



三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部

2025年度通年協議中間報告 について

<p>本議案書に関する説明動画は 右記からご確認いただき、 ご意見お待ちしております。</p>  <p>◀ IMGU 公式マスコットキャラクター イングちゃん</p>	<p>動画QRコード ※ リンク先は組合HPです ログインID:55+社員番号8ケタ パスワード:生年月日8ケタ</p>	<p>ご意見・ご質問 フォーム</p> 
---	--	---

お問い合わせ先 :

三越伊勢丹グループ労働組合名古屋三越支部
中住萌里、近藤一貴 内線:820-1661/外線:052-252-1661

名古屋三越の業績

名古屋三越の業績

- ・ 販管費の継続した統制や適正なコントロールにより、名古屋三越は営業利益が伸長しやすい構造へと転換しました。
- ・ 結果として2024年度営業利益は、1,625百万円と2008年三越伊勢丹統合以来の最高益を達成することができました。
- ・ 栄地区の大規模開発にともなう競争激化の動きから、攻めへと転じられるよう栄店の構造改革を含む次期中期計画(リポーンプラン)を策定し、本年2025年度は実行フェーズと位置づけ全員参加で予算達成・今後の収益増に向け取り組みをおこなっています。
- ・ 昨年と比較し特選ブランドの値上げ前需要や円安状況の落ち着きなどにより、インバウンド売上はとりわけ上期前半苦戦をしました。
- ・ 一方で、ベーシックカードをフックにしたMIカード獲得は目標をクリアしており新規顧客が増えたことに加え、外商売上(店外催事等)も好調で、識別顧客売上は前年105%と堅調に推移しています。
- ・ 引き続き、2025年度営業利益13億円の着実な予算達成を目指します。

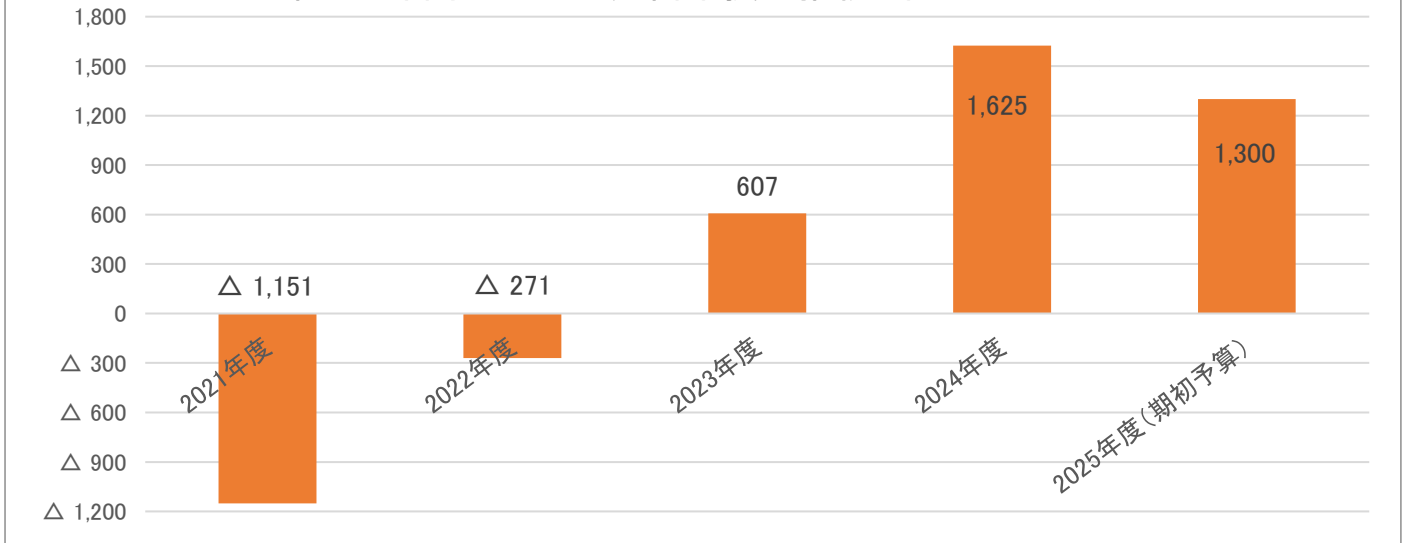
[過去5年間の業績推移]

