

第11期活動テーマ：対話しよう！自分たちのために。つながろう！自分たちの未来へ。

# 三越伊勢丹グループ労働組合北海道統括支部 函館丸井今井直轄分会 2025年度春の交渉 メンバーズVOICE議案書

◎今回のメンバーズVOICEは、「2024年度労使通年協議」の最終案と「賃金要求」の案について主に説明します。

- I. 函館丸井今井を取り巻く環境、組合の考え方【報告事項】
- II. 2025年度賃金要求（案）【審議決定事項】
- III. 2024年度労使通年協議【審議決定・報告事項】
- IV. 労働協約の改訂（案）※別冊詳細【審議決定事項】
- V. 春の交渉本部方針【報告事項】
- VI. 協議・合意スケジュール【報告事項】
- VII. 労働組合・共済会からのお知らせ【報告事項】

※『IV. 労働協約の改訂（案）』の詳細は、別冊にて配布（またはHP等掲載）となります。



## <メンバーズVOICE リアル開催スケジュール>

■日程：2月19日（水）、20日（木）、21日（金）

■時間：各回30分程度

①11:30 ②12:30 ③13:30 ④14:30 ⑤16:00 ⑥17:00

※19日（水）18:00より外商担当のみ開催（事務館4階会議室）

■場所：2階組合事務所



## <議案書閲覧・問い合わせ>

■議案書データは、右記組合HPにて確認ください。

■質問・意見（Forms回答）は、議案書最終ページをご確認ください。

※ご希望の方は、組合事務所で説明、資料配布（冊子にて）を行います。

※HPは右QRコード①から⇒ログイン名：従業員コード10桁

パスワード：生年月日8桁（例：20220101）

■北海道統括支部組合事務所：「外線：011-205-2525」

■函館丸井今井組合事務所：「内線：1033」

（担当：吉田（貴）・白川・樋爪・吉村・下川原）



# 目次：2月27日（木）函館評議員会にて審議決定

## I. 函館丸井今井を取り巻く環境【報告事項】 . . . . . 4～17頁

1. 外部環境～社会・経済・雇用環境、業界・函館市内の動向
2. 内部環境～三越伊勢丹グループ、函館丸井今井の動向
3. 2025年度春の交渉における労働組合の考え方

## II. 2025年度賃金要求（案）【審議決定事項】 . . . . . 18～55頁

1. 2025年度賃金要求の考え方
2. 2025年度【ゼネラルスタッフ】賃金要求
3. 2025年度【メイトスタッフ】賃金要求
4. 2025年度【エルダースタッフ】賃金要求
5. 2025年度【アシストスタッフ】賃金要求
6. 2025年度【エルダーアシストスタッフ】賃金要求
7. 2025年度【スペシャルスタッフ】賃金要求
8. 2025年度【エルダースペシャルスタッフ】賃金要求
9. 2025年度【プロスタッフ】賃金要求
10. 参考：2025年度【全雇用形態】賞与要求

## III. 2024年度労使通年協議【報告事項・審議決定事項】 . . . . . 56～73頁

1. 2024年度労使通年協議（2025年4月改定・取り組み、継続協議内容）
2. 【函館丸井今井直轄分会】労働福祉ビジョン進捗
3. 2025年度労使通年協議項目（案）

## IV. 2025年度労働協約改訂（案）【審議決定事項】 . . . . . 74～78頁

1. 2025年度労働協約改訂のポイント（本則、付属諸規定）
2. 改訂内容（本則新旧対照表）
3. 改訂内容（付属諸規程新旧対照表）

※上記2・3の改訂詳細は別冊になります。

## V. 春の交渉本部方針【報告事項】 . . . . . 79～95頁

1. IMGU本部基本方針
2. IMGU本部最低賃金要求基準
3. グループ労使協議報告（人事賃金制度・働く環境整備）

## IV. 協議・合意スケジュール【報告事項】 . . . . . 96～97頁

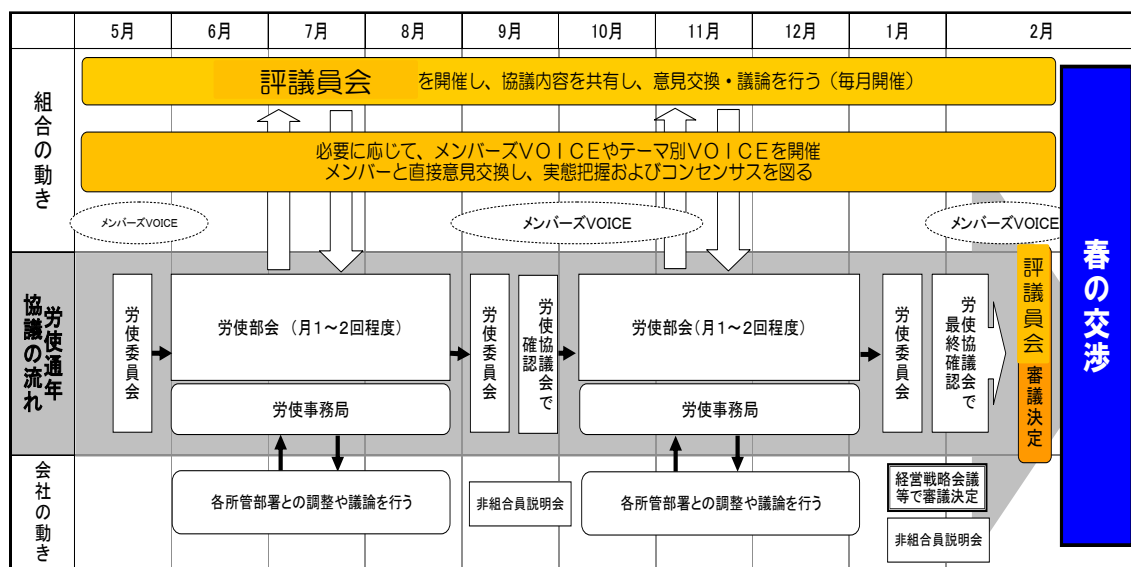
## VIII. 組合からのお知らせ【報告事項】 . . . . . 98～104頁

# 春の交渉全体像

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

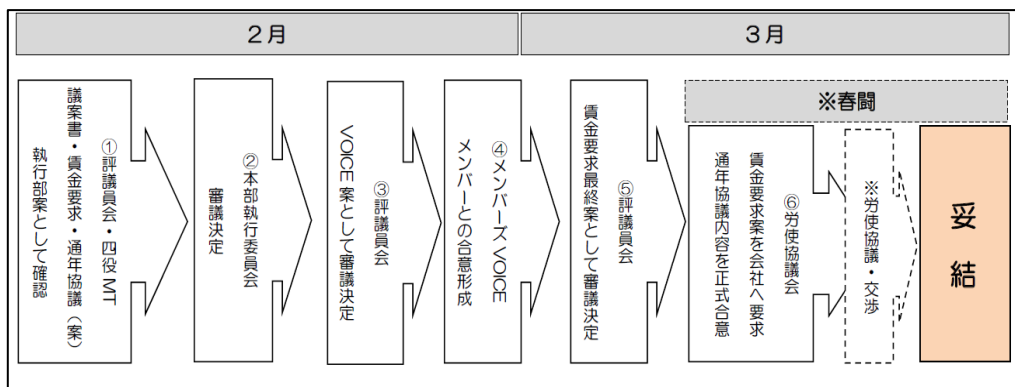
## 労使通年協議

- ▶ 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、必要な人事賃金制度改定の成案化や、働く環境の改善を目指す」という協議形態です。
  - ▶ 主なメリットとしては以下の2点です。
    - ① 年度を通じて労使で定期的な会議体（共有・議論）を持つことから、「共通認識の形成（＝成案化）」につなげやすい
    - ② メンバーとの内容共有や意見交換（VOICE活動）との連動で、メンバーの意見を協議に反映させやすい
- ※ 春闘の時期に集中的に労使協議をおこなう労働組合が多いですが、IMGUでは上記①②のメリットを重視し、協議を行っています。



## 春の交渉

- ▶ 春の交渉とは、労使通年協議で検討してきた内容の労使正式合意と、組合から次年度の賃金要求を行う場です。
- ▶ 労使通年協議で検討してきた内容と次年度の賃金要求案となる議案書を作成し、各機関会議で審議決定された上で労使協議会を開催、妥結を目指す流れになります。



# I. 函館丸井今井を取り巻く環境

## 【報告事項】

1. 外部環境
2. 内部環境
3. 労働組合の考え方

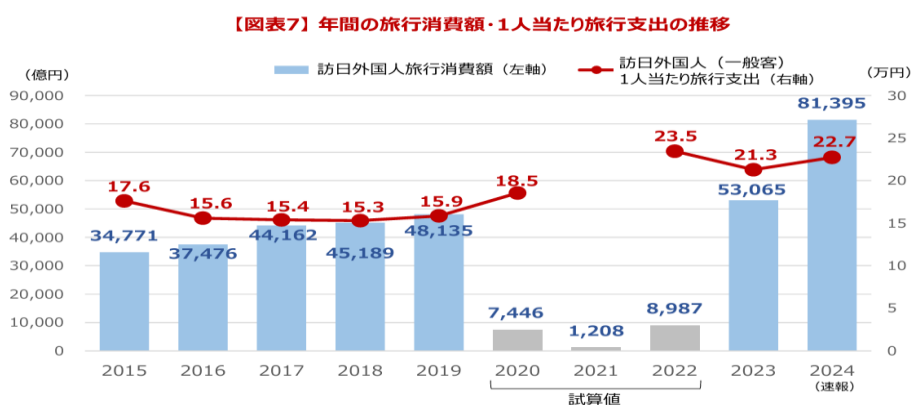
# 1. 外部環境【経済環境】

## 1) 国内経済動向

- ✓ 2023年に続き、個人消費の回復とインバウンド需要が増加。
- ✓ 2024年度GDP成長率は、実質：0.4%程度 名目：2.4%程度の見込み。

- 2024年は賃金上昇率が物価上昇率を上回り、実質賃金の増加がみられました。これに伴い個人消費も増加傾向です。2025年度もこの傾向が続き、消費の回復が期待されます。
- インバウンド需要は引き続き高い水準を維持しており、訪日外国人旅行消費額は2023年の5兆3,065億円を大きく上回る8兆1,395億円に達し、過去最高額となりました。
- 2025年度のGDP(国内総生産)は個人消費の増加やインバウンド需要の高まりにより、緩やかに増加する見込みです。日本の実質GDP成長率は、1.2%、名目GDP成長率は2.7%の見通しです。

5. 年間の旅行消費額・1人当たり旅行支出の推移【図表7】



■参考 観光庁「訪日外国人消費動向調査」

	2021年	2022年	2023年	2024年 見込み	2025年 見通し
実質成長率 (%)	2.1%	1.5%	0.7%	0.4%	1.2%
名目成長率 (%)	1.9%	2.3%	4.9%	2.9%	2.7%

■参考 内閣府HP

# 1. 外部環境【経済環境】

## 2) 物価の状況

- ✓ 物価上昇の傾向は継続、物価安定の基準となる2%を3年連続で上回る。
- ✓ 2025年も引き続き物価上昇が続く見込み。

- 2024年の消費者物価指数は2.7%で、2021年度後半から上昇傾向が続いています。特に米や野菜などの食料品や電気代ガソリン価格の上昇が主な要因となっています。
- 2025年度は、政府によるエネルギー負担緩和策の縮小等が消費者物価に反映される可能性があります。

消費者物価指数	年平均(前年比%)		
	2022年	2023年	2024年
総合	2.5	3.2	2.7
生鮮食品を除く 総合	2.3	3.1	2.5

■参考 総務省統計局HP

## 3) 雇用状況

- ✓ 労働市場は引き続き安定しているものの、人手不足感は感染拡大前よりも強まる。
- ✓ 特に「宿泊・飲食サービス」や中小企業において顕著。

- 2024年の有効求人倍率は、年間で約1.25倍と前年から若干低下していますが、コロナ禍以降改善傾向にあります。サービス業や製造業での求人が増加しております。
- 2024年の完全失業率は、2.5%で前年とほぼ同じ水準です。若年層や高齢者の雇用が改善傾向にあります。

全国	年平均(季節調整値)		
	2022年	2023年	2024年
有効求人倍率(倍)	1.28	1.31	1.25

■参考 総務省統計局HP

# 1. 外部環境【春闘情勢】

## 4) 国内経済動向

- ✓ 昨年度は、賃上げ率が平均5.33%と、前年を大きく上回る歴史的賃上げが実現。
- ✓ 2025年春闘は高水準の賃上げを継続し、賃金上昇の流れを定着させる動きがみられる。

- 連合は、2025年の春闘で引き続き賃上げ要求を強化しています。特に、ベースアップ（基本給の底上げ）を重視し、全ての労働者に対する公正な賃上げを求めています。
- 経団連も、2025年の春闘で企業側の指針となる基本方針を発表し、大企業だけでなく中小企業への賃上げ波及が必要との考えを示しました。
- UAゼンセンは、2025年の春闘で正規組合員に対して6%、パート組合員に対して7%の賃上げを目標としています。特に、同一労働同一賃金の実現や人材定着策としての賃金底上げ実現に注力しています。
- 政府も賃上げが経済の好循環を生み出すとし、賃上げを後押しする政策を進める意向を示しています。
- 大手企業は、引き続き高水準の賃上げを実施。中小企業においても賃上げの動きが広がっています。経団連の調査では、中小企業の賃上げ率は平均で4.5%と、前年を上回る水準を記録しています。中小企業の賃上げが経済全体に波及することが期待されています。

- ◆ 連合（日本労働組合総連合会）… 日本最大の労働組合の中央組織であり、企業ごとの労組が集まった産業別組織が加盟している団体。
- ◆ UAゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）… 私たちの上部団体であり、流通中心の労働組合でつくる連合傘下最大の産業別組合。
- ◆ 経団連（日本経済団体連合会）… 日本の大手企業を中心に構成される団体。

# 1. 外部環境【小売業界動向】

## 5) 小売業界動向

- ✓ 百貨店の年間売り上げは、コロナ前の水準を上回る5兆7722億円達成。
- ✓ 食料品の相場高による押上げでスーパーの売り上げは上昇。

### ①百貨店

- 日本百貨店協会の発表では、全国のデパートの去年1年間の売り上げは5兆7722億円となり、新型コロナウイルスの感染拡大前の2019年の水準をコロナ禍以降初めて超えました。インバウンドの増加などを背景に、化粧品、時計やアクセサリといった宝飾品の販売が好調です。

### ②スーパーマーケット

- 飲食料品の販売が引き続き好調。それにより2024年も販売額が増加しました。特に、総菜・弁当などの需要が高まっており、店舗数と1店舗当たりの販売額の両方が増加しています。

### ③コンビニエンスストア

- 加工食品やファーストフードの販売が好調で、2024年も販売額が増加しました。店舗数は微減しています。一方で1店舗当たりの販売額については増加しています。

### ④EC

日本通信販売協会の調査では、2023年度の通販の売上高は、前年比6.7%増の13兆5,600億円となり、金額ベースでは前年に比べ8,500億円の増加となりました。BtoBやモール系が堅調であること、商材では食料品（健康食品を含む）、雑貨が比較的好調です。

	2024年売上	前年増減率
百貨店業界	5兆7722億円	+6.8%
スーパーマーケット業界	13兆307億円	+2.7%
コンビニエンスストア業界	11兆7,953億円	+1.2%

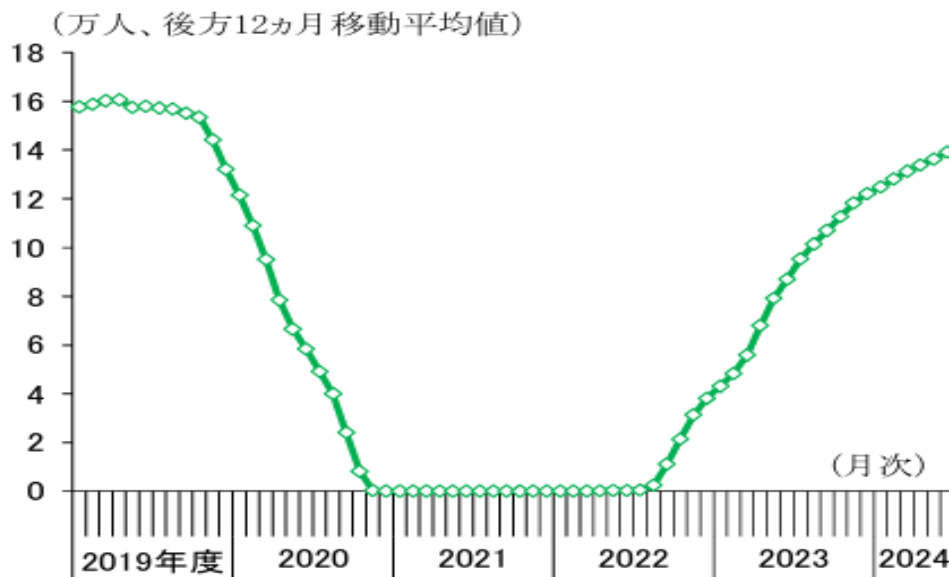
■参考 ①日本百貨店協会②一般社団法人日本スーパーマーケット協会(JSA)  
③日本フランチャイズチェーン協会 ④日本通信販売協会(JADMA)

## 6) 北海道内動向

### ✓ 道内の個人消費は、インバウンド需要回復で持ち直し基調

- 2024年の北海道の個人消費は、物価高の影響を受けつつも、インバウンド需要の回復により持ち直し基調が見られました。特に観光消費が増加し、サービス輸出の増加を通じて地域経済を支えました。
- 2025年も物価上昇の影響は続くものの、全国的な賃上げの高水準化による所得環境が改善することで、個人消費は底堅く推移する見込みです。道内総生産は2024年が実質GDP1.3%・名目GDP4.1%の見通し、2025年は実質GDP0.5%・名目GDP2.5%の見込みです。
- また、ラピダス社の半導体工場(千歳市)の建設が本格化等の影響から、設備投資が大幅に増加しています。道内各地でも再開発が進められ、都市のインフラ整備が進行中です。
- 外国人観光客による来道者数は着実に増加しており、観光業が活性化されている一方で、若年層の道外への流出も増加しており、道内全体の人口減少が課題となっています。

#### 【道内の外国人入国者数】



■ 参考：北海道銀行 2025年北海道経済の見通し

<https://www.hokkaidobank.co.jp/business/management/report/>

# 1. 外部環境 【函館経済動向】

## 7) 函館市の経済動向

- ✓ 函館市は人口減少続くも、観光の国際化で地域活性化をはかる。
- ✓ 駅前開発の加速と商業施設の活性化。

- 函館はブランド総合研究所が昨年発表した国内の市町村魅力度ランキングで5年ぶりにトップに返り咲きました。一方で、函館市の人口減少は年4,000人超に上り、出生率の低さから、若者の流出が深刻な状況となっており、外からの魅力度と地域住民が感じる魅力とのギャップがある稀有な都市になっています。
- 市政では新幹線の函館乗り入れと並走して国際的な知名度を向上することで訪日客の受け入れを拡大し、24年度も高水準で推移する主要産業である観光業をさらに成長させ、地域活性化を進める動きがあります。
- こうした中、駅前開発では、コロナ禍によって鈍化していた「棒二森屋」跡地の再開発組合が立ち上がったことで、2029年の新ビル竣工を目指すなど駅前の再開発事業の加速が予想されます。
- 商業施設では、2024年12月に2022年7月に閉店したイトーヨーカドー跡地に「グランディールイチイ」がオープン、2025年4月には、シエスタの地下に「ロフト」がオープンするなど商業施設のオープン、リニューアルも活性化している。

