



# 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

## メンバーズVOICE

期間 : 2025年2月18日(火)~2月27日(木)

対象者: 全雇用形態(非組合員・出向者は除く)

方法 : 【必須】動画視聴のうえアンケート回答

【任意】リアル(リモート)VOICE \*動画参照のうえご参加ください

動画参照用二次元コード  
【組合HPへ遷移】



FORMSアンケート  
回答用二次元コード



## ■トリトン 対面(リモート)VOICE日程

	時間	対象雇用形態	会場	リモート用URL
2月20日(木)	18:20～19:00	全雇用形態	応接会議室1(大)	<a href="#">2/20 18:20</a>
2月21日(金)	18:20～19:00	全雇用形態	MICトリトン大会議室	<a href="#">2/21 18:20</a>
2月24日(月)	12:10～12:50	全雇用形態	トリトン13階休憩室	<a href="#">2/24 12:10</a>
	13:10～13:50	全雇用形態	トリトン13階休憩室	<a href="#">2/24 13:10</a>
	18:20～19:00	全雇用形態	MICトリトン大会議室	<a href="#">2/24 18:20</a>
2月25日(火)	12:10～12:50	全雇用形態	トリトン13階休憩室	<a href="#">2/25 12:10</a>
	13:10～13:50	全雇用形態	トリトン13階休憩室	<a href="#">2/25 13:10</a>
	18:20～19:00	全雇用形態	MICトリトン大会議室	<a href="#">2/25 18:20</a>

## ■首都圏(新宿・立川・浦和・日本橋・銀座)・エリア各拠点 対面VOICE日程

各所属の職場委員(又は組合役員)を通じてスケジュールをご案内します

# 目次

項目	区分	対象資格	ページ
<b>I. 私たちを取り巻く環境</b>			
1. 社会経済環境	報告事項	全雇用形態	8
2. 三越伊勢丹グループ動向	報告事項	全雇用形態	12
3. クレジットカード業界動向	報告事項	全雇用形態	22
4. エムアイカード動向	報告事項	全雇用形態	26
5. 取り巻く環境をふまえた組合の考え方	報告事項	全雇用形態	36
<b>II. 2025年度賃金要求</b>			
1. 2024年度賃金要求の考え方		全雇用形態	38
2. 社員賃金要求（ベースアップ・本給評価・本給表・昇給表・採用賃金・最低賃金要求）	審議決定事項	社員	46
3. エルダー社員賃金要求（ベースアップ・契約採用賃金・最低賃金要求）	審議決定事項	エルダー社員	56
4. スペシャルティスタッフ賃金要求（ベースアップ・年俸改訂・最低賃金要求）	審議決定事項	SS	59
5. マイスタッフ賃金要求（ベースアップ・評価・能力給及び能力給改定表・貢献度ポイント 退職金算定式・支給計数・採用賃金・最低賃金要求）	審議決定事項	マイスタッフ	63
6. エルダースタッフ賃金要求（ベースアップ要求・最低賃金要求）	審議決定事項	エルダースタッフ	68
7. 特別社員賃金要求	審議決定事項	特別社員	70

項目	区分	対象資格	ページ
<b>III.労使通年協議事項</b>			
1.2024年度労使通年協議事項	報告事項	参照	<b>74</b>
2.ステージCs本給表の改定について	審議決定事項	ステージCa	<b>76</b>
3.エルダー社員制度 1)水準および職種間の見直しについて 2)シニア活用の方向性について(制度拡充)	審議決定事項 報告事項	エルダー社員	<b>80</b>
4.マイスタッフ人事制度改定(進捗報告)	報告事項	MS	<b>86</b>
5.専門性人財の処遇検討について	報告事項	社員・SS	<b>89</b>
6.DE&I実現に向けた取り組み事項について(グループ共通) 1)育児のためのフルタイムシフト選択勤務制度の新設 2)子の看護休暇の対象拡大 3)『ライフイベント再雇用制度』の拡充 4)国内転勤者へ会社が用意する住居の上限家賃改定 5)自家用車通勤時の駐車場代の取扱いについて	審議決定事項	全雇用形態	<b>90</b>
6)出張時の「宿泊費」について	報告事項	全雇用形態	<b>95</b>
7.働く環境の整備について 1)風土改革 2)ハラスメント撲滅 3)総実労働時間短縮	報告事項	全雇用形態	<b>96</b>
4)年間所定休日数の改定について	審議決定事項	月給制・年俸制	<b>103</b>

項目	区分	対象資格	ページ
8.特別社員組合員化について	審議決定事項	特別社員	110
9. 2005年度労使通年協議事項 1)人事賃金制度 2)働く環境の整備	審議決定事項	全雇用形態	111
<b>IV.労働福祉ビジョン進捗報告</b>			
1.MIC支部労働福祉ビジョンについて(2024年度春の交渉時審議内容再掲)	報告事項	全雇用形態	113
2.労働福祉ビジョンの進捗について	報告事項	全雇用形態	119
<b>V. 労働協約</b>			
1.労働協約改訂および新設ポイント	審議決定事項	全雇用形態	123
2.改定・新設項目ダイジェスト	審議決定事項	全雇用形態	124
<b>VI.その他</b>			
1.2025年度春の交渉 本部基本方針 2.2025年度春の交渉 IMGU本部最低賃金 要求基準 3.情報発信	報告事項	全雇用形態	132

# エムアイカード支部 支部大会議事日程

【日程】 2025年2月28日(金)午前9時45分～  
 【会場】 トリトン13F 研修室A  
 【構成員】 支部大会代議員 支部役員・本部執行委員 監査委員

議事内容	構成員
1. 議長団選出	支部書記長
2. 書記任命	支部大会議長
3. 開会宣言	支部大会議長
4. 議事運営委員選出	支部大会議長
5. 成立確認 資格審査報告	支部大会議事運営委員長
6. 議事日程発表・承認	支部大会議事運営委員長
7. 議題開会宣言 【第1号議案】 ①2025年度 賃金引上げ要求 ②2025年度 採用賃金・契約賃金要求 ③2025年度 最低賃金要求 【第2号議案】 ④2025年度労使通年協議の取り組み ⑤労働協約の新設および改訂について	支部大会議長
8. 議事終了宣言	支部大会議長
9. 支部執行委員長挨拶	支部執行委員長
10. 閉会宣言	支部大会議長

【労使協議会】 2025年3月11日(火)17時～ MICトリトン大会議室(予定)

1. 社会経済環境
2. 三越伊勢丹グループ動向
3. クレジットカード業界動向
4. エムアイカード動向
5. 取り巻く環境をふまえた組合の考え

# 1. 社会経済環境

## 1) 社会経済動向

- ・令和6年度(2024年度)は、内需は堅調である一方、財輸出の鈍化とサービス輸入の増加により外需がマイナス寄与となり、実質成長率は**0.4%**程度、名目成長率は**2.9%**程度となる見込みです
- ・令和7年度(2025年度)は、物価上昇が落ち着く中、個人消費等の内需が増加し、実質成長率は**1.2%**程度、名目成長率は**2.7%**程度となる見込みです

### MEMO

実質GDPと名目GDPの違いは物価変動の影響を考慮するかしないかとなります。名目GDPはその時の市場価格で評価した国内で生産されたモノやサービスの付加価値の合計額。実質GDPは、名目GDPから物価変動の影響を取り除いたものとなります。

### <【年度】経済成長率推移(前年比)>

	2021年度 (令和3年)	2022年度 (令和4年)	2023年度 (令和5年)	2024年度見込み (令和6年)	2025年度見通し (令和7年)
実質GDP	<b>2.5</b>	<b>1.7</b>	<b>0.7</b>	<b>0.4</b>	<b>1.2</b>
名目GDP	<b>2.4</b>	<b>1.8</b>	<b>4.9</b>	<b>2.9</b>	<b>2.7</b>

【内閣府HPより】

# 1. 社会経済環境

## 2) 物価動向

直近2024年12月の消費者物価指数は変動の大きい生鮮食品を除く総合指数が**109.6**となり、前年同月と比べて**3.0%**上昇しました。上昇率が**3%**台の水準となるのは、**23年8月に3.1%**をつけて以来、**1年4カ月ぶり**となり政府の電気・ガス代補助がいったん終了したことでエネルギー価格が上昇し、全体を押し上げました。

2024年暦年平均では、生鮮を除く総合が**2.5%**上昇となりました。**3年連続で2%超**の水準となるのは**1989年～1992年に4年連続で2%超**をつけて以来、**約30年ぶり**となっています。

### <消費者物価指数(CPI)の月別前年同月比と暦年平均前年比>

2024年度	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	暦年平均
総合	2.2	2.8	2.7	2.5	2.8	2.8	2.8	3.0	2.5	2.3	2.9	3.6	2.7
生鮮食品除く	2.0	2.8	2.6	2.2	2.5	2.6	2.7	2.8	2.4	2.3	2.7	3.0	2.5
生鮮・エネルギー除く	3.5	3.2	2.9	2.4	2.1	2.2	1.9	2.0	2.1	2.3	2.4	2.4	2.4

【総務省統計局HPより】

# 1. 社会経済環境

## 3) 賃金状況

- ・雇用形態別の賃金は正社員**336.3**千円、正社員以外**226.6**千円となり、前年以上の伸び率となっています。一方で正社員は**2018**年比で**12.4**千円、正社員以外は**17.2**千円増にとどまっています。
- ・女性の賃金については前年に引き続き過去最高となっています。

### <雇用形態別賃金の推移>

賃金単位:千円	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
正社員	<b>323.9</b>	<b>325.4</b>	<b>324.2</b>	<b>323.4</b>	<b>328.0</b>	<b>336.3</b>
正社員以外	<b>209.4</b>	<b>211.2</b>	<b>214.8</b>	<b>216.7</b>	<b>221.3</b>	<b>226.6</b>

### <男女別賃金の推移(正社員比較)>

賃金単位:千円	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
男性	<b>337.6</b>	<b>338.0</b>	<b>338.8</b>	<b>337.2</b>	<b>353.6</b>	<b>363.6</b>
女性	<b>247.5</b>	<b>251.0</b>	<b>251.8</b>	<b>253.6</b>	<b>276.4</b>	<b>281.8</b>

【厚生労働省 賃金構造統計調査より】  
\*集計・推計方法は当該HP参照ください

# 1. 社会経済環境

## 4) 雇用環境

- ・有効求人倍率は直近1年間は**1.25**前後を推移するも新規求人倍率は24年6月以降上昇トレンドです。
- ・完全失業率は前年度とほぼ同水準(**2.5%**前後)で推移しています。
- ・**25年度卒の大卒有効求人倍率は4年ぶりの前年割れ**ですが複数の内定を得て就職先を決めかねていることが要因と見込まれています。(統計上カウントしていないため)

### <有効求人倍率と完全失業率の推移(直近1年 季節調査値・パート含)>

	令和5年 12月	令和6年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
有効 求人倍率	<b>1.27</b>	<b>1.27</b>	<b>1.26</b>	<b>1.28</b>	<b>1.26</b>	<b>1.24</b>	<b>1.23</b>	<b>1.24</b>	<b>1.23</b>	<b>1.24</b>	<b>1.25</b>	<b>1.25</b>
完全 失業率	<b>2.5</b>	<b>2.4</b>	<b>2.6</b>	<b>2.6</b>	<b>2.6</b>	<b>2.6</b>	<b>2.5</b>	<b>2.7</b>	<b>2.5</b>	<b>2.4</b>	<b>2.5</b>	<b>2.5</b>

### <大卒有効求人倍率・内定率(全年度12月1日時点)>

	2019年度卒	2020年度卒	2021年度卒	2022年度卒	2023年度卒	2024年度卒	2025年度卒
有効 求人倍率	<b>1.78</b>	<b>1.88</b>	<b>1.83</b>	<b>1.53</b>	<b>1.58</b>	<b>1.71</b>	<b>1.75</b>
内定率	<b>86.0</b>	<b>87.9</b>	<b>87.1</b>	<b>82.2</b>	<b>84.4</b>	<b>86.0</b>	<b>84.3</b>

【厚生労働省 プレスリリースより】

## 2. 三越伊勢丹グループ動向

### 1) 24年度第3四半期三越伊勢丹グループ業績

第3  
四半期

- ・総額売上高 : 戦略の推進により国内顧客、インバウンド顧客とも堅調に推移し、引き続き増収
  - ・販売管理費 : 機動的なコントロールをグループで実施し、抑制することで引き続き前年を下回る
- 以上の結果、営業利益、経常利益ともに統合後最高益。営業利益率は6.1%と前年から1.6%改善

通期  
見込

- ・総額売上高 : 戦略の推進に加え、インバウンドの回復も順調に推移
  - ・販売管理費 : 戦略推進による経費投下は行いながら着実にコントロールを継続
- 営業利益、経常利益、当期純利益ともに第2四半期決算説明時より変更なし

単位:億円	第3四半期決算(累計)			通期予測(第3四半期確定時点)		
	実績	前年比	前年差	予測	前年差	11月計画差
総額売上高	<b>9,786</b>	<b>107.5%</b>	+ <b>683</b>	<b>13,200</b>	<b>107.8%</b>	± <b>0</b>
売上高	<b>4,174</b>	<b>103.9%</b>	+ <b>155</b>	<b>5,560</b>	<b>103.6%</b>	± <b>0</b>
売上総利益	<b>2,549</b>	<b>106.9%</b>	+ <b>164</b>	<b>3,410</b>	<b>106.9%</b>	± <b>0</b>
販売管理費	<b>1,950</b>	<b>98.7%</b>	▲ <b>25</b>	<b>2,690</b>	<b>101.7%</b>	± <b>0</b>
営業利益	<b>599</b>	<b>146.4%</b>	+ <b>189</b>	<b>720</b>	<b>132.4%</b>	± <b>0</b>
経常利益	<b>660</b>	<b>146.8%</b>	+ <b>210</b>	<b>770</b>	<b>128.6%</b>	± <b>0</b>
当期純利益	<b>464</b>	<b>149.4%</b>	+ <b>153</b>	<b>580</b>	<b>104.4%</b>	± <b>0</b>

## 2. 三越伊勢丹グループ動向

### 2) 国内主要百貨店業績

- ・伊勢丹新宿本店は4～12月累計で**3,000**億円超。銀座店とともに引き続き前年比**2桁**以上の大幅増収
- ・岩田屋三越は4～12月累計で**1,000**億円超。札幌丸井三越、名古屋三越の大規模店も引き続き増収

単位:億円	第3四半期累計実績		
	総額売上高	前年比	前年差
伊勢丹新宿本店	<b>3,149</b>	<b>114.0%</b>	+ <b>387</b>
三越日本橋本店	<b>1,226</b>	<b>106.4%</b>	+ <b>74</b>
三越銀座店	<b>927</b>	<b>120.6%</b>	+ <b>158</b>
伊勢丹立川店	<b>239</b>	<b>98.7%</b>	▲ <b>3</b>
伊勢丹浦和店	<b>274</b>	<b>93.4%</b>	▲ <b>19</b>
三越伊勢丹計	<b>5,817</b>	<b>111.5%</b>	+ <b>597</b>

単位:億円	第3四半期累計実績		
	総額売上高	前年比	前年差
札幌丸井三越	<b>463</b>	<b>102.8%</b>	+ <b>12</b>
仙台三越	<b>197</b>	<b>95.6%</b>	▲ <b>9</b>
名古屋三越	<b>475</b>	<b>103.2%</b>	+ <b>14</b>
新潟三越伊勢丹	<b>259</b>	<b>94.2%</b>	▲ <b>15</b>
岩田屋三越	<b>1009</b>	<b>109.1%</b>	+ <b>84</b>
地域主要5社計	<b>2,403</b>	<b>103.7%</b>	+ <b>86</b>

## 2. 三越伊勢丹グループ動向

### 3) セグメント別業績(第3四半期累計実績)

- ・百貨店業 : 様々な戦略の奏功による増収と、経費構造改革の推進により、引き続き大幅な増収増益
- ・クレジット 金融業 : 経費構造改革のさらなる推進と堅調なカード扱い高の推移により増益
- ・不動産業 : 建装事業の好調とテナント入れ替えによる賃料収入の増加により増益

(単位:億円)	総額売上高	前年比	売上高	営業利益	前年差
百貨店業	<b>9,099</b>	<b>107.5%</b>	<b>3,478</b>	<b>498</b>	<b>+156</b>
クレジット金融 友の会業	<b>278</b>	<b>104.2%</b>	<b>256</b>	<b>55</b>	<b>+26</b>
不動産業	<b>205</b>	<b>112.0%</b>	<b>205</b>	<b>26</b>	<b>+5</b>
その他	<b>201</b>	<b>108.4%</b>	<b>233</b>	<b>19</b>	<b>+1</b>
合計	<b>9,786</b>	<b>107.5%</b>	<b>4,174</b>	<b>599</b>	<b>+189</b>

## 2. 三越伊勢丹グループ動向

### 4) 現 グループ中期経営計画の進捗<財務KPIの成果>

【総額売上高】 24年度は三越伊勢丹売上高とインバウンド売上高の好調を織り込み、**13,200億円** (前年比**107.0%**)を見込む  
 【営業利益】 24年度において統合後最高益を2年連続で上回る、**720億円**を見込む

	22年度		23年度		24年度	
	実績	21年度差	実績	22年度差	見込み	23年度差
総額売上高	10,884億円	+1,763億円	12,246億円	+1,361億円	13,200億円	+953億円
販売管理費	2,569億円	+191億円	2,645億円	+76億円	2,690億円	+44億円
営業利益	296億円	+236億円	543億円	+247億円	720億円	+176億円
当期純利益	323億円	+200億円	555億円	+232億円	580億円	+24億円
ROE	6.1%	+3.7%	9.8% ※1	+3.6%	9.7%	▲0.1% ※2

※1 23年度ROE 特殊要因を除いた実績：8.1%

※2 23年度ROE特殊要因を除いた差：+1.6%

## 2. 三越伊勢丹グループ動向

### 5) ①次期中期経営計画(25-30年度)「財務KPI」について

【27年度計画】 統合後最高益を更に更新すべく、**営業利益850億円**を計画化

【30年度計画】 営業利益1,000億円超えを目指し、**営業利益1,000～1,100億円**を計画化

	24年度計画		27年度計画		30年度計画	
	見込み	23年度差	計画値	24年度差	計画値	27年度差
総額売上高	13,200億円	+953億円	14,000億円	+800億円	15,000～15,500億円	+1,000～ +1,500億円
販売管理費	2,690億円	+44億円	2,900億円	+210億円	3,100～3,150億円	+200～ +250億円
営業利益	720億円	+176億円	850億円	+130億円	1,000～1,100億円	+150～ +250億円
当期純利益	580億円	+24億円	620億円	+40億円	720～790億円	+100～ +170億円
ROE	9.7%	▲0.1% ※	9.8%	—	10～11%	—

※23年度ROE特殊要因を除いた差：+1.6%

## 2. 三越伊勢丹グループ動向

### 5) ②次期中期経営計画(25-30年度)「個客KPI」について

- ・世界中のお客さまを識別化し、つながったお客さまへの多様な価値提案により、ご利用を促進  
→海外アプリ会員を含む識別顧客売上高とグループ年間300万円以上購買顧客売上高をKPIとして設定

KPI 対象顧客	今まで		これから	
	①	・エムアイカード会員(一般・外商) +デジタルIDのみ会員(国内アプリ会員含む)	➔	・エムアイカード会員(一般・外商)+デジタルIDのみ会員(国内アプリ会員含む) +海外アプリ会員、海外外商顧客
②	・年間100万円以上購買エムアイカード会員		・グループ年間300万円以上購買顧客	

