



メンバー一人ひとりの幸せのため、個の想いを大きな力に変えていこう

## 2026年度 春の交渉 議案書(案)

三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部

### 【今回のメンバーズVOICEの位置づけ】

本年度は10月のメンバーズVOICEを受けて、年度で最後のメンバーズVOICEとなり、労使通年協議の最終案と賃金要求についてご説明します。

#### 【主な内容】

1. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境
2. 賃金要求（案）
3. 人事賃金制度（通年協議事項）
4. 働く環境の整備（通年協議事項）
5. 労働協約の改訂及び新設
6. 2026年度上期営業条件



IMGU公式マスコットキャラクター  
イングちゃん

**2月21日(土)10:00より説明動画を配信予定**

視聴後は**3月5日(木)**までに  
巻末掲載のFormsから出席入力、  
意見質問の入力をお願いします。



**リアルVOICEにご参加希望の方は事前申込制**です。[巻末ページ](#)をご確認ください。

対象者： 社員・メイト社員・フェロー社員・特別社員・エルダースタッフ  
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  
※各雇用形態の非組合員を含む

# <目次> 2026年度 春の交渉議案書(案)

**審議決定事項**

3月6日の支部大会にて審議決定する内容です。

**報告事項**

**途中経過報告事項**

報告のみの内容です。

◆	<a href="#">三越伊勢丹支部大会 議事日程</a>		P4
◆	<a href="#">2026年度 春の交渉の全体像</a>	<b>報告事項</b>	P5
I	<a href="#">三越伊勢丹グループを取り巻く環境</a>	<b>報告事項</b>	P6
	<a href="#">1. 社会経済環境</a>		P7
	<a href="#">2. 業界動向 (小売業界・百貨店業界)</a>		P9
	<a href="#">3. 三越伊勢丹グループの動向</a>		P10
II	<a href="#">2026年度 賃金要求(案)</a>	<b>審議決定事項</b>	
	<a href="#">1. 賃金要求の考え方</a>		P16
III	<a href="#">2026年度 社員・特別社員月例賃金要求</a>	<b>審議決定事項</b>	
	<a href="#">1. 社員・特別社員賃金要求に関する本年度の考え方</a>		P17
	<a href="#">2. 賃金要求の概要</a>		P17
	<a href="#">3. 2026年度 社員・特別社員におけるベースアップ要求の考え方</a>		P18
	<a href="#">4. 本給表・昇給表</a>		P20
	<a href="#">5. 2026年度要求基準に基づく扶養者・年齢別最低賃金の保証月額</a>		P22
IV	<a href="#">2026年度 メイト社員月例賃金要求</a>	<b>審議決定事項</b>	
	<a href="#">1. メイト社員賃金要求に関する本年度の考え方</a>		P23
	<a href="#">2. 賃金要求の概要</a>		P23
	<a href="#">3. 2026年度 メイト社員におけるベースアップ要求の考え方</a>		P24
	<a href="#">4. 本給表・昇給表</a>		P26
	<a href="#">5. 2026年度要求基準に基づく扶養者・年齢別最低賃金の保証月額</a>		P27
V	<a href="#">2026年度 エルダースタッフ賃金要求</a>	<b>審議決定事項</b>	
	<a href="#">1. エルダースタッフ賃金要求に関する本年度の考え方</a>		P28
	<a href="#">2. 賃金要求の概要</a>		P28
	<a href="#">3. 2026年度 エルダースタッフにおけるベースアップ要求の考え方</a>		P29
	<a href="#">4. 時間給表</a>		P30
	<a href="#">5. 最低賃金</a>		P30
VI	<a href="#">2026年度 フェロー社員賃金要求</a>	<b>審議決定事項</b>	
	<a href="#">1. フェロー社員賃金要求に関する本年度の考え方</a>		P31
	<a href="#">2. 賃金要求の概要</a>		P31
	<a href="#">3. 2026年度 フェロー社員におけるベースアップ要求の考え方</a>		P32
	<a href="#">4. 貢献度ポイント表・退職金算定式・支給係数・能力給改定表</a>		P33
	<a href="#">5. 最低賃金</a>		P34

VII	<b>2026年度 エルダーフェロー賃金要求</b>	<b>審議決定事項</b>	
	<a href="#">1. エルダーフェロー賃金要求に関する本年度の考え方</a>		P35
	<a href="#">2. 賃金要求の概要</a>		P35
	<a href="#">3. 2026年度 エルダーフェローにおけるベースアップ要求の考え方</a>		P36
	<a href="#">4. 最低賃金</a>		P37
	<a href="#">5. 評価加算金</a>		P37
VIII	<b>2026年度 スペシャルティスタフ賃金要求</b>	<b>審議決定事項</b>	
	<a href="#">1. スペシャルティスタフ賃金要求に関する本年度の考え方</a>		P38
	<a href="#">2. 賃金要求の概要</a>		P38
	<a href="#">3. 2026年度 スペシャルティスタフにおけるベースアップ要求の考え方</a>		P39
	<a href="#">4. 最低賃金</a>		P39
IX	<b>2026年度 エルダースペシャルティスタフ賃金要求</b>	<b>審議決定事項</b>	
	<a href="#">1. エルダースペシャルティスタフ賃金要求に関する本年度の考え方</a>		P40
	<a href="#">2. 賃金要求の概要</a>		P40
	<a href="#">3. 2026年度 エルダースペシャルティスタフにおけるベースアップ要求の考え方</a>		P41
	<a href="#">4. 最低賃金</a>		P41
X	<b>2025年度 労使通年協議の取り組み</b>		
	<a href="#">1. 2025年度労使通年協議について</a>		P43
	<a href="#">2. 年間休日数の検討について</a>	<b>審議決定事項</b>	P45
	<a href="#">3. ステージC-t 人事賃金制度の一部見直しについて</a>		P47
	<a href="#">4. 経営戦略を推進するための人事賃金制度のあり方</a>	<b>報告事項</b>	P50
	<a href="#">5. 働き方の変化と従業員間のバランスに関する検討</a>		P53
	<a href="#">6. グループ共通ベースアップ算出式について</a>	<b>審議決定事項</b>	P55
	<a href="#">7. 適正な労働時間管理の取り組み</a>	<b>報告事項</b>	P57
<a href="#">8. 風土改革の向上に向けた取り組み</a>	P60		
XI	<a href="#">2026年度 労使通年協議事項について</a>		P64
XII	<a href="#">労働協約の改訂及び新設</a>	<b>審議決定事項</b>	P66
X III	<a href="#">2026年度 上期営業条件について</a>	<b>報告事項</b>	P73
X IV	<a href="#">三越伊勢丹支部 労働福祉ビジョンの進捗</a>		P78
<b>&lt;参考資料&gt;</b>			
	<a href="#">・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</a>		P81
	<a href="#">・2026年度 春の交渉 IMGU本部最低賃金 要求基準</a>		P85
	<a href="#">・2025年度 グループ労使協議報告</a>		P96
	<a href="#">・三越伊勢丹支部 VOICE Times vol35発行のお知らせ</a>		P101
	<a href="#">・三越伊勢丹グループ共済会からのお知らせ</a>		P102
	<a href="#">・三越伊勢丹支部のホームページ活用について</a>		P103
	<a href="#">・三越伊勢丹支部 リアルメンバーズVOICEスケジュール一覧</a>		P104

## ＜三越伊勢丹支部大会 議事日程＞

- |                |             |
|----------------|-------------|
| 1. 議長団選出       | 支部書記長       |
| 2. 書記任命        | 支部大会議長      |
| 3. 開会宣言        | 支部大会議長      |
| 4. 議事運営委員選出    | 支部大会議長      |
| 5. 成立確認・資格審査報告 | 支部大会議事運営委員長 |
| 6. 議事日程発表・承認   | 支部大会議事運営委員長 |
| 7. 議事開始宣言      | 支部大会議長      |
| 8. 議事          |             |

### 第一号議案

- I. 2026年度 社員月例賃金要求
- II. 2026年度 メイト社員月例賃金要求
- III. 2026年度 エルダースタッフ賃金要求
- IV. 2026年度 フェロー社員賃金要求
- V. 2026年度 エルダーフェロー 賃金要求
- VI. 2026年度 スペシャルティスタッフ 賃金要求
- VII. 2026年度 エルダースペシャルティスタッフ 賃金要求

### 第二号議案

- VIII. 2025年度 労使通年協議事項について
- IX. 労働協約の改訂及び新設

- |               |         |
|---------------|---------|
| 9. 議事終了宣言     | 支部大会議長  |
| 10. 支部執行委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 11. 閉会宣言      | 支部大会議長  |

日程 : 2026年3月6日(金) 午後6時00分より(予定)

会場 : H&Iビル1階 共用会議室

構成員 : 支部大会代議員・支部執行委員・本部執行委員・監査委員



# I . 三越伊勢丹グループの状況

---

# I. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境

## この章のポイント

- 来年度の賃金を要求していく上で、物価・雇用・春闘情勢などの経済環境を確認します。
- 社会経済環境⇒小売・百貨店業界動向⇒三越伊勢丹グループの動向の流れで確認します。

## 1. 社会経済環境

### 1) 経済環境

- 2025年度の実質GDPは個人消費や設備投資の増加等により、前年比+1.1%とプラス成長の見込みです。
- 一方で7-9月期の実質GDPは米関税に伴う輸出の減少などで6四半期ぶりのマイナス成長となりました。
- 2026年度も賃上げや経済対策効果で国内需要が成長を牽引し、実質GDPは緩やかな成長の予測です。

#### <2025年・2026年の経済成長率見込み>

年度 (前年比)単位:%	2025年 見込み	2026年 予測
実質GDP	+1.1	+1.3
名目GDP	+4.2	+3.4

※内閣府HP 1月23日閣議決定

【参考】実質:数量売上の伸びのイメージ(物価変動反映)・名目:金額売上の伸びのイメージ(物価変動未反映)

#### <直近四半期の経済成長率の状況>

資料1

四半期 (前期比)単位:%	2025年 4-6月期	2025年 7-9月期
実質GDP	+0.5	▲0.6
名目GDP	+2.1	▲0.1

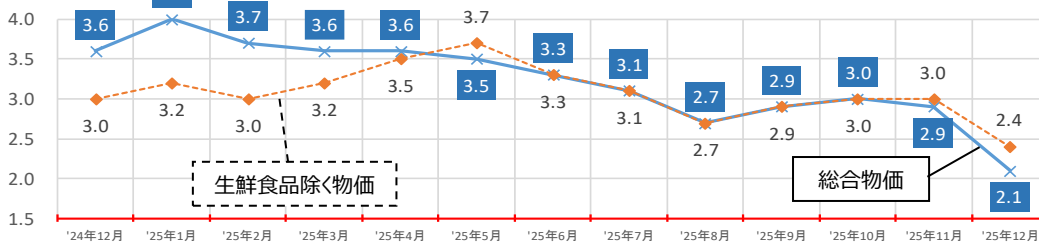
※内閣府HP GDP統計データより引用(二次速報※12月8日)

### 2) 物価と賃金の状況

- 本年の物価は食料品高騰やエネルギー価格補助減少の影響等で概ね3%以上の上昇が続きました。
- 年末はエネルギー価格が落ち着き、物価上昇が緩やかになりました。2026年は2%程度の推移予測です。
- 名目賃金は昨年の賃上げ等で上昇したものの、実質賃金は、依然物価上昇に追いついていない状態です。

消費者物価指数月別推移(全国・前年比)

