

# 三越伊勢丹 プロパティ・デザイン 2025年度 春の交渉 メンバーズVOICE議案書

VOICE対象者：IMPD 全雇用形態



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

IMPD 支部

## ＜三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部大会 議事日程＞

- |             |       |
|-------------|-------|
| 1. 大会運営委員紹介 | 支部書記長 |
| 2. 資格審査報告   | 運営委員長 |
| 3. 書記任命     | 議長    |
| 4. 開会宣言     | 議長    |
| 5. 議事日程発表   | 運営委員長 |
| 6. 議題       |       |

### ＜第一号議案＞

- ① 2025年度 賃金要求の考え方について
- ② 2025年度 社員月例賃金要求
- ③ 2025年度 技能社員月例賃金要求
- ④ 2025年度 メイト社員月例賃金要求
- ⑤ 2025年度 エルダースタッフ賃金要求
- ⑥ 2025年度 フェロー社員賃金要求
- ⑦ 2025年度 エルダーフェロー賃金要求
- ⑧ 2025年度 プロスタッフ賃金要求

### ＜第二号議案＞

- ① 2024年度労使通年協議について
- ② 労働協約の改訂について

- |          |         |
|----------|---------|
| 7. 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 8. 閉会宣言  | 議長      |

日程：3月14日（金）16：00～17：00

会場：※会場調整中

構成員：支部大会代議員・本部執行委員・支部執行委員・監査委員

## <目次>

I. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」	4
II. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境	5
1. 社会・経済環境	5
2. 三越伊勢丹グループの動向	8
3. IMPDを取り巻く環境	13
4. IMPDの動向	24
III. 2025年度 賃金要求について	27
1. 取り巻く環境を踏まえた考え方	27
2. 賃金要求の考え方	28
3. 春の交渉における組合の考え方	29
4. 2025年度 社員月例賃金要求【審議決定事項】	30
5. 2025年度 技能社員月例賃金要求【審議決定事項】	31
6. 2025年度メイト社員月例賃金要求【審議決定事項】	32
7. 2025年度エルダースタッフ賃金要求【審議決定事項】	33
8. 2025年度フェロー社員賃金要求【審議決定事項】	34
9. 2025年度エルダーフェロー賃金要求【審議決定事項】	34
10. 2025年度プロスタッフ賃金要求【審議決定事項】	34
11. 賃金要求における関連資料	35
参考資料1. 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	47
参考資料2. 2025年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準	51
IV. 2024年度労使通年協議	62
1. 今年度の労使通年協議の概要	62
2. 技能社員の定年延長について(案)【審議決定事項】	63
3. 技能社員から社員への転換制度について(案)【審議決定事項】	64
4. 技能社員の退職一時金制度の見直しについて(案)【審議決定事項】	65
5. 社員の退職一時金制度の見直しについて(案)【審議決定事項】	66
6. メイト社員への扶養家族手当の設定について(案)【審議決定事項】	67
7. フェロー社員の能力給評価表(有期雇用)・昇給表(無期雇用)の改定について(案)【審議決定事項】	68
8. エルダースタッフI・IIの時間給設定について(案)【審議決定事項】	70
9. 育児のためのフルタイムシフト選択制度について(案)【審議決定事項】	71
10. ライフイベント再雇用制度の拡充(案)【審議決定事項】	72
11. 子の看護に関する規程の見直しについて(案)【審議決定事項】	73
12. 国内転勤時の家賃補助に関する上限の見直し(案)【審議決定事項】	74
13. 社員の複線型人事制度の検討について【報告事項】	75
14. 働く環境の整備について【報告事項】	79
15. 2025年度労使通年協議項目【報告事項】	84
V. 労働協約改訂および新設【審議決定事項】	85
参考資料3. 2025年度 グループ労使協議報告	86
VI. 労働福祉ビジョンの進捗について【報告事項】	93
VII. メンバーズVOICEスケジュール	96

# I. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」

## 1. 労働福祉活動の推進

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

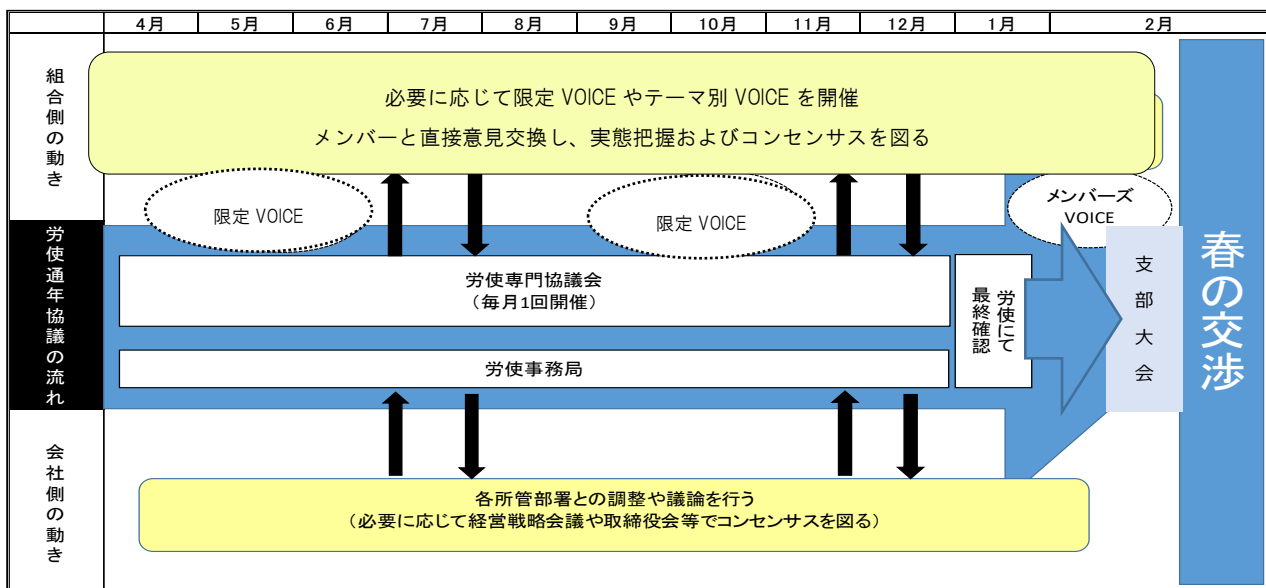
## 2. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」

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

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

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

### <労使通年協議の流れ>



## II. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境

### 1. 社会・経済環境

#### 1) 経済の状況

##### <現在の経済状況について>

- ・ 景気は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復しています。
- ・ 個人消費についても、一部に足踏みが残るものの、持ち直しの動きがみられます。
- ・ 企業収益は、緩やかではあるものの改善しつつあり、企業の業況判断についても、改善傾向となっています。
- ・ 先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で各種政策の効果もあり、緩やかな回復が続くことが期待されていますが、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっています。
- ・ また、物価上昇、アメリカの今後の政策動向、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響にも注意する必要があります。

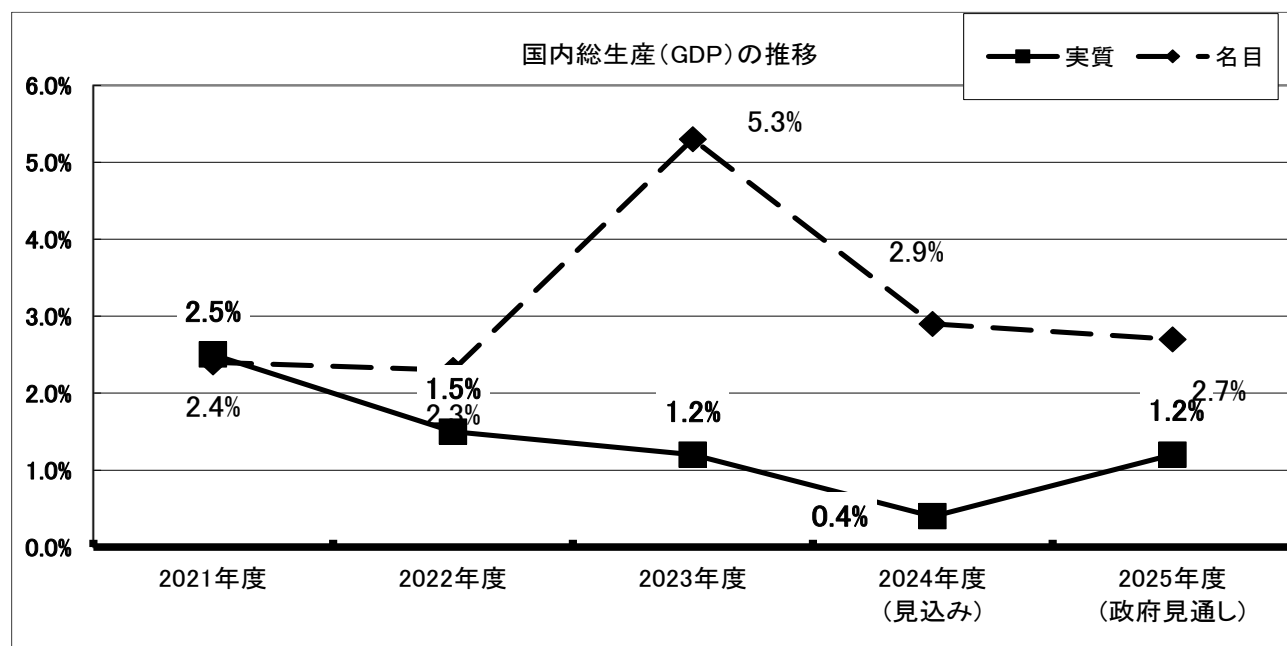
※24年12月20日内閣府公表内容より

##### <GDPの見通しについて>

- ・ 2024年度は、経済成長率は実質GDPで0.4%程度、名目GDPで2.9%程度の上昇率になると見込まれています。
- ・ 2025年度は、総合経済対策の効果が下支えとなって、賃金上昇が物価上昇を上回り、個人消費が増加するとともに、企業の設備投資も堅調な動きが継続するなど、引き続き、民間需要主導の経済成長となることが期待されています。
- ・ 2025年度の実質GDP成長率は1.2%程度、名目GDP成長率は2.7%程度の上昇率になると見込まれています。

※24年12月25日内閣府公表内容より

#### ■ 2021年度以降の国内総生産（GDP）前年度比の推移

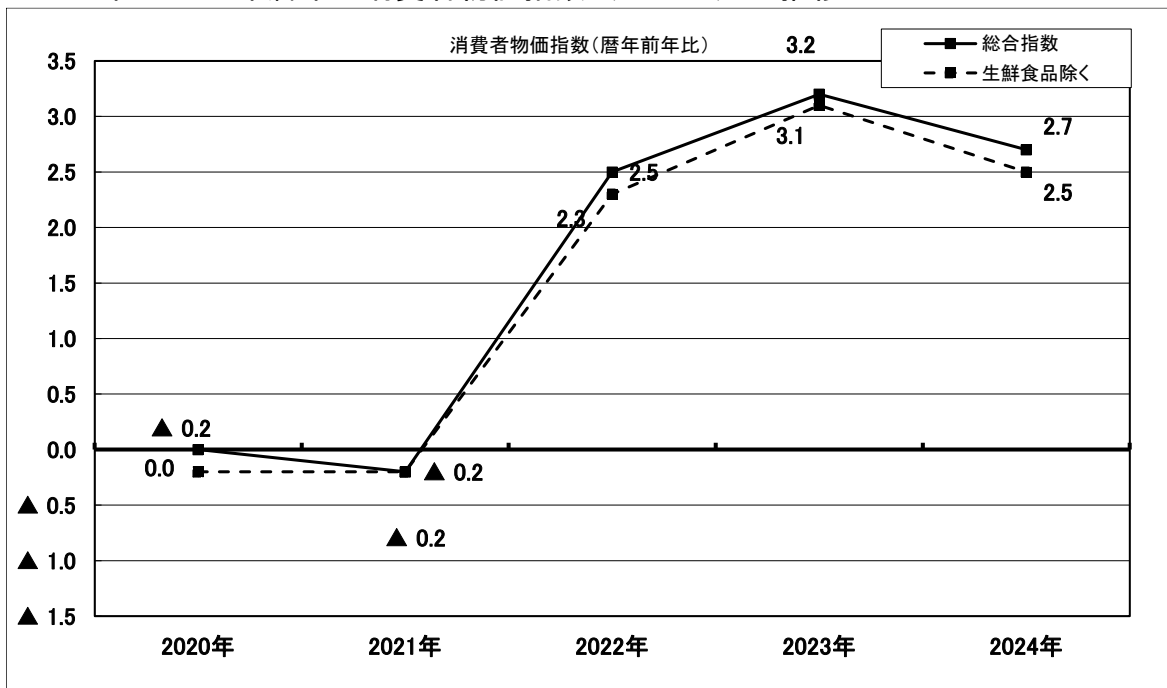


内閣府 HP よりデータ抜粋

## 2) 物価の状況

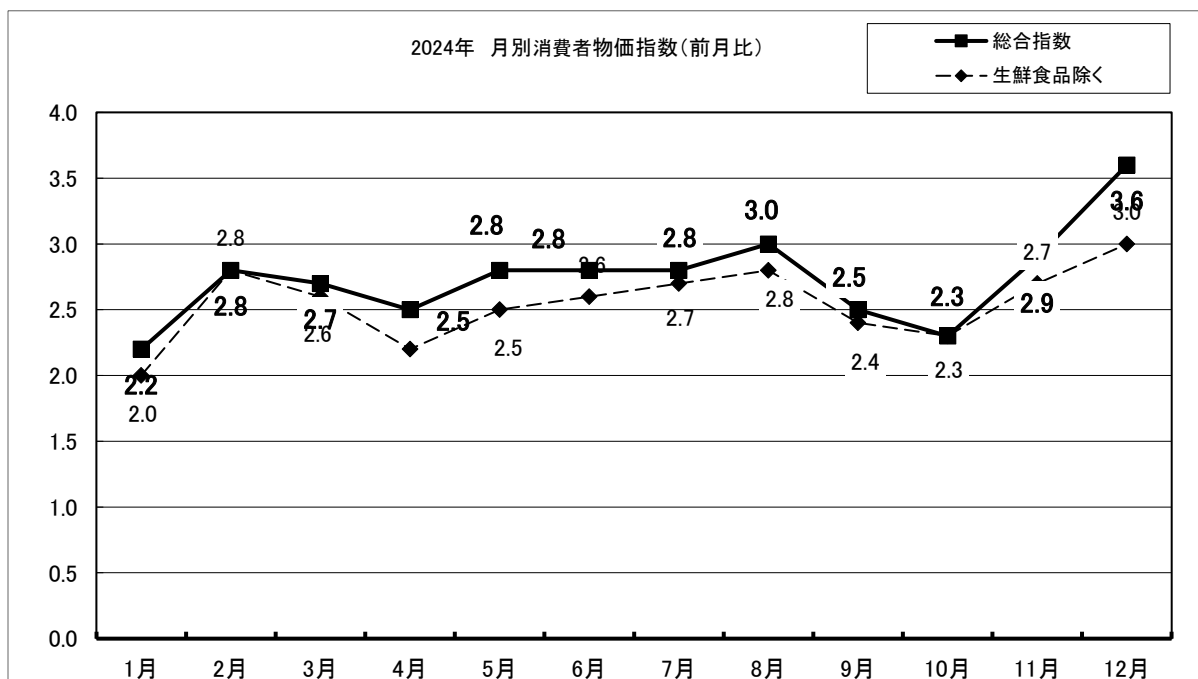
- ・ 総務省が2025年1月24日に発表した2024年暦年の全国消費者物価指数（2020年=100）の平均は、総合指数で108.5となり、前年比2.7%上昇と、前年より鈍化したものの引き続き高い値となりました。
- ・ 2024年の傾向としては、天候不良による生鮮野菜の不作の影響や、国の補助金終了による光熱費やガソリン価格の高騰などが物価を押し上げた要因と考えられます。

### 2020年～2024年暦年の消費者物価指数（CPI）の推移



総務省統計局よりデータ抜粋

### 2024年暦年の月別消費者物価指数（CPI）の推移



総務省統計局よりデータ抜粋

### 3) 雇用の状況

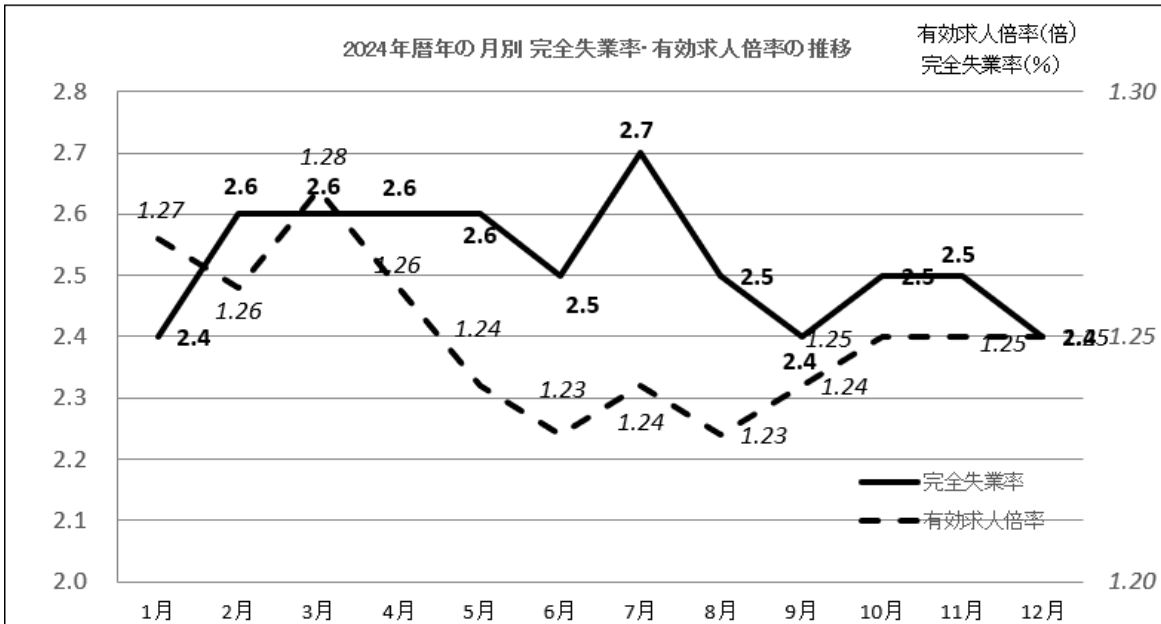
#### <完全失業率（季節調整値）>

- ・ 2024 年暦年の完全失業率は平均 2.5%の結果となり、直近 12 月段階の就業者数は、6811 万人と前年同月の比較で 57 万人増加しています。
- ・ 一方で、完全失業者数は 154 万人と前年同月の比較で 2 万人減少しています。

#### <有効求人倍率（季節調整値）>

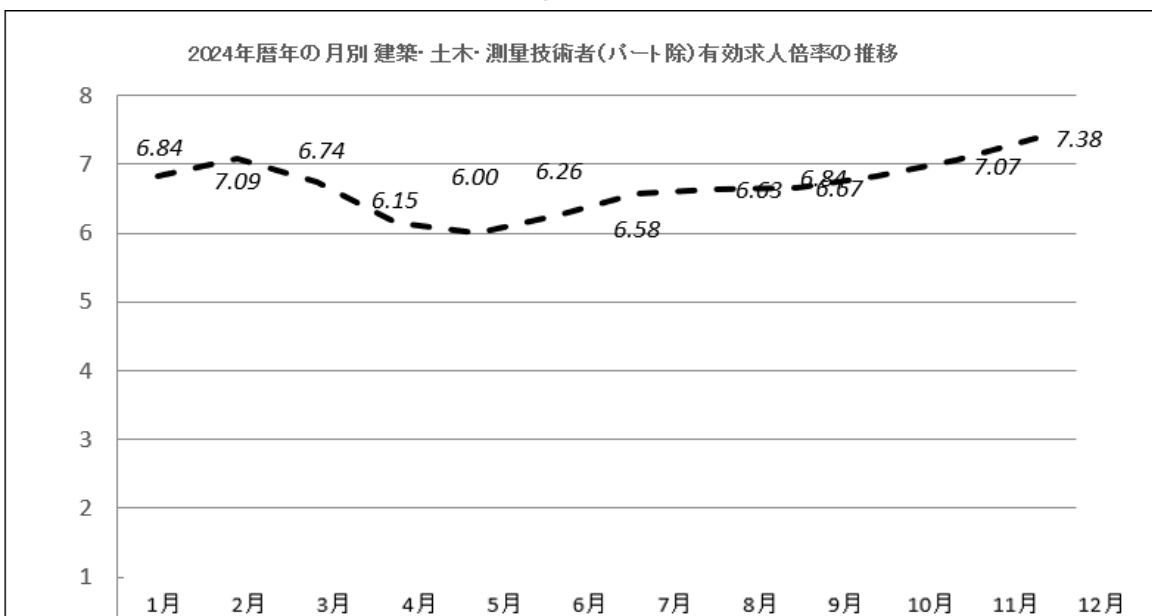
- ・ 2024 年暦年の有効求人倍率の年平均は 1.25 倍となり、2023 年と比較して 0.06 ポイントの減少となりました。
- ・ 但し、建設業の中で、建築・土木・測量技術者（パート除）の有効求人倍率は、年平均で 6.68 倍と、高い値で推移しています。
- ・ 都道府県別では、東京都が年平均 1.12 倍となり、IMPD の事業所の所在地では、新潟県が年 1.49 倍と比較的高い水準となっています。

#### ■ 2024 年暦年の月別完全失業率・有効求人倍率の推移（全国）



完全失業率：総務省統計局よりデータ抜粋・有効求人倍率：厚労省よりデータ抜粋

#### ■ 2024 年暦年の建築・土木・測量技術者（パート除）の有効求人倍率の推移（全国）



## 2. 三越伊勢丹グループの動向

### 1) 2024年度 第3四半期時点のグループの業績状況について

- ・ 2024年度第3四半期終了時点のグループ総額売上高については、高感度上質戦略、個客とつながるCRM戦略を推進した結果、国内顧客、インバウンド顧客とも堅調に推移し増収となりました。
- ・ 販管費については、グループで取り組む経費構造改革の効果から、増収に伴う経費増はあるものの、総額で前年を下回りました。
- ・ 結果として、営業利益については、第3四半期終了段階として599億円と、昨年度の通期結果をすでに上回る水準となりました。
- ・ 通期の業績見込みについては、営業利益として、第2四半期終了段階時点での数値から変更なく720億円と、統合以降において過去最高業績が見込まれています。

#### ① 三越伊勢丹グループ（連結） 第3四半期業績（4月～12月）

（単位：百万円）	第3四半期業績結果			通期見込み
	実績	前年差	前年比	
総額売上高	978,621	68,377	107.5%	1,320,000
売上高	417,450	15,679	103.9%	556,000
売上総利益	254,974	16,486	106.9%	
販管費	195,034	▲2,513	98.7%	
営業利益	59,939	18,999	146.4%	72,000

#### ② 三越伊勢丹グループ百貨店事業会社 総額売上高状況（4月～12月）

（単位：百万円）	総額売上高	前年差		総額売上高	前年差
三越伊勢丹	581,787	59,792	新潟三越伊勢丹	25,767	▲1,574
札幌丸井三越	46,311	1,282	広島三越	7,137	▲1,329
函館丸井今井	4,419	▲231	高松三越	17,126	384
仙台三越	19,785	▲921	松山三越	3,552	▲322
名古屋三越	47,558	1,471	岩田屋三越	100,973	8,400
静岡伊勢丹	11,308	▲338			

#### ③ (株)三越伊勢丹 店舗別総額売上状況（4月～12月）

（単位：百万円）	総額売上高	前年差		総額売上高	前年差
新宿本店	314,927	38,790	立川店	23,992	▲319
日本橋本店	122,681	7,404	浦和店	27,426	▲1,931
銀座店	92,759	15,848	三越伊勢丹計	581,787	59,792

