

第 11 期運動方針：VOICE サイクルに磨きをかけて すべての活動に現場の声を反映させます

2026 年 春の交渉 議案書 (案)

三越伊勢丹グループ労働組合 岩田屋三越支部

対象者：社員・メイト社員・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（職務上の非組合員を含む）



メンバーズVOICEについて

全組合員を対象にした、職場討議の場です。
労使（組合と会社）の代表が 1 年をかけて検討してきた「人に関わる諸制度」の改定内容や、「2026 年度賃金要求」などについてご報告します。

<主な内容>

- ①岩田屋三越を取り巻く環境
- ②2026 年度賃金要求
- ③人に関わる諸制度（労使通年協議事項）
- ④働く環境の整備
- ⑤労働協約の改訂と新設

ご意見・ご質問は
こちらからお願いします



メンバーズVOICEは 集合開催形式 で行います。

2026年春の交渉 議案書(案) 目次

■ 岩田屋三越支部臨時大会 議事日程		P.3
I. 岩田屋三越を取り巻く環境		
1. 社会・経済環境	報告事項	P.4
2. 業界の動向		P.5
3. 三越伊勢丹グループの動向		P.5
4. 九州・福岡の社会・経済環境		P.7
5. 岩田屋三越の動向		P.8
6. 春の交渉に臨む岩田屋三越支部執行部のスタンス		P.10
II. 2026年度 賃金要求		
1. 社員 賃金要求	審議決定事項	P.11
2. メイト社員 賃金要求		P.15
3. エルダースタッフ 賃金要求		P.18
4. フェロー社員 賃金要求		P.20
5. エルダーフェロー 賃金要求		P.22
6. スペシャリティスタッフ 賃金要求		P.23
III. 2025年度 労使通年協議		
■ 労使通年協議について		P.25
1. 社員・メイト社員賞与制度改定	審議決定事項	P.26
2. エルダースタッフ(月給制) 賞与制度改定	審議決定事項	P.29
3. 自動時間外計上基準の短縮	審議決定事項	P.31
4. ロング&ショート勤務のパターン拡大	審議決定事項	P.32
5. エルダースタッフ雇用区分の名称変更	審議決定事項	P.32
6. 短時間勤務者のイレギュラーシフト利用日拡大	審議決定事項	P.33
7. 社内公募制度の新設(メイト社員・エルダースタッフ)	審議決定事項	P.33
8. グループ共通ベースアップ算出式(社員・メイト社員)	審議決定事項	P.34
9. 働く環境の整備	報告事項	P.35
1) 適正な労働時間管理と総実労働時間の短縮		P.35
2) 風土改革		P.36
IV. 2026年度 労使通年協議事項(組合案)		報告事項 P.38
V. 労働協約の改訂および新設		
1. 改訂内容のポイント	審議決定事項	P.39
VI. 労働福祉ビジョン		
1. 岩田屋三越支部 労働福祉ビジョン進捗報告	報告事項	P.41
■ 参考資料		
・ 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		P.44
・ 2025年度 グループ労使協議報告		P.46
・ 2026年度春の交渉 IMGU本部 最低賃金要求基準		P.49
■ お知らせ		
・ 共済会からのお知らせ		P.55

岩田屋三越支部臨時大会 議事日程

1. 議長団選出 支部書記長
2. 書記任命 支部大会議長
3. 開会宣言 支部大会議長
4. 議事運営委員選出 支部大会議長
5. 資格審査報告 支部大会議事運営委員長
6. 開会宣言 支部大会議長
7. 議事
 - 第1号議案 岩田屋三越を取り巻く環境
 - 第2号議案 2026年度 賃金要求
 - I. 社員 賃金要求
 - II. メイト社員 賃金要求
 - III. エルダースタッフ 賃金要求
 - IV. フェロー社員 賃金要求
 - V. エルダーフェロー 賃金要求
 - VI. スペシャリティスタッフ 賃金要求
 - 第3号議案 2025年度 労使通年協議事項
 - 第4号議案 労働協約の改訂および新設
8. 議事終了宣言 支部大会議長
9. 閉会挨拶 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) 12時 30分より
 会場 : 岩田屋本店本館 7階 会議室
 構成員 : 支部大会代議員・支部執行委員

I. 岩田屋三越を取り巻く環境

1. 社会・経済環境

1) 経済の状況

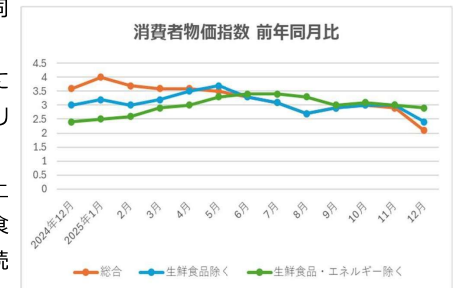
- 内閣府が 2025 年 12 月に公表した予測によると、2025 年度の実質成長率は 1.1%、2026 年度は 1.3%の見通しとなりました。
- 2025 年度は、世界経済の先行きに不透明感が残る中でも、各種政策効果に支えられて、個人消費や設備投資の増加が経済の回復をけん引しました。
- 2026 年度は、所得環境の改善が進む中で個人消費が増加するとともに、危機管理投資・成長投資の取組みの進展等により設備投資も伸び率を高めると予測されています。



※2025 年度は実績見込み、2026 年度は見通し

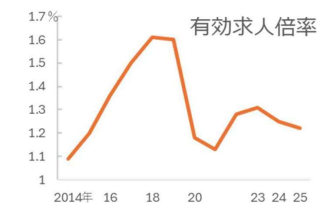
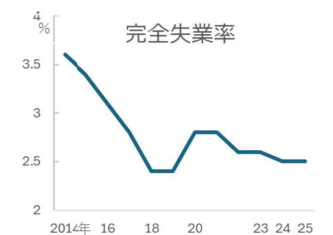
2) 物価の状況

- 2025 年 12 月の消費者物価指数（総合）は前年同月比で 2.1%上昇となりました。
- 生鮮食品を除く食料品の伸び率が鈍化していることに加え、年末のガソリン補助金の段階的拡充によりガソリン価格が下がったことが影響しているとみられます。
- 2025 年暦年消費者物価指数(総合)は 3.2%の上昇、(生鮮食品除く)は 3.1%の上昇で、(生鮮食品・エネルギー除く)は 3.0%の上昇となり、4年連続のプラスとなっています。
- 日本銀行によれば 2026 年度は 1.9%、2027 年度は 2.0%の見込みとなっています。



3) 雇用の状況

- 総務省によれば、2025 年 12 月の完全失業率は前月から横ばいの 2.6%となり、2025 年暦年平均は、前年同水準の 2.5%となりました。
- また、高齢者や女性の就労が進んだことを背景に、労働力人口が 25 年平均で 7,004 万人となり、比較可能な 1953 年以降、初めて 7,000 万人を突破しました。
- 厚生労働省によると 2025 年の有効求人倍率は 1.22 倍と、前年から 0.03 ポイント下回り、低下は 2 年連続となります。
- 物価高騰や省人化、最低賃金の引き上げに伴い求人を控える動きがみられましたが、依然売り手市場であることに変わりはありません。



2. 業界の動向

1) 小売業界の動向

- 2025 年上期の小売業販売額は 77 兆 6,450 億円と、前年同期比 2.7%の増加となりました。
- 「各種商品小売業」が減少したものの、「自動車小売業」、「食料品小売業」等が増加しました。
- 業態別では、スーパーマーケットやドラッグストア、家電大型専門店など百貨店を除くすべて業態の販売額が増加しました。
- 百貨店は店舗数の減少に加え、1 店舗当たり販売額も減少しました。

2) 百貨店業界の動向

- 全国の 2025 年年間売上高は、前年比 1.5%減の 5 兆 6,754 億円と 5 年ぶりにマイナスに転じました。
- インバウンド売上が前年比 12.7%減の 5,667 億円と大きく落ち込んだことが主な要因と考えられます。
- インバウンドの購買客数は 621 万人超（前年比 2.9%増）と過去最高を更新しましたが、これまで好調だった高級ブランドの衣料品や身の回り品が不振で単価の低い消耗品に需要の中心が移ったことで、客単価が伸び悩みました。
- 主要都市の中では、札幌、横浜、名古屋、大阪、神戸の 5 地区で前年を上回った一方で、福岡は前年比 5.0%減と最も落とし幅が大きい結果となりました。
- 商品別では、化粧品や高額品を含む雑貨が前年実績を上回りました。

百貨店売上高						
暦年	全国		都市計		福岡	
	売上高	前年比	売上高	前年比	売上高	前年比
2020	42,204	△ 25.7	29,482	△ 28.1	1,533	△ 27.0
2021	44,182	5.8	31,500	7.1	1,702	11.0
2022	49,812	13.1	36,795	16.9	1,944	14.2
2023	54,211	9.2	41,159	11.8	2,264	16.5
2024	57,722	6.8	44,922	9.1	2,576	13.8
2025	56,755	△ 1.5	44,348	△ 1.3	2,449	△ 5.0

※【単位】売上高：億円、前年比：％ ※前年比は店舗数調整後
 ※都市計＝札幌、仙台、東京、横浜、名古屋、大阪、京都、神戸、広島、福岡
 ※日本百貨店協会ホームページより

商品別売上高（対前年増減率）						
暦年	衣料品	身の回り品	化粧品	美術・宝飾・ 貴金属	家庭用品	食料品
2021	3.5	11.3	1.6	25.7	3.2	4.7
2022	14.2	26.1	9.1	23.3	2.5	6.2
2023	10.1	17.0	16.7	9.0	2.3	3.0
2024	6.2	14.5	14.1	16.5	1.4	△ 0.6
2025	△ 2.2	△ 7.5	1.3	3.1	△ 1.0	△ 0.4

※単位：％
 ※日本百貨店協会ホームページより

3. 三越伊勢丹グループの動向

1) 三越伊勢丹グループの業績

＜三越伊勢丹HDS 2025 年度第 2 四半期（4～9 月）決算状況＞

(単位：億円)	第 2 四半期決算（累計）			通期（見込み）		
	実績	前年比	前年差	予想	前年差	5 月計画差
総額売上高	5,962	96.3%	▲228	13,050	+13	▲150
売上総利益	1,561	96.6%	▲102	3,370	▲6	▲30
販管費	1,246	98.3%	▲21	2,590	▲23	▲30
営業利益	314	90.2%	▲34	780	+16	-
当期純利益	293	115.7%	+39	620	+91	+30

※IR 情報より

【第 2 四半期まで（4～9 月）の累計実績】

- 前年度好調だった海外個客売上高の反動減を国内識別個客売上高の拡大で補完し、減収幅を抑制。
- 販管費コントロールを継続的に推進し、前年を下回った営業利益も計画に対しては想定通りの進捗。
- 当期純利益は前年から 16%増加の 293 億円を計上。上期としての過去最高益を更新。

【通期見込み】

- 人とデジタルの力で国内識別個客との繋がりを深め、高感度上質提案による売上高拡大を企図。
- 海外顧客売上高は、前年度の特異な実績の期間を終え安定化。CRM を強化し、中期的な頻度・単価の向上を目指す。
- 営業利益は過去最高益 780 億円の計画を維持。当期純利益は 20 億円積み増し、過去最高益 620 億円を計画。

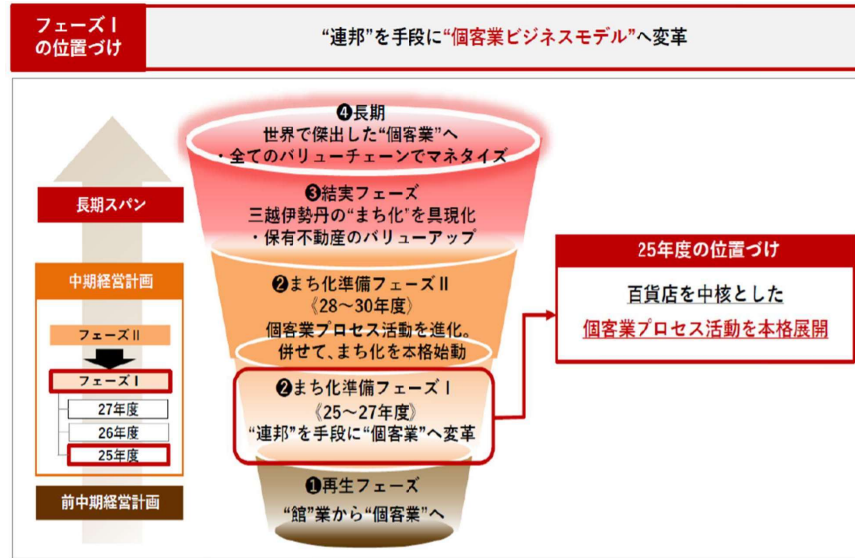
＜国内グループ百貨店地域事業会社 第 2 四半期累計（25 年 4～9 月）総額売上高と通期予想＞

(単位：百万円)	第 2 四半期累計					通期業績予想	
	総額売上高			営業利益		営業利益	純利益
	実績	前年差	前年比	実績	前年差		
㈱札幌丸井三越	27,429	△ 1,231	95.7%	177	△ 119	1,110	704
㈱函館丸井今井	2,447	△ 272	90.0%	△ 41	△ 48	57	37
㈱仙台三越	11,706	△ 450	96.3%	△ 175	76	145	87
㈱新潟三越伊勢丹	15,905	△ 51	99.7%	136	△ 219	741	481
㈱静岡伊勢丹	6,619	△ 335	95.2%	△ 28	△ 39	198	141
㈱名古屋三越	28,236	△ 1,660	94.4%	456	△ 301	1,224	815
㈱広島三越	4,027	△ 513	88.7%	△ 221	△ 30	△ 277	△ 252
㈱高松三越	10,214	△ 533	95.0%	49	71	334	239
㈱松山三越	1,897	△ 234	89.0%	△ 164	32	△ 193	△ 223
㈱岩田屋三越	60,676	△ 2,706	95.7%	1,995	△ 952	5,646	3,746

※IR 情報より

2) 三越伊勢丹グループの取り組み

(1) 現中期経営計画における2025年度の位置づけ



- ・ 長期的視点の経営戦略の中で、館業から個客業へのビジネスモデルの転換を目指しています。
- ・ 再生フェーズにあたる前中期経営計画では、「百貨の科学」「マスから個へのマーケティング」「高感度上質戦略」を推進し、より高い成果を達成できるようになりました。
- ・ 2025年度からの次なるフェーズでは、より顧客にフォーカスした取り組みを推進し、「グループ連邦」の力を最大限活用しながら個客業プロセス活動を本格展開していきます。
- ・ 顧客 KPI である「識別個客売上高」「グループ年間 300 万円以上購買個客売上高」について、2025 年度上期時点では、いずれも前年を上回っており、特に後者は 111%の 2 桁増という大幅な伸長となりました。

個客業プロセス活動	“個客業プロセス活動”と“顧客KPI”の関係性			
	【集客】	【識別化】	【利用拡大】	【生涯顧客化】
顧客KPI	① 識別顧客売上高		② グループ年間300万円以上購買顧客売上高	

	25年度				27年度	
	上期実績	24年度比	通期計画	5月計画差	通期計画	25年度比
① 識別顧客売上高	3,101億円	104%	6,450億円	±0億円	6,870億円	106%
② グループ年間300万円以上購買顧客売上高	808億円	111%	2,180億円	+60億円	2,330億円	107%

(2) 個客業プロセスの具体的な取り組み

◆集客

・ 話題性の高い「福業と場づくり」で、新規顧客の来店意欲を喚起し集客を最大化
・併せて、独自性の追求・高感度上質コンテンツ創出と識別化ツールにより新規顧客を獲得

25年度 上期の成果

- ・ コラボレーション企画による新たな顧客層の獲得を推進
- ・ あるべきMDバランスに向けた高感度上質モデルを加速

基幹3店モデル効果額 前年比124%

※リモデル効果額：リモデル開店後の売上高

今後の展開

- ↑ [Step1] 世界からの集客拡大に向けた独自性の強化
- ↑ [Step2] 顧客体験価値を高める独自コンテンツを常設展開へ
- ↓ [Step3] 継続的な集客基盤を構築

- ・ 集客の大きなポイントは、「高感度上質モデルの促進」と「独自性コンテンツの追求」の2つです。
- ・ 2025年度上期には、百貨店の科学からあるべきMDバランスを導き出し、高感度上質モデルを加速させた結果、基幹3店のリモデル効果額前年比124%となりました。
- ・ また、独自性の追求として、限定企画や先行イベントなどを実施し、当該イベントスペースの売上は好調に伸びています。

◆識別化

・ エムアイカード獲得、MI Wメンバ化の促進により着実に識別顧客数を拡大
・ 加えて、パーソナライズ施策の強化で顧客一人ひとりの関係性を深化

25年度 上期の成果

- 【エムアイカードヘッシュク】
- ・ 入会特典をフックにアプリ経由入会を促進
- ・ 獲得ターゲットに合わせたアプリのダウンロードを促進
- ・ 海外顧客向けアプリ
- ・ 獲得ターゲットに合わせたアプリのダウンロードを促進

識別顧客数 794万人 前年比110%

【海外顧客向けアプリ】

- ・ 海外顧客向けアプリ
- ・ 獲得ターゲットに合わせたアプリのダウンロードを促進

今後の展開

- ↑ [Step1] 国内外顧客識別度を強化
- ↑ [Step2] “マ”マーケティングを高度化
- ↓ [Step3] 顧客関心に合わせてパーソナル提案を拡充

- ・ 2025年3月にスタートした「エムアイカード ベーシック」をフックに、新規顧客の獲得とそれに伴って識別顧客基盤の拡大が進んでいます。
- ・ 識別顧客数は大幅に伸びており、前年に比べると2桁の伸び率となっています。
- ・ 海外顧客向けアプリも2025年3月末にスタートし、今後は情報発信を強化していきます。

