

社外秘

第 11 期運動方針：VOICE サイクルに磨きをかけて すべての活動に現場の声を反映させます

2025 年 春の交渉 議案書 (案)

三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部

対象者：社員・メイト社員・エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフ (各雇用形態の非組合員を含む)

メンバーズVOICEについて

全組合員を対象にした、職場討議の場です。
労使（組合と会社）の代表が 1 年をかけて検討してきた「人に関わる諸制度」の改定内容や、「2025 年度賃金要求」などについてご報告します。

<主な内容>

- ① 岩田屋三越を取り巻く環境
- ② 2025 年度賃金要求
- ③ 人に関わる諸制度（労使通年協議事項）
- ④ 働く環境の整備
- ⑤ 労働協約の改訂と新設

ご意見・ご質問は
こちらからお願いします



メンバーズVOICEは 集合開催形式 で行います。

2025年 春の交渉 議案書（案）目次

■ 岩田屋三越支部臨時大会 議事日程		P.3
I. 岩田屋三越を取り巻く環境		
1. 社会・経済環境	報告事項	P.4
2. 業界の動向		P.5
3. 三越伊勢丹グループの動向		P.5
4. 九州・福岡の社会・経済環境		P.7
5. 岩田屋三越の動向		P.8
6. 春の交渉に臨む岩田屋三越支部執行部のスタンス		P.9
II. 2025年度 賃金要求		
1. 社員 賃金要求	審議決定事項	P.10
2. メイト社員 賃金要求		P.14
3. エルダースタッフ 賃金要求		P.17
4. フェロー社員 賃金要求		P.19
5. エルダーフELLOW 賃金要求		P.21
6. スペシャリティスタッフ 賃金要求		P.22
III. 2024年度 労使通年協議		
■ 労使通年協議について		P.25
1. エルダースタッフ人事賃金制度改定	審議決定事項	P.26
2. フェロー社員人事賃金制度改定	審議決定事項	P.28
3. メイト社員人事賃金制度改定	審議決定事項	P.30
4. 年間休日数の拡大	審議決定事項	P.31
5. 年間休日数の拡大に伴う時間給者対応	審議決定事項	P.32
6. ステージB昇格試験の受験資格見直し	審議決定事項	P.34
7. 育児・介護のためのフルタイムシフト選択制度	審議決定事項	P.35
8. ライフイベント再雇用制度の拡充	審議決定事項	P.36
9. 「子の看護休暇」・「育児のための所定外労働の制限」の対象拡大	審議決定事項	P.37
10. 賞与評価分布の変更	審議決定事項	P.37
11. 賞与支給における欠勤控除ルールの見直し	審議決定事項	P.38
12. 国内転勤時の家賃上限引き上げ	審議決定事項	P.38
13. 自己申告制度の新設	審議決定事項	P.39
14. 社員・メイト社員 賞与支給表の改定	報告事項	P.40
15. 働く環境の整備	報告事項	P.41
1) 適正な労働時間管理と総実労働時間の短縮		P.41
2) 風土改革		P.43
IV. 2025年度 労使通年協議事項（組合案）		報告事項 P.44
V. 労働協約の改訂および新設		
1. 改訂内容のポイント	審議決定事項	P.45
VI. 労働福祉ビジョン		
1. 岩田屋三越支部 労働福祉ビジョン	報告事項	P.47
■ 参考資料		
・ 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		P.50
・ 2024年度 グループ労使協議報告		P.52
・ 「2025年春の交渉」JIMGU本部 最低賃金要求基準		P.56
■ お知らせ		
・ 疾病・介護・育児サポート百科のご案内		P.62
・ 田村まみ参議院議員を応援しよう		P.63

岩田屋三越支部臨時大会 議事日程

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. 資格審査報告 支部大会議事運営委員長
6. 開会宣言 支部大会議長
7. 議事
 - 第1号議案 岩田屋三越を取り巻く環境
 - 第2号議案 2025年度 賃金要求
 - I. 社員 賃金要求
 - II. メイト社員 賃金要求
 - III. エルダースタッフ 賃金要求
 - IV. フェロー社員 賃金要求
 - V. エルダーフELLOW 賃金要求
 - VI. スペシャリティスタッフ 賃金要求
 - 第3号議案 2024年度 労使通年協議事項
 - 第4号議案 労働協約の改訂および新設
8. 議事終了宣言 支部大会議長
9. 閉会挨拶 支部執行委員長
10. 閉会宣言 支部大会議長

日程：2025年3月11日（火）18時45分より
 会場：ソリアパークサイドビル（Dビル）7階 従業員食堂
 構成員：支部大会代議員・支部執行委員

I. 岩田屋三越を取り巻く環境

1. 社会・経済環境

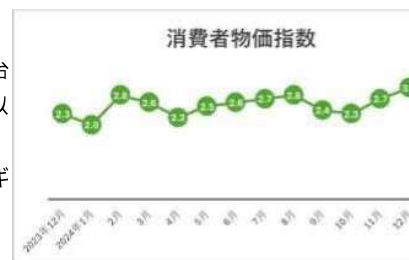
1) 経済の状況

- 内閣府が 2024 年 12 月に公表した予測によると、2024 年度の実質成長率は 0.4%、2025 年度は 1.2%の見通しとなりました。
- 2024 年度の日本経済は、自然災害や自動車の工場稼働停止、実質賃金の回復の遅れなどもあり停滞感が強い年でした。訪日外国人客数の増加は続きましたが、中国の景気減速などを背景に中国人訪日客数は伸び悩みました。
- 2025 年は、賃金上昇が物価上昇を上回り個人消費が増加するとともに、企業の設備投資も堅調な動きが継続するなど、引き続き民間需要主導の経済成長となることが期待されます。一方で、米国トランプ政権の政策など海外経済の不確実性は高く、景気が下押しされる恐れもあります。



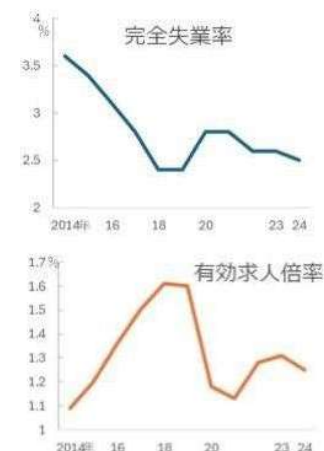
2) 物価の状況

- 2024 年 12 月の消費者物価指数（生鮮食品除く）は前年同月比で 3.0%上昇しました。上昇率が 3%台の水準となるのは、2023 年 8 月に 3.1%をつけて以来、1 年 4 ヶ月ぶりです。
- 政府の電気・ガス代補助が一旦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。
- また、2024 年暦年消費者物価指数（生鮮食品除く）は 2.5%の上昇で、日本銀行によれば 2025 年度は 2.4%、2026 年度は 2.0%の見込みとなっています。



3) 雇用の状況

- 総務省によれば、2024 年 12 月の完全失業率は前月に比べ 0.1 ポイント低下の 2.4%となり、2024 年暦年平均は、前年同水準の 2.5%となりました。
- 総務省は「リストラなど不本意な形での離職が減少している一方、就業者が過去最多となっていて雇用情勢は悪くないとみているが、改善が進んでいくか注視したい」としています。
- 厚生労働省によると 2024 年の有効求人倍率は 1.25 倍と、前年から 0.06 ポイント下回りました。
- 「おとしは新型コロナが 5 類に移行して求人を増やす動きがあったが、去年は人手不足の傾向が続いたものの、その動きがやや落ち着いた」と分析されています。



2. 業界の動向

1) 小売業界の動向

- 2024 年上期の小売業販売額は 81 兆 3,890 億円と、前年同期比 2.7%の増加となりました。
- 増加に寄与した業種は飲食料点小売業、次いで、医薬品・化粧品小売業です。
- 業態別では、ドラッグストア、百貨店、スーパー、コンビニエンスストア、家電大型専門店、ホームセンターの主要な業態のすべての販売額が増加しました。
- 百貨店販売額は 1 店舗当たり販売額が前年同期比 10.7%の増加で、2021 年以降増加が続いています。

2) 百貨店業界の動向

- 全国の 2024 年年間売上高は、前年比 6.8%増の 5 兆 7,722 億円と 4 年連続の増加となり、コロナ禍前の 2019 年度実績を上回りました。
- インバウンド売上は前年比 85.9%増の 6,487 億円で、売上高、購買客数ともに過去最高を大幅に更新しました。
- インバウンドを除く国内客の売上高は 23 年比では 1.4%増えたものの、19 年比では 2.0%減とコロナ禍前には届かず、国内客減を海外客が補っている構図となっています。
- 主要都市の中では、札幌、京都、大阪、福岡などで 10%を超える伸長率でした。
- 商品別では、高級ブランドを含む身のまわり品が前年比 14.5%増えたほか、美術・宝飾・貴金属は前年比 16.5%増で一番の伸び率となりました。
- また、2025 年は初商を 1 日遅らせる動きが相次ぎましたが、出足は好調で 1 月 1 日～16 日の主要百貨店売上高は前年同期比で 7.7%増と、好調を維持しています。

百貨店売上高						
暦年	全国		都市計		福岡	
	売上高	前年比	売上高	前年比	売上高	前年比
2019	57,547	△ 1.4	41,083	△ 0.8	2,102	△ 1.0
2020	42,204	△ 25.7	29,482	△ 28.1	1,533	△ 27.0
2021	44,182	5.8	31,500	7.1	1,702	11.0
2022	49,812	13.1	36,795	16.9	1,944	14.2
2023	54,211	9.2	41,159	11.8	2,264	16.5
2024	57,722	6.8	44,922	9.1	2,576	13.8

※[単位]売上高：億円、前年比：% ※前年比は店舗数調整後
 ※都市計＝札幌、仙台、東京、横浜、名古屋、大阪、京都、神戸、広島、福岡
 ※日本百貨店協会ホームページより

商品別売上高（対前年増減率）						
暦年	衣料品	身の回り品	化粧品	美術・宝飾・ 貴金属	家庭用品	食料品
	2019	△ 4.0	△ 1.4	2.6	8.9	△ 2.0
2020	△ 31.1	△ 27.1	△ 39.1	△ 22.8	△ 21.0	△ 15.9
2021	3.5	11.3	1.6	25.7	3.2	4.7
2022	14.2	26.1	9.1	23.3	2.5	6.2
2023	10.1	17.0	16.7	9.0	2.3	3.0
2024	6.2	14.5	14.1	16.5	1.4	△ 0.6

※単位：% ※日本百貨店協会ホームページより

3. 三越伊勢丹グループの動向

1) 三越伊勢丹グループの業績

<三越伊勢丹HDS 2024 年度第 3 四半期（4-12 月）決算状況>

(単位：億円)	第 3 四半期決算（累計）		通期（見込み）		
	実績	前年差	予想	前年差	11 月計画差
総額売上高	9,786	+683	13,200	+953	±0
売上総利益	2,549	+164	3,410	+220	±0
販管費	1,950	▲25	2,690	+44	±0
営業利益	599	+189	720	+176	±0
当期純利益	464	+153	580	+24	±0

※IR 情報より

【第 3 四半期まで（4～12 月）の累計実績】

- 総額売上高は前年比 107.5%で堅調に推移。百貨店業においてインバウンドに加え国内顧客の順調に伸長。
- 販売管理費は、経費増がありながらも収支構造改革の取り組みにより引き続き前年を下回る。
- 営業利益、経常利益ともに統合後最高益を更新。総額売上高に対する営業利益率は 6.1%と大きく改善。

【通期見込み】

- 総額売上高：戦略の推進に加えて、インバウンドの回復も順調。
- 販売管理費：戦略推進に必要な経費投下はするも、経費構造改革をさらに進めて着実にコントロール。
- 営業利益、経常利益当期純利益ともに 11 月計画から変更なし。

<国内グループ百貨店地域事業会社 第 3 四半期累計（24 年 4～12 月）総額売上高と通期予想>

※IR 情報より

(単位：百万円)	第 3 四半期累計					第 2 四半期時点での業績予想	
	総額売上高			営業利益		営業利益	純利益
	実績	前年差	前年比	実績	前年差		
(株)札幌丸井三越	46,311	1,282	102.8%	909	678	526	320
(株)函館丸井今井	4,419	△231	95.0%	55	△45	84	54
(株)仙台三越	19,785	△921	95.6%	△19	△71	31	20
(株)新潟三越伊勢丹	25,767	△1,574	94.2%	429	△219	869	579
(株)静岡伊勢丹	11,308	△338	97.1%	149	31	219	142
(株)名古屋三越	47,558	1,471	103.2%	1,426	1,030	1,438	958
(株)広島三越	7,137	△1,329	84.3%	△250	72	10	△18
(株)高松三越	17,126	384	102.3%	193	△161	285	189
(株)松山三越	3,552	△322	91.7%	△197	28	10	△35
(株)岩田屋三越	100,973	7,259	107.7%	4,958	926	5,910	3,897

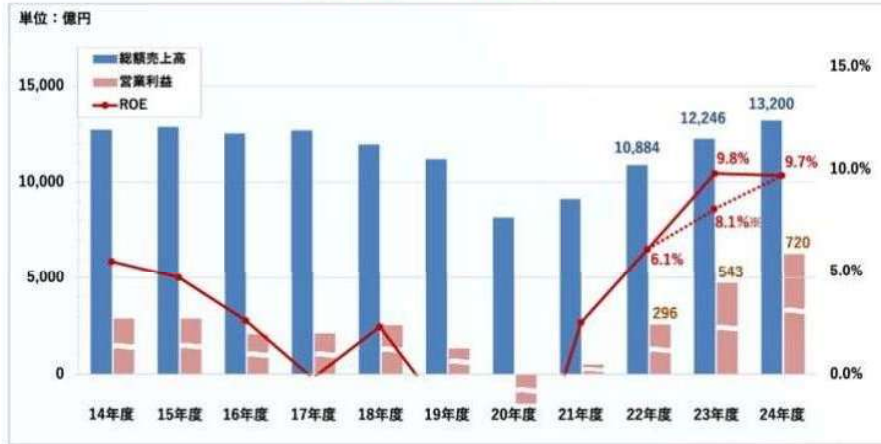
2) 三越伊勢丹グループの取り組み

(1) 現中期経営計画の進捗

- 重点戦略の大幅な進展により、2024年度連結営業利益 720億円を見込む
- 事業構造改革も前倒しで進展し、地域百貨店・国内関係会社の黒字化が進展
- 識別顧客数が760万人を射程、あわせて識別顧客売上高も大幅に拡大

現中期経営計画の進捗(成果)「連結総売上高・営業利益・ROEの推移」

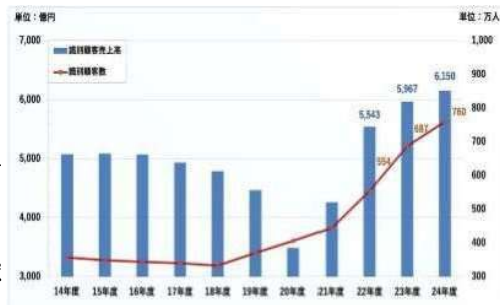
【総売上高】 コロナ禍以降、外部環境の好転に加えて当社独自の戦略と強みを活かし、前年二桁伸長で推移
 【営業利益】 「科学の視点による事業構造改革」により、大幅伸長で推移



※特殊要因を除いた23年度ROE実績

- コロナ禍前の百貨店のビジネスモデルを大きく構造改革する3か年計画をスタートさせ、以前と同規模の売上高でありながら営業利益は2倍、ROEは10%を狙えるビジネスモデルに変わってきました。

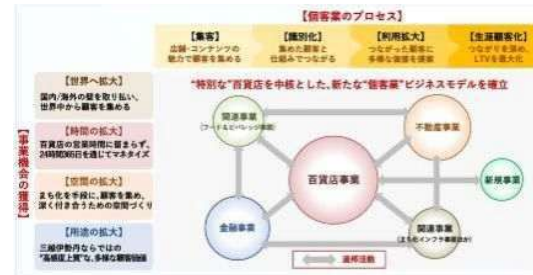
- 「マスから個へ」の転換として、識別顧客の拡大に取り組んできました。
- アプリ会員の大幅増加を主因とし、識別顧客数は順調に拡大しています。
- また、識別顧客数の拡大とあわせ、個のマーケティングの高度化により識別顧客売上高も同様に拡大をしています。
- これは次期中期経営計画へとつながる重要なポイントです。



(2) 次期中期経営計画

全社戦略「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



- 国内百貨店事業の中で、地域百貨店については、「百貨店の科学」により営業利益は大幅に改善しており、さらに安定的な黒字化を目指してビジネスモデルの変換を行っていきます。
- 年会費無料のエントリーカードで識別顧客の拡大を図り、集めた顧客は ONE グループ外商などのグループ内の連携により、地域店に利益が入る管理会計の仕組みをつくっていきます。

4. 九州・福岡の社会・経済環境

1) 九州の動向

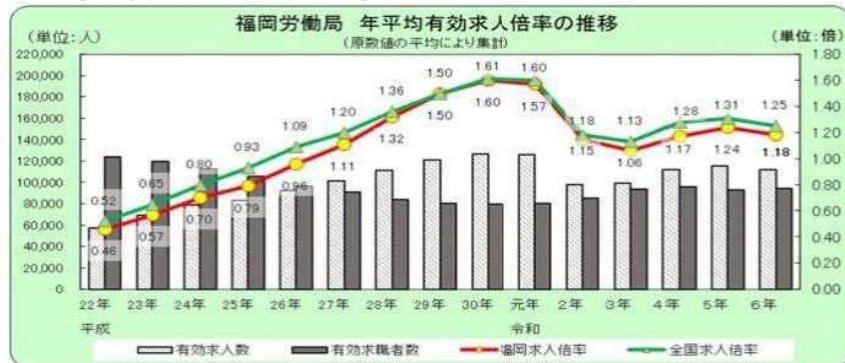
- 九州経済調査協会の見通しによると、2025年度における九州（沖縄県含む）の実質域内総生産（GRP）は54.2兆円、成長率は+1.4%と予測されています。
- これは5年連続のプラス成長となり、3年連続で過去最高額を更新することになります。
- 全国的な賃上げムードに加えて、注視が必要ですが25年度は円安に起因していた物価上昇が緩やかになることが予測されるため、民間消費の回復が進むと考えられています。
- また、民間企業設備投資は前年度に引き続き高い成長率となり、半導体関連の大型設備投資が相次いで竣工し生産がスタートするほか、自動車産業では認証不正問題等からの挽回生産が進むと見られます。

