

第11期活動テーマ：対話しよう！自分たちのために。つながろう！自分たちの未来へ。

# 三越伊勢丹グループ労働組合北海道統括支部 函館丸井今井直轄分会 2026年度春の交渉 メンバーズVOICE議案書

◎今回のメンバーズVOICEは、「2025年度労使通年協議」の最終案と「賃金要求」の案について主に説明します。

- I. 函館丸井今井を取り巻く環境、組合の考え方【報告事項】
- II. 2026年度賃金要求（案）【審議決定事項】
- III. 2025年度労使通年協議【審議決定・報告事項】
- IV. 労働協約の改訂（案）※別冊詳細【審議決定事項】
- V. 春の交渉本部方針【報告事項】
- VI. 協議・合意スケジュール【報告事項】
- VII. 労働組合・共済会からのお知らせ【報告事項】

※『IV. 労働協約の改訂（案）』の詳細は、別冊にて配布（またはHP等掲載）となります。



## <メンバーズVOICEリアル開催スケジュール>

■日程：2月19日（木）、20日（金）、21日（土）

■時間：各回30分程度

①11:30 ②12:30 ③13:30 ④14:30 ⑤16:00 ⑥17:00 ⑦18:00

※21日（土）は⑦開催なし

■場所：2階組合事務所

## <議案書閲覧・問い合わせ>

■議案書データは、右記組合HPにて確認ください。

■質問・意見（Forms回答）は、議案書最終ページをご確認ください。

※ご希望の方は、組合事務所で説明、資料配布（冊子にて）を行います。

※HPは右QRコード①から⇒ログイン名：従業員コード10桁

パスワード：生年月日8桁（例：20220101）

■北海道統括支部組合事務所：「外線：011-205-2525」

■函館丸井今井組合事務所：「内線：1033」

（担当：吉田（貴）・白川・樋爪・吉村・下川原）



# 目次：2月26日（木）函館評議員会にて審議決定

## I. 函館丸井今井を取り巻く環境【報告事項】 . . . . . 4～19頁

1. 外部環境～社会・経済・雇用環境、業界・函館市内の動向
2. 内部環境～三越伊勢丹グループ、函館丸井今井の動向
3. 春の交渉における労働組合の考え方

## II. 2026年度賃金要求（案）【審議決定事項】 . . . . . 20～55頁

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

参考：2026年度【全雇用形態】賞与要求、参考：2026年度モデル賃金（社員・メイト社員）

## III. 2025年度労使通年協議【報告事項・審議決定事項】 . . . . . 64～95頁

1. 2025年度労使通年協議（2026年4月改定・取り組み、継続協議内容）
2. 【函館丸井今井直轄分会】労働福祉ビジョン進捗
3. 2026年度労使通年協議項目（案）

## IV. 2026年度労働協約改訂（案）【審議決定事項】 . . . . . 96～99頁

1. 2026年度労働協約改訂のポイント（本則、付属諸規定）
2. 改訂内容（本則新旧対照表）
3. 改訂内容（付属諸規程新旧対照表）

※上記2・3の改訂詳細は別冊になります。

## V. 春の交渉本部方針【報告事項】 . . . . . 100～120頁

1. IMGU本部基本方針
2. IMGU本部最低賃金要求基準
3. グループ労使協議報告（人事賃金制度・働く環境整備）

## VI. 協議・合意スケジュール【報告事項】 . . . . . 121～122頁

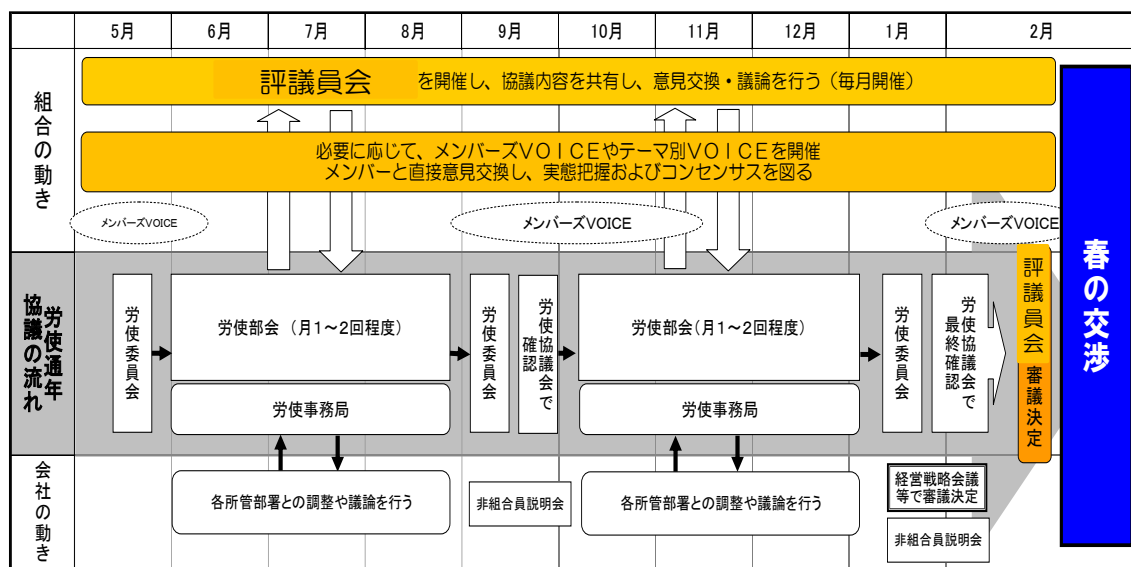
## VIII. 労働組合、共済会からのお知らせ【報告事項】 . . . . . 123～132頁

# 春の交渉全体像

- ▶ IMGUでは、基本理念の目的「わたしたちの幸せを創造し続けること」を実行するために、「安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上」「企業の永続的な発展に向けたチェックとサポート」という使命を果たし、メンバーに雇用を通じた「安心」、日々の仕事を通じた「やりがい」、自己実現と成長を通じた「夢」を提供していくことが出来るよう、「人に関わる諸制度全般」の協議に取り組んでいます。

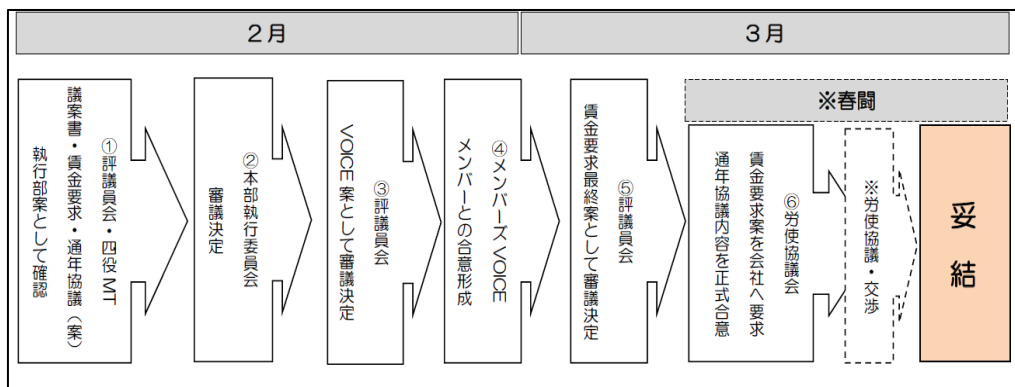
## 労使通年協議

- ▶ 労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論を行い、必要な人事賃金制度改定の成案化や、働く環境の改善を目指す」という協議形態です。
  - ▶ 主なメリットとしては以下の2点です。
    - ① 年度を通じて労使で定期的な会議体（共有・議論）を持つことから、「共通認識の形成（＝成案化）」につなげやすい
    - ② メンバーとの内容共有や意見交換（VOICE活動）との連動で、メンバーの意見を協議に反映させやすい
- ※ 春闘の時期に集中的に労使協議をおこなう労働組合が多いですが、IMGUでは上記①②のメリットを重視し、協議を行っています。



## 春の交渉

- ▶ 春の交渉とは、労使通年協議で検討してきた内容の労使正式合意と、組合から次年度の賃金要求を行う場です。
- ▶ 労使通年協議で検討してきた内容と次年度の賃金要求案となる議案書を作成し、各機関会議で審議決定された上で労使協議会を開催、妥結を目指す流れになります。



# I. 函館丸井今井を取り巻く環境

## 【報告事項】

### 1. 外部環境

～社会・経済・雇用環境、業界・函館市内の動向～

### 2. 内部環境

～三越伊勢丹グループ、函館丸井今井の動向

### 3. 春の交渉における労働組合の考え方

# 1. 外部環境【経済環境】

## 1) 国内経済動向

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

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

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

■参考 内閣府HP

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

◆実質GDP…物価の影響を除いた、実際の経済活動の量。

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

## 1. 外部環境【経済環境】

## 2) 物価の状況

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

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

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

■参考 総務省統計局HP

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

## 3) 雇用状況

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

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

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

■参考 総務省統計局HP

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

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

# 1. 外部環境【春闘情勢】

## 4) 国内経済動向

- ✓ 2025年度の中小企業の賃上げ率は、前年を上回る平均4.5%で推移
- ✓ 2026年春闘は、高水準の賃上げの持続が焦点

- 連合は、2026年の春闘について「賃上げ定着への正念場」とし、賃上げ分3%以上+定昇相当分（約2%）を含めた5%以上の、2025年度と同水準の賃上げを目指す考えを示しました。
- 経団連は2026年のベースアップを「賃金交渉のスタンダード」と位置づけるほか、柔軟な働き方や裁量労働制拡大、労働移動の活性化による生産性向上を企業課題として示しています。
- UAゼンセンは、正社員について賃金体系維持分とは別に、「ベースアップ4%」、パート社員について賃金体系維持分とは別に「ベースアップ5%」の引き上げを目安とする方針を掲げています。
- 政府も賃上げの動向を注視しています。2025年11月の政労使会議では、高市首相が2024、2025年と遜色のない水準での賃上げ、とりわけ物価上昇に負けないベースアップの実現に向けた協力を企業へ求めています。
- 大手企業は、引き続き高水準の賃上げを実施。中小企業においても賃上げの動きが広がっています。経団連の調査では、中小企業の賃上げ率は平均で4.5%と、前年を上回る水準を記録しています。中小企業の賃上げが経済全体に波及することが期待されています。

◆連合（日本労働組合総連合会）… 日本最大の労働組合の中央組織であり、企業ごとの労組が集まった産業別組織が加盟している団体。

◆経団連（日本経済団体連合会）… 日本の大手企業を中心に構成される団体。

◆U Aゼンセン（全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟）… 私たちの上部団体であり、流通中心の労働組合でつくる連合傘下最大の産業別組合。

# 1. 外部環境【小売業界動向】

## 5) 小売業界動向

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

### ①百貨店

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

### ②スーパーマーケット

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

### ③コンビニエンスストア

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

### ④EC

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

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

■参考 ①日本百貨店協会 ②一般社団法人日本スーパーマーケット協会(JSA)  
③日本フランチャイズチェーン協会 ④経済産業省

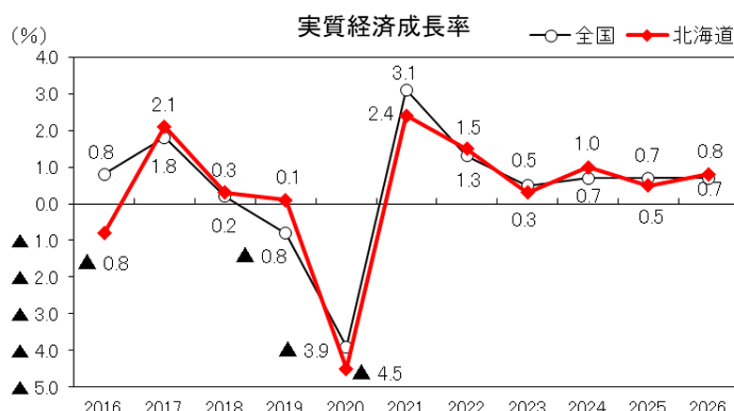
# 1. 外部環境 【北海道経済動向】

## 6) 北海道内動向～経済、消費動向～

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

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

経済成長率



(注) 1. 全国は内閣府調べ。2025年度以降は日本銀行政策委員「大勢見通し」(10月時点)の中央値。(年度)  
 2. 北海道は北海道経済部調べ。2023年度以降は当局推計。  
 3. 平成27(2015)年暦年連鎖価格方式。

### ◆GX (グリーントランスフォーメーション)

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

#### ※北海道がGXを推進する背景

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

# 1. 外部環境 【北海道経済動向】

## 7) 北海道内動向～訪日外国人、人口推移～

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

- 2025年度の訪日外国人来道者数（4月～6月）は、前年比 3.9%増 でした。国・地域別では韓国16万8,900人が最多で、台湾13万9,400人、中国3万9,000人が続きます。
- 増加の要員として、韓国・台湾路線の増便による LCC を含めた座席供給の回復や北海道へのアクセスが改善、さらに円安によるアジアからの旅行コスト低下したことが挙げられます。
- インバウンドは増加傾向にある一方、消費は高額商品中心から体験型・滞在型消費へのシフトが進んでいます。札幌・ニセコ・富良野を中心に、高付加価値型の宿泊施設と体験型観光を組み合わせた消費が拡大しています。
- 一方、北海道の人口は2025年度時点で出生数減と高齢化による自然減が続き、20～30代の若年層が進学や就職で道外流出による社会減※も深刻化です。地方部では医療・教育・交通など生活サービスの低下が進み、札幌圏への人口集中が加速しています。  
※転出者が転入者を上回る

### 外国人来人道者数

<令和7年度(2025年度)第1四半期訪日外国人来道者数(実人数)>

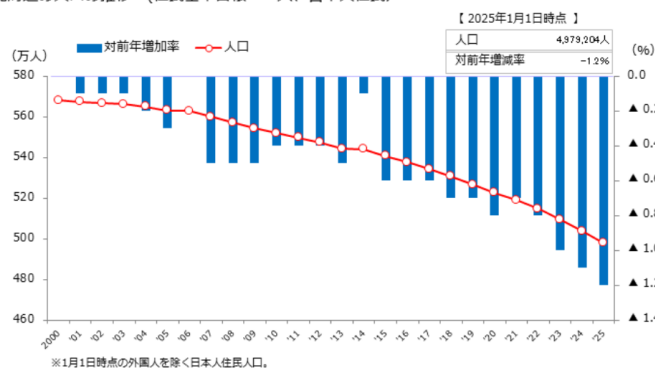
国・地域	来道者数	前年度	前年度比	構成比	
アジア	韓国	168,900人	164,800人	+2.5%	33.1%
	台湾	139,400人	141,800人	▲1.7%	27.3%
	中国	39,000人	38,600人	+1.0%	7.6%
	香港	26,200人	31,000人	▲15.5%	5.1%
	タイ	21,100人	18,800人	+12.2%	4.1%
	シンガポール	10,700人	12,900人	▲17.1%	2.1%
	マレーシア	9,000人	5,300人	+69.8%	1.8%
	フィリピン	8,800人	4,200人	+109.5%	1.7%
	その他アジア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

※数値は端数処理の関係上、合計値が合致しない場合があります。

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

### 北海道人口推移

北海道の人口の推移（住民基本台帳ベース、日本人住民）



※1月1日時点の外国人を除く日本人住民人口。

■ 参考：北海道観光局 観光統計ポータルサイト [https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/kkd/toukei\\_portal.html](https://www.pref.hokkaido.lg.jp/kz/kkd/toukei_portal.html)

# 1. 外部環境 【函館経済動向】

## 8) 函館市の経済、消費動向

- ✓ 観光回復を背景に持ち直しが続くものの、個人消費は一部に弱さ
  - ✓ 観光客から選ばれる街の一方で人口減少は大きな課題
- 五稜郭タワーや函館山ロープウェイの来場者数が好調であり、クルーズ船寄港の高水準維持に加え、イベントやグルメ等のソフト施策も奏功するなど、復活した観光が地域経済を強力に牽引しています。2026年3月には、北海道新幹線開業10周年を迎えることとなり、キャンペーンによるさらなる盛り上がりも期待がもてます。
  - 2025年の全国1000市区町村の魅力度ランキングで、函館市が2年連続通算8度目の1位となりました。観光に行きたい自治体、魅力的な街としての知名度が高まっています。
  - 一方で、中核都市（人口20万人以上）の中でも全国トップクラスの人口減少スピードおよび少子化は緩やかに続くことから、函館市政では、子育て支援など経済的支援の強化を重視しています。
  - 動向を注視している駅前再開発は、建築費用増を背景に最新の報道では竣工・開業が2030年5月に1年以上ずれ込む見通しです。

### 【市町村魅力度ランキング】

順位	2025年		2024年		魅力度
	2025年	2024年	2025年	2024年	
1	1	函館市	北海道	52.8	58.2
2	2	札幌市	北海道	51.8	57.9
3	3	京都市	京都府	49.6	52.3
4	5	小樽市	北海道	48.1	50.9
5	7	鎌倉市	神奈川県	46.9	46.9
6	6	金沢市	石川県	46.4	48.8
7	4	横浜市	神奈川県	44.8	51.8
8	10	富良野市	北海道	43.7	45.0
9	9	神戸市	兵庫県	41.4	45.2
9	18	福岡市	福岡県	41.4	41.0
11	16	軽井沢町	長野県	40.8	41.8

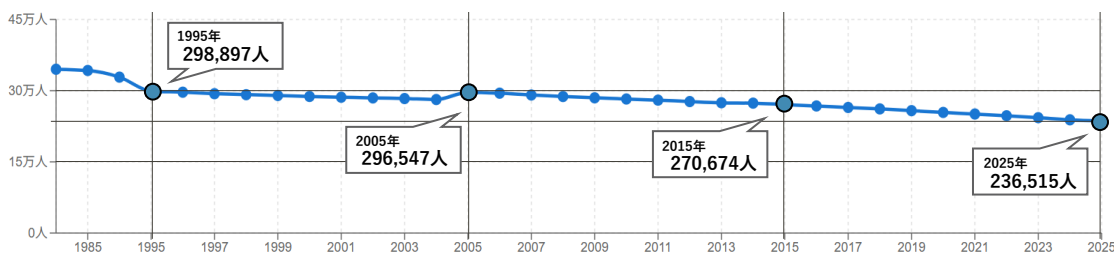
地域ブランド調査2025

### 【函館駅前再開発イメージパース】



函館駅前東地区市街地再開発組合HP

### 【函館市の人口推移】



<https://machi-graph.com/city/hakodate->

## 2. 内部環境 【グループの動向】

## 1) 三越伊勢丹グループの動向

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

## 【セグメント別業績（第3四半期累計）】

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

## 2) 2025年度第3四半期結果

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

## 【国内百貨店地域事業会社】第3四半期決算状況

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

## 2. 内部環境 【グループの動向】

### クレジット・金融・友の会

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

### 不動産業

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

## 3) 中期経営計画の進捗（2025～2030年度）

### （1）全社戦略の中長期ステップ

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

### （2）まち化準備フェーズⅠ（2025～2027年度）

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

## 2. 内部環境 【グループの動向】

### (3) 個客業プロセス

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



2026年3月期(25年度)第2四半期(中間期)決算説明会資料

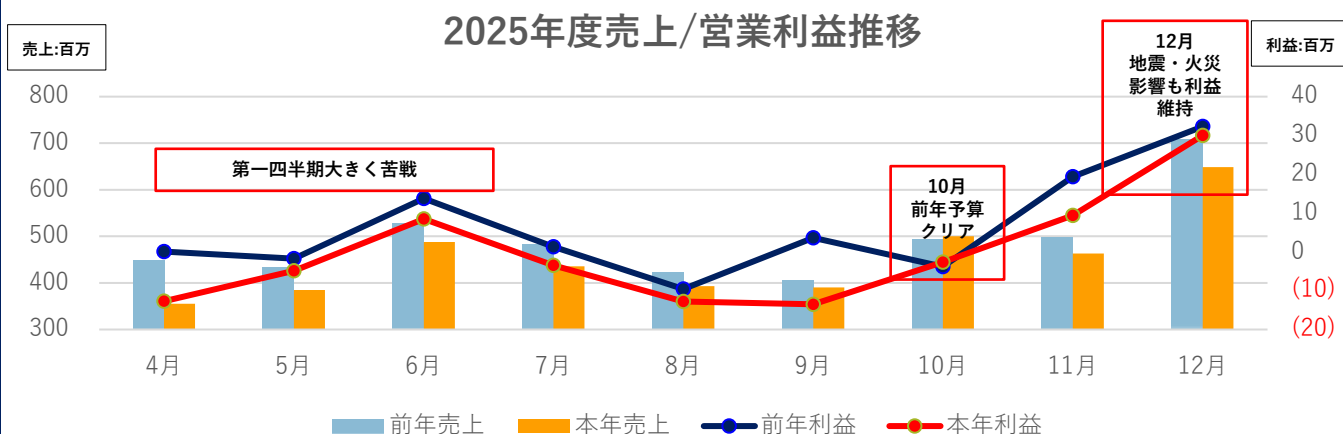
## 2. 内部環境 【函館丸井今井の動向】

### 1) 2025年度第3四半期業績結果

- ✓ 上期の売上不振が長期化し、2025年12月までの業績は減収減益、営業利益も約200万円の赤字結果。
- ✓ 売上およびその他の営業収入面でのマイナスが大きな要因。

- 2025年12月までの業績は、上期における売上不振の長期化により、減収減益となりました。営業利益についても約200万円の赤字であり、残り3カ月での巻き返しが不可欠な状況です。
- 昨年度から続く物価高の影響に加え、前年コナン施策やショップ撤退、ポイント施策の見直しなど、さまざまな与件に対して挽回が不十分であったことから、営業総利益は前年および予算を大きく下回りました。
- 一方、販売管理費は、人件費における社員数の減少や時間外労働の削減、識別化推進に伴う訴求方法の見直しによる宣伝費の削減などにより、計画よりも低く抑えられています。

#### 【2025年度月別業績推移】




#### 【2025年度第3四半期結果】

単位： 百万	2025年度第3四半期結果 (※4-12月)			
	実績	前年比	予算比	年間予算
売上	<b>4,060</b>	<b>91.8%</b>	<b>94.7%</b>	5,950
差益率	21.35%	-0.39%	-0.37%	21.55%
その他営業収入	65	100.1%	72.7%	130
営業総利益	932	90.8%	91.3%	1,403
販売管理費	<b>934</b>	96.3%	<b>96.6%</b>	1,323
営業利益	<b>△2</b>	<b>▲57</b>	<b>▲56</b>	<b>80</b>

## 2) 中期経営計画

- ✓ 2025年度に開始した新中期経営計画は、2030年度を見据えた長期的な取り組みである。
- ✓ 3つの目指す姿の実現に向け、従来の小売業から“個客業”へ転換し、街に人を集めることで収益性の高い企業を目指す。

中期経営計画～目指す姿、重点テーマ（5月発信会より引用）

<p>目指す姿</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ “まち”と共に魅力を磨き、“まち”に人を集めるリーダー</li> <li>◆ 在函者・来函者どちらにも“個”で応える特別な接点</li> <li>◆ 地方都市でも自立する仕組みを持った精鋭集団</li> </ul>		
<p>収益目標</p>	<p>営業利益24年度0.53億→30年度3億 営業利益率24年度0.9%→30年度5%</p>		
	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex: 1;"> </div> <div style="flex: 1; border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 構造改革と進化</li> <li>・ まちの魅力で集客し、識別化</li> <li>・ まちとともに連邦戦略</li> </ul> </div> </div>		
<p>重点戦略</p>	<p style="text-align: center;"><b>床を変える</b></p> <p style="text-align: center;">空地・平場 →集約・売仕・定借</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 場を絞りこみ、効率と従業員満足度を上げる (戦略個客の獲得と来店コンテンツ取り入れ)</li> </ul> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div>	<p style="text-align: center;"><b>働き方を変える</b></p> <p style="text-align: center;">縦割り→顧客ニーズ別</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ “店頭ぐるぐる”による物販以外の高感度上質提案</li> <li>・ “まちぐるぐる”による観光資源のアテンド提案</li> </ul> <div style="display: flex; justify-content: flex-end;">  </div> <p style="text-align: center;">構造を変え、まちでの役割を変える</p> <p style="text-align: center;"><b>館業→個客業</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ “館”業の役割絞り込み</li> <li>・ 営業外収益強化</li> <li>・ 函館“まち化”戦略 (人財、まちイベント)</li> </ul> <div style="display: flex; justify-content: flex-end;">  </div>	
<p>基盤</p>	<p style="text-align: center;"><b>事業構造改革</b> 旧百貨店体質から脱却</p>	<p style="text-align: center;"><b>人材戦略</b> “まちと”つながる 企業出向</p>	<p style="text-align: center;"><b>サステナビリティ</b> 魅力を上げ、五稜郭の象徴として存在し続ける</p>

## 2. 内部環境 【函館丸井今井の動向】

### 3) 2025年度取り組み

- ✓ 「床を変える」を優先的に取り組み収益効率化と要員政策の両面を進める。
- ✓ 個客業プロセスでは、識別化に全社一丸で取り組み年間目標の達成。

- 重点戦略「床を変える」を優先に、8月には「オンワード・クロゼット」をオープン。2026年3月には6階に「コムサイズム」がオープンし、大型モデルに伴い、自社社員の運営縮小を進めています。今後も出店交渉を優先していく方向性を確認しています。
- 集客化への取り組みでは、サブカルコンテンツ「仮面ライダー・プリキュアストア」や「ジャンプショップ」6年ぶりの開催「江戸老舗めぐり」を中心とした大型催事での“集客化”を強化しました。
- 直近では、新たな価値提案に向けたスーベニア※ショップのトライアルである「hakodateスイーツコレクションin五稜郭」を開催しました。

【2025年度計画】計画内容は5月発信会より引用

業績  
目標

売上高：59億5,000百万円

営業利益：80百万円

長期ゴール

床を変える

空地・平場→集約・売仕・定借

場を絞りこみ、効率と従業員満足度を上げ(戦略個客の獲得と来店コンテンツ取り入れ)

### 2025年アクション

【8月1階オンワード・クロゼット】

【11月地下日本橋長兵衛】

【3月6階コムサイズム予定】



【2月1階ステージ・スイーツコレクション】



1月24日「函館新聞」報道

## 2. 内部環境 【函館丸井今井の動向】

- “識別化”では、全従業員による新規獲得推進、効果的なキャンペーン施策もあり、エムアイカード獲得数、新規アプリ登録数、新規Wメンバー数のすべてで、目標を上回る推移となっており、うち新規アプリ、Wメンバーは、1月時点で年間目標をすでに達成している状況です。
- 重点戦略部門である外商部では、新設した“個人営業”と“組織営業”の体制を整備しながらGCP顧客毎のアプローチやサロンを活用したイベント開催（イベント開催強化や催事事前紹介）、首都圏送客などを通じた取り組みを展開しています。

### 長期ゴール

#### 働き方を変える

##### 縦割り→顧客ニーズ別

- “店頭ぐるぐる”による物販以外の高感度上質提案
- “まちぐるぐる”による観光資源のアテンド提案

#### 構造、役割を変える

##### 館業→個客業

- “館”業の役割絞り込み
  - 営業外収益強化
  - 函館“まち化”戦略（人財、まちイベント）

### 2025年アクション

#### 【識別化】 ※12月終了時点

- ①新規エムアイカード  
1,166件・予算比107.4%
- ②新規アプリ登録  
2,736件・予算比120.5%
- ③新規Wメンバー  
894件・予算比175.2%