◆利用拡大

・ 個客業プロセス活動の着実な進展により、識別顧客・高感度購買の売上高が前年伸長
→ 識別顧客売上高：前年比104%/グループ年間300万円購買顧客売上高：前年比111%

25年度 上期の成果

- ・ 地域の顧客ニーズに応じた商品の提案を拡充
- ・ 地域店舗間送客を強化

拠点ネットワークが高い 前年比115%

地域店舗間・送客が高い 前年比236%

今後の展開

- ↑ [Step1] 基幹店を中核とした店舗間送客を強化
- ↑ [Step2] グループ企業間で相互送客を拡大
- ↓ [Step3] グループ外への展開拡大と新規事業の創出

- ・ 地域から首都圏への送客の仕組みを構築しグループ全体で売上・利益を拡大させてきたほか、25年度は広島三越から岩田屋本店へという地域間送客の動きも出てきました。
- ・ 今後は店舗間・地域間の送客にとどまらず、百貨店で集めたお客さまをグループ関連会社にも波及させていくことでグループ全体のさらなる利益拡大を目指していきます。

◆生涯顧客化

・ ONEグループ外周活動の進展により外周顧客総数が高が前年伸長
→ グループアセット最大活用によるパーソナルな提案とサービスを拡充

25年度 上期の成果

- ・ 外周顧客総数は引き続き堅調に推移
- ・ 外周顧客総数が高い 前年比104%
- ・ 丹精会、商品会とともに秋の過去最高売上を更新

今後の展開

- ↑ [Step1] 全国外周セールスネットワーク活動の促進
- ↑ [Step2] ONEグループ外周活動体制の確立
- ↓ [Step3] 国内外外周顧客総数の最大化

- ・ 外商顧客を徹底的に集めファンになっていただくという取り組みを進め、外商顧客の総扱い高は前年を上回る実績を継続しています。
- ・ また、海外顧客全体の売上が前年比75%にとどまる中で、専任チームを発足し顧客接点を拡大した外商海外顧客の総扱い高は2桁の伸び率となりました。
- ・ 顧客と深く関係性を築くことができれば外的環境に左右されにくくなることが示唆されます。

4. 九州・福岡の社会・経済環境

1) 九州の動向

- 九州経済調査協会の見通しによると、2026年度の九州経済は、民間消費の回復が下支えとなり、緩やかながらも底堅く成長し、実質域内総生産（GRP）成長率は+1.1%と予測されています。
- 九州では、26年度にかけて所得環境の改善と物価上昇の鈍化により、民間消費が緩やかに回復するものと考えられます。
- 全国を上回る率となった最低賃金の引き上げも追い風となり、26年度も高水準の賃上げが実現することが見込まれています。
- 一方、26年度の消費者物価については、食料品価格の上昇鈍化を主因として、現在の上昇率より緩やかになり、結果的に実質賃金が継続的にプラスとなる局面に転じるものと見込まれます。

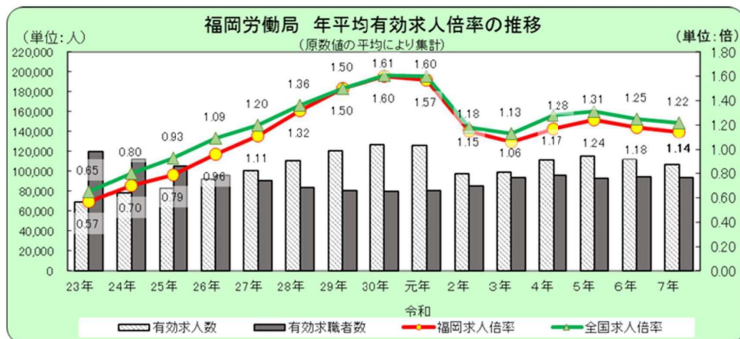
		(単位: %, %p)					
年度		2022 (実績)	2023 (推計)	2024 (推計)	2025 (予測) (前値)	2025 (予測) (今値)	2026 (予測)
九州	域内総生産	1.9	1.3	1.0	0.7	0.9	1.1
	民間消費	3.1	▲0.1	0.9	0.7	0.8	1.2
	民間住宅投資	▲0.4	▲0.2	▲0.3	▲0.4	▲3.0	0.8
	民間企業設備投資	5.0	4.5	1.0	2.2	2.2	2.5
	政府消費	1.3	0.2	0.9	0.4	0.3	0.6
	公共投資	▲11.0	14.8	▲0.3	0.9	1.3	1.5
	純移輸出(密与度)	▲0.3	0.3	▲0.1	0.0	▲0.1	▲0.1
鉱工業生産指数(九州7期)	3.9	▲1.4	▲1.2	▲0.5	2.5	1.4	
全国	国内総生産	1.3	0.4	0.6	0.4	0.9	0.8
	民間消費	2.6	▲0.4	0.7	0.8	1.0	0.9
	民間住宅投資	▲2.7	0.7	▲0.6	0.0	▲4.3	0.8
	民間企業設備投資	3.2	▲0.9	1.9	1.2	2.8	1.8
	政府消費	1.1	▲0.8	1.2	0.5	0.4	0.9
	公共投資	▲5.5	▲0.4	0.6	0.1	0.2	0.9
	純輸出(密与度)	▲0.5	1.1	▲0.4	▲0.5	▲0.1	▲0.2
鉱工業生産指数	▲0.3	▲1.9	▲1.4	▲0.4	0.5	1.1	

- 注) 1. 実質、2015 暦年連鎖価格(2020年基準改定前の数値に基づく試算)
 2. 九州、全国の鉱工業生産指数は2020年基準
 3. 網掛け箇所は実績値、その他は九経調による推計・予測値
 4. 2025、2026年度の国内総生産は民間シンクタンクの予測値平均(2025年7~9月期1次QE後改訂値)

資料) 各県「県民経済計算」、内閣府「国民経済計算」等より九経調作成

2) 福岡県の動向

- 福岡県 企画・地域振興部調査統計課によれば、「福岡県の景気は、一部に弱さが見られるものの、緩やかに回復している」とされており、先行きについては、雇用・所得環境の改善や各種政策の効果が緩やかな回復を支えることが期待される一方で、米国の通商政策の影響による景気の下振れリスクには留意が必要だとしています。
- また、雇用については、2025年平均の有効求人倍率が1.14倍となり、前年の1.18倍を0.04ポイント下回りました。福岡労働局は現下の雇用情勢について「持ち直しの動きが弱まっており、求人への動きに弱さが見られるなど物価上昇等が雇用に与える影響に留意する必要がある」としていますが、依然売り手市場の状況が続いています。



<福岡県における2026年トピックス>

- 福岡市が進める市都心部の再開発プロジェクト「天神ビッグバン」「博多コネクティッド」では、2025年ワン・フクオカ・ビルディングの開業のほか、ヒューリックスクエア福岡天神、天神住友生命 FJ ビジネスセンターなど新ビルの開業が相次ぎました。
- 2026年には、博多駅前の「西日本シティビル」、福岡市役所近くに「(仮称)天神ビジネスセンター2期計画」、イムズ跡地には「(仮称)天神1-7計画」が完成する予定となっており、ますますまちの景色が変貌すると予測されます。



西日本シティビル (夏開業予定)



(仮称)天神ビジネスセンター2期計画 (6月完成予定)

- 1月には福岡県の武道をはじめとするスポーツ振興の新たな拠点となる新「福岡武道館」が開館したほか、10月にはポートレース福岡の敷地内に国内最大級の屋内型スケートボード場が開業予定です。



新「福岡武道館」 (開館済み)



屋内型スケートボード場 (10月完成予定)

- また、全国のサウナ愛好家から西の聖地として愛される熊本の老舗サウナ「湯らっくす」の2号店が今泉にオープンする予定など、さまざまな分野でまちの進化が期待されます。
- 一方、2025年9月には、建設費の高騰を理由に、JR九州が計画していた「博多駅空中都市プロジェクト」を中止する判断が発表されました。
- このプロジェクトは「博多コネクティッド」の目玉とされていただけに、今後の再開発への影響を懸念する声もあがっています。
- 天神では、2027年以降「福岡パルコ・新天町商店街」「福岡中央郵便局・イオンショッパーズ福岡」など大型の再開発が控えており、こちらの動きも注意深く見ておく必要があります。

5. 岩田屋三越の動向

1) 岩田屋三越の業績

<岩田屋三越の近年の業績推移>

(単位:億円)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度(予算)
総売上高	960	1,096	1,245	1,329	1,339
前年比	113.7%	114.2%	113.6%	106.7%	100.8%
営業利益	6.6	27.1	50.1	60.5	61.8
前年差	16.8	20.5	22.9	10.3	1.3

<岩田屋三越の第3四半期(4~12月)累計実績> (単位:百万円)

	実績	前年比
総売上高	98,851	97.9%
その他営業収入	1,100	109.1%
販管費	18,897	99.5%
営業利益	4,179	84.3%

- 2025年度は昨年を上回る売上・営業利益の目標が設定されていますが、上期時点では、総売上高前年比95.7%、営業利益前年比67.7%と大きく前年を下回る結果となりました。
- 下期に入り巻き返しを図っているものの、第3四半期時点でも前年を下回っています。
- 昨年伸長した海外個客売上の反動が大きく、前年並みに推移している国内顧客売上ではカバーしきれていない状況です。
- また、個客業プロセスのKPIについては、MIアプリお気に入り店舗数・MI Wメンバー数・正常口座数が目標値を達成しており、集客・識別化が順調に推移している一方で、MI Wメンバー売上高・外商扱い高は目標未達となっており、利用拡大・生涯化が下期の強化ポイントとなっています。

2025年度上期の結果(個客業商況)

Bレベル
(社外秘情報)

- ・「集客-識別化プロセス」: 目標・前年を達成
- ・「利用拡大」「生涯化」: 目標未達も前年達成

【評価基準】 ○: 目標達成 △: 目標未達成・前年達成 ×: 目標・前年どちらも未達 ※(-)がある項目はどちらか達成で○

個客業プロセスKPI	①集客			②識別化		③利用拡大		④生涯化	
	MIアプリお気に入り店舗数	MI Wメンバー数	正常口座数	MI Wメンバー売上高	外商取扱高				
目標比	107%	116%	101%	95%	88%				
前年比	133%	131%	99.8%	111%	104%				
評価	○	○	△	△	△				
個客KPI	識別個客数(13.2万人)				識別個客売上高(342億円)				
	102%				88%				
	116%				104%				
目標比									
前年比									
評価	○				△				
売上高	国内個客(514億円)				海外個客(92億円)				
	97%				71%				
	100%				76%				
目標比									
前年比									
評価	△				×				

売上高(全体) 607億円(目標比92%/前年比96%) ⇒ ×

2) 岩田屋三越の取り組み

- 2025年度から新たな中期経営計画がスタートし、「個客業」ビジネスモデルの確立を目指しています。

中期経営計画の概要(岩田屋三越)

Bレベル
(社外秘情報)

長期に目指す姿	
九州・アジアの“高感度上質消費”において 岩田屋三越が最も支持され、お客さまの人生・暮らしが豊かになっている ～世界基準の百貨店を中核とする“高感度上質消費”マーケットで圧倒的九州No.1の企業となる～	
2030年に目指す姿	
～“百貨店業”から“個客業”へ～ 「岩田屋三越天神街区」を中心とした“ハイエンゲージメントリテラー” =九州・アジアのお客さまの高感度上質消費のあらゆる場面で接点をもつ	
2025～2027年に目指す姿	
「岩田屋三越天神街区(第1次連邦)」構築とし、グループ内の連邦戦略のコンテンツに 当社の独自コンテンツを組み合わせ、 個客の生涯化 を行う。 ※第1次連邦=百貨店で集めた識別個客でマネタイズ	
中期計画の重点戦略	
①既存事業進化戦略 1.高感度上質戦略 2.個客とつながるCRM戦略 3.連邦戦略	②まち化戦略 ③DX戦略
中期計画の基盤戦略	
④事業構造改革(収支構造改革) ⑤人財戦略 ⑥サステナビリティ	

3

◆ 既存事業進化戦略

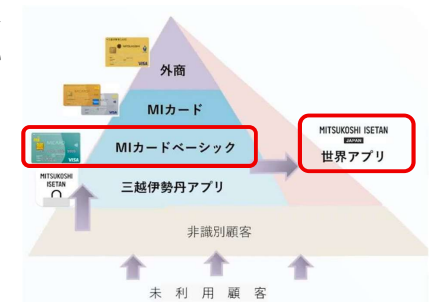
1. 高感度上質戦略

- ・ 美術・アートでは10月に新規催事を開催したほか、こどものまなび分野でマイジムをオープンしたり、JAPAN LUXURYでは新たなPOPUPを開催したりと、独自性の強化を進めてきました。



2. CRM戦略

- ・ 2025年度は、新たにEMアイカードベーシックと世界アプリが導入され、さらなる識別個客の拡大を図っています。
- ・ 上期時点で、EMアイカード新規獲得数は目標比121%、Wメンバー会員数は目標比116%と目標を大きく上回る結果となりました。
- ・ また、世界アプリのアクティベーション数も目標比113%と順調に推移しています。



3. 連邦戦略

- ・ 岩田屋三越で集めた個客に対して、コンテンツネットワーク（グループ連動催事）や外商ネットワーク（同行、代行、取り寄せ）、デジタルネットワーク（三越伊勢丹 EC、ISETAN BEAUTY OL など）を積極的にご提案し、連邦収益を構築します。
- ・ 上期結果では、企業間手数料や外商手数料は目標・前年を大きく上回っています。
- ・ また、地域店連邦として中四国地方のグループ百貨店や長崎浜屋からの送客の取り組みもスタートし、順調に推移しています。



◆ まち化戦略

- ・ 2025年度より本格的に「まち化」を始動しています。
- ・ 「岩田屋三越天神街区」として地上・地下・空中という3つの街区を整理し、さまざまな取り組みを進めています。

1. 地上街区

- ・ 個客ニーズに対応するため、館外のショップと連携し、物理的な制約を超えたMD提案を行うことで、個客エンゲージメントを高める取り組みを行っています。
- ・ いずれの施策についても目標・前年を上回る順調な推移を見せています。



2. 空中街区

- ・ 三越伊勢丹グループ内外とのネットワークを構築し、これまでの館業ではご提案が難しかった価値提供を創造する取り組みです。
- ・ 外商施策がおおむね好調に推移しているほか、リテールメディア施策についても手数料収入は目標には届いていませんが前年からは大きく伸ばしています。

<p>1. 外商アイアンス 用途の拡大 個客ニーズもある当社がこれまで対応が難しかった分野の企業を紹介を実施</p> <p>25年度上期結果：○ 成約額402百万円 (目標比161%・前年比206%)</p> <p>※高単車 成約数11件 (前年比550%)</p>	<p>4. デジタル施策 時間の拡大 三越伊勢丹Gの力を利用して、グループECサイトの紹介を個客や来店者へ促進し、提供価値の拡大及び、コンテンツの認知向上を図る</p> <p>25年度上期結果：○ 売上473百万円 (目標比102%・前年比107%)</p>	<p>5. リテールメディア(広告)施策 空間の拡大 当社の施設環境を活用し、来店者や顧客への広告掲載を希望するクライアントに広告費として提案</p> <p>25年度上期結果：× 手数料収入32百万円 (目標比63%・前年比117%)</p>
<p>2. 外商不動産・リフォーム施策 用途の拡大 外商アイアンス施策の中で需要の多い不動産の拡大と、リフォーム施策の拡大</p> <p>25年度上期結果：△ 成約額761百万円 (目標比105%・前年比117%)</p>	<p>3. 外商旅行・観光施策 用途の拡大 外商アイアンス施策の中で需要の多い観光の拡大と、旅行商品の拡大</p> <p>25年度上期結果：○ 成約額155百万円 (目標比155%・前年比204%)</p>	<p>岩田屋三越が1999年その時代の服飾・土物・生活用品をイメージして手掛けた服飾デザインをぜひからアップデートしています その継承は「CONNECTONE」のプラットフォーム「CONNECTONE」(190)の文字もりほめ内海一樹さんのアインである矢印「G」は内海一樹氏設立のレベル「カリグラフィ」の「G」です</p>

3. 地下街区

- ・ 百貨店業やグループ関連会社のノウハウで、福岡・天神の企業課題に継続的にアプローチしていきます。
- ・ 上期時点では、目標を大幅に上回る成約額となっています。

<p>1. B to B 施策 法人顧客の課題を当社やM/グループ企業を使って解決の提案。 例) スタジオALTA・IMH・IMPB・IMBS・IMIF等</p>	<p>地下街区 25年度上期結果：○ 成約額50百万円 (目標比1,013%・前年なし)</p>
<p>2. B to B to C 施策 法人顧客の先にある消費者に向けて、当社やM/グループの商品調達力を使って課題解決の提案。 高感度上質消費の卸業の役割を担う。 例) センチュリーレーディングをレストランへ紹介 ・IMFS商品の展開の強化等</p>	

◆ DX 戦略

- ・ 個客業の実現に向け、IT を最大活用した抜本的な業務改革によってさらなる生産性向上を図り、持続可能な企業価値向上と利益拡大を目指します。
- ・ 上期結果では、業務改革 DX、個客業 DX とともに好調に進んでいます。