	年度	(単位: %、%pt)					
		2021 (実績)	2022 (実績)	2023 (推計)	2024 (予測)	2025 (予測)	
九州	域内総生産	3.9	1.3	1.5	1.3	1.2	1.4
	民間消費	0.7	2.1	▲0.6	0.6	0.9	1.1
	民間住宅投資	▲2.0	1.4	1.6	▲0.6	▲1.1	▲0.2
	民間企業設備投資	1.7	2.7	4.5	5.6	2.3	2.8
	政府消費	0.3	2.0	▲0.4	0.4	0.9	0.4
	公共投資	1.0	▲1.4	1.9	3.0	2.4	0.9
純移輸出(寄与度)	0.1	▲0.2	0.4	▲0.0	▲0.2	0.2	
鉱工業生産指数(九州7割)	4.7	3.9	▲1.4	0.8	▲0.7	3.0	
全国	国内総生産	3.1	1.6	0.8	0.7	0.5	1.2
	民間消費	1.8	2.7	▲0.6	0.5	0.9	1.2
	民間住宅投資	0.3	▲3.3	0.3	▲2.1	▲1.5	▲0.6
	民間企業設備投資	3.2	4.1	0.3	2.2	2.1	2.2
	政府消費	3.2	1.4	▲0.5	0.5	1.2	0.6
	公共投資	▲6.5	2.4	0.6	1.9	1.5	0.5
純輸出(寄与度)	0.8	▲0.4	1.2	▲0.1	▲0.7	0.0	
鉱工業生産指数	5.5	▲0.3	▲1.9	0.8	▲0.5	2.7	

注) 1. 網掛け箇所は実績値、その他は九経調による推計・予測値
 2. 鉱工業生産指数は2020年基準
 3. 2024・2025年度の国内総生産は民間シンクタンクの子推計値平均(2024年7~9月期2次QE後改訂値)
 資料) 各県「県民経済計算」、内閣府「国民経済計算」等より九経調作成

2) 福岡県の動向

- 福岡県 企画・地域振興部調査統計課によれば、「福岡県の景気は、緩やかに回復している」とされており、先行きについても、雇用・所得環境が改善する下で、緩やかな回復が続くことが期待されます。
- ただし、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞による影響など、海外景気の下振れが福岡県の景気を下押しするリスクとなっており、十分注意する必要があります。
- また、雇用については、2024年平均の有効求人倍率が1.18倍となり、前年の1.24倍を0.06ポイント下回りました。福岡労働局は現下の雇用情勢について「求人動きにやや弱さがみられるなど物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある」としています。



<福岡県における2024年トピックス>

◆2025年3月28日福岡空港国際線ターミナルがグランドオープン



福岡空港国際線ターミナルの拡張工事が進行中。これまでの増改築工事では、コンコースの延伸や旅客搭乗橋の増設、立体駐車場の新設、ラウンジのリニューアルなどを実施している。到着ロビーの面積は約3倍に、また路線バスや高速バスの乗り場も整理され、利便性・快適性をアップする。出国審査場を通過した先には、従来の約4倍の面積となる免税店エリア、および九州の食などを楽しめる8店舗が入居するフードコートが完成予定。ウォークスルー型の免税店の中央部には、ランドマークとなる櫓を設けており、福岡らしさ・日本らしさを演出する。

◆天神ビッグバンの新ビルが続々開業

福岡市の都心再開発プロジェクトである「天神ビッグバン」の新ビルが開業を迎え、福岡の中心地が大きく生まれ変わり、まち全体の賑わいが期待される。



ONE FUKUOKA BLDG.(ワン・フオカ・ビルディング)：略称ワンビル

福岡ビル～天神コア～天神第一名店ビル(天神ビブレ)の3棟ビルを建て替えて、街区全体を一体的に開発した大型複合ビルで、商業エリアには、ファッション、ライフスタイル・カルチャー、グルメなど126店舗が出店。新業態を含む60店舗が九州初進出となる。日本の最大級の広さを誇るチャンネルの新ブティックが注目される。4月24日開業予定。



ヒューリックスクエア福岡天神

1月31日にオープンした、地上19階・地下3階建て、高さ92メートルの福岡ビル～天神コア～天神第一名店ビル(天神ビブレ)の3棟ビルを建て替えて、街区全体を一体的に開発した大型複合ビルで、商業エリアには、ファッション、ライフスタイル・カルチャー、グルメなど126店舗が出店。新業態を含む60店舗が九州初進出となる。日本の最大級の広さを誇るチャンネルの新ブティックが注目される。4月24日開業予定。



天神住友生命FJビジネスセンター

福岡市・天神の目抜き通りである明治通りと西通りがクロスする天神西交差点の一角において、天神住友生命FJビジネスセンターの建設が進行中。高さ113メートルの地上24階・地下2階建てオフィスビル福岡 by HULICが、九州地区で初出店する。

5. 岩田屋三越の動向

1) 岩田屋三越の業績

<岩田屋三越の近年の業績推移>

(単位; 億円)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度 (見込み)
総売上高	844	960	1,096	1,245	1,387
前年比	78.8%	113.7%	114.2%	113.6%	111.4%
営業利益	▲10.2	6.6	27.1	50.1	58.4
前年差	▲22.8	16.8	20.5	22.9	8.3

<岩田屋三越の第3四半期(4~12月)累計実績> (単位; 百万円)

	実績	前年比
総売上高	100,973	109.1%
その他営業収入	1,008	106.8%
販管費	18,985	105.9%
営業利益	4,959	—

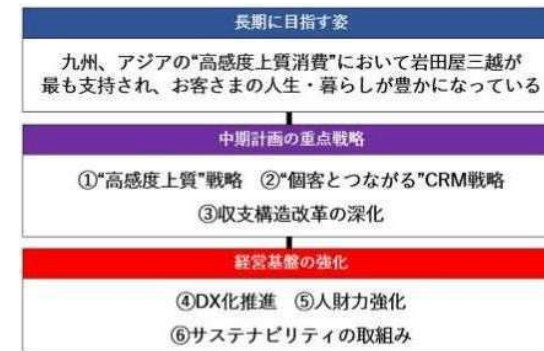
<事業所別の第3四半期(4~12月)累計売上> (単位; 百万円)

	実績	予算比	前年比
岩田屋本店	71,670	102.8%	112.4%
福岡三越	22,539	102.0%	104.8%
岩田屋久留米店	3,140	92.0%	93.2%
サロン	3,625	91.7%	92.4%
企業計	100,973	101.8%	109.1%

- 岩田屋三越全体の12月までの総売上高は、約1,010億円で、予算比101.8%、前年比109.1%となっています。
- 海外個客売上は、5月に過去最高売上を更新した後、為替や8月の南海トラフ地震臨時情報の影響を受け夏頃に失速したものの、第3四半期には回復の兆しを見せ、期間全体を通して前年を上回るペースで推移しています。
- 一方、個客とつながるCRM戦略を推進しながらも国内個客売上は前年を下回る月も度々あるなど伸び悩んでおり、岩田屋三越としての大きな課題となっています。
- また、営業利益については、第2四半期時点で通期見込み58.4億円に上方修正され、12月時点で50億円近い実績となっています。
- 年度予算を達成できるかは、第4四半期の戦いが重要になっています。

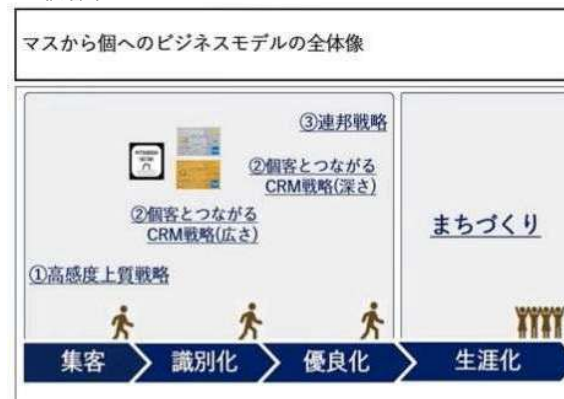
2) 岩田屋三越の取り組み

<2022~2024年度中期計画の概要>



- 2024年度は、現中期計画の最終年度として重点戦略を推進してきました。
- 高感度上質戦略においては、ハイタッチ MD 提案の強化として、ラグジュアリーや時計・宝飾等のカテゴリを中心としたリモデルを行い、面積・ブランド数において九州・アジア No.1 を目指しています。
- また、高感度上質ディレイ消費への取り組みとして2年をかけて食品リモデルを行い、この下期で完成予定となっています。
- 個客とつながるCRM戦略では、顧客の識別化に積極的に取り組んでいます。
- 識別顧客の拡大に向けては、個客の購買行動を読み取るためのEMアイカードとコミュニケーションツールとしてのアプリの2軸で推進しています。
- 2024年度には、全ての部門においてチーム・個人レベルの獲得数目標が具体的に示され、個人の行動目標に設定されるなど、全社をあげて取り組んでいます。

<個客業の4ステップ>

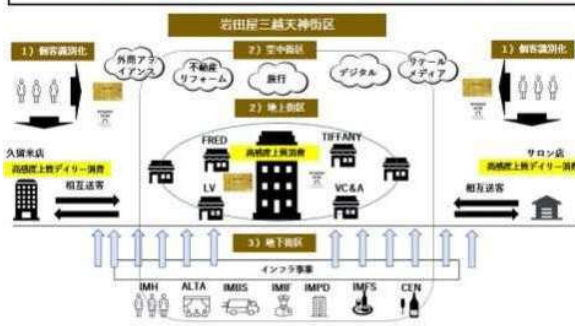


- ① 集客
高感度上質戦略でお客さまを集客する
- ② 識別化
『個客とつながるCRM戦略(広さ)』でEMアイカードとアプリでお客さまとの関係性をより深める
- ③ 優良化
『個客とつながるCRM戦略(深さ)』でCRMカレンダーを作成し、店・フロア・ショップの3層のCRMを回すことでお客さまとの関係性をより深める
- ④ 生涯化
岩田屋三越外のグループのコンテンツ・まちのコンテンツを活用しながらお客さまとの関係性をより深める

- また、2025年度には次期中期計画がスタートし、生涯化に向けた「まちづくり」が本格化していきます。

次期中期計画「まちづくり/岩田屋三越天神街区構築」の重点戦略

連邦・まちづくり『岩田屋三越天神街区』のイメージ図
目指す姿『ハイエンゲージメントリテラー』『生活のあらゆる場面で接点』



地上街区

百貨店外（館外）のショップと連携し、お客さまにご提案できるメニューを拡大する

- ◆ 出店ショップ施策 (VC&A, TIFFANY)
- ◆ 提携ショップ施策 (FRED, LV)



空中街区

既存百貨店事業の枠を超えた、空間・用途・時間の新しいサービスを提供する

- ◆ 不動産
- ◆ 旅行
- ◆ 外商アライアンス
- ◆ デジタル施策
- ◆ リテールメディア施策

<p>①外商不動産 【用途】の拡大 24年度上期成約額 6.5億円(前比50%) (成約額目標) 2027年度: 30億円 2030年度: 50億円</p>	<p>②外商旅行・観光 【用途】の拡大 24年度上期成約額 76,400千円(前比124%) (成約額目標) 2027年度: 4億円 2030年度: 6億円</p>
<p>③外商アライアンス 【用途】の拡大 24年度上期成約額 74,300千円(前比31%) (成約額目標) 2027年度: 7億円 2030年度: 10億円</p>	<p>④デジタル施策 【時間】の拡大 24年度上期売上 4.3億円(前比100%) (売上目標) 2027年度: 36億円 2030年度: 72億円</p>
<p>⑤リテールメディア施策 【空間】の拡大 24年度上期成約額 27,000千円(前比123%) (成約額目標) 2027年度: 3億円 2030年度: 5億円</p>	

地下街区

グループリソースを活用し、天神のまち全体をソリューションする

- ◆ 広告事業
- ◆ 建設業
- ◆ 人材派遣・教育業
- ◆ 建物管理
- ◆ 物流業

<p>ALTA 広告事業</p>	<p>建設業</p>	<p>三越伊勢丹 人材派遣・教育業</p>	<p>建物管理</p>	<p>物流業</p>
<p>大型ビジョンを活用した広告事業</p>	<p>上質な内装・インテリア活用した住まい作り</p>	<p>人材派遣・教育・研修サービス・採用支援</p>	<p>清掃・設備・警備等建物・ビルメンテナンス</p>	<p>EC物流業務や商品・機材などのサポート事業</p>

6. 春の交渉に臨む岩田屋三越支部執行部のスタンス

当初見込みを大きく上回る業績を達成した 2023 年度を受けて、2024 年度はさらなる利益の拡大を目指し、現中期計画の最終年度として、また次期中期計画を前倒しする形でスタートしました。売上・営業利益ともに統合後最高額を更新した昨年に続き、2 年連続での更新を目指しています。

このような状況下で 2024 年 6 月賞与では制度を上回る特別要求を行ったほか、全従業員の本給水準引き上げ、エルダースタッフの賞与水準引き上げ、時間給者への賞与制度導入など、さまざまな処遇改善が大きく前進した年でもあります。

さまざまな処遇改善が利益に影響を及ぼすのではないかと懸念する声も聞かれましたが、現状は 2024 年度中間決算において通期見込みが上方修正されるなど、順調に業績を伸ばすことができている。これは、従業員一人ひとりが処遇改善をモチベーションに変えて、パフォーマンスの向上に繋がった結果だと捉えています。

次期中期計画では、さらに業績を伸ばし企業成長を目指していくストーリーが描かれています。ここから業績を伸ばし続けることは決して簡単なことではありません。

百貨店業から個客業への転換に向けて、一人ひとりが意識を変え働き方を変え、一丸となって取り組む必要があります。そこにチャレンジするのは私たち従業員です。

労働組合は、「それを実現するためには何が必要か?」「それを実現した先にはどうあるべきか?」という視点も持ちながら、人事制度や処遇のあり方、働く環境の整備について考えていきます。

労働組合は 2024 年 10 月より新たな年度を迎え、新たな体制になりました。今期の運動方針では、組合の委員や役員だけでなく、メンバーも含めた全員で組合活動を推進していくことを掲げています。まずはメンバー皆さんがどう考えているかが重要です。

今回のメンバーズ VOICE で、ぜひメンバー皆さんの声を聴かせてください。

岩田屋三越支部 第11期 (2024-2025年度) 運動方針 (案)

岩田屋三越のありがたい
一人ひとりが輝く「カッコいい会社」
業績も私達も働き方も良く、メンバーがイキイキと働き、キラキラして見える。わたしたちは組合活動を通じて、そんな「カッコいい会社」を目指します。

ありがたい姿に向かって第11期で取り組むこと
VOICEサイクルに磨きをかけて
すべての活動に現場の声を反映させます
第11期ではこれまで以上にメンバーが組合活動を知りそれぞれ声を挙げ、その声を各委員があらゆる活動に反映させて、メンバー参加型の組合活動を推進させます。

第11期の取り組み姿勢
わたしもつくる。あなたもつくる。みんなでもつくるが活動の基本。
メンバーは声を挙げます。組合の委員は声を受け取ります。執行委員はさらにその声を会社に届けメンバーにフィードバックします。みんなの声で「カッコいい会社」をつくっていきましょう!



I. 2025 年度 社員賃金要求

審議決定事項

1. 賃金要求の概要

1) 月例賃金要求

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none"> 社員については、一律 8,000 円（グループ共通 5,000 円 + 岩田屋三越独自 3,000 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～ 	P.12
本給評価要求	<ul style="list-style-type: none"> ステージ B は、S・A 評価 3 割以上、B 評価(および C 評価)7 割未満の分布とすることを要求します ステージ C は、S・A 評価 3 割以上、B 評価(および C 評価)7 割未満の分布とすることを要求します ステージ C-t は、本給評価は絶対評価とし、運用等が適正に行われていることを確認します 	-
運用に関する要求	<ul style="list-style-type: none"> 面談の実施状況を劣使で確認します 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確認します <ul style="list-style-type: none"> 全体およ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 C の職務別・ランク別の人数分布 ステージ B の役割ゾーン別ランク別の人数分布 ステージ B の「役割ゾーンが大きく変動する異動」の有無 	-
昇格者数の確認	<ul style="list-style-type: none"> 社員ステージ C⇒社員ステージ B 3 名 社員ステージ B⇒社員ステージ A 1 名 	-
初任給要求	<ul style="list-style-type: none"> 230,000 円を要求します 	-
本給表および昇給表要求	<ul style="list-style-type: none"> 本給表および昇給表を要求します 	P.13

2) 最低賃金要求

項目	内容	詳細ページ
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> 月例賃金が 197,000 円を下回らないことを要求します ※今回要求する最低賃金は、2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日の在職者を対象とします ※障がい者雇用については別途対応します 	-
扶養者・年齢別最低賃金要求	<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 	P.15

II. 賃金要求

1. 月例賃金要求

1) ベースアップ

社員については、一律 8,000 円のベースアップを要求します。

※ベースアップは、資格給の引き上げで対応します。

<2025 年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合本部方針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。

<2025 年度春の交渉 岩田屋三越支部におけるベースアップ要求の考え方>

岩田屋三越支部では、グループ内や福岡エリア同業他社の採用賃金、ベースアップ等の状況を確認しながら、グループ共通のベースアップ金額を上回る水準について検討を行ってきました。岩田屋三越が置かれている状況を踏まえ、採用賃金上昇対応分として **3,000 円の上乗せ**を要求するものとし、グループ共通分の 5,000 円とあわせて「**8,000 円のベースアップ**」を要求します。

<参考：グループ共通ベースアップ算出式>

・対象雇用形態：**社員、メイト社員**

・基準となるベースアップ額 = 基礎額 309,000 円 × 物価上昇率に応じた係数
<算出式を用いる上での前提事項>

・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし 309,000 円とする。

・有効期間は 3 年間とし、基礎額の変更は行わない。

・ベースアップ額は 500 円単位とし、上限額は 2,000 円とする。

・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。

(「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

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

平均賃金引上げ率の算定方法を「ステージ C で入社し、ステージ B で 60 歳定年退職を迎えるモデル（同一人のあゆみ）」に基づき算定しています。

【参考】社員ステージ B・ステージ C 平均賃金引上げ率

新制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「ステージ C-t で入社し、ステージ B で 60 歳定年を迎えた」場合、職務の変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「1.65%（平均賃金引上げ額 6,421 円）」と試算されます。

