

新潟三越伊勢丹支部

2025年度 春の交渉 議案書 (案)

新潟三越伊勢丹支部大会

日程：2025年3月14日（金）19:30～

会場：新潟伊勢丹7階 従業員食堂

動画配信・前年データなどはこちらから（三越伊勢丹グループ労働組合HP） ⇒
<https://members.imgu.or.jp/ea017/libraries/%e8%ad%b0%e6%a1%88%e6%9b%b8%e3%83%bb%e5%8b%95%e7%94%bb/1>
ログインID = 17から始まる個人コード10桁、パスワードは生年月日（西暦）8桁



社外秘

この議案書は大切な企業情報です。
一人ひとりが責任を持って管理しましょう。



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合
新潟三越伊勢丹支部

2024年度労使通年協議事項について 通年協議の進め方

2024.2.17～ メンバースVOICE
新潟三越伊勢丹

2024年3月
春の交渉議案書
次年度の協議事項の報告

2024年10月
限定メンバースVOICE
通年協議事項の進捗報告

2025年2月
メンバースVOICE
通年協議事項の最終報告
賃金要求内容の報告

2025年3月
支部大会
審議決定

7月
グループ部会
中間共有

9月9日
経営懇話会
中間共有

12月
グループ部会
概要FIX

12月
経営懇話会
概要FIX

1月
経営懇話会
仮合意

2月
本部・HDS
承認

3月
労使協議会
労使妥結

今回メンバースVOICEでは、
新潟労使の通年協議と賃金要求について報告をさせていただき、
支部大会での審議決定に向けた意見聴取を致します。

視聴後アンケートにご協力ください ⇒
<https://forms.office.com/r/gCT45dCE1Y>



春の交渉におけるスケジュールについて
支部執行委員会：1月29日（水）
本部執行委員会：2月5日（水）
メンバースVOICE：2月17日（月）～ 動画配信
支部大会：3月14日（金）
労使協議会：3月17日（月）

<1> 2025年度春の交渉を取り巻く環境

① 社会・経済環境

2025年度の賃金を要求していく前提となる環境認識について、以下4つの項目に沿って記載します。

①社会・経済環境 ②百貨店業界の状況 ③三越伊勢丹グループの動向 ④新潟県内の経済動向と新潟三越伊勢丹の企業環境

1. 経済環境

【世界の動向】 世界の実質GDP成長率は2023年の3.3%に対して2024年は予測値で3.1%、2025年は予測値で3.0%となり鈍化傾向となっています。急激な物価上昇は徐々に収まり、ヨーロッパ中心に金融緩和政策が進む一方、アメリカのトランプ大統領の就任により世界経済の先行きは不透明感が増しています。アメリカと対立する中国や、中国と関連する新興国の経済成長率の低下が懸念されています。

【日本の動向】 日本の景況感は、33年ぶりとなる高水準の賃上げや、大企業中心に好調な企業収益、減税等各種政策により緩やかに回復傾向にあると見られています。ただし、円安等を背景とした大幅な物価上昇や世界経済の動向の不透明感から、2025年の経済成長率は名目成長率2.7%程度、実質成長率1.2%程度となる見込みです。

日本の経済成長率の推移（前年度比）

	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
名目GDP	0.0%	-3.2%	2.9%	2.3%	4.9%	2.9%
実質GDP	-0.8%	-3.9%	3.0%	1.4%	0.7%	0.4%

世界の動向は「丸紅経済研究所 2024.12.19 2025年の世界情勢見通し」より引用
日本の動向は「内閣府HP『令和7年度（2025年度）政府経済見通しの概要』より引用

2019～23年度の数字は実績、内閣府HP、「2023年度（令和5年度）国民経済計算年次推計（フロー編）ポイント」より引用
https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/2023/sankou/pdf/point_flow20241223.pdf

2024年度は見通し、「内閣府HP『令和7年度（2025年度）政府経済見通しの概要』より引用
経済成長率：GDP（名目・実質）の前年度に対する伸び率を表している
<https://www5.cao.go.jp/keizai1/mitoshi/2024/r070124mitoshi-gaiyo.pdf>

2. 物価・賃金の推移

【物価：全国・総合】 2024年消費者物価指数は2020年を100として108.5。前年に対して2.7%の上昇となります。

【物価推移の要因】 輸入品の物価上昇が起点となっていた価格転嫁の影響は徐々に減衰しており、賃金と物価が連動して上昇する好循環が強まっているとみられます。

【実質賃金】 企業の業績好調により賞与額が増え、2024年6月に27ヵ月ぶりに前年同月比プラスに転じました。しかし、基本給の伸びは鈍く前年比プラスは6・7・11・12月のみです。

消費者物価指数（2020年：100として算出） <https://www.stat.go.jp/data/cpi/1.html>

	20年1～12月	21年1～12月	22年1～12月	23年1～12月	24年1～12月
総合	100	99.8	102.3	105.6	108.5
生鮮・エネ除く	100	99.5	100.5	104.5	107.0

3. 雇用の状況

【有効求人倍率】 2024年平均有効求人倍率は全国平均で1.25倍で、前年の数値を下回る推移ですが、コロナ禍で落ち込んだ水準よりは高い倍率で推移しています。

【完全失業率】 2024年全国平均で2.5%。前年より0.1ポイント低下しました。

有効求人倍率（新規学卒者を除きパートタイムを含む）・完全失業率

	20年1～12月	21年1～12月	22年1～12月	23年1～12月	24年1～12月
有効求人倍率	1.18	1.13	1.28	1.31	1.25
完全失業率	2.8	2.8	2.6	2.6	2.5

有効求人倍率：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_49776.html

完全失業率：<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/index.html>

<1> 2025年度春の交渉を取り巻く環境

②百貨店業界の状況

1.全国百貨店 年間売上高 (単位：億円 期間：暦年)

【売上高】 2025年1月、日本百貨店協会が発表した「全国百貨店 売上高速報 2024年1月～2024年12月」によると、全国の百貨店の売上総額は5兆7722億円。前年比106.8%増と既存店ベースでは4年連続プラスでした。

【顧客別】 円安の影響もありインバウンド（訪日客）の増加も寄与して、免税売上高は2024年1月～12月では売上高6,487億円、前年比185%と増加しており、2年連続で過去最高となりました。

【商品別】 免税品ではブティックブランドや宝飾品の売上が大きく伸びる結果となりました。全体売上高を見ると、日本人富裕層による需要も堅調で、衣料品は5年ぶりに食料品の売上高を上回りました。

【地区別】 東京や名古屋、大阪などの主要10都市の売上高合計が前年比109.1%と伸長した一方、10都市以外の地域の売上高合計は99.5%と前年を割り込む結果となりました。地方でもインバウンドの恩恵を受けているものの、規模が小さく、全体のトレンドを覆すには至っていません。

地方の百貨店では九州の山形屋が5月28日に「事業再生ADR」の手続きを成立させるなど、一定の規模があっても、従来型の百貨店運営モデルの継続が困難になるケースが見られました。

最近の百貨店売上高の推移

	19年1～12月	20年1～12月	21年1～12月	22年1～12月	23年1～12月	24年1～12月
売上高	57,547	42,204	44,183	49,812	54,211	57,722
前年比	97.8%	73.3%	104.7%	113.1%	109.2%	106.8%

日本百貨店協会HP：「全国百貨店 売上高速報 2024年1月～2024年12月」より
 (前年比は店舗数調整後の数値)
https://www.depart.or.jp/store_sale/

2.主要グループ動向 (2024年実施・発表)

企業	概要
高島屋 決算： 24年3～11月	売上：連結総額売上高7,543億円（前比110%）。外商/高額品が堅調に推移。
	利益：営業利益415億円（前年差+83億円）。販売管理費の増加を最小限に抑制。
	取組：2024年6月、ベトナム・ハイフォン特別市での大規模都市開発事業への参画を発表。
Jフロント リテイリング 決算： 24年3～11月	売上：連結総額売上高9,141億（前比111%）。国内売上・免税売上が牽引。
	利益：営業利益511億（前年差+204億円）と高伸。建装が大幅増益。
	取組：松坂屋名古屋店にて2024年11月から順次、大規模リニューアルを実施。
H2O リテイリング 決算： 24年4月～9月	売上：連結総額売上高5,585億円（前比110%）。都心店牽引+インバウンド急伸。
	利益：営業利益150億円（前年差+51億円）。通期予想を310億円に上方修正。
	取組：2024年5月、(株)関西フードマーケットの完全子会社化を実施。

3. 2025年～2026年に閉店する主な百貨店・商業施設

所在地	店名	閉店予定日
長野県松本市	松本パルコ (PARCO)	2025年2月末
東京都新宿区	新宿アルタ	2025年2月28日 (金)
長野県松本市	井上百貨店	2025年3月31日
大阪府堺市	高島屋堺店	2026年1月7日
愛知県名古屋市	名鉄百貨店本店 ※報道情報	2026年春

<1> 2025年度春の交渉を取り巻く環境

③ 三越伊勢丹グループの動向

1. 2025年3月期 第3四半期 三越伊勢丹グループ業績

【決算数値】 2025年3月期は第3四半期までの累計で売上高9,786億円・営業利益599億円となり、引き続き統合後最高益を大幅に更新しています。
 【総額売上高】 戦略の推進により国内顧客、インバウンド顧客とも堅調に推移し、引き続き増収。
 【販売管理費】 機動的なコントロールをグループで実施し、抑制することで引き続き前年を下回る。
 【都心店舗】 伊勢丹新宿本店は3,000億円超売上。銀座店とともに引き続き前年比2桁以上伸長。
 【地域店舗】 岩田屋三越は1,000億円超売上。札幌、名古屋の大規模店も引き続き増収。
 【通期見通し】 2024年11月時点での計画通り、総額売上高1兆32百億円、営業利益720億円。

2025年3月期 第3四半期（2024年4月～12月）決算説明資料より 単位：億円

	実績	前年差	前年比		実績	前年差	前年比
総額売上高	9,786	683	107	販管費	1,950	-25	98
売上総利益	2,549	164	106	営業利益	599	189	146
首都圏店舗	実績	前年差	前年比	地域事業会社	実績	前年差	前年比
伊勢丹新宿本店	3149	387	114	札幌丸井三越	463	12	102
三越日本橋本店	1226	74	106	函館丸井今井	44	-2	95
三越銀座店	927	158	120	仙台三越	197	-9	95
伊勢丹立川店	239	-3	98	名古屋三越	475	14	103
伊勢丹浦和店	274	-19	93	静岡伊勢丹	113	-3	97
				新潟三越伊勢丹	257	-15	94
				広島三越	71	-13	84
				高松三越	171	3	102
				松山三越	35	-3	91
				岩田屋三越	1009	84	109

2. 2024年 三越伊勢丹グループの動き

月	内容
4月	「三越伊勢丹グループ行動規範」を制定
5月	タイ・バンコクにて「One Bangkok」のオフィス事業および小売事業に共同参画することを決定
8月	2025年3月期の年間配当予想を48円と発表。前期実績から14円の増配
9月	Isetan (Singapore) Limited完全子会社化の手続き完了
11月	中期経営計画（2025～2030年）を発表

<1> 2025年度春の交渉を取り巻く環境

③ 三越伊勢丹グループの動向

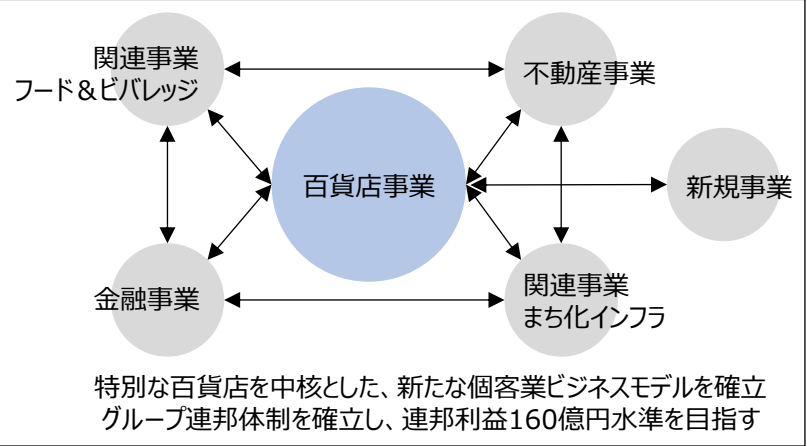
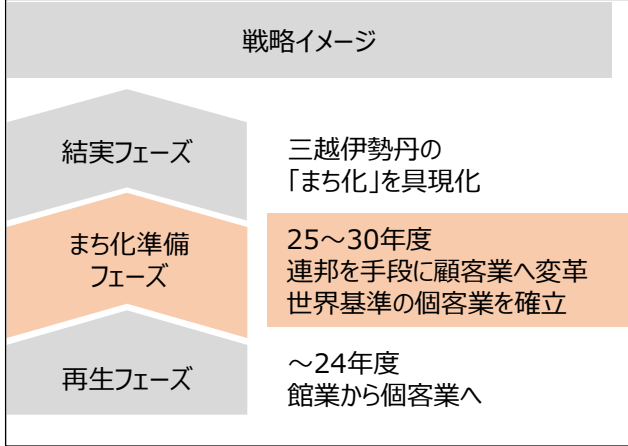
3. 2025年以降の三越伊勢丹グループの方向性

次期中期経営計画(25~30年度) について

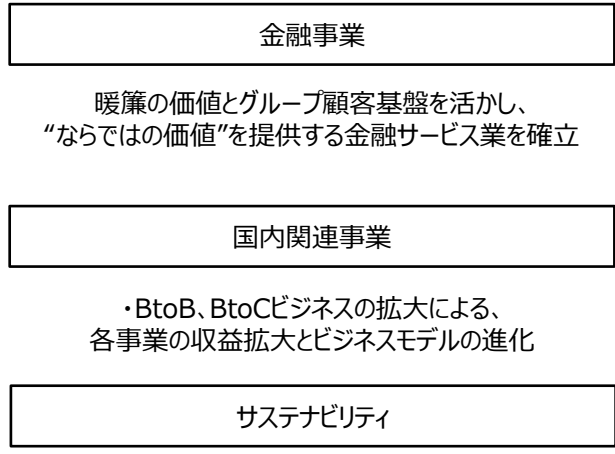
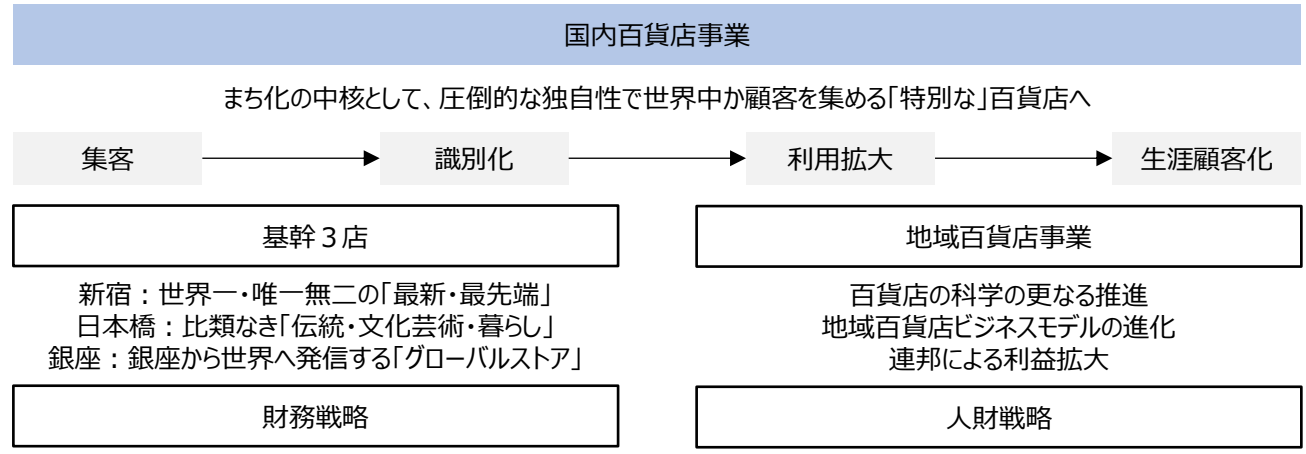
三越伊勢丹HDS「2025年3月期(24年度)第2四半期 決算説明会」資料より
<https://pdf.irpocket.com/C3099/Bv1s/TgHC/uQNN.pdf>