資料2



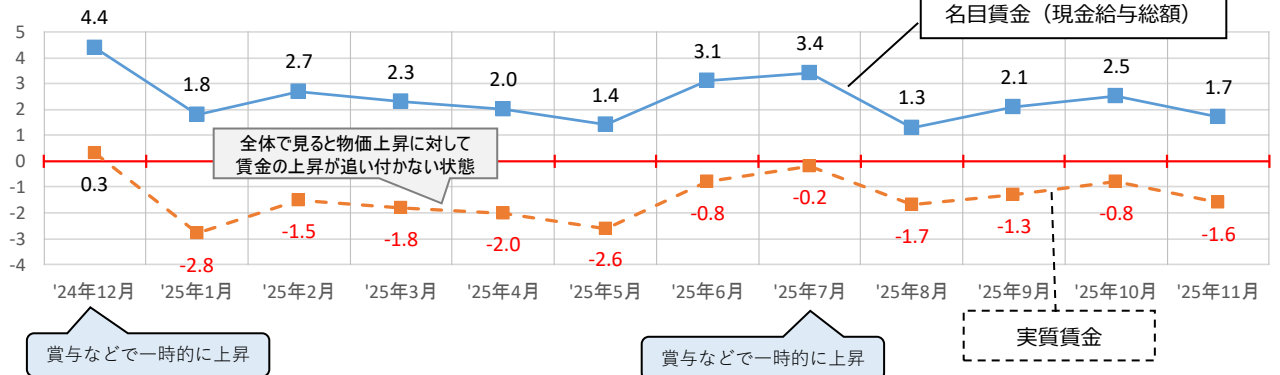
	年平均(前年比%)		
	2023	2024	2025
総合	3.2	2.7	3.2
生鮮食品を除く総合	3.1	2.5	3.1

※総務省統計局 消費者物価指数データより(単位:%)

※生鮮食品は気候の影響を受けやすいため、生鮮を除いた指数も表示

資料3

名目・実質賃金上昇率推移(全国・前年比)



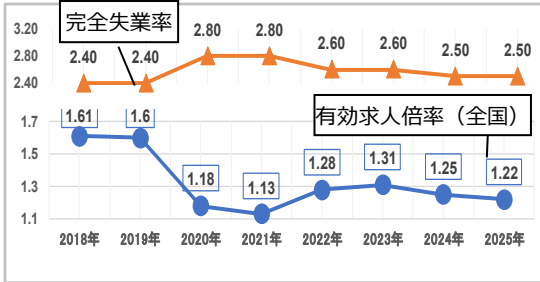
※厚生労働省 毎月勤労統計調査より(事業所規模5人以上・単位:%)

※実質賃金とは物価の変動を差し引いて算出した賃金

### 3) 雇用の状況

- 有効求人倍率は物価高騰などで求人を控える企業もあり、高水準ながらも緩やかな減少傾向にあります。
- 一方で失業率は2年連続で横ばいの低い水準で推移しており、雇用の状況は安定しています。
- 流通業の新卒求人倍率は前年のインバウンドに伴う採用増に対し今年は低下するも、依然として売手市場です。

■有効求人倍率・完全失業率の状況(季節調整値)



※有効求人倍率は厚生労働省発表の一般職業紹介状況  
完全失業率は総務省統計局の労働力調査

■2025年卒 新卒採用の求人倍率(大学生・大学院生)

資料4

	2021年 3月卒	2022年 3月卒	2023年 3月卒	2024年 3月卒	2025年 3月卒	2026年 3月卒
全体	1.53倍	1.50倍	1.58倍	1.71倍	1.75倍	1.66倍
建設業	6.01倍	6.40倍	7.70倍	13.74倍	9.35倍	8.55倍
製造業	1.60倍	1.71倍	1.81倍	2.19倍	2.07倍	2.33倍
流通業	7.28倍	8.12倍	7.77倍	10.49倍	16.21倍	8.77倍
金融業	0.28倍	0.21倍	0.22倍	0.21倍	0.23倍	0.21倍
サービス・情報業	0.34倍	0.31倍	0.33倍	0.36倍	0.36倍	0.34倍

※リクルートワークス「大卒求人倍率調査」より

### 4) 春闘情勢

- 前年に続き、上昇し続ける物価に対し、労働組合の上部団体は賃上げの方向性を強く打ち出しています。
- 政府もインフレが続く中、25年と「遜色ない水準の賃上げ」への協力を労働界・経済界に求めています。
- 経団連も社会的責務として賃上げの力強いモメンタム（勢い）のさらなる定着に取組む方針を出しました。

■賃上げに対する世の中の動き

資料5

- 政府は11月25日、労働界、経済界の代表を交えた「政労使会議」にて経済界に対し、賃金上昇率が5%を超えた24年や25年と「遜色ない水準の賃上げ」への協力を求めた。価格転嫁の徹底や中小企業の成長投資支援など、賃上げの環境整備に取り組むと表明した。
- 経団連は1月20日、今春闘の指針となる「経営労働政策特別委員会（経労委）報告」を公表し、社会的責務として賃上げの力強いモメンタム（勢い）の「さらなる定着」に取り組むことを掲げた。賃金体系を底上げするベースアップ（ベア）の検討を「賃金交渉のスタンダード」と位置づけ、分厚い中間層の形成と構造的な賃上げの実現をめざす。
- 1月30日に経営側と労組が参加する経団連労使フォーラムを開催し、今期の春闘がスタート。

■上部団体の春闘指針について

資料6

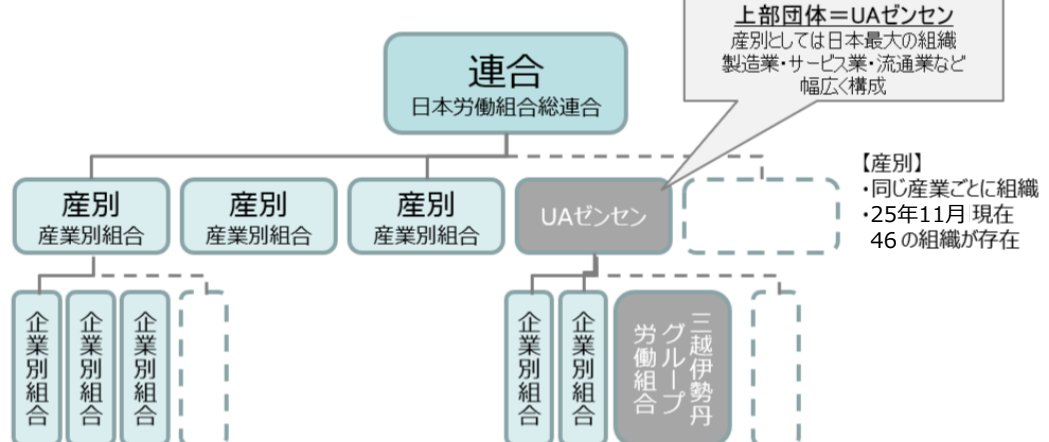
【参考】連合 2026春季生活闘争の取り組み内容

- 基本給を底上げするベースアップ（ベア）と定期昇給を合わせた賃上げ要求は全体が「5%以上」、中小労働組合が「6%以上」と、いずれも前年の水準を維持。物価変動の影響を除いた実質賃金のマイナスが続く中、高水準の賃上げを継続的に実現し、生活水準の向上につなげる。

【参考】UAゼンセン 2026労働条件闘争方針（賃金闘争 要求の考え方）

- 2026賃金闘争において、正社員組合員は賃金体系が維持されている組合では、賃金体系維持分に加えて4%基準、短時間組合員については制度昇給分に加え、5%基準で引き上げる方針を1月22日の第14回中央委員会で決定した。

【参考】労働組合の組織図(三越伊勢丹グループ労働組合の所属する組織)



## 2. 業界動向(小売業界・百貨店業界)

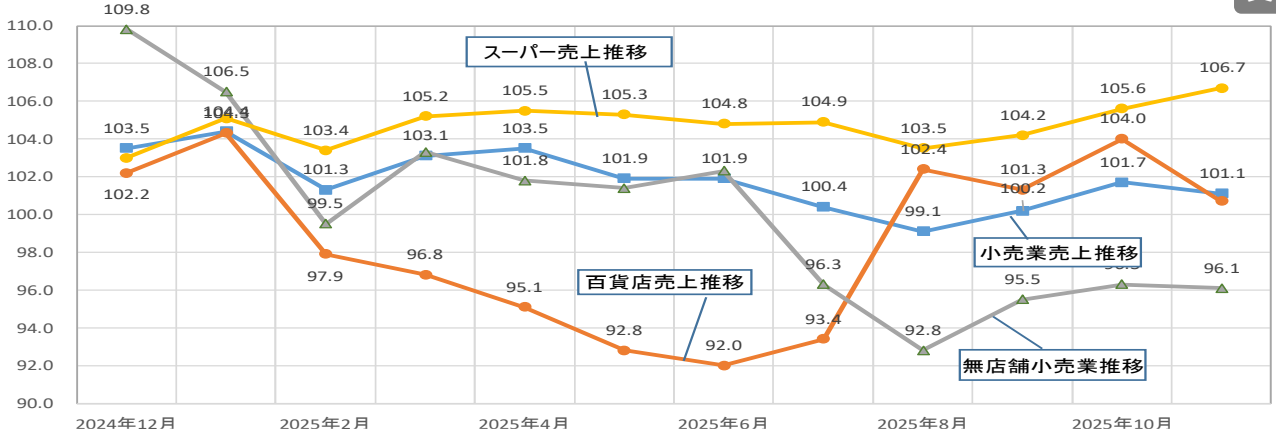
### 1) 小売業界の動向

- 2025年の小売業界は物価高とコスト増が続く中で商品価格の上昇が進み売上高は増加傾向です。
- スーパーの市場は拡大傾向ですが、物価高に対し慎重な消費者心理が続き、価格競争は激化しています。
- 百貨店業界では、前年のインバウンドの反動に加え、物価高に対して客数減少や買い控えが課題です。

#### ・業界売上推移

小売業売上高前年比推移 単位：%

資料7



※売上は経済産業省「商業動態統計」より

### 2) 百貨店業界の動向

- 前年の過去最高の免税売上に対し、都市部を中心に3月から苦戦が続き、全体売上に大きく影響しました。
- 大手百貨店各社では免税売上の落ち込みが大きく、期初の売上予測に対し下方修正をしています。
- 10月の免税売上は8ヶ月ぶりに前年を上回ったが、不安定な日中関係により11月は再びマイナスに転じました。

#### (1) 売上計数動向 (前年比推移)

資料8

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
全国(2025)	105.2%	98.5%	97.2%	95.5%	93.0%	92.2%	93.8%	102.6%	101.4%	104.3%	100.9%	98.9%
※参考2024年	107.1%	114.0%	109.9%	108.9%	114.4%	114.0%	105.5%	103.9%	102.3%	99.3%	103.4%	102.8%
※参考2023年	115.1%	120.4%	109.8%	108.6%	106.3%	107.0%	108.6%	111.8%	109.2%	106.1%	107.4%	105.4%
都市計	107.0%	99.3%	97.0%	94.9%	91.6%	91.5%	93.1%	102.9%	103.2%	105.5%	101.2%	99.6%
東京	105.5%	97.7%	95.8%	93.7%	90.9%	89.4%	90.0%	97.7%	102.5%	103.7%	99.9%	99.8%
地区計	99.2%	95.8%	97.9%	97.9%	98.4%	95.0%	96.6%	101.4%	94.8%	100.1%	99.8%	96.4%
関東	98.9%	98.0%	96.8%	98.1%	97.7%	94.1%	96.1%	101.7%	95.4%	100.2%	99.4%	96.8%
免税売上	154.9%	114.5%	89.3%	73.3%	59.2%	59.4%	63.7%	95.3%	99.7%	107.5%	97.5%	82.9%

※日本百貨店協会データより(既存店ベース)  
 ※都市計…札幌・仙台・東京・横浜・名古屋・京都・大阪・神戸・広島・福岡の合計  
 ※関東…関東甲信越エリアから東京・横浜を抜いたエリア。当社では「支店」

