

三越伊勢丹グループ労働組合北海道統括支部 札幌丸井三越支部

2025年度春の交渉 メンバーズVOICE議案書

◎今回のメンバーズVOICEは、主に「2025年度労使通年協議」最終案、「賃金要求」の案について主に説明します。

- I. 札幌丸井三越を取り巻く環境、組合の考え方【報告事項】
- II. 2025年度賃金要求（案）【審議決定事項】
- III. 2024年度労使通年協議内容【審議決定・報告事項】
- IV. 労働福祉ビジョン進捗、2025年度労使通年協議項目【報告事項】
- V. 2025年度労働協約の改訂（案）※別冊詳細【審議決定事項】
- VI. 春の交渉本部方針【報告事項】【審議決定・報告事項】
- VII. 労働組合・共済会からのお知らせ【報告事項】

※『5. 労働協約の改訂』『VI. IMGU労働福祉VISION』の詳細は、別冊にて配布（HP等掲載）をご確認ください。

<メンバーズVOICE スケジュール>

- 主な日程：丸井三越両店・雇用形態別『2月26日（水）～3月5日（水）』詳細はP159を参照ください。
- 時間：12:00～14:30、16:00～17:30※30分毎開催
- 場所：一条館10階研修室・一銀ビル4階ライラックルーム（一部オンライン開催あり）※開催日によって会場が異なります。

<問い合わせ>

- 説明動画視聴・議案書データは、右記QRより組合HPにて確認ください。
- 質問・意見（Forms回答）は、議案書最終ページをご確認ください。
- ※HPは右QRコードから ⇒ログイン名：従業員コード10桁（企業コード53含む）
パスワード：生年月日8桁（例：20220101）

■北海道統括支部組合事務所：「外線：011-205-2525」

（担当：吉田（貴）・木村・川上・小山・藤巻）

QRコード



■公式マスコットキャラクター
「イングちゃん」



<目次>

【審議決定事項】は3月5日（水）支部大会にて最終審議

I. 取り巻く環境【報告事項】・・・5～23頁

1. 外部環境～経済・雇用環境、札幌市内の動向
2. 内部環境～三越伊勢丹グループ、札幌丸井三越の動向
3. 2025年度春の交渉における労働組合の考え方

II. 2025年度賃金要求（案）【審議決定事項】24～71頁

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

III. 2024年度労使通年協議内容【審議決定・報告事項】

・・・72～115頁

1. 2024年度労使通年協議の考え方
2. 2024年度労使通年協議項目
3. 2024年度労使通年協議内容【審議決定事項】
4. 2024年度上期営業条件申し入れ、及び労働組合回答

IV. 札幌丸井三越支部 労働福祉ビジョン進捗、2025年度労使通年協議項目【報告事項】・・・116～121頁

1. IMGU労働福祉ビジョン
2. 2025年度労使通年協議項目（案）

V. 2025年度労働協約改訂（案）【審議決定事項】

・・・122～128頁

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

※上記2・3の改訂詳細は別冊になります

※支部大会にて最終審議となります。

VI. 春の交渉本部方針【報告事項】・・・129～157頁

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

VII. 協議・合意スケジュール・・・158～159頁

VIII. 労働組合・共済会からのお知らせ【報告事項】

・・・160～166頁

- | | |
|----------------|--------|
| 1. 開会宣言 | 支部書記長 |
| 2. 成立確認・資格審査報告 | 支部書記長 |
| 3. 議長団選出 | 支部書記長 |
| 4. 書記任命 | 支部大会議長 |
| 5. 議事日程発表・承認 | 支部執行委員 |
| 6. 議事 | |

第一号議案：札幌丸井三越を取り巻く環境【報告事項】

第二号議案：2025年度賃金要求 【審議決定事項】

- I. 2025年度賃金要求の考え方
- II. 2025年度賃金要求の概要
- III. 2025年度【ゼネラルスタッフ】賃金要求
- IV. 2025年度【メイトスタッフ】賃金要求
- V. 2025年度【プロスタッフ】賃金要求
- VI. 2025年度【エルダースタッフ】賃金要求
- VII. 2025年度【アシストスタッフ】賃金要求
- VIII. 2025年度【エルダーアシストスタッフ】賃金要求
- IX. 2025年度【スペシャルスタッフ】賃金要求
- X. 2025年度【エルダースペシャルスタッフ】賃金要求

第三号議案：

2025年度（2025年12月・2026年6月）賞与要求内容の支部評議員会委任について【審議決定事項】

第四号議案：2024年度労使通年協議 【審議決定事項】

第五号議案：労働協約の改訂および新設【審議決定事項】

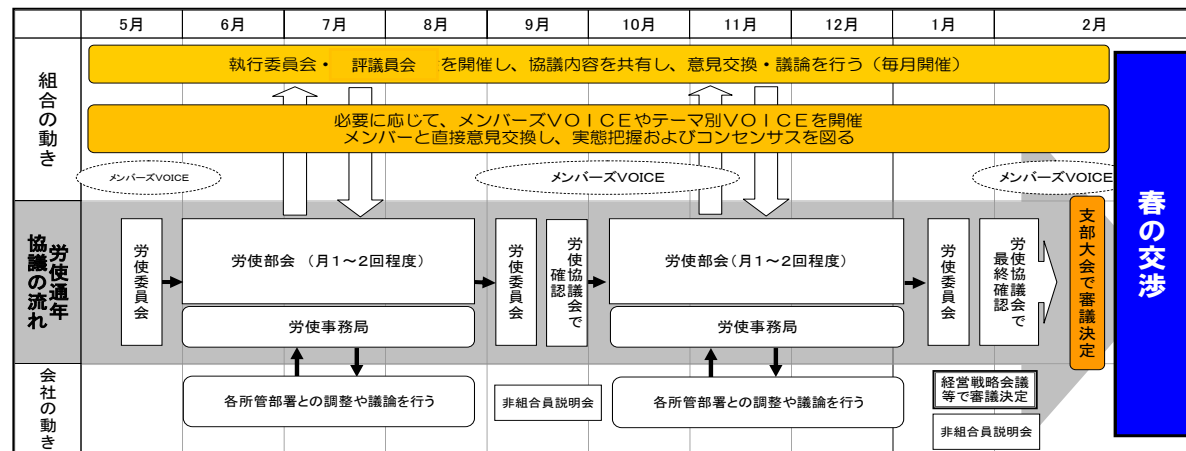
- | | |
|--------------|---------|
| 7. 質疑 | 支部大会議長 |
| 8. 議案採決 | 支部大会議長 |
| 9. 支部執行委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 10. 閉会宣言 | 支部大会議長 |

日程	:	2025年3月5日（水） 午後8時より
会場	:	一銀ビル4階 ライラックルーム
構成員	:	支部評議員・支部執行委員

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

労使通年協議

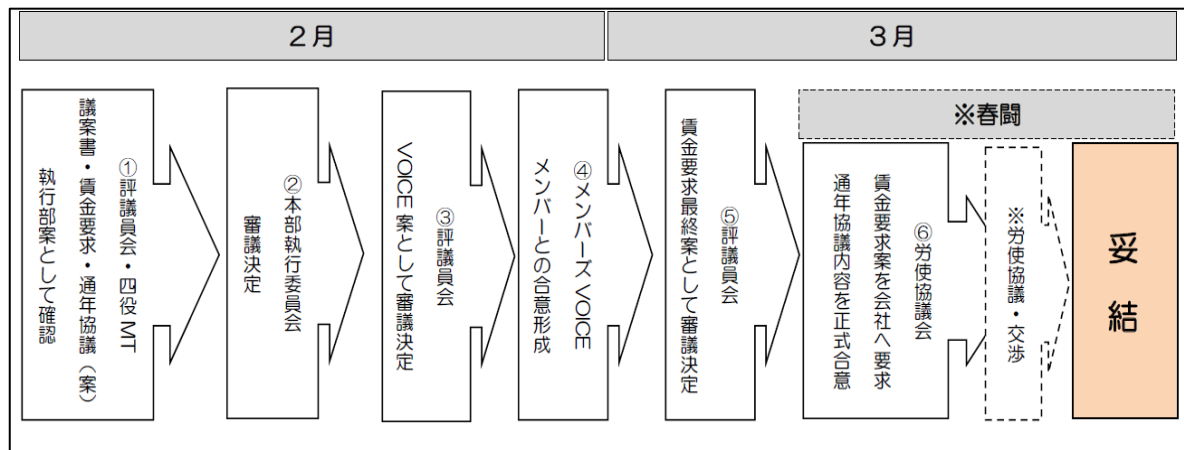
- 労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論を行い、必要な人事賃金制度改定の成案化や、働く環境の改善を目指す」という協議形態です。
- 主なメリットとしては以下の2点です。
 - ① 年度を通じて労使で定期的な会議体（共有・議論）を持つことから、「共通認識の形成（＝成案化）」につなげやすい
 - ② メンバーとの内容共有や意見交換（VOICE活動）との連動で、メンバーの意見を協議に反映させやすい



※春闘の時期に集中的に労使協議をおこなう労働組合が多いですが、IMGUでは上記①②のメリットを重視し、協議を行っています。

春の交渉

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



報告事項

I. 札幌丸井三越を 取り巻く環境

1. 外部環境
2. 内部環境
3. 労働組合の考え方

1) 国内経済動向

- ✓ 2023年に続き、個人消費の回復とインバウンド需要が増加
- ✓ 2024年度GDP成長率は、実質：0.4%程度 名目：2.9%程度の見込み

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

5. 年間の旅行消費額・1人当たり旅行支出の推移 【図表7】

【図表7】年間の旅行消費額・1人当たり旅行支出の推移



■参考 観光庁「訪日外国人消費動向調査」

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

■参考 内閣府HP

2) 物価の状況

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

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

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

■参考 総務省統計局HP

3) 雇用状況

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

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

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

■参考 総務省統計局HP

4) 春闘情勢

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

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

◆連合（日本労働組合総連合会）… 日本最大の労働組合の中央組織であり、企業ごとの労組が集まった産業別組織が加盟している団体。

◆U A ゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）… 私たちの上部団体であり、流通中心の労働組合でつくる連合傘下最大の産業別組合。

◆経団連（日本経済団体連合会）… 日本の大手企業を中心に構成される団体。

5) 小売業界動向

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

①百貨店

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

②スーパーマーケット

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

③コンビニエンスストア

- 手軽に食べられるカウンター商品等が好調で、2024年も販売額が増加しました。店舗数は微減していますが、1店舗当たりの販売額は増加しています。

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

④EC

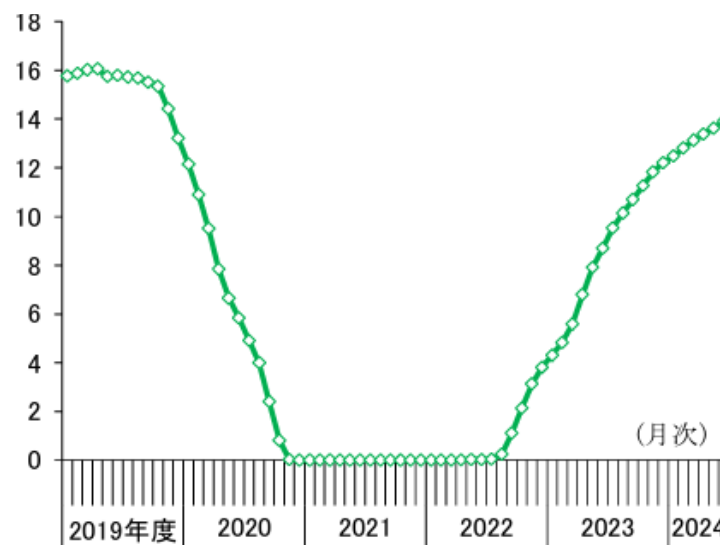
- 日本通信販売協会の調査によると、2023年度の通販の売上高は、前年比6.7%増の13兆5,600億円となり、金額ベースでは前年に比べ8,500億円の増加となりました。B to Bやモール系が堅調であること、商材では食料品（健康食品を含む）、雑貨が比較的好調です。

6) 北海道内動向

✓ 道内の個人消費は、インバウンド需要回復で持ち直し基調

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

【道内の外国人入国者数】



7) 札幌市内動向

- ✓ 北海道新幹線の札幌延伸は2038年度に延期される見通し。駅周辺施設2030年目途に開発計画が進む
- ✓ 大通周辺は2025年以降にオフィス・ホテルの複合商業施設開業が続く

- 北海道新幹線の札幌延伸の開業時期が、地質条件の難航等により当初予定されていた2030年度末から2038年度ごろに延期される見通しです。札幌駅周辺施設は、資材高騰などにより一部で規模縮小の動きを見せるものの、おおむね計画通りに進捗しています。札幌駅南口のバスターミナルは2030年度開業の方向性を示しています。
- 直近の再開発動向として、2025年春に「札幌4丁目プレイス」が開業予定です。2020年度以降本格化している札幌市の再開発は今後も続く見込みで、オフィスビルやホテル等が一体となった複合商業施設の建設が複数計画されています。これによりビジネスや観光の拠点としての機能がより強化され、地域経済の活性化が期待されます。

【札幌市内の再開発（開業済）】

施設名	開業時期
ピヴォクロス(南1西2)	2023年6月
モユクサッポロ(南2西3)	2023年7月
ココノススキノ(南4西4)	2023年11月
ほくほく札幌ビル（大通西2）	2024年2月
北海道新聞社（大通東4/新社屋移転）	2024年11月

【今後の予定】

施設名	開業時期	閉館時期
札幌4丁目プレイス (南1西4/4丁目プラザ跡地)	2025年春	2022年
ピヴォ跡地(南2西4)	2027年中	2023年
道銀ビル・新大通ビル(大通西4)	2028年中	2024年
旧西武跡地(北4西3)	2028年中	2009年
エスタ跡地 (北5西2/札幌駅南口バスターミナル)	2030年度	2023年

【札幌市中心部の再開発状況】

札幌4丁目プレイス（商業施設愛称：4PLA）

2025年春
開業予定

- かつての「4丁目プラザ」を引き継ぎつつ、大通地区のランドマークとして開業予定
- 地下1階から地上3階は商業施設、4階から13階はオフィスの構成
- 1階には物販店舗のほか、共有空間まちのリビングを展開



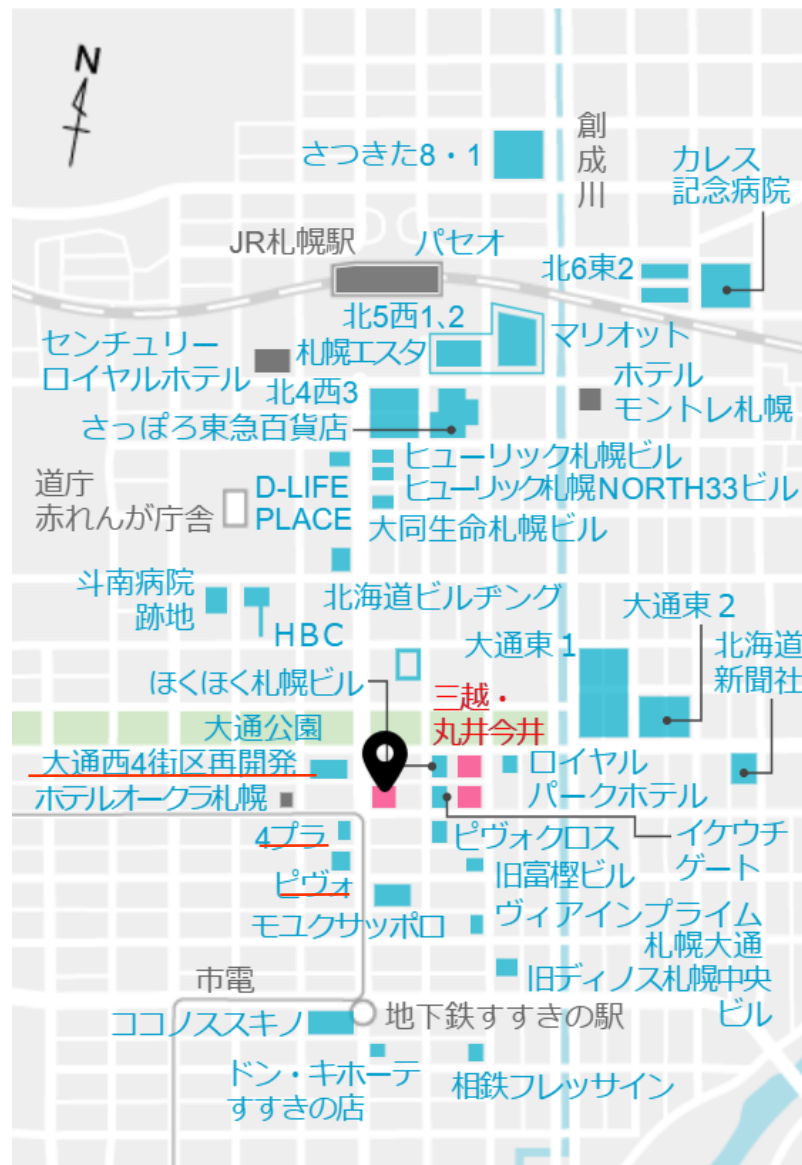
■札幌4丁目プレイス（4プラ跡地）

2027年
完成予定

■ピヴォ跡地

2028年
完成予定

■大通西4街区再開発（道銀ビル・新大通ビル跡地）



■参考 北海道新聞 札幌再開発マップ

1) 三越伊勢丹グループ

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

2) 2024年度第3四半期結果

百貨店業

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

【セグメント別業績（第3四半期累計）】

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

【国内百貨店地域事業会社】第3四半期決算状況

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

クレジット・金融・友の会

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

不動産業

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

3) 2024年度三越伊勢丹グループのトピックス

月	内容
2024年4月	三越伊勢丹グループ行動規範の制定
2024年9月	テレビ東京系列「カンブリア宮殿」900回放送記念にて三越伊勢丹ホールディングスが特集
2024年10月	「MITSUKOSHI DEPACHIKA」ソフトオープン（タイ・バンコク）
2024年10月	「証券アナリストによるディスクロージャー優良企業選定」において三越伊勢丹ホールディングスが小売業部門で「第1位」を獲得
2025年1月	『みんなでつくる華ひらく共創包装紙教育プログラム』が文部科学省主催のアワード『いーたいけんアワード（青少年の体験活動推進企業表彰）』で奨励賞受賞

4) 次期中期経営計画 (2025年～2030年)

(1) 全社戦略の中長期ステップ

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

(2) 個客業への変革と進化

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

■次期中期経営計画の全体感

次期中期経営計画(25～30年度) 基本計画

12

全社戦略「中長期ステップ」

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



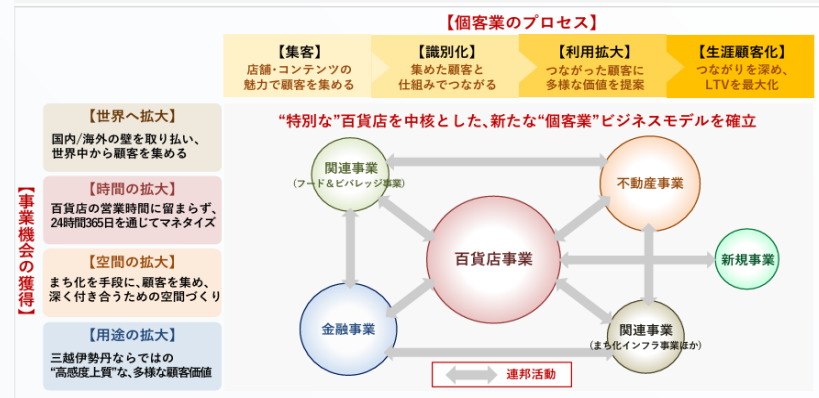
11月三越伊勢丹HDS第2四半期決算発表

次期中期経営計画(25～30年度) 基本計画

13

全社戦略「個客業への変革と進化」

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



(3) 識別化強化対策 (2025年3月開始予定)

エントリーカード(エムアイカードベーシック)

- エムアイカードの退会率を下げることを目的に、年会費無料のエントリーカードを導入します。これにより新規会員の獲得と、エムアイカードを持っていないアプリ会員の入会が期待されます。

海外アプリ導入

- 従来のゲストカードを廃止し、海外アプリ会員に移行することで10%の値引きを提供します。来年度にはアプリ事業部を立ち上げ、デジタルを活用してグローバルな顧客基盤の拡大を目指します。

(4) 地域百貨店

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

MICARD BASIC エムアイカードベーシック



年会費

永年
無料

ポイント率

2%

入会方法

アプリ
限定

11月三越伊勢丹HDS第2四半期決算発表より

次期中期経営計画(25~30年度) 基本計画

17

事業戦略「国内百貨店事業」地域百貨店



1) 2024年度第3四半期業績

- 前年度に黒字を達成したことを踏まえ、更なる業績の拡大を目指しています。2024年度方針において、3つの“well-being（①顧客②企業③従業員）＝良い状態”を柱に高収益企業の実現に向けてスタートしました。
- 売上は、第3四半期を終えた時点で、**売上は予算・前年ともに達成しています。**年間を通じて動員施策実施により客数が増加や、インバウンド需要の取り込み、上位顧客への個別提案を通じて客単価は向上しました。結果、売上は順調に伸びています。
- その他営業収入では、コンタクトセンターが年間を通して安定的に稼働していることに加え、物流センターの一部賃貸化、百貨店フロアの定借化など保有する不動産と人財を効果的に活用した結果、前年から大きく数字を伸ばしています。
- 販売管理費は、物流費（配送料）、光熱費（電力の契約条件）、外部委託費（ビル管理業務など）を見直し、物価が高騰する中でも経費コントロールを行い予算を下回っています。
- 売上の向上と**収支構造の見直しを一体となって取り組んだ結果、業利益は第3四半期を終えた時点で予算・前年ともに大きく上回っています。**
- 年間の業績達成に加えて、目標とする高収益企業の実現に向けて明るい兆しが見えてきました。

【2024年度予算】

(百万)	予算 (対外公表値)	前年	前年比/差
売上	61,000	60,569	100.7%
差益率	21.05%	20.94	+ 0.11%
その他の 営業収入	897	604	148.5%
営業総利益	13,525	13,296	101.7%
販売管理費	12,970	12,920	100.3%
営業利益	555	376	146.2%

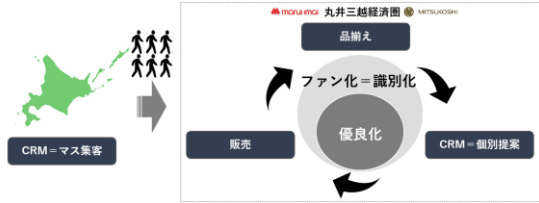
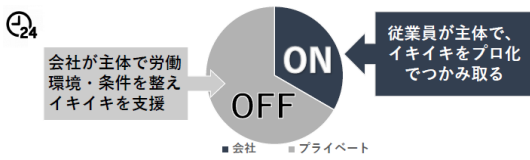
【2024年度第3四半期（4～12月実績）】

(百万)	第3四半 期実績	予算 (対外公表値)	予算比/ 差	前年	前年比/ 差
売上	46,311	44,827	103.3%	45,029	102.8%
差益率	21.17%	21.16%	+ 0.01%	21.08%	+ 0.09%
その他の 営業収入	798	764	104.5%	470	169.6%
営業総利益	10,571	10,178	103.9%	9,929	106.5%
販売管理費	9,657	9,844	98.1%	9,688	99.7%
営業利益	914	333	274.4%	240	380.8%

2) 2024年度方針～全体像～

- 2024年度の会社方針では、成長戦略の柱として顧客、企業、従業員の“well-being＝良い状態”を重視し、これらを基盤とした高収益企業を実現し、企業VISIONの達成を目指しています。
- 札幌丸井三越の“良い状態”＝企業VISION達成に向けて、各成長戦略を進めることで、中長期には“まち”も魅力ある“良い状態”になることをゴールに見据えています。

2024年度方針（全体像）

VISION	リアル（「人」と「場」）に最大限のレバレッジを効かせることで、北海道に暮らす人々に豊かさを提供する“特別な百貨店”を中核とした企業		
企業 価値	「人の力」を武器に消費活動と産地の活性化を行い、世界とローカルの富裕層を豊かにするまちを形成する		
24年度 テーマ	3つの“well-being＝良い状態”を成長戦略の柱にする		
重点 戦略	1. おもてなしで顧客を 良い状態に	2. 高収益体質化で企業を 良い状態に	3. 働き方を変え従業員を 良い状態に
	マスから個のビジネスモデル “マス（＝不特定多数）にアプローチし、個客（＝丸井三越ファン）として識別化する” 	収支構造改革 ① 差益改善 ⇒ 差益率低下傾向を交渉、仕入れ、販売、売変額で抑制改善 ② その他営業収入の拡大 ⇒ コンタクトセンターの効率向上に向けた要員のマルチタスク化 ⇒ 更なる外部賃貸の拡大に向けた事務所・ストック再編 ③ 販管費の適正化 ⇒ 施策を積み重ねコストダウン実施	イキイキ働くモデル ① ON＝プロ化マネジメント ⇒ 6つのプロ育成 ② OFF＝安心して働ける仕組みの整備 ⇒ 少人数オペレーションの確立 ④ 
	札幌丸井三越の良い状態：笑顔と活力に溢れた高収益企業＝企業VISIONを達成している状態		
GOAL	まちの良い状態：元気になる、満たされる、ひとを惹きつける魅力あるまち		

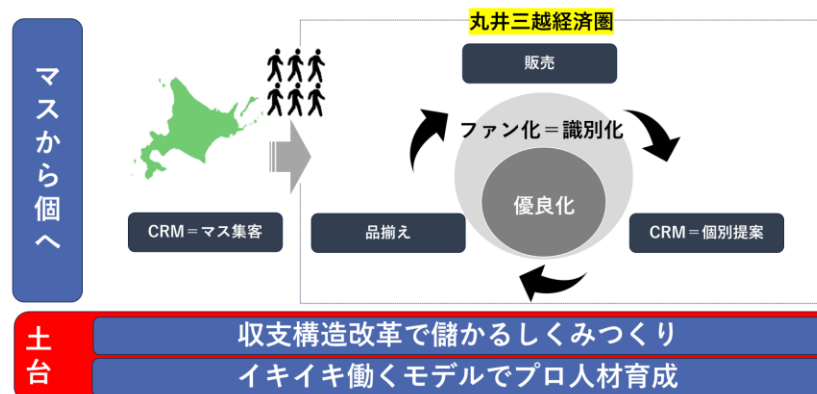
2) 2024年度方針～マスから個のCRM～

<ポイント>

- ✓ マス顧客の「美と健康」、「食」など関心事の高い施策を行い客数（マス集客）を増やす
- ✓ マス集客したお客様に、品揃えや販売、個別提案を繰り返し行い、「優良顧客化・識別化」を進める

- マスから個のビジネスモデルを構築するために集客力の向上と、高感度のお客さまをターゲットにした品揃えの強化を進めています。
- マスから個のCRMでは、「health & beauty」と「食」を軸にマス集客と品揃えの取り組みが進められています。
- 集客と品揃えの取り組みにより月500件規模で新規顧客の獲得に繋がっています。
- 提案力向上へ販売では、AIDMAを型とした接客の型作りを行い、識別化されたターゲット顧客の客単価が伸び、12月売り上げは前年比108%と伸長しています。
- 外商顧客に対して、MIカードから収集した顧客情報をAIが解析した結果を基にお客さまへ個別提案を行うことで、提案力の向上に取り組んでいます。
- マスのお客さまに対して、マス集客を基点に、品揃え、販売、個別提案のサイクルを繰り返し行い、札幌丸井三越のファンになっていただくことで、北海道に暮らすお客さまの豊かさの提供にむけて取り組んでいます。

戦略骨子の全体像



マスから個のビジネスモデル: ① マス集客

→ 対象顧客の関心が高いイベントで集客



To do “館まるごと”で全員で「推す」。買い回りを高める

2) 2024年度方針～収支構造改革

<ポイント>

- ✓ 札幌丸井三越が保有する「資産」を活用して百貨店事業以外の収入を増やす
- ✓ 少人数オペレーションによる運営体制の構築や販売管理費の見直しによる支出の削減

1) 百貨店事業以外の収入について

- 札幌丸井三越が保有する「人財」と「不動産」を活用した取り組みが進んでいます。
- 三越伊勢丹の「MIオンライン」、「LUX」、「meeco」の問い合わせ対応の業務が、札幌丸井三越のコンタクトセンター事業に委託されています。
- 保有不動産の外部貸し出しでは、物流センター地下1階の賃貸スペースの半分以上がすでに埋まっています。
- 百貨店フロアの定借では、入居するテナント（ユニクロ・GUなど）の売り上げが好調に推移したことで丸井三越への収入も増えています。

2) 支出削減の取り組み

- 物流センターの警備無人化やパークタワーの警備時間削減など、外部委託費の見直しを行なうことで、支出削減が進んでいます。

収支構造改革

入を増やす: 人財、不動産を収益化し、小売外収入は最高額
出を減らす: 少人数OP、あい見積、契約改定で経費削減



ほくてん

To do 知恵と工夫で業務改善。必要に応じ経費も投入

※第35回ミライの話参照

■物流費



配送・館内物流見直しで
▲51百万円

■光熱費



相見積もりと交渉で
▲59百万円

■外部委託費



ビル管理業務見直しで
▲13百万円

下期取組

現在の取り組みを継続しつつ新規削減策を開拓することで、
下期追加削減▲17百万円、年間削減額▲140百万円を目指す。

※2024年度下期方針参照

2) 2024年度方針～イキイキ働くビジネスモデル～

<ポイント>

- ✓ 少人数オペレーションの確立に向けて、2025年度に22万時間の業務削減を計画
- ✓ 7月に実施したプロフェッショナル宣言をデータベース化し、個々の強みをさらに伸ばす

1) 少人数オペレーションの確立に向けて

- 2025年度からの年間の所定労働時間短縮を見据え、働くベースとなる仕組みの整備に向けて、業務改革を進めています。
- 平場の売仕化や、催事線引きや応援業務の見直しにより、2025年度に向けて22万時間の業務削減を計画しています。

2) プロ化について

- プロ化に向けては、目指す姿は共有されていますが、具体的な定義は現状在りません。7月に実施されたプロフェッショナル宣言をもとに個々が持つ強みを引き出す取り組みを検討しています。
- それぞれがプロフェッショナル宣言の内容をデータベースに整理し、その宣言に関連する要素を集めて、目指すべき方向性を形成することを計画しています。

イキイキ働くモデル

→ 目指すプロを宣言し、その道を極める

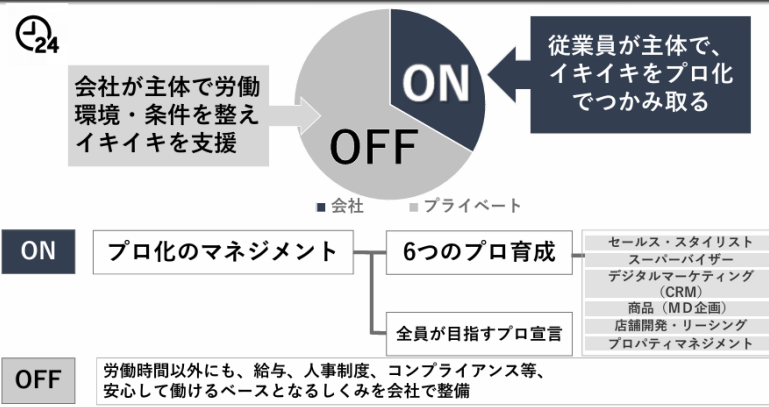
※プロフェッショナル宣言から一部抜粋

『笑顔、笑声でお客さまを迎えるプロ』
『北海道の「食」に関するプロ』
『顧客の暮らしを豊かにする商談・営業のプロ』
『コンタクトセンターお問合せ回答のプロ』
『“調達力”のドプロ』



To do 日々の業務を通じ、プロのレベル向上に“挑戦”

