

2022年度賃金要求満額回答 各種制度改定・労働協約改訂についても労使合意!!!



＜労使協議会の議題詳細＞

- I. 2023年度賃金要求（各雇用形態別）
- II. 2022年労使通年協議 人事賃金制度改定
- III. 2023年度労働協約改訂
- IV. 2023年度労働協約の改訂および新設



■公式マスコットキャラクター
「イングちゃん」



上記内容について、
2月7日本部執行委員会、
2月23日～3月4日メンバーズVOICE・分会評議員会にて説明、審議決定を行い、
3月9日の労使協議会にて、賃金要求の満額回答、人事賃金制度改定、労働協約改訂についても労使合意をしました。

■労使協議会 3月9日（木）15：30～ 出席者：【会社】橋・田中・西谷・杉本【組合】玉谷・吉田（貴）（敬称略）

I. 2023年度賃金要求（議案書18～64頁参照）

（1）月例賃金要求

- ① ベースアップ
 - ・ 現在の物価上昇状況が、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、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、「月給制2,000円、時給制10円」の要求とします。
- ② 定期昇給
 - ・ 人事制度に基づき、S・A評価3割以上、B評価（C評価以下）7割未満の分布の要求とします。
- ③ 初任給・採用賃金
 - ・ 採用市場の環境や需要バランスを考慮して要求とします。

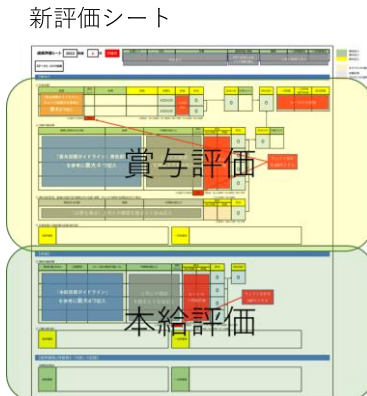
（2）最低賃金要求

- ・ IMGU本部最低賃金要求基準に基づき要求します。
- ・ 生活者の観点からの賃金確保を目的に、三越伊勢丹グループ労働組合共通の算出式に基づき、扶養者にとって必要最低限である水準として、ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・プロスタッフ・スペシャルスタッフは被扶養者の人数と扶養者の年齢に応じて右記一覧の水準を要求とします。
- ・ ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・プロスタッフ・スペシャルスタッフの最低賃金については、企業内の最低賃金を考慮した164,000円を要求とします。アシストスタッフ・エルダースタッフI・エルダーアシストスタッフの最低賃金については、地域別最低賃金を考慮した要求とします。

(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

※賞与要求については、2023年12月賞与・2024年6月賞与それぞれ直前のタイミングで人事制度の賞与支給をもとに要求を行うこととしています。

II. 2022年度労使通年協議による人事賃金制度改定（議案書65～89頁参照）

<p>協議項目/議案書記載</p>	<p>2022年4月改定※制度改定の内容のみ記載しています。 従業員エンゲージメント（満足度）向上など働く環境の整備に向けた各取り組みについては、議案書内容をご確認ください。</p>																																																																																												
<p>ステージA・Bの評価フォーマットのグループ共通化 ⇒議案書69～76頁</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 65%;"> <p><ポイント></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ステージA・Bへの新たな評価フォーマットをグループ共通で導入。 ✓ 「本給評価」と「賞与評価」の目標指標を整理し、それぞれの位置づけを反映した上で分離。 ✓ フォーマットの変更に伴い、賞与評価での計数ウェイトや5段階評価については継続。 ✓ 評価運用の精度向上に向けて、本給・賞与それぞれにガイドラインを導入。 ✓ 本給ガイドラインではC D Pの観点の踏まえた独自の期待行動プロセスを労使確認。 <p>※対象となるステージBには、人事より制度運用・実務に関する説明会を開催します。</p> </div> <div style="width: 30%;"> <p>新評価シート</p>  </div> </div>																																																																																												
<p>配偶者転勤退職制度の導入 ⇒議案書83頁</p>	<p><ポイント></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 配偶者が、転居を必要とする地域に滞在し勤務する場合、一定期間の休職を認める制度として「配偶者転勤退職制度」を導入。 <p>休職開始日/終了日：雇用形態毎に指定あり。 手続き：休職開始希望日の2か月前までに申し出る ※詳細については、2月8日総務通達『函館No.64配偶者転勤退職者制度導入の件』をご確認ください。</p>																																																																																												
<p>次年度以降のグループ共通ベースアップ算出式の導入 ⇒議案書84-85頁</p>	<p><ポイント></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 2024年春の交渉以降に使用する「グループ共通ベースアップ算出式」を導入。 <p><2024年度春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出ルール> 一部抜粋 ・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</p> <table border="1" style="font-size: small; width: 100%;"> <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> <p><算出式を用いる上での前提事項></p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 <ol style="list-style-type: none"> ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合 ②想定外の大幅な物価上昇 ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など 	物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額	0%以下	0	0	0	0.1%	0.0003	93	0	0.2%	0.0007	216	0	0.3%	0.0010	309	500	0.4%	0.0013	402	500	0.5%	0.0017	525	500	0.6%	0.0020	618	500	0.7%	0.0023	711	500	0.8%	0.0027	834	1,000	0.9%	0.0030	927	1,000	1.0%	0.0033	1,020	1,000	1.1%	0.0037	1,143	1,000	1.2%	0.0040	1,236	1,000	1.3%	0.0043	1,329	1,500	1.4%	0.0047	1,452	1,500	1.5%	0.0050	1,545	1,500	1.6%	0.0053	1,638	1,500	1.7%	0.0057	1,761	2,000	1.8%	0.0060	1,854	2,000	1.9%	0.0063	1,947	2,000	2.0%	0.0067	2,070	2,000	2.0%以上	—	—	2,000
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																																																																																										
<p>企業内最低賃金引上げに伴う対応 ⇒議案書86頁</p>	<p><ポイント></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 2023年度春の交渉賃金要求に伴い、企業内最低賃金を「164,000円」に改定。 ✓ メイトスタッフⅠ・エルダースタッフⅡは、「163,000円」以下を削除し、4月以降下回る対象者については引上げる。 																																																																																												