	2025	2027	2030
<p>① 業務改革DX</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 既存業務の見直し(集約・縮小・廃止) ・ デジタルツールの導入、改良 ・ デジタル人材育成、運用体制整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 店舗運営効率化(案内所・免税・駐車サービス)のための、省人化ツールの導入 ・ 全申請手続きのうちの、デジタル率の拡大 年間目標：29%(24年度は21.8%) ⇒ 上期結果：○ 全社申請デジタル化率28.6% 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 店舗運営を新しくデザインし、効率化推進 ・ 館内サービスのデジタル化拡大(案内所・免税・駐車サービス等) ・ デジタル人材の採用が常態化 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 百貨店業と個客業のシームレスなデジタル連携での運営構築(顧客決済ツール等) ・ デジタル人材の採用・教育が常態化
<p>② 個客業DX</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 顧客分析、顧客理解の深化 ・ 個客ニーズに沿ったコンテンツマッチング ・ 個別最適な個客コミュニケーションの実現 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 最適なアプリ体験の創出。お知らせ・特別オファー配信数拡大 ⇒ 上期結果：○ 配信数2,193回(目標比157%) ・ (外商)松嶋モデル対象口座売上拡大のための取組拡大 目標24年度比110% ⇒ 上期結果：△ 103% 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個客情報の一元化と分析精度向上 ・ AI活用によるコンテンツマッチングフローを高度化し少数精鋭体制の構築 ・ AI × 「ひと」の業務の最適化 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個客のLTV拡大に向け、まら化により広がった提供価値の高い各コンテンツが精度高くマッチング出来る状態になっている ・ 個客との最適なAI活用

- 2026年は、「岩田屋本店開店90周年」の年であることから、さまざまな周年企画も進んでいます。

<p>岩田屋本店 90周年企画</p> <p>4月に向けた進捗～ショッピングバッグ～</p>	<p>岩田屋90周年×MUSIC CITY TENJIN きらめきほこてイベント</p> <p>【日程】2026年8月26日(土)・27日(日) 計2日間 【場所】きらめき通り (伊勢丹天神2519号館裏側なし) 【内容】 ① 音楽情報発信ステージ 【音楽】ファッションショー・トークショー・体験イベント ② フェア店舗 (数量：ブランド別) ③ アライアンスニュー・事業紹介 【音楽】 甲子園優勝者127,000人(2026年) ※2025年・2026年 ④ 上記に際して参加アサインした企業と企業を通じて展開したなか、顕微鏡の顕微鏡を、顕微鏡に顕微鏡</p> <p>目的 ① 新たなお客様との出会い ② 産・エリア全体の盛り上がり ③ まちとの繋がりが</p>
---	---

※岩田屋本店90周年プロジェクト資料より抜粋

6. 春の交渉に臨む岩田屋三越支部執行部のスタンス

全従業員の本給水準引き上げやエルダースタッフの賞与水準引き上げ、時間給者への賞与制度導入などさまざまな処遇改善を実現しながらも過去最高の売上高・営業利益を更新した 2024 年度から一転、2025 年度は第 1 四半期から為替や国際情勢の影響を受ける海外顧客売上が伸び悩み、厳しい状況が続いています。

岩田屋三越は数年かけて収支構造改革を推し進め収益性を高めてきましたが、やはり従来型の百貨店業（館業）だけでは外的要因に左右されやすく、ビジネスモデルの脆さを痛感する年にもなりました。このような課題感から、企業として新たな価値提供を具現化するために「顧客とつながる CRM」「まち化」といった現中期経営計画上の戦略をスピード感をもって取り組むことが肝要だといえます。

高感度上質戦略や連邦戦略によって集客し、全社総動員でエムアイカードやアプリ会員といった新規顧客の獲得によって識別化を進めています。

その高い獲得目標を前に「なぜこんなにカードを獲得しなければならないのか」「これはわたしの仕事なのか」と、課された任務に疑問を感じることもあると思います。

しかし、そのお客さまとのつながりひとつひとつが個客業というビジネスモデルへの転換には必要不可欠であり、その土台がなければ現中期経営計画の達成はあり得ません。

デジタルの活用とヒューマンタッチによる百貨店らしい上質なおもてなしの両輪を絶えず回すことで利用拡大・生涯化を実行し、従来の百貨店商売の売上だけではない収入を拡大し、より安定的に利益を積み上げられる企業へと発展していくために、全社一丸となって取り組む必要があります。

個客業への大きなビジネスモデルの転換は、わたしたちの意識や働き方の大きな転換期でもあり、とても難易度の高いミッションです。

このミッションを達成した暁にはこれまで以上の報酬を得られるように、そしてそのミッションを遂行するにあたってどのような働き方が必要かなど、今の、そしてこれからの岩田屋三越にフィットする処遇や人事制度の在り方を検討していきたいと考えます。

今回のメンバーズ VOICE で、ぜひメンバー皆さんの声を聴かせてください。

I. 2026 年度 社員賃金要求

1. 賃金要求の概要

1) 月例賃金要求

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	・社員については、一律 6,000 円（グループ共通 5,000 円 + 岩田屋三越独自 1,000 円）のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～	P.
本給評価要求	・ステージ B は、S・A 評価 3 割以上、B 評価(および C 評価)7 割未満の分布とすることを要求します ・ステージ C は、S・A 評価 3 割以上、B 評価(および C 評価)7 割未満の分布とすることを要求します ・ステージ C- t は、本給評価は絶対評価とし、運用等が適正に行われていることを確認します	-
運用に関する要求	・面談の実施状況を労使で確認します ・以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを確認します ・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・ランク別の人数分布 ・ステージ B の役割ゾーン別ランク別の人数分布 ・ステージ B の「役割ゾーンが大きく変動する異動」有無	-
昇格者数の確認	・社員ステージ C⇒社員ステージ B 3 名 ・社員ステージ B⇒社員ステージ A 1 名	-
初任給要求	・236,000 円を要求します	-
本給表および昇給表要求	・本給表および昇給表を要求します	P.

2) 最低賃金要求

項目	内容	詳細ページ
最低賃金要求	・月例賃金が 203,000 円を下回らないことを要求します ※今回要求する最低賃金は、2026 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日の在職者を対象とします ※障がい者雇用については別途対応します	-
扶養者・年齢別最低賃金要求	・基準内賃金が定められた金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	P.

II. 賃金要求

1. 月例賃金要求

1) ベースアップ

社員については、一律 6,000 円のベースアップを要求します。

※ベースアップは、資格給（ステージ A、ステージ B、ステージ C）およびベース給（ステージ Ct）の引き上げで対応します。

<2026 年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合本部方針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。

<2026 年度春の交渉 岩田屋三越支部におけるベースアップ要求の考え方>

全雇用形態のベースアップ要求については、グループ内外の採用賃金やベースアップ要求の状況を確認しながら検討を進めてきました。月給制においては、企業の置かれている状況を踏まえ、初任給（採用賃金）引き上げ対応分として **1,000 円の上乗せ**を要求するものとし、グループ共通分の 5,000 円とあわせて「**6,000 円のベースアップ**」を要求します。

<ベースアップ要求における構成要素の考え方>

① 物価上昇対応分

2025 年暦年（2025 年 1 月～12 月）の全国消費者物価指数（総合）は 3.2% 上昇しています。

② 生産性向上分

2025 年度の通期予測について、第 2 四半期決算時点では下方修正されており、当初予算・前年を下回る見込みです。

③ 初任給（採用賃金）引き上げ対応分

社会的な初任給引き上げの傾向や福岡県内の他社の採用賃金の状況を踏まえると、採用競争力の観点より初任給（採用賃金）について引き上げる必要があると考えます。

④ 労働市場との賃金水準格差調整

特段格差はないと想定されます。

⑤ 他雇用形態との賃金バランス

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

福岡県の 2025 年度の地域別最低賃金は前年より +65 円の引き上げとなりました。

⑦ 担う役割と賃金バランス

直近 1 年間における社員に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ことが想定されます。

<参考：グループ共通ベースアップ算出式>

・対象雇用形態：**社員、メイト社員**

・基準となるベースアップ額 = 基礎額 309,000 円 × 物価上昇率に応じた係数

<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。

$(1 \text{ 月} \sim 10 \text{ 月までの物価上昇率合計}) + (\text{みなし物価上昇率} \times (11 \text{ 月、12 月分}) \times 2 \text{ ヵ月}) \div 12$

※「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

<ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

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

平均賃金引上げ率の算定方法を「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。

【参考】社員ステージ B・ステージ C 平均賃金引上げ率

新制度（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、職務の変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「2.10%（平均賃金引上げ額 7,471 円）」と試算されます。

また、今回のベースアップ 6,000 円に伴う賃金引上げ率は「1.68%」と試算されます。

結果として、今回の賃金引上げ率は 3.78%（13,471 円）となります。

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。

2) 本給表および昇給表の要求

本給表および昇給表を、以下のとおり要求します。

① ステージC-t

<ベース給>

ランク	金額 (単位: 円)
1	280,000
2	275,500
3	271,000
4	266,500
5	262,000
6	257,500
7	253,000
8	248,500
9	244,000
初任	236,000

<昇給表>

評価	ランクアップ数
A	2
B	1
C	0

※1年目はC評価であっても、1ランクアップになります。

※ベースアップ要求をベース給に反映しています。

② ステージC

資格給 107,000円 ※ベースアップ要求を資格給に反映しています。

役割	金額
C1	40,000円
C2	30,000円
C3	25,000円
C4	20,000円
特別	15,000円

個人成果給	単位: 円		
	グレード3	グレード2	グレード1
1	221,000		
2	220,000		
3	219,000		
4	218,000		
5	217,000		
6	216,000		
7	215,000		
8	214,000		
9	213,000		
10	212,000		
11	211,000		
12	210,000		
13	209,000		
14	208,000		
15	207,000		
16	206,000		
17	205,000		
18	204,000		
19	203,000		
20	202,000		
21	201,000		
22	200,000		
23	199,000		
24	198,000		
25	197,000		
26	196,000		
27	195,000		
28	194,000		
29	193,000		
30	192,000		
31	191,000		
32	190,000		
33	189,000		
34	188,000		
35	187,000		
36	186,000		
37	185,000		
38	184,000		
39	183,000		
40	182,000		
41	181,000		
42	180,000		
43	179,000		
44	178,000		
45	177,000		
46	176,000		
47	175,000		
48	174,000		
49	173,000		
50	172,000		
51	171,000		
52	170,000		
53	169,000		
54	168,000		
55	167,000		
56	166,000		
57	165,000		
58	164,000		
59	163,000		
60	162,000		
61	161,000		
62	160,000		
63	159,000		
64	158,000		
65	157,000	158,000	
66	156,000	157,000	
67	155,000	156,000	
68	154,000	155,000	
69		154,000	
70		153,000	
71		152,000	
72		151,000	
73		150,000	
74		149,000	
75		148,000	
76		147,000	
77		146,000	
78		145,000	
79		144,000	
80		143,000	
81		142,000	
82		141,000	
83		140,000	
84		139,000	
85		138,000	
86		137,000	
87		136,000	
88		135,000	
89		134,000	
90		133,000	
91		132,000	
92		131,000	
93		130,000	
94		129,000	
95		128,000	
96		127,000	
97		126,000	
98		125,000	
		124,000	

昇給表	単位: ランク数			
	S	A	B	C
グレードごとの最上位	±0	±0	±0	▲2
R1	+4	+2	±0	▲2
R2	+6	+4	+1	±0
R3	+8	+6	+3	±0

③ステージB

資格給	158,000円	※ベースアップ要求を資格給に反映しています。
-----	----------	------------------------

役割給	役割	金額 (円)
	役割1	80,000
	役割2	60,000
	役割3	50,000
	役割4	40,000
	初任	40,000
	特別	15,000

個人成果給

1	318,000	21	298,000	41	278,000	61	258,000	81	238,000	101	218,000	121	198,000
2	317,000	22	297,000	42	277,000	62	257,000	82	237,000	102	217,000	122	197,000
3	316,000	23	296,000	43	276,000	63	256,000	83	236,000	103	216,000	123	196,000
4	315,000	24	295,000	44	275,000	64	255,000	84	235,000	104	215,000	124	195,000
5	314,000	25	294,000	45	274,000	65	254,000	85	234,000	105	214,000	125	194,000
6	313,000	26	293,000	46	273,000	66	253,000	86	233,000	106	213,000	126	193,000
7	312,000	27	292,000	47	272,000	67	252,000	87	232,000	107	212,000	127	192,000
8	311,000	28	291,000	48	271,000	68	251,000	88	231,000	108	211,000	128	191,000
9	310,000	29	290,000	49	270,000	69	250,000	89	230,000	109	210,000	129	190,000
10	309,000	30	289,000	50	269,000	70	249,000	90	229,000	110	209,000	130	189,000
11	308,000	31	288,000	51	268,000	71	248,000	91	228,000	111	208,000	131	188,000
12	307,000	32	287,000	52	267,000	72	247,000	92	227,000	112	207,000	132	187,000
13	306,000	33	286,000	53	266,000	73	246,000	93	226,000	113	206,000	133	186,000
14	305,000	34	285,000	54	265,000	74	245,000	94	225,000	114	205,000	134	185,000
15	304,000	35	284,000	55	264,000	75	244,000	95	224,000	115	204,000	135	184,000
16	303,000	36	283,000	56	263,000	76	243,000	96	223,000	116	203,000	136	183,000
17	302,000	37	282,000	57	262,000	77	242,000	97	222,000	117	202,000	137	182,000
18	301,000	38	281,000	58	261,000	78	241,000	98	221,000	118	201,000	138	181,000
19	300,000	39	280,000	59	260,000	79	240,000	99	220,000	119	200,000	139	180,000
20	299,000	40	279,000	60	259,000	80	239,000	100	219,000	120	199,000		

昇給表	(単位：ランクアップ数)	S評価	A評価	B評価	C評価
上位 (1~50ランク)	+7	+3	+0	▲5	
中位 (51~90ランク)	+10	+5	+2	▲3	
下位 (91~139ランク)	+12	+7	+3	▲2	

2. 最低賃金要求

1) 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てきました。

社員における扶養者の基準内賃金が以下の扶養者・年齢別最低賃金を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。地域の賃金水準を勘案し、B基準を選択します。

27歳 (一人扶養基準)	177,600円
30歳 (二人扶養基準)	210,800円
33歳 (三人扶養基準)	243,800円
36歳 (四人扶養基準)	277,000円

※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、被扶養者数には上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します。

<参考：上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

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

<支給対象者について>

- ・ 今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027年3月31日に在籍し、フルタイム勤務をしており、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。
- ・ 対象者の年齢は、満60歳を上限とし、要求年度の4月1日現在の満年齢を基準とします。
- ・ 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）を含めます。なお、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ヵ月分を1回にまとめて給付される場合、月按分して1ヵ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。）

<被扶養者について>

- ・ 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およ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。

<短時間勤務者について>

- ・ 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。

<その他補足>

- ・ 水準設定については、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇率（暦年・総合・全国）等を加味して決定しています。また、要求基準（ABC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・分会ごとに決定します。
- ・ 保障額の支給については、本人の申告に基づき行われます。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が支給されます。なお、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

Ⅱ. 2026年度 メイト社員賃金要求

1. 賃金要求の概要

1) 月例賃金要求

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	・メイト社員については、一律6,000円（グループ共通5,000円＋岩田屋三越独自1,000円）のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～	P.
基本給評価要求	・メイト社員は、S・A評価3割以上、B評価(およびC評価)7割未満の分布とすることを要求します	-
運用に関する要求	・面談の実施状況を労使で確認します ・以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを確認します ・平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後） ・職務別・ランク別の人数分布	-
採用賃金要求	・新卒メイト社員については、203,000円を要求します ・既卒者メイト社員については、203,000円以上を要求します	-
基本給表および昇給表要求	・基本給表および昇給表を要求します	P.

2) 最低賃金要求

項目	内容	詳細ページ
最低賃金要求	・月例賃金が203,000円を下回らないことを要求します ※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027年3月31日の在職者を対象とします ※障がい者雇用については別途対応します	-
扶養者・年齢別最低賃金要求	・基準内賃金が定められた金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	P.

