

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



- I. 北海道百科を取り巻く環境、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【報告事項・審議決定事項】
- IV. 2026年度労働協約の改訂（案）※別冊詳細【審議決定事項】
- V. IMGU労働福祉ビジョン進捗【報告事項】
- VI. 春の交渉本部方針【報告事項】
- VII. 協議・合意スケジュール【報告事項】
- VIII. 組合からのお知らせ【報告事項】

北海道を全国へ、
そして未来へ。

※II、IIIの要求・改訂の詳細は、別冊にて配布（HP等掲載）をします。

<メンバーズVOICEスケジュール>

■議案書（資料）配布・意見集約期間

：2026年2月10日（火）～3月6日（金）

※議案書（資料）をメール配信と労働組合ホームページ掲載にて周知します。

※意見集約Formsでも質問・意見を承ります。

※右記QRコードからアクセスしてください。

■質問・意見



組合HP

<データ配布、問い合わせ>

■質問・意見はForms（右QRコード）より承ります。

※ご希望の方は、組合事務所で視聴、資料配布（冊子にて）を行います。

※HPは右QRコード①から⇒ログイン名：従業員コード10桁

パスワード：ご自身の誕生日

■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



■公式マスコットキャラクター
「イングちゃん」

1. 外部環境【経済環境】

I. 取り巻く環境【報告事項】

1. 外部環境～社会・経済・雇用環境、業界動向
2. 内部環境～三越伊勢丹グループ、北海道百科
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年度ゼネラルスタッフ賃金要求
3. 2026年度メイトスタッフ賃金要求
4. 2026年度エルダースタッフ賃金要求
5. 2026年度アシストスタッフ賃金要求

【参考】全雇用形態 賞与要求

III. 2025年度労使通年協議【報告・審議決定事項】

1. 労使通年協議について
2. 2024年度の振り返り
3. 2025年度協議にあたり考え方
4. 2025年度労使通年協議項目
5. 2025年度労使協議内容
6. 2026年度労使通年協議（案）

IV. 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

V. 労働福祉ビジョン進捗【報告事項】

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【報告事項】

VIII. 組合からのお知らせ【報告事項】

■北海道百科直轄分会における春の交渉ポイント

- ① **取り巻く環境**では、賃金要求や通年協議の具体案を検討する上で前提となる北海道百科に関わる内容を中心に共有します。主に三越伊勢丹グループ中長期戦略の進捗や、道産品動向、2025年度の重点取組の進捗を共有します。
- ② **賃金要求**では、人事賃金制度が適正に運用される（昇給・昇格等）ように要求する内容を共有し、審議決定を行います。昨年に続き今年度も、想定を超える大幅な物価上昇があり、グループ共通の算出式を用いず、ベースアップ要求を行います。
- ③ **通年協議項目**では、優先順位を付けながら、中期計画において企業戦略に掲げる「基盤整備」や、北海道百科の未来を見据えてメンバーの中長期の働きがい、働きやすさを高める「労働条件向上」「働く環境整備」を検討してきました。人事制度改定については、内容共有し審議決定を行い、運用面の整備については共有します。また、あわせて労働協約についても、改訂内容を共有し審議決定を行います。

I. 北海道百科を 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
実質成長率(%)	1.5%	0.7%	0.5%	1.1%	1.3%
名目成長率(%)	2.3%	4.9%	3.7%	4.2%	3.4%

■参考 内閣府HP

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%)		
	2022年	2023年	2024年
総合	2.5	3.2	2.7
生鮮食品を除く総合	2.3	3.1	2.5

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、横ばいから低下傾向しており、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・低下傾向にあり緩やかな改善傾向にあります。

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

1. 外部環境【経済環境】

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。
 ◆UA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。
 ◆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。

5) 小売業界動向

- ✓ 百貨店の年間売り上げは、コロナ前の水準を上回る5兆7722億円を達成
- ✓ 食料品の相場高による押上げでスーパーの売り上げは上昇

①百貨店

- 2025年の全国百貨店売上高は前年比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は減少していますが、食料品の値上げなどで、売上は前年と比べ2.2%増加しています。

	2024年売上	前年増減率
百貨店業界	5兆7722億円	+6.8%
スーパーマーケット業界	13兆307億円	+2.7%
コンビニエンスストア業界	11兆7,953億円	+1.2%

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。

1. 外部環境【経済環境】

6) 北海道動向

- ✓ 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
- ✓ 年間を通して、訪日外国人の来道需要は拡大傾向
- ✓ 道内は少子高齢化の進行と道外への人口流出が加速

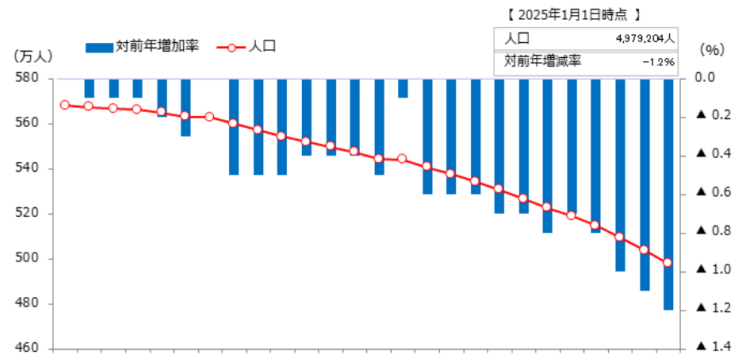
- 2025年の北海道の個人消費は、物価高の影響を受けつつも、賃上げ・物価対策・インバウンド増で緩やかな持ち直し基調が見られました。
- 2026年は物価の伸びが鈍化していき、全国的な賃上げの高水準化による所得環境が改善することで、個人消費は底堅く推移する見込みです。道内総生産は2025年度が実質GDP0.5%・名目GDP2.6%の見通し、2026年度は実質GDP0.8%・名目GDP2.6%の見込みです。
- ラピダス社による先端半導体の量産化に向けた取り組みは、設備投資に加え、人材の投資の拡大により、道内経済の重要な押し上げ要因となる見込みです。
- 2025年度の訪日外国人来道者数は、前年比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、香港2万6,200人、アメリカ2万3,000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。
- 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
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。

北海道の人口の推移 (住民基本台帳ベース、日本人住民)



2. 内部環境【三越伊勢丹グループ動向】

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

- ▶ 昨年度好調であったインバウンドが苦戦し、第2四半期時点の三越伊勢丹は減収減益です。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40万人を超え、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の招待し、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
百貨店事業	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

(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

2. 内部環境【北海道百科動向】

1) 2025年11月まで業績結果

- 2025年度は売上差益率の向上と売上拡大、並びに基盤の整備を行うことで前年を上回る営業利益の達成を目指しスタートしました。
- フェア商品の拡大と差益率の高い定番商品を設定し、各店舗において、安定供給を図り、売上の伸長に繋がっています。さらに、9月にオープンした「どさんこプラザ高輪店」や、9月から10月にかけて福岡で展開したPOP UP店舗が好調に推移しており、売上は予算・前年ともに上回っています。また、福岡三越においてPOP UP店舗が継続して出店しており、3月以降に正式に出店することが決まっています。
- 新規出店が進む一方で、きたキッチンモユク店については、当初計画していた売上目標を達成出来ず、苦戦が続いていました。売上回復や販管費抑制の取り組みを進めましたが目標とする業績を達成できず2025年9月に閉店しています。
- 売上利益率については、適切な商品価格の設定、差益率の高い商品の展開を増やしています。また、差益の高い商品を絞り込み、予算には未達ながら改善が進み前年を達成しています。
- 販管費では、少人数で行う店舗運営体制の構築、発注業務のEDI化による通信費の抑制が販管費の削減につながりました。また、ペーパーレス化の推進など業務の見直しが進んでいます。一方で、モユク店の退店に伴い費用が発生したことに加え、減額されていた家賃が当初の金額に戻ったことにより、販管費は予算・前年を上回っています。
- **11月時点で営業利益予算には未達ながら、前年を上回る営業利益達成に向けて明るい兆しが見えてきました。**

【2025年度11月まで累計】

(千円)	11月まで実績	11月まで予算 (対外公表値)	予算比/差	前年	前年比/差	年間予算 (対外公表値)
売上	2,877,693	2,823,450	101.9%	2,715,280	106.0%	4,363,000
売上利益額	607,601	595,070	102.1%	564,903	107.6%	911,430
売上利益率	21.11%	21.08%	+0.04%	20.80%	+0.31%	20.89%
販管費	587,120	567,030	103.5%	559,936	102.8%	871,430
営業利益	20,481	28,040	73.0%	4,966	412.4%	40,000





【2025年度11月まで部門別累計】

(千円)	11月まで売上	売上 予算比/差	売上 前年比/差	売上利益額	売上利益率	売上利益率 予算差	売上利益率 前年差
どさんこプラザ	836,413	107.9%	113.4%	263,891	31.55%	▲1.09%	▲1.05%
どさんこ羽田	165,366	93.6%	97.4%	29,013	17.54%	+0.32%	+0.50%
きたキッチン	1,028,183	98.0%	101.0%	176,975	17.21%	▲0.05%	+0.08%
FC店	28,933	93.8%	89.5%	3,623	12.52%	+0.66%	▲1.37%
物産展	208,833	116.9%	137.2%	55,977	26.80%	+0.06%	+0.87%
EC	13,396	66.3%	68.7%	5,413	40.41%	▲0.93%	▲0.89%
卸売 ※有楽町含む	594,624	100.8%	101.9%	89,132	14.99%	▲0.80%	▲0.69%
その他 ※業務受託売上など	1,946	74.83%	76.8%	16,423	—	—	—

