

三越伊勢丹 プロパティ・デザイン 2024年度 中間報告 メンバーズ VOICE 議案書

VOICE対象者：IMPD 全雇用形態



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

IMPD 支部

1. IMPD社員の専門性を活かした制度の検討

1) 検討する上での考え方

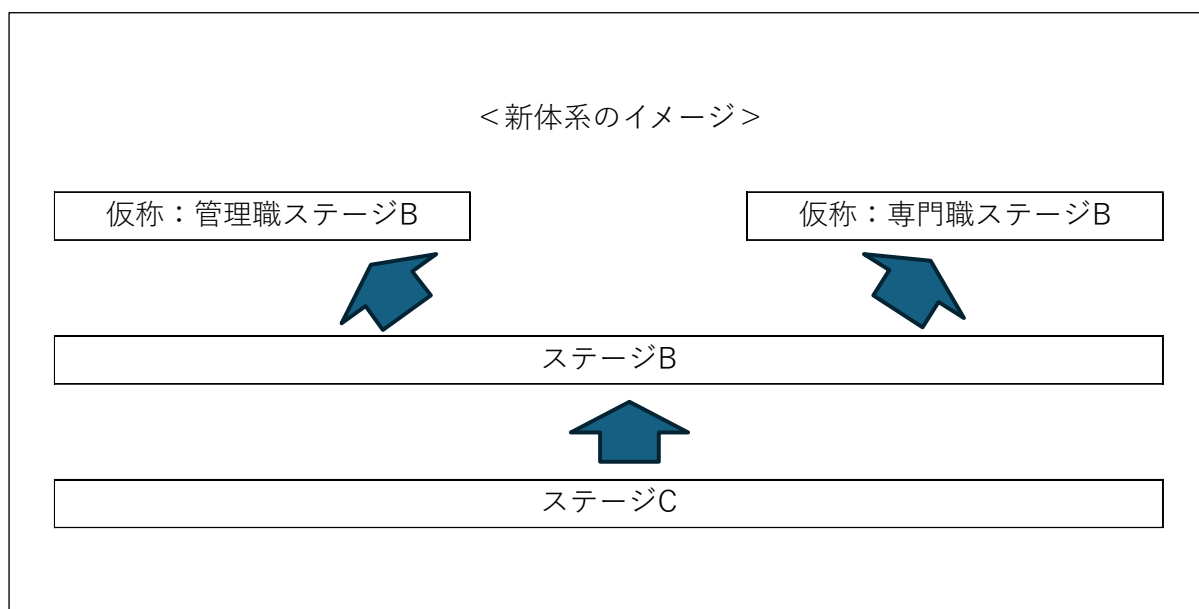
IMPDでは、この先、グループの中核企業の一つとして事業の拡大をすすめ、これまで以上のグループ貢献を目指しています。

そのためには、社員がこれまで培ってきた経験や専門性など、各個人がもつ強みを更に高め、これまで以上にクライアントやお客様から支持され続ける企業となっていくことが求められます。

2) 考え方を踏まえた方向性

上記の考え方を踏まえ、社員については、これまで以上にこれらの強みを活かした働き方ができる体系の検討が必要だと考えています。

従って、方向性としては、組織マネジメント要素の働き方を切り出した上で、2つのコース（仮称：管理職コースと仮称：専門職コース）の体系の整備を検討しています。



3) 今後の検討内容

①コースごとの担う役割や業務範囲、目指すキャリアの明確化

あらたな体系を設定することで、実際の働き方や担う役割、業務範囲やコースごとの目指すべきキャリアの考え方をより明確にしていくことを重要であると捉えています。

※現行のステージAを目指す場合は、仮称：管理職コースを経て、グループ共通アセスメントの受験資格を得ることを現状としては想定していますが、詳細については、引き続き検討をおこなってきます。

<検討イメージ>

	役割名称	業務イメージ
仮称：管理職コース	マネージャー シニアマネージャー	組織マネジメントや、自担当のアクションプラン計画立案・策定 など
仮称：専門職コース	リーディングプレーヤー (仮称) エキスパート	受注した物件において施工主や協力会社との調整などのマネジメントをしながら計画を推進する など

