



2023年度春の交渉メンバーズVOICE ダイジェスト

三越伊勢丹グループ労働組合 仙台三越支部



目次

雇用形態	ページNo
【社員】 2023年度賃金要求および2022年度労使通年協議	3 ~ 11
【スタッフ社員】 2023年度賃金要求および2022年度労使通年協議	12 ~ 21
【シニアスタッフ】 2023年度賃金要求および2022年度労使通年協議	22 ~ 27
【フェロースタッフ・シニアフェロー】 2023年度賃金要求および2022年度労使通年協議	28 ~ 35
【プロスタッフ・シニアプロスタッフ】 2023年度賃金要求および2022年度労使通年協議	36 ~ 42

詳細は『2023年度春の交渉メンバーズVOICE議案書（案）をご覧ください。

社員目次

雇用形態	ページNo
2023年度賃金要求のポイント	4
①社員ステージA・B 成果評価フォーマットの見直し	5
②社員ステージC 人事賃金制度の見直し	6
③グループ共通ベースアップ算出式の見直し	7
④ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し	8 ~ 10
⑤キャリア形成支援制度の見直し	11

詳細は『2023年度春の交渉メンバーズVOICE議案書（案）をご覧ください。

【社員】 2023年度賃金要求のポイント

項目	内容
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none"> 現在の物価の高騰状況を踏まえ、ベースアップ算出式に基づいた要求は行わず、物価への対応として別途要求 ⇒月例で2,000円のベースアップを要求（4月16日～反映）
本給評価要求	<ul style="list-style-type: none"> 前年同様の評価分布を要求 ⇒ステージC-t（絶対評価） ⇒ステージBおよびC（S・A評価3割以上、B・C評価7割未満）
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> IMGU本部最低賃金要求基準に基づき、月例の最低賃金を要求 ⇒月例賃金164,000円を要求
基本給・昇給表要求	<ul style="list-style-type: none"> ベースアップ要求を反映させた、本給表を要求 ステージCは、人事賃金制度の見直しを踏まえ、6月15日まで既存制度、6月16日以降の新制度を要求
扶養者別・年齢別最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> 物価・家計の標準生計費など踏まえ、前年より引き上げた新たな水準を要求 ※全員が対象なのではなく、税法上の扶養家族を有する方が対象

【目的と内容】

- 既存制度における役割変動時に個人の成果の積上げがリセットされる課題の解決や、ステージCに長期間在籍してもステップ感を感じることができる制度を構築する為、人事賃金制度を見直します

成果評価フォーマットの見直し ※制度改定時期：2023年4月～

- 本給・賞与の項目を分離し、それぞれガイドラインを基に目標設定するようフォーマットを見直します。

対象雇用形態	社員ステージC																																																																																										
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center; background-color: #e0ffe0;">現行制度</p> <p style="text-align: center;">〈ベース給〉</p> <p style="text-align: center;">〈役割成果給〉</p> <p style="text-align: center;">ステージC 共通</p> </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center; background-color: #e0ffe0;">改定案</p> <p style="text-align: center;">〈役割給〉</p> <p style="text-align: center;">〈資格給〉</p> <p style="text-align: center;">ステージC 共通</p> </div> </div> <p>〈本給構成のイメージ〉</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> <p>【本給構成のイメージ（現行）】</p> </div> <div style="text-align: center;"> <p>【本給構成のイメージ（制度改定後）】</p> </div> </div>	<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 15%;">項目</th> <th style="width: 85%;">内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>資格給</td> <td>等級 C-1～C-3 共通 12,000円</td> </tr> <tr> <td>役割給</td> <td>役割①30,000円 役割②20,000円 役割③10,000円</td> </tr> <tr> <td>個人成果給</td> <td>153,000円（129ランク）～281,000円（1ランク）まで、1,000円単位で設定。</td> </tr> <tr> <td>昇給表</td> <td> <p>上位ランク（R1）において、B評価で1,000円昇給するように見直し。</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="5" style="background-color: #e0ffe0;">現行制度</th> <th colspan="5" style="background-color: #e0ffe0;">制度改定後</th> </tr> <tr> <th colspan="5" style="background-color: #e0ffe0;">ランクアップ表</th> <th colspan="5" style="background-color: #e0ffe0;">ランクアップ表</th> </tr> <tr> <th>レンジ/評価</th> <th>S</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>レンジ/評価</th> <th>S</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>最上位</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>-1</td> <td>最上位</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>-2</td> </tr> <tr> <td>R1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>-1</td> <td>R1</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>R2</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>R3</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>R3</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>R4</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>0</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> </td> </tr> </tbody> </table>	項目	内容	資格給	等級 C-1～C-3 共通 12,000円	役割給	役割①30,000円 役割②20,000円 役割③10,000円	個人成果給	153,000円（129ランク）～281,000円（1ランク）まで、1,000円単位で設定。	昇給表	<p>上位ランク（R1）において、B評価で1,000円昇給するように見直し。</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="5" style="background-color: #e0ffe0;">現行制度</th> <th colspan="5" style="background-color: #e0ffe0;">制度改定後</th> </tr> <tr> <th colspan="5" style="background-color: #e0ffe0;">ランクアップ表</th> <th colspan="5" style="background-color: #e0ffe0;">ランクアップ表</th> </tr> <tr> <th>レンジ/評価</th> <th>S</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>レンジ/評価</th> <th>S</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>最上位</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>-1</td> <td>最上位</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>-2</td> </tr> <tr> <td>R1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>-1</td> <td>R1</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>R2</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>R3</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>R3</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>R4</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>0</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	現行制度					制度改定後					ランクアップ表					ランクアップ表					レンジ/評価	S	A	B	C	レンジ/評価	S	A	B	C	最上位	0	0	0	-1	最上位	0	0	0	-2	R1	2	1	0	-1	R1	4	2	1	-1	R2	3	2	0	0	R2	6	4	2	0	R3	3	2	1	0	R3	8	6	2	0	R4	4	3	1	0					
項目	内容																																																																																										
資格給	等級 C-1～C-3 共通 12,000円																																																																																										
役割給	役割①30,000円 役割②20,000円 役割③10,000円																																																																																										
個人成果給	153,000円（129ランク）～281,000円（1ランク）まで、1,000円単位で設定。																																																																																										
昇給表	<p>上位ランク（R1）において、B評価で1,000円昇給するように見直し。</p> <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="5" style="background-color: #e0ffe0;">現行制度</th> <th colspan="5" style="background-color: #e0ffe0;">制度改定後</th> </tr> <tr> <th colspan="5" style="background-color: #e0ffe0;">ランクアップ表</th> <th colspan="5" style="background-color: #e0ffe0;">ランクアップ表</th> </tr> <tr> <th>レンジ/評価</th> <th>S</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>レンジ/評価</th> <th>S</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>最上位</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>-1</td> <td>最上位</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>-2</td> </tr> <tr> <td>R1</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>-1</td> <td>R1</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>-1</td> </tr> <tr> <td>R2</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>R2</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>R3</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>R3</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>R4</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>0</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	現行制度					制度改定後					ランクアップ表					ランクアップ表					レンジ/評価	S	A	B	C	レンジ/評価	S	A	B	C	最上位	0	0	0	-1	最上位	0	0	0	-2	R1	2	1	0	-1	R1	4	2	1	-1	R2	3	2	0	0	R2	6	4	2	0	R3	3	2	1	0	R3	8	6	2	0	R4	4	3	1	0															
現行制度					制度改定後																																																																																						
ランクアップ表					ランクアップ表																																																																																						
レンジ/評価	S	A	B	C	レンジ/評価	S	A	B	C																																																																																		
最上位	0	0	0	-1	最上位	0	0	0	-2																																																																																		
R1	2	1	0	-1	R1	4	2	1	-1																																																																																		
R2	3	2	0	0	R2	6	4	2	0																																																																																		
R3	3	2	1	0	R3	8	6	2	0																																																																																		
R4	4	3	1	0																																																																																							

