライアントの都合やグループ内リモデル案件の延期などにより、計画のズレに伴う計上の遅れや、世界的な物価高に伴う原材料費の高騰の影響を受けており、事業計画が当初の予定通りになっていない状況もあります。

① 各事業の状況

事業	状況
建装事業	虎ノ門プロジェクトなど、大型案件含め、取り組みがより活発化しています。
PM事業	グループ内案件として、首都圏の百貨店の案件や、名古屋や徳島といった地域の案件も取り組んでいます。外部営業についてもノウハウを活かした内装監理案件の引き合いもすすんでいます。
住環境事業	外商との連携がすすみ、利益率の高い案件も受注できています。

② 第3四半期全社業績（4～12月）

（単位：千円）	実績	予算比	前年比
売上高	8,218,495	72.6%	117.9%
売上原価	8,385,852	75.7%	123.6%
営業総利益	△163,301	—	—
販管費	304,735	93.9%	121.2%
営業利益	△468,037	—	—

③ 環境創造事業部 事業別売上高実績（4～12月）

（単位：千円）	売上高	予算比	前年比
建装事業	6,696,765	73.6%	112.2%
PM事業	1,066,029	61.2%	135.0%
住環境事業	455,702	94.5%	211.8%

2) 2022年度の業績見込み

2022年度通期に向けては、営業の強化を図ることや、年度内での計上に向けた取り組みを推進することに注力するものの、上記の影響が想定されることも含めて、営業黒字を達成することを目指しています。

3) 2022 年度アクションプランの進捗について

2022 年度の IMPD のアクションプランでは、連邦戦略などグループとも連携しながら、施策をすすめています。

①グループ富裕層顧客の住宅需要への対応

グループ顧客への対応については、基幹店をはじめ地域店、海外拠点の富裕層（外商顧客、合弁先オーナーなど）に対して、個人宅のリフォームやリノベーションを中心に提供する事業です。

2022 年度については、これらの取り組み内容について、顧客拡大に向けた仕組みづくりと業務フローの精査をすすめながら、PR コンテンツなどを百貨店の外商に対して発信し、売上拡大を目指してきました。

②BtoB のグループ連携の取組み

建装事業において、IMPD に強みであるラグジュアリー市場を中心に、海外案件やボリュームマーケットにも対応しながら、シェアや規模の拡大を目指しています。

2022 年度では、IMPD の業態、顧客特性、受注特性などをグループ各社に向けて共有をおこない、どのような業態の顧客に対して、どのような提案をすれば受注に繋がりやすいのかを検証しながら、受注拡大を目指してきました。

また、IMPD の取り組みに理解を示した顧客に対しては、グループ会社間で共同営業をおこない提案をおこなってきています。

今後に向けては、顧客情報を精査しグループ間で共有を図りながら、更に安定的な受注に繋がる仕組みづくりを目指しています。

③グループ案件の取組み（再開発やリモデル内製化推進、プロジェクトマネジメント参画）

これまで、グループ内案件については、リモデル実施時の発注代行として、シェアード機能が中心となっていました。川上～川下までの業務を IMPD が担っていくことで、グループ外に流出している業務を内製化することを目指しています。

2022 年度では、首都圏全店及び一部グループ店において、運用が開始されていますが、計画の延期などにより当初の想定通りに進んでいない状況も一部に見受けられます。

Ⅲ. 2023 年度 賃金要求を取り巻く環境

1. 取り巻く環境を踏まえた考え方

1) 外部環境

2022 年度の実質 GDP の成長率は 1.7%程度、名目 GDP の成長率は 1.8%程度と、昨年度に引き続き、プラス成長が見込まれています。

物価上昇率については、世界情勢不安などによるエネルギー価格による押し上げや、食料品や耐久財、外食などでコスト上昇に伴う価格転嫁などが影響し、2022 年は、総合指数の前年比で 2.5%（※12 月は 4.0%と特に高い数値）と高い物価上昇率となりました。

雇用情勢について、完全失業率では、年平均 2.6%と前年を 0.2%下回る水準となり、有効求人倍率については、年平均 1.28 倍と昨年を 0.15 倍上回る結果となったことから、業界や地域による差はあるものの、雇用は改善されつつある状況と捉えます。

2) 内部環境

グループの第 3 四半期（4 月～12 月）の業績は、入国制限の緩和による免税売り上げの回復や経費構造改革の推進などにより、総額売上高・営業利益共に、前年比較でプラスの結果となりました。

第 3 四半期の業績を踏まえた通期の見込みについては、第 2 四半期時点より上方修正をおこない、営業利益については、26,000 百万円と昨年度を上回る水準を予測しています。

I MPD の第 3 四半期までの業績は、売上高：8,218 百万円、営業利益：△468 百万円の結果となり、売上高・営業利益ともに予算に未達となっていますが、売上高においては、前年比で 10%以上、上回っている状況となっています。

2022 年度通期に向けては、グループ内のリモデル計画や外部案件の延期や縮小、原材料高の影響が想定される中で、営業黒字の達成を目指しています。

3) 2023 年度賃金要求の考え方

賃金要求の具体的方針については、三越伊勢丹グループ労働組合（IMGU）の「2023 年度春の交渉 IMGU 本部基本方針」に基づき組み立てます。（P43 参照）

2. 賃金要求の考え方

今回の賃金要求では、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価や業績に応じた賃金反映等）や賃金面でのセイフティーネットに関わる最低賃金要求についても、従来どおり雇用形態ごとにおこないます。

尚、雇用形態新設に伴い、技能社員についても各項目ごとに賃金要求をおこないます。

1) 月例賃金要求

①ベースアップ

社員・技能社員・メイト社員については、通常、グループ共通ベースアップ算出式に基づき要求をおこなっていますが、今回は、現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の物価上昇」に該当すると捉え要求を組み立て、具体的には2,000円を要求します。

また、ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・プロスタッフ）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、ベースアップを要求します。

水準については、エルダースタッフⅢは月例給：2,000円、エルダースタッフⅠ・Ⅱ、フェロー社員、エルダーフェローは時間給：10円、プロスタッフは年俸：24,000円をそれぞれ要求します。

②定期昇給

定期昇給は、昇給・昇格制度があるすべての雇用形態において、「役割成果主義の推進」の観点から、成果発揮が適正に評価反映されるように、制度上の評価分布及び本給表・昇給表に基づく要求をおこないます。

2) 初任給要求

社員・技能社員の初任給は、IMP Dの新規採用の計画や同業他社の水準などを考慮した上で要求をおこないます。

3) 最低賃金要求

最低賃金については、「2023年度春の交渉 IMPGU本部最低賃金要求基準」に基づき、「扶養者年齢別（月例給）、企業内（月例給・時間給）」の最低賃金の要求をおこないます。

3. 春の交渉における組合の考え方

I M P Dは、10年ビジョン実現に向けて、グループ連邦戦略に基づく事業など、様々な施策をすすめており、新型コロナウイルスによる影響も一段落する中で、メンバーの皆さんの日々の取り組みを表していると捉えています。

一方で、現状を踏まえると、グループ全体の業績は、改善しているものの、I M P D単体としては、大型物件など取り扱う案件数が増えている反面、円安による原材料高などの影響を受けた案件の延期や縮小など、取り巻く環境の厳しさもここにきて出てきています。

そのような中、今回はすべての雇用形態でベースアップの要求と、新卒採用において初任給水準の引き上げの要求、人事制度改定に伴うあらたな社員・メイト社員の本給表・昇給表と、新設をおこなう技能社員の本給表・昇給表の要求をおこないます。

ベースアップについては、ここ最近で、物価が高騰し続けている状況を踏まえ、特に生活への影響を考慮した上で要求をおこないます。

また、初任給引き上げや、人事制度改定に伴う本給表・昇給表の要求については、今後の会社の方向性を踏まえ、I M P Dで働くメンバーが、これまで以上にモチベーション高く業務に邁進できるための制度改定に基づく要求となります。

(※人事制度改定の詳細については、労使通年協議のP58を参照)

業績回復に向けて、未だ厳しい状況も想定されますが、組合としては、今回これらの内容や水準が必要と捉え、今回の要求をおこなっていきます。

組合としては、引き続き、I M P Dの環境や状況、メンバーとの対話を踏まえ、皆が一丸となりすすんでいけるようこれまで以上に活動をおこなっていきます。

4. 2023 年度 社員月例賃金要求【審議決定事項】

1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細 ページ
ベースアップ 要求	・2,000 円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 - 既存者：4 月 16 日～、転換者：4 月 16 日～、新入社員：4 月 1 日～	P27
本給評価要求	・ステージ B・C とともに S・A 評価 3 割以上、B 評価（および C 評価）7 割未満の分布とすることを要求します。 ・ステージ C の本給評価は絶対評価とし、運用などが適正におこなわれているか確認することを要求します。	-
運用に関する 要求	・運用に関して、下記の通り要求します。 ○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使確認をおこなう ○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認をおこなう ・全体およびグレード別の平均本給 （人事異動の前後、評価反映の前後、制度改定後） ・社員ステージ B・C のグレード別・役割別の人数分布 （人事異動の前後、評価反映の前後） ・社員ステージ B において役割が大きく変更する異動の有無 ＜昇格者の確認＞ ・社員ステージ B ⇒ 社員ステージ A 0 名 ・社員ステージ C ⇒ 社員ステージ B 6 名 ＜転換者の確認＞ ・メイト社員 ⇒ 社員ステージ C （確認中）	-
初任給要求	・大学卒・大学院卒 217,000 円 ・高専卒 202,000 円とすることを要求します。	-
本給表および 昇給表要求	・本給制度の改定に伴い、ステージ B・ステージ C 共に、新本給表・新昇給表の要求をおこないます。	P29～ P32
最低賃金要求	・174,000 円を下回らないことを要求します。	P54
扶養者・年齢別 最低賃金要求	・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。	P48

5. 2023 年度 技能社員月例賃金要求【審議決定事項】

1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細 ページ
ベースアップ 要求	・2,000 円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4 月 16 日～、新入社員：4 月 1 日～	P27
本給評価要求	・S・A評価 3 割以上、B 評価（および C 評価）7 割未満の分布とすることを要求します。 ・技能見習員の本給評価は絶対評価とし、運用などが適正におこなわれているか確認することを要求します。	—
運用に関する 要求	・運用に関して、下記の通り要求します。 ○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使確認をおこなう ○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認をおこなう ・全体及び等級別の平均本給 （人事異動の前後、評価反映の前後、制度改定後） ・等級別の人数分布 （人事異動の前後、評価反映の前後） ・進級者の確認	—
初任給要求	・大学卒・大学院卒 217,000 円 ・高専卒 202,000 円 ・高校卒 182,000 円とすることを要求します。	—
本給表および 昇給表要求	・雇用形態新設に伴い、新本給表・新昇給表の要求をおこないます。	P33
最低賃金要求	・174,000 円を下回らないことを要求します。	P54
扶養者・年齢別 最低賃金要求	・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。	P48

6. 2023 年度メイト社員月例賃金要求【審議決定事項】

1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細 ページ
ベースアップ 要求	・2,000 円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4 月 16 日～、転換者：4 月 16 日～、新入社員：4 月 1 日～	P 27
本給評価要求	・S・A 評価 3 割以上、B 評価（および C 評価）7 割未満の分布とすることを要求します。	-
本給表および 昇給表要求	・本給制度の改定に伴い、現行本給表（6 月 15 日まで）と 新本給表（6 月 16 日以降）をそれぞれ要求します。	P 36・ 37
運用に関する 要求	運用に関しては、下記の通り要求します。 ○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使で確認する。 ○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認する。 ・平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後） ・グレード別の人員分布（人事異動の前後、評価反映の前後）	-
採用賃金要求	・新卒者・既卒者（社会人経験者）174,000 円以上を要求します。	-
最低賃金要求	・174,000 円を下回らないことを要求します。	P 54
扶養者・年齢別 最低賃金要求	・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。	P 48

7. 2023 年度エルダースタッフ賃金要求【審議決定事項】

1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細 ページ
ベースアップ 要求	・エルダースタッフⅠ・Ⅱは、時間給 10 円のベースアップを要求します。 ・エルダースタッフⅢは、月例給 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、4 月 1 日～となります。	P 28
時間給要求 （時給制対象）	・エルダースタッフⅠ・Ⅱの時間給については、1,085 円以上を要求します。 ※エルダースタッフⅠ・Ⅱの時間給は、個別に設定されています。	-
月例賃金要求 （月給制対象）	・エルダースタッフⅢの月例賃金については、226,000 円を要求します。 ※60 歳到達時に上記の金額を下回る場合は、到達時の処遇水準を継続します。	-
最低賃金要求	・エルダースタッフⅠ・Ⅱの最低賃金は、1,085 円を下回らないことを要求します。	P 54
	・エルダースタッフⅢの最低賃金は、174,000 円を下回らないことを要求します。	P 54

8. 2023 年度フェロー社員賃金要求 【審議決定事項】

1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細 ページ												
ベースアップ 要求	・時間給 10 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、4 月 11 日～となります。	P 28												
評価要求	・ B 評価以上を中心とした分布とすることを要求します。	-												
能力給評価表 および 能力給ランク表 ・昇給表要求	・ 現行制度に基づく能力給評価表（有期雇用）および 能力給ランク表・昇給表（無期雇用）を要求します。	P 38												
運用に関する 要求	・ 運用に関しては、下記の通り要求します。 ○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使確認をおこなう。 ○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認をおこなう。	-												
採用賃金要求	・ 地域ごとに設定する下記の最低賃金以上の水準を要求します。 <table><tr><td>東京</td><td>北海道</td><td>新潟</td><td>愛知</td><td>大阪</td><td>福岡</td></tr><tr><td>1,085 円</td><td>930 円</td><td>900 円</td><td>1,000 円</td><td>1,035 円</td><td>910 円</td></tr></table>	東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡	1,085 円	930 円	900 円	1,000 円	1,035 円	910 円	-
東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡									
1,085 円	930 円	900 円	1,000 円	1,035 円	910 円									
最低賃金要求	・ 地域ごとに設定する最低賃金を下回らないことを要求します。	P 54												

9. 2023 年度エルダーフェロー賃金要求 【審議決定事項】

1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細 ページ												
ベースアップ 要求	・時間給 10 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、4 月 11 日～からとなります。	P 28												
時間給要求	・地域ごとに設定する下記の最低賃金以上の水準を要求します。 <table><tr><td>東京</td><td>北海道</td><td>新潟</td><td>愛知</td><td>大阪</td><td>福岡</td></tr><tr><td>1,085 円</td><td>930 円</td><td>900 円</td><td>1,000 円</td><td>1,035 円</td><td>910 円</td></tr></table>	東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡	1,085 円	930 円	900 円	1,000 円	1,035 円	910 円	-
東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡									
1,085 円	930 円	900 円	1,000 円	1,035 円	910 円									
最低賃金要求	・地域ごとに設定する最低賃金を下回らないことを要求します。	P 54												

10. 2023 年度プロスタッフ賃金要求 【審議決定事項】

1). 賃金要求の概要

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	・年俸 24,000 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、4 月 16 日～からとなります。	P 28
年俸評価要求	年俸額改定表に基づき、絶対評価とすることを要求します。	P 38
最低賃金要求	・地域ごとに最低賃金を下回らないことを要求します。 ※時間単価算出の計算式 = 年俸 ÷ 年間契約時間	P 54

11. 賃金要求における関連資料

1) ベースアップ（対象：社員・技能社員・メイト社員）

物価の状況を踏まえ、ベースアップ 2,000 円を要求します。

■グループ共通ベースアップ算出式

【2023 年度 春の交渉におけるベースアップ要求の考え方】

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

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

【参考：現行のグループ共通ベースアップ算出式（対象雇用形態：社員・技能社員・メイト社員）】

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

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0.0%以下	0.000	0円	0円
0.1%	0.001	292円	500円
0.2%	0.002	584円	500円
0.3%	0.003	876円	1,000円
0.4%	0.004	1,168円	1,000円
0.5%以上	-	-	1,000円

- ・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）の前年同月比を使用します。
- ・物価上昇率に応じた係数は、上記表に対して係数を特定します。
- ・算出式で使用する物価上昇率は 10 月までの確定値を元に下記の式にて算出します。

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

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

- ・暦年平均の物価上昇率および見なし物価上昇率は、少数第 2 位を四捨五入し、第 1 位までとする。

〈ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移〉

単位：%

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

2) 2023 年度のベースアップ要求の考え方(算出式を適用していない雇用形態)

(対象：エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・プロスタッフ)

物価の状況を踏まえ、雇用形態ごとに下記の通りベースアップを要求します。

エルダースタッフⅢ：月例給 2,000 円

フェロー社員・エルダーフェロー・エルダースタッフⅠ・Ⅱ：時間給 10 円

プロスタッフ：年俸 24,000 円

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

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

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は 2,000 円以上、時給制は 10 円以上、年俸制は 24,000 円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。

【2023 年度ベースアップ要求に関わる 4 つの構成要素】

＜フェロー社員＞

①物価上昇対応分 ②生産性向上分 ③採用賃金上昇分 ④働き方と賃金バランスの 4 つの構成要素の中で総合的に勘案して判断します。

＜エルダースタッフ・エルダーフェロー＞

①物価上昇対応分 ②生産性向上分 ③働き方と賃金バランスの 3 つの構成要素の中で総合的に勘案して判断します。

＜プロスタッフ＞

①物価上昇対応分 ②生産性向上分の 2 つの構成要素の中で総合的に勘案して判断します。

○ 物価上昇分

2022 年暦年の物価上昇率は 2.5%と、大きく上昇しています。

○ 生産性向上分

I MPD 通期業績は、第 3 四半期終了段階として、工期の後ろ倒しや計画の縮小、原材料費高騰などの影響により、当初予算に対して未達の状況となっています。

○ 働き方と賃金バランス

全社の要員構成に大きな変化が見られないことから、働き方と賃金水準とのバランスに大きな変化がないことが想定されます。

○ 採用賃金上昇分

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無いと判断します。

3) 各雇用形態における本給表・昇給表

① 社員ステージB 本給表および昇給表（6月15日まで）

(単位：円)								
資格給	67,000							
【役割成果給】		(単位：円)						
ランク	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	
1	430,000							
2	428,000							
3	426,000							
4	424,000							
5	422,000							
6	420,000							
7	418,000							
8	416,000							
9	414,000							
10	412,000							
11	410,000							
12	408,000							
13	406,000							
14	404,000							
15	402,000							
16	400,000	400,000						
17	398,000	398,000						
18	396,000	396,000						
19	394,000	394,000						
20	392,000	392,000						
21		390,000						
22		388,000						
23		386,000						
24		384,000						
25		382,000						
26		380,000						
27		378,000	378,000					
28		376,000	376,000					
29		374,000	374,000					
30		372,000	372,000					
31		370,000	370,000					
32		368,000	368,000					
33		366,000	366,000					
34		364,000	364,000					
35		362,000	362,000					
36		360,000	360,000					
37		358,000	358,000					
38			356,000	356,000				
39			354,000	354,000				
40			352,000	352,000				
41			350,000	350,000				
42			348,000	348,000				
43			346,000	346,000				
44			344,000	344,000				
45			342,000	342,000				
46			340,000	340,000				
47			338,000	338,000				
48			336,000	336,000				
49			334,000	334,000				
50			332,000	332,000				
51			330,000	330,000				
52			328,000	328,000				
53			326,000	326,000				
54			324,000	324,000				
55			322,000	322,000				
56			320,000	320,000				
57			318,000	318,000				
58			316,000	316,000				
59			314,000	314,000				
60				312,000	312,000			
61				310,000	310,000			
62				308,000	308,000			
63				306,000	306,000			
64				304,000	304,000			
65				302,000	302,000			
66				300,000	300,000			
67				298,000	298,000			
68				296,000	296,000			
69				294,000	294,000			
70				292,000	292,000			
71				290,000				
72				288,000				
73				286,000				
74				284,000				
75				282,000				
76				280,000				
77				278,000				
78				276,000	276,000			
79				274,000	274,000			
80				272,000	272,000			
81				270,000	270,000			
82					268,000			
83					266,000			
84					264,000			
85					262,000			
86					260,000			
87					258,000			

【昇給表】							
ゾーン	レンジ	ランク	S	A	B	C	D
各ゾーン	最上位	1	0	0	0	▲1	▲2
B1	R1	2~15	2	1	0	▲1	▲2
B2		16~26					
B3		27~37					
B4		38~48					
B5		49~59					
B6	R2	60~70	3	2	1	0	▲1
B7		71~81					
B1		16~20					
B2		27~37					
B3		38~48					
B4		49~59					
B5		60~70					
B6		71~81					

(単位：円)	
ステージB初任	354,000

※ベースアップは資格給に反映

② 社員ステージB 本給表および昇給表（6月16日以降）

(単位：円)		
資格給	B	82,000

(単位：円)			
個人成果給	B3	B2	B1
1	355,000		
2	354,000		
3	353,000		
4	352,000		
5	351,000		
6	350,000		
7	349,000		
8	348,000		
9	347,000		
10	346,000		
11	345,000		
12	344,000		
13	343,000		
14	342,000		
15	341,000		
16	340,000		
17	339,000		
18	338,000		
19	337,000		
20	336,000		
21	335,000		
22	334,000		
23	333,000		
24	332,000		
25	331,000		
26	330,000		
27	329,000		
28	328,000		
29	327,000		
30	326,000		
31	325,000		
32	324,000		
33	323,000		
34	322,000		
35	321,000		
36	320,000		
37	319,000		
38	318,000		
39	317,000		
40	316,000		
41	315,000		
42	314,000		
43	313,000		
44	312,000		
45	311,000		
46	310,000	310,000	
47	309,000	309,000	
48	308,000	308,000	
49	307,000	307,000	
50	306,000	306,000	
51	305,000	305,000	
52	304,000	304,000	
53	303,000	303,000	
54	302,000	302,000	
55	301,000	301,000	
56		300,000	
57		299,000	
58		298,000	
59		297,000	
60		296,000	
61		295,000	
62		294,000	
63		293,000	
64		292,000	
65		291,000	
66		290,000	
67		289,000	
68		288,000	
69		287,000	
70		286,000	
71		285,000	285,000
72		284,000	284,000
73		283,000	283,000
74		282,000	282,000
75		281,000	281,000
76		280,000	280,000
77		279,000	279,000
78		278,000	278,000
79		277,000	277,000
80		276,000	276,000
81			275,000
82			274,000
83			273,000
84			272,000
85			271,000
86			270,000
87			269,000
88			268,000
89			267,000
90			266,000
91			265,000
92			264,000
93			263,000
94			262,000
95			261,000
96			260,000
97			259,000
98			258,000
99			257,000
100			256,000
101			255,000
102			254,000
103			253,000
104			252,000