現中期経営計画の進捗と新中期経営計画の目標

単位：億円	24年度 見込み	27年度 目標	30年度 目標
営業利益	720	850	1,000~ 1,100
識別顧客 売上高	6,150	6,870	7,140~ 7,310



主な事業戦略



<1> 2025年度春の交渉を取り巻く環境

④新潟県内の経済動向と新潟三越伊勢丹について

1.新潟県内の経済動向

【災害】 2024年1月1日の能登半島地震において、液状化による住宅損壊件数は新潟県で2万4064棟となり、一部地域では完全な復旧に至っていません。

【商業】 2024年5月にグランドオープンした新潟駅の商業施設については、日常使い・お土産用途のの食料品を中心に衣料品・雑貨まで幅広く品揃えされており、新潟駅を利用する消費者の利便性が高まっています。

【観光】 2024年8月、佐渡島の金山が世界遺産に登録され、登録1年後の経済効果は当初想定を上回る585億円と試算されています。

【物価】 2024年の新潟市消費物価指数（総合）は20年を100として107.4。前年に対して2.5%の上昇となります。内訳を見ると「食料」が同指数117.3（前年比3.5%増）、エネルギーが同指数118.3（前年比3.9%増）となっています。生活に必要な分類で物価上昇率が大きくなっています。

【求人】 2024年の有効求人倍率は1.46となり、2年連続で低下傾向となっています。

新潟市消費者物価指数（2020年:100として算出）

	20年1～12月	21年1～12月	22年1～12月	23年1～12月	24年1～12月
総合	100	99.1	101.9	104.7	107.4
生鮮・エネ除く	100	98.8	100.0	103.5	105.8

※消費者物価指数…e-Stat政府統計の総合窓口（2020年基準消費者物価指数・都市別）
https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00200573&bunya_l=07&tstat=000001150147&cycle=0&tclass1=000001150151&tclass2=000001150161&tclass3val=0

新潟県有効求人倍率（新規学卒を除きパートタイムを含む）の推移

	20年1～12月	21年1～12月	22年1～12月	23年1～12月	24年1～12月
有効求人倍率	1.28	1.34	1.57	1.55	1.46

※有効求人倍率…新潟労働局 職業安定部
https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-hellowork/kakushu_jouhou/chingin_toukei/koyou.html

2.新潟三越伊勢丹の企業環境と取組動向

2025年3月期第3四半期決算では売上高257億円、営業利益428百万円で推移しています。売上・利益ともに前年を割っており、2024年11月時点では2024年度通期の営業利益見込みは8.69億円に修正されています。

【営業面について】 売上高については第3四半期終了時点で前年差△1,574百万円と厳しい推移となっています。食料品・エネルギー価格などを中心に物価上昇が著しく、消費意欲が低下していること、新潟駅の商業施設への顧客流出、ブティックブランド撤退の影響などが考えられます。対策として高感度上質戦略に基づき、7階に新たなカスタマーズサロンを設置して、イベント・プロモーションの活性化を実施したり、サロンの席数を拡大するため別室を増設するなどの取組を進めているが、トレンドを大きく覆すには至っていません。

【経費・利益面について】 営業利益は第3四半期終了時点で、前年差220百万で推移しています。売上苦戦への対応策として販売費及び一般管理費を見直していますが、前年・予算を上回る利益を残すには至っていません。収支構造改革として「中元・歳暮の送料有料化」、働き方の見直しによる「時間外の削減」、首都圏店舗の商品をお客さまに紹介して「その他の営業収入」を上げる取り組みが進められています。首都圏店舗の商品紹介は得意先顧客だけでなく、一般のゴールドステージ以上の顧客にも対象を拡大しており、今後収支改善への貢献が期待されていますが、現時点では全体への影響は限定的です。

【2024年度通期業績見通しと今後の方向性について】 2024年度業績については、第3四半期終了時点で売上・利益目標の想定ペースを下回っています。一方で25年度に向けては佐渡市を起点としたインバウンドの増加や、減税による消費向上などへの期待感もあります。企業として「百貨店にしかできない独自性あるヒト、モノ、コトをさらに磨き上げ」、集客から識別化につなげ、高感度上質戦略に基づいた提案を重視することが発信されています。

新潟三越伊勢丹 2024年3月期 第3四半期業績（2023年4月～12月）単位：百万円

	実績	前年差	予算差		実績	前年差	予算差
売上高	25,767	△1574	△2,412	販管費	5,637	△63	△242
売上総利益	5,796	△347	△538	営業利益	428	△220	△385
その他営業収入	336	62	△91				

<2> 2025年度 賃金要求の考え方

(1) 賃金要求の方針

賃金要求の具体的方針については、三越伊勢丹グループ労働組合IMGUの「年度春の交渉IMGU本部基本方針」に基づき要求を組み立てます。

(2) 各雇用形態における賃金要求

今回の賃金要求では、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価や業績に応じた賃金反映等）や賃金面でのセーフティネットに関わる最低賃金要求についても従来どおり雇用形態ごとに行います。

① ベースアップ

- ・社員・メイト社員については、グループ共通ベースアップ算出式に基づき要求を行っています。
しかしながら、今回は現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の物価上昇」に該当すると捉え、要求を組み立てます。
- ・また、ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ）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、2025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・本給表・昇給表の要求、及び昇格者数の確認等を行います。

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・採用賃金の要求を行います。

④ 最低賃金

- ・最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2025年度春の交渉 IMGU本部最低賃金要求基準」に基づき、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

⑤ 労使通年協議への対応

- ・2024年度の通年協議で審議決定する項目のうち、賃金に関わる内容については2025年度の要求に反映をおこないます。

<3> 2025年度 社員月例賃金要求

審議決定事項

項目	内容	項目	内容
①ベースアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・社員については、一律5,000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、給与計算期間等を踏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～ 	④初任給	<ul style="list-style-type: none"> ・215,000円を要求します。
②本給評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージC-tは、本給評価は絶対評価とすることを要求します。 ・ステージCは、SS・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Bは、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。 	⑤本給表 および昇給表	<ul style="list-style-type: none"> ・本給表および昇給表を要求します。
③運用に関する要求	<ul style="list-style-type: none"> ・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をおこないます。 社員ステージCの評価別の人数分布状況 社員ステージCの職務別ランク別の人数分布状況 社員ステージBの評価別の人数分布状況 社員ステージBのグレード別・役割別・ランク別の人数分布、役割給の運用実態 社員ステージBにおいて役割が大きく変更する異動の有無 	⑥最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・月例賃金が181,000円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する最低賃金は、新潟三越伊勢丹で働く月給制の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準です。 対象となる「社員・メイト社員・月給制エルダースタッフ」の中で、最下限となるメイト社員の採用賃金（181,000円）を基準とします。 ※今回要求する最低賃金は、2025年4月1日～2026年3月31日の在籍者を対象とします。なお、障がい者雇用については別途対応します。
	<ul style="list-style-type: none"> ・昇格者数の確認内容： 社員ステージC⇒社員ステージB：2名 社員ステージB⇒社員ステージA：0名 	⑦扶養者 年齢別 最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・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。

参照P10

参照P12-14

参照P11

<3> 2025年度 社員月例賃金要求

①ベースアップの要求について

社員については、一律5,000円のベースアップを要求します。

2025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。

2025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「想定外の大規模な物価上昇」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、「5,000円のベースアップ」を要求するものとします。

※参考資料 グループ共通ベースアップ算出式

- 対象雇用形態：社員、メイト社員
- 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。

$$\left(\left[\text{「1月～10月までの物価上昇率合計」} + \text{「みなし物価上昇率} \times (\text{11月、12月分}) \times 2 \text{か月} \right] \right) \div 12$$

- ※「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
- ・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想定外の大規模な物価上昇
 - 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

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

<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
2.2	2.8	2.7	2.5	2.8	2.8	2.8	3.0	2.5	2.3	2.6	2.6	2.6

<3> 2025年度 社員月例賃金要求

参考：平均賃金引き上げ率について、⑦扶養者年齢別最低賃金について

社員ステージB・ステージC 平均賃金引き上げ率について

賃金引き上げ率は「3.21%」となります

・定期昇給分

現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「ステージC-tで入社し、ステージBで60歳定年を迎えるモデル」にて算定すると、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、「1.57%（平均賃金引き上げ額5,579円）」と試算されます。

・ベースアップ分

グループ共通ベースアップとして要求する一律5,000円に伴う賃金引き上げ率は「1.64%」と試算されます。

・合計賃金引き上げ率

上記の定期昇給分、ベースアップ分を合計すると賃金引き上げ率は「3.21%」となります。

◆算出方法

①本給引き上げ額：モデル上の本給最高額- 勤続初年度の本給

②平均賃金引き上げ額：（①本給引き上げ額）÷ モデル上の本給最高額の勤続年数

③平均賃金引き上げ率：（②平均賃金引き上げ額）÷ 平均本給（※）

※平均本給は、毎年度の春の交渉時に確認している3月末時点の要員予測をベースに算出された数値を使用。

扶養者年齢別・最低賃金について
（詳細は「2025年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準」参照）

本部の要求基準に基づきB基準で要求します

「扶養者別最低賃金要求」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。この要求は、三越伊勢丹グループ労働組合が定めた基準に基づき行います。

- ・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。
- ・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。

<参考 要求基準額に基づく扶養者・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	167,500	177,500	187,500	197,500
28	176,600	186,600	196,600	206,600
29	185,600	195,600	205,600	215,600
30	194,600	204,600	214,600	224,600
31	203,600	213,600	223,600	233,600
32	212,600	222,600	232,600	242,600
33	221,600	231,600	241,600	251,600
34	230,700	240,700	250,700	260,700
35	239,700	249,700	259,700	269,700
36~	248,700	258,700	268,700	278,700

- ・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。
- ・保障額の支給については、本人の申告に基づき行われます。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。それ以降は、申告のあった月より支給されることとなります。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。

<3> 2025年度 社員月例賃金要求

⑤ 本給表および昇給表の要求について：社員ステージC・C-t 6月15日まで

社員ステージC ベース給

金額	181,000
----	---------

社員ステージC 昇給表

レンジ	役割成果給ランク	ランクアップ				
		SS評価	S評価	A評価	B評価	C評価
R0	職務別最上限ランク	0	0	0	0	-1
R1	A職・セールス：2~6	2	1	0	0	-1
	L職・専門：10~11					
	SL職：15~16					
	販売：20~21 業務：40~41					
R2	A職：7~16 セールス：7~25	4	3	2	0	0
	L職：12~25 専門：12~30					
	SL職：17~30					
	販売：22~35 業務：42~45					
R3	A職：17~32	4	3	2	1	0
	L職・セールス：26~42					
	SL職・専門：31~47					
	販売：36~52 業務：46~52					
	役割成果給範囲外	6,000円	4,000円	2,000円	0	0

※昇給表のランクアップ数に関わらず

「本給表の最上位ランク」がランクアップの上限になります。

※今回要求する昇給表は2025年6月16日の評価反映に使用します。

社員ステージC 役割成果給

ランク	店頭				スタッフ		セールス
	アシスタント職	リーダー職	サブリーダー職	販売	専門	業務	セールス
1	125,000						125,000
2	123,000						123,000
3	121,000						121,000
4	119,000						119,000
5	117,000						117,000
6	115,000						115,000
7	113,000						113,000
8	111,000						111,000
9	109,000	109,000			109,000		109,000
10	107,000	107,000			107,000		107,000
11	105,000	105,000			105,000		105,000
12	103,000	103,000			103,000		103,000
13	101,000	101,000			101,000		101,000
14	99,000	99,000	99,000		99,000		99,000
15	97,000	97,000	97,000		97,000		97,000
16	95,000	95,000	95,000		95,000		95,000
17	93,000	93,000	93,000		93,000		93,000
18	91,000	91,000	91,000		91,000		91,000
19	89,000	89,000	89,000	89,000	89,000		89,000
20	87,000	87,000	87,000	87,000	87,000		87,000
21	85,000	85,000	85,000	85,000	85,000		85,000
22	83,000	83,000	83,000	83,000	83,000		83,000
23	81,000	81,000	81,000	81,000	81,000		81,000
24	79,000	79,000	79,000	79,000	79,000		79,000
25	77,000	77,000	77,000	77,000	77,000		77,000
26	75,000	75,000	75,000	75,000	75,000		75,000
27	73,000	73,000	73,000	73,000	73,000		73,000
28	71,000	71,000	71,000	71,000	71,000		71,000
■29	69,000	69,000	69,000	69,000	69,000		69,000
▲30	67,000	67,000	67,000	67,000	67,000		67,000
●31	65,000	65,000	65,000	65,000	65,000		65,000
★32	63,000	63,000	63,000	63,000	63,000		63,000
33		61,000	61,000	61,000	61,000		61,000
34		59,000	59,000	59,000	59,000		59,000
35		57,000	57,000	57,000	57,000		57,000
36		55,000	55,000	55,000	55,000		55,000
37		53,000	53,000	53,000	53,000		53,000
38		51,000	51,000	51,000	51,000		51,000
39		49,000	49,000	49,000	49,000	49,000	49,000
40		47,000	47,000	47,000	47,000	47,000	47,000
41		45,000	45,000	45,000	45,000	45,000	45,000
42		43,000	43,000	43,000	43,000	43,000	43,000
43			41,000	41,000	41,000	41,000	41,000
44			39,000	39,000	39,000	39,000	39,000
45			37,000	37,000	37,000	37,000	37,000
46			35,000	35,000	35,000	35,000	35,000
47			33,000	33,000	33,000	33,000	33,000
48				31,000		31,000	31,000
49				29,000		29,000	29,000
50				27,000		27,000	27,000
51				25,000		25,000	25,000
52				23,000		23,000	23,000

社員ステージC-t ベース給

ランク	C-t
1	247,000
2	246,000
3	245,000
4	244,000
5	243,000
6	242,000
7	241,000
8	240,000
9	239,000
10	238,000
11	237,000
12	236,000
13	235,000
14	234,000
15	233,000
16	232,000
17	231,000
18	230,000
19	229,000
20	228,000
21	227,000
22	226,000
23	225,000
24	224,000
25	223,000
26	222,000
27	221,000
28	220,000
29	219,000
30	218,000
31	217,000
32	216,000
初任	215,000

C-tからCに格付けする場合の初任格付は以下の通りとする。

ステージC-t最終ランク

- 1~5：■
- 6~9：▲
- 10~13：●
- 14~：★

社員ステージC-t ランクアップ表

ランクアップ		
A評価	B評価	C評価
8	4	0

※C-t1年目はC評価でも+4ランク

<3> 2025年度 社員月例賃金要求

⑤ 本給表および昇給表の要求について：社員ステージC・C-t 6月16日以降

社員ステージC 資格給

金額	56,000
----	--------

社員ステージC 個人成果給

社員ステージC 役割給

役割	金額
①	15,000
②	10,000
③	5,000

社員ステージC 昇給表

レンジ	ランクアップ				
	SS評価	S評価	A評価	B評価	C評価
最上位	0	0	0	0	-2
R1	4	2	1	0	-2
R2	8	6	4	1	0
R3	8	6	4	2	0
R4	9	7	5	3	0

