

三越伊勢丹 プロパティ・デザイン 2025 年度通年協議 期初報告 VOICE 資料

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の特性を踏まえた諸制度の検討

1) 背景

IMPDは、グループの中期経営計画を踏まえ、事業拡大をすすめていく予定です。

このような状況を踏まえると、IMPDで働くメンバーの皆さんが、よりやりがいをもって働くことができる制度について、継続して検討することは必要だと捉えています。

やりがいの観点においては、特に本給、賞与、手当といった賃金に関わる項目について検討することが重要だと捉えています。

2) 考え方

本給、賞与、手当といった賃金に関わる項目については、同業他社での制度内容やその水準を検証することや、導入する事での効果性なども含めて検討をおこなっていきます。

3) 方向性

①本給

本給については、特にやりがい働きがいに直結する項目だと捉え、初任給の水準も含めて、底上げを目指していきます。

但し、本給水準の引き上げについては、原資のインパクトが大きいため、業績の推移を考慮しながら検討していく事が必要となります。

<参考：25年度対応>

ベースアップ	月給制：10,000円、時給制：60円、年俸制：120,000円
初任給引上げ	大卒：221,000円→231,000円

②賞与

賞与については、一定の業績を達成した場合に、より分かりやすい形で、メンバーに還元できるよう、業績加算賞与の仕組みの検討をおこないます。

但し、業績がある程度、安定している状態での運用がより望ましいため、仕組みと合わせて、導入のタイミングについても検討をおこないます。

<現在の賞与制度>

半期交渉	設定した業績評価指標に基づき、賞与交渉
業績評価指標	25年度は、アクションプランの進捗と、営業利益目標

③手当

手当関連では、特に住宅手当についてメンバーからのニーズは高いものの、支給対象者の線引きが難しいこと、一定の原資が掛かることなどから、慎重に検討をおこないます。

また、要件を満たした新卒が利用できる社宅補助の仕組みについては、入社時からの入居期間などについても、条件の緩和ができるよう検討をおこないます。

<現在の住宅手当（中途入社者対象）>

対象	・ステージCで新規で中途採用された者 ・自宅から勤務地への通勤が不可能な者
期間	・入社後、最大2年間（※期間中にBに昇格の場合は支給をストップ）
水準	・毎月、20,000円

<現在の社宅補助（新卒入社者対象）>

対象	・独身者であり、自宅から勤務地への通勤が不可能である者
期間	・大学院卒、大学卒は4年、高専卒、高校卒は6年
自己負担金	・入社から2年間：35,000円、3年目から4年目：40,000円、5年目から6年目50,000円

2. 社員人事制度の改定について

1) 考え方

社員の人事制度改定については、IMP Dの事業特性を踏まえ、より各人のもつ専門性が評価され処遇に反映される制度の在り方に向けて、昨年度より継続して協議をおこなってきました。

昨年度の協議では、専門性がより評価される評価制度や、それぞれの教育体系を明確に設計していく事などを目的に、複線型人事制度の設計なども含めて検討してきました。

今年度は、引き続き具体的な中身についても協議をおこなっていますが、現時点において、具体的な方向性について、共有できるところまでは至っていない状況です。

今回のVOICEにおいて、考え方の共有やあらためて意見交換をした上で、引き続き協議をすすめていきます。

<課題感を踏まえ組合が考える方向性>

- ・ IMP Dの働き方の特性を踏まえ、専門性がより評価され処遇に反映される制度を設計すべき
- ・ 人財育成（マネジメント教育・若手教育・専門人財育成教育・経営人財育成教育など）の強化に向けた教育体系があるべき など

3. 災害補償規程の見直しの検討

1) 背景

災害補償規程では、IMP Dの従業員が業務中もしくは通勤途上において、怪我を負った場合に、怪我や後遺症の度合いに基づいた補償額などが労働協約に明記されています。

災害補償規程に基づく給付の水準は、現在、グループ各社により水準が異なっているなど、IMP Dの水準について考え方の整理をおこなう必要が出てきました。

2) 考え方

災害補償規程に基づく補償は、メンバーがより安心して業務に取り組む上でのセーフティネットの位置づけだと捉えています。

現在の補償内容では、受け入れ出向者が比較的多い(株)三越伊勢丹の水準と比較しても、相対的に下回っていると捉えており、同じIMP Dで働いている場合でも、出身会社により、補償内容が異なる状況の改善を目指します。