(単位：円)				
役割給	①	②	③	④
	80,000	60,000	40,000	20,000

(単位：円)				
昇給表	S	A	B	C
最上位	0	0	0	-2,000
R 1	2,000	1,000	0	-2,000
R 2	3,000	2,000	1,000	-1,000
R 3	6,000	4,000	2,000	0
R 4	12,000	8,000	4,000	0

ステージB初任	354,000
---------	---------

※ベースアップは資格給に反映

③ 社員ステージC 本給表および昇給表（6月15日まで）

(単位：円)	
ベース給	217,000

【役割成果給】 (単位：円)

ランク	チーフS	事業S	支援S
1	122,000		
2	120,000		
3	118,000		
4	116,000		
5	114,000		
6	112,000		
7	110,000		
8	108,000		
9	106,000		
10	104,000		
11	102,000		
12	100,000		
13	98,000		
14	96,000		
15	94,000		
16	92,000		
17	90,000	90,000	
18	88,000	88,000	
19	86,000	86,000	
20	84,000	84,000	
21	82,000	82,000	
22	80,000	80,000	80,000
23	78,000	78,000	78,000
24	76,000	76,000	76,000
25	74,000	74,000	74,000
26	72,000	72,000	72,000
27	70,000	70,000	70,000
28	68,000	68,000	68,000
29	66,000	66,000	66,000
30	64,000	64,000	64,000
31	62,000	62,000	62,000
32	60,000	60,000	60,000
33	58,000	58,000	58,000
34	56,000	56,000	56,000
35	54,000	54,000	54,000
36	52,000	52,000	52,000
37		50,000	50,000
38		48,000	48,000
39		46,000	46,000
40		44,000	44,000
41		42,000	42,000
42		40,000	40,000
43		38,000	38,000
44		36,000	36,000
45		34,000	34,000
46		32,000	32,000
47		30,000	30,000
48		28,000	28,000
49		26,000	26,000
50		24,000	24,000
51		22,000	22,000
52		20,000	20,000
53		18,000	18,000
54		16,000	16,000
55		14,000	14,000
56		12,000	12,000
57			10,000
58			8,000
59			6,000
60			4,000
61			2,000

	レンジ	ランク	S	A	B	C
チーフ スタッフ	最上位	1	0	0	0	▲1
	R1	2～21	2	1	0	▲1
	R2	22～36	3	2	1	0
事業 スタッフ	最上位	17	0	0	0	▲1
	R1	18～36	2	1	0	0
	R2	37～56	3	2	1	0
支援 スタッフ	最上位	22	0	0	0	▲1
	R1	23～41	2	1	0	0
	R2	42～61	3	2	1	0

(単位：円)

ステージCt本給表	
1	262,000
2	257,000
3	252,000
4	247,000
5	242,000
6	237,000
7	232,000
8	227,000
9	222,000
10	217,000
11	212,000
12	207,000
13	202,000
14	197,000
15	192,000
16	187,000
17	182,000

【ステージCt昇給表】

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2～11	3	2	1	0
12～17	5	4	3	0

(単位：円)

初任給	
大卒・院卒	217,000
高専卒	202,000

※ベースアップはベース給に反映

④ 社員ステージC 本給表および昇給表（6月16日以降）

(単位：円)		
資格給	C	52,000

人成果給		(単位：円)	
ランク	G3	G2	G1
1	267,000		
2	266,000		
3	265,000		
4	264,000		
5	263,000		
6	262,000		
7	261,000		
8	260,000		
9	259,000		
10	258,000		
11	257,000		
12	256,000		
13	255,000		
14	254,000		
15	253,000		
16	252,000		
17	251,000		
18	250,000		
19	249,000		
20	248,000		
21	247,000		
22	246,000		
23	245,000		
24	244,000		
25	243,000		
26	242,000		
27	241,000		
28	240,000		
29	239,000		
30	238,000		
31	237,000		
32	236,000		
33	235,000		
34	234,000		
35	233,000		
36	232,000		
37	231,000		
38	230,000		
39	229,000		
40	228,000		
41	227,000	227,000	
42	226,000	226,000	
43	225,000	225,000	
44	224,000	224,000	
45	223,000	223,000	
46	222,000	222,000	
47	221,000	221,000	
48	220,000	220,000	
49	219,000	219,000	
50	218,000	218,000	
51		217,000	
52		216,000	
53		215,000	
54		214,000	
55		213,000	
56		212,000	
57		211,000	
58		210,000	
59		209,000	
60		208,000	
61		207,000	
62		206,000	
63		205,000	
64		204,000	
65		203,000	
66		202,000	
67		201,000	
68		200,000	
69		199,000	
70		198,000	
71		197,000	
72		196,000	
73		195,000	
74		194,000	
75		193,000	
76		192,000	
77		191,000	
78		190,000	
79		189,000	
80		188,000	
81		187,000	
82		186,000	
83		185,000	
84		184,000	184,000
85		183,000	183,000
86		182,000	182,000
87		181,000	181,000
88		180,000	180,000
89		179,000	179,000
90		178,000	178,000
91		177,000	177,000
92		176,000	176,000
93		175,000	175,000
94		174,000	
95		173,000	
96		172,000	
97		171,000	
98		170,000	
99		169,000	
100		168,000	
101		167,000	
102		166,000	
103		165,000	
104		164,000	
105		163,000	
106		162,000	
107		161,000	
108		160,000	
109		159,000	
110		158,000	
111		157,000	

(単位：円)			
役割給	①	②	③
	20,000	15,000	10,000

(単位：円)				
昇給表	S	A	B	C
最上位	0	0	0	-2,000
R 1	2,000	1,000	0	-2,000
R 2	4,000	2,000	1,000	-1,000
R 3	6,000	4,000	2,000	0
R 4	12,000	8,000	4,000	0

(単位：円)	
ステージC t 本給表	
1	277,000
2	272,000
3	267,000
4	262,000
5	257,000
6	252,000
7	247,000
8	242,000
9	237,000
10	232,000
11	227,000
12	222,000
13	217,000
14	212,000
15	207,000
16	202,000

(単位：円)				
Ct昇給表	S	A	B	C
R 1	15,000	10,000	5,000	0
R 2	20,000	15,000	10,000	0

(単位：円)	
初任給	
大卒・院卒	217,000
高専卒	202,000

※ベースアップは資格給に反映

⑤ 技能社員 本給表および昇給表（4月1日以降）

資格給 (単位：円)			
1等級	2等級	3等級	4等級
52,000	62,000	72,000	87,000

個人成果給 (単位：円)				
昇格	1等級	2等級	3等級	4等級
1	165,000	199,000	260,000	321,000
2	166,000	200,000	261,000	322,000
3	167,000	201,000	262,000	323,000
4	168,000	202,000	263,000	324,000
5	169,000	203,000	264,000	325,000
6	170,000	204,000	265,000	326,000
7	171,000	205,000	266,000	327,000
8	172,000	206,000	267,000	328,000
9	173,000	207,000	268,000	329,000
10	174,000	208,000	269,000	330,000
11	175,000	209,000	270,000	331,000
12	176,000	210,000	271,000	332,000
13	177,000	211,000	272,000	333,000
14	178,000	212,000	273,000	334,000
15	179,000	213,000	274,000	335,000
16	180,000	214,000	275,000	336,000
17	181,000	215,000	276,000	337,000
18	182,000	216,000	277,000	338,000
19	183,000	217,000	278,000	339,000
20	184,000	218,000	279,000	340,000
21	185,000	219,000	280,000	341,000
22	186,000	220,000	281,000	342,000
23	187,000	221,000	282,000	343,000
24	188,000	222,000	283,000	344,000
25	189,000	223,000	284,000	345,000
26	190,000	224,000	285,000	
27	191,000	225,000	286,000	
28	192,000	226,000	287,000	
29	193,000	227,000	288,000	
30	194,000	228,000	289,000	
31	195,000	229,000	290,000	
32	196,000	230,000	291,000	
33	197,000	231,000	292,000	
34	198,000	232,000	293,000	
35	199,000	233,000	294,000	
36	200,000	234,000	295,000	
37	201,000	235,000	296,000	
38	202,000	236,000	297,000	
39	203,000	237,000	298,000	
40	204,000	238,000	299,000	
41	205,000	239,000	300,000	
42	206,000	240,000	301,000	
43	207,000	241,000	302,000	
44	208,000	242,000	303,000	
45		243,000	304,000	
46		244,000	305,000	
47		245,000	306,000	
48		246,000	307,000	
49		247,000	308,000	
50		248,000	309,000	
51		249,000	310,000	
52		250,000	311,000	
53		251,000	312,000	
54		252,000	313,000	
55		253,000	314,000	
56		254,000	315,000	
57		255,000	316,000	
58		256,000	317,000	
59		257,000	318,000	
60		258,000	319,000	
61		259,000	320,000	
62		260,000	321,000	
63		261,000	322,000	
64		262,000	323,000	
65		263,000	324,000	
66		264,000	325,000	
67		265,000	326,000	
68		266,000	327,000	
69		267,000	328,000	
70		268,000	329,000	
71		269,000	330,000	
72		270,000	331,000	
73		271,000	332,000	
74		272,000	333,000	
75		273,000	334,000	
76		274,000	335,000	
77		275,000	336,000	
78		276,000	337,000	
79		277,000	338,000	
80		278,000	339,000	
81		279,000	340,000	

職務手当 (単位：円)		
班長リーダー	班長	副班長
20,000	10,000	5,000

昇給表 (単位：円)				
	S	A	B	C
R 1	12,000	8,000	4,000	0
R 2	6,000	4,000	2,000	0
R 3	4,000	2,000	1,000	-1,000
R 4	2,000	1,000	0	-2,000
最上位	0	0	0	-2,000

技能見習員本給表 (単位：円)	
1	182,000
2	187,000
3	192,000
4	197,000
5	202,000
6	207,000
7	212,000
8	217,000
9	222,000
10	227,000
11	232,000
12	237,000
13	242,000
14	247,000
15	252,000
16	257,000

技能見習員昇給表 (単位：円)				
	S	A	B	C
R1	25,000	20,000	15,000	0
R2	20,000	15,000	10,000	0
R3	15,000	10,000	5,000	0

初任給 (単位：円)	
大卒・院卒	217,000
高専卒	202,000
高校卒	182,000

※ベースアップは資格給に反映

⑥ 技能社員の 2022 年度本給評価反映時に使用の本給表および昇給表
(※22 年度社員ステージB 対象)

(単位：円)	
資格給	67,000

【役割成果給】 (単位：円)

ランク	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
1	430,000						
2	428,000						
3	426,000						
4	424,000						
5	422,000						
6	420,000						
7	418,000						
8	416,000						
9	414,000						
10	412,000						
11	410,000						
12	408,000						
13	406,000						
14	404,000						
15	402,000						
16	400,000	400,000					
17	398,000	398,000					
18	396,000	396,000					
19	394,000	394,000					
20	392,000	392,000					
21		390,000					
22		388,000					
23		386,000					
24		384,000					
25		382,000					
26		380,000					
27		378,000	378,000				
28		376,000	376,000				
29		374,000	374,000				
30		372,000	372,000				
31		370,000	370,000				
32		368,000	368,000				
33		366,000	366,000				
34		364,000	364,000				
35		362,000	362,000				
36		360,000	360,000				
37		358,000	358,000				
38			356,000	356,000			
39			354,000	354,000			
40			352,000	352,000			
41			350,000	350,000			
42			348,000	348,000			
43			346,000	346,000			
44			344,000	344,000			
45			342,000	342,000			
46			340,000	340,000			
47			338,000	338,000			
48			336,000	336,000			
49				334,000	334,000		
50				332,000	332,000		
51				330,000	330,000		
52				328,000	328,000		
53				326,000	326,000		
54				324,000	324,000		
55				322,000	322,000		
56				320,000	320,000		
57				318,000	318,000		
58				316,000	316,000		
59				314,000	314,000		
60					312,000	312,000	
61					310,000	310,000	
62					308,000	308,000	
63					306,000	306,000	
64					304,000	304,000	
65					302,000	302,000	
66					300,000	300,000	
67					298,000	298,000	
68					296,000	296,000	
69					294,000	294,000	
70					292,000	292,000	
71					290,000		
72					288,000		
73					286,000		
74					284,000		
75					282,000		
76					280,000		
77					278,000		
78					276,000	276,000	
79					274,000	274,000	
80					272,000	272,000	
81					270,000	270,000	
82						268,000	
83						266,000	
84						264,000	
85						262,000	
86						260,000	
87						258,000	

【昇給表】

ゾーン	レンジ	ランク	S	A	B	C	D
各ゾーン	最上位	1	0	0	0	▲1	▲2
B1	R1	2~15	2	1	0	▲1	▲2
B2		16~26					
B3		27~37					
B4		38~48					
B5		49~59					
B6		60~70					
B7		78~87					
B1	R2	16~20	3	2	1	0	▲1
B2		27~37					
B3		38~48					
B4		49~59					
B5		60~70					
B6		71~81					

(単位：円)

ステージB初任
354,000

※ベースアップは資格給に反映

⑦ 技能社員の 2022 年度本給評価反映時に使用の本給表および昇給表
(※22 年度社員ステージ C 対象)

(単位：円)	
ベース給	217,000

【役割成果給】 (単位：円)

ランク	チーフS	事業S	支援S
1	122,000		
2	120,000		
3	118,000		
4	116,000		
5	114,000		
6	112,000		
7	110,000		
8	108,000		
9	106,000		
10	104,000		
11	102,000		
12	100,000		
13	98,000		
14	96,000		
15	94,000		
16	92,000		
17	90,000	90,000	
18	88,000	88,000	
19	86,000	86,000	
20	84,000	84,000	
21	82,000	82,000	
22	80,000	80,000	80,000
23	78,000	78,000	78,000
24	76,000	76,000	76,000
25	74,000	74,000	74,000
26	72,000	72,000	72,000
27	70,000	70,000	70,000
28	68,000	68,000	68,000
29	66,000	66,000	66,000
30	64,000	64,000	64,000
31	62,000	62,000	62,000
32	60,000	60,000	60,000
33	58,000	58,000	58,000
34	56,000	56,000	56,000
35	54,000	54,000	54,000
36	52,000	52,000	52,000
37		50,000	50,000
38		48,000	48,000
39		46,000	46,000
40		44,000	44,000
41		42,000	42,000
42		40,000	40,000
43		38,000	38,000
44		36,000	36,000
45		34,000	34,000
46		32,000	32,000
47		30,000	30,000
48		28,000	28,000
49		26,000	26,000
50		24,000	24,000
51		22,000	22,000
52		20,000	20,000
53		18,000	18,000
54		16,000	16,000
55		14,000	14,000
56		12,000	12,000
57		10,000	
58		8,000	
59		6,000	
60		4,000	
61		2,000	

	レンジ	ランク	S	A	B	C
チーフ スタッフ	最上位	1	0	0	0	▲1
	R1	2~21	2	1	0	▲1
	R2	22~36	3	2	1	0
事業 スタッフ	最上位	17	0	0	0	▲1
	R1	18~36	2	1	0	0
	R2	37~56	3	2	1	0
支援 スタッフ	最上位	22	0	0	0	▲1
	R1	23~41	2	1	0	0
	R2	42~61	3	2	1	0

(単位：円)

技能見習員本給表	
1	262,000
2	257,000
3	252,000
4	247,000
5	242,000
6	237,000
7	232,000
8	227,000
9	222,000
10	217,000
11	212,000
12	207,000
13	202,000
14	197,000
15	192,000
16	187,000
17	182,000

【ステージC昇給表】

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2~11	3	2	1	0
12~17	5	4	3	0

(単位：円)

初任給	
大卒・院卒	217,000
高専卒	202,000
高卒	182,000

※ベースアップはベース給に反映

⑧ メイト社員 本給表および昇給表（6月15日まで）

<本給表>

ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給
1	257,000	16	242,000	31	227,000	46	212,000	61	197,000	76	182,000
2	256,000	17	241,000	32	226,000	47	211,000	62	196,000	77	181,000
3	255,000	18	240,000	33	225,000	48	210,000	63	195,000	78	180,000
4	254,000	19	239,000	34	224,000	49	209,000	64	194,000	79	179,000
5	253,000	20	238,000	35	223,000	50	208,000	65	193,000	80	178,000
6	252,000	21	237,000	36	222,000	51	207,000	66	192,000	81	177,000
7	251,000	22	236,000	37	221,000	52	206,000	67	191,000	82	176,000
8	250,000	23	235,000	38	220,000	53	205,000	68	190,000	83	175,000
9	249,000	24	234,000	39	219,000	54	204,000	69	189,000	84	174,000
10	248,000	25	233,000	40	218,000	55	203,000	70	188,000		
11	247,000	26	232,000	41	217,000	56	202,000	71	187,000		
12	246,000	27	231,000	42	216,000	57	201,000	72	186,000		
13	245,000	28	230,000	43	215,000	58	200,000	73	185,000		
14	244,000	29	229,000	44	214,000	59	199,000	74	184,000		
15	243,000	30	228,000	45	213,000	60	198,000	75	183,000		

<昇給表>

		S	A	B	C	D
ランク アップ数	最上位	0	0	0	0	0
	2～21	3	1	0	0	0
	22～47	5	3	1	0	0
	48～73	7	5	3	1	0
	74～99	9	7	5	3	0

※ベースアップは基本給に反映

⑨ メイト社員 本給表および昇給表（6月16日以降）

(単位：円)	
資格給	42,000

個人成果給		(単位：円)
ランク	G 2	G 1
1	215,000	
2	214,000	
3	213,000	
4	212,000	
5	211,000	
6	210,000	
7	209,000	
8	208,000	
9	207,000	
10	206,000	
11	205,000	
12	204,000	
13	203,000	
14	202,000	
15	201,000	
16	200,000	
17	199,000	
18	198,000	
19	197,000	
20	196,000	
21	195,000	
22	194,000	
23	193,000	
24	192,000	
25	191,000	
26	190,000	
27	189,000	
28	188,000	
29	187,000	
30	186,000	
31	185,000	
32	184,000	184,000
33	183,000	183,000
34	182,000	182,000
35	181,000	181,000
36	180,000	180,000
37	179,000	179,000
38	178,000	178,000
39	177,000	177,000
40	176,000	176,000
41	175,000	175,000
42		174,000
43		173,000
44		172,000
45		171,000
46		170,000
47		169,000
48		168,000
49		167,000
50		166,000
51		165,000
52		164,000
53		163,000
54		162,000
55		161,000
56		160,000
57		159,000
58		158,000
59		157,000
60		156,000
61		155,000
62		154,000
63		153,000
64		152,000
65		151,000
66		150,000
67		149,000
68		148,000
69		147,000
70		146,000
71		145,000
72		144,000
73		143,000
74		142,000

(単位：円)				
	S	A	B	C
最上位	0	0	0	0
R 1	5,000	3,000	1,000	0
R 2	7,000	5,000	3,000	0
R 3	9,000	7,000	5,000	0

※ベースアップは資格給に反映

⑩ フェロー社員（有期雇用）能力給評価表

能力給	S	A	B	C	D
340円～500円	5円	0円	0円	0円	0円
175円～335円	10円	5円	0円	0円	0円
0円～170円	15円	10円	5円	0円	0円

※フェロー社員（有期雇用）のベースアップは、ベース給（710 円⇒720 円）に反映

⑪ フェロー社員（無期雇用）能力給ランク表・昇給表

＜本給表＞

(単位：円)

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

＜昇給表＞

	ランク	S	A	B	C	D
ランク アップ数	1～33	1	0	0	0	0
	34～66	2	1	0	0	0
	67～101	3	2	1	0	0

※フェロー社員（無期雇用）のベースアップは、ベース給（710 円⇒720 円）に反映

⑫ プロスタッフ 年俸額改定表

評価	SS	S	A	B	C	D
改定	+3%	+2%	+1%	0	-1%	-2%

4) 平均賃金引上げ率について（対象雇用形態：社員・技能社員・メイト社員）

平均賃金引上げ率の算定方法について、社員は「ステージC tで入社し、ステージBで60歳定年退職を迎えるモデル（同一人のあゆみ）」、技能社員は「新卒で入社し、等級4で60歳定年退職を迎えるモデル（同一人のあゆみ）」、メイト社員は「メイト社員として入社し、勤続20年まで（本給体系等を考慮）のモデル（同一人のあゆみ）」に基づき算定しています。これにより、一人あたりの現行制度に基づく昇給分や昇格時の引上げ分に加え、「職務や役割の変更に伴う賃金引上げ分」も含めています。

<社員>

ステージC tで入社しステージBで60歳定年を迎えた場合、グレードや役割の変更に伴う賃金引上げ分も含めた引上げ率は3.10%（平均賃金引上げ額8,437円）、また、ベースアップ要求に伴う引き上げ率は0.73%となります。

<技能社員>

新卒で入社し等級4で60歳定年を迎えた場合の賃金引上げ率は2.12%（平均賃金引上げ額5,947円）、また、ベースアップ要求に伴う引き上げ率は0.71%となります。

<メイト社員>

メイト社員として入社し勤続20年まで勤めた場合の引上げ率は2.07%（平均賃金引上げ額4,055円）、また、ベースアップ要求に伴う引き上げ率は1.02%となります。

① 算出方法

①本給引上げ額 : モデル上の本給最高額（〇〇円）－ 勤続初年度の本給（□□円）

②平均賃金引き上げ額 : ①（本給引上げ額） ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数

③平均賃金引き上げ率 : 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 ベースアップに伴う賃金引き上げ率の算定方法について

ベースアップに伴う賃金引上げ率については、2023年3月末時点の平均本給・要員数の予測数を基礎に、本給総額に対するベースアップにかかる原資の割合とします。

算出方法：ベースアップに伴う賃金引上げ率：ベースアップ原資*÷本給総額

*ベースアップ原資：3月末の要員数(予測)にベースアップ額を乗じて算出

5) 最低賃金

① 扶養者・年齢別最低賃金要求（詳細は P48 参照）

「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おこないます。

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

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

※支給対象者の年齢が 27 歳未満の場合は 27 歳の、37 歳以上の場合は 36 歳の要求額とします。
また、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。

【2023 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	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 年度の扶養者年齢別最低賃金の水準は、設定の根拠である『人事院の標準生計費』の水準に合わせて変更となっています。

＜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

2022年度 扶養者・年齢別最低賃金				
(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	185,300	195,300	205,300	215,300
28	189,600	199,600	209,600	219,600
29	193,900	203,900	213,900	223,900
30	198,100	208,100	218,100	228,100
31	202,400	212,400	222,400	232,400
32	206,600	216,600	226,600	236,600
33	210,800	220,800	230,800	240,800
34	215,100	225,100	235,100	245,100
35	219,400	229,400	239,400	249,400
36～	223,600	233,600	243,600	253,600

○支給対象者について

- ・今回要求する最低賃金は、2023 年 4 月 1 日～2024 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者とします。
- ・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。
- ・対象者及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。
- ・保障額の支給については、本人の申告に基づき行われます。4 月中に会社より基準額及び申告方法（申告期日や申告書等）に関する通達があり、5 月支給給与にて 4 月分と合わせた保障額が支給されます。それ以降は、申告のあった月より支給されることになります。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。

