

三越伊勢丹グループ労働組合北海道統括支部 札幌丸井三越支部

2026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、主に「2025年度労使通年協議」最終案、「賃金要求」の案について主に説明します。

- I. 札幌丸井三越を取り巻く環境、組合の考え方【報告事項】
- II. 2026年度賃金要求（案）【審議決定事項】
- III. 2025年度労使通年協議内容【審議決定・報告事項】
- IV. 労働福祉ビジョン進捗、2026年度労使通年協議項目【報告事項】
- V. 2026年度労働協約の改訂（案）※別冊詳細【審議決定事項】
- VI. 春の交渉本部方針【報告事項】【審議決定・報告事項】
- VII. 労働組合・共済会からのお知らせ【報告事項】

※『V. 労働協約の改訂』の詳細は、別冊にて配布（HP等掲載）をご確認ください。

<メンバーズVOICE スケジュール>

- 主な日程：丸井三越両店・雇用形態別『2月26日（木）～3月10日（火）』詳細はP149を参照ください。
- 時間、場所：※開催日によって異なります。

<問い合わせ>

- 説明動画視聴・議案書データは、右記QRより組合HPにて確認ください。
- 質問・意見（Forms回答）は、議案書最終ページをご確認ください。
- ※HPは右QRコードから ⇒ログイン名：従業員コード10桁（企業コード53含む）
パスワード：生年月日8桁（例：20220101）

- 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・小山・藤巻）

QRコード



■公式マスコットキャラクター
「イングちゃん」



<目次>

【審議決定事項】は3月10日（火）支部大会にて最終審議

I. 取り巻く環境【報告事項】

1. 外部環境～経済・雇用環境、札幌市内の動向
2. 内部環境～三越伊勢丹グループ、札幌丸井三越の動向
3. 2026年度春の交渉における労働組合の考え方

II. 2026年度賃金要求（案）【審議決定事項】

1. 2026年度賃金要求の考え方
2. 2026年度賃金要求の概要
3. 2026年度【社員】賃金要求
4. 2026年度【メイト社員】賃金要求
5. 2026年度【プロスタッフ】賃金要求
6. 2026年度【エルダースタッフ】賃金要求
7. 2026年度【フェロー社員スタッフ】賃金要求
8. 2026年度【エルダーフェロー】賃金要求
9. 2026年度【スペシャリティスタッフ】賃金要求
10. 2026年度【エルダースペシャリティスタッフ】賃金要求

III. 2025年度労使通年協議内容【審議決定・報告事項】

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. 2025年度労使通年協議内容【審議決定事項】
4. 2026年度上期営業条件申し入れ、及び労働組合回答

IV. 札幌丸井三越支部 労働福祉ビジョン進捗、2026年度労使通年協議項目【報告事項】

1. IMGU労働福祉ビジョン
2. 2026年度労使通年協議項目（案）

V. 2026年度労働協約改訂（案）【審議決定事項】

1. 2026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

※支部大会にて最終審議となります。

VI. 春の交渉本部方針【報告事項】

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

VIII. 労働組合・共済会からのお知らせ【報告事項】

- | | |
|----------------|--------|
| 1. 開会宣言 | 支部書記長 |
| 2. 成立確認・資格審査報告 | 支部書記長 |
| 3. 議長団選出 | 支部書記長 |
| 4. 書記任命 | 支部大会議長 |
| 5. 議事日程発表・承認 | 支部執行委員 |
| 6. 議事 | |

第一号議案：札幌丸井三越を取り巻く環境【報告事項】

第二号議案：2026年度賃金要求 【審議決定事項】

- I. 2026年度賃金要求の考え方
- II. 2026年度賃金要求の概要
- III. 2026年度【社員】賃金要求
- IV. 2026年度【メイト社員】賃金要求
- V. 2026年度【プロスタッフ】賃金要求
- VI. 2026年度【エルダースタッフ】賃金要求
- VII. 2026年度【フェロー社員】賃金要求
- VIII. 2026年度【エルダーフェロー】賃金要求
- IX. 2026年度【スペシャリティスタッフ】賃金要求
- X. 2026年度【エルダースペシャリティスタッフ】賃金要求

第三号議案：2025年度労使通年協議 【審議決定事項】

第四号議案：労働協約の改訂および新設【審議決定事項】

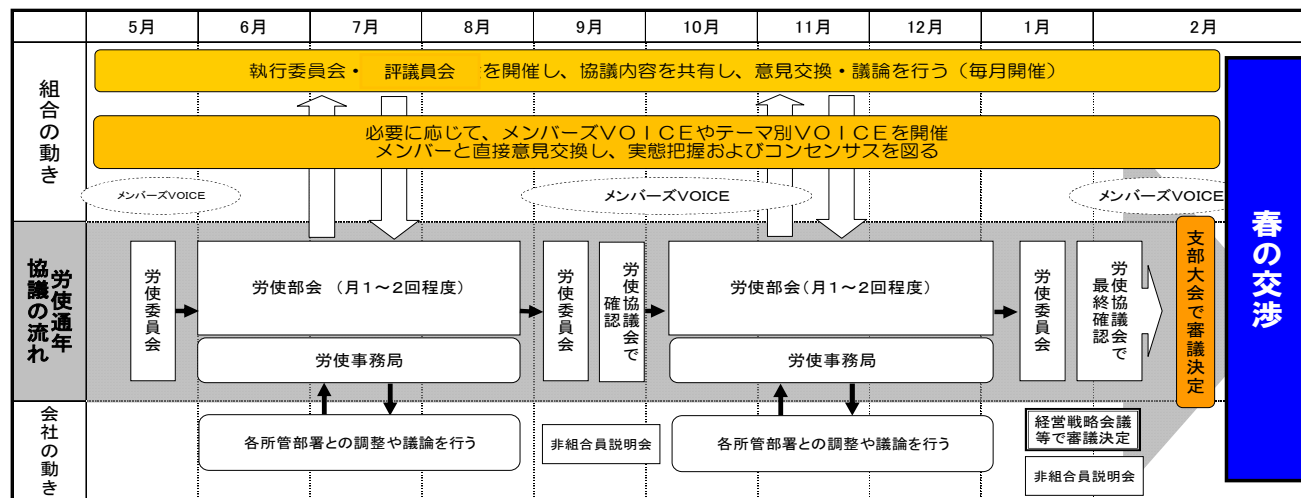
- | | |
|--------------|---------|
| 7. 質疑 | 支部大会議長 |
| 8. 議案採決 | 支部大会議長 |
| 9. 支部執行委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 10. 閉会宣言 | 支部大会議長 |

日程	： 2026年3月10日（火） 午後19時30分より
会場	： 一銀ビル4階 ライラックルーム
構成員	： 支部評議員・支部執行委員

- 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」「企業の永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

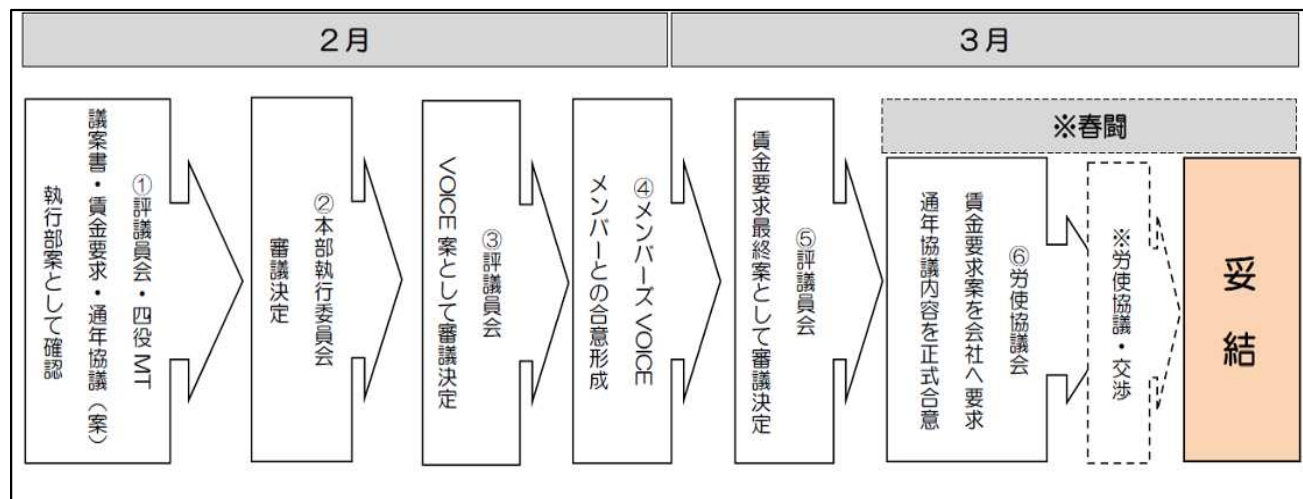
- 労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論を行い、必要な人事賃金制度改定の成案化や、働く環境の改善を目指す」という協議形態です。
- 主なメリットとしては以下の2点です。
 - ① 年度を通じて労使で定期的な会議体（共有・議論）を持つことから、「共通認識の形成（＝成案化）」につなげやすい
 - ② メンバーとの内容共有や意見交換（VOICE活動）との連動で、メンバーの意見を協議に反映させやすい



※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。

春の交渉

- 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 労使協議会を開催して、妥結を目指していくという流れになります。



報告事項

I. 札幌丸井三越を 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

- ✓ 2025年度GDP成長率は、実質：1.1%程度 名目：4.2%程度の見込み
- ✓ 継続的な賃上げと物価上昇の鈍化により、2026年度も景気は回復見通し

- 2025年の日本経済は、米国の想定を上回る関税強化により、金融政策運営・為替相場・輸出を中心に計画との乖離が生じ、景気の先行きに不確実性が高まる1年でした。
- 個人消費は、物価高の影響により買い控えの傾向はあるものの、高水準の賃上げなどにより雇用・所得環境が改善し、持ち直しの動きとなっています。
- また、2025年の訪日外国人旅行者数（年間推計値）は、累計42百万人となり、初めて40百万人を突破しました。インバウンド需要は、アジアを中心とした海外旅行需要の戻り、円安傾向の継続、航空便の運航拡大により、引き続き高い水準を維持しています。
- 2026年度は、日中関係の緊張や、米国の景気動向によるリスクはあるものの、国内経済は回復基調が続く見通しです。前年に引き続き、各企業で高い賃上げの動向がみられるほか、物価の伸びが鈍化していくことも加わり、家計の消費マインドは上向く予測です。

	2022年	2023年	2024年	2025年 見込み	2026年 見通し
実質GDP	1.5%	0.7%	0.5%	1.1%	1.3%
名目GDP	2.3%	4.9%	3.7%	4.2%	3.4%

◆GDP（国内総生産）…日本国内で1年間に新しく生み出されたモノやサービスの付加価値の合計。国の経済力の規模や景気の良し悪しを図る世界共通の指標です。

◆実質GDP…物価の影響を除いた、実際の経済活動の量。

◆名目GDP…現行の価格で計算されるGDPの値。物価上昇やインフレーションの影響を受ける為、物価の変動も反映しています。

2) 物価の状況

- ✓ 2025年は物価高が高止まりし、家計への負担感が残る1年
- ✓ 2026年の消費者物価指数は2%を下回る見通し

- 2025年の消費者物価指数は通年で上昇基調が続きました。
- エネルギー対策縮小や円安の継続、原材料価格の高止まりにより、電気・ガス・燃料費や輸入品価格が上昇しました。
- 加えて、ガソリン価格上昇に伴う物流コスト増が、物価上昇を幅広い分野に波及させました。
- 2026年は、輸入物価や食品価格の落ち着き、政府の抑制策を背景に、消費者物価指数は2%を下回る見通しです。

消費者物価指数	年平均(前年比%)		
	2023年	2024年	2025年
総合	3.2	2.7	3.2
生鮮食品を除く総合	3.1	2.5	3.1
生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数	4.0	2.4	3.0

◆消費者物価指数…消費者が日常生活で購入するモノやサービスの価格水準が、どの程度変化したかを総合的に示す統計指標。
※生鮮食品は天候条件に左右されやすく、またエネルギーは価格変動が大きいことから、これらを除いた指数も公示されます。

3) 雇用状況

- ✓ 有効求人倍率は、前年と同水準を維持。求人需要は堅実に推移
- ✓ 完全失業率は横ばいで、緩やかな改善傾向

- 2025年の有効求人倍率は、年間で約1.22倍と前年と同水準で推移しています。完全失業率も、前年から横ばいで緩やかな改善傾向にあります。

◆有効求人倍率…ハローワーク（公共職業安定所）に登録された求人および求職者数を基に算出された指標。仕事を探している人1人に対して、どれくらいの求人があるかを示しています。

全国	年平均(季節調整値)		
	2023年	2024年	2025年
有効求人倍率(倍)	1.31	1.25	1.22
完全失業率(%)	2.6	2.5	2.5

◆完全失業率…労働力人口の中で職を探しているが仕事に就けていない人の割合を示す指標

4) 春闘情勢

✓ 2025年度の中小企業の賃上げ率は、前年を上回る平均4.5%で推移

✓ 2026年春闘は、高水準の賃上げの持続が焦点

- 連合は、2026年の春闘について「賃上げ定着への正念場」とし、賃上げ分3%以上+定昇相当分（約2%）を含めた5%以上の、2025年度と同水準の賃上げを目指す考えを示しました。
- 経団連は2026年のベースアップを「賃金交渉のスタンダード」と位置づけるほか、柔軟な働き方や裁量労働制拡大、労働移動の活性化による生産性向上を企業課題として示しています。
- UAゼンセンは、正社員について賃金体系維持分とは別に、「ベースアップ4%」、パート社員について賃金体系維持分とは別に「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。
- 政府も賃上げの動向を注視しています。2025年11月の政労使会議では、高市首相が2024、2025年と遜色のない水準での賃上げ、とりわけ物価上昇に負けないベースアップの実現に向けた協力を企業へ求めています。
- 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。

◆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。

◆U A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。

5) 小売業界動向

- ✓ 2025年の全国百貨店売上は、インバウンド不振により前年割れ
- ✓ 高額品購買の減少や購買内容の変化が売りに影響

①百貨店

- 2025年の全国百貨店売上高（既存店ベース）は前年比1.5%減の5兆6,754億円となり、5年ぶりに前年実績を下回っています。特にインバウンド需要の伸び悩みが響き、免税売上高は12.7%減の5,667億円と落ち込みました。免税購買客数は6百万人（2.9%増）と増加していますが、高額品から化粧品などの消耗品へと購買がシフトしたことで、売上高は縮小しています。

②スーパーマーケット

- 節約志向により年間を通して買い上げ点数の減少が続いたものの、食料品の値上げなどが影響し、売上は前年と比べ2.2%増加しています。

	2025年売上	前年増減率
百貨店業界	5兆6,754億円	▲1.1%
スーパーマーケット業界	12兆8,675億円	+2.2%
コンビニエンスストア業界	12兆7,583億円	+2.2%

③コンビニエンスストア

- 主要コンビニ7社の2025年の売上高は、過去最高額を更新しました。年間の来店客数は減少していますが、人気アニメや有名店コラボの商品展開等で客単価が伸長しています。

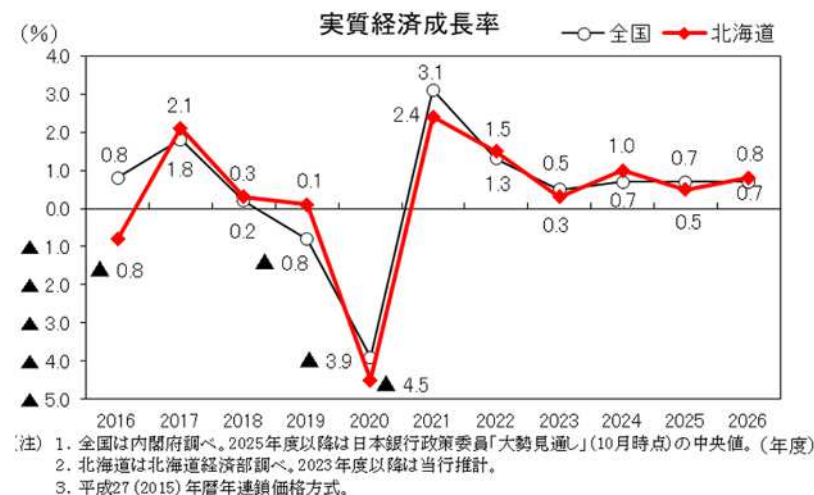
④EC

- 2024年の国内BtoC-EC（消費者向け電子商取引）市場規模は約26兆円となり、伸び率は低下しているものの、前年比5.15%増と堅調に拡大しています。一方で、物流コストの上昇やセキュリティ対策強化などの課題も残されています。

6) 北海道内動向①

- 2025年の北海道個人消費は、賃上げ・インバウンド増で持ち直し基調
- 2026年は個人消費・道内経済共に底堅く推移

- 2025年の北海道の個人消費は、物価高の影響を受けつつも、賃上げ・物価対策・インバウンド増で緩やかな持ち直し基調が見られました。
- 2026年は物価の伸びが鈍化していき、全国的な賃上げの高水準化による所得環境が改善することで、個人消費は底堅く推移する見込みです。道内総生産は2025年度が実質GDP0.5%・名目GDP2.6%の見通し、2026年度は実質GDP0.8%・名目GDP2.6%の見込みです。
- ラピダス社による先端半導体の量産化に向けた取り組みは、設備投資に加え、人材の投資の拡大により、道内経済の重要な押し上げ要因となる見込みです。
- また、国が同意した「北海道GX地域未来投資促進基本計画」に基づき、再生可能エネルギーやGX関連分野への投資が本格化しています。自然条件を活かした安定的なエネルギー供給を強みに、GX関連産業の集積や地域経済の活性化が期待されています。



◆GX (グリーントランスフォーメーション)

…環境に配慮しながら経済を成長させていくために、化石燃料に頼る仕組みから再生可能エネルギーを活用する仕組みへと切り替え、社会や産業のあり方を変えていく国の成長戦略。

※北海道がGXを推進する背景

北海道は、風力・太陽光・水力などの自然条件を生かした再生可能エネルギーの導入環境に恵まれており、GX関連産業の集積を推進することで、地域経済の活性化につなげていく方針を示しています。

6) 北海道内動向②

- ✓ 年間を通して、訪日外国人の来道需要は拡大傾向。消費行動は高額品中心から体験型消費へシフト
- ✓ 道内は少子高齢化の進行と道外への人口流出が加速

- 2025年度の訪日外国人来道者数（4月～6月）は、前年比 3.9%増となりました。国・地域別では韓国が16万8,900人で最も多く、次いで台湾13万9,400人、中国3万9,000人の順です。
- 増加の背景としては、韓国・台湾路線の増便により LCC を含めた座席供給量が回復し、北海道へのアクセスが改善したことが挙げられます。さらに、円安の継続によりアジア圏からの旅行コストが相対的に低下したことが、来道者数の増加につながっています。
- インバウンドは増加基調ではあるものの、高額商品中心から体験型・滞在型消費へのシフトが進んでいます。札幌・ニセコ・富良野を中心に、高付加価値型の宿泊施設と体験型観光が一体となった消費が拡大傾向です。
- 一方で、北海道の人口は、2025年度時点で出生数の減少と高齢化による自然減が最大の要因となり縮小が続いています。また、20～30代の若年層が進学や就職で道外へ流出しており、社会減も深刻化しています。地方部では医療・教育・交通など生活サービスの低下が進み、札幌圏への人口集中が加速しています。

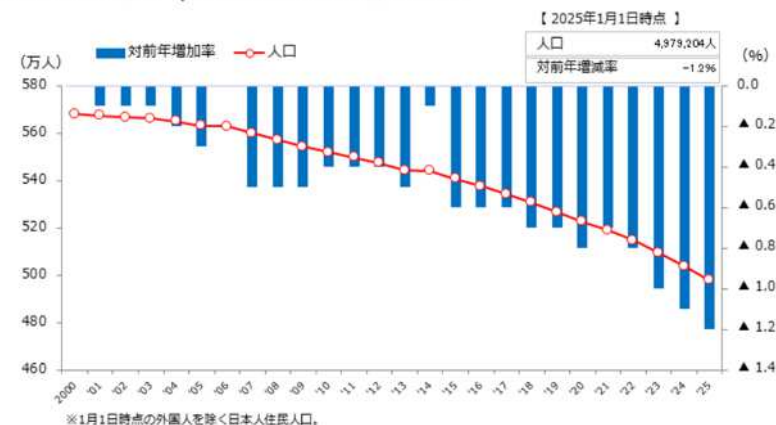
<令和7年度(2025年度)第1四半期訪日外国人来道者数(実人数)>

国・地域	来道者数	前年度	前年度比	構成比	
アジア	韓国	168,900人	164,800人	+2.5%	33.1%
	台湾	139,400人	141,800人	▲1.7%	27.3%
	中国	39,000人	38,600人	+1.0%	7.6%
	香港	26,200人	31,000人	▲15.5%	5.1%
	タイ	21,100人	18,800人	+12.2%	4.1%
	シンガポール	10,700人	12,900人	▲17.1%	2.1%
	マレーシア	9,000人	5,300人	+69.8%	1.8%
	フィリピン	8,800人	4,200人	+109.5%	1.7%
	その他アジア	9,000人	6,300人	+42.9%	1.8%
	計	432,100人	423,700人	+2.0%	84.7%
アメリカ	23,000人	28,300人	▲18.7%	4.5%	
オーストラリア	9,600人	8,500人	+12.9%	1.9%	
カナダ	9,200人	6,200人	+48.4%	1.8%	
イギリス	6,100人	3,000人	+103.3%	1.2%	
その他	30,300人	21,400人	+41.6%	5.9%	
合計	510,400人	491,100人	+3.9%	100.0%	

※数値は端数処理の関係上、合計値が合致しない場合があります。

※2025年11月以降の日中関係の影響により通算数値が変動する恐れがあります。

北海道の人口の推移（住民基本台帳ベース、日本人住民）



7) 札幌市内動向

✓ 札幌市内再開発はコスト高により、計画の遅延や規模縮小が相次ぐ

- 札幌市内の再開発はコスト高と人手不足の長期化から、計画の遅延・規模の見直しが図られています。札幌駅前再開発は、工事費が当初計画の2倍超に膨張したことを受け、西2丁目（商業・バスターミナル）を2030年度、西1丁目（高層棟）を2034年度へと段階整備に転換をしています。
- 要因として、全国的な資材高騰と、大きな建設工事が北海道内外で増加し必要な作業員数が確保できていないことが挙げられます。また、北海道新幹線・札幌延伸の開業時期が2038年度へ延期したことも、周辺再開発のスケジュール見直しに影響を与えています。

【今後の札幌市内の再開発動向】

施設名	開業時期	閉館時期	用途・特徴
HBC保有敷地内(北1西5)	2026年6月末見込み	—	地上26階地下2階の複合高層ビルに、ハイアットグループが札幌初進出。客室216室のほか飲食店併設
ピヴォ跡地「札幌ダイビル」(南2西4)	2027年1月予定	2023年	地上19階地下2階建ての複合ビルを建設予定。高級ホテル「トランクホテル」が入居
道銀ビル・新大通ビル「SAPPORO ONE」(大通西4)	2028年中予定	2024年	地上36階地下3階建ての複合施設を開業予定。高層階はホテル「パークハイアット札幌」が入居
旧西武跡地(北4西3)	2028年7月予定	2009年	ヨドバシHDなどが新ビル建設。100店超が入居見通し。当初高さ約200mの予定が約165mへ縮小見込み。地下7階・地上9階と地下5階・地上33階の南北2棟
エスタ跡地 (北5西2/札幌駅南口バスターミナル)	2030年度先行開業 2034年度全面開業	2023年	バスターミナルの他、ホテル、オフィス、商業施設を設ける。当初予定の道内一の高さ約245mは約200mに変更。面積も縮小。

1) 三越伊勢丹グループ

- 2024年度は「再生フェーズ」の集大成として、営業利益が763億円に達し、過去最高額を更新しました。今までの館業のビジネスモデルから、個客を中心とした個客業のビジネスモデルへの転換をしてきました。
- 2025年度からは、より顧客にフォーカスした取り組みを推進し、グループ全体のグループ連邦の力を活用していく「まち化準備フェーズ」がスタートしています。

2) 2025年度第3四半期結果

百貨店業

- 昨年度好調であったインバウンドが苦戦し、前年実績は下回っています。一方で、個客業プロセスに基づいた戦略の実行により、国内顧客に対しての売上は前年を上回っています。
- また、年会費無料のクレジットカード「エムアイカード ベーシック」の導入により新規会員が増加し、識別顧客数も前年比約1割増と順調に伸長しました。
- 2025年3月にスタートした海外顧客向けアプリ「MITSUKOSHI ISETAN JAPAN」とWeChatを合計した会員数は約70万人を超え、海外顧客との接点拡大に大きく寄与しています。
- 伊勢丹新宿本店と三越日本橋本店では、お得意様向け招待会（丹青会・逸品会）で全国の三越伊勢丹グループの上位顧客を招待し、通常取り扱わない商品やサービスの拡充を行うことで、過去最高額の売上を更新しています。
- 地域店舗においても、エリアの顧客ニーズに応じた両本店の商品お取り寄せや地域店舗間での活発な送客により“拠点ネットワーク”活動の扱い高が前年比2桁増と順調に推移しています。

【セグメント別業績（第3四半期累計）】

(億円)	総額売上高	前年比	営業利益	前年差
百貨店業	8,918	98.0%	474	▲24
クレジット・金融・友の会	286	102.7%	51	▲3
不動産業	176	85.6%	28	+2
その他	225	111.6%	25	+6
合計	9,606	98.2%	580	▲34

【国内百貨店地域事業会社】第3四半期決算状況

(単位：百万円)

(百万円)	総額売上高	営業利益	前年差
(株)札幌丸井三越	44,398	762	▲147
(株)函館丸井今井	4,059	▲4	▲59
(株)仙台三越	18,912	64	83
(株)名古屋三越	45,105	1,163	▲263
(株)静岡伊勢丹	10,804	98	▲51
(株)新潟三越伊勢丹	25,838	565	136
(株)広島三越	6,250	▲282	▲31
(株)高松三越	16,388	282	88
(株)松山三越	3,128	▲170	27
(株)岩田屋三越	98,851	4,117	▲781

クレジット・金融・友の会

- エムアイカードは、2025年3月にリリースした「エムアイカード ベーシック」の新規会員増加により、エムアイカード全体としての新規入会口座数は前年比4割増、カード会員数も増加傾向に転じて順調に推移しています。
- カードファイナンス推進施策の効果もあり引き続き手数料収入が拡大し、総額売上高が前年同期比増収となりましたが、前中間連結会計期間に発生した貸倒引当金の戻入額の影響により、当中間連結会計期間としては減益となりました。

不動産業

- 不動産業では、新宿エリアの保有物件における賃料収入の増加し昨年度に続き増収となりました。
- 三越伊勢丹プロパティ・デザインでは、オフィスおよびラグジュアリーブランドの改装案件の売上が堅調に推移しています。総額売上高は前年実績を下回ったものの、業務改革に伴うコスト改善により増益です。

4) 中期経営計画の進捗 (2025~2030年度)

(1) 全社戦略の中長期ステップ

- 現在の中期経営計画「まち化準備フェーズ」では、「フェーズⅠ」(2025~2027年度)において個客業プロセス活動(「集客」→「識別化」→「利用拡大」→「生涯顧客化」)により「館業」から「個」のお客さまとつながる「個客業」へと変革をし、「フェーズⅡ」(2028~2030年度)において個客業プロセス活動の進化と“まち化”に向けて進めていきます。

(2) まち化準備フェーズⅠ(2025~2027年度)

- 今年度スタートした「フェーズⅠ」では、百貨店で識別化した顧客のニーズに応じて、百貨店だけでは提供しきれない旅行や金融商品など、グループ会社の多様なコンテンツを活用して提案の幅を拡大し、「個客」とのつながりをより深めてグループ利益を創出する“連邦”の取り組みを強化しています。

