

## 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、「2025年度労使通年協議」の最終案と「賃金要求」の案について主に説明します。



- I. 北海道百科を取り巻く環境、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【報告事項・審議決定事項】
- IV. 2025年度労働協約の改訂（案）※別冊詳細【審議決定事項】
- V. IMGU労働福祉ビジョン進捗【報告事項】
- VI. 春の交渉本部方針【報告事項】
- VII. 協議・合意スケジュール【報告事項】
- VIII. 組合からのお知らせ【報告事項】

北海道を全国へ、  
そして未来へ。

※II、IIIの要求・改訂の詳細は、別冊にて配布（HP等掲載）をします。

### <メンバーズVOICEスケジュール>

■議案書（資料）配布・意見集約期間

：2025年2月11日（火）～3月7日（木）

※議案書（資料）をメール配信と労働組合ホームページ掲載にて周知します。

※意見集約Formsでも質問・意見を承ります。

※右記QRコードからアクセスしてください。

■質問・意見



議案書データ

### <データ配布、問い合わせ>

■質問・意見はForms（右QRコード）より承ります。

※ご希望の方は、組合事務所で視聴、資料配布（冊子にて）を行います。

※HPは右QRコード①から⇒ログイン名：従業員コード10桁

パスワード：ご自身の誕生日

■北海道統括支部組合事務所：「外線：011-205-2525」

■担当：吉田・木村・川上



■公式マスコットキャラクター  
「イングちゃん」

# 1. 外部環境【経済環境】

## I. 取り巻く環境【報告事項】3～9頁

1. 外部環境～社会・経済・雇用環境、業界動向
2. 内部環境～三越伊勢丹グループ、北海道百科
3. 2025年度春の交渉における労働組合の考え方

## III. 2025年度賃金要求（案）【審議決定事項】10～30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年度エルダースタッフ賃金要求
6. 2025年度アシストスタッフ賃金要求

【参考】全雇用形態 賞与要求

## III. 2024年度労使通年協議【報告・審議決定事項】31～47頁

1. 労使通年協議について
2. 2024年度の振り返り
3. 2024年度協議にあたり考え方
4. 2024年度労使通年協議項目
5. 2024年度労使協議内容
6. 2025年度労使通年協議（案）

## IV. 2025年度労働協約改訂（案）【審議決定事項】48～52頁

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

※上記2、3の改訂詳細は別冊になります

## V. 労働福祉ビジョン進捗【報告事項】53～54頁

## VI. 春の交渉本部方針【報告事項】55～71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【報告事項】72～73頁

## VIII. 組合からのお知らせ【報告事項】74～81頁

### ■北海道百科直轄分会における春の交渉ポイント

- ① **取り巻く環境**では、賃金要求や通年協議の具体案を検討する上で前提となる北海道百科に関わる内容を中心に共有します。主に三越伊勢丹グループ中長期戦略の進捗や、道産品動向、北海道百科の中期経営計画と2024年度の進捗を共有します。
- ② **賃金要求**では、人事賃金制度が適正に運用される（昇給・昇格等）ように要求する内容を共有し、審議決定を行います。昨年に続き今年度も、想定を超える大幅な物価上昇があり、グループ共通の算出式を用いず、ベースアップ要求を行います。
- ③ **通年協議項目**では、優先順位を付けながら、中期計画において企業戦略に掲げる「基盤整備」や、北海道百科の未来を見据えてメンバーの中長期の働きがい、働きやすさを高める「労働条件向上」「働く環境整備」を検討してきました。人事制度改定については、内容共有し審議決定を行い、運用面の整備については共有します。また、あわせて労働協約についても、改訂内容を共有し審議決定を行います。

# I. 北海道百科を 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：2.4%程度の見込み

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

5. 年間の旅行消費額・1人当たり旅行支出の推移【図表7】

【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

## 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

# 1. 外部環境【経済環境】

## 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。  
 ◆UAゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）... 私たちの上部団体であり、流通中心の労働組合でつくる連合傘下最大の産業別組合。  
 ◆経団連（日本経済団体連合会）... 日本の大手企業を中心に構成される団体。

## 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。BtoBやモール系が堅調であること、商材では食料品（健康食品を含む）、雑貨が比較的好調です。

# 1. 内部環境【三越伊勢丹グループ動向】

## 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



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)



## 2. 内部環境【三越伊勢丹グループ動向】

### 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が720億円に上方修正され、収益体質が強固されています。
- 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・見直しを図ってまいりました。

### 2) 2024年度第3四半期結果

- 首都圏店舗を中心に来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。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旗艦店連携を強め、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)	総売上高	前年比	営業利益	前年差
(株)札幌丸井三越	46,311	102.8%	909	+12
(株)函館丸井今井	4,419	95.0%	55	▲2
(株)仙台三越	19,785	95.6%	▲19	▲9
(株)名古屋三越	47,558	103.2%	1426	+14
(株)静岡伊勢丹	11,308	97.1%	149	▲3
(株)新潟三越伊勢丹	25,767	94.2%	429	▲15
(株)広島三越	7,137	84.3%	▲205	▲13
(株)高松三越	17,126	102.3%	193	+3
(株)松山三越	3,552	91.7%	▲197	▲3
(株)岩田屋三越	100,973	103.7%	4,958	+84

## 2. 内部環境【北海道百科動向】

### 1) 2024年11月まで業績結果

- 2024年度は売上向上と収益改善を行ない、**年間業績の黒字達成を目標**にスタートしました。
- 売上向上へ、既存直営店では集客力向上への取り組みが進んでいます。**
- どさんこプラザは25周年の動員施策により集客力が向上**しました。集客力向上に加え、**店舗特性に応じた商品提案を行い客単価を伸ばしたことで、売上を伸ばしています。**
- きたキッチンも11月時点では売上予算に届いてはいないものの7月以降に週単位での各店舗でプロモーション施策を積み重ね集客力高めることで売り上げを伸ばしています。
- 結果11月時点の売上は予算・前年を達成しています。1月以降には京都での物産催事や高松の蔦屋書店でのPOP UPイベントなど施策の積み重ねによって年間の売上予算達成への取り組みが進められます。
- 収益改善では、店頭商品の適正な価格設定や差益が高い商品提案によって差益率改善への取り組みが進められています。
- 販管費では、苦戦店舗の家賃減額、直営店への人員のフォロー体制構築による人件費の抑制、計画的な出張手配による旅費交通費の抑制などもあり、予算ベースで推移しています。
- 結果営業利益は、予算に未達ながら前年から大きく伸ばしています。**前年の赤字からの脱却と年間業績の黒字化に向けて明るい兆しが見えてきました。**

### 【2024年度11月まで累計】

(千円)	11月まで実績	11月まで予算 (対外公表値)	予算比/差	前年	前年比/差	年間予算 (対外公表値)
売上	2,715,280	2,706,397	100.3%	2,564,428	105.9%	4,250,000
売上利益額	564,903	565,171	100.0%	504,363	112.0%	886,709
売上利益率	20.80%	20.88%	▲0.08%	19.67%	+1.13%	20.80%
販管費	558,362	558,464	100.0%	513,930	108.6%	872,709
営業利益	6,541	6,707	97.5%	1,454	449.8%	14,000

### 【2024年度11月まで部門別累計】

(千円)	11月まで売上	売上 予算比/差	売上 前年比/差	売上利益額	売上利益率	売上利益率 予算差	売上利益率 前年差
どさんこプラザ	737,618	103.1%	122.2%	240,447	32.60%	▲0.01%	0.49%
どさんこ羽田	169,763	109.7%	110.6%	28,934	17.04%	▲0.44%	▲0.53%
きたキッチン	1,017,788	98.8%	100.8%	174,351	17.13%	▲0.52%	+0.12%
FC店	32,345	92.7%	89.7%	4,492	13.89%	+0.16%	▲0.03%
物産展	152,169	100.3%	107.8%	39,458	25.93%	▲0.85%	+0.77%
EC	19,491	90.9%	117.7%	8,050	41.30%	+0.68%	+1.46%
卸売 ※有楽町含む	583,574	98.0%	96.9%	91,018	15.60%	+0.64%	+0.57%
その他 ※業務受託売上など	2,533	125.6%	293.5%	▲21,846	—	—	—

## 2. 内部環境【北海道百科動向】

### 2) 2024年度重点取り組み項目

- 2024年度における重点取組として、収益拡大、差益改善、基盤の整備に向けた取り組みです。

VISION	北海道ブランド（商品・情報）を食のシーンを通じ 道内外に紹介し、豊かなくらしづくりに貢献する	
MISSION	道産品の付加価値を高め、 生産から食卓までつなげること	
2024年度 重点取組	<b>店舗収益の拡大</b>	
	<p><b>&lt;きたキッチン収益拡大&gt;</b> 集客の向上へ、週単位のプロモーション施策を実施。きたキッチンの主要店舗であるオーロラタウン店で成功を収めた「クラブトビールフェア」や「羊羹コレクション」は他店舗でも展開し、売上向上につながる。</p> 	<p><b>&lt;どさんこプラザ収益拡大&gt;</b> どさんこプラザ25周年の施策として、道庁と連携し、北海道179市町村すべての銘品を取り揃え展開。第3弾までイベントを実施し、集客を図る。</p> 
	<b>差益改善</b>	<b>新店開発</b>
	<p><b>&lt;独自MD開発&gt;</b> 前年度から取り組みを進めているやみつきシリーズに加え、北海道にある希少価値の高い素材の「つぶ」や「あわび」を加工した北海道百科の独自MD開発を行う。</p> 	<p><b>&lt;新規出店&gt;</b> 福岡にて12～2月末まで3ヶ月のトライアル店舗を出店。今後のどさんこプラザ多店舗化に向けて、マーケティングも兼ねたテスト販売を実施。</p> 
<b>基盤の整備</b>		
<p><b>&lt;発注業務のEDI化&gt;</b> これまでFAXを中心に発注業務を行っており、受発注に本社・直営店共に業務負担が大きくなる。5月に発注業務のEDI化を実施。既に200を超える企業がEDIの登録を済ませる。今後に向けて、主要取引先のEDI化を進めることで業務の効率化を図る。</p>		

## 3. 2025年度春の交渉における労働組合の考え

### 1) 取り巻く環境を踏まえて

- 2024年度北海道百科では、道産品事業における「競争優位性の確立」2024年度の実行計画をもとに店舗の収益力向上と事業拡大に伴う基盤の構築へ取り組んできました。
- 実行計画をもとにした取り組みが実を結び、業績は上向いています。特に抜本的な見直しが必要であった収益改善に向けては、苦戦店舗の家賃減額、店頭商品価格の見直し、直営店への効率的なフォロー体制の構築による人件費の抑制など取り組みを進めたことで前年から大幅に改善されています。
- また、収益力向上に向けてどさんこプラザ、きたキッチンともに動員施策を積み重ねたこと、北海道外での物産催事やPOP UP施策によって売上も前年から向上しています。**様々な施策を従業員が取り組んだ結果、前年からの増収増益につながり、年間の黒字・業績目標達成に向けて期待が持てる要素が増えてきました。**

### 2) 春の交渉に向けて

- 収益改善に向けて、労働組合として経営のチェックとサポート機能を果たすべく毎月の経営との対話において企業動向を確認してきました。収益改善が進んだことで、2024年度は大幅に増収増益となることを確認しています。業績動向についてはメンバーズVOICEを通して共有を図ります。
- 2025年度春の交渉では、従業員が安心して働く為に、物価上昇に応じた賃金要求を行います。また、労使通年協議においては、業績の向上と基盤の整備が進んだことにより、メイトスタッフの人事賃金制度改定や、メンバーが働きがいを高める為に年間の所定労働時間短縮など、労働条件向上への協議が前進しました。
- 業績の向上により、労働条件の向上に繋がります。2024年度の黒字化が達成した際には、2024年度の実行計画をもとに収益力向上へ取り組んできた従業員の頑張りに応える処遇の実現へ協議を行います。

## **Ⅱ． 2025年度 賃金要求（案）**

- 1． 2025年度賃金要求の考え方**
- 2． 2025年度賃金要求概要**
- 3． 各雇用形態別賃金要求**

# 1. 2025年度賃金要求の考え方

## <賃金要求の考え方>

- ▶ 北海道統括支部北海道百科直轄分会の賃金要求は、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（P56参照）**」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（P59参照）**」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。
- ▶ 北海道百科の業績動向は、売上・営業利益ともに前年を上回っています。2024年度の実行計画に対する取り組みは着実に歩を進めており、今後に向けて、**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。

## 北海道百科 賃金要求（案）

### 本部方針

2025年度  
春の交渉  
IMGU本部  
基本方針  
P 54～56

2025年度  
春の交渉  
IMGU本部  
最低賃金要求基準  
P 57

×

### 支部動向・協議

2024年度  
北海道百科直轄分会  
人事賃金制度  
(適正な評価、業績  
に応じた賃金反映)  
P 13～27

2024年度  
北海道百科直轄分会  
労使通年協議  
(人事制度改定)  
P 31～46

取り巻く環境 P3～9

## <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）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。**（P13「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）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（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ）>

- ▶ 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（エルダースタッフ(月給制・時給制)・アシストスタッフ)>

- ▶ 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円のベースアップ」**要求を行います。

# 1. 2025年度賃金要求の考え方

## <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）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。**（P13「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）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（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ）>

- ▶ 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（エルダースタッフ（月給制・時給制）・アシストスタッフ）>

- ▶ 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、「2024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適用地域毎に要求を行います）

	一人扶養（27歳）	二人扶養（30歳）	三人扶養（33歳）	四人扶養（36歳）
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

- 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、仙台1,005円、名古屋1,110円、東京1,195円、埼玉1,110円、神奈川1,195円

### (3) 労使通年協議への対応

- ▶ 2024年度労使通年協議で人事賃金制度改定の労使合意を目指す項目のうち、**賃金に関わる内容については、2025年度の賃金要求に反映**を行います。

#### <2025年度労使通年協議において賃金要求に関わる内容>

- ①メイトスタッフの人事賃金制度改定 P34～37
- 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

