

<北海道統括支部・函館丸井今井直轄分会>

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

2025年7月限定メンバーズVOICE

<今回の内容>

全雇用形態を対象に労使通年協議の考え方や項目の内容について中心に共有します。

【報告事項】 ※全雇用形態対象

1. 労使通年協議とは
2. 2025年度労使通年協議の考え方
3. 2025年度労使通年協議項目
4. 労使協議進捗報告（育児介護休業法への対応）



<意見集約期間>

2025年7月29日（火）～8月4日（月）

<開催方法>

『議案書配付・組合HPよりデータ閲覧』をご確認ください

集約したご意見・質問は、今後の労使協議に反映していきます。

意見集約Forms、組合事務所・お近くの評議員」までお伝えください。



1. 労使通年協議とは

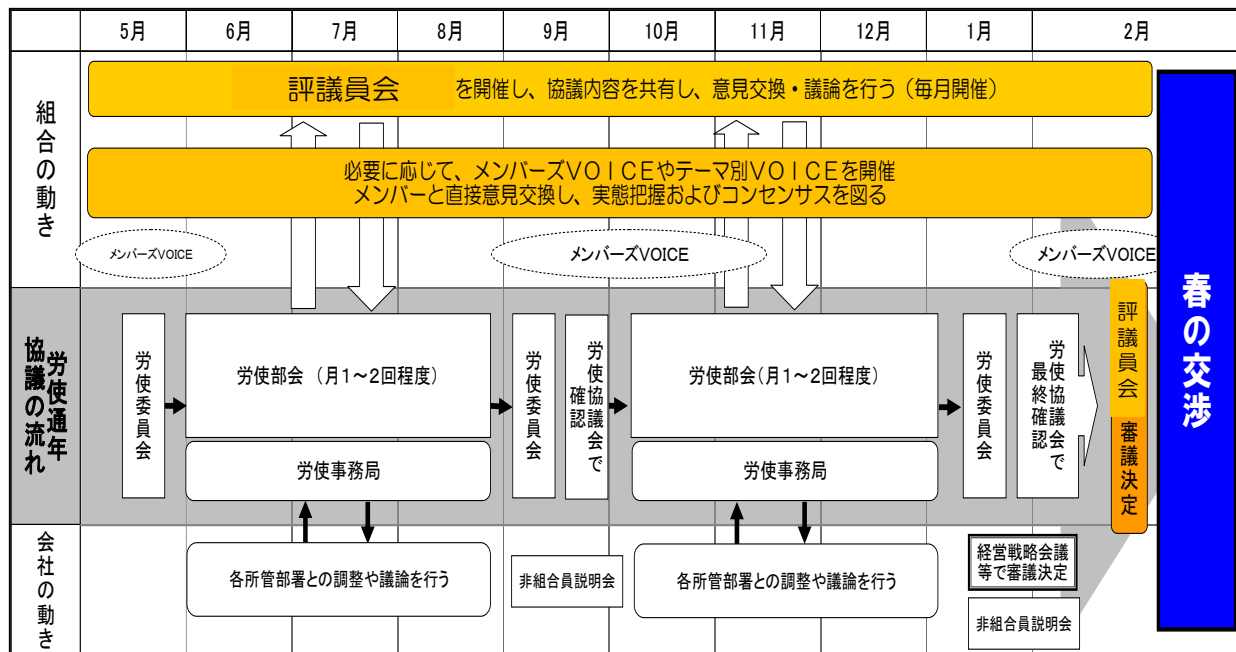
- ▶ IMGUでは、基本理念の目的「わたしたちの幸せを創造し続けること」を実行するために、「安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上」「企業の持続的な発展に向けたチェックとサポート」という使命を果たし、メンバーに雇用を通じた「安心」、日々の仕事を通じた「やりがい」、自己実現と成長を通じた「夢」を提供していくことが出来るよう、「人に関わる諸制度全般」の協議に取り組んでいます。

労使通年協議

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

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

【年間スケジュールイメージ】



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

2. 2025年度労使通年協議の考え方

(1) 直近3年間の労使通年協議

- 2024年度までの3年間にわたり、赤字からの脱却と黒字体質への転換を目指す中、全従業員が企業戦略に挑戦し、成果に結びつけるため、「人事賃金制度」および「働く環境の整備」について優先順位を見極めながら、労使協議を通じて取り組みを進めてきました。
- 特に、業績の回復と構造改革に挑戦するメンバーを支える「従業員エンゲージメントの向上」については、労使共通の優先課題と位置づけ、働く環境の整備と連携させながら、通年協議を通じて労使連携のもと改善活動を実施してきました。
- 一方で、2024年度のエンゲージメント調査結果を踏まえると、重点指標である「働きやすさ」「働きがい」改善が見られた一方で、グループ平均との差が大きく継続的な取り組みが必要です。
- 人事賃金制度では、各雇用形態に対する適正な成果配分と処遇改善を優先課題とし、2023年度の通年協議にて基本賞与の引き上げ（2024年12月：+0.2ヶ月）により処遇改善に取り組みました。ただし、着実な業績目標の達成から早期に2.50ヶ月へ基本賞与を引き上げる検討を進めてきましたが、2024年度は経営環境の変化により、さらなる引き上げを見送る判断となりました。