※数値については、三越伊勢丹グループ第3四半期業績発表数値より抜粋

## 2) 2024 年度 セグメント別の状況について

### ①百貨店業

- ・ 国内百貨店は、伊勢丹新宿本店や三越銀座店を中心に入店客数が伸長し、入店客数の全店計が前年を上回りました。
- ・ 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付加価値の高い商品に加えて、化粧品やベビー子供用品も好調に推移しました。
- ・ オンライン事業については、化粧品の「meeco」や「三越伊勢丹ラグジュアリーオンラインストア」などの売上が大幅に伸長し、事業全体の売上が堅調に推移しました。
- ・ 海外店舗では、レストランをリモデルした米国三越の売上が好調に推移し、マレーシアにおいても、先行してリモデルオープンした KLCC 店の食品エリアが全体を牽引した結果、売上が堅調に推移しました。

### ②クレジット・金融・友の会業

- ・ エムアイカードは、割賦手数料やアクワイアリング収入の拡大を中心に、売上が前年実績を上回り、収支構造改革の推進効果が奏功し、販管費抑制の結果、増益となりました。

### ③不動産業

- ・ 新宿エリアの保有物件におけるテナントの入れ替えにより賃料収入が増加し、増収増益となりました。
- ・ IMPDの取り組みでは、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、増収となりました。

### ④その他

- ・ エムアイフードスタイルは、販管費コントロールを徹底するとともに、「連邦戦略」の取り組みを強化し、グループ力を活かした PB ブランドの販路拡大や OEM 受注拡大などに取り組み、2024 年 11 月には JR 埼京線十条駅の再開発地区に「クイーンズ伊勢丹十条店」が新規オープンしました。
- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルは、国内旅行では恒例のチャータークルーズ催行、海外旅行では欧州リバークルーズの増発に加え、希少性の高い特別企画旅行を展開しました。
- ・ スタジオアルタは、百貨店の広告メディア販売事業が引き続き堅調に推移し、また、グループ会社の広告制作を集約して統合させた効果が継続し、増収増益となりました。

### ・ グループセグメント別 第3四半期業績（4月～12月）

(単位：百万円)	百貨店業	クレジット・金融・友の会業	不動産業	その他
	実績	実績	実績	実績
セグメント売上高	347,841	25,675	20,596	72,989
セグメント利益	49,865	5,564	2,605	1,693

※数値については、三越伊勢丹グループ第3四半期業績発表数値より抜粋

#### 4) グループの中期経営計画の主な進捗状況について

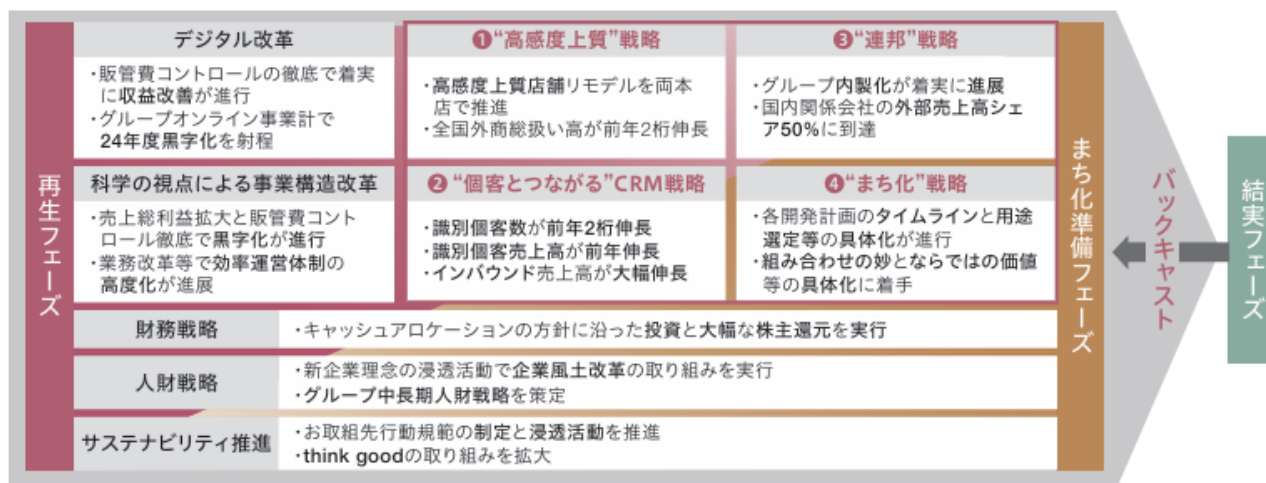
三越伊勢丹グループでは、長期に目指す姿を「お客さまの暮らしを豊かにする特別な百貨店を中核とした小売グループ」と定め、その実現に向けて現中期経営計画（2022～2024年度）では「百貨店の再生」を最大の目標に掲げて進めています。

2023年度は百貨店の再生と進化において9つの重点戦略（下記図）が着実に進展した結果、当初計画を上回る業績結果となりました。

現中期経営計画の最終年度である2024年度は、各重点戦略を継続させ、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、まち化戦略を推し進めています。

そして、2025年からは、あらたな中期経営計画（2030年までの6ヶ年）を「まち化準備」フェーズとし、百貨店業から個客業への変換を進める重要な準備期間と位置づけています。

重点戦略と百貨店事業、不動産事業、金融事業、国内関連事業等の各事業の強みを生かした連携を強化推進し、その先の「結実フェーズ」へと向かっていきます。



※三越伊勢丹ホールディングスレポート2024より抜粋

##### ①高感度上質戦略

高感度上質戦略では、伊勢丹新宿本店・三越日本橋本店の両本店を憧れと共感の象徴へと進化させるべく、伊勢丹新宿本店は世界一・唯一無二の「最新・最先端」、三越日本橋本店は比類なき「伝統・文化芸術・暮らし」を基本コンセプトに、独自性を磨くこと、お客さまのニーズに的確に応えることの両軸のバランスをとりながらMDコンテンツを拡充し、さらなる提供価値の向上を目指していきます。

また、外商ビジネスモデルを進化させ、グループ全体でのおもてなし体制が整えられるようにインフラ整備を進めています。

## ②個客とつながる CRM 戦略

顧客とつながる CRM 戦略では、高感度上質戦略で集客したお客さまとつながる仕組み、つながった個客との関係性を深める仕組みを構築しています。

「個」のお客さまを深く識るためのマーケティング力を強化し、商品開発や品揃えに反映させていきます。

その上で、識別化した一人一人の個客のニーズに寄り添ったご提案体制の構築に取り組み、個客のライフタイムバリュー（LTV）向上に努めています。

## ③連邦戦略

連邦戦略では、高感度上質戦略、個客とつながる CRM 戦略で培った多くの個客とのつながりを、グループリソースで最大化させる取り組みをすすめています。

特に、伊勢丹新宿本店・三越日本橋本店と地域各社との連携をこれまで以上に強化するとともに、グループの関連事業との連携も深めていきます。

また、グループのアセットをグループ全体で享受し活用することで、店舗やECなどを通じた個客接点の魅力を向上させ、競争力強化につなげていきます。

2024 年度 更なる外販活動の強化に加えて、全事業の並列体制による連邦活動の強化で事業機会を最大化



※三越伊勢丹ホールディングスレポート 2024 より抜粋

## ④まち化戦略

三越伊勢丹グループのまち化は、百貨店を中核に複合用途を広げ、グループ連邦でインフラ機能まで展開することで、世界中のお客さまをまちに呼び込み、不動産のみにとどまらない独自の収益モデルを目指していきます。



※三越伊勢丹ホールディングスレポート 2024 より抜粋

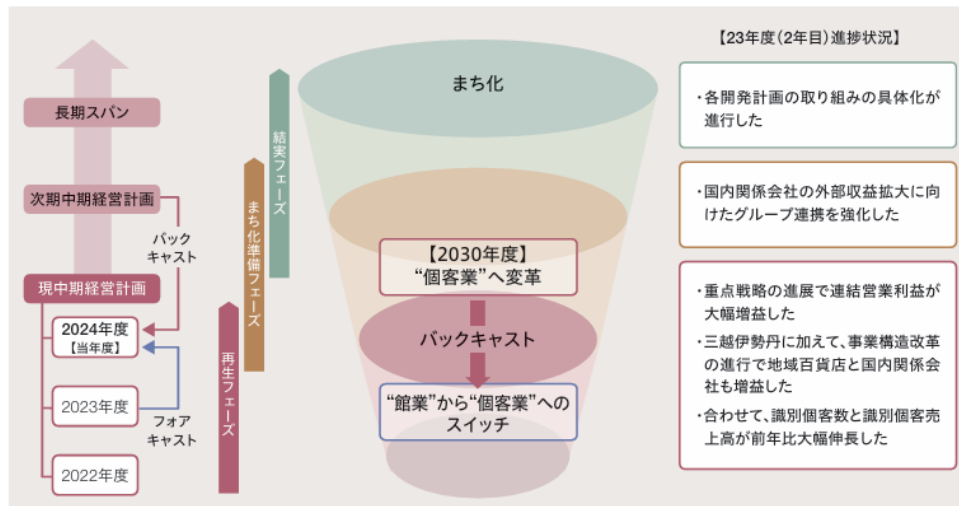
## ⑤中長期戦略ステップの進捗状況

目指す姿の実現に向けた中長期戦略のステップとして、「再生フェーズ」「まち化準備フェーズ」「結実フェーズ」「結実フェーズ」の3つのフェーズで進めています。

2023年度は百貨店の「再生フェーズ」が進展し、営業利益が過去最高を更新しました。

2024年度は館業から個客業へのスイッチに向け、2つの視点で計画を策定しています。

フォアキャスト視点で現中期経営計画の最終年度として各事業の再生と進化を継続し、バックキャスト視点で次期中期経営計画に向けた取り組みを先行着手しています。



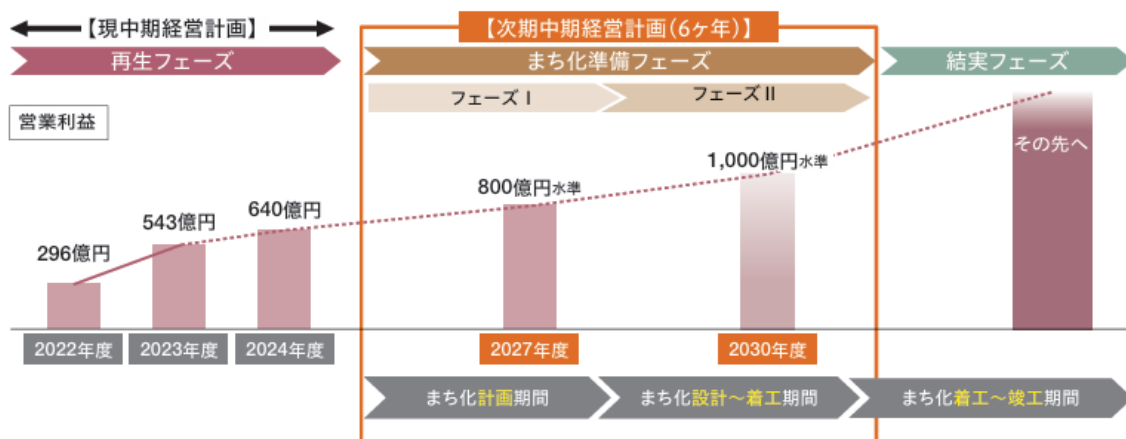
※三越伊勢丹ホールディングスレポート 2024 より抜粋

## ⑥次期中期経営計画（2025～2030年度）基本骨子における利益ステップイメージ

2025年度から始まる次期中期経営計画は、まち化の着工・竣工時期を踏まえて2025～2030年までの6ヶ年で策定しています。

この6ヶ年は個客業への変革を進める準備期間となり、この6年間の過程がその先のイノベーションの創造やグループ成長につながる大切な時期となります。

前半の3ヶ年をまち化計画期間（フェーズⅠ）、後半の3ヶ年をまち化設計～着工期間（フェーズⅡ）と区切り、営業利益目標は3ヶ年後の2027年度は800億円水準、2030年度は1,000億円水準を目指しています。



※三越伊勢丹ホールディングスレポート 2024 より抜粋

### 3. IMPDを取り巻く環境

#### 1) 建設業界全体の動向

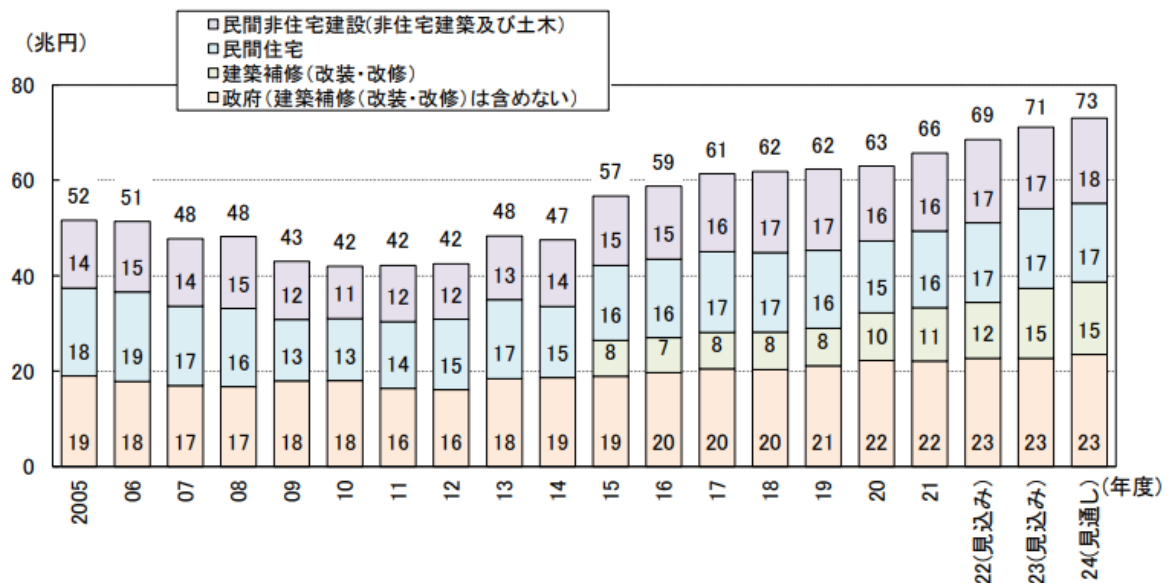
##### ①建設投資

2024年度の建設投資額は、前年比2.7%増の73兆200億円となる見通しです。

内訳としては、政府投資：26兆2,100億円(前年度比3.7%増)、民間投資：46兆8,100億円(前年度比2.2%増)となっています。

建築/土木別では、建築：47兆2,100億円(前年度比2.0%増)、土木：25億8,100億円(前年度比4.1%増)となる見通しです。

##### ■建設投資見通し (2005年～2024年まで)



出典：国土交通省「令和6年度 建設投資見通し」

コロナ後の需要回復による投資額増は見込まれていますが、資材価格の高騰と人件費の上昇によって利益確保が難しい状態が続く見込みです。

##### ②労働環境/課題

2025年は団塊の世代が全員後期高齢者(75歳以上)に達する「25年問題」を迎えます。それに加え時間外労働の上限規制が人手不足に拍車をかけている状況です。

労働者確保に向けては、外国人労働者の確保や様々な制度導入、環境整備(公共工事設計労務単価の向上や週休二日制)、また、働き方改革の実現(効率化)に向けては、様々な制度導入や、DXの取組みは活発に行われていますが、企業運営/存続には厳しい状況が続いています。

しかしながら業界全体の需要としては、半導体工場の建設/IR開催/リニア新幹線の開業と、政府民間共に建設投資が堅調に続く見込みです。

中長期を見据えた、施工力/人材確保/生産性の向上が存続のカギと言えます。

## 2) 建設業界が関わるカテゴリー別の動向

コロナ禍以降の経済活動の活発化や環境変化などにより、IMP Dが携わる案件にも影響するオフィスやホテル関連といったカテゴリー別の状況も、それぞれ新たな形で動きを見せています。

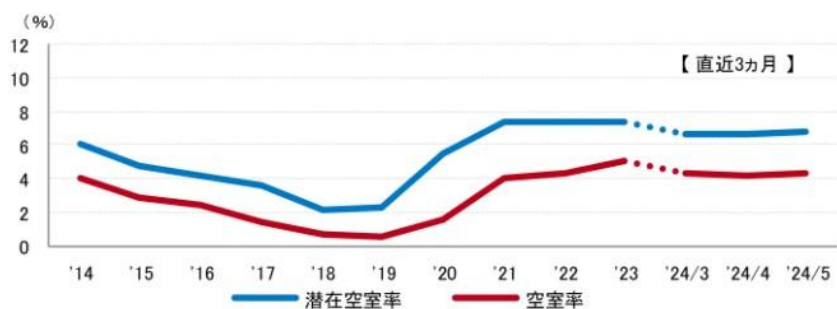
### ① オフィス関連

オフィス市場に大きな影響を与えたコロナ禍も収束の兆しが見え、空室率の上昇が徐々に弱まりましたが、働き方改革が一気に進んだことにより、シェアオフィスやレンタルオフィスの需要が増え、これまでとは違った形でオフィス需要の市場が動くことが考えられます。リモートワークには通勤時間がかからない・固定費や雑費のコスト削減・業務効率化等のメリットがありますが、「コミュニケーション不足」「業務管理がしづらい」などのデメリットもあり、“オフィスへ出社すること”がリアルなコミュニケーションの場を構築することへと変化してきています。

そのため、単に立地条件や物件の広さだけでオフィスを選ぶだけではなく、利用目的に合った物件が選ばれる傾向にあります。

近年のオフィスマーケットでは都心5区(千代田区・中央区・港区・新宿区・渋谷区)の大規模ビルを中心に供給が進んだ結果、コモディティ化し、大規模ビル間での競争がより激化していると考えられます。

単独オフィスビルのストックは減少が続いており、用途の複合化だけでなく、共用部に会議ブースやリフレッシュスペースなどのアメニティを備えるケースも増加しており、単純なオフィススペース供給に留まらない、特徴を持った開発が主流になってきていると考えられます。



	2024/1	2024/2	2024/3	2024/4	2024/5
空室率	4.91%	4.86%	4.35%	4.32%	4.33%
【矢印：対前月比較】	→	→	↘	→	→
潜在空室率	7.60%	7.42%	6.67%	6.57%	6.81%

※ 東京都心5区：千代田区、中央区、港区、新宿区、渋谷区  
 ※ 大規模ビル：1フロア面積200坪以上の賃貸オフィスビル  
 ※ 空室率：貸付総面積に対する「現空面積」の割合  
 ※ 潜在空室率：貸付総面積に対する「募集面積」の割合  
 既存ビルにおいて、テナント退去前を含む募集床が対象  
 ※ 統計開始日：1994年1月1日

図：空室率と潜在空室率\*1

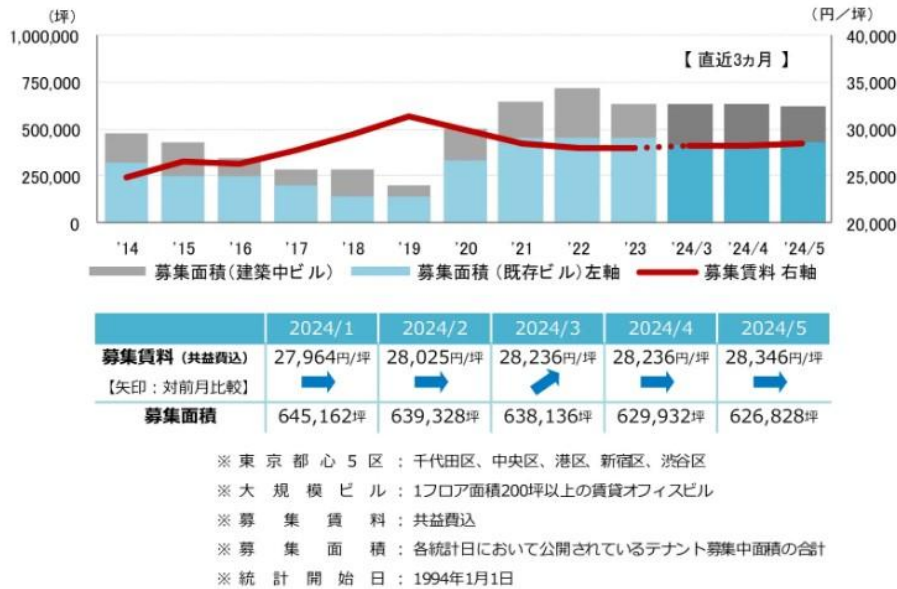
\* 出典：2024年6月 三幸エステートプレスリリース

\* 1：「空室率」は、貸付総面積に対する現空面積の割合で、それに対し「潜在空室率」は、貸付総面積に対する募集面積の割合で算定したものとなる。

また、募集賃料については、全体的に横ばい状態が続いていますが、好立地や築浅物件には高額でも需要がある一方で、立地が劣る物件や築古の物件は賃料を下げても決まりにくく、中央区内で二極化が顕著になっています。

建設費が高騰する中、最近ではオフィスビルのバリューアップの手段として建て替えではなく改修（リニューアル）を選択するケースも増えており、築古ビルにおいても共用部の質の向上やセットアップオフィス需要の取り込みなどが行われています。

今後、築年数に限らずさまざまな付加価値を備えたビルが増えていくことが予想されます。



図：募集賃料&募集面積

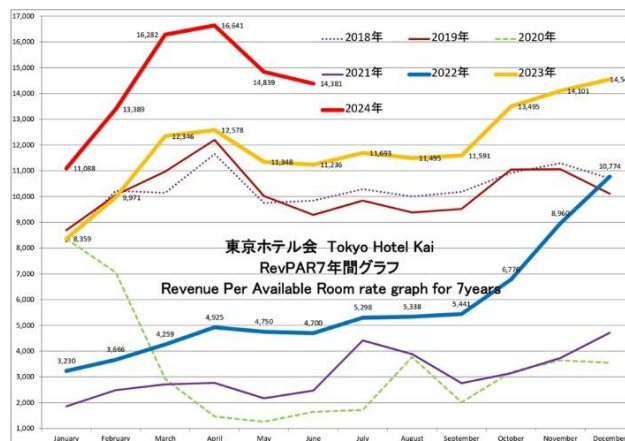
\*出典：2024年6月 三幸エステートプレスリリース

## ②ホテル関連

ホテル関連では、インバウンド需要が追い風となり、平均客室単価の上昇が続いています。2024年6月の客室稼働率は86.7%（前年同月83.5%）、ADR（平均客室単価）は16,578円（前年同月13,511円）、RevPAR<sup>\*1</sup>は14,381円（前年同月11,236円）の結果となりました。コロナ禍前と比較しても、直近7年間で最も高い水準にあると言えます。

\*1：一日あたりの販売可能客室数あたり客室売上をいう。販売可能客室1室あたりの売上を表す値であり、客室売上を販売可能客室数で除した値で、OCC（客室稼働率）をADR（平均客室単価）で乗じた値と等しくなる。