#### 【利用拡大】

下期以降の各月におけるWメンバー売上は、130～150%と大きく伸長

#### 【まちぐるぐる】

外部企業出向（金森赤レンガ倉庫）スタートによる個客業への人材育成、まちで担う役割を変える。

#### 【外商主なサロンイベント】

ダンヒル、グッチ、ジョルジオアルマーニなどのブランド  
江戸老舗工芸品や函館タータンなど期間限定紹介



『函館タータン』函館新聞より転載

#### 【店外ホテル催事】

顧客ニーズに合わせた出店ブランドの整理

## 3. 春の交渉における労働組合の考え方

### 1) 2025年度の業績動向について

- 直近までの業績動向については、消費者マインドの低迷や前年大型施策の反動、ブランド撤退の与件など様々な要因が重なり、商売の苦戦が長引いた1年となっています。
- 第3四半期結果が減収減益であることを踏まえて、今年度の業績目標の達成について非常に厳しい状況であり、黒字の確保についても余談を許さない状況にあるといえます。
- 下期以降は、NEWショップのオープンや大型催事による動員、識別顧客の売上拡大により商況は緩やかに回復傾向にありま**年度末の商戦に向けて、全従業員が一丸となり、これまでの取り組みの真価が問われる局面にあると捉えています。**

### 2) 2025年度の取り組み

- 今年度は、「目指す姿（中期計画）」の実現を進めていくスタートの年です。
- 厳しい商環境の中でも、リモデルによる「床を変える」戦略、個客業の実行性を高める識別・利用化の拡大や外部企業への出向など、着実に将来の成長戦略に向けた取り組みが目に見える形となってきました。
- また、函館市・五稜郭エリアでの“まち化”を進め、「賑わいを常に生み続ける店」を目指す方向性を踏まえ、**函館ならではのお客さまとの関わり方を大切にしながら、グループ全体の戦略にもこれまで以上に深く連携する機会も増えてきたとも捉えています。**
- 業績拡大とともにビジネスモデルや働き方を見直し、店舗や人への投資ができる体質へと、次のステップへ前進することが必要です。

### 3) 労働組合の考え方（春の交渉に向けて）

- 今春の交渉においては、業績動向や様々な優先順位を見極め、長期化している物価高への対応を中心に先行きが不透明な環境を捉え、**従業員が安心して働き続けることができるための労働条件を優先に要求**を行います。
- 労使通年協議では、**中期計画にチャレンジするメンバーが中長期にわたり、やりがいを持ち続けるための人事賃金制度の改定の労使合意や働く環境整備**に取り組みます。
- 次の成長曲線を創造し、環境変化に柔軟に対応し続けるためには、その環境を正しく認識し、会社が進む方向、**戦略に向き合うこと、そして一人ひとりが主体的に創意工夫しながら行動していくことが重要**だと考えています。
- その実行性を高めるには、一人ひとりが今までの枠にとらわれず、新しい発想を持って働き方を考えていくことが必要であると捉えています。
- 労働組合では、今期の活動テーマである「対話文化の醸成」を軸にメンバーと経営、メンバー同士、上司と部下といったタテ・ヨコの対話を通じて考えを共有し、**皆が同じ方向を向いて行動できる環境づくりを進んでいきます。**
- こうした取り組みは、会社の継続的な発展と私たち従業員の労働条件のさらなる向上につながっていくと捉えています。
- 全メンバーが前向きに、主体的に行動できる環境づくりにともに取り組んでいきましょう。

## II. 賃金要求 【審議決定事項】

1. 2026年度賃金要求の考え方
2. 各雇用形態別賃金要求

# 1. 2026年度 賃金要求の考え方

## <賃金要求の考え方>

- ▶ 北海道統括支部函館丸井今井直轄分会の賃金要求は、取り巻く環境を十分に確認しながら「**2026年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合本部基本方針**」に基づき要求を組み立てます。
- ▶ 各雇用形態における賃金要求の詳細については、**人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価や業績に応じた賃金反映等）**や、賃金面のセイフティーネットに関わる「**2026年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準**」に基づき雇用形態毎に**要求**を行います。また、2025年度労使通年協議を踏まえた人事賃金制度改定の反映を行い、要求を行います。
- ▶ 函館丸井今井の業績動向は、年間の営業利益目標に対して下回る推移となっており、目標達成が難しい状況にあります。一方で、雇用形態毎に設計する人事賃金制度の適正な運用を行うことが、**従業員の賃金水準の維持・向上と共に、中長期のキャリア形成や処遇反映に対する納得感、働きがい向上に繋がります**。そして、これらの取り組みは**企業戦略の実現や生産性向上に資するものである**と考え賃金要求を行います。

### 函館丸井今井直轄分会 賃金要求（案）

#### 本部方針

2026年度  
春の交渉  
IMGU本部  
基本方針

2026年度  
春の交渉  
IMGU本部  
最低賃金要求基準

×

#### 支部動向・協議

2025年度  
函館丸井今井  
人事賃金制度  
(適正な評価、業績  
に応じた賃金反映)

2025年度  
函館丸井今井  
労使通年協議  
(人事制度改定)

函館丸井今井を取り巻く環境

# 1. 2026年度 賃金要求の考え方

## < 要求項目のポイント >

### (1) 月例賃金

#### ① ベースアップ

- IMGUのベースアップ要求は、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制雇用形態（社員・メイト社員・プロスタッフ）については、物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」に基づき要求を行っています。
- しかしながら、2026年度の要求については、**現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、別途要求を組み立てます。**（「**2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール**」参照）
- また、ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ）については、**ベースアップの構成要素に基づく判断を基本としつつ、2026年度は特に物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた要求を組み立てます。**

#### ■各雇用形態におけるベースアップの構成要素

<月給制社員>・物価上昇対応分、生産性向上分、初任給（採用賃金）対応分、賃金水準格差調整

<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

<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※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、採用競争力(在籍者定着率向上)

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

- 具体的な要求としては、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「**5,000円のベースアップ**」要求を行います。

#### <ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダースタッフ・エルダーフェロー・フェロー社員・スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ）>

- 具体的な要求としては、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「**月給制は5,000円、時給制は30円、年俸制は60,000円のベースアップ**」要求を行います。

# 1. 2026年度 賃金要求の考え方

## ②定期昇給

▶ 定期昇給は、昇給・昇格制度がある全ての雇用形態において、役割成果の考え方に基づく制度上の「評価分布・本給表・昇給表の要求」及び「昇格者数の確認等」を行います。

## ③初任給・採用賃金

▶ 初任給・採用賃金は、個別契約の雇用形態を除き、現在の採用動向や採用市場環境等を考慮し全ての雇用形態の要求を行います。

## (2) 最低賃金

▶ 最低賃金は、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2026年度春の交渉IMGU本部最低賃金要求基準」に基づき、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月例・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

<最低賃金要求基準に基づく主な内容>

① 扶養者年齢別最低賃金（以下の基準、扶養者数と年齢別の表をもとに要求を行います）

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

② 企業内最低賃金(以下の基準を下回らないことを適用雇用区分、地域毎に要求を行います)  
月例賃金：180,000円（前年173,000円）、時間給賃金：北海道1,110円（前年1,080円）

## (3) 労使通年協議への対応

▶ 2025年度労使通年協議で人事賃金制度改定の労使合意を目指す項目のうち、賃金に関わる内容については、2026年度の賃金要求に反映を行います。

<2025年度労使通年協議において賃金要求に関わる内容>

- ① ステージC人事賃金制度改定の反映
- ② メイト社員、エルダースタッフ 企業内最低賃金改定に伴う、賃金表の改定

# 1. 2026年度 賃金要求の考え方

## 【参考】現行（2026年度まで使用）のグループ共通ベースアップ算出ルール

### <グループ共通ベースアップ算出式>

・基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

### <算出式を用いる上での前提事項>

- ・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし309,000円とする。
- ・有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。
- ・ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とする。
- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。
- ・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。
- ・暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。
- ・ベースアップ算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の計算式にて算出する。  
(「1月～10月までの物価上昇率合計」 + 「みなし物価上昇率※（11月、12月分）×2か月」) ÷ 12
- ※「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>

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
4.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.3	3.1	2.7	2.9	3.0	2.9	2.9	3.3

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上	-	-	2,000

算出式の設定を大幅に超える  
物価上昇率であると判断

# 1. 2026年度 賃金要求の考え方

## 【参考】平均賃金引き上げ率

雇用区分	人事賃金制度に基づく賃金引き上げ率	ベースアップに伴う賃金引き上げ率	合計
社員	2.48%	1.68%	4.16%
メイト社員	1.04%	2.55%	3.59%
フェロー社員	0.64%	2.54%	3.18%

- ▶ 定期昇給や昇格、転換制度がある定年前の雇用区分のみ試算を行っています。
- ▶ 社員の人事賃金制度に基づく賃金引き上げ率については、「ステージC-tで入社し、ステージBで60歳定年退職を迎えるモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算出しています。
- ▶ メイト社員の人事賃金制度に基づく賃金引き上げ率については、「メイト社員として入社し、勤続20年まで(本給体系等を考慮)のモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算出しています。
- ▶ 社員・メイト社員共に、前述したモデル賃金により、一人あたりの現行制度に基づく昇給分や昇格時の引き上げ分に加え、「職務や役割給、役割ゾーンの変更に伴う賃金引き上げ分」も含まれることとなります。
- ▶ なお、算出に使用する平均本給、時間給は、2026年度の春の交渉時に確認している賃金実態や要員予測をベースに算出された数値を使用しています。
- ▶ 時給制の平均賃金引き上げ額と引き上げ率は、定昇分は各雇用形態における昇給ゾーンごとに実態人数をあて、各ゾーンごとにA評価を3割、B評価を7割を計算することで算出。年度における賃金引き上げ額合計を算出するために、この定昇分を加えて算出します。

## 【参考】ベースアップ要求の推移

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

## 2. 社員賃金要求

### 1) 月例賃金要求 (1) ベースアップ

社員については、一律5,000円のベースアップを要求します

#### <2026年度のベースアップ要求の考え方>

- ▶ IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制雇用形態（社員・メイト社員・プロスタッフ）については、物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」に基づき要求を行っています。
- ▶ しかしながら、2026年度の要求については、現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、別途要求を組み立てます。（「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」下記参照）
- ▶ 具体的な要求としては、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「5,000円のベースアップ」要求を行います。

#### 参考) 現行のグループ共通ベースアップ算出式

##### <ベースアップ算出式> ※一部抜粋

- ・基準となるベア額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
- ・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし、309,000円とする
- ・有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。

- ・ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とする。

・算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の式にて算出する。

(1月~10月までの物価上昇率合計 + 見做し物価上昇率(11月、12月分) × 2ヶ月) ÷ 12

- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。

・1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベアの構成要素(※)に基づいて要求を判断する。

※ベースアップ構成要素・・・物価上昇分、生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分

・**下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り扱いについて別途労使協議の上で対応する。**

- ① 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
- ② **想定外の大幅な物価上昇**
- ③ 災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上	-	-	2,000

算出式の設定を大幅に超える物価上昇率

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
4.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.3	3.1	2.7	2.9	3.0	2.9	2.9	3.3

## 2. 社員賃金要求

### (2) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

#### ①ステージC

昇給表に基づき、S・A評価3割以上、  
B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します  
なお、ステージC - tの本給評価については、絶対評価とすることを要求します

【昇給表】

ランク		S	A	B	C
R0	ゾーンごとの最上位ランク	0	0	0	-1
R1	A職：2-5 L職：7-10 販売：17-20 セールス：2-5 専門：12-15 業務：37-39	2	1	0	-1
R2	A職：6-18 L職：11-26 販売：21-33 セールス：6-8 専門：16-30 業務：40-46	3	2	0	0
R3	A職：19-27 L職：27-42 販売：34-45 セールス：19-27 専門：31-45 業務：47-53	3	2	1	0

- ※ 昇給表のランクアップ数に関わらず、「役割ゾーンごとの最上位ランクがランクアップ上限、役割ゾーンごとの最下位ランク」がランクダウンの下限となります。

#### ②ステージB

昇給表に基づき、S・A評価3割以上、  
B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

【昇給表】

ランク		S	A	B	C
R0	1	0	0	0	-5
R1	2-33	5	3	0	-5
R2	34-67	7	5	2	-3
R3	68-101	8	6	3	0

- あわせて以下の内容を要求します。

- 面談などの実施状況について、労使で確認を行う
- 以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う
  - ・ 全体および資格別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）
  - ・ ステージCの職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
  - ・ ステージBの役割ゾーン別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
  - ・ ステージBの「大きな役割ゾーン変更が伴う異動」の有無

## 2. 社員賃金要求

### (3) 2026年4月昇格者数の確認について

- 昇格者数に関しては、役割成果主義人事賃金制度の考え方のもと「昇格後の資格に求められる役割」「組織上の役割の数」、及び「HAP」等に応じて、適正な昇格者数が決定されるべきであると考えています。
- そのような中でも、昇格は「個々人のモチベーション」「全体の賃金引上げ原資への影響」などの観点から非常に重要であるため、労使で事前に人数の確認を行います。  
(2026年度ステージA・B昇格は0名)

### (4) 初任給要求

- 初任給は、以下の通り要求します。

ステージC-t	207,000円
---------	----------

※初任給は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。

<参考：ステージB・C平均賃金引上げ率>

- 平均賃金引上げ率の算定方法は「ステージC-tで入社し、ステージBで60歳定年退職を迎えるモデル（同一人のあゆみ）」に基づき算定しています。

- 現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「ステージC-tで入社し、ステージBで60歳定年を迎えた」場合、職務や等級の変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「2.48%（平均賃金引上げ額7,581円）」と試算されます。  
今回のベースアップ5,000円に伴う賃金引上げ率は、「1.68%」と試算されます。  
なお、メイト社員から社員転換した社員の方は対象とはしていません。  
また、合計の引上げ率は「4.16%」と試算されています。

## 2. 社員賃金要求

### (5) 本給表及び昇給表の要求

➤ 本給及び昇給表を以下の通りに要求します。

①ステージC（2026年6月15日まで使用）

※既存者・転換者は、4月16日よりベースアップ反映

【ベース給：186,000円】※ベースアップ含む

【役割成果給表】 単位：円

ランク	ASD・AM	リーダー	販売	専門	業務	セールス
1	115,000					115,000
2	113,000					113,000
3	111,000					111,000
4	109,000					109,000
5	107,000					107,000
6	105,000	105,000				105,000
7	103,000	103,000				103,000
8	101,000	101,000				101,000
9	99,000	99,000				99,000
10	97,000	97,000				97,000
11	95,000	95,000		95,000		95,000
12	93,000	93,000		93,000		93,000
13	91,000	91,000		91,000		91,000
14	89,000	89,000		89,000		89,000
15	87,000	87,000		87,000		87,000
16	85,000	85,000	85,000	85,000		85,000
17	83,000	83,000	83,000	83,000		83,000
18	81,000	81,000	81,000	81,000		81,000
19	79,000	79,000	79,000	79,000		79,000
20	77,000	77,000	77,000	77,000		77,000
21	75,000	75,000	75,000	75,000		75,000
22	73,000	73,000	73,000	73,000		73,000
23	71,000	71,000	71,000	71,000		71,000
24	69,000	69,000	69,000	69,000		69,000
25	67,000	67,000	67,000	67,000		67,000
26	65,000	65,000	65,000	65,000		65,000
27	63,000	63,000	63,000	63,000		63,000
28		61,000	61,000	61,000		
29		59,000	59,000	59,000		
30		57,000	57,000	57,000		
31		55,000	55,000	55,000		
32		53,000	53,000	53,000		
33		51,000	51,000	51,000		
34		49,000	49,000	49,000		
35		47,000	47,000	47,000		
36		45,000	45,000	45,000	45,000	
37		43,000	43,000	43,000	43,000	
38		41,000	41,000	41,000	41,000	
39		39,000	39,000	39,000	39,000	
40		37,000	37,000	37,000	37,000	
41		35,000	35,000	35,000	35,000	
42		33,000	33,000	33,000	33,000	
43			31,000	31,000	31,000	
44			29,000	29,000	29,000	
45			27,000	27,000	27,000	
46					25,000	
47					23,000	
48					21,000	
49					19,000	
50					17,000	
51					15,000	
52					13,000	
53					11,000	

参考) 【本給表】 ベース給+役割成果給 単位：円

ランク	ASD・AM	リーダー	販売	専門	業務	セールス
1	301,000					301,000
2	299,000					299,000
3	297,000					297,000
4	295,000					295,000
5	293,000					293,000
6	291,000	291,000				291,000
7	289,000	289,000				289,000
8	287,000	287,000				287,000
9	285,000	285,000				285,000
10	283,000	283,000				283,000
11	281,000	281,000		281,000		281,000
12	279,000	279,000		279,000		279,000
13	277,000	277,000		277,000		277,000
14	275,000	275,000		275,000		275,000
15	273,000	273,000		273,000		273,000
16	271,000	271,000	271,000	271,000		271,000
17	269,000	269,000	269,000	269,000		269,000
18	267,000	267,000	267,000	267,000		267,000
19	265,000	265,000	265,000	265,000		265,000
20	263,000	263,000	263,000	263,000		263,000
21	261,000	261,000	261,000	261,000		261,000
22	259,000	259,000	259,000	259,000		259,000
23	257,000	257,000	257,000	257,000		257,000
24	255,000	255,000	255,000	255,000		255,000
25	253,000	253,000	253,000	253,000		253,000
26	251,000	251,000	251,000	251,000		251,000
27	249,000	249,000	249,000	249,000		249,000
28		247,000	247,000	247,000		
29		245,000	245,000	245,000		
30		243,000	243,000	243,000		
31		241,000	241,000	241,000		
32		239,000	239,000	239,000		
33		237,000	237,000	237,000		
34		235,000	235,000	235,000		
35		233,000	233,000	233,000		
36		231,000	231,000	231,000	231,000	
37		229,000	229,000	229,000	229,000	
38		227,000	227,000	227,000	227,000	
39		225,000	225,000	225,000	225,000	
40		223,000	223,000	223,000	223,000	
41		221,000	221,000	221,000	221,000	
42		219,000	219,000	219,000	219,000	
43			217,000	217,000	217,000	
44			215,000	215,000	215,000	
45			213,000	213,000	213,000	
46					211,000	
47					209,000	
48					207,000	
49					205,000	
50					203,000	
51					201,000	
52					199,000	
53					197,000	

【昇給表】

ランク		S	A	B	C
R0	ソーンゴの最上位ランク	0	0	0	-1
R1	A職：2-5 L職：7-10 販売：17-20 セールス：2-5 専門：12-15 業務：37-39	2	1	0	-1
R2	A職：6-18 L職：11-26 販売：21-33 セールス：6-8 専門：16-30 業務：40-46	3	2	0	0
R3	A職：19-27 L職：27-42 販売：34-45 セールス：19-27 専門：31-45 業務：47-53	3	2	1	0

## 2. 社員賃金要求

②ステージC（2026年6月16日から使用）  
【資格給：56,000円】 ※ベースアップ5,000円含む

【個人成果給】 単位：円

【役割給】 単位：円

役割給	役割1	役割2	役割3
金額	15,000	10,000	5,000

【昇給表】

ランク		S	A	B	C
R0	1	0	0	0	0
R1	2-22	4	2	1	0
R2	23-44	6	4	2	0
R3	45-68	7	5	3	0

ランク	個人成果給
1	245,000
2	244,000
3	243,000
4	242,000
5	241,000
6	240,000
7	239,000
8	238,000
9	237,000
10	236,000
11	235,000
12	234,000
13	233,000
14	232,000
15	231,000
16	230,000
17	229,000
18	228,000
19	227,000
20	226,000
21	225,000
22	224,000
23	223,000
24	222,000
25	221,000
26	220,000
27	219,000
28	218,000
29	217,000
30	216,000
31	215,000
32	214,000
33	213,000
34	212,000
35	211,000
36	210,000
37	209,000
38	208,000
39	207,000
40	206,000
41	205,000
42	204,000
43	203,000
44	202,000
45	201,000
46	200,000
47	199,000
48	198,000
49	197,000
50	196,000
51	195,000
52	194,000
53	193,000
54	192,000
55	191,000
56	190,000
57	189,000
58	188,000
59	187,000
60	186,000
61	185,000
62	184,000
63	183,000
64	182,000
65	181,000
66	180,000
67	179,000
68	178,000

## 2. 社員賃金要求

### ③ステージC-t

【初任給：207,000円】 ※ベースアップ含む

【本給表】 単位：円

【昇給表】

ランク	ベース給
1	239,000
2	237,000
3	235,000
4	233,000
5	231,000
6	229,000
7	227,000
8	225,000
9	223,000
10	221,000
11	219,000
12	217,000
13	215,000
14	213,000
15	211,000
16	209,000
初任	207,000

評価	ランクアップ数
A	+3
B	+2
C	+1

※絶対評価

## 2. 社員賃金要求

④ステージB賃金表※ 既存者は、4月16日よりベースアップ反映  
【資格給71,000円】※ベースアップ含む

【役割給】

単位：円

役割給 (PV)	役割①	役割②	役割③	役割④
金額	50,000	40,000	30,000	10,000

【個人成果給】

単位：円

ランク	個人成果給	ランク	個人成果給	ランク	個人成果給
1	333,000	34	300,000	68	266,000
2	332,000	35	299,000	69	265,000
3	331,000	36	298,000	70	264,000
4	330,000	37	297,000	71	263,000
5	329,000	38	296,000	72	262,000
6	328,000	39	295,000	73	261,000
7	327,000	40	294,000	74	260,000
8	326,000	41	293,000	75	259,000
9	325,000	42	292,000	76	258,000
10	324,000	43	291,000	77	257,000
11	323,000	44	290,000	78	256,000
12	322,000	45	289,000	79	255,000
13	321,000	46	288,000	80	254,000
14	320,000	47	287,000	81	253,000
15	319,000	48	286,000	82	252,000
16	318,000	49	285,000	83	251,000
17	317,000	50	284,000	84	250,000
18	316,000	51	283,000	85	249,000
19	315,000	52	282,000	86	248,000
20	314,000	53	281,000	87	247,000
21	313,000	54	280,000	88	246,000
22	312,000	55	279,000	89	245,000
23	311,000	56	278,000	90	244,000
24	310,000	57	277,000	91	243,000
25	309,000	58	276,000	92	242,000
26	308,000	59	275,000	93	241,000
27	307,000	60	274,000	94	240,000
28	306,000	61	273,000	95	239,000
29	305,000	62	272,000	96	238,000
30	304,000	63	271,000	97	237,000
31	303,000	64	270,000	98	236,000
32	302,000	65	269,000	99	235,000
33	301,000	66	268,000	100	234,000
		67	267,000	101	233,000

【昇給表】

ランク	S	A	B	C
R0 1	0	0	0	-5
R1 2-33	5	3	0	-5
R2 34-67	7	5	2	-3
R3 68-101	8	6	3	0

## 2. 社員賃金要求

### 2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2026年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

#### (1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイト社員の採用賃金（180,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

#### 月例賃金 180,000円

※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027年3月31日の在籍者を対象とします  
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

#### (2) 扶養者・年齢別最低賃金要求

- 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」は、生活者の観点からの賃金確保を目的に日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。
- 扶養者の基準内賃金が以下の扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金

(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

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします  
また、被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します

### 3. メイト社員賃金要求

#### 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5,000円のベースアップを要求します

##### <2026年度のベースアップ要求の考え方>

- ▶ IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制雇用形態（社員・メイト社員・プロスタッフ）については、物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」に基づき要求を行っています。
- ▶ しかしながら、2026年度の要求については、現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、別途要求を組み立てます。（「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」下記参照）
- ▶ 具体的な要求としては、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「5,000円のベースアップ」要求を行います。

#### 参考) 現行のグループ共通ベースアップ算出式

##### <ベースアップ算出式> ※一部抜粋

- ・基準となるベア額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
- ・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし、309,000円とする
- ・有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。
- ・ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とする。
- ・算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の式にて算出する。  
(1月~10月までの物価上昇率合計 + 見做し物価上昇率(11月、12月分) × 2ヶ月) ÷ 12
- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
- ・1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベアの構成要素(※)に基づいて要求を判断する。

※ベースアップ構成要素・・・物価上昇分、生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分

・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り扱いについて別途労使協議の上で対応する。

- ① 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
- ② **想定外の大幅な物価上昇**
- ③ 災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上	-	-	2,000

算出式の設定を大幅に超える物価上昇率

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
4.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.3	3.1	2.7	2.9	3.0	2.9	2.9	3.3

### 3. メイト社員賃金要求

#### (2) 本給評価要求

- ▶ 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

昇給表に基づき、S・A評価3割以上、  
B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

【昇給表】

		ランク	S	A	B	C
メイト社員Ⅰ	R 0	12	0	0	0	-1
	R 1	13-28	3	2	0	-1
	R 2	29-58	6	4	2	0
メイト社員Ⅱ	R 0	1	0	0	0	-1
	R 1	2-11	3	2	0	-1
	R 2	12-28	6	4	2	0

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

- ▶ あわせて以下の内容を要求します。

○面談などの実施状況について、労使で確認を行う

○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う

- ・資格別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・昇格、登用状況

#### (3) 採用賃金要求

- ▶ メイト社員の採用賃金を以下のように要求します。

**メイト社員Ⅰ 180,000円以上**

※初任給は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。

<参考：メイト社員平均賃金引上げ率>

- ▶ 平均賃金引上げ率の算定方法は「メイト社員として入社し、勤続20年まで（本給体系等を考慮）のモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算定しています。

- ・ 現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「メイト社員として入社し、勤続20年まで勤めた」場合、職務変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は、「1.04%（平均賃金引上げ額1,800円）」と試算されます。今回のベースアップ5,000円に伴う賃金引上げ率は、「2.55%」と試算されます。
- ・ また、合計の賃金引き上げ率は「3.59%」と試算されます。

### 3. メイト社員賃金要求

#### (4) 本給表及び昇給表の要求

➤ 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。メイト社員の最低賃金要求に伴う、賃金表の改定を実施することから、今回は「①2026年4月最低賃金引き上げ時」「②2026年6月16日評価反映時」の2通りの賃金表を要求します。

①【メイト社員の本給表・昇給表】 2026年4月最低賃金引き上げ時の本給表

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

【メイト社員Ⅰ本給表】

ランク	メイト社員Ⅰ
10	214,000
11	213,000
12	212,000
13	211,000
14	210,000
15	209,000
16	208,000
17	207,000
18	206,000
19	205,000
20	204,000
21	203,000
22	202,000
23	201,000
24	200,000
25	199,000
26	198,000
27	197,000
28	196,000
29	195,000
30	194,000
31	193,000
32	192,000
33	191,000
34	190,000
35	189,000
36	188,000
37	187,000
38	186,000
39	185,000
40	184,000
41	183,000
42	182,000
43	181,000
44	180,000

【メイト社員Ⅱ本給表】

ランク	メイト社員Ⅱ
1	223,000
2	222,000
3	221,000
4	220,000
5	219,000
6	218,000
7	217,000
8	216,000
9	215,000
10	214,000
11	213,000
12	212,000
13	211,000
14	210,000
15	209,000
16	208,000
17	207,000
18	206,000
19	205,000
20	204,000
21	203,000
22	202,000
23	201,000
24	200,000
25	199,000
26	198,000
27	197,000
28	196,000

【昇給表】

ランク		S	A	B	C	
メイトスタッフⅠ	R 0	10	0	0	0	-1
	R 1	11-26	+3	+2	0	-1
	R 2	27-44	+6	+4	+2	0
メイトスタッフⅡ	R 0	1	0	0	0	-1
	R 1	2-11	+3	+2	0	-1
	R 2	12-28	+6	+4	+2	0