1. 月例賃金要求

1) ベースアップ

メイト社員については、一律 6,000 円のベースアップを要求します。

※ベースアップは、基本給の引き上げで対応します。

<2026 年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合本部方針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。

<2026 年度春の交渉 岩田屋三越支部におけるベースアップ要求の考え方>

全雇用形態のベースアップ要求については、グループ内外の採用賃金やベースアップ要求の状況を確認しながら検討を進めてきました。月給制においては、企業の置かれている状況を踏まえ、初任給（採用賃金）引き上げ対応分として **1,000 円の上乗せ**を要求するものとし、グループ共通分の 5,000 円とあわせて「**6,000 円のベースアップ**」を要求します。

<ベースアップ要求における構成要素の考え方>

- ① 物価上昇対応分
2025 年暦年（2025 年 1 月～12 月）の全国消費者物価指数（総合）は 3.2% 上昇しています。
- ② 生産性向上分
2025 年度の通期予測について、第 2 四半期決算時点では下方修正されており、当初予算・前年を下回る見込みです。
- ③ 初任給（採用賃金）引き上げ対応分
社会的な初任給引き上げの傾向や福岡県内の他社の採用賃金の状況を踏まえると、採用競争力の観点より初任給（採用賃金）について引き上げる必要があると考えます。
- ④ 労働市場との賃金水準格差調整
特段格差はないと想定されます。
- ⑤ 他雇用形態との賃金バランス
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
福岡県の 2025 年度の地域別最低賃金は前年より +65 円の引き上げとなりました。
- ⑦ 担う役割と賃金バランス
直近 1 年間における社員に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ことが想定されます。

<参考：グループ共通ベースアップ算出式>

- ・対象雇用形態：**社員、メイト社員**
- ・基準となるベースアップ額 = 基礎額 309,000 円 × 物価上昇率に応じた係数
- <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。
- ・半年清算とし、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	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

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

平均賃金引上げ率の算定方法を「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。

【参考】メイト社員 平均賃金引上げ率

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、「0.91%（平均賃金引上げ額 2,000 円）」と試算されます。

また、今回のベースアップ 6,000 円に伴う賃金引上げ率は「2.72%」と試算されます。
結果として、今回の賃金引上げ率は 3.63%（8,000 円）となります。

2) 基本給表および昇給表要求

(1) 基本給表および昇給表を以下のとおり要求します。

＜基本給表＞

(単位:円)

1	286,000	16	271,000	31	256,000	46	241,000	61	226,000	76	211,000
2	285,000	17	270,000	32	255,000	47	240,000	62	225,000	77	210,000
3	284,000	18	269,000	33	254,000	48	239,000	63	224,000	78	209,000
4	283,000	19	268,000	34	253,000	49	238,000	64	223,000	79	208,000
5	282,000	20	267,000	35	252,000	50	237,000	65	222,000	80	207,000
6	281,000	21	266,000	36	251,000	51	236,000	66	221,000	81	206,000
7	280,000	22	265,000	37	250,000	52	235,000	67	220,000	82	205,000
8	279,000	23	264,000	38	249,000	53	234,000	68	219,000	83	204,000
9	278,000	24	263,000	39	248,000	54	233,000	69	218,000	84	203,000
10	277,000	25	262,000	40	247,000	55	232,000	70	217,000		
11	276,000	26	261,000	41	246,000	56	231,000	71	216,000		
12	275,000	27	260,000	42	245,000	57	230,000	72	215,000		
13	274,000	28	259,000	43	244,000	58	229,000	73	214,000		
14	273,000	29	258,000	44	243,000	59	228,000	74	213,000		
15	272,000	30	257,000	45	242,000	60	227,000	75	212,000		

※ベースアップ要求を基本給に反映しています。

＜昇給表＞

ランク アップ数	ランク	評価			
		S	A	B	C
	1~30	3	2	0	0
	31~60	4	3	1	0
	61~84	5	4	2	0

(2) メイト社員の職務給表を以下のとおり要求します。

＜職務給表＞

職務	職務給
サロンリーダー	30,000円
サブサロンリーダー	20,000円
リーダー	20,000円

2. 最低賃金要求

1) 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てきました。

メイト社員における扶養者の基準内賃金が以下の扶養者・年齢別最低賃金を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。地域の賃金水準を勘案し、B基準を選択します。

27歳（一人扶養基準）	177,600円
30歳（二人扶養基準）	210,800円
33歳（三人扶養基準）	243,800円
36歳（四人扶養基準）	277,000円

※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、被扶養者数には上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します。

＜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（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

<支給対象者について>

- ・ 今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027年3月31日に在籍し、フルタイム勤務をしており、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。
- ・ 対象者の年齢は、満60歳を上限とし、要求年度の4月1日現在の満年齢を基準とします。
- ・ 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）を含めます。なお、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ヵ月分を1回にまとめて給付される場合、月按分して1ヵ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。）

<被扶養者について>

- ・ 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。

<短時間勤務者について>

- ・ 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。

<その他補足>

- ・ 水準設定については、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇率（暦年・総合・全国）」等を加味して決定しています。また、要求基準（ABC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・分会ごとに決定します。
- ・ 保障額の支給については、本人の申告に基づき行われます。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が支給されます。なお、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

Ⅲ. 2026年度 エルダースタッフ賃金要求

1. 賃金要求の概要

1) 賃金要求

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフ（月給制）については、一律6,000円（グループ共通5,000円＋岩田屋三越独自1,000円）のベースアップを要求します。 ・エルダースタッフ（時給制）については、一律35円（グループ共通30円＋岩田屋三越独自5円）のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 エルダースタッフ（月給制）：4月16日～、エルダースタッフ（時給制）：4月1日～	P.
基本給要求	・エルダースタッフ（月給制）について、基本給表を要求します	P.
時間給要求	・エルダースタッフ（時給制）の時間給については、1,125円を要求します	P.

2) 最低賃金要求

項目	内容	詳細ページ
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフ（月給制）の月例賃金が203,000円を下回らないことを要求します ・エルダースタッフ（時給制）の時間給が1,125円を下回らないことを要求します ※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および産業別最低賃金）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を適用する」ことを労使確認のうえ、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。	—

1. 賃金要求

1) ベースアップ

エルダースタッフ（月給制）については、一律 6,000 円のベースアップを要求します。

エルダースタッフ（時給制）については、一律 35 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。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乘せの要求をおこないます。

<2026 年度春の交渉 岩田屋三越支部におけるベースアップ要求の考え方>

物価上昇が個人の生活に与える影響に対しては雇用形態に関わらず対応すべきであると考えことから、全雇用形態においてベースアップ要求を行います。要求にあたっては、企業の置かれた状況を十分認識しつつ、他雇用形態間の賃金バランスを考慮し、ベースアップ算出式を持たない雇用形態においては**月例賃金 6,000 円、時間給 35 円のベースアップ**を要求します。

<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（2025 年 1 月～12 月）の全国消費者物価指数（総合）は 3.2%上昇しています。

② 生産性向上分

2025 年度の通期予測について、第 2 四半期決算時点では下方修正されており、当初予算・前年を下回る見込みです。

③ 担う役割と賃金バランス

エルダースタッフ（月給制）は 2026 年度より求められる役割や働き方が大きく変化することから、賃金制度改定の中で賃金水準のバランスを図っていきます。

エルダースタッフ（時給制）に求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられません。

④ 他雇用形態との賃金バランス

社員・メイト社員との賃金バランスの観点からエルダースタッフ（月給制）については対応の必要があると考えます。

⑤ 最低賃金引き上げ対応分

福岡県の 2025 年度の地域別最低賃金は前年より+65 円の引き上げとなり次年度の引き上げも予測されることから、エルダースタッフ（時給制）については対応の必要があると考えます。

2) 本給表要求

① 基本給表を以下のとおり要求します。

<エルダースタッフ基本給表>

区分	基本給
エルダースタッフ I	1,125 円（時間給）
エルダースタッフ II	208,000 円

※ベースアップ要求を基本給に反映しています。

※定年退職時の基本給がエルダースタッフの基本給を下回るメイト社員は、再雇用後の基本給は定年時の金額となります。

② エルダースタッフ II の役割給表を以下のとおり要求します。

<エルダースタッフ II 役割給表>

役割	役割給
役割 3	60,000 円
役割 2	20,000 円
役割 1	10,000 円

IV. 2026 年度 フェロー社員賃金要求

審議決定事項

1. 賃金要求の概要

1) 賃金要求

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	・フェロー社員については、一律 35 円（グループ共通 30 円＋岩田屋三越独自 5 円）のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4 月 11 日～	P.
評価要求	・フェロー社員 I・I b の貢献度ポイントについては、ポイント表に基づき、S・A 評価 3 割以上、B 評価（および C 評価）7 割未満の分布とすることを要求します ・フェロー社員 II の能力給評価については、能力給昇給表に基づき、S・A 評価 3 割以上、B 評価（および C 評価）7 割未満の分布とすることを要求します	-
運用に関する要求	・面談の実施状況を労使で確認します ・評価反映後の平均時給について、労使で確認を行います	-
貢献度ポイント表要求	・フェロー社員 I・I b の貢献度ポイント表を要求します	P.
能力給昇給表要求	・フェロー社員 II（有期）の能力給改定表を要求します ・フェロー社員 II（無期）の能力給表および昇給表を要求します	P.
採用賃金要求	・時間給 1,135 円以上を要求します	-

2) 最低賃金要求

項目	内容	詳細ページ
最低賃金要求	・フェロー社員 I・I b・II の時間給が、1,125 円を下回らないことを要求します ※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および産業別最低賃金）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を適用する」ことを労使確認のうえ、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。	-

<参考；フェロー社員の賃金構成>

ベース給	※フェロー社員 II のみ
能力給	
地域別職種給	
調整給	

詳細内容

1. 賃金要求

1) ベースアップ

フェロー社員については、一律 35 円のベースアップを要求します。

※ベースアップは、ベース給の引き上げ（970 円⇒1,005 円）で対応します。

<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。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乘せの要求をおこないます。

<岩田屋三越支部のベースアップの考え方>

物価上昇が個人の生活に与える影響に対しては雇用形態に関わらず対応すべきであることから、全雇用形態においてベースアップ要求を行います。その中で、企業の置かれた状況を十分認識しつつも、福岡県の地域別最低賃金の大幅な引き上げを受けて、時給制の企業内最低賃金引き上げは最優先課題として捉えています。時給制の要求にあたっては、最低賃金引き上げ対応分として **5 円上乘せ** をすることとし、グループ共通分の 30 円とあわせて **時間給 35 円のベースアップ** を要求します。

<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（2025 年 1 月～12 月）の全国消費者物価指数（総合）は 3.2%上昇しています。

② 生産性向上分

2025 年度の通期予測について、第 2 四半期決算時点では下方修正されており、当初予算・前年を下回る見込みです。

③ 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に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ことが想定されます。

④ 採用賃金上昇対応分

採用賃金については、直近の時給水準に大きな変化が見受けられないため、現在在籍するメンバーに対しては大きな影響はないと判断します。

⑤ 最低賃金引き上げ対応分

福岡県の 2025 年度の地域別最低賃金は前年より +65 円の引き上げとなり次年度の引き上げも予測されることから、フェロー社員については対応の必要があると考えます。

2) フェロー社員Ⅰ・Ⅰb 退職金貢献度ポイント表要求

フェロー社員Ⅰ・Ⅰbの貢献度ポイント表を、以下のとおり要求します。

<貢献度ポイント表>

貢献度ポイント数	評価			
	S	A	B	C
	2.2	1.7	1.2	0.0

※貢献度評価に基づき、次のポイントが毎年付与され、累積したポイント総数に応じた金額が、退職時に退職金として支給されます。

※貢献度ポイントの付与時期は、7月11日となります。

○退職金算定式

退職金 = 退職時の週平均契約時間 × 52

× 累積貢献度ポイント総数 (上限 13) × 支給係数

○支給係数

フェロー社員 (有期)

再契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回
支給係数	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

フェロー社員 (無期)

初回再契約からの年数	1年超 2年	2年超 3年	3年超 4年	4年超 5年	5年超 6年	6年超 7年	7年超 8年	8年超 9年	9年超 10年	10年超
支給係数	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

3) フェロー社員Ⅱ (有期) 能力給改定表要求

フェロー社員Ⅱの能力給改定表を、以下のとおり要求します。

<能力給改定表>

評価 による 昇給額	累積能力給	評価			
		S	A	B	C
525~720円	15円	10円	0円	0円	
325~520円	20円	15円	5円	0円	
55~320円	25円	20円	10円	0円	

※評価は、7月11日の時給より反映されます。

4) フェロー社員Ⅱ (無期) 能力給表および昇給表要求

フェロー社員Ⅱ (無期) の能力給表および昇給表を以下のとおり要求します。

<能力給表・昇給表>

1	720	21	620	41	520	61	420	81	320	101	220	121	120
2	715	22	615	42	515	62	415	82	315	102	215	122	115
3	710	23	610	43	510	63	410	83	310	103	210	123	110
4	705	24	605	44	505	64	405	84	305	104	205	124	105
5	700	25	600	45	500	65	400	85	300	105	200	125	100
6	695	26	595	46	495	66	395	86	295	106	195	126	95
7	690	27	590	47	490	67	390	87	290	107	190	127	90
8	685	28	585	48	485	68	385	88	285	108	185	128	85
9	680	29	580	49	480	69	380	89	280	109	180	129	80
10	675	30	575	50	475	70	375	90	275	110	175	130	75
11	670	31	570	51	470	71	370	91	270	111	170	131	70
12	665	32	565	52	465	72	365	92	265	112	165	132	65
13	660	33	560	53	460	73	360	93	260	113	160	133	60
14	655	34	555	54	455	74	355	94	255	114	155	134	55
15	650	35	550	55	450	75	350	95	250	115	150		
16	645	36	545	56	445	76	345	96	245	116	145		
17	640	37	540	57	440	77	340	97	240	117	140		
18	635	38	535	58	435	78	335	98	235	118	135		
19	630	39	530	59	430	79	330	99	230	119	130		
20	625	40	525	60	425	80	325	100	225	120	125		

ランク アップ数	ランク	評価			
		S	A	B	C
		1~40	3	2	0
41~80	4	3	1	0	
81~134	5	4	2	0	

※評価は、7月11日の時給より反映されます。

【参考】フェロー社員 平均賃金引上げ率

現行制度(本給表・昇給表および評価分布)に基づき、実態に基づき算定した賃金引上げ率は、「0.47%」(平均賃金引上げ額 6 円)、ベースアップ 35 円に伴う賃金引上げ率は 2.81%と試算され、結果として、今回の賃金引上げ率は「3.28% (41 円)」と試算されます。

V. 2026 年度 エルダーフェロー賃金要求

審議決定事項

1. 賃金要求の概要

1) 賃金要求

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	・エルダーフェローについては、一律 35 円（グループ共通 30 円 + 岩田屋三越独自 5 円）のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4 月 11 日～	P.
時間給要求	・エルダーフェローの時間給については、1,125 円以上を要求します ※ただし、60 歳到達時に上記の金額を下回る場合には、60 歳到達時の時間給を継続するものとします。	-

2) 最低賃金要求

項目	内容	詳細ページ
最低賃金要求	・エルダーフェローの時間給が、1,125 円を下回らないことを要求します ※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および産業別最低賃金）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を適用する」ことを労使確認のうえ、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。	-

1. 賃金要求

1) ベースアップ

エルダーフェローについては、一律 35 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。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乘せの要求をおこないます。

<2026 年度春の交渉 岩田屋三越支部のベースアップの考え方>

物価上昇が個人の生活に与える影響に対しては雇用形態に関わらず対応すべきであると考えことから、全雇用形態においてベースアップ要求を行います。その中で、企業の置かれた状況を十分認識しつつも、福岡県の地域別最低賃金の大幅な引き上げを受けて、時給制の企業内最低賃金引き上げは最優先課題として捉えています。時給制の要求にあたっては、最低賃金引き上げ対応分として **5 円上乘せ** をすることとし、グループ共通分の 30 円とあわせて **時間給 35 円のベースアップ** を要求します。

<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（2025 年 1 月～12 月）の全国消費者物価指数（総合）は 3.2%上昇しています。
- ② 生産性向上分
2025 年度の通期予測について、第 2 四半期決算時点では下方修正されており、当初予算・前年を下回る見込みです。
- ③ 働き方と賃金バランス
直近 1 年間におけるエルダーフェローに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変化がないことが想定されます。
- ④ 最低賃金引き上げ対応分
福岡県の 2025 年度の地域別最低賃金は前年より +65 円の引き上げとなり次年度の引き上げも予測されることから、エルダーフェローについては対応の必要があると考えます。

VI. 2026 年度 スペシャルティスタッフ賃金要求

1. 賃金要求の概要

1) 月例賃金要求

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	・スペシャルティスタッフについては、一律6,000円（グループ共通5,000円＋岩田屋三越独自1,000円）のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4月1日～	P.
基本給評価要求	・目標設定面談の実施、フィードバック、評価結果と賃金の昇降給について、労使確認を行うことを要求します	-

2) 最低賃金要求

項目	内容	詳細ページ
最低賃金要求	・月例賃金が、203,000円を下回らないことを要求します	-
扶養者別最低賃金要求	・基準内賃金が定められた金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	P.

スペシャルティスタッフについては、専門性の高いさまざまな個別契約案件があります。基本的には個人契約に基づいて支払われることを前提に、ベースアップと最低賃金について要求します。

特殊な形態で契約されている一部のスペシャルティスタッフについては、個別契約が遵守されることを確認していきます。

1. 月例賃金要求

1) ベースアップ要求

スペシャルティスタッフについては、一律6,000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。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乘せの要求をおこないます。

＜2026年度春の交渉 岩田屋三越支部のベースアップの考え方＞

物価上昇が個人の生活に与える影響に対しては雇用形態に関わらず対応すべきであると考えことから、全雇用形態においてベースアップ要求を行います。要求にあたっては、企業の置かれた環境を十分認識しつつ、社員・メイト社員のベースアップが月額6,000円の水準であることのバランスを考慮し、ベースアップ算出式を持たない雇用形態においては月例賃金6,000円のベースアップを要求します。

＜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（2025年1月～12月）の全国消費者物価指数（総合）は3.2%上昇しています。
- ② 生産性向上分
2025年度の通期予測について、第2四半期決算時点では下方修正されており、当初予算・前年を下回る見込みです。
- ③ 他雇用形態との賃金バランス
社員・メイト社員・エルダースタッフなど月給者との賃金バランスの観点からスペシャルティスタッフについても対応の必要があると考えます。

2. 最低賃金要求

1) 扶養者別最低賃金要求

「扶養者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に応じて定めたものです。扶養者の基準内賃金が、この扶養者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。この要求は、三越伊勢丹グループ労働組合が定めた基準に基づき行います。なお、スペシャリティスタッフは入社時の年齢の幅が広くライフステージの考え方が当てはまらないため、被扶養者の人数によってのみ金額を設定します。

なお、個別契約により年間の所定労働時間が社員・メイト社員を下回るスペシャリティスタッフについては対象としません。

スペシャリティスタッフにおける扶養者の基準内賃金が以下の扶養者別最低賃金を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。地域の賃金水準を勘案し、B 基準を選択します。

一人扶養基準	177,600 円
二人扶養基準	210,800 円
三人扶養基準	243,800 円
四人扶養基準	277,000 円

※被扶養者数には上限は設けず、被扶養者数に応じ 10,000 円を加算します。

<支給対象者について>

- ・ 今回要求する最低賃金は、2026 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日に在籍し、フルタイム勤務をしており、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。
- ・ 対象者の年齢は、満 60 歳を上限とし、要求年度の 4 月 1 日現在の満年齢を基準とします。
- ・ 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）を含めます。なお、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。）