3) 方向性

見直しの方向性としては、グループ各社のみならず、同業他社における水準の内容も研究しながら、水準の引き上げを前提に検討をおこないます。

<現行制度の水準一例>

・業務上災害補償一時金

(1) 扶養家族がいる場合

障害等級	金額	障害等級	金額
第1級	1,000万円	第8級	250万円
第2級	1,000万円	第9級	200万円
第3級	1,000万円	第10級	160万円
第4級	840万円	第11級	130万円
第5級	720万円	第12級	100万円
第6級	620万円	第13級	80万円
第7級	520万円	第14級	60万円

(2) 扶養家族がない場合

障害等級	金額	障害等級	金額
第1級	840万円	第8級	200万円
第2級	840万円	第9級	160万円
第3級	840万円	第10級	130万円
第4級	720万円	第11級	100万円
第5級	620万円	第12級	80万円
第6級	520万円	第13級	60万円
第7級	420万円	第14級	40万円

・通勤途上災害補償一時金

(1) 扶養家族がいる場合

障害等級	金額	障害等級	金額
第1級	700万円	第8級	180万円
第2級	700万円	第9級	140万円
第3級	700万円	第10級	110万円
第4級	590万円	第11級	90万円
第5級	510万円	第12級	70万円
第6級	440万円	第13級	55万円
第7級	370万円	第14級	40万円

(2) 扶養家族がない場合

障害等級	金額	障害等級	金額
第1級	590万円	第8級	140万円
第2級	590万円	第9級	110万円
第3級	590万円	第10級	90万円
第4級	510万円	第11級	70万円
第5級	440万円	第12級	55万円
第6級	370万円	第13級	40万円
第7級	300万円	第14級	30万円

4. 年間休日数拡大の検討

1) 背景

年間休日数については、就職活動をする場合に重要視する条件の一つとなっていることから、今後も、人財の確保が重要となる IMPD として、その設定日数の在り方について検討をおこなう必要が出てきました。

2) 考え方

IMPDの年間休日数については、制度上、現在 117 日（社員など月給制フルタイム勤務の雇用形態が対象）と設定しています。

年間休日数の設定数については、新卒が志望する企業を選ぶ際、優先順位が高い条件ともされており、年間 120 日（カレンダー上の年間土日祝日の合計日数）以上の設定が基準とされています。

また、年間休日数を拡大した場合は、IMPDの既存メンバーの皆さんに対しても、ワークライフバランスの促進にも繋がる施策であると捉えています。

従って、2026 年度からの運用開始を目標に、年間休日数拡大の検討をおこないます。

2) 方向性

具体的には、現行より 3 日増となる年間休日数 120 日とすることを想定しています。

但し、年間休日数を増やした場合は、働き方への影響として、年次有給休暇取得率や、時間外への影響などを検証しながらすすめていく必要があると捉えています。

従って、年間休日数拡大の検討については、働く環境整備とも連動しながら取り組んでいきます。

<参考：現在の年間休日数と拡大のイメージ>

各休	109 日
連各	8 日
合計	117 日



各休	内訳未定
連各	内訳未定
合計	120 日（想定）

5. ステージB-HAPの受験要件の一部見直しの検討

1) 背景

ステージB-HAPは、一定の受験要件を満たしたステージCが、ステージBにチャレンジできる昇格審査となります。

IMPEDにおいては、人財の活躍がより重要となってくる中で、昇格がメンバーに与えるやりがい働きの観点から、現状の受験要件について、あらためて精査をおこなってきました。

