

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 2025年度 春の交渉議案書(案)

労使通年協議はメンバーのみなさんから意見をいただきながら進めています。

**皆さん必ずリアルVOICE参加か動画を視聴いただき、
全メンバー対象のアンケートに回答をお願いします。**

1. 動画でのVOICEへの参加

VOICE動画を労働組合HPにてご覧ください

組合HP内の三越伊勢丹ビジネス・サポートのページよりご確認ください

組合HP (<http://www.imgu.or.jp/>) = QRコードはこちら

ログインID：各人の個人コード10桁（企業コード2ケタ（im）+社員コード8ケタ）

パスワード：生年月日（8ケタ入力 例）19820830

組合HP



※リアルVOICE

首都圏・地域でリアルVOICEも合わせて開催しますので、動画かリアルVOICEのどちらかの参加をお願いします。
（実施日時は各地の組合役員と調整しています。一部実施できない所属もございます）

2. リアルVOICE、動画視聴後、全メンバー対象アンケートの回答をお願いします

・記名式です（質問の回答要望がありましたら返信します）

・回答期間は **3月13日(木)**を予定

動画ページに添付してある下記のURLをクリックし回答してください↓

URL：<https://forms.office.com/r/GYuyHc3PFD>

スマートフォンでQRコードを読み取ってもアンケート回答可能です

※アンケート内の所属の記入部分で同じ所属でも分割してある場所がありますが、集計の都合ですので、ご了承下さい。



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

2月18日(火)にVOICE動画を労働組合HPにて
公開します。就業時間外にご確認下さい。

○ 組合員は、VOICE動画を必ずご覧ください。

※動画を見ながら資料もご確認下さい。

<三越伊勢丹ビジネス・サポート支部大会 議事日程>

- | | |
|---------------|---------|
| I. 支部大会運営委員紹介 | 支部執行委員長 |
| II. 資格審査報告 | 運営委員長 |
| III. 書記任命 | 議長 |
| IV. 開会宣言 | 議長 |
| V. 議事日程発表 | 運営委員長 |
| VI. 議題 | 支部執行委員長 |

第一号議案

1. 社員月例賃金要求
2. プロスタッフ社員月例賃金要求
3. エルダー社員賃金要求
4. フェロー社員賃金要求
5. エルダーフェロー賃金要求

第二号議案

1. 人に関わる諸制度の改定
2. 労働協約の改訂及び新設

- | | |
|------------|---------|
| VII. 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| VIII. 閉会宣言 | 議長 |

<日程> 2025年 3月15日 (土)

<会場> 新宿H & Iビル1階 ミーティングルーム

<出席者> 本部役員・監査委員・IMBS支部四役
IMBS支部執行委員・IMBS支部大会代議員

<目次>

項目	ページ	項目	ページ
I. IMGUの「労使通年協議」および「春の交渉」	4	VIII. 「人に関わる諸制度について」	33
1. 労働福祉活動の推進	4	1. 中長期経営計画をより推進できる人事賃金制度改定の検討	34
2. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」	4	2. ステージCt社員賃金制度改定について	37
II. 社会経済環境	5	3. キャリア形成支援制度拡充の検討	38
1. 経済成長率	5	4. 評価制度の適正運用	40
2. 物価上昇率	5	5. 賞与の時間単位控除ルールの見直し	41
3. 完全失業率・有効求人倍率	5	6. ライフイベント再雇用制度の拡充	42
III. 物流業界を取り巻く環境	6	7. 国内転勤者への社宅の家賃上昇の見直し	43
1. 国内物流の現状（2024年問題の影響）	6	8. 育児・介護休業法改正に合わせた制度改定	44
2. 物流業界の課題解決に向けた対策	7	9. （期中改定項目報告）2024年地域別最低賃金・特定（産業別）最低賃金改定に伴う対応について	45
IV. 三越伊勢丹グループの動向	8	10. ステージCtからステージC2への格付けについての訂正	47
1. グループ業績について	8	11. 働く環境の整備について	48
V. IMBSの動向	9	12. その他、次年度以降継続検討項目	50
1. IMBS 2024年4月～2024年12月業績	9	13. 2025年度通年協議項目について	51
2. 2024年度の取組	10	14. 労働福祉ビジョンの達成に向けて	52
VI. 2025年度春の交渉についての考え方について	14	15. 労働協約改訂及び新設	53
1. 環境を踏まえた組合の考え方について	14	X. 参考資料	55
2. 賃金要求の考え方について	15	2025年春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合本部基本方針	55
VII. 2025年度賃金要求（案）	16	2025年度春の交渉 IMGU本部最低賃金 要求基準	59
1. 社員要求内容	16	2024年度グループ労使協議報告	70
2. プロスタッフ社員要求内容	21	組合からのお知らせ	77
3. フェロー社員要求内容	25	疾病・介護・育児サポート百科のご案内	77
4. エルダー社員要求内容	29	政策政治 田村まみサポート活動	78
5. エルダーフェロー要求内容	31		

I. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」

1. 労働福祉活動の推進

IMGUでは、基本理念の目的「わたしたちの幸せを創造し続けること」を実行するために、「安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上」「企業の永続的な発展に向けたチェックとサポート」という使命を果たし、メンバーに雇用を通じた「安心」、日々の仕事を通じた「やりがい」、自己実現と成長を通じた「夢」を提供していくことが出来るよう「人に関わる諸制度全般」の構築に取り組んでいます。

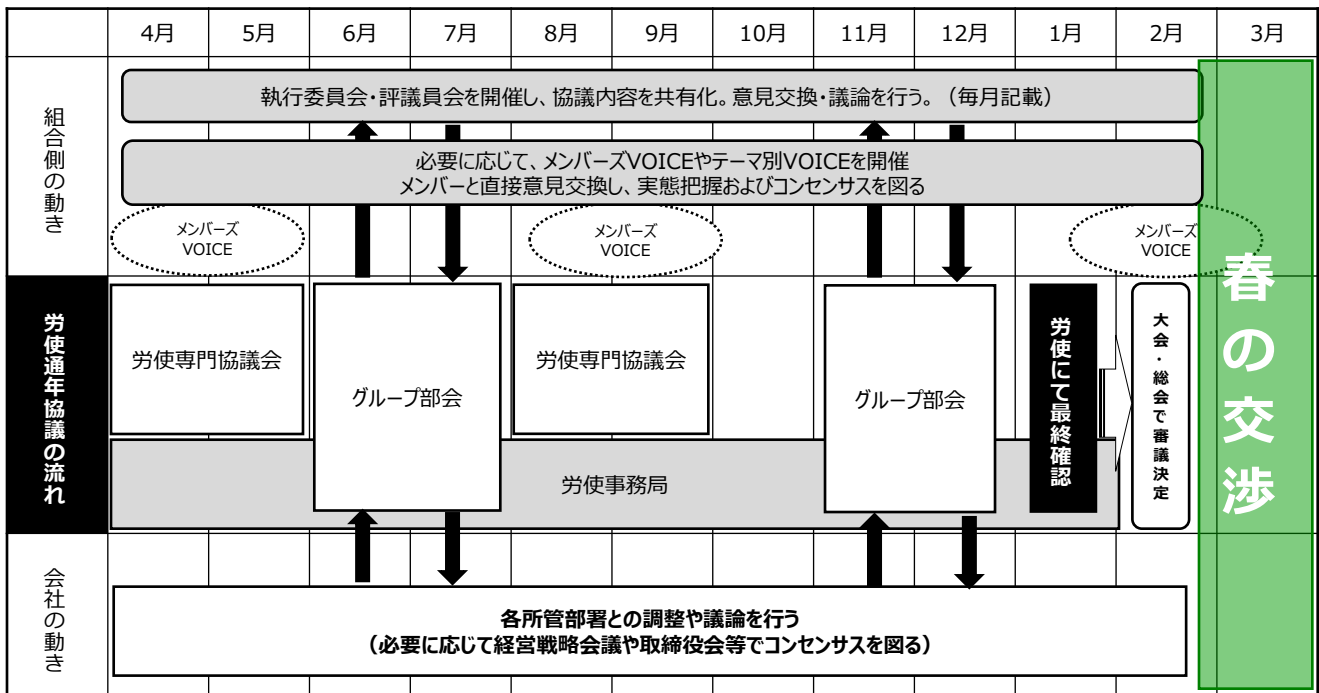
労働福祉活動においては、役割成果主義に基づく「人に関わる諸制度」の浸透・定着と労働条件拡充を目的に「グループ部会」の精度向上に努めています。また、新たな人事制度の構築・改定などに取り組む支部・分会に対しては、明確な本部方針の提示や「あるべき姿」の議論を通じ、制度の成案化に向けて取り組んでいます。

2. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」

三越伊勢丹グループの各企業の労使では、人事賃金制度をはじめとした「人に関わる諸制度」について、年間を通じた話し合いで決めることを基本とした「労使通年協議体制」を敷いています。この体制では、会社は経営責任者をはじめとした関係各部署に対して、組合は組合役員や現場メンバーに対して、協議内容に関する報告や意見交換の場を定期的に設定しています。

人事賃金制度の仕組みづくりでは、本給や賞与などの水準自体も含めた協議をおこなっており、労働時間・休日休暇などの働くルールや育児・介護などへの対応についても議題として取り上げています。つまり、三越伊勢丹グループの各企業の労使では、メンバーの日々の働き方・生活に関わる重要な内容について、じっくり時間をかけ、幅広い視点で協議を重ねています。

そして、この労使通年協議の最終決定の場は、メンバーズVOICEを経た上で開催される組合の大会・総会としています。ここで最終決定された人事賃金制度（賃金を支払う仕組みや水準）に基づいて、実際に会社が賃金を支払うことを2月～3月の「労使協議会」にて確認（賃金要求）していきます。つまり「労使通年協議」の集大成が「春の交渉」ということとなります。



Ⅱ. 社会経済環境

1. 経済成長率（国内総生産：GDP）

※企業業績に与える影響や考察する指標、ベースアップや賞与など、要求全体に関わる要素

2024年7～9月期の実質GDPは前期比年率+0.3%（年率+1.2%）のプラス成長となりました。物価高が引き続いた一方で、賃金上昇や定額減税に加えて米の買い占め等が押し上げ要因になり、個人消費が予想外に増加したことが全体を押し上げました。一方で、輸入の増加幅が輸出を上回り外需はマイナスに寄与しました。

また、2024年の成長率は+2.9%とし、内閣府としても、長きにわたったコストカット型経済から脱却し、デフレに後戻りせず、「賃上げと投資が牽引する成長型経済」に移行できるかどうかの分岐点にあるとしています。

内閣府が12月に2025年度の政府経済見通しを公表し、2025年度の実質GDP成長率見通しは+1.2%程度、名目GDP成長率は+2.7%程度を見込んでいます。

2. 物価上昇率（消費者物価指数：CPI）

※ベースアップを判断する要素

2024年の暦年平均については、約2.7%となり、高い上昇率で推移してきました。

直近の12月での伸び率は、2024年の中でも最も高く、品目別では生鮮食品が17.3%上昇と最も上昇幅が大きくなりました。キャベツが前年同月比で2倍超になり、コメ類は64.5%と、比較可能な期間で最大の上昇幅となりました。

一方で、日銀による経済・物価の展望によると、来年度にかけて、既往の輸入物価上昇を起点とする価格転嫁の影響が減衰する一方、消費者物価の基調的な上昇率は徐々に高まっていくと予想され、来年度後半には「物価安定の目標」と概ね整合的な水準で推移すると考えられています。

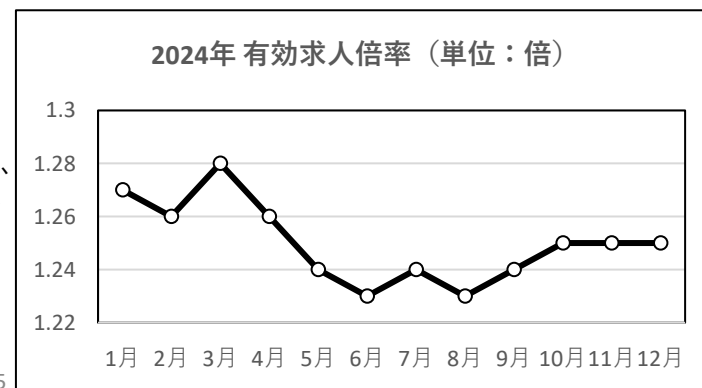
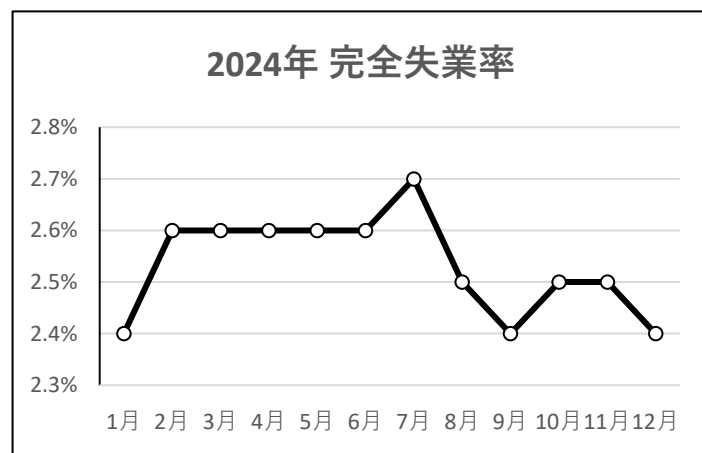
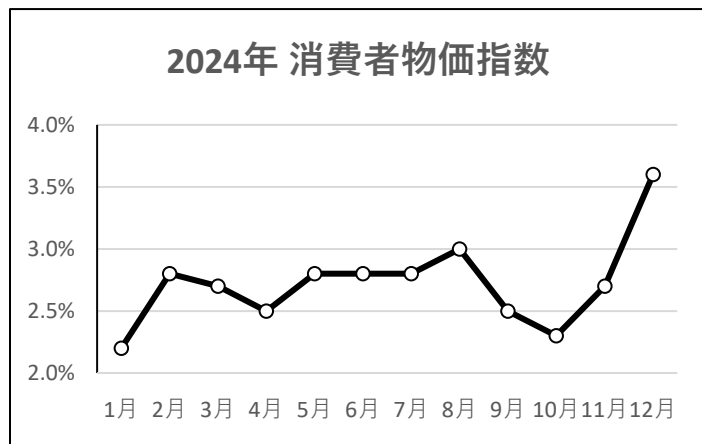
3. 完全失業率・有効求人倍率

※初任給・採用賃金を検証する指標

2024年の雇用の状況については、緩やかな改善傾向を見せている状況です。

2024年の完全失業率は平均2.5%で、前の年と比べて0.1ポイント減少し、2年ぶりに改善しました。

2024年12月の有効求人倍率は、1.25倍と、前月より、0.06倍落ちています。年ベースの有効求人倍率が下がるのは3年ぶりとなり、企業の人手不足感は強いものの、原材料価格の上昇などのコスト増で求人を控える動きがあります。



Ⅲ. 物流業界を取り巻く環境

1. 国内物流の現状(2024年問題の影響)

国内貨物総輸送量は、年間約 42億トン（令和4年度）であり、トラック輸送における割合はトンベース（輸送重量）で 91.4%、トンキロベース（輸送重量×輸送距離）で55.5%です。このように、わが国の物流はトラック輸送が主体の物流だと言えます。（全日本トラック協会：日本のトラック輸送産業 現状と課題2024参照）

< 1 > 人手不足における影響

2024年4月からトラックドライバーの時間外労働の960時間上限規制と改正改善基準告示が適用され労働時間が短くなりました（= 2024年問題）。実際に、道路貨物運送業における2024年月間の所定外労働時間をみると、月平均27.3時間（対象：2024年1～9月）でしたが、2023年月平均28.7時間と1時間以上減少しています。直近10年間で最も低い水準となり、法令順守の動きがみられました。（図1参照）

日銀短観の雇用人員判断DI（企業の雇用人員の過不足を示す数値、マイナスの値が大きいほど人手不足）を見ると、道路貨物運送業が含まれる運輸・郵便業は、2010年頃より総じてマイナスであり人手不足感が強い状況が続いています。（図2参照）上記からわかるように、物流業界は2024年問題が拍車となり、人手不足が加速していると言えます。

< 2 > 価格に与える影響

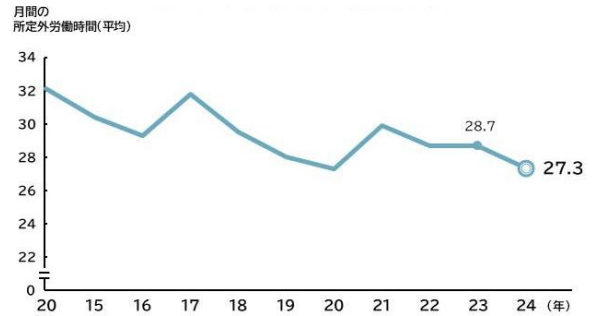
2024年11月時点のトラック輸送事業者の仕入れ価格状況を把握する仕入単価DI（50を基準に上であれば前年同月に比べ増加）を見ると69.5と高い水準を示しています。人手不足を解消するための人件費増加や燃料費高騰の影響と言えます。また販売価格状把握する販売単価DI（50を基準に上であれば前年同月に比べ増加）も、61と高い水準を示しており、仕入価格（原価）が高騰している影響と言えます。（図3参照）

野村総合研究所「2024年以降も深刻化する物流危機」によると、トラックドライバーは2030年度には36%不足、ドライバー賃金は2030年度には2022年度比で27%、輸送費は同34%それぞれ上昇すると推計しています。

このまま人手不足の状況が続くと物流費の高騰だけでなく、今までと同じサービスを維持することが難しくなり、品質の低下や配送の遅れが発生します。また、事業存続が困難になることも懸念されます。

今後、人手不足を補う課題解決（業務負荷軽減）が最も重要になってくると言えます。

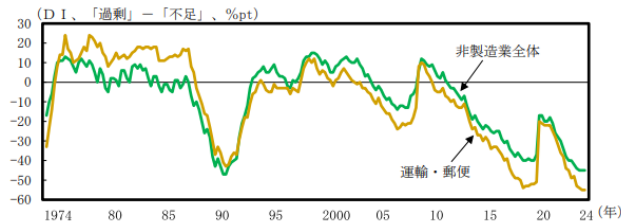
（図1）道路貨物運送業における月間の所定外労働時間の推移



出典：帝国データバンク トラック輸送業界の最新景況レポート（2024年12月）

DIとは：Diffusion Indexの略で景況感や業況判断の方向感を測るための指標です。

（図2）運輸・郵便業における雇用人員判断DIの推移



出典：内閣府 マンスリーレポート「2024年問題」による物流費上昇の背景と物価に与える影響について

（図3）トラック輸送事業者のDI 2024年11月



<注1>50を基準に上であれば「良い」を指す
 <注2>50を基準に上であれば前年同月から「上昇・増加」を指す
 <注3>50を基準に上であれば前月から「高まった」を指す
 <注4>50が「過正」、上であれば「不足」、下であれば「過剰」を指す

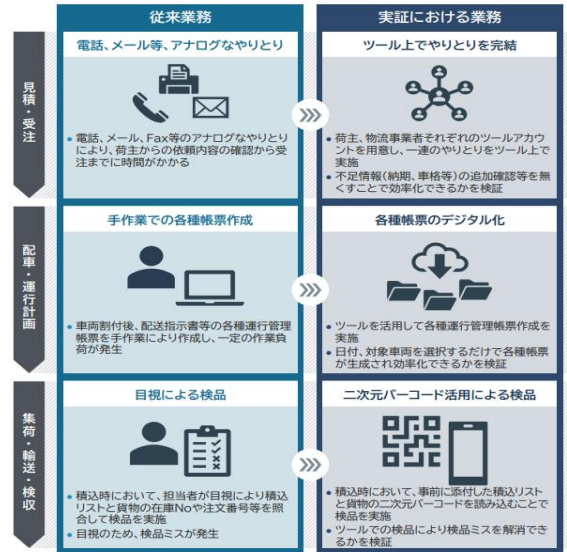
出典：帝国データバンク トラック輸送業界の最新景況レポート（2024年12月）

2. 物流業界の課題解決に向けた対策

トラック輸送業において、多重下請構造と言う、1つの仕事が複数の事業者によって取り扱われ情報が連携されるシステムが一般的になっています。この構造によって、荷主企業の依頼を元請企業が受け、さらに下請け、孫請け企業へと分配し、荷主からの荷物を適時適所に届けることが可能となっています。1つの荷物を届けるのに多くの企業関わっていることが分かります。

< 1 > 運送業者による課題解決策（デジタル化の導入）

運送業者にとって、さまざまな場面でデジタル化の導入が効果的だという実証がされました。例えば、「見積りや請求書など、事業者間におけるやり取りは紙のやり取りをなくす」、「配車計画や運行指示書などアナログ作業の改善」、「集荷・輸送・検収業務の検品作業や受領書、輸送データの可視化による効率化や可視化によるデータ報告分析」などがあります。これらの部分的な導入においてもデジタルツールの活用は、業務負荷軽減に繋がる効果があると言えます。



