

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 2024年度 春の交渉議案書(案)

労使通年協議はメンバーのみなさんから意見をいただきながら進めています。

**皆さん必ずリアルVOICE参加か動画を視聴いただき、
全メンバー対象のアンケートに回答をお願いします。**

1. 動画でのVOICEへの参加

VOICE動画を労働組合HPにてご覧ください

組合HP内の三越伊勢丹ビジネス・サポートのページよりご確認ください

組合HP (<http://www.imgu.or.jp/>) = QRコードはこちら

ログインID：各人の個人コード10桁（企業コード2ケタ（im）＋社員コード8ケタ）

パスワード：生年月日（8ケタ入力 例）19820830）

組合HP



※リアルVOICE

首都圏・地域でリアルVOICEも合わせて開催しますので、動画かリアルVOICEのどちらかの参加をお願いします。

（実施日時は各地の組合役員と調整しています。一部実施できない所属もございます）

また、**MI西新宿ビルの本社**については、メンバーの声を聞く会を開催予定です。➡アンケートにて参加の申し込みをお願いします。

2. リアルVOICE、動画視聴後、全メンバー対象アンケートの回答をお願いします

・記名式です（質問の回答要望がありましたら返信します）

・回答期間は **3月13日(水)**を予定

動画ページに添付してある下記のURLをクリックし回答してください↓

URL：<https://forms.office.com/r/Yw89Xn7ZQF>

スマートフォンでQRコードを読み取ってもアンケート回答可能です

※アンケート内の所属の記入部分で同じ所属でも分割してある場所がありますが、集計の都合ですので、ご了承下さい。



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

2月20日(火)にVOICE動画を労働組合HPにて
公開します。就業時間外にご確認下さい。

○ 組合員は、VOICE動画を必ずご覧ください。

※動画を見ながら資料もご確認下さい。

＜三越伊勢丹ビジネス・サポート支部大会 議事日程＞

I. 支部大会運営委員紹介	支部書記長
II. 資格審査報告	運営委員長
III. 書記任命	議長
IV. 開会宣言	議長
V. 議事日程発表	運営委員長
VI. 議題	支部書記長

第一号議案

1. 社員月例賃金要求
2. プロスタッフ社員月例賃金要求
3. エルダー社員賃金要求
4. フィロー社員賃金要求
5. エルダーフィロー賃金要求

第二号議案

1. 人に関わる諸制度の改定
2. 労働協約の改訂及び新設

VII. 委員長挨拶	支部執行委員長
VIII. 閉会宣言	議長

＜日程＞ 2024年 3月15日（金）

＜会場＞ 新宿H & Iビル1階 ミーティングルーム

＜出席者＞ 本部役員・監査委員・IMBS支部四役
IMBS支部執行委員・IMBS支部評議員

＜目次＞

項目	ページ	項目	ページ
I. IMGUの「労使通年協議」および「春の交渉」	4	VIII. 「人に関わる諸制度について」	37
1. 労働福祉活動の推進	4	1. 働く環境の整備について	38
2. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」	4	2. 時間単位有給休暇制度の導入と遅刻・早退・外出の賃金控除のルール変更について	41
II. 社会経済環境	5	3. 評価制度の適正運用について	43
1. 経済成長率	5	4. 扶養者・年齢別最低賃金 補償月額基準の引き上げ	44
2. 物価上昇率	5	5. プロスタッフ社員人事賃金制度改定について	45
3. 完全失業率・有効求人倍率	5	6. ステージC人事賃金制度について	46
III. 物流業界を取り巻く環境	6	7. 60歳以降の雇用について	48
1. 働き方改革関連法	6	8. 育児関連制度の改定	49
2. 2024年問題における現状とその影響	7	9. ライフイベント再雇用制度の改定（拡充）	51
IV. 三越伊勢丹グループの動向	9	10. 労働協約の改訂及び新設	52
1. グループ業績について	9	11. 2024年度通年協議項目について	54
2. 営業状況について	10	IX. IMBS労働福祉ビジョン	55
V. IMBSの動向	11	1. 労働福祉ビジョンとは	55
1. 2023年度の取り組み	11	2. 私たちを取り巻く環境について	55
2. IMBS業績	16	3. 労働福祉ビジョン策定に向けて大切にしたい考え方	56
VI. 2023年度春の交渉についての考え方について	17	4. IMBS支部の労働福祉ビジョン	57
1. 環境を踏まえた組合の考え方について	17	X. 参考資料	61
2. 賃金要求の考え方について	18	2024年春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合本部基本方針	61
VII. 2024年度賃金要求（案）	19	2024年度春の交渉 IMGU本部最低賃金 要求基準	65
1. 社員要求内容	19	2023年度グループ労使協議報告	76
2. プロスタッフ社員要求内容	24	三越伊勢丹グループ共済会からのお知らせ	81
3. フェロー社員要求内容	28	労働組合公式LINEの登録方法	82
4. エルダー社員要求内容	33		
5. エルダーフェロー要求内容	35		

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。

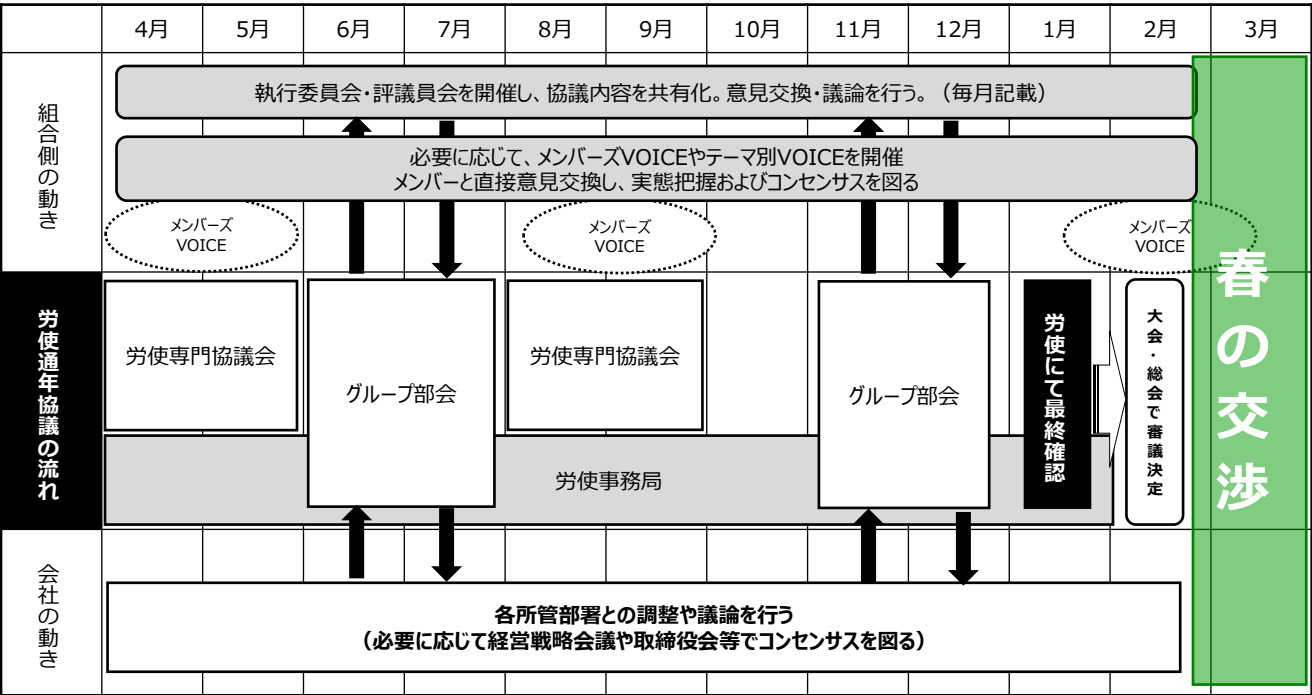
労働福祉活動においては、役割成果主義に基づく「人に関わる諸制度」の浸透・定着と労働条件拡充を目的に「グループ部会」の精度向上に努めています。また、新たな人事制度の構築・改定などに取組む支部・分会に対しては、明確な本部方針の提示や「あるべき姿」の議論を通じ、制度の成案化に向けて取り組んでいます。

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おこなっており、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・総会としています。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。



Ⅱ．社会経済環境

1．経済成長率（国内総生産：GDP）

※企業業績に与える影響や考察する指標、ベースアップや賞与など、要求全体に関わる要素

2023年7～9月期の実質GDPは前期比年率▲2.9%となりました。マイナス成長となるのは、2022年7～9月期以来1年ぶりのことでした。このマイナス成長は、民間消費、住宅投資、設備投資の国内民間需要がいずれも減少したことに加えて、外需が成長率を押し下げたことが要因となります。また、2023年の成長率は+1.6%と、新型コロナウイルス問題が克服されていく中、経済活動の正常化が進んだことで高い見込みとなっています。

内閣府が12月に2024年度の政府経済見通しを公表しました。2024年度の実質GDP成長率見通しは+1.3%（2023年度+1.6%）と7月の年央試算の+1.2%から若干の上方修正がされています。名目GDP成長率は+2.5%（2023年度+5.5%）となる見通しをだしています。

2．物価上昇率（消費者物価指数：CPI）

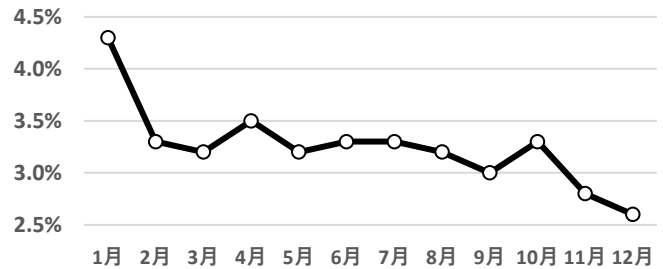
※ベースアップを判断する要素

2023年の暦年平均については、約3.2%となり、高い上昇率で推移してきました。

直近の12月での伸び率は、2カ月連続で前月から縮小し、2022年6月の2.2%以来18カ月ぶりの低水準となりました。電気代や都市ガス代の低下が続くほか、生鮮食品以外の食料品高も一服感がみられます。

一方で、日銀による経済・物価の展望によると、来年度にかけて、既往の輸入物価の上昇を起点とする価格転嫁の影響が落ち着き、政府の経済対策の反動がみられることから、2024年度の物価上昇率は2%を上回る程度の水準で推移するとみられています。

2023年消費者物価指数



3．完全失業率・有効求人倍率

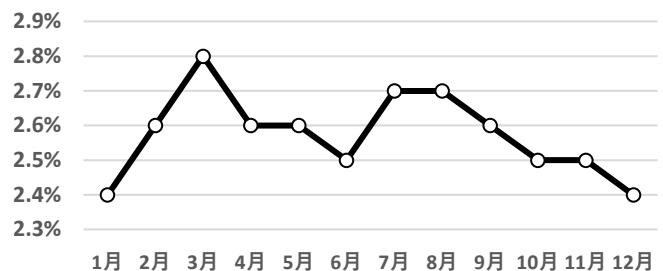
※初任給・採用賃金を検証する指標

雇用の状況については、2022年度に引き続き、急激な変化が無くなり、落ち着きを見せている状況です。

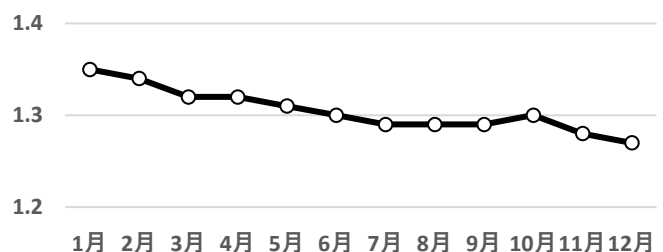
2023年12月の完全失業率は2.4%となり、2023年の暦年平均は2.6%となっています。年初より、上昇傾向での上がり下がりがありましたが、最終的には年初と同じ数値で落ち着きました。

2023年12月の有効求人倍率は、1.27倍と、前月より、0.01倍落ちています。2023年は、年始より緩やかに下降していて、引き続き雇用回復のペースは鈍化傾向にあります。

2023年完全失業率（単位：%）



2023年有効求人倍率（単位：%）



Ⅲ．物流業界を取り巻く環境

1．働き方改革関連法

< 1 > 「働き方改革」

「働き方改革」は、日本政府が2016年に始めた取組みです。この取組みは、働く人々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を実現できることを目的に、労働者1人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

< 2 > 働き方改革関連法

働き方改革関連法とは、2018年6月に成立し、2019年4月より順次施行されている法律改正の総称です。この法改正は、長時間労働の是正、正規・非正規社員の格差是正などを通じて、日本全体の労働環境を大きく改善することを目的としています。すでに労働者の時間外労働に関する規制が強化されていますが、例外的に物流・建設・医療業界などに対する適用には、5年間の猶予期間が設けられ2024年4月より施行されます。働き方改革関連法の主な内容は時間外労働の上限規制、年5日以上の有給休暇取得義務などがあります。

< 3 > 物流・運送業界での働き方改革関連法改正による変更点

働き方改革関連法の改正を受けて、主な変更点は次の通りです。

- ・拘束時間の制限
- ・休息時間の確保
- ・連続運転時間に関する規制
- ・時間外労働と休日労働に関する制限（※）
- ・割増賃金の引き上げ

※2024年4月1日以降、「自動車運転の業務」に対し、
年間の時間外労働時間の**上限が960時間**に制限される

<働き方関連法の変更概要（出典：（公社）全日本トラック協会「労働関係法令が改正されました」>

法令改正		施行日		罰 則
		大企業	中小企業	
労働基準法	時間外労働の上限規制	【一般則】 年 720 時間の適用（36 条） 【自動車運転業務】 年 960 時間の適用（36 条）	2019年4月1日 （平成31年） 2020年4月1日 （令和2年） 2024年4月1日 （令和6年）	6か月以下の懲役又は 30万円以下の罰金
	月 60 時間超の時間外割増賃金率の引上 （25%→50%）の中小企業への適用 （37 条、138 条関係）	※2010年4月1日 （平成22年）から 適用済	2023年4月1日 （令和5年）	
	年 5 日の年次有給休暇の取得義務付け （39 条）	2019年4月1日 （平成31年）		30万円 以下の罰金

<自動車運送事業における時間外労働規制の見直し（出典：国土交通省）>

3 6 協定の限度【現行制度】
《厚生労働大臣告示：強制力なし》 ・自動車の運転業務は、一般則の適用を除外 ・別途、改善基準告示により、拘束時間などの上限を規定（※） ・原則、月 4 5 時間かつ年 3 6 0 時間 ・臨時的で特別な事情がある場合、延長に上限なし（年 6 ヶ月まで）

3 6 協定の限度【2024年4月以降】
《労働基準法改正により法定：罰則付き》 ・自動車の運転業務は、年960時間（月平均80時間） ・将来的には、一般則の適用を目指す ・原則、月45時間かつ年360時間 ・特別条項でも上回ることの出来ない労働時間を設定 ①年720時間（月平均60時間） ②年720時間の範囲内で、一時的に事務量が増加する場合にも上回ることが出来ない上限を設定

2. 『2024年問題』の現状とその影響

< 1 > ワークライフバランスの重視

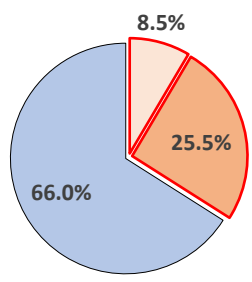
物流業界の中でもトラックドライバーの労働環境は、長時間労働の慢性化という課題を抱えていました。若手不足と高齢化による労働力不足の中、EC市場の急成長による取り扱い数量の増加により、長時間労働が常態化していました。ワークライフバランスの重視から労働時間の削減を目指して働き方改革をおこなう企業が増えてきていますが、労働環境が改善される反面、2024年問題と呼ばれる課題が生じることも言われています。

< 物流 2024年問題に関する実態調査 >

- 対象条件：全国の20代以上のトラックドライバー ●調査期間：2023年10月9日～10月10日
- 調査方法：インターネット上でのアンケート ●調査有効回答数：600名調査会社：社内規程管理クラウド会社「KiteRa（キテラ）」

① 上限制限によって発生する『物流2024年問題』を知っていますか？

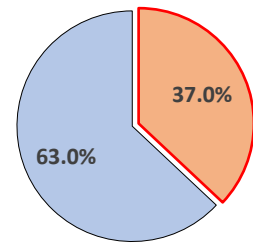
⇒「知らない・よくわからない」34.0%、「知っている」66.0%。



■知らない ■聞いたことがあるがよくわからない ■知っている

② この1年で1日以上、有給休暇を取得しましたか？

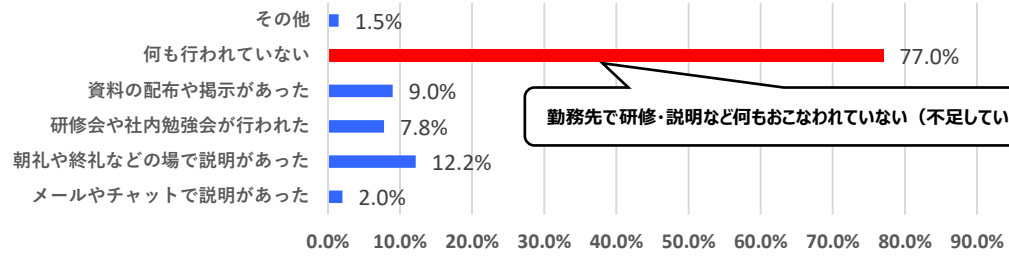
⇒約4割となる37.0%が有給休暇を未取得、この1年で有給休暇を1日も取得していない。



■取得していない ■取得した

③ 勤務先で『物流2024年問題』に関して何かしら研修や説明がありましたか？

時間外労働の上限規制によって心配することは67.3%が収入減少を危惧。
「無理な運行・走行計画が立てられる」27.7%、「労働時間帯やシフトの変更」27.3%と労働条件に関する心配が上位。



勤務先で研修・説明など何もおこなわれていない（不足している）と認識

※約3割の方は2024年問題をよく知らず、また約8割の方が勤務先の研修や説明などが不足していると回答しました。

< 2 > 労働者に対する課題

- ・労働時間の減少によりトラックドライバーの収入が減少
⇒トラックドライバーは時間外勤務が多く、加えて走行距離に応じて運行手当が支給されることが多く、労働時間の規制により、時間外勤務が減ること、そして走行距離が短くなることにより運行手当が減るまたは支給されないことが懸念されることから、トラックドライバーの収入が低下することが合わせて懸念されています。

< 3 > 事業会社の課題

5年間の猶予期間を経て、2024年に働き方改革法が施行され、自動車運転業務における年間時間外労働時間の上限を設定することでトラックドライバーの労働環境を改善しようという狙いがあります。