<被扶養者について>

- ・ 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。

<短時間勤務者について>

- ・ 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。

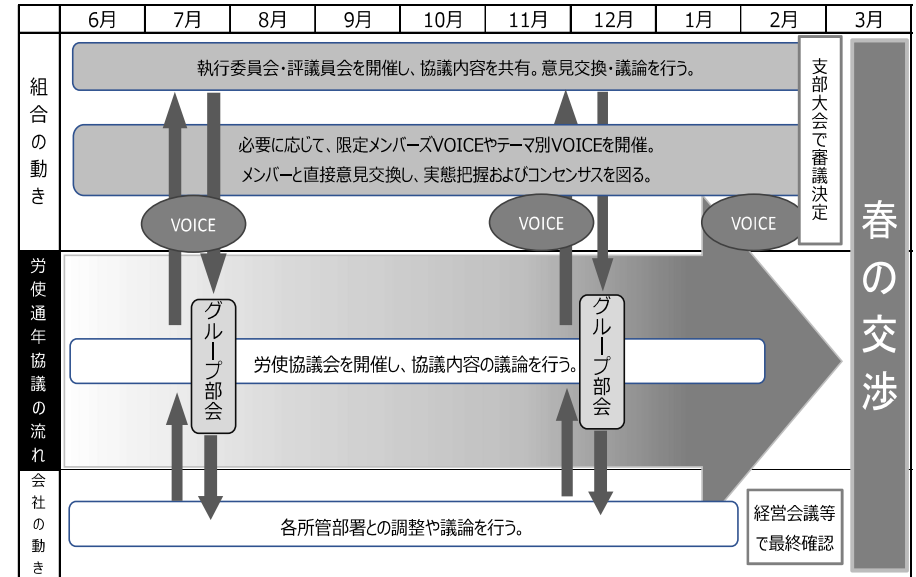
<その他補足>

- ・ 水準設定については、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇率（暦年・総合・全国）」等を加味して決定しています。また、要求基準（ABC 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・分会ごとに決定します。
- ・ 保障額の支給については、本人の申告に基づき行われます。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が支給されます。なお、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

I. 2025 年度 労使通年協議

1. 労使通年協議について

1) 労使通年協議の流れ



Ⅲ. 2025 年度 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、必要な制度改定の成案化を目指す」協議形態です。

2) 労使通年協議の考え方

- 労働組合では、メンバーが安心して働ける環境（セーフティネット・ワークライフバランス・福利厚生）を下支えとし、役割成果に基づいた人事賃金制度をはじめとした「人に関わる諸制度」を構築することが、メンバーの安心・やりがい・夢につながると考えます。
- 役割成果主義の推進には、制度における課題解決とともに、適正な運用に向けた取り組みが重要であり、その前提となる働く環境の整備が必要であることから、「制度・運用・働き方」の3つの視点を重視して協議を行っていきます。

1. 社員・メイト社員賞与制度改定

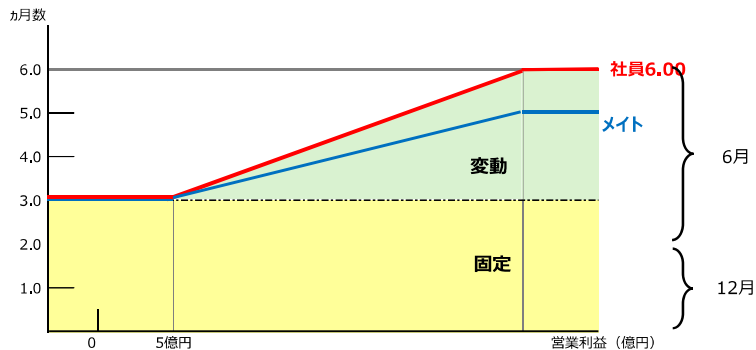
ポイント

- 今後の経営計画に沿って、社員・メイト社員の賞与の考え方を刷新します。

1. これまでの経緯

- ・ 2016年6月支給賞与から社員に業績連動賞与の仕組みが導入され、その後2020年6月支給賞与からメイト社員にも業績連動賞与が導入されて以降、現行の賞与制度をもとに半期交渉を行ってきました。
- ・ 現行の賞与制度は、業績加算分の総原資を確定させた後に在籍者に分配するという考え方であることから、営業利益水準だけでなく在籍人数によっても一人当たりの支給か月数が増減する仕組みとなっています。
- ・ また、2019年度の設計当時は営業利益規模が10数億円程度であったことから、営業利益30数億円で社員の支給か月数が上限6.0ヵ月に達する設計としていました。
- ・ 岩田屋三越の企業業績はコロナ禍で一度赤字に落ち込んだものの、2018年度以降本格的に着手した収支構造改革の甲斐もあって1年でV字回復を果たし、その後も改革の歩みを止めることなく2022年度以降急激に業績を伸ばし、昨年度は60億円を超える実績を達成しました。
- ・ 現在の賞与制度と業績の状況を照らし合わせると、今後さらに業績を伸ばしたとしても賞与水準は変わらないということになります。
- ・ 今後の戦略遂行や業績達成のモチベーションの観点から、現状の利益規模や企業戦略に応じた新たな賞与制度の考え方が必要であると考えます。

<現行の賞与制度イメージ>



2. 制度改定の考え方

- ・ 企業業績に対する関心やモチベーションを維持するため、業績に応じて支給か月数が増減する業績連動型の考え方は継続します。
- ・ 新たな賞与制度設計にあたっては、以下3つのポイントの考え方を反映させます。

水準 (上限)

現在の営業利益規模において更なる企業業績の達成意欲を維持・向上させるため、年間の支給上限を引き上げます。

公平性

企業業績に対する役割や責任の大きさに応じて、雇用形態や資格ごとのメリハリをつけます。

安定性

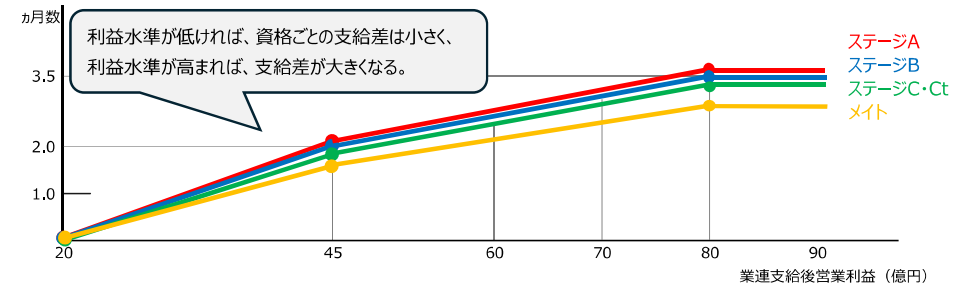
固定賞与を引き上げ、業績水準による支給か月数の増減を緩やかにします。

1) 固定賞与

- ・ 固定賞与を全体的に引き上げ、引き上げ幅については雇用形態・資格ごとにメリハリをつけます。

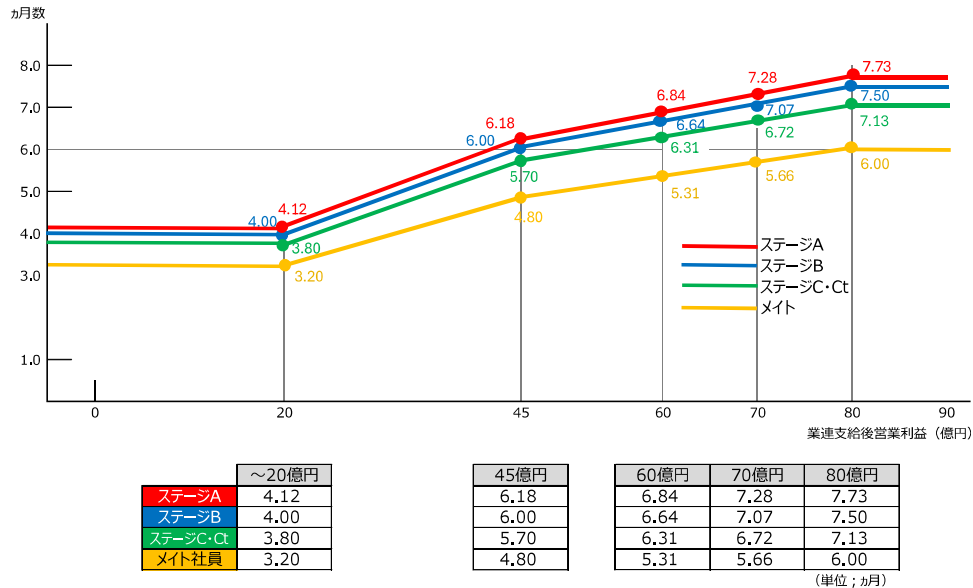
固定賞与 雇用形態・資格	現行 (内訳)			改定後		
	年間	12月	6月	年間	12月	6月
ステージA	3.00ヵ月	2.00ヵ月	1.00ヵ月	4.12ヵ月	2.62ヵ月	1.50ヵ月
ステージB				4.00ヵ月	2.50ヵ月	1.50ヵ月
ステージC・Ct				3.80ヵ月	2.30ヵ月	1.50ヵ月
メイト社員				3.20ヵ月	2.00ヵ月	1.20ヵ月

2) 業績加算賞与 (6月賞与のみ支給)



- ・ 業績加算賞与は最終営業利益の実額に応じて増減するものとし、現行制度同様、支給か月数の上限を設定します。
- ・ また、現在の業績規模に鑑み、業績加算のスタート位置を20億円とします。
- ・ 業績加算の支給水準については、企業業績に対する役割・責任の大きさに応じて雇用形態・資格ごとにメリハリをつけた設定とします。

<改定後の賞与制度イメージ(年間支給ヵ月数)>



	~20億円	45億円	60億円	70億円	80億円
ステージA	4.12	6.18	6.84	7.28	7.73
ステージB	4.00	6.00	6.64	7.07	7.50
ステージC-Ct	3.80	5.70	6.31	6.72	7.13
メイト社員	3.20	4.80	5.31	5.66	6.00

(単位;ヵ月)

・ なお、この支給水準はあくまで目安であり、**実際の支給ヵ月数は半期交渉の中で業績評価指標を踏まえて決定するため、その時点の状況次第では増減が生じる可能性があります。**

3. 具体的な改定内容

1) 業績評価指標の確認

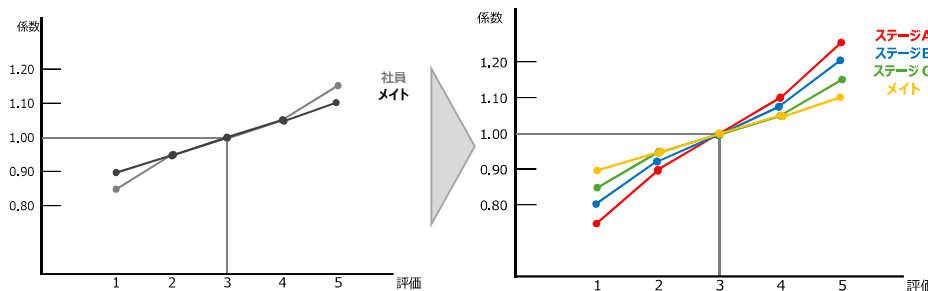
- 「業績評価指標」は毎年労使協議を行い決定しています。
- 半期交渉においては、この業績評価指標に基づいて「業績」を総合的に評価し、実際の支給ヵ月数を決定します。
- 今回の制度改定により目安とする支給水準などは変わりますが、業績評価指標についてはこれまでどおりの視点をベースにすることを労使で確認しています。(正式な労使合意は毎年行います。)

2025年度の業績評価指標	
定量面	営業利益(実額・予算比・前年比)
定性面	中期経営計画の進捗状況

2) 評価係数

- 6月支給の賞与については、前年度の個人パフォーマンスによって5段階評価され、それに応じて評価係数を乗じた水準が支給されます。
- この評価係数についても資格ごとにメリハリのある設定とします。

現行			改定後			
評価	社員	メイト社員	ステージA	ステージB	ステージC-Ct	メイト社員
5	1.15	1.10	1.25	1.20	1.15	1.10
4	1.05	1.05	1.10	1.07	1.05	1.05
3	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
2	0.95	0.95	0.90	0.93	0.95	0.95
1	0.85	0.90	0.75	0.80	0.85	0.90



3) ベースとなる支給表

■ステージA

現行			改定後		
12月	6月		12月	6月	
支給ヵ月数	評価	支給ヵ月数	支給ヵ月数	評価	支給ヵ月数
2.00 (評価反映なし)	5	1.15	2.62 (評価反映なし)	5	1.88
	4	1.05		4	1.65
	3	1.00		3	1.50
	2	0.95		2	1.35
	1	0.85		1	1.13

※固定賞与分のみ記載

■ステージB

現行			改定後		
12月	6月		12月	6月	
支給ヵ月数	評価	支給ヵ月数	支給ヵ月数	評価	支給ヵ月数
2.00 (評価反映なし)	5	1.15	2.50 (評価反映なし)	5	1.80
	4	1.05		4	1.61
	3	1.00		3	1.50
	2	0.95		2	1.40
	1	0.85		1	1.35

※固定賞与分のみ記載

■ステージ C、ステージ Ct

現行			改定後		
12月		6月	12月		6月
支給か月数	評価	支給か月数	支給か月数	評価	支給か月数
2.00 (評価反映なし)	5	1.15	2.30 (評価反映なし)	5	1.73
	4	1.05		4	1.58
	3	1.00		3	1.50
	2	0.95		2	1.43
	1	0.85		1	1.28

※固定賞与分のみ記載

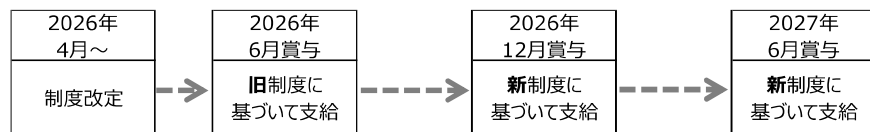
■メイト社員

現行			改定後		
12月		6月	12月		6月
支給か月数	評価	支給か月数	支給か月数	評価	支給か月数
2.00 (評価反映なし)	5	1.10	2.00 (評価反映なし)	5	1.32
	4	1.05		4	1.26
	3	1.00		3	1.20
	2	0.95		2	1.14
	1	0.90		1	1.08

※固定賞与分のみ記載

- ・ ベースとなる支給表は、固定賞与を表しています。
- ・ 6月賞与は、営業利益水準によっては業績加算分を上乗せし、支給か月数全体に評価係数を乗じます。
- ・ 半期交渉の時点でこのベースとなる支給表から変更が生じない場合は、組合内部の審議プロセスにおいて、支部大会を開催せず支部評議員会にて最終的な審議決定を行います。

4. スケジュール



5. 今後の賞与の改善に向けて

- ・ 今回の賞与制度改定では、支給上限の引き上げやさらなる固定賞与の引き上げ等を実現することができました。
- ・ 一方で、現在の業績規模や会社から示されている経営計画を踏まえた考え方であるため、企業経営が計画どおりに進めばこれまで以上の賞与支給が期待できる反面、万が一営業利益が下がってしまった場合には、現行制度より支給水準が低くなる可能性があることも事実です。
- ・ しかし、その場合でも営業利益実績に対する賞与分配率の観点からは決して低い水準ではないことも確かです。
- ・ 今後の賞与の考え方としては、支給か月数の引き上げではなく、賞与支給の基となる「**本給水準の引き上げ**」に着手していきます。
- ・ 労働組合としては、「九州および三越伊勢丹グループ内において優位性ある処遇水準」となることを労働福祉ビジョンに掲げています。
- ・ 今後は、ベースアップや制度改定などを行いながら、段階的に処遇改善が実施され優位性ある処遇水準となることを目指して労使協議を行っていきます。

エルダースタッフ（月給制）対象

審議決定事項

2. エルダースタッフ（月給制）賞与制度改定

ポイント

- 年間賞与に応じた夏と冬の支給バランスを設定します。
- 5段階の賞与評価に応じた支給ヵ月数を設定します。
- 定年後再雇用後の初回賞与と2回目以降の賞与で、基準日を分けます。

1. 現状

- ・ 2025年春の交渉においてエルダースタッフの人事賃金制度を改定し、2026年度より運用開始する予定です。
- ・ 月給制であるエルダースタッフⅡは成果発揮が求められ、会社任命により最大ステージC社員相当のアシスタント職までを担う可能性が出てくることから、本給および賞与については現行より引き上げることが決定しています。
- ・ 賞与制度について継続協議となっていた以下の項目について労使合意を行います。

継続協議項目

- ① 夏と冬の支給バランス
- ② 評価係数と評価分布（6月賞与のみ）
- ③ 初回支給賞与の評価反映有無および2回目賞与以降の基準日の設定

<参考>2026年度以降のエルダースタッフ人事制度>

60～65歳									
区分	本給区分	期待役割・職務イメージ	本給			賞与			
			基本給	役割給	評価	年間支給	評価		
エルダースタッフ プロ	月給制	保有する資格やスキルを活かし、経営戦略および事業戦略上重要とされる業務を担うもの。 例）公的資格（弁護士、〇〇士など）を活かした業務 ・社内育成が困難なレベルのスキル（語学、法務・デジタルなど）を活かした業務	個別設定	なし	なし	個別設定	個別設定		
エルダースタッフ Ⅱ	月給制	幅広い領域において、自らの知見をもとに成果発揮を期待されるもの。会社任命により役職に就くことがある。	202,000円	役割3	60,000円	なし	役割3	3.5ヵ月	加減算 評価あり
				役割2	20,000円		役割2	2.2ヵ月	
				役割1	10,000円		役割1	2.2ヵ月	
				役割なし	なし		役割なし	2.2ヵ月	
				役割なし	なし		なし	なし	
エルダースタッフ Ⅰ	時給制	それぞれの職種において、補助的・定型的業務を担うもの。 一般スタリスト、事務スタッフ	時給 1,090円	なし	なし	契約時間に応じて 4円～107円	加減算 評価のみ		