< 2 > 発・着荷主企業による課題解決策

出典：国土交通省：中小企業による物流業務のデジタル化実証

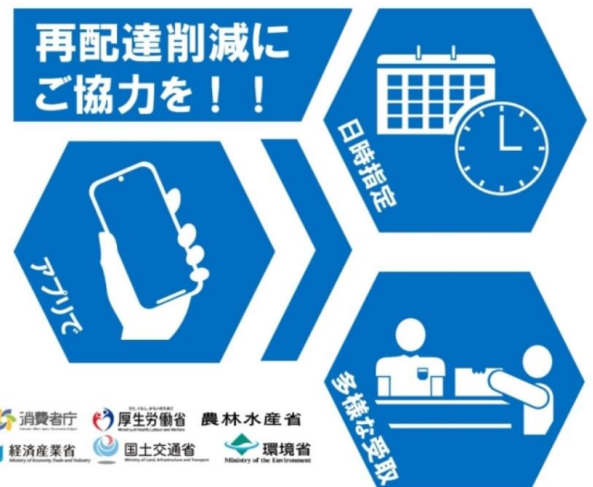
荷主企業の役割はトラック輸送における課題解決に大きく貢献しています。港湾局によると、東京港では特定の時期や時間帯に、貨物の引き取り車両の集中で発生する待機車両や交通渋滞が課題となっていました。コンテナふ頭や一時保管場所の新設や、ゲートのオープン時間の見直しをおこない、取扱荷量は増加傾向にあるものの待機車両の車列はピーク時から約7割削減され、車両の待機時間も短縮されました。

トラックドライバーの走行時間を保つこと（拘束時間の削減）は「発・着荷主拠点での滞在時間」が、大きく影響します。トラックへの積み込みや、荷下ろし作業の効率化は、荷待ちなどの待機時間を短縮し滞在時間が減らせます。例えば、コンテナやパレットでの作業は、バラ積みと比べ、手間も時間も大きく削減可能です。また、共同配送や積み合わせ貸し切り車両の活用による積載率向上することは、効率的にモノを運び、ドライバー不足を解消するだけでなく、歩合制のドライバーにとっては賃金が上がります。また、高積載で運ぶことによって荷物1つあたりの単価が下がるなど荷主企業の輸送コストの抑制にもつながります。

物流業界のラストワンマイル（エンドユーザーまでの最後の区間）の重要性は拡大し続けています。百貨店など商業施設では、ドライバーは着荷場で荷物を降ろし、次の拠点への配送を行うことによって、滞在時間の短縮が図れます。各テナントへ個別配送は、館内搬送者が引き受けるという仕組みはドライバーの1拠点による滞在時間の短縮に大きく貢献しています。

< 3 > エンドユーザー（消費者）としての課題解決

ECの普及によりトラック輸送の荷扱い量が、多品種・小ロットに推移しています。私たちも消費者として課題解決に貢献することが可能です。ドライバーにとって、再配達には業務負荷として大きな課題となっています。配送サービスなどの情報活用でお届け日時の事前連絡や、置き配などは再配達の削減とともに、ドライバーの業務負荷軽減にも繋がっています。



IV. 三越伊勢丹グループの動向

報告事項

1. グループ業績について

< 1 > 三越伊勢丹グループ（連結） 第3四半期業績（4月～12月）

（単位：百万円）

	実績	前年差	前年比	2024年度 通期予測
総額売上高	978,621	68,377	107.5%	1,320,000
売上高	417,450	15,679	103.9%	556,000
売上総利益	254,974	16,486	106.9%	341,000
販管費	195,034	▲2,513	98.7%	269,000
営業利益	59,939	18,999	146.4%	72,000
純利益	46,479	15,370	149.4%	58,000

< 2 > 三越伊勢丹・国内グループ 業績 第3四半期業績（4月～12月）

（単位：百万円）

	総額売上高	売上高前年差	営業利益	営業利益前年差
(株)三越伊勢丹	581,787	59,792	43,062	13,108
伊勢丹新宿本店	314,927	38,790		
三越日本橋本店	122,681	7,404		
三越銀座店	92,759	15,848		
伊勢丹立川店	23,992	▲319		
伊勢丹浦和店	27,426	▲1,931		
(株)札幌丸井三越	46,311	1,282	909	678
(株)函館丸井今井	4,419	▲231	55	▲45
(株)仙台三越	19,785	▲921	▲19	▲71
(株)名古屋三越	47,588	1,471	1,426	1030
(株)静岡伊勢丹	11,308	▲338	149	31
(株)新潟三越伊勢丹	25,767	▲1,574	439	▲219
(株)広島三越	7,137	▲1,329	▲250	72
(株)高松三越	17,126	384	193	▲161
(株)松山三越	3,552	▲322	▲197	28
(株)岩田屋三越	100,973	8,400	4,958	926
(株)エムアイカード	25,905	1,224	5,801	2600
(株)三越伊勢丹システム・ソリューションズ	9,737	▲224	641	65
(株)三越伊勢丹ヒUMANソリューションズ	3,254	647	99	81
(株)三越伊勢丹プロパティ・デザイン	17,373	3,636	192	240
(株)三越伊勢丹ニッコウトラベル	6,030	1,517	255	235
(株)三越伊勢丹ビジネス・サポート	17,759	▲596	310	56

V. IMBSの動向

報告事項

1. IMBS 2024年4月～2024年12月業績

(単位：百万円)

	実績	予算比	予算差	前年比
①売上高 (②+③+④)	17,759	93.4%	▲1,250	96.8%
②店舗業務部	6,349			
③センター業務部	9,715			
④第3業務担当(ソリューション)	1,695			
⑤売上原価	17,371	93.1%	▲1,287	96.2%
⑥売上総利益 (①-⑤)	388	110.5%	37	133.1%
⑦その他営業収益	384	100.0%	0	97.4%
⑧営業総利益 (⑥+⑦)	772	105.0%	37	112.6%
⑨販管費	462	103.1%	14	107.0%
⑩営業利益 (⑧-⑨)	311	108.1%	23	122.1%

- 売上高は、ヤマト運輸や日本郵政を始めとして荷量が減少していることで、予算・前年ともに下回っています。これは各地域拠点ならびにセンターいずれも同様の傾向です。
- 売上原価は本社以外の人件費や様々な費用が含まれ、売上高を得るために掛けた費用となっており、売上高と売上原価はほぼ同等になります。
- 販管費とは、本社での人件費や地代家賃など、企業の事業活動で管理業務などから発生する経費の総称です。販管費の規模はこの数年で減少傾向が見られます。しかしながら今年度は、首都圏再編の施策から本社の人員増で、人件費が上がっていることなどで、予算比・前年比で上回ってしまっています。
- 2024年度の営業利益は12月時点で311百万円であり、前年比・予算比共に上回っていますが、昨年通りに推移した場合、予算とほぼ同額か若干下回る可能性があります。

2. 2024年度の取組

< 1 > 中長期計画

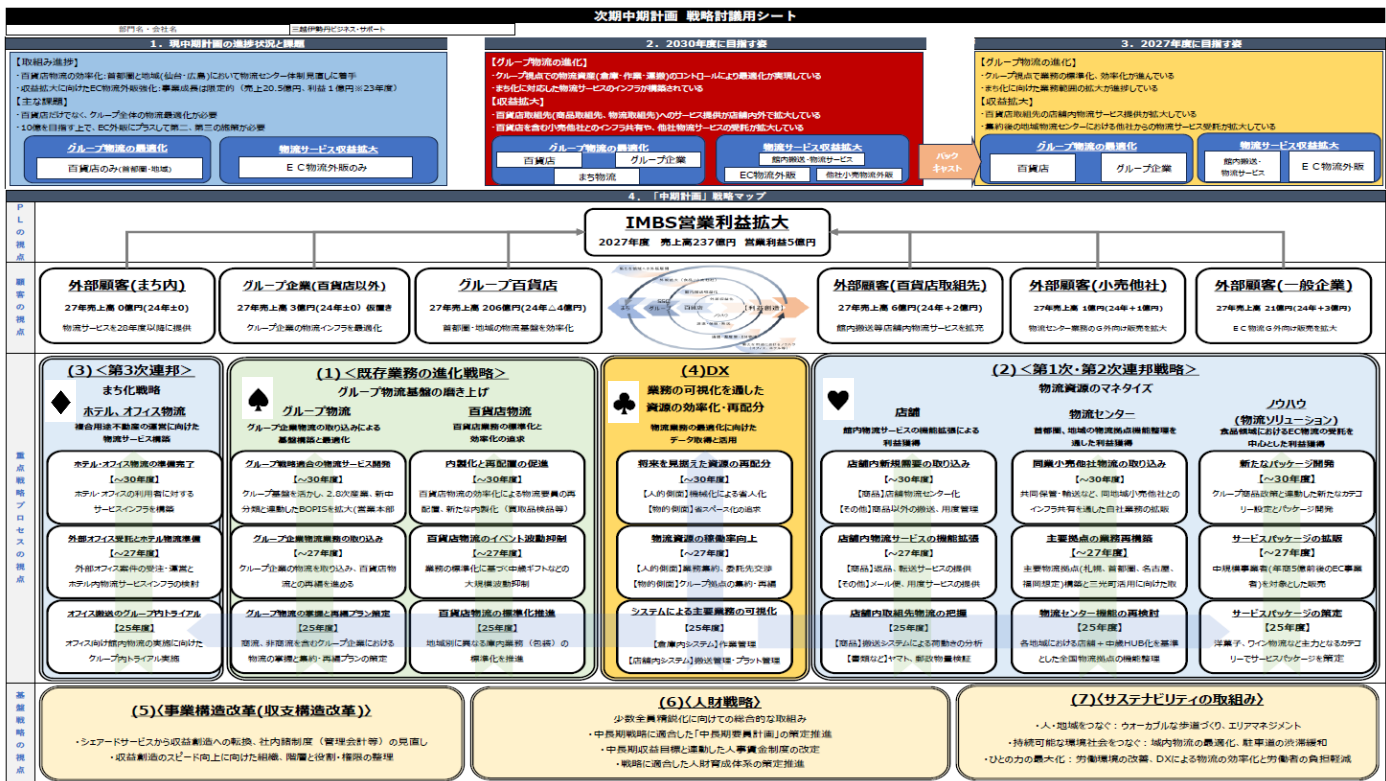
2024年8月に藤森社長より、MANABIの森経由で全従業員に向けてのIMBS中長期計画についての説明動画の発信がありました。

中長期計画は、今後のIMBSの成長に向けての道筋を描いたものであり、私たちにとって重要な内容となります。この計画において、IMBSの達成すべき第一の指標として、「2027年度までに営業利益5億円の獲得」が掲げられました。

この指標は、賞与額の算定や給与額の改定など、今後の私たちの就労条件やその他就業上の改善を検討する上で、前提条件となる非常に重要な要素となります。

今回の「IMBSの動向」では、上記背景を踏まえ、8月に発信された中長期計画の中から、特に「重点戦略」と位置づけられた取り組みを中心に下記にて解説をおこないます。

【中長期計画（全体）】



1) - ♠ (1) 既存業務の進化戦略

「既存業務の進化戦略」の主な内容は、「グループ物流基盤の磨き上げ」となります。外部取組先に依頼されていた物流業務を、グループ内企業というメリットを生かしながらIMBSが受注したり、百貨店物流業務の標準化を促進することで生産性を上げ、内製化を推し進めることが主な命題となります。

この重点戦略の2024年度の主な取り組みは、センター業務部または店舗業務部と特命担当による社内横断プロジェクトの立ち上げと実施が挙げられます。

2025年度からは多くが本格稼働を迎えるスケジュールにて進捗しております。

2) - ♥ (2) 第1次・第2次連邦戦略

「第一次・第二次連邦戦略」の主な内容は、「物流資源のマネタイズ」となります。店舗・物流センター・ソリューション、それぞれの観点から取り組みを推進し、利益獲得を目指すことが主な命題となります。

この重点戦略の2024年度の主な取り組みは、店舗では「館内搬送」、物流センター（※店舗の物流センターも含む）では「センター再編」、ソリューションでは「サービスパッケージ（※IMBSが提供する物流サービスを組み合わせるメニュー化したもの）の策定」が挙げられます。

館内搬送は既に一部店舗にて実行・テストトライアル段階に入っており、今後実施できる店舗を検討する方向で進捗しております。センター再編は仙台三越・広島三越の店舗にセンター機能を集約したことを皮切りに首都圏でも進捗しており、2025年度でも取り組みが計画されております。食を中心にしたサービスパッケージの策定も概ね作成が完了し、既に新規クライアント獲得に向けて実稼働を始めているほか、成果の共有としてViva engageを通じて全社向けに詳細の発信がございました。

3) - ◆ (3) 第3次連邦

「第3次連邦」の主な内容は、「まち化戦略」となります。「まち化」とはグループ全体で掲げられている重要戦略の1つであり、その実現に向けた物流サービスを構築することが主な命題となります。

この重点戦略の2024年度の主な取り組みは、オフィス物流トライアルとして、新宿のPC2休憩所で展開している無人コンビニ（クイーンズ伊勢丹出店）の商品補充業務が挙げられます。

現状ではまだPC2と狭い範囲になりますが、この業務を通じてノウハウを構築し、オフィス物流の拡大や新規顧客獲得を目指した物流体制の構築を進めていく計画となります。

4) - ♣ (4) DX

「DX」の主な内容は、「業務の可視化を通じた資源の効率化・再配分」となります。各物流業務の最適化に向けて、作業点数や作業時間などの正確なデータ収集およびデータ活用を進めていくことが主な命題となります。

この重点戦略の2024年度の主な取り組みとしては、物流システムの刷新が挙げられます。今年度、これまでIMBSの主力WMSだったLGシステムの後継として、LSシステムの稼働が開始しました。2024年10月より、一部検品業務においての本格稼働が開始し、徐々に切り替えを進めていく計画にて進捗しております。また他にも物流業務最適化に向けて様々なシステムが開発されており、近年度中の導入予定にてこちらも進んでいる形となります。

< 2 >「IMBS award」について

今年度も引き続き、「IMBS award」として社内表彰制度が実施されています。「グループ企業理念および行動規範を基に、年間を通じて各種チャレンジ（業務改善・業務開拓など）に取り組む」という理念の変更はないものの、昨年度の反省を踏まえ、エントリー部門が下記のように更新されました。

◆「IMBS award」エントリー部門一覧

1) 利益創造部門

売上総利益にヒットする活動で定量で成果算出できる取組み

2) コスト改善部門

業務改善を通じて行うコスト構造改革に貢献した活動で成果算出できる取組み

3) サステナブル推進部門

サステナブルな視点で当社ならではの工夫や特性を生かした環境改善に向けた取組み

また部門刷新にあたり、「活動自体の達成難易度」や、「メンバーの行動変容を伴うリーダーシップに基づいたチャレンジ・工夫による活動」を重視するなど、採点基準も改定となっております。上記の他、awardに至るための準備の場として、プレawardの取組みも継続となっております。

MEMO



VI. 2025年度 賃金要求の考え方について

1. 環境を踏まえた組合の考え方について

2024年度の社会環境を振り返ると、物価は依然として上昇傾向が継続していて、昨年ほどの伸び率はないものの、私たちの生活に大きく影響を与えています。

物流業界では、昨年度から懸念していた2024年問題について、今後も引き続きトラックドライバーを中心に人手不足が加速し、サービス品質の低下や配送の遅れなど、IMBSにもさらに影響する可能性があります。

IMBSでは、2024年に中長期計画を発信し、今後のIMBSの成長に向けての道筋を描き、達成すべき第一の指標として2027年度の営業利益5億円がかかげられました。この目標を達成していくためには、従業員が一丸となって利益獲得を目指していくための施策をおこなっていき、シェアードだけでなく、外販での収益をあげていくことが重要です。

2025年度春の交渉においては、社会環境による物価上昇にともない月給制は前年から+1,000円した5,000円、時給制は前年から+10円した30円のベースアップをおこない、少しでもメンバーの生活への影響に寄り添えるようにしていきます。

また、社会全体で採用賃金の上昇が顕著になっていることや、同業他社を比較し、ステージCtで+2,000円のベースアップをおこない、採用賃金の水準引き上げをします。

直近のIMBS営業利益については、前年と比べ高い目標にも関わらず、12月時点で311百万円であり、前年比・予算比共に上回っていることは、メンバーの日々のがんばりがあってこそだと考えます。

組合としては、このようなメンバー一人ひとりのがんばりがモチベーションアップに繋がるように、組合役員とも議論をしながら労使通年協議をおこなってまいりました。

2024年の労使通年協議では、「中長期経営計画をより推進できる人事賃金制度改定の検討」として、働き方が変わるフェロー社員のための地域別職種給の新設や、メンバーが営業利益目標に挑戦するモチベーションに繋げるための変動賞与の検討をしてきました。

今後、目指す労働条件や働く環境の改善は、中長期計画の営業利益目標を達成し、企業が発展していくことが必要であり、メンバー全員が営業利益目標達成を意識することが必要です。

また、メンバー一人ひとりに寄り添う、セーフティーネットに関する内容については、育児制度やキャリア形成支援制度の拡充をはじめメンバー一人ひとりの安心感の更なる向上を目指し、2025年度春の交渉に臨んでまいります。

2. 賃金要求の考え方について

< 1 > 賃金要求の方針について

2025年度春の交渉本部基本方針は、これまで同様「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に取組みを進めます。賃金要求の具体的な方針については、三越伊勢丹グループ労働組合（IMGU）の「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」に基づき要求を組み立てます。（詳細はP55～）

< 2 > 各雇用形態における賃金要求について

1) ベースアップ

- ・ 社員・プロスタッフ社員においては、グループ共通ベースアップ算出式に基づき要求をおこなっています。しかしながら、今回はベースアップ算出式を用いる上での前提事項にある大きな環境変化「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると判断し「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、物価上昇の状況を踏まえて要求をします。
- ・ また、ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダー社員・フェロー社員・エルダーフェロー）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、制度上の評価分布および、本給表・昇給表などに基づく要求をおこないます。

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・採用賃金の要求をおこないます。

4) 最低賃金（詳細はP59～）

- ・ 「2025年度春の交渉 IMGU最低賃金要求基準」に基づき、「企業内（月給・時間給）最低賃金」、および社員・プロスタッフ社員に対する「扶養者・年齢別最低賃金（月例）」の要求をおこないます。
- ・ また、「扶養者・年齢別最低賃金」については、2024年度からはは従業員に対するセーフティネットに関する拡充の一つとしてA基準に引き上げて要求をおこなっています。

5) 賞与

- ・ 2025年12月支給賞与と2026年6月支給賞与は、賞与支給表を基本として、2025年12月支給賞与は2025年10月頃を、2026年6月支給賞与は2026年5月頃を目安として要求をおこないます。

VII. 2025年度賃金要求（案）

1. 社員要求内容

審議決定事項

< 1 > 社員月例賃金要求

項目	内容	ページ
ベースアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・社員については一律 5,000円、その中でステージCtについては加えて2,000円（合計7,000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、給与計算期間等をふまえ、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～ 	P17
本給評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージB・Cともに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C t は、本給評価は絶対評価とし、運用などが適正におこなわれているか確認することを要求します。 	—
運用	<ul style="list-style-type: none"> ・運用に関して、下記の通り要求します。 ○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使確認をおこないます。 ○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します。 ・全体及び資格別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後） ・ステージBの等級別・ランク別・役割別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） ・ステージCの等級別・ランク別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） ・ステージBの「役割が大きく変更する異動」の有無 	—
	<p>昇格者人数の確認を要求します。</p> <p><2025年度昇格者数の確認>ステージC⇒B1：1名 ステージB⇒A：0名</p>	—
初任給	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージC t 223,000円を要求します。（ベースアップに加えてステージCt賃金表を2,000円引き上げをおこなっています） ※初任給要求は、2025年4月にIMBSに入社する新入社員の4月1日からの本給を要求するものです。 	—
本給表および昇給表	<ul style="list-style-type: none"> ・本給表・昇給表を要求します。 	P18 P19
最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・基準内賃金が173,000円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する月例の最低賃金は、IMBSで働く60歳以下の月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは、「社員・プロスタッフ社員」の中で、最下限となるプロスタッフ社員(C・D地域)の採用賃金を基準とします。 	—
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。 	P20

< 2 > ベースアップについて

社員については一律 5,000円、その中でステージCtについては加えて2,000円（合計7,000円）のベースアップを要求します。

【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

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「想定外の大幅な物価上昇」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。

【2025年度春の交渉 IMBS支部】におけるベースアップの考え方

IMBS支部では、上記の水準に加えて、ステージCtに関しては 初任給（採用賃金） 上昇対応として、2,000円のベースアップをおこない、合わせて7,000円のベースアップを要求するものとします。（P37参照）

※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、プロスタッフ
- 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。
- 半年清算とし、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。

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

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

- 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。

- 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
- 想定外の大幅な物価上昇
- 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

<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

※参考資料：社員ステージB・ステージC 平均賃金引き上げ率

- 現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき試算します。
- 「初任でステージCtで入社し、ステージBで60歳定年を迎えた」場合の職務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、「2.26%（平均賃金引き上げ額6,921円）」と試算されます。また、今回のベースアップ5,000円に伴う賃金引き上げ率は1.65%と試算されます。
- 合算した賃金引き上げ率は、3.91%と試算されます。

< 3 > 本給表・昇給表

1) 社員ステージC 本給表及び昇給表

※ベースアップの5,000円を上乗せした本給表となります。ベースアップ要求は資格給に反映しています。

【個人成果給】

単位：円

	ステージ3	ステージ2	ステージ1
1	200,000		
2	198,000		
3	196,000		
4	194,000		
5	192,000		
6	190,000	190,000	
7	188,000	188,000	
8	186,000	186,000	
9	184,000	184,000	
10	182,000	182,000	
11		180,000	180,000
12		178,000	178,000
13		176,000	176,000
14		174,000	174,000
15		172,000	172,000
16		170,000	170,000
17		168,000	168,000
18		166,000	166,000
19		164,000	164,000
20		162,000	162,000
21		160,000	160,000
22		158,000	158,000
23		156,000	156,000
24		154,000	154,000
25		152,000	152,000
26		150,000	150,000
27			148,000
28			146,000
29			144,000
30			142,000