● 運送・物流業者の売上、利益が減少

- ⇒ 1日に運べる荷量が減るため、運賃を上げなければ収入の減少に繋がる
- ⇒ 時間外労働が発生した場合、割増賃金率はこれまでより引き上げられ、人件費が増加し、利益の減少に繋がる
- ⇒ ドライバーの収入が低くなることは離職へと繋がる可能性もあり、労働者不足に拍車がかかる

< 4 > IMBSや荷主として出来ること

配送ルートの見直しにより最適化を図る、物流拠点の在庫量をリアルタイムで可視化して無駄な配送をなくすなどの物流業務の平準化をおこなうことやトラックドライバーの待機時間の削減が必要になります。

また、パレットやコンビテナーを利用したユニットロードでの輸送についても改善が必要です。これらのことをおこなうことで、トラックドライバーの労働時間の長時間化が削減され、労働環境改善に繋がると考えられています。

Ⅳ．三越伊勢丹グループの動向

報告事項

１．グループ業績について

< 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）

	実績	前年差	前年比	2023年度 通期予測
総額売上高	910,243	90,631	111.1%	1,205,000
売上高	401,771	34,576	109.4%	527,000
売上総利益	238,487	22,560	110.4%	315,000
販管費	197,548	6,173	103.2%	265,000
営業利益	40,939	16,386	166.7%	50,000
純利益	31,108	11,546	159.0%	40,000

通期営業利益予測については、第2四半期終了時点の480億円から500億円へ上方修正されています。

< 2 > 三越伊勢丹・国内グループ 業績 第3四半期業績（４月～12月）

（単位：百万円）

	総額売上高	売上高前年差	営業利益	営業利益前年差
(株)三越伊勢丹	521,994	45,301	29,953	12,028
伊勢丹新宿本店	276,136	33,291		
三越日本橋本店	115,276	10,029		
三越銀座店	76,910	20,772		
伊勢丹立川店	24,312	1,786		
伊勢丹浦和店	29,358	1,421		
(株)札幌丸井三越	45,029	67,301	231	1,003
(株)函館丸井今井	4,650	90	100	22
(株)仙台三越	20,706	307	51	59
(株)名古屋三越	46,086	3,161	396	613
(株)静岡伊勢丹	11,647	▲315	118	104
(株)新潟三越伊勢丹	27,341	645	648	212
(株)広島三越	8,466	▲323	▲322	135
(株)高松三越	16,741	422	355	117
(株)松山三越	3,874	▲200	▲226	76
(株)岩田屋三越	92,572	29,681	4,032	1,418
(株)エムアイカード	24,681	1,452	3,201	▲154
(株)三越伊勢丹システム・ソリューションズ	9,961	530	576	550
(株)三越伊勢丹ヒUMANソリューションズ	2,606	305	17	26
(株)三越伊勢丹プロパティ・デザイン	13,737	5,204	▲48	155
(株)三越伊勢丹ニッコウトラベル	4,513	1,981	1	322
(株)三越伊勢丹ビジネス・サポート	18,355	▲384	254	25

2. 営業状況について（第3四半期決算短信より抜粋）

百貨店業

第3四半期連結累計期間（2023年4月1日～12月31日）における国内百貨店は、入店客数が全国的に前年実績を大きく上回り、コロナの5類感染症への移行後初めて迎える年末商戦にて打ち出した数々のキャンペーンや品揃えの拡充が奏功し、ラグジュアリーブランドのほか、秋冬物の衣料品や化粧品、食品などの幅広いアイテムが良く動きました。その結果、免税売上高が過去最高を記録するとともに、外商やエムアイカード会員など当社が識別できる顧客（以下、「識別顧客」）をはじめとするインバウンド以外のお客さまによる売上も好調に推移し、総額売上高は大きく伸長した前年実績を更に二桁以上上回り、コロナ禍前の2018年度の水準に回復しました。

当社グループでは、上質で豊かな生活を求めるお客さまの消費ニーズにお応えする「高感度上質」戦略を推進しております。10～12月においては、三越伊勢丹ならではの独自性ある商品にその品揃えの背景にある“物語”を添えてご提案する「THE STORIES」や、サステナブルなモノやコトを紹介する「think good」（※）などのキャンペーンを店頭やオンラインで大きく展開したほか、「三越創業350周年」として、長年ご愛顧いただいているお客さまのニーズにお応えする特別企画商品を多数ラインアップし好評を博しました。また、「“個客とつながる”CRM戦略」として、エムアイカードへの新規ご入会やご利用促進に向けたさまざまな施策を実施するとともに、「三越伊勢丹・カスタマープログラム」における年間購買上位顧客を対象とした年末のスペシャルセールの品揃え強化を図りました。その結果、三越伊勢丹アプリのダウンロード数を含む識別顧客総数は順調に拡大しており、識別顧客による総額売上高（国内百貨店合計）も前年実績を上回りました。

免税売上高については、外国人観光客数の回復や円安基調が続く中、11月及び12月には月間の免税客数が2018年度の水準を上回り、国・地域別では韓国や台湾のほか、ゼロコロナ政策解除後初の国慶節を迎えた中国からの客数が大きく伸びました。これら訪日顧客の旺盛な消費ニーズを見越し、ラグジュアリーブランドなどの高付加価値商品の品揃え強化に引き続き取り組んだ結果、免税売上高は首都圏の都心店舗だけでなく地域百貨店においても2018年度実績を上回り、国内百貨店計で当第3四半期連結累計期間の過去最高額を更新しております。

オンライン事業に関しては、歳暮期を迎えたギフトECが前年水準を維持するとともに、取組みの強化を図る
ISETANDOOR（食品定期宅配）」や「meeco（化粧品）」、「三越伊勢丹ふるさと納税」などのカテゴリー別サイトが
前年同期実績を2桁以上上回るなど堅調に推移いたしました。

これらの結果、当第3四半期連結累計期間において、首都圏の株式会社三越伊勢丹が引き続き大幅な増収となり、特に伊勢丹新宿本店の総額売上高は前年同期間において記録した過去最高額を二桁以上上回り、通期計画（3,727億）の達成も視野に入ってきております。また、地域百貨店についても、岩田屋本店（福岡市）がクリスマス期に独自のお得意様ご招待会を開催しご好評をいただいたほか、「拠点ネットワーク戦略」として伊勢丹新宿本店・三越日本橋本店からのお取り寄せが伸びるなど、福岡や札幌、名古屋などの大都市の店舗を中心に、地域百貨店合計の総額売上高が前年実績を上回りました。

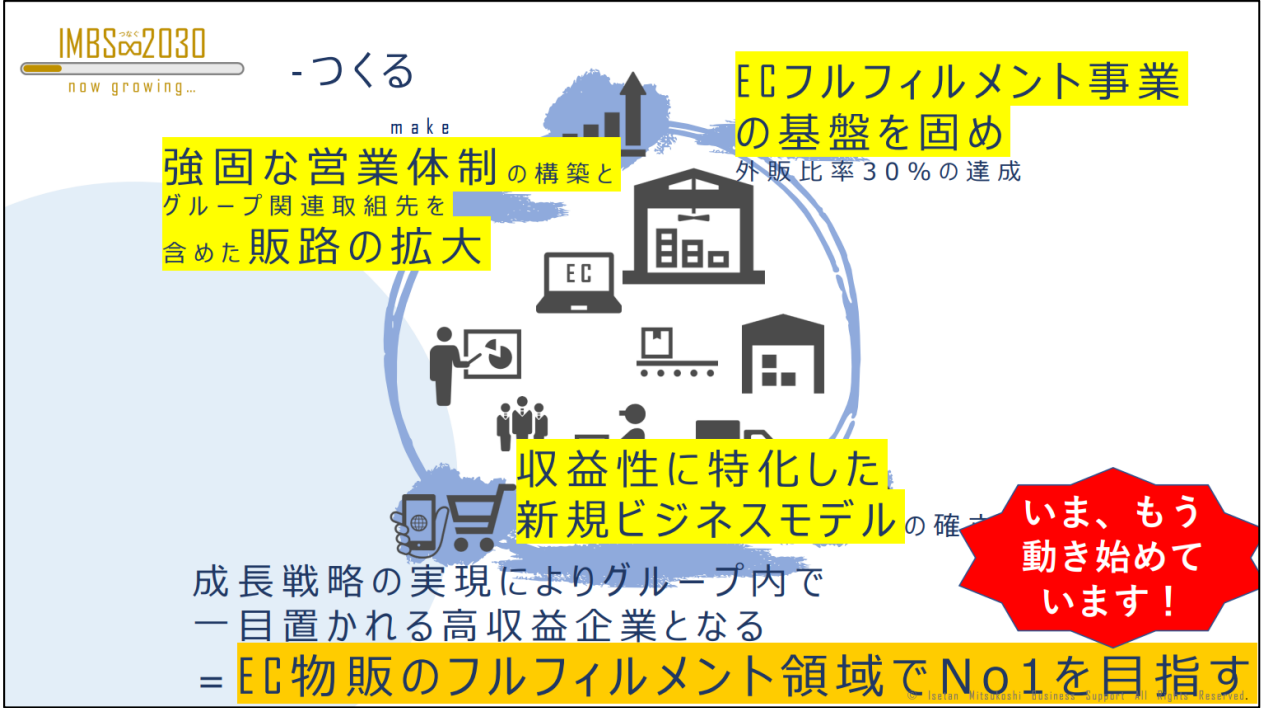
一方、経費面については、全国の店舗での徹底した「百貨店の科学（収支構造改革）」の効果により固定費の圧縮や売上連動経費の抑制などの経費コントロールが進みました。この結果、地域百貨店合計においても引き続き黒字を確保するなど、国内百貨店事業の収支は大幅に改善しております。

※「think good」キャンペーンの一環として、本年10～12月においては、さまざまな企業からご紹介いただいた残反などの素材を、国内外のブランドやクリエイター、アーティストの方々などの手でアップサイクルし、新しい価値のあるものづくりに活用す「ピース de ミライ」プロジェクトなどに取組みました。

1. 2023年度 の 取組み

< 1 > IMBS 中長期、23年度計画

【IMBS 中長期戦略】（上期IMBSの未来を語る会資料より抜粋）



【IMBS23年度計画・戦略マップ】（上期IMBSの未来を語る会資料より抜粋）



< 2 > IMBS アクションプランについて

- IMBSではグループの中期経営計画を踏まえてアクションプランが策定されています。
(アクションプランが分かりやすくまとめられているのが、P11の「IMBS23年度計画・戦略マップ」になります。)
- それぞれのアクションプランの進捗は組合としても四半期毎にその進捗を経営懇話会等に確認しています。
- 通期としての結果は出ていませんが、連邦戦略では、グループ企業と連携を強化し、営業活動をおこない、事業（収支）構造戦略では、大規模なシステム投資が決まり、首都圏を中心とした再編の準備や広島、仙台の地域拠点の再編が進んでいます。

【23年度 IMBSアクションプラン】

個客とつながるCRM戦略 顧客増加と利用の拡大
(1) 顧客の増加、利用頻度の拡大、単価増加につながるアクションの実行
◆外販顧客のセグメント化・CRM構築「顧客PL（サービス率）の考え方にもとづく営業活動の展開」
◆百貨店物流作業の徹底的な効率化
高感度上質戦略 当社独自の付加価値の高いコンテンツ開発や新たな取組みの推進
(1) 百貨店事業：店舗・EC一体の物流生産性向上
◆リアル店舗とEC拠点のハイブリット化の深耕
(2) 外販事業：「高感度上質なECフルフィルメントサービス」の構築
◆自首の強みで差別化するECバックエンド統合フルフィルへ
◆CRM計画にもとづくサービス効率化
連邦戦略 グループ内外の顧客に対する当社利用の拡大
(1) グループ百貨店と連携した運営促進及び百貨店顧客への利用拡大
◆グループ企業間の組み合わせの“妙”につながる連携の推進
◆倉庫利用の効率化（波動の解消・24年問題）
事業（収支）構造改革
(1) 百貨店事業の損益分岐を下げるための構造改革推進
◆百貨店物流拠点体制とシステム再編
◆百貨店支援業務（内製化等）の推進
中長期視点の戦略項目 中期視点の戦略
(1) 24年度以降の利益につながる計画立案「まち化」準備の開始
◆まち化で活用可能性のあるコンテンツの研究、開発と一部検証
人財基盤・サステナビリティ
(1) 人財基盤
◆D&I推進に向けたeラーニング受講
◆健康経営を推進するための「年次有給休暇取得」
(2) サステナビリティ
◆環境配慮を意識した働き方の定着

スタートアップから大規模企業様へ幅広くカスタマーサクセス実現に向けた営業活動の実施
☞P13参照

システム投資から首都圏を中心とした再編と地域の拠点集約を実施予定
☞P14参照

< 3 > ソリューション営業部の動き

1) グループ連邦の取組み（物流＋のチカラ）

ソリューション営業部は三越伊勢丹グループだからできる高品質な物流サービスで「全国拠点」「4温度帯」「多種多様なアイテム」を取扱い、スタートアップから大規模企業様へ幅広くカスタマーサクセス実現に向けた営業活動をおこなっています。23年度は【物流＋のチカラ】として、物流だけではなくグループ連邦の取組を活かしたサービス（三越伊勢丹グループ企業が運営する「ささげ」「販路提供」「プロモーション」等）もトータルで提案しました。



①【ささげ】 ISETAN STUDIO

MIオンラインの撮影運営をおこなうスタッフがECサイトで販売するための情報制作業務(撮影・採寸・原稿)をトータルサポート。

②【販路提供(リアルイベント)】 イベマチ / (株)レオマート

三越伊勢丹を中心とする施設でのイベント開催希望者と施設をつなぐイベントマッチングプラットフォームサービス。(株)レオマートが、出店者のニーズに合った最適な環境でのイベント出店で三越伊勢丹顧客との接点を創出。

③【広告・宣伝】 スタジオアルタ

新



①【ささげ】 ISETAN STUDIO



②【販路提供(リアルイベント)】 イベマチ



③【広告・宣伝】 スタジオアルタ

グループ各社と同行営業をおこなうなどグループ連邦が活発化した1年となり、IMBSからの紹介で6社の企業と成約につながりました。（※1月末時点）

2) 展示会への出展

23年8月24日・25日に【営業・マーケ／広告・販促／店舗・EC／DXPO東京23】、2月21日・22日に【イーコマースフェア 東京 2024】に出展しました。2月の展示会ではソリューション営業部長 渡部篤詞さんがセミナーに登壇しました。

3) セミナー・見学ツアーの開催

展示会にて接点ができた企業様や既存クライアントを対象にセミナーや見学会を開催しました。

①ECブランド力向上セミナー 開催：9月26日@H&Iビル 参加者：9社 (株)ファミリーマート様 など

②ECスタジオ見学ツアー 開催：10月25日@ISETAN STUDIO 参加者：6社 (株)東武百貨店様 など

③物流センター見学ツアー 開催：11月22日@第1・2所沢センター 参加者：13社 コニカミルタジャパン(株) など

< 4 > 物流システム投資

2023年度に、10億円規模のシステム投資が三越伊勢丹HDSより承認されました。

現在の物流システムは店頭とECとでシステムが分かれているため、結果として、拠点を複数に分けざるを得ない状況もあります。これを解決するためには、新たな物流システムの開発する必要があります。システム開発の一環として、LG検品システムの終了と変更が予定されています。2025年1月に検品・トレースで利用しているLGシステムの利用終了に伴い、新しい検品システムが導入されます。首都圏を皮切りに検品代行会社を含め各拠点にて2024年7月頃から新しいシステムの使用方法教育開始予定しています。また、新しいシステムでは、HHT（ハンディ）の使用がなくなり、アンドロイド端末に変更になります。また、2025年度以降には拠点の集約も計画されています。

< 5 > 地域事業所集約

今年度、広島三越ならびに仙台三越から構造改革の一環として、物流の見直しが図られ、結果として、IMBSにおいても広島坂センター、仙台泉センターの両物流センターの返却が経営決定いたしました。今後、坂センターは機能を店舗に集約し、泉センターは店舗と藤崎百貨店のセンターへ機能を移します。また、センターで働いていた従業員も店舗での勤務予定です。

※広島 坂センター



※仙台 泉センター



・広島坂センターの返却

2023年8月会社から組合に広島坂センターの返却に対する申し入れがおこなわれました。組合としては、広島三越の現状や物流に対する考え方は理解するものの、センター返却による雇用の確保やメンバーへの説明については会社へ申し入れをおこなってまいりました。その後、9月には坂センターへ行き臨時でテーマ別VOICEをおこない、疑問や不安な気持ちを会社にも伝えつなげてまいりました。

・仙台泉センターの返却

2023年10月には会社から組合に仙台泉センターの返却に対する申し入れがおこなわれました。広島坂センターの時と同じように、翌11月に仙台泉センターへ行き臨時のテーマ別VOICEをおこないました。仙台泉センターのメンバーからも疑問や継続勤務に対する不安をいただき、解決に向けての労使協議や情報交換等を行っておこなってまいりました。

< 6 > IMBS award 取組みについて

従業員からのエントリー内容を選考し表彰する「IMBS award」が、グループ企業理念に基づいた内容に新しくなりました。IMBS awardは投稿・表彰することが目的ではなく、IMBSが成長し続けるサイクルの醸成を目的としています。

1) IMBS Awardについて

グループ企業理念のVALUESに基づいた内容を意識して、業務改善をはじめとした様々な取組（＝チャレンジ）をおこなう。

<グループ企業理念 VALUES（私たちが大切にしている思考と行動）>

新しさに惹かれ、美しいものに感動し、それを伝えたいと思う

人が好きで、あふれる笑顔を響かせ、まわりを明るくする

魅力あふれる個性で、斬新なアイデアを活かし、共創をもって形にする

あらゆる情報を駆使し、感性とともに考えぬき、オンリーワンをつくる

常に真摯な姿勢で、健全な方法を選択し、社会的責任を果たす

変化の先の未来を信じ、勇気をもって、挑戦と努力をしつづける

2) エントリー部門について

23年度から、アワードのエントリー部門も刷新されました。

①IMBS award ガチ部門

・結果を数値にて表せる取組み、会社の利益に直結する取組み

②IMBS award ライト部門

・取組み効果は算出できないが効率化、標準化などの成果が出た取組み

・他部署での水平展開が可能と思われる取組み、継続することによって数値化が可能となる取組み

③IMBS award プレaward部門

・最後までできなかった、挫折した、アイデア出しのみで先に進まなかった内容

・他のチームから知見やアドバイスをほしい内容、他の拠点の改善に繋がりそうだった内容

2. IMBS業績

< 1 > 2023年 4月～12月業績

①IMBSの売上高は、予算比・前年比ともに下回っている現状です。百貨店関連では館内搬送量やお客様への配送量が当初の予想より減少したことが起因しています。外部関連では新規のクライアントの獲得の伸び悩みなどが起因しています。

②その他営業収益は、クライアントに請求する業務委託料を計上しています。この業務委託料は販管費をベースに試算されている経費で、本社部門で支出する本社費に相当します。