その上で、現状の受験状況を踏まえ、運用方法や一部の要件について、考え方の整理をする必要が出てきました。

2) 考え方

現在の受験要件の一つとしては、ステージB-HAP1回受験後、その結果は2年間有効とし、2年連続の受験はできない設定となっています。

この考え方としては、昇格認定がされなかった場合、フィードバックされた内容を踏まえ、日々の業務の中で自己啓発や改善をおこなうには、一定の期間が必要とされていることが挙げられますが、結果によっては、2年連続でのチャレンジを認めても良いのではないかとの意見もあることから、考え方の整理をおこないます。

3) 方向性

方向性としては、本人の選択により、1回のみ連続受験を可とする内容について検討していきます。

このような設定をおこなうことで、自己啓発に向けた取り組みの計画と、受験選択のタイミングを、これまで以上に考えるきっかけとなると捉えています。

(その他、考課測定実施のタイミングや、1度受験したHAPの結果が2年間有効であることなどについても、考え方の整理をおこなっていきます。)

<参考：現在の受験資格>

【受験資格】

- ・ ステージC昇格後、原則1年以上経過した方。
- ・ 中途入社者及びグループ会社からの転籍者は、ステージCとして、エントリー時点で3月31日以前に入社した方、および本給評価がB以上の方。
- ・ エントリーシートによる本人の申請があった者のうち、所属長による昇格考課がAであり、会社が認めた方。
- ・ ステージB「考課測定」を通過された方。

【考課測定】

- ・ 「考課測定」は、ステージBとして最低限必要な基本的な業務知識（主に会社の理念や方針、年度計画、労務管理、計数、コンプライアンス、等）の理解度・習得度を測ります。

【判定とフィードバック】

- ・ B-HAPの結果を総合的に判定し、HAP通過者に対し役員面接を行います。
- ・ 昇格は役員面接により最終的な認定をします。
- ・ 結果は「フィードバックシート」を用いて所属長経由で本人にフィードバックされます。

【受験回数】

- ・ B-HAP1回受験後、その結果は2年間有効とします。(2年連続の受験はできません。)

6. 技能社員の定年延長を踏まえた再雇用制度の上限年齢見直しの検討

1) 背景

I MPDを退職した技能社員が復職を希望した場合は、一定の要件を満たすことを条件に、再雇用を申請できる制度（カムバック再雇用制度、ライフイベント再雇用制度）を利用できます。

今年度より、技能社員の定年延長（60歳→65歳）をおこなったことにより、再雇用制度申請時の上限年齢について、考え方の整理をおこなう必要が出てきました。

2) 考え方

現在の再雇用制度申請時の上限年齢は58歳としていますが、この根拠については、定年年齢を60歳であることを前提としていることから、上限年齢引き上げを前提に検討をおこないます。

3) 方向性

見直しの方向性としては、定年年齢引き上げ分と同じ、58歳から5歳引き上げた63歳とすることを想定していますが、引き上げた場合の影響などを踏まえながら、引き続き協議をおこなっていきます。

<参考：現行の技能社員の再雇用制度の申請要件>

カムバック再雇用制度	
対象・資格	技能社員で、退職時に制度登録した方
離職期間	12年
再雇用上限年齢	58歳
退職事由	退職事由は不問（円満退社が前提）
再雇用時の等級	再雇用までの期間に関わらず、格付等級は会社の提示
勤続年数	通算しない
再雇用時の賃金	再雇用時の等級をもとに会社が提示
採用時期	原則4月・10月
再雇用に際しての採用審査	中途採用者同様
再雇用の可否	会社が再雇用にあたり選考を実施し、合否の判定をおこなう

ライフイベント再雇用制度	
対象・資格	技能社員で、退職時に制度登録した方
離職期間	12年
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
再雇用時の等級	3年以内の再雇用に限り、退職時の等級・処遇での再入社
勤続年数	通算しない
再雇用時の賃金	再雇用時の等級をもとに会社が提示
採用時期	原則4月・10月
再雇用に際しての採用審査	面談での確認のみ（筆記試験は免除）
再雇用の可否	離職期間など一定の条件を満たした場合、原則、希望者全員再雇用（※条件提示は会社がおこなう）