2. 内部環境【北海道百科動向】

2) 2025年度重点取り組み項目

➤ 2025年度における重点取組として、収益拡大、差益改善、基盤の整備に向けた取り組みです。

VISION	北海道ブランド（商品・情報）を食のシーンを通じ道内外に紹介し、豊かなくらしづくりに貢献する	
MISSION	道産品の付加価値を高め、生産から食卓までつなげること	
2025年度 重点取組	店舗収益の拡大	
	<p><きたキッチン収益拡大> 差益率の高く顧客ニーズの高い商品の定番化を進め、在庫不足が生じないように管理体制を整えています。また、定番品の中からおすすめ商品50品を選定し、顧客へ提案することで訴求力向上に取り組んでいます。</p> 	<p><どさんこプラザ収益拡大> どさんこプラザのLINEを11月からスタート。顧客ニーズの高い白い恋人や六花亭などの期間限定商品をLINEで告知することで、客数の増加に繋がりが売上向上につながっています。</p> 
	差益改善	新店開発
	<p><適正な商品価格設定> 売価設定の見直しにより、差益の改善につながっています。また、商品仕入れ品目を絞り込むことで商品ロス削減し、売価変更を行うことなく差益の改善を実現しています。</p> 	<p><新規出店> 2025年9月に高輪店、2025年9月から10月まで2ヶ月のトライアル店舗を出店。トライアルを進めた結果2026年3月に福岡どさんこプラザ店を出店します。</p> 
	基盤の整備	
<p><既存業務の見直し> 給与明細や出張費申請、取引先への請求書など、これまで紙で行っていた手続きを順次電子化し、ペーパーレス化を進めながら業務の見直しに取り組んでいます。発注業務のEDI化の推進も含め既存業務の見直しが進んでいます。</p>		

3. 2026年度春の交渉における労働組合の考え

1) 取り巻く環境を踏まえて

- 2025年度北海道百科は、道産品事業における「競争優位性の確立」の2025年度の実行計画をもとに店舗の収益力向上と事業拡大に伴う基盤の構築へ取り組んできました。
- 実行計画をもとにした取り組みが実を結び、業績は上向いています。特に収益の基盤である直営店舗の売上は様々な取り組みを進めることで直営店の売上は前年を大きく上回っています。
- また、収益力向上に向けてどさんこプラザ、きたキッチンともに動員施策を積み重ねたこと、北海道外での物産催事やPOP UP施策によって売上も前年から向上しています。**様々な施策を従業員が取り組んだ結果、前年からの増収増益につながり、年間の黒字・業績目標達成に向けて期待が持てる要素が増えてきました。**

2) 春の交渉に向けて

- 収益改善に向けて、労働組合として経営のチェックとサポート機能を果たすべく毎月の経営との対話において企業動向を確認してきました。収益改善が進んだことで、2025年度は増収増益となることを確認しています。業績動向についてはメンバーズVOICEを通して共有を図ります。
- 2025年度春の交渉では、従業員が安心して働く為に、物価上昇に応じた賃金要求を行います。また、労使通年協議においては、業績の向上と基盤の整備が進んだことにより、更なる年間の所定労働時間短縮、時給制社員の定年延長など労働条件向上への協議が前進しました。
- 業績の向上により、労働条件の向上に繋がります。2026年度の業績が前年を上回る黒字化が達成した際には、2025年度の実行計画をもとに収益力向上へ取り組んできた従業員の頑張りに応える処遇の実現へ協議を行います。

Ⅱ. 2026年度 賃金要求（案）

1. 2026年度賃金要求の考え方
2. 2026年度賃金要求概要
3. 各雇用形態別賃金要求

1. 2026年度賃金要求の考え方

<賃金要求の考え方>

- ▶ 北海道統括支部北海道百科直轄分会の賃金要求は、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、2025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。
- ▶ 北海道百科の業績動向は、売上・営業利益ともに前年を上回っています。2025年度の実行計画に対する取り組みは着実に歩を進めており、今後に向けて、**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。

北海道百科 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
北海道百科直轄分会
人事賃金制度
(適正な評価、業績
に応じた賃金反映)

2025年度
北海道百科直轄分会
労使通年協議
(人事制度改定)

取り巻く環境

<要求項目のポイント>

(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（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ）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、2026年度の要求については、現在の物価状況が算出式の付帯条項である「**想定外の大幅な物価上昇**」に該当すると捉え、別途要求を組み立てます。（「**2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール**」参照）

- ▶ 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・アシストスタッフ）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要求を組み立てます。

<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、生産性向上、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調整、初任給（採用賃金）上昇対応
- 時給制社員：物価上昇、生産性向上、働き方と賃金バランス、採用賃金上昇対応、最低賃金引上対応
- 年俸制社員：物価上昇、生産性向上 ※60歳以降の雇用形態については、該当する構成要素に基づき判断する
<ベースアップ算出式を適用している雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ）>
- ▶ 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(月給制・時給制)・アシストスタッフ)>
- ▶ 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30円のベースアップ」要求を行います。

1. 2026年度賃金要求の考え方

< 要求項目のポイント >

(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（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ）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、2026年度の要求については、現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、別途要求を組み立てます。（「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」参照）
- ▶ 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・アシストスタッフ）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要求を組み立てます。

< 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、生産性向上、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調整、初任給（採用賃金）上昇対応
- 時給制社員：物価上昇、生産性向上、働き方と賃金バランス、採用賃金上昇対応、最低賃金引上対応
- 年俸制社員：物価上昇、生産性向上 ※60歳以降の雇用形態については、該当する構成要素に基づき判断する

< ベースアップ算出式を適用している雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ） >

- ▶ 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（月給制・時給制）・アシストスタッフ） >

- ▶ 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30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適用地域毎に要求を行います）

	一人扶養(27歳)	二人扶養(30歳)	三人扶養(33歳)	四人扶養(36歳)
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

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1,105円、仙台1,070円、名古屋1,170円、福岡1,170円、東京1,260円、埼玉1,175円、神奈川1,255円

(3) 労使通年協議への対応

- ▶ 2025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。

< 2025年度労使通年協議において賃金要求に関わる内容 >

- ① 福岡の地域区分追加 ※2026年1月労使合意済み
- ② 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

1. 2026年度賃金要求の考え方

【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
ゼネラルスタッフ	1.52%	1.86%	3.38%
メイトスタッフ	1.80%	2.47%	4.27%
アシストスタッフ	0.51%	2.76%	3.27%

- ▶ 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・メイト社員共に、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。
- ▶ 時給制の平均賃金引き上げ額と引き上げ率は、定昇分は各雇用形態における昇給ゾーンごとに実態人数をあて、各ゾーンごとにA評価を3割、B評価を7割を計算することで算出。年度における賃金引き上げ額合計を算出するために、この定昇分を加えて算出します。

【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(円)	月給社員	1,000	0	0	2,000	1,000	1,000	0	0	2,000	4,000	5,000
	時給社員	5	0	0	10	5	5	0	0	10	20	30

2) 月例賃金要求

(1) ベースアップ

ゼネラルスタッフについては、一律5,000円のベースアップを要求します

※4月1日付で反映します。

<2026年度の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、月給制雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ）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、2026年度の要求については、現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、別途要求を組み立てます。（「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」下記参照）
- ▶ 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。

参考) 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

- ・ $\text{基準となるベア額} = \text{基礎額} \times \text{物価上昇率に応じた係数}$
- ・ 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。**

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 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

2025年 消費者物価指数	公表済											みなし値		年間 平均
	2025年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月		
前年同月比	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	

算出式の設定を大幅に超える物価上昇率

(2) 定期昇給

➤ 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	D
R0	ゾーンごとの最上位ランク	±0	±0	±0	-2	-4
R1	AM: 2-10 店長: アープ: 12-30 副店長: 22-40 班長: 27-37	+8	+4	±0	-2	-4
R2	AM: 11-20 店長: アープ: 31-53 副店長: 41-53 班長: 54-73	+8	+4	+1	-1	-3
R3	AM: 3-12 店長: アープ: 14-72 副店長: 24-81 班長: 74-84	+8	+4	+2	±0	-2
R4	ゾーンごとの最下位ランク	+8	+4	+2	±0	±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
最上位	ゾーンごとの最上位ランク	0	0	0	-3
R1	B-3: 2-12 B-2: 25-38 B-1: 54-68	+8	+3	0	-3
R2	B-3: 13-24 B-2: 39-52 B-1: 69-84	+10	+5	+2	-2
R3	B-3: 25-37 B-2: 53-67 B-1: 85-99	+12	+7	+3	0
最下位		+12	+7	+3	0

➤ あわせて以下の内容を要求します。

- 面接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の職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
 - ・ステージBの役割ゾーン別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
 - ・ステージBの「大きな役割ゾーン変更が伴う異動」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」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っています。

○ステージC⇒ステージB 0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 213,000円

<参考：ステージB・C平均賃金引上げ率>

- 平均賃金引上げ率の算定方法は「ステージC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PV(ポジションバリュー)の変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「**1.52%（平均賃金引上げ額5,078円）**」と試算されます。
 また、今回のベースアップ5,000円に伴う賃金引上げ率は、「**1.86%**」と試算されます。
 なお、メイトスタッフからゼネラルスタッフ転換した社員の方は対象とはしていません。

2. ゼネラルスタッフ賃金要求

①ステージcの本給及び昇給表 (月額、単位：円)

【ベース給】196,000円

※上記ベース給にはベースアップの5,000円を含み4月1日付で反映します。

【役割成果給】

(月額、単位：円)