### 3. メイト社員賃金要求

②【メイト社員の本給表・昇給表】 2026年6月評価反映時の本給表  
※ 下記本給にはベースアップ5,000円を含みます。

【メイト社員Ⅰ本給表】

ランク	メイト社員Ⅰ
12	212,000
13	211,000
14	210,000
15	209,000
16	208,000
17	207,000
18	206,000
19	205,000
20	204,000
21	203,000
22	202,000
23	201,000
24	200,000
25	199,000
26	198,000
27	197,000
28	196,000
29	195,000
30	194,000
31	193,000
32	192,000
33	191,000
34	190,000
35	189,000
36	188,000
37	187,000
38	186,000
39	185,000
40	184,000
41	183,000
42	182,000
43	181,000
44	180,000
45	179,000
46	178,000

【メイト社員Ⅱ本給表】

ランク	メイト社員Ⅱ
1	223,000
2	222,000
3	221,000
4	220,000
5	219,000
6	218,000
7	217,000
8	216,000
9	215,000
10	214,000
11	213,000
12	212,000
13	211,000
14	210,000
15	209,000
16	208,000
17	207,000
18	206,000
19	205,000
20	204,000
21	203,000
22	202,000
23	201,000
24	200,000
25	199,000
26	198,000
27	197,000
28	196,000

【昇給表】

ランク		S	A	B	C	
メイト社員Ⅰ	R 0	12	0	0	0	-1
	R 1	13-28	3	2	0	-1
	R 2	29-46	6	4	2	0
メイト社員Ⅱ	R 0	1	0	0	0	-1
	R 1	2-11	3	2	0	-1
	R 2	12-28	6	4	2	0

#### (5) 職務給要求

▶メイト社員の職務給表を、以下の通り要求します。

職務	職務給
リーダー	5,000 円

### 3. メイト社員賃金要求

#### 2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2026年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

##### (1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイト社員の採用賃金（180,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

**月例賃金 180,000円**

※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027年3月31日の在籍者を対象とします  
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

##### (2) 扶養者・年齢別最低賃金要求

- 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」は、生活者の観点からの賃金確保を目的に日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。
- 扶養者の基準内賃金が以下の扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金

(単位:円)

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	<b>177,600</b>	187,600	197,600	207,600
28	185,400	195,400	205,400	215,400
29	193,100	203,100	213,100	223,100
<b>30</b>	200,800	<b>210,800</b>	220,800	230,800
31	208,500	218,500	228,500	238,500
32	216,200	226,200	236,200	246,200
<b>33</b>	223,800	233,800	<b>243,800</b>	253,800
34	231,600	241,600	251,600	261,600
35	239,300	249,300	259,300	269,300
<b>36～</b>	247,000	257,000	267,000	<b>277,000</b>

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします  
また、被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します

## 4. エルダースタッフ賃金要求

### 1) 賃金要求

#### (1) ベースアップ(エルダースタッフI)

エルダースタッフIについては、一律30円のベースアップを要求します

##### <2026年度のベースアップ要求の考え方>

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

##### <2026年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

##### ①物価上昇対応分

2025年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅な物価上昇が続いています。

##### ②生産性向上分

2025年度の業績動向は、第2四半期決算発表において売上・営業利益ともに予算を下回っています。

##### ③担う役割と賃金バランス

直近1年間におけるエルダースタッフの制度と役割に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスには変化はないことが想定されます。

##### ④他雇用形態との賃金バランス

直近では、各雇用形態において大きな制度改定等がないことから、他雇用形態との賃金バランスに変化はないことが想定されます。

##### ⑤最低賃金引上げ対応分

2025年度内の地域別最低賃金は北海道+65円の引き上げとなり、2026年度においても上昇することが予想されます。

## 4. エルダースタッフ賃金要求

### (2) ベースアップ (エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ)

エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳについては、一律5,000円のベースアップを要求します

#### <2026年度のベースアップ要求の考え方>

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

#### <2026年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

##### ①物価上昇対応分

2025年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅な物価上昇が続いています。

##### ②生産性向上分

2025年度の業績動向は、第2四半期決算発表において売上・営業利益ともに予算を下回っています。

##### ③担う役割と賃金バランス

直近1年間におけるエルダースタッフの制度と役割に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスには変化はないことが想定されます。

##### ④他雇用形態との賃金バランス

直近では、各雇用形態において大きな制度改定等がないことから、他雇用形態との賃金バランスに変化はないことが想定されます。

##### ⑤最低賃金引上げ対応分

2025年度内の地域別最低賃金は北海道+65円の引き上げとなり、2026年度においても上昇することが予想されます。

## 4. エルダースタッフ賃金要求

### (3) 本給評価要求

- ▶ 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

**S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します**

【昇給表】

職種	ランク		S	A	B	C
エルダースタッフI	R0	1	0	0	0	0
	R1	2-13	+3	+2	+1	0

- ▶ あわせて以下の内容を要求します。

○面談などの実施状況について、労使で確認を行う

○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う

- ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

### (4) 本給評価要求（エルダースタッフII・III・IV）

- ▶ 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

**S・A評価3割以上、B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します**

【昇給表】

		ランク	S	A	B	C
エルダースタッフII	R0	1	0	0	0	-1
	R1	2-20	6	4	2	0
エルダースタッフIII・IV	R0	1	0	0	0	-1
	R1	2-8	3	2	0	-1
	R2	1-25	6	4	2	0

- ▶ あわせて以下の内容を要求します。

○面談などの実施状況について、労使で確認を行う

○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う

- ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）
- ・任命雇用区分別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）

## 4. エルダースタッフ賃金要求

### (5) 採用賃金要求 (エルダースタッフ I)

- ▶ エルダースタッフ I の時間給について、以下の通り要求します。

<b>エルダースタッフ I</b>	<b>1,120円</b>
-------------------	---------------

- ※ 採用賃金は、今回のベースアップ30円を含む要求とします。
- ※ 60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

### (6) 採用賃金要求 (エルダースタッフ II・III・IV)

- ▶ エルダースタッフ II・III・IV の月例賃金について、以下の通り要求します。

<b>エルダースタッフ II</b>	<b>180,000円</b>
<b>エルダースタッフ III</b>	<b>196,000円</b>
<b>エルダースタッフ IV</b>	<b>216,000円</b>

- ※ 採用賃金は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。
- ※ 60歳到達時に上記金額を下回る場合には、60歳到達時の本給水準を継続するものとします。

### (7) 本給表及び昇給表の要求 (エルダースタッフ I)

- ▶ 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。

【エルダースタッフ I 本給表】

時給	
1	1,180
2	1,175
3	1,170
4	1,165
5	1,160
6	1,155
7	1,150
8	1,145
9	1,140
10	1,135
11	1,130
12	1,125
13	1,120

【エルダースタッフ I 能力給表】

時給	
1	60
2	55
3	50
4	45
5	40
6	35
7	30
8	25
9	20
10	15
11	10
12	5
13	0

【昇給表】

職種	ランク		S	A	B	C
	エルダースタッフ I	R0	1	0	0	0
R1		2-13	+3	+2	+1	0

## 4. エルダースタッフ賃金要求

### (8) 本給表及び昇給表の要求（エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ）

- ▶ 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。エルダースタッフの最低賃金要求に伴う賃金表の改定を実施することから、今回は「①2026年4月最低賃金引上げ時」「②2026年6月16日評価反映時」の2通りの賃金表を要求します。

①【エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳの本給表・昇給表】2026年4月最低賃金引上げ時の本給表

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

【エルダースタッフⅡ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅡ
1	204,000
2	203,000
3	202,000
4	201,000
5	200,000
6	199,000
7	198,000
8	197,000
9	196,000
10	195,000
11	194,000
12	193,000
13	192,000
14	191,000
15	190,000
16	189,000
17	188,000
18	187,000
19	186,000
20	185,000
21	184,000
22	183,000
23	182,000
24	181,000
25	180,000

【エルダースタッフⅢ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅢ
1	220,000
2	219,000
3	218,000
4	217,000
5	216,000
6	215,000
7	214,000
8	213,000
9	212,000
10	211,000
11	210,000
12	209,000
13	208,000
14	207,000
15	206,000
16	205,000
17	204,000
18	203,000
19	202,000
20	201,000
21	200,000
22	199,000
23	198,000
24	197,000
25	196,000

【エルダースタッフⅣ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅣ
1	240,000
2	239,000
3	238,000
4	237,000
5	236,000
6	235,000
7	234,000
8	233,000
9	232,000
10	231,000
11	230,000
12	229,000
13	228,000
14	227,000
15	226,000
16	225,000
17	224,000
18	223,000
19	222,000
20	221,000
21	220,000
22	219,000
23	218,000
24	217,000
25	216,000

【昇給表】

ランク		S	A	B	C	
エルダースタッフⅡ	R0	1	0	0	-1	
	R1	2-25	6	4	2	0
エルダースタッフⅢ・Ⅳ	R0	1	0	0	-1	
	R1	2-8	3	2	0	-1
	R2	1-25	6	4	2	0

## 4. エルダースタッフ賃金要求

②【エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳの本給表・昇給表】2026年6月16日評価反映時の本給表  
※下記本給にはベースアップ5,000円を含みます。

【エルダースタッフⅡ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅡ
1	197,000
2	196,000
3	195,000
4	194,000
5	193,000
6	192,000
7	191,000
8	190,000
9	189,000
10	188,000
11	187,000
12	186,000
13	185,000
14	184,000
15	183,000
16	182,000
17	181,000
18	180,000
19	179,000
20	178,000

【エルダースタッフⅢ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅢ
1	220,000
2	219,000
3	218,000
4	217,000
5	216,000
6	215,000
7	214,000
8	213,000
9	212,000
10	211,000
11	210,000
12	209,000
13	208,000
14	207,000
15	206,000
16	205,000
17	204,000
18	203,000
19	202,000
20	201,000
21	200,000
22	199,000
23	198,000
24	197,000
25	196,000

【エルダースタッフⅣ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅣ
1	240,000
2	239,000
3	238,000
4	237,000
5	236,000
6	235,000
7	234,000
8	233,000
9	232,000
10	231,000
11	230,000
12	229,000
13	228,000
14	227,000
15	226,000
16	225,000
17	224,000
18	223,000
19	222,000
20	221,000
21	220,000
22	219,000
23	218,000
24	217,000
25	216,000

【昇給表】

ランク		S	A	B	C	
エルダースタッフⅡ	R0	1	0	0	-1	
	R1	2-20	6	4	2	0
エルダースタッフⅢ・Ⅳ	R0	1	0	0	-1	
	R1	2-8	3	2	0	-1
	R2	1-25	6	4	2	0

## 4. エルダースタッフ賃金要求

### 2) 最低賃金要求

- ▶ 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2026年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

#### (1) 最低賃金要求（エルダースタッフⅠ）

- ▶ 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるフェロー社員の採用賃金（1,110円/時給）を基準とします。
- ▶ 時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

時間給 1,110円

- ▶ 組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しています。
- ▶ 2026年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

#### (2) 最低賃金要求（エルダースタッフⅡ・Ⅲ・Ⅳ）

- ▶ 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるエルダースタッフⅡの採用賃金（180,000円）を基準とします。
- ▶ 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

月例賃金 180,000円

※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027年3月31日の在籍者を対象とします  
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

## 5. フェロー社員賃金要求

### 1) 賃金要求

#### (1) ベースアップ (フェロー社員)

フェロー社員については、一律30円のベースアップを要求します

##### <2026年度のベースアップ要求の考え方>

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

##### <2026年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

###### ①物価上昇対応分

2025年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅な物価上昇が続いています。

###### ②生産性向上分

2025年度の業績動向は、第2四半期決算発表において売上・営業利益ともに予算を下回っています。

###### ③採用賃金上昇分

地域別最低賃金の引き上げにより採用賃金も上昇傾向です。

###### ④担う役割と賃金バランス

直近1年間におけるフェロー社員の制度と役割に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスには変化はないことが想定されます。

###### ⑤他雇用形態との賃金バランス

直近では、各雇用形態において大きな制度改定等がないことから、他雇用形態との賃金バランスに変化はないことが想定されます。

###### ⑥最低賃金引上げ対応分

2025年度内の地域別最低賃金は北海道+65円の引き上がりとなり、2026年度においても上昇することが予想されます。

## 5. フェロー社員賃金要求

### (2) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

**S・A評価3割以上、  
B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します**

【昇給表】

職種		ランク		S	A	B	C	
フェロー社員	POS専任	固定	R0	4	0	0	0	0
			R1	5-34	3	2	1	0
		シフト	R0	2	0	0	0	0
			R1	3-32	3	2	1	0
	販売全般	固定	R0	3	0	0	0	0
			R1	4-33	3	2	1	0
		シフト	R0	1	0	0	0	0
			R1	2-31	3	2	1	0

- あわせて以下の内容を要求します。

- 面談などの実施状況について、労使で確認を行う
- 以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う
  - ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）
  - ・メイト社員への転換状況

### (3) 採用賃金要求

- 採用賃金を以下のように要求します。

<職種別時給>

	シフト勤務	時間固定勤務
POS（時間給）	1,120 円以上	POS（時間給） 1,110 円以上
販売（時間給）	1,125 円以上	販売（時間給） 1,115 円以上

※採用賃金は、今回のベースアップを含む前年+30円での要求とします。

## 5. フェロー社員賃金要求

### (4) 本給表及び昇給表の要求

- 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します。
- フェロー社員は、評価に基づき能力給（※本給＝ベース給＋職種給＋能力給＋調整給）を改定します。

【フェロー社員 本給表】ベース給＋職種給＋能力給＋調整給

時給	POS専任		販売全般	
	固定	シフト	固定	シフト
1				1,195
2		1,270		1,270
3		1,265	1,265	1,265
4	1,260	1,260	1,260	1,260
5	1,255	1,255	1,255	1,255
6	1,250	1,250	1,250	1,250
7	1,245	1,245	1,245	1,245
8	1,240	1,240	1,240	1,240
9	1,235	1,235	1,235	1,235
10	1,230	1,230	1,230	1,230
11	1,225	1,225	1,225	1,225
12	1,220	1,220	1,220	1,220
13	1,215	1,215	1,215	1,215
14	1,210	1,210	1,210	1,210
15	1,205	1,205	1,205	1,205
16	1,200	1,200	1,200	1,200
17	1,195	1,195	1,195	1,195
18	1,190	1,190	1,190	1,190
19	1,185	1,185	1,185	1,185
20	1,180	1,180	1,180	1,180
21	1,175	1,175	1,175	1,175
22	1,170	1,170	1,170	1,170
23	1,165	1,165	1,165	1,165
24	1,160	1,160	1,160	1,160
25	1,155	1,155	1,155	1,155
26	1,150	1,150	1,150	1,150
27	1,145	1,145	1,145	1,145
28	1,140	1,140	1,140	1,140
29	1,135	1,135	1,135	1,135
30	1,130	1,130	1,130	1,130
31	1,125	1,125	1,125	1,125
32	1,120	1,120	1,120	
33	1,115		1,115	
34	1,110			

【昇給表】

職種	ランク	S	A	B	C			
						固定	シフト	
フェロー社員	POS専任	固定	R0	4	0	0	0	0
		固定	R1	5-34	3	2	1	0
	販売全般	シフト	R0	2	0	0	0	0
		シフト	R1	3-32	3	2	1	0
フェロー社員	POS専任	固定	R0	3	0	0	0	0
		固定	R1	4-33	3	2	1	0
	販売全般	シフト	R0	1	0	0	0	0
		シフト	R1	2-31	3	2	1	0

## 5. フェロー社員賃金要求

### 2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2026年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

#### (1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるフェロー社員の採用賃金（1,110円/時給）を基準とします。
- 時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

**時間給 1,110円**

- 組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しています。
- 2026年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

## 6. エルダーフェロー賃金要求

### 1) 賃金要求

エルダーフェローについては、  
一律30円のベースアップを要求します。

#### <2026年度のベースアップ要求の考え方>

ベースアップ算出式を適用していないエルダーフェローについては「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。

月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を適用せずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

#### <2026年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

##### ①物価上昇対応分

2025年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅な物価上昇が続いています。

##### ②生産性向上分

2025年度の業績動向は、第2四半期決算発表において、売上・営業利益ともに予算を下回っています。

##### ③担う役割と賃金バランス

直近1年間におけるエルダーフェローの制度と役割に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスには変化はないことが想定されます。

##### ④他雇用形態との賃金バランス

直近では、各雇用形態において大きな制度改定等がないことから、他雇用形態との賃金バランスに変化はないことが想定されます。

##### ⑤最低賃金引上げ対応分

2025年度内の地域別最低賃金は北海道+65円の引き上げとなり、2026年度においても上昇することが予想されます。

### (2) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

S・A評価3割以上、  
B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

【昇給表】

職種	ランク		S	A	B	C
エルダースタッフI	R0	1	0	0	0	0
	R1	2-13	3	2	1	0
職種	ランク		S	A	B	C
エルダーフェロー	R0	1	0	0	0	0
	R1	2-13	3	2	1	0

## 6. エルダーフェロー賃金要求

➤ あわせて以下の内容を要求します。

- 面談などの実施状況について、労使で確認を行う
- 以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う
  - ・平均時給（人事異動の前後、評価反映の前後）

### (3) 採用賃金要求

➤ 採用賃金を以下のように要求します。

<b>エルダーフェロー</b>	<b>1,120円</b>
-----------------	---------------

※採用賃金は、今回のベースアップ30円を含む要求とします。

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

### (4) 本給表及び昇給表の要求

➤ 本給及び昇給表を、以下の通りに要求します

【エルダーフェロー 本給表】

時給	
1	1,180
2	1,175
3	1,170
4	1,165
5	1,160
6	1,155
7	1,150
8	1,145
9	1,140
10	1,135
11	1,130
12	1,125
13	1,120

【エルダーフェロー 能力給表】

時給	
1	60
2	55
3	50
4	45
5	40
6	35
7	30
8	25
9	20
10	15
11	10
12	5
13	0

【昇給表】

職種	ランク		S	A	B	C
エルダースタッフ1	R0	1	0	0	0	0
	R1	2-13	3	2	1	0
エルダーフェロー スタッフ	ランク		S	A	B	C
	R0	1	0	0	0	0
	R1	2-13	3	2	1	0

### 2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2026年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

#### (1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く時給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となる時給の雇用形態の中で、最下限となるフェロー社員の採用賃金（1,110円/時給）を基準とします。
- 時間給が、次の最低賃金（時間給）を下回らないことを要求します。

**時間給 1,110円**

- 組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しています。
- 2026年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

## 7. スペシャリティスタッフ賃金要求

### 1) 賃金要求

#### (1) ベースアップ

スペシャリティスタッフについては、一律5,000円のベースアップを要求します

##### <2026年度のベースアップ要求の考え方>

- 月給制社員以外の雇用形態については、「各雇用形態におけるベースアップの構成要素」を踏まえた要求を行うものとします。
- ベースアップ算出式が適用される月給制社員が、物価上昇への対応としてベースアップ算出式を用いずベースアップの要求することから、そのバランスなど総合的に鑑みて判断します。

##### <2026年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

###### ①物価上昇分

2025年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅な物価上昇が続いています。

###### ②産性向上分

2025年度の業績動向は、第2四半期決算発表において、売上・営業利益ともに予算を下回っています。

###### ③初任給（採用賃金）上昇分

地域別最低賃金の引き上げにより採用賃金も上昇傾向です。

###### ③賃金水準格差調整

競合他社との格差は開いていないことが想定されます。

###### ④他雇用形態との賃金バランス

直近では、各雇用形態において大きな制度改定等がないことから、他雇用形態との賃金バランスに変化はないことが想定されます。

###### ⑤最低賃金引上げ対応分

2025年度内の地域別最低賃金は北海道+65円の引き上げとなり、2026年度においても上昇することが予想されます。

###### ⑥担う役割と賃金バランス

直近1年間におけるスペシャリティスタッフの制度と役割に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスには変化はないことが想定されます。

#### (2) 本給評価要求

個別の雇用契約内容について、確認を行います

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

# 7. スペシャルティスタッフ賃金要求

## 2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2026年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

### (1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイト社員の採用賃金（180,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

**月例賃金 180,000円**

※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027年3月31日の在籍者を対象とします  
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

### (2) 扶養者・年齢別最低賃金要求

- 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」は、生活者の観点からの賃金確保を目的に日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。
- 扶養者の基準内賃金が以下の扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金

(単位:円)

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	<b>177,600</b>	187,600	197,600	207,600
28	185,400	195,400	205,400	215,400
29	193,100	203,100	213,100	223,100
<b>30</b>	200,800	<b>210,800</b>	220,800	230,800
31	208,500	218,500	228,500	238,500
32	216,200	226,200	236,200	246,200
<b>33</b>	223,800	233,800	<b>243,800</b>	253,800
34	231,600	241,600	251,600	261,600
35	239,300	249,300	259,300	269,300
<b>36～</b>	247,000	257,000	267,000	<b>277,000</b>

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします  
また、被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します

## 8. エルダースペシャルティスタッフ賃金要求

### 1) 賃金要求

エルダースペシャルティスタッフについては、  
一律5,000円のベースアップを要求します

#### <2026年度のベースアップ要求の考え方>

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

#### <2026年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方>

##### ①物価上昇対応分

2025年暦年消費者物価指数の上昇率は+3.2%と大幅な物価上昇が続いています。

##### ②生産性向上分

2025年度の業績動向は、第2四半期決算発表において売上・営業利益ともに予算を下回っています。

##### ③担う役割と賃金バランス

直近1年間におけるエルダースタッフの制度と役割に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスには変化はないことが想定されます。

##### ④他雇用形態との賃金バランス

直近では、各雇用形態において大きな制度改定等がないことから、他雇用形態との賃金バランスに変化はないことが想定されます。

##### ⑤最低賃金引上げ対応分

2025年度内の地域別最低賃金は北海道+65円の引き上げとなり、2026年度においても上昇することが予想されます。

### (2) 本給評価要求

個別の雇用契約内容について、確認を行います

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

## 8. エルダースペシャルティスタッフ賃金要求

### 2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2026年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

#### (1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイト社員の採用賃金（180,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

**月例賃金            180,000円**

※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027年3月31日の在籍者を対象とします  
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

# 9. プロスタッフ賃金要求

## 1) 月例賃金要求 (1) ベースアップ

プロスタッフについては、一律5,000円のベースアップを要求します

### <2026年度のベースアップ要求の考え方>

- ▶ IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制雇用形態（社員・メイト社員・プロスタッフ）については、物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」に基づき要求を行っています。
- ▶ しかしながら、2026年度の要求については、現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、別途要求を組み立てます。（「2023年度労使合意をしたグループ共通ベースアップ算出ルール」下記参照）
- ▶ 具体的な要求としては、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「5,000円のベースアップ」要求を行います。

### 参考) 現行のグループ共通ベースアップ算出式

#### <ベースアップ算出式> ※一部抜粋

- ・基準となるベア額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数
- ・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし、309,000円とする
- ・有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。
- ・ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とする。
- ・算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の式にて算出する。  
(1月~10月までの物価上昇率合計 + 見做し物価上昇率(11月、12月分) × 2ヶ月) ÷ 12
- ・単年清算とし、持ち越し額を発生させない方式とする。
- ・1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベアの構成要素(※)に基づいて要求を判断する。

※ベースアップ構成要素・・・物価上昇分、生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分

・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り扱いについて別途労使協議の上で対応する。

- ① 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
- ② **想定外の大幅な物価上昇**
- ③ 災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上	-	-	2,000

算出式の設定を大幅に超える物価上昇率

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均
4.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.3	3.1	2.7	2.9	3.0	2.9	2.9	3.3

## 9. プロスタッフ賃金要求

### (2) 本給評価要求

- 本給評価については、制度に基づく適正な成果行動評価が行われるよう、以下の通り要求を行います。

昇給表に基づき、S・A評価3割以上、  
B評価（及びC評価以下）7割未満の分布とすることを要求します

【昇給表】

評価	S	A	B	C
プロスタッフ	6	4	2	0

- ※ 昇給表のランクアップ数に関わらず、「最上位ランクがランクアップ上限」となります  
➤ あわせて以下の内容を要求します。

- 面談などの実施状況について、労使で確認を行う  
○以下について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がされていることを、労使で確認を行う
- ・平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）
  - ・職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）
  - ・昇格、登用状況

### (3) 採用賃金要求

- プロスタッフの採用賃金を以下のように要求します。

プロスタッフ      200,000円以上

- ※採用賃金は、今回のベースアップ5,000円を含む要求とします。

## 9. プロスタッフ賃金要求

### (4) 本給表及び昇給表の要求

▶ 本給及び昇給表、職務給表を、以下の通りに要求します。

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

【プロスタッフ 本給表】

ランク	プロスタッフ
1	280,000
2	278,000
3	276,000
4	274,000
5	272,000
6	270,000
7	268,000
8	266,000
9	264,000
10	262,000
11	260,000
12	258,000
13	256,000
14	254,000
15	252,000
16	250,000
17	248,000
18	246,000
19	244,000
20	242,000
21	240,000
22	238,000
23	236,000
24	234,000
25	232,000
26	230,000
27	228,000
28	226,000
29	224,000
30	222,000
31	220,000
32	218,000
33	216,000
34	214,000
35	212,000
36	210,000
37	208,000
38	206,000
39	204,000
40	202,000
41	200,000

【昇給表】

評価	S	A	B	C
プロスタッフ	6	4	2	0

### (5) 職務給要求

▶ プロスタッフの職務給表を、以下の通り要求します。

職務	職務給
リーダー	5,000円

## 9. プロスタッフ賃金要求

### 2) 最低賃金要求

- 最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2026年度春の交渉三越伊勢丹グループ労働組合本部最低賃金要求基準」に基づき、「企業内最低賃金」及び、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

#### (1) 最低賃金要求

- 今回要求する最低賃金は、函館丸井今井で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは月例給の雇用形態の中で、最下限となるメイト社員の採用賃金（180,000円）を基準とします。
- 基準内賃金が以下の最低賃金を下回らないことを要求します。

#### 月例賃金 180,000円

※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027年3月31日の在籍者を対象とします  
但し、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します

#### (2) 扶養者・年齢別最低賃金要求

- 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」は、生活者の観点からの賃金確保を目的に日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。
- 扶養者の基準内賃金が以下の扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金

(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

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします  
また、被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します

## 1) 2025年度賞与要求について

➤ 2025年度賞与（2026年6月）は、2025年度春の交渉で確認をしている「支給表」を基に業績結果及び業績評価指標を踏まえつつ、基本賞与の位置づけ等を総合的に勘案して、2026年4月を目途に要求を行います。

## 2) 2026年度賞与交渉について

➤ 2026年度賞与（2026年12月・2027年6月）交渉を進める上での「支給表」「業績評価指標」は、これまでの賞与水準や労使協議を踏まえて、労使確認をしている「ベースとなる賞与の考え方、支給表」を基に交渉します。

<函館丸井今井 ベースとなる賞与の考え方、支給表(案) >

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求を基に、「平均2.20ヶ月/年（12月：1.20ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- ② 支給表は、下記の通りです。
- ③ 業績評価指標は、「上期・下期の営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ④ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標を上回った利益の1/3」をベースに変動を12月・6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑤ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑥ また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

社員、メイト社員、プロスタッフ、スペシャリティスタッフ		2026年 12月	2027年 6月
支給ヵ月 (評価別)	S	1.40	1.20
	A	1.30	1.10
	B	1.20	1.00
	C	1.10	0.90
	D	1.00	0.80

エルダースタッフII～IV、エルダースペシャリティスタッフ		2026年 12月	2027年 6月
支給ヵ月 (評価別)	S	1.50	1.30
	A	1.35	1.15
	B	1.20	1.00
	C	1.05	0.85
	D	0.90	0.70