また、今回のベースアップ 8,000 円に伴う賃金引上げ率は「2.29%」と試算されます。

結果として、今回の賃金引上げ率は 3.94%（14,421 円）となります。

なお、メイト社員から社員転換した社員の方は対象とはしていません。

2) 本給表および昇給表の要求

本給表および昇給表を、以下のとおり要求します。

① ステージC-t

<ベース給>

ランク	金額 (単位: 円)
1	274,000
2	269,500
3	265,000
4	260,500
5	256,000
6	251,500
7	247,000
8	242,500
9	238,000
初任	230,000

<昇給表>

評価	ランクアップ数
A	2
B	1
C	0

※1年目はC評価であっても、1ランクアップになります。

※ベースアップ要求をベース給に反映しています。

② ステージC

資格給 101,000円 ※ベースアップ要求を資格給に反映しています。

役割給	役割	金額
	C1	40,000円
	C2	30,000円
	C3	25,000円
	C4	20,000円
	特別	15,000円

個人成果給	単位: 円		
	ランク	グレード3	グレード2
1	221,000		
2	220,000		
3	219,000		
4	218,000		
5	217,000		
6	216,000		
7	215,000		
8	214,000		
9	213,000		
10	212,000		
11	211,000		
12	210,000		
13	209,000		
14	208,000		
15	207,000		
16	206,000		
17	205,000		
18	204,000		
19	203,000		
20	202,000		
21	201,000		
22	200,000	200,000	
23	199,000	199,000	
24	198,000	198,000	
25	197,000	197,000	
26	196,000	196,000	
27	195,000		
28	194,000		
29	193,000		
30	192,000		
31	191,000		
32	190,000		
33	189,000		
34	188,000		
35	187,000		
36	186,000		
37	185,000		
38	184,000		
39	183,000		
40	182,000		
41	181,000		
42	180,000		
43	179,000		
44	178,000		
45	177,000		
46	176,000		
47	175,000		
48	174,000		
49	173,000		
50	172,000		
51	171,000		
52	170,000		
53	169,000		
54	168,000		
55	167,000		
56	166,000		
57	165,000		
58	164,000		
59	163,000		
60	162,000		
61	161,000		
62	160,000		
63	159,000		
64	158,000		
65	157,000	158,000	
66	156,000	157,000	
67	155,000	156,000	
68	154,000	155,000	
69		154,000	
70		153,000	
71		152,000	
72		151,000	
73		150,000	
74		149,000	
75		148,000	
76		147,000	
77		146,000	
78		145,000	
79		144,000	
80		143,000	
81		142,000	
82		141,000	
83		140,000	
84		139,000	
85		138,000	
86		137,000	
87		136,000	
88		135,000	
89		134,000	
90		133,000	
91		132,000	
92		131,000	
93		130,000	
94		129,000	
95		128,000	
96		127,000	
97		126,000	
98		125,000	
99		124,000	

昇給表		単位: ランク数			
グレードごとの最上位	S	A	B	C	
R1	±0	±0	±0	▲2	
R2	+4	+2	±0	▲2	
R3	+6	+4	+1	±0	
	+8	+6	+3	±0	

③ステージB

資格給 152,000円 ※ベースアップ要求を資格給に反映しています。

役割給	役割	金額(円)
	役割1	80,000
	役割2	60,000
	役割3	50,000
	役割4	40,000
	初任	40,000
	特別	15,000

個人成果給

1	318,000	21	298,000	41	278,000	61	258,000	81	238,000	101	218,000	121	198,000
2	317,000	22	297,000	42	277,000	62	257,000	82	237,000	102	217,000	122	197,000
3	316,000	23	296,000	43	276,000	63	256,000	83	236,000	103	216,000	123	196,000
4	315,000	24	295,000	44	275,000	64	255,000	84	235,000	104	215,000	124	195,000
5	314,000	25	294,000	45	274,000	65	254,000	85	234,000	105	214,000	125	194,000
6	313,000	26	293,000	46	273,000	66	253,000	86	233,000	106	213,000	126	193,000
7	312,000	27	292,000	47	272,000	67	252,000	87	232,000	107	212,000	127	192,000
8	311,000	28	291,000	48	271,000	68	251,000	88	231,000	108	211,000	128	191,000
9	310,000	29	290,000	49	270,000	69	250,000	89	230,000	109	210,000	129	190,000
10	309,000	30	289,000	50	269,000	70	249,000	90	229,000	110	209,000	130	189,000
11	308,000	31	288,000	51	268,000	71	248,000	91	228,000	111	208,000	131	188,000
12	307,000	32	287,000	52	267,000	72	247,000	92	227,000	112	207,000	132	187,000
13	306,000	33	286,000	53	266,000	73	246,000	93	226,000	113	206,000	133	186,000
14	305,000	34	285,000	54	265,000	74	245,000	94	225,000	114	205,000	134	185,000
15	304,000	35	284,000	55	264,000	75	244,000	95	224,000	115	204,000	135	184,000
16	303,000	36	283,000	56	263,000	76	243,000	96	223,000	116	203,000	136	183,000
17	302,000	37	282,000	57	262,000	77	242,000	97	222,000	117	202,000	137	182,000
18	301,000	38	281,000	58	261,000	78	241,000	98	221,000	118	201,000	138	181,000
19	300,000	39	280,000	59	260,000	79	240,000	99	220,000	119	200,000	139	180,000
20	299,000	40	279,000	60	259,000	80	239,000	100	219,000	120	199,000		

昇給表	(単位: フังก์アップ数)	S評価	A評価	B評価	C評価
上位 (1~50ランク)		+7	+3	±0	▲5
中位 (51~90ランク)		+10	+5	+2	▲3
下位 (91~139ランク)		+12	+7	+3	▲2

2. 最低賃金要求

1) 扶養者・年齢別最低賃金要求

「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てきました。

社員における扶養者の基準内賃金が以下の扶養者・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。地域の賃金水準を勘案し、B基準を選択します。

27歳 (一人扶養基準)	167,500円
30歳 (二人扶養基準)	204,600円
33歳 (三人扶養基準)	241,600円
36歳 (四人扶養基準)	278,700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、被扶養者数には上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します。

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

<支給対象者について>

- ・ 今回要求する最低賃金は、2025年4月1日～2026年3月31日に在籍し、フルタイム勤務をしており、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。
- ・ 対象者の年齢は、満60歳を上限とし、要求年度の4月1日現在の満年齢を基準とします。
- ・ 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）を含めます。なお、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ヵ月分を1回にまとめて給付される場合、月按分して1ヵ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。）

<被扶養者について>

- ・ 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およ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。

<短時間勤務者について>

- ・ 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。

<その他補足>

- ・ 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「物価上昇率（暦年・総合・全国）等を加味して決定しています。また、要求基準（ABC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・分会ごとに決定します。
- ・ 保障額の支給については、本人の申告に基づき行われます。4月中に会社より基準額及び申告方法（申告期日や申告書等）に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額が支給されます。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。

Ⅱ. 2025年度 メイト社員賃金要求

1. 賃金要求の概要

1) 月例賃金要求

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	・メイト社員については、一律8,000円（グループ共通5,000円+岩田屋三越独自3,000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～	P.16
基本給評価要求	・メイト社員は、S・A評価3割以上、B評価(およびC評価)7割未満の分布とすることを要求します	-
運用に関する要求	・面談の実施状況を労使で確認します ・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確認します ・平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後） ・職務別・ランク別の人数分布	-
採用賃金要求	・新卒メイト社員については、197,000円を要求します ・既卒者メイト社員については、197,000円以上を要求します	-
基本給表および昇給表要求	・基本給表および昇給表を要求します	P.17

2) 最低賃金要求

項目	内容	詳細ページ
最低賃金要求	・月例賃金が197,000円を下回らないことを要求します ※今回要求する最低賃金は、2025年4月1日～2026年3月31日の在職者を対象とします ※障がい者雇用については別途対応します	-
扶養者・年齢別最低賃金要求	・基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します	P.18

1. 月例賃金要求

1) ベースアップ

メイト社員については、一律 8,000 円のベースアップを要求します。

※ベースアップは、基本給の引き上げで対応します。

<2025 年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合本部方針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。

<2025 年度春の交渉 岩田屋三越支部におけるベースアップ要求の考え方>

岩田屋三越支部では、グループ内や福岡エリア同業他社の採用賃金、ベースアップ等の状況を確認しながら、グループ共通のベースアップ金額を上回る水準について検討を行ってきました。岩田屋三越が置かれている状況を踏まえ、採用賃金上昇対応分として **3,000 円の上乗せ**を要求するものとし、グループ共通分の 5,000 円とあわせて「**8,000 円のベースアップ**」を要求します。

<参考：グループ共通ベースアップ算出式>

対象雇用形態：**社員、メイト社員**

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

<算出式を用いる上での前提事項>

・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし 309,000 円とする。

・有効期間は 3 年間とし、基礎額の変更は行わない。

・ベースアップ額は 500 円単位とし、上限額は 2,000 円とする。

・単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。

・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。

・暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。

・ベースアップ算出式で使用する物価上昇率は 10 月までの確定値を基に下記の計算式にて算出する。

（1月～10月までの物価上昇率合計）+「みなし物価上昇率※（11月、12月分）×2ヵ月」÷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

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

平均賃金引上げ率の算定方法を「メイト社員として入社し、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。

【参考】メイト社員 平均賃金引上げ率

現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「メイト社員として入社し、勤続 20 年まで勤めた」場合、職務変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「0.91%（平均賃金引上げ額 2,000 円）」と試算されます。

また、今回のベースアップ 8,000 円に伴う賃金引上げ率は「3.77%」と試算されます。

結果として、今回の賃金引上げ率は 4.68%（10,000 円）となります。

2) 基本給表および昇給表要求

(1) 基本給表および昇給表を以下のとおり要求します。

<基本給表> (単位:円)

1	280,000	16	265,000	31	250,000	46	235,000	61	220,000	76	205,000
2	279,000	17	264,000	32	249,000	47	234,000	62	219,000	77	204,000
3	278,000	18	263,000	33	248,000	48	233,000	63	218,000	78	203,000
4	277,000	19	262,000	34	247,000	49	232,000	64	217,000	79	202,000
5	276,000	20	261,000	35	246,000	50	231,000	65	216,000	80	201,000
6	275,000	21	260,000	36	245,000	51	230,000	66	215,000	81	200,000
7	274,000	22	259,000	37	244,000	52	229,000	67	214,000	82	199,000
8	273,000	23	258,000	38	243,000	53	228,000	68	213,000	83	198,000
9	272,000	24	257,000	39	242,000	54	227,000	69	212,000	84	197,000
10	271,000	25	256,000	40	241,000	55	226,000	70	211,000		
11	270,000	26	255,000	41	240,000	56	225,000	71	210,000		
12	269,000	27	254,000	42	239,000	57	224,000	72	209,000		
13	268,000	28	253,000	43	238,000	58	223,000	73	208,000		
14	267,000	29	252,000	44	237,000	59	222,000	74	207,000		
15	266,000	30	251,000	45	236,000	60	221,000	75	206,000		

※ベースアップ要求を基本給に反映しています。

<昇給表>

① 2025年6月15日まで使用

ランク アップ数	ランク	評価				
		S	A	B	C	D
	1~30	3	2	0	0	0
	31~60	4	3	1	0	0
	61~84	5	4	2	0	0

② 2025年6月16日以降使用

ランク アップ数	ランク	評価			
		S	A	B	C
	1~30	3	2	0	0
	31~60	4	3	1	0
	61~84	5	4	2	0

(2) メイト社員の職務給表を以下のとおり要求します。

<職務給表>

職務	職務給
サロンリーダー	30,000円
サブサロンリーダー	20,000円
リーダー	20,000円

2. 最低賃金要求

1) 扶養者・年齢別最低賃金要求

「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てきました。

メイト社員における扶養者の基準内賃金が以下の扶養者・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。地域の賃金水準を勘案し、B基準を選択します。

27歳 (一人扶養基準)	167,500円
30歳 (二人扶養基準)	204,600円
33歳 (三人扶養基準)	241,600円
36歳 (四人扶養基準)	278,700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、被扶養者数には上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します。

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

<支給対象者について>

- ・ 今回要求する最低賃金は、2025年4月1日～2026年3月31日に在籍し、フルタイム勤務をしており、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なります。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。
- ・ 対象者の年齢は、満60歳を上限とし、要求年度の4月1日現在の満年齢を基準とします。
- ・ 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）を含めます。なお、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ヵ月分を1回にまとめて給付される場合、月按分して1ヵ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。）

<被扶養者について>

- ・ 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なります。

<短時間勤務者について>

- ・ 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。

<その他補足>

- ・ 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「物価上昇率（暦年・総合・全国）」等を加味して決定しています。また、要求基準（ABC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・分会ごとに決定します。
- ・ 保障額の支給については、本人の申告に基づき行われます。4月中に会社より基準額及び申告方法（申告期日や申告書等）に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額が支給されます。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。

Ⅲ. 2025年度 エルダースタッフ賃金要求

1. 賃金要求の概要

1) 賃金要求

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフ（月給制）については、一律8,000円（グループ共通5,000円+岩田屋三越独自3,000円）のベースアップを要求します。 ・エルダースタッフ（時給制）については、一律55円（グループ共通30円+岩田屋三越独自25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。 エルダースタッフ（月給制）：4月16日～、エルダースタッフ（時給制）：4月1日～	P.19
基本給要求	・エルダースタッフ（月給制）について、基本給表を要求します	P.20
時間給要求	・エルダースタッフ（時給制）の時間給については、1,090円を要求します	P.20

2) 最低賃金要求

項目	内容	詳細ページ
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフ（月給制）の月例賃金が186,000円を下回らないことを要求します ・エルダースタッフ（時給制）の時間給が1,090円を下回らないことを要求します ※2025年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別および産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認のうえ、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。	—

1. 賃金要求

1) ベースアップ

エルダースタッフ（月給制）については、一律 8,000 円のベースアップを要求します。

エルダースタッフ（時給制）については、一律 55 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。

<岩田屋三越支部のベースアップの考え方>

物価上昇が個人の生活に与える影響に対しては、雇用形態に関わらず対応すべきであると考えことから、全雇用形態においてベースアップ要求を行います。要求にあたっては、企業の置かれた環境を十分認識しつつ、社員・メイト社員のベースアップが月額 8,000 円の水準であることのバランスを考慮し、ベースアップ算出式を持たない雇用形態においては**月例賃金 8,000 円、時間給 45 円のベースアップ**を要求します。

なお、時間給者については、年間所定労働時間を短縮し賃率が上がる月給者との賃金バランスの観点から、さらに**10 円の上乗せ**を要求することとし、あわせて**55 円のベースアップ**を要求します。

<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（2024 年 1 月～12 月）の全国消費者物価指数（生鮮食品除く）は 2.5% 上昇しています。

② 生産性向上分

2024 年度の通期予測について、第 2 四半期決算時点では上方修正されており、当初予算・前年を大きく上回る見込みです。

③ 担う役割と賃金バランス

直近 1 年間におけるエルダースタッフ（月給制）に求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割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ます。エルダースタッフ（時給制）に求められる役割や働き方にも大きな変化は見受けられないものの、2025 年度に賃率が上がる月給者の賃金水準とのバランスに変化が生じることが想定されます。

2) 基本給表要求

① 基本給表を以下のとおり要求します。

<エルダースタッフ（月給制）基本給表>

区分	基本給
エルダースタッフ I	186,000 円
エルダースタッフ II	223,000 円
エルダースタッフ III	269,000 円
エルダーセールス I	208,000 円
エルダーセールス II	268,000 円

※ベースアップ要求を基本給に反映しています。

<エルダースタッフ（時給制）基本給表>

区分	時間給
エルダースタッフ（時給制）	1,090 円

※ベースアップ要求を時間給に反映しています。

② エルダースタッフ（月給制）の職務給表を以下のとおり要求します。

<エルダースタッフ（月給制）職務給表>

職務	職務給
サロンリーダー	30,000 円
サブサロンリーダー	20,000 円

IV. 2025年度 フェロー社員賃金要求

審議決定事項

1. 賃金要求の概要

1) 賃金要求

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	・フェロー社員については、一律 55 円（グループ共通 30 円 + 岩田屋三越独自 25 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11日～	P.21
評価要求	・フェロー社員 I・I b の貢献度ポイントについては、ポイント表に基づき、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 ・フェロー社員 II の能力給評価については、能力給昇給表に基づき、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	-
運用に関する要求	・面談の実施状況を労使で確認します ・評価反映後の平均時給について、労使で確認を行います	-
貢献度ポイント表要求	・フェロー社員 I・I b の貢献度ポイント表を要求します	P.22
能力給昇給表要求	・フェロー社員 II（有期）の能力給改定表を要求します ・フェロー社員 II（無期）の能力給表および昇給表を要求します	P.22
採用賃金要求	・時間給 1,100 円以上を要求します	-

2) 最低賃金要求

項目	内容	詳細ページ
最低賃金要求	・フェロー社員 I・I b・II の時間給が、1,090 円を下回らないことを要求します ※2025 年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別および産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認のうえ、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。	-

<参考：フェロー社員の賃金構成>

ベース給	※フェロー社員 II のみ
能力給	
地域別職種給	
調整給	

詳細内容

1. 賃金要求

1) ベースアップ

フェロー社員については、一律 55 円のベースアップを要求します。

※ベースアップは、ベース給の引き上げ（915 円⇒970 円）で対応します。

<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。

<岩田屋三越支部のベースアップの考え方>

物価上昇が個人の生活に与える影響に対しては、雇用形態に関わらず対応すべきであると考えことから、全雇用形態においてベースアップ要求を行います。要求にあたっては、企業の置かれた環境を十分認識しつつ、社員・メイト社員のベースアップが月額 8,000 円の水準であることのバランスを考慮し、ベースアップ算出式を持たない雇用形態においては月額賃金 8,000 円、時間給 45 円のベースアップを要求します。

なお、時間給者については、年間所定労働時間を短縮し賃率が上がる月給者との賃金バランスの観点から、さらに 10 円の上乗せを要求することとし、あわせて **55 円のベースアップ**を要求します。

<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（2024 年 1 月～12 月）の全国消費者物価指数（生鮮食品除く）は 2.5%上昇しています。