○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。

(2) 月例給の企業内最低賃金要求

今回要求する最低賃金は、I M P Dで働く月例給の雇用形態の中で、実態の最下限の水準を基準とします。対象となるのは「社員・技能社員・メイト社員・エルダースタッフⅢ」の中で制度上の最下限となるメイト社員の採用賃金（174,000 円）を基準とします。

※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。ただし、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。

■解説

○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きます。

(3) 時間給の企業内最低賃金要求

時間給が地域別に下記の水準を下回らないことを要求します。

東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡
1,085 円	930 円	900 円	1,000 円	1,035 円	910 円

※ 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。ただし、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。

※ 組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しています。

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

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）や賃金面でのセイフティーネットに関わる最低賃金要求（月例賃金・時間給・扶養者年齢別等）についても、従来どおり事業会社・雇用形態ごとに行います。

一方で、ベースアップ要求については、算出式を用いる上での前提事項にある大きな環境変化「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると判断し「グループ共通のベースアップ算出式」に基づいた要求は行わず、物価上昇の状況を踏まえた要求を行うものとします。

【参考】グループ共通ベースアップ算出式

- 現行制度は 2023 年度春の交渉まで適用する。
- 下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。
 - ① 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
 - ② 想定外の大幅な物価上昇
 - ③ 災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 等

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、運用面で課題がある場合には、運用上の考え方を確認すると共に、次年度の通年協議で課題の改善に向けた協議を行う。
- ・月給制社員の賃金引上げ率の算出においては、当該雇用形態のモデル賃金に基づき算出する。なお、賃金制度が変更された場合には、モデル賃金の見直しを行うこととする。

2) 最低賃金

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

3) 初任給(採用賃金)

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

V. 賞与交渉方針

- ・ 賞与要求については半期交渉とし、以下のフローに基づき要求を行う。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">① 2022 年度賞与(2023 年 6 月)は、2022 年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、23 年 4 月を目途に要求を行う。② 2023 年度の賞与支給額の決定に使用する「業績評価指標」は第 1 四半期を目途に協議・決定する。③ 2023 年度賞与(2023 年 12 月・2024 年 6 月)は、2023 年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、12 月賞与は 2023 年 10 月、6 月賞与は 2024 年 4 月を目途に要求を行う。 |
|--|

※支給表が確定していない支部・分会は個別協議とする。(都度交渉)

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

上記内容をもとに、全支部が従来からの各項目を基本に議案書を作成し、メンバーズ VOICE にてメンバーとの議論を深めるものとします。

そして、各支部機関会議での審議を通じて「通年協議の成案化」「賃金要求案の作成」を行った後、支部労使協議会において賃金要求を行います。

なお、賃金要求のスケジュールについて、各支部は状況に応じて計画することとし、その上で要求後は早期の妥結を目指します。

参考資料 2. 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。
- ⑨ ABC 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。

<指標の算定期間 : 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。

<指標の算定期間 : 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

$(1 + 0.025083)$

*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。

<指標の算定期間 : 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) 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になります。保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

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

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

6) 育児・介護等の短時間勤務者への対応

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

<例> 扶養者年齢別最低賃金B基準企業所属

33歳 3人扶養(対象扶養者年齢別賃金:234,700円)

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

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

※最終算出額を百円未満切上げ

扶養者年齢別最低賃金による給付額 11,700円/月

Ⅱ.「企業内最低賃金要求」の基準

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

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

1.「月例賃金」の要求基準（対象：月給制社員）

・月例賃金：164,000円（前年157,000円）

<算定式(2022年度)>

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

$$155,200 \text{ 円} \times 1.027 \times 1.025083 = 163,388 \text{ 円} \quad \rightleftharpoons \quad 164,000 \text{ 円} \quad * \text{千円未満切り上げ}$$

- 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>

- ② 155,200円（2021年度の所定内給与額）÷151,100円（2020年度の所定内給与額）
=1.027
- ③ 2022年暦年（2022年1月～12月）平均の消費者物価上昇率「0.025083」を使用
=1.025083

<指標の算定時期：2022年暦年平均>

2.「時間給」（対象：時間給制社員・60歳以降雇用者）

2023年度春の交渉基準

（単位：円）

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

<基準の適用要件>

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

<算定式>

- ① 月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

参考数値⇒164,000 円÷（法定における最長の年間所定労働時間：2088 時間÷12 ヶ月）

≒943 円 ※小数点以下切り上げ

*参考数値の算出は、最低限必要な水準を十分に精査した上で決定するために、IMGU 独自の数値を設定し、公的な水準と比較することを目的としています。

設定にあたっては、ある程度固定的な水準が望ましいと考えることから、法における最長時間である「2088 時間（週 40 時間×52 週+1 日 8 時間）」とします。

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

地域別修正指数 ⇒ 各都道府県の地域別最低賃金

÷ 全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金

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

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＞

（単位：円）

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

* 東京 1,072円を1.00として算出した各地位の地域別修正係数を参考値903円に乘じて、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	890
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	890	840	—	879	—	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	—	—	822	—	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。

IV. 2022 年度労使通年協議

1. 今年度の労使通年協議の概要

今年度の労使通年協議では、社員（ステージB・C）・メイト社員の本給制度の改定と本給に関連する制度の改定、また、家具製造工場の働き方の特性を踏まえたあらたな雇用形態として、技能社員の新設などを中心に協議をおこなってきました。

特に、ステージB・Cの本給制度については、個人成果の積み上げをより重視した体系とすることや、やりがい働きがいの観点から、本給評価がこれまで以上に昇給金額に結び付きやすい体系としていきます。

また、技能社員については、家具の製造というIMP Dの中でも特徴的な働き方として、求められる技術や能力要件、それらを踏まえた貢献や成果、今後の事業の発展や更なる活性化などを踏まえ協議をおこなってきた結果、評価制度を含めた人事体系そのものの見直しを踏まえたあらたな雇用形態の新設をおこなうこととなりました。

働く環境の整備については、所定労働時間 10 分短縮したことによる影響の確認や、事業の拡大などにより労働環境も変化していく中で、一人ひとりの総実労働時間の短縮に向けた対応などの協議をおこなってきました。

<2022 年度の労使通年協議項目>

項 目	対象雇用形態	掲載P
ステージB人事賃金制度の改定について（案）【審議決定事項】	ステージB	P59
ステージC人事賃金制度の改定について（案）【審議決定事項】	ステージC	P70
メイト社員人事賃金制度の改定について（案）【審議決定事項】	メイト社員	P81
技能社員の雇用形態新設について（案）【審議決定事項】	技能社員	P87
2024 年春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出式について	社員・技能社員・メイト社員	P104
成果評価シートの改定について（案）【審議決定事項】	社員・メイト社員	P105
配偶者転勤休職制度の導入（案）【審議決定事項】	全雇用形態	P109
短時間勤務制度の対象事由拡充について（案）【審議決定事項】	全雇用形態	P110
その他の労使通年協議項目【報告事項】 ・本拠地制度の導入について（対象：社員） ・60 歳以降の継続雇用制度の見直しの検討について（対象：社員・技能社員・メイト社員・エルダースタッフ） ・プロスタッフの評価運用時期見直しの検討について（対象：プロスタッフ） ・各種手当導入後の運用状況の検証について（対象：社員）	※対象雇用形態は項目ごとに異なる	P111
働く環境の整備 <総実労働時間短縮に向けた検討> ・所定労働時間短縮について【審議決定事項】 ・時間外勤務および有給休暇取得の状況【報告事項】 <その他の取り組み項目> ・風土改革の取り組み【報告事項】 ・ハラスメント防止対策に向けた取り組み【報告事項】	全雇用形態	P112

2. ステージB人事賃金制度の改定について（案）【審議決定事項】

1) 本給表改定の考え方

現在のステージB本給表は、全員一律の「資格給」と、個人ごとの役割の範囲に基づくP V（ポジションバリュー）や、評価の積み上げにより格付けされる「役割成果給」により、構成されています。

役割成果給は、担当や役割の変更などによるP Vの変動が発生した場合、これまでの個人の成果の積み上げに影響が出ることがあります。

従って、改定後の本給表では、役割成果給を2つの構成要素（「役割給」と「個人成果給」）に分割することにより、役割に変動があった場合でも、それまでの個人成果の積み上げに影響させない体系とすることを目的としています。

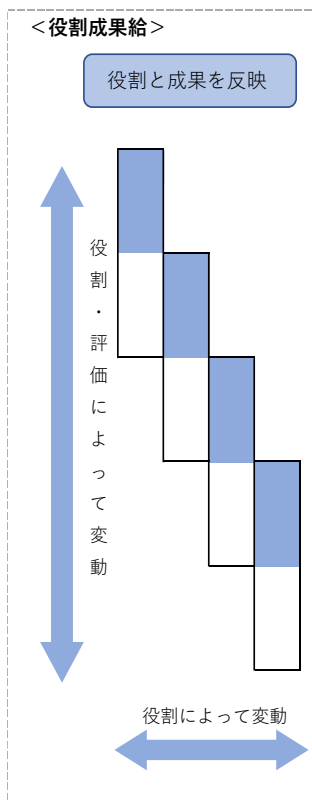
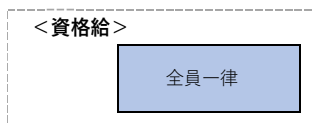
また、昇給表についても見直しをおこない、これまで以上に評価が昇給金額に反映される体系とします。

<ステージBの本給体系の構成要素>

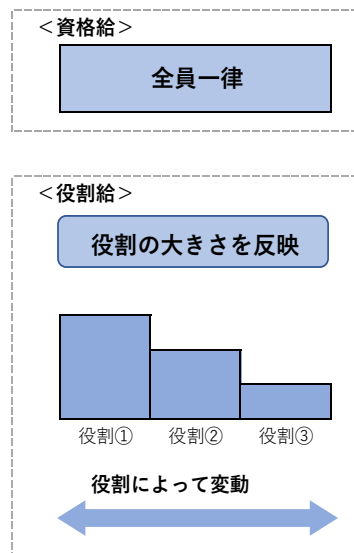
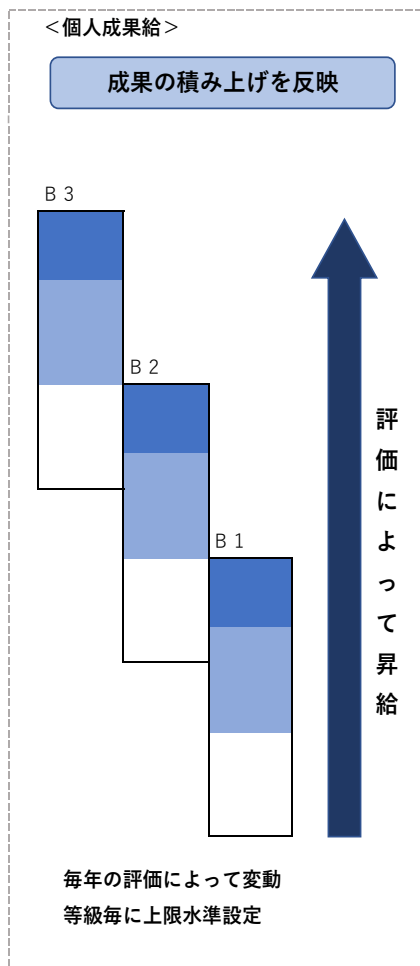
現行	改定後
資格給：ステージB一律	資格給：ステージB一律
役割成果給：担う役割の範囲（P V）による変動と、評価の積み上げが一体	役割給：担う役割の範囲により設定 個人成果給：評価による積み上げ

<本給表改定の全体像>

<現行制度>



<制度改定案>



2) 新本給表の概要

①ステージB新本給表 ※23 年 6 月 16 日から運用開始

(単位：円)

資格給	B	82,000
-----	---	--------

個人成果給 (単位：円)

ランク	B3	B2	B1
1	355,000		
2	354,000		
3	353,000		
4	352,000		
5	351,000		
6	350,000		
7	349,000		
8	348,000		
9	347,000		
10	346,000		
11	345,000		
12	344,000		
13	343,000		
14	342,000		
15	341,000		
16	340,000		
17	339,000		
18	338,000		
19	337,000		
20	336,000		
21	335,000		
22	334,000		
23	333,000		
24	332,000		
25	331,000		
26	330,000		
27	329,000		
28	328,000		
29	327,000		
30	326,000		
31	325,000		
32	324,000		
33	323,000		
34	322,000		
35	321,000		
36	320,000		
37	319,000		
38	318,000		
39	317,000		
40	316,000		
41	315,000		
42	314,000		
43	313,000		
44	312,000		
45	311,000		
46	310,000	310,000	
47	309,000	309,000	
48	308,000	308,000	
49	307,000	307,000	
50	306,000	306,000	
51	305,000	305,000	
52	304,000	304,000	
53	303,000	303,000	
54	302,000	302,000	
55	301,000	301,000	
56		300,000	
57		299,000	
58		298,000	
59		297,000	
60		296,000	
61		295,000	
62		294,000	
63		293,000	
64		292,000	
65		291,000	
66		290,000	
67		289,000	
68		288,000	
69		287,000	
70		286,000	
71		285,000	285,000
72		284,000	284,000
73		283,000	283,000
74		282,000	282,000
75		281,000	281,000
76		280,000	280,000
77		279,000	279,000
78		278,000	278,000
79		277,000	277,000
80		276,000	276,000
81			275,000
82			274,000
83			273,000
84			272,000
85			271,000
86			270,000
87			269,000
88			268,000
89			267,000
90			266,000
91			265,000
92			264,000
93			263,000
94			262,000
95			261,000
96			260,000
97			259,000
98			258,000
99			257,000
100			256,000
101			255,000
102			254,000
103			253,000
104			252,000

(単位：円)

役割給	①	②	③	④
	80,000	60,000	40,000	20,000

昇給表 (単位：円)

	S	A	B	C
最上位	0	0	0	-2,000
R 1	2,000	1,000	0	-2,000
R 2	3,000	2,000	1,000	-1,000
R 3	6,000	4,000	2,000	0
R 4	12,000	8,000	4,000	0

ステージB初任
354,000

②新本給表の運用開始時期

ステージBの新本給表は、今年度の本給評価反映を現在の本給表・昇給表を基にした体系で23年6月15日におこなうことから、評価反映後の23年6月16日からの運用開始とします。

③資格給について

資格給は、設定自体の変更はありませんが、水準については、ステージA・B・Cとメイト社員も含めてバランスを図り、あらたに水準を設定します。

※資格給の水準変更が、本給全体への水準に影響を与えるものではありません。

＜ステージBの資格給＞

現行	改定後
ステージB：65,000円	ステージB：82,000円 ※ベアを2,000円反映

④役割給について

役割給は、現在のPVを置き換える形であらたに設定します。

設定する役割給は、現在のステージBの役割の範囲も想定しながら、責任の大きさの違いや組織の大きさ、戦略上の位置づけなどを踏まえ①～④までの4つを設定します。

※ステージBの役割給は、設定している担当長やマネージャーなどの職務と直接紐づくものではありません。

＜ステージBの役割給＞

役割	水準
①	80,000円
②	60,000円
③	40,000円
④	20,000円

※休職時の役割給の運用

ステージBとして休職をおこなった場合、役割給の格付けについては、特別な対応をおこなわず、担う役割を前提とした運用をおこないます。

⑤個人成果給について

個人成果給は、個人の評価の積み上げを反映する位置づけとなります。

体系については、ステージBとしてキャリアを積み上げていく上で、よりステップ感が実感できるように、個人成果給のテーブルを等級ごとにメリハリをつけ3本の設定とします。

等級の違いについては、ステージBとしての成果の再現性の違いと位置づけ、上位等級への進級については、一定の進級要件を設け、選考をおこなっていきます。（※進級に関する詳細はP63～64を参照）

<参考：現行のステージ B 本給表>

【資格給】 (円)	
資格	金額
B	65,000

【役割成果給】 (円)							
ランク	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6	B 7

1	430,000
2	428,000
3	426,000
4	424,000
5	422,000
6	420,000
7	418,000
8	416,000
9	414,000
10	412,000
11	410,000
12	408,000
13	406,000
14	404,000
15	402,000
16	400,000
17	398,000
18	396,000
19	394,000
20	392,000
21	390,000
22	388,000
23	386,000
24	384,000
25	382,000
26	380,000
27	378,000
28	376,000
29	374,000
30	372,000
31	370,000
32	368,000
33	366,000
34	364,000
35	362,000
36	360,000
37	358,000
38	356,000
39	354,000
40	352,000
41	350,000
42	348,000
43	346,000
44	344,000
45	342,000
46	340,000
47	338,000
48	336,000
49	334,000
50	332,000
51	330,000
52	328,000
53	326,000
54	324,000
55	322,000
56	320,000
57	318,000
58	316,000
59	314,000
60	312,000
61	310,000
62	308,000
63	306,000
64	304,000
65	302,000
66	300,000
67	298,000
68	296,000
69	294,000
70	292,000
71	290,000
72	288,000
73	286,000
74	284,000
75	282,000
76	280,000
77	278,000
78	276,000
79	274,000
80	272,000
81	270,000
82	268,000
83	266,000
84	264,000
85	262,000
86	260,000
87	258,000

【昇給表】							
ゾーン	レンジ	ランク	S	A	B	C	D
各ゾーン	最上位	1	0	0	0	▲1	▲2
B 1	R 1	2~15	2	1	0	▲1	▲2
B 2		16~26					
B 3		27~37					
B 4		38~48					
B 5		49~59					
B 6		60~70					
B 7		78~87					
B 1	R 2	16~20	3	2	1	0	▲1
B 2		27~37					
B 3		38~48					
B 4		49~59					
B 5		60~70					
B 6		71~81					

3) 上位等級への進級について

I MPDの社員ステージBの上位等級への進級（B 1⇒B 2もしくはB 2⇒B 3）については、進級要件の設定や選考をおこない、会社が認めた場合に進級するルールとします。（※上位等級から下位等級への降級は、原則として設定しません。）

また、受験時に、一定ランク以上に達している場合は、継続して成果の再現性を発揮している者として、一部の選考内容を免除し、別途、選考方法を設定します。

具体的な進級要件や選考方法、格付けなど進級後の運用フローは、下記の通りとなります。

<進級要件・選考方法・運用フロー>

【B 1⇒B 2】

<受験要件>

- ・ステージB1 昇格後3年経過の者（ステージB1 での中途入社者は1年経過の者）
- ・所属長による進級考課がAの者
- ・エントリーシートを提出し、会社が認めた者

※23年度は、ステージB昇格後3年経過の者（ステージB1 としての中途入社者は1年経過の者）を受験対象とします。

<選考方法 ※74 ランク以上>

- ・役員面接
- ・360 度評価

<選考方法 ※75 ランク以下>

- ・B1 共通のテーマによる役員へのプレゼンテーション
- ・プレゼンテーションを踏まえた役員面接
- ・360 度評価
- ・過去の本給評価

※75 ランク以下で受験の場合は、受験回数の上限を3回とします。

<進級後の個人成果給の格付けルール>

上位等級とのランクに重なりがある場合は、横スライドをおこなった上で、同金額のランクに格付けし、重なりが無い場合は、上位等級の最下限ランクに格付けするルールとします。

※進級後の本給評価は、進級格付け後のレンジとランクに基づき反映するルールとします。

【B2⇒B3】

＜受験要件＞

- ・ステージB2 進級後 3 年経過の者（ステージB2 での中途入社者は 2 年経過の者）
- ・所属長による進級考課が A の者
- ・エントリーシートを提出し、会社が認めた者

※23 年度は、23 年 6 月 16 日以降、ステージB2 に格付けしており、かつステージ B 昇格後 7 年経過の者（ステージB2 としての中途入社者は 2 年経過の者）を受験対象とします。

＜選考方法 ※49 ランク以上＞

- ・役員面接

＜選考方法 ※50 ランク以下＞

- ・B 2 共通テーマによる役員へのプレゼンテーション
- ・プレゼンテーションを踏まえた役員面接
- ・過去の本給評価

※50 ランク以下で受験の場合は、受験回数の上限を 3 回とします。

＜進級後の個人成果給の格付けルール＞

上位等級とのランクに重なりがある場合は、横スライドをおこなった上で、同金額のランクに格付けし、重なりが無い場合は、上位等級の最下限ランクに格付けするルールとします。

※進級後の本給評価は、進級格付け後のレンジとランクに基づき反映するルールとします。

4) ステージB初任格付けについて

①初任の水準について

ステージB昇格後の初年度については、本給表とは別に初任格付けをおこない、水準については昇格の魅力度向上などの観点から、現行より引き上げをおこなった金額（339,000円⇒354,000円 ※ペアを2,000円反映）に改定をおこないます。

上記を踏まえ、本給水準に逆転が生じないよう既存者への対応をおこないます。

具体的には、23年4月1日時点において、現本給表の73ランク以下に格付けされているステージBを対象者として、逆転が生じない水準の72ランクに格付けし直す対応をおこないます。（23年4月1日からのステージB本給表はP68を参照）

②ステージB昇格後2年目の格付けについて（23年4月以降のステージB昇格者の対応）

ステージB昇格後2年目からは、本給表のB1に格付けをおこないます。

格付けルールは、下記の通りとなります。

- ・ 昇格2年目の4月1日に、初任水準の354,000円から、資格給82,000円と格付けの為のみなし役割給として役割④の20,000円の合計102,000円を差し引きます。
- ・ 差し引いた結果、252,000円となり、同額の個人成果給の104ランクに格付けします。（※役割給は担う役割により①～④にいずれかに格付けされます。）

格付け直後の本給評価（ステージB1年目の本給評価）は、個人成果給：104ランクに基づいておこなわれます。

尚、22年4月に昇格したステージBの2年目の格付け対応（23年4月1日の対応）は、現行制度に基づいた運用をおこないます。

5) グループ共通アセスメントの受検要件について

ステージAを目指すためのグループ共通アセスメントについても、ステージB本給表の見直しに当たり、要件の整理をおこないます。

今回、ステージBで設定する等級ごとによる要件の違いは設けず、等級に関わらずステージBとしての在籍年数を要件とします。

一方で、グループ共通アセスメント導入後は、ステージA昇格までのプロセスとして、CDPによる異動配置が一定期間あることを踏まえ、ステージB昇格後の最短でのステージA昇格までの年数を整理した上で、2023年度以降のグループ共通アセスメントの受検要件は下記の通りとします。