### 【市町村魅力度ランキング】

市区町村の魅力度ランキング(上位10)

順位		市区町村	魅力度(点)	
2024	2023		2024	2023
1	(3)	函館市	58.2	(56.6)
2	(1)	札幌市	57.9	(59.4)
3	(2)	京都市	52.3	(57.8)
4	(7)	横浜市	51.8	(50.7)
5	(8)	小樽市	50.9	(50.6)
6	(4)	金沢市	48.8	(53.1)
7	(5)	鎌倉市	46.9	(52.0)
8	(14)	石垣市	46.3	(42.8)
9	(6)	神戸市	45.2	(51.8)
10	(11)	富良野市	45.0	(45.5)

地域ブランド調査2024



美原OPEN『グランディールイチイ』

### 過去10年で2番目の高水準

## 函館観光客10%増345万人

### 24年度上期、コナン効果

函館市は3日、2024年度上期(4月9日)の観光入込み客数(推計値)が前年同期比10%増の345万3000人だったと発表した。函館が舞台になった映画「名探偵コナン」100万ドルの五つ星の駅地産社企産で滞在時間が伸びたのが要因で、過去10年で2016年度(383万5000人)に次ぐ2番目の高水準、外国人宿泊客数は同3%増の20万2000人で、直行便がある白鳥(山崎大和)

交通機関別の入込み客数は、乗用車などが同13・1%増の185万3000人、鉄道が同5・1増の79万3000人、航空機が同6・8%増の47万4000人、船舶が同10・3%増の33万3000人、構成比は月別では、4月9日の全てで前年を上回り、特にサクラの開花が早かった4、5月は道内客の入込み、夏休みの8、9月は道外客の入込みが増加。道外客61・7%、道内客38・3%で、市が想定する道外客6

「コナン効果」などで高水準となった今年上期の函館観光(5月3日、五稜郭タワーアトリウム)

## 2. 内部環境 【グループの動向】

## 1) 三越伊勢丹グループの動向

- 2023年度は、営業利益が543億円に達し、過去最高額を更新しました。2024年度の期初には営業利益予想当初営業利益目標の640億円から720億円へ上方修正されました。
- 2024年度は再生フェーズ最終年度として、中核となる4つの重点戦略「高感度上質戦略」、「個客とつながるCRM戦略」、「連邦戦略」、「まち化戦略」を引き続き推進。また百貨店の科学を全社に浸透させることにより、販管費抑制・見直しを図っていきました。

## 【セグメント別業績（第2四半期累計）】

(億円)	総額売上高	前年比	営業利益	前年差
百貨店事業	9,099	107.5%	498	+156
クレジット・金融・友の会	278	104.2%	55	+26
不動産業	205	112.0%	26	+5
その他	201	108.4%	19	+1
合計	9,786	107.5%	599	+189

## 2) 2024年度第3四半期結果

- 首都圏店舗を中心に入店客数が伸長し増収増益となりました。ラグジュアリーブランドなどの高額品や化粧品だけでなく、婦人・紳士の衣料品など幅広い商品が好調に推移しています。
- また、マスから個の戦略が進んだことにより、グループ全体で識別顧客が760万人へ増加しました。インバウンドだけでなく国内顧客の売上も伸びています。
- 免税売上高については、ラグジュアリーブランドのハンドバッグや宝飾品などの高付加価値商品に加えて、化粧品やベビー子供用品も好調に推移しました。
- 地域百貨店についても、お取り寄せネットワークの強化等の基幹店連携を強め、札幌、名古屋、福岡と大都市を中心に順調に増収しています。

## 【国内百貨店地域事業会社】第2四半期決算状況

(百万円)	総額売上高	前年比	営業利益	前年差
(株)札幌丸井三越	46,311	102.8%	909	+12
(株)函館丸井今井	4,419	95.0%	55	▲2
(株)仙台三越	19,785	95.6%	▲19	▲9
(株)名古屋三越	47,558	103.2%	1426	+14
(株)静岡伊勢丹	11,308	97.1%	149	▲3
(株)新潟三越伊勢丹	25,767	94.2%	429	▲15
(株)広島三越	7,137	84.3%	▲205	▲13
(株)高松三越	17,126	102.3%	193	+3
(株)松山三越	3,552	91.7%	▲197	▲3
(株)岩田屋三越	100,973	103.7%	4,958	+84

## 2. 内部環境 【グループの動向】

### クレジット・金融・友の会

- ▶ エムアイカードは、グループ百貨店と連携した割賦手数料などにより増収となりました。加えて、収支構造改革の取り組みにより販売管理費を大きく削減することができ、大幅に収益拡大しました。
- ▶ また、成長戦略の一環として、百貨店事業を通じてつながったすべての識別顧客の暮らし全般に関わる要望に応えるべく、新たな金融サービスの開発・展開を推進しています。昨年度スタートした、伊勢丹新宿本店の時計売場における商品保証サービスにおいては、時計購入者のサービス加入率が目標を達成し、順調に推移しています。

### 不動産業

- ▶ 不動産業では、グループの保有物件におけるテナントの入れ替えなどにより増収となりました。
- ▶ 三越伊勢丹プロパティ・デザインでは、外部の大型開発案件のホテルやオフィス、ブランドショップ改装の施工を中心に売上が拡大し、原材料費の高騰の影響を受けたものの、増収となりました。

### 3) 2024年度三越伊勢丹グループのトピックス

月	内容
4月	三越伊勢丹グループ行動規範の制定
9月	テレビ東京系列「カンブリア宮殿」900回放送記念にて三越伊勢丹ホールディングスが特集
10月	「MITSUKOSHI DEPACHIKA」ソフトオープン（タイ・バンコク）
10月	「証券アナリストによるディスクロージャー優良企業選定」において三越伊勢丹ホールディングスが小売業部門で「第1位」を獲得
2025年1月	『みんなでつくる華ひらく共創包装紙教育プログラム』が文部科学省主催のアワード 『いーたいけんアワード（青少年の体験活動推進企業表彰）』で奨励賞受賞

## 2. 内部環境 【グループの動向】

### 4) 次期中期経営計画（2025年～20230年）

#### (1) 全社戦略の方向性

- 再生フェーズが順調に進んでいる中、次期6カ年（2025年～2030年）は「まち化準備フェーズ」とし、グループ各社の強みを「連邦」により外部展開するとともに、「まち化」に向けた準備を推進していきます。

#### (2) 個客業への変革と進化

- 全社の重要戦略として、従来の館業から「個客業」への変革を進めていきます。（集客・識別化・利用拡大・生涯顧客化のサイクルを回し、新たなビジネスモデルを確立していく計画です。）

#### (3) 地域百貨店

- 「百貨店の科学」の更なる推進、「地域百貨店ビジネスモデルの進化」、「連邦による収益拡大」の3つを軸に地域百貨店の「事業単体」での安定黒字化を目指しています。
- 各エリアの集客・識別化の推進と拠点ネットワークによる利用拡大により、地域百貨店のビジネスモデルを進化させることで、営業利益率3%水準を目標としています。
- 識別化した個客に向けて、グループインフラ・コンテンツの利用を促し連邦利益を拡大、更なる収益向上に取り組みます。

#### ■次期中期経営計画の全体感



11月三越伊勢丹HDS第2四半期決算発表

## 2. 内部環境 【函館丸井今井の動向】

### 1) 第3四半期業績結果

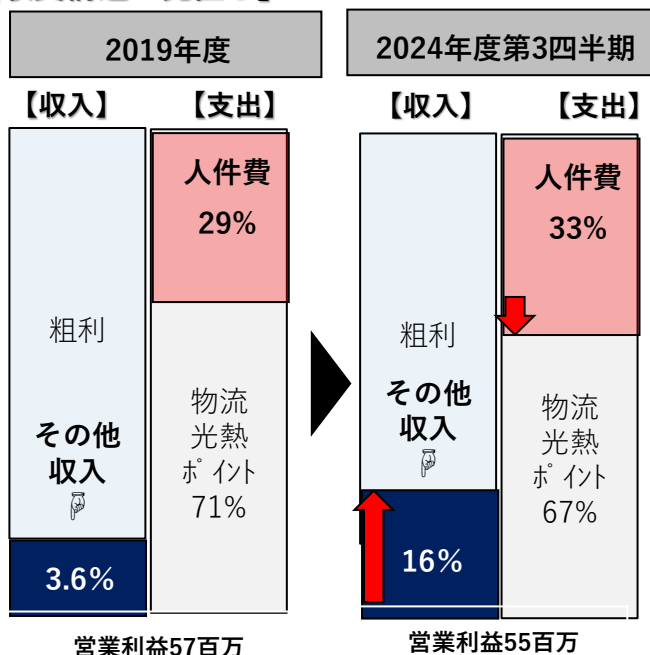
- ✓ 第3四半期の結果は、売上、収入が予算を下回り、減収減益です。
- ✓ 特に、売上が与件による影響によって大きく下回っています。
- ✓ 一方で、構造改革によって収支のバランスは見直しが加速。2022年度黒字転換後は黒字を一定程度確保している業績推移です。

- 2024年12月までの業績結果は、主に売上が予算を大きく下回ったことから営業利益約5,500万円と黒字は維持しているものの、減収減益の結果となりました。
- 主な要因は、中元歳暮の苦戦やポイント還元フェアの開催概要見直し（開催数抑制、ポイントアップへ変更）などもあり、販管費の抑制を上回る売上のマイナスとなっています。
- 売上苦戦の一方で、外商取り寄せや定借家賃など収入を拡大していきただことで、一定の営業利益を維持しています。

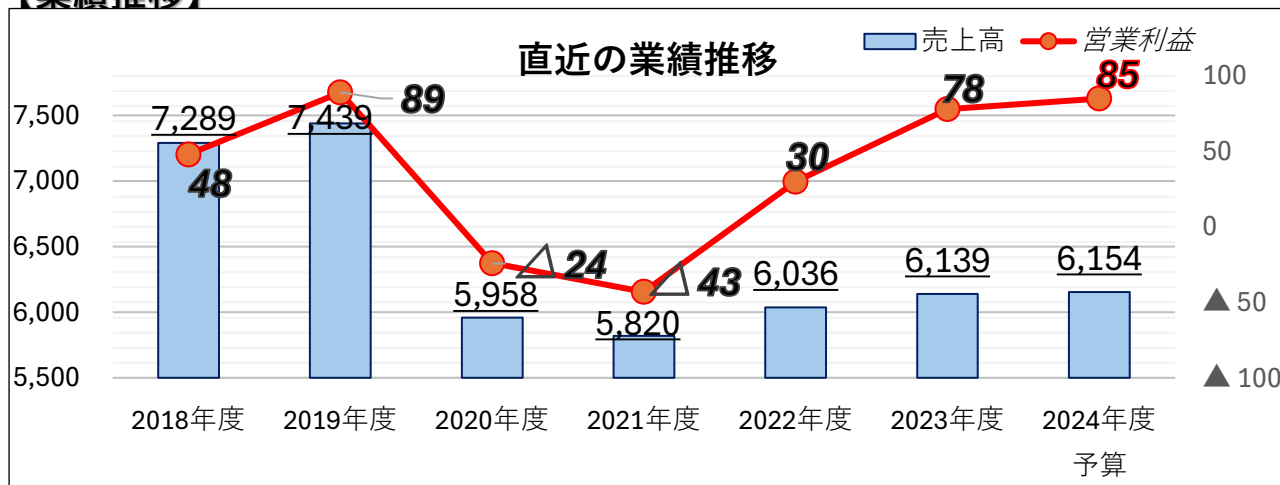
#### 【2024年度第3四半期結果】

単位： 百万	2024年度第3四半期結果（※4-12月）			
	実績	前年比	予算比	年間 予算
売上	4,420	95.0%	93.9%	6,154
差益率	21.74%	▲0.04%	▲0.03%	21.59%
その他営業収入	64	94.9%	93.3%	105
営業総利益	1,025	94.9%	93.8%	1,433
販売管理費	970	99.2%	96.1%	1,348
営業利益	55	▲47	▲28	85

#### 【収支構造の見直し】



#### 【業績推移】





## 2. 内部環境 【函館丸井今井の動向】

### 3) 次期中期計画

- 10月に開催して下期方針説明会では、2030年に向け長期スパンを見据えた、次期中期計画が発信されています。
- 函館丸井今井の経営環境を踏まえて、「まち」と共に魅力を磨き、“まち”に人を集めるリーダー」「在函者・来函者どちらにも“個”で応える特別な接点」「地方都市でも自立する仕組みを持った精鋭集団店頭」を今後の目指す姿とします。
- これらを実現し、モノを売り稼ぐことを主とした旧百貨店体質である“小売業”からの脱却し、街に人を集め“個客業”への転換へ取り組み始めます。

#### 10月下期方針説明会より『次期中期計画』（組合まとめ）

目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ “まち”と共に魅力を磨き、“まち”に人を集めるリーダー</li> <li>◆ 在函者・来函者どちらにも“個”で応える特別な接点</li> <li>◆ 地方都市でも自立する仕組みを持った精鋭集団</li> </ul>		
収益目標	営業利益0.78億→ <u>3億</u> 営業利益率1.3%→ <u>5%</u>		
重点テーマ	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="text-align: center;"> </div> <div style="margin-left: 20px; border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 構造改革と進化</li> <li>・ まちの魅力で集客し、識別化</li> <li>・ まちとともに連邦戦略</li> </ul> </div> </div>		
重点戦略	床を変える	働き方を変える	構造、役割を変える
	空地・平場 →集約・売仕・定借  ・場を絞りこみ、効率と従業員満足度を上げる （戦略個客の獲得と来店していただくコンテンツ取り入れ）	縦割り →顧客ニーズ別  ・“店頭ぐるぐる”による物販以外の好感度上質提案 ・“まちぐるぐる”による観光資源のアテンド提案	館業 →個客業  ・“館”業の役割絞り込み ・営業外収益強化 ・函館“まち化”戦略（人材、まちイベント）
基盤	事業構造改革 旧百貨店体質から脱却	人材戦略 “まちと”つながる企業出向	サステナビリティ 魅力を上げ、五稜郭の象徴として存在し続ける

## 3. 春の交渉にあたり労働組合の考え方

### 1) 経営環境、業績動向について

- 直近までの業績動向については、減収減益となった第3四半期結果を踏まえて、今年度の業績目標の達成に向けては厳しい状況であると捉えています。
- 一方で、現3か年計画における様々なチャレンジを従業員で進め、それらを支えに、構造改革を進めました。黒字の確保と業績の安定化の目安となる毎年の営業利益目標達成までは、あと一歩であり、成長を描くための前進し続けていると捉えています。

### 2) 今春の交渉について

- 今春の交渉においては、昨年度から様々な影響による原材料やエネルギー価格の高騰、物価上昇等は企業活動とともに私たちの生活にも大きく影響を及ぼしています。この春の交渉での賃金要求については、先行きが不透明な環境であることを捉え、従業員が安心して働き続けることができるためのセーフティネットとなる労働条件を念頭に要求を行います。

### 3) 第11期（2025年度）組合活動について

- 第11期の活動テーマは、「対話」です。
- 次の成長曲線を描くためには、今一度私たちを取り巻く環境を正しく認識し、新しい中期計画に取り組むこと、それらに一人ひとりが主体的に創意工夫して取り組まなければならないと捉えています。
- 下期方針とともに発信となった次期中期計画では、道南唯一の百貨店として函館市・五稜郭エリアでの“まち化”を考え、“賑わいを常に生み続ける店”を目指すことが共有されています。
- 組合としては、メンバーと経営、メンバー間・上司部下間などタテ・ヨコのあらゆる場面での対話がうまれ、つながりを生むことで、企業が成長・発展する上での下支えとなる状態を目指しています。
- 業績拡大とともにビジネスモデルを転換、収支構造・働き方を見直すことで、店舗・人それぞれに投資ができる体質へもう一段階次のステップへ前進が必要とも考えます。様々な組合活動を通じて、全メンバーが前向き、主体的な行動が増えることができる環境づくりに取り組みます。組織、個人あらゆる場面での「対話」を大切に、ありたい姿の実現に向けてともに取り組みましょう。

## II. 賃金要求 【審議決定事項】

1. 2025年度賃金要求の考え方
2. 各雇用形態別賃金要求

# 1. 2025年度 賃金要求の考え方

## <賃金要求の考え方>

- ▶ 北海道統括支部函館丸井今井直轄分会支部の賃金要求は、取り巻く環境を十分に確認しながら「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 8 1以降参照）」に基づき要求を組み立てます。
- ▶ 各雇用形態における賃金要求の詳細については、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価や業績に応じた賃金反映等）や、賃金面のセイフティーネットに関わる「2025年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準（P 9 0以降参照）」に基づき雇用形態毎に要求を行います。また、2024年度労使通年協議を踏まえた人事賃金制度改定の反映を行い、要求を行います。
- ▶ 函館丸井今井の業績動向は、年間の営業利益目標に対して下回る推移となっており、目標達成が厳しい状況にあります。一方で、雇用形態毎に設計する人事賃金制度の適正な運用を行うことが、従業員の賃金水準の維持・向上と共に、中長期のキャリア形成や処遇反映に対する納得感、働きがい向上に繋がります。そして、これらの取り組みは企業戦略の実現や生産性向上に資するものであると考え賃金要求を行います。

### 函館丸井今井直轄分会 賃金要求（案）

#### 本部方針

2025年度  
春の交渉  
IMGU本部  
基本方針  
P 8 1 - 8 3

2025年度  
春の交渉  
IMGU本部  
最低賃金要求基準  
P 8 4 - 9 0

×

#### 支部動向・協議

2024年度  
函館丸井今井  
人事賃金制度  
(適正な評価、業  
績に応じた賃金反  
映)

2024年度  
函館丸井今井  
労使通年協議  
(人事制度改定)

取り巻く環境 P 5 - 1 6

# 1. 2025年度 賃金要求の考え方

## < 要求項目のポイント >

### (1) 月例賃金

#### ① ベースアップ

- IMGUのベースアップ要求は、「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、月給制雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・プロスタッフ）については、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」に基づき要求を行っています。
- しかしながら、2025年度の要求については、現在の物価状況が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、別途要求を組み立てます。（P22「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」参照）
- また、ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダースタッフ・アシストスタッフ・エルダーアシストスタッフ・スペシャルスタッフ・エルダースペシャルスタッフ）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しつつ、2025年度は特に物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた要求を組み立てます。

#### < 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

#### < ベースアップ算出式を適用している雇用形態（ゼネラル・メイト・プロ） >

- 具体的な要求としては、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」要求を行います。

#### < ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダー月給制・時給制・アシスト・スペシャル・エルダースペシャル） >

- 具体的な要求としては、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、時給制は30円、年俸制は60,000円のベースアップ」要求を行います。

# 1. 2025年度 賃金要求の考え方

## ②定期昇給

- ▶ 定期昇給は、昇給・昇格制度がある全ての雇用形態において、役割成果の考え方に基づく制度上の「評価分布・本給表・昇給表の要求」及び「昇格者数の確認等」を行います。