単位:百万円

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度上期終了時点	
						実績	予算比(差)
売上高	栄店	40,155	42,007	45,358	47,055	—	—
	星ヶ丘店	15,416	15,646	16,296	16,146	—	—
	ラシック店	18,109	19,602	20,529	22,205	—	—
	合計	73,681	77,255	82,183	85,406	39,200	99.0%
営業損益	名古屋三越計	▲1,151	▲271	607	1,625	460	△100

※ラシックはみなし売上を記載しています。

直近5年間名古屋三越営業損益推移(単位:百万円)



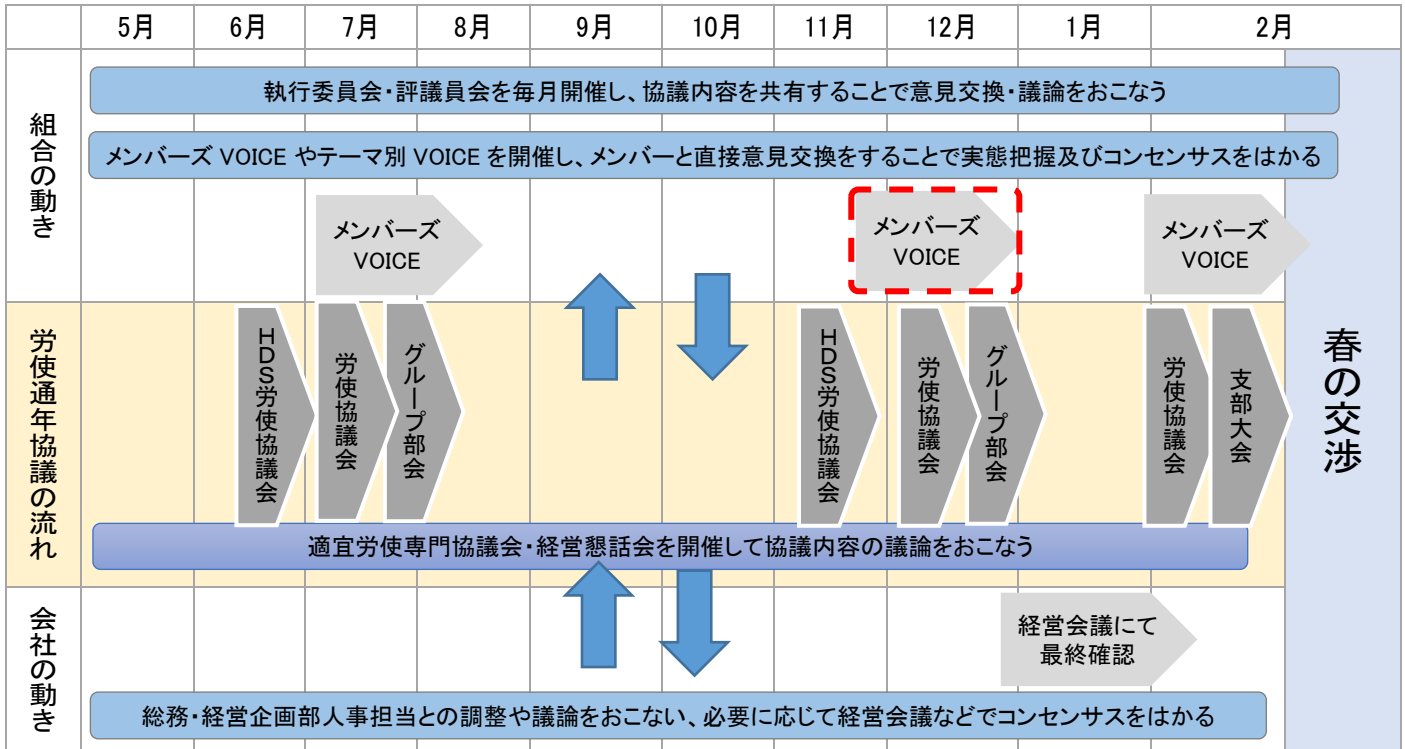
2025 年度劳使通年協議

労使通年協議

労使通年協議について