<2023年度以降のグループ共通アセスメント受検要件>

ステージ	受検要件
ステージB	等級に関わらずステージBとして5年以上経験した者

<参考：現行のグループ共通アセスメント受検要件>

ステージ	受検要件
ステージB	ステージBを6年以上経験した者

6) 賞与支給表の対応について

I MPDでは、交渉のベースとなる賞与支給表を6月・12月それぞれで設定していますが、本給表と連動した体系としているため、本給制度と合わせて改定をおこないます。

あらたな賞与支給表についても、6月16日より運用を開始する新本給表と連動した設計とし、12月賞与は、ステージB一律の固定2.00ヶ月を継続しますが、6月賞与については、前年度の評価反映を等級別役割別におこなう支給表とします。(賞与支給表改定後の運用開始は、23年12月賞与からスタートとします。)

※次の23年6月支給賞与については、現在の賞与支給表を基にした交渉と支給をおこないます。

＜交渉のベースとなるあらたな賞与支給表＞ ※23年12月賞与から運用開始

【12月賞与】

支給ヶ月
2.00

【6月賞与】

B3

支給ヶ月
1.00



(等級別役割別支給ヶ月)

支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
S	2.95	2.80	2.65	2.50
A	2.45	2.30	2.15	2.00
B	1.95	1.80	1.65	1.50
C	1.45	1.30	1.15	1.00
D	0.95	0.80	0.65	0.50

B2

支給ヶ月
1.00



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
S	2.60	2.45	2.30	2.15
A	2.20	2.05	1.90	1.75
B	1.80	1.65	1.50	1.35
C	1.40	1.25	1.10	0.95
D	1.00	0.85	0.70	0.55

B1

支給ヶ月
1.00



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④	初任
S	2.45	2.30	2.15	2.00	2.00
A	2.05	1.90	1.75	1.60	1.60
B	1.65	1.50	1.35	1.20	1.20
C	1.25	1.10	0.95	0.80	0.80
D	0.85	0.70	0.55	0.40	0.40

＜参考：現在運用の交渉のベースとなる賞与支給表＞ ※23年6月賞与まで運用

【12月賞与支給表】

支給ヶ月
2.00ヶ月

【6月賞与支給表】

支給ヶ月
1.00ヶ月



支給ヶ月	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6 新任	B 7
S	2.75	2.60	2.45	2.30	2.15	2.00	1.30
A	2.35	2.20	2.05	1.90	1.75	1.60	0.90
B	1.95	1.80	1.65	1.50	1.35	1.20	0.50
C	1.55	1.40	1.25	1.10	0.95	0.80	0.10
D	1.15	1.00	0.85	0.70	0.55	0.40	0.00

7) 退職給付制度の対応について

社員の退職給付制度については、資格（ステージ）と担う役割に基づき、毎月ポイント（ポイント単価 1,000 円）を加算し、退職時にポイントの累計を退職金として支給する退職一時金制度と、毎月の会社拠出金に基づき資産運用をおこなう確定拠出金制度の 2 つの制度を運用しています。

退職一時金制度については、賞与支給表同様に、現在の本給表に連動した設計になっているため、合わせて改定をおこないます。

尚、制度改定後の運用開始時期は、新制度への本給移行後、最初の月初のタイミングとして、23 年 7 月 1 日（毎月月初のポイント付与）からとします。

※23 年 6 月 1 日までは、現在の退職一時金ポイント表を継続します。

※確定拠出年金制度については、拠出金額など含め変更はありません。

＜あらたな退職一時金ポイント表＞ ※23 年 7 月 1 日から運用開始

資格ポイント

	B
通常勤務	30
休職・欠勤	5
短時間（7時間）	30
短時間（6時間）	30
短時間（5時間）	30

役割ポイント

	役割①	役割②	役割③	役割④	新任
通常勤務	16	14	12	11	10
休職・欠勤	0	0	0	0	0
短時間（7時間）	15	13	11	10	9
短時間（6時間）	13	11	10	9	8
短時間（5時間）	11	9	8	7	7

＜参考：現在の退職一時金ポイント表＞ ※23 年 6 月 1 日まで運用

資格ポイント

	B
通常勤務	30
休職・欠勤	5
短時間（7時間）	30
短時間（6時間）	30
短時間（5時間）	30

役割ポイント

	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6・新任	B 7
通常勤務	16	14	13	12	11	10	9
休職・欠勤	0	0	0	0	0	0	0
短時間（7時間）	15	13	12	11	10	9	8
短時間（6時間）	13	11	10	10	9	8	7
短時間（5時間）	11	9	9	8	7	7	6

8) 23 年 4 月 1 日～23 年 6 月 15 日までの本給表について

新本給表の運用開始時期（23 年 6 月 16 日）までは、現在のステージ B 本給表を継続しますが、ステージ B 昇格 1 年目の初任水準引き上げに伴い、現行の本給表の一部を見直し、下記の通りとします。（※資格給にベアを 2,000 円反映しています。）

<※23 年 4 月 1 日～23 年 6 月 15 日まで運用のステージ B 本給表>

※23 年 4 月 1 日にステージ B で中途入社の場合は 4 月 1 日から運用し、ステージ B 既存者と 23 年度のステージ C からステージ B への昇格者は、4 月 16 日からの運用となります。

(単位：円)
資格給 67,000

【役割成果給】

(単位：円)

ランク	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
-----	----	----	----	----	----	----	----

1	430,000						
2	428,000						
3	426,000						
4	424,000						
5	422,000						
6	420,000						
7	418,000						
8	416,000						
9	414,000						
10	412,000						
11	410,000						
12	408,000						
13	406,000						
14	404,000						
15	402,000						
16	400,000	400,000					
17	398,000	398,000					
18	396,000	396,000					
19	394,000	394,000					
20	392,000	392,000					
21		390,000					
22		388,000					
23		386,000					
24		384,000					
25		382,000					
26		380,000					
27		378,000	378,000				
28		376,000	376,000				
29		374,000	374,000				
30		372,000	372,000				
31		370,000	370,000				
32		368,000	368,000				
33		366,000	366,000				
34		364,000	364,000				
35		362,000	362,000				
36		360,000	360,000				
37		358,000	358,000				
38			356,000	356,000			
39			354,000	354,000			
40			352,000	352,000			
41			350,000	350,000			
42			348,000	348,000			
43			346,000	346,000			
44			344,000	344,000			
45			342,000	342,000			
46			340,000	340,000			
47			338,000	338,000			
48			336,000	336,000			
49			334,000	334,000			
50			332,000	332,000			
51			330,000	330,000			
52			328,000	328,000			
53			326,000	326,000			
54			324,000	324,000			
55			322,000	322,000			
56			320,000	320,000			
57			318,000	318,000			
58			316,000	316,000			
59			314,000	314,000			
60			312,000	312,000			
61			310,000	310,000			
62			308,000	308,000			
63			306,000	306,000			
64			304,000	304,000			
65			302,000	302,000			
66			300,000	300,000			
67			298,000	298,000			
68			296,000	296,000			
69			294,000	294,000			
70			292,000	292,000			
71			290,000	290,000			
72			288,000	288,000			
73			286,000	286,000			
74			284,000	284,000			
75			282,000	282,000			
76			280,000	280,000			
77			278,000	278,000			
78			276,000	276,000	276,000		
79			274,000	274,000	274,000		
80			272,000	272,000	272,000		
81			270,000	270,000	270,000		
82				268,000	268,000		
83				266,000	266,000		
84				264,000	264,000		
85				262,000	262,000		
86				260,000	260,000		
87				258,000	258,000		

【昇給表】

ゾーン	レンジ	ランク	S	A	B	C	D
各ゾーン	最上位	1	0	0	0	▲1	▲2
B1	R1	2～15	2	1	0	▲1	▲2
B2		16～26					
B3		27～37					
B4		38～48					
B5		49～59					
B6	R2	60～70	3	2	1	0	▲1
B7		71～81					
B1		16～20					
B2		27～37					
B3		38～48					
B4		49～59					
B5		60～70					
B6		71～81					

(単位：円)

ステージB初任
354,000

9) 新本給表への移行方法について

新本給表への移行方法については、対象者への影響度合いなどを踏まえながら、引き続き労使協議をおこない、新本給表の運用開始時期である 23 年 6 月 16 日より以前に、別途、対象者への V O I C E と審議決定をおこなう予定です。

3. ステージC人事賃金制度の改定について（案） 【審議決定事項】

1) 本給表改定の考え方

現在の本給表は、C 1・C 2 ごとに設定する「ベース給」と、個人の役割と評価の積み上げにより格付けされる「役割成果給」により構成されています。

ベース給については、ステージC全員がチーフスタッフを担うことができる位置づけに整理し、C 1・C 2を統合します。

また、役割成果給については、個人が担う役割と、成果の積み上げが一体となった体系となっているため、役割の変動が発生した場合、これまでの個人の成果の積み上げに影響が出る場合があります。（※ステージBの考え方と同じ）

上記を踏まえ、本給体系については、資格給（現名称：ベース給）を一律とすることや、役割成果給を2つ（「役割給」と「個人成果給」）に分割することにより、担う役割に変動があった場合でも、それまでの成果の積み上げに影響させない体系とします。

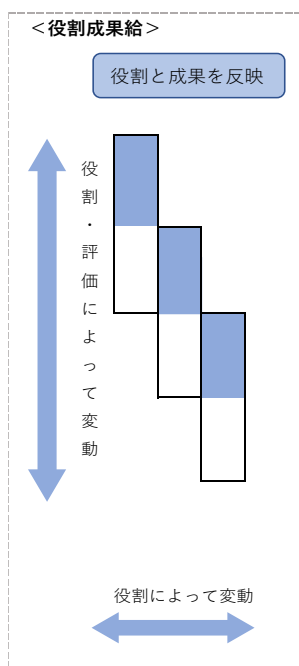
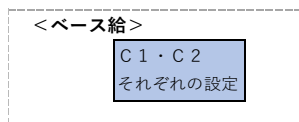
また、昇給表についても見直しをおこない、これまで以上に評価が昇給に反映されるような体系とします。

<ステージCの新本給表の構成要素>

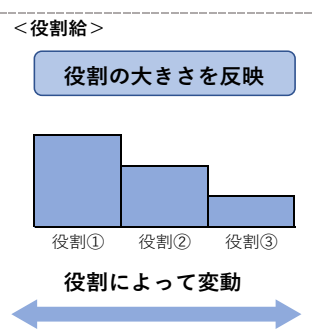
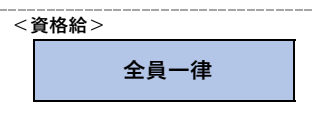
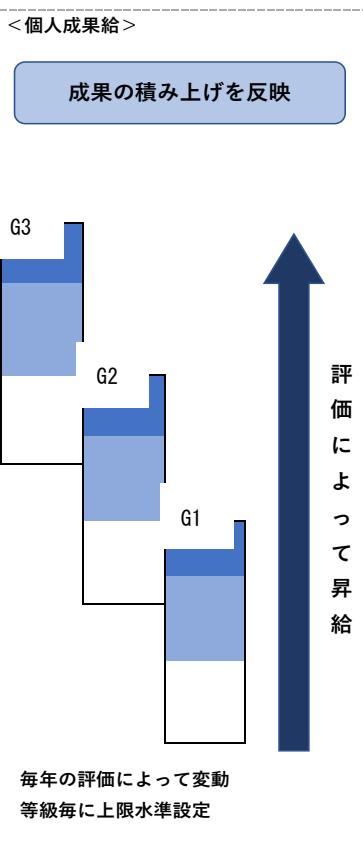
現行	改定後
ベース給：ステージC 1・C 2 ごとにそれぞれ設定	資格給：現行のステージC 2 として統合し資格給として一律の水準設定
役割成果給：担う役割によるテーブルの変動と、評価の積み上げが一体	役割給：担う役割ごとに設定
	個人成果給：評価による積み上げ

<ステージC本給表改定の全体像>

<現行制度>



<制度改定案>



2) 新本給表の概要

①ステージC新本給表 ※23 年 6 月 16 日から運用開始

(単位：円)		
資格給	C	52,000

(単位：円)			
人成果給	G3	G2	G1
1	267,000		
2	266,000		
3	265,000		
4	264,000		
5	263,000		
6	262,000		
7	261,000		
8	260,000		
9	259,000		
10	258,000		
11	257,000		
12	256,000		
13	255,000		
14	254,000		
15	253,000		
16	252,000		
17	251,000		
18	250,000		
19	249,000		
20	248,000		
21	247,000		
22	246,000		
23	245,000		
24	244,000		
25	243,000		
26	242,000		
27	241,000		
28	240,000		
29	239,000		
30	238,000		
31	237,000		
32	236,000		
33	235,000		
34	234,000		
35	233,000		
36	232,000		
37	231,000		
38	230,000		
39	229,000		
40	228,000		
41	227,000	227,000	
42	226,000	226,000	
43	225,000	225,000	
44	224,000	224,000	
45	223,000	223,000	
46	222,000	222,000	
47	221,000	221,000	
48	220,000	220,000	
49	219,000	219,000	
50	218,000	218,000	
51		217,000	
52		216,000	
53		215,000	
54		214,000	
55		213,000	
56		212,000	
57		211,000	
58		210,000	
59		209,000	
60		208,000	
61		207,000	
62		206,000	
63		205,000	
64		204,000	
65		203,000	
66		202,000	
67		201,000	
68		200,000	
69		199,000	
70		198,000	
71		197,000	
72		196,000	
73		195,000	
74		194,000	
75		193,000	
76		192,000	
77		191,000	
78		190,000	
79		189,000	
80		188,000	
81		187,000	
82		186,000	
83		185,000	
84		184,000	184,000
85		183,000	183,000
86		182,000	182,000
87		181,000	181,000
88		180,000	180,000
89		179,000	179,000
90		178,000	178,000
91		177,000	177,000
92		176,000	176,000
93		175,000	175,000
94			174,000
95			173,000
96			172,000
97			171,000
98			170,000
99			169,000
100			168,000
101			167,000
102			166,000
103			165,000
104			164,000
105			163,000
106			162,000
107			161,000
108			160,000
109			159,000
110			158,000
111			157,000

(単位：円)			
役割給	①	②	③
	20,000	15,000	10,000

(単位：円)				
昇給表	S	A	B	C
最上位	0	0	0	-2,000
R 1	2,000	1,000	0	2,000
R 2	4,000	2,000	1,000	-1,000
R 3	6,000	4,000	2,000	0
R 4	12,000	8,000	4,000	0

(単位：円)	
ステージC t 本給表	
1	277,000
2	272,000
3	267,000
4	262,000
5	257,000
6	252,000
7	247,000
8	242,000
9	237,000
10	232,000
11	227,000
12	222,000
13	217,000
14	212,000
15	207,000
16	202,000

(単位：円)				
Ct昇給表	S	A	B	C
R 1	15,000	10,000	5,000	0
R 2	20,000	15,000	10,000	0

(単位：円)	
初任給	
大卒・院卒	217,000
高専卒	202,000

②新本給表の運用開始時期

ステージCの新本給表は、今年度の本給評価反映を現在の本給表・昇給表を基にした体系で23年6月15日におこなうことから、評価反映後の23年6月16日からの運用開始とします。

③資格給について

資格給については、現在、C2がチーフスタッフまで担うことができ、C1が事業スタッフ・支援スタッフを担うことができる位置づけとされていますが、C2・C1の要員構成や、働き方の実態を見る中で、ステージCは、皆がチーフスタッフを担うことができる考え方に整理し、C2として統合した上で、資格給を一律の設定とします。

資格給の水準については、ステージA・B・メイト社員も含め、バランスを図りながらあらたに下記のように設定します。

※資格給の水準変更が、本給全体への水準に影響を与えるものではありません。

＜ステージCの資格給＞

現行（ベース給）	改定後（資格給）
ステージC2：215,000円	ステージC：52,000円
ステージC1：195,000円	※ベアを2,000円反映

④役割給について

役割給については、ステージCの役割と紐づけをおこないあらたに設定します。

役割については、現在の役割（「チーフスタッフ」「事業スタッフ」「支援スタッフ」）から見直しをおこない、制度改定後は「チーフスタッフ（継続）」、「サブチーフ（新設）」、「スタッフ（事業スタッフと支援スタッフ統合）」として運用をおこないます。

＜ステージCの役割給水準と役割の位置づけ＞

役割・役割給水準	位置づけ
①：チーフスタッフ （チーフスタッフ相当） 20,000円	マネジメント不在時に担当長やマネージャーの代行をおこない、後進の指導をおこなうなど、初級マネジメントを担いながら、主体的に担当の目標達成や管理・運営に取り組み、円滑な組織マネジメントを目指す人材
②：サブチーフ（サブチーフ相当） 15,000円	チーフスタッフ不在時にチーフスタッフの代行をおこなうなど、初級マネジメントを意識しながら、主体的に担当の目標達成や管理・運営に取り組み、円滑な組織マネジメントを目指す人材。
③：スタッフ 10,000円	チームの一員としてチームワークやコミュニケーションなどを意識し、円滑なチーム運営に取り組む人材。

⑤個人成果給について

個人成果給は、個人の評価の積み上げを反映する構成要素として設定します。

具体的な体系については、ステージCとしてキャリアを積み上げる中で、ステップ感がより実感できるように、テーブルを等級（グレード）ごとに3本の設定とします。

グレードの違いについては、ステージCとしての成果の再現性の違いと位置づけ、上位グレードへの進級については、一定の要件を設け、要件を満たした場合に進級できるルールとします。

3) ステージCtの本給表について

ステージCt本給表についても、今回の制度改定に合わせ、社員としての今後の方向性を踏まえ、大卒（大学院卒含む）と高専卒のみの初任給設定とすることや、昇給表についても見直しをおこないます。

<ステージCt新本給表> ※23年6月16日より運用開始

(単位：円)	
ステージCt本給表	
1	277,000
2	272,000
3	267,000
4	262,000
5	257,000
6	252,000
7	247,000
8	242,000
9	237,000
10	232,000
11	227,000
12	222,000
13	217,000
14	212,000
15	207,000
16	202,000

(単位：円)				
昇給表	S	A	B	C
1	15,000	10,000	5,000	0
2	20,000	15,000	10,000	0

4) Ct期間終了後のステージC本給格付けルールについて

ステージCt期間終了後（大卒4年・高専卒6年）は、原則、ステージC本給表に移行した上で、運用をおこないます。

移行方法は、Ct期間中において、一定評価（B評価を基準）を継続した場合に、グレード2の当該ランク（ステージC移行時の本給総額から、資格給：52,000円と見なし役割給として10,000円を除いた金額と同額のランク）に格付けをおこないます。

※新本給表の運用開始は、23年6月16日を予定していることから、上記の制度改定に伴うCtからの格付けルールの運用開始は、2024年4月1日を第1回目とし、2023年4月1日のCtからステージCへの格付けは、現行制度に基づいた運用とします。

<新本給表に改定後、Ct期間終了後のステージC本給表への移行例 ※24年4月以降の例>

例) Ct期間終了時の本給金額が237,000円（Ct：9ランク）の場合の例

①：移行時の237,000円から、ステージCの資格給52,000円とみなし役割給10,000円差し引き、個人成果給の金額が決定。（175,000円）

②：個人成果給の等級は、C2として当該ランクに格付けする。（C2の93ランク）

③：資格給として52,000円と役割給②の15,000円（サブチーフ）を加算し、本給金額が決定

※本給総額：資格給52,000円＋役割給15,000円＋個人成果給175,000円＝242,000円

<参考：現行のステージC本給表>

【役割成果給】

チーフスタッフ		事業スタッフ		支援スタッフ	
ランク	(円)	ランク	(円)	ランク	(円)
1	122,000				
2	120,000				
3	118,000				
4	116,000				
5	114,000				
6	112,000				
7	110,000				
8	108,000				
9	106,000				
10	104,000				
11	102,000				
12	100,000				
13	98,000				
14	96,000				
15	94,000				
16	92,000				
17	90,000	17	90,000		
18	88,000	18	88,000		
19	86,000	19	86,000		
20	84,000	20	84,000		
21	82,000	21	82,000		
22	80,000	22	80,000	22	80,000
23	78,000	23	78,000	23	78,000
24	76,000	24	76,000	24	76,000
25	74,000	25	74,000	25	74,000
26	72,000	26	72,000	26	72,000
27	70,000	27	70,000	27	70,000
28	68,000	28	68,000	28	68,000
29	66,000	29	66,000	29	66,000
30	64,000	30	64,000	30	64,000
31	62,000	31	62,000	31	62,000
32	60,000	32	60,000	32	60,000
33	58,000	33	58,000	33	58,000
34	56,000	34	56,000	34	56,000
35	54,000	35	54,000	35	54,000
36	52,000	36	52,000	36	52,000
		37	50,000	37	50,000
		38	48,000	38	48,000
		39	46,000	39	46,000
		40	44,000	40	44,000
		41	42,000	41	42,000
		42	40,000	42	40,000
		43	38,000	43	38,000
		44	36,000	44	36,000
		45	34,000	45	34,000
		46	32,000	46	32,000
		47	30,000	47	30,000
		48	28,000	48	28,000
		49	26,000	49	26,000
		50	24,000	50	24,000
		51	22,000	51	22,000
		52	20,000	52	20,000
		53	18,000	53	18,000
		54	16,000	54	16,000
		55	14,000	55	14,000
		56	12,000	56	12,000
				57	10,000
				58	8,000
				59	6,000
				60	4,000
				61	2,000

【ベース給】

資格	金額 (円)
C 2	215,000
C 1	195,000

【昇給表】

	レンジ	ランク	S	A	B	C
チーフ スタッフ	最上位	1	0	0	0	▲1
	R 1	2~21	2	1	0	▲1
	R 2	22~36	3	2	1	0
事業 スタッフ	最上位	17	0	0	0	▲1
	R 1	18~36	2	1	0	0
	R 2	37~56	3	2	1	0
支援 スタッフ	最上位	22	0	0	0	▲1
	R 1	23~41	2	1	0	0
	R 2	42~61	3	2	1	0

【C t 本給表】

本給表	
1	255,000
2	250,000
3	245,000
4	240,000
5	235,000
6	230,000
7	225,000
8	220,000
9	215,000
10	210,000
11	205,000
12	200,000
13	195,000
14	190,000
15	185,000
16	180,000
17	175,000

【C t 昇給表】

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2~11	3	2	1	0
12~17	5	4	3	0

【C t 2年目の格付】

大卒・専攻科卒	9 ランク
高専卒	11 ランク
高校卒	16 ランク

5) 上位グレードへの進級について

上位グレードへの進級（G 1⇒G 2もしくはG 2⇒G 3）については、進級要件を設け、会社が認めた場合に進級する設定とします。（※上位グレードから下位グレードへの降級は原則ないものとします。）

具体的な進級要件や格付けなど進級後の運用フローは、下記の通りとなります。

<進級要件・運用フロー>

【G 1⇒G 2】

<進級要件>

- ・上位グレードとの重複ランクへ到達した者
- ・重複ランクへ到達時において、本給評価を過去3回の内1回、A評価以上の者（過去3回に達していない場合でも、評価要件を満たしていれば対象とする。）
- ・所属長による進級考課でAの者

