

三越伊勢丹
プロパティ・デザイン
2023年12月開催
技能社員対象
限定テーマ別 VOICE 資料

VOICE対象者：技能社員



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部

I. 今回のテーマ別ボイスについて

今回のテーマ別VOICEについては、今年度の労使通年協議項目の中で、技能社員の制度や働き方に関わる内容を、技能社員の皆さんと共有し、意見交換をおこなうことを目的としています。

<今回の内容>

1. 進級要件の一部見直し（1等級→2等級）
2. 扶養家族手当の対象範囲について
3. 資格保有手当の水準の見直しについて
4. 技能社員の60歳以降の働き方について

Ⅱ. 労使通年協議の進捗状況

1. 進級要件の一部見直しについて（1等級→2等級）

1等級から2等級への進級については、その要件の一つとして、家具製作技能士（手加工・機械加工・いす張りのいずれか）もしくは、木工塗装技能士の中で、二級資格を2つ以上取得することを条件としていました。

但し、塗装担当は、原則、他の担当（班）には異動しないなど、家具製造担当内での配属の状況や、キャリア形成などをあらためて考慮すると、二級資格の2つ以上取得を条件とすることは、あまり現実的とは言えないとの考え方に至り、下記の内容を前提に、進級要件を一部見直す方向性で協議しています。

1) 具体的な見直し内容

＜資格取得要件部分＞

二級家具製作技能士（手加工・機械加工・いす張り）もしくは、二級木工塗装技能士の中で、「二つ以上を」取得した者



二級家具製作技能士（手加工・機械加工・いす張り）もしくは、二級木工塗装技能士の中で、「いずれかを」取得した者

2) 制度改定時期

制度を見直す場合、改定時期は下記の通りとすることを想定しています。

2024年4月1日の制度改定

2. 扶養家族手当の対象範囲について

技能社員の扶養家族手当については、技能社員制度の運用開始時点において、社員からの転換前より給付を受けていた方のみを対象として、現在、運用をおこなっており、今年度は、対象範囲の明確化について協議をおこなってきました。

1) 対象範囲の考え方について

技能社員の扶養家族手当の範囲については、社員と異なり、等級に関わらず期待役割を同じとしていることなどから、対象範囲の線引きとその考え方について、メンバーへの影響度合いも踏まえながら検討をおこなってきました。

具体的な方向性としては、社員の対象範囲（ステージCまで）とのバランスについても一定考慮しながら、下記の内容で設定することで検討をおこなっています。

＜技能社員の扶養家族手当の対象範囲＞

技能社員の扶養家族手当は、3等級までを対象の範囲とする。

2) 制度改定時期

制度改定時期は下記の通りとすることを想定しています。

2024年4月1日の制度改定

3. 資格保有手当の水準見直しについて


資格保有手当については、IMP Dの業務に対して、特に重要な資格を対象に、2019年度に導入をおこないました。

その後は、対象資格を拡大しながら、運用をおこなってきましたが、今後のIMP Dの事業拡大の方向性を踏まえた新たな対応を検討することとなりました。

1) 具体的な検討内容

具体的には、資格保有の魅力度向上や、あらたな資格取得者拡大に繋げていくことを目的として、資格取得の重要性がより高まってきている下記の資格を対象として、水準の引き上げを検討しています。

資格名称	現在の手当金額	改定後の手当金額イメージ
一級建築士	5,000円	10,000円
一級管工事施工管理技士		
一級電気工事施工管理技士		
一級建築施工管理技士		
一級家具製作技能士		
一級木工塗装技能士		



2) 制度改定時期

制度改定時期は下記の通りとすることを想定しています。

2024年4月1日の制度改定

4. 技能社員の60歳以降の働き方について（次年度に継続協議をおこなう項目）

技能社員の定年年齢については、現在60歳と設定していますが、技術で貢献する働き方の特性上、エルダースタッフ制度ではなく、60歳以降も継続して、60歳までと同様のパフォーマンスが発揮し続けられる人事制度があるべきだと捉えています。

但し、現行では、60歳以降の働き方にはグループ全体として制限があり、来年度からの定年延長は難しいことから、今年度の改定は見送り、2024年度に継続検討をすることとしました。

1) 次年度の協議の考え方

技能社員として目指す形としては、60歳以降の定年延長（65歳までを想定）をベースとし、その上で、本人希望による選択肢を設けるといった体系もイメージしています。

① 60歳以降のイメージ



② その他検討内容

現在の退職金制度は、60歳定年を踏まえた制度設計となっている事から、定年延長を検討する場合は、60歳以降の設計について、退職一時金制度と確定拠出年金制度共に、協議をおこなうことを想定しています。

2) 制度改定の想定時期

制度改定時期は下記の通りとすることを想定しています。

2024年度中（遅くとも2025年4月1日）

Ⅲ. 今後のスケジュール

人事制度改定に関わる今年度の今後のスケジュールは下記の通りです。

【今後の労使通年協議スケジュール】

時期	内容
2024年2月中旬～3月上旬の間	2024年度春の交渉メンバーズVOICE
2024年4月1日	制度改定（※60歳以降の働き方以外）