

三越伊勢丹グループ労働組合
三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部

2024年度 労使通年協議 進捗報告資料

社外秘



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union



IMGU公式
マスコットキャラクター
イングちゃん

◆ 配布対象：
社員（非組合員含む）・メイト社員・フェロー社員・エルダースタッフ・スペシャリティスタッフ



三越伊勢丹グループ労働組合HP
ID：従業員コード（10桁）
PW：生年月日



ベネフィットステーション・共済会HP
ID / PWは各自で設定頂いたもの
をご利用ください

三越伊勢丹グループ労働組合
・共済会LINE@



イングちゃん 公式twitter



目次

I. 2024 年度労使通年協議項目と今回における報告内容	5
1. 人事賃金制度.....	5
2. 働き方・働く環境について.....	6
II. 人事賃金制度	7
1. 勤務地を問わない働き方 対象雇用形態：社員、スペシャリティスタッフ I（全国勤務の方）.....	7
(1) 協議の状況.....	7
(2) 制度改定の目的と経緯.....	8
(3) 制度導入の範囲.....	9
(4) 社員フルリモートコースの導入 対象雇用形態：スペシャリティスタッフ I（全国勤務の方）.....	10
(5) 首都圏外での勤務について 対象雇用形態：社員.....	14
(6) 今後の進め方.....	16
2. 60歳以降の働き方 対象雇用形態：社員、メイト社員、スペシャリティスタッフ I、エルダースタッフ E I～EIV.....	17
(1) 協議の状況.....	17
(2) 制度改定の目的と経緯.....	17
(3) 区分・期待役割の設定.....	18
(4) 今後の進め方.....	19
3. 社員ステージ C 評価制度改定.....	20
(1) 協議の状況.....	20
(2) 制度改定の経緯と目的.....	21
(3) 対象雇用形態.....	22
(4) 今後の進め方.....	22
4. 今後の社員人事賃金制度について.....	23
(1) 協議の状況.....	23
(2) 今後の進め方.....	24
5. 評価分布と制度のあり方の検討.....	25
(1) 経緯.....	25
(2) 協議の状況.....	25
6. 高度専門人材に関する制度のあり方についての検討.....	25
7. 在宅勤務手当.....	26
(1) 経緯.....	26
(2) 社会的な状況.....	26
(3) 今後の協議について.....	26
III. 働き方・働く環境について	27

1. 総実労働時間短縮	27
(1) 協議の状況	27
(2) 所定労働時間の短縮	27
2. 風土改革	29
(1) 経緯	29
(2) 協議の状況	29
3. ハラスメント撲滅	30
(1) 協議の状況	30
(2) 相談窓口について	31

I. 2024 年度労使通年協議項目と今回における報告内容

2024 年度の労使通年協議項目は下の表のとおりです。今回はそれぞれの項目の進捗状況についてご報告します。
おもに 2025 年 4 月の改定を予定している項目を中心に説明します。

1. 人事賃金制度

	人事賃金制度	制度改定時期	対象雇用形態	【報告事項】 概要
1	勤務地を問わない働き方	2025 年 4 月	社員、スペシャリティスタッフ I (全国勤務の方)	<input type="checkbox"/> 全国採用 SS I の社員化 <input type="checkbox"/> 社員の首都圏外での勤務 <input type="checkbox"/> テーマ別 VOICE の予定 <input type="checkbox"/> 春の交渉での報告予定の項目の報告
2	60 歳以降の働き方	2025 年 4 月	社員、メイト社員、スペシャリティスタッフ I、エルダースタッフ E I・E II、エルダースタッフ E III、エルダースタッフ E IV	<input type="checkbox"/> 制度改定に向けた考え方 <input type="checkbox"/> テーマ別 VOICE の予定 <input type="checkbox"/> 春の交渉での報告予定の項目の報告
3	社員ステージ C・Ct 評価制度改定	2025 年 4 月	社員、スペシャリティスタッフ I (全国勤務の方)	<input type="checkbox"/> 制度改定に向けた考え方 <input type="checkbox"/> テーマ別 VOICE の予定 <input type="checkbox"/> 春の交渉での報告予定の項目の報告
4	今後の社員人事賃金制度について	2026 年 4 月	社員	<input type="checkbox"/> 協議状況の報告 <input type="checkbox"/> 春の交渉での報告予定の項目の報告
5	評価分布と制度のあり方の検討	未定	社員、メイト社員	<input type="checkbox"/> 春の交渉での報告予定の項目の報告
6	高度専門人財に関する制度のあり方についての検討	未定	スペシャリティスタッフ II	<input type="checkbox"/> 協議状況の報告 <input type="checkbox"/> 春の交渉での報告予定の項目の報告
7	在宅勤務手当	未定	全雇用形態	<input type="checkbox"/> 協議状況の報告 <input type="checkbox"/> 春の交渉での報告予定の項目の報告

2. 働き方・働く環境について

	働き方・働く環境について	制度改定時期	対象雇用形態	【報告事項】 概要
1	総実労働時間短縮	2025年4月	全雇用形態	<input type="checkbox"/> 次年度の休日日数・1日当たりの所定労働時間の予定について <input type="checkbox"/> 春の交渉での報告予定の項目の報告
2	風土改革	未定	全雇用形態	<input type="checkbox"/> 春の交渉での報告予定の項目の報告
3	ハラスメント撲滅	未定	全雇用形態	<input type="checkbox"/> 春の交渉での報告予定の項目の報告

