



2025年度 春の交渉議案書(案)

三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイカード支部

審議決定事項 ダイジェスト版

本動画では今回の交渉で審議決定＝“賃金や制度が変わるもの”や“次年度の労使通年協議事項(何を労使で議論していくのか)”のみ抜粋してまとめています。

取り巻く環境やそれぞれの経緯や背景、考え方や継続協議中の項目の進捗報告等は割愛していますので詳細については議案書および関連動画をご確認ください。

1. 審議決定事項 一覧

項目	主な内容
①賃金要求(ベースアップ)	全雇用形態でベースアップを要求
②ステージCs 本給表の改定	ステージCaからの転換時用ランクを新設
③エルダー社員人事賃金制度の改定	時給水準の見直し、エリア区分・業務の統廃合
④育児のためのフルタイムシフト選択勤務制度の新設(全雇用形態)	所属が設定した早番・遅番シフトよりワーク作成時に本人がシフト選択が可能となる
⑤子の看護休暇の対象拡大(全雇用形態)	看護休暇の対象者・対象年齢・使用事由の対象拡大
⑥ライフイベント再雇用制度の拡充	3年以内の再雇用に限りステージA・Bは従前の資格で再雇用可
⑦国内転勤者の上限家賃改定	物価上昇等の環境変化をふまえ上限家賃見直し
⑧自家用車通勤時の駐車場代の取扱いについて	MICで認めている自動車通勤時の駐車場代の取扱い
⑨年間所定休日数の改定について	現行の年間120日から122日へ & 休日内訳・労働時間数
⑩特別社員の組合員化について	特別社員の組合員化(背景・変更点・スケジュール)
⑪ 2025年度 労使通年協議事項	人事賃金制度・働く環境の整備における協議項目について

*上記に伴う労働協約の新設や改訂についても審議決定事項となりますが、本動画では割愛します。

資格別要求水準

要求根拠【1】
<定額>

要求根拠【2】
<定率>

	資格	【1】	【2】	【1】 + 【2】
月給制	ステージB	5,000円	8,000円	13,000円
	ステージCs		5,500円	10,500円
	ステージCa		4,500円	9,500円
	特別社員		8,000円	13,000円
	エルダー社員III		4,000円	9,000円
年俸制	スペシャリティスタッフ	60,000円	90,000円	150,000円
時給制	マイスタッフ・エルダースタッフ	30円	25円	55円
	エルダー社員I・II		25円	55円

【採用賃金上昇対応】

月給制	ステージCt	5,000円	9,000円	14,000円
-----	--------	--------	--------	---------

*参考 組合としては要求しないが考え方に基づく水準

月給制	ステージA	5,000円	13,000円	18,000円
-----	-------	--------	---------	---------

改定内容

ステージCs本給表・個人成果給のグレードG1にSt-Caからの
転換者用ランク1～25を新設します。

現状

ステージCaからCsに転換した際、個人成果給は直近上位に格付けされます。
ステージCa時の個人成果給が185千円以上の場合、ステージCsのグレード
G2に格付けされることになります。

改定後

ステージCaからCs転換時の個人成果給が現行のG2部分の場合、G1の
新設当該ランクに格付けとなります。
(転換時の個人成果給が185千～221千円の場合に該当)

G2		G1	
ランク	金額	ランク	金額
1	221.0	1	221.0
2	219.5	2	219.5
3	218.0	3	218.0
4	216.5	4	216.5
5	215.0	5	215.0
6	213.5	6	213.5
7	212.0	7	212.0
8	210.5	8	210.5
9	209.0	9	209.0
10	207.5	10	207.5
11	206.0	11	206.0
12	204.5	12	204.5
13	203.0	13	203.0
14	201.5	14	201.5
15	200.0	15	200.0
16	198.5	16	198.5
17	197.0	17	197.0
18	195.5	18	195.5
19	194.0	19	194.0
20	192.5	20	192.5
21	191.0	21	191.0
22	189.5	22	189.5
23	188.0	23	188.0
24	186.5	24	186.5
25	185.0	25	185.0
26	183.5	26	183.5
27	182.0	27	182.0
28	180.5	28	180.5
29	179.0	29	179.0
30	177.5	30	177.5
31	176.0	31	176.0
32	174.5	32	174.5
33	173.0	33	173.0
34	171.5	34	171.5
		35	170.0
		36	168.5
		37	167.0
		38	165.5
		39	164.0
		40	162.5
		41	161.0
		42	159.5
		43	158.0
		44	156.5
		45	155.0
		46	153.5
		47	152.0
		48	150.5
		49	149.0
		50	147.5
		51	146.0
		52	144.5
		53	143.0
		54	141.5
		55	140.0
		56	138.5
		57	137.0
		58	135.5
		59	134.0
		60	132.5
		61	131.0

新設
ランク

<昇給表 *数値はランク増減数>

評価			
S	3	4	5
A	2	3	4
B	0	1	2
C	-2	-1	0
D	-3	-2	-1

改定内容

【現状(～2025年3月)】

単位:円

区分	エリア	業務名	契約賃金 採用賃金
時給制	晴海	カード審査業務	1,670
		債権回収業務	1,670
		情報管理業務	1,170
		調査事務業務	1,170
		保険業務	1,170
		事務業務	1,170
	日本橋	問い合わせ業務	1,380
	出向 (JPN)	債権回収業務	1,580
	首都圏	店頭サービス業務	1,380