## ③初任給・採用賃金

- ▶ 初任給・採用賃金は、個別契約の雇用形態を除き、現在の採用動向や採用市場環境等を考慮し全ての雇用形態の要求を行います。

## (2) 最低賃金

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

<最低賃金要求基準に基づく主な内容>

- ① 扶養者年齢別最低賃金（以下の基準、扶養者数と年齢別の表をもとに要求を行います）

	一人扶養(27歳)	二人扶養(30歳)	三人扶養(33歳)	四人扶養(36歳)
B基準	167,500円	204,600円	241,600円	278,700円

- ② 企業内最低賃金(以下の基準を下回らないことを適用雇用区分、地域毎に要求を行います)  
月例賃金：173,000円（前年168,000円）、時間給賃金：北海道1,060円

## (3) 労使通年協議への対応

- ▶ 2024年度労使通年協議で人事賃金制度改定の労使合意を目指す項目のうち、賃金に関わる内容については、2025年度の賃金要求に反映を行います。※2025年度からの各雇用形態の名称変更については、反映せず現時点での名称での要求とします。

<2024年度労使通年協議において賃金要求に関わる内容>

- ① 時給制社員 最低賃金引上げに伴う職種給改定 ※2024年9月労使合意済み  
② 労働協約・附属諸規程に関する整理

# 1. 2025年度 賃金要求の考え方

## 【参考】2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール

### <グループ共通ベースアップ算出式>

・ 基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

### <算出式を用いる上での前提事項>

- ・ 基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし309,000円とする。
- ・ 有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。
- ・ ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とする。
- ・ 単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。
- ・ 物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。
- ・ 暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。
- ・ ベースアップ算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の計算式にて算出する。  
(「1月～10月までの物価上昇率合計」 + 「みなし物価上昇率※ (11月、12月分) × 2か月」) ÷ 12
- ※ 「みなし物価上昇率」は8月、9月、10月の消費者物価指数の平均値を使用する
- ・ 算出式によるベースアップ額を超える上乗せについては組合各支部がベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。

※ベースアップの構成要素=(全社一律交渉)物価上昇分、(個社対応)生産性向上分、採用賃金  
上昇対応分、賃金格差調整分

・ 下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り扱いについて別途労使協議の上で対応する。

①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合

**②想定外の大幅な物価上昇**

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

算出式の設定を大幅に超える  
物価上昇率であると判断

# 1. 2025年度 賃金要求の考え方

審議  
事項

## 【参考】平均賃金引き上げ率

雇用区分	人事賃金制度に基づく賃金引き上げ率	ベースアップに伴う賃金引き上げ率
ゼネラルスタッフ	2.40%	1.66%
メイトスタッフ	1.13%	2.63%
アシストスタッフ	-	2.67%

- ▶ 定期昇給や昇格、転換制度がある定年前の雇用区分のみ試算を行っています。
- ▶ ゼネラルスタッフの人事賃金制度に基づく賃金引き上げ率については、「ステージC-t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)」に基づき算出しています。
- ▶ メイトスタッフの人事賃金制度に基づく賃金引き上げ率については、「メイトスタッフとして入社し、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)」に基づき算出しています。
- ▶ ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ共に、前述したモデル賃金により、一人あたりの現行制度に基づく昇給分や昇格時の引き上げ分に加え、「職務や役割給、役割ゾーンの変更に伴う賃金引き上げ分」も含まれることとなります。
- ▶ なお、算出に使用する平均本給、時間給は、2025年度の春の交渉時に確認している賃金実態や要員予測をベースに算出された数値を使用しています。

## 【参考】ベースアップ要求の推移

交渉年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
ベア要求(円)	月給社員	1,000	0	0	2,000	1,000	1,000	0	0	2,000	4,000
	時給社員	5	0	0	10	5	5	0	0	10	20

## 2. ゼネラルスタッフ賃金要求

### 1) 月例賃金要求 (1) ベースアップ

ゼネラルスタッフについては、一律5,000円のベースアップを要求します

#### <2025年度の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、月給制雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・プロスタッフ）については、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」に基づき要求を行っています。
- ▶ しかしながら、2025年度の要求については、現在の物価状況が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、別途要求を組み立てます。（「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」下記参照）
- ▶ 具体的な要求としては、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」要求を行います。

#### 参考) グループ共通ベースアップ算出式

##### <ベースアップ算出式> ※一部抜粋

- ・基準となるベア額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
- ・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。

- ・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式にて算出する。

(1月~10月までの物価上昇率合計 + 見做し物価上昇率(11月、12月分) × 2ヶ月) ÷ 12

- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。

- ・1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベアの構成要素(※)に基づいて要求を判断する。

※ベースアップ構成要素・・・物価上昇分、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

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

算出式の設定を大幅に超える物価上昇率

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

## 2. ゼネラルスタッフ賃金要求

### (2) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

#### ①ステージC

昇給表に基づき、S・A評価3割以上、  
B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します  
なお、ステージC - tの本給評価については、絶対評価とすることを要求します

【昇給表】

ランク		S	A	B	C
R0	ゾーンごとの最上位ランク	0	0	0	-1
R1	A職：2-5 専門：12-15 L職：7-10 業務：37-39 販売：17-20 セールス：7-10	+2	+1	0	-1
R2	A職：6-18 専門：16-30 L職：11-26 業務：40-46 販売：21-33 セールス：11-26	+3	+2	0	0
R3	A職：19-27 専門：31-45 L職：27-42 業務：47-53 販売：34-45 セールス：27-45	+3	+2	+1	0

- ※ 昇給表のランクアップ数に関わらず、「役割ゾーンごとの最上位ランクがランクアップ上限、役割ゾーンごとの最下位ランク」がランクダウンの下限となります。
- ※ 職務をまたぐ異動の場合、新職務の役割成果給の範囲外にある場合は段階的に一定額ずつ昇給・降給（10,000円）させた上で評価を反映します。アシスタント職に任命された場合は、アシスト職の役割成果給ランクの最下限に異動させた上で評価を反映します。

#### ②ステージB

昇給表に基づき、S・A評価3割以上、  
B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

【昇給表】

単位：1000円

ランク		S	A	B	C
	最上位	0	0	0	-5
R1	1~33	5	3	0	-5
R2	34~67	7	5	2	-3
R3	68~101	8	6	3	0
	最下位	8	6	3	0

- あわせて以下の内容を要求します。

- 面談などの実施状況について、労使で確認を行う
- 以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う
  - ・ 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の職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
  - ・ ステージBの役割ゾーン別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
  - ・ ステージBの「大きな役割ゾーン変更が伴う異動」の有無

## 2. ゼネラルスタッフ賃金要求

### (3) 2025年4月昇格者数の確認について

- 昇格者数に関しては、役割成果主義人事賃金制度の考え方のもと「昇格後の資格に求められる役割」「組織上の役割の数」、及び「H A P」等に応じて、適正な昇格者数が決定されるべきであると考えています。
- そのような中でも、昇格は「個々人のモチベーション」「全体の賃金引上げ原資への影響」などの観点から非常に重要であるため、労使で事前に人数の確認を行います。  
(2025年度ステージA・B昇格は0名)

### (4) 初任給要求

- 初任給は、以下の通り要求します。

ステージC-t	202,000円
---------	----------

※初任給は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。

<参考：ステージB・C平均賃金引上げ率>

- 平均賃金引上げ率の算定方法は「ステージC-t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。

- 現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「ステージC-tで入社し、ステージBで60歳定年を迎えた」場合、職務や等級の変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「2.40%（平均賃金引上げ額7,419円）」と試算されます。  
また、今回のベースアップ5,000円に伴う賃金引上げ率は、「1.66%」と試算されます。  
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. ゼネラルスタッフ賃金要求

### (5) 本給表及び昇給表の要求

➤ 本給及び昇給表を以下の通りに要求します。

①ステージC※ベア反映は、既存者・転換者4月16日～

【ベース給：181,000円】※ベア含む

参考) 【本給表】 ベース給+役割成果給

【役割成果給表】

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

ランク	ASD・AM	リーダー	販売	専門	業務	セールス
1	296,000					296,000
2	294,000					294,000
3	292,000					292,000
4	290,000					290,000
5	288,000					288,000
6	286,000	286,000				286,000
7	284,000	284,000				284,000
8	282,000	282,000				282,000
9	280,000	280,000				280,000
10	278,000	278,000				278,000
11	276,000	276,000		276,000		276,000
12	274,000	274,000		274,000		274,000
13	272,000	272,000		272,000		272,000
14	270,000	270,000		270,000		270,000
15	268,000	268,000		268,000		268,000
16	266,000	266,000	266,000	266,000		266,000
17	264,000	264,000	264,000	264,000		264,000
18	262,000	262,000	262,000	262,000		262,000
19	260,000	260,000	260,000	260,000		260,000
20	258,000	258,000	258,000	258,000		258,000
21	256,000	256,000	256,000	256,000		256,000
22	254,000	254,000	254,000	254,000		254,000
23	252,000	252,000	252,000	252,000		252,000
24	250,000	250,000	250,000	250,000		250,000
25	248,000	248,000	248,000	248,000		248,000
26	246,000	246,000	246,000	246,000		246,000
27	244,000	244,000	244,000	244,000		244,000
28		242,000	242,000	242,000		
29		240,000	240,000	240,000		
30		238,000	238,000	238,000		
31		236,000	236,000	236,000		
32		234,000	234,000	234,000		
33		232,000	232,000	232,000		
34		230,000	230,000	230,000		
35		228,000	228,000	228,000		
36		226,000	226,000	226,000	226,000	
37		224,000	224,000	224,000	224,000	
38		222,000	222,000	222,000	222,000	
39		220,000	220,000	220,000	220,000	
40		218,000	218,000	218,000	218,000	
41		216,000	216,000	216,000	216,000	
42		214,000	214,000	214,000	214,000	
43			212,000	212,000	212,000	
44			210,000	210,000	210,000	
45			208,000	208,000	208,000	
46					206,000	
47					204,000	
48					202,000	
49					200,000	
50					198,000	
51					196,000	
52					194,000	
53					192,000	

【昇給表】

単位：2,000円

ランク		S	A	B	C
R0	ソーンごとの最上位ランク	0	0	0	-1
R1	A職：2-5 専門：12-15 L職：7-10 業務：37-39 販売：17-20 セールス：7-10	+2	+1	0	-1
R2	A職：6-18 専門：16-30 L職：11-26 業務：40-46 販売：21-33 セールス：11-26	+3	+2	0	0
R3	A職：19-27 専門：31-45 L職：27-42 業務：47-53 販売：34-45 セールス：27-45	+3	+2	+1	0

## 2. ゼネラルスタッフ賃金要求

### ②ステージ C-t

【初任給：202,000円】 ※ベア含む

【本給表】 単位：円      【昇給表】 単位：2,000円

ランク	ベース給
1	234,000
2	232,000
3	230,000
4	228,000
5	226,000
6	224,000
7	222,000
8	220,000
9	218,000
10	216,000
11	214,000
12	212,000
13	210,000
14	208,000
15	206,000
16	204,000
初任	202,000

評価	ランクアップ数
A	+3
B	+2
C	+1

※絶対評価

## 2. ゼネラルスタッフ賃金要求

審議  
事項

③ステージB賃金表※ベア反映既存者は、4月16日～

【資格給66,000円】 ※ベア含む

【役割給】

単位：円

役割給 (PV)	役割①	役割②	役割③	役割④
金額	50,000	40,000	30,000	10,000

【昇給表】

単位：1,000円

	S	A	B	C
最上位	0	0	0	-5
R1	5	3	0	-5
R2	7	5	2	-3
R3	8	6	3	0
最下位	8	6	3	0

【個人成果給】

単位：円

ランク	個人成果給	ランク	個人成果給	ランク	個人成果給
1	333,000	34	300,000	68	266,000
2	332,000	35	299,000	69	265,000
3	331,000	36	298,000	70	264,000
4	330,000	37	297,000	71	263,000
5	329,000	38	296,000	72	262,000
6	328,000	39	295,000	73	261,000
7	327,000	40	294,000	74	260,000
8	326,000	41	293,000	75	259,000
9	325,000	42	292,000	76	258,000
10	324,000	43	291,000	77	257,000
11	323,000	44	290,000	78	256,000
12	322,000	45	289,000	79	255,000
13	321,000	46	288,000	80	254,000
14	320,000	47	287,000	81	253,000
15	319,000	48	286,000	82	252,000
16	318,000	49	285,000	83	251,000
17	317,000	50	284,000	84	250,000
18	316,000	51	283,000	85	249,000
19	315,000	52	282,000	86	248,000
20	314,000	53	281,000	87	247,000
21	313,000	54	280,000	88	246,000
22	312,000	55	279,000	89	245,000
23	311,000	56	278,000	90	244,000
24	310,000	57	277,000	91	243,000
25	309,000	58	276,000	92	242,000
26	308,000	59	275,000	93	241,000
27	307,000	60	274,000	94	240,000
28	306,000	61	273,000	95	239,000
29	305,000	62	272,000	96	238,000
30	304,000	63	271,000	97	237,000
31	303,000	64	270,000	98	236,000
32	302,000	65	269,000	99	235,000
33	301,000	66	268,000	100	234,000
		67	267,000	101	233,000

## 2. ゼネラルスタッフ賃金要求

### 2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2024年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

#### (1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（173,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

**月例賃金 173,000円**

※今回要求する最低賃金は、2025年4月1日～2026年3月31日の在籍者を対象とします  
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

#### (2) 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支給することを要求します。

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金

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、被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します

### 3. メイトスタッフ賃金要求

#### 1) 月例賃金要求 (1) ベースアップ

メイトスタッフについては、一律5,000円のベースアップを要求します

##### <2025年度の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、月給制雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・プロスタッフ）については、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」に基づき要求を行っています。
- ▶ しかしながら、2025年度の要求については、現在の物価状況が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、別途要求を組み立てます。（「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」下記参照）
- ▶ 具体的な要求としては、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」要求を行います。

#### 参考) グループ共通ベースアップ算出式

##### <ベースアップ算出式> ※一部抜粋

- ・基準となるベア額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
  - ・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。
  - ・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式にて算出する。  
(1月~10月までの物価上昇率合計 + 見做し物価上昇率(11月、12月分) × 2ヶ月) ÷ 12
  - ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
  - ・1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベアの構成要素(※)に基づいて要求を判断する。
- ※ベースアップ構成要素・・・物価上昇分、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

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

算出式の設定を大幅に超える物価上昇率

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
2.2	2.8	2.7	2.5	2.8	2.8	2.8	3.0	2.5	2.3	2.6	2.6	2.6

### 3. メイトスタッフ賃金要求

#### (2) 本給評価要求

- ▶ 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

昇給表に基づき、S・A評価3割以上、  
B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

	ランク		S	A	B	C
メイトスタッフI	R 0	12	0	0	0	▲1
	R 1	13-28	+3	+2	0	▲1
	R 2	29-46	+6	+4	+2	0
メイトスタッフII	R 0	1	0	0	0	▲1
	R 1	2-11	+3	+2	0	▲1
	R 2	12-28	+6	+4	+2	0

※ 昇給表のランクアップ数に関わらず、メイトI、メイトIIごとの「最上位ランクがランクアップ上限」となります

- ▶ あわせて以下の内容を要求します。

○面談などの実施状況について、労使で確認を行う

○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う

- ・資格別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・昇格、登用状況

#### (3) 採用賃金要求

- ▶ メイトスタッフの採用賃金を以下のように要求します。

**メイトスタッフI 173,000円以上**

※初任給は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。

<参考：メイトスタッフ平均賃金引上げ率>

- ▶ 平均賃金引上げ率の算定方法は「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。

- ・ 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、「1.13%（平均賃金引上げ額2,150円）」と試算されます。また、今回のベースアップ5,000円に伴う賃金引上げ率は、「2.63%」と試算されます。

### 3. メイトスタッフ賃金要求

#### (4) 本給表及び昇給表の要求

➤ 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。

【メイトスタッフの本給表・昇給表】

※ 下記本給にはベースアップ5,000円を含みますが、既存者のベースアップは4月16日付で反映します。

【メイトスタッフⅠ本給表】

ランク	メイトスタッフⅠ
12	207,000
13	206,000
14	205,000
15	204,000
16	203,000
17	202,000
18	201,000
19	200,000
20	199,000
21	198,000
22	197,000
23	196,000
24	195,000
25	194,000
26	193,000
27	192,000
28	191,000
29	190,000
30	189,000
31	188,000
32	187,000
33	186,000
34	185,000
35	184,000
36	183,000
37	182,000
38	181,000
39	180,000
40	179,000
41	178,000
42	177,000
43	176,000
44	175,000
45	174,000
46	173,000

【メイトスタッフⅡ本給表】

ランク	メイトスタッフⅡ
1	218,000
2	217,000
3	216,000
4	215,000
5	214,000
6	213,000
7	212,000
8	211,000
9	210,000
10	209,000
11	208,000
12	207,000
13	206,000
14	205,000
15	204,000
16	203,000
17	202,000
18	201,000
19	200,000
20	199,000
21	198,000
22	197,000
23	196,000
24	195,000
25	194,000
26	193,000
27	192,000
28	191,000

【昇給表】

ランク		S	A	B	C	
メイトスタッフⅠ	R 0	12	0	0	0	▲1
	R 1	13-28	+3	+2	0	▲1
	R 2	29-46	+6	+4	+2	0
メイトスタッフⅡ	R 0	1	0	0	0	▲1
	R 1	2-11	+3	+2	0	▲1
	R 2	12-28	+6	+4	+2	0

#### (5) 職務給要求

➤メイトスタッフの職務給表を、以下の通り要求します。

職務	職務給
リーダー	5,000円

### 3. メイトスタッフ賃金要求

#### 2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2025年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

##### (1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（173,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

**月例賃金 173,000円**

※今回要求する最低賃金は、2025年4月1日～2026年3月31日の在籍者を対象とします  
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

##### (2) 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支給することを要求します。

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金

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、被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します

## 4. エルダースタッフ賃金要求

### 1) 賃金要求

#### (1) ベースアップ(エルダースタッフⅠ)

エルダースタッフⅠについては、一律30円のベースアップを要求します

##### <2025年度のベースアップ要求の考え方>

- ベースアップ算出式を適用していない**時給制社員（アシスト、エルダー（時給制）**については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- 月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

##### <2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

- ①物価上昇分  
2024年暦年消費者物価指数の上昇率は+2.7%と大幅なプラスとなっており、想定外の大幅な物価上昇が長期化している状況です。
- ②生産性向上分  
2024年度の業績動向は、年間の営業利益目標に対して下回る推移となっており、目標達成が厳しい状況にあります。
- ③働き方と賃金バランス  
直近1年間における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と捉えています。
- ④採用賃金・最低賃金  
直近での採用は見送っているものの、北海道における地域別最低賃金の引き上げを2024年10月に行っています。

#### (2) ベースアップ（エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ）

エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳについては、一律5,000円のベースアップを要求します

##### <2025年度のベースアップ要求の考え方>

- ベースアップ算出式を適用していない**エルダースタッフ（月給制）**については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- その他の月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

##### <2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

- ①物価上昇分  
2024年暦年消費者物価指数の上昇率は+2.7%と大幅なプラスとなっており、想定外の大幅な物価上昇が長期化している状況です。
- ②生産性向上分  
2024年度の業績動向は、年間の営業利益目標に対して下回る推移となっており、目標達成が厳しい状況にあります。
- ③働き方と賃金バランス  
直近1年間における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と捉えています。

## 4. エルダースタッフ賃金要求

### (3) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

**S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します**

【昇給表】

職種	ランク		S	A	B	C
エルダースタッフI	R0	1	0	0	0	0
	R1	2-13	+3	+2	+1	0

- あわせて以下の内容を要求します。

- 面談などの実施状況について、労使で確認を行う
- 以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う
  - ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

