



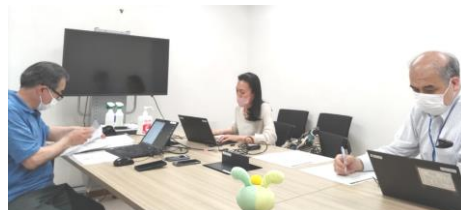
### ■ 労使通年協議会を開催いたしました

日 時： 2023年4月21日（金） 16:30～18:00

場 所： P C II 8 F 会議室

出席者：【会社側】 総務・経営企画部 名越マネージャー、手島マネージャー

【組合側】 磯原支部執行委員長、五味渕支部書記長



■ 今回のテーマ ..... 〈左から、磯原支部執行委員長・手島M・名越M〉

2023年度スタートにあたり、労使通年協議内容をはじめ、主な確認事項などを労使事務局間で共有するとともに、会社の方向性や現状の課題感などについて意見交換をしました。

### 【2023年度 労使通年協議の内容】

#### ◆ 経営対策について

定期的に、三部社長同席のもと、会社の動向（中期や年度の計画の内容とその進捗について確認していきます。IMDLの今後について、社内資料に基づき、グループ内での位置づけの再確認、要員体制・規模等を踏まえ、今後どのような会社・どのような事業を展開していくのか？ということについても確認していきます。

#### ◆ 制度・働き方について

##### 1. 制度・運用・水準等 .....

- 社員（専門職）の処遇運用の状況確認や評価・昇給のあり方やあるべき賃金体系・運用や水準についても検討していきます。まずは、目標設定の状況把握を通じた評価基準・昇給のあり方等について検証していきます。
- 制度やルールについては、会社案を確認しつつ、組合からは「グレード定義と評価基準（レベル）」を照らし合わせ、賃金の体系構築と昇給のあり方や水準を検討していきたいと考えています。



##### 2. 働く環境の整備 .....

- 時間管理に関して、在宅勤務の運用状況の把握・検証や風土コミュニケーションの状況の把握に努め、課題がある場合は、労使間で改善に向けて取り組みます。特に、勤怠管理システムの早期適用について、組合から会社へ改めて取り組むように主張しました。

##### 3. その他 .....

- グループ労使協議内容の適用にあたり、グループ共通の取組み（再雇用制度やキャリア形成支援等）について確認していきます。
- 組合作成のIMGU 労働福祉ビジョンについて、重点政策（セイフティーネット・働き方・人事賃金制度・福利厚生）の推進に向けて、必要な取組みを行います。
- 労働協約の精査（グループ基準や現行条文を精査）の上、必要な見直しに取り組みます。

#### 【☆主な確認事項】

- 「2023年労働協約の締結」、「36協定による上限時間外についての締結」、「就業形態についての確認」 など

#### 【☆主な意見交換】

- 引き続き採用活動は行う計画だが、具体的な入社予定には至っていないことから、賃金水準のみならず、仕事内容への興味や働き甲斐なども重要な観点となることを労使で共有しました。
- 評価については「スキルアップに関する内容」や「貢献度に関する内容」を反映するとの説明があったが、今後、メンバーとのVOICEを通じて、面談の実施状況や評価に関する意見などを集約し、労使間で共有させていただきます。