II. 人事賃金制度

1. 勤務地を問わない働き方 対象雇用形態：社員、スペシャリティスタッフ I（全国勤務の方）

(1) 協議の状況

2025 年 4 月 1 日の制度導入をめどに検討を進めています。

今回の説明範囲

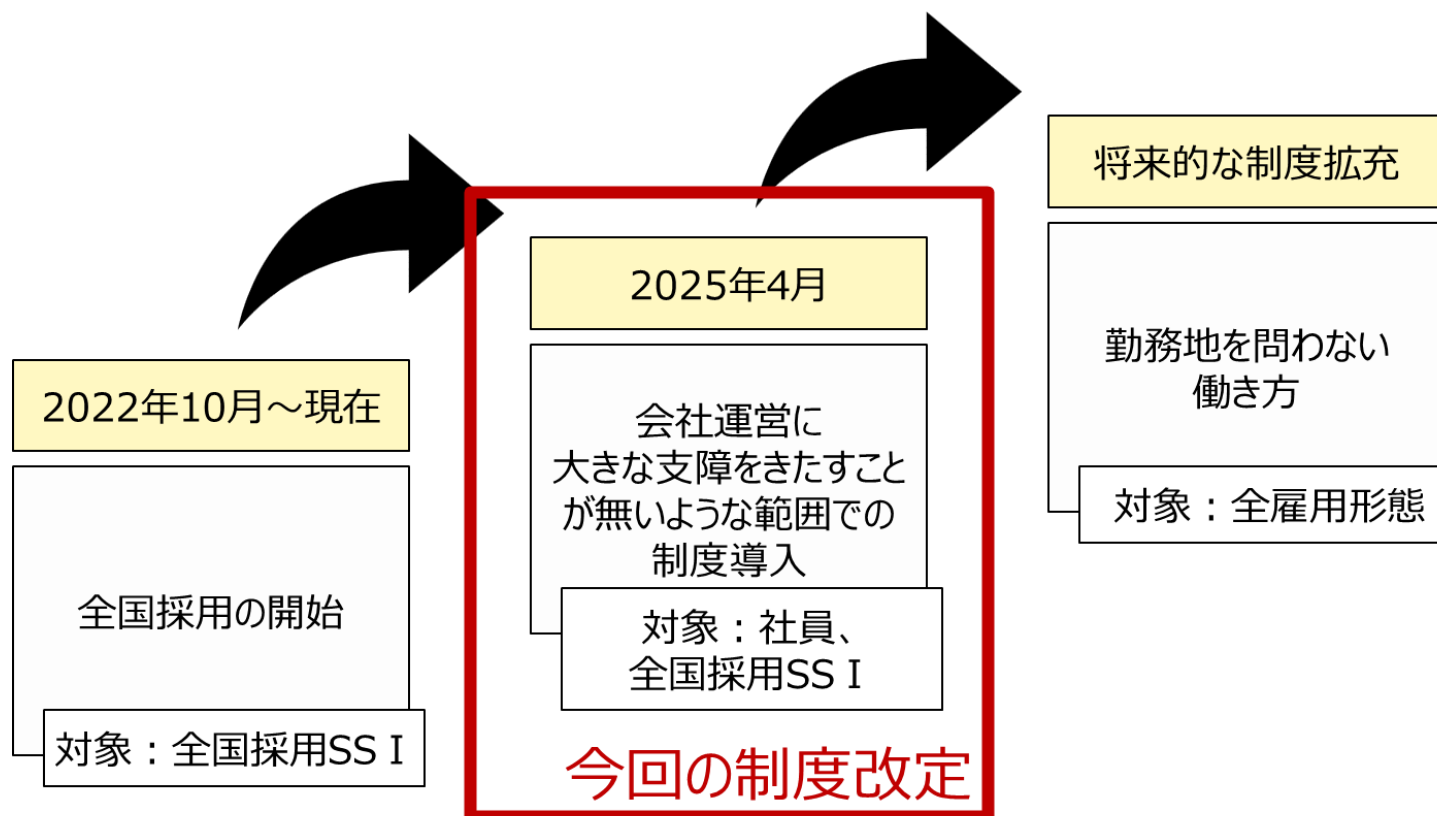
2024 年度協議項目	状況
制度改定の目的と経緯	今回の VOICE で内容説明
制度導入の範囲	今回の VOICE で内容説明
社員 フルリモートコースの導入	今回の VOICE で内容説明
介護に伴う首都圏外勤務	今回の VOICE で内容説明
配偶者転勤に伴う首都圏外勤務	今回の VOICE で内容説明
一時的な首都圏外勤務	今回の VOICE で内容説明
SS I（全国採用）のフルリモートコースへの移行について	1 月～テーマ別 VOICE にて説明

2025 年度以降は以下のような協議を予定しています。

2025 年度協議項目	状況
他の雇用形態への首都圏外勤務の拡充	未協議

(2) 制度改定の目的と経緯

- 社会的な動向（少子高齢化に伴う働き手の不足、IT 業界の採用競争）を背景として、会社の生産性の維持と向上の目的で現状より広い範囲での在宅勤務が可能となる制度を導入します。
- 生産性の向上の観点では、首都圏外での SS I 枠での採用・雇用について、2022 年 10 月から 2024 年 3 月までの期間、運用上大きな問題がないことの確認をおこなってきました。確認の結果、大きな問題は見受けられませんでした。
- 生産性の維持の観点では、IMS としての戦力維持のための離職防止の観点ほか、現行制度においては本人の意思に反して退職となってしまうケースを中心にメンバーの要望もあり、それらを踏まえた既存の社員の働く場所の拡大に向けた協議をおこなってきました。
- また、将来的にはより自由度が高く生産性の高い働き方の実現をめざし、勤務地を不問としていくことを労使で確認しています。



(3) 制度導入の範囲

- 前述の通り「将来的にはより自由度が高く生産性の高い働き方の実現をめざし、勤務地を不問としていく」ことを労使で確認しています。その方向性のうえで、一方で現状においては要員の他社出向もあることから、2025年4月の制度導入においては全体的な方針として、会社運営に大きな支障をきたすことが無いような範囲での導入とします。
- 首都圏外でのSS I 枠での雇用については問題が見受けられなかったことから、社員の雇用形態の枠の中で「社員フルリモートコース」としての制度を導入し、運用を開始します。一方で既存の首都圏在住社員は「社員フルリモートコース」については、会社運営への影響の懸念から利用できないものとします。
- 既存の首都圏在住社員は「本来であれば退職に至るような、居住地が首都圏外に変更されるケース」に限り、首都圏外からの勤務が可能となる制度を導入します。「本来であれば退職に至るような、居住地が首都圏外に変更されるケース」は、介護によるもの、配偶者転勤によるものの2点とします。
- めざす働き方の実現にむけて、社員の一時的な（30日間/単年度）の首都圏外勤務を認める制度を導入します。

2025年4月					
対象雇用形態	導入する制度				
全国勤務SS I 	社員 フルリモートコース（期間の制限なし）の制度施行・運用開始				
社員 	社員 フルリモートコース（期間の制限なし）の利用は 不可 ただし、以下は可能とする。 <table border="1" style="margin-top: 10px;"> <tr> <td>■ 介護事由による首都圏外勤務（8年※）</td> <td rowspan="3" style="background-color: yellow; text-align: center;">※期間は協議中</td> </tr> <tr> <td>■ 配偶者転勤による首都圏外勤務（3年※）</td> </tr> <tr> <td>■ 一時的な首都圏外勤務（年間30日※）</td> </tr> </table>	■ 介護事由による首都圏外勤務（8年※）	※期間は協議中	■ 配偶者転勤による首都圏外勤務（3年※）	■ 一時的な首都圏外勤務（年間30日※）
■ 介護事由による首都圏外勤務（8年※）	※期間は協議中				
■ 配偶者転勤による首都圏外勤務（3年※）					
■ 一時的な首都圏外勤務（年間30日※）					

(4) 社員フルリモートコースの導入 対象雇用形態：スペシャリティスタッフ I（全国勤務の方）

ポイント

- 2025 年 4 月導入予定のフルリモートコースの対象者はスペシャリティスタッフ I の全国勤務の方です。社員は使うことができない制度となりますのでご注意ください。