(3) 個客業プロセス

- ▶ 個客業プロセス活動の「集客」では、これまでにない話題性の高い“編集と場づくり”で新規顧客の来店を喚起するとともに、独自性を追求した高感度上質コンテンツの創出を推進しました。
- ▶ 識別化では、3月にスタートした「エムアイカード ベーシック」の導入により、カードの新規会員が増加し識別顧客基盤が拡大。同3月にスタートした海外顧客向けアプリ「MITSUKOSHI ISETAN JAPAN」によって、海外顧客との接点も拡大しました。
- ▶ 伊勢丹新宿本店・三越日本橋本店の両本店を基軸として地域百貨店の顧客へ商品を提案する取り組みにより利用拡大が促進。顧客の購買機会の拡大と継続的な利用促進を図っています。
- ▶ 生涯顧客化では、“ONEグループ外商”活動の推進により個人外商取扱高が前年を上回り、加えて4月に新設した海外外商部が海外顧客に対するサービスの拡充に努めた結果、外商の海外顧客総取扱高も前年比1割増となりました。これらの国内外顧客への取り組みが当期において功を奏し、識別顧客数は前年比1割増と大幅に伸長しています。

■ 中期経営計画の全体感



■ 個客業プロセス



1) 2025年度第3四半期業績

- 前年度に札幌丸井三越統合後過去最高益を達成したことを受け、今年度は更なる営業利益目標の達成に向けてスタートしました。
- 売上は、第3四半期を終えた時点で、売上予算・前年ともに未達の見込みです。インバウンド需要の落ち込みが全体に影響をしている一方で、動員施策の積み重ねにより、ローカルの売上は前年並みに推移をしています。
- その他営業収入は、首都圏店舗への外商顧客への送客や、保有不動産を効果的に活用し、増加しています。
- 販売管理費は、物流費（配送料）、光熱費（電力の契約条件）、外部委託費（ビル管理業務など）を見直し、物価が高騰する中でも経費コントロールを行い予算を下回っています。
- 売上が厳しい環境下ではありますが、収支構造の見直しを一体となって取り組んだ結果、黒字を達成しています。

【株札幌丸井三越 2025年度予算】

(百万)	予算 (対外公表値)	前年	前年比/差
売上	62,800	62,760	100.1%
差益率	21.24%	20.99%	+0.15
その他の 営業収入	1,106	1,050	105.0%
営業総利益	14,384	14,230	101.1%
販売管理費	13,099	12,950	101.2%
営業利益	1,285	1,280	100.3%

【2025年度12月まで実績】

(百万)	12月 まで実績	予算	予算比	前年	前年比/差
売上	44,398	45,787	97.0%	46,311	95.7%
差益率	21.10%	21.34%	98.9%	21.17%	▲0.07
その他の 営業収入	949	873	108.7%	798	119.0%
売上総利益	10,253	10,614	96.6%	10,571	97.0%
販売管理費	9,486	9,625	98.6%	9,657	98.2%
営業利益	767	958	80.0%	914	84.0%

2) 2025年度方針①～全体像～

- 2025年度は、3つの重点戦略（①マスから個のビジネスモデルの進化、②収支構造改革、③イキイキ働くモデル）を柱に高収益企業を実現し、企業VISIONである「北海道に暮らす人々と訪れる人々に豊かさを提供する“特別な百貨店”を中核とした企業」の実現を目指しています。

2025年度方針（全体像）

VISION	北海道に暮らす人々と訪れる人々に豊かさを提供する“特別な百貨店”を中核とした企業		
重点戦略	1. マスから個のビジネスモデルの進化 「館業」から「個客業」へ	2. 収支構造改革	3. イキイキ働くモデル
	<p>① 集客 ⇒ 全館施策によるCRM ② 識別化 ⇒ 集めた顧客の識別化 ③ 利用拡大 ⇒ 将来の核となるLUX・食品・ビューティ強化、JAPAN LUX育成 ④ 生涯顧客化 ⇒ ファン化CRM</p> <p>「個客業プロセス」のMD活動</p> 	<p>① 収入の拡大 ⇒ お取り寄せの拡大、差益額の拡大 不動産活用拡大 ② 支出の抑制 ⇒ 販管費の削減</p> 	<p>① 自律的なキャリア形成ができる風土 ⇒ プロ人財育成、CDP面談実施 ② モチベーション維持・向上 ⇒ 人事制度改定、総実労働時間外削減</p> 
	店の魅力度向上による識別化率向上	オペレーションコスト最小化と 収益源の多様化	企業戦略を実行に移すプロ人財の育成と モチベーション維持・向上

3) 2025年度方針②～マスから個のビジネスモデルの進化「館業」から「個客業」へ～

<ポイント>

- 食品・化粧品を中心とした独自性のあるMDや人気催事による集客力の向上を推進
- 従業員が一体となり、MIWメンバーの獲得を通じて識別顧客の拡大を図る

① 集客 ～店頭・コンテンツの魅力でお客様にご来店いただく～

- 集客ドライバーとなる「食品」「化粧品」を中心に独自性のあるMDによる訴求や全館施策・人気催事における独自性の追求で集客力の向上を進めていきました。



② 識別化 ～顧客とカードやアプリなどの仕組みでつながる～

- 「個客業」実現の為、正常口座数の維持・拡大を目的に、2025年3月から年会費無料の「MIカードベーシック」が導入されています。
- 札幌丸井三越でも、「MIカードベーシック」を起点に、「MIWメンバー」の獲得を促進することで、識別顧客を増やし、CRMの精度向上を図っていきました。
- これにより2025年度は、12月時点で4,300件を超える推移でMIカードの新規獲得が進んでいます。目標値未達ではあるものの、パートナースタッフを含む全従業員が一体となったカード提案の取り組みが成果につながっています。

<ポイント>

- MIWメンバー向け施策や、利用率の高い非外商顧客への提案を通じて、利用頻度の拡大推進
- お取り寄せネットワークを活用し、旗艦店連携や限定イベント等で顧客接点の強化が進む

③ 利用拡大 ～つながった顧客に多様な価値を提案～

- 「MIWメンバー」を対象に限定商品の提案や、MIポイントアップ、アプリクーポンのキャンペーン実施することで、MIWメンバー利用頻度拡大への取り組みが進められています。
- MIカードの年間利用金額が高い非外商顧客に対しては、独自のサービスや商品提案を行い、優良顧客化を通じて利用拡大を図っています。ご案内を受けて来店されたお客さまには、ストアアテンダントが対応し、一般顧客とは異なるサービス提供を行いながら、外商顧客へつなげています。



④ 生涯顧客化 ～つながりを深め、LTVを最大化～

- 札幌丸井三越では四半期に一度「旧暦の会」として、優良顧客を対象に、季節に合わせた新作や限定品の提案を行っています。
- お取り寄せネットワークでは、①道内に無い商品を旗艦店から取り寄せ ②新宿伊勢丹の「丹青会」と日本橋三越の「逸品会」への送客 ③札幌丸井三越では取扱いの無い「ボッテガヴェネタ」「グラフ」「ヴァンクリーフ&アーペル」等のイベントを実施。11月時点で手数料売り上げが前年比178%と大きく伸長しています。



4) 2025年度方針③～収支構造改革

<ポイント>

- 百貨店事業以外の定借テナントの収入・コンタクトセンター等のその他収益が拡大
- 駐車場料金・光熱費など、固定費の見直しにより、販管費を抑制

① 収入の拡大…小売外収益の拡大

- 札幌丸井三越では、百貨店事業以外での収益拡大の取り組みを引き続き進めています。
- 3年目となるコンタクトセンター事業は、主に三越伊勢丹のオンラインストア等に関する問い合わせ対応業務を受託しています。今年度も業務委託メニューの見直しをしながら、応答率を維持し安定した稼働体制を確立しています。
- 百貨店フロアの定借では、ユニクロ・GUといったテナントの売上が安定し伸長しています。さらに、顧客ニーズに合わせたイベントスペースの活用等をすすめ、収益源の多様化を図っています。



② 支出の抑制…販管費見直しの定着

- 既存の収支構造改革を継続するとともに、駐車場料金の改定や光熱費・物流費の見直しなど、固定費の削減策を進めた結果、販管費の抑制につながっています。



※25年度下期会社方針参照

5) 2025年度方針④～イキイキ働くモデル～

<ポイント>

- CDP面談を基盤に、自立的なキャリア形成を支援
- 所定労働時間短縮を契機に、適正な労働時間管理・記録の定着を推進

① 自立的なキャリアができる風土

- 定期的な対話を通じて、従業員一人ひとりの自立的なキャリア形成を支援しています。
- 全従業員に対してCDP面談シートを活用した面談を実施するとともに、ステージB・Cにおいては中期経営計画を基に選抜型の対話を実施し、中長期の人財育成を進めています。また、L職・SL職を対象に選抜制のワークショップを開催し、強みの発見や役割認識の深化を図りました。



フォローアップワークショップ資料

② モチベーションの維持・向上…適正な労働時間管理の取り組み ※P103参照

- 2025年4月より所定労働時間の短縮が開始されたことを受け、総実労働時間の削減と正しい時間管理に対する意識の醸成に取り組んできました。
- 短縮直後の第1四半期には総実労働時間が増加傾向にありました。そのため、時間管理に関する業務フローの見直し・徹底を進めるとともに、各部署においてはノー残業デーの設定や退勤予定時間の可視化等、具体的な工夫を行ってきました。加えて、日常的な声掛けを通じた意識啓発も進んでいます。
- これらの取り組みを通じて、適正な労働時間管理に対する従業員一人ひとりの意識は着実に高まってきています。昨年度と比較して労働時間管理に関する各種モニタリング指標は改善傾向です。

1) 取り巻く環境を踏まえて

- 2025年度は、物価高の影響もあり、個人消費は買い控えの傾向が見られます。また、訪日外国人は増加しているものの、消費動向は高額品から消耗品中心へとシフトしており、百貨店の免税売上は過去最高を記録した前年から下回っています。
- 札幌丸井三越においては、12月時点での売上は、予算・前年ともに未達です。これは、インバウンド売上が前年比73.7%と大幅に減少し、インバウンド需要の落ち込みが全体に影響しています。一方で、食品催事を中心とした動員施策の積み重ねにより、ローカル顧客の売上は前年並みに推移しています。加えて、お取り寄せネットワークの拡充や保有不動産の活用により、「その他営業収入」は前年から大幅に伸長しています。
- また、販管費においても、少人数オペレーションの推進に加え、電力会社との契約条件や駐車場料金など固定経費の見直しを進めた結果、販管費の抑制につながっています。
- 売上が苦戦する一方、12月時点では予算・前年未達ながら、営業利益は767百万円の黒字となっています。これは収支構造改革が進んだ結果であり、年間の営業利益が黒字となる見通しであることは、収支構造の変革に取り組んだ全てのメンバーの成果です。

2) 春の交渉に向けて

- 第4四半期の状況次第ではありますが、売上の苦戦もあり2025年度の営業利益目標達成は不透明な状況です。
- 一方で、収支構造改革が進んだ結果、2025年度においても黒字を達成する見込みです。黒字基調が継続していることから、安定的に収益を出せる体質へと着実に近づいています。
- こうした状況を踏まえ、2026年春の交渉においては、業績動向や働く環境を見極めながら、従業員が安心して働くために、物価上昇に応じた賃金要求を行います。
- また、2025年度の労使通年協議では、働き方に変化が起きる中で、中長期的に働きがいを持ち続けられる環境づくりへ、メイト社員・時給制社員の人事賃金制度の改定など労働条件向上への協議が前進しました。
- 今後に向けて、2026年6月賞与における業績加算や通年協議において2026年12月以降の賞与の在り方、本給水準の向上等、労働条件向上への協議を進めます。
- 中期経営計画をもとに業務に取り組み、業績の向上に貢献した従業員の頑張りに応えられる協議を進めていきたいと考えています。

審議決定 事項

II. 2026年度 賃金要求（案）

1. 2026年度賃金要求の考え方
2. 各雇用形態別賃金要求

< 賃金要求の考え方 >

- 北海道統括支部札幌丸井三越支部の賃金要求は、取り巻く環境を十分に確認しながら「**2026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**」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「**2026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**」に基づき雇用形態毎に要求を行います。また、2026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。
- 札幌丸井三越の業績動向は、12月時点では売上を中心に苦戦もあり、減収減益となっています。年間目標の達成に向けては不透明な状況です。一方で、黒字基調は継続していることから、今後は中長期に安定した収益体質の確立に向けて構造改革を進めている状況にあります。雇用形態毎に設計する人事賃金制度の適正な運用を行うことが、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。

札幌丸井三越支部 賃金要求（案）

本部方針

2026年度
春の交渉
IMGU本部
基本方針

2026年度
春の交渉
IMGU本部
最低賃金要求基準



支部動向・協議

2025年度
札幌丸井三越支部
人事賃金制度
(適正な評価、業績
に応じた賃金反映)

2025年度
札幌丸井三越支部
労使通年協議
(人事制度改定)

取り巻く環境

(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（社員・メイト社員・プロスタッフ）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、今回は現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の物価上昇」に該当すると捉え、要求を組み立てます。
- ▶ 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・フェロー社員・エルダーフェロー・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）についても、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本としつつ、2026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対応を図ります。

■ 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：物価上昇対応分、生産性向上分、初任給（採用賃金）上昇分、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、最低賃金引上げ対応、担う役割と賃金バランス
- ・時給制社員：物価上昇対応分、生産性向上分、採用賃金上昇分、担う役割と賃金バランス、他雇用形態との賃金バランス、最低賃金引上げ対応、労働市場との賃金水準格差調整
- ・60歳以降社員：物価上昇対応分、生産性向上分、担う役割と賃金バランス、他雇用形態との賃金バランス、最低賃金引上げ対応、労働市場との賃金水準格差調整

※採用賃金上昇分(60歳以降で採用をおこなっている場合)

- ・年俸制社員：物価上昇対応分、生産性向上分、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、最低賃金引上げ対応、担う役割と賃金バランス

<ベースアップ算出式を適用している雇用形態（社員・メイト社員・プロスタッフ）>

- ▶ 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・エルダーフェロー・エルダースタッフI・フェロー社員・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）>

- ▶ 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40円（制度改定分10円を含む）、年俸制は60,000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、「2026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)
B基準	177,600円	210,800円	243,800円	277,000円

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：180,000円（前年173,000円）、時間給賃金：北海道1,115円、東京1,270円

(3) 労使通年協議への対応

- 2026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、2026年度の賃金要求に反映を行います。※2026年度からの各雇用形態の、名称変更については、反映せず現時点の名称での要求とします。

<2026年度労使通年協議において賃金要求に関わる内容>

- ① メイト社員人事賃金制度改定
- ② 時給制社員人事賃金制度改定
- ③ 時給制社員 最低賃金引上げに伴う職種給改定 ※2025年9月労使合意済み

【参考】 現行（2024～2026年度適用）のグループ共通ベースアップ算出ルール

<グループ共通ベースアップ算出式>

・基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

<算出式を用いる上での前提事項>

- ・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。
- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。
- ・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。
- ・暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。
- ・ベースアップ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計算式にて算出する。
 （「1月～10月までの物価上昇率合計」 + 「みなし物価上昇率※（11月、12月分） × 2か月」） ÷ 12

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

算出式の設定を大幅に超える物価上昇率であると判断

・算出式によるベースアップ額を超える上乗せについては組合各支部がベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。

※ベースアップの構成要素 = (全社一律交渉)物価上昇分、(個社対応)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想定外の大規模な物価上昇**
- 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

<ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

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
4.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.3	3.1	2.7	2.9	3.0	2.9	2.9	3.3

【参考】平均賃金引き上げ率

雇用区分	人事賃金制度に基づく賃金引き上げ率	ベースアップに伴う賃金引き上げ率	合計
社員	2.18%	1.50%	3.68%
メイト社員	1.81%	2.48%	4.29%
プロスタッフ	1.00%	1.94%	2.94%
フェロー社員	0.30%	3.62%	3.92%

- ▶ 定期昇給や昇格、転換制度がある定年前の雇用区分のみ試算を行っています。
- ▶ 社員の人事賃金制度に基づく賃金引き上げ率については、「ステージC-t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)」に基づき算出しています。
- ▶ メイト社員の人事賃金制度に基づく賃金引き上げ率については、「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)」に基づき算出しています。
- ▶ 社員・メイト社員に、前述したモデル賃金により、一人あたりの現行制度に基づく昇給分や昇格時の引き上げ分に加え、「職務や役割給、役割ゾーンの変更に伴う賃金引き上げ分」も含まれることとなります。
- ▶ なお、算出に使用する平均本給、時間給は、2026年度の春の交渉時に確認している賃金実態や要員予測をベースに算出された数値を使用しています。

【参考】ベースアップ要求の推移

交渉年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ベア要求 月給社員	1,000円	0円	0円	2,000円	1,000円	1,000円	0円	0円	2,000円	4,000円	5,000円
時給社員	5円	0円	0円	10円	5円	5円	0円	0円	10円	20円	30円

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

社員については、物価上昇等を踏まえた
グループ共通のベースアップとして一律5,000円のベースアップを要求します

【2026年度 春の交渉における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、月給制社員（社員、メイト社員、プロスタッフ）を対象に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」を仕組みとして適用しています。
- ▶ 2026年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ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、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、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」を要求するものとします。

参考) 現行の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

算出式の設定を大幅に
超える物価上昇率

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
4.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.3	3.1	2.7	2.9	3.0	2.9	2.9	3.3

(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。

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
R1	最上位	0	0	0	-4
	C-3:2~4 C-2:26~28 C-1:49~52	+6	+3	0	-4
	C-3:5~12 C-2:29~35 C-1:53-60	+6	+3	+1	-4
	R2	C-3:13~24 C-2:36~47 C-1:61~73	+8	+4	+2
R3	C-3:25~35 C-2:48~60 C-1:74~87	+10	+5	+3	0
	最下位	+10	+5	+3	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）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
R1	最上位	0	0	0	-5
	B-3:2~11 B-2:26~41 B-1:60~77	+8	+3	0	-5
	R2	B-3:12~24 B-2:42~58 B-1:78~96	+10	+5	+2
R3	B-3:25~40 B-2:59~76 B-1:97~114	+12	+7	+3	-1
	最下位	+12	+7	+3	0

➤ あわせて以下の内容を要求します。

○面談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の等級別・役割別・ランク別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・ステージCの「大きな役割変更が伴う異動」の有無
- ・ステージBの等級別・役割別・ランク別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・ステージBの「大きな役割変更が伴う異動」の有無

（3）2026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」、及び「HAP」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」「全体の賃金引き上げ原資への影響」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います。

○ステージC ⇒ ステージB 2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 235,000円

※初任給は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。

<参考：ステージB・C平均賃金引き上げ率>

➤ 平均賃金引き上げ率の算定方法は「ステージC-t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、職務や等級の変更に伴う賃金引き上げ分も含めた賃金引き上げ率は、「2.18%（平均賃金引き上げ額7,545円）」と試算されます。また、今回のベースアップ5,000円に伴う賃金引き上げ率は、「1.50%」と試算されます。なお、メイト社員から社員転換した社員の方は対象とはしていません。合計の賃金引き上げ率は、「3.68%」と試算されます。

(5) 本給表及び昇給表の要求

➤ 本給及び昇給表を以下の通りに要求します。

①ステージC 【資格給：】61,000円

【役割給】 単位：円

役割 (PV)	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
金額	25,000	20,000	15,000	10,000	5,000

【昇給表】

ランク	S	A	B	C	
最上位	0	0	0	-4	
R1	C-3:2~4 C-2:26~28 C-1:49~52	+6	+3	0	-4
	C-3:5~12 C-2:29~35 C-1:53-60	+6	+3	+1	-4
R2	C-3:13~24 C-2:36~47 C-1:61~73	+8	+4	+2	-2
R3	C-3:25~35 C-2:48~60 C-1:74~87	+10	+5	+3	0
最下位	+10	+5	+3	0	

【ステージCの個人成果給】 (月額、単位：円)

C-3		C-2		C-1	
ランク	金額	ランク	金額	ランク	金額
1	260,000	25	236,000	48	213,000
2	259,000	26	235,000	49	212,000
3	258,000	27	234,000	50	211,000
4	257,000	28	233,000	51	210,000
5	256,000	29	232,000	52	209,000
6	255,000	30	231,000	53	208,000
7	254,000	31	230,000	54	207,000
8	253,000	32	229,000	55	206,000
9	252,000	33	228,000	56	205,000
10	251,000	34	227,000	57	204,000
11	250,000	35	226,000	58	203,000
12	249,000	36	225,000	59	202,000
13	248,000	37	224,000	60	201,000
14	247,000	38	223,000	61	200,000
15	246,000	39	222,000	62	199,000
16	245,000	40	221,000	63	198,000
17	244,000	41	220,000	64	197,000
18	243,000	42	219,000	65	196,000
19	242,000	43	218,000	66	195,000
20	241,000	44	217,000	67	194,000
21	240,000	45	216,000	68	193,000
22	239,000	46	215,000	69	192,000
23	238,000	47	214,000	70	191,000
24	237,000	48	213,000	71	190,000
25	236,000	49	212,000	72	189,000
26	235,000	50	211,000	73	188,000
27	234,000	51	210,000	74	187,000
28	233,000	52	209,000	75	186,000
29	232,000	53	208,000	76	185,000
30	231,000	54	207,000	77	184,000
31	230,000	55	206,000	78	183,000
32	229,000	56	205,000	79	182,000
33	228,000	57	204,000	80	181,000
34	227,000	58	203,000	81	180,000
35	226,000	59	202,000	82	179,000
		60	201,000	83	178,000
				84	177,000
				85	176,000
				86	175,000
				87	174,000

②ステージC-t

【ベース給】

※下記ベース給にはベースアップ5,000円を含みますが、既存者のベースアップは4月16日付で反映します。
(月額、単位：円)

ランク	ベース給
1	264,000
2	263,000
3	262,000
4	261,000
5	260,000
6	259,000
7	258,000
8	257,000
9	256,000
10	255,000
11	254,000
12	253,000
13	252,000
14	251,000
15	250,000
16	249,000
17	248,000
18	247,000
19	246,000
20	245,000
21	244,000
22	243,000
23	242,000
24	241,000
25	240,000
26	239,000
27	238,000
28	237,000
29	236,000
初任	235,000

【昇給表】

単位：1,000円

評価	ランクアップ
A	+ 6
B	+ 3
C	± 0

※1年目はC評価でも+3

③ステージB

【資格給86,000円】 ※左記資格給にはベースアップ5,000円を含みます

【ステージBの役割給】（月額、単位：円）

役割 (PV)	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
金額	80,000	70,000	60,000	50,000	30,000	10,000

【昇給表】

ランク		S	A	B	C
最上位		0	0	0	-5
R1	B-3:2~11	+8	+3	0	-5
	B-2:26~41				
	B-1:60~77				
R2	B-3:12~24	+10	+5	+2	-3
	B-2:42~58				
	B-1:78~96				
R3	B-3:25~40	+12	+7	+3	-1
	B-2:59~76				
	B-1:97~114				
最下位		+12	+7	+3	0

【ステージBの個人成果給】（月額、単位：円）

B-3		B-2		B-1	
ランク	個人成果給	ランク	個人成果給	ランク	個人成果給
1	354,000	25	330,000	59	296,000
2	353,000	26	329,000	60	295,000
3	352,000	27	328,000	61	294,000
4	351,000	28	327,000	62	293,000
5	350,000	29	326,000	63	292,000
6	349,000	30	325,000	64	291,000
7	348,000	31	324,000	65	290,000
8	347,000	32	323,000	66	289,000
9	346,000	33	322,000	67	288,000
10	345,000	34	321,000	68	287,000
11	344,000	35	320,000	69	286,000
12	343,000	36	319,000	70	285,000
13	342,000	37	318,000	71	284,000
14	341,000	38	317,000	72	283,000
15	340,000	39	316,000	73	282,000
16	339,000	40	315,000	74	281,000
17	338,000	41	314,000	75	280,000
18	337,000	42	313,000	76	279,000
19	336,000	43	312,000	77	278,000
20	335,000	44	311,000	78	277,000
21	334,000	45	310,000	79	276,000
22	333,000	46	309,000	80	275,000
23	332,000	47	308,000	81	274,000
24	331,000	48	307,000	82	273,000
25	330,000	49	306,000	83	272,000
26	329,000	50	305,000	84	271,000
27	328,000	51	304,000	85	270,000
28	327,000	52	303,000	86	269,000
29	326,000	53	302,000	87	268,000
30	325,000	54	301,000	88	267,000
31	324,000	55	300,000	89	266,000
32	323,000	56	299,000	90	265,000
33	322,000	57	298,000	91	264,000
34	321,000	58	297,000	92	263,000
35	320,000	59	296,000	93	262,000
36	319,000	60	295,000	94	261,000
37	318,000	61	294,000	95	260,000
38	317,000	62	293,000	96	259,000
39	316,000	63	292,000	97	258,000
40	315,000	64	291,000	98	257,000
41	314,000	65	290,000	99	256,000
		66	289,000	100	255,000
		67	288,000	101	254,000
		68	287,000	102	253,000
		69	286,000	103	252,000
		70	285,000	104	251,000
		71	284,000	105	250,000
		72	283,000	106	249,000
		73	282,000	107	248,000
		74	281,000	108	247,000
		75	280,000	109	246,000
		76	279,000	110	245,000
		77	278,000	111	244,000
				112	243,000
				113	242,000
				114	241,000
				115	240,000

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、「2026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、最下限となるエルダースタッフIIの採用賃金（180,000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 180,000円

※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027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。

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金（北海道）

(単位:円)

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	177,700	187,700	197,700	207,700
28	185,500	195,500	205,500	215,500
29	193,200	203,200	213,200	223,200
30	200,900	210,900	220,900	230,900
31	208,600	218,600	228,600	238,600
32	216,300	226,300	236,300	246,300
33	224,000	234,000	244,000	254,000
34	231,700	241,700	251,700	261,700
35	239,400	249,400	259,400	269,400
36～	247,100	257,100	267,100	277,100

※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) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

メイト社員については、物価上昇等を踏まえたグループ共通のベースアップとして一律5,000円のベースアップを要求します

【2026年度 春の交渉における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、月給制社員（社員、メイト社員、プロスタッフ）を対象に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」を仕組みとして適用しています。
- 2026年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ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、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、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」を要求するものとします。

参考) 現行の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 + 見做し物価上昇率(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

算出式の設定を大幅に超える物価上昇率

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
4.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.3	3.1	2.7	2.9	3.0	2.9	2.9	3.3

(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。

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

本給評価回数	ランク		S評価	A評価	B評価	C評価	D評価	
	北海道	東京						
メイト社員Ⅰ	1回～3回	1	1	0	0	0	-1	
		2～19	2～24	+8	+6	+4	0	-1
		20	25	+8	+6	+4	0	0
メイト社員Ⅰ	4回～	1	1	0	0	0	-3	
		2～17	2～17	+6	+4	+2	0	-3
		18	18	+6	+4	+2	0	0
メイト社員Ⅱ	-	1		0	0	±0	0	
		2～60		+6	+4	+1	0	-6
		61		+6	+4	+1	0	0

※昇給表のランクアップ数に関わらず、メイト社員Ⅰ、メイト社員Ⅱごとの「最上位ランクがランクアップ上限」となります。

- ▶ あわせて以下の内容を要求します。

○面談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

- ・ 資格別の平均本給（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）
- ・ 等級別・役割別・ランク別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・ 「大きな役割変更が伴う異動」の有無
- ・ 昇格、登用状況

(3) 採用賃金要求

- ▶ メイト社員の採用賃金を以下のように要求します。

【北海道】180,000円以上 【東京都】195,000円以上

※採用賃金は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。

<参考：メイト社員平均賃金引き上げ率>

- ▶ 平均賃金引き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き上げ分も含めた賃金引き上げ率は、「1.81%（平均賃金引き上げ額3,650円）」と試算されます。また、今回のベースアップ5,000円に伴う賃金引き上げ率は、「2.48%」と試算されます。合計の賃上げ引き上げ率は「3.69%」と試算されます。

(4) 本給表及び昇給表の要求

➤ メイト社員の本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。

【本給表】(月額、単位：円) ※

- 下記本給にはベースアップ5,000円、2026年度労使通年協議による制度改定内容を含みます。
- 既存者のベースアップは2026年4月16日付で反映します。
- 企業内最低賃金(180,000円)を下回る対象者への対応(P99~100参照)
- 2026年6月15日まで使用します。