②評価の考え方

評価の在り方については、社員として、今後も現在の役割成果の考え方を継続させることを前提とし、あらたな体系の設定をおこなった場合においても、現在の評価制度をベースに継続することを想定しています。

※但し、仮称：専門職コースについては、専門性など一定の能力要件を一部評価項目とすることもイメージしています。

③コース選択の在り方

ステージCの期間（Ct期間含む）は、原則、複数の担当を経験し、IMPDにおける業務習得の基盤固めをする期間と位置づけます。従って、現状としては、ステージC在籍期間中の人事制度の運用はこれまで通り変更しないことを想定しています。

その上で、ステージBは、組織マネジメントの実行を期待される要素がより高く、現状の働き方としても、現場対応との双方をおこなっているケースがあります。

従って、コース選択のタイミングについては、ステージB昇格以降である事を現時点ではイメージしています。

（※ステージB昇格以降とする場合、昇格後どのタイミングとするかなど、詳細については引き続き検討をおこなっていきます。）

④その他検討内容

コース選択においては、本人希望を考慮するか社命とするか、また、コースの選択後、コース間の行き来を設定の可否含めて、考え方を整理しながら検討をおこないます。

＜ステージCからステージBへの昇格について考え方の整理＞

社員においてコースの設定を検討するなど、社員制度全体に関わる在り方を検討する中で、ステージCからBへの昇格制度についても、考え方の整理をおこなっていきます。

現状の考え方としては、社員としての評価軸は変更しない（現行の役割成果主義の範囲の中で運用を継続）ことや、いずれのコースにおいても、マネジメント要素は必要（クライアントやお取引先との交渉、ヒト・モノ・カネの管理など）であることを想定しているため、現行の運用（HAPの結果に重点をおいた審査）はそのまま継続することを想定しています。※但し、業界特性や事業特性に照らし合わせて、HAPにプラス α の選考を別途、導入することも検討していきます。

⑤制度導入時期

制度導入時期については、現在2026年4月を想定しています。その上で今年度の労使通年協議においては、2025年4月に向け、体系の全体像を明確にしていくことを想定しています。

2. 60歳以降の働き方について（対象：技能社員）

1) 前提の考え方

技能社員制度は、これまでに培った高い技術による家具製品製造により会社に貢献をする雇用形態として運用をおこなっています。（職能主義の考え方）

職能主義を踏まえると、技能社員は、60歳を越えてもこれまで培ってきた技術や経験を踏まえ企業に貢献できる雇用形態であると捉えていることから、定年延長（65歳まで）の検討をおこないます。

従って定年延長をおこなった場合の60歳以降の働き方については、各人が持つ技術や経験を活かし、これまでに引き続き、物づくりを中心に企業に貢献する働き方とします。

2) 退職給付制度の対応

定年延長の検討をおこなう上では、退職給付制度についても整理する必要があります。

現在のIMP Dの退職給付制度については、退職一時金制度と確定拠出年金制度を運用し、定年退職の場合、60歳到達時点において支給する制度となっていることから、定年延長をした場合の60歳以降の対応について検討をおこないます。

①現在の退職一時金制度

社員もしくは技能社員の退職一時金制度は、下記のポイント表に基づき毎月のポイント付与をおこなう制度となります。（ポイント付与は在籍期間35年で終了）

<現在の退職一時金ポイント表>

等級ポイント	4等級	3等級	2等級	1等級	見習員
通常勤務	44	42	22	20	13
休職・欠勤	5	5	5	5	5
短時間（7時間）	43	41	21	20	13
短時間（6時間）	42	40	20	19	12
短時間（5時間）	40	38	19	18	12

※ポイント単価は1,000円

※在籍35年以降も技能社員としての期間は、ポイントの積み立ての継続（社員についても同様に対応を想定）を前提に見直しの検討をおこないます。

※技能社員の退職一時金ポイント表についても、等級間のバランスなどを踏まえ、合わせて見直しの検討をおこなっています。（詳細はP6を参照）

②現在の確定拠出年金制度

社員もしくは技能社員の確定拠出年金制度は、下記の計算式に基づき、毎月の会社拠出金を拠出し、各個人が資産運用をおこなう制度となります。

<現在の会社拠出金水準>

「標準報酬月額×13.9/1,000+7,000円」で算出した金額を毎月会社が拠出

3. 退職一時金ポイント表の見直しについて（対象：技能社員）

1) 前提の考え方

技能社員の現在の退職一時金ポイント表については、社員からの雇用形態変更時においては、付与ポイントの水準をそのまま継続するという考え方を基に、現在のポイント表を運用しています。