1) フルリモートコースの概要

はじめに社員コースとフルリモートコースについて主な処遇について下表に示します。背景については後述します。

	社員（現在の社員制度を比較用に記載）	社員 フルリモートコース（案）
対象者	社員（首都圏在住）	<ul style="list-style-type: none"> ・既存の全国勤務スペシャリティスタッフ I が転換先として利用する ・今後の全国勤務枠での採用はこのコースを用いる ・首都圏在住社員は 2025 年 4 月時点利用できない
資格（ステージ）	・ステージ C-t、ステージ C、ステージ B、ステージ A	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージ C-t、ステージ C、ステージ B ※ステージ B は担当長含む ※ステージ A はグループ人財のため対象外
勤務地	<ul style="list-style-type: none"> ・晴海トリトン又は会社指定の場所 ※テレワーク規程に準じ自宅となる場合あり ※出向者は出向先規程に準じる 	<ul style="list-style-type: none"> ・自宅
自宅住所	・首都圏	・首都圏外
出張・外出	・あり	・あり ※必要に応じて適宜実施
属地業務	・あり	・原則なし
異動	・あり	・あり
転居を伴う出向・転勤	・あり	・なし
昇格	・あり	・あり ※ステージ B まで
採用	-	・ステージ B まで採用する
研修	・あり（リモート&リアル）	・あり（リモート&リアル）

（次項に続く）

	社員（現在の社員制度を比較用に記載）	社員 フルリモートコース
（前項のつづき）		
賃金構成	・資格給 + グレード給	・資格給 [※] + グレード給 ※おもに社員との職務バランスを考慮し設定する
賃金水準	－	・水準に差を設ける ※職務が限定される分を踏まえ設定する
評価	－	・社員と同じ
各種手当	－	・社員と同じ
退職金	・退職一時金・確定拠出年金	・社員と同じ
休暇・有休	－	・社員と同じ
コース選択	・なし	※2024 年度検討事項 2025 年春の交渉にて説明予定
60 歳以降	エルダースタッフ	※2025 年度以降検討事項 ・エルダースタッフ（フルリモート）とする方向で検討中

2) フルリモートコースと社員（首都圏勤務）の任命範囲・職務範囲の違い

フルリモートコースは属地的な業務に携わることができない一方で、首都圏勤務の社員は属地的な業務に携わることが可能であることから、そもそもの担う業務の範囲に差が生じます。そのため、原則としてフルリモートコースの役割の任命範囲や職務範囲は社員（首都圏勤務）と比べ狭く設定されます。ただし例外として、業務上の必要性があり本人の同意が得られている場合は属地業務をおこなう場合があります。

※「首都圏外」の定義は社員労働協約第 506 条 2 項 1 号より「通勤距離が片道 100km 以上、もしくは通勤時間が 2 時間を超えた場合」とします。



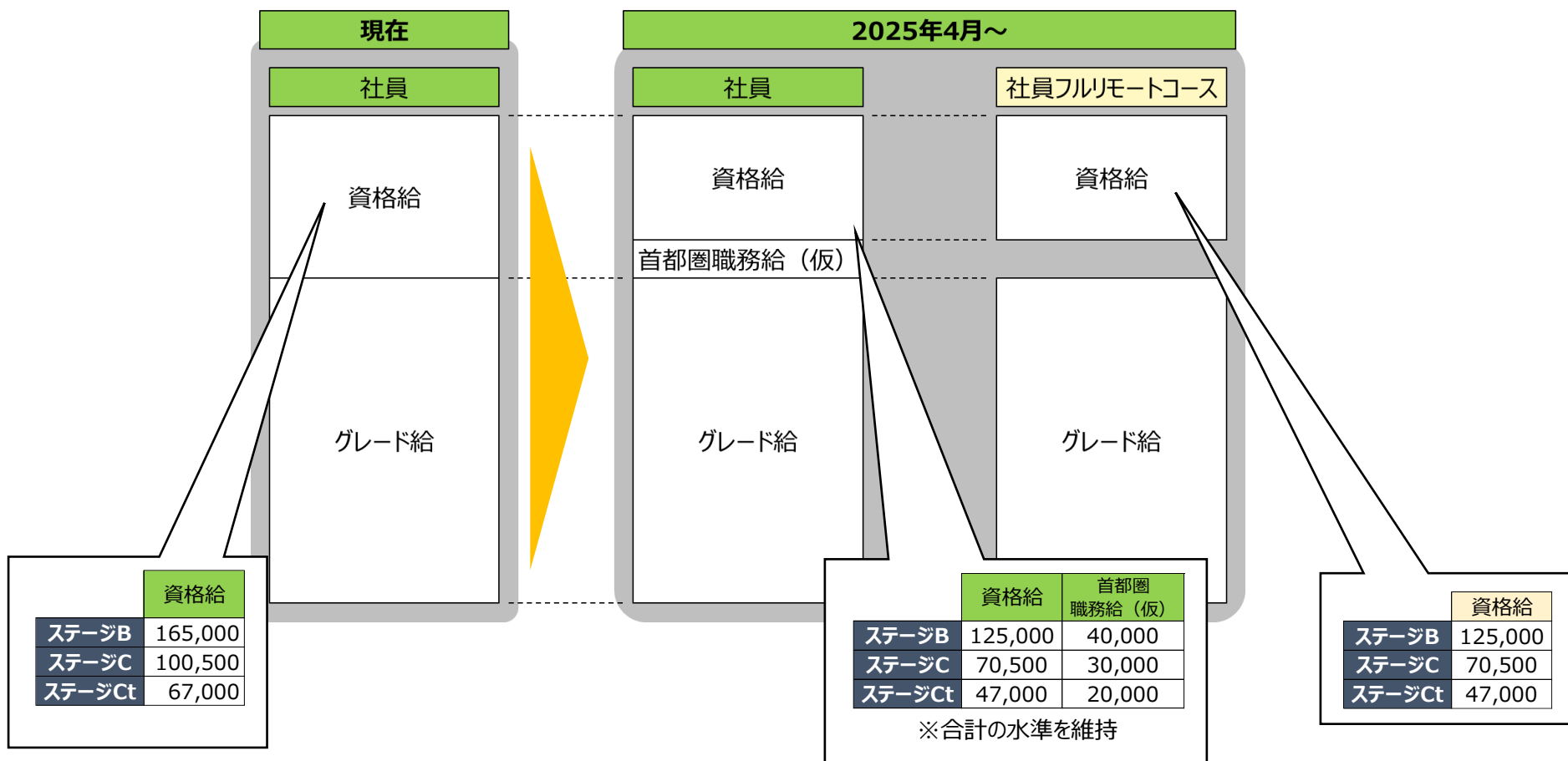
3) フルリモートコースの賃金設計（案）

フルリモートコースと社員（首都圏勤務）の任命範囲・職務範囲に差があることから、2025年制度導入時には、首都圏在住社員とフルリモートコース間で本給水準に一定の差を設けることとします。

・賃金差については、業務範囲の違いに応じた適正な賃金差となること、かつ、賃金差を設けたとしても一定の採用競争力を保つことができる水準となることを考慮し設定します。

・差の設け方としては今後のベア対応等も見据え、賃金構成要素のうち社員の既存の資格給を対象に「資格給」と「首都圏勤務給（仮）」に分割する手法を検討します。そのうえで社員フルリモートコースについては分割後の資格給を、通常の社員には資格給と首都圏職務給（仮）を割り当てます。