※等級間の進級方法や制度の移行方法の一部は継続協議となっており、詳細は4月頃審議決定する予定です。

【目的と内容】

- 既存の制度は、2020年度に同意した制度であり、使用期限が2023年度春の交渉までとなっているため、算出式の一部を見直します

グループ共通ベースアップ算出式の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

- 既存制度の『グループの一体感の醸成』や『従業員の納得感』などのメリットは活かしつつ、グループ全体で一体感のある実現可能な水準を検討できる制度にします。

対象雇用形態	社員・スタッフ社員
--------	-----------

現行

改訂

項目	内容																												
基礎額	• 292,000円																												
単位	• 500円単位とし、上限は1,000円とする																												
物価上昇率に応じた係数	<table border="1"> <thead> <tr> <th>物価上昇率</th> <th>係数</th> <th>基礎額×係数</th> <th>ベースアップ額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0%以下</td> <td>0</td> <td>0円</td> <td>0円</td> </tr> <tr> <td>0.1%</td> <td>0.001</td> <td>292円</td> <td>500円</td> </tr> <tr> <td>0.2%</td> <td>0.002</td> <td>584円</td> <td>500円</td> </tr> <tr> <td>0.3%</td> <td>0.003</td> <td>876円</td> <td>1,000円</td> </tr> <tr> <td>0.4%</td> <td>0.004</td> <td>1,168円</td> <td>1,000円</td> </tr> <tr> <td>0.5%以上</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1,000円</td> </tr> </tbody> </table>	物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額	0%以下	0	0円	0円	0.1%	0.001	292円	500円	0.2%	0.002	584円	500円	0.3%	0.003	876円	1,000円	0.4%	0.004	1,168円	1,000円	0.5%以上	-	-	1,000円
	物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額																									
	0%以下	0	0円	0円																									
	0.1%	0.001	292円	500円																									
	0.2%	0.002	584円	500円																									
	0.3%	0.003	876円	1,000円																									
0.4%	0.004	1,168円	1,000円																										
0.5%以上	-	-	1,000円																										

項目	内容																																																																																												
基礎額	• 302,000円																																																																																												
単位	• 500円単位とし、上限は2,000円とする																																																																																												
物価上昇率に応じた係数	<table border="1"> <thead> <tr> <th>物価上昇率</th> <th>係数</th> <th>基礎額×係数</th> <th>ベースアップ額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>0%以下</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>0.1%</td><td>0.0003</td><td>93</td><td>0</td></tr> <tr><td>0.2%</td><td>0.0007</td><td>216</td><td>0</td></tr> <tr><td>0.3%</td><td>0.0010</td><td>309</td><td>500</td></tr> <tr><td>0.4%</td><td>0.0013</td><td>402</td><td>500</td></tr> <tr><td>0.5%</td><td>0.0017</td><td>525</td><td>500</td></tr> <tr><td>0.6%</td><td>0.0020</td><td>618</td><td>500</td></tr> <tr><td>0.7%</td><td>0.0023</td><td>711</td><td>500</td></tr> <tr><td>0.8%</td><td>0.0027</td><td>834</td><td>1,000</td></tr> <tr><td>0.9%</td><td>0.0030</td><td>927</td><td>1,000</td></tr> <tr><td>1.0%</td><td>0.0033</td><td>1,020</td><td>1,000</td></tr> <tr><td>1.1%</td><td>0.0037</td><td>1,143</td><td>1,000</td></tr> <tr><td>1.2%</td><td>0.0040</td><td>1,236</td><td>1,000</td></tr> <tr><td>1.3%</td><td>0.0043</td><td>1,329</td><td>1,500</td></tr> <tr><td>1.4%</td><td>0.0047</td><td>1,452</td><td>1,500</td></tr> <tr><td>1.5%</td><td>0.0050</td><td>1,545</td><td>1,500</td></tr> <tr><td>1.6%</td><td>0.0053</td><td>1,638</td><td>1,500</td></tr> <tr><td>1.7%</td><td>0.0057</td><td>1,761</td><td>2,000</td></tr> <tr><td>1.8%</td><td>0.0060</td><td>1,854</td><td>2,000</td></tr> <tr><td>1.9%</td><td>0.0063</td><td>1,947</td><td>2,000</td></tr> <tr><td>2.0%</td><td>0.0067</td><td>2,070</td><td>2,000</td></tr> <tr><td>2.0%以上</td><td>-</td><td>-</td><td>2,000</td></tr> </tbody> </table>	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
	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																																																																																										

2022年度労使通年協議 『④-1ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し』

- 【目的と内容】**
- あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える
 - 次年度へ向け、ライフワークバランスを実現する為、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

短時間勤務制度の導入 ※制度改定時期：2023年4月～

- セーフティネットや多様な価値観に対応し、働き方の自由度を向上させるため、新たな『短時間勤務制度』を導入する。

対象雇用形態	全雇用形態
--------	-------

取得事由	適用期間	働き方の選択肢
育児	最短1か月・最長1対象家族につき2年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）
介護	最短1か月・最長通算5年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間・5時間）もしくは、週の所定労働日数の低減
体調不良・私傷病治療	最短1か月・最長2年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）もしくは、週の所定労働日数の低減
兼業・副業	最短1か月・最長3年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）もしくは、週の所定労働日数の低減
勉強・修学	最短1か月・最長3年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）もしくは、週の所定労働日数の低減