	AM	チーフ	担当
1	105,000		
2	104,000		
3	103,000		
4	102,000		
5	101,000		
6	100,000		
7	99,000		
8	98,000		
9	97,000		
10	96,000		
11	95,000	95,000	
12	94,000	94,000	
13	93,000	93,000	
14	92,000	92,000	
15	91,000	91,000	
16	90,000	90,000	
17	89,000	89,000	
18	88,000	88,000	
19	87,000	87,000	
20	86,000	86,000	
21	85,000	85,000	
22	84,000	84,000	
23	83,000	83,000	
24	82,000	82,000	
25	81,000	81,000	
26	80,000	80,000	
27	79,000	79,000	
28	78,000	78,000	
29	77,000	77,000	
30	76,000	76,000	
31	75,000	75,000	75,000
32	74,000	74,000	74,000
33	73,000	73,000	73,000
34	72,000	72,000	72,000
35	71,000	71,000	71,000
36	70,000	70,000	70,000
37	69,000	69,000	69,000
38	68,000	68,000	68,000
39	67,000	67,000	67,000
40	66,000	66,000	66,000
41	65,000	65,000	65,000
42	64,000	64,000	64,000
43	63,000	63,000	63,000
44	62,000	62,000	62,000
45	61,000	61,000	61,000
46	60,000	60,000	60,000
47	59,000	59,000	59,000
48	58,000	58,000	58,000
49	57,000	57,000	57,000
50	56,000	56,000	56,000
51	55,000	55,000	55,000
52	54,000	54,000	54,000
53	53,000	53,000	53,000
54		52,000	52,000
55		51,000	51,000
56		50,000	50,000
57		49,000	49,000
58		48,000	48,000
59		47,000	47,000
60		46,000	46,000
61		45,000	45,000
62		44,000	44,000
63		43,000	43,000
64		42,000	42,000
65		41,000	41,000
66		40,000	40,000
67		39,000	39,000
68		38,000	38,000
69		37,000	37,000
70		36,000	36,000
71		35,000	35,000
72		34,000	34,000
73		33,000	33,000
74			32,000
75			31,000
76			30,000
77			29,000
78			28,000
79			27,000
80			26,000
81			25,000
82			24,000
83			23,000
84			22,000
85			21,000
86			20,000
87			19,000

【昇給表】

評価		S	A	B	C	D	
ランク	R 1	AM: 1ランク					
		チーフ: 11ランク	±0	±0	±0	-2	-4
		担当: 31ランク					
	R 2	AM: 2~10ランク					
		チーフ: 12~30ランク	+8	+4	±0	-2	-4
		担当: 32~53ランク					
	R 3	AM: 11~30ランク					
		チーフ: 31~53ランク	+8	+4	+1	-1	-3
		担当: 54~73ランク					
		AM: 31~52ランク					
	R 3	チーフ: 54~73ランク	+8	+4	+2	±0	-2
		担当: 75~87ランク					
AM: 53ランク							
チーフ: 74ランク		+8	+4	+2	±0	-2	
	担当: 87ランク						

2. ゼネラルスタッフ賃金要求

①ステージCの本給及び昇給表（月額、単位：円）

※参考

【ステージC本給】

本給 = ベース給 + 役割成果給（月額、単位：円）

	AM	チーフ	担当
1	301,000		
2	300,000		
3	299,000		
4	298,000		
5	297,000		
6	296,000		
7	295,000		
8	294,000		
9	293,000		
10	292,000		
11	291,000	291,000	
12	290,000	290,000	
13	289,000	289,000	
14	288,000	288,000	
15	287,000	287,000	
16	286,000	286,000	
17	285,000	285,000	
18	284,000	284,000	
19	283,000	283,000	
20	282,000	282,000	
21	281,000	281,000	
22	280,000	280,000	
23	279,000	279,000	
24	278,000	278,000	
25	277,000	277,000	
26	276,000	276,000	
27	275,000	275,000	
28	274,000	274,000	
29	273,000	273,000	
30	272,000	272,000	
31	271,000	271,000	271,000
32	270,000	270,000	270,000
33	269,000	269,000	269,000
34	268,000	268,000	268,000
35	267,000	267,000	267,000
36	266,000	266,000	266,000
37	265,000	265,000	265,000
38	264,000	264,000	264,000
39	263,000	263,000	263,000
40	262,000	262,000	262,000
41	261,000	261,000	261,000
42	260,000	260,000	260,000
43	259,000	259,000	259,000
44	258,000	258,000	258,000
45	257,000	257,000	257,000
46	256,000	256,000	256,000
47	255,000	255,000	255,000
48	254,000	254,000	254,000
49	253,000	253,000	253,000
50	252,000	252,000	252,000
51	251,000	251,000	251,000
52	250,000	250,000	250,000
53	249,000	249,000	249,000
54		248,000	248,000
55		247,000	247,000
56		246,000	246,000
57		245,000	245,000
58		244,000	244,000
59		243,000	243,000
60		242,000	242,000
61		241,000	241,000
62		240,000	240,000
63		239,000	239,000
64		238,000	238,000
65		237,000	237,000
66		236,000	236,000
67		235,000	235,000
68		234,000	234,000
69		233,000	233,000
70		232,000	232,000
71		231,000	231,000
72		230,000	230,000
73		229,000	229,000
74			228,000
75			227,000
76			226,000
77			225,000
78			224,000
79			223,000
80			222,000
81			221,000
82			220,000
83			219,000
84			218,000
85			217,000
86			216,000
87			215,000

②ステージC-tの本給及び昇給表（月額、単位：円）

※下記ベース給にはベースアップの5,000円を含み4月1日付で反映します。

ステージC-tのベース給

ランク	ベース給
1	243,500
2	242,000
3	240,500
4	239,000
5	237,500
6	236,000
7	234,500
8	233,000
9	231,500
10	230,000
11	228,500
12	227,000
13	225,500
14	224,000
15	222,500
16	221,000
17	219,500
18	218,000
19	216,500
20	215,000
初任	213,000

<ベース給運用>

評価	ランクアップ
A	+4
B	+2
C	±0

※1年目はC評価でも+2

③ステージBの本給及び昇給表（月額、単位：円）

【資格給】 71,000円

※上記資格給にはベースアップ5,000円を含み4月1日付で反映します

【個人成果給】

単位：円

	B3		B2		B1
1	329,000	25	305,000	53	277,000
2	328,000	26	304,000	54	276,000
3	327,000	27	303,000	55	275,000
4	326,000	28	302,000	56	274,000
5	325,000	29	301,000	57	273,000
6	324,000	30	300,000	58	272,000
7	323,000	31	299,000	59	271,000
8	322,000	32	298,000	60	270,000
9	321,000	33	297,000	61	269,000
10	320,000	34	296,000	62	268,000
11	319,000	35	295,000	63	267,000
12	318,000	36	294,000	64	266,000
13	317,000	37	293,000	65	265,000
14	316,000	38	292,000	66	264,000
15	315,000	39	291,000	67	263,000
16	314,000	40	290,000	68	262,000
17	313,000	41	289,000	69	261,000
18	312,000	42	288,000	70	260,000
19	311,000	43	287,000	71	259,000
20	310,000	44	286,000	72	258,000
21	309,000	45	285,000	73	257,000
22	308,000	46	284,000	74	256,000
23	307,000	47	283,000	75	255,000
24	306,000	48	282,000	76	254,000
25	305,000	49	281,000	77	253,000
26	304,000	50	280,000	78	252,000
27	303,000	51	279,000	79	251,000
28	302,000	52	278,000	80	250,000
29	301,000	53	277,000	81	249,000
30	300,000	54	276,000	82	248,000
31	299,000	55	275,000	83	247,000
32	298,000	56	274,000	84	246,000
33	297,000	57	273,000	85	245,000
34	296,000	58	272,000	86	244,000
35	295,000	59	271,000	87	243,000
36	294,000	60	270,000	88	242,000
37	293,000	61	269,000	89	241,000
38	292,000	62	268,000	90	240,000
		63	267,000	91	239,000
		64	266,000	92	238,000
		65	265,000	93	237,000
		66	264,000	94	236,000
		67	263,000	95	235,000
		68	262,000	96	234,000
				97	233,000
				98	232,000
				99	231,000
				100	230,000

【役割給】

単位：円

役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割なし
50,000	40,000	30,000	20,000	10,000	0

【昇給表】

ランク		S	A	B	C
最上位	ゾーンごとの再上位ランク	0	0	0	-3
R1	B-3: 2-12				
	B-2: 26-38	+8	+3	0	-3
	B-1: 54-68				
R2	B-3: 13-24				
	B-2: 39-52	+10	+5	+2	-2
	B-1: 69-84				
R3	B-3: 25-37				
	B-2: 53-67	+12	+7	+3	0
	B-1: 85-99				
最下位	ゾーンごとの再下位ランク	+12	+7	+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、北海道百科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スタッフの採用賃金（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

メイトスタッフについては、一律5,000円のベースアップを要求します
※4月1日付で反映します。

<2026年度の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、月給制雇用形態（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ）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、2026年度の要求については、**現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、別途要求を組み立てます。**（「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」下記参照）
- ▶ 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。

参考) グループ共通ベースアップ算出式

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

<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

2025年 消費者物価指数	公表済											みなし値		年間 平均
	2025年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月		
前年同月比	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	

算出式の設定を大幅に超える物価上昇率

(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。

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

<昇給表>

ランク	S	A	B	C
1	±0	±0	±0	±0
2~20	+5	+3	±0	±0
21~40	+6	+4	+2	±0
41~67	+7	+5	+3	±0

昇給表のランクアップ数に関わらず、勤務地ごとの基本給上限が昇給の上限となります。

あわせて、以下を要求いたします。

- 面接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
 - ・平均基本給（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）
 - ・登用状況

(3) 採用賃金要求

採用賃金を以下の通り要求します。

札幌勤務者	180,000円以上
仙台勤務者	180,000円以上
福岡勤務者	190,000円以上
名古屋勤務者	190,000円以上
首都圏勤務者	200,000円以上