# 2. ゼネラルスタッフ賃金要求

## 2) 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

※4月1日付で反映します。

#### <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）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

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

算出式の設定を大幅に超える物価上昇率

## (2) 定期昇給

➤ 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	ゾーンごとの最上位ランク	±0	±0	±0	-2	-4
R1	AM: 2-10 店長: アーフ: 12-30 副店長: 22-40 班長: 27-37	+8	+4	±0	-2	-4
R2	AM: 11-20 店長: アーフ: 31-53 副店長: 41-53 班長: 54-73	+8	+4	+1	-1	-3
R3	AM: 3-12 店長: アーフ: 14-72 副店長: 24-81 班長: 74-84	+8	+4	+2	±0	-2
R4	ゾーンごとの最下位ランク	+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
最上位	ゾーンごとの最上位ランク	0	0	0	-3
R1	B-3: 2-12 B-2: 25-38 B-1: 54-68	+8	+3	0	-3
R2	B-3: 13-24 B-2: 39-52 B-1: 69-84	+10	+5	+2	-2
R3	B-3: 25-37 B-2: 53-67 B-1: 85-99	+12	+7	+3	0
最下位		+12	+7	+3	0

➤ あわせて以下の内容を要求します。

- 面接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」等に応じて、適正な昇格者数が決定されるべきであると考えています。
- そのような中でも、昇格は「個々人のモチベーション」「全体の賃金引上げ原資への影響」などの観点から非常に重要であるため、労使で事前に人数の確認を行っています。

○ステージC⇒ステージB 0名    ○ステージB⇒ステージA 0名

### (4) 初任給要求

➤ 初任給は、以下の通り要求します。

ステージC-t 208,000円

<参考：ステージB・C平均賃金引上げ率>

- 平均賃金引上げ率の算定方法は「ステージC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PV(ポジションバリュー)の変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「**1.54%（平均賃金引上げ額4,973円）**」と試算されます。  
 また、今回のベースアップ5,000円に伴う賃金引上げ率は、「**1.53%**」と試算されます。  
 なお、メイトスタッフからゼネラルスタッフ転換した社員の方は対象とはしていません。

# 2. ゼネラルスタッフ賃金要求

## ①ステージcの本給及び昇給表（月額、単位：円）

【ベース給】191,000円

※上記ベース給にはベースアップの5,000円を含み4月1日付で反映します。

【役割成果給】

（月額、単位：円）

	AM	チーフ	担当
1	105,000		
2	104,000		
3	103,000		
4	102,000		
5	101,000		
6	100,000		
7	99,000		
8	98,000		
9	97,000		
10	96,000		
11	95,000	95,000	
12	94,000	94,000	
13	93,000	93,000	
14	92,000	92,000	
15	91,000	91,000	
16	90,000	90,000	
17	89,000	89,000	
18	88,000	88,000	
19	87,000	87,000	
20	86,000	86,000	
21	85,000	85,000	
22	84,000	84,000	
23	83,000	83,000	
24	82,000	82,000	
25	81,000	81,000	
26	80,000	80,000	
27	79,000	79,000	
28	78,000	78,000	
29	77,000	77,000	
30	76,000	76,000	
31	75,000	75,000	75,000
32	74,000	74,000	74,000
33	73,000	73,000	73,000
34	72,000	72,000	72,000
35	71,000	71,000	71,000
36	70,000	70,000	70,000
37	69,000	69,000	69,000
38	68,000	68,000	68,000
39	67,000	67,000	67,000
40	66,000	66,000	66,000
41	65,000	65,000	65,000
42	64,000	64,000	64,000
43	63,000	63,000	63,000
44	62,000	62,000	62,000
45	61,000	61,000	61,000
46	60,000	60,000	60,000
47	59,000	59,000	59,000
48	58,000	58,000	58,000
49	57,000	57,000	57,000
50	56,000	56,000	56,000
51	55,000	55,000	55,000
52	54,000	54,000	54,000
53	53,000	53,000	53,000
54		52,000	52,000
55		51,000	51,000
56		50,000	50,000
57		49,000	49,000
58		48,000	48,000
59		47,000	47,000
60		46,000	46,000
61		45,000	45,000
62		44,000	44,000
63		43,000	43,000
64		42,000	42,000
65		41,000	41,000
66		40,000	40,000
67		39,000	39,000
68		38,000	38,000
69		37,000	37,000
70		36,000	36,000
71		35,000	35,000
72		34,000	34,000
73		33,000	33,000
74			32,000
75			31,000
76			30,000
77			29,000
78			28,000
79			27,000
80			26,000
81			25,000
82			24,000
83			23,000
84			22,000
85			21,000
86			20,000
87			19,000

## 【昇給表】

評価		S	A	B	C	D		
ランク	R 1	AM: 1ランク						
		チーフ: 11ランク	±0	±0	±0	-2	-4	
		担当: 31ランク						
		AM: 2~10ランク						
		チーフ: 12~30ランク	+8	+4	±0	-2	-4	
		担当: 32~53ランク						
	R 2	AM: 11~30ランク						
		チーフ: 31~53ランク	+8	+4	+1	-1	-3	
		担当: 54~73ランク						
		R 3	AM: 31~52ランク					
			チーフ: 54~73ランク	+8	+4	+2	±0	-2
			担当: 75~87ランク					
R 3	AM: 53ランク							
	チーフ: 74ランク	+8	+4	+2	±0	-2		
	担当: 87ランク							

## 2. ゼネラルスタッフ賃金要求

### ①ステージcの本給及び昇給表（月額、単位：円）

※参考

【ステージC本給】

本給 = ベース給 + 役割成果給（月額、単位：円）

	AM	チーフ	担当
1	296,000		
2	295,000		
3	294,000		
4	293,000		
5	292,000		
6	291,000		
7	290,000		
8	289,000		
9	288,000		
10	287,000		
11	286,000	286,000	
12	285,000	285,000	
13	284,000	284,000	
14	283,000	283,000	
15	282,000	282,000	
16	281,000	281,000	
17	280,000	280,000	
18	279,000	279,000	
19	278,000	278,000	
20	277,000	277,000	
21	276,000	276,000	
22	275,000	275,000	
23	274,000	274,000	
24	273,000	273,000	
25	272,000	272,000	
26	271,000	271,000	
27	270,000	270,000	
28	269,000	269,000	
29	268,000	268,000	
30	267,000	267,000	
31	266,000	266,000	266,000
32	265,000	265,000	265,000
33	264,000	264,000	264,000
34	263,000	263,000	263,000
35	262,000	262,000	262,000
36	261,000	261,000	261,000
37	260,000	260,000	260,000
38	259,000	259,000	259,000
39	258,000	258,000	258,000
40	257,000	257,000	257,000
41	256,000	256,000	256,000
42	255,000	255,000	255,000
43	254,000	254,000	254,000
44	253,000	253,000	253,000
45	252,000	252,000	252,000
46	251,000	251,000	251,000
47	250,000	250,000	250,000
48	249,000	249,000	249,000
49	248,000	248,000	248,000
50	247,000	247,000	247,000
51	246,000	246,000	246,000
52	245,000	245,000	245,000
53	244,000	244,000	244,000
54		243,000	243,000
55		242,000	242,000
56		241,000	241,000
57		240,000	240,000
58		239,000	239,000
59		238,000	238,000
60		237,000	237,000
61		236,000	236,000
62		235,000	235,000
63		234,000	234,000
64		233,000	233,000
65		232,000	232,000
66		231,000	231,000
67		230,000	230,000
68		229,000	229,000
69		228,000	228,000
70		227,000	227,000
71		226,000	226,000
72		225,000	225,000
73		224,000	224,000
74			223,000
75			222,000
76			221,000
77			220,000
78			219,000
79			218,000
80			217,000
81			216,000
82			215,000
83			214,000
84			213,000
85			212,000
86			211,000
87			210,000

## ②ステージc-tの本給及び昇給表（月額、単位：円）

※下記ベース給にはベースアップの5,000円を含み4月1日付で反映します。

## ステージC-tのベース給

ランク	ベース給
1	238,500
2	237,000
3	235,500
4	234,000
5	232,500
6	231,000
7	229,500
8	228,000
9	226,500
10	225,000
11	223,500
12	222,000
13	220,500
14	219,000
15	217,500
16	216,000
17	214,500
18	213,000
19	211,500
20	210,000
初任	208,000

## &lt;ベース給運用&gt;

評価	ランクアップ
A	+4
B	+2
C	±0

※1年目はC評価でも+2

## ③ステージBの本給及び昇給表（月額、単位：円）

【資格給】 66,000円

※上記資格給にはベースアップ5,000円を含み4月1日付で反映します

### 【個人成果給】

単位：円

	B3		B2		B1
1	329,000	25	305,000	53	277,000
2	328,000	26	304,000	54	276,000
3	327,000	27	303,000	55	275,000
4	326,000	28	302,000	56	274,000
5	325,000	29	301,000	57	273,000
6	324,000	30	300,000	58	272,000
7	323,000	31	299,000	59	271,000
8	322,000	32	298,000	60	270,000
9	321,000	33	297,000	61	269,000
10	320,000	34	296,000	62	268,000
11	319,000	35	295,000	63	267,000
12	318,000	36	294,000	64	266,000
13	317,000	37	293,000	65	265,000
14	316,000	38	292,000	66	264,000
15	315,000	39	291,000	67	263,000
16	314,000	40	290,000	68	262,000
17	313,000	41	289,000	69	261,000
18	312,000	42	288,000	70	260,000
19	311,000	43	287,000	71	259,000
20	310,000	44	286,000	72	258,000
21	309,000	45	285,000	73	257,000
22	308,000	46	284,000	74	256,000
23	307,000	47	283,000	75	255,000
24	306,000	48	282,000	76	254,000
25	305,000	49	281,000	77	253,000
26	304,000	50	280,000	78	252,000
27	303,000	51	279,000	79	251,000
28	302,000	52	278,000	80	250,000
29	301,000	53	277,000	81	249,000
30	300,000	54	276,000	82	248,000
31	299,000	55	275,000	83	247,000
32	298,000	56	274,000	84	246,000
33	297,000	57	273,000	85	245,000
34	296,000	58	272,000	86	244,000
35	295,000	59	271,000	87	243,000
36	294,000	60	270,000	88	242,000
37	293,000	61	269,000	89	241,000
38	292,000	62	268,000	90	240,000
		63	267,000	91	239,000
		64	266,000	92	238,000
		65	265,000	93	237,000
		66	264,000	94	236,000
		67	263,000	95	235,000
		68	262,000	96	234,000
				97	233,000
				98	232,000
				99	231,000
				100	230,000

### 【役割給】

単位：円

役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割なし
50,000	40,000	30,000	20,000	10,000	0

### 【昇給表】

単位：1,000円

ランク		S	A	B	C
最上位	ゾーンごとの再上位ランク	0	0	0	-3
R1	B-3: 2-12				
	B-2: 26-38	+8	+3	0	-3
	B-1: 54-68				
R2	B-3: 13-24				
	B-2: 39-52	+10	+5	+2	-2
	B-1: 69-84				
R3	B-3: 25-37				
	B-2: 53-67	+12	+7	+3	0
	B-1: 85-99				
最下位	ゾーンごとの再下位ランク	+12	+7	+3	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

# 3. メイトスタッフ賃金要求

## 1) 月例賃金要求

### (1) ベースアップ

メイトスタッフについては、一律5,000円のベースアップを要求します  
※4月1日付で反映します。

#### <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）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

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

#### <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

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

算出式の設定を大幅に超える物価上昇率

# 3. メイトスタッフ賃金要求

## (2) 本給評価要求

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

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

【昇給表】	単位:1,000円				
ランク	S	A	B	C	D
1ランク	±0	±0	±0	-1	-2
2~16ランク	+3	+2	±0	-1	-2
17~22ランク	+3	+2	+1	±0	-1
23ランク	+3	+2	+1	±0	±0

昇給表のランクアップ数に関わらず、勤務地ごとの基本給上限が昇給の上限となります。

あわせて、以下を要求いたします。

- 面接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
  - ・平均基本給（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）
  - ・登用状況

## (3) 採用賃金要求

採用賃金を以下の通り要求します。

札幌勤務者	173,000円以上
仙台勤務者	173,000円以上
名古屋勤務者	183,000円以上
首都圏勤務者	194,500円以上

## (4) 本給表及び昇給表の要求

メイトスタッフの本給表及び昇給表を、以下の通り要求します。

①メイトスタッフ※2025年5月31日まで使用

※上記資格給にはベースアップ5,000円が含み4月1日付で反映します

【札幌・仙台】		【名古屋】		【首都圏】	
ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給
1	206,000	1	216,000	1	227,500
2	204,500	2	214,500	2	226,000
3	203,000	3	213,000	3	224,500
4	201,500	4	211,500	4	223,000
5	200,000	5	210,000	5	221,500
6	198,500	6	208,500	6	220,000
7	197,000	7	207,000	7	218,500
8	195,500	8	205,500	8	217,000
9	194,000	9	204,000	9	215,500
10	192,500	10	202,500	10	214,000
11	191,000	11	201,000	11	212,500
12	189,500	12	199,500	12	211,000
13	188,000	13	198,000	13	209,500
14	186,500	14	196,500	14	208,000
15	185,000	15	195,000	15	206,500
16	183,500	16	193,500	16	205,000
17	182,000	17	192,000	17	203,500
18	180,500	18	190,500	18	202,000
19	179,000	19	189,000	19	200,500
20	177,500	20	187,500	20	199,000
21	176,000	21	186,000	21	197,500
22	174,500	22	184,500	22	196,000
23	173,000	23	183,000	23	194,500

単位:円

【昇給表】	単位:1,000円				
ランク	S	A	B	C	D
1ランク	±0	±0	±0	-1	-2
2~16ランク	+3	+2	±0	-1	-2
17~22ランク	+3	+2	+1	±0	-1
23ランク	+3	+2	+1	±0	±0

## ②メイトスタッフ※2025年6月1日から使用

<基本給>

【札幌・仙台】

ランク	基本給
1	241,000
2	240,000
3	239,000
4	238,000
5	237,000
6	236,000
7	235,000
8	234,000
9	233,000
10	232,000
11	231,000
12	230,000
13	229,000
14	228,000
15	227,000
16	226,000
17	225,000
18	224,000
19	223,000
20	222,000
21	221,000
22	220,000
23	219,000
24	218,000
25	217,000
26	216,000
27	215,000
28	214,000
29	213,000
30	212,000
31	211,000
32	210,000
33	209,000
34	208,000
35	207,000
36	206,000
37	205,000
38	204,000
39	203,000
40	202,000
41	201,000
42	200,000
43	199,000
44	198,000
45	197,000
46	196,000
47	195,000
48	194,000
49	193,000
50	192,000
51	191,000
52	190,000
53	189,000
54	188,000
55	187,000
56	186,000
57	185,000
58	184,000
59	183,000
60	182,000
61	181,000
62	180,000
63	179,000
64	178,000
65	177,000
66	176,000
67	175,000