2022年度労使通年協議 『④-2ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し』

- 【目的と内容】**
- あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える
 - 次年度へ向け、ライフワークバランスを実現する為、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

配偶者転勤休職制度の導入 ※制度改定時期：2023年4月～

- 既存のグループライフイベント転籍制度や、ライフイベント再雇用制度の選択肢に加え、**配偶者の転勤時に休職できる制度を導入**する。

対象雇用形態	全雇用形態
--------	-------

項目	内容
条件	<ul style="list-style-type: none"> • 配偶者が次のいずれかの事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者で休職期間終了後に復職の意思のある者。但し、配偶者の当該地域での滞在が6か月以上にわたって継続することが見込まれるものに限る 1. 転居を必要とする地域での勤務（出張、社命留学等を含む） 2. 事業の経営など個人が転居を必要とする地域で行う職業上の活動
期間	<ul style="list-style-type: none"> • 1回につき最短6カ月、最長3年
回数	<ul style="list-style-type: none"> • 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
処遇	<ul style="list-style-type: none"> • 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） • 休職期間は勤続年数に通算しない

※その他、期間の変更や休職の取消など、制度の詳細あり

2022年度労使通年協議 『④-3ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し』

- 【目的と内容】**
- あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える
 - 次年度へ向け、ライフワークバランスを実現する為、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

要保護勤務Cおよび介護・介護準備勤務の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

- 新たな短時間勤務制度の導入に伴い、**既存の短時間勤務においても働き方の選択肢として所定労働日数の低減を選択できる**よう制度を見直す。

対象雇用形態	全雇用形態
--------	-------

短時間勤務制度	内容	
要保護勤務C	働き方の選択肢	内容
	所定労働時間の短縮	<ul style="list-style-type: none"> 5・6・7時間から選択 ※要保護勤務Cは、2023年4月より5時間勤務も可能となります
介護・介護準備勤務	所定労働日数の低減	<ul style="list-style-type: none"> 一月あたりの各個休日の日数は14日とし、原則として一週あたり各個休日を3日編成する。 ※フェロースタッフの場合は、週4日勤務に短縮する

2022年度労使通年協議 『⑤キャリア形成支援制度の見直し』

- 【目的と内容】**
- 取り巻く環境・個人のキャリア観・均衡均等待遇といった社会的背景を踏まえ、制度の見直しを検討
 - 次年度へ向け、多様性・均衡均等待遇などの観点から、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

カムバック再雇用制度の導入 ※制度改定時期：2023年4月～

- メンバーの多様なキャリア観に対応するため、新たな制度を導入します

対象雇用形態	社員・スタッフ社員
--------	-----------

項目	内容
資格	<ul style="list-style-type: none"> • 勤続2年以上（退職時に制度登録している）
再雇用時の雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> • 社員またはスタッフ社員 ※ただし、ネクストキャリア制度利用者は対象外
退職事由	<ul style="list-style-type: none"> • 退職事由は不問（円満退社が前提）
採用審査	<ul style="list-style-type: none"> • 採用審査あり。希望者全員採用ではない • 在職時の評価（仕事ぶり）も加味して判断
採用時期	<ul style="list-style-type: none"> • 基本4月または10月
その他	<ul style="list-style-type: none"> • 離職期間中に、『本人のキャリアの状況把握』や『会社情報の共有による関係性の維持』の観点により、会社からアプローチを行う可能性あり

※その他、離職期間や再雇用上限年齢など、制度の詳細あり

スタッフ社員目次

雇用形態	ページNo
2023年度賃金要求のポイント	13
①グループ共通ベースアップ算出式の見直し	14
②人事賃金制度の見直し	15 ～ 16
③ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し	17 ～ 19
④キャリア形成支援制度の見直し	20
⑤均衡均等待遇に関わる人事賃金制度の見直し	21

詳細は『2023年度春の交渉メンバーズVOICE議案書（案）をご覧ください。

【スタッフ社員】賃金要求のポイント

項目	内容
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none">現在の物価の高騰状況を踏まえ、ベースアップ算出式に基づいた要求は行わず、物価への対応として別途要求⇒月例で2,000円のベースアップを要求（4月16日～反映）
本給評価要求	<ul style="list-style-type: none">前年同様の評価分布を要求⇒S・A評価3割以上、B・C評価7割未満
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none">IMGU本部最低賃金要求基準に基づき、月例の最低賃金を要求⇒月例賃金164,000円を要求
基本給・昇給表要求	<ul style="list-style-type: none">最低賃金要求を踏まえ、昇給表・基本給表を164,000円まで切上げ要求
扶養者別・年齢別最低賃金	<ul style="list-style-type: none">物価・家計の標準生計費など踏まえ、前年より引き上げた新たな水準を要求※全員が対象なのではなく、税法上の扶養家族を有する方が対象

2022年度労使通年協議 『①グループ共通ベースアップ算出式の見直し』

【目的と内容】

- 既存の制度は、2020年度に同意した制度であり、使用期限が2023年度春の交渉までとなっているため、算出式の一部を見直します

グループ共通ベースアップ算出式の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

- 既存制度の『グループの一体感の醸成』や『従業員の納得感』などのメリットは活かしつつ、グループ全体で一体感のある実現可能な水準を検討できる制度にします。

対象雇用形態	社員・スタッフ社員
--------	-----------

現行

改訂

項目	内容																												
基礎額	• 292,000円																												
単位	• 500円単位とし、上限は1,000円とする																												
物価上昇率に応じた係数	<table border="1"> <thead> <tr> <th>物価上昇率</th> <th>係数</th> <th>基礎額×係数</th> <th>ベースアップ額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0%以下</td> <td>0</td> <td>0円</td> <td>0円</td> </tr> <tr> <td>0.1%</td> <td>0.001</td> <td>292円</td> <td>500円</td> </tr> <tr> <td>0.2%</td> <td>0.002</td> <td>584円</td> <td>500円</td> </tr> <tr> <td>0.3%</td> <td>0.003</td> <td>876円</td> <td>1,000円</td> </tr> <tr> <td>0.4%</td> <td>0.004</td> <td>1,168円</td> <td>1,000円</td> </tr> <tr> <td>0.5%以上</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1,000円</td> </tr> </tbody> </table>	物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額	0%以下	0	0円	0円	0.1%	0.001	292円	500円	0.2%	0.002	584円	500円	0.3%	0.003	876円	1,000円	0.4%	0.004	1,168円	1,000円	0.5%以上	-	-	1,000円
	物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額																									
	0%以下	0	0円	0円																									
	0.1%	0.001	292円	500円																									
	0.2%	0.002	584円	500円																									
	0.3%	0.003	876円	1,000円																									
0.4%	0.004	1,168円	1,000円																										
0.5%以上	-	-	1,000円																										