② 生産性向上分

2024 年度の通期予測について、第 2 四半期決算時点では上方修正されており、当初予算・前年を大きく上回る見込みです。

③ 働き方と賃金バランス

直近 1 年間におけるフェロー社員に求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないものの、2025 年度に賃率が上がる月給者の賃金水準とのバランスに変化が生じることが想定されます。

④ 採用賃金上昇対応分

採用賃金については、直近の時給水準に大きな変化が見受けられないため、現在在籍するメンバーに対しては大きな影響はないと判断します。

2) フェロー社員 I・I b 退職金貢献度ポイント表要求

フェロー社員 I・I b の貢献度ポイント表を、以下のとおり要求します。

<貢献度ポイント表>

① 2025 年 7 月 10 日まで使用（2024 年度の評価反映に使用）

【フェロー社員 I・I B】 貢献度ポイント	評価				
	S	A	B	C	D
	2.0	1.5	1.0	0.5	0

※貢献度評価に基づき、次のポイントが毎年付与され、累積したポイント総数に応じた金額が、退職時に退職金として支給されます。

※貢献度ポイントの付与時期は、7 月 11 日となります。

○退職金算定式

$$\text{退職金} = \text{退職時の週平均契約時間} \times 52 \times \text{累積貢献度ポイント総数 (上限 11)} \times \text{支給係数}$$

○支給係数

フェロー社員（有期）

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
支給係数	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

フェロー社員（無期）

初回再契約からの年数	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	8年超 9年	9年超 10年	10年超
支給係数	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

② 2025 年 7 月 11 日以降使用（2025 年度の評価反映から使用）

貢献度ポイント数	評価			
	S	A	B	C
	2.2	1.7	1.2	0.0

※貢献度評価に基づき、次のポイントが毎年付与され、累積したポイント総数に応じた金額が、退職時に退職金として支給されます。

※貢献度ポイントの付与時期は、7 月 11 日となります。

○退職金算定式

$$\text{退職金} = \text{退職時の週平均契約時間} \times 52 \times \text{累積貢献度ポイント総数 (上限 13)} \times \text{支給係数}$$

○支給係数

フェロー社員（有期）

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
支給係数	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

フェロー社員（無期）

初回再契約からの年数	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	8年超 9年	9年超 10年	10年超
支給係数	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

3) フェロー社員 II（有期）能力給改定表

フェロー社員 II の能力給改定表を、以下のとおり要求します。

<能力給改定表>

① 2025 年 7 月 10 日まで使用（2024 年度の評価反映に使用）

評価による アップ額	【フェロー社員 II】 累積能力給	評価				
		S	A	B	C	D
180円～720円		15円	10円	0円	0円	0円
0円～175円		20円	15円	10円	0円	0円

※評価は、7 月 11 日の時給より反映されます。

② 2025 年 7 月 11 日以降に使用（2025 年度の評価反映に使用）

評価による 昇給額	累積能力給	評価			
		S	A	B	C
525～720円		15円	10円	0円	0円
325～520円		20円	15円	5円	0円
55～320円		25円	20円	10円	0円

※評価は、7 月 11 日の時給より反映されます。

4) フェロー社員Ⅱ（無期） 能力給表および昇給表要求

フェロー社員Ⅱ（無期）の能力給表および昇給表を以下のとおり要求します。

<能力給表・昇給表>

① 2025年7月10日まで使用（2024年度の評価反映に使用）

1	720	21	620	41	520	61	420	81	320	101	220	121	120	141	20
2	715	22	615	42	515	62	415	82	315	102	215	122	115	142	15
3	710	23	610	43	510	63	410	83	310	103	210	123	110	143	10
4	705	24	605	44	505	64	405	84	305	104	205	124	105	144	5
5	700	25	600	45	500	65	400	85	300	105	200	125	100	145	0
6	695	26	595	46	495	66	395	86	295	106	195	126	95		
7	690	27	590	47	490	67	390	87	290	107	190	127	90		
8	685	28	585	48	485	68	385	88	285	108	185	128	85		
9	680	29	580	49	480	69	380	89	280	109	180	129	80		
10	675	30	575	50	475	70	375	90	275	110	175	130	75		
11	670	31	570	51	470	71	370	91	270	111	170	131	70		
12	665	32	565	52	465	72	365	92	265	112	165	132	65		
13	660	33	560	53	460	73	360	93	260	113	160	133	60		
14	655	34	555	54	455	74	355	94	255	114	155	134	55		
15	650	35	550	55	450	75	350	95	250	115	150	135	50		
16	645	36	545	56	445	76	345	96	245	116	145	136	45		
17	640	37	540	57	440	77	340	97	240	117	140	137	40		
18	635	38	535	58	435	78	335	98	235	118	135	138	35		
19	630	39	530	59	430	79	330	99	230	119	130	139	30		
20	625	40	525	60	425	80	325	100	225	120	125	140	25		

ランク アップ数	ランク	評価			
		S	A	B	C
1~109	3	2	0	0	0
110~145	4	3	2	0	0

※評価は、7月11日の時給より反映されます。

② 2025年7月11日以降に使用（2025年度の評価反映に使用）

1	720	21	620	41	520	61	420	81	320	101	220	121	120
2	715	22	615	42	515	62	415	82	315	102	215	122	115
3	710	23	610	43	510	63	410	83	310	103	210	123	110
4	705	24	605	44	505	64	405	84	305	104	205	124	105
5	700	25	600	45	500	65	400	85	300	105	200	125	100
6	695	26	595	46	495	66	395	86	295	106	195	126	95
7	690	27	590	47	490	67	390	87	290	107	190	127	90
8	685	28	585	48	485	68	385	88	285	108	185	128	85
9	680	29	580	49	480	69	380	89	280	109	180	129	80
10	675	30	575	50	475	70	375	90	275	110	175	130	75
11	670	31	570	51	470	71	370	91	270	111	170	131	70
12	665	32	565	52	465	72	365	92	265	112	165	132	65
13	660	33	560	53	460	73	360	93	260	113	160	133	60
14	655	34	555	54	455	74	355	94	255	114	155	134	55
15	650	35	550	55	450	75	350	95	250	115	150	135	50
16	645	36	545	56	445	76	345	96	245	116	145	136	45
17	640	37	540	57	440	77	340	97	240	117	140	137	40
18	635	38	535	58	435	78	335	98	235	118	135	138	35
19	630	39	530	59	430	79	330	99	230	119	130	139	30
20	625	40	525	60	425	80	325	100	225	120	125	140	25

ランク アップ数	ランク	評価			
		S	A	B	C
1~40	3	2	0	0	0
41~80	4	3	1	0	0
81~134	5	4	2	0	0

※評価は、7月11日の時給より反映されます。

V. 2025年度 エルダーフエロー賃金要求

審議決定事項

1. 賃金要求の概要

1) 賃金要求

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	・エルダーフエローについては、一律55円（グループ共通30円+岩田屋三越独自25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11日～	P.23
時間給要求	・エルダーフエローの時間給については、1,090円を要求します ※ただし、60歳到達時に上記の金額を下回る場合には、60歳到達時の時間給を継続するものとします。	-

2) 最低賃金要求

項目	内容	詳細ページ
最低賃金要求	・エルダーフエローの時間給が、1,090円を下回らないことを要求します ※2025年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別および産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認のうえ、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。	-

1. 賃金要求

1) ベースアップ

エルダーフェローについては、一律 55 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、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。

<岩田屋三越支部のベースアップの考え方>

物価上昇が個人の生活に与える影響に対しては、雇用形態に関わらず対応すべきであると考えことから、全雇用形態においてベースアップ要求を行います。要求にあたっては、企業の置かれた環境を十分認識しつつ、社員・メイト社員のベースアップが月額 8,000 円の水準であることのバランスを考慮し、ベースアップ算出式を持たない雇用形態においては月額賃金 8,000 円、時間給 45 円のベースアップを要求します。

なお、時間給者については、年間所定労働時間を短縮し賃率が上がる月給者との賃金バランスの観点から、10 円の上乗せを要求することとし、あわせて **55 円のベースアップ**を要求します。

<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（2024 年 1 月～12 月）の全国消費者物価指数（生鮮食品除く）は 2.5%上昇しています。

② 生産性向上分

2024 年度の通期予測について、第 2 四半期決算時点では上方修正されており、当初予算・前年を大きく上回る見込みです。

③ 働き方と賃金バランス

直近 1 年間におけるエルダーフェローに求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないものの、2025 年度に賃率が上がる月給者の賃金水準とのバランスに変化が生じることが想定されます。

VI. 2025 年度 スペシャリティスタッフ賃金要求

1. 賃金要求の概要

1) 月例賃金要求

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	・スペシャリティスタッフについては、一律 8,000 円（グループ共通 5,000 円＋岩田屋三越独自 3,000 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 1 日～	P.24
基本給評価要求	・目標設定面談の実施、フィードバック、評価結果と賃金の昇降給について、労使確認を行うことを要求します	-

2) 最低賃金要求

項目	内容	詳細ページ
最低賃金要求	・月例賃金が、186,000 円を下回らないことを要求します	-
扶養者別 最低賃金要求	・基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します	P.25

スペシャリティスタッフについては、専門性の高いさまざまな個別契約案件があります。基本的には個人契約に基づいて支払われることを前提に、ベースアップと最低賃金について要求します。

特殊な形態で契約されている一部のスペシャリティスタッフについては、個別契約が遵守されることを確認していきます。

1. 月例賃金要求

1) ベースアップ要求

スペシャリティスタッフについては、一律 8,000 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。

<岩田屋三越支部のベースアップの考え方>

物価上昇が個人の生活に与える影響に対しては、雇用形態に関わらず対応すべきであると考えことから、全雇用形態においてベースアップ要求を行います。要求にあたっては、企業の置かれた環境を十分認識しつつ、社員・メイト社員のベースアップが月額 8,000 円の水準であることのバランスを考慮し、ベースアップ算出式を持たない雇用形態においては月例賃金 8,000 円のベースアップを要求します。

<ベースアップ要求に関わる 2 つの構成要素に対する考え方>

① 物価上昇分

2024 年暦年（2024 年 1 月～12 月）の全国消費者物価指数（生鮮食品除く）は 2.5%上昇しています。

② 生産性向上分

2024 年度の通期予測について、第 2 四半期決算時点では上方修正されており、当初予算・前年を大きく上回る見込みです。

2. 最低賃金要求

1) 扶養者別最低賃金要求

「扶養者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に応じて定めたものです。扶養者の基準内賃金が、こ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保障することを要求します。この要求は、三越伊勢丹グループ労働組合が定めた基準に基づき行います。なお、スペシャリティスタッフは入社時の年齢の幅が広くライフステージの考え方が当てはまらないため、被扶養者の人数によってのみ金額を設定します。

なお、個別契約により年間の所定労働時間が社員・メイト社員を下回るスペシャリティスタッフについては対象としません。

スペシャリティスタッフにおける扶養者の基準内賃金が以下の扶養者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。地域の賃金水準を勘案し、B 基準を選択します。

一人扶養基準	167,500 円
二人扶養基準	204,600 円
三人扶養基準	241,600 円
四人扶養基準	278,700 円

※被扶養者数には上限は設けず、被扶養者数に応じ 10,000 円を加算します。

<支給対象者について>

- ・ 今回要求する最低賃金は、2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日に在籍し、フルタイム勤務をしており、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なります。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なります。
- ・ 対象者の年齢は、満 60 歳を上限とし、要求年度の 4 月 1 日現在の満年齢を基準とします。
- ・ 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）を含めます。なお、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 か月分を 1 回にまとめて給付される場合、月按分して 1 か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。）

<被扶養者について>

- ・ 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なります。

<短時間勤務者について>

- ・ 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。

<その他補足>

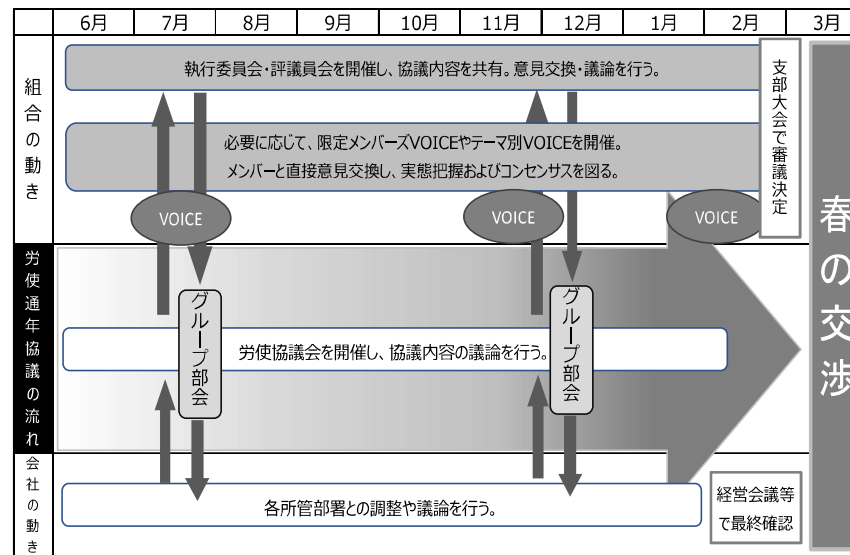
- ・ 水準設定については、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇率（暦年・総合・全国）」等を加味して決定しています。また、要求基準（ABC 基準）については、B 基準をベースにしつつ、「地域物価・地域相場・企業内の賃金水準・企業業績・労務構成・適用基準の継続性等」を総合的に勘案しつつ、支部・分会ごとに決定します。
- ・ 保障額の支給については、本人の申告に基づき行われます。4 月中に会社より基準額及び申告方法（申告期日や申告書等）に関する通達があり、5 月支給給与にて 4 月分と合わせた保障額が支給されます。なお、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

I. 2024年度 労使通年協議

1. 労使通年協議について

1) 労使通年協議の流れ

Ⅲ. 2024年度 労使通年協議



労使通年協議とは、「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論を行い、必要な制度改定の成案化を目指す」協議形態です。

2) 労使通年協議の考え方

- 労働組合では、メンバーが安心して働ける環境（セーフティネット・ワークライフバランス・福利厚生）を下支えとし、役割成果に基づいた人事賃金制度をはじめとした「人に関わる諸制度」を構築することが、メンバーの安心・やりがい・夢につながると考えます。
- 役割成果主義の推進には、制度における課題解決とともに、適正な運用に向けた取り組みが重要であり、その前提となる働く環境の整備が必要であることから、「制度・運用・働き方」の3つの視点を重視して協議を行っていきます。

1. エルダースタッフ人事賃金制度改定

ポイント

- エルダースタッフの担う役割を拡大し、処遇水準の底上げを図ります。

1. 背景

- ・ 日本社会においては、労働人口の減少や 70 歳までの雇用の努力義務、高齢雇用継続基本給付金の引き下げという現状があります。
- ・ 岩田屋三越においても年々従業員数は減少しており、現在は統合時の約 3 分の 1 程度になっています。
- ・ そのような中で、エルダースタッフの要員シェアは拡大傾向にあり、10 年後には社内の約 4 人に 1 人が 60 歳以上となる見込みとなっており、中長期的に捉えると、エルダースタッフには、より大きな役割を担っていただく必要があります。

年度	2024	→	→	→	2034
シェア	15%	→	→	→	23%

※人事担当によるシミュレーション

- ・ とくに、立地の特性上要員配置が難しいサロン店舗においては喫緊の課題となっています。
- ・ また、エルダースタッフの処遇についても、現役時との差やモチベーションに与える影響等を踏まえ、活躍の場の拡大とともに協議する必要が考えられます。

<参考> 現行のエルダースタッフ(月給制)の人事賃金制度

区分	期待役割	本給	賞与
エルダースタッフⅠ	スタイリストとして店頭で接客販売や販売付帯業務を担う。総務管理や営業管理などの事務作業を行う。	178,000円	年間2.0ヵ月
エルダースタッフⅡ	顧客の固定化・優良顧客化につなげていく接遇のプロとしての技量や、渉外・コンプライアンス・施設管理などの業務に対してこれまでの経験を発揮する。後進の指導役として率先して手本を示しながらチームのレベルアップならびに次世代への継承を行う。	215,000円	年間2.0ヵ月
エルダースタッフⅢ	企業内でもトップレベルの接遇能力、高度な知識・技量を有し、時折、専門家との商談や相談・調整などが必要な業務を行う。後進の指導役として率先して手本を示しながらチームのレベルアップならびに次世代への継承を行う。	261,000円	年間2.0ヵ月
エルダースールⅠ	フルアワード型のセールス活動を行う。顧客との信頼関係や営業スタイルなどを次世代に継承する。	200,000円	年間2.0ヵ月
エルダースールⅡ	顧客の固定化・優良顧客化につなげていく技量を有し、率先して手本を示しながらチームのレベルアップならびに次世代へ技量を継承する。	260,000円	年間2.0ヵ月

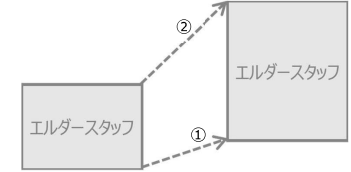
<参考> エルダースタッフ(月給制)の処遇改善と人事制度改定の変遷

年度	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
基本給	156,000円～	157,000円～	158,000円～	158,000円～	158,000円～	164,000円～	178,000円～
賞与	なし	なし	なし	年間10万円	年間10万円	年間10万円	年間2.0ヵ月
主な人事制度改定	・ベースアップ ・一部無期雇用化 ・区分新設による処遇改善	・ベースアップ	・ベースアップ ・有休付与日数拡大	・全員無期雇用化 ・賞与制度導入 ・ストック休導入		・ベースアップ ・企業内最賃引き上げ	・ベースアップ ・本給引き上げ ・賞与引き上げ

2. 制度改定の方向性

- ・ 外部環境および内部環境を踏まえ、エルダースタッフ（月給制）の期待役割の引き上げにより**活躍の場を拡大**します。
- ・ 期待役割の引き上げに伴い、役割給の設定や賞与水準の引き上げなど**処遇改善**につなげます。
- ・ **エルダースタッフ（時給制）は期待役割の変更はせず**、月給制との区分を明確にします。

<エルダースタッフ(月給制)の期待役割の拡大イメージ>



- ① **期待役割の底上げ**: エルダースタッフ(月給制)の期待役割は全体的に高まります。
- ② **上位への拡大**: エルダースタッフ(月給制)が担う役割は、底上げに加えてさらに上位に引き上がります。