「イキイキ」をONとOFFの二階建てで考える【上期方針より再掲】社外秘



2) 2024年度方針～中期戦略～

- 2024年度下期の会社方針では、まち化へ向けて中長期で目指す収益構造について共有されています。
- 人材戦略と連動して3つの収益の柱を構築することで高収益企業の実現を目指しています。

中期戦略マップ（全体像）※10月下旬方針説明会資料参照

VISION	リアル（「人」と「場」）に最大限のレバレッジを効かせることで、北海道に暮らす人々に豊かさを提供する“特別な百貨店”を中核とした企業
企業価値	「人の力」を武器に消費活動と産地の活性化を行い、世界とローカルの富裕層を豊かにするまちを形成する

札幌丸井三越計 2023年度営業利益：3.7億円 → まち化完了時点の営業利益目標：37億円

	収益の柱①	収益の柱②	収益の柱③
収益構造	百貨店 「店舗の魅力向上・連邦ネットワーク」 MITSUKOSHI maruimai  店舗の魅力向上 高感度MDの拡大による集客と、識別化の促進 グループコンテンツ活用によるLTV向上 お取り寄せ・EC・関連企業コンテンツの提案拡大	小型店・道産品 「小型店・道産品」  地域密着 地域顧客への高感度上質MD提案 地域振興 ローカルコンテンツのインキュベートによる地域の活性化	CRE 「保有不動産」 パークタワー・まるいパーキング  定借ブランドの売上拡大 店舗の定借ブランドとの伴走による売上拡大 非店舗の収益最大化 スペース捻出と外部賃貸による収益拡大
営業利益	2023年度：0.4億円⇒まち化：18.8億円以上	2023年度：1.8億円⇒まち化：3.3億円以上	2023年度：1.5億円⇒まち化：4.2億円以上
人材戦略	セールススタイリスト バイヤー マーケティング・CRM	バイヤー (商品開発) スーパーバイザー (チェーンオペレーション)	スーパーバイザー リーシング プロパティマネジメント

1) 取り巻く環境を踏まえて

- 2024年度は、賃金上昇率が物価上昇を上回り、個人消費が活発化しました。加えて、インバウンド需要は顕著に増加しています。
- 札幌丸井三越においても、消費活動に好影響を与えており、来店客数は増加傾向です。特にインバウンド売上が12月時点で前年比で177%に達し、売上を大きく押し上げています。
- また、百貨店事業以外に収益の柱を確立するために、札幌丸井三越が保有する「人財」と「不動産」を効果的に活用し、安定した収益基盤の構築への取り組みが進んでいます。
- また、少人数オペレーションの確立に向けた取り組みや、支出削減の取り組みを進め販管費は前年から減少傾向です。
- 中期経営計画をもとに売上拡大、収支構造の見直し、販管費削減に取り組み、営業利益は前年を上回る水準で推移しており、過去最大の営業利益を達成する見込みです。

2) 春の交渉に向けて

- 円安が続き、輸入物価が高騰していることから、先行きは不透明です。企業活動においては、中期経営計画を推進し、収支構造の見直しを行なうことで業績は大幅に向上しています。一方で、業績が大幅に向上した要因として、インバウンド需要が売上を牽引していることから安定した収益基盤の構築には至っていません。
- 2025年春の交渉においては、従業員が安心して働くために、物価上昇に応じた賃金要求を行います。
- 安定した収支構造の構築に向けて歩みを続けていますが、2024年度の労使通年協議では、業績が向上したことで所定労働時間の短縮やステージCの人事賃金制度の改定など労働条件向上への協議が大きく前進しました。
- 今後に向けて、2025年6月賞与における業績加算や通年協議において本給水準の向上等、中期経営計画をもとに業務に取り組み、業績の向上に貢献した従業員の頑張りに応えられる協議を進めていきたいと考えています
- また、今回のメンバーズVOICEでは、企業動向について共有を図っていきます。また、2024年に策定した札幌丸井三越支部として労働条件に関わる5年間の中期計画である「労働福祉ビジョン」の2024年度の取り組みと今後の方向性について報告します。

審議決定 事項

Ⅱ． 2025年度 賃金要求（案）

- 1． 2025年度賃金要求の考え方
- 2． 各雇用形態別賃金要求

<賃金要求の考え方>

- 北海道統括支部札幌丸井三越支部の賃金要求は、取り巻く環境を十分に確認しながら「**2025年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合本部基本方針（P 130以降参照）**」に基づき要求を組み立てます。
- 各雇用形態における賃金要求の詳細については、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価や業績に応じた賃金反映等）や、賃金面のセイフティーネットに関わる「**2025年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準（P 129以降参照）**」に基づき雇用形態毎に要求を行います。また、2024年度労使通年協議を踏まえた人事賃金制度改定の反映を行い、要求を行います。
- 札幌丸井三越の業績動向は、営業利益目標の達成に向けて、大きく上回る推移となっています。一方で、中長期に安定した収益体質の確立に向けては、構造改革を進めている状況にあります。雇用形態毎に設計する人事賃金制度の適正な運用を行うことが、従業員の賃金水準の維持・向上と共に、中長期のキャリアや処遇反映に対する納得感、働きがい向上に繋がります。そして、これらの取り組みは企業戦略の実現や生産性向上に資するものであると考え賃金要求を行います。

札幌丸井三越支部 賃金要求（案）

本部方針

2025年度
春の交渉
IMGU本部
基本方針
P 130-134

2025年度
春の交渉
IMGU本部
最低賃金要求基準
P 135 - 146



支部動向・協議

2024年度
札幌丸井三越支部
人事賃金制度
（適正な評価、業績
に応じた賃金反映）
P 25 - 71

2024年度
札幌丸井三越支部
労使通年協議
（人事制度改定）
P 72 -109

< 要求項目のポイント >

(1) 月例賃金

① ベースアップ

- IMGUのベースアップ要求は、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・プロスタッフ）については、物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」に基づき要求を行っています。
- しかしながら、2025年度の要求については、現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外的大幅な物価上昇」に該当すると捉え、別途要求を組み立てます。（P28「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」参照）
- また、ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダースタッフ・アシストスタッフ・エルダーアシストスタッフ・スペシャルスタッフ・エルダースペシャルスタッフ）については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本としつつ、2025年度は特に物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた要求を組み立てます。

< 各雇用形態におけるベースアップの構成要素 >

- ・ 月給制社員：物価上昇、生産性向上、労働市場との賃金水準格差調整、他雇用形態との賃金バランス調整、初任給（採用賃金）上昇対応
- ・ 時給制社員：物価上昇、生産性向上、働き方と賃金バランス、採用賃金上昇対応、最低賃金引上対応
- ・ 年俸制社員：物価上昇、生産性向上 ※60歳以降の雇用形態については、該当する構成要素に基づき判断する

< ベースアップ算出式を適用している雇用形態（ゼネラル・メイト・プロ） >

- 具体的な要求としては、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「5,000円のベースアップ」要求を行います。

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

- 具体的な要求としては、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は5,000 円、時給制は30円、年俸制は60,000 円のベースアップ」要求を行います。

②定期昇給

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

③初任給・採用賃金

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

（２）最低賃金

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

<最低賃金要求基準に基づく主な内容>

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

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

- ②企業内最低賃金（以下の基準を下回らないことを適用雇用区分、地域毎に要求を行います）

月例賃金：173,000円（前年168,000円）、時間給賃金：北海道1,040円、東京1,195円

（３）労使通年協議への対応

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

<2025年度労使通年協議において賃金要求に関わる内容>

- ① ステージC人事賃金制度改定
- ② 時給制社員 最低賃金引上げに伴う職種給改定 ※2024年9月労使合意済み
- ③ 労働協約・附属諸規程に関する整理

【参考】2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール

<グループ共通ベースアップ算出式>

- ・ 基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

<算出式を用いる上での前提事項>

- ・ 基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし309,000円とする。
- ・ 有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。
- ・ ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とする。
- ・ 単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。
- ・ 物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。
- ・ 暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、

小数第一位までとする。

- ・ ベースアップ算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の計算式にて算出する。
（「1月～10月までの物価上昇率合計」＋「みなし物価上昇率※（11月、12月分）×2か月」）÷12

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

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

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

- ・ 下記のような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想定外的大幅な物価上昇

③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

<ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

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

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

算出式の設定を大幅に超える物価上昇率であると判断

【参考】平均賃金引き上げ率

雇用区分	人事賃金制度に基づく賃金引き上げ率	ベースアップに伴う賃金引き上げ率
ゼネラルスタッフ	2.21%	1.69%
メイトスタッフ	1.25%	2.55%
アシストスタッフ	-	1.19%

- 定期昇給や昇格、転換制度がある定年前の雇用区分のみ試算を行っています。
- ゼネラルスタッフの人事賃金制度に基づく賃金引き上げ率については、「ステージC-tで入社し、ステージBで60歳定年退職を迎えるモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算出しています。
- メイトスタッフの人事賃金制度に基づく賃金引き上げ率については、「メイトスタッフとして入社し、勤続20年まで(本給体系等を考慮)のモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算出しています。
- ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ共に、前述したモデル賃金により、一人あたりの現行制度に基づく昇給分や昇格時の引き上げ分に加え、「職務や役割給、役割ゾーンの変更に伴う賃金引き上げ分」も含まれることになります。
- なお、算出に使用する平均本給、時間給は、2025年度の春の交渉時に確認している賃金実態や要員予測をベースに算出された数値を使用しています。

【参考】ベースアップ要求の推移

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

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

ゼネラルスタッフについては、一律5,000円のベースアップを要求します

<2025年度のベースアップ要求の考え方>

- ▶ IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・プロスタッフ）については、物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」に基づき要求を行っています。
- ▶ しかしながら、2025年度の要求については、現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外的大幅な物価上昇」に該当すると捉え、別途要求を組み立てます。（「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」下記参照）
- ▶ 具体的な要求としては、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「5,000円のベースアップ」要求を行います。

参考) グループ共通ベースアップ算出式

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

算出式の設定を大幅に
超える物価上昇率

<ベースアップ算出式>※一部抜粋

- ・基準となるベア額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
 - ・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし、309,000円とする
 - ・有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。
 - ・ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とする。
 - ・算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の式にて算出する。
(1月～10月までの物価上昇率合計 + 見做し物価上昇率(11月、12月分) × 2ヶ月) ÷ 12
 - ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
 - ・1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベアの構成要素(※)に基づいて要求を判断する。
- ※ベースアップ構成要素・・・物価上昇分、生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分
- ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り扱いについて別途労使協議の上で対応する。

①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合

②想定外的大幅な物価上昇

③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

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

(2) 本給評価要求

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

① ステージ C

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

ランク			S	A	B	C	D
R0	AM : 1	セールス : 1	±0	±0	±0	-4	-8
R1	AM : 2-10	セールス : 2-10	+8	+4	±0	-4	-8
R2	リーダー職 : 11 販売一般 : 31	サブ職 : 21 専門 : 21	±0	±0	±0	-2	-4
R3	AM : 11-52 リーダー職 : 12-53 販売一般 : 32-53	セールス : 11-52 サブ職 : 22-53 専門 : 22-53	+8	+4	+1	-2	-4
R4	AM : 53		+8	+4	+1	±0	±0
R5	業務 : 71		±0	±0	±0	±0	-2
R6	リーダー職 : 54-72 販売一般 : 54-92 業務 : 72-92	サブ職 : 54-82 専門 : 54-82	+8	+4	+2	±0	-2
R7	リーダー職 : 73 販売一般 : 93 業務 : 93	サブ職 : 83 専門 : 83	+8	+4	+2	±0	±0

② ステージ B

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

ランク		S	A	B	C
R1	最上位	0	0	0	-5
	B-3:2~11	+8	+3	0	-5
	B-2:24~41				
	B-1:60~77				
R2	B-3:12~24 B-2:42~58 B-1:78~96	+10	+5	+2	-3
R3	B-3:25~40 B-2:59~76 B-1:97~114	+12	+7	+3	-1
	最下位	+12	+7	+3	0

➤ あわせて以下の内容を要求します。

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

（3）2025年4月昇格者数の確認について

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

○ステージC ⇒ ステージB 3名	○ステージB ⇒ ステージA 1名
----------------------------------	----------------------------------

（4）初任給要求

- 初任給は、以下の通り要求します。

ステージC - t 230,000 円

※初任給は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。

＜参考：ステージB・C平均賃金引き上げ率＞

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

・現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「ステージC-tで入社し、ステージBで60歳定年を迎えた」場合、職務や等級の変更に伴う賃金引き上げ分も含めた賃金引き上げ率は、「2.21%（平均賃金引き上げ額7,545円）」と試算されます。 また、今回のベースアップ5,000円に伴う賃金引き上げ率は、「1.69%」と試算されます。 なお、メイト社員から社員転換した社員の方は対象とはしていません。
--

(5) 本給表及び昇給表の要求

➤ 本給及び昇給表を以下の通りに要求します。

①ステージC 【ベース給：176,000円】※2025年6月15日まで使用

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

【役割成果給】（月額、単位：円）

ラン	アシスタント職	リーダー職	サブ職	販売一般	業務	専門	ゼールス
1	136,000						136000
2	135,000						135000
3	134,000						134000
4	133,000						133000
5	132,000						132000
6	131,000						131000
7	130,000						130000
8	129,000						129000
9	128,000						128000
10	127,000						127000
11	126,000	126,000					126,000
12	125,000	125,000					125,000
13	124,000	124,000					124,000
14	123,000	123,000					123,000
15	122,000	122,000					122,000
16	121,000	121,000					121,000
17	120,000	120,000					120,000
18	119,000	119,000					119,000
19	118,000	118,000					118,000
20	117,000	117,000					117,000
21	116,000	116,000					116,000
22	115,000	115,000					115,000
23	114,000	114,000					114,000
24	113,000	113,000					113,000
25	112,000	112,000					112,000
26	111,000	111,000					111,000
27	110,000	110,000					110,000
28	109,000	109,000					109,000
29	108,000	108,000					108,000
30	107,000	107,000					107,000
31	106,000	106,000					106,000
32	105,000	105,000					105,000
33	104,000	104,000					104,000
34	103,000	103,000					103,000
35	102,000	102,000					102,000
36	101,000	101,000					101,000
37	100,000	100,000					100,000
38	99,000	99,000					99,000
39	98,000	98,000					98,000
40	97,000	97,000					97,000
41	96,000	96,000					96,000
42	95,000	95,000					95,000
43	94,000	94,000					94,000
44	93,000	93,000					93,000
45	92,000	92,000					92,000
46	91,000	91,000					91,000
47	90,000	90,000					90,000
48	89,000	89,000					89,000
49	88,000	88,000					88,000
50	87,000	87,000					87,000
51	86,000	86,000					86,000
52	85,000	85,000					85,000
53	84,000	84,000					84,000
54	83,000	83,000					83,000
55	82,000	82,000					82,000
56	81,000	81,000					81,000
57	80,000	80,000					80,000
58	79,000	79,000					79,000
59	78,000	78,000					78,000
60	77,000	77,000					77,000
61	76,000	76,000					76,000
62	75,000	75,000					75,000
63	74,000	74,000					74,000
64	73,000	73,000					73,000
65	72,000	72,000					72,000
66	71,000	71,000					71,000
67	70,000	70,000					70,000
68	69,000	69,000					69,000
69	68,000	68,000					68,000
70	67,000	67,000					67,000
71	66,000	66,000		66,000			66,000
72	65,000	65,000		65,000			65,000
73	64,000	64,000		64,000			64,000
74	63,000	63,000		63,000			63,000
75	62,000	62,000		62,000			62,000
76	61,000	61,000		61,000			61,000
77	60,000	60,000		60,000			60,000
78	59,000	59,000		59,000			59,000
79	58,000	58,000		58,000			58,000
80	57,000	57,000		57,000			57,000
81	56,000	56,000		56,000			56,000
82	55,000	55,000		55,000			55,000
83	54,000	54,000		54,000			54,000
84				52,000			52,000
85				51,000			51,000
86				50,000			50,000
87				49,000			49,000
88				48,000			48,000
89				47,000			47,000
90				46,000			46,000
91				45,000			45,000
92				44,000			44,000
93							

参考：【本給（ベース給+役割成果給）】

(月額、単位：円)						
ランク	アシスタント職	リーダー職	サブ職	販売一般	業務	専門
1	312,000					
2	311,000					
3	310,000					
4	309,000					
5	308,000					
6	307,000					
7	306,000					
8	305,000					
9	304,000					
10	303,000					
11	302,000	302,000				
12	301,000	301,000				
13	300,000	300,000				
14	299,000	299,000				
15	298,000	298,000				
16	297,000	297,000				
17	296,000	296,000				
18	295,000	295,000				
19	294,000	294,000				
20	293,000	293,000				
21	292,000	292,000	292,000			
22	291,000	291,000	291,000			
23	290,000	290,000	290,000			
24	289,000	289,000	289,000			
25	288,000	288,000	288,000			
26	287,000	287,000	287,000			
27	286,000	286,000	286,000			
28	285,000	285,000	285,000			
29	284,000	284,000	284,000			
30	283,000	283,000	283,000			
31	282,000	282,000	282,000			282,000
32	281,000	281,000	281,000			281,000
33	280,000	280,000	280,000			280,000
34	279,000	279,000	279,000			279,000
35	278,000	278,000	278,000			278,000
36	277,000	277,000	277,000			277,000
37	276,000	276,000	276,000			276,000
38	275,000	275,000	275,000			275,000
39	274,000	274,000	274,000			274,000
40	273,000	273,000	273,000			273,000
41	272,000	272,000	272,000			272,000
42	271,000	271,000	271,000			271,000
43	270,000	270,000	270,000			270,000
44	269,000	269,000	269,000			269,000
45	268,000	268,000	268,000			268,000
46	267,000	267,000	267,000			267,000
47	266,000	266,000	266,000			266,000
48	265,000	265,000	265,000			265,000
49	264,000	264,000	264,000			264,000
50	263,000	263,000	263,000			263,000
51	262,000	262,000	262,000			262,000
52	261,000	261,000	261,000			261,000
53	260,000	260,000	260,000			260,000
54	259,000	259,000	259,000			259,000
55	258,000	258,000	258,000			258,000
56	257,000	257,000	257,000			257,000
57	256,000	256,000	256,000			256,000
58	255,000	255,000	255,000			255,000
59	254,000	254,000	254,000			254,000
60	253,000	253,000	253,000			253,000
61	252,000	252,000	252,000			252,000
62	251,000	251,000	251,000			251,000
63	250,000	250,000	250,000			250,000
64	249,000	249,000	249,000			249,000
65	248,000	248,000	248,000			248,000
66	247,000	247,000	247,000			247,000
67	246,000	246,000	246,000			246,000
68	245,000	245,000	245,000			245,000
69	244,000	244,000	244,000			244,000
70	243,000	243,000	243,000			243,000
71	242,000	242,000	242,000	242,000		242,000
72	241,000	241,000	241,000	241,000		241,000
73	240,000	240,000	240,000	240,000		240,000
74		239,000	239,000	239,000		239,000
75		238,000	238,000	238,000		238,000
76		237,000	237,000	237,000		237,000
77		236,000	236,000	236,000		236,000
78		235,000	235,000	235,000		235,000
79		234,000	234,000	234,000		234,000
80		233,000	233,000	233,000		233,000
81		232,000	232,000	232,000		232,000
82		231,000	231,000	231,000		231,000
83		230,000	230,000	230,000		230,000
84		229,000	229,000			
85		228,000	228,000			
86		227,000	227,000			
87		226,000	226,000			
88		225,000	225,000			
89		224,000	224,000			
90		223,000	223,000			
91		222,000	222,000			
92		221,000	221,000			
93		220,000	220,000			

【昇給表】

単位：1,000円

ランク			S	A	B	C	D
R0	AM：1	セールス：1	±0	±0	±0	-4	-8
R1	AM：2-10	セールス：2-10	+8	+4	±0	-4	-8
R2	リーダー職：11 販売一般：31	サブ職：21 専門：21	±0	±0	±0	-2	-4
R3	AM：11-52 リーダー職：12-53 販売一般：32-53	セールス：11-52 サブ職：22-53 専門：22-53	+8	+4	+1	-2	-4
R4	AM：53		+8	+4	+1	±0	±0
R5	業務：71		±0	±0	±0	±0	-2
R6	リーダー職：54-72 販売一般：54-92 業務：72-92	サブ職：54-82 専門：54-82	+8	+4	+2	±0	-2
R7	リーダー職：73 販売一般：93 業務：93	サブ職：83 専門：83	+8	+4	+2	±0	±0

(5) 本給表及び昇給表の要求

➤ 本給及び昇給表を以下の通りに要求します。

①ステージC 【資格給：】56,000円※2025年6月16日から使用※制度改定を反映。P●参照

【役割給】

単位：円

役割 (PV)	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
金額	25,000	20,000	15,000	10,000	5,000

【個人成果給】

C-3	
ランク	金額
1	260,000
2	259,000
3	258,000
4	257,000
5	256,000
6	255,000
7	254,000
8	253,000
9	252,000
10	251,000
11	250,000
12	249,000
13	248,000
14	247,000
15	246,000
16	245,000
17	244,000
18	243,000
19	242,000
20	241,000
21	240,000
22	239,000
23	238,000
24	237,000
25	236,000
26	235,000
27	234,000
28	233,000
29	232,000
30	231,000
31	230,000
32	229,000
33	228,000
34	227,000
35	226,000

C-2	
ランク	金額
25	236,000
26	235,000
27	234,000
28	233,000
29	232,000
30	231,000
31	230,000
32	229,000
33	228,000
34	227,000
35	226,000
36	225,000
37	224,000
38	223,000
39	222,000
40	221,000
41	220,000
42	219,000
43	218,000
44	217,000
45	216,000
46	215,000
47	214,000
48	213,000
49	212,000
50	211,000
51	210,000
52	209,000
53	208,000
54	207,000
55	206,000
56	205,000
57	204,000
58	203,000
59	202,000
60	201,000

C-1	
ランク	金額
48	213,000
49	212,000
50	211,000
51	210,000
52	209,000
53	208,000
54	207,000
55	206,000
56	205,000
57	204,000
58	203,000
59	202,000
60	201,000
61	200,000
62	199,000
63	198,000
64	197,000
65	196,000
66	195,000
67	194,000
68	193,000
69	192,000
70	191,000
71	190,000
72	189,000
73	188,000
74	187,000
75	186,000
76	185,000
77	184,000
78	183,000
79	182,000
80	181,000
81	180,000
82	179,000
83	178,000
84	177,000
85	176,000
86	175,000
87	174,000

【昇給表】

単位：1,000円

ランク		S	A	B	C
等級ごとの最上位		0	0	0	-4
R1	C3:2-4 C2:26-28 C1:49-52	6	3	0	-4
	C3:5-12 C2:29-35 C1:53-60	6	3	1	-4
R2	C3:13-24 C2:36-47 C1:61-73	8	4	2	-2
R3	C3:25-35 C2:48-60 C1:74-87	10	5	3	0
等級ごとの最下位		10	5	3	0

3. ゼネラルスタッフ賃金要求

参考：

【本給（資格給＋役割給＋個人成果給）】（月額、単位：円）

【本給】

ランク	C-3				
	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
1	341,000	336,000	331,000	326,000	321,000
2	340,000	335,000	330,000	325,000	320,000
3	339,000	334,000	329,000	324,000	319,000
4	338,000	333,000	328,000	323,000	318,000
5	337,000	332,000	327,000	322,000	317,000
6	336,000	331,000	326,000	321,000	316,000
7	335,000	330,000	325,000	320,000	315,000
8	334,000	329,000	324,000	319,000	314,000
9	333,000	328,000	323,000	318,000	313,000
10	332,000	327,000	322,000	317,000	312,000
11	331,000	326,000	321,000	316,000	311,000
12	330,000	325,000	320,000	315,000	310,000
13	329,000	324,000	319,000	314,000	309,000
14	328,000	323,000	318,000	313,000	308,000
15	327,000	322,000	317,000	312,000	307,000
16	326,000	321,000	316,000	311,000	306,000
17	325,000	320,000	315,000	310,000	305,000
18	324,000	319,000	314,000	309,000	304,000
19	323,000	318,000	313,000	308,000	303,000
20	322,000	317,000	312,000	307,000	302,000
21	321,000	316,000	311,000	306,000	301,000
22	320,000	315,000	310,000	305,000	300,000
23	319,000	314,000	309,000	304,000	299,000
24	318,000	313,000	308,000	303,000	298,000
25	317,000	312,000	307,000	302,000	297,000
26	316,000	311,000	306,000	301,000	296,000
27	315,000	310,000	305,000	300,000	295,000
28	314,000	309,000	304,000	299,000	294,000
29	313,000	308,000	303,000	298,000	293,000
30	312,000	307,000	302,000	297,000	292,000
31	311,000	306,000	301,000	296,000	291,000
32	310,000	305,000	300,000	295,000	290,000
33	309,000	304,000	299,000	294,000	289,000
34	308,000	303,000	298,000	293,000	288,000
35	307,000	302,000	297,000	292,000	287,000

ランク	C-2				
	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
25	317,000	312,000	307,000	302,000	297,000
26	316,000	311,000	306,000	301,000	296,000
27	315,000	310,000	305,000	300,000	295,000
28	314,000	309,000	304,000	299,000	294,000
29	313,000	308,000	303,000	298,000	293,000
30	312,000	307,000	302,000	297,000	292,000
31	311,000	306,000	301,000	296,000	291,000
32	310,000	305,000	300,000	295,000	290,000
33	309,000	304,000	299,000	294,000	289,000
34	308,000	303,000	298,000	293,000	288,000
35	307,000	302,000	297,000	292,000	287,000
36	306,000	301,000	296,000	291,000	286,000
37	305,000	300,000	295,000	290,000	285,000
38	304,000	299,000	294,000	289,000	284,000
39	303,000	298,000	293,000	288,000	283,000
40	302,000	297,000	292,000	287,000	282,000
41	301,000	296,000	291,000	286,000	281,000
42	300,000	295,000	290,000	285,000	280,000
43	299,000	294,000	289,000	284,000	279,000
44	298,000	293,000	288,000	283,000	278,000
45	297,000	292,000	287,000	282,000	277,000
46	296,000	291,000	286,000	281,000	276,000
47	295,000	290,000	285,000	280,000	275,000
48	294,000	289,000	284,000	279,000	274,000
49	293,000	288,000	283,000	278,000	273,000
50	292,000	287,000	282,000	277,000	272,000
51	291,000	286,000	281,000	276,000	271,000
52	290,000	285,000	280,000	275,000	270,000
53	289,000	284,000	279,000	274,000	269,000
54	288,000	283,000	278,000	273,000	268,000
55	287,000	282,000	277,000	272,000	267,000
56	286,000	281,000	276,000	271,000	266,000
57	285,000	280,000	275,000	270,000	265,000
58	284,000	279,000	274,000	269,000	264,000
59	283,000	278,000	273,000	268,000	263,000
60	282,000	277,000	272,000	267,000	262,000

ランク	C-1				
	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
48	294,000	289,000	284,000	279,000	274,000
49	293,000	288,000	283,000	278,000	273,000
50	292,000	287,000	282,000	277,000	272,000
51	291,000	286,000	281,000	276,000	271,000
52	290,000	285,000	280,000	275,000	270,000
53	289,000	284,000	279,000	274,000	269,000
54	288,000	283,000	278,000	273,000	268,000
55	287,000	282,000	277,000	272,000	267,000
56	286,000	281,000	276,000	271,000	266,000
57	285,000	280,000	275,000	270,000	265,000
58	284,000	279,000	274,000	269,000	264,000
59	283,000	278,000	273,000	268,000	263,000
60	282,000	277,000	272,000	267,000	262,000
61	281,000	276,000	271,000	266,000	261,000
62	280,000	275,000	270,000	265,000	260,000
63	279,000	274,000	269,000	264,000	259,000
64	278,000	273,000	268,000	263,000	258,000
65	277,000	272,000	267,000	262,000	257,000
66	276,000	271,000	266,000	261,000	256,000
67	275,000	270,000	265,000	260,000	255,000
68	274,000	269,000	264,000	259,000	254,000
69	273,000	268,000	263,000	258,000	253,000
70	272,000	267,000	262,000	257,000	252,000
71	271,000	266,000	261,000	256,000	251,000
72	270,000	265,000	260,000	255,000	250,000
73	269,000	264,000	259,000	254,000	249,000
74	268,000	263,000	258,000	253,000	248,000
75	267,000	262,000	257,000	252,000	247,000
76	266,000	261,000	256,000	251,000	246,000
77	265,000	260,000	255,000	250,000	245,000
78	264,000	259,000	254,000	249,000	244,000
79	263,000	258,000	253,000	248,000	243,000
80	262,000	257,000	252,000	247,000	242,000
81	261,000	256,000	251,000	246,000	241,000
82	260,000	255,000	250,000	245,000	240,000
83	259,000	254,000	249,000	244,000	239,000
84	258,000	253,000	248,000	243,000	238,000
85	257,000	252,000	247,000	242,000	237,000
86	256,000	251,000	246,000	241,000	236,000
87	255,000	250,000	245,000	240,000	235,000

②ステージC - t

【ベース給】

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

※制度改定を反映。P76～88参照

(月額、単位：円)

■改定後

ランク	本給
1	259,000
2	258,000
3	257,000
4	256,000
5	255,000
6	254,000
7	253,000
8	252,000
9	251,000
10	250,000
11	249,000
12	248,000
13	247,000
14	246,000
15	245,000
16	244,000
17	243,000
18	242,000
19	241,000
20	240,000
21	239,000
22	238,000
23	237,000
24	236,000
25	235,000
26	234,000
27	233,000
28	232,000
29	231,000
初任	230,000

【昇給表】

単位：1,000円

評価	ランクアップ
A	+ 6
B	+ 3
C	± 0

※1年目はC評価でも+3

3. ゼネラルスタッフ賃金要求

④ステージB

【資格給81,000円】 ※左記資格給にはベースアップ5,000円を含みます

【ステージBの役割給】（月額、単位：円）

役割 (PV)	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
金額	80,000	70,000	60,000	50,000	30,000	10,000

【昇給表】

単位：1,000円

ランク	S	A	B	C
最上位 B-3:2~11 R1 B-2:24~41 B-1:60~77	0	0	0	-5
R2 B-3:12~24 B-2:42~58 B-1:78~96	+10	+5	+2	-3
R3 B-3:25~40 B-2:59~76 B-1:97~114	+12	+7	+3	-1
最下位	+12	+7	+3	0

【ステージBの個人成果給】（月額、単位：円）

B-3		B-2		B-1	
ランク	個人成果給	ランク	個人成果給	ランク	個人成果給
1	354,000	25	330,000	59	296,000
2	353,000	26	329,000	60	295,000
3	352,000	27	328,000	61	294,000
4	351,000	28	327,000	62	293,000
5	350,000	29	326,000	63	292,000
6	349,000	30	325,000	64	291,000
7	348,000	31	324,000	65	290,000
8	347,000	32	323,000	66	289,000
9	346,000	33	322,000	67	288,000
10	345,000	34	321,000	68	287,000
11	344,000	35	320,000	69	286,000
12	343,000	36	319,000	70	285,000
13	342,000	37	318,000	71	284,000
14	341,000	38	317,000	72	283,000
15	340,000	39	316,000	73	282,000
16	339,000	40	315,000	74	281,000
17	338,000	41	314,000	75	280,000
18	337,000	42	313,000	76	279,000
19	336,000	43	312,000	77	278,000
20	335,000	44	311,000	78	277,000
21	334,000	45	310,000	79	276,000
22	333,000	46	309,000	80	275,000
23	332,000	47	308,000	81	274,000
24	331,000	48	307,000	82	273,000
25	330,000	49	306,000	83	272,000
26	329,000	50	305,000	84	271,000
27	328,000	51	304,000	85	270,000
28	327,000	52	303,000	86	269,000
29	326,000	53	302,000	87	268,000
30	325,000	54	301,000	88	267,000
31	324,000	55	300,000	89	266,000
32	323,000	56	299,000	90	265,000
33	322,000	57	298,000	91	264,000
34	321,000	58	297,000	92	263,000
35	320,000	59	296,000	93	262,000
36	319,000	60	295,000	94	261,000
37	318,000	61	294,000	95	260,000
38	317,000	62	293,000	96	259,000
39	316,000	63	292,000	97	258,000
40	315,000	64	291,000	98	257,000
41	314,000	65	290,000	99	256,000
		66	289,000	100	255,000
		67	288,000	101	254,000
		68	287,000	102	253,000
		69	286,000	103	252,000
		70	285,000	104	251,000
		71	284,000	105	250,000
		72	283,000	106	249,000
		73	282,000	107	248,000
		74	281,000	108	247,000
		75	280,000	109	246,000
		76	279,000	110	245,000
		77	278,000	111	244,000
				112	243,000
				113	242,000
				114	241,000
				115	240,000