#### (2) 百貨店各社 決算動向

資料9

単位：百万円	三越伊勢丹ホールディングス			高島屋グループ			J・フロントリテイリング		
	2025年度予測	前年比(差)	期初予測差	2025年度予測	前年比(差)	期初予測差	2025年度予測	前年比(差)	期初予測差
総額売上	1,305,000	100.1%	-15,000	1,015,000	98.3%	-55,000	1,293,000	101.9%	-23,000
営業利益	78,000	102.2%	-	52,500	91.3%	-5,500	44,000	75.6%	-6,000
有利子負債	86,000	99.6%	-10,000	209,000	103.7%	+1,000	360,000	99.0%	-16,000
自己資本比率	49.8%	-0.1%	-0.4%	37.6%	+1.1%	-0.4%	35.0%	-0.2%	+0.3%
ROIC	10.3%	+1.4%	+0.5%	8.3%	-0.2%	+0.1%	6.4%	-4.1%	-0.9%
ROE	7.8%	+0.3%	+0.1%	5.5%	-0.9%	-0.7%	5.6%	-0.6%	-0.6%
年間配当予想 (1株あたり)	65円	+11円	+5円	34円	-	+8円	54円	+2円	0円

※売上・営業利益の予測資料は3社ともに第2四半期決算時のものを使用

※J・フロントリテイリングのみ別の会計基準(IFRS)を使用

※高島屋は昨年9月より株式分割のため前年差の記載は省略。

※ROE(自己資本利益率):自己資本に対する当期純利益の割合。企業の収益性を図る基準の一つ。

※ROIC(投下資本利益率):債権者から調達したお金に対し、どれだけ利益を出しているかを示す財務諸表。

### 3. 三越伊勢丹グループの動向

#### 1) 三越伊勢丹グループ

- 売上が苦戦する中、売上予測は期初から引き下げても販管費の調整等で営業利益予測に変更はありません。
- 外国人売上が厳しい中、個客業の推進により、日本人売上は識別顧客を中心に順調に推移しています。
- カードやアプリを通じて百貨店で取得した識別顧客をグループ全社で活用することで連邦活動活性化を図ります。

#### ・グループの業績

##### ■ 三越伊勢丹HDS 第3四半期決算状況

※第2四半期・第3四半期決算資料より引用

資料10

単位: 億円	第2四半期決算(累計)			第3四半期決算(累計)			通期予測(第2四半期)		
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差
端数切捨て									
総額売上高	5,962	96.3%	▲228	9,606	98.2%	▲179	13,050	100.1%	+13
売上総利益	1,561	96.6%	▲55	2,496	97.9%	▲53	3,370	99.8%	▲6
販売管理費	1,246	98.3%	▲21	1,915	98.2%	▲34	2,590	99.1%	▲23
営業利益	314	90.2%	▲34	580	96.9%	▲18	780	102.2%	+16
当期純利益	293	115.7%	+39	512	110.3%	+47	620	117.4%	+91

単位: 億円	第3四半期決算発表	
	通期予測(修正)	11月計画差
総額売上高	13,000	▲50
売上総利益	3,360	▲10
販売管理費	2,580	▲10
営業利益	780	-
当期純利益	650	+30

##### ■ 三越伊勢丹HDS 国内百貨店既存店売上計画 (第3四半期発表時点)

資料11

単位: 億円	4-12月(実績)		1-3月(見込)		通期(見込)	
	実績	前年比	計画	前年比	計画	前年比
三越伊勢丹 計	5,792	99.6%	2,007	103.7%	7,800	100.6%
(うち)国内顧客	4,959	103.5%	1,720	106.3%	6,680	104.2%
(うち)海外顧客	833	81.2%	286	90.7%	1,120	83.5%
地域事業会社 計	2,737	96.4%	949	102.4%	3,687	97.9%
(うち)国内顧客	2,522	98.0%	880	105.4%	3,403	99.9%
(うち)海外顧客	215	80.7%	68	74.8%	284	79.1%
国内百貨店 計	8,530	98.5%	2,956	103.3%	11,487	99.7%
(うち)国内顧客	7,481	101.6%	2,601	106.0%	10,083	102.7%
(うち)海外顧客	1,048	81.1%	356	87.1%	1,404	82.5%

##### ■ 三越伊勢丹HDS セグメント別2025年通期予測(第3四半期発表時点)

(単位: 億円)	総額売上高	前年比	営業利益	営業利益率	前年差
百貨店業	12,060	99.7%	649	5.4%	+3
クレジット・金融・友の会業	384	103.9%	62	16.1%	+4
不動産業	283	95.8%	39	13.8%	+2
その他(※営業利益には調整額含む)	273	100.5%	30	11.0%	+6
合計	13,000	99.7%	780	6.0%	+16

資料12

##### ■ 国内百貨店地域事業会社・関連会社 2025年通期予測(第2四半期発表時点)

※関連会社は一部抜粋

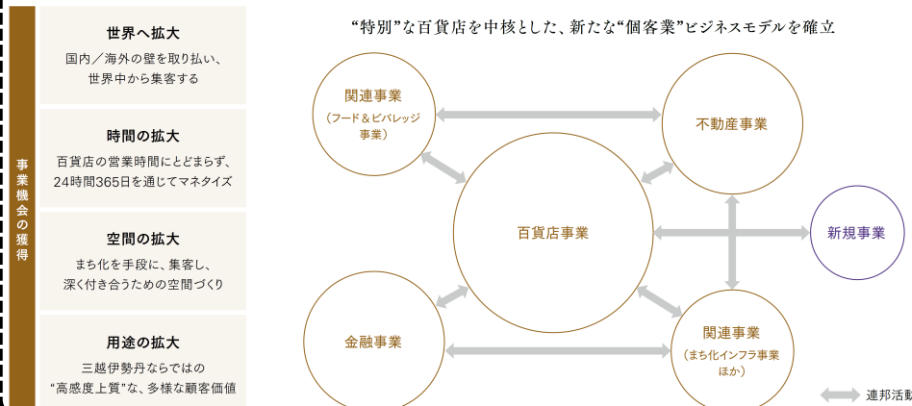
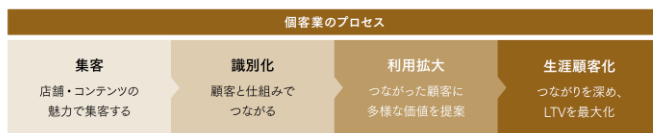
資料13

2025年度通期予測	売上高			営業利益		2025年度通期予測	売上高			営業利益	
	実績	前年比	前年差	実績	前年比		実績	前年比	前年差	実績	前年比
三越伊勢丹	60,900	97.0%	▲1,864	1,110	▲169	三越伊勢丹	60,900	97.0%	▲1,864	1,110	▲169
三越伊勢丹	5,300	92.3%	▲440	57	+5	三越伊勢丹	5,300	92.3%	▲440	57	+5
三越伊勢丹	25,200	95.6%	▲1,147	145	+200	三越伊勢丹	25,200	95.6%	▲1,147	145	+200
三越伊勢丹	60,100	95.1%	▲3,100	1,224	▲404	三越伊勢丹	60,100	95.1%	▲3,100	1,224	▲404
三越伊勢丹	15,000	98.1%	▲286	198	+34	三越伊勢丹	15,000	98.1%	▲286	198	+34
三越伊勢丹	34,300	100.9%	+304	741	+99	三越伊勢丹	34,300	100.9%	+304	741	+99
三越伊勢丹	8,700	92.4%	▲715	-277	+77	三越伊勢丹	8,700	92.4%	▲715	-277	+77
三越伊勢丹	22,500	100.2%	+41	334	+80	三越伊勢丹	22,500	100.2%	+41	334	+80
三越伊勢丹	4,200	92.2%	▲354	-193	+101	三越伊勢丹	4,200	92.2%	▲354	-193	+101
三越伊勢丹	132,500	99.7%	▲414	5,646	▲429	三越伊勢丹	132,500	99.7%	▲414	5,646	▲429
三越伊勢丹	35,898	104.6%	+1,582	6,606	+542	三越伊勢丹	35,898	104.6%	+1,582	6,606	+542
三越伊勢丹	3,138	96.5%	▲114	-196	▲80	三越伊勢丹	3,138	96.5%	▲114	-196	▲80
三越伊勢丹	21,234	94.4%	▲1,255	326	+141	三越伊勢丹	21,234	94.4%	▲1,255	326	+141
三越伊勢丹	13,480	101.1%	+151	982	+77	三越伊勢丹	13,480	101.1%	+151	982	+77
三越伊勢丹	5,464	122.6%	+1,005	190	+9	三越伊勢丹	5,464	122.6%	+1,005	190	+9
三越伊勢丹	22,000	100.0%	▲6	454	+71	三越伊勢丹	22,000	100.0%	▲6	454	+71
三越伊勢丹	4,313	96.3%	▲168	464	▲45	三越伊勢丹	4,313	96.3%	▲168	464	▲45
三越伊勢丹	7,927	103.9%	+298	300	+39	三越伊勢丹	7,927	103.9%	+298	300	+39
三越伊勢丹	3,826	113.1%	+444	125	+51	三越伊勢丹	3,826	113.1%	+444	125	+51
三越伊勢丹	4,041	95.6%	▲187	378	▲43	三越伊勢丹	4,041	95.6%	▲187	378	▲43
三越伊勢丹	40,580	101.2%	+499	350	+12	三越伊勢丹	40,580	101.2%	+499	350	+12

※①~⑦部分は次ページの説明欄を参照

- ・売上高は4月から7月の前年の海外顧客売上高の反動が大きく**第2四半期では減収減益**。この反動影響を、**国内の識別顧客売上高の拡大及び販売管理費コントロールによりカバーし、第3四半期では回復傾向**。第3四半期の営業利益は四半期単体で過去最高となる**266億円**。①
- ・**第3四半期の当期純利益**は第1四半期に計上した特別利益（新光三越などの関連会社株式売却）の影響で前年比10%増の**512億円**。過去最高益を更新。①
- ・**通期計画では営業利益780億円を維持**しながら、売上及び販管費の計画を一部変更。期初計画から**総額売上高は150億円のマイナス、売上総利益は30億円のマイナス**となる中、人件費・業務委託費などの**販売管理費を期初計画から30億円見直し**、営業利益780億円の期初計画を据え置き、過去最高益の計画を維持。②
- ・持分法による投資利益も含めた見通しが改善してきたため、**経常利益を期初計画から70億円の増益**とし、**税費用等を考慮**のうえ**当期純利益は50億円増益**の計画とした。その結果、**当期純利益は過去最高益を大きく上回る650億円の予測に修正**。②
- ・**国内百貨店売上は期初の計画より180億円マイナスする見込み**。上期実績の計画差がマイナス58億円であったのに対し、第4四半期計画は海外顧客の売上計画を下方修正し、**期初から122億円のマイナスに見直し**した。国内顧客売上については、**期初時点では上期前年比100%の計画**だったが、**結果としてそれを上回る売上実績を上げることができたため、期初計画から上乘せさせる計画**。③
- ・本年度スタートした「まち化準備フェーズI」では、百貨店で識別化した顧客のニーズに応じ、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**。
- ・**個客業プロセス活動の「集客」では、百貨店業を中心にこれまでになかった話題性の高い“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**。
- ・「識別化」としては、3月にスタートした**年会費無料の「EM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」により海外顧客との接点も拡大**。顧客基盤を活かして各種オンライン事業や新しい金融サービスを提供するとともに、「連邦」活動の強化を通じてグループ各社の事業機会を最大化。
- ・**地域店は前年に対し店舗売上が苦戦**する地域が多い中、**経費コントロールと地域百貨店の顧客へ基幹店の商品を提案する拠点ネットワークの取り組みを強化する等、「利用拡大」を進展し営業利益拡大に繋げた**。④
- ・「生涯顧客化」に関しては、“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割増となった**。
- ・**クレジット・金融・友の会業**では、株式会社エムアイカードが「EMアイカードベーシック」の新規会員増加により、**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**。また、資産運用、クラウドファンディング、保険等を提供する金融サービス「MITOUS」をローンチするなど**三越伊勢丹グループのお客さまへ新たな金融サービスの提供を開始**。カードファイナンス推進施策の効果等で手数料収入が拡大し、**総額売上高は増収の見込み**。⑤
- ・**不動産業**では、**新宿エリアの保有物件における賃料収入増加**が引き続き営業利益を押し上げた。株式会社三越伊勢丹プロパティ・デザインにおいては、オフィス及びラグジュアリーブランドの改装案件の売上は堅調に推移。同社の総額売上高は前年同期の大型受注の反動により前年実績を下回ったものの、**業務改革に伴うコスト改善を着実に進めた結果、営業利益は増益**。⑥
- ・株式会社エムアイフードスタイルは2025年9月末に「クイーンズ伊勢丹浜松町店」をオープンし、**駅利用者を中心とした新たな顧客層の獲得を推進**。客単価が伸長し、**スーパーマーケット事業の総額売上高は前年同期比を上回ったが、百貨店ギフト等の卸事業が伸び悩む**。⑦
- ・株式会社スタジオアルタは、**グループ内の広告制作機能の集約による効率化及び屋外広告やデジタルサイネージ等を活用した百貨店向け広告メディア販売事業の堅調な推移するものの、2025年2月をもって営業終了した「アルタビジョン」の影響により減益**。⑦