労使通年協議の1年間の流れ

- ・ 労使通年協議とは「年間をつうじて労使で課題認識の共有、解決策の議論をおこない、必要な制度改定の成案化を目指す」という協議形態です。
- ・ 2025年度は6月13日に開催されたHDS労使専門協議会の内容をふまえてスタートしています。

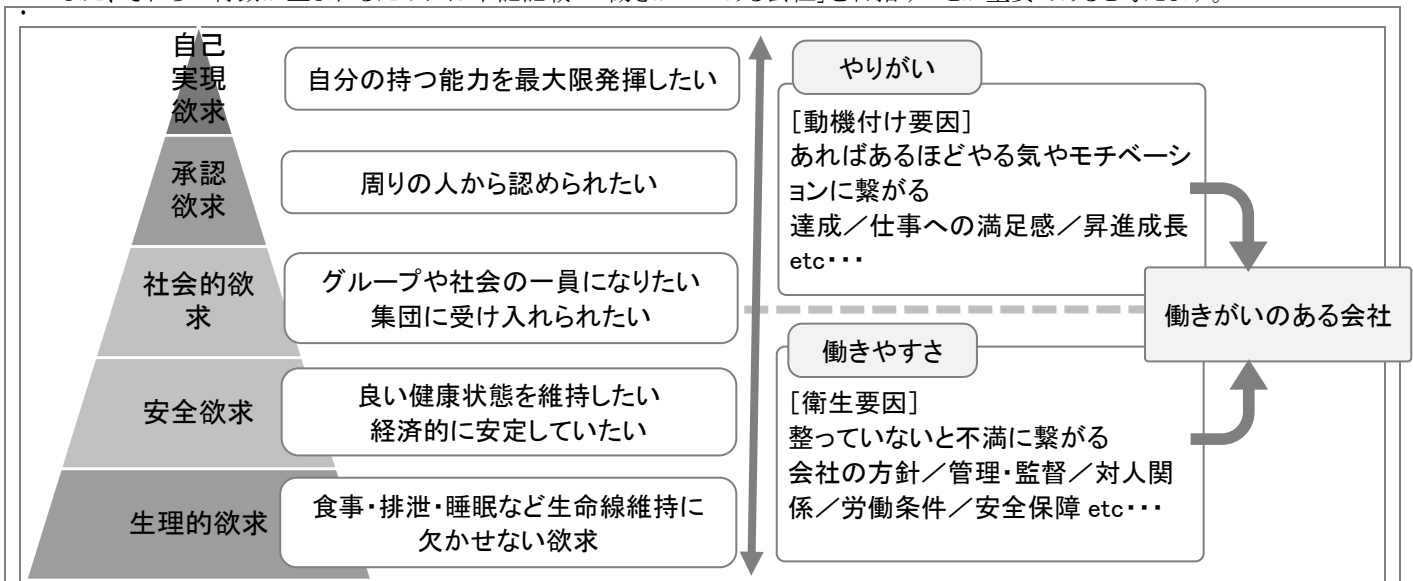


今回のメンバーズVOICEの位置づけ

- ・ 労使通年協議は、1年間をつうじて労使で課題認識の共有や、課題の解決にむけた議論をおこない、各種制度改定の成案化をめざしています。
- ・ 今般2025年度制度改定にむけた課題や考え方など、2025年度労使通年協議の進捗についてご報告いたします。
- ・ また、2026年2月開催(予定)の春の交渉メンバーズVOICEでは、今回お伝えする労使通年協議項目に関わる2025年度最終の労使議論状況についてお伝えさせていただく予定です。