・SS I 全国勤務の方の社員フルリモートコースへの移行に関しては現在検討中ですが、原則として現在の賃金から下がることがないように検討を進めています。



※現段階での案であり、確定事項ではありません

(5) 首都圏外での勤務について 対象雇用形態：社員

「社員フルリモートコース」は会社運営への影響の懸念から首都圏在住の既存の社員は利用できないものとしますが、「本来であれば退職に至るような、居住地が首都圏外に変更されるケース」に限り、首都圏外からの勤務が可能となる制度を導入します。

1) 介護に伴う首都圏外勤務について

既存の介護にかかわる制度（介護・介護準備休業制度、介護・介護準備勤務制度、短時間勤務制度）の対象者であることに加え、首都圏外での介護となってしまうケースについては、首都圏外での介護勤務を認める方向性で協議を進めています。

<協議中の制度のイメージ>

※現段階での案であり、確定事項ではありません

カテゴリ	対応概要
対象者	・全社員（ステージ A 含む） ・介護勤務要件に当てはまる場合 かつ 介護を首都圏外でおこなう必要がある場合 ※首都圏での介護については既存の制度をそのまま利用することとします。（介護・介護準備休業制度、介護・介護準備勤務制度、短時間勤務制度）
期間	・通算 8 年まで（介護勤務 3 年 + 短時間勤務 5 年） ・最短期間は検討中
申請手順、運用について	・制度利用者は、「医師の診断や要介護状態であることの何らかの証明書」と「どういった介護が必要かの状況説明書」を提出する。 ・制度利用者は原則として住所変更を行い、住民票を移す。例外として住民票を移すことができない場合は、居所変更の申請をおこなう。 ・1 年に 1 回人事ヒアリングを実施する。状況に応じて現地面談も実施する。
期間満了後の対応	原則、首都圏勤務に戻る。
賃金水準	首都圏に勤務する社員との賃金水準差は設けない。

※介護勤務制度を活用する際は、業務にあてる時間と介護にあてる時間を区別するようにしましょう。

2) 配偶者転勤に伴う首都圏外勤務

既存の介護にかかわる制度（介護・介護準備休業制度、介護・介護準備勤務制度、短時間勤務制度）の考え方のもと、首都圏外での介護となってしまうケースについては首都圏外での勤務を認める方向性で協議を進めています。

<協議中の制度のイメージ>

※現段階での案であり、確定事項ではありません

カテゴリー	対応概要
対象者	・全社員（ステージ A 含む） ・配偶者（法律婚）の転勤に帯同する社員
期間	・3年（配偶者転勤休職と同じ） ・最短期間は検討中
申請手順、運用について	・配偶者の転勤が確認できる何らかの証明を提出する ・パートナーと同一世帯であることの証明を提出する ・転居申請をおこなう（住民票を転居先に移す）
期間満了後の対応	原則、首都圏勤務に戻る。
賃金水準	首都圏に勤務する社員との賃金水準差は設けない。

3) 一時的な首都圏外勤務

先述の介護に関わる制度や配偶者転勤の制度の要件にあらずとも、一時的に首都圏外で勤務することへのニーズを確認しております。将来的にめざす働き方の実現にむけて、一時的な首都圏外勤務をみとめる制度の導入に向けた検討を進めています。

<協議中の制度のイメージ>

※現段階での案であり、確定事項ではありません

カテゴリ	対応概要
対象者	・全社員（ステージ A 含む）
期間	・年間 30 日迄（各休・連各・有休を含まない） ・年度内の使い切り。次年度持ち越しは認めない。
申請手順	理由、期間、勤務場所、居住地を届出し、上長⇒部長⇒人事での承認をおこなう。 ※業務の状況によっては却下の判断をおこなうことがあります。
賃金水準	首都圏社員と賃金水準に差は設けない。
その他（申請期間内の首都圏業務について）	原則として、申請された期間内での首都圏での業務は指示しないものとする。 ただし例外として制度利用者本人が首都圏で業務をおこなう必要性が生じた場合は、本人了承のうえ首都圏での業務を指示することがある。その際の往復交通費については出張費扱いとして会社が負担する。（その際の宿泊は首都圏の自宅でおこなうものとする）

(6) 今後の進め方

今回の VOICE で頂いた声や 2025 年 4 月の導入に向けた未検討項目については、1 月にテーマ別 VOICE の機会を設け、その際にご説明します。

2. 60歳以降の働き方 対象雇用形態：社員、メイト社員、スペシャリティスタッフⅠ、エルダースタッフEⅠ～EⅣ

(1) 協議の状況

2025年4月1日の制度導入をめどに検討を進めています。

協議項目	状況
制度導入の目的と経緯	今回のVOICEで内容説明
区分と期待される役割の設定	今回のVOICEで内容説明
賃金の設計	11月末～テーマ別VOICEにて説明
区分・役割の任命	11月末～テーマ別VOICEにて説明
評価制度	11月末～テーマ別VOICEにて説明
制度移行について	11月末～テーマ別VOICEにて説明