(4) 本給表及び昇給表の要求

メイトスタッフの本給表及び昇給表を、以下の通り要求します。

※下記基本給にはベースアップ5,000円が含み4月1日付で反映します

<基本給>

【札幌・仙台】

ランク	基本給
1	246,000
2	245,000
3	244,000
4	243,000
5	242,000
6	241,000
7	240,000
8	239,000
9	238,000
10	237,000
11	236,000
12	235,000
13	234,000
14	233,000
15	232,000
16	231,000
17	230,000
18	229,000
19	228,000
20	227,000
21	226,000
22	225,000
23	224,000
24	223,000
25	222,000
26	221,000
27	220,000
28	219,000
29	218,000
30	217,000
31	216,000
32	215,000
33	214,000
34	213,000
35	212,000
36	211,000
37	210,000
38	209,000
39	208,000
40	207,000
41	206,000
42	205,000
43	204,000
44	203,000
45	202,000
46	201,000
47	200,000
48	199,000
49	198,000
50	197,000
51	196,000
52	195,000
53	194,000
54	193,000
55	192,000
56	191,000
57	190,000
58	189,000
59	188,000
60	187,000
61	186,000
62	185,000
63	184,000
64	183,000
65	182,000
66	181,000
67	180,000

【名古屋・福岡】

ランク	基本給
1	256,000
2	255,000
3	254,000
4	253,000
5	252,000
6	251,000
7	250,000
8	249,000
9	248,000
10	247,000
11	246,000
12	245,000
13	244,000
14	243,000
15	242,000
16	241,000
17	240,000
18	239,000
19	238,000
20	237,000
21	236,000
22	235,000
23	234,000
24	233,000
25	232,000
26	231,000
27	230,000
28	229,000
29	228,000
30	227,000
31	226,000
32	225,000
33	224,000
34	223,000
35	222,000
36	221,000
37	220,000
38	219,000
39	218,000
40	217,000
41	216,000
42	215,000
43	214,000
44	213,000
45	212,000
46	211,000
47	210,000
48	209,000
49	208,000
50	207,000
51	206,000
52	205,000
53	204,000
54	203,000
55	202,000
56	201,000
57	200,000
58	199,000
59	198,000
60	197,000
61	196,000
62	195,000
63	194,000
64	193,000
65	192,000
66	191,000
67	190,000

単位:円

【首都圏】

ランク	基本給
1	266,000
2	265,000
3	264,000
4	263,000
5	262,000
6	261,000
7	260,000
8	259,000
9	258,000
10	257,000
11	256,000
12	255,000
13	254,000
14	253,000
15	252,000
16	251,000
17	250,000
18	249,000
19	248,000
20	247,000
21	246,000
22	245,000
23	244,000
24	243,000
25	242,000
26	241,000
27	240,000
28	239,000
29	238,000
30	237,000
31	236,000
32	235,000
33	234,000
34	233,000
35	232,000
36	231,000
37	230,000
38	229,000
39	228,000
40	227,000
41	226,000
42	225,000
43	224,000
44	223,000
45	222,000
46	221,000
47	220,000
48	219,000
49	218,000
50	217,000
51	216,000
52	215,000
53	214,000
54	213,000
55	212,000
56	211,000
57	210,000
58	209,000
59	208,000
60	207,000
61	206,000
62	205,000
63	204,000
64	203,000
65	202,000
66	201,000
67	200,000

<昇給表>

ランク	S	A	B	C
1	±0	±0	±0	±0
2~20	+5	+3	±0	±0
21~40	+6	+4	+2	±0
41~67	+7	+5	+3	±0

(5) 職務給表要求

①メイトスタッフの職務給表を以下の通り要求します。

<職務給表>	
職務	職務給
店長/L	20,000円
副店長/SL	10,000円

<参考：メイトスタッフ平均賃金引上げ率>

平均賃金引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上げ分も含めた賃金引上げ率は、「1.80%（平均賃金引上げ額3,800円）」と試算されます。また、今回のベースアップ5,000円に伴う賃金引上げ率は、「2.47%」と試算されます。

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、北海道百科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スタッフの採用賃金（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、一律30円のベースアップを要求します
※4月1日付で反映します。

<2026年度のベースアップ要求の考え方>

- ▶ ベースアップ算出式を適用していない時給制社員 (エルダー (時給制)) については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- ▶ 月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

<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+3.3%と大幅なプラスとなっており、想定外の大幅な物価上昇が長期化している状況です。

②生産性向上分

2025年度の業績動向は、第3四半期を終了時点で好調な推移となっています。

③採用賃金上昇分

地域別最低賃金の引き上げに伴い地域ごとに採用賃金は上昇傾向にあります。

④担う役割と賃金バランス

直近1年間における求められる役割や働き方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も変化はないと捉えています。

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

北海道における地域別最低賃金の引き上げを2025年10月に行っています。

(2) ベースアップ (エルダースタッフ II、III、IV、V)

エルダースタッフ II、III、IV、V については、一律5,000円のベースアップを要求します
※4月1日付で反映します。

<2026年度のベースアップ要求の考え方>

- ▶ ベースアップ算出式を適用していない時給制社員 (エルダー (時給制)) については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- ▶ 月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

<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物価上昇分

2025年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.3%と大幅なプラスとなっており、想定外の大幅な物価上昇が長期化している状況です。

②生産性向上分

2025年度の業績動向は、第3四半期を終了時点で好調な推移となっています。

③担う役割と賃金バランス

直近1年間における求められる役割や働き方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も変化はないと捉えています。

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

北海道における地域別最低賃金の引き上げを2025年10月に行っています。

(3) 採用賃金要求

①エルダースタッフⅠ（時給）

エルダースタッフⅠの採用賃金を以下の通り要求します。

札幌勤務者：1,105円 東京勤務者：1,260円 仙台勤務者：1,070円 埼玉勤務者：1,175円
名古屋勤務者：1,170円 神奈川勤務者：1,255円 福岡勤務者：1,170円

②エルダースタッフⅡ（月給）

エルダースタッフⅡの採用賃金を以下の通り要求します。

札幌勤務者：181,000円 名古屋勤務者：191,000円 仙台勤務者：181,000円
首都圏勤務者：203,000円 福岡勤務者：191,000円

※但し60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の職務給を除く本給水準を継続するものとします。

③エルダースタッフⅢ（月給）

エルダースタッフⅢの採用賃金を以下の通り要求します。

札幌勤務者：220,000円 名古屋勤務者：230,000円 仙台勤務者：220,000円
首都圏勤務者：240,000円 福岡勤務者：230,000円

④エルダースタッフⅣ（月給）

エルダースタッフⅣの採用賃金を以下の通り要求します。

エルダースタッフⅣ 254,000円

⑤エルダースタッフⅤ（月給）

エルダースタッフⅤの採用賃金を以下の通り要求します。

エルダースタッフⅤ 294,000円

2) 最低賃金要求

①エルダースタッフⅠ（時給制）

エルダースタッフⅠの時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

札幌勤務者：1,105円 東京勤務者：1,260円 仙台勤務者：1,070円 埼玉勤務者：1,175円
名古屋勤務者：1,170円 神奈川勤務者：1,255円 福岡勤務者：1,170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・支部執行委員会）にて審議決定します。

②エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ（月給制）

今回要求する最低賃金は、北海道百科で働く月例給の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準を基準とします。対象となるのは「ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・エルダースタッフⅡ・エルダースタッフⅢ、エルダースタッフⅣ、エルダースタッフⅤ」の中で、最下限となるメイトスタッフの採用賃金（180,000円）を基準とします。

エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴの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。ただし、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

アシストスタッフについては、一律30円のベースアップを要求します
※4月1日付で反映します。

<2026年度のベースアップ要求の考え方>

- ▶ ベースアップ算出式を適用していない時給制社員（エルダー（時給制）については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとしします。
- ▶ 月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

<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+3.3%と大幅なプラスとなっており、想定外の大幅な物価上昇が長期化している状況です。

②生産性向上分

2025年度の業績動向は、第3四半期を終了時点で好調な推移となっています。

③採用賃金上昇分

地域別最低賃金の引き上げに伴い地域ごとに採用賃金は上昇傾向にあります。

④担う役割と賃金バランス

直近1年間における求められる役割や働き方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も変化はないと捉えています。

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

北海道における地域別最低賃金の引き上げを2025年10月に行っています。

(2) 本給評価要求

基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

※アシストスタッフの昇給は、6ヵ月間の評価に基づき年2回実施します。

<アシストスタッフ昇給表>

ランクアップ数

	SS	S	A	B	C
アシストスタッフ	+4	+3	+2	+1	±0

○面接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

- ・平均基本給（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）
- ・登用状況

(3) 採用賃金要求

➤ 採用賃金を以下の通り要求します。

札幌勤務者：1,105円 東京勤務者：1,260円 仙台勤務者：1,070円 埼玉勤務者：1,175円
 名古屋勤務者：1,170円 神奈川勤務者：1,255円 福岡勤務者：1,170円

(4) 能力給表及び昇給表の要求

➤ アシストスタッフの能力給及び昇給表を、以下の通り要求します。

単位：円

ランク	能力給(時給)	ランク	能力給(時給)
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

ランクアップ数

	SS	S	A	B	C
アシストスタッフ	+4	+3	+2	+1	±0

(5) 再契約額表要求

➤ アシストスタッフ（有期）の再契約額表を以下の通り要求します。

昇給額(時給)

	SS	S	A	B	C
アシストスタッフ	+20	+15	+10	+5	±0

2) 最低賃金要求

(1) 最低賃金要求

アシストスタッフの時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

札幌勤務者：1,105円 東京勤務者：1,260円 仙台勤務者：1,070円 埼玉勤務者：1,175円
 名古屋勤務者：1,170円 神奈川勤務者：1,255円 福岡勤務者：1,170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・支部執行委員会）にて審議決定します。