- ・ 基本給については2026年度のベースアップ分を反映していません。
- ・ メイト社員の定年退職時の基本給がエルダースタッフⅡの基本給を下回る場合、再雇用後の基本給は定年退職時の基本給を引き継ぎます。

2. 改定内容

1) 支給表

- ・ 夏と冬の支給バランスについては、均等を意識しながらも、個人の頑張りが支給水準に反映されやすいよう6月賞与に比重をかけます。
- ・ また、他の雇用形態とのバランスも考慮しつつ、担う役割によって支給ヵ月数に差を設けます。

■ 役割なし、役割1、役割2

12月	6月	
支給ヵ月数	評価	支給ヵ月数
1.00 (評価反映なし)	5	1.32
	4	1.26
	3	1.20
	2	1.14
	1	1.08

■ 役割3

12月	6月	
支給ヵ月数	評価	支給ヵ月数
1.50 (評価反映なし)	5	2.30
	4	2.10
	3	2.00
	2	1.90
	1	1.70

2) 評価分布

平均 3.1 以上

3) 評価反映

- ・ 定年後再雇用のタイミングによって、当該年度のエルダースタッフとしての個別目標設定および賞与評価を行うか否かを定めます。
- ・ 賞与評価は年間評価であることから、6ヵ月以上の評価期間が確保できる場合のみ評価反映の対象とします。
- ・ よって、11月以降に再雇用されるエルダースタッフは当該年度の個別目標設定は行いませんが、再雇用後に**必ず上司との面談は実施するもの**とし、エルダースタッフとして期待される役割や業務内容について双方で確認を行います。

		当年6月賞与	当年12月賞与	翌年6月賞与
再雇用月	当年目標設定	評価反映アリ	評価反映ナシ	評価反映アリ
4月	する	一律固定支給 (評価しない)	評価反映なし	評価反映する
5月	する			
6月	する			
7月	する			
8月	する			
9月	する			
10月	する			
11月	しない	一律固定支給 (評価しない)		
12月	しない			
1月	しない			
2月	しない			
3月	しない			

4) 基準日の設定

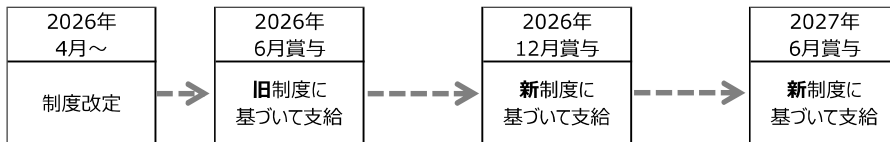
- ・ 賞与は基準日の本給・支給か月数をもとに支給されます。
- ・ 役割任命が毎年洗い替えになることから、基準日はエルダースタッフとしての「初回賞与」と「2 回目以降賞与」で切り分けて設定します。

支給月	初回賞与	2 回目以降賞与
6 月	6 月 1 日	3 月 31 日
12 月	12 月 1 日	9 月 30 日

- ・ 「初回賞与」は上記基準日に沿って以下のとおり一律の固定支給となります。

初回賞与月	役割なし、1、2	役割 3
6 月	1.2 か月 (評価 3 相当)	2.0 か月 (評価 3 相当)
12 月	1.0 か月 (評価反映なし)	1.5 か月 (評価反映なし)

3. スケジュール



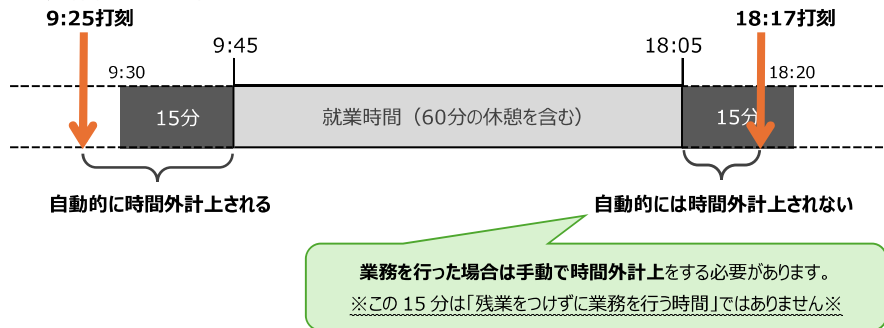
3. 自動時間外計上基準の短縮

- ポイント
- 自動時間外計上基準について、就業前後 10 分に設定します。

1. 現状

- ・ 現在、岩田屋三越の自動時間外計上基準は就業前後 15 分と設定されています。
- ・ この 15 分の間にスリットした際には自動では時間外が付かないため、15 分以内の早出あるいは残業が発生した際には上司に報告の上、手動で時間外計上する必要があります。

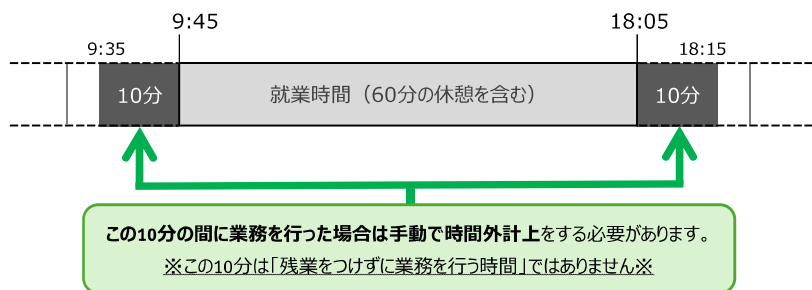
<自動時間外計上基準のイメージ>



- ・ 打刻機が各フロアの職場に近い場所に設置されている今、この 15 分という設定は実態に見合っていないため、短縮していきたいと考えます。

2. 改定内容

- ・ 自動時間外計上基準を「10 分」に短縮します。



3. 適正な労働時間管理に向けて

- ・ 働き方の柔軟性が高まると同時に、管理面においては複雑さが増しています。
- ・ 適正な労働時間管理を徹底するためには、上司・部下双方が制度や運用ルールを正しく理解する必要があります。
- ・ 今回の制度改定を機に、あらためて時間管理に関する制度やルールを確認し、全員で働きやすい職場をつくっていきましょう。

就業規則で定める代表的な就業形態

“館の営業時間”に、働き方が左右されるチーム
安定した体制及び雇の安心・安全を守る
シフト勤務
(販売統括部・経理担当 など)

“館の営業時間”で、働き方が左右されにくいチーム
顧客の来店、取組先に合わせて柔軟に対応する
フレックス勤務
(営業部・外務部・営業政策推進 など)

適用範囲や適用の可否、運用ルールは下記「適用基準例」を参考にしながら、所長と人事にて調整の上で決定

就業形態	シフト勤務が適している場合	シフト勤務が適していない場合
業務内容	高い「働く時間」	高い「働く時間」
業務時間	自己管理が容易(自己責任が大きい)	業務内容が単純(自己責任が小さい)
備	顧客の来店/取組先/得意先が多い	計画的な業務内容によるチーム
業務内容	接客・販売(販売部門)	接客・販売(接客部門)

(2025年12月会社発信資料より抜粋)

シフト勤務

1日に働く時間を時刻で決められている
=「今日は●時▲分から○時△分まで働く」

- 始業時刻と終業時刻が決まっているため、
 - ・ 自動時間外計上基準が設定されています。
 - ・ 「早く職場に着いて暇だから仕事をしよう」「帰りのバスまで時間があるから残業しよう」という自己都合の早出・残業は認められません。
(早出・残業は原則上長への事前申告が必要)
 - ・ 公共交通機関の遅延や運休などが生じた場合、**交差遅刻または交差早退が認められます。**
- 業務の繁閑に応じてロング&ショート勤務を使用することができます。これは計画的に使用するものであり、原則事後修正はできません。

フレックス勤務

1か月に働く時間を量で決められている
=「今月は■時間◆分間働く」

- 始業時刻と終業時刻が決まっていないため、
 - ・ 自動時間外計上基準という概念はありません。
 - ・ 働く時間は本人に裁量がありますが、自己都合ではなく**業務都合も総合的に勘案して決定**します。
 - ・ 「9時45分以降に勤務を開始してください」など働く時間帯を上司から促されることがあります。
(上司が明確な時刻を指示することは望ましくありません)
 - ・ 公共交通機関の遅延や運休などが生じたとしても、**原則交差遅刻/交差早退が適用されないため**、別の勤務日で調整する必要があります。
※「終日運休」など公休が認められる場合もあります。
- 労働時間の自己管理が重要です。個人での管理が難しいと判断された場合、フレックス勤務の部署でも個別にシフト勤務を命じられる場合があります。

時間管理に関する共通ルール

- 1. 職場にもっとも近い打刻機を使用しましょう。**
→館の出入口近くの打刻機で打刻するのではなく、勤務を開始・終了するフロアにある打刻機を使用します。
- 2. 実際の労働時間と異なる不正な処理は絶対行ってはいけません。**
→打ち戻り(終業の打刻をした後に業務を続ける行為)や打刻データを修正したりわざと未打刻にしたりして残業時間を改ざんする行為は禁止されています。
- 3. 遅刻・早退は1分単位で賞金控除されるのではっきりと注意！(賞与も控除されます)**
→遅刻・早退が生じた場合、そのままにしていると該当月の月給や次回の賞与もその分だけ引かれてしまいます。時間管理を上司任せにせず、自分自身で把握し相談するようにしましょう。
- 4. 1日の労働時間があらかじめ4時間を超える計画の日は休憩60分を取得しなければなりません。**
→平日有休を取得しようとする日に突発的に残業が発生して4時間を超えた場合は60分の休憩は付与されません。ただし、突発的な残業だったとしても6時間以上実働する場合には休憩取得が義務付けられています。

月給者対象

審議決定事項

4. ロング&ショート勤務のパターン拡大

ポイント

- 15分単位のロング&ショート勤務パターンを新設します。

1. 現状

- ・ シフト勤務者は繁忙に合わせてロング&ショート勤務が可能です。
- ・ 現在は 30分・60分のパターンを設定しています。(具体的なシフトパターンは12月にポータルにて発信された「フレックス勤務とシフト勤務に関して」の資料をご確認ください)

<シフトイメージ>

×月	日	月	火	水	木	金	土
1週目	(各休)	通常	通常	通常	(各休)	通常	▲30分
2週目	(各休)	通常	+60分	通常	(各休)	通常	通常
3週目	(各休)	通常	通常	通常	(各休)	通常	通常
4週目	(各休)	通常	通常	+30分	(各休)	▲60分	通常
5週目	(各休)	通常	通常				

ロングとショートで「1セット」

ロングとショートで「1セット」

- ・ より柔軟な働き方ができるよう、15分単位のロング&ショートパターンを新設します。

2. 新設するシフトパターン

早番	基本	9:15~17:35	—
	15分ロング	9:15~17:50	(終業時刻を15分遅く)
	15分ショート	9:15~17:20	(終業時刻を15分早く)
遅番	基本	12:05~20:25	—
	15分ロング	12:05~20:40	(終業時刻を15分遅く)
	15分ショート	12:20~20:25	(始業時刻を15分遅く)

3. スケジュール

2026年3月中旬	労使合意
2026年4月1日~	運用開始(販売統括部役付者から運用をスタートし、その後対象者拡大予定)

エルダースタッフ(月給制)対象

審議決定事項

5. エルダースタッフ雇用区分の名称変更

ポイント

- 「エルダースタッフプロ」を「エルダースタッフS」に変更します。

1. 現状

- ・ 2025年春の交渉において、エルダースタッフの人事制度改定を決定しました。
- ・ その中で、「経営戦略・事業戦略上重要な業務を担う」場合に本給や賞与を個別設定とする「エルダースタッフプロ」という区分を新設していましたが、現実的に想定される業務内容や任命ポストと、区分の名称からイメージするものと差が生じかねないという懸念から、名称変更を行います。

2. 改定内容

- ・ 「エルダースタッフプロ」の名称を「エルダースタッフS」に変更します。(※「スペシャリスト」のS)

60~65歳									
区分	本給区分	期待役割・職務イメージ	本給			賞与			
			基本給	役割給	評価	年間支給	評価		
エルダースタッフ S	月給制	保有する資格やスキルを活かし、経営戦略および事業戦略上重要とされる業務を担うもの。 例)・公的資格(弁護士、〇〇士など)を活かした業務 ・社内育成が困難なレベルのスキル(語学、法務、デジタルなど)を活かした業務	個別設定	なし	なし	個別設定	個別設定		
エルダースタッフ II	月給制	幅広い領域において、自らの知見をもとに成果発揮を期待されるもの。会社任命により役割に就くことがある。 役割3 AM、AMD、ASD、セールス 役割2 サロンリーダー 役割1 お買場リーダー、サブサロンリーダー 役割なし 一般スタイリスト、パティ、一般事務 ●元メイト社員は役割3には就かない ●職務イメージは今後の戦略や組織改正により変更になる可能性があります	202,000円	役割3 60,000円 役割2 20,000円 役割1 10,000円 役割なし なし	なし	役割3 3.5ヵ月 役割2 2.2ヵ月 役割1 2.2ヵ月 役割なし 2.2ヵ月	加減算 評価あり		
エルダースタッフ I	時給制	それぞれの職種において、補助的・定型的業務を担うもの。 一般スタイリスト、事務スタッフ	時給 1,090円	なし	なし	契約時間に 応じて 47円~107円	加算評価 のみ		

6. 短時間勤務者のイレギュラーシフト利用日拡大

ポイント

- 短時間勤務者が8時30分始業のシフトを利用できる日として「大晦日」を追加します。

1. 現状

- ・ 育児や介護等を事由とする短時間勤務については、その事情を考慮し原則固定シフト勤務となっています。
- ・ その中で、「初商日」と「棚卸翌日」については職場からのニーズと本人の同意がある場合に限り、短時間勤務者の始業時間を8時30分とすることができます。
- ・ 各職場の要員数が年々タイトになっていること、フルタイムの長時間労働を是正していこうとしている中で、12月31日大晦日は食品フロアのみ開店時間を早めることが定着しており、当該日についても「短時間勤務者が8時30分始業のシフトを利用できるようにしてほしい」というニーズが高まっています。

2. 改定内容

- ・ 短時間勤務者が8時30分始業のシフトを利用できる日として「大晦日」を追加します。
- ・ これまでと同様に、職場のニーズと本人の同意のいずれかが得られない場合は適用されません。
(本人の同意なく職場から指示することができないと同時に、本人が希望しても職場としてニーズがなければ利用することはできません)

【短時間勤務者が8時30分始業のシフトを利用できる日】

- ① 初商日（開店時間を通常より早める場合に限る）
- ② 棚卸翌日
- ③ 大晦日（開店時間を通常より早める場合に限る）

※いずれの場合も、利用する際は事前に上司から人事担当へ相談・申請する必要があります。

7. 社内公募制度の新設

ポイント

- メイト社員およびエルダースタッフに社内公募制度を新設します。

1. 現状

- ・ 「社内公募制度」とは、新規プロジェクトや業務拡大時などの人材ニーズをもとに、職務遂行に必要な能力、意欲のある人材を公募する求人型の制度です。
- ・ 毎年実施されている従業員エンゲージメント調査により人事異動に関する満足度が相対的に低いことが問題点として挙げられ、その対応策の一つとしてこの社内公募制度を積極的に活用しようという取り組みが進められています。
- ・ 一方で、この制度は社員のみ導入されており対象者が限定的であることから、広く制度活用するためにはこの対象者を拡大する必要があります。
- ・ 実際に「メイト社員を公募したい」という職場からのニーズがあるほか、2026年度からはエルダースタッフについても期待役割が高まり最大ステージC社員相当の役割を担うことが可能になることから、この公募制度導入によってさらなる活躍の場の拡大が期待されます。

2. 新設

- ・ メイト社員およびエルダースタッフに社内公募制度を導入します。

8. グループ共通ベースアップ算出式

ポイント

- 2027年度・2028年度の春の交渉におけるグループ共通ベースアップ算出式を定めます。
- 算出式の有効期間を短縮するほか、上限金額を引き上げます。

1. 現状

- 三越伊勢丹グループでは、社員・メイト社員を対象に物価上昇率に連動したグループ共通のベースアップ算出式を設定しており、3年タームで見直しをしてきました。

<グループ共通ベースアップ算出式を用いるメリット>

- ① グループの一体感の醸成
- ② メンバーにとっての分かりやすさ・納得性
- ③ 労使協議の効率化

- 現行のベースアップ算出式は2024年度から3年間適用することとしていますが、昨今の大幅な物価上昇の状況を踏まえ、2024年度以降一度もこの算出式に基づく要求はおこなわず、別途交渉を行ってきました。

<現行のベースアップ算出式>

・対象雇用形態：社員、メイト社員

・基準となるベースアップ額 = 基礎額 309,000円 × 物価上昇率に応じた係数

<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。

$$\left(\left[\text{1月} \sim \text{10月までの物価上昇率合計} \right] + \left[\text{みなし物価上昇率} \times \left(\text{11月、12月分} \right) \times 2 \text{か月} \right] \right) \div 12$$
 - ※「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

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

2. 改定の方向性

- ・ 労使協議上、グループ共通のベースアップ算出式を設定するメリットは大きいと、物価上昇に連動したグループ共通の算出ルールの考え方は継続することとし、その詳細については近年の実績や現状の課題等を踏まえた改定を行います。

<改定ポイント>

有効期間	将来予測に対する不確実性を考慮し、現行より短い設定とする。
物価上昇率	日本銀行による予測値や、予測値を上回る近年の傾向を考慮し、現行より高い上昇率までをあらかじめ設定する。 ※日本銀行による「消費者物価指数見直し（除く生鮮食品）」 2026年：+1.6～+2.0（中央値+1.8%）／2027年：+1.8～+2.0（中央値+2.0%）
上限金額	近年の実績を考慮し、現行より引き上げる。
基礎額	グループ内の直近の実態に合った金額設定とする。