	24年度	27年度計画		30年度計画	
	見込み	計画値	24年度比	計画値	27年度比
① 識別顧客売上高	6,150億円	6,870億円	112%	7,140～ 7,310億円	104～106%
② グループ年間300万円以上 購買顧客売上高	1,840億円	1,900億円	103%	1,910～ 1,950億円	101～103%

## 2. 三越伊勢丹グループ動向

### 5) ③次期中期経営計画(25-30年度)「中長期ステップ」

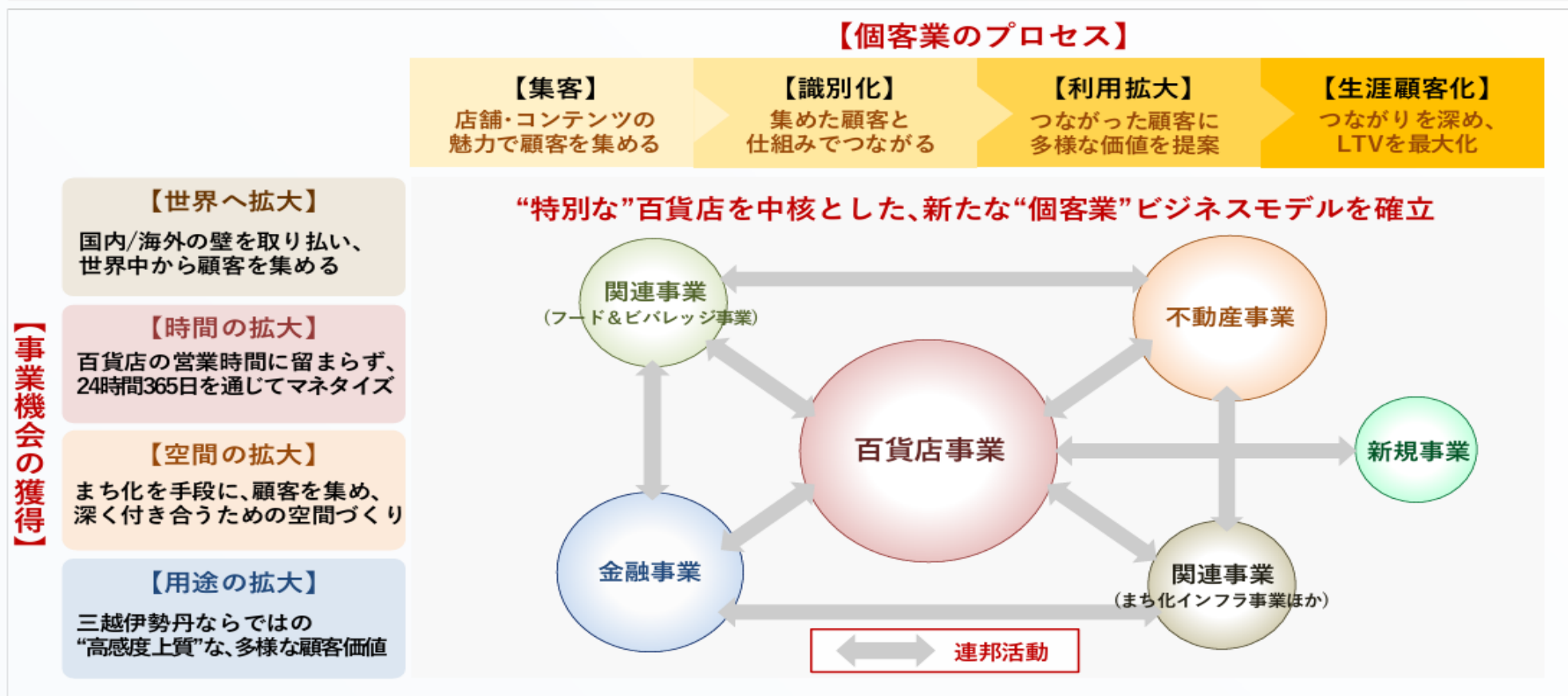
・“デパートメントストア宣言”から120年が経過した今、  
“館”業(=マス向けビジネスモデル)から、“連邦”と“まち化”を手段に、“個客業”への変革と進化を実現



## 2. 三越伊勢丹グループ動向

### 5) ④次期中期経営計画(25-30年度)「個客業への変化と進化」

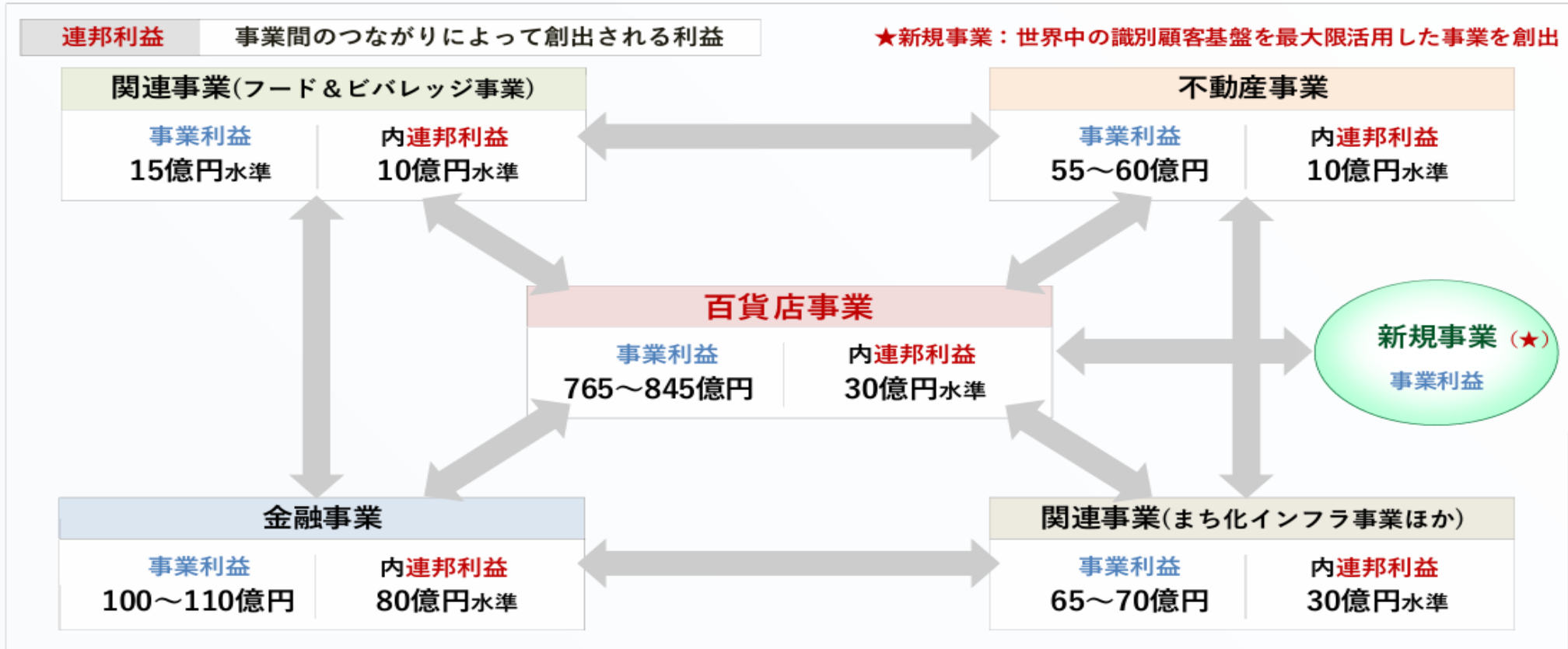
- ・世界中からお客さまを集め、識別化し、つながったお客さまに多様な顧客価値を提案する“個客業”へ進化
- ・連邦活動により各事業の連携を深め、新たな事業機会の獲得によって利益を拡大



## 2. 三越伊勢丹グループ動向

### 5) ⑤次期中期経営計画(25-30年度)「収益拡大フレーム(30年度イメージ)」

- ・ 識別顧客数の拡大と個客とのつながりの深化により、連邦利益の最大化に向けた新たな仕組みを設計  
→ まち化準備フェーズでグループ連邦体制を確立
- ・ 30年度営業利益1,100億円水準の内、連邦利益160億円水準、シェア14%超を目指す



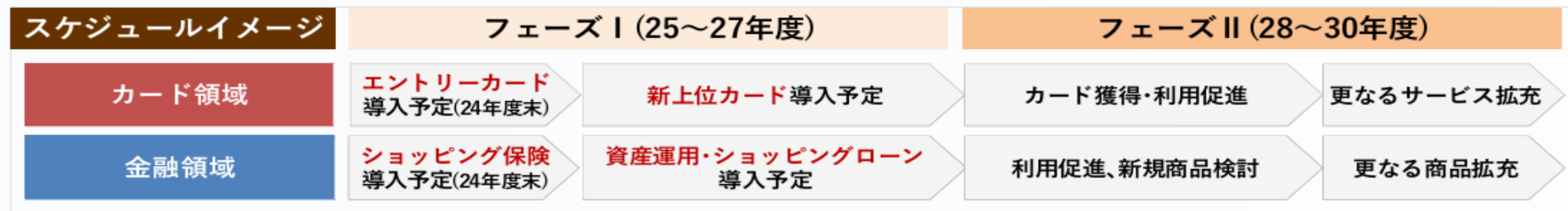
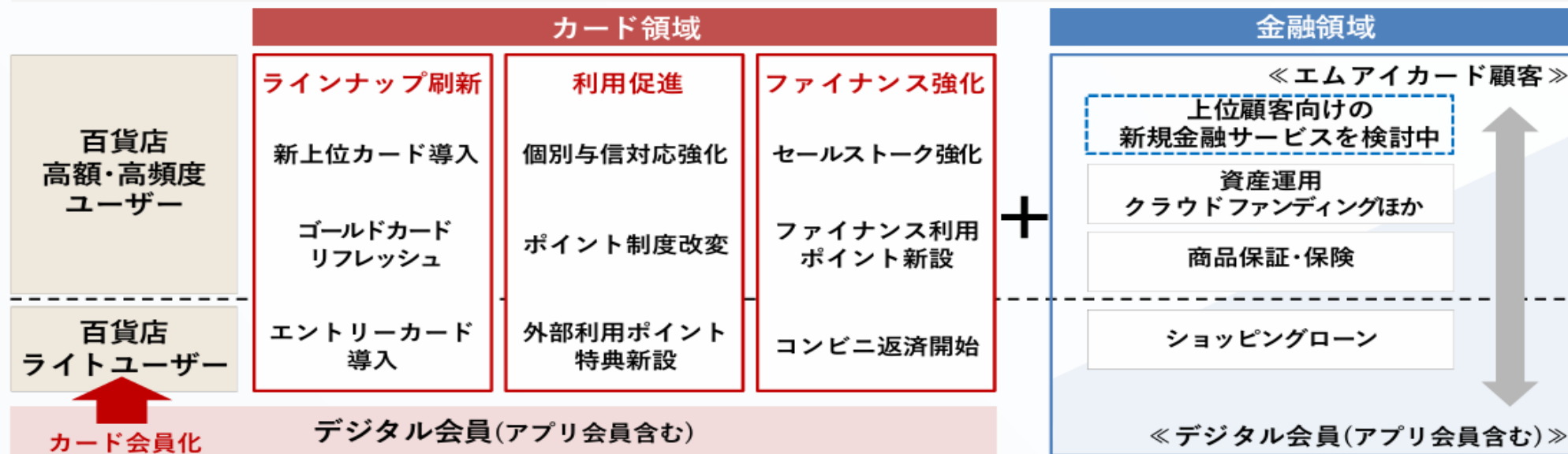
※事業分類はセグメントと異なる：百貨店事業に海外事業、MI友の会、連結調整額含む

## 2. 三越伊勢丹グループ動向

### 5) ⑥次期中期経営計画(25-30年度)「金融事業」について

- ・ 暖簾の価値とグループ顧客基盤を活かし、  
“ならではの価値”を提供する金融サービス業を確立

営業利益計画		
24年度 61億円	27年度 80億円	30年度 100~110億円
23年度比140%	24年度比131%	27年度比125%~



### 3. クレジットカード業界動向

#### 1)直近のキャッシュレス・クレジットカード市場について

##### 【キャッシュレス】

2025年は政府が掲げた、キャッシュレス決済比率を約4割程度にするという目標の期限の年となります。  
2023年のキャッシュレス決済額は126兆6,923億円に達しており、民間最終消費支出に対する比率は39.3%に上昇し、約4割という目標を24年に達成するのはほぼ確実な情勢となっています。

##### 【クレジットカード取扱高】

2023年のクレジットカード取扱高は105兆7,272億円と、22年比11兆9,346億円を上積みをし、100兆円の大台を突破しました。2024年の取扱高は118~120兆円程度となる見込みです。

##### “キャッシュレス市場の成長に最も貢献”

伸長率で見ればコード決済(37.6%増)の方が勝っている  
が増加額ベースで見ると、コード決済は4兆509億円とクレ  
ジットカードの3分の1程度に過ぎない状況となっています。

##### “コロナ禍の影響を完全に払拭”

各社公表の実績は概ね19年度を上回る実績を上げており、  
コロナ禍の影響を完全に払拭。これまでは一部の成長力の  
高い企業が市場を牽引してきたが、いまや全てのプレイ  
ヤーが成長を謳歌するフェーズを迎えている

# 3. クレジットカード業界動向

## 2)直近の業界トレンドについて

### ① 対面決済の4割を占めるタッチ決済

✓Visaによる対面決済におけるタッチ決済の比率は45%(2024年9月時点)

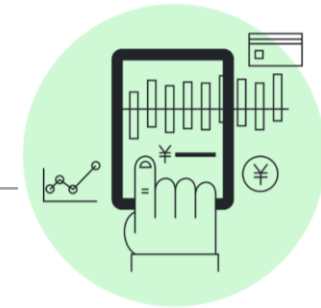
- ここ2年間で3倍超の水準となる(2020年は1%、2022年は13%)
- 2026年には70%に達する見込み(世界では80%の水準 2024年6月時点)
- 急速に普及した背景には「簡便・快適な顧客体験が指示されていること」「コロナ禍で感染防止に対する意識の高まり」
- ユースケースとして注目されているのは交通機関。25年度には42都道府県でタッチ決済によって乗降者できる環境が整う予定。



### ② 組込み型金融(エンベデット・ファイナンス)の広がり

✓2024年はクレジットカード会社における組込み型金融に対する取組みが拡充

- クレジットカード会社による組込み型金融=加盟店などの事業者のアプリやウェブサイトに決済機能を提供すること
- 事業者のニーズは顧客とのタッチポイントをスマホアプリにシフトさせる中で、自社アプリに決済機能を実装しポイントやクーポンなどのサービスとシームレスな決済体験を提供したい。
- BtoB取引においても組込み型金融が拡大。請求書カード払い等のスキームをデジタルソリューションに組み込む動き。



# 3. クレジット業界動向

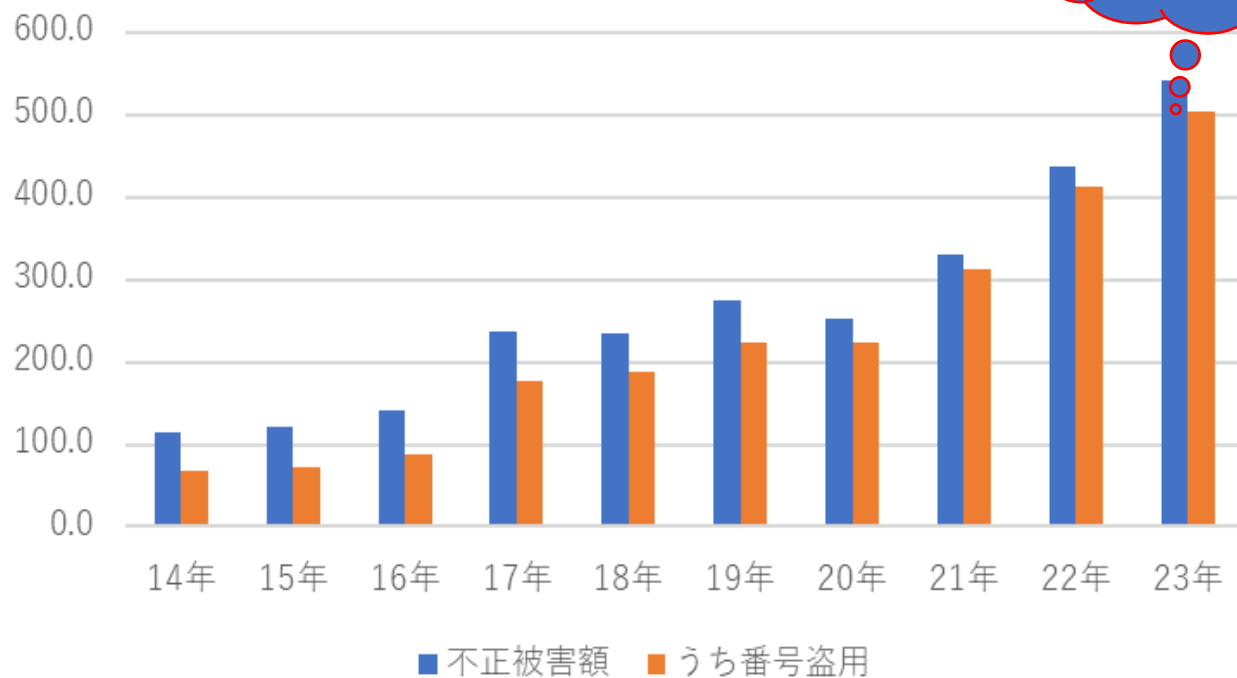
## 3) 業界課題について

【24年12月賞与・中間議案書より再掲】

### 【不正利用の増加】

21年に約330億円と過去最悪を更新して以降、3年連続で過去最悪を更新し続けている状況(日本クレジット協会データ)

不正被害額の推移



23年度は  
約541億円

### 【不正利用の防止はクレジットカード業界において非常に重要な課題】

- ・被害者の顧客体験は悪化  
被害の補填はあっても解約したり、利用を抑制する恐れあり
- ・結果、カード会社の収益機会が失われる
- ・不正利用によって得た収益が移転し、テロなどの原資として悪用されることも
- ・デジタルカードのリリースやオーソリ電文をもとに利用通知を行うなど被害の拡大を防ぐサービスを導入する動きが続く