①職種別時間給の見直し

③該当なしおよび
エリア統合に伴い廃止

②首都圏エリアを統合

【改定後(2025年4月～)】

単位:円

区分	エリア	業務名	契約賃金 採用賃金
時給制	首都圏	カード審査業務	1,435
		債権回収業務	1,435
		情報管理業務	1,225
		保険業務	1,225
		事務業務	1,225
		問い合わせ業務	1,435
		店頭サービス業務	1,435

※ベースアップ55円反映済

新設内容

育児のためのフルタイムシフト選択制度勤務概要

導入の目的	育児期の柔軟な働き方の実現
対象者	全雇用形態(アルバイトは対象外)
制度対象期間	小学校6年生の末日まで
選択できるシフト	<p>会社が提示したシフト(※表1)から予め所属が設定した早番・遅番シフトよりワーク作成時に本人がシフトを選択</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 従業員が選択できるシフトは、会社が提示する。会社が提示するシフトは、必ず2つ以上設定する。 ▶ 2つのシフトの始業時刻には、原則として1時間以上の差を設ける <p>※1時間以上の差がない所属は労使確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 会社が提示するシフトは、チームのシフト編成や業務運営に影響がなく、かつ育児との両立に資する時間帯とする
休憩時間	本社・営業所⇒ 60分 店舗・顧客SC⇒ 70分 (表1)
最短期間利用単位	原則、毎月 1日(11日) を起算日とする 1か月 (単位)
申し出	開始予定日の 1カ月前 までに、所属長経由で会社に申し出る
制度導入日	2025年4月1日

※表1

【本社・営業所】

就業時間	就業時間	休憩時間
9時00分～17時25分	11時15分～19時40分	一律60分
9時20分～17時45分	11時45分～20時10分	
9時45分～18時10分	12時15分～20時40分	
10時15分～18時40分	12時45分～21時10分	
10時45分～19時10分		

【カウンター・顧客サービスセンター】

就業時間	休憩時間
9時20分～17時55分	一律70分
9時30分～18時05分	
9時45分～18時20分	
10時05分～18時40分	
10時15分～18時50分	
10時35分～19時10分	
11時05分～19時40分	
11時35分～20時10分	
11時55分～20時30分	
12時05分～20時40分	
12時35分～21時10分	

選択できる早番・遅番シフト ※主な例

本社	9:45～18:10	10:45～19:10	休憩 60分
店舗	9:30～18:05	10:35～19:10	休憩 70分
フレックス	8:00～22:00		

※1時間以上の差がないもしくは1シフトのみ使用の所属は別途提示

改訂内容

子の看護休暇とは:小学校就学に達するまでの子の看護(病気・けが・予防接種・健康診断)のための休暇です(無給)
 ※子**1人**:年間**5日** 子**2人以上**:年間**10日**まで

変更ポイント : ①対象者②対象年齢③使用事由の対象拡大を行います

現行 ⇒全雇用形態小学校就学に達するまでのお子様の①病気・けが②予防接種・健康診断

新制度⇒**アルバイトを含む全雇用形態****小学校3年生の3月末日まで**のお子様の

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入卒園式・入学式**

制度導入日:**2025年4月1日**

現行制度

項目	
対象雇用形態	全雇用形態(アルバイトは対象外)
対象年齢	小学校就学に達するまで
日数	子1人 年間5日、子2人以上 年間10日まで
使用事由	病気・けが・予防接種・健康診断



新制度

項目	
対象雇用形態	全雇用形態 (アルバイト含む)
対象年齢	小学校3年生の3月末日まで
日数	子1人 年間5日、子2人以上 年間10日まで
使用事由	病気・けが・予防接種・健康診断 ・感染症に伴う学級閉鎖・入卒園式・入学式

改定内容

ライフイベント再雇用制度とは:個人の生活と仕事の両立を可能とする多様な働き方の選択枠を増やすことを目的にライフイベントを事由にした退職者を再び雇用する制度です。

変更のポイント:現行制度では再雇用時はステージCで雇用と定義していますが、**新制度では3年以内の再雇用に限り、ステージA、Bは従前の資格での再雇用が可能**となります。

制度導入日:2025年4月1日

【現行制度】

項目	基準となる内容
資格	社員勤続満2年以上
離職期間	12年以内
再雇用上限年齢	58歳以下
退職事由	結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤・不妊治療
対象となる雇用形態	社員(ステージA・B・C)
再雇用時の雇用形態	社員ステージC
再案転換基準	面談及び試験、在籍中の評価を加味して選考を行い、再雇用の採否を決定
再雇用時の賃金	在籍時の経験・能力及び再雇用時の雇用形態・資格・役割・職務等を勘案し決定