## ①社員標準モデル

基本情報							給与				
勤続	年齢	資格等級	職務	役割	ランク ポジション	本給 評価	ベース給	資格給	役割給	個人成果給	月例 基準内賃金
1	22	C-t	販売		初任	--	207,000				207,000
2	23	C-t	販売		15	B	211,000				211,000
3	24	C-t	リーダー		13	B	215,000				215,000
4	25	C-t	リーダー		10	A	223,000				223,000
5	26	C-t	リーダー		8	B	227,000				227,000
6	27	ステージC	一般	役割2	68	-		56,000	10,000	178,000	244,000
7	28	ステージC	一般	役割2	65	B		56,000	10,000	181,000	247,000
8	29	ステージC	AM	役割1	62	B		56,000	15,000	184,000	255,000
9	30	ステージC	AM	役割1	57	A		56,000	15,000	189,000	260,000
10	31	ステージC	AM	役割1	54	B		56,000	15,000	192,000	263,000
11	32	ステージC	AM	役割1	51	B		56,000	15,000	195,000	266,000
12	33	ステージC	AM	役割1	46	A		56,000	15,000	200,000	271,000
13	34	ステージC	AM	役割1	41	A		56,000	15,000	205,000	276,000
14	35	ステージB	スタッフ	役割4	74	-		71,000	20,000	230,000	321,000
15	36	ステージB	スタッフ	役割4	71	B		71,000	20,000	233,000	324,000
16	37	ステージB	スタッフ	役割4	68	B		71,000	20,000	236,000	327,000
17	38	ステージB	スタッフ	役割4	62	A		71,000	20,000	242,000	333,000
18	39	ステージB	スタッフ	役割3	59	B		71,000	40,000	245,000	336,000
19	40	ステージB	スタッフ	役割3	56	B		71,000	40,000	248,000	359,000
20	41	ステージB	スタッフ	役割3	50	A		71,000	40,000	254,000	365,000
21	42	ステージB	スタッフ	役割3	44	A		71,000	40,000	260,000	371,000
22	43	ステージB	M	役割2	39	B		71,000	60,000	265,000	396,000
23	44	ステージB	M	役割2	37	B		71,000	60,000	267,000	398,000
24	45	ステージB	M	役割2	32	A		71,000	60,000	272,000	403,000
25	46	ステージB	M	役割2	30	B		71,000	60,000	274,000	405,000
26	47	ステージB	M	役割2	28	B		71,000	60,000	276,000	407,000
27	48	ステージB	M	役割2	23	A		71,000	60,000	281,000	412,000
28	49	ステージB	M	役割2	23	B		71,000	60,000	281,000	412,000
29	50	ステージB	M	役割2	23	B		71,000	60,000	281,000	412,000
30	51	ステージB	M	役割2	23	B		71,000	60,000	281,000	412,000
31	52	ステージB	M	役割1	18	A		71,000	80,000	286,000	437,000
32	53	ステージB	M	役割1	18	B		71,000	80,000	286,000	437,000
33	54	ステージB	M	役割1	18	B		71,000	80,000	286,000	437,000
34	55	ステージB	M	役割1	18	B		71,000	80,000	286,000	437,000
35	56	ステージB	M	役割1	18	B		71,000	80,000	286,000	437,000
36	57	ステージB	M	役割1	13	A		71,000	80,000	291,000	442,000
37	58	ステージB	スタッフ	役割3	13	B		71,000	40,000	291,000	402,000
38	59	ステージB	スタッフ	役割3	13	B		71,000	40,000	291,000	402,000

## ②メイト社員標準モデル

基本情報						給与		
勤続	年齢	資格等級	職務	ランク ポジション	本給 評価	基本給	他	月例 基準内賃金
1	20	メイトI	なし	46	--	180,000		180,000
2	21	メイトI	なし	44	B	182,000		182,000
3	22	メイトI	なし	42	B	184,000		184,000
4	23	メイトI	なし	38	A	188,000		188,000
5	24	メイトI	なし	36	B	190,000		190,000
6	25	メイトI	なし	34	B	192,000		192,000
7	26	メイトI	なし	30	A	196,000		196,000
8	27	メイトI	なし	28	B	191,000		191,000
9	28	メイトI	なし	26	A	193,000		193,000
10	29	メイトII	リーダー	24	B	195,000	5,000	200,000
11	30	メイトII	リーダー	22	B	197,000	5,000	202,000
12	31	メイトII	リーダー	18	A	201,000	5,000	206,000
13	32	メイトII	リーダー	16	B	203,000	5,000	208,000
14	33	メイトII	リーダー	14	B	205,000	5,000	210,000
15	34	メイトII	リーダー	10	A	209,000	5,000	214,000
16	35	メイトII	リーダー	10	B	209,000	5,000	214,000
17	36	メイトII	リーダー	10	B	209,000	5,000	214,000
18	37	メイトII	リーダー	8	A	211,000	5,000	216,000
19	38	メイトII	リーダー	8	B	211,000	5,000	216,000
20	39	メイトII	リーダー	8	B	211,000	5,000	216,000

## 補足：2026年度モデル賃金について

- 2017年度の春の交渉より、賃金引上げ率の算定では、社員については「ステージC-tで入社し、ステージBで60歳定年退職を迎えるモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算定しています。
- メイト社員については「メイト社員として入社し、勤続20年まで(本給体系等を考慮)のモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算定しています。
- これにより、一人あたりの現行制度に基づく昇給分や昇格時の引上げ分に加え、「職務やPVの変更に伴う賃金引上げ分」も含まれることになります。

### ■算出方法：社員

- ① 本給引上げ額：モデル上の本給最高額 442,000円 - 勤続初年度の本給207,000円 = 230,000円
- ② 平均賃金引き上げ額：① 230,000円（本給引上げ額） ÷ モデル上の本給最高額の勤続年28年 = 7,419円
- ③ 平均賃金引き上げ率：②7,581円（平均賃金引き上げ額） ÷ 平均本給306,179円※ = 2.48%  
※平均本給は、毎年度の春の交渉時に確認している3月末時点の要員予測をベースに算出された数値を使用。

### ■算出方法：メイト社員

- ① 本給引上げ額：モデル上の本給最高額 221,000円 - 勤続初年度の本給180,000円 = 41,000円
- ② 平均賃金引き上げ額：① 43,000円（本給引上げ額） ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数20年 = 2,050円
- ③ 平均賃金引き上げ率：②2,050円（平均賃金引き上げ額） ÷ 平均本給196,409円※ = 1.04%  
※平均本給は、毎年度の春の交渉時に確認している3月末時点の要員予測をベースに算出された数値を使用。

## **Ⅲ. 2025年度労使通年協議**

### **【審議決定事項・報告事項】**

#### **1. 2025年度労使通年協議**

通年協議の考え方

2026年4月改定・通年取り組み、その他協議

報告

#### **2. 【函館丸井今井直轄分会】**

労働福祉ビジョン進捗

#### **3. 2026年度労使通年協議項目**

# 1. 2025年度労使通年協議

## 1) 2025年度労使通年協議の考え方

- 2025年度は、新たな中期経営企画のもと「館業」から「個客業」への転換および構造改革を継続し、長期的な成長に向けた基盤づくりを進めます。
- これを実行するメンバー一人ひとりが、函館丸井今井の「目指す姿」に誇りをもって働き続けられるよう、通年協議の各項目を検討してきました。
- 人事賃金制度では、厳しい経営環境下でも将来に向けてチャレンジし続けられるよう、本給・賞与・評価制度の3つの視点から各雇用形態の処遇を改善し、やりがいと成長意欲を支えます。
- 働き方・環境整備では、働きやすい職場環境の実現をテーマにエンゲージメント向上に直結する「対話風土の構築」を中心に取り組みます。心理的安全性を高めることで職場内の関係の質を高め、成功の循環を生む職場環境を支援します。

### 【労使通年協議の考え方】

#### <会社>新中期経営計画～目指す姿～

”まち”と共に魅力を磨き、”まち”に人を集めるリーダー  
在函者・来函者どちらにも”個”で応える特別な接点  
地方都市でも自立する仕組みを持った精鋭集団

#### <組合>労働福祉ビジョン

【人事賃金制度】  
【働き方】  
【セーフティネット】  
【福利厚生】

函館丸井今井が長期的に成長・発展する気運を高め  
従業員が誇りを持ち、エンゲージメント高く働ける処遇・環境の実現

#### <人事賃金制度>

やりがい、成長意欲のもてる処遇  
ステージB・C・メイト社員人事賃金制度改定、賞与引き上げ、評価制度の見直し

#### <働き方・環境整備>

“働きやすさ”につながる環境改善  
風土改革（対話風土構築）  
セーフティネット拡充  
健康リテラシー向上

# 1. 2025年度労使通年協議

報告  
事項

## 2) 2025年度労使通年協議項目一覧

### ①2026年4月改定、通年取り組み一覧

	項目	対象	項目	労使合意
人に関する諸制度	本給	ステージC	・ 人事賃金制度改定	2026年2月
	評価	ステージC メイト社員	・ 評価制度改定（評価フォーマットの見直し）	2026年2月
	評価	月給制社員	・ 評価制度改定（賞与評価ウェイトの再設定）	2026年2月
	昇格・登用	ステージC	・ ステージB昇格要件の見直し	2026年2月
	本給	メイト社員 エルダース タッフII	・ 企業内最低賃金引き上げに伴う賃金表改定	2026年2月
	その他	月給制社員	・ 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	2026年2月
働き方・環境整備	セーフティネット	全雇用形態	・ 年次有給休暇の拡充	2026年2月
	風土改革	全雇用形態	・ 対話風土の醸成	通年取り組み
	健康経営	全雇用形態	・ 健康づくりへの支援	通年取り組み

### ②協議報告一覧

	項目	対象	項目
人に関する諸制度	賞与	月給制社員	・ 賞与制度の見直し
	本給	ステージB	・ 人事賃金制度改定
	本給	メイト社員	・ 人事賃金制度改定 ・ 採用賃金の見直し

# 1. 2025年度労使通年協議

審議  
事項

## 1) ステージC人事賃金制度改定

【ステージC】

- ✓ ステージCを対象に『賃金制度』『評価制度』を中心に中長期のやりがい、働きがいにつながる新制度への見直しを行う。
- ✓ 賃金制度は、本給構成を2階建て（役割成果給・ベース給）から3階建て（個人成果給・役割給・資格給）に改定する。
- ✓ 役割の設定に伴い、退職一時金ポイントを一部見直す。
- ✓ 既存者については、新制度に移行するため『賃金構成の改定に伴う既存者の移行対応』を決定する。
- ✓ 今後のスケジュールは、2026年4月に新制度に改定、評価反映後となる6月に既存者の移行を対応する。

制度改定	項目	内容
賃金制度	賃金構成の変更	ベース給に代わり「資格給」の導入
		「役割成果給」を「役割給」と「個人成果給」に明確に分け設定
昇給表	昇給表の見直し	継続的に昇給できる仕組み
退職金	退職金ポイント	役割の設定に伴う、退職金一時金ポイントの見直し
既存者への対応	移行対応	既存者への移行対応
評価制度	評価フォーマットの見直し	賞与評価と本給評価を明確に分離する ※メイト社員も対象

# 1. 2025年度労使通年協議

## (1) 背景

- これまで社員の人事賃金制度については、グループ全体での新人事制度の考え方を踏まえ、ステージA・Bの人事制度を共通化する方向性の中、ステージA（2021年度）、ステージB（2022年度）それぞれにおいて、新人事制度に移行してきました。
- 働く場や働き方が変化し、個人の価値観も多様化する中、従業員一人ひとりが成果を発揮し続けることは、貢献意欲を一層高め、中長期的なやりがい・働きがいの醸成にも寄与すると捉え、ステージCについても、現行課題を踏まえて、整備の検討を進めてきました。

### 【グループ共通新人事制度の考え方ポイント】

主に以下の考え方をもとに、各社の課題や実態を踏まえた人事制度改定を検討する

#### ●チャレンジする風土の構築

- ・ 企業の成長発展に向け、新たな価値創造へのチャレンジングな風構築が重要。領域や分野にチャレンジできる制度構築の整備

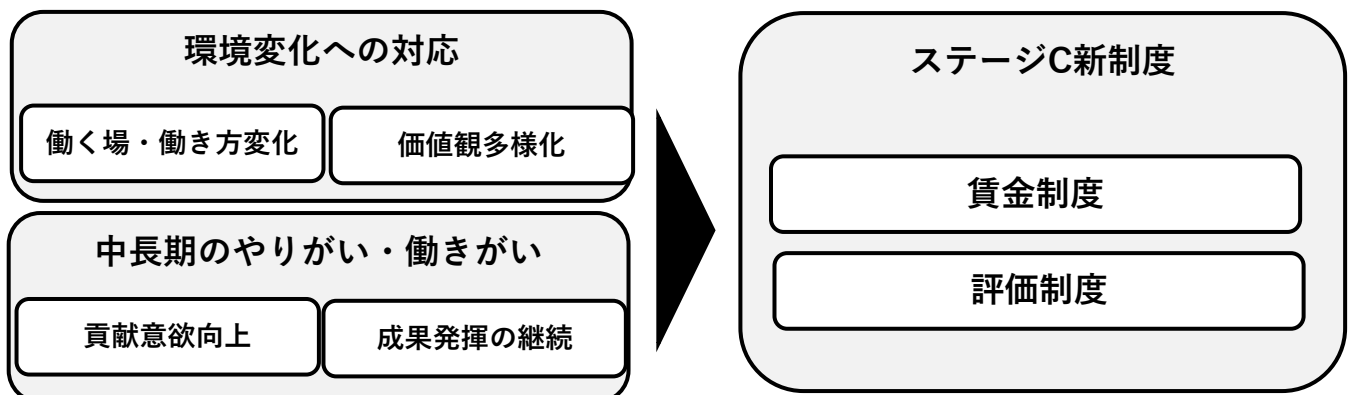
#### ●環境変化へ柔軟に対応できる仕組み

- ・ 企業経営のスピードが速まっている中、賃金制度上も環境変化に合わせた処遇への反映が可能な制度構築を行う。

#### ●中長期にわたってモチベーション高く働ける環境の整備

- ・ メンバーのモチベーションを中長期視点をもって維持・向上させ、企業の生産性につなげていく

### 【取り巻く環境、新制度】

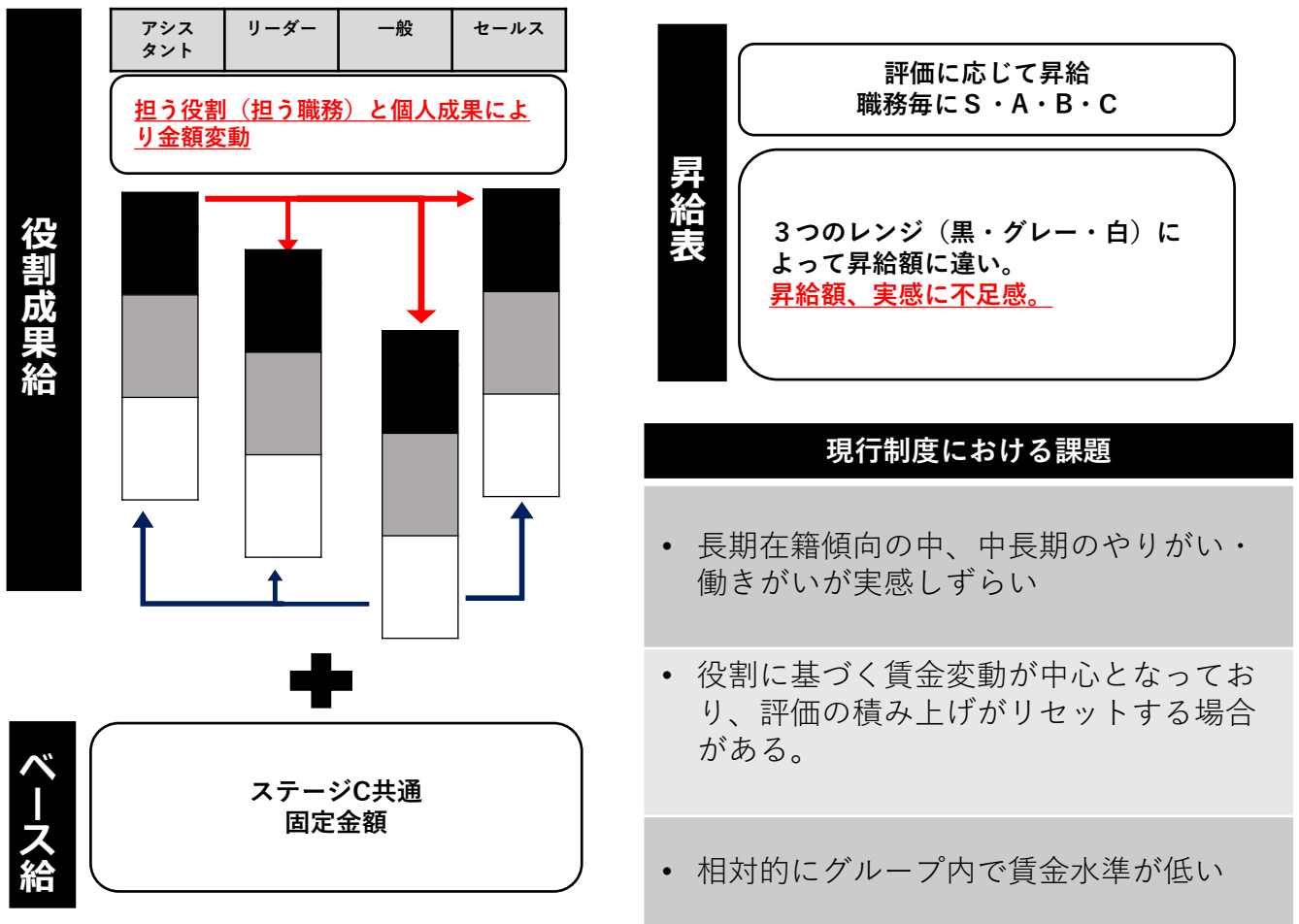


# 1. 2025年度労使通年協議

## (2) 現行制度の課題

- 函館丸井今井における要員推移や個人のキャリアに対する価値観の多様化を踏まえると、ステージCについても長期間在籍する傾向があります。
- そのため、長期にわたり貢献意欲を維持し、成果を発揮し続けられる仕組みについて労使で取り組みを検討してきました。さらに、賃金水準がグループ各社と比較して相対的に低い点についても労使共通認識を持っています。
- また、賃金制度の運用面では、担う職務である「役割」を中心とした仕組みとなっており、役割を変更した際には、賃金変動の影響や、これまでの評価の積み上げが一部リセットされる課題もあります。

### 現行のステージC賃金制度イメージ



# 1. 2025年度労使通年協議

審議  
事項

参考：現行のステージC賃金制度

【ベース給】 181,000円

【役割成果給】

単位：円

【本給（ベース給＋役割成果給）

単位：円

ランク	ASD・AM	リーダー	販売	専門	業務	セールス
1	115,000					115,000
2	113,000					113,000
3	111,000					111,000
4	109,000					109,000
5	107,000					107,000
6	105,000	105,000				105,000
7	103,000	103,000				103,000
8	101,000	101,000				101,000
9	99,000	99,000				99,000
10	97,000	97,000				97,000
11	95,000	95,000		95,000		95,000
12	93,000	93,000		93,000		93,000
13	91,000	91,000		91,000		91,000
14	89,000	89,000		89,000		89,000
15	87,000	87,000		87,000		87,000
16	85,000	85,000	85,000	85,000		85,000
17	83,000	83,000	83,000	83,000		83,000
18	81,000	81,000	81,000	81,000		81,000
19	79,000	79,000	79,000	79,000		79,000
20	77,000	77,000	77,000	77,000		77,000
21	75,000	75,000	75,000	75,000		75,000
22	73,000	73,000	73,000	73,000		73,000
23	71,000	71,000	71,000	71,000		71,000
24	69,000	69,000	69,000	69,000		69,000
25	67,000	67,000	67,000	67,000		67,000
26	65,000	65,000	65,000	65,000		65,000
27	63,000	63,000	63,000	63,000		63,000
28		61,000	61,000	61,000		
29		59,000	59,000	59,000		
30		57,000	57,000	57,000		
31		55,000	55,000	55,000		
32		53,000	53,000	53,000		
33		51,000	51,000	51,000		
34		49,000	49,000	49,000		
35		47,000	47,000	47,000		
36		45,000	45,000	45,000	45,000	
37		43,000	43,000	43,000	43,000	
38		41,000	41,000	41,000	41,000	
39		39,000	39,000	39,000	39,000	
40		37,000	37,000	37,000	37,000	
41		35,000	35,000	35,000	35,000	
42		33,000	33,000	33,000	33,000	
43			31,000	31,000	31,000	
44			29,000	29,000	29,000	
45			27,000	27,000	27,000	
46					25,000	
47					23,000	
48					21,000	
49					19,000	
50					17,000	
51					15,000	
52					13,000	
53					11,000	

ランク	ASD・AM	リーダー	販売	専門	業務	セールス
1	296,000					296,000
2	294,000					294,000
3	292,000					292,000
4	290,000					290,000
5	288,000					288,000
6	286,000	286,000				286,000
7	284,000	284,000				284,000
8	282,000	282,000				282,000
9	280,000	280,000				280,000
10	278,000	278,000				278,000
11	276,000	276,000		276,000		276,000
12	274,000	274,000		274,000		274,000
13	272,000	272,000		272,000		272,000
14	270,000	270,000		270,000		270,000
15	268,000	268,000		268,000		268,000
16	266,000	266,000	266,000	266,000		266,000
17	264,000	264,000	264,000	264,000		264,000
18	262,000	262,000	262,000	262,000		262,000
19	260,000	260,000	260,000	260,000		260,000
20	258,000	258,000	258,000	258,000		258,000
21	256,000	256,000	256,000	256,000		256,000
22	254,000	254,000	254,000	254,000		254,000
23	252,000	252,000	252,000	252,000		252,000
24	250,000	250,000	250,000	250,000		250,000
25	248,000	248,000	248,000	248,000		248,000
26	246,000	246,000	246,000	246,000		246,000
27	244,000	244,000	244,000	244,000		244,000
28		242,000	242,000	242,000		
29		240,000	240,000	240,000		
30		238,000	238,000	238,000		
31		236,000	236,000	236,000		
32		234,000	234,000	234,000		
33		232,000	232,000	232,000		
34		230,000	230,000	230,000		
35		228,000	228,000	228,000		
36		226,000	226,000	226,000	226,000	
37		224,000	224,000	224,000	224,000	
38		222,000	222,000	222,000	222,000	
39		220,000	220,000	220,000	220,000	
40		218,000	218,000	218,000	218,000	
41		216,000	216,000	216,000	216,000	
42		214,000	214,000	214,000	214,000	
43			212,000	212,000	212,000	
44			210,000	210,000	210,000	
45			208,000	208,000	208,000	
46					206,000	
47					204,000	
48					202,000	
49					200,000	
50					198,000	
51					196,000	
52					194,000	
53					192,000	

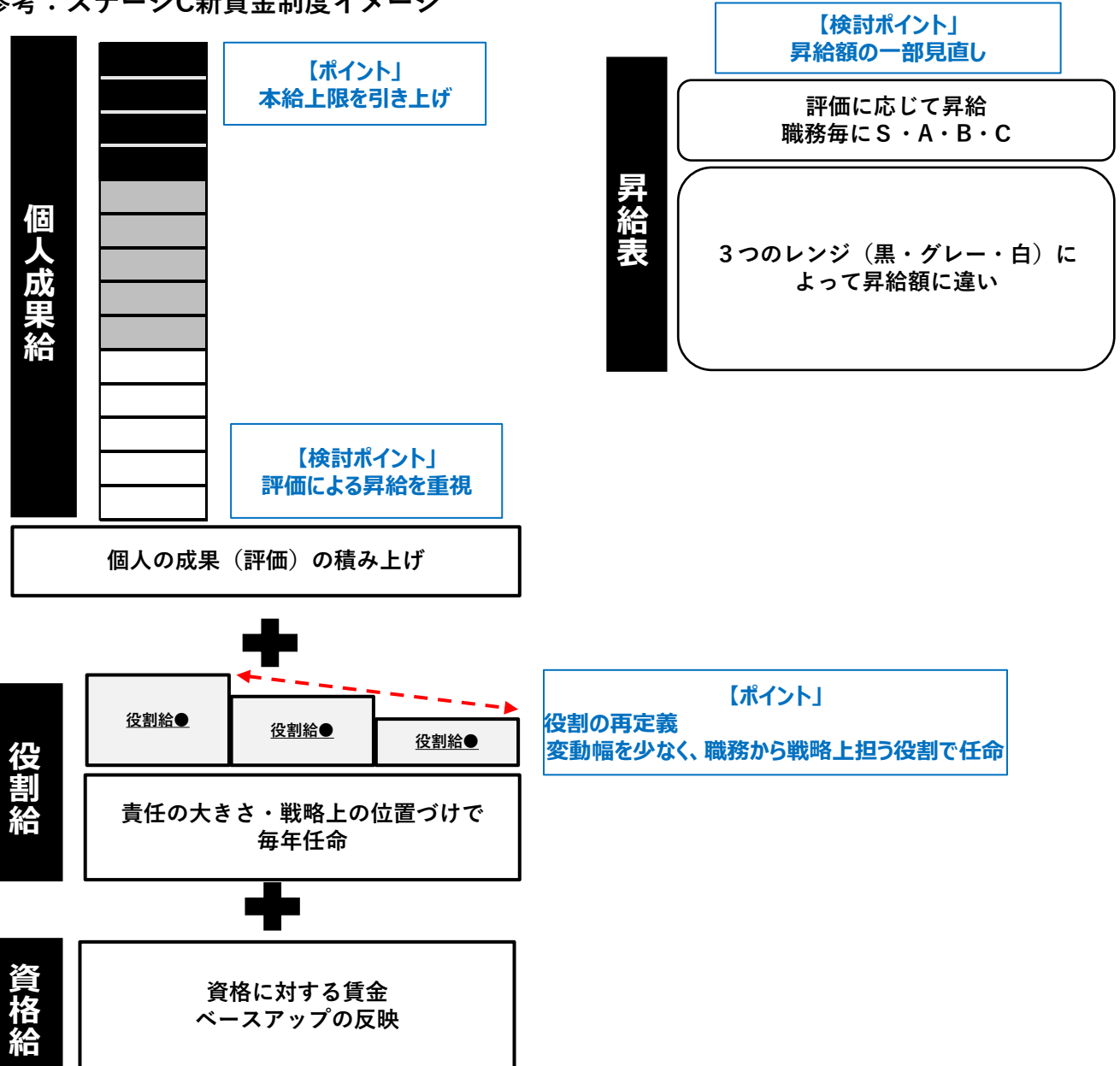
【昇給表】

ランク		S	A	B	C
R0	ソーンごとの最上位ランク	0	0	0	-1
R1	A職：2-5 L職：7-10 販売：17-20 セールス：2-5 専門：12-15 業務：37-39	2	1	0	-1
R2	A職：6-18 L職：11-26 販売：21-33 セールス：6-8 専門：16-30 業務：40-46	3	2	0	0
R3	A職：19-27 L職：27-42 販売：34-45 セールス：19-27 専門：31-45 業務：47-53	3	2	1	0

## (3) 改定案 ① 全体像

- ▶ 本給については、評価に関する「役割成果主義」の考え方を継続しながら、現行のステージBと同様に、本給構成をこれまでの「役割成果給」「ベース給」の2つから、「個人成果給」「役割給」「資格給」の3つへと改定します。
- ▶ 特に、「役割成果給」を担う役割により設定される「役割給」と成果の積み上げとなる「個人成果給」に明確に分けることで、役割の変更による賃金の変動幅を抑制し、成果発揮を重視する本給構成へ見直します。
- ▶ また、本給構成の変更に加えて中長期のやりがいにつながる昇給表の見直しや評価の積み上げによる歩みを踏まえた本給上限の引き上げを行います。