### 3. クレジットカード業界動向

各社決算説明資料より

#### 4) 同業他社動向(2024年度第2四半期決算)

各社 分割リボ残高の拡大が収益成長を支えている状況

区分・会社名	営業利益 (カッコは前年同期比増減率)	2024年度取り組み・戦略など
(流通系) クレディセゾン	20,952百万円 (10.1%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>カードショッピング取扱高<b>5.3%</b>増、リボ残高が<b>26億円</b>増加 当初計画では期末のリボ残高は<b>4,860億円</b>⇒<b>4,900億円</b>に上方修正</li> <li>カード事業ではプレミアム層、法人をターゲットとし高稼働・高単価シェア向上戦略</li> </ul>
(流通系) イオンフィナンシャル サービス	9,478百万円 (492.2%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>カードショッピング取扱高が<b>6.1%</b>増と堅調に推移。リボ・分割収益が<b>175億円</b>となり<b>46億円</b>増加(前年比<b>36.4%</b>増)</li> <li>アプリの視認性や導線の向上に継続的に取り組んできたことが奏功</li> </ul>
(流通系) ポケットカード	4,859百万円 (▲17.9%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>カードショッピング取扱高が<b>3,009億円</b>、<b>1.7%</b>増となりリボ・分割残高は前年比<b>12.1%</b>増の伸長により増収効果</li> <li>ネット系の提携カードとプロパーカードの獲得が好調もファミマTカードが苦戦</li> </ul>
(信販系) オリエント コーポレーション	7,174百万円 (21.5%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>カードショッピングの取扱高は<b>1兆6,065億円</b>と<b>7.2%</b>増の伸長。 大型提携先での利用が好調に推移、ショッピングリボ残高は前年同水準</li> <li><b>3月</b>にリリースした「デジタルカード」の導入先が<b>10社</b>に拡大、発行枚数は<b>1.5万枚</b></li> </ul>
(信販系) ジャックス	16,084百万円 (▲12.7%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>カードショッピング取扱高が<b>5,126億円</b>と<b>2.4%</b>増加したことが増収へ</li> <li>リボ残高は<b>1.4%</b>減少するも手数料率引上げにより収益増につなげた</li> <li>カード決済事業はデジタル戦略を強化しており提携先を拡大している</li> </ul>
丸井グループ (フィンテックセグメント)	22,400百万円 (6.0%)	<ul style="list-style-type: none"> <li>戦略的に進めている「家計シェア拡大」が伸長(家賃やEC、公共料金支払い)し カード取扱高は<b>2兆1,921億円</b>(前年比<b>10%</b>増)と過去最高となる</li> <li>分割リボ残高も過去最高の<b>4,520億円</b>(前年比<b>8%</b>増)となる。</li> </ul>

# 4. エムアイカード動向

## 1) 現 エムアイカード2カ年計画について



2030年度営業利益100億円を念頭に高額利用動向・利用機会をベースとしたライフタイム・バリュー向上による収益拡大を目指す。

拡大領域は  
①分割・リボ手数料 ②金融サービス

戦略実現にあたり23・24年度については足元の取組強化を行いつつ、必要な戦略投資を展開

### 利益計画

	営業利益	営業収入	営業費用	営業利益率
22年度実績	41億	305億	264億	13.4%
23年度実績	43億	323億	280億	13.3%
24年度目標	57億	339億	283億	16.5%

24年度は上期の営業収入やコストのトレンドをふまえ58.6億円にローリング(上方修正)

## 4. エムアイカード動向

### 2) 営業計数(24年4月～12月累計)

	実績	修正予算比	前年比
正常口座数(千口座)	<b>2,057</b>	<b>99.2%</b>	<b>97.5%</b>
内百貨店カード	<b>1,980</b>	<b>99.2%</b>	<b>97.4%</b>
内提携・プロパーカード	<b>77</b>	<b>99.2%</b>	<b>100.1%</b>
内ゴールドカード	<b>326</b>	<b>98.7%</b>	<b>100.0%</b>
入会口座数(千口座)	<b>120.6</b>	<b>92.7%</b>	<b>91.9%</b>
退会口座数(千口座)	<b>159.8</b>	<b>103.7%</b>	<b>107.2%</b>
取扱高(億円)	<b>7,849</b>	<b>99.2%</b>	<b>102.8%</b>
百貨店取扱高	<b>3,294</b>	<b>100.2%</b>	<b>102.5%</b>
外部取扱高	<b>4,554</b>	<b>98.4%</b>	<b>103.0%</b>
割賦取扱高(億円)	<b>453</b>	<b>98.1%</b>	<b>104.2%</b>
割賦残高(億円)	<b>317</b>	<b>100.1%</b>	<b>106.3%</b>
長期延滞発生額(百万円)	<b>907</b>	<b>96.0%</b>	<b>114.4%</b>
長期延滞回収額(百万円)	<b>484</b>	<b>98.9%</b>	<b>103.6%</b>

#### ■正常口座数

入会数の未達、退会数の超過により205.7万口座(予算差▲1.6万口座)となった。

#### ■ゴールド口座数

切替施策の実施効果もあり、前年度末差純増を維持するも入会数の未達と前年度末の口座数未達が影響し32.6万口座(予算差▲0.4万口座)となった。

#### ■取扱高

百貨店取扱高は10月単月では予算未達となるが11月以降の百貨店売上の復調に伴い累計予算を達成。外部は利用口座数の減少傾向はあるものの顧客単価の伸長により予算は未達も前年比を上回って推移。

#### ■割賦取扱高・残高

割賦取扱高は手数料無料キャンペーンの前年比縮小影響で予算は未達も分割回数高のシェア拡大により割賦残高は予算達成。

## 4. エムアイカード動向

### 3) 損益(24年4月～12月累計)

単位:百万円

		実績	修正予算比	前年比
営業収入		<b>25,806</b>	<b>98.7%</b>	<b>105.2%</b>
【主要項目抜粋】	内 百貨店カード事業	<b>21,339</b>	<b>99.8%</b>	<b>103.3%</b>
	内 その他カード事業	<b>506</b>	<b>97.5%</b>	<b>103.4%</b>
	内 マーケティング事業	<b>121</b>	<b>79.7%</b>	<b>95.6%</b>
	内 保険事業	<b>714</b>	<b>97.8%</b>	<b>82.5%</b>
	内 アクワイアリング事業	<b>2,561</b>	<b>91.3%</b>	<b>138.6%</b>
営業費用		<b>20,004</b>	<b>94.6%</b>	<b>93.8%</b>
【主要項目抜粋】	内 人件費(委託・募集費含)	<b>3,402</b>	<b>97.5%</b>	<b>92.4%</b>
	内 システム設備費	<b>2,962</b>	<b>97.6%</b>	<b>94.5%</b>
	内 運営費	<b>3,554</b>	<b>97.6%</b>	<b>85.4%</b>
	内 自社施策費	<b>734</b>	<b>73.3%</b>	<b>75.5%</b>
<b>営業利益</b>		<b>5,802</b>	<b>116.0%</b>	<b>181.2%</b>

#### ■ 営業利益

**第3四半期累計(4-12月)の営業利益は58億円**

直近の第3四半期(9月-12月)は、百貨店・外部取扱高の復調および割賦手数料の伸長(高回数シェアの拡大・手数料率引き上げ効果)と収支構造改革の効果が本格化が営業費用に反映し24.4億円(予算差+5.2億円)とし利益を積み上げた。

第4四半期は利益計画達成の最終コーナーであるとともに25年度に向け必要な施策を仕込んでいく期間であり、追加施策の計画通りの実施と継続した経費コントロールがポイントとなる。

## 4. エムアイカード動向

### 4) 全社要員数推移(2024年4月～2025年1月 月初)

#### ①資格別要員数推移(出向者含む)

単位:人

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	25年1月
St-A	23	23	23	23	24	24	24	24	24	24
St-B	111	111	109	109	109	108	108	108	108	109
St-Cs・Ct	195	194	193	193	193	193	193	192	192	192
St-Ca	261	260	258	255	253	251	251	251	251	250
エルダー	22	22	24	26	26	26	26	27	27	28
特別社員	6	6	7	7	9	9	9	9	9	9
SS	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8
MS・ES	72	71	70	70	70	70	69	69	69	69
派遣社員	121	106	103	115	108	105	134	122	134	123
全社計	<b>819</b>	<b>801</b>	<b>795</b>	<b>807</b>	<b>800</b>	<b>794</b>	<b>823</b>	<b>811</b>	<b>822</b>	<b>810</b>
前年差	<b>▲73</b>	<b>▲90</b>	<b>▲105</b>	<b>▲79</b>	<b>▲82</b>	<b>▲76</b>	<b>▲40</b>	<b>▲37</b>	<b>▲19</b>	<b>▲13</b>

#### ②拠点別要員数推移(出向者含む)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	25年1月
本社 (トリトン)	<b>450</b>	<b>437</b>	<b>430</b>	<b>434</b>	<b>437</b>	<b>434</b>	<b>488</b>	<b>486</b>	<b>487</b>	<b>474</b>
カウンター・ CC・出向	<b>369</b>	<b>364</b>	<b>365</b>	<b>373</b>	<b>363</b>	<b>360</b>	<b>355</b>	<b>325</b>	<b>335</b>	<b>336</b>

## 4. エムアイカード動向

### 5) 現エムアイカード2カ年計画の進捗状況と課題

現行の収益構造は、「年会費」・「加盟店手数料」が営業収入の約7割を占める  
口座拡大が収益向上には欠かせないが、口座数減少により成長率が鈍化

#### 【定量面】

- ① 年会費収入の減少
- ② 百貨店手数料収入の伸び悩み
- ③ 同業他社と比較した割賦・リボ等の  
ファイナンスの低利用

#### 【定性面】

- ① 百貨店 各店舗での獲得にバラつき
- ② 百貨店店頭において現金での支払いが可能なた  
め百貨店カード利用が伸び悩み
- ③ 分割・リボ払いのお勧めが弱い  
(1回払いが基本)



上記課題を解消するため、「抜本的な収支構造改革」、「エムアイカード ベーシック開発」、「新規金融サービス  
開発」、「ファイナンス体制見直し」を進めてきており、**次期中期計画で拡大を推進**

# 4. エムアイカード動向

## 6) “新中計”グループ事業戦略「金融事業」

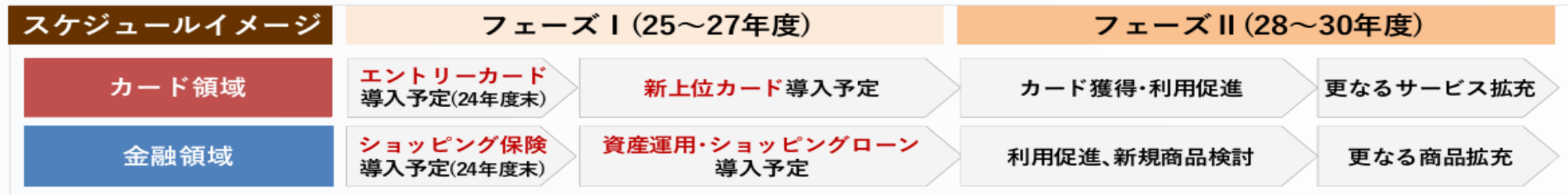
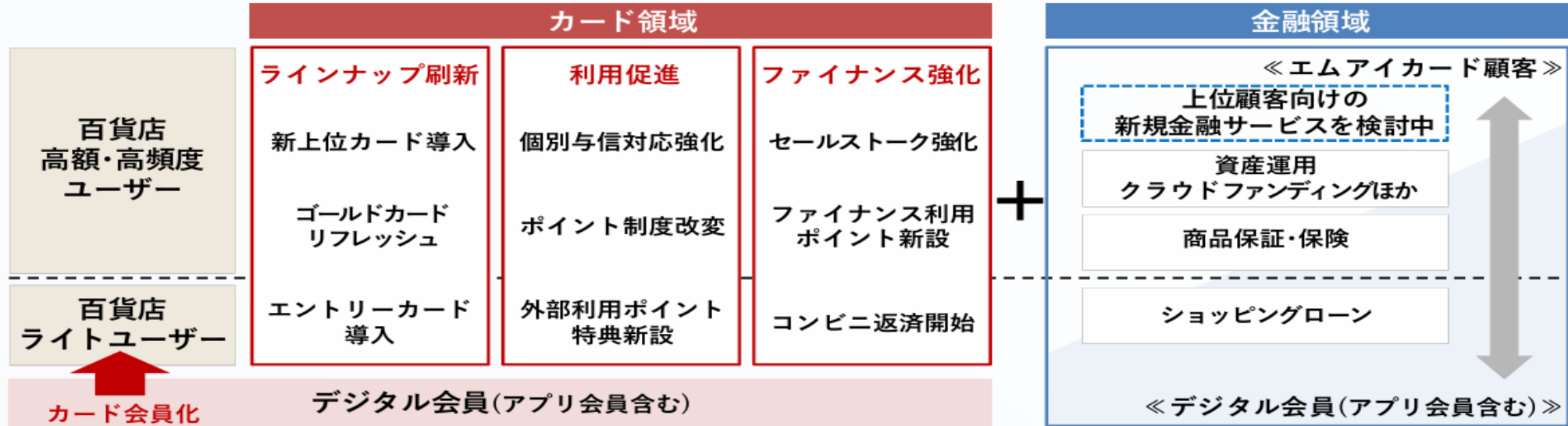
2025年3月期 第2四半期決算説明会資料より

### 事業戦略「金融事業」

※事業分類はセグメントと異なる(MI友の会除く)

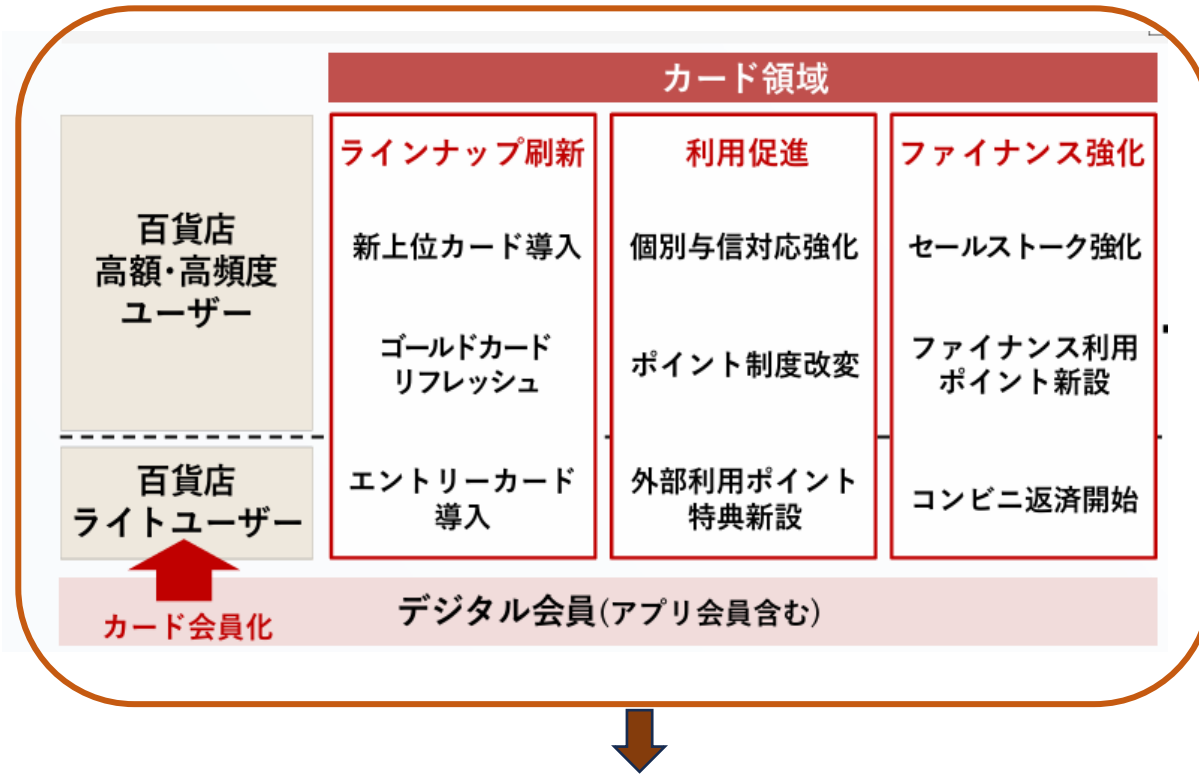
・暖簾の価値とグループ顧客基盤を活かし、  
“ならではの価値”を提供する金融サービス業を確立

営業利益計画		
24年度	27年度	30年度
61億円	80億円	100～110億円
23年度比140%	24年度比131%	27年度比125%～



## 4. エムアイカード動向

### 7) “新中計”における「カード領域」推進プロセス



#### ①既存事業の進化

- ・新GCPと組み付いたカードラインナップの再構築
- ・キャッシュレス化に向けた現金入金抑制の取組み

#### ②連邦戦略

- ・百貨店商流におけるファイナンシャルサービス推進体制・・・MIFA(新宿におけるMI/MIC兼務組織)チームの首都圏拡大
- ・グループ企業顧客のカード会員化と利用促進

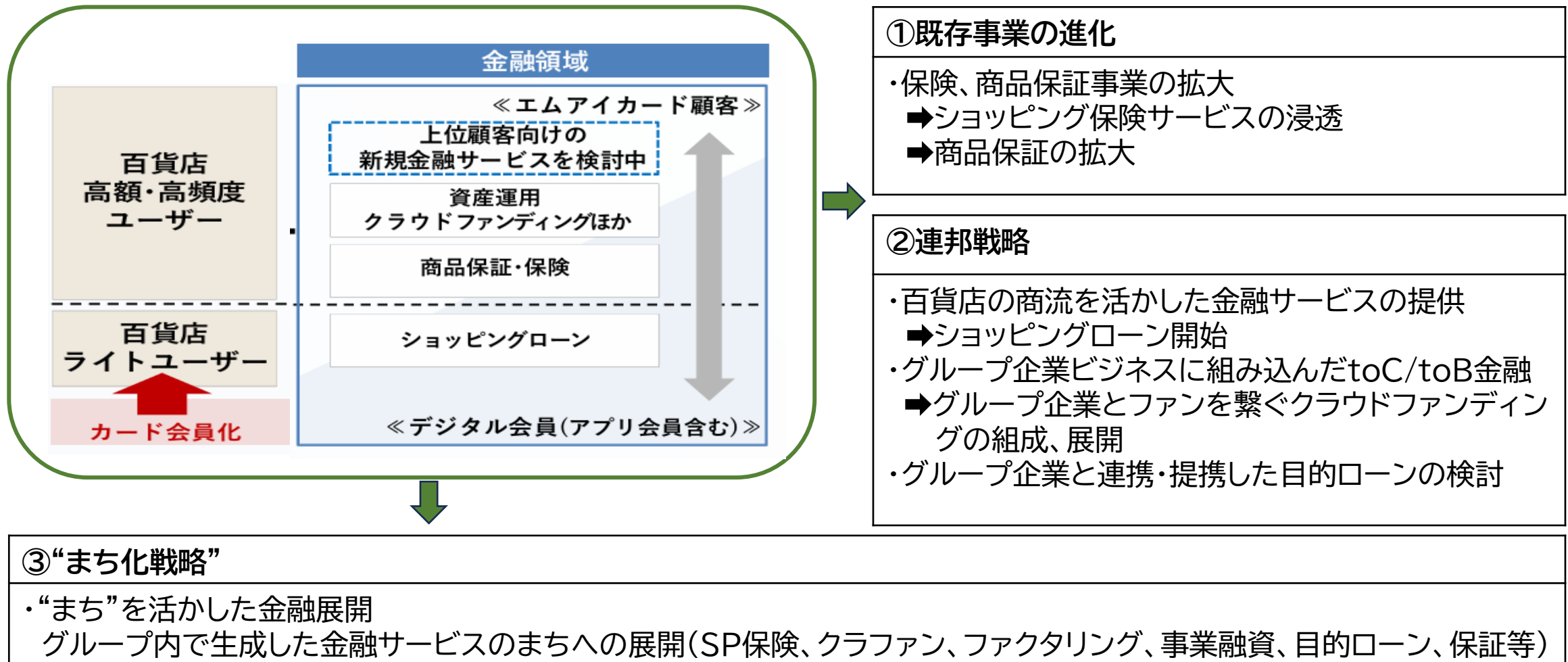
#### ③“まち化戦略”

- ・“まち”を活かした金融展開

まちのプレイヤーへのtoC/toB金融サービス展開

## 4. エムアイカード動向

### 8) “新中計”における「金融領域」推進プロセス



## 4. エムアイカード動向

### 9) “新中計”における事業基盤構築プロセス

#### サステナビリティの取組み

##### ①ひとの力の最大化

- ・従業員エンゲージメントの向上
- ・高齢者、外国人採用の拡大による人財確保
- ・D&Iの推進

##### ②持続可能な環境・社会をつなぐ

- ・サステナ関連金融商品開発(二次流通×金融サービス)  
:特色ある二次流通事業者との提携
- ・相続、事業継承などの次世代に繋ぐサービス開発
- ・物流への依存度の軽減(ペーパーレス化・モノ削減)