図：RevPAR 7年間の推移



\*2024年7月ホテルズオンライン記事

日本政府観光局（JNTO）によれば、2024年11月の訪日外客数推計値は3,187,000人と、累計でコロナ禍前の2019年を超え過去最多となっています。

一方で、日本人の国旅行者は2020年からわずかに増加傾向が続いているものの、2019年以前の基準までは回復しておらず、横ばい状態が続いています。

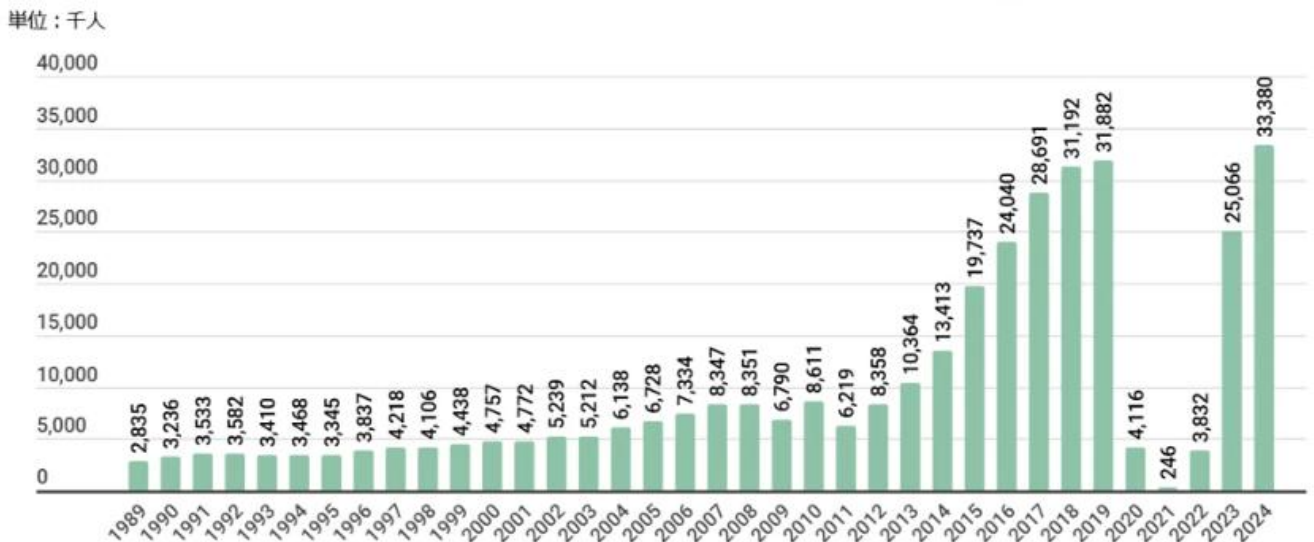
ホテル業界では、インバウンドをターゲットとして値上げするか、日本人宿泊客のために価格を維持するか、長期的な視点に立った価格戦略に問われています。

訪日観光客は特に都心部で増加していますが、2023年3月に策定された第四次観光立国推進基本計画では、3つの柱として「持続可能な観光」「消費額拡大」「地方誘客推進」が掲げられているため、これらの実現に向けて市場動向を綿密に分析しながら、戦略的な訪日旅行プロモーションが必要と言えます。

旅行需要の拡大は、ホテル市場にとって好機である一方、業界の人材不足は深刻化を辿っています。

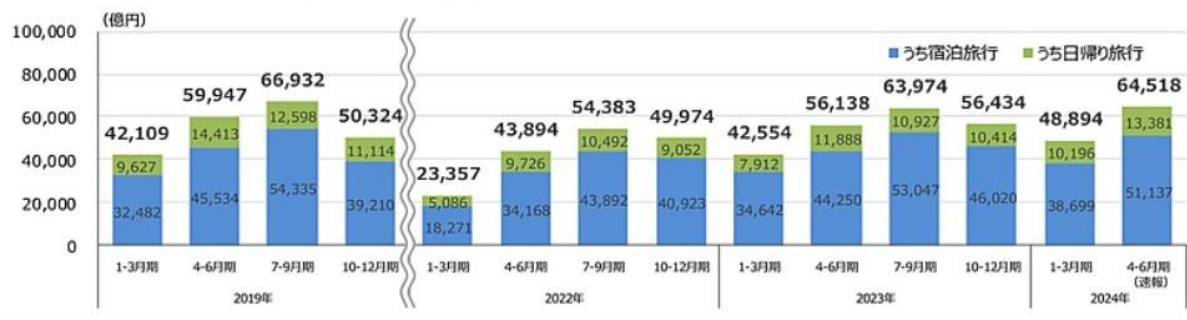
スタッフの負担や手間を軽減しながら、これまでと変わらぬ運営が実現できるスマートオペレーションシステムの導入も進んでいます。

これらのシステムを活用することで、人手管理により分析しきれなかった滞在中のお客様データを集積できるようになり、更なる運営改善に役立てることが可能となります。



図： 年別訪日外国人推移

\*2024年11月時点 国土交通省観光庁



図： 日本人の国内旅行消費額

\*2024年6月時点 国土交通省観光庁

### ③家具・インテリア関連

家具・インテリア関連については、コロナ禍の特需が一巡したことと、2024年の円安の影響もあり、市場自体は伸び悩んでいます。

海外生産の家具を輸入して販売する各社はもちろん、そもそもの仕入れ原価高騰が業績に直接的な影響を与えています。

国内大手家具メーカーは、消費者の節約志向が高まる中、キッチン用品など購入頻度が高い商品の値下げを実施し、既存店の客数回復を狙っています。

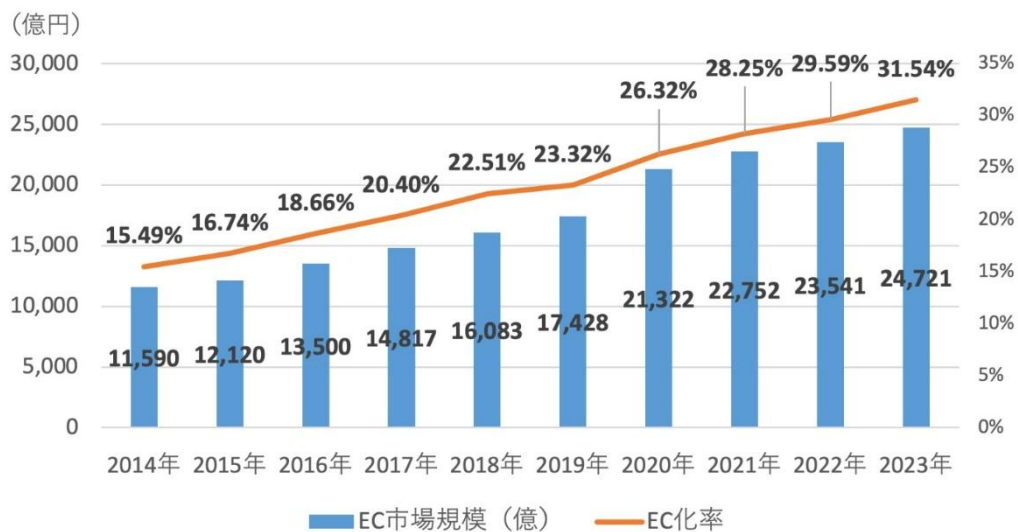
また、国内市場がこれ以上拡大しないことを鑑みて、中国や東南アジア等の海外市場への進出も進めています。

家具・インテリア・生活雑貨販売市場のEC化率は、31.54%で（2023年実績：2024年9月発表）、順調に上昇が続いています。

インテリアトレンドは、「サステナブル」と「快適性」の2つがポイントです。

SDGsが推進される近年、インテリア業界も環境にやさしいサステナブルな素材を使用したアイテムが注目されています。

また、コロナ禍を経て家で過ごす時間が重要視されたこともあり、デザイン性重視のものから、実用性も兼ね備えた快適性の高いインテリア・家具の需要が高まっています。



図：生活雑貨・家具・インテリア業界におけるEC市場規模とEC化率の推移

\*出典：電子商取引実態調査（経済産業省）

#### ④商業建装

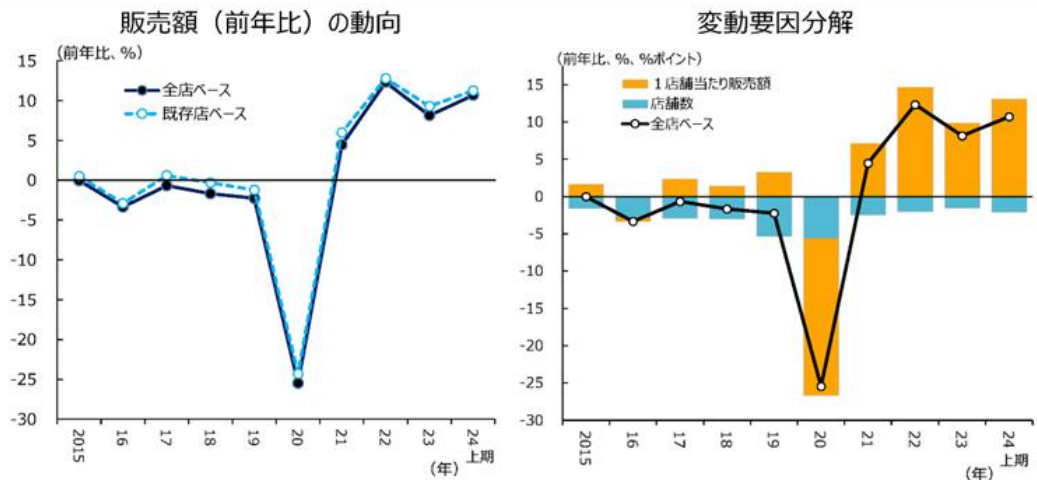
下記資料では、百貨店の販売額の変動要因を「店舗数」と「1店舗当たり販売額」に分解したグラフを掲載しています。

商業施設の中で、販売額が対前年同期比で最も大きく増加したのは百貨店で、2021年以降増加が続いており、2024年上期も引き続き増加となりました。

これを「店舗数」と「1店舗当たり販売額」で見ると、店舗数については、長らく集約化が続いており、2024年上期も引き続き減少となりましたが、他方で、1店舗当たり販売額は、前年同月比11.3%と大幅に増加しており、2021年以降、増加傾向で推移しています。

### 百貨店販売額（前年比）の動向、変動要因分解

- ・2024年上期の百貨店販売額は、前年同期比10.7%の増加となった。既存店ベースでも、11.3%（前年同月比の6か月平均）の増加。
- ・変動要因を見ると、店舗数は、引き続き減少傾向が続いているものの、1店舗当たりの販売額が増加。



(注)左グラフのうち既存店ベースについて、直近の2024年上期は前年同月比の平均値。左グラフのうち全店ベース及び右グラフについて、直近の2024年上期は前年同期比。

資料：経済産業省「商業動態統計」から作成。

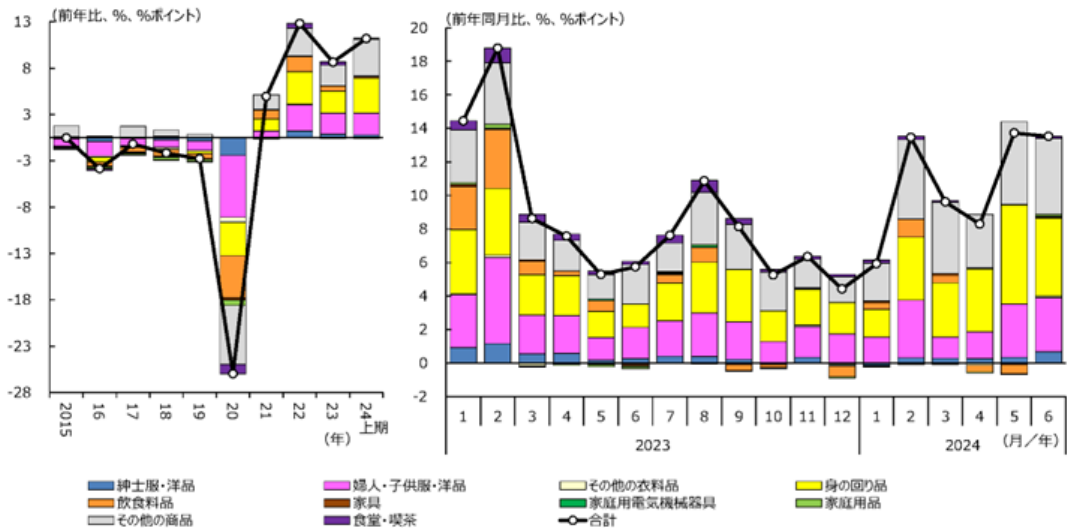
アイテム別では、貴金属や宝石などを含む「その他商品」や「身の回り品」等が増加に寄与し、他の商品も全て増加となりました。

月別では、2024年上期の推移をみると、全ての月で前年同月を上回りました。コロナ禍からの正常化が進み、前年より外出機会が増加したことや、訪日外客数が過去最高を更新するなど、インバウンド需要の回復の影響も大きかったことが考えられます。

## 百貨店販売額の変動要因分解（商品別）

・2024年上期の百貨店販売額は、貴金属や宝石などを含む「その他商品」、「身の回り品」等が増加に大きく寄与したほか、「その他の衣料品」以外の全ての商品分類が増加に寄与し、前年同期比10.7%の増加。

百貨店販売額の伸び率、商品別寄与度の推移



(注)左グラフについて、直近の2024年上期は前年同期比。  
資料：経済産業省「商業動態統計」から作成。

10

図：経済産業省 HP より

2024年1月～9月のインバウンド消費は5兆8582億円で、円安基調を背景にテナント入居が相次いでいます。

各地域の商業施設の空室率を見ると、銀座は0.7%、渋谷0.4%、心齋橋・栄は0%になりました。(2024年12月9日現在)

賃料は全体的に上昇基調が続いています。

コロナ禍で百貨店の営業制限に広がり、高級ブランドは路面店へシフトしていきましました。

コロナ禍で海外旅行へ出かけにくい状況が続き、その結果国内の消費単価も上がっています。ブランドも顧客に対してしっかりと接客するためにくつろげるスペースを併設するなど、ブランド個性を出せる店舗（BGM・ディスプレイ・香り・体験）の出店を計画し、広いスペースかつ表現度が大きい路面店を求める様になり出店余地の取り合いになっています。

### 3) 建設業界における DX

#### ①今後の建設業界の働き方

人材不足で長時間労働が常態化している建設業では、IT 活用による業務効率化で、労働環境を改善していくことが喫緊の課題となっています。

建設業における DX（デジタルトランスフォーメーション）とは、人手不足や技能継承、危険な現場での作業、長時間労働などの課題を解決し、生産性や品質の向上、コスト削減などを実現することを目的とし、AI や IoT、3D、AR などのデジタル技術を活用して、建設業の業務プロセスやビジネスモデルを改革する取り組みを指します。

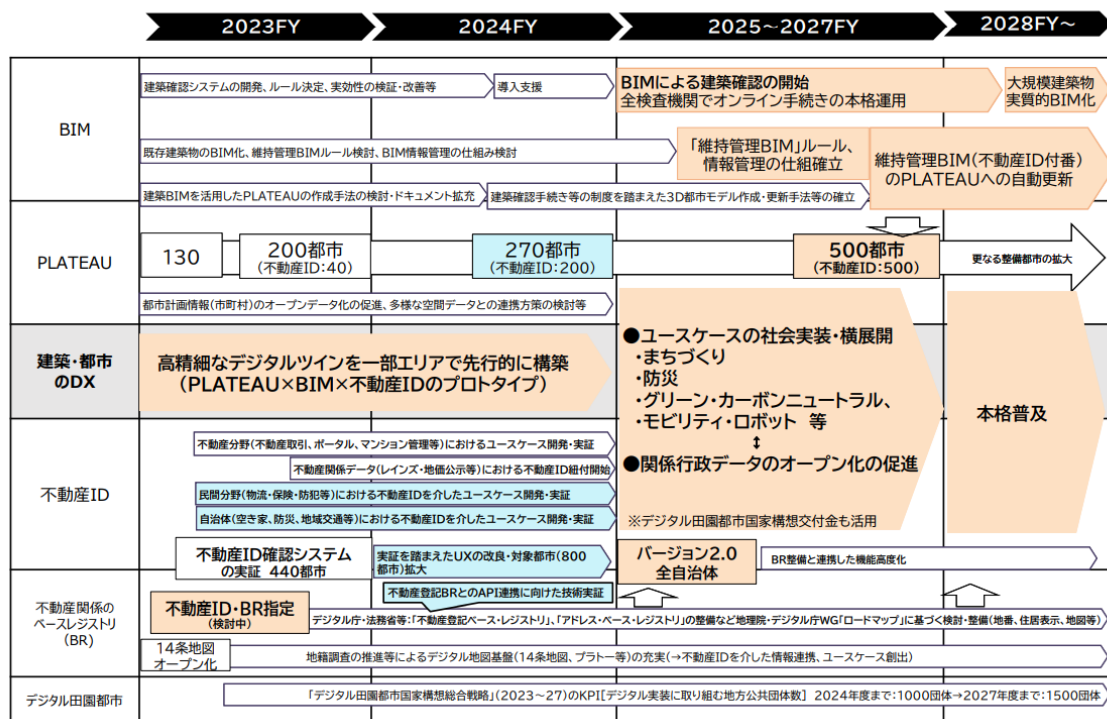
近年多くの企業で、様々な IOT 技術を活用した、業務付加を減らし効率化を図る施策が講じられております。

#### ②国土交通省における DX 推進施策

国土交通省は、建設現場の生産性向上や業務、組織、プロセス、文化・風土や働き方の変革を目的として、i-Construction 及びインフラ分野の DX を推進しており、行政の重点施策として建設業の DX 化を位置付けています。

図：建築・都市の DX に関する官民ロードマップによると、2025 年には BIM による建築確認申請の開始や、2028 年には本格的な大規模建築物の実質的 BIM 化などが予定されており、BIM に対応できることが各企業に求められる標準スペックとなることが予測されます。

#### ● 2025年～ユースケースの横展開、2028年～本格普及を目指す。



図：建築・都市の DX に関する官民ロードマップ

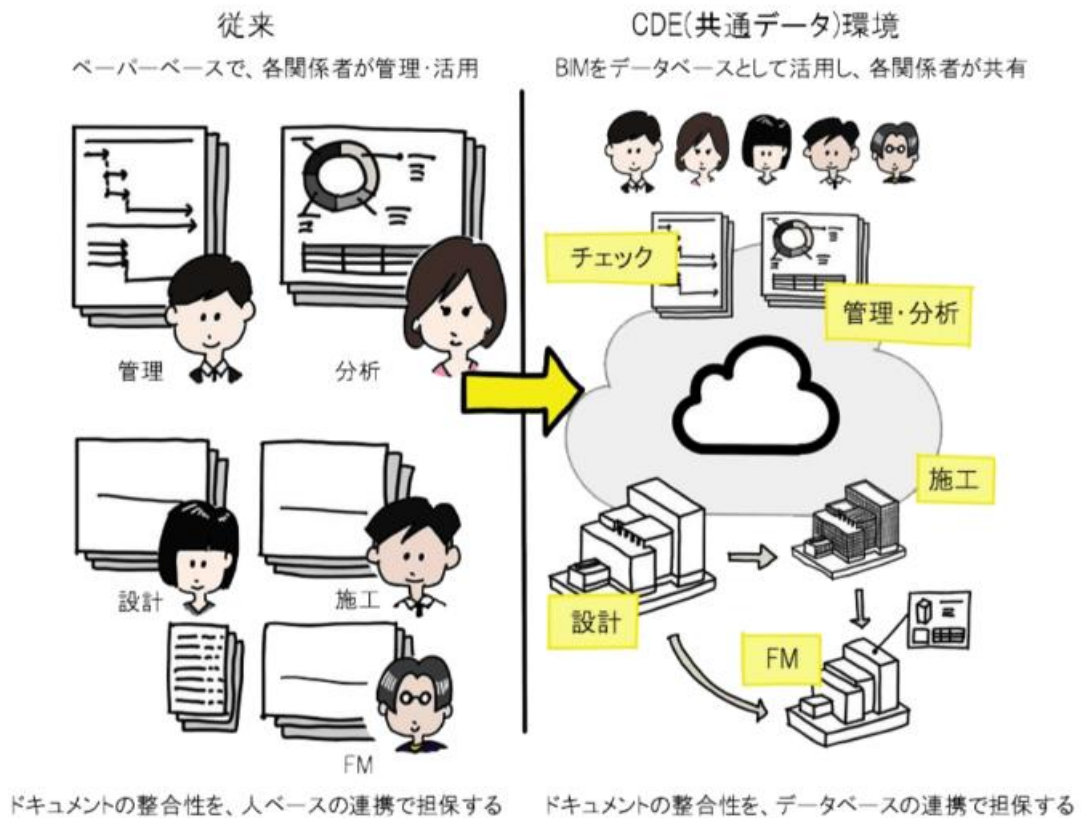
\* 出典：2024 年 12 月 国土交通省「建築 BIM の意義と取組状況」

### ③-1. BIM とは

BIMとは Building Information modeling の略で、3次元の形状情報と、材料・部材の仕様・性能、仕上げ等建物の属性情報が入った「建物情報モデル」を構築するシステムのことを指します。BIMを実現するソフトを使って3次元モデルを作成し、設計から施工、維持管理に至るまで建築ライフサイクル全体でモデルに蓄積された情報を活用することで、建築ビジネスの業務を効率化し、建築デザインにイノベーションを起こしつつある画期的なワークフローです。

現在の主流は2DCADであり、[図面は別々に作成][壁や設備等の属性情報は図面とアナログに連携][竣工後は設計情報利用が少ない]などが特徴として挙げられます。

一方、BIMを活用した建築生産・維持管理プロセスの特徴としては、[1つの3次元形状モデルで建物をわかりやすく「見える化」し、各立場からアクセスすることでコミュニケーションや理解度を向上][各モデルに属性情報を付加可能][建物のライフサイクルを通じた情報利用/IoTとの連携が可能]等が挙げられ、様々な新しい技術と組み合わせることで生産性を上げ業務効率化につながる施策が実現可能となります。



図：業務プロセス ダイアグラム

\*出典：BIM GATE <https://bimgate.jp/about/>

### ③-2 . BIM の普及率

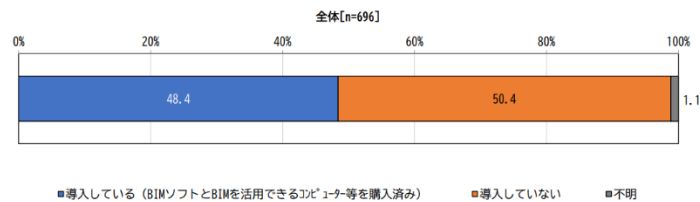
2023年12月に建築分野における現時点のBIMの活用・普及状況を確認するため、アンケートによる実態調査が実施されました。

対象は、建築の設計・施工等の13団体へのアンケートとなっており、BIMの導入状況としては「導入している」が48.4%に対し、「導入していない」が50.4%という結果になりました。

企業の属性とのクロス集計においては、総合設計事務所は81.4%が導入されており、次いで施工専門業者は60.0%、専門設計事務所は41.3%、総合建設業は41.1%が導入している結果となりました。

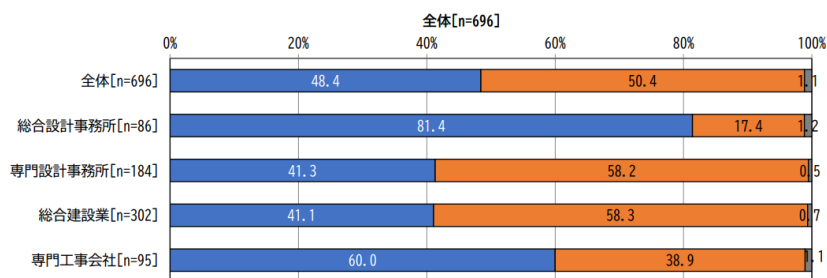
また所属する企業の規模とのクロス集計においては、人数規模が100人以上の企業はすべて50%を上回る数値となり、企業規模が大きい企業ほどBIMを導入している割合が高い結果となりました。

以上のことから、BIMは今後の建設フローの中で、メインストリームとなり得る手法であり、BIMの導入をする企業も右肩上がりであることが予測されます。



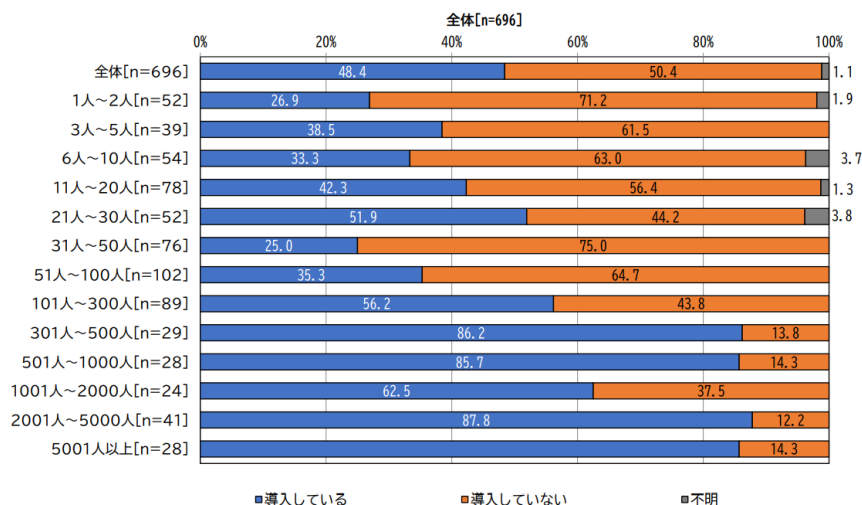
図：所属する企業におけるBIMの導入状況

\*2024年12月 国土交通省「建築BIMの意義と取組状況」



図：企業の属性×所属する企業におけるBIMの導入状況

\*2024年12月 国土交通省「建築BIMの意義と取組状況」



図：所属する企業の規模×所属する企業におけるBIMの導入状況

\*2024年12月 国土交通省「建築BIMの意義と取組状況」

### ③-3 . BIM プロジェクト事例

#### 「内装専門工事業者による施工 BIM 活用の検証と提言」

-新日本建工株式会社、キートラスト&アーキテクノロジー合同会社、株式会社 APPLICA  
共同住宅（延床面積 10,085 m<sup>2</sup>、RC 造）を対象とした、内装工事段階における BIM 活用プロジェクトです。