【メイト社員Ⅰ 本給表】(北海道)

ランク	メイト社員Ⅰ
1	197,000
2	196,000
3	195,000
4	194,000
5	193,000
6	192,000
7	191,000
8	190,000
9	189,000
10	188,000
11	187,000
12	186,000
13	185,000
14	184,000
15	183,000
16	182,000
17	181,000
18	180,000
19	179,000
20	178,000

【メイト社員Ⅱ 本給表】(北海道)

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

【メイト社員Ⅰ 本給表】(東京)

ランク	メイト社員Ⅰ
1	219,000
2	218,000
3	217,000
4	216,000
5	215,000
6	214,000
7	213,000
8	212,000
9	211,000
10	210,000
11	209,000
12	208,000
13	207,000
14	206,000
15	205,000
16	204,000
17	203,000
18	202,000
19	201,000
20	200,000
21	199,000
22	198,000
23	197,000
24	196,000
25	195,000

【メイト社員Ⅱ 本給表】(東京)

ランク	メイト社員Ⅱ	ランク	メイト社員Ⅱ
1	280,000	31	250,000
2	279,000	32	249,000
3	278,000	33	248,000
4	277,000	34	247,000
5	276,000	35	246,000
6	275,000	36	245,000
7	274,000	37	244,000
8	273,000	38	243,000
9	272,000	39	242,000
10	271,000	40	241,000
11	270,000	41	240,000
12	269,000	42	239,000
13	268,000	43	238,000
14	267,000	44	237,000
15	266,000	45	236,000
16	265,000	46	235,000
17	264,000	47	234,000
18	263,000	48	233,000
19	262,000	49	232,000
20	261,000	50	231,000
21	260,000	51	230,000
22	259,000	52	229,000
23	258,000	53	228,000
24	257,000	54	227,000
25	256,000	55	226,000
26	255,000	56	225,000
27	254,000	57	224,000
28	253,000	58	223,000
29	252,000	59	222,000
30	251,000	60	221,000
		61	220,000

(5) 職務給要求

➤メイト社員の職務給表を、以下の通り要求します。

職務	職務給
リーダー職	10,000 円
サブリーダー職	5,000 円

【昇給表】

本給評価回数	ランク		S評価	A評価	B評価	C評価	D評価
	北海道	東京					
メイト社員Ⅰ	1回～3回	1	1	0	0	0	-1
		2～19	2～24	+8	+6	+4	0
	4回～	20	25	+8	+6	+4	0
		1	1	0	0	0	-3
メイト社員Ⅱ	-	2～17	2～17	+6	+4	+2	0
		18	18	+6	+4	+2	0
	-	1		0	0	±0	0
		2～60		+6	+4	+1	0
		61		+6	+4	+1	0

(6) 本給表及び昇給表の要求

➤ メイト社員の本給及び昇給表を以下の通りに要求します。

【資格給36,000円】 ※2026年6月16日から使用します。

※制度改定を反映。

【役割給】 単位：円

役割 (PV)	役割①	役割②	役割③
金額	15,000	10,000	5,000

【昇給表】

メイト社員3					メイト社員2					メイト社員1				
ランク	評価				ランク	評価				ランク	評価			
	S	A	B	C		S	A	B	C		S	A	B	C
1	0	0	0	0	21	0	0	0	0	55	0	0	0	0
2~10	+5	+3	+1	0	22~30	+5	+3	+1	0	56~68	+6	+4	+2	0
11~30	+6	+4	+2	0	31~48	+6	+4	+2	0	69~84	+8	+6	+4	0
					49~68	+7	+5	+3	0					

【メイト社員の個人成果給】 (月額、単位：円)

ランク	メイト3	ランク	メイト2	ランク	メイト1
1	230,000	20	211,000	55	176,000
2	229,000	21	210,000	56	175,000
3	228,000	22	209,000	57	174,000
4	227,000	23	208,000	58	173,000
5	226,000	24	207,000	59	172,000
6	225,000	25	206,000	60	171,000
7	224,000	26	205,000	61	170,000
8	223,000	27	204,000	62	169,000
9	222,000	28	203,000	63	168,000
10	221,000	29	202,000	64	167,000
11	220,000	30	201,000	65	166,000
12	219,000	31	200,000	66	165,000
13	218,000	32	199,000	67	164,000
14	217,000	33	198,000	68	163,000
15	216,000	34	197,000	69	162,000
16	215,000	35	196,000	70	161,000
17	214,000	36	195,000	71	160,000
18	213,000	37	194,000	72	159,000
19	212,000	38	193,000	73	158,000
20	211,000	39	192,000	74	157,000
21	210,000	40	191,000	75	156,000
22	209,000	41	190,000	76	155,000
23	208,000	42	189,000	77	154,000
24	207,000	43	188,000	78	153,000
25	206,000	44	187,000	79	152,000
26	205,000	45	186,000	80	151,000
27	204,000	46	185,000	81	150,000
28	203,000	47	184,000	82	149,000
29	202,000	48	183,000	83	148,000
30	201,000	49	182,000	84	147,000
		50	181,000		
		51	180,000		
		52	179,000		
		53	178,000		
		54	177,000		
		55	176,000		
		56	175,000		
		57	174,000		
		58	173,000		
		59	172,000		
		60	171,000		
		61	170,000		
		62	169,000		
		63	168,000		
		64	167,000		
		65	166,000		
		66	165,000		
		67	164,000		
		68	163,000		

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、「2026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社員の採用賃金（180,000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 180,000円

※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027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。

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金

年齢	(単位:円)			
	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	177,700	187,700	197,700	207,700
28	185,500	195,500	205,500	215,500
29	193,200	203,200	213,200	223,200
30	200,900	210,900	220,900	230,900
31	208,600	218,600	228,600	238,600
32	216,300	226,300	236,300	246,300
33	224,000	234,000	244,000	254,000
34	231,700	241,700	251,700	261,700
35	239,400	249,400	259,400	269,400
36～	247,100	257,100	267,100	277,100

※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) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

プロスタッフについては、物価上昇等を踏まえたグループ共通のベースアップとして一律5,000円のベースアップを要求します

【2026年度 春の交渉における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、月給制社員（社員、メイト社員、プロスタッフ）を対象に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」を仕組みとして適用しています。
- 2026年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ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、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、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」を要求するものとします。

参考) 現行の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 + 見做し物価上昇率(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

算出式の設定を大幅に超える物価上昇率

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
4.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.3	3.1	2.7	2.9	3.0	2.9	2.9	3.3

(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。

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	D
1	0	0	0	0	-6
2~80	+6	+4	+2	0	-6
81	+6	+4	+2	0	0

※昇給表のランクアップ数に関わらず、「最上位ランクがランクアップ上限」となります

- あわせて以下の内容を要求します。

面談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）
- ・昇格、登用状況

(3) 採用賃金要求

- プロスタッフの採用賃金を以下のように要求します。

プロスタッフ 201,000円以上

※採用賃金は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。

<参考：プロスタッフ平均賃金引き上げ率>

- ・ 現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づいた賃金引き上げ率は、「1.00%（平均賃金引き上げ額2,571円）」と試算されます。また、今回のベースアップ5,000円に伴う賃金引き上げ率は、「1.94%」と試算されます。
- ・ 合計の賃上げ引き上げ率は「2.94%」と試算されます。

(4) 本給表及び昇給表の要求

▶ 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。

※下記本給にはベースアップ5,000円を含みますが、既存者のベースアップは4月16日付で反映します。

【本給表】 (月額、単位：円)

ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給
1	281,000	31	251,000	61	221,000
2	280,000	32	250,000	62	220,000
3	279,000	33	249,000	63	219,000
4	278,000	34	248,000	64	218,000
5	277,000	35	247,000	65	217,000
6	276,000	36	246,000	66	216,000
7	275,000	37	245,000	67	215,000
8	274,000	38	244,000	68	214,000
9	273,000	39	243,000	69	213,000
10	272,000	40	242,000	70	212,000
11	271,000	41	241,000	71	211,000
12	270,000	42	240,000	72	210,000
13	269,000	43	239,000	73	209,000
14	268,000	44	238,000	74	208,000
15	267,000	45	237,000	75	207,000
16	266,000	46	236,000	76	206,000
17	265,000	47	235,000	77	205,000
18	264,000	48	234,000	78	204,000
19	263,000	49	233,000	79	203,000
20	262,000	50	232,000	80	202,000
21	261,000	51	231,000	81	201,000
22	260,000	52	230,000		
23	259,000	53	229,000		
24	258,000	54	228,000		
25	257,000	55	227,000		
26	256,000	56	226,000		
27	255,000	57	225,000		
28	254,000	58	224,000		
29	253,000	59	223,000		
30	252,000	60	222,000		

【昇給表】

ランク	S	A	B	C	D
1	0	0	0	0	-6
2~80	+6	+4	+2	0	-6
81	+6	+4	+2	0	0

(5) 職務給表要求

▶ 職務給表を、以下の通りに要求します

職務	職務給
リーダー職	10,000 円
サブリーダー職	5,000 円

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、「2026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、最下限となるエルダースタッフIIの採用賃金（180,000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 180,000円

※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027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。

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金

年齢	(単位:円)			
	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	177,700	187,700	197,700	207,700
28	185,500	195,500	205,500	215,500
29	193,200	203,200	213,200	223,200
30	200,900	210,900	220,900	230,900
31	208,600	218,600	228,600	238,600
32	216,300	226,300	236,300	246,300
33	224,000	234,000	244,000	254,000
34	231,700	241,700	251,700	261,700
35	239,400	249,400	259,400	269,400
36～	247,100	257,100	267,100	277,100

※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、物価上昇分を踏まえたグループ共通のベースアップとして一律30円を行います。加えて、制度改定分として一律10円を引き上げ、合計で40円を引き上げることとします。

【2026年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針におけるベースアップの考え方】

- 算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2026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おこないます。
- 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、時給制は30円、年俸制は60,000円のベースアップ」を全支部にて要求します。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うえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【2026年度春の交渉 北海道統括支部札幌丸井三越支部におけるベースアップの考え方】

- 札幌丸井三越支部では、上記の水準に加えて、制度改定における原資配分を勘案して、別途一律「10円」のベースアップの要求を行います。※P92参照
- したがって、一律計「40円」のベースアップを要求します。

【2026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 物価上昇対応分：2025年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅な物価上昇が続いています。
- ② 生産性向上分：2025年度の業績動向は、第2四半期決算発表では黒字ではあるものの売上・営業利益ともに予算を下回っています。
- ③ 担う役割と賃金バランス：直近1年間におけるエルダースタッフの制度と役割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は変化はないことが想定されます。
- ④ 他雇用形態との賃金バランス：直近では、各雇用形態において大きな制度改定等がないことから、他雇用形態との賃金バランスに変化はないことが想定されます。
- ⑤ 最低賃金引上げ対応分：2025年度内の地域別最低賃金は北海道+65円、東京+65円の引き上げとなり、2026年度においても上昇することが予想されます。

(2) ベースアップ (エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ)

エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳについては、物価上昇等を踏まえたグループ共通のベースアップとして一律5,000円のベースアップを要求します

【2026年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針におけるベースアップの考え方】

- 算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2026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おこないます。
- 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、時給制は30円、年俸制は60,000円のベースアップ」を全支部にて要求します。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うえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【2026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 物価上昇対応分：2025年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅な物価上昇が続いています。
- ② 生産性向上分：2025年度の業績動向は、第2四半期決算発表では黒字ではあるものの売上・営業利益ともに予算を下回っています。
- ③ 担う役割と賃金バランス：直近1年間におけるエルダースタッフの制度と役割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は変化はないことが想定されます。
- ④ 他雇用形態との賃金バランス：直近では、各雇用形態において大きな制度改定等がないことから、他雇用形態との賃金バランスに変化はないことが想定されます。
- ⑤ 最低賃金引上げ対応分：2025年度内の地域別最低賃金は北海道+65円、東京+65円の引き上げとなり、2026年度においても上昇することが予想されます。

(3) 本給評価要求（エルダースタッフⅠ）

➤ 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。

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

ランク	SS	S	A	B	C	D
1	0	0	0	0	0	-1
2~19	+3	+2	+1	0	0	-1
20	+3	+2	+1	0	0	0

※2026年5月31日（2025年度下期評価反映）まで使用

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2~20	+3	+2	+1	0

※2026年6月1日（2026年度上期評価反映）から使用

※エルダースタッフⅠの昇給は、6ヵ月間の評価に基づき年2回実施します。

➤ あわせて以下の内容を要求します。

- 面談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
 - ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

(4) 本給評価要求 (エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ)

➤ 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。

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】

	ランク	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅡ・Ⅲ	1	0	0	0	0	-6
	2~36	+6	+4	+1	0	-6
	37	+6	+4	+1	0	0

【昇給表】

	ランク	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅣ	1	0	0	0	0	-6
	2~41	+6	+4	+1	0	-6
	42	+6	+4	+1	0	0

➤ あわせて以下の内容を要求します。

- 面談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
 - ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）
 - ・任命雇用区分別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
 - ・エルダースタッフⅢ・Ⅳ任命状況

(5) 採用賃金要求 (エルダースタッフI)

▶ エルダースタッフIの時間給について、以下の通り要求します。

【シフト勤務】

食品レーンPOS	1,225円以上
専任POS (時間給)	1,145円以上
後方POS (時間給)	1,115円以上
営業支援 (時間給)	1,115円以上
サービス (時間給)	1,115円以上
後方 (時間給)	1,115円以上
POS販売【東京】 (時間給)	1,270円以上
POS販売【旭川】 (時間給)	1,125円以上
POS販売【釧路・苫小牧】 (時間給)	1,125円以上

※採用賃金は、今回のベースアップ40円を含む要求とします。

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

【早番固定勤務】

食品レーンPOS	1,205円以上
専任POS (時間給)	1,125円以上
後方POS (時間給)	1,115円以上
営業支援 (時間給)	1,115円以上
サービス (時間給)	1,115円以上
後方 (時間給)	1,115円以上
POS販売【東京】 (時間給)	1,270円以上
POS販売【旭川】 (時間給)	1,115円以上
POS販売【釧路・苫小牧】 (時間給)	1,115円以上

※採用賃金は、今回のベースアップ40円を含む要求とします。

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

▶ 2026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。

(6) 採用賃金要求 (エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ) 4月1日時点

➤ エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳの月例賃金について、以下の通り要求します。

エルダースタッフⅡ	180,000円
エルダースタッフⅡ【首都圏】	195,000円
エルダースタッフⅢ	225,000円
エルダースタッフⅣ	329,000円

※採用賃金は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

(7) 能力給・昇給表の要求 (エルダースタッフⅠ)

➤ 能力給及び昇給表を、以下の通りに要求します

【能力給表】 単位：円

ランク	能力給
1	95
2	90
3	85
4	80
5	75
6	70
7	65
8	60
9	55
10	50
11	45
12	40
13	35
14	30
15	25
16	20
17	15
18	10
19	5
20	0

【昇給表】

ランク	SS	S	A	B	C	D
1	0	0	0	0	0	-1
2~19	+3	+2	+1	0	0	-1
20	+3	+2	+1	0	0	0

※2026年5月31日 (2025年度下期評価反映) まで使用

【昇給表】

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2~20	+3	+2	+1	0

※2026年6月1日 (2026年度上期評価反映) から使用

(8) 資格区分別の賃金表

(エルダースタッフⅡ・Ⅲ資格給、役割給、個人成果給、エルダースタッフⅣ基本給)

本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。

- ・ 下記本給にはベースアップ5,000円を含みます。
- ・ 既存者のベースアップは2026年4月16日付で反映します。
- ・ 企業内最低賃金（180,000円）を下回る対象者への対応（P96~98参照）
- ・ 2026年6月15日まで使用します。

【資格給】

単位：円

資格区分	資格給
エルダースタッフⅡ	178,000
エルダースタッフⅡ（首都圏）	195,000
エルダースタッフⅢ	225,000

【役割給】

単位：円

資格区分	役割	
	役割①	なし
エルダースタッフⅡ・Ⅲ（首都圏）	0	
エルダースタッフⅢ	40,000	0

【昇給表】

	ランク	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅡ・Ⅲ	1	0	0	0	0	-6
	2~36	+6	+4	+1	0	-6
	37	+6	+4	+1	0	0

【昇給表】

	ランク	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅣ	1	0	0	0	0	-6
	2~41	+6	+4	+1	0	-6
	42	+6	+4	+1	0	0

【個人成果給】 単位：円

ランク	個人成果給
1	36,000
2	35,000
3	34,000
4	33,000
5	32,000
6	31,000
7	30,000
8	29,000
9	28,000
10	27,000
11	26,000
12	25,000
13	24,000
14	23,000
15	22,000
16	21,000
17	20,000
18	19,000
19	18,000
20	17,000
21	16,000
22	15,000
23	14,000
24	13,000
25	12,000
26	11,000
27	10,000
28	9,000
29	8,000
30	7,000
31	6,000
32	5,000
33	4,000
34	3,000
35	2,000
36	1,000
37	0

※35ランク定年後再雇用初任

【基本給】 エルダースタッフⅣ

ランク	基本給
1	365,000
2	364,000
3	363,000
4	362,000
5	361,000
6	360,000
7	359,000
8	358,000
9	357,000
10	356,000
11	355,000
12	354,000
13	353,000
14	352,000
15	351,000
16	350,000
17	349,000
18	348,000
19	347,000
20	346,000
21	345,000
22	344,000
23	343,000
24	342,000
25	341,000
26	340,000
27	339,000
28	338,000
29	337,000
30	336,000
31	335,000
32	334,000
33	333,000
34	332,000
35	331,000
36	330,000
37	329,000
38	328,000
39	327,000
40	326,000
41	325,000
42	324,000

※37ランク定年後再雇用初任

(9) 資格区分別の賃金表

(エルダースタッフⅡ・Ⅲ資格給、役割給、個人成果給、エルダースタッフⅣ基本給)

本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。

- 2026年6月16日から使用します。

【資格給】

単位：円

資格区分	資格給
エルダースタッフⅡ	178,000
エルダースタッフⅡ（首都圏）	195,000
エルダースタッフⅢ	225,000

【役割給】

単位：円

資格区分	役割	
	役割①	なし
エルダースタッフⅡ・Ⅲ（首都圏）	0	
エルダースタッフⅢ	40,000	0

【昇給表】

	ランク	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅡ・Ⅲ	1	0	0	0	0	-6
	2～34	+6	+4	+1	0	-6
	35	+6	+4	+1	0	0

【昇給表】

	ランク	S	A	B	C	D
エルダースタッフⅣ	1	0	0	0	0	-6
	2～41	+6	+4	+1	0	-6
	42	+6	+4	+1	0	0

【個人成果給】 単位：円

ランク	個人成果給
1	36,000
2	35,000
3	34,000
4	33,000
5	32,000
6	31,000
7	30,000
8	29,000
9	28,000
10	27,000
11	26,000
12	25,000
13	24,000
14	23,000
15	22,000
16	21,000
17	20,000
18	19,000
19	18,000
20	17,000
21	16,000
22	15,000
23	14,000
24	13,000
25	12,000
26	11,000
27	10,000
28	9,000
29	8,000
30	7,000
31	6,000
32	5,000
33	4,000
34	3,000
35	2,000

※35ランク 定年後再雇用初任

【基本給】 エルダースタッフⅣ

ランク	基本給
1	365,000
2	364,000
3	363,000
4	362,000
5	361,000
6	360,000
7	359,000
8	358,000
9	357,000
10	356,000
11	355,000
12	354,000
13	353,000
14	352,000
15	351,000
16	350,000
17	349,000
18	348,000
19	347,000
20	346,000
21	345,000
22	344,000
23	343,000
24	342,000
25	341,000
26	340,000
27	339,000
28	338,000
29	337,000
30	336,000
31	335,000
32	334,000
33	333,000
34	332,000
35	331,000
36	330,000
37	329,000
38	328,000
39	327,000
40	326,000
41	325,000
42	324,000

※37ランク 定年後再雇用初任

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、「2026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（エルダースタッフⅠ）

- 今回要求する最低賃金は、札幌丸井三越で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるフェロー社員の採用賃金（1,115円/時給）を基準とします。
- 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。

時間給 【北海道】 1,115円以上 【東京】 1,270円以上

- 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。
- 2026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（本部執行委員会）にて審議決定します。

(2) 最低賃金要求（エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ）

- 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、最下限となるエルダースタッフⅡの採用賃金（180,000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 180,000円

※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027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

1) 賃金要求

(1) ベースアップ

フェロー社員については、物価上昇分を踏まえたグループ共通のベースアップとして一律30円を行います。
加えて、制度改定分として一律10円を引き上げ、合計で40円を引き上げることとします。

【2026年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針におけるベースアップの考え方】

- 算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2026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おこないます。
- 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、時給制は30円、年俸制は60,000 円のベースアップ」を全支部にて要求します。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うえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【2026年度春の交渉 北海道統括支部札幌丸井三越支部におけるベースアップの考え方】

- 札幌丸井三越支部では、上記の水準に加えて、制度改定における原資配分を勘案して、別途一律「10円」のベースアップの要求を行います。※P105参照
- したがって、一律計「40円」のベースアップを要求します。

【2026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 物価上昇対応分：2025年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅な物価上昇が続いています。
- ② 生産性向上分：2025年度の業績動向は、第2四半期決算発表では黒字ではあるものの売上・営業利益ともに予算を下回っています。
- ③ 採用賃金上昇分：地域別最低賃金の引き上げにより採用賃金も上昇傾向です。
- ④ 担う役割と賃金バランス：直近1年間におけるフェロー社員の制度と役割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は変化はないことが想定されます。
- ⑤ 他雇用形態との賃金バランス：直近では、各雇用形態において大きな制度改定等がないことから、他雇用形態との賃金バランスに変化はないことが想定されます。
- ⑥ 最低賃金引上げ対応分：2025年度内の地域別最低賃金は北海道+65円、東京+65円の引き上げとなり、2026年度においても上昇することが予想されます。

(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。

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

※フェロー社員の昇給は、6ヵ月間の評価に基づき年2回実施します。

本給評価回数	ランク	SS	S	A	B	C	D
初回～19回	1	0	0	0	0	0	-1
	2～30	+4	+3	+2	+1	0	-1
	31	+4	+3	+2	+1	0	0
20回～	1	0	0	0	0	0	-1
	2～30	+3	+2	+1	0	0	-1
	31	+3	+2	+1	0	0	0

※7月10日（2025年度下期評価反映）まで使用

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2～10	+3	+2	+1	0
11～30	+4	+3	+2	0
31～61	+5	+4	+3	0

※7月11日（2026年度上期評価反映）から使用

➤ あわせて以下の内容を要求します。

- 面談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
 - ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）
 - ・メイト社員への転換状況

(3) 採用賃金要求

➤ 採用賃金を以下のように要求します。

【シフト勤務】

食品レーンPOS	1,225円以上
専任POS（時間給）	1,145円以上
後方POS（時間給）	1,115円以上
営業支援（時間給）	1,115円以上
サービス（時間給）	1,115円以上
後方（時間給）	1,115円以上
POS販売【東京】（時間給）	1,270円以上
POS販売【旭川】（時間給）	1,125円以上
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	1,125円以上

※採用賃金は、今回のベースアップ40円を含む要求とします。

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

【早番固定勤務】

食品レーンPOS	1,205円以上
専任POS（時間給）	1,125円以上
後方POS（時間給）	1,115円以上
営業支援（時間給）	1,115円以上
サービス（時間給）	1,115円以上
後方（時間給）	1,115円以上
POS販売【東京】（時間給）	1,270円以上
POS販売【旭川】（時間給）	1,115円以上
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	1,115円以上

※採用賃金は、今回のベースアップ40円を含む要求とします。

※60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

➤ 2026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（本部執行委員会）にて審議決定します。

(4) 能力給表及び昇給表の要求

- 能力給表及び昇給表を、以下の通りに要求します
- フェロー社員は、評価に基づき能力給（※本給＝ベース給＋職種給＋能力給＋調整給）を改定します。
※7月10日（2025年度下期評価反映）まで使用

【能力給表】 単位：円

ランク	能力給
1	150
2	145
3	140
4	135
5	130
6	125
7	120
8	115
9	110
10	105
11	100
12	95
13	90
14	85
15	80
16	75
17	70
18	65
19	60
20	55
21	50
22	45
23	40
24	35
25	30
26	25
27	20
28	15
29	10
30	5
31	0

【昇給表】

本給評価回数	ランク	SS	S	A	B	C	D
初回～19回	1	0	0	0	0	0	-1
	2～30	+4	+3	+2	+1	0	-1
20回～	31	+4	+3	+2	+1	0	0
	1	0	0	0	0	0	-1
	2～30	+3	+2	+1	0	0	-1
	31	+3	+2	+1	0	0	0

(5) 能力給表及び昇給表の要求

- 能力給表及び昇給表を、以下の通りに要求します
- フェロー社員は、評価に基づき能力給（※本給＝ベース給＋職種給＋能力給＋調整給）を改定します。
※7月11日（2026年度上期評価反映）から使用

【能力給表】 単位：円

ランク	能力給	ランク	能力給
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

【昇給表】

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2～10	+3	+2	+1	0
11～30	+4	+3	+2	0
31～61	+5	+4	+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、「2026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時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となフェロー社員の採用賃金（1,115円/時給）を基準とします。
- 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。

時間給	【北海道】 1,115円	【東京都】 1,270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。
- 2026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（本部執行委員会）にて審議決定します。

1) 賃金要求

(1) ベースアップ (エルダークフェロー)

エルダークフェローについては、物価上昇分を踏まえたグループ共通のベースアップとして一律30円を行います。加えて、制度改定分として一律10円を引き上げ、合計で40円を引き上げることとします。

【2026年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針におけるベースアップの考え方】

- 算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2026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おこないます。
- 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、時給制は30円、年俸制は60,000円のベースアップ」を全支部にて要求します。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うえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【2026年度春の交渉 北海道統括支部札幌丸井三越支部におけるベースアップの考え方】

- 札幌丸井三越支部では、上記の水準に加えて、制度改定における原資配分を勘案して、別途一律「10円」のベースアップの要求を行います。※P92参照
- したがって、一律計「40円」のベースアップを要求します。

【2026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 物価上昇対応分：2025年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅な物価上昇が続いています。
- ② 生産性向上分：2025年度の業績動向は、第2四半期決算発表では黒字ではあるものの売上・営業利益ともに予算を下回っています。
- ③ 担う役割と賃金バランス：直近1年間におけるエルダークフェローの制度と役割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は変化はないことが想定されます。
- ④ 他雇用形態との賃金バランス：直近では、各雇用形態において大きな制度改定等がないことから、他雇用形態との賃金バランスに変化はないことが想定されます。
- ⑤ 最低賃金引上げ対応分：2025年度内の地域別最低賃金は北海道+65円、東京+65円の引き上げとなり、2026年度においても上昇することが予想されます。

(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。

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

※エルダーフエローの昇給は、6ヵ月間の評価に基づき年2回実施します。

ランク	SS	S	A	B	C	D
1	0	0	0	0	0	-1
2~19	+3	+2	+1	0	0	-1
20	+3	+2	+1	0	0	0

※7月10日（2025年度下期評価反映）まで使用

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2~20	+3	+2	+1	0

※7月11日（2026年度上期評価反映）から使用

➤ あわせて以下の内容を要求します。

- 面談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
 - ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

(3) 採用賃金要求

➤ 採用賃金を以下のように要求します。

【シフト勤務】

食品レーンPOS	1,225円以上
専任POS（時間給）	1,145円以上
後方POS（時間給）	1,115円以上
営業支援（時間給）	1,115円以上
サービス（時間給）	1,115円以上
後方（時間給）	1,115円以上
POS販売【東京】（時間給）	1,270円以上
POS販売【旭川】（時間給）	1,125円以上
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	1,125円以上

※採用賃金は、今回のベースアップ40円を含む要求とします。

【早番固定勤務】

食品レーンPOS	1,205円以上
専任POS（時間給）	1,125円以上
後方POS（時間給）	1,115円以上
営業支援（時間給）	1,115円以上
サービス（時間給）	1,115円以上
後方（時間給）	1,115円以上
POS販売【東京】（時間給）	1,270円以上
POS販売【旭川】（時間給）	1,115円以上
POS販売【釧路・苫小牧】（時間給）	1,115円以上