### (4) 本給評価要求（エルダースタッフII・III・IV）

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

**S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します**

【昇給表】

単位：1,000円

	ランク		S	A	B	C
エルダースタッフII	R0	1	0	0	0	▲1
	R1	2-25	+6	+4	+2	0
エルダースタッフIII・IV	R0	1	0	0	0	▲1
	R1	2-8	+3	+2	0	▲1
	R2	9-25	+6	+4	+2	0

- あわせて以下の内容を要求します。

- 面談などの実施状況について、労使で確認を行う
- 以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う
  - ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）
  - ・任命雇用区分別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）

## 4. エルダースタッフ賃金要求

### (5) 採用賃金要求 (エルダースタッフ I)

- ▶ エルダースタッフ I の時間給について、以下の通り要求します。

<b>エルダースタッフ I</b>	<b>1,070円</b>
-------------------	---------------

- ※ 採用賃金は、今回のベースアップ30円を含む要求とします。
- ※ 60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

### (6) 採用賃金要求 (エルダースタッフ II・III・IV)

- ▶ エルダースタッフ II・III・IV の月例賃金について、以下の通り要求します。

<b>エルダースタッフ II</b>	<b>173,000円</b>
<b>エルダースタッフ III</b>	<b>191,000円</b>
<b>エルダースタッフ IV</b>	<b>211,000円</b>

- ※ 採用賃金は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。
- ※ 60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

### (7) 本給表及び昇給表の要求 (エルダースタッフ I)

- ▶ 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。

【エルダースタッフ I 本給表】

時給	
1	1,130
2	1,125
3	1,120
4	1,115
5	1,110
6	1,105
7	1,100
8	1,095
9	1,090
10	1,085
11	1,080
12	1,075
13	1,070

【エルダースタッフ I 能力給表】

時給	
1	60
2	55
3	50
4	45
5	40
6	35
7	30
8	25
9	20
10	15
11	10
12	5
13	0

【昇給表】

職種	ランク		S	A	B	C
エルダースタッフ I	R0	1	0	0	0	0
	R1	2-13	+3	+2	+1	0

## 4. エルダースタッフ賃金要求

### (8) 本給表及び昇給表の要求 (エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ)

▶ 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。

【エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴの本給表・昇給表】

※下記本給にはベースアップ4,000円を含みますが、既存者のベースアップは4月16日付で反映します。

【エルダースタッフⅡ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅡ
1	192,000
2	191,000
3	190,000
4	189,000
5	188,000
6	187,000
7	186,000
8	185,000
9	184,000
10	183,000
11	182,000
12	181,000
13	180,000
14	179,000
15	178,000
16	177,000
17	176,000
18	175,000
19	174,000
20	173,000

【エルダースタッフⅢ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅢ
1	215,000
2	214,000
3	213,000
4	212,000
5	211,000
6	210,000
7	209,000
8	208,000
9	207,000
10	206,000
11	205,000
12	204,000
13	203,000
14	202,000
15	201,000
16	200,000
17	199,000
18	198,000
19	197,000
20	196,000
21	195,000
22	194,000
23	193,000
24	192,000
25	191,000

【エルダースタッフⅣ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅣ
1	235,000
2	234,000
3	233,000
4	232,000
5	231,000
6	230,000
7	229,000
8	228,000
9	227,000
10	226,000
11	225,000
12	224,000
13	223,000
14	222,000
15	221,000
16	220,000
17	219,000
18	218,000
19	217,000
20	216,000
21	215,000
22	214,000
23	213,000
24	212,000
25	211,000

【昇給表】

単位：1,000円

ランク		S	A	B	C	
エルダースタッフⅡ	R0	1	0	0	▲1	
	R1	2-25	+6	+4	+2	0
エルダースタッフⅢ・Ⅳ	R0	1	0	0	▲1	
	R1	2-8	+3	+2	0	▲1
	R2	9-25	+6	+4	+2	0

## 4. エルダースタッフ賃金要求

### 2) 最低賃金要求

- ▶ 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2025年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

#### (1) 最低賃金要求（エルダースタッフⅠ）

- ▶ 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるアシストスタッフの採用賃金（1,060円/時給）を基準とします。
- ▶ 時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

時間給 1,060円

- ▶ 組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しています。
- ▶ 2025年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

#### (2) 最低賃金要求（エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ）

- ▶ 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるエルダースタッフⅡの採用賃金（173,000円）を基準とします。
- ▶ 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 173,000円

※今回要求する最低賃金は、2025年4月1日～2026年3月31日の在籍者を対象とします  
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

# 5. アシストスタッフ賃金要求

## 1) 賃金要求

### (1) ベースアップ (アシストスタッフ)

アシストスタッフについては、一律30円のベースアップを要求します

#### <2025年度のベースアップ要求の考え方>

- ベースアップ算出式を適用していない**時給制社員 (アシスト、エルダー (時給制))**については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- 月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

#### <2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

- ①物価上昇分  
2024年暦年消費者物価指数の上昇率は+2.7%と大幅なプラスとなっており、想定外の大幅な物価上昇が長期化している状況です。
- ②生産性向上分  
2024年度の業績動向は、年間の営業利益目標に対して下回る推移となっており、目標達成が厳しい状況にあります。
- ③働き方と賃金バランス  
直近1年間における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と捉えています。
- ④採用賃金・最低賃金  
直近での採用は見送っているものの、北海道における地域別最低賃金の引き上げを2024年10月に行っています。

### (2) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

**S・A評価3割以上、  
B評価 (及びC評価以下) 7割未満の分布とすることを要求します**

【昇給表】 単位: 5円

職種		ランク		S	A	B	C
アシストスタッフ	POS専任	固定	R0	4	0	0	0
			R1	5-34	+3	+2	+1
		シフト	R0	2	0	0	0
			R1	3-32	+3	+2	+1
	販売全般	固定	R0	3	0	0	0
			R1	4-33	+3	+2	+1
シフト		R0	1	0	0	0	
		R1	2-31	+3	+2	+1	

- あわせて以下の内容を要求します。

- 面談などの実施状況について、労使で確認を行う
- 以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う
  - ・平均時給 (人事異動の前後、評価反映の前後)
  - ・メイトスタッフへの転換状況

# 5. アシストスタッフ賃金要求

## (3) 採用賃金要求

➤ 採用賃金を以下のように要求します。

<職種別時給>	
<b>シフト勤務</b>	<b>時間固定勤務</b>
POS (時間給) 1,070 円以上	POS (時間給) 1,060 円以上
販売 (時間給) 1,075 円以上	販売 (時間給) 1,065 円以上

※採用賃金は、今回のベースアップを含む前年+30円での要求とします。

## (4) 本給表及び昇給表の要求

- 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。
- アシストスタッフは、評価に基づき能力給 (※本給 = ベース給 + 職種給 + 能力給 + 調整給) を改定します。

【アシストスタッフ 本給表】ベース給 + 職種給 + 能力給 + 調整給

時給	POS専任		販売全般	
	固定	シフト	固定	シフト
1				1,225
2		1,220		1,220
3		1,215	1,215	1,215
4	1,210	1,210	1,210	1,210
5	1,205	1,205	1,205	1,205
6	1,200	1,200	1,200	1,200
7	1,195	1,195	1,195	1,195
8	1,190	1,190	1,190	1,190
9	1,185	1,185	1,185	1,185
10	1,180	1,180	1,180	1,180
11	1,175	1,175	1,175	1,175
12	1,170	1,170	1,170	1,170
13	1,165	1,165	1,165	1,165
14	1,160	1,160	1,160	1,160
15	1,155	1,155	1,155	1,155
16	1,150	1,150	1,150	1,150
17	1,145	1,145	1,145	1,145
18	1,140	1,140	1,140	1,140
19	1,135	1,135	1,135	1,135
20	1,130	1,130	1,130	1,130
21	1,125	1,125	1,125	1,125
22	1,120	1,120	1,120	1,120
23	1,115	1,115	1,115	1,115
24	1,110	1,110	1,110	1,110
25	1,105	1,105	1,105	1,105
26	1,100	1,100	1,100	1,100
27	1,095	1,095	1,095	1,095
28	1,090	1,090	1,090	1,090
29	1,085	1,085	1,085	1,085
30	1,080	1,080	1,080	1,080
31	1,075	1,075	1,075	1,075
32	1,070	1,070	1,070	
33	1,065		1,065	
34	1,060			

【昇給表】

単位：5円

職種	ランク	S	A	B	C			
						アシストスタッフ	POS専任	固定
			R1	5-34	+3	+2	+1	0
		シフト	R0	2	0	0	0	0
			R1	3-32	+3	+2	+1	0
	販売全般	固定	R0	3	0	0	0	0
			R1	4-33	+3	+2	+1	0
		シフト	R0	1	0	0	0	0
			R1	2-31	+3	+2	+1	0

## 5. アシストスタッフ賃金要求

### 2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2025年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

#### (1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるアシストスタッフの採用賃金（1,060円/時給）を基準とします。
- 時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

**時間給 1,060円**

- 組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しています。
- 2025年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

## 6. エルダーアシストスタッフ賃金要求

### 1) 賃金要求

エルダーアシストスタッフについては、  
一律30円のベースアップを要求します。

#### <2025年度のベースアップ要求の考え方>

ベースアップ算出式を適用していない時給制社員（アシスト、エルダー（時給制））については「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。

月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

#### <2025年度のベースアップ要求の考え方>

- ベースアップ算出式を適用していない**時給制社員（アシスト、エルダー（時給制））**については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- 月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

#### <2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

##### ①物価上昇分

2024年暦年消費者物価指数の上昇率は+2.7%と大幅なプラスとなっており、想定外の大幅な物価上昇が長期化している状況です。

##### ②生産性向上分

2024年度の業績動向は、年間の営業利益目標に対して下回る推移となっており、目標達成が厳しい状況にあります。

##### ③働き方と賃金バランス

直近1年間における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と捉えています。

### (2) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

**S・A評価3割以上、  
B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します**

職種	ランク		S	A	B	C
	エルダーアシスト	R0	1	0	0	0
スタッフ	R1	2-13	+3	+2	+1	0

## 6. エルダーアシストスタッフ賃金要求

➤ あわせて以下の内容を要求します。

- 面談などの実施状況について、労使で確認を行う
- 以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う
  - ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

### （3）採用賃金要求

➤ 採用賃金を以下のように要求します。

**エルダーアシストスタッフ      1,070円**

※初任給は、今回のベースアップ30円を含む要求とします。  
 ※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

### （4）本給表及び昇給表の要求

➤ 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します

【エルダーアシストスタッフ 本給表】

時給	
1	1,130
2	1,125
3	1,120
4	1,115
5	1,110
6	1,105
7	1,100
8	1,095
9	1,090
10	1,085
11	1,080
12	1,075
13	1,070

【エルダーアシストスタッフ 能力給表】

時給	
1	60
2	55
3	50
4	45
5	40
6	35
7	30
8	25
9	20
10	15
11	10
12	5
13	0

【昇給表】

職種	ランク	S	A	B	C
エルダーアシスト スタッフ	R0	1	0	0	0
	R1	2-13	+3	+2	+1

### 2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2025年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

#### (1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるアシストスタッフの採用賃金（1,060円/時給）を基準とします。
- 時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

**時間給 1,060円**

- 組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しています。
- 2025年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

## 1) 賃金要求

スペシャルスタッフについては、一律5,000円のベースアップを要求します

### <2025年度のベースアップ要求の考え方>

- 月給制社員以外の雇用形態については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- ベースアップ算出式が適用される月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を用いずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

### <2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

- ①物価上昇分  
2024年暦年消費者物価指数の上昇率は+2.7%と大幅なプラスとなっており、想定外の大幅な物価上昇が長期化している状況です。
- ②生産性向上分  
2024年度の業績動向は、年間の営業利益目標に対して下回る推移となっており、目標達成が厳しい状況にあります。

## (2) 本給評価要求

個別の雇用契約内容について、確認を行います

- スペシャルスタッフについては、個別の雇用契約書に基づき賃金の支給が行われることや人事制度上の評価制度についても定義されていないことから、要求は行いませんが、個別の雇用契約内容について確認を行っていきます。

## 7. スペシャルスタッフ賃金要求

### 2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2025年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

#### (1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（173,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

#### 月例賃金 **173,000円**

※今回要求する最低賃金は、2025年4月1日～2026年3月31日の在籍者を対象とします  
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

#### (2) 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支給することを要求します。

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金

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

※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、被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します

## 8. エルダースペシャルスタッフ賃金要求

### 1) 賃金要求

エルダースペシャルスタッフについては、  
一律5,000円のベースアップを要求します

#### <2025年度のベースアップ要求の考え方>

- ベースアップ算出式を適用していないエルダースタッフ（月給制）については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとしします。
- その他の月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

#### <2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

##### ①物価上昇分

2024年暦年消費者物価指数の上昇率は+2.7%と大幅なプラスとなっており、想定外の大幅な物価上昇が長期化している状況です。

##### ②生産性向上分

2024年度の業績動向は、年間の営業利益目標に対して下回る推移となっており、目標達成が厳しい状況にあります。

### (2) 本給評価要求

個別の雇用契約内容について、確認を行います

- エルダースペシャルスタッフについては、個別の雇用契約書に基づき賃金の支給が行われることや人事制度上の評価制度についても定義されていないことから、要求は行いませんが、個別の雇用契約内容について確認を行っていきます。

### 2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2025年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

#### (1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（173,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 173,000円

※今回要求する最低賃金は、2025年4月1日～2026年3月31日の在籍者を対象とします  
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

# 9. プロスタッフ賃金要求

## 1) 月例賃金要求 (1) ベースアップ

プロスタッフについては、一律5,000円のベースアップを要求します

### <2025年度の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、月給制雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・プロスタッフ）については、**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」に基づき要求**を行っています。
- ▶ しかしながら、2025年度の要求については、**現在の物価状況が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、別途要求を組み立てます。**（「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」下記参照）
- ▶ 具体的な要求としては、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」要求**を行います。

### 参考) グループ共通ベースアップ算出式

#### <ベースアップ算出式> ※一部抜粋

- ・基準となるベア額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
  - ・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。
  - ・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式にて算出する。  
(1月~10月までの物価上昇率合計 + 見做し物価上昇率(11月、12月分) × 2ヶ月) ÷ 12
  - ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
  - ・1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベアの構成要素(※)に基づいて要求を判断する。
- ※ベースアップ構成要素・・・物価上昇分、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

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

算出式の設定を大幅に超える物価上昇率

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

## 9. プロスタッフ賃金要求

### (2) 本給評価要求

- ▶ 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

昇給表に基づき、S・A評価3割以上、  
B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

評価	S	A	B	C
プロスタッフ	+6	+4	+2	0

※ 昇給表のランクアップ数に関わらず、「最上位ランクがランクアップ上限」となります

- ▶ あわせて以下の内容を要求します。

- 面談などの実施状況について、労使で確認を行う  
○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う

- ・平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・昇格、登用状況

### (3) 採用賃金要求

- ▶ プロスタッフの採用賃金を以下のように要求します。

プロスタッフ      195,000円以上

※採用賃金は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。

## 9. プロスタッフ賃金要求

### (4) 本給表及び昇給表の要求

▶ 本給及び昇給表、職務給表を、以下の通りに要求します。

※下記本給にはベースアップ5,000円を含みますが、既存者のベースアップは4月16日付で反映します。

【プロスタッフ 本給表】

ランク	プロスタッフ
1	275,000
2	273,000
3	271,000
4	269,000
5	267,000
6	265,000
7	263,000
8	261,000
9	259,000
10	257,000
11	255,000
12	253,000
13	251,000
14	249,000
15	247,000
16	245,000
17	243,000
18	241,000
19	239,000
20	237,000
21	235,000
22	233,000
23	231,000
24	229,000
25	227,000
26	225,000
27	223,000
28	221,000
29	219,000
30	217,000
31	215,000
32	213,000
33	211,000
34	209,000
35	207,000
36	205,000
37	203,000
38	201,000
39	199,000
40	197,000
41	195,000

【昇給表】

評価	S	A	B	C
プロスタッフ	+6	+4	+2	0

### (5) 職務給要求

▶ プロスタッフの職務給表を、以下の通り要求します。

職務	職務給
リーダー	5,000 円

## 9. プロスタッフ賃金要求

### 2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2025年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

#### (1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（173,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

#### 月例賃金 **173,000円**

※今回要求する最低賃金は、2025年4月1日～2026年3月31日の在籍者を対象とします  
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

#### (2) 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支給することを要求します。

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金

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

※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、被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します

## 1) 2024年度賞与要求について

➤ 2024年度賞与（2025年6月）は、2024年度春の交渉で確認をしている「支給表」を基に業績結果及び業績評価指標を踏まつつ、基本賞与の位置づけ等を総合的に勘案して、2025年4月を目途に要求を行います。

## 2) 2025年度賞与交渉について

➤ 2025年度賞与（2025年12月・2026年6月）交渉を進める上での「支給表」「業績評価指標」は、これまでの賞与水準や労使協議を踏まえて、労使確認をしている「ベースとなる賞与の考え方、支給表」を基に交渉します。

### <函館丸井今井 ベースとなる賞与の考え方、支給表(案) >

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求を基に、「平均2.20ヶ月/年（12月：1.20ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- ② 支給表は、右記の通りです。
- ③ 業績評価指標は、「上期・下期の営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ④ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標を上回った利益の1/3」をベースに変動を12月・6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑤ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑥ また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

ゼネラルスタッフ、メイトスタッフ、プロスタッフ、スペシャルスタッフ		2025年 12月	2026年 6月
支給ヵ月 (評価別)	S	1.40	1.20
	A	1.30	1.10
	B	1.20	1.00
	C	1.10	0.90
	D	1.00	0.80

エルダースタッフII～IV、エルダースペシャルスタッフ		2025年 12月	2026年 6月
支給ヵ月 (評価別)	S	1.50	1.30
	A	1.35	1.15
	B	1.20	1.00
	C	1.05	0.85
	D	0.90	0.70