労働組合の労使通年協議にむけた考え方

- ・ 企業業績の不透明さや企業戦略の変化、従業員の価値観が多様化する昨今の環境に対応するためには、従業員一人ひとりの自立的かつ自発的な行動が必要であると考えます。
- ・ また、それらの行動が生まれるためには下記記載の「働きがいのある会社」を目指すことが重要であると考えます。



▼名古屋三越経営戦略

III. 名古屋三越の戦略 3館個客業

集客

識別化

利用拡大

生涯顧客化

個客業プロセスを3館で推進し、一人ひとりのお客様にとっての3館個客業へ



人事賃金制度改定をおこなう目的

- 会社の経営戦略を実現するための仕組みを整備することで、従業員個人と企業全体の双方の成長につなげる
- 戦略実現による将来の発展を見据え、従業員のやりがいや働きがいにつながる仕組みの構築

考え方	該当する項目・内容
① 経営戦略の実現にむけた自発的行動の促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本給制度の変更 ・ 適正な労働時間管理の推進
② 戦略実現による将来の発展を見据えた、現在必要な取り組みの検討	<ul style="list-style-type: none"> ・ 風土改革の推進 ・ 賞与制度の検討

2025年度労使通年協議項目

<年間を通じて労使で課題認識の共有や、課題の解決にむけた議論をおこない、成案化を進めていく項目>

項目	概要	期限
・ 働き方向上 採用競争力の維持・向上	・ 年間休日数増の検討 ・ メイト-h・ステージC-tの初任給の検討とそれをふまえた各資格の処遇バランスの整理	・ 2026年春の交渉まで
・ 賞与制度の在り方	・ 中長期を見据えたあるべき賞与についての検討	・ 2026年春の交渉まで
・ 最低賃金改定への対応	・ 愛知県の地域別最低賃金改正状況をふまえた対応	・ 2025年9月まで
・ ペア算出式の設定	・ 2026年度以降の取り扱いの検討 ・ グループ共通でのベースアップ算出式の幅と上限の設定 ・ 名古屋独自でのベースアップ検討の際の考え方や留意点の整理	・ 2026年春の交渉まで
・ 育児・介護休業法改正への対応	・ 障がいがある子の育児と仕事の両立のため働き方諸制度の利用可能期限の延長等の検討	・ 2025年8月まで
・ 働く環境の整備	・ 適正な時間管理にむけて、正確な打刻の徹底、シフト運用ルールの徹底にむけた取り組みの検討 ・ ハラスメントゼロにむけてカスタマーハラスメントガイドラインの周知、職場風土向上にむけた取り組みの検討	・ 2026年春の交渉まで

<労使で課題認識の共有や解決にむけた議論をおこない、成案化にむけた研究ならびに必要なに応じて制度化を進めていく項目>

項目	概要	期限
・ 60歳以降の活躍推進	・ 今後の要員構成や法改正ならびに業界動向を踏まえた人事・賃金制度の構築の検討 ・ 賞与評価の在り方について検討	・ 2027年春の交渉まで
・ メイト社員 本給制度の変更	・ 個人が積み重ねてきた成果を確保しつつ、一定の歩みやステップを実感できる制度の構築 ・ ステージCの本給制度と照らし合わせ、期待役割を処遇に反映できる仕組みの検討	・ 2027年春の交渉まで

年間休日数の増加

内容と目的	対象雇用区分	適用時期
総実労働時間1,700時間台達成後のさらなる魅力的な労働条件にむけて、また市場での採用競争力の向上を目指し年間休日数を増加する	社員・メイト社員 エルダースタッフ スペシャリティスタッフ エルダースペシャリティスタッフ	2026年4月

現状と課題

- さらなる魅力的な労働条件にむけて現在の名古屋市内百貨店の労働条件と比較すると、年間休日数に課題があります。

	名古屋三越	JR東海高島屋	松坂屋名古屋店
年間休日数	118日	122日	125日
所定労働時間	7時間35分	7時間30分	7時間35分

具体的内容

- 年間休日数を2日増やす方向で検討します。

	現行	2026年4月から
各休	108日	110日
連休各休	10日	10日
合計	118日	120日
年間所定労働時間	1,874時間	1,858時間

最低賃金改定への対応

内容と目的	対象雇用区分	適用時期
愛知県の地域別最低賃金改定への対応のため、フェロー社員・エルダーフェローの時間給の改定をおこなう	フェロー社員 エルダーフェロー	2025年10月11日