参考資料：個客業のプロセス・事業機会の獲得・連邦活動の考え方 ※統合レポート2025より



・個客業においては世界中から集客、識別化し、つながった顧客に多様な個客体験価値を提案し、顧客との繋がりを深めることでライフタイムバリューを拡大。

・連邦活動による事業間の連携を深め、「世界」「時間」「空間」「用途」の4つの拡大をキーワードとした新たな事業機会を獲得し、グループの利益拡大を図る。

## 2) 三越伊勢丹

- 三越伊勢丹単体は第2四半期決算にて上期売上上の苦戦に伴い売上・利益ともに通期予測を引き下げました。
- 個客への取り組みが奏功し基幹店売上は前年を上回る一方で支店では構造改革を進めています。
- 今後はまち化の中核として基幹店の圧倒的な独自性を磨くとともにより多くのお客さまを識別化を進める予定です。

### ・三越伊勢丹の業績

#### ■(株)三越伊勢丹 第3四半期決算状況

資料14

単位:億円 端数切捨て	第2四半期決算(累計)			第3四半期決算(累計)			通期予測(第2四半期)		
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差
総額売上高	3,578	98.0%	▲72	5,792	99.6%	▲25	7,850	101.3%	+97
売上総利益	864	96.8%	▲28	1,393	97.8%	▲30	1,892	99.8%	▲302
販売管理費	702	100.4%	+2	1,085	98.6%	▲15	1,455	98.9%	▲16
営業利益	229	86.8%	▲34	407	94.7%	▲22	562	100.1%	+69
純利益	535	220.1%	+292	681	185.8%	+314	750	145.1%	+233

第3四半期決算では三越伊勢丹単体の通期予測修正は発表されていません

※第3四半期実績は第3四半期決算資料より引用  
 ※通期予測は第2四半期決算資料より引用

資料15

#### ■(株)三越伊勢丹 店舗別予測売上(第2四半期発表)

単位:億円	総額売上高	前年比	前年差
伊勢丹新宿本店	4,250	100.9%	37
三越日本橋本店	1,665	103.0%	48
三越銀座店	1,266	101.9%	24
伊勢丹立川店	311	97.6%	-7
伊勢丹浦和店	358	98.7%	-4
三越伊勢丹 計	7,850	101.3%	97

資料16

#### ■(株)三越伊勢丹 店舗別売上状況 2025年4月～12月累計売上

	売上高(百万)	前年比	予算比
新宿本店(MD 00-89+76)ハネダストア)	282,343	99.1%	92.8%
日本橋本店(MD 00-89+91)	124,282	103.3%	100.1%
両本店計	406,625	100.4%	94.9%
銀座店	91,205	98.3%	90.1%
立川店	23,614	98.4%	98.6%
浦和店	26,555	96.8%	96.6%
支店計	141,374	98.1%	92.6%
日本橋店 サテライト営業部	5,420	98.2%	96.4%
法人外商グループ	14,509	91.5%	88.3%
外商統括部計	14,555	90.8%	88.4%
三越伊勢丹計(営業本部計)	578,957	99.6%	94.2%

※個人外商売上は店舗売上に含む

※①～③部分は以下の説明欄を参照

- ・第3四半期の三越伊勢丹単体の実績は前年好調であった新宿店や銀座店の外国人売上上の苦戦で減収減益。しかしながら、国内顧客に対しては個客戦略が奏功し売上は前年を上回った(資料11)。また純利益は関連会社株式の売却等により大きくプラスとなった。①
- ・新たな中期経営計画に基づき、個客プロセス活動の4ステップ「集客」「識別化」「利用拡大」「生涯顧客」によりマス向けのビジネスモデルである「館業」から「個」のお客さまとつながる「個客業」へと変革を図り、後半の「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」に向けた準備を進めた。
- ・「集客」においては「高感度上質モデルの促進」と「独自性コンテンツの追求」の2つを掲げ、あるべきMDバランスに向けたリモデルを進め、2025年上期の基幹3店のリモデルの効果額は前年比124%という結果となった。
- ・顧客の「識別化」の取り組みとしては、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。また、昨年3月にスタートした海外顧客向けアプリ「MITSUKOSHI ISETAN JAPAN」とWeChatを合計した会員数は40万人を超え、海外顧客との接点拡大に大きく寄与。
- ・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)に“ONEグループ外商”のもと全国の三越伊勢丹グループの上位顧客を招待し、国内外の希少・上質・一流のコンテンツや百貨店外MD(通常店舗では取り扱わない商品・サービス)を拡充。その結果、秋開催としては両本店ともに過去最高の売上を更新。下期も個客の「利用拡大」を進め売上の回復を図る。②
- ・支店は第2四半期発表にて売上予測を期初の発表から下方修正。海外顧客の影響は軽微だが、店頭売上は厳しい状況が続く。基幹店への送客などの「利用拡大」による手数料収入の促進や立川店での組織の見直し等による収支構造改革による販管費の抑制により利益体質の改善を図る。③

(参考資料) 中期経営計画(25~30年度) グループ基盤戦略

※対外向け 統合レポート・決算説明会・サステナビリティ説明会(HP掲載資料等)の内容を利用して作成

- 今後の人事制度を検討していく上で、グループ基盤戦略の中から「人財戦略」「財務戦略」の取り組みを紹介します。
- 人財戦略では個客業への変革に向け今後の百貨店業中心に求められる「三位一体人財」の方針が打ち出されました。
- 財務戦略では成長戦略への投資拡大と安定株主の拡大を図るために株主還元を意識した方針を進めています。

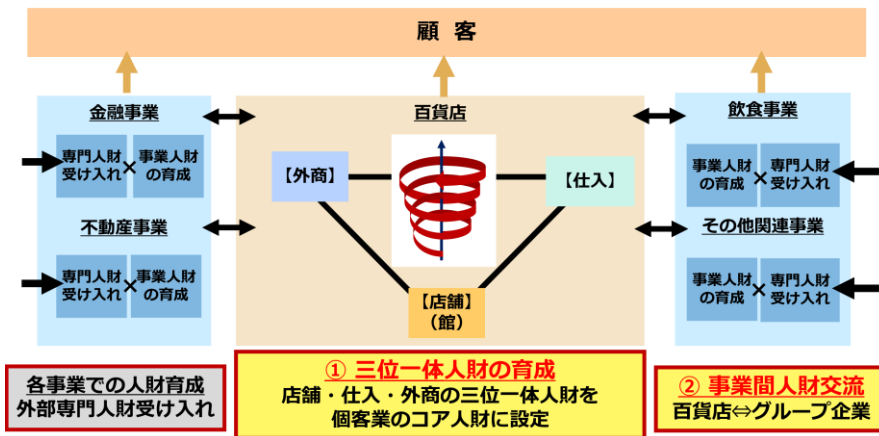
(1) 人財戦略

決算発表にて紹介された個客業に向けた人財育成の考え方がサステナビリティ説明会にてより具体的なイメージとともに説明されました。百貨店業を中心とした個客業のコア人財「三位一体人財」と関連事業人財の交流によりイノベーション創出と事業拡大を図る考え方です。今後の百貨店業においては店舗・仕入れ・外商の3つがわかる人材を個客業の4つのプロセス全体を理解して回していける個客業のコア人財に設定し、三位一体で価値を提供できる人財を育成していく方針です。

■ 人財戦略【制度】 人財育成の考え方

- ・百貨店を中心に「三位一体人財」を育成
- ・三位一体人財と関連事業人財の“交流”により イノベーション創出と事業拡大を図る

資料17



第2四半期  
決算説明会動画は  
こちらから ⇒



サステナビリティ  
説明会動画は  
こちらから ⇒

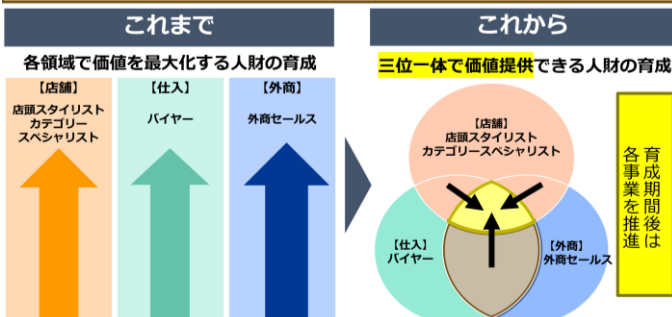


- ・グループの中ではひとの力を軸に据え、企業理念においてもミッションにおいても「こころ動かす、ひとの力で」と掲出し「ひとの力」を根幹とした経営を基本と考えている。また、経営戦略とともにサステナビリティの取り組みとしてマテリアリティにも「ひとの力の最大化」を掲出している。
- ・外商、仕入れ、店舗（お店の運営）の3つがわかる人材を個客業の4つのステップすべてができる人財であると考え、三位一体人財と位置づける。三位一体人財を個客業のコア人財に設定し、主に百貨店グループで育成予定。
- ・個客業に欠かせない関連事業（金融、飲食、不動産、旅行など）では、外部からの専門人財の受け入れも積極的に行う。加えて、各事業の中での事業人財としての育成も行いながら、百貨店で育成した三位一体人財（個客業のコア人財）との交流を進めていく。
- ・上記の事業間の人財交流によってイノベーションが生まれ、イノベーションを起こせる人財が育成できる。これを基本的な人財育成の考え方に位置付ける。

①三位一体人財の育成

資料18

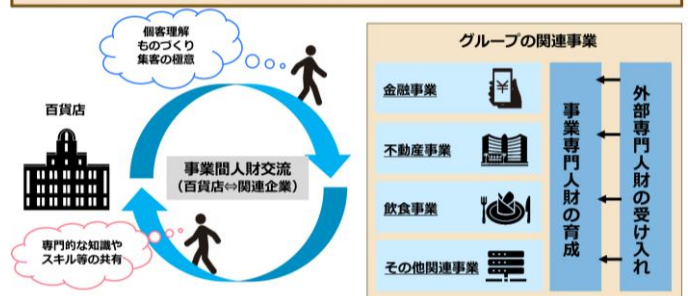
- ・店舗・仕入れ・外商の三位一体による深い個客理解
- ・複数領域経験を通じた経験値の拡大による対応力の強化
- ・必要なネットワークの構築による幅広い提案力の醸成



②事業間人財交流による育成

資料19

- ・百貨店と関連事業間の人財交流促進と、外部専門人財の受け入れにより新たなイノベーションを起こす人財を育成。
- ・個客業の強みを生かした各関連事業の「ならではの価値」の創出と「競争優位性」の確立を目指す。