【2022年度～2024年度の労使通年協議変遷】

人事賃金制度 働き方・環境整備 賞与・ベア ゲージメント 参考・エン	・ステージB人事賃金制度改定（賃金構成変更） ・ステージA・B評価制度改定（グループ共通、本給/賞与分離） ・メイト・エルダー・時給制社員への最低賃金引き上げ対応	・基本賞与を年間2.20ヵ月へ引き上げ （2024年12月支給を1.00ヵ月から1.20ヶ月へ支給表見直し）	・基本賞与は引き上げ見送り
	・配偶者転勤休職制度の導入	・業務改革：フレックス勤務の一部運用、制服着用範囲の見直し ・時間単位の有給休暇制度の導入 ・ライフイベント再雇用制度の拡充 ・”介護“制度の見直し（事実婚事由追加）	・業務改革：適正な時間管理 ・風土改革：対話風土づくり ・育児介護休業法改正に伴う対応（育児のためのフルタイムシフト選択制度導入など） ・国内転勤規程の見直し ・ライフイベント再雇用制度の見直し
	年間賞与：2.00ヶ月 業績加算：なし ベア月給：2,000円 ベア時給：10円	年間賞与：2.00ヶ月 業績加算：一律1万円 ベア月給：4,000円 ベア時給：20円	年間賞与：2.20ヶ月 業績加算：+0.71 ベア月給：5,000円 ベア時給320円
	働きがい3.06 ※グループ平均▲0.45 働きやすさ3.20 ※グループ平均▲0.48	働きがい2.89 ※グループ平均▲0.70 働きやすさ3.11 ※グループ平均▲0.66	働きがい3.10 ※グループ平均▲0.53 働きやすさ3.18 ※グループ平均▲0.65

2022年度

2023年度

2024年度

2. 2025年度労使通年協議の考え方

(2) 2025年度労使通年協議の考え方

- 2025年度は、新たな中期経営企画のもと、「館業」から「個客業」への転換と構造改革に継続して取り組み、長期的な成長に向けた基盤づくりを進めます。
- 現場で実行するメンバー一人ひとりが、函館丸井今井の“目指す姿”に誇りをもって働き続けられるよう、通年協議の各項目について検討してきました。
- 人事賃金制度では、厳しい経営環境下でも将来に向けてチャレンジし続けるよう、本給・賞与・評価制度の3つの視点からやりがいや成長意欲を支える各雇用形態の処遇改善に取り組みます。
- 働き方・環境整備では、“働きやすい”職場環境への支援をテーマにエンゲージメント向上に直結する「対話風土の構築」を中心に取り組みを進め、心理的安全性を高めることで、職場内の“関係の質”を高め、成功の循環がまわる“職場環境”へ支援を行います。