地域別最低賃金について

- 最低賃金制とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者はその最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとされている制度です。
- 中でも地域別最低賃金とは、都道府県ごとに定められた産業や職業の別を問わず、当該都道府県内の事業場で働くすべての労働者を1人でも使用する使用者に適用されます。
- 毎年10月にむけてこの地域別最低賃金の全国的な整合性を検討するため、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常事業の賃金支払能力を総合的に勘案して審議会がおこなわれ地域別最低賃金が決定されます。

[愛知県の地域別最低賃金改定状況]

現行		改定後	
発効日	2024年10月1日	発効日	2025年10月18日
時間額	1,077円	時間額	<u>1,140円</u>
		引上額	63円

地域別最低賃金改定にともなう対応について

- 愛知県の地域別最低賃金改定にともない、名古屋三越においても改定後の最低賃金を下回る雇用区分の方への対応をおこないます。
- 具体的にはフェロー社員・エルダーフェローの方が対象となり、発行日の10月18日の発行日を含む賃金計算期間(10月11日～11月10日)より適用します。

【時給制社員改定内容】

項目	内容	
① フェロー社員 (事務・物流関連業務/外商営業所勤務) エルダーフェロー	～2025年10月10日	2025年10月11日～
	基本給 1,125円	基本給 <u>1,140円</u>
② フェロー社員 (販売および販売関連業務)	～2025年10月10日	2025年10月11日～
	基本給 1,155円	基本給 <u>1,170円</u>

※改定対象は改定後の企業内最低賃金を下回る方です。

育児・介護休業法改正への対応

内容と目的	対象雇用区分	適用時期
育児と仕事の両立にむけて、法改正への対応を実施します	全員	2025年10月

現状と課題

これまで整備してきた様々な両立支援制度によって、当社グループ従業員のライフワークバランスは確実に向上していますが、さらなる社会的要請(法改正)の高まりへの対応(施策検討)が必要になっています。
特に、多様な“個”の活躍推進に向けて、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。

主な改定内容

<ポイント>

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		
改正内容	義務指針	<p>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)</p> <p>さらに、子に障がいがある場合等には、短時間勤務制度やこの看護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。</p>

- 2025年10月からの法改正にともなうグループ方針をふまえ、以下の両立支援制度を整備します
 - 障がいが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

障がいのある子等の諸制度の利用可能期限拡大			
改正内容		現行	改定後
	育児休業	子が満4歳に達する日の属する月の末日まで	子が15歳になる年度の3月31日まで
	育児勤務	小学校4年生の3月31日まで	
	育児のためのフルタイムシフト選択勤務	小学校6年生の3月31日まで	
	ストック有給休暇(育児事由)	満4歳未満	
	子の看護等・家族の介護のための休暇	小学校3年生の3月31日まで	
	時間外・休日勤務免除	小学校3年生まで	
	グループライフイベント転籍制度(育児事由)	小学校6年生まで	
“障がいのある子等”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、精神障害者保険福祉手帳が交付されている子 医療的ケア児(日常生活及び社会的生活を営むために恒常的に医療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) 			

- 育児と仕事の両立のための個別の意向聴取・配慮の対応フローの策定
※対象者に意向をヒアリングしたうえで、制度やルールなどを踏まえて配慮の検討を行います

意向聴取の時期	<ol style="list-style-type: none"> 本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき 子の3歳の誕生日の1ヵ月前までの1年間 (1歳1ヵ月に達する日の翌々日から2歳11ヵ月に達する日の翌日まで)
聴取内容	<ul style="list-style-type: none"> 勤務時間帯 勤務地 両立支援制度等の利用期間 育児と仕事の両立に資する就業の条件 ※聴取と合わせて、育児と仕事の両立のための働き方諸制度についても個別周知を実施