【資格給】

単位：円

ステージ3	ステージ2	ステージ1
111,000	101,000	81,000

【昇給表】

ステージ3 単位：ランク

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	-1
2～5	2	1	0	-1
6～10	3	2	1	0

ステージ2 単位：ランク

ランク	S	A	B	C
6	0	0	0	-1
7～10	3	2	1	0
11～26	4	3	2	0

ステージ1 単位：ランク

ランク	S	A	B	C
11	0	0	0	0
12～16	3	2	1	0
17～30	4	3	2	0

2) 社員ステージCt 本給表及び昇給表

※ベースアップの7,000円を上乗せした本給表となります。ベースアップ要求はベース給に反映しています。

【ベース給】

単位：円

	ステージ t
1	258,000
2	253,000
3	248,000
4	243,000
5	238,000
6	233,000
初任	223,000

【昇給表】

単位：ランク

A	B	C
2	1	0

※1年目はC評価でも1ランクアップ

3) 社員ステージB 本給表及び昇給表

※ベースアップの5,000円を上乗せした本給表となります。ベースアップ要求は資格給に反映しています。

【個人成果給】

単位：円

	ステージB3	ステージB2	ステージB1
1	365,000		
2	363,000		
3	361,000		
4	359,000		
5	357,000		
6	355,000		
7	353,000		
8	351,000		
9	349,000		
10	347,000		
11	345,000	345,000	
12	343,000	343,000	
13	341,000	341,000	
14	339,000	339,000	
15	337,000	337,000	
16	335,000	335,000	
17	333,000	333,000	
18	331,000	331,000	
19	329,000	329,000	
20	327,000	327,000	
21	325,000	325,000	
22	323,000	323,000	
23	321,000	321,000	
24	319,000	319,000	
25	317,000	317,000	
26		315,000	315,000
27		313,000	313,000
28		311,000	311,000
29		309,000	309,000
30		307,000	307,000
31		305,000	305,000
32		303,000	303,000
33		301,000	301,000
34		299,000	299,000
35		297,000	297,000
36		295,000	295,000
37		293,000	293,000
38		291,000	291,000
39		289,000	289,000
40		287,000	287,000
41			285,000
42			283,000
43			281,000
44			279,000
45			277,000
46			275,000
47			273,000
48			271,000
49			269,000
50			267,000
51			265,000
52			263,000
53			261,000
54			259,000
55			257,000
56			255,000

【資格給】

単位：円

ステージB3	ステージB2	ステージB1
101,000	81,000	61,000

【役割給】

単位：円

役割	①	②	③	④
金額	30,000	25,000	20,000	10,000

【昇給表】

単位：ランク

レンジ	資格	ランク	評価別ランクアップ数			
			S	A	B	C
	B1~B3共通	最上位	0	0	0	▲2
R1	B3	2~7	3	1	0	▲2
	B2	12~17				
	B1	27~32				
R2	B3	8~15	4	2	1	▲1
	B2	18~25				
	B1	33~40				
R3	B3	16~25	5	3	2	0
	B2	26~40				
	B1	41~56				

< 4 > 2025年度要求基準に基づく扶養者・年齢別最低賃金の保障月額について(詳細はP60～参照)

「扶養者・年齢別最低賃金要求」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、以下の扶養者別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として補償することを要求します。

社員における扶養者の基準内賃金が以下の扶養者別・年齢別最低賃金を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

27歳（一人扶養）：184,200円、30歳（二人扶養）：225,000円
33歳（三人扶養）：265,800円、36歳（四人扶養）：306,700円

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします。また、扶養者数には上限は設けず、被扶養者に応じ10,000円を加算します。

※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。

< ※参考：2025年度 要求基準に基づく扶養者・年齢別の保障月額 >

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	184,200	194,200	204,200	214,200
28	194,500	204,500	214,500	224,500
29	204,800	214,800	224,800	234,800
30	215,000	225,000	235,000	245,000
31	225,300	235,300	245,300	255,300
32	235,600	245,600	255,600	265,600
33	245,800	255,800	265,800	275,800
34	256,100	266,100	276,100	286,100
35	266,400	276,400	286,400	296,400
36～	276,700	286,700	296,700	306,700

※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。

※保障額の支給については、本人の申告に基づきおこなわれます。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。

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。

※ 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。

< ※参考：2024年度 要求基準に基づく扶養者・年齢別の保障月額 >

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	183,600	193,600	203,600	213,600
28	193,600	203,600	213,600	223,600
29	203,500	213,500	223,500	233,500
30	213,400	223,400	233,400	243,400
31	223,300	233,300	243,300	253,300
32	233,200	243,200	253,200	263,200
33	243,100	253,100	263,100	273,100
34	253,100	263,100	273,100	283,100
35	263,000	273,000	283,000	293,000
36～	272,900	282,900	292,900	302,900

2. プロスタッフ社員要求内容

< 1 > プロスタッフ社員月例賃金要求

項目	内容	ページ																
ベースアップ	<ul style="list-style-type: none"> 一律5,000円のベースアップを要求します。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～	P22																
本給評価	<ul style="list-style-type: none"> 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。 	—																
運用	運用に関しては、下記の通り要求します。 <ul style="list-style-type: none"> ○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使で確認します。 ○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します。 ・平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後） ・ランク別の人員分布（人事異動の前後、評価反映の前後） 	—																
採用賃金	<ul style="list-style-type: none"> 最低賃金、ベースアップを踏まえ地域ごとに要求します。 <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>A地域</th> <th>B地域</th> <th>C・D地域</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>既卒者 (社会人経験者)</td> <td>188,000円以上</td> <td>178,000円以上</td> <td>173,000円以上</td> </tr> <tr> <td>短大卒・専門卒</td> <td>194,000円</td> <td>184,000円</td> <td>179,000円</td> </tr> <tr> <td>高卒</td> <td>188,000円</td> <td>178,000円</td> <td>173,000円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※採用賃金要求は、2025年4月にIMBSに入社する新入社員の4月1日からの本給を要求するものです。</p>		A地域	B地域	C・D地域	既卒者 (社会人経験者)	188,000円以上	178,000円以上	173,000円以上	短大卒・専門卒	194,000円	184,000円	179,000円	高卒	188,000円	178,000円	173,000円	—
	A地域	B地域	C・D地域															
既卒者 (社会人経験者)	188,000円以上	178,000円以上	173,000円以上															
短大卒・専門卒	194,000円	184,000円	179,000円															
高卒	188,000円	178,000円	173,000円															
本給表および昇給表	<ul style="list-style-type: none"> 本給表・昇給表を要求します。 	P23																
最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> 基準内賃金が173,000円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する月例の最低賃金は、IMBSで働く60歳以下の月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは、「社員・プロスタッフ社員」の中で、最下限となるプロスタッフ社員(C・D地域)の採用賃金を基準とします。	—																
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。 	P24																

< 2 > ベースアップについて

プロスタッフ社員については、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 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

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「想定外の大幅な物価上昇」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、プロスタッフ
- ・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。

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

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

- ・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想定外の大幅な物価上昇
- 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

<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

※参考資料：プロスタッフ社員 平均賃金引き上げ率

- ・平均賃金引き上げ率の算定方法は「プロスタッフ社員として入社し、勤続20年まで（本給体系等を考慮）のモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算定しています。
- ・現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「プロスタッフ社員として入社し、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、「1.42%（平均賃金引き上げ額2,900円）」と試算されます。また、今回のベースアップ5,000円に伴う賃金引き上げ率は2.37%と試算されます。
- ・合算した賃金引き上げ率は、3.79%と試算されます。

< 3 >本給表・昇給表

1) プロスタッフ社員 本給表及び昇給表

※ベースアップの5,000円を上乗せした本給表となります。ベースアップ要求は資格給に反映しています。

【個人成果給】

単位：円

	P2	P1
1	180,000	
2	178,000	
3	176,000	
4	174,000	
5	172,000	172,000
6	170,000	170,000
7	168,000	168,000
8	166,000	166,000
9	164,000	164,000
10	162,000	162,000
11	160,000	160,000
12	158,000	158,000
13	156,000	156,000
14	154,000	154,000
15	152,000	152,000
16	150,000	150,000
17	148,000	148,000
18	146,000	146,000
19	144,000	144,000
20	142,000	142,000
21	140,000	140,000
22		138,000
23		136,000
24		134,000
25		132,000
26		130,000
27		128,000
28		126,000
29		124,000
30		122,000
31		120,000
32		118,000
33		116,000
34		114,000

【資格給】

単位：円

P2	P1
51,000	44,000

【地域給】

単位：円

エリア	地域	地域給
A地域	首都圏	30,000
B地域	名古屋	20,000
C地域	札幌・仙台・静岡・広島・福岡	15,000
D地域	新潟・高松・松山	15,000

【昇給表】

P2

単位：ランク

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2～6	3	2	1	0
7～21	4	3	2	0

P1

単位：ランク

ランク	S	A	B	C
5	0	0	0	0
6～15	3	2	1	0
16～34	4	3	2	0

< 4 > 2025年度要求基準に基づく扶養者・年齢別最低賃金の保障月額について(詳細はP60～参照)

「扶養者・年齢別最低賃金要求」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、以下の扶養者別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として補償することを要求します。

プロスタッフ社員における扶養者の基準内賃金が以下の扶養者別・年齢別最低賃金を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

**27歳（一人扶養）：184,200円、30歳（二人扶養）：225,000円
33歳（三人扶養）：265,800円、36歳（四人扶養）：306,700円**

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします。また、扶養者数には上限は設けず、被扶養者に応じ10,000円を加算します。

※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。

< ※参考：2025年度 要求基準に基づく扶養者・年齢別の保障月額 >

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	184,200	194,200	204,200	214,200
28	194,500	204,500	214,500	224,500
29	204,800	214,800	224,800	234,800
30	215,000	225,000	235,000	245,000
31	225,300	235,300	245,300	255,300
32	235,600	245,600	255,600	265,600
33	245,800	255,800	265,800	275,800
34	256,100	266,100	276,100	286,100
35	266,400	276,400	286,400	296,400
36～	276,700	286,700	296,700	306,700

※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。

※保障額の支給については、本人の申告に基づきおこなわれます。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。

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。

※ 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。

< ※参考：2024年度 要求基準に基づく扶養者・年齢別の保障月額 >

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	183,600	193,600	203,600	213,600
28	193,600	203,600	213,600	223,600
29	203,500	213,500	223,500	233,500
30	213,400	223,400	233,400	243,400
31	223,300	233,300	243,300	253,300
32	233,200	243,200	253,200	263,200
33	243,100	253,100	263,100	273,100
34	253,100	263,100	273,100	283,100
35	263,000	273,000	283,000	293,000
36～	272,900	282,900	292,900	302,900

3. フェロー社員要求内容

< 1 > フェロー社員賃金要求

項目	内容	ページ
ベースアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ベースアップ構成要素に基づき、一律30円のベースアップを要求します。 ※ベースアップは、ベース給755円を785円に引き上げて対応します。 フェロー社員：4月11日～ 	P26
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・能力評価表及び能力給ランク表・昇給表に基づき、B評価以上を中心とした分布とすることを要求します。 	—
運用	<ul style="list-style-type: none"> ・運用に関しては、下記の通り要求します。 ○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使確認をおこないます ○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、労使で確認します。 	—
「貢献度ポイント表」 「退職金算定式 ・支給係数」	<ul style="list-style-type: none"> ・フェロー社員Ⅰの「貢献度ポイント表」、「退職金算定式・支給係数」を表の通り要求します。 	P28
能力給改定表 ランク表・昇給表	<ul style="list-style-type: none"> ・フェロー社員Ⅱの「能力給改定表」、「ランク表・昇給表」を表の通り要求します。 	P27
採用賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・地域ごとに設定する金額を下回らないことを要求します。 	P28
最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・地域ごとの最低賃金を下回らないことを要求します。 	P28

< 2 > ベースアップについて

フェロー社員については、一律30円のベースアップを要求します。

【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おこないます。

【2025年度春の交渉 IMBS支部】におけるベースアップの考え方

IMBS支部として、時給制社員については、30円のベースアップ要求をおこないます。

これは、2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素の中から、物価上昇分を反映させた水準となります。

【2025年度ベースアップ要求に関わる4つの構成要素に対する考え方】

①物価上昇分

2024年暦年の物価上昇率は、前年対比で2.7%となり、依然として上昇傾向が継続しています。

②生産性向上分

2024年度の営業利益は12月時点で311百万円であり、前年比・予算比共に上回っていますが、昨年通りに推移した場合、予算とほぼ同額か若干下回る可能性があります。

③担う役割と賃金バランス

役割と賃金水準とのバランスに大きな変化がないことが想定されます。

④採用賃金上昇分

採用賃金について、変動はありません。

< 3 >本給表・昇給表

1) フェロー社員Ⅱ

【ランク表・能力給改定表（有期）】

単位：円

累積能力給	S	A	B	C	D
255円～500円	10	5	0	0	0
75円～250円	20	10	5	0	0
0円～70円	30	20	10	0	0

※評価に関わらず、能力給の上限は500円とします

【ランク表・昇給表（無期）】

【ランク表】

(単位：円)

ランク	累積能力給	ランク	累積能力給	ランク	累積能力給	ランク	累積能力給	ランク	累積能力給
1	500	21	400	41	300	61	200	81	100
2	495	22	395	42	295	62	195	82	95
3	490	23	390	43	290	63	190	83	90
4	485	24	385	44	285	64	185	84	85
5	480	25	380	45	280	65	180	85	80
6	475	26	375	46	275	66	175	86	75
7	470	27	370	47	270	67	170	87	70
8	465	28	365	48	265	68	165	88	65
9	460	29	360	49	260	69	160	89	60
10	455	30	355	50	255	70	155	90	55
11	450	31	350	51	250	71	150	91	50
12	445	32	345	52	245	72	145	92	45
13	440	33	340	53	240	73	140	93	40
14	435	34	335	54	235	74	135	94	35
15	430	35	330	55	230	75	130	95	30
16	425	36	325	56	225	76	125	96	25
17	420	37	320	57	220	77	120	97	20
18	415	38	315	58	215	78	115	98	15
19	410	39	310	59	210	79	110	99	10
20	405	40	305	60	205	80	105	100	5
								101	0

【昇給表】

		S	A	B	C	D
ランク アップ 数	1～50	2	1	0	0	0
	51～86	4	2	1	0	0
	87～101	6	4	2	0	0

※評価に関わらず、能力給の上限は500円とします

2) フェロー社員 I

① 貢献度ポイント表

貢献度評価	S	A	B	C	D
貢献度ポイント	0.9	0.6	0.3	0.1	0

②退職金算定式・支給係数

【退職金算定式】

勤続期間（1年）ごとの年間契約時間の累計÷勤続年数×貢献度ポイント総数×支給係数

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

参考：フェロー社員 I の貢献退職金制度

①会社は貢献退職金として次の算式による金額を支給する。

※年間契約時間算出方法＝週契約時間×52（年間52週間）

※勤続期間の1年は、10月11日～翌年10月10日までとします。

※但し、入社や退職のタイミングで、1年に満たない期間も、勤続期間の1年としてカウントします。

②前項の「貢献度ポイント」とは、毎年における各人の業務に対する貢献度を評価し、その評価に基づき次に定める基準により算出したポイント（6月11日・12月11日に付与）をいう。なお、ポイント総数は「15」を上限とする。

貢献度評価	S	A	B	C	D
貢献度ポイント	0.9	0.6	0.3	0.1	0

③第1項の「支給係数」とは、再契約回数（無期雇用以降は10月11日を跨いだ回数）に基づき定める基準により算出した係数をいう。

再契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回以上
支給係数	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55

再契約回数：（※無期雇用以降は10月11日を跨いだ回数）

< 4 > 採用賃金・最低賃金要求

1) 採用賃金・最低賃金

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	宮城	新潟
1,195	1,110	1,110	1,195	1,040	1,005	1,015
静岡	愛知	広島	香川	愛媛	福岡	（単位：円）
1,065	1,110	1,050	1,000	990	1,030	

※ 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。

4. エルダー社員要求内容

< 1 >エルダー社員賃金要求

項目	内容	ページ
ベースアップ	・ベースアップ構成要素に基づき、時給制は一律で30円・月給制は一律5,000円のベースアップ要求します。 エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶ：4月1日～、エルダー社員Ⅲ：4月16日～	P30
時間給	・エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶは、ベースアップ要求に基づき、地域ごとに30円を上乗せし要求します。 A地域1,195円 / B地域1,100円 / C地域1,065円 / D地域1,015円	P29
月例給	・エルダー社員Ⅲは、ベースアップ要求に基づき、地域ごとに5,000円を上乗せし、要求します。 A地域235,000円 / B地域185,000円 / C・D地域175,000円 なお、各地域で60歳時点の賃金が上記金額を下回る場合は、60歳時点の賃金とします。	P29
最低賃金 (時間給)	・エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶの時間給が地域ごとの最低賃金表を下回らないことを要求します。	P29
最低賃金 (月例給)	・基準内賃金が175,000円を下回らないことを要求します。 ※今回エルダー社員で要求する月例給の最低賃金は、IMBSで働く月給制60歳以降再雇用者の水準の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは、月給制の「エルダー社員Ⅲ」(C、D地域)の月例給を基準とします。	P29

< 2 >時間給・月例給要求

(単位：円)

エリア	地域	時間給	月給
A地域	首都圏	1,195	235,000
B地域	名古屋	1,110	185,000
C地域	札幌・仙台・広島・福岡・静岡	1,065	175,000
D地域	新潟・高松・松山	1,015	175,000

< 3 >最低賃金要求

(単位：円)

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	宮城	新潟
1,195	1,110	1,110	1,195	1,040	1,005	1,015
静岡	愛知	広島	香川	愛媛	福岡	
1,065	1,110	1,050	1,000	990	1,030	

※ 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。

< 4 > ベースアップについて

エルダー社員については、時給制一律30円、月給制一律5,000円のベースアップを要求します。

【2025年度春の交渉 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 IMBS支部】におけるベースアップの考え方

IMBS支部として、エルダー社員については、月給制社員5,000円、時給制社員30円のベースアップ要求をおこないます。

これは、2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素の中から、物価上昇分を反映させた水準となります。

【2025年度ベースアップ要求に関わる3つの構成要素に対する考え方】

①物価上昇分

2024年暦年の物価上昇率は、前年対比で2.7%となり、依然として上昇傾向が継続しています。

②生産性向上分

2024年度の営業利益は12月時点で311百万円であり、前年比・予算比共に上回っていますが、昨年通りに推移した場合、予算とほぼ同額か若干下回る可能性があります。

③担う役割と賃金バランス

役割と賃金水準とのバランスに大きな変化がないことが想定されます。

5. エルダーフェロー要求内容

< 1 >エルダーフェロー賃金要求

項目	内容	ページ
ベースアップ	・ベースアップ構成要素に基づき、一律30円のベースアップを要求します。 エルダーフェロー：4月11日～	P31
最低賃金 (時間給)	・時間給が地域ごとの最低賃金表を下回らないことを要求します。	P31

< 2 >最低賃金要求

(単位：円)

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	宮城	新潟
1,195	1,110	1,110	1,195	1,040	1,005	1,015
静岡	愛知	広島	香川	愛媛	福岡	
1,065	1,110	1,050	1,000	990	1,030	

※ 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 > ベースアップについて

エルダーフェローについては、時給制一律30円のベースアップを要求します。

【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おこないます。

【2025年度春の交渉 IMBS支部】におけるベースアップの考え方

IMBS支部として、時給制社員については、30円のベースアップ要求をおこないます。

これは、2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素の中から、物価上昇分を反映させた水準となります。

【2025年度ベースアップ要求に関わる3つの構成要素に対する考え方】

①物価上昇分

2024年暦年の物価上昇率は、前年対比で2.7%となり、依然として上昇傾向が継続しています。

②生産性向上分

2024年度の営業利益は12月時点で311百万円であり、前年比・予算比共に上回っていますが、昨年通りに推移した場合、予算とほぼ同額か若干下回る可能性があります。

③担う役割と賃金バランス

役割と賃金水準とのバランスに大きな変化がないことが想定されます。

VIII. 「人に関わる諸制度」について

項目	前提	ページ
1. 中長期経営計画をより推進できる人事賃金制度改定の検討	報告事項 審議決定事項	34
2. ステージCt社員賃金制度改定について	審議決定事項	37
3. キャリア形成支援制度拡充の検討	報告事項	38
4. 評価制度の適正運用	報告事項	40
5. 賞与の時間単位控除ルールの見直し	報告事項	41
6. ライフイベント再雇用制度の拡充	審議決定事項	42
7. 国内転勤者への社宅の家賃上昇の見直し	審議決定事項	43
8. 育児・介護休業法改正に合わせた制度改定	審議決定事項	44
9. (期中改定項目報告) 2024年地域別最低賃金・特定(産業別)最低賃金改定に伴う対応について	報告事項	45
10. ステージCtからステージC2への格付けについての訂正	報告事項	47
11. 働く環境の整備について	報告事項	48
12. その他、次年度以降継続検討項目	報告事項	50
13. 2025年度通年協議項目について	報告事項	51
14. 労働福祉ビジョンの達成に向けて	報告事項	52
15. 労働協約改訂及び新設	審議決定事項	53