BIM 及び BIM ビューア機能付きグループソフトウェアを活用し、BIM モデルからの内装工事に必要な材料・施工情報の抽出、ゼネコンとの原価決定プロセスにおける BIM の合理性、BIM モデルからの材料プレカットリストの生成による生産性、BIM により作成した施工計画・図書の設計管理・工程管理への活用、BIM を活用した出来高管理・原価管理に係る課題分析及び効果検証等を実施したものです。

#### <目標>

設計時から施工まで BIM を導入することで、その後のワークフローをデジタル化／簡素化し、プロジェクトの期間短縮と設計品質を担保し、災害リスクと災害機会を低減させながら業務効率を 20%程度向上させ「職人 DX」を普及させる。（プレカット施工）

内装専門工事業者（サブコン）が主導して総合建設業会社（ゼネコン）、材料メーカーへと BIM 活用のすそ野を広げるプロジェクト

### ④予測される建設 DX の未来

経済産業省は 2018 年の DX レポートで「2025 年の崖」と表現し、日本企業が DX を採り入れなければ国際競争力を失い、2025 年からの経済損失が年間約 12 兆円に達する可能性があるとの警告しました。

この試算を踏まえ、各業界では急速に DX を推進されています。

全産業の労働生産性の平均を下回っている建設業においては、特に DX 化が求められており、今までの当たり前前の建設フローが大きく変わることが予測されます。

AI 技術の進化により、設計行為が身近に感じることができ、お客様と専門職の境界が曖昧になってきている中、より一層高度な成果が求められます。

そうした中で、お客様が求める高付加価値な成果を提供するために、DX 化は必要不可欠であり、DX 化が遅れた企業から淘汰されることが予測されます。

## 4. IMPDの動向

### 1) 2024年度第3四半期(4月~12月)までの業績推移

第3四半期までの全社業績については、売上高：17,373百万円、営業利益：192百万円の結果となり、売上高は前年実績を上回りました。

また、営業利益についても、前年実績を上回り、且つ、第3四半期終了段階での黒字を確保しました。

#### ① 第3四半期 全社業績(4~12月)

(単位：千円)	実績	予算比	予算差	前年比	前年差
売上高	17,373,488	88.0%	△2,368,670	126.5%	3,636,128
売上原価	16,773,251	89.0%	△2,082,964	124.8%	3,333,595
売上総利益	600,237	67.7%	△285,746	201.6%	302,532
販管費	410,894	90.7%	△42,032	117.6%	61,352
営業利益	192,353	44.1%	△243,905	-	240,592

#### ② 第3四半期 建装事業部業績(4~12月)

(単位：千円)	実績	予算比	予算差
売上高	10,534,019	98.8%	△128,954
粗利益	1,484,838	92.0%	△129,793
売上総利益	567,639	86.4%	△89,137

#### ③ 第3四半期 PM事業部業績(4~12月)

(単位：千円)	実績	予算比	予算差
売上高	6,420,160	77.9%	△1,820,740
粗利益	1,449,781	89.2%	△174,121
売上総利益	530,099	87.9%	△72,304

#### ④ 第3四半期 住環境営業部業績(4~12月)

(単位：千円)	実績	予算比	予算差
売上高	393,569	63.0%	△230,431
粗利益	96,718	49.6%	△98,182
売上総利益	△23,714	-	△31,124

### 2) 2024年度の通期業績見込み

営業利益の当初予算では、700百万円の目標で設定していますが、通期の見込みとしては、工期の遅れによる原価高騰などの影響により、当初予算を割り込むことが予測されています。

### 3) IMPDの中長期計画について

IMPDでは、2030年度に向けた目指す姿として、「強みの提案力・プロセス管理力を活かした高感度上質マーケットにおける高収益企業」を掲げ、事業拡大や新規事業の開拓、グループ連邦の強化など、事業拡大に向けた中長期計画を進めています。

中長期の全社業績としては、2027年度：営業利益 18 億円～27 億円、2030 年度：営業利益 30 億円～50 億円を目指しています。

#### ①中長期計画の主な概要

##### ・ 建装事業

建装事業では、オフィスやホテルなど、大型案件や高付加価値な案件などの需要も見込まれており、IMPDならではの川上提案から、施工・製造（三越製作所）までの一貫体制による取り組み推進と、グループ連邦を活用した新規顧客開拓を目指しています。

##### ・ PM事業

PM事業では、コストオン元請方式による収益拡大を更に推し進め、また、グループ内で培ったノウハウを活かし、外部大型複合・商業施設の企画・デザイン設計といった外部案件の受注拡大を目指しています。

##### ・ 住環境事業

住環境事業では、個人外商との連携強化を更にすすめ、同業他社では難しいIMPDならではの極め細やかな提案をおこなうなど、リノベーションや新築住宅などで、取り組みの拡大を目指しています。

**【30年度の目指す状態】**  
強みの提案力・プロセス管理力を活かし付加価値や難易度が高い案件を得意とする業界内での収益力が高い事業

提供価値		高感度な提案（顧客・マーケットの深い理解）と高い品質（製品・プロセス管理）		
戦略	・ 川上からのアプローチ強化 (設計事務所との関係強化/設計からの案件受注拡大)	<b>建装事業</b> ・ホテル ・オフィス ・商業 30年度営業利益 ベースシナリオ <b>16.7億</b> ~ アップーシナリオ <b>27.3億</b>	<b>住環境事業</b> ・リノベーション ・新築住宅 ・スケルトン内装 ・家具 30年度営業利益 ベースシナリオ <b>2.3億</b> ~ アップーシナリオ <b>2.4億</b>	<b>リモデル事業</b> ・リモデル ・コストオン ・企画開発 30年度営業利益 ベースシナリオ <b>4.2億</b> ~ アップーシナリオ <b>4.8億</b>
	・ 設計提案の強化 (デザイン設計・生産設計の強化/三越製作所の活用)			
	・ プロセス管理力の強化 (難易度が高い案件の物件マネジメントの精度向上)			
基盤整備	・ 協力的会社との関係強化・開拓 (技術力が高い協力的会社の囲い込み・開拓・提携)	既存3事業の <b>30年度 営業利益</b> ベースシナリオ <b>23.2億</b> ~ アップーシナリオ <b>34.5億</b>		
	・ 業務フローの整備 (物件選定・進捗マネジメント・原価売価交渉の精度向上)			
	・ 専門人材獲得・育成 (新卒・キャリア採用強化/MA/人事制度・教育の整備)			

## ②2024 年度の進捗状況

2024 年度は、3 ヶ年計画やアクションプランに沿って、下記の取り組みなどがすすめられています。

### <2022 年～2024 年 3 ヶ年計画>

- ・既存顧客の深堀・新規顧客拡大と「まち化」のための種まき・育成
- ・グループ連邦の成果の具現化
- ・事業拡大のための基盤整備

### <2024 年度の位置づけ>

将来の企業成長に向けて、業務基盤の整備（顧客政策・協力会社政策・業務フロー整備）と、利益率向上を伴った利益拡大を実現する年度

### <2024 年度の取り組み>

#### ・ 建築事業

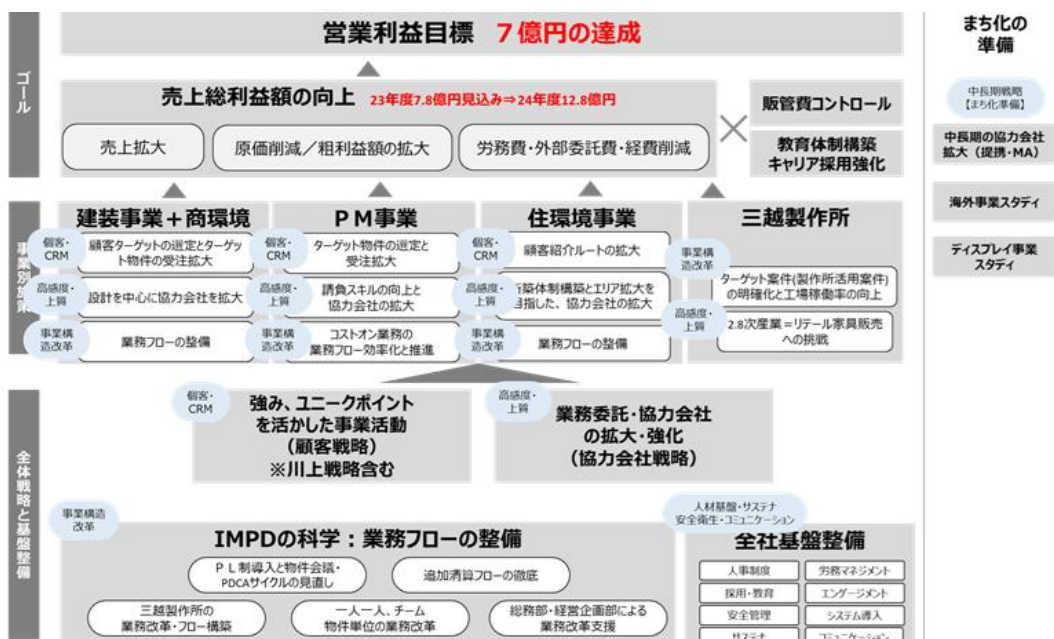
顧客戦略	ターゲットの選定とターゲット物件の受注拡大
協力会社戦略	協力会社政策の策定と設計を中心とした協力会社拡大
業務フローの整備	大型物件のプロジェクトリーダー制導入・進捗管理の仕組導入

#### ・ PM 事業

顧客戦略	ターゲット顧客・物件を定義し、取組先C工事物件の絞り込み・受注率拡大
協力会社戦略	協力会社政策の策定とリモデル工事会社を中心とした新規開拓
業務フローの整備	コストオン業務の業務フロー効率化

#### ・ 住環境事業

顧客戦略	グループ以外の顧客ルート開拓
協力会社戦略	新築体制構築とエリア拡大を目指した協力会社の拡大
業務フローの整備	「品質管理チェックシート」「業務分担表」による整備



#### まち化の準備

中長期戦略【まち化準備】

中長期の協力会社拡大(提携・MA)

海外事業ステディ

ディスプレイ事業ステディ

### Ⅲ. 2025年度 賃金要求について

#### 1. 取り巻く環境を踏まえた考え方

##### 1) 外部環境

2024年度の経済成長率は、実質GDPで0.4%程度、名目GDPで2.9%程度の上昇率になると見込まれています。

物価上昇率については、前年比2.7%上昇と、前年より鈍化したものの引き続き高い値となりました。

雇用情勢について、完全失業率では、年平均2.5%と前年とほぼ同水準となり、有効求人倍率については、年平均1.25倍と昨年を0.06ポイント下回る結果となりましたが、IMP Dの業界に限って見れば、1年を通じて6倍を超える高水準が続いています。

##### 2) 内部環境

グループの第3四半期（4月～12月）の業績は、好調な百貨店業やの売り上げなど背景に、総額売上高：978,621百万円、営業利益：59,939百万円と、予算比・前年比共に上回っている状況となっています。

第3四半期の業績を踏まえた通期の見込みについては、営業利益として統合後過去最高の72,000百万円を予測しています。

IMP D単体での第3四半期までの業績は、売上高：17,373百万円、営業利益：192百万円の結果となり、前年を上回る状況で推移していますが、通期の業績見込みは、原材料価格高騰や工期の遅れなどの影響から、営業利益予算に未達となることも予想されています。

##### 3) 2025年度賃金要求の考え方

賃金要求の具体的方針については、三越伊勢丹グループ労働組合（IMGU）の「2025年度春の交渉 IMGU 本部基本方針」に基づき組み立てます。（P47参照）

## 2. 賃金要求の考え方

### (1) 賃金要求の方針

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

### (2) 各雇用形態における賃金要求

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

## 1) 月例賃金要求

### ①ベースアップ

社員・技能社員・メイト社員については、グループ共通ベースアップ算出式に基づき要求を行っています。しかしながら、今回は現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の物価上昇」に該当すると捉え、要求を組み立てます。

また、今回は、社員・技能社員の採用賃金を引き上げる事への対応など、物価上昇以外の要素も考慮し、合わせて要求を組み立てます。

また、ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・プロスタッフ）についても、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本としつつ、物価上昇への対応と雇用形態間のバランスなどを踏まえた対応を図ります。

### ②定期昇給

定期昇給は、昇給・昇格制度があるすべての雇用形態において、「役割成果主義の推進」（技能社員は職能主義の推進）の観点から、成果発揮が適正に評価反映されるように、制度上の評価分布及び本給表・昇給表に基づく要求をおこないます。

## 2) 初任給要求

社員・技能社員の初任給は、特に人材確保の必要性から、同業他社水準などを含め考慮した結果、より競争力のある水準として、昨年度よりも金額を引き上げて要求をおこないます。

## 3) 最低賃金要求

最低賃金については、「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（月例給）、企業内（月例給・時間給）」の最低賃金の要求をおこないます。

### 3. 春の交渉における組合の考え方

IMP Dは、2030 年度に向けた目指す姿を掲げ、新規事業の開拓やグループ連邦の強化など事業拡大を目指しています。

コロナ禍以降、受注件数は増加しており、高付加価値な案件や大型プロジェクト、新規顧客開発などの取り組みがすすめられています。一方で、工期の遅れや原材料価格の高騰などが業界全体でも発生しており、案件をすすめる上で、経費を抑える努力などお取組み先との交渉がより重要となっていくと予想されます。

業界全体において人手不足による労働力問題は深刻で、IMP Dにおいても人材の確保が急務となっています。

このような中、事業をすすめていくためには、事業計画や要員計画に沿って確実に実行できる体制にしていかなくてはなりません。その事から 2025 年度春の交渉では、これらの環境予見を踏まえた採用賃金引き上げの要求や、ベースアップの要求をおこないます。

採用賃金については、次世代を担う人材確保の観点から、同業他社と比較し、より競争力のある水準が必要だと判断し要求をおこないます。

また、ベースアップについては、今回、物価上昇への対応のみならず、採用賃金引き上げ分にも連動した会社全体としての水準の底上げが必要だと判断し要求をおこないます。

2024 年度労使通年協議では、今後の事業拡大を見据え、社員の複線型人事制度の協議をすすめています。

複線型人事制度は、今までの知識やスキルをこれまで以上に活かせる制度と考えており、それぞれのコースにおいて、更にパフォーマンスを発揮しやすく、企業への貢献に繋がるのではないかと捉えており、2026 年 4 月の制度導入を目指し 2025 年度も引き続き協議をすすめていきます。

また、2025 年 4 月 1 日からは、技能社員の定年年齢を 60 歳から 65 歳へ引き上げます。

今までの経験や高い技術を会社へ貢献、技術の伝承が今以上にできるのではと考えています。

働く環境の整備については、2024 年 4 月 1 日に、建設業界の時間外労働の上限規制が施行されました。そのような中、IMP Dでは労働環境の改善に向け実態を把握に取り組んできました。

その上で、2025 年 1 月には所定労働時間の短縮の審議決定をおこない、2025 年 4 月 1 日より、1 日の所定労働時間を 7 時間 25 分としていきます。今回の所定労働時間短縮は、みなさんのライフワークバランスの実現を目指し、同業他社の水準も参考にしながら取り組んできました。

一方で所定労働時間の短縮に関しては、一部のメンバーから、時間外の増加に繋がるのではないかと懸念の声も頂いており、今後状況の確認をし、皆さんと意見交換をおこないながら、必要に応じ打ち手を考えていきます。

IMP Dで働くメンバーが将来のライフプランを立てるうえで、ライフと仕事の両立を保てるは重要なポイントとなります。プライベートの充実とより良く業務に取り組める環境が、合わさることがどちらにも良い効果を発揮することに繋がると考えています。

その為に組合としては、メンバーの声をしっかりと聞いていきます。みなさんが IMP Dで働き続けたいと感じられる職場環境づくりを、共につくっていきましょう。

## 4. 2025年度 社員月例賃金要求【審議決定事項】

### 1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・物価上昇に対応するベースアップとして5,000円を要求</li> <li>・社員・技能社員の初任給引き上げ対応に伴う賃金格差調整分として5,000円を要求</li> <li>・合わせて10,000円のベースアップを要求します。</li> </ul> ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～	P35
本給評価要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ステージBの本給評価については、S・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布とすることを要求します。</li> <li>・ステージCの本給評価については、S・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布とすることを要求します。</li> <li>・ステージCtの本給評価については、絶対評価とし、運用などが適正におこなわれているか確認することを要求します。</li> </ul>	-
運用に関する要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運用に関して、下記の通り要求します。</li> <li>○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使確認をおこなう</li> <li>○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認をおこなう</li> <li>・全体およびグレード別の平均本給 （人事異動の前後、評価反映の前後、制度改定後）</li> <li>・社員ステージB・Cのグレード別・役割別の人数分布 （人事異動の前後、評価反映の前後）</li> <li>・社員ステージBにおいて役割が大きく変更する異動の有無</li> <li>＜昇格者の確認＞ ・社員ステージB ⇒ 社員ステージA 0名</li> <li>・社員ステージC ⇒ 社員ステージB 5名</li> <li>＜転換者の確認＞ ・メイト社員 ⇒ 社員ステージC 0名</li> </ul>	-
初任給要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学卒・大学院卒 231,000円</li> <li>・高専卒 216,000円とすることを要求します。</li> </ul>	-
本給表および昇給表要求	・ステージB・C共に、現行制度に基づく本給表・昇給表の要求をおこないません。	P37～38
最低賃金要求	・198,000円を下回らないことを要求します。	P46
扶養者・年齢別最低賃金要求	・基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。	P44

## 5. 2025年度 技能社員月例賃金要求【審議決定事項】

### 1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・物価上昇に対応するベースアップとして5,000円を要求</li> <li>・社員・技能社員の初任給引き上げ対応に伴う賃金格差調整分として5,000円を要求</li> <li>・合わせて10,000円のベースアップを要求します。</li> </ul> ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4月16日～、新入社員：4月1日～	P35
本給評価要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・S・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布とすることを要求します。</li> <li>・技能見習員の本給評価は絶対評価とし、運用などが適正におこなわれているか確認することを要求します。</li> </ul>	-
運用に関する要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運用に関して、下記の通り要求します。</li> <li>○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使確認をおこなう</li> <li>○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認をおこなう</li> <li>・全体及び等級別の平均本給 （人事異動の前後、評価反映の前後、制度改定後）</li> <li>・等級別の人数分布 （人事異動の前後、評価反映の前後）</li> <li>・進級者の確認</li> </ul>	-
初任給要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大学卒・大学院卒 231,000円</li> <li>・高専卒 216,000円</li> <li>・高校卒 201,000円とすることを要求します。</li> </ul>	-
本給表および昇給表要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技能社員の本給表・昇給表の要求をおこないます。</li> </ul>	P39
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・198,000円を下回らないことを要求します。</li> </ul>	P46
扶養者・年齢別最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。</li> </ul>	P44

## 6. 2025年度メイト社員月例賃金要求【審議決定事項】

### 1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細 ページ
ベースアップ 要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・物価上昇に対応するベースアップとして5,000円を要求</li> <li>・社員・技能社員の初任給引き上げ対応に伴う賃金格差調整分として5,000円を要求</li> <li>・合わせて10,000円のベースアップを要求します。</li> </ul> ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～	P35
本給評価要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・S・A評価3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布とすることを要求します。</li> </ul>	-
本給表および 昇給表要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メイト社員の本給表・昇給表の要求をおこないます。</li> </ul>	P40
運用に関する 要求	運用に関しては、下記の通り要求します。 ○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使で確認する。 ○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認する。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）</li> <li>・グレード別の人員分布（人事異動の前後、評価反映の前後）</li> </ul>	-
採用賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒者・既卒者（社会人経験者）198,000円以上を要求します。</li> </ul>	-
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・198,000円を下回らないことを要求します。</li> </ul>	P46
扶養者・年齢別 最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。</li> </ul>	P44

## 7. 2025 年度エルダースタッフ賃金要求 【審議決定事項】

### 1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細 ページ												
ベースアップ 要求	<p>&lt;エルダースタッフⅠ・Ⅱ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・物価上昇に対するベースアップとして 30 円を要求</li> <li>・雇用形態間の賃金格差調整を踏まえ 30 円を要求</li> <li>・合わせて 60 円のベースアップを要求します。</li> </ul> <p>&lt;エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴ&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・物価上昇に対応するベースアップとして 5,000 円を要求</li> <li>・雇用形態間の賃金格差調整を踏まえ 5,000 円を要求</li> <li>・合わせて 10,000 円のベースアップを要求します。</li> </ul> <p>※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、区分ごとに下記の通りとなります。 Ⅰ・Ⅱ：4月1日～、Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ：4月16日～</p>	P 36												
時間給要求 (時給制対象)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エルダースタッフⅠ・Ⅱの時間給は、1,360 円を要求します。</li> </ul>	-												
月例賃金要求 (月給制対象)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エルダースタッフⅢの月例賃金は、240,000 円を要求します。</li> <li>・エルダースタッフⅣの月例賃金は、340,000 円を要求します。</li> </ul> <p>※エルダースタッフⅤの月例賃金は、個別に労使確認をおこないます。 ※60 歳到達時に上記の金額を下回る場合は、到達時の処遇水準を継続します。</p>	-												
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・エルダースタッフⅠ・Ⅱの最低賃金は、地域ごとに設定する下記の最低賃金の水準を下回らないことを要求します。</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>東京</th> <th>北海道</th> <th>新潟</th> <th>愛知</th> <th>大阪</th> <th>福岡</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1,225 円</td> <td>1,070 円</td> <td>1,045 円</td> <td>1,140 円</td> <td>1,175 円</td> <td>1,060 円</td> </tr> </tbody> </table>	東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡	1,225 円	1,070 円	1,045 円	1,140 円	1,175 円	1,060 円	P 46
	東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡								
1,225 円	1,070 円	1,045 円	1,140 円	1,175 円	1,060 円									
<ul style="list-style-type: none"> <li>・エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴの最低賃金は、198,000 円を下回らないことを要求します。</li> </ul>	P 46													

## 8. 2025年度フェロー社員賃金要求 【審議決定事項】

### 1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細ページ												
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・物価上昇に対するベースアップとして30円を要求</li> <li>・雇用形態間の賃金格差調整を踏まえ30円を要求</li> <li>・合わせて60円のベースアップを要求します。</li> </ul> ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、4月11日～となります。	P 36												
評価要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・B評価以上を中心とした分布とすることを要求します。</li> </ul>	-												
能力給評価表 および 能力給ランク表 ・昇給表要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度改定を踏まえた能力給評価表（有期雇用）および能力給ランク表・昇給表（無期雇用）を要求します。</li> </ul>	P 41 ～ P 42												
運用に関する要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・運用に関しては、下記の通り要求します。</li> <li>○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使確認をおこなう。</li> <li>○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認をおこなう。</li> </ul>	-												
採用賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域ごとに設定する下記の最低賃金以上の水準を要求します。</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>東京</td> <td>北海道</td> <td>新潟</td> <td>愛知</td> <td>大阪</td> <td>福岡</td> </tr> <tr> <td>1,225円</td> <td>1,070円</td> <td>1,045円</td> <td>1,140円</td> <td>1,175円</td> <td>1,060円</td> </tr> </table>	東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡	1,225円	1,070円	1,045円	1,140円	1,175円	1,060円	-
東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡									
1,225円	1,070円	1,045円	1,140円	1,175円	1,060円									
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域ごとに設定する最低賃金を下回らないことを要求します。</li> </ul>	P 46												