参考：ステージC新賃金制度イメージ



# 1. 2025年度労使通年協議

## ② 個人成果給の新設

- 資格としての成果（行動の発揮度合い）を反映する処遇として個人成果給を新設します。
- 個人成果給は、1ランクから68ランク（178,000円～245,000円）1,000円ピッチに見直し、長期にわたり成果に応じて昇給できるランク数を設定します。
- また、これまでの3段階の区分（黒・グレー・白）を継続します。
- 役割1の場合、現行のアシスタント・セールスの水準を維持しつつ、賃金上限をさらに高める改定となります。
- 昇給表の一部拡充とあわせ、高い成果が昇給幅へ反映されるため、より早期に処遇を向上させることが可能な改定となります。

ランク	個人成果給
1	245,000
2	244,000
3	243,000
4	242,000
5	241,000
6	240,000
7	239,000
8	238,000
9	237,000
10	236,000
11	235,000
12	234,000
13	233,000
14	232,000
15	231,000
16	230,000
17	229,000
18	228,000
19	227,000
20	226,000
21	225,000
22	224,000
23	223,000
24	222,000
25	221,000
26	220,000
27	219,000
28	218,000
29	217,000
30	216,000
31	215,000
32	214,000
33	213,000
34	212,000
35	211,000
36	210,000
37	209,000
38	208,000
39	207,000
40	206,000
41	205,000
42	204,000
43	203,000
44	202,000
45	201,000
46	200,000
47	199,000
48	198,000
49	197,000
50	196,000
51	195,000
52	194,000
53	193,000
54	192,000
55	191,000
56	190,000
57	189,000
58	188,000
59	187,000
60	186,000
61	185,000
62	184,000
63	183,000
64	182,000
65	181,000
66	180,000
67	179,000
68	178,000

## ③ 昇給表の見直し

- 中長期のモチベーションや処遇改善を目的に昇給表の見直しを行います。特に、「B評価」を中心に一部昇給額を拡充することで、評価シートの見直しとともに、成果発揮への意欲を高めます。

【昇給表】

ランク		S	A	B	C
R0	1	0	0	0	0
R1	2-22	4	2	1	0
R2	23-44	6	4	2	0
R3	45-68	7	5	3	0

# 1. 2025年度労使通年協議

審議  
事項

## ④ 資格給の新設

- 雇用形態ごとに期待される役割の差として一律設定となる資格給を新設します。
- 水準については、既に設定されているステージB資格給とのバランスやステージCの役割給や個人成果給を考慮した56,000円（2026年4月ベースアップ込）に設定します。
- 今後ベースアップ対応が生じる際には、資格給に反映することとなります。

ステージC	金額
資格給	56,000円

## ⑤ 役割給の新設

- 役割給は、担う職務（アシスタント、セールス）をベースに、責任の大きさや戦略上の位置づけも勘案して、役割の任命を毎年行います。
- 役割毎の賃金差は、任命による賃金変動の影響を抑制するため5,000円毎の設定となります。

### 役割給（案）

役割	金額	役割イメージ
役割1	15,000円	アシスタント・セールス 出向など戦略上位置づけの高い役割
役割2	10,000円	一般（スタイリスト・スタッフ）
役割3	5,000円	事情により役割に担えない（総務付要保護）

### その他の対応

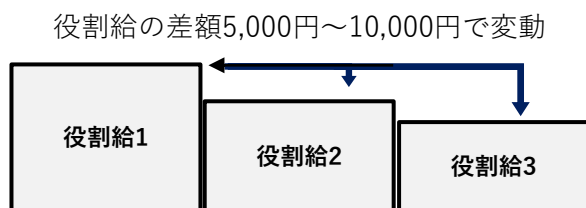
事由	所属	役割給の扱い
①労務不提供3カ月以上	総務・経営企画部	変更なし
②欠勤開始後6ヵ月 (傷病休職含む)	総務・経営企画部	変更なし
③育児・介護休職者	総務・経営企画部	変更なし
④要保護出勤者	所属付	変更なし
⑤要保護出勤者	総務・経営企画部	役割3

※②欠勤開始7カ月目以降で役割給が外れる

## ⑤ 制度改定内容＜職務を跨ぐ異動のルール見直し＞

- 新制度では、人事異動の際の役割（職務）変更時には役割給の変動となることから、以下の現行の役割成果給の変動ルールを廃止します。
  - 役割成果給のランクが新職務の役割成果給の範囲内にある場合は、ランクをスライドする。その上で、評価を反映する。
  - 異動前の役割成果給のランクが新職務の役割成果給の範囲外にある場合は、段階的に一定額ずつ昇給・降給（10,000円）させた上で評価を反映します。
- また、本給反映時期についても年2回（4月時点の職務を基準として7月給与、10月1日時点の職務を基準として1月給与）となっており、今後は、異動日が16日以前の場合は翌月支給分から、17日以降の場合は翌々月支給分から反映します。これにより役割変動をよりタイムリーに本給に反映する仕組みへ見直します。※ただし、役割給が下がる異動の場合は、事前に労使確認を行います。

### 今後の対応ルールのイメージ



- 本給変動は、役割給5,000円～10,000円昇降します。
- 異動日が16日以前の場合は翌月支給分から、17日以降の場合は翌々月支給分から反映します。

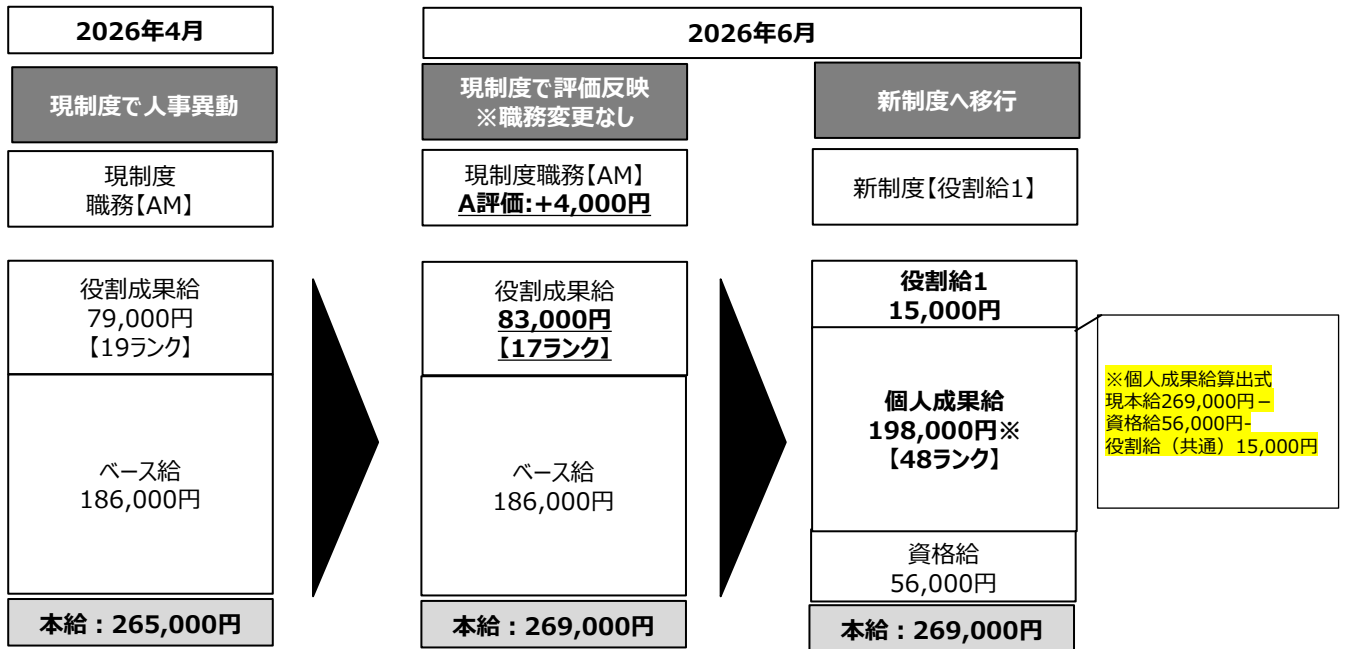
# 1. 2025年度労使通年協議

## ⑦ 制度改定に伴う、既存者の移行方法について

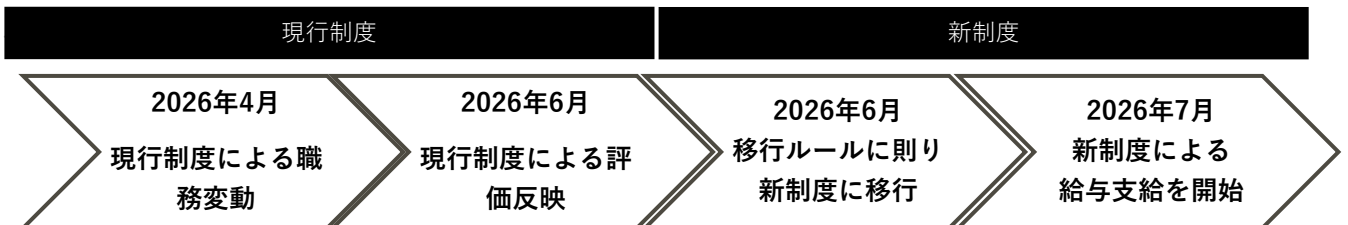
- 今回のステージC新制度は、2026年4月からスタートに向けて改定を進めます。
- ただし、「新賃金表」への移行については、2025年度の評価反映および2026年度の人事異動反映を「現賃金表」で実施して後に移行します。したがって、新制度への移行後に運用が開始され、給与への反映は2026年7月給与からとなります。
- 移行方法については、該当者の移行前の直近本給（評価反映後）から変更がないことを前提とし、対象者のこれまでの歩みを特定できること、また、わかりやすさと納得性を確保できる方法を優先して対応を行います。
- 具体的には、新制度における役割1（アシスタントやセールスを想定）の水準である15,000円を一律基準とし、資格給56,000円を基に新設となる「個人成果給」を算出したうえで、新制度へ移行します。

### 移行イメージ※2026年4月ベースアップ5,000円含む

（参考例：2026年度4月時点で「アシスタント職」の場合※セールスも同様）



### 今後のスケジュール



# 1. 2025年度労使通年協議

審議  
事項

## ⑧ メイト社員からステージCへの登用について

- ▶ メイト社員からの登用する際の本給の扱いについては、ステージCとして新たに評価を積み上げる考え方の基づき、最下限ランクの個人成果給に、任命された役割給および資格給を加算したものとします。
- ▶ 登用直後の本給評価(メイト社員時)は、一定の本給増が確保されるため、登用そのものへの反映とみなし、実施しないこととします。
- ▶ ※2026年4月登用者については、4月に現行制度での登用を行った後、新制度運用スタートとなる6月(7月給与)から移行となります。

### 概要

項目	概要
ステージCへの登用要件	現行から変更なし
登用時の個人成果給ランク	最下限68ランク：178,000円
登用時の役割給	登用時に任命された役割給
登用直後評価反映	ステージC登用直後の年間本給評価(メイト社員時)は、登用そのものに評価が反映されたとみなして、実施はなし。

### 登用イメージ(例)

前年度：メイトII	【登用】新年度：ステージC		
職務給：リーダー5,000円 基本給212,000円 【12ランク】	個人成果給 178,000円 【68ランク】 ※前年度評価反映なし	役割給1 15,000円	資格給 56,000円
本給：217,000円	本給：249,000円		

## ⑨ ステージC-tからステージCへの格付けについて

- ▶ ステージC-t時の最終本給を基に、ステージCの資格給を減算した金額を個人成果給し、ステージCに格付となります。なお、算出した個人成果給が既存の最下限金額を下回る場合は、68ランク：178,000円となります。
- ▶ 格付直後の本給評価(ステージC-t時)は、格付そのものに反映されたとみなし、実施はなし。

# 1. 2025年度労使通年協議

審議  
事項

## ⑩ 退職一時金ポイントの変更

- 役割給の設定に伴い、ステージA・B同様に「退職一時金ポイント」を役割給の本数に合わせて設定します。
- 現行の役割ポイントである「ステージC=8」をベースに通常の担う役割である「役割2=8」を基準に、ポイント水準を整理します。
- 新制度でのポイントについては、2026年7月1日より適用し、8/1付与分より反映となります。

### 現行

資格	ステージ			
	C-t	C	B	A
ポイント	5	7	14	26

#### 役割ポイント

役割	ステージC		ステージB					ステージA								
	C-t	C	役割⑤	役割④	役割③	役割②	役割①	EM4	EM3	EM2	EM1	GM4	GM3	GM2	GM1	GM0
ポイント	0	8	12	16	32	34	36	16	32	34	36	38	40	44	60	70



### 改定（案）

#### 資格ポイント

資格	ステージ			
	C-t	C	B	A
ポイント	5	7	14	26

#### 役割ポイント

役割	ステージC			ステージB					ステージA									
	C-t	役割3	役割2	役割1	役割⑤	役割④	役割③	役割②	役割①	EM4	EM3	EM2	EM1	GM4	GM3	GM2	GM1	GM0
ポイント	0	6	8	10	12	16	32	34	36	16	32	34	36	38	40	44	60	70

# 1. 2025年度労使通年協議

## 2) 評価制度改定

### (1) 評価フォーマットの見直し

【ステージC・メイト社員】

- ✓ 本給目標・賞与目標の分離を目的に新たな評価フォーマットをステージC・メイト社員に導入する。
- ✓ 「本給ガイドライン」などツールを導入し、2026年度の目標設定から運用を開始する。

- 中期経営計画を進め、職務に応じた業績貢献や個々の成長を促すためには、評価制度の適切な運用が欠かせません。
- 現行の評価制度では、個別成果行動目標が本給・賞与評価に反映されるため、業績未達時に達成感や成長実感を得にくいという課題があります。
- また、行動目標が自由記入であることで、職務に基づく目標が不明確なりやすく、計数目標のない部門では、一つの結果から本給・賞与を同じ結果から評価する際の説得力が弱い点も課題です。
- 評価の積み上げを重視する賃金制度へ見直すことも踏まえ、ステージCやメイト社員にも、「本給目標ガイドライン」を適用し、ステージごとの期待行動レベルに基づいて、目標を設定できるよう、評価フォーマットを改定します。

### 現行の成果評価シート

成果評価シート【2025年度 上期】 ステージC

◆【本人用】(黄色セル・グレーセルは白紙許容のため、入力不可)

目録設定後検索

一次評価者の「変更」をもって、更新終了とします

フィードバック時自由記入欄

\*フィードバック時に被評価者が記入

I. 本給評価: 共通成果行動+個別成果行動

具体的な行動目標	自己評価	評価	ウェイト
1) チョレシジ/意欲 ● 自ら高い目標を設定し、より結果的・効果的に仕事を進めている。 ● 従来の仕事の進め方から考え方を転換し、常に問題意識を持って取り組んでいる。 ● 専門知識・技術の向上に努め、常に自己啓発を行っている。			20%
2) リーダーシップ/チームワーク ● 他人の模範となるよう、常に意欲を燃やしている。 ● 業務に必要に応じてノウハウを伝達し、チームのレベル向上に貢献している。 ● 部下役割を正しく理解し、良いチームワークを築くよう努めている。			20%
3) 業務遂行 ● 与えられた役割を定めて理解し、期待以上の成果を挙げている。 ● 担当の目標に強い意欲をもち、専門能力を発揮している。 ● 与えられた業務を期限内に終了できるように調整できている。			20%

**本給評価**

個別成果行動目標

自己評価	評価	ウェイト
		40%

**賞与評価**

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

計数目標(売上)	実績	目標値	評価	期中特記事項
(万円)		(万円)		

\*職務ごとの計数目標のウェイト: アシスタント職=80%、リーダー職=50%、サブリーダー職=40%、販売=20%、セールス=70%

成果行動評価のコラム

被評価者	評価者
所属課	氏名
新所属	資格
	職階
	社員コード

評価者

評価者	評価

評価終了

一次評価者	二次評価者
印	印

評価基準

評価者	評価

\*賞与評価基準S~D  
\*本給評価基準S~D

評価者	評価
S	期待中の成果行動が最も高いレベル
A	期待中の成果行動が期待以上のレベル
B	期待中の成果行動が期待通りのレベル
C	期待中の成果行動が期待に満たないレベル
D	期待中の成果行動が不十分であり、要する努力が必要レベル

# 1. 2025年度労使通年協議

## 賞与・本給目標のイメージ

賞与目標 = 「計数目標」：全社業績に結び付く業績目標（例：売上高／売買差益額など）  
 「成果行動目標」：業績目標達成につながる行動目標  
 （例：D I D会員獲得／お取寄NW売上など）

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

## 新成果評価シート

成果評価シート  年度

社員コード	氏名	所属	雇用形態/資格	職務	一次評価者名	二次評価者名
-------	----	----	---------	----	--------	--------

時間外勤務実績 上週  時間  分 直進  時間  分

【賞与】

① 計数目標

指標	期間	ウエイト	目標値	実績値	目標比	評価	評点
上期①					#DIV/0!		0
上期②					#DIV/0!		0
下期①					#DIV/0!		0
下期②					#DIV/0!		0

※上期、下期それぞれ合計で100% ※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P

② 成果行動目標

職務に期待される行動	指標	今期取組むこと	項目ウエイト	目標	自己評価	評価	自己評価	評価	評点
「賞与評価ガイドライン」をもとに目標を設定									
資格毎の成果行動目標数は2026年度評価通達にて発信									
									0
									0
									0

※合計で100% ※評点：S=100P/A=85P/B=75P/C=65P/D=50P

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

期待される行動	指標	今期取組むこと	項目ウエイト	目標	自己評価	評価	自己評価	評価	評点
									0

※評点：SS=10P/S=5P

④ 計数結果と行動目標の成果の振り返り

被評価者	一次評価者
------	-------

【本給】

① 期待行動目標

期待行動プロセス	行動要素	ステージ別の期待行動レベル	今期取組むこと	項目ウエイト	目標	自己評価	評価	自己評価	評価	評点
「本給評価ガイドライン」をもとに目標を設定										
資格毎の成果行動目標数は2026年度評価通達にて発信										
										0
										0
										0

※合計で100% ※評点：S=100P/A=85P/B=80P/B=75P/B=70P/C=65P/C=60P

② 行動の振り返り

被評価者	一次評価者
------	-------

【被評価者と評価者の「対話」の記録】

① 目標設定面談

被評価者	一次評価者
------	-------

② 中間面談

被評価者	一次評価者
------	-------

【賞与評価】  
計数目標と  
成果行動目標で評価

【本給評価】  
各資格（等級）に対し  
て期待される行動（＝  
期待行動目標）で評価

# 1. 2025年度労使通年協議

## 本給目標ガイドライン（ステージ別の期待行動レベル）

- 面談を通じて設定した「期待行動プロセス」、「行動要素」、「ステージ別の期待行動レベル」を成果評価シートに反映します。
- 成果評価シートの「今期取り組むこと」には、「ステージ別の期待行動レベル」達成に向けた【具体的な行動】を各自、上司と相談のうえ記載することとなります。

## 本給期待行動目標※抜粋

【本給】

① 期待行動目標

期待行動プロセス	行動要素	ステージ別の期待行動レベル	今期取り組むこと	項目 ウエイト	中間		期末		評点
					自己評価	評価	自己評価	評価	
									0
									0

## 本給目標ガイドラインイメージ

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

## 今後のスケジュール

【2026年4月目途】

目標設定に必要なガイドラインを労使で確認

【2026年3～4月目途】

新成果評価シートにおける目標設定について発信

【2026年5月頃】

新成果評価シートにおける目標設定面談実施

# 1. 2025年度労使通年協議

## (2) 賞与評価ウェイトの再設定

【月給制社員】

✓ 企業戦略の変化や評価制度の改定状況を踏まえて、雇用形態毎の賞与評価における「成果行動」「計数」のウェイトを見直す。

- 賞与評価は、一定期間の成果に対して①個別成果行動目標②計数指標の指標で評価します。
- これらの指標は、雇用形態や資格毎に、企業戦略や所属方針に応じてウェイトが調整される仕組みとなっています。
- 特に、計数指標は企業・部門単位で設定されるため、計数責任が大きい雇用形態・資格・役職については、個別成果行動目標とのバランスを踏まえつつ、計数指標の比重を高く設定しています。
- また、評価制度についても成果行動を重視する仕組みへと見直しを進めています。
- これらを踏まえ、業績への貢献度や責任範囲に応じた雇用形態・資格毎の設定とし、企業戦略や職務に応じた関与度によるメンバーの納得性が高く、わかりやすいウェイトに再整理を行います。

### 現行

資格	職務	成果行動	計数
ステージA	共通	20%	80%
ステージB	共通	20%	80%
ステージC	ストアコンサル	30%	70%
	ストアコンサル以外	40%	60%
	セールス	30%	70%
メイト社員	ストアコンサル	30%	70%
	ストアコンサル以外	80%	20%
	セールス	30%	70%
エルダー	セールス	30%	70%
	セールス以外	70%	30%

### 改定（案）

資格	職務	成果行動	計数
ステージA	共通	20%	80%
ステージB	共通	30%	70%
ステージC	セールス（個人）	40%	60%
	セールス（個人）以外	50%	50%
メイト社員	セールス（個人）	50%	50%
	セールス（個人）以外	60%	40%
エルダー	セールス（個人）	60%	40%
	セールス（個人）以外	70%	30%

#### <設定ポイント>

- 雇用形態、資格の上位層から順に計数ウェイトの傾斜を見直す
- 職務はわかりやすさを前提にする。外商セールスは能動的に売上をつくることのできる個人営業のみ計数を高くする。（組織営業は含まない）

## 3) ステージB昇格要件の見直し

【ステージC】

- ✓ ステージCが対象となるステージB-HAPの受験要件を見直す。
- ✓ 受験における「上限回数の撤廃」および「連続受験可能」に改定する。

- 現行のステージBへの昇格は、昇格対象者が上位資格に必要な能力や適性を客観的に評価するための仕組みとしてHAP（ヒューマン・アセスメント・プログラム）を採用しています。受験要件については、「対象者（ステージCとしての在籍、効果測定の有無）」および「受験回数」を基準としています。
- 現行の「受験回数制限」は、意欲のある社員に対して一律の制限となる側面がありました。今後の要員構成を踏まえ、主体的にチャレンジし続けられる機会の提供と幅広い人材の成長につなげる取り組みを検討してきました。
- 今回の改定では、今後の成長や本人の意思表示を尊重し、幅広い人材の成長につなげる取り組みとして、「上限4回である受験回数の撤廃」および「連続受験を可能」とします。
- 要件を緩和する一方で、所属長による昇格考課や効果測定、そして「上長との対話」を重視する運用を継続します。
- H A Pの結果のみに依存するのではなく、日々の業務や上長支援を組み合わせることで、自らの課題を捉え、主体的な成長へとつなげる取り組みとして活用していきます。

	現行	改定（案）
対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ステージCに格付けされ、1年以上経過した者。</li> <li>• 「アセスメント・チャレンジシート」による本人申請があった者のうち、所属長による昇格考課が原則「A」で、会社が認めた者。</li> <li>• 「効果測定」通過者。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ステージCに格付けされ、1年以上経過した者。</li> <li>• 「アセスメント・チャレンジシート」による本人申請があった者のうち、所属長による昇格考課が原則「A」で、会社が認めた者。</li> <li>• 「効果測定」通過者。</li> </ul>
受験回数	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4回までの受験を上限とする。</li> <li>• 1回受験後、その結果は2年間有効。（2年連続の受験は不可）</li> <li>• 必要に応じて再度H A Pを実施する場合があります。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>受験回数については、上限を設けない。</b></li> <li>• <del>1回受験後、その結果は2年間有効。（2年連続の受験は不可）</del></li> <li>• <del>必要に応じて再度H A Pを実施する場合があります。</del></li> </ul>

# 1. 2025年度労使通年協議

## 4) 企業内最低賃金引き上げに伴う賃金表改定

### 【メイト社員Ⅰ・エルダースタッフⅡ】

- ✓ 2026年度賃金要求に伴い、企業内最低賃金を「180,000円」に改定する。
- ✓ メイト社員ⅠおよびエルダースタッフⅡの賃金表は、「180,000円」未満を削除、ランク数を調整する。
- ✓ 既存者については、最低賃金を下回る対象者場合に引き上げを行う。

- 今回の企業内最低賃金の大幅な引き上げに伴い、メイト社員ⅠおよびエルダースタッフⅡの賃金表と、最低賃金を下回る既存者への対応が必要となります。
- 既存者への対応については、4月時点で企業内最低賃金を下回る場合、本給を180,000円とする対応を行います。
- また、6月には改定前の賃金で2025年度本給評価（2026年7月給与から反映）を反映し、下回る場合は最下限額である180,000円に対応を行います。
- 各対象雇用形態の賃金表改定内容については、以下となります。

### メイトスタッフⅠ本給表

※新賃金表は、4月16日付のベースアップを反映したうえで下限額を削除し、削除したランク数を上限に追加することで、全体のランク数を維持する。

【メイト社員Ⅰ 本給表】

ランク	メイト社員Ⅰ
12	212,000
13	211,000
14	210,000
15	209,000
16	208,000
17	207,000
18	206,000
19	205,000
20	204,000
21	203,000
22	202,000
23	201,000
24	200,000
25	199,000
26	198,000
27	197,000
28	196,000
29	195,000
30	194,000
31	193,000
32	192,000
33	191,000
34	190,000
35	189,000
36	188,000
37	187,000
38	186,000
39	185,000
40	184,000
41	183,000
42	182,000
43	181,000
44	180,000
45	179,000
46	178,000

【メイト社員Ⅰ 本給表】

ランク	メイト社員Ⅰ
10	214,000
11	213,000
12	212,000
13	211,000
14	210,000
15	209,000
16	208,000
17	207,000
18	206,000
19	205,000
20	204,000
21	203,000
22	202,000
23	201,000
24	200,000
25	199,000
26	198,000
27	197,000
28	196,000
29	195,000
30	194,000
31	193,000
32	192,000
33	191,000
34	190,000
35	189,000
36	188,000
37	187,000
38	186,000
39	185,000
40	184,000
41	183,000
42	182,000
43	181,000
44	180,000

削除分の  
ランク数調整



削除

# 1. 2025年度労使通年協議

審議  
事項

## エルダースタッフⅡ本給表

※新賃金表は、4月16日付のベースアップを反映したうえで下限額を削除する。賃金表が短くなり、エルダースタッフとしての昇給に影響することから、この機会に設計当初のランク数である25ランクへ全体を調整する。（既存者は金額を維持して移行となります。）

【エルダースタッフⅡ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅡ
1	197,000
2	196,000
3	195,000
4	194,000
5	193,000
6	192,000
7	191,000
8	190,000
9	189,000
10	188,000
11	187,000
12	186,000
13	185,000
14	184,000
15	183,000
16	182,000
17	181,000
18	180,000
19	179,000
20	178,000

削除



調整

【エルダースタッフⅡ 本給表】

ランク	エルダースタッフⅡ
1	204,000
2	203,000
3	202,000
4	201,000
5	200,000
6	199,000
7	198,000
8	197,000
9	196,000
10	195,000
11	194,000
12	193,000
13	192,000
14	191,000
15	190,000
16	189,000
17	188,000
18	187,000
19	186,000
20	185,000
21	184,000
22	183,000
23	182,000
24	181,000
25	180,000