1. 中長期経営計画をより推進できる人事賃金制度改定の検討

< 1 > 館内搬送業務の拡大と職種給の新設

POINT

- フェロー社員の地域別職種給に『物流及び搬送関連業務』を新設します。
- 2025年4月～対象になる事業所は、『広島』『松山』です。

対象：全従業員

報告事項

1) 中長期計画館内搬送業務の位置付けについて

- IMBS中長期計画（※IMBSの動向P.10 参照）の2027年度に目指す姿では、収益拡大が掲げられていて、その施策の一つとして店舗内物流サービス（館内搬送）の業務の拡大が設定されています。
- 今後の館内搬送業務の拡大では、配送業者や取組先が直接お買い場まで運んでいる荷物を代わりにIMBSで搬送することや、外部に委託している館内搬送をIMBS内部の人員に切り替えて搬送することがあります。
- 業務の拡大にあたっては、2024年上期から各拠点の館内搬送に関わる仕事の整理、業務の範囲を慎重に検証を進めてきました。

2) 館内搬送の内製化について

- 内製化については、外部へ委託している館内搬送業務を在籍メンバーが代わっておこなうことで、配送業者の負担やコストの削減につながる、収益を拡大する施策の一つです。
- 広島と松山については既に内製化を実現し、在籍メンバーが搬送することによって、外部へ委託するコストが軽減されます。
- 社員、プロスタッフ社員、エルダー社員については職種を限定していないため必要に応じて館内搬送をおこないますが、フェロー社員については、現在おこなっている業務の範囲を『物流関連業務』として地域別職種給に設定していることから、あらたに内製化にかかわる搬送業務を職種として新設します。

【2025年1月現在の各拠点の館内搬送状況】

外部への業務委託	IMBS内部（内製化済）
首都圏 ・新宿店・日本橋店・銀座店・立川店 ・浦和店 地域 ・札幌丸井三越・仙台三越 ・新潟三越伊勢丹・静岡伊勢丹 ・名古屋三越・高松三越・岩田屋三越	地域 ・広島三越・松山三越 <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; text-align: center;">今回導入する 地域別職種給の対象所属</div>

3) 地域別職種給新設 (案)

対象：フェロー社員

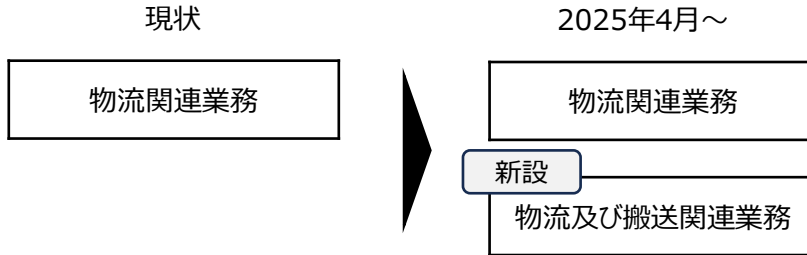
審議決定事項

・ 地域別職種給の新設

➡地域別職種給に『物流及び搬送関連業務』を新設

※現在地域別職種給は『物流関連業務』設定のみ

※新たな職種についてフェロー社員は、現状の物流関連業務に加え館内搬送を併せておこなう



・ 物流及び搬送関連業務の対象者

➡内製化済みの拠点でフェロー社員本人が同意した者

※2025年4月～ 広島・松山 フェロー社員のみ

※以降は内製化準備出来次第の拠点より対象者とする

・ 地域別職種給の金額➡地域ごとに労使で確認しながら設定をおこなう

参考 地域別職種給とは

- ・ 地域別職種給は、フェロー社員の基本給構成要素の一つであり、地域相場によって地域（事業所）・職種で金額の設定が異なる仕組みです。

基本給の構成要素

基本給	ベース給	フェロー社員の基準となる部分で、全員一律です(P25)
	地域別職種給	地域相場によって地域別、職種別に設定・変更されます。
	能力給	能力評価に応じて昇給します(P27)
	調整給	各地域の最低賃金改定の対応等、必要に応じて各人に個別に支給します

- ・ 現在、内製化に向けては、過去に一つの拠点で内製化への切り替えを短期間でおこない、続けることができなかったことから、各拠点の中から地域事業会社と実施可能かを検討・協議の上、事前のテストトライアルを経てスタートしています。
- ・ 今回新設される物流及び館内搬送業務については、館内搬送がすでに内製化されている広島・松山から入れていきますが、引き続き運用に加えて、時間管理・働く環境なども合わせて検証していきます。
- ・ また、今後については、拠点ごとに環境が違うことから、事前の確認を組合としても行っていきます。

POINT

- 変動賞与の改定に向けて協議しています。
- 2027年度5億円の営業利益目標達成に向けて、変動賞与制度の改定を労使で協議しています。

- ・ 今後は、会社の中長期目標で2027年度までに営業利益 5 億円が掲げられていることから、メンバーにおいても、今まで以上に営業利益目標の達成を意識し、毎年のアクションプランや計画を実践して成果を出していかなければなりません。
- ・ 全メンバーが営業利益目標を意識し、チャレンジしていくためには、挑戦するモチベーションに繋げる仕組みとして、『目標以上の利益が出た場合の反映』をより明確にできる制度が必用であることから、検討を進めています。
- ・ 現在の6月支給分の賞与制度は基本賞与に加え、営業利益目標達成時に変動賞与が加算がされる仕組みとなっています。（※参考 図1 現状の変動賞与について）
- ・ 今回は、現在の変動賞与部分の改定をおこない、2025年度の業績結果を2026年6月支給分からスタートできるよう協議しています。
- ・ 詳しくは、2025年5月頃のメンバーズVOICEにて共有します。

※参考 図1 現状の変動賞与について

2025年6月支給賞与

変動賞与	財務数値を中心に定性評価を組み合わせた 業績指標 を総合的に見て要求内容を組み立てる
-------------	---

- ・ 2025年6月賞与については、「財務数値」を中心に「定性評価指標」を組み合わせた複数の項目を業績指標とし、総合的に見て要求内容の組み立てをおこないます。

	指標	概要
①	営業利益予算比	2024年度営業利益予算と比較して達成度合いを確認します。
②	営業利益前年比	2023年度の営業利益額と比較して達成度合いを確認します。
③	アクションプランの達成度合い	納得性の向上を目的に定性的な計画の進捗を確認します。

業務指標の総合的な達成度合いによって
0.2ヶ月を基準として変動

業績指標の総合的な達成度合いによって
下記金額を基準として変動

対象	金額
社員ステージA、B、C、Ct プロスタッフ社員	0.2ヶ月を基準として変動

対象	金額
エルダー社員Ⅰ・Ⅵ フェロー社員Ⅰ エルダーフェローⅥ	10,000円
エルダー社員Ⅱ・Ⅶ フェロー社員Ⅱ エルダーフェローⅦ	20,000円
エルダー社員Ⅲ	30,000円

2. ステージCt社員賃金制度改定について

審議決定事項

POINT

- 昨今の採用賃金上昇を踏まえ、ステージCtの採用賃金と賃金表の改定をおこないます。

< 1 > 初任給の引き上げ

- ・ ステージCtの採用賃金は昨年度216,000円であり、同業他社の水準と比較した結果、本年度については、ステージCtの初任給を引き上げます。

< 2 > 採用賃金の引き上げに対する賃金表の改定

- ・ 採用賃金については、同業他社の2024年度の採用実績をベースに220,000円以上の水準で協議をおこなってきました。
- ・ 今年度のベースアップ分や、今後の業界としての採用賃金上昇を加味し、ステージCt初任給を223,000円とします。
- ・ ステージCtについては、ベースアップ分に加え、採用賃金上昇分として各ランク2,000円を引き上げる賃金表の改定をおこないます。

ステージCt賃金表改定

<制度改定前>

単位：円

	ステージC t
1	251,000
2	246,000
3	241,000
4	236,000
5	231,000
6	226,000

初任 216,000

ベースアップ上昇分
+
今後の業界としての
採用賃金上昇

<制度改定後>

単位：円

	ステージC t
1	258,000
2	253,000
3	248,000
4	243,000
5	238,000
6	233,000

初任 223,000

3. キャリア形成支援制度拡充の検討

POINT

- ネクストキャリア制度の導入を2025年10月スタートできるよう、労使で検討しています

< 1 > 現在の導入済のキャリア形成支援制度

- ・ 多様化する個人のニーズや中長期的なキャリア形成の一環として、自らの責任による社内およびグループ内でのキャリア選択の機会拡大と社外への転進を希望する者に対する支援に関する制度として導入されています。

導入済のキャリア形成支援制度	内容
自己申告制度	働く上での業務や進路、異動希望や自己啓発、キャリアプランについての意見や意思を確認し、中長期的な人材の育成に活用する制度
社内公募制度	新規プロジェクトや業務拡大時などの人材ニーズをもとに、職務遂行に必要な能力、意欲のある人材を公募する求人型の制度
グループチャレンジ申告制度	希望する役割や業務内容に対して、自らを生かすことのできる経験、能力を具体的に申告できる求職型の公募制度
グループライフイベント転籍制度	ライフイベントの変化により国内の他の地域へ転居せざるを得ない場合において、その地域のグループ内他企業に雇用する制度
グループ内出向者転籍制度	個々人の志向に基づき、グループ内において能力や専門性を最大限発揮できる機会と場を提供することで一人ひとりのキャリアの実現と生産性の向上を図ることを目的として、本人の希望によりグループ内他企業で雇用する制度
ライフイベント再雇用制度	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肢を増やすことを目的として、ライフイベントを事由に退職した者を再び雇用する制度
カムバック再雇用制度	個人の自律的なキャリア形成および多様な人材の活用を推進することを目的として、円満退職した者を再び雇用する制度

(具体的には雇用形態毎の労働協約にある「キャリア形成支援制度規程」をご参照下さい。)

< 2 > ネクストキャリア制度導入に向けて

1) 現状の課題

- ・ 様々なキャリア形成支援制度が導入されていますが、メンバーがキャリアを自律的に考えていく中では、「自分の思っていたキャリア形成が実現出来ていない」や、「社内外に限らず、違う業界や職種から新たな選択を増やしたい」など、自己の思いの乖離からキャリアチェンジの考えを持ったという声がありました。
- ・ 上記のことから、個人のニーズや社外への転進も踏まえたキャリア形成の制度を検討してきました。

2) ネクストキャリア支援制度について

- ・ ネクストキャリア支援制度とは多様化する個人のニーズやキャリア形成を支援するため導入されているグループの人事制度です。
- ・ 利用者には、再就職する際の支援として「ネクストキャリア退職加算金」を支給します。

< 3 > 検討中の制度概要

制度項目		内容（引き続き検討をしている項目は下線を引いています）
対象者関連		<p>【対象について】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○対象雇用形態：社員（短時間勤務者・休職者も申請可） ○対象年齢 ○<u>制度利用可能な勤続年数</u> <p>【対象外となる場合】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○会社が指定する退職日以前に退職した場合 ○制度の主旨に相応しくないと判断される場合
募集から退職まで		<ul style="list-style-type: none"> ○募集は年1回 ○10月頃、ネクストキャリア制度の発信 ○11月末までに希望者は人事担当に申請 （人事が申請内容を確認し、制度利用の可否を所属と本人へ通知） ○退職日は3月30日 （定期人事異動実施日によって退職日が変更となる場合あり）
支援制度内容	①退職加算金	<ul style="list-style-type: none"> ○<u>退職加算金表</u> ・資格ごとの対象年齢や一番高い水準となるピークなどを勘案し検討しています。メンバーがこの制度を選択肢の一つになりうる金額帯を考え、現在協議をおこなっています。
	②支援制度	<ul style="list-style-type: none"> ○再就職支援のサービス（再就職支援会社・再就職支援団体）の利用 ・社外への就職活動等を支援するためのサービスで、費用は会社が負担します。

退職後、三越伊勢丹グループ企業《社員＝（株）三越伊勢丹ビジネス・サポートでのステージA・B・C相当》での再雇用はできません。

< 4 > 制度導入までのスケジュール

スケジュール（予定）	実施内容
2月・3月	春の交渉メンバーズVOICE（報告事項）
4月下旬～5月上旬	テーマ別VOICE（社員対象）
5月	本部執行委員会（審議決定）
5月下旬～6月上旬	メンバーズVOICE
6月	支部大会（審議決定）
10月	ネクストキャリア支援制度導入

4. 評価制度の適正運用

POINT

- 評価制度の運用がスムーズに行えるよう、会社・組合ともに課題の解決に向け取り組んでいます。

< 1 > 評価制度の課題

- 2023年度におこなった面談・評価運用についてのアンケートで、労使では『上司と部下の対話が十分ではない』、『一人ひとりが成長するキャリア形成』を踏まえた良い目標設定がたてられているか』について課題と認識しました。

< 2 > 本年度の進捗について

- 今後の成長に繋がるよい目標設定ができることを目指し、マネージャーに評価者教育を会社から実施しました。（2024年5月）
- 組合では、中間VOICE Formsアンケートにて、評価面談について具体的に困っていること（こういう時にどうすればいいのかなど）、準備や心構えで知りたいことなどのポイントを聞いてきました。
- 中間VOICEのアンケート、今までいただいていた声も合わせて、**内容としては、面談に際しての面談の臨み方、目標設定に対しての設定の仕方、面談の時期や回数など**、様々なお声をいただきました。（下記に※メンバーからの実際頂いたの声の一部を掲載）
- 2025年3月に、来年度の評価面談に向けての、評価者・被評価者の理解促進にむけた動画の発信をおこなっていきます。

※参考：メンバーからの実際頂いたの声まとめ

目標設定	自分視点で目標を立てようとすると難しく苦手意識を感じてしまう マネージャーが会社や部署で何を求めているのかを示していただけると目標を立てやすい
	本給の目標はガイドラインから選択する仕組みだが、具体的にどのような成果をだせばよいか、どうすれば評価として認められるのかが、分かりにくい
	ガイドラインの項目が多く、マネージャーとの認識のすり合わせが難しい部分があると感じる
面談の時期や回数	面談は、期のはじめ（4月・10月）におこなった方が、意識をもって業務に取り組むことができる
	面談の回数が半期に一度のため、少なく感じる。途中経過や改善など確認出来ないまま、期が終わってしまう
面談の臨み方	目標面談大切だが、上司にとっては負担が大いのではないか
	面談が実施されない時がある 自分からマネージャーに面談をお願いしていることが多く、催促するかたちになるが良いのか迷う時がある

5. 賞与の時間単位控除ルールの見直し

報告事項

POINT

- 月給制社員については、賞与の遅刻・早退等の控除ルールが分単位へ変更になります。

< 1 > 月給制社員の賞与 時間単位控除ルールの見直し

- 2024年春の交渉にて、月給制社員（社員・プロスタッフ社員・エルダー社員Ⅲ）の不就労（遅刻・早退等）の賃金控除ルールを日単位から分単位へ変更をおこないました。
- 賃金同様、賞与についても日単位から分単位へ変更します。（2025年6月賞与からの適用）
- 時給制の雇用形態については、「月初から月末まで1ヶ月全く出勤が無い場合は1ヶ月毎に1/6を控除」で変更はありません。

2024年までの日単位での控除方法（1日単位での欠勤のある方に控除が適用されていました）

月給制社員	本給 × 支給ヶ月 × (出勤日数 ÷ 所定労働日数)
時給制社員	(※みなし本給 × 支給ヶ月) ※みなし本給 = 時間給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヶ月（100円未満四捨五入とする） 月初から月末まで1ヶ月全く出勤が無い場合は1ヶ月毎に1/6を控除（変更なし）



2025年6月賞与からの時間単位での控除方法（欠勤のある方に控除が適用されます）

ステージ B、C プロスタッフ	本給 × 資格別評価別支給ヶ月 × (所定労働 分数 - 不就労 分数) / 所定労働 分数 【変動賞与が支給される場合は資格別評価別支給ヶ月に支給ヶ月を足します】
エルダー社員Ⅲ	本給 × 評価別支給ヶ月 × (所定労働 分数 - 不就労 分数) / 所定労働 分数 【変動賞与が支給される場合は評価別支給ヶ月に30,000円を足します】

2025年12月賞与からの時間単位での控除方法（欠勤のある方に控除が適用されます）

ステージB	本給 × 2.0ヶ月 × (所定労働 分数 - 不就労 分数) / 所定労働 分数
ステージC プロスタッフ	本給 × 資格別評価別支給ヶ月 × (所定労働 分数 - 不就労 分数) / 所定労働 分数
エルダー社員Ⅲ	本給 × 評価別支給ヶ月 × (所定労働 分数 - 不就労 分数) / 所定労働 分数

6. ライフイベント再雇用制度の拡充

審議決定事項

POINT

- ライフイベントで退職後、3年以内であれば従前の資格での再雇用が可能になります。

< 1 > 制度の改定内容について

キャリア形成支援制度	内容
ライフイベント再雇用制度	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肢を増やすことを目的として、ライフイベントを事由に退職した者を再び雇用する制度

- ・ ライフイベントの変化によって退職した方が12年以内なら再雇用が可能な制度となります。
- ・ 現在の制度ではステージA、Bがこの制度を使った場合、再雇用時は社員ステージCかプロスタッフ社員となりますが、『**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可**』を可能とします。

制度改定要件	
目的	今後の人財確保難や女性活躍推進への対応 ・ライフイベントでやむを得ず退職した経験やスキルを持つ従業員の再雇用促進 ・特に再雇用につながりにくいステージA、Bへの対応
対象	2025年4月以降退職者（過去のさかのぼりはしない）
その他	再雇用時（採用時）の個人成果給は退職時の金額を維持する （ステージCも同様。ステージCは退職時のベース給の金額を維持する） ※賃金制度改定時はこの限りではない

7. 国内転勤者への社宅の家賃上昇の見直し

審議決定事項

POINT

- 国内転勤者の、上限家賃について見直しをおこないます。

<1>社宅の家賃上昇の見直し

- 長い期間、変更がなく、現在の環境変化等（物価上昇等の環境変化に対応）に整合していないケースがあるため、上限家賃の見直しをおこないます。

<制度改定前>

赴任家族数 (本人含む)	目安	家賃（月額）				
		札幌	函館	仙台	新潟	首都圏
4人	3DK・3LDK	95,000円	90,000円	95,000円	93,000円	145,000円
3人	3DK	71,000円	71,000円	85,000円	82,000円	121,000円
2人以下	2DK	64,000円	56,000円	72,000円	71,000円	90,000円

赴任家族数 (本人含む)	目安	家賃（月額）				
		静岡	名古屋	広島	高松・松山	福岡
4人	3DK・3LDK	107,000円	135,000円	115,000円	95,000円	110,000円
3人	3DK	100,000円	121,000円	101,000円	87,000円	90,000円
2人以下	2DK	75,000円	90,000円	84,000円	70,000円	80,000円



<制度改定後>

赴任家族数 (本人含む)	目安	家賃（月額）				
		札幌	函館	仙台	新潟	首都圏
4人	3DK・3LDK	99,000円	94,000円	99,000円	97,000円	151,000円
3人	3DK	74,000円	74,000円	88,000円	85,000円	126,000円
2人以下	2DK	67,000円	59,000円	75,000円	74,000円	95,000円

赴任家族数 (本人含む)	目安	家賃（月額）				
		静岡	名古屋	広島	高松・松山	福岡
4人	3DK・3LDK	111,000円	139,000円	119,000円	99,000円	114,000円
3人	3DK	103,000円	124,000円	104,000円	90,000円	93,000円
2人以下	2DK	78,000円	93,000円	87,000円	73,000円	83,000円

8. 育児・介護休業法改正に合わせた制度改定

審議決定事項

POINT

- 育児・介護休業法の改正（2025年4月1日施行）にあわせ、制度改定をおこないます。＜1＞～＜3＞
- 昨年導入したフルタイムシフト固定勤務制度を改定し、育児のためのフルタイムシフト選択制度に変更します。
＜1＞

＜1＞ 育児のためのフルタイムシフト選択制度への改定

- ・ 法改正により『会社が従業員に対して“育児と仕事の両立のための柔軟な働き方を2つ以上提示し、従業員はそこから1つ以上を選ぶことができる制度』が必要となります。
- ・ 提示する2つの働き方を、『フルタイムシフト固定勤務制度』と『育児勤務制度』での対応を検討していましたが、制度として拡充が必要となった為、「育児のためのフルタイムシフト選択制度」に変更いたします。
- ・ 対象はアルバイトを除く全従業員です。（時給制従業員が選択できるシフトは、店舗・事業所等の営業時間及び労働条件通知書により定めた本人の始業・終業時間を踏まえ、個別に提示します。）

※表1 <シフト選択区分>

始業	終業	休憩
8:30	17:00	60分
9:00	17:30	
9:30	18:00	
10:00	18:30	

＜2＞ 子の看護休暇の対象拡大

- ・ 現行は小学校就学までとなっていますが、対象となる子の年齢を小学校3年修了時まで引き上げをします。
- ・ 現行は子の傷病時の世話や予防接種、健康診断のみとなっていますが、対象となる事由に『入卒園式・入学式』『感染症に伴う学級閉鎖等』を追加します。
- ・ 対象事由が子の看護以外にも対象が拡大したため、制度の名称を「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」とし、名称に、『等』を追加し改定します。

	現行	改定
名称	子の看護・家族の介護のための休暇規程	子の看護等・家族の介護のための休暇規程
制度内容	子が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を与える。	
対象期間	小学校就学前	小学校3年生修了まで
対象事由	①子の傷病時の世話 ②予防接種、健康診断	①子の傷病時の世話 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