※採用賃金は、今回のベースアップ40円を含む要求とします。

➤ 2026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（本部執行委員会）にて審議決定します。

(4) 能力給表及び昇給表の要求

➤ 能力給表及び昇給表を、以下の通りに要求します。

【能力給表】 単位：円

ランク	能力給
1	95
2	90
3	85
4	80
5	75
6	70
7	65
8	60
9	55
10	50
11	45
12	40
13	35
14	30
15	25
16	20
17	15
18	10
19	5
20	0

【昇給表】

ランク	SS	S	A	B	C	D
1	0	0	0	0	0	-1
2~19	+3	+2	+1	0	0	-1
20	+3	+2	+1	0	0	0

※7月10日まで使用

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2~20	+3	+2	+1	0

※7月11日から使用

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、「2026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時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるフェロー社員の採用賃金（1,115円/時給）を基準とします。
- 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。

時間給	【北海道】 1,115円	【東京都】 1,270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。
- 2026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（本部執行委員会）にて審議決定します。

1) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

スペシャリティスタッフについては、物価上昇等に対するグループ共通ベースアップとして一律5,000円のベースアップを要求します

【2026年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針におけるベースアップの考え方】

- 算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2026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おこないます。
- 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、時給制は30円、年俸制は60,000円のベースアップ」を全支部にて要求します。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うえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【2026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 物価上昇対応分：2025年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅な物価上昇が続いています。
- ② 生産性向上分：2025年度の業績動向は、第2四半期決算発表では黒字ではあるものの売上・営業利益ともに予算を下回っています。
- ③ 初任給（採用賃金）上昇分：地域別最低賃金の引き上げにより採用賃金も上昇傾向です。
- ④ 賃金水準格差調整：競合他社との格差は開いていないことが想定されます。
- ⑤ 他雇用形態との賃金バランス：直近では、各雇用形態において大きな制度改定等がないことから、他雇用形態との賃金バランスに変化はないことが想定されます。
- ⑥ 最低賃金引き上げ対応分：2025年度内の地域別最低賃金は北海道+65円、東京+65円の引き上げとなり、2026年度においても上昇することが予想されます。
- ⑦ 担う役割と賃金バランス：直近1年間におけるスペシャリティスタッフの制度と役割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は変化はないことが想定されます。

個別の雇用契約内容について、確認を行います

(2) 本給評価要求

- スペシャリティスタッフについては、個別の雇用契約書に基づき賃金の支給が行われることや人事制度上の評価制度についても定義されていないことから、要求は行いませんが、個別の雇用契約内容について確認を行っていきます。

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、「2026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、最下限となるエルダースタッフIIの採用賃金（180,000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 180,000円

※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027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。

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金

(単位:円)

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	177,700	187,700	197,700	207,700
28	185,500	195,500	205,500	215,500
29	193,200	203,200	213,200	223,200
30	200,900	210,900	220,900	230,900
31	208,600	218,600	228,600	238,600
32	216,300	226,300	236,300	246,300
33	224,000	234,000	244,000	254,000
34	231,700	241,700	251,700	261,700
35	239,400	249,400	259,400	269,400
36～	247,100	257,100	267,100	277,100

※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) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

エルダースペシャルティスタッフについては、物価上昇等に対するグループ共通ベースアップとして一律5,000円のベースアップを要求します

【2026年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針におけるベースアップの考え方】

- 算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2026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おこないます。
- 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、時給制は30円、年俸制は60,000円のベースアップ」を全支部にて要求します。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うえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【2026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 物価上昇対応分：2025年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅な物価上昇が続いています。
- ② 生産性向上分：2025年度の業績動向は、第2四半期決算発表では黒字ではあるものの売上・営業利益ともに予算を下回っています。
- ③ 担う役割と賃金バランス：直近1年間におけるエルダースペシャルティスタッフの制度と役割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は変化はないことが想定されます。
- ④ 他雇用形態との賃金バランス：直近では、各雇用形態において大きな制度改定等がないことから、他雇用形態との賃金バランスに変化はないことが想定されます。
- ⑤ 最低賃金引上げ対応分：2025年度内の地域別最低賃金は北海道+65円、東京+65円の引き上げとなり、2026年度においても上昇することが予想されます。

(2) 本給評価要求

- エルダースペシャルティスタッフについては、個別の雇用契約書に基づき賃金の支給が行われることや人事制度上の評価制度についても定義されていないことから、要求は行いませんが、個別の雇用契約内容について確認を行っていきます。

個別の雇用契約内容について、確認を行います

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、「2026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、最下限となるエルダースタッフIIの採用賃金（180,000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 180,000円

※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027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

①社員標準モデル

基本情報							給与				
勤続	年齢	資格等級	役割ゾーン	役割	ランク ポジション	本給 評価	ベース給	資格給	ステC:役割成果給 ステB:役割給	個人成果給	月例 基準内賃金
1	22	C-t	販売		初任	--	235,000				235,000
2	23	C-t	販売		25	B	238,000				238,000
3	24	C-t	SL		22	B	241,000				241,000
4	25	C-t	L		19	B	247,000				247,000
5	26	C-t	L		13	A	250,000				250,000
6	27	ステージC	AM		53	-		61,000	20,000	174,000	255,000
7	28	ステージC	AM		52	B		61,000	20,000	177,000	258,000
8	29	ステージC	AM		48	A		61,000	20,000	182,000	263,000
9	30	ステージC	AM		47	B		61,000	20,000	185,000	266,000
10	31	ステージC	AM		46	B		61,000	20,000	188,000	269,000
11	32	ステージC	AM		42	A		61,000	20,000	194,000	275,000
12	33	ステージC	AM		41	B		61,000	20,000	196,000	277,000
13	34	ステージC	AM		37	A		61,000	20,000	202,000	283,000
14	35	ステージB-1	スタッフ	役割⑤	115	-		86,000	30,000	240,000	356,000
15	36	ステージB-1	スタッフ	役割⑤	112	B		86,000	30,000	243,000	359,000
16	37	ステージB-1	スタッフ	役割④	108	B		86,000	50,000	247,000	383,000
17	38	ステージB-1	スタッフ	役割④	101	A		86,000	50,000	254,000	390,000
18	39	ステージB-1	スタッフ	役割④	98	B		86,000	50,000	257,000	393,000
19	40	ステージB-1	担当M(被評価者)	役割③	91	A		86,000	60,000	264,000	410,000
20	41	ステージB-2	担当M(被評価者)	役割③	77	-		86,000	60,000	278,000	424,000
21	42	ステージB-2	担当M(被評価者)	役割③	70	A		86,000	60,000	285,000	431,000
22	43	ステージB-2	M(評価者)	役割②	67	B		86,000	70,000	288,000	444,000
23	44	ステージB-2	M(評価者)	役割②	64	B		86,000	70,000	291,000	447,000
24	45	ステージB-2	M(評価者)	役割②	57	A		86,000	70,000	298,000	454,000
25	46	ステージB-2	M(評価者)	役割①	55	B		86,000	80,000	300,000	466,000
26	47	ステージB-2	M(評価者)	役割①	50	A		86,000	80,000	305,000	471,000
27	48	ステージB-3	M(評価者)	役割①	41	-		86,000	80,000	314,000	480,000
28	49	ステージB-3	M(評価者)	役割②	34	A		86,000	70,000	321,000	477,000
29	50	ステージB-3	担当M(被評価者)	役割②	31	B		86,000	70,000	324,000	480,000
30	51	ステージB-3	担当M(被評価者)	役割②	28	B		86,000	70,000	327,000	483,000
31	52	ステージB-3	担当M(被評価者)	役割③	21	A		86,000	60,000	334,000	480,000
32	53	ステージB-3	担当M(被評価者)	役割③	19	B		86,000	60,000	336,000	482,000
33	54	ステージB-3	担当M(被評価者)	役割③	16	B		86,000	60,000	338,000	484,000
34	55	ステージB-3	スタッフ	役割④	11	A		86,000	50,000	344,000	480,000
35	56	ステージB-3	スタッフ	役割④	8	B		86,000	50,000	347,000	483,000
36	57	ステージB-3	スタッフ	役割④	8	B		86,000	50,000	347,000	483,000
37	58	ステージB-3	スタッフ	役割⑤	5	A		86,000	30,000	350,000	466,000
38	59	ステージB-3	スタッフ	役割⑤	5	B		86,000	30,000	350,000	466,000

②メイト社員標準モデル

基本情報							給与				
勤続	年齢	資格等級	役割	職務	ランク ポジション	本給 評価	資格給	役割給	個人成果給	月例 基準内賃金	
1	20	メイトI	なし	なし	84	--	36,000			147,000	183,000
2	21	メイトI	なし	なし	80	B	36,000			151,000	187,000
3	22	メイトI	なし	なし	74	A	36,000			157,000	193,000
4	23	メイトI	なし	なし	70	B	36,000			161,000	197,000
5	24	メイトI	なし	なし	66	B	36,000			165,000	201,000
6	25	メイトI	なし	なし	62	A	36,000			169,000	205,000
7	26	メイトI	なし	なし	60	B	36,000			171,000	207,000
8	27	メイトI	なし	なし	58	B	36,000			173,000	209,000
9	28	メイトI	なし	なし	56	A	36,000			175,000	211,000
10	29	メイトII	役割3	SBL	55	B	36,000	5,000		176,000	217,000
11	30	メイトII	役割3	SBL	53	B	36,000	5,000		178,000	219,000
12	31	メイトII	役割2	BL	48	A	36,000	10,000		183,000	229,000
13	32	メイトII	役割2	BL	45	B	36,000	10,000		186,000	232,000
14	33	メイトII	役割2	BL	41	A	36,000	10,000		190,000	236,000
15	34	メイトII	役割2	BL	39	B	36,000	10,000		192,000	238,000
16	35	メイトII	役割2	BL	37	B	36,000	10,000		194,000	240,000
17	36	メイトII	役割1	BL	33	A	36,000	15,000		198,000	249,000
18	37	メイトII	役割1	BL	31	B	36,000	15,000		200,000	251,000
19	38	メイトII	役割1	BL	29	B	36,000	15,000		202,000	253,000
20	39	メイトII	役割1	BL	26	A	36,000	15,000		205,000	256,000

補足：2026年度モデル賃金について

- 賃金引き上げ率の算定では、社員については「ステージC-t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、メイト社員については「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。これにより、一人あたりの現行制度に基づく昇給分や昇格時の引き上げ分に加え、「職務やPVの変更に伴う賃金引き上げ分」も含まれることになります。

■算出方法：社員

- ①本給引き上げ額：モデル上の本給最高額 484,000円 - 勤続初年度の本給235,000円 = 249,000円
②平均賃金引き上げ額：①249,000円 (本給引き上げ額) ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数33年 = 7,545円
③平均賃金引き上げ率：②7,545円 (平均賃金引き上げ額) ÷ 平均本給346,445円※ = 2.18%

※平均本給は、毎年度の春の交渉時に確認している3月末時点の要員予測をベースに算出された数値を使用。

■算出方法：メイト社員

- ①本給引き上げ額：モデル上の本給最高額 229,000円 - 勤続初年度の本給180,000円 = 49,000円
②平均賃金引き上げ額：①49,000円 (本給引き上げ額) ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数20年 = 3,650円
③平均賃金引き上げ率：②3,650円 (平均賃金引き上げ額) ÷ 平均本給202,009円※ = 1.81%

※平均本給は、毎年度の春の交渉時に確認している3月末時点の要員予測をベースに算出された数値を使用。

報告事項
・
審議決定
事項

Ⅲ. 2025年度 労使通年協議

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. 2025年度労使通年協議内容
4. 継続検討

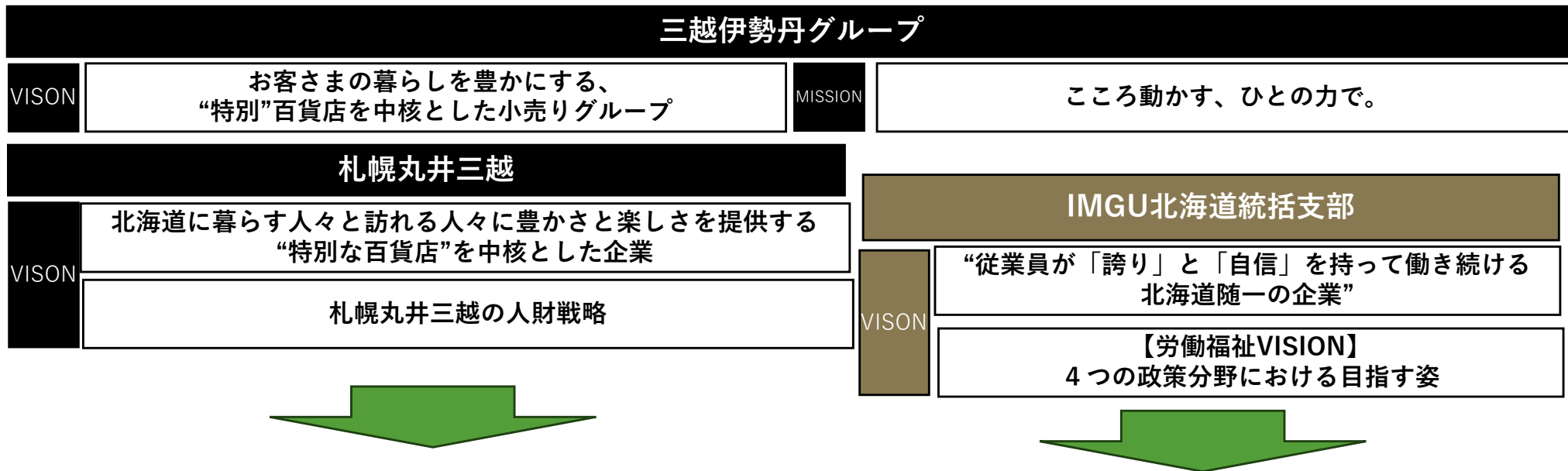
1. 2025年度労使通年協議全体像、考え方

【全雇用形態】

- 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。

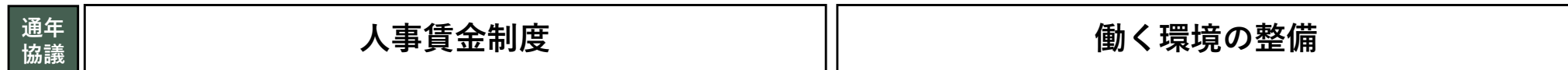
労使通年協議全体像

※25年度会社方針抜粋



2025年度取り組み事項

2025年 重点 戦略	1. マスから個のビジネスモデル進化	イキイキ働くモデル① 自律的なキャリア形成ができる風土 ・ プロ化人財育成 ・ CDP面談100%の実施	イキイキ働くモデル② モチベーションの維持・向上 ・ 人事制度改定 ・ 総実労働時間外削減
	2. 収支構造改革		
	3. イキイキ働くモデル		



2. 2025年度労使通年協議項目

NO	協議項目	対象	期限
1	【審議決定事項】 メイト社員人事賃金制度改定	メイト社員	2026年3月労使合意
2	賞与制度の見直し	全雇用形態	2026年度継続協議
3	【審議決定事項】 時給制社員人事賃金制度の見直し	フェロー・エルダーフェロー エルダースタッフⅠ	2026年3月労使合意
4	【審議決定事項】 エルダースタッフ人事賃金制度改定	エルダースタッフⅡ・Ⅲ	2026年3月労使合意
5	【審議決定事項】 2027年春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出式	全雇用形態	2026年3月労使合意
6	適正な時間管理	全雇用形態	通年取り組み
7	プロスタッフ人事賃金制度改定	プロスタッフ	2026年度継続協議
8	社員ステージC-t採用賃金の見直し	ステージC-t	2026年度継続協議

報告事項
・
審議決定
事項

Ⅲ. 2025年度 労使通年協議

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. 2025年度労使通年協議内容

2026年4月改定（案）【審議決定事項】

その他・協議報告事項

1. メイト社員人事賃金制度改定

<改定ポイント>

- ✓ 成果の積み上げを重視する人事賃金制度として『賃金制度』『評価制度』を中心に改定する。
- ✓ 中長期的に昇給実感が持てる人事賃金制度の改定を目指し賃金表と昇給表全体を見直しを検討する。
- ✓ 既存制度本給の上限と下限を引上げ
- ✓ 本給構成を3階建て（資格給＋役割給＋個人成果給）に改定する。
- ✓ 個人成果給の新設に伴い、ステップアップの機会として等級を3本（1～3）に設定する。
- ✓ 「本給評価」と「賞与評価」を明確に分離した新たな評価フォーマットを導入。（社員同様）
- ✓ 既存者の移行対応は、直近本給を基準として支給する。※4月審議予定

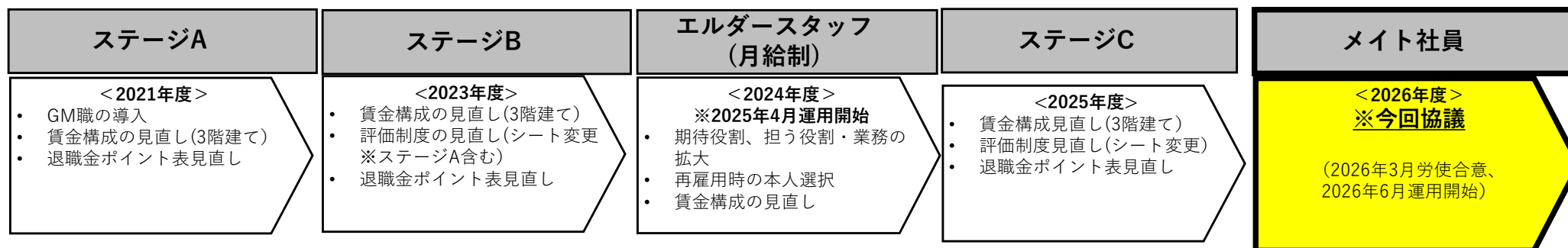
【改定内容一覧】

制度改定	項目	ポイント
賃金制度改定	賃金構成	• 2階建てから3階建てへ本給の構成を変更
		• 「ベース給」を「資格給」・「個人成果給」へ分離 • 職務給は「役割給」へ変更
		• 本給水準を上限10,000円、下限5,000円引き上げ
昇給表	昇給表	• 昇給バランスを見直し、D評価の運用廃止
進級	等級	• 個人成果給の等級を3本に設定 • 上位等級へ進級できる要件を導入
登用	登用	• ステージCへの登用
既存者への対応	移行方法	• 既存者への移行方法。※4月審議
評価制度改定	成果評価	• 賞与・本給評価を分離した評価フォーマット導入

(1) 背景

- 月給制社員の人事賃金制度は、グループ共通の人事制度の考え方であるステージA・B共通化する考え方をもとに、当社の現行制度における課題解決につながる取り組みとして、新人事賃金制度へ移行してきました。（ステージA2021年度、ステージB2023年度、ステージC2025年度）
- 企業戦略のもと働く場・働き方が変化、個人の価値観が多様化しています。こうした環境の中で、従業員一人ひとりが継続的に成果を発揮できることは、貢献意欲も高め、中長期でのやりがいや働きがいの実感に結びつきます。これらが企業戦略の実効性を高める重要な要素であると捉え、現行制度における課題解決を検討してきました。
- 札幌丸井三越では、3つの収益の柱（①百貨店、②小型店・道産品、③保有不動産）の構築へ企業戦略を推進しています。その中でも、①百貨店および、②小型店・道産品については、店舗の魅力を高め、地域顧客へ商品提案と集客力の向上が重要となっています。
- こうした戦略を推進する中で、メイト社員としてリアル店舗の魅力を高め、中長期的に活躍し続けられるような人事賃金制度の構築を目指しています。
- 今年度は、メイト社員が成果の積み上げを重視した人事賃金制度の設計について優先的に協議を進めています。

【札幌丸井三越・人事賃金制度改定の変遷】



(2) メイト社員の人事賃金制度における現状と課題

- 現行のメイト社員の人事賃金制度は、一定期間の在籍により評価の積み上げが処遇に反映されにくくなります。そのため、昇給や昇格の機会が限定され、中長期のキャリアを描きにくい仕組みとなっています。
- メイトⅠは、ランク数が少なく早期に上限に達し、さらにメイトⅡへの昇格要件が「2年連続で本給評価A」と難易度が高いため、昇格できず賃金が停滞します。
- メイトⅡ昇格後は、B評価の昇給額が1,000円にとどまり、成果（評価）の積み上げを実感しにくい仕組みになっています。
- このため、昇給・昇格の機会が限定的となり、メンバーが昇給実感を得にくい仕組みとなっています。2025年度の労使通年協議では、成果（評価）の積み上げを賃金に反映する仕組みへの改定に向けて協議を行ってきました。
- また、メイト社員の担う役割が多様化する中で、外商セールスなど戦略上重要な役割を担うメンバーに対して、リーダー職の職務給を適用している場合があります。役割の整理と任命基準の明確化を進める必要があります。

【メイトスタッフⅠ 本給表】（北海道）

ランク	メイトスタッフⅠ
1	192,000
2	191,000
3	190,000
4	189,000
5	188,000
6	187,000
7	186,000
8	185,000
9	184,000
10	183,000
11	182,000
12	181,000
13	180,000
14	179,000
15	178,000
16	177,000
17	176,000
18	175,000
19	174,000
20	173,000

【メイトスタッフⅡ 本給表】（北海道）

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

【メイトスタッフⅠ 本給表】（東京）

ランク	メイトスタッフⅠ
1	214,000
2	213,000
3	212,000
4	211,000
5	210,000
6	209,000
7	208,000
8	207,000
9	206,000
10	205,000
11	204,000
12	203,000
13	202,000
14	201,000
15	200,000
16	199,000
17	198,000
18	197,000
19	196,000
20	195,000
21	194,000
22	193,000
23	192,000
24	191,000
25	190,000

【メイトスタッフⅡ 本給表】（東京）

ランク	メイトスタッフⅡ	ランク	メイトスタッフⅡ
1	275,000	31	245,000
2	274,000	32	244,000
3	273,000	33	243,000
4	272,000	34	242,000
5	271,000	35	241,000
6	270,000	36	240,000
7	269,000	37	239,000
8	268,000	38	238,000
9	267,000	39	237,000
10	266,000	40	236,000
11	265,000	41	235,000
12	264,000	42	234,000
13	263,000	43	233,000
14	262,000	44	232,000
15	261,000	45	231,000
16	260,000	46	230,000
17	259,000	47	229,000
18	258,000	48	228,000
19	257,000	49	227,000
20	256,000	50	226,000
21	255,000	51	225,000
22	254,000	52	224,000
23	253,000	53	223,000
24	252,000	54	222,000
25	251,000	55	221,000
26	250,000	56	220,000
27	249,000	57	219,000
28	248,000	58	218,000
29	247,000	59	217,000
30	246,000	60	216,000
		61	215,000

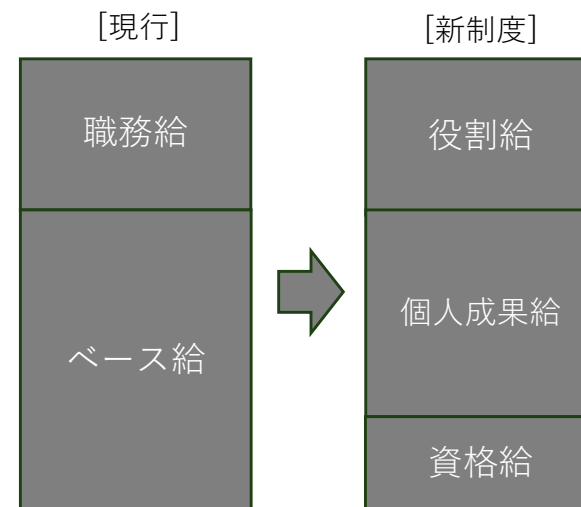
職務	職務給
リーダー職	10,000円
サブリーダー職	5,000円

【昇給表】

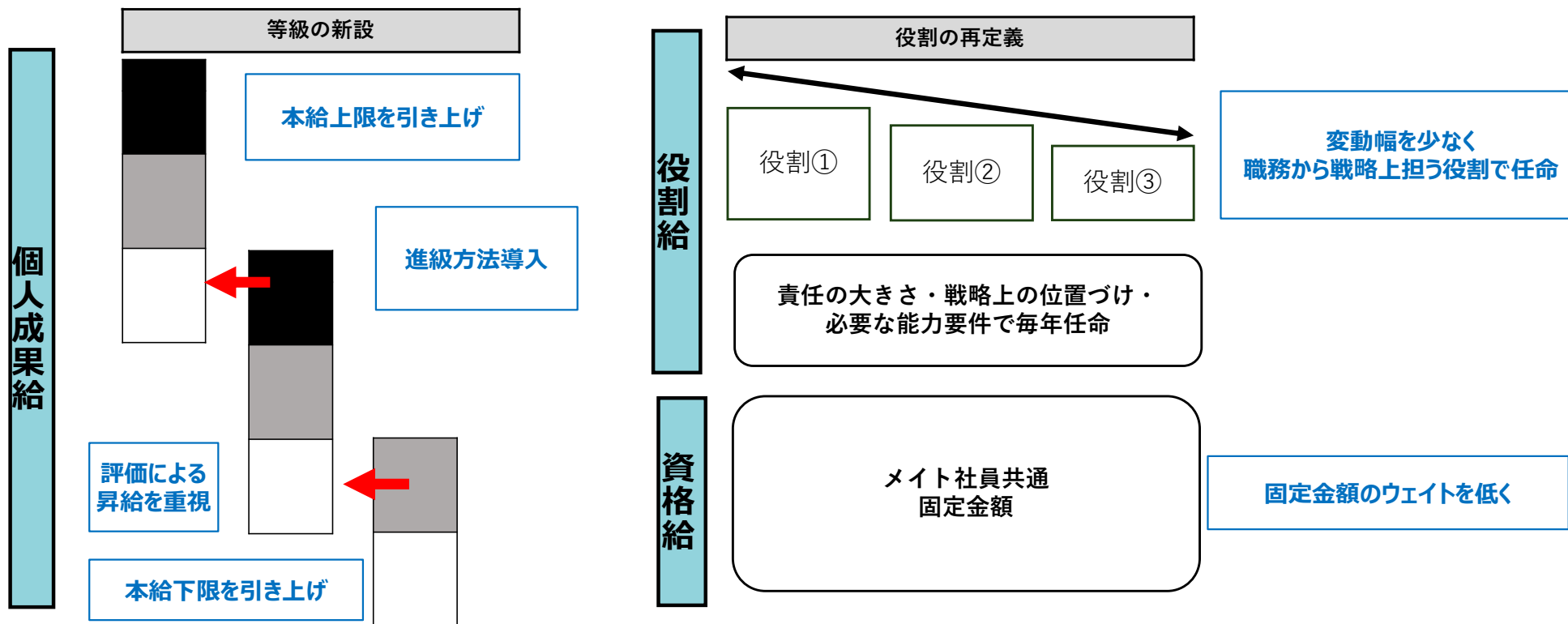
本給評価回数	ランク		S評価	A評価	B評価	C評価	D評価
	北海道	東京					
メイト社員Ⅰ	1回～3回	1	0	0	0	0	-1
		2～19	+8	+6	+4	0	-1
	4回～	20	+8	+6	+4	0	0
		1	0	0	0	0	-3
メイト社員Ⅱ	-	2～17	+6	+4	+2	0	-3
		18	+6	+4	+2	0	0
	-	1	0	0	±0	0	-6
		2～60	+6	+4	+1	0	-6
		61	+6	+4	+1	0	0

(3) 賃金制度における新制度のイメージ

- 改定の方向性として、現行の処遇や評価に関する「役割成果主義」の考えを継続し、社員と同様に「本給構成変更」を中心に新制度へ見直します。
- メイト社員の現行制度の課題と目的を踏まえて「役割給・個人成果給・資格給」の3階建てに明確に分けます。
- 本給構成の変更に加えて、「昇給表」の見直しと「進級」を設けることで成果の積み上げを重視した仕組みに見直します。
- 制度改定に伴い、本給を現行から下限を5千円、上限を10千円引き上げます。
※ベースアップ除く
- 役割に応じた処遇として、職務給から「役割給」に変更します。