III. 2023年労働協約改訂および新設（議案書90～99頁参照）

<改訂のポイントと改訂内容>

※改訂内容の一部抜粋版です。本広報誌に記載の無い改訂内容については、組合HPにてご確認ください。

1. 労使通年協議（支部労使、グループ労使）による人事賃金制度改定に伴う対応 ※期中の覚書対応含む

- 1) 最低賃金引上げに伴う、職種給の改定 <賃金規程> 【対象：アシスト・エルダーアシスト・エルダー（時給）】
- 2) 配偶者転勤退職制度の新設 <本則（人事 休職）、配偶者転勤退職制度規程※新設> 【対象：全雇用形態】
- 3) 要保護者Cへの所定労働日数の低減対応 <安全衛生管理規程> 【対象：全雇用形態】

2. グループ共通で検討された運用の明文化、実態にあわせた表現変更等に伴う対応

- 1) ベースアップ（最低賃金引上げ）への対応 <賃金規程> 【対象：全雇用形態（メイト・エルダースタッフ）】
- 2) 年次有給休暇基準日以外入社者の入社年度の出勤率の算定 <本則（労働条件 休日・休暇）> 【対象：全雇用形態】
- 3) グループプライフィレント転籍制度の申請事由を追記 <キャリア形成支援制度規程> 【対象：全雇用形態】
- 4) 国内出向時の労働条件の適用を明記 <国内出向規程> 【全雇用形態】
- 5) 健康情報等の取扱規程 <国内出向規程> 【全雇用形態】
- 6) 海外出張にかかる日当の見直し <出張規程> 【全雇用形態】

3. 労働協約の不備、誤植の修正対応

◆ 労使協議会 委員長・副委員長・社長コメント ◆

【玉谷委員長コメント】

年間を通じた従業員の奮闘もあり、2022年度の黒字転換に向けてあと一步



- ◆ 今回の賃金要求、人事賃金制度・労働協約改訂について、満額回答をいただけたことにお礼を申し上げます。
- ◆ **商売を取り巻く環境は**、まだまだ回復途上ではありますが、コロナ禍から徐々に変わりつつあり、人流増加に伴い徐々に売上回復にも繋がっています。さらに、今後はマスク着用の考え方や新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけの見直しなどが段階的に進んでいくことが発信され、前向きな材料が増えました。

- ◆ **2022年度は**、将来店舗イメージを共有化しながら「全員の販売意識改革」をテーマに新たな店舗運営体制構築（組織改正、新たな販売コンサルチームやそれをバックアップする後方チーム運営等）や収支構造改革（駐車場やマイナンバー施設等の収入増、中歳をはじめとした社員運営、経費削減等）など、大きな変化にチャレンジを進めてきました。それら取り組みを進めた成果として、2年連続の赤字業績から黒字転換、予算達成を目指しています。
- ◆ **業績動向は**、前年は超えつつも予算には届かない状況が続いていましたが、2月は売上や差益を達成し、年度の黒字転換へ向けて大きく勢いをつけることが出来ました。まだまだ油断は出来ませんが、この一年間奮闘を続けてきた従業員に対して改めて、感謝を申し上げます。

物価上昇、IMGU全メンバーの一体感醸成を考慮した実行性のある水準として、各雇用形態のベアを要求

- ◆ **今年度の春の交渉において、生活者を取り巻く状況としては**、エネルギーや食料品を中心とした価格高騰など物価上昇の影響が大きくなっています。このような状況を踏まえ、三越伊勢丹グループとして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行性ある水準として月給制・時給制それぞれのベースアップ要求を行いました。一方で、生活者を取り巻く物価上昇がもたらす影響は、日を追うごとに大きくなっている状況であり、本来的には業績の回復、予算達成等をしっかりと果たし、生産性向上という成果を作り上げ、さらなる労働条件向上について労使で検討していきたいと考えています。
- ◆ **この点は**、引き続き労使で強く意識を持ち、企業動向を十分に注視し、労働条件向上へどのように反映するか、優先順位等も見極めつつ、次年度以降も協議をお願いいたします。