【G 2⇒G 3】

<進級要件>

- ・上位グレードとの重複ランクへ到達した者
- ・重複ランクへ到達時において、本給評価を過去5回の内2回、A評価以上の者（過去5回に達していない場合でも、評価要件を満たしていれば対象とする。）
- ・所属長による進級考課でAの者

【進級後の個人成果給の格付けルール】

各上位等級に進級した場合の個人成果給への格付けは、横スライドをおこなった上で、同水準ランクに格付けするルールとします。

※進級後の本給評価は、進級格付け後のレンジとランクに基づき反映するルールとします。

6) ステージBへの受験要件について

現在のステージBへの受験要件は、ステージC 2に格付けされていることが要件の一つとなっていますが、資格としてのC 1・C 2を統合することから要件の再整理をおこないます。

2023 年度からの受験要件は下記の通りとなります。

<2023 年度以降のステージB 受験要件>

- ・新卒採用の場合は、C_tからステージCに格付け後、1 年経過した者
- ・中途入社の場合は、ステージCとして1 年経過した者
- ・メイト社員からの転換者は、ステージCとして4 年経過した者
- ・エントリーシートによる本人の申請があった者のうち、 所属長による昇格考課がAであり、会社が認めた者。

<参考：現行のステージB 受験要件>

- ・新卒採用の場合は、C_tからステージC2に格付け後、1 年経過した者
- ・中途入社の場合は、ステージC2として1 年経過した者
- ・メイト社員からの転換者も、ステージC2に進級後1 年経過した者
(※メイト社員はステージC1に転換後、C2進級までに最短で3 年の経験が必要)
- ・エントリーシートによる本人の申請があった者のうち、 所属長による昇格考課がAであり、会社が認めた者。

7) 賞与支給表の対応について

IMPDPでは、交渉のベースとなる賞与支給表を6月・12月それぞれで設定していますが、ステージCについても本給表と連動した体系としているため、本給制度と合わせて改定をおこないます。

あらたな賞与支給表についても、6月16日より運用を開始する新本給表と連動した設計とし、12月・6月賞与共に、新本給表で導入をおこなうグレード別に評価をおこなう支給表とします。(賞与支給表改定後の運用開始は、23年12月賞与からスタートとします。)

※次の23年6月支給賞与については、現在の賞与支給表を基にした交渉と支給をおこないます。

＜交渉のベースとなるあらたな賞与支給表＞ ※23年12月賞与から運用開始

＜12月賞与＞

支給ヶ月
1.80



グレード別評価別支給ヶ月				
	G3	G2	G1	Ct
S	1.00	0.95	0.90	0.85
A	0.70	0.65	0.60	0.55
B	0.40	0.35	0.30	0.25
C	0.10	0.05	0.05	0.05
D	0.00	0.00	0.00	0.00

＜6月賞与＞

支給ヶ月	
C	Ct
1.96	1.85



グレード別評価別支給ヶ月				
	G3	G2	G1	Ct
S	1.00	0.95	0.90	0.85
A	0.70	0.65	0.60	0.55
B	0.40	0.35	0.30	0.25
C	0.10	0.05	0.05	0.05
D	0.00	0.00	0.00	0.00

＜参考：現在運用の交渉のベースとなる賞与支給表＞ ※23年6月賞与まで運用

【12月賞与支給表】

支給ヶ月
1.80ヶ月



資格別評価別定額 (円)			
	C 2	C 1	C t
S	190,000	110,000	110,000
A	140,000	80,000	80,000
B	90,000	50,000	50,000
C	40,000	20,000	20,000
D	0	0	0

【6月賞与支給表】

資格別支給ヶ月		
C 2	C 1	C t
1.96ヶ月	1.85ヶ月	1.85ヶ月



資格別評価別定額 (円)			
	C 2	C 1	C t
S	190,000	110,000	110,000
A	140,000	80,000	80,000
B	90,000	50,000	50,000
C	40,000	20,000	20,000
D	0	0	0

8) 退職給付制度の対応について

社員の退職給付制度については、資格（ステージ）と担う役割に基づき、毎月ポイント（ポイント単価 1,000 円）を加算し、退職時にポイントの累計を退職金として支給する退職一時金制度と、毎月の会社拠出金に基づき資産運用をおこなう確定拠出金制度の 2 つの制度を運用しています。

退職一時金制度については、賞与支給表同様に、現在の本給表に連動した設計をなっているため、合わせて改定をおこないます。

尚、制度改定後の運用開始時期は、新制度への本給移行後、最初の月初のタイミングとして、23 年 7 月 1 日（毎月月初のポイント付与）からとします。

※23 年 6 月 1 日までは、現在の退職一時金ポイント表を継続します。

※また、確定拠出年金制度については、拠出金額など含め変更はありません。

＜あらたなステージC退職一時金ポイント表＞ ※23 年 7 月 1 日から運用開始

資格ポイント

	C	Ct
通常勤務	13	8
休職・欠勤	5	5
短時間（7時間）	13	8
短時間（6時間）	13	8
短時間（5時間）	13	8

役割ポイント

	チーフスタッフ	サブチーフ	スタッフ	Ct
通常勤務	9	8	7	5
休職・欠勤	0	0	0	0
短時間（7時間）	8	7	7	5
短時間（6時間）	7	6	6	4
短時間（5時間）	6	5	5	4

＜参考：現在のステージC退職一時金ポイント表＞ ※23 年 6 月 1 日まで運用

資格ポイント

	C 2	C 1	C t
通常勤務	13	8	8
休職・欠勤	5	5	5
短時間（7時間）	13	8	8
短時間（6時間）	13	8	8
短時間（5時間）	13	8	8

役割ポイント

	C 2 チーフスタッフ	C 2 事業スタッフ	C 2 支援スタッフ	C 1 事業スタッフ	C 1 支援スタッフ	C t
通常勤務	9	7	5	7	5	5
休職・欠勤	0	0	0	0	0	0
短時間（7時間）	8	7	5	7	5	5
短時間（6時間）	7	6	4	6	4	4
短時間（5時間）	6	5	4	5	4	4

9) 23 年 4 月 1 日～23 年 6 月 15 日までの本給表について

新本給表の運用開始時期（23 年 6 月 16 日）までは、現在のステージC本給表を継続しますが、ステージCt 初任給引き上げに伴う Ct の本給表の見直しや、資格としての C2 と C1 の統合は、23 年 4 月 1 日におこなうことから、下記の通り本給表の一部見直しをおこないます。

<※23 年 4 月 1 日～23 年 6 月 15 日まで使用のステージC本給表>

※23 年 4 月 1 日入社の新入社員と中途入社者、メイト社員からの転換者は 4 月 1 日から運用し、ステージC既存者は 4 月 16 日からの運用となります。

(単位：円)			
ベース給		217,000	
【役割成果給】		(単位：円)	
ランク	チーフS	事業S	支援S
1	122,000		
2	120,000		
3	118,000		
4	116,000		
5	114,000		
6	112,000		
7	110,000		
8	108,000		
9	106,000		
10	104,000		
11	102,000		
12	100,000		
13	98,000		
14	96,000		
15	94,000		
16	92,000		
17	90,000	90,000	
18	88,000	88,000	
19	86,000	86,000	
20	84,000	84,000	
21	82,000	82,000	
22	80,000	80,000	80,000
23	78,000	78,000	78,000
24	76,000	76,000	76,000
25	74,000	74,000	74,000
26	72,000	72,000	72,000
27	70,000	70,000	70,000
28	68,000	68,000	68,000
29	66,000	66,000	66,000
30	64,000	64,000	64,000
31	62,000	62,000	62,000
32	60,000	60,000	60,000
33	58,000	58,000	58,000
34	56,000	56,000	56,000
35	54,000	54,000	54,000
36	52,000	52,000	52,000
37		50,000	50,000
38		48,000	48,000
39		46,000	46,000
40		44,000	44,000
41		42,000	42,000
42		40,000	40,000
43		38,000	38,000
44		36,000	36,000
45		34,000	34,000
46		32,000	32,000
47		30,000	30,000
48		28,000	28,000
49		26,000	26,000
50		24,000	24,000
51		22,000	22,000
52		20,000	20,000
53	18,000	18,000	
54	16,000	16,000	
55	14,000	14,000	
56	12,000	12,000	
57		10,000	
58		8,000	
59		6,000	
60		4,000	
61		2,000	

	レンジ	ランク	S	A	B	C
チーフ スタッフ	最上位	1	0	0	0	▲1
	R1	2～21	2	1	0	▲1
	R2	22～36	3	2	1	0
事業 スタッフ	最上位	17	0	0	0	▲1
	R1	18～36	2	1	0	0
	R2	37～56	3	2	1	0
支援 スタッフ	最上位	22	0	0	0	▲1
	R1	23～41	2	1	0	0
	R2	42～61	3	2	1	0

(単位：円)	
ステージCt本給表	
1	262,000
2	257,000
3	252,000
4	247,000
5	242,000
6	237,000
7	232,000
8	227,000
9	222,000
10	217,000
11	212,000
12	207,000
13	202,000
14	197,000
15	192,000
16	187,000
17	182,000

【ステージCt昇給表】				
ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2～11	3	2	1	0
12～17	5	4	3	0

(単位：円)	
初任給	
大卒・院卒	217,000
高専卒	202,000

10) C2とC1の統合に伴う対応

C2とC1を23年4月1日に統合をおこなうことによる個別対応をおこないます。

個別対応については、23年3月31日時点でC1に格付けされているステージCを対象者とし、個々の本給に対して、C2とC1の資格給の差額分（195,000円⇒217,000円 ※ベア2,000円を含む）を引き上げる対応をおこないます。

11) 初任給引き上げに伴う対応

23年4月入社の人初任給については、採用競争力の強化などを踏まえ、水準の引き上げ（大卒：210,000円⇒217,000円 ※ベア2,000円を含む）をおこない要求します。

要求の内容で初任給を引き上げた場合は、22年度までに新卒で入社したステージCとの水準バランスが取れなくなるため、C本給表の各ランクの金額を読み替え、現行より、ベースアップ分を含め、一律7,000円引き上げる対応をおこないます。

※2023年4月1日時点において、ステージC既存者全員を対応の対象者とします。

12) 新本給表への移行方法について

新本給表への移行方法については、対象者への影響度合いなどを踏まえながら、引き続き労使協議をおこない、新本給表の運用開始時期である23年6月16日より以前に、別途、対象者へのVOICEと審議決定をおこなう予定です。

4. メイト社員人事賃金制度の改定について 【審議決定事項】

1) 本給表改定の考え方

メイト社員の本給表改定については、社員同様にメイト社員としてのキャリアにおけるステップ感がより実感できる体系や、社員転換した場合の魅力度向上、本給移行のわかりやすさなどの観点から、社員の改定に合わせて同時におこないます。

具体的な体系としては、「資格給＋個人成果給」の設定とし、資格給は、社員とのバランスを図りながら、メイト社員としての水準を設定します。

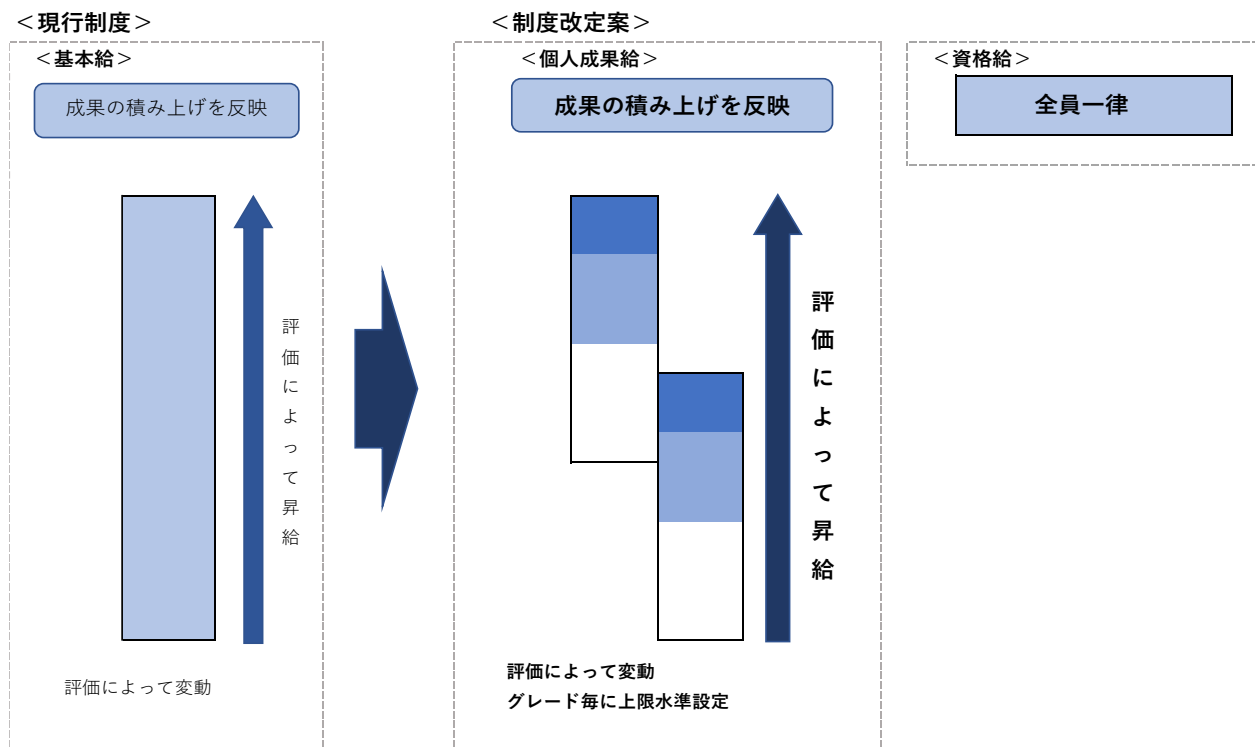
個人成果給については、社員同様、等級（グレード）ごとに分けた2本の設定とします。

※役割給については、メイト社員の期待役割や現行の働き方などを踏まえ、設定しない事とします。

<メイト社員の新本給体系の構成要素>

現行	改定後
基本給のみ	資格給：メイト社員一律 個人成果給：評価による積み上げ

<本給体系改定の全体像>



2) 新本給表の概要

①メイト社員新本給表 ※23 年 6 月 16 日から運用開始

(単位：円)	
資格給	42,000

個人成果給 (単位：円)		(単位：円)
ランク	G 2	G 1
1	215,000	
2	214,000	
3	213,000	
4	212,000	
5	211,000	
6	210,000	
7	209,000	
8	208,000	
9	207,000	
10	206,000	
11	205,000	
12	204,000	
13	203,000	
14	202,000	
15	201,000	
16	200,000	
17	199,000	
18	198,000	
19	197,000	
20	196,000	
21	195,000	
22	194,000	
23	193,000	
24	192,000	
25	191,000	
26	190,000	
27	189,000	
28	188,000	
29	187,000	
30	186,000	
31	185,000	
32	184,000	184,000
33	183,000	183,000
34	182,000	182,000
35	181,000	181,000
36	180,000	180,000
37	179,000	179,000
38	178,000	178,000
39	177,000	177,000
40	176,000	176,000
41	175,000	175,000
42		174,000
43		173,000
44		172,000
45		171,000
46		170,000
47		169,000
48		168,000
49		167,000
50		166,000
51		165,000
52		164,000
53		163,000
54		162,000
55		161,000
56		160,000
57		159,000
58		158,000
59		157,000
60		156,000
61		155,000
62		154,000
63		153,000
64		152,000
65		151,000
66		150,000
67		149,000
68		148,000
69		147,000
70		146,000
71		145,000
72		144,000
73		143,000
74		142,000

(単位：円)				
最上位	S	A	B	C
R 1	5,000	3,000	1,000	0
R 2	7,000	5,000	3,000	0
R 3	9,000	7,000	5,000	0

②新本給表の運用開始時期

メイト社員の新本給表は、今年度の本給評価反映を現在の本給表・昇給表により、23年6月15日におこなうことから、評価反映後の23年6月16日からの運用開始とします。

③資格給について

メイト社員の資格給の水準については、同時に改定をおこなう社員とのバランスを図り下記の通り設定します。

＜メイト社員の資格給＞

現行	改定後
設定無し	42,000 円 ※ベアを 2,000 円反映

④個人成果給について

個人成果給については、メイト社員としての個人評価の積み上げを反映する構成要素として設定します。

具体的な体系については、キャリアを積み上げていく中において、ステップ感がより実感できるように、個人成果給のテーブルを等級（グレード）ごとに2本の設定とします。

テーブルの水準の違いについては、メイト社員としての成果の再現性の違いと位置づけ、上位グレードへの進級については、一定の要件を設け、会社が認めた場合に進級する設定とします。（※進級についての詳細はP84を参照）

3) 23 年 4 月 1 日～23 年 6 月 15 日までの本給表について

新本給表の運用開始時期（23 年 6 月 16 日）までは、現在のメイト社員本給表を継続しますが、ベースアップ要求により、ランクごとの基本給の水準を見直すことから、下記の通りの本給表とします。

<※23 年 4 月 1 日～23 年 6 月 15 日まで使用のメイト社員本給表>

※23 年 4 月 1 日入社 of メイト社員とフェロー社員からの転換者は 4 月 1 日から運用し、メイト社員既存者は 4 月 16 日からの運用となります。

<本給表>

ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給
1	257,000	16	242,000	31	227,000	46	212,000	61	197,000	76	182,000
2	256,000	17	241,000	32	226,000	47	211,000	62	196,000	77	181,000
3	255,000	18	240,000	33	225,000	48	210,000	63	195,000	78	180,000
4	254,000	19	239,000	34	224,000	49	209,000	64	194,000	79	179,000
5	253,000	20	238,000	35	223,000	50	208,000	65	193,000	80	178,000
6	252,000	21	237,000	36	222,000	51	207,000	66	192,000	81	177,000
7	251,000	22	236,000	37	221,000	52	206,000	67	191,000	82	176,000
8	250,000	23	235,000	38	220,000	53	205,000	68	190,000	83	175,000
9	249,000	24	234,000	39	219,000	54	204,000	69	189,000	84	174,000
10	248,000	25	233,000	40	218,000	55	203,000	70	188,000		
11	247,000	26	232,000	41	217,000	56	202,000	71	187,000		
12	246,000	27	231,000	42	216,000	57	201,000	72	186,000		
13	245,000	28	230,000	43	215,000	58	200,000	73	185,000		
14	244,000	29	229,000	44	214,000	59	199,000	74	184,000		
15	243,000	30	228,000	45	213,000	60	198,000	75	183,000		

※基本給にベアの 2,000 円を反映

4) 新本給表への移行方法について

新本給表への移行方法については、対象者への影響度合いなどを踏まえながら、引き続き労使協議をおこない、新本給表の運用開始時期である 23 年 6 月 16 日より以前に、別途、対象者への V O I C E と審議決定をおこなう予定です。

5) 上位グレードへの進級について

上位グレードへの進級（G 1 ⇒ G 2）については、進級要件を設け、会社が認めた場合に認定するものとします。（※G 2 から G 1 への降級は、原則ないものとします。）

具体的な進級要件については、下記の通りとなります。

<進級要件・運用フロー>

【G 1 ⇒ G 2】

<進級要件>

- ・上位グレードとの重複ランクへ到達した者
- ・重複ランクへ到達時、本給評価を過去 3 回の内 1 回、A 評価以上の者（過去 3 回に達していない場合でも、評価要件を満たしていれば対象とする。）
- ・所属長による進級考課で A の者

【進級後の個人成果給の格付けルール】

各上位等級に進級した場合の個人成果給への格付けは、横スライドをおこなった上で、同水準ランクに格付けするルールとします。

※進級後の本給評価は、進級格付け後のレンジとランクに基づき反映するルールとします。

6) 社員転換要件について

①転換要件について

メイト社員については、今後、中途入社・新卒入社を問わず、採用を強化していくことも想定されています。

従って、中途・新卒のそれぞれの位置づけを整理し、社員へチャレンジできる機会の拡大も目的とする中で、メイト社員としての在籍年数について、転換要件の一部見直しをおこないます。

②社員転換時の本給移行について

ステージCに転換した場合の本給移行については、分かりやすさの観点から、移行時の個人成果給の金額を、ステージCの個人成果給において、同金額のランクに格付けすることを想定しています。

また本給移行時は、上記の個人成果給に、ステージCの資格給と、転換時に担う役割給を加算して設定することで、社員転換時の魅力度向上にも繋げていきます。

※新本給表への制度改定は、今年度の本給評価反映後の2023年6月16日を予定しており、且つ、メイト社員からステージCへの転換が毎年4月1日であることから、上記の社員転換による本給移行の運用開始については、2024年4月1日からとします。

<23年度以降のステージCへの転換要件>

<転換要件>

- ・メイト社員として3年以上（中途入社者については2年以上）勤務した者、及び成果を発揮している人材
- ・社員と同様に将来的にマネジメントを目指す人材
- ・本人が希望していること
- ・所属長の推薦のある者

※現在の転換要件は、入社経緯に関わらずメイト社員として3年以上（その他は変更なし）

<ステージC本給表への移行方法>

<2023年4月1日の社員転換後の本給格付け>

- ・転換時のメイト社員の本給総額から、現ステージC1の資格給197,000円を差し引いた金額の同額、もしくは、直近上位の役割成果給のランクに格付け（但し、同額の金額が無い場合は、61ランク（2,000円）に格付け）

※社員転換以降、6月15日までの本給は、ステージC資格給：217,000円と、格付けされる役割成果給の金額を加算した水準となります。

※2023年4月から6月15日まで運用のステージC本給表はP79を参照

<2024年4月1日からの社員転換後の本給格付け>

- ・転換時のメイト社員の本給総額から、資格給42,000円を差し引いた個人成果給と同額のステージCの個人成果給のランクに格付け

※転換時の本給は、ステージCの資格給52,000円と、格付けの個人成果給の金額と、役割給①～③いずれかの金額を加算した水準となります。

※2023年6月16日から運用のステージC本給表はP71を参照

7) 賞与支給表の対応について

メイト社員については、本給表の見直しに伴い、グレード別の個人成果給の設定とするため、新本給表に連動させる形として、賞与支給表の改定をおこないます。

あらたな賞与支給表については、評価間だけではなく、グレードごとにおいても水準にメリハリをつけた設計とします。(賞与支給表改定後の運用開始は、23年12月賞与からスタートとします。)

※次の23年6月支給賞与については、現在の賞与支給表を基にした交渉と支給をおこないます。

<交渉のベースとなるあらたな賞与支給表> ※23年12月賞与から運用開始

<12月賞与>

支給ヶ月	S	A	B	C	D
G2	1.65	1.50	1.25	1.00	0.85
G1	1.60	1.45	1.20	0.95	0.80

<6月賞与>

支給ヶ月	S	A	B	C	D
G2	1.75	1.60	1.35	1.10	0.95
G1	1.70	1.55	1.30	1.05	0.90

<参考：現在運用の交渉のベースとなる賞与支給表> ※23年6月賞与まで運用

<12月賞与>

(単位：ヶ月)