働く環境の整備

内容と目的	対象雇用区分	適用時期
適正な時間管理にむけて、正確な打刻の徹底、シフト運用ルールの徹底にむけた取り組みの検討やハラスメントゼロにむけてカスタマーハラスメントガイドラインの周知、職場風土向上にむけた取り組みの検討します。	全員	-

労使共同宣言について

- これまで三越伊勢丹グループでは、適正な時間管理の実現にむけた労使共同宣言を発信し、適正な時間管理の実現にむけた取り組みを労使一体となって進めてきました。
- しかし、労働組合として実施した従業員意識調査や、会社のエンゲージメント調査等の結果からも、適正な時間管理という観点からは、課題のある状況が明らかになりました。
- このような状況や直近で増加傾向にあるハラスメント相談等の状況を踏まえ、安心して働くことのできる職場環境の実現のため、「適正な時間管理の実現」と「ハラスメント・ゼロ」に向けた労使共同宣言を発信することとなりました。

【適正な時間管理の実現に向けた労使共同宣言】

- 適正な時間管理の実現にむけた労使共同宣言は「労働時間管理ルールの順守と業務改革に取り組めます。」のメインメッセージと、以下の3つの行動基準(本人・上司のそれぞれがとるべき行動を含む)で構成されています。
 - 労働時間の正しい記録を徹底します**

正しい時間管理を実現するためには、私たち一人ひとりが正しい出退勤の記録を残し、不正な改ざん等をしてはいけません。上司は職場のメンバーの正しい勤怠の記録を管理することが求められます。
 - 全員が業務改革に取り組めます**

業務改革はマネジメント職に限らず、私たち一人ひとりが改善できることを探し、職場の仲間との対話を通じて実現します。上司はチームのメンバーの積極的な改善提案を促し、決断・実行することが求められます。
 - 対話を通じて推進します**

正しい時間管理や業務改革を実現するには、チームメンバーからの報告・相談・提案と、その内容に関する対話が必要になります。上司は職場での対話の時間の確保と、対話する風土づくりが求められます。

適正な労働時間管理の実現に向けた労使共同宣言

労働時間管理ルールの遵守と業務改革に取り組めます。

✓ 労働時間の正しい記録を徹底します



始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な改変はしません



上司は、部下が労働時間を正しく記録しているかを必ず確認し、必要に応じて修正を指示・指導します

✓ 全員が業務改革に取り組めます



一人ひとりが業務改革の“たね”を見つけて、チームで解決します



業務の『やめる・まとめる・偏りをなくす』を決断・実行します

✓ 対話を通じて推進します



業務の進捗や業務の課題を、上司やチームに共有・相談します



部下やチームが持つ課題を十分に把握するために、『対話の時間』と『対話の風土』をつくります

株式会社三越伊勢丹ホールディングス
三越伊勢丹グループ労働組合

取締役代表執行役社長 CEO 細谷敏幸
本部執行委員長 菊池史和

【ハラスメント・ゼロに向けた労使共同宣言】

- ・ ハラスメント・ゼロにむけた労使共同宣言は「いかなるハラスメントも絶対におこなわず、一切許容しません。」のメインメッセージと、3つの行動基準で構成されています。
- ① **共に働く仲間と自分自身の両方を大切にします**
三越伊勢丹グループで働くすべての従業員で、共に働く仲間の異なる意見を尊重しつつ、自身の気持ちも素直に伝えることのできる職場風土を醸成します。
 - ② **正しい知識と高い意識をアップデートし続けます**
個人として、ハラスメントとして「やってはいけないこと」「言ってはいけないこと」を常に正しく理解し、ハラスメント・ゼロに取り組みます。
 - ③ **見てみぬふりはしません**
個人として、ハラスメントやハラスメントと思いき言動は見過ごさず、声掛けや相談などの行動を起こします。三越伊勢丹グループ全体としても、生じたハラスメントには厳正に対処します。