## ①ゼネラルスタッフ標準モデル

基本情報						給与					
勤続	年齢	資格等級	職務	ゾーン	ランク ポジション	本給 評価	ベース給	資格給	ステC：役割成果給 ステB：役割給	ステB： 個人成果給	月例 基準内賃金
1	22	C-t	販売		初任	--	202,000				202,000
2	23	C-t	販売		15	B	206,000				206,000
3	24	C-t	リーダー		13	B	210,000				210,000
4	25	C-t	リーダー		10	A	218,000				218,000
5	26	C-t	リーダー		8	B	222,000				222,000
6	27	ステージC	AM		37	-	181,000		63,000		244,000
7	28	ステージC	AM		36	B	181,000		65,000		246,000
8	29	ステージC	AM		35	B	181,000		67,000		248,000
9	30	ステージC	AM		33	A	181,000		71,000		252,000
10	31	ステージC	AM		32	B	181,000		73,000		254,000
11	32	ステージC	AM		31	B	181,000		75,000		256,000
12	33	ステージC	AM		29	A	181,000		79,000		260,000
13	34	ステージC	AM		27	A	181,000		83,000		264,000
14	35	ステージB	スタッフ	役割④	74	-		66,000	20,000	230,000	316,000
15	36	ステージB	スタッフ	役割④	71	B		66,000	20,000	233,000	319,000
16	37	ステージB	スタッフ	役割④	68	B		66,000	20,000	236,000	322,000
17	38	ステージB	スタッフ	役割④	62	A		66,000	20,000	242,000	328,000
18	39	ステージB	スタッフ	役割③	59	B		66,000	40,000	245,000	351,000
19	40	ステージB	スタッフ	役割③	56	B		66,000	40,000	248,000	354,000
20	41	ステージB	スタッフ	役割③	50	A		66,000	40,000	254,000	360,000
21	42	ステージB	スタッフ	役割③	44	A		66,000	40,000	260,000	366,000
22	43	ステージB	M	役割②	39	B		66,000	60,000	265,000	391,000
23	44	ステージB	M	役割②	37	B		66,000	60,000	267,000	393,000
24	45	ステージB	M	役割②	32	A		66,000	60,000	272,000	398,000
25	46	ステージB	M	役割②	30	B		66,000	60,000	274,000	400,000
26	47	ステージB	M	役割②	28	B		66,000	60,000	276,000	402,000
27	48	ステージB	M	役割②	23	A		66,000	60,000	281,000	407,000
28	49	ステージB	M	役割②	23	B		66,000	60,000	281,000	407,000
29	50	ステージB	M	役割②	23	B		66,000	60,000	281,000	407,000
30	51	ステージB	M	役割②	23	B		66,000	60,000	281,000	407,000
31	52	ステージB	M	役割①	18	A		66,000	80,000	286,000	432,000
32	53	ステージB	M	役割①	18	B		66,000	80,000	286,000	432,000
33	54	ステージB	M	役割①	18	B		66,000	80,000	286,000	432,000
34	55	ステージB	M	役割①	18	B		66,000	80,000	286,000	432,000
35	56	ステージB	M	役割①	18	B		66,000	80,000	286,000	432,000
36	57	ステージB	M	役割①	13	A		66,000	80,000	291,000	437,000
37	58	ステージB	スタッフ	役割③	13	B		66,000	40,000	291,000	397,000
38	59	ステージB	スタッフ	役割③	13	B		66,000	40,000	291,000	397,000

## ②メイトスタッフ標準モデル

基本情報						給与		
勤続	年齢	資格等級	職務	ランク ポジション	本給 評価	基本給	他	月例 基準内賃金
1	20	メイトI	なし	46	--	173,000		173,000
2	21	メイトI	なし	44	B	175,000		175,000
3	22	メイトI	なし	42	B	177,000		177,000
4	23	メイトI	なし	38	A	181,000		181,000
5	24	メイトI	なし	36	B	183,000		183,000
6	25	メイトI	なし	34	B	185,000		185,000
7	26	メイトI	なし	30	A	189,000		189,000
8	27	メイトI	なし	28	B	191,000		191,000
9	28	メイトI	なし	26	A	193,000		193,000
10	29	メイトII	リーダー	24	B	195,000	5,000	200,000
11	30	メイトII	リーダー	22	B	197,000	5,000	202,000
12	31	メイトII	リーダー	18	A	201,000	5,000	206,000
13	32	メイトII	リーダー	16	B	203,000	5,000	208,000
14	33	メイトII	リーダー	14	B	205,000	5,000	210,000
15	34	メイトII	リーダー	10	A	209,000	5,000	214,000
16	35	メイトII	リーダー	10	B	209,000	5,000	214,000
17	36	メイトII	リーダー	10	B	209,000	5,000	214,000
18	37	メイトII	リーダー	8	A	211,000	5,000	216,000
19	38	メイトII	リーダー	8	B	211,000	5,000	216,000
20	39	メイトII	リーダー	8	B	211,000	5,000	216,000

**補足：2025年度モデル賃金について**

- ▶ 2017年度の春の交渉より、賃金引上げ率の算定では、ゼネラルスタッフについては「ステージC-t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。
- ▶ メイトスタッフについては「メイトスタッフとして入社し、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。
- ▶ これにより、一人あたりの現行制度に基づく昇給分や昇格時の引上げ分に加え、「職務やPVの変更に伴う賃金引上げ分」も含まれることになります。

## ① ■算出方法

本給引上げ額：モデル上の本給最高額 437,000円－勤続初年度の本給202,000円＝230,000円

② 平均賃金引き上げ額：① 230,000円（本給引上げ額）÷モデル上の本給最高額の勤続年28年＝7,419円

③ 平均賃金引き上げ率：②7,419円（平均賃金引き上げ額）÷平均本給309,円※＝2.40%

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

## ■算出方法：メイトスタッフ

① 本給引上げ額：モデル上の本給最高額 216,000円－勤続初年度の本給173,000円＝43,000円

② ②平均賃金引き上げ額：① 43,000円（本給引上げ額）÷モデル上の本給最高額の勤続年数20年＝2,150円

③ ③平均賃金引き上げ率：②2,150円（平均賃金引き上げ額）÷平均本給189,938円※＝1.13%

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

## **Ⅲ. 2024年度労使通年協議 【審議決定事項】**

### **1. 2024年度労使通年協議**

**(2025年4月改定・取り組み、継続協議内容)**

### **2. 【函館丸井今井直轄分会】**

**労働福祉ビジョン進捗**

### **3. 2025年度労使通年協議項目**

## 1) 2025年度労使通年協議考え方と協議項目

- ▶ 2024年度労使通年協議では、企業戦略へチャレンジを継続すること、組合として従業員の“想い”として策定した労働福祉ビジョン（※2024年度春の交渉議案書参照）を踏まえ、人事賃金制度では、中長期の人事戦略策定と連携した『人財基盤構築』やその従業員の原動力となる『処遇改善』を協議してきました。
- ▶ 加えて、『従業員エンゲージメント向上』は継続して働く環境の整備を中心に通年で取り組みます。

### 【労使通年協議の考え方】

<会社>

将来の店舗像実現のための  
中期計画・年度計画の推進

<組合>

労働福祉ビジョン  
4つの政策分野



### <重点課題>

人財基盤構築、処遇改善

(ステージc・メイト人事賃金制度改定、基本賞与引き上げ・今後のステップ)

従業員エンゲージメント向上

(重要指標“働きがい”“働きやすさ”改善、業務改革、風土改革、健康づくり)

# 1. 2024年度労使通年協議

報告  
事項

## 2) 2025年度労使通年協議項目

項目	協議	協議項目	対象	検討ポイント	期限
人事賃金制度	継続	賞与制度の見直し	月給制社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>営業利益推移、新中期計画を踏まえ年間基本賞与の支給3ヶ月に向けた中長期での段階的な引き上げステップの検討</li> <li>2025年12月基本賞与引き上げ（早期の2.50ヵ月達成）を協議⇒経営環境を踏まえて次年度継続協議</li> </ul>	次年度継続協議
	新規	人事賃金制度の見直し	ステージC	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業戦略、組織体制を踏まえた成果発揮に対する処遇のあり方、成果の積み上げを重視する仕組みへ見直しを検討⇒課題整理するも次年度はメイトスタッフを優先協議とする。</li> </ul>	26年度以降協議
	新規		メイトスタッフ	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業戦略、組織体制を踏まえた成果発揮に対する処遇、成果の積み上げを重視する仕組みへ見直し。</li> </ul>	次年度継続協議
	新規		時給制社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025年10月改定となる地域別最低賃金引き上げに伴う対応</li> </ul>	25年9月労使合意済
働き方・環境整備	継続	エンゲージメント向上	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年調査結果を踏まえ、重要指標向上に3つ重点政策に取り組み、定点調査スコアを中長期で改善する ※2024年度結果：“働きがい”2.89前回▲0.17、“働きやすさ”3.11▲0.09</li> <li>①業務改革：時間管理と業務改革 <ul style="list-style-type: none"> <li>適正な労務管理ルールの遵守につながる啓発、上司部下間の対話促進につながる仕組みづくり</li> <li>外商部の働き方改革（フレックス運用支援、セールスの業務改善）</li> </ul> </li> <li>②風土改革：“組織風土””対人関係”強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>全従業員向け（さん付け・丁寧語運動、否定しない対話）、マネジメント層向け（アンガーマネジメント・アサーションスキル）など取り組む</li> </ul> </li> <li>③健康づくり：高齢化、女性の健康課題への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員の年齢構成を踏まえ心身の不調防止につながる、サポートの検討。</li> </ul> </li> </ul>	通年取り組み
その他	継続	労働協約の見直し	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>ゼネラルスタッフ労働協約に含まれているその他の雇用形態の附属諸規程内容についての整理</li> <li>雇用形態の名称変更</li> </ul>	
グループ共通	新規	両立支援制度	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>①育児のためのフルタイムシフト選択制度</li> <li>②子の看護休暇の対象拡大、所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大</li> <li>③介護と仕事の両立支援制度の周知の強化※報告事項</li> </ul>	25年2月労使合意
	新規	国内転勤の規程見直し	ゼネラルスタッフ	<ul style="list-style-type: none"> <li>物価等社会環境変化を踏まえて、国内転勤者へ会社が用意する住居の「上限家賃」の見直し</li> </ul>	
	新規	再雇用制度の拡充	ステージA・B	<ul style="list-style-type: none"> <li>ライフイベント再雇用制度利用時、3年以内の再雇用に限り、ステージA、Bは従前の資格で再雇用を可とする</li> </ul>	

## 3) 労働協約・付属諸規程に関する整理

### 【全雇用形態(ゼネラルスタッフ除く)】

#### ①付属諸規定の共通項目を社員労働協約（旧ゼネラルスタッフ労働協約）へ整理

- 各雇用形態の付属諸規程のうち、ゼネラルスタッフ雇用形態の付属諸規程を適用する規程にばらつきがあることから、共通化できる諸規程を全てゼネラルスタッフの内容に読み替えます。
- 協約に定める雇用形態独自の内容をわかりやすくし、人事制度の協議と労働協約に反映する協議の時間を増やすことが期待され、労働協約改定作業の軽減にもつながります。

※対象となる付属諸規定の一覧は次ページ参照

#### ②雇用形態の名称変更

- 函館丸井今井独自で運用しているの雇用形態名称を三越伊勢丹で適用している名称へ統一します。
- これにより、グループ共通のシステム運用の利便性向上、システム改修費用の削減効果があるとされています。
- またグループ間の人財交流が活発化する中で、出向者との意思疎通のしやすさなど、総合的に顧みて雇用形態の名称を三越伊勢丹に統一していくことが望ましいと捉え見直しを行います。

### 【全雇用形態(エルダースタッフ・プロスタッフを除く)】

旧名称	新名称
ゼネラルスタッフ	社員
メイトスタッフ	メイト社員
エルダースタッフ	変更なし
アシストスタッフ	フェロー社員
エルダーアシストスタッフ	エルダーフェロー
スペシャルスタッフ	スペシャリティスタッフ
エルダースペシャルスタッフ	エルダースペシャリティスタッフ
プロスタッフ	変更なし

※労働協約・付属諸規程の変更詳細は別冊を確認ください。

## 付属諸規程の共通項目を社員労働協約へ適用 対象項目一覧

### メイト社員(旧名称：メイトスタッフ)

- ・ 時間外・休日勤務に関する規定
- ・ 通勤費支給細則
- ・ 自家用車通勤管理規程
- ・ 表彰・懲戒規程
- ・ 配属者転勤休職制度規程
- ・ テレワーク規程
- ・ 自己研修休職制度規程
- ・ 育児休業規程
- ・ 育児勤務規程
- ・ 育児のためのフルタイムシフト選択規程
- ・ 介護・介護準備休職規程
- ・ 介護・介護準備勤務規程
- ・ 短時間勤務規程
- ・ 子の看護等・家族の介護のための休暇規程
- ・ 福利厚生規程
- ・ ハラスメント防止規程
- ・ 服務規律

### プロスタッフ

- ・ 時間外・休日勤務に関する規定
- ・ 通勤費支給細則
- ・ 自家用車通勤管理規程
- ・ 表彰・懲戒規程
- ・ 自己研修休職制度規程
- ・ 育児休業規程
- ・ 育児勤務規程
- ・ 育児のためのフルタイムシフト選択規程
- ・ 介護・介護準備休職規程
- ・ 介護・介護準備勤務規程
- ・ 短時間勤務規程
- ・ 子の看護等・家族の介護のための休暇規程
- ・ 福利厚生規程
- ・ ハラスメント防止規程
- ・ 服務規律

### エルダースタッフ

- ・ 時間外・休日勤務に関する規定
- ・ 表彰・懲戒規程
- ・ 自己研修休職制度規程
- ・ 育児休業規程
- ・ 育児勤務規程
- ・ 育児のためのフルタイムシフト選択規程
- ・ 介護・介護準備休職規程
- ・ 介護・介護準備勤務規程
- ・ 短時間勤務規程
- ・ 子の看護等・家族の介護のための休暇規程
- ・ 福利厚生規程
- ・ ハラスメント防止規程
- ・ 服務規律

# 1. 2024年度労使通年協議

## フェロー社員(旧名称：アシストスタッフ)

- 時間外・休日勤務に関する規定
- 表彰・懲戒規程
- 自己研修休職制度規程
- 育児休業規程
- 育児勤務規程
- 育児のためのフルタイムシフト選択規程
- 介護・介護準備休職規程
- 介護・介護準備勤務規程
- 短時間勤務規程
- 子の看護等・家族の介護のための休暇規程
- 福利厚生規程
- ハラスメント防止規程
- 服務規律

## エルダーフェロー(旧名称：エルダーアシストスタッフ)

- 時間外・休日勤務に関する規定
- 表彰・懲戒規程
- 自己研修休職制度規程
- 育児休業規程
- 育児勤務規程
- 育児のためのフルタイムシフト選択規程
- 介護・介護準備休職規程
- 介護・介護準備勤務規程
- 短時間勤務規程
- 子の看護等・家族の介護のための休暇規程
- 福利厚生規程
- ハラスメント防止規程
- 服務規律

## スペシャリティスタッフ(無期・有期)

- 時間外・休日勤務に関する規定
- 自家用車通勤管理規程
- 表彰・懲戒規程
- 自己研修休職制度規程
- 育児休業規程
- 育児勤務規程
- 育児のためのフルタイムシフト選択規程
- 介護・介護準備休職規程
- 介護・介護準備勤務規程
- 短時間勤務規程
- 子の看護等・家族の介護のための休暇規程
- 福利厚生規程
- ハラスメント防止規程
- 服務規律

## エルダースペシャリティスタッフ(無期・有期) (旧名称：エルダースペシャルスタッフ)

- 時間外・休日勤務に関する規定
- 自家用車通勤管理規程
- 表彰・懲戒規程
- 配属者転勤休職制度規程
- 自己研修休職制度規程
- 育児休業規程
- 育児勤務規程
- 育児のためのフルタイムシフト選択規程
- 介護・介護準備休職規程
- 介護・介護準備勤務規程
- 短時間勤務規程
- 子の看護等・家族の介護のための休暇規程
- 福利厚生規程
- ハラスメント防止規程
- 服務規律

## 4) グループ労使協議事項

## (1) 育児のためのフルタイムシフト選択制度

【全雇用形態】

- ▶ 法改正への対応、育児勤務の方の働き方の選択肢を増やすため、現行の『フルタイム早番固定勤務制度』に遅番固定勤務の選択肢を設定、制度の名称を『育児のためのフルタイムシフト選択勤務制度』に改定します。

## 『制度概要（案）』

## 育児のためのフルタイムシフト選択制度概要

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制度より改名
概要	<p>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。（以下グループガイドライン）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
対象	全ての従業員（アルバイトを除く）※現行はゼネラル・メイト・プロスタッフ対象
対象となる子の年齢	小学校6年生修了まで※現行同様
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）※現行同様

## 【勤務シフト】

早番	遅番【追加】
9：30～18：10 ※休憩時間60分	10：30～19：10 ※休憩時間60分

# 1. 2024年度労使通年協議

審議  
事項

## (2) 子の看護休暇の対象拡大、所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

【全雇用形態】

- 三越伊勢丹グループでは、育児と仕事の両立を支援するため「子の看護休暇」「育児のための所定外勤務、休日勤務、深夜業の制限」を定めています。法改正に伴い、「対象期間」や「事由」についての見直しを行います。

### 【子の看護休暇改定（案）】

項目	現行	改定
休暇の名称	子の看護休暇	子の看護等休暇
対象	全ての従業員※アルバイト除く	全ての従業員※アルバイト含む
対象となる子の年齢	小学校就学に達するまで	小学校3年生の3月末まで
対象となる事由	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入卒園、入学式

### 【育児のための所定外勤務、休日勤務、深夜業の制限改定（案）】

項目	現行	改定
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

## 3) 介護と仕事の両立支援制度の周知の強化

【全雇用形態】

- 介護と仕事の両立支援を強化するため、以下の内容についてグループ共通フローを整備します。詳細については、改めて2025年度4月以降通達等で発信する予定です。

### 【取り組み検討例】

- ・介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口等設置）
- ・介護に直面した旨の申出をした従業員に対する個別の周知・意向確認
- ・介護に直面する前の早い段階での情報提供（組合発刊の介護サポート百科の活用）

# 1. 2024年度労使通年協議

審議  
事項

## (3) 国内転勤者へ会社が用意する住居の「上限家賃」の見直し

### 【ゼネラルスタッフ】

- 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について協議を進めてきました。
- 現行の国内転勤時の上限家賃については長期にわたって見直しておらず、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ます。これらを踏まえて、次年度より上限家賃の水準を見直します。

### 【現状】国内転勤規程第13条（住居）②社宅に関する基準

赴任 家族数	目安	首都圏	札幌	仙台	新潟	静岡	名古屋 京都 大阪	広島	高松 松山	福岡
4人	3DK・ 3LDK	145,000	95,000	95,000	93,000	107,000	135,000	115,000	95,000	110,000
3人	3DK	121,000	71,000	85,000	82,000	100,000	121,000	101,000	87,000	90,000
2人まで	2DK	90,000	64,000	72,000	71,000	75,000	90,000	84,000	70,000	80,000

### 【改定】

赴任 家族数	目安	首都圏	札幌	仙台	新潟	静岡	名古屋 京都 大阪	広島	高松 松山	福岡
4人	3DK・ 3LDK	151,000	99,000	99,000	97,000	111,000	139,000	119,000	99,000	114,000
3人	3DK	126,000	74,000	88,000	85,000	103,000	124,000	104,000	90,000	93,000
2人まで	2DK	95,000	67,000	75,000	74,000	78,000	93,000	87,000	73,000	83,000

# 1. 2024年度労使通年協議

審議  
事項

## (4) ライフイベント再雇用制度の拡充【ゼネラルスタッフ（ステージA・B）】

- ▶ 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。
- ▶ 現行制度のライフイベント再雇用制度は制度使用のメリットや再雇用後の処遇、グループ各社における人材確保の観点から拡充を行います。
- ▶ 具体的にはステージA・Bがこの制度を使って再雇用をされる場合は「ステージC」として再雇用となる制度から「3年以内の再雇用に限り、ステージA、Bは従前の資格で再雇用可」とします。

### 【現状】

離職時	再雇用時
ステージA	ステージCまたはメイト
ステージB	ステージCまたはメイト
ステージC	ステージCまたはメイト
メイトスタッフ	メイト

### 【改定内容】

離職時	再雇用時※3年以内	再雇用時※3年以上
ステージA	<b>ステージA・B</b> ・Cまたはメイト	ステージCまたはメイト
ステージB	<b>ステージB</b> ・Cまたはメイト	ステージCまたはメイト
ステージC	ステージCまたはメイト	ステージCまたはメイト
メイトスタッフ	メイト	メイト