## (2) 財務戦略

### ■財務KPI

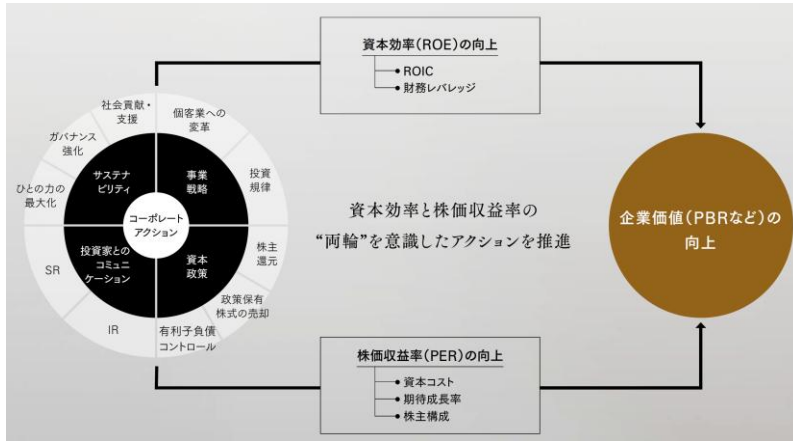
	2024年度		2025年度		2027年度	
	実績	2023年度差	計画値	2024年度差	計画値	2025年度差
総額売上高	13,036	+790	13,200	+163	14,000	+800
販売管理費	2,613	△32	2,620	+6	2,750	+130
営業利益	763	+219	780	+16	850	+70
当期純利益	528	△27	600	71	620	+20
ROE	8.8%	△0.9%	9.8%	+1.0%	9.8%	±0

資料20

- ・新中期経営計画では世界基準の個客業を確立することで引き続き過去最高益を更新していく。
- ・2025年度は営業利益780億円を計画（前年比102%）
- ・2027年度は営業利益850億円を計画（2025年比109%）
- ・株主コストを意識し、ROE9%~10%水準を計画
- ・今期の関係会社株式売却等で得た追加資金は成長投資の拡大を優先しつつ、追加の株主還元も含め機動的に配分。

### ■企業価値向上に向けた戦略ストーリー

資料21



- ・グループの財務・IR戦略は手法論としての資本効率向上にとどまらず、資本市場とのコミュニケーションを強く意識することで、ROEと株主収益率（PER）の双方の向上を図ったアクションプランを策定し、実行していく。
- ➡株価純資産倍率（PBR）などの企業価値を高めるため、ROEを高め、エクイティスプレッドの拡大を図る。
- ➡できる限りの経営リスクを取り除き、中長期的な成長に向けPDCAを回し続ける。
- ➡上記の取組みなどを投資家に対しての納得性と今後の期待のために具体的な情報発信などを実行する。

※エクイティスプレッド=ROE - 株主資本コスト

※ROE(自己資本利益率):株主が拠出した自己資本を活用して、企業がどれだけ効率よく利益をあげているかを示す指標 = PBR ÷ PER

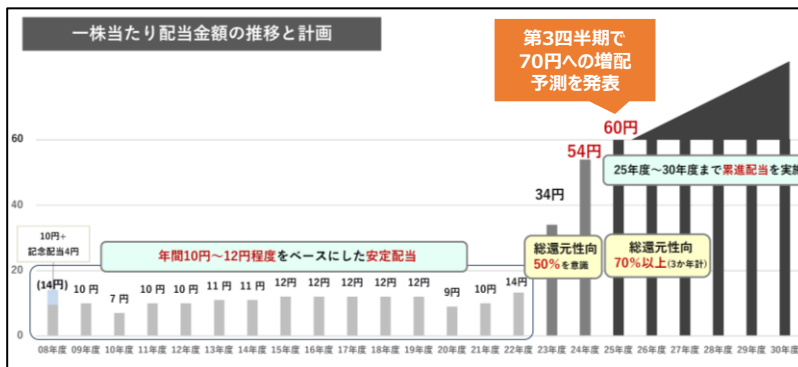
※株主資本コスト:投資家が株主として出資した資金に対して期待するリターン(コスト)

※PER(株主収益率):株が割安か割高かを判断する指標 = 株価 ÷ 1株当たり純利益

※PBR(株価純資産倍率:株価が1株あたり純資産(BPS)の何倍であることを示す指標 = 株価 ÷ 1株当たり純資産

### ■累進配当について

資料22



- ・株主還元の方向性として新中期経営計画の発表時に30年度までの総還元性向70%以上と累進配当の方向性を示した。
- ・第3四半期の発表時に最終利益を上方修正したことを踏まえ、当期末の配当予想を期初より10円の増額し、年間配当予想を70円に引き上げた。
- ・長い時間軸で戦略を支持し、長期での株式保有の株主を拡大することで、株価の変動を緩やかにし、資本コストを低減しながら株価を成長させていく姿の実現を図る。

※累進配当:企業が株主への配当金について「減配(減らすこと)はせず、最低でも維持、できれば増配し続ける」方針(配当政策)を掲げること

※総還元性向:企業が稼いだ利益のうち、配当金と自社株買いの合計額が、当期純利益に対してどれくらいの割合かを示す指標

## Ⅱ. 2026年度 賃金要求(案)

---

# 1. 2026年度春の交渉 賃金要求全体の考え方

○ 外部環境については、2025年度の実質GDPは個人消費や設備投資の増加等により、前年比+1.1%とプラス成長の見込みですが、7-9月期の実質GDPは米関税に伴う輸出の減少などで6四半期ぶりのマイナス成長となりました。物価は前年に対し概ね3%以上の上昇が続いており、2026年度も2%程度の推移が予測され、名目賃金は昨年の賃上げ等で上昇したものの、実質賃金は、依然物価上昇に追いついていない状態です。有効求人倍率は物価高騰などで求人を抑える企業もあり、高水準ながらも緩やかな減少傾向にあります。

○ 内部環境については、三越伊勢丹グループでは売上苦戦する中、売上予測は期初から引き下げても販管費の調整等で営業利益予測に変更はありませんでした。外国人売上が厳しい中、個客への取り組みにより、日本人売上は識別顧客を中心に順調に推移し、カードやアプリを通じて百貨店で取得した識別顧客をグループで活用することで連邦活動活性化を図ります。三越伊勢丹単体では第2四半期決算にて売上・営業利益共に通期予測を引き下げている中で、個客への取り組みが奏功し基幹店売上は前年を上回りました。支店では構造改革を進めるとともに、今後はまち化の中核として基幹店の圧倒的な独自性を磨くとともにより多くのお客さまを識別化を進める予定です。

○ 三越伊勢丹支部は、引き続きメンバー一人ひとりの生活する上での安心感を守り、働く上で「やりがい」や「夢」を持つことのできる環境を構築していくことが重要であると考えています。その考え方をベースに生活する上での安心感と働く上でのやりがいを構築するための労働福祉活動に力を入れて取り組みます。その中で定期昇給については、「役割成果主義の推進」、「やりがい・働きがい」の観点から、引き続き要求をおこなってまいります。また、賃金要求ではメンバーの関心度が継続して高いことから、会社の業績動向や予測、世の中の状況及び動向の変化が様々あることを十分に勘案して組み立てることが求められると考えます。労働組合としても、このような状況や動向も踏まえながら、生産性の向上、現状における課題への対応、メンバーの納得性・モチベーションと一体感の醸成を念頭に春の交渉の要求を検討・組み立ててまいります。

## (1) 賃金要求の方針

- ・ 賃金要求の具体的方針については、三越伊勢丹グループ労働組合(IMGU)の「2026年度春の交渉 IMGU本部基本方針」に基づき要求を組み立てます。

## (2) 各雇用形態における賃金要求

- ・ 賃金要求では、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)や賃金面でのセーフティネットに関わる最低賃金要求についても従来通り雇用形態ごとにおこないます。

### ① ベースアップ

- 社員・特別社員・メイト社員についての物価上昇の対応は、グループ共通ベースアップ算出式(P.55参照)に基づき要求をおこなっています。しかしながら2026年度の春の交渉においても現在の物価状況が算出式の付帯条項である

**「想定外の物価上昇」に該当すると捉え、要求を組み立てます。**

また、物価上昇対応以外のベースアップに関しては、**採用賃金の上昇傾向等を踏まえ、別途要求を組み立てます。**

- 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・フェロー社員・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ)についても、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本としつつ、**2026年度では、物価上昇傾向、社員・メイト社員における採用賃金上昇や、時間給の最低賃金上昇に伴う他雇用形態との賃金バランス等を踏まえた対応を図ります。**

### ② 定期昇給

- 定期昇給は、昇給・昇格制度がある全ての雇用形態において、「役割成果主義の推進」「やりがい・働きがい」の観点から、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おこないます。

### ③ 初任給・採用賃金

- 個別契約となる雇用形態を除き、全ての雇用形態の初任給・採用賃金の要求をおこないます。

### ④ 最低賃金

- 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 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(月収・時間給)」の最低賃金の要求をおこないます。

### ⑤ 労使通年協議への対応

- 2025年度通年協議で審議決定する項目のうち、賃金に関わる内容については2026年度賃金要求に反映をおこないます。

## <2026年6月支給賞与要求について>

- 2025年度の業績を踏まえた2026年6月賞与については、半期要求であることも踏まえ、2026年4・5月にかけて組み立て労働組合として審議決定し要求してまいります。
- 2026年6月賞与は、2025年度業績評価指標、三越伊勢丹2025年度業績の内容、近年の賞与要求の内容と考え方、2026年6月支給賞与より使用する業績加算賞与を踏まえ、半期要求として組み立ててまいります。

※25年春交  
議案書<QR>



業績加算賞与  
<QR>



## Ⅲ. 2026年度 社員・特別社員月例賃金要求

## 1. 社員・特別社員賃金要求に関する本年度の考え方

## &lt;月例賃金要求&gt;

- ベースアップは、原則として構成要素（物価上昇対応、生産性向上、初任給（採用賃金）上昇、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）に基づいて要求の判断をおこないます。
- その中で、物価上昇についてはグループ共通ベースアップ算出式に基づき要求の判断をおこないます。
- 「適正な評価制度の運用による役割成果主義の推進」と「やりがい・働きがい」の観点から、制度上の評価分布・本給表・昇給表の要求をおこないます。

## &lt;最低賃金要求&gt;

- 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 IMGU本部最低賃金要求基準」に基づき、企業内及び 扶養者年齢別の最低賃金の要求をおこないます。

## 2. 賃金要求の概要

項目	内容	関連資料
ベースアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 社員・特別社員については、物価上昇等を踏まえたグループ共通のベースアップとして一律5,000円を要求します。</li> <li>□ 三越伊勢丹独自では、初任給（採用賃金）上昇分として別途5,000円計10,000円のベースアップを要求します。</li> </ul> <p>※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等踏まえ、以下の通りとします。            既存者：4月16日～、転換者：4月16日～（2026年5月給与より反映）            新入社員：4月1日～（2026年4月給与より反映）</p>	P.18
本給評価	社員ステージC-tの本給評価は絶対評価とし、運用等が適正におこなわれていることを確認します。	—
	社員ステージCの本給評価については、昇給表及び本給表に基づき、S・A評価3割以上、B評価（及びC評価）7割未満の分布とすることを要求します。	—
	社員ステージBの本給評価については、昇給表及び本給表に基づき、S・A評価3割以上、B評価（及びC評価）7割未満の分布とすることを要求します。	—
	特別社員の本給評価は、絶対評価とし、運用等が適正におこなわれていることを確認します。	—
運用に関する要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 面談の実施状況を労使で確認をおこないます。</li> <li>□ 以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認をおこないます。               <ul style="list-style-type: none"> <li>・全体及び資格別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後、制度改定後）</li> <li>・社員ステージCのグレード別ランク別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）</li> <li>・社員ステージCのグレード進級状況</li> <li>・社員ステージBの等級別・役割別・ランク別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）</li> <li>・社員ステージBにおいて役割が大きく変更する異動の有無</li> </ul> </li> </ul>	—
	<p>&lt;昇格者数の確認内容&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 社員ステージC → 社員ステージB 29名</li> <li>■ 社員ステージB1 → 社員ステージB2 30名（程度）</li> <li>■ 社員ステージB → 社員ステージA 11名</li> </ul>	—
初任給	社員ステージC-tの初任給270,000円を要求します。	—
本給表・昇給表	・本給表・昇給表を要求します。	P.20
最低賃金	<p>月例賃金204,000円を下回らないことを要求します。</p> <p>※今回要求する月例の最低賃金は、三越伊勢丹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、「社員・メイト社員・月給制エリタースタッフ」の中で、最下限となるメイト社員(204,000円)の採用賃金を基準とします。</p> <p>※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。尚、障がい者雇用については別途対応します。</p>	—
扶養者年齢別最低賃金	基準内賃金が年齢別・扶養者別最低賃金を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。	P.22