#### リスク統制

- ・まち化を見据えたグループ全体でのシステム統制のあり方の検討
- ・金融戦略拡大を見据えたグループ個人情報管理態勢の整備
- ・事業戦略に伴う適切なリスクコントロールができる体制の整備
- ・IIA基準に準拠した内部監査体制

#### 人財戦略

##### ①少数精鋭で金融事業を推進できる人財基盤の拡充

“グループ人財戦略に基づくグループ横断CDPの設計・運用”、“人財確保の取組み”“科学的労働生産性の管理・向上”

##### ②金融事業基盤の中長期の安定的な運用のためのIT人財の確保および体制の構築

“プロパーIT人財の在り方及び協業先外部ベンダーの選定

## 4. エムアイカード動向

### 10) 利益・主要計数目標

単位: 億円

	2024年度		2025年度		2027年度		2030年度	
	予算	前年比	予算	前年比	予算	前年比	予算	前年比
営業収入	<b>344.7</b>	<b>105%</b>	<b>352.2</b>	<b>102%</b>	<b>392.4</b>	-	<b>444.8</b>	-
販管費	<b>287.6</b>	<b>101%</b>	<b>290.0</b>	<b>101%</b>	<b>309.9</b>	-	<b>341.9</b>	-
営業利益	<b>57.1</b>	<b>130%</b>	<b>62.2</b>	<b>109%</b>	<b>82.4</b>	-	<b>102.9</b>	-
営業利益率	<b>17%</b>	-	<b>18%</b>	-	<b>21%</b>	-	<b>23%</b>	-



- ・金融事業拡大フェーズ  
百貨店・グループにおける拡販体制の確立に加え、グループ外企業への展開など、収入増加に注力
- ・百貨店と一体となった取組み  
利益計画達成に向け2030年度250万口座を達成するベースシナリオを軸に現金入金抑制、ファイナンス強化、金融事業拡大を着実に実施

正常口座(千)	<b>2,500</b>
うちゴールド(千)	<b>549</b>
入会口座(千)	<b>285</b>
退会口座(千)	<b>195</b>
取扱高(億)	<b>12,732</b>
割賦残高(億)	<b>433</b>

## 5. 取り巻く環境をふまえた組合の考え

### 2025年度に向けて

前述のように三越伊勢丹ホールディングスにおいては24年度の利益計画を各戦略の奏功にともない上方修正し、新たな中期計画(2025～30年度)が11月の決算説明会において発表されました。

その中心となるのが「個客業への変化と進化」です。

- 世界中からお客さまを集め、識別化し、つながったお客さまに多様な顧客価値を提案する
- 連邦活動により各事業の連携を深め、新たな事業機会の獲得によって利益を拡大する

お客さまを【集客】し、【識別化】し、【利用を拡大】し、【生涯個客化】するというプロセスになりますが、その実現や収益化においてエムアイカード社の担う役割は非常に重要なものとなります。

エムアイカードにおける新たな中期計画においては直近の2ヶ年計画【24-25年度】で重点的に取り組んできた“収支構造改革”“識別会員拡大商品の拡充”“新規金融サービス開発”“ファイナンス収益の拡充”を本格化するフェーズとなります。

新たな価値提供を進めていく上で、各職場において新たな課題やコミュニケーションの難易度が上がる場面も出てくると思います。組合は対話を中心とした現場活動に傾注し、変化の速い環境下において一人ひとりの意見を丁寧に収集し、課題解決や改善につなげていきます。

3月にはエムアイカード ベーシックがリリースとなりますが一丸となって新しいお客さま、三越伊勢丹グループのファンを増やしていきましょう。

## II. 2025年度賃金要求

審議決定事項

- 1.2025年度賃金要求の考え方**
- 2. 社員賃金要求**
- 3. エルダー社員賃金要求**
- 4. スペシャリティスタッフ賃金要求**
- 5. マイスタッフ賃金要求**
- 6. エルダースタッフ賃金要求**

# 1.2025年度賃金要求の考え方



## 1)取り巻く環境

①外部環境	<ul style="list-style-type: none"><li>■国内経済は、2四半期連続で実質GDPがプラス成長になる等、個人消費の持ち直しや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</li><li>■一方で海外経済についてはウクライナ・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</li><li>■物価状況については、物価上昇の傾向は継続しており、年間を通じて2%台後半を記録するなど高い水準で推移している状況</li></ul>
②内部環境	<ul style="list-style-type: none"><li>■三越伊勢丹グループ 連結の第2四半期決算は各戦略の成果やインバウンド需要の拡大、収支構造改革の推進により、大幅な増収増益</li><li>■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など、特にグループ百貨店各社の業績状況は未だバラつきがある状況</li><li>■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</li></ul>
③春闘情勢	<ul style="list-style-type: none"><li>■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%以上の引上げを目安とする方針を掲げる</li><li>■UAゼンセンは正社員について賃金体系維持分(定期昇給)とは別に賃上げ分(ベースアップ)4%パート社員については賃金体系維持分(定期昇給)とは別に賃上げ分(ベースアップ)5%の引上げを目安とする方針を掲げる…今後想定される大幅な公的な最低賃金引上げ状況や産業間雇用形態間、企業規模感の格差是正が目的</li></ul>

# 1.2025年度賃金要求の考え方

## 2)組合の考え方

### (1)賃金要求の方針

賃金要求の具体的方針については、三越伊勢丹グループ労働組合の「2025年度春の交渉本部基本方針」に基づき要求を組み立てます。

### (2)各雇用形態における賃金要求

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

#### ①ベースアップ

- ・社員については、グループ共通ベースアップ算出式に基づき要求を行っています。しかしながら、今回は現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の物価上昇」に該当すると捉え、要求を組み立てます。
- ・また、ベースアップ算出式を適用していない雇用形態(エルダー社員・マイスタッフ・エルダースタッフ・スペシャリティスタッフ)についても、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本としつつ、2025年度は特に物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応を図ります。

# 1.2025年度賃金要求の考え方

## ②初任給・採用賃金

・個別契約となる雇用形態を除き、全ての雇用形態の初任給・採用賃金の要求を行います

## ③最低賃金

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

## ④労使通年協議への対応

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

# 1.2025年度賃金要求の考え方

## 3)2025年度ベースアップ要求の考え方

### 【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、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、「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。

### 【2025年度春の交渉 エムアイカード支部】におけるベースアップの考え方

エムアイカード支部では、上記の水準に加えて「生産性向上による安定した営業利益の創出」を根拠として、全雇用形態においてベースアップを要求します。(2024年度営業利益見込 **60**億円前後、2023年度実績 **43.8**億円)

水準は資格ごとに期待役割や期待行動、発現される成果が異なるため「定率」とし、原資を鑑みたうえで今回の要求は「各資格ともに 平均本給の**1.8%**のベースアップ」を要求します。

また、ステージCtについては新卒採用賃金上昇分として「**9,000**円のベースアップ」を要求します。

# 1.2025年度賃金要求の考え方

## 4)ベースアップの内訳【エムアイカード支部】

考え方(要求根拠)【1】	考え方(要求根拠)【2】
<p data-bbox="366 425 876 472">&lt;グループ一律対応分&gt;</p> <p data-bbox="384 536 858 644">物価上昇 (想定外の大幅な上昇)</p> <p data-bbox="379 708 731 758">月給制: <b>5,000円</b></p> <p data-bbox="379 822 654 872">時給制: <b>30円</b></p> <p data-bbox="372 936 756 986">年俸制: <b>60,000円</b></p>	<p data-bbox="1556 425 1964 472">&lt;MIC独自要求分&gt;</p> <p data-bbox="1156 536 2201 586"><b>MICの生産性向上による安定した営業利益の創出</b></p> <p data-bbox="1156 651 2346 758">上記は特定の資格のみでは到達できない項目であるため 全資格において独自のベースアップを要求する。 一方で水準は資格ごとに期待役割や期待行動、発現される 成果が異なるため「定率」とし、原資を鑑みたうえで</p> <p data-bbox="1123 879 2379 929"><b>「各資格ともに平均本給の1.8%」のベースアップを要求する</b></p> <p data-bbox="1156 1051 2285 1100">採用賃金上昇分(ステージCt 初任給要求 <b>240,000円</b>)</p> <p data-bbox="1156 1165 2226 1215"><b>「ステージCtは9,000円」のベースアップを要求する</b></p>



# ※参考資料 グループ共通ベースアップ算出式

**基準となるベースアップ額 = 基礎額309,000円 × 物価上昇率に応じた係数**

＜算出式を用いる上での前提事項＞

- ・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし309,000円とする。
- ・有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。
- ・ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とする。
- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。
- ・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。
- ・暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。
- ・ベースアップ算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の計算式にて算出する。  
 （「1月～10月までの物価上昇率合計」+「みなし物価上昇率※（11月、12月分）×2か月」）÷12
- ※「みなし物価上昇率」は8月、9月、10月の消費者物価指数の平均値を使用する
- ・算出式によるベースアップ額を超える上乗せについては組合各支部がベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。
- ※ベースアップの構成要素 = (全社一律交渉)物価上昇分、(個社対応)生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分
- ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り扱いについて別途労使協議の上で対応する。
  - ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
  - ②想定外の大規模な物価上昇
  - ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上	—	—	2,000

＜消費者物価指数の推移＞ 単位% \*11・12月はみなし値

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	暦年平均
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

# 雇用形態別賃金要求一覧

雇用形態	賃金引上げ要求	採用賃金・契約賃金	最低賃金要求
社員	<p>①ベースアップ要求 (P46)            ・St-B: 13,000円、St-Cs: 10,500円            St-Ct: 14,000円、St-Ca: 9,500円</p> <p>②本給評価要求 (P47)            ・B・Cs・Ca: SA評価3割以上、B(C)評価3割未満            ・Ct: 絶対評価</p> <p>③本給表・昇給表要求 (P48)            ・制度改定後の水準に基づき要求</p>	<p>①初任給要求 (P51)            ・St-Ct社員初任給要求            240,000円(ベースアップ反映)</p> <p>・St-Ca社員初任給要求            182,500円(ベースアップ反映)以上</p>	<p>①扶養者年齢別最低賃金要求 (P52)            ・原則A基準、Ca社員(一部エリア)はB基準</p> <p>②月例賃金最低賃金 (P54)            ・182,500円</p>
エルダー社員	<p>①ベースアップ要求 (P56)            ・月給制9,000円            ・時給制55円</p>	<p>①採用賃金・契約賃金 (P57)            現行制度に基づき要求(ベースアップ            月給制: 9,000円、時給制: 55円反映)</p>	<p>①月例賃金最低賃金(月給制) (P58)            ・182,500円</p> <p>②時間給最低賃金要求(時給制) (P58)            ・エリア別で要求</p>
スペシャリティ スタッフ	<p>①ベースアップ要求 (P59)            ・年俸150,000円</p> <p>②年俸改訂要求 (P60)            ・絶対評価</p>	(個別契約)	<p>①扶養者年齢別最低賃金要求 (P61)            ・原則A基準、一部エリアはB基準</p> <p>②月例賃金最低賃金 (P62)            ・182,500円</p>
マイスタッフ	<p>①ベースアップ要求 (P63) ・55円</p> <p>②評価要求 (P64) SA評価3割以上、B(C)評価3割未満</p> <p>③能力給表・能力給改定表要求 (MS II) (P64)</p> <p>④貢献度ポイント・退職金算定式・支給係数要求 (MS I) (P65)</p>	<p>①採用賃金 (P66)            現行制度に基づき要求(ベースアップ            55円反映)</p>	<p>①時間給最低賃金要求 (P67)            ・都道府県別に要求</p>
エルダー スタッフ	<p>①ベースアップ要求 (P68) ・55円</p>	(採用なし)	<p>①時間給最低賃金要求 (P69)            ・都道府県別に要求</p>
特別社員	<p>①ベースアップ要求 (P70) ・13,000円</p>	(個別契約)	<p>①扶養者年齢別最低賃金要求 (P71)            ・原則A基準、Ca社員(一部エリア)はB基準</p> <p>②月例賃金最低賃金 (P72)            ・182,500円</p>

## 2. 社員 賃金要求

### 1) 月例賃金引上げ要求

#### ① ベースアップ要求

適用日		
既存者	転換者	新入社員
4月16日	4月16日	4月1日

ステージごとに以下のベースアップを要求する

ステージ	金額	反映先
ステージB	13,000円	資格給
ステージCs	10,500円	資格給
ステージCa	9,500円	エリア資格給
ステージCt	14,000円	資格給 10,500円・Ct役割ベース給3,500円

#### 【2025年度 春の交渉におけるベースアップ要求の考え方】

IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。2025年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」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。エムアイカード支部では上記水準に加え「生産性向上による安定した営業利益の創出」を根拠として、「各資格ともに平均本給の1.8%」のベースアップを要求します。

## 2. 社員 賃金要求

### ②本給評価要求

昇級表・本給表に基づき、適正な能力評価により

ステージB : S・A評価3割以上、B(およびC)評価7割未満  
ステージCs : S・A評価3割以上、B(およびC)評価7割未満  
ステージCa : S・A評価3割以上、B(およびC)評価7割未満  
ステージCt : 絶対評価

となることを要求

### 運用に関する要求

○面談の実施状況を労使で確認する

○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する

- ・全体およびステージ別の平均本給
- ・役割給、グレード別の人数分布

## 2. 社員 賃金要求

### ③本給表・昇給表要求

#### 2025年度 ステージB本給表

#### ■本給の構成

本給 = 資格給 + 役割給 + 個人成果給

#### ■資格給

119,000 円

※ベースアップ(13,000円)反映済

・2024年度本給表にベースアップ分13,000円を資格給に上乗せし要求

#### ■役割給(単位:円)

	B-1	B-2	B-3	B-4	B-5	B-6
役割給	110,000	95,000	80,000	65,000	50,000	35,000

#### ■個人成果給(単位:千円)

ランクピッチ 1.5千円

1	316.5
2	315.0
3	313.5
4	312.0
5	310.5
6	309.0
7	307.5
8	306.0
9	304.5
10	303.0
11	301.5
12	300.0
13	298.5
14	297.0
15	295.5
16	294.0
17	292.5
18	291.0
19	289.5
20	288.0
21	286.5
22	285.0
23	283.5
24	282.0
25	280.5
26	279.0
27	277.5
28	276.0
29	274.5
30	273.0
31	271.5
32	270.0
33	268.5
34	267.0
35	265.5
36	264.0
37	262.5
38	261.0
39	259.5
40	258.0
41	256.5
42	255.0
43	253.5
44	252.0
45	250.5
46	249.0
47	247.5

38	261.0
39	259.5
40	258.0
41	256.5
42	255.0
43	253.5
44	252.0
45	250.5
46	249.0
47	247.5
48	246.0
49	244.5
50	243.0
51	241.5
52	240.0
53	238.5
54	237.0
55	235.5
56	234.0
57	232.5
58	231.0
59	229.5
60	228.0
61	226.5
62	225.0
63	223.5
64	222.0
65	220.5
66	219.0
67	217.5
68	216.0
69	214.5
70	213.0
71	211.5
72	210.0
73	208.5

新任

#### ■昇給表(各評価におけるランクアップ数)

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

# 2. 社員 賃金要求

## ■個人成果給 ランクピッチ 1.5千円

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

※赤枠:Ca→Cs転換者用

## 2025年度 ステージCs本給表

### ■本給の構成

【ステージCs】本給=資格給+役割給+個人成果給  
 【ステージCt】本給=資格給+Ct役割ベース給

### ■資格給

単位:円

Cs・Ct資格給	
Cs	99,500

※ベースアップ(10,500円)反映済

### ■役割給(ステージCs)

単位:円

ステージCs		
Cs-1	Cs-2	Cs-3
40,000	30,000	20,000

### ■Ct役割ベース給(ステージCt)

単位:円

	ステージCt
1年目	140,500
2年目	150,500

※ベースアップ(3,500円)反映済

### ■昇給表

(各評価におけるランクアップ数)

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

※本給表(個人成果給)改訂についてはP76参照

## 2. 社員 賃金要求

### 2025年度 ステージCa本給表

#### ■本給の構成

【ステージCa】 本給 = 資格給 + 役割給 + 個人成果給  
 【新卒ステージCa】 本給 = 資格給 + Ca新卒役割ベース給

#### ■資格給

単位:円

Caエリア資格給		
Ca	関東	78,500
	近畿・愛知	68,500
	九州・東北・信越	60,500
	北海道・中四国・静岡	58,500

※ベースアップ(9,500円)反映済

#### ■役割給

単位:円

ステージCa		
Ca-1	Ca-2	Ca-3
30,000	20,000	10,000

単位:円

Ca新卒 役割ベース給
124,000

#### ■個人成果給

ランクピッチ 1.5千円

ランク	金額
1	221.0
2	219.5
3	218.0
4	216.5
5	215.0
6	213.5
7	212.0
8	210.5
9	209.0
10	207.5
11	206.0
12	204.5
13	203.0
14	201.5
15	200.0
16	198.5
17	197.0
18	195.5
19	194.0
20	192.5
21	191.0
22	189.5
23	188.0
24	186.5
25	185.0
26	183.5
27	182.0
28	180.5
29	179.0
30	177.5
31	176.0
32	174.5
33	173.0
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
62	129.5
63	128.0
64	126.5
65	125.0
66	123.5
67	122.0
68	120.5
69	119.0
70	117.5

#### ■昇給表

(各評価におけるランクアップ数)

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

## 2. 社員 賃金要求

### 2)採用賃金要求

#### ①初任給要求

##### i)ステージCt社員要求

新卒Ct社員初任給要求 **240,000円**

※ベースアップ反映済

・社会全般の採用市場、クレジットカード会社各社の初任給水準やエムアイカードの採用状況および既存社員との水準バランス等を総合的に勘案、前年度に**14,000円**を上乗せして要求を行う(ステージCベースアップ**10,500円**を含む)

##### ii)ステージCa社員初任給要求

■新卒初任給要求	単位:円	+	Caエリア資格給		=	新卒採用賃金	
			Ca	単位:円		Ca	単位:円
	新卒役割ベース給		関東	78,500		関東	202,500
	124,000		近畿・愛知	68,500		近畿・愛知	192,500
			九州・東北・信越	60,500		九州・東北・信越	184,500
			北海道・中四国・静岡	58,500		北海道・中四国・静岡	182,500

※ベースアップ反映済

・社会全般の採用市場、クレジットカード会社各社の初任給水準やエムアイカードの採用状況等を総合的に勘案し、前年度と同様の水準で要求(ベースアップは、エリア資格給に**9,500円**を上乗せして要求)

## 2. 社員 賃金要求

### 3)最低賃金要求

#### ①扶養者・年齢別最低賃金要求

単位:円

	本拠地エリア	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	関東・近畿・愛知・福岡	184,200	225,000	265,800	306,700
B基準	北海道・東北・新潟・静岡・中国・四国	167,500	204,600	241,600	278,700

・関東・近畿・愛知・福岡エリアを本拠地とする社員は、A基準を適用します。また、北海道・東北・新潟・静岡・中国・四国エリアを本拠地とする社員は、B基準を適用するものとします

・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

<例> 扶養者年齢別最低賃金B基準、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

## 2. 社員 賃金要求

### 〈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、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**とする
- ⑨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

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金 (A基準)

(単位:円)