## 9. 2025年度エルダーフェロー賃金要求 【審議決定事項】

### 1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細ページ												
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・物価上昇に対するベースアップとして30円を要求</li> <li>・雇用形態間の賃金格差調整を踏まえ30円を要求</li> <li>・合わせて60円のベースアップを要求します。</li> </ul> ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、4月11日～からとなります。	P 36												
時間給要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域ごとに設定する下記の最低賃金以上の水準を要求します。</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>東京</td> <td>北海道</td> <td>新潟</td> <td>愛知</td> <td>大阪</td> <td>福岡</td> </tr> <tr> <td>1,225円</td> <td>1,070円</td> <td>1,045円</td> <td>1,140円</td> <td>1,175円</td> <td>1,060円</td> </tr> </table>	東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡	1,225円	1,070円	1,045円	1,140円	1,175円	1,060円	-
東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡									
1,225円	1,070円	1,045円	1,140円	1,175円	1,060円									
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域ごとに設定する最低賃金を下回らないことを要求します。</li> </ul>	P 46												

## 10. 2025年度プロスタッフ賃金要求 【審議決定事項】

### 1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・物価上昇に対するベースアップとして年俸60,000円を要求</li> <li>・雇用形態間の賃金格差調整を踏まえ年俸60,000円を要求</li> <li>・合わせて年俸120,000円のベースアップを要求します。</li> </ul> ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、4月1日～からとなります。	P 36
年俸評価要求	年俸額改定表に基づき、絶対評価とすることを要求します。	P 42
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域ごとに最低賃金を下回らないことを要求します。</li> </ul> ※時間単価算出の計算式 = 年俸 ÷ 年間契約時間	P 46

# 11. 賃金要求における関連資料

## 1) ベースアップ（対象：社員・技能社員・メイト社員）

社員・技能社員・メイト社員については一律 10,000 円のベースアップを要求します。

### 【2025 年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針】におけるベースアップの考え方

IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。

2025 年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大規模な物価上昇」に該当すると捉え、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「5,000 円のベースアップ」を要求するものとします。

### 【2025 年度春の交渉 IMPD 支部】におけるベースアップの考え方

IMPD 支部では、上記の水準に加えて、社員・技能社員の初任給引き上げへの対応や、企業として水準の引き上げの必要性から別途 5,000 円のベースアップを要求します。したがって今回は、合わせて「10,000 円のベースアップ」を要求するものとします。

### ■グループ共通ベースアップ算出式

・対象雇用形態：社員、技能社員・メイト社員

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

<算出式を用いる上での前提事項>

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

・有効期間は 3 年間とし、基礎額の変更は行わない。

・ベースアップ額は 500 円単位とし、上限額は 2,000 円とする。

・単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。

・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。

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

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

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

※「みなし物価上昇率」は 8 月、9 月、10 月の消費者物価指数の平均値を使用する

・算出式によるベースアップ額を超える上乗せについては組合各支部がベースアップの 構成要素※に基づいて要求を判断する。

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

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

- ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
- ②想定外の大規模な物価上昇
- ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

<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	352.8	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

## 2) 2025 年度のベースアップ要求の考え方(算出式を適用していない雇用形態) (対象：エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・プロスタッフ)

雇用形態ごとに下記の通りベースアップを要求します。  
エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴ：月例給 10,000 円  
フェロー社員・エルダーフェロー・エルダースタッフⅠ・Ⅱ：時間給 60 円  
プロスタッフ：年俸 120,000 円

### 【2025 年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針】におけるベースアップの考え方

算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、昨年度と同様、物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は 5,000 円以上、時給制は 30 円以上、年俸制は 60,000 円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。

### 【2025 年度春の交渉 IMPD 支部】におけるベースアップの考え方

IMPD 支部では、上記の水準に加えて、メンバーの一体感の醸成を勘案し IMPD 独自の企業の水準の引き上げ月給制 5,000 円、時給制 30 円、年俸制 60,000 円のベースアップをプラスし「月給制は 10,000 円、時給制は 60 円、年俸制は 120,000 円」を要求するものとし  
ます。

### 【2025 年度ベースアップ要求に関わる 4 つの構成要素】

#### <フェロー社員>

①物価上昇対応分 ②生産性向上分 ③採用賃金上昇分 ④働き方と賃金バランスの 4 つの構成要素の中で総合的に勘案して判断します。

#### <エルダースタッフ・エルダーフェロー>

①物価上昇対応分 ②生産性向上分 ③働き方と賃金バランスの 3 つの構成要素の中で総合的に勘案して判断します。

#### <プロスタッフ>

①物価上昇対応分 ②生産性向上分の 2 つの構成要素の中で総合的に勘案して判断します。

#### ○ 物価上昇分

2024 年暦年の物価上昇率は、総合指数で平均 2.7%と引き続き上昇しています。

#### ○ 生産性向上分

IMPD 通期業績は、第 3 四半期終了段階として、計画の変更や縮小、原材料費高騰などの影響により、当初予算に対して未達の状況となっています。

#### ○ 働き方と賃金バランス

直近 1 年間の各雇用形態に求められる働き方の状況や、2024 年度の期待役割等にも変更がない(エルダースタッフの新区分導入は除く)ことから、賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定されます。

#### ○ 採用賃金上昇分

公的最低賃金の上昇などはあるものの、採用をおこなう場合に、採用賃金に影響を与える状況ではないことから、現在籍者に対する大きな影響も無いと判断します。

### 3) 各雇用形態における本給表・昇給表

#### ① 社員ステージB 本給表および昇給表

資格給	B	96,000
-----	---	--------

※ベースアップは資格給に反映済み

果給	(単位：円)		
シク	B3	B2	B1
1	360,000		
2	359,000		
3	358,000		
4	357,000		
5	356,000		
6	355,000		
7	354,000		
8	353,000		
9	352,000		
10	351,000		
11	350,000		
12	349,000		
13	348,000		
14	347,000		
15	346,000		
16	345,000		
17	344,000		
18	343,000		
19	342,000		
20	341,000		
21	340,000		
22	339,000		
23	338,000		
24	337,000		
25	336,000		
26	335,000		
27	334,000		
28	333,000		
29	332,000		
30	331,000		
31	330,000		
32	329,000		
33	328,000		
34	327,000		
35	326,000		
36	325,000		
37	324,000		
38	323,000		
39	322,000		
40	321,000		
41	320,000		
42	319,000		
43	318,000		
44	317,000		
45	316,000		
46	315,000		
47	314,000		
48	313,000		
49	312,000		
50	311,000		
51	310,000	310,000	
52	309,000	309,000	
53	308,000	308,000	
54	307,000	307,000	
55	306,000	306,000	
56	305,000	305,000	
57	304,000	304,000	
58	303,000	303,000	
59	302,000	302,000	
60	301,000	301,000	
61		300,000	
62		299,000	
63		298,000	
64		297,000	
65		296,000	
66		295,000	
67		294,000	
68		293,000	
69		292,000	
70		291,000	
71		290,000	
72		289,000	
73		288,000	
74		287,000	
75		286,000	
76		285,000	285,000
77		284,000	284,000
78		283,000	283,000
79		282,000	282,000
80		281,000	281,000
81		280,000	280,000
82		279,000	279,000
83		278,000	278,000
84		277,000	277,000
85		276,000	276,000
86			275,000
87			274,000
88			273,000
89			272,000
90			271,000
91			270,000
92			269,000
93			268,000
94			267,000
95			266,000
96			265,000
97			264,000
98			263,000
99			262,000
100			261,000
101			260,000
102			259,000
103			258,000
104			257,000
105			256,000
106			255,000
107			254,000
108			253,000
109			252,000

役割給	(単位：円)			
	①	②	③	④
	80,000	60,000	40,000	20,000

昇給表	(単位：円)			
	S	A	B	C
最上位	0	0	0	-2,000
R 1	2,000	1,000	0	-2,000
R 2	3,000	2,000	1,000	-1,000
R 3	6,000	4,000	2,000	0
R 4	12,000	8,000	4,000	0

※ステージB 初任のベースアップは  
ステージB 初任の本給へ反映済み

ステージB初任
368,000

## ② 社員ステージC 本給表および昇給表

(単位：円)

資格給	C	66,000	
個人成果給 (単位：円)			
ランク	G3	G2	G1
1	267,000		
2	266,000		
3	265,000		
4	264,000		
5	263,000		
6	262,000		
7	261,000		
8	260,000		
9	259,000		
10	258,000		
11	257,000		
12	256,000		
13	255,000		
14	254,000		
15	253,000		
16	252,000		
17	251,000		
18	250,000		
19	249,000		
20	248,000		
21	247,000		
22	246,000		
23	245,000		
24	244,000		
25	243,000		
26	242,000		
27	241,000		
28	240,000		
29	239,000		
30	238,000		
31	237,000		
32	236,000		
33	235,000		
34	234,000		
35	233,000		
36	232,000		
37	231,000		
38	230,000		
39	229,000		
40	228,000		
41	227,000	227,000	
42	226,000	226,000	
43	225,000	225,000	
44	224,000	224,000	
45	223,000	223,000	
46	222,000	222,000	
47	221,000	221,000	
48	220,000	220,000	
49	219,000	219,000	
50	218,000	218,000	
51		217,000	
52		216,000	
53		215,000	
54		214,000	
55		213,000	
56		212,000	
57		211,000	
58		210,000	
59		209,000	
60		208,000	
61		207,000	
62		206,000	
63		205,000	
64		204,000	
65		203,000	
66		202,000	
67		201,000	
68		200,000	
69		199,000	
70		198,000	
71		197,000	
72		196,000	
73		195,000	
74		194,000	
75		193,000	
76		192,000	
77		191,000	
78		190,000	
79		189,000	
80		188,000	
81		187,000	
82		186,000	
83		185,000	
84		184,000	184,000
85		183,000	183,000
86		182,000	182,000
87		181,000	181,000
88		180,000	180,000
89		179,000	179,000
90		178,000	178,000
91		177,000	177,000
92		176,000	176,000
93		175,000	175,000
94		174,000	
95		173,000	
96		172,000	
97		171,000	
98		170,000	
99		169,000	
100		168,000	
101		167,000	
102		166,000	
103		165,000	
104		164,000	
105		163,000	
106		162,000	
107		161,000	
108		160,000	
109		159,000	
110		158,000	
111		157,000	

※ベースアップは資格給に反映済み

(単位：円)

役割給	①	②	③
	20,000	15,000	10,000

(単位：円)

昇給表	S	A	B	C
最上位	0	0	0	-2,000
R 1	2,000	1,000	0	2,000
R 2	4,000	2,000	1,000	-1,000
R 3	6,000	4,000	2,000	0
R 4	12,000	8,000	4,000	0

(単位：円)

ステージC t 本給表	
1	291,000
2	286,000
3	281,000
4	276,000
5	271,000
6	266,000
7	261,000
8	256,000
9	251,000
10	246,000
11	241,000
12	236,000
13	231,000
14	226,000
15	221,000
16	216,000

※ステージC tのベースアップは初任給に反映済み

(単位：円)

Ct昇給表	S	A	B	C
最上位	0	0	0	0
R 1	15,000	10,000	5,000	0
R 2	20,000	15,000	10,000	0

(単位：円)

初任給	
大卒・院卒	231,000
高専卒	216,000

③ 技能社員 本給表および昇給表

資格給 (単位：円)

1等級	2等級	3等級	4等級
66,000	76,000	86,000	101,000

個人成果給 (単位：円)

号棒	1等級	2等級	3等級	4等級
1	165,000	199,000	260,000	321,000
2	166,000	200,000	261,000	322,000
3	167,000	201,000	262,000	323,000
4	168,000	202,000	263,000	324,000
5	169,000	203,000	264,000	325,000
6	170,000	204,000	265,000	326,000
7	171,000	205,000	266,000	327,000
8	172,000	206,000	267,000	328,000
9	173,000	207,000	268,000	329,000
10	174,000	208,000	269,000	330,000
11	175,000	209,000	270,000	331,000
12	176,000	210,000	271,000	332,000
13	177,000	211,000	272,000	333,000
14	178,000	212,000	273,000	334,000
15	179,000	213,000	274,000	335,000
16	180,000	214,000	275,000	336,000
17	181,000	215,000	276,000	337,000
18	182,000	216,000	277,000	338,000
19	183,000	217,000	278,000	339,000
20	184,000	218,000	279,000	340,000
21	185,000	219,000	280,000	341,000
22	186,000	220,000	281,000	342,000
23	187,000	221,000	282,000	343,000
24	188,000	222,000	283,000	344,000
25	189,000	223,000	284,000	345,000
26	190,000	224,000	285,000	
27	191,000	225,000	286,000	
28	192,000	226,000	287,000	
29	193,000	227,000	288,000	
30	194,000	228,000	289,000	
31	195,000	229,000	290,000	
32	196,000	230,000	291,000	
33	197,000	231,000	292,000	
34	198,000	232,000	293,000	
35	199,000	233,000	294,000	
36	200,000	234,000	295,000	
37	201,000	235,000	296,000	
38	202,000	236,000	297,000	
39	203,000	237,000	298,000	
40	204,000	238,000	299,000	
41	205,000	239,000	300,000	
42	206,000	240,000	301,000	
43	207,000	241,000	302,000	
44	208,000	242,000	303,000	
45		243,000	304,000	
46		244,000	305,000	
47		245,000	306,000	
48		246,000	307,000	
49		247,000	308,000	
50		248,000	309,000	
51		249,000	310,000	
52		250,000	311,000	
53		251,000	312,000	
54		252,000	313,000	
55		253,000	314,000	
56		254,000	315,000	
57		255,000	316,000	
58		256,000	317,000	
59		257,000	318,000	
60		258,000	319,000	
61		259,000	320,000	
62		260,000	321,000	
63		261,000	322,000	
64		262,000	323,000	
65		263,000	324,000	
66		264,000	325,000	
67		265,000	326,000	
68		266,000	327,000	
69		267,000	328,000	
70		268,000	329,000	
71		269,000	330,000	
72		270,000	331,000	
73		271,000	332,000	
74		272,000	333,000	
75		273,000	334,000	
76		274,000	335,000	
77		275,000	336,000	
78		276,000	337,000	
79		277,000	338,000	
80		278,000	339,000	
81		279,000	340,000	

※ベースアップは資格給に反映済み

職務手当 (単位：円)

班長リーダー	班長	副班長
20,000	10,000	5,000

昇給表 (単位：円)

	S	A	B	C
R 1	12,000	8,000	4,000	0
R 2	6,000	4,000	2,000	0
R 3	4,000	2,000	1,000	-1,000
R 4	2,000	1,000	0	-2,000
最上位	0	0	0	-2,000

(単位：円)

技能見習員本給表

1	201,000
2	206,000
3	211,000
4	216,000
5	221,000
6	226,000
7	231,000
8	236,000
9	241,000
10	246,000
11	251,000
12	256,000
13	261,000
14	266,000
15	271,000

※技能見習員のベースアップは本給表に反映済み

技能見習員昇給表 (単位：円)

	S	A	B	C
R1	25,000	20,000	15,000	0
R2	20,000	15,000	10,000	0
R3	15,000	10,000	5,000	0
最上位	0	0	0	0

(単位：円)

初任給

大卒・院卒	231,000
高専卒	216,000
高校卒	201,000

④ メイト社員 本給表および昇給表

(単位：円)

資格給	56,000
-----	--------

※ベースアップは資格給に反映済み

個人成果給 (単位：円)

ランク	G2	G1
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	
26	190,000	
27	189,000	
28	188,000	
29	187,000	
30	186,000	
31	185,000	
32	184,000	184,000
33	183,000	183,000
34	182,000	182,000
35	181,000	181,000
36	180,000	180,000
37	179,000	179,000
38	178,000	178,000
39	177,000	177,000
40	176,000	176,000
41	175,000	175,000
42		174,000
43		173,000
44		172,000
45		171,000
46		170,000
47		169,000
48		168,000
49		167,000
50		166,000
51		165,000
52		164,000
53		163,000
54		162,000
55		161,000
56		160,000
57		159,000
58		158,000
59		157,000
60		156,000
61		155,000
62		154,000
63		153,000
64		152,000
65		151,000
66		150,000
67		149,000
68		148,000
69		147,000
70		146,000
71		145,000
72		144,000
73		143,000
74		142,000

(単位：円)

	S	A	B	C
最上位	0	0	0	0
R 1	5,000	3,000	1,000	0
R 2	7,000	5,000	3,000	0
R 3	9,000	7,000	5,000	0

⑤ フェロー社員（有期雇用）能力給評価表（2024年度下期評価反映分）

能力給	S	A	B	C	D
340円～500円	5円	0円	0円	0円	0円
175円～335円	10円	5円	0円	0円	0円
0円～170円	15円	10円	5円	0円	0円

※フェロー社員（有期雇用）のベースアップは、ベース給（740円⇒800円）に反映

⑥ フェロー社員（有期雇用）能力給評価表（2025年度上期評価反映分）

能力給	S	A	B	C
340円～500円	10円	5円	0円	0円
175円～335円	20円	10円	5円	0円
0円～170円	30円	20円	10円	0円

※フェロー社員（有期雇用）のベースアップは、ベース給（740円⇒800円）に反映

⑦ フェロー社員（無期雇用）能力給ランク表・昇給表（2024年度下期評価反映分）

<本給表>

(単位：円)

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

<昇給表>

	ランク	S	A	B	C	D
ランク アップ数	1～33	1	0	0	0	0
	34～66	2	1	0	0	0
	67～101	3	2	1	0	0

※フェロー社員（無期雇用）のベースアップは、ベース給（740円⇒800円）に反映

⑧ フェロー社員（無期雇用）能力給ランク表・昇給表（2025年度上期評価反映分）

<能力給ランク表>

（単位：円）

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

<昇給表>

	ランク	S	A	B	C
ランク アップ数	1～33	2	1	0	0
	34～66	4	2	1	0
	67～101	6	4	2	0

※フェロー社員（無期雇用）のベースアップは、ベース給（740円⇒800円）に反映

⑨ プロスタッフ 年俸額改定表

評価	SS	S	A	B	C	D
改定	+3%	+2%	+1%	0	-1%	-2%

#### 4) 平均賃金引上げ率について（対象雇用形態：社員・技能社員・メイト社員）

平均賃金引上げ率の算定方法について、社員は「ステージCt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）」、技能社員は「新卒で入社し、等級4で60歳定年退職を迎えるモデル（同一人のあゆみ）」、メイト社員は「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。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、「職務や役割の変更に伴う賃金引上げ分」も含めています。

##### <社員>

ステージCtで入社しステージBで60歳定年を迎えた場合、グレードや役割の変更に伴う賃金引上げ分も含めた引上げ率は2.45%（平均賃金引上げ額7,705円）、また、ベースアップ要求に伴う引き上げ率は3.18%となります。

##### <技能社員>

新卒で入社し等級4で60歳定年を迎えた場合の賃金引上げ率は2.12%（平均賃金引上げ額5,947円）、また、ベースアップ要求に伴う引き上げ率は3.53%となります。

##### <メイト社員>

メイト社員として入社し勤続20年まで勤めた場合の引上げ率は2.07%（平均賃金引上げ額4,055円）、また、ベースアップ要求に伴う引き上げ率は4.65%となります。

#### ① 算出方法

①本給引上げ額 : モデル上の本給最高額(〇〇円) - 勤続初年度の本給(□□円)

②平均賃金引き上げ額 : ①(本給引上げ額) ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数

③平均賃金引き上げ率 : ②(平均賃金引き上げ額) ÷ 平均本給\*

※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。

#### ② ベースアップに伴う賃金引き上げ率の算定方法について

ベースアップに伴う賃金引上げ率については、2025年3月末時点の平均本給・要員数の予測数を基礎に、本給総額に対するベースアップにかかる原資の割合とします。

算出方法：ベースアップに伴う賃金引上げ率：ベースアップ原資\*÷本給総額

\*ベースアップ原資：3月末の要員数(予測)にベースアップ額を乗じて算出

## 5) 最低賃金

### ① 扶養者・年齢別最低賃金要求（詳細は P52 参照）

「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、この扶養者・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。この要求は、三越伊勢丹グループ労働組合が定めた基準に基づきおこないます。

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

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

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

### 【2025 年度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）

(単位:円)

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

※2025 年度の扶養者年齢別最低賃金の水準は、設定の根拠である『人事院の標準生計費』の水準に合わせて変更となっています。

<参考>2024年度要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額

2024年度 扶養者・年齢別最低賃金 (A基準)

(単位:円)

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

○支給対象者について

- ・今回要求する最低賃金は、2025年4月1日～2026年3月31日に在籍し、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を対象とします。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、収入の高い方を対象者とします。
- ・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、満60歳を上限とします。
- ・対象者及びその被扶養者が公的給付を受給している場合、その収入と基準内賃金を合わせたものが、上記最低賃金との差額を算出する上での対象者の収入範囲とします。なお、公的給付の対象は、扶養、障がいや年金関連（児童手当・特別障がい手当・遺族年金等）とします。会社への申告は、該当する公的給付が発生した時点で速やかにおこなうものとします。
- ・保障額の支給については、本人の申告に基づき行われます。4月中に会社より基準額及び申告方法（申告期日や申告書等）に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額が支給されます。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。なお、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

○被扶養者について

- ・被扶養者の範囲は、各企業の扶養家族手当の対象としている子及び税法上の扶養家族であり日本国内に居住している者とします。

## (2) 月例給の企業内最低賃金要求

今回要求する最低賃金は、I MPDで働く月例給の雇用形態の中で、実態の最下限の水準を基準とします。対象となるのは「社員・技能社員・メイト社員・エルダースタッフⅢ」の中で制度上の最下限となるメイト社員の（198,000円）を基準とします。

※今回要求する最低賃金は、2025年4月1日～2026年3月31日の在籍者を対象とします。ただし、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。

### ■解説

#### ○最低賃金の考え方

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では、独自の要求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げていきます。

## (3) 時間給の企業内最低賃金要求

時間給が地域別に下記の水準を下回らないことを要求します。

東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡
1,225円	1,070円	1,045円	1,140円	1,175円	1,060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。ただし、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。

※ 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・支部執行委員会）にて審議決定します。

## 参考資料 1. 2025 年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針

### I. 環境認識

#### ① 外部環境

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

#### ② 内部環境

グループ連結の第2四半期決算は、「高感度上質戦略」「個客とつながるCRM戦略」「連邦戦略」による成果やインバウンド需要の拡大、収支構造改革の推進により、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益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決定を行っている状況です。

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、今後想定される大幅な公的な最低賃金引上げ状況や「産業間」、「雇用形態間」、「企業規模間」の格差是正を進めていくために掲げられているものです。

## II. 本部基本方針の考え方

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

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

### <賃金要求>

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

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

#### 【参考】◆グループ共通ベースアップ算出式

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

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

## III. 「2025 年度春の交渉」の位置付け

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

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

#### IV. 賃金要求の具体的方針

賃金要求の具体的な取り組み方針については以下の通りとします。

##### 1) 月例賃金

###### ○水準引き上げ

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

###### ・グループ共通ベースアップ算出式を適用している雇用形態

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

###### ・グループ共通ベースアップ算出式を適用していない雇用形態

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

###### 【参考】

- ◆グループ共通ベースアップ算出式 ・現行制度は2026年度春の交渉まで適用する。
  - ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。
    - ① 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
    - ② 想定外の大幅な物価上昇
    - ③ 災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 等
  - ◆各雇用形態におけるベースアップの構成要素
    - ・月給制社員：物価上昇、生産性向上、労働市場との賃金水準格差調整、他雇用形態との賃金バランス調整、初任給（採用賃金）上昇対応
    - ・時給制社員：物価上昇、生産性向上、働き方と賃金バランス、採用賃金上昇対応、最低賃金引上対応
    - ・年俸制社員：物価上昇、生産性向上
- ※ 60歳以降の雇用形態については、該当する構成要素に基づき判断する。

なお、「物価上昇分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認した上で、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行う。