＜3＞ 所定外労働の制限の対象拡大

- ・ 現行は時間外勤務および休日勤務並びに深夜業（午後10時から午前5時まで）をさせない対象のひとつとして、3歳未満の子の育児をする者となっていますが、対象となる子の年齢を小学校就学までに引き上げます。

9. (期中改定項目報告) 2024年地域別最低賃金・ 特定(産業別)最低賃金の改定に伴う対応について

報告事項

POINT

- 2024年の地域別最低賃金・特定(産業別)最低賃金を期中に改定した報告になります。

< 1 > IMBS支部の最低賃金について

- IMBS支部の最低賃金は2024年度の春の交渉にて以下の通り要求しています。

地域	賃金額	地域	賃金額
東京	1,135円	静岡	1,005円
埼玉	1,050円	愛知	1,050円
千葉	1,050円	広島	990円
神奈川	1,135円	香川	940円
北海道	980円	愛媛	920円
宮城	945円	福岡	965円
新潟	955円		

< 2 > 2024年度地域別最低賃金の改定について

- 2024年度の地域別最低賃金は47都道府県で一律50円の引き上げ、全国で平均1,054円とする目安が示されました。さらに、25県では目安を上回る51円～59円の引き上げを行う答申がされました。
- IMBS社内で働くメンバーが在籍する地域は以下の通りです。

地域	賃金額 (前年差)	発効年月日	地域	賃金額 (前年差)	発効年月日
東京	1,163円 (+50円)	2024年10月1日	静岡	1,034円 (+50円)	2024年10月1日
埼玉	1,078円 (+50円)	2024年10月1日	愛知	1,077円 (+50円)	2024年10月1日
千葉	1,076円 (+50円)	2024年10月1日	広島	1,020円 (+50円)	2024年10月1日
神奈川	1,162円 (+50円)	2024年10月1日	香川	970円 (+52円)	2024年10月2日
北海道	1,010円 (+50円)	2024年10月1日	愛媛	956円 (+59円)	2024年10月13日
宮城	973円 (+50円)	2024年10月1日	福岡	992円 (+51円)	2024年10月6日
新潟	985円 (+54円)	2024年10月1日			

< 3 > 2024年度地域別最低賃金改定に伴う対応について

- 2024年度の地域別最低賃金が春の交渉で要求をしたIMBSの最低賃金を上回るため、以下の通り最低賃金を改定いたします。なお、発効日は地域別最低賃金の発効日に対応するため9月11日付とします。

地域	賃金額	地域	賃金額
東京	1,165円	静岡	1,035円
埼玉	1,080円	愛知	1,080円
千葉	1,080円	広島	1,020円
神奈川	1,165円	香川	970円
北海道	1,010円	愛媛	960円
宮城	975円	福岡	995円
新潟	985円		

- 各地域拠点に在籍するフェロー社員とエルダーフェローの中で、9月11日現在、上記最低賃金を下回る場合はこの水準まで時給を引き上げます。

< 4 > 2024年度地域別最低賃金改定に伴うエルダー社員 I・II・VI・VIIの時給対応について

- エルダー社員 I・II・VI・VIIの時給はA地域～D地域としてそれぞれ時給が定められています。
- 今回の地域別最低賃金の改定により、各地域の水準が地域別最低賃金の水準を下回るため、以下の通り改定いたしました。

地域		現行水準	改定額
A地域	首都圏	1,135円	1,165円
B地域	名古屋	1,050円	1,080円
C地域	札幌・仙台・広島・福岡・静岡	1,005円	1,035円
D地域	新潟・高松・松山	960円	985円

- 改訂の時期は、各地域の発効日における最短日とエルダー社員 I・II・VI・VIIの給与計算期間を考慮し、10月1日付の改定としました。

< 5 > 2024年度特定（産業別）最低賃金の改定について

- 2024年度の特定（産業別）最低賃金は各都道府県で産業別に引き上げがおこなわれました。
- グループでは各地の「百貨店」業種を参照しており、IMBS社内で働くメンバーが在籍する地域が対象となったのは以下の通りです。

地域	業種	賃金額 (地域別最賃差)	発効年月日
福岡	百貨店	1,000円 (+5円)	2024年12月10日

< 6 > 2024年度特定（産業別）最低賃金改定に伴う対応について

- 2024年度の地域別最低賃金が地域別最賃で改定をしたIMBSの最低賃金を上回るため、福岡の最低賃金を改定いたします。なお、発効日は地域別最低賃金の発効日に対応するため11月11日付とします。
- 福岡拠点に在籍するフェロー社員とエルダーフェローの中で、11月11日現在、上記最低賃金を下回る場合はこの水準まで時給を引き上げますが、現在在籍者はいません。

10. ステージCtからステージC2への格付けについての訂正

POINT

- ステージCtからC2への移行ルールについて訂正します。（現在の在籍者に影響はありません。）

< 1 >ステージC2への格付けについての訂正

- ・ 2023年度春の交渉議案書にて、ステージC2格付け時の本給計算ルールについて記載した部分について、記載に誤りがあったため、下記①、②の部分を訂正します。

<訂正前>

順番	項目	方法
1	個人成果給計算方法	ステージCt最終年度の ① 本給から572,000円引く
2	個人成果給格付けルール	ステージC個人成果給テーブルに貼りつけない場合、直近上位に貼りつける
3	本給の確定	算出された個人成果給に ② ステージC2資格給92,000円を足す



<訂正後>

順番	項目	方法
1	個人成果給計算方法	ステージCt最終年度の ① 本給からステージC1資格給を引く
2	個人成果給格付けルール	ステージC個人成果給テーブルに貼りつけない場合、直近上位に貼りつける
3	本給の確定	算出された個人成果給に ② ステージC2資格給を足す

- ・ ①については、本給から『72,000円』引いた金額で算出と記載していましたが、正しくは、『ステージC1の資格給を』引いた金額とし、72,000円の根拠を記載していませんでした。
- ・ また、①、②で資格給については、ベースアップなどにより金額が変更になるため、金額の表記を削除します。
- ・ 運用は、①、②共に、訂正後で運用をしていたため、現在のステージC2に影響はありません。

11. 働く環境の整備について

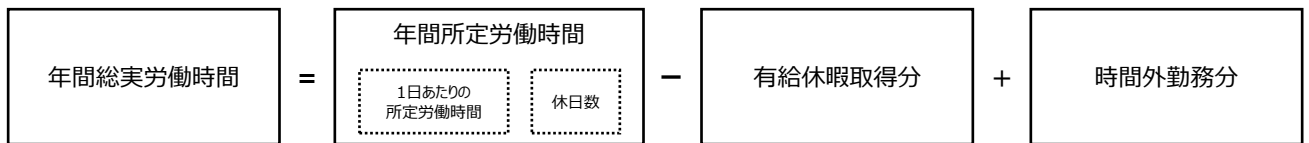
POINT

- 労使にて、時間管理の各実態確認を毎月おこない、働く環境の整備をおこなっています。➡< 1 >
- 各チームの職場委員会で毎月議題を基に共有・議論し、現場活動をおこなっています。➡< 2 >

< 1 > 総実労働時間について

- 総実労働時間を短縮する目的は、ライフワークバランスの実現、生産性の向上、コンプライアンス、採用競争力の向上など公私様々な点で重要であるからと考えています。
- IMBSの総実労働時間は2023年度は、1,745時間で基準となる1,800時間を下回っていて、月間の時間外も平均3時間50分と低い水準で推移しています。これをメンバーが維持向上できるように労使で確認をおこなっています。

<年間総実労働時間とは>



1) 有給休暇の取得状況について

- 2024年度の（フェロー社員・エルダーフェローを除く）全雇用形態合計の有給休暇の平均取得日数（①）は2023年度と比較して（②）取得日数はほぼ同じであり、残り3か月間という期間と取得目標（③）との差を考えると、今年度の有給休暇の取得も進んでいると言えます。
- 各雇用形態毎に比較すると、社員ステージAと社員ステージBが取得目標に対して、比較的低い取得率の推移となっており（④）、継続して確認する必要があると考えています。しかしながら、社員ステージAは2023年度と比較すると（⑤）取得率は上がっており改善が見られます。
- フェロー社員は有給休暇取得期間が短く取得日数が少なく見えますが（⑥）、期間の割合を考慮すると他の雇用形態合計の傾向と近い状況と言えます。

<年次有給休暇取得実績（4月～12月）>

●全雇用区分対象 新有休の取得率目標 = 55%達成

区分	人数	新有休付与日数	取得日数目標	2024年度平均取得日数	2023年度平均取得日数	前年比	取得目標からの取得率
	①	②	③ (②×55%)	④	⑤	④÷⑤	④÷③
ステージA	8人	22.0日	12.0日	9.6日	8.2日	117.1%	④80.0%
ステージB	93人	21.7日	11.9日	8.5日	9.3日	⑤91.4%	④71.4%
ステージC	130人	19.8日	10.8日	9.9日	9.8日	101.0%	91.7%
プロスタッフ社員	72人	21.3日	11.6日	12.5日	12.4日	100.8%	107.8%
エルダー社員	84人	21.3日	11.6日	13.8日	14.3日	96.5%	119.0%
計	387人	20.9日	⑥11.4日	①10.8日	②10.9日	99.1%	94.7%

フェロー社員・エルダーフェロー	138人	18.3日	9.9日	⑦5.4日	4.8日	112.5%	54.5%
-----------------	------	-------	------	-------	------	--------	-------

※フェロー社員は2024年10月付与の有休から起算し、累計は2024年10月11日～2025年1月11日のデータ

2) 時間外勤務状況について

- ・ 労使ではすべての従業員の時間外勤務状況・年次有給休暇取得状況を確認しています。これは、従業員一人ひとりのライフワークバランスの実現、心身の健康を確認する上でも重要なことと考えています。
- ・ 所属計画比から見ると、全体的に計画よりも少ない時間外で進めている所属が多いです。
- ・ しかしながら、労使で毎月個人別の確認している範囲では、個人に時間外が偏ったり、打刻をしていない回数が多かったりと、問題が特定個人に集中している傾向があります。

<所属別1人あたりの時間外勤務実績（2024年4月～12月）>

部門	本年平均	所属計画比
総務・経営企画部 総務担当	6:30	80.0%
総務・経営企画部 政策担当	7:44	69.2%
店舗業務部 首都圏担当	2:05	85.0%
店舗業務部 地域店担当	4:33	84.0%
センター業務部 第一業務担当	4:06	71.7%
センター業務部 第二業務担当	3:37	84.9%
センター業務部 第三業務担当	7:44	100.7%

<2>働く環境の整備に向けて

1) 職場委員会

- ・ 職場風土・環境改善といった現場活動への取り組みをメインとし、メンバーが日々困っていることや要望を幅広くヒアリングすることを目的に職場委員会を開催しています。
- ・ 実際の職場委員会の開催は、執行委員を中心に①本社チーム、②首都圏チーム、③地域チーム、④センターチームに分かれ、チームごとに毎月の議題を、事前に現場を確認・メンバーの声を聞きながら収集し、職場委員会の中で、発表・共有・議論をしています。
- ・ 第10期までは、頂いた声をフィードバックすることがなかなか出来ませんでした。しかしながら、第11期では経営懇話会を中心に頂いた声を共有、確認してもらいながら改善に繋げていき、職場委員会の中で共有をおこなっていきます。
- ・ 現場活動で何かございましたら、お近くの職場委員にお声がけ下さい。

職場委員会の月議題

10月	11月	12月	1月	2月	3月
人事異動後の状況 中間・賞与メンバーズVOICE	面談実施状況 (目標設定面談 中間面談)	繁忙期状況 (歳暮)時間外・ ルール順守	面談実施状況 (中間面談)	春の交渉メンバーズVOICE	職場環境 (配線・電源など)
	IMBS支部を考える 会振り返り	職場環境 (配線・電源など)	さん付け・丁寧語 運動について		
4月	5月	6月	7月	8月	9月
人事異動後の状況 賞与メンバーズVOICE	面談実施状況 (目標設定面談)	職場環境 (配線・電源など)	繁忙期状況 (中元)時間外・ ルール順守	面談実施状況 (中間面談)	職場環境 (配線・電源など)

12. その他、次年度以降継続検討項目

< 1 > 60歳以降の人事賃金制度について

- 次年度協議とします。
- 現在、エルダー社員制度は同じ期待役割の中に、60歳からの時給制のエルダー社員Ⅰ・Ⅱ、月給制のエルダー社員Ⅲ、65歳からの時給制のエルダー社員Ⅵ・Ⅶという区分があります。
- 同じ期待役割の中で、月給制と時給制の賃金水準差の整合性について再度検討したいと思っています。
- また、今後の多様な働き方を踏まえ、下記についても労使にて検討していきます。
 - フェロー社員との役割の明確化や賃金水準の比較確認
 - 67歳から70歳までの延長の検討
 - 社員からエルダーへ転換した場合の賃金差の確認（地域給での賃金差）
 - モチベーション向上のために賞与評価のメリハリある支給表の検討

< 2 > 各雇用形態の期待役割の整理

- 前項目のエルダー社員の期待役割を含め、次年度協議とします。
- 引続き、メンバー一人ひとりが自身のキャリアを理解し、自律的に選択できる環境を整えるためにも期待役割の違いを明確にしていきます。

13. 2025年度通年協議項目について

報告事項

項目	内容
賞与制度改定	・中期経営計画に連動した利益配分のあり方やIMBSの中期計画における営業利益目標（営業利益2027年に5億円）と連動できる仕組みの検討（変動賞与の仕組み） ・（社員）賞与評価にもっとメリハリを付けることなどの支給表の検討
地域給の再確認	プロスタッフ、エルダーの地域給再検討 ・水準の根拠 ・地域別区分（A、B、C、D地域）
正しい時間管理の推進	労使で正しい時間管理の確認を進めて行く
働く環境	職場委員会での内容を通じて環境の改善につなげていく
ハラスメント撲滅	24年度に実施をしたe-ラーニングの結果を分析し具体的な取組みに移す

14. 労働福祉ビジョンの達成に向けて

IMBS支部労働福祉ビジョン

私たち自身と家族の健康に対して自律的な選択ができる環境

労働福祉ビジョンの全体は裏表紙参照

労働福祉ビジョンは、2028年度までにIMBS支部が目指す姿として、メンバーみなさんの声をもとに策定し、2024年度春の交渉にて発信しました。

その中では、4つの重点政策として『セーフティーネット』『人事賃金制度』『働き方』『福利厚生』を実行していくことにより、『私たち自身と家族の健康に対して自律的な選択ができる環境』を目指しています。

組合としては、この労働福祉ビジョンの実現を目指していくためには、会社の『中長期計画』を達成し、企業が発展していくことが重要だと考えています。

2024年度の労使通年協議では『中長期計画』達成の実現に向けて必要な制度の改定をおこなってきました。一つは、戦略にある『店舗内物流業務拡大』に向けて、新たに館内搬送業務の内製化に取り組むことに伴い、その担い手であるフェロー社員の『働き方』が変わるため、職種の新設と賃金制度の拡大をおこなってきました。もう一つは、2027年度の営業利益5億円を達成することをメンバーがより『意識』し、それに向かって『挑戦』するモチベーションに繋がる制度にしていくために、賞与制度でより高い成果発揮を反映できる『人事賃金制度』の仕組みを引き続き検討していきます。

2025年度の組合活動では『労働福祉ビジョン』の実現にむけて、メンバー全員で取組を進めて行くために次の事項を実践していきます。

- ・『中長期計画』をメンバー一人ひとりが理解し実行していくために、会社の戦略に関する正しい情報の発信をおこないます
 - ・メンバーが様々な情報を必要としたとき、タイムリーに確認・質問ができるようメンバーズVOICEやHP、職場委員会の活性化をおこないます
 - ・『労働福祉ビジョン』をより実効性が高いものにする為に『ロードマップ』を作成し、4つの重点政策を進めていきます
- ※ロードマップは、4～5月のメンバーズVOICEにて発信をする予定です

IMBS支部第11期の体制では、組合役員全員で、メンバー一人ひとりの声を聴きながら活動を進めていきます。メンバーズVOICEの時や職場委員会などで執行部や評議員、各職場にいる組合役員にお声がけ下さい。

15. 労働協約の改定及び新設

審議決定事項

POINT

- 2025年度の労働協約の改定ポイントは以下の通りです。
 - ①制度改定に伴う改定
 - ②法対応に対する改定
 - ③グループ共通項目への対応

< 1 > 労働協約改定の位置づけについて

- ・メンバーズVOICEでは主な労働協約の改定、新設の変更点のみ提案をいたします。
- ・条文については、本則までは別冊にて記載しています。（右記のQRコードからもご覧いただけます。）
- ・また、付属書規程の提案・および審議決定については支部大会にておこないます。



< 2 > 各雇用形態の改定内容について

		改定内容	社員	プロスタッフ社員	フェロー社員	エルダーフェロー	エルダー社員 Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ	エルダー社員 Ⅵ・Ⅶ
本則	第6章 労働条件 第1節 就業時間	・“シフト固定”を“シフト選択”へ変更（法改正対応）の変更	○	○	○	○	○	○
	第6章 労働条件 第1節 就業時間	・諒解事項の削除	○	○			Ⅲのみ	
	第6章 労働条件 第2節 休日・休暇	・名称変更、対象子の年齢引き上げ、対象事由の拡大（法改正対応）	○	○	○	○	○	○
	第6章 労働条件 第2節 休日・休暇	・諒解事項の削除	○	○	○	○	○	○
	第14章 効力	・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする ・労使代表者は、締結日時点とする	○	○	○	○	○	○
付属諸規程	時間外・休日勤務に関する規程	・対象となる子の年齢引き上げ（法改正）	○	○				
	ストック有給休暇規程	・運用ルールに合わせる（手続きの簡素化） ・要件（参加）の補足 ・表記の修正	○	○	○	○	○	○
	賃金規程 第1章 総則	・法改正：健康保険証廃止に伴う変更 ・会社貸与品再交付にかかる費用を賃金控除可能とする ・諒解事項の削除	○	○	○	○	○	○
	キャリア形成支援制度規程 第5章 グループライフイベント転籍制度	・旧制度名から変更。（社員のみ） ・配偶者転勤の定義を補足	○	○	○			

付 属 書 規 程		改定内容	社員	プロ スタ ッフ 社 員	フェ ロー 社 員	エル ダー フェ ロー	エル ダー 社 員 Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ	エル ダー 社 員 Ⅵ・Ⅶ
	キャリア形成支援制度規程 第6章 グループ内出向者転籍制度	・旧制度名から変更。(プロスタッフ社員のみ) ・出向期間は全雇用形態(一部除く)を通算することを補足	○	○	○		○	
	キャリア形成支援制度規程 第8章 ライフイベント再雇用制度	・配偶者転勤の定義を補足 ・離職期間が3年以内の場合の、再雇用時の資格の緩和と賃金決定ルール整備	○	○				
	育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程	“シフト固定”を“シフト選択”に変更	○	○	○	○	○	○
	子の看護等・家族の介護のための休暇規程	・名称変更、対象子の年齢引き上げ、対象事由の拡大	○	○	○			
	国内出向規程	・シフト選択制度のグループ共通化対応 ・法改正(名称変更)	○	○	○	○	○	○
	国内転勤規程	・社宅基準家賃の引き上げ	○					
	自家用車通勤管理細則	・駐車場使用料の負担について、実態に併せた見直し	○	○	○	○	○	○

I, 環境認識

① 外部環境

国内経済は、2 四半期連続で実質GDPがプラス成長となる等、個人消費の持ち直しや設備投資の増加等の堅調な内需を中心に企業業績の回復が順調に進み、景気は緩やかな持ち直しの状況が継続しています。一方、海外経済においては、ウクライナや中東情勢等による資源・穀物価格への影響や、中国経済の低迷等による世界経済全体の影響等の不確実性の高まりが、一定のリスク要因として懸念される状況と云えます。

物価状況について、物価上昇の傾向は継続しており、年間を通じて2%台後半を記録する等引き続き高い水準で推移している状況です。一方、2024 年度の春闘以降賃金の引き上げ傾向が本格化し、2024 年6 月には27 カ月ぶりに実質賃金がプラスに転じる等下げ止まり傾向はあるものの、プラス傾向が定着したとは言い難い状況です。また、雇用環境については、有効求人倍率は高い水準を維持し、失業率は横ばい・低下傾向にあることから緩やかな改善傾向にあると言えます。

② 内部環境

グループ連結の第2 四半期決算は、「高感度上質戦略」「個客とつながるCRM戦略」「連邦戦略」による成果やインバウンド需要の拡大、収支構造改革の推進等により、大幅な増収増益の結果となりました。また、好調な業績状況を踏まえ2024 年度業績の通期予測については当初計画から上方修正をおこなっており、利益予測(営業利益720 億円、経常利益770 億円)はともに統合後過去最高を見込む状況となっています。こうした好調な業績状況を踏まえ、株主還元に関しても年間配当における増配とともに、追加の自社株取得についても決定をおこなっている状況です。

一方で、特に下期に入りインバウンド需要等の要因に支えられてきた業績状況にも変化が見られる等、特に百貨店各社の業績状況には未だばらつきがある状況と言えます。また、金融や不動産、その他の各事業においても、収支構造改革の推進により全体的に業績改善が進んでいる状況ではあるものの、各社ごとの差異も大きい状況です。