参考：

【本給（資格給＋役割給＋個人成果給）】（月額、単位：円）

B-3						
ランク	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
1	515,000	505,000	495,000	485,000	465,000	445,000
2	514,000	504,000	494,000	484,000	464,000	444,000
3	513,000	503,000	493,000	483,000	463,000	443,000
4	512,000	502,000	492,000	482,000	462,000	442,000
5	511,000	501,000	491,000	481,000	461,000	441,000
6	510,000	500,000	490,000	480,000	460,000	440,000
7	509,000	499,000	489,000	479,000	459,000	439,000
8	508,000	498,000	488,000	478,000	458,000	438,000
9	507,000	497,000	487,000	477,000	457,000	437,000
10	506,000	496,000	486,000	476,000	456,000	436,000
11	505,000	495,000	485,000	475,000	455,000	435,000
12	504,000	494,000	484,000	474,000	454,000	434,000
13	503,000	493,000	483,000	473,000	453,000	433,000
14	502,000	492,000	482,000	472,000	452,000	432,000
15	501,000	491,000	481,000	471,000	451,000	431,000
16	500,000	490,000	480,000	470,000	450,000	430,000
17	499,000	489,000	479,000	469,000	449,000	429,000
18	498,000	488,000	478,000	468,000	448,000	428,000
19	497,000	487,000	477,000	467,000	447,000	427,000
20	496,000	486,000	476,000	466,000	446,000	426,000
21	495,000	485,000	475,000	465,000	445,000	425,000
22	494,000	484,000	474,000	464,000	444,000	424,000
23	493,000	483,000	473,000	463,000	443,000	423,000
24	492,000	482,000	472,000	462,000	442,000	422,000
25	491,000	481,000	471,000	461,000	441,000	421,000
26	490,000	480,000	470,000	460,000	440,000	420,000
27	489,000	479,000	469,000	459,000	439,000	419,000
28	488,000	478,000	468,000	458,000	438,000	418,000
29	487,000	477,000	467,000	457,000	437,000	417,000
30	486,000	476,000	466,000	456,000	436,000	416,000
31	485,000	475,000	465,000	455,000	435,000	415,000
32	484,000	474,000	464,000	454,000	434,000	414,000
33	483,000	473,000	463,000	453,000	433,000	413,000
34	482,000	472,000	462,000	452,000	432,000	412,000
35	481,000	471,000	461,000	451,000	431,000	411,000
36	480,000	470,000	460,000	450,000	430,000	410,000
37	479,000	469,000	459,000	449,000	429,000	409,000
38	478,000	468,000	458,000	448,000	428,000	408,000
39	477,000	467,000	457,000	447,000	427,000	407,000
40	476,000	466,000	456,000	446,000	426,000	406,000
41	475,000	465,000	455,000	445,000	425,000	405,000

B-2						
ランク	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
25	491,000	481,000	471,000	461,000	441,000	421,000
26	490,000	480,000	470,000	460,000	440,000	420,000
27	489,000	479,000	469,000	459,000	439,000	419,000
28	488,000	478,000	468,000	458,000	438,000	418,000
29	487,000	477,000	467,000	457,000	437,000	417,000
30	486,000	476,000	466,000	456,000	436,000	416,000
31	485,000	475,000	465,000	455,000	435,000	415,000
32	484,000	474,000	464,000	454,000	434,000	414,000
33	483,000	473,000	463,000	453,000	433,000	413,000
34	482,000	472,000	462,000	452,000	432,000	412,000
35	481,000	471,000	461,000	451,000	431,000	411,000
36	480,000	470,000	460,000	450,000	430,000	410,000
37	479,000	469,000	459,000	449,000	429,000	409,000
38	478,000	468,000	458,000	448,000	428,000	408,000
39	477,000	467,000	457,000	447,000	427,000	407,000
40	476,000	466,000	456,000	446,000	426,000	406,000
41	475,000	465,000	455,000	445,000	425,000	405,000
42	474,000	464,000	454,000	444,000	424,000	404,000
43	473,000	463,000	453,000	443,000	423,000	403,000
44	472,000	462,000	452,000	442,000	422,000	402,000
45	471,000	461,000	451,000	441,000	421,000	401,000
46	470,000	460,000	450,000	440,000	420,000	400,000
47	469,000	459,000	449,000	439,000	419,000	399,000
48	468,000	458,000	448,000	438,000	418,000	398,000
49	467,000	457,000	447,000	437,000	417,000	397,000
50	466,000	456,000	446,000	436,000	416,000	396,000
51	465,000	455,000	445,000	435,000	415,000	395,000
52	464,000	454,000	444,000	434,000	414,000	394,000
53	463,000	453,000	443,000	433,000	413,000	393,000
54	462,000	452,000	442,000	432,000	412,000	392,000
55	461,000	451,000	441,000	431,000	411,000	391,000
56	460,000	450,000	440,000	430,000	410,000	390,000
57	459,000	449,000	439,000	429,000	409,000	389,000
58	458,000	448,000	438,000	428,000	408,000	388,000
59	457,000	447,000	437,000	427,000	407,000	387,000
60	456,000	446,000	436,000	426,000	406,000	386,000
61	455,000	445,000	435,000	425,000	405,000	385,000
62	454,000	444,000	434,000	424,000	404,000	384,000
63	453,000	443,000	433,000	423,000	403,000	383,000
64	452,000	442,000	432,000	422,000	402,000	382,000
65	451,000	441,000	431,000	421,000	401,000	381,000
66	450,000	440,000	430,000	420,000	400,000	380,000
67	449,000	439,000	429,000	419,000	399,000	379,000
68	448,000	438,000	428,000	418,000	398,000	378,000
69	447,000	437,000	427,000	417,000	397,000	377,000
70	446,000	436,000	426,000	416,000	396,000	376,000
71	445,000	435,000	425,000	415,000	395,000	375,000
72	444,000	434,000	424,000	414,000	394,000	374,000
73	443,000	433,000	423,000	413,000	393,000	373,000
74	442,000	432,000	422,000	412,000	392,000	372,000
75	441,000	431,000	421,000	411,000	391,000	371,000
76	440,000	430,000	420,000	410,000	390,000	370,000
77	439,000	429,000	419,000	409,000	389,000	369,000

B-1						
ランク	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
59	457,000	447,000	437,000	427,000	407,000	387,000
60	456,000	446,000	436,000	426,000	406,000	386,000
61	455,000	445,000	435,000	425,000	405,000	385,000
62	454,000	444,000	434,000	424,000	404,000	384,000
63	453,000	443,000	433,000	423,000	403,000	383,000
64	452,000	442,000	432,000	422,000	402,000	382,000
65	451,000	441,000	431,000	421,000	401,000	381,000
66	450,000	440,000	430,000	420,000	400,000	380,000
67	449,000	439,000	429,000	419,000	399,000	379,000
68	448,000	438,000	428,000	418,000	398,000	378,000
69	447,000	437,000	427,000	417,000	397,000	377,000
70	446,000	436,000	426,000	416,000	396,000	376,000
71	445,000	435,000	425,000	415,000	395,000	375,000
72	444,000	434,000	424,000	414,000	394,000	374,000
73	443,000	433,000	423,000	413,000	393,000	373,000
74	442,000	432,000	422,000	412,000	392,000	372,000
75	441,000	431,000	421,000	411,000	391,000	371,000
76	440,000	430,000	420,000	410,000	390,000	370,000
77	439,000	429,000	419,000	409,000	389,000	369,000
78	438,000	428,000	418,000	408,000	388,000	368,000
79	437,000	427,000	417,000	407,000	387,000	367,000
80	436,000	426,000	416,000	406,000	386,000	366,000
81	435,000	425,000	415,000	405,000	385,000	365,000
82	434,000	424,000	414,000	404,000	384,000	364,000
83	433,000	423,000	413,000	403,000	383,000	363,000
84	432,000	422,000	412,000	402,000	382,000	362,000
85	431,000	421,000	411,000	401,000	381,000	361,000
86	430,000	420,000	410,000	400,000	380,000	360,000
87	429,000	419,000	409,000	399,000	379,000	359,000
88	428,000	418,000	408,000	398,000	378,000	358,000
89	427,000	417,000	407,000	397,000	377,000	357,000
90	426,000	416,000	406,000	396,000	376,000	356,000
91	425,000	415,000	405,000	395,000	375,000	355,000
92	424,000	414,000	404,000	394,000	374,000	354,000
93	423,000	413,000	403,000	393,000	373,000	353,000
94	422,000	412,000	402,000	392,000	372,000	352,000
95	421,000	411,000	401,000	391,000	371,000	351,000
96	420,000	410,000	400,000	390,000	370,000	350,000
97	419,000	409,000	399,000	389,000	369,000	349,000
98	418,000	408,000	398,000	388,000	368,000	348,000
99	417,000	407,000	397,000	387,000	367,000	347,000
100	416,000	406,000	396,000	386,000	366,000	346,000
101	415,000	405,000	395,000	385,000	365,000	345,000
102	414,000	404,000	394,000	384,000	364,000	344,000
103	413,000	403,000	393,000	383,000	363,000	343,000
104	412,000	402,000	392,000	382,000	362,000	342,000
105	411,000	401,000	391,000	381,000	361,000	341,000
106	410,000	400,000	390,000	380,000	360,000	340,000
107	409,000	399,000	389,000	379,000	359,000	339,000
108	408,000	398,000	388,000	378,000	358,000	338,000
109	407,000	397,000	387,000	377,000	357,000	337,000
110	406,000	396,000	386,000	376,000	356,000	336,000
111	405,000	395,000	385,000	375,000	355,000	335,000
112	404,000	394,000	384,000	374,000	354,000	334,000
113	403,000	393,000	383,000	373,000	353,000	333,000
114	402,000	392,000	382,000	372,000	352,000	332,000
115	401,000	391,000	381,000	371,000	351,000	331,000

2) 最低賃金要求

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

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフ・エルダースタッフの採用賃金（173,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 173,000円

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

（2）扶養者・年齢別最低賃金要求

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

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金（北海道）

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）

（単位：円）

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

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

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

メイトスタッフについては、一律5,000円のベースアップを要求します

<2025年度のベースアップ要求の考え方>

- ▶ IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・プロスタッフ）については、物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」に基づき要求を行っています。
- ▶ しかしながら、2025年度の要求については、現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外的大幅な物価上昇」に該当すると捉え、別途要求を組み立てます。（「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」下記参照）
- ▶ 具体的な要求としては、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「5,000円のベースアップ」要求を行います。

参考) グループ共通ベースアップ算出式

<ベースアップ算出式>※一部抜粋

- ・基準となるベース額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
- ・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし、309,000円とする
- ・有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。
- ・ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とする。
- ・算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の式にて算出する。
(1月～10月までの物価上昇率合計 + 見做し物価上昇率(11月、12月分) × 2ヶ月) ÷ 12
- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
- ・1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベースの構成要素(※)に基づいて要求を判断する。

※ベースアップ構成要素・・・物価上昇分、生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分

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

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

算出式の設定を大幅に
超える物価上昇率

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

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

(2) 本給評価要求

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

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

本給評価回数		ランク	S評価	A評価	B評価	C評価	D評価
メイトスタッフⅠ	1回～3回	1	±0	±0	±0	±0	-1
		2～24	+8	+6	+4	±0	-1
		25	+8	+6	+4	±0	±0
	4回～	1	±0	±0	±0	±0	-3
		2～24	+6	+4	+2	±0	-3
		25	+6	+4	+2	±0	±0
メイトスタッフⅡ	-	1	±0	±0	±0	±0	-6
		2～60	+6	+4	+1	±0	-6
		61	+6	+4	+1	±0	±0

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

- あわせて以下の内容を要求します。

- 面談などの実施状況について、労使で確認を行う
- 以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う
 - ・資格別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）
 - ・職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
 - ・昇格、登用状況

(3) 採用賃金要求

- メイトスタッフの採用賃金を以下のように要求します。

【北海道】173,000円以上 【東京都】190,000円以上

※採用賃金は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。

<参考：メイトスタッフ平均賃金引き上げ率>

- 平均賃金引き上げ率の算定方法は「メイト社員として入社し、勤続20年まで（本給体系等を考慮）のモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算定しています。

- ・現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「メイト社員として入社し、勤続20年まで勤めた」場合、職務変更に伴う賃金引き上げ分も含めた賃金引き上げ率は、「1.25%（平均賃金引き上げ額2,350円）」と試算されます。また、今回のベースアップ5,000円に伴う賃金引き上げ率は、「2.55%」と試算されます。

(4) 本給表及び昇給表の要求

- メイトスタッフの本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。

【本給表】(月額、単位：円)

※下記本給にはベースアップ5,000円、2025年度労使通年協議による制度改定内容を含みます。

※既存者のベースアップは4月16日付で反映します。

【メイトスタッフⅠ 本給表】(北海道)

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

【メイトスタッフⅡ 本給表】(北海道)

ランク	メイトスタッフⅡ	ランク	メイトスタッフⅡ
1	256,000	31	226,000
2	255,000	32	225,000
3	254,000	33	224,000
4	253,000	34	223,000
5	252,000	35	222,000
6	251,000	36	221,000
7	250,000	37	220,000
8	249,000	38	219,000
9	248,000	39	218,000
10	247,000	40	217,000
11	246,000	41	216,000
12	245,000	42	215,000
13	244,000	43	214,000
14	243,000	44	213,000
15	242,000	45	212,000
16	241,000	46	211,000
17	240,000	47	210,000
18	239,000	48	209,000
19	238,000	49	208,000
20	237,000	50	207,000
21	236,000	51	206,000
22	235,000	52	205,000
23	234,000	53	204,000
24	233,000	54	203,000
25	232,000	55	202,000
26	231,000	56	201,000
27	230,000	57	200,000
28	229,000	58	199,000
29	228,000	59	198,000
30	227,000	60	197,000
		61	196,000

【メイトスタッフⅠ 本給表】(東京)

ランク	メイトスタッフⅠ
1	214,000
2	213,000
3	212,000
4	211,000
5	210,000
6	209,000
7	208,000
8	207,000
9	206,000
10	205,000
11	204,000
12	203,000
13	202,000
14	201,000
15	200,000
16	199,000
17	198,000
18	197,000
19	196,000
20	195,000
21	194,000
22	193,000
23	192,000
24	191,000
25	190,000

【メイトスタッフⅡ 本給表】(東京)

ランク	メイトスタッフⅡ	ランク	メイトスタッフⅡ
1	275,000	31	245,000
2	274,000	32	244,000
3	273,000	33	243,000
4	272,000	34	242,000
5	271,000	35	241,000
6	270,000	36	240,000
7	269,000	37	239,000
8	268,000	38	238,000
9	267,000	39	237,000
10	266,000	40	236,000
11	265,000	41	235,000
12	264,000	42	234,000
13	263,000	43	233,000
14	262,000	44	232,000
15	261,000	45	231,000
16	260,000	46	230,000
17	259,000	47	229,000
18	258,000	48	228,000
19	257,000	49	227,000
20	256,000	50	226,000
21	255,000	51	225,000
22	254,000	52	224,000
23	253,000	53	223,000
24	252,000	54	222,000
25	251,000	55	221,000
26	250,000	56	220,000
27	249,000	57	219,000
28	248,000	58	218,000
29	247,000	59	217,000
30	246,000	60	216,000
		61	215,000

【昇給表】

単位：1,000円

(5) 職務給要求

- メイトスタッフの職務給表を、以下の通り要求します。

職務	職務給
リーダー職	10,000 円
サブリーダー職	5,000 円

本給評価回数		ランク	S評価	A評価	B評価	C評価	D評価
メイトスタッフⅠ	1回～3回	1	±0	±0	±0	±0	-1
		2～24	+8	+6	+4	±0	-1
		25	+8	+6	+4	±0	±0
	4回～	1	±0	±0	±0	±0	-3
		2～24	+6	+4	+2	±0	-3
		25	+6	+4	+2	±0	±0
メイトスタッフⅡ	-	1	±0	±0	±0	±0	-6
		2～60	+6	+4	+1	±0	-6
		61	+6	+4	+1	±0	±0

2) 最低賃金要求

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

(1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（173,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 173,000円

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

(2) 扶養者・年齢別最低賃金要求

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

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）

（単位：円）

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

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

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

プロスタッフについては、一律5,000円のベースアップを要求します

<2025年度のベースアップ要求の考え方>

- IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・プロスタッフ）については、物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」に基づき要求を行っています。
- しかしながら、2025年度の要求については、現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、別途要求を組み立てます。（「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」下記参照）
- 具体的な要求としては、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「5,000円のベースアップ」要求を行います。

参考) グループ共通ベースアップ算出式

<ベースアップ算出式> ※一部抜粋

- ・基準となるベア額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
 - ・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし、309,000円とする
 - ・有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。
 - ・ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とする。
 - ・算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の式にて算出する。
(1月～10月までの物価上昇率合計 + 見直し物価上昇率(11月、12月分) × 2ヶ月) ÷ 12
 - ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
 - ・1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベアの構成要素(※)に基づいて要求を判断する。
- ※ベースアップ構成要素・・・物価上昇分、生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分

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

①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合

②想定外の大幅な物価上昇

③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

算出式の設定を大幅に
超える物価上昇率

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

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

(2) 本給評価要求

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

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

ランク	S	A	B	C	D
1	±0	±0	±0	±0	-6
2~80	+6	+4	+2	±0	-6
81	+6	+4	+2	±0	±0

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

- あわせて以下の内容を要求します。

○面談などの実施状況について、労使で確認を行う

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

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

(3) 採用賃金要求

- プロスタッフの採用賃金を以下のように要求します。

プロスタッフ

196,000円以上

※採用賃金は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。

(4) 本給表及び昇給表の要求

➤ 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。

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

【本給表】（月額、単位：円）

ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給
1	276,000	31	246,000	61	216,000
2	275,000	32	245,000	62	215,000
3	274,000	33	244,000	63	214,000
4	273,000	34	243,000	64	213,000
5	272,000	35	242,000	65	212,000
6	271,000	36	241,000	66	211,000
7	270,000	37	240,000	67	210,000
8	269,000	38	239,000	68	209,000
9	268,000	39	238,000	69	208,000
10	267,000	40	237,000	70	207,000
11	266,000	41	236,000	71	206,000
12	265,000	42	235,000	72	205,000
13	264,000	43	234,000	73	204,000
14	263,000	44	233,000	74	203,000
15	262,000	45	232,000	75	202,000
16	261,000	46	231,000	76	201,000
17	260,000	47	230,000	77	200,000
18	259,000	48	229,000	78	199,000
19	258,000	49	228,000	79	198,000
20	257,000	50	227,000	80	197,000
21	256,000	51	226,000	81	196,000
22	255,000	52	225,000		
23	254,000	53	224,000		
24	253,000	54	223,000		
25	252,000	55	222,000		
26	251,000	56	221,000		
27	250,000	57	220,000		
28	249,000	58	219,000		
29	248,000	59	218,000		
30	247,000	60	217,000		

【昇給表】

単位：1,000円

ランク	S	A	B	C	D
1	±0	±0	±0	±0	-6
2~80	+6	+4	+2	±0	-6
81	+6	+4	+2	±0	±0

(5) 職務給表要求

➤ 職務給表を、以下の通りに要求します

職務	職務給
リーダー職	10,000 円
サブリーダー職	5,000 円

2) 最低賃金要求

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

(1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（173,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 173,000円

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

(2) 扶養者・年齢別最低賃金要求

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

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）

(単位:円)

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

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

1) 賃金要求

(1) ベースアップ（エルダースタッフⅠ）

エルダースタッフⅠについては、一律30円のベースアップを要求します

<2025年度のベースアップ要求の考え方>

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

<2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

①物価上昇分

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

②生産性向上分

2024年度の業績動向は、第3四半期を終了時点で増収増益と好調な推移であるものの、営業黒字、営業利益目標に向けては不確定な状況です。

③働き方と賃金バランス

直近1年間における求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないと捉えています。

④最低賃金

直近での採用は見送っているものの、北海道における地域別最低賃金の引き上げを2024年10月に行っています。

(2) ベースアップ（エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ）

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

<2025年度のベースアップ要求の考え方>

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

<2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

①物価上昇分

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

②生産性向上分

2024年度の業績動向は、第3四半期を終了時点で増収増益と好調な推移であるものの、営業黒字、営業利益目標に向けては不確定な状況です。

③働き方と賃金バランス

直近1年間における求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないと捉えています。

④採用賃金

直近の賃金水準に大きな変化は見受けられないことから、在籍者に対する大きな影響は小さいと捉えています。

(3) 本給評価要求（エルダースタッフⅠ）

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

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

	ランク	SS	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅠ	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2～19	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	20	+3	+2	+1	±0	±0	±0

※エルダースタッフⅠの昇給は、6ヵ月間の評価に基づき年2回実施します。

- あわせて以下の内容を要求します。

○面談などの実施状況について、労使で確認を行う

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

・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

(4) 本給評価要求（エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ）

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

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

【昇給表】

	ランク	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ	1	±0	±0	±0	±0	-6
	2～41	+6	+4	+1	±0	-6
	42	+6	+4	+1	±0	±0

- あわせて以下の内容を要求します。

○面談などの実施状況について、労使で確認を行う

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

・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

・任命雇用区分別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）

・エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴ任命状況

(5) 採用賃金要求 (エルダースタッフ I)

➤ エルダースタッフ I の時間給について、以下の通り要求します。

【シフト勤務】

食品レーンPOS	1,150円
専任POS (時間給)	1,070円
後方POS (時間給)	1,040円
営業支援 (時間給)	1,040円
サービス (時間給)	1,040円
後方 (時間給)	1,040円
POS販売【東京】 (時間給)	1,195円
POS販売【旭川】 (時間給)	1,050円
POS販売【釧路・苫小牧】 (時間給)	1,050円

※採用賃金は、今回のベースアップ30円を含む要求とします。

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

【早番固定勤務】

食品レーンPOS	1,130円
専任POS (時間給)	1,050円
後方POS (時間給)	1,040円
営業支援 (時間給)	1,040円
サービス (時間給)	1,040円
後方 (時間給)	1,040円
POS販売【東京】 (時間給)	1,195円
POS販売【旭川】 (時間給)	1,040円
POS販売【釧路・苫小牧】 (時間給)	1,040円

※採用賃金は、今回のベースアップ30円を含む要求とします。

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

➤ 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。

(6) 採用賃金要求（エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）

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

エルダースタッフⅡ	173,000円
エルダースタッフⅢ	190,000円【首都圏】
エルダースタッフⅣ	220,000円
エルダースタッフⅤ	324,000円

※採用賃金は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

(7) 能力給・昇給表の要求（エルダースタッフⅠ）

➤ 能力給及び昇給表を、以下の通りに要求します

【能力給表】 単位：円

ランク	能力給
1	95
2	90
3	85
4	80
5	75
6	70
7	65
8	60
9	55
10	50
11	45
12	40
13	35
14	30
15	25
16	20
17	15
18	10
19	5
20	0

【昇給表】

単位：5円

	ランク	SS	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅠ	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2~19	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	20	+3	+2	+1	±0	±0	±0

(5) 資格区分別の賃金表（資格給、役割給、個人成果給）

【資格給】

単位：円

資格区分	資格給
エルダースタッフⅣ	324,000
エルダースタッフⅢ	220,000
エルダースタッフⅡ	173,000
エルダースタッフⅡ（首都圏）	190,000

【役割給】

単位：円

資格区分	役割	
	役割①	なし
エルダースタッフⅢ	40,000	0
エルダースタッフⅡ・Ⅱ（首都圏）	0	

【昇給表】

	ランク	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ	1	±0	±0	±0	±0	-6
	2～36	+6	+4	+1	±0	-6
	37	+6	+4	+1	±0	±0

【個人成果給】 単位：円

ランク	個人成果給
1	36,000
2	35,000
3	34,000
4	33,000
5	32,000
6	31,000
7	30,000
8	29,000
9	28,000
10	27,000
11	26,000
12	25,000
13	24,000
14	23,000
15	22,000
16	21,000
17	20,000
18	19,000
19	18,000
20	17,000
21	16,000
22	15,000
23	14,000
24	13,000
25	12,000
26	11,000
27	10,000
28	9,000
29	8,000
30	7,000
31	6,000
32	5,000
33	4,000
34	3,000
35	2,000
36	1,000
37	0

※37ランク定年後再雇用初任

2) 最低賃金要求

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

（1）最低賃金要求（エルダースタッフⅠ）

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるアシストスタッフの採用賃金（1,040円/時給）を基準とします。
- 時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

時間給	【北海道】1,040円	【東京】1,195円
-----	-------------	------------

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

（2）最低賃金要求（エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く60歳以降再雇用者（月例給）の雇用形態である、エルダースタッフⅡの制度最下限の基本給（173,000円）に対して、要求します。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金	173,000円
------	----------

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

1) 賃金要求

(1) ベースアップ

アシストスタッフについては、一律30円のベースアップを要求します

<2025年度のベースアップ要求の考え方>

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

<2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

①物価上昇分

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

②生産性向上分

2024年度の業績動向は、第3四半期を終了時点で増収増益と好調な推移であるものの営業利益目標に向けては不確定な状況です。

③働き方と賃金バランス

直近1年間における求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないと捉えています。

④採用賃金・最低賃金

直近での採用は見送っているものの、北海道における地域別最低賃金の引き上げを2024年10月に行っています。

(2) 本給評価要求

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

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

※アシストスタッフの昇給は、6ヵ月間の評価に基づき年2回実施します。

本給評価回数	ランク	SS	S	A	B	C	D
初回～19回	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2～30	+4	+3	+2	+1	±0	-1
	31	+4	+3	+2	+1	±0	±0
20回～	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2～30	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	31	+3	+2	+1	±0	±0	±0

- あわせて以下の内容を要求します。

○面談などの実施状況について、労使で確認を行う

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

- ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・メイトスタッフへの転換状況

(3) 採用賃金要求

➤ 採用賃金を以下のように要求します。

【シフト勤務】

食品レーンPOS	1,150円
専任POS（時間給）	1,070円
後方POS（時間給）	1,040円
営業支援（時間給）	1,040円
サービス（時間給）	1,040円
後方（時間給）	1,040円
POS販売【東京】（時間給）	1,195円
POS販売【旭川】（時間給）	1,050円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	1,050円

※採用賃金は、今回のベースアップ30円を含む要求とします。

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

【早番固定勤務】

食品レーンPOS	1,130円
専任POS（時間給）	1,050円
後方POS（時間給）	1,040円
営業支援（時間給）	1,040円
サービス（時間給）	1,040円
後方（時間給）	1,040円
POS販売【東京】（時間給）	1,195円
POS販売【旭川】（時間給）	1,040円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	1,040円

※採用賃金は、今回のベースアップ30円を含む要求とします。

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

➤ 2025年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

(4) 能力給表及び昇給表の要求

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

【能力給表】 単位：円

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

【昇給表】

単位：5円

本給評価回数	ランク	SS	S	A	B	C	D
初回～19回	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2～30	+4	+3	+2	+1	±0	-1
	31	+4	+3	+2	+1	±0	±0
20回～	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2～30	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	31	+3	+2	+1	±0	±0	±0

2) 最低賃金要求

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

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるアシストスタッフの採用賃金（1040円/時給）を基準とします。
- 時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

時間給	【北海道】 1,040円	【東京都】 1,195円
-----	--------------	--------------

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

1) 賃金要求

(1) ベースアップ（エルダーアシストスタッフ）

エルダーアシストスタッフについては、一律30円のベースアップを要求します

<2025年度のベースアップ要求の考え方>

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

<2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

①物価上昇分

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

②生産性向上分

2024年度の業績動向は、第3四半期を終了時点で増収増益と好調な推移であるものの、営業黒字、営業利益目標に向けては不確定な状況です。

③働き方と賃金バランス

直近1年間における求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないと捉えています。

④最低賃金

直近での採用は見送っているものの、北海道における地域別最低賃金の引き上げを2024年10月に行っています。

(2) 本給評価要求

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

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

※エルダーアシストスタッフの昇給は、6ヵ月間の評価に基づき年2回実施します。

- あわせて以下の内容を要求します。

○面談などの実施状況について、労使で確認を行う

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

・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

(3) 採用賃金要求

➤ 採用賃金を以下のように要求します。

【シフト勤務】

食品レーンPOS	1,150円
専任POS（時間給）	1,070円
後方POS（時間給）	1,040円
営業支援（時間給）	1,040円
サービス（時間給）	1,040円
後方（時間給）	1,040円
POS販売【東京】（時間給）	1,195円
POS販売【旭川】（時間給）	1,050円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	1,050円

※採用賃金は、今回のベースアップ30円を含む要求とします。

【早番固定勤務】

食品レーンPOS	1,130円
専任POS（時間給）	1,050円
後方POS（時間給）	1,040円
営業支援（時間給）	1,040円
サービス（時間給）	1,040円
後方（時間給）	1,040円
POS販売【東京】（時間給）	1,195円
POS販売【旭川】（時間給）	1,040円
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	1,040円

※採用賃金は、今回のベースアップ30円を含む要求とします。

➤ 2025年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

(4) 能力給表及び昇給表の要求

- 能力給表及び昇給表を、以下の通りに要求します

【能力給表】 単位：円

ランク	能力給
1	95
2	90
3	85
4	80
5	75
6	70
7	65
8	60
9	55
10	50
11	45
12	40
13	35
14	30
15	25
16	20
17	15
18	10
19	5
20	0

【昇給表】

単位：5円

	ランク	SS	S	A	B	C	D
エルダーアシストスタッフ	1	±0	±0	±0	±0	±0	-1
	2~19	+3	+2	+1	±0	±0	-1
	20	+3	+2	+1	±0	±0	±0

2) 最低賃金要求

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

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるアシストスタッフの採用賃金（1,040円/時給）を基準とします。
- 時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

時間給	【北海道】 1,040円	【東京都】 1,195円
-----	--------------	--------------

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

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

スペシャルスタッフについては、一律5,000円のベースアップを要求します

<2025年度のベースアップ要求の考え方>

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

<2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

①物価上昇分

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

②生産性向上分

2024年度の業績動向は、第3四半期を終了時点で増収増益と好調な推移であるものの、営業黒字、営業利益目標に向けては不確定な状況です。

(2) 本給評価要求

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

個別の雇用契約内容について、確認を行います

2) 最低賃金要求

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

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（173,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 173,000円

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

（2）扶養者・年齢別最低賃金要求

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

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）

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

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

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

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

<2025年度のベースアップ要求の考え方>

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

<2025年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

①物価上昇分

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

②生産性向上分

2024年度の業績動向は、第3四半期を終了時点で増収増益と好調な推移であるものの、営業黒字、営業利益目標に向けては不確定な状況です。

(2) 本給評価要求

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

個別の雇用契約内容について、確認を行います

2) 最低賃金要求

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

（1）最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く60歳以降再雇用者（月例給）の雇用形態である、エルダースタッフIIの制度最下限の基本給（173,000円）を要求します。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 173,000円

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

1) 2025年度賞与交渉について

- 2025年度賞与（2025年12月・2026年6月）交渉を進める上での「支給表」「業績評価指標」は、これまでの賞与水準や今年度の労使通年協議の制度改定を踏まえて、現時点で労使確認をしている「ベースとなる賞与の考え方、支給表」を基に交渉を行います。

<札幌丸井三越 ベースとなる賞与の考え方、支給表>

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求（都度要求）を基に、「平均2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- ② また、外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月となることを合わせて労使確認します。
- ③ 支給表は、右記の通りです。
- ④ 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ⑤ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑥ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑦ また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