※昇給表のランクアップ数に関わらず

「本給表の最上位ランク」がランクアップの上限になります。

※今回要求する昇給表は2026年6月16日以降の評価反映に使用します。

C-3	
1	240,000
2	239,000
3	238,000
4	237,000
5	236,000
6	235,000
7	234,000
8	233,000
9	232,000
10	231,000
11	230,000
12	229,000
13	228,000
14	227,000
15	226,000
16	225,000
17	224,000
18	223,000
19	222,000
20	221,000
21	220,000
22	219,000
23	218,000
24	217,000
25	216,000
26	215,000
27	214,000
28	213,000
29	212,000
30	211,000
31	210,000
32	209,000
33	208,000
34	207,000
35	206,000
36	205,000
37	204,000
38	203,000
39	202,000
40	201,000
41	200,000
42	199,000
43	198,000
44	197,000
45	196,000

C-2	
31	210,000
32	209,000
33	208,000
34	207,000
35	206,000
36	205,000
37	204,000
38	203,000
39	202,000
40	201,000
41	200,000
42	199,000
43	198,000
44	197,000
45	196,000
46	195,000
47	194,000
48	193,000
49	192,000
50	191,000
51	190,000
52	189,000
53	188,000
54	187,000
55	186,000
56	185,000
57	184,000
58	183,000
59	182,000
60	181,000
61	180,000
62	179,000
63	178,000
64	177,000
65	176,000
66	175,000
67	174,000
68	173,000
69	172,000
70	171,000
71	170,000
72	169,000
73	168,000
74	167,000
75	166,000
76	165,000
77	164,000

C-1	
61	180,000
62	179,000
63	178,000
64	177,000
65	176,000
66	175,000
67	174,000
68	173,000
69	172,000
70	171,000
71	170,000
72	169,000
73	168,000
74	167,000
75	166,000
76	165,000
77	164,000
78	163,000
79	162,000
80	161,000
81	160,000
82	159,000
83	158,000
84	157,000
85	156,000
86	155,000
87	154,000
88	153,000
89	152,000
90	151,000
91	150,000
92	149,000
93	148,000
94	147,000
95	146,000
96	145,000
97	144,000
98	143,000
99	142,000
100	141,000

社員ステージC-t ベース給

ランク	C-t
1	247,000
2	246,000
3	245,000
4	244,000
5	243,000
6	242,000
7	241,000
8	240,000
9	239,000
10	238,000
11	237,000
12	236,000
13	235,000
14	234,000
15	233,000
16	232,000
17	231,000
18	230,000
19	229,000
20	228,000
21	227,000
22	226,000
23	225,000
24	224,000
25	223,000
26	222,000
27	221,000
28	220,000
29	219,000
30	218,000
31	217,000
32	216,000
初任	215,000

C-tからCに格付けする場合の
初任格付は以下の通りとする。

4月1日：仮格付（C-t5年目
ベース給-資格給-役割給②）

6月16日：評価反映・本格付
（C-tランクアップ表に基づき昇
給後、本格付）

社員ステージC-t ランクアップ表

ランクアップ		
A評価	B評価	C評価
8	4	0

※C-t1年目はC評価でも
+4ランク

<3> 2025年度 社員月例賃金要求

金額はベースアップ反映済

単位：円

⑤ 本給表および昇給表の要求について：社員ステージB

社員ステージB 資格給

金額	66,000
----	--------

社員ステージB 役割給

役割	金額
①	50,000
②	40,000
③	30,000
④	20,000
⑤	10,000
役割なし	0
新任	0

社員ステージB 昇給表

レンジ	ランクアップ			
	S評価	A評価	B評価	C評価
最上位	0	0	0	-3
R1	8	3	0	-2
R2	10	5	2	-1
R3	12	7	3	0

※ 昇給表のランクアップ数に関わらず「本給表の最上位ランク」がランクアップの上限になります。

※ 今回要求する昇給表は2025年6月16日の評価反映に使用します。

社員ステージB 個人成果給

ランク	B-2	ランク	B-1
1	374,000	51	324,000
2	373,000	52	323,000
3	372,000	53	322,000
4	371,000	54	321,000
5	370,000	55	320,000
6	369,000	56	319,000
7	368,000	57	318,000
8	367,000	58	317,000
9	366,000	59	316,000
10	365,000	60	315,000
11	364,000	61	314,000
12	363,000	62	313,000
13	362,000	63	312,000
14	361,000	64	311,000
15	360,000	65	310,000
16	359,000	66	309,000
17	358,000	67	308,000
18	357,000	68	307,000
19	356,000	69	306,000
20	355,000	70	305,000
21	354,000	71	304,000
22	353,000	72	303,000
23	352,000	73	302,000
24	351,000	74	301,000
25	350,000	75	300,000
26	349,000	76	299,000
27	348,000	77	298,000
28	347,000	78	297,000
29	346,000	79	296,000
30	345,000	80	295,000
31	344,000	81	294,000
32	343,000	82	293,000
33	342,000	83	292,000
34	341,000	84	291,000
35	340,000	85	290,000
36	339,000	86	289,000
37	338,000	87	288,000
38	337,000	88	287,000
39	336,000	89	286,000
40	335,000	90	285,000
41	334,000	91	284,000
42	333,000	92	283,000
43	332,000	93	282,000
44	331,000	94	281,000
45	330,000	95	280,000
46	329,000	96	279,000
47	328,000	97	278,000
48	327,000	98	277,000
49	326,000	99	276,000
50	325,000	100	275,000
51	324,000	101	274,000
52	323,000	102	273,000
53	322,000	103	272,000
54	321,000	104	271,000
55	320,000	105	270,000
56	319,000	106	269,000
57	318,000	107	268,000
58	317,000	108	267,000
59	316,000	109	266,000
60	315,000	110	265,000
61	314,000	111	264,000
62	313,000	112	263,000
63	312,000	113	262,000
64	311,000	114	261,000
65	310,000	115	260,000
66	309,000	116	259,000
67	308,000	117	258,000
68	307,000	118	257,000
69	306,000	119	256,000
70	305,000	120	255,000
71	304,000	121	254,000
72	303,000	122	253,000
73	302,000	123	252,000
74	301,000	124	251,000
75	300,000	125	250,000

B - 2 重複ゾーン

B - 1 重複ゾーン

<4> 2025年度 メイト社員月例賃金要求

項目	内容	項目	内容
①ベースアップ	<p>・メイト社員については、一律5,000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、給与計算期間等を踏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～</p>	⑤基本給表 および昇給表	<p>・基本給表および昇給表を要求します。</p>
②基本給評価	<p>SS・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。</p>		
③運用に関する要求	<p>・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をおこないます。 評価別の人数分布状況 職務別ランク別の人数分布状況</p> <p>・昇格者数の確認内容： メイト社員 ⇒ 社員ステージC：5名</p>	⑥最低賃金	<p>・月例賃金が181,000円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する最低賃金は、新潟三越伊勢丹で働く月給制の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準です。 対象となる「社員・メイト社員・月給制エルダースタッフ」の中で、最下限となるメイト社員の採用賃金（181,000円）を基準とします。 ※今回要求する最低賃金は、2025年4月1日～2026年3月31日の在籍者を対象とします。なお、障がい者雇用については別途対応します。</p>
④初任給	<p>・新卒者（高卒者）：181,000円 ・新卒者（短卒・専門卒以上の者）：187,000円 ・既卒者（中途採用者）：181,000円～ ・既卒者（フェロー社員からのキャリア転換者）：187,000円～を要求します。</p>	⑦扶養者 年齢別 最低賃金	<p>・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。</p>

<4> 2025年度 メイト社員月例賃金要求

① ベースアップの要求について

メイト社員については、一律5,000円のベースアップを要求します。

2025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。

2025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「想定外の大規模な物価上昇」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、「5,000円のベースアップ」を要求するものとします。

※参考資料 グループ共通ベースアップ算出式

- ・対象雇用形態：社員、メイト社員
- ・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
- ・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想定外の大規模な物価上昇
 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

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

<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
2.2	2.8	2.7	2.5	2.8	2.8	2.8	3.0	2.5	2.3	2.6	2.6	2.6

<4> 2025年度 メイト社員月例賃金要求

参考：平均賃金引き上げ率について、⑦扶養者年齢別最低賃金について

メイト社員 平均賃金引き上げ率について

賃金引き上げ率は「4.06%」となります

・定期昇給分

現行制度（基本給表・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、「1.62%（平均賃金引き上げ額3,500円）」と試算されます。

・ベースアップ分

グループ共通ベースアップとして要求する一律5,000円に伴う賃金引き上げ率は「2.44%」と試算されます。

・合計賃金引き上げ率

上記の定期昇給分、ベースアップ分を合計すると賃金引き上げ率は「4.06%」となります。

◆算出方法

①本給引き上げ額：モデル上の本給最高額- 勤続初年度の本給

②平均賃金引き上げ額：（①本給引き上げ額）÷ モデル上の本給最高額の勤続年数

③平均賃金引き上げ率：（②平均賃金引き上げ額）÷ 平均本給（※）

※平均本給は、毎年度の春の交渉時に確認している3月末時点の要員予測をベースに算出された数値を使用。

扶養者年齢別・最低賃金について
（詳細は「2025年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準」参照）

本部の要求基準に基づきB基準で要求します

「扶養者別最低賃金要求」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。この要求は、三越伊勢丹グループ労働組合が定めた基準に基づき行います。

- ・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。
- ・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。

<参考 要求基準額に基づく扶養者・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	167,500	177,500	187,500	197,500
28	176,600	186,600	196,600	206,600
29	185,600	195,600	205,600	215,600
30	194,600	204,600	214,600	224,600
31	203,600	213,600	223,600	233,600
32	212,600	222,600	232,600	242,600
33	221,600	231,600	241,600	251,600
34	230,700	240,700	250,700	260,700
35	239,700	249,700	259,700	269,700
36～	248,700	258,700	268,700	278,700

- ・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。
- ・保障額の支給については、本人の申告に基づき行われます。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。それ以降は、申告のあった月より支給されることとなります。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。

<4> 2025年度 メイト社員月例賃金要求

⑤ 基本給表および昇給表の要求について

金額はベースアップ反映済
単位：円

メイト社員基本給表

ランク	金額	ランク	金額	ランク	金額	ランク	金額
1	257,000	15	243,000	40	218,000	55	203,000
2	256,000	16	242,000	41	217,000	56	202,000
3	255,000	17	241,000	42	216,000	57	201,000
4	254,000	18	240,000	43	215,000	58	200,000
5	253,000	19	239,000	44	214,000	59	199,000
6	252,000	20	238,000	45	213,000	60	198,000
7	251,000	21	237,000	46	212,000	61	197,000
8	250,000	22	236,000	47	211,000	62	196,000
9	249,000	23	235,000	48	210,000	63	195,000
10	248,000	24	234,000	49	209,000	64	194,000
11	247,000	25	233,000	50	208,000	65	193,000
12	246,000	26	232,000	51	207,000	66	192,000
13	245,000	27	231,000	52	206,000	67	191,000
14	244,000	28	230,000	53	205,000	68	190,000
		29	229,000	54	204,000	69	189,000
		30	228,000			70	188,000
		31	227,000			71	187,000
		32	226,000			72	186,000
		33	225,000			73	185,000
		34	224,000			74	184,000
		35	223,000			75	183,000
		36	222,000			76	182,000
		37	221,000			77	181,000
		38	220,000				
		39	219,000				

メイト社員 昇給表

ランク	ランクアップ				
	SS評価	S評価	A評価	B評価	C評価
最上限ランク	0	0	0	0	-1
2~14	6	4	2	0	0
15~39	7	5	3	1	0
40~54	8	6	4	2	0
55~77	9	7	5	3	1

※ 昇給表のランクアップ数に関わらず「基本給表の最上位ランク」がランクアップの上限になります。
 ※ 今回要求する昇給表は2025年6月16日の評価反映に使用します。

メイト社員 職務給

職務	金額
リーダー職	20,000
サブリーダー職	10,000

※ 障がい者雇用については別途対応します
 ※ 基本給表上の最上位ランクの金額が、ランクアップの上限となります

<5> 2025年度 エルダースタッフ賃金要求

項目	内容	項目	内容
①ベースアップ	<p>エルダースタッフ（月給制）：一律5,000円のベースアップを要求します。 エルダースタッフ（時給制）：一律30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、給与計算期間等を踏まえ下記の通りとします。 月給制：4月16日～、時給制：4月1日～</p> <p style="text-align: right;">参照P20</p>	⑤職種給表、成果給表および昇給表	<p>・職種給表、成果給表および昇給表を要求します。</p> <p style="text-align: right;">参照P21</p>
②基本給評価	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲは、SS・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。 ・エルダースタッフ(22年度月給制エルダースタッフ制度の継続希望者)・エルダースタッフⅣ・Ⅴの本給評価は絶対評価とすることを要求します。 	⑥最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフ(時給制)の時間給が980円を下回らないことを要求します。 ※地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに、時間給の最下限水準を使用しています。 ※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)を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」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運用に関する要求	<ul style="list-style-type: none"> ・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をおこないます。 エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲの評価別の人数分布状況 エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲの職務別ランク別の人数分布状況 エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲにおいて役割が大きく変更する異動の有無 		<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフ(月給制)の月例給が187,000円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する最低賃金は、新潟三越伊勢丹で働く月給制の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準です。対象となる「社員・メイト社員・月給制エルダースタッフ」の中で、最下限となるメイト社員の採用賃金(181,000円)を基準とします。 ※今回要求する最低賃金は、2025年4月1日～2026年3月31日の在籍者を対象とします。なお、障がい者雇用については別途対応します。
④初任給	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフ(月給制)の初任給として、Ⅰ:195,000円・Ⅱ:205,000円・Ⅲ:225,000円を要求します。 ・エルダースタッフ(時給制)Ⅳ・Ⅴの初任給時給として、専門スタッフ1,040円、店頭販売1,090円、セールス1,140円を要求します。 		

<5> 2025年度 エルダースタッフ賃金要求

①ベースアップの考え方について

エルダースタッフのベースアップについては、以下通り要求します。

エルダースタッフ（月給制）：一律5,000円のベースアップを要求します。

エルダースタッフ（時給制）：一律30円のベースアップを要求します。

上記要求の根拠としては以下の通りです。

【2025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2025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5,000円以上、時給制は30円以上、年俸制は60,000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行います。

【2025年度春の交渉 新潟三越伊勢丹支部】におけるベースアップの考え方

新潟三越伊勢丹の業績の状況は、2024年度の第二四半期終了時点では、売上が前年・予算を下回っています。新潟駅の商業施設オープンによる競合激化、かつてないペースで進む物価高騰による消費マインドの冷え込み等が要因としてあげられます。経費構造改革による利益創出は一定程度成果を上げていますが、売上苦戦をヘッジするには至っていません。

今後の見通しとしては、国内外・新潟の市場動向は不透明な部分も多く、慎重な判断が求められます。「企業として持続的な投資に必要な利益の確保」と、「従業員のモチベーションの維持向上」のバランスを大切にしながら、中長期的視点に立って検討することが必要です。

2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方

①物価上昇分

2024年の消費者物価指数（全国・総合）は、2020年を100として108.5となり、昨年を上回る数値となっています。今後も継続的な物価上昇が続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要です。特に賃金絶対額が低い時給制社員については、物価上昇が生活に与える影響が大きい点を考慮することが必要と考えられます。

②生産性向上分

2024年度上期終了時点では、売上高・営業利益額ともに前年を下回り、苦戦傾向となっています。一方で、これまで4期連続で増収増益を達成していること、要員が減少している中、販管費をコントロールしながら黒字を確保していることは、従業員一人ひとりの努力の結果です。上記状況を鑑みたと、賞与での還元も含めてバランスのとれた判断が必要です。