### 3. 2026年度 社員・特別社員におけるベースアップ要求の考え方

#### <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年暦年の物価上昇率は、前年対比で3.2%となり、依然として上昇傾向が継続しています。
- ② 生産性向上分  
2025年度の営業利益予測について、第2四半期決算発表では(株)三越伊勢丹単体での通期予測は562億円の営業黒字の予測となっています。
- ③ **初任給（採用賃金）上昇分**  
**近年の上昇傾向を踏まえると、採用競争力の観点より初任給（採用賃金）について引き上げる必要があると考えます。**
- ④ 労働市場との賃金水準格差調整分  
近年、他社と同水準の賃金改善をおこなっていること等を踏まえ格差は開いていないと想定されます。
- 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  
2025年度内に地域別最低賃金は前年と比較して東京都+63円・千葉県+64円・埼玉県+63円・茨城県+69円・群馬県+78円・栃木県+64円・福島県+78円・大阪府+63円となり上昇傾向が継続しています。
- ⑦ 担う役割と賃金バランス  
直近1年間における社員の制度や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。

◆2026年度の春の交渉では①グループ（IMGU）共通 ②三越伊勢丹独自 の2つの観点から要求をおこないます。

#### ①社員・特別社員について、物価上昇等に対するグループ共通ベースアップとして 一律5,000円のベースアップを要求します。

IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。

2026年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、**グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず**、物価上昇等への対応と、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、**社員・特別社員全員一律「5,000円のベースアップ」を要求するものとします。**

#### ②社員・特別社員ともに、①に加え、別途一律5,000円のベースアップを要求します。

三越伊勢丹独自としてのベースアップでは、ステージC-7社員の「初任給上昇への対応」を考慮し、別途一律「5,000円のベースアップ」の要求をおこないます。

**従いまして、社員・特別社員は、グループ共通ベースアップと合わせ一律計「10,000円のベースアップ」を要求するものとします。**

※参考資料 グループ共通ベースアップ算出式

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

<算出式を用いる上での前提事項>

- 基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし309,000円とする。
- 有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。(2026年度まで)
- 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及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	0	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上	—	—	2,000

- (「1月～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乘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

<2025年ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

※みなし値 8月～10月平均

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

※次年度以降使用するベースアップ算出式については、P.55・56参照

<社員ステージB・ステージC 平均賃金引き上げ率について>

◆定期昇給分◆

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歳定年を迎えるモデル」にて算定すると、職務や等級の変更に伴う賃金引き上げ分も含めた賃金引上げ率は、「**2.13%**(平均賃金引き上げ額8,342円)」と試算されます。

◆ベースアップ分◆(グループ共通ベースアップ、三越伊勢丹独自ベースアップ)

今回のグループ共通と三越伊勢丹独自のベースアップ合わせてベースアップ10,000円に伴う賃金引き上げ率は「**2.55%**」と試算されます。

・従いまして、今回の要求での定期昇給分、ベースアップ分の

**合計の賃金引き上げ率は「4.68% (平均賃金引き上げ額 = 18,342円)」**となります。

◆算出方法◆

- ①本給引き上げ額 : モデル上の本給最高額 - 勤続初年度の本給
- ②平均賃金引き上げ額 : (①本給引き上げ額) ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数
- ③**平均賃金引き上げ率 : (②平均賃金引き上げ額) ÷ 平均本給(※)**

※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。

※各団体の賃金引き上げ率等への取り組みについては、P.8参照

## 4. 本給表・昇給表

### 社員ステージB

※ベースアップ要求分は資格給に反映済み

＜個人成果給＞ (単位:円)

ステージB-2		ステージB-1	
ランク	金額	ランク	金額
1	425,000	36	384,000
2	428,000	37	393,000
3	427,000	38	392,000
4	426,000	39	391,000
5	425,000	40	390,000
6	424,000	41	389,000
7	423,000	42	388,000
8	422,000	43	387,000
9	421,000	44	386,000
10	420,000	45	385,000
11	419,000	46	384,000
12	418,000	47	383,000
13	417,000	48	382,000
14	416,000	49	381,000
15	415,000	50	380,000
16	414,000	51	379,000
17	413,000	52	378,000
18	412,000	53	377,000
19	411,000	54	376,000
20	410,000	55	375,000
21	409,000	56	374,000
22	408,000	57	373,000
23	407,000	58	372,000
24	406,000	59	371,000
25	405,000	60	370,000
26	404,000	61	369,000
27	403,000	62	368,000
28	402,000	63	367,000
29	401,000	64	366,000
30	400,000	65	365,000
31	399,000	66	364,000
32	398,000	67	363,000
33	397,000	68	362,000
34	396,000	69	361,000
35	395,000	70	360,000
36	394,000	71	359,000
37	393,000	72	358,000
38	392,000	73	357,000
39	391,000	74	356,000
40	390,000	75	355,000
41	389,000	76	354,000
42	388,000	77	353,000
43	387,000	78	352,000
44	386,000	79	351,000
45	385,000	80	350,000
46	384,000	81	349,000
47	383,000	82	348,000
48	382,000	83	347,000
49	381,000	84	346,000
50	380,000	85	345,000
51	379,000	86	344,000
52	378,000	87	343,000
53	377,000	88	342,000
54	376,000	89	341,000
55	375,000	90	340,000
56	374,000	91	339,000
57	373,000	92	338,000
58	372,000	93	337,000
59	371,000	94	336,000
60	370,000	95	335,000
61	369,000	96	334,000
62	368,000	97	333,000
63	367,000	98	332,000
64	366,000	99	331,000
65	365,000	100	330,000
66	364,000	新E	329,000
			328,000

＜資格給＞ (単位:円)

資格	金額
B-2	131,000
B-1	101,000

＜役割給＞ (単位:円)

役割	金額
①	80,000
②	60,000
③	40,000
④	20,000
⑤	10,000

※ステージB昇格後2年目の個人成果給は、B-1としての個人成果給の下限に格付けし、その上で1年目の評価に応じた昇給を行うものとします。

＜ステージB昇給表＞

レンジ	ランク	S	A	B	C
	B 2:1ランク B 1:36ランク	0	0	0	-5
R 1	B2:2~10ランク	6	1	0	-5
R 2	B 2:11~28ランク B 1:37~57ランク	8	3	0	-5
R 3	B 2:29~47ランク B 1:58~79ランク	10	5	2	-3
R 4	B 2:48~65ランク B 1:80~100ランク	12	7	3	-1
	B 2:66ランク B 1:101ランク・新任	12	7	3	0

### 特別社員

＜特別社員 本給表＞ ※ベースアップ要求分反映済み

(単位:円)

ゾーン	ランク	本給	ゾーン	ランク	本給	ゾーン	ランク	本給	ゾーン	ランク	ゾーン	本給
S	1	418,700	I	24	365,400	II	47	311,900	II	70	II	258,400
	2	416,500		25	363,000		48	309,700		71		256,200
	3	414,000		26	360,900		49	307,300		72		254,000
	4	411,700		27	358,300		50	304,900		73		251,500
	5	409,500		28	356,200		51	302,700		74		249,200
	6	407,100		29	353,700		52	300,400		75		247,000
	7	404,800		30	351,300		53	297,900		76		245,500
	8	402,600		31	349,100		54	295,800		77		244,000
	9	400,100	32	346,700	55	293,300	78	242,500				
	10	398,000	33	344,400	56	291,000	79	241,000				
	11	395,600	34	342,100	57	288,700	80	239,500				
	12	393,100	35	339,900	58	286,400	81	238,000				
	13	391,000	36	337,400	59	284,100	82	236,500				
	14	388,600	37	335,300	60	281,800	83	235,000				
	15	386,200	38	332,800	61	279,500	84	233,500				
	16	383,900	39	330,400	62	277,100	85	232,000				
	17	381,800	40	328,300	63	274,800	86	230,500				
	18	379,200	41	325,800	64	272,400	87	229,000				
	19	377,100	42	323,400	65	270,100	88	227,500				
	20	374,600	43	321,300	66	267,800	89	226,000				
	21	372,300	44	318,800	67	265,500	90	224,500				
	22	370,100	45	316,700	68	263,100	91	223,000				
	23	367,600	46	314,200	69	260,900	92	221,500				
						93	220,000					

＜特別社員 昇給表＞

ランクアップ数	評価		
	A	B	C
Sゾーン	1	0	0
Iゾーン	2	1	0
IIゾーン	3	2	1

# 社員ステージC

※ベースアップ要求分は資格給に反映済み

<個人成果給、単位：円>

ランク	グレード3	グレード2	グレード1
1	275,000		
2	274,000		
3	273,000		
4	272,000		
5	271,000		
6	270,000		
7	269,000		
8	268,000		
9	267,000		
10	266,000		
11	265,000		
12	264,000		
13	263,000		
14	262,000		
15	261,000		
16	260,000		
17	259,000		
18	258,000		
19	257,000		
20	256,000		
21	255,000		
22	254,000		
23	253,000		
24	252,000		
25	251,000		
26	250,000		
27	249,000	249,000	
28	248,000	248,000	
29	247,000	247,000	
30	246,000	246,000	
31	245,000	245,000	
32	244,000	244,000	
33	243,000	243,000	
34	242,000	242,000	
35	241,000	241,000	
36	240,000	240,000	
37	239,000	239,000	
38	238,000	238,000	
39	237,000	237,000	
40	236,000	236,000	
41	235,000	235,000	
42	234,000	234,000	
43	233,000	233,000	
44	232,000	232,000	
45	231,000	231,000	
46	230,000	230,000	
47	229,000	229,000	
48	228,000	228,000	
49	227,000	227,000	
50	226,000	226,000	
51	225,000	225,000	
52	224,000	224,000	
53	223,000	223,000	
54	222,000	222,000	
55	221,000	221,000	
56	220,000	220,000	
57	219,000	219,000	
58	218,000	218,000	
59	217,000	217,000	
60	216,000	216,000	
61	215,000	215,000	
62	214,000	214,000	
63	213,000	213,000	
64	212,000	212,000	
65	211,000	211,000	211,000
66	210,000	210,000	210,000
67	209,000	209,000	209,000
68	208,000	208,000	208,000
69	207,000	207,000	207,000
70	206,000	206,000	206,000
71	205,000	205,000	205,000
72	204,000	204,000	204,000
73	203,000	203,000	203,000
74	202,000	202,000	202,000
75	201,000	201,000	201,000
76	200,000	200,000	200,000
77	199,000	199,000	199,000
78	198,000	198,000	198,000
79	197,000	197,000	197,000
80	196,000	196,000	196,000
81	195,000	195,000	195,000
82	194,000	194,000	194,000
83	193,000	193,000	193,000
84	192,000	192,000	192,000
85	191,000	191,000	191,000
86	190,000	190,000	190,000
87	189,000	189,000	189,000
88	188,000	188,000	188,000
89	187,000	187,000	187,000
90	186,000	186,000	186,000
91	185,000	185,000	185,000
92	184,000	184,000	184,000
93	183,000	183,000	183,000
94	182,000	182,000	182,000
95	181,000	181,000	181,000
96	180,000	180,000	180,000
97	179,000	179,000	179,000
98	178,000	178,000	178,000
99	177,000	177,000	177,000
100	176,000	176,000	176,000
101	175,000	175,000	175,000
102	174,000	174,000	174,000
103	173,000	173,000	173,000
104	172,000	172,000	172,000
105	171,000	171,000	171,000
106	170,000	170,000	170,000
107	169,000	169,000	169,000
108	168,000	168,000	168,000
109	167,000	167,000	167,000
110	166,000	166,000	166,000
111	165,000	165,000	165,000
112	164,000	164,000	164,000
113	163,000	163,000	163,000
114	162,000	162,000	162,000
115	161,000	161,000	161,000
116	160,000	160,000	160,000
117	159,000	159,000	159,000
118	158,000	158,000	158,000
119	157,000	157,000	157,000
120	156,000	156,000	156,000
121	155,000	155,000	155,000
122	154,000	154,000	154,000
123	153,000	153,000	153,000
124	152,000	152,000	152,000
125	151,000	151,000	151,000
126	150,000	150,000	150,000
127	149,000	149,000	149,000
128	148,000	148,000	148,000
129	147,000	147,000	147,000
130	146,000	146,000	146,000
131	145,000	145,000	145,000
132	144,000	144,000	144,000
133	143,000	143,000	143,000
134	142,000	142,000	142,000
135	141,000	141,000	141,000
136	140,000	140,000	140,000