7. IMPDの働く環境の整備

1) 背景

IMPDでは、人材不足や、再開発など建設需要が伸びているなどの業界特性もあり、慢性的に長時間労働が発生しています。

2024年度は、大型プロジェクトに対応するための時間外勤務が発生したことや、年次有給休暇の取得率も前年比較で低下するなど、年間総実労働時間において、平均2,000時間を上回る結果となりました。

こういった状況を踏まえ、IMPDでのワークライフバランスの必要性から取り組みをおこなっていきます。

2) 今後の取り組み

組合としては、メンバーの皆さんに働き方アンケートを実施し実態把握をおこなうなど、具体的な取り組みに向け準備をおこなってきました。

2025年度では、これらも参考にしながら、テーマ別VOICEなどの現場活動、労使間での改善に向けた協議をおこなっていきます。

<2024年度の働き方の状況> (2023年度との比較)

・年次有給休暇の平均取得日数

2023年度	2024年度	前年度比
14.5日	13.8日	-0.7日

・時間外勤務の状況 (1ヶ月あたりの1人平均)

2023年度	2024年度	前年度比
18時間2分	19時間40分	+1時間38分

・総実労働時間の状況

2023年度	2024年度	前年度比
1988時間	2013時間	+25時間

2) 2025 年度の取り組み

2024 年度のアンケート結果では、時間外勤務が発生する要因として、様々な意見を頂き、2月～3月にかけておこなった春の交渉メンバーズVOICEにおいても共有してきました。

2025 年度については、アンケート結果を基にまとめた下記の内容を中心に、労使で協議していく項目と、メンバーの皆さんと考えていきたい項目に分け、その上で取り組みをおこなっていきますので、現在の状況も踏まえ、あらためて意見交換をしていきたいと考えています。

<アンケートでの主な意見（項目ごとに集約）>

○要員体制に関する主な意見

- ・要員計画に基づき、魅力ある人財を採用していくべき。
- ・物件の規模に対して、出来る要員が組めていない。
- ・自分の案件でいっぱいとなり、部下のサポートができていない。

○業務フローに関する主な意見

- ・計画のマネジメントができていない。
- ・慣習で行うのではなく、会議や書類等の省いていいものを意見し合うべき。
- ・現場のニーズに合ったソフトやシステムを導入していくべき。

○環境に関する主な意見

- ・事務所の執務スペースが狭い。
- ・打合せ場所、会議室が少ない。（※MI 西新宿の本社については、5月に対応）

○考え方や働き方を変える意識の主な意見

- ・IMP Dの科学を今一度見返し、チームで取り組みを進めるべき。
- ・ノー残業デーの今一度の徹底をおこなうべき。

○教育体制に関する主な意見

- ・上司のマネジメント力を上げ、チームは分担や連携などが取れる体制が必要。
- ・若手の育成、ステージB以上はマネジメントの為の教育を実施するべき。

①労使で協議していくべき項目

- ・要員体制は、次年度以降の新卒入社やキャリア採用はどのような計画や考えのもとにおこなっているかの要員計画を確認していきます。
- ・教育体制は、若手の育成からステージC教育、ステージB以上では部下の育成、マネジメントなどのこれからの会社教育を確認していきます。
- ・業務の効率化の観点では、IMP Dの科学の推進や活用の進捗確認をしていきます。
- ・働く環境では執務スペースや会議室の充実などが上げられます。
- ・DXについてもみなさんの意見を聞き、会社と情報共有をして進めていきます。
- ・上記の内容以外にもみなさんの声を聞きながら、業務を効率よく進めていくにはどのような施策が必要かを、労使で確認していきます。

②メンバーの皆さんと話し合い考えていきたい項目

- ・個々の効率アップの意識と部内での業務の進め方や業務フロー(会議・案件)は日々ブラッシュアップしていかなくてはならないと考えます。働きやすい環境にしていくためにみなさんと話し合っていきたいと思えます。
- ・コミュニケーションの取り方や部内での共有、連携等を強化して一人で案件を進めるのではなくチームとして進める打ち手を皆で考えていきましょう。
- ・IMP Dの科学について、好事例などの共有から、更なる取り組みの推進に向けて、意見交換をしていきたいと考えています。