今回の説明範囲

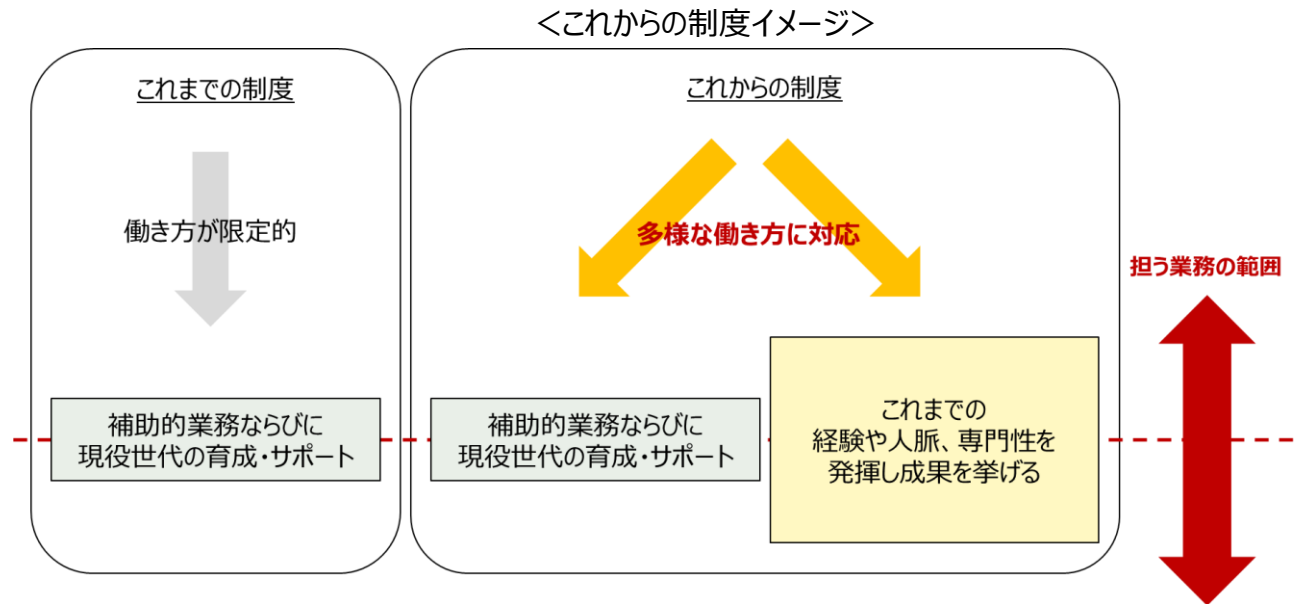
(2) 制度改定の目的と経緯

- 社会的な動向（雇用上限年齢の上昇、少子高齢化に伴う働き手の不足、IT業界の採用競争）を背景として、IMS社内においても60歳を超えた人材に求められる働き方の多様化が進行しており、制度と運用がマッチしない事例が出てきているため、エルダー社員制度を見直します。
- 中長期の会社戦略に基づいてより高い売上と営業利益をあげるための要員確保が必要な中、60歳以降の世代については活躍が期待される一方で、異動配置や職務任命の範囲が限られてしまっている側面もあります。また、近年のメンバーズVOICEにおいては59歳以前と変わらないレベルでの活躍とそれに伴う処遇を望むメンバーの声があり、現行制度ではキャリア選択の幅が限定的であると考えられます。
- このような状況をふまえると、IMSのエルダー社員制度は抜本的な改定が必要な状況にあると考えられます。よって、総額人件費の配分やグループの60歳以降の雇用制度に関する指針も踏まえながら、60歳以降のキャリア選択の幅を広げる方向性で制度改定に向けた検討をおこなうに至りました。
- なお、従来制度における問題の大きさから、今回はキャリア選択の幅の見直しに向けた取り組みを優先し、雇用上限年齢の延長については次年度以降検討します。

(3) 区分・期待役割の設定

1) 区分設定の考え方（案）

まず大きな方針として、新たなエルダー制度においては、限定的であったこれまでのエルダー制度の課題を解決するため、比較的大きな成果が求められるエルダーの区分を設けます。



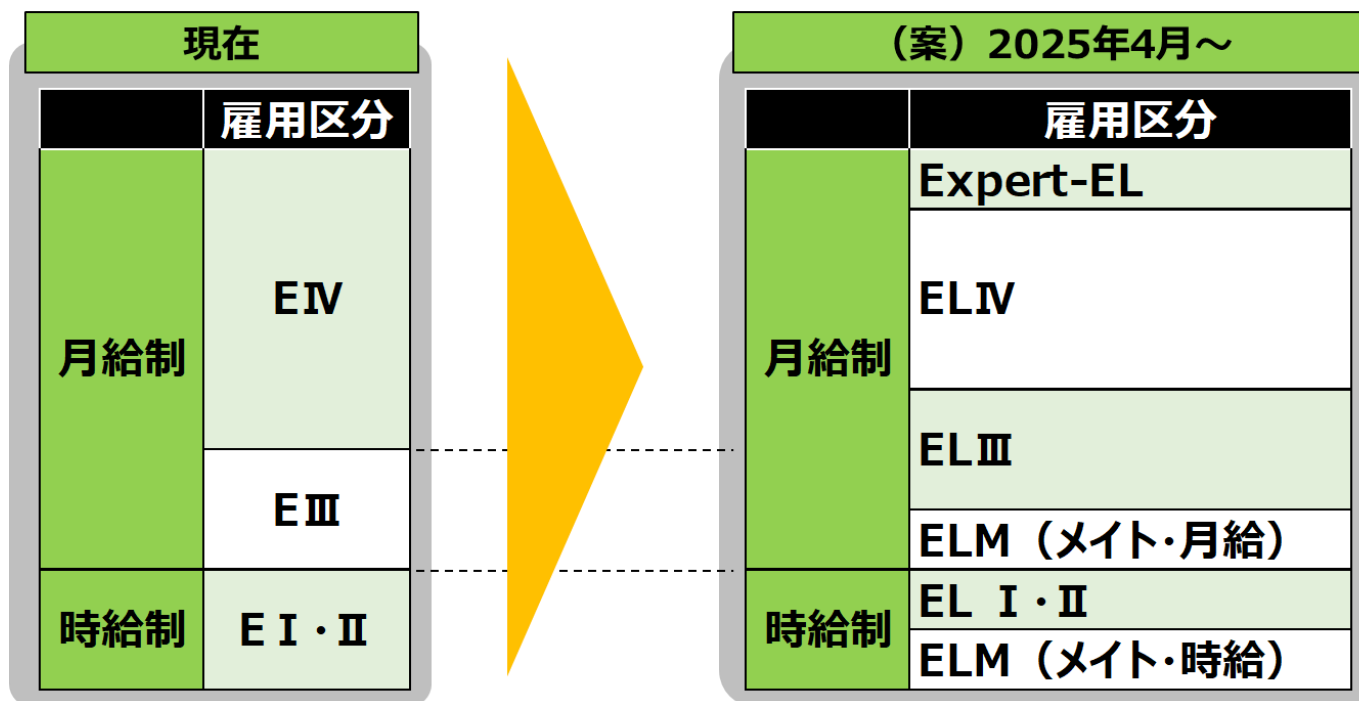
また、上記のほか、以下のような事項もふまえ、設計を行います。

- ・「これまでの経験や人脈、専門性を発揮し成果を挙げる」ことを制度全体のコンセプトとします。そのため、エルダーは前提としてエルダー再雇用前の業務は引継ぎを終えていることとし、ライン長（チーフ、担当長、部長）を担うことはありません。
- ・人財確保の困難さを踏まえ、専門性を軸とした高い（ほぼ現役に近い）成果発揮を求められるエキスパートエルダーの区分を設けます。
- ・「補助的業務ならびに現役世代の育成・サポート」のみの業務は少ないことから、同様の期待役割を担う区分は限定します。

2) 区分設定の具体的内容（案）

区分については下の表のイメージで検討を進めています。

- 現状の E I ～E III に期待される役割は「補助的業務」であり、E IV は個別契約の雇用区分となっていますが抜本的に見直します。
- 社内の補助的業務の量が限られることから、現状の E III よりも期待役割が大きい EL III・EL IV をあらたな雇用区分として設けます。
- Expert-EL については市場での価値の高い専門性を持った方が個別契約ではたらく区分をイメージしています。



(4) 今後の進め方

区分設定の詳細や賃金設計、任命、評価制度について設計を進めておりますが、内容については関係各所と調整中となっております。

上記については 11 月におこなうテーマ別 VOICE にて、新エルダー制度の適用対象となる皆さま（2025 年 4 月時点において IMS でエルダースタッフとして働く予定の方、2025 年 4 月時点でエルダースタッフではないものの再雇用の面談を既におこなった方、2025 年 4 月までに面談をおこなう予定の方）をはじめとする方へお知らせいたします。

3. 社員ステージ C 評価制度改定

(1) 協議の状況

2025年4月1日の制度導入をめどに検討を進めています。

2024年度協議項目	状況	今回の説明範囲
制度改定の経緯と目的	今回の VOICE で内容説明	
対象雇用形態	今回の VOICE で内容説明	
評価フォーマット	12月中旬～テーマ別 VOICE にて説明	
運用について（目標設定と評価）	12月中旬～テーマ別 VOICE にて説明	