【名古屋】

ランク	基本給
1	251,000
2	250,000
3	249,000
4	248,000
5	247,000
6	246,000
7	245,000
8	244,000
9	243,000
10	242,000
11	241,000
12	240,000
13	239,000
14	238,000
15	237,000
16	236,000
17	235,000
18	234,000
19	233,000
20	232,000
21	231,000
22	230,000
23	229,000
24	228,000
25	227,000
26	226,000
27	225,000
28	224,000
29	223,000
30	222,000
31	221,000
32	220,000
33	219,000
34	218,000
35	217,000
36	216,000
37	215,000
38	214,000
39	213,000
40	212,000
41	211,000
42	210,000
43	209,000
44	208,000
45	207,000
46	206,000
47	205,000
48	204,000
49	203,000
50	202,000
51	201,000
52	200,000
53	199,000
54	198,000
55	197,000
56	196,000
57	195,000
58	194,000
59	193,000
60	192,000
61	191,000
62	190,000
63	189,000
64	188,000
65	187,000
66	186,000
67	185,000

【首都圏】

ランク	基本給
1	261,000
2	260,000
3	259,000
4	258,000
5	257,000
6	256,000
7	255,000
8	254,000
9	253,000
10	252,000
11	251,000
12	250,000
13	249,000
14	248,000
15	247,000
16	246,000
17	245,000
18	244,000
19	243,000
20	242,000
21	241,000
22	240,000
23	239,000
24	238,000
25	237,000
26	236,000
27	235,000
28	234,000
29	233,000
30	232,000
31	231,000
32	230,000
33	229,000
34	228,000
35	227,000
36	226,000
37	225,000
38	224,000
39	223,000
40	222,000
41	221,000
42	220,000
43	219,000
44	218,000
45	217,000
46	216,000
47	215,000
48	214,000
49	213,000
50	212,000
51	211,000
52	210,000
53	209,000
54	208,000
55	207,000
56	206,000
57	205,000
58	204,000
59	203,000
60	202,000
61	201,000
62	200,000
63	199,000
64	198,000
65	197,000
66	196,000
67	195,000

<昇給表>

単位:1,000円

ランク	S	A	B	C
1	±0	±0	±0	±0
2~20	+5	+3	±0	±0
21~40	+6	+4	+2	±0
41~67	+7	+5	+3	±0

# 3. メイトスタッフ賃金要求

## (5) 職務給表要求

①メイトスタッフの職務給表を以下の通り要求します。※2025年5月31日まで

職務	職務給
店長	20,000円
副店長	10,000円

②メイトスタッフの職務給表を以下の通り要求します。※2025年6月1日から

<職務給表>	
職務	職務給
店長/L	20,000円
副店長/SL	10,000円

<参考：メイトスタッフ平均賃金引上げ率>

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

- 現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「メイト社員として入社し、勤続20年まで勤めた」場合、職務変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「1.24%（平均賃金引上げ額2,350円）」と試算されます。また、今回のベースアップ5,000円に伴う賃金引上げ率は、「2.7%」と試算されます。

## 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、北海道百科で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（173,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

**月例賃金 173,000円**

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

### (2) 扶養者・年齢別最低賃金要求

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

2025年度 扶養者・年齢別最低賃金

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	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  
※4月1日付で反映します。

<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 (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+2.6%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・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、V)

エルダースタッフ II、III、IV、V については、一律5,000円のベースアップを要求します  
※4月1日付で反映します。

<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 (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。

# 4. エルダースタッフ賃金要求

## (3) 採用賃金要求

### ①エルダースタッフⅠ（時給）

エルダースタッフⅠの採用賃金を以下の通り要求します。

札幌勤務者	1,040円	東京勤務者	1,195円
仙台勤務者	1,005円	埼玉勤務者	1,110円
名古屋勤務者	1,110円	神奈川勤務者	1,195円

### ②エルダースタッフⅡ（月給）

エルダースタッフⅡの採用賃金を以下の通り要求します。

札幌勤務者	176,000円	名古屋勤務者	186,000円
仙台勤務者	176,000円	首都圏勤務者	198,000円

※但し60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の職務給を除く本給水準を継続するものとします。

### ③エルダースタッフⅢ（月給）

エルダースタッフⅢの採用賃金を以下の通り要求します。

札幌勤務者	215,000円	名古屋勤務者	225,000円
仙台勤務者	215,000円	首都圏勤務者	235,000円

### ④エルダースタッフⅣ（月給）

エルダースタッフⅣの採用賃金を以下の通り要求します。

エルダースタッフⅣ	249,000円
-----------	----------

### ⑤エルダースタッフⅤ（月給）

エルダースタッフⅤの採用賃金を以下の通り要求します。

エルダースタッフⅤ	289,000円
-----------	----------

## 2) 最低賃金要求

### ①エルダースタッフⅠ（時給制）

エルダースタッフⅠの時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

札幌勤務者	1,040円	東京勤務者	1,195円
仙台勤務者	1,005円	埼玉勤務者	1,110円
名古屋勤務者	1,110円	神奈川勤務者	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・支部執行委員会）にて審議決定します。

### ②エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ（月給制）

今回要求する最低賃金は、北海道百科で働く月例給の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準を基準とします。対象となるのは「ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・エルダースタッフⅡ・エルダースタッフⅢ、エルダースタッフⅣ、エルダースタッフⅤ」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。

エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴの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、2024年4月1日～2025年3月31日の在籍者を対象とします。ただし、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します。

# 5. アシストスタッフ賃金要求

## 1) 賃金要求

### (1) ベースアップ

アシストスタッフについては、一律30円のベースアップを要求します  
※4月1日付で反映します。

<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（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・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

基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。

<アシストスタッフ昇給表>

#### ランクアップ数

	SS	S	A	B	C
アシストスタッフ	+4	+3	+2	+1	±0

※昇給額に関わらず、昇給額は300円が上限となります。

○面接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

- ・平均基本給（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）
- ・登用状況

# 5. アシストスタッフ賃金要求

## (3) 採用賃金要求

➤ 採用賃金を以下の通り要求します。

札幌勤務者	1,040円	東京勤務者	1,195円
仙台勤務者	1,005円	埼玉勤務者	1,110円
名古屋勤務者	1,110円	神奈川勤務者	1,195円

## (4) 能力給表及び昇給表の要求

➤ アシストスタッフの能力給及び昇給表を、以下の通り要求します。

単位:円

ランク	能力給(時給)	ランク	能力給(時給)
1	300	31	150
2	295	32	145
3	290	33	140
4	285	34	135
5	280	35	130
6	275	36	125
7	270	37	120
8	265	38	115
9	260	39	110
10	255	40	105
11	250	41	100
12	245	42	95
13	240	43	90
14	235	44	85
15	230	45	80
16	225	46	75
17	220	47	70
18	215	48	65
19	210	49	60
20	205	50	55
21	200	51	50
22	195	52	45
23	190	53	40
24	185	54	35
25	180	55	30
26	175	56	25
27	170	57	20
28	165	58	15
29	160	59	10
30	155	60	5
		61	0

ランクアップ数

	SS	S	A	B	C
アシストスタッフ	+4	+3	+2	+1	±0

## (5) 再契約額表要求

➤ アシストスタッフ（有期）の再契約額表を以下の通り要求します。

昇給額(時給)

	SS	S	A	B	C
アシストスタッフ	+20	+15	+10	+5	±0

## 2) 最低賃金要求

### (1) 最低賃金要求

アシストスタッフの時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

札幌勤務者	1,040円	東京勤務者	1,195円
仙台勤務者	1,005円	埼玉勤務者	1,110円
名古屋勤務者	1,110円	神奈川勤務者	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・支部執行委員会）にて審議決定します。

## 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労使協議を踏まえて、2024年度同様に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」を基に交渉行います。

## &lt;北海道百科 ベースとなる賞与の考え方、支給表&gt;

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求を基に、「平均2.35ヶ月/年（12月：1.35ヵ月、6月：1.00ヵ月）」です。
- ② 支給表は、下記の通りです。
- ③ 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。
- ④ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（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。
- ⑤ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑥ また、**加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議**します。

## 【2025年度賞与要求にあたって、直轄分会決定事項】

## 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。

ゼネラル ステージB	評価	12月	6月	ゼネラル ステージC、 メイト、 エルダー	評価	12月	6月
支給ヵ月	7	一律 1.35ヵ月	1.20ヵ月	支給ヵ月	S	1.49ヵ月	1.20ヵ月
	6		1.10ヵ月		A	1.42ヵ月	1.10ヵ月
	5		1.00ヵ月		B	1.35ヵ月	1.00ヵ月
	4		0.90ヵ月		C	1.28ヵ月	0.90ヵ月
	3		0.80ヵ月		D	1.21ヵ月	0.80ヵ月

①ゼネラルスタッフ標準モデル

標準モデル <ステージA未昇格>

※ステージB昇格年齢は直近実在者で作成

基本情報						給与						
勤続	年齢	資格等級	職務	役割	ランク ポジション	本給 評価	ベース給	役割成果給	資格給	役割給	個人成果給	月例 基準内賃金
1	22	ステージC-t	担当		初任	--	208,000					208,000
2	23	ステージC-t	担当		19	B	210,500					210,500
3	24	ステージC-t	担当		15	A	219,000					219,000
4	25	ステージC-t	チーフ		13	B	222,000					222,000
5	26	ステージC-t	チーフ		11	B	225,000					225,000
6	27	ステージC	チーフ		73	--	191,000	33,000				224,000
7	28	ステージC	チーフ		71	B	191,000	35,000				226,000
8	29	ステージC	チーフ		69	B	191,000	37,000				228,000
9	30	ステージC	A M		49	A	191,000	53,000				244,000
10	31	ステージC	A M		47	B	191,000	55,000				246,000
11	32	ステージC	A M		45	B	191,000	57,000				248,000
12	33	ステージC	A M		41	A	191,000	61,000				252,000
13	34	ステージB-1	スタッフ	④	100	--			66,000	20,000	230,000	316,000
14	35	ステージB-1	スタッフ	④	97	B			66,000	20,000	233,000	319,000
15	36	ステージB-1	M	③	94	B			66,000	30,000	236,000	332,000
16	37	ステージB-1	M	③	87	A			66,000	30,000	243,000	339,000
17	38	ステージB-1	M	③	84	B			66,000	30,000	246,000	342,000
18	39	ステージB-1	M	③	82	B			66,000	30,000	248,000	344,000
19	40	ステージB-1	M	③	77	A			66,000	30,000	253,000	349,000
20	41	ステージB-1	M	②	75	B			66,000	40,000	255,000	361,000
21	42	ステージB-1	M	②	73	B			66,000	40,000	257,000	363,000
22	43	ステージB-1	M	②	68	A			66,000	40,000	262,000	368,000
23	44	ステージB-2	M	②	68	-			66,000	40,000	262,000	368,000
24	45	ステージB-2	M	②	65	B			66,000	40,000	265,000	371,000
25	46	ステージB-2	M	①	62	B			66,000	50,000	268,000	384,000
26	47	ステージB-2	M	①	55	A			66,000	50,000	275,000	391,000
27	48	ステージB-2	M	①	52	B			66,000	50,000	278,000	394,000
28	49	ステージB-2	M	①	50	B			66,000	50,000	280,000	396,000
29	50	ステージB-2	M	①	45	A			66,000	50,000	285,000	401,000
30	51	ステージB-2	M	②	43	B			66,000	40,000	287,000	393,000
31	52	ステージB-2	M	②	41	B			66,000	40,000	289,000	395,000
32	53	ステージB-2	M	②	36	A			66,000	40,000	294,000	400,000
33	54	ステージB-2	M	③	36	-			66,000	30,000	294,000	390,000
34	55	ステージB-2	M	③	33	B			66,000	30,000	297,000	393,000
35	56	ステージB-2	M	③	30	B			66,000	30,000	300,000	396,000
36	57	ステージB-2	スタッフ	④	23	A			66,000	20,000	307,000	393,000
37	58	ステージB-2	スタッフ	④	21	B			66,000	20,000	309,000	395,000
38	59	ステージB-2	スタッフ	④	19	B			66,000	20,000	311,000	397,000

## ②メイトスタッフ標準モデル

## メイト社員標準モデル &lt;社員転換なし&gt;

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	メイトスタッフ				--	173,000				173,000
2	21	メイトスタッフ				B	174,500				174,500
3	22	メイトスタッフ				B	176,000				176,000
4	23	メイトスタッフ				A	179,000				179,000
5	24	メイトスタッフ				B	180,500				180,500
6	25	メイトスタッフ				B	182,000				182,000
7	26	メイトスタッフ				A	185,000				185,000
8	27	メイトスタッフ				B	185,000				185,000
9	28	メイトスタッフ				B	185,000				185,000
10	29	メイトスタッフ				A	188,000				188,000
11	30	メイトスタッフ				B	188,000				188,000
12	31	メイトスタッフ				B	188,000				188,000
13	32	メイトスタッフ				A	191,000				191,000
14	33	メイトスタッフ				B	191,000				191,000
15	34	メイトスタッフ				A	194,000				194,000
16	35	メイトスタッフ	副店長			B	204,000			10,000	214,000
17	36	メイトスタッフ	副店長			B	204,000			10,000	214,000
18	37	メイトスタッフ	副店長			A	207,000			10,000	217,000
19	38	メイトスタッフ	副店長			A	210,000			10,000	220,000
20	39	メイトスタッフ	店長			B	210,000			20,000	230,000

# Ⅲ. 2024年度 労使通年協議

1. 2023年度の振り返り
2. 2024年度協議にあたり考え方
3. 2024年度労使通年協議項目
4. 2024年度労使協議内容  
(人事制度改定案、働く環境の整備等)
5. 2025年度労使通年協議 (案)

# 1. 2023年度の振り返り

## 1) 2023年度の振り返り

- 2023年度は、中期計画における企業戦略に掲げる「基盤整備」をさらに推進していくことや、年度・中期の業績目標達成を見据えて従業員のモチベーションをさらに高める「労働条件」を検討してきました。全体の処遇向上には至りませんでした。人事賃金制度における基盤の整備としてゼネラルスタッフステージBの人事賃金制度改定、アシストスタッフの評価制度見直しを行ないました。
- 働き方の環境整備に向けて、「時間帯有給休暇制度」の導入、「ライフイベント再雇用制度」の拡充を行ってきました。