参考

【エルダースタッフⅢ 本給表】

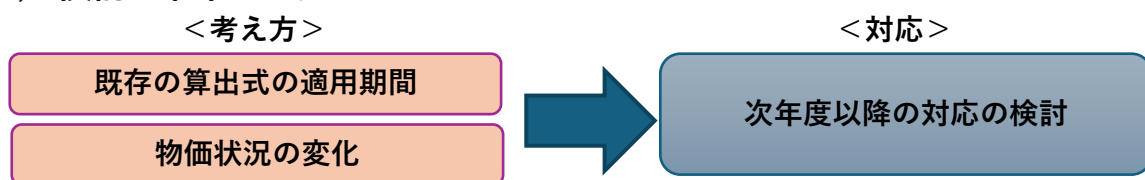
ランク	エルダースタッフⅢ
1	220,000
2	219,000
3	218,000
4	217,000
5	216,000
6	215,000
7	214,000
8	213,000
9	212,000
10	211,000
11	210,000
12	209,000
13	208,000
14	207,000
15	206,000
16	205,000
17	204,000
18	203,000
19	202,000
20	201,000
21	200,000
22	199,000
23	198,000
24	197,000
25	196,000

## 5) 2027年春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出式について

【社員・メイト社員・プロスタッフ】

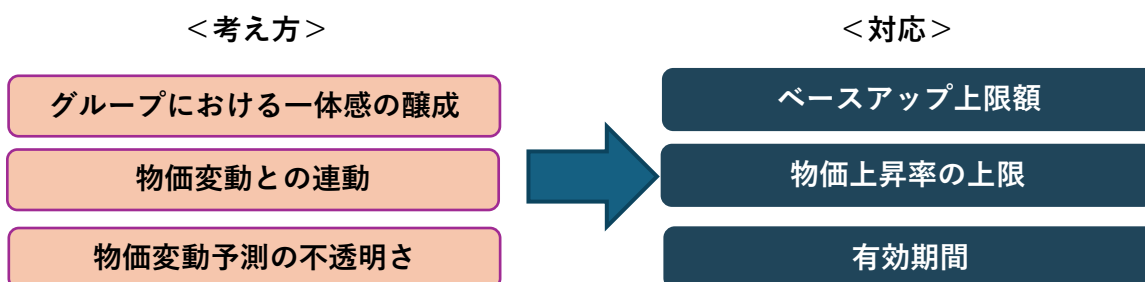
- ✓ 2027年度から適用する「グループ共通ベースアップ算出式」を見直す。
- ✓ 主な変更点は、日本銀行の最新予測、2025年の物価上昇率を踏まえ、物価上昇率の上限を「2.5%以上」、ベースアップ額の上限を「5,000円」とする。
- ✓ 有効期間は2年間とし、2028年度まで使用する。

### (1) 検討の位置づけ



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

### (2) 検討をおこなう上での主なポイント



# 1. 2025年度労使通年協議

## (3) 具体的内容について

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

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

### 【2027年度春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出ルール】

#### <グループ共通ベースアップ算出式>

- 基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

#### <算出式を用いる上での前提事項>

- 基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし**336,000円**とする。
- 有効期間は**2年間**とし、基礎額の変更は行わない。
- ベースアップ額は500円単位とし、上限額は**5,000円**とする。
- 単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。
- 物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。
- 暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。
- ベースアップ算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の計算式にて算出する。

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

(「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。

- 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
- 想定外の大幅な物価上昇
- 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

# 1. 2025年度労使通年協議

審議  
事項

## 6) 年次有給休暇付与の拡充

【全雇用形態】

✓ 安心して働き続けられる環境の整備を目的に2026年度より全雇用形態の年次有給休暇の付与数を最大2日拡充する。

- これまでの函館丸井今井の有給休暇取得状況については、定年退職者の発生状況によって変動はあるものの、継続して高い取得水準にあります。
- これは事業の運営状況や個々の事情に応じて有給休暇を取ることに對して寛容でお互いにフォローし合いながら運営をしている結果と捉えています。
- 一方で、近年は家族の介護や自身の疾病治療・通院を事由とした取得が増加傾向にあり、「年度後半になると残日数が不安になる」「本来のリフレッシュに回す分が足りない」など寄せられる声にも変化が出てきました。
- また、働きやすさの向上には総実労働時間の短縮が不可欠な課題です。グループ各社が年間1,700時間台を実現する中、函館の2024年度実態は1,802時間であり、安定的に目標を達成しているとは言い難い状況にあります。
- こうした現状を踏まえ、まずは休暇不足への対応および安心して働き続けられる環境づくりの一環として年次有給休暇の付与数を拡充します。
- 具体的には、付与日数をグループ各社や北海道統括支部内の水準も勘案し、札幌丸井三越をベースに2026年度付与分より**各雇用形態で最大22日付与へ見直します**。（月給制社員は4月1日、時給制社員は10月11日）加えて、ストック有給休暇への繰越についても現行の18日から20日へ見直します。
- 次年度については、適正な労働時間管理および業務改革の推進を前提に、年間休日数の増加などより魅力ある職場環境に向けて引き続き労使で協議を続けます。

有給休暇取得推移(月給制社員)

年度	取得率
2025年 12月終了時点	59.0%
2024年度	88.3%
2023年度	92.4%

※安全衛生委員会資料より

### 【月給制社員】年次有給休暇付与一覧表

現行

勤続年数 週所定労働日 数	1年以下	1年超2年	2年超3年	3年超4年	4年超5年	5年超	1カ月を平均した 所定労働 時間	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	週5日以上	11日	12日	14日	16日	18日		20日	5日	10日	10日	10日	10日	10日	10日	6日	5日	4日	3日
週4日かつ週30 時間以上35時 間未満	8日	9日	10日	12日	13日	15日	4日	7日	7日	7日	7日	7日	7日	4日	3日	2日	0日	0日	0日

改定(案)

勤続年数 週所定労働日 数	1年以下	1年超2年	2年超3年	3年超4年	4年超5年	5年超	1カ月を平均した 所定労働 時間	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
	週5日以上	12日	13日	15日	17日	19日		22日	5日	11日	10日	10日	10日	10日	10日	6日	5日	4日	3日
週4日かつ週30 時間以上35時 間未満	9日	10日	11日	13日	14日	17日	4日	7日	7日	7日	7日	7日	7日	4日	3日	2日	0日	0日	0日

# 1. 2025年度労使通年協議

審議  
事項

## 【時給制社員】年次有給休暇付与一覧表 現行

勤続年数 週日数・時間	1年 以下	1年超 2年	2年超 3年	3年超 4年	4年超 5年	5年 超
5日または 週30時間以上	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日かつ 週30時間未満	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	4日	4日	5日	6日	6日	7日

勤務期間	12カ月	11カ月	10カ月	9カ月	8か月	7カ月	6カ月	5カ月	4カ月	3カ月	2カ月	1カ月
日数	10日	10日	10日	10日	10日	10日	5日	4日	3日	0日	0日	0日

## 改定（案）

勤続年数 週日数・時間	1年以下	1年超2年	2年超3年	3年超4年	4年超5年	5年超
5日または 週30時間以上	12日	13日	15日	17日	19日	22日
4日かつ週30時 間未満	9日	10日	11日	13日	14日	17日
3日	7日	7日	9日	10日	11日	13日
2日	5日	5日	6日	7日	7日	9日

勤務期間	12カ月	11カ月	10カ月	9カ月	8か月	7カ月	6カ月	5カ月	4カ月	3カ月	2カ月	1カ月
日数	11日	11日	11日	11日	11日	11日	6日	5日	4日	3日	2日	1日

# 1. 2025年度労使通年協議

## 7) 健康づくりへの支援

【全雇用形態】

- ▶ 労働福祉ビジョンを踏まえた“健康経営”実現に向けた取り組みとして、年間を通じた健康づくりへの意識醸成や、メンバー自身が体験できる施策として（サントリー+）など取り組みを進めてきました。
- ▶ 次年度以降も、支援企業との連携を拡大し、様々な健康に関する意識を高める施策を検討します。

時期	項目	内容
通年	【サントリー+】アプリによる健康習慣定着運動	<ul style="list-style-type: none"> <li>【サントリー】自販機と連動。健康クエスト、ポイントなど通年多数イベントあり。</li> <li>10月「歩こうフェス」を開催し、アプリ内でウォーキングイベントを開催（健保「歩Fes」同時開催。）</li> </ul>
25年6月	オンデマンド配信	<ul style="list-style-type: none"> <li>「女性の健康セミナー」女性の健康をテーマに日々の生活、働きやすい環境のため男女みんなで知識を深める。</li> </ul>
25年10・11月	従業員食堂「食習慣イベント」	<ul style="list-style-type: none"> <li>10月「整える食習慣」11月「備える食習慣」限定メニューの考案、スタンプラリー、アンケート実施。</li> </ul>
25年11月	「チェアヨガセミナー」開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>「肩こり・冷え性対策」イスに座ったままできるヨガセミナー開催。「ズンバ」体験も実施。</li> </ul>
25年12月～実施中	健康に関するアンケート	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員の健康状態把握、今後の取り組みにつなげるためのアンケートを実施。</li> </ul>

### オンデマンド配信「女性の健康セミナー」

### ウォーキングイベント「歩こうフェス」

オンデマンド配信講座

SUNTORY+

## 女性の健康セミナー

配信期間 6月13日(金)～7月31日(木)

参加方法 配信期間中に、URLをクリックしてご覧ください  
<https://vimeo.com/1084114483/dca7a16165?share=copy>

**セミナー特典**

LINE 友だち追加でお得に買えるクーポンがもらえる！  
 「menphys (メンフィス) GARA&大豆インフラボン&鉄分」

セミナー内容

- 医学的観点から見た女性特有の健康課題とは？
- 女性特有の健康課題が与える仕事への影響
- 今すぐできるセルフケアの方法

海と空クリニック 池田 裕美枝 医師

クーポンはこちらから！

SUNTORY+ 【函館丸井共井】ウォーキングイベント

サンリースプラス 歩こうフェス開催！

アプリから参加！  
 たくさん歩いて勝利を目指そう

1,000ポイントプレゼント

参加方法

- まずはサントリープラスのアプリをダウンロード！
- 開催期間中にアプリ内で表示されるフェス参加リンクをタップ！
- 2つのチームに分かれて、いよいよスタート！

QRコードを撮影または、おスマホからサントリープラスで検索。

企画コード sa838

このバーコードがアプリで表示されます

# 1. 2025年度労使通年協議

## 社員食堂「食習慣イベント」

**11月テーマ 「備える食習慣」**  
 今月は冬大予防・バランス強化・減塩意識した定食をご用意します!!

11月金・土曜日は、**食習慣定食 600円** を販売します!!  
 この食習慣定食を食べると「スタンプ1つ」さしあげます!!

1 **11月7日(金) 8日(土)** 鶏むね肉と白菜の中華あん煮 生姜たっぷり味噌汁 食習慣定食 600円

2 **11月14日(金) 15日(土)** 鶏むね肉のピリ辛ごま炒め 野菜たっぷりけんちん汁 食習慣定食 600円

3 **11月21日(金) 22日(土)** 厚揚げとひじきのそぼろ煮 生姜たっぷり味噌汁 食習慣定食 600円

従業員食堂「10月イベント!!」

期間中スタンプを3個ためると「おにぎり」または、「いなりずし」1個プレゼントします!!

スタンプカード  
 食習慣定食 600円

※「食習慣定食」1回食べるとスタンプ1個、2回食べるとスタンプ2個、3回食べるとスタンプ3個がもらえます!!  
 ※スタンプの取りすぎや交換期間は、11月1日～30日まで

**10月テーマ 「整える食習慣」**  
 今月は「免疫力を高める健康ごはん」をご用意します!!

10月金・土曜日は、**食習慣定食 600円** を販売します!!  
 この食習慣定食を食べると「スタンプ1つ」さしあげます!!

1 **10月10日(金) 11日(土)** 納豆キムチ豆腐丼・生姜たっぷり味噌汁定食 「高たんぱく・低脂肪・免疫力UP」 食習慣定食 600円

2 **10月17日(金) 18日(土)** 秋野菜の豚汁・鶏むね肉のレモン蒸し定食 「ポリューム満点」ヘルシー 食習慣定食 600円

3 **10月24日(金) 25日(土)** きのことたっふり和風カレー・生姜たっぷり味噌汁定食 「調理学で軽く・体にやさしい食」 食習慣定食 600円

従業員食堂「10月イベント!!」

期間中スタンプを3個ためると「おにぎり」または、「いなりずし」1個プレゼントします!!

スタンプカード  
 食習慣定食 600円

※「食習慣定食」1回食べるとスタンプ1個、2回食べるとスタンプ2個、3回食べるとスタンプ3個がもらえます!!  
 ※スタンプの取りすぎや交換期間は、11月1日～30日まで

## 組合主催「チェアヨガセミナー」

丸井今井で動くみなさまへ (PSさんを含む)

講師 島香 奈未さん

チェアヨガ指導者、PTA認定ヨガ指導者としての経験、ネットヨガ指導者である経験を活かしてご指導させていただきます。

「セミナー内容」  
 基本ポーズ・肩こり・冷え性改善・自律神経

はじめての方・経験者も大歓迎です!!

IMGU館丸井今井直轄分会主催

**『チェアヨガ』Part.2**  
 セミナー参加者募集

開催日時 11月20日(木) 19:00~20:30 (約1時間半の予定です)

募集人数 30名様限定

参加費 無料

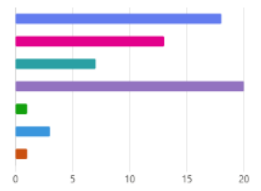
人気の「チェアヨガ」と「スンバ」のご紹介もします。お楽しみに!!

お申込み/お問合せ 労働組合 内線：1033

## 健康に関するアンケート

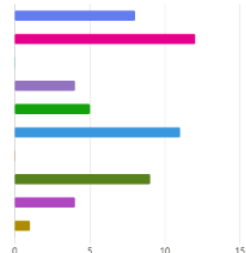
1. 現在、身体的な不調や痛みを感じている部位はありますか? (複数選択可)

- 首・肩のこり 18
- 腰痛 13
- ひざ・関節の痛み 7
- 目の疲れ・視力低下 20
- 手足のしびれ・凍傷感 1
- 特になし 3
- その他 1



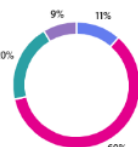
8. 今後、職場であらうほしい健康サポート (複数選択可)

- デスクワーク向けの姿勢・腰痛ケア講座 8
- 簡単にできる職場体操・ストレッチタイム 12
- 個別健康相談 (産業医・看護師など) 0
- メンタルケア・ストレス対策支援 4
- 食事・栄養指導 5
- 睡眠改善プログラム 11
- 休憩・節電サポート 0
- ストレス解消のための休憩スペースの改善 9
- 健康支援には特に興味がない 4
- その他 1



2. その不調・痛みは、仕事に影響していますか?

- 日常生活に支障が出るレベル 4
- 多少気になるが業務に支障はない 21
- 影響はほとんどない 7
- 不調はない 3



### 【ご報告】健康に関するアンケート進捗について

✓ 先日、実施した健康アンケートへのご協力、ありがとうございました。現段階での回答結果の概要についてご報告します。未回答の方は、引き続きご協力ください。

■対象：函館丸井今井組合員

■回答状況：35名 (26年1月時点)

■アンケートの主な結果

- 身体の不調：「首・肩のこり」「目の疲れ」「腰痛」が圧倒的多数。
- 業務への影響：多くの人が不調により「業務効率の低下」を実感。
- 生活習慣：睡眠不足と運動不足が共通の課題。

■皆様からの主な要望

1. デスクワーク向けの「姿勢・腰痛ケア」や「ストレッチ」の導入
2. リフレッシュしやすい「休憩スペースの改善」
3. 「睡眠改善プログラム」への高い関心



これらの内容をもとに健康経営および働きやすい環境づくりに向けた労使協議を継続します。

# 1. 2025年度労使通年協議

## 8) 風土改革

【全雇用形態】

- ▶ これまでの現場実態やエンゲージメント調査結果を踏まえて、職場内の対話をポイントに風土改革につながる取り組みを検討してきました。
- ▶ 対話機会の創出を目的に、成功の循環モデルを参考にステップとして「関係の質」を高めるための1on1MTGのスキームを構築を検討してきました。※参考：ダニエル・キム「成功の循環モデル」
- ▶ 限られた要員の中、日々の対話時間を捻出するために、既存の評価面談の中で関係性を高めること、今後は面談の形をとらずにコミュニケーションをとる方法について労使で仕組み化を検討していきます。
- ▶ 下期からは、「その一言、ちょい待ち宣言」ポスターを労使共同宣言として発信し、心理的安全性を下げた一言を前向きなおかえし言葉に転換する運動を推進しています。今後も組合活動と連携して展開していきます。



### グッドサイクル

- ① お互いに尊重し、一緒に考える(関係の質)
- ② 気づきがある、面白い(思考の質)
- ③ 自分で考え、自発的に行動する(行動の質)
- ④ 成果が得られる(結果の質)
- ⑤ 信頼関係が高まる(関係の質)

### バッドサイクル

- ① 成果が上がらない(結果の質)
- ② 対立、押し付け、命令する(関係の質)
- ③ 面白くない、受身で聞くだけ(思考の質)
- ④ 自発的・積極的に行動しない(行動の質)
- ⑤ 関係が悪化する(関係の質)

※参考：ダニエル・キム「成功の循環モデル」

### その一言、“ちょい待ち”宣言ポスター※兼任役員による掲示の様子

函館丸井今井

## “その一言、ちょい待ち”宣言

私たちは、お互いを思いやる気持ちを忘れずに、誰と話す時できるだけネガティブな言葉はなるべく使わず、寄り添う言い方を心がけます。

**なんで、できなかったの?**

何でできなかったの?

**NG**  
委縮

寄り添いワード  
「どこまでできたのか、一緒に確認しよう」

**前にも言ったよね…**

前にも言ったよね

**NG**  
自信喪失

寄り添いワード  
「もう一度説明するね」

「お互いを思いやる心を持ちましょう」

**意味分からないんだけど**

意味わからないんだけど

**NG**  
批判的

寄り添いワード  
「理解したいので、もう少し教えてほしいんだけど」

**はい、それで?**

はい、それで?

**NG**  
緊張

寄り添いワード  
「報告ありがとうございます。何か他に気になる事ある?」



株式会社 函館丸井今井  
代表取締役 佐久間 真希

三越伊勢丹グループ労働組合  
北海道統括支部執行委員長 吉田 貴彦

## 1. 2025年度労使通年協議

## 8) 目指す基本賞与水準の方向性について

【月給制社員】

- これまでの労使協議では協早期に目指す基本賞与水準を年間2.50ヶ月、中長期では年間3.00ヶ月としてきました。
- 2025年度の通年協議では、直近の経営環境から、黒字化体質へ着実に前進していることや、構造改革へチャレンジを続ける従業員のさらなるモチベーション向上へ、基本賞与の引き上げについて継続協議を行ってきました。
- 一方で、『業績達成（営業利益）目安』『中長期の安定利益水準』を検討ポイントに、現況を踏まえて、今年度での労使合意は見送る判断としました。
- 引き続き、次年度も処遇改善の優先項目として、業績動向や加算変動の仕組みのあり方など幅広い視点で賞与について継続協議を検討します。

【参考：直近の業績と賞与支給推移】

年度	19年度	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度
売上(百万)	7,439	5,985	5,820	6,036	6,139	5,741
営業利益(百万)	88	▲24	▲43	30	78	53
営業利益予算差(百万)	▲12	31	▲59	▲13	35	▲32
賞与計(ヶ月)	2.12	2.00	2.00	2.00 (+1万)	2.72	2.20
基本賞与(ヶ月)	基本賞与計2.00 (12月：1.00、6月：1.00)					12月1.20 6月1.00
業績加算金(ヶ月)	0.12	0	0	一律1万	0.72ヶ月	未定

## 9) 人事賃金制度の改定

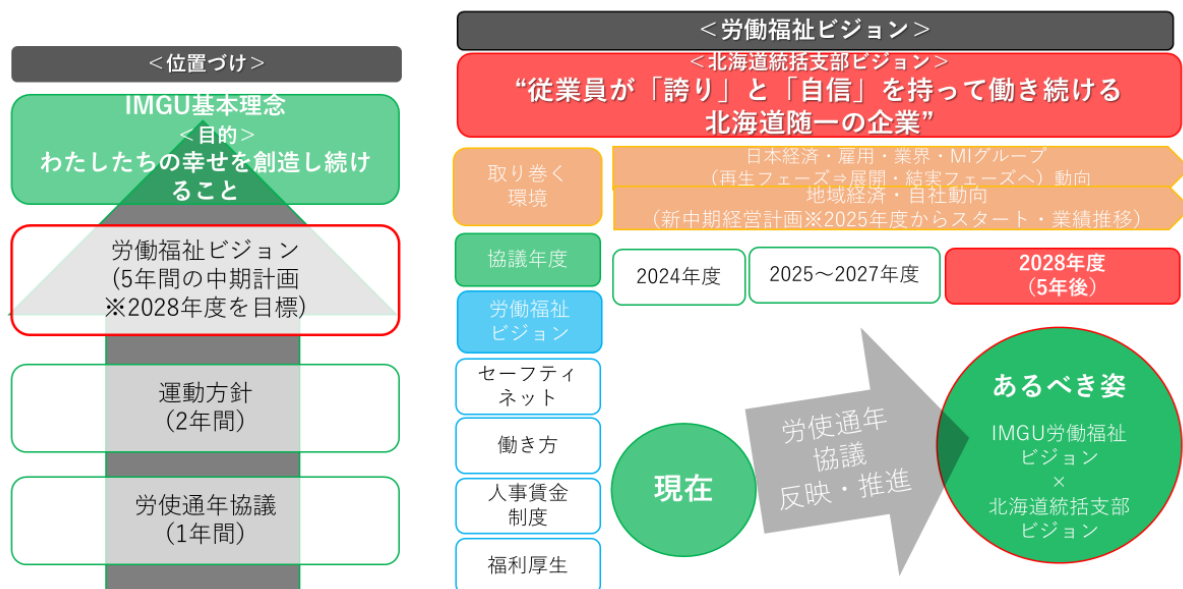
【ステージB・メイト社員】

- 各雇用形態の人事制度については、ステージBでは、より長期の視点で見たときのモチベーション向上やステップアップ感などの観点で検討を継続します。
- 具体的には、一定の賃金上昇機会（個人成果給のジャンプアップ、資格給複数設定等）を設ける必要性などについて、グループ各社の導入事例を参考に検討します。
- メイト社員についても同様に、経営戦略の変化や中長期のやりがい、働きがいにつながる対応として現在社員で導入している賃金構成の見直しや役割の再定義を念頭に次年度継続協議を行います。

## 2. 【函館丸井今井】労働福祉ビジョン進捗

### 1) 労働福祉ビジョン、目指す姿

- ▶ IMGU労働福祉ビジョンとは、IMGU基本理念を目指すにあたり、基本的な労働条件について、2028年度までに達成すべき項目、基準を整理した労働福祉の視点における中期計画です。
- ▶ これまで北海道統括支部函館丸井今井直轄分会では、北海道統括支部としてビジョンを掲げ、それを踏まえた運動方針を策定、推進してきました。
- ▶ 2025年度春の交渉では、2028年度時点での「目指す姿」である労働福祉ビジョンを策定し、各年度内で取り組みを進めています



### <4つの政策分野の目指す姿>

#### ①セーフティネット

1人ひとりが豊かで充実した生活を送り  
道南のトップランナーとして「誇り」と「自信」のもてる処遇改善をしよう

#### ②働き方

“働きがい”“働きやすさ”を高めることでの  
仕事に誇りとやりがいを感じ、常に活力があふれる職場風土をつくろう

#### ③人事賃金制度

様々なライフイベントと仕事を両立し、  
安心して働き続けることができるセーフティネットを整備しよう

#### ④福利厚生

全メンバーが長く元気に働き続けるための  
“健幸”づくりに楽しみながら参加しよう

### 2) 4つの政策項目、取り組み進捗

#### 【人事賃金制度・目指す姿】1人ひとりが豊かで充実した生活を送り道南のトップランナーとして「誇り」と「自信」のもてる処遇改善をしよう

- 早期に達成を目指すべく基本賞与2.50か月引き上げに向けて協議を進めてきましたが、経営環境を踏まえて、2026年度は実効しない判断となりました。一方で、営業利益の安定化、成長戦略の進捗を見極め、次年度以降も引き続き協議を行います。
- 今年度はステージCの人事賃金制度について制度化を優先したため、次年度はロードマップを踏まえて、メイト社員の見直しに着手します。

#### 【働くき方・目指す姿】“働きがい”“働きやすさ”を高めることでの仕事に誇りとやりがいを感じ、常に活力があふれる職場風土をつくろう

- 2025年度エンゲージメント調査に対する会社の取り組み、労使の取り組みについては実効性を意識して引き続き労使連携した取り組みを行います。
- 上司部下の対話にさらに踏み込んで業務改革につながる働きかけを労使で実施します。
- さらに労働時間の短縮に向けて、休日数の拡充を優先に協議をスタートします。

#### 【セーフティネット・目指す姿】様々なライフイベントと仕事を両立し、安心して働き続けることができるセーフティネットを整備しよう

- 今年度は、ライフイベントにより、両立支援につながる「有給休暇の拡充」に向けて協議を進めてきました。
- 2026年度は、介護の事情を抱えるメンバーの増加を踏まえて、発刊が予定されている介護サポート百科を活用した情宣活動を強化します。

#### 【福利厚生・目指す姿】全メンバーが長く元気に働き続けるための“健幸”づくりに楽しみながら参加しよう

- 2024年10月からスタートした「サッドラアプリ」は月平均35名が利用しており、安定して利用いただいています。
- 労使通年協議の中で、健康促進活動に継続して取り組みます。
- 加えて、従業員食堂や休憩所の環境整備に向けた労使協議をスタートします。

## 3)2026年度労使通年協議項目

- 2026年度労使通年協議については、中期計画の推進、環境変化にチャレンジするメンバー一人ひとりが“働きがい”“働きやすさ”を実感できる実効性ある取り組みを念頭に優先を見極め通年協議項目を設定します。
- 加えて、函館丸井今井直轄分会における労働福祉ビジョンを踏まえた人事賃金制度の制度化や、働く環境整備に取り組みます。

### <2026年度労使通年協議 組合（案）>

項目	協議	対象	検討内容
人事賃金制度	継続	月給制社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本賞与引き上げに向けた協議(2027年12月支給賞与引き上げ)</li> <li>27年度以降の加算変動のあり方</li> <li>業績達成に向けて所属特性を踏まえた支給方法</li> </ul>
	新規	メイト社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>本給構成やキャリアアップ（進級・昇格）の課題整理と見直し</li> <li>採用市場を踏まえた水準の見直し</li> </ul>
	新規	時給制社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域別最低賃金引き上げに伴う対応（2026年度9月審議）</li> </ul>
	新規	エルダースタッフ	<ul style="list-style-type: none"> <li>エルダースタッフ月給制（Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ）の担う役割の再定義と処遇の検討</li> </ul>
働き方・環境整備	継続	全雇用形態	<ul style="list-style-type: none"> <li>エンゲージメント向上に向けた取り組み</li> <li>2026年調査結果を踏まえた対応（調査結果を踏まえて重点施策を追加）</li> </ul> <p>【業務改善】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>働く場、働き方の変化を踏まえ、業務アンケートをもとにボトムアップでの業務改善活動を強化</li> </ul> <p>【風土改革】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職場内1on1の実践、実態把握とスキルアップ支援の検討</li> </ul> <p>【健康支援】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「健康習慣の定着」「職場環境の物理的改善」を視点を労使で取り組み</li> </ul>
	新規	月給制社員	<ul style="list-style-type: none"> <li>総実労働時間短縮に向けた協議（年間休日117日からの拡充の検討など）</li> </ul>