<資格給> (単位:円)

資格	金額
ステージC共通	82,000

<役割給> (単位:円)

役割給	金額
①	40,000
②	20,000
③	10,000

<評価別昇給表、単位：ランク>

	S	A	B	C
グレードごとの最上位ランク	0	0	0	0
グレード3:2~11ランク	2	1	0	0
グレード3:12~22ランク	3	2	1	0
グレード3:23~34ランク グレード2:28~52ランク	6	4	2	0
グレード2:53~79ランク グレード1:66~96ランク	8	5	2	0
グレード1:97~136ランク	10	6	3	0

## 社員ステージC-t

<ベース給> ※ベースアップと採用賃金の引上げ分は全てのランクに反映済み

ランク	本給額
1	338,000
2	333,000
3	328,000
4	323,000
5	318,000
6	313,000
7	308,000
8	303,000
9	298,000
10	293,000
11	288,000
12	283,000
新任	270,000

(単位:円)

<評価別昇給表>  
(ランク1~12)

評価	ランクアップ数
A	3
B	2
C	0

(新任)

評価	ランクアップ数
A	2
B	1
C	1

※社員C-tの本給評価は絶対評価

### 5. 2026年度要求基準に基づく扶養者・年齢別最低賃金の保障月額(詳細はP86参照)

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

**27歳(一人扶養) : 195,400円 、 30歳(二人扶養) : 231,800円**  
**33歳(三人扶養) : 268,200円 、 36歳(四人扶養) : 304,800円**

<2026年度 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>  
(単位:円)

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

- ・育児・介護等の短時間勤務者も対象とし、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、差額を支給します。
- ・水準設定については、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分(暦年・総合・全国)」等を加味して決定しています。
- ・**保障額の支給については、本人の申告に基づきおこなわれます。**4月中に会社より基準額及び申告方法(申告期日や申告書等)に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額が支給されます。尚、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。
- ・扶養者・年齢別最低賃金は、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分(暦年・総合・全国)」等を加味して決定していますので、基準額の水準は年度毎に設定されます。

<参考：2025年度 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
~27	<b>184,200</b>	194,200	204,200	214,200
28	194,500	204,500	214,500	224,500
29	204,800	214,800	224,800	234,800
30	215,000	<b>225,000</b>	235,000	245,000
31	225,300	235,300	245,300	255,300
32	235,600	245,600	255,600	265,600
<b>33</b>	245,800	255,800	<b>265,800</b>	275,800
34	256,100	266,100	276,100	286,100
35	266,400	276,400	286,400	296,400
<b>36~</b>	276,700	286,700	296,700	<b>306,700</b>

## IV. 2026年度 メイト社員月例賃金要求

### 1. メイト社員賃金要求に関する本年度の考え方

<月例賃金要求>

- ベースアップは、原則として構成要素（物価上昇対応分、生産性向上分、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）に基づいて要求の判断をおこないます。その中で、物価上昇についてはグループ共通ベースアップ算出式に基づき要求の判断をおこないます。
- 「適正な評価制度の運用による役割成果主義の推進」と「やりがい・働きがい」の観点から、制度上の評価分布・本給表・昇給表の要求をおこないます。

<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 IMGU本部最低賃金要求基準」に基づき、企業内及び扶養者年齢別の最低賃金の要求をおこないます。

### 2. 賃金要求の概要

項目	内容	関連資料
ベースアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ メイト社員については、物価上昇等を踏まえたグループ共通のベースアップとして、一律5,000円を要求します。</li> <li>□ 三越伊勢丹独自では、採用賃金上昇分として別途5,000円計10,000円のベースアップを要求します。</li> </ul> <p>※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、以下の通りとします。                      既存者：4月16日～、転換者：4月16日～（2026年5月給与より反映）                      新入社員：4月1日～（2026年4月給与より反映）</p>	P.24
本給評価	<p>メイト社員の本給評価については、昇給表及び本給表に基づき、S・A評価3割以上、B評価（及びC評価）7割未満の分布とすることを要求します。                      ※入社1年目のメイト社員（店付・営業部付）については、B評価を基本とし結果を労使で確認します。</p>	-
運用に関する要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 面談の実施状況を労使で確認をおこないます。</li> <li>□ 以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認をおこないます。                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）</li> <li>・ グレード別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）</li> <li>・ グレード進級状況</li> </ul> </li> </ul>	-
採用賃金	<p>採用賃金は下記の通り要求します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①店付・営業部付 204,000円</li> <li>②大・短大卒 214,000円</li> <li>③既卒者 各店舗：220,000円以上</li> <li>④サテライト：220,000円以上にて要求をおこないます。</li> </ul>	-
本給表・昇給表	<p>本給表・昇給表を要求します。</p>	P.26
最低賃金	<p>月例賃金 204,000円を下回らないことを要求します。                      ※今回要求する月例の最低賃金は、三越伊勢丹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、「社員・メイト社員・月例給エルダースタッフ」の中で、最下限となるメイト社員（204,000円）の採用賃金を基準とします。                      ※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027年3月31日の在籍者を対象とします。                      尚、障がい者雇用については別途対応します。</p>	-
扶養者年齢別最低賃金	<p>基準内賃金が年齢別・扶養者別最低賃金を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。</p>	P.27

### 3. 2026年度 メイト社員におけるベースアップ要求の考え方

#### <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年暦年の物価上昇率は、前年対比で3.2%となり、依然として上昇傾向が継続しています。
- ② 生産性向上分  
2025年度の営業利益予測について、第2四半期決算発表では(株)三越伊勢丹単体での通期予測は562億円の営業黒字の予測となっています。
- ③ **採用賃金上昇分**  
**近年の上昇傾向を踏まえると、採用競争力の観点より採用賃金について引き上げる必要があると考えます。**
- ④ 労働市場との賃金水準格差調整分  
近年、他社と同水準の賃金改善をおこなっていること等を踏まえ格差は開いていないと想定されます。
- ⑤ 他雇用形態との賃金バランス  
直近においては、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  
2025年度内に地域別最低賃金は前年と比較して東京都+63円・千葉県+64円・埼玉県+63円・茨城県+69円・群馬県+78円・栃木県+64円・福島県+78円・大阪府+63円となり上昇傾向が継続しています。
- ⑦ 担う役割と賃金バランス  
直近1年間におけるメイト社員の制度や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。

◆2026年度の春の交渉では①グループ（IMGU）共通 ②三越伊勢丹独自 の2つの観点から要求をおこないます。

メイト社員においては①グループ共通ベースアップとして一律5,000円、

②三越伊勢丹独自ベースアップとして一律5,000円、 一律計10,000円のベースアップを要求します。

- ① グループ共通部分では、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。2026年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、**グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず**、物価上昇等への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、**「5,000円のベースアップ」を要求するものとします。**
- ② 三越伊勢丹独自としてのベースアップでは、メイト社員の「採用賃金上昇への対応」を考慮し、別途一律「5,000円のベースアップ」の要求をおこないます。  
**従いまして、メイト社員に対し、別途一律「5,000円のベースアップ」、①のベースアップと合わせ、計「10,000円のベースアップ」要求をおこないます。**

※参考資料 グループ共通ベースアップ算出式

- 対象雇用形態：社員、特別社員、メイト社員
- 基準となるベースアップ額 = 基礎額309,000円 × 物価上昇率に応じた係数

<算出式を用いる上での前提事項>

- 基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし309,000円とする。
- 有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。(2026年度まで)
- 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及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	0	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上	—	—	2,000

(「1月～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
- 想定外的大幅な物価上昇
- 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

<2025年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

※みなし値 8月~10月平均

※次年度以降使用するベースアップ算出式については、P.55・56参照

<メイト社員 平均賃金引き上げ率>

- ◆定期昇給分◆  
平均賃金引き上げ率の算定方法は「メイト社員として入社し、勤続20年まで(本給体系等を考慮)のモデル(同一人のあゆみ)」に基づき算定しています。  
現行制度(本給表・昇給表及び評価分布)に基づき、「メイト社員として入社し、勤続20年まで勤めた」場合、職務変更に伴う賃金引き上げ分も含めた賃金引き上げ率は、「**1.45%**(平均賃金引き上げ額3,650円)と試算されます。
- ◆ベースアップ分◆(グループ共通ベースアップ、三越伊勢丹独自ベースアップ)  
今回のグループ共通と三越伊勢丹独自のベースアップ合わせて10,000円に伴う賃金引き上げ率は**3.97%**と試算されます。
- ◆従いまして今回の要求での定期昇給分、ベースアップ分の**合計の賃金引き上げ率は「5.42%」(平均賃金引き上げ額=13,650円)**となります。
- ◆算出方法◆  
①本給引き上げ額：モデル上の本給最高額 - 勤続初年度の本給  
②平均賃金引き上げ額：(①本給引き上げ額) ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数  
③**平均賃金引き上げ率：(②平均賃金引き上げ額) ÷ 平均本給(※)**  
※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。  
※各団体の賃金引き上げ率等への取り組みについては、P.8参照

## 4. 本給表・昇給表

### メイト社員

※ベースアップ要求分は資格給に反映済み

<個人成果給 単位：円>

ランク	グレード4	グレード3	グレード2	グレード1
1	235,000			
2	234,000			
3	233,000			
4	232,000			
5	231,000			
6	230,000			
7	229,000			
8	228,000			
9	227,000			
10	226,000			
11	225,000			
12	224,000			
13	223,000			
14	222,000			
15	221,000			
16	220,000			
17	219,000			
18	218,000			
19	217,000			
20	216,000			
21	215,000			
22	214,000			
23	213,000			
24	212,000			
25	211,000			
26	210,000	208,000		
27	209,000	207,000		
28	208,000	206,000		
29	207,000	205,000		
30	206,000	204,000		
31	205,000	203,000		
32		202,000		
33		201,000		
34		200,000		
35		199,000		
36		198,000		
37		197,000		
38		196,000		
39		195,000		
40		194,000		
41		193,000		
42		192,000		
43		191,000		
44		190,000		
45		189,000		
46		188,000		
47		187,000		
48		186,000		
49		185,000		
50		184,000		
51		183,000		
52		182,000		
53		181,000	182,000	
54		180,000	181,000	
55		179,000	180,000	
56		178,000	179,000	
57		177,000	178,000	
58		176,000	177,000	
59		175,000	176,000	
60		174,000	175,000	
61		173,000	174,000	
62		172,000	173,000	
63		171,000	172,000	
64		170,000	171,000	
65		169,000	170,000	
66		168,000	169,000	
67		167,000	168,000	
68		166,000	167,000	
69		165,000	166,000	
70		164,000	165,000	
71		163,000	164,000	
72		162,000	163,000	
73		161,000	162,000	
74		160,000	161,000	
75		159,000	160,000	
76		158,000	159,000	
77		157,000	158,000	
78		156,000	157,000	
79		155,000	156,000	
80		154,000	155,000	
81		153,000	154,000	
82		152,000	153,000	
83		151,000	152,000	
84		150,000	151,000	
85		149,000	150,000	
86		148,000	149,000	
87		147,000	148,000	
88		146,000	147,000	
89		145,000	146,000	
90		144,000	145,000	
91		143,000	144,000	
92		142,000	143,000	
93		141,000	142,000	
94		140,000	141,000	
95		139,000	140,000	
96		138,000	139,000	
97		137,000	138,000	
98		136,000	137,000	
99		135,000	136,000	
100		134,000	135,000	
101		133,000	134,000	
102		132,000	133,000	
103			132,000	
104				