3. 改定内容

<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。

$$\left(\left[\text{1月} \sim \text{10月までの物価上昇率合計} \right] + \left[\text{みなし物価上昇率} \times \left(\text{11月、12月分} \right) \times 2 \text{か月} \right] \right) \div 12$$
 - ※「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

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

9. 働く環境の整備

1. 適正な労働時間管理と総実労働時間の短縮

1) 労働時間管理

- 岩田屋三越内では各所属の働き方の特性に応じてシフト勤務とフレックス勤務を活用していますが、人事異動で所属が変わったり、マルチタスク時にシフト勤務者とフレックス勤務者が同じ場所で同じ業務にあたったりすることで、時間管理に関する知識や運用が入り交じる事態が発生しています。
- また、時間外労働を削減する目的で多くの部署にフレックス勤務が導入されましたが、営業時間の影響を受けて実際にはシフト勤務のような働き方をしている所属もあり、あらためて勤務形態の見直しが実施されています。
- このような状況を受けて、会社からは時間管理に関する発信がなされ、とくにシフト勤務とフレックス勤務それぞれについての正しい運用方法の周知を図っています。

<会社から発信された時間管理に関する資料（抜粋）>

【シフト・フレックス】共通する注意点

- 退勤時間と翌日の出勤時間の間は1.1時間1分以上空けること
休息時間の確保のため
(当日) 22:00退社 → (翌日) 9:01出勤 可能
(当日) 22:00退社 → (翌日) 8:30出勤不可 (9:00出勤も不可)
- 早朝 (8:00前) 深夜 (22:00以降) に労働する場合は事前申請すること
労働協約により、勤務できる時間は8:00~22:00と決められているため、この範囲を超える場合には事前申請が必要
- 時間外 (通称：残業時間) は月40時間まで、年間240時間まで
労働協約により決められているため、この範囲を超える時間外の延長は不可
※時間外での勤務をせずに業務を行うよう工夫しましょう！
- 時間外は正しく管理する
時間外は原則、双方事前確認の上で実施してください
時間外で勤務した場合は、上長に申告し、正しく時間外をつけること
- 時差時間について
出勤時間よりもPC稼働開始時間が早い場合の時差時間、
退勤時間よりもPC稼働終了時間が遅い場合の時差時間
スリット時刻と修正時刻の差 は全てカウントされ、所属長に報告がいまます
- スリットは職場に近い場所で実施する

フレックス勤務で期待できること

- 生産性の最大化
一日 (8:00~22:00の間) の拘束時間に縛られず、月単位で勤務時間を管理し、従業員が持てる力を最大限に引き出した状態。
・少人数で効率的に働き、電灯等の生産性を上げる。
・業務のクオリティ・優先順位を、上司やチームと相談しながら成果を上げる
- マネジメントを發揮することで成果が最大化された状態
・そのために必要なこと
自己管理能力：時間の使い方を自分でコントロールする力
責任感：自分の働き方をマネジメントする責任
成果意識：やるべき業務は確実に遂行する意識
■時間の使い方を見直し、効率的な働き方ができている状態
※フレックス勤務の理解に注意！
フレックス勤務は「自由=好き勝手」ではありません
右記の理解に注意！

2) 時間外労働時間の削減

- 2025年度は年間休日数を2日増やしたことで所定労働時間を短縮したため、時間外労働時間の増加が懸念されましたが、12月時点ではステージB社員以外の雇用形態で減少傾向にあります。
- ステージB社員については個人差が大きく、人によっては月平均で20時間を超えるケースも見受けられます。

<1ヵ月平均の所定外労働時間（一人あたり）>

■雇用形態別

雇用形態	2024年度	2025年度	昨年度差
ステージB社員	6.1時間	6.6時間	+0.5時間
ステージC社員	4.6時間	4.4時間	▲0.2時間
メイト社員	1.4時間	1.2時間	▲0.2時間
エルダースタッフ	1.3時間	1.1時間	▲0.2時間
スペシャリティスタッフ	4.0時間	3.2時間	▲0.8時間
フェロー社員・エルダーフェロー	1.3時間	1.0時間	▲0.3時間

■所属別

所属	2024年度	2025年度	昨年度差
販売統括部	2.6時間	2.1時間	▲0.5時間
販売統括部 (岩田屋本店)	2.1時間	3.1時間	+1.0時間
販売統括部 (福岡三越)	2.1時間	2.5時間	+0.4時間
販売統括部 (久留米店)	3.2時間	3.5時間	+0.3時間
販売統括部 (サロン)	2.3時間	2.4時間	+0.1時間
外商部	2.1時間	2.4時間	+0.3時間
営業部	7.4時間	5.3時間	▲2.1時間
後方スタッフ	6.6時間	7.1時間	+0.5時間

※各年度 4月~12月集計 (ステージA社員を除く)

※販売統括部は、名簿上の所属に基づき分類しています。

※あくまで平均値です。

(販売統括部内)

雇用形態	2025年度
ステージB	10.9時間
ステージC	1.5時間
メイト社員	0.6時間
エルダースタッフ	0.6時間
SS	0.1時間
フェロー・エルダーフェロー	0.5時間

3) 年次有給休暇取得促進

- 2025年度は、昨年同様「有給休暇取得率 65%以上 (22日付与の場合 15日以上取得)」を目標とすることが期初に発信されました。
- 2024年度は全雇用形態において目標の65%取得を達成しましたが2023年度と比較すると取得率自体は下がっており、今年度は「各休1日・連各1日」を増やしたことも考慮すると、年間の取得率はさらに下がる可能性があります。
- 12月時点で見ると、全体的に減少傾向にあることがわかります。

<雇用形態別有給休暇取得率>

雇用形態	2024年度	2025年度
ステージA社員	44.8%	41.9%
ステージB社員	50.6%	45.4%
ステージC社員	55.2%	54.1%
メイト社員	67.1%	65.5%
エルダースタッフ	82.8%	68.2%
スペシャリティスタッフ	56.3%	56.9%
月給者 (4月1日付与者) 計	61.8%	60.3%
フェロー社員・エルダーフェロー	102.9%	142.9%

※4月~12月までの集計

※有給休暇消化状況 (%)

= 消化日数 ÷ 付与日数
= 消化日数 (旧有給休暇 + 新有給休暇)
÷ 付与日数 (新有給休暇)

※出向者、退職者を除く

※フェロー社員・エルダーフェローは、付与月が異なるため、2024年度は、2023年10月~2024年9月までの1年間、2025年度は2024年10月~2025年9月までの1年間の取得実績で比較

<所属別有給休暇取得率>

所属	2024年度	2025年度
販売統括部	70.7%	64.8%
販売統括部 (岩田屋本店)	69.2%	64.3%
販売統括部 (福岡三越)	80.5%	66.8%
販売統括部 (久留米店)	68.6%	59.6%
販売統括部 (サロン)	59.9%	59.1%
外商部	55.9%	51.2%
営業部	49.7%	47.8%
後方スタッフ	53.2%	49.4%

※4月~12月までの集計

※出向者、退職者を除く

※フェロー社員、エルダーフェローを除く (月給者と算出期間が異なるため)

※販売統括部は、名簿上の所属に基づき分類しています。

- ・ 岩田屋三越は、連続休暇制度に基づいて**7連休が当たり前を取得できる会社**を目指しています。
- ・ 2022年度から「7連休取得促進」の取り組みを強化し、どの所属においても「望む人が気兼ねなく7連休を取得できる会社」になるために、要員体制を見直したり、属人化している業務を分担したりするなど各所属において働き方の工夫が施されてきました。
- ・ そして、今年度9月に情報が更新され、原則は制度通り7連休を取得することを前提としつつ、分割取得の許容範囲が拡大しました。
- ・ 10月以降の各職場の状況をヒアリングする中では、これを機に「7連休取得をやめる」と方向転換した部署やチームはなく、個別の事情や要望に基づいて分割取得をしているという実態となっています。
- ・ 多くの職場で7連休取得が可能となっているものの、一部のメンバーは要員体制や業務都合を理由に7連休の取得ができていません。
- ・ どの所属においても7連休が取得できる会社への歩みは止めることなく、どうすれば気兼ねなく連休取得ができるかを継続して研究していきたいと考えます。

<会社が推奨する7連休の取得方法>

1日目	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目
各休	連各①	連各②	連各③	連各④	各休	有休

- ・ 上期「各個休日2日+連休各休5日」、下期「各個休日2日+連休各休4日+有給休暇1日」で連休を編成することにより、自身の**保有する有給休暇日数が少ない場合でも7連休の取得が可能です。**
- ・ 連続休暇制度をもたないフェロー社員、エルダーフェロー、スペシャリティスタッフは対象外です。

2. 風土改革

1) ハラスメント撲滅に向けた取り組み

- ・ 2025年度は、昨年に引き続きハラスメントと認定された案件はゼロ件でした。※2026年1月時点
- ・ ただし、ハラスメント通報自体はゼロにはなっていないほか、2024年度に実施された従業員エンゲージメント調査において「ハラスメントが疑われるような行為を見聞きしていない」という設問のスコアが前年と比較し下がっているという結果が明らかになりました。
- ・ このような状況を踏まえて、今年度はeラーニングに加えて、以下のような取り組みが実施されました。

<今年度の取り組み>

(1) 社内アンケート

- ・ 2024年度のエンゲージメント調査結果を受けて、具体的な内容把握と対応を見据えて「労使共同宣言に基づくハラスメントと時間管理に関するアンケート」を実施しました。
- ・ 「現在の所属内においてハラスメントを見聞きしたことがある」と回答した人は全体で10%を超えており、その中で回答が集中している部署もありました。
- ・ 具体的な内容としてはパワハラに関する記述が多く見られ、威圧的に感じる強い口調、執拗な叱責なども挙げられています。

5. 2025年度の現在の所属内で、ハラスメントを受けている人を見たことがあるか。



(2) アンガーマネジメント研修「叱り方入門講座」

- ・ 2024年度にステージA・Bを対象として実施した研修を今年度はステージCを対象に実施し、全6回で203名が受講しました。
- ・ 「すぐに実践できる手法を教えてもらった」「指示する側・される側どちらにもなり得るので考え方として大変参考になった」「講師のお話も興味深かったしグループワークの楽しくあっという間に感じた」など、受講者の満足度が高い内容でした。



＜参考：労使共同宣言＞

『安心して働くことのできる職場環境づくり』に向けた労使共同宣言

<p>労働時間管理ルールの遵守と業務改革に取り組みます</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働時間の正しい記録を徹底します 始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な変更はしません 上司は、部下が労働時間を正しく記録しているかを必ず確認し、必要に応じて修正を指示・指導します 全員が業務改革に取り組みます 一人ひとりが業務改革の“たね”を見つけて、チームで解決します 業務の『やめる・まとめる・偏りをなくす』を決断・実行します 対話を通じて推進します 業務の進捗や業務の課題を、上司やチームに共有・相談します 部下やチームが持つ課題を十分に把握するために、『対話の時間』と『対話の風土』をつくります 	<p>いかなるハラスメントも絶対に行わず、一切許容しません</p> <ul style="list-style-type: none"> 共に働く仲間と自分自身の両方を大切にします 皆が、“相手の異なる意見を受け止める”“自分の気持ちも素直に伝えられる”、“対等で信頼感のある職場”をつくります 正しい知識と高い意識をアップデートし続けます 『やってはいけないこと』『言っちゃいけないこと』を正しく理解し、主体的に「ハラスメント・ゼロ」に向き合います 見て見ぬふりはしません ハラスメントかも？と思ったら見過ごさず、“声を掛ける”“相談する”など、皆が勇気を持って行動します 会社は、相談や通報には誠実に対応し、ハラスメントには厳正に対処します
--	--

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

2) コミュニケーション活性化

- 今年度は社内のコミュニケーション活性化に繋がる取り組みとして、さまざまな対話会が開催されました。

(1) 若手社員×左中さん対話会 (4回開催)

- 入社3年目までの若年層社員が集まって社長と一つのテーマについてディスカッションしました。
- また、参加者から左中さんに対して、これまでの経験や仕事に向かうスタンス、企業戦略や岩田屋三越が置かれている環境などさまざまな質問を投げかけ、その理解を深める機会となりました。

テーマ

「戦略」について 戦略についての疑問解決
自身が貢献できていることと、これから貢献したいこと

<テーマを選んだ理由>

「まち化」など規模感が大きい戦略は普段自分の所属するお買い場とは一見関りが薄いように見えるが、今後戦略が実現化していく中でどのように関りが生まれてくるのか、また実際今どのような取り組みがどのくらい進んでいるのかが気になったから。

戦略についての意見交換や疑問解決の場が普段あまりないと感じたため。

戦略を自分の業務に落とし込めていない部分があるため、戦略を念頭に置いて他の方がどのようなことを考えているのか、取り組んでいるのを知りたいからです。



(2) 人材戦略対話会 (12回開催 82名参加)

- 昨年度岩田屋三越の人材戦略が発信され、2025年度は実行フェーズ初年度にあたります。
- 人材戦略の理解浸透を図るための対話会が開催され、人事担当と任意参加の従業員が参加しました。
- 対話会ではテーマを設定し、現在の課題感などを挙げながらさまざまな意見交換が行われました。

＜人材戦略対話会テーマ＞

1. 私たちが「高い生産性」を有し、“強さ”と“やさしさ”を持ち合わせた、成長し続ける人財となるためには何が必要なのか？
2. 岩田屋三越のDE&Iをどう捉え、どう働きやすさを実現していくのか？

求める人材像の定義 (TO・BE)

『高い生産性』を有し、『強さ』と『やさしさ』を持ち合わせた従業員

<p>「強さ」とは</p> <ul style="list-style-type: none"> 高いミッションをやり切る 結果へのこだわり 成長を続ける努力 変化への対応力 責任な覚悟 双方向の心身の健康とライフワークバランス 当事者意識と責任、主体的に行動する 	<p>「やさしさ」とは</p> <ul style="list-style-type: none"> 他者尊重、利他の心 寛大な心と包容 人・地域・国境への配慮 信頼関係の構築 心身の健康と適切な指導、フィードバック
--	--

自身の成長や仕事に対する姿勢には「厳しく」 他者や組織には「やさしく」

時代や周囲の変化を敏感に感じ取り、成長し続けることのできる人財

<p>会社の宣言</p> <p>人財の本質的な考え方に沿って「ひと・ユースト」ではなく「ひと・未来への投資」として投資し、心身の健全性の確保と心と体と両立する風土の構築を目指します</p>	<p>上司の宣言</p> <p>上掲の重要なミッションとして「中長期的な成長を促すこと」を再認識し、部下の成長のためには何が必要か、部下の自己実現のためにどのような支援が必要かを考え、実践・フィードバックを行いながら部下の成長を促す風土の構築を目指します</p>	<p>従業員の宣言</p> <p>従業員エンゲージメントの定義を「成長意識」と捉え、従業員一人ひとりが高い目標を掲げ、その目標に向かって挑戦し、一生懸命努力する当事者意識を持ち、自己と人生を磨かしていく従業員一人ひとりの努力や成長を皆で応援し、磨き合える風土の構築を目指します</p>
---	--	---

3つの宣言に対するアクションにより、岩田屋三越は<新しい風土>を醸成します

岩田屋三越の宣言

私たち全員が「DE&I」と「ハラスメント撲滅」を「対話文化」の更なる醸成によって実現していきます

<p>DE&I (多様性・公平性・包含性)</p> <p>メンバーそれぞれ置かれている状況、考えや考え方に違いがある状態を“理解”し、“認め合う”ことができて、互いに理解し、尊重し合えること。コミュニケーションを通じて目指しています</p>	<p>ハラスメント撲滅</p> <p>相手が多岐な感情を持つことばまでコミュニケーションです。自分の感情を“理解”し、“認め合う”ことができて、互いに理解し、尊重し合えること。コミュニケーションを通じて目指しています</p>	<p>対話文化</p> <p>「DE&I」も「ハラスメント撲滅」も相手の心と向き合い、信頼関係を築くこと。コミュニケーションを通じて目指しています</p>
---	---	--

前年度三越の「DE&I」の考え方
性別、女性に偏らず
年齢、性別に偏らず
国籍、性別に偏らず
年齢、性別に偏らず
年齢、性別に偏らず
年齢、性別に偏らず

今までの会社の取組は、1:1が前提で進められてきた。部門単位では1:1に偏る人も、常に、0-1になる可能性があるし、差も残り得る

1~V、現時点でどこに属する人であっても安心して働ける/成長できる/キャリアアップを目指せる環境を「DE&I」

(3) サステナビリティ推進対話会 (348名参加)

- こころ動かすサステナビリティ推進プロジェクトの取り組みとして、7月以降、ステージ A 社員を除く全従業員を対象に岩田屋三越のサステナビリティについて考える対話会が開催されています。
- 雇用形態や所属に関わらずメンバーが集まり、個人が取り組んでいることを共有し合ったほか、これまでの岩田屋三越としての取り組みを振り返りながら新しいアイデアを出し合いました。