項目	内容																																																																																												
基礎額	• 302,000円																																																																																												
単位	• 500円単位とし、上限は2,000円とする																																																																																												
物価上昇率に応じた係数	<table border="1"> <thead> <tr> <th>物価上昇率</th> <th>係数</th> <th>基礎額×係数</th> <th>ベースアップ額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>0%以下</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr> <tr><td>0.1%</td><td>0.0003</td><td>93</td><td>0</td></tr> <tr><td>0.2%</td><td>0.0007</td><td>216</td><td>0</td></tr> <tr><td>0.3%</td><td>0.0010</td><td>309</td><td>500</td></tr> <tr><td>0.4%</td><td>0.0013</td><td>402</td><td>500</td></tr> <tr><td>0.5%</td><td>0.0017</td><td>525</td><td>500</td></tr> <tr><td>0.6%</td><td>0.0020</td><td>618</td><td>500</td></tr> <tr><td>0.7%</td><td>0.0023</td><td>711</td><td>500</td></tr> <tr><td>0.8%</td><td>0.0027</td><td>834</td><td>1,000</td></tr> <tr><td>0.9%</td><td>0.0030</td><td>927</td><td>1,000</td></tr> <tr><td>1.0%</td><td>0.0033</td><td>1,020</td><td>1,000</td></tr> <tr><td>1.1%</td><td>0.0037</td><td>1,143</td><td>1,000</td></tr> <tr><td>1.2%</td><td>0.0040</td><td>1,236</td><td>1,000</td></tr> <tr><td>1.3%</td><td>0.0043</td><td>1,329</td><td>1,500</td></tr> <tr><td>1.4%</td><td>0.0047</td><td>1,452</td><td>1,500</td></tr> <tr><td>1.5%</td><td>0.0050</td><td>1,545</td><td>1,500</td></tr> <tr><td>1.6%</td><td>0.0053</td><td>1,638</td><td>1,500</td></tr> <tr><td>1.7%</td><td>0.0057</td><td>1,761</td><td>2,000</td></tr> <tr><td>1.8%</td><td>0.0060</td><td>1,854</td><td>2,000</td></tr> <tr><td>1.9%</td><td>0.0063</td><td>1,947</td><td>2,000</td></tr> <tr><td>2.0%</td><td>0.0067</td><td>2,070</td><td>2,000</td></tr> <tr><td>2.0%以上</td><td>-</td><td>-</td><td>2,000</td></tr> </tbody> </table>	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
	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																																																																																										

2022年度労使通年協議 『②-1人事賃金制度の見直し』

【目的と内容】

- 既存の本給制度の課題を整理し、次年度以降は具体的な打ち手を検討します
- 2023年度賃金要求における月例の最低賃金を踏まえ、現行の基本給表を見直します

人事賃金制度を見直すポイント ※次年度以降継続協議

- スタッフ社員の人事賃金制度上の課題や、社員人事賃金制度との関連性を踏まえ、検討の方向性を整理。

対象雇用形態	スタッフ社員
--------	--------

〈見直しを検討するポイント〉



〈ポイントの整理および、検討の方向性〉

項目	内容	検討の方向性
現行制度における課題	<ul style="list-style-type: none"> • 基本給は、個人の成果を積上げることのできる仕組みではあるが、最上位ランクにおいて、B 評価（評価基準 100～102%）では昇給がなく、中長期的に昇給のステップ感が得られにくい。 	<p>① どのランクにおいても、成果に対して昇給できる仕組みとして、昇給表の見直しを検討する。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • 職務給は、個人の契約内容に基づく運用に留まっており、従来のようなキャリアパスや昇給の機会との関連性が薄まっている。 	
社員人事賃金制度との関連性	<ul style="list-style-type: none"> • 社員ステージ C へ昇格した際の本給は、昇格時にアシスタント職やセールス職に就かない限り、多くのメンバーが賃金横スライドもしくは直近上位に格付けされる状況であり、昇格のステップ感が得られにくい。 	<p>③ その他の見直しの方向性も考慮しながら、スタッフ社員の人事賃金制度もしくは、社員ステージ C 人事制度の中で、昇格時に一定の賃金上昇が得られる仕組みを検討する。</p>

【目的と内容】

- 既存の本給制度の課題を整理し、次年度以降は具体的な打ち手を検討します
- 2023年度賃金要求における月例の最低賃金を踏まえ、現行の基本給表を見直します

基本給表の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

- 2023年度月例の最低賃金を164,000円で要求することを踏まえ、**基本給表を切上げる見直し**を行います。

対象雇用形態

スタッフ社員

現行

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	255,000	34	222,000	66	190,000	87	169,000
2	254,000	35	221,000	67	189,000	88	168,000
3	253,000	36	220,000	68	188,000	89	167,000
4	252,000	37	219,000	69	187,000	90	166,000
5	251,000	38	218,000	70	186,000	91	165,000
6	250,000	39	217,000	71	185,000	92	164,000
7	249,000	40	216,000	72	184,000	93	163,000
8	248,000	41	215,000	73	183,000	94	162,000
9	247,000	42	214,000	74	182,000	95	161,000
10	246,000	43	213,000	75	181,000	96	160,000
11	245,000	44	212,000	76	180,000	97	159,000
12	244,000	45	211,000	77	179,000	98	158,000
13	243,000	46	210,000	78	178,000	99	157,000
14	242,000	47	209,000	79	177,000	100	156,000
15	241,000	48	208,000	80	176,000		
16	240,000	49	207,000	81	175,000		
17	239,000	50	206,000	82	174,000		
18	238,000	51	205,000	83	173,000		
19	237,000	52	204,000	84	172,000		
20	236,000	53	203,000	85	171,000		
21	235,000	54	202,000	86	170,000		
22	234,000	55	201,000				
23	233,000	56	200,000				
24	232,000	57	199,000				
25	231,000	58	198,000				
26	230,000	59	197,000				
27	229,000	60	196,000				
28	228,000	61	195,000				
29	227,000	62	194,000				
30	226,000	63	193,000				
31	225,000	64	192,000				
32	224,000	65	191,000				
33	223,000						

改訂

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

※改定（案）は、ベースアップ要求を反映しています

2022年度労使通年協議 『③-1ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し』

【目的と内容】

- あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える
- 次年度へ向け、ライフワークバランスを実現する為、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