(2) 制度改定の経緯と目的

1) 経緯

●グループとして評価フォーマット改定をおこなっています。その目的は、「本給と賞与の評価分離」をおこなうことで評価者・被評価者の制度理解度・納得度を高めること、グループとして社員の評価フォーマットの共通化をおこなうことで評価制度運用にかかる工数を適正なものとする事です。

●これまでの経緯として、IMS では 2023 年 4 月には社員ステージ A、2024 年 4 月には社員ステージ B の評価フォーマットの変更をおこなってきました。現在は 2025 年 4 月にむけて社員ステージ C の評価制度改定の検討をしています。

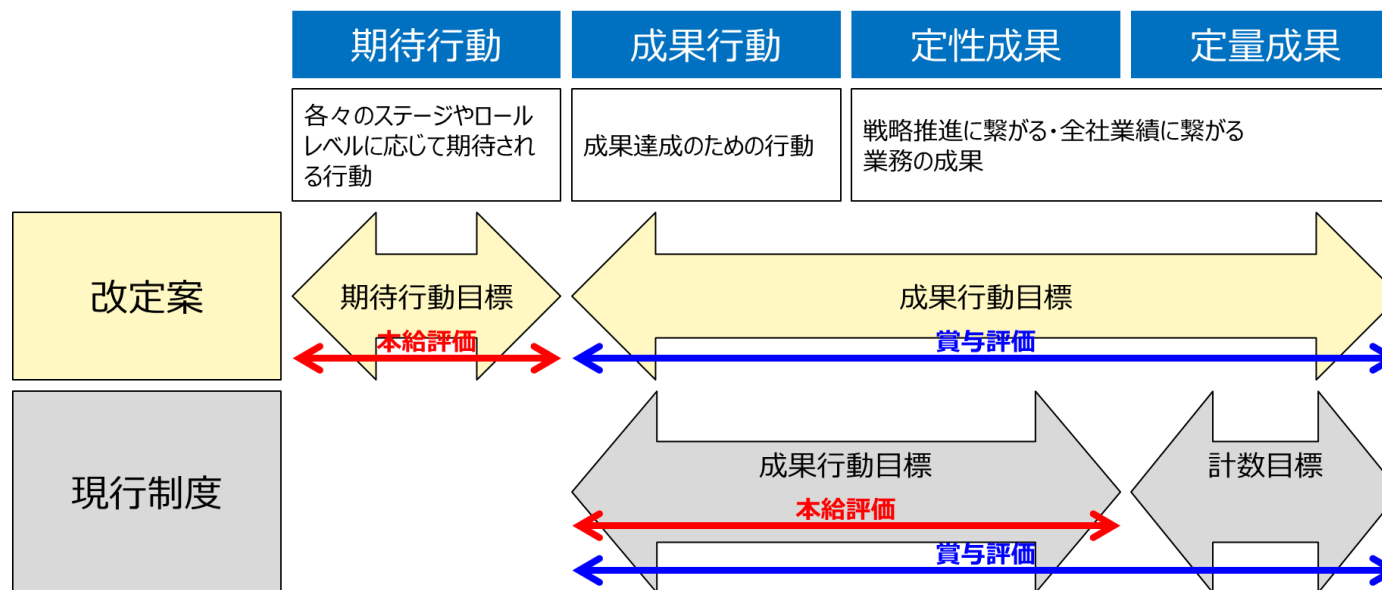
<「本給と賞与の評価分離」とは（再掲）>

・「本給目標」と「賞与目標」を分離し、職務（役割）を通した事業計画への貢献（単年度の視点）と一人ひとりの成長課題（中長期的な視点）に応じた目標設定をおこないます。

・これまで目標設定の運用として評価に用いて来た定量・定性成果ならびに成果行動については、賞与評価に用います。

・一人ひとりの力を高め、企業の価値を高めていく考え方にもとづいた評価軸として、各々に期待される行動を「期待行動」として定義し、評価を本給に反映します。

・期待行動については IMS においては、現行の評価制度の考え方をふまえ、「ステージおよびロールレベルに応じて期待される行動」とします。



2) 目的

●おもに以下のような課題の解決をおこなうことを目的としています。

- ・現状のステージ C の評価フォーマットは、「個別成果行動評価」を評価の共通のベースとして用います。そのため、評価が単年の成果に引きずられやすく、個人の中長期的な成長をサポートするための十分な仕組みとは言えない課題があります。
- ・ロールレベル認定制度においては、ロールレベルが上がった際には自身の成長を実感できますが、それ以外のタイミングでの評価軸上の自身の成長度合いが可視化されていない課題があります。被評価者が成長実感を得づらく、評価者からみても被評価者が成長にむけ具体的にどのような課題に取り組んでいるのかが分かりづらいといったことに繋がっています。
- ・資格（ステージ）・ロールレベルともに、定義書（資格基準コンセプト・共通ミッション/役割）はあるものの、そもそもどういった行動が期待されているか習慣的に確認をおこなわない運用であるため、普段の意識に定着しづらく行動に活かしにくい課題があります。

課題	対応の方針
単年の成果に引きずられやすく、中長期的な成長のサポートが不十分	評価フォーマットとして担当方針とwill・can・mustのすり合わせられることで、面談時のコミュニケーションをおこないやすくする 本給評価を中長期的な個人の成長のための課題解決にフォーカスしたものと位置づけることで、より成長を実感しやすいものにする
ロールの観点における成長にむけたステップ感や取り組み課題が表現しづらく、わかりづらい	ロールレベルに応じた行動目標を設定するなかで、自身の取り組み課題を言語化し表現でき、評価者・被評価者ともに認識しやすい状態にする
資格やロールごとにどのような役割・行動が期待されているか習慣的に確認をおこなう運用でない	資格・ロールレベルに応じて期待される行動をガイドラインとして示したうえで、目標策定時や期中の面談、評価面談で確認する

(3) 対象雇用形態

2025年4月にむけて、社員ステージCについては社員ステージBと同様の方針で評価制度の改定を行うべく協議を進めています。

一方で、社員ステージCtについては、現在「期待される行動のガイドライン」の策定が困難な状況であることから、2025年4月での導入はおこないません。

(4) 今後の進め方

今回のメンバーズ VOICE で頂いた声や 2025年4月の導入に向けた未検討項目については、12月にテーマ別 VOICE の機会を設け、その際にご説明します。

4. 今後の社員人事賃金制度について

(1) 協議の状況

環境認識をすり合わせ、労使共通の課題化にむけた議論を行っています。現時点の環境認識は以下の通りです。

1) IMS の状況

・2024年3月までに、以下のような課題を確認していました。

2020年4月に制度改定を実施し、現行の制度運用が始まりました。この間社員人事賃金制度については主に以下の表のロールレベル認定制度に関わる声をメンバーの皆様からお預かりしてきました。