【新制度】

項目	基準となる内容
資格	社員勤続満2年以上
離職期間	12年以内
再雇用上限年齢	58歳以下
退職事由	結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤・不妊治療
対象となる雇用形態	社員(ステージA・B・C)
再雇用時の雇用形態	社員ステージC 3年以内の再雇用に限り、ステージA・Bは従前の資格
再案転換基準	面談及び試験、在籍中の評価を加味して選考を行い、再雇用の採否を決定
再雇用時の賃金	在籍時の経験・能力及び再雇用時の雇用形態・資格・役割・職務等を勘案し決定

改定内容

上段が改定後、下段()内が現行

赴任 家族数	目安	札幌	函館	仙台	新潟	静岡	名古屋 京都 大阪	広島	高松 松山	福岡	首都圏
4人	3DK・3LDK	99,000 (95,000)	94,000 (90,000)	99,000 (95,000)	97,000 (93,000)	111,000 (107,000)	139,000 (135,000)	119,000 (115,000)	99,000 (95,000)	114,000 (110,000)	151,000 (145,000)
3人	3DK	74,000 (71,000)	74,000 (71,000)	88,000 (85,000)	85,000 (82,000)	103,000 (100,000)	124,000 (121,000)	104,000 (101,000)	90,000 (87,000)	93,000 (90,000)	126,000 (121,000)
2人まで	2DK	67,000 (64,000)	59,000 (56,000)	75,000 (72,000)	74,000 (71,000)	78,000 (75,000)	93,000 (90,000)	87,000 (84,000)	73,000 (70,000)	83,000 (80,000)	95,000 (90,000)

※表記のない地域への転勤が発生した場合は、別途、協議のうえ決定する。

内容

グループでは自動車通勤自体を原則認めないとしておりますが、エムアイカード社では自動車通勤を行う事由や経緯等を踏まえ一部認めています。なお、その際にかかる駐車場代の補助については、別途労使協議と致します。

改定内容

	現行	改定後	備考
年間所定 休日数	120日	122日	現行より 2日増

【休日内訳】



	現行	改定後	備考
各個休日	111日	113日	年4回⇒6回(上期下期各3回)月10日(会社指定)
連休各休	8日	8日	変更なし 上期下期各4日
年始休日	1日	1日	変更なし 1月1日

【労働時間数】

	現行	改定後	計算式(改定後)
年	1,818時間	1,803時間	(365日-122日)×1日7時間25分
月	151時間30分	150時間15分 (9,015分)	年1,803時間÷12ヶ月
週	34時間57分	34時間40分	年1,803時間÷52週
日	7時間25分	7時間25分	

1) 制度改定の背景

特別社員は現在「就業規則」にて基本ルールを定めていますが、2025年度以降は※ユニオンショップ協定に基づき、三越伊勢丹グループで働く従業員は(管理職・非組合対象ポスト以外)組合員とするグループ原則に則り、「労働協約」を新設し特別社員の組合員化を行います

2) 制度改定による変更点

- ・組合のボイスや議案書の事前説明がある事で、決定前事案の情報の取得が可能になります。
- ・組合を通じて労働者としての意見・相談等ができます。
- ・組合活動の情報発信及び報告の情報取得が可能になります。
- ・労働協約の締結(内容は労働協約の章をご参照ください)

3) スケジュール

時期	内容
2024年11月～	対象者への事前告知
2024年12月～2025年1月	労働協約作成(労使確認)
2025年2月	春の交渉VOICE + 審議決定
2025年4月1日	組合員へ

*ユニオンショップについては各雇用形態 労働協約 第1章“総則”をご参照ください

1. 人事賃金制度

	対象	項目	内容
1	全雇用形態	人事賃金制度 教育・キャリア (働く環境)	中長期人財・要員戦略実現に向けた人事課題の洗い出し (事業戦略に基づく①確保②育成を中心に課題解決の優先順位精査) ➡前年度継続案件:エリア資格給の在り方も包含
2	エルダー社員	人事賃金制度	会社戦略と従業員ニーズをふまえたエルダー社員制度の見直し
3	社員・SS	人事賃金制度	【2024年度より継続】 専門性人財の処遇検討
4	社員	人事賃金制度	事業環境の変化にともなう転勤・本籍地の在り方について
5	マイスタッフ	人事賃金制度	【2024年度より継続】 期中の達成度や貢献が処遇に反映される仕組みの検討 (能力給の上限見直し)

※その他、賃金部分(新卒初任給及び各雇用形態の水準等)・グループ方針項目については別途労使で継続的に協議します

2. 働く環境の整備

項目	内容
風土改革への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ポジ活の振り返りと推進
ハラスメント撲滅に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・労使共同宣言の浸透 ・相談窓口の周知 ・相互尊重の浸透へ向けた啓発活動 ・直近通報案件の要因分析とハラスメント防止対策への反映
総実労働時間短縮への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・労使共同宣言の浸透 ・運用を含めたルールの徹底 ・部下からのアプローチの必要性の周知
適正な労働時間管理への取り組み	
業務改善への取り組み	
働き方制度の研究および検討	<ul style="list-style-type: none"> ・実態把握をしたうえでの拡充検討 ・グループ内外の働き方制度の研究