但し、現在の退職一時金ポイント表は、等級間の付与ポイントのバランスが欠いている事を労使で課題認識を持ってきましたが、見直しを図る上で、検討内容によっては、一定の原資増も想定されるため、その影響度合いを考慮しながら慎重に検討をおこなってきました。

その上で、現在の方向性としては、等級間のバランスの均衡を図ることに重点を置いた見直し案として検討をおこなっています。

<技能社員退職一時金ポイント表の見直しイメージ>

等級ポイント					
	4等級	3等級	2等級	1等級	見習員
通常勤務	44	42	22	20	13
休職・欠勤	5	5	5	5	5
短時間（7時間）	43	41	21	20	13
短時間（6時間）	42	40	20	19	12
短時間（5時間）	40	38	19	18	12

※ポイント単価は1,000円



等級ポイント					
	4等級	3等級	2等級	1等級	見習員
通常勤務	53	42	31	20	13
休職・欠勤	5	5	5	5	5
短時間（7時間）	52	41	30	20	13
短時間（6時間）	51	40	29	19	12
短時間（5時間）	49	38	28	18	12

※ポイント単価は1,000円

4. 社員への転換制度について（対象：技能社員）

1) 前提の考え方

技能社員制度は、技術を基にものづくりで貢献する職能主義の考え方を踏まえ、2023年4月より、社員から雇用形態を切り分け運用をスタートしました。

本人希望による社員への転換制度については、設定の可否を含めて、その在り方について検討をおこなってきましたが、社員との雇用形態の考え方の違いや働き方、これまで人事異動による行き来の実績が無いことなどを踏まえ、制度としては設定しない方向性としています。

一方で、作業中の怪我や事故などによって、技能社員として求められる能力が発揮できなくなった場合は、セイフティネットの観点において、本人意思により社員としてIMP Dでの継続雇用が可能となることを前提に検討をおこなっています。（※社員転換時の処遇や本給格付などの諸条件については、転換前の本給金額を踏まえ、個別対応とすることを想定しています。）

5. 等級間の進級の対応について（対象：技能社員）

技能社員の等級格付けは、社員からの移行時において、ステージBの対象者は3等級、ステージCの対象者は2等級もしくは1等級に格付けと、一定のルールにより移行した上で、技能社員制度の運用を開始し、その後は、労使で制度の運用状況の確認をおこなってきました。

その中で、2等級から3等級への進級については、製造担当の現要員体制などを踏まえ、進級要件到達までの想定年数、現在籍者の経験年数などを考慮しながら、対応の在り方について協議をおこなってきました。

その上で方向性としては、3等級への進級選考のエントリーに当たり、家具製造におけるこれまでの経験年数を加味した経過措置対応について、検討をおこなっています。

6. メイト社員への扶養家族手当の設定について（対象：メイト社員）

メイト社員への扶養家族手当設定については、セイフティネットの観点から、すでに導入されている社員（ステージCまでが対象）と技能社員（3等級までが対象）と、同じ条件を前提に導入の検討をおこないます。

<現在の社員・技能社員の扶養家族手当>

【支給対象】

扶養家族のうち以下のいずれかに該当する者を支給対象とする。

- ① 満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子
- ② 重度障害（1・2級）のある者
- ③ 障害のある子

※支給対象の人数の限度は4人まで。

【支給水準】

対象者一人につき7,000円

7. フェロー社員の本給表・昇給表の改定について（対象：フェロー社員）

フェロー社員の賃金制度については、一定ランクまでの B 評価による昇給金額が 5 円と なっているなど、評価による昇給金額にあまり魅力がない制度となっているため、昇給表の 見直しを前提に検討をおこなっています。

具体的な方向性としては、下記の昇給表への見直しを想定しています。

<現在のフェロー社員（無期雇用）の本給表・昇給表>

<本給表>										(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>						
	ランク	S	A	B	C	D
ランク アップ数	1~33	1	0	0	0	0
	34~66	2	1	0	0	0
	67~101	3	2	1	0	0