③労働市場との賃金水準格差調整

地域における労働市場において60歳以上の賃金水準は、公的最低賃金の上昇もあり、今後も一定程度的上昇が予測されます。継続的な賃金水準の向上のため、持続可能で計画的な賃上げ要求の組み立てが必要です。

④他雇用形態との賃金バランス調整

エルダースタッフについては、2023年度から制度を改定し、月給制を担う役割に応じて3段階に設計しています。上記の制度改定に伴ってエルダースタッフ（月給制）の本給額の金額水準は22年度に比べては上昇を果たしています。他雇用形態との賃金バランスについては引き続き検討項目として注視していく必要があります。

⑤初任給（採用賃金）上昇対応

当社のエルダースタッフについては、60歳未満の社員・メイト社員が60歳を超えた際の、再雇用を基本として設定されており、採用賃金に関して本年の特別な変動は予定されていません。

以上を踏まえて、グループ共通の水準である月額5,000円、時給30円のベースアップを要求します。

<5> 2025年度 エルダースタッフ賃金要求

⑤エルダースタッフ職種給表、成果給表および昇給表要求

金額はベースアップ反映済
単位：円

エルダースタッフ（月給制）の職種給表、成果給表および昇給表

エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ（月給制）	職種給
エルダースタッフⅠ	195,000円
エルダースタッフⅡ	205,000円
エルダースタッフⅢ	225,000円

エルダースタッフ※（月給制）	職種給
専門スタッフ	187,000円
店頭販売	195,000円
セールス	203,000円

※22年度月給制エルダースタッフ制度の継続希望者

エルダースタッフ（時給制）の職種給表、成果給表および昇給表

エルダースタッフⅣ・Ⅴ（時給制）	職種給
専門スタッフ	1,040円
店頭販売	1,090円
セールス	1,140円

エルダースタッフ（月給制） 成果給表			
ランク	金額	ランク	金額
1	28,000	16	13,000
2	27,000	17	12,000
3	26,000	18	11,000
4	25,000	19	10,000
5	24,000	20	9,000
6	23,000	21	8,000
7	22,000	22	7,000
8	21,000	23	6,000
9	20,000	24	5,000
10	19,000	25	4,000
11	18,000	26	3,000
12	17,000	27	2,000
13	16,000	28	1,000
14	15,000	29	0
15	14,000		

エルダースタッフ（月給制） 昇給表						
ランク	ランクアップ					
	SS 評価	S 評価	A 評価	B 評価	C 評価	D 評価
1	0	0	0	0	0	-1
2~28	7	5	3	1	0	-1
29	7	5	3	1	0	0

エルダースタッフ（時給制） 成果給表			
ランク	金額	ランク	金額
1	140	16	65
2	135	17	60
3	130	18	55
4	125	19	50
5	120	20	45
6	115	21	40
7	110	22	35
8	105	23	30
9	100	24	25
10	95	25	20
11	90	26	15
12	85	27	10
13	80	28	5
14	75	29	0
15	70		

エルダースタッフ（時給制） 昇給表						
ランク	ランクアップ					
	SS 評価	S 評価	A 評価	B 評価	C 評価	D 評価
1	0	0	0	0	0	-1
2~28	7	5	3	1	0	-1
29	7	5	3	1	0	0

昇給表のランクアップ数に関わらず「成果給表の最上位ランク」がランクアップの上限になります。
今回要求する昇給表は2025年6月16日の評価反映に使用します。

昇給表のランクアップ数に関わらず「成果給表の最上位ランク」がランクアップの上限になります。
今回要求する昇給表は2025年6月16日の評価反映に使用します。

<6> 2025年度 フェロー社員賃金要求

審議決定事項

項目	内容	項目	内容
①ベースアップ	一律30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、給与計算期間等を踏まえ下記の通りとします。 フェロー社員：4月11日～	⑤運用に関する要求	<ul style="list-style-type: none"> 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をおこないます。 評価別の人数分布状況 ランク別の人数分布状況
②能力給評価 ・貢献度評価	A評価以上 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。		<ul style="list-style-type: none"> 昇格者数の確認内容： フェロー社員 ⇒ メイト社員：4名(2024年10月1日付)
③貢献度ポイント表・退職金算定式・退職金支給計数	・フェロー社員 I の貢献度ポイント表・退職金算定式・退職金支給計数を要求します。	⑥採用賃金	<ul style="list-style-type: none"> フェロー社員 I：1,040円を要求します。 フェロー社員 II：事務職・筆耕：1,040円、販売職：1,060円、電話店内案内：1,160円、化粧品：1,170円を要求します。
④再契約額改定表・能力給表・昇給表	・フェロー社員 II の再契約額改定表・能力給表・昇給表を要求します。	⑦最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> 時間給が1,040円を下回らないことを要求します。 <p>※地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに、時間給の最下限水準を使用しています。</p> <p>※2025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)を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」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。</p>

<6> 2025年度 フェロー社員賃金要求

①ベースアップの考え方について

フェロー社員のベースアップについては、一律30円のベースアップを要求します。
上記要求の根拠としては以下の通りです。

【2025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2025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5,000円以上、時給制は30円以上、年俸制は60,000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行います。

【2025年度春の交渉 新潟三越伊勢丹支部】におけるベースアップの考え方

新潟三越伊勢丹の業績の状況は、2024年度の第二四半期終了時点では、売上が前年・予算を下回っています。新潟駅の商業施設オープンによる競合激化、かつてないペースで進む物価高騰による消費マインドの冷え込み等が要因としてあげられます。経費構造改革による利益創出は一定程度成果を上げていますが、売上苦戦をヘッジするには至っていません。

今後の見通しとしては、国内外・新潟の市場動向は不透明な部分も多く、慎重な判断が求められます。「企業として持続的な投資に必要な利益の確保」と、「従業員のモチベーションの維持向上」のバランスを大切にしながら、中長期的視点に立って検討することが必要です。

2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方

①物価上昇分

2024年の消費者物価指数（全国・総合）は、2020年を100として108.5となり、昨年を上回る数値となっています。今後も継続的な物価上昇が続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要です。特に賃金絶対額が低い時給制社員については、物価上昇が生活に与える影響が大きい点を考慮することが必要と考えられます。

②生産性向上分

2024年度上期終了時点では、売上高・営業利益額ともに前年を下回り、苦戦傾向となっています。一方で、これまで4期連続で増収増益を達成していること、要員が減少している中、販管費をコントロールしながら黒字を確保していることは、従業員一人ひとりの努力の結果です。フェロー社員には賞与による利益還元がないことも踏まえ、上記状況を鑑みたバランスのとれた判断が必要となります。

③働き方と賃金バランス

フェロー社員については、時間を定めて、決められた範囲の業務に当たっていただくことは大きな変化は生じていません。企業戦略の一環としてWJOBの機会が増加しているケースもあるが、これについては諸手当など包括的に検討していくことが求められます。

④採用賃金上昇対応

採用賃金については、地域の採用市場において著しい上昇が見られ、今後もこの動きは続く見込みです。新潟三越伊勢丹においてもフェロー社員の採用賃金を継続的に引き上げており、新潟県の主要小売業平均と比較しても一定程度の採用競争力は確保しているものと思われます。

⑤最低賃金引上対応

新潟県の公的最低賃金の上昇に伴い、新潟三越伊勢丹においても最低賃金の引き上げを継続的に実施しています。大幅な最低賃金の引き上げは今後も続くことが予想されるため、持続可能な対応を中長期的な視点で検討することが必要となります。

以上を踏まえて、グループ共通の水準である時給30円のベースアップを要求します。

<6> 2025年度 フェロー社員賃金要求

③フェロー社員 I 「貢献度ポイント表」「退職金算定式」「退職金支給係数」要求

フェロー社員 I (有期・無期) の「貢献度ポイント表」

貢献度評価	S	A	B	C
貢献度ポイント	2.0	1.5	1.0	0.5

※ フェロー社員 I (有期・無期) は、年1回、貢献度に応じた評価に基づき、貢献度ポイントが7月11日に付与されます

※ 退職時にポイント総数に応じた金額が、退職金として支給されます (上限: 60万円)

※ 評価によるポイントに関わらず、累積ポイントは11が上限となります

フェロー社員 I (有期・無期) の「退職金算定式」

退職金 = 退職時の週契約時間 × 52 (週) × 貢献度ポイント (上限11) × 支給係数

フェロー社員 I (有期) の「退職金支給係数」

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	11回以上
支給係数	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

フェロー社員 I (無期) の「退職金支給係数」

初回再契約からの年数	1年超 2年以下	2年超 3年以下	3年超 4年以下	4年超 5年以下	5年超 6年以下	6年超 7年以下	7年超 8年以下	8年超 9年以下	9年超 10年以下	10年超
支給係数	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

<6> 2025年度 フェロー社員賃金要求

④ フェロー社員Ⅱ「再契約額改定表」「能力給表」「昇給表」要求

金額はベースアップ反映済
単位：円

フェロー社員Ⅱ（有期）の「再契約額改定表」

ゾーン	累積能力給	SS評価	S評価	A評価	B評価	C評価
I	155円～350円	25円	15円	5円	0円	0円
II	75円～150円	35円	25円	15円	5円	0円
III	0円～70円	45円	35円	25円	15円	0円

フェロー社員Ⅱ（有期）は年に1回、前年の評価に基づき7月11日以降の時給が改定されます
評価による昇給額に関わらず、累積能力給は350円が上限となります

フェロー社員Ⅱ（無期）能力給表

ランク	能力給	ランク	能力給	ランク	能力給	ランク	能力給
1	350	19	260	37	170	55	80
2	345	20	255	38	165	56	75
3	340	21	250	39	160	57	70
4	335	22	245	40	155	58	65
5	330	23	240	41	150	59	60
6	325	24	235	42	145	60	55
7	320	25	230	43	140	61	50
8	315	26	225	44	135	62	45
9	310	27	220	45	130	63	40
10	305	28	215	46	125	64	35
11	300	29	210	47	120	65	30
12	295	30	205	48	115	66	25
13	290	31	200	49	110	67	20
14	285	32	195	50	105	68	15
15	280	33	190	51	100	69	10
16	275	34	185	52	95	70	5
17	270	35	180	53	90	71	0
18	265	36	175	54	85		

フェロー社員Ⅱ（無期）昇給表

ランク	ランクアップ				
	SS評価	S評価	A評価	B評価	C評価
1～40	5	3	1	0	0
41～56	7	5	3	1	0
57～71	9	7	5	3	0

フェロー社員Ⅱ（無期）は年に1回、前年の評価に基づき7月11日以降の時給が改定されます
評価による昇給額に関わらず、累積能力給は350円が上限となります

<6> 2025年度 フェロー社員賃金要求

⑥採用賃金について、⑦最低賃金について

フェロー社員の採用賃金の要求について

フェロー社員Ⅰ：1,040円、
フェロー社員Ⅱ（事務職・筆耕：1,040円、販売職：1,060円、
電話店内案内：1,160円、化粧品：1,170円）を要求します。

時給制で働くパートタイマーの採用賃金については、公的最低賃金の大幅な上昇の影響もあり、今後も一定程度の上昇が予想されます。そのような中で新潟三越伊勢丹のフェロー社員の採用賃金についても大幅な上昇が必要な状態となっています。

これらの状況を鑑みて、新潟三越伊勢丹では2024年4月からのフェロー社員の採用賃金を職種ごとに1,040円～1,170円に設定することを要求します。これは前年4月時点に対して時間給60円の増額となります。

今後も時給制の採用賃金については、公的最低賃金の引き上げ動向や、競合他社の賃金水準などを鑑みて協議を続けてまいります。また、採用賃金引き上げに伴う同一雇用区分間での賃金差の縮小も課題と考え、フェロー社員における新潟三越伊勢丹支部独自のベースアップ対応も実施します。

参考：小売業販売の時給制パートタイマーの採用賃金設定について 単位：円

企業	2025年4月見込	2022年9月時点	引き上げ額	伸び率
新潟三越伊勢丹	1,060	910	+150	116%
新潟県主要小売業平均	1,051	886	+93	112%

参考：新潟県公的最低賃金との差額について 単位：円

企業	2025年4月見込	2022年9月時点
新潟三越伊勢丹	+75	+51
新潟県主要小売業平均	+66	+27
新潟県公的最低賃金※	985	859

時給制社員における企業内最低賃金について

時給制における最低賃金を1,040円とするよう要求します。

県内最低賃金は、2024年10月で985円へ改定となり、小売業としての新潟県の最低賃金は昨年より53円増額しました。

これら地域別・産業別の公的な最低賃金の水準を決定する際には、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では、独自基準を設定することにより、企業内外の賃金水準の底上げを図る取組の推進に繋がっています。

上記背景を鑑み、2024年度は企業内最低賃金を1,040円とするよう要求をします。時給制社員については今後もフェロー社員とエルダースタッフ（時給制）との賃金バランスや、フェロー社員の職種ごとの賃金差設定、エルダーフェローの賃金制度のあり方、在籍フェロー社員の賃金水準など、総合的に検討を行っていきます。

※採用賃金の引き上げを行う場合には、在籍者との賃金バランスを考慮し、採用賃金調整を必要とします。具体的には、2年目以降のフェロー社員Ⅰ、フェロー社員Ⅱの賃金について、採用賃金を下回る場合には、採用賃金水準までの引き上げ対応を行います。

項目	内容
①ベースアップ	一律30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、給与計算期間等を踏まえ下記の通りとします。 エルダークフェロー：4月11日～
②最低賃金	・時間給が1,040円を下回らないことを要求します。 ※地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに、時間給の最下限水準を使用しています。 ※2025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）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」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。
※時給の上限について	事務・業務：1,040円、 店頭販売・顧客サービス：1,090円、 セールス：1,140円

参照P28

時給制社員における企業内最低賃金について

時給制における最低賃金を1,040円とするよう要求します。

県内最低賃金は、2024年10月で985円へ改定となり、小売業としての新潟県の最低賃金は昨年より53円増額しました。

これら地域別・産業別の公的な最低賃金の水準を決定する際には、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では、独自基準を設定することにより、企業内外の賃金水準の底上げを図る取組の推進に繋がっています。

上記背景を鑑み、2024年度は企業内最低賃金を1,040円とするよう要求をします。時給制社員については今後もフェロー社員とエルダークスタッフ（時給制）との賃金バランスや、フェロー社員の職種ごとの賃金差設定、エルダークフェローの賃金制度のあり方、在籍フェロー社員の賃金水準など、総合的に検討を行っていきます。

※採用賃金の引き上げを行う場合には、在籍者との賃金バランスを考慮し、採用賃金調整を必要とします。具体的には、2年目以降のフェロー社員Ⅰ、フェロー社員Ⅱの賃金について、採用賃金を下回る場合には、採用賃金水準までの引き上げ対応を行います。

<7> 2025年度 エルダフェロー賃金要求

①ベースアップの考え方について

エルダフェローのベースアップについては、一律30円のベースアップを要求します。
上記要求の根拠としては以下の通りです。

【2025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2025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5,000円以上、時給制は30円以上、年俸制は60,000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行います。

【2025年度春の交渉 新潟三越伊勢丹支部】におけるベースアップの考え方

新潟三越伊勢丹の業績の状況は、2024年度の第二四半期終了時点では、売上が前年・予算を下回っています。新潟駅の商業施設オープンによる競合激化、かつてないペースで進む物価高騰による消費マインドの冷え込み等が要因としてあげられます。経費構造改革による利益創出は一定程度成果を上げていますが、売上苦戦をヘッジするには至っていません。

今後の見通しとしては、国内外・新潟の市場動向は不透明な部分も多く、慎重な判断が求められます。「企業として持続的な投資に必要な利益の確保」と、「従業員のモチベーションの維持向上」のバランスを大切にしながら、中長期的視点に立って検討することが必要です。