③販管費は、雑費の未執行や月ずれなどの要因から減少しました。

④営業利益は、売上が減少したものの、販管費が当初設定した予算より抑制されたことから予算比は下回ったものの、前年比は上回ることができました。外販（ソリューション営業部等）での売上を伸ばし、販管費を抑え、営業利益を上げることが重要になります。

参考：<IMBS 4月～12月業績>

(単位：百万円)

①	実績	予算比	前年比	前年差
①売上高 (②+③)	18,356	93.8%	97.9%	▲385
②百貨店関連	16,743			
店舗業務部	6,697			
センター業務部	10,046			
③外部関連	1,613			
ソリューション営業部	1,613			
④売上原価	18,064	93.8%	97.7%	▲420
⑤売上総利益 (①-④)	292	91.3%	113.8%	35
⑥その他営業収益	② 395	99.9%	97.4%	▲11
⑦営業総利益 (⑤+⑥)	686	96.1%	103.7%	25
⑧販管費	③ 432	96.5%	99.8%	▲1
⑨営業利益 (⑦-⑧)	④ 254	95.5%	111.2%	26

< 2 > 2023年度業績の予測について

- 第3四半期の業績についても、通期の業績と同様に売上は予算比・前年比共に下回りました。
- 一方で、営業利益は予算比で下回りましたが、前年比は大きく上回っています。
- 1月～3月の営業利益は例年特に大きく増減する要因はありません。この傾向から推測すると、2023年度の営業利益は恐らく、予算通りか下回る可能性もあり、一方で前年は上回る予測ができます。

参考：<IMBS第3四半期業績（10月～12月）>

(単位：百万円)

	実績	予算比	前年比	前年差
①売上高	7,396	91.4%	99.3%	▲55
②売上原価	7,304	91.5%	99.0%	▲71
③売上総利益	92	84.5%	120.3%	16
④その他営業収益	125	100.0%	97.8%	▲3
⑤営業総利益	217	92.7%	106.3%	13
⑥販管費	151	99.6%	99.9%	0
⑦営業利益	66	79.9%	124.6%	13

Ⅵ. 2023年度春の交渉についての考え方

1. 環境を踏まえた組合の考え方について

2023年度の社会環境を振り返ると、新型コロナウイルス感染症は5類に引き下げられ、インバウンドの回復を含めた人流の回復が見られるなど、いわゆる“コロナ禍”は脱したと言えます。一方で、私たちの生活に大きく影響のある物価は年間を通じて、昨年と比べて上昇をしています。加えて、世界情勢についても未だ不安定な状態が続いており、エネルギー価格の上昇が法人にも、個人にも大きな影響を与えています。

物流業界全体においては働き方改革法案の改正に伴う“2024年問題”が懸念されており、これはIMBSにとっても取組先からの価格転嫁のための値上げなど、無視ができないことかと思えます。

IMBSは2023年度より新たな経営体制となり、改めて中期経営計画が発信されました。中期経営計画の中では、グループ連邦戦略に基づき、これまでのシェアードサービスとしての機能をより効率化させ、加えて将来のまち化へ向けての「ビジネスサポート業」への成長を描いています。また、シェアードサービスとしての収益のみならず、外販事業にも更に力を入れて、自ら利益を産み出せる企業へと成長する戦略を掲げています。

2022年度労使通年協議ではメンバーが少しでも自らのキャリアを描きやすくなるように、例えば、社員ステージCの期待役割の整理や進級要件の見直しなどの制度改定をおこないました。また、2023年度春の交渉においては月給制は2,000円、時給制は10円のベースアップをおこない、少しでもメンバーの生活への影響に寄り添えるように取組みました。そのメンバーズVOICEの中では、社会環境等を踏まえて、より安心して、働きやすい環境を望む声を多くいただいたと認識しています。

今年度、労使通年協議に臨むにあたっては、メンバー一人ひとりが安心して働くことができる環境を整えられるように取組んでまいりました。

組合としては、IMBSの業績がグループ全体と比較しても楽観視できないような状況が続いていた中、春の交渉で頂いた声に少しでも応えられるよう、メンバーの声を踏まえ、組合役員とも議論をしながら労使通年協議をおこなってまいりました。また、直近の営業利益についてもP16の記載の通り、IMBSとしては予算通りか下回る可能性もあり、一方で前年は上回る予測ができます。

議論の過程の中では、特定の事由を抱えるメンバーに寄り添うなど、まずはセーフティネットに関する内容から拡充に取組むべきではとの意見もあり、特に下期以降の通年協議ではより具体的にセーフティネットに関する協議を中心におこなってまいりました。また、物流業界全体として関心度の高い『2024年問題』に関連して、働き方の向上については引き続き取組先を含めIMBS社内としても、重要なことであると考えています。このように、メンバー一人ひとりの関心に寄り添い、人事賃金制度については育児制度や最低賃金の拡充などをはじめメンバー一人ひとりの安心感の更なる向上を目指し、2024年度春の交渉に臨んでまいります。

2. 賃金要求の考え方について

< 1 > 賃金要求の方針について

2024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」を最優先に取組みを進めます。賃金要求の具体的な方針については、三越伊勢丹グループ労働組合（IMGU）の「2024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」に基づき要求を組み立てます。（詳細はP61～）

< 2 > 各雇用形態における賃金要求について

1) ベースアップ

- 社員・プロスタッフ社員においては、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。しかしながら、今回はベースアップ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」に基づいた要求はおこなわず、物価上昇の状況を踏まえて要求をします。
- また、ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダー社員・フェロー社員・エルダーフェロー）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、2024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ます。

2) 定期昇給

- 定期昇給は、昇給・昇格制度がある全ての雇用形態において「役割成果主義の推進」・「やりがい・働きがい」の観点から、制度上の評価分布および、本給表・昇給表などに基づく要求をおこないます。

3) 初任給・採用賃金

- 個別契約となる雇用形態を除き、全ての雇用形態の初任給・採用賃金の要求をおこないます。

4) 最低賃金（詳細はP65～）

- 「2024年度春の交渉 IMGU最低賃金要求基準」に基づき、「企業内（月給・時間給）最低賃金」、および社員・プロスタッフ社員に対する「扶養者・年齢別最低賃金（月例）」の要求をおこないます。
- また、「扶養者・年齢別最低賃金」については、2023年度までB基準で要求をおこなっていましたが、2024年度は従業員に対するセーフティネットに関する拡充の一つとしてA基準に引き上げて要求をおこないます。

5) 賞与

- 賞与要求については半期交渉として、2024年6月支給賞与は2024年5月を目途に、業績結果および業績評価指標を踏まえ、要求をおこないます。
- 賞与支給額の決定に使用する「業績評価指標」については2022年度春の交渉にて審議決定をおこないました。
- 賞与は「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り、最下限水準は年間2か月を基本的な考え方とします。
- 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おこないます。
- 2024年12月支給賞与と2025年6月支給賞与は、賞与支給表を基本として、2024年12月支給賞与は2024年10月頃を、2025年6月支給賞与は2025年5月頃を目安として要求をおこないます。

VII. 2024年度賃金要求（案）

審議決定事項

1. 社員要求内容

< 1 >社員月例賃金要求

項目	内容	ページ
ベースアップ	・社員については、一律4,000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～	20
本給評価	・ステージB・C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 t は、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	・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、労使確認をおこないます。 ○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します。 ・全体及び資格別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後） ・ステージBの等級別・ランク別・役割別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） ・ステージCの等級別・ランク別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） ・ステージBの「役割が大きく変更する異動」の有無	—
	昇格者人数の確認を要求します。 <2023年度昇格者数の確認>ステージC⇒B1：4名 ステージB⇒A：0名	—
	進級者人数の確認を要求します。 <2023年度進級者数の確認> ・ステージC1⇒C2：5名 ・ステージC2⇒C3：選考中 ・B1⇒B2：選考中 ・B2⇒B3：選考中	—
初任給	・ステージC t 216,000円 を要求します。 ※初任給要求は、2024年4月にIMBSに入社する新入社員の4月1日からの本給を要求するものです。	—
本給表および昇給表	・本給表・昇給表を要求します。	21 22
最低賃金	・基準内賃金が168,000円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する月例の最低賃金は、IMBSで働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは、「社員・プロスタッフ社員・月例給エルダー社員」の中で、最下限となるプロスタッフ社員(C・D地域)の採用賃金を基準とします。	—
扶養者・年齢別最低賃金	・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。	23

< 2 >ベースアップについて

社員については、一律 4,000円のベースアップを要求します。

【2024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。

2024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、「4,000円のベースアップ」を要求するものとします。

※参考 【グループ共通ベースアップ算出ルール】

- 対象雇用形態：社員、プロスタッフ社員
- 基準となるベースアップ額 = 基礎額309,000円 × 物価上昇率に応じた係数

<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

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

- 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

<ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

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
4.3	3.3	3.2	3.5	3.2	3.3	3.3	3.2	3.0	3.3	3.2	3.2	3.3

- ※参考資料：社員ステージB・ステージC 平均賃金引き上げ率
- 現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき試算します。
- 「初任でステージCtで入社し、ステージBで60歳定年を迎えた」場合の職務や等級の変更に伴う賃金引き上げ分も含めた賃金引き上げ率は、「2.37%（平均賃金引上げ額6,974円）」と試算されます。また、今回のベースアップ4,000円に伴う賃金引き上げ率は1.32%と試算されます。

< 3 >本給表・昇給表

1) 社員ステージC 本給表及び昇給表

※ベースアップの4,000円を上乗せした本給表となります。ベースアップ要求は資格給に反映しています。

【個人成果給】

単位：円			
	ステージC 3	ステージC 2	ステージC 1
1	200,000		
2	198,000		
3	196,000		
4	194,000		
5	192,000		
6	190,000	190,000	
7	188,000	188,000	
8	186,000	186,000	
9	184,000	184,000	
10	182,000	182,000	
11		180,000	180,000
12		178,000	178,000
13		176,000	176,000
14		174,000	174,000
15		172,000	172,000
16		170,000	170,000
17		168,000	168,000
18		166,000	166,000
19		164,000	164,000
20		162,000	162,000
21		160,000	160,000
22		158,000	158,000
23		156,000	156,000
24		154,000	154,000
25		152,000	152,000
26		150,000	150,000
27			148,000
28			146,000
29			144,000
30			142,000

【資格給】

単位：円		
ステージC 3	ステージC 2	ステージC 1
106,000	96,000	76,000

【昇給表】

ステージC 3 単位：ランク				
ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	-1
2～5	2	1	0	-1
6～10	3	2	1	0

ステージC 2 単位：ランク				
ランク	S	A	B	C
6	0	0	0	-1
7～10	3	2	1	0
11～26	4	3	2	0

ステージC 1 単位：ランク				
ランク	S	A	B	C
11	0	0	0	0
12～16	3	2	1	0
17～30	4	3	2	0

2) 社員ステージCt 本給表及び昇給表

※ベースアップの4,000円を上乗せした本給表となります。ベースアップ要求はベース給に反映しています。

【ベース給】

単位：円	
	ステージC t
1	251,000
2	246,000
3	241,000
4	236,000
5	231,000
6	226,000
初任	216,000

【昇給表】

単位：ランク		
A	B	C
2	1	0

※1年目はC評価でも1ランクアップ

3) 社員ステージB 本給表及び昇給表

※ベースアップの4,000円を上乗せした本給表となります。ベースアップ要求は資格給に反映しています。

【個人成果給】

単位：円			
	ステージB 3	ステージB 2	ステージB 1
1	365,000		
2	363,000		
3	361,000		
4	359,000		
5	357,000		
6	355,000		
7	353,000		
8	351,000		
9	349,000		
10	347,000		
11	345,000	345,000	
12	343,000	343,000	
13	341,000	341,000	
14	339,000	339,000	
15	337,000	337,000	
16	335,000	335,000	
17	333,000	333,000	
18	331,000	331,000	
19	329,000	329,000	
20	327,000	327,000	
21	325,000	325,000	
22	323,000	323,000	
23	321,000	321,000	
24	319,000	319,000	
25	317,000	317,000	
26		315,000	315,000
27		313,000	313,000
28		311,000	311,000
29		309,000	309,000
30		307,000	307,000
31		305,000	305,000
32		303,000	303,000
33		301,000	301,000
34		299,000	299,000
35		297,000	297,000
36		295,000	295,000
37		293,000	293,000
38		291,000	291,000
39		289,000	289,000
40		287,000	287,000
41			285,000
42			283,000
43			281,000
44			279,000
45			277,000
46			275,000
47			273,000
48			271,000
49			269,000
50			267,000
51			265,000
52			263,000
53			261,000
54			259,000
55			257,000
56			255,000

【資格給】

単位：円		
ステージB 3	ステージB 2	ステージB 1
96,000	76,000	56,000

【役割給】

単位：円				
役割	①	②	③	④
金額	30,000	25,000	20,000	10,000

【昇給表】

単位：ランク						
レンジ	資格	ランク	評価別ランクアップ数			
			S	A	B	C
	B1~B3共通	最上位	0	0	0	▲ 2
R1	B3	2~7				
	B2	12~17	3	1	0	▲ 2
	B1	27~32				
R2	B3	8~15				
	B2	18~25	4	2	1	▲ 1
	B1	33~40				
R3	B3	16~25				
	B2	26~40	5	3	2	0
	B1	41~56				

< 4 > 2024年度要求基準に基づく扶養者・年齢別最低賃金の保障月額について(詳細はP66～参照)

「扶養者・年齢別最低賃金要求」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、以下の扶養者別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として補償することを要求します。

社員における扶養者の基準内賃金が以下の扶養者別・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）	： 183,600円	、 30歳（二人扶養）	： 223,400円
33歳（三人扶養）	： 263,100円	、 36歳（四人扶養）	： 320,900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、扶養者数には上限は設けず、被扶養者に応じ10,000円を加算します。
- ※育児・介護等の短時間勤務者も対象とし、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、差額を支給します。

< ※参考：2024年度 要求基準に基づく扶養者・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	183,600	193,600	203,600	213,600
28	193,600	203,600	213,600	223,600
29	203,500	213,500	223,500	233,500
30	213,400	223,400	233,400	243,400
31	223,300	233,300	243,300	253,300
32	233,200	243,200	253,200	263,200
33	243,100	253,100	263,100	273,100
34	253,100	263,100	273,100	283,100
35	263,000	273,000	283,000	293,000
36～	272,900	282,900	292,900	302,900

- ※水準設定については、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分（暦年・総合・全国）」等を加味して決定しています。
- ※保障額の支給については、本人の申告に基づきおこなわれます。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。
- 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。
- ※ 扶養者・年齢別最低賃金は、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分（暦年・総合・全国）」等を加味して決定していますので、基準額の水準は年度毎に設定されます。

< ※参考：2023年度 要求基準に基づく扶養者・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

2. プロスタッフ社員要求内容

< 1 > プロスタッフ社員月例賃金要求

項目	内容	ページ																
ベースアップ	・一律4,000円のベースアップを要求します。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～	25																
本給評価	・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。	—																
運用	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、労使で確認します。 ○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します。 ・平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後） ・ランク別の人員分布（人事異動の前後、評価反映の前後）	—																
採用賃金	・最低賃金、ベースアップを踏まえ地域ごとに要求します。 <table><tr><td></td><td>A地域</td><td>B地域</td><td>C・D地域</td></tr><tr><td>既卒者 (社会人経験者)</td><td>183,000円以上</td><td>173,000円以上</td><td>168,000円以上</td></tr><tr><td>短大卒・専門卒</td><td>189,000円</td><td>179,000円</td><td>174,000円</td></tr><tr><td>高卒</td><td>183,000円</td><td>173,000円</td><td>168,000円</td></tr></table> ※採用賃金要求は、2024年4月にIMBSに入社する新入社員の4月1日からの本給を要求するものです。		A地域	B地域	C・D地域	既卒者 (社会人経験者)	183,000円以上	173,000円以上	168,000円以上	短大卒・専門卒	189,000円	179,000円	174,000円	高卒	183,000円	173,000円	168,000円	—
	A地域	B地域	C・D地域															
既卒者 (社会人経験者)	183,000円以上	173,000円以上	168,000円以上															
短大卒・専門卒	189,000円	179,000円	174,000円															
高卒	183,000円	173,000円	168,000円															
本給表および昇給表	・本給表・昇給表を要求します。	26																
最低賃金	・基準内賃金が168,000円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する月例の最低賃金は、IMBSで働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは、「社員・プロスタッフ社員・月例給エルダー社員」の中で、最下限となるプロスタッフ社員(C・D地域)の採用賃金を基準とします。	—																
扶養者・年齢別最低賃金	・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。	27																

< 2 >ベースアップについて

プロスタッフ社員については、一律 4,000円のベースアップを要求します。

【2024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。

2024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、「4,000円のベースアップ」を要求するものとします。

※参考【グループ共通ベースアップ算出ルール】

- 対象雇用形態：社員、プロスタッフ社員
- 基準となるベースアップ額 = 基礎額309,000円 × 物価上昇率に応じた係数

- <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。
 - 半年清算とし、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

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

- 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

<ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

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
4.3	3.3	3.2	3.5	3.2	3.3	3.3	3.2	3.0	3.3	3.2	3.2	3.3

- ※参考資料：プロスタッフ社員 平均賃金引き上げ率
- 均賃金引き上げ率の算定方法は「プロスタッフ社員として入社し、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。
 - 現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「メイト社員として入社し、勤続20年まで勤めた」場合、職務変更に伴う賃金引き上げ分も含めた賃金引き上げ率は、「1.48%（平均賃金引き上げ額2,900円）」と試算されます。また、今回のベースアップ4,000円に伴う賃金引き上げ率は2.04%と試算されます。

< 3 >本給表・昇給表

1) プロスタッフ社員 本給表及び昇給表

※ベースアップの4,000円を上乗せした本給表となります。ベースアップ要求は資格給に反映しています。

【個人成果給】

単位：円		
	P 2	P1
1	180,000	
2	178,000	
3	176,000	
4	174,000	
5	172,000	
6	170,000	172,000
7	168,000	168,000
8	166,000	166,000
9	164,000	164,000
10	162,000	162,000
11	160,000	160,000
12	158,000	158,000
13	156,000	156,000
14	154,000	154,000
15	152,000	152,000
16	150,000	150,000
17	148,000	148,000
18	146,000	146,000
19	144,000	144,000
20	142,000	142,000
21	140,000	140,000
22		138,000
23		136,000
24		134,000
25		132,000
26		130,000
27		128,000
28		126,000
29		124,000
30		122,000
31		120,000
32		118,000
33		116,000
34		114,000

【資格給】

単位：円	
P2	P1
46,000	39,000

【地域給】

単位：円		
エリア	地域	地域給
A地域	首都圏	30,000
B地域	名古屋	20,000
C地域	札幌・仙台・静岡・広島・福岡	15,000
D地域	新潟・高松・松山	15,000

【昇給表】

P2 単位：ランク				
ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2～6	3	2	1	0
7～21	4	3	2	0