月給制社員/ステージB		2025年 12月	2026年 6月
支給ヵ月 (評価別)	S/7	1.34	1.20
	A/6	1.23	1.10
	B/5	1.12	1.00
	C/4	1.01	0.90
	D/3	0.90	0.80

外商セールス (月給制社員)		2025年 12月	2026年 6月
支給加算ヵ月 (評価別)	S	+0.6	+0.6
	A	+0.2	+0.2

【2025年度賞与要求にあたって、支部大会決定事項】2025年12月賞与、2026年6月賞与要求の審議決定機関について

・上記の賞与の考え方における「支給表」に大幅変動がない場合は、「評議員会の審議決定」に基づき要求を行います。

①ゼネラルスタッフ標準モデル

基本情報						給与					
勤続	年齢	資格等級	役割ゾーン	役割	ランク ポジ ッョン	本給 評価	ベース給	資格給	ステC：役割成果給 ステB役割給	個人成果給	月例 基準内賃金
1	22	C-t	販売		初任	--	230,000				230,000
2	23	C-t	販売		25	B	233,000				233,000
3	24	C-t	SL		22	B	236,000				236,000
4	25	C-t	L		19	B	239,000				239,000
5	26	C-t	L		13	A	245,000				245,000
6	27	ステージC	AM		53	-	176,000		84,000		260,000
7	28	ステージC	AM		52	B	176,000		85,000		261,000
8	29	ステージC	AM		48	A	176,000		89,000		265,000
9	30	ステージC	AM		47	B	176,000		90,000		266,000
10	31	ステージC	AM		46	B	176,000		91,000		267,000
11	32	ステージC	AM		42	A	176,000		95,000		271,000
12	33	ステージC	AM		41	B	176,000		96,000		272,000
13	34	ステージC	AM		37	A	176,000		100,000		276,000
14	35	ステージB-1	スタッフ	役割⑤	115	-		81,000	30,000	240,000	351,000
15	36	ステージB-1	スタッフ	役割⑤	112	B		81,000	30,000	243,000	354,000
16	37	ステージB-1	スタッフ	役割④	108	B		81,000	50,000	247,000	378,000
17	38	ステージB-1	スタッフ	役割④	101	A		81,000	50,000	254,000	385,000
18	39	ステージB-1	スタッフ	役割④	98	B		81,000	50,000	257,000	388,000
19	40	ステージB-1	担当M（被評価者）	役割③	91	A		81,000	60,000	264,000	405,000
20	41	ステージB-2	担当M（被評価者）	役割③	77	-		81,000	60,000	278,000	419,000
21	42	ステージB-2	担当M（被評価者）	役割③	70	A		81,000	60,000	285,000	426,000
22	43	ステージB-2	M（評価者）	役割②	67	B		81,000	70,000	288,000	439,000
23	44	ステージB-2	M（評価者）	役割②	64	B		81,000	70,000	291,000	442,000
24	45	ステージB-2	M（評価者）	役割②	57	A		81,000	70,000	298,000	449,000
25	46	ステージB-2	M（評価者）	役割①	55	B		81,000	80,000	300,000	461,000
26	47	ステージB-2	M（評価者）	役割①	50	A		81,000	80,000	305,000	466,000
27	48	ステージB-3	M（評価者）	役割①	41	-		81,000	80,000	314,000	475,000
28	49	ステージB-3	M（評価者）	役割②	34	A		81,000	70,000	321,000	472,000
29	50	ステージB-3	担当M（被評価者）	役割②	31	B		81,000	70,000	324,000	475,000
30	51	ステージB-3	担当M（被評価者）	役割②	28	B		81,000	70,000	327,000	478,000
31	52	ステージB-3	担当M（被評価者）	役割③	21	A		81,000	60,000	334,000	475,000
32	53	ステージB-3	担当M（被評価者）	役割③	19	B		81,000	60,000	336,000	477,000
33	54	ステージB-3	担当M（被評価者）	役割③	16	B		81,000	60,000	338,000	479,000
34	55	ステージB-3	スタッフ	役割④	11	A		81,000	50,000	344,000	475,000
35	56	ステージB-3	スタッフ	役割④	8	B		81,000	50,000	347,000	478,000
36	57	ステージB-3	スタッフ	役割④	8	B		81,000	50,000	347,000	478,000
37	58	ステージB-3	スタッフ	役割⑤	5	A		81,000	30,000	350,000	461,000
38	59	ステージB-3	スタッフ	役割⑤	5	B		81,000	30,000	350,000	461,000

②メイトスタッフ標準モデル

基本情報						給与				
勤続	年齢	資格等級	職務	ランク ポジション	本給 評価	基本給	ベース給	役割成果給	他	月例 基準内賃金
1	20	メイトI	なし	初任	--	173,000				173,000
2	21	メイトI	なし	17	B	176,000				176,000
3	22	メイトI	なし	11	A	182,000				182,000
4	23	メイトI	SBL	7	B	186,000			5,000	191,000
5	24	メイトI	SBL	5	B	188,000			5,000	193,000
6	25	メイトI	SBL	1	A	192,000			5,000	197,000
7	26	メイトI	SBL	1	B	192,000			5,000	197,000
8	27	メイトI	SBL	1	B	192,000			5,000	197,000
9	28	メイトI	SBL	1	A	192,000			5,000	197,000
10	29	メイトI	BL	1	A	192,000			10,000	202,000
11	30	メイトI	BL	1	A	192,000			10,000	202,000
12	31	メイトII	BL	61	A	196,000			10,000	206,000
13	32	メイトII	BL	60	B	197,000			10,000	207,000
14	33	メイトII	BL	59	B	198,000			10,000	208,000
15	34	メイトII	BL	55	A	202,000			10,000	212,000
16	35	メイトII	BL	54	B	203,000			10,000	213,000
17	36	メイトII	BL	53	B	204,000			10,000	214,000
18	37	メイトII	BL	49	A	208,000			10,000	218,000
19	38	メイトII	BL	48	B	209,000			10,000	219,000
20	39	メイトII	BL	47	B	210,000			10,000	220,000

補足：2025年度モデル賃金について

- 2017 年度の春の交渉より、賃金引き上げ率の算定では、ゼネラルスタッフについては「ステージC-t で入社し、ステージ B で60 歳定年退職を迎えるモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算定し、メイトスタッフについては「メイトスタッフとして入社し、勤続20 年まで(本給体系等を考慮)のモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算定しています。これにより、一人あたりの現行制度に基づく昇給分や昇格時の引き上げ分に加え、「職務やPV の変更に伴う賃金引き上げ分」も含まれることになります。

■算出方法：ゼネラルスタッフ

- ①本給引き上げ額：モデル上の本給最高額 478,000円－勤続初年度の本給213,000円＝266,000円
②平均賃金引き上げ額：①266,000 円 (本給引き上げ額) ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数33年＝8,061円
③平均賃金引き上げ率：②7,545円 (平均賃金引き上げ額) ÷ 平均本給356,465円※＝2.21％
※平均本給は、毎年度の春の交渉時に確認している3月末時点の要員予測をベースに算出された数値を使用。

■算出方法：メイトスタッフ

- ①本給引き上げ額：モデル上の本給最高額 215,000円－勤続初年度の本給173,000円＝47,000円
②平均賃金引き上げ額：① 47,000円 (本給引き上げ額) ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数20年＝2,350円
③平均賃金引き上げ率：②2,350円 (平均賃金引き上げ額) ÷ 平均本給188,725円※＝1.25％
※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。

報告事項
・
審議決定
事項

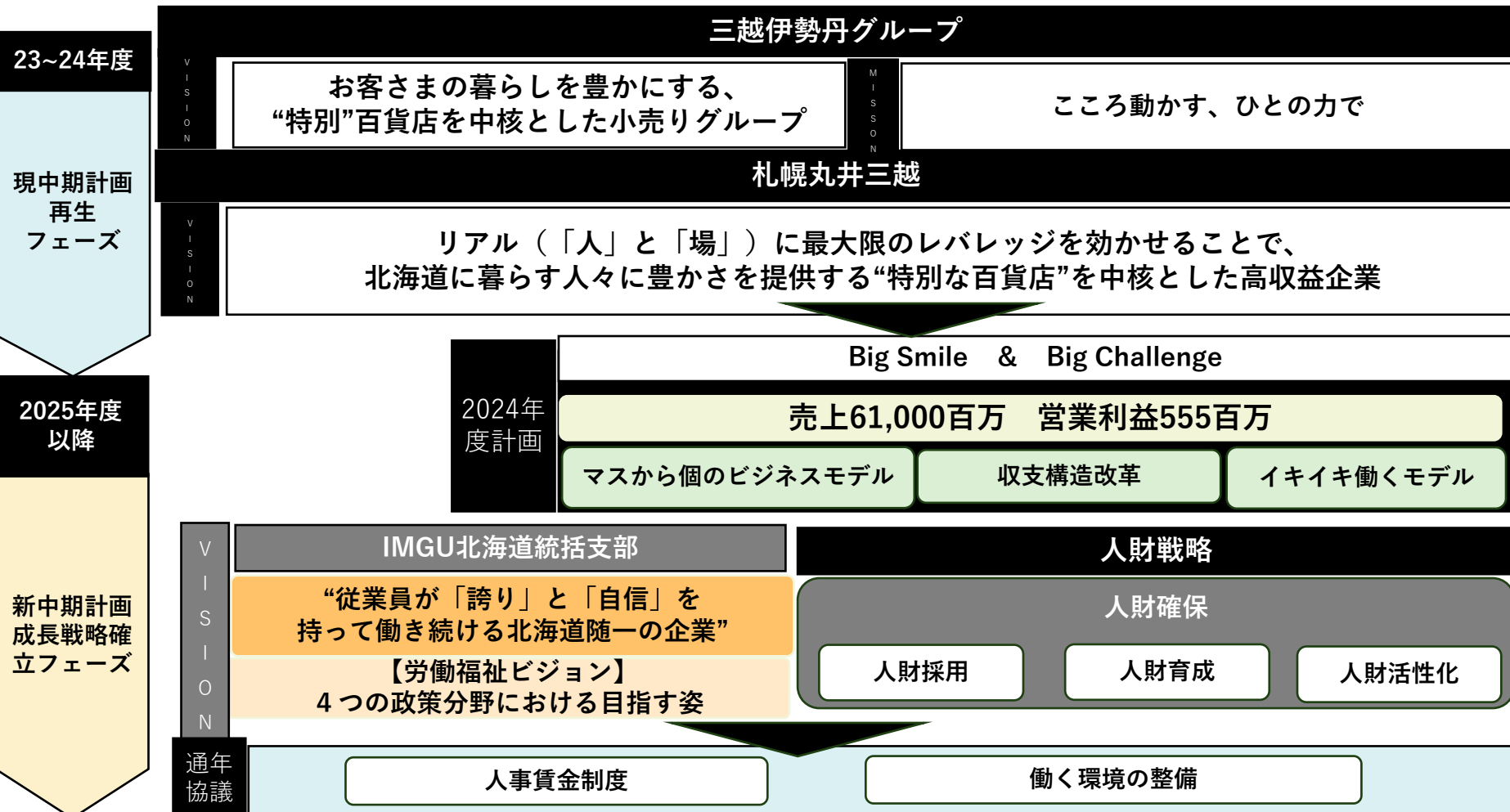
Ⅲ．2024年度 労使通年協議

- 1．2024度労使通年協議の考え方
- 2．2024年度労使通年協議項目
- 3．2024年度労使通年協議内容
- 4．継続検討

(1) 2024年度労使通年協議の考え方

- 札幌丸井三越の現経営環境は、業績回復による黒字化後に、将来の成長戦略を描く再生フェーズとなります。
- 労使通年協議では、経営環境や年度計画、そして人財戦略などの様々な企業戦略を捉えるとともに、昨年度策定を進めた中期の労働条件のあり方を示す労働福祉ビジョンを組合の意思として通年協議項目の設定を行います。

<2024年度労使通年協議全体像>



労使通年協議項目

NO	協議項目	対象	期限
1	【審議決定事項】 ステージC 人事賃金制度改定	ゼネラルスタッフ(ステージC)	2025年3月労使合意
2	【審議決定事項】 ステージC-t採用賃金の見直し	ゼネラルスタッフ (ステージC-t)	
3	メイトスタッフ人事賃金制度改定	メイトスタッフ	2025年度以降協議
4	賞与制度の見直し	全雇用形態	2025年度継続協議
5	【審議決定事項】 所定労働時間短縮	月給制社員	2025年3月労使合意
6	エルダースタッフ人事賃金制度の見直し	エルダースタッフ	2024年5月労使合意済 ※2025年4月運用スタート
7	時給制社員人事賃金制度の見直し	アシスト・エルダーアシスト エルダースタッフ I スタッフ	2025年度以降協議
8	人材育成、成長実感につながる適切な評価フロー	全雇用形態	通年取り組み
9	適正な時間管理	全雇用形態	通年取り組み
10	扶養者年齢別最低賃金基準の見直し	ゼネラル・メイト・プロ・スペシャル スタッフ	2025年度継続協議
11	【審議決定事項】 労働協約・附属書規定に関する整理	全雇用形態	2025年3月労使合意
12	【審議決定事項】 育児介護休業法改正に伴う、 仕事とライフイベントの両立支援	全雇用形態	2025年3月労使合意
13	【審議決定事項】 国内転勤者へ会社が用意する 住居の「上限家賃」の見直し	ゼネラルスタッフ	2025年3月労使合意

報告事項
・
審議決定
事項

Ⅲ. 2024年度 労使通年協議

1. 2024年度労使通年協議の考え方
2. 2024年度労使通年協議項目

3. 2024年度労使通年協議内容

2025年4月改定（案）【審議決定事項】

その他・協議報告事項

1) ステージC人事賃金制度改定

【ゼネラルスタッフ（ステージC）】

<改定ポイント>

- ✓ 環境変化や人事戦略を踏まえながら、ステージCの中長期のやりがい、働きがいにつながる人事賃金制度として『賃金制度』『評価制度』を中心に改定する。
- ✓ 本給構成を3階建て（資格給＋役割給＋個人成果給）に改定する。
- ✓ 個人成果給の新設に伴い、ステップアップとして等級を3本（C-1～C-3）設定し、進級方法についても導入。
- ✓ 中長期のモチベーション向上を目的に昇給表のB評価での昇給など全体を見直す。
- ✓ 「本給評価」と「賞与評価」を明確に分離した新たな評価フォーマットを導入。（ステージA・B同様）
- ✓ 既存者の移行対応は、2025年4月を目途に審議決定、7月給与から新賃金での支給とする。

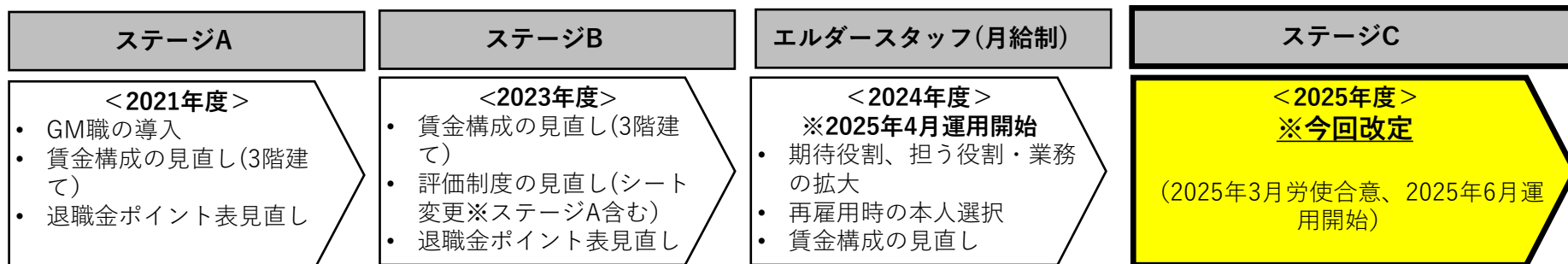
【改定内容一覧】

制度改定	項目	ポイント
賃金制度改定	賃金構成	2階建てから3階建てへ本給の構成を変更
		「役割成果給」を「役割給」、「個人成果給」へ分離。 ベース給は「資格給」へ変更
昇給表	昇給表	昇給バランスを見直し、一部運用廃止（D評価）
進級	等級	個人成果給における等級本数を3本に設定。 上位等級へ進級できる要件を導入
退職金	退職金ポイント	役割給導入に伴い、退職金一時金ポイントを見直し
既存者への対応	移行方法	既存者への移行方法※2025年4月審議決定
評価制度改定	成果評価	賞与・本給評価を分離。新評価フォーマットを導入

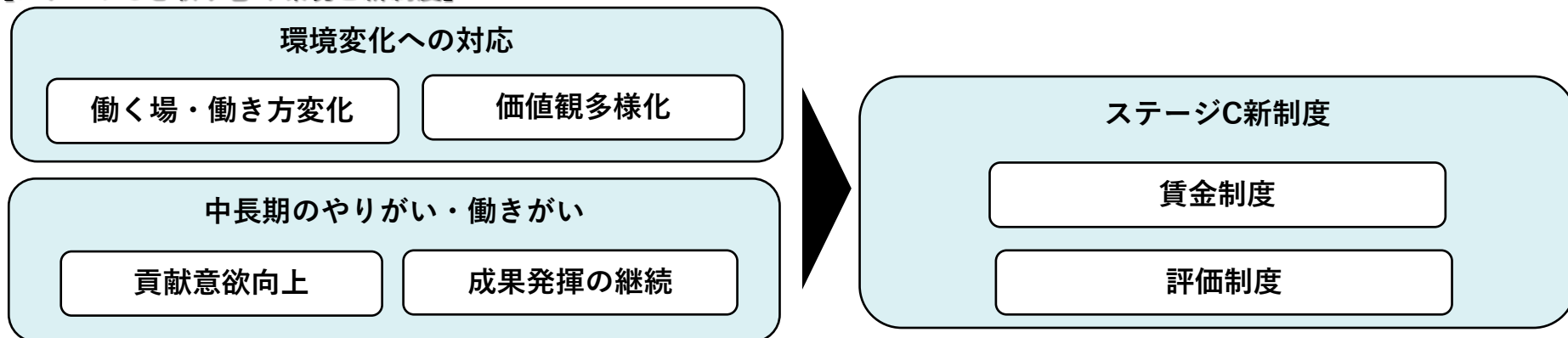
(1) 背景

- ゼネラルスタッフの人事賃金制度は、グループ共通の人事制度の考え方であるステージA・B共通化する方向性のもとに、当社における現行制度の課題解決につながる取り組みとして、新人事賃金制度へ移行してきました。(ステージA2021年度、ステージB2023年度よりスタート)
- 企業戦略のもと働く場・働き方が変化、個人の価値観が多様化しており、従業員一人一人が成果を発揮し続けることが、貢献意欲も高め、中長期でのやりがい・働きがいにつながります。それらが企業戦略の実効性向上につながると捉え、現行制度における課題解決を検討してきました。
- 今年度は、業績安定化後の定期採用再開を見据えて、採用市場を踏まえた人財確保の視点も踏まえて、ステージCの新制度について優先して協議を進めてきました。

【札幌丸井三越・新人事賃金制度改定の変遷】



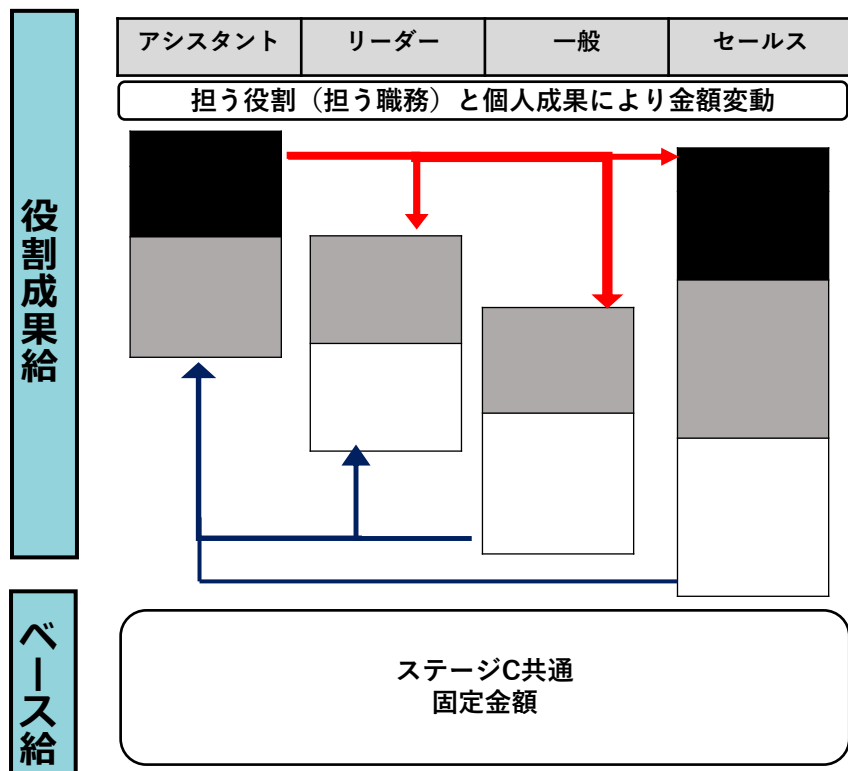
【ステージCを取り巻く環境と新制度】



(2) 賃金制度における課題

- 現行のステージCの人事賃金制度については、担う職務である「役割」を中心とした賃金変動となっている本給構成であるため、成果発揮に対するウェイトが低く、モチベーションへ影響しています。
- また、要員推移や個人のキャリアに対する価値観多様化などから、ステージCに長期在籍する傾向となっています。
- これらの課題を踏まえて、高い成果を継続して発揮する、ステップ感を実感することで中長期のやりがい・働きがいにつながり、現戦略の実効性を高める仕組みを検討してきました。
- 加えて、今後の定期採用再開を見据え、C-t本給とのバランスや本給水準についても見直す必要があります。

【参考：現行のステージC賃金制度イメージ】



昇給表

評価に応じて昇給
職務毎に S・A・B・C・D

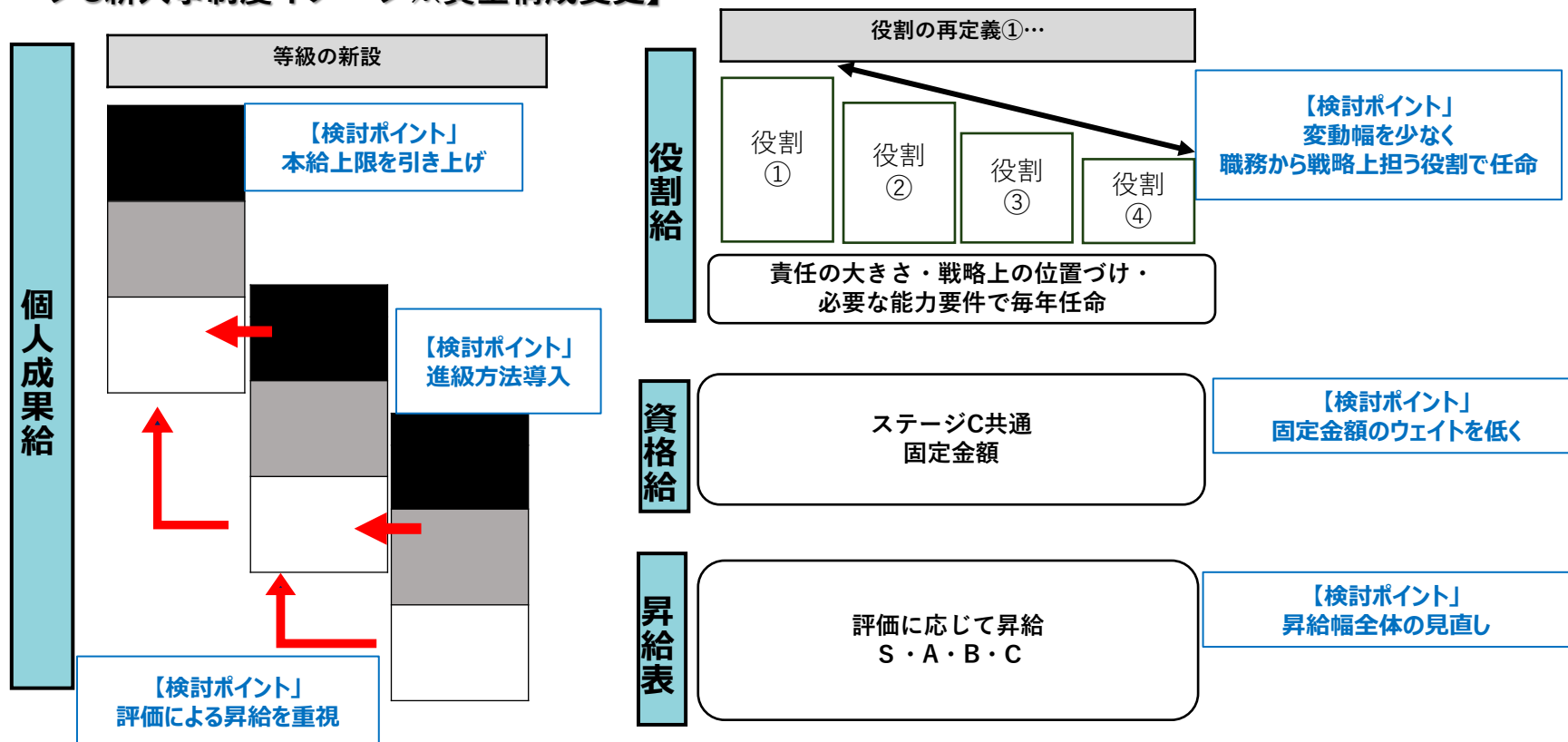
現行制度における課題

- 役割に基づく賃金変動が中心となっており、成果に対するモチベーションが希薄
- 長期在籍傾向の中、ステップ感や中長期のやりがい・働きがいを実感しづらい
- 昇給スピードが一律であり、早期に昇給できる体系となっていない

(3) 賃金制度における新制度のイメージ

- 改定の方向性としては、現行の処遇や評価に関する「役割成果主義」の考え方を継続する一方で、現行のステージBと同様に「本給構成変更」を中心に新制度へ見直します。
- ステージCの賃金構成については、現行制度の課題と目的を踏まえて、「役割成果給」を「役割給と個人成果給」に明確に分けます。評価の積み上げを重視した仕組みとして、個人成果給による本給構成のウェイトを高め、役割の変更による変動幅を抑制します。
- 加えて、新設する個人成果給では、複数の等級を設定することで、ステージC資格内でのステップアップや昇給の実感を得るための「進級方法」導入します。

【ステージC新人事制度イメージ※賃金構成変更】



【参考：現行のステージC賃金表】 人事制度ガイダンスより

【ベース給（単位：円）】 171,000円
【役割成果給（単位：円）】

【昇給表（単位：1,000円）】

ラ ン ク	アシスタント職	リーダー職	サブ職	販売一般	業務	専門	セールス
1	136,000						136,000
2	135,000						135,000
3	134,000						134,000
4	133,000						133,000
5	132,000						132,000
6	131,000						131,000
7	130,000						130,000
8	129,000						129,000
9	128,000						128,000
10	127,000						127,000
11	126,000	126,000					126,000
12	125,000	125,000					125,000
13	124,000	124,000					124,000
14	123,000	123,000					123,000
15	122,000	122,000					122,000
16	121,000	121,000					121,000
17	120,000	120,000					120,000
18	119,000	119,000					119,000
19	118,000	118,000					118,000
20	117,000	117,000					117,000
21	116,000	116,000	116,000			116,000	116,000
22	115,000	115,000	115,000			115,000	115,000
23	114,000	114,000	114,000			114,000	114,000
24	113,000	113,000	113,000			113,000	113,000
25	112,000	112,000	112,000			112,000	112,000
26	111,000	111,000	111,000			111,000	111,000
27	110,000	110,000	110,000			110,000	110,000
28	109,000	109,000	109,000			109,000	109,000
29	108,000	108,000	108,000			108,000	108,000
30	107,000	107,000	107,000			107,000	107,000
31	106,000	106,000	106,000	106,000		106,000	106,000
32	105,000	105,000	105,000	105,000		105,000	105,000
33	104,000	104,000	104,000	104,000		104,000	104,000
34	103,000	103,000	103,000	103,000		103,000	103,000
35	102,000	102,000	102,000	102,000		102,000	102,000
36	101,000	101,000	101,000	101,000		101,000	101,000
37	100,000	100,000	100,000	100,000		100,000	100,000
38	99,000	99,000	99,000	99,000		99,000	99,000
39	98,000	98,000	98,000	98,000		98,000	98,000
40	97,000	97,000	97,000	97,000		97,000	97,000
41	96,000	96,000	96,000	96,000		96,000	96,000
42	95,000	95,000	95,000	95,000		95,000	95,000
43	94,000	94,000	94,000	94,000		94,000	94,000
44	93,000	93,000	93,000	93,000		93,000	93,000
45	92,000	92,000	92,000	92,000		92,000	92,000
46	91,000	91,000	91,000	91,000		91,000	91,000
47	90,000	90,000	90,000	90,000		90,000	90,000
48	89,000	89,000	89,000	89,000		89,000	89,000
49	88,000	88,000	88,000	88,000		88,000	88,000
50	87,000	87,000	87,000	87,000		87,000	87,000
51	86,000	86,000	86,000	86,000		86,000	86,000
52	85,000	85,000	85,000	85,000		85,000	85,000
53	84,000	84,000	84,000	84,000		84,000	84,000
54	83,000	83,000	83,000	83,000		83,000	83,000
55	82,000	82,000	82,000	82,000		82,000	82,000
56	81,000	81,000	81,000	81,000		81,000	81,000
57	80,000	80,000	80,000	80,000		80,000	80,000
58	79,000	79,000	79,000	79,000		79,000	79,000
59	78,000	78,000	78,000	78,000		78,000	78,000
60	77,000	77,000	77,000	77,000		77,000	77,000
61	76,000	76,000	76,000	76,000		76,000	76,000
62	75,000	75,000	75,000	75,000		75,000	75,000
63	74,000	74,000	74,000	74,000		74,000	74,000
64	73,000	73,000	73,000	73,000		73,000	73,000
65	72,000	72,000	72,000	72,000		72,000	72,000
66	71,000	71,000	71,000	71,000		71,000	71,000
67	70,000	70,000	70,000	70,000		70,000	70,000
68	69,000	69,000	69,000	69,000		69,000	69,000
69	68,000	68,000	68,000	68,000		68,000	68,000
70	67,000	67,000	67,000	67,000		67,000	67,000
71	66,000	66,000	66,000	66,000	66,000	66,000	66,000
72	65,000	65,000	65,000	65,000	65,000	65,000	65,000
73	64,000	64,000	64,000	64,000	64,000	64,000	64,000
74	63,000	63,000	63,000	63,000	63,000	63,000	63,000
75	62,000	62,000	62,000	62,000	62,000	62,000	62,000
76	61,000	61,000	61,000	61,000	61,000	61,000	61,000
77	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000
78	59,000	59,000	59,000	59,000	59,000	59,000	59,000
79	58,000	58,000	58,000	58,000	58,000	58,000	58,000
80	57,000	57,000	57,000	57,000	57,000	57,000	57,000
81	56,000	56,000	56,000	56,000	56,000	56,000	56,000
82	55,000	55,000	55,000	55,000	55,000	55,000	55,000
83	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000	54,000
84							53,000
85							52,000
86							51,000
87							50,000
88							49,000
89							48,000
90							47,000
91							46,000
92							45,000
93							44,000

ランク			S	A	B	C	D
R0	AM：1	セールス：1	±0	±0	±0	-4	-8
R1	AM：2-10	セールス：2-10	+8	+4	±0	-4	-8
R2	リーダー職：11 販売一般：31	サブ職：21 専門：21	±0	±0	±0	-2	-4
R3	AM：11-52 リーダー職：12-53 販売一般：32-53	セールス：11-52 サブ職：22-53 専門：22-53	+8	+4	+1	-2	-4
R4	AM：53		+8	+4	+1	±0	±0
R5	業務：71		±0	±0	±0	±0	-2
R6	リーダー職：54-72 販売一般：54-92 業務：72-92	サブ職：54-82 専門：54-82	+8	+4	+2	±0	-2
R7	リーダー職：73 販売一般：93 業務：93	サブ職：83 専門：83	+8	+4	+2	±0	±0