### 2023年度人事賃金制度主な改定、賃金要求内容

#### <人事賃金制度改定>

- ゼネラルスタッフステージB  
評価制度の再構築、賃金構成の変更
- アシストスタッフ  
評価制度の見直し

#### <労働条件、働く環境整備>

- 時間帯有給休暇制度導入
- ライフイベント再雇用制度拡充
- 介護にかかる制度における対象家族『配偶者』の再定義

#### <春の交渉賃金要求、直近の賞与要求>

【2023年12月・2024年6月賞与】  
基本賞与 2.35ヵ月/年  
※月給制雇用形態

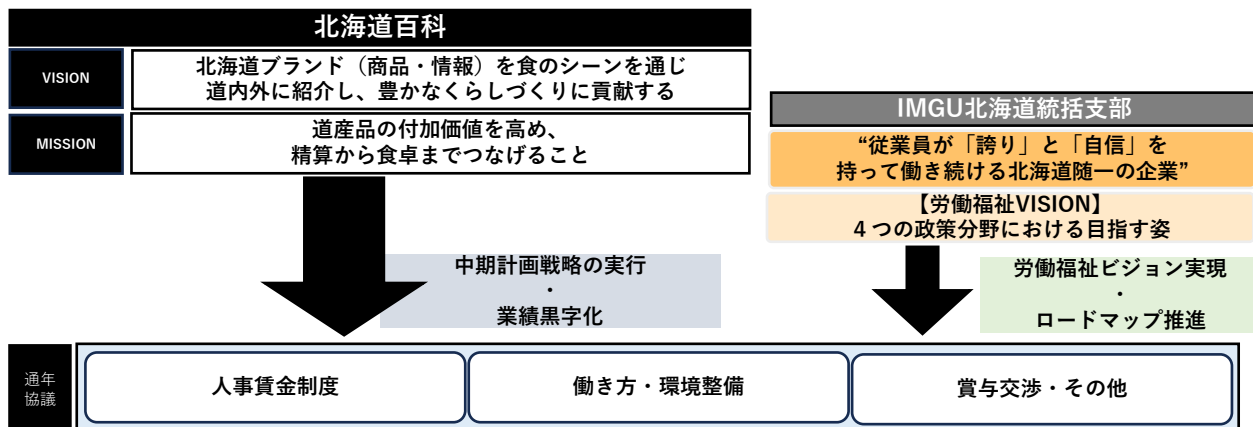
【2024年6月業績加算金要求】  
業績加算金 0ヵ月  
※全雇用形態（時給制含む）

【2024年度賃金要求】  
ベア月給 4,000円/時給 20円

# 2. 2024年度労使通年協議考え方

- 北海道百科の現経営環境は、黒字化に向けて将来の成長戦略を描く年度となります。
- 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年度通年協議全体像】



# 3. 2024年度労使通年協議項目

## 2) 2024年度労使通年協議項目

	対象	2024年通年協議項目	協議	頁
人事賃金制度	全雇用形態	本給水準の引き上げ	継続協議	P44
	ステージc	賃金構成の変更	継続協議	P44
		評価制度の再構築	継続協議	P44
	メイトスタッフ	人事賃金制度の見直し	2025年3月 審議決定	P34～36
	アシストスタッフ	月給制社員の 所定労働時間短縮に 伴う対応	2025年3月 審議決定	P39
	月給制	基本賞与水準の引き上げ	継続協議	P44
	月給制	出張販売手当の新設	2025年3月 審議決定	P40
働き方・環境整備	月給制	年間所定労働時間短縮	2025年3月 審議決定	P37～38
	月給制	連休制度の拡充	2025年3月 審議決定	P39
	月給制	両立支援制度の拡充	2025年3月 審議決定	P41

## 1) メイトスタッフの人事賃金制度の見直し

### <ポイント>

- 中長期的なやりがい、昇給実感が得られるよう、メイトスタッフの賃金表と昇給表を改定します。

### ①メイトスタッフ人事賃金制度現行の課題

- 北海道百科では、メイトスタッフとして定年を迎えるメンバーも増えており、メイトスタッフとしての在籍期間が長期化することが予想されます。
- 現行のメイトスタッフの人事賃金制度においては、賃金表のランク数は23ランクに限られており、昇給幅が33,000円にとどまっています。
- また、現行の昇給表では一定のランクに到達するとB評価では昇給がない仕組みとなっています。(16~23ランクではB評価で1,500円、2~15ランクではB評価で昇給なし)
- さらに、A評価を取り続けた場合は12年で上限に到達してしまいます。
- 現状のメイトスタッフの賃金表と昇給表では、昇給実感を得ることが難しく、業務に対する目標達成意欲や中長期的なやりがい・働きがいが感じられるようになります。

## 【2024年度メイトスタッフ人事賃金制度】

### <基本給>

【札幌・仙台】		【名古屋】		【首都圏】	
ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給
1	201,000	1	211,000	1	222,500
2	199,500	2	209,500	2	221,000
3	198,000	3	208,000	3	219,500
4	196,500	4	206,500	4	218,000
5	195,000	5	205,000	5	216,500
6	193,500	6	203,500	6	215,000
7	192,000	7	202,000	7	213,500
8	190,500	8	200,500	8	212,000
9	189,000	9	199,000	9	210,500
10	187,500	10	197,500	10	209,000
11	186,000	11	196,000	11	207,500
12	184,500	12	194,500	12	206,000
13	183,000	13	193,000	13	204,500
14	181,500	14	191,500	14	203,000
15	180,000	15	190,000	15	201,500
16	178,500	16	188,500	16	200,000
17	177,000	17	187,000	17	198,500
18	175,500	18	185,500	18	197,000
19	174,000	19	184,000	19	195,500
20	172,500	20	182,500	20	194,000
21	171,000	21	181,000	21	192,500
22	169,500	22	179,500	22	191,000
23	168,000	23	178,000	23	189,500

単位:円

【昇給表】						単位:1,000円
ランク	S	A	B	C	D	
1ランク	±0	±0	±0	-1	-2	
2~16ランク	+3	+2	±0	-1	-2	
17~22ランク	+3	+2	+1	±0	-1	
23ランク	+3	+2	+1	±0	±0	

### <職務給表>

職務	職務給
店長	20,000円
副店長	10,000円

## 1) メイトスタッフの人事賃金制度の見直し

### 【メイトスタッフ人事賃金制度改定内容】

#### ②改定内容

- 賃金表と昇給表の見直しを行なうことで、メイトスタッフ在籍期間において、継続的に昇給できる人事賃金制度に見直します。

#### <基本給>

- 最下限は現行と同水準に設定。
- 最上限を2024年度から最大40,000円引き上げを行う。
- ランクの幅を1,500円から1,000円に変更。
- 地域間ピッチを10,000円に揃える。

#### <職務給>

- 現行と同水準に設定。
- 運用実態を踏まえて名称にL、SLを追加。

#### <昇給表>

- 現行課題を総合的に勘案して昇給表の見直しを検討。
- メイト在籍期間における昇給幅を広げる。
- B評価によって41~67ランクで3,000円、20~40ランクで2,000円の昇給の幅、昇給の機会が増えるよう昇給表を見直す。
- ランク上位へ昇給することで、昇給難易度が高くなり評価のメリハリがある昇給表へ見直す。
- D評価についてはこれまでの運用実態を踏まえて解消します。

<昇給表> 単位:1,000円

ランク	S	A	B	C
1	±0	±0	±0	±0
2~20	+5	+3	±0	±0
21~40	+6	+4	+2	±0
41~67	+7	+5	+3	±0

<職務給表>

職務	職務給
店長/L	20,000円
副店長/SL	10,000円

<基本給>		【札幌・仙台】		【名古屋】		【首都圏】	
ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給
1	241,000	1	251,000	1	261,000		
2	240,000	2	250,000	2	260,000		
3	239,000	3	249,000	3	259,000		
4	238,000	4	248,000	4	258,000		
5	237,000	5	247,000	5	257,000		
6	236,000	6	246,000	6	256,000		
7	235,000	7	245,000	7	255,000		
8	234,000	8	244,000	8	254,000		
9	233,000	9	243,000	9	253,000		
10	232,000	10	242,000	10	252,000		
11	231,000	11	241,000	11	251,000		
12	230,000	12	240,000	12	250,000		
13	229,000	13	239,000	13	249,000		
14	228,000	14	238,000	14	248,000		
15	227,000	15	237,000	15	247,000		
16	226,000	16	236,000	16	246,000		
17	225,000	17	235,000	17	245,000		
18	224,000	18	234,000	18	244,000		
19	223,000	19	233,000	19	243,000		
20	222,000	20	232,000	20	242,000		
21	221,000	21	231,000	21	241,000		
22	220,000	22	230,000	22	240,000		
23	219,000	23	229,000	23	239,000		
24	218,000	24	228,000	24	238,000		
25	217,000	25	227,000	25	237,000		
26	216,000	26	226,000	26	236,000		
27	215,000	27	225,000	27	235,000		
28	214,000	28	224,000	28	234,000		
29	213,000	29	223,000	29	233,000		
30	212,000	30	222,000	30	232,000		
31	211,000	31	221,000	31	231,000		
32	210,000	32	220,000	32	230,000		
33	209,000	33	219,000	33	229,000		
34	208,000	34	218,000	34	228,000		
35	207,000	35	217,000	35	227,000		
36	206,000	36	216,000	36	226,000		
37	205,000	37	215,000	37	225,000		
38	204,000	38	214,000	38	224,000		
39	203,000	39	213,000	39	223,000		
40	202,000	40	212,000	40	222,000		
41	201,000	41	211,000	41	221,000		
42	200,000	42	210,000	42	220,000		
43	199,000	43	209,000	43	219,000		
44	198,000	44	208,000	44	218,000		
45	197,000	45	207,000	45	217,000		
46	196,000	46	206,000	46	216,000		
47	195,000	47	205,000	47	215,000		
48	194,000	48	204,000	48	214,000		
49	193,000	49	203,000	49	213,000		
50	192,000	50	202,000	50	212,000		
51	191,000	51	201,000	51	211,000		
52	190,000	52	200,000	52	210,000		
53	189,000	53	199,000	53	209,000		
54	188,000	54	198,000	54	208,000		
55	187,000	55	197,000	55	207,000		
56	186,000	56	196,000	56	206,000		
57	185,000	57	195,000	57	205,000		
58	184,000	58	194,000	58	204,000		
59	183,000	59	193,000	59	203,000		
60	182,000	60	192,000	60	202,000		
61	181,000	61	191,000	61	201,000		
62	180,000	62	190,000	62	200,000		
63	179,000	63	189,000	63	199,000		
64	178,000	64	188,000	64	198,000		
65	177,000	65	187,000	65	197,000		
66	176,000	66	186,000	66	196,000		
67	175,000	67	185,000	67	195,000		

## 1) メイトスタッフの人事賃金制度の見直し

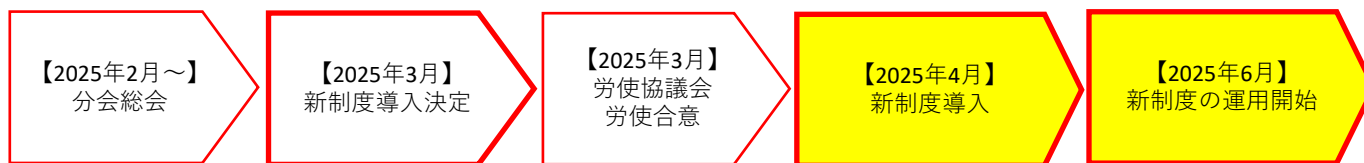
### 【メイトスタッフ人事賃金制度移行方法】

#### ③移行方法

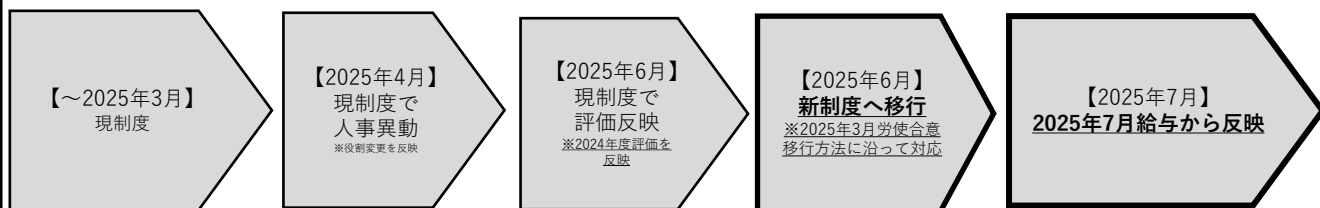
- 新制度への移行方法については、原則として直近の本給水準を維持すること前提に、「制度改定の目的」「公平性・納得性」「わかりやすさ」の3つの考え方を踏まえて、具体的方法の検討を行います。
- 移行のスケジュールについては、2024年度本給評価後である6月1日付けとし、7月支給給与より賃金に反映となります。
- 移行にあたっては、過去の本給には、これまでの成果のを加味した「基本給」の特定を行い、ランクに貼り付ける移行をします。
- 「基本給」の設定については、まず2025年6月時点の本給（2024年度本給評価反映後の本給）を算出した金額を新制度上の「基本給」として設定します。

①移行時期	2025年6月（2024年度評価反映後）とする
②移行時の基本給	2025年6月評価反映後の本給とする
③基本給の設定	評価反映後の基本給を設定する。500円単位の場合は切り上げる

#### ①「メイトスタッフの新人事制度導入審議スケジュール」※今回、審議決定（P～）



#### ②「賃金表の移行全体スケジュール」



# 4. 2024年度労使通年協議内容

## 1) メイトスタッフの人事賃金制度の見直し

### <2025年度基本給>

#### 【メイトスタッフ人事賃金制度改定のポイントまとめ】

##### <基本給>

- ① ランク数を伸ばしたため基本給の上限が引上げ
- ② ランクの幅が1,500円から1,000円に見直したことで昇給がしやすい
- ③ 地域毎の水準差を10,000円ピッチに見直したことで、地域毎の評価の積み上げは統一