③ 春闘情勢

連合は春闘交渉の統一要求として賃上げ分(ベースアップ)3%以上、定期昇給分を含め5%以上の引き上げを目安とする方針を掲げています。

UAゼンセンは、正社員について賃金体系維持分(定昇)とは別に「賃上げ分(ベースアップ)4%」、パート社員について賃金体系維持分(定昇)とは別に「賃上げ分(ベースアップ)5%」の引き上げを目安とする方針を掲げています。これは、政府の掲げた方針を踏まえ、今後想定される大幅な公的最低賃金引上げへの対応や「産業間」、「雇用形態間」、「企業規模間」の格差是正を進めていくために掲げられているものです。

II. 本部基本方針の考え方

2025年度春の交渉本部基本方針では、根底にある考え方である「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を踏まえた取り組みとしていきます。

IMGUとしては、「生活者の観点」また「労働組合としての社会的責任の観点」から、自社の業績動向や抱える課題等を認識した上で、各支部における「2025年度春の交渉」へと臨まなければならないと考えます。その中では、労働福祉ビジョンに基づき必要と判断する取り組みを主体的に進め、人財の活性化と納得性のある人事賃金制度の整備と運用の整備や労働福祉に関する制度の充実や拡充を行います。

<賃金要求>

2025年度春の交渉においては、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価による賃金反映等）や賃金面でのセーフティネットに関わる最低賃金要求（月例賃金・時間給・扶養者年齢別等）についても、従来通り事業会社・雇用形態ごとに行います。

一方で、ベースアップ要求については、算出式を用いる上での前提事項にある大きな環境変化「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると判断し「グループ共通のベースアップ算出式」に基づいた要求は行わず、物価上昇の状況を踏まえた要求を行うものとします。

【参考】◆グループ共通ベースアップ算出式

- ・現行制度は2026年度春の交渉まで適用する。
 - ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取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 想定外の大幅な物価上昇
 - 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 等

UAゼンセン労働条件闘争方針の参画のあり方については、昨年度と同様の基本スタンスとします。
(賃上げ闘争に登録)

III. 「2025年度春の交渉」の位置付け

2025年度春の交渉は、全ての支部・分会においてあらゆるツールを活用し、以下の4点を中心に全メンバーと対話・共有する機会として位置付けます。

- ① 現在の企業(グループ全体・自社)がおかれた環境(業績・方針・課題点等)をメンバーと共有する。
- ② 賃金要求については、本部方針に基づく各支部要求案をメンバーと共有し、審議決定を経た上で早期の妥結を目指す。
- ③ 人に関わる諸制度について、2024年度における各支部労使通年協議事項およびHDS労使協議会の協議項目をメンバーと共有し、審議決定を経た上で労使合意と成案化を行う。また、2025年度に予定している労使通年協議事項については、中長期のあるべき姿をもとに課題認識や考え方についてメンバーとの共有化を図り、実現に向けた取り組みを進める。
- ④ 働く環境整備に向けた取り組み(グループ方針に基づく各支部での総実労働時間の短縮・有給休暇取得の推進・業務改革、風土改革・法改正の対応等)について、労使および組合の施策や考え等をメンバーと共有し、取り組みを推進する。

IV. 賃金要求の具体的方針

賃金要求の具体的な取り組み方針については以下の通りとします。

1) 月例賃金

○水準引き上げ

生活者の観点と労働組合の社会的責任を踏まえつつ、ベースアップについては消費者物価の上昇を重視して、以下の対応を図ります。

・グループ共通ベースアップ算出式を適用している雇用形態

現在の物価状況について、算出式の付帯事項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当することをHDS労使協議会にて確認を行ってきた。2025年度はHDS労使協議会による協議内容に基づき、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円以上のベースアップ」を全支部にて要求する。

・グループ共通ベースアップ算出式を適用していない雇用形態

算出式を適用していない雇用形態は、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行う。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」を全支部にて要求する。

【参考】

- ◆グループ共通ベースアップ算出式 ・現行制度は2026年度春の交渉まで適用する。
 - ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取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 想定外の大幅な物価上昇
 - 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 等
 - ◆各雇用形態におけるベースアップの構成要素
 - ・月給制社員：物価上昇、生産性向上、労働市場との賃金水準格差調整、他雇用形態との賃金バランス調整、初任給（採用賃金）上昇対応
 - ・時給制社員：物価上昇、生産性向上、働き方と賃金バランス、採用賃金上昇対応、最低賃金引上対応
 - ・年俸制社員：物価上昇、生産性向上
- ※ 60歳以降の雇用形態については、該当する構成要素に基づき判断する。

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上で、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行う。

○昇給・昇格

- ・昇給に関しては、昇給制度がある場合、制度に基づく昇給原資(評価分布等)の要求を行い、制度が未整備な場合は例年同程度の昇給原資の要求を行うとともに、評価分布等についてはその結果の確認を行う。なお、昇給制度が未整備な場合や運用面で課題がある場合には、次年度の通年協議で制度整備や課題の改善に向けた協議を行う。
- ・昇格に関しては、事前に労使で想定している昇格の運用について、昇格人数の結果の確認等を行い、運用面での課題がある場合には、運用上の考え方を確認すると共に、次年度の通年協議で課題の改善に向けた協議を行う。
- ・月給制社員の賃金引上げ率の算出においては、当該雇用形態のモデル賃金に基づき算出する。なお、賃金制度が変更された場合には、モデル賃金の見直しを行うこととする。

2) 最低賃金

- ・2025年度「IMGU最低賃金要求基準」をもとに「扶養者年齢別(月例)、企業内(月例・時間給)」の最低賃金を要求する。
- ・フルタイム勤務者が育児・介護等の短時間勤務を取得した場合についても、実労働時間を加味した上で扶養者年齢別最低賃金の対象とする。

3) 初任給(採用賃金)

- ・個別設定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)については要求を行う。
- ・優秀な人材の確保、同業他社との比較及び地域における採用競争力等を考慮し、必要に応じて初任給(採用賃金)の引き上げを要求する。なお、初任給(採用賃金)を引き上げた場合においては、在籍者に与える影響、賃金体系上の整合性等について十分考慮し、必要に応じた対応を図る(部分的もしくは全体的な本給表の書き換え要求等)。
- ・今回ベースアップ要求を行う雇用形態は、ベースアップと同額(またはそれ以上)を上乗せした初任給(採用賃金)の金額を要求する。

V. 賞与交渉方針

- ・賞与要求については半期交渉を前提とし、以下のフローに基づき要求を行う。

- ① 2024年度賞与(2025年6月)は、2024年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、2025年4月を目途に要求を行う。
- ② 2025年度の賞与支給額の決定に使用する「業績評価指標」は第1四半期を目途に協議・決定する。
- ③ 2025年度賞与(2025年12月・2026年6月)は、2025年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、12月賞与は2025年10月、6月賞与は2026年4月を目途に要求を行う。

※支給表が確定していない支部・分会は個別協議とする。(都度交渉)

- ・月給制社員の賞与については、「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に取り組む。
- ・賞与の最下限水準は年間2ヶ月を基本的な考え方とし、年間2ヶ月を下回る場合はその理由や今後に向けた考え等を明確にする。
- ・企業環境・業績に対応した水準の確保を図る。その中で、企業環境・業績が想定以上となった場合においては、積極的な水準の向上を目指す。
- ・賞与に評価制度が導入されている雇用形態は、必要な原資(評価分布等)を要求するとともに、その結果に関する確認を行う。

VI. 今後の進め方

上記内容をもとに、全支部が従来からの各項目を基本に議案書を作成し、メンバーズVOICEにてメンバーとの議論を深めるものとします。そして、各支部機関会議での審議を通じて「通年協議の成案化」「賃金要求案の作成」を行った後、支部労使協議会において賃金要求を行い、早期の妥結を目指します。

2025年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準

■ 要求基準の設定目的及び項目

1. 要求基準の設定目的

日本では、実質的・文化的な生活を最低限維持するために必要な賃金水準として、地域別・産業別に最低賃金が設けられています。この公的な最低賃金の水準を決定する際、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(以下 IMGU)では、独自基準を設定することにより、企業内外のともに働く労働者の賃金水準の底上げを図る取り組みの推進に繋がっています。

2. 要求基準の項目

IMGU では、対象者本人の扶養者数や年齢に応じて設定する「扶養者・年齢別最低賃金」と、各企業が定める制度上の最下限水準を「企業内最低賃金」と定め、これらを IMGU 全支部・分会の統一要求基準とします。要求基準の項目は 以下の通りです。

<IMGU 本部最低賃金 要求基準の項目>

I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」 (対象:月給制社員)

II. 「企業内最低賃金要求」の基準

1. 「月例賃金」の要求基準 (対象:月給制社員)
2. 「時間給」の要求基準 (対象:時間給制社員・60歳以降雇用者)

I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」（対象：月給制社員）

「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」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。

<2025 年度扶養者・年齢別最低賃金水準>

	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
2025 年度 B 基準	167,500	204,600	241,600	278,700
2024 年度 B 基準	166,900	203,100	239,200	275,300

<参考>

	一人扶養 (27歳)	二人扶養 (30歳)	三人扶養 (33歳)	四人扶養 (36歳)
A基準	184,200	225,000	265,800	306,700
B基準	167,500	204,600	241,600	278,700
C基準	150,700	184,100	217,500	250,900

<参考：上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金 (A基準)					2025年度 扶養者・年齢別最低賃金 (B基準)				
(単位:円)					(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養	年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
~27	184,200	194,200	204,200	214,200	~27	167,500	177,500	187,500	197,500
28	194,500	204,500	214,500	224,500	28	176,600	186,600	196,600	206,600
29	204,800	214,800	224,800	234,800	29	185,600	195,600	205,600	215,600
30	215,000	225,000	235,000	245,000	30	194,600	204,600	214,600	224,600
31	225,300	235,300	245,300	255,300	31	203,600	213,600	223,600	233,600
32	235,600	245,600	255,600	265,600	32	212,600	222,600	232,600	242,600
33	245,800	255,800	265,800	275,800	33	221,600	231,600	241,600	251,600
34	256,100	266,100	276,100	286,100	34	230,700	240,700	250,700	260,700
35	266,400	276,400	286,400	296,400	35	239,700	249,700	259,700	269,700
36~	276,700	286,700	296,700	306,700	36~	248,700	258,700	268,700	278,700

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金 (C基準)				
(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
~27	150,700	160,700	170,700	180,700
28	158,500	168,500	178,500	188,500
29	166,300	176,300	186,300	196,300
30	174,100	184,100	194,100	204,100
31	181,900	191,900	201,900	211,900
32	189,700	199,700	209,700	219,700
33	197,500	207,500	217,500	227,500
34	205,300	215,300	225,300	235,300
35	213,100	223,100	233,100	243,100
36~	220,900	230,900	240,900	250,900

<基準の適用要件>

- ① 対象者の年齢上限は、満 60 歳までとします。
- ② 対象者の年齢は、要求年度の 4 月 1 日現在における満年齢を基準とします。
- ③ 対象者の年齢が 27 歳未満の場合は 27 歳の、37 歳以上の場合は 36 歳の要求基準額とします。
- ④ 被扶養者の範囲は、各企業の扶養家族手当の対象としている子及び税法上の扶養家族であり日本国内に居住している者とします。
- ⑤ 被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ 10,000 円を加算します。
- ⑥ 対象者の要件は、フルタイム勤務(事由により一定期間において勤務時間を短縮している者を含む)をしており、主として本人の収入により世帯の生計を維持している者とします。なお、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者・同居親族が在籍している場合、収入の高い方を保障対象者とします。
- ⑦ 対象者の基準内賃金には、本人及び被扶養者の扶養・障害及び年金に関わる公的給付(児童手当・特別障害手当・遺族年金等)を含むものとします。
なお、保障対象者で、期中に該当する公的給付が発生した場合は、速やかに会社へ申告するものとします。(※公的年金のように 2 ヶ月分を 1 回にまとめて給付される場合、月按分して 1 ヶ月分の給付額を算出し、収入の範囲に算定することとします。)
- ⑧ 要求基準の適用期間は、2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日とします。
- ⑨ ABC 基準の設定にあたっては、原則支部内の全事業所は統一の基準を適用することとします。ただし、首都圏(東京・埼玉・千葉・神奈川)を拠点に他地域に事業展開している事業会社支部が地域によって異なる基準を定めることが望ましいと判断した場合、以下の条件・要素を総合的に勘案した上で、地域別に基準を設定することも可能とします。

【適用条件】

- ・人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。
- ・人事異動配置の範囲が原則当該事業所内に限定されていること。

【判断要素】

- ・対象地域の物価状況や採用市場、対象地域における他支部との賃金水準格差
- ⑩ 育児・介護等の短時間勤務者については、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、差額を支給するものとします。

<算定式>

$$\text{算定式} = \left\{ \begin{array}{l} \text{標準生計費(全国平均)}\text{①} \times \frac{12}{15}\text{②} \times \text{負担費修正係数}\text{③} \\ \times \text{物価上昇率}\text{④} \times \text{基準設定区分}\text{⑤} \\ + \text{2023年度春の交渉要求基準} \end{array} \right\} \\ \div 2$$

*100円未満切り上げ

① 人事院による標準生計費(2024年4月全国平均) (単位:円)

年	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
2024	150,640	184,740	218,890	253,020

*算定のベースとなる生計費については、「標準生計費(全国平均)」を使用します。

<指標の算定期期 : 2024年4月>

② 臨時賃金のうち、3ヶ月分を生活給として位置づけ、標準生計費の12ヶ月分に臨時賃金を含めた15ヶ月分を確保する。

③ 税・社会保険を勘案し、名目賃金(月例)を算出するもの。総務省統計局「家計調査」の数値を使用。

年	①非消費支出	②消費支出	①/②	負担費計数
2022	113,514	318,755	0.356	1.356

*負担費修正係数については、日常生活支出を算定する上で重要な指標であることから、標準生計費と合わせて使用します。算出にあたっては、総務省統計局による家計調査の数値を使用します。

<指標の算定期期 : 2024年>

④ 2024年暦年(2024年1月~12月)平均の消費者物価上昇率「0.02742」を使用=1.02742
(1+0.02742)

*物価上昇率については、標準生計費が毎年4月時点(要求年度の前年の4月)の数値として算出されていることから、毎年加味していきます。

<指標の算定期期 : 2024年暦年>

⑤ B基準を中心の値とし、A基準は+10%、C基準は-10%で水準を設定。

係数 : A基準=1.1 B基準=1.0 C基準=0.9

*要求基準については、B基準をベースにしつつ、「地域物価・地域相場・企業内の賃金水準・企業業績・労務構成・適用基準の継続性等」を総合的に勘案しつつ、支部・分会ごとに判断します。

【参考 補足説明】

1) 標準生計費について

① 標準生計費の増減要因

「標準生計費」とは、総務省公表の「家計調査」をベースに、人事院が「国民一般の標準的な生活の水準を求めめるため」に算出・公表している指標です。標準生計費の金額が年によって増減する要因には、実際に各世帯の生計費が増減していること（例：物価や収入等）や標準生計費の算定に使用する家計調査の影響（例：調査世帯の変更に伴う収入・消費パターンの変化）等、複数の要素が挙げられます。

② 標準生計費の費目

標準生計費の費目は、以下のように家計調査の支出項目に基づいています。

- 【標準生計費】 ← 【家計調査】
- 食料費……………食料
 - 住居関係費……………住居・光熱・水道、家具・家事用品
 - 被服・履物費……………被服及び履物
 - 雑費Ⅰ……………保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽
 - 雑費Ⅱ……………その他の消費支出（諸雑費、交際費等）

*家計調査は調査データの平均値を取りますが、標準生計費は平数(最も多くの世帯で見られる)の値を見ていくので、費目ごとの数値傾向は異なります。

③ 標準生計費の数値と前年差

● 標準生計費(2024年4月全国平均)の数値と2023年差

全体計では、2人世帯:+25,560円、3人世帯:+14,120円、4人世帯:+2,720円、5人世帯:▲8,680円と前年と比較すると世帯数が少ないほど数値が上がっています。費目別では、雑費Ⅱが相対的に上昇しており、4人世帯と5人世帯における食料費と雑費が減少傾向にあります。

標準生計費（2024年4月）					前年差				
(単位:円)					(単位:円)				
区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯	区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	41,900	54,450	67,010	79,570	食料費	8,400	1,700	▲ 4,990	▲ 11,670
住居関係費	50,820	46,850	42,880	38,910	住居関係費	1,210	1,770	2,330	2,890
被服・履物費	5,580	8,510	11,450	14,390	被服・履物費	1,660	2,170	2,690	3,210
雑費Ⅰ	33,210	50,890	68,590	86,280	雑費Ⅰ	7,380	1,430	▲ 4,500	▲ 10,440
雑費Ⅱ	19,130	24,040	28,960	33,870	雑費Ⅱ	6,910	7,050	7,190	7,330
計	150,640	184,740	218,890	253,020	計	25,560	14,120	2,720	▲ 8,680

2)ABC 基準について

①地域別基準の適用条件及び判断要素

ABC 基準の設定にあたっては、支部・分会内の全事業所は統一基準とすることを基本とします。ただし、首都圏を拠点に他地域に事業展開している事業会社の支部・分会においては、人事賃金制度上の仕組み・水準が全国一律と地域別に別れているケース等がある場合、個々の状況を確認した上で、地域別・雇用形態別に基準を設定することも可能とします。適用条件・判断要素は以下の通りとし、これら内容を総合的に勘案し、基準を設定するものとします。

<地域別基準の適用条件>

1. 対象支部・分会

首都圏(東京・埼玉・千葉・神奈川)を拠点に他地域に事業展開している支部・分会

2. 対象者

月給制社員

3. 人事賃金制度上の水準・運用

人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。

4. 人事異動配置の範囲

原則当該事業所限定であること。

<具体的な要求基準の判断要素>

1. 対象地域における物価状況

2. 対象地域における採用市場

3. 対象地域における他支部との賃金水準格差

3) 個別に賃金を定めている社員(年俸制等)への対応

フルタイム勤務をしている個別に賃金を定めている社員(年俸制等)の中には、人事諸制度が制度化されている月例給社員の仕組み・支払い方法等と比べ、相関性・類似性が極めて高いケースがあります。したがって、個別に賃金を定めている社員(年俸制等)を要求対象とすることについては、個々に確認した上で、本部執行委員会にて判断します。また、要求を行う場合においては、60歳以前と以降の働き方及び賃金の変化等を踏まえた要求を行うこととします。

4) 物価上昇率の確定について

IMGUの要求基準としての物価上昇率については、総務省が公表している消費者物価指数における2024年の暦年平均(1月～12月の平均)の平均値を使用します。

5) 対象者への支給方法について

保障額の支給は、本人の申告に基づき行われます。基本的な支給スキーム・スケジュールは、「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を支給」とします。(事業会社により告知時期などに多少の違いがあることも想定されます。事前に事業会社労使間にて確認をお願いします。)なお、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。保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

また、申告にあたっての会社の申請書には、「保障対象者の要件を確認するために、申請者本人へのヒアリングや公的給付の受給確認書類・年収確認書類[※]等の提示を求める場合がある」旨が明記されています。

[※]年収確認書類の提示は、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者が在籍している場合とする。

6) 育児・介護等の短時間勤務者への対応

事由により一定期間において勤務時間を短縮している者の扶養者年齢別最低賃金の適用については、対象となる扶養者年齢別最低賃金に本給と同じ控除する割合を用いて控除後の本給との差額を算出し、最終算出額の百円未満を切り上げることで給付金額を決定するものとします。

<例> 扶養者年齢別最低賃金 B 基準企業所属

33歳 3人扶養(対象扶養者年齢別賃金:241,600円)

本給:221,000円 短時間勤務による控除:15% 控除後本給 187,850円の場合

$$241,600 \text{円} \times (1 - 0.15) - 187,850 = 17,510 \Rightarrow 17,600$$

※最終算出額を百円未満切上げ

扶養者年齢別最低賃金による給付額 17,600円/月

Ⅱ. 「企業内最低賃金要求」の基準

「企業内最低賃金」とは、月給制社員及び時間給制社員を対象に、各企業が定める制度上の水準の最下限を定めたものです。月給制社員(60歳以降雇用者含む)には、「月例賃金」の基準を定めます。時間給制社員及び60歳以降雇用者には、「時間給」の基準を定めます。

※なお、企業内最低賃金は、全ての組合員の制度上の最下限水準を定めるものであり、労使協議における制度設計の際に水準を検討する上でのベースとなる基準ともなります。したがって、算定式に基づく水準が前年度を下回る場合には、前年度と同額の要求水準とします。

1. 「月例賃金」の要求基準 (対象: 月給制社員)

・月例賃金 : 167,000 円 (前年 167,000 円)

<算定式(2024年度)>

1) 月例給の算定式 = 2023年度の所定内給与額(①) × 2024年度の平均上昇率(②)
×2024年暦年の物価上昇率(③)

160,200 円 × 1.013 × 1.02742 = 166,732 円 ≒ 167,000 円 *千円未満切り上げ

① 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の「年齢階級、所定内給与額階級別労働者数」のうち、「産業計、企業規模計、全労働者」「～19歳・第1十分位数」を使用。

*第1十分位数とは、全集計対象の数値(ここでは賃金)を低い順に並べて十等分したときに低い方から最初の節のものを指します。

<統計年度:2024年度>

① 160,200 円(2023年度の所定内給与額) ÷ 158,100 円(2022年度の所定内給与額)
= 1.013

② 2024年暦年(2024年1月～12月)平均の消費者物価上昇率「0.02742」を使用
= 1.02742

<指標の算定時期 : 2024年暦年平均>

2. 「時間給」（対象：時間給制社員・60歳以降雇用者）

（単位：円）

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	青森	岩手	宮城	秋田
1,165	1,080	1,080	1,165	1,010	960	955	975	955
山形	福島	茨城	栃木	群馬	新潟	富山	石川	福井
955	955	1,005	1,005	985	985	1,005	995	985
山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪
990	1,000	1,005	1,035	1,080	1,025	1,020	1,060	1,115
兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島
1,055	990	980	960	965	985	1,020	1,000	980
香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎
970	960	955	1,000	960	955	955	955	955
鹿児島	沖縄							
955	955							