①ゼネラルスタッフ標準モデル

標準モデル <ステージA未昇格>

※ステージB昇格年齢は直近実在者で作成

基本情報							給与					
勤続	年齢	資格等級	職務	役割	ランク ポジション	本給 評価	ベース給	役割成果給	資格給	役割給	個人成果給	月例 基準内賃金
1	22	ステージC-t	担当		初任	--	213,000					213,000
2	23	ステージC-t	担当		19	B	216,500					216,500
3	24	ステージC-t	担当		15	A	224,000					224,000
4	25	ステージC-t	チーフ		13	B	227,000					227,000
5	26	ステージC-t	チーフ		11	B	230,000					230,000
6	27	ステージC	チーフ		73	--	196,000	33,000				229,000
7	28	ステージC	チーフ		71	B	196,000	35,000				231,000
8	29	ステージC	チーフ		69	B	196,000	37,000				233,000
9	30	ステージC	A M		49	A	196,000	53,000				249,000
10	31	ステージC	A M		47	B	196,000	55,000				251,000
11	32	ステージC	A M		45	B	196,000	57,000				253,000
12	33	ステージC	A M		41	A	196,000	61,000				257,000
13	34	ステージB-1	スタッフ	④	100	--			71,000	20,000	230,000	321,000
14	35	ステージB-1	スタッフ	④	97	B			71,000	20,000	233,000	324,000
15	36	ステージB-1	M	③	94	B			71,000	30,000	236,000	337,000
16	37	ステージB-1	M	③	87	A			71,000	30,000	243,000	344,000
17	38	ステージB-1	M	③	84	B			71,000	30,000	246,000	347,000
18	39	ステージB-1	M	③	82	B			71,000	30,000	248,000	349,000
19	40	ステージB-1	M	③	77	A			71,000	30,000	253,000	354,000
20	41	ステージB-1	M	②	75	B			71,000	40,000	255,000	366,000
21	42	ステージB-1	M	②	73	B			71,000	40,000	257,000	368,000
22	43	ステージB-1	M	②	68	A			71,000	40,000	262,000	373,000
23	44	ステージB-2	M	②	68	-			71,000	40,000	262,000	373,000
24	45	ステージB	M	②	65	B			71,000	40,000	265,000	376,000
25	46	ステージB	M	①	62	B			71,000	50,000	268,000	389,000
26	47	ステージB	M	①	55	A			71,000	50,000	275,000	396,000
27	48	ステージB	M	①	52	B			71,000	50,000	278,000	399,000
28	49	ステージB	M	①	50	B			71,000	50,000	280,000	401,000
29	50	ステージB	M	①	45	A			71,000	50,000	285,000	406,000
30	51	ステージB	M	②	43	B			71,000	40,000	287,000	398,000
31	52	ステージB	M	②	41	B			71,000	40,000	289,000	400,000
32	53	ステージB	M	②	36	A			71,000	40,000	294,000	405,000
33	54	ステージB	M	③	36	-			71,000	30,000	294,000	395,000
34	55	ステージB	M	③	33	B			71,000	30,000	297,000	398,000
35	56	ステージB	M	③	30	B			71,000	30,000	300,000	401,000
36	57	ステージB	スタッフ	④	23	A			71,000	20,000	307,000	398,000
37	58	ステージB	スタッフ	④	21	B			71,000	20,000	309,000	400,000
38	59	ステージB	スタッフ	④	19	B			71,000	20,000	311,000	402,000

②メイトスタッフ標準モデル

メイト社員標準モデル <社員転換なし>

基本情報						給与					
勤続	年齢	資格等級	職務	--	ランク ポジション	本給 評価	基本給	ベース給	役割成果 給	他	月例 基準内賃金
1	20	メイトスタッフ				--	180,000				180,000
2	21	メイトスタッフ				B	183,000				183,000
3	22	メイトスタッフ				B	186,000				186,000
4	23	メイトスタッフ				A	191,000				191,000
5	24	メイトスタッフ				B	194,000				194,000
6	25	メイトスタッフ				B	197,000				197,000
7	26	メイトスタッフ				A	202,000				202,000
8	27	メイトスタッフ				B	205,000				205,000
9	28	メイトスタッフ				B	208,000				208,000
10	29	メイトスタッフ				A	212,000				212,000
11	30	メイトスタッフ				B	214,000				214,000
12	31	メイトスタッフ				B	216,000				216,000
13	32	メイトスタッフ				A	220,000				220,000
14	33	メイトスタッフ				B	222,000				222,000
15	34	メイトスタッフ				A	226,000				226,000
16	35	メイトスタッフ	副店長			B	228,000			10,000	238,000
17	36	メイトスタッフ	副店長			B	229,000			10,000	239,000
18	37	メイトスタッフ	副店長			A	232,000			10,000	242,000
19	38	メイトスタッフ	副店長			A	235,000			10,000	245,000
20	39	メイトスタッフ	店長			B	236,000			20,000	256,000

Ⅲ. 2025年度 労使通年協議

1. 2024年度の振り返り
2. 2025年度協議にあたり考え方
3. 2025年度労使通年協議項目
4. 2026年度労使協議内容
(人事制度改定案、働く環境の整備等)
5. 2026年度労使通年協議 (案)

1. 2024年度の振り返り

2024年度の振り返り

<人事賃金制度改定>

- 1) メイトスタッフ：人事賃金制度改定
 - ・ 賃金表の上限引き上げ
 - ・ 昇給表の見直し
- 2) 月給制社員：出張販売手当の導入
 - ・ 販売を伴う出張に行ったメンバーへ1日1,000円支給

<労働条件、働く環境整備>

- 1) 月給制社員：年間所定労働時間短縮
 - ・ 1日の所定労働時間：7:55⇒7:40
 - ・ 年間休日：114日⇒120日
 - ・ 年間所定労働時間：1988時間⇒1879時間
- 2) 月給制社員：連休制度の拡充
 - ・ 連休編成年3回⇒年4回

<春の交渉賃金要求、直近の賞与要求>

【2024年12月・2025年6月賞与】
基本賞与 2.35ヵ月/年
※月給制雇用形態

【2025年6月業績加算金要求】
業績加算金 +0.14ヶ月
※全雇用形態（時給制含む）

【2025年賃金要求】
ベア月給 5,000円/時給 30円

2. 2025年度労使通年協議考え方

- ・ 労使通年協議では、経営環境や年度計画などの様々な企業戦略を捉えるとともに、中期の労働条件のあり方を示すIMGU労働福祉ビジョンの実現・労働条件ロードマップの推進に向けた労使協議を行います。
- ・ 2025年度の労使通年協議では、中長期的なやりがい・成果実感に繋がる人事賃金制度の改定や、働きやすい職場環境の実現に向けた協議を進めます。

【2025年度通年協議全体像】

札幌丸井三越

VISION

北海道に暮らす人々と訪れる人々に豊かさと楽しさを提供する
“特別な百貨店”を中核とした企業

北海道百科

VISION

北海道ブランド（商品・情報）を食のシーンを通じ
道内外に紹介し、豊かなくらしづくりに貢献する

MISSION

道産品の付加価値を高め、生産から食卓までつなげる

実行計画

年度方針実行計画

1. 業務フローの確立
2. 売上差益率向上
3. 売上拡大
4. 基盤整備

IMGU北海道統括支部

“従業員が「誇り」と「自信」を持って働き続ける北海道随一の企業”

【労働福祉ビジョン】

4つの政策分野における目指す姿

通年協議

人事賃金制度

働き方・環境整備

3. 2025年度労使通年協議項目

2) 2024年度労使通年協議項目

	対象	2025年通年協議項目	協議
人事賃金制度	全雇用形態	本給水準の引き上げ	継続協議
	ステージc	賃金構成の変更	継続協議
		評価制度の再構築	継続協議
	月給制	基本賞与水準の引き上げ	継続協議
	時給制	定年延長	2026年3月 審議決定
	全雇用形態	労働協約の見直し	2026年3月 審議決定
働き方・環境整備	月給制	年間所定労働時間短縮	2026年3月 審議決定
	月給制	育児介護休業法の 改正への対応	労使合意済み
	エルダースタッフ	60歳以降の キャリア選択の拡充	2026年3月 審議決定

4. 2025年度労使通年協議内容

1. 年間所定労働時間短縮

<ポイント>

- 2026年度から1日の所定労働時間を7時間30分（▲10分）にすることで年間所定労働時間を1,838時間（▲41時間）へ短縮。

①背景

- これまでの労使通年協議では、働きやすさを高め、魅力的な職場環境の実現へ労働条件の向上へ協議を行ってきました。
- 現状北海道百科で働く従業員の内、札幌丸井三越からの出向者の割合が多く、労働条件の整合性を図る必要があります。
- そのため、2025年度春の交渉では、年間の休日数120日（+6日）、1日の所定労働時間を7:40（▲15分）、年間所定労働時間を1,879時間（▲109時間）に改定することで一定の整合性を図ることができました。
- 更なる所定労働時間短縮に向けた協議は継続しており、2025年に入り労働組合が実施した「働き方アンケート」では、**北海道百科で働く88%のメンバーがさらなる年間の所定労働時間短縮を希望**する結果となりました。これを踏まえ、2025年度の労使通年協議では、メンバーが働きやすく、魅力的な職場環境を実現するために、引き続き年間所定労働時間短縮に向けた協議を労使で進めています。

②課題

- 所定労働時間短縮に伴い、第一四半期の時間外が前年比136%と増加していました。
- この間の業務の見直しとして、発注業務のEDI化や直営店におけるお客さまサービスの見直し、各直営店の営業時間にあわせたシフト運用など少人数で運営できる体制の構築への取り組みが進んでいます。
- 業務の見直しの取り組みを進めた結果、第二四半期の時間外は前年比92%まで減少しています。

③改定内容

- 2026年度4月からの1日の所定労働時間を**7時間30分（▲10分）へ短縮し、年間所定労働時間を1,838時間（▲41時間）**へ短縮します。
- 労働時間短縮にあたり課題にとって「業務の効率化」が着実に進んだことで、年間の所定労働時間短縮を行います。
- また、出向者が多い札幌丸井三越との労働時間の差も解消がされます。

	2024年度	2025年度	2026年 今回改定
年間所定労働時間	1988時間	1,879時間	1,838時間
1日あたりの所定労働時間	7:55	7:40 (▲0:15)	7:30 (▲0:10)
年間休日数	114日	120日 (+6日)	120日
休憩時間	60・90分	60・80分	60・80分
自動時間外計上時間	15分	10分	10分