〔札幌・仙台〕		〔名古屋〕		〔首都圏〕	
ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給
1	241,000	1	251,000	1	261,000
2	240,000	2	250,000	2	260,000
3	239,000	3	249,000	3	259,000
4	238,000	4	248,000	4	258,000
5	237,000	5	247,000	5	257,000
6	236,000	6	246,000	6	256,000
7	235,000	7	245,000	7	255,000
8	234,000	8	244,000	8	254,000
9	233,000	9	243,000	9	253,000
10	232,000	10	242,000	10	252,000
11	231,000	11	241,000	11	251,000
12	230,000	12	240,000	12	250,000
13	229,000	13	239,000	13	249,000
14	228,000	14	238,000	14	248,000
15	227,000	15	237,000	15	247,000
16	226,000	16	236,000	16	246,000
17	225,000	17	235,000	17	245,000
18	224,000	18	234,000	18	244,000
19	223,000	19	233,000	19	243,000
20	222,000	20	232,000	20	242,000
21	221,000	21	231,000	21	241,000
22	220,000	22	230,000	22	240,000
23	219,000	23	229,000	23	239,000
24	218,000	24	228,000	24	238,000
25	217,000	25	227,000	25	237,000
26	216,000	26	226,000	26	236,000
27	215,000	27	225,000	27	235,000
28	214,000	28	224,000	28	234,000
29	213,000	29	223,000	29	233,000
30	212,000	30	222,000	30	232,000
31	211,000	31	221,000	31	231,000
32	210,000	32	220,000	32	230,000
33	209,000	33	219,000	33	229,000
34	208,000	34	218,000	34	228,000
35	207,000	35	217,000	35	227,000
36	206,000	36	216,000	36	226,000
37	205,000	37	215,000	37	225,000
38	204,000	38	214,000	38	224,000
39	203,000	39	213,000	39	223,000
40	202,000	40	212,000	40	222,000
41	201,000	41	211,000	41	221,000
42	200,000	42	210,000	42	220,000
43	199,000	43	209,000	43	219,000
44	198,000	44	208,000	44	218,000
45	197,000	45	207,000	45	217,000
46	196,000	46	206,000	46	216,000
47	195,000	47	205,000	47	215,000
48	194,000	48	204,000	48	214,000
49	193,000	49	203,000	49	213,000
50	192,000	50	202,000	50	212,000
51	191,000	51	201,000	51	211,000
52	190,000	52	200,000	52	210,000
53	189,000	53	199,000	53	209,000
54	188,000	54	198,000	54	208,000
55	187,000	55	197,000	55	207,000
56	186,000	56	196,000	56	206,000
57	185,000	57	195,000	57	205,000
58	184,000	58	194,000	58	204,000
59	183,000	59	193,000	59	203,000
60	182,000	60	192,000	60	202,000
61	181,000	61	191,000	61	201,000
62	180,000	62	190,000	62	200,000
63	179,000	63	189,000	63	199,000
64	178,000	64	188,000	64	198,000
65	177,000	65	187,000	65	197,000
66	176,000	66	186,000	66	196,000
67	175,000	67	185,000	67	195,000

### メイトスタッフ基本給地域別上限

	2025年度	2024年度	2024年度差
札幌・仙台	241,000	201,000	+40,000
名古屋	251,000	211,000	+40,000
首都圏	261,000	222,500	+38,500

### <2024年度基本給>

〔札幌・仙台〕		〔名古屋〕		〔首都圏〕	
ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給
1	201,000	1	211,000	1	222,500
2	199,500	2	209,500	2	221,000
3	198,000	3	208,000	3	219,500
4	196,500	4	206,500	4	218,000
5	195,000	5	205,000	5	216,500
6	193,500	6	203,500	6	215,000
7	192,000	7	202,000	7	213,500
8	190,500	8	200,500	8	212,000
9	189,000	9	199,000	9	210,500
10	187,500	10	197,500	10	209,000
11	186,000	11	196,000	11	207,500
12	184,500	12	194,500	12	206,000
13	183,000	13	193,000	13	204,500
14	181,500	14	191,500	14	203,000
15	180,000	15	190,000	15	201,500
16	178,500	16	188,500	16	200,000
17	177,000	17	187,000	17	198,500
18	175,500	18	185,500	18	197,000
19	174,000	19	184,000	19	195,500
20	172,500	20	182,500	20	194,000
21	171,000	21	181,000	21	192,500
22	169,500	22	179,500	22	191,000
23	168,000	23	178,000	23	189,500



単位:円

### <昇給表>

- ① 昇給表の見直し、昇給がしやすい仕組みに変更
- ※ B評価で低位ゾーン3,000円（2024年度1,500円）、中位ゾーンで2,000円（2024年度0円）の昇給
- ※ A評価で低位ゾーン5,000円（2024年度3,000円）、中位ゾーンで4,000円（2024年度3,000円）の昇給
- ② D評価を解消

### <2024年度昇給表>

〔昇給表〕	S	A	B	C	D
1ランク	±0	±0	±0	-1	-2
2~16ランク	+3	+2	±0	-1	-2
17~22ランク	+3	+2	+1	±0	-1
23ランク	+3	+2	+1	±0	±0

### <2025年度昇給表>

〔昇給表〕	S	A	B	C	ポイント②
1	±0	±0	±0	±0	D評価 解消
2~20	+5	+3	±0	±0	
21~40	+6	+4	+2	±0	
41~67	+7	+5	+3	±0	



## 2) 年間所定労働時間短縮

### <ポイント>

- 2025年度から1日の所定労働時間を7時間40分（▲15分）、年間休日数120日（+6日）にすることで年間所定労働時間を1,879時間（▲109時間）へ短縮します。

### ①背景

- 労使通年協議では、働きやすさを高め、魅力的な職場環境の実現へ労働条件の向上へ協議を行ってきました。労働条件の引き上げへ親会社である札幌丸井三越と差があり、年間の休日数についても2024年度時点で6日間の差があり、年間の所定労働時間に違いがあります。
- 札幌丸井三越から北海道百科への出向者も一定数いることから、年間所定労働時間についても差を埋める必要があります。
- 2023年度に労働組合が実施した「働き方アンケート」において、**北海道百科で働く78%のメンバーが年間の所定労働時間短縮を希望**する結果となりました。これを踏まえ、2024年度の労使通年協議では、メンバーが働きやすく、魅力的な職場環境を実現するために、引き続き年間所定労働時間短縮に向けた協議を労使で進めてきました。
- 年間所定労働時間を短縮することで、ワークライフバランスの向上や健康管理の向上、仕事の効率化に繋がり、その結果として生産性の向上や従業員満足度向上が期待されます。**
- また、三越伊勢丹グループにおいても“総実労働時間1,700時間達成”を目標としていることから労働時間短縮に向けた取り組みは拡大しています。
- 2024年度までにグループの目標である『総実労働時間1,700時間』を北海道百科、札幌丸井三越、松山三越、IMFS以外のグループ各社が目標を達成する見込みです。
- 所定労働時間短縮に向けて、直営店における店舗運営体制の構築や適正な労働時間管理を進める必要があります。

### 【北海道百科・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：1,962時間

※平均有給休暇取得日数13日

（有給休暇消化率65.0%※月給制のみ

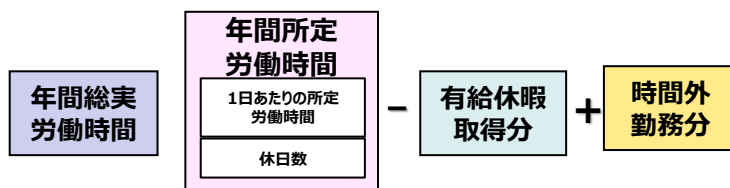
一人あたり月間時間外6時間30分で計算）

#### ◆年間所定労働時間：1,988時間/年

① 一日の所定労働時間：7:55（休憩60分）

② 年間休日：114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】2024年度所定労働時間

企業名	1日			年間		企業名	1日			年間	
	所定労	休憩	拘束	所定労	休日		所定労	休憩	拘束	所定労	休日
北海道百科	7:55	60	8:55	1,988	114	名古屋三越	7:35	70	8:45	1,874	118
札幌丸井三越	7:55	90	9:25	1,940	120	広島三越	7:25	70	8:35	1,832	118
三越伊勢丹	7:25	70	8:35	1,840	117	高松三越	7:30	70	8:40	1,838	120
函館丸井今井	7:40	90	9:10	1,902	117	松山三越	7:55	90	9:25	1,972	116
仙台三越	7:25	90	8:55	1,847	116	岩田屋三越	7:20	60	8:20	1,826	116
新潟三越伊勢丹	7:20	70	8:50	1,826	116	IMFS	7:55	75	9:10	1,979	115
静岡伊勢丹	7:40	90	9:10	1,906	119	MIC	7:25	60	8:25	1,818	120

## 2) 年間所定労働時間短縮

### ②課題

- 年間所定労働時間短縮を進めるにあたっては、「適正な労働時間管理」と「店舗運営体制の構築」を優先課題に労使で取り組みを進めてきました。
- 「適正な労働時間管理」に向けては、本社メンバーを対象に出退勤の打刻と入退館の時間に差異がある可能性を踏まえて、半期ごとに適正な労働時間管理の情報発信を行い、啓発活動を進めてきました。
- また、上記対象者と面談を実施し、課題の時間差については減少傾向にあります。
- 啓発活動と面談を通じて、適正に労働時間管理を行なう風土の醸成に繋がりました。
- 店舗運営体制の構築に向けては、発注業務のEDI化や直営店におけるお客さまサービスの見直し、各直営店の営業時間に合わせたシフト運用の幅を広げることで、取り組みが進んでいます。
- 取り組みの結果、2024年度12月時点の時間外は全体で前年比63%に減少し、一人当たりの平均時間外も前年から2時間減少しました。

### ③改定内容

- 2025年度4月からの1日の所定労働時間を**7時間40分 (▲15分)**へ短縮します。**年間休日は120日 (+6日)**まで増やし、**年間所定労働時間を1,879時間 (▲109時間)**へ短縮します。
- 労働時間短縮にあたり課題にとって「適正な労働時間管理」と「店舗運営体制の構築」が着実に進んだことで、年間の所定労働時間短縮を行います。
- 今回の所定労働時間短縮に伴い、三越伊勢丹グループが目標とする年間総実労働時間1,700時間台の実現できる状態になりました。グループ各社と比較しても見劣りしない年間の所定労働時間になります。
- また、出向者が多い札幌丸井三越との労働時間の差についても一定の解消がされます。
- 休憩時間が90分の所属については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9時間00分 (▲25分)へ短縮します。
- 加えて、自動時間外計上時間についても店舗における私服化が進んだことで、**現状の15分から10分へ短縮します。**※アシストスタッフも同様に対応
- また、年間所定労働時間は札幌丸井三越と差があるため、労働環境を整備したうえで、1日の所定労働時間の短縮 (7:00~7:20)、年間休日の増加 (125~130日) に向けた協議を続けていきます

### 【対象】月給制社員：ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・エルダースタッフ

	2024年度		2025年度 ※今回改定		202X年
年間所定労働時間	1988時間		<b>1,879時間</b>		<b>1,800時間前半</b>
1日あたりの所定労働時間	7:55		<b>7:40 (▲0:15)</b>		<b>7:00~7:20</b>
年間休日数	114日		<b>120日 (+6日)</b>		<b>125~130日</b>
休憩時間	60・90分		<b>60・80分</b>		<b>60分</b>
自動時間外計上時間	15分		<b>10分</b>		<b>10分</b>

## 3) 所定労働時間短縮に伴う時給制社員への対応

## ①背景・課題

- 月給制社員の所定労働時間短縮（年間1879時間）に伴い、現行1日7時間30分、週5日勤務のアシストスタッフの年間所定労働時間が、月給制社員の年間所定労働時間を上回ります。
- 時給制社員の年間労働時間が月給制社員の労働時間を上回らない対応を行う必要があります。

## ②改定内容

- 現行1日7時間30分、週5日勤務で契約しているアシストスタッフの1日の所定労働時間を6時間50分に短縮します。1日の所定労働時間を行うことで、対象時給制社員の年間所定労働時間が月給制を上回らない対応をします。
- また、時間短縮による賃金が減少しないように、時給の引き上げを行います。

## 【対象】時給制社員：アシストスタッフ週37時間30分勤務者（週5日、1日7時間30分）

現状		▶	改定内容	
週労働日数	5日		週労働日数	5日
1日の 所定労働時間	7:30		1日の 所定労働時間	<b>6:50</b>
年間労働時間	1950時間		年間労働時間	<b>1,777時間</b>

## 4) 連続休暇制度の拡充

### ①背景・課題

- これまで、ワークライフバランスの質を高めることを目的に現状の連休制度を年間3回から4回への引き上げを検討してきました。北海道百科全体の有給消化率は65%とグループの目標を越える水準です。一方で一部のメンバーの有給消化が低く、既存の連続休暇制度では、三越伊勢丹グループが目標とする有給取得55%を仕組みの中で取得には至りません。

### ②改定内容

- 三越伊勢丹グループでは連続休暇は年4回の企業が多く仕組みの中で年間55%の有給取得が行なえる仕組みがあります。北海道百科でも同様に仕組みの中で有給消化が三越伊勢丹グループの目標となる55%消化が行なえるよう**連続休暇の編成を現行の3週間から4週間に変更します。**
- 連続休暇の編成は、原則として各期の期初に申請が必要です。計画的に連続休暇を取得

**【対象】月給制社員：ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・エルダースタッフ**

	連休取得方法		連休取得方法
上期	①連4回+有1回+各2回	➔	①連4回+有1回+各2回
下期	②連4回+有1回+各2回		②有5回+各2回
通期	③有4回+各3回		③連4回+有1回+各2回
			④有5回+各2回

### <所定労働時間短縮・連続休暇制度の拡充へ補足>

#### 1. 所定労働時間短縮（1日の所定労働時間短縮・休日数の増加）の効果

- 休むことは重要な大切な事です。少子高齢化に伴う労働力減少により、従来のような「長時間労働をいとわない働き方」を前提とする組織運営が限界に来ています。育児・介護などとの両立のため休むことはもとより、それらの事情がなくとも働く時間に限りがある事を認識し、生産性を高める働き方と休み方が、心身ともに健康であり続けることに繋がります。
- 計画的な連続休暇の取得と
- 休みの時間は家族と過ごす、休養にあてる、自己啓発や趣味に取り組んでみましょう！

#### 2. 生産性の高い職場を目指し、休みが取りやすい職場の実現に向けて

- 1日の働く時間の短縮や休日を増加により「時間外が増えるのでは？」という声をメンバーズVOICEを通していただきます。時間の短縮により時間外が増えないように、所属単位での時間管理や働き方の見直しを行なうことが重要です。
- 組合としても、時間短縮後の状況についてVOICEや兼任役員の声を通して確認し、より働きやすい職場環境の実現に向けた協議を労使で進めていきます。