【メイト社員新人事制度イメージ※賃金構成変更】



(4) 制度改定内容＜賃金構成の変更＞

①個人成果給の新設(等級の設定)

- ▶ 長期化傾向にあるメイト社員在籍期間一定のあゆみや中長期のやりがい・働きがいにつながるよう、等級の設定を行います。
- ▶ メイト社員のうち「成果発揮の再現性が高く、より高い成果発揮が期待される等級としてメイト2、メイト3」を新設します。
- ▶ 担う役割による差は設けないことから、等級毎の違いについては「期待成果」による差となります。

資格(等級)	定義・役割
メイト社員Ⅰ	<ul style="list-style-type: none"> 基本的な知識・技術を有し、顧客の要望に適切に対応できる。 担当業務に関する専門的知識・技能を有し、正確に事務処理ができる。
メイト社員Ⅱ	<ul style="list-style-type: none"> 豊富な知識・技術を有し、販売力・顧客対応力がある。 担当業務に関する専門的知識・技能を有し、業務指示の的確な遂行ができる。 担当業務に関する周囲への指導、職場における改善提案ができる。



等級	期待成果	担う役割
メイト社員3	<ul style="list-style-type: none"> メイト社員として成果発揮の再現性が高くより高い成果発揮が期待される 	等級ごとに役割の範囲に違いはなし
メイト社員2		
メイト社員1	<ul style="list-style-type: none"> メイト社員としての通常の成果発揮を期待される 	

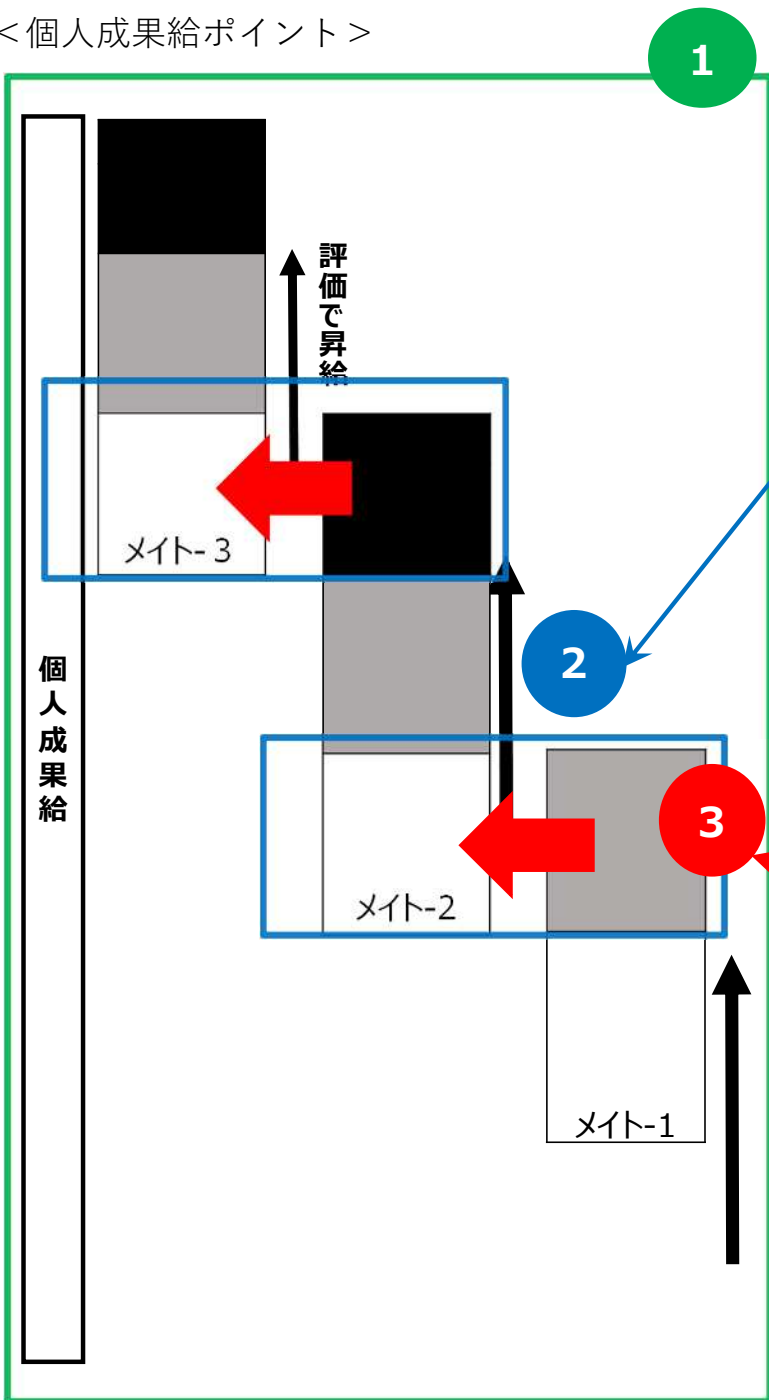
＜再現性の高さ＞
異なる所属・担当でも安定的に高い成果を発揮することが期待できる

＜成果発揮の高さ＞
より難易度の高い目標の達成が期待できる

※参考：成果とは『人事制度ガイダンスより』

- 期待成果とは、再現性の高さで期待される成果の大きさによって定義をおこないます。
- 再現性の高さとは、異なる所属・担当・役割においても安定的に高い成果を発揮することが期待できることを意味しています。
- 成果の大きさとは、より難易度の高い成果行動目標の達成が期待できることを意味しています。結果として生み出された「期待行動（資格等級に対して期待される行動）」や「成果行動(期待される成果の実現に向けた具体的行動≒プロセス)」も成果に含まれます。

<個人成果給ポイント>



■ポイント① 中長期のモチベーション創出を目的に個人成果給ランク数（等級数については3本で設計）

- ・個人成果給はメイト1～3の3つを等級設定し、進級することで「成果の積み上げ」「ステップ感」を行う設定とする
- ・ランク数はキャリアの歩み・積み重ねた成果の位置づけを基に一定程度の在籍年数に評価に応じて昇給する設定とする

■ポイント② 等級に重なりを持たせる

- ・重なりを持たせることで、進級タイミングを本人や上司が認識することができ、キャリアアップに向けた意識を持ちやすくする
- ・これまで評価を積み上げており、上位ランクに到達していることを踏まえ、等級間の重なりの有無によって進級難易度を変更する

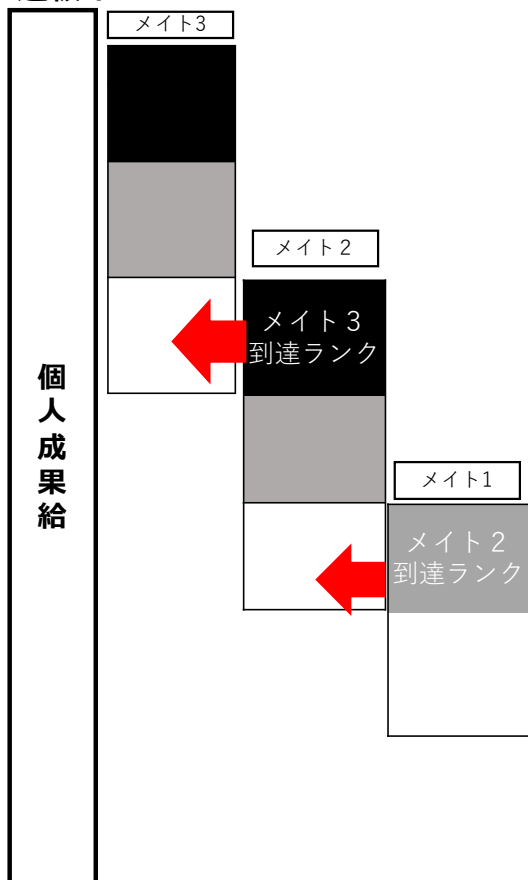
■ポイント③ 進級によるステップアップを実感できる仕組みの導入

- ・年次や役割に関係なく成果の再現性が高いと認められた人は、上位等級に進級できる仕組みにすることで、ステップアップを実感できるようにする
- ・等級毎の進級方法は一定の基準を設定し、客観性・納得性を担保できるようにしていく

②進級方法

- 上位等級への進級（メイト1⇒メイト2もしくはメイト2⇒メイト3）については、これまでのキャリアでの成果発揮や上位等級への進級後も成果の再現性を期待することができる点において、客観的に判断できること、社員の設定状況を踏まえて、進級要件である「資格」と「審査」を設定します。

進級イメージ



進級要件（案）

進級		
メイト2進級	進級資格	① 上位等級との重複ランクに到達 ② 本給評価 直近5年で「A」評価以上が1回以上 ③ 本人希望(エントリーシート)
	審査方法	①進級考課（所属長考課が「A」以上で会社が認めた者）
メイト3進級	進級資格	① 上位等級との重複ランクに到達 ② 本給評価 直近5年で「A」評価以上が2回以上 ③ 本人希望(エントリーシート)
	審査方法	①進級考課（所属長考課が「A」以上で会社が認めた者）

- 進級直後の本給評価は、進級前の等級で評価反映をした後に格付する。
- ステージC登用試験との同時受験は不可とする。

③昇給表の見直し

- 中長期のモチベーションや、現行モデルの昇給スピードを速めることを目的に、下位ランクでの目標達成を中心に、より昇給しやすい昇給表に見直します。加えて、評価のメリハリなど全体のバランスを見直します。
- また、D評価はこれまでの運用実態や、グループ各社設定状況を踏まえて社員ステージB・Cと同様に廃止します。

昇給表（案）

【昇給表】

本給評価回数		ランク		S評価	A評価	B評価	C評価	D評価
		北海道	東京					
メイト社員Ⅰ	1回～3回	1	1	0	0	0	0	-1
		2～19	2～24	+8	+6	+4	0	-1
		20	25	+8	+6	+4	0	0
	4回～	1	1	0	0	0	0	-3
		2～17	2～17	+6	+4	+2	0	-3
		18	18	+6	+4	+2	0	0
メイト社員Ⅱ	-	1		0	0	±0	0	-6
		2～60		+6	+4	+1	0	-6
		61		+6	+4	+1	0	0



メイト社員3					メイト社員2					メイト社員1				
ランク	評価				ランク	評価				ランク	評価			
	S	A	B	C		S	A	B	C		S	A	B	C
1	0	0	0	0	21	0	0	0	0	55	0	0	0	0
2～10	+5	+3	+1	0	22～30	+5	+3	+1	0	56～68	+6	+4	+2	0
11～30	+6	+4	+2	0	31～48	+6	+4	+2	0	69～84	+8	+6	+4	0
					49～68	+7	+5	+3	0					

④個人成果給の新設（新賃金表）

- ▶ 現行本給の最上限と最下限をベースに、等級間や役割毎のバランス、評価による昇給が中長期に出来る個人成果給の長さとして、1～84 ランクを個人成果給として設定します。

個人成果給（案）

ランク	メイト3	ランク	メイト2	ランク	メイト1
1	230,000	20	211,000	55	176,000
2	229,000	21	210,000	56	175,000
3	228,000	22	209,000	57	174,000
4	227,000	23	208,000	58	173,000
5	226,000	24	207,000	59	172,000
6	225,000	25	206,000	60	171,000
7	224,000	26	205,000	61	170,000
8	223,000	27	204,000	62	169,000
9	222,000	28	203,000	63	168,000
10	221,000	29	202,000	64	167,000
11	220,000	30	201,000	65	166,000
12	219,000	31	200,000	66	165,000
13	218,000	32	199,000	67	164,000
14	217,000	33	198,000	68	163,000
15	216,000	34	197,000	69	162,000
16	215,000	35	196,000	70	161,000
17	214,000	36	195,000	71	160,000
18	213,000	37	194,000	72	159,000
19	212,000	38	193,000	73	158,000
20	211,000	39	192,000	74	157,000
21	210,000	40	191,000	75	156,000
22	209,000	41	190,000	76	155,000
23	208,000	42	189,000	77	154,000
24	207,000	43	188,000	78	153,000
25	206,000	44	187,000	79	152,000
26	205,000	45	186,000	80	151,000
27	204,000	46	185,000	81	150,000
28	203,000	47	184,000	82	149,000
29	202,000	48	183,000	83	148,000
30	201,000	49	182,000	84	147,000
		50	181,000		
		51	180,000		
		52	179,000		
		53	178,000		
		54	177,000		
		55	176,000		
		56	175,000		
		57	174,000		
		58	173,000		
		59	172,000		
		60	171,000		
		61	170,000		
		62	169,000		
		63	168,000		
		64	167,000		
		65	166,000		
		66	165,000		
		67	164,000		
		68	163,000		

⑤役割給の新設

- 現行のメイト社員が担う役割や、今後のメイト社員が担う役割を想定し、3つの役割給を設定します。
- 役割の変更による賃金の大幅な変動が発生しないよう、役割間のピッチ幅を抑え設定します。（現行の職務毎の差5,000円）

役割	金額（円）	役割		職務イメージ※毎年設定
役割1	15,000	戦略上担う役割での責任の大きさ、戦略位置づけ、必要な能力要件をもとに基準設定	大	セールス・商品担当・リーダー職
役割2	10,000		↑	リーダー職・SL
役割3	5,000			SL・スタイリスト・スタッフ
役割なし	0		小	スタイリスト・スタッフ

⑥資格給の新設

- 社員が設定している資格給の設定金額とのバランスを踏まえて設定します。※2026年4月ベースアップ含む

資格給	金額（円）
メイト社員	36,000円

⑦地域給の新設

- 現状メイト社員が勤務する拠点が首都圏と北海道の2拠点あります。メイト社員の北海道と首都圏の賃金差はメイト社員の制度設計時に19千円ありました。その差を維持するために地域給を新設し19千円の差を維持します。

地域給	金額（円）
首都圏	19,000円

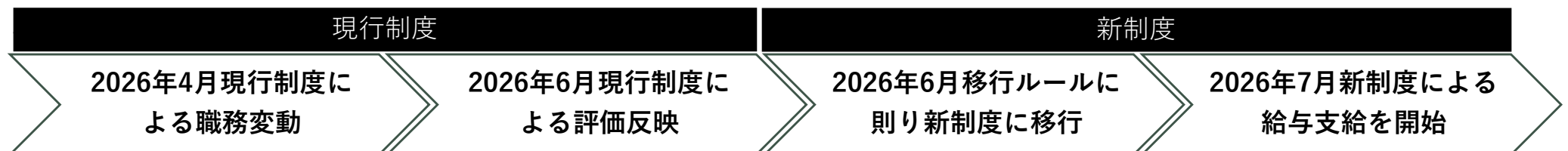
(5) 社員への登用

- 現行制度において、メイト社員から社員への登用試験の受験資格は、メイト社員2の経験が1年以上の勤務実績を有することとしています。
- メイト社員として一定期間の勤務実績を積んだうえで、社員へ転換する継続するという制度の継続性を踏まえ、現行の考え方を維持した形で、受験資格・受験内容を設定します。

受験資格	試験内容	転換後の処遇
<ul style="list-style-type: none"> メイト社員2の経験が1年経過 本人希望（エントリーシート） 前年度の本給評価が原則B以上であること 所属長による登用効果が原則「A」以上で会社が認めた者 メイト社員3進級との同時受験は不可 	<ul style="list-style-type: none"> 筆記試験 面接 	<ul style="list-style-type: none"> 転換は原則、4月1日付 社員登用後は、ステージCとして格付 メイト社員時の本給を下回らない水準で本給の格付

(6) 制度移行に伴う考え方・今後のスケジュール※4月審議項目

- 新制度への移行方法は、原則現行制度における直近本給の維持を前提に検討しています。
- 具体的な移行方法は、「制度改定の目的」「公平性・納得性」「わかりやすさ」などを総合的に勘案して、一定のルールに基づいた賃金移行とします。
- 新制度への移行スケジュールは、2026年6月に現行制度による評価反映した後、定められた移行ルールに則って新制度へ移行します。2026年7月から新制度に基づく給与支給を開始する予定です。
- なお、移行方法については、2026年4月に審議を行う予定です。



(7) 成果評価シートの見直し

- ▶ 現行の評価制度は、成果評価シートでの個別成果行動目標が本給評価・賞与評価両方に反映されています。これにより評価の大半が業績に連動しており、業績が未達になると達成実感・成長を実感にくい課題がありました。
- ▶ また、行動目標が自由記入である為、職務に基づく目標が明確になりにくいことや、計数目標のない部門では、1つの結果から本給・賞与評価の両方を導く為、説得力が不足しているなど様々な課題もあります。
- ▶ これらの課題を踏まえて、社員ステージB・Cはグループ共通評価フォーマットを導入しました。メイト社員も同様にフォーマットを改定し、グループ共通評価フォーマットの導入を行います。
- ▶ また、本給ガイドラインについては、札幌の企業戦略に合わせキャリア形成・自己成長につながる行動を合わせて検討します。

賞与・本給目標イメージ

賞与目標 = 「計数目標」 : 全社業績に結び付く業績目標 (例: 売上高/売買差益額など)

「成果行動目標」 : 業績目標達成につながる行動目標 (例: DID会員獲得/お取寄NW売上など)

本給目標 = 「期待行動目標」 : 各資格が持つべき能力やスキルをもとに、高い成果を継続的に発揮するための行動目標
(例: 顧客の潜在的ニーズをくみ取る、メンバーへ働きかけ巻き込むなど)

➤ 評価フォーマットの見直し

<現行の成果評価シート>

↓ 雇用区分選択

成果評価シート【 2025 年度 下期】 **メイト社員** 目標設定面接終了

◆【本人用】(黄色セル・グレー色セルは自動計算のため、入力不可)

フィードバック時自由記入欄
*フィードバック時に被評価者が記入

I. 本給評価: 共通成果行動+個別成果行動 *期首に本給部分を被評価者(本人)が記入

具体的な行動目標		自己評価	評価	ウェイト
共通成果行動目標	1) チャレンジ・意欲			20%
	● 自ら高い目標を設定し、より効率的・効果的に仕事を進めている。			
	● 従来仕事の進め方や考え方にとらわれず、常に問題意識を持って取り組んでいる。			
	● 専門知識・技能の向上に努め、常に自己啓発を行っている。			
	2) リーダーシップ・チームワーク			20%
	● 他者の模範となるよう、常に率先垂範している。			
	● 業務に必要な知識・ノウハウを伝承し、チームのレベル向上に貢献している。			
	● 担う役割を正しく理解し、良いチームワークを保つように努めている。			
	3) 職務遂行			20%
	● 与えられた役割を正しく理解し、期待以上の成果を発揮している。			
● 担当の目標に強い意識をもち、専門能力等を発揮し目標達成に努めている。				
● 与えられた業務を時間内に終了できるように創意工夫している。				

個別成果行動目標

自己評価	評価	ウェイト
		40%

* 個別成果行動目標: お買場(担当)内の顧客満足向上・業務改善・下級者の育成に向けて今期取組む目標を記入

期中特記事項

自己評価	評価

II. 賞与評価: 計数目標+個別成果行動 (計数目標のない部署は、個別成果行動のみで賞与評価を行います)

計数目標項目	ウェイト	実績	目標比
(千円)		(千円)	
(千円)		(千円)	
(千円)		(千円)	
(千円)		(千円)	

ウェイトの合計が必ず100%になるように→ 0%

評価終了

一次評価者	二次評価者
0	0

評価基準

本給	賞与	評価基準
↑	↑	*賞与基準.....S~D
↑	↑	*本給基準.....S~D
↑	↑	S...期間中の成果行動が最高のレベル
↑	↑	A...期間中の成果行動が期待以上のレベル
↑	↑	B...期間中の成果行動が期待通りのレベル
↑	↑	C...期間中の成果行動が期待に届かないレベル
↓	↓	D...期間中の成果行動が不十分であり更なる努力が必要なレベル

被評価者: _____ 評価者: _____

現所属	氏名	社員コード
新所属	職務	

↑ 評価期間中に異動があった場合に記入

本給評価

賞与評価

➤ 評価フォーマットの見直し

<改定した成果評価シート>

【札幌丸井三越】
 成果評価シート 2025 年度 下 期

社員コード	氏名	所属	雇用形態・資格	職務	一次評価者名	二次評価者名

ステージC 計数目標

時間外勤務実績 下級 時間 分 年間 時間 分

【賞与】

① 計数目標

指標	項目 ウェイト	期間	目標	実績	目標比	評価	評点	評点小計	計数ウェイト	評点合計	一次評価	二次評価 (部門申請)	総合評価
		半期			#DIV/0!		0						
		半期			#DIV/0!		0						
		半期			#DIV/0!		0						
		半期			#DIV/0!		0						
		半期			#DIV/0!		0						
※合計で100%				0%	※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P								

② 成果行動目標

期待される行動 (部門・所属別行動)	指標	今期取り 自己評価	期末		評点	評点小計	行動ウェイト
			自己評価	評価			
		25%			0	0	
		25%			0		
		25%			0		
		25%			0		
※合計で100%		100%	※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P				

③ 期中特記事項 (組織の役割や担当職務以外の役割・業務、プロジェクト業務の目標設定を行う場合)

期待される行動	指標	今期取り 自己評価	期末		評点
			自己評価	評価	
					0
※評点：SS=10P/S=5P					

④ 計数結果と行動目標の成果の振り返り

被評価者	一次評価者

賞与評価

使用しません

➤ 評価フォーマットの見直し

<改定した成果評価シート>

【本給】

① 期待行動目標

期待行動プロセス	行動要素	ステージ別の期待行動レベル	期待レベルに向けて今期取り組むこと	項目 ウェイト	中間		期末		評点
					自己評価	評価	自己評価	評価	
									0
									0
									0
									0

評点合計

0

一次評価

二次評価
(部門申請)

総合評価

※合計で100% ※評価 G=100P/A=85P/B=75P/C=65P

本給評価

② 行動の振り返り

被評価者		一次評価者	
------	--	-------	--

【被評価者と評価者の「対話」の記録】

① 目標設定面談

被評価者		一次評価者	
------	--	-------	--

② 中間面談

被評価者		一次評価者	
------	--	-------	--

➤ 参考：本給目標ガイドラインイメージ

期待行動プロセス	行動要素	ステージ別の期待行動レベル				
		雇用形態 ステージ	ステージA	ステージB	ステージC	メイト社員
		行動が影響を与える範囲	社外	会社	組織	チーム
データ（事実）を活かす	情報収集		希少で有用な情報が入ってくる独自の人脈・情報ネットワークを構築する	外部環境の変化に広くアンテナを張り、価値ある情報を遊び取る	上位者の指示がなくても業務に役立つ情報や知識を自ら探索する	業務に必要な知識・情報を認識し、習得に取り組む
	情報分析		独自の切り口・着眼点で情報を分析し、新たな示唆や解釈を導く	複雑なものを要素分解して構造的・体系的に整理・分析する	先入観や思い込みを持たずデータ・事実を受け止め、考察する	業務手順やルールに書かれていないことでも自分なりに考えて上位者に相談・確認する
課題を解決する	気づく・動く		試行錯誤や失敗の経験から組織として価値ある教訓・知見を創造する	改善範囲を見極め、仮説→検証を高速で実行する	思い付きではなく必ず事実・データの裏付けを持って人に説明する	日々の出来事から変化を感じ取る・問題意識を持つ
	計画・進捗管理		将来のリスク・脅威に対して中長期的な視点から打ち手を考え、実行する	目標と現状のギャップを把握せず、様々な角度で打開を図る	チームの業務の状況やメンバーの状況の変化を常に把握する	業務の手順やルールを正しく理解し、実行する
	検証・改善		これまでの教訓・知見を活かし、組織の取り組むべき方向性・重点を明確にする	打ち手の結果を検証し、次の展開を活かす	チームの問題を解決するために、知恵を絞って試行錯誤する	与えられた目標や課題に誠実に取り組む
チームをつくる	チームビルディング		目標達成と組織風土改善の両立を進める	組織が目指す方向に沿った行動をメンバーに浸透させる	チームの目標に向かって（指示がなくても）自律的に行動する	チームの目標を理解し、行動につなげる
チームを動かす	統御・交渉		利害関係の対立する相手とも妥協点を見出し、Win-Winの関係をつくる	利害関係の異なる相手とも粘り強く交渉し、妥協点を見出す	正確な情報と的確な根拠で相手の理解を得る	
	組織連携		組織やプロジェクトの代表者としてイニシアチブをとって方向性を示し、場をつくり、キープレイヤーを巻き込む	明確に自分や自組織の責任範囲ではない業務であっても、柔軟に役割を広げて支援・協力する	チーム内で意見の食い違いや対立が起こっても、建設的に解決できるように行動する	相手の立場を理解し、協働する点を見出す
お客さまに満足していただく	理解・洞察		お客さまの動向から新たな成長余地を見出し、具体化する	お客さまのニーズを新しい提案につなげる	お客さまの表情・反応から、お客さまがまだ気づいていない欲求や期待を読み取る	お客さまからのご要望や質問に向き合い、丁寧に受け応える
	表現・演出			お客さまの経験価値（五感や感性）に訴求する優れた表現・演出方法を組織に波及させる	独自のアレンジや気持ちのこもったメッセージを駆使して相手に響かせる工夫をする	お客さまが必要とする情報をお誘いせず正確に提供する
チームを育てる	育成指導		人が育つ「仕組み」を作る	個人の特性（強み・弱み）に応じて、成長を促す課題・業務を与える	メンバーの理解度や課題に応じた指導を行う	業務に慣れていないメンバーに適切な心配りをする
目標を達成する	達成志向		自ら変化を繰り返して、組織変革を主導する	自らチャレンジな目標・課題を設定し、達成に取り組む	「やったかどうか」だけでなく、「できたかどうか（効果・結果）」にこだわる	

➤ 今後のスケジュール

2026年4月までに目標設定に必要なガイドラインを労使で確認

2026年3～4月を目途に会社より新成果評価シートにおける目標設定の在り方について発信

2026年5月頃に新成果評価シートにおける目標設定面談実施

2. 時給制社員人事賃金制度改定

<協議ポイント>

- ① 業績結果に伴う、一時金（6月支給）のあり方について見直す。
- ② 「昇給表」・「能力給」を拡充および独自ベースアップを要求することで、本給水準を引き上げる。

- 業績回復と伸長に伴う、月給制社員への賞与支給推移を鑑み、今年度の通年協議では時給制社員の一時金のあり方について検討を進めてきました。
- 加えて、時給制社員における課題（成果に応じた昇給のあり方）も踏まえ、昇給等への原資配分を高めることで、本給水準を引き上げ、処遇改善を図ります。

（1）一時金支給の考え方の見直し

- 現状の時給制社員の一時金水準は、月給制社員と同様ではなく、労使協議の中で別途の対応が取られています。直近の実績（2024年6月：0.69ヵ月、2025年6月：1.00ヵ月）を踏まえても、業績推移や協議の動向に大きく左右される状況にあります。
- こうした現状と課題については、この間の機関会議やVOICEを通じ、対象メンバーとも支給のあり方を共有してきました。
- これらを踏まえ、今後は一時金を限定的な水準とする一方で、昇給表および能力給の拡充（次頁以降参照）を行います。
- 具体的には、業績結果に伴う「一体感の醸成」である意義も残しながら、「週契約時間に応じて **5万円程度を上限（なお、業績が大幅に上がった場合は別途労使協議することとする）**」を2026年度（2027年6月支給）以降の一時金の考え方として見直しを行います。
- なお、2026年6月支給は、現行の一時金の考え方に次年度以降の考え方も加え、その支給水準について2026年4月を目途に改めて協議を行います。

(2) 時給制社員の昇給表・能力給

- 現行の昇給表と能力給では、フェロー社員で入社以降毎年B評価を積み上げた場合、10年間で能力給は100円上昇します。また、評価回数が20回目以降は、B評価以下では昇給できない仕組みになっています。
- 一方、入社からA評価を継続して受けた場合には、8年6ヵ月で能力給の上限に到達してしまい、その後の成果が処遇に反映されにくい構造になっています。
- さらに、エルダーフェローおよびエルダースタッフⅠの昇給表においては、B評価では昇給とはならない制度設計になっています。
- これらを踏まえ、成果に応じて継続的に処遇へ反映できるよう、評価を積み上げることが可能な仕組みへ見直す必要があります。