P1 単位：ランク				
ランク	S	A	B	C
5	0	0	0	0
6～15	3	2	1	0
16～34	4	3	2	0

< 4 > 2024年度要求基準に基づく扶養者・年齢別最低賃金の保障月額について(詳細はP66～参照)

「扶養者・年齢別最低賃金要求」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、以下の扶養者別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として補償することを要求します。

プロスタッフ社員における扶養者の基準内賃金が以下の扶養者別・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）：183,600円	30歳（二人扶養）：223,400円
33歳（三人扶養）：263,100円	36歳（四人扶養）：320,900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、扶養者数には上限は設けず、被扶養者に応じ10,000円を加算します。
- ※育児・介護等の短時間勤務者も対象とし、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、差額を支給します。

< ※参考：2024年度 要求基準に基づく扶養者・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	183,600	193,600	203,600	213,600
28	193,600	203,600	213,600	223,600
29	203,500	213,500	223,500	233,500
30	213,400	223,400	233,400	243,400
31	223,300	233,300	243,300	253,300
32	233,200	243,200	253,200	263,200
33	243,100	253,100	263,100	273,100
34	253,100	263,100	273,100	283,100
35	263,000	273,000	283,000	293,000
36～	272,900	282,900	292,900	302,900

- ※水準設定については、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分（暦年・総合・全国）」等を加味して決定しています。
- ※保障額の支給については、本人の申告に基づきおこなわれます。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。
- 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。
- ※ 扶養者・年齢別最低賃金は、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分（暦年・総合・全国）」等を加味して決定していますので、基準額の水準は年度毎に設定されます。

< ※参考：2023年度 要求基準に基づく扶養者・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

3. フェロー社員要求内容

審議決定事項

< 1 >フェロー社員賃金要求

項目	内容	ページ
ベースアップ	・ベースアップ構成要素に基づき、一律20円のベースアップを要求します。 ※ベースアップは、ベース給735円を755円に引き上げて対応します。 - フェロー社員：4月11日～	29
評価	・能力評価表及び能力給ランク表・昇給表に基づき、B評価以上を中心とした分布とすることを要求します。	—
運用	・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、労使確認をおこないます ○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、労使で確認します。	—
「貢献度ポイント表」 「退職金算定式 ・支給係数」	・フェロー社員Ⅰの「貢献度ポイント表」、「退職金算定式・支給係数」を表の通り要求します。	30
能力給改定表 ランク表・昇給表	・フェロー社員Ⅱの「能力給改定表」、「ランク表・昇給表」を表の通り要求します。	31
採用賃金	・地域ごとに設定する金額を下回らないことを要求します。	32
最低賃金	・地域ごとの最低賃金を下回らないことを要求します。	32

< 2 > ベースアップについて

フェロー社員については、一律20円のベースアップを要求します。

【2024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2024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4,000 円以上、時給制は20円以上、年俸制は48,000 円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。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うえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求をおこないます。

【2024年度春の交渉 IMBS支部】におけるベースアップの考え方

IMBS支部として、時給制社員については、20円のベースアップ要求をおこないます。

これは、2024年度ベースアップ要求に関わる構成要素の中から、物価上昇分を反映させた水準となります。

【2024年度ベースアップ要求に関わる4つの構成要素に対する考え方】

①物価上昇分

2023年度の消費者物価指数は3.2%の高い上昇率となりました。

②生産性向上分

2023年度の通期予測では、2023年度の営業利益について、予算通りか下回る可能性もあり、前年は上回る予測です。

③担う役割と賃金バランス

全社の要員構成に大きな変化が見受けられないことや、役割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。

④採用賃金上昇分

採用賃金について、変動はありません。

< 3 >本給表・昇給表

1) フェロー社員Ⅱ

【ランク表・能力給改定表（有期）】

単位：円

累積能力給	S	A	B	C	D
255円～500円	10	5	0	0	0
75円～250円	20	10	5	0	0
0円～70円	30	20	10	0	0

※評価に関わらず、能力給の上限は500円とします

【ランク表・昇給表（無期）】

【ランク表】

(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】

		S	A	B	C	D
ランク アップ 数	1～50	2	1	0	0	0
	51～86	4	2	1	0	0
	87～101	6	4	2	0	0

※評価に関わらず、能力給の上限は500円とします

2) フェロー社員 I

① 貢献度ポイント表

貢献度評価	S	A	B	C	D
貢献度ポイント	0.9	0.6	0.3	0.1	0

②退職金算定式・支給係数

【退職金算定式】

勤続期間（1年）ごとの年間契約時間の累計÷勤続年数×貢献度ポイント総数×支給係数

【支給係数】

再契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回以上
支給係数	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55

参考：フェロー社員 I の貢献退職金制度

①会社は貢献退職金として次の算式による金額を支給する。

※年間契約時間算出方法＝週契約時間×52（年間52週間）

※勤続期間の1年は、10月11日～翌年10月10日までとします。

※但し、入社や退職のタイミングで、1年に満たない期間も、勤続期間の1年としてカウントします。

②前項の「貢献度ポイント」とは、毎年における各人の業務に対する貢献度を評価し、その評価に基づき次に定める基準により算出したポイント（6月11日・12月11日に付与）をいう。なお、ポイント総数は「15」を上限とする。

貢献度評価	S	A	B	C	D
貢献度ポイント	0.9	0.6	0.3	0.1	0

③第1項の「支給係数」とは、再契約回数（無期雇用以降は10月11日を跨いだ回数）に基づき定める基準により算出した係数をいう。

再契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回以上
支給係数	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55

再契約回数：（※無期雇用以降は10月11日を跨いだ回数）

< 4 >採用賃金・最低賃金要求

1) 採用賃金・最低賃金

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	宮城	新潟
1,135	1,050	1,050	1,135	980	945	955
静岡	愛知	広島	香川	愛媛	福岡	(単位：円)
1,005	1,050	990	940	920	965	

※ 2024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。

４．エルダー社員要求内容

< 1 >エルダー社員賃金要求

項目	内容	ページ
ベースアップ	・ベースアップ構成要素に基づき、時給制は一律で20円・月給制は一律4,000円のベースアップ要求します。 エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶ：4月1日～、エルダー社員Ⅲ：4月16日～	34
時間給	・エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶは、ベースアップ要求に基づき、地域ごとに20円を上乗せし要求します。 A地域1,135円 / B地域1,050円 / C地域1,005円 / D地域960円	33
月例給	・エルダー社員Ⅲは、ベースアップ要求に基づき、地域ごとに4,000円を上乗せし、要求します。 A地域230,000円 / B地域180,000円 / C・D地域170,000円 なお、各地域で60歳時点の賃金上記金額を下回る場合は、60歳時点の賃金とします。	33
最低賃金 (時間給)	・エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶの時間給が地域ごとの最低賃金表を下回らないことを要求します。	33
最低賃金 (月例給)	・エルダー社員Ⅲの基準内賃金が168,000円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する月例の最低賃金は、IMBSで働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは、「社員・プロスタッフ社員・月例給エルダー社員」の中で、最下限となるプロスタッフ社員(C・D地域)の採用賃金を基準とします。	33

< 2 >時間給・月例給要求

(単位：円)

エリア	地域	時間給	月給
A地域	首都圏	1,135	230,000
B地域	名古屋	1,050	180,000
C地域	札幌・仙台・広島・福岡・静岡	1,005	170,000
D地域	新潟・高松・松山	960	170,000

< 3 >最低賃金要求

(単位：円)

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	宮城	新潟
1,135	1,050	1,050	1,135	980	945	955
静岡	愛知	広島	香川	愛媛	福岡	
1,005	1,050	990	940	920	965	

※ 2024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。

< 4 > ベースアップについて

エルダー社員については、時給制一律20円、月給制一律4,000円のベースアップを要求します。

【2024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2024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4,000 円以上、時給制は20円以上、年俸制は48,000 円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。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うえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求をおこないます。

【2024年度春の交渉 IMBS支部】におけるベースアップの考え方

IMBS支部として、エルダー社員については、月給制社員4,000円、時給制社員20円のベースアップ要求をおこないます。

これは、2024年度ベースアップ要求に関わる構成要素の中から、物価上昇分を反映させた水準となります。

【2024年度ベースアップ要求に関わる3つの構成要素に対する考え方】

①物価上昇分

2023年度の消費者物価指数は3.2%の高い上昇率となりました。

②生産性向上分

2023年度の通期予測では、2023年度の営業利益について、予算通りか下回る可能性もあり、前年は上回る予測です。

③担う役割と賃金バランス

全社の要員構成に大きな変化が見受けられないことや、役割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。

5. エルダーフェロー要求内容

< 1 >エルダーフェロー賃金要求

項目	内容	ページ
ベースアップ	・ベースアップ構成要素に基づき、一律20円のベースアップを要求します。 エルダーフェロー：4月11日～	36
最低賃金 (時間給)	・時間給が地域ごとの最低賃金表を下回らないことを要求します。	35

< 2 >最低賃金要求

(単位：円)

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	宮城	新潟
1,135	1,050	1,050	1,135	980	945	955
静岡	愛知	広島	香川	愛媛	福岡	
1,005	1,050	990	940	920	965	

※ 2024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。

< 3 > ベースアップについて

エルダーフェローについては、時給制一律20円のベースアップを要求します。

【2024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2024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4,000 円以上、時給制は20円以上、年俸制は48,000 円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。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うえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求をおこないます。

【2024年度春の交渉 IMBS支部】におけるベースアップの考え方

IMBS支部として、時給制社員については、20円のベースアップ要求をおこないます。

これは、2024年度ベースアップ要求に関わる構成要素の中から、物価上昇分を反映させた水準となります。

【2024年度ベースアップ要求に関わる3つの構成要素に対する考え方】

①物価上昇分

2023年度の消費者物価指数は3.2%の高い上昇率となりました。

②生産性向上分

2023年度の通期予測では、2023年度の営業利益について、予算通りか下回る可能性もあり、前年は上回る予測です。

③担う役割と賃金バランス

全社の要員構成に大きな変化が見受けられないことや、役割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。

VIII. 「人に関わる諸制度」について

項目	前提	ページ
1. 働く環境の整備について	報告事項	38~40
2. 時間単位有給休暇制度の導入と遅刻・早退・外出の賃金控除のルール変更について	審議決定事項	41、42
3. 評価制度の適正運用について	報告事項	43
4. 扶養者・年齢別最低賃金 補償月額基準の引き上げ	報告事項	44
5. プロスタッフ社員人事賃金制度改定について	審議決定事項	45
6. ステージC人事賃金制度について	審議決定事項 報告事項	46、47
7. 60歳以降の雇用について	報告事項	48
8. 育児関連制度の改定	審議決定事項	49、50
9. ライフイベント再雇用制度の改定（拡充）	審議決定事項	51
10. 労働協約の改訂及び新設	審議決定事項	52、53
11. 2024年度通年協議項目について	報告事項	54

1. 働く環境の整備について

報告事項

POINT

- 今年度は労使で毎月実態の確認をおこないながら働く環境の整備に向けて取り組みました。
- 適正な時間管理を推進するため、年度内にIMBS支部独自の時間管理ガイドを発信し、次年度はマネージメント層が守るべき時間管理の心得（仮称）”を発信したいと考えています。
- ハラスメント防止対策については引き続き正しい知識の啓発を労使で取り組みます。

< 1 > 総実労働時間について

<年間総実労働時間>

年間総実労働時間	=	年間所定労働時間 1838時間（前年同値）	-	1）有給休暇取得分 全体平均10.8日 （前年差：▲0.5日） ※フェロー社員除く ※12月31日時点	+	2）時間外勤務分 全体平均2時間55分 （前年比：67.8%） （前年差：▲1時間24分） ※時給制社員除く ※12月勤怠管理まで
----------	---	--------------------------	---	--	---	--

- ・ 総実労働時間を短縮する目的は、ライフワークバランスの実現、生産性の向上、コンプライアンス、採用競争力の向上など公私様々な点で重要であるからと考えています。
- ・ 2022年度までは総実労働時間の短縮を始め、働き方に関する労使協議は毎月の労使会議の中で確認事項があった際にその都度おこなっていました。
- ・ 2023年度は従業員の働く環境を確認し、より良い環境にするために、毎月定期的に働き方に関する労使協議をおこなってまいりました。具体的には、①IDLMデータの確認②Time-3データと勤務記録の確認をおこない、課題や現状を定量的にも確認をおこないました。

確認データ	内容
IDLM	PC使用時間適正化システムのことで、打刻以外の勤怠データを確認することができます。 ⇨打刻時間とのズレや休日出勤の状況等を確認しています。
Time-3	打刻による勤怠データを確認することができ、出退勤の状況や休日・休暇状況を確認することができます。 ⇨必要に応じて個別の勤務記録も確認し、所属を通じて状況を確認しています。

- ・ IDLMデータを活用し、始業前、終業後、休日に分けて、毎月の時差時間が一定の基準を超えた方は所属を通じて面談をして理由の確認をおこなっています。毎月平均で1名以上面談をしています。
- ・ 休日や就業時間前後などのプライベートな時間に仕事をすることは、「休日出勤や時間外労働」にあたります。
ご自身の心身への影響もあることを認識し、やむを得ず仕事をした場合（PCによる作業も含む）には、原則として事前に上長に許可を取ったうえで業務をおこない、事後で勤怠修正をするようにしましょう。
- ・ Time-3から時間外のデータを確認し、適正な時間管理ができていないか毎月確認しました。確認の中では、大きくルールを逸脱している所属や個人はいませんが、比較的時間外が多い所属や個人には一定の傾向が見られるため、引き続き確認や注意喚起をおこないます。

1) 有給休暇の取得状況について

- 2023年度の（フェロー社員を除く）全雇用形態合計の有給休暇の平均取得日数（①）は2022年度と比較して（②）取得日数は下回っているものの、残り3か月間という期間と取得目標（③）との差を考えると、今年度の有給休暇の取得も進んでいると言えます。
- 各雇用形態毎に比較すると、社員ステージAと社員ステージBが取得目標に対して、比較的低い取得率の推移となっており（④）、継続して確認する必要があると考えています。しかしながら、社員ステージBは2022年度と比較すると（⑤）取得率は上がっており改善が見られます。
- フェロー社員は有給休暇取得期間が短く取得日数が少なく見えますが（⑥）、期間の割合を考慮すると他の雇用形態合計の傾向と近い状況と言えます。

<年次有給休暇取得実績（4月～12月）>

●全雇用区分対象 新有給の取得率目標＝55％達成

区分	人数	新有休 付与日数	取得日数 目標	2023年度平 均取得日数	2022年度平 均取得日数	前年比	取得目標から の取得率
	①	②	③ (②×55%)	④	⑤	④÷⑤	④÷③
ステージA	9人	22.0日	12.0日	8.2日	9.6日	85.4%	④68.3%
ステージB	90人	21.4日	11.7日	9.3日	8.5日	⑤109.4%	④79.5%
ステージC	141人	19.1日	10.4日	9.8日	10.2日	96.1%	94.2%
プロスタッフ社員	75人	21.5日	11.7日	12.4日	13.6日	91.2%	106.0%
エルダー社員	88人	21.4日	11.7日	14.3日	14.4日	99.3%	122.2%
計	403人	21.8日	⑥11.5日	④10.8日	⑤11.3日	95.9%	93.9%
フェロー社員	102人	17.0日	9.2日	④4.8日	5.2日	92.3%	52.2%

※フェロー社員は2023年10月付与の有給から起算し、累計は2023年10月11日～2024年1月11日のデータ

2) 時間外勤務実績について

- 労使ではすべての従業員の時間外勤務状況・年次有給休暇取得状況を確認しています。これは、従業員一人ひとりのライフワークバランスの実現、心身の健康を確認する上でも重要なことであると考えています。

<所属別1人あたりの時間外勤務実績（4月～12月）>

部門	本年平均	前年比	計画比
総務統括部 管理担当	3:45	97.3%	57.1%
総務統括部 政策担当	2:32	78.0%	80.3%
店舗業務部	2:47	79.5%	66.1%
センター業務部	2:43	69.2%	68.7%
ソリューション営業部	4:56	160.6%	101.9%

- 時間外勤務実績は全体としては計画に対して実績が各所属で少なくなっています。
- 一方で、ソリューション営業部は一人当たりの時間外が2023年度の計画、実績共に上回っています。ただ、前年から要員は少なくなっていることもありますが、全体実績差としては前年値を下回っていることもあり、計画の立て方の確認も合わせておこなっていきます。
- 月ごとにすべての従業員の確認をしています、時間外勤務については全体的には大きな問題はないと思われますが、特定の所属や、特定の個人など、若干の偏りもあり、毎月確認をおこなっています。

< 2 >適正な時間管理に向けて

- 適正な時間管理を推進するためには、まずはルール知り、守ることが重要だと考えています。また、これは上司・上長と従業員一人ひとりが正しい知識と意識を持つことが大切であると考えています。
- 2024年度から発信するIMBS労働福祉ビジョンにおいても、ライフワークバランスの実現を目指していく中では、**既存の働き方の正しいルールを理解し、正確に運用することを実現させることが今後の働き方の柔軟性を高められる**と考えています。
- 正しいルール（知識や意識）が分かるガイドとして、IMBSで働く従業員のための時間管理ガイドを今年度発刊しました。まだご覧になっていない方はぜひ一度ご覧ください。（☞参考①）
- 加えて、所属や個人の偏りを解消するためには、個人個人の意識だけでなく、マネージメントをおこなう立場の方はその組織や部下の方の時間管理に対しても意識を高めていただく必要があると考えています。**2024年度初めには、“マネージメント層が守るべき時間管理の心得（仮称）”を発信したい**と労使で考えています。

参考①：IMBS支部時間管理ガイド



時間管理ガイド
～ 適正な時間管理の実現に向けて ～

時間管理ガイドは
こちらからダウンロードできるうさ





参考②：マネージメント層が守るべき時間管理の心得（仮称）

一、自身の出退勤を明確に
二、自身の所定休日を取得
三、部下の勤務状況を確認
四、部下の正しい時間管理に対する指導
五、イレギュラーが生じたら上司に報告する

内容の最終確認と発信のタイミングの方法は協議中うさ



< 3 >ハラスメントの撲滅について

- ハラスメントの撲滅に関する取組みは、ハラスメントを起こさない！ために、正しい知識の啓発と新しい知識の更新をおこないました。加えて、HDS・組合本部の担当者も参加するハラスメント防止対策委員会を3か月に1回開催し、より詳しい情報（e-ラーニングの結果共有など）の更新や客観的な視点による改善点の検討などに努めています。
- 自分には関係ないと思わず、グループのハラスメント教育や、情報発信から学んでいただき、ハラスメントについての正しい知識を持ち、常にアップデートしていくことが大切です。
- その一環としてハラスメントについての発信を会社よりおこなっています。東京都や人事院などからの正しいハラスメント知識の発信をおこなっていますのでポータルサイトよりご覧ください。（☞参考②）
- 今後については、引き続きe-ラーニングの結果の分析や直近の傾向を踏まえて、よりハラスメントを起こさない！風土作りに取組んでまいります。