#### 3. 自己啓発支援制度について

- 三越伊勢丹グループ労働組合では、メンバーが生き生きと人生を送る自己実現を目的に資格・講座の受講料の一部を補助金として給付する制度『自己啓発支援制度』を設けております。

自己啓発支援制度の活用はこちら⇒



## 2025年度から働く環境についてまとめ

### 1) 年間休日

#### <2024年度年間休日>

- 年間休日114日（内訳：各休106日＋連休8日）

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

- 連休を取得する月は、上記からマイナス1日とし、「8日」とします。※年2回各休が8日になる



#### <2025年度年間休日>

- 年間休日120日（内訳：各休112日＋連休8日）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
9日	<u>10日?</u>	9日	<u>10日?</u>	9日	9日	<u>10日?</u>	9日	9日	<u>10日?</u>	9日	9日

- 2024年度と異なり、連休を取得する月にマイナス1日は行わない。
- 月間10日休みが年間4回、月間9日休みが年間8回
- 上記の月間休日の設定は現状の予定です。詳細は決定次第会社から発信します。

### 2) 1日の所定労働時間（働く時間）

- 1日の所定労働時間が7時間40分と2024年度から15分短縮。
- 現状90分休憩の所属については、休憩時間を80分へ短縮（内訳：50分・30分）
- 自動時間外計上時間（打刻可能時間）については、10分に短縮します。

※シフトは決定次第会社から発信します。

	2024年度	2025年度	2024年度差
1日あたりの所定労働時間	7:55	<u>7:40</u>	<u>▲0:15</u>
休憩時間	60・90分	60・ <u>80分</u>	<u>▲10分</u>
自動時間外計上時間	15分	<u>10分</u>	<u>▲5分</u>

## 5) 出張販売手当の新設

## &lt;ポイント&gt;

- 販売を伴う出張に行ったメンバーへ出張日当と別に1日あたり1,000円支給する「出張販売手当」を新設

## ①背景

- 北海道百科では、全国各地で開催される物産展に年間52週のうち30週出店しています。物産展の年間売上は2億円、売上総利益は35百万円を超え北海道百科に置いて重要な収益の柱です。
- 物産催事の販売体制は、本社メンバーを中心に一人当たり年間2~3回の出張で対応しています。現状では物産催事に加え、新規出店を見据えたトライアル出店、新規出店店舗の開店対応など今後も販売を伴う出張の増加が見込まれます。
- 出張販売を行うメンバーからは、「出店店舗の営業時間に合わせて勤務時間を調整するため、出張中は自由時間が限られてしまう」、「一時的に通常業務から離れるため、出張後の業務量の増加」などの声をいただいています。また、出張期間が長期間にわたることで食費などの個人負担が増えます。
- 販売を伴う出張に行くメンバーに対して心身のサポートが求められます。

## ②改定内容

- 物産催事や新規出店は北海道百科にとって戦略的に重要な位置付けであり、収益面でも大きな役割を果たしています。出張業務に従事するメンバーが安心して出張に臨んでもらう必要があります。
- 販売を伴う出張（物産催事、新規トライアル店舗運営、新規出店に伴う準備・販売・撤収）に対し出張期間1日あたり1,000円での手当を支給する「出張販売手当」**新設**します。
- また、業務負担については、チーム単位で業務分担をし、個人の負担緩和することで、「出張販売手当」と「業務の見直し」により出張販売に従事するメンバーに対して心身のサポートを行います。

## 出張販売手当

定義	<ul style="list-style-type: none"><li>出張販売とは、物産催事、新規トライアル出店、新規出店における設営準備・販売・撤収の業務を出張を通じて行う業務を指す</li><li>その他所属長が認めた販売を伴う出張</li></ul>
対象者	<ul style="list-style-type: none"><li>会社が出張販売を命じた従業員</li></ul>
手当	<ul style="list-style-type: none"><li>販売を伴う出張期間中1日当たり1,000円の支給</li></ul>

## 6) 育児・介護短時間勤務時間帯の設定追加

### ①背景

- 北海道百科では、育児・介護制度の利用者自体は少数であるものの、既存の育児勤務者や、今後追加が予測される育児・介護制度利用者のさらなる活躍と働きやすい環境の実現に向けて、現行の育児勤務時間帯について見直しを検討してきました。
- 現行の勤務時間帯の設定は、「5時間30分」、「6時間」、「6時間30分」、「7時間」の3パターンからより柔軟な働き方ができるように、勤務時間帯の見直しを検討してきました。

### ②改定内容

- 育児・介護勤務者の働きやすい環境の実現に向けて、現行の勤務時間帯に「5時間」の勤務時間帯を設定します。また、所定労働時間短縮によって月給制社員の1日の拘束時間短縮にあわせて、6時間未満の短時間勤務者の休憩時間を10分短縮を行います。

### 育児・介護短時間勤務時間帯

実働時間	休憩
5時間30分	60分
6時間	60分
6時間30分	60分
7時間	60分



実働時間	休憩
<b>5時間</b>	<b>50分</b>
<b>5時間30分</b>	<b>50分</b>
<b>6時間</b>	<b>50分</b>
6時間30分	60分
7時間	60分

## 7) ライフイベント再雇用制度の拡充

- ライフイベント再雇用制度は、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を行う。

### 【現状】

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

### 【改定内容】

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

## 7) 育児のためのシフト選択制度

- 当社グループでは、短時間勤務については、『育児勤務制度及び短時間勤務制度（育児事由）』にて、子が小学校6年生修了するまでの制度を整備済みである一方、時差出勤については、『育児のためのフルタイム早番固定勤務制度』がこれに該当しますが、未整備の会社があること、また現行制度では、“繰り下げ”について対応できていないことを踏まえ育児の為にシフト選択制度を新設します。

## ※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
シフト	営業時間：9:20～18:00：①9:20～18:00、②10:30～19:10
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）

## 8) 国内転勤者へ会社が用意する住居の「上限家賃」の見直し

- 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。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12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

## 9) 本給水準の引き上げ

- 北海道百科の企業ビジョンを踏まえた「中期計画」による事業拡大や新規出店などがスピード感をもって進む中、それらを推進するためにさらなる人財確保の取り組み、活躍出来る環境や制度整備が必要です。
- 北海道百科のビジョン実現に向けて、戦略の精度を高めることで、事業規模拡大にあわせた処遇の向上に繋がりたいと考えています。

## 10) ステージC人事賃金制度改定

- 中長期の働きがい高める仕組みを目指し、ステージCの人事賃金制度は本給水準向上と「グループ共通の制度設計」へ改定を検討しています。
- 中期計画が推進され、新規出店が続き、売上、営業利益ともに向上し、収益基盤の構築とともに、本給水準向上へ、次年度協議を進めます。

## 11) 賞与水準の引き上げ

- 従業員の生活基盤の安定へ、賞与水準を2.5ヵ月へ引き上げを検討しています。
- 毎年の営業利益予算を達成し続け、中期計画で発信されている、2024年度の業績に応じて、2026年度以降の賞与水準引き上げに向けた協議を進めます。

## 4. 2025年度労使通年協議内容

- 2025年度も企業戦略に掲げる「基盤整備」をさらに推進していくことや、年度・中期の業績目標達成を見据えて従業員のモチベーションをさらに高める「労働条件」を検討していきます。
- また、グループにおける「共通基盤整備」の方向性は踏まえつつ、北海道百科としての実態と課題を踏まえて協議項目を設定し、中長期の働きがい・働きやすさを高める「人事賃金制度、働く環境」の整備を検討、労使協議を進めていきます。

## &lt;2025年度労使通年協議組合（案）&gt;

項目	協議	対象	検討内容
1. 人事賃金制度 ・施策関連	継続	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用市場における競争優位性が高い処遇の実現</li> <li>事業規模・営業利益水準の拡大にあわせた本給水準の引き上げを検討</li> </ul>
	継続	ゼネラル ステージC	<ul style="list-style-type: none"> <li>ステージCの人事賃金制度の再構築</li> <li>グループ共通の賃金構成「資格給+個人成果給+役割給」</li> <li>中長期の視点でモチベーション機会のある仕組みを検討（複数本検討）</li> </ul>
2. 賞与交渉 ・その他	継続	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025年6月賞与（2024年4月を目途に6月賞与と2022年度賞与支給表等を労使協議）</li> <li>2026年度基本賞与水準の引き上げ</li> </ul>
3. 働き方・環境整備	継続	月給制社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>働きやすい職場環境の実現に向けて、所定労働時間短縮（1日の働く時間短縮と年間休日数増）等の検討</li> </ul>

# IV. 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)
3. 改定内容 (付属諸規程 新旧対照表)

※上記2. 3の対照表詳細は、別冊になります。

※分会総会にて審議決定となります。

# 1. 2025年度労働協約改訂のポイント

- 2025年度の労働協約改訂のポイントは大きく3点です。
- 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（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

## 1. 2025労使通年協議による人事賃金制度改定に伴う対応 ※●) については、期中に覚書締結済み

項目	本則・付属諸規程	章	節	対象	内容	
1	年間所定労働時間の 変更	労働条件 就業時間	6	1	ゼネラルスタッフ メイトスタッフ エルダースタッフ（無期）	① 年間所定労働時間を1879時間に変更 ② 1日の所定労働時間を7:40に変更 ③ 休憩時間を60分・80分に改定
2	営業時間・就業時間 の変更	就業形態規程 シフト勤務	3		ゼネラルスタッフ メイトスタッフ エルダースタッフ（無期）	① 302条（就業時間及び休憩時間） シフト変更
3	営業時間・就業時間 の変更	就業形態規程 営業時間・就業時間	2		ゼネラルスタッフ メイトスタッフ エルダースタッフ（無期）	① 所定労働時間短縮に伴い就業時間 を変更
4	連続休暇制度の拡充	連続休暇規程	2		ゼネラルスタッフ メイトスタッフ エルダースタッフ（無期）	① 編成基準を4週間に変更
5	メイトスタッフの 人事賃金制度改定	賃金規程 本給賃金	2		メイトスタッフ	① 賃金表の変更 ② 昇給表の変更 ③ 職務給の名称変更 ④ 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1日以降に使用する賃金表 を添付）
6	出張販売手当の新設	賃金規程 諸手当			ゼネラルスタッフ メイトスタッフ エルダースタッフ（無期）	① 本給に記載されている賃金構成 の内容を変更（基準外賃金に出 張販売手当を新設）

# 1. 2025年度労働協約改訂のポイント

## 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
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
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

## 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

### <運用ルールの明文化や変更、表記修正等>

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

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、別冊を資料をご確認ください。

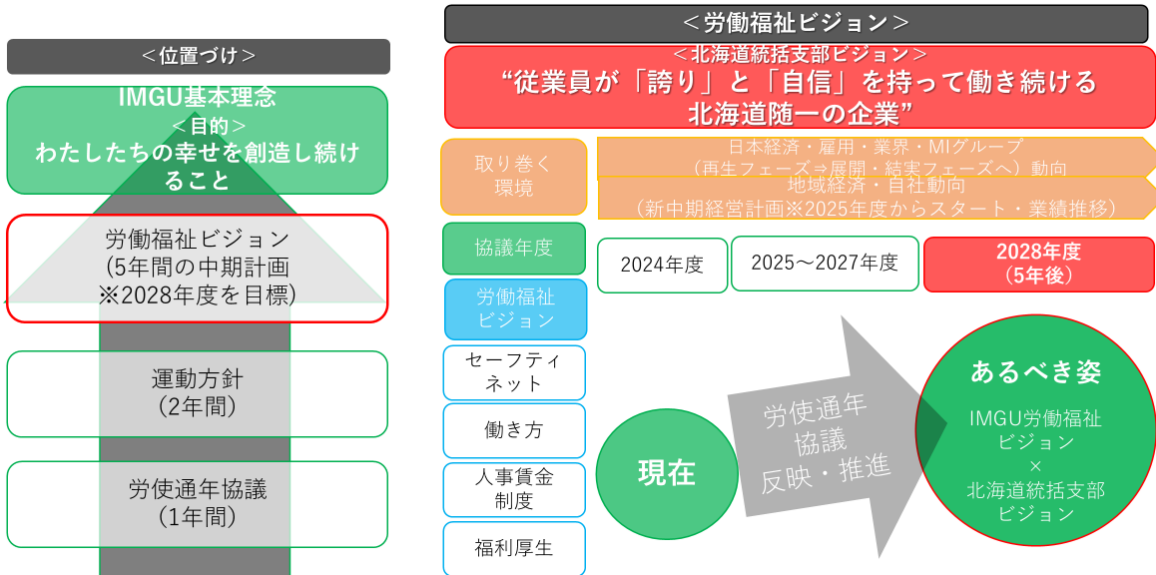
# V. 労働福祉VISION 進捗

## 労働福祉VISION, 目指す姿

IMGU労働福祉ビジョンとは、IMGU基本理念を目指すにあたり、基本的な労働条件について、2028年度までに達成すべき項目、基準を整理した労働福祉の視点における中期計画です。

これまで北海道統括支部では、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。



## < 4つの政策分野の目指す姿 >

### ①セーフティネット

目指す姿

多様な価値観を相互理解し、安心・安全に働くことが出来る職場環境の実現

進捗

2025年度は広報誌を活用した、共済会に関わる発信を3ヶ月に1度のペースで行う。今後に向けて、兼任役員と連携し、既存の共済会制度の発信頻度を高めることで、メンバーの認知度を高める取り組みを推進

### ②働き方

目指す姿

ライフワークバランスの充実に向け、総実労働時間の短縮  
健全に意見を言い合える環境を作り、メンバー同士が連携することで職務遂行する職場風土づくり

進捗

2025年度は年間所定労働時間の短縮。2025年度協議では、適正な労働時間管理を継続的に行った上で、働く環境の整備を行い、更なる所定労働時間短縮に向けた協議を進める。