(4) 制度改定内容＜賃金構成の変更＞

①個人成果給の新設(等級の設定)

- 長期化傾向にあるステージC在籍期間一定のあゆみや中長期のやりがい・働きがいにつながるよう、等級の設定を行います。
- ステージCのうち「成果発揮の再現性が高く、より高い成果発揮が期待される等級としてC-2,C-3」を新設します。
- 担う役割による差は設けないことから、等級毎の違いについては「期待成果」による差となります。

資格(等級)	期待成果
ステージC	・ステージCとしての通常の成果発揮を期待される



等級	期待成果	担う役割
C-3	・ステージCとして成果発揮の再現性が高く より高い成果発揮が期待される	等級ごとに役割の範 囲に違いはなし
C-2		
C-1	・ステージCとしての通常の成果発揮を期待 される	



＜再現性の高さ＞

異なる所属・担当でも安定的に高い
成果を発揮することが期待できる

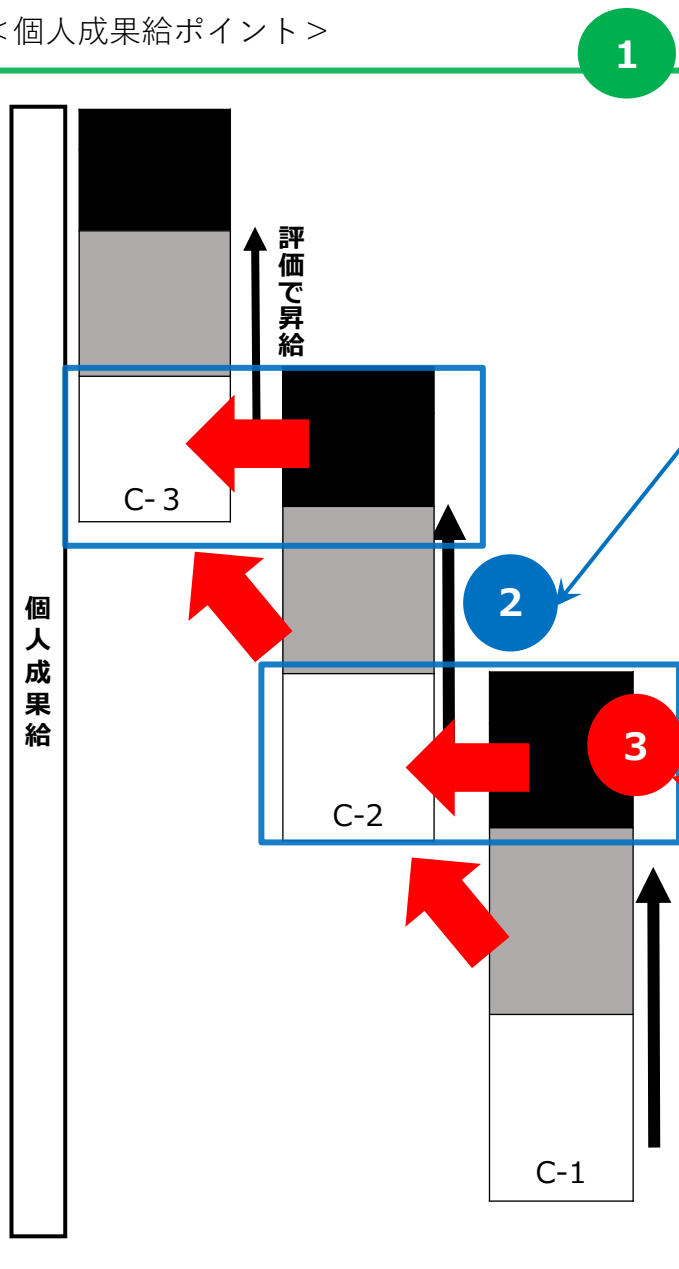
＜成果発揮の高さ＞

より難易度の高い目標の達成が
期待できる

※参考：成果とは『人事制度ガイダンスより』

- ・ 期待成果とは、再現性の高さで期待される成果の大きさによって定義をおこないます。
- ・ 再現性の高さとは、異なる所属・担当・役割においても安定的に高い成果を発揮することが期待できることを意味しています。
- ・ 成果の大きさとは、より難易度の高い成果行動目標の達成が期待できることを意味しています。結果として生み出された「期待行動（資格等級に対して期待される行動）」や「成果行動(期待される成果の実現に向けた具体的行動≒プロセス)」も成果に含まれます。

<個人成果給ポイント>

**■ポイント① 中長期のモチベーション創出を目的に個人成果給ランク数（等級数）については3本で設計**

- ・個人成果給はC1～3の3つを等級設定し、進級することで「成果の積み上げ」「ステップ感」を行う設定とする
- ・ランク数はキャリアの歩み・積み重ねた成果の位置づけを基に一定程度の在籍年数に評価に応じて昇給する設定とする

■ポイント② 等級に重なりを持たせる

- ・重なりを持たせることで、進級タイミングを本人や上司が認識することができ、キャリアアップに向けた意識を持ちやすくする
- ・これまで評価を積み上げており、上位ランクに到達しているということを踏まえ、等級間の重なりの有無によって進級難易度を変更する

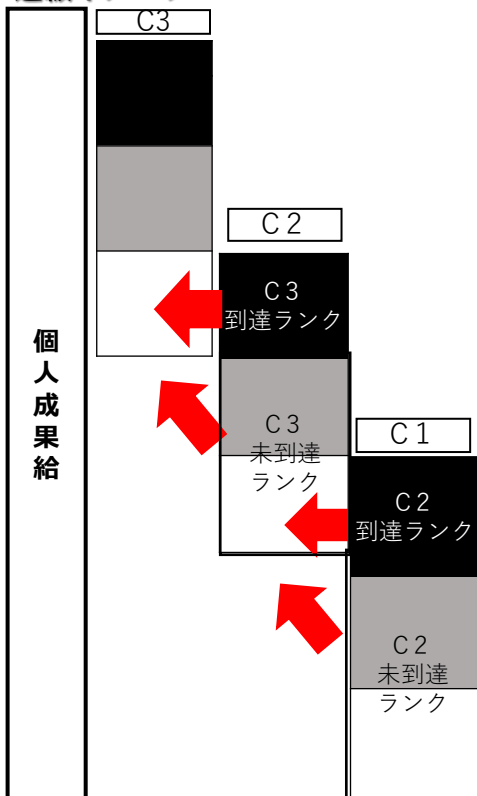
■ポイント③ 進級によるステップアップを実感できる仕組みの導入

- ・年次や役割に関係なく成果の再現性が高いと認められた人は、上位等級に進級できる仕組みにすることで、ステップアップを実感できるようにする
- ・等級毎の進級方法は一定の基準を設定し、客観性・納得性を担保できるようにしていく

②個人成果給の新設（進級方法）

- 上位等級への進級（C1⇒C2もしくはC2⇒C3）については、これまでのキャリアでの成果発揮や上位等級への進級後も成果の再現性を期待することができる点において、客観的に判断できること、**ステージBの設定状況を踏まえて、進級要件である「資格」と「審査」を設定します。**
- 進級要件については、『個人成果給』を基準に、“スライド進級”と“ジャンプアップ進級”に区分けし、要件の難易度に違いを設けます。
- 「上位等級の相当ランクに到達している者」を対象とした“スライド進級”については、これまでの歩みにおける成果を十分に発揮していることを前提としていることを踏まえ、過去本給やエントリーシートを中心とした要件とします。
- 「相当ランクに到達していない者」を対象としたジャンプアップ進級については、早期にエントリーができることによるモチベーション向上につながる進級と位置づけ、進級審査を行います。

進級イメージ



進級要件（案）

進級（左図）		スライド進級	ジャンプアップ進級
C2進級	進級資格	①本人希望(エントリーシート) ②C1直近3年で本給評価「A」を1回以上	①本人希望(エントリーシート) ②C1直近3年で本給評価「A」を2回以上
	審査方法	①進級考課（所属長考課）	①進級考課（所属長考課）
C3進級	進級資格	①本人希望(エントリーシート) ②C2直近3年で本給評価「A」を1回以上	①本人希望(エントリーシート) ②C2直近3年で本給評価「A」を2回以上
	審査方法	①進級考課（所属長考課） ②個別面接（部門長）	①進級考課（所属長考課） ②個別面接（部門長）

※個人成果給の格付けについては、上位等級とのランクに重なりがある場合は横スライドを行った上で同金額のランクに格付けとする。重なりがない場合は、上位等級の再下限ランクに格付けとする。
※進級後に前年度の本給評価反映は行わない。

③個人成果給の新設（昇給表の見直し）

- 中長期のモチベーションや、現行モデル上のあゆみのスピードを維持することを目的に、下位ランクでの目標達成を中心に、より昇給しやすいように見直します。加えて、評価のメリハリなど全体のバランスを見直します。
- また、D評価については、これまでの運用実態や、グループ各社設定状況を踏まえてステージBと同様に廃止します。

昇給表（案）

【昇給表】

単位：1,000円

現行			S	A	B	C	D
R0	AM：1	セールス：1	0	0	0	-4	-8
R1	AM：2-10	セールス：2-10	8	4	0	-4	-8
R2	リーダー職：11 販売一般：31	サブ職：21 専門：21	8	4	1	-2	-4
R3	AM：11-52 リーダー職：12-53 販売一般：32-53	セールス：11-52 サブ職：22-53 専門：22-53	8	4	1	-2	-4
R4	AM：53		8	4	1	0	0
R5	業務：71		0	0	0	0	-2
R6	リーダー職：54-72 販売一般：54-92 業務：72-92	サブ職：54-82 専門：54-82	8	4	2	0	-2
R7	リーダー職：73 販売一般：93 業務：93	サブ職：83	8	4	2	0	0

【昇給表】

単位：1,000円

【詳細表】

単位：1/1000

ランク	S	A	B	C	
等級ごとの最上位	0	0	0	-4	
R1	C3:2-4 C2:26-28 C1:49-52	6	3	0	-4
	C3:5-12 C2:29-35 C1:53-60	6	3	1	-4
R2	C3:13-24 C2:36-47 C1:61-73	8	4	2	-2
R3	C3:25-35 C2:48-60 C1:74-87	10	5	3	0
等級ごとの最下位	10	5	3	0	

D
評
価
廃
止

D
評
価
廃
止

④個人成果給の新設（新賃金表）

- 現行の本給最上限（アシスタント職の場合307,000円）と通常最下限（一般場合215,000円）をベースに、等級間や役割毎のバ
ランス、評価による昇給が中長期に出来る個人成果給の長さとして、1～87ランクを個人成果給として設定します。
- また、長期在籍者へのモチベーションアップ、人事戦略による専門性人材の育成につながる取り組みとして、C3の水準を
引き上げます。再下限の金額については、採用賃金の引き上げ（230,000円）を踏まえて、設定を行います。

個人成果給（案）

【個人成果給】

C-3	
ランク	金額
1	260,000
2	259,000
3	258,000
4	257,000
5	256,000
6	255,000
7	254,000
8	253,000
9	252,000
10	251,000
11	250,000
12	249,000
13	248,000
14	247,000
15	246,000
16	245,000
17	244,000
18	243,000
19	242,000
20	241,000
21	240,000
22	239,000
23	238,000
24	237,000
25	236,000
26	235,000
27	234,000
28	233,000
29	232,000
30	231,000
31	230,000
32	229,000
33	228,000
34	227,000
35	226,000

C-2	
ランク	金額
25	236,000
26	235,000
27	234,000
28	233,000
29	232,000
30	231,000
31	230,000
32	229,000
33	228,000
34	227,000
35	226,000
36	225,000
37	224,000
38	223,000
39	222,000
40	221,000
41	220,000
42	219,000
43	218,000
44	217,000
45	216,000
46	215,000
47	214,000
48	213,000
49	212,000
50	211,000
51	210,000
52	209,000
53	208,000
54	207,000
55	206,000
56	205,000
57	204,000
58	203,000
59	202,000
60	201,000

C-1	
ランク	金額
48	213,000
49	212,000
50	211,000
51	210,000
52	209,000
53	208,000
54	207,000
55	206,000
56	205,000
57	204,000
58	203,000
59	202,000
60	201,000
61	200,000
62	199,000
63	198,000
64	197,000
65	196,000
66	195,000
67	194,000
68	193,000
69	192,000
70	191,000
71	190,000
72	189,000
73	188,000
74	187,000
75	186,000
76	185,000
77	184,000
78	183,000
79	182,000
80	181,000
81	180,000
82	179,000
83	178,000
84	177,000
85	176,000
86	175,000
87	174,000

⑤役割給の新設

- ステージBと同様に、同じ職務でも「責任・影響の大きさ」「戦略上の位置づけ」「必要な能力要件」によって**役割給が変動する運用へ見直します**。（原則ステージBの役割給と連動する）これによって、**担う役割や職務に対する納得性や貢献意欲を高め****ます**。
- 役割の本数については、人事異動による賃金変動を抑制する目的、グループ各社の設定状況を踏まえて設定します。
- 役割の変更による賃金の大幅な変動が発生しないよう、役割間のピッチ幅を抑え設定します。（現行の職務毎の差10,000円より抑制）
- 上限金額についてはステージBとのバランスを踏まえ、ステージB役割⑤30,000円以下の設定とします。

役割給（案）

役割	金額（円）	役割		職務イメージ※毎年設定
役割1	25,000	戦略上担う役割での責任の大きさ、戦略位置づけ、必要な能力要件をもとに基準設定	大	アシスタント・セールス
役割2	20,000		↑	アシスタント・セールス・リーダー職
役割3	15,000			リーダー職
役割4	10,000		小	スタイリスト・スタッフ
役割5	5,000	要保護勤務者（人事担当付）		
役割なし	0	休職者（育児介護休職除く）		

その他の対応

内容	現行	改定
育児・介護休職者	役割ゾーンの変更なし	役割変更なし
その他の休職者		役割給なし
要保護勤務者（3か月未満復職の場合）		役割給変更なし
要保護勤務者（人事担当付）		再下限役割（役割5）
有給休暇（退職）含む30日以上労務提供なし		役割変更なし

⑥資格給の新設

- 現行のステージBが81,000円(2025年4月ベースアップ含む)であること、グループ各社の設定金額とのバランスを踏まえて**56,000円（2025年4月ベースアップ含む）に設定**します。

資格給（案）

資格給	金額（円）
ステージC	56,000円

参考：新本給表

C-3					
ランク	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
1	341,000	336,000	331,000	326,000	321,000
2	340,000	335,000	330,000	325,000	320,000
3	339,000	334,000	329,000	324,000	319,000
4	338,000	333,000	328,000	323,000	318,000
5	337,000	332,000	327,000	322,000	317,000
6	336,000	331,000	326,000	321,000	316,000
7	335,000	330,000	325,000	320,000	315,000
8	334,000	329,000	324,000	319,000	314,000
9	333,000	328,000	323,000	318,000	313,000
10	332,000	327,000	322,000	317,000	312,000
11	331,000	326,000	321,000	316,000	311,000
12	330,000	325,000	320,000	315,000	310,000
13	329,000	324,000	319,000	314,000	309,000
14	328,000	323,000	318,000	313,000	308,000
15	327,000	322,000	317,000	312,000	307,000
16	326,000	321,000	316,000	311,000	306,000
17	325,000	320,000	315,000	310,000	305,000
18	324,000	319,000	314,000	309,000	304,000
19	323,000	318,000	313,000	308,000	303,000
20	322,000	317,000	312,000	307,000	302,000
21	321,000	316,000	311,000	306,000	301,000
22	320,000	315,000	310,000	305,000	300,000
23	319,000	314,000	309,000	304,000	299,000
24	318,000	313,000	308,000	303,000	298,000
25	317,000	312,000	307,000	302,000	297,000
26	316,000	311,000	306,000	301,000	296,000
27	315,000	310,000	305,000	300,000	295,000
28	314,000	309,000	304,000	299,000	294,000
29	313,000	308,000	303,000	298,000	293,000
30	312,000	307,000	302,000	297,000	292,000
31	311,000	306,000	301,000	296,000	291,000
32	310,000	305,000	300,000	295,000	290,000
33	309,000	304,000	299,000	294,000	289,000
34	308,000	303,000	298,000	293,000	288,000
35	307,000	302,000	297,000	292,000	287,000

C-2					
ランク	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
25	317,000	312,000	307,000	302,000	297,000
26	316,000	311,000	306,000	301,000	296,000
27	315,000	310,000	305,000	300,000	295,000
28	314,000	309,000	304,000	299,000	294,000
29	313,000	308,000	303,000	298,000	293,000
30	312,000	307,000	302,000	297,000	292,000
31	311,000	306,000	301,000	296,000	291,000
32	310,000	305,000	300,000	295,000	290,000
33	309,000	304,000	299,000	294,000	289,000
34	308,000	303,000	298,000	293,000	288,000
35	307,000	302,000	297,000	292,000	287,000
36	306,000	301,000	296,000	291,000	286,000
37	305,000	300,000	295,000	290,000	285,000
38	304,000	299,000	294,000	289,000	284,000
39	303,000	298,000	293,000	288,000	283,000
40	302,000	297,000	292,000	287,000	282,000
41	301,000	296,000	291,000	286,000	281,000
42	300,000	295,000	290,000	285,000	280,000
43	299,000	294,000	289,000	284,000	279,000
44	298,000	293,000	288,000	283,000	278,000
45	297,000	292,000	287,000	282,000	277,000
46	296,000	291,000	286,000	281,000	276,000
47	295,000	290,000	285,000	280,000	275,000
48	294,000	289,000	284,000	279,000	274,000
49	293,000	288,000	283,000	278,000	273,000
50	292,000	287,000	282,000	277,000	272,000
51	291,000	286,000	281,000	276,000	271,000
52	290,000	285,000	280,000	275,000	270,000
53	289,000	284,000	279,000	274,000	269,000
54	288,000	283,000	278,000	273,000	268,000
55	287,000	282,000	277,000	272,000	267,000
56	286,000	281,000	276,000	271,000	266,000
57	285,000	280,000	275,000	270,000	265,000
58	284,000	279,000	274,000	269,000	264,000
59	283,000	278,000	273,000	268,000	263,000
60	282,000	277,000	272,000	267,000	262,000

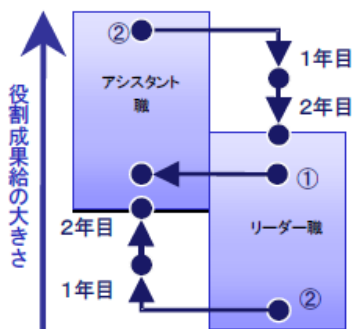
C-1					
ランク	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
48	294,000	289,000	284,000	279,000	274,000
49	293,000	288,000	283,000	278,000	273,000
50	292,000	287,000	282,000	277,000	272,000
51	291,000	286,000	281,000	276,000	271,000
52	290,000	285,000	280,000	275,000	270,000
53	289,000	284,000	279,000	274,000	269,000
54	288,000	283,000	278,000	273,000	268,000
55	287,000	282,000	277,000	272,000	267,000
56	286,000	281,000	276,000	271,000	266,000
57	285,000	280,000	275,000	270,000	265,000
58	284,000	279,000	274,000	269,000	264,000
59	283,000	278,000	273,000	268,000	263,000
60	282,000	277,000	272,000	267,000	262,000
61	281,000	276,000	271,000	266,000	261,000
62	280,000	275,000	270,000	265,000	260,000
63	279,000	274,000	269,000	264,000	259,000
64	278,000	273,000	268,000	263,000	258,000
65	277,000	272,000	267,000	262,000	257,000
66	276,000	271,000	266,000	261,000	256,000
67	275,000	270,000	265,000	260,000	255,000
68	274,000	269,000	264,000	259,000	254,000
69	273,000	268,000	263,000	258,000	253,000
70	272,000	267,000	262,000	257,000	252,000
71	271,000	266,000	261,000	256,000	251,000
72	270,000	265,000	260,000	255,000	250,000
73	269,000	264,000	259,000	254,000	249,000
74	268,000	263,000	258,000	253,000	248,000
75	267,000	262,000	257,000	252,000	247,000
76	266,000	261,000	256,000	251,000	246,000
77	265,000	260,000	255,000	250,000	245,000
78	264,000	259,000	254,000	249,000	244,000
79	263,000	258,000	253,000	248,000	243,000
80	262,000	257,000	252,000	247,000	242,000
81	261,000	256,000	251,000	246,000	241,000
82	260,000	255,000	250,000	245,000	240,000
83	259,000	254,000	249,000	244,000	239,000
84	258,000	253,000	248,000	243,000	238,000
85	257,000	252,000	247,000	242,000	237,000
86	256,000	251,000	246,000	241,000	236,000
87	255,000	250,000	245,000	240,000	235,000

(5) 制度改定内容＜職務を跨ぐ異動のルール見直し＞

- 現行制度では、ステージCの職務の変更（人事異動）によるの本給変動は年2回（4月時点の職務を基準として7月給与から、10月1日時点の職務を基準として1月給与から）に本給の反映しています。タイムリーに本給反映ができていない課題があります。
- 役割給新設に伴い、役割給が異なる異動が発生した場合は、異動日が16日以前の場合は翌月支給分から、17日以降の場合は翌々月支給分からへ見直しを行います。※ ただし、役割給が下がる異動の場合は、事前に労使確認を行います。
- また、異動前の役割成果給ランクが新職務の役割成果給の範囲外にあたる場合、段階的に20,000円ずつ昇降給する対応ルールについても合わせて廃止となります。

参考：現在の対応ルール『人事制度ガイダンス』

【リーダー職⇔アシスタント職に異動した場合】



就いた職務の役割成果給
の下限または上限ランク
に達するまで毎年一定額
ずつ昇降給する仕組みを
適用

- ・ 異動前の役割成果給のランクが新職務の役割成果給の範囲内にある場合は、そのままスライドさせた上で評価を反映します。（①）
- ・ 【廃止】 異動前の役割成果給のランクが新職務の役割成果給の範囲外にある場合は、段階的に一定額ずつ昇給・降給（20,000円）させた上で評価を反映します。（②）

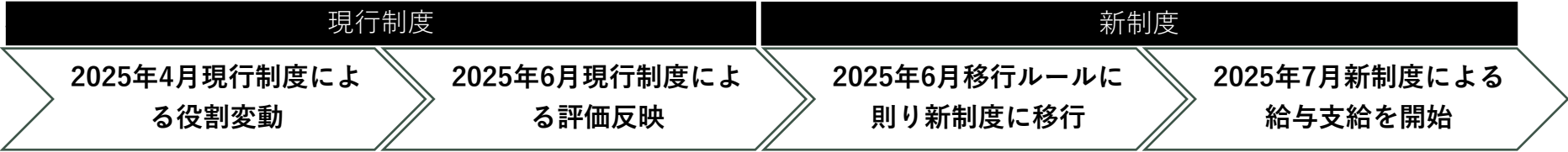
(6) 制度移行に伴う経過措置の考え方・今後のスケジュール

- ▶ 新制度への移行スケジュールについては、2025年6月に現行制度による評価反映の後、移行ルールに則り新制度へ移行を行います。2025年7月から新制度による給与支給を開始します。
- ▶ 最終決定については、現在協議を継続しており、2025年4月下旬にステージCを対象としたメンバーズVOICEを開催、支部評議員会での審議決定の上、労使協議会にて労使合意を行います。
- ▶ 新制度への移行方法は、「制度改定の目的」「公平性・納得性」「わかりやすさ」などを総合的に踏まえて、一定のルールに基づいた賃金移行を検討します。
- ▶ 移行ルールでは、過去の本給には、これまでの成果の積み上げや役割変動が反映していると捉え、新制度における「個人成果給」の特定を行いながら、ランクに貼り付くことを検討ポイントとします。
- ▶ 加えて、移行によって本給の変動が一部生じるため、原則として直近の本給水準を維持すること前提に、経過措置（2025年6月時点の本給から移行によって、本給が増減する場合、一定の補填や調整することを検討※割合、期間を設ける）についても検討します。

制度移行に伴う検討ポイント

移行ルール	経過措置（2025年6月時点の本給からの増減対応）
✓ 現行制度における「個人成果給」の特定し、新制度でのランク付けを行う。	✓ 原則として直近本給水準の維持。 ✓ 本給が2025年6月時点の本給（前年度評価反映）から増減する際の対応を検討。 ①割合：②期間

新制度移行スケジュール



(7) 制度改定内容＜退職一時金ポイントの変更＞

- 役割給の設定に伴い、ステージA・B同様に「退職一時金ポイント」を役割給の本数に合わせて設定します。
- 現行のポイントである「ステージC=8」をベースに「役割④=8」としながら、ポイント水準を整理します。
- 新制度でのポイントについては、2025年7月1より適用し、8/1付与分より反映となります。

〈現行〉

■資格ポイント

等級	ステージ			
	C-t	C	B	A
ポイント	5	7	14	26

■役割ポイント

等級	ステージC		ステージB						ステージA								
	C-t	C	役割⑥	役割⑤	役割④	役割③	役割②	役割①	EM 8	EM 7	EM 6	EM 5	GM 4	GM 3	GM 2	GM 1	GM 0
ポイント	0	8	16	32	34	36	38	40	16	32	34	36	38	40	44	60	70



〈新制度〉

■資格ポイント

等級	ステージ			
	C-t	C	B	A
ポイント	5	7	14	26

■役割ポイント

等級	ステージC-t	ステージC					ステージB						ステージA								
	共通	役割⑤	役割④	役割③	役割②	役割①	役割⑥	役割⑤	役割④	役割③	役割②	役割①	EM 8	EM 7	EM 6	EM 5	GM 4	GM 3	GM 2	GM 1	GM 0
ポイント	0	6	8	10	12	14	16	32	34	36	38	40	16	32	34	36	38	40	44	60	70

(8) 制度改定内容＜評価制度の見直し＞

- 現行の評価制度は、成果評価シートでの個別成果行動目標が本給評価・賞与評価両方に反映されています。これにより評価の大半が業績に連動しており、業績が未達になると達成実感・成長を実感にくい課題がありました。
- また、行動目標が自由記入である為、職務に基づく目標が明確になりにくいことや、計数目標のない部門では、1つの結果から本給・賞与評価の両方を導く為、説得力が不足しているなど様々な課題もあります。
- これらの課題を踏まえて、ステージBでは評価シートの見直しをグループ共通で実施しておりステージCについても、同様にフォーマットを改定することで、ゼネラル内で共通化します。
- また、本給ガイダンスについては、札幌の企業戦略に合わせキャリア形成・自己成長につながる行動を合わせて検討します。

賞与・本給目標イメージ

賞与目標＝「計数目標」：全社業績に結び付く業績目標（例：売上高／売買差益額など）

「成果行動目標」：業績目標達成につながる行動目標（例：D I D会員獲得／お取寄NW売上など）

本給目標＝「期待行動目標」：各資格が持つべき能力やスキルをもとに、高い成果を継続的に発揮するための行動目標
（例：顧客の潜在的ニーズをくみ取る、メンバーへ働きかけ巻き込むなど）

【新ステージC成果評価シート】

【札幌丸井三越】
成果評価シート 2023 年度

従業員番号 00000000 氏名 ○○ ○○ 所属 ×××××××× 雇用形態・資格 ステージB 職務 販売マネージャー 一次評価者 ●● 二次評価者 △△

時間外勤務実績 上皿 時間 分 出勤 時間 分

ステージB 計数目標 あり

【給与】

① 計数目標

指標	項目	期間	目標	実績	目標比	評価	評点
「計数目標における評価指標（ステージA）」を参照して記入	半期				#DIV/0!		0
	半期				#DIV/0!		
	半期				#DIV/0!		