3. 具体的な改定内容

1) 区分と位置づけ

- ・ エルダースタッフ（時給制）を「エルダースタッフⅠ」、エルダースタッフ（月給制）を「エルダースタッフⅡ」と大きく2つに区分し、定年退職を迎えるタイミングで本人が時給制（Ⅰ）もしくは月給制（Ⅱ）を選択します。
- ・ エルダースタッフⅠはエルダースタッフⅡに相当する位置づけ、補助的業務を担います。
- ・ エルダースタッフⅠ（時給制）は月給制との区分を明確にするため、職種を限定します。
- ・ エルダースタッフⅡは成果発揮が求められ、会社任命により最大ステージ C 社員相当のアシスタント職までを担う可能性があります。（元メイト社員はサロンリーダー相当まで）
- ・ ただし、役職は原則社員・メイト社員が担うことを前提としており、人材が確保できない場合に限りエルダースタッフがやむを得ず役職に就くという位置づけです。
- ・ 定年後も保有する公的資格や専門性高いスキルなどを活かし組織貢献度が高い業務に会社任命された場合の区分として、「エルダースタッフプロ」を新設します。

<エルダースタッフの新人事制度(期待役割)>

雇用区分	区分	本給区分	職種限定	60～65歳			期待役割
				エリア限定	転勤		
社員	エルダースタッフプロ	月給制	なし	なし	なし	保有する資格やスキルを活かし、経営戦略および事業戦略上重要とされる業務を担うもの。	
	エルダースタッフⅡ	月給制	なし	なし (ただし通勤片道1.5時間以内)	なし	幅広い領域において、自らの知見をもとに成果発揮を期待されるもの。会社任命により役職に就くことがある。 ※元メイト社員は役割3には就かない	
	エルダースタッフⅠ	時給制	あり	あり	なし	それぞれの職種において、補助的・定型的業務を担うもの。	

会社任命

2) 区分と処遇

- エルダースタッフ（月給制）は役職に就かない一般スタイリストや事務スタッフであっても補助的業務ではなく成果発揮を求められることになることから、**エルダースタッフ（月給制）全員の基本給自体を引き上げ、さらに賞与水準も引き上げます。**
- また、担う役割の大きさに応じ、**役割給を設定**します。
- 賞与は役割に応じて支給水準にメリハリを付けるとともに、現役時と同様に、加算評価だけでなくパフォーマンスが低かった場合には減算される評価係数を導入し、成果発揮に対してより厳密に評価する仕組みとすることで、モチベーション維持につなげます。
- エルダースタッフ（時給制）は、期待役割等に変更がないことから区分名称の変更のみとし、処遇は現行どおりとします。

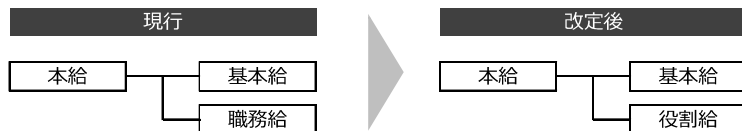
<エルダースタッフの新人事制度（処遇）>

60～65歳															
区分	本給区分	期待役割・職務イメージ	本給			賞与									
			基本給	役割給	評価	年給支給	評価								
エルダースタッフ I	月給制	保有する資格やスキルを活かし、経営戦略および事業戦略上重要とされる業務を担うもの。 例）公的資格（弁護士、〇〇士など）を活かした業務 ・社内育成が困難なレベルのスキル（語学、法務・デジタルなど）を活かした業務	個別設定	なし	なし	個別設定	個別設定								
エルダースタッフ II	月給制	幅広い領域において、自らの知見をもとに成果発揮を期待されるもの。会社任命により役割に就くことがある。 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>役割 3</td> <td>AM、AMD、ASD、セールス</td> </tr> <tr> <td>役割 2</td> <td>サロンリーダー</td> </tr> <tr> <td>役割 1</td> <td>お買場リーダー、サブサロンリーダー</td> </tr> <tr> <td>役割なし</td> <td>一般スタイリスト、パティ、一般事務</td> </tr> </table>	役割 3	AM、AMD、ASD、セールス	役割 2	サロンリーダー	役割 1	お買場リーダー、サブサロンリーダー	役割なし	一般スタイリスト、パティ、一般事務	194,000円 (※)	役割 3 60,000円	なし	役割 3 3.5ヵ月	加減算 評価あり
役割 3	AM、AMD、ASD、セールス														
役割 2	サロンリーダー														
役割 1	お買場リーダー、サブサロンリーダー														
役割なし	一般スタイリスト、パティ、一般事務														
	役割 2 20,000円	役割 2 2.2ヵ月													
		役割 1 10,000円	役割 1 2.2ヵ月												
		役割なし	役割なし 2.2ヵ月												
		●元メイト社員は役割 3 には就かない ●職務イメージは今後の戦略や組織改正により変更になる可能性があります	なし	なし	なし	なし	なし								
エルダースタッフ I	時給制	それぞれの職種において、補助的・定型的業務を担うもの。 一般スタイリスト、事務スタッフ	時給 1,035円	なし	なし	契約時間に応じて 49円～107円	加算評価のみ								

- 人事異動により役割が変更になる場合、役割給は異動月の 16 日に変動する。（社員同様）
 - 定年時の基本給がエルダースタッフの基本給を下回るメイト社員は、再雇用後の基本給は定年時の金額を引き継ぐ。
- (※) …この基本給にはベースアップ分は含まれていません。2025 年度以降ベースアップが実施された場合は、記載の金額にその分が上乗せされることになります。

3) 賃金構成

- エルダースタッフ（月給制）の賃金構成一部を改定します。



4. 経過措置

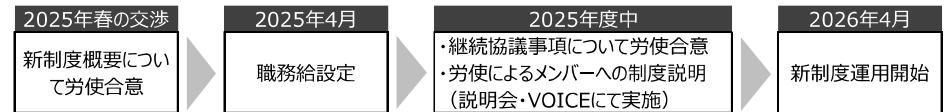
- 新制度の運用は 2026 年に開始しますが、すでに一部サロン店舗においてリーダー職を担うことができる人材が不足している現状があります。
- そのため、新制度運用までの経過措置として、現在のエルダースタッフの人事制度の中で「職務給」を設定し、エルダースタッフがサロン店舗におけるリーダー職を担うことができるよう対応します。

<職務給>

職務	金額
サロンリーダー	30,000 円
サブサロンリーダー	20,000 円

5. スケジュール

- 定年後の働き方が大きく変わる制度改定の理解促進のため、十分な説明機会と本人の検討期間を設けることとし、新制度の運用は 2026 年 4 月スタートとします。
- すでに定年を迎えられているエルダースタッフだけでなく、数年後に定年を迎える予定の月給者についても必ず会社説明会や組合の VOICE にご参加ください。



6. 今後に向けて

1) 継続協議事項

- 2026 年 4 月からの新制度運用に向けて、賞与支給表など賞与制度に関する詳細については継続協議を行い、2025 年 10 月頃までには決定する予定です。

2) 70 歳までの雇用延長について

- 日本国内において 70 歳までの雇用は現在努力義務となっており、社会的な流れも高まっています。
- 三越伊勢丹グループのガイドラインにおいても 70 歳までの雇用延長は各社で判断可能となっています。
- また、これまでの VOICE の中でも、エルダースタッフを中心に雇用延長を求める声を多くいただきました。
- このような状況を踏まえ、今回のエルダースタッフの人事制度改定において「雇用延長」を議題に挙げ労使協議を行ってきましたが、要員構成のバランス等慎重に検討する必要があり現時点では妥結に至りませんでした。
- 引き続き、検討を進めてまいります。

2. フェロー社員人事賃金制度改定

ポイント

- 本給評価におけるD評価を廃止します。
- フェロー社員Ⅱについて、能力給表を見直しB評価で昇給する範囲を拡大します。
- フェロー社員Ⅰ・ⅠBの退職金貢献度ポイントを見直します。

1. 現状

- ・ 社員・メイト社員については、成果の積み上げを重視する賃金制度への改定を行い、B評価でも昇給しやすい仕組みになりました。
- ・ 一方で、フェロー社員の賃金制度については、フェロー社員Ⅱの能力給表においてB評価で昇給できる範囲がかなり限られていることから昇給しにくい制度になっています。
- ・ また、実態として運用されていないものの、制度上、他の雇用形態では廃止してきたD評価が一部残っており整理が必要です。
- ・ そして、フェロー社員Ⅰ・ⅠBの退職金貢献度ポイントについては、C評価であったとしてもポイントが加算される仕組みになっており、他の雇用形態との整合性の観点から課題であると捉えています。
- ・ フェロー社員の位置づけとして無期雇用化され中長期的に現場での活躍を期待される雇用形態となっていることを踏まえると、フェロー社員全体の賃金制度について見直す必要があると考えます。

<参考;フェロー社員の賃金制度>

■ フェロー社員Ⅱ(無期)能力給表と昇給表

<能力給表>

1	720	21	620	41	520	61	420	81	320	101	220	121	120	141	20
2	715	22	615	42	515	62	415	82	315	102	215	122	115	142	15
3	710	23	610	43	510	63	410	83	310	103	210	123	110	143	10
4	705	24	605	44	505	64	405	84	305	104	205	124	105	144	5
5	700	25	600	45	500	65	400	85	300	105	200	125	100	145	0
6	695	26	595	46	495	66	395	86	295	106	195	126	95		
7	690	27	590	47	490	67	390	87	290	107	190	127	90		
8	685	28	585	48	485	68	385	88	285	108	185	128	85		
9	680	29	580	49	480	69	380	89	280	109	180	129	80		
10	675	30	575	50	475	70	375	90	275	110	175	130	75		
11	670	31	570	51	470	71	370	91	270	111	170	131	70		
12	665	32	565	52	465	72	365	92	265	112	165	132	65		
13	660	33	560	53	460	73	360	93	260	113	160	133	60		
14	655	34	555	54	455	74	355	94	255	114	155	134	55		
15	650	35	550	55	450	75	350	95	250	115	150	135	50		
16	645	36	545	56	445	76	345	96	245	116	145	136	45		
17	640	37	540	57	440	77	340	97	240	117	140	137	40		
18	635	38	535	58	435	78	335	98	235	118	135	138	35		
19	630	39	530	59	430	79	330	99	230	119	130	139	30		
20	625	40	525	60	425	80	325	100	225	120	125	140	25		

<昇給表>

ランク アップ数	ランク	評価			
		S	A	B	C
1~109		3	2	0	0
110~145		4	3	2	0

■ フェロー社員Ⅱ(有期)能力給改定表

評価による アップ額	【フェロー社員Ⅱ】 累積能力給	評価				
		S	A	B	C	D
	180円~720円	15円	10円	0円	0円	0円
0円~175円	20円	15円	10円	0円	0円	

■ フェロー社員Ⅰ・ⅠB 退職金貢献度ポイント

【フェロー社員Ⅰ・ⅠB】 貢献度ポイント	評価				
	S	A	B	C	D
	2.0	1.5	1.0	0.5	0

※累積したポイント総数に応じた金額が、退職時に退職金として支給されます。
※貢献度ポイントの付与時期は、7月11日となります。

○退職金算定式

$$\text{退職金} = \text{退職時の週平均契約時間} \times 52$$

$$\times \text{累積貢献度ポイント総数 (上限 11)} \times \text{支給係数}$$

○支給係数

フェロー社員(有期)

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
支給係数	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

フェロー社員(無期)

初回再契約からの年数	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	8年超 9年	9年超 10年	10年超
支給係数	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

<参考;フェロー社員の区分>

区分	週の所定労働時間(契約時間)
フェロー社員Ⅰ	12時間~20時間未満
フェロー社員ⅠB	20時間~28時間未満
フェロー社員Ⅱ	28時間~35時間以内

※フェロー社員Ⅱの契約時間は2025年度より変わります。詳しくは32ページをご参照ください。

2. 改定内容

1) フェロー社員Ⅱ能力給表・昇給表

- ・ 成果の積み上げを重視し、B 評価で昇給する範囲を拡大することで中長期的に昇給しやすい仕組みとします。
- ・ フェロー社員Ⅱ（有期）の能力給改定表において D 評価を廃止します。
- ・ 能力給の下限を引き上げます。

■ フェロー社員Ⅱ（無期）能力給表と昇給表

<能力給表>

1	720	21	620	41	520	61	420	81	320	101	220	121	120
2	715	22	615	42	515	62	415	82	315	102	215	122	115
3	710	23	610	43	510	63	410	83	310	103	210	123	110
4	705	24	605	44	505	64	405	84	305	104	205	124	105
5	700	25	600	45	500	65	400	85	300	105	200	125	100
6	695	26	595	46	495	66	395	86	295	106	195	126	95
7	690	27	590	47	490	67	390	87	290	107	190	127	90
8	685	28	585	48	485	68	385	88	285	108	185	128	85
9	680	29	580	49	480	69	380	89	280	109	180	129	80
10	675	30	575	50	475	70	375	90	275	110	175	130	75
11	670	31	570	51	470	71	370	91	270	111	170	131	70
12	665	32	565	52	465	72	365	92	265	112	165	132	65
13	660	33	560	53	460	73	360	93	260	113	160	133	60
14	655	34	555	54	455	74	355	94	255	114	155	134	55
15	650	35	550	55	450	75	350	95	250	115	150		
16	645	36	545	56	445	76	345	96	245	116	145		
17	640	37	540	57	440	77	340	97	240	117	140		
18	635	38	535	58	435	78	335	98	235	118	135		
19	630	39	530	59	430	79	330	99	230	119	130		
20	625	40	525	60	425	80	325	100	225	120	125		

<昇給表>

ランク アップ数	ランク	評価			
		S	A	B	C
1～40		3	2	0	0
41～80		4	3	1	0
81～134		5	4	2	0

■ フェロー社員Ⅱ（有期）能力給改定表

<能力給改定表>

評価 による 昇給額	累積能力給	評価			
		S	A	B	C
	525～720円	15円	10円	0円	0円
	325～520円	20円	15円	5円	0円
	55～320円	25円	20円	10円	0円

D 評価の廃止に伴い、「非再契約」については労使確認を行います。

2) フェロー社員Ⅰ・ⅠB退職金貢献度ポイント

- ・ 他雇用形態との整合性および運用されていない実態を踏まえ、D 評価を廃止します。
- ・ C 評価時のポイント加算をゼロとし、B 評価以上だった際の加算ポイントを増やします。
- ・ 中長期的なポイントの積み上げの観点から、累積貢献度ポイントの上限を引き上げます。

現行	貢献度ポイント数	評価					累積貢献度ポイント上限11
		S	A	B	C	D	
		2.0	1.5	1.0	0.5	0.0	

▼

改定後	貢献度ポイント数	評価				累積貢献度ポイント上限13
		S	A	B	C	
		2.2	1.7	1.2	0.0	

3. スケジュール

2025年春の交渉	労使合意
2025年4月11日	新賃金制度スタート
2025年7月11日	旧賃金制度に基づく2024年度の評価反映
2026年7月11日	新賃金制度に基づく2025年度の評価反映

3. メイト社員人事賃金制度改定

ポイント

- 本給評価におけるD評価を廃止します。

1. 現状

- ・ メイト社員の本給評価については、有期雇用だった頃に契約更新をしない評価として「D 評価」が設定されていました。
- ・ その後、メイト社員は無期雇用化されたため、「D 評価」の位置づけが変わってきています。
- ・ 実態としても D 評価は運用されておらず、今一度昇給表の整理が必要であると捉えています。

2. 改定内容

- ・ 現状のあるべき姿および実態を踏まえ、D 評価を廃止します。

<昇給表>

現行	ランク アップ数	評価				
		S	A	B	C	D
	1～30	3	2	0	0	0
	31～60	4	3	1	0	0
	61～84	5	4	2	0	0

改定後	ランク アップ数	評価			
		S	A	B	C
	1～30	3	2	0	0
	31～60	4	3	1	0
	61～84	5	4	2	0

4. 年間休日数の拡大

ポイント

- 月給者の年間休日数を2日増やし118日とします。

1. 現状

- ・ 現在、岩田屋三越の年間休日数は116日（各休108日＋連各8日）であり、グループ内の他百貨店と比較しても休日数が少ないことは顕著です。

	三越伊勢丹	札幌	函館	仙台	新潟	静岡	名古屋	高松	広島	松山	岩田屋三越
所定労働時間 (単位:時間)	1,840	1,940	1,902	1,847	1,826	1,886	1,874	1,940	1,832	1,972	1,826
休日数 (単位:日)	117	120	117	116	116	119	118	120	118	116	116

- ・ 一方で、1日の所定労働時間がグループ内でも最も短く、年間の所定労働時間も同じく最も短くなっています。
- ・ そのような中で、これまで実施してきたさまざまな業務改革やメンバー一人ひとりの意識改革の結果、時間外労働が大きく増えることはなく、生産性向上につながっているとえます。

2. 改定内容

- ・ 2025年度から年間休日数を2日増やし、運用のしやすさや有休取得率に与える影響などを考慮し、**各休1日・連各1日**に振り分けます。

		2024年度	2025年度
年間休日数		116日	118日
内訳	各休	108日	109日
	連各	8日	9日

- 各休は1月に10日取得する（その他の月は9日）こととし、原則1月1日の休日に充てます。
- 連各は上期5日・下期4日取得することとし、現行同様必ず連休で取得します。

3. 今後について労働組合の考え方

- ・ 暦上の年間休日数は120日であり、採用市場においても年間休日数が120日以上あることが求められる傾向にあり、就職先を選択する際に重要視するポイントであるとも言われています。
- ・ 労働組合としては、わたしたち既存メンバーの働きやすい職場環境整備の観点だけでなく、採用競争力向上の観点からも年間休日数拡大は必須事項だと考えており、昨年策定した労働福祉ビジョンにも掲げています。
- ・ ただし、単純に休日数を増やすだけでは、メンバーの負担が増したり有休取得率が下がるだけとなり、総実労働時間の短縮につながらない可能性もあります。
- ・ そのため、休日数増をきっかけとし、**さらなる業務改革**に取り組む必要があります。
- ・ これまでも所定労働時間の短縮や人員減をきっかけに、デジタル化やマルチタスクなどさまざまな業務改革を進めてきました。
- ・ 年間休日120日の実現に向けては、個人レベルだけでなく、チームや部門、さらには会社単位での取り組みが必要不可欠です。
- ・ 労働組合は、各所属においてどのような業務改革が進められているかを確認していきます。
- ・ 私たち従業員は上位任せにせず、自身が関わる業務の中でどのようなところに改善点があるのか常に考え提言し、全員でより働きやすい職場環境を実現しましょう。