2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方

①物価上昇分

2024年の消費者物価指数（全国・総合）は、2020年を100として108.5となり、昨年を上回る数値となっています。今後も継続的な物価上昇が続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要です。特に賃金絶対額が低い時給制社員については、物価上昇が生活に与える影響が大きい点を考慮することが必要と考えられます。

②生産性向上分

2024年度上期終了時点では、売上高・営業利益額ともに前年を下回り、苦戦傾向となっています。一方で、これまで4期連続で増収増益を達成していること、要員が減少している中、販管費をコントロールしながら黒字を確保していることは、従業員一人ひとりの努力の結果です。フェロー社員には賞与による利益還元がないことも踏まえ、上記状況を鑑みたバランスのとれた判断が必要となります。

③働き方と賃金バランス

フェロー社員については、時間を定めて、決められた範囲の業務に当たっていただくことは大きな変化は生じていません。企業戦略の一環としてWJOBの機会が増加しているケースもあるが、これについては諸手当など包括的に検討していくことが求められます。

④採用賃金上昇対応

採用賃金については、地域の採用市場において著しい上昇が見られ、今後もこの動きは続く見込みです。新潟三越伊勢丹においてもフェロー社員の採用賃金を継続的に引き上げており、新潟県の主要小売業平均と比較しても一定程度の採用競争力は確保しているものと思われます。

⑤最低賃金引上対応

新潟県の公的最低賃金の上昇に伴い、新潟三越伊勢丹においても最低賃金の引き上げを継続的に実施しています。大幅な最低賃金の引き上げは今後も続くことが予想されるため、持続可能な対応を中長期的な視点で検討することが必要となります。

以上を踏まえて、グループ共通の水準である時給30円のベースアップを要求します。

項目	内容
①ベースアップ	一律年俸60,000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、給与計算期間等を踏まえ4月1日～とします。
②最低賃金	<p>・時間あたりの賃金が、1,040円を下回らないことを要求します。 ※スペシャルティスタッフは、年間の給与金額や就業時間を個別に契約する年俸制で契約を行っています。そのため最低賃金要求は、年間収入や月例賃金ではなく年俸を時間単価に換算し要求を行います。 <時間単価算出の計算式> 年俸 ÷ 年間の契約時間 最低賃金要求は、年俸を時間単価に換算した上で上記の水準を下回らないことを要求します。</p> <p>※地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに、時間給の最下限水準を使用しています。</p> <p>※2025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）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」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。</p>

【2025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、特に2025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5,000円以上、時給制は30円以上、年俸制は60,000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行います。

【2025年度春の交渉 新潟三越伊勢丹支部】におけるベースアップの考え方

新潟三越伊勢丹の業績の状況は、2024年度の第二四半期終了時点では、売上が前年・予算を下回っています。新潟駅の商業施設オープンによる競合激化、かつてないペースで進む物価高騰による消費マインドの冷え込み等が要因としてあげられます。経費構造改革による利益創出は一定程度成果を上げていますが、売上苦戦をヘッジするには至っていません。今後の見通しとしては、国内外・新潟の市場動向は不透明な部分も多く、慎重な判断が求められます。「企業として持続的な投資に必要な利益の確保」と、「従業員のモチベーションの維持向上」のバランスを大切にしながら、中長期的視点に立って検討することが必要です。

【2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素】に対する考え方

①物価上昇分

2024年の消費者物価指数（全国・総合）は、2020年を100として108.5となり、昨年を上回る数値となっています。今後も継続的な物価上昇が続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要です。

②生産性向上分

2024年度上期終了時点では、売上高・営業利益額ともに前年を下回り、苦戦傾向となっています。一方で、これまで4期連続で増収増益を達成していること、要員が減少している中、販管費をコントロールしながら黒字を確保していることは、従業員一人ひとりの努力の結果です。上記状況を鑑みたくて、賞与での還元も含めてバランスのとれた判断が必要です。

以上を踏まえて、今回はグループ共通のベースアップ水準である年俸60,000円を要求します。

項目	内容
①ベースアップ	一律年俸60,000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、給与計算期間等を踏まえ4月1日～とします。
②最低賃金	・時間あたりの賃金が、1,040円を下回らないことを要求します。 ※エルダースペシャルティスタッフは、年間の給与金額や就業時間を個別に契約する年俸制で契約を行っています。そのため最低賃金要求は、年間収入や月例賃金ではなく年俸を時間単価に換算し要求を行います。 <時間単価算出の計算式> 年俸 ÷ 年間の契約時間 最低賃金要求は、年俸を時間単価に換算した上で上記の水準を下回らないことを要求します。 ※地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに、時間給の最下限水準を使用しています。 ※2025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）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」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。

【2025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2025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5,000円以上、時給制は30円以上、年俸制は60,000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行います。

【2025年度春の交渉 新潟三越伊勢丹支部】におけるベースアップの考え方

新潟三越伊勢丹の業績の状況は、2024年度の第二四半期終了時点では、売上が前年・予算を下回っています。新潟駅の商業施設オープンによる競合激化、かつてないペースで進む物価高騰による消費マインドの冷え込み等が要因としてあげられます。経費構造改革による利益創出は一定程度成果を上げていますが、売上苦戦をヘッジするには至っていません。今後の見通しとしては、国内外・新潟の市場動向は不透明な部分も多く、慎重な判断が求められます。「企業として持続的な投資に必要な利益の確保」と、「従業員のモチベーションの維持向上」のバランスを大切にしながら、中長期的視点に立って検討することが必要です。

【2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素】に対する考え方

①物価上昇分

2024年の消費者物価指数（全国・総合）は、2020年を100として108.5となり、昨年を上回る数値となっています。今後も継続的な物価上昇が続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要です。

②生産性向上分

2024年度上期終了時点では、売上高・営業利益額ともに前年を下回り、苦戦傾向となっています。一方で、これまで4期連続で増収増益を達成していること、要員が減少している中、販管費をコントロールしながら黒字を確保していることは、従業員一人ひとりの努力の結果です。上記状況を鑑みたと上で、賞与での還元も含めてバランスのとれた判断が必要です。

以上を踏まえて、今回はグループ共通のベースアップ水準である年俸60,000円を要求します。

参考：雇用区分別の賃金要求まとめ

雇用区分	社員	メイト社員	エルダースタッフ	フェロー社員	エルダーフェロー	スペシャリティスタッフ・ESS
①ベースアップ	グループ共通ベースアップ算出式によらず別途協議 月額5,000円		月額5,000円、時給30円			年俸60,000円
②本給・基本給評価	A評価以上3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布で要求 ※ステージC-tのみ絶対評価					
③運用に関する要求	制度が適切に運用されているか、労使で確認（評価別の人数分布、ランク別の人数分布 など）					
④初任給・採用賃金	大卒：215,000円 2024年度実績にグループ全体のベースアップを加算	高卒：181,000円 短専門卒：187,000円 2024年度実績にグループ全体のベースアップを加算		フェロー社員Ⅰ：1,040円 フェロー社員Ⅱ： 事務職・筆耕 1,040円 販売職 1,060円 電話店内案内 1,160円 化粧品 1,170円		
⑤本給表および昇給表	雇用区分ごとに各種本給表と昇給表を要求					
⑥最低賃金	月額181,000円： 2024年度実績にグループ全体のベースアップを加算		月額187,000円 時給1,040円	月額181,000円： 2024年度実績にグループ全体のベースアップを加算 時給1,040円： 2025年10月の最低賃金引き上げを見据えて+55円を加算		
⑦扶養者年齢別最低賃金	本部の要求基準に基づきB基準で要求					
⑧その他					時給上限 事務・業務 1,040円 店頭・顧客 1,090円 セールス 1,140円	

<10> 人事制度・労働条件の改定について

具体的な通年協議項目

新潟三越伊勢丹支部独自の検討項目	取扱区分	社員			メイト社員	フェロー社員	エルダースタッフ	SS	エルダース
		A	B	C					
1, 社員ステージC 本給制度の改定	審議決定事項			○					
2, 社員ステージB 共通アセスメントの受験可能年次の改定	審議決定事項		○						
3, スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ 賃金改定のあり方について	報告事項						○	○	
グループ全体での検討項目	取扱区分	社員			メイト社員	フェロー社員	エルダースタッフ	SS	エルダース
		A	B	C					
1, 全員 子の看護休暇、育児のための所定外勤務等の制限の対象期間拡大	審議決定事項	○	○	○	○	○	○	○	○
2, 全員 育児のためのシフト選択制度の新設と対象期間の拡大	審議決定事項	○	○	○	○	○	○	○	○
3, 社員・メイト社員 ライフイベント再雇用制度の改定	審議決定事項	○	○	○	○				
4, 社員 国内転勤時の社宅家賃基準の改定	審議決定事項	○	○	○					
5, メイト社員 扶養家族手当の導入	審議決定事項				○				
6, 全員 自家用車通勤の際のガソリン代算定方法の改定	審議決定事項	○	○	○	○	○	○	○	○

<10> 人事制度・労働条件の改定について 1, ステージC本給制度の改定

審議決定事項

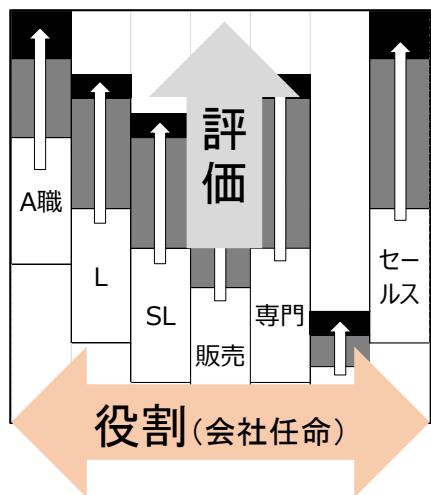
金額はベースアップ反映済
単位：円

制度改定の概要

2024年度まで

ベース給 全員同じ

役割成果給 役割と評価で上昇



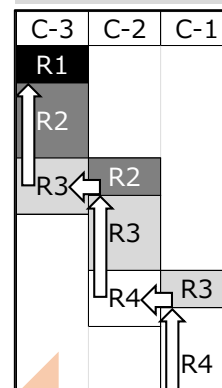
昇給表

	SS	S	A	B	C
最上位	0	0	0	0	-2,000
R1	4,000	2,000	0	0	-2,000
R2	8,000	6,000	4,000	0	0
R3	8,000	6,000	4,000	2,000	0

2025年度から

資格給 全員同じ

個人成果給 ① 個人のエントリーと評価で上昇



昇給表

	SS	S	A	B	C
最上位	0	0	0	0	-2,000
R1	4,000	2,000	1,000	0	-2,000
R2	8,000	6,000	4,000	1,000	0
R3	8,000	6,000	4,000	2,000	0
R4	9,000	7,000	5,000	3,000	0

② 昇給表の見直し

役割給 ③ 役割で直接的に変動

役割	①	②	③
金額	15,000	10,000	5,000

制度改定のポイント

- ① 会社任命の役割から、より**個人の意思**を重視
- ② **成果に報いる昇給**体系
- ③ 役割変動による**賃金変動を直接的**で回復可能に

<10> 人事制度・労働条件の改定について

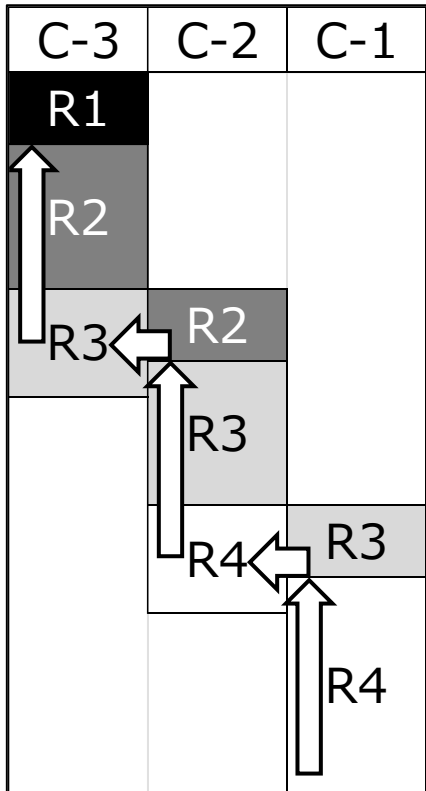
1, ステージC本給制度の改定

金額はベースアップ反映済
単位：円

資格給について

全員一律：56,000円

個人成果給について



本給評価によってランクが上昇していきます。
グレード進級することにより、本給額上限が上がり、昇給しやすくなります。
グレード進級することにより、より昇給しやすいレンジに移ることが可能になります。
会社任命の異動ではなく、個人のエントリーによってグレード進級が可能となります。

ステージCの在籍期間の間にグレード進級の機会があることにより、ステップアップを実感しやすくなります。

グレード：C-3	
ランク	金額
1	240,000
2	239,000
3	238,000
4	237,000
5	236,000
6	235,000
7	234,000
8	233,000
9	232,000
10	231,000
11	230,000
12	229,000
13	228,000
14	227,000
15	226,000
16	225,000
17	224,000
18	223,000
19	222,000
20	221,000
21	220,000
22	219,000
23	218,000
24	217,000
25	216,000
26	215,000
27	214,000
28	213,000
29	212,000
30	211,000
31	210,000
32	209,000
33	208,000
34	207,000
35	206,000
36	205,000
37	204,000
38	203,000
39	202,000
40	201,000
41	200,000
42	199,000
43	198,000
44	197,000
45	196,000

グレード：C-2	
ランク	金額
31	210,000
32	209,000
33	208,000
34	207,000
35	206,000
36	205,000
37	204,000
38	203,000
39	202,000
40	201,000
41	200,000
42	199,000
43	198,000
44	197,000
45	196,000
46	195,000
47	194,000
48	193,000
49	192,000
50	191,000
51	190,000
52	189,000
53	188,000
54	187,000
55	186,000
56	185,000
57	184,000
58	183,000
59	182,000
60	181,000
61	180,000
62	179,000
63	178,000
64	177,000
65	176,000
66	175,000
67	174,000
68	173,000
69	172,000
70	171,000
71	170,000
72	169,000
73	168,000
74	167,000
75	166,000
76	165,000
77	164,000

グレード：C-1	
ランク	金額
61	180,000
62	179,000
63	178,000
64	177,000
65	176,000
66	175,000
67	174,000
68	173,000
69	172,000
70	171,000
71	170,000
72	169,000
73	168,000
74	167,000
75	166,000
76	165,000
77	164,000
78	163,000
79	162,000
80	161,000
81	160,000
82	159,000
83	158,000
84	157,000
85	156,000
86	155,000
87	154,000
88	153,000
89	152,000
90	151,000
91	150,000
92	149,000
93	148,000
94	147,000
95	146,000
96	145,000
97	144,000
98	143,000
99	142,000
100	141,000

<10> 人事制度・労働条件の改定について 1, ステージC本給制度の改定

単位：円

昇給表について

現行 昇給表

	SS	S	A	B	C
最上位	0	0	0	0	-2,000
R1	4,000	2,000	0	0	-2,000
R2	8,000	6,000	4,000	0	0
R3	8,000	6,000	4,000	2,000	0

これまでは、一定程度ランクが上がると
B評価では昇給しない仕組みとなっていました。
今後は、R2レンジまではB評価で昇給します。
R4レンジは昇給額がこれまで以上に上がります。

改定後 昇給表

	SS	S	A	B	C
最上位	0	0	0	0	-2,000
R1	4,000	2,000	1,000	0	-2,000
R2	8,000	6,000	4,000	1,000	0
R3	8,000	6,000	4,000	2,000	0
R4	9,000	7,000	5,000	3,000	0