## IV. 2026年度労働協約改訂 【審議決定事項】

1. 2026年度労働協約改訂のポイント  
(本則・付属諸規程)
2. 改定内容 (本則 新旧対照表)
3. 改定内容 (付属諸規程 新旧対照表)

※上記2～3の対照表詳細は、別冊になります。

# 1. 2026年度労働協約改訂のポイント

➤ 2026年度の労働協約改訂のポイントは大きく3点です。

1. 2025年度労使通年協議（支部労使）による人事賃金制度改定に伴う対応  
※期中の覚書対応含む
2. グループ共通で検討された人事制度改定、運用ルールの明文化や変更、表記修正等に伴う対応  
※その他に誤植の対応による見直しを行います。

➤ 具体的な改訂項目は下記の通りです。

## 1. 2025労使通年協議による人事賃金制度改定に伴う対応

項目	本則・付属諸規程	章 節	対象	内容
1 ステージC 人事賃金制 度改定	賃金規程  退職給付金規程	- -	社員（ス テージC）	①賃金構成の本給記載を変更 （資格給、役割給、個人成果 給） ②本給に記載されている賃金構 成に関わる内容を変更（役割成 果給⇒役割給、個人成果給） ③別表を制度改定を反映した新 賃金表へ変更（評価反映、移行 後の6月16日以降に使用する賃 金表添付） ④制度改定に伴い役割ポイントを 整理
2 企業内最低 賃金への対 応	賃金規程	- -	メイト社 員・エル ダースタッ フ（月給）	最低賃金要求を反映した新賃金 表へ変更
3 年次有給付 与の拡充	本則  ストック有給休暇 規程	労 働 条 件	休 日 ・ 休 暇  全雇用形態	① 入社後の年次有給休暇を引 き上げ ② ストック有給休暇への繰越 を18日から20日へ引き上げ る

# 1. 2026年度労働協約改訂のポイント

審議  
事項

## 2. グループ共通で検討された運用の明文化、実態にあわせた表現変更等に伴う対応

<人事制度改定関連>

項目	本則・付属諸規程	章	節	対象	内容	
1	<p>【法改正】 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定</p>	時間外・休日勤務に関する規程 ストック有給休暇規程 キャリア形成支援制度規程（グループライフイベント転籍制度） 育児休業規程 育児勤務規程 育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程 子の看護等・家族の介護のための休暇規程	-	-	全雇用形態	法改正に伴い、障がいのある子等の基準を設定、手続きについて明記
2	国内出向者の労働時間差手当支給における短時間勤務者対応	国内出向規程	-	-	全雇用形態	短時間勤務出向者に対する労働時間差手当のグループ共通算出式を規定、改定日の見直し
3	国内出向出向管理職手当の資格別水準設定	国内出向規程	-	-	社員	ステージA（非管理職）の水準を設定・支給対象者をステージA・Bに限定

# 1. 2026年度労働協約改訂のポイント

審議  
事項

<運用ルールの明文化や変更、表記修正等>

項目	本則・付属諸規程	章	節	対象	内容	
1	死亡退職時の賃金支払いの見直し	賃金規程	-	-	全雇用形態	支払い方法を退職給付と合わせる（労働基準法施行規則第42条から第45条に定める正当受取人及び順位に則る）
2	自転車通勤時の個人賠償責任保険等の申告方法の見直し	賃金規程 通勤費支給細則	-	-	全雇用形態	証書の写しの添付ではなく、規定フォーマットに必要事項を記入する
3	介護休業の対象者から除外する従業員の追記	介護・介護準備休業規程	-	-		エルダースタッフ、エルダースペシャリティスタッフ（無期）、エルダーフェロー（無期）については、申し出時点において、介護休業を開始しようとする日から93日経過日から6カ月を経過する日までに労働契約期間が満了する場合を除く
4	制度の併用不可	短時間勤務規程	-	-		他の規程の制度（育児勤務、介護・介護勤務、育児のためのフルタイムシフト選択勤務）との併用不可
5	確定拠出年金マッチング拠出制度改正	退職給付規程（M社員用）	-	-		拠出できる金額の上限緩和（事業主掛金の範囲撤廃）※但し2027年1月拠出から
6	子ども子育て支援金創設に伴う賃金控除	賃金規程(別表)	-	-	全雇用形態	
7	ベースアップ	賃金規程(別表)	-	-	全雇用形態	実施した場合の諒解事項の削除
9	1年間の期間の明示	本則	労働条件	休日・休暇	全雇用形態	年度更新

## V. IMGU本部基本方針

### 【報告事項】

1. IMGU本部基本方針
2. IMGU本部最低賃金要求基準
3. グループ労使協議報告

# 1. I MGU本部基本方針

## 1. 環境認識

### ①外部環境

- ▶ 国内経済について、2025年7～9月期の4半期GDPは6四半期ぶりにマイナスとなったものの、個人消費や設備投資の持ち直し等により、景気は緩やかな回復基調の状況が継続している状況です。
- ▶ 一方、アメリカの関税政策や中国との関係悪化に伴う影響、気候変動や地政学リスクの高まり等が、景気の下振れリスク要因として懸念される状況と言えます。
- ▶ 物価状況について、物価上昇の傾向は継続しており、年間を通じて3%台を多く記録する等引き続き高い水準で推移している状況です。一方、ここ数年間の賃上げにより名目賃金は上昇傾向にあるものの、急速な物価上昇に追いつかない状況は継続しており、2025年11月には実質賃金が11カ月連続で減少となっています。また、雇用環境については、有効求人倍率は高い水準を維持し、失業率は横ばい・低下傾向にあることから緩やかな改善傾向にあると言えます。

### ②内部環境

- ▶ グループ連結の第2四半期決算は、関係会社株式の売却が寄与し当期純利益は上期として過去最高益を大きく更新する結果となったものの、前年度好調であった海外顧客売上の反動減により減収が大きく、売上や営業利益は前年実績を大きく割り込む結果となりました。また、2025年度業績の通期予測について、関係会社株式の売却や持分法による投資利益の見直し改善等もあり経常利益(770億円)・当期利益(620億円)は予測の上方修正(いずれも統合後最高益)をおこなっているものの、上期や足元の業績状況も踏まえ、総額売上については5月に発表している期初予測からの下方修正をおこなっている状況でもあります。こうした業績状況を踏まえ、株主還元に関しても年間配当における増配についても決定をおこなっている状況です。
- ▶ 一方で、特に百貨店各社の業績状況には未だばらつきがある状況であり。また金融や不動産、その他の各事業においても、個客業や収支構造改革の推進により全体的に業績改善が進んでいる状況ではあるものの、各社ごとの差異も未だ大きい状況です。

### ③春闘情勢

- ▶ 連合は春闘交渉の統一要求として賃上げ分(ベースアップ)3%以上、定期昇給分を含め5%以上の引き上げを目安とする方針を掲げています。
- ▶ UAゼンセンは、正社員について賃金体系維持分(定昇)とは別に「賃上げ分(ベースアップ)4%」、パート社員について賃金体系維持分(定昇)とは別に「賃上げ分(ベースアップ)5%」の引き上げを目安とする方針を掲げています。
- ▶ また、UAゼンセン流通部門として、正社員について賃金体系維持分(定昇)とは別に「賃上げ分(ベースアップ)5%以上、14,000円以上」短時間組合員について賃金体系維持分(定昇)とは別に「賃上げ分(ベースアップ)6%以上」とする方針を掲げています。
- ▶ これは、政府の掲げた方針を踏まえ、今後想定される大幅な公的最低賃金引上げへの対応や「産業間」、「雇用形態間」、「企業規模間」の格差是正を進めていくために掲げられているものです。

# 1. IMGU本部基本方針

## II. 本部基本方針の考え方

- 2026年度春の交渉本部基本方針では、根底にある考え方である「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を踏まえた取り組みとしていきます。
- IMGUとしては、「生活者の観点」また「労働組合としての社会的責任の観点」から、自社の業績動向や抱える課題等を認識した上で、各支部における「2026年度春の交渉」へと臨まなければならないと考えます。その中では、労働福祉ビジョンに基づき必要と判断する取り組みを主体的に進め、人財の活性化と納得性のある人事賃金制度の整備と運用の整備や労働福祉に関する制度の充実や拡充を行います。

### <賃金要求>

- 2026年度春の交渉においては、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価による賃金反映等）や賃金面でのセーフティーネットに関わる最低賃金要求（月例賃金・時間給・扶養者年齢別等）についても、従来通り事業会社・雇用形態ごとに行います。
- 一方で、ベースアップ要求については、算出式を用いる上での前提事項にある大きな環境変化「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると判断し「グループ共通のベースアップ算出式」に基づいた要求は行わず、物価上昇の状況を踏まえた要求を行うものとします。

#### 【参考】グループ共通ベースアップ算出式

- ・ 現行制度は2026年度春の交渉まで適用する。
- ・ 下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。
  - ① 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
  - ② 想定外の大幅な物価上昇
  - ③ 災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 等

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

## III. 「2026年度春の交渉」の位置付け

- 2026年度春の交渉は、全ての支部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。

# 1. IMGU本部基本方針

## 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円以上のベースアップ**」を全支部にて要求する。

#### <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円以上、時給制は30円以上、年俸制は60,000円以上のベースアップ**」を全支部にて要求する。

#### 【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)については要求を行う。
- 優秀な人材の確保、同業他社との比較及び地域における採用競争力等を考慮し、必要に応じて初任給(採用賃金)の引き上げを要求する。なお、初任給(採用賃金)を引き上げた場合においては、在籍者に与える影響、賃金体系上の整合性等について十分考慮し、必要に応じた対応を図る(部分的もしくは全体的な本給表の書き換え要求等)。
- 今回ベースアップ要求を行う雇用形態は、ベースアップと同額(またはそれ以上)を上乗せした初任給(採用賃金)の金額を要求する。

## V. 賞与交渉方針

▶ 賞与要求については半期交渉とし、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・2026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2026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、「雇用の維持とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に考えつつも、企業環境・業績に柔軟に対応した水準の確保を図る。賞与の最下限水準は年間2ヶ月を基本的な考え方とし、年間2ヶ月を下回る場合はその理由や今後に向けた考え等を明確にする。
- ▶ 企業環境・業績に対応した水準の確保を図る。その中で、企業環境・業績が想定以上となった場合においては、積極的な水準の向上を目指す。
- ▶ 賞与に評価制度が導入されている雇用形態は、必要な原資(評価分布等)を要求するとともに、その結果に関する確認を行う。

## VI. 今後の進め方

- ▶ 上記内容をもとに、全支部が従来からの各項目を基本に議案書を作成し、メンバーズVOICEにてメンバーとの議論を深めるものとします。
- ▶ そして、各支部機関会議での審議を通じて「通年協議の成案化」「賃金要求案の作成」を行った後、支部労使協議会において賃金要求を行い、早期の妥結を目指します。

### ■要求基準の設定目的及び項目

#### 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

1. 「月例賃金」の要求基準 (対象：月給制社員)
  2. 「時間給」の要求基準 (対象：時間給制社員・60歳以降雇用者)

## 2. IMGU本部最低賃金要求基準

### 1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

#### 1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」（対象：月給制社員）

- ▶ 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」は、生活者の観点からの賃金確保を目的に、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。扶養者の基準内賃金が、以下の扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として保障することを要求します。

#### <2026年度扶養者・年齢別最低賃金水準>

	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
2026年度B基準	177,600	210,800	243,800	277,000
2025年度B基準	167,500	204,600	241,600	278,700

#### <参考 A～C基準、扶養者数基準別>

	一人扶養 (27歳)	二人扶養 (30歳)	三人扶養 (33歳)	四人扶養 (36歳)
A基準	195,400	231,800	268,200	304,800
B基準	177,600	210,800	243,800	277,000
C基準	159,900	189,700	219,500	249,300

#### <参考 上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (A基準)

(単位:円)

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

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (B基準)

(単位:円)

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	177,600	187,600	197,600	207,600
28	185,400	195,400	205,400	215,400
29	193,100	203,100	213,100	223,100
30	200,800	210,800	220,800	230,800
31	208,500	218,500	228,500	238,500
32	216,200	226,200	236,200	246,200
33	223,800	233,800	243,800	253,800
34	231,600	241,600	251,600	261,600
35	239,300	249,300	259,300	269,300
36～	247,000	257,000	267,000	277,000

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (C基準)

(単位:円)

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

### <基準の適用要件>

- ① 対象者の年齢上限は、満60歳までとします。
- ② 対象者の年齢は、要求年度の4月1日現在における満年齢を基準とします。
- ③ 対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求基準額とします。
- ④ 被扶養者の範囲は、各企業の扶養家族手当の対象としている子及び税法上の扶養家族であり日本国内に居住している者とします。
- ⑤ 被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します。
- ⑥ 対象者の要件は、フルタイム勤務（事由により一定期間において勤務時間を短縮している者を含む）をしており、主として本人の収入により世帯の生計を維持している者とします。なお、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者・同居親族が在籍している場合、収入の高い方を保障対象者とします。
- ⑦ 対象者の基準内賃金には、本人及び被扶養者の扶養・障害及び年金に関わる公的給付（児童手当・特別障害手当・遺族年金等）を含むものとします。なお、保障対象者で、期中に該当する公的給付が発生した場合は、速やかに会社へ申告するものとします。（※公的年金のように2ヶ月分を1回にまとめて給付される場合、月按分して1ヶ月分の給付額を算出し、収入の範囲に算定することとします。）
- ⑧ 要求基準の適用期間は、2026年4月1日～2027年3月31日とします。
- 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。

# 2. | MGU本部最低賃金要求基準

## <算定式>

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

\* 100円未満切り上げ

① 人事院による標準生計費（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。

<指標の算定期期>：2025年4月>

② 臨時賃金のうち、3ヶ月分を生活給として位置づけ、標準生計費の12ヶ月分に臨時賃金を含めた15ヶ月分を確保する。

③ 税・社会保険を勘案し、名目賃金（月例）を算出するもの。総務省統計局「家計調査」の数値を使用。

年	①非消費支出	②消費支出	①/②	負担費計数
2023	113,586	325,137	0.349	1.349

\* 負担費修正係数については、日常の生活支出を算定する上で重要な指標であることから、標準生計費と合わせて使用します。算出にあたっては、総務省統計局による家計調査の数値を使用します。

<指標の算定期期>：2025年>

④ 2025年暦年（2025年1月～12月）平均の消費者物価上昇率「0.02742」を使用 = 1.02742（1 + 0.0272）

\* 物価上昇率については、標準生計費が毎年4月時点（要求年度の前年の4月）の数値として算出されていることから、毎年加味していきます。

<指標の算定期期>：2025年暦年>

⑤ B基準を中心の値とし、A基準は+10%、C基準は-10%で水準を設定。

係数：A基準 = 1.1 B基準 = 1.0 C基準 = 0.9

\* 要求基準については、B基準をベースにしつつ、「地域物価・地域相場・企業内の賃金水準・企業業績・労務構成・適用基準の継続性等」を総合的に勘案しつつ、支部・分会ごとに判断します。

## 【参考 補足説明】

### 1) 標準生計費について

#### ① 標準生計費の増減要因

「標準生計費」とは、総務省公表の「家計調査」をベースに、人事院が「国民一般の標準的な生活の水準を求めるため」に算出・公表している指標です。標準生計費の金額が年によって増減する要因には、実際に各世帯の生計費が増減していること（例：物価や収入等）や標準生計費の算定に使用する家計調査の影響（例：調査世帯の変更に伴う収入・消費パターンの変化）等、複数の要素が挙げられます。

#### ② 標準生計費の費目

標準生計費の費目は、以下のように家計調査の支出項目に基づいています。

【標準生計費】	←	【家計調査】
食料費	.....	食料 住居関係費
被服・履物費	.....	被服及び履物 雑費Ⅰ
雑費Ⅱ	.....	その他の消費支出（諸雑費、交際費等）

\* 家計調査は調査データの平均値を取りますが、標準生計費は平均（最も多くの世帯で見られる）の値を見ていくので、費目ごとの数値傾向は異なります。

### ③ 標準生計費の数値(2025年4月全国平均)と2023年差

※全体計では、2人世帯：+25,560円、3人世帯：+14,120円、4人世帯：+2,720円、5人世帯：▲8,680円と前年と比較すると世帯数が少ないほど数値が上がっています。費目別では、雑費Ⅱが相対的に上昇しており、4人世帯と5人世帯における食料費と雑費が減少傾向にあります。

標準生計費（2024年4月）					前年差				
区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯	区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	41,900	54,450	67,010	79,570	食料費	8,400	1,700	▲4,990	▲11,670
住居関係費	50,820	46,850	42,880	38,910	住居関係費	1,210	1,770	2,330	2,890
被服・履物費	5,580	8,510	11,450	14,390	被服・履物費	1,660	2,170	2,690	3,210
雑費Ⅰ	33,210	50,890	68,590	86,280	雑費Ⅰ	7,380	1,430	▲4,500	▲10,440
雑費Ⅱ	19,130	24,040	28,960	33,870	雑費Ⅱ	6,910	7,050	7,190	7,330
計	150,640	184,740	218,880	253,020	計	25,560	14,120	2,720	▲8,680

## 【参考 補足説明】

### 1) 標準生計費について

#### ①標準生計費の増減要因

「標準生計費」とは、総務省公表の「家計調査」をベースに、人事院が「国民一般の標準的な生活の水準を求めるため」に算出・公表している指標です。

標準生計費の金額が年によって増減する要因には、実際に各世帯の生計費が増減していること（例：物価や収入等）や標準生計費の算定に使用する家計調査の影響（例：調査世帯の変更に伴う収入・消費パターンの変化）等、複数の要素が挙げられます。

#### ②標準生計費の費目

標準生計費の費目は、以下のように家計調査の支出項目に基づいています。

【標準生計費】 ← 【家計調査】

食料費・・・・・・・・・・食料

住居関係費・・・・・・・・・・住居・光熱・水道、家具・家事用品

被服・履物費・・・・・・・・・・被服及び履物

雑費Ⅰ・・・・・・・・・・保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽

雑費Ⅱ・・・・・・・・・・その他の消費支出（諸雑費、交際費等）

\*家計調査は調査データの平均値を取りますが、標準生計費は平数（最も多くの世帯で見られる）の値を見ていくので、費目ごとの数値傾向は異なります。

#### ③標準生計費の数値(2025年4月全国平均)と2024年差

※全体計では、2人世帯：+17,790円、3人世帯：+9,890円、4人世帯：+1,930円、5人世帯：▲6,010円と前年と比較すると世帯数が少ないほど数値が上がっています。費目別では、食料費が相対的に上昇しており、被服・履物費および雑費は減少傾向にあります。

標準生計費（2025年4月）

(単位:円)

区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	48,320	61,800	75,270	88,750
住居関係費	60,700	50,660	40,620	30,570
被服・履物費	4,480	7,140	9,800	12,450
雑費Ⅰ	37,610	52,370	67,120	81,890
雑費Ⅱ	17,320	22,660	28,010	33,350
計	168,430	194,630	220,820	247,010

前年差

(単位:円)

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

### 2) ABC基準について

#### ①地域別基準の適用条件及び判断要素

ABC基準の設定にあたっては、支部・分会内の全事業所は統一基準とすることを基本とします。ただし、首都圏を拠点に他地域に事業展開している事業会社の支部・分会においては、人事賃金制度上の仕組み・水準が全国一律と地域別に別れているケース等がある場合、個々の状況を確認した上で、地域別・雇用形態別に基準を設定することも可能とします。適用条件・判断要素は以下の通りとし、これら内容を総合的に勘案し、基準を設定するものとします。

#### <地域別基準の適用条件>

1. 対象支部・分会：首都圏（東京・埼玉・千葉・神奈川）を拠点に他地域に事業展開している支部・分会
2. 対象者：月給制社員
3. 人事賃金制度上の水準・運用：人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。
4. 人事異動配置の範囲：原則当該事業所限定であること。

#### <具体的な要求基準の判断要素>

1. 対象地域における物価状況
2. 対象地域における採用市場
3. 対象地域における他支部との賃金水準格差

### 3) 個別に賃金を定めている社員（年俸制等）への対応

フルタイム勤務をしている個別に賃金を定めている社員（年俸制等）の中には、人事諸制度が制度化されている月例給社員の仕組み・支払い方法等と比べ、相関性・類似性が極めて高いケースがあります。したがって、個別に賃金を定めている社員（年俸制等）を要求対象とすることについては、個々に確認した上で、本部執行委員会にて判断します。また、要求を行う場合においては、60歳以前と以降の働き方及び賃金の変化等を踏まえた要求を行うこととします。

### 4) 物価上昇率の確定について

IMGUの要求基準としての物価上昇率については、総務省が公表している消費者物価指数における2025年の暦年平均（1月～12月の平均）の平均値を使用します。

### 5) 対象者への支給方法について

保障額の支給は、本人の申告に基づき行われます。基本的な支給スキーム・スケジュールは、「4月中に会社より基準額及び申告方法（申告期日や申告書等）に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額を支給」とします。（事業会社により告知時期などに多少の違いがあることも想定されます。事前に事業会社労使間にて確認をお願いします。）なお、それ以降は、申告のあった月より支給されることとなります。保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

また、申告にあたっての会社の申請書には、「保障対象者の要件を確認するために、申請者本人へのヒアリングや公的給付の受給確認書類・年収確認書類等の提示を求める場合がある」旨が明記されています。

※年収確認書類の提示は、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者が在籍している場合とする。

## 6) 育児・介護等の短時間勤務者への対応

事由により一定期間において勤務時間を短縮している者の扶養者年齢別最低賃金の適用については、対象となる扶養者年齢別最低賃金に本給と同じ控除する割合を用いて控除後の本給との差額を算出し、最終算出額の百円未満を切り上げることで給付金額を決定するものとする。

<例> 扶養者年齢別最低賃金B基準企業所属  
 33歳 3人扶養（対象扶養者年齢別賃金：243,800円）  
 本給：221,000円 短時間勤務による控除：15% 控除後本給187,850円の場合  
 $244,000円 \times (1-0.15) - 187,850 = 19,380 \Rightarrow 19,400$  ※最終算出額を百円未満切り上げ  
 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）>

$$1) \text{ 月例給の算定式} = 2023\text{年度の所定内給与額 (①)} \times 2025\text{年度の平均上昇率 (②)} \times 2025\text{年暦年の物価上昇率 (③)}$$

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

① 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の「年齢階級、所定内給与額階級別労働者数」のうち、「産業計、企業規模計、全労働者」「～19歳・第1十分位数」を使用。

\* 第1十分位数とは、全集計対象の数値（ここでは賃金）を低い順に並べて十等分したときに低い方から最初の節のものを指します。

<統計年度：2025年度>

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

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

<指標の算定時期：2025年暦年平均>

## 2. IMGU本部最低賃金要求基準

### 2. 「時間給」の要求基準（対象：時間給制社員・60歳以降雇用者）

#### 2026年度春の交渉基準

(単位:円)

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

#### <基準の適用要件>

- ① 各企業の制度上の時間給は、各地域の事業所における採用賃金とします
- ② 各地域の採用賃金がIMGU基準を上回る場合には、採用賃金を踏まえ最低賃金要求とすることとします。
- ③ 基準額に満たない場合は、その水準が地域別または産業別最低賃金と同水準であれば、必ず引き上げの対応を労使にて確認し実施することとします。なお、月給者の時間給換算が基準額に満たない場合も同様に対応することとします。
- ④ 年度中に公的最賃（各都道府県の地域別・産業別の最低賃金）が改定された場合は、改めて算定を行い、IMGU基準を確認します。算定の結果、IMGU基準の改定が必要と判断した地域については、対象地域における公的最賃の改定発効される年月日以前に改定基準以上を適用させることとします。（対象者：時間給者および時間給換算した月給者）

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

## 2. IMGU本部最低賃金要求基準

報告  
事項

### <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  $\Rightarrow 180,000 \div (\text{法定における最長の年間所定労働時間：} 2088 \text{時間} \div 12 \text{ヶ月})$   
 $\div 1,035 \text{円}$  ※小数点以下切り上げ

\*参考数値の算出は、最低限必要な水準を十分に精査した上で決定するために、IMGU独自の数値を設定し、公的な水準と比較することを目的としています。設定にあたっては、ある程度固定的な水準が望ましいと考えることから、法における最長時間である「2088時間（週40時間×52週+1日8時間）」とします。

②厚生労働省による各都道府県の「地域別最低賃金」の数値を基に、全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金（今回は東京の1,226円）に対する比率を求めて「地域別修正指数」として設定します。

地域別修正指数  $\Rightarrow \frac{\text{各都道府県の地域別最低賃金}}{\text{全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金}}$

③参考数値と地域別修正係数をもとに、都道府県別の時間給基礎額を算出します。

時間給基礎額  $\Rightarrow \text{参考数値 (1,035円)} \times \text{地域別修正係数}$  ※小数点以下切り上げ

④最低賃金（時間給）は、都道府県別に「地域別最低賃金」「産業別最低賃金」（設定の無い地域は除く）「時間給基礎額」を比較し、高いものを選択し、5円単位に切り上げた上で「時間給」の要求基準とします。

### <地域別最低賃金・産業別最低賃金と地域別修正指数>

\*地域別最賃・産業別最賃は2026年1月12日現在の厚生労働省公表値

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

\*上記以外の地域が必要な場合は、同様の考え方で都道府県別に算定する

### <月給の時間給換算について>

・月例給の時間給換算算定式は以下の通りとする。 $\frac{(\text{各社の月例最低賃金} \times 12)}{(\text{年間所定労働日数} \times \text{年間所定労働時間})}$

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

(例)

・2025年度の計算式 =  $(180,000 \text{円} \times 12) \div (248 \times 7.416) = \underline{1,175 \text{円}}$  (※2024年がうるう年)

・2026年度の計算式 =  $(180,000 \text{円} \times 12) \div (249 \times 7.416) = \underline{1,170 \text{円}}$

## 2. I MGU本部最低賃金要求基準

報告  
事項

### 3. 60歳以降雇用者への対応について

- ▶ 60歳以降雇用者は他のメンバー同様とともに働く仲間であることから、月給制社員・時間給制社員ともに企業内最低賃金要求の対象とします。
- ▶ 60歳以降雇用者の企業内最低賃金は、60歳以降月給制再雇用者に対しては、企業内最低賃金を60歳以降再雇用者の制度上の最下限水準で定めるものとし、60歳以降時間給制再雇用者に対しては、時間給制社員と同一水準で定めるものとし、
- ▶ ただし、この対応は、60歳未満の対象者と同様に現状水準の底上げを図るためのものではなく、制度上の最下限水準を下回るメンバーがないことを確認するものとし、

雇用形態	企業内最低賃金の水準
月給制社員	月給制社員的水準で設定
月給制60歳以降再雇用者	月給制60歳以降再雇用者の水準で設定 ※制度上の最下限の水準で設定
時間給制社員	時間給制社員・60歳以降再雇用者間的水準で設定
時間給制60歳以降再雇用者	

### 4. 個別に賃金を定めている社員（年棒制等）について

- ▶ フルタイム勤務をしている個別に賃金を定めている社員（年棒制等）の中には、人事諸制度が制度化されている月例給社員の仕組み・支払い方法等と比べ、相関性・類似性が極めて高いケースがあります。
- ▶ したがって、個別に賃金を定めている社員（年棒制等）を要求対象とすることについては、それらの内容を個々に確認した上で、本部執行委員会にて判断します。また、要求を行う場合においては、60歳以前と以降の働き方及び賃金の変化等を踏まえた要求を行うこととします。

# 3. グループ労使協議報告

※各事業会社における今後の人事制度改定等に関わります

報告  
事項

## 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。

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

(「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

# 3. グループ労使協議報告

※各事業会社における今後の人事制度改定等に関わります

報告  
事項

## 2. 障がいがある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の利用可能期間の延長について

- 2025年3月に開催されたHDS労使協議会にて障がいがある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度について、グループ共通で利用可能期間の延長が可能となるように労使で合意しました。