岩田屋三越のサステナビリティ

<p>岩田屋三越サステナビリティの長期ビジョン(将来の姿)</p> <p>「壊さないリーダー」</p> <p>■新中期計画で目指す姿である「ハイエンゲージメントリーダー」とともに目指すべく姿とし、環境・社会課題に対して負荷をけない働きかけを続ける企業となる。</p> <p>※ハイエンゲージメントリーダー …個々の高感度上層消費の全ての生活シーンで岩田屋三越の提供価値が組み込まれていること</p> <p>■岩田屋三越版 サステナビリティ経営</p> <p>Input: 経営本業の推進 Activity: 私たちが取り組む「マテリアリティ」 Output: 社会への価値・期待価値 環境・社会・経済・文化・人財 環境・社会・経済・文化・人財 環境・社会・経済・文化・人財</p> <p>壊さないリーダー!</p>	<p>2024年度の取組結果 マテリアリティ①【人・地域をつなぐ】</p> <p>●【顧客】×【人・地域をつなぐ】「thinkgood」の取組状況・発信の拡大 取組数は90本に到達、年間KPIの70本を達成。 社内MDへの認定方法の周知と、HPでの常時サイトを創出し、顧客へ浸透を推進中。 https://www.thinkgood.jp/about-us/press/2024/09/20240920-thinkgood_blog.html</p> <p>●【顧客】×【人・地域をつなぐ】文化の継承と革新 2024/11「人間国三十四代 今泉今右衛門展」開催 九州発の世界的な作家・美術作品を福岡三越から大々的に伝える。今右衛門先生として過去最大の売上1.4億円を実現。 https://fukuoka-christmas-festa.shopify.jp/</p> <p>●【従業員】×【人・地域をつなぐ】地域社会との共創 「まちじゅう子供食堂」企画を実施。 九州大学とコラボし、当社の営業本部・食品営業部の担当で、「クリスマスは楽しい」「楽しくない」「ケキも買えない」という環境の地域のお子さんに対し、お取組先の特別メニューを無料でご提案。 https://fukuoka-christmas-festa.shopify.jp/</p>
---	--

IV. 2026 年度 労使通年協議

検討する内容のポイント（組合案）

賃金要求		
雇用形態	検討項目	内容
全雇用形態	賞与制度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2026 年 6 月賞与要求 ・ 2026 年業績評価指標 ・ 2026 年 12 月賞与要求
全雇用形態	賃金水準	・ 本給水準引き上げに向けた検討
社員・メイト社員	最低賃金	・ 扶養者年齢別最低賃金基準の引き上げ
フェロー社員・ エルダーフェロー	賃金水準	・ 公的最低賃金上昇時の対応
人事制度		
雇用形態	検討項目	内容
社員・メイト社員	人事制度	・ 採用競争力強化のための制度拡充
社員	人事制度	・ 中途入社時の雇用形態について
労務に関する制度・運用		
雇用形態	検討項目	内容
月給制社員	働き方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年間休日数 120 日実現を目指して ・ 適正な労働時間管理に向けた取り組み
全雇用形態	風土改革	・ ハラスメント防止・撲滅に向けた取り組み
全雇用形態	福利厚生	・ 厚生施設の点検と充実に向けた検討

1. 労働協約の改訂および新設

この章のポイント

今回の春の交渉では、

- 1) 2025 年度労使通年協議で議論してきた「制度改定」への対応
- 2) 法改正への対応
- 3) 運用のルール変更および実態に合わせた対応（表記変更含む）に伴う労働協約の改訂および新設を行います。

1. 改訂・新設内容

1) 2025 年度労使通年協議に伴う労働協約の改訂

※対象となる雇用形態は、「社」=社員、「メ」=メイト社員、「ES」=エルダースタッフ、「フェ」=フェロー社員、「EF」=エルダーフェロー、「SS」=スペシャリティスタッフを指します。

改定内容	改定場所	対象となる雇用形態（※）					
		社	メ	ES	フェ	EF	SS
人事制度改定に伴う区分名称の変更	本則 就業形態規程 休日規程 エルダースタッフ（月給制）連続休暇規程 賃金規程 社員労働協約を適用する諸規程等	—	—	○	—	—	—
人事制度改定に伴う賃金表改定	賃金規程	—	—	○	—	—	—
ベースアップに伴う賃金表改定	賃金規程	○	○	○	—	—	—
賞与基準日の変更	賃金規程	—	—	○	—	—	—
短時間勤務者のイレギュラーシフト利用日拡大	育児勤務規程 介護・介護準備勤務規程 育児・介護のためのフルタイムシフト選択勤務規程	○	—	—	—	—	—
社内公募制度の新設	キャリア形成支援制度規程	—	○	○	—	—	—

2) 法改正に伴う労働協約の改訂

改定内容	改定場所	対象となる雇用形態（※）					
		社	メ	ES	フェ	EF	SS
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	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	○	○	○	○	○	○
	育児休業規程	○	—	—	—	—	—
	育児勤務規程	○	—	—	—	—	—
	育児・介護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	○	—	—	—	—	—

V. 労働協約の改訂および新設

3) 運用のルール変更および実態に合わせた対応（表記変更含む）

※対象となる雇用形態は、「社」=社員、「メ」=メイト社員、「ES」=エルダースタッフ、「フェ」=フェロー社員、「EF」=エルダーフェロー、「SS」=スペシャリティスタッフを指します。

改定内容	改定場所	対象となる雇用形態 (※)					
		社	メ	ES	フェ	EF	SS
時給制区分の定義を明文化	本則	—	—	○	—	—	—
賞与評価期間と勤怠調査期間の明記	賃金規程	○	○	○	—	—	—
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	○	—	—	—	—	—
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	○	—	—	—	—	—
死亡退職時の賃金支払いの見直し	賃金規程	○	○	○	○	○	○
介護休業の対象者から除外する従業員の追記	社員労働協約を適用する諸規程等	—	—	○	—	○	○
制度の併用不可を明記	短時間勤務規程	○	—	—	—	—	—
確定拠出年金マッチング拠出制度改正	退職給付規程	○	○	—	—	—	—
子ども子育て支援金創設に伴う賃金控除	賃金規程	○	○	○	○	○	○

労働協約(本則および付属諸規程)の新旧改定表は IMGU のホームページにアクセスしてご確認ください。

ログイン ID:10 桁の社員番号 PW:生年月日

1. 岩田屋三越支部 労働福祉ビジョン

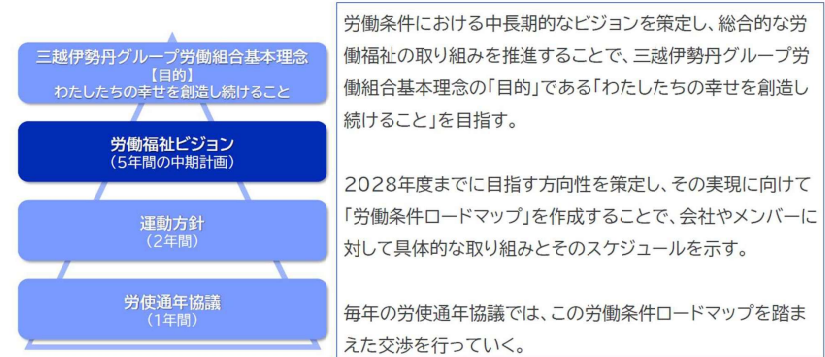
1. 労働福祉ビジョンの策定

- ・ 労働条件における中長期的なビジョンとして、2024 年春の交渉において岩田屋三越支部独自の労働福祉ビジョンを策定しました。
- ・ 2028 年度までに目指すありたい姿を紐解き、4 つの政策分野における重点取り組みを整理しました。
- ・ 労働組合は、この労働福祉ビジョンをもとに毎年の労使協議を進めています。

<参考；岩田屋三越支部労働福祉ビジョン（抜粋）>

VI. 労働福祉ビジョン

1. 労働福祉ビジョンの位置づけ



2

5. 2028年までに目指すゴール

岩田屋三越としてどんな会社でありたいか

社内のメンバーが**ずっと働きたい**と思う持続可能な岩田屋三越。
まわりから、**憧れられ、選ばれる**魅力ある岩田屋三越。

岩田屋三越のありたい姿の実現を目指し、以下4つの政策分野における重点取り組みを整理する。

4つの政策分野

【1】人事賃金制度

「人を最大限に活かす」という観点から、グループ・企業戦略との整合性や各仕組みの関連性を考慮の上、全従業員にとって納得性のある制度と運用、魅力ある処遇の構築に取り組む。

【2】働き方

変化し続ける仕事・個人の価値観・ライフステージに対し、キャリア・ライフともに個人が活躍し自己実現につながる働き方の確立をおこなう。

【3】セーフティネット

安心して働き続け生産性向上に向けてモチベーションを高く取り組めるよう、総合労働福祉の観点で、多様性や環境変化に応じたセーフティネットの整備をおこなう。

【4】福利厚生

従業員満足度向上や企業としての魅力度向上を目指して、全ての従業員が安心かつ快適に働くことができる環境等、福利厚生の整備をおこなう。

2. 各政策分野における進捗

1) 人事賃金制度

5. 2028年までに目指すゴール

【1】人事賃金制度

処遇：九州および三越伊勢丹グループにおいて優位性ある処遇水準である

- ・ 近年急速に進んだ収支構造の改善を踏まえ、まずは本給をあるべき水準まで引き上げ、そして、今後の更なる企業成長に伴い、従業員の本給もさらに高い水準を目指し、九州圏内・グループ内での優位性を担保する。
- ・ 賞与については、全雇用形態への制度導入とあるべき水準までの引き上げを目指す。業績加算の仕組みをもつ雇用形態は、本給水準の引き上げとあわせて年収レベルでの検討をすすめ、本給と賞与のリバランスにより安定的な処遇を目指す。
- ・ 長年手つかずだった退職金制度に着手し、退職後の安心感を醸成する。

キャリア：メンバーそれぞれが思い描くキャリアの道にチャレンジし、成長実感を得られる

- ・ 積極的に昇格を目指すほか、一つの専門性を極めるなど、キャリアの選択肢の幅をひろげ一人ひとりの自己実現につなげる。
- ・ 個人が思い描くキャリアイメージを岩田屋三越内で実現でき、それを突き詰めることで成長実感を得られる人事制度の構築を目指す。
- ・ 活発な転職市場の中から、優秀な人材を社員の処遇で中途採用できる仕組みをつくる。

セカンドキャリア：60歳以降もイキイキとやりがいをもって働くことができる

- ・ 「70歳まで雇用」と「定年延長」を実現し、60歳以降もそれまでの処遇水準を維持し、安心して働ける状態を目指す。
- ・ ベテラン従業員として長年積んできた多くの経験や知識を活かし次世代に継承するなど、60歳以降もやりがいをもって働き続けることができる環境を整備する。

9

(1) 処遇

- ・ 2025年度は、社員・メイト社員の賞与評価分布の引き上げや、フェロー社員の昇給表の見直しなどを実施し、処遇改善を図ってきました。
- ・ 2026年度はエルダースタッフの人事制度改定の運用がスタートし、本給・賞与について全体的な底上げが実現します。
- ・ また、社員・メイト社員の賞与制度改定により、更なる処遇改善が期待されます。
- ・ 2026年度以降の労使協議においては、本給水準についての検討を進め、「優位性ある処遇水準」を目指します。

(2) キャリア

- ・ メンバーそれぞれが思い描くキャリアの道にチャレンジし、成長実感を得られている状態を目指しています。
- ・ 重要戦略である「個客業」を推進するうえで、どのような人事制度であるべきかの検討を始めていきます。
- ・ また、2025年度には中途採用の募集が再開されました。
- ・ 中途採用に求める人材像を確認しながら、より魅力ある採用条件を検討していきます。

(3) セカンドキャリア

- ・ 2026年度にスタートする新人事制度によって、エルダースタッフの活躍の場は拡大します。
- ・ 70歳までの雇用延長については、その実現に向けて継続協議を行います。

2) 働き方

5. 2028年までに目指すゴール

【2】働き方

労働時間：生産性高く働き、ライフワークバランスが整っている

- ・ 生産性向上を図りながらも無理なくイキイキと働きつつ、ライフ面も充実した働き方を目指す。
- ・ 年間休日数122日を実現し、年間所定労働時間をさらに短縮する。
- ・ どの職場に異動したとしても、7連休取得や分割取得を自由に選べる体制づくりを行う。

柔軟な働き方：一人ひとりのライフキャリアの考え方が尊重され、働き方を自由に選択できる

- ・ 目指す姿としては、やむを得ない事情に限らずライフを重視する働き方が尊重され、うしろめたさを感じることなくそれぞれが望む働き方を自由に選択できる状態とする。
- ・ ライフに合わせて月単位で長短を選べる仕組みにする。

風土：ハラスメントのない職場環境で、常に笑顔が溢れている

- ・ 社内コミュニケーションの活性化により、自然と笑顔になる環境づくりを促進する。
- ・ 全員の顔と名前が一致し、突発事項やトラブル発生時にはこころよく互いにサポートし合う関係性づくりを目指す。
- ・ ハラスメント防止に向けて、継続的な啓発活動を行う。

10

(1) 労働時間

- ・ 2025年度は年間休日数が118日となり、年間所定労働時間は1,812時間まで短縮されました。
- ・ 各所属において業務改革の検討を進めながら、時間外労働の削減や有休取得率の維持に取り組んでいます。
- ・ 次年度は年間休日数120日の実現を目指し、労使協議を行います。

(2) 柔軟な働き方

- ・ これまで適用部署を拡大してきたフレックス勤務については、所属の特性と照らし合わせシフト勤務に変更する動きがあります。
- ・ 同時に、シフト勤務とフレックス勤務の正しい時間管理についての周知活動に労使で取り組んでいます。
- ・ 柔軟な働き方を推進する一方で、その前提として一人ひとりが働き方についてのルールを認識し正しく運用する必要があります。
- ・ ライフ面を重視する働き方を実現するためには、ともに働くメンバーが互いに尊重し助け合う風土づくりが必要不可欠と考えます。

(3) 風土

- ・ ハラスメントについては全体的に意識が高まっていますが、撲滅に向けて引き続き取り組んでいます。
- ・ 社内で推進されているマルチタスクや対話会、プロジェクトなどは、普段の仕事では関わらないメンバーとの接点となっており、コミュニケーション活性化につながっています。

5. 2028年までに目指すゴール

【3】セーフティーネット

両立支援：ライフとワークを両立しながら安心して働き続けることができる

- ・ 期限を意識することなく、育児や介護などを事由とする短時間勤務を取得することができるようにする。
- ・ ライフ面を事由にキャリアや働く場所を選択できる。

保障：必要な保障が充実しており、安心して仕事に専念できる

- ・ ライフ面での不安を解消し安心して仕事に専念できるよう、扶養者年齢別最低賃金をA基準まで引き上げる。

【4】福利厚生

施設環境：安心・快適に働くことができる職場環境である

- ・ すべての従業員が安心して利用できる従業員用の誰でもトイレを1事業所に最低1カ所設置する。
- ・ 勤務中の憩いの場として、過ごしやすい休憩環境を整える。

健康：心身ともに健康的に働くためのサポートが充実している

- ・ 健康維持のチェックやサポート体制を強化し、健康診断メニューの拡充により病気の早期発見・早期治療につなげる。

教育：自身の可能性を広げようとする学びの意欲を応援される

- ・ 学びにつながるさまざまな経験に対して、費用補助や情報提供がなされ、メンバーが前向きに学びを楽しむ状態を目指す。

11

3) セーフティーネット

(1) 両立支援

- ・ 育児勤務および介護勤務の期間延長については、現在の要員構成と業務バランスや周囲に与える影響などの観点から慎重に検討しています。

(2) 保障

- ・ 扶養者年齢別最低賃金の引き上げは、他の処遇課題との優先度を検討しながら進めていきます。

4) 福利厚生

(1) 施設環境

- ・ 2025年度は岩田屋本店の従業員食堂の壁紙交換にあたり従業員アンケートが実施され、利用者の声を反映した明るい雰囲気のある食堂に生まれ変わりました。
- ・ 今後は壁紙だけでなく食堂全体の改装が進められるほか、従業員用トイレの改装も予定されています。
- ・ 組合では、他社の食堂や休憩所なども研究しながら、休憩環境の向上につなげていきます。

(2) 健康

- ・ 病気の早期発見・早期治療につなげられるよう、健康に関する情報周知に取り組みます。

(3) 教育

- ・ メンバーの学びをサポートする取り組みについて検討します。

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

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

UJ 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乘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乘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）を上乘せした初任給（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。

2025年度グループ労使協議報告

本部労働福祉担当

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

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）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本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、人材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材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を確認を行いました。

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時間前半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。

2026年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準

■ 要求基準の設定目的及び項目

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

- 「月例賃金」の要求基準 (対象:月給制社員)
- 「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>

	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>

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

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

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・障害及び年金に関する公的給付(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。

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

*100 円未満切り上げ

① 人事院による標準生計費(2025 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。

<指標の算定時期 : 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。

<指標の算定時期 : 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。

<指標の算定時期 : 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。

<算定式>

【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（2025年4月全国平均）の数値と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、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	9,900	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になります。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

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

※最終算出額を百円未満切り上げ

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)>

$$1) \text{月例給の算定式} = 2024 \text{年度の所定内給与額} \textcircled{1} \times 2025 \text{年度の平均上昇率} \textcircled{2} \\ \times 2025 \text{年暦年の物価上昇率} \textcircled{3}$$

$$166,900 \text{円} \times 1.042 \times 1.032 = 179,475 \text{円} \approx 180,000 \text{円} \quad * \text{千円未満切り上げ}$$

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ものを指します。

<統計年度:2025年度>

$$\textcircled{1} \quad 166,900 \text{円} (2024 \text{年度の所定内給与額}) \div 160,200 \text{円} (2023 \text{年度の所定内給与額}) \\ = 1.042$$

$$\textcircled{2} \quad 2025 \text{年暦年} (2025 \text{年} 1 \text{月} \sim 12 \text{月}) \text{平均の消費者物価上昇率} [0.032] \text{を使用} \\ = 1.032$$

<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	1,085	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円 ÷ (法定における最長の年間所定労働時間: 2088時間 ÷ 12ヶ月)

⇒ 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 ⇒ 各都道府県の地域別最低賃金

÷ 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 ⇒ 参考数値(1,035円) × 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 × 12) ÷ (年間所定労働日数 × 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 × 12) ÷ (248 × 7.416) = 1,175円 (※2024年がうるう年)

- ・2025年度の計算式 = (180,000円 × 12) ÷ (249 × 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い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	月給制社員の水準で設定
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。

三越伊勢丹グループ共済会からのお知らせ



共済会お問合せ
フォーム

I. 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す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。