適切な評価と報酬のバランスを構築し、
意欲的に業務に取り組める状態を作ります。

<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, ステージC本給制度の改定

単位：円

役割給について

役割給	役割	①	②	③
	金額	15,000	10,000	5,000

「役割給」は3つ設定します。
各領域における期待役割において、各人が担う役割を相対的に判断し、「役割①～③」のいずれかに位置付けます。

ステージCの期待役割について

店頭：商品・販売業務において、お買い場の運営を担い、マネージャーの代行を担う
 後方スタッフ：後方支援業務において、全社的な調整を行い、マネージャーの代行を担う
 セールス系：顧客営業において、チームの予算達成に貢献し、チーム運営を支援する

役割給の構成要素

役割の大きさは固定的なものではなく、会社戦略に応じてその都度見直されます。

役割の大きさは、以下の3つの基準で判断します。

- a.「責任・影響の大きさ」… 売上高、組織サイズ、影響の範囲、独立裁量の度合い
- b.「戦略上の位置付け」… 会社の意思・優先度、市場・事業の魅力度、競争優位性
- c.「必要な能力要件」… 折衝交渉力、知識・経験・スキル、問題解決力、革新性

役割給の格付イメージ

※要保護勤務の場合、役割給は③となります。

領域	職務	①	②	③
		15,000	10,000	5,000
店頭	アシスタント職（AFM・AB・副店長）			
	リーダー職（リーダー・サブリーダー）			
	販売			
後方スタッフ	専門スタッフ			
セールス系	セールス・カテスペ・アテンダント			

役割の責任・業務量に応じて直接的に賃金変動します。
賃金の変動は、元の役割に復帰するときには回復可能な仕組みとなります。

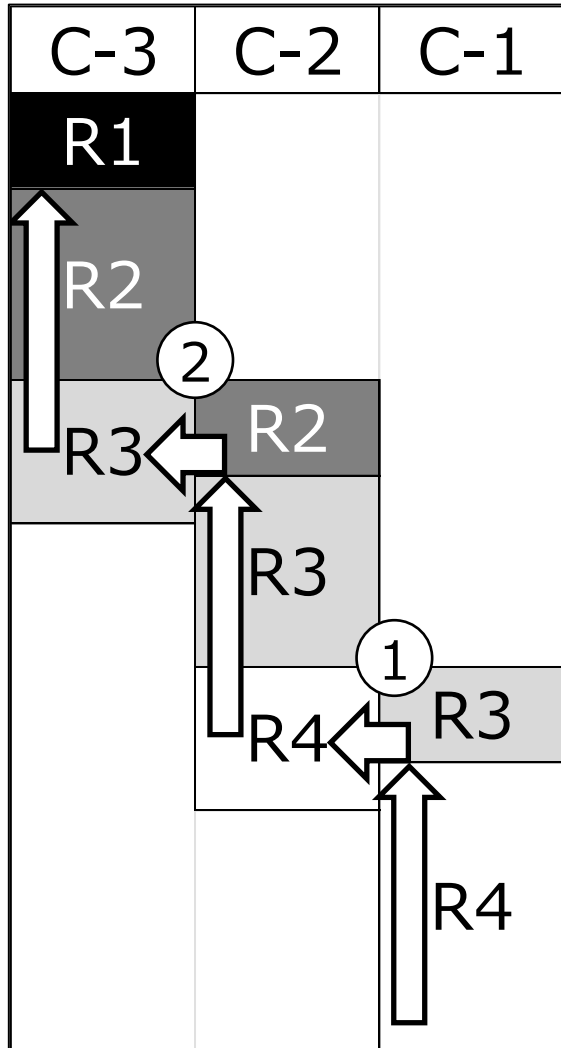


異動による賃金変動を回復可能なものとする事で、個々人のステップアップのための柔軟なキャリア構築が可能になります。

<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, ステージC本給制度の改定

グレードの進級要件について



進級内容	進級要件
① グレードC-1⇒C-2	1、一定ランク到達（上位グレードとの重複ランク[61～77ランク]） 2、本給評価（過去3回のうちステージCとしてA評価以上1回） 3、本人希望（上長との面談の上、エントリーシート提出） 4、進級考課
② グレードC-2⇒C-3	1、一定ランク到達（上位グレードとの重複ランク[31～45ランク]） 2、本給評価（過去5回のうちステージCとしてA評価以上2回） 3、本人希望（上長との面談の上、エントリーシート提出） 4、進級考課

個人成果給におけるグレードの進級は、「成果の積上げ＝処遇の向上」の考え方に沿って、以下の3点を要件とします。

- 1) 一定の成果の積上げ（＝上位グレードとの重複ランクへの到達していること）
- 2) 今後の安定的な高い成果発揮の見込み（＝過去の本給評価が一定の基準以上であること）
- 3) 直近での行動評価（＝エントリーシートと進級考課が一定の基準以上であること）

・ステージCでの評価のみカウントします。

・過去ステージCとしての評価が3回もしくは5回に満たない場合でも、A評価以上の回数要件を満たせば、考課対象とします。

・グレード進級は原則4月1日付とします。

・「ステージCにおけるグレード進級エントリー」と「ステージB-1HAP受験」の同年度での併願を認めます。

<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, ステージC本給制度の改定

制度移行の考え方と移行ルールについて

本給移行の基本的な考え方について

本給額は基本的には移行前の本給水準を維持して移行します。
本給移行の時期は6月16日として、7月支給給与より賃金反映させます。

時期	内容
2025年4月	人事異動
2025年5月、6月	人事異動を反映した現行制度にて給与支給
2025年6月16日	24年度評価反映（旧制度で評価）
2025年7月	新制度による給与支給

本給移行の具体的な流れについて

2024年度の評価反映をした後、本給移行を実施します。
経過措置については、対象となる方のみ実施します。

項目	内容
①2024年度評価反映（旧制度で評価）	2024年の本給評価を反映します。
②個人成果給を算出	個人成果給を算出し、個人成果給における本給ランクが決定します。
③グレードが決定	本給ランク決定後グレードが決定します。重複ランクにいる場合は下位グレードに格付されます。
④個人成果給に資格給と個々人の役割給を足す	個人成果給に共通の資格給と個々人の役割給を足して本給の総額が決まります。
⑤経過措置※対象者に限る	制度移行における経過措置は該当の方のみ行われます。

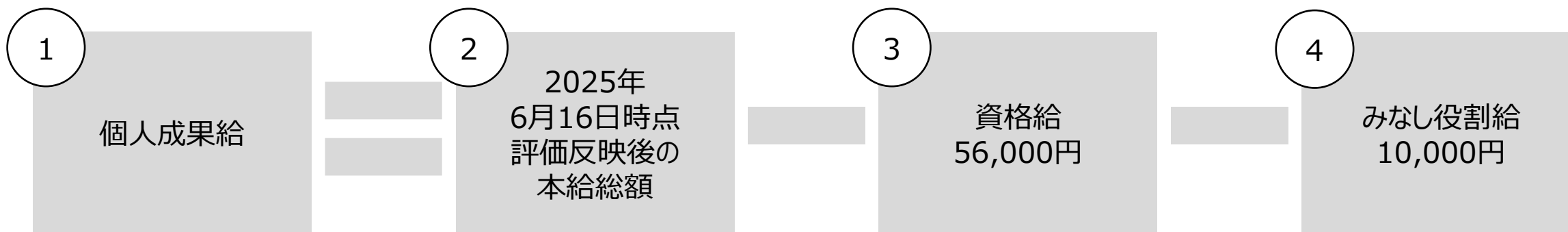
<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, ステージC本給制度の改定

金額はベースアップ反映済

制度移行の考え方と移行ルールについて

個人成果給の算出方法について



①個人成果給は本給総額から資格給と役割給を引いた金額とします。

②本給総額は2024年度の評価を反映した、2025年6月16日付けの本給とします。

③資格給はステージC共通の水準である56,000円とします。

④個人成果給を算出する際の役割給は全ステージC一律でみなし役割給を設定します。

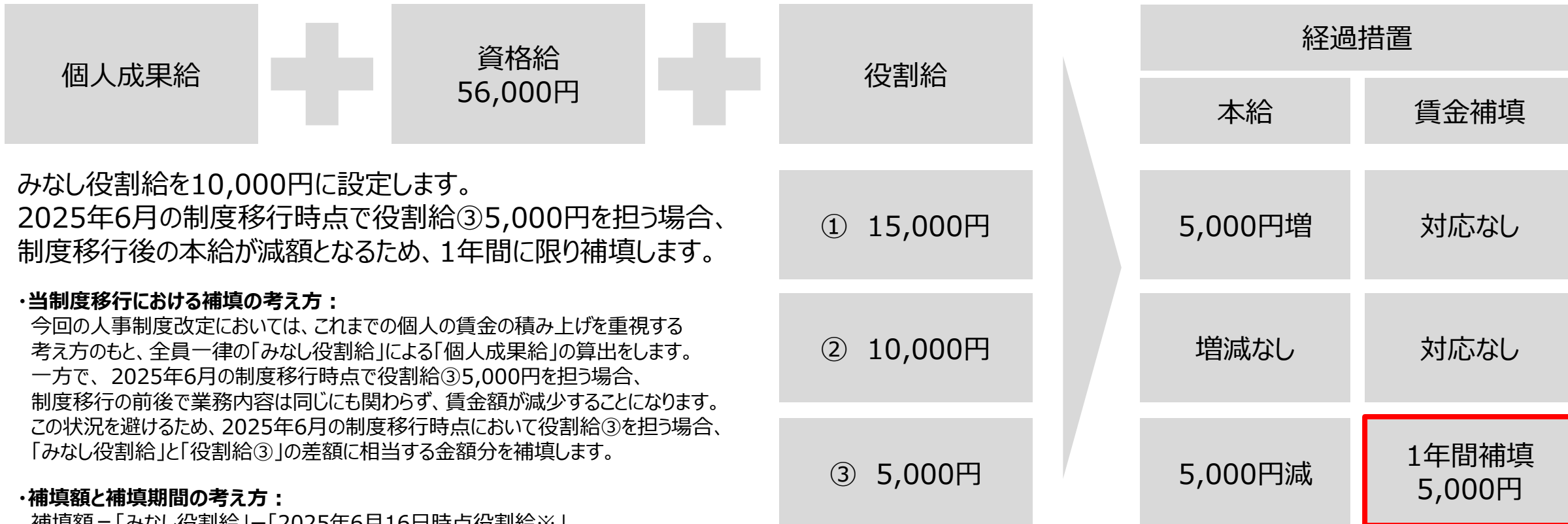
これは個人成果給算出や制度移行後の役割給変動における不公平感を解消するために設定するものです。

みなし役割給は役割給の中心にあたる10,000円とします。

<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, ステージC本給制度の改定

経過措置について



みなし役割給を10,000円に設定します。
2025年6月の制度移行時点で役割給③5,000円を担う場合、
制度移行後の本給が減額となるため、1年間に限り補填します。

・当制度移行における補填の考え方：

今回の人事制度改定においては、これまでの個人の貸金の積み上げを重視する考え方のもと、全員一律の「みなし役割給」による「個人成果給」の算出をします。一方で、2025年6月の制度移行時点で役割給③5,000円を担う場合、制度移行の前後で業務内容は同じに関わらず、賃金額が減少することになります。この状況を避けるため、2025年6月の制度移行時点において役割給③を担う場合、「みなし役割給」と「役割給③」の差額に相当する金額分を補填します。

・補填額と補填期間の考え方：

補填額 = 「みなし役割給」 - 「2025年6月16日時点役割給※」

補填期間 = 1年間（2025年6月16日～2026年6月15日）

※補填期間内に異動等に伴い役割給が変動し、補填すべき金額が0円以下となった場合、補填を中止します。

2025年7月以降に異動等に伴い役割給が変動した場合については、制度移行時点から役割が変更になったことによる賃金の変動となるため、補填は行いません。

・補填された賃金の取り扱いについて：

補填された賃金は「調整給」として取り扱います。当制度移行によって補填された賃金は賞与支給額を算定する際の「本給額」に含まれます。

<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, ステージC本給制度の改定

金額はベースアップ反映済

本給移行の具体例について

2025年 6月16日時点 本給総額	資格給 56,000円	みなし役割給 10,000円	=	個人成果給	+	資格給 56,000円	+	役割給	経過措置	
									本給	賃金補填
ASM 25ランク 258,000円 役割成果給 77,000円 + ベース給 181,000円	56,000円	10,000円	=	C-2 49ランク 192,000円	+	56,000円	+	①15,000円 の場合	263,000円	対応なし
								②10,000円 の場合	258,000円	対応なし
								③5,000円 の場合	253,000円	補填後 258,000円
BL 32ランク 244,000円 役割成果給 63,000円 + ベース給 181,000円	56,000円	10,000円	=	C-1 63ランク 178,000円	+	56,000円	+	①15,000円 の場合	249,000円	対応なし
								②10,000円 の場合	244,000円	対応なし
								③5,000円 の場合	239,000円	補填後 244,000円

<10> 人事制度・労働条件の改定について 1, ステージC本給制度の改定

金額はベースアップ反映済
単位：円

C-tからステージCへの格付について 2026年4月格付～

C-t5年目の評価を本給に反映させることを通じて、よりメリハリのある制度に変更します。
尚、2025年4月格付者は現行制度でのステージC格付を行った後に新制度に移行します。

項目	概要
ステージCへの格付要件	C-t在籍期間5年
格付のタイミング	4月：仮格付（C-tとしての本給をもとにC-1に仮格付） 6月：本格付（評価反映を行った上で原則C-2に本格付）
格付時の個人成果給ランク	C-tとしての最終本給を基に格付 ※最終本給から資格給（56,000円）および役割給（②10,000円）相当分を除き格付
格付時のグレード	本格付は原則グレードC-2とする ※ただし、本格付時の個人成果給C-2下限ランク以下の場合C-1とする
格付直後の評価反映	ステージCに格付後、ステージC-tの昇給表による評価反映をおこなう

具体例

ステージC-t 最終本給	社員ステージC			
	仮格付	評価反映	本格付	
	個人成果給		役割給	個人成果給
C-tランク：7 241,000円	グレード：C-1 ランク：66 175,000円	B評価 +4,000円	②10,000円	グレード：C-2 Cランク：62 179,000円
	本給額			本給額
	241,000円			245,000円

C-t	
ランク	金額
1	247,000
2	246,000
3	245,000
4	244,000
5	243,000
6	242,000
7	241,000
8	240,000
9	239,000
10	238,000
11	237,000
12	236,000
13	235,000
14	234,000
15	233,000
16	232,000
17	231,000
18	230,000
19	229,000
20	228,000
21	227,000
22	226,000
23	225,000
24	224,000
25	223,000
26	222,000
27	221,000
28	220,000
29	219,000
30	218,000
31	217,000
32	216,000
初任	215,000

仮格付

C-1	
ランク	金額
61	180,000
62	179,000
63	178,000
64	177,000
65	176,000
66	175,000
67	174,000
68	173,000
69	172,000
70	171,000
71	170,000
72	169,000
73	168,000
74	167,000
75	166,000
76	165,000
77	164,000
78	163,000
79	162,000
80	161,000
81	160,000
82	159,000
83	158,000
84	157,000
85	156,000
86	155,000
87	154,000
88	153,000
89	152,000
90	151,000
91	150,000
92	149,000
93	148,000
94	147,000
95	146,000
96	145,000
97	144,000
98	143,000
99	142,000
100	141,000

本格付

社員ステージC-t ランクアップ表		
ランクアップ		
A評価	B評価	C評価
8	4	0

※1年目はC評価でも+4ランク

←個人
成果給

C-2	
ランク	金額
31	210,000
32	209,000
33	208,000
34	207,000
35	206,000
36	205,000
37	204,000
38	203,000
39	202,000
40	201,000
41	200,000
42	199,000
43	198,000
44	197,000
45	196,000
46	195,000
47	194,000
48	193,000
49	192,000
50	191,000
51	190,000
52	189,000
53	188,000
54	187,000
55	186,000
56	185,000
57	184,000
58	183,000
59	182,000
60	181,000
61	180,000
62	179,000
63	178,000
64	177,000
65	176,000
66	175,000
67	174,000
68	173,000
69	172,000
70	171,000
71	170,000
72	169,000
73	168,000
74	167,000
75	166,000
76	165,000
77	164,000