現状の人事賃金制度に関する メンバーの声	課題	良い点
メンバーの声の背景 について、 労使での捉え	そもそも、現在の評価制度が複雑であること →制度に対する認識や理解が異なる状況が続いており、評価の納得性に問題が発生。	制度改定や制度運用にリソースを割く想定だったが、当初想定以上のリソースを食うことになり、改善が難しい。

課題

- ・自分や他者の評価に納得できていない。
- ・ロールと働き方（IT企業の総合職としての働き方）とのアンマッチ。
- ・ロールと求められる役割とのアンマッチ。
- ・評価基準がトレンドを反映できていない。
- ・中堅以上メンバーの成長のきっかけになっていない。
- ・同一ロールである場合、役割変動による賃金変動が発生せず、不公平感がある。
- ・他のロールにチャレンジしようとしても、賃金下落につながるため、チャレンジにつながりにくい。
- ・マネジメントの評価について

良い点

- ・若手社員は、ロールによるキャリア設計がしやすい。
- ・マネジメント以外の技術要素でも評価を得られやすい。
- ・若手、技術志向のメンバーが昇給しやすい設計となっており、シミュレーション通りの結果となっている。

メンバーの声の背景
について、
労使での捉え

そもそも、現在の評価制度が複雑であること
→制度に対する認識や理解が異なる状況が続いており、評価の納得性に問題が発生。

制度改定や制度運用にリソースを割く想定だったが、当初想定以上のリソースを食うことになり、改善が難しい。

2) IT 業界の状況

・IT 業界の採用競争は依然として激しく、2024 年 9 月時点で全体の求人倍率が 2.66 である中、IT・通信業界の転職倍率は 7.63 に上ります^{※1}。引き続き各企業が競争力を保つためには IT 技術は必須であり、また社会的な少子高齢化の状況の中、人財獲得は今後ますます難しくなると考えられます。

※1 参考：doda 転職求人倍率レポート (https://doda.jp/guide/kyujin_bairitsu/data/)

・IT 人財を確保するための手段としては採用・外部人材の登用・育成があります。採用については労働市場が売り手市場となっていることもあり、入社まで話が進むこと自体が難しくなっています。外部人材の登用についても同様に、ビジネスの推進にむけて大きな力となるような人財については見つけること自体が困難であり、国内の人件費の高まりもあります。こういった背景からも、各企業内では「リスクリング」も含めた「育成」に期待が寄せています。

3) 中長期的な視点における IMS の状況

・今後 IMS は、戦略に沿ってグループ内外の様々な案件に取り組んでいきます。それらの案件に個別に対応していると効率的に利益を上げることが難しいため、個客業 IT プラットフォームを構築し、効率的に案件に取り組んでいきます。

・中期経営計画には、人財に関して以下の記載があります。

【人財戦略】最大の経営資源である「人」の確保、“個”の育成と働きがいの醸成

・労働市場全体で IT 人財不足で採用難。採用レベルを下げないために、新卒・中途ともに採用アプローチする人財プールとアプローチ手法の見直し。IT 市場動向に合わせた独自の賃金レベルや福利厚生の見直しを検討。

・プロジェクトマネジャーやエンジニアを安定確保するための外部パートナーとの戦略的な業務提携や M&A の検討。グループ内人財のリスクリングによる IT 人財化も検討。

・役割成果やスキルレベルの評価を反映したメリハリのある賃金体系による成長モチベーションの醸成。重点領域の人財を育成するためのカリキュラム(OJT/OFFJT)を体系化して運用。

(2) 今後の進め方

我々には「過去 IMS でともに成長してきたメンバーが、スキルを身に付けてから他社に転職してしまう」という経験があり、その傾向は近年とくに顕著にみられます。労働組合は第 11 期末に目指す姿として「メンバー一人ひとりが市場価値を高めることができる」と併せ「メンバーがその価値を発揮したいと思える魅力ある職場である」を掲げています。メンバーが成長できると同時に、働き続けたいと思える職場にしたいと考えています。

状況認識のほか上記のような考え方をふまえ、課題解決にむけた制度がどうあるべきかの協議をしていきます。

5. 評価分布と制度のあり方の検討

(1) 経緯

評価制度のあり方について、他支部の評価制度を参考にグループ内での高位平準化に向けた取り組みを進めています。

(2) 協議の状況

本給評価や賞与評価のあり方について協議を行う予定です。

2024 年度協議項目	状況
本給の D 評価の廃止	春の交渉メンバーズ VOICE での説明を予定
よりメリハリのある賞与評価の分布	春の交渉メンバーズ VOICE での説明を予定

本給の D 評価については運用されることがほぼないことから、見直しに向けた協議をおこないます。

また、よりメリハリのある賞与評価の分布については、賞与評価の現状が B + から B - に集中しており、S や A、C や D があまり用いられていないため、他支部の実態を参考にしつつ、あるべき評価分布について議論をおこなってまいります。

6. 高度専門人財に関する制度のあり方についての検討

高度専門人財の処遇のあり方について、～60 歳までの雇用のあり方の整理と、60 歳以降の雇用のあり方について検討をおこなう必要がありました。然しながら、現時点では優先度が低いことが確認できたため、次年度以降検討します。

7. 在宅勤務手当

(1) 経緯

- IMS では 2021 年 10 月に、コロナ禍であることやオフィスの縮小に伴って在宅勤務をせざるを得ないことに伴うメンバーの負担への措置として在宅勤務手当を導入しました。なお水準については、メンバーの在宅勤務にかかる初期費用と、1 年間を通した光熱費を参考に 3,500 円を設定しました。
- 在宅勤務をおこなっているメンバーを中心として、物価の上昇に伴う在宅勤務手当の水準の見直しを望む声を頂いています。

(2) 社会的な状況

- 国内では 2020 年以降のコロナ禍を契機に、リモートワークが急速に拡大しました。
- コロナ禍以降、国内企業のテレワーク導入率は 2021 年に最高値となって以降、低下傾向にあります。「導入していないが今後導入予定がある」企業も年々減少しています。^{※1}
※1 令和 6 年版情報通信白書 (<https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r06/html/nd21b220.html>)
- 2023 年度以降、海外では GAFA、国内ではホンダ社や GMO インターネット社等が在宅勤務の縮小・廃止をおこなっています。

(3) 今後の協議について

IMS での働き方として今後の事務所利用の方向性などを確認します。

また、一部のメンバーからは在宅勤務自体にインセンティブがあるとも感じられる状況であり、それに加えて手当が出ていることへの不公平感や、別途「出勤手当」が必要ではといった声などを預かっています。

上記のような観点も踏まえながら、今後も協議を進めてまいります。

III. 働き方・働く環境について

1. 総実労働時間短縮

(1) 協議の状況

2024 年度は以下の協議項目を設定しています。所定労働時間の短縮については 2025 年 4 月の制度改定を予定しています。

2024 年度協議項目	状況	今回の説明範囲
所定労働時間の短縮	今回の VOICE で内容説明	
夜間コールによる健康リスクのない状態の実現にむけた取り組み	春の交渉メンバーズ VOICE での説明を予定	
打刻ルールや 11 時間休息等の時間に関するルールの徹底	春の交渉メンバーズ VOICE での説明を予定	
時間外勤務過多による健康リスクのない状態の実現にむけた取り組み	春の交渉メンバーズ VOICE での説明を予定	