S	A	B	C	D
1.60	1.45	1.20	0.95	0.80

<6月賞与>

(単位：ヶ月)

S	A	B	C	D
1.70	1.55	1.30	1.05	0.90

5. 技能社員の雇用形態新設（対象：家具製造担当の社員）【審議決定事項】

三越製作所の家具製造担当の社員については、今年度の労使通年協議において、働き方の特性や求められる貢献や成果、異動配置の状況、キャリア志向などを整理する中、現行の社員制度から切り分け、あらたな雇用形態を新設（名称：技能社員）し、原則、転換をおこなった上で、23年4月より運用を開始していきます。

技能社員について、労働時間や年間休日数、有給休暇の付与日数など、働き方に影響する項目は、概ね、現行の社員制度を継続していきます。

一方で、本給体系や賞与支給表、評価シートなどの評価制度、キャリアアップの仕組みなどについては、技能社員として独自の制度を新設します。

1) 技能社員新設の考え方

①働き方の特性を踏まえた評価制度の在り方

現在、IMP Dを含む三越伊勢丹グループでは、役割成果主義に基づき、担う役割やそれに基づく処遇や評価が決定される評価の運用をおこなっていますが、家具製造担当については、技術やその積み上げをより重視し、技術を基にした貢献に対する評価（職能主義の考え方）がより処遇に反映される評価制度があるべきだと捉えています。

②採用のフローや入社動機

これまで、家具製造担当者の採用（新卒・中途含む）では、専門的な知識や技術を学ぶ木工製造の職業訓練校卒業生や、同業他社で木工製造を経験しているメンバーの採用を中心におこなっており、入社動機についても、木工製品の製造に従事し、その上で、会社に貢献することを目的として入社していると捉えています。

③キャリア志向や実際の異動配置の状況

家具製造担当者については、家具製造業務での担当を継続し、キャリアを積むことを望むメンバーがほとんどであると捉えていることや、これまで、家具製造担当者が、他の部署へ人事異動した実績が無いことも確認しています。

これらのことを踏まえ、あらたな雇用形態を新設し、本給制度や評価制度について、独自の制度を設計していくこととしました。

<参考：役割成果主義と職能主義の違いについて>

評価や処遇反映の考え方	
役割成果主義（現在の運用）	職能主義（技能社員新設後の運用）
戦略上落とし込まれた役割と役割を踏まえた成果および成果行動（成果に向けたプロセス）に対して処遇反映をおこなう。	能力や技術をもとにした貢献に対して処遇反映をおこなう。

※対象者への同意書提出の対応について

家具製造担当者については、雇用形態が変更となることから、労働条件含め内容確認の上で、同意書による本人同意の対応を3月頃に予定しています。（※詳細は会社から案内される予定です。）

2) 技能社員制度の概要

①働き方に関わる項目

項目	内容
労働時間	1日：7時間35分（現行より10分短縮予定 ※詳細はP112 参照） 週平均：36時間10分 年間：1,881時間
休日数	年間：117日（各休：109日・連各8日）
年次有給休暇	毎年の4月に最大22日（勤続年数による）付与 ※勤続年数は社員での年数を継続
ストック有給休暇	社員での取得条件や、これまでの積み立て日数を継続
その他の休暇	慶弔災害休暇など、社員での制度を継続
育児関連制度	育児休職規程・育児勤務規程共に社員の規程を継続
介護関連制度	介護休職規程・介護勤務規程共に社員の規程を継続
短時間勤務制度	社員の規程を継続
キャリア形成支援制度	自己申告制度など、社員の各種制度を継続
定年退職時期	60歳（60歳になる誕生日月の月末の1日前） ※60歳以降の継続雇用は23年度協議予定（詳細はP115 参照）

②賃金や手当、福利厚生などに関わる項目

項目	内容
本給体系	技能社員としての本給表・昇給表を新設（詳細はP89を参照）
本給評価	・等級に関わらず半期ごとに評価実施 ・賃金への反映は毎年の6月16日から（7月支給給与から）
給与計算期間	前月16日～当月15日
給与支給日	毎月25日
賞与支給表	技能社員としての賞与支給表を新設（詳細はP95参照）
賞与支給時期	6月・12月
賞与評価	等級に関わらず半期ごとに評価実施
評価シート	技能社員として新設（詳細はP101参照）
退職金制度	退職一時金制度・確定拠出年金制度を継続（詳細はP96参照）
扶養家族手当	現受給者を対象に2023年度は継続（新規対象者がいる場合は都度労使で確認をおこないます。） ※技能社員における手当の対象の範囲について、社員とのバランスも踏まえながら2023年度に検討します。
資格手当	社員の規程を継続
社宅管理規程	社員の規程を継続
共済会区分	L会員

※その他、記載が無い項目に関しては、原則として、社員制度の内容を継続します。

3) 期待役割について

技能社員の期待役割については、下記の内容として設定します。

雇用形態	期待役割
技能社員	会社が求める特別な資格、技能、知識、経験、感性を最大限に活用して専門能力を発揮し、高付加価値製品の製造・開発を通じて、会社のミッション・ビジョンへの貢献を期待。

4) 本給体系の整備について

技能社員の本給表は、職能の考え方を踏まえ、技術とその積み上げを反映する体系とすることや、あらたに設定する等級ごとに個人成果給を設定します。(※評価制度はP97~100を参照)

また、技能社員の新本給表は、23年4月1日から運用を開始し、合わせて、現本給表からの本給移行も同じタイミングでおこないます。(新本給表への移行方法はP92を参照)

①技能社員新本給表

資格給		(単位：円)	
1等級	2等級	3等級	4等級
52,000	62,000	72,000	87,000

職務手当			(単位：円)
班長リーダー	班長	副班長	
20,000	10,000	5,000	

個人成果給					(単位：円)
号棒	1等級	2等級	3等級	4等級	
1	165,000	199,000	260,000	321,000	
2	166,000	200,000	261,000	322,000	
3	167,000	201,000	262,000	323,000	
4	168,000	202,000	263,000	324,000	
5	169,000	203,000	264,000	325,000	
6	170,000	204,000	265,000	326,000	
7	171,000	205,000	266,000	327,000	
8	172,000	206,000	267,000	328,000	
9	173,000	207,000	268,000	329,000	
10	174,000	208,000	269,000	330,000	
11	175,000	209,000	270,000	331,000	
12	176,000	210,000	271,000	332,000	
13	177,000	211,000	272,000	333,000	
14	178,000	212,000	273,000	334,000	
15	179,000	213,000	274,000	335,000	
16	180,000	214,000	275,000	336,000	
17	181,000	215,000	276,000	337,000	
18	182,000	216,000	277,000	338,000	
19	183,000	217,000	278,000	339,000	
20	184,000	218,000	279,000	340,000	
21	185,000	219,000	280,000	341,000	
22	186,000	220,000	281,000	342,000	
23	187,000	221,000	282,000	343,000	
24	188,000	222,000	283,000	344,000	
25	189,000	223,000	284,000	345,000	
26	190,000	224,000	285,000		
27	191,000	225,000	286,000		
28	192,000	226,000	287,000		
29	193,000	227,000	288,000		
30	194,000	228,000	289,000		
31	195,000	229,000	290,000		
32	196,000	230,000	291,000		
33	197,000	231,000	292,000		
34	198,000	232,000	293,000		
35	199,000	233,000	294,000		
36	200,000	234,000	295,000		
37	201,000	235,000	296,000		
38	202,000	236,000	297,000		
39	203,000	237,000	298,000		
40	204,000	238,000	299,000		
41	205,000	239,000	300,000		
42	206,000	240,000	301,000		
43	207,000	241,000	302,000		
44	208,000	242,000	303,000		
45		243,000	304,000		
46		244,000	305,000		
47		245,000	306,000		
48		246,000	307,000		
49		247,000	308,000		
50		248,000	309,000		
51		249,000	310,000		
52		250,000	311,000		
53		251,000	312,000		
54		252,000	313,000		
55		253,000	314,000		
56		254,000	315,000		
57		255,000	316,000		
58		256,000	317,000		
59		257,000	318,000		
60		258,000	319,000		
61		259,000	320,000		
62		260,000	321,000		
63		261,000	322,000		
64		262,000	323,000		
65		263,000	324,000		
66		264,000	325,000		
67		265,000	326,000		
68		266,000	327,000		
69		267,000	328,000		
70		268,000	329,000		
71		269,000	330,000		
72		270,000	331,000		
73		271,000	332,000		
74		272,000	333,000		
75		273,000	334,000		
76		274,000	335,000		
77		275,000	336,000		
78		276,000	337,000		
79		277,000	338,000		
80		278,000	339,000		
81		279,000	340,000		

昇給表					(単位：円)
	S	A	B	C	
R 1	12,000	8,000	4,000	0	
R 2	6,000	4,000	2,000	0	
R 3	4,000	2,000	1,000	-1,000	
R 4	2,000	1,000	0	2,000	
最上位	0	0	0	-2,000	

技能見習員本給表		(単位：円)
1	182,000	
2	187,000	
3	192,000	
4	197,000	
5	202,000	
6	207,000	
7	212,000	
8	217,000	
9	222,000	
10	227,000	
11	232,000	
12	237,000	
13	242,000	
14	247,000	
15	252,000	
16	257,000	

技能見習員昇給表					(単位：円)
	S	A	B	C	
R1	25,000	20,000	15,000	0	
R2	20,000	15,000	10,000	0	
R3	15,000	10,000	5,000	0	

初任給		(単位：円)
大卒・院卒	217,000	
高専卒	202,000	
高校卒	182,000	

②等級について

等級については、技術の高さや技術を踏まえた期待される成果などを基準として、4つの設定をおこない、本給体系とも連動させた運用とします。

具体的内容については、現行の要員体制や働き方などを踏まえて、等級ごとに下記のように設定します。

※等級の設定に伴い、技能社員では、現行の社員にて運用をおこなっているステージ制（ステージA～C）の設定はおこないません。

<各等級の概要>

等級	等級別の位置づけ
4 等級	高度な技術や経験を活かしながら、周囲への模範となり、行程管理・安全管理・技術指導・原価計算など、工場全体に関わるミッションを高いレベルで遂行する。
3 等級	これまでの技術や経験を駆使しながら、技術指導・創意工夫・業務改善などの業務や、工程管理など、工場全体の運営に関わるミッションも遂行する。
2 等級	技術の更なる向上を目指し、自身の担当やセクションにおいて、業務やミッションを正確かつ確実に遂行する。
1 等級	上司や先輩の指導・助言を踏まえて、技術の向上を目指しながら、与えられた業務やミッションを正確に遂行する。

③資格給について

資格給は、雇用形態そのものをあらかず位置づけとして設定します。

また、資格給の水準については、等級ごとにメリハリを設けた設定とします。

<資格給>

4 等級	3 等級	2 等級	1 等級
87,000 円	72,000 円	62,000 円	52,000 円

※2,000 円のベアを反映

④個人成果給について

個人成果給は、格付けされる等級と、個人評価の積み上げを踏まえた号俸（現社員本給表ではランク）により、個別に水準が決定します。

⑤昇給表について

昇給表では、本給評価を踏まえ、昇給など処遇に反映させていきます。

具体的には、個人成果給の格付け号俸と昇給表を基に、評価による昇給金額が決定する運用とします。

⑥職務と職務手当について

職務については、現在、工場全体を統括する「班長リーダー」や、工程のセクションごとに「班長」が設定され運用をおこなっています。

23年4月以降は、実態も踏まえ、あらたに「副班長」を設定することや、職務ごとの位置づけを明確にし、職務に任命された場合は、別途、職務手当を支給する運用とします。（※職務手当の支給は、技能社員本給表の運用開始後の7月給与からとします。）

＜職務の各位置づけと職務手当＞

職務	職務手当	位置づけ
班長リーダー	20,000 円	全体計画の作成や運営管理といった工場全体を統括するリーダー
班長	10,000 円	セクション内の工程管理やサポート支援、判断などをおこなうリーダー
副班長	5,000 円	班長との連携やサポート、不在時の代行をおこなうサブリーダー

⑦育成期間について

技能社員新設後、家具製造工場への新卒採用は技能社員でおこない、入社後については、社員におけるステージCt 期間と同様に育成期間を設定します。

育成期間での位置づけは、技術の向上を目指すことを主な目的とし、期間については、学歴を問わず同じ年数として4年間とします。

また、育成期間の名称は、育成期間での位置づけを踏まえて、技能見習員とします。

＜育成期間の概要＞

内容	具体的内容
名称	技能見習員
位置づけ	上司や先輩の指導を受けながら、家具製造に関わる基本的な技術の習得を目指し、今後、担当するセクションやミッションを正確に遂行できる能力を期間内に身につける。
期間	入社後4年間

⑧育成期間終了後の本給格付け

4年間の育成期間終了後は、期間中において、一定評価（B評価を基準）以上を継続した場合を原則として、等級1に格付けする運用とします。

格付けルールについては、移行時の本給総額から、等級1の資格給52,000円を差し引いた金額と同じ等級1の号俸に格付けする運用とします。

⑨初任給引き上げに伴う対応

23年4月入社の技能見習員については、採用競争力の強化などを踏まえ、初任給水準の引き上げ（大卒：210,000円⇒217,000円、高卒：175,000円⇒182,000円 ※2,000円のベアを反映）を要求します。

初任給を引き上げた場合、22年度までに新卒で入社した技能見習員（現Ct）との水準バランスが取れなくなるため、技能見習員本給表の各号俸の金額を読み替え、現行より一律7,000円（2,000円のベア反映）引き上げる対応をおこないます。

※2023年4月1日時点において、技能見習員既存者全員を対応の対象者とします。

⑩新本給表への移行方法について

<移行の考え方>

新本給表への移行方法は、等級ごとの位置づけや職能評価基準（P97～100 参照）、対象者の現在のステージ別の働き方、家具製造としての勤続年数や経験年数などを総合的に鑑み、最初に、格付けの等級を決定する対応をおこないます。

格付け等級の決定後は、移行時の本給総額から、各等級で設定の資格給を差し引き、同額の個人成果給の号俸に格付けをおこないます。

【ステージ別の格付け等級】

移行時の社員ステージ	格付けの等級
ステージB	3 等級
ステージC	2 等級もしくは 1 等級
ステージCt	技能見習員

また、ステージCの格付けについては、等級ごとの位置づけと、想定する 2 等級までに必要な実務の経験年数を踏まえ、下記の通りとします。

【ステージC在籍年数別の格付け等級】

移行時の在籍年数	格付けの等級
入社 9 年目以上のステージC	2 等級
入社 8 年目以下のステージC	1 等級

※但し、中途入社者については、家具製造担当で採用する場合、同業の経験があることを前提としていることから、ステージCとして中途入社の場合は、IMP D入社 5 年目以上で、2 等級に格付けするものとします。

<具体的な移行方法>

移行にあたっては、上記で決定した等級の対象者ごとに、下記の通りとします。

【ステージ別の移行方法】

移行時のステージ	移行方法
ステージB	移行時の本給－72,000 円（3 等級の資格給）で算出された金額と同水準の 3 等級の個人成果給の号俸に格付け
ステージC （入社 9 年目以上）	移行時の本給－62,000 円（2 等級の資格給）で算出された金額と同水準の 2 等級の個人成果給の号俸に格付け
ステージC （入社 8 年目以下）	移行時の本給－52,000 円（1 等級の資格給）で算出された金額と同水準の 1 等級の個人成果給の号俸に格付け
ステージCt	技能見習員本給表の当該の号俸に格付け（初任給引き上げを反映した当該号俸）

※上記に、ベースアップ要求分の 2,000 円を別途反映した上で格付けします。

⑪2022 年度本給評価反映の対応（2023 年 6 月 16 日実施）

2022 年度本給評価反映は、社員としての本給評価をおこなうため、移行時の本給金額を元に、現社員がベースの本給表・昇給表により本給評価反映をおこないます。

評価反映実施後の本給金額をもって、同等級内の技能社員の本給表にあらためて格付けをおこないます。

<現ステージB対象：本給評価反映時に使用する本給表・昇給表>

(単位：円)	
資格給	67,000

【役割成果給】		(単位：円)					
ランク	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7

1	430,000		
2	428,000		
3	426,000		
4	424,000		
5	422,000		
6	420,000		
7	418,000		
8	416,000		
9	414,000		
10	412,000		
11	410,000		
12	408,000		
13	406,000		
14	404,000		
15	402,000		
16	400,000	400,000	
17	398,000	398,000	
18	396,000	396,000	
19	394,000	394,000	
20	392,000	392,000	
21		390,000	
22		388,000	
23		386,000	
24		384,000	
25		382,000	
26		380,000	
27		378,000	378,000
28		376,000	376,000
29		374,000	374,000
30		372,000	372,000
31		370,000	370,000
32		368,000	368,000
33		366,000	366,000
34		364,000	364,000
35		362,000	362,000
36		360,000	360,000
37		358,000	358,000
38			356,000
39			354,000
40			352,000
41			350,000
42			348,000
43			346,000
44			344,000
45			342,000
46			340,000
47			338,000
48			336,000
49			
50			
51			
52			
53			
54			
55			
56			
57			
58			
59			
60			
61			
62			
63			
64			
65			
66			
67			
68			
69			
70			
71			
72			
73			
74			
75			
76			
77			
78			
79			
80			
81			
82			
83			
84			
85			
86			
87			

【昇給表】							
ゾーン	レンジ	ランク	S	A	B	C	D
各ゾーン	最上位	1	0	0	0	▲1	▲2
B1	R1	2~15	2	1	0	▲1	▲2
B2		16~26					
B3		27~37					
B4		38~48					
B5		49~59					
B6		60~70					
B7		71~87					
B1	R2	16~20	3	2	1	0	▲1
B2		27~37					
B3		38~48					
B4		49~59					
B5		60~70					
B6		71~81					

(単位：円)	
ステージB初任	354,000

<現ステージC対象：本給評価反映時に使用する本給表・昇給表>

(単位：円)

ベース給	217,000
------	---------

【役割成果給】 (単位：円)

ランク	チーフS	事業S	支援S
1	122,000		
2	120,000		
3	118,000		
4	116,000		
5	114,000		
6	112,000		
7	110,000		
8	108,000		
9	106,000		
10	104,000		
11	102,000		
12	100,000		
13	98,000		
14	96,000		
15	94,000		
16	92,000		
17	90,000	90,000	
18	88,000	88,000	
19	86,000	86,000	
20	84,000	84,000	
21	82,000	82,000	
22	80,000	80,000	80,000
23	78,000	78,000	78,000
24	76,000	76,000	76,000
25	74,000	74,000	74,000
26	72,000	72,000	72,000
27	70,000	70,000	70,000
28	68,000	68,000	68,000
29	66,000	66,000	66,000
30	64,000	64,000	64,000
31	62,000	62,000	62,000
32	60,000	60,000	60,000
33	58,000	58,000	58,000
34	56,000	56,000	56,000
35	54,000	54,000	54,000
36	52,000	52,000	52,000
37		50,000	50,000
38		48,000	48,000
39		46,000	46,000
40		44,000	44,000
41		42,000	42,000
42		40,000	40,000
43		38,000	38,000
44		36,000	36,000
45		34,000	34,000
46		32,000	32,000
47		30,000	30,000
48		28,000	28,000
49		26,000	26,000
50		24,000	24,000
51		22,000	22,000
52		20,000	20,000
53		18,000	18,000
54		16,000	16,000
55		14,000	14,000
56		12,000	12,000
57			10,000
58			8,000
59			6,000
60			4,000
61			2,000

	レンジ	ランク	S	A	B	C
チーフ スタッフ	最上位	1	0	0	0	▲1
	R1	2～21	2	1	0	▲1
	R2	22～36	3	2	1	0
事業 スタッフ	最上位	17	0	0	0	▲1
	R1	18～36	2	1	0	0
	R2	37～56	3	2	1	0
支援 スタッフ	最上位	22	0	0	0	▲1
	R1	23～41	2	1	0	0
	R2	42～61	3	2	1	0

(単位：円)

技能見習員本給表	
1	262,000
2	257,000
3	252,000
4	247,000
5	242,000
6	237,000
7	232,000
8	227,000
9	222,000
10	217,000
11	212,000
12	207,000
13	202,000
14	197,000
15	192,000
16	187,000
17	182,000

【ステージC昇給表】

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2～11	3	2	1	0
12～17	5	4	3	0

(単位：円)

初任給	
大卒・院卒	217,000
高専卒	202,000
高卒	182,000

5) 賞与支給表について

技能社員新設に伴い、交渉のベースとなる賞与支給表についても新設をおこないます。

技能社員の賞与支給表は、等級別、且つ評価別に支給ヶ月のメリハリを設けた設計とします。(技能社員の賞与支給表の運用開始は、23 年 12 月賞与からとします。)

※次の 23 年 6 月支給賞与については、社員として在籍の 2022 年度の業績や評価を反映することから、現行の社員賞与支給表を基にした交渉と支給をおこないます。

<交渉のベースとなる技能社員賞与支給表> ※23 年 12 月賞与から運用開始

【12月賞与】

支給ヶ月
1.00



支給ヶ月	4 等級	3 等級	2 等級	1 等級	見習員
S	2.05	2.00	1.75	1.70	1.65
A	1.65	1.60	1.45	1.40	1.35
B	1.25	1.20	1.15	1.10	1.05
C	0.85	0.80	0.85	0.80	0.75
D	0.45	0.40	0.55	0.50	0.45

【6月賞与】

支給ヶ月
1.00



支給ヶ月	4 等級	3 等級	2 等級	1 等級	見習員
S	2.20	2.15	1.90	1.85	1.70
A	1.80	1.75	1.60	1.55	1.40
B	1.40	1.35	1.30	1.25	1.10
C	1.00	0.95	1.00	0.95	0.80
D	0.60	0.55	0.70	0.65	0.50

<参考：現在の交渉のベースとなる社員賞与支給表> ※23 年 6 月賞与まで運用

【社員ステージB】

【12月賞与支給表】

支給ヶ月
2.00ヶ月

【6月賞与支給表】

支給ヶ月
1.00ヶ月



支給ヶ月	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6 新任	B 7
S	2.75	2.60	2.45	2.30	2.15	2.00	1.30
A	2.35	2.20	2.05	1.90	1.75	1.60	0.90
B	1.95	1.80	1.65	1.50	1.35	1.20	0.50
C	1.55	1.40	1.25	1.10	0.95	0.80	0.10
D	1.15	1.00	0.85	0.70	0.55	0.40	0.00

【社員ステージC】

【12月賞与支給表】

支給ヶ月
1.80ヶ月



資格別評価別定額 (円)			
	C 2	C 1	C t
S	190,000	110,000	110,000
A	140,000	80,000	80,000
B	90,000	50,000	50,000
C	40,000	20,000	20,000
D	0	0	0