短時間勤務制度の導入 ※制度改定時期：2023年4月～

- セーフティネットや多様な価値観に対応し、働き方の自由度を向上させるため、新たな『短時間勤務制度』を導入する。

対象雇用形態	全雇用形態
--------	-------

取得事由	適用期間	働き方の選択肢
育児	最短1か月・最長1対象家族につき2年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）
介護	最短1か月・最長通算5年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間・5時間）もしくは、週の所定労働日数の低減
体調不良・私傷病治療	最短1か月・最長2年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）もしくは、週の所定労働日数の低減
兼業・副業	最短1か月・最長3年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）もしくは、週の所定労働日数の低減
勉強・修学	最短1か月・最長3年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）もしくは、週の所定労働日数の低減

2022年度労使通年協議 『③-2ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し』

- 【目的と内容】**
- あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える
 - 次年度へ向け、ライフワークバランスを実現する為、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

配偶者転勤休職制度の導入 ※制度改定時期：2023年4月～

- 既存のグループライフイベント転籍制度や、ライフイベント再雇用制度の選択肢に加え、**配偶者の転勤時に休職できる制度を導入**する。

対象雇用形態	全雇用形態
--------	-------

項目	内容
条件	<ul style="list-style-type: none"> 配偶者が次のいずれかの事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者で休職期間終了後に復職の意思のある者。但し、配偶者の当該地域での滞在が6か月以上にわたって継続することが見込まれるものに限る 1. 転居を必要とする地域での勤務（出張、社命留学等を含む） 2. 事業の経営など個人が転居を必要とする地域で行う職業上の活動
期間	<ul style="list-style-type: none"> 1回につき最短6カ月、最長3年
回数	<ul style="list-style-type: none"> 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
処遇	<ul style="list-style-type: none"> 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） 休職期間は勤続年数に通算しない

※その他、期間の変更や休職の取消など、制度の詳細あり

2022年度労使通年協議 『③-3ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し』

- 【目的と内容】**
- あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える
 - 次年度へ向け、ライフワークバランスを実現する為、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

要保護勤務Cおよび介護・介護準備勤務の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

- 新たな短時間勤務制度の導入に伴い、**既存の短時間勤務においても働き方の選択肢として所定労働日数の低減を選択できる**よう制度を見直す。

対象雇用形態	全雇用形態
--------	-------

短時間勤務制度	内容	
要保護勤務C	働き方の選択肢	内容
	所定労働時間の短縮	<ul style="list-style-type: none"> 5・6・7時間から選択 ※要保護勤務Cは、2023年4月より5時間勤務も可能となります
介護・介護準備勤務	所定労働日数の低減	<ul style="list-style-type: none"> 一月あたりの各個休日の日数は14日とし、原則として一週あたり各個休日を3日編成する。 ※フェロースタッフの場合は、週4日勤務に短縮する

2022年度労使通年協議 『④キャリア形成支援制度の見直し』

- 【目的と内容】**
- 取り巻く環境・個人のキャリア観・均衡均等待遇といった社会的背景を踏まえ、制度の見直しを検討
 - 次年度へ向け、多様性・均衡均等待遇などの観点から、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

カムバック再雇用制度の導入 ※制度改定時期：2023年4月～

- メンバーの多様なキャリア観に対応するため、新たな制度を導入します

対象雇用形態	社員・スタッフ社員
--------	-----------

項目	内容
資格	<ul style="list-style-type: none"> • 勤続2年以上（退職時に制度登録している）
再雇用時の雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> • 社員またはスタッフ社員 ※ただし、ネクストキャリア制度利用者は対象外
退職事由	<ul style="list-style-type: none"> • 退職事由は不問（円満退社が前提）
採用審査	<ul style="list-style-type: none"> • 採用審査あり。希望者全員採用ではない • 在職時の評価（仕事ぶり）も加味して判断
採用時期	<ul style="list-style-type: none"> • 基本4月または10月
その他	<ul style="list-style-type: none"> • 離職期間中に、『本人のキャリアの状況把握』や『会社情報の共有による関係性の維持』の観点により、会社からアプローチを行う可能性あり

※その他、離職期間や再雇用上限年齢など、制度の詳細あり

2022年度労使通年協議 『⑤均衡均等待遇に関わる人事賃金制度の見直し』

【目的と内容】

- 雇用形態間の従業員待遇の整合性を図るため、各雇用系の人事賃金制度を研究
- スタッフ社員に関わる扶養家族手当は次年度以降へ持ち越し。現行制度の一部の見直しを行います。

扶養家族手当について ※次年度以降継続協議

報告事項

- 労働としては、コンプライアンス上の観点から導入の協議を行っていますが、会社は企業存続と制度導入の優先順位を踏まえ検討していきたいと考えていることから、**2023年度の導入は見送る**こととなりました。

対象雇用形態

スタッフ社員

ストック有給休暇制度の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

審議決定事項

- 長期雇用を前提とした均衡待遇の実現へ向け、一部雇用形態に**ストック有給休暇制度の買取の仕組みを導入**します。

対象雇用形態

フェロースタッフ（無期）・プロスタッフ（無期）

雇用形態	退職の事由	買取要件	買取金額（1日あたり）
フェロースタッフ（無期）	定年退職	原則として退職日の1年前までに上長に申し出、承認を得る。このとき同時に、退職日よりさかのぼって連続115日の一括取得を申請し、その残日数を買い取りに充てるものとする。買い取り日数の上限は115日とする。	1,500円
プロスタッフF（無期）			2,500円
プロスタッフP（無期）			1,500円
フェロースタッフ（無期）	その他退職	原則として退職日の3ヵ月前までに上長に申し出、承認を得る。このとき同時に、退職日よりさかのぼって連続20日の一括取得を申請し、その残日数を買い取りに充てるものとする。買い取り日数の上限は210日とする。	750円
プロスタッフF（無期）			1,250円
プロスタッフP（無期）			750円

※そストック有給休暇は退職前に取得することが前提であり、買取の仕組みはセーフティネットとして存在します

シニアスタッフ 目次

雇用形態	ページNo
2023年度賃金要求のポイント	23
①ダイバーシティ&インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し	24 ~ 26
②キャリア形成支援制度の見直し	27

詳細は『2023年度春の交渉メンバーズVOICE議案書（案）をご覧ください。

【シニアスタッフ社員】賃金要求のポイント

項目	内容
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none">ベースアップ要求の構成要素を踏まえ要求を行うが、2023年度は特に物価の状況や社員とのバランスを踏まえ要求⇒時間給で10円・月例で2,000円のベースアップを要求 (時給は4月1日～反映、月例は4月16日～反映)
賃金要求	<ul style="list-style-type: none">ベースアップ要求を行うことを踏まえ要求⇒時間給935円を要求⇒月例賃金166,000円を要求
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none">IMGU本部最低賃金要求基準に基づき、月例の最低賃金を要求⇒月例賃金164,000円を要求これまでの最低賃金に、今回のベースアップを加えて要求⇒時間給で900円を要求