参考②：IMBSポータル内「人事関連のお知らせ」からのハラスメント発信の抜粋

日時	テーマ	内容
2023年5月22日	カウンセリング通信「対面コミュニケーションスキルをあげよう」	三越伊勢丹で発信しているカウンセリング通信のご紹介。
2023年8月 4日	セクハラの理解度を確認しましょう！	人事院のHPで、「セクハラ」に関するセルフチェックができます。
2023年12月 8日	動画照会：もしかしてこれってパワハラ？	東京都が作成したパワハラに関する短編動画を紹介しています。

2. 時間単位有給休暇制度の導入と遅刻・早退・外出の賃金控除のルール変更について

審議決定事項

POINT

- メンバーの「働き方(休み方)の柔軟性向上」を目的に、時間単位有給休暇制度を導入します。
- 時間単位有給休暇導入に伴い、遅刻・早退・外出への柔軟な対応が可能となることから、遅刻、早退、外出の賃金控除を1日単位から1分単位での控除へ変更します。

< 1 > 時間単位有給休暇制度の導入の経緯について

- 年次有給休暇の使用は、「心身の疲労回復やリフレッシュ」を第一義に、“日単位”かつ連休制度での取得を原則としています。2020年度からは「仕事と生活の調和の実現」の推進の下、年5日(10回)の範囲内で取得することができる半日単位制度が導入されました。
- “時間単位”有給休暇制度は、メンバーの様々な事情に応じた「働き方（休み方）の柔軟性向上」につながる新しい制度としてグループ共通で導入いたします。時間単位有給休暇の導入は現在の勤怠システム上での対応が困難であることから見送られてましたが、2024年10月導入開始予定の新勤怠システムでは時間単位有給休暇制度の運用が可能になることからグループ共通で導入することとなりました。今回の春の交渉では、時間単位有給制度の導入を審議決定し、運用開始は新勤怠システムが導入される2024年10月といたします。

時間単位有給の取得例

・中抜けをして、学校行事の参加のための取得 ・通院のために出勤を数時間遅らせるための取得 等

< 2 > 時間単位有給休暇制度について

制度の位置づけ	全グループ会社必須、全ての従業員対象（アルバイト除く）
取得日数上限	年間5日（半日単位とは別）
1単位の時間数	1時間
1日分の時間数／回数	各人の1日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに1日とカウント 1日の所定労働時間に1時間未満の端数がある場合には、端数を切り上げ 例）1日の平均所定労働時間：7時間30分の場合、8時間毎に1日とカウント
休憩時間	時間単位有給の取得2時間以下：当該日の所定休憩時間（P42 ※ 1）を付与 時間単位有給の取得3時間以上：付与しない 但し、実働6時間超：45分／8時間超：60分
	時間外勤務の実施により休憩が必要になった場合には、必ず拘束時間内に付与する
中抜けでの取得	可（半日と時間併用の場合は不可）
計画的な早出・残業の禁止	原則おこなわせない（計画的な早出・残業は不可、接客等やむを得ない場合に限り）
失効後	ストック有給休暇への移行はしない
年5日の取得義務	対象とならない
システム上の想定	一日の中で時間・半日の併用可能／上限以上の時間を申請するとアラート表示
	上限時間数に対する残数表示あり

< 3 >遅刻・早退・外出の賃金控除のルール変更について

- 現在、フレックス制勤務を除く月給制社員には、遅刻・早退・外出による賃金控除において、1日の所定労働時間に達するまでは賃金を控除しないルールが設けられています。
- 時給制社員とのバランスや時間単位の年次有給休暇制度を導入することによって、やむを得ない事情による遅刻・早退・外出への柔軟な対応が可能となることから、遅刻、早退、外出の賃金控除を1日単位から1分単位での控除へ変更します。

※ 1 : 所定休憩時間

<月給制>
所定休憩時間
60分

<時給制>	
実働時間	所定休憩時間
6 時間01分以上	60分
4 時間01分以上 6 時間以下	45分～60分
4 時間以下	0 分

※参考：半日有給休暇について	
制度の位置づけ	全グループ会社必須、全ての従業員対象（アルバイト除く）
取得日数上限	年間5日（時間単位とは別）
1単位の時間数	取得日の所定労働時間の1／2 （但し、取得日の所定労働時間の1／2に 5分未満の端数がある場合には、5分未満の端数を切り上げ）
1日分の時間数／回数	2回取得するごとに1日とカウント
休憩時間	付与しない ※但し、実働6時間超：45分／8時間超：60分
	時間外勤務の実施により休憩が必要になった場合には、必ず拘束時間内に付与する
中抜けでの取得	不可（半日と時間併用の場合も不可）
計画的な早出・残業の禁止	原則行わない（計画的な早出・残業は不可、接客等やむを得ない場合に限り）
失効後	ストック有給休暇への移行はしない
年5日の取得義務	対象となる
システム上の想定	一日の中で時間・半日の併用可能／上限以上の時間を申請するとアラート表示
	上限回数に対する残数表示なし

POINT

- 評価制度の適正運用は従業員一人ひとりの納得性とモチベーションの向上、経営計画の推進においても重要であると認識しています。
- 今後はマネジメント研修のテーマへの反映と被評価者教育を計画しており、上司・部下双方の理解促進に努めます。

< 1 > 評価制度の適正運用に向けて

- ・ 評価制度の適正運用については、労使において従業員一人ひとりの納得性とモチベーションの向上、経営計画の推進においても重要であると認識しています。
- ・ 2022年度には本給目標と賞与目標を分離させ、それぞれの目標を明確にさせる成果評価シートの改定をおこないました。その効果性や制度改定の浸透を確認すること、そしてより良い運用につなげるため、2023年に面談・評価運用についてのアンケートを2023年度春の交渉議案書を通じておこないました。
- ・ アンケート結果から、「評価シート自体に大きな課題は確認できず、労使では上司と部下の対話（質、量、環境またはこれらのいずれか）が十分ではないのでは」という仮説を導きました。

< 2 > 評価アンケートの確認後の労使協議状況について

- ・ 評価アンケートの結果から、“上司と部下の対話が十分ではない”との仮説を労使で導き出しましたが、上司にあたる社員ステージBの結果が少なく引き続き確認が必要ではないかとの議論となりました。
- ☞ 2023年8月に、社員ステージBを対象とした『1 on 1 ミーティングに関するヒアリング』を会社がおこない、そのアンケート結果の中でも“上司と部下の対話が十分ではない”ことを否定することはできませんでした。
- ☞ 下期には目標設定の重要性についてトップメッセージ（動画）配信し、評価の重要性が伝えられました。

< 3 > 今後の取組みについて

- ・ アンケート結果を労使で確認した中で、「『一人ひとりが成長するキャリア形成』を踏まえた良い目標設定が立てられているか」については課題と認識しています。
- ・ 課題解決に向けては、2024年度のマネジメント研修のテーマへ反映と被評価者教育を予定しています。
- ・ 被評価者教育は、評価面談のポイントや準備、心構えなど、被評価者へ正しく評価制度を理解してもらい、より評価制度が適正に運用されるよう取組む予定です。

4. 扶養者・年齢別最低賃金 補償月額基準の引き上げ

報告事項

POINT

- メンバーのセーフティネットの1つである扶養者・年齢別最低賃金の保障月額基準をB基準からA基準に引き上げます。
- 扶養者・年齢別最低賃金の補償は本人の申告なしには支給されませんので4月に発信される予定の通達をよく確認していただき、該当される方は忘れずに申告してください。

< 1 > 扶養者・年齢別最低賃金とは

- IMGUでは、生活者の観点から賃金確保を目的に、日常生活を営むうえ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る独自基準を設定し要求しています。（※詳細はP66～参照）
- また、基準はB基準を中心にA～Cの3つの基準を設定しており、「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、各社ごとに基準を選択しています。

< 2 > IMBSについて

- IMBSの扶養者・年齢別最低賃金は2023年度までB基準で要求をおこなっていました。
- IMBS支部としては従業員のセーフティネットに関する内容は可能な限り拡充ができるよう協議をおこない、2024年度からはA基準にて要求をおこないます。

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	166,900	176,900	186,900	196,900
28	175,700	185,700	195,700	205,700
29	184,400	194,400	204,400	214,400
30	193,100	203,100	213,100	223,100
31	201,800	211,800	221,800	231,800
32	210,500	220,500	230,500	240,500
33	219,200	229,200	239,200	249,200
34	227,900	237,900	247,900	257,900
35	236,600	246,600	256,600	266,600
36～	245,300	255,300	265,300	275,300

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	183,600	193,600	203,600	213,600
28	193,600	203,600	213,600	223,600
29	203,500	213,500	223,500	233,500
30	213,400	223,400	233,400	243,400
31	223,300	233,300	243,300	253,300
32	233,200	243,200	253,200	263,200
33	243,100	253,100	263,100	273,100
34	253,100	263,100	273,100	283,100
35	263,000	273,000	283,000	293,000
36～	272,900	282,900	292,900	302,900

< 3 > 扶養者・年齢別最低賃金の注意点について

- 扶養者・年齢別最低賃金との差額の補填については、**本人の申告により支払いがされるもので、期間内に申告がない場合は支給されません。**
- また、前年度対象でない方も対象となる可能性がありますので、4月に発信される通達をご確認いただき、対象となる場合はお忘れなきよう申告をしてください。

5. プロスタッフ社員人事賃金制度改定について

審議決定事項

POINT

- 採用賃金のゆがみを整えるために、個人成果給のランクを引き上げ、賃金表を改定します。

< 1 > プロスタッフ社員の採用賃金について

2023年度のプロスタッフ社員の採用賃金における地域差は賃金制度として定められている地域給の差と同じ水準となっており、制度としてゆがみがあると言える設定となっております。

地域給	A地域	B地域	C・D地域
	30,000円	20,000円	15,000円
10,000円差		5,000円差	

例) 高卒採用賃金	A地域	B地域	C・D地域
2023年度	175,000円	165,000円	164,000円
10,000円差		1,000円差	

これは、毎年の最低賃金の改定に伴い、個人成果給の引き上げをおこなっていなかったことが原因であったため、今年度の改定については個人成果給の見直しをおこない、制度としてのゆがみを整えます。

< 2 > プロスタッフ社員の個人成果給表の改定について

プロスタッフ社員の採用賃金についても、地域による違いを地域給で定められている違いと揃えるために、個人成果給の35ランクと36ランクを引き上げ、プロスタッフ社員の個人成果給を1ランクから34ランクまでと改定いたします。

この改定により、合計で最低賃金を上回ります。

< 制度改定前 >		< 制度改定後 >	
ランク	金額	ランク	金額
32	118,000	32	118,000
33	116,000	33	116,000
34	114,000	34	114,000
35	112,000	35	112,000
36	110,000	36	110,000

※プロスタッフ社員個人成果給32ランク～36ランクまでの抜粋

6. ステージC人事賃金制度について

POINT

- ステージC人事賃金制度について、①ステージC転換者初回6月賞与②ステージC賞与支給表、の2点を改定いたします。
- 社員ステージC転換時の本給格付けルールの見直しについてはステージC全体の制度設計を鑑みながら引き続き協議をおこないます。

<1>ステージC転換者の初回6月賞与の改定について

審議決定事項

- ・ プロスタッフ社員から社員ステージCへの転換後、初めての6月賞与は雇用形態が変わることから本来は社員ステージCとしての賞与を支給すべきところ現在はプロスタッフ社員としての水準をもとに設定されています。
- ・ 具体的な水準はP1からの転換者とP2からの転換者で異なる水準が設定されており、社員ステージCとしての賞与水準ではないと言えます。また、それぞれの水準もP1、P2におけるB評価相当であり十分な水準ではないと考えました。
- ・ 社員ステージCとしての賞与を支給するため、P1からの転換者とP2からの転換者は共通水準とすること、また具体的な水準についても本人の納得性、他の社員ステージCとのバランスの視点から1.9ヶ月とします。
- ・ 支給表の適用については2024年6月賞与から適用することとします。

<現在の水準>		<改定後の水準>	
ステージC転換者初回6月賞与		ステージC転換者初回6月賞与	
P1から	1.20	P1・P2共通	1.90
P2から	1.40		

(単位：ヶ月)

<2>ステージCの賞与支給表の改定について

1) 賞与支給バランスの課題について

- ・ 通年での支給ヶ月を基に制度改定をおこなってきた結果、ステージCの賞与支給水準のバランスが各等級ごとに異なって分かりずらくなっています。
C3：12月賞与より**6月賞与の支給ヶ月の方が多い**
C2：**12月賞与と6月賞与の支給ヶ月は同じ**
C1、Ct：12月賞与より**6月賞与の支給ヶ月の方が少ない**

2) 具体的なステージC賞与支給表改定（案）について

- ・ 納得性向上と分かりやすさの視点から各等級における支給水準のバランスの違いをなくすよう、12月支給賞与と6月支給賞与を同じ支給表に改定します。（※詳細は次ページ参照）
- ・ なお、支給表の改定については2024年度業績を反映する2024年度12月支給賞与から適用とします。

<現在の水準> (単位：ヶ月)

12月賞与			
	C3	C2	C1・Ct
評価別支給ヶ月	S	2.50	2.40
	A	2.40	2.30
	B	2.30	2.20
	C	2.20	2.10
	D	2.10	2.00

6月賞与			
	C3	C2	C1・Ct
評価別支給ヶ月	S	2.60	2.40
	A	2.50	2.30
	B	2.40	2.20
	C	2.30	2.10
	D	2.20	2.00



<改定後の水準> (単位：ヶ月)

12月、6月共通			
	C3	C2	C1・Ct
評価別支給ヶ月	S	2.55	2.40
	A	2.45	2.30
	B	2.35	2.20
	C	2.25	2.10
	D	2.15	2.00

< 3 > 社員ステージC転換時の本給格付けルールの見直しについて

報告事項

1) 社員ステージC転換時の本給格付けルールと課題について

- ・ 社員ステージC転換時の本給格付けルールは以下の通りで基本的には一定額本給が上がる仕組みとなっています。
- ・ しかしながら、個人成果給ランクが1でかつ首都圏勤務であったプロスタッフ社員が転換した場合、本給が上がらないということが分かりました。

<ステージC転換時の本給格付けルール>



ステージC転換時は必ずステージC1に転換
プロスタッフ社員時の個人成果給から3ランク上げてC1の個人成果給に格付け
転換後の個人成果給が26ランクに満たない場合は26ランクまで引き上げ
個人成果給の引き上げ上限は180,000円まで（C1の最上位ランク）
資格給はステージC1を適用し地域給は解消

2) 労使協議状況と今後の方向性について

- ・ プロスタッフ社員の個人成果給ランク1と社員転換先のステージC1の最上位ランク11が同水準となっています。
- ・ その前提の中で本給格付けルールの改定を実施するには社員ステージC全体を見直すことも検討する必要があります。
- ・ 次年度は、会社の戦略推進、従業員のやりがいの向上がより推進ができる人事賃金制度の検討をおこなうことから、社員、プロスタッフ社員の人事賃金制度全体として検討・協議をおこなってまいります。

POINT

- 60歳以降の雇用については既存の制度拡充について協議をおこないました。
- 特にエルダー社員Ⅰ・Ⅱの時給水準や地域給のあり方については課題が残り、次年度他の雇用形態も含めて広く議論を継続いたします。

< 1 >60歳以降の制度における認識について

60歳以降の制度について、現行制度における期待役割と賃金水準のあり方について協議をおこないました。

1) エルダー社員の期待役割について

- エルダー社員の期待役割については各雇用区分において違いはなく全区分共通の期待役割となっています。

雇用区分	期待役割
エルダー社員Ⅰ (時給制/社会保険なし)	経験に基づく業務知識を生かし、従業員の範となり、業務を遂行できる。
エルダー社員Ⅱ (時給制/社会保険あり)	経験に基づく業務知識を生かし、従業員の範となり、業務を遂行できる。
エルダー社員Ⅲ (月給制)	経験に基づく業務知識を生かし、従業員の範となり、業務を遂行できる。
フェロー社員Ⅰ・Ⅱ 共通	上長の指示に基づいて、担当する業務を正確に遂行し、業務改善について積極的に提案・実行できる。

2) エルダー社員の賃金水準について

- エルダー社員の賃金水準はA～D地域それぞれで月給、時給が定められています。

エリア	地域	エルダー社員Ⅲ		エルダー社員Ⅰ・Ⅱ
		月給	月給の時給換算	
A地域	首都圏	226,000円	(1,476円)	1,115円
B地域	名古屋	176,000円	(1,149円)	1,030円
C地域	札幌・仙台・静岡・広島・福岡	166,000円	(1,084円)	985円
D地域	新潟・高松・松山	166,000円	(1,084円)	940円

表は2024年のベースアップ適用前

< 2 >60歳以降の制度における課題認識と協議状況について

- 60歳以降の制度における課題については①月給制と時給制で期待役割が同じで賃金の割合が異なること②エルダー社員ⅡとⅢの働き方に大きな違いがなく結果的にエルダー社員Ⅱがほとんど運用されていないことがあります。
- 23年度労使通年協議の中で、月給制と時給制の賃率の見直しを検討してまいりましたが、特定のエリア水準だけの見直しのみならずすべてのエリアにおける時給水準の検討をおこなう必要があること、また各地域百貨店の水準比較の難しさから具体的な改定には至りませんでした。

< 3 >60歳以降の制度における次年度協議の方向性について

- 60歳以降の制度の課題については労使共に引き続き課題認識は持っています。
- 次年度についても引き続き、期待役割と賃金水準の整理と見直し、フェロー社員やプロスタッフ社員を含めた地域給のあり方の検討を引き続き協議してまいります。

POINT

- セーフティネットに関する制度拡充と選択肢の拡大を目的に育児勤務制度を改定します。
- 育児勤務制度は子が何人いても小学校4年生の3月末まで育児勤務を取得できるように改定します。
- 新たな制度として育児のためのシフト固定勤務制度を導入いたします。

< 1 > 育児勤務制度改定の考え方

- ・ 従業員が安心して働けるためのセーフティネットとして、子育てと仕事の両立を支援することや、育児勤務での働き方の選択肢拡大を目的に今回制度拡充をおこないます。

< 2 > 育児勤務制度 下限の引き上げ

1) 現在の育児勤務制度概要（育児勤務と育児休業）

- ① 子供が小4の3月末まで育児勤務が可能
- ② ただし、子供が2人以上いる場合は、育児休業と育児勤務の通算14年までか、小1の3月末までの長い方まで育児勤務が可能
- ③ 短時間勤務制度の育児事由は未導入