←個人
成果給

<10> 人事制度・労働条件の改定について 1, ステージC本給制度の改定

金額はベースアップ反映済
単位：円

メイト社員からステージCへの転換について 2026年4月格付～

現状の制度との整合性の観点から、メイト社員時点の最終本給から新本給を算出・格付します。尚、2025年4月格付者は現行制度でのステージC格付を行った後に新制度に移行します。

項目	概要
格付のタイミング	4月：メイト社員としての本給をもとに格付
格付時の個人成果給ランク	メイト社員としての最終本給を基に格付 ※最終本給から資格給（56,000円）および役割給（③5,000円）相当分を除き格付
格付時のグレード	基本的にグレードC-1とする ※ただし、格付時の個人成果給がグレードC-1上限ランクを超える場合、1年間は経過観察期間としてグレードC-1に仮格付けし、上司の考課を経て、原則次年度4月にグレードC-2に本格付する
格付直後の評価反映	社員ステージ転換直後の年間評価による昇給は、社員採用そのものに評価が反映されたとみなして、おこないません。

具体例

メイト社員 最終本給	社員ステージC			
	個人成果給	資格給	役割給	本給
ランク：47 211,000円 職務給：SL 10,000円 合計： 221,000円	グレード：C-1 ランク：81 160,000円	56,000円	②10,000円	226,000円

メイト社員			
ランク	金額	ランク	金額
1	257,000	40	218,000
2	256,000	41	217,000
3	255,000	42	216,000
4	254,000	43	215,000
5	253,000	44	214,000
6	252,000	45	213,000
7	251,000	46	212,000
8	250,000	47	211,000
9	249,000	48	210,000
10	248,000	49	209,000
11	247,000	50	208,000
12	246,000	51	207,000
13	245,000	52	206,000
14	244,000	53	205,000
15	243,000	54	204,000
16	242,000	55	203,000
17	241,000	56	202,000
18	240,000	57	201,000
19	239,000	58	200,000
20	238,000	59	199,000
21	237,000	60	198,000
22	236,000	61	197,000
23	235,000	62	196,000
24	234,000	63	195,000
25	233,000	64	194,000
26	232,000	65	193,000
27	231,000	66	192,000
28	230,000	67	191,000
29	229,000	68	190,000
30	228,000	69	189,000
31	227,000	70	188,000
32	226,000	71	187,000
33	225,000	72	186,000
34	224,000	73	185,000
35	223,000	74	184,000
36	222,000	75	183,000
37	221,000	76	182,000
38	220,000	77	181,000
39	219,000		



C-1	
ランク	金額
61	180,000
62	179,000
63	178,000
64	177,000
65	176,000
66	175,000
67	174,000
68	173,000
69	172,000
70	171,000
71	170,000
72	169,000
73	168,000
74	167,000
75	166,000
76	165,000
77	164,000
78	163,000
79	162,000
80	161,000
81	160,000
82	159,000
83	158,000
84	157,000
85	156,000
86	155,000
87	154,000
88	153,000
89	152,000
90	151,000
91	150,000
92	149,000
93	148,000
94	147,000
95	146,000
96	145,000
97	144,000
98	143,000
99	142,000
100	141,000

←個人成果給

	リーダー	サブリーダー
職務給	20,000円	10,000円

<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, ステージC本給制度の改定

成果評価シートにおけるガイドラインについて

【本給目標設定ガイドラインのイメージ】 ※一部抜粋

期待行動プロセス	行動要素	ステージ別の期待行動レベル		
		雇用形態 ステージ	ステージC、C-t	
			グレード C-3 ~ C-2	グレード C-1、C-t
		行動が影響を与える範囲	← 組織 チーム →	
データ（事実）を活かす	情報収集		数字を見るだけでなく 実際に現場に足を運ぶ など、多面的に情報を集める	上位者の指示がなくとも業務に役立つ情報や知識を 自ら探索する
	情報分析		矛盾や飛躍のない筋道で データを整理・分析する	先入観や思い込みを持たず データ・事実を受け止め、考察する
課題を解決する	気づく・動く		その時点での答え（ 仮説 ）を持つ	思い付きではなく必ず 事実・データの裏付け を持って人に説明する
	計画・進捗管理		状況を放置せず、関係者に 働きかける	チームの業務の状況やメンバーの状況の 変化を常に把握する
	検証・改善		結果（成果）から得られた 教訓を活用する	チームの問題を解決するために、知恵を絞って 試行錯誤する
チームをつくる	チームビルディング		チームの目標に向かって メンバーの意識を高め、柔軟に行動する	チームの目標に向かって（指示がなくとも） 自律的に行動する

ステージC、C-tの期待行動レベルについては、これまでの役割成果給ランクでの整理から、グレードでの整理となります。

賞与支給表について

現状の支給表をベースに役割給での設定を行います。

2024年度まで使用
(25年6月支給まで使用)

2025年度以降使用
(25年12月支給以降使用)

評価	A職	L職/ 専門 スタッフ/ セールス	SL職	販売/ C-t	業務 スタッフ
S	2.7	2.6	2.5	2.4	2.1
A	2.6	2.5	2.4	2.3	2.0
B	2.5	2.4	2.3	2.2	1.9
C	2.4	2.3	2.2	2.1	1.8
D	2.3	2.2	2.1	2.0	1.7
評価	①	②	③	C-t	
S	2.7	2.6	2.4	2.4	
A	2.6	2.5	2.3	2.3	
B	2.5	2.4	2.2	2.2	
C	2.4	2.3	2.1	2.1	
D	2.3	2.2	2.0	2.0	

賞与支給表における支給ヵ月の水準差については、これまでの職務別の設定から、役割給別の設定に変更します。支給ヵ月の範囲については、現状の「平均1.9～2.5ヵ月」から、「平均2.2～2.5ヵ月」に設定します。

<10> 人事制度・労働条件の改定について

2, 社員ステージB 共通アセスメントの受験可能年次の改定

現行の制度について

昇格・進級は個人のモチベーションに影響を与える要素の一つであり、キャリア形成にも関わります。
 昇格・進級を目指す過程で自己研鑽に励むことによって、個人の成長だけでなく組織全体の発展にもつながっていきます。
 ステージBからAへの昇格を目指す共通アセスメントにおいて制度・運用の両面から見直しを図っていきます。

項目	必要とされる要素	今後の対応
マインド（意識）	より上位職を目指し、企業に貢献して自己実現を図りたいという意欲をもっているかどうか	教育・研修を通じた意識づけ
スキル（技能）	ステージAとして必要な技能を身につけているかどうか	計画的異動配置を通じた習得
タイミング（時期）	必要とされる要素を身につけた場合、より早期に受験可能であること	受験可能年次の見直し

改定の内容について

社員ステージA昇格のための共通アセスメントを受験できる要件について、受験において必要な要素を身につけた場合、より早期に受験可能できるように、これまでより1年早く受験可能とします。

現行：年次	受験	資格
1年目	↓	ステージB
2年目		
3年目		
4年目		
5年目		
6年目		
7年目	受験	ステージA
8年目	経過観察	
9年目		
1年目		ステージA



改定後：年次	受験	資格
1年目	↓	ステージB
2年目		
3年目		
4年目		
5年目		
6年目		
7年目	経過観察	ステージA
8年目		
1年目		ステージA

<10> 人事制度・労働条件の改定について

3, スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ 賃金改定のあり方について

現状の制度について

スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフについては年俸制での契約を行う雇用形態となります。個々の契約内容が大きく違うことから、個人の能力発揮から賃金反映に至るプロセスが十分ではなく、より納得性の高い手法の構築が必要とされています。

スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフとは

特殊な資格、技能、知識を有する者（またはそれに準ずる者）で、雇用するにあたり一般の従業員と異なる労働条件を定めた者

労働組合の考える方向性について

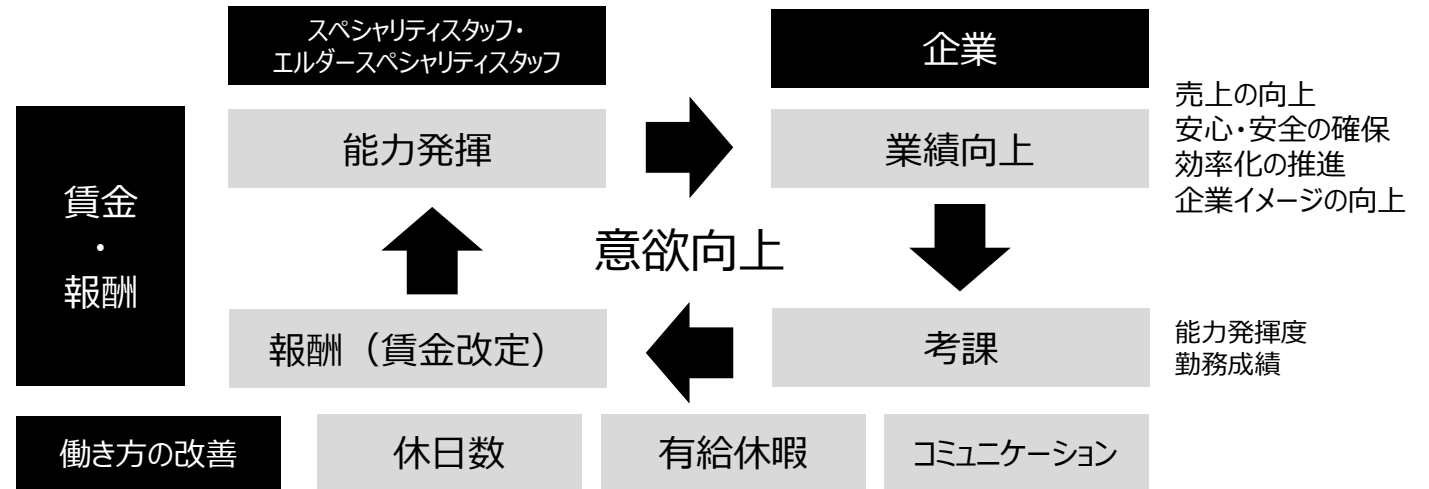
労働組合では、VOICE活動を通じてスペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフの方々との意見交換を行ってきました。

個人の働く意欲の向上を中心に置きながら、どのような運用手法が望ましいのか、労使でも議論を深めてきました。

基本的には、個人が能力を発揮したことで、総合的な企業業績に貢献し、適切な報酬につながるサイクルが望ましいと考えられます。

一方で、適切な報酬（賃金改定）の水準をどの程度に置くべきか、実効性のある運用方法とはどのようなものなのか、など検討すべき課題も多く挙げられました。

労働組合の目指す状態について



今後の労使協議のポイントについて

2025年度も継続して協議を進めます。

企業の業績（売上・利益・イメージ等）に貢献しながら、個人としての意欲向上につながるような手法を検討していきます。

具体的なポイントとして「賃金・報酬」における納得度の高い運用、「働き方」における休日数・有給休暇・コミュニケーション機会等について協議します。

<10> 人事制度・労働条件の改定について（グループ検討項目）

1、子の看護休暇、育児のための所定外勤務等の制限の対象期間拡大

現行の制度について

三越伊勢丹グループでは、育児と仕事の両立を支援するため「子の看護休暇」「育児のための所定外勤務、休日勤務、深夜業の制限」を定めている。一方で、法令に対応するためには「対象期間」や「事由」についての見直しが必要であり、以下の内容で改定を行う。

改定の内容について

①子の看護休暇について

項目	現行
休暇の名称	子の看護休暇
対象となる従業員	全ての従業員 ※アルバイトを除く
対象となる子の年齢	小学校就学に達するまで
対象となる自由	①病気・けが ②予防接種・健康診断



改定後	
子の看護等	休暇
対象となる従業員	※アルバイトも対象
対象となる子の年齢	小学校3年生の3月末まで
対象となる自由	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入卒園、入学式

②育児のための所定外勤務、休日勤務、深夜業の制限について

項目	現行
免除を請求できる従業員	3歳未満の子を育児する者

改定後	
免除を請求できる従業員	小学校就学前の子を育児する者

※育児勤務者等には子の年齢を問わず所定外勤務等をさせない規定が既に制定されています。

参考

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務について：事業主は「妊娠・出産等の申出時」と「子が3歳になる直前」に

- ①勤務時間帯 ②勤務地 ③両立支援制度の利用期間 ④仕事と育児の両立に資する就業の条件について、
①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれかの方法で労働者の意向を個別に確認し、具体的に配慮しなければなりません。

<10> 人事制度・労働条件の改定について（グループ検討項目）

2, 全員 育児のためのシフト選択制度の導入と対象期間拡大

現行の制度について

現状の「フルタイム早番固定勤務」については、「育児短時間勤務」からフルタイム勤務へのスムーズな復帰を目的に制定されています。シフトは「早番」に固定されていますが、法改正対応の観点から「遅番」等を設定し、より柔軟な制度とする必要があります。また、現状の「フルタイム早番固定勤務」を取得できる対象期間は、「育児短時間勤務」と同様に小学3年生までの子を持つ親とされています。しかし上記期間中は短時間勤務を取得する方が大半であり、「フルタイム早番固定勤務」は十分に活用されているとは言えない状態です。

改定の内容について

①シフトパターンの新設について

2025年度より「開店前準備シフト」と「遅番」を新設し以下のように設定します。伴って制度の名称を「育児のためのシフト選択制度」に変更します。

【更衣時間なし】	【更衣時間あり】
9:45-18:15（早番基本パターン）	9:35-18:05（早番基本パターン）
9:30-18:00（開店前準備シフト⑨）	9:20-17:50（開店前準備シフト⑨）
10:40-19:10（遅番基本パターン）	10:50-19:20（遅番基本パターン）

②対象期間の拡大について

2025年度より、「育児のためのシフト選択制度」を導入するとともに、対象期間を「子の年齢が小学4年生の3月末まで」とします。短時間勤務期間が終了した後に、スムーズなフルタイム復帰を支援することで、育児と仕事の両立をより強力にサポートします。

項目	現行
対象となる子の年齢	小学校3年生の3月末まで



改定後
小学校4年生の3月末まで

<10> 人事制度・労働条件の改定について（グループ検討項目）

3, 社員・メイト社員 ライフイベント再雇用制度の改定

現行の制度について

現状の「ライフイベント再雇用制度」については、今後の人財確保難への対応や女性活躍推進を目的に制定されています。しかし現行制度の利用者は極めて少なく、制度の拡充が必要であると考えられています。

改定の内容について

再雇用時の労働条件について

- ・3年以内の再雇用に限り、従前の資格での入社を可とする。
- ・3年以内の再雇用時の社員個人成果給・メイト社員基本給は同額を維持する。

「ライフイベント再雇用制度」について

項目	現行
退職日時点の資格	社員またはメイト社員として勤続満2年以上
退職後の離職期間	12年以内（休職期間を通算する場合あり）
再雇用時の年齢	58歳以下
退職事由	①結婚 ②出産 ③育児 ④介護 ⑤配偶者の転勤 ⑥不妊治療
採用選考方法	要員計画上の必要性 + 試験 + 在籍中の評価
再雇用時の労働条件	退職時 社員⇒社員ステージCまたはメイト社員 退職時 メイト社員⇒メイト社員
3年以内の再雇用の場合	取り決めなし

注意

- ・「ライフイベント再雇用制度」を利用するには、退職時に申請が必要です。
- ・ネクストキャリア制度を利用した場合は「ライフイベント再雇用制度」は申請できません。
- ・今回の改定内容は過去の申請者にもさかのぼって適用されます。