<基準の適用要件>

- ① 各企業の制度上の時間給は、各地域の事業所における採用賃金とします。
- ② 各地域の採用賃金がIMGU基準を上回る場合には、採用賃金を踏まえ最低賃金要求とすることとします。
- ③ 基準額に満たない場合は、その水準が地域別または産業別最低賃金と同水準であれば、必ず引き上げの対応を労使にて確認し実施することとします。なお、月給者の時間給換算が基準額に満たない場合も同様に対応することとします。
- ④ 年度中に公的最低賃金（各都道府県の地域別・産業別の最低賃金）が改定された場合は、改めて算定を行い、IMGU基準を確認します。算定の結果、IMGU基準の改定が必要と判断した地域については、対象地域における公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定基準以上を適用させることとします。（対象者：時間給者および時間給換算した月給者）

※上記適用の場合は、「組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定」する旨を、各支部・分会の春の交渉議案書にて記載することとする。

<算定式>

- ① 月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

$$\text{参考数値} \Rightarrow 167,000 \text{ 円} \div (\text{法定における最長の年間所定労働時間:2088 時間} \div 12 \text{ ヶ月}) \\ \underline{\underline{\div 960 \text{ 円}}} \quad * \text{小数点以下切り上げ}$$

*参考数値の算出は、最低限必要な水準を十分に精査した上で決定するために、IMGU 独自の数値を設定し、公的な水準と比較することを目的としています。

設定にあたっては、ある程度固定的な水準が望ましいと考えることから、法における最長時間である「2088 時間（週 40 時間×52 週+1 日8時間）」とします。

- ② 厚生労働省による各都道府県の「地域別最低賃金」の数値を基に、全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金（今回は東京の 1,163 円）に対する比率を求めて「地域別修正指数」として設定します。

$$\text{地域別修正指数} \Rightarrow \text{各都道府県の地域別最低賃金} \\ \div \text{全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金}$$

- ③ 参考数値と地域別修正係数をもとに、都道府県別の時間給基礎額を算出します。

$$\text{時間給基礎額} \Rightarrow \text{参考数値(960 円)} \times \text{地域別修正係数} \quad * \text{小数点以下切り上げ}$$

- ④ 最低賃金（時間給）は、都道府県別に「地域別最低賃金」「産業別最低賃金」（設定の無い地域は除く）「時間給基礎額」を比較し、高いものを選択し、5円単位に切り上げた上で「時間給」の要求基準とします。

<地域別最低賃金・産業別最低賃金と地域別修正指数>

*地域別最賃・産業別最賃は 2025 年 1 月 24 日現在の厚生労働省公表値

*地域別修正指数は、各地域における労働市場の動向を反映するための指数として設定

*上記以外の地域が必要な場合は、同様の考え方で都道府県別に算定する

<月給の時間給換算について>

- ・月例給の時間給換算算定式は以下の通りとする。

$$(\text{各社の月例最低賃金} \times 12) \div (\text{年間所定労働日数} \times \text{年間所定労働時間})$$

- ・年間所定労働日数は、年間日数-年間所定休日日数、としてうるう年は 366 日とする。

(例)

- ・2023 年度の計算式 = $(174,000 \text{ 円} \times 12) \div (249 \times 7.416) = \underline{\underline{1,131 \text{ 円}}}$ (※2024 年がうるう年)

- ・2024 年度の計算式 = $(174,000 \text{ 円} \times 12) \div (\underline{\underline{248}} \times 7.416) = \underline{\underline{1,135 \text{ 円}}}$

3. 60歳以降雇用者への対応

60歳以降雇用者は他のメンバー同様にとともに働く仲間であることから、月給制社員・時間給制社員ともに企業内最低賃金要求の対象とします。

60歳以降雇用者の企業内最低賃金は、60歳以降月給制再雇用者に対しては、企業内最低賃金を60歳以降再雇用者の制度上の最下限水準で定めるものとし、60歳以降時間給制再雇用者に対しては、時間給制社員と同一水準で定めるものとします。

ただし、この対応は、60歳未満の対象者と同様に現状水準の底上げを図るためのものではなく、制度上の最下限水準を下回るメンバーがないことを確認するものとします。

雇用形態	企業内最低賃金の水準
月給制社員	月給制社員的水準で設定
月給制 60歳以降再雇用者	月給制 60歳以降再雇用者の水準で設定 ※制度上の最下限の水準で設定
時間給制社員	時間給制社員・60歳以降再雇用者間的水準で設定
時間給制 60歳以降再雇用者	

4. 個別に賃金を定めている社員(年俸制等)について

フルタイム勤務をしている個別に賃金を定めている社員(年俸制等)の中には、人事諸制度が制度化されている月例給社員の仕組み・支払い方法等と比べ、相関性・類似性が極めて高いケースがあります。したがって、個別に賃金を定めている社員(年俸制等)を要求対象とすることについては、それらの内容を個々に確認した上で、本部執行委員会にて判断します。また、要求を行う場合においては、60歳以前と以降の働き方及び賃金の変化等を踏まえた要求を行うこととします。

I. グループ労使協議の位置づけ

グループ人事政策に関わるHDS労使協議会は、グループ人事の推進を目的に人に関わる諸制度や働く環境の整備について「グループ全体の方向性を協議・発信する場」として、HDSと組合本部のグループ労使間で開催しています。

2024年度は、「生産性（業績と処遇）の向上」と、従業員の「働きがいの向上、働きやすい環境の整備」に向けて、「人事賃金制度」および「働き方」に関わる項目について協議をおこなうとともに、法改正や物価などの環境変化への対応方法を協議しました。

II. 人に関わる諸制度

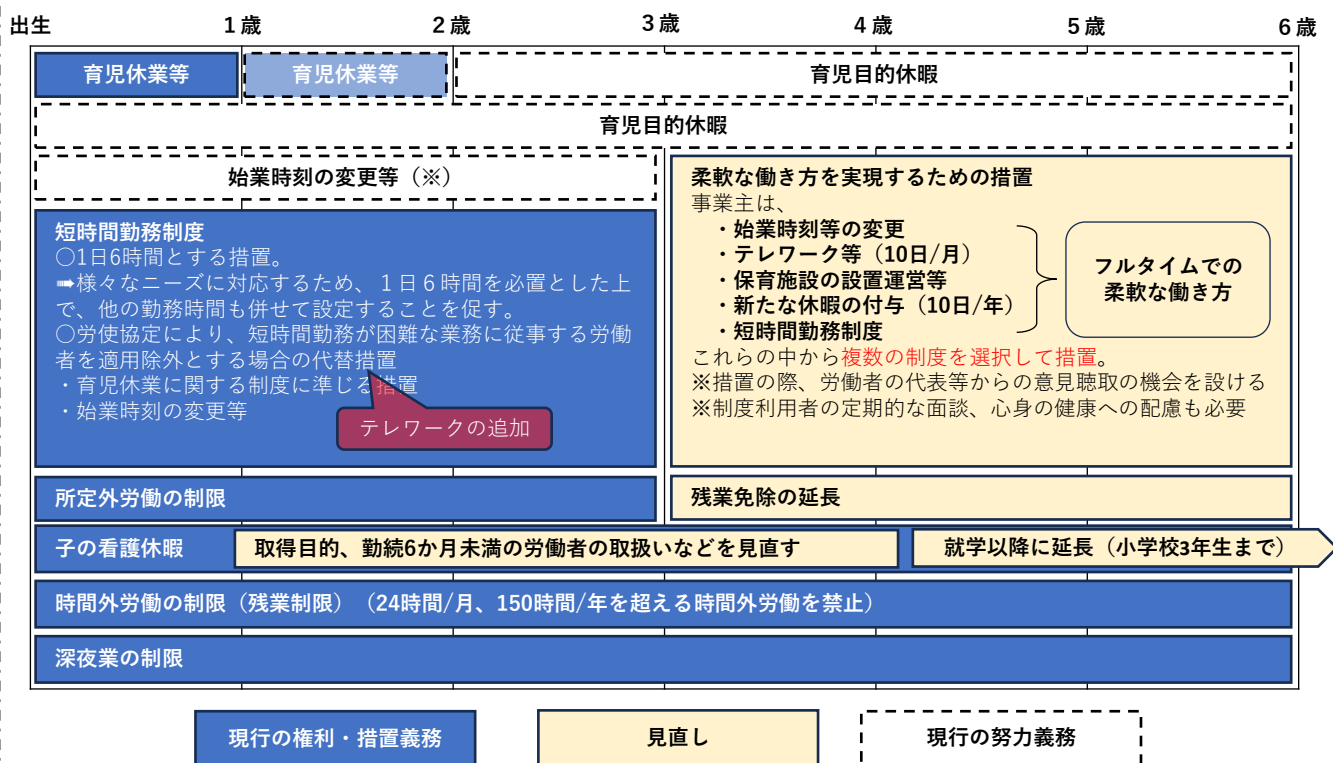
1. ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの実現

三越伊勢丹グループとして、これまでも継続的にライフワークバランスの向上に向けた制度改定を行ってきました。さらなる社会的要請（=法改正）の高まりへの対応となるグループ共通制度の改定と協議、またグループ独自制度の改定について協議を行いました。

i) 育児介護休業法改正に伴う対応について

国内において少子高齢化が進展している中、誰もが充実感をもって活躍できることようにすることが重要で、個々の状況や希望に応じた働き方を選択できることが求められています。特に、育児・介護といった労働者の家族責任や私生活における希望に対応しつつ、仕事やキャリア形成と両立できるようにすることが重要です。

※参考資料：厚生労働省 今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書より



①子が3歳になるまでの両立支援の拡充、支援制度としての『テレワークの導入』（努力義務）

現行のテレワーク制度で対応（当社グループのテレワークの目的に“ライフワークバランス”は加えない）

②“子が3歳以降小学校就学前までの選べる両立制度”の新設

会社が従業員に対して“育児と仕事の両立のための柔軟な働き方”を2つ以上提示し、従業員はそこから1つ以上を選ぶことができる制度

※1 a.始業時刻等の変更（早番固定・フレックス）、b.テレワーク（月10日以上）、c.短時間勤務制度、d.保育施設の設置運営・費用補助、e.新たな休暇の付与（年10日以上、要時間単位）の5つから提示

提示する2つの働き方を、“**a.始業時刻等の変更**”と“**c.短時間勤務制度**”として、**全グループ企業・全従業員共通の対応とする。**

- ・“a.始業時刻等の変更は、**育児のためのシフト選択勤務（※）を25年度から各社で導入**し対応する。
- ・“c.短時間勤務制度”はグループ全社整備済み。

※育児のためのシフト選択勤務概要	
名称	育児のためのシフト選択制度（現行のフルタイム早番固定勤務より改名する）
概要	会社が提示したフルタイムのシフトの中から本人が選択したシフトで、就業時間を固定して勤務できる制度 > 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 > 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
対象	全ての従業員（アルバイトを除く）
対象となる子の年齢	各社で、制度利用可能な上限年齢を以下の範囲の中で設定 下限：育児勤務制度と短時間勤務制度（育児事由）を通算した上限年齢 上限：小学校6年生修了
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）

③子の看護休暇の対象拡大

法令通り対象を拡大する。

	現行	改定後
休暇の名称	子の看護休暇	子の看護等休暇
対象となる従業員	全ての従業員（アルバイトを除く）	全ての従業員
対象となる子の年齢	小学校就学に達するまで	小学校3年生3月まで
対象となる事由	①病気・けが②予防接種・健康診断	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

④所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

法令通り対象を拡大する。（既に育児勤務者については残業を免除）

	現行	改定後
免除を請求できる従業員	3歳未満の子を育児する者	小学校就学前の子を育児する者

⑤育児と仕事の両立における“個別の意向の聴取と配慮”の義務化への対応について

育児介護休業法改正の解釈	
事業主の義務	労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（妊娠・出産の申出時と子が3歳になる前のタイミングは必須）
聴取の対象	勤務時間帯、勤務地、両立制度の利用期間の希望、両立の支障となる事情の改善につながる就業の条件
配慮の定義	会社として、意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要であるが、その結果、何らかの措置を行うか否かは自社の状況に応じて決定すればよい（意向に沿った対応までは求められていない）
さらに望ましい対応	子に障がいがある場合や医療的ケアを必要とする場合には、短時間勤務制度や子の看護休暇制度等の利用可能期間を延長すること、ひとり親家庭の場合には、子の看護休暇制度等の付与日数に配慮すること

“妊娠・出産の申し出時”と“子が3歳になる前”に個別の意向を確認するフローの構築

・子に障がいのある場合等において『就業の継続を可能、容易にする』制度導入（要否含む）の検討グループとして“配慮”と“制度”の区分けを整理した上で、ガイドラインの発信や共通制度化も含め、今後検討（各社の事業特性に伴う働き方の違いや要員計画等も考慮）

●HDS人事制度部会（8月28日開催）での意見交換を踏まえた論点整理

就業の継続を可能、容易にする（キャリアをあきらめない）ための配慮や制度は必要

	配慮で対応する事項（案）	制度化の検討が必要な事項（案）
	【会社（人事異動）で対応】 ・勤務地（通勤時間） ・所属（フレックス、在宅勤務 等） 【所属で対応】 ・勤務シフトの調整 ・休日カレンダーに基づいた休日振替	既存の両立支援制度の利用可能期間の延長（育児勤務、早番固定勤務、ストック有休の対象となる子の年齢の引き上げ 等）
検討ポイント	・既存制度の枠内であれば柔軟に対応可能 ・会社、本人の事情によっては、配慮“できる/できない”が生じる（結果として公平とは限らない）	・全グループ会社の全従業員が利用できる“セーフティネット”の位置づけ ・対象とする事情や延長期間等は（特に当初は）限定的とならざるを得ない

⑥介護と仕事の両立支援制度の周知の強化

- ・介護に直面した従業員から申出があった場合に、制度等の情報を個別周知し、意向を確認する
- ・介護に直面する前の早い段階（40歳等）の制度等（介護保険制度含む）の情報提供
- ・研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備

労働組合で発刊している介護サポート百科の活用や介護保険加入時（40歳）の個別案内等を含め継続検討

ii) ライフイベント再雇用制度の拡充（グループガイドラインの見直し）

ライフイベント再雇用制度は、従業員がライフイベントと仕事の両立が困難となり、やむを得ず退職をしなければならない場合、退職後一定期間であれば再雇用ができるセーフティネットの位置付けとしての制度です。再雇用時の従業員区分、資格はステージCまたはメイト社員等であり、特に社員ステージA、Bからすると制度利用が現実的ではなく、事実として利用者は限定的でありました。

セーフティネットとしての魅力度向上を目的とし、**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可**とし、グループ各社は制度拡充ができるかの協議を行う。

iii) 育児時短(勤務)制度と短時間勤務制度(育児事由)の統合（グループガイドラインの発信）

育児のための短時間勤務制度が『育児勤務制度』と『短時間勤務制度（育児事由）』の二階建ての会社は、従業員の分かりやすさの観点から両制度を統合し『育児勤務制度』に包含する。

iv) 時間単位有給休暇の推進と不就労時の賃金控除ルールの変更について

2024年度より育児や介護だけではない、通院や役所の手続き、家庭の用事など、従業員の様々な事情に応じた「働き方（休み方）」の柔軟性向上につながる時間単位有給休暇制度を各支部に導入し、勤怠システムが刷新された10月より運用が開始されました。

同時にシフト勤務者の遅刻・早退等による不就労の賃金控除のルールも見直しました。本給は1分単位で控除することを2024年度で合意しましたが、継続協議となっていた賞与控除のルールは2024年度10月より本給控除の考え方を基本として以下の通り労使で確認をしました。

月給者	・不就労の賞与控除ルールを日単位から分単位へ変更（フレックスを含め賞与支給者全員対象）
時給者	<ul style="list-style-type: none"> ・グループとして推奨する算定方法（下記）を提案しつつ、各社労使協議により検討する [エルダースタッフ時給制] a.支給対象期間のうち1日から末日まで1日も支給対象日がない月については、 総額（定額）の1/6を1ヶ月分とし、当該月数分を控除する [エルダースタッフ以外の時給制] b.（支給対象期間に支給された基本給の総額 ÷ 6）× 支給ヶ月

2. 物価等の社会環境変化への対応について

昨今の物価等の社会環境変化に対応するため、国内転勤時の上限家賃の見直し、自家用車通勤時の駐車場代の取扱い、出張時の宿泊費について協議を行いました。

i) 国内転勤者へ会社が用意する住居の「上限家賃」

国内転勤時の上限家賃は長い期間改定されることがありませんでした。その結果、昨今の環境変化への対応と転勤先での役割との不整合が生じていたため、上限家賃水準の見直しを行いました。

<月額社宅上限>

単位：円

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	94,000	99,000	97,000	111,000	139,000	119,000	99,000	114,000	151,000
3人	3DK	74,000	74,000	88,000	85,000	103,000	124,000	104,000	90,000	93,000	126,000
2人まで	2DK	67,000	59,000	75,000	74,000	78,000	93,000	87,000	73,000	83,000	95,000

※従業員社長の水準は上記水準に10,000円加えた水準とする。

ii) 自家用車通勤時の駐車場代の取扱い

通勤時の自家用車の使用が認められた際、駐車場代の取扱いは自家用車を使う事由や経緯等を踏まえた協議を労使で行い判断すると確認しました。

iii) 出張時の宿泊費の取扱い

昨今のインバウンド等による宿泊費の高騰により現在規程されている宿泊費では宿泊施設の確保が難しい状況が増えています。また、あまりにも宿泊費に固執するあまり予約に対して過度な時間や労力を費やすこと、さらには安心安全面が十分とは言えない施設や、業務に支障をきたす施設を予約するケースも出てきています。

宿泊費は時期や地域によっても変動することから、宿泊費自体を変更するのではなく、上限に過度に固執しない運用を行うこととします。目安として宿泊費の超過については2～3程度の比較で所属長および会社は了承することとします。

3. 60歳以降の活躍推進の研究

「グループ各社の課題」と「60歳以降の従業員個々人の持つ知と経験」を最適にマッチングさせる機会をつくることで、グループとしてのひとの力を最大化することで企業としての「生産性向上」につなげます。従業員にとっても60歳を起点とした転籍の機会ができることで、一人ひとりのキャリア選択の幅を広げ、モチベーションの維持・向上に繋がると考えています。

①グループ各社が個別に抱える課題への対応を目的としたグループガイドラインの見直し、②従業員のキャリア選択の幅を広げることを目的としたマッチング転籍制度導入の検証を行いました。引き続き2025年度以降の継続協議とします。

①グループガイドラインの内容検証

論点	<ul style="list-style-type: none"> ●時給制社員の定年退職年齢の延長に関して ⇒より積極的に定年退職年齢の延長をグループ全体に促す必要性の議論
継続協議のポイント	<ul style="list-style-type: none"> ・時給制社員で、60歳「未満」と「以上」で『制度上の差』が無い場合の考え方の整理 ※制度上の差とは、評価制度（評価・昇給の有無など）の違い、職種の種類・数の違い…等 ・グループガイドラインとして、グループ統ルールとして制定するのか、一部を対象として制定するのか、考え方の整理

②グループ各社での定年時（60歳）での「マッチング転籍制度」の検討

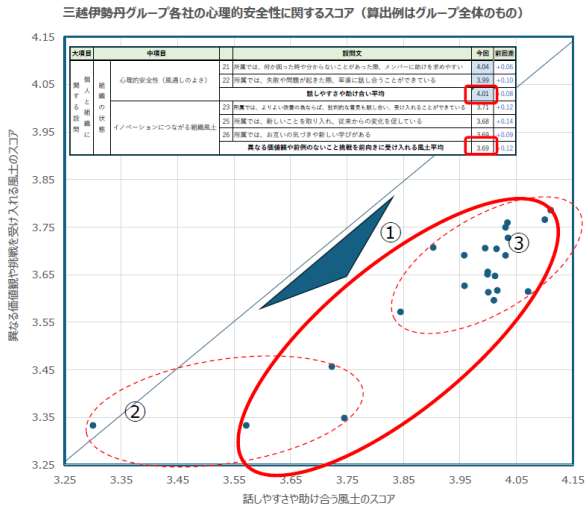
論点	●マッチング転籍制度の運用に向けた課題の確認	
議論の進捗状況	対象	<ul style="list-style-type: none"> ・月給制社員（案件により時給制社員も対象とする場合もある） ・「60歳」定年時（転籍 ※元企業の退職・先企業での再雇用）
	労務面	<ul style="list-style-type: none"> ・労働条件は受入先企業に準ずる ・元企業から持ち越せるものの整理と過不足の検討（ストック有休など）
	マッチング	<ul style="list-style-type: none"> ・先企業からの案件に対し、公募により応募者を募る形での運用を検討
継続協議のポイント	制度の位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> ・既存制度との整理分類
	対象年齢	<ul style="list-style-type: none"> ・「60歳定年時」のみとするか
	対象資格	<ul style="list-style-type: none"> ・「ステージA」を対象者に含めるか
	応募・選考	<ul style="list-style-type: none"> ・1) 応募資格に条件を設定するか 2) 選考過程でのHDSの関り方
	転籍要件	<ul style="list-style-type: none"> ・転籍による資格の変更は可能か
	運用スケジュール	<ul style="list-style-type: none"> ・制度運用に向けた実施スケジュールの確認