### ③人事賃金制度

目指す姿

従業員の安定的な生活基盤が構築される処遇の実現  
自律的なキャリアの形成支援の仕組みの構築

進捗

2025年度はメイトスタッフの人事賃金制度の改定。2025年度協議ではステージCの人事賃金制度改定と処遇向上へ基本賞与水準引き上げへ協議。

### ④福利厚生

目指す姿

三越伊勢丹グループにある各種制度の理解促進  
快適に業務を行うための職場環境の実現

進捗

札幌エリアで、企業と提携して地域限定のベネフィットメニューの拡充を図る。今後に向けて、地域限定ベネフィットの拡充に加え、事務所機能

# VI. 春の交渉 本部基本方針

1. 2025年度春の交渉 | M G U本部基本方針
2. 2025年度春の交渉 | M G U本部最低賃金  
要求基準
3. 2024年度グループ労使協議報告  
(人事賃金制度・働く環境整備)

## I. 環境認識

## ① 外部環境

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

## ② 内部環境

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

## ③ 春闘情勢

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

## II. 本部基本方針の考え方

- 2025年度春の交渉本部基本方針では、根底にある考え方である「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を踏まえた取り組みとしていきます。
- I 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ーネットに関わる最低賃金要求(月例賃金・時間給・扶養者年齢別等)についても、従来通り事業会社・雇用形態ごとに行います。
- 一方で、ベースアップ要求については、算出式を用いる上での前提事項にある大きな環境変化「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると判断し「グループ共通のベースアップ算出式」に基づいた要求は行わず、物価上昇の状況を踏まえた要求を行うものとします。

## 【参考】グループ共通ベースアップ算出式

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

## III. 「2025年度春の交渉」の位置付け

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

- 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。
- 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。
- 人に関わる諸制度について、2024年度における各支部労使通年協議事項およびHDS労使協議会の協議項目をメンバーと共有し、審議決定を経た上で労使合意と成案化を行う。また、2025年度に予定している労使通年協議事項については、中長期のあるべき姿をもとに課題認識や考え方についてメンバーとの共有化を図り、実現に向けた取り組みを進める。
- 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、最低賃金引上げ対応
  - ・年俸制社員：物価上昇、生産性向上
- ※ 60歳以降の雇用形態については、該当する構成要素に基づき判断する。

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

###### ○昇給・昇格

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

##### 2) 最低賃金

2025年度「**IMGU最低賃金要求基準**」をもとに「**扶養者年齢別月例、企業内月例・時間給**」の**最低賃金を要求**する。

フルタイム勤務者が育児・介護等の短時間勤務を取得した場合についても、実労働時間を加味した上で扶養者年齢別最低賃金の対象とする。

##### 3) 初任給(採用賃金)

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

**V. 賞与交渉方針**

- 賞与要求については半期交渉とし、以下のフローに基づき要求を行う。

2024年度賞与（2025年6月）は、2024年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、2025年4月を目途に要求を行う。  
2025年度の賞与支給額の決定に使用する「業績評価指標」は第1四半期を目途に協議・決定する。  
2025年度賞与（2025年12月・2025年6月）は、2025年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、12月賞与は2025年10月、6月賞与は2025年4月を目途に要求を行う。  
※支給表が確定していない支部・分会は個別協議とする。（都度交渉）

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

**VI. 今後の進め方**

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

## ■要求基準の設定目的および項目

### 1. 要求基準の設定目的

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

### 2. 要求基準の項目

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

#### <IMGU本部最低賃金 要求基準の項目>

##### I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

- 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」 (対象：月給制員)

##### II. 「企業内最低賃金要求」の基準

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

### I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

#### 1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」 (対象：月給制社員)

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

#### <2025年度扶養者・年齢別最低賃金水準>

	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
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>

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

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

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	159,500	169,500	179,500	189,500
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

## &lt; 基準の適用要件 &gt;

- 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>

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

\* 100円未満切り上げ

① 人事院による標準生計費（2024年4月、全国平均） （単位：円）

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

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

<指標の算定期期> : 2024年4月>

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

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

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

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

<指標の算定期期> : 2024年>

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

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

<指標の算定期期> : 2024年暦年>

⑤ B基準を中心の値とし、A基準は+10%、C基準は-10%で水準を設定。

係数 : A基準 = 1.1 B基準 = 1.0 C基準 = 0.9

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

【参考 補足説明】

1) 標準生計費について

① 標準生計費の増減要因

「標準生計費」とは、総務省公表の「家計調査」をベースに、人事院が「国民一般の標準的な生活の水準を求めるため」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、標準生計費は平均(最も多くの世帯で見られる)の値を見ていくので、費目ごとの数値傾向は異なります。

③ 標準生計費の数値(2024年4月全国平均)と2023年差

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

標準生計費 (2024年4月) (単位:円)

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
住居関係費	50,820	46,850	42,880	38,910
被服・履物費	5,580	8,510	11,450	14,390
雑費Ⅰ	33,210	50,890	68,590	86,280
雑費Ⅱ	19,130	24,040	28,960	33,870
計	150,640	184,740	218,890	253,020

前年差

区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	8,400	1,700	▲4,990	▲11,670
住居関係費	1,210	1,770	2,330	2,890
被服・履物費	1,660	2,170	2,690	3,210
雑費Ⅰ	7,380	1,430	▲4,500	▲10,440
雑費Ⅱ	6,910	7,050	7,190	7,330
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り上げ

**扶養者年齢別最低賃金による給付額 17,600円/月**

## II. 「企業内最低賃金要求」の基準

「企業内最低賃金」とは、月給制社員及び時間給制社員を対象に、各企業が定める制度上の水準の最下限を定めたものです。

月給制社員(60歳以降雇用者含む)には、「月例賃金」の基準を定めます。時間給制社員及び60歳以降雇用者には、「時間給」の基準を定めます。

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

## 1. 「月例賃金」の要求基準(対象:月給制社員)

月例賃金:167,000円(前年167,000円)

<算定式(2024年度)>

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

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

\*第1十分位数とは、全集計対象の数値(ここでは賃金)を低い順に並べて十等分したときに低い方から最初の節のものを指します。  
<統計年度:2024年度>

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

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

<指標の算定時期 : 2024年暦年平均>

## 2. 「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年度中に公的最賃（各都道府県の地域別・産業別の最低賃金）が改定された場合は、改めて算定を行い、IMGU基準を確認します。算定の結果、IMGU基準の改定が必要と判断した地域については、対象地域における公的最賃の改定発効される年月日以前に改定基準以上を適用させることとします。（対象者：時間給者および時間給換算した月給者）

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

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

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

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

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

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

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

### < 月給の時間給換算について >

・月例給の時間給換算算定式は以下の通りとする。  $(\text{各社の月例最低賃金} \times 1.2) \div (\text{年間所定労働日数} \times \text{年間所定労働時間})$

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

(例) ・2024年度の計算式 =  $(174,000 \text{円} \times 1.2) \div (249 \times 7.416) = 1,131 \text{円}$  (※2024年がうるう年)

・2025年度の計算式 =  $(174,000 \text{円} \times 1.2) \div (248 \times 7.416) = 1,135 \text{円}$

### 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にも働く仲間であることから、月給制社員・時間給制社員ともに企業内最低賃金要求の対象とします。

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

ただし、この対応は、60歳未満の対象者と同様に現状水準の底上げを図るためのものではなく、制度上の最下限水準を下回るメンバーがいないことを確認するものとします。

雇用形態	企業内最低賃金の水準
月給制社員	月給制社員の水準で設定
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	

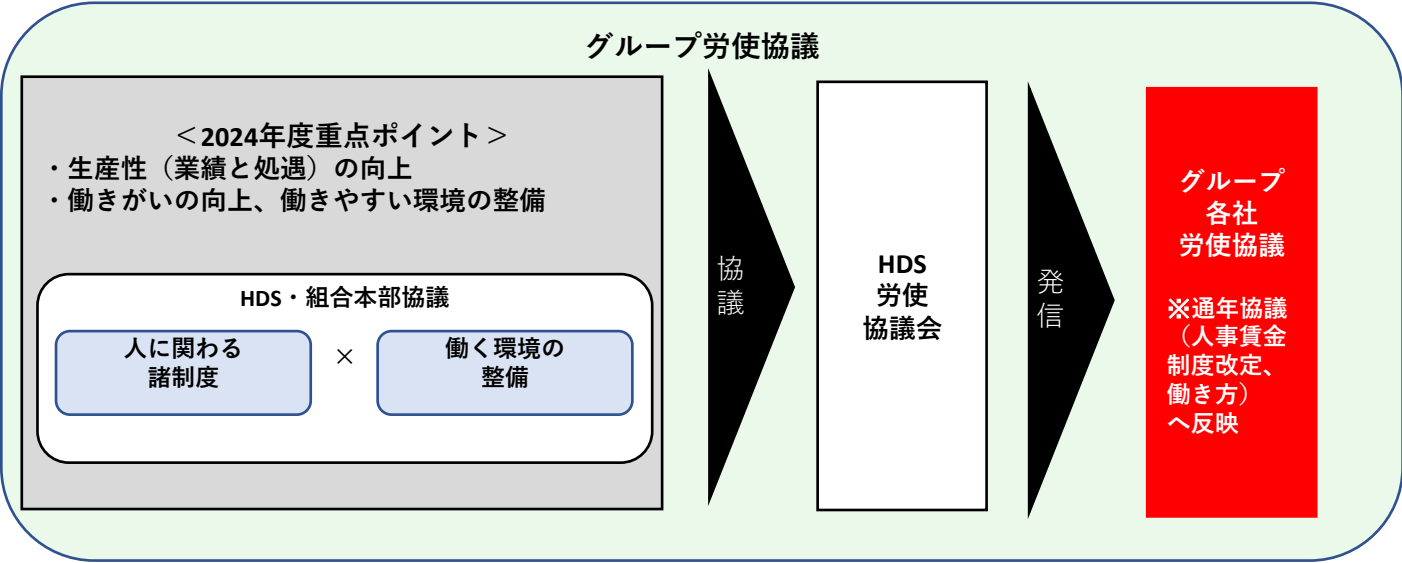
### 4. 個別に賃金を定めている社員(年棒制等)について

- ▶ 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。

※各事業会社における今後の人事制度改定等に関わります

## I. グループ労使協議の位置づけ

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



## II. 人に関わる諸制度

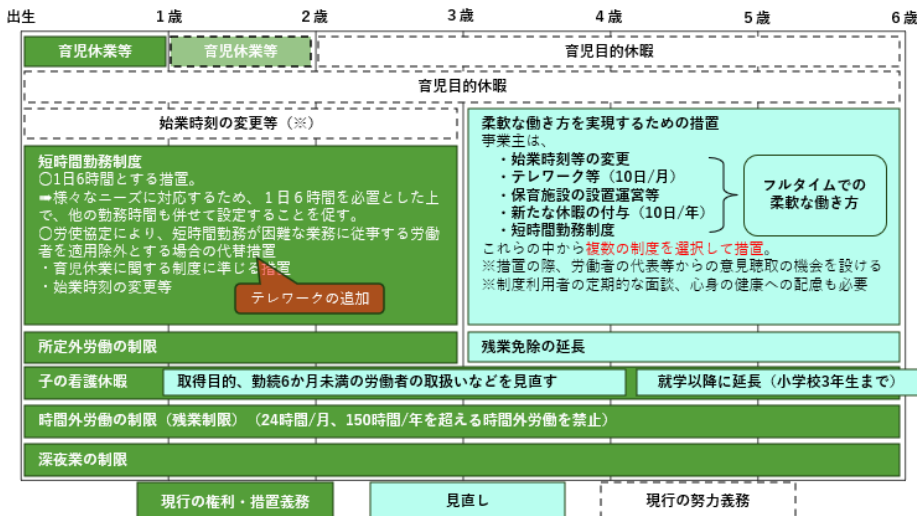
### 1. ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの実現

- 三越伊勢丹グループとして、これまで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



※各事業会社における今後の人事制度改定等に関わります

## 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	<p>会社が提示したフルタイムのシフトの中から本人が選択したシフトで、就業時間を固定して勤務できる制度</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 従業員が選択できるシフトは、会社が提示する。会社が提示するシフトは、必ず2つ以上設定する。</li> <li>➢ 2つのシフトの始業時刻には、原則として1時間以上の差を設ける</li> <li>➢ 会社が提示するシフトは、チームのシフト編成や業務運営に影響がなく、かつ育児との両立に資する時間帯とする</li> </ul>
対象	全ての従業員（アルバイトを除く）
対象となる子の年齢	<p>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</p> <p>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</p> <p>上限：小学校6年生修了</p>
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

●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）
	<p>【会社（人事異動）で対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>勤務地（通勤時間）</li> <li>所属（フレックス、在宅勤務 等）</li> </ul> <p>【所属で対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>勤務シフトの調整</li> <li>休日カレンダーに基づいた休日振替</li> </ul>	<p>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）</p>
検討ポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>既存制度の枠内であれば柔軟に対応可能</li> <li>会社、本人の事情によっては、配慮“できる/できない”が生じる（結果として公平とは限らない）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全グループ会社の全従業員が利用できる“セーフティネット”の位置づけ</li> <li>対象とする事情や延長期間等は（特に当初は）限定的とならざるを得ない</li> </ul>

⑥介護と仕事の両立支援制度の周知の強化

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

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

ii) ライフイベント再雇用制度の拡充（グループガイドラインの見直し）

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

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

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

iv) 時間単位有給休暇の推進と不就労時の賃金控除ルールの変更について

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

月給者	・不就労の賞与控除ルールを日単位から分単位へ変更（フレックスを含め賞与支給者全員対象）
時給者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループとして推奨する算定方法（下記）を提案しつつ、各社労使協議により検討する [エルダースタッフ時給制]</li> <li>a.支給対象期間のうち1日から末日まで1日も支給対象日がない月については、総額（定額）の1/6を1ヶ月分とし、当該月数分を控除する [エルダースタッフ以外の時給制]</li> <li>b.（支給対象期間に支給された基本給の総額 ÷ 6）× 支給ヶ月</li> </ul>

※各事業会社における今後の人事制度改定等に関わります

## 2. 物価等の社会環境変化への対応について

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

### i) 国内転勤者へ会社が用意する住居の「上限家賃」

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

<月額社宅上限>

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

※従業員社長の水準は上記水準に10,000円加えた水準とする。

### ii) 自家用車通勤時の駐車場代の取扱い

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

### iii) 出張時の宿泊費の取扱い

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

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

## 3. 60歳以降の活躍推進の研究

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

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

### ①グループガイドラインの内容検証

論点	●時給制社員の定年退職年齢の延長に関して ⇒より積極的に定年退職年齢の延長をグループ全体に促す必要性の議論
継続協議のポイント	・時給制社員で、60歳「未満」と「以上」で『制度上の差』が無い場合の考え方の整理 ※制度上の差とは、評価制度（評価・昇給の有無など）の違い、職種の種類・数の違い…等 ・グループガイドラインとして、グループ統一ルールとして制定するのか、一部を対象として制定するのか、考え方の整理