## 5) 目指す基本賞与水準の方向性について

- これまでの労使協議では協早期に目指す基本賞与水準を年間2.50ヶ月、中長期では年間3.00ヶ月としてきました。
- 2024年度の通年協議では、直近の経営環境から、黒字化体質へ着実に前進していることや、構造改革へチャレンジを続ける従業員のさらなるモチベーション向上へ、基本賞与の引き上げを最優先に検討してきました。
- 2024年度への対応については、『業績達成（営業利益）目安』を検討ポイントに、早期に目指す基本賞与水準の達成に向けた水準の引上げを行いました。現況を踏まえて、今年度での労使合意は見送る判断としました。

【参考：直近の業績と賞与支給推移】※2024年度は実績は予算、賞与は予定

年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度※
売上(百万)	7,439	5,985	5,820	6,036	6,139	6,154
営業利益(百万)	88	▲24	▲43	30	78	85
営業利益予算差(百万)	▲12	31	▲59	▲13	35	-
賞与計(ヶ月)	2.12	2.00	2.00	2.00 (+1万)	2.72	2.20 +未定
基本賞与(ヶ月)	基本賞与計2.00 (12月：1.00、6月：1.00)					12月1.20 6月1.00
業績加算金(ヶ月)	0.12	0	0	一律1万	0.72ヶ月	未定

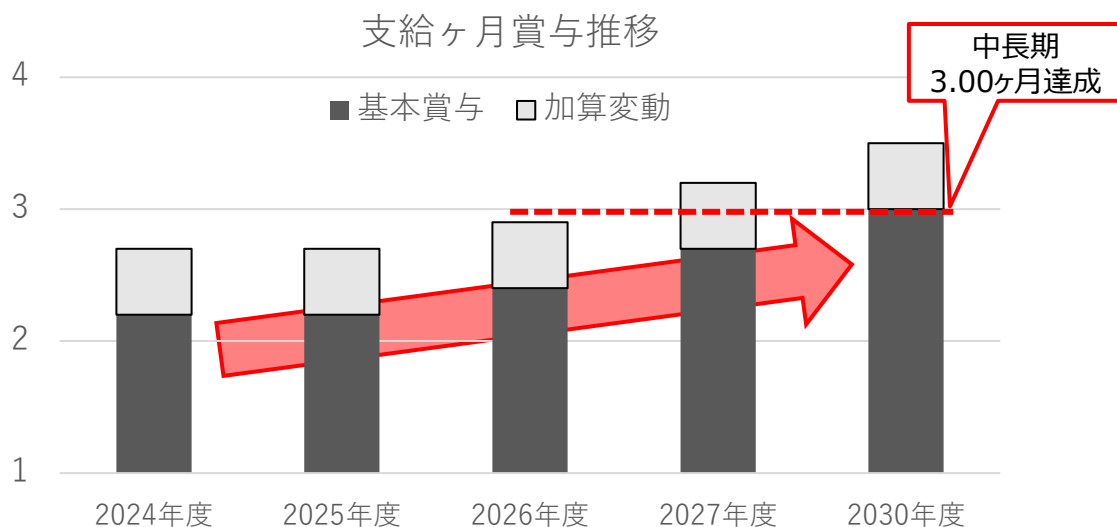
# 1. 2024年度労使通年協議

- 2025年度からは、次期6か年計画における成果をもとに2つの視点を中心とした基本賞与のさらなる引き上げに向けた協議を行います。
- 1つ目は、“健全かつ安定的な収益基盤の実現”となる年度目標（営業利益）の達成です。
- 2つ目は、様々な戦略を進める上でその土台となる“ひとの力による生産性向上”です。店舗の在り方を見直しや、メンバー働き方についても売上主義から利益重視へマインドを変えていくことから、労働分配率（売上総利益に対する人件費）などを中心とします。
- これらを総合的に勘案した上で、支給水準の引き上げ判断について継続して労使協議を行います。

## 【協議における着眼点】

大分類	中分類	着眼点
“健全かつ安定的な収益基盤の実現”	中期計画の年度目標（営業利益）達成	中期計画に沿った収益が確保されている状態
ひとの力による生産性向上	労働分配率（売上総利益に対する人件費割合）の推移	事業運営要員数の適正化、ビジネスモデルの変化にチャレンジする中、成果を創出し、“稼ぐ”力を高めている状態

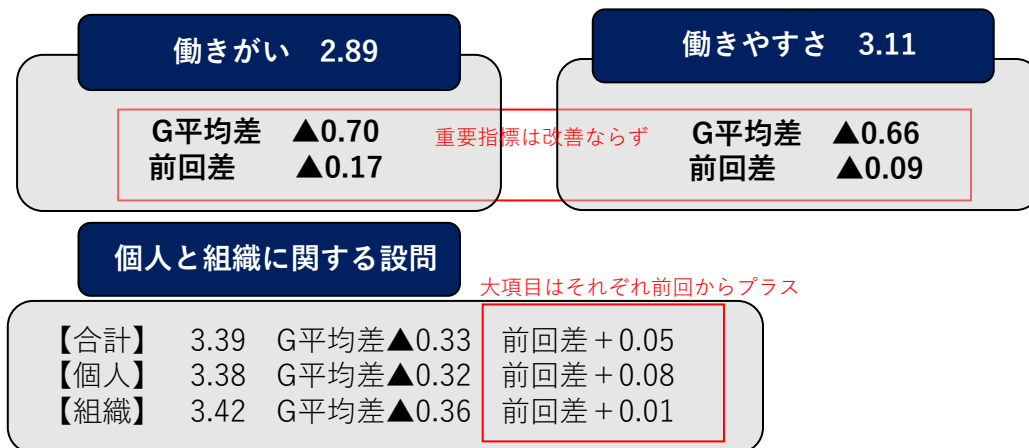
## 【賞与引き上げロードマップ】



## 6) 従業員エンゲージメント向上

- ▶ 2023年11月～12月に実施したエンゲージメント調査結果では、各影響項目におけるスコアが改善傾向となっており一定の成果となりました。
  - ▶ 一方で、グループとして重要指標に位置付ける「働きがい(G平均差▲0.70)」や「働きやすさ(G平均差▲0.66)」のスコアを含む各項目の水準は依然としてグループ平均よりも下回っている状況です。
- ※2024年度結果：“働きがい”2.89前回▲0.17、“働きやすさ”3.11▲0.09
- ▶ 2024年調査結果を踏まえ、重要指標向上に3つの重点政策に取り組み、定点調査スコアを中長期で改善できるよう労使で連携をはかりました。

### 2023年度エンゲージメント調査結果



### <労使で確認している改善取り組み対応>

- ・ 中期ビジョン・年度計画の説明（次期中期計画の内容を全従業員へ説明）
- ⇒ 声の多かった将来への不透明さに対する対話を組合からも依頼し、説明会を実施
- ・ “ぐるぐる”運営体制の見直し、運営上必要箇所へのアルバイト投入
- ⇒ 業績低迷期を脱したと判断し、“ぐるぐる”は一度体制を整備。
- ・ 定借化・売仕ショップの早期導入による業務量の削減
- ⇒ 2024年2月末より雑貨エリアの売仕化など随時取り組みを確認。
- ・ ステージBとステージCの対話機会を設定（函館独自の1on1）
- ⇒ 当初1on1を実施する計画であったものの、目標設定・フィードバック面談の徹底へ切り替えたことから、次年度継続取り組み

# 1. 2024年度労使通年協議

## ①業務改革

- ▶ 今年度は「適正な時間管理」、「業務改革」の2点を重点課題に労使で取り組みを進めてきました。
- ▶ 時間管理では、打刻意識の高まりにより、基準としている時差時間（パソコン稼働時間と打刻時間の差異）35時間は発生していません。次年度基準の見直しを検討します。
- ▶ また、時差時間発生や時間外の発生時に上司部下間で対話を通じた、実態把握や課題解決を行うための面談スキームづくりによる支援に取り組みました。
- ▶ 一方で、12月までの時間外については、大幅に増加していることから、今後は所属単位、長時間労働者の実態を把握した上で、さらなる業務改善、働き方の見直しに対する支援を検討します。
- ▶ そうした中、外商では、組織改正や利益貢献に向けた働き方の見直しに向けて、組合活動と連携しながら、業務内容の着手をはじめています。
- ▶ 具体的には、時間外の発生や生産性の視点で密接に関わっていた「現金集金（伴い商品券は店頭決済）」方法の見直しを1月から順次、お客様へご案内しています。

時間外状況第3四半期まで

組合活動“ミニ懇話会”テーマ『外商改革』

時間外実績 会社計	2024年度4~12月
本年	2,618
前年	1,229
前年比	212.9%



- ✓ 外商顧客の現金集金・商品券お届けのあり方
- ✓ 営業、サロンの業務内容の分け方
- ✓ 次年度以降の外商顧客からの中歳注文方法

## ②風土改革

- ▶ これまでの現場実態やエンゲージメント調査結果を踏まえて、職場内の対話をポイントに風土改革につながる取り組みを検討してきました。
- ▶ 具体的には、対話機会の創出を目的に、お互いに尊重し、一緒に考えることのできる「関係の質」をためるための函館独自の1on1MTGスキーム構築を検討しました。※参考：ダニエル・キム「成功の循環モデル」
- ▶ 一方で、目標設定面談やフィードバック面談など既存の対話場面での運用課題が判明したこともあり、下期以降その実施状況や伴走支援に留まる結果となりました。
- ▶ 次年度については、“関係の質”を高める対話に関する取り組みを継続する方向性としながら、その実施方法については、再度検討を行います。



### グッドサイクル

- ① お互いに尊重し、一緒に考える(関係の質)
- ② 気づきがある、面白い(思考の質)
- ③ 自分で考え、自発的に行動する(行動の質)
- ④ 成果が得られる(結果の質)
- ⑤ 信頼関係が高まる(関係の質)

### バッドサイクル

- ① 成果が上がらない(結果の質)
- ② 対立、押し付け、命令する(関係の質)
- ③ 面白くない、受身に聞いただけ(思考の質)
- ④ 自発的・積極的に行動しない(行動の質)
- ⑤ 関係が悪化する(関係の質)

※参考：ダニエル・キム「成功の循環モデル」

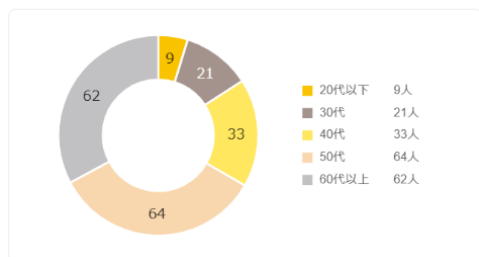
# 1. 2024年度労使通年協議

## ③健康づくり

- ▶ 労働福祉ビジョンを踏まえた“健康経営”実現に向けた取り組みとして、年間を通じた健康づくりへの意識醸成や、メンバー自身が体験できる施策として（サントリー+）など取り組みを進めてきました。
- ▶ 次年度以降も、支援企業との連携を拡大し、様々な健康に関する意識を高める施策を検討します。

### 「サントリー+」登録状況

アプリ登録ユーザー（年代）



### サントリー+イベント例

「サントリー+」アプリをダウンロードしてスタート!!

期間中は、2チームに分かれて得点で対決中!!  
勝っても負けてもポイントがもらえます♪

最大 50ポイント もらえる!

企業コード sa838

Q4 今月、取り組みたいことや意識したいことは何ですか? 回答 21人

- NEW 腰痛対策をつけたい。 40代女性 9月今月高島郡誌 2025.2.3
- NEW 学習する! 50代女性 9月今月高島郡誌 2025.2.2
- NEW お菓子を控えて野菜をしっかり摂る 60代女性 9月今月高島郡誌 2025.2.2
- NEW 睡眠をしっかりとする 20代男性 9月今月高島郡誌 2025.2.2
- NEW 食後のおやつを控えること。 60代女性 9月今月高島郡誌 2025.2.2

「サントリー+」アプリをダウンロードしてスタート!!

「必ず当たる! 抽選くじ」を開催中!!  
受付期間: 11月1日(金)まで

SUNTORY+とは? ひとめぼれ

“小さな「できた」が楽しく続く健康アプリ”

飲料クーポンは職場のSUNTORY+対応自販機で交換できます!

飲料クーポン3~10本 必ず当たる! 抽選くじ

社内限定キャンペーン

WEBで1分お試し体験をして、抽選くじを引こう

QRコードを読み込んで、スタート!!

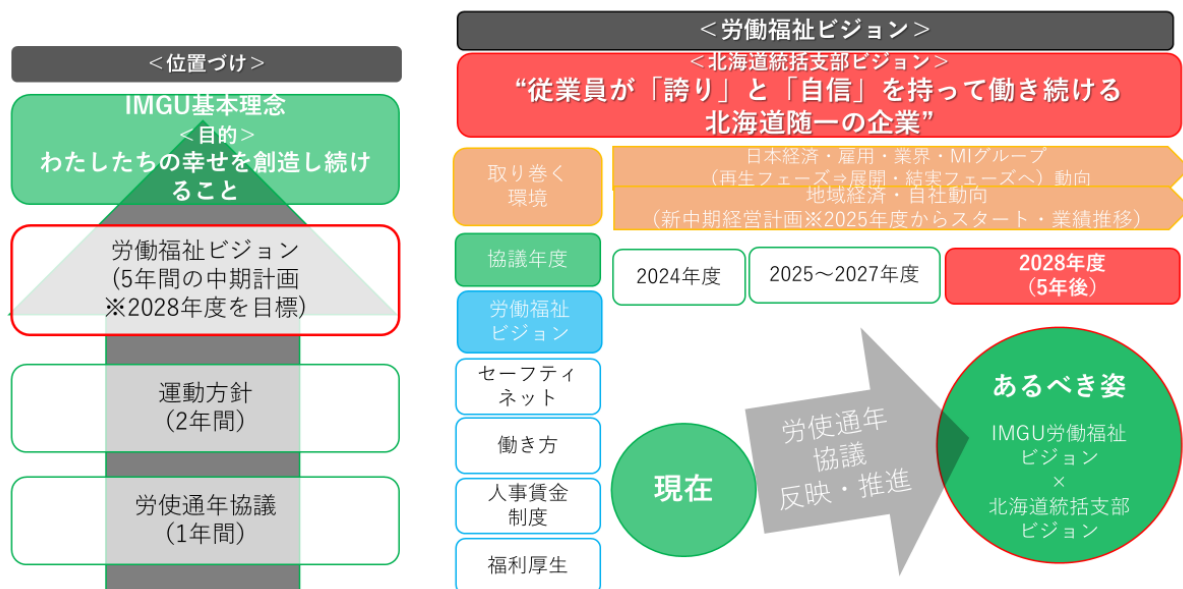
企業コード sa838

三越伊勢丹グループ労働組合様専用

## 2. 【函館丸井今井】労働福祉ビジョン進捗

### 1) 労働福祉ビジョン、目指す姿

- ▶ IMGU労働福祉ビジョンとは、IMGU基本理念を目指すにあたり、基本的な労働条件について、2028年度までに達成すべき項目、基準を整理した労働福祉の視点における中期計画です。
- ▶ これまで北海道統括支部函館丸井今井直轄分会では、北海道統括支部としてビジョンを掲げ、それを踏まえた運動方針を策定、推進してきました。
- ▶ 2024年度春の交渉では、2028年度時点での「目指す姿」である労働福祉ビジョンを策定しています。



### <4つの政策分野の目指す姿>

#### ①セーフティネット

1人ひとりが豊かで充実した生活を送り  
道南のトップランナーとして「誇り」と「自信」のもてる処遇改善をしよう

#### ②働き方

“働きがい”“働きやすさ”を高めることでの  
仕事に誇りとやりがいを感じ、常に活力があふれる職場風土をつくろう

#### ③人事賃金制度

様々なライフイベントと仕事を両立し、  
安心して働き続けることができるセーフティネットを整備しよう

#### ④福利厚生

全メンバーが長く元気に働き続けるための  
“健幸”づくりに楽しみながら参加しよう

### 2) 4つの政策項目、取り組み進捗

#### 【人事賃金制度・目指す姿】1人ひとりが豊かで充実した生活を送り道南のトップランナーとして「誇り」と「自信」のもてる処遇改善をしよう

- 早期に達成を目指すべく基本賞与2.50か月引き上げに向けて協議を進めてきましたが、経営環境を踏まえて、25年度は実効しない判断となりました。一方で、営業利益の安定化、成長戦略の進捗を見極め、次年度以降も引き続き協議を行います。
- 今年度はステージCの人事賃金制度の見直しに向けて協議を進めてきましたが、次年度はロードマップを踏まえて、メイトスタッフの見直しに着手します。

#### 【働き方・目指す姿】“働きがい”“働きやすさ”を高めることでの仕事に誇りとやりがいを感じ、常に活力があふれる職場風土をつくろう

- 今年度は時間管理を中心にモニタリング基準をもとにした、時差時間の実態把握、時間外超過者への上長・部下との対話スキーム構築に取り組みました。
- 次年度は上司部下の対話にさらに踏み込んで業務改革につながる働きかけを労使で実施します。
- また、働き方の見直しが進んだ先に休日数拡充に向けた検討も行います。
- 2024年度エンゲージメント調査に対する会社の取り組み、労使の取り組みについては実効性を意識して引き続き労使連携した取り組みを行います。

#### 【セーフティネット・目指す姿】様々なライフイベントと仕事を両立し、安心して働き続けることができるセーフティネットを整備しよう

- 2024年度は各サポート百科の教宣に注力していたことから、2025年度は、育児・介護勤務の実態把握に向けたV O I C E活動を検討します。

#### 【福利厚生・目指す姿】全メンバーが長く元気に働き続けるための“健幸”づくりに楽しみながら参加しよう

- 2024年度に推進した“サントリーアプリ”を活用した健康促進活動（ウォーキングラリー）を実施します。
- 加えて、休憩所の環境整備に向けた労使協議をスタートします。

## 3)2025年度労使通年協議項目

- 2025年度労使通年協議については、メンバー一人ひとりが“働きがい”“働きやすさ”を実感できる実効性ある取り組みを念頭に、新中期計画
- 加えて、函館丸井今井直轄分会における労働福祉ビジョンを踏まえた人事賃金制度の制度化や、働く環境整備に取り組みます。

### < 2025年度労使通年協議 組合（案） >

項目	協議	対象	検討内容
人事賃金制度	継続	月給制社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本賞与引き上げに向けた協議(2026年12月支給賞与引き上げ)</li> </ul>
	新規	メイトスタッフ	<ul style="list-style-type: none"> <li>本給構成やキャリアアップ（進級・昇格）の課題整理と見直し</li> <li>採用市場を踏まえた水準の見直し</li> </ul>
	新規	月給制社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>実績、貢献を踏まえたインセンティブのあり方</li> </ul>
	新規	月給制社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>グループガイドラインを踏まえた、グループ外への出向時の労働条件、働く環境確認</li> </ul>
	新規	時給制社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域別最低賃金引き上げに伴う対応（2025年度9月審議）</li> </ul>
働き方・環境整備	継続	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメント向上に向けた取り組み</li> <li>24年調査結果を踏まえた対応（調査結果を踏まえて重点施策を追加）</li> <li>【業務改善】</li> <li>時間管理の確認フローをもとに上司部下の対話創出</li> <li>業務アンケートをもとにボトムアップ取り組み強化</li> <li>【風土改革】</li> <li>職場内1on1の実践、実態把握とスキルアップ支援の検討</li> </ul>