III. 風土改革の推進

風土改革の推進は多様な個人一人ひとりがこれまで以上に「ひとの力」を発揮するための土台となる、対話活動や相互尊重が根付いた心理的安全性のある組織風土の醸成のために、グループ各社の取組み推進のサポートとグループ共通の取組みの推進を行いました。

i) グループ各社の取組み推進のサポート

心理的安全性向上が目指す姿、全体ガイドライン、各社のエンゲージメント調査結果の分析を行い、具体的な取組み案の提示を行いました。



		【取組み手法】	
		「理解促進・意識醸成」のための取組み	「行動を促す」ための取組み
（心理的安全性の要素）	② 異なる価値観や挑戦を受け入れる風土醸成のための取組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 価値創造を担うリーダーへ（MANABI） ● チームビルディングとは（MANABI） ● アンコンシャスバイアス ● コーチングスキル（Benefit Station） ● アサーションスキル（Benefit Station） 	<ul style="list-style-type: none"> ● 1on1 ミーティング（アフィニス） ● 業務改善ミーティング（全員参加型） ● 価値創造ミーティング（全員参加型） ● ビアボナス（Good job！運動など）
	① 話しやすさや助け合う風土醸成のための取組み	<ul style="list-style-type: none"> ● 心理的安全性とその目的について ● 1on1 ミーティング関連（意義・進め方・部下向け：MANABI） ● 話し方・聴き方のポイント（MANABI） ● 傾聴の技術（Benefit Station） ● ハラスメント e ラーニング（各社必須） 	<ul style="list-style-type: none"> ● さん付け・丁寧語運動 ● 1on1 ミーティング（ベージック） ● 朝礼等を活用したアイスブレイク（Good & New など） ● 期初にチームの目標、メンバーのスキルや役割などを確認するミーティング（チームキャンパスなど）

※MANABI = 「MANABI の森 e ラーニング」

ii) グループ共通の取組みの推進

1on1 ミーティングセミナーの実施等による1on1 ミーティングの継続的な推進、eラーニングやDE&I 啓発動画の発信等DE & I・アンコンシャスバイアスについての知識取得とマインドの醸成を推進しました。

IV. ハラスメント撲滅に向けた取組みについて

三越伊勢丹グループとして『安心して働くことのできる職場環境』が構築されている状態を目指し、以下のポイントで労使協議を行いました。

- ① ベースとなる共通取組みの推進（相互尊重風土の醸成など）
 - ➔ 相互尊重風土の醸成に向けた取組み
 - ・ HDS 労使の風土改革事務局にて全体ガイドラインの整備及び、取組みメニューを発信しました。
 - ・ グループとして進めるマネジメントガイドブック発刊に向けても意見交換を行いました。
- ② ハラスメント意識の低さ*の解消（*無自覚等意識の改善、恒常的な情報提供など）
 - ➔ 意識改善や情報提供
 - ・ 2024 年度上期（6 月）・下期（11 月）に e ラーニングを継続実施する中で、メンバーの要望等を踏まえたコンテンツの改善を行ないました。（具体例の提示、マネジメント層へのメッセージ等）
 - ・ 懲戒処分事案の公表（半期ごと）においては嚴重注意事案の共有をスタートしました。（10 月～）
- ③ 再発防止の取組みの強化（リチャレンジプログラムの運用改善、嚴重注意者への対応）
 - ➔ リチャレンジプログラムの対象範囲をグループ会社に拡大しました。（10 月～）
 - ➔ 嚴重注意者に対する再発防止策をスタートしました。（10 月～）
- ④ 対象を絞った対策の強化（特定の資格への施策、特定事象の未然防止）
 - ➔ e ラーニングへのコンテンツ反映及び、グループ経営者会議における啓蒙を行いました。
 - ➔ 特定企業に対しては、個別対応を行いました。
- ⑤ 各社連携の強化（個別取組み推進サポート、リテラシーの向上）
 - ➔ 各社従事者への情報発信やサポートをあらためてスタートしました。（9 月～）

V. 総実労働時間の短縮と適正な労働時間管理の推進

「労使共同宣言」に基づいた適正な労働時間管理の推進及び総実労働時間の短縮により、多様な個々人の「ひとの力」最大化に不可欠な「安心して働くことのできる職場環境」とライフワークバランスの実現に向けて労使協議を行いました。

i) 適正な労働時間管理の推進・長時間労働者の解消へ向けて

グループ共通に定めるモニタリング基準「時差時間〇〇時間超・時差+時間外〇〇時間超」の設定と対象者発生時の「面談による原因と対策の確認とHDS報告」のフローを導入、該当する長時間労働者への原因や再発防止策に関する定例ミーティングをグループ各社と実施しました。

ii) 新勤怠システム導入に向けて

2024年10月に導入された新しい勤怠システムの運用ルールやフローの発信、導入後の課題吸い上げや今後の課題についての確認を行いました。

iii) 労使共同宣言の周知徹底

2023年6月に発信した安心して働くことのできる職場環境づくりに関する労使共同宣言について、2024年12月に改めて周知徹底を行っていくことを目的に細谷社長、菊池委員長より再度メッセージを発信しました。

VI. 福利厚生の見直し

多様化した社会環境や従業員のニーズに答え、従業員一人ひとりがより安心して働くことができるような環境を整備できるように労使で議論を行いました。

会社	<ul style="list-style-type: none">従業員施設の改善<ul style="list-style-type: none">2020～23年度3カ年で、グループ各社を含む越伊勢丹資産を対象に約11億円の改修を実施主に要望の高い トイレ・ロッカー・従業員休憩所・食堂の改修を優先的に実施改修の一例<ul style="list-style-type: none">従業員トイレ 新宿・日本橋・銀座・浦和・立川・所沢センター、仙台・新潟・栄他休憩施設 新宿・日本橋・浦和・所沢センター・静岡・星丘・広島他
共済会	<ul style="list-style-type: none">セーフティプランの任意加入制度の見直し（24年10月より募集開始）福利厚生事業のあり方についての検討<ul style="list-style-type: none">ベネフィット・ステーションの利用状況と今後についての検討
健康保険組合	<ul style="list-style-type: none">健康事業のユニット化による健康増進メニューの提供実施新健診体系（子宮頸がん・乳がん検診）の導入準備（25年度健診より実施予定）

疾病・介護・育児サポート百科のご案内

本部ダイバーシティ推進担当

労働組合では、従業員一人ひとりが自身の力を最大限発揮できる職場風土や、育児・介護・疾病などを抱えながらも安心して働くことができる環境整備を目的に、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。労働組合が発刊している「疾病・介護・育児サポート百科」をご案内します。

1. サポート百科とは

多くの方が携わる可能性のある疾病・介護・育児と仕事の両立をバックアップすることを目的に、そういった状況に置かれたときの初動対応から、仕事との両立までの基本的な知識を集約し発刊した冊子です。

三越伊勢丹グループ

「疾病・介護・育児 サポート百科」

当事者・上司・周囲の人、全ての人に読んでもらいたい！

社内外公的制度や働き続けるためのポイント、コツをまとめました！

疾病

介護

育児



ご相談はこちらでも承れます



2. 入手・閲覧の方法

上記の各サポート百科QRコード、また労働組合ホームページからもダウンロードが可能です。

※ URL：<https://members.imgu.or.jp/aa001/1260>

※ ユーザー名（社員コード 10ケタ）とパスワード（共通で西暦生年月日8ケタ）



【お知らせ：介護個別相談会について】

労働組合では年に2回（春と秋）、介護専門員による「介護個別相談会」を開催しています。

※相談方法：対面（東京新宿・労働組合事務所）、リモート・電話の3種類の方法が可能

介護離職の防止を目的に、介護の事前準備から介護中の方まで幅広いアドバイスを行っています。

詳細の開催日時や申込方法のご案内は、労働組合HP等で発信をしますのご確認をお願いします。

「田村まみ」

三越伊勢丹グループ労働組合は、私たちの「生活」や「働く環境」の課題解決に取り組む、「田村まみ」参議院議員を応援しています！！

田村まみ 参議院議員

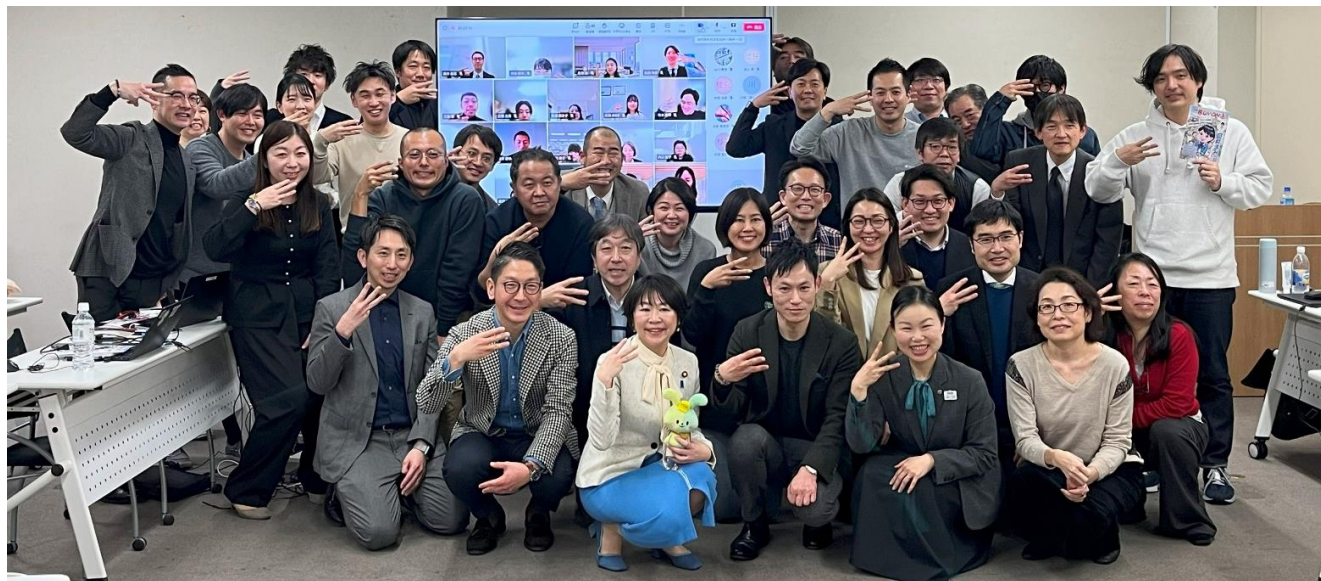
(労働組合上部団体「UAゼンセン」組織内議員)

□略歴

1999年 ジャスコ（現イオンリテール）入社
2006年 イオンリテール労働組合中央執行委員
2019年 第25回参議院議員選挙にて初当選！

主に取り組む政策活動

- 「生活」や「働く環境」の課題解決への取り組み
- 年収の壁問題の解消
- カスタマーハラスメント防止対策の強化
- 外国人旅行者向け免税制度と不正転売対策
- 医薬品の安定供給の実現 など



田村議員を知ろう！～インタビュー&メッセージ～

田村議員が政治家になったきっかけや、流通小売業界に関わる取り組みをインタビューし、IMGUメンバーへメッセージを頂きました。詳細は右記QRコード（HP）からご覧ください。
(HPログイン ID：社員番号10桁 PW：生年月日8桁)



田村議員を応援しよう！～サポーター登録～

田村議員が国政で私たちのために活動を継続できるよう応援の輪を広げるべく、サポーター登録の拡大に取り組んでいます。ご賛同いただける方は登録にぜひご協力をお願いいたします。
詳細は右記QRコード（フォーム）へ登録頂く方の氏名・住所などを入力して下さい。
(入会金や会報等の送付はありません。登録情報は田村議員の応援活動以外には利用しません)




田村まみ議員 応援・サポーター登録のお願い

三越伊勢丹グループ労働組合
IMBS支部
担当者：井口

IMGUはカスハラ防止対策をはじめ、私たちの生活や働く環境の課題解決に取り組む議員を応援しています。田村議員は2025年7月施行予定の参議院議員選挙へ、上部団体UAゼンセンの組織内議員として擁立が決定し、IMGUも推薦決定を行いました。
引き続き、田村議員が国政で私たちのために活動を継続できるように応援の輪を広げ、IMGUではサポーターの拡大に取り組んでいます。

田村まみ 参議院議員

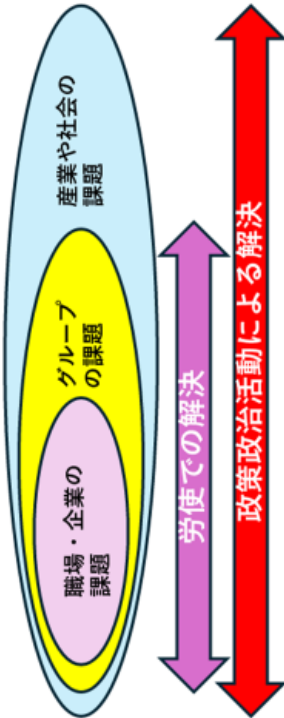
(UAゼンセン組織内議員)

- 所属政党  国民民主党
- 参議院における役職等一覧 (5月末現在)
厚生労働委員会
予算委員会
消費者問題に関する特別委員会
- 略歴
1999年ジャスコ (現イオンテール) 入社
2006年イオンテール労働組合 中央執行委員
2019年第25回参議院議員選挙 (比例代表) に初当選!



労働組合の政策政治活動について

労働組合は、職場・企業・グループの課題について労使で解決しています。しかし、カスハラやストライキなどのように、労使では解決しきれない、産業や社会の課題を解決する取組みとして政策政治活動があります。
組合は、UAゼンセンやその組織内議員と協力して課題解決を図っています。



「カスハラハラスメント防止対策」 田村議員の活躍から、国や自治体の対策、法整備の検討が進む

2022年
カスハラハラスメント対策
企業マニュアルが作成される

- 2月 厚生労働省が「カスハラハラスメント対策」企業マニュアル・リーフレットを配布



2023年
カスハラハラスメント
防止に向けた
法整備が進む

- 8月 労働基準法施行規則の一部改正
国土交通省は「ハイトラック」などで社内にあける乗降員等の氏名表示の掲示義務を廃止した
- 9月 心理的負担による精神障害の労災認定基準の改正
改正 業務における心理的負担が原因と認められる場合、職務や取引、施設利用者等から受けるいじめ行為を「いじめ」に含めるカスハラハラスメントを追加
- 12月 労働基準法改正
労使協議法改正
労使協議法改正によるカスハラハラスメントに当たる特定の要求を行った者の罰則を厳罰にすることができると追加



- ◆ 法整備の必要性を訴える
厚生労働委員会にて
田村議員がカスハラハラスメント対策について、カスハラハラスメント対策の必要性を訴え、カスハラハラスメント対策の必要性を訴えた
- 4月 差別への対応
◆ 雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会
◆ 検討事項
①雇用の分野における女性活躍推進の方向性
②ハラスメントの防止と対応の方向性
UAゼンセンにおけるカスハラハラスメント対策の報告と共に、法整備に向けた議員質問を提出

【田村まみ参議院議員サポーター登録について】

ご賛同いただける方は、サポーター登録にぜひご協力をお願いします。
QRコードから入って頂き、氏名・住所（市郡区町村まで）などの入力をお願いします。
(注意事項)
※サポーター登録は、入会金や会報等の送付はありません
※個人情報には田村議員の応援活動以外には利用しません
※紹介者の所属支部名には「IMBS支部」とご入力下さい
※紹介者の氏名には、この用紙をもらった組合の役員のお名前を記載下さい。



MEMO





三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

基本理念の解説

わたしたち三越伊勢丹グループ労働組合(以下組合)は、組合員一人ひとりによって構成されています。「基本理念」はすべての組合員が共有するわたしたちの基本的な理念です。この理念ではわたしたちが共にめざす目的と、目的を達成するために果たすべき3つの使命、組合として共有したい5つの大切な考え方を表現しています。

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

「目的」は組合がめざす究極的な目的です。組合はこの目的のために存在し、すべての活動はこの目的のために行なわれます。組合の目的は、わたしたちの幸せを創造し続けることです。わたしたちがめざす幸せは、仕事と生活の全体にわたるものです。またそれは、現在だけではなく将来にわたる幸せを意味します。

3つの使命

「使命」は組合がその目的を達成するために果たすべき使命です。これはわたしたちが目的を達成するための手段であり、労働、経営、社会の3つの視点で表現しています。

安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上

わたしたちの幸せにつながる、働きがいとゆとりある生活を実現するために、安心して働ける雇用の確保と労働条件の維持向上をめざします。そして気持ちよく働ける職場環境の整備に取り組みます。

企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート

雇用の確保や労働条件の維持向上のためには企業経営の安定と発展が不可欠です。わたしたちは、社会的、経営的な視点から企業経営をチェックすると同時に、よき理解者として経営をサポートし、グループ企業の健全で持続的な発展に寄与します。

かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

雇用や労働条件も、その基盤となる企業経営も、持続可能で豊かな環境や、わたしたちが安心して暮らせる社会がなければ実現できません。組合は組合員のため、すべての人々のために、環境や社会に責任を持って取り組みます。

5つの大切にしたい考え方

「大切にしたい考え方」では、労働組合という組織として、またそれを構成する個人として、大切にしたい価値観や、組合のさまざまなステークホルダー(利害関係者)に対する姿勢を表現しています。

民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する

組合の意思決定は組合員の主体的な参加による、誠実で自由闊達な議論を通じて民主的に行ないます。そして、全員で決めた内容は、全員で責任を持って実行します。

先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける

わたしたちは、常に時代に先んじたビジョンを描き、さまざまな角度から物事をとらえ、前例にとらわれることなく、挑戦します。そしてその挑戦を通じてより高い成果をめざし、主体的に自己の価値を高めます。

すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする

わたしたちは組合員のみならず、職場の内外で働く世界中のすべての仲間とのきずなを深め、ともに力をあわせます。そして一人ひとりの人間が持つ多様性と権利を認め合い、さまざまな価値観の相乗効果から生み出される力を活かします。

対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす

わたしたちは、企業から独立した自主的な団体です。労使対等を基本に、働く者の立場から明確に意見を主張し、誠意ある対話による、創造的な結論をめざします。

高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

わたしたちは、社会的な倫理やルールを守るとともに、労働組合としての社会的な責務を主体的に果たします。環境や社会に対する取り組みは、組合の責任であると同時に組合員自身の未来につながるかと考えます。

IMBS支部の労働福祉ビジョン

私たち自身と家族の健康に対して自律的な選択ができる環境

様々な環境変化の中で“わたしたちの幸せを創造し続ける”ためには、私たちと家族が健康であり、企業の発展のために成果を出し続けることができる環境を自ら作ることが重要であると考えました。

安心

健康

自律

選択

納得



4つの重点政策

セーフティーネット

全国の業務環境が整備され、労災防止が最大限実施されている。
本人と家族の突発的な変化にも対応できる環境が整備されている。

IMBSで働く従業員がより安心して勤務ができるようになるためには、①働く環境へのリスクを未然に防ぐこと、②突発的な変化に迅速に対応できる環境が整っていること、の2点が重要であると考えました。

IMBSにおける働く場所は首都圏・地域百貨店内、自社物流拠点、他社物流拠点などが全国に点在しています。このような様々な働く可能性がある環境化では最低限守られるべき安心・安全の取り組みがいずれの場所でも実施されていることが重要であると考えます。



人事賃金制度

私たちの賃金とIMBSの中期計画が連動し、一人ひとりが納得できる評価制度が運用されている。

IMBSでは三越伊勢丹グループの計画に連動し、これまでのシェアードサービスの徹底的な効率化を図り、百貨店事業の営業利益率向上へ寄与できる土台を作り、将来のまち化に貢献できる「ビジネスサポート業」への成長を描いています。自ら利益を生み出す企業へと変わることを目指しています。

人事賃金制度は中期経営計画に連動した業績結果を反映できる水準の検討を行います。その前提として、制度理解が常に促されており、従業員一人ひとりのキャリアが描きやすい仕組みが評価制度の正しい運用と共に考えられている状態を目指します。

本給、賞与いずれについてもより高い成果発揮を反映できる仕組みを検討すること、最低賃金についてもより安心して生活できる合理的な水準の検討を行います。



働き方

ライフワークバランスの実現～正しい時間管理の理解と多様化の実現～

IMBSではこれまでのシェアードサービスに関する業務に加えて、中期戦略に基づく新しい業務が生まれ、今後も働き方は変化することも考えられます。

また、仕事の充実をするためにはまず生活の充実を遂げるべきとの考え方からあるべき姿をワークライフバランス (work-life-balance) ではなく、ライフワークバランス (life-work-balance) の実現としました。

まずは既存の働き方の正しいルールを理解し、正確に運用することを実現させ、働き方の柔軟性のみならず、休日(取得)の柔軟性を高められる仕組みを検討します。



福利厚生

私たちとその家族の健康が維持・向上されている

セーフティネットの考え方と同様にメンバーとメンバーの家族の健康が維持・向上される機会が平等に提供されるべきと考えています。

休憩施設のあり方、健康相談窓口、健康診断のオプションなどの拡充を検討していくことと同時に、全国で働く従業員一人ひとりが平等に享受され、内容に応じて選択できるような福利厚生を検討します。

福利厚生の内容におけるキーワードは“維持・向上”で、福利厚生の取り組みではより良い環境の構築を従業員が選択できるような福利厚生の設計を実現したいと思います。