2022年度労使通年協議 『①-1ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し』

- 【目的と内容】**
- あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える
 - 次年度へ向け、ライフワークバランスを実現する為、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

短時間勤務制度の導入 ※制度改定時期：2023年4月～

- セーフティネットや多様な価値観に対応し、働き方の自由度を向上させるため、新たな『短時間勤務制度』を導入する。

対象雇用形態	全雇用形態
--------	-------

取得事由	適用期間	働き方の選択肢
育児	最短1か月・最長1対象家族につき2年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）
介護	最短1か月・最長通算5年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間・5時間）もしくは、週の所定労働日数の低減
体調不良・私傷病治療	最短1か月・最長2年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）もしくは、週の所定労働日数の低減
兼業・副業	最短1か月・最長3年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）もしくは、週の所定労働日数の低減
勉強・修学	最短1か月・最長3年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）もしくは、週の所定労働日数の低減

2022年度労使通年協議 『①-2ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し』

- 【目的と内容】**
- あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える
 - 次年度へ向け、ライフワークバランスを実現する為、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

配偶者転勤休職制度の導入 ※制度改定時期：2023年4月～

- 既存のグループライフイベント転籍制度や、ライフイベント再雇用制度の選択肢に加え、**配偶者の転勤時に休職できる制度を導入**する。

対象雇用形態	全雇用形態
--------	-------

項目	内容
条件	<ul style="list-style-type: none"> • 配偶者が次のいずれかの事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者で休職期間終了後に復職の意思のある者。但し、配偶者の当該地域での滞在が6か月以上にわたって継続することが見込まれるものに限る 1. 転居を必要とする地域での勤務（出張、社命留学等を含む） 2. 事業の経営など個人が転居を必要とする地域で行う職業上の活動
期間	<ul style="list-style-type: none"> • 1回につき最短6カ月、最長3年
回数	<ul style="list-style-type: none"> • 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
処遇	<ul style="list-style-type: none"> • 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） • 休職期間は勤続年数に通算しない

※その他、期間の変更や休職の取消など、制度の詳細あり

2022年度労使通年協議 『①-3ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し』

- 【目的と内容】**
- あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える
 - 次年度へ向け、ライフワークバランスを実現する為、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

要保護勤務Cおよび介護・介護準備勤務の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

- 新たな短時間勤務制度の導入に伴い、**既存の短時間勤務においても働き方の選択肢として所定労働日数の低減を選択できる**よう制度を見直す。

対象雇用形態	全雇用形態
--------	-------

短時間勤務制度	内容	
要保護勤務C	働き方の選択肢	内容
	所定労働時間の短縮	<ul style="list-style-type: none"> 5・6・7時間から選択 ※要保護勤務Cは、2023年4月より5時間勤務も可能となります
介護・介護準備勤務	所定労働日数の低減	<ul style="list-style-type: none"> 一月あたりの各個休日の日数は14日とし、原則として一週あたり各個休日を3日編成する。 ※フェロースタッフの場合は、週4日勤務に短縮する

2022年度労使通年協議 『②キャリア形成支援制度の見直し』

【目的と内容】

- 取り巻く環境・個人のキャリア観・均衡均等待遇といった社会的背景を踏まえ、制度の見直しを検討
- 次年度へ向け、多様性・均衡均等待遇などの観点から、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

自己申告制度の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

- 現在の運用実態を踏まえ、**全雇用形態に制度化**します。

対象雇用形態

社員・スタッフ社員を除く全雇用形態

内容

- 個人の働く上での業務や進路、異動希望や自己啓発、キャリアプランについての意見や意思を確認し、中長期的な人材の育成に活用する制度。
- 毎年、11月頃を目途にWEB上にて実施する。

ライフイベント再雇用制度の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

- 長期雇用を前提とした**均衡待遇の観点から、対象雇用形態を拡大**します。

対象雇用形態

フェロースタッフ（無期）・プロスタッフ（無期）

内容

- 長期雇用を前提とした均衡均等待遇の観点から、対象雇用形態を拡大します
- 無期雇用として勤続2年以上の方、離職期間は12年、再雇用上限年齢58歳など、基本的な制度内容は社員と同様です。再雇用時の雇用形態は、それぞれ有期雇用となります

フェロースタッフ・シニアフェロー 目次

雇用形態	ページNo
2023年度賃金要求のポイント	29
①契約職種の見直しの検討	30
②ダイバーシティ&インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し	31 ~ 33
③キャリア形成支援制度の見直し	34
④均衡均等待遇に関わる人事賃金制度の見直し	35

詳細は『2023年度春の交渉メンバーズVOICE議案書（案）をご覧ください。

【フェロースタッフ・シニアフェロー】賃金要求のポイント

項目	内容
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none"> 雇用形態ごとの、ベースアップ要求の構成要素を踏まえ要求を行うが、2023年度は特に物価の状況や社員とのバランスを踏まえ要求 ⇒時間給で10円のベースアップを要求（4/11～ベース給に反映）
本給評価要求	<ul style="list-style-type: none"> 前年同様の評価分布を要求 ⇒平均B評価以上となるよう要求
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> これまでの最低賃金に、今回のベースアップを加えて要求 ⇒時間給900円を要求 ⇒2023年度中に公的最低賃金を下回った場合は、別途労使協議
基本給・昇給表要求	<ul style="list-style-type: none"> 前年同様の本人給改定表・昇給表・本人給表を要求 ⇒フェロースタッフの本人給の上限300円 ⇒シニアフェローのベース給・職種給・本人給・調整給の上限935円

2022年度労使通年協議 『①契約職種の見直しの検討』

【目的と内容】

- 商環境や企業の状況を踏まえ、要員効率を上げ生産性を高める働き方を推進するため、職種統合を検討してきましたが、協議の結果職種統合は行わないこととします

職種統合の検討

- 次年度の組織・販売体制を再考していくことや、職種統合を行った場合の想定を総合的に判断した結果、**職種統合は行わないという結論に至ったため、これらに関する協議は解消します。**

対象雇用形態

フェロースタッフ・シニアフェロー

項目	内容
組織・販売体制の再考	<ul style="list-style-type: none"> 次年度へ向け、組織・販売体制を再考していく。 現行の各人の職種に応じて、全館での配置を再考していく。
職種統合をした場合の想定	<ul style="list-style-type: none"> 職種統合を検討したが、統合の対象となる人数が少ない。 職種統合をするにあたり、一定の賃金引上げ（原資）が必要となる。