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

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金 (B基準)

(単位:円)

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	<b>167,500</b>	177,500	187,500	197,500
28	176,600	186,600	196,600	206,600
29	185,600	195,600	205,600	215,600
<b>30</b>	194,600	<b>204,600</b>	214,600	224,600
31	203,600	213,600	223,600	233,600
32	212,600	222,600	232,600	242,600
<b>33</b>	221,600	231,600	<b>241,600</b>	251,600
34	230,700	240,700	250,700	260,700
35	239,700	249,700	259,700	269,700
<b>36～</b>	248,700	258,700	268,700	<b>278,700</b>

## 2. 社員 賃金要求

### ②月例賃金最低賃金要求

月例賃金 **182,500円**

※ベースアップ反映済

- ・ステージ**Ca**の領域給最下限エリアのカウンター領域新卒賃金を基準とする
- ・算出根拠は以下の通りとする

#### ○月例賃金

ステージ**Ca**領域給最下限エリアカウンター採用賃金 **182,500円**

【月例最低賃金(**182,500円**) > 本部方針月例最低賃金(**167,000円**)】

- ・ステージ**C**人事賃金制度のステージ**Ca**新卒初任給における最下限エリア(北海道・中四国・静岡)の採用賃金が本部方針の月例最低賃金(**167,000円**)を上回るため、ステージCa新卒採用賃金を最低賃金として要求する

## 2. 社員 賃金要求

### 昇格者数について

○昇格は、「個々人のモチベーション」「全体の賃金引き上げ原資への影響」などの観点から非常に重要であるため、毎年の昇格人数については確認をしていく

#### 【2024年度 昇格者数】

- ・ステージC→ステージB **3名**
- ・ステージB→ステージA **0名**

※ステージCtの2年目経過後の格付けについては、労使確認のもとステージCsに格付けする

### 【参考】

#### ①ステージB、ステージCs 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、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、役割変更に伴う賃金引き上げ分も含めた賃金上昇率は「**2.41%**」(平均賃金引き上げ額**7,171円**)と試算されます。

※補足「**2.41%**」(平均賃金引き上げ額**7,171円**)の内訳

ステージCsの期間 : **3.93%** (平均賃金引き上げ額**11,458円**) ※ステージB昇格賃金引き上げ額含む

ステージBの期間 : **1.16%** (平均賃金引き上げ額**5,000円**)

#### ②ステージCa 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、ステージCaで入社し、勤続**20年**まで勤めた」場合、役割変更に伴う賃金引き上げ分も含めた賃金上昇率は「**1.35%**」(平均賃金引き上げ額**3,225円**)と試算されます。

#### ③ベースアップ賃金引き上げ率

ステージB : **3.02%** 、 ステージCs : **3.60%** 、 ステージCa : **3.99%** ステージCt : **6.05%**

### 3. エルダー社員賃金要求

#### 1) 賃金引上げ要求

##### ① ベースアップ要求

適用日	
月給制	時給制
4月16日	4月1日

月給制 9,000円のベースアップを要求する  
時給制 55円のベースアップを要求する

##### i) 物価上昇

⇒2024年は物価上昇の傾向は継続しており、年間平均で**2.6%**と年間を通じて**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ある

##### ii) 生産性向上

⇒2024年度のエムアイカード業績は期初の利益計画を3億円前後上回る見込みであり、個々の生産性向上に依るものとしてエムアイカード独自のベースアップを要求する

##### iii) 担う役割と賃金水準のバランス

⇒直近1年間におけるエルダー社員に求められる働き方に大きな変化は見受けられないことから、働き方と賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定される

上記構成要素に基づく総合的な判断が基本とするものの、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考慮した実効性のある水準として月給制は**9,000**円、時給制は**55**円のベースアップ要求を行う  
(ベースアップ引上率 月給制:**4.08%**、時給制:**3.58%**)

# 3. エルダ―社員賃金要求

## 2) 契約・採用賃金要求

### ① 採用賃金要求

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	問合わせ業務	1,435	
		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	
	中部・関西 北海道・東北 中国・九州 静岡・新潟 四国	店舗サービス業務		1,435
				1,385
				1,335
				1,285

単位:円

区分	エリア	業務名	契約賃金 採用賃金
月給制	首都圏	全業務	上限 240,000
	中部・関西	全業務	上限 232,000
	北海道・東北 中国・九州	全業務	上限 224,000
	静岡・新潟 四国	全業務	上限 216,000

※ベースアップ反映済

・ベースアップは月給制**9,000円**、時給制**55円**を上乗せし  
要求を行う

# 3. エルダー社員賃金要求

## 3)最低賃金要求

### ①月例最低賃金要求

月例賃金 **182,500** 円

### ②時間給最低賃金要求

※ベースアップ反映済

単位:円			
首都圏	中部・関西	北海道・東北・中国・九州	静岡・新潟・四国
<b>1,225</b>	<b>1,385</b>	<b>1,335</b>	<b>1,285</b>

- ・エルダー社員の採用賃金・契約賃金の実態に合わせた要求を行う  
(首都圏:本社情報管理業務、保険業務、事務業務、エリア:店舗サービス業務)
- ・**2025**年度中に、上記水準が公的最低賃金を下回った場合には、別途労使協議を行い、公的最低賃金の改訂発効される年月日以前に改訂基準以上を適用させる。なお、適用の場合には組合機関会議(本・支部執行委員会)にて審議決定する

## 4. スペシャルティスタッフ賃金要求

### 1) 賃金引上げ要求

#### ① ベースアップ要求

年俸 **150,000** 円のベースアップを要求する

適用日

4月1日

#### i) 物価上昇

⇒ **2024**年は物価上昇の傾向は継続しており、年間平均で**2.6%**と年間を通じて**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ある

#### ii) 生産性向上

⇒ **2024**年度のエムアイカード業績は期初の利益計画を**3**億円前後上回る見込みであり、個々の生産性向上に依るものとしてエムアイカード独自のベースアップを要求する

上記構成要素に基づく総合的な判断が基本とするものの、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考慮した実効性のある水準として**150,000**円のベースアップ要求を行う

(ベースアップ引上率:**3.11%**)

## 4. スペシャリティスタッフ賃金要求

### ②年俸改定要求

評価	S	A	B+	B	B-	C	D
有期	8%	4%	2%	0%	-2%	-4%	-
無期	8%	4%	2%	0%	-2%	-4%	-8%

#### ①スペシャリティスタッフの評価要求

○スペシャリティスタッフの評価は絶対評価とする

#### ②運用に関する要求

○面談の実施状況を労使で確認する

○評価反映時に評価分布、および平均年俸を確認し、適正な運用がなされていることを労使で確認を行う

## 4. スペシャリティスタッフ 賃金要求

### 2) 最低賃金要求

#### ① 扶養者・年齢別最低賃金要求

単位:円

	本拠地エリア	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	関東・近畿・愛知・福岡	184,200	225,000	265,800	306,700
B基準	北海道・東北・新潟・静岡・中国・四国	167,500	204,600	241,600	278,700

・関東・近畿・愛知・福岡エリアを本拠地とするスペシャリティスタッフは、A基準を適用します。また、北海道・東北・新潟・静岡・中国・四国エリアを本拠地とするスペシャリティスタッフは、B基準を適用するものとします

・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

<例> 扶養者年齢別最低賃金B基準、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

## 4. スペシャルティスタッフ賃金要求

### ②月例賃金最低賃金要求

月例賃金 **182,500円**

※ベースアップ反映済

- ・社員同様、ステージCaの領域給最下限エリアのカウンター領域新卒賃金を基準とする
- ・算出根拠は以下の通りとする

#### ○月例賃金

ステージCa領域給最下限エリアカウンター採用賃金 **182,500円**

【月例最低賃金( **182,500円** ) > 本部方針月例最低賃金( **167,000円** )】

- ・ステージC人事賃金制度のステージCa新卒初任給における最下限エリア(北海道・中四国・静岡)の採用賃金が本部方針の月例最低賃金( **167,000円** )を上回るため、ステージCa新卒採用賃金を最低賃金として要求する

# 5. マイスタッフ賃金要求

## 1) 賃金引上げ要求

### ① ベースアップ要求

時給制 **55 円**のベースアップを要求する

適用日

4月11日

#### i) 物価上昇

⇒ **2024**年は物価上昇の傾向は継続しており、年間平均で**2.6%**と年間を通じて**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ある

#### ii) 生産性向上

⇒ 2024年度のエムアイカード業績は期初の利益計画を3億円前後上回る見込みであり、個々の生産性向上に依るものとしてエムアイカード独自のベースアップを要求する

#### iii) 担う役割と賃金水準のバランス

⇒ 直近**1**年間におけるマイスタッフに求められる働き方に大きな変化は見受けられないことから、働き方と賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定される

#### iv) 採用賃金上昇対応

⇒ **2025**年度は採用賃金のみを見直しは行わないため、既存者への影響は発生しない

上記構成要素に基づく総合的な判断が基本とするものの、特に**2024**年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを考慮した実効性のある水準として**55円**のベースアップ要求を行う (ベースアップ賃上率:**4.51%**)

# 5. マイスタッフ賃金要求

## ②評価要求

適正な能力評価により

マイスタッフはS・A評価3割以上、B(およびC)評価7割未満

となることを要求

### 【運用に関する要求】

○面談の実施状況を労使で確認する

○評価反映時に評価分布、および平均時間給を確認し、適正な運用がなされていることを労使で確認を行う

## ③能力給表及び能力給改定表要求(マイスタッフⅡ)

### ■マイスタッフⅡ 能力給表 単位:円

ランク	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
能力給	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95
ランク	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35					
能力給	100	105	110	115	120	125	130	135	140	145	150	155	160	165	170					

単位:円

評価	S	A	B	C	D
有期	35	25	15	0	-
無期	30	20	10	0	-10

※評価対象:6ヶ月以上の勤務実績がある者

※評価反映は10月11日とする

※有期でのD評価は非契約

## 5. マイスタッフ賃金要求

### ④貢献度ポイント・退職金算定式・支給計数要求(マイスタッフ I)

#### ○貢献度ポイント表

単位:ポイント

貢献度評価	S	A	B	C	D
貢献度ポイント	3.0	2.0	1.0	0.0	0.0

※ポイント付与は10月11日を起算日とする

#### ○退職金算定式

$$\text{退職金} = \text{退職時の週契約時間} \times 52 \text{週} \times \text{累積貢献度ポイント(上限15P} \times \text{支給計数)}$$

#### 支給計数

##### ■有期

単位:係数

再契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回	11回以上
支給係数	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

##### ■無期

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

# 5. マイスタッフ賃金要求

## 2)採用賃金要求

### ①採用時間給要求

※ベースアップ反映済 単位:円

エリア・職種		採用時間給	
		マイスタッフ I	マイスタッフ II
晴海	一般事務	<b>1,220</b>	<b>1,220</b>
	信用・債権管理	<b>1,220</b>	<b>1,270</b>
	プロセシング	<b>1,220</b>	<b>1,230</b>
	問い合わせ対応	<b>1,220</b>	<b>1,300</b>
日本橋	問い合わせ対応	<b>1,220</b>	<b>1,220</b>
首都圏基幹店舗カウンター		<b>1,220</b>	<b>1,220</b>
東京店舗カウンター		<b>1,220</b>	<b>1,220</b>
埼玉店舗カウンター		<b>1,135</b>	<b>1,140</b>
静岡店舗カウンター		<b>1,090</b>	<b>1,090</b>
新潟店舗カウンター		<b>1,040</b>	<b>1,040</b>

・社会全般の採用市場、クレジットカード会社各社の水準やエムアイカードの採用状況等を総合的に勘案し、ベースアップ **55円**を上乗せして要求を行う

## 5. マイスタッフ賃金要求

### 3) 最低賃金要求

#### ① 時間給最低賃金要求

単位:円

東京	埼玉	北海道※	宮城※	新潟	静岡
1,220	1,135	1,010	975	1,040	1,090
愛知※	京都	広島※	香川※	福岡	
1,080	1,115	1,020	970	1,000	

※印はマイスタッフが存在せず、採用時間給が設定されていない都道府県

- ・営業拠点(カウンター)のある全都道府県で設定する
- ・採用時間給の設定がある都道府県では採用賃金を最低賃金として設定する(東京・埼玉・新潟・静岡・京都)
- ・採用時間給の設定はないがメンバーが存在する都道府県では、ベース給と職種給の合計を最低賃金として設定する(福岡)
- ・現在時間制で働くメンバーが存在しない都道府県では、本部方針の時間給最低賃金を下回らない金額で設定する(※北海道・宮城・愛知・広島・香川)
- ・2025年度期中に、上記水準が公的最低賃金を下回った場合には、別途労使協議を行い、公的最低賃金の改訂発効される年月日以前に改訂基準以上を適用させる。なお、適用の場合には組合機関会議(本・支部執行委員会)にて審議決定する

## 6. エルダースタッフ賃金要求

### 1) 賃金引上げ要求

#### ① ベースアップ要求

時給制 **55円**のベースアップを要求する

適用日

4月11日

#### i) 物価上昇

⇒ **2024**年は物価上昇の傾向は継続しており、年間平均で**2.6%**と年間を通じて**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ある

#### ii) 生産性向上

⇒ 2024年度のエムアイカード業績は期初の利益計画を3億円前後上回る見込みであり、個々の生産性向上に依るものとしてエムアイカード独自のベースアップを要求する

#### iii) 担う役割と賃金水準のバランス

⇒ 直近1年間におけるエルダースタッフに求められる働き方に大きな変化は見受けられないことから、働き方と賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定される

上記構成要素に基づく総合的な判断が基本とするものの、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考慮した実効性のある水準として**55円**のベースアップ要求を行う（ベースアップ引上率：**4.38%**）

# 6. エルダースタッフ賃金要求

## 2) 最低賃金要求

### ① 時間給最低賃金要求

単位:円

東京	埼玉	北海道※	宮城※	新潟	静岡
1,220	1,135	1,010	975	1,040	1,090
愛知※	京都	広島※	香川※	福岡	
1,080	1,115	1,020	970	1,000	

※印はマイスタッフが存在せず、採用時間給が設定されていない都道府県

- ・営業所のある全都道府県で設定する
- ・採用時間給の設定がある都道府県では採用賃金を最低賃金として設定する(東京・埼玉・新潟・静岡・京都)
- ・採用時間給の設定はないがメンバーが存在する都道府県では、ベース給と職種給の合計を最低賃金として設定する(福岡)
- ・現在時間制で働くメンバーが存在しない都道府県では、本部方針の時間給最低賃金を下回らない金額で設定する(※北海道・宮城・愛知・広島・香川)
- ・**2025**年度中に、上記水準が公的最低賃金を下回った場合には、別途労使協議を行い、公的最低賃金の改訂発効される年月日以前に改訂基準以上を適用させる。なお、適用の場合には組合機関会議(本・支部執行委員会)にて審議決定する

## 7. 特別社員賃金要求

### 1) 月例賃金引上げ要求

#### ① ベースアップ要求

一律 **13,000円**のベースアップを要求する

適用日

4月16日

#### i) 物価上昇

⇒ 2024年は物価上昇の傾向は継続しており、年間平均で2.6%と年間を通じて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ある

#### ii) 生産性向上

⇒ 2024年度のエムアイカード業績は期初の利益計画を3億円前後上回る見込みであり、個々の生産性向上に依るものとしてエムアイカード独自のベースアップを要求する

上記構成要素に基づく総合的な判断が基本とするものの、特に**2024**年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを考慮した実効性のある水準として**13,000円**のベースアップ要求を行う

# 7. 特別社員賃金要求

## 2) 最低賃金要求

### ① 扶養者・年齢別最低賃金要求

	本拠地エリア	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	関東・近畿・愛知・福岡	184,200	225,000	265,800	306,700
B基準	北海道・東北・新潟・静岡・中国・四国	167,500	204,600	241,600	278,700

・関東・近畿・愛知・福岡エリアを本拠地とする特別社員は、A基準を適用します。また、北海道・東北・新潟・静岡・中国・四国エリアを本拠地とする特別社員は、B基準を適用するものとします

・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

<例> 扶養者年齢別最低賃金B基準、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

## 4. 特別社員賃金要求

### ②月例賃金最低賃金要求

月例賃金 **182,500円**

※ベースアップ反映済

- ・社員同様、ステージCaの領域給最下限エリアのカウンター領域新卒賃金を基準とする
- ・算出根拠は以下の通りとする

#### ○月例賃金

ステージCa領域給最下限エリアカウンター採用賃金 **182,500円**

【月例最低賃金(**182,500円**) > 本部方針月例最低賃金(**167,000円**)】

- ・2024年4月改訂ステージC人事賃金制度のステージCa新卒初任給における最下限エリア(北海道・中四国・静岡)の採用賃金が本部方針の月例最低賃金(**167,000円**)を上回るため、ステージCa新卒採用賃金を最低賃金として要求する

## III. 労使通年協議事項

1. 2024年度労使通年協議事項
2. ステージC人事制度
3. エルダー社員人事賃金制度
4. マイスタッフ人事賃金制度
5. 専門性人財の検討について
6. DE & I実現に向けた取り組み事項について(グループ共通)
7. 働く環境の整備について
8. 特別社員組合員化について
9. 2025年度労使通年協議項目について

# 1. 2024年度労使通年協議事項①

項目	対象	内容	進捗	
教育・キャリア	ステージC	キャリアステップ(目安)の提示 * 23年度St-C人事賃金制度改定の延長項目	完了	24年5月 キャリアガイドブック
人事賃金制度	ステージCa	退職一時金(最終フェーズ)の引上げについて	完了	24年9月議案書
		エリア資格給の水準見直しの必要性有無について	継続	25年度継続協議
		Cs転換時の役割制限およびグレード格付(期中追加)	完了	本議案書審議
	エルダー社員	時給水準および職種間差の見直しについて	完了	本議案書審議
		シニア活用の方向性について(制度拡充)	継続	25年度継続協議
	マイスタッフ	職種ごとの時給水準の再検討	継続	25年10月改訂に 向け継続協議
		期中の達成度や貢献が処遇に反映される仕組みの検討	継続	25年10月改訂に 向け継続協議
	社員・SS	専門性人財の処遇検討	継続	25年度継続協議

# 2024年度労使通年協議事項②

項目	内容	進捗状況
働く環境の整備	風土改革への取り組み	<b>96ページ参照</b> ・グループの取組みとエムアイカードの取組み
	ハラスメント撲滅に向けた取り組み	<b>97～99ページ参照</b> ・グループの取組みとエムアイカードの取組み ・エムアイカードの実態と25年度の取組みの方向性)
	総実労働時間短縮への取り組み	<b>100～102ページ参照</b> ・グループ方針とエムアイカードの計画 ・エムアイカードの実態(時間外・有休取得状況)  <b>103～109ページ参照</b> <div style="background-color: red; color: white; padding: 10px; text-align: center;"> <b>審議決定事項【今回】              所定休日日数の改定について</b> </div>

## 2. ステージCs本給表の改定について

### 1) 改定内容について

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となります。

#### 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

## 2)改定の目的

### 【目的】

- ・ステージCs転換後に期待される能力発揮がなされること
- ・キャリア醸成意欲を高めること

### 【現状課題】

- ・現行制度の場合、転換時即G2ランクへの格付けとなるため転換当初より高い期待行動目標(=本給目標)を設定することになる
- ・グレード進級時におけるCsとしての気づき(上長考課や360度評価など)がないままキャリアを積むことになる
- ・Cs転換時における育成プログラムが整備されていない(キャリア醸成意欲に個人・所属差が出る)