5. 年間休日数拡大に伴う時間給者対応

ポイント

- 月給者の休日数増に伴い、時間給者の週契約時間を見直すとともに、時間給者のベースアップを行います。

1. 背景

- ・ 月給者は休日数が増えると、賃金が維持されたまま働く日数が減る（＝働く時間が短くなる）ことになるため、時間給換算した場合の金額が上がることを踏まえると、時間給者との賃金バランスを検討する必要があります。
- ・ また、月給者（フルタイム）の年間休日を2日増やした場合、月給者の所定労働時間は以下のとおりとなります。

項目	2024年度	2025年度
年間休日数	116日	118日
1日の所定労働時間	7時間20分	7時間20分
年間所定労働時間	1,826時間	1,812時間
週の所定労働時間	35時間6分	34時間45分

- ・ 月給者は年間休日が2日増えると週の所定労働時間は35時間未満となる一方で、時間給者の週契約時間は最長35時間となっており、フルタイムよりも短時間勤務が前提である時間給者のほうが長く働くという逆転現象が発生してしまいます。

2. 時間給者対応の方向性

1) 月給者と時間給者の賃率バランスへの対応

- ・ 時間給者全体のベースアップを行います。

2) 月給者と時間給者の労働時間のバランスへの対応

- ・ 時間給者の週契約最長時間を短縮します。
- ・ この影響により、週契約時間を短縮せざるを得ない時間給者については、年収を維持できるよう時間給の引き上げを行います。

3. 具体的な改定内容

1) 月給者と時間給者の賃率バランスへの対応

- ・ 月給者との賃金バランスの観点から、時間給者については**全員10円のベースアップ**を行います。
※この金額には物価上昇を根拠とするベースアップの金額は含まれていません。

2) 月給者と時間給者の労働時間のバランスへの対応

(1) 週契約最長時間の短縮

- ・ 週契約の最長時間を「**34時間未満**」に短縮します。（シフト設定の都合により実態は33時間45分が最長となります）

<時間給者の週契約時間>

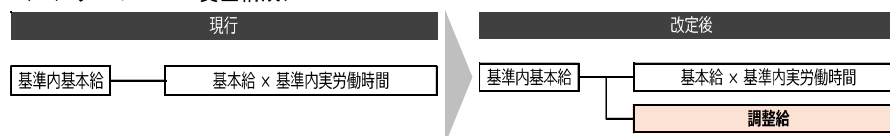
区分	現行	改定後
フェロー社員Ⅰ / エルダーフェローⅠ	12時間～20時間未満	12時間～20時間未満
フェロー社員ⅠB / エルダーフェローⅠB	20時間～28時間未満	20時間～28時間未満
フェロー社員Ⅱ / エルダーフェローⅡ	28時間～35時間以内	28時間～ 34時間未満

※エルダースタッフ（時給制）も同様の短縮を行います。

(2) 2025年3月11日時点で週契約時間が35時間である時間給者への対応

- ・ 週契約の最長時間の短縮に伴い、個人の契約時間を短縮せざるを得ない時間給者については、時間給を引き上げることで**年収を維持**させます。
- ・ この対応に基づく時間給の引き上げは調整給で行います。
- ・ なお、エルダーフェローについては、賃金構成を一部見直し「**調整給**」を新設したうえで対応します。

<エルダーフェロー賃金構成>



<時間給引き上げイメージ>

現行	時間給 1,035円	×	週契約時間 35時間	×	年間 52週	=	年収 1,883,700円	※賞与を除く
			↓ UP		↓ DOWN		↓ KEEP	
改定後	時間給 1,035円 + α円	×	週契約時間 33時間45分	×	年間 52週	=	年収 1,883,700円	※賞与を除く

- ・ この対応は、2025年3月11日時点で週の契約時間が34時間を超えている時間給者が対象です。
- ・ 具体的な引き上げ額は個人の契約内容により異なります。詳しくは人事・経理担当まで個別にお問い合わせください。

4. スケジュール

2025年春の交渉	労使合意
2025年4月11日	時間給者ベースアップ 最長契約時間の短縮（週35時間勤務者は短縮シフトへ移行）

6. ステージ B 昇格試験の受験資格見直し

ポイント

- 新卒入社者はこれまでより1年早くステージB昇格試験を受験することが可能となります。

1. 現状

- ・ 現在、ステージ B 昇格試験の受験資格は以下のとおりです。

現行

- ①【全員対象】ステージC昇格（格付）後1年以上経過している者
- ②【新卒入社者対象】定期採用新卒入社者は入社後7年目から受験可能
- ③【スペシャリティスタッフ対象】スペシャリティスタッフは入社2年目での受験可能

	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	
新卒入社 ステージC-t社員	stC-t					stC	stB 受験	stB	
新卒入社 メイト社員	メイト		stC 受験	stC			stB 受験	stB	
中途入社 メイト社員	メイト	stC 受験	stC	stB 受験	stB				
中途入社 スペシャリティスタッフ	SS	stB 受験	stB						
	SS	stC 受験	stC	stB 受験	stB				

- ・ これまで、B-HAPの受験に向けては、ステージC昇格（格付）後1年以上経過していることを条件としてきましたが、育成プログラムの見直しにより、現在のステージC-t社員は以前よりも1年前倒しでアシスタント職に就くなどして早期にさまざまな経験を積んでいます。
- ・ また、新卒入社のメイト社員も早ければ入社4年目には社員登用となり、すぐにアシスタント業務を担うというキャリアを歩むメンバーも増えてきました。

2. 改定内容

- ・ 雇用形態と入社経緯に応じた受験資格をそれぞれに定め、新卒入社者においては、これまでより**早期にステップアップが可能**な仕組みとしていきます。
- ・ 中途入社者については、すでに最速での受験資格となっていることから今回は改定しません。

<改定後の受験資格>

	1年目	2年目	3年目	4年目	5年目	6年目	7年目	8年目	
新卒入社 ステージC-t社員	入社から5年以上経過していること					stC-t	stB 受験	stB	
新卒入社 メイト社員	入社から5年以上経過していること、かつ社員登用後1年以上経過していること		メイト	stC 受験	stC	stB 受験	stB		
中途入社 メイト社員 ※現行どおり	社員登用後1年以上経過していること		メイト	stC 受験	stC	stB 受験	stB		
	入社から1年以上経過していること、または社員登用後1年以上経過していること		SS	stB 受験	stB				
中途入社 スペシャリティスタッフ ※現行どおり	入社から1年以上経過していること、または社員登用後1年以上経過していること		SS	stC 受験	stC	stB 受験	stB		

- ・ ライフイベント転籍制度を利用して入社した場合、原則「中途入社メイト社員」と同様の取り扱いとする。

3. スケジュール

2025年春の交渉	受験資格改定
2025年6月	新制度でのステージB昇格試験エントリー開始 (2020年度新卒入社者がエントリー可能となります)

7. 育児・介護のためのフルタイムシフト選択制度

ポイント

- 法改正に伴い、**遅番固定勤務も可能となります。**
- 現行の「フルタイム早番固定勤務制度」の名称を変更します。

1. 現状

- ・ 2025年10月1日施行の改正育児介護休業法では、全ての企業に対し、3歳以降就学前の子の育児と仕事の両立支援制度を2つ以上整備することが義務づけられます。
- ・ 三越伊勢丹グループでは、グループ共通で、現行の短時間勤務に加えフルタイムのシフト選択が可能な制度を整備することで対応します。
- ・ なお、岩田屋三越には、育児および介護を事由としたフルタイム早番固定勤務制度があります。

<フルタイム早番固定勤務制度>

制度概要	育児または介護のために、勤務時間を早番シフトに固定することができる 【選べるシフトパターン】 ① 8:30～16:50（初商日および棚卸翌日のみ） ② 9:00～17:20 ③ 9:15～17:35 ④ 9:30～17:50 ⑤ 9:45～18:05 ⑥ 10:00～18:20 ※ただし、職場の通常の業務時間帯の中で選択する （例；通常始業が9:45の職場でそれより早いシフトを本人希望だけで選択することはできない）
対象者	【育児】小学校4年生までの子を有する者 【介護】家族および親族の傷病により介護をする者 ※家族・親族の範囲は介護・介護準備勤務規程に準ずる
取得期間	【育児】子が小学校4年生の3月31日まで 【介護】一対象家族につき、全ての雇用形態を通算して3年
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 分割取得可能（最短期間は原則1ヵ月） ・ 休憩時間は60分 ・ 原則時間外勤務および休日勤務はできない

2. 改定内容

- ・ 早番固定勤務に加えて、**遅番固定のフルタイムシフトも**選択できるようにします。
- ・ 法改正やグループガイドラインでは育児のみが対象となっていますが、岩田屋三越独自で**介護も対象**とします。
- ・ 「フルタイム早番固定勤務制度」を改定し、制度の名称を「**育児・介護のためのフルタイムシフト選択制度**」に変更します。

制度概要	育児または介護のために、勤務シフトを固定して働くことができる 【選べるシフトパターン】 ① 8:30～16:50（初商日および棚卸翌日のみ） ② 9:00～17:20 ③ 9:15～17:35 ④ 9:30～17:50 ⑤ 9:45～18:05 ⑥ 10:00～18:20 ⑦ 10:50～19:10（久留米店のみ） ⑧ 11:50～20:10（天神のみ） ⑨ 12:50～21:10（サロンモール店のみ） ※ただし、職場の通常の業務時間帯の中で選択する （例；通常始業が9:45の職場でそれより早いシフトを本人希望だけで選択することはできない）
対象者	【育児】小学校4年生までの子を有する者 【介護】家族および親族の傷病により介護をする者 ※家族・親族の範囲は介護勤務規程に準ずる
取得期間	【育児】子が小学校4年生の3月31日まで 【介護】一対象家族につき、全ての雇用形態を通算して3年
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 分割取得可能（最短期間は原則1ヵ月） ・ 休憩時間は60分 ・ 原則時間外勤務および休日勤務はできない

3. スケジュール

2025年3月中	新制度利用者の受付
2025年春の交渉	労使合意
2025年4月1日	新制度スタート

全員対象

審議決定事項

8. ライフイベント再雇用制度の拡充

ポイント

- 退職時の資格がステージAまたはB社員の場合、3年以内の再雇用に限り従前の資格での再入社が可能となります。

1. 現状

- ・ ライフイベント再雇用制度とは、結婚・不妊治療・出産・育児・介護・配偶者転勤といったやむを得ない事情により退職した場合でも、一定の条件を満たせば再び雇用される制度です。
- ・ 2024年度に制度内容を拡充し、退職時に社員だった場合ステージC社員での再入社が可能となりました。

< 現行のライフイベント再雇用制度 >

項目	内容
資格	勤続2年以上 退職時に制度登録している
離職期間	12年
再雇用時年齢上限	58歳
退職事由	結婚・不妊治療・出産・育児・介護・配偶者の転勤
対象雇用形態	社員・メイト社員 ※ネクストキャリア制度利用者は対象外
再雇用時の雇用形態	社員（ステージC） ※ただし、社員で退職した場合に限る メイト社員・フェロー社員 ※いずれも原則販売職
社員転換基準	中途採用扱い
勤続年数のカウント	通算しない
再雇用時の賃金	再雇用時に担う役割に準ずる ※在籍中の前歴・能力を勘案
採用時期	4月・10月
再雇用時の審査	・採用審査あり（一部免除あり） ・要員計画上の必要性も考慮 ・在職時の評価も加味して判断
離職期間中の取り扱い	フェロー社員として継続勤務が可能

2. 改定内容

- ・ 社員が退職した場合、離職期間が3年以内であれば退職時の資格（ステージ）での再雇用を可能とします。

< 改定後のライフイベント再雇用制度 >

項目	内容
資格	勤続2年以上 退職時に制度登録している
離職期間	12年
再雇用時年齢上限	58歳
退職事由	結婚・不妊治療・出産・育児・介護・配偶者の転勤
対象雇用形態	社員・メイト社員 ※ネクストキャリア制度利用者は対象外
再雇用時の雇用形態	社員（ステージC） ※ただし、社員で退職した場合に限る ※離職期間が3年以内の場合に限り、退職時の資格（ステージAまたはB）での復職を可能とする メイト社員・フェロー社員 ※いずれも原則販売職
社員転換基準	中途採用扱い
勤続年数のカウント	通算しない
再雇用時の賃金	再雇用時に担う役割に準ずる ※在籍中の前歴・能力を勘案
採用時期	4月・10月
再雇用時の審査	・採用審査あり（一部免除あり） ・要員計画上の必要性も考慮 ・在職時の評価も加味して判断
離職期間中の取り扱い	フェロー社員として継続勤務が可能

3. 過去の制度登録者への対応

- ・ 過去に本制度に登録して退職した元社員については、3年以内の再雇用であれば、退職時の資格で復職することも可能とします。（ただし、審査あり）
- ・ 対象者には、会社より順次通知される予定です。

4. スケジュール

2025年3月～	過去の制度登録者へ改定内容の通知
2025年4月1日	制度改定
10月1日	新制度での再雇用スタート

全員対象

審議決定事項

9. 「子の看護休暇」と「育児のため所定外労働の制限」の対象拡大

ポイント

- 法改正への対応として、看護休暇の対象事由が拡大します。
- 法改正への対応として、看護休暇および所定外労働の制限の対象となる子の年齢を引き上げます。

1. 改定内容

1) 子の看護休暇

項目	現行制度	改定内容
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（ただしアルバイトを除く）	全ての従業員（ アルバイトを含む ）
対象となる子の年齢	小学校就学に達するまでの子	小学校3年生の3月31日まで の子
対象事由	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
取得日数	当該子が1人の場合：年5日 当該子が2人以上の場合：年10日	当該子が1人の場合：年5日 当該子が2人以上の場合：年10日
取得単位	1日 / 半日 / 1時間 から選択可	1日 / 半日 / 1時間 から選択可
賃金	無給	無給

2) 育児のための所定外勤務、休日勤務、深夜業の制限

項目	現行制度	改定内容
所定外勤務、休日勤務、深夜業を 禁止 する従業員	次のいずれかに該当し会社に請求した者 ・ 育児勤務を行っている ・ 3歳未満の子の育児をする	次のいずれかに該当し会社に請求した者 ・ 育児勤務を行っている ・ 小学校就学前 の子の育児をする
所定外勤務、休日勤務、深夜業を 制限 する従業員	次のいずれにも該当し会社に請求した者 ・ 育児勤務を行っていない ・ 小学校3年生までの子を育児する 【制限範囲】 1. 時間外勤務 ● 早出：8時より、残業：21時まで ● 月間時間外：15時間まで ● 年間時間外：150時間まで 2. 休日勤務、深夜業 原則としてさせない	次のいずれにも該当し会社に請求した者 ・ 育児勤務を行っていない ・ 小学校3年生までの子を育児する 【制限範囲】 1. 時間外勤務 ● 早出：8時より、残業：21時まで ● 月間時間外：15時間まで ● 年間時間外：150時間まで 2. 休日勤務、深夜業 原則としてさせない

社員・メイト社員対象

審議決定事項

10. 賞与評価分布の変更

ポイント

- 賞与評価分布を「平均3.0以上」から「平均3.1以上」に引き上げます。

1. 現状

- ・ 社員・メイト社員の賞与評価については5段階の相対評価となっており、各雇用形態および資格において評価平均が3.0以上となるよう評価分布要求を行っています。
- ・ 評価分布の実態として、原資抑制の観点から評価3に集中する傾向にあり、5段階のメリハリある評価分布になっていないという課題があります。

<参考：社員・メイト社員の賞与評価係数>

社員		メイト社員	
評価	評価係数	評価	評価係数
5	1.15	5	1.10
4	1.05	4	1.05
3	1.00	3	1.00
2	0.95	2	0.95
1	0.85	1	0.90

- ・ 2024年春の交渉時にセールスインセンティブ制度を解消し、純新規口座獲得に限らず目標達成度や会社への貢献度が高いセールスについては、賞与評価で報いる仕組みへシフトしていくことを労使確認していました。
- ・ また、セールスだけでなく、その他の役割や部署であっても同様に報われるように、対象者を限定せず報いる仕組みとして、社員・メイト社員の賞与評価分布の引き上げを検討してきました。

2. 改定内容

- ・ 賞与評価分布要求を「平均3.0以上」から「**平均3.1以上**」に引き上げます。
- ・ この改定により、「4」や「5」の高い評価が付く人の割合が増えることが期待できます。
- ・ また、メリハリある評価分布に向けては、評価者への周知を徹底し正しい運用につなげます。

3. スケジュール

2025年3月	労使合意
2025年4月～5月	改定後の評価分布による賞与要求
6月15日	賞与支給（改定後の評価分布）

1 1. 賞与支給における欠勤控除ルールの見直し

- ポイント
- 2025年6月支給賞与より、遅刻・早退・外出等の不労分が1分単位で控除されます。

1. 現状

- ・ これまで、賞与支給時の欠勤控除は勤怠調査期間における欠勤・休職等を1日単位で計算してきました。
- ・ 2024年10月新勤怠システムの導入と同時に、遅刻・早退・外出等の不労分については、1分単位で賃金控除するルールに変わっています。

2. 改定内容

- ・ 賞与支給における欠勤控除を1日単位から「1分単位」に変更します。

<支給方法>

現行	各人の算出式による金額 × (所定勤務日数 - 欠勤日数) ÷ 所定勤務日数
----	--



改定後	各人の算出式による金額 × (所定勤務分数 - 欠勤分数) ÷ 所定勤務分数
-----	--

- ・ なお、時間給者については改定はありません。

3. スケジュール

2025年4月1日	賞与支給における欠勤控除ルール変更
2025年6月15日	新たな欠勤控除ルールにて賞与支給

1 2. 国内転勤時の家賃上限引き上げ

- ポイント
- 国内転勤時の家賃上限を引き上げます。
 - 従業員社長用の上限家賃を新設します。

1. 現状

- ・ 法改正や物価等の環境変化に対応し、転勤時の適切な環境や手当が整っている状態であることを目指していますが、現在の家賃設定は環境変化と整合していないケースがあります。