4. 2025年度労使通年協議内容

2. 時給制社員における定年延長の検討

<ポイント>

- アシストスタッフ（時給制社員）の定年を65歳まで引き上げます。

①背景

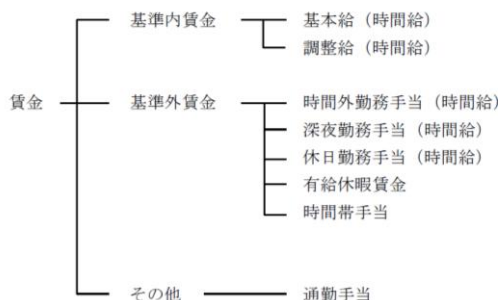
- 北海道百科では、アシストスタッフとして勤務するメンバーの中で定年を迎えるメンバーが発生しています。
- エルダースタッフの基準内賃金の構成要素は基本給と調整給で構成されており、能力給は含まれていません。そのため、昇給が出来ない仕組みとなっています。
- 60歳を迎えることで、定年退職という一つの区切りを迎え、雇用形態はアシストスタッフからエルダースタッフに再雇用となります。働き方自体に大きな変更はないものの、定年後にエルダースタッフとして再雇用されることで時給制社員の賃金が低下し、その結果、モチベーションの低下につながっています。

<参考>

エルダースタッフ I

第102条(賃金構成)

エルダースタッフ I の通常の月例賃金は次の通りとする。

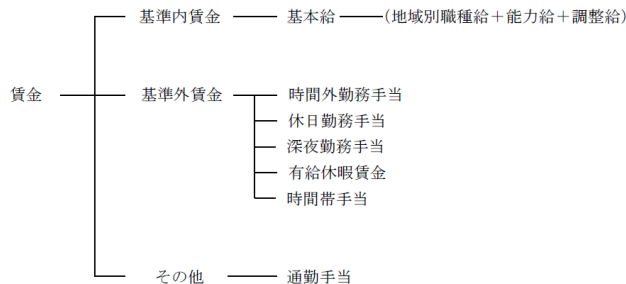


雇用形態	勤務地	本給
エルダースタッフ I ※時給	札幌	1,105円
	仙台	1,070円
	名古屋	1,170円
	福岡	1,170円
	埼玉	1,175円
	神奈川	1,255円
	東京	1,260円

アシストスタッフ

第102条(賃金構成)

アシストスタッフの通常の月例賃金は、次の通りとする。



雇用形態	勤務地	企業内最低賃金
アシストスタッフ ※時給	札幌	1,105円
	仙台	1,070円
	名古屋	1,170円
	福岡	1,170円
	埼玉	1,175円
	神奈川	1,255円
	東京	1,260円

※能力給：0～300円

4. 2025年度労使通年協議内容

2. 時給制社員における定年延長

②アシストスタッフ（無期）改定内容

- 現行のグループガイドラインでは「時給制社員のみ、定年退職年齢を65歳とすることを可とする」と定められています。これを踏まえ、モチベーションの維持と、継続的な雇用を目的として、時給制社員のみ定年退職年齢を65歳まで引き上げます。
- 既に、エルダースタッフⅠの対象者には、2026年4月1日から定年延長前の時給に戻す経過措置対応を行います。

※経過措置例）2025年度にアシストスタッフからエルダースタッフⅠに再雇用された場合

現役時の時給	▶	定年再雇用後の時給	▶	経過措置対応後の時給
1,300円		1,230円		1,330円

※2026年4月ベースアップ含む

<現行>

アシストスタッフ（無期）

労働協約本則 第5章人事

第4節退職

第515条定年退職

定年は**満60歳**とし、定年退職日は、**満60歳**に達する月の末日の前日とする。

②前項にかかわらず、定年後も引続き雇用されることを希望し、第518条の解雇事由に該当しないアシストスタッフについては、**満60歳**の誕生日に達する月の翌月10日を定年退職日とし、最大67歳に達する月の翌月10日まで再雇用する。

③上記各号にかかわらず、本人同意のもと、出向先で新たに雇用される場合は、**満60歳**の誕生日の属する月の末日を定年退職日とする場合がある。

第516条(依願退職)

自己の都合により退職を申し出る者は、退職30日前までに所属長を経て会社に退職願を提出しなければならない。また、退職日までは従前の業務に従事しなければならない。

②退職日は、原則として退職を希望する月の末日の前日とする。

<改定内容>

フェロー社員（無期）

労働協約本則 第5章人事

第4節退職

第515条定年退職

定年は**満65歳**とし、定年退職日は、**満65歳**に達する月の末日の前日とする。

②前項にかかわらず、定年後も引続き雇用されることを希望し、第518条の解雇事由に該当しないフェロー社員については、**満65歳**の誕生日に達する月の末日を定年退職日とし、最大67歳に達する月の末日の前日まで再雇用する。

③上記各号にかかわらず、本人同意のもと、出向先で新たに雇用される場合は、**満65歳**の誕生日の属する月の末日の前日を定年退職日とする場合がある。

第516条(依願退職)

自己の都合により退職を申し出る者は、退職30日前までに所属長を経て会社に退職願を提出しなければならない。また、退職日までは従前の業務に従事しなければならない。

②退職日は、原則として退職を希望する月の末日の前日とする。

2. 時給制社員における定年延長

③アシストスタッフ（有期）の改定内容

- ・ アシストスタッフ（無期）と同様に定年65歳まで延長します

<現行>

アシストスタッフ（有期）

労働協約 第5章人事

第1節人事

第502条(アシストスタッフの定義)

アシストスタッフとは、2回目の再契約までの期間において満60歳未満の者で、ゼネラルスタッフに比較して1週間の所定労働時間が短時間であり、1週間の勤務日数・勤務時間、職種及び雇用契約期間を定めて雇用される者をいう。

<改定内容>

アシストスタッフ（有期）

労働協約 第5章人事

第1節人事

第502条(フェロー社員の定義)

フェロー社員とは、2回目の再契約までの期間において満65歳未満の者で、社員に比較して1週間の所定労働時間が短時間であり、1週間の勤務日数・勤務時間、職種及び雇用契約期間を定めて雇用される者をいう。

2. 時給制社員における定年延長

④エルダースタッフⅠの定義の明確化

- フェロー社員の定年退職の年齢を65歳まで引き上げることを踏まえ、エルダースタッフⅠの定義を見直します。
- 月給制社員と時給制社員からエルダースタッフに再雇用される際の定義を明確にします。

<現行>

エルダースタッフ（無期）

労働協約 第5章人事

第1節人事

第502条(定義と再雇用・採用)

エルダースタッフ（無期）とは、ゼネラルスタッフ、メイトスタッフ、アシストスタッフが定年退職後等に、引き続き1週間の所定労働時間・勤務時間、或いは一日の勤務時間・年間所定労働時間、職種を定めて雇用される者をいう。

また、エルダースタッフⅠ（有期）で3回目の再契約のタイミングにおいて、一日の勤務時間・年間所定労働時間、職種を定めて雇用される者をいう。

<改定内容>

エルダースタッフ（無期）

労働協約 第5章人事

第1節人事

第502条(定義と再雇用・採用)

エルダースタッフⅠ（無期）とは、社員、メイト社員が満60歳を迎える定年退職後等に、引き続き1週間の所定労働時間・勤務時間、或いは一日の勤務時間・年間所定労働時間、職種を定めて雇用される者をいう。

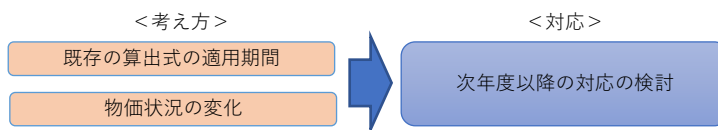
また、フェロー社員が満65歳を迎える定年退職後等に、引き続き1週間の所定労働時間・勤務時間、或いは一日の勤務時間・年間所定労働時間、職種を定めて雇用される者をいう。

エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴ（無期）とは、社員、メイト社員が定年退職後等に、引き続き1週間の所定労働時間・勤務時間、或いは一日の勤務時間・年間所定労働時間、職種を定めて雇用される者をいう。

4. 2025年度労使通年協議内容

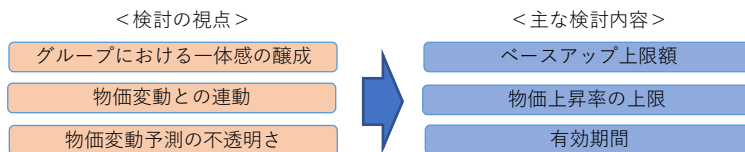
3. 2027年春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出式について

<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>

- ・ $\text{基礎となるベースアップ額} = \text{基礎額} \times \text{物価上昇に応じた係数}$

<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

4. 労働協約・付属諸規程に関する整理

【全雇用形態(ゼネラルスタッフ除く)】

①付属諸規定の共通項目を社員労働協約（旧ゼネラルスタッフ労働協約）へ整理

- 各雇用形態の付属諸規程のうち、ゼネラルスタッフ雇用形態の付属諸規程を適用する規程にばらつきがあることから、共通化できる諸規程を全てゼネラルスタッフの内容に読み替えます。
- 協約に定める雇用形態独自の内容をわかりやすくし、人事制度の協議と労働協約に反映する協議の時間を増やすことが期待され、労働協約改定作業の軽減にもつながります。

※対象となる付属諸規定の一覧は次ページ参照

②雇用形態の名称変更

- 北海道百科独自で運用しているの雇用形態名称を三越伊勢丹で適用している名称へ統一します。
- これにより、グループ共通のシステム運用の利便性向上、システム改修費用の削減効果があるとされています。
- またグループ間の人財交流が活発化する中で、出向者との意思疎通のしやすさなど、総合的に顧みて雇用形態の名称を三越伊勢丹に統一していくことが望ましいと捉え見直しを行います。