【6月賞与支給表】

資格別支給ヶ月		
C 2	C 1	C t
1.96ヶ月	1.85ヶ月	1.85ヶ月



資格別評価別定額 (円)			
	C 2	C 1	C t
S	190,000	110,000	110,000
A	140,000	80,000	80,000
B	90,000	50,000	50,000
C	40,000	20,000	20,000
D	0	0	0

6) 退職給付制度について

技能社員の退職給付制度については、現在、社員で運用をおこなっている退職一時金制度と、確定拠出金制度の2つの制度を導入します。

退職一時金制度については、現在の社員の給付表に連動した設計をなっているため、技能社員の給付体系に合わせて、退職一時金ポイント表の新設をおこないます。

確定拠出年金制度については、会社拠出金など、社員の現行制度を継続します。

①技能社員の退職給付制度

	内容	技能社員制度
退職一時金制度	等級に基づき、毎月ポイント（ポイント単価1,000円）を加算し、退職時にポイント累計を退職金として受け取る制度	技能社員としての退職一時金ポイント表を新設
確定拠出年金制度	会社拠出金を元に、資産運用をおこない、原則60歳以降に年金または一時金として受け取る制度	現在の社員制度の水準を継続

②技能社員退職一時金ポイント表

等級ポイント

	4等級	3等級	2等級	1等級	見習員
通常勤務	44	42	22	20	13
休職・欠勤	5	5	5	5	5
短時間（7時間）	43	41	21	20	13
短時間（6時間）	42	40	20	19	12
短時間（5時間）	40	38	19	18	12

※ポイント単価は1,000円

③技能社員の確定拠出年金制度 ※現行の社員制度を継続

「標準報酬月額×13.9／1,000＋7,000円」で算出した金額を毎月会社が拠出

7) 職能評価基準の設定について

職能評価基準は、家具製造の業務をおこなうために必要な技術や能力に加えて、技術や能力を踏まえた成果につながる職務行動例（職務遂行能力）を、等級別に整理したものとなります。

具体的には、成果につながる行動例を設け、等級ごとの職務遂行のための基準とし、業務をすすめるために求められる必要な知識要件も含めて整理・体系化しています。

これらの職能評価基準を明確にすることにより、技能社員における評価や、進級を目指す場合の基準となります。

技能社員における等級ごとに職能評価基準は下記の通りとなります。

等級	職務の範囲	職能評価基準
4 等級	班長リーダー まで	【技術能力】 ・ 業界における高度な知識を有し、業界の動きや最新情報にも精通している。 ・ 工場内各セクションの業務内容について正確に把握している。 ・ 自身が使用する工具のみならず、工場全体の工具や器具の状態に目を配り、常に最善の状態ですべての業務に取り組める環境づくりをおこなっている。 <加工> ・ 指物技術を使用した家具製作ができる。 ・ 訓練校などの講師や外部に対して講演をする等を通じて工場の広報活動ができる。 ・ 協力会社に技術指導ができ、同業他社からも認められる人材。 <塗装> ・ 訓練校などの講師や外部に対して講演をする等を通じて工場の広報活動ができる。 ・ 協力会社に技術指導ができ、同業他社からも認められる人材。 <張装> ・ 大型案件の積算、図面指示・調整や外部製作を含む取りまとめを行い、突発的な案件でもメンバーを取り纏め対応ができる。 ・ 訓練校などの講師や外部に対して講演をする等を通じて工場の広報活動ができる。 ・ 協力会社に技術指導ができ、同業他社からも認められる人材。 【意思決定能力・行動能力】 ・ 組織としての決断が必要な状況に応じて、情報や知識、自らの経験に基づき方向性を示すことができる。 ・ 会社の戦略を踏まえながら工場全体の計画を立案し、各セクションに落とし込むことができている。 ・ 組織の状況に対して常に気を配り、課題を発見した場合は、解決のための行動を率先してとることができる。 【対人関係能力】 ・ 業務をすすめる上で、同僚や部下と良好な関係を築いている。 ・ 周囲の模範となり、技術支援のみならず、各工程の進捗や運営に関わる的確なアドバイスができている。 ・ 社内の関係各部門と連携を図りながら業務遂行できている。

等級	職務の範囲	職能評価基準
3 等級	班長リーダー まで	【技術能力】 ・ 業界の知識や動向、最新情報にも明るい。 ・ 工場内各セクションの業務内容について正確に把握している。 ・ 自身が使用する工具のみならず、工場全体の工具や器具の状態に目を配り、常に最善の状態ですべての業務に取り組める環境づくりをおこなっている。 <加工> ・ 製作知識・技術を用い、想像通りに具現化し、更に組立班をまとめることができる。 ・ 製造工程表の作成ができ、班長に製作知識・技術指導ができる。 ・ 社内に対しては設計に構造等の指導を行いながらスムーズな案件進行ができ、社外に対しては協力会社に的確な製作指示を行い希望通りの製品を入荷させることができる。 <塗装> ・ 図面や打合せの情報から人工や材料の使用量の算出ができる。 ・ 見積もり内容に合った段取りや塗装方法をメンバーに指示し、実行させることができる。 ・ 一般家具な家具塗装のみではなく、特殊塗装にも対応できる。 <張装> ・ どのような案件にも対応可能な張装知識・技術を有し、積極的に実行することができる。 ・ 働きやすい環境をつくりながら、メンバーへの適切な指示、技術指導ができる。 【意思決定能力・行動能力】 ・ 工場全体の工程管理、安全管理、原価計算、収支などの業務を理解し遂行できている。 ・ 工場全体として計画を立案し、各セクションに対する的確に落とし込むことができる。 ・ 工場全体として創意工夫や業務改善を意識し、新たな手法を考えることができる。 【対人関係能力】 ・ 業務をすすめる上で、同僚や部下と良好な関係を築いている。 ・ 率先して技術指導や支援や育成を実践している。 ・ 工場全体として、高いリーダーシップを発揮している。

等級	職務の範囲	職能評価基準
2 等級	班長まで	【技術能力】 ・ 自身の担当については、十分な技術を保有している。 ・ 自身の担当において、豊富な知識を有している。 ・ 自身が使用する工具の手入れは怠らず、常に最善の状態で業務に取り組むことができる。 <加工> ・ 技術を応用した家具製作を含め、複雑な製品の図面を解読し、マンガ作成や既製金具の拾い出しができる。 ・ 家具修繕や復元対応ができる。 ・ 現場対応含め、作業指示がメンバーに的確にでき、取り纏め業務を進めることができる。 ・ 製品の製作工程を作成し、工程通りに製作を進め、メンバーに製作知識、技術指導ができる。 ・ 他部署との連携を密にし、品質維持、効率化を図れる。 <塗装> ・ 打合せ等で納期、仕上げに関する意見を的確に伝え、工場全体の工期短縮、品質向上に貢献できる。 ・ これまでに培った経験と新しい技術や知識を駆使し、特殊な塗装に積極的に取り組むことができる。 ・ 各案件の塗装内容、納期、対応するメンバーの習熟度など踏まえた工程管理を行い、 ・ 各部署との連携を積極的に実行し、効率を上げていく意識を持ち実行ができる。 <張装> ・ 土手加工の下ごしらえができる。 ・ 一人で現場対応ができる。 ・ 工程管理を行いながらも図面や打合せの情報から人工や材料の使用量の算出を行い、材料の発注ができる。 ・ 張装業務の説明を行い、その後の調整業務を円滑に進めることができる。 【意思決定能力・行動能力】 ・ 与えられたミッションを正しく理解し、確実に業務遂行できている。 ・ 自身の担当において、収支や工程管理も意識した業務遂行ができている。 ・ 自身の担当において、創意工夫や業務改善を意識し、新たな手法を考えることができる。 【対人関係能力】 ・ 業務をすすめる上で、上司や同僚と良好な関係を築いている。 ・ 自身の担当において、中心となってリーダーシップを発揮している。 ・ 技術の向上など、現状に満足することなく常に自己研鑽をおこなっている。

等級	職務の範囲	職能評価基準
1 等級	副班長まで	【技術能力】 ・ 自身の担当については、一通り経験し、十分に把握した上で業務に取り組むことができる。 ・ 自身が使用する工具の手入れは怠らず、常に最善の状態で業務に取り組むことができる。 <加工> ・ 全ての機械・工具を正しく使用でき、更に鉋で単板などの仕上げ削りができる。 ・ 簡単な製品の図面を解読し、マンガ作成や既製金具の拾い出しができる。 ・ 班長の補佐を行いながら指示された作業の工程を考え正確に実行ができ、簡易的な現場作業を1人で対応ができる。 <塗装> ・ 甲板等の広い面積の仕上げまで行え、鏡面仕上げの全ての工程ができる。 ・ 図面や工程表から、効率を考慮した作業を進めることができる。 ・ 見本板製作、現場での補修などが一人でできる。 ・ 道具・塗材料・作業方法を工夫し、難易度の高い塗装の品質向上に対応できる。 <張装> ・ バネ吊りを含めた布地、詰め物などの下ごしらえができる。 ・ 布地やウレタンの型板製作ができる。 ・ 図面を解読し、張装にとって品質や効率が向上する提案ができる。 【意思決定能力・行動能力】 ・ 上司や先輩の指導や助言を正しく理解し、行動に反映している。 ・ 与えられた業務を正確に遂行している。 【対人関係能力】 ・ 業務をすすめる上で、上司や同僚と良好な関係を築いている。 ・ 業務の習得や技術の向上を図ろうとする高い意欲をもっている。

等級	職務の範囲	職能評価基準
技能 見習 員	※職務は担 わない	【技術能力】 ・ 自身の担当については、基本的な業務を一通りこなすことができる。 ・ 自身が使用する工具の手入れは怠らず、常に最善の状態で業務に取り組むことができる。 【意思決定能力・行動能力】 ・ 上司や先輩の指導や助言を正しく理解し、行動に反映している。 ・ 与えられた業務を正確に遂行している。 【対人関係能力】 ・ 業務をすすめる上で、上司や同僚と良好な関係を築いている。 ・ 業務の習得や技術の向上を図ろうとする高い意欲をもっている。

8) 評価制度の運用について

技能社員の評価制度については、業務特性を踏まえた職能主義の考え方を基に、独自の制度として運用をおこないます。

技能社員の評価は、等級ごとにあらたに設計する評価シートを基に、本給評価と賞与評価をそれぞれおこないます。

本給評価は、予め、等級ごとに設定する必要な能力要件に対して、達成度合いを評価する考え方となり、賞与評価については、能力要件を踏まえた成果の発揮度合いを評価する考え方となります。

賞与評価については、別途設定する賞与目標ガイドラインを参考に、具体的な指標と取り組み内容を目標設定します。

また、工場収支予算の達成度合いについても賞与評価の対象（等級によりウエイトは異なる）とします。

※技能社員の賞与目標ガイドラインについては、会社より別途発信される予定です。

①技能社員の評価の基本的な考え方

項目	内容
本給評価	等級ごとに設定する必要な能力要件に対して、達成度合いを評価
賞与評価	能力要件を踏まえた成果の発揮度合いを評価

②等級ごとの賞与評価ウエイト

等級	行動目標ウエイト	工場収支ウエイト
4 等級	70%	30%
3 等級	80%	20%
2 等級	90%	10%
1 等級	100%	0%
技能見習員	100%	0%

③具体的な評価シート

技能社員の評価シートについては、上記の考え方に基づき、等級ごとに設定します。

※具体的な評価シートは、別紙の資料を参照下さい。

9) 上位等級への進級について

技能社員として、各上位等級への進級については、進級要件の設定や選考をおこない、会社が認めた場合に進級する設定とします。(※上位等級から下位等級への降級は、原則として設定しません。)

具体的な進級要件や選考方法、進級後の運用フローは、下記の通りとなります。

<進級要件・選考方法・運用フロー>

【1等級⇒2等級】

<進級要件>

- ・1等級として35号俸以上に格付けの者
- ・二級家具製作技能（手加工・機械加工・いす張りのいずれか）もしくは、二級木工塗装技能の中で、2つ以上を取得した者
- ・所属長による進級考課がAの者

※上記をすべて満たした場合、2等級に進級する。

【2等級⇒3等級】

<受験要件>

- ・2等級として62号俸以上に格付けの者
- ・エントリーシートを提出し、会社が認めた者
- ・一級家具製作技能（手加工・機械加工・いす張りのいずれか）もしくは、一級木工塗装技能の中で、いずれかを取得した者
- ・職業訓練指導員免許を取得した者
- ・所属長による進級考課がAの者

※上記をすべて満たした場合、選考の対象者となる。

<選考方法>

- ・役員面接
- ・過去の本人評価

※上記を総合的に勘案した上で、進級の可否を判定

【3等級⇒4等級】

<受験要件>

- ・3等級として62号俸以上に格付けの者
- ・エントリーシートを提出し、会社が認めた者
- ・所属長による進級考課がAの者

※上記をすべて満たした場合、選考の対象者となる。

<選考方法>

- ・役員へのプレゼンテーション
- ・役員面接
- ・過去の本人評価

※上記を総合的に勘案した上で、進級の可否を判定

【進級後の個人成果給の格付けルール】

各上位等級に進級した場合は、進級時において、個人成果給が同額の上位等級号俸に格付けするルールとします。

※進級直後の本給評価は、進級格付け後の号俸に基づき反映する運用とします。

10) 技能社員の次年度の検討内容について

①60 歳以降の継続雇用について

技能社員の定年退職の時期について、今回の制度導入時点では 60 歳としていますが、2023 年度の労使通年協議では、60 歳以降の継続雇用について、検討をおこなっていきます。

技能社員については、技術や経験による貢献といった職能の考え方を踏まえ、格付けの等級や担う職務の範囲、それらを踏まえた処遇の考え方など、60 歳までとのバランスも図りながら、検討をおこなっていきます。

②技能社員のキャリアの考え方について

技能社員は、他の雇用形態との位置づけの違いなどを整理する中で、他の雇用形態への転換制度などは設定せず運用を開始します。

但し、技能社員として入社してから定年を迎えるまでなど、比較的、中長期的な期間において、あらためてキャリアの考え方を整理し、転換制度の整備など、キャリアの仕組みについて、次年度、検討をおこなっていきます。

6. 2024 年春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出式について

(対象：社員・技能社員・メイト社員)【審議決定事項】

1) 見直しの考え方

現グループ共通ベースアップ算出式の適用期間は、2022 年度（2023 年春の交渉）までとなっており、2023 年度（2024 年春の交渉）以降の対応について、これまでの算出式導入による効果や課題等を踏まえ、改めて労使で検討が必要な状況です。

また、現行の算出式は、物価が継続的に下落する環境(デフレーション)を前提としており、状況が大きく変化しつつある中では、内容の見直しを含めた検討が必要な状況と言えます。

一方で、共通ベースアップ算出式は、「労使通年協議の効率化・充実化」や「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」や「一体感の醸成」に繋げることや、グループ共通の算出式とすることにより、全体の底上げの可能性を高めることを目的としており、2024 年春の交渉以降もグループ共通ベースアップ算出式での対応としつつ、現行の算出式における課題を踏まえた見直しをおこなうこととします。

2) 検討のポイント

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おこなってきました。

3) 具体的内容

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

<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ベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。

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

- ・ 下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り扱いについて別途労使協議の上で対応する。

- ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
- ②想定外的大幅な物価上昇
- 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

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

7. 成果評価シートの改定（対象：社員・メイト社員）【審議決定事項】

現在の成果評価シートについては、個々に設定した目標設定を元に、本給評価・賞与評価のそれぞれをおこなうフォーマットとなっています。

但し、本給と賞与では、評価基準が異なっており、一方で、現在のフォーマットでは、設定する目標が一体となっていることから、運用しづらいことが課題となっています。

上記のことを踏まえ、成果評価シートについては、本給評価・賞与評価に対するそれぞれの目標が明確となる下記の成果評価シートへの改定をおこないます。

1) ステージB 成果評価シート

成果評価シート

2023

年度

社員コード	氏名	所属	雇用形態・資格	職務	一次評価者名	二次評価者名

ステージB

時間外勤務実績

上期

時間

分

年間

時間

分

【賞与】

① 計数目標

指標	期間	ウェイト	目標値	実績値	目標比	評価	評点
	上期①				#DIV/0!		0
	上期②				#DIV/0!		0
	下期①				#DIV/0!		0
	下期②				#DIV/0!		0

※上期、下期それぞれで合計で100% ※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P

評点小計

計数ウェイト

0

評点合計

0

一次評価

二次評価
(部門申請)

総合評価

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 ウェイト	中間		期末		評点
				自己評価	評価	自己評価	評価	
								0
								0
								0
								0

※合計で100% 0% ※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P

評点小計

行動ウェイト

0

③ 期中特記事項 (組織の役割や担う職務以外の役割・業務、プロジェクト業務の目標設定を行う場合)

期待される行動	指標	今期取り組むこと	期末		加点
			自己評価	加点評価	
					0

※評点：SS=10P/S=5P

④ 計数結果と行動目標の成果の振り返り

被評価者

一次評価者

【本給】

① 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 ウェイト	中間		期末		評点
					自己評価	評価	自己評価	評価	
									0
									0
									0
									0

※合計で100% 0% ※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P

評点合計

0

一次評価

二次評価
(部門申請)

総合評価

② 行動の振り返り

被評価者

一次評価者

【被評価者と評価者の「対話」の記録】

① 目標設定面談

被評価者

一次評価者

② 中間面談

被評価者

一次評価者

①ステージBの賞与目標設定について

年度初めの上長との目標設定面談を基に、賞与目標ガイドラインを参考としながら、計数目標（計数目標をもつ担当のみ）と成果行動目標を、下記の通りそれぞれ設定します。

※賞与目標ガイドラインについては、3月頃に会社より通達がおこなわれる予定です。

【賞与】

① 計数目標

指標		期間	ウェイト	目標	実績	目標比	評価	評点	評点小計	計数ウェイト	評点合計	一次評価	二次評価 (部門申請)	総合評価
「賞与目標ガイドライン」 オレンジ色部分を参考に 最大2つ記入	上期①					#DIV/0!	5 段階 評価	0	0		0	5段階	5段階	
	上期②					#DIV/0!		0						
	下期①					#DIV/0!		0						
	下期②					#DIV/0!		0						
※上期、下期それぞれ合計で100%						※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P								

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 ウェイト	中間		期末		評点	評点小計	行動ウェイト
					自己評価	評価	自己評価	評価			
「賞与目標ガイドライン」青色部分を参考に最大4つ記入					S~Dの5段階評価				0	0	
									0		
									0		
									0		
※合計で100%					0%	※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P					

ウェイト合計

②ステージBの本給目標設定について

賞与目標同様に、年度初めの上長との目標設定面談を基に、本給目標ガイドラインを参考としながら、最大4つの目標を下記の通り設定します。

※本給目標ガイドラインについても、3月頃に会社より通達がおこなわれる予定です。

【本給】

① 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	今期取り組みごと	項目 ウェイト	中間		期末		評点	評点合計	一次評価	二次評価 (部門申請)	総合評価
					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			上司との面談 を踏まえて自由記入						0	0	4段階	S～Cの 4段階評価	
								0					
								0					
								0					
※合計で100%					0%	※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=60P							

ウェイト合計を
100%とする

ウェイト合計を
100%とする

② 行動の振り返り

被評価者		一次評価者	
------	--	-------	--

2) ステージC・メイト社員成果評価シート

成果評価シート	2023	年度	上	期	評価用	社員コード	氏名	所属	雇用形態・資格	職務	一次評価者名	二次評価者名
ステージC・メイト社員						0	0	0	0	0		

【賞与】

① 計数目標

指標	項目 ウェイト	目標値	実績値	目標比	評価	評点
0	0%	0	0	#DIV/0!		0
0	0%	0	0	#DIV/0!		0

※合計で100% 0% ※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P

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 ウェイト	期末		評点
				自己評価	評価	
0	0	0	0%	0		0
0	0	0	0%	0		0
0	0	0	0%	0		0
0	0	0	0%	0		0

※合計で100% 0% ※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P

③ 期中特記事項（組織の役割や担う職務以外の役割・業務、プロジェクト業務の目標設定を行う場合）

期待される行動	指標	今期取り組むこと	期末		加点
			自己評価	評価	
0	0	0	0		0

※評点：SS=10P/S=5P

④ 計数結果と行動目標の成果の振り返り

被評価者	0	一次評価者	
------	---	-------	--

【本給】

① 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 ウェイト	期末		評点
					自己評価	評価	
0	0	0	0	0%	0		0
0	0	0	0	0%	0		0
0	0	0	0	0%	0		0
0	0	0	0	0%	0		0

※合計で100% 0% ※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P

② 行動の振り返り

被評価者	0	一次評価者	
------	---	-------	--

【被評価者と評価者の「対話」の記録】

目標設定面談

被評価者	0	一次評価者	
------	---	-------	--

①ステージC・メイト社員の賞与目標設定について

上期・下期それぞれにおいて、上長との目標設定面談を基に、賞与目標ガイドラインを参考としながら、計数目標（計数目標をもつ担当のみ）と成果行動目標を、下記の通りそれぞれ設定します。

※賞与目標ガイドラインについては、3月頃に会社より通達がおこなわれる予定です。

【賞与】

① 計数目標

指標	項目 ウェイト	目標	実績	目標比	評価	評点
「賞与目標ガイドライン」 オレンジ色部分を参考に 最大2つ記入				#DIV/0!	5段階 評価	0
				#DIV/0!		0

※合計で100% 0% ※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P

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 ウェイト	期末		評点
				自己評価	評価	
「賞与目標ガイドライン」青色部分 を参考に最大4つ記入		上司との面談 を踏まえて自由記入				0
						0
						0
						0

※合計で100% 0% ※評点：S=100P/A=85P/B=75P

評価フロー：計数目標の「評価」欄の値（0）が「評点小計」欄に入力され、さらに「成果行動目標」の「期末 評価」欄の値（0）が「行動ウェイト」欄に入力され、最終的に「評点合計」欄に反映される。また、「成果行動目標」の「期末 評価」欄の値（0）が「一次評価（部門申請）」欄に反映され、最終的に「総合評価」欄に反映される。

ウェイト合計を100%とする

②ステージC・メイト社員の本給目標設定について

賞与目標同様に、上期・下期それぞれにおいて、上長との目標設定面談を基に、本給目標ガイドラインを参考としながら、最大4つの目標を下記の通り設定します。

※本給目標ガイドラインについても、3月頃に会社より通達がおこなわれる予定です。

【本給】

① 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 ウェイト	期末		評点
					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			上司との面談 を踏まえて自由記入				0
							0
							0
							0