時給制社員職種別採用賃金

	食品 レーン POS	専任 POS	後方 POS	営業支援	サービス	後方	販売 POS (東京)	販売 POS (旭川)	販売 POS (釧路・ 苫小牧)
シフト勤務	1,225円	1,145円	1,115円	1,115円	1,115円	1,115円	1,270円	1,115円	1,115円
早番勤務	1,205円	1,125円	1,115円	1,115円	1,115円	1,115円	1,270円	1,115円	1,115円

フェロー社員：能力給・昇給表

本給評価回数	ランク	SS	S	A	B	C	D
初回～19回	1	0	0	0	0	0	-1
	2～30	+4	+3	+2	+1	0	-1
	31	+4	+3	+2	+1	0	0
20回～	1	0	0	0	0	0	-1
	2～30	+3	+2	+1	0	0	-1
	31	+3	+2	+1	0	0	0

エルダーフェロー・エルダースタッフⅠ：能力給・昇給表

ランク	SS	S	A	B	C	D
1	0	0	0	0	0	-1
2～19	+3	+2	+1	0	0	-1
20	+3	+2	+1	0	0	0

(3) フェロー社員能力給・昇給表の拡充

- フェロー社員の能力給・昇給表の拡充を行います。これまでの評価の回数に応じた昇給表から、能力給ランクに応じて昇給額にメリハリを持たせた昇給表へ見直します。低位ランクにおいてB評価で昇給額を15円とし、能力給のランクに応じて昇給表が変わる仕組みへ変更します。なお、SS評価およびD評価については、これまでの運用実態を踏まえ廃止します。
- 能力給は、中長期的に昇給し続けられる制度にする為に、現行の1～31ランク（0～150円）から1～61ランク（0～300円）へ拡充することで、恒常的に時給が上がる仕組みへ見直します。

現行：昇給表

本給評価回数	ランク	SS	S	A	B	C	D
初回～19回	1	0	0	0	0	0	-1
	2～30	+4	+3	+2	+1	0	-1
	31	+4	+3	+2	+1	0	0
20回～	1	0	0	0	0	0	-1
	2～30	+3	+2	+1	0	0	-1
	31	+3	+2	+1	0	0	0

改定：昇給表

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2～10	+3	+2	+1	0
11～30	+4	+3	+2	0
31～61	+5	+4	+3	0

現行：能力給

ランク	能力給	ランク	能力給
1	150	16	75
2	145	17	70
3	140	18	65
4	135	19	60
5	130	20	55
6	125	21	50
7	120	22	45
8	115	23	40
9	110	24	35
10	105	25	30
11	100	26	25
12	95	27	20
13	90	28	15
14	85	29	10
15	80	30	5
		31	0

改定：能力給

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

移行方法

- 制度移行にあたっては、能力給金額をスライドして現行と同様の能力給に設定します。

現行

ランク	能力給
10	105

改定

ランク	能力給
40	105

(4) エルダーフELLOW、エルダースタッフI社員 昇給表の拡充

- 昇給表をB評価の場合でも5円の昇給を行う仕組みに変更し、評価が段階的に時給に積み上がる制度へ改定します。
- なお、SS評価およびD評価については、これまでの運用実態を踏まえ廃止します。

現行：昇給表

ランク	SS	S	A	B	C	D
1	0	0	0	0	0	-1
2~19	+3	+2	+1	0	0	-1
20	+3	+2	+1	0	0	0



改定：昇給表

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2~20	+3	+2	+1	0

(5) 制度改定に伴うベースアップ対応※賃金要求内容

- 2026年度春の交渉における時給制社員の賃金要求では、物価上昇分となるグループ共通のベースアップ+30円に加えて、今回の制度改定における原資配分を勘案して、札幌丸井三越独自のベースアップ分である+10円を要求します。よって、合計40円のベースアップ対応を行います。

3. エルダースタッフ賃金表改定

<ポイント>

- ✓ 2026年4月より、月給制社員の企業内最低賃金を「180,000円」に引き上げる
- ✓ エルダースタッフの賃金表を改定し、企業内最低賃金を下回らない対応を行う

(1) 企業内最低賃金に関わる対応

- 2026年4月より、月給制社員の企業内最低賃金を180,000円に引き上げます。
- 4月16日の5,000円のベースアップ反映後においても、エルダースタッフIIの本給は178,000円が下限額となり、企業内最低賃金である180,000円を下回ります。
- このため、企業内最低賃金が反映される4月16日以降の本給が180,000円を下回らない対応を行う必要があります。
- 4月16日～6月15日までの間に本給が180,000円に満たないエルダースタッフII（個人成果給ランクが36・37）の対象者に一時的に本給を180,000円まで引き上げます。
- また、6月16日の評価反映時に適用する賃金表は、4月16日～6月16日の間に使用している賃金表と同一とし、評価反映時の本給については、この一時的な措置を行う前の水準に戻した上で反映を行います。

4月16日以降の賃金表

※5000円のベースアップは資格給に反映

【資格給】 単位：円

資格区分	資格給
エルダースタッフII	178,000
エルダースタッフII（首都圏）	195,000
エルダースタッフIII	225,000

【役割給】 単位：円

資格区分	役割	
	役割①	なし
エルダースタッフIII	40,000	0
エルダースタッフII・II（首都圏）	0	

【個人成果給】 単位：円

ランク	個人成果給	ランク	個人成果給
1	36,000	21	16,000
2	35,000	22	15,000
3	34,000	23	14,000
4	33,000	24	13,000
5	32,000	25	12,000
6	31,000	26	11,000
7	30,000	27	10,000
8	29,000	28	9,000
9	28,000	29	8,000
10	27,000	30	7,000
11	26,000	31	6,000
12	25,000	32	5,000
13	24,000	33	4,000
14	23,000	34	3,000
15	22,000	35	2,000
16	21,000	36	1,000
17	20,000	37	0
18	19,000		
19	18,000		
20	17,000		

(2) 賃金表改定内容

- 6月16日に評価反映をされた後賃金表上で180,000円未満が発生しないよう対応するため、エルダースタッフⅡ・Ⅲの個人成果給ランク36・37は廃止します。
- これに伴い、6月16日以降の評価反映後に個人成果給がランク36・37に該当するエルダースタッフⅡ・Ⅲの対象者については個人成果給をランク35まで引き上げる対応を行います。

賃金表※5000円のベースアップ反映

【資格給】 4/16から使用 単位：円

資格区分	資格給
エルダースタッフⅡ	178,000
エルダースタッフⅡ（首都圏）	195,000
エルダースタッフⅢ	225,000

【役割給】 4/16から使用 単位：円

資格区分	役割	
	役割①	なし
エルダースタッフⅢ	40,000	0
エルダースタッフⅡ・Ⅱ（首都圏）	0	

【個人成果給】 4/16～6/15まで使用 単位：円

ランク	個人成果給	ランク	個人成果給
1	36,000	21	16,000
2	35,000	22	15,000
3	34,000	23	14,000
4	33,000	24	13,000
5	32,000	25	12,000
6	31,000	26	11,000
7	30,000	27	10,000
8	29,000	28	9,000
9	28,000	29	8,000
10	27,000	30	7,000
11	26,000	31	6,000
12	25,000	32	5,000
13	24,000	33	4,000
14	23,000	34	3,000
15	22,000	35	2,000
16	21,000	36	1,000
17	20,000	37	0
18	19,000		
19	18,000		
20	17,000		



【個人成果給】 6/16から使用 単位：円

ランク	個人成果給	ランク	個人成果給
1	36,000	21	16,000
2	35,000	22	15,000
3	34,000	23	14,000
4	33,000	24	13,000
5	32,000	25	12,000
6	31,000	26	11,000
7	30,000	27	10,000
8	29,000	28	9,000
9	28,000	29	8,000
10	27,000	30	7,000
11	26,000	31	6,000
12	25,000	32	5,000
13	24,000	33	4,000
14	23,000	34	3,000
15	22,000	35	2,000
16	21,000		
17	20,000		
18	19,000		
19	18,000		
20	17,000		

削除

移行イメージ

賃金表※5000円のベースアップ反映

【資格給】 4/16から使用 単位：円

資格区分	資格給
エルダースタッフⅡ	178,000
エルダースタッフⅡ（首都圏）	195,000
エルダースタッフⅢ	225,000

【役割給】 4/16から使用 単位：円

資格区分	役割	
	役割①	なし
エルダースタッフⅢ	40,000	0
エルダースタッフⅡ・Ⅱ（首都圏）	0	

【個人成果給】 単位：円
4/16～6/15まで使用

ランク	個人成果給
1	36,000
2	35,000
3	34,000
4	33,000
5	32,000
6	31,000
7	30,000
8	29,000
9	28,000
10	27,000
11	26,000
12	25,000
13	24,000
14	23,000
15	22,000
16	21,000
17	20,000
18	19,000
19	18,000
20	17,000
21	16,000
22	15,000
23	14,000
24	13,000
25	12,000
26	11,000
27	10,000
28	9,000
29	8,000
30	7,000
31	6,000
32	5,000
33	4,000
34	3,000
35	2,000
36	1,000
37	0

使用しない

【個人成果給】 単位：円
6/16評価反映時に使用

ランク	個人成果給
1	36,000
2	35,000
3	34,000
4	33,000
5	32,000
6	31,000
7	30,000
8	29,000
9	28,000
10	27,000
11	26,000
12	25,000
13	24,000
14	23,000
15	22,000
16	21,000
17	20,000
18	19,000
19	18,000
20	17,000
21	16,000
22	15,000
23	14,000
24	13,000
25	12,000
26	11,000
27	10,000
28	9,000
29	8,000
30	7,000
31	6,000
32	5,000
33	4,000
34	3,000
35	2,000
36	1,000
37	0

【個人成果給】 単位：円
6/16から使用

ランク	個人成果給
1	36,000
2	35,000
3	34,000
4	33,000
5	32,000
6	31,000
7	30,000
8	29,000
9	28,000
10	27,000
11	26,000
12	25,000
13	24,000
14	23,000
15	22,000
16	21,000
17	20,000
18	19,000
19	18,000
20	17,000
21	16,000
22	15,000
23	14,000
24	13,000
25	12,000
26	11,000
27	10,000
28	9,000
29	8,000
30	7,000
31	6,000
32	5,000
33	4,000
34	3,000
35	2,000

削除

エルダースタッフⅡ
36・37ランクの対象者を
35ランクへ一時的に引き上げ

エルダースタッフⅡ
35ランクへ一時的に引き上げ
られた対象者を36・37ランク
へ戻し評価反映

エルダースタッフⅡ・Ⅲの
個人成果給36・37ランクを削除
評価反映後に個人成果給36・37ランク
の対象者は35ランクへ引き上げられる

4. 企業内最低賃金引き上げに伴うメイト社員への対応

<ポイント>

- ✓ 2026年4月より、月給制社員の企業内最低賃金を「180,000円」に引き上げる
- ✓ メイト社員に企業内最低賃金を下回らない対応を行う

(1) 企業内最低賃金に関わる対応

- 2026年4月より、月給制社員の企業内最低賃金を180,000円に引き上げます。
- 4月16日の5,000円のベースアップ反映後においても、メイト社員の本給は178,000円が下限額となり、企業内最低賃金である180,000円を下回ります。
- このため、企業内最低賃金が反映される4月16日以降の本給が180,000円を下回らない対応を行う必要があります。
- 4月16日～6月15日までの間に本給が180,000円に満たないメイト社員（本給表ランク19・20）の対象者に一時的に本給を180,000円まで引き上げます。
- 6月16日の評価反映時に適用する賃金表は、4月16日～6月16日の間に使用している賃金表と同一とし、評価反映時の本給については、この一時的な措置を行う前の水準に戻した上で反映を行います。
- また、6月16日以降の本給については、メイト社員の制度改定に伴い改定後の賃金表を使用します。

移行イメージ

※5000円のベースアップを含む

【メイト社員 | 本給表】 単位：円
4月16日～6月15日まで使用

ランク	メイト社員 I
1	197,000
2	196,000
3	195,000
4	194,000
5	193,000
6	192,000
7	191,000
8	190,000
9	189,000
10	188,000
11	187,000
12	186,000
13	185,000
14	184,000
15	183,000
16	182,000
17	181,000
18	180,000
19	179,000
20	178,000

使用しない

メイト社員 I
19・20ランクの対象者を
18ランクへ一時的に引き上げ

【メイト社員 | 本給表】 単位：円
6月16日評価反映時に使用

ランク	メイト社員 I
1	197,000
2	196,000
3	195,000
4	194,000
5	193,000
6	192,000
7	191,000
8	190,000
9	189,000
10	188,000
11	187,000
12	186,000
13	185,000
14	184,000
15	183,000
16	182,000
17	181,000
18	180,000
19	179,000
20	178,000

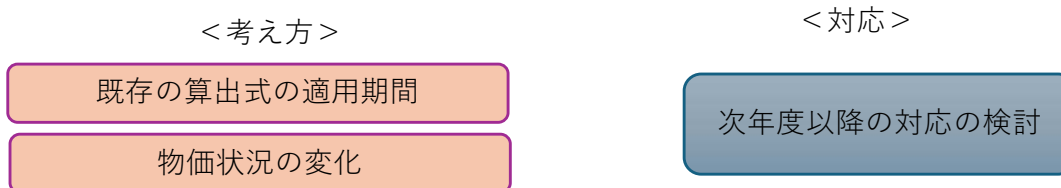
メイト社員 I
18ランクへ一時的に引き上げ
られた対象者を19・20ランク
へ戻し評価反映

6月16日から
新賃金表を使用

P76~86
メイト社員制度改
定内容を参照

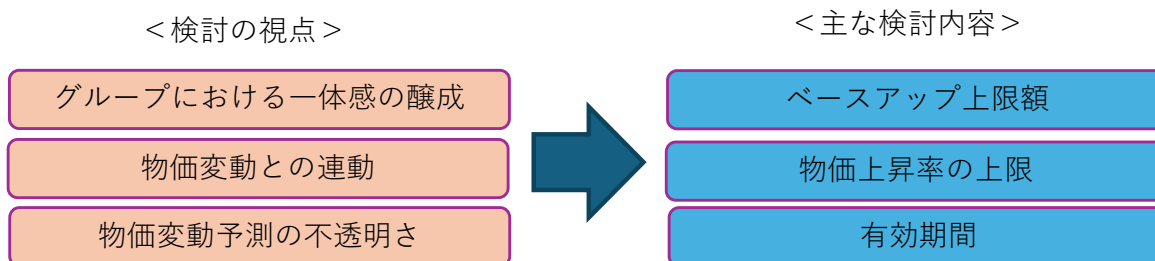
5. 2027年春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出式について

<1>検討の位置づけ



- 現行のグループ共通ベースアップ算出式の適用期間は、2025年度(2026年春の交渉)までとなっており、2026年度(2027年春の交渉)以降のベースアップへの対応について、改めて労使で検討が必要な状況です。
- また、現行の算出式は昨今の急激な物価上昇の状況を踏まえると、内容の見直しを含めた検討が必要な状況と言えます。
- 一方で、共通ベースアップ算出式は、「労使通年協議の効率化・充実化」や「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」や「一体感の醸成」に繋げることや、グループ共通の算出式とすることにより、全体の底上げの可能性を高めることを目的としていることから、2027年春の交渉以降もグループ共通ベースアップ算出式での対応としつつ、現行の算出式における課題を踏まえた見直しをおこなうこととします。

<2>検討をおこなう上での主なポイント



- 次年度以降のベースアップ算出式の検討にあたっては、現在の物価状況の変化を踏まえ、グループにおける一体感の醸成や物価変動との連動、物価変動における今後の予測の不透明さという観点から、主に「ベースアップ上限額」、「物価上昇率の上限」「有効期間」等について見直しに向けた検討をおこなってきました。

<3>具体的内容について

- 物価状況の変化等の状況を踏まえ、下記の通りグループ共通ベースアップ算出式の見直しをおこないます。特に物価上昇率の上限に関しては、日本銀行の直近の物価予測をベースに、直近の物価動向(2025年物価上昇率)を加味した設定としていきます。

2026年 物価予測 (日本銀行)	2025年 物価上昇率 (ベア算出式)	平均
1.8%	3.3%	2.55%

【2027年度春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出ルール】

<グループ共通ベースアップ算出式>

・ 基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

<算出式を用いる上での前提事項>

- ・ 基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし**336,000円**とする。
- ・ 有効期間は**2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**5,000円**とする。
- ・ 単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。
- ・ 物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。
- ・ 暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。
- ・ ベースアップ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計算式にて算出する。

（「1月～10月までの物価上昇率合計」 + 「みなし物価上昇率※（11月、12月分）×2か月」）÷12

※「みなし物価上昇率」は8月、9月、10月の消費者物価指数の平均値を使用する

- ・ 算出式によるベースアップ額を超える上乗せについては組合各支部がベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。

※ベースアップの構成要素 = (全社一律交渉)物価上昇分、(個社対応)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	0.0000	0	0
0.1%	0.0006	202	0
0.2%	0.0012	403	500
0.3%	0.0018	605	500
0.4%	0.0024	806	1,000
0.5%	0.0030	1,008	1,000
0.6%	0.0036	1,210	1,000
0.7%	0.0042	1,411	1,500
0.8%	0.0048	1,613	1,500
0.9%	0.0054	1,814	2,000
1.0%	0.0060	2,016	2,000
1.1%	0.0066	2,218	2,000
1.2%	0.0072	2,419	2,500
1.3%	0.0078	2,621	2,500
1.4%	0.0084	2,822	3,000
1.5%	0.0090	3,024	3,000
1.6%	0.0096	3,226	3,000
1.7%	0.0102	3,427	3,500
1.8%	0.0108	3,629	3,500
1.9%	0.0114	3,830	4,000
2.0%	0.0120	4,032	4,000
2.1%	0.0126	4,234	4,000
2.2%	0.0132	4,435	4,500
2.3%	0.0138	4,637	4,500
2.4%	0.0144	4,838	5,000
2.5%以上	0.0150	5,040	5,000

6. 適正な時間管理に向けた取り組み

<ポイント>

- ✓ 労使共同宣言と札幌丸井三越としてのモニタリング基準をもとに適正な労働時間管理の取り組みを推進
 - ✓ 第3四半期までに総実時間外が前年比87.5%と短縮傾向
- 「イキイキ働くビジネスモデル」の構築へ働く上で土台となる適正な労働時間管理を進めています。2025年度は所定労働時間の短縮もあり、モニタリング基準の見直しは行わず、現行の基準を用いて労務管理の取り組みを進めてきました。
- 第1四半期までの総実時間外は一人平均で前年比101.7%と増加傾向にありました。労使共同宣言をもとに、メンバーへの時間管理に関する啓発活動と管理体制の強化に向けた取り組みを進めてきました。
- メンバーへの啓発に向けて、3ヶ月に1度「正しい働き方」の発信を行っています。定期的に働き方に関する発信を行うことでメンバーの労務管理の知識が高まっています。また、所属にあわせたノー残業デーの設定やモニタリング基準に該当する個人へ所属長が面談を実施することで労務に対する意識が高まりモニタリング基準が前年から減少傾向にあることから適正な労働時間管理が推進されています。
- モニタリング基準の推移が減少する一方で、未打刻や休日PC稼働は一定数発生しています。引き続き、啓発に向けた取り組みを推進することに加えて、モニタリング基準の見直しを行うことで適正な労働時間管理に向けた取り組みを推進します。

時間比較	2025年度12月まで（全社）				
	総実時間		未打刻5回以上	時差25時間以上	休日PC稼働
	全体	一人平均			
本年	21793:50	32:49	64人	2人	87人
前年	24894:34	34:40	105人	12人	158人
前年比	87.5%	94.7%	61.0%	16.7%	55.1%

7. 賞与制度における今後の検討内容について

<ポイント>

- ✓ 北海道内の企業と比較して優位性ある賞与水準の実現に向けへ協議。経営環境を踏まえた「基本賞与水準の引き上げへのステップ感」と目標達成意欲を高める業績加算による「支給変動方法」について協議を進める。

(1) 背景

- 賞与協議においては、2024年度春の交渉で策定した「労働福祉ビジョン」を踏まえ、北海道内の企業と比較して魅力的な賃金水準の実現へ「基本賞与3.00ヶ月以上」を目指し、月給制社員の賞与引き上げに向けた協議を行っています。
- 2025年度の労使通年協議においては、業績動向や中期経営計画などの経営環境を踏まえつつ、一定の収益確保を前提に、安定的な賞与支給が可能となる仕組みを目指しています。
- 賞与の支給変動方法は業績への連動性が高く、目標達成時には加算の割合が大きくなる一方、目標未達成時には加算が行われない仕組みとなっています。そのため、支給額の変動幅が大きく、年度ごとの賞与水準に差が生じています。

(2) 2026年度（2026年12月、2027年6月）以降のベースとなる賞与の考え方

※2026年4月を目途に審議決定

- 中期計画で掲げる業績目標や昨年度の実績および今年度の業績見込みなど今後の業績推移については、より拡大していくことが想定されます。伴い、期初予算の達成の難易度も高くなり、現行の予算達成による加算変動する仕組みでは、安定的な賞与支給の観点から課題があると捉え、協議を進めてきました。
- これについては、2026年度の業績達成意欲にも関係することから、「変動方法（加算変動する基点や配分率などの視点）」および「業績評価指標（定性目標の見直しなどの視点）」などベースとなる考え方を改めて見直すことを前提に2026年4月審議決定を目途に協議を進めます。

札幌丸井三越の賞与・一時金推移

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年
営業利益（百万円）	91	51	▲706	▲2,558	▲2,191	▲999	374	1,281	1,285 (予算)
月給制：基本賞与	2.00ヶ月	2.12ヶ月	2.12ヶ月	2.12ヶ月	2.12ヶ月	2.12ヶ月	2.12ヶ月	2.12ヶ月	2.12ヶ月
月給制：業績加算賞与	0.31ヶ月	0.10ヶ月	0.00ヶ月	0.00ヶ月	0.00ヶ月	0.00ヶ月	0.69ヶ月	1.84ヶ月	協議中
月給制：賞与支給	<u>2.31ヶ月</u>	<u>2.22ヶ月</u>	<u>2.12ヶ月</u>	<u>2.12ヶ月</u>	<u>2.12ヶ月</u>	<u>2.12ヶ月</u>	<u>2.81ヶ月</u>	<u>3.96ヶ月</u>	
時給制：一時金	<u>0.00ヶ月</u>	<u>0.10ヶ月</u>	<u>0.00ヶ月</u>	<u>0.00ヶ月</u>	<u>0.00ヶ月</u>	<u>0.00ヶ月</u>	<u>0.69ヶ月</u>	<u>1.00ヶ月</u>	

<参考： 2025年度ベースとなる賞与の考え方、支給表>

- 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（都度要求）を基に、「平均2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- ② また、外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月となることを合わせて労使確認します。
- ③ 支給表は、右記の通りです。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。

月給制社員/ステージB		2025年 12月	2026年 6月
支給ヵ月 (評価別)	S/7	1.34	1.20
	A/6	1.23	1.10
	B/5	1.12	1.00
	C/4	1.01	0.90
	D/3	0.90	0.80

外商セールス (月給制社員)		2025年 12月	2026年 6月
支給加算ヵ月 (評価別)	S	+0.6	+0.6
	A	+0.2	+0.2

【2025年度賞与要求にあたって、支部大会決定事項】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。

8. プロスタッフの人事賃金制度の見直し

- 中途採用の在り方の見直しの一環として、中途採用を受け入れる雇用形態の一つであるプロスタッフの人事賃金制度の見直しに向けた協議を行いました。
- しかしながら、中途採用の方向性を具体化するまでには至らず、今年度中の制度見直しは見送ることとしました。

9. 社員ステージC-t採用賃金の見直し

- 2027年度以降の採用を見据えて、現在のステージC-tの採用賃金を230千円から引き上げに向けた協議を行ってきました。
- しかしながら、今年度については、ステージCおよびステージC-t間の賃金バランスや人件費全体への影響等を総合的に勘案し、具体的な改定には至りませんでした。
- 次年度も継続して、ステージCとステージC-tとのバランスや道内企業との水準比較など総合的に踏まえてステージC-tの採用賃金見直しに向けた協議を継続して行います。

10. 時給制社員の人事賃金制度における職種のあり方の検討

- 時給制社員については、働く場や働き方について大きな変更はありませんでした。限定された職種であり、これまで企業戦略に基づいて、職種毎の再定義や細分化を進めてきた経緯があります。
- 一方で、企業戦略の見直しや担う業務および現場の実態を踏まると、処遇とのバランスを適切に保つためにも、今後はより幅広い視点から職種のあり方を検討していく必要性があります。
- これら職種のあり方や処遇とのバランスに関する協議は、必要に応じて、次年度以降も継続してまいります。

1. 2026年度上期営業条件会社申し入れ

全雇用形態

<ポイント>

- 2026年度上期の営業条件について、会社よりこれまでの前提条件に基づく検証結果として、「休業日は設定しないこと」および「上期の営業時間は現状維持とする」との申し入れ。
これに対し、組合からは内容を確認したうえで、これを受諾する旨を回答した。

会社申し入れ①

2026年2月5日
三越伊勢丹グループ労働組合
北海道統括支部執行委員長 吉田 貴彦 殿
株式会社 札幌丸井三越
取締役執行役員総務・経営企画部長 梅田 大輔

2026年度上期 営業条件の申し入れ

2026年度上期営業条件を下記の通り申し入れます。ご審議のほど、宜しくお願い申し上げます。

I. 営業条件を考える上での前提条件①

- 経営・営業・従業員との3つの視点で考え、最も重要視されるべき営業条件とする。
経営の視点：人・場の生産性向上を前提に収益が最大化できること。
営業の視点：顧客にとって分かりやすく、入店客数の拡大及び売上拡大に繋がっていること。
従業員の視点：従業員の減少及び一人当たりの総労働時間が減少していることを踏まえ、見直しに当たっては、効率よく収益が見込める場合のみ実施する。

- 26年度上期においては
①直近のコロナ禍の影響の動向やインバウンド顧客の動向及び今後の予測
②26年度の集客力および営業利益の目標
③ブランドの競合・競合への出店・定価面・価格水準を前提としながら、1) PLへのインパクト 2) 売上拡大 3) その他の状況を踏まえ、営業時間を設定する。

I. 営業条件を考える上での前提条件②

【検証対象とする考え方】
収支および発生する経費を踏まえ、見直しすることで「必要最低売場額」を見込めることが、対象・対象外の判断基準となります。

Table with columns: 店, フロア, フロア平均客数, 延床に必要な増員数, 必要増員数/一日当たりの人員, 延床に付するその他利益, 延床に付する経費, 必要最低売場額. Rows include丸井今井, 札幌本店, 大連店, 一条線, 札幌三越.