【全雇用形態(エルダースタッフを除く)】

旧名称	新名称
ゼネラルスタッフ	社員
メイトスタッフ	メイト社員
エルダースタッフ	変更なし
アシストスタッフ（有期・無期）	フェロー社員（有期・無期）

※労働協約・付属諸規程の変更詳細は別冊を確認ください。

付属諸規程の共通項目を社員労働協約へ適用 対象項目一覧

メイト社員(旧名称：メイトスタッフ)

- 時間外・休日勤務に関する規定
- 通勤費支給細則
- 自家用車通勤管理規程
- 表彰・懲戒規程
- 配属者転勤退職制度規程
- テレワーク規程
- 自己研修退職制度規程
- 育児休業規程
- 育児勤務規程
- 育児のためのフルタイムシフト選択規程
- 介護・介護準備退職規程
- 介護・介護準備勤務規程
- 短時間勤務規程
- 子の看護等・家族の介護のための休暇規程
- 福利厚生規程
- ハラスメント防止規程
- 服務規律

エルダースタッフ

- 時間外・休日勤務に関する規定
- 表彰・懲戒規程
- 自己研修退職制度規程
- 育児休業規程
- 育児勤務規程
- 育児のためのフルタイムシフト選択規程
- 介護・介護準備退職規程
- 介護・介護準備勤務規程
- 短時間勤務規程
- 子の看護等・家族の介護のための休暇規程
- 福利厚生規程
- ハラスメント防止規程
- 服務規律

フェロー社員(旧名称：アシストスタッフ)

- 時間外・休日勤務に関する規定
- 表彰・懲戒規程
- 自己研修退職制度規程
- 育児休業規程
- 育児勤務規程
- 育児のためのフルタイムシフト選択規程
- 介護・介護準備退職規程
- 介護・介護準備勤務規程
- 短時間勤務規程
- 子の看護等・家族の介護のための休暇規程
- 福利厚生規程
- ハラスメント防止規程
- 服務規律

4. 2025年度労使通年協議内容

5. 本給水準の引き上げ

- 北海道百科の企業ビジョンを踏まえた「中期計画」による事業拡大や新規出店などがスピード感をもって進む中、それらを推進するためにさらなる人財確保の取り組み、活躍出来る環境や制度整備が必要です。
- 北海道百科のビジョン実現に向けて、戦略の精度を高めることで、事業規模拡大にあわせた処遇の向上に繋がりたいと考えています。

6. ステージC人事賃金制度改定

- 中長期の働きがいをもつ仕組みを目指し、ステージCの人事賃金制度は本給水準向上と「グループ共通の制度設計」へ改定を検討しています。
- 中期計画が推進され、新規出店が続き、売上、営業利益ともに向上し、収益基盤の構築とともに、本給水準向上へ、次年度協議を進めます。

7. 賞与水準の引き上げ

- 従業員の生活基盤の安定へ、段階的に賞与水準を2.5ヵ月へ引き上げを検討しています。
- 今年度は現行制度における予算超過を基点とした業績期加算は達成のハードルが高く、賞与制度の在り方の見直しを検討しています。

<北海道百科 現行の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を基に、「平均2.35ヶ月/年（12月：1.35ヵ月、6月：1.00ヵ月）」です。
- ② 支給表は、下記の通りです。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。

【2025年度賞与要求にあたって、直轄分会決定事項】

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。

ゼネラル ステージB	評価	12月	6月	ゼネラル ステージC、 メイト、 エルダー	評価	12月	6月
支給ヵ月	7	一律 1.35ヵ月	1.20ヵ月	支給ヵ月	S	1.49ヵ月	1.20ヵ月
	6		1.10ヵ月		A	1.42ヵ月	1.10ヵ月
	5		1.00ヵ月		B	1.35ヵ月	1.00ヵ月
	4		0.90ヵ月		C	1.28ヵ月	0.90ヵ月
	3		0.80ヵ月		D	1.21ヵ月	0.80ヵ月

5. 2026年度労使通年協議（案）

- 2026年度も企業戦略に掲げる「基盤整備」をさらに推進していくことや、年度・中期の業績目標達成を見据えて従業員のモチベーションをさらに高める「労働条件」を検討していきます。
- また、グループにおける「共通基盤整備」の方向性は踏まえつつ、北海道百科としての実態と課題を踏まえて協議項目を設定し、中長期の働きがい・働きやすさを高める「人事賃金制度、働く環境」の整備を検討、労使協議を進めていきます。

< 2026年度労使通年協議組合（案） >

項目	協議	対象	検討内容
1. 人事賃金制度 ・ 施策関連	継続	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 採用市場における競争優位性が高い処遇の実現 事業規模・営業利益水準の拡大にあわせた本給水準の引き上げを検討
	継続	社員 ステージC	<ul style="list-style-type: none"> ステージCの人事賃金制度の再構築 グループ共通の賃金構成「資格給+個人成果給+役割給」 中長期の視点でモチベーション機会のある仕組みを検討（複数本検討）
2. 賞与交渉 ・ その他	継続	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> 2026年6月賞与（2026年5月を目途に6月賞与と2026年度賞与支給表等を労使協議） 2027年度基本賞与水準の引き上げ
3. 働き方・環境整備	継続	月給制社員	<ul style="list-style-type: none"> 働きやすい職場環境の実現に向けて、所定労働時間短縮（1日の働く時間短縮と年間休日数増）等の検討

IV. 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)
3. 改定内容 (付属諸規程 新旧対照表)

※上記2. 3の対照表詳細は、別冊になります。

※分会総会にて審議決定となります。

1. 2026年度労働協約改訂のポイント

➤ 2026年度の労働協約改訂のポイントは大きく2点です。

➤ 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（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

1. 2025労使通年協議による人事賃金制度改定に伴う対応 ※●) については、期中に覚書締結済み

項目	本則・付属諸規程	章	節	対象	内容	
1	年間所定労働時間の 変更	労働条件 就業時間	6	1	ゼネラルスタッフ メイトスタッフ エルダースタッフ（無期）	① 年間所定労働時間を1838時間に変更 ② 1日の所定労働時間を7:30に変更 ③ 休憩時間を60分・80分に改定
2	営業時間・就業時間 の変更	就業形態規程 シフト勤務	3		ゼネラルスタッフ メイトスタッフ エルダースタッフ（無期）	① 302条（就業時間及び休憩時間） シフト変更
3	営業時間・就業時間 の変更	就業形態規程 営業時間・就業時間	2		ゼネラルスタッフ メイトスタッフ エルダースタッフ（無期）	① 所定労働時間短縮に伴い就業時間 を変更
4	労働協約・付属書規程 に関する整理（雇用 形態名称変更）	本則 各規程	—	—	ゼネラルスタッフ メイトスタッフ アシストスタッフ（無期） アシストスタッフ（有期） エルダースタッフ（無期） エルダースタッフ（有期）	① 社員 ② メイト社員 ③ フェロー社員（無期） ④ フェロー社員（有期） ⑤ エルダースタッフ（無期） ⑥ エルダースタッフ（有期）
5	労働協約・付属書規程 に関する整理（社員 協約適用）	本則 各規程	2		ゼネラルスタッフ以外の各 雇用形態	① 労働協約に定める共通の規程を 社員の協約へ適用する。
6	時給制社員の定年延 長	本則 人事	5	4	フェロー社員（無期） フェロー社員（有期）	① 定年退職日を満65歳に変更

1. 2025年度労働協約改訂のポイント

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

<人事制度改定関連>

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>	時間外・休日勤務に関する規程 ストック有給休暇規程 キャリア形成支援制度規程（グループライフイベント転籍制度） 育児休業規程 育児勤務規程 育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程 子の看護等・家族の介護のための休暇規程	-	-	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、エルダースペシャルティスタッフ（無期）、エルダーフELLOW（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カ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				全雇用形態	諒解事項の削除

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、
別冊を資料をご確認ください。

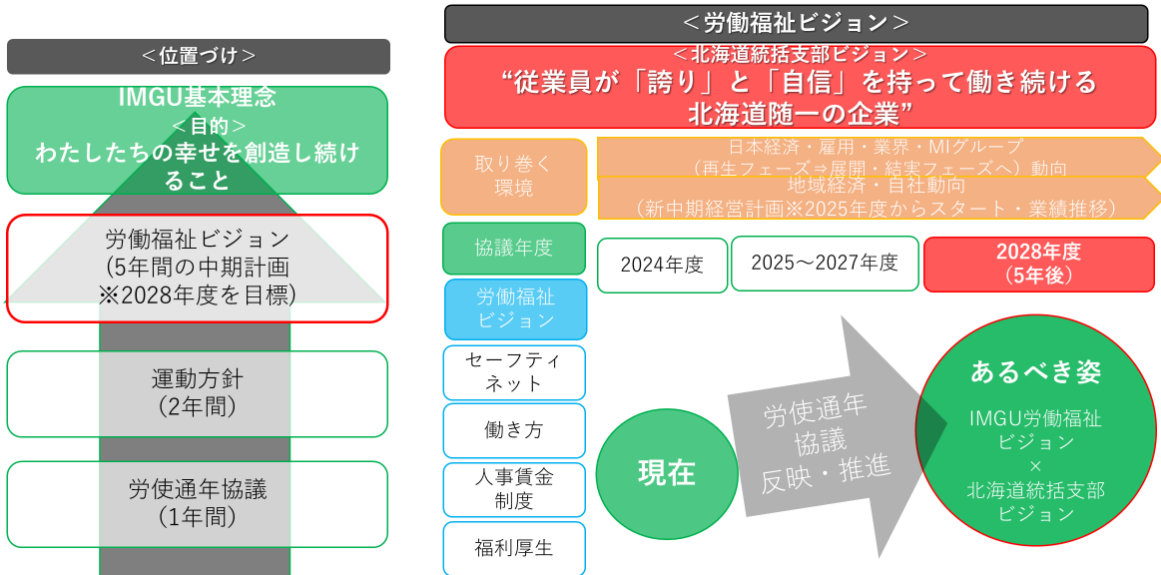
V. 労働福祉VISION 進捗

労働福祉VISION, 目指す姿

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。



< 4つの政策分野の目指す姿 >

① セーフティネット

目指す姿

多様な価値観を相互理解し、安心・安全に働くことが出来る職場環境の実現

進捗

2025年度は広報誌を活用した、共済会に関わる発信を3ヶ月に1度のペースで行う。今後に向けて、兼任役員と連携し、既存の共済会制度の発信頻度を高めることで、メンバーの認知度を高める取り組みを推進