(2) 所定労働時間の短縮

1) 制度改定の目的と経緯

- ダイバーシティ&インクルージョンの推進のため、HDS は長期計画におけるグループ 23 社を対象とした**総実労働時間 1,700 時間台**達成を掲げています。
- IMS では「日本で一番働きやすい IT 企業への変革」の推進や今後の採用競争力強化のため、2025 年度には総実労働時間を 1,700 時間台とすることを掲げて取り組みを進めてきました。
- 2024 年 4 月には年間休日数を 124 日とし、年間の所定労働時間を 1788 時間としています。また、地道な改善の積み重ねによる年間の平均時間外の削減、有給消化率の上昇もあり、**総実労働時間は 1,876 時間**となりました。
- 2025 年度の総実労働時間 1,700 時間台の達成のため、さらなる所定労働時間の短縮を予定しています。

2) 2025年4月の制度改定について（案）

年間休日と1日あたりの所定労働時間の短縮をおこなう予定です。

	現状	2025年4月以降（案）
年間所定労働時間	1788時間	1740時間
年間の休日数	124日	125日
1日の平均所定労働時間	7時間25分	7時間15分
就業時間	9:45～18:10	9:45～18:00

3) 2024年度の現時点での実績

① 有給・連各取得状況

	必達目標		9月末実績	
	有休取得目標	連各取得目標	有休取得状況	連各取得状況
ステージA	80%	100%	26%	49%
ステージB	80%	100%	27%	52%
ステージC・Ct	80%	100%	30%	52%
メイト	80%	100%	30%	49%
SS I	80%	100%	34%	60%
月給制エルダー	80%	100%	38%	52%
時給制エルダー	80%		18%	
フェロー	80%		32%	
全体	16.5日	100%	30%	52%

2024年度の4月～9月までの平均時間外

	平均	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
【平均時間外】	16:06	16:30	17:03	15:42	15:30	15:35	16:20	継続確認					

2. 風土改革

(1) 経緯

従業員アンケートにおいて IMS は「働きやすさ」のスコアがグループ内でトップという結果でした。一方で「働きがい」については労使それぞれで課題感を持っていることから、経営懇話会で議題として扱い、支部としても評議員会などで議論を進めています。

また、昨年度の中途入社者へのヒアリングの結果、他社よりも「働くうえでのルール」や「それぞれの業務の意味や意図」についての理解を深める仕組みに乏しく、結果的に担当システムや業務に関するドキュメントにたどり着くことが難しい環境であることが分かりました。そのため、「新規入社者、異動者がすぐに本来のパフォーマンスを発揮できる会社」になるべく、協議項目として扱っています。

(2) 協議の状況

進捗については春の交渉での説明を予定しています。

2024 年度協議項目	状況
働きがいをより高く感じる会社	春の交渉メンバーズ VOICE での説明を予定
新規入社者、異動者がすぐに本来のパフォーマンスを発揮できる会社	春の交渉メンバーズ VOICE での説明を予定

3. ハラスメント撲滅

(1) 協議の状況

会社とハラスメント防止におけた年間計画の確認をおこない、定期的に取り組みの状況を確認しています。状況については春の交渉でお伝えします。
また、ハラスメントについて個別の相談があった場合は、相談者の想いに寄り添いながら、法制度や社内規程などのルールを順守し労使で対応にあたっています。

2024 年度協議項目	状況
上司から部下への指導の行い方の課題と対応（タテの相互尊重）	春の交渉メンバーズ VOICE での説明を予定
職場の心理的安全性の課題と対応（ヨコの相互尊重）	春の交渉メンバーズ VOICE での説明を予定

(2) 相談窓口について

労使で通報のホットラインほか、相談の窓口を設けています。
ハラスメントかどうかの判断に悩んだり、自身を責めてしまったりする前に、
まずはお気軽にご相談ください。

三越伊勢丹グループ 相談・通報窓口のご案内

不正行為・違法行為等を見つけたら、ハラスメントかも?と思ったら、
見て見ぬふりをせず、勇気をもって相談・通報窓口へ連絡を。
当社グループで働く方であればどなたでも利用でき、匿名通報も可能です。
会社は、相談や通報に誠実に対応し、厳正に対処します。



パワハラ



セクハラ



不正・違法行為

▶▶▶ 相談窓口 ◀◀◀
▶▶▶ 通報窓口 ◀◀◀

<p>▶ 各社・各店 総務部 まずは各社・各店総務部へご相談ください</p>	<p>内部通報専用窓口 (三越伊勢丹グループホットライン)</p> <p style="font-size: x-small;">■ 社内の外部通報が無料受け付けられます</p> <p style="font-size: x-small;">■ 専用電話・専用メールにて受け付けています。受付後は、内部通報として会社が調査します。不正行為や違法行為が発生、または発生する恐れがあると感じたら、自分の肩身の有無に関わらず通報しましょう</p>
<p>▶ カウンセリングルーム 専門の社外カウンセラーが、職場・人間関係の相談を承ります。 プライバシーは保護されるため、会社や職場に相談内容が伝わることはありません</p> <p style="font-size: x-small;">※ 社外カウンセラーの費用はかかりません</p> <p>専用電話: 050-3154-4057 専用Eメール: counseling@isetanmitsukoshi.co.jp</p> <p style="font-size: x-small;">※ 連絡先アドレスが変更になっております。詳しくは、本社連絡先をご確認ください</p> <p>受付: 毎週火曜日・木曜日 13:00 ~ 17:00 ※ 相談での相談が可能です (無料)</p>	<p>▶ グループの窓口 ホットライン業務専門の外部企業に委託し、公平に受付を行っているため、安心して通報することができます</p> <p>専用電話: 03-5793-3221 専用Eメール: imhds@integrex.jp</p> <p>受付: 平日 (土・日・祝日・年末年始を除く) 10:00 ~ 18:00</p>
<p>▶ 三越伊勢丹グループ労働組合 労働組合では、相談・通報それぞれ受け付けています</p> <p>専用電話: 03-6302-1216 (内線 801-23-050) 専用Eメール: soudan@imgu.or.jp</p> <p>受付: 月・火・水・金・土 10:00 ~ 18:00</p>	<p>▶ 社外の窓口 丸の内総合法律事務所</p> <p>専用FAX: 03-3284-1199 専用Eメール: mar_hot_line@nifty.com</p> <p>郵便: 〒100-0005 東京都千代田区丸の内二丁目2番1号 押木ビル515号</p>
<p>【内部通報に関する注意事項】 通報者は保護され、通報したことを理由に、会社から不利な取り扱いを受けることはありません。匿名の場合、通報者が特定されないよう慎重に調査を行うため、対応が限定されます。取組状況等からの通報も可能ですが、取組先への対応については、各社の総務・人事部門へご相談ください。他人を誹謗・中傷する内容や、私生活に関する通報は受付できません。</p>	