2) 制度検討の経緯

- ・ セーフティネットに関する制度拡充を目的として、短時間勤務制度の育児事由の導入を、IMBS内でのニーズやグループの導入状況を確認しながら検討してきました。
- ・ 本年、育児勤務ガイドラインについて、「育児勤務制度を子の人数に関わらず、小学校3年生の3月末まで取得可能とすることで、短時間勤務の育児事由の導入は任意とする。」に見直しになりました。
- ・ 現在の制度上で育児勤務については、小学校4年生の3月末まで取得可能です。制度を検討するなかで、「小学校3年生の3月末」までで導入してしまうと、子供が1人の場合で取得が1年少なくなってしまう変更になってしまうため、小学校4年生の3月末までを維持して導入します。

3) 育児勤務制度改定 下限の底上げについての改定案

- ・ 改定案では、育児休業と育児勤務の通算、小1の3月末までの長い方までという制限を無くし、**「子が何人いても小学4年生の3月末まで育児勤務」**が取得可能とします。
(子どもが1人の場合は現在と変更はありません。)

< 3 > 育児のためのフルタイムシフト固定勤務の導入

- 育児のためのフルタイムシフト固定勤務とは、子育てと仕事の両立支援や育児勤務の選択肢拡大を目的に、シフトパターンを固定し、かつフルタイム（月給者は7時間30分）で勤務できる制度として導入します。
- 対象者は、小学校4年生の3月末日までの子供を有する月給制従業員になります。
- 期間については、育児勤務と同様に、子供が小学校4年生の3月末までとします。
- 育児勤務では、賃金の按分が発生しますが、フルタイムシフト固定勤務はフルタイムですので時間按分は発生しません。
- フルタイムシフト固定勤務者の勤務区分については、育児勤務シフトを基に作成した※表 1 から設定します。
- また、使用出来るシフトは各所属の勤務実態によって変更する場合があります。

※表 1 <シフト固定勤務者区分>

始業	終業	休憩
9:00	17:30	60分
9:30	18:00	
10:00	18:30	
10:30	19:00	

9. ライフイベント再雇用制度の改定（拡充）

審議決定事項

POINT

- ライフイベント再雇用制度利用時の退職事由に新たに「不妊治療」を追加します。

< 1 > ライフイベント再雇用制度について

- ・ ライフイベント再雇用制度は、“ライフイベントとキャリア継続に対する安心感”と“貴重な経験やスキルを持つ人財確保”を目的として、育児・介護を始めとする各種ライフイベントにより退職をせざるを得ない従業員を対象とした再雇用制度です。
- ・ 従業員にとっての安心感をより高めることを目的として、退職事由に不妊治療を追加します。

< ライフイベント再雇用制度概要 >

項目	現在の制度内容
資格	勤続2年以上 退職時に制度登録している
離職期間	12年以内
再雇用上限年齢	58歳
退職事由	結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤または 不妊治療による退職 。 退職時点で私傷病による休職中ではない者。
対象となる雇用形態	「社員」・「プロスタッフ社員」
再雇用時の雇用形態	社員➡社員ステージCまたはプロスタッフ社員 プロスタッフ社員➡プロスタッフ社員 退職後5年未満の社員➡在籍中の雇用形態を選択できる。
社員転換基準	退職時に社員で、プロスタッフで再入社した場合で、社員転換受験資格に関して（勤続年数への配慮等で）会社が認めた場合、短縮することがある。
勤続年数の通算	通算しない
再雇用時の賃金	在籍時の経験、能力等および再雇用時の雇用形態や資格、役割、職務等を勘案の上、決定する。

10. 労働協約の改定及び新設

審議決定事項

POINT

- 2023年度の労働協約の改定ポイントは以下の通りです。
 - ①制度改定に伴う改定
 - ②法対応に対する改定
 - ③グループ共通項目への対応

< 1 >労働協約改定の位置づけについて

- ・ メンバーズVOICEでは主な労働協約の改定、新設の変更点のみ提案をいたします。
- ・ 条文については、本則までは別冊にて記載しています。（右記のQRコードからもご覧いただけます。）
- ・ また、付属書規程の提案・および審議決定については支部大会にておこないます。



< 2 >各雇用形態の改定内容について

			社員	プロスタッフ社員	フェロー社員	エルダーフェロー	エルダー社員 Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ	エルダー社員 Ⅵ・Ⅶ
本則	第5章 人事 第2節 休職	雇用形態を通算する（期間）の変更	○	○	○	○	○	○
	第6章 労働条件 第1節 就業時間	遅刻、早退、外出に対する賃金控除ルールを規定 特例として賃金を支給する遅刻、早退、外出についても規定	○	○	○	○	○	○
	第6章 労働条件 第1節 就業時間	育児のためのフルタイムシフト固定勤務制度の規定化対応	○	○			Ⅲのみ	
	第6章 労働条件 第2節 休日・休暇	時間単位の年次有給休暇制度の新設 半日単位の年次有給休暇制度の運用ルールの明文化	○	○	○	○	○	○
	第6章 労働条件 第2節 休日・休暇	表記の追加（毎年）	○	○	○	○	○	○
付属諸規程	育児休業規程 介護・介護休業準備規程 介護・介護準備勤務規程 短時間勤務規程 配偶者転勤休職規程	雇用形態を通算する（期間）の変更	○	○	○	○	○	○
	賃金規程 （別表）	ベースアップを含めた要求金額を反映した賃金表へ改定	○	○	○	○	○	○
	賃金規程 総則	私用の遅刻、早退、外出の対応について追記	○	○			Ⅲのみ	
	育児のためのフルタイムシフト固定勤務制度	育児のためのフルタイムシフト固定勤務制度導入に伴い新設	○	○			Ⅲのみ	

付 属 書 規 程			社員	プロ スタ ッフ 社員	フ ェ ロ ー 社員	エ ル ダ ー フ ェ ロ ー	エ ル ダ ー 社員 Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ	エ ル ダ ー 社員 Ⅵ・Ⅶ
	介護・介護休業準備規程 介護・介護準備勤務規程 子の看護・家族の介護休暇規定 ストック有給休暇規定 短時間勤務規程 時間外・休日勤務に関する規定	配偶者（事実婚を含む）の定義、終了日、手続きを法定基準に合わせる変更	○	○	○	○	○	○
	配偶者転勤退職制度 第3条 退職期間	取得間隔の期間訂正	○	○	○	○	○	○
	育児勤務規程	育児勤務の対象者及び期間を変更	○	○	○	○	○	○
	キャリア形成支援制度規程 8章 ライフイベント再雇用制度	事由に「不妊治療」を追加 私傷病による退職者は対象外を追加	○	○				
	時間外・休日勤務に関する規定	変形休日の起算日のルール変更（新勤怠システム対応）	○	○	○	○	○	○
	賃金規程 1章 総則	欠勤控除の上限を明記	○	○			Ⅲのみ	
	賃金規程 3章 諸手当	休日勤務をした代休は実施月に与えることを明記	○	○	○	○	○	○
	子の看護・家族の介護のための休暇規定	半日単位・時間単位年次有給休暇と表記をそろえる	○	○	○	○	○	○
	賃金規程 通勤費支給細則	定期券代金の順当ルール追記	○	○	○	○	○	○
	賃金規程 3章 諸手当	手当支給にかかる具体的な手続き（義務）の明記	○	○	○	○	○	○
	連続休暇規定 ストック有給休暇規定	各種休暇変更ルールの明記	○	○			Ⅲのみ	
	安全衛生管理規定 7章 疾病に対する処置	適切でない表記の削除	○	○	○	○	○	○
	配偶者転勤退職規程 海外勤務者規程	「組合員」の表記を削除し、他の規定とそろえる （海外勤務者規程は社員のみ）	○	○	○	○	○	○
	ハラスメント防止規定 服務規律	運用に合わせた手続き等の規定の見直し あらゆるハラスメントを明記	○	○	○	○	○	○

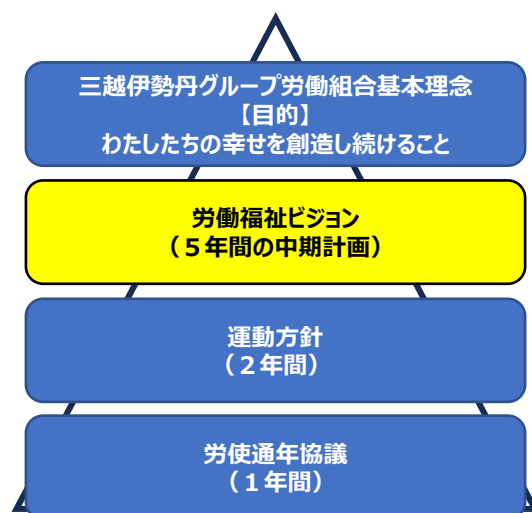
項目	内容
中期経営計画をより推進できる人事賃金制度の検討	・中期経営計画に連動した利益配分のあり方やIMBSの中期計画における営業利益目標と連動できる仕組みの検討（変動賞与の仕組み、業績評価指標、賞与評価制度の見直し） ・拠点再編などアクションプランに応じた労働条件のあり方の検討
評価制度の適正運用	従業員の納得性の向上、中期経営計画の推進のためには評価制度が正しく理解され、より適正に運用されることが必要。（評価者教育の実施、被評価者教育の実施）
各雇用形態の期待役割の整理	従業員一人ひとりが自身のキャリアを理解し、自律的に選択できる環境を整えるためにも期待役割の違いを明確にする。
より長く成果反映ができる賃金制度の検討	従業員の働きがいより高められる（本給）制度の検討
退職金制度の検討	退職金制度の目的（従業員の退職後の生活支援、これまでの業務に対する貢献）に対する既存制度の確認をおこなう
60歳以降の働き方・制度の見直し	エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの時給（換算）の違いの確認と期待役割の再検討
新しいキャリア形成支援制度の検討	中期経営計画を基に新しいキャリア形成支援制度について検討をおこなう
地域給の違いの明確化	地域給の違いの納得性を高めるため、各雇用形態に設定される地域給の違いを明確にする
正しい時間管理の推進	多様な“休み方”を検討するためにも改めて正しい時間管理の知識を啓発する
ハラスメント撲滅	23年度に実施をしたe-ラーニングの結果を分析し具体的な取組みに移す
風土改革	上司と部下との対話の活性化を図るべく、特に上司のマネージメントや対話意識向上案を検討する

IX. IMBS労働福祉ビジョン

審議決定事項

1. 労働福祉ビジョンとは

- 労働福祉ビジョンは、2年ごとに設定する「運動方針」と「三越伊勢丹グループ労働組合基本理念」をつなぐ、労働福祉における分野別中期計画として位置づけます。
- 意味合いとしては、会社には組合の意志を示しながら、メンバーと共に「取組み内容の共有化」を図り実現性を高めるものです。
- 具体的な取組みについては各年の労使通年協議に活かします。



2. 私たちを取り巻く環境について

<1>日本経済・物価・雇用

- 2023年時点において日本経済はアフターコロナの状況下で回復傾向にあると言えます。各企業においても、海外経済の回復が鈍化している影響を受ける輸出業などがある一方で全体の企業収益としては回復傾向にあると言えます。
- 物価は引き続き高い水準にあり、緩やかに低下する傾向が見られるものの、翌年以降も2%程度を推移すると予想されています。また、個人消費については、物価高の環境下であるものの、23年度春季労使協議の結果を踏まえ夏場を中心に緩やかな上昇傾向にあります。
- 雇用については、有効求人倍率は高水準を保ち、失業率が低下傾向にあることから改善の傾向にあると言えます。

<2>三越伊勢丹グループの動向

- 第2四半期決算によると、総額売上高は(株)三越伊勢丹の首都圏店舗を中心にインバウンドの売上、インバウンドを除く売上ともに好調に推移。加えて、2023年度グループ連結の営業利益も好調に推移し、2023年度の予測は480億円と年度初めに発信された350億円より大幅に上方修正されました。
- しかしながら、(株)三越伊勢丹のように業績が好調に推移している企業がある一方で、地域百貨店のように営業利益予測が赤字で発表している企業もあるなど、各社の業績回復状況には違いがあり、まだまだ厳しい状況が続いていると言えます。
- 2022年度より発信された中期経営計画は、『日本の誇り、世界への発信力を持ち、高感度上質消費において最も支持される“特別な”存在』を目指しています。中期経営計画の進捗も順調に推移しており、再生フェーズの前倒しと、展開（まち化「準備」）フェーズ・結実フェーズの実行計画の策定がなされました。

<3>物流業界の動向

- 物流業界の市場規模は20兆円を超え、これは矢野経済研究所によると2019年度から毎年20兆円を下回らずその規模を徐々に拡大してきました。直近ではコロナ禍によるECの拡大、オンライン取引の拡大、その他フリマアプリを利用した副業もより一般的になり個人間で宅配便を利用する機会が拡大するなど市場規模は拡大していると言えます。
- 一方で、需要の拡大に伴う人手不足の深刻化、再配達の負担やその他サービスの向上に伴う労働環境の悪化、配送スピード向上のニーズに対する技術革新の遅れ、燃料費高騰による収益性の圧迫など様々な課題を抱えています。
- さらに、働き方改革によって2024年4月1日以降ドライバーの時間外労働の上限規制が適用される「2024年問題」と呼ばれる課題が生じることが想定されています。ドライバーの労働時間が規制されることにより、物流業界の売り上げやドライバーの収入が低下し、物流コストの増加が見込まれます。さらに時間内に膨大な個数の荷物を配送しなければならないため、無理なタスク量が生じて業務の効率化やドライバーの採用等、さまざまな課題が生じます。

<4>株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポートの動向

- IMBSとしての中長期（2030年に向けて）戦略が発表されました。
- その中では、
 - ①ユニークな自社ノウハウの確立で、百貨店の収益性と価値を最大化していくために徹底的に効率化していくこと
 - ②ビジネスサポート業として、グループ内外の企業を幅広くサポートして利益を得ること
 - ③全員営業として、従業員が縦割りなく協働し、百貨店の収益拡大、外販の拡大につなげていくことこのような施策が重要と語られています。
- また、この施策ををおこなっていき、百貨店で培ってきた基盤を使用しながら、グループ関連企業と外販を推進していき、自ら利益を更に生み出せる企業になる未来へ推進しています。

3. 労働福祉ビジョン策定に向けて大切にしたい考え方

I M B S 労働福祉ビジョンは、I M G U のスタンスとして3つの大切にしたい考え方に基づき、策定をします。

- （1）「雇用の確保」を最重視する
 - （2）労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す
 - （3）多様性を力に変える取組みを推進する

これらの3つの考え方から重点政策として4つの政策分野を決定し、それぞれの目指す姿と具体的な取組み項目を設定します。

- ① セーフティーネット
 - ② 人事賃金制度
 - ③ 働き方
 - ④ 福利厚生

4. IMBS支部の労働福祉ビジョン

私たち自身と家族の健康に対して自律的な選択ができる環境

様々な環境変化の中で“わたしたちの幸せを創造し続ける”ためには、私たちと家族が健康であり、企業の発展のために成果を出し続けることができる環境を自ら作ることが重要であると考えました。



《IMBS労働福祉ビジョン》

IMBS支部労働福祉ビジョン

IMBS支部の労働福祉ビジョン
健康に対して自律的な選択ができる環境
様々な環境変化の中で“わたしたちの幸せを創造し続ける”ためには、私たちと家族が健康であり、企業の発展のために成果を出し続けることができる環境を自ら作ることが重要であると考えました。
安心 健康 自律 選択 納得

IMBS労働福祉ビジョンはこちらからダウンロードできるうさ

1) IMBS労働福祉ビジョン作成まで

【4月～5月】ビジョンの説明、理解促進

- IMGU労働福祉ビジョンの説明について、4つの重点政策【セーフティーネット・人事賃金制度・働き方・福利厚生】を中心におこない、労働福祉ビジョン全体を作っていくことにしました。

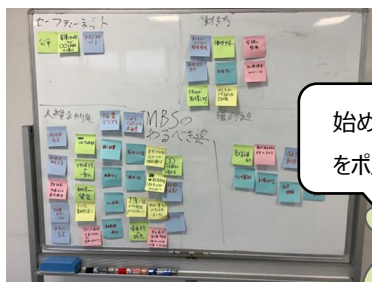
<IMGU労働福祉ビジョン>

QRコード➡

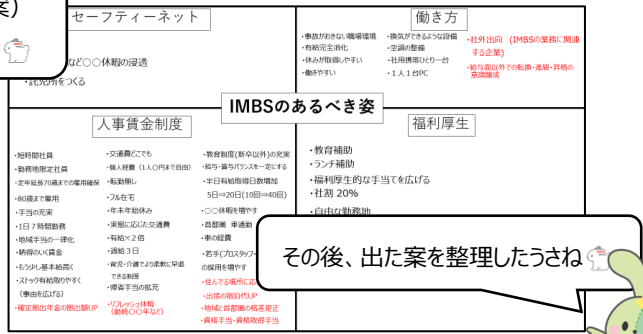
始めはなんのことも分からなかったうさね…

【6月～7月】IMBSのあるべき姿を考える

- まずは組合役員の中で、IMBSのあるべき姿をアイデアレベルで考え、そこから整理をおこないました。



始めはみんなであるべき姿（案）をポストイットに貼っていったうさ

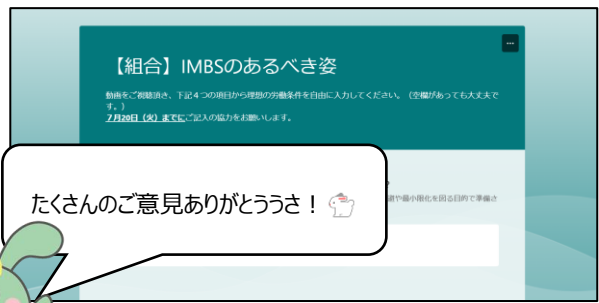


- その後、IMBSで働く全メンバーに対して、6月にHPにて理想の労働条件の動画を見て頂いてから、IMBSのあるべき姿についてヒアリングをおこないました。

【理想の労働条件動画】



【FORMSアンケート】



たくさんのご意見ありがとうございます！

【8月～9月】労働条件ロードマップの骨子作成

- 各政策におけるあるべき姿の仮案や、取組項目の大分類を骨子として作ることができました。

1. セーフティネット
IMBSで働くメンバーが今よりも安心・安全に働けるように突発的な環境変化に対応できる整備ができています
2. 人事賃金制度
メンバー一人ひとりが最大限発揮された成果を正しく評価され納得いく処遇がされている制度の実現と運用の実現
3. 働き方
ライフワークバランスの実現から（強化へ）
4. 福利厚生
メンバーの生活支援を目的とした福利厚生が充実しメンバーによって差が出ていない状態