※1 フロアの自前従業員数と客数増加率80%×一人当たりの労働時間を算出し、30分延床の必要増員数を算出し、平均年収×総労働時間で一日当たりの利益を算出
※2 30分延床の必要増員、パーキング、設備費を算出し「食品」フロアは「大連店」一条線2Fは「一条線」に統合されたのと同じと見做す
※3 収支が異なる最低客数設定

II. 26年度上期の営業条件の考え方

営業条件の考え方については、エリア間統合と同一条件とする方向性として、①営業日は、エリア間統合と同一レベルとする。②営業時間は、3つの視点（経営・営業・従業員）をもとに、効率・効果性を踏まえ、26年度上期の基本営業条件は下記の通りとなります。

- 1. 休業日について
・休業日はエリア間統合と同一条件とし、丸井今井札幌本店・札幌三越ともに26年度上期は休業日は設定しません。
・なお、小規模に入居する各商業施設の契約上、休業日が異なる場合は決定次第でご報告いたします。
2. 26年度上期基本営業時間について
下記の検討ポイントについて検証決定いたします。
(1) 丸井今井札幌本店における食品フロア20時閉店の効果性
(2) 丸井今井札幌本店におけるインバウンド売上を伸ばすフロア（大連店1階、一条線1階、西館）における延床の必要性
(3) 札幌三越における食品フロアおよびインバウンド売上を伸ばすフロア（本館1階）における延床の必要性

- 3. 検討結果
(1) 丸井今井：食品フロアの20時閉店の効果性
①条件方向
■2023年10月より丸井今井札幌本店食品フロアの閉店時間を20時まで短縮スタート。25年4月～12月の19時以降の食品売上増額は以下の通り。
・物産効果維持が続いている大連店地下1階は必要最低売場額を下回らず、地下2階・地下1階計では必要最低売場額をクリア（24年下期と同水準）。
・丸井今井大連店の夕刻以降の売上・売上客数ともに、三越三越と比較しても優秀であり、食品の延床効果は引き続き継続に波及している。
・札幌三越の夕刻以降の売上・売上客数ともに、三越三越と比較しても優秀であり、食品の延床効果は引き続き継続に波及している。
■食品フロア20時閉店の効果性は高く、かつ全館への波及効果も継続しているため、食品フロアの午後8時営業は2026年度も継続する。

Table: 丸井今井食品フロアの延床効果検証結果。比較対象として、25年4-12月の20時閉店時売上と、25年4-12月の20時閉店時売上を比較し、売上増額率、売上客数増率、客単価増率を示している。

Table: 丸井今井食品フロアの延床効果検証結果。比較対象として、25年4-12月の20時閉店時売上と、25年4-12月の20時閉店時売上を比較し、売上増額率、売上客数増率、客単価増率を示している。



● 曜日別 夕刻売上の効果性検証 ※25年4-12月と22年4-12月の売上を比較 ※一日あたり平均売上 単位：千円
・曜日別：日曜日のみ食品フロアが必要最低売場額を下回る傾向あり → フロア収支としては「日曜日」のみが効率が悪い。
・個人：人件費（フロア社員の人件費）を除いた会社PLへのインパクトは日曜日でもプラスになっている状況。

Table: 丸井今井食品フロアの曜日別売上の効果性検証結果。曜日別（日曜日、土曜日、金曜日、木曜日、水曜日、火曜日、月曜日）の売上増額率、売上客数増率、客単価増率を示している。

Table: 食品フロア日曜日のみ19:30閉店の検証結果を両面提示の法則（シフト・チャート）に沿って検証。メリット（日曜日夕刻は、時短無効で収益増に繋がらないため、30分短縮でフロア収支改善に繋がる）とデメリット（人件費が余剰で済んでいないため、会社PLへのプラス効果は少ない）を比較している。

- ①日曜日のみ30分短縮しても、会社全体のPLへのプラスインパクトが小さい（警備、パーキング、設備費、一部人件費）。
②ロカント店舗のうち、日曜日の30分短縮による売上マイナス影響額が30,000千円となり、さらなる縮小効果が期待できる。
③26年度は札幌三越の高集客日も20時まで営業（営業21時～20時に短縮予定）しており、競争環境においては同一の営業条件が望ましい。

(2) 丸井今井：大連店1階、一条線1階、西館の延床の必要性

■2025年4月～7月で実施した20時閉店時の効果性（対象フロア：丸井今井大連店1階、一条線1階、西館）。
・大連店1階、一条線1階においては、延床により19時30分前入店客の接客時間が伸び売上拡大が見られたが、必要最低売場額には未達。
・西館はインバウンド客が減少し、夕刻売上がマイナスに。
・大連店1階、一条線1階、西館のいずれのフロアにおいても、夕刻売上が増益に結び付けられない結果となった。

Table: 大連店1階、一条線1階、西館の延床効果検証結果。比較対象として、25年4-7月の20時閉店時売上と、25年4-7月の20時閉店時売上を比較し、売上増額率、売上客数増率、客単価増率を示している。

● 2025年10月～12月のフロア別営業売上

Table: 2025年10月～12月のフロア別営業売上。大連店1階、一条線1階、西館の営業売上、売上客数、客単価を示している。

■ 2025年10月～12月のフロア別営業売上
・大連店1階においては、19時以降、売上拡大が見られる。必要最低売場額を下回る傾向あり。一条線1階、西館においてはインバウンドのマイナスインパクトが減少。夕刻売上の伸びは前年マイナス。
・下層も夕刻売上の回復は見られず、26年度上期においても夕刻閉店による増益は期待できない。現在の営業時間維持が望ましい。

会社申し入れ②

【2026年度上期】株式会社札幌丸井三越の営業条件一覧

2026年2月現在

(3) 札幌三越：食品フロアおよびインバウンド売上が高いフロア（本館1階）における夕刻延滞の必要性

■ 2025年の札幌三越 全体の傾向は以下の通り

食品フロア（本館 地下2階～地下1階）	非食品フロア（本館 1階～9階）
<p>上期（～11：00）売上は前年比101.2%、日中（11：00～19：00）売上は前年比99.2%、夕刻（19：00以降）売上は前年比98.7%。</p> <p>下期（10～12月）：朝（～11：00）売上は104.8%、日中（11：00～19：00）売上は前年比100.9%、夕刻（19：00以降）売上は前年比81.8%、朝～日中トレンドが浮上、夕刻トレンドがダウン。</p> <p>⇒朝～日中売上トレンドに対し、夕刻売上トレンドがダウン傾向にあるため、26年度上期に向けては、食品フロアの夕刻延滞については検証しない。</p>	<p>上期（～11：00）売上は前年比101.2%、日中（11：00～19：00）売上は前年比102.8%、夕刻（19：00以降）売上は前年比109.8%。夕刻売上に占めるシェアが最も大きい本館1階の夕刻売上は前年比105.9%。</p> <p>下期（10～12月）：朝（～11：00）売上は前年比77.5%、日中（11：00～19：00）売上は前年比92.2%、夕刻（19：00以降）売上は前年比177.0%と、夕刻売上のみ拡大、夕刻売上に占めるシェアが最も大きい本館1階の夕刻売上は前年比211.2%。</p> <p>⇒26年度上期に向けては、インバウンド売上が大きい本館1階を夕刻延滞の検証対象とする。</p>

■ 2026年度上期の夕刻売上見込と評価

※資料

フロア	対象フロア				評価	
	26年度上期夕刻売上見込	25年度上期夕刻売上	夕刻延滞した場合の売上トレンド※	売価額（円/坪・1坪上）	一日当たりの売価額	必要最低売価額
本館1階	71,500	62,932	113.6%	8,600	47千円	210千円

※夕刻売上＝19:00以降売上、単位：千円

※夕刻延滞した場合の売上トレンドは、本館1階：2024年12月21日～24日（前年延滞なし、本年延滞あり）の夕刻売上トレンドを適用

→本館1階においては、延滞による増益効果は見込めないため、現状の営業時間を継続が相応である。
※最低売価額に達するためには、本館1階で前年比161.0%まで売上を伸ばす必要がある。

店舗	館	フロア	基本営業時間	休業日	
丸井今井札幌本店	大通館	B2F・B1F	10：30～20：00	なし	
		1F～9F	10：30～19：30		
		10F (資生堂ビューティー館)	10：30～19：00		
		10F (レストラン街)	平日 11：00～21：00 日曜 11：00～19：30		
一条館		B1F～9F	10：30～19：30		
西館		1F・2F (ハイ・ウイト)	10：30～19：30		
札幌三越	本館	B2F～1F	10：00～19：30	なし	
		2F～9F	10：00～19：00		
		10F (エコー・GU)	10：00～20：00		
	北館		1F・2F		10：00～19：30
店外店/小型店/サテライト	さっぽろ地下街オーロラタウン	きたキッチン	10：00～20：00	地下街休業に準ずる	
	新千歳空港	きたキッチン	8：00～20：00	-	
	新さっぽろ	きたキッチン	10：00～20：00	-	
	有楽町（東京）	どさんこプラザ	10：00～20：00	-	
	小型店	MIプラザ釧路昭和	きたキッチン旭川	10：00～20：00	-
		MIプラザ旭川	きたキッチン旭川	MIプラザ 10：00～21：00 きたキッチン 9：00～21：00	-
		MIプラザ苫小牧		10：00～20：00	-
	サテライト	帯広・北見		10：00～17：30	土日祝
	コンタクトセンター	パークタワー7階		10：00～18：00	

※各小型店が入居する商業施設の営業条件変更に伴い、上記は変更となる場合があります。

Ⅲ. 26年度上期の基本営業時間

- 26年度上期の基本営業時間は下記の通りとする。
- 丸井今井：大通館B2階・B1階は「10：30～20：00」、その他フロアは「10：30～19：30」（現状継続）
 - 札幌三越：本館B2階・B1階・1階、北館は「10：00～19：30」、本館2階～9階は「10：00～19：00」（現状継続）
 - 店外店/小型店/サテライト店舗については、基本入居する商業施設の営業時間にあわせる

※添付の「2026年度上期】札幌丸井三越の営業条件一覧」をご参照ください。

なお、訪日外国人等、想定以上に顧客動向の変化があった場合には、上期中であっても経営会議に上程する場合があります。

以上

2. 2026年度上期営業条件組合回答

2026年2月9日

株式会社 札幌丸井三越
取締役執行役員総務・経営企画部長 梅田 大輔殿三越伊勢丹グループ労働組合 北海道統括支部
執行委員長 吉田 貴彦

2026年度上期 営業条件の申し入れへの組合回答

2026年度上期営業条件については、これまで確認をおこなってきた「営業条件を考える上での前提条件」を踏まえ、収益の最大化に加え、従業員の働く環境にも配慮しながら検討を進めてきたものと受け止めております。

今回の申し入れについては、札幌丸井三越における現行の基本営業時間の効果性を検証したうえで、最も生産性の高い営業条件であると総合的に判断され、現行の営業条件を継続するとの結論に至ったものと理解しています。

労働組合としても、会社からの申し入れを受諾するとともに、機関会議およびメンバーズ VOICE を通じて、現行の営業条件が継続するに至った背景について丁寧に説明し、メンバーへの理解促進に努めてまいります。

また、今後営業条件に変更が生じる場合につきましては、従業員への周知および社外への告知に必要な期間を十分に確保できるよう、可能な範囲で早期にご提示いただけますようお願いいたします。

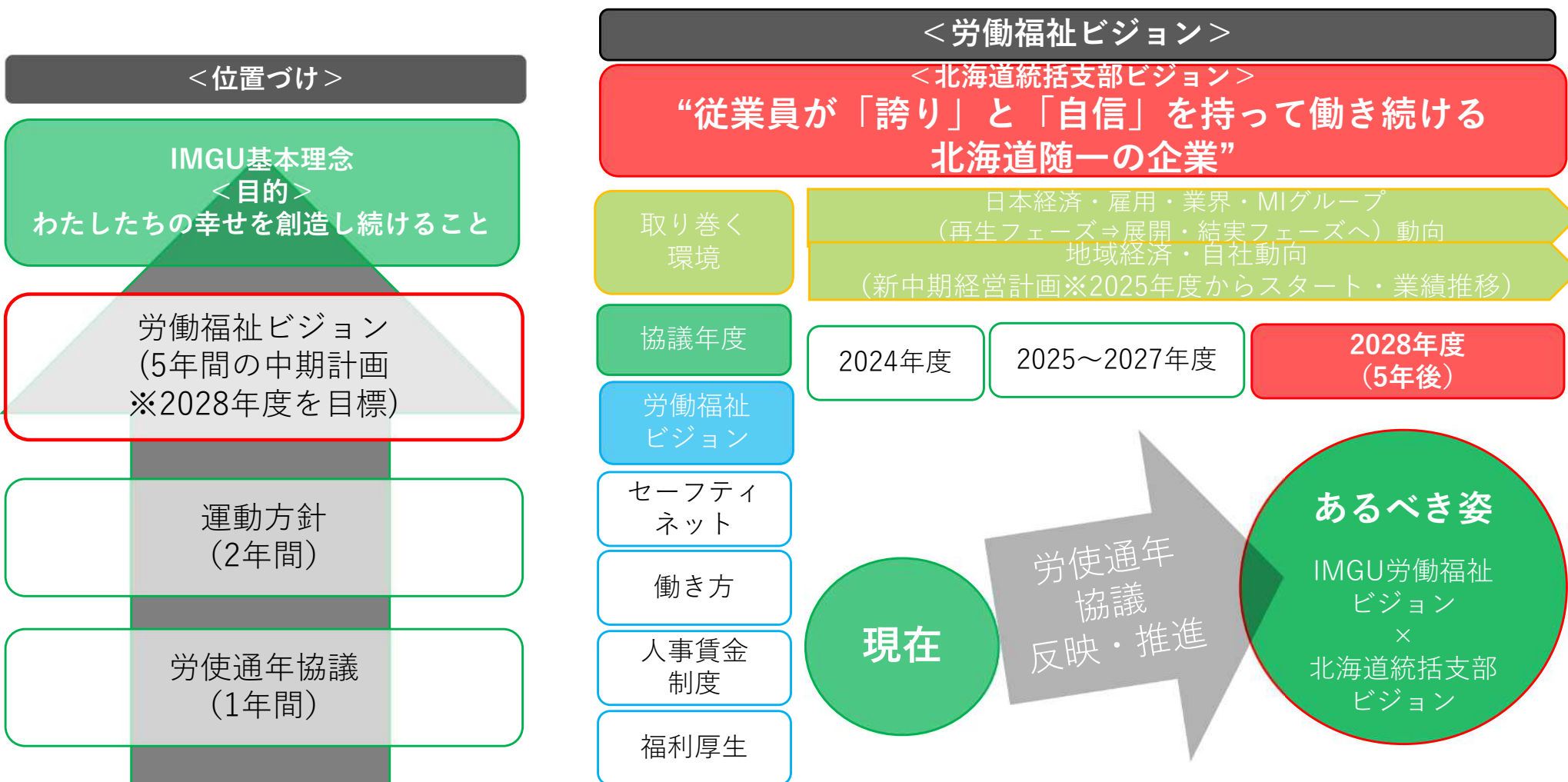
以上

報告事項

IV. 労働福祉ビジョン、 2026年度通年協議項目

1) IMGU労働福祉ビジョン

- 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。



2) 4つの政策分野の目指す姿

- 政策分野は①人事賃金制度②働き方③セーフティネット④福利厚生 の4つです。
- それぞれの項目に対して、目指す姿を設定し、課題解決に向けたロードマップ作成に着手することで、取り組みを推進してきました。

➤ <4つの政策分野の目指す姿>

①人事賃金制度

- ・北海道随一優位性ある労働条件が確保され、全メンバーの安定的な生活基盤が構築される処遇を実現しよう
- ・全メンバーが“個を描き、磨き、輝ける”ための、自律的なキャリア形成支援に向けた仕組みを構築しよう

②働き方

- ・ライフワークバランスを充実させ、働きやすさの向上を通じたさらなる“働きがい”ある労働環境を実現しよう
- ・全員が変化に前向きに挑戦し活躍できる高い心理的安全性(挑戦・新奇歓迎・話やすさ・助け合い)のある職場風土にしよう

③セーフティネット

- ・多様な“ライフイベント”や“価値観”をメンバー同士がお互いを理解し、仕事との両立、安心して働き続ける職場環境にしよう

④福利厚生

- ・長く元気に働き続けるための“健康経営”に全員で参加、促進しよう

3) 4つの政策項目、取り組み進捗

**【人事賃金制度・目指す姿】：北海道随一優位性ある労働条件が確保され、
全メンバーの安定的な生活基盤が構築される処遇を実現しよう**

- 処遇改善の面では、月給制社員に関わる賞与制度の見直し（基本賞与の引き上げや業績連動部分のあり方）について、現時点では労使合意に至っていません。今後、経営環境の変化を踏まえた方向性を早期に共有できるよう、引き続き活発に協議を進めます。
- 【社員】では、2027年4月の新卒採用を予定しており、定期採用に向けた協議を進めます。特にC-tの採用賃金については、継続して採用市場の動向を見極め、必要に応じて引き上げの協議を行います。
- 【メイト社員】では、2026年度春の交渉で賃金制度を見直し、現行より下限を5,000円、上限を10,000円を上げます。あわせて昇給表についても拡充するなど中長期のやりがい、働きがいにつながる賃金制度へと改定します。
- 【時給制社員】では、昇給表、能力給を拡充することで、処遇改善を前進しています。
- キャリア形成支援の面では、メイト社員の評価制度の見直し（評価FMT、運用変更）、昨年度導入したステージCとあわせて社員・メイト社員が共通の目線で、それぞれの期待行動、成果発揮をもとに自己成長中長期のキャリアを描く仕組みに変わっています。加えて、全雇用形態でのCDP面談を推進しています。
- 組織および自己のキャリア形成および管理精度が高まるよう、組合としても組合役員を通じた意見集約や現場実態の把握を行い、労使の意見交換を行っています。
- また、メンバーが自身の強みや価値観、興味を言語化することで自己理解を深め、日常の充実感や変化への適応力を高める機会提供として、2025年12月には「わたしのトリセツ再発見!!」セミナーを開催しています。



【働くき方・目指す姿】ライフワークバランスを充実させ、 働きやすさの向上を通じたさらなる“働きがい”ある労働環境を実現しよう

- 2025年4月より1日の所定労働時間の短縮を実施したことを踏まえて、第2ステップとして年間休日数の拡充によるさらなる魅力度向上、採用競争力の優位性を高める労働時間を目指します。
- 適正な労働時間管理に向けた取り組みでは、所定労働時間短縮後に一時的に総実時間外は増えましたが、12月を終えた時点で前年から総実時間外は減少傾向にあります。
- 時間管理に関するメンバーの意識と知識が向上していることを受け止め、次年度は、モニタリング指標（時差時間水準、未打刻回数、インターバル休息実態など）を見直しながら、チェック機能と課題エリアおよび時間超過対象者への伴走支援を労使で連携しながら行います。
- 職場風土の面では、継続してエンゲージメント調査結果をもとにした課題を労使で共通認識を持つべく対話を行いながら、心理的安全性が高まる現場支援および情宣活動を行います。
- 組合としてはこの間に、職場インタビューや知見情宣による様々な事例、すぐに実践できる行動など広報活動を中心に全メンバーへの発信に取り組んでいます。

続・心理的安全性のつくりかた④
心理的安全性とは

配信中！

Viva engage ホームページ

執行委員 田代さん

INTERVIEW

続・心理的安全性のつくりかた

112名の部下と対話をする秋政さんに、
普段の業務の中で実践していることを伺いました。

丸井今全館の販売マネージャー
秋政 渉さん

【セーフティネット・目指す姿】：多様な“ライフイベント”や“価値観”をメンバー同士がお互いを理解し、仕事との両立、安心して働き続ける職場環境にしよう

- 両立支援に対する取り組みについては、人事による育児・介護制度についてのeラーニングについてメンバーへの情宣サポートや、今後改訂を予定している介護サポート百科の活用など現場浸透に向けた取り組みを継続します。
- 扶養者年齢別最低賃金のB基準からA基準への引き上げについては、2026年度の労使合意には至りませんでした。今後も基準の引き上げに向けた協議を進めていきます。
- 組合活動では、安心して働き続けるために全員加入している共済会制度についてその周知と補償内容を理解を深めるため、共済会と連携して個別説明会を開催しました。

**【福利厚生・目指す姿】：長く元気に働き続けるための“健康経営”に全員で参加、促進しよう**

- 働きやすさを高める為に、各厚生施設に必要な備品（椅子、机、モニターなど）について現場の声を拾い、オフィス機能の活性化に向けた意見交換を行い、2025年度にオフィス改善を実施してきました。
- 昨年10月からスタートした「サツドラアプリ」は、前年倍増となる毎月200名前後が利用しています。P
- 引き続き、地域限定ベネフィットの拡充に加え、働きやすさを高める職場環境の実現に向けた協議を進めます。

1) 2026年度労使通年協議項目について

【全雇用形態】

- 2026年度の労使通年協議項目は、2026年度春の交渉時において審議をした『札幌丸井三越支部・労働福祉ビジョン』を踏まえながら、以下の項目を中心に労使通年協議を行います。グループ全体に関わる内容や、法改正に伴う内容などは、随時協議項目に追加していきます。

<2026年度労使通年協議項目 組合（案）>

NO	主な検討項目	対象	検討の方向性
1	ステージC-t人事賃金制度	社員 (ステージC-t)	<ul style="list-style-type: none"> 採用市場の優位性ある採用賃金の再検討 採用再開に向けた育成のあり方を再整理
2	時給制社員の人事賃金制度	時給制社員	<ul style="list-style-type: none"> 地域別最低賃金引き上げに伴う対応（2025年度9月審議） 職種給の整理に向けた検討
3	基本賞与の段階的な引き上げ	月給制雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 経営動向を踏まえた基本賞与の段階的引き上げに向けた協議
4	所定労働時間短縮	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 年間休日増加の検討
5	人事賃金制度	エルダースタッフ	<ul style="list-style-type: none"> 制度改定後の運用実態を踏まえ、課題抽出
6	中規模災害時の対応	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 中規模災害発生に伴う手当等の検討
7	キャリア管理に向けた 仕組みの構築	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 上司部下間のキャリア面談支援 成長支援につながるメンター制度導入に向けた研究
8	適正な労務管理	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> モニタリング指標をもとにした時差時間、未打刻の是正に向けた取り組み
9	グループ労使協議	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> グループ労使協議の動向踏まえた、追加項目

報告事項
・
審議決定
事項

V. 2026年度 労働協約改訂（案）

1. 2026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）※別冊①

3. 改定内容（付属諸規程 新旧対照表）※別冊②

※別冊②は支部大会にて審議決定となります。

➤ 2026年度の労働協約改訂のポイントは大きく3点です。

1. 2025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
3. 労働協約の不備、誤植の修正対応

➤ 具体的な改訂項目は下記の通りです。

1. 2025年度労使通年協議による人事賃金制度改定に伴う対応

項目	本則・付属諸規程	章	節	対象	内容
1 メイト社員 賃金表改定	賃金規程	-	-	メイト社員	①賃金構成の本給記載を変更（資格給、役割給、個人成果給） ②本給に記載されている賃金構成に関わる内容を変更（役割成果給⇒役割給、個人成果給） ③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16日以降に使用する賃金表添付）
2 フェロー社員 賃金表改定	賃金規程	-	-	フェロー社員	① 賃金構成の能力給を変更 ② 昇給表を変更 ③ 別表を制度改定を反映した新賃金表へ変更
3 基本営業条件の変更	就業形態規程	-	-	全雇用形態	丸井一部フロアの営業時間変更

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

<制度改定関連>

項目	本則・ 付属諸規程	章	節	対象	内容
1	<p>【法改正】 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改定</p>			全雇用形態	法改正に伴い、障がいのある子等の基準を設定、手続きについて明記
2	国内出向者の労働時間差手当支給における短時間勤務者対応	国内出向規程		全雇用形態	短時間勤務出向者に対する労働時間差手当のグループ共通算出式を規定、改定日の見直し
3	国内出向出向管理職手当の資格別水準設定	国内出向規程		社員	ステージA（非管理職）の水準を設定・支給対象者をステージA・Bに限定

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	死亡退職時の賃金支払いの見直し	賃金規程	1	-	全雇用形態	支払い方法を退職給付と合わせる（労働基準法施行規則第42条から第45条に定める正当受取人及び順位に則る）
2	自転車通勤時の個人賠償責任保険等の申告方法の見直し	賃金規程 通勤費支給細則			全雇用形態	証書の写しの添付ではなく、規定フォーマットに必要事項を記入する
3	介護休業の対象者から除外する従業員の追記	介護・介護準備 休業規程	-	-		エルダースタッフ、エルダースペシャリティスタッフ（無期）、エルダーフェロー（無期）については、申し出時点において、介護休業を開始しようとする日から93日経過日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了する場合を除く
4	制度の併用不可	短時間勤務規程	-	-		他の規程の制度（育児勤務、介護・介護勤務、育児のためのフルタイムシフト選択勤務）との併用不可
5	確定拠出年金マッチング拠出制度改正	退職給付規定 （M社員用）	-	-		拠出できる金額の上限緩和（事業主掛金の範囲撤廃）※但し2027年1月拠出から
6	子ども子育て支援金創設に伴う賃金控除	賃金規程(別表)	-	-	全雇用形態	
7	ベースアップ	賃金規程(別表)			全雇用形態	実施した場合の諒解事項の削除

※項目2については誤植のため削除

3. 労働協約の不備、誤植の修正対応

項目	本則・付属諸規程	章	節	対象	内容	
1	誤植を訂正	キャリア形成支援 制度規程	8	-	社員	ゼネラルスタッフ→社員 (昨年度修正漏れ)
2	誤植を訂正	自家用車通勤管理 規程	-	-	社員	第16条 通勤手当 ③1 ㉞あたりのガソリン 代金は、石油情報セン ターの毎月第1週目の在 住県別の価格とする。 (句点削除)

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①、②をそれぞれご確認ください。

報告事項

VI. 2026年度春の交渉 本部方針

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)

1. 環境認識

① 外部環境

- 国内経済について、2025年7～9月期の4半期GDPは6四半期ぶりにマイナスとなったものの、個人消費や設備投資の持ち直し等により、景気は緩やかな回復基調の状況が継続している状況です。
- 一方、アメリカの関税政策や中国との関係悪化に伴う影響、気候変動や地政学リスクの高まり等が、景気の下振れ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3%台を多く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、ここ数年間の賃上げにより名目賃金は上昇傾向にあるものの、急速な物価上昇に追いつかない状況は継続しており、2025年11月には実質賃金が11カ月連続で減少となっています。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、関係会社株式の売却が寄与し当期純利益は上期として過去最高益を大きく更新する結果となったものの、前年度好調であった海外顧客売上の反動減により減収が大きく、売上や営業利益は前年実績を大きく割り込む結果となりました。また、2025年度業績の通期予測について、関係会社株式の売却や持分法による投資利益の見直し改善等もあり経常利益(770億円)・当期利益(620億円)は予測の上方修正(いずれも統合後最高益)をおこなっているものの、上期や足元の業績状況も踏まえ、総額売上については5月に発表している期初予測からの下方修正をおこなっている状況でもあります。こうした業績状況を踏まえ、株主還元に関しても年間配当における増配についても決定をおこなっている状況です。
- 一方で、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であり。また金融や不動産、その他の各事業においても、個客業や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、各社ごとの差異も未だ大きい状況です。

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。
- また、UAゼンセン流通部門として、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)5%以上、14,000円以上」短時間組合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）6%以上」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

- 2026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。
- IMGU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「2026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。

<賃金要求>

- 2026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

U Aゼンセン労働条件闘争方針の参画のあり方については、昨年度と同様の基本スタンスとします。
賃上げ闘争に登録)

III. 「2026年度春の交渉」の位置付け

- 2026年度春の交渉は、全ての支部・分会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、2025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、2026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。2026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円のベースアップ」を全支部にて要求する。また、各支部においてはベースアップの構成要素を踏まえ必要に応じてさらなる上乗せの要求をおこなう。

<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2026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、時給制は30円、年俸制は60,000円のベースアップ」を全支部にて要求する。また、各支部においてはベースアップの構成要素を踏まえ必要に応じてさらなる上乗せの要求をおこなう。

【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

■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：物価上昇対応分、生産性向上分、初任給（採用賃金）上昇分、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、最低賃金引上げ対応、担う役割と賃金バランス
- 時給制社員：物価上昇対応分、生産性向上分、採用賃金上昇分、担う役割と賃金バランス、
- 他雇用形態との賃金バランス、最低賃金引上げ対応、労働市場との賃金水準格差調整
- 60歳以降社員：物価上昇対応分、生産性向上分、担う役割と賃金バランス、他雇用形態との賃金バランス、最低賃金引上げ対応、労働市場との賃金水準格差調整

※採用賃金上昇分(60歳以降で採用をおこなっている場合)

- 年俸制社員：物価上昇対応分、生産性向上分、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、最低賃金引上げ対応、担う役割と賃金バランス

なお、「物価上昇対応分」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

- 2026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)について要求を行う。
- 優秀な人財の確保、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。

- ① 2025年度賞与（2026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、2026年4月を目途に要求を行う。
 - ② 2026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。
 - ③ 2026年度賞与（2026年12月・2027年6月）は、2026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2026年10月、6月賞与は2027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、「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に取り組む。
- 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

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」 (対象：月給制社員)