### 【解決の方向性】

- ・G1の期待行動目標から着実に取組み、Csの期待役割発揮につなげる
- ・転換後の育成プログラムを整備し早期の能力発揮とグレード進級につなげる

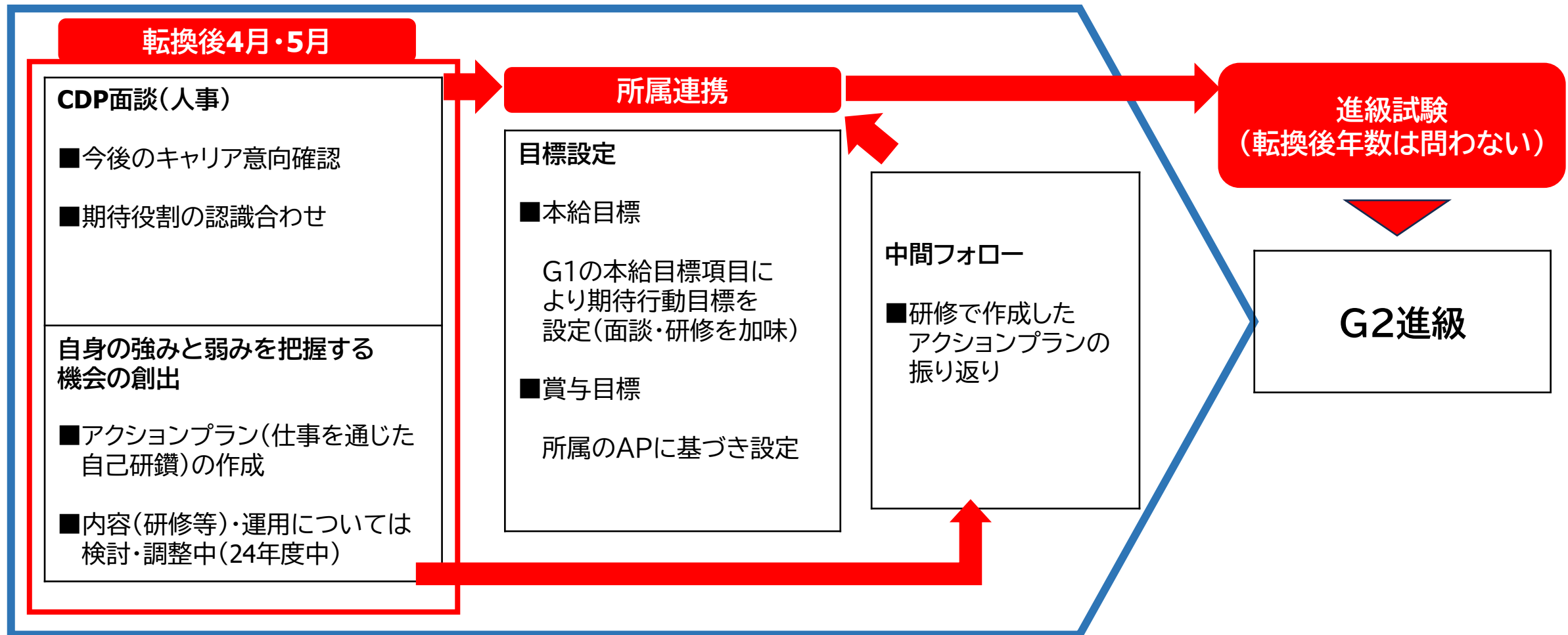
G2		G1	
ランク	金額	ランク	金額
1	221.0	1	221.0
2	219.5	2	219.5
3	218.0	3	218.0
4	216.5	4	216.5
5	215.0	5	215.0
6	213.5	6	213.5
7	212.0	7	212.0
8	210.5	8	210.5
9	209.0	9	209.0
10	207.5	10	207.5
11	206.0	11	206.0
12	204.5	12	204.5
13	203.0	13	203.0
14	201.5	14	201.5
15	200.0	15	200.0
16	198.5	16	198.5
17	197.0	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



期待行動(本給目標)が異なる

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

### 3) St-Csとしての能力発揮・キャリア醸成意欲喚起の取組み【転換時】 <労使確認済>



### 4) ステージCa⇒Cs転換への転換要件について

	これまで(旧制度)	これから(現制度)
エントリー者	本人	本人
面談	要(担当長面談)	要(担当長面談)
受検回数	上限なし	上限なし
在籍年数	Ca在籍6ヶ月以上	<b>Ca在籍1年以上</b>
役割制限	旧制度 役割③以上(運用)	<b>役割制限なし(制度化)</b>
本給評価要件	なし	なし
考課	担当長考課「A」	担当長考課「A」
試験内容	書類選考・個人面接	書類選考・個人面接

#### 【考え方】

- ・在籍年数 本給評価チームが1年間のため(所属での指導・ふりかえりを考慮)
- ・役割制限 役割にとらわれない、自発的なキャリアアップの喚起

前回の中間VOICE(24年10月)では、①時給水準および職種給間差の見直し、②シニア活用の方向性についての2点を課題として共有しました。エルダー社員制度全体の改定については中長期要員計画の整理を踏まえ、25年度に継続で協議をおこなうこととし、対応緊急度の高い時給水準及び職種給間差の見直し対応を今期改定することとしました

## 1) 時給水準および職種給間差の見直し (具体的な見直し内容)

### ① 職種別時給設定の見直し(カード審査業務・債権回収業務)

課題	現在高い時給設定がされている <u>カード審査業務</u> と <u>債権回収業務</u> は、元々専門性や難易度が高い業務を想定した設定だったが、現在は突出した難易度・重要度の高い業務任命は行っていない
方向性	上記2業務は顧客接点を持ち、事務業務と比べて一定の負荷(顧客に合わせた業務推進を求められる)があり、問い合わせ業務、店頭サービス業務と同等の業務価値と整理し、 <b>職種給は1,435円(ベア反映済)に変更する</b>
対応	既に改定前の水準で契約済みの職種給については、制度移行時の対応として新時給と現状の差額分を調整給として <b>65歳まで支給する</b> (時間外、賞与に調整給は考慮されず)

【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	<b>1,670</b>
		債権回収業務	<b>1,670</b>



【改定後(2025年4月～)】

単位:円

契約賃金 採用賃金
<b>1,435</b>
<b>1,435</b>

※ベースアップ55円反映済

## ②エリア区分の首都圏統合

経緯	新宿から晴海へ本社を移転した際、通勤時間が相対的に長くなることの配慮や、晴海エリアでの派遣採用が難しい事を加味して、時給制エルダー社員の時給を <b>90円</b> 高く設定
改定の考え方	今後、宣伝業務のアルタ移管のように、グループ連邦を進めるうえで同じ業務を違う拠点で行う事や事業拡大により拠点が増える事も想定し、首都圏の特定拠点に賃金差を設けるのは適当ではない
対応	「晴海」・「日本橋」・「出向(JPN)」・「首都圏」の各エリアを「首都圏」に統合

## ③業務の見直し

経緯	制度導入時に存在していた業務の見直しがされないまま現在に至っている
対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・過去には存在していたが、現在は存在せず、今後も発生しない業務の廃止・・・調査事務業務</li> <li>・首都圏エリアの統合に伴い、重複する業務の廃止・・・(出向JPN)債権回収業務</li> </ul>

# 3. エルダー社員人事賃金制度

審議決定事項

【現状(～2025年3月)】

【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	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

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

## 2) 今後のシニア活用の方向性について

- ・先述のとおり、エルダー社員制度全体の改定については中期人材戦略の整理を踏まえ、2025年度の労使通年協議項目の中でも特に優先順位高く取り組みます
- ・先行して現行のエルダー社員人事制度改定に向け、近い将来定年後の働き方について検討をされる年代(55歳以上)の方を対象とした限定メンバーズVOICEを**2024年11月**に実施し、現行のエルダー制度や**2025年4月**より(株)三越伊勢丹で導入予定の制度の説明と現在の検討状況についてご意見をお伺いしました
  - ※限定VOICEアンケート結果は次ページに掲載
- ・今後も適宜メンバーズVOICEを開催し、議論の進捗報告と意見収集を行い、労使で議論を進めていきます

### (エルダー社員制度の検討の方向性)

『一律の水準』ではなく「担う役割や仕事の難易度」にあわせて水準が変わる制度の検討(2025年度以降成案化目指す)

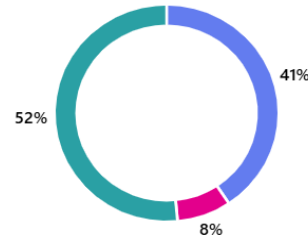
#### 【現在労使で検討している制度について】

- ・月給制を複数に分類(それぞれ処遇が異なる)
  - 【専門性を活かすパターン、マネジメントやその補佐を担うパターン、一般Csパターン、Caパターン等】
- ・月給制は期待役割を設定、個別目標管理・賞与に反映
- ・時給制は主に職種ごとの補助的業務の位置付け

【2024年11月実施 エルダー社員制度改定に向けた限定VOICE(55歳以上対象)でのヒアリング結果 ※意見は抜粋】

## 1. 60歳以降について(現状の率直な気持ちを教えてください)

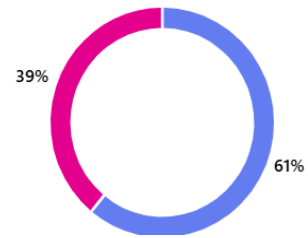
- エムアイカードor三越伊勢丹グループで働きたい 26
- 別のグループや企業(または個人)で働きたい 5
- まだわからない・考えていない 33



- ・これまでの経験などを踏まえ、後進の育成に尽力したいこと
- ・自分の知識を生かした仕事を継続したいから
- ・通勤時間が片道2時間かかるので、60歳以降は自宅から近い所で働きたい(複数)
- ・現状検討中。三越伊勢丹グループ自体は好きなので勤務したい思いはある。(今後の処遇次第)

## 2. 現行のエルダー制度についてどのように感じているか教えてください

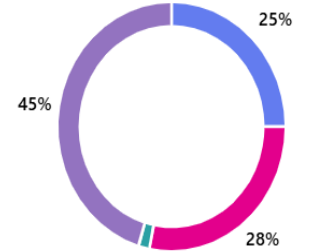
- 現行制度のままでも60歳以降の選択肢となり得る 39
- 現行制度では60歳以降の選択肢となり得ない 25



- ・慣れた環境・仕事内容で働けることの方が重要と考えるため
- ・新しい仕事を考えても同じ条件で見つかるかどうか分からないため。
- ・人によると思うが、能力、体力的にも働ける人材が多い現状に対し制度が全く追いついていない

## 3. 仕事の内容・幅について(エムアイカードに残る選択をする場合)

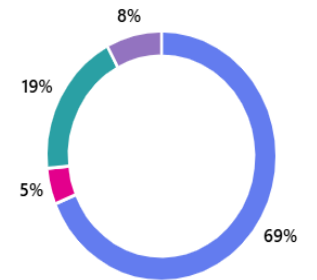
- 現行担っている業務と同等レベルの仕事を行いたい 16
- 現状より少し落として働きたい(目安:現状の50~75%程度) 18
- かなり落として働きたい(目安:現状の50%以下) 1
- 直前になってみないと分からない(その時の気力・体力を考慮したい) 29



- ・一定の給与を確保するためのレベルを求められれば、それに応えたい
- ・すでに体力的にきつくなりつつあるため
- ・環境下や自身の健康面を想像すると、現行のままできるとは思えない
- ・現在担っている業務と同等レベルで続けたい気持ちはあるが、現行制度のままであるならその時の気力体力を考慮して決めたい

## 4. 現状組合が会社に提案している制度案について(月給制の拡充を軸)

- 方向性(60歳以降のやりがいや働きがい考慮・選択の幅拡大・目標管理と評価有)については概ね賛成 44
- 方向性(60歳以降のやりがいや働きがい考慮・選択の幅拡大・評価管理と評価有)については反対 3
- 現状の制度(再雇用時は処遇が一律となる)の維持が望ましい 12
- 上記方向性でも現状の制度でもないものが望ましい 5



- ・処遇改善には差を設ける必要があり、目標管理など導入の方向は理解できる
- ・60歳以降は知力、体力が衰えてくるので目標管理、評価有の制度は厳しいと思うので
- ・若手の育成もかねて、現状の制度が望ましいと思う
- ・そもそも論として、定年年齢を上げることの方が望ましい(複数)

### 3) 限定VOICEをふまえた組合の考え方

- ①現状の資格や担っている仕事・役割、ご自身の体力やご家族のことを背景として回答いただいたお一人おひとりの考え方が異なるのは当然である一方で、事業戦略上の人材の確保や組合としてのセーフティネットという観点においてはほぼ一律の処遇となる現状の制度から「一定の選択や仕事に応じた処遇の違いがある制度」の検討が必要と考えています。
- ②制度内容・水準を検討する前段階として今後の事業戦略におけるエルダー社員の活躍の考え方や期待する仕事の価値は何かという部分が重要となるため、現在会社が作成している中長期要員・人財計画と現状制度の課題、メンバーの皆さんの声を照らし合わせながら制度設計の議論を進めていきます。
- ③所属によっては現状エルダー社員がおらず仕事のイメージが湧かないというご意見もいただきました。また、現行のエルダー制度や定年後再雇用時の詳細(いつ・どのような手続きが行われ、有給等々はどうなるのか等)についてもご質問をいただきました。新制度の議論とあわせて現行制度や運用についてもわかりやすく確認ができるよう(現状は人事制度ガイダンスのみ)会社と情報発信の準備を進めていきます。

上記をふまえエルダー社員人事制度については2025年度の労使通年協議項目の中でも特に優先順位高く取り組んで参ります。適宜メンバーズVOICEを開催し、議論の進捗報告と意見収集を行っていきます。

## 1) 経緯・課題

組合ではマイスタッフIIの人事賃金制度の改定について2023年度より労使協議を行ってきました。背景としてマイスタッフの能力給の上限に達している方の割合が増え、高い評価をとっても定期昇給に反映されないという課題があり、それは制度設計時の環境・思想と実態が乖離していることに起因しています。

マイスタッフIIの時間給構成(4項目)

現行約6割強の方が  
上限に達している

ベース給	地域職種給	調整給	能力給
社内同一で設定するもの	地域相場や所属特性に応じるもの	最低賃金対応等の特別な理由に対応するもの	評価により積み上げていくもの

昇給表

	S	A	B	C	D
有期	35	25	15	0	—
無期	30	20	10	0	-10

マイスタッフ評価の着眼点	評価
仕事の速さ・正確さ・責任感	S・A・B・C・D 5段階評価
出勤状況	
ルール・マナー・チームワーク	
意欲・積極性	
知識・判断力	

### 2) 制度改定の目的

- 基盤人財として業務や組織運営を支えるメンバーの頑張りが昇給に反映すること
- 評価が賃金に反映することによるモチベーションアップを通じて組織全体の生産性をさらに高めること

### 3) 制度改定の方向性

- 24年度は 能力給の上限を延伸することまで労使で確認しています

#### ■ 労使確認済事項

#### 能力給ランクの上限延伸

#### ■ 今後の検討内容(協議中)

- ① ランク・能力給の上限・・・どこまで伸ばすか(根拠)
- ② 延伸ランク(36ランク以上)における\*昇給スキーム(評価条件の有無)  
\* 他の雇用形態等の整合性・・・一定のランクに達すると評価A以上ではないと昇給しない等

ランク	能力給
現状	現状
上限 35ランク	上限 170円

## 4)今後のスケジュール

年度	内容
2024年度(労使通年協議)	制度改定の方向性の確認
2025年3月	具体的な制度改定案を労使で仮合意
2025年4月～5月	<b>VOICE</b> 実施
2025年6月	支部大会にて審議決定・労使協議会にて合意予定

- ※①本制度改定における実際の昇給への反映は**2026年10月11日**からとなります。  
マイスタッフの評価期間は、**10月11日～10月10日**の**1年間**となっており、**2025年度**の評価反映は既に現制度で行われているため
- ※②マイスタッフIIについては制度改定は行いません。  
評価反映は貢献度ポイントに反映される別制度のため(上限課題は無し)

## 1) 検討の目的

- Grにおける金融事業の位置付けにおいて「カード・金融・事業基盤」の各領域における採用競争力を高める
- 市場価値の高い専門性を持つ人財(既存在籍者含め)の処遇のあり方の整理

## 2) 進め方

①グループ新中期計画「2025～30年度」における金融事業戦略

②上記戦略に基づく“エムアイカード中期経営計画およびアクションプラン”



③中長期 人財・要員グランドデザイン(会社が作成)  
戦略達成のために「どこに・どのような人財が・何人必要か・どう確保するか」



ギャップの検証

④現行の人事賃金制度や人に関わる運用全般(教育・研修等)

## 3) 進捗報告と今後の方向性

2024年度は上記①に基づく②・③の策定スケジュールもあり、具体的な議論には至っていませんが24年度策定の計画に沿って25年度より労使での議論を本格化します。進捗状況やスケジュール(いつまでに何を決めていくか)は改めて25年度の間VOICEで報告します。

### 1) 育児のためのフルタイムシフト選択勤務制度の新設(育児介護休業法改正対応)

**2025年4月**の法改正に伴い、育児期の柔軟な働き方を目的に、育児のためのフルタイムシフト選択勤務制度の新設を行います。

改正内容: 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、従業員がその中から**1つ以上**を選ぶことができる制度です。

選択枠: ①始業時刻等の変更(時差出勤・フレックス勤務)②テレワーク(月**10日**以上)③短時間勤務制度④保育施設の設置運営・費用補助、⑤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

当社の対応: グループ共通制度となるため、グループガイドラインに合わせ5つの選択枠より  
①始業時間等の変更(時差出勤・フレックス勤務)と③短時間勤務制度が選択枠となります。  
既に③短時間勤務制度は導入済のため、①始業時間等の変更(時差出勤)の新設を行います。

対象者: 全雇用形態(アルバイト除く)

対象となる子供の年齢: 小学校**6年生**の末日まで※グループガイドライン上限まで引上げ

制度導入日: **2025年4月1日**

#### 「始業時間等の変更(時差時間)とは？」

会社が提示する2つ以上のシフトパターンから、所属で予め設定した早番・遅番シフトから本人が選択出来る制度です。

# 6. DE & I実現に向けた取り組み事項について(グループ共通)

## 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	<b>小学校6年生の末日まで</b>
選択できるシフト	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 <b>本人がシフトを選択</b> ▶ 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 ※1時間以上の差がない所属は労使確認 ▶ 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⇒ <b>60分</b> 店舗・顧客SC⇒ <b>70分</b> (表1)
最短期間利用単位	原則、毎月 <b>1日(11日)</b> を起算日とする <b>1か月</b> (単位)
申し出	開始予定日の <b>1</b> カ月前までに、所属長経由で会社に申し出る
制度導入日	<b>2025年4月1日</b>

※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	<b>9:45～18:10</b>	<b>10:45～19:10</b>	<b>休憩60分</b>
店舗	<b>9:30～18:05</b>	<b>10:35～19:10</b>	<b>休憩70分</b>
フレックス	<b>8:00～22:00</b>		

※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

## 2)子の看護休暇の対象拡大

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 <b>(アルバイト含む)</b>
対象年齢	<b>小学校3年生の3月末日まで</b>
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 <b>・感染症に伴う学級閉鎖・入卒園式・入学式</b>

## 3) ライフイベント再雇用制度の拡充

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 <b>3年以内の再雇用に限り、ステージA・Bは従前の資格</b>
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