② 働き方

目指す姿

ライフワークバランスの充実に向け、総実労働時間の短縮
健全に意見を言い合える環境を作り、メンバー同士が連携することで職務遂行する職場風土づくり

進捗

2026年度は年間所定労働時間の短縮。2026年度協議では、適正な労働時間管理を行なう。

③ 人事賃金制度

目指す姿

従業員の安定的な生活基盤が構築される処遇の実現
自律的なキャリアの形成支援の仕組みの構築

進捗

2026年度協議ではステージCの人事賃金制度改定と処遇向上へ基本賞与水準引き上げへ協議。

④ 福利厚生

目指す姿

三越伊勢丹グループにある各種制度の理解促進
快適に業務を行うための職場環境の実現

進捗

札幌エリアで、企業と提携して地域限定のベネフィットメニューの拡充を図る。今後に向けて、地域限定ベネフィットの拡充に加え、事務所機能

VI. 春の交渉 本部基本方針

1. 2026年度春の交渉 | M G U本部基本方針
2. 2026年度春の交渉 | M G U本部最低賃金
要求基準
3. 2025年度グループ労使協議報告
(人事賃金制度・働く環境整備)

I. 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へ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

UA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。
- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 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。
- 下記のよう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「I M G U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。
- 優秀な人材の確保、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を前提とし、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V O I C E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)					2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (B基準)					2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (C基準)				
(単位:円)					(単位:円)					(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養	年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養	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	～27	177,600	187,600	197,600	207,600	～27	159,900	169,900	179,900	189,900
28	204,200	214,200	224,200	234,200	28	185,400	195,400	205,400	215,400	28	166,500	176,500	186,500	196,500
29	213,000	223,000	233,000	243,000	29	193,100	203,100	213,100	223,100	29	173,100	183,100	193,100	203,100
30	221,800	231,800	241,800	251,800	30	200,800	210,800	220,800	230,800	30	179,700	189,700	199,700	209,700
31	230,600	240,600	250,600	260,600	31	208,500	218,500	228,500	238,500	31	186,300	196,300	206,300	216,300
32	239,400	249,400	259,400	269,400	32	216,200	226,200	236,200	246,200	32	192,900	202,900	212,900	222,900
33	248,200	258,200	268,200	278,200	33	223,800	233,800	243,800	253,800	33	199,500	209,500	219,500	229,500
34	257,100	267,100	277,100	287,100	34	231,600	241,600	251,600	261,600	34	206,100	216,100	226,100	236,100
35	266,000	276,000	286,000	296,000	35	239,300	249,300	259,300	269,300	35	212,700	222,700	232,700	242,700
36～	274,800	284,800	294,800	304,800	36～	247,000	257,000	267,000	277,000	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。
- ⑨ ABC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・・・・・・・・住居・光熱・水道、家具・家事用品
- 被服・履物費・・・・・・・・被服及び履物
- 雑費Ⅰ・・・・・・・・・・保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽
- 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標準生計費の数値と前年差

● 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、食料費が相対的に上昇しており、被服・履物費および雑費は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：221,000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）>

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

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

<指標の算定時期 : 2025年暦年平均>

2. 「時間給」(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	1,065	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(2025年度)>

- ① 月例賃金をもとに、参考数値を算出する。
参考数値 $\Rightarrow 180,000円 \div (\text{法定における最長の年間所定労働時間: } 2088\text{時間} \div 12\text{ヶ月})$
 $\approx 1,035円$ ※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 $\Rightarrow \text{各都道府県の地域別最低賃金} \div \text{全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金}$
- 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 $\Rightarrow \text{参考数値}(1,035円) \times \text{地域別修正係数}$ ※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。
(各社の月例最低賃金 $\times 12$) \div (年間所定労働日数 \times 年間所定労働時間)
- ・ 年間所定労働日数は、年間日数-年間所定休日数、としてうるう年は366日とする。
(例)
- ・ 2024年度の計算式 = $(180,000円 \times 12) \div (248 \times 7.416) = 1,175円$ (※2024年がうるう年)
- ・ 2025年度の計算式 = $(180,000円 \times 12) \div (249 \times 7.416) = 1,170円$

3. 60歳以降雇用者への対応

60歳以降雇用者は他のメンバー同様にととも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、

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いないことを確認するものとし、

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歳以降再雇用者間の水準で設定
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（年俸制等）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、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、組合各支部が物価上昇を除く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 = 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	0.0000	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） ストック有休（4歳未満） 子の看護等休暇（小3） 時間外・休日勤務免除（小3） ライフイベント転籍（小6）

※育児休業の在籍期間中及び一子あたりの上限取得可能期間は既存制度のまま変更しない ※育児勤務の制度引き上げ年数は、在籍期間の上限取得可能年数に通算しない

“障がいがある子等”の範囲

- ・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ものですが、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、処分未満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。

Ⅶ. 協議・合意 スケジュール

1. 今後のスケジュール

日付	機関会議・総会開催地
2026年 1月16日	四役MTG【事前確認】
2026年 1月26日	分会評議員会【事前確認】
2026年 2月3日	本部執行委員会【審議】
2026年 2月6日	分会評議員会【審議】
2026年 2月10日～ 3月4日	分会総会（吉祥寺・町田・海老名・新宿、池袋、 さいたま新都心、名古屋、仙台）【審議】
2026年 3月2日	分会総会（札幌本社）【審議】
2026年 3月9日	北海道百科労使協議会 （賃金要求、人事制度・労働協約改訂労使合意予定） 【労使合意】

VIII. 組合からの お知らせ

北海道産

食を「知る」・「楽しむ」 グルメセミナー！！



北海道産の食材を学ぶ機会として、「グルメセミナー」開催いたします！

最大1,000円/1人1回、飲食代を補助します！！

＜利用方法＞

- ①道産品をインターネットでお取り寄せ（メンバーで取りまとめ申込可）
 - ②北海道飲食店での利用可
 - ③どさんこプラザ・きたキッチンで取り扱いの商品
- ※その他不明な点がありましたらご相談ください！

＜詳細＞

- 利用申込期間：**2月1日（日）～3月31日（火）**
- 組合補助額：飲食代金のうち1,000円を上限に補助
※1点単価1,000円を越えた金額は実費負担となります。
- 補助対象者：北海道百科で働く組合員（出向者含む）



＜利用後提出物＞

①領収書

●領収書宛名：IMGU ●但書：飲食代として
※領収書は原本を3月31日（火）事務所必着！！

②報告書・写真

例1）道内飲食店「スープカレー」「札幌ラーメン飲食」

例2）WEBお取り寄せ「北海道菓子」購入

例3）どさんこプラザ・きたキッチンで商品購入、飲食後の感想

※レポートについては北海道百科事典11月号をご参照ください

※不適切（北海道以外のテーマの飲食、会食など）と判断されるものについては補助は支給されません。

■提出先

①データでの提出 **労働組合木村・小山まで**メールで提出をお願いいたします。

MAIL：kimura_masao@imgu.or.jp

koyama_kaoru@imgu.or.jp

※各店舗へ返送封筒を送付します。返送封筒に領収書を入れ3月30日までに組合事務所へ送付ください。
保利書記次長が取りまとめ組合事務所に提出をします。

＜振込＞

指定口座に補助額をお振込みします。期間終了後の14日を目途に、



地域（生産物・生産者）
ソウルフード・ご当地グルメ 農産物
2025年最新版！専広・十勝グルメ完全ガイド





北海道百科メンバーがお勧めグルメ！ 冬を乗り切るグルメを食べてみよう♪



<弁慶いかめし>

嬉しい大きさで、お皿に乗せた時の満足度が違います。大きいのにしっかり柔らかく食べやすいです。ごはんは思ったほどもちもちでは無いのですがイカの大きさととのバランスを考えるとちょうど良かったです



<北海道インカのめざめポタージュ>

スープで1,317円は高いと思いましたが、飲んでみて納得！とにかく甘くて濃厚！！のどごしなめらかで飲みやすい！「インカのめざめ」の旨みがギュッと詰まったワンランク上のスープでした。この美味しさで1袋87円は絶対お得です



<深絞りやわらかチーズ帆立>

チーズが濃厚で帆立との相性抜群、かめばかむほど味わいのある帆立が後を引く美味しさで手が止まりません。お酒のあてにもおやつにもぴったりです！



<ベル味付ジンギスカン>

肉が柔らかく、たれにしっかり漬け込まれていて野菜にも合う味付けでした。たれがたくさん入っているのでメのうどんにも丁度良かったです



<風花くだもの工房くだもの酢アロニア>

ハスカップの実に似ているアロニア。初めて名前を聞きました、ハスカップとブルーベリーの間みたいな酸味があり酢が苦手な人でも飲みやすい。水が炭酸もいいが今回はバニリアイスにかけてみました。アイスと相性バッチリで酸味もやわらぎおいしかった



<北海道チーズコーンスープ>

チーズのコクがあり、スープで飲んでもおいしいが牛乳を加えご飯にかけて おいチーズでリゾットもオススメ！



<おおともチーズ工房とまとマルゲリータ>

もちもちのピザ生地にたっぷりのチーズがのっておりボリューム満点！チーズがクリーミーで白ワインに合う。チーズの塩味がほんのり感じられチーズたっぷりでも飽きずに食べられる。解凍に半日かかるが、トースターで作れるので簡単に食べられる！