###### ○昇給・昇格

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

## 2) 最低賃金

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

## 3) 初任給(採用賃金)

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

## V. 賞与交渉方針

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

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"><li>① 2024年度賞与(2025年6月)は、2024年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、2025年4月を目途に要求を行う。</li><li>② 2025年度の賞与支給額の決定に使用する「業績評価指標」は第1四半期を目途に協議・決定する。</li><li>③ 2025年度賞与(2025年12月・2026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、12月賞与は2025年10月、6月賞与は2026年4月を目途に要求を行う。<br/>※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)</li></ol> |
|--|

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

## VI. 今後の進め方

上記内容をもとに、全支部が従来からの各項目を基本に議案書を作成し、メンバーズV O I C E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。

## 参考資料 2. 2025 年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準

### ■ 要求基準の設定目的及び項目

#### 1. 要求基準の設定目的

日本では、実質的・文化的な生活を最低限維持するために必要な賃金水準として、地域別・産業別に最低賃金が設けられています。この公的な最低賃金の水準を決定する際、その地域・産業内の各企業における賃金表や企業内最低賃金の締結・改正が大きな影響を与えます。

三越伊勢丹グループ労働組合(以下 IMGU)では、独自基準を設定することにより、企業内外のともに働く労働者の賃金水準の底上げを図る取り組みの推進に繋がっています。

#### 2. 要求基準の項目

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

#### <IMGU 本部最低賃金 要求基準の項目>

##### I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」 (対象:月給制社員)

##### II. 「企業内最低賃金要求」の基準

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

# I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

## 1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」（対象：月給制社員）

「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」は、生活者の観点からの賃金確保を目的に、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。扶養者の基準内賃金が、以下の扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として保障することを要求します。

### <2025年度扶養者・年齢別最低賃金水準>

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

### <参考>

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

### <参考：上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

<参考 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>				
(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
~27	<b>184,200</b>	194,200	204,200	214,200
28	194,500	204,500	214,500	224,500
29	204,800	214,800	224,800	234,800
<b>30</b>	215,000	<b>225,000</b>	235,000	245,000
31	225,300	235,300	245,300	255,300
32	235,600	245,600	255,600	265,600
<b>33</b>	245,800	255,800	<b>265,800</b>	275,800
34	256,100	266,100	276,100	286,100
35	266,400	276,400	286,400	296,400
<b>36~</b>	276,700	286,700	296,700	<b>306,700</b>

<参考 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>				
(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
~27	<b>167,500</b>	177,500	187,500	197,500
28	176,600	186,600	196,600	206,600
29	185,600	195,600	205,600	215,600
<b>30</b>	194,600	<b>204,600</b>	214,600	224,600
31	203,600	213,600	223,600	233,600
32	212,600	222,600	232,600	242,600
<b>33</b>	221,600	231,600	<b>241,600</b>	251,600
34	230,700	240,700	250,700	260,700
35	239,700	249,700	259,700	269,700
<b>36~</b>	248,700	258,700	268,700	<b>278,700</b>

<参考 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>				
(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
~27	<b>150,700</b>	160,700	170,700	180,700
28	158,500	168,500	178,500	188,500
29	166,300	176,300	186,300	196,300
<b>30</b>	174,100	<b>184,100</b>	194,100	204,100
31	181,900	191,900	201,900	211,900
32	189,700	199,700	209,700	219,700
<b>33</b>	197,500	207,500	<b>217,500</b>	227,500
34	205,300	215,300	225,300	235,300
35	213,100	223,100	233,100	243,100
<b>36~</b>	220,900	230,900	240,900	<b>250,900</b>

## <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てします。
- 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てします。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てします。
- 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 日としてします。
- ⑨ ABC 基準の設定にあたっては、原則支部内の全事業所は統一の基準を適用することとします。ただし、首都圏(東京・埼玉・千葉・神奈川)を拠点に他地域に事業展開している事業会社支部が地域によって異なる基準を定めることが望ましいと判断した場合、以下の条件・要素を総合的に勘案した上で、地域別に基準を設定することも可能とします。

### 【適用条件】

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

### 【判断要素】

- ・対象地域の物価状況や採用市場、対象地域における他支部との賃金水準格差

- ⑩ 育児・介護等の短時間勤務者については、本給より控除されている割合と同じ割合を該当する扶養者・年齢別最低賃金より差し引いた金額と比較し、控除された本給の金額が下回る場合、差額を支給するものとします。

<算定式>

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

\*100円未満切り上げ

- ① 人事院による標準生計費(2024年4月全国平均) (単位:円)

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

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

<指標の算定期期 : 2024年4月>

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

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

年	①非消費支出	②消費支出	①/②	負担費計数
2024	113,514	318,755	0.356	1.356

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

<指標の算定期期 : 2024年>

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

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

<指標の算定期期 : 2024年暦年>

- ⑤ B基準を中心の値とし、A基準は+10%、C基準は-10%で水準を設定。

係数 : A基準=1.1 B基準=1.0 C基準=0.9

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

【参考 補足説明】

1)標準生計費について

①標準生計費の増減要因

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

②標準生計費の費目

標準生計費の費目は、以下のように家計調査の支出項目に基づいています。

【標準生計費】 ← 【家計調査】

食料費……………食料

住居関係費……………住居・光熱・水道、家具・家事用品

被服・履物費……………被服及び履物

雑費Ⅰ……………保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽

雑費Ⅱ……………その他の消費支出(諸雑費、交際費等)

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

③標準生計費の数値と前年差

● 標準生計費(2024年4月全国平均)の数値と2023年差

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

標準生計費 (2024年4月)

(単位:円)

前年差

(単位:円)

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

## 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<sup>\*</sup>等の提示を求める場合がある」旨が明記されています。

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

### 6) 育児・介護等の短時間勤務者への対応

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

<例> 扶養者年齢別最低賃金 B 基準企業所属

33歳 3人扶養(対象扶養者年齢別賃金:241,600円)

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

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

※最終算出額を百円未満切上げ

扶養者年齢別最低賃金による給付額 17,600円/月

## Ⅱ. 「企業内最低賃金要求」の基準

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

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

### 1. 「月例賃金」の要求基準 (対象:月給制社員)

・月例賃金 : 167,000 円 (前年 167,000 円)

#### <算定式(2024年度)>

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

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

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

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

<統計年度:2024年度>

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

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

<指標の算定期間 : 2024年暦年平均>

## 2.「時間給」(対象:時間給制社員・60歳以降雇用者)

(単位:円)

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

### <基準の適用要件>

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

## <算定式>

- ① 月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

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

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

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

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

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

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

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

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

### <地域別最低賃金・産業別最低賃金と地域別修正指数>

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

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

\*上記以外の地域が必要な場合は、同様の考え方で都道府県別に算定する

## <月給の時間給換算について>

- ・月例給の時間給換算算定式は以下の通りとする。

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

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

(例)

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

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

### 3. 60歳以降雇用者への対応

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

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

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、

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(年俸制等)について

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

## IV. 2024 年度労使通年協議

### 1. 今年度の労使通年協議の概要

今年度の労使通年協議では、IMP Dの事業の方向性を踏まえあるべき姿に向けた検討をおこなってきました。

技能社員においては、職能主義の考えのもと、定年延長をすることで、高い技術を継続して会社へ貢献していける制度となっています。

社員・技能社員の課題解決を目的とし、退職一時金制度の見直しをおこないます。

1日の所定労働時間の短縮については、1月に審議決定し、今後はより良い働き方について継続してメンバーと話し合っていきます。

報告事項として、社員の複線型人事制度は継続協議となっていますので、途中経過の報告と方向性の共有をおこないます。

#### <2024 年度の労使通年協議項目>

項目	対象雇用形態	掲載P
・技能社員の定年延長について（案）【審議決定事項】	技能社員	P 63
・技能社員から社員への転換制度について（案）【審議決定事項】	技能社員	P 64
・技能社員の退職一時金制度の見直しについて（案）【審議決定事項】	技能社員	P 65
・社員の退職一時金制度の見直しについて（案）【審議決定事項】	社員	P 66
・メイト社員への扶養家族手当の設定について【審議決定事項】	メイト社員	P 67
・フェロー社員の能力給評価表（有期雇用）昇給表（無期雇用）の改定について（案）【審議決定事項】	フェロー社員	P 68 ～ P 69
・エルダースタッフ I・II の時間給設定について（案）【審議決定事項】	エルダースタッフ	P 70
・育児のためのフルタイムシフト選択制度について（案）【審議決定事項】	全雇用形態	P 71
・ライフイベント再雇用制度の拡充について（案）【審議決定事項】	社員・技能社員	P 72
・子の看護に関する規程の見直しについて（案）【審議決定事項】	全雇用形態	P 73
・国内転勤時の家賃補助に関する上限の見直し（案）【審議決定事項】	社員・技能社員	P 74
・社員の複線型人事制度の検討について【報告事項】	社員	P 75 ～ P 78
働く環境の整備について【報告事項】 ・所定労働時間 10 分短縮について【報告事項】 ・その他、総実労働時間短縮の取り組みについて【報告事項】 ・風土改革の取り組み【報告事項】 ・ハラスメント防止対策に向けた取り組み【報告事項】	全雇用形態	P 79 ～ P 83

## 2. 技能社員の定年延長について(案)【審議決定事項】

### 1) 前提の考え方

技能社員の定年年齢については、現在、60歳と設定していますが、技能社員については、経験年数により、技術を高め企業へ貢献を目指すといった職能の考え方を踏まえると、60歳以降も技能社員として継続できる制度があるべきと労使で協議を続けてきました。

### 2) 内容と目的

・高い技術と経験を活かし企業に貢献する職能主義の考え方をもとに定年延長の制度改定をおこないます。

### 3) 具体的な制度導入

・技能社員として65歳まで勤務が可能な制度とします。

※本給制度や評価制度、退職給付制度といった人事制度については、59歳までと何ら変わらない制度として、60歳以降も運用をおこないます。

#### <技能社員の定年年齢>

現行の制度
60歳到達時点



改定後の制度
65歳到達時点

### 4) 制度導入時期

2025年4月1日とします。

### 3. 技能社員から社員への転換制度について（案）【審議決定事項】

#### 1) 制度の考え方

技能社員から社員への転換制度は、転換の在り方やその考え方などを含めて検討をおこなってきました。

#### 2) 具体的な制度内容

##### <検討のポイント>

検討に当たっては、キャリアの選択肢としての在り方と、セーフティーネットを踏まえた設定の在り方の2点を踏まえ、協議をおこなってきました。

その上で、本人希望によるキャリアの選択肢については、求める働き方や期待役割、評価の仕方など、社員との制度の違いを踏まえ、設定はおこなわないこととしました。

一方で、作業中の怪我や事故などによって、技能社員として求められる能力が発揮できなくなった場合でも、IMP Dでの継続雇用が可能となるセーフティーネットの考え方を踏まえた転換制度については、働く上での安心感の観点から設定すべきと整理してきました。

##### <転換制度の整理内容>

キャリアの選択肢としての転換制度	設定しない
雇用継続のセーフティーネットとしての転換制度	設定する

##### <社員転換後の働き方など>

セーフティーネットの考え方により、技能社員から社員へ転換した場合の処遇については、転換前の処遇水準や等級を参考としつつも、会社から個別に条件提示をすることとします。

配属についても、面談による本人希望を踏まえつつ、社命による異動配置とします。

また、年次有給休暇やストック有給休暇の残日数、積み立てた退職一時金ポイントや確定拠出年金の会社拠出金の累計については、社員転換時に持ち越すこととします。

尚、60歳以降での対応は、社員の定年年齢が60歳であることから、社員転換は不可となりますが、本人希望があった場合は、エルダースタッフなどで継続できることを前提にした個別対応も想定しています。

#### 3) 制度導入時期

2025年4月1日とします。

## 4. 技能社員の退職一時金制度の見直しについて（案）【審議決定事項】

### 1) 内容と目的

退職一時金制度の退職金ポイントについて、技能社員での制度改定後の定年到達(65歳)まで付与することと、ポイント表の水準バランスを等級間で整える見直しをおこないます。

### 2) 現状と課題

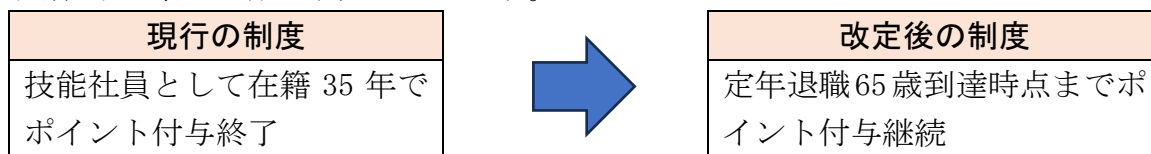
現在の退職金ポイントは、社員もしくは技能社員として在籍期間 35 年でポイント付与が終了する制度となっており、場合によっては定年を待たずにポイント付与が終了する制度となっています。

そのような事から、退職一時金制度の位置づけとして、現役時の貢献の反映という観点からすると課題と捉え検討をおこなってきました。※ポイント付与期間は社員についても同様の課題を捉えており、合わせて検討をおこなってきました。(詳細 P66 参照)

また現在の技能社員の退職一時金ポイント表は、等級間の水準のバランスが一定でない事から課題と捉えていました。

### 3) 具体的な導入内容

- ・具体的な導入内容は下記の通りです。



※確定拠出年金制度についても、技能社員の定年延長に伴い 65 歳まで継続できる制度となります。

技能社員退職一時金ポイント表の改定

等級ポイント

	4等級	3等級	2等級	1等級	見習員
通常勤務	44	42	22	20	13
休職・欠勤	5	5	5	5	5
短時間 (7時間)	43	41	21	20	13
短時間 (6時間)	42	40	20	19	12
短時間 (5時間)	40	38	19	18	12

※ポイント単価は1,000円



等級ポイント

	4等級	3等級	2等級	1等級	見習員
通常勤務	53	42	31	20	13
休職・欠勤	5	5	5	5	5
短時間 (7時間)	52	41	30	20	13
短時間 (6時間)	51	40	29	19	12
短時間 (5時間)	49	38	28	18	12

※ポイント単価は1,000円

### 4) 制度導入時期

2025 年 4 月 1 日に制度改定をおこないます。

## 5. 社員の退職一時金制度の見直しについて（案）【審議決定事項】

### 1) 内容と目的

・退職一時金制度の退職金ポイントについて、定年(60歳)まで付与する制度に見直します。

### 2) 現状と課題

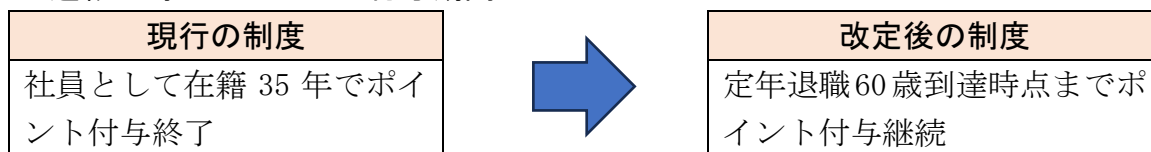
・現在の退職金ポイントは、社員として在籍期間 35 年でポイント付与が終了する制度となっており、場合によっては定年を待たずにポイント付与が終了する制度となっています。

・そのような事から、退職金一時金制度の位置づけとして、現役時の貢献の反映という観点からすると課題と捉えていました。

### 3) 具体的な導入内容

具体的な導入内容は下記の通りです

＜退職一時金ポイントの付与期間＞



### 4) 制度導入時期

2025年4月1日に制度改定をおこないます。

## 6. メイト社員への扶養家族手当の設定について（案）【審議決定事項】

### 1) 内容と目的

社員・技能社員との均衡待遇の考え方や、セーフティネットの観点からメイト社員へ扶養家族手当の導入をおこないます。

### 2) 現状と課題

社員(ステージCまでが対象)と技能社員(3等級までが対象)に導入されている扶養家族手当がメイト社員に導入されていないことに課題感があり労使で協議をおこなってきました。

メイト社員がより安心して働けるよう扶養家族手当の導入をおこないます。

### 3) 具体的な導入内容

具体的な導入内容は下記の通りです。

#### <メイト社員の扶養家族手当の導入内容>

##### 【支給対象】

扶養家族のうち以下のいずれかに該当する者を支給対象とする。

- ① 満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子
- ② 重度障害(1・2級)のある者
- ③ 障害のある子

※支給対象の人数の限度は4人までとする。

##### 【支給水準】

対象者一人につき7,000円

※現在、社員ステージC・技能社員3等級までに適用されている「扶養家族手当」と同水準での導入となります。

### 4) 制度改定時期

2025年4月1日に制度導入をおこないます。

## 7. フェロー社員の能力給評価表（有期雇用）・昇給表（無期雇用）の改定について（案）【審議決定事項】

### 1) 内容と目的

- ・現行より魅力のある昇給表を導入しフェロー社員にとって、さらにやりがいがあると感じて業務に取り組めるよう改定をおこないます。

### 2) 現状と課題

- ・現在のフェロー社員の評価による昇給水準に課題があると捉えていました。
- ・理由として、現在の能力給評価表（有期雇用）・昇給表（無期雇用）では、B 評価の場合、昇給しないランクの幅が比較的大きいなど昇給に魅力があまりないことが挙げられます。
- ・またフェロー社員の評価についてはS評価からD評価の5段階の評価になっていますが、社員など他の雇用形態ではS評価からC評価の4段階になっていることや過去にD評価の実績がないことなどを踏まえてD評価の在り方について検討をしてきました。

### 3) 具体的な改定内容

具体的には、下記の能力給評価表（有期雇用）・昇給表（無期雇用）への見直しをおこないます。

#### 【フェロー社員 有期雇用】

<現行の能力給評価表> (円)

能力給	S	A	B	C	D
340円～500円	5円	0円	0円	0円	0円
175円～335円	10円	5円	0円	0円	0円
0円～170円	15円	10円	5円	0円	0円



<改定後の能力給評価表> (円)

能力給	S	A	B	C
340円～500円	10円	5円	0円	0円
175円～335円	20円	10円	5円	0円
0円～170円	30円	20円	10円	0円

【フェロー社員 無期雇用】

＜現行の能力給ランク表＞

(円)

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

＜昇給表＞

	ランク	S	A	B	C	D
ランク アップ数	1～33	1	0	0	0	0
	34～66	2	1	0	0	0
	67～101	3	2	1	0	0



＜改定後の能力給ランク表＞

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

＜昇給表＞

	ランク	S	A	B	C
ランク アップ数	1～33	2	1	0	0
	34～66	4	2	1	0
	67～101	6	4	2	0

3) 制度改定時期

制度改定時期は評価反映時期を踏まえ、2025年7月11日とします。

## 8. エルダースタッフ I・II の時間給設定について（案）【審議決定事項】

### 1) 内容と目的

- ・ 現行のエルダースタッフ I・II（時給制）と他のエルダースタッフ各区分の期待役割や水準を整理して、区分 I・II の賃金設定と職種を明確にしていきます。

### 2) 現状と課題

- ・ エルダースタッフ I・II は社員、メイト社員として満 60 歳に達した後に、本人が短時間勤務による継続勤務を希望した場合に再雇用される区分です。
- ・ 現在のエルダースタッフ I・II は、賃金の設定が制度上、1,165 円以上であることのみ個別設定となっていることから、時間給の設定を明確にする必要があると捉え協議をおこなってきました。

### 3) 具体的な改定内容

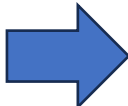
#### <改定のポイント>

区分 I・II の時間給を設定する上では、期待役割や区分ごとの働き方と賃金のバランス、職種の整理や職種別設定の在り方などを踏まえ、検討をおこなってきました。

現在のエルダースタッフは、主体的に業務に取り組む区分 IV・V と、後進の指導や、経験・知識の伝達といった区分 I・II・III に大別されることから、区分 I・II の時間給は、区分 III の月例給水準とのバランスを特に意識した設定とします。

また、職種の在り方や職種別の時間給設定については、店頭販売が無いといった現在の組織体制や期待役割を踏まえ、その必要性はないと判断しました。（区分 I・II の職種は、所属に関わらず事務・サポートの一つのみとします。）

更に、公的最低賃金引き上げによる影響度合いも加味した結果、区分 I・II の時間給については、具体的に下記のように設定します。

<b>現行の制度</b> 時間給：1,165 円以上の 個別設定		<b>改定後の制度</b> 時間給：1,300 円 職種は事務・サポート
--	---	--

※上記金額にベースアップ要求分(+60 円)は反映しておりません。

### 4) 制度改定時期

2025 年 4 月 1 日に制度改定をおこないます。

<参考：現在のエルダースタッフ各区分の期待役割や処遇水準（※ベースアップ反映前）>

区分	働き方	本給水準
I	時給制（週 20 時間未満）	時間給 1,165 円以上の個別設定（※現行制度を記載）
II	時給制（週 28 時間以上）	時間給 1,165 円以上の個別設定（※現行制度を記載）
III	月給制フルタイム	230,000 円
IV	月給制フルタイム	330,000 円
V	月給制フルタイム	400,000 円～500,000 円の間で個別設定
<b>区分 I・II・III の期待役割：</b> 現役時代の経験と識見を活かし、後進の指導、経験や知識の伝達を通じ、会社のビジョン・ミッションへの貢献を期待。		
<b>区分 IV の期待役割：</b> 企業の各事業に関する知識を有し、主体的に業務に取り組むことで、会社のビジョン・ミッション実現への貢献を期待。		
<b>区分 V の期待役割：</b> 余人に代えがたい高い専門性やスキルを有し、会社のビジョン・ミッションの実現に向けて、高い成果発揮を期待。		

## 9. 育児のためのフルタイムシフト選択制度について（案）【審議決定事項】

### 1) 内容と目的

・育児をしながらフルタイム勤務をおこなうメンバーが、より柔軟に働くことができる制度として、現在のフルタイム早番固定勤務制度を見直し、育児のためのフルタイムシフト選択制度として制度の見直しをおこないます。

### 2) 具体的な制度内容

・現在のフルタイム早番固定勤務制度と比較し、育児のためのフルタイムシフト選択制度は、本人の働き方において、選択の幅がより広がる制度となります。

育児のためのフルタイムシフト選択制度	
対象の雇用形態	・全雇用形態
対象となる子の年齢	・小学6年3月末まで

具体的に設定するフルタイムシフトのパターンは下記の通りとします。

#### 【家具製造担当】

シフト
8:30 ～ 16:55
9:30 ～ 17:55

#### 【家具製造担当以外】

シフト
9:00 ～ 17:25
9:30 ～ 17:55
10:00 ～ 18:25
10:30 ～ 18:55

※対象者がフレックス勤務の対象所属で、フレックス勤務をおこなっている場合は、本人が希望する場合、そのまま継続できることとします。

### 4) 制度改定時期

2025年4月1日とします。

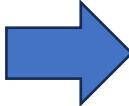
## 10. ライフイベント再雇用制度の拡充（案）【審議決定事項】

### 1) 内容と目的

- ・ 現在のライフイベント再雇用制度は、例として、社員として退職した場合、退職時のステージに関わらず、ステージCもしくはメイト社員で再雇用される制度となっています。
- ・ 従って、一定年数以内（3年以内）で復帰した場合においては、従前の資格で復帰できる制度とすることで、より使いやすく安心感を持って活用できる制度とします。

### 2) 具体的な制度内容

- ・ 具体的には下記の通りになります。（再入社時の条件について）

	現行		改定後
社員	再雇用までの期間に関わらず、ステージCまたはメイト社員での再入社		3年以内の再雇用に限り、退職時の資格での再入社
技能社員	再雇用までの期間に関わらず、格付等級は会社の提示を前提とした再入社		3年以内の再雇用に限り、退職時の等級での再入社

※但し、再雇用時に賃金制度に変更があった場合はこの限りではありません。

### 3) 制度改定時期

2025年4月1日改定をおこないます。

## 11. 子の看護に関する規程の見直しについて（案）【審議決定事項】

### 1) 見直しの考え方

- ・現在の制度は、小学校就学前までの子に対象に負傷、疾病にかかった等、予防接種や健康診断を受けさせた場合に取得できる制度となっています。
- ・仕事と育児の両立をさらにしやすくなるために子の看護のための打ち手の一つとして休暇制度の拡充をおこないます。