【労使通年協議の考え方】

<会社>新中期経営計画～目指す姿～

”まち”と共に魅力を磨き、“まち”に人を集めるリーダー
在函者・来函者どちらにも”個”で応える特別な接点
地方都市でも自立する仕組みを持った精鋭集団

<組合>労働福祉ビジョン

【人事賃金制度】
【働き方】
【セーフティネット】
【福利厚生】

函館丸井今井が長期的に成長・発展する気運を高め
従業員が誇りを持ち、エンゲージメント高く働ける処遇・環境の実現

<人事賃金制度>

やりがい、成長意欲のもてる処遇
ステージB・C・メイト社員人事賃金制度改定、賞与引き上げ、評価制度の見直し

<働き方・環境整備>

“働きやすさ”につながる環境改善
風土改革（対話風土構築）
セーフティネット拡充
健康リテラシー向上

(1) 2025年度労使通年協議項目

	協議	項目	対象	課題	検討内容	労使合意
人事賃金制度	継続	賞与	月給制社員	<ul style="list-style-type: none"> 早期に目指す賞与水準の達成（年間2.50ヶ月） 所属特性、貢献度合いを踏まえた報酬 	<ul style="list-style-type: none"> 経営環境を踏まえ、基本賞与引き上げに向けた協議(2026年12月支給賞与引き上げ)を検討 外商を中心に目標達成意欲がもてる賞与への反映方法を検討 	2026年2月
	新規	本給	ステージB	<ul style="list-style-type: none"> やりがいのもてる賃金制度への見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 現行制度の実態を踏まえて、担う役割整理による役割給の設定見直し、ステップとなる等級のあり方を検討 	2026年2月
	新規	評価	ステージCメイト社員	<ul style="list-style-type: none"> 納得、公平性のある評価制度の再構築 	<ul style="list-style-type: none"> 本給・賞与が分離した評価シートの見直しを検討 評価面談実施フローの再整理 	2026年2月
	継続	本給	ステージC	<ul style="list-style-type: none"> 成果の積み上げによるモチベーションが維持できる本給制度へ見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 個人成果給の設定や昇給表の見直し、長期キャリアを前提とした等級のステップを検討 役割給の設定による担う役割の整理 	
	新規	本給	メイト社員	<ul style="list-style-type: none"> 採用再開に向けた水準の見直し モデル賃金、キャリアアップ実態を踏まえた本給制度の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 採用市場を踏まえた水準の見直しを検討 賃金構成やキャリアアップ（昇格・登用）の課題整理と見直し 	2026年2月
	新規	昇格・登用	ステージC	<ul style="list-style-type: none"> モチベーション高く、前向きにチャレンジできる昇格制度への見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ステージB昇格要件（回数制限、連続受験）見直しを検討 	2025年9月
働き方・環境整備	継続	風土改革	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 関係の質向上による挑戦マインドの醸成 評価面談以外での対話を促す仕組みづくり 	<ul style="list-style-type: none"> 職場内1on1MTGの実践による対話機会の拡大 人財マネジメントガイドブックと連動した取り組みをを検討 	通期
	新規	セーフティネット	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 【グループ共通】育児介護休業法の改正への対応 	<ul style="list-style-type: none"> 障がいがある子等の育児制度の“子の上限年齢15歳まで”引き上げを検討 ※次頁協議進捗あり 	2025年8月
	新規	セーフティネット	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> ライフイベント（疾病・介護）に備えたセーフティネット拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 年間最大有給付与数の拡大を検討（20日⇒22日） 	2026年2月
	新規	60歳以降	エルダースタッフ	<ul style="list-style-type: none"> 【グループ共通】60歳以降のキャリア選択の拡充 	<ul style="list-style-type: none"> キャリア選択を増やすことを目的にマッチング転籍制度の導入を検討 	2026年2月
	継続	健康経営	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 健康経営の取り組みを通じた活躍支援 	<ul style="list-style-type: none"> 健康リテラシー向上、健康促進に向けた労使共催イベント開催の検討 	通期

4. 労使協議進捗報告

(1) 育児介護休業法の改正への対応

- 育児・介護休業法改正に伴い、従業員一人一人の家庭責任や生活など個人の状況に応じて、仕事やキャリア形成と両立できるような職場環境の整備が求められています。

育児・介護休業法改正内容

義務	<ul style="list-style-type: none"> 会社は、仕事と育児の両立に関して、労働者の意向を個別に聴取し、自社の状況に応じて配慮しなければならない（妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前は必須）
指針	<ul style="list-style-type: none"> さらに、子に障がいがある場合等には、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長することや、ひとり親家庭の場合には、子の看護休暇等の付与日数に配慮することが望ましい

(2) 対応の方向性

- 前述の法改正を踏まえて、2025年10月より制度改定（労使合意）や配慮※の対応フローについてグループ共通で取り組みを検討しています。※会社は意向の内容を踏まえて検討を行い、自社の状況に応じて対応の可否を決定し、対応が困難な場合にはその理由を説明するなど、丁寧な対応に努めます。
- 具体的には、障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の利用可能期間の延長や、育児と仕事の両立のための個別の意向聴取・配慮のグループ共通の対応フロー策定を検討しています。

制度改定※2025年8月労使合意予定

利用期間の延長対象となる既存制度	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業（4歳未満）、育児勤務（小6）、シフト選択勤務（小6）、ストック有休（4歳未満）、子の看護等休暇（小3）、時間外・休日勤務免除（小3）、ライフイベント転籍（小6） 育児休業の在籍期間中及び一子あたりの上限取得可能期間は既存制度のまま変更しない <p>※育児勤務の制度引き上げ年数は、在籍期間の上限取得可能年数に通算しない</p>
“障がいがある子等”の範囲	<ul style="list-style-type: none"> 身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子 医療的ケア児（日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童） 上記に準ずる状態にある子（医師や公的機関による診断や証明による）
利用可能期間	<ul style="list-style-type: none"> 子が15歳になる年度の3月31日まで

対応フロー

意向聴取の時期	<ul style="list-style-type: none"> ①労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ②労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）
聴取内容	<ul style="list-style-type: none"> ①勤務時間帯（始業および終業の時刻） ②勤務地（就業の場所） ③両立支援制度等の利用期間 ④仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）
意向聴取方法	<ul style="list-style-type: none"> ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか ※①はオンラインも可能③、④は労働者が希望した場合のみ
配慮例	<ul style="list-style-type: none"> 両立支援制度等の利用期間、勤務時間帯、業務量の調整・労働条件の見直し等

質問・ご意見について

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

【提出方法】

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



所属 _____ お名前 _____
連絡先 _____

※匿名の場合は返答が出来ませんのでご了承下さい

<返答> ⇒ 希望する ・ 希望しない

■質問・意見



私たちがみなさんの声を集め、課題解決に取り組みます！

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

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

5つの大切にしたい考え方

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

三越伊勢丹グループ労働組合