これらのあるべき姿（案）をよりイメージしやすくしていくうさ



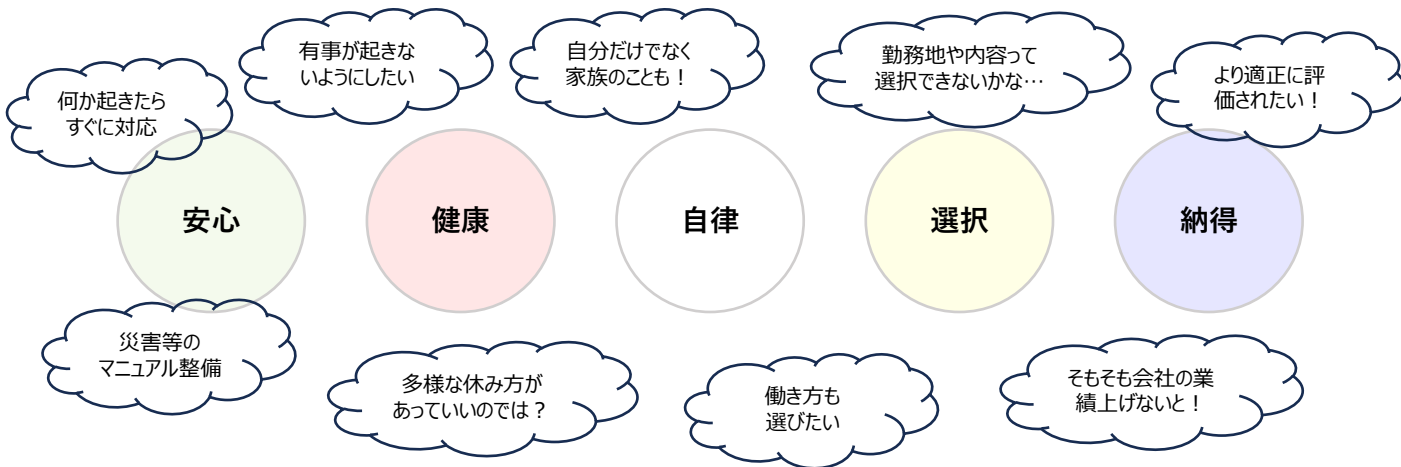
【10月～11月】よりイメージしやすいあるべき姿の検討

- 組合役員を含め従業員の声を踏まえてよりイメージしやすいあるべき姿を考えました。



【12月～1月】あるべき姿（案）の完成

- メンバーから集めた声からあるべき姿の要素を抽出。
- 抽出したあるべき姿の要素を基に4つの政策におけるあるべき姿の骨子と照らしあるべき姿案を作りました。



- 1月の経営懇話会では社長の藤森さんにも労働福祉ビジョンの説明をおこない、共感を得ることができました。

2) 4つの政策におけるあるべき姿について

●セーフティネット

全国の業務環境が整備され、労災防止が最大限実施されている。

本人と家族の突発的な変化にも対応できる環境が整備されている。

- IMBSで働く従業員がより安心して勤務ができるようになるためには、①働く環境へのリスクを未然に防ぐこと、②突発的な変化に迅速に対応できる環境が整っていること、の2点が重要であると考えました。
- IMBSにおける働く場所は首都圏・地域百貨店内、自社物流拠点、他社物流拠点などが全国に点在しています。このような様々な働く可能性がある環境化では最低限守られるべき安心・安全の取組みがいずれの場所でも実施されていることが重要であると考えます。

●人事賃金制度

私たちの賃金とIMBSの中期計画が連動し、一人ひとりが納得できる評価制度が運用されている。

- ・ IMBSでは三越伊勢丹グループの計画に連動し、これまでのシェアードサービスの徹底的な効率化を図り、百貨店事業の営業利益率向上へ寄与できる土台を作り、将来のまち化に貢献できる「ビジネスサポート業」への成長を描いています。自ら利益を生み出す企業へと変わることを目指しています。
- ・ 人事賃金制度は中期経営計画に連動した業績結果を反映できる水準の検討をおこないます。その前提として、制度理解が常に促されており、従業員一人ひとりのキャリアが描きやすい仕組みが評価制度の正しい運用と共に考えられている状態を目指します。
- ・ 本給、賞与いずれについてもより高い成果発揮を反映できる仕組みを検討すること、最低賃金についてもより安心して生活できる合理的な水準の検討をおこないます。

●働き方

ライフワークバランスの実現～正しい時間管理の理解と多様化の実現～

IMBSではこれまでのシェアードサービスに関する業務に加えて、中期戦略に基づく新しい業務が生まれ、今後も働き方は変化することと考えられます。

また、仕事の充実をするためにはまず生活の充実を実現すべきとの考え方からあるべき姿をワークライフバランス（work-life-balance）ではなく、ライフワークバランス（life-work-balance）の実現としました。

まずは既存の働き方の正しいルールを理解し、正確に運用することを実現させ、働き方の柔軟性のみならず、休日（取得）の柔軟性を高められる仕組みを検討します。

●福利厚生

私たちとその家族の健康が維持・向上されている

セーフティネットの考え方と同様にメンバーとメンバーの家族の健康が維持・向上される機会が平等に提供されるべきと考えています。

休憩施設のあり方、健康相談窓口、健康診断のオプションなどの拡充を検討していくことと同時に、全国で働く従業員一人ひとりが平等に享受され、内容に応じて選択できるような福利厚生を検討します。

福利厚生の内容におけるキーワードは“維持・向上”で、福利厚生の取り組みではより良い環境の構築を従業員が選択できるような福利厚生の実現したいと思います。

X. 参考資料

2024 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

I. 環境認識

① 外部環境

国内景気は、2023 年 5 月の新型コロナウイルス感染症の 5 類移行後、個人消費の回復や企業業績の改善が順調に進み、2024 年 1 月には日経平均株価が「バブル景気」以来の高値を記録する等、景気回復の傾向が継続している状況です。

一方で、物価上昇の傾向も継続しており、原材料価格の高騰、食品価格の高騰、円安による影響等から、消費者物価指数は暦年平均で 3 % を超える等、高い水準で推移しています。このように景気回復が本格化する一方で、物価上昇が個人消費に及ぼす影響や世界的な金融引締めといったリスク要因が懸念される状況と言えます。

現在は、2023 年度の春闘以降賃金引き上げの傾向が本格化したものの、高い水準で推移する物価上昇によって実質賃金のマイナス傾向は継続している状況です。また、雇用環境については、有効求人倍率は高い水準を維持し、失業率は低下傾向にあることから緩やかな改善傾向にあると言えます。

② 内部環境

グループ連結の第 2 四半期決算は、高感度上質戦略による成果やインバウンド需要の拡大、着実な経費コントロールにより順調に推移し、大幅な増収増益の結果となりました。また、好調な業績状況を踏まえ 2023 年度業績の通期予測については当初計画から上方修正を行っており、利益予測(営業利益 480 億円、経常利益 500 億円)はともに統合後過去最高益を見込む状況となっています。こうした好調な業績状況を踏まえ、株主への配当に関しても期初予想に対して大幅な増配予想を行っている状況です。

一方で、インバウンド需要の拡大にはエリア間の格差も大きく、百貨店各社の業績回復にはいまだ大きなばらつきがある状況と言えます。また、クレジット・金融業におけるシステム投資の影響や、不動産業における家賃収入減の影響等によって、セグメント別の通期予測はともに当初計画から減益予想となる等、グループ各社の業績状況についても事業会社間の差異が大きい状況と言えます。

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 % 以上、定期昇給分を含め 5 % 以上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 %、定期昇給分を含め「6 % 基準」（流通部門としては 7 % 基準）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

2024 年度春の交渉本部基本方針では、根底にある考え方である「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を踏まえた取り組みとしていきます。

I M G Uとしては、「生活者の観点」また「労働組合としての社会的責任の観点」から、自社の業績動向や抱える課題等を認識した上で、各支部における「2024 年度 春の交渉」へと臨まなければならないと考えます。その中では、労働福祉ビジョンに基づき必要と判断する取り組みを主体的に進め、人財の活性化と納得性のある人事賃金制度の整備と運用の整備や労働福祉に関する制度の充実や拡充を行います。

<賃金要求>

2024 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）や賃金面でのセーフティ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、従来通り事業会社・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 2026 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. 「2024 年度春の交渉」の位置付け

2024 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、2023 年度における各支部労使通年協議事項およびI I 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、2024 年度に予定している労使通年協議事項については、中長期のあるべき姿をもとに課題認識や考え方についてメンバーとの共有化を図り、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・有給休暇取得の推進・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。2024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、「4,000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2024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4,000円以上、時給制は20円以上、年俸制は48,000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2026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
 - ◆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、運用面での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

- ・2024 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。
- ・優秀な人財の確保、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を前提とし、以下のフローに基づき要求を行う。

- ① 2023 年度賞与(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、2024 年 4 月を目途に要求を行う。
- ② 2024 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 2024 年度賞与(2024 年 12 月・2025 年 6 月)は、2024 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 2024 年 10 月、6 月賞与は 2025 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」を最優先に取り組む。
- ・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。
- ・企業環境・業績に対応した水準の確保を図る。その中で、企業環境・業績が想定以上となった場合には、積極的な水準の向上を目指す。
- ・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。

VI. 今後の進め方

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、早期の妥結を目指します。

2024 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。

<2024 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
2024 年度 B 基準	166,900	203,100	239,200	275,300
2023 年度 B 基準	192,800	213,800	234,700	255,700

<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	183,600	223,400	263,100	302,900
B基準	166,900	203,100	239,200	275,300
C基準	150,200	182,800	215,300	247,900

<参考：上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

2024年度 扶養者・年齢別最低賃金（A基準）					2024年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）				
(単位:円)					(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養	年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	183,600	193,600	203,600	213,600	～27	166,900	176,900	186,900	196,900
28	193,600	203,600	213,600	223,600	28	175,700	185,700	195,700	205,700
29	203,500	213,500	223,500	233,500	29	184,400	194,400	204,400	214,400
30	213,400	223,400	233,400	243,400	30	193,100	203,100	213,100	223,100
31	223,300	233,300	243,300	253,300	31	201,800	211,800	221,800	231,800
32	233,200	243,200	253,200	263,200	32	210,500	220,500	230,500	240,500
33	243,100	253,100	263,100	273,100	33	219,200	229,200	239,200	249,200
34	253,100	263,100	273,100	283,100	34	227,900	237,900	247,900	257,900
35	263,000	273,000	283,000	293,000	35	236,600	246,600	256,600	266,600
36～	272,900	282,900	292,900	302,900	36～	245,300	255,300	265,300	275,300

2024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	150,200	160,200	170,200	180,200
28	157,800	167,800	177,800	187,800
29	165,300	175,300	185,300	195,300
30	172,800	182,800	192,800	202,800
31	180,300	190,300	200,300	210,300
32	187,800	197,800	207,800	217,800
33	195,300	205,300	215,300	225,300
34	202,900	212,900	222,900	232,900
35	210,400	220,400	230,400	240,400
36～	217,900	227,900	237,900	247,900

＜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てします。
- 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てします。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てします。
- 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、2024 年 4 月 1 日～2025 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。

【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
- 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。

<算定式>

算定式 = { (標準生計費(全国平均)① × 12/15② × 負担費修正係数③
×物価上昇率④ × 基準設定区分⑤)
+2023 年度春の交渉要求基準 }
÷ 2

*100 円未満切り上げ

① 人事院による標準生計費(2023 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
2023	125, 080	170, 620	216, 170	261, 700

*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： 2023 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
2022	116,740	320,627	0.364	1.364

*負担費修正係数については、日常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： 2023 年>

④ 2023 年暦年(2023 年1月～12 月)平均の消費者物価上昇率「0.0325」を使用＝1.0325
(1+0.0325)

*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： 2023 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（2023 年 4 月全国平均）の数値と 2022 年差

全体計では、2人世帯：▲53,850 円、3人世帯：▲25,470 円、4人世帯：2,930 円、5人世帯：31,310 円と世帯数によって増減に大きな差が生じており、傾向として、扶養者の人数が増えれば増えるほど前年と比較して生計費も増加しています。費目別では、食費が増えている傾向があり、一方で住居関係費が相対的に低い水準となっています。

標準生計費（2023年4月）（単位：円）					前年差（単位：円）				
区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯	区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	33,500	52,750	72,000	91,240	食料費	▲ 5,820	2,390	10,610	18,810
住居関係費	49,610	45,080	40,550	36,020	住居関係費	▲ 29,690	▲ 18,200	▲ 6,710	4,780
被服・履物費	3,920	6,340	8,760	11,180	被服・履物費	▲ 70	100	270	440
雑費Ⅰ	25,830	49,460	73,090	96,720	雑費Ⅰ	▲ 11,360	▲ 4,010	3,330	10,690
雑費Ⅱ	12,220	16,990	21,770	26,540	雑費Ⅱ	▲ 6,910	▲ 5,750	▲ 4,570	▲ 3,410
計	125,080	170,620	216,170	261,700	計	▲ 53,850	▲ 25,470	2,930	31,310

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. 対象地域における他支部との賃金水準格差

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2023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:239,200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

$$239,200 \text{ 円} \times (1 - 0.15) - 187,850 = 15,470 \Rightarrow 15,500$$

※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 15,500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：167,000円（前年164,000円）

<算定式(2023年度)>

- 1) 月例給の算定式 = 2022年度の所定内給与額(①) × 2023年度の平均上昇率(②)
×2023年暦年の物価上昇率(③)

158,100円 × 1.019 × 1.0325 = 166,340円 ≧ 167,000円 *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:2023年度>

- ② 158,100円(2022年度の所定内給与額) ÷ 155,200円(2021年度の所定内給与額)
= 1.019

- ③ 2023年暦年(2023年1月～12月)平均の消費者物価上昇率「0.0325」を使用
= 1.0325

<指標の算定期間：2023年暦年平均>

2.「時間給」（対象：時間給制社員・60歳以降雇用者）

（単位：円）

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	青森	岩手	宮城	秋田
1,115	1,030	1,030	1,115	960	925	895	925	900
山形	福島	茨城	栃木	群馬	新潟	富山	石川	福井
900	900	955	955	935	935	955	950	935
山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪
940	950	950	985	1,030	975	970	1,010	1,065
兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島
1,005	940	930	905	905	935	970	950	900
香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎
920	900	900	945	900	900	900	900	900
鹿児島	沖縄							
900	900							

<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 $\Rightarrow 167,000 \text{ 円} \div (\text{法定における最長の年間所定労働時間: } 2088 \text{ 時間} \div 12 \text{ ヶ月})$
 $\div 960 \text{ 円}$ *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 1,113 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 $\Rightarrow \text{各都道府県の地域別最低賃金}$
 $\div \text{全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金}$

- 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 $\Rightarrow \text{参考数値(960 円)} \times \text{地域別修正係数}$ *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>

*地域別最賃・産業別最賃は 2024 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

<月給の時間給換算について>

- ・月例給の時間給換算算定式は以下の通りとする。

$(\text{各社の月例最低賃金} \times 12) \div (\text{年間所定労働日数} \times \text{年間所定労働時間})$

- ・年間所定労働日数は、年間日数-年間所定休日日数、としてうるう年は 366 日とする。

(例)

- ・2023 年度の計算式 $= (174,000 \text{ 円} \times 12) \div (249 \times 7.416) = \underline{1,131 \text{ 円}}$ (※2024 年がうるう年)

- ・2024 年度の計算式 $= (174,000 \text{ 円} \times 12) \div (\underline{248} \times 7.416) = \underline{1,135 \text{ 円}}$

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に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。

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。

2023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ダ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. 出向に関わる労働条件のあり方

会社戦略に基づく出向政策の目的を正しく従業員に伝えることで、人財活用の最大化を図り戦略実現へと繋げることを目的とし、個々の出向案件の目的や雇用形態の違いを踏まえた出向命令の範囲や公平性・納得性を確保するための出向実施の際の進め方や留意点等を明確化しました。

出向におけるフェーズと確認ポイント

<前提>

- ・出向は、グループ戦略に基づく出向政策の目的に従い計画する
- ・具体的な出向先の選定は、各社戦略との整合に基づき計画する

<出向先の選定>における確認事項

- ・出向先の選定にあたっては、本部労使において、「グループとしての基本的な労働条件」に適合しているかどうかの確認をおこなう。（早朝深夜に及ぶ業務や屋外での業務等）

<労働条件>における確認事項

- ・出向期間中の労働条件は、「労働協約出向規定」をもとに、支部労使で確認をおこなう。
- ・グループ外出向時など、個別協議等が必要な場合は、その内容について支部労使で確認をおこなうとともに、必要に応じて本部労使にて協議をおこなう

<出向者の選定>における確認事項

- ・出向者の選定においては、「雇用形態間の違い・バランス(均衡)」に十分に留意し、特に本人同意が必要な雇用形態の対応等にあたっては本人意思の確認等は慎重におこなう。
- ・出向者の選定においては、自社における期待役割と出向先において担う役割・業務との整合性等を十分に配慮する
- ・従業員の納得性向上という観点から、社内公募等や、自己申告等の情報等を積極的に活用する
- ・出向者を選定する際は、当人のCDPに十分に配慮するとともに、プライベートな事情にも配慮する

<出向者への通知・出向後フォロー>における確認事項

- ・出向者への通知は上司（上長）から必ず出向の目的と本人である理由を説明し、合わせて動機付けをおこなう
- ・業務スマホの貸与等、会社通達や連絡事項等が確実に伝わり、出向者からも連絡が取れる環境をつくる
- ・出向後のフォローは、グループ内外への出向に関わらず、定期的の実施し、支部労使で出向者の仕事に対する心情の変化や環境変化を共有する

2. ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの実現

メンバー一人ひとりのキャリアフェーズやライフワークバランスに寄り添った人事諸制度の拡充により、多様な“個”が活躍し成長し続けられる環境を整備することで、企業の多様性につなげ、イノベーションを通じた企業の持続的な成長を実現することを目的に以下の内容を協議しました。

i) 「育児」ガイドラインの検討

社会的ニーズの拡大、周囲への影響度、各社の制度との整合を図るために、新たな育児ガイドラインを定めました。

＜「育児」に関するグループガイドライン＞

項目		現行	拡充案
制度の背景となる考え方 ※総合的に考慮すべき観点		「セーフティーネット」 「人材確保・採用競争力の向上」 「早期のフルタイム復帰」 「現場の円滑な運営」	「セーフティーネット」 「人材確保（キャリア継続の推進）」 ・採用競争力の向上」 「早期のフルタイム復帰」 「現場の円滑な運営」
育児勤務 各社 制度制定 可能範囲	下限	・小学校3年生の3月末まで ・在籍期間中、育児休業と通算して、 最長10年に達する月の末日まで ・但し、末子の小学校就学月の前月末日まで 延長可能	子の人数にかかわらず、小学校3年生の3月末まで ※『育児（時短）勤務』または『短時間勤務（育児事由）との組み合わせ』で小3の3月末まで取得可能な制度とすること
	上限	・小学校4年生の3月末まで ・在籍期間中、育児休業と通算して、 最長14年に達する月の末日まで ・但し、末子の小学校1年生の3月末まで 延長可能	・上限は設けない ・但し、そもそもの『育児』の定義として、対象を “小学校卒業までの子”とする
育児勤務 範囲外の制度 制定		HDS及び本部労組にて前提状況を確認の上、 検討	新たに下限を下回る制度設計を検討する場合、 HDS及び本部労組にて前提状況を確認の上、 検討
フルタイム 早番固定勤務		規定なし	グループ全社が制度導入・拡充の協議すること “子の人数にかかわらず小学校卒業まで”を推奨
短時間勤務 ：育児事由		規定なし	育児勤務制度が上記下限以上であれば、 短時間勤務（育児事由）の導入は各社任意 （育児勤務制度または短時間勤務制度のいずれかにより、 上記下限以上の制度制定必須）

ii) ライフイベント再雇用制度の拡充

“ライフイベントとキャリア継続に対する安心感”と“貴重な経験やスキルを持つ人材確保”の観点から、退職事由と再雇用時の資格を拡充しました。

退職事由：“不妊治療”を追加（周囲に事情を開示する必要がなく安心して専念できる）
⇨2024年4月以降の退職より開始する。
退職から一定年数（例：3年以内）の場合、ステージA・Bは従前の資格での再雇用が可能
⇨詳細ルールは継続協議とし、上期中に決定と発信を目指す。（導入時期については各社で協議）

iii) 時間単位年次有給休暇制度の導入

育児や介護だけではない、通院や役所の手続き、家庭の用事など、従業員の様々な事情に応じた「働き方（休み方）」の柔軟性向上につながる新制度として時間単位有給休暇制度をすべてのグループ会社へ導入するガイドラインを合意しました。
（※制度詳細は次ページを参照）

iv) 遅刻・早退・外出の賃金控除ルールの変更

現在、フレックス制勤務を除く月給制社員には、遅刻・早退・外出による賃金控除において、1日の所定労働時間に達するまでは賃金を控除しないルールが設けられています。時給制社員とのバランスや時間単位の年次有給休暇制度を導入することによって、やむを得ない事情による遅刻・早退・外出への柔軟な対応が可能となることから、遅刻、早退、外出の賃金控除を1日単位から1分単位での控除へ変更します。

<時間単位有給休暇グループガイドライン>

	時間単位	(参考：半日単位)
制度の位置づけ	全グループ会社必須、全ての従業員対象（アルバイト除く）	
取得日数上限	年間5日（半日単位とは別）	年間5日（時間単位とは別）
1単位の時間数	1時間	取得日の所定労働時間の1/2（但し、取得日の所定労働時間の1/2に5分未満の端数がある場合には、5分未満の端数を切り上げ）
1日分の時間数／回数	各人の1日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに1日とカウント 1日の所定労働時間に1時間未満の端数がある場合には、端数を切り上げ	2回取得するごとに1日とカウント
休憩時間	取得2時間以下：当該日の所定休憩時間を付与 取得3時間以上：付与しない ※但し、実働6時間超：45分／8時間超：60分	付与しない ※但し、実働6時間超：45分／8時間超：60分
	時間外勤務の実施により休憩が必要になった場合には、必ず拘束時間内に付与する	
中抜けでの取得	可（半日と時間併用の場合は不可）	不可（半日と時間併用の場合も不可）
計画的な早出・残業の禁止	原則おこなわせない（計画的な早出・残業は不可、接客等やむを得ない場合に限る）	
失効後	ストック有給休暇への移行はしない	
年5日の取得義務	対象とならない	対象となる
システム上の想定	一日の中で時間・半日の併用可能／上限以上の時間を申請するとアラート表示	
	上限時間数に対する残数表示あり	上限回数に対する残数表示なし

iv) その他の協議内容について

その他ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンの実現については①ライフイベントと仕事の両立支援制度の整備、②多様な“個”に向けた施策、③対象者や事由を限定しない短時間勤務、休暇・休業・休職制度の検討をおこないました。例えば、男性の育児休業の取得促進、介護と仕事の両立を推進するための積極的な情報提供、LGBTQ+の理解促進などについて労使で議論をおこない推進しました。

3. 60歳以降の活躍推進の検討

グループ各社が各事業ごとに抱える課題の解決のため、60歳以降の従業員が活躍できる雇用形態・働き方・処遇の整理をおこないました。引き続き、ガイドラインの見直しを検討するとともに今年度については複線型人事制度を導入している企業に満65歳までの定年退職年齢を延長することを可とするガイドラインの追加をおこないました。

グループ全社 必須要件	・ 定年退職年齢は満60歳とする ※グループ加入以前に65歳定年制だった企業は除く 『専門技能職社員を別体系で処遇する人事制度を導入している場合、HDS・組合本部と協議の上、専門技能職社員の満65歳までの定年退職年齢の延長を可とする。（例：IMPDの技能社員など）』
	・ 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（エルダースタッフ制度、エルダーフェロー制度、エルダーSS制度など） ・ 満60歳以降の契約期間は、1年ごとの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(2021年度までにグループ全社導入済み)
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（※高齢者雇用安定法の努力義務(21年4月施行)の範囲）*1 ・ 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 *2 ・ 後任人材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） ※マネージャー、アシスタントマネージャー、外商セールス、特殊技能保有者等を想定

*1) 現状「雇い止め年齢」が「65歳超」の会社は5社（70歳：札幌、IMFS／67歳：函館、松山、IMBS）

*2) 60歳定年前後で制度の差が小さく、60歳を境に制度を分ける必要性が低い場合の選択肢として

4. 適正な労働時間管理の推進及び総実労働時間の短縮

安心して働くことのできる職場環境とライフワークバランスの実現のために、適正な時間管理の推進及び総実労働時間の短縮について協議をおこないました。

i) 長時間労働者（時差時間・時間外）の解消へ向けた取り組み

グループ共通の取り組みによるガバナンス強化のため、グループ共通のモニタリング基準として「時差時間45時間超・時差+時間外80時間超」の設定と、対象者発生時の「面談による原因と対策の確認とHDS報告」のフローを導入しました。また、グループ共通・全雇用形態対象のe-ラーニングによる正しい知識と意識のアップデートをおこないました。（受講率：99.8%）

<グループ共通のモニタリング基準における対象人数前年比>

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月
時差時間45時間超	84.1%	83.5%	89.8%	84.0%	92.0%	69.3%	89.2%
時差+時間外80時間超	68.7%	90.7%	86.0%	79.5%	77.1%	75.9%	102.0%

ii) 勤怠システム刷新へ向けての検討

新システム要件定義のための労働時間に関わる制度や運用ルール の制定や見直しを協議しました。
(※ 例：時間単位年次有給休暇制度導入に合わせた半日・時間単位休暇の運用ルールの整備やフレックス タイム制勤務の3ヵ月精算のしくみ)

iii) 総実労働時間の短縮（早期1700時間台の達成）

グループ部会を通じ各社の総実労働時間短縮へ向けた課題と対策の確認、促進、 各社状況の整理をおこないました。

5. 風土改革の推進（対話風土の醸成と相互尊重の推進）

多様な個々人一人ひとりがこれまで以上に「ひとの力」を発揮するためには対話風土に加えて、相互尊重の推進も不可欠であることを労使で確認をしました。グループ各社の取り組みについて「心理的安全性」の観点を取り入れた目指す姿に合わせるように引き続き整理をおこないます。また1on1 ミーティングの継続的な推進、DE&I・アンコンシャスバイアスについての知識取得とマインドの醸成もおこないました。

<心理的安全性とは>

「チーム・組織の目標達成のために、チャレンジングなコミュニケーション※を安心しておこなえる状態」 ※チャレンジングなコミュニケーションとは相手を信頼し目標達成のために率直な意見や懸念、疑問点や初歩的な質問を投げかけることができ、罰せられたり屈辱を与えられる心配なく互いに自身の力不足や失敗を開示、受容すること

【心理的安全性が不足していると発生する4つの不安】

- 無知と思われる不安
- 無能と思われる不安
- 邪魔/迷惑と思われる不安
- ネガティブと思われる不安

【心理的安全性を高める4つの因子】

- 話しやすさ
- 助け合い
- 挑戦
- 新奇歓迎

6. “介護”にかかる制度における、対象家族『配偶者』の再定義

育児介護休業法においては、“介護休業”、“介護勤務”、“介護休暇”、“介護のための時間外労働の制限”の対象家族のうち、『配偶者』に関しては、法律婚に準ずる『事実婚』も対象となっています。これを踏まえて、三越伊勢丹グループの“介護”にかかるその他の制度における対象家族『配偶者』に関しては、全て『事実婚』も含むこととしました。（事実婚は『世帯同一であること（世帯全体の住民票の提出）』を以て確認することとする）

対象となる制度：短時間勤務制度、ストック有給休暇制度

7. ハラスメント撲滅に向けた取り組み

労使共同宣言にも掲げられている安心して働くことができる職場環境が構築されるためには、①心理的安全性の向上、②全従業員の知識と意識のさらなる向上、③取り組みの促進施策・効果拡大施策・体制整備の3点が必要であると労使で確認をして具体的な取り組みをおこないました。

例えば、1 on 1 ミーティングの促進、年間2回のeラーニングと結果を踏まえた情報発信、また各社との連携を図るために各社のハラスメント防止対策委員会への参加をおこない双方の状況把握や情報共有などをおこないハラスメント撲滅に取り組みました。

III. 今後の主な労使協議事項について

- ・ 会社戦略実現へ向けた必要人事賃金制度項目の検討
- ・ グループ連邦を推進する評価・報酬制度のあり方の検討
- ・ 60歳以降の活躍推進の研究
- ・ ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンの実現
- ・ 福利厚生メニューの再整備
- ・ 適正な労働時間管理の推進及び総実労働時間の短縮
- ・ 風土改革の推進
- ・ ハラスメント撲滅に向けた取り組み
- ・ 導入済制度の運用確認と検証
- ・ 法改正に伴う対応

IV. 今後のスケジュール

HDSと組合本部は2024年3月19日（火）開催予定のHDS労使専門協議会にて上記項目を中心に2024年度労使通年協議内容を確認し、2024年度の労使通年協議へとつなげます。

【三越伊勢丹グループ共済会からのお知らせ】

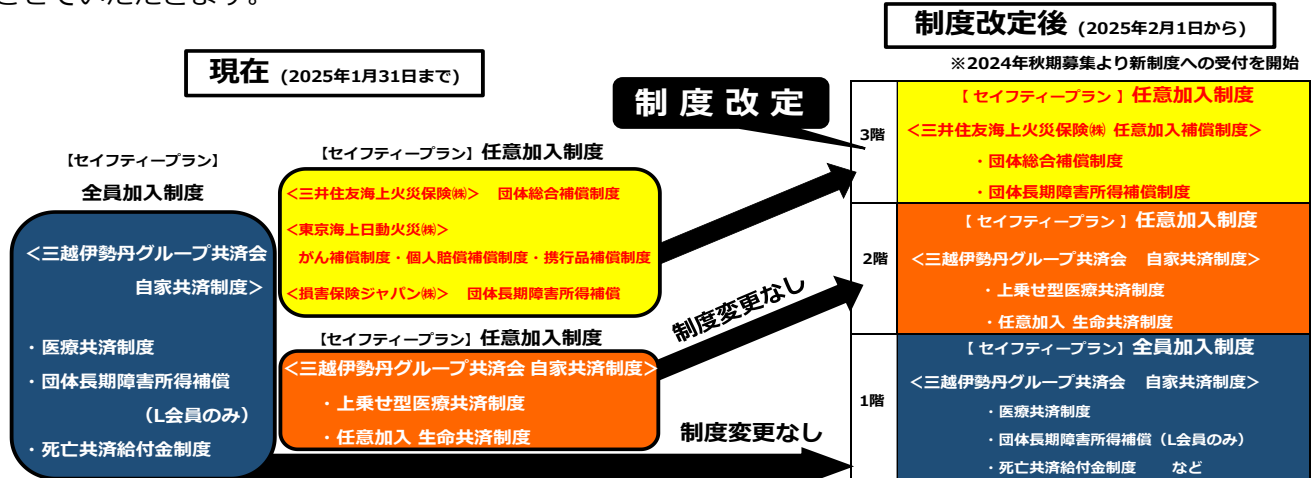
＜セイフティープラン＞が制度改定いたします（2025年2月）

制度改定にともない、既に制度にご加入中の方は補償内容が変わります。

2024年秋期募集では、補償内容の確認と見直しが必要です。

① 現行制度の課題と改定後のイメージ

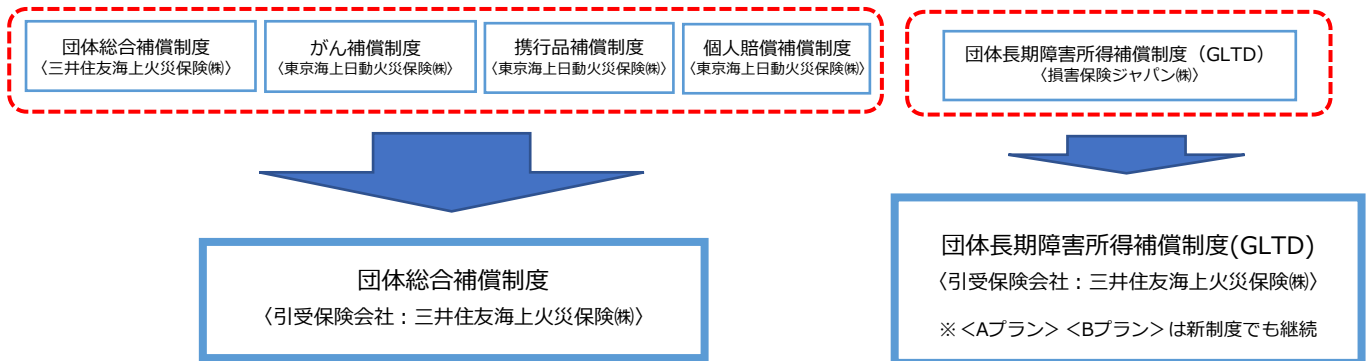
現在、任意加入の保険3社の保険は、補償内容の重複等があり複雑な構造だった為、シンプルなプランへと改定し、全員加入自家共済制度(1階)と任意加入自家共済制度(2階)をベースに、任意加入の保険会社の新制度(3階)を合わせることで、補償が完成する構造といたします。同時に補償内容・保険料共に見直しを行います。なお、システム移行作業の為、＜セイフティープラン＞春期募集は共済会の自家共済制度(2階)のみの受付とさせていただきます。



② 変更点（新制度の構成）

* 引受保険会社の変更

新制度への改定にあたり、引受保険会社が3社（三井住友海上火災保険株・損害保険ジャパン株・東京海上日動火災保険株）から1社（三井住友海上火災保険株）に変更となります。



* 補償内容および保険料の改定

新制度への改定にあたり、補償内容および保険料につきましても、見直しをさせていただきます。

* お申込み方法の変更

2024年秋期募集より、任意加入制度はWEBでの募集を予定しております。

毎年送付していたパンフレット・申込書などの今後のお届けはございませんのでご注意ください。

③ 現行の保険会社(3社)の各制度にご加入中の方へ重要なお願い

現在、現行制度にご加入中の方へは新制度の詳細が決まり次第、改めてご案内をさせていただく予定です。2024年秋期募集時は新制度での申込受付となります。詳細につきましては、後日お届けするご案内をご参照ください。

＜セイフティープラン＞制度改定に関するお問合せ先

三越伊勢丹グループ共済会 内線：801-23-914 外線：03-5273-5139 受付：10時～18時 木曜・日曜・年末年始を除く

労働組合公式LINE お友達登録しよう♪

タイムリーな情報をお届けします♪



《配信内容》

- ・ IMBS支部の情報や活動のお知らせ
- ・ メンバーズVOICE開催のお知らせ
- ・ 共済会や支部からのお得情報

など配信中！

登録方法

1



追加

QRコードを読み込み
「追加」を押す

2

URL

自動返信された
URLを押す

3

在籍企業

ご自身の在籍企業を
選択して送信

IMGU公式LINEスタンプ販売中

LINEスタンプの売上は、社会貢献活動
「愛の募金」として活用する予定です。



購入は
リッチメニュー
から♪



MEMO





三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

基本理念の解説

わたしたち三越伊勢丹グループ労働組合(以下組合)は、組合員一人ひとりによって構成されています。「基本理念」はすべての組合員が共有するわたしたちの基本的な理念です。この理念ではわたしたちが共にめざす目的と、目的を達成するために果たすべき3つの使命、組合として共有したい5つの大切な考え方を表現しています。

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

「目的」は組合がめざす究極的な目的です。組合はこの目的のために存在し、すべての活動はこの目的のために行なわれます。組合の目的は、わたしたちの幸せを創造し続けることです。わたしたちがめざす幸せは、仕事と生活の全体にわたるものです。またそれは、現在だけではなく将来にわたる幸せを意味します。

3つの使命

「使命」は組合がその目的を達成するために果たすべき使命です。これはわたしたちが目的を達成するための手段であり、労働、経営、社会の3つの視点で表現しています。

安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上

わたしたちの幸せにつながる、働きがいとゆとりある生活を実現するために、安心して働ける雇用の確保と労働条件の維持向上をめざします。そして気持ちよく働ける職場環境の整備に取り組みます。

企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート

雇用の確保や労働条件の維持向上のためには企業経営の安定と発展が不可欠です。わたしたちは、社会的、経営的な視点から企業経営をチェックすると同時に、よき理解者として経営をサポートし、グループ企業の健全で持続的な発展に寄与します。

かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

雇用や労働条件も、その基盤となる企業経営も、持続可能で豊かな環境や、わたしたちが安心して暮らせる社会がなければ実現できません。組合は組合員のため、すべての人々のために、環境や社会に責任を持って取り組みます。

5つの大切にしたい考え方

「大切にしたい考え方」では、労働組合という組織として、またそれを構成する個人として、大切にしたい価値観や、組合のさまざまなステークホルダー(利害関係者)に対する姿勢を表現しています。

民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する

組合の意思決定は組合員の主体的な参加による、誠実で自由闊達な議論を通じて民主的に行ないます。そして、全員で決めた内容は、全員で責任を持って実行します。

先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける

わたしたちは、常に時代に先んじたビジョンを描き、さまざまな角度から物事をとらえ、前例にとらわれることなく、挑戦します。そしてその挑戦を通じてより高い成果をめざし、主体的に自己の価値を高めます。

すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする

わたしたちは組合員のみならず、職場の内外で働く世界中のすべての仲間とのきずなを深め、ともに力をあわせます。そして一人ひとりの人間が持つ多様性と権利を認め合い、さまざまな価値観の相乗効果から生み出される力を活かします。

対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす

わたしたちは、企業から独立した自主的な団体です。労使対等を基本に、働く者の立場から明確に意見を主張し、誠意ある対話による、創造的な結論をめざします。

高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

わたしたちは、社会的な倫理やルールを守るとともに、労働組合としての社会的な責務を主体的に果たします。環境や社会に対する取り組みは、組合の責任であると同時に組合員自身の未来につながると考えます。