## 6. DE & I実現に向けた取り組み事項について(グループ共通)法改正や物価等の環境変化への対応

審議決定事項

### 4) 国内転勤者へ会社が用意する住居の「上限家賃」

長い期間、変更がなく、現在の環境変化、転勤先での役割等と整合していないケースがあるため

1) 上限家賃の見直し 2) 従業員社長用の上限家賃の新設を行います。

#### ① 上限家賃の「見直し」

物価上昇等の環境変化に対応した見直しを行います。

#### ② 従業員社長用の上限家賃「新設」

当該者は会社からの距離や立場、役割等を踏まえた物件に住む必要があることから、新たな上限家賃を新設します。  
現状の家賃状況等から、従業員家賃に10,000円を加算した家賃設定します。

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

※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。

### 審議決定事項

#### 5)自家用車通勤時の駐車場代の取扱い

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。

### 報告事項

#### 6)出張時の「宿泊費」

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、**宿泊費の見直しは行わず、上限に過度に固執しない運用**を行うこととします。

目安として宿泊施設(宿泊費)の選定については2～3候補程度の比較をし、所属長および会社に提示する。会社および所属長は候補の中から本人へ提示し了承することとします。

東京23区内	9,500円を上限として実費	左記以外	8,000円を上限として実費
--------	----------------	------	----------------

## 1)風土改革

### ①三越伊勢丹グループの取り組み

「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づくりを目指し、主に以下に取り組んでいます。

- ・1on1の継続的推進
- ・DE&I・アンコンシャスバイアスの知識取得とマインドの醸成(2024年11月eラーニング実施)
- ・マネジメントガイドラインの発刊(2025年1月予定)

### ②エムアイカードの取り組み

話しやすさや助け合う風土、異なる価値観や挑戦を受け入れる風土の醸成を目指し、主に以下に取り組んでいます。

- ・ポジティブ活動
- ・企業理念推進活動
- ・定期的なメンタリティチェック(2025年1月予定)と1on1推進

企業理念は、各人が日々の業務に落とし込み、業務との結びつきが高まっているようにお見受けします。

ポジティブ活動では、上司の個を認める・活かすコミュニケーション、部下の自発性の向上を目指して、上司と部下のコミュニケーションGapを認識しどうすべきかを考える「ガチトークセッション」を12月より職場活性推進者主導で所属ごとに実施中。

## 2)ハラスメント撲滅

### ①三越伊勢丹グループの取り組み

- ・昇格者への研修実施
- ・eラーニング実施(6月・11月)
- ・相談窓口の整理(7月)
- ・ストレスチェック実施(8月)
- ・労使共同宣言の再掲(12月)

### ②エムアイカードの取り組み

- ・マネジメント研修実施(2024年5月)
- ・エムアイカード独自「セルフチェックシート」の実施(2024年9月)
- ・ハラスメントの芽を早期に摘む職場支援
- ・労使共同宣言ポスターの掲示・ポータルサイトでの相談窓口周知
- ・ハラスメントゼロ・心理的安全性を保つ啓発動画の作成および配信

## 【ハラスメント・ゼロを実現するための労使共同宣言】

### いかなるハラスメントも絶対に行わず、一切許容しません

- **共に働く仲間と自分自身をお互いに大切にします**  
皆が、“相手の異なる意見を受け止める”  
“自分の気持ちも素直に伝えられる”  
「対等で信頼感のある職場」を作ります
- **正しい知識と高い意識を持ち続けます**  
「やってはいけないこと」「言ってはいけないこと」を正しく理解し、  
主体的に「ハラスメント・ゼロ」に向き合います
- **見て見ぬふりはしません**  
ハラスメントかも?と思ったら見過ごさず、  
“声を掛ける”“相談する”など、皆が勇気を持って行動します  
会社は、相談や通報には誠実に対応し、  
ハラスメントには厳正に対処します

株式会社三越伊勢丹ホールディングス 取締役 代表執行役社長 CEO 細谷 敏幸  
三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池 史和

## ③エムアイカードの実態

- ・通報および相談件数は増加傾向  
2024年度(2025年1月時点):5件  
2023年度:1件

## ～2024年6月eラーニングにおける書き込み～

- ・無自覚の人には響かない(複数)
- ・上司に相談できない、相談しても解決しない
- ・相談された際、どう対応すべき教えてほしい

## ④エムアイカード2025年度取り組みの方向性

- 当社での事象の要因を分析したハラスメント撲滅対策、労使共同宣言の浸透等に取り組んでまいります。
- \*9.労使通年協議事項をご参照ください。

通報・相談の件数は、第三者の勇気ある行動も含まれます。

eラーニングは、各人がハラスメントを自分ごととして捉え、自身の言動を振り返る研修内容ですが、本人が無自覚の場合、その言動を上司や周囲が見過ごさず、「同調しない」「良くないと伝える」ことで職場環境を改善していく方法もあります。

組合動画➡[ハラスメントゼロ・心理的安全性を保つ啓発動画①](#)  
～エムアイカード支部 | 三越伊勢丹グループ労働組合

## ■相談窓口

ハラスメントにあたり、見かけた場合はひとりで抱え込まずに、相談しやすい窓口へご連絡ください。

ハラスメントをなくして「日本一働きやすい会社、活気のある自由闊達な会社」を目指しましょう。

相談窓口	カウンセリングルーム <b>〈相談窓口〉</b> 職場、人間関係の相談・アドバイス	受付:火・木 13:00~17:00 ▶ 内線:801-22-901 直通:050-3154-4057 <a href="mailto:counseling@isetanmitsukoshi.co.jp">counseling@isetanmitsukoshi.co.jp</a>
通報窓口	三越伊勢丹グループホットライン 職場の違法行為・不正行為・ハラスメント通報窓口	受付:(土・日・祝日・年末年始除く) 10:00~18:00 ▶ 直通:03-5793-3221 メール: <a href="mailto:imhds@integrex.jp">imhds@integrex.jp</a>
相談・通報窓口	エムアイカード人事統括室	受付:(土日除く)11:00~17:00 内線:804-2340 直通:03-6635-5585 メール: <a href="mailto:mic_hotline@micard.co.jp">mic_hotline@micard.co.jp</a>
	三越伊勢丹グループ労働組合 (専用受付)	受付:月・火・水・金・土 10:00~18:00 ▶ 内線:801-23-950 直通:03-6302-1218 メール: <a href="mailto:soudan@imgu.or.jp">soudan@imgu.or.jp</a>
	エムアイカード支部	受付:(日除く)10:00~18:00 直通:03-5273-5165 メール: <a href="mailto:mi-card@imgu.or.jp">mi-card@imgu.or.jp</a>

※通報窓口は、三越伊勢丹グループ内での違法行為・不正行為を発見したり、ハラスメントにあたり、見かけたりした方の通報窓口であり、他人を誹謗・中傷する内容や私生活に関する通報は受付できません。  
※連絡者のプライバシーは保護されます。なお、連絡を行ったことを理由として、会社から不利益な取り扱いを受けることはありません。




STOP! セクハラ  
ひとりで悩まずに、困ったら相談を。

ハラスメントを「しない」「させない」「みすごさない」  
無視  
執拗な叱責  
性的言動  
威圧的言動  
罵倒

ハラスメントを「しない」「させない」「みすごさない」  
理不尽な命令  
人格否定  
NO! ハラスメント  
見かけたらすぐ通報  
公開叱責  
業務時間外の指示

何かいいなかったのか?  
執拗な叱責  
相互尊重の気持ちと日頃からのコミュニケーションを心がけましょう。

お怒らない  
ひ否定しない  
た助ける  
し指導する

ホウレンソウの  
おひたしの  
実践

ホウ 報告  
レン 連絡  
ソウ 相談

## 3)総実労働時間短縮

### ①三越伊勢丹グループ方針

三越伊勢丹グループでは、従業員の健康とエンゲージメント向上が重点取り組みであり、2030年度までに「総実労働時間を1800時間未満」とすることを必須目標として掲げています。エムアイカードでは、2025年度の達成を目指しています。

### ②エムアイカードの計画

※2025年度の目標は、年間休日数改定メンバーズVOICE(2025年1月実施)で掲載した案

	年間総実労働時間		年間所定労働時間 (年間休日)		有休取得目標日数		月平均時間外計画
2023年度の実態	1830時間	=	1818時間 (120日)	-	18.0日	+	12時間27分
2024年度の目標	1822時間		1818時間 (120日)		18.0日		11時間30分
2025年度の目標	1797時間		1803時間 (122日)		19.0日		11時間15分

## ③エムアイカードの実態

## ■月平均一人当たり時間外実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
全社平均	13時間14分	12時間30分	11時間48分	11時間40分	11時間03分	12時間14分	13時間47分	12時間15分	11時間54分
期初 計画差	—	—	—	1時間21分 超	1時間02分 超	1時間44分 超	3時間05分 超	1時間18分 超	1時間13分 超
ローリング 計画差	—	—	—	1時間22分 超	1時間03分 超	1時間45分 超	3時間18分 超	1時間28分 超	0時間15分 超

2024年上期は、時間管理への上司の介入が増した所属において大幅な時間外削減となりました。

9月以降は業務の繁忙や、追加施策により計画を超過する所属が増加していますが、所属での予実管理が定着し、計画との差は減少傾向です。他部門の好事例を取り入れる等各所属で改善が進み、また各人の時間管理への意識も高まっています。

## ■有給休暇取得実績（有休取得率）

資格	2023年度		2024年度	
	目標	実績	目標	実績
St-A	81.8%	67.9%	81.8%	42.3%
St-B		74.9%		52.3%
St-C		97.6%		67.7%
SS・特別		86.4%		62.4%
エルダー		109.4%		80.8%
MS・ES		128.0%		—

2024年12月末時点

エムアイカードでは、これまでステージA・Bの方が取得が進まない傾向がありましたが、今年度は概ね計画通りです。やむを得ない事情で有休を取れなくなってしまった際に振り替える運用が定着した所属もあり、12月時点でグループ目標(55%)を6割(全体)の方が達成しています。

体調不良等で休まざるを得ない状況も起こりえるため、有休の自由度を望む声もあります。健康維持、リフレッシュのためにバランスよく、計画的に有給休暇を活用しましょう。

## 4)年間所定休日数の改定について

### ①経緯

2025年1月に所定休日数の改定(現行120日から122日へ 2日増)についてメンバーズVOICEを実施し90%近い参加率となり、多くのご意見をいただきました。いただいたご意見や懸念事項等は速やかに会社・経営に報告を行い、懸念される項目やそれに対する打ち手についても改めて確認を行いました。

結果、当初の目的に則り**2025年度から年間休日数を122日**とします。

### ②目的

- 心身のリフレッシュ、仕事へのモチベーションアップを通じ従業員エンゲージメント(EE)および生産性の向上につなげること
- 事業戦略達成に向けた人財確保を進めていく上での採用競争力を上げること
- 年間総実労働時間を短縮すること(グループにおける目標:2025年度 1,700時間台)

## ③年間所定休日数改定内容（案）

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

## 【休日内訳】



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

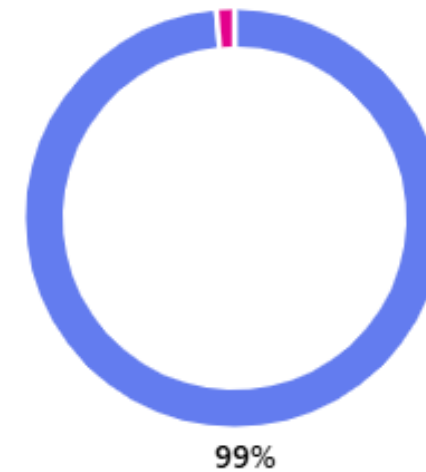
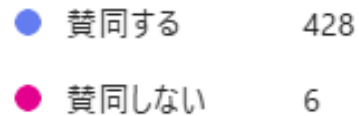
## 【労働時間数】

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

## ④2025年1月メンバーズVOICEアンケート結果

アンケート必須回答対象:ステージB・Cs・Ct・Ca・SS・エルダー社員(月給制) 参加率:88%

■年間休日増加について賛同いただけますか。

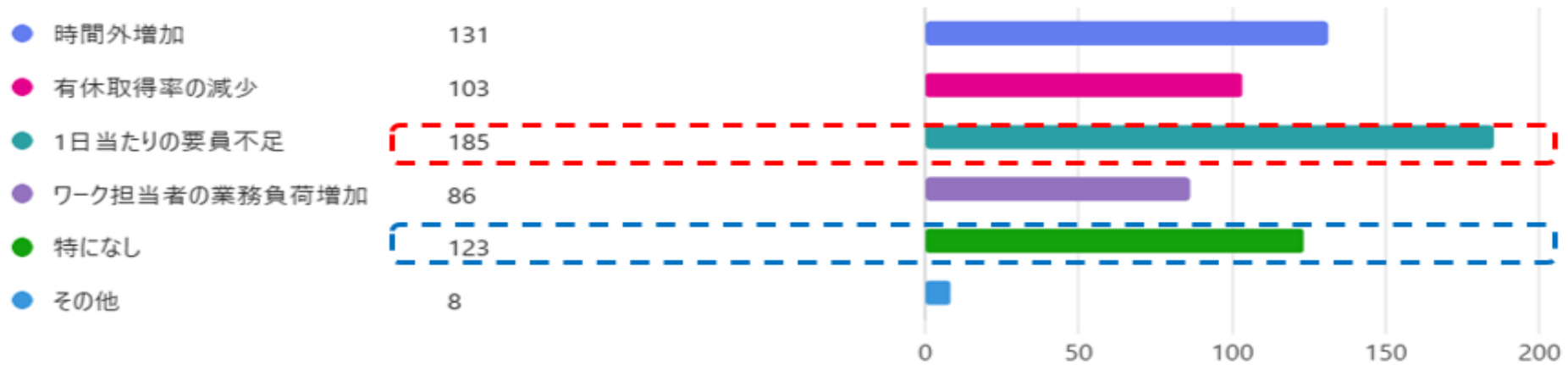


### ■賛同しない主な理由

- ・休日増は嬉しいが、業務が減らず、勤務時間内に業務が終わらない不安の方が大きい
- ・現休日数に不満はない。今の時間外削減の取り組みだけで、時間外が減るとは思えない

## ⑤2025年1月メンバーズVOICEアンケート結果(そのII)

### ■休日が2日増えることで起こり得る影響(選択式・複数回答可)



1日当たりの要員不足と回答した方の所属の割合・・・百貨店営業部63.2%、業務部25.9%、その他10.9%



特になしと回答した方の所属の割合・・・百貨店営業部64.2%、業務部21.1%、その他14.7%

上記、同店舗カウンター・同担当に所属しているメンバーでも回答が分かれている状況

## ⑥2025年1月メンバーズVOICEアンケート結果(そのIII)

## ■ご意見・ご感想(同内容集約)

Good	<ul style="list-style-type: none"> <li>■メリハリをつけて働けるため、年間休日の増加はいいことだと思います。</li> <li>■ライフワークバランスを重視する方が多くなっている中で、休日が増えることは働きやすさや満足度の向上につながると思います。</li> <li>■「実質賃上げとなり、競争力が高まる」効果があると考えられる点について、賛同する。</li> <li>■業務へのモチベーション増加にもつながるのでぜひお願いします。</li> <li>■新卒採用上もアピールポイントになり良い取組みではないでしょうか。</li> <li>■嬉しいです。色々言う人もいるかもですが、その枠内で仕事すれば良いので単純によいと思う。</li> <li>■休日が増えることでリフレッシュされる事でストレスの軽減になると思っています。</li> </ul>
Good + $\alpha$ (気づきや懸念)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■時間外増加が懸念事項としてありますが今まで以上に時間外削減に向けて、業務内容の見直しや生産性効率を考えていかなければと考えます。</li> <li>■労働時間減少＝タスク切り捨てor人員増加とはならないと思うので余裕のなさや理解不足からの事故・ミスが増えそう。会社や上司はどこまでフォローしてくれるのか。</li> <li>■適正要員の精査、要員の再配置(必要な所へ)が必要</li> <li>■各休を10日とする月は現場への意見収集をお願いしたい(繁忙月・2月は避けるなど)</li> <li>■年次や役職が上の人ほど休みを取りたがらない傾向があるように思うので、意識改革だけでなく始めのうちは、ある程度の強制力も必要だと思いました。</li> </ul>

## ⑦2025年1月メンバーズVOICEアンケート結果(そのIV)

### ■ご要望のあった項目の労使確認内容

要望	労使確認
シフト勤務所属は、30日の月に各休が10日の場合、ワーク編成が大変になる。柔軟に設定してほしい。もしくは柔軟に設定できるようにしてほしい。	システム上、月毎の各休日数は会社単位で統一しなければなりません。シフト勤務所属の上長へヒアリングを実施し、全社視点で検討した各休数は以下の通りです。
自身の希望日に休めるように、有給休暇で増やしてほしい。	確実に休める各休で導入します。
追加となる各休については、希望が言えるようにしてほしい。	各休は会社が与えるものなので、基本は会社が指定します。現状、所属の規模等によって運用は様々です。

## ⑧2025年度月別各休数

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
9	10	10	9	10	9	9	10	9	10	9	10

\*なお出向者(エムアイカード⇒Gr事業会社等)の方の出向先との所定休日数の違いによる労働時間差については労働協約に規程する「労働時間差手当」が支給されます。

## ⑧時間外削減に向けた取組みについて

休日増による「有休取得率の低下や時間外増＝総実労働時間目標の未達」とならないよう総実労働時間短縮に向けて労使では以下取組みの推進及び確認を継続していきます。

取組み	主な内容
①朝礼、定例会議の回数・時間の見直し	・未実施曜日の設定、所要時間の徹底、会議NG時刻の設定など
②時間外申請ルール設定、遵守	・業務開始時の計画報告、時間外事前申請の仕組化など
③定期的な予実管理と計画見直し	・予実の共有、業務分担見直し、個別ヒアリング・指導など
④部門長・副部長の関与強化	・取組方針説明、時間外超過者面談等の個別対応など
⑤移動時間の削減	・グループサテライトオフィスの活用など
⑥ノー残業デーの徹底実施	・週1回の実施を徹底、不履行時の振替実施など

業務部のQCサークル活動など、各所属で業務改善への取組みが進んでいます。

これまで経営会議で共有されてきた時間外削減の好事例や、現場の業務に携わる方しか気づき得ない業務改善もクローズアップし、ご紹介していきます。また、所属単位の優れた取組みの褒賞を検討しています。

## 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"> <li>・ポジ活の振り返りと推進</li> </ul>
ハラスメント撲滅に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労使共同宣言の浸透</li> <li>・相談窓口の周知</li> <li>・相互尊重の浸透へ向けた啓発活動</li> <li>・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</li> </ul>
総実労働時間短縮への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労使共同宣言の浸透</li> <li>・運用を含めたルールの徹底</li> <li>・部下からのアプローチの必要性の周知</li> </ul>
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"> <li>・実態把握をしたうえでの拡充検討</li> <li>・グループ内外の働き方制度の研究</li> </ul>

## IV. 労働福祉ビジョン 進捗報告

報告事項

- 1.MIC支部労働福祉ビジョンについて(2024年度春の交渉 審議決定事項)**
- 2.労働福祉ビジョンの進捗について (2024年度進捗・2025年度以降の方針)**

# 1. MIC支部 労働福祉ビジョンについて

## あるべき姿のゴール

### 人を大事にする会社・人にやさしい会社

#### 【考え方】

エムアイカードは今後、三越伊勢丹グループの中核企業として高い営業利益目標にチャレンジしていくことになります。ここで掲げた“人を大事にする会社・人にやさしい会社“の意味は一方的に従業員が会社に様々なことを求めていくのではなく、会社の成長を共創するという思いを込めています。