## IV. 2025年度労働協約改訂 【審議決定事項】

1. 2024年度労働協約改訂のポイント  
(本則・付属諸規程)
2. 改定内容 (本則 新旧対照表)
3. 改定内容 (付属諸規程 新旧対照表)

※上記2～3の対照表詳細は、別冊になります。

# 1. 2025年度労働協約改訂のポイント

➤ 2025年度の労働協約改訂のポイントは大きく3点です。

1. 2024年度労使通年協議（支部労使）による人事賃金制度改定に伴う対応  
※期中の覚書対応含む
2. グループ共通で検討された人事制度改定、運用ルールの明文化や変更、表記修正等に伴う対応  
※その他に誤植の対応による見直しを行います。

➤ 具体的な改訂項目は下記の通りです。

## 1. 2024労使通年協議による人事賃金制度改定に伴う対応

項目	本則・ 付属諸 規程	章	節	対象	内容
1 労働協約・附 属書規程に関 する整理（雇 用形態名称変 更）	本則 各規程	-	-	① ゼネラルスタッフ ② メイトスタッフ ③ アシストスタッフ ④ エルダーアシスト スタッフ ⑤ スペシャルスタッ フ(無期) ⑥ スペシャルスタッ フ(有期) ⑦ エルダースペシャ ルスタッフ(無期) ⑧ エルダースペシャ ルスタッフ(有期)	① 社員 ② メイト社員 ③ フェロー社員 ④ エルダーフェロー ⑤ スペシャルティスタッ フ(無期) ⑥ スペシャルティスタッ フ(有期) ⑦ エルダースペシャリ ティ(有期) スタッフ ⑧ エルダースペシャリ ティ(有期) へ名称変更
2 労働協約・付 属諸規程に関 する整理（社 員協約適用）	本則 各規程	-	-	ゼネラルスタッフ以外 の各雇用形態	労働協約に定める共通の規 程を社員の協約へ適用する。 ※対象となる付属諸規程は、 P59参照

# 1. 2025年度労働協約改訂のポイント

審議  
事項

## 2. グループ共通で検討された運用の明文化、実態にあわせた表現変更等に伴う対応

<人事制度改定関連>

項目	本則・付 属諸規程	章	節	対象	内容	
1	【法改正】 育児のための フルタイムシ フト選択勤務 規程の導入 (時差出勤制 度)	本則	労働 条件	就業 時間	全雇用形 態	“早番固定勤務”に“シフト選 択”を導入
2	【法改正】 子の看護休暇 の見直し	本則	労働 条件	休日 ・ 休暇	全雇用形 態	①名称の変更 ②現行小学校就学までとなる 子の年齢を小三末までに引き 上げ、対象事由(学級閉鎖、 入卒園式、入学式)を拡大
3	【法改正】所 定外労働の免 除、子の年齢 引き上げ	時間外・ 休日勤務 に関する 規程	-	-	全雇用形 態	現行3歳の対象を小学校就学 前まで拡大
4	ライフイベン ト再雇用制度 再雇用時の賃 金反映	キャリア 形成支援 制度規程	-	-	ゼネラル スタッフ	退職時の資格で再雇用する場 合の「個人成果給」を同額と する旨を追記
5	国内転勤 社 宅家賃基準の 見直し	国内転勤 規程	-	-	ゼネラル スタッフ	グループガイドラインに沿っ た月額の変更
6	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	-	-	全雇用形 態	会社貸与品再交付にかかる費 用を賃金控除可能とする

# 1. 2025年度労働協約改訂のポイント

審議  
事項

<運用ルールの明文化や変更、表記修正等>

項目	本則・付属 諸規程	章	節	対象	内容	
1	労働協約の締結日 改訂年度前日に統一	本則	-	-	全雇用形態	
2	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	-	-	全雇用形態	
3	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	-	-	全雇用形態	診断書を不妊治療連絡カードに変更
4	貸与品再発行手数料の賃金控除	賃金規程	-	-	全雇用形態	
5	社宅家賃 更新時賃料値上げ時の取扱い	国内転勤規程	-	-	ゼネラルスタッフ	更新時の値上げによる基準超過分は会社負担
6	休暇利用要件(参加)の文言補足	ストック有給休暇規程	-	-	全雇用形態	学校行事等に参加を補足
7	G内出向者転籍 対象者の補足	キャリア形成支援制度	-	-		出向期間は全雇用形態を通算
8	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	-	-		配偶者転勤の定義を補足
9	1年間の期間の明示と表記の整備	本則	労働条件	休日・休暇	アシスト・エルダーアシスト・エルダー・スタッフ	時給制社員の期間の規定ミスの修正含む

# 1. 2025年度労働協約改訂のポイント

審議  
事項

<運用ルールの明文化や変更、表記修正等>

項目	本則・付属 諸規程	章	節	対象	内容
10	賃金規程 (別表)			全雇用形態	実施した場合の諒 解事項の削除
11	本則 賃金規程	労働 条件 総則	就 業 時 間	全雇用形態	
12	本則	労働 条件	休 日 ・ 休 暇	全雇用形態	
13	休日規程 本則※アシ ストスタッ フ(無期)	人 事	人 事	全雇用形態 ※本則はアシ ストスタッフのみ	
14	自家用車通 勤時の駐車 場代負担の 表記見直し	-	-	全雇用形態	
15	福利厚生規 程	-	-	全雇用形態	持株会の入会、口 数変更など記載の 変更

## V. IMGU本部基本方針 【報告事項】

1. IMGU本部基本方針
2. IMGU本部最低賃金要求基準
3. グループ労使協議報告

# 1. I MGU本部基本方針

## 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。
- I MGU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。
- 2025年度春の交渉においては、人事賃金制度に基づいた要求(適正な評価による賃金反映等)や賃金面でのセーフティネットに関わる最低賃金要求(月例賃金・時間給・扶養者年齢別等)についても、従来通り事業会社・雇用形態ごとに行います。
- 一方で、ベースアップ要求については、算出式を用いる上での前提事項にある大きな環境変化「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると判断し「グループ共通のベースアップ算出式」に基づいた要求は行わず、物価上昇の状況を踏まえた要求を行うものとします。

#### 【参考】グループ共通ベースアップ算出式

- ・現行制度は2026年度春の交渉まで適用する。
- ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。
- ① 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
- ② 想定外の大幅な物価上昇
- ③ 災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合等

## III. 「2025年度春の交渉」の位置付け

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

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

# 1. IMGU本部基本方針

## IV. 賃金要求の具体的方針

- 賃金要求の具体的な取り組み方針については以下の通りとします。

### 1) 月例賃金

#### ○水準引き上げ

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

#### <グループ共通ベースアップ算出式を適用している雇用形態>

- 現在の物価状況について、算出式の付帯事項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当することをHDS労使協議会にて確認を行ってきた。2025年度はHDS労使協議会による協議内容に基づき、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「**5,000円以上のベースアップ**」を**全支部にて要求**する。

#### <グループ共通ベースアップ算出式を適用していない雇用形態>

- 算出式を適用していない雇用形態は、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2025年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応を行う。具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「**月給制は5,000円以上、時給制は30円以上、年俸制は60,000円以上のベースアップ**」を**全支部にて要求**する。

#### 【参考】

- ◆グループ共通ベースアップ算出式・現行制度は2026年度春の交渉まで適用する。

・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。

- ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合

- ②想定外の大幅な物価上昇

- ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合など

- ◆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き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とし、以下のフローに基づき要求を行う。

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。

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。

2025年度賞与（2025年12月・2025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2025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、「雇用の維持とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に考えつつも、企業環境・業績に柔軟に対応した水準の確保を図る。賞与の最下限水準は年間2ヶ月を基本的な考え方とし、年間2ヶ月を下回る場合はその理由や今後に向けた考え等を明確にする。
- 企業環境・業績に対応した水準の確保を図る。その中で、企業環境・業績が想定以上となった場合においては、積極的な水準の向上を目指す。
- 賞与に評価制度が導入されている雇用形態は、必要な原資(評価分布等)を要求するとともに、その結果に関する確認を行う。

## VI. 今後の進め方

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

# 2. IMGU本部最低賃金要求基準

## ■要求基準の設定目的および項目

### 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

- 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」 (対象：月給制員)

##### 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
<b>2025年度B基準</b>	167,500	204,600	241,600	278,700
<b>2024年度B基準</b>	166,900	203,100	239,200	275,300

#### <参考 A～C基準、扶養者数基準別>

	一人扶養 (27歳)	二人扶養 (30歳)	三人扶養 (33歳)	四人扶養 (36歳)
<b>A基準</b>	184,200	225,000	265,800	306,700
<b>B基準</b>	167,500	204,600	241,600	278,700
<b>C基準</b>	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)					2025年度 扶養者・年齢別最低賃金 (C基準)				
(単位:円)					(単位:円)					(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養	年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養	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	～27	150,700	160,700	170,700	180,700
28	194,500	204,500	214,500	224,500	28	178,600	188,600	198,600	208,600	28	158,500	168,500	178,500	188,500
29	204,800	214,800	224,800	234,800	29	185,600	195,600	205,600	215,600	29	166,300	176,300	186,300	196,300
30	215,000	225,000	235,000	245,000	30	194,600	204,600	214,600	224,600	30	174,100	184,100	194,100	204,100
31	225,300	235,300	245,300	255,300	31	203,600	213,600	223,600	233,600	31	181,900	191,900	201,900	211,900
32	235,600	245,600	255,600	265,600	32	212,600	222,600	232,600	242,600	32	189,700	199,700	209,700	219,700
33	245,800	255,800	265,800	275,800	33	221,600	231,600	241,600	251,600	33	197,500	207,500	217,500	227,500
34	256,100	266,100	276,100	286,100	34	230,700	240,700	250,700	260,700	34	205,300	215,300	225,300	235,300
35	266,400	276,400	286,400	296,400	35	239,700	249,700	259,700	269,700	35	213,100	223,100	233,100	243,100
36～	276,700	286,700	296,700	306,700	36～	248,700	258,700	268,700	278,700	36～	220,900	230,900	240,900	250,900

### < 基準の適用要件 >

- ①対象者の年齢上限は、満60歳までとします。
- ②対象者の年齢は、要求年度の4月1日現在における満年齢を基準とします。
- ③対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求基準額とします。
- ④被扶養者の範囲は、各企業の扶養家族手当の対象としている子及び税法上の扶養家族であり日本国内に居住している者とします。
- ⑤被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します。
- ⑥対象者の要件は、フルタイム勤務（事由により一定期間において勤務時間を短縮している者を含む）をしており、主として本人の収入により世帯の生計を維持している者とします。なお、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者・同居親族が在籍している場合、収入の高い方を保障対象者とします。
- ⑦対象者の基準内賃金には、本人及び被扶養者の扶養・障害及び年金に関わる公的給付（児童手当・特別障害手当・遺族年金等）を含むものとします。

なお、保障対象者で、期中に該当する公的給付が発生した場合は、速やかに会社へ申告するものとします。（※公的年金のように2ヶ月分を1回にまとめて給付される場合、月按分して1ヶ月分の給付額を算出し、収入の範囲に算定することとします。）

- ⑧要求基準の適用期間は、2025年4月1日～2026年3月31日とします。
- ⑨ABC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。
- 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。

#### 【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

# 2. | MGU本部最低賃金要求基準

## <算定式>

$$\text{算定式} = \{ (\text{標準生計費 (全国平均)} \textcircled{1} \times \frac{12}{15} \textcircled{2} \times \text{負担費修正係数} \textcircled{3} \times \text{物価上昇率} \textcircled{4} \times \text{基準設定区分} \textcircled{5}) + \text{2024年度春の交渉要求基準} \} \div 2$$

\* 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+0.0272)

\* 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
被服・履物費	.....	被服及び履物 雑費Ⅰ
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、標準生計費は平均(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(2024年4月全国平均)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				
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. IMGU本部最低賃金要求基準

### 2)ABC基準について

#### ①地域別基準の適用条件及び判断要素

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

#### <地域別基準の適用条件>

1. 対象支部・分会:首都圏(東京・埼玉・千葉・神奈川)を拠点に他地域に事業展開している支部・分会
2. 対象者:月給制社員
3. 人事賃金制度上の水準・運用:人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。
4. 人事異動配置の範囲:原則当該事業所限定であること。

#### <具体的な要求基準の判断要素>

1. 対象地域における物価状況
2. 対象地域における採用市場
3. 対象地域における他支部との賃金水準格差

### 3)個別に賃金を定めている社員(年俸制等)への対応

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

### 4)物価上昇率の確定について

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

### 5)対象者への支給方法について

保障額の支給は、本人の申告に基づき行われます。基本的な支給スキーム・スケジュールは、「4月中に会社より基準額及び申告方法(申告期日や申告書等)に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額を支給」とします。(事業会社により告知時期などに多少の違いがあることも想定されます。事前に事業会社労使間にて確認をお願いします。)

なお、それ以降は、申告のあった月より支給されることとなります。保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

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

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

## 2. IMGU本部最低賃金要求基準

### 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

$$241,600円 \times (1-0.15) = 187,850円$$

※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)>

$$1) \text{ 月例給の算定式} = \text{2023年度の所定内給与額 (①)} \times \text{2024年度の平均上昇率 (②)} \\ \times \text{2024年暦年の物価上昇率 (③)} \\ 160,200円 \times 1.013 \times 1.02742 = 166,732円 \approx 167,000円 \quad * \text{千円未満切り上げ}$$

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等分したときに低い方から最初の節のものを指します。  
<統計年度:2024年度>

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

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

<指標の算定時期 : 2024年暦年平均>

# 2. IMGU本部最低賃金要求基準

## 2. 「時間給」の要求基準 (対象：時間給制社員・60歳以降雇用者)

(単位:円)

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

### <基準の適用要件>

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

### <算定式>

- ①月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

参考数値  $\Rightarrow 167,000 \div (\text{法定における最長の年間所定労働時間：} 2088 \text{時間} \div 12 \text{ヶ月}) \approx 960 \text{円}$  ※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。

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。

時間給基礎額  $\Rightarrow \text{参考数値 (960円)} \times \text{地域別修正係数}$  ※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。

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

・2025年度の計算式 =  $(174,000 \text{円} \times 12) \div (248 \times 7.416) = 1,135 \text{円}$

## 2. IMGU本部最低賃金要求基準

### 3. 60歳以降雇用者への対応について

60歳以降雇用者は他のメンバー同様にも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	月給制社員的水準で設定
月給制60歳以降再雇用者	月給制60歳以降再雇用者の水準で設定 ※制度上の最下限の水準で設定
時間給制社員	時間給制社員・60歳以降再雇用者間の水準で設定
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(年棒制等)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(年棒制等)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(年棒制等)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。

# 3. グループ労使協議報告

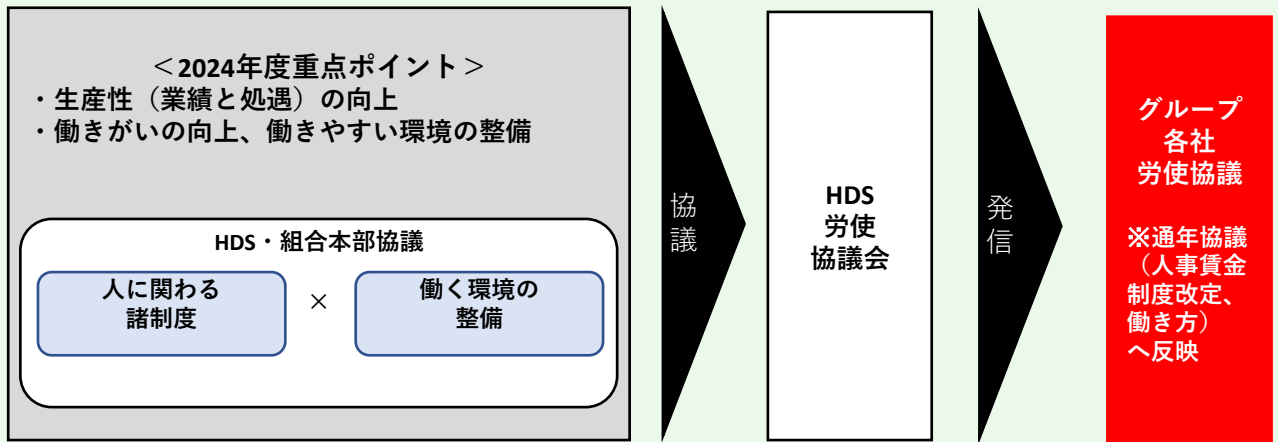
※各事業会社における今後の人事制度改定等に関わります

報告  
事項

## 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。

### グループ労使協議



## II. 人に関わる諸制度

### 1. ダイバーシティ、エクイティ & インクルージョンの実現

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

#### i) 育児介護休業法改正に伴う対応について

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

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

出生	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	6歳
育児休業等	育児休業等			育児目的休暇		
育児目的休暇						
始業時刻の変更等（※）						
短時間勤務制度 ○1日6時間とする措置。 ■様々なニーズに対応するため、1日6時間を必要とした上で、他の勤務時間も併せて設定することを促す。 ○労使協定により、短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を適用除外とする場合の代替措置 ・育児休業に関する制度に準じる措置 ・始業時刻の変更等 テレワークの追加				柔軟な働き方を実現するための措置 事業主は、 ・始業時刻等の変更 ・テレワーク等（10日/月） ・保育施設の設置運営等 ・新たな休暇の付与（10日/年） ・短時間勤務制度 これらの中から複数の制度を選択して措置。 ※措置の際、労働者の代表等からの意見聴取の機会を設ける ※制度利用者の定期的な面談、心身の健康への配慮も必要		
所定外労働の制限				残業免除の延長		
子の看護休暇		取得目的、勤務6か月未満の労働者の取扱いなどを見直す			就学以降に延長（小学校3年生まで）	
時間外労働の制限（残業制限）（24時間/月、150時間/年を超える時間外労働を禁止）						
深夜業の制限						
現行の権利・措置義務			見直し		現行の努力義務	

# 3. グループ労使協議報告

※各事業会社における今後の人事制度改定等に関わります

報告  
事項

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

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

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

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

## ※育児のためのシフト選択勤務概要

名称	育児のためのシフト選択制度（現行のフルタイム早番固定勤務より改名する）
概要	会社が提示したフルタイムのシフトの中から本人が選択したシフトで、就業時間を固定して勤務できる制度 ➢ 従業員が選択できるシフトは、会社が提示する。会社が提示するシフトは、必ず2つ以上設定する。 ➢ 2つのシフトの始業時刻には、原則として1時間以上の差を設ける ➢ 会社が提示するシフトは、チームのシフト編成や業務運営に影響がなく、かつ育児との両立に資する時間帯とする
対象	全ての従業員（アルバイトを除く）
対象となる子の年齢	各社で、制度利用可能な上限年齢を以下の範囲の中で設定 下限：育児勤務制度と短時間勤務制度（育児事由）を通算した上限年齢 上限：小学校6年生修了
最短期間利用単位	原則、毎月1日（11日）を起算日とする1か月（単位）

### ③子の看護休暇の対象拡大

法令通り対象を拡大する。

	現行	改定後
休暇の名称	子の看護休暇	子の看護等休暇
対象となる従業員	全ての従業員（アルバイトを除く）	全ての従業員
対象となる子の年齢	小学校就学に達するまで	小学校3年生3月まで
対象となる事由	①病気・けが②予防接種・健康診断	①病気・けが②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入卒園、入学式