上記の内容を総合的に判断

職種統合は行わないこととし、これらに関する協議は解消します。

2022年度労使通年協議 『②-1ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し』

- 【目的と内容】**
- あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える
 - 次年度へ向け、ライフワークバランスを実現する為、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

短時間勤務制度の導入 ※制度改定時期：2023年4月～

- セーフティネットや多様な価値観に対応し、働き方の自由度を向上させるため、新たな『短時間勤務制度』を導入する。

	対象雇用形態	全雇用形態
取得事由	適用期間	働き方の選択肢
育児	最短1か月・最長1対象家族につき2年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）
介護	最短1か月・最長通算5年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間・5時間）もしくは、週の所定労働日数の低減
体調不良・私傷病治療	最短1か月・最長2年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）もしくは、週の所定労働日数の低減
兼業・副業	最短1か月・最長3年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）もしくは、週の所定労働日数の低減
勉強・修学	最短1か月・最長3年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）もしくは、週の所定労働日数の低減

2022年度労使通年協議 『②-2ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し』

- 【目的と内容】**
- あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える
 - 次年度へ向け、ライフワークバランスを実現する為、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

配偶者転勤休職制度の導入 ※制度改定時期：2023年4月～

- 既存のグループライフイベント転籍制度や、ライフイベント再雇用制度の選択肢に加え、**配偶者の転勤時に休職できる制度を導入**する。

対象雇用形態	全雇用形態
--------	-------

項目	内容
条件	<ul style="list-style-type: none"> • 配偶者が次のいずれかの事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者で休職期間終了後に復職の意思のある者。但し、配偶者の当該地域での滞在が6か月以上にわたって継続することが見込まれるものに限る 1. 転居を必要とする地域での勤務（出張、社命留学等を含む） 2. 事業の経営など個人が転居を必要とする地域で行う職業上の活動
期間	<ul style="list-style-type: none"> • 1回につき最短6カ月、最長3年
回数	<ul style="list-style-type: none"> • 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
処遇	<ul style="list-style-type: none"> • 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） • 休職期間は勤続年数に通算しない

※その他、期間の変更や休職の取消など、制度の詳細あり

2022年度労使通年協議 『②-3ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し』

【目的と内容】

- あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える
- 次年度へ向け、ライフワークバランスを実現する為、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

要保護勤務Cおよび介護・介護準備勤務の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

- 新たな短時間勤務制度の導入に伴い、既存の短時間勤務においても働き方の選択肢として所定労働日数の低減を選択できるような制度を見直す。

対象雇用形態	全雇用形態
--------	-------

短時間勤務制度	内容	
要保護勤務C	働き方の選択肢	内容
	所定労働時間の短縮	<ul style="list-style-type: none"> • 5・6・7時間から選択 ※要保護勤務Cは、2023年4月より5時間勤務も可能となります
介護・介護準備勤務	所定労働日数の低減	<ul style="list-style-type: none"> • 一月あたりの各個休日の日数は14日とし、原則として一週あたり各個休日を3日編成する。 ※フェロースタッフの場合は、週4日勤務に短縮する

2022年度労使通年協議 『③キャリア形成支援制度の見直し』

【目的と内容】

- 取り巻く環境・個人のキャリア観・均衡均等待遇といった社会的背景を踏まえ、制度の見直しを検討
- 次年度へ向け、多様性・均衡均等待遇などの観点から、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

自己申告制度の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

- 現在の運用実態を踏まえ、**全雇用形態に制度化**します。

対象雇用形態

社員・スタッフ社員を除く全雇用形態

内容

- 個人の働く上での業務や進路、異動希望や自己啓発、キャリアプランについての意見や意思を確認し、中長期的な人材の育成に活用する制度。
- 毎年、11月頃を目途にWEB上にて実施する。

ライフイベント再雇用制度の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

- 長期雇用を前提とした**均衡待遇の観点から、対象雇用形態を拡大**します。

対象雇用形態

フェロースタッフ（無期）・プロスタッフ（無期）

内容

- 長期雇用を前提とした均衡均等待遇の観点から、対象雇用形態を拡大します
- 無期雇用として勤続2年以上の方、離職期間は12年、再雇用上限年齢58歳など、基本的な制度内容は社員と同様です。再雇用時の雇用形態は、それぞれ有期雇用となります

2022年度労使通年協議 『④均衡均等待遇に関わる人事賃金制度の見直し』

【目的と内容】

- 雇用形態間の従業員待遇の整合性を図るため、各雇用系の人事賃金制度を研究
- スタッフ社員に関わる扶養家族手当は次年度以降へ持ち越し。現行制度の一部の見直しを行います。

扶養家族手当について ※次年度以降継続協議

報告事項

- 労働としては、コンプライアンス上の観点から導入の協議を行っていますが、会社は企業存続と制度導入の優先順位を踏まえ検討していきたいと考えていることから、**2023年度の導入は見送る**こととなりました。

対象雇用形態

スタッフ社員

ストック有給休暇制度の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

審議決定事項

- 長期雇用を前提とした均衡待遇の実現へ向け、一部雇用形態に**ストック有給休暇制度の買取の仕組みを導入**します。

対象雇用形態

フェロースタッフ（無期）・プロスタッフ（無期）

雇用形態	退職の事由	買取要件	買取金額（1日あたり）
フェロースタッフ（無期）	定年退職	原則として退職日の1年前までに上長に申し出、承認を得る。このとき同時に、退職日よりさかのぼって連続115日の一括取得を申請し、その残日数を買い取りに充てるものとする。買い取り日数の上限は115日とする。	1,500円
プロスタッフF（無期）			2,500円
プロスタッフP（無期）			1,500円
フェロースタッフ（無期）	その他退職	原則として退職日の3ヵ月前までに上長に申し出、承認を得る。このとき同時に、退職日よりさかのぼって連続20日の一括取得を申請し、その残日数を買い取りに充てるものとする。買い取り日数の上限は210日とする。	750円
プロスタッフF（無期）			1,250円
プロスタッフP（無期）			750円

※ストック有給休暇は退職前に取得することが前提であり、買取の仕組みはセーフティネットとして存在します

プロスタッフ・シニアプロスタッフ目次

雇用形態	ページNo
2023年度賃金要求のポイント	37
①ダイバーシティ&インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し	38 ~ 40
②キャリア形成支援制度の見直し	41
③均衡均等待遇に関わる人事賃金制度の見直し	42

詳細は『2023年度春の交渉メンバーズVOICE議案書（案）をご覧ください。

【プロスタッフ・シニアプロスタッフ】賃金要求のポイント

項目	内容
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none">雇用形態ごとの、ベースアップ要求の構成要素を踏まえ要求を行うが、2023年度は特に物価の状況や社員とのバランスを踏まえ要求 ⇒年俸で24,000円のベースアップを要求（4/1～反映）
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none">プロスタッフは、個別に契約する年俸制であることを踏まえ、時間給換算した上で要求 ⇒時間給900円を要求 ⇒2023年度中に公的最低賃金を下回った場合は、別途労使協議