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

育児休業（4歳未満） 育児勤務（小6） シフト選択勤務（小6） スtock有休（4歳未満） 子の看護等休暇（小3） 時間外・休日勤務免除（小3） ライフイベント転籍（小6）

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

### “障がいがある子等”の範囲

- 身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子
- 医療的ケア児（日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童）
- 上記に準ずる状態にある子（医師や公的機関による診断や証明による）

### 利用可能期間

子が15歳になる年度の3月31日まで

## 3. グループ労働協約締結の検討について

- 現在、各社および各支部では労働協約を締結していますが、(株)三越伊勢丹ホールディングス（以下HDS）と三越伊勢丹グループ労働組合（以下IMGU）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。

# 3. グループ労使協議報告

※各事業会社における今後の人事制度改定等に関わります

報告  
事項

## 5. 国内出向出向管理職手当の資格別水準について

- 国内出向に際し、出向元では労働基準法第41条の管理監督者に該当しないものの、出向先において管理監督者を担う場合、時間外勤務手当の代替として、毎月定額の出向管理職手当が支給されています。
- 出向管理職手当は、労働協約において、出向先の前年度月平均時間外数に応じたステージ共通の定額が定められているものですが、現状は相対的に対象者の多い(株)三越伊勢丹においては（労使協議を踏まえ）
- ステージAを対象とした水準設定・支給がされている状況です。
- 本手当はグループ共通制度であり、その水準も各社の本給水準によらず一律であることから、(株)三越伊勢丹にて運用されているステージA対象の水準をグループ全社でも設定する必要があります。
- 加えて、本手当はステージCやCtにも支給されることが規定されているが、労働基準法第41条の管理監督者にステージCやCtが異動配置される可能性がないためこの対象から除外します。

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

## III. 風土改革の推進について

- 風土改革の推進は多様な個人一人ひとりがこれまで以上に「ひとの力」を発揮するための土台となる、対話活動や相互尊重が根付いた心理的安全性のある組織風土の醸成のために、グループ各社の取組み推進のサポートとグループ共通の取組みの推進を行いました。

### i) 相互尊重風土の醸成に向けて

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

### ii) 知識と意識の向上に向けて

- ハラスメント防止の重要な基盤となる「相互尊重」の啓蒙強化や受講者アンケート等を踏まえた第1回 eラーニングを8月に実施、さらに直近の発生事案踏まえた内容や人財マネジメントガイドブックの視点からアンコンシャスバイアスの理解を深めるトピックを入れた第2回eラーニングを1月に実施しています。
- また、再発防止のための抑止力として引き続き懲戒処分事案の公表や、新たに部門長へのアンガーマネジメント研修を11月に実施しています。今後はさらなる理解促進に向けた施策として、グループ経営者会議での再発信、各会社研修と連携した啓蒙強化を検討しています。

# 3. グループ労使協議報告

※各事業会社における今後の人事制度改定等に関わります

報告  
事項

## iii) ハラスメントの再発防止に向けて

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

## IV. 総実労働時間の短縮及び適正な労働時間管理の推進について

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

### i) 今年度の取組み

- 2024年10月には新しい勤怠システムTime-Pro VGを導入し、管理者・従業員の負荷を軽減すると同時に、時間管理の意識向上を啓蒙しました。時間外と時差時間のモニタリング基準も更新をして、グループ各社の状況も確認を行いました。
- 時差時間と長時間労働者面談人数は全社平均して減少傾向にあり、有給休暇取得率も高いレベルで推移しています。しかし、やはり企業により差があることも確かなため組織、個人両面から改善に向けた取組みを提案しています。

### ii) 今後の取組み

#### ①長時間労働者の原因や再発防止に関する取組みの推進

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

#### ②業務改革に向けた取組み

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

#### ③働きやすく、魅力的な働き方に向けて人事制度と連携した取組みについて

##### <総実労働時間の短縮について>

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

##### <所定労働時間の検討について>

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

## V. 福利厚生制度の見直し

- 多様化した社会環境や従業員のニーズに答え、従業員一人ひとりがより安心して働くことができるような環境を整備できるように労使で議論を行いました。
- ①健康支援について
- 定期健康診断の結果をもとに、会社では生活環境に関するデータを活用し、健康不調者へのアプローチを強化しています。また、労使では従業員の健康を考慮し、全面禁煙化の実現可能性やステップの議論を行いました。
- ②厚生施設の改修について
- グループ各社の厚生施設の改修について、各社・各店の安全衛生委員会等を通じて状況を把握し、社内においては厚生施設の改修3か年計画の2年目として各施設の改修に取り組みました。
- ③福利厚生メニューの最適化について
- 共済会との連携を行い、資産形成支援やキャリア支援内容の充実を検討しました。企業型確定拠出年金の運用商品の見直しも検討しており従業員の資産形成の支援を進められるよう検討しています。

## VI. 協議・合意スケジュール 【報告事項】

## (1) 労使協議、合意までのスケジュール

日程6	組合機関会議
1月19日(金)	北海道統括支部四役MT【確認】
2月3日(火)	本部執行委員会【審議決定】
2月19日(木)～21日(土)	メンバーズVOICE【確認】 ※資料配布・組合役員説明による意見集約は2月25日まで
2月26日(木)	函館丸井今井直轄分会 分会評議員会【審議決定】 ※メンバーズVOICEでの意見を踏まえて、最終内容(要求案、改定案)を審議決定
2月27日(金)	労使協議会(賃金要求、人事制度・労働協約改訂労使合意予定)【労使合意】

## (2) メンバーズVOICEスケジュール

※ 直接説明を希望される方は以下の時間、場所で開催します。欠席者には、「資料配布&Formsにて質問・意見集約」を2月25日まで行います。

日程	場所	時間※説明時間20分
2月19日(木)	2階組合事務所 ※20日(木) 18:00～ 事務館4階会議室	①11:30～②12:30～③13:30～④14:30～ ⑤16:00～⑥17:00～⑦18:00～
2月20日(金)		①11:30～②12:30～③13:30～④14:30～ ⑤16:00～⑥17:00～⑦18:00～
2月21日(土)		①11:30～②12:30～③13:30～④14:30～ ⑤16:00～⑥17:00～

## **VII. 労働組合、共済会からの お知らせ 【報告事項】**

1. **IMGU NEWS（北海道統括ビジョン、各活動）**
2. **地域体験補助制度**
3. **自己啓発支援制度**
4. **組合図書「ミライブラリー」**
5. **ダイバーシティ推進活動報告**
6. **福利厚生活動関連報告**

# 1. IMGU NEWS発刊

報告事項

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

三越伊勢丹グループ労働組合 北海道統括支部 第11期後半年度 (2025.10~2026.9)

## IMGU News

**CONTENTS 目次**

- P1 IMGU北海道統括支部第11期活動MAP
- P2 北海道統括支部ビジョン
- P3~4 第11期北海道統括支部の活動トピックス
- P5 組合役員の役割
- P6~8 各支部・分会役員・スタッフ紹介
- P9 北海道統括支部からのおしらせ
- P10~11 共済会からのおしらせ

ホームページ | LINE | X | Viva Engage

### IMGU北海道統括支部 第11期 活動MAP

＜目的＞ わたしたちの幸せを創造し続けること

**IMGU 基本理念**

- 3つの使命
  - 安心して働くための雇用の確保と労働者の権利向上
  - 企業の本格的な発展に向けたテクノロジーとサポート
  - かけがえのない働き場を築き安心して暮らせる社会の実現
- 5つの大切にした考え方
  - 主体的な意思決定と実行。全員で責任を分かち合う
  - 先導的なアクションに思いやりをもち、共に挑戦し続ける
  - やりがいをもち仲間と共働き。一人ひとりの強みと経験を活かす
  - 多様な労働環境を創出し、活躍する場面に特化し、活躍する人材による創造的な結果をめざす
  - 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責任を果たす

**北海道統括 VISION**

【従業員が「誇り」と「自信」を持って働き続ける北海道唯一の企業】  
札幌丸井三越、函館丸井今井、北海道百貨のメンバーが、各企業での仕事の「やりがい」を感じ、そこで働く「働く労働条件、環境に満足」と「働くことが出来て良かった」と感じることで、そして「誇りに思う」という感情を「自信」を持って持ち、働き続ける企業を実現する。

**第11期 考え方**

- 各社は、再生フェーズを経て、再興に向けて成長・発展を確立する次のステージへ歩みを深めます。
- 転換期を迎える今、メンバー一人ひとりの企業総体の理解と納得を深め、自らの意思と行動で労働条件や職場環境をより良くできるよう、北海道統括支部のビジョン「誇り」と自信を持って働き続ける北海道唯一の企業の実現に向けて、各社の重点課題を踏まえた総合活動と重点政策であるVOICEサイクルの推進に取り組みします。

**重点活動 ※第11期「VOICEサイクル」実現につなげる活動**

<b>経営対策活動</b> 経営チェック＆サポート 戦略会議、課題解決 経営懇話会(経営環境、全社課題の経営対話) 職場懇話会(現場課題を中心とした所属長対話)	<b>労働福祉活動</b> 人事賃金制度、働く環境整備 労働協議会(春の交渉、賃上げなど)、労使部会、労使委員会(連年協議)、安全衛生、時間管理、ハラスメント防止対策委員会
<b>VOICE活動</b> 現場課題の対話、声の集約 限定メンバーVOICE(雇用形態限定、動画配信) テーマ別VOICE(所属や対象にテーマを絞り対話) 組合役員、機関会議による現場の声集約	<b>広報活動</b> 双方向コミュニケーション 活動見える化 組合デジタルツール(ホームページ、公式LINE、SNS等)、会社デジタルツール (Viva Engage)、広報誌 (IMGU NEWS、丸三新聞、海峡、北海道百科事典)、従業員名簿など

**その他 分野別活動など**

<b>教育サポート活動</b> 自己実現の支援 能力開発 セミナーや自己啓発支援など教育機会提供	<b>政策政治活動</b> 産業、社会に関する政策 UAセンター組織内議員 (田村まみ、かわいたかのり) と連携した社会政策への参加
<b>社会貢献活動</b> 社会福祉、災害支援、地域貢献 支援団体との交流やフードドライブ、募金活動	<b>ダイバーシティ推進活動</b> 多様性、高立支援 仕事とライフイベントとの両立に向けた支援、情報提供等
<b>レクリエーション活動</b> 一体感醸成 コミュニケーション促進 会社主催同窓会補助など職場内交流支援	<b>渉外活動</b> 注に役員活動を通じた組織活動、情報交換等 三越伊勢丹グループ共済会 事業運営

**北海道統括支部**

執行委員長・副執行委員長・書記長・書記次長 (北海道統括支部本部)	書記局・メンバー窓口 (札幌・函館 専任スタッフ)	札幌・函館 組合事務所
札幌丸井三越支部	函館丸井今井直轄分会	北海道百科直轄分会
札幌丸井三越支部 執行委員	函館丸井今井直轄分会 職場区リーダー(兼評議員)	北海道統括支部 四役・執行委員
札幌丸井三越支部 評議員・職場委員	函館丸井今井直轄分会 評議員(兼 職場委員)	北海道百科直轄分会 評議員・職場委員

ALLメンバー (全組合員)

### 函館丸井今井直轄分会

対話しよう！自分たちのために。つながろう！自分たちの未来へ。

対話文化の定着を目指し、メンバーと経営、メンバー間・上司部下間などタテ・ヨコあらゆる場面で対話が生まれ、つながりを通じて企業が成長、発展するうえでのした支えとなっている状態を目指します。

後半年度ポイント：次のアクションを意識した循環

**VOICEサイクル**

「聴く」→「話し合う」→「伝える」を次のアクションにつながるようサイクルを循環させる。

**「聴く」** (聴く) 1.対話文化「定着」 2.エンゲージメント向上

**「話し合う」** (話し合う) 1.対話文化「定着」 2.エンゲージメント向上

**「伝える」** (伝える) 1.対話文化「定着」 2.エンゲージメント向上

**「知らせる」** (知らせる) 1.対話文化「定着」 2.エンゲージメント向上

**経営対策・労働福祉**  
継続して「ミニ懇話会」を通じた経営対話を行う。他部門へヨコ展開に取り組み。実行性のある対話支援の取り組みを労使で実施する。

**教育サポート活動**  
道南の魅力発見につながる地域体験補助をスタートする。

“ミニ懇話会”を通じた対話 ※兼任役員×社長対話

「地域体験補助」 ※地元体験、アクティビティへの通期補助活動

みんなの地元を学ぼう  
**地域体験補助**  
面談で体験したい190のアクティビティ  
ご当地ならではの人気のアクティビティに  
組合員の方には補助金があります！

【目次】

P1：北海道統括支部 第11期活動MAP

P2：北海道統括支部ビジョン

P3-4：各支部分会活動トピックス

P5-8：組合役員の役割、役員紹介 など

本編はホームページから 閲覧できます

## 2. 地域体験補助制度

函館丸井今井の組合員の皆さま（グループ企業組合員を含む）



みんなの  
地元を学ぼう

# 地域体験補助

函館で体験したい90のアクティビティ

ご当地ならではの人気のアクティビティに  
組合員の方には補助金ができます♪

### 「函館で体験したいアクティビティ」

函館ホテル旅館協同組合発信の「函館で体験したい90のアクティビティ」より一例をご紹介します。季節ごと体験できるメニューが増えますので、ホームページをご確認してください。

- ◆【ガイドングプラン】 元町、五稜郭、外国人墓地、函館山要塞、  
口ケ地巡り他
- ◆【アウトドア体験】 函館山裏クルーズ、イカ釣り、  
カヌー、テントサウナ
- ◆【手作り体験】 ステンドグラス、タイル・レザークラフト、  
フラワーリース
- ◆【食体験】 焼きピロシキ作り、いか飯作り、  
松前漬け作り、寿司作り
- ◆【自然体験】 岩部海岸青の洞窟・岩部海岸クルーズ、  
ワカサギ釣り、函館山ハイキング
- ◆【その他】 人力車、キックスクーター、電動バイク、  
ナイトクルーズ、日帰り温泉

たんごがなかつた所を自分で体験してみよう!!  
 住んでるけど意外と知らなかつたコト、行っ

**利用申込期間：**2025年10月～2026年9月30日  
(会期中に組合員お一人1回利用可能)

**補助額：**体験参加費用のうち、最大1,000円  
(参加費の半額～最大1,000円上限)

**対象者：**函館丸井今井で勤務する組合員  
(グループ企業組合員を含む)

**対象となる体験メニュー：**函館ホテル旅館協同組合発信  
「函館で体験したい90のアクティビティ」掲載

**提出物：**①領収書(宛名:IMGU・●●体験費)記載  
②申請書(体験感想を簡単に記入)  
③写真

※「申請用紙」、詳しい内容は  
労働組合へお問合せ下さい

函館で体験したい  
90のアクティビティ  
Activity  
90のアクティビティ

お問い合わせご予約は  
**Tel.0138-26-0300**

体験予約センター  
受付時間 9:00～17:00

発行元/函館ホテル旅館協同組合

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS  
Hakodate Treasure Island will support SDGs.  
アドベンチャートラベル&エスティージェーズ  
(Adventure Travel & SDGs)

函館エリアのおすすめ オptionalプラン **体験予約・はこれ**

QRコードから  
ホームページを  
ご確認できます。

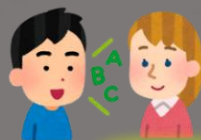


お問合せ：労働組合  
(内線) 1033

対象となる体験メニュー：原則「函館ホテル旅館協同組合発信「函館で体験したい90のアクティビティ」の中からお一人1回利用可能です。  
※掲載の写真はイメージです。

# 3. 自己啓発支援制度

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



## 「自己啓発支援制度」



「各種ビジネススクール」や「語学スクール」、「カルチャースクール」等、

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

《↓↓ 毎年4月1日～翌年3月31日までの申請を累積で↓↓》補助金ができます！！

◆組合員：総額に対して1/2 年間利用総額 40,000 円/人

◆非組合員：総額に対して1/4 年間利用総額 20,000 円/人



Formsにて申請受付中！

申請は余裕を持って  
お早めに～！

※領収書の原本は、従来どおり 組合事務所に宛て、送達してください！



対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・三越伊勢丹グループ労働組合を構成する企業における直接雇用従業員</li> <li>・育児・介護休業中（または休職中）も対象となります</li> <li>※ただし、アルバイトと学生は対象外とする</li> </ul>	
補助額	<p>組合員：総額に対して 1/2 年間利用上限 40,000 円/人</p> <p>非組合員：総額に対して 1/4 年間利用上限 20,000 円/人</p> <p>・「組合員」「非組合員」についての取り扱いは申請時点とし、年度中に変更があった場合は組合員上限を適用</p>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・受験・受講ともに領収書をもって申請を受け付け（合否・受講修了したかは問わず）</li> <li>・申請受付累計期間は毎年4月1日～翌年3月31日（年間利用上限に達するまで何回でも申請可能）</li> <li>・厚生労働省教育訓練給付制度との併用可 ※別途手続きが必要なため申請前に組合に要連絡</li> <li>・自己啓発支援制度申請【フォームズ申請した日】より遡って1年以内の本人名義【フルネーム】の領収書</li> <li>※クレジットカード支払い（紙）の領収書の場合は、但し書きに必ず「クレジットカード利用」と記載が必要</li> </ul>	
補助対象	<p>補助の対象</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○資格・講座の受験料・受講料 ※IMGUで団体の存在が確認できるもの（国家資格、公的資格、民間資格、講座、ビジネススクール、趣味・カルチャースクール等、自己啓発セミナー 厚生労働省教育訓練給付制度対象の資格、）</li> <li>○資格登録料（受験料と一緒に申請が条件）</li> <li>○テキスト代（購入しないと受験・受講出来ない場合のみ）</li> <li>○教材費（受講料）と一緒に申請が条件</li> </ul>	<p>補助の対象外</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>×IMGUで団体の存在が確認できないもの</li> <li>×入社前および組合加入前の受講や資格取得</li> <li>×資格の更新料（運転免許等）</li> <li>×取得した資格の更新のための受講</li> <li>×定期購読代</li> <li>×参考書代、問題集代</li> <li>×受講の際の交通費</li> </ul>

2025年度分は、2026年3月31日 必着分にて締切りとなります！

# 4. 組合図書『ミライブラリー』

2025年10月  
スタート!



## 組合図書『ミライブラリー』

『ミライブラリー』は、キャリアや生き方を考えるきっかけを提供する図書貸出活動です。読書による学びと気づきを通じて、自己成長を支援します。

### 簡単3STEP

### 「ミライブラリー」 ご利用方法

組合員の方は  
どなたでも借りられます!



・Formsに必要事項を入力  
・1度に借りれる本は1冊までです

・申し込み後、1日～2日で社内便でお届け

・返却は組合事務所宛てに送ってください

詳細・貸出はコチラから!

スマホを置いて、5分だけ本をひらいてみませんか～?



## 新書毎月入荷&好評貸出中!!

脳科学と京都人に学ぶ「正しい」ことを賢く伝える技術

中野信子

エレガントな毒の吐き方

相手をいらだたせずに、自分も“もやもや”を飲み込まない大人の上手な伝え方

自分の舞台が見つからないあなたへ

「強み」をかくれた

みつげよう。

三石原士 Mitsushi Motoki

自分のよさは、自分がいちばん気づけない。

そんなもやもやをイキイキに覚える力とは「誰かに聞いてみる!」にある! (著者直筆)

成城石井はなぜ安くはないのに選ばれるのか?

上阪 徹

お客様に愛される「最高の付加価値」をつくる仕組み

速くできて良かった! 全国220店舗突破! エキキが読々

その仕事、AIには無理です。

高木裕仁

「できること」「できないこと」その境界線はどこにあるのか? 「丸投げ」禁止。

フレット 人事評価 ロールプレイング 経営予測 社内プレゼン録

年収が上がる週末の過ごし方

世界の一流は「休日」に何をしているのか

最高の1週間はここから始まる

日本人が著者な取り方

元マイクロソフト 役員・数々の一流企業「休日の実践」を教える休日の活用法

越川慎司 Shingo Koishikawa

LONGEVITY GUIDEBOOK

科学的根拠による

体調メンテナンス大全

健康な人生を30年延ばす

最新医学で老化を遅らせる方法

最新医学で老化を遅らせる方法

「LIFESPAN」著者 激賞 (レドクターズ)

「LIFESPAN」著者 激賞 (レドクターズ)

## 疾病・介護・育児サポート百科のご案内

労働組合では、従業員一人ひとりが自身の力を最大限発揮できる職場風土や、育児・介護・疾病などを抱えながらも安心して働くことができる環境整備を目的に、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。労働組合が発刊している「疾病・介護・育児サポート百科」をご案内します。

### 1. サポート百科とは

多くの人が携わる可能性のある疾病・介護・育児と仕事の両立をバックアップすることを目的に、そういった状況に置かれたときの初動対応から、仕事との両立までの基本的な知識を集約し発刊した冊子です。

**三越伊勢丹グループ**  
**「疾病・介護・育児 サポート百科」**  
当事者・上司・周囲の人、全ての人に読んでもらいたい！  
社内外公的制度や働き続けるためのポイント、コツをまとめました！

<p><b>疾病</b></p> 	<p><b>介護</b></p> 	<p><b>育児</b></p> 
---	---	--



ご相談はこちらでも承れます



### 2. 入手・閲覧の方法

上記の各サポート百科QRコード、また労働組合ホームページからもダウンロードが可能です。

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

※ ユーザー名（社員コード 10ケタ）とパスワード（共通で「im」）

#### 【お知らせ：介護個別相談会について】

労働組合では年に2回（春と秋）、介護専門員による「介護個別相談会」を開催しています。

※相談方法：対面（東京新宿・労働組合事務所）、リモート・電話の3種類の方法が可能

介護離職の防止を目的に、介護の事前準備から介護中の方まで幅広いアドバイスを行っています。

詳細の開催日時や申込方法のご案内は、労働組合HP等で発信をしますのでご確認をお願いします。



# 6. 福利厚生生活動関連報告

報告事項

函館丸井今井

で働く三越伊勢丹グループ共済会員・ご家族限定



サッドラでのお買い物が

# いつでも、何回でも5%OFF

ご利用方法は超カンタン！！

## STEP1

サッドラアプリをダウンロードする



上記よりQRコードよりダウンロードできます。

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

## STEP2

ポイントカードEZOCAをサッドラアプリから発行する



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

## STEP3-①

サッドラアプリにEZOCA番号を連携する



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

## STEP3-②

※新規でEZOCAを発行した場合



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

## STEP4

下記QRコードをスマホで読み込み、クーポンをGETする※

2025年度  
新・優待クーポン



※毎年4月にクーポンを更新します。クーポン更新には再度発行される専用QRコードの読み込みが必要です。

## STEP5

レジでクーポンを提示してお買い物する



貴社名が記載されているクーポンを選択し、「〇枚のクーポンを使う」を選択して表示されたバーコードを店舗でご提示ください。

※クーポンをご利用の際は、アプリのクーポン画面をご提示ください。

## クーポンの対象

函館丸井今井の従業員およびそのご家族

## サッドラアプリクーポンとの併用

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

最高額商品に  
**最高割引率が自動適用**

残りの商品が  
従業員優待割引で自動的に  
**5%OFF**

※割引率の合算にはなりませんので、あらかじめご了承ください。

## 対象外商品

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

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

## 三越伊勢丹グループ共済会オリジナルメニューのご紹介

**三越伊勢丹グループ共済会様専用**

# 映画・ディズニー チケット購入補助

◎全国のシネコンや映画館の劇場鑑賞券が特別価格でご購入いただけます

 <p>TOHOシネマズ 2,000円⇒ <b>1,000円</b></p>	 <p>ユナイテッド・シネマ 1,800円⇒ <b>800</b></p>	 <p>イオンシネマ 1,800円⇒ <b>800円</b></p>
---	--	--

◎東京ディズニーリゾート (R)・コーポレートプログラム 500円利用券



※1IDにつき、年間(～2026/3/31)全券種合計2枚までのお申込となります



**冬のおでかけ 特集**

文化・芸術をおトクに楽しもう!

## おすすめエンタメ特集

子ども向け  
**フリーeラーニング** 特集

オンラインで世界が広がる体験をしよう!

健康経営 推奨企画

お得&お手軽  
ヘルスケア

*Healthcare*



### 24時間心と体の相談デスク ベネフィットステーションにログインしてご自身の会員IDを確認しましょう

①会員特典：24時間365日電話で**無料で相談**できます(健康・医療・介護・育児など健康相談)  
・ベネフィットステーションというキーワードと会員IDをお伝えください

②会員特典：毎日24時間メールで相談できます

- ・小児科医・産婦人科医・助産師に相談できます
- ・原則24時間以内に回答を送ります

※詳細はベネフィットステーションにログインしてご確認ください



いつでも、どこでも、  
お得に利用できるメニューが満載！！

福利厚生サービス

～ベネフィット・ステーションの公式アプリを持ち歩こう!!～

公式アプリのお得な利用方法をご紹介します。

お得な活用事例～グルメ(予約サイト)編～

組員Aさん



「ホットペッパーグルメ」をよく利用します。ベネステのアプリからWEBで予約し、お店を利用すると、ベネポ(200P)がもらえます。

お得なグルメ予約サイト



お得な活用事例～グルメ(飲食店)編～

組員Bさん



外食をする時は、ベネステのアプリで利用できるクーポンがあるかを検索します。代金が割引になったりベネポが付与されたりとてもお得です。様々なジャンルのお店が利用できます。



～ショッピング編～

【楽天市場】【Yahoo!ショッピング】など  
WEB申込で購入金額1%分のベネポプレゼント

【三越伊勢丹オンラインストア】など  
WEB申込で購入金額2%分のベネポプレゼント



～トラベル・レジャー・エンタメ編～

【旅行予約サイトでお申込み】  
旅行代金の割引やベネポが付与

【各レジャー・エンタメ施設】など  
会員証クーポン・デジタルチケット等の利用で入園料・利用料などの割引の制度あり



～貯まったベネポを更に有効活用しよう!!～

ベネポは、ベネステのサービスを利用することで貯めたり使ったり、他のサービスのポイントへも交換できる会員専用のポイントです。(1ポイント=1円)

ベネポ使える

ベネポ貯まる



**B** ベネステ **アプリのダウンロードはコチラ**

App Store からダウンロード

Google Play で手に入れよう

～メニューやお店を検索し、使ってみよう!!～

サービス内容やクーポンの確認は、アプリのTOP画面の下端にある や のマークからの検索が便利!!

クーポンの検索ができます

全てのクーポンから探す 例 新宿カラオケ

全てのクーポン #コーヒー #ラーメン #焼肉・ホルモン

現在地 + マイエリアを設定

今月のおすすめクーポンはこちら

今月のおすすめ 保存 マイクーポン

よく使うクーポンは「マイクーポン」保存!!

# 質問・ご意見について

- ✓ 内容について、ご質問・ご意見などがある場合は、こちらのシートをご活用ください。

## 【提出方法】

- ① 組合役員へ手渡し
- ② 2階組合事務所へ持参
- ③ フォームスへ書き込み（右QRコードを読み取りまたは、右URLから携帯等で入力可能）



所属 \_\_\_\_\_ お名前 \_\_\_\_\_  
連絡先 \_\_\_\_\_

※匿名の場合は返答が出来ませんのでご了承下さい

<返答>      ⇒      希望する      ・      希望しない

## ■ 質問・意見

### 三越伊勢丹グループ労働組合 基本理念



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

#### 目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

#### 3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の永続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

#### 5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

三越伊勢丹グループ労働組合