共に成長する関係性 = 人を大事にする・人にやさしい会社

# 1. MIC支部 労働福祉ビジョンについて



## 「セーフティーネット」 多様な働き方に対して一人ひとりの能力を最大限発揮できる環境であること

- 介護・育児・疾病に対する両立支援が制度・環境ともに整っていること
  - ・長く安心して自分らしく働ける環境の整備を行うと共に、従業員同士が制度への理解浸透が出来ている状態にする
- 多様な働き方に対する、制度・環境ともに整っていること
  - ・兼業・副業・短時間正社員のような個人の価値観や特性を生かした働き方ができる環境整備を行う
- 経験・知見が豊富なシニアがもっと活躍できる制度・環境であること
  - ・今後の環境変化を鑑み、人材の確保、個々の働き方の選択枠拡大を検討していく

### 取組みの方向性

- ・両立支援の理解・活用を推進する支部活動の拡充
- ・現場活動の強化による「多様な働き方」への課題・声の抽出と会社環境をふまえた優先順位付け
- ・現場ニーズと本人の働き方へのニーズをふまえたシニア活躍のための制度拡充

# 1. MIC支部 労働福祉ビジョンについて



## 「働き方」 組織・個人ともに安心して働くことができる環境であること

- ライフワークバランスが組織として推奨されていること
  - ・社内全体の生産性向上や社員の心身の健康にも繋がっていくメリハリのある働き方を検討する
- 心理的安全性の保たれた職場環境であること
  - ・メンバーが互いに協力し合ったうえで各々が最大限の力を発揮できる風土を推進していく
- 就業上のコンプライアンスが重視されていること
  - ・労使一体でルール周知、徹底を継続して行う
- 相互理解ができる仲間、目標とすべき人材がいること
  - ・相手の価値観や特性、強みなどをお互いに理解し合い、従業員1人1人の強みを褒め合う風土改改革を行う

### 取組みの方向性

- ・労使協業による制度・ルールの啓発活動を継続して実施
- ・労使協業による褒賞プログラムの策定(Ex 時間外削減の取組み好事例担当を労使で表彰など)

# 1. MIC支部 労働福祉ビジョンについて



## 「人事賃金制度」 会社と個人の成長が連動・相互作用し成果に応じた処遇が明確なこと

### ■キャリアが描きやすいこと

- ・個人のキャリア志向と会社・所属による育成が連動する細やかな対話やフィードバックを通じた育成が行われていること(昇級、昇格のタイミングや必要な能力・経験を明文化し、発信する)

### ■褒める風土・加点主義のもと納得できる評価制度があること

- ・評価の平準化、明確化を行い企業が目指す方向を従業員が理解できる体制を整え、従業員エンゲージメントに繋げていく。また、「褒める」「強味を伸ばす」事にも重点を置く評価制度になり、個々のチャレンジを支援できる仕組みの検討を行う

### ■会社方針に基づく目標達成時に従業員への還元が明確であること

- ・2030年度営業利益100億円に向けた資格ごとの賃金水準の見直しを検討していく

### 取組みの方向性

- ・労使協業による資格や入社形態別キャリアステップ(目安)の策定・明示
- ・考課者/被考課者それぞれの評価制度の理解
- ・会社の利益水準、将来展望にあわせた賃金水準の考え方の整理と具現化までのステップ策定

# 1. MIC支部 労働福祉ビジョンについて



## 「福利厚生」 知る・活用する・広める環境が整っていること

### ■活用拡大に向けた情報発信の強化

- ・発信の頻度を高め、効果的な発信ツールを活用し情報発信を継続して行う。

### ■会社の魅力度向上に向けた福利厚生の検討

- ・従業員、家族からも喜ばれ魅力溢れる仕組みを検討していく
- ・社会・業界内で優位性のある制度の実現の検討

### 取組みの方向性

- ・認知、利用、フィードバックに繋がる情報発信の強化
- ・従業員エンゲージメントを高める制度・仕組みの検討(勤続インセンティブなど)

## 2.労働福祉ビジョンの進捗について

### 「セーフティーネット」

テーマ	2024年度進捗	2025年以降方針
<p>■介護・育児・疾病に対する両立支援が制度・環境ともに整っていること ⇒長く安心して自分らしく働ける環境の整備を行うと共に、従業員同士が制度への理解浸透出来ている状態にする</p>	<p>■育児 育児のためのフルタイムシフト選択勤務制度の新設 上限小学校6年生まで対象へ</p> <p>■制度拡充 ステージCa退職一時金引上げ 年間60P→80Pへ【最終フェーズ完了】</p>	<p>■環境変化に伴う制度拡充 グループ共通制度に伴う各種両立支援の拡充の検討・制度化及び周知徹底</p>
<p>■多様な働き方に対する、制度・環境ともに整っていること ⇒兼業・副業・短時間正社員のような個人の価値観や特性を生かした働き方ができる環境整備を行う</p>	<p>■制度整備 特別社員の組合員化</p>	<p>■多様な働き方への対応 グループ共通制度に伴う多様な働き方実現への制度拡充の検討</p>
<p>■経験、知見が豊富なシニアがもっと活躍できる制度・環境であること ⇒今後の環境変化を鑑み人材の確保、個々の働き方の選択枠の拡大を検討していく</p>	<p>■人材確保・知見豊富なシニアの活躍</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・エルダースタッフ時間曜日別手当導入</li> <li>・時給水準および職種給間差見直し</li> <li>・エルダー社員人事制度改定着手 (テーマ別VOICE実施)</li> </ul>	<p>■シニア活用 要員グランドデザインを鑑みたエルダー社員人事制度改定</p>

# 労働福祉ビジョンの進捗

## 「働き方」

テーマ	2024年度進捗	2025年以降方針
<p>■組織としてライフワークバランス推奨 ⇒生産産性向上や社員の心身の健康</p>	<p>■ワークライフバランスの推奨 年間休日増加<b>120日⇒122日</b>へ</p>	<p>■ライフワークバランスの推奨 総実労働短縮1,700時間台達成</p>
<p>■心理的安全性の保たれた職場環境 ⇒メンバーが互いに協力し合ったうえで各々が最大限の力を発揮し出来る風土を推進していく</p>	<p>■心理的安全性 ・労使共同宣言周知・啓発動画発信 ・ハラスメントEラーニング実施 ・独自のハラスメントセルフチェックシート ・支援対象所属への個別アプローチの実施</p>	<p>■心理的安全性 ・労使共同宣言周知・啓発動画発信 ・ハラスメントEラーニング実施 ・個別アプローチの継続実施</p>
<p>■就業上のコンプライアンスが重視されていること ⇒労使一体で継続的なルール周知、徹底</p>	<p>■ルール周知・徹底 Eラーニングの実施・マネジメント強化</p>	<p>■ルール周知・徹底 Eラーニングの実施・マネジメント強化</p>
<p>■相互理解ができる仲間、目標とすべき人材がいること ⇒相手の価値観や特性、強みなどをお互いに理解し合い、従業員1人1人の強みを褒め合う風土改改革を行う</p>	<p>■心理的安全性 労使共同宣言周知・啓発動画発信 ■相互理解 ポジ活(職場活性化に向けたポジティブ活動)の組成と活動推進</p>	<p>■心理的安全性 労使共同宣言周知・啓発動画発信継続 ■相互理解 ポジ活(職場活性化に向けたポジティブ活動)継続とふりかえり</p>

## 「人事賃金制度」

テーマ	2024年度進捗	2025年以降方針
<p>■キャリアが描きやすいこと ⇒個人のキャリア志向と会社・所属による育成が連動する細やかな対話やフィードバックを通じた育成が行われていること ⇒昇級、昇格のタイミングや必要な能力・経験を明文化し、発信する</p>	<p>■キャリアステップ(目安)の提示 ・キャリアガイドブックの提示 ・ステージC制度改定 (ステージCa→Cs転換時グレードの新設や育成プログラムの整備)</p>	<p>■CDP・アセスメントのあり方検討 ・実効性の評価と現状課題の把握</p>
<p>■褒める風土・加点主義のもと納得できる評価制度があること ⇒評価の平準化、明確化を行い企業が目指す方向を従業員が理解できる体制を整え、従業員エンゲージメントに繋げていく</p>	<p>■メリハリのある評価による賞与支給 ステージC賞与支給表の見直しの実施 (役割と評価に対するメリハリ)</p>	<p>■評価の納得性を高める仕組みづくり 組織マネジメントの高位標準化</p>
<p>■会社方針に基づく目標達成時に従業員への還元が明確であること ⇒2030年度営業利益100億円に向けた賃金水準の見直し検討(全資格)</p>	<p>■賃金要求 ・24年夏賞与 加算・一時金要求 ・25年度MIC独自ベースアップ</p>	<p>■賞与水準の見直し グループ&amp;他社の賃金モデルを参考に利益計画にともなう賞与水準について検討・見直しを行う</p>

## 「福利厚生」

テーマ	2024年度進捗	2025年以降方針
<p>■活用拡大に向けた情報発信の強化 ⇒発信の頻度を高め、効果的な発信ツールを活用し情報発信を継続して行う。</p>	<p>■広報 組合HP・Viva Engage・LINEでの定期的な情報発信の定着</p>	<p>■広報 今後多様化が進む中での優先順位付け（介護・育児・疾病等の両立支援制度や共済会・ベネフィット情報のアーカイブ）</p>
<p>■会社の魅力度向上に向けた福利厚生の検討 ⇒従業員、家族からも魅力のある制度の検討 社会・業界内で優位性のある制度の実現</p>	<p>■情報収集 上部団体や同業他社労組交流における他社取り組み状況の把握</p>	<p>■従業員エンゲージメントを高める仕組みの検討</p>

## 1. 労働協約改訂および新設について(ポイント抜粋)

- ・**2025**年度春の交渉では次のポイントで労働協約の改訂・新設をおこないます
- ・なお、メンバーズVOICEでは主な労働協改訂・新設の変更点のみ提案します
- ・条文については本則まで、付属諸規程の条文は**2025年2月28日**の支部大会で審議します
- ・本則の改訂・新設の全文対照表については下記URLからご覧いただけます

組合HP➡<https://members.imgu.or.jp/ga001/35002>

## 2. 改訂・新設 項目ダイジェスト

- ① **2024年労使通年協議**で検討してきた制度改定への対応
  - ・ベースアップ要求に基づき、各雇用形態の賃金表の改訂
  - ・エルダー社員時給制水準の見直し
  - ・年間所定休日数増加に伴う各規程の改訂(就業時間・休日・)
  - ・ライフイベント再雇用時の資格緩和と賃金ルール整備への対応
  - ・特別社員の組合員化に伴う労働協約の新設
  
- ② 法改正・法対応
  - ・子の看護等のための休暇における対象子の年齢引き上げ、対象事由拡大への対応
  - ・育児のためのフルタイムシフト選択勤務の導入への対応
  
- ③ 実態に合わせた対応
  - ・ストック有給休暇を不妊治療を事由として使用する際の提出資料の改訂
  - ・物価等の環境変化への対応(国内転記者上限家賃・駐車場代・出張宿泊費)

# 労働協約改訂および新設ポイント

審議決定事項

## 1)本則(社員労働協約の条数で記載、雇用区分によって条数が異なる場合があります)

章		節	条	変更点	対象雇用形態							
					社員	SS	エルター社員 月給制	MS	ES	特別社員		
6	労働条件	1	就業規則	601	労働時間	年間所定休日の増加に伴い、所定労働時間を短縮	●	●	●			
				607	育児勤務、育児のためのフルタイムシフト選択勤務	育児に従事する者がフルタイムで勤務する際に選べるシフトを新設(法改正対応)	●	●	●	●	●	●
		2	休日・休暇	611	休日	年間所定休日の増加	●	●	●			●
				612	年次有給休暇	1年間の期間の明示と表記の整理	●	●	●	●	●	●
						時給制の1年間の期間の訂正(誤:4月1日から翌年3月31日 正:10月11日から翌年10月10日)				●	●	
				616	子の看護のための休暇	名称変更および対象となる子の年齢引き上げ、対象事由の拡大(法改正対応)	●	●	●	●	●	●
						法改正に合わせた対象年度の基準日変更						●
				617	家族の介護のための休暇	参照規程の名称変更(法改正対応)	●	●	●	●	●	●
						法改正に合わせた対象年度の基準日変更						●
15	効力		1504	有効期限	有効期間の更新	●	●	●	●	●	●	
			1505	自動更新	有効期間の更新	●	●	●	●	●	●	
					締結日は労働協約の有効期間の開始日前日、労使代表者氏名は締結時点	●	●	●	●	●	●	

### 2) 付属諸規程

(社員労働協約の条数で記載、雇用区分によって条数が異なる場合があります)

規程	条		変更点	対象雇用形態					
				社員	SS	エルダー社員	MS	ES	特別社員
時間外・休日勤務に関する規程	112	家族的責任を有する者の制限	対象となる子の年齢引き上げ(法改正対応)	●	●	●	●	●	●
休日規程	102	休日数	年間所定休日増加	●	●	月給制			●
ストック有給休暇規程	105	使用事由・期間及び手続	運用ルールに合わせた手続きの簡素化、要件補足、表記の修正	●	●	●	●	●	●
賃金規程	102	賃金構成	Cs・Ca2024年6月15日までの賃金構成表削除	●					
	105	控除	健康保険証廃止に伴う変更(法改正対応)および会社貸与品再交付にかかる費用を賃金控除可能へ	●	●	●	●	●	●
	108	欠勤及び遅刻、早退、外出の賃金控除	年間所定休日増加に伴う変更	●	●	月給制			
	201	原則	Cs・Ca2024年6月15日までの本給構成を削除	●					
	304	時間外勤務手当・深夜勤務手当	年間所定休日増加に伴う変更	●	●	月給制			
	305	休日勤務手当	年間所定休日増加に伴う変更	●	●	月給制			
	別表			ベースアップ要求に伴う賃金表改訂	●		●		
			エルダー社員時給制水準の見直し			時給制			

規程	条		変更点	対象雇用形態						
				社員	SS	エルダー社員	MS	ES	特別社員	
退職給付規程	202	休職時等における退職金ポイント	全資格共通となるため削除	●						
	別表2		24年10月～Ca退職ポイント引き上げ、Cs・Ct統合	●						
キャリア形成支援制度規程	305	加入を希望しない者への代替措置	確定拠出年金へ加入を希望しない者への代替措置表記の修正	●						
	503	申請事由	ライフイベント転籍制度における配偶者転勤の定義を補足	●	●	●	●	●	●	●
	602	対象者	グループ内出向制度の出向期間は全雇用形態を通算することを補足	●	●	●	●	●		
育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程	805	労働条件	ライフイベント再雇用制度の離職期間が3年以内の場合の再雇用時の資格緩和と、賃金改定ルール整備	●		●				
	101	目的	育児のために一定期間内において、勤務時間のシフトを従業員が選択できる制度の新設(法改正対応)	●	●	●	●	●	●	●
	102	シフト選択勤務の対象者及び期間等	新設	●	●	●	●	●	●	●
	103	シフト	新設	●	●	●	●	●	●	●
	104	手続	新設	●	●	●	●	●	●	●
	105	期間の変更	新設	●	●	●	●	●	●	●
	106	休憩時間	新設	●	●	●	●	●	●	●
	107	時間外勤務の制限	新設	●	●	●	●	●	●	●

規程	条		変更点	対象雇用形態					
				社員	SS	エルダー社員	MS	ES	特別社員
子の看護・家族の介護のための休暇規程			名称変更(法改正対応)	●	●	●	●	●	●
	<b>101</b>	目的	名称変更	●	●	●	●	●	●
	<b>102</b>	対象	名称変更、対象となる子の年齢引き上げ、対象事由の拡大	●	●	●	●	●	●
	<b>103</b>	休暇の取得単位	名称変更	●	●	●	●	●	●
国内出向規程	<b>105</b>	労働条件	育児のためのフルタイムシフト選択制度のグループ共通化対応	●	●	月給制			●
自家用車通勤管理細則	<b>108</b>	駐車等の規則	駐車場使用料の負担について、実態に合わせた見直し	●	●	●	●	●	●
国内転勤規程	<b>113</b>	住居	社宅家賃 更新時賃料値上げ時の取扱い	●	●				●
福利厚生規程	<b>503</b>	入会申込	<b>2024年7月</b> のルール変更に伴い、偶数月→毎月へ	●	●	●	●	●	●
	<b>505</b>	口数の変更	<b>2024年7月</b> のルール変更に伴い、偶数月→毎月へ	●	●	●	●	●	●
	<b>506</b>	拠出の休止及び再開	<b>2024年7月</b> のルール変更に伴い、偶数月→毎月へ	●	●	●	●	●	●

### 3) 特別社員の組合員化に伴う労働協約の新設

#### ■本則対象一覧

○適応済 ●社員規定に準ずる

本則		特別社員
章	節	
総則		○
組合活動		●
労使交渉		●
	団体交渉	●
	平和条項	●
	労使協議会	●
労使懇話会		●
	経営懇話会	●
	職場懇話会	●
人事		●
	人事	●
総則	休職	○
	表彰及び懲戒	○
	退職	○
	解雇	○

本則		特別社員
章	節	
労働条件		○
	就業時間	○
	休日・休暇	○
	母性保護	●
	賃金	○
	出張・外出	○
	自家用車通勤	○
キャリア形成支援制度		○
テレワーク		○
災害補償		●
安全衛生		○
自動車安全運転		●
福利厚生		○
職務発明		○
苦情処理		○
効力		●
付則		○

### ■付属諸規程一覧

○適応済 ●社員規定に準ずる

付属諸規程	特別社員
就業形態規程	○
時間外・休日勤務に関する規程	●
休日規程	○
連続休暇規程	○
ストック有給休暇規程	○
賃金規程	○
通勤費支給細則	○
表彰・懲戒規程	○
キャリア形成支援制度規程	○
育児休業規程	●
育児のためのフルタイムシフト選択勤務	●
育児勤務規程	●
介護・介護準備休業規程	●
介護・介護準備勤務規程	●
短時間勤務規程	○
配偶者転勤休職規程	○
子の看護・家族の介護のための休暇規程	○

付属諸規程	特別社員
出張規程	○
自家用車通勤管理規程	○
国内出向規程	○
安全衛生管理規程	○
安全衛生管理規程運用細則	●
衛生委員会規則	●
健康情報等の取扱規程	●
自動車安全運転規程	●
福利厚生規程	○
ハラスメント防止規程	●
テレワーク規程	○
職務発明規程	○
苦情処理規程	●
就業規則	○
服務規律	○
紛争の解決・平和条項に関する協定	●

## VI. その他

1. **2025年度春の交渉 本部基本方針**
2. **IMGU本部最低賃金 要求基準**
3. **情報発信**

# 1. 2025年度春の交渉 本部基本方針

## ■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

### I, 環境認識

- ①外部環境
- ②内部環境
- ③春闘情勢

### II, 本部基本方針の考え方

### III, 「2025年度春の交渉」の位置付け

### IV, 賃金要求の具体的方針

- 1) 月例賃金
- 2) 最低賃金
- 3) 初任給(採用賃金)

### V, 賞与交渉方針

### VI, 今後の進め方

具体的な内容の詳細については組合ホームページに掲載の  
「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」  
PDFをご確認ください

## 2. 2025年度春の交渉 IMGU本部最低賃金 要求基準

### ■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
2. 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）

具体的な内容の詳細については組合ホームページに掲載の  
「2025年度春の交渉 IMGU本部最低賃金 要求基準」PDFをご確認ください

### 3. 情報発信【政策政治活動】①



# 「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



## IMGU本部での1コマ



# 「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)



### 3. 情報発信【疾病・介護・育児 サポート百科のご案内】

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



#### 入手・閲覧の方法

左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)