

# 2025年度賃金要求は過去最大のベースアップ 「月給制5,000円」「時給制30円」で満額回答 各種制度改定・労働協約改訂についても労使合意!!!



## <労使協議会の議題詳細>

- I. 2025年度賃金要求
- II. 2024年度労使通年協議項目人事制度改定
- III. 2025年度労働協約改訂

上記内容について、  
2月4日本部執行委員会、  
2月7日～3月3日分会評議員会・分会総会にて説明、審議決定を行い、  
3月10日の労使協議会にて、賃金要求の満額回答、人事賃金制度改定、  
労働協約改訂についても労使合意をしました。



■公式マスコットキャラクター  
「イングちゃん」

■労使協議会 3月10日(月)10:00～ 出席者：【会社】蒔田・勝浦・大塚【組合】吉田・保利・木村（敬称略）

## I. 2025年度賃金要求（議案書10～30 頁参照）

### （1）月例賃金要求

- ① **ベースアップ**：2025年度要求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、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、「**月給制は5,000円、時給制は30円のベースアップ**」を要求とします。
- ② **定期昇給**：ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ、アシストスタッフ  
「**S・A評価3割以上、B評価（C評価以下）7割未満**」の要求とします。
- ③ **初任給・採用賃金**：採用市場の環境や需要バランス等を考慮した要求とします。

### （2）最低賃金要求

- ・ **IMGU本部最低賃金要求基準に基づき要求とします。（月例173,000円）**
- ・ 三越伊勢丹グループ労働組合共通の算出式に基づき、扶養者にとって必要最低限である水準を、ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ被扶養者の人数と扶養者の年齢に応じて設定（※右記参照）した**最低賃金要求**とします。
- ・ ゼネラルスタッフ・メイトスタッフの最低賃金は、**企業内の最低賃金を考慮した要求**とします。
- ・ アシストスタッフ・エルダースタッフの最低賃金は、**地域別最低賃金を考慮した要求**とします。

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	187,000	177,500	187,500	187,500
28	176,000	186,000	196,000	206,000
29	185,000	195,000	205,000	215,000
30	184,000	204,000	214,000	224,000
31	203,000	213,000	223,000	233,000
32	212,000	222,000	232,000	242,000
33	221,000	231,000	241,000	251,000
34	230,000	240,000	250,000	260,000
35	239,000	249,000	259,000	269,000
36～	248,000	258,000	268,000	278,000

## II. 2024年度労使通年協議項目人事制度改定（議案書31～47頁参照）

※改訂内容の一部抜粋です。本広報誌に記載の無い改訂内容については、組合HPにてご確認ください。

協議項目	2025年4月改定	協議項目	2025年4月改定
メイトスタッフ人事賃金制度見直し ⇒議案書34～36頁	メイトスタッフの賃金表と昇給表を改定	年間所定労働時間短縮 ⇒議案書38～39頁	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）に改定。年間所定労働時間を1,879時間（▲109時間）へ短縮。
連続休暇制度の拡充 ⇒議案書41頁	連続休暇の編成を現行の3週間から4週間に変更	出張販売手当の新設 ⇒議案書43頁	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

## III. 2025年4月労働協約改訂（議案書48～52頁参照）

### <改訂のポイントと改訂内容>

※改訂内容の一部抜粋です。本広報誌に記載の無い改訂内容については、組合HPにてご確認ください。

- ① **労使通年協議等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**
  - ・ 年間所定労働時間の変更【**労働条件**】
  - ・ メイトスタッフの人事賃金制度【**就業形態規程**】
- 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**
  - ・ 育児のためのフルタイムシフト選択勤務制度 <<本則（労働条件\_就業時間）>>
  - ・ 子の看護休暇の見直し（本則） <<本則（労働条件\_休日・休暇）>>

## 【吉田委員長コメント】 実行計画をもとにした取り組みの成果が2024年度の黒字化達成



- ◆ 2024年度の年間業績黒字化へ、実行計画をもとに既存直営店舗における収益力向上への取り組みと事業拡大に伴う基盤の整備として抜本的な収益改善へ取り組んでいただきました。
- ◆ 収益力向上へどさんこプラザ、きたキッチンともに動員施策を積み重ねや、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。
- ◆ 加えて、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。
- ◆ この間に労働組合としても経営のチェックとサポート機能を果たすべく、毎月の経営懇話会を中心に経営動向、業績推移について都度、確認と対話をしてきました。

- ◆ 実行計画をもとにした取り組みが実を結び、前年から増収増益かつ、年間の業績黒字を達成する見込みであることを確認しています。
- ◆ この場を借りて改めて、経営のみなさんのリーダーシップと現場への伴走、そしてメンバーの日々の奮闘に感謝申し上げます。

