

<北海道統括支部・北海道百科直轄分会>

社外秘

2025年8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. 2025年度労使通年協議の考え方
2. 2025年度労使通年協議項目
3. 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8月11日(月)～8月17日 (日)

<開催方法>

<https://forms.office.com/r/Js54WssXWB>

『議案書配付・組合HPよりデータ閲覧』をご確認ください

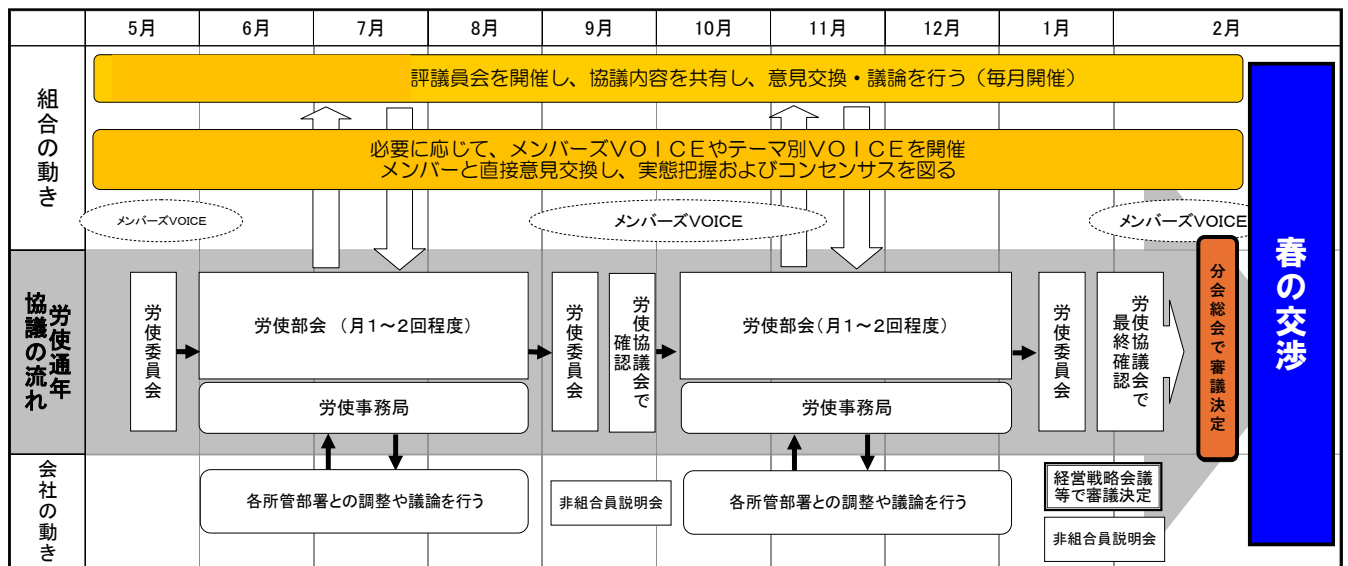
集約したご意見・質問は、今後の労使協議に反映していきます。
意見集約Forms、組合事務所・お近くの評議員」までお伝えください



0. 労使通年協議とは？

「年間を通じて労使で課題の共有、解決策の議論を行い、人事賃金制度改定や、働く環境の改善を目指す」協議形態です。

1. 労使通年協議の考え方



- 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制案化や、働く環境の改善を目指す」という協議形態です。
- 2025年度は、5月末に開催されたHDS労使協議会を経て、各社へグループ共通指針が発信されています。
- グループ指針に加えて、各社経営戦略、人事制度上の課題や働く環境の課題を踏まえ、2025年度通年協議項目を札幌丸三越として設定を行います。
- 年間を通して労使で議論を深め、従業員との進捗共有・対話を定期的に行いながら“春の交渉”での労使合意を目指します。

2. 2025年度労使通年協議項目

P4

	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3.00ヶ月） 	<ul style="list-style-type: none"> 経営動向を踏まえ、段階的な基本賞与水準引き上げを検討 2026年12月賞与の引き上げへ協議 	2026年2月
	新規	本給	ステージC	<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
	新規	評価	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 	2026年2月
	継続	本給	時給制社員	<ul style="list-style-type: none"> 採用競争力の高い本給水準の検討 	<ul style="list-style-type: none"> 各地域において人材確保を目的として、競争力の高い時給設定の検討を行う 	継続協議
	新規	本給	時給制社員	<ul style="list-style-type: none"> 60歳になっても継続的に働き続ける為の環境整備 	<ul style="list-style-type: none"> 60歳以上の雇用の維持・確保を図る為に、時給制社員の67歳まで定年延長の検討 	2026年2月
	新規		全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 労働協約の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用形態の名称をグループ共通化 	2026年2月
働き方・環境整備	新規		全雇用形態	<p>【グループ共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	60歳以降	エルダースタッフ	<p>【グループ共通】</p> <ul style="list-style-type: none"> 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

<ポイント>

- ✓ 育児・介護休業法改正に伴い、2025年10月より障がいがある子等の育児における既存制度利用期間を「子が15歳になる年度の3月31日まで」拡充を検討。
- ✓ 仕事と育児の両立するための個別意向を聴取し、自社の状況に応じて配慮を検討するためのグループ共通対応フローを策定・運用を検討。

(1) 現状

- 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	
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

- 前述の法改正の内容を踏まえ、年齢で発達段階を区切ることが困難である“障がいのある子”の育児の場合は、2025年10月より育児と仕事の両立支援として働き方諸制度の利用可能期間の延長を行います。
- 具体的には、北海道百科の育児に関わる既存制度を対象に、**利用期間を“子が15歳になる年度の3月31日まで”**に改定します。

対応の方向性	
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 ※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
“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