※合計で100% 0% ※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P

② 行動の振り返り

被評価者	一次評価者

評価フロー：期待行動目標の「期末 評価」欄の値（0）が「一次評価」欄に入力され、最終的に「行動の振り返り」欄に反映される。

ウェイト合計を100%とする

8. 配偶者転勤休職制度の導入（対象：全雇用形態）【審議決定事項】

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

具体的には、下記の内容にて 2023 年 4 月から制度導入をおこなっていきます。

<制度概要>

対象者	全雇用形態（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。 なお、3 年に休職期間は含まない。
休業開始日／終了日	社員・技能社員・エルダースタッフ・プロスタッフ：開始日は各月 1 日、終了日は各月末日 フェロー社員・エルダーフェロー：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	最長 3 年の範囲内であっても休職の中断及び再開は不可とする
休職の取消	次のいずれかの場合は原則休職を取り消す。 1. 本人や配偶者が休職条件に該当しなくなった場合（配偶者と離婚した場合含） 2. 産前産後休暇、育児休暇、介護休職を取得することとなった場合 3. 傷病により継続して 1 ヶ月を超えて労務不能となった場合 ・原則上記のいずれかに該当した日後直近の月末日または 10 日を以て休職は終了 ・この場合は速やかに所属に申し出る
他の休職からの移行	育児、介護、傷病等休職者が配偶者転勤休職を取得できるのは、各休職の事由が消滅している場合に限る （傷病休職者の場合、事由消滅には産業医による復職可能の診断を必要とする）
処遇	・給与、賞与は支給しない ・社会保険の被保険者資格は継続する ※社保料の事業主負担分は事業主が、個人負担分は本人がそれぞれ負担する（傷病休職と同様に取扱う） ・退職給付（退職一時金・確定拠出年金）については他の休職と同様に取扱う ・休職期間は勤続年数に通算しない
副業・兼業	実施を認める（但し、実施の条件等は通常のガイドラインの範囲内とする） ※他の休職と違い、休職の目的となる専念しなければならない事柄がないため

9. 短時間勤務制度の対象事由拡大（対象：全雇用形態）【審議決定事項】

1) 事由拡大の考え方

短時間勤務制度は、働き方やニーズの多様化を踏まえ、「体調不良」「私傷病」「勉強・修学」「副業・兼業」の事由に基づき、短時間勤務の働き方が選択できる制度として2022年4月に導入しました。

今回の事由拡大については、「育児」と「介護」について、それぞれ育児勤務規程と介護・介護準備勤務規程における取得条件の上限に達した上で、引き続き、業務との両立支援が必要な場合に運用できる制度として改定をおこないます。

2) 具体的な改定内容

短時間勤務制度の育児・介護関連の詳細は下記の通りとなります。

① 育児

対象者	アルバイトを除く全従業員で、育児勤務制度の最長期間を超過した者 ※最長期間は、対象となる子が小6の末日までの期間
適用期間	最短1ヶ月、最長1対象家族につき3年
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	1日あたりの労働時間を短縮（フルタイム勤務者は、既存の育児・介護勤務のシフトパターンを運用）
申請方法	原則取得開始日の2ヶ月前までに申請書を提出

② 介護

対象者	アルバイトを除く全従業員で、介護・介護準備勤務の最長期間を超過した者
適用期間	最短1ヶ月、最長期間5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	「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 1日あたり労働時間の短縮の場合は、既存の育児・介護勤務のシフトパターンを運用（※フルタイム勤務者の場合） 週あたり勤務日数の削減は、各休に週1日を加え、通常の週で週休3日を設定
申請方法	原則取得開始日の2ヶ月前までに申請書を提出 ※要介護状態であることの証明書を添付

③ 勤務時間帯（対象：社員・技能社員・メイト社員・エルダースタッフⅢ）

実働時間	休憩	勤務時間
5時間	50分	所属の始終業時間に合わせる
5時間30分	50分	
6時間	50分	
6時間30分	60分	
7時間	60分	

※本人の希望により、所属の始業時間に合わせて、勤務時間を繰り上げ、または繰り下げの申請を可とします。

10. その他の労使通年協議項目について

1) 本拠地制度の導入について（対象：社員）【報告事項】

本拠地制度については、IMP Dの方向性として、事業の拡大に伴う地域を含めた拠点数拡大が予定されており、地域での社員採用や地域間を跨ぐ人事異動が想定されることから導入を検討してきました。

2022年度の協議においては、導入を図った場合、転勤規程に基づく対応や、本拠地の選択方法や変更方法といった運用フローなど、詳細の内容を十分整理し切れていないため、今回は導入を見送り、2023年度に協議を継続します。

2) 60歳以降の継続雇用制度見直しの検討について

（対象：社員・技能社員・メイト社員・エルダースタッフ）【報告事項】

60歳以降の継続雇用については、事業の特性や業界動向などを踏まえ、IMP Dとして、その在り方について検討をおこなってきました。

中でも社員については、建設業界として、事業推進に必要な有資格者の場合、年齢に関わらず、より良い条件で同業他社に転職できるケースも今後想定されます。

また、今回新設する技能社員については、その働き方の特性を踏まえると、60歳を定年の年齢とする根拠にならないのではないかと捉えています。

2022年度は、エルダースタッフ制度の改定の方向性や、社員の定年延長の考え方、更に、職能における定年年齢の在り方も含め協議をおこなってきましたが、方向性の整理には至りませんでした。

但し、IMP Dでは、これらの状況を踏まえると協議の継続が重要だと考えており、60歳以降の継続雇用の在り方について、次年度あらためて協議をおこなっていきます。

3) プロスタッフの目標管理の整理について（対象：プロスタッフ）【報告事項】

プロスタッフの目標管理面談の運用について、現在は、年度末を目途に、上長が評価をおこない、評価の反映は、年俸制であることの特性により、翌年度初めの4月におこなうフローとなっています。

上記を踏まえると、3月から4月に掛けてのスケジュールがタイトであることから、評価運用フローの見直しも含めて検討をおこなってきた結果、2023年度以降は、面談を実施して上長との確認をおこなうことを前提に、年度業績や個人目標の結果がある程度高い精度で予測できる2月に評価をおこない、評価反映はこれまで同様に翌年度の4月からおこなう運用としていきます。

4) 各種手当導入後の運用状況の検証について（対象：社員）【報告事項】

資格保有手当は、対象資格を拡大し、22年度の運用をおこなっており、2級建築士資格保持者を中心に、現在、手当の受給者が増えている状況で、今後も運用状況や、水準など現行制度の効果性についても、引き続き確認や検証をおこなっていきます。

また、今年度以降の中途採用者（ステージC）を対象とした住宅手当については、22年度の運用実績はありませんが、引き続き、現行制度が採用競争力の強化に繋がっているかの検証も含めて状況の確認をおこなっていきます。

1.1. 働く環境の整備について

1) 年間総実労働時間短縮に向けた取り組み

IMPDPでは、ここ数年において、年間総実労働時間の短縮に向けた取り組みをすすめています。

年間総実労働時間とは、年間の所定労働時間に対して、年次有給休暇の取得日数を踏まえた時間や、時間外勤務を実施した時間などを足し引きすることにより算出され、算出される時間の値が低いほど、より適正にワークライフバランスが図られているとみなされることから、短縮に向けた協議や状況の確認をおこなっています。

①1日の所定労働時間の見直しについて

(対象：社員・技能社員・メイト社員・エルダースタッフⅢ)【審議決定事項】

年間所定労働時間短縮の一環として、IMPDPでは、1日の所定労働時間を段階的にすすめており、2024年度に向けて、1日：7時間25分の運用を目指しています。

2022年4月には、それまでの7時間55分から7時間45分に改定をおこない、それに伴う時間外勤務の状況や総実労働時間への影響など、運用状況の確認をおこなってきました。

2023年度については、上記の状況確認も踏まえ、更に10分の短縮をおこない1日の所定労働時間7時間35分に改定をおこないます。

<2023年度の改定内容>

	2022年度		改定後(2023年度より)
1日の所定労働時間	7時間45分		7時間35分
年間休日数	117日		117日
年間所定労働時間	1922時間		1881時間

<2021年度からの1日の所定労働時間短縮と総実労働時間短縮の移行イメージ>

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
1日の所定労働時間	7時間55分	7時間45分	7時間35分	7時間25分
年間休日数	116日	117日	117日	118日
年間所定労働時間	1972時間	1922時間	1881時間	1832時間
年間総実労働時間目標	1993時間	1967時間 (見込)		1813時間

※2024年度の年間休日数は現段階ではイメージです。休日数の増加の可否含めて23年度に協議をおこなっていきます。

②22 年度の年間総実労働時間の状況について（対象：全雇用形態）【報告事項】

時間外勤務の状況としては、大型案件の取り組みや案件数の拡大などにより、昨年度と比較して、増えている状況です。

また、時間外勤務については、今年度より、所定労働時間を 10 分短縮（7 時間 55 分→7 時間 45 分）した影響も想定されます。

但し、年間総実労働時間として見た場合は、昨年度より短縮している状況となっており、大きく改善したまでは言えないものの、年次有給休暇の取得促進が昨年度以上にすすんでいる事も含めて、意識の向上や効率的な働き方がよりすすんでいる結果だと捉えています。

①22 年度時間外勤務の状況（2022 年 12 月までの時間外実績）

	月当たりの平均時間外実績/一人あたり		
	今年度	前年度	前年差
I M P D 全体	13 時間 2 分	11 時間 15 分	1 時間 47 分

②22 年度年次有給休暇の取得状況（2023 年 1 月 26 日時点）

	在籍者数	平均取得率（取得日数／付与日数）	目標達成率（達成人数／在籍者数）
経営企画部・総務部	36	122.9%	63.9%
事業本部・技術調達	10	98.5%	50.0%
PM 事業部・企画開発部	18	94.4%	22.2%
リモデル推進部	37	99.5%	27.0%
三越製作所	43	149.8%	79.1%
建装事業部・営業企画部	12	120.0%	50.0%
虎ノ門 PRJ	14	127.2%	71.4%
東日本営業部第一グループ	30	108.5%	46.7%
東日本営業部第二グループ	33	112.7%	63.6%
東日本営業部第三グループ	24	103.3%	54.2%
中日本営業部	5	119.0%	80.0%
西日本営業部	18	102.8%	38.9%
住環境営業部	16	144.7%	93.8%
全社計	254	117.2%	56.1%

③22 年度年間総実労働時間の状況（昨年度との比較 ※22 年度は予測）

	2021 年度	2022 年度
1 日の所定労働時間	7 時間 55 分	7 時間 45 分
年間休日数	116 日	117 日
年間所定労働時間	1972 時間	1922 時間
年間総実労働時間	1993 時間	1967 時間（見込）

2023 年度については、事業や案件数の拡大、所定労働時間の再短縮が予定されている中で、更にもう一步すすんだ働き方の工夫や計画、または、その実行が求められます。

組合としても、職場委員会などを通じて、各所属の働き方の実態や状況を把握し、それらに繋げていけるように今後も取り組んでいきます。

ワークライフバランスの更なる促進に向け、意識高く取り組んでいきましょう。

2) 風土改革の取り組みについて（対象：全雇用形態）【報告事項】

風土改革は、組織の再編や、在宅勤務の活用促進、今後、想定される要員体制などを踏まえ、取り組みの継続が重要だと捉えています。

これまでの取り組みとしては、組織や担当、資格などを越えて、社内において、タテ・ヨコ・ナナメのコミュニケーション強化を目的にしたミーティングや座談会を開催し、それらを促進してきました。

今年度の中では、各従業員を対象とした社長座談会を開催し、グループ企業理念や会社方針の理解促進、ディスカッションなどをおこなっています。

3) ハラスメント防止対策の取り組みについて（対象：全雇用形態）【報告事項】

ハラスメント防止に関しては、4 半期に 1 度開催をするハラスメント防止対策委員会を通して、状況の確認や、啓発に向けた取り組みの確認などをおこなっています。

2022 年度では、さんづけ運動の更なる浸透に向け、継続した取り組みをおこなっています。

また、現場の状況把握や、従業員の認識の確認などを目的としたアンケート調査を実施しています。

ハラスメントは、本人の認識に関わらず、相手の意に反する言動や行為によって、不快な感情を抱かせることがあります。

また、ハラスメント行為が発生した場合は、職場風土の悪化や士気の低下を招くケースもあります。

我々、一人ひとりが気持ちよく日々の業務をおこなえる状態としては、相手を尊重し、人の気持ちに立つことを前提とした対応や振る舞いを心掛けることが重要となります。

これらのことを日々の業務の中で意識していきましょう。

1 2. 2023 年度労使通年協議項目【報告事項】

2023 年度の労使通年協議では、下記の内容を中心に協議をおこなっていきます。

1) 新本給表への移行方法検討（対象：社員ステージB・C・技能社員・メイト社員）

- ・ 23 年 6 月 15 日の 22 年度本給評価反映実施後に、各それぞれに新本給表への移行をおこないます。
- ・ 移行にあたっては、賃金などメンバーへの影響度合いを最大限に考慮することを前提に移行方法の詳細について検討をおこないます。（※23 年 6 月までに審議決定の予定）

2) 60 歳以降の継続雇用についての検討（対象：社員・技能社員・メイト社員・エルダースタッフ）

- ・ 社員については、IMP Dの業務特性や人財確保の観点などを踏まえ、60 歳以降の継続雇用の在り方について継続検討をおこないます。
- ・ 技能社員についても、評価の考え方や特性を踏まえ、60 歳以降の継続雇用の在り方について協議をおこないます。

3) IMP Dの特性を踏まえた諸制度の継続検討（社員を中心に検討）

- ・ IMP Dとして人財確保や定着が求められる中で、人事諸制度や手当、働き方関連など、業界の状況も研究しながら、引き続き検討をおこなっていきます。

4) 技能社員のキャリアの考え方についての検討（対象：技能社員）

- ・ 今回新設する技能社員について、中長期的なキャリア形成などを整理し、他の雇用形態への転換制度など必要性も含めて検討します。

5) 本拠地制度導入の継続検討（対象：社員）

- ・ 地域の拠点強化を図ることや転勤の整理などを踏まえ、本拠地制度の導入について継続検討をおこないます。

6) 人事賃金制度改定後の運用状況の検証（対象：社員・技能社員・メイト社員）

- ・ 社員・メイト社員については、新本給体系導入後の運用状況の確認と検証をおこないます。
- ・ 新設の技能社員については、評価制度の運用を中心に本給体系の運用も含め、確認と検証をおこないます。

7) 働く環境の整備

- ・ 所定労働時間短縮後の働き方や、時間外の実施状況、総実労働時間への影響など、時間管理確認会などの会議体を活用しながら、協議・確認をおこないます。
- ・ 事業拡大など、企業環境が変化する状況も踏まえる中で、業務改革・風土改革・ハラスメント防止対策に向けた取り組みについても、協議や確認をおこなっていきます。

V. 労働協約改訂および新設【審議決定事項】

労働協約の主な改訂ポイントは下記の通りです。詳細は別紙資料をご確認ください。

【労働協約新設】

- ・ 新雇用形態設定に伴い技能社員労働協約を新設

【本則の改訂】

＜全雇用形態対象＞

- ・ 第5章人事 第1節人事 第513条（休職）に、配偶者転勤休職制度導入に伴う表記
- ・ 第6章労働条件 第2節休日休暇 第613条（年次有給休暇）に短時間勤務規程に基づく週4日勤務選択時の有給休暇付与日数の整理と明記

＜社員・技能社員・メイト社員対象＞

- ・ 第6章労働条件 第1節就業時間 第601条（労働時間）と第603条（休憩時間）、第2節休日休暇 第612条（休日）に、所定労働時間変更に伴う表記の変更

【付属諸規程の改訂】

＜全雇用形態対象＞

- ・ キャリア形成支援規程のグループライフイベント転籍制度の申請事由について、対象家族の状況の証明に関する運用面での補足と事由の追加
- ・ 安全衛生管理規程の安全衛生管理規則運用細則に、要保護者Cへの所定労働日数の低減措置追記
- ・ 健康情報等の取扱規程について、個人情報保護法の改正による条数繰り下げ対応
- ・ 自動車通勤管理規程の新設に伴う記載（規程自体は22年度期中に導入済み）
- ・ 出張規程について、円安による物価高に伴い海外出張時の日当水準の見直し

＜社員・技能社員・メイト社員対象＞

- ・ 就業形態規程について、所定労働時間短縮に伴い、シフト勤務のシフト表の見直し
- ・ 賃金規程について、本給制度改定に伴い、賃金構成・本給・別表の本給表の見直し

＜社員・技能社員対象＞

- ・ 退職給付規程について、退職一時金ポイント表改定に伴い、別表の見直し

＜プロスタッフ以外の雇用形態対象＞

- ・ 国内出向規程について、出向時の各種労働条件の整理と明記

＜社員以外の雇用形態対象＞

- ・ 社員と同内容の各規程と服務規律などについては、社員労働協約を準用する形を取り、社員以外の労働協約からは記載を削除

参考資料 3. 2022 年度 グループ労使協議報告

労働組合本部

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。

<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ベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。

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

- ・ 下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り扱いについて別途労使協議の上で対応する。

- ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
- ②想定外的大幅な物価上昇
- 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

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

2. 両立支援制度の整備について

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

i) 「育児」ガイドラインの検討

2018 年度に制定された育児勤務制度のグループガイドラインでは育児勤務期間の下限と上限が制定されているが、必ずしもガイドライン通りに規定されておらず、ガイドライン自体がやや形骸化していることが分かりました。 ライフワークコンフリクトの解消、人事戦略、会社の魅力度向上などを考慮すれば制度拡充は必達ではある一方で、“要員の不足感”、“周囲の従業員の負担感”の懸念点の解消も不可欠であると考えています。

ii) 配偶者転勤休職制度の導入

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

対象者	全ての従業員（アルバイトは除く）
条件	配偶者が次のいずれかの事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者 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。 なお、3年に休職期間は含まない。
休業開始日／終了日	月給制、エルダ一時給制：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	最長3年の範囲内であっても休職の中断及び再開は不可とする
休職の取消	次のいずれかの場合は原則休職を取り消す。 1. 本人及び配偶者が休職条件に該当しなくなった場合（配偶者と離婚等した場合含む） 2. 産前産後休暇、育児休暇、介護休職を取得することとなった場合 3. 傷病により継続して1ヵ月を超えて労務不能となった場合 ・原則上記のいずれかに該当した日後直近の月末日または10日を以て休職は終了 ・この場合は速やかに所属に申し出る
他の休職からの移行	育児、介護、傷病等休職者が配偶者転勤休職を取得できるのは、各休職の事由が消滅している場合に限る （傷病休職者の場合、事由消滅には産業医による復職可能の診断を必要とする）
処遇	・給与、賞与は支給しない ・社会保険の被保険者資格は継続する ※社保料の事業主負担分は事業主が、個人負担分は本人がそれぞれ負担する（傷病休職と同様に取扱う） ・退職給付（退職一時金・確定拠出年金）については他の休職と同様に取り扱う ・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ない事柄がないため

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、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額は、上記の時間按分して算出した額とする
本給の格付け（社員のみ）	・休業および休職からの復職時に要保護判定（A～C）された場合には、指定の役割給に格付ける ・復職時以外の一時的な要保護判定を理由とした役割給の改定は原則行わない
年次有給休暇の比例付与	付与の基準日に週 4 日勤務を実施していても、比例付与は適用しない

ii) 短時間勤務制度育児事由と育児勤務の再編

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

iii) あるべき短時間勤務制度の検討

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

4. 総実労働時間の短縮および適正な時間管理について

グループ指針（総実労働時間 1,700 時間台の達成）に基づき、グループ各社の目標達成に向けて、引き続き各支部の通年協議やグループ部会（HDS グループ人事・組合本部・各社人事・各支部による協議の場）において総実労働時間の短縮に向けた時間外や有給休暇の取得状況について確認を行ってきました。（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り組みについて

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り組みについて2022年度は以下の方針に基づき具体的な施策を行いました。

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

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

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

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

方針③：ハラスメント起こさせない職場環境作りの支援

viii) 総務部長会だけでなく、営業部門の会議（営業本部長会等）開催時に、事案の共有化を行う

ix) 「ハラスメント防止ビデオ」をいつでも使用できる環境を作り、発信、研修等で活用できる状態にする

x) 専任カウンセリングによるハラスメントの被害者・行為者のフォローの実施

6. 60歳以降の活躍推進の研究

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

全社必須条件	● 定年退職年齢は満60歳とする。※グループ加入以前に65歳定年だった企業は除く ● 満65歳までの定年後再雇用制度を設け、「時給制」と「月給制」の両方を設置する。 ● 満60歳以降の契約期間は、有期雇用契約ではなく、満65歳までの無期雇用契約とする ※ストック有休の定年後への持ち越しを制度化する
制度拡充する場合の許容範囲	● 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）

7. 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。

8. 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）
- ③ 60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。

～労働組合からのお知らせ～

三越伊勢丹グループで働く皆さんへ 組合・共済会からのお得な情報をリアルタイムでお届け！

好評につき！
期間延長

LINEお友だち登録 キャンペーン実施中！

IMGU労働組合公式LINEへ『お友だち登録』をいただいた方に、（既にお友だち登録済の方も）
2023年
「**イングちゃんステッカー（3枚入り）**」をプレゼント！【期間は、3月31日（金）まで】

組合LINEに登録し、自動返信されるアンケートの**在籍企業名を選択**後「送信」するだけの簡単操作♪

【イングちゃんステッカーのプレゼント方法】
LINEお友達登録をした画面を、組合スタッフに見せてください。確認後、お近くの組合事務所または組合スタッフよりお渡しします♪

お友達登録はコチラから

詳しいはHPへ

キャンペーン期間中に LINEお友だち登録をして イングちゃんステッカーを Get しよう♪

イングちゃんが
つぶやきます！



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

公式マスコットキャラクター **イングちゃん**

フォロー

イングちゃん 三越伊勢丹グループ労働組合（IMGU）公式マスコットキャラクター
@IMGUimgu1

「育児と仕事の両立」をサポートするために作成しました！



QRコードからご覧頂けます

皆さんが安心して育児や仕事に向き合えるよう、
「育児に向き合いながら働く方」は勿論、
「上司・同僚の皆さんと一緒に」ご参照ください
分かりやすく記載!!

労働組合では、こちらの3種類のサポート百科を
発行しています！
「育児」「介護」「疾病」



個別にご相談されたい方は
こちらへお願いします

詳しくは、組合HP > 申請・サポート > 育児サポート百科 をご覧ください！

“いまや、介護は誰にでも起こり得る事象です”
介護をされている方、そうでない方もご視聴ください



親が元気なうちに
しておく準備！



介護に直面した
際の初動確認に！



介護をされている方へ



ダイバーシティ推進担当作成、
New介護動画2本公開中♪
もしもの時の必要な知識や、
心の準備をしておきましょう！



詳しくは、組合HP > 申請・サポート > 介護サポート百科 > 動画 をご覧ください！