II. 「企業内最低賃金要求」の基準

1. 「月例賃金」の要求基準 (対象：月給制社員)
2. 「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。

<2026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
2026年度B基準	177,600	210,800	243,800	277,000
2025年度B基準	167,500	204,600	241,600	278,700

<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	195,400	231,800	268,200	304,800
B基準	177,600	210,800	243,800	277,000
C基準	159,900	189,700	219,500	249,300

<参考 上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (A基準) (単位:円)

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	195,400	205,400	215,400	225,400
28	204,200	214,200	224,200	234,200
29	213,000	223,000	233,000	243,000
30	221,800	231,800	241,800	251,800
31	230,600	240,600	250,600	260,600
32	239,400	249,400	259,400	269,400
33	248,200	258,200	268,200	278,200
34	257,100	267,100	277,100	287,100
35	266,000	276,000	286,000	296,000
36～	274,800	284,800	294,800	304,800

2026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	177,600	187,600	197,600	207,600
28	185,400	195,400	205,400	215,400
29	193,100	203,100	213,100	223,100
30	200,800	210,800	220,800	230,800
31	208,500	218,500	228,500	238,500
32	216,200	226,200	236,200	246,200
33	223,800	233,800	243,800	253,800
34	231,600	241,600	251,600	261,600
35	239,300	249,300	259,300	269,300
36～	247,000	257,000	267,000	277,000

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (C基準) (単位:円)

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	159,900	169,900	179,900	189,900
28	166,500	176,500	186,500	196,500
29	173,100	183,100	193,100	203,100
30	179,700	189,700	199,700	209,700
31	186,300	196,300	206,300	216,300
32	192,900	202,900	212,900	222,900
33	199,500	209,500	219,500	229,500
34	206,100	216,100	226,100	236,100
35	212,700	222,700	232,700	242,700
36～	219,300	229,300	239,300	249,300

< 基準の適用要件 >

- 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、2026年4月1日～2027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。

【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

- 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。

<算定式>

$$\text{算定式} = \{ (\text{標準生計費(全国平均)}\textcircled{1} \times \frac{12}{15}\textcircled{2} \times \text{負担費修正係数}\textcircled{3} \times \text{物価上昇率}\textcircled{4} \times \text{基準設定区分}\textcircled{5}) + \text{2025年度春の交渉要求基準} \} \div 2$$

* 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
2025	168,430	194,630	220,820	247,010

* 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 : 2025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
2024	113,586	325,137	0.349	1.349

* 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 : 2025年>

④ 2025年暦年(2025年1月～12月)平均の消費者物価上昇率「0.032」を使用 = 1.032 (1+0.032)

* 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 : 2025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
被服・履物費	被服及び履物 雑費Ⅰ
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、標準生計費は平数(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(2025年4月全国平均)と2024年差

※全体計では、2人世帯:+17,790円、3人世帯:+9,890円、4人世帯:+1,930円、5人世帯:▲6,010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 (2025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	48,320	61,800	75,270	88,750
住居関係費	60,700	50,660	40,620	30,570
被服・履物費	4,480	7,140	9,800	12,450
雑費Ⅰ	37,610	52,370	67,120	81,890
雑費Ⅱ	17,320	22,660	28,010	33,350
計	168,430	194,630	220,820	247,010

前年差 (単位:円)

区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	6,420	7,350	8,260	9,180
住居関係費	9,880	3,810	▲2,260	▲8,340
被服・履物費	▲1,100	▲1,370	▲1,650	▲1,940
雑費Ⅰ	4,400	1,480	▲1,470	▲4,390
雑費Ⅱ	▲1,810	▲1,380	▲950	▲520
計	17,790	9,890	1,930	▲6,010

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2025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:243,800円)

本給:244,000円 短時間勤務による控除:15% 控除後本給187,850円の場合

$$244,000円 \times (1-0.15) - 187,850 = 19,380 \Rightarrow 19,400$$

※最終算出額を百円未満切上げ

扶養者年齢別最低賃金による給付額 19,400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：180,000円（前年167,000円）

< 算定式（2025年度） >

$$1) \quad \text{月例給の算定式} = \text{2024年度の所定内給与額 (①)} \times \text{2025年度の平均上昇率 (②)} \\ \times \text{2025年暦年の物価上昇率 (③)} \\ \mathbf{166,900円 \times 1.042 \times 1.032 = 179,475円 \quad \div \quad 180,000円 \quad * \text{千円未満切り上げ}}$$

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：2025年度 >

① 166,900円（2024年度の所定内給与額）÷ 160,200円（2023年度の所定内給与額） = 1.042

② 2025年暦年（2024年1月～12月）平均の消費者物価上昇率「0.032」を使用 = 1.032

< 指標の算定期期 : 2025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）

2026年度春の交渉基準

(単位:円)

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	青森	岩手	宮城	秋田
1,230	1,145	1,140	1,225	1,075	1,030	1,035	1,040	1,035
山形	福島	茨城	栃木	群馬	新潟	富山	石川	福井
1,035	1,035	1,075	1,070	1,065	1,050	1,065	1,060	1,055
山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪
1,055	1,065	1,065	1,100	1,140	1,090	1,080	1,125	1,180
兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島
1,120	1,055	1,045	1,030	1,035	1,050	1,085	1,045	1,050
香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎
1,040	1,035	1,025	1,065	1,030	1,035	1,035	1,035	1,025
鹿児島	沖縄							
1,030	1,025							

< 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）

※上記適用の場合は、「組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定」する旨を、各支部・分会の春の交渉議案書にて記載することとする。

<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 ⇒ $180,000 \div (\text{法定における最長の年間所定労働時間：2088時間} \div 12\text{ヶ月}) \div 1,035\text{円}$ ※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1,226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 ⇒ $\text{参考数値 (1,035円)} \times \text{地域別修正係数}$ ※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。

<地域別最低賃金・産業別最低賃金と地域別修正指数>

* 地域別最賃・産業別最賃は2026年1月12日現在の厚生労働省公表値

* 地域別修正指数は、各地域における労働市場の動向を反映するための指数として設定

* 上記以外の地域が必要な場合は、同様の考え方で都道府県別に算定する

<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。

$$(\text{各社の月例最低賃金} \times 12) \div (\text{年間所定労働日数} \times \text{年間所定労働時間})$$

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

(例)

- ・2024年度の計算式 = $(180,000\text{円} \times 12) \div (248 \times 7.416) = 1,175\text{円}$ (※2024年がうるう年)

- ・2025年度の計算式 = $(180,000\text{円} \times 12) \div (249 \times 7.416) = 1,170\text{円}$

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とに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	月給制社員的水準で設定
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歳以降再雇用者間的水準で設定
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。

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。
- 2025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行うとともに、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. 2027年春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出式について

- 現在のグループ共通ベースアップ算出式の有効期間は、2026年春の交渉までとなっており、2027年
- 春の交渉以降のベースアップへの対応について協議を行ってきました。グループにおける一体感の醸成、従業員にとっての納得性、労使協議の効率化等の観点から、2027年春の交渉以降もベースアップ算出式での対応を継続としつつ、現行の算出式における課題を踏まえた対応について検討を行ってきました。具体的には、現在の物価状況等を踏まえ、主に「ベースアップ上限額」「物価上昇率の上限」「有効期間」等について、見直しを行っています。

【2027年度春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出ルール】

＜グループ共通ベースアップ算出式＞

・基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

＜算出式を用いる上での前提事項＞

・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし**336,000円**とする。

・有効期間は**2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**5,000円**とする。

・単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。

・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。

・暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、

小数第一位までとする。

・ベースアップ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計算式にて算出する。

（「1月～10月までの物価上昇率合計」+「みなし物価上昇率※（11月、12月分）×2か月」）÷12

※「みなし物価上昇率」は8月、9月、10月の消費者物価指数の平均値を使用する

・算出式によるベースアップ額を超える上乗せについては組合各支部がベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。

※ベースアップの構成要素 = (全社一律交渉)物価上昇分、(個社対応)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	0.0000	0	0
0.1%	0.0006	202	0
0.2%	0.0012	403	500
0.3%	0.0018	605	500
0.4%	0.0024	806	1,000
0.5%	0.0030	1,008	1,000
0.6%	0.0036	1,210	1,000
0.7%	0.0042	1,411	1,500
0.8%	0.0048	1,613	1,500
0.9%	0.0054	1,814	2,000
1.0%	0.0060	2,016	2,000
1.1%	0.0066	2,218	2,000
1.2%	0.0072	2,419	2,500
1.3%	0.0078	2,621	2,500
1.4%	0.0084	2,822	3,000
1.5%	0.0090	3,024	3,000
1.6%	0.0096	3,226	3,000
1.7%	0.0102	3,427	3,500
1.8%	0.0108	3,629	3,500
1.9%	0.0114	3,830	4,000
2.0%	0.0120	4,032	4,000
2.1%	0.0126	4,234	4,000
2.2%	0.0132	4,435	4,500
2.3%	0.0138	4,637	4,500
2.4%	0.0144	4,838	5,000
2.5%以上	0.0150	5,040	5,000

2. 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について

2025年3月に開催されたHDS労使協議会にて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について、グループ共通で利用可能期間の延長が可能となるように労使で合意しました。

利用可能期間の延長の対象とする制度（カッコ内は既存制度の利用可能期間・上限年齢等）

育児休業（4歳未満） 育児勤務（小6） シフト選択勤務（小6） スtock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

- ・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

子が15歳になる年度の3月31日まで

3. グループ労働協約締結の検討について

現在、各社および各支部では労働協約を締結していますが、(株)三越伊勢丹ホールディングス（以下HDS）と三越伊勢丹グループ労働組合（以下IMGU）との間では労働協約は締結していません。一方で、グループ労使で協議、検討されている内容がグループ各社に大きな影響を与えている実態もあります。

このような実態を踏まえ、現在の労使関係をより強固なものとするを目的とし、グループ労働協約の締結(最速で25年度中)に向けて、現在協議・検討を行っています。

4. 国内出向労働時間差手当支給における短時間勤務者対応について

・国内出向に際し、年間の所定労働時間に関して出向先が出向元を上回る場合、その時間差分の本給額を算出し12ヶ月で除して、毎月手当として支給しています。

・しかし、育児勤務や介護勤務等の短時間勤務者に関しては、上記規定では、出向元と出向先における実際の所定労働時間差とは相違があります。（短時間勤務者は、一日の所定労働時間は出向元でも出向先でも差はなく、休日数の差のみが、年間の所定労働時間数に影響するため）

・短時間勤務者の出向者に対する労働時間差手当に関しては、出向によって勤務しなければならない時間が長くなった分の賃金を補償するという制度主旨に則って、会社間（フルタイム）の所定労働時間の差に対してではなく、実態の所定労働時間差に対して補償するように改定を行います。

5. 国内出向出向管理職手当の資格別水準について

・国内出向に際し、出向元では労働基準法第41条の管理監督者に該当しないものの、出向先において管理監督者を担う場合、時間外勤務手当の代替として、毎月定額の出向管理職手当が支給されています。

・出向管理職手当は、労働協約において、出向先の前年度月平均時間外数に応じたステージ共通の定額が定められているのですが、現状は相対的に対象者の多い(株)三越伊勢丹においては（労使協議を踏まえ）

ステージAを対象とした水準設定・支給がされている状況です。

・本手当はグループ共通制度であり、その水準も各社の本給水準によらず一律であることから、(株)三越伊勢丹にて運用されているステージA対象の水準をグループ全社でも設定する必要があります。

・加えて、本手当はステージCやCtにも支給されることが規定されているが、労働基準法第41条の管理監督者にステージCやCtが異動配置される可能性がないためこの対象から除外します。

出向先法人の前年度月平均時間外数	ステージA	ステージB
	支給額	
1分以上5時間未満	13,000円	10,000円
5時間以上10時間未満	26,000円	20,000円
10時間以上15時間未満	39,000円	30,000円
15時間以上20時間未満	52,000円	40,000円
20時間以上25時間未満	65,000円	50,000円
25時間以上	78,000円	60,000円

III. 風土改革の推進について

風土改革の推進は多様な個々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) 相互尊重風土の醸成に向けて

グループ各社の情報集約、施策効果性の向上、取組みスピードの向上を目的として、風土改革事務局とハラスメント防止対策事務局の統合を行い協議を行ってきました。今年度は、人財マネジメントガイドブックを活用した風土改革の取組みを中心に進めており、グループ内の社員ステージBを対象に浸透活動、研修を進めました。今後はさらなる研修対象の拡大、ガイドブック更新についてを検討しています。

ii) 知識と意識の向上に向けて

ハラスメント防止の重要な基盤となる「相互尊重」の啓蒙強化や受講者アンケート等を踏まえた第1回 eラーニングを8月に実施、さらに直近の発生事案踏まえた内容や人財マネジメントガイドブックの視点からアンコンシャスバイアスの理解を深めるトピックを入れた第2回eラーニングを1月に実施しています。

また、再発防止のための抑止力として引き続き懲戒処分事案の公表や、新たに部門長へのアンガーマネジメント研修を11月に実施しています。今後はさらなる理解促進に向けた施策として、グループ経営者会議での再発信、各会社研修と連携した啓蒙強化を検討しています。

iii) ハラスメントの再発防止に向けて

リチャレンジプログラムの範囲と時期の拡大、部門長への過去事案の共有の定例化によるハラスメントの再発を未然に防ぐ取組みを進めました。今後はリチャレンジプログラム後の所属による継続的なモニタリングフローの構築、処分未済の従業員へのアプローチの検討など、さらなる改善、対象者の内省を促す取組みを検討しています。

IV. 総実労働時間の短縮及び適正な労働時間管理の推進について

総実労働時間の短縮と適正な労働時間管理の推進はグループ各社の安心して働くことができる環境作り、ライフワークバランスの実現に向けてのサポートができるように協議を行いました。

i) 今年度の取組み

2024年10月には新しい勤怠システムTime-Pro VGを導入し、管理者・従業員の負荷を軽減すると同時に、時間管理の意識向上を啓蒙しました。時間外と時差時間のモニタリング基準も更新をして、グループ各社の状況も確認を行いました。

時差時間と長時間労働者面談人数は全社平均して減少傾向にあり、有給休暇取得率も高いレベルで推移しています。しかし、やはり企業により差があることも確かなため組織、個人両面から改善に向けた取組みを提案しています。

ii) 今後の取組み

①長時間労働者の原因や再発防止に関する取組みの推進

長時間労働、時差時間や未打刻の実態把握にとどまらず、撲滅への打ち手としてデータ活用が必要であると認識しています。労使間でデータやヒアリング状況を確認しながら、問題点や課題設定をおこない、業務改革の打ち手を各社労使で共有・検討する必要があると考えています。

②業務改革に向けた取組み

適正な労働時間管理や長時間労働の撲滅のためにも業務改革をより推進する必要があると考えています。今後は会社とも連携し、毎月のモニタリングデータを活用し、各所属での好事例などを共有するなど全体的な意識向上にも努めます。

③働きやすく、魅力的な働き方に向けて人事制度と連携した取り組みについて

・総実労働時間の短縮について

現在グループ共通の定量目標として、総実労働時間1700時間台の達成を掲げています。グループ各社の状況として、1700時間台達成会社が増えてきていることは確かである一方で今年度のグループ全社の達成は難しい状況です。グループ各社の状況を把握、サポートしながら引き続き総実労働時間の目標を1700時間とし、この目標を維持・継続できる状態を目指します。そのためにも、目標設定のあり方としては1700時間台前半を目指すことが好ましいと考えます。

・所定労働時間の検討について

働きやすく、より魅力的な働き方として年間休日数のあり方について議論を行いました。魅力的で、業界においても圧倒的優位性を誇る年間休日数のあり方についてはそのステップ感も含めて継続協議を行ってまいります。なお、その始めのステップとして、年間休日120日の達成は早期に達成する目標として、今後グループ労使でスケジュールなどの確認を行います。

V. 福利厚生制度の見直し

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。

①健康支援について

定期健康診断の結果をもとに、会社では生活環境に関するデータを活用し、健康不調者へのアプローチを強化しています。また、労使では従業員の健康を考慮し、全面禁煙化の実現可能性やステップの議論を行いました。

②厚生施設の改修について

グループ各社の厚生施設の改修について、各社・各店の安全衛生委員会等を通じて状況を把握し、社内においては厚生施設の改修3か年計画の2年目として各施設の改修に取り組みました。

③福利厚生メニューの最適化について

共済会との連携を行い、資産形成支援やキャリア支援内容の充実を検討しました。企業型確定拠出年金の運用商品の見直しも検討しており従業員の資産形成の支援を進められるよう検討しています。

報告事項

VII. 協議・合意 スケジュール

1) 労使協議、合意までのスケジュール

日程	組合機関会議
1月16日(金)	北海道統括支部四役MT【確認】
1月30日(金)	札幌丸井三越支部 支部執行委員会【審議決定】 ※メンバーズVOICE議案書(要求案、改定案)の執行部案を審議決定
2月12日(木)	本部執行委員会【審議決定】
2月16日(月)	札幌丸井三越支部 評議員会【審議決定】 ※メンバーズVOICE議案書(要求案、改定案)を審議決定
2月26日(水)～3月10日(火)	集合開催～小型店より随時開催、下記VOICEスケジュール参照～ 【月給制社員】 丸井今井・札幌三越店舗メンバーズVOICE【メンバーより意見集約】
3月3日(火)～3月9日(月)	【時給制社員】 丸井今井・札幌三越店舗メンバーズVOICE【メンバーより意見集約】
3月10日(火)	札幌丸井三越支部 支部大会【審議決定】
3月11日(水)	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】

2) メンバーズVOICEスケジュール

リアル開催日程	対象	場所	時間※各回30分
2月26日(木)～順次	全雇用形態	小型店各店舗	適宜
2月26日(木)・2月28日(土)・ 3月4日(水)・3月5日(木)	月給制社員 (雇用形態別に開催時間が異なります。詳しくは、各所属に送付の案内文をご確認ください。)	丸井今井一条館10階 会議室A	12:00～・12:30～・13:00～ 13:30～・14:00～
2月27日(金)・3月4日(水)・ 3月6日(金)	月給制社員 (雇用形態別に開催時間が異なります。詳しくは、各所属に送付の案内文をご確認ください。)	札幌三越一銀ビル4階 ライラックルーム	16:00～・16:30～・17:00～・ 17:30～
3月5日(木)・3月9日(月)	時給制社員	丸井今井西館2階組合事務所	13:00～・13:30～・14:00～・
3月3日(火)	時給制社員	札幌三越一銀ビル3階応接室	14:30～
オンライン開催日程	対象	場所	時間※各回30分
①3月9日(月)	全雇用形態	組合HP参照	12:00～・12:30～・13:00～・
②3月10日(火)			13:30～・14:00～

報告事項

VIII. 労働組合・ 共済会からの お知らせ

この度、第11期後半年度の北海道統括支部の取り組みや、各支部・分会役員・スタッフ紹介などをまとめた広報誌を発刊いたしました。



内容の一部をご紹介します



(左) 札幌丸井三越支部の活動トピックス

(右) 各支部・分会役員・スタッフ紹介

本編はホームページから
閲覧できます▶▶





組合図書『ミライブラリー』
貸出中!!



新書毎月入荷 & 好評貸出中!!



自己啓発支援制度 とは、三越伊勢丹グループ企業に雇用される従業員の自己啓発にかかる費用を補助する制度です。



「自己啓発支援制度」



「各種ビジネススクール」や「語学スクール」、「カルチャースクール」等、

補助対象の講座も拡大！ ※ビジネス書や新聞などの定期購読補助は対象外です ※公式的な案内のない講座は対象外です



《↓↓ 毎年4月1日～翌年3月31日までの申請を累積で↓↓》

◆組合員：総額に対して $\frac{1}{2}$ 年間利用総額 40,000 円/人



◆非組合員：総額に対して $\frac{1}{4}$ 年間利用総額 20,000 円/人



申請は【Formsフォーム】こちらから！



補助金がでます!!



2025年度分は、2026年3月31 必着分にて締切りとなります！

詳しくは、三越伊勢丹グループ労働組合 (IMGU) HP 自己啓発支援制度 をご覧ください



【札幌丸井三越】で働く三越伊勢丹グループ共済会員・ご家族限定



サツドラでのお買い物が

いつでも、何回でも **5%OFF**

ご利用方法は超カンタン！！

STEP1

サツドラアプリをダウンロードする



上記よりQRコードよりダウンロードできます。

※すでにアプリをお持ちで会員登録がお済みの場合はSTEP4のQRコード読み取りへ進んでください

STEP2

ポイントカードEZOCAをサツドラアプリから発行する



サツドラ、ジョイフルエーカー、ホクレンショップ各店舗でも発行可能です。
※EZOCAをお持ちでなくても従業員優待割引はご利用可能ですが、ポイントの後付けはできません。
※すでにEZOCAをお持ちの場合、そのままお持ちのEZOCAをご利用ください。

STEP3-①

サツドラアプリにEZOCA番号を連携する



※店頭でカードを発行された方が対象。サツドラアプリからEZOCAを発行された方はSTEP4にお進みください。

STEP3-②

※新規でEZOCAを発行した場合



EZOCAを新規発行したばかりの場合、生年月日情報が反映されていない場合があります。その場合は、画像の「EZOCAアカウント登録」へ遷移する画面が表示されますので、画面に従い登録をお願いします。

STEP4

下記QRコードをスマホで読み込み、クーポンをGETする※



STEP5

レジでクーポンを提示してお買い物する



※クーポンをご利用の際は、アプリのクーポン画面をご提示ください。

クーポンの対象

札幌丸井三越の
従業員
およびそのご家族

サツドラアプリクーポンとの併用

サツドラアプリ内すべてのクーポンと併用可能です。
例)1品10%OFFクーポン(5%OFF以上割引クーポン)との併用の場合

最高額商品に
**最高割引率が
自動適用**

残りの商品が
従業員優待割引で自動的に
5%OFF

※割引率の合算にはなりませんので、あらかじめご了承ください。

対象外商品

- ・指定ごみ袋、雑誌、プリペイドカード類
- ・酒、ビール、発泡酒などのアルコール類・タバコ
- ・一部の精肉、総菜・青果類
- ・一部のカウンセリング化粧品
- ・処方せん
- ・100ショップwattsの商品

アプリ操作の問い合わせ先
0120-06-3206
受付時間 9:00~18:00
(土日祝日は除く)

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置かれたときの初期対応から、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。

2. 入手・閲覧の方法

労働組合ホームページからダウンロード、また組合事務所配布しています。

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

※ ユーザー名(社員コード10ケタ)
パスワード(西暦生年月日8ケタ)

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！

【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種類から

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。

開催日時や申し込み方法のご案内は、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。

- ▶ この度、組合員の働きやすさや働きがいを把握することを目的とした**実態調査を全国の百貨店労働組合が合同で実施することとなりました。**
- ▶ 集計したデータにつきましては、札幌丸井三越支部としても今後の労使協議などで活用させていただきます。
- ▶ ご理解とご協力の程よろしく申し上げます。

<概要>

1. 調査対象者 **三越伊勢丹グループ労働組合 札幌丸井三越支部の全雇用形態**

※主な参加百貨店労働組合：J.フロントリテイリンググループ労働組合、全山形屋労働組合、阪急阪神百貨店労働組合、東急百貨店グループ労働組合、そごう・西武労働組合、三越伊勢丹グループ労働組合各支部など

2. 調査方式 Googleフォームを使用したweb調査
右記QRコードを読み取りのうえ、ご回答ください。

3. 回答時間 1～2分程度※設問数3問（属性除く）

4. 回答締切日 2026年2月28日（土）まで



全国百貨店労働組合実態調査

この度は、本調査にご協力いただき誠にありがとうございます。この調査は、百貨店に従事されている組合員を対象に、働きやすさや働き甲斐を確認するために実施しております。集計したデータにつきましては、労使協議などで活用させていただきます。ご理解・ご協力のほどよろしくお願いいたします。

e05176@yahoo.co.jp [アカウントを切り替える](#)

共有なし

* 必須の質問です

- ・ 回答時間は1～2分程度です。
- ・途中で回答を保存することができません。最後までご回答ください。
- ・1つ前のページに戻る場合、画面下の「戻る」ボタンを押して下さい。
- ・氏名の入力は不要です。（無記名式）
- ・全体的な傾向の把握を目的としているため、個々の回答内容を分析することはありません。
- ・ご回答いただいた内容については、厳重に管理します。
- ・調査結果について、調査目的以外に使用することはありません。

所属の労働組合名をお答えください。（五十音順昇順）*

選択

勤務所在地をお答えください。

選択

1. セイフティープランについて

<セイフティープランとは> (L会員・S会員対象)

- ▶ 三越伊勢丹グループで働く方とご家族がより安心して生活できるよう「全員加入分」に上乗せ出来る三越伊勢丹グループ共済会の制度です。
- ▶ 「共済会 全員加入制度(1階)」を基礎として、「共済会 自家共済による任意加入制度(2階)」→「三井住友海上火災保険(株)による任意加入制度(3階)」を積み上げる方式で設計しています。
- ▶ 募集は年2回(秋期・春期)で、秋期は「新規加入」「変更」「脱退」を受付します。(春期は「新規加入」のみ受付)また、「共済会 自家共済による任意加入制度(2階)」の「新規加入」は、毎月受付しています。



≪ 3階 ≫ 任意加入制度【セイフティープラン】

<三井住友海上火災保険(株)>

- ・ 団体総合補償制度
- ・ GLTD (団体長期障害所得補償制度)

※ 3階のみのご加入も可能です。



がんや女性特有の疾病にも備えられる基本補償をはじめ、日常生活賠償・携行品や介護・弁護士費用などの様々なオプションをご用意した任意加入補償制度です。

≪ 2階 ≫ 任意加入制度【セイフティープラン】

<三越伊勢丹グループ共済会 自家共済制度>

- ・ 任意加入 生命共済制度
- ・ 上乗せ型 医療共済制度



全員加入制度に、補償を上乗せできる様に設計された任意加入の自家共済制度です。

≪ 1階 ≫ 全員加入制度

<三越伊勢丹グループ共済会 自家共済制度>

- ・ 医療共済制度
- ・ GLTD (団体長期障害所得補償制度) (L会員のみ)
- ・ 死亡共済給付金制度など



全員加入制度は、すべての共済会会員が対象となる自家共済制度です。病気やけがの補償や働けなくなった時の補償など、従業員の皆様が安心して働ける制度をご用意しています。

□<セイフティープラン>オリジナル おすすめ加入プラン シミュレーション

「<セイフティープラン>に加入したいけれど、何に加入したら良いのか分からない。」というお声にお応えしたオリジナルのシミュレーションです。簡単な設問にお答えいただくだけで是非お試しください。



★シミュレーションはこちらから★ <https://www2.imgk-web.org/simulator/auth>

II. 介護援助制度について

<介護援助制度とは> (L会員・S会員対象)

▶ 同居の家族に介護が必要になったときに、介護保険が適用された費用の一部を補助する制度です。

【給付対象】

給付対象は以下の①・②の条件を満たしている場合に対象となります。

①会員本人の同居家族（2親等以内）

※会員本人が費用を負担している実父母は別居でも可

②介護保険適用の介護サービスを居宅もしくは通所で利用した場合

※病院に入院、特別養護老人ホームや有料老人ホーム、サービス付高齢者向け住居等に入居しているなど自宅に居住していない場合は対象外となります。

※福祉用具代（レンタル・物品購入）、住宅改修代、2週間(13泊14日)を超える介護ショートステイ（短期入所生活介護）費、限度額超過分全額自己負担など介護保険適用の介護サービスの利用でも対象外となる場合があります。

【利用補助額】

介護費用(介護保険適用分)の50%

・ 1日5,000円限度かつ1年間（申請日が4月1日～翌年3月31日）15万円限度

【証明書類】

①介護保険証のコピー

②介護保険を利用した領収書のコピー（介護保険内訳の利用明細、利用日、別居家族の場合は「会員本人のフルネーム」の宛名の記載が必要です。）

※①、②は申請の都度提出が必要です。①、②以外の書類を求める場合があります。

※内容について、

ご質問・ご意見などがある場合、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 _____	内線 _____
—		
※匿名でも大丈夫です。（但し、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	
---------------	--

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
- 企業の永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