### ②グループ各社での定年時（60歳）での「マッチング転籍制度」の検討

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

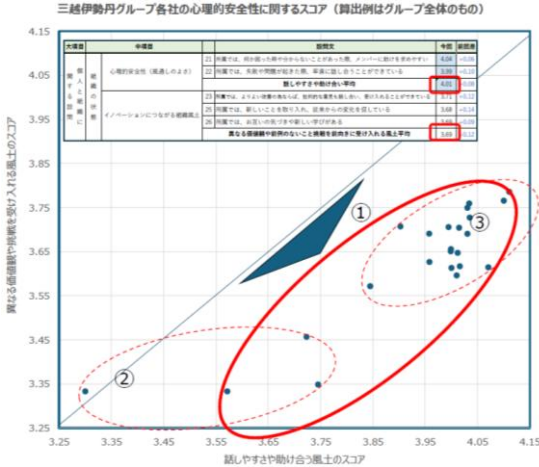
※各事業会社における今後の人事制度改定等に関わります

## III. 風土改革の推進

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

### i) グループ各社の取組み推進のサポート

➤ 心理的安全性向上を目指す姿、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、具体的な取組み案の提示を行いました。



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

※MANABI = 「MANABI」の森 e ラーニング

### ii) グループ共通の取組みの推進

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

## IV. ハラスメント撲滅に向けた取組みについて

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

### ① ベースとなる共通取組みの推進 (相互尊重風土の醸成など)

#### ➔ 相互尊重風土の醸成に向けた取組み

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

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

#### ➔ 意識改善や情報提供

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

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

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

#### ➔ 嚴重注意者に対する再発防止策をスタートしました。(10 月～)

### ④ 対象を絞った対策の強化 (特定の資格への施策、特定事象の未然防止)

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

#### ➔ 特定企業に対しては、個別対応を行いました。

### ⑤ 各社連携の強化 (個別取組み推進サポート、リテラシーの向上)

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

## V. 総実労働時間の短縮と適正な労働時間管理の推進

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

### i) 適正な労働時間管理の推進・長時間労働者の解消へ向けて

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

### ii) 新勤怠システム導入に向けて

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

### iii) 労使共同宣言の周知徹底

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

## VI. 福利厚生の見直し

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

会社	<ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員施設の改善                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・2020～23年度 3カ年で、グループ各社を含む越伊勢丹資産を対象に約11億円の改修を実施</li> <li>・主に要望の高い トイレ・ロッカー・従業員休憩所・食堂の改修を優先的に実施</li> </ul> </li> <li>・改修の一例                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員トイレ 新宿・日本橋・銀座・浦和・立川・所沢センター、仙台・新潟・栄他</li> <li>・休憩施設 新宿・日本橋・浦和・所沢センター・静岡・星丘・広島他</li> </ul> </li> </ul>
共済会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・セーフティプランの任意加入制度の見直し（24年10月より募集開始）</li> <li>・福利厚生事業のあり方についての検討                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ベネフィット・ステーションの利用状況と今後についての検討</li> </ul> </li> </ul>
健康保険組合	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康事業のユニット化による健康増進メニューの提供実施</li> <li>・新健診体系（子宮頸がん・乳がん検診）の導入準備（25年度健診より実施予定）</li> </ul>

# Ⅶ. 協議・合意 スケジュール

# 1. 今後のスケジュール

日付	機関会議・総会開催地
2025年 1月20日	四役MTG【事前確認】
2025年 1月27日	分会評議員会【事前確認】
2025年 2月4日	本部執行委員会【審議】
2025年 2月7日	分会評議員会【審議】
2025年 2月11日～14日	分会総会（吉祥寺・町田・海老名・新宿）【審議】
2025年 2月17日～21日	分会総会（池袋・さいたま新都心・名古屋・仙台） 【審議】
2025年 3月3日	分会総会（札幌本社）【審議】
2025年 3月10日	北海道百科労使協議会 （賃金要求、人事制度・労働協約改訂労使合意予定） 【労使合意】

## **Ⅶ. 組合からの お知らせ**

# 北海道産

# 食を「知る」・「楽しむ」 グルメセミナー！！

きたキッチン  
KITA KITCHEN

ちょっとするおしごと。  
北海道からおとどけます。  
北海道 ださんこプラザ  
Hokkaido Dosanko Plaza

北海道産の食材を学ぶ機会として、「グルメセミナー」開催いたします！

**最大1,000円/1人1回、飲食代を補助します！！**

＜利用方法＞

- ①道産品をインターネットでお取り寄せ（メンバーで取りまとめ申込可）
  - ②北海道飲食店での利用可
  - ③どさんこプラザ・きたキッチンで取り扱いの商品
- ※その他不明な点がありましたらご相談ください！

＜詳細＞

- 利用申込期間：**2月1日（土）～3月31日（月）**
- 組合補助額：飲食代金のうち1,000円を上限に補助
- 補助対象者：北海道百科で働く組合員（出向者含む）



＜利用後提出物＞

## ①領収書

●領収書宛名：IMGU ●但書：飲食代として  
**※領収書は原本を3月31日（日）事務所必着！！**

## ②報告書・写真

- 例1）道内飲食店「スープカレー」「札幌ラーメン飲食」  
例2）WEBお取り寄せ「北海道菓子」購入  
例3）どさんこプラザ・きたキッチンで商品購入、飲食後の感想

※レポートについては北海道百科事典11月号をご参照ください

※不適切（北海道以外のテーマの飲食、会食など）と判断されるものについては補助は支給されません。



## ■提出先

①データでの提出 **労働組合木村・小山まで**メールで提出をお願いいたします。

MAIL：[kimura\\_masao@imgu.or.jp](mailto:kimura_masao@imgu.or.jp)  
[koyama\\_kaoru@imgu.or.jp](mailto:koyama_kaoru@imgu.or.jp)

※各店舗へ返送封筒を送付します。返送封筒に領収書を入れ3月31日までに組合事務所へ送付ください。  
保利書記次長が取りまとめ組合事務所に提出をします。

＜振込＞

指定口座に補助額をお振込みします。期間終了後の4～5月を予定。



## 元祖えびだしスープカレー

えびの旨味がしっかりと感じられる。辛味の素もあるので好みの辛さにできるのもGOOD！パウチを開けた瞬間エビの香りがすごい！かといって人工的？香りだけ付けましたという感じはなく、じっくり煮出した奥深さを感じました。香り同様味もエビを感じますがカレーとしっかり調和しており食べやすかったです。大きなチキンレッグもホロホロで食べ応えもあり！辛味の素を入れるとよりスパイシーで個人的にはかなり好みでした



## 羅臼産開きほっけ

大きすぎて魚焼きグリルでは少々窮屈でしたが、焼き上がりすぐは身がふわふわで美味しかったです。味も濃く大根おろしなどもよく合います。本州ではあまり立派なホッケは見かけないので大変重宝すると思います



## オオカミの桃無塩

トマトの甘さと酸味がバランスよく飲みやすいです。子どもたちにも安心して飲ませられます。毎年微妙に味が変わるのも楽しみです。



## んにくマヨネーズ

マヨネーズだと思っていたが、マヨのように固くなく、どちらかというとシーザードレッシングのような滑らかさのある商品でした。んにくにも効いているので、風味に深みがあり、野菜スティックにも。フライドポテトにも合いそうだし、サンドイッチにマヨネーズ代わりにぬっても良さそうです。チキンにつけてこんで、焼いても使えそうだし、メニューの幅が広がります。子供も美味しいと野菜につけて食べていました。



## バタじゃが

じゃがいもを丸ごと食べられるので大変食べ応えがあり、満足感がある。バター風味も失われることなくしっかり残っているため、香りが食欲をそそる！おいバターも◎。調理方法もレンジや湯せんを選択できるため、食卓の一品として活躍しそうです。



## 音更餃子の宝永

皮がもちもちで、餡がぎゅぎゅ詰まっています食べ応え有！！しっかり味が付いているのでそのまま食べても美味しかったが、酢コショウでさっぱり食べるのもオススメ



## ふらの雪どけチーズケーキ

表面のクリームが甘さ控えめで、下の濃厚チーズケーキの旨味を引き立てくれます。家族で食べたので大きめの4分の1カットでしたが、風味がさっぱりしているのでパクパク食べられました。思っていたよりジャムの存在感が控えめだったのでもっとベリー感が強くて良かったかなと個人的に感じましたが、家族みんなからは美味しい！！と大好評でした。

# ベネフィット・ステーション、お得な生活、始めよう。

<p><b>グルメ</b></p> <p>みんなが大好きなおいしい、<b>松屋</b></p> <p>1度肉ダイニング <b>カルビ</b></p> <p>逢月 <b>パネオ</b></p> <p><b>魚民</b></p>	<p><b>レジャー</b></p> <p><b>よみうりランド</b></p> <p>京都水族館 <b>KYOTO AQUARIUM</b></p> <p>すみだ水族館 <b>SUMIDA AQUARIUM</b></p>	<p><b>フィットネス</b></p> <p><b>Re RENAISSANCE</b></p> <p><b>KONAMI SPORTS CLUB</b></p> <p><b>11PRESS</b></p>
--	--	--

※特典内容やご利用条件については、会員専用サイトをご参照ください。

**COUPON** **クーポン表示**

①「クーポン」を **タップ**

②好きな特典を **タップ**

③店頭でクーポンを **提示**

**ベネステ** アイコンをタップ

ここまで 5秒足らず

## 未登録の方へ ベネアカウント作成はこちら

団体ID

C0000A3CK

認証キー-1

社員番号(8桁)

認証キー-2

生年月日(西暦 8桁)



①アプリを開き、「ベネアカウントの新規登録」をタップ

②「ベネアカウントを新規登録」をタップ

③団体コードと認証キー-1 認証キー-2を入力

④ID(メールアドレスまたは電話番号)とパスワードを設定

⑤届いたSMSに記載の認証キーを入力ください。

⑥届いたメールのリンクにアクセスして本登録

⑦登録したIDとパスワードを入力して完了

ベネアカウント新規登録

注：(1)認証キーは初回登録時のみ使えます。  
(2)受領制限をされている場合は、「@benefit-one.co.jp」のメールをお願いします。

# 三越伊勢丹グループ共済会 オリジナルメニュー

## 三越伊勢丹グループ共済会様専用 映画・ディズニー チケット購入補助

◎全国のシネコンや映画館の劇場鑑賞券が特別価格でご購入いただけます



TOHOシネマズ

2,000円 → **1,000円**



ユナイテッド・シネマ

1,800円 → **800円**



イオンシネマ

1,800円 → **800円**

◎東京ディズニーリゾート  
(R)・コーポレートプログラム  
500円利用券



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



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

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

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

※詳細はベネフィットステーションにログインしてご確認ください



LINE

【北海道百科で働く組合員限定】

# LINEお友達登録 キャンペーン



讃岐釜揚げうどん丸亀製麺 特別クーポン券



デニーズレストランお食事10%割引券



「すたみな太郎」ディナー食事代割引券

ワタミグループ一部店舗で利用できる  
ご飲食代10%割引券(ランチタイム利用不可)



モンテローザグループ一部店舗で利用できる  
500円割引券



お友達登録完了報告  
こちらからお願いします



## 登録方法

1



QRコードを読み込み「追加」を  
押す

2



自動返信された  
URLを押す

3



ご自身の在籍企業を  
選択して送信

# 疾病・介護・育児サポート百科のご案内

本部ダイバーシティ推進担当

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

## 1. サポート百科とは

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

### 三越伊勢丹グループ

## 「疾病・介護・育児 サポート百科」

当事者・上司・周囲の人、全ての人に読んでもらいたい！  
社内外公的制度や働き続けるためのポイント、コツをまとめました！

疾病	介護	育児
		



ご相談はこちらでも承れます



## 2. 入手・閲覧の方法

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

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

※ ユーザー名（社員コード 10ケタ）とパスワード（共通で「im」）

### 【お知らせ：介護個別相談会について】

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

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

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

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



# 「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

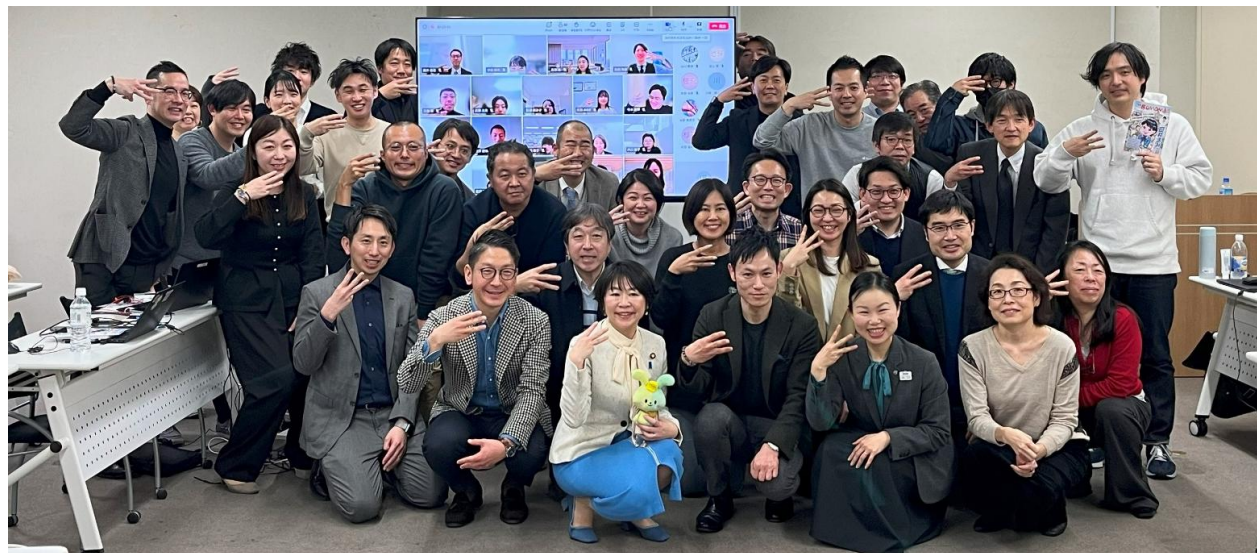
(労働組合上部団体「UAゼンセン」組織内議員)

### □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)