### ④所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

法令通り対象を拡大する。（既に育児勤務者については残業を免除）

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

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

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

# 3. グループ労使協議報告

※各事業会社における今後の人事制度改定等に関わります

報告  
事項

## ●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

	配慮で対応する事項（案）	制度化の検討が必要な事項（案）
	<p>【会社（人事異動）で対応】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>勤務地（通勤時間）</li><li>所属（フレックス、在宅勤務 等）</li></ul> <p>【所属で対応】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>勤務シフトの調整</li><li>休日カレンダーに基づいた休日振替</li></ul>	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 ト ポ イ	<ul style="list-style-type: none"><li>既存制度の枠内であれば柔軟に対応可能</li><li>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）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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</li></ul>

## ⑥介護と仕事の両立支援制度の周知の強化

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

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

### ii) ライフイベント再雇用制度の拡充（グループガイドラインの見直し）

- ライフイベント再雇用制度は、従業員がライフイベントと仕事の両立が困難となり、やむを得ず退職をしなければならない場合、退職後一定期間であれば再雇用ができるセーフティネットの位置付けとしての制度です。再雇用時の従業員区分、資格はステージCまたはメイト社員等であり、特に社員ステージA、Bからすると制度利用が現実的ではなく、事実として利用者は限定的でありました。
- セーフティネットとしての魅力度向上を目的とし、**3年以内の再雇用に限り、ステージA、Bは従前の資格での再雇用可**とし、グループ各社は制度拡充ができるかの協議を行う。

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

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

### iv) 時間単位有給休暇の推進と不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・早退等による不労時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	・不労時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

# 3. グループ労使協議報告

※各事業会社における今後の人事制度改定等に関わります

報告  
事項

## 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>

赴任 家族数	目安	札幌	函館	仙台	新潟	静岡	名古屋 京都 大阪	広島	高松 松山	福岡	首都圏
4人	3DK・ 3LDK	99,000	94,000	99,000	97,000	111,000	139,000	119,000	99,000	114,000	151,000
3人	3DK	74,000	74,000	88,000	85,000	103,000	124,000	104,000	90,000	93,000	126,000
2人まで	2DK	67,000	59,000	75,000	74,000	78,000	93,000	87,000	73,000	83,000	95,000

※従業員社長の水準は上記水準に10,000円加えた水準とする。

### ii) 自家用車通勤時の駐車場代の取扱い

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

### iii) 出張時の宿泊費の取扱い

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

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

## 3. 60歳以降の活躍推進の研究

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

① グループ各社が個別に抱える課題への対応を目的としたグループガイドラインの見直し、②従業員のキャリア選択の幅を広げること

### 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

# 3. グループ労使協議報告

※各事業会社における今後の人事制度改定等に関わります

報告事項

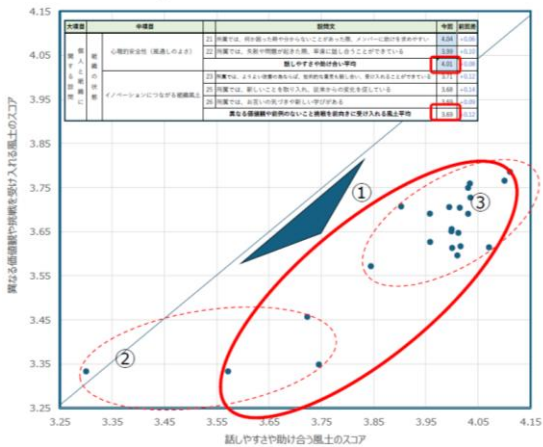
## III. 風土改革の推進

➤ 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、具体的な取り組み案の提示を行いました。

三越伊勢丹グループ各社の心理的安全性に関するスコア（顕出例はグループ全体のもの）



		【取組み手法】	
		「理解促進・意識醸成」のための取組み	「行動を促す」ための取組み
② 異なる価値観や役割を受け入れる風土醸成のための取組み	【心理的安全性の重要】	● 価値創造を担うリーダーへ (MANABI)	● 1on1 ミーティング (アドバンス)
		● チームビルディングとは (MANABI)	● 業務改善ミーティング (全員参加型)
① 話しやすさや助け合う風土醸成のための取組み	【心理的安全性の重要】	● アンコンシャスバイアス	● 価値創造ミーティング (全員参加型)
		● コーチングスキル (Benefit Station)	● ビアボーナス (Good job! 運動など)
		● アサーションスキル (Benefit Station)	
		● 心理的安全性とその目的について	● さん付け・丁寧語運動
		● 1on1 ミーティング関連 (意義-進め方・部下向け: MANABI)	● 1on1 ミーティング (ベシック)
		● 話し方・聴き方のポイント (MANABI)	● 朝礼等を活用したアイスブレイク (Good & New など)
		● 傾聴の技術 (Benefit Station)	● 期初にチームの目標、メンバーのスキルや役割などを確認するミーティング (チームキャンパスなど)
		● ハラスメントeラーニング (各社必須)	

※MANABI = 「MANABI の森 eラーニング」

### ii) グループ共通の取組みの推進

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

## IV. ハラスメント撲滅に向けた取組みについて

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

### ①ベースとなる共通取組みの推進（相互尊重風土の醸成など）

➔ 相互尊重風土の醸成に向けた取組み

- ・HDS労使の風土改革事務局にて全体ガイドラインの整備及び、取組みメニューを発信しました。
- ・グループとして進めるマネジメントガイドブック発刊に向けても意見交換を行いました。

### ②ハラスメント意識の低さ\*の解消（\*無自覚等意識の改善、恒常的な情報提供など）

➔ 意識改善や情報提供

- ・2024年度上期（6月）・下期（11月）にeラーニングを継続実施する中で、メンバーの要望等を踏まえたコンテンツの改善を行ないました。（具体例の提示、マネジメント層へのメッセージ等）
- ・懲戒処分事案の公表（半期ごと）においては嚴重注意事案の共有をスタートしました。（10月～）

### ③再発防止の取組みの強化（リチャレンジプログラムの運用改善、嚴重注意者への対応）

➔ リチャレンジプログラムの対象範囲をグループ会社に拡大しました。（10月～）

➔ 嚴重注意者に対する再発防止策をスタートしました。（10月～）

### ④対象を絞った対策の強化（特定の資格への施策、特定事象の未然防止）

➔ eラーニングへのコンテンツ反映及び、グループ経営者会議における啓蒙を行いました。

➔ 特定企業に対しては、個別対応を行いました。

### ⑤各社連携の強化（個別取組み推進サポート、リテラシーの向上）

➔ 各社従事者への情報発信やサポートをあらためてスタートしました。（9月～）

# 3. グループ労使協議報告

※各事業会社における今後の人事制度改定等に関わります

報告  
事項

## V. 総実労働時間の短縮と適正な労働時間管理の推進

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

### i) 適正な労働時間管理の推進・長時間労働者の解消へ向けて

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

### ii) 新勤怠システム導入に向けて

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

### iii) 労使共同宣言の周知徹底

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

## VI. 福利厚生の見直し

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

会社	<ul style="list-style-type: none"><li>従業員施設の改善<ul style="list-style-type: none"><li>2020~23年度 3か年で、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</li><li>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</li></ul></li><li>改修の一例<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>休憩施設 新宿・日本橋・浦和・所沢センター・静岡・星丘・広島他</li></ul></li></ul>
共済会	<ul style="list-style-type: none"><li>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）</li><li>福利厚生事業のあり方についての検討<ul style="list-style-type: none"><li>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</li></ul></li></ul>
健康保険組合	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>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）</li></ul>

## VI. 協議・合意スケジュール 【報告事項】

## (1) 労使協議、合意までのスケジュール

日程6	組合機関会議
1月20日(月)	北海道統括支部四役MT【確認】
2月4日(火)	本部執行委員会【審議決定】
2月19日(水)～21日(金)	メンバーズVOICE【確認】 ※資料配布・組合役員説明による意見集約は2月26日まで
2月27日(木)	函館丸井今井直轄分会 分会評議員会【審議決定】 ※メンバーズVOICEでの意見を踏まえて、最終内容(要求案、改定案)を審議決定
2月28日(金)	労使協議会(賃金要求、人事制度・労働協約改訂労使合意予定)【労使合意】

## (2) メンバーズVOICEスケジュール

※ 直接説明を希望される方は以下の時間、場所で開催します。欠席者には、「資料配布&Formsにて質問・意見集約」を2月26日まで行います。

日程	場所	時間※説明時間20分
2月19日(水)	2階組合事務所 ※20日(木) 18:00～ 事務館4階会議室	①11:30～②12:30～③13:30～④14:30～ ⑤16:00～⑥17:00～⑦18:00～※⑦は外商担当専用
2月20日(木)		①11:30～②12:30～③13:30～④14:30～ ⑤16:00～⑥17:00～
2月21日(金)		①11:30～②12:30～③13:30～④14:30～ ⑤16:00～⑥17:00～

## **VII. 共済会・労働組合からの お知らせ 【報告事項】**

1. **ダイバーシティ推進活動報告**
2. **福利厚生活動関連報告**
3. **自己啓発支援制度**
4. **政治政策活動報告**

# 1. ダイバーシティ推進活動報告

報告  
事項

本部ダイバーシティ推進担当

## 疾病・介護・育児サポート百科のご案内

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！

<b>疾病</b>	<b>介護</b>	<b>育児</b>
-----------	-----------	-----------









### 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「im」）

#### 【お知らせ：介護個別相談会について】

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

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

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

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



## 2. 福利厚生生活動関連報告

函館丸井今井

で働く三越伊勢丹グループ共済会員・ご家族限定



サッドラでのお買い物が

**いつでも、何回でも5%OFF**

ご利用方法は超カンタン！！

### STEP1

サッドラアプリをダウンロードする



上記よりQRコードよりダウンロードできます。

※すでにアプリをお持ちで会員登録がお済みの場合はSTEP4のQRコード読み取りへ進んでください

### STEP2

ポイントカードEZOCAをサッドラアプリから発行する



サッドラ、ジョイフルエーケー、ホクレンショップ各店舗でも発行可能です。  
※EZOCAをお持ちでなくても従業員優待割引はご利用可能ですが、ポイントの後付けはできません。  
※すでにEZOCAをお持ちの場合、そのままお持ちのEZOCAをご利用ください。

### STEP3-①

サッドラアプリにEZOCA番号を連携する



※店頭でカードを発行された方が対象。サッドラアプリからEZOCAを発行された方はSTEP4にお進みください。

### STEP3-②

※新規でEZOCAを発行した場合



EZOCAを新規発行したばかりの場合、生年月日情報が反映されていない場合があります。その場合は、画像の「EZOCAアカウント登録」へ遷移する画面が表示されますので、画面に従い登録をお願いします。

### STEP4

下記QRコードをスマホで読み込み、クーポンをGETする※

2024年度  
新・優待クーポン



※毎年4月にクーポンを更新します。クーポン更新には再度発行される専用QRコードの読み込みが必要です。

### STEP5

レジでクーポンを提示してお買い物する



貴社名が記載されているクーポンを選択し、「〇枚のクーポンを使う」を選択して表示されたバーコードを店舗でご提示ください。

※クーポンをご利用の際は、アプリのクーポン画面をご提示ください。

### クーポンの対象

札幌丸井三越の従業員およびそのご家族

### サッドラアプリクーポンとの併用

サッドラアプリ内すべてのクーポンと併用可能です。  
例)1品10%OFFクーポン(5%OFF以上割引クーポン)との併用の場合

最高額商品に  
**最高割引率が自動適用**

残りの商品が  
従業員優待割引で自動的に  
**5%OFF**

※割引率の合算にはなりませんので、あらかじめご了承ください。

### 対象外商品

- ・指定ごみ袋、雑誌、プリペイドカード類
- ・酒、ビール、発泡酒などのアルコール類・タバコ
- ・一部の精肉、総菜・青果類
- ・一部のカウンセリング化粧品
- ・処方せん
- ・100ショップwattsの商品

アプリ操作の問い合わせ先  
0120-06-3206  
受付時間 9:00~18:00  
(土日祝日は除く)

## 2. 福利厚生生活活動関連報告

### 三越伊勢丹グループ共済会オリジナルメニューのご紹介

三越伊勢丹グループ共済会様専用

# 映画・ディズニー チケット購入補助

◎全国のシネコンや映画館の劇場鑑賞券が特別価格でご購入いただけます

 <p>TOHOシネマズ 2,000円→ <b>1,000円</b></p>	 <p>ユナイテッド・シネマ 1,800円→ <b>800</b></p>	 <p>イオンシネマ 1,800円→ <b>800円</b></p>
---	--	--

※1IDにつき、年間(～2025/3/31)全券種合計2枚までのお申込となります

◎東京ディズニーリゾート(R)・コーポレートプログラム  
500円利用券





冬のおでかけ  
特集

文化・芸術をおトクに楽しもう!  
おすすめエンタメ特集





こども向け  
フリーeラーニング  
特集  
オンラインで世界が広がる体験をしよう!



健康経営  
推奨企画  
お得&お手軽  
ヘルスケア  
Healthcare

### 24時間心と体の相談デスク ベネフィットステーションにログインしてご自身の会員IDを確認しましょう

①会員特典：24時間365日電話で無料で相談できます(健康・医療・介護・育児など健康相談)  
・ベネフィットステーションというキーワードと会員IDをお伝えください

②会員特典：毎日24時間メールで相談できます  
・小児科医・産婦人科医・助産師に相談できます  
・原則24時間以内に回答を送ります

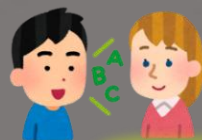
※詳細はベネフィットステーションにログインしてご確認ください





# 3. 自己啓発支援制度

自己啓発支援制度とは、三越伊勢丹グループ企業に雇用される従業員の自己啓発にかかる費用を補助する制度です。



## 「自己啓発支援制度」



「各種ビジネススクール」や「語学スクール」、「カルチャースクール」等、

補助対象の講座も拡大！ ※ビジネス書や新聞などの定期購読補助は対象外 ※公式的な案内のない講座は対象外です。

《↓↓ 毎年4月1日～翌年3月31日までの申請を累積で↓↓》補助金ができます！！

◆組合員：総額に対して1/2 年間利用総額 40,000 円/人

◆非組合員：総額に対して1/4 年間利用総額 20,000 円/人



Formsにて申請受付中！

申請は余裕を持って  
お早めに～！

※領収書の原本は、従来どおり 組合事務所に宛て、送達してください！



対象者	・三越伊勢丹グループ労働組合を構成する企業における直接雇用従業員 ・育児・介護休業中（または休職中）も対象となります ※ただし、アルバイトと学生は対象外とする	
補助額	組合員：総額に対して1/2 年間利用上限 40,000 円/人 非組合員：総額に対して1/4 年間利用上限 20,000 円/人 ・「組合員」「非組合員」についての取り扱いは申請時点とし、年度中に変更があった場合は組合員上限を適用	
	・受験・受講ともに領収書をもって申請を受け付け（合否・受講修了したかは問わず） ・申請受付累計期間は毎年4月1日～翌年3月31日（年間利用上限に達するまで何回でも申請可能） ・厚生労働省教育訓練給付制度との併用可 ※別途手続きが必要なため申請前に組合に要連絡 ・自己啓発支援制度申請【フォームズ申請した日】より遡って1年以内の本人名義【フルネーム】の領収書 ※クレジットカード支払い（紙）の領収書の場合は、但し書きに必ず「クレジットカード利用」と記載が必要	
補助対象	補助の対象	補助の対象外
	○資格・講座の受験料・受講料 ※IMGU で団体の存在が確認できるもの （国家資格、公的資格、民間資格、講座、ビジネススクール、趣味・カルチャースクール等、自己啓発セミナー 厚生労働省教育訓練給付制度対象の資格、） ○資格登録料（受験料と一緒に申請が条件） ○テキスト代（購入しないと受験・受講出来ない場合のみ） ○教材費（受講料）と一緒に申請が条件	×IMGU で団体の存在が確認できないもの ×入社前および組合加入前の受講や資格取得 ×資格の更新料（運転免許等） ×取得した資格の更新のための受講 ×定期購読代 ×参考書代、問題集代 ×受講の際の交通費

2024年度分は、2025年3月31 必着分にて締切りとなります！

# 4. 政治政策活動報告

本部政策政治担当



## 「田村まみ」

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

### 田村まみ 参議院議員

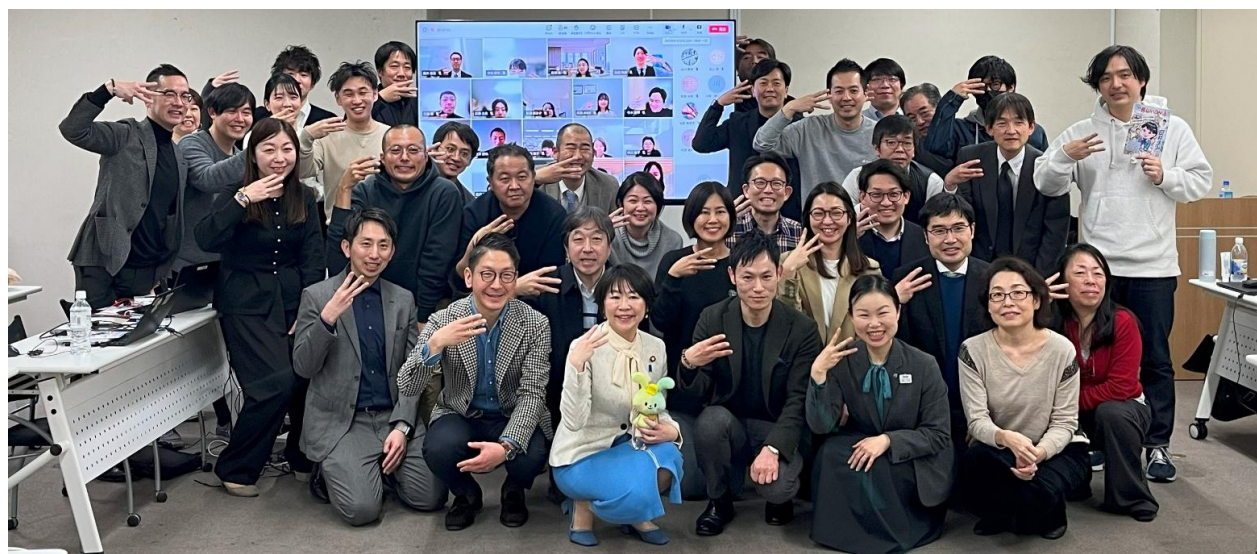
(労働組合上部団体「UAゼンセン」組織内議員)

#### □略歴

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

### 主に取り組む政策活動

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



### 田村議員を知ろう！～インタビュー＆メッセージ～

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



### 田村議員を応援しよう！～サポーター登録～

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



# 質問・ご意見について

- ✓ 内容について、ご質問・ご意見などがある場合は、こちらのシートをご活用ください。

## 【提出方法】

- ①組合役員へ手渡し
- ②2階組合事務所へ持参
- ③フォームスへ書き込み（右QRコードを読み取りまたは、右URLから携帯等で入力可能）



所属\_\_\_\_\_ お名前\_\_\_\_\_

連絡先\_\_\_\_\_

※匿名の場合は返答が出来ませんのでご了承下さい

<返答> ⇒ 希望する ・ ⇒ 希望しない

## ■質問・意見



私たちがみなさんの声を集めます！

# 三越伊勢丹グループ労働組合

## 基本理念



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

## 目的

**わたしたちの幸せを創造し続けること**

### 3つの使命

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

### 5つの大切にしたい考え方

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

三越伊勢丹グループ労働組合