### 2) 具体的な見直し内容について

- ・具体的には、対象を小学校3年生の3月31日までとして、事由の拡大もおこない感染症に伴う学級閉鎖やこの入園(入学)式、卒園式への参加が付け加えられます。

項目	概要
対象者	・小学校3年生の3月31日までの子を養育する社員(今回対象の拡大)
事由の拡大	・負傷や疾病にかかった子の世話 ・子に予防接種や健康診断を受けさせる ・感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話(今回追加) ・子の入園(入学)式、卒園式への参加(今回追加)

### 3) 制度改定時期

2025年4月1日とします。

## 12. 国内転勤時の家賃補助に関する上限の見直し（案）【審議決定事項】

### 1) 見直しの考え方

・国内転勤時の家賃補助については、これまで長きに渡って設定に変更なく運用をおこなってきましたが、物価高など現在の環境変化、転勤先での役割等と整合していないケースがあることから、家賃補助の上限の見直しと、従業員社長用の上限家賃の新設を行います。

### 2) 具体的な見直し内容について

・見直しの考え方を踏まえ、下記のように水準の改定をおこないます。

#### <月額社宅上限>

(単位：円)

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

※従業員社長については、会社からの距離や立場、役割等を踏まえた物件に居住する必要があることから、従業員家賃に10,000円を加算した上限設定とします。

### 3) 制度改定時期

2025年4月1日とします。

## 13. 社員の複線型人事制度の検討について 【報告事項】

### 1) 検討の目的

IMP Dでは、今後、中長期計画をすすめる企業の発展を目指していく上で、設定が必要だと考える人事体系として、複線型人事制度（※仮称：専門職コースと仮称：事業管理コースの2つを想定した体系の制度）の導入を目指しています。

※以降、専門職コースと事業管理コースの「仮称」は省く。

#### ①制度導入の必要性について

IMP Dでは、今後、事業拡大により収益向上を図ることで、更なるグループ貢献に繋げていく事を目標としており、そのような中では、IMP Dの強みがこれまで以上に支持され、またメンバーがより意欲高く業務に取り組める仕組みや環境が必要だと考えていました。

#### ②制度導入後のあるべき姿について

複線型人事制度導入により、2つのコースに位置づけや業務範囲を明確にすることで、個々のもつ強みがより発揮されることや、また、育成体系や評価基準などもコース特性に応じ設定することで、更に強みが伸長していく事にも繋がると捉えています。

専門職コースでは、スキルや経験を兼ね備えた業界における事業のスペシャリストを、また、事業管理コースでは、企業内の組織マネジメントや経営戦略の立案・実行などにおけるスペシャリストをそれぞれ育成することを目指していきます。

複線型人事制度の協議については、2025年度も引き続きをおこない、2026年4月の制度導入を目指していきます。

### 2) 現在の協議状況について

複線型人事制度について、これまで労使で協議している内容の共有をおこないます。

#### ①人材像について

##### ○IMP Dが目指す姿と人材像

###### IMP Dが目指す姿（存在意義）

伝統と革新の力をもって、我々にしか出来ない特別な環境を提供し、すべてのステークホルダーのロイヤリティを満たす。

その実現に向け、すべてのパートナーとの共創を通じて新しい価値を創造し社会的責任を果たす

###### IMP Dの人材像

市場競争力ある専門性と高いマネジメント力を発揮しながら、ホスピタリティ豊かなコミュニケーションを通じて、すべての顧客の期待を超える価値創造を実現できる人材

○市場競争力ある専門性・・・事業に必要な知識・資格・経験を有し、高い情報感度と広い視野、それを活かす感性を以て、社会やお客さまの要望に応えられること

○高いマネジメント力・・・自らリソースを調達し最適に組み合わせ、リーダーシップを発揮して成果を最大化すること

○豊かなホスピタリティ・・・顧客やステークホルダーに寄り添う質の高いコミュニケーションを通じて、事業を実現するプロセスのクオリティを高めることができること

○お客さまの期待を超える価値創造・・・顧客と顧客の先のステークホルダーの想いを理解し、伝統に裏付けされた品質と新しい発想力により、IMP Dならではのユニークな提案を実現すること

会社の目指す姿と考え方を踏まえ、専門職コースと事業管理コースの人材像を想定しています。

### ○専門職コース

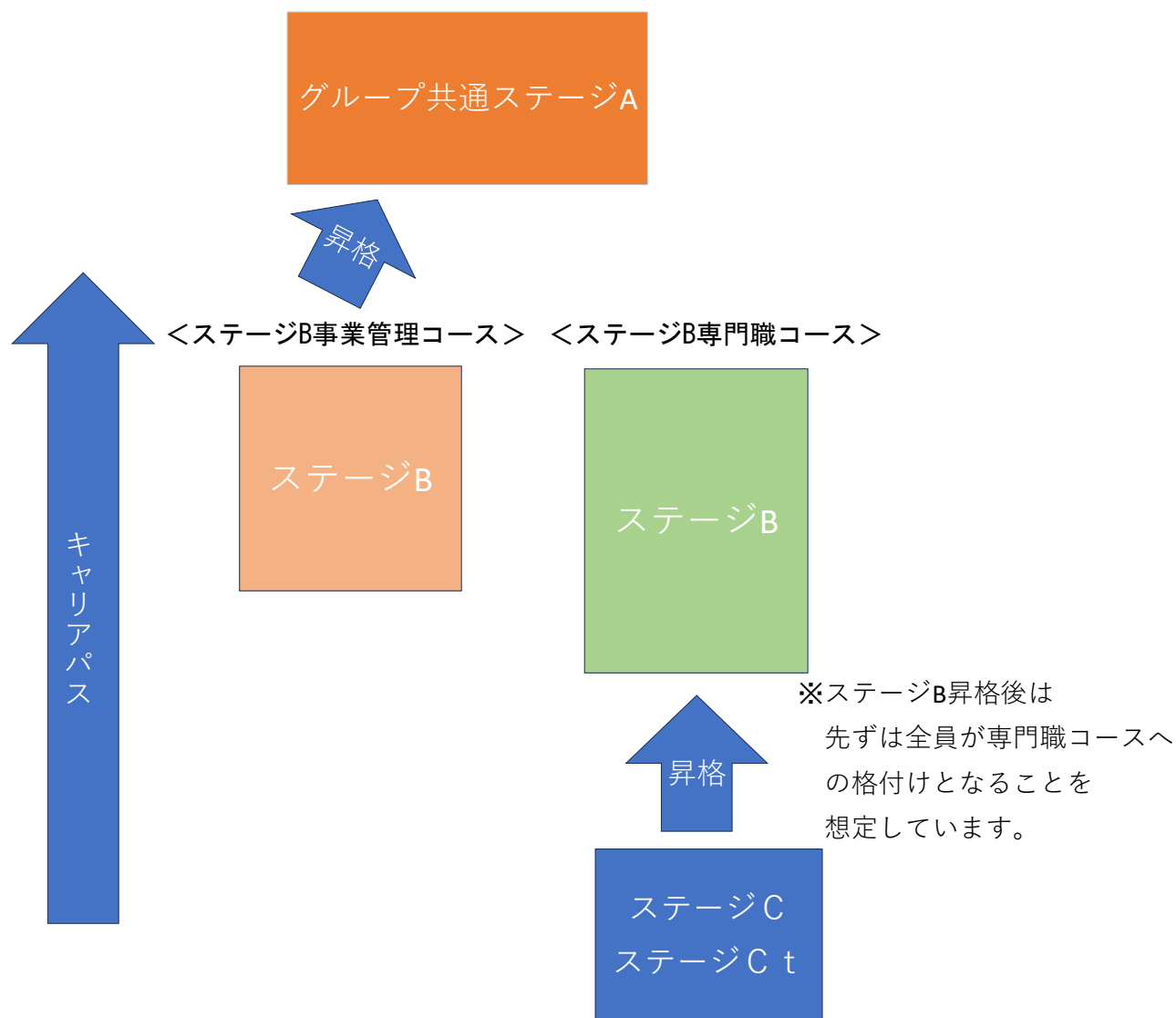
- ・各分野で高い専門性を身に付けそれを発揮して企業価値向上に繋げられる人材

### ○事業管理コース

- ・企業戦略を理解し事業の戦略立案や組織のマネジメント推進することで企業価値向上に繋げられる人材

## ②複線型人事制度の全体のイメージ図

複線型人事制度へのコース選択のタイミングは、ステージB昇格以降を想定しています。  
(詳細はP 78 を参照)



### ③評価制度の在り方について

評価制度では、コース別に評価の在り方を検討するに当たり、下記の内容を検討します。

コース	検討の方向性
専門職コース	・専門職コースの働き方や位置づけに基づき、評価制度（成果評価シート、目標設定ガイダンス、計数ウエイトなど）を検討していきます。 ・専門性の発揮といった成果を評価に加味することもイメージしています。
事業管理コース	・事業管理コースの働き方や位置づけに基づき、評価制度（成果評価シート、目標設定ガイダンス、計数ウエイトなど）を検討していきます。

### ④本給体系について

複線型人事制度運用開始後のステージBの本給体系は、現行制度（※資格給＋個人成果給＋役割給の体系）をベースに検討をおこないます。

但し、専門職コース、事業管理コースごとに、役割給の設定数や水準、個人成果給のグレード数など、コースの特性を見極める中で、詳細については今後検討していきます。

※現在のステージ本給体系は、賃金要求の P36 を参照

### ⑤育成(教育)の在り方について

I MPDの人材像を踏まえ、一人ひとりの成長とキャリアアップに向けた人材育成を検討します。

コース	検討の方向性
専門職コース	・専門性を切り口に事業特性に応じた教育体系を検討していきます。
事業管理コース	・企業戦略の推進や組織マネジメントなどの教育体系を検討していきます。

※ステージCの期間は現行の人事制度の運用を予定しており、現在の教育体系を継続していく考えです。

### ⑥ステージCからステージBへの昇格について

・ステージCからBへの昇格については、いずれのコースについても役割成果の考え方を前提とし、ステージBに求められるマネジメントの要素（お客様やお取引先との交渉や予算管理、人材管理）は必要であると整理していることから、ステージB H A Pによる選考を中心とした現行制度を継続することを想定しています。

※但し業界特性や事業特性など状況をみながら、H A Pによる結果以外の別の要素を加味することも検討していきます。

### ⑦ステージBの上位グレードへの進級について

・ステージB 1 からB 2 などの上位グレードへの進級試験の内容については、成果の再現性を専門職コース、事業管理職コースにおいて、どのように設定をしていくかなどの点を踏まえて今後、検討していきます。

### ⑧グループ共通アセスメントへの受験について

・ステージAを目指すためのグループ共通アセスメントについても要件を整理していきます。現段階では、人材像から目指す考え方が一致している事業管理コースへ進みキャリアをつんでから受験が可能と考えています。

### ⑨コース選択の考え方について

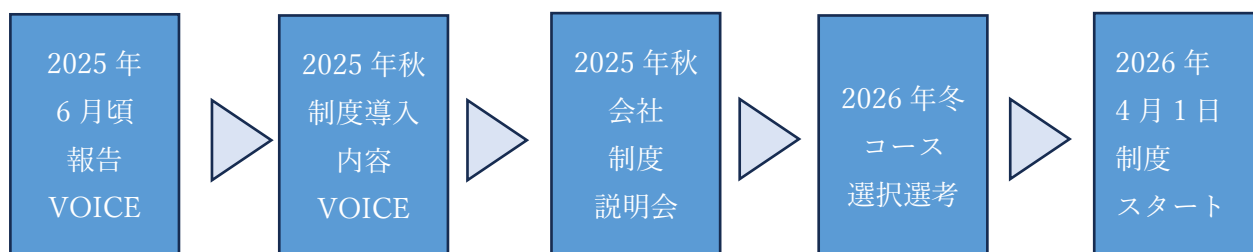
- ・ステージCの期間（Ct 期間含む）は現行と変わらず原則、複数の担当を経験し、IMP Dにおける業務習得の基盤固めをする期間として位置づけていきます。
- ・ステージC在籍期間中の人事制度の運用はこれまで通り変更しないことを考えています。
- ・したがってコース選択のタイミングについては、ステージB昇格以降におこなうことを想定しています。（※ステージB昇格時点では、全員専門職コースへの格付けを想定しています。）
- ・コース選択については、ステージB昇格後どのタイミングとするか、また、コース選択をするにあたっては、本人希望を考慮するか社命とするかなど検討をしていきます。

### ⑩コース変更の考え方について

・コース間の往来は、専門職コース、事業管理コース、それぞれの位置づけが異なるため、原則、ないものと考えていますが、あらゆるケースを想定し、引き続き検討していきます。

## 3) 今後の想定スケジュール

・2025年度も引き続き協議をすすめ、2026年4月の成案化を目指していきます。その上で、下記のスケジュールを想定し、2025年度中に、制度の全体像を明確にしていくことを目指していきます。



## 14. 働く環境の整備について 【報告事項】

### 1) 総実労働時間短縮に向けた取り組み

総実労働時間とは、所定労働時間から年次有休休暇取得分を引いて残業、休日出勤等の時間外勤務を足したものになります。そして所定労働時間とは労働協約で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた労働時間をいい、IMP Dでは、2025年4月1日改定で、1日あたり7時間25分となります。

2024年度の取り組みについては、10月に働き方アンケートを実施し、現在の働き方やメンバーの時間に対する状況の確認をしてきました。

また今年の1月には所定労働時間短縮の限定メンバーズVOICEをおこないメンバーのみなさんと働き方についての現状の意見交換をしました。

### 2) 現在の状況について

#### ①2024年度の年次有給休暇の取得率

2024年度の年次有給休暇の取得率は、全社合計の12月までの実績として、44.8%と昨年度より低い取得率で推移しています。

その主な要因としては、対応する案件や担当の進捗状況によって、取得があまり進んでいない状況が見受けられます。

#### <年次有給休暇制度の取得状況> (12月までの実績)

	2023年度	2024年度
全社平均取得率	59.5%	44.8%

#### ②時間外勤務の状況

時間外勤務についても、前年度と比べ、1人当たりの平均として増加傾向にあります。

その主な要因としては、各案件の繁忙期が年度内の重なったことや、業務の属人化などもあげられます。

#### <時間外勤務の状況> (12月までの実績)

	月当たりの日金時間外実績/一人あたり		
	2023年度	2024年度	前年度差
1ヶ月あたりの1人平均	17時間20分	19時間40分	2時間20分

#### ③総実労働時間の状況

上記の年次有給休暇の取得状況や、時間外勤務の状況を踏まえ、総実労働時間の年間の見込みとしては1900時間台後半と、昨年度より増加することもあり得る状況となっています。

#### <年間総実労働時間の状況> (2023年度との比較 ※2024年度は予測)

	2023年度	2024年度
年間総実労働時間	1968時間	1900時間台後半
1日の所定労働時間	7時間35分	7時間35分

### 3) 2024 年度の取り組み

#### ①働き方アンケートの実施について

2024 年 10 月に、環境創造事業部所属の社員(出向者含む)、プロスタッフを対象に働き方アンケートを実施しました。

アンケートの内容は、時間管理を主なテーマとして、時間外勤務となる要因、時間外勤務を削減するための対策などの質問項目を作り実施しました。

#### ・アンケート結果の傾向について

アンケートの傾向としては、要員体制に関する意見や、業務フローに関する意見を多くの方からいただきました。

要員体制に関する意見では、増員を求める声や経験者を求める声などをいただいています。

業務フローに関する意見は、案件を進めるにあたっての計画や情報共有、業務の属人化などに関する意見を頂きました。

また、上記以外においても、時間外勤務の原因になると考えられる意見も複数ありましたので、組合としては今後の労使協議に活かしていきます。

#### <アンケートでの主な意見>

##### ○要員体制に関する主な意見

- ・要員計画に基づき、魅力ある人財を採用していく
- ・物件の規模に対して、出来る要員が組めていない。
- ・自分の案件でいっぱいとなり、部下のサポートができていない

##### ○業務フローに関する主な意見

- ・計画のマネジメントができていない
- ・慣習で行うのではなく、会議や書類等の省いていいものを意見し合う
- ・現場のニーズに合ったソフトやシステムを導入していく

##### ○環境に関する主な意見

- ・事務所の執務スペースが狭い
- ・打合せ場所、会議室が少ない

##### ○考え方や働き方を変える意識の主な意見

- ・IMPの科学を今一度見返し、チームで取り組みを進める
- ・ノー残業デーの今一度の徹底をおこなう

##### ○教育体制に関する主な意見

- ・上司のマネジメント力を上げ、チームは分担や連携などが取れる体制
- ・若手の育成、ステージB以上はマネジメントの為の教育を実施する

## ②所定労働時間短縮の審議決定について

I MPDでは、所定労働時間を 2022 年度から毎年、段階的に 10 分ずつ短縮をおこない、2025 年 4 月からは 1 日 7 時間 25 分とすることを労使で合意し、組合としては先行して 2024 年 1 月に審議決定をおこないました。

### <これまでの所定労働時間短縮の経過>

2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
7 時間 55 分	7 時間 45 分	7 時間 35 分	7 時間 35 分	7 時間 25 分
10 分短縮実施		10 分短縮実施		10 分短縮を延期

### <改定内容>

	2025 年 3 月 31 日まで	2025 年 4 月 1 日より
1 日の所定労働時間	7 時間 35 分	7 時間 25 分
1 週間の平均所定労働時間	36 時間 10 分	35 時間 23 分
年間の所定労働時間	1881 時間	1840 時間

### ・ 12 月～1 月の VOICE 開催について

所定労働時間短縮に当たって、2024 年 12 月～2025 年 1 月に掛け、限定メンバーズ VOICE を開催し、メンバーの皆さんと共有をおこないました。

VOICE の中でも、所定労働時間短縮や短縮を踏まえた働き方などについて、複数の意見をいただいています。

### <VOICEでの主な意見>

- ・ 業務を今まで通り進めていったが、取捨選択し高収益な体質していかなければならない
- ・ 現場の作業も含めて、みんなで削減できることを話し合っていきたい。
- ・ 所定労働時間短縮は良いと思います。現状の働き方を変えていかななくてはならないと思った。
- ・ 今回のアンケートや VOICE で社内の意識や雰囲気は少しずつ変わってきていることを感じています。個人では、仕事の進め方を見返して改善をしていきたいと思っています。
- ・ 所定労働時間の短縮は素直にうれしい。一方で案件や業務量は変わらないと思うので、どう対応していけばよいのか不安な面はあります。

上記は一例ですが、10 月に実施したアンケート同様な意見、要員体制、業務フロー、環境面、デジタル化などに関する声をいただきました。

また、意識を変えて業務に取り組むなどの今までの働き方を見直して、取り組んでいくなどの声も頂いています。

## 4) 2025年度の取り組みに向けて

2025年度に向けては、時間外や総実労働時間など現在の状況を踏まえると、より注力して、取り組みをおこなう必要があります。

IMPDでは、新たな大型案件など、この先、大きなプロジェクトも想定されています。

アンケート結果や、所定労働時間短縮のVOICEにより、メンバーの皆さんからは、総実労働時間の改善に向けた多くの意見をいただきました。

組合としてはこれらの意見をヒントに、2025年度の取り組みをすすめたいと考えます。

具体的には、項目ごとに、VOICEや職場委員会など中で、現場レベルですすめられること、また、労使間の協議で解決に向け取り組んでいくことに切り分け、取り組みをおこなっていきます。

### ①労使で協議していくべき項目

- ・ 要員体制は、次年度以降の新卒入社やキャリア採用はどのような計画や考えのもとにおこなっているかの要員計画を確認していきます。
- ・ 教育体制は、若手の育成からステージC教育、ステージB以上では部下の育成、マネジメントなどのこれからの会社教育を確認していきます。
- ・ 業務の効率化の観点では、IMPDの科学の推進や活用の進捗確認をしていきます。
- ・ 働く環境では執務スペースや会議室の充実などが上げられます。
- ・ DXについてもみなさんの意見を聞き、会社と情報共有をして進めていきます。
- ・ 上記の内容以外にもみなさんの声を聞きながら、業務を効率よく進めていくにはどのような施策が必要かを、労使で確認していきます。

### ②メンバーの皆さんと話し合い考えていきたい項目

- ・ 個々の効率アップの意識と部内での業務の進め方や業務フロー(会議・案件)は日々ブラッシュアップしていかなくてはならないと考えます。働きやすい環境にしていくためにみなさんと話し合っていきたいと思います。
- ・ コミュニケーションの取り方や部内での共有、連携等を強化して一人で案件を進めるのではなくチームとして進める打ち手を一緒に考えていきましょう。
- ・ IMPDの科学も活用していきたいと考え、好事例など共有から、さらに取り組みを強化できることを話し合っていきましょう。

### ③組合が考えるあるべき働く環境

働きやすい環境とは、アンケートやVOICEでの意見が改善できた状態であると考えていますので、みなさんの声を推進していきます。

特に意見の多かった要員体制については、要員計画の進捗や次年度以降の計画や採用の考え方の確認をおこなっていきます。次年度以降の大型案件の要員体制についても進めていく上で無理がないかなども確認をおこなっていきます。

キャリア採用や働く環境、システム面については即対応が難しい場合も考えられますが、みなさんの声をもとに労使で確認や提言をおこなってきます。

労働組合としては、みなさんとの働き方のサポートにつなげられるよう、引き続き現場活動をおこなっていきます。VOICE等で意見交換をおこない、よい良い働く環境を一緒に目指していきましょう。

## 5) 風土改革の取り組みについて（対象：全雇用形態）

### ・職場委員会の開催

若手の育成について、テーマにした議論をおこなってきました。

議論の中で、業務を平準化させることやスキルをアップにつなげ生産性を上げていくことが必要だという議論になったことから、スポンサー制度の在り方や、若手の教育についてテーマに、どうあるべきか議論をおこなってきました。

スポンサー制度については、様々な議論をおこない、制度の更なる活用法や若手が意見交換をしやすい先輩社員からレクチャーを受け今以上に成長ができる環境づくりを目指していくべきと考えています。

### ・ボウリング大会の開催

上半期に全国のメンバーを対象にしたボウリング大会を開催しました。

上司と部下、同僚同士が仕事以外の話をして人となりを知り意思を通わせることは業務を円滑に進めていくには、非常に重要と考えており、次年度もコミュニケーションの手段の一つとして開催を考えています。

## 6) ハラスメント防止対策の取り組みについて（対象：全雇用形態）

ハラスメント防止対策の取り組みでは、四半期に1度実施のハラスメント防止対策委員会を通して、状況の確認や、啓発に向けた取り組みの確認などをおこなっています。

また、2024年度では、全社アンケート調査を実施し、昨年引き続き実態の把握をおこなってきました。

アンケートの状況としては、実際に通報に至ってはいませんが、職場内でハラスメントと疑われる回答もあったことから、更なる取り組みが必要と捉えています。

一般的に、忙しい状況やアルコールが入る飲食の機会では、ハラスメントが起こりえる状況も考えられます。

I MPDにおいても、これらの状況を意識しながら、ポスター掲示や現場活動などにより、ハラスメント防止に向けた取り組みを継続していきます。

## 15. 2025年度労使通年協議項目【報告事項】

2025年度の労使通年協議では、下記の内容を中心に協議をおこなっていきます。

### 1) 社員の複線型人事制度の継続検討

- ・ 2024年度から引き続き検討をすすめ、考え方の詳細の詰めや賃金体系の設計に取り組み、2025年度中の成案化を目指します。

### 2) 年間休日数拡大の検討

- ・ 現在、117日として設定する年間休日数について、総実労働時間短縮や同業他社との比較などを踏まえ、拡大の検討をおこないます。

### 3) 賞与支給表の見直しの検討

- ・ 今後の事業拡大を見据え、利益の従業員還元の方法が強い賞与について、ベースとなる年間賞与支給表の水準引き上げについて検討します。

### 4) IMPDの特性を踏まえた諸制度の継続検討

- ・ IMPDの事業特性や人材確保などを目的に、各種手当（例：住宅関連・資格関連）など、諸制度について継続検討をおこないます。

### 5) ステージBHAPの受験要件の見直しの検討

- ・ 現在のステージBHAPについては、2年連続の受験ができないことや、回数制限がない設定となっていることなど、受験要件の考え方をあらためて整理し、必要に応じ見直しの検討をおこないます。