<昇給表の改定イメージ>

	ランク	S	A	B	C	D
ランク アップ数	1~33	2	1	0	0	0
	34~66	4	2	1	0	0
	87~101	6	4	2	0	0

8. エルダースタッフ I・II（時給制）区分について（対象：エルダースタッフ）

エルダースタッフ I・IIの時給制の区分については、賃金の設定が、制度上、企業内最低賃金以上（1,165 円以上）であることのみとなっていることから、区分の位置づけや働き方や担う職種を整理した上で、より明確な賃金設定のルールについて検討をおこなっています。

現在の方向性として、エルダースタッフの期待役割（区分Ⅳ・Ⅴを除く）や、部署ごとの働き方の実態、また、主体的に業務をおこなう位置づけの区分Ⅳ・Ⅴとの違いなどを踏まえ、配属される部門に関わらず、職種を事務・サポートとし、時給水準については、エルダースタッフⅢ（月給制：230,000 円）とのバランスや、公的最低賃金の上昇度合いなどを踏まえた水準として検討をおこなっています。



9. 業界特性を踏まえた継続検討（対象：全従業員）

業界特性を踏まえた各種の検討については、メンバーのやりがいやサポートに繋がる仕組みなど、業界特性や IMPD の状況を踏まえつつ、継続して検討をおこなっています。

24 年 4 月には、2023 年度労使通年協議を踏まえ、一級建築士や一級施工管理技士など一部の資格において、資格保有手当の水準引き上げの制度改定をおこないました。

2024 年度の労使通年協議の中では、現場からの声が根強い社宅関連や、資格保有者拡大施策などをテーマに、継続して協議をおこなっています。

10. 働く環境の整備（対象：全雇用形態）

1) 時間外の状況について

24年度の時間外の状況については、9月終了段階として、1ヶ月あたりの一人平均が、約18時間と昨年度と比較しても増加している状況です。

その要因としては、案件数の増加や要員とのバランス、やむを得ない緊急対応など、様々な状況にあると考えられます。

一方では、IMPDの科学の取り組みなども含め、働き方の工夫や業務分担や精査といったこれまでの慣習に捉われない働き方を意識し実践していく事も重要です。

組合としては、時間外が発生する要因の更なる深堀とその対応策について、今回のVOICEでの意見交換だけではなく、10月1日から環境創造事業部内の社員・プロスタッフを対象に実施した、時間管理に関する全社アンケートの分析もおこないながら、重点的に取り組みをおこなっていきます。

2) 所定労働時間短縮について

IMPDにおけるフルタイム勤務者（社員・技能社員・メイト社員・月給制エルダースタッフ）の1日の所定労働時間は、現在、7時間35分として運用をおこなっています。

また、1日の所定労働時間については、最終的に7時間25分を目指し、これまで、2022年度から段階的に10分ずつ短縮の改定をおこなってきました。

本来であれば、今年度の4月より7時間25分とする予定でしたが、現状の時間外の状況などを踏まえ、1年の延期を前提に改定を見送ってきた経緯があります。

従って、1日の所定労働時間については、現状の把握や改善に向けた取り組みをおこないつつ、7時間25分への改定に向けて並行してすすめていきます。

10分短縮の制度改定の時期については、25年4月とすることを前提としますが、改定の審議決定をおこなうタイミングについては、意識づけやそれに向けた働き方の見直しなどの準備に向け、一定の期間を設けることを目的に、2024年度期中（24年12月を想定）を想定しています。

<所定労働時間短縮の変遷>

2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
7時間55分	7時間45分	7時間35分	7時間35分	7時間25分 (予定)

10分短縮実施 10分短縮実施 10分短縮実施延期 10分短縮（予定）

<今後のスケジュールイメージ>

時期	内容
2024年12月（予定）	1日の所定労働時間：7時間35分→7時間25分へ見直しの審議決定
2024年12月～2025年3月31日	所定労働時間10分短縮に向け、業務の見直しや整理、意識づけの期間
2025年4月1日	1日の所定労働時間：7時間25分として運用開始