2. 改定内容

1) 従業員の家賃上限引き上げ

- ・ 物価上昇の環境変化を踏まえ、家賃上限を引き上げます。

2) 従業員社長用の家賃上限の新設

- ・ 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とします。

<社宅家賃上限(月額)>

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。

※記載のない地域への転勤が発生した場合は別途労使協議の上決定する。

13. 自己申告制度の新設

ポイント

- 運用実態にあわせ、社員・メイト社員以外の雇用形態にも自己申告制度を新設します。

1. 現状

- ・ 自己申告制度は、業務内容や異動希望、キャリアプランなどについて個々人の意見・意思を確認し、中長期的な人材育成に活用する目的で、社員・メイト社員に導入されました。
- ・ 現在は、人材育成視点だけでなく、制度利用には至らない家庭事情などヒアリング内容を拡大し、会社（人事）が個々人の事情や意思を直接確認できる手段の一つにもなっています。
- ・ そのような状況から、自己申告制度が制度化されていない雇用形態においても同様のヒアリングが実施されています。

2. 新設

- ・ 全雇用形態に実施している状況を踏まえ、社員・メイト社員以外の雇用形態において正式に**自己申告制度を導入**します。

14. 【社員・メイト社員】賞与支給表改定

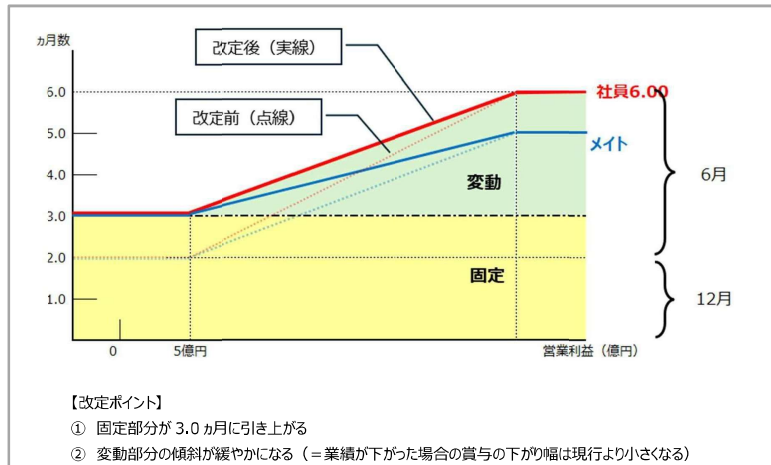
ポイント

- 賞与構成における固定部分を3.0ヵ月まで引き上げ、ベースとなる支給表を改定しました。

1. 賞与支給表改定について

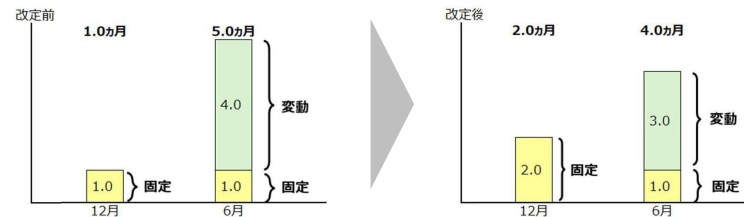
- 社員・メイト社員の賞与支給表を2024年9月に改定しました。
- この改定では、「年間賞与における固定部分と変動部分のバランス」「夏と冬の支給バランス」を行いました。
- 固定部分が引き上がったことで賞与支給の安定性が高まったと言えます。

<改定後の社員・メイト社員賞与イメージ>



※具体的な支給水準については、この考え方を基本として半期交渉により決定します。

<改定前後の支給イメージ（社員）>



年間6.0ヵ月支給の場合、12月支給分が1.0ヵ月増となり、翌年6月支給分が1.0ヵ月減となったということです。

2. ベースとなる支給表

※ ベースとなる支給表は、固定部分のみとなっています。

【社員】

12月
支給ヵ月数
2.00

6月	
評価	支給ヵ月数
5	1.15
4	1.05
3	1.00
2	0.95
1	0.85

【メイト社員】

12月
支給ヵ月数
2.00

6月	
評価	支給ヵ月数
5	1.10
4	1.05
3	1.00
2	0.95
1	0.90

3. 今後の賞与制度設計について

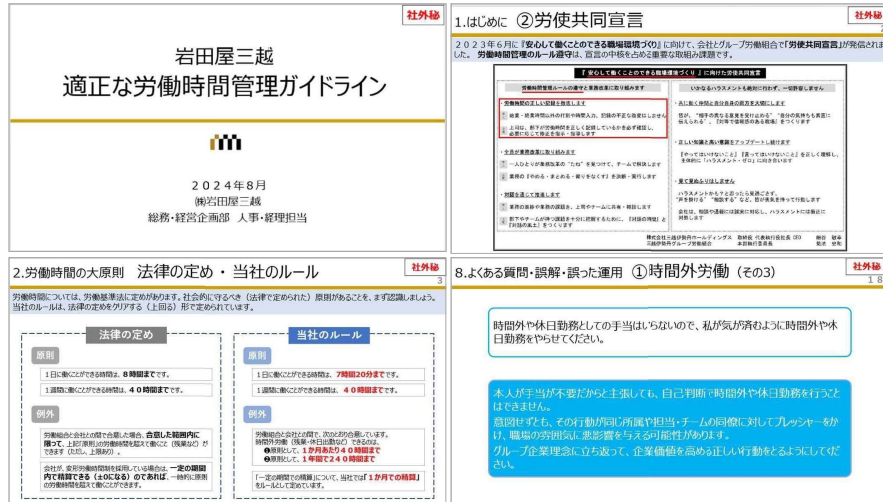
- 社員・メイト社員の賞与については、これまで長く業績連動型の考え方に基づいて交渉を行ってきました。
- しかし、取り巻く環境や企業の財政基盤、収支構造は設計当時の状況から変化しており、賞与の考え方について再設計が必要な時期だと考えています。
- 次年度は、賞与のあるべき姿について労使協議を進める予定です。
- ぜひ皆さんの声を聴かせてください。

15. 働く環境の整備

1. 適正な労働時間管理と総実労働時間の短縮

1) 労働時間管理

- 2024年10月新勤怠システムの導入にあわせ、「適正な労働時間管理ガイドライン」が社内発信され、正しいルールへの周知徹底に取り組んでいます。



- 新勤怠管理システムでは、勤怠の登録状況とパソコン稼働時間を照合し、休日を登録している日にパソコンの稼働が確認された場合には、人事担当から本人と上司へ状況を確認し適正な申請や指導を促しています。
- また、2024年度下期からは新たに販売統括部役職者にもフレックス勤務が導入され、時間外労働の削減に取り組んでいます。
- 雇用形態別に見ると、時間外労働はスペシャリティスタッフを除き昨年に比べて微減となっていますが、役職者の多いステージB・C社員の時間外労働が多いという傾向には変わりありません。
- 所属別に見ると全体的に昨年より減少しているものの、後方部門では増加しています。
- また、販売統括部内は、時間外労働の全体平均は3時間を切っていますが、その中では雇用形態ごとに大きな差があり、ステージB・C社員の平均値が高いことがわかります。

< 1ヵ月平均の所定外時間（一人あたり） >

■雇用形態別

雇用形態	2023年度	2024年度	昨年度差
ステージB社員	6.3時間	6.1時間	▲0.2時間
ステージC社員	5.3時間	4.6時間	▲0.7時間
メイト社員	2.2時間	1.4時間	▲0.8時間
エルダースタッフ	1.9時間	1.3時間	▲0.6時間
スペシャリティスタッフ	3.0時間	4.0時間	+1.0時間
フェロー社員・エルダーフェロー	1.6時間	1.3時間	▲0.3時間

■所属別

所属	2023年度	2024年度	昨年度差
販売統括部	2.6時間	2.6時間	±0時間
販売統括部（岩田屋本店）	2.1時間	2.1時間	±0時間
販売統括部（福岡三越）	2.8時間	2.1時間	▲0.7時間
販売統括部（久留米店）	5.1時間	3.2時間	▲1.9時間
販売統括部（サロン）	2.8時間	2.3時間	▲0.5時間
外商部	2.5時間	2.1時間	▲0.4時間
営業部	8.1時間	7.4時間	▲0.7時間
後方スタッフ	5.7時間	6.6時間	+0.9時間

(販売統括部内)

雇用形態	2024年度
ステージB	6.9時間
ステージC	4.0時間
メイト社員	1.9時間
エルダースタッフ	1.0時間
SS	0.1時間
フェロー・Eフェロー	1.2時間

※各年度4月～12月集計（ステージA社員を除く）
 ※販売統括部は、名簿上の所属に基づき分類しています。（実態としての勤務店舗ではありません）
 ※あくまで平均値です。

2) 年次有給休暇取得促進

- 2024年度は、「有給休暇取得率65%以上（22日付与の場合15日以上取得）」を目標とすることが期初に発信されました。
- 毎月、連休各休の取得日数とあわせて有給休暇の取得率が共有され、早めの取得を促しています。
- 12月時点では、昨年度より取得率の全体平均は高くなっていますが、雇用形態別に見ると社員を中心に取得率が下がっています。
- 7連休取得についての取り組み（上期1回・下期1回）も継続しています。
- 今年度の自己申告結果によれば、上期・下期で合計2回取得した人（取得する予定の場合も含む）は707名で昨年より増えていますが、業務多忙を理由に2回の取得ができないと回答した人が18名いました。
- 業務多忙を理由に7連休を取得できていない人の半数以上は後方部門に偏っており、その解消に向けた取り組みが必要です。
- 岩田屋三越は、連続休暇制度に基づいて7連休が当たり前に取得できる会社を目指しています。

<雇用形態別有給休暇取得率>

雇用形態	2023年度	2024年度
ステージA社員	51.5%	44.8%
ステージB社員	52.3%	50.6%
ステージC社員	55.6%	55.2%
メイト社員	66.6%	67.1%
エルダースタッフ	71.5%	82.8%
スペシャリティスタッフ	61.0%	56.3%
月給者(4月1日付者)計	59.7%	61.8%
フェロー社員・エルダーフェロー	93.8%	102.9%

※4月～12月までの集計
 ※有給休暇消化状況(%)
 =消化日数÷付与日数
 =消化日数(旧有給休暇+新有給休暇)
 ÷付与日数(新有給休暇)
 ※出向者、退職者を除く
 ※フェロー社員・エルダーフェローは、付与月が異なるため、2023年度は、2022年10月～2023年9月までの1年間、2024年度は2023年11月～2024年10月までの1年間の取得実績で比較

<所属別有給休暇取得率>

所属	2023年度	2024年度
販売統括部	71.6%	70.7%
販売統括部(岩田屋本店)	64.2%	69.2%
販売統括部(福岡三越)	63.4%	80.5%
販売統括部(久留米店)	55.4%	68.6%
販売統括部(サロン)	60.7%	59.9%
外商部	57.8%	55.9%
営業部	49.7%	49.7%
後方スタッフ	51.2%	53.2%

※4月～12月までの集計
 ※出向者、退職者を除く
 ※フェロー社員、エルダーフェローを除く(月給者と算出期間が異なるため)
 ※販売統括部は、名簿上の所属に基づき分類しています。(実態としての勤務店舗ではありません)

<会社が推奨する7連休の取得方法>

1日目	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目
各休	連各①	連各②	連各③	連各④	各休	有休

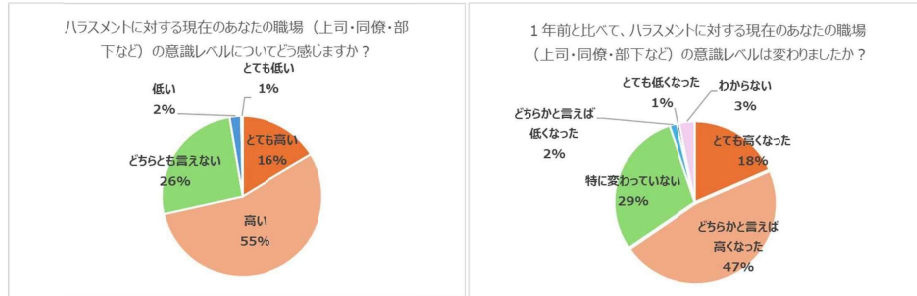
- ・「各個休日2日+連休各休4日+有給休暇1日」で連休を編成することにより、自身の**保有する有給休暇日数が少ない場合でも7連休の取得が可能**です。
- ・現在は、特別な事情のないかぎり、本人の希望に関わらず7連休を取得することとしています。
- ・連続休暇制度をもたないフェロー社員、エルダーフェロー、スペシャリティスタッフは対象外です。

2. 風土改革

1) ハラスメント撲滅に向けた取り組み

(1) 実態

- 2024年度は、ハラスメントと認定された案件はゼロ件でした。※2025年1月時点
- 一方で、ハラスメントに関するアンケート調査によると、ハラスメントに対する周囲の意識が低いと感じているメンバーも一定数いるという結果が出ており、ハラスメント撲滅に向けては継続的な取り組みが必要です。



(2) 今年度の新たな取り組み

- 2024年度は、グループ全体で実施しているeラーニングに加え、岩田屋三越独自の施策として、ステージ A・B を対象としたアンガーマネジメント研修「叱り方入門講座」を開催し、全6回で185名が受講しました。
- 「怒りのメカニズムをロジカルに解説してもらいとても理解が深まった」「具体的なアクションを教えてもらったのですぐに実践しようと思う」「研修を継続して実施してほしい」など、受講者の満足度が高い内容でした。
- 引き続き、ハラスメント撲滅に向けた取り組みを進めていきます。

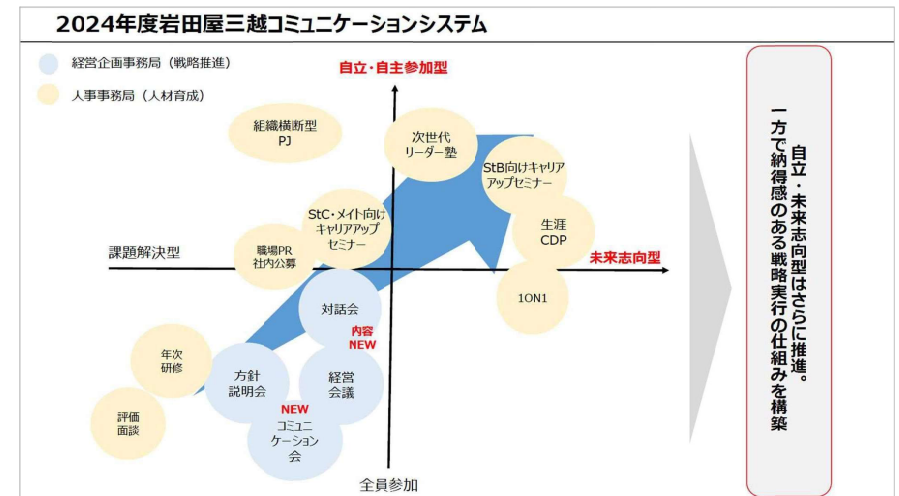


<参考: 労使共同宣言>

『安心して働くことのできる職場環境づくり』に向けた労使共同宣言	
<p>労働時間管理ルールの遵守と業務改革に取り組みます</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働時間の正しい記録を徹底します 始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な改変はしません 上司は、部下が労働時間を正しく記録しているかを必ず確認し、必要に応じて修正を指示・指導します 全員が業務改革に取り組みます 一人ひとりが業務改革の“たね”を見つけて、チームで解決します 業務の『やめる・まとめる・偏りをなくす』を決断・実行します 対話を通じて推進します 業務の進捗や業務の課題を、上司やチームに共有・相談します 部下やチームが持つ課題を十分に把握するために、『対話の時間』と『対話の風土』をつくります 	<p>いかなるハラスメントも絶対に行わず、一切許しません</p> <ul style="list-style-type: none"> 共に働く仲間と自分自身の両方を大切にします 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”をつくります 正しい知識と高い意識をアップデートし続けます 『やってはいけないこと』『言っちゃいけないこと』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	

2) コミュニケーション活性化

- 岩田屋三越コミュニケーションシステムに基づき、さまざまな角度からのコミュニケーション活性化に向けた取り組みが進められています。
- 2024年度は、企業方針や自身のキャリアなどについて理解を深める機会として、社長と若手ステージ B 社員との1 on 1ミーティングが実施されました。
- また、年度方針や「まちづくり」について社長とステージ B 社員がディスカッションする対話会も複数回開催されました。



IV. 2025 年度 労使通年協議

検討する内容のポイント（組合案）

賃金要求		
雇用形態	検討項目	内容
全雇用形態	賞与制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2025 年 6 月賞与要求 ・ 2025 年業績評価指標 ・ 2025 年 12 月賞与要求
社員・メイト社員	賞与制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 賞与制度設計の見直し
フェロー社員・ エルダーフェロー	賃金水準	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公的最低賃金上昇時の対応
人事制度		
雇用形態	検討項目	内容
社員	人事賃金制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 退職金ポイント見直しについての検討
社員	人事制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中途入社時の雇用形態についての検討
労務に関する制度・運用		
雇用形態	検討項目	内容
月給制社員	働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年間休日数 120 日実現を目指した検討 ・ 適正な労働時間管理に向けた取り組み ・ 7 連休取得促進に向けた取り組み
社員・メイト社員	人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・ CDP の検証
全雇用形態	風土改革	<ul style="list-style-type: none"> ・ ハラスメント防止・撲滅に向けた取り組み
全雇用形態	福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ・ 厚生施設の点検と充実に向けた検討

V. 労働協約の改訂および新設

1. 労働協約の改訂および新設

この章のポイント

今回の春の交渉では、

- 1) 2024 年度労使通年協議で議論してきた「制度改定」への対応
- 2) 法改正への対応
- 3) 運用のルール変更および実態に合わせた対応（表記変更含む）に伴う労働協約の改訂および新設を行います。

1. 改訂・新設内容

1) 2024 年度労使通年協議に伴う労働協約の改訂

※対象となる雇用形態は、「社」=社員、「メ」=メイト社員、「ES」=エルダースタッフ、「フェ」=フェロー社員、「EF」=エルダーフェロー、「SS」=スペシャリティスタッフを指します。