※合計で100% 0%

※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P

② 成果行動目標

期待される行動（部門・所属別行動）	指標	今期取組むこと	項目	中期		期末		評点
				自己評価	評価	自己評価	評価	
上司との面談を踏まえて自由記入								0
								0
								0
								0

※合計で100% 0%

※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P

③ 期中特記事項（組織の役割や担当職務以外の役割・業務、プロジェクト業務の目標設定を行う場合）

期待される行動	指標	今期取組むこと	期末	評点
（設定が必要な場合のみ）上司との確認を踏まえて自由記入				0

※評点：SS=10P/S=5P

④ 計数結果と行動目標の成果の振り返り

振り返り	一次評価者

【賞与評価】
計数目標と成果行動目標で評価

【本給評価】
各資格（等級）に対して期待される行動（＝期待行動目標）で評価

【本給】

① 期待行動目標

期待行動プロセス	行動要素	ステージ別の期待行動レベル	期待レベルに向けて今期取組むこと	項目	中期	期末	評点
「本給目標ガイドライン」から最大4つ選択し、記入（転記※専門性の項目は必須）			上司との面談を踏まえて自由記入				0
							0
							0

※合計で100% 0%

※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P

② 行動の振り返り

振り返り	一次評価者

【被評価者と評価者の「対話」の記録】

① 目標設定面談

被評価者	一次評価者

② 中間面談

被評価者	一次評価者

【参考：ステージC本給評価ガイダンス】

(仮) 2024年度 本給目標ガイドライン (ステージ別の期待行動レベル)

・協議を通じて設定した「期待行動プロセス」、「行動要素」、「ステージ別の期待行動レベル」を成果評価シートに反映してください
 ・成果評価シートの「今期取組むこと」には、「ステージ別の期待行動レベル」達成に向けた【具体的な行動】を各自、上司と相談のうえ記載してください。

期待行動	期待行動プロセス	行動要素	ステージ別の期待行動レベル			ステージC	
			雇用形態 ステージ	ステージA	ステージB	グレート 3 ~ 2	グレート 2 ~ 1
			行動が影響を 与える範囲	社外 ← 会社	組織 →		
戦略策定 と挑戦	データ（事実）を伝える	情報収集	多少なりとも情報が入ってくる他職の人間・情報ネットワークを構築する	外部環境の変化に広くアンテナを張り、価値ある情報を取り取る	数字を見るだけでなく実際に現場に足を運ぶなど、多面的に情報を集める	上役者の指示だけでなく業務に役立つ情報や知識を自ら探索する	
		情報分析	他職の強み・弱みと情報を分析し、新たな示唆や解法を導く	課題などのことを要素分解して個別的・体系的に整理・分析する	矛盾や齟齬のない状態でデータを整理・分析する	先入観や思い込みを持たずデータ・事実を基に、考察する	
	課題を抽出し解決する	気づく・動く	試行錯誤や失敗の経験から組織として価値ある教訓・知見を創出する	新事業開発を積極的、仮説・検証を迅速で実行する	その時点での解決（仮説）を持つ	思い付きではなく必ず事業・チームの価値を持つ人になる	
		変革思考	組織やチームの課題を解決する前例のない変革を、自ら生み出す	固定概念を無くし、前例のない業務も積極的に取り組む	社内外的な業務について、相手と協力してより良い方法を模索し、実現に結びつける	社内業務について固定概念を無くし、より良い方法を考え、行動する	
		計画・進捗管理	将来のリスク・脅威に対して中長期的な見込み打ち手を考え、実行する	目標と現状のギャップを把握せず、様々な角度から打開を図る	状況を把握せず、問題者に委ねる	チームの業務の状況やメンバーの状況の変化を常に把握する	
		検証・改善	これまでの教訓・知見を活かし、組織の改善に活かす方向性・重点を明確にする	打ち手の検証を繰り返し、次の施策に活かす	結果（成果）から得られた教訓を活かす	チームの課題を解決するために、知を駆使して試行錯誤する	
リーダーシップ とチーム作り	チームをつくる	チームビルディング	目標達成と組織向上改善の両方を進める	組織が目標を方向に定めた行動をメンバーに浸透させる	チームの目標に向かってメンバーの意欲を高め、意欲に行動する	チームの目標に向かって（指示だけでなく）自発的に行動する	
	チームを動かす	激励・交渉	利害関係の対立する相手とも妥協を見出し、Win-Winの関係を築く	利害関係の異なる相手とも協力関係を築き、妥協を見出す	スキルの高い考え方や魅力的なストーリーで相手を動かす	正確な情報と的確な判断と相手の理解を得る	
	チームを育てる	組織連携	組織やプロジェクトの代表者としてインシアチブをとって方向性を示し、場をつくり、キープレイヤーを巻き込む	組織に自分や自分の責任範囲ではない業務であっても、意欲に役割を担って支援・協力する	社内外的な関係者と迅速に協働的に行動し、課題に解決を図る	チーム内で意見の食い違いや対立が生じた場合、建設的に解決できるように行動する	
		育成指導	人が育つ仕組みを作る 専門性の高い人材（＝プロ）が育つ「仕組み」を作る	個人の価値やキャリアを踏まえ、個人の特性（強み・弱み）に応じて、成長を促す環境・業務や専門性の習得・強化を促す環境・業務を与える	メンバーの個性や能力を活かす仕組み、専門性の習得・強化につながる環境を作る	メンバーの個性や能力を活かす仕組み、専門性の習得・強化につながる環境を作る	
価値創造 と価値	お客さまに満足していただく	理解・共感	お客さまの動機から新たな成長機会を見出し、具体化する	お客さまのニーズを自ら積極的に把握する	お客さまのニーズを自ら積極的に把握する	お客さまのニーズを自ら積極的に把握する	
		表現・演出		お客さまの課題課題（五感や感情）に訴求する適切な表現・演出方法を組織に普及させる	お客さまの課題課題（五感や感情）に訴求する適切な表現・演出方法を組織に普及させる	お客さまの課題課題（五感や感情）に訴求する適切な表現・演出方法を組織に普及させる	
	専門性を身に磨き発揮する	収益貢献	ダイレクトに会社の収益に貢献する行動を、自らが率先して行う	会社の収益に貢献する業務の優先度を上げて取り組む	会社の収益に貢献する業務の優先度を上げて取り組む	会社の収益に貢献する業務の優先度を上げて取り組む	
		専門性の習得	対外的にも活用する自身の強みや専門性を習得し、磨き上げる	社内で活用する自身の強みや専門性を習得し、磨き上げる	社内で活用する自身の強みや専門性を習得し、磨き上げる	社内で活用する自身の強みや専門性を習得し、磨き上げる	
		専門性の発揮	自身の強みや専門性を発揮し、会社の価値創造や収益に貢献する	自身の強みや専門性を発揮し、担当の価値創造や収益に貢献する	自身の強みや専門性を発揮し、担当の価値創造や収益に貢献する	自身の強みや専門性を発揮し、担当の価値創造や収益に貢献する	

検討中：札幌丸井三越独自項目

A:本人控

2) ステージCt採用賃金の見直し

【ゼネラルスタッフ（ステージC-t）】

<改定ポイント>

- ✓採用活動再開に向けて、ステージC- t 採用賃金を230,000円に引き上げる。
- ✓採用賃金の大幅な引き上げを勧案して、本給水準全体、昇給ピッチ1,000円単位へ見直す。

(1) 背景・課題

- 新卒採用状況については、業績低迷が長期化、2020年度以降採用活動を停止していたこともあり、道内他社、競合と比較して採用賃金が大きく水準差があることから、**現行の採用賃金208,000円では採用競争力が劣っている**といえます。
- 業績の安定化後の新卒採用の活動再開を見据えて、採用賃金引き上げによる採用競争力の確保が必要であり、現在、2025年4月改定に向けてステージC-t採用賃金の水準見直しを検討してきました。
- これらを踏まえて、既存者との水準バランスや賃金表のあり方についても協議を進めてきました。

【参考：道内企業の採用賃金改定状況】

単位：円

企業	採用賃金
サッポロドラッグストアー	215,500
ツルハグループ	220,000
コープさっぽろ	220,000
北海道電力	225,000
北海道ガス	231,600
イオン北海道	235,000
北海道銀行	225,000
北洋銀行	250,000
ニトリ	270,000

2025年12月時点組合調査

【参考：グループ内企業の採用賃金改定状況】

単位：円

企業	採用賃金	企業	採用賃金
三越伊勢丹	250,000	札幌丸井三越	208,000
岩田屋三越	222,000	広島三越	205,000
名古屋三越	214,000	仙台三越	204,000
静岡伊勢丹	211,000	松山三越	201,000
新潟三越 伊勢丹	210,000	函館丸井今井	197,000
高松三越	210,000		

2024年度時点

(2) 制度改定内容

- 採用賃金については、早期の採用再開を目指し、グループ各社の現水準や直近の引き上げ状況、そして道内他企業の現水準など総合的に勘案して、**採用賃金を230,000円（2025年4月ベースアップ含）に改定**します。
- ステージC-tの賃金表については、今回の採用賃金を大幅に引き上げたことを踏まえて、本給水準全体を見直します。キャリアのあゆみである評価の積み上げを維持することを前提に、ステージC格付時における既存者とのバランスを考慮し、具体的には、**現行の1,500円から1,000円へ昇給金額**を見直します。
- 今後の採用市場については、労働人口の減少や物価上昇など様々な要因から採用賃金が上昇することを想定されます。労使間では定期的に優位性を確保できる採用賃金については、今後も継続して協議を進めます。

【ステージC-t 本給表】

■現在		■改定後	
ランク	本給	ランク	本給
1	252,000	1	259,000
2	250,500	2	258,000
3	249,000	3	257,000
4	247,500	4	256,000
5	246,000	5	255,000
6	244,500	6	254,000
7	243,000	7	253,000
8	241,500	8	252,000
9	240,000	9	251,000
10	238,500	10	250,000
11	237,000	11	249,000
12	235,500	12	248,000
13	234,000	13	247,000
14	232,500	14	246,000
15	231,000	15	245,000
16	229,500	16	244,000
17	228,000	17	243,000
18	226,500	18	242,000
19	225,000	19	241,000
20	223,500	20	240,000
21	222,000	21	239,000
22	220,500	22	238,000
23	219,000	23	237,000
24	217,500	24	236,000
25	216,000	25	235,000
26	214,500	26	234,000
27	213,000	27	233,000
28	211,500	28	232,000
29	210,000	29	231,000
初任	208,000	初任	230,000

【参考（変更なし）：昇給表】

評価	ランク アップ
A	+ 6
B	+ 3
C	± 0

※1年目は、C評価でも + 3

3) 所定労働時間短縮

【全雇用形態】

<ポイント>

- ✓ 北海道内の企業と比較して魅力が高く、メンバーの働きがいにつなげることを目的に年間所定労働時間を1838時間（1日の所定労働時間を7:30（▲25分）、年間休日120日）に短縮します。
- ✓ また、休憩時間を80分（▲10分）に短縮し、1日の拘束時間を8:50（▲35分）に短縮します。

(1) 背景

- 札幌丸井三越では労働環境の整備を行い、従業員満足度向上を目指しています。従業員のモチベーション向上や、北海道内の企業において魅力が高く競争力強化を目指し、将来に向けた人材戦略の一環として、所定労働時間のさらなる短縮に向けた協議を進めてきました。
- 2024年春の交渉において、年間所定労働時間短縮の改定時期を2025年4月とすることを労使合意しています。
- 収支構造の見直しを行なう過程で、戦略の見直しや要員構成の変化が進み、適正な労働時間管理の取り組みと店舗運営における少人数オペレーションの構築の成果が2023年度時点では十分な成果が得られませんでした。
- 所定労働時間短縮に対する効果性、メンバーの受け止めを考慮した結果、年間の所定労働時間短縮の改定時期を2025年4月へ見送ることとなりました。

【札幌丸井三越・現状の年間総実労働時間・所定労働時間】

◆2023年度総実労働時間：1,812時間

※平均有給休暇取得日数18.6日

(有給休暇消化率84.5%※月給制のみ)

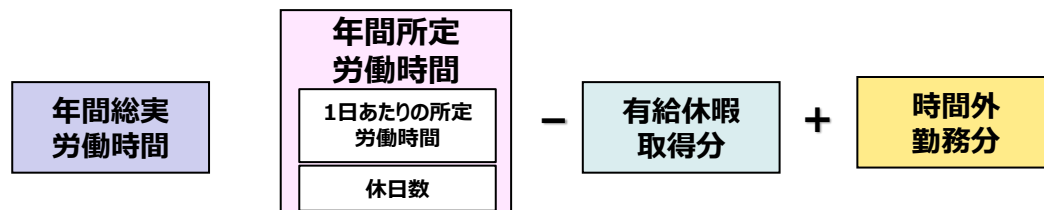
一人あたり月間時間外1時間35分で計算)

◆年間所定労働時間：1,940時間/年

① 一日の所定労働時間：7:55（休憩90分）

② 年間休日：120日

参考) 年間総実労働時間



※所定労働時間を構成する要素は、1日あたりの所定労働時間と年間休日数の2つです

- 三越伊勢丹グループにおいても、総実労働時間1,700時間台達成に向けて、労働時間短縮の取り組みは拡大しています。札幌丸井三越と松山三越以外の三越伊勢丹グループ百貨店各社は、2024年度の総実労働時間1,700時間台を達成する見込みです。
- 北海道内の企業（大手・小売）と年間の所定労働時間を比較した際に、札幌丸井三越は11社中7位となっており、北海道内の企業（大手・小売）と比較すると労働時間おける優位性は低い状況です。

【三越伊勢丹グループ百貨店】
・2024年度所定労働時間

企業名	1日						参考	
	所定労	休憩	拘束	休日	所定労		営業時間	店舗担当 主な勤務形態
岩田屋三越	7:20	60	8:20	116	1,826		岩田屋 10:00~20:00 三越10:00~20:00	シフト
新潟三越伊勢丹	7:20	70	8:50	116	1,826		10:00~19:00	シフト
広島三越	7:25	70	8:35	118	1,832		10:30~19:30	シフト
高松三越	7:30	70	9:25	120	1,838		10:00~19:00	シフト
三越伊勢丹	7:25	70	8:35	117	1,840		新宿10:00~20:00 日本10:00~19:00 (食品19:30閉店)	シフト
仙台三越	7:25	90	8:55	116	1,847		10:00~19:00 (地下19:30閉店)	シフト
名古屋三越	7:35	70	8:45	118	1,874		10:00~19:00 (下層階20:00閉店)	シフト
函館丸井今井	7:40	90	9:10	117	1,902		10:00~18:30	一直
静岡伊勢丹	7:40	90	9:10	119	1,906		10:00~18:30 (下層階19:00閉店)	一直
札幌丸井三越	7:55	90	9:25	120	1,940		丸井10:30~19:30 (食品20:00閉店) 三越10:00~19:00 (下層階19:30閉店)	上層階：一直 下層階：シフト
松山三越	7:55	90	9:10	116	1,972		10:00~19:00	一直

【道内他社（大手・小売）】
・2024年度所定労働時間

企業名	1日	年間	
	所定労	休日	所定労
北海道銀行	7:00	125日	1680時間
北洋銀行	7:20	119日	1804時間
大丸大丸松坂屋	7:35	125日	1820時間
北海道ガス	7:40	124日	1848時間
北海道電力	7:40	120日	1878時間
東急	7:45	120日	1899時間
札幌丸井三越	7:55	120日	1940時間
DCM	8:00	122日	1945時間
ニトリ	8:00	119日	1968時間
サツドラ	8:00	117日	1984時間
ツルハ	8:00	114日	2008時間

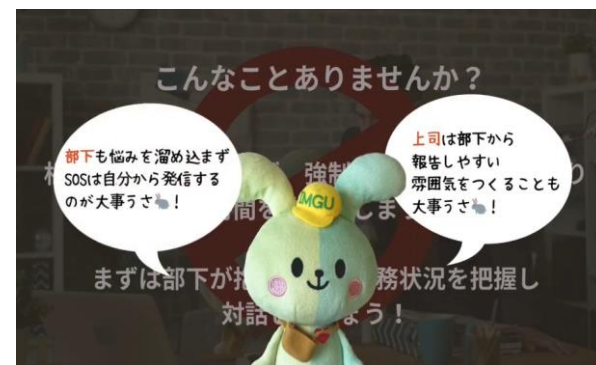
(2) 課題

【全雇用形態】

- 2024年度の労使協議では、年間所定労働時間短縮が2025年に先送りになった理由となる「適正な労働時間管理」と店舗運営における少人数オペレーションの構築へ「業務改革」について協議を進めてきました。
- 所定労働時間短縮を行う上で前提となる「適正な労働時間管理」に向けて、労使共同宣言をもとに啓発と管理体制の強化に向けた取り組みを進めています。
- 人事担当が3ヶ月に一度、時間管理に関連する発信を行い啓発の取り組みを推進しています。また、労働組合としても、打刻ルールや勤怠管理に関わる啓発の発信を行い、労使で継続的に発信を行うことで、労働時間管理に関わる知識向上への取り組みを進めています。
- 時間管理に関わるモニタリング指標（下図参照）に該当する対象者に所属長と人事担当が面談を行い、所属単位で労働時間管理を行なう体制強化に取り組を行いました。
- 結果として、啓発と所属単位での管理体制強化を年間を通して行い、適正な労働時間管理を行なう指標であるモニタリング指標の対象者数は減少傾向です。
- 業務改革については、2024年度時点で取り扱い金券の削減、食品スタイリストの私服化、学生服の取り扱い校の削減など、業務見直しを行なってきました。
- 一方で、2025年度からの所定労働時間短縮に伴い、一直勤務からシフト勤務になるため、業務改革と共に少人数オペレーションの構築が求められます。

2024年4月～2024年11月モニタリング結果

時間管理に関わるモニタリング結果※2024年4月～12月		
項目	2024年4～12月実績	前年比
休日PC稼働1回以上	月/平均18.0名	35.2%
未打刻5回以上	月/平均13.4名	52.5%
時間外25時間以上	月/平均4.3名	291.1%
時差時間25時間以上	月/平均1.5名	70.5%



※労働組合発信：時間管理のダメ4選

(3) 改定内容

【全雇用形態】

- 2025年度からのシフト勤務化に伴い、お買場運営の管理範囲と他階応援業務についてもアルバイトを加えるなどの見直しを行う予定です。また、業務改革に向けて、百貨店のフロアの売仕化を中心とした平場面積の縮小や、中元歳暮のFAX廃止などにより2025年度においても業務削減を計画しています。
- 少人数で行う店舗運営体制の構築と業務改革に歩調をあわせて2025年度から所定労働時間の短縮を行います。
- 2025年度の所定労働時間短縮に向けては、現状の年間休日120日は北海道内他社、三越伊勢丹グループ内で比較しても見劣りしない水準です。メンバーが労働時間短縮に実感を持ち、北海道内の企業、三越伊勢丹グループと比較しても魅力ある労働時間の実現へ1日の所定労働時間を短縮します。
- 具体的には1日の所定労働時間を現状の**7時間55分から7時間30分（現状▲25分）へ短縮し、年間の所定労働時間についても1,838時間（▲110時間）へ短縮します。**
- また、ワークライフバランスの充実に加え、心身のリフレッシュを目的に1日の拘束時間短縮へ休憩時間の短縮についても協議を進めてきました。**休憩時間は現在の90分から80分（▲10分）へ短縮**します。1日の所定労働時間と休憩時間を合わせて短縮することで、**1日の拘束時間を9時間25分から8時間50分へ（▲35分）へ短縮**します。※時給制社員で現在90分休憩の対象者については本人確認を行います。
- また、育児・介護に関わる短時間勤務者についても拘束時間を短くすることで、ワークライフバランスの充実に繋げることを目的に休憩時間を短縮します。
- 具体的には短時間勤務者の内、**6時間以下の勤務者を対象に、休憩時間を60分から50分へ短縮します。**
- また、打刻機から職場までの移動時間である自動時間外計上時間についても、私服化が進んだこと、打刻機の設置数を増やしたことを踏まえ、**現在の15分から10分（▲5分）へ短縮**します。

項目	2025年度	2024年度差
1日の所定労働時間	7時間30分	▲25分
休日数	120日	変更なし
年間所定労働時間	1,838時間	▲110時間
休憩時間	80分	10分
休憩時間 ※6時間以下の短時間勤務者	50分	▲10分
1日の拘束時間	8時間50分	▲35分
自動時間外計上時間	10分	▲5分

- 今回の制度改定によりグループの目標とする水準である総実労働時間1,700時間台を達成する見込みです。
- 一方で、北海道内の企業において労働条件の優位性を高める為に、店舗運営体制と適正な労働時間管理の状況を見極めながら、引き続き年間の労働時間短縮（1日所定労働時間の短縮または年間休日の増加）について労使で協議を進めていきます。

【三越伊勢丹グループ百貨店】

・2025年度所定労働時間※札幌丸井三越所定労働時間反映

企業名	1日					参考	
	所定労	休憩	拘束	休日	所定労	営業時間	店舗担当 主な勤務形態
岩田屋三越	<u>7:20</u>	60	8:20	116	<u>1,826時間</u>	岩田屋 10:00~20:00 三越10:00~20:00	シフト
新潟三越伊勢丹	<u>7:20</u>	70	8:50	116	<u>1,826時間</u>	10:00~19:00	シフト
広島三越	<u>7:25</u>	70	8:35	118	<u>1,832時間</u>	10:30~19:30	シフト
札幌丸井三越	<u>7:30</u>	<u>80</u>	<u>8:50</u>	<u>120</u>	<u>1838時間</u>	<u>丸井10:30~19:30</u> <u>(食品20:00閉店)</u> <u>三越10:00~19:00</u> <u>(下層階19:30閉店)</u>	<u>シフト</u>
高松三越	<u>7:30</u>	70	9:25	120	<u>1,838時間</u>	10:00~19:00	シフト
三越伊勢丹	<u>7:25</u>	70	8:35	117	<u>1,840時間</u>	新宿10:00~20:00 日本10:00~19:00 (食品19:30閉店)	シフト
仙台三越	<u>7:25</u>	90	8:55	116	<u>1,847時間</u>	10:00~19:00 (地下19:30閉店)	シフト
名古屋三越	<u>7:35</u>	70	8:45	118	<u>1,874時間</u>	10:00~19:00 (下層階20:00閉店)	シフト
函館丸井今井	<u>7:40</u>	90	9:10	117	<u>1,902時間</u>	10:00~18:30	一直
静岡伊勢丹	<u>7:40</u>	90	9:10	119	<u>1,906時間</u>	10:00~18:30 (下層階19:00閉店)	一直
松山三越	<u>7:55</u>	90	9:10	116	<u>1,972時間</u>	10:00~19:00	シフト

【道内他社（大手・小売）】

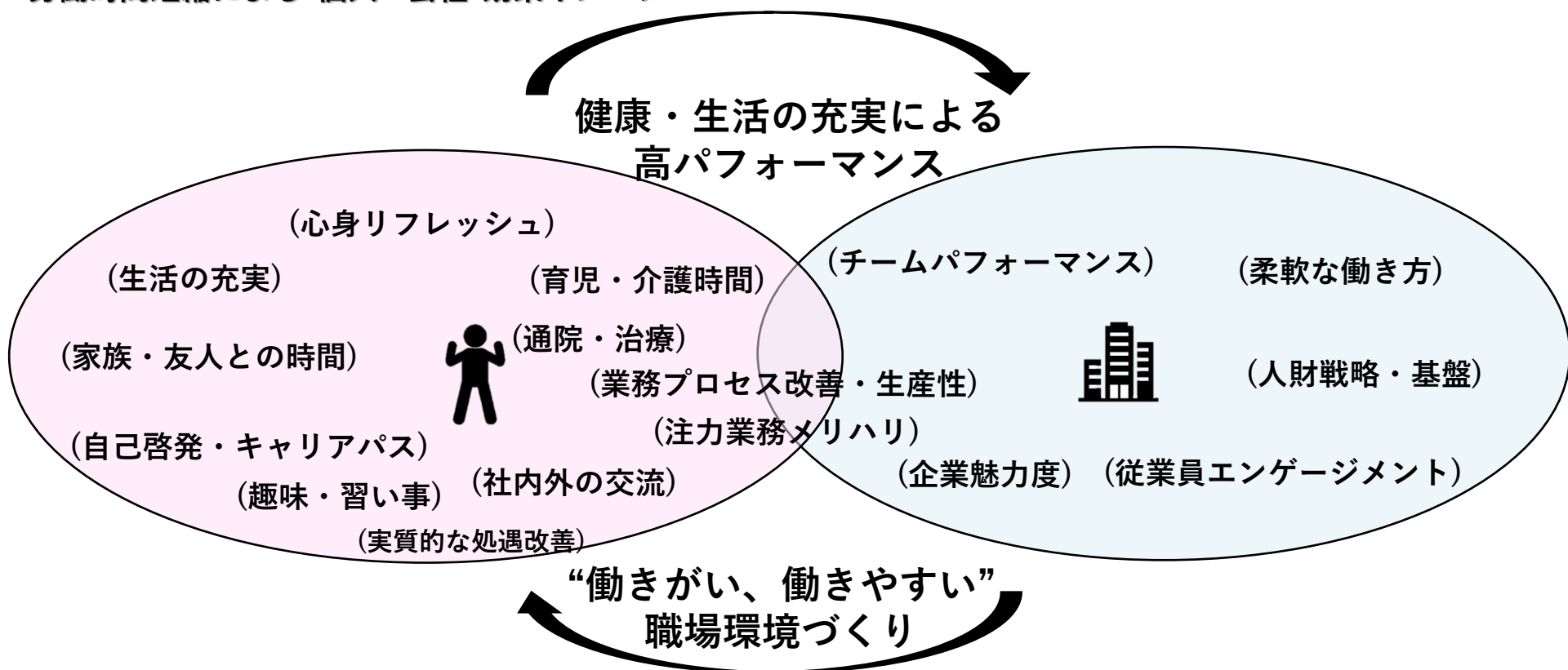
・2025年度所定労働時間※札幌丸井三越所定労働時間反映

企業名	1日	年間	
	所定労	休日	所定労
北海道銀行	<u>7:00</u>	125日	<u>1680時間</u>
北洋銀行	<u>7:20</u>	119日	<u>1804時間</u>
大丸大丸松坂屋	<u>7:35</u>	125日	<u>1820時間</u>
札幌丸井三越	<u>7:30</u>	<u>120日</u>	<u>1838時間</u>
北海道ガス	<u>7:40</u>	124日	<u>1848時間</u>
北海道電力	<u>7:40</u>	120日	<u>1878時間</u>
東急	<u>7:45</u>	120日	<u>1899時間</u>
D C M	<u>8:00</u>	122日	<u>1945時間</u>
ニトリ	<u>8:00</u>	119日	<u>1968時間</u>
サツドラ	<u>8:00</u>	117日	<u>1984時間</u>
ツルハ	<u>8:00</u>	114日	<u>2008時間</u>

※参考：労働時間短縮による効果（2024年度春の交渉議案書記載）

- 1日の労働時間を可能な限り減らすことは、多様な価値観が広がり、個人の抱える事情が様々な現代において“ライフワークバランスの充実”や“心身のリフレッシュ”など様々な効果があると捉えています。
- 特に、自分のために時間を費やすために労働環境を整えることは、仕事に対するモチベーション（趣味や習い事、キャリアパスを考える時間）や、生産性（業務の取捨、注力する業務とのメリハリ）をさらに高めることにつながります。
- そして結果として、一人ひとりが個性と能力を発揮し、“ひとの力”で企業価値を高める札幌丸井三越の人材戦略推進にも寄与すると捉えています。

労働時間短縮による“個人”“会社”効果イメージ



4) 労働協約・付属諸規程に関する整理

【全雇用形態(ゼネラルスタッフを除く)】

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

①改定内容

■ アシストスタッフ(無期)労働協約より

ゼネラルスタッフ労働協約を適用する諸規程等

アシストスタッフ労働協約のうち、以下の規程等についてはゼネラルスタッフ労働協約を適用しています。必要な点は、総務・経営企画部事務所に備え付けのゼネラルスタッフ労働協約を参照して下さい。

「通勤費支給細則」

「自家用車通勤管理規程」

「配偶者転勤休暇制度規程」

「出張規程」

「国内出向規程」

「安全衛生管理規程」

「安全衛生管理規程細則」

「安全衛生委員会規則」

「健康情報等の取扱規程」

「自動車安全運転規程」

「職務発明規程」

「苦情処理規程」

「紛争の解決・平和条項に関する協定」

「テレワーク規程」

ゼネラル付属諸規程を
参照する規程を明記

➤ 各雇用形態の付属諸規程のうち、ゼネラルスタッフ雇用形態の付属諸規程を適用する規程にばらつきがあることから、**共通化できる諸規程を全てゼネラルスタッフの内容に読み替えます。**

➤ **協約に定める雇用形態独自の内容をわかりやすくし、人事制度の協議と労働協約に反映する協議の時間を増やす**ことが期待され、労働協約改定作業の軽減にもつながります。

※対象となる付属書規定の一覧は次ページ参照

(2) 雇用形態の名称変更

①改定内容

➤ 札幌丸井三越独自で運用しているの**雇用形態名称を三越伊勢丹で適用している名称へ統一**します。

➤ これにより、**グループ共通のシステム運用の利便性向上、システム改修費用の削減効果**があるとされています。

➤ またグループ間の人財交流が活発化する中で、出向者との意思疎通のしやすさなど、総合的に顧みて雇用形態の名称を三越伊勢丹に統一していくことが望ましいと捉え、見直します。

【全雇用形態(エルダースタッフ・プロスタッフを除く)】

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

①付属諸規定の共通項目を社員労働協約（旧ゼネラルスタッフ労働協約）へ適用

対象項目一覧

メイト社員(旧名称：メイトスタッフ)

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

エルダースタッフ

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

プロスタッフ

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

スペシャリティスタッフ(無期・有期)
(旧名称：スペシャルスタッフ)

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

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

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

フェロー社員(旧名称：アシストスタッフ)

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

エルダーフェロー(旧名称：エルダーアシストスタッフ)

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

5) 【グループ共通制度改定】育児介護休業法改正に伴う、仕事とライフイベントの両立支援

<ポイント>

- ✓ 2025年4月からの法改正にともなうグループ方針を踏まえ、以下4点を中心に両立支援制度を整備する。
- ✓ 育児勤務の方の働き方の選択肢を増やすため、『育児のためのフルタイムシフト選択制度』を新設する。
- ✓ 子の看護休暇の対象事由を“小学校3年生の末“とし”感染症に伴う学級閉鎖等”“入卒園・入学式”を追加する。
- ✓ 育児のための所定外勤務、休日勤務、深夜業の免除について“小学校就学前の子有する“まで拡充する。
- ✓ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の取り組みをグループ共通フローと連携する。

【育児・介護休業法改正に伴う、仕事とライフイベントの両立支援一覧】

① 育児のためのフルタイムシフト選択制度

改正内容

- “育児と仕事の両立のための柔軟な働き方”の提示としてこれまでの『フルタイム早番固定勤務制度』に固定シフトを拡充し、『育児のためのフルタイムシフト選択勤務制度』を新設。※詳細は、次頁参照

② 子の看護休暇の対象拡大、所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

改正内容

【子の看護休暇】

- 対象となる子の年齢を小3修了時まで引き上げ（現行は小学校就学まで）
- また、対象となる事由に『感染症に伴う学級閉鎖等』『入卒園式・入学式』を追加（現行は子の傷病時の世話や予防接種、健康診断のみ）

【所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大】

- 対象となる子の年齢を小学校就学まで引き上げ（現行は3歳まで）

③ 介護と仕事の両立支援制度の周知の強化

グループ
取り組み

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

①育児のためのフルタイムシフト選択制度

【全雇用形態】

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

【制度概要（案）】

育児のためのフルタイムシフト選択制度概要

名称	育児のためのシフト選択制度※ <u>現行のフルタイム早番固定勤務制度より改名</u>
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。（以下グループガイドライン） ・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）※ <u>現行はゼネラル・メイト・プロスタッフ対象</u>
対象となる子の年齢	小学校6年生修了まで※現行同様
最短期間利用単位	原則、毎月1日（11日）を起算日とする1か月（単位）※現行同様

【勤務シフト】 代表的例

営業時間	現行 (所定労7:55・休憩時間60分)	改定 (所定労7:30・休憩時間50分・計▲35分)	
	早番	早番	遅番
10:00～19:00	9:45～18:40	9:45～18:15	10:45～19:15
10:00～19:30		9:45～18:15	11:10～19:40
10:30～19:30	10:15～19:10	10:15～18:45	11:10～19:40

②子の看護休暇の対象拡大、所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

【全雇用形態】

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

【子の看護休暇改定（案）】

項目	現行	改定
休暇の名称	子の看護休暇	子の看護 <u>等</u> 休暇
対象	全ての従業員※アルバイト除く	全ての従業員※アルバイト <u>含む</u>
対象となる子の年齢	小学校就学に達するまで	<u>小学校3年生の3月末まで</u>
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 <u>③感染症に伴う学級閉鎖等</u> <u>④入卒園、入学式</u>

【育児のための所定外勤務、休日勤務、深夜業の制限改定（案）】

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

③介護と仕事の両立支援制度の周知の強化

【全雇用形態】

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

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

6) 【グループ共通制度改定】国内転勤者へ会社が用意する住居の「上限家賃」の見直し

【ゼネラルスタッフ】

- 昨今の物価等の社会環境変化に対応するため、国内転勤時の上限家賃の見直しについて協議を進めてきました。
- 現行の国内転勤時の上限家賃については長期にわたって見直しておらず、その結果、昨今の環境変化への対応と転勤先での役割との不整合が生じています。これらを踏まえて、次年度より上限家賃の水準を見直します。

【現状】国内転勤規程第13条（住居）②社宅に関する基準

赴任 家族数	目安	首都圏	札幌	函館 釧路 北見 旭川	帯広 苫小牧	仙台	新潟	静岡	名古屋 京都 大阪	広島	高松 松山	福岡
4人	3DK・ 3LDK	145,000	95,000	90,000	85,000	95,000	93,000	107,000	135,000	115,000	95,000	110,000
3人	3DK	121,000	71,000	71,000	66,000	85,000	82,000	100,000	121,000	101,000	87,000	90,000
2人まで	2DK	90,000	64,000	56,000	54,000	72,000	71,000	75,000	90,000	84,000	70,000	80,000

【改定内容】国内転勤規程第13条（住居）②社宅に関する基準

赴任 家族数	目安	首都圏	札幌	函館 釧路 北見 旭川	帯広 苫小牧	仙台	新潟	静岡	名古屋 京都 大阪	広島	高松 松山	福岡
4人	3DK・ 3LDK	151,000	99,000	94,000	89,000	99,000	97,000	111,000	139,000	119,000	99,000	114,000
3人	3DK	126,000	74,000	74,000	69,000	88,000	85,000	103,000	124,000	104,000	90,000	93,000
2人まで	2DK	95,000	67,000	59,000	57,000	75,000	74,000	78,000	93,000	87,000	73,000	83,000

7) 適正な時間管理に向けた取り組み

【全雇用形態】

<ポイント>

- ✓ 安心して働く職場環境づくりへ適正な労働時間管理へ「勤務記録の徹底」、「労務知識向上」を重点施策に取り組む。
- ✓ 時間管理と密接に関わり、顕在化している課題と捉える「業務改革」についても今後の組合活動の中で現場実態把握、解決に向けた労使対話を実施する。