改定後
変更なし
変更なし
変更なし
変更なし
変更なし
変更なし
変更なし
従前の資格での入社を可とする。社員個人成果給・メイト社員基本給は同額を維持する。

<10> 人事制度・労働条件の改定について（グループ検討項目）

4, 社員 国内転勤時の社宅家賃基準の改定

単位：円

現行の制度について

国内転勤時の社宅家賃基準は、地域ごとの平均的な家賃相場を参考に上限額が設定されています。直近の物価上昇を鑑みて、各地域ごとに以下の通り社宅家賃基準を見直します。

改定の内容について

上乗せ金額

改定後

赴任家族数 (本人を含む)	金額	金額
	首都圏	首都圏 以外
4人	+6,000	+4,000
3人	+5,000	+3,000
2人以下	+5,000	+3,000

赴任家族数 (本人を含む)	目安	家賃（月額：円）								
		札幌	函館	仙台	首都圏	静岡	名古屋・ 京都・大阪	広島	高松・ 松山	福岡
4人	3 (L) DK	99,000	94,000	99,000	151,000	111,000	139,000	119,000	99,000	114,000
3人	3DK	74,000	74,000	88,000	126,000	103,000	124,000	104,000	90,000	93,000
2人以下	2DK	67,000	59,000	75,000	95,000	78,000	93,000	87,000	73,000	83,000

赴任家族数 (本人を含む)	目安	家賃（月額：円）					
		新潟市	長岡市	上越市 新発田市	三条市 燕市（吉田）	福島県 会津若松市	山形県 鶴岡市
4人	3 (L) DK	97,000	92,000	87,000	82,000	84,000	81,000
3人	3DK	85,000	80,000	75,000	70,000	72,000	69,000
2人以下	2DK	74,000	69,000	64,000	59,000	61,000	58,000

- ・出向先法人の社長については、上表の10,000円増とする
- ・契約更新時等の賃料値上げによる基準超過分は会社負担とする

参考

出張時の宿泊費について（2024年HDSより発信済）

ホテルの宿泊費については、歳時記や季節等で変動するものであるため、上限の見直しではなく、「上限に過度に固執しない」運用を行う。宿泊費上限の超過については、2～3程度の施設や価格を比較した上であれば、止むを得ないものとして、所属長及び会社は了承する。

<10> 人事制度・労働条件の改定について（グループ検討項目）

5, メイト社員 扶養家族手当の導入

現行の制度について

現状、扶養家族手当は社員ステージCのみに支給されており、メイト社員には支給されていません。
2020年制定のグループガイドラインでは均等・均衡の考え方から、扶養家族手当をステージCに支給している場合、同じ月給制社員であり業務が一部重複するメイト社員にも同様に支給されることが望ましいと定めています。

改定の内容について

扶養家族手当の支給について

所定の条件に該当する扶養家族を持つメイト社員に対して月額9,000円の扶養家族手当を支給する
支給開始時期：2025年度以降の申請に対して支給

項目	現行
手当の金額	対象者1人につき、9,000円
扶養家族の範囲	・健康保険被扶養者 かつ 以下のいずれか ①満18歳に達した直後の3月31日までの子 ②直系血族または同居の親族で障害のある者
支給対象の人数上限	4人まで
従業員雇用区分	社員ステージC



項目	改定後
手当の金額	変更なし
扶養家族の範囲	変更なし
支給対象の人数上限	変更なし
従業員雇用区分	社員ステージC、 メイト社員

注意

- ・扶養家族申請と同時に扶養家族手当の申請が必要です。申請に基づいて手当の支給手続きがなされます。
- ・遡及払いはありません。（例：5月にお子さんが生まれ、10月に申請した場合、10月分より支給となります）
- ・「扶養者年齢別最低賃金」に基づく補償額の支給の際は、扶養家族手当を含めた本給額との差額分を支給します

<10> 人事制度・労働条件の改定について（グループ検討項目）

6, 全員 自家用車通勤の際のガソリン代算定方法の改定

現行の制度について

現状は通勤手当として支給しているガソリン代について、年間2回（3月・9月）算定しています。
昨今は世界情勢の影響もあり、今後さらにガソリン価格の変動が大きくなることも想定されるため、より短い期間でガソリン代を算定する必要があります。

改定の内容について

これまでの年間2回の算定から毎月の算定に改めます。

ガソリン代の算定方法について

項目	現行	改定後
ガソリン代の算定方法について	1リットルあたりのガソリン代金は、石油情報センターの3月と9月の第一週目の在住県別の価格とする。	1リットルあたりのガソリン代金は、石油情報センターの各月の第一週目の在住県別の価格とする。

具体的運用

- ①現在通勤費の支給を受けている場合、2025年3月までの支給期間が終わってから順次新しい支給方法に変更となります。
 - ②これまでは「半年分を前払い」でしたが、今後は「毎月分を後払い」となります。
 - ③出勤した日数で支払いとなります。（有給・連各・各休・欠勤を除いた勤務日数で支給）
- ※例：これまで3月に4月～9月支給のパターンだった方の場合：
- 2025年3月支給：支給無し（前年半年分あり）
 - 2025年4月支給：支給無し
 - 2025年5月支給：2025年4月分を算定して支給

<10> 人事制度・労働条件の改定について 働く環境の整備について

適切な時間管理について

2022年度から一日当たりの働く時間が短くなり、年間の総実労働時間は1800時間を切る事ができています。有給休暇も多くの従業員が「アニバーサリー休暇」としての2日間を含む14日間を取得できる状況になっています。今後は、2024年10月から導入された新勤怠システム等も活用し、時差時間が発生しない働き方の意識づけを図るなどの取組を進めていきます。

①所定労働時間と総実労働時間について

月給制社員	所定労働時間	月間平均時間外勤務	有給休暇取得日数	年間総実労働時間
2023年度（目標）	7時間20分	5時間30分	14.0日	1,790時間
2023年度（実績）	7時間20分	5時間43分	16.2日	1,776時間
2024年度（目標）	7時間20分	4時間34分	17.0日	1,757時間

②雇用区分・資格別の有給休暇取得について

昨年度実績は退職前の有給休暇一括取得も含む。
本年度目標は付与日数の55%+2日取得を指標とする。

雇用区分・資格など	2023年度（目標）	2023年度（実績）	2024年度（目標）
社員 ステージA	63.6%	62.1%	63.6%
社員 ステージB	63.6%	64.7%	63.6%
社員 ステージC	63.6%	77.0%	63.6%
メイト社員	63.6%	84.9%	63.6%
スペシャリティスタッフ	90.0%	101.4%	90.0%
エルダースタッフ	63.6%	104.2%	63.6%
月給制・年俸制合計	65.0%	79.0%	65.0%
フェロー社員	100.0%	100.5%	100.0%

風土改革について

新潟三越伊勢丹の労使における風土改革の取組のテーマとしては、①ハラスメント防止②相互理解の推進があげられます。労使会議の場などを通じて、テーマに沿って現状の課題や取組の方向性について協議しています。今年度も初めて会社教育として「レジリエンス教育」を実施したり、組合広報誌で「職場インタビュー」を連載したりと具体的な取組みを進めています。

①ハラスメント防止の取組について

レジリエンス教育について：
仕事や人間関係から生じるストレスについて正しく理解することで、それらを乗り越えるためのレジリエンス（回復）力を高める教育。
本年度は、会社・組織・職場に適応することに難しさを感じやすい年次の浅い従業員を対象に実施。今後も新しい取組を実施すべく従業員アンケート等を実施中。

②相互理解の推進について

組合広報誌での「職場インタビュー」の連載や、ほめる習慣をつくる「いいね！BOX」などの取組を継続的に推進。

職場インタビュー掲載例	掲載年・月
7階サロン	2025年 1月
オンクリ・ふるさと納税	2024年12月
静岡伊勢丹出向	2024年11月
4階〈BOSS〉	2024年10月
食品〈オウルサンド〉	2024年 8月

2025年1月号：職場インタビュー紙面



<11> 2025年度 労使通年協議の方向性

2025年度の具体的な検討項目について

新潟三越伊勢丹支部独自の検討項目	具体的実行項目	合意期限	A	B	C	C-t	M	E	FS	EF	SS ESS
1, メイト社員 本給制度の見直し	資格給 + 個人成果給 + 役割給に整理	2026年3月					○				
2, ステージC-t、C キャリアプランの構築	ステージB昇格可能年次、C-t期間の役割整理	2026年3月			○	○					
3, エルダースタッフ 本給制度の見直し	やりがいを引き出す本給体系の検討	研究						○			
4, フェロー社員 本給制度の見直し	職務の改廃、能力給の昇給レンジ見直し	2026年3月							○		
5, エルダーフELLOW 本給制度の見直し	時給上限廃止・昇給制度導入の検討	2026年3月								○	
6, スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ 処遇の見直し	賃金・休日などの処遇改善の検討	2026年3月									○
グループ全体での検討項目		合意期限	A	B	C	C-t	M	E	FS		SS ESS
1, 現状の評価・報酬制度の考え方の整理	賞与の加減算の幅などについて考え方を固める	2025年4月	○	○	○	○	○				
2, 月給制社員 マッチング転籍制度について	60歳定年時にグループ内他社に転籍できる	2025年9月	○	○	○		○				

新潟三越伊勢丹支部独自の検討項目の概要について

- 1, メイト社員 本給制度の見直し**：資格給 + 個人成果給 + 役割給に整理する一連の本給制度の見直しは2025年6月時点で社員ステージA・B・Cまでが完了する見込みです。同じ月給制社員であるメイト社員まで同様の仕組みで整えることにより、キャリア構築がしやすくなるとともに、各雇用区分・資格の差が明確になります。
- 2, ステージC-t、C キャリアプランの構築と運用**：昨年からの部分的にCDP面談がスタートし、組合のVOICE活動で寄せられた声と合わせて労使で課題の抽出を進めてきました。現状では「ステージBへの昇格可能年次」「C-t期間に担う役割と報酬のバランス」などの課題が出ています。今後協議を進めながら適切な改善を検討していきます。
- 3, エルダースタッフ 本給制度の見直し**：2023年から新しい本給制度が始まっており、以前よりもメリハリのある本給制度となっています。一方で、今後より高度な職務を与えられるケースが想定されるため、他支部事例も参考にしながら研究を深める必要があります。
- 4, フェロー社員 本給制度の見直し**：物価高騰や採用賃金の急激な上昇に伴う様々な意見が寄せられてきました。金銭的処遇改善以外にも、包括的に検討していきます。「職務の範囲設定」「昇給レンジの見直し」等について、今後の組織や求められる働き方などを見据えて検討を行います。
- 5, エルダーフELLOW 処遇改善の検討**：エルダーフELLOWとフェロー社員の業務範囲・内容について整理しながら、処遇改善の方法について検討します。将来的な定年延長への対応などを見据えて、60歳以上の時給制社員のあり方を協議し、スムーズで合理的な制度について協議します。
- 6, スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ 処遇の見直し**：総合的な処遇改善に向けて協議します。毎年の賃金改定における流れの見直しや、休日数の設定などについても、労使で協議を進めていきます。

<11> 2025年度 労使通年協議の方向性 労働福祉ビジョンの進捗について

セーフティネット

セーフティネットとは、多様な背景をもつ従業員一人ひとりが安心して業務に従事できる環境を整えていく分野です。

労働福祉ビジョンにおけるロードマップでは、育児・介護との両立を重点分野として設定しています。育児との両立では、育児勤務やフルタイム早番固定勤務の対象期間拡大を掲げています。介護との両立では、介護に対する知識レベル向上のための講習の実施を掲げています。

2024年度は、フルタイム早番固定勤務が遅番シフトも選択可能になり、対象期間も「子が小学3年生まで」から「子が小学4年生まで」に拡大されます。今後は介護に対する備えの知識向上を図る活動を実行してまいります。

2024年3月策定ロードマップ（黄色塗は進捗追記）

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
育児勤務対象期間		小学校3年生まで拡大				
フルタイム早番固定対象期間		小学校3年生まで拡大	⇒小学校4年生まで拡大			
サポートする側への制度		エルダーFS曜日時間帯手当導入		柔軟な勤務体系検討		

28年度をターゲットに段階的に制度拡大を図る

働き方

働き方とは、労働時間の短縮や柔軟な勤務体系、風土改革などに取り組む分野です。

労働福祉ビジョンにおけるロードマップでは、適切な時間管理とハラスメントの撲滅を重点分野として設定しています。適切な時間管理では、時差時間のチェック体制強化、フレックス勤務などの拡大を掲げています。ハラスメント未然防止では独自の講習などで知識レベルの向上を掲げています。

2024年度は、時差時間を個人で把握しやすくなったこともあり、大幅に減少しています。ハラスメントについては、新たな切り口の「レジリエンス教育」が対象者を限定して導入され、参加者からは非常に高い評価を得ています。今後も継続的に活動を進化させていきます。

2024年3月策定ロードマップ（黄色塗は進捗追記）

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
フレックス勤務対象者	後方部門			段階的に対象拡大		
ハラスメント防止	朝礼講習	外部教育① ⇒レジリエンス教育	外部教育②	外部教育③	外部教育④	
カスハラ社内		勉強会 ⇒広報誌	対策協議			
カスハラ対外				社外発信	対策実行	

<11> 2025年度 労使通年協議の方向性 労働福祉ビジョンの進捗について

人事賃金制度

人事賃金制度とは、「本給」と「賞与」のあるべき水準について検討を深める分野です。

労働福祉ビジョンにおけるロードマップでは、本給については利益目標と実績の段階的な上昇に合わせて処遇改善を進めていくことを掲げています。賞与については「安定性」「目標との整合性」の観点で検討することを掲げています。

2024年度は、企業業績の推移から本給・賞与共に抜本的な水準見直しには至っていません。しかし、採用賃金は2年連続で5,000円の上昇となり、26年度目標には近づいています。社員ステージCでは制度改定に合わせて昇給率の向上も実現しています。今後も企業業績と従業員への適正な配分バランスを見定めながら、労使の協議を継続してまいります。

2024年3月策定ロードマップ（黄色塗は進捗追記）

人事賃金制度 本給額水準について

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
利益目標	6億※	10億	段階的に上昇				
本給			段階的 向上	段階的 向上	グループ内 中位	段階的 向上	新潟県 主要企業 上位
採用賃金			段階的 向上 ⇒+5千	段階的 向上 ⇒+5千	新潟県 主要企業 中位	段階的 向上	新潟県 主要企業 上位

福利厚生について

福利厚生とは、「職場環境」の改善を目指す分野です。心身の健康に影響する部分を重点的に取り組むことが掲げられています。2024年度は、健康管理室や会社人事からの健康情報の発信が大幅に増加し、新たな健康イベントも実施されました。今後も新たな取り組みと広報力の強化を両輪で行ってまいります。

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
トイレ設備	協議	協議	段階的に環境・運用の改善を図る			
健康管理室の運営体制	協議	協議 広報強化 ⇒Viva	運営・広報 強化			

人事賃金制度 賞与制度の変更について

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
支給方法 最低額確保		協議	安定性の 検討			
新たな 支給表導入	現支給表 での交渉	目標との 整合性確認	目標との 整合性確認		目標との 整合性確認	
時給制賞与 導入			協議			

**ご視聴ありがとうございました。
アンケートへのご回答をお願い致します。**

視聴後アンケートにご協力ください ⇒

<https://forms.office.com/r/gCT45dCE1Y>



別紙資料もご確認ください。

別冊資料①：労働協約の改訂項目

別冊資料②：本部方針・最低賃金要求・労使協議報告

動画配信・前年データなどはこちらから⇒

(三越伊勢丹グループ労働組合HP)

<https://members.imgu.or.jp/ea017/libraries/%e8%ad%b0%e6%a1%88%e6%9b%b8%e3%83%bb%e5%8b%95%e7%94%bb/1>
ログインID = 17から始まる個人コード10桁、パスワードは生年月日（西暦）8桁

