



### ■春のメンバーズVOICE・総会を開催いたしました

日時：2024年3月7日（木）12:30～13:30

場所：H&Iビル1階 ミーティングルーム

参加者：【メンバー】9名中 5名参加

【組合側】磯原執行委員長・田中本部副執行委員長

春の交渉議案書に基づき、**賃金要求および通年協議（協約改定）**については  
**全会一致で可決しました。**

これをもって3月13日（水）の労使協議会を開催し、通年協議（制度）は正式合意しました。

**賃金要求については、正式に会社へ要求し、会社側より満額回答を受けました！**



### 【メンバーからの質問・ご意見】 ▶ 労働組合からの回答

#### ..... <ベースアップについて> .....

複数頂いた意見に対する組合の主な回答は、以下の通りです。

▶ **ベースアップ算出式を適用している意味合いは、「物価上昇に対してはデジタルで判断することにより、むしろ労使通年協議に労力・時間等を振り分けていることが結果として労働条件の維持向上に繋がっている。というグループの思想・考え方を前提としています。**

一方、今回のベースアップ要求に関しては、現状の物価上昇率の傾向を重視するとともに、昨年来の **IMDLメンバーはじめ、従業員の声を踏まえ、別途労使協議の上、判断してきました。**

25年度は、改めて物価上昇率の状況を踏まえた現行のベースアップ算出式に基づき判断していくこととなりますが、次の算出式を検討していくにあたっては、これまで頂いたご意見等も参考にしつつ協議していくことになると考えます。



#### ..... <制度構築について> .....

「グレードごとの水準幅については、明確な規定があった方が、モチベーションに繋がると思う。例えば、MIはステージB・Cが組織上明確に分かれており、昇格ルールも明確。IMDLも今後要員体制が整い、現在のフラットな組織からチームや担当で組織されるようになれば、技術レベルだけで評価や格付けを行っていくことが難しくなると思う」

▶ **現在、会社運用で評価による昇給が行われていますが、まずは、その前提となるグレードの定義や水準幅を明確にしていれば良いと思いますので、引き続き協議を続けていきます。**

### ..... 今後に向けて .....

組合では、今後の労使協議において、以下のような考え方を労使間で共通認識を持ちつつ、進めていきたいと考えています。24年度も引き続き、労使協議及びメンバーズVOICEを重ねながら進めていきたいと考えております。よろしく願いいたします。

#### ..... <ベースアップについて> .....

ベースアップ算式とその取り扱い等は、HDS-組合本部間で取り決めつつ、各社で適用することは各社労使間で合意したものです。したがって、従業員への説明責任は、各社労使が担うことになります。また、それを支える「人に関わる諸制度」全てにおいても「三越伊勢丹グループの考え方」をベースに置きつつ、各社各様に取り組んでいます。そのような考え方・位置づけや意識を全ての従業員と共有化していくことが、今のIMDLには求められていると感じております。



#### ..... <制度構築について> .....

IMDLに入社後の「社内におけるキャリアステップまたはスキルアップ等、自らを向上させる目に見えるものがあると良い」という声もありました。メンバー各人の価値観や強み、現況などを踏まえながら、今後のキャリア（仕事に限らず人生）について考えられる環境や仕組みの構築、機会の提供を行っていきたいと思います。そのような取り組みが引いては人材の確保、定着及び更なるグループ貢献や成果発揮に結びつくと考えます。



併せて組合HPもご覧ください！ ログインID：ix+社員番号8ケタ、PW：生年月日8ケタ