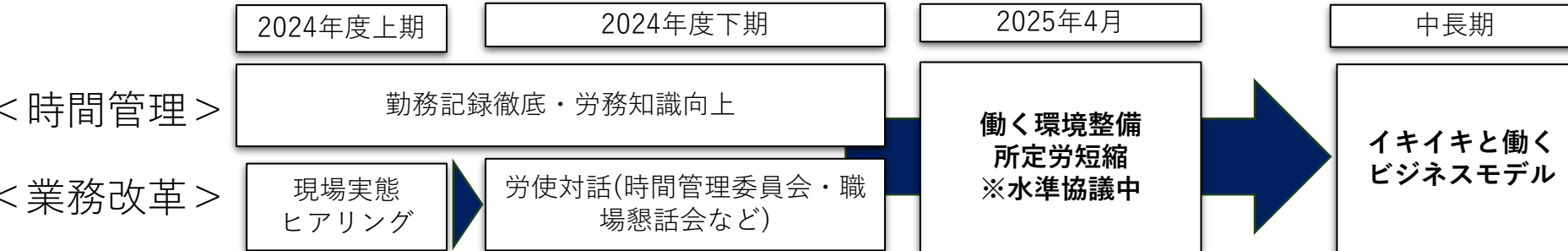
(1) 背景・課題

➤ 今年度は、札幌丸井三越の重点戦略の1つである「イキイキ働くビジネスモデルの構築」や、2025年4月からスタートとなる“所定労働時間の短縮(実施時期労使合意済み)”を見据え、その働く環境の土台となる“適正な時間管理”をもとにした法令順守の徹底に向けて年間を通して取り組みを進めています。

労使通年協議項目より

協議項目	対象	解決したい課題	方向性	期限
適正な時間管理	全雇用形態	- 重点戦略“イキイキ働くモデル”の実現に向けた職場環境づくり - 適正な労働時間管理によるルール遵守、徹底	①モニタリング指標による現場実態把握のもと、時差時間、未打刻を是正する ②労務管理ルールの定期的な労使双方による情報提供を定期的実施する ③2024年10月新勤怠管理システム開始、運用精度向上による時間管理意識の徹底	通年 取り組み

時間管理取り組み全体像



<ポイント>

- ✓ 第2四半期のモニタリング指標結果では、総実時間（時間外＋時差時間）は前年比95.4%に減少。
- ✓ 一方で、適切な記録が進んだことによる時間外増や、月間の未打刻者が一定数発生。「労務知識向上」につながる啓発発信を行い、打刻に対する意識醸成を行う。

(2) 2024年度12月までモニタリング指標の結果と取り組み

- ▶ 今年度のモニタリング指標の実績については、時間外実績に打刻前後のPCの稼働時間差である“時差時間”を加えた“総実時間”の推移を指標としています。
- ▶ 4～12月の結果は、総実時間外の前年比81.0%となっており、時間外は増加、時差時間については減少しています。この結果から正しく勤務記録をする意識が醸成されていると捉えています。
- ▶ 一方で、減少傾向ではありますが、未打刻や休日PC稼働については、恒常的に一定数発生しています。モニタリング指標の結果を踏まえて、「労務知識の向上」に向けた取り組みを実施します。具体的には、全体会議を通じた定期発信第2弾として「時間管理ルール」（11月19日全体会議発）を実施、時間管理に問題のある所属・個人に対して個別対応を行ないます。

4～12月モニタリング結果

①総実時間外勤務実績

時間比較	2024年度12月まで (全社)	
	総実時間	一人平均
本年	21345:26	29:43
前年	26354:00	32:56
前年比	81.0%	90.2%

時間：分 ②未打刻5回以上

人数 比較	第2Q(全社)		
	10月	11月	12月
本年	－	7	11
前年	17	20	30
前年比	－%	35.0%	36.7%

前年比減少傾向

④時差時間25時間以上

人数 比較	第3Q(全社)		
	10月	11月	12月
本年	0	0	0
前年	3	1	1
前年比	%	%	%

対象者0

③休日PC稼働1回以上

人数 比較	第1Q(全社)		
	10月	11月	12月
本年	－	8	9
前年	26	11	19
前年比	－	72.7%	47.4%

11月以降の対象者は1桁台

7) 賞与制度の見直し

全雇用形態

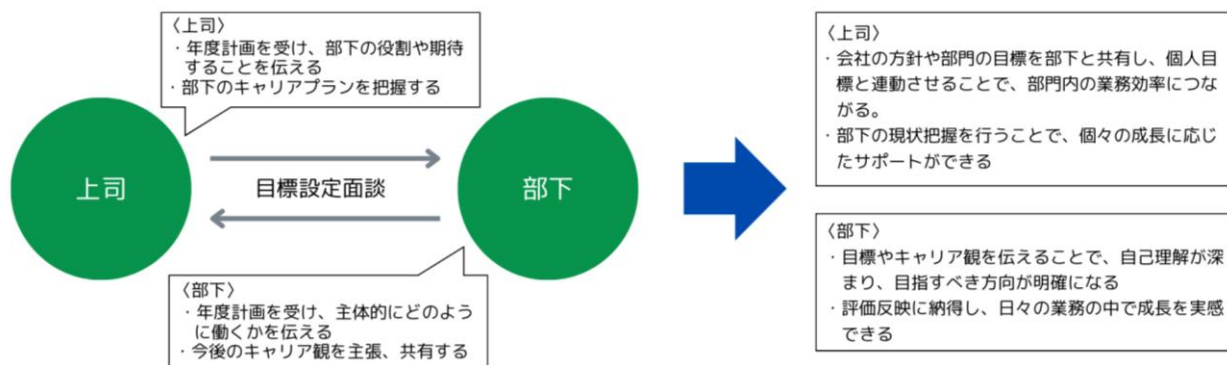
- 今年度の労使通年協議では、あるべき賞与制度（賞与支給表）、業績目標達成時の配分方法のあり方について労使協議を行いました。
- 賞与支給表の見直しについては、経営環境や次期中期計画の実行度合いなどを見極めながら、労働福祉ビジョンとして掲げる基本賞与3.00ヶ月へのステップ感について次年度も継続して協議を行います。
- 今後については、過去最高益へと好調に推移する業績動向を踏まえて、従業員の頑張りに最大限報いることができる各雇用形態毎（時給制社員含む）の配分方法を検討し、2024年度業績結果に伴う加算金の交渉を優先に協議を進めます。（2025年5月労使合意予定）

8) 人材育成、成長実感につながる適切な評価フロー

全雇用形態

- 今後の成長フェーズを見据え、中長期的なキャリア形成実現の為に、個人キャリアの管理・支援方法の検討を労使で行っています。
- 今年度は、目標設定面談期間の労使アンケートの実施により、実施状況の実態把握と意識付けを行い、メンバーの上司・部下の対話を通じた成長実感と評価の納得性向上に取り組みました。
- 組合としては、面談実施について継続課題として捉えていることから、次年度も継続して取り組むとともに、上司部下間の対話が深まるための支援策を継続して検討を行います。

参考：目標設定面談の意義



1) 2025年度上期営業条件会社申し入れ

全雇用形態

<ポイント>

- ✓ 2月10日の評議員会で審議決定した2025年度上期営業条件について報告。
- ✓ 前年度からの変更点は、経営・営業・従業員の3つの視点をもとに、生産性向上を最もはかれる営業時間として丸井今井札幌本店一部フロアの閉店時間の延長。
- ✓ 「設定に至った背景と目的を浸透するための取り組み」「店舗運営体制の構築」などの要望をもとに申し入れを受託。

会社申し入れ①

2025年2月5日

三崎伊勢丹グループお集まり組合
北海道統括支店執行委員長 吉田 典典 殿

株式会社 札幌丸井三越
取締役執行役員総務・経営企画部長 梅田 大輔

2025年度上期 営業条件の申し入れ



2025年度上期営業条件を下記の通り申し入れます。ご審議のほど、宜しくお願い申し上げます。

1. 営業条件を考える上での前提条件①

経営・営業・従業員との3つの点を踏まえ、最も喜ばれやすい営業条件とします。

- ① 収益の点：人と物の生産性向上を前提に最大化を図る
- ② 営業の視点：顧客にとって分かりやすく、入店客数の最大化及び売上拡大に繋がる
- ③ 従業員の視点：従業員の減少及び一人当たりの総労働時間が縮小することを踏まえ、延べに当たっては、効率より利益が優先される場合のみ実施する

25年度上期においては

- ① 直近のローカル顧客の動向やイン/アウト顧客の動向及び今後の予測
- ② 25年度の顧客（および営業利益）Challenge 目標の達成
- ③ フラットの流通・販売への対応・定常需給拡大方針

を前提としながら、1) PLへのインパクト 2) 売上拡大 3) 顧客動向 を踏まえ、「収益性」「顧客の利便性」を重視した営業時間設定とします。

1. 営業条件を考える上での前提条件②

【延べ対象とする考え方】

収支および延べで発生する経費を踏まえ、延べ対象として「必要最低環境」を定めますが、対象・対象外の判断基準となります。

店	フロア	フロア平均 延べ率	延べ延べ率	延べに必要な 増員数※1	必要増員数の 一日当たり人員件	延べに伴うその他 延べ率※2	延べに伴う延べ 件数	必要延べ売上 ※3
丸井 今井 札幌 本店	大流通地下2階	17.2%	0.9人	14,693円	9,500円 (8)	24,193円 (8)	24,193円 (8)	140千円 (8)
	大流通地下1階	14.0%	1.1人	18,367円	6,500円 (8)	21,193円 (8)	21,193円 (8)	123千円 (8)
	大流通1階	29.3%	1.0人	16,897円	6,500円 (8)	24,867円 (8)	24,867円 (8)	180千円 (8)
	大流通9号5階C	15.3%	1.1人	17,632円	19,000円	35,897円		125千円
	一楽館1階	23.3%	0.5人	8,081円	19,000円	27,081円		240千円
札幌 二越	一楽館2階	23.3%	0.3人	4,408円	9,500円	13,908円		120千円
	西館	13.0%	0.1人	1,469円	19,000円	20,469円		60千円
	本館地下2階	17.7%	1.5人	24,795円	11,000円 (8)	35,995円 (8)	35,995円 (8)	210千円 (8)
	本館地下1階	18.4%	1.0人	16,530円	7,000円 (8)	31,795円 (8)	31,795円 (8)	180千円 (8)
	本館1階	26.5%	2.0人	33,060円	20,000円	53,060円		150千円 (8)
								230千円 (8)

※1 フロアの自社/専売品数×客単価×出勤率90%÷一人当たり労働時間×員数。30分延べの必要増員数を算出し、平均年延べ・総労働時間で一日当たり20日数を算出

※2 30分延べの場合の労働、バークンジ、設備費を算出し/食品フロアは7.0万/営業、一楽館2階は一楽館1階賃金に合わせたコスト算出

※3 収支と異なる経費を考慮して算定

[illegible]

Ⅲ. 25年度上期の営業条件の考え方

経営・営業・従業員の3つの視点に基づき、ローカル顧客の動向、訪日外国人のトレンドを踏まえ、生産性向上が最も図れる営業時間を検討した結果、基本営業条件は下記の通りいたします。

1. 休業日について

・休業日はエリア内観合と同条件とし、丸井今井・札幌三越ともに25年度上期は休業日は設定しません。

・なお、小型店は入居する各商事施設の契約に準じ、休業日が実施される際は決定次第速やかに申し入れます。

2. 25年度上期基本営業時間について

下記の検討ポイントについて検証し決定いたします。

- (1) 丸井今井札幌本店における食品フロア20時延刻の効果性
- (2) 丸井今井札幌本店におけるインバウンド売上が高いフロア（大通館1階、一条館1階、西館）における延刻の必要性
- (3) 札幌三越における食品フロアおよびインバウンド売上が高いフロア（本館1階）における延刻の必要性

※1 フロアの自社雇用社員数×繁忙期出勤率80%×一人当たり守衛時間を算出し、30分延滞の必要員数を割り出し、平均年収×総労働時間で一日当たりの日給を算出
※2 30分延滞の場合の警備、パーキング、設備費を算出/食品フロアは2フロア営業、一条館2Fは一条館1Fと指し合わせでのコスト算出
※3 成金が果となる最低金額で設定

会社申し入れ②

3. 検討結果

(1) 丸井今井：食品フロアの20時間店の効果性

- 2023年10月より丸井今井札幌本店食品フロアの閉店時間を20時まで延びスタート。24年4月～12月の19時以降の食品売上傾向は以下の通り。
・物価高騰影響が顕著に出た大通館地下1階は必要最低売増額を下回るが、地下2階・地下1階計では必要最低売増額をクリア
(23年下期と傾向変わらず)。
・丸井今井の夕刻以降の全館売上・入店客数ともに、三越トレンドと比較しても伸びているため、食品の延刻効果は引き続き全館に波及している。
→食品フロア計での延刻時間収支はクリアしており、かつ全館への波及効果が高いため、食品フロアの午後8時営業は2025年度も継続する

※資料

丸井今井食品フロアの延刻時間売上 ※夕刻売上＝19:00以降売上						評価	
フロア	24年4-12月 夕刻売上 (延刻前)	24年4-12月 夕刻売上 (延刻後)	延刻前との比較	売増額 (24年4-12月)	一日当たりの 売増額	必要最低売増額	評価
大通館地下2階	142,988	81,984	174.4%	61,004	222千円	140千円	○
大通館地下1階	136,701	103,676	131.9%	33,025	120千円	200千円	×
食品フロア計	279,689	185,660	150.9%	94,029	342千円	340千円	○

※参考：24年4-12月フロア別時間別売上（閉店後含まず）

丸井今井 札幌本店	10:30～11:00 レジ客数				11:00～19:00 レジ客数				19:00～20:00 レジ客数			
	売上	客数	客単	客単	売上	客数	客単	客単	売上	客数	客単	客単
大通館2F	119,599	103.4	61,713	102.0	1,845,402	105.3	1,170,847	104.5	97,329	125.0	62,800	133.0
大通館1F	112,922	97.9	97,720	98.4	2,185,789	100.4	1,495,887	98.2	119,859	135.0	130,039	136.0
食品計	232,521	100.7	119,433	100.2	4,031,191	100.4	2,676,734	100.4	217,188	131.0	192,839	135.0
丸井今井 計	415,823	100.2	132,334	100.6	9,950,686	104.2	2,932,430	101.3	430,672	117.2	262,844	109.2
三越計	227,814	97.0	8,486	90.3	5,538,530	105.8	1,880,494	105.0	200,403	118.0	3,264	111.0
合計	723,755	97.7	141,320	99.8	15,489,216	105.0	3,115,924	100.4	1,242,432	117.0	210,883	123.0

丸井今井は延刻効果で食品フロアの夕刻売上・レジ客数ともに伸びているが、上層階においても、夕刻売上・レジ客数が拡大(札幌三越トレンドと比較しても伸び率が高い)

(2) 丸井今井：大通館1階、一条館1階、西館の延刻の必要性

- インバウンド効果の悪いフロアについて、19時以降の夕刻売上や客数を検証。
・西館は、19の23年11月大丸出店の影響を受け、24年度上期売上は縮小し、夕刻売上も前年比95.8%。下期(10月～12月)は、大丸出店から一巡したことインバウンドの回復によって売上が伸び、夕刻売上は前年比122.9%と拡大に転じたため、延刻の検証を行った。
年間インバウンドシェアが45%を越え、インバウンド影響が大きい。
・一条館は、24年度上期は夕刻売上が前年比112.0%と拡大、売上が最も大きい1階は前年比138.7%。下期(10月～12月)も前年比101.3%、売上の最も大きい1階は前年比124.0%と高伸したため、延刻の検証を行った。一条館2階の夕刻売上はマイナスのため、検証から除外。
・大通館は、24年度上期は夕刻売上が前年比106.5%、売上が最も大きい1階は前年比103.2%と拡大した。下期(10月～12月)は前年比98.5%と縮小した。また、売上が最も大きい1階は前年比101.0%とプラス。また、大通館1階の大通公園側からの夕刻時間の入店客数が前年比134.3%と高伸していることから、インバウンド客の夕刻の入店が増えていることが想定されるため、大通館1階も延刻の検証を行った。
→大通館1階、一条館1階、西館に関しては夕刻延刻することで増益が期待できる。
大通館1階については、単独では売増額は満たないが、入店口としての役割が大きく、検証対象フロア計での必要最低売り増し額もクリアするため、延刻対象とする。
なお、大通館1階はフロア収支等を踏まえ、4月・5月を検証期間とする。

※資料

検証フロアの延刻時間売上見込						評価	
フロア	25年度上期 夕刻売上見込	24年度上期 夕刻売上	夕刻延刻した場合 の売上見込	売増額 (25年度上期)	一日当たりの 売増見込	必要最低売増額	評価
大通館1階	60,000	56,000	107.0%	4,000	22千円	125千円	△
一条館1階	154,000	108,000	142.6%	46,000	251千円	120千円	○
西館	260,000	198,000	131.5%	62,000	339千円	160千円	○
合計	474,000	362,000	130.9%	112,000	612千円	405千円	○

※夕刻延刻した場合の売上トレンドは、2024年12月延刻時（前年延刻なし、本年延刻あり）の夕刻売上トレンドを適用

(3) 札幌三越：下層階の延刻の必要性

- インバウンド効果の悪いフロアについて、19時以降の夕刻売上を検証。
・食品フロアは、24年度上期は夕刻売上が前年比99.0%と縮小も、下期(10月～12月)は、前年比106.4%と拡大傾向にあったため延刻の検証を行った。
・非食品フロアは、24年度上期は夕刻売上が前年比121.7%と拡大、下期(10月～12月)も、前年比104.7%、最も売上の大きい1階は前年比116.7%と拡大したため、延刻の検証を行った。
→食品各フロアおよび本館1階においては、延刻による増益効果は見込めないため、現状の営業時間を継続する。
※最低売増額に達するためには、地下2階で前年比182.0%、地下1階で前年比154.0%（食品フロア計で167.4%）、本館1階で157.4%まで売上を伸ばす必要がある。

※資料

検証フロアの延刻時間売上見込					評価	
フロア	25年度上期 夕刻売上見込	24年度上期 夕刻売上	夕刻延刻した場合 の売上見込	売増額 (25年度上期)	一日当たりの 売増見込	必要最低売増額
本館地下2階	66,600	47,000	141.8%	19,600	107千円	210千円
本館地下1階	74,000	51,000	145.7%	23,000	126千円	150千円
食品フロア計	140,600	98,000	143.5%	42,600	233千円	360千円
本館1階	76,000	67,000	113.6%	9,000	49千円	210千円

※夕刻延刻した場合の売上トレンドは、2024年12月延刻時（前年延刻なし、本年延刻あり）の夕刻売上トレンドを適用

IV. 25年度上期の基本営業時間

25年度上期の基本営業時間は下記の通りとする。

- 丸井今井：大通館B2階・B1階・1階、一条館1階、西館1階・2階は「10:30～20:00」、その他フロアは「10:30～19:30」
■札幌三越：本館B2階・B1階・1階は「10:00～19:30」、本館2階～10階は「10:00～19:00」
■店外店/小型店/サテライト店舗については、基本入居する商業施設の営業時間にあわせる

※添付の「2025年度上期」札幌丸井三越の営業条件一覧」を参考にしてください。

なお、大通館1階の20時延刻に関しては、4月・5月の状況を分析し、延刻を継続するかどうかを5月下旬以降に判断いたします。その結果、延刻を見直す場合には、別途申し入れさせていただきます。

以上

組合回答

2025 年 2 月 10 日

株式会社 札幌丸井三越
取締役執行役員総務・経営企画部長 梅田 大輔

三越伊勢丹グループ労働組合 北海道統括支部
執行委員長 吉田 貴彦



2025 年度上期 営業条件の申し入れへの組合回答

2025 年度上期営業条件については、これまで確認してきた「営業条件を考える上での前提条件（①経営の視点、②営業の視点、③従業員の視点）」に基づき、2025 年所定労働時間短縮後にも現状の人員で最も高い収益効果が見込める営業条件について経営の中で検討、議論を進めてきた申し入れであると捉えて回答いたします。

今回、基本営業条件の一部変更については経営環境や業績動向、インバウンド需要拡大による取り巻く環境を踏まえ、札幌丸井三越の収益を最大化させるために、現状から営業時間を拡大する申し入れに至ったと理解しています。

一方で、基本営業条件の見直しについては、労働条件そのものに大きく影響はないものの、当該フロア・部門の従業員をはじめ、それらを支援する担当においては働き方の変化が求められます。
この点については、従業員の声をもとに意見・要望をさせていただきます。

労働組合としても、従業員が前向きに取り組み、働き方の変化を主体的に実行できるよう、機関会議やメンバーズ VOICEを通じて説明を行って参ります。

つきましては、以下の要望のもと、会社申し入れを受諾いたします。

以下を労働組合として意見・要望のもと、会社申し入れを受諾いたします。

1. 基本営業時間・休業日設定に至った背景と目的についての理解・浸透

営業条件見直しにあたり、従業員が前向きに営業に臨む状況を作り出すことが重要であると認識しています。
そのために、基本営業条件の見直しに至った背景や、営業時間の拡大による従業員の貢献度合いなど、その目的を従業員が正しく理解し、共通の認識を持ち営業に臨む必要があります。
全体会議の発信に留まらず、各部門長・所属長から直接対話のもと所属ラインを通じ、従業員に対して営業時間拡大に至った背景と目的(営業条件拡大に至った検証結果やその効果性など)について、伝えていただくをお願いいたします。

2. 店舗運営体制の構築

営業時間の一部拡大と所定労働時間短縮に伴い、現状の人員で運営できる体制の構築が重要であると認識しています。
従来の働き方を見直し、効率的な運営体制を実現するために、特定のメンバーに営業時間拡大による影響が偏らないように担当部署におけるシフト管理や柔軟な人員配置ができる体制への見直しをお願いいたします。
また、営業時間の一部拡大後に免税対応のお客さまに対して、免税カウンターへの円滑な案内と対応ができる体制の整備をお願いします。

3. 労務管理の対応

営業時間の変更により、時間給雇用者が契約勤務時間以外の勤務となる場合に対しては、本人の事情に配慮し、同意を得た上での対応をお願いいたします。

以上

報告事項

IV. 労働福祉ビジョン、 2025年度通年協議項目

1) IMGU労働福祉ビジョン

- ▶ IMGU労働福祉ビジョンとは、IMGU基本理念を目指すにあたり、基本的な労働条件について、**2028年度までに達成すべき項目、基準を整理した労働福祉の視点における中期計画**です。
- ▶ これまで北海道統括支部では、北海道統括支部でのビジョンを掲げ、運動方針を策定、推進してきました。
- ▶ 2024年度春の交渉では、2028年度時点での「目指す姿」である労働福祉ビジョンを策定しました。

<位置づけ>

IMGU基本理念

<目的>

わたしたちの幸せを創造し続けること

労働福祉ビジョン
(5年間の中期計画
※2028年度を目標)

運動方針
(2年間)

労使通年協議
(1年間)

<労働福祉ビジョン>

<北海道統括支部ビジョン>

“従業員が「誇り」と「自信」を持って働き続ける
北海道随一の企業”

取り巻く
環境

日本経済・雇用・業界・MIグループ
(再生フェーズ⇒展開・結実フェーズへ) 動向
地域経済・自社動向
(新中期経営計画※2025年度からスタート・業績推移)

協議年度

2024年度

2025～2027年度

2028年度
(5年後)

労働福祉
ビジョン

セーフティ
ネット

働き方

人事賃金
制度

福利厚生

現在

労使通年
協議
反映・推進

あるべき姿

IMGU労働福祉
ビジョン
×
北海道統括支部
ビジョン

2) 4つの政策分野の目指す姿

- 政策分野は①人事賃金制度②働き方③セーフティネット④福利厚生の4つです。
- それぞれの項目に対して、目指す姿を設定し、課題解決に向けたロードマップ作成に着手することで、取り組みを推進してきました。

➤ <4つの政策分野の目指す姿>

①人事賃金制度

- ・北海道随一優位性ある労働条件が確保され、全メンバーの安定的な生活基盤が構築される処遇を実現しよう
- ・全メンバーが“個を描き、磨き、輝ける”ための、自律的なキャリア形成支援に向けた仕組みを構築しよう

②働き方

- ・ライフワークバランスを充実させ、働きやすさの向上を通じたさらなる“働きがい”ある労働環境を実現しよう
- ・全員が変化に前向きに挑戦し活躍できる高い心理的安全性(挑戦・新奇歓迎・話やすさ・助け合い)のある職場風土にしよう

③セーフティネット

- ・多様な“ライフイベント”や“価値観”をメンバー同士がお互いを理解し、仕事との両立、安心して働き続ける職場環境にしよう

④福利厚生

- ・長く元気に働き続けるための“健康経営”に全員で参加、促進しよう

3) 4つの政策項目、取り組み進捗

**【人事賃金制度・目指す姿】：北海道随一優位性ある労働条件が確保され、
全メンバーの安定的な生活基盤が構築される処遇を実現しよう**

- 2025年度春の交渉では、人事戦略を踏まえながら、ステージCの中長期のやりがい、働きがいにつながる人事賃金制度として『賃金制度』『評価制度』を中心に改定を行います。
- また、今後の採用活動再開を見越して、C-tの採用賃金を引き上げるとともに継続して採用市場の動向を見極めながら、水準について協議を継続します。
- 段階的に各雇用形態の人事制度改定を進めてきました。2025年度ではメイトスタッフの中長期的にやりがい・働きがいに繋がる人事賃金制度の見直しに向けて協議を行います。
- また、北海道内の企業と比較して魅力ある処遇の実現へ基本賞与水準引き上げへ協議します。

**【働き方・目指す姿】ライフワークバランスを充実させ、
働きやすさの向上を通じたさらなる“働きがい”ある労働環境を実現しよう**

- 2025年度より1日の所定労働時間を1日7時間55分から7時間40分へ短縮します。
- 2025年度の通年協議では北海道内の企業において、魅力ある労働条件の実現に向けて引き続き所定労働時間短縮（1日の所定労働時間短縮または年間休日の増加）に向けて協議を進めます。

3) 4つの政策項目、取り組み進捗

【セーフティネット・目指す姿】：多様な“ライフイベント”や“価値観”をメンバー同士がお互いを理解し、仕事との両立、安心して働き続ける職場環境にしよう

- 扶養者年齢別最低賃金をB基準からA基準への引き上げについては、2025年度の労使合意とはなりませんでしたが、今後も継続して、基準の引き上げに向けた協議を進めます。

【福利厚生・目指す姿】：長く元気に働き続けるための“健康経営”に全員で参加、促進しよう

- 札幌エリアで、地域限定のベネフィットメニューの拡充を目的に、“サッポロドラッグストアアプリ”との連携をスタートしました。
- また、働きやすさを高める為に、各厚生施設に必要な備品（椅子、机、モニターなど）について現場の声を拾い、オフィス機能の活性化に向けた意見交換を行っています。（2025年度中に実行予定）
- 引き続き、地域限定ベネフィットの拡充に加え、働きやすさを高める職場環境の実現に向けた協議を進めます。

1) 2025年度労使通年協議項目について

【全雇用形態】

- 2025年度の労使通年協議項目は、2024年度春の交渉時において審議をした『札幌丸井三越支部・労働福祉ビジョン』を踏まえながら、以下の項目を中心に労使通年協議を行います。グループ全体に関わる内容や、法改正に伴う内容などは、随時協議項目に追加していきます。

<2024年度労使通年協議項目 組合（案）>

NO	主な検討項目	対象	検討の方向性
1	メイトスタッフ人事賃金制度	メイトスタッフ	- 本給構成の3階建て(資格給+役割給+個人成果給)への改定や、新評価シート導入することによる成果の積み上げを重視する仕組みへ変更 - 採用賃金の水準を踏まえた再設計
2	ステージC-t人事賃金制度	ゼネラルスタッフ (ステージC-t)	- 採用市場の優位性ある採用賃金の再検討 - 採用再開に向けた育成のあり方を再整理
3	時給制社員の人事賃金制度	時給制社員	- 地域別最低賃金引き上げに伴う対応(2025年度9月審議) - 職種給の整理に向けた検討
4	基本賞与の段階的な引き上げ	月給制雇用形態	経営動向を踏まえた基本賞与の段階的引き上げに向けた協議
5	賞与制度の検討	時給制社員	業績結果に伴う、加算金の支給方法を踏まえた賞与制度の在り方を検討
6	ステージB人事賃金制度	ゼネラルスタッフ (ステージB)	新賃金制度スタート後の実態を踏まえた進級方法のあり方を再検討
7	キャリア管理に向けた 仕組みの構築	全雇用形態	- 上司部下間のキャリア面談支援 - 成長支援につながるメンター制度導入に向けた研究
8	適正な労務管理	全雇用形態	モニタリング指標をもとにした時差時間、未打刻の是正に向けた取り組み
9	グループ労使協議	全雇用形態	グループ労使協議の動向踏まえた、追加項目

報告事項

V. 2025年度 労働協約改訂（案）

1. 2025年度労働協約改訂のポイント
（本則・付属諸規程）

2. 改定内容（本則 新旧対照表）※別冊①

3. 改定内容（付属諸規程 新旧対照表）※別冊②

※別冊②は支部大会にて審議決定となります。

➤ 2025年度の労働協約改訂のポイントは大きく3点です。

1. 2024年度労使通年協議（支部労使）による人事賃金制度改定に伴う対応 ※期中の覚書対応含む
2. グループ共通で検討された人事制度改定、運用ルールの明文化や変更、表記修正等に伴う対応
3. 労働協約の不備、誤植の修正対応

➤ 具体的な改訂項目は下記の通りです。

1. 2024年度労使通年協議による人事賃金制度改定に伴う対応

項目	本則・付 属諸規程	章	節	対象	内容
1 ゼネラルスタッフス テージC賃金表改定	賃金規程	-	-	ゼネラルスタッフ	①賃金構成の本給記載を変更（資格給、役割給、個人成果給） ②本給に記載されている賃金構成に関わる内容を変更（役割成果給⇒役割給、個人成果給） ③別表を制度改定を反映した新賃金表へ変更（評価反映、移行後の6月16日以降に使用する賃金表添付） ④退職一時金ポイントの別表を変更（退職給付規程・別表）
2 エルダースタッフ賃 金表改定	本則 賃金規程	人事	人事	エルダースタッフ（月給制）	① 賃金構成の本給記載を変更（資格給、役割給、個人成果給） ② 本給に記載されている賃金構成に関わる内容を変更（基本給⇒資格給、役割給、個人成果給） ③ 別表を制度改定を反映した新賃金表へ変更 ④ 雇用区分統廃合、エルダーV削除、エルダースタッフⅢ～Ⅴ（首都圏）削除

項目	本則・付属諸 規程	章	節	対象	内容
3	年間所定労働時間・ 休憩時間の変更	労働条件 就業時間 就業形態規程 賃金規程	労働条件	就業時間 休日・ 休暇	ゼネラルスタッフ メイトスタッフ プロスタッフ エルダースタッフ（月給制）
4	労働協約・付属書規程に関する整理（雇用形態名称変更）	本則 各規程	-	-	① ゼネラルスタッフ ② メイトスタッフ ③ アシストスタッフ ④ エルダーアシストスタッフ ⑤ スペシャルスタッフ(無期) ⑥ スペシャルスタッフ(有期) ⑦ エルダースペシャルスタッフ(無期) ⑧ エルダースペシャルスタッフ(有期)
5	労働協約・付属書規程に関する整理（社員協約適用）	本則 各規程	-	-	ゼネラルスタッフ以外の各雇用形態
6	基本営業条件の変更	就業形態規程	-	-	全雇用形態

- ① 年間所定労働時間を1838時間、週は35時間15分に変更
- ② 1日の所定労働時間を7時間30分
- ③ 休憩時間を80分に改定※時給制も対象
- ④ 別表シフト表変更
- ⑤ 欠勤控除、諸手当係数変更

- ① 社員
- ② メイト社員
- ③ フェロー社員
- ④ エルダーフェロー
- ⑤ スペシャルティスタッフ(無期)
- ⑥ スペシャルティスタッフ(有期)
- ⑦ エルダースペシャルティ(有期)スタッフ
- ⑧ エルダースペシャルティ(有期)へ名称変更