## 2025年6月の賞与は、黒字転換へチャレンジを進めた従業員の頑張りに応える水準へ協議を進める

- ◆ 春の交渉では、賃金要求について月給制5,000円、時給制30円という過去最大の水準である労使合意をすることができました。物価上昇に対する生活への影響が長期化しているものの、これらについては、メンバーからも引き上げを一定程度実感する声をいただいています。
- ◆ 労使通年協議では、「年間の所定労働時間短縮」「メイトスタッフの人事賃金制度改定」、「出張販売手当」など、現環境化で優先的に取り組むことができる様々な制度化を進めることができました。
- ◆ 次年度以降も北海道百科が考えるビジョンの実現、そしてそれらを実行する全メンバーがこの会社で働き続けることで「誇り」と「自信」が生まれ、主体的に企業戦略に取り組める原動力につながる取り組みを労使で協議していければと思っています。
- ◆ 2024年度の黒字化が達成した際には、6月賞与について、メンバーの頑張りに応える水準となるよう協議させていただきたいと思っています。

## 【木村書記長コメント】 現場実態の把握を進め、業務改革を継続して実行 全メンバーの戦略理解浸透、行動変容につながる取り組みを労使一体で行う



### 1. 働く環境の整備

- ◆ 2025年度4月からの所定労働時間短縮、連続休暇の増加は、「連休が増え、働くモチベーションが上がる」、「労働条件が大幅に向上したと実感している」と多くのメンバーから前向きな声をいただいています。
- ◆ 一方で、直営店のメンバーを中心に「人員が薄くなる時間が増える」、「時間短縮後の状況が想像できない」、アシストスタッフから「フルタイムのメンバーが不在の時間が増え、不安がある」と声をいただいています。
- ◆ 業務の見直しは、店舗運営における業務分担や業務フローの見直しを含め、業務改革は進める必要があります。
- ◆ 労働組合としても、メンバーとの対話、機関会議を通して現場で起きる問題の抽出を行い、課題解決に向けて労使一体となって進めたいと考えています。

### 2. 戦略の理解浸透に向けた取り組み

- ◆ 北海道百科のビジョン実現に向けて、従業員の戦略の理解浸透が必要になります。2023年に発信された中期計画を見直した2024年度の実行計画に沿って、既存店舗の収益拡大、新規出店、差益率向上など様々な取り組みを進めてきました。
- ◆ 適宜情報開示を行い、ステージBを中心に戦略の理解が進み、実行度が高まったことで業績の向上に繋がったと捉えています。
- ◆ 今後に向けて、ステージCや店頭メンバーも含めて、戦略の納得度や施策を進める目的を理解浸透を図る必要があります。ラインを通じた戦略の落とし込みに加えて、経営のみなさんからも情報共有や対話の場を設けていただければと思います。
- ◆ 労働組合としても、北海道百科が見据える将来像については、兼任役員と連携し、メンバーへ戦略の理解浸透につながるサポートを行い、従業員の行動変容に繋がる取り組みを進めていきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

## 【蒔田社長コメント】 従業員の努力が2025年度の黒字達成の成果に繋がる 北海道百科の更なる成長へ、業務フローの整備を行い利益率向上へ取り組む



- ◆ 昨年からの業績が大幅に回復し、2025年度は黒字を達成する見込みです。黒字化の実現により、組合要求についても満額で回答することが出来ました。この成果はひとえに従業員のみなさまの努力のおかげであり、心より感謝申し上げます。
- ◆ しかしながら、今回の組合からの要求に対する回答は、現状の企業状況を考慮すると容易に成し遂げるものではありません。依然として解決すべき課題も多く、2025年度に向けて、今年度以上に努力が求められます。

- ◆ 北海道百科の社長に着任してから1年が経過しました。今回制度改定として、年間の所定労働時間短縮や連続休暇の増加を実施しましたが、労働条件の改善に向けた取り組みはこれで終わりではありません。今後もさらなる改善の必要です。

- ◆ 最も優先度の高い項目は賃金です。今回、グループ共通のベースアップを行いました。賃金向上への根本的な解決には至っていません。
- ◆ 北海道百科はまだ成長の余地があり、改善すべき点や、課題が明確になりつつあります。
- ◆ 来年度、更に収益力を高める為に、まずは利益率の向上に取り組む必要があります。売買差益率を向上させなければ状況は根本的に改善されません。そのためには、業務の効率化を図り、従業員が働きやすい業務フローを整備することが不可欠です。
- ◆ 店頭と本部の役割分担をより明確にしていきますので、引き続きご協力よろしくお願いいたします。