### 6) 技能社員の定年延長を踏まえた再雇用制度の上限年齢見直しの検討

- ・ 現在のライフイベント再雇用制度とカムバック再雇用制度の再雇用時の上限年齢は58歳と設定していますが、技能社員が定年延長をおこなったことを踏まえ、上限引き上げの検討をおこないます。

### 7) 働く環境の整備

- ・ 総実労働時間の削減に向けた取り組みとして、特に課題としている時間外勤務の削減を中心に取り組みをおこないます。
- ・ 取り組みに当たっては、アンケートをはじめとする現場の声や、労働福祉ビジョンに掲げている内容を元に、要員体制、業務フロー、社内システム、職場環境、教育体制など多面的に状況の確認や検討をおこなっていきます。

## V. 労働協約改訂および新設【審議決定事項】

労働協約の主な改訂ポイントは下記の通りです。※詳細は別紙の新旧対照表を参照

### 【本則の改訂】

#### <全雇用形態対象>

- ・ 第6章人事 第1節就業時間 第607条(育児勤務、育児のためのフルタイムシフト選択勤務、介護勤務)について、フルタイム早番固定勤務制度からの制度見直しの反映
- ・ 第6章人事 第2節 休日・休暇 第618条(子の看護等のための休暇)について、対象の引き上げと要件の追加をおこない制度改定の反映

#### <社員・技能社員・メイト社員・エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴ対象>

- ・ 第6章人事 第1節就業時間 第601条(労働時間)について、所定労働時間の見直しの反映

#### <技能社員対象>

- ・ 第5章人事 第4節退職 第518条(定年退職)について、制度改定に伴い定年退職時期の引き上げの反映

### 【付属諸規程の改訂】

#### <全雇用形態対象>

- ・ 時間外・休日勤務に関する規程 第12条(家族的責任を有する者の制限)について、対象者を小学校就学前までの子に引上げ。
- ・ 賃金規程第1章第105条の控除に会社貸与品再交付にかかる費用を追加。
- ・ キャリア形成支援制度規程 グループライフイベント転籍制度について、申請事由に配偶者転勤の定義を補足
- ・ 育児勤務規程について、短時間勤務規程の育児要件と統合し、対象について小学校6年生までの子をもつ場合に見直し
- ・ 「育児のためのフルタイム早番固定勤務規程」を「育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程」に見直し、フルタイムの雇用形態についてはシフトパターンを設定
- ・ 「子の看護、家族の介護のための休暇規程」を、「子の看護等、家族の介護のための休暇規程」に名称を変更し、子の看護の場合の対象者の引き上げと要件の拡大を明記
- ・ 福利厚生規程 第4章従業員持株会手続きメ切り変更などを反映

#### <社員・技能社員対象>

- ・ 退職給付規程 第202条(退職一時金の計算)について、制度改定に伴いポイント付与期間上限の在籍35年の表記を削除(技能社員は、新退職一時金ポイント表を反映)
- ・ キャリア形成支援制度規程 グループライフイベント再雇用制度について、退職後3年以内に申請の場合、退職時の資格(等級)での再雇用となることを明記
- ・ 国内転勤規程 第12条(住居)に月額家賃上限見直しを反映

#### <社員・技能社員・メイト社員・エルダースタッフ対象>

- ・ 賃金規程の別表に本給表もしくは本給金額・時間給へのベアを反映
- ・ 賃金規程に所定労働時間見直しに伴う賃金の各計算方法を反映

#### <メイト社員対象>

- ・ 賃金規程第3章に制度導入に伴い扶養家族手当の条を新設

#### <フェロー社員対象>

- ・ 賃金規程に能力給評価表・昇給表の制度改定に伴い、別表に反映

# 参考資料 3. 2025 年度 グループ労使協議報告

本部労働福祉担当

## I. グループ労使協議の位置づけ

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

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

## II. 人に関わる諸制度

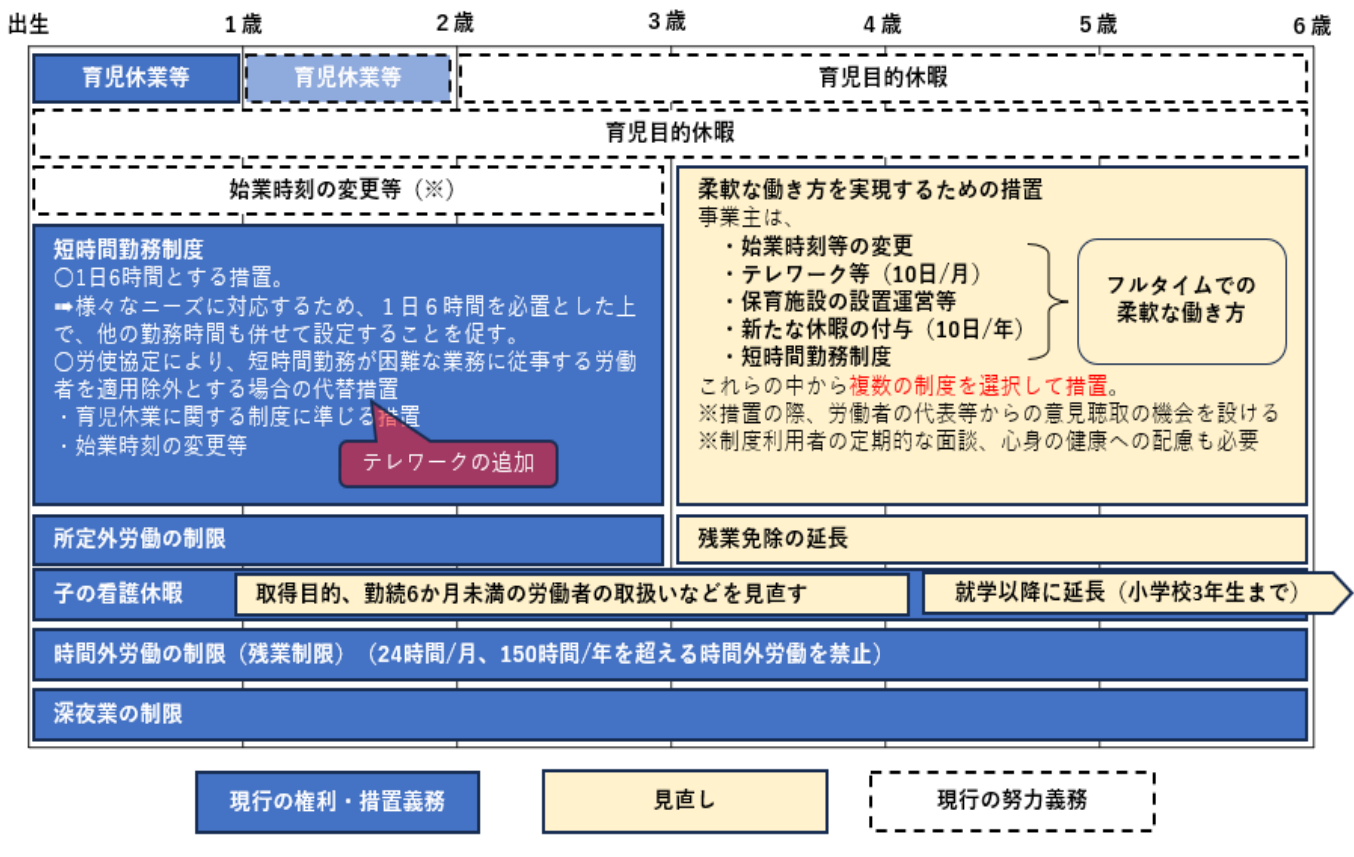
### 1. ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの実現

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

#### i) 育児介護休業法改正に伴う対応について

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

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



①子が3歳になるまでの両立支援の拡充、支援制度としての『テレワークの導入』（努力義務）  
 現行のテレワーク制度で対応（当社グループのテレワークの目的に“ライフワークバランス”は加えない）

②“子が3歳以降小学校就学前までの選べる両立制度”の新設

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

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

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

・“a. 始業時刻等の変更は、育児のためのシフト選択勤務（※）を25年度から各社で導入し対応する。

・“c. 短時間勤務制度”はグループ全社整備済み。

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

③子の看護休暇の対象拡大

法令通り対象を拡大する。

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

④所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

法令通り対象を拡大する。（既に育児勤務者については残業を免除）

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

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

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

“妊娠・出産の申し出時”と“子が3歳になる前”に個別の意向を確認するフローの構築・子に障がいのある場合等において『就業の継続を可能、容易にする』制度導入（要否含む）の検討

グループとして“配慮”と“制度”の区分けを整理した上で、ガイドラインの発信や共通制度化も含め、今後検討（各社の事業特性に伴う働き方の違いや要員計画等も考慮）

### ●HDS人事制度部会（8月28日開催）での意見交換を踏まえた論点整理

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

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

## ⑥介護と仕事の両立支援制度の周知の強化

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

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

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

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

セーフティネットとしての魅力度向上を目的とし、3年以内の再雇用に限り、ステージ A、B は従前の資格での再雇用可とし、グループ各社は制度拡充ができるかの協議を行う。

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

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

## iv) 時間単位有給休暇の推進と不就業時の賃金控除ルールの変更について

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

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

月給者	・不就業の賞与控除ルールを日単位から分単位へ変更（フレックスを含め賞与支給者全員対象）
時給者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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]</li> <li>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]</li> <li>b. (支給対象期間に支給された基本給の総額 ÷ 6) × 支給ヶ月</li> </ul>

## 2. 物価等の社会環境変化への対応について

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

### i) 国内転勤者へ会社が用意する住居の「上限家賃」

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

<月額社宅上限>

単位：円

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

※従業員社長の水準は上記水準に10,000円加えた水準とする。

## ii) 自家用車通勤時の駐車場代の取扱い

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

## iii) 出張時の宿泊費の取扱い

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

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

## 3. 60歳以降の活躍推進の研究

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

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

### ①グループガイドラインの内容検証

論点	<ul style="list-style-type: none"> <li>●時給制社員の定年退職年齢の延長に関して</li> <li>⇒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</li> </ul>
継続協議のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>※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</li> <li>・グループガイドラインとして、グループ統ルールとして制定するのか、一部を対象として制定するのか、考え方の整理</li> </ul>

### ②グループ各社での定年時（60歳）での「マッチング転籍制度」の検討

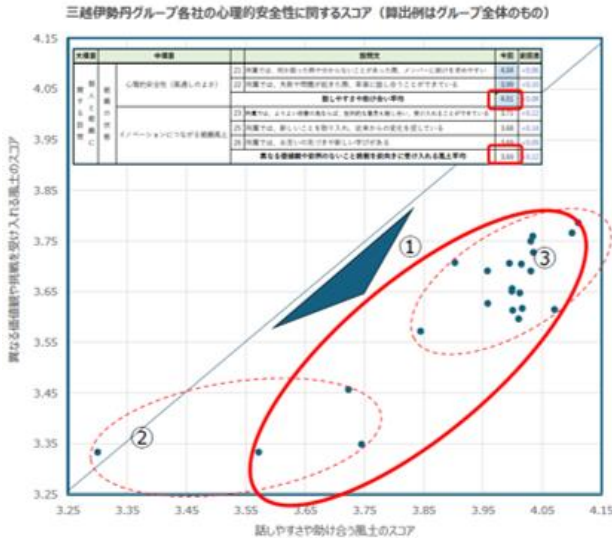
論点	●マッチング転籍制度の運用に向けた課題の確認	
議論の進捗状況	対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月給制社員（案件により時給制社員も対象とする場合もある）</li> <li>・「60歳」定年時（転籍 ※元企業の退職・先企業での再雇用）</li> </ul>
	労務面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働条件は受入先企業に準ずる</li> <li>・元企業から持ち越せるものの整理と過不足の検討（ストック有休など）</li> </ul>
	マッチング	<ul style="list-style-type: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

### Ⅲ. 風土改革の推進

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

#### i) グループ各社の取組み推進のサポート

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



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

※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) においては厳重注意事項の共有をスタートしました。(10 月～)

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

- ➡ リチャレンジプログラムの対象範囲をグループ会社に拡大しました。(10 月～)
- ➡ 厳重注意者に対する再発防止策をスタートしました。(10 月～)

④対象を絞った対策の強化（特定の資格への施策、特定事象の未然防止）

- ➡e ラーニングへのコンテンツ反映及び、グループ経営者会議における啓蒙を行いました。
- ➡特定企業に対しては、個別対応を行いました。

⑤各社連携の強化（個別取り組み推進サポート、リテラシーの向上）

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

## V. 総実労働時間の短縮と適正な労働時間管理の推進

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

### i) 適正な労働時間管理の推進・長時間労働者の解消へ向けて

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

### ii) 新勤怠システム導入に向けて

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

### iii) 労使共同宣言の周知徹底

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

## VI. 福利厚生の見直し

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

会社	<ul style="list-style-type: none"><li>・従業員施設の改善<ul style="list-style-type: none"><li>・2020～23年度3カ年で、グループ各社を含む越伊勢丹資産を対象に約11億円の改修を実施</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>

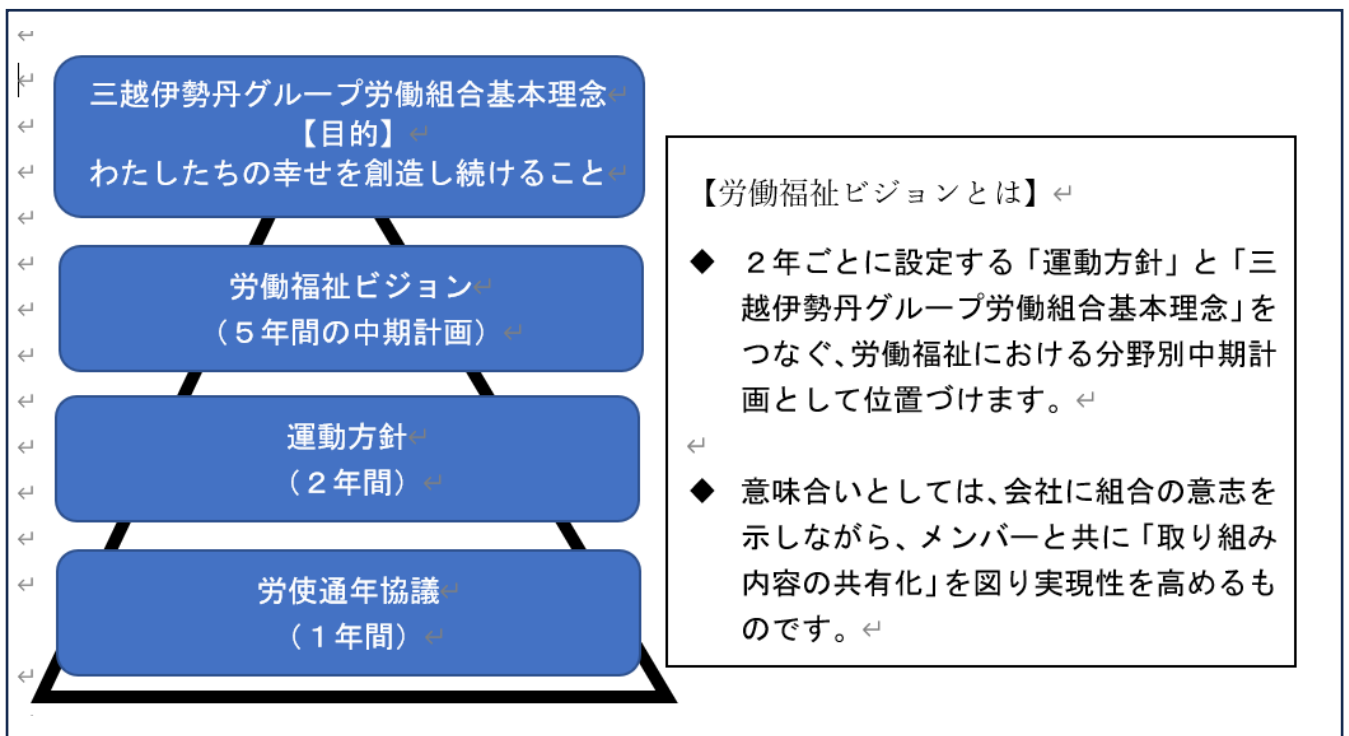
## VI. 労働福祉ビジョンの進捗について【報告事項】

労働福祉ビジョンは、三越伊勢丹プロパティ・デザインを取り巻く環境を踏まえ、解決すべき課題に対して、短期的（1～2年）に対応すべき項目と、中期的（3～5年）に対応すべき項目として、三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部の方向性を示すものとして、昨年度に設定しました。（※昨年度に設定した労働福祉ビジョンは、2028年までに目指す方向性を示していません。）

労働条件における中長期的な視点を持ったビジョンを策定し、総合的な労働福祉の取り組みを推進することで三越伊勢丹グループ労働組合基本理念の「目的」である「わたしたちの幸せを創造し続けること」を目指していきます。

この項では、労働福祉ビジョン設定後の1年間の進捗について共有をおこないます。

### <労働福祉ビジョンの全体像>



労働福祉ビジョンは、IMGUのスタンスである3つの大切にしたい考え方を重視し、策定しています。

#### 【IMGUのスタンス】

- (1) 「雇用の確保」を最重視する
- (2) 労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す
- (3) 多様性を力に変える取り組みを推進する

## 1) 取り組みの状況について

労働福祉ビジョンを踏まえ、具体的には、「セーフティーネット」「働き方」「人事賃金制度」「福利厚生」の4つの項目にそれぞれに目指す姿を定め、取り組みをおこなっています。

### ①セーフティーネットについて

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

項目	2024 年度進捗
両立支援の仕組み確立に向けた取り組み ⇒病気・出産育児・介護等との両立支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子の看護休職の事由拡大</li> <li>・育児勤務として小学校6年生までを対象</li> <li>・育児のためのフルタイム勤務選択制度導入</li> <li>・ワーキングファミリーVOICEの実施</li> <li>・ライフイベント再雇用制度の条件拡充</li> <li>・メイト社員対象に扶養家族手当導入</li> </ul>
	2025 年度以降
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度拡充後の制度定着や活用状況のヒアリング(ワーキングファミリーVOICEの定例実施)</li> <li>・介護相談会の告知強化</li> </ul>

項目	2024 年度進捗
働くことに必要な環境への取り組み ⇒メンバーが心身共に健康で働き続けられる為の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会や各事業所、施工現場での職場巡回を踏まえた状況把握と対策の検討と共有</li> </ul>
	2025 年度以降
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生委員会や職場巡回の継続実施による状況確認</li> <li>・VOICEなど現場活動によるヒアリング</li> </ul>

### ②働き方について

目指す姿：変化し続ける仕事・個人の価値観・ライフステージに対し、キャリア・ライフともに個人が活躍し、自己実現に繋がる働き方の確立をおこなう。

項目	2024 年度進捗
労働時間短縮に向けた取り組み ⇒ワークライフバランス、の充実に向け総実労働時間短縮の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・所定労働時間10分短縮の審議決定</li> <li>・働き方アンケートの実施</li> </ul>
	2025 年度以降
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年間休日数の増加の検討</li> <li>・働き方アンケートも踏まえた取り組みの実施</li> </ul>

項目	2024 年度進捗
柔軟な働き方の確立に向けた取り組み ⇒状況に応じたより柔軟な働き方ができる取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間帯有給休暇制度の運用開始</li> </ul>
	2025 年度以降
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・テレワークの在り方検討</li> </ul>

### ③人事制度について

目指す姿：グループおよび企業として最も重要な資産である人を最大限に活かす」という観点から、グループ・企業戦略との整合性や各仕組みの関連性を考慮の上、全従業員にとって納得性のある制度と運用、魅力ある処遇の構築に取り組む。

項目	2024 年度進捗
納得性ある人事賃金制度・運用の整備 ⇒同業他社を意識し本給・賞与など処遇全般の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同業他社の情報収集</li> <li>・初任給の引上げ</li> <li>・ベースアップ要求 10,000 円 (月給制)・60 円 (時給制)・12,000 円 (年俸制)</li> </ul>
	<b>2025 年度以降</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同業他社の情報を継続して収集</li> <li>・賞与制度など見直しの検討</li> <li>・本給水準引き上げの在り方継続検討</li> </ul>

項目	2024 年度進捗
キャリア形成の整備 ⇒進級・昇格のあり方や育成体系の整備等の再整理や検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・複線型人事制度の継続検討</li> </ul>
	<b>2025 年度以降</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・複線型人事制度の審議決定 (2026 年 4 月運用開始)</li> <li>・教育体系の確認や検討</li> </ul>

項目	2024 年度進捗
60 歳以降の働き方の確立に向けた取り組み ⇒必要に応じた 60 歳以降再雇用者の賃金水準の引き上げや定年延長の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・技能社員の定年延長の審議決定</li> <li>・エルダースタッフⅣ・Ⅴの運用状況の確認</li> </ul>
	<b>2025 年度以降</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・エルダースタッフⅣ・Ⅴの運用状況確認の継続</li> <li>・65 歳以降の雇用の在り方検討</li> </ul>

### ④福利厚生について

目指す姿：従業員満足度向上や企業としての魅力度向上を目指して、全ての従業員が安心して快適に働くことができる環境等、福利厚生の整備をおこなう。

項目	2024 年度進捗
各種手当の見直し ⇒社宅の制度や住宅手当、資格手当など、継続してあるべきを検討。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・同業他社の情報収集</li> <li>・資格手当の水準引き上げ</li> </ul>
	<b>2025 年度以降</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・資格や住宅関連の手当の継続検討</li> </ul>

項目	2024 年度進捗
オフィス環境の追求 ⇒満足度向上等の観点から、オフィス環境の更なる充実などに向けた取り組みを推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境面におけるアンケート結果の分析</li> </ul>
	<b>2025 年度以降</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場環境面・システム面の両面において検討</li> </ul>

## VII. メンバーズ VOICE スケジュール

会場	時間	日にち
西新宿本社 8 階会議室	18:15～19:15	・ 2 月 21 日(金)、26 日(水)、28 日(金) ・ 3 月 3 日(月)、4 日(火)、5 日(水)、6 日(木)、7 日(金) 12 日(水)
新宿ホームストビル	12:00～13:00	・ 2 月 26 日(水)
日本橋紅花ビル	12:00～13:00	・ 2 月 25 日(火)
三越製作所 技能社員	12:05～12:50	・ 3 月 3 日(月)、4 日(火)
三越製作所 社員 メイト社員 フェロー社員 エルダースタッフ エルダーフェロー プロスタッフ	13:05～13:50	・ 3 月 3 日(月)、4 日(火)
リモート VOICE	12:00～13:00	・ 2 月 21 日(金) 3 月 5 日(水)、6 日(木)
	18:15～19:15	・ 2 月 25 日(火)、27 日(木) 3 月 10 日(月)、11 日(火)

# 労働組合公式LINE お友達登録しよう♪

タイムリーな情報をお届けします♪



## 《配信内容》

- ・ 三越伊勢丹フロパティ・デザイン支部  
の情報や活動のお知らせ
- ・ メンバースVOICE開催のお知らせ
- ・ 共済会からのお得情報 など配信中！

## 登録方法

1



追加



QRコードを読み込み  
「追加」を押す

2



自動返信された  
URLを押す

3



ご自身の在籍企業を  
選択して送信

## IMGU公式LINEスタンプ販売中

LINEスタンプの売上は、社会貢献活動  
「愛の募金」として活用する予定です。



購入は  
リッチメニュー  
から♪



三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹フロパティ・デザイン支部

# 「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

年取の壁問題の解消  
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)



## 疾病・介護・育児サポート百科のご案内

本部ダイバーシティ推進担当

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

### 1. サポート百科とは

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

### 2. 入手・閲覧の方法

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

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

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

#### 【お知らせ：介護個別相談会について】

労働組合では年に2回（春と秋）、介護専門員による「介護個別相談会」を開催しています。  
※相談方法：対面（東京新宿・労働組合事務所）、リモート・電話の3種類の方法が可能  
介護離職の防止を目的に、介護の事前準備から介護中の方まで幅広いアドバイスを行っています。  
詳細の開催日時や申込方法のご案内は、労働組合HP等で発信をしますのでご確認をお願いします。