労働協約に定める共通の規程を社員の協約へ適用する。

丸井一部フロアの営業時間変更

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

<人事制度改定関連>

項目		本則・付属諸 規程	章	節	対象	内容
1	【法改正】 育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程の導入（時差出勤制度）	本則 育児のためのフルタイム早番固定勤務規程	労働条件	就業時間	全雇用形態	“早番固定勤務”に“シフト選択”を追加
2	【法改正】 子の看護休暇の見直し	本則 子の看護・家族の介護のための休暇規程 国内出向規程	労働条件	休日・休暇	全雇用形態	①名称の変更 ②現行小学校就学までとなる子の年齢を小三末までに引き上げ、対象事由（学級閉鎖、入卒園式、入学式）を拡大 ③1年の期間を雇用形態にかかわらず4月1日～3月31日に統一
3	【法改正】 所定外労働の免除、子の年齢引き上げ	時間外・休日勤務に関する規程	-	-	全雇用形態	現行3歳の対象を小学校就学前まで拡大
4	ライフイベント再雇用制度 再雇用時の賃金反映	キャリア形成支援制度規程	-	-	ゼネラルスタッフ	退職時の資格で再雇用する場合の「個人成果給」を同額とする旨を追記
5	国内転勤 社宅家賃基準の見直し	国内転勤規程	-	-	ゼネラルスタッフ	グループガイドラインに沿った月額の変更
6	健康保険証廃止・健康保険資格確認書交付に伴う再交付費用の賃金控除の名目変更	賃金規程	-	-	全雇用形態	会社貸与品再交付にかかる費用を賃金控除可能とする

<運用ルールの明文化や変更、表記修正等>

項目		本則・付属諸 規程	章	節	対象	内容
1	労働協約の締結日 改訂年度前日に統一	本則	-	-	全雇用形態	
2	労働協約の締結者 改訂年度前日の事業主及び労組執行委員長に統一	本則	-	-	全雇用形態	
3	不妊治療のためのストック有休申請の手続き簡素化	ストック有給 休暇規程	-	-	全雇用形態	診断書を不妊治療連絡カードに変更
4	貸与品再発行手数料の賃金控除	賃金規程	-	-	全雇用形態	
5	社宅家賃 更新時賃料値上げ時の取扱い	国内転勤規程	-	-	ゼネラルスタッフ	更新時の値上げによる基準超過分は会社負担
6	休暇利用要件(参加)の文言補足	ストック有給 休暇規程	-	-	全雇用形態	学校行事等に参加を補足
7	G内出向者転籍 対象者の補足	キャリア形成 支援制度	-	-		出向期間は全雇用形態を通算
8	ライフイベント転籍・再雇用 事由の補足	キャリア形成 支援制度	-	-		配偶者転勤の定義を補足
9	1年間の期間の明示と表記の整備	本則	労働 条件	休日・ 休暇	全雇用形態	時給制社員の期間の規定ミスの修正含む

<運用ルールの明文化や変更、表記修正等>

項目		本則・付属諸規程	章	節	対象	内容
10	ベースアップ	賃金規程(別表)			全雇用形態	実施した場合の諒解事項の削除
11	遅刻、早退、外出に対する賃金控除の方法の変更	本則 賃金規程	労働条件 総則	就業時間	全雇用形態	
12	時間単位年次有給休暇制度の新設	本則	労働条件	休日・休暇	全雇用形態	
13	週の始まりを水曜日に統一（新勤怠システム対応、全雇用形態）	休日規程 本則※アシストスタッフ（無期）	人事	人事	全雇用形態 ※本則はアシストスタッフのみ	
14	自家用車通勤時の駐車場代負担の表記見直し	自家用車通勤管理細則	-	-	全雇用形態	駐車場代の会社が補助するケースの想定
15	持株会運用変更	福利厚生規程	-	-	全雇用形態	持株会の入会、口数変更など記載の変更

3. 労働協約の不備、誤植の修正対応

項目		本則・付属諸規程	章	節	対象	内容
1	誤植を訂正	退職給付規程(MI ゼネラルスタッフ)	-	-	ゼネラルスタッフ	以降換算ポイント⇒移行 換算ポイント
2	誤植を訂正	安全衛生管理規程	-	-	ゼネラルスタッフ	終業⇒就業

- 2. 改定内容(本則 新旧対照表)
- 3. 改定内容(付属諸規程 新旧対照表)については、
別冊①、②をそれぞれご確認ください。

報告事項

VI. 2025年度春の交渉 本部方針

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

1. 環境認識

① 外部環境

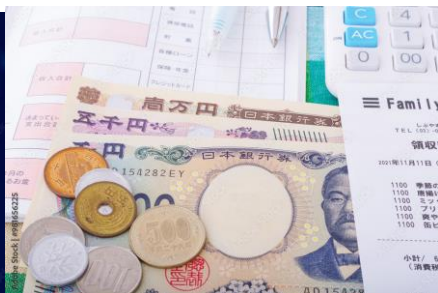
- 国内経済は、2四半期連続で実質GDPがプラス成長となる等、個人消費の持ち直しや設備投資の増加等の堅調な内需を中心に企業業績の回復が順調に進み、景気は緩やかな持ち直しの状況が継続しています。一方、海外経済においては、ウクライナや中東情勢等による資源・穀物価格への影響や、中国経済の低迷等による世界経済全体の影響等の不確実性の高まりが、一定のリスク要因として懸念される状況と言えます。
- 物価状況について、物価上昇の傾向は継続しており、年間を通じて2%台後半を記録する等引き続き高い水準で推移している状況です。一方、2024年度の春闘以降賃金の引き上げ傾向が本格化し、2024年6月には27カ月ぶりに実質賃金がプラスに転じる等下げ止まり傾向はあるものの、プラス傾向が定着したとは言い難い状況です。また、雇用環境については、有効求人倍率は高い水準を維持し、失業率は横ばい・低下傾向にあることから緩やかな改善傾向にあると言えます。

② 内部環境

- グループ連結の第2四半期決算は、「高感度上質戦略」「個客とつながるCRM戦略」「連邦戦略」による成果やインバウンド需要の拡大、収支構造改革の推進等により、大幅な増収増益の結果となりました。また、好調な業績状況を踏まえ2024年度業績の通期予測については当初計画から上方修正をおこなっており、利益予測(営業利益720億円、経常利益770億円)はともに統合後過去最高を見込む状況となっています。こうした好調な業績状況を踏まえ、株主還元に関しても年間配当における増配とともに、追加の自社株取得についても決定をおこなっている状況です。
- 一方で、特に下期に入りインバウンド需要等の要因に支えられてきた業績状況にも変化が見られる等、特に百貨店各社の業績状況には未だばらつきがある状況と言えます。また、金融や不動産、その他の各事業においても、収支構造改革の推進により全体的に業績改善が進んでいる状況ではあるものの、各社ごとの差異も大きい状況です。

③ 春闘情勢

- 連合は春闘交渉の統一要求として賃上げ分（ベースアップ）3%以上、定期昇給分を含め5%以上の引き上げを目安とする方針を掲げています。
- U Aゼンセンは、正社員について賃金体系維持分（定昇）とは別に「賃上げ分（ベースアップ）4%」、パート社員について賃金体系維持分（定昇）とは別に「賃上げ分（ベースアップ）5%」の引き上げを目安とする方針を掲げています。これは、政府の掲げた方針を踏まえ、今後想定される大幅な公的最低賃金引上げへの対応や「産業間」、「雇用形態間」、「企業規模間」の格差是正を進めていくために掲げられているものです。



II. 本部基本方針の考え方

- 2025年度春の交渉本部基本方針では、根底にある考え方である「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を踏まえた取り組みとしていきます。
- I M G Uとしては、「生活者の観点」また「労働組合としての社会的責任の観点」から、自社の業績動向や抱える課題等を認識した上で、各支部における「2025年度 春の交渉」へと臨まなければならないと考えます。その中では、労働福祉ビジョンに基づき必要と判断する取り組みを主体的に進め、人財の活性化と納得性のある人事賃金制度の整備と運用の整備や労働福祉に関する制度の充実や拡充を行います。
- 2025年度春の交渉においては、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価による賃金反映等）や賃金面でのセーフティネットに関わる最低賃金要求（月例賃金・時間給・扶養者年齢別等）についても、従来通り事業会社・雇用形態ごとに行います。
- 一方で、ベースアップ要求については、算出式を用いる上での前提事項にある大きな環境変化「想定外的大幅な物価上昇」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 想定外的大幅な物価上昇
- ③ 災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 等

III. 「2025年度春の交渉」の位置付け

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

- ① 現在の企業(グループ全体・自社)がおかれた環境(業績・方針・課題点等)をメンバーと共有する。
- ② 賃金要求については、本部方針に基づく各支部要求案をメンバーと共有し、審議決定を経た上で早期の妥結を目指す。
- ③ 人に関わる諸制度について、2024年度における各支部労使通年協議事項およびH D S 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 など
- ◆各雇用形態におけるベースアップの構成要素
 - ・月給制社員：物価上昇、生産性向上、労働市場との賃金水準格差調整、他雇用形態との賃金バランス調整、初任給（採用賃金）上昇対応
 - ・時給制社員：物価上昇、生産性向上、働き方と賃金バランス、採用賃金上昇対応、最低賃金引上対応
 - ・年俸制社員：物価上昇、生産性向上
- ※ 60歳以降の雇用形態については、該当する構成要素に基づき判断する。

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

○昇給・昇格

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

2) 最低賃金

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

3) 初任給(採用賃金)

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

V. 賞与交渉方針

- 賞与要求については半期交渉とし、以下のフローに基づき要求を行う。

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

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

VI. 今後の進め方

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

■要求基準の設定目的および項目

1. 要求基準の設定目的

- 日本では、実質的・文化的な生活を最低限維持するために必要な賃金水準として、地域別・産業別に最低賃金が設けられています。この公的な最低賃金の水準を決定する際、その地域・産業内の各企業における賃金表や企業内最低賃金の締結・改正が大きな影響を与えます。
- 三越伊勢丹グループ労働組合(以下IMGU)では、独自基準を設定することにより、企業内外のともに働く労働者の賃金水準の底上げを図る取り組みの推進に繋がっています。

2. 要求基準の項目

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

<IMGU本部最低賃金 要求基準の項目>

I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

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 A～C基準、扶養者数基準別>

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

<参考 上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金（A基準）				
(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 扶養者・年齢別最低賃金（B基準）				
(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	167,500	177,500	187,500	197,500
28	176,600	186,600	196,600	206,600
29	185,600	195,600	205,600	215,600
30	194,600	204,600	214,600	224,600
31	203,600	213,600	223,600	233,600
32	212,600	222,600	232,600	242,600
33	221,600	231,600	241,600	251,600
34	230,700	240,700	250,700	260,700
35	239,700	249,700	259,700	269,700
36～	248,700	258,700	268,700	278,700

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

< 基準の適用要件 >

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

【適用条件】

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

【判断要素】

- ・ 対象地域の物価状況や採用市場、対象地域における他支部との賃金水準格差

<算定式>

$$\text{算定式} = \{ (\text{標準生計費(全国平均)}\textcircled{1} \times \text{12/15}\textcircled{2} \times \text{負担費修正係数}\textcircled{3} \times \text{物価上昇率}\textcircled{4} \times \text{基準設定区分}\textcircled{5}) \\ + \text{2024年度春の交渉要求基準} \} \div 2 \\ *100円未満切り上げ$$

① 人事院による標準生計費(2024年4月、全国平均) (単位:円)

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

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

<指標の算定期間 : 2024年4月>

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

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

年	①非消費支出	②消費支出	①/②	負担費計数
2023	113,514	318,755	0.356	1.356

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

<指標の算定期間 : 2024 年>

④ 2024年暦年(2024年1月～12月)平均の消費者物価上昇率「0.02742」を使用＝1.02742 (1+0.0272)

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

<指標の算定期間 : 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(2024年4月全国平均)と2023年差

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

標準生計費 (2024年4月)

(単位:円) 前年差

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

2)ABC基準について

①地域別基準の適用条件及び判断要素

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

<地域別基準の適用条件>

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

<具体的な要求基準の判断要素>

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

3)個別に賃金を定めている社員(年俸制等)への対応

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

4)物価上昇率の確定について

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

5)対象者への支給方法について

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

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

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

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

6) 育児・介護等の短時間勤務者への対応

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

<例> 扶養者年齢別最低賃金B基準企業所属

33歳 3人扶養(対象扶養者年齢別賃金:241,600円)

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

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

※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）>

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

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」の要求基準（対象：時間給制社員・60歳以降雇用者）

（単位：円）

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

< 基準の適用要件 >

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

<算定式>

①月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

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

*参考数値の算出は、最低限必要な水準を十分に精査した上で決定するために、IMGU独自の数値を設定し、公的な水準と比較することを目的としています。設定にあたっては、ある程度固定的な水準が望ましいと考えることから、法における最長時間である「2088時間（週40時間×52週+1日8時間）」とします。

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

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

③参考数値と地域別修正係数をもとに、都道府県別の時間給基礎額を算出します。

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

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

<月給の時間給換算について>

- ・月例給の時間給換算算定式は以下の通りとする。 $(\text{各社の月例最低賃金} \times 12) \div (\text{年間所定労働日数} \times \text{年間所定労働時間})$
- ・年間所定労働日数は、年間日数-年間所定休日日数、としてうるう年は366日とする。

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

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

3. 60歳以降雇用者への対応について

- 60歳以降雇用者は他のメンバー同様とともに働く仲間であることから、月給制社員・時間給制社員ともに企業内最低賃金要求の対象とします。
- 60歳以降雇用者の企業内最低賃金は、60歳以降月給制再雇用者に対しては、企業内最低賃金を60歳以降再雇用者の制度上の最下限水準で定めるものとし、60歳以降時間給制再雇用者に対しては、時間給制社員と同一水準で定めるものとしします。
- ただし、この対応は、60歳未満の対象者と同様に現状水準の底上げを図るためのものではなく、制度上の最下限水準を下回るメンバーがいらないことを確認するものとしします。

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

4. 個別に賃金を定めている社員（年棒制等）について

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

1. グループ労使協議の位置づけ

- グループ人事政策に関わるHDS労使協議会は、グループ人事の推進を目的に人に関わる諸制度や働く環境の整備について「グループ全体の方向性を協議・発信する場」として、HDSと組合本部のグループ労使間で開催しています。
- 2024年度は、「生産性（業績と処遇）の向上」と、従業員の「働きがいの向上、働きやすい環境の整備」に向けて、「人事賃金制度」および「働き方」に関わる項目について協議をおこなうとともに、法改正や物価などの環境変化への対応方法を協議しました。

グループ労使協議

<2024年度重点ポイント>

- ・ 生産性（業績と処遇）の向上
- ・ 働きがいの向上、働きやすい環境の整備

HDS・組合本部協議

人に関わる
諸制度

×

働く環境の
整備

協議

HDS
労使
協議会

発信

グループ
各社
労使協議

※通年協議
（人事賃金
制度改定、
働き方）
へ反映

II. 人に関わる諸制度

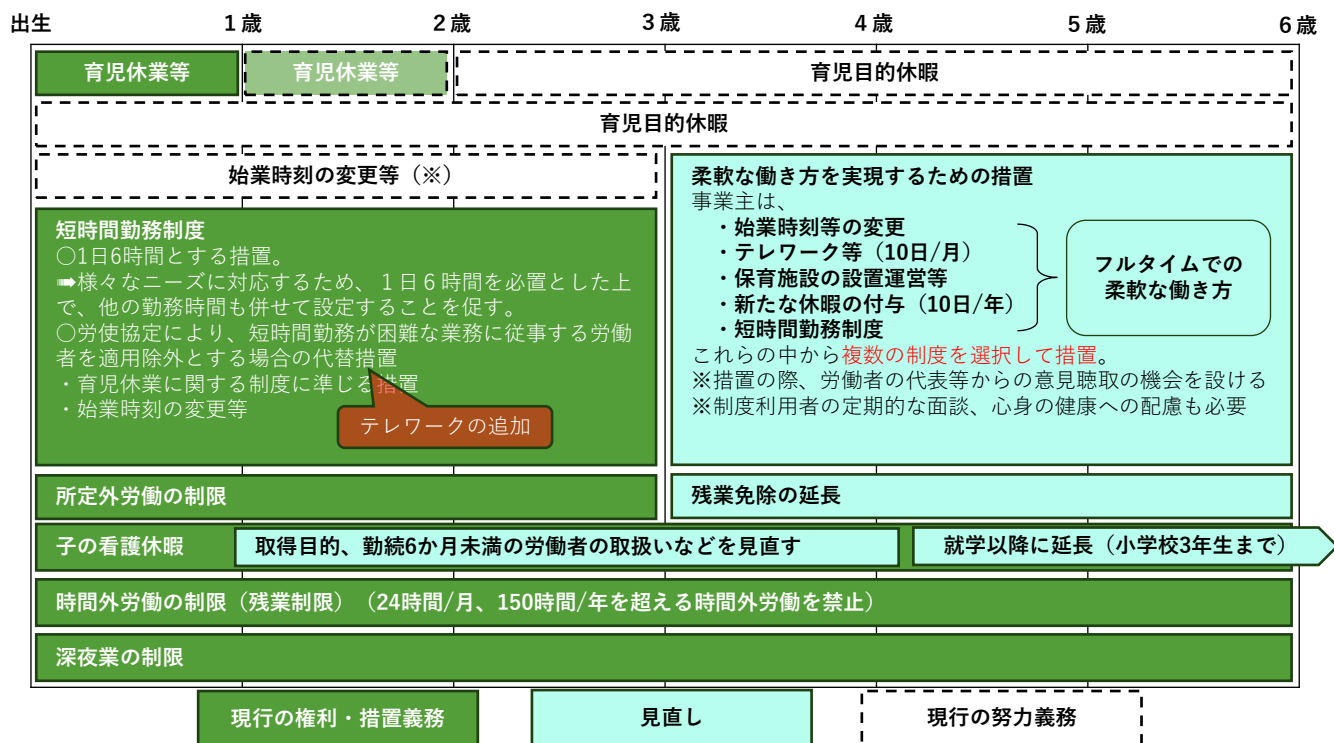
1. ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの実現

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

i) 育児介護休業法改正に伴う対応について

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

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



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

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

②“子が3歳以降小学校就学前までの選べる両立制度”の新設

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

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

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

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

※育児のためのシフト選択勤務概要

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

③子の看護休暇の対象拡大

法令通り対象を拡大する。

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

④所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

法令通り対象を拡大する。（既に育児勤務者については残業を免除）

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

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

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

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

・子に障がいのある場合等において『就業の継続を可能、容易にする』制度導入（要否含む）の検討

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

●HDS人事制度部会（8月28日開催）での意見交換を踏まえた論点整理

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

	配慮で対応する事項（案）	制度化の検討が必要な事項（案）
	【会社（人事異動）で対応】 - 勤務地（通勤時間） - 所属（フレックス、在宅勤務 等） 【所属で対応】 - 勤務シフトの調整 - 休日カレンダーに基づいた休日振替	既存の両立支援制度の利用可能期間の延長 （育児勤務、早番固定勤務、ストック有休の対象となる子の年齢の引き上げ 等）
検討ポイント	- 既存制度の枠内であれば柔軟に対応可能 - 会社、本人の事情によっては、配慮“できる/できない”が生じる （結果として公平とは限らない）	- 全グループ会社の全従業員が利用できる“セーフティーネット”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労時の賃金控除ルールの変更について

- 2024年度より育児や介護だけではない、通院や役所の手続き、家庭の用事など、従業員の様々な事情に応じた「働き方（休み方）」の柔軟性向上につながる時間単位有給休暇制度を各支部に導入し、勤怠システムが刷新された10月より運用が開始されました。
- 同時にシフト勤務者の遅刻・早退等による不就労の賃金控除のルールも見直しました。本給は1分単位で控除することを2024年度で合意しましたが、継続協議となっていた賞与控除のルールは2024年度10月より本給控除の考え方を基本として以下の通り労使で確認をしました。

月給者	・ 不就労の賞与控除ルールを日単位から分単位へ変更（フレックスを含め賞与支給者全員対象）
時給者	・ グループとして推奨する算定方法（下記）を提案しつつ、各社労使協議により検討する [エルダースタッフ時給制] a. 支給対象期間のうち1日から末日まで1日も支給対象日がない月については、 総額（定額）の $1/6$ を1ヶ月分とし、当該月数分を控除する [エルダースタッフ以外の時給制] b. $(\text{支給対象期間に支給された基本給の総額} \div 6) \times \text{支給ヶ月}$

2. 物価等の社会環境変化への対応について

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

i) 国内転勤者へ会社が用意する住居の「上限家賃」

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

<月額社宅上限>

単位：円

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

※従業員社長の水準は上記水準に10,000円加えた水準とする。

ii) 自家用車通勤時の駐車場代の取扱い

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

iii) 出張時の宿泊費の取扱い

- ▶ 昨今のインバウンド等による宿泊費の高騰により現在規程されている宿泊費では宿泊施設の確保が難しい状況が増えています。また、あまりにも宿泊費に固執するあまり予約に対して過度な時間や労力を費やすこと、さらには安心安全面が十分とは言えない施設や、業務に支障をきたす施設を予約するケースも出てきています。
- ▶ 宿泊費は時期や地域によっても変動することから、宿泊費自体を変更するのではなく、上限に過度に固執しない運用を行うこととします。目安として宿泊費の超過については2～3程度の比較で所属長および会社は了承することとします。

3. 60歳以降の活躍推進の研究

- 「グループ各社の課題」と「60歳以降の従業員個々人の持つ知と経験」を最適にマッチングさせる機会をつくることで、グループとしてのひとの力を最大化することで企業としての「生産性向上」につなげます。従業員にとっても60歳を起点とした転籍の機会ができることで、一人ひとりのキャリア選択の幅を広げ、モチベーションの維持・向上に繋がると考えています。
- ①グループ各社が個別に抱える課題への対応を目的としたグループガイドラインの見直し、 ②従業員のキャリア選択の幅を広げることを目的としたマッチング転籍制度導入の検証を行いました。引き続き2025年度以降の継続協議とします。

①グループガイドラインの内容検証

論点	●時給制社員の定年退職年齢の延長に関して ⇒より積極的に定年退職年齢の延長をグループ全体に促す必要性の議論
継続協議のポイント	・時給制社員で、60歳「未満」と「以上」で『制度上の差』が無い場合の考え方の整理 ※制度上の差とは、評価制度（評価・昇給の有無など）の違い、職種の種類・数の違い…等 ・グループガイドラインとして、グループ統ルールとして制定するのか、一部を対象として制定するのか、考え方の整理

②グループ各社での定年時（60歳）での「マッチング転籍制度」の検討

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

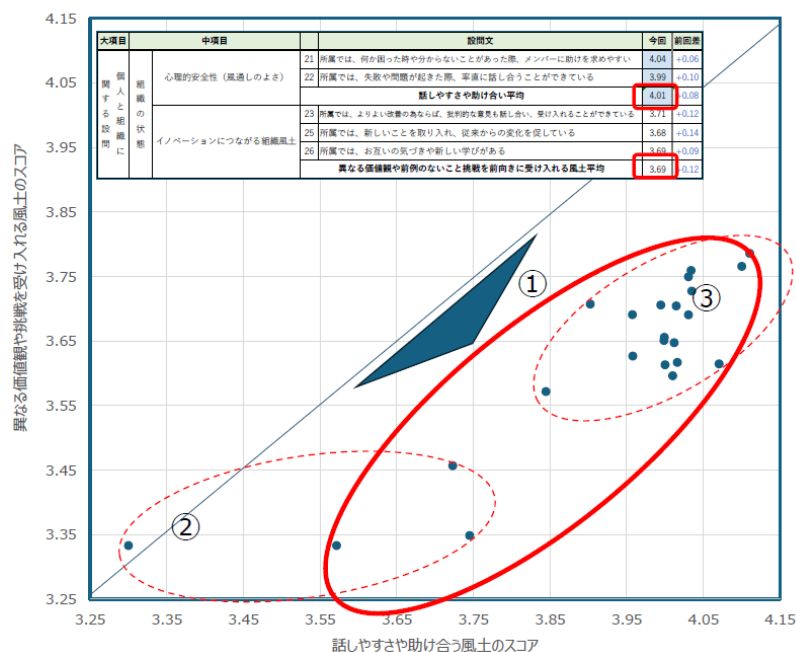
4. 風土改革の推進

- 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

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

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



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

※MANABI = 「MANABI の森 e ラーニング」

ii) グループ共通の取組みの推進

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

5. 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り組みの推進（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案の共有をスタートしました。（10月～）

③再発防止の取り組みの強化（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～）

6. 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。

7. 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	・ 従業員施設の改善 ・ 2020～23年度 3カ年で、グループ各社を含む越伊勢丹資産を対象に約11億円の改修を実施 ・ 主に要望の高い トイレ・ロッカー・従業員休憩所・食堂の改修を優先的に実施 ・ 改修の一例 ・ 従業員トイレ 新宿・日本橋・銀座・浦和・立川・所沢センター、仙台・新潟・栄他 ・ 休憩施設 新宿・日本橋・浦和・所沢センター・静岡・星丘・広島他
共済会	・ セーフティプランの任意加入制度の見直し（24年10月より募集開始） ・ 福利厚生事業のあり方についての検討 ・ ベネフィット・ステーションの利用状況と今後についての検討
健康保険組合	・ 健康事業のユニット化による健康増進メニューの提供実施 ・ 新健診体系（子宮頸がん・乳がん検診）の導入準備（25年度健診より実施予定）

報告事項

VII. 協議・合意 スケジュール

1) 労使協議、合意までのスケジュール

日程	組合機関会議
1月20日（月）	北海道統括支部四役MT【確認】
1月29日（水）	札幌丸井三越支部 支部執行委員会【審議決定】 ※メンバーズVOICE議案書（要求案、改定案）の執行部案を審議決定
2月4日（火）	本部執行委員会【審議決定】
2月10日（月）	札幌丸井三越支部 評議員会【審議決定】 ※メンバーズVOICE議案書（要求案、改定案）を審議決定
2月17日（月）～3月4日（火）	集合開催～小型店より随時開催、下記VOICEスケジュール参照～ 【月給制社員】 丸井今井・札幌三越店舗メンバーズVOICE【メンバーより意見集約】
3月3日（月）・4日（火）	【時給制社員】 丸井今井・札幌三越店舗メンバーズVOICE【メンバーより意見集約】
3月5日（水）	札幌丸井三越支部 支部大会【審議決定】
3月12日（水）	労使協議会（賃金要求、人事制度・労働協約改訂労使合意予定）【労使合意】

2) メンバーズVOICEスケジュール

リアル開催日程	対象	場所	時間※各回30分
2月17日（月）～3月21日（金）	全雇用形態	小型店各店舗	適宜
2月26日（水）・2月27日（木）	月給制社員	三越本館4階ライラックルーム	12:00～・12:30～・13:00～ 13:30～・14:00
2月26日（水）～2月28日（金）	月給制社員	一条館10階研修室	16:00～・16:30～・17:00～
3月10日（月）	時給制社員	西館2階組合事務所	13:00～・13:30～・14:00～・ 14:30～
3月11日（火）	時給制社員	一銀ビル3階応接室	
オンライン開催日程	対象	場所	時間※各回30分
① 3月4日（火）	全雇用形態		12:00～・12:30～・13:00～・ 13:30～・14:00～・16:00～・ 16:30～
② 3月5日（水）	※ゼネラルスタッフ推奨		

報告事項

VIII. 労働組合・ 共済会からの お知らせ

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置かれたときの初期対応から、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

労働組合ホームページからダウンロード、また組合事務所で配布しています。

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

※ ユーザー名(社員コード10ケタ)
パスワード(西暦生年月日8ケタ)

三越伊勢丹グループ 『疾病・介護・育児 サポート百科』



【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種類から

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。

開催日時や申し込み方法のご案内は、労働組合HP等で発信をしますのでご確認をお願いします。



「田村まみ」

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

田村まみ 参議院議員

(労働組合上部団体「UAゼンセン」組織内議員)

□略歴

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

主に取り組む政策活動

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



田村議員を知ろう！～インタビュー＆メッセージ～

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

（HPログイン ID：社員番号10桁 PW：生年月日8桁）



田村議員を応援しよう！～サポーター登録～

田村議員が国政で私たちのために活動を継続できるよう応援の輪を広げるべく、サポーター登録の拡大に取り組んでいます。ご賛同いただける方は登録にぜひご協力をお願いいたします。

詳細は右記QRコード（フォーム）へ登録頂く方の氏名・住所などを入力して下さい。

（入会金や会報等の送付はありません。登録情報は田村議員の応援活動以外には利用しません）



【札幌丸井三越】で働く三越伊勢丹グループ共済会員・ご家族限定



サツドラでのお買い物が

いつでも、何回でも5%OFF

ご利用方法は超カンタン！！

STEP1

サツドラアプリを
ダウンロードする



上記よりQRコードより
ダウンロードできます。

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

STEP2

ポイントカード
EZOCAを
サツドラアプリから
発行する



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

STEP3-①

サツドラアプリに
EZOCA番号を連携する



下記情報をご入力ください。
・EZOCA番号
※29から始まる13桁の数字
・PIN番号
※カード裏面に記載の4桁の数字
・生年月日
※カード発行した際に登録した生年月日

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

STEP3-②

※新規でEZOCAを
発行した場合



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

STEP4

下記QRコードを
スマホで読み込み、
クーポンをGETする※

2024年度
新・優待クーポン



通常版



読込エラー時は
こちらから

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

STEP5

レジでクーポンを提
示してお買い物する



※クーポンをご利用の際は、アプリのクーポン画面をご提示ください。

クーポンの対象

札幌丸井三越の
従業員
およびそのご家族

サツドラアプリクーポンとの併用

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

最高額商品に
**最高割引率が
自動適用**

残りの商品が
従業員優待割引で自動的に
5%OFF

※割引率の合算にはなりませんので、あらかじめご了承ください。

対象外商品

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

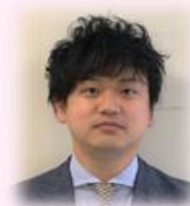
アプリ操作の問い合わせ先
0120-06-3206
受付時間 9:00~18:00
(土日祝日は除く)

三越伊勢丹グループ労働組合
札幌丸井三越支部

はなしてみよう!
雑談窓口



副執行委員長
長谷田皓平(外商部)



副執行委員長
秋政渉(L&B商品部)



執行委員 大塚理奈子
(L&B商品部)



執行委員 谷脇直幸
(FRTW商品部)



執行委員 風林弘紀
(店舗運営)



書記次長 大野康平
(商品統括部)



執行委員 石井里実
(三越全館)



執行委員 二瓶棕介
(エムアイプラザ 旭川)



執行委員 田代桃子
(外商部)



執行委員 佐々木優
(店舗運営)

―― 雑談窓口はこんな方におすすめです ――

- ☒ 職場や仕事、ライフイベントとの両立など、ちょっと“モヤモヤ”することを誰かに聞いてもらいたい
- ☒ 相談したいことがあるけど、身近な人には言いにくい…
- ☒ 自己申告したい部署があるけど、どんな仕事をしているのか聞いてみたい

お申し込みはこちら▼



●労働組合の雑談窓口 ～組合役員（執行委員）があなたのお話を聴きます～

UAゼンセン 年金共済・積立共済 春募集のお知らせ



〈年金共済〉〈積立共済〉

2025年 春募集受付中です

〈予定利率〉
年1.25%



1口1,000円で

3口3,000円から始められます。

ご自身のライフプラン・ステージに合わせた
資産作りを始めるチャンス!!

新規加入・既加入内容の変更（掛金の増額など）の
お申し込みを受付致しております。

（既加入者の方には4月下旬ごろ加入内容の入ったプレプリントを発送
予定です）

〈春募集受付期間〉

～2025年5月末まで

丸井今井札幌本店 西館2階 組合事務所 必着！

加入日：**2025年9月1日(月)**

初回掛金引落日：**2025年8月12日(火)**

加入日時点で満62歳以下の共済会員の方が
新規加入できます。

※一時払いのみのご申請は 2025年7月7日(月)〈共済会必着〉まで受付いたします。



※内容について、

ご質問・ご意見などがある場合、こちらのシートをご活用ください。

【提出方法】

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



所属_____ お名前_____ 内線_____

—

※匿名でも大丈夫です。（但し、匿名の場合は返答が出来ませんのでご了承下さい）

< 返答 > ⇒ 希望する ・ 希望しない

■質問・意見

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

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

5つの大切にしたい考え方

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

三越伊勢丹グループ労働組合