2022年度労使通年協議 『①-1ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し』

【目的と内容】

- あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える
- 次年度へ向け、ライフワークバランスを実現する為、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

短時間勤務制度の導入 ※制度改定時期：2023年4月～

- セイフティネットや多様な価値観に対応し、働き方の自由度を向上させるため、新たな『短時間勤務制度』を導入する。

対象雇用形態	全雇用形態
--------	-------

取得事由	適用期間	働き方の選択肢
育児	最短1か月・最長1対象家族につき2年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）
介護	最短1か月・最長通算5年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間・5時間）もしくは、週の所定労働日数の低減
体調不良・私傷病治療	最短1か月・最長2年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）もしくは、週の所定労働日数の低減
兼業・副業	最短1か月・最長3年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）もしくは、週の所定労働日数の低減
勉強・修学	最短1か月・最長3年	1日の所定労働時間の短縮（7時間・6時間）もしくは、週の所定労働日数の低減

2022年度労使通年協議 『①-2ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し』

- 【目的と内容】**
- あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える
 - 次年度へ向け、ライフワークバランスを実現する為、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

配偶者転勤休職制度の導入 ※制度改定時期：2023年4月～

- 既存のグループライフイベント転籍制度や、ライフイベント再雇用制度の選択肢に加え、**配偶者の転勤時に休職できる制度を導入**する。

対象雇用形態	全雇用形態
--------	-------

項目	内容
条件	<ul style="list-style-type: none"> • 配偶者が次のいずれかの事由により、転居を必要とする地域（海外・国内）に滞在し、当該地域において配偶者と生活を共にする者で休職期間終了後に復職の意思のある者。但し、配偶者の当該地域での滞在が6か月以上にわたって継続することが見込まれるものに限る 1. 転居を必要とする地域での勤務（出張、社命留学等を含む） 2. 事業の経営など個人が転居を必要とする地域で行う職業上の活動
期間	<ul style="list-style-type: none"> • 1回につき最短6カ月、最長3年
回数	<ul style="list-style-type: none"> • 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
処遇	<ul style="list-style-type: none"> • 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） • 休職期間は勤続年数に通算しない

※その他、期間の変更や休職の取消など、制度の詳細あり

2022年度労使通年協議 『①-3ダイバーシティ & インクルージョンの推進へ向けた人事制度の見直し』

- 【目的と内容】**
- あらゆるバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整える
 - 次年度へ向け、ライフワークバランスを実現する為、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

要保護勤務Cおよび介護・介護準備勤務の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

- 新たな短時間勤務制度の導入に伴い、**既存の短時間勤務においても働き方の選択肢として所定労働日数の低減を選択できる**よう制度を見直す。

対象雇用形態	全雇用形態
--------	-------

短時間勤務制度	内容	
要保護勤務C	働き方の選択肢	内容
	所定労働時間の短縮	<ul style="list-style-type: none"> 5・6・7時間から選択 ※要保護勤務Cは、2023年4月より5時間勤務も可能となります
介護・介護準備勤務	所定労働日数の低減	<ul style="list-style-type: none"> 一月あたりの各個休日の日数は14日とし、原則として一週あたり各個休日を3日編成する。 ※フェロースタッフの場合は、週4日勤務に短縮する

2022年度労使通年協議 『②キャリア形成支援制度の見直し』

【目的と内容】

- 取り巻く環境・個人のキャリア観・均衡均等待遇といった社会的背景を踏まえ、制度の見直しを検討
- 次年度へ向け、多様性・均衡均等待遇などの観点から、新制度の導入と現行制度の見直しを行う

自己申告制度の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

- 現在の運用実態を踏まえ、**全雇用形態に制度化**します。

対象雇用形態

社員・スタッフ社員を除く全雇用形態

内容

- 個人の働く上での業務や進路、異動希望や自己啓発、キャリアプランについての意見や意思を確認し、中長期的な人材の育成に活用する制度。
- 毎年、11月頃を目途にWEB上にて実施する。

ライフイベント再雇用制度の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

- 長期雇用を前提とした**均衡待遇の観点から、対象雇用形態を拡大**します。

対象雇用形態

フェロースタッフ（無期）・プロスタッフ（無期）

内容

- 長期雇用を前提とした均衡均等待遇の観点から、対象雇用形態を拡大します
- 無期雇用として勤続2年以上の方、離職期間は12年、再雇用上限年齢58歳など、基本的な制度内容は社員と同様です。再雇用時の雇用形態は、それぞれ有期雇用となります

2022年度労使通年協議 『③均衡均等待遇に関わる人事賃金制度の見直し』

【目的と内容】

- 雇用形態間の従業員待遇の整合性を図るため、各雇用系の人事賃金制度を研究
- スタッフ社員に関わる扶養家族手当は次年度以降へ持ち越し。現行制度の一部の見直しを行います。

扶養家族手当について ※次年度以降継続協議

報告事項

- 労働としては、コンプライアンス上の観点から導入の協議を行っていますが、会社は企業存続と制度導入の優先順位を踏まえ検討していきたいと考えていることから、**2023年度の導入は見送る**こととなりました。

対象雇用形態

スタッフ社員

ストック有給休暇制度の見直し ※制度改定時期：2023年4月～

審議決定事項

- 長期雇用を前提とした均衡待遇の実現へ向け、一部雇用形態に**ストック有給休暇制度の買取の仕組みを導入**します。

対象雇用形態

フェロースタッフ（無期）・プロスタッフ（無期）

雇用形態	退職の事由	買取要件	買取金額（1日あたり）
フェロースタッフ（無期）	定年退職	原則として退職日の1年前までに上長に申し出、承認を得る。このとき同時に、退職日よりさかのぼって連続115日の一括取得を申請し、その残日数を買い取りに充てるものとする。買い取り日数の上限は115日とする。	1,500円
プロスタッフF（無期）			2,500円
プロスタッフP（無期）			1,500円
フェロースタッフ（無期）	その他退職	原則として退職日の3ヵ月前までに上長に申し出、承認を得る。このとき同時に、退職日よりさかのぼって連続20日の一括取得を申請し、その残日数を買い取りに充てるものとする。買い取り日数の上限は210日とする。	750円
プロスタッフF（無期）			1,250円
プロスタッフP（無期）			750円

※ストック有給休暇は退職前に取得することが前提であり、買取の仕組みはセーフティネットとして存在します