【吉田副委員長コメント】企業戦略やその変化に対してメンバーが理解度・納得性を高め、主体性を持って行動、チャレンジする「風土づくり」に取り組む



- **賃金要求では**、物価高が生活への影響度合いが大きいこともあり、ベースアップの水準についての声をいただいています。組合としてもベースアップや適正な評価運用による昇給、最低賃金の引き上げなど、様々な項目を踏まえた総合的な賃金要求であり、セーフティネットにつながる観点で協議を進めてきた上での要求であることをメンバーと意見交換を進めてきました。
- **通年協議報告では**、「従業員エンゲージメント（満足度）の向上」に向けてこれまでの取り組みを中心に、メンバーズVOICEの中でメンバーと直接対話を行ってきました。その中で2点要望をお伝えいたします。

- **1つ目の要望は**、「目指す姿に対して全員が共通認識をもち、腹落ち感を高めるための再発信」についてです。
- **業績動向や要員の減少、業務範囲拡大など様々な働く環境変化が起こっている中においては**、本来の目的意識が薄れ、腹落ち感が低いままとなる場面が一部発生していたと捉えています。
- **次年度に向けては**、改めて企業戦略や組織運営の目的、目指す姿の再明示行いつつ、この1年の実行度合いや、特に新組織運営の検証をもとに、役割や業務内容について再度整理、発信を行っていただき、全従業員で共通認識を再度もち、次年度スタートをしていただくようお願いいたします。
- **2つ目の要望は**、「現場課題解決の速度を上げるためのマネジメント層への伴走支援」についてです。
- **組織・所属内の働き方の見直しや業務フローをなど様々な取り組みを進めていく上では**、現場でマネジメント層（ステージB）がスピード感をもって判断し、行動を起こしていく必要があります。経営層のみなさまには伴走支援をしていただきながら、必要に応じてマネジメント層（ステージB）への権限移譲を行っていただくことをお願いいたします。
- **労働組合としては**、企業戦略を実行性が高い取り組みにしていくその土台づくりとして、メンバーの働く意識や、環境改善を進めることは重要であり、企業戦略やその変化に対してメンバーが理解度・納得性を高め、主体性を持って行動、チャレンジする「風土づくり」に取り組めます。今後も、「職場をよりよくしたい」というメンバーの声を大切に、現場課題解決につなげる対話活動を推進してまいりますので、引き続き労使一体となつての取り組みをお願いいたします。

【橋社長コメント】

改革の実行を行いながら、今年度の黒字に向けて日々奮闘した従業員に感謝

■ 2022年度の業績

コロナの市中感染や、悪天候などの影響があった中で、現段階において営業黒字が確保できる推移となっています。

新しい組織体制や業務責任の変更による改革の実行を行いながら、黒字に向けて奮闘いただいた従業員の皆様には、あらためて感謝を申し上げます。本当にありがとうございました。



様々な変化に挑戦するために「飛び込む勇氣」持ち、「スピードを最大重視」しやってみる
成功と失敗を積み重ねた先に完成がみえてくる

■今年度を踏まえ

時間が無い中、様々な変化に挑戦するには「飛び込む勇氣」を持たなければなりません。そして、「スピードを最大重視」し、とにかくやってみて下さい。変化を進めるには、成功と失敗のトライ&エラーの積み重ねを幾つも試し、はじめて完成型がみえてきます。「通称ぐるぐる」はすでに函館モデルとして全国で広がっています。リスクは何をやるにも付いて来ますが、心配ばかりして、手をこまねいては企業は衰退していくばかりです。まず、変わってみましょう。

■ 労使の取り組み

昨年度から継続して、所定労働時間の短縮や、様々な環境整備などを進めてきました。次のステップに向けて、前に進むために、良くするためにどうしたらいいのかを、皆で考えて、一緒に取り組みたいと思っています。

トップランナーとして街の活気を取り戻すため、ステークホルダーと真剣に取り組むを進める

■函館の経済を取り巻く環境

残念ながらテーオーデパートが8月に閉店する等、引き続き厳しい状況ですが、街の経済を引き上げる、立て直していく事について責任が我々にあると感じています。街全体の活気を取り戻す為に、従業員の皆様と、また函館市、商工会議所等のステークホルダーの方々と真剣に取り組んで行く。トップランナーになっていくことが、当社がやるべきことであり、結果会社が伸びていくことにつながると考えています。

黒字を拡大、継続しながら、働きやすい、働きがいのある「日本で一番楽しい百貨店」を目指す

■次年度について

黒字を拡大、継続させていく為にも、2023年度は攻める経営を基本姿勢とし、「日本で一番楽しい百貨店」に向けて引き続き、周辺企業、街を巻き込み、また皆様にとっても働きやすい、働きがいのある会社にしていきたいと思ひます。