ハラスメント・ゼロに向けた労使共同宣言

いかなるハラスメントも絶対に行わず、一切許容しません。

共に働く仲間と自分自身の両方を大切にします

皆が、“相手の異なる意見を受け止める” “自分の気持ちも素直に伝えられる”、
『対等で信頼感のある職場』をつくります

正しい知識と高い意識をアップデートし続けます

『やってはいけないこと』『言ってはいけないこと』を常に正しく理解し、
主体的に「ハラスメント・ゼロ」に向き合います

見て見ぬふりはしません

ハラスメントかも？と思ったら見過ごさず、“声を掛ける” “相談する” など、皆が勇気を持って行動します
会社は、相談や通報には誠実に対応し、ハラスメントには厳正に対処します

株式会社三越伊勢丹ホールディングス 取締役代表執行役社長 CEO 細谷敏幸
三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池史和

有給休暇取得・時間外実績

- 名古屋三越における2025年度の上期終了時点の有給休暇取得状況は下記のとおりです。

雇用区分	2025年度取得目標		2025年度上期 時点取得状況	2024年度上期 時点取得状況	2024年度 取得実績	2023年度 取得実績
	率	日数	率	率	率	率
社員ステージA	55%以上	13日以上	23.6%	14.2%	67.5%	73.6%
社員ステージB	55%以上	13日以上	30.3%	28.8%	69.7%	73.1%
社員ステージC	70%以上	16日以上	33.8%	35.6%	82.4%	83.0%
メイト社員	90%以上	20日以上	48.3%	50.3%	94.0%	99.1%
フェロー社員(エルダー含) [※]	95%以上	19日以上	—	—	—	—
エルダースタッフ	95%以上	19日以上	56.2%	52.1%	101.4%	97.9%
スペシャリティスタッフ(エルダー含)	100%	22日	36.2%	32.4%	96.1%	107.3%

※ フェロー社員(エルダー含)は付与が10月11日の為、年間の目標を表示しています。

- 名古屋三越における2025年度の上期終了時点の時間外労働時間の実績は下記のとおりです。

	2025年度上期計			2024年度上期計			参考:2024年度計		
	1人当たり時間外		時間外 総合計 前年比	1人当たり時間外		時間外 総合計 前年比	1人当たり時間外		時間外 総合計 前年比
	実績	前年比		実績	前年比		実績	前年比	
栄店	3.9時間/月	97.5%	98.5%	4.0時間/月	111.1%	122.9%	4.4時間/月	119.0%	120.8%
星ヶ丘店	3.5時間/月	102.9%	96.2%	3.4時間/月	117.2%	96.8%	3.7時間/月	115.7%	100.9%
ラシック店	5.1時間/月	60.7%	73.1%	8.4時間/月	161.5%	134.4%	8.3時間/月	143.2%	116.0%
3店計	3.9時間/月	97.5%	96.2%	4.0時間/月	114.3%	118.7%	4.3時間/月	116.3%	117.0%

- 名古屋三越における2025年度の上期連休各休取得実績は下記のとおりです。

2025年度上期連休各休 取得実績 (取得日数/付与日数)	栄店	星ヶ丘店	ラシック店
	100%	100%	100%

- 名古屋三越における2025年度の上期時間外労働月25時間以上超過人数実績は下記のとおりです。

	2025年度上期計	2024年度上期計
栄店	28名	21名
星ヶ丘店	1名	2名
ラシック	0名	3名

- 有給休暇については、おおむね前年と同様の推移ですが、ステージAは前年と比較し改善しています。また引き続きではありませんが、期末に駆け込んで取得が発生しないよう、期初より計画的に取得することの発信し計画的に取得ができるよう促しています。
- また半日有給休暇や時間単位有給休暇などの制度について取得推進にむけ、組合HPを通じて発信してきました。
- 時間外労働時間については、前年比96.2%と減少傾向にあります。一方で特に栄店ですが、時間外労働月25時間以上の発生者数が増えているため働き方の状況については引き続きメンバーの声をもとに実態把握や会社との協議を進めていきます。