改定内容	改定場所	対象となる雇用形態 (※)						
		社	メ	ES	フェ	EF	SS	
所定労働時間の短縮（年間休日数の拡大）	本則	○	○	○	—	—	—	
	休日規程	○	○	○	—	—	—	
	連続休暇規程	○	○	○	—	—	—	
	賃金規程	○	○	○	—	—	—	
週所定労働時間（契約時間）の変更	本則	—	—	○	○	○	—	
調整給の新設	賃金規程	—	—	—	—	○	—	
ベースアップに伴う賃金表改定	賃金規程	○	○	○	—	—	—	
職務給の設定	賃金規程	—	—	○	—	—	—	
能力給表および昇給表の改定	賃金規程	—	—	—	○	—	—	
退職金貢献度ポイント表の改定		—	—	—	○	—	—	
昇給表の改定	賃金規程	—	○	—	—	—	—	
名称変更「育児・介護のためのフルタイムシフト選択勤務規程」	フルタイム早番固定勤務規程	○	○	○	—	—	—	
「育児・介護のためのフルタイムシフト選択勤務規程」新設	—	—	—	—	○	○	○	
「育児・介護のためのフルタイムシフト選択勤務規程」出向時の扱い	国内出向規程	○	○	○	—	—	—	
ライフイベント再雇用制度 再雇用時の資格の拡大	キャリア形成支援制度規程	○	—	—	—	—	—	

2) 法改正に伴う労働協約の改訂

改定内容	改定場所	対象となる雇用形態 (※)					
		社	メ	ES	FE	EF	SS
子の看護休暇の見直し	本則	○	○	○	○	○	○
育児のための所定外労働の免除 子の年齢の引き上げ	時間外・休日勤務に関する規程	○	○	○	○	○	○
健康保険証廃止・健康保険資格確認書交付に伴う再交付費用の賃金控除の名目変更	賃金規程	○	○	○	○	○	○

3) 運用のルール変更および実態に合わせた対応 (表記変更含む)

※対象となる雇用形態は、「社」=社員、「メ」=メイト社員、「ES」=エルダースタッフ、「FE」=フェロー社員、「EF」=エルダーフェロー、「SS」=スペシャリティスタッフを指します。

改定内容	改定場所	対象となる雇用形態 (※)					
		社	メ	ES	FE	EF	SS
区分の明記	本則	—	—	—	—	○	—
1年間の期間の明示と表記の整備	本則	○	○	○	○	○	○
労働協約の締結日 改訂年度前日に統一	本則	○	○	○	○	○	○
労働協約の締結者 改訂年度前日の事業主及び労組執行委員長に統一	本則	○	○	○	○	○	○
不妊治療のためのストック有休申請の手続き簡素化	ストック有給休暇規程	○	○	○	○	○	○
貸与品再発行手数料の賃金控除	賃金規程	○	○	○	○	○	○
社宅家賃 更新時賃料値上げ時の取扱い	国内転勤規程	○	—	—	—	—	—
休暇利用要件 (参加) の文言補足	ストック有給休暇規程	○	○	○	○	○	○
グループ内出向者転籍 対象者の補足	キャリア形成支援制度規程	○	○	○	○	○	○
ライフイベント転籍・再雇用 事由の補足	キャリア形成支援制度規程	○	○	○	○	○	○
自家用車通勤時の駐車場代負担の表記見直し	自家用車通勤管理細則	○	○	○	○	○	○
従業員出入口・規制線の整理	通館規程	○	○	○	○	○	○

労働協約(本則および付属諸規程)の現行改訂表は IMGU のホームページにアクセスしてご確認ください。

ログイン ID:10 桁の社員番号 PW:生年月日

1. 岩田屋三越支部 労働福祉ビジョン

1. 労働福祉ビジョンの策定

- ・ 労働条件における中長期的なビジョンとして、2024 年春の交渉において岩田屋三越支部独自の労働福祉ビジョンを策定しました。
- ・ 2028 年度までに目指すありたい姿を紐解き、4 つの政策分野における重点取り組みを整理しました。
- ・ 労働組合は、この労働福祉ビジョンをもとに毎年の労使協議を進めています。

<参考；岩田屋三越支部労働福祉ビジョン（抜粋）>

VI. 労働福祉ビジョン

1. 労働福祉ビジョンの位置づけ



5. 2028年までに目指すゴール

岩田屋三越としてどんな会社でありたいか

社内のメンバーがずっと働きたいと思う持続可能な岩田屋三越。
まわりから、憧れられ、選ばれる魅力ある岩田屋三越。

岩田屋三越のありたい姿の実現を目指し、以下4つの政策分野における重点取り組みを整理する。

4つの政策分野

【1】人事賃金制度

「人を最大限に活かす」という観点から、グループ・企業戦略との整合性や各仕組みの関連性を考慮の上、全従業員にとって納得性のある制度と運用、魅力ある処遇の構築に取り組む。

【2】働き方

変化し続ける仕事・個人の価値観・ライフステージに対し、キャリア・ライフともに個人が活躍し自己表現につながる働き方の確立をおこなう。

【3】セーフティネット

安心して働き続け生産性向上に向けてモチベーションを高く取り組めるよう、総合労働福祉の観点で、多様性や環境変化に応じたセーフティネットの整備をおこなう。

【4】福利厚生

従業員満足度向上や企業としての魅力度向上を目指して、全ての従業員が安心して働ける環境を整備をおこなう。

2. 各政策分野における進捗

1) 人事賃金制度

5. 2028年までに目指すゴール

【1】人事賃金制度

処遇：九州および三越伊勢丹グループにおいて優位性ある処遇水準である

- 近年急速に進んだ収支構造の改善を踏まえ、まずは本給をあるべき水準まで引き上げ、そして、今後の更なる企業成長に伴い、従業員の本給もさらに高い水準を目指し、九州圏内・グループ内での優位性を担保する。
- 賞与については、全雇用形態への制度導入とあるべき水準までの引き上げを目指す。業績加算の仕組みをもつ雇用形態は、本給水準の引き上げとあわせて年収レベルでの検討をすすめ、本給と賞与のリバランスにより安定的な処遇を目指す。
- 長年手つかずだった退職金制度に着手し、退職後の安心感を醸成する。

キャリア：メンバーそれぞれが思い描くキャリアの道にチャレンジし、成長実感を得られる

- 積極的に昇格を目指すほか、一つの専門性を極めるなど、キャリアの選択肢の幅をひろげ一人ひとりの自己実現につなげる。
- 個人が思い描くキャリアイメージを岩田屋三越内で実現でき、それを突き詰めることで成長実感を得られる人事制度の構築を目指す。
- 活発な転職市場の中から、優秀な人材を社員の処遇で中途採用できる仕組みをつくる。

セカンドキャリア：60歳以降もイキイキとやりがいをもって働くことができる

- 「70歳まで雇用」と「定年延長」を実現し、60歳以降もそれまでの処遇水準を維持し、安心して働ける状態を目指す。
- ベテラン従業員として長年積んできた多くの経験や知識を活かし次世代に継承するなど、60歳以降もやりがいをもって働き続けることができる環境を整備する。

(1) 処遇

- 2024年度は大きく処遇改善が進みました。
- 全雇用形態の本給水準を引き上げ、かつ時間給者を含む全雇用形態への賞与制度導入を実現しました。
- 社員・メイト社員については賞与構成を見直し、より安定的な賞与制度に改定しました。
- また、エルダースタッフ（月給制）は賞与水準を引き上げ、仕事へのモチベーションアップを目的に評価制度を導入しました。
- 今春の交渉の人事賃金制度改定により、エルダースタッフは2025年度にさらに処遇改善が進む見込みです。
- 同じく、フェロー社員についても賃金制度改定により2025年度から昇給しやすい仕組みになります。

(2) キャリア

- メンバーそれぞれが思い描くキャリアの道にチャレンジし、成長実感を得られている状態を目指しています。
- 2025年度は、各自が自分自身のキャリアプランを思い描ける状態を目指し、会社が取り組んでいる生涯CDPについて実態の検証と改善に向けた提言を進めたいと考えています。

(3) セカンドキャリア

- 60歳以降もやりがいをもってイキイキと働ける環境を目指し、2025年度はエルダースタッフの活躍の場の拡大を実施します。
- 70歳までの雇用延長については、その実現に向けて継続協議を行います。

2) 働き方

5. 2028年までに目指すゴール

【2】働き方

労働時間：生産性高く働き、ライフワークバランスが整っている

- 生産性向上を図りながらも無理なくイキイキと働きつつ、ライフ面も充実した働き方を目指す。
- 年間休日数122日を実現し、年間所定労働時間をさらに短縮する。
- どの職場に異動したとしても、7連休取得や分割取得を自由に選べる体制づくりを行う。

柔軟な働き方：一人ひとりのライフキャリアの考え方が尊重され、働き方を自由に選択できる

- 目指す姿としては、やむを得ない事情に限らずライフを重視する働き方が尊重され、うしろめたさを感じることなくそれぞれが望む働き方を自由に選択できる状態とする。
- ライフに合わせて月単位で長短を選べる仕組みにする。

風土：ハラスメントのない職場環境で、常に笑顔が溢れている

- 社内コミュニケーションの活性化により、自然と笑顔になる環境づくりを促進する。
- 全員の顔と名前が一致し、突発事項やトラブル発生時にはこころよく互いにサポートし合う関係性づくりを目指す。
- ハラスメント防止に向けて、継続的な啓発活動を行う。

(1) 労働時間

- 年間休日数は現場に与える影響を考慮し段階的に拡大させていくべきであると考えています。
- 2025年度は年間休日数が118日（現在+2日）となり、年間所定労働時間はさらに短縮します。
- どの職場であっても当たり前で7連休が取得できる状態を目指していますが、現状では業務多忙を理由に7連休を取得できていない職場が複数あります。
- 2025年度には該当の職場・個人の働き方について労使で確認し、7連休取得が可能な会社を目指します。

(2) 柔軟な働き方

- 岩田屋三越では店頭を除くすべての所属でフレックス勤務を導入しています。
- 2024年度中には、販売統括部の役職者にもフレックス勤務が導入され、シフト勤務時より日々の繁閑に合わせた柔軟な働き方が可能となりました。
- 今後はライフ事由の柔軟な働き方の実現に向けて、具体的な取り組みを検討していきます。

(3) 風土

- 2024年度はハラスメントとして認定された事案はありませんでしたが、まだ周囲の意識が低いと感じているメンバーもいることを踏まえ、ハラスメント撲滅に向けた継続的な啓発活動を行います。
- 労働組合は、より多くのメンバー同士が顔と名前がわかる状態を目指し、さまざまな取り組みを進めていきます。

5. 2028年までに目指すゴール

【3】セーフティーネット

両立支援：ライフとワークを両立しながら安心して働き続けることができる

- ・ 期限を意識することなく、育児や介護などを事由とする短時間勤務を取得することができるようにする。
- ・ ライフ面を事由にキャリアや働く場所を選択できる。

保障：必要な保障が充実しており、安心して仕事に専念できる

- ・ ライフ面での不安を解消し安心して仕事に専念できるよう、扶養者年齢別最低賃金をA基準まで引き上げる。

【4】福利厚生

施設環境：安心・快適に働くことができる職場環境である

- ・ すべての従業員が安心して利用できる従業員用の誰でもトイレを1事業所に最低1カ所設置する。
- ・ 勤務中の憩いの場として、過ごしやすい休憩環境を整える。

健康：心身ともに健康的に働くためのサポートが充実している

- ・ 健康維持のチェックやサポート体制を強化し、健康診断メニューの拡充により病気の早期発見・早期治療につなげる。

教育：自身の可能性を広げようとする学びの意欲を応援される

- ・ 学びにつながるさまざまな経験に対して、費用補助や情報提供がなされ、メンバーが前向きに学びを楽しむ状態を目指す。

3) セーフティーネット

(1) 両立支援

- ・ 2024年度にはライフイベント再雇用制度を拡充し、社員は社員（ステージ C）として復職できるように、2025年度より、ステージ A・B だった社員は3年以内の復職であれば元の資格での復職が可能になるなど、メンバーの安心感につながる制度改定が実現します。
- ・ 育児勤務および介護勤務の期間延長については、現在の要員構成と業務バランスや周囲に与える影響などの観点から慎重に検討しています。

(2) 保障

- ・ 扶養者年齢別最低賃金の引き上げは、他の処遇課題との優先度を検討しながら進めていきます。

4) 福利厚生

(1) 施設環境

- ・ 2024年度には従業員食堂の古い椅子・机が新調されたほか、久留米店では従業員トイレが洋式化され利用しやすくなりました。
- ・ その他にも、社内アンケートが実施されるなどして従業員施設の改修の検討が進んでいます。

(2) 健康

- ・ 2025年度より、健診メニューが拡充し子宮頸がん・乳がん検診が導入される予定です。

(3) 教育

- ・ 2025年度は、学びに関する情報や機会提供の具体的な取り組みについて検討します。

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言えます。

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」「顧客とつながる 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 消費税増等、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

生活者の視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。

2024年度グループ労使協議報告

本部労働福祉担当

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。

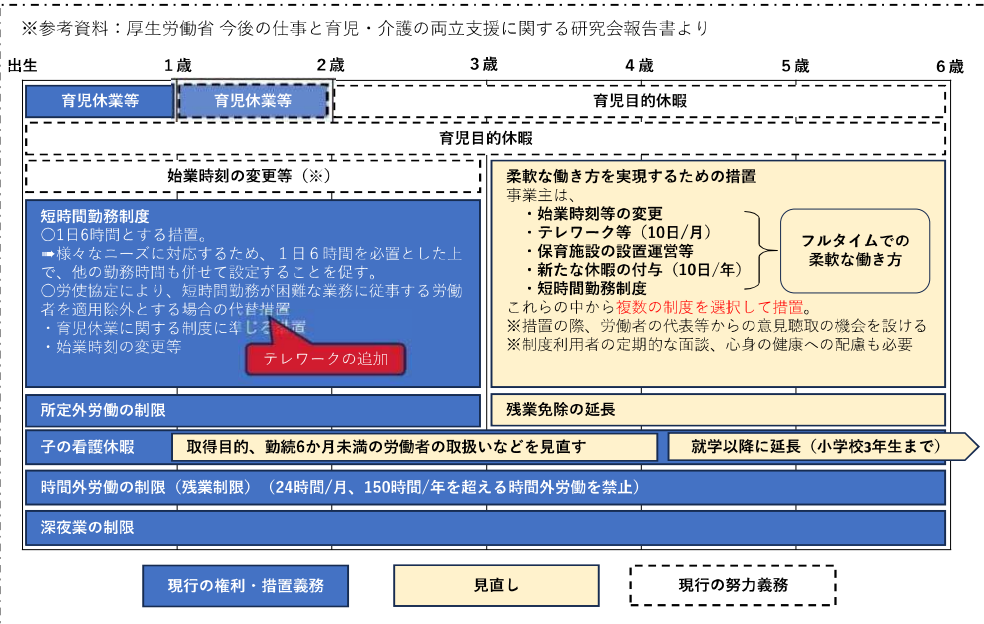
II. 人に関わる諸制度

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。



- 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、従業員はその中から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”の区別を整理した上で、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

労働組合で発行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く、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	・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歳を起点とした転職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	●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	・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、グループ統一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

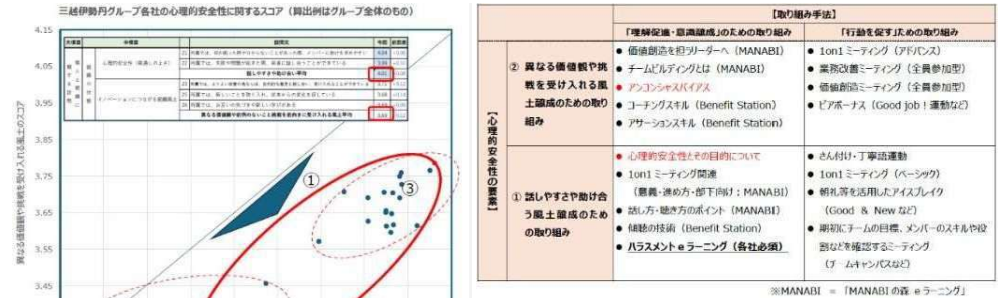
論点	●マッチング転籍制度の運用に向けた課題の確認	
議論の進捗状況	対象	・月給制社員（案件により時給制社員も対象とする場合もある） ・「60歳」定年時（転籍 ※元企業の退職・先企業での再雇用）
	労務面	・労働条件は受入先企業に準ずる ・元企業から持ち越せるものの整理と過不足の検討（ストック有休など）
	マッチング	・先企業からの案件に対し、公募により応募者を募る形での運用を検討
継続協議のポイント	制度の位置づけ	・既存制度との整理分類
	対象年齢	・「60歳定年時」のみとするか
	対象資格	・「ステージA」を対象者に含めるか
	応募・選考	・1) 応募資格に条件を設定するか 2) 選考過程でのHDSの関り方
	転籍要件	・転籍による資格の変更は可能か
運用スケジュール	・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。



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）においては厳重注意事項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、厳重注意者への対応）
 - ➡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～）
 - ➡厳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）

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、多様な個人の人々の「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）

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

- 「月例賃金」の要求基準 (対象:月給制社員)
- 「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)				
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)				
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・障害及び年金に関する公的給付(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>

$$\text{算定式} = \left\{ \begin{array}{l} \text{(標準生計費(全国平均)①} \times \text{12/15②} \times \text{負担費修正係数③} \\ \times \text{物価上昇率④} \times \text{基準設定区分⑤)} \\ + \text{2023 年度春の交渉要求基準} \end{array} \right\} \div 2$$

* 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
2023	113,514	318,755	0.356	1.356

*負担費修正係数については、日常の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になります。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り上げ

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)>

$$1) \text{ 月例給の算定式} = 2023 \text{ 年度の所定内給与額} \textcircled{1} \times 2024 \text{ 年度の平均上昇率} \textcircled{2} \\ \times 2024 \text{ 年暦年の物価上昇率} \textcircled{3}$$

$$160,200 \text{円} \times 1.013 \times 1.02742 = 166,732 \text{円} \approx 167,000 \text{円} \quad * \text{千円未満切り上げ}$$

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分分したときに低い方から最初のものを指します。

<統計年度:2024年度>

$$\textcircled{1} \quad 160,200 \text{円} (2023 \text{ 年度の所定内給与額}) \div 158,100 \text{円} (2022 \text{ 年度の所定内給与額}) \\ = 1.013$$

$$\textcircled{2} \quad 2024 \text{ 年暦年} (2024 \text{ 年} 1 \text{ 月} \sim 12 \text{ 月}) \text{ 平均の消費者物価上昇率} \textcircled{0.02742} \text{ を使用} \\ = 1.02742$$

<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 年度中に公的最賃（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賃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。

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

*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。

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

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

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

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もともと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い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	月給制社員の水準で設定
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歳以降再雇用者間の水準で設定
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。

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

多くの人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種類の方法が可能です。

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で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センセン」組織内議員)

□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つたきっかけや、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)