<資格給 単位：円>

資格	金額
メイト社員共通	72,000

<評価別昇給表 単位：ランク>

	S	A	B	C
グレードごとの最上位ランク	0	0	0	0
グレード4:2~11ランク	4	2	0	0
グレード4:12~22ランク	5	3	1	0
グレード4:23~31ランク グレード3:29~42ランク	6	4	2	0
グレード3:43~59ランク グレード2:55~66ランク	9	6	3	0
グレード2:67~82ランク グレード1:76~87ランク	10	7	4	0
グレード1:88~104ランク	12	9	6	0

## 5. 2026年度要求基準に基づく扶養者・年齢別最低賃金の保障月額(詳細はP86参照)

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

**27歳(一人扶養) : 195,400円 、 30歳(二人扶養) : 231,800円**  
**33歳(三人扶養) : 268,200円 、 36歳(四人扶養) : 304,800円**

＜2026年度 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額＞

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

- ・育児・介護等の短時間勤務者も対象とし、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、差額を支給します。
- ・水準設定については、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分(暦年・総合・全国)」等を加味して決定しています。
- ・**保障額の支給については、本人の申告に基づきおこなわれます。**4月中に会社より基準額及び申告方法(申告期日や申告書等)に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額が支給されます。尚、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。
- ・扶養者・年齢別最低賃金は、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分(暦年・総合・全国)」等を加味して決定していますので、基準額の水準は年度毎に設定されます。

＜参考：2025年度 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額＞

(単位:円)				
年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	<b>184,200</b>	194,200	204,200	214,200
28	194,500	204,500	214,500	224,500
29	204,800	214,800	224,800	234,800
<b>30</b>	215,000	<b>225,000</b>	235,000	245,000
31	225,300	235,300	245,300	255,300
32	235,600	245,600	255,600	265,600
<b>33</b>	245,800	255,800	<b>265,800</b>	275,800
34	256,100	266,100	276,100	286,100
35	266,400	276,400	286,400	296,400
<b>36～</b>	276,700	286,700	296,700	<b>306,700</b>

## V. 2026年度 エルダースタッフ賃金要求

### 1. エルダースタッフ賃金要求に関する本年度の考え方

2026年度の要求は人事制度に則った要求をおこないます。主な要求項目に関する基本的な考え方は以下の通りです。

<賃金要求>

- ベースアップは、構成要素（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）に基づき要求の判断をおこないます。

<最低賃金要求>

- 生活者の観点から、「最低賃金要求」をおこないます。 ○ 最低賃金についても、時給制・月給制それぞれの要求となります。

### 2. 賃金要求の概要

項目	内容	関連資料
ベースアップ	<p>【月給制エルダースタッフ】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ エキスパートエルダースタッフ、エルダースタッフⅢ・R、エルダースタッフⅢ、エルダースタッフⅢ・Mについては、物価上昇等を踏まえたグループ共通ベースアップとして、一律5,000円を要求します。</li> <li>□ 三越伊勢丹独自では、他雇用形態との賃金バランスへの対応として別途5,000円計10,000円のベースアップを要求します。</li> </ul> <p>【時間給制エルダースタッフ】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ エルダースタッフⅠ、Ⅱについては、物価上昇等を踏まえたグループ共通ベースアップとして、一律30円を要求します。</li> <li>□ 三越伊勢丹独自として、他雇用形態との賃金バランスへの対応として別途30円、計60円のベースアップの要求をおこないます。</li> </ul> <p>※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、以下の通りとします。 エキスパートエルダースタッフ、エルダースタッフⅢ・R、エルダースタッフⅢ、エルダースタッフⅢ・M：4月16日～ エルダースタッフⅠ、Ⅱ：4月1日～</p>	P.29
賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ エルダースタッフⅠ及びⅡの時間給について表の通り要求します。</li> <li>□ エルダースタッフⅢ・R、エルダースタッフⅢ、エルダースタッフⅢ・Mの基本給を253,000円、会社が個別に任命するエキスパートエルダースタッフの月例賃金はベースアップを反映した個別設定に基づき支払われることを要求します。</li> <li>□ エルダースタッフⅢ・Rの役割給①50,000円②30,000円を要求します。</li> </ul> <p>※60歳到達時に253,000円を下回る場合は60歳到達時の処遇水準を継続します。 ※上記に加え、会社が特殊な職務を担うことを前提に処遇水準を設定する場合は、労使で確認をおこないます。 ※ベースアップ要求分を月例賃金に反映しています。</p>	-
最低賃金	<p>・月給制エルダースタッフは204,000円、時給制は事業所別最低賃金を下回らないことを要求します。 ※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027年3月31日の在籍者を対象とします。 尚、障がい者雇用については別途対応します。</p>	P.30

#### <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年暦年の物価上昇率は、前年対比で3.2%となり、依然として上昇傾向が継続しています。
- ② **生産性向上分**  
第2四半期決算発表では(株)三越伊勢丹単体での営業利益通期予測は562億円の営業黒字の予測となっています。
- ③ **担う役割と賃金バランス**  
近年エルダースタッフの制度改定はおこなわれましたが、その改定内容からは大きな変化はないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも、変化はないことが想定されます。
- ④ **他雇用形態との賃金バランス**  
各雇用形態において大きな制度改定等の予定はありませんが、採用賃金上昇分への対応をおこなうことから、他雇用形態との賃金バランスへの対応の必要性を認識しています。
- ⑤ **最低賃金引上げ対応分**  
2025年度内に地域別最低賃金は前年と比較して東京都+63円・千葉県+64円・埼玉県+63円・茨城県+69円・群馬県+78円・栃木県+64円・福島県+78円・大阪府+63円となり上昇傾向が継続しています。

### 3. 2026年度 エルダースタッフにおけるベースアップ要求の考え方

◆2026年度の春の交渉では①グループ（IMGU）共通 ②三越伊勢丹独自 の2つの観点から要求をおこないます。

エキスパートエルダースタッフ、エルダースタッフⅢ・R、エルダースタッフⅢ、エルダースタッフⅢ・Mにおいては  
①グループ共通ベースアップとして一律5,000円、②三越伊勢丹独自ベースアップとして一律5,000円、  
一律計10,000円のベースアップを要求します。

- ① 算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2026年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は5,000円、時給制は30円、年俸制は60,000円のベースアップ」を全支部にて要求します。また、各支部においてはベースアップの構成要素を踏まえ必要に応じてさらなる上乘せの要求をおこないます。
- ② 三越伊勢丹独自としてのベースアップでは、「他雇用形態との賃金バランスへの対応」を考慮し、別途一律「5,000円のベースアップ」の要求をおこないます。  
**従いまして、エキスパートエルダースタッフ、エルダースタッフⅢ・R、エルダースタッフⅢ、エルダースタッフⅢ・Mに対し、別途一律「5,000円のベースアップ」、①のベースアップと合わせ、計「10,000円のベースアップ」要求をおこないます。**

エルダースタッフⅠ、Ⅱについては、①グループ共通ベースアップとして一律30円、  
②三越伊勢丹独自ベースアップとして一律30円、計60円のベースアップを要求します。

- ① 算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2026年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は5,000円、時給制は30円、年俸制は60,000円のベースアップ」を全支部にて要求します。また、各支部においてはベースアップの構成要素を踏まえ必要に応じてさらなる上乘せの要求をおこないます。
- ② 三越伊勢丹独自としてベースアップでは、「他雇用形態との賃金バランスへの対応」を考慮し、  
**エルダースタッフⅠ、Ⅱに別途一律30円のベースアップ**の要求をおこないます。  
**従いまして、①のグループベースアップと合わせ、一律計「60円」のベースアップを要求します。**

## 4. 時間給表

職種	店頭販売	顧客サービス	セールスⅠ	セールスⅡ	事務・業務
時間給	1,390円	1,390円	1,590円	1,390円	1,290円

※ベースアップ分を反映しています。

※会社が特殊な職務を担うことを前提に処遇水準の見直しが必要と判断した場合は、労使で確認をおこないます。

※2026年度中に上記特定職種の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）を下回った場合は、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

※また、特定職種において水準の引き上げをおこなう場合には、各職種の賃金バランスの観点を踏まえ、全ての職種において同水準の引き上げをおこなうものとします。

## 5. 最低賃金

### 時給制エルダースタッフ

東京都内の事業所	千葉県内の事業所	埼玉県内の事業所	茨城県内の事業所	群馬県内の事業所	栃木県内の事業所	福島県内の事業所	大阪府内の事業所
1,290円	1,250円	1,250円	1,200円	1,200円	1,200円	1,150円	1,240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、都道府県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）を下回った場合は、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

※参考：2025年度要求最低賃金

東京都内の事業所	千葉県内の事業所	埼玉県内の事業所	茨城県内の事業所	群馬県内の事業所	栃木県内の事業所	福島県内の事業所	大阪府内の事業所
1,225円	1,190円	1,190円	1,140円	1,140円	1,140円	1,090円	1,175円

## VI.2026年度 フェロー社員賃金要求

### 1. フェロー社員賃金要求に関する本年度の考え方

2026年度の要求は、人事制度に則った要求をおこないます。主な要求項目に関する基本的な考え方は以下の通りです。

#### <賃金要求>

- ベースアップは、構成要素（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）に基づき要求の判断をおこないます。
- 「適正な評価制度の運用による役割成果主義の推進」と「やりがい・働きがい」の観点から、人事制度に則った「評価分布」と「貢献度ポイント表及び能力給改定表」の要求をおこないます。

#### <最低賃金要求>

- 生活者の観点から、「最低賃金要求」をおこないます。

### 2. 賃金要求の概要

項目	内容	関連資料
ベースアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ フェロー社員については、物価上昇等を踏まえたグループ共通のベースアップとして一律30円を要求します。</li> <li>□ 三越伊勢丹独自では、別途最低賃金引上げ等に伴う採用賃金上昇対応分として一律30円 計60円のベースアップの要求をおこないます。</li> </ul> <p>※ベースアップは、フェロー社員のベース給引き上げ（940円→1,000円）で対応をおこないます。</p> <p>※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、以下の通りとします。 フェロー社員：2026年4月11日～</p>	P.32
評価要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ フェロー社員Ⅰの評価については、貢献度ポイント表、フェロー社員Ⅱの評価については、能力給改定表・能力給表及び昇給表に基づき、フェロー社員全体をA評価以上3割以上、B評価（及びC評価）7割未満の分布とする。</li> </ul> <p>※フェロー社員Ⅰにおける評価は退職金制度貢献度ポイントに反映されます。併せて以下を要求します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・面談の実施状況を労使で確認する</li> <li>・評価反映後の平均時給について、労使で確認をおこなう。</li> </ul>	-
貢献度ポイント表 退職金算定式 支給係数能力給改定表 要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「貢献度ポイント表」「退職金算定式」「支給係数」「能力給改定表」を表の通り要求します。</li> </ul>	P.33
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間給は事業所別最低賃金を下回らないことを要求します。</li> </ul>	P.34
採用賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各事業所、職種で設定される採用賃金が1,150円を下回らないことを要求します。</li> </ul>	-

### 3. 2026年度 フェロー社員におけるベースアップ要求の考え方

#### <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年暦年の物価上昇率は、前年対比で3.2%となり、依然として上昇傾向が継続しています。
- ② 生産性向上分  
第2四半期決算発表では(株)三越伊勢丹単体での営業利益通期予測は562億円の営業黒字の予測となっています。
- ③ **採用賃金上昇対応分**  
地域別最低賃金の各年の引き上げにより採用賃金も上昇傾向にはあるとともに、今後の引き上げも想定されている中で、在籍者との賃金バランスを考慮した対応も必要になります。
- 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 **最低賃金引き上げ対応分**  
2025年度内に地域別最低賃金は前年と比較して東京都+63円・千葉県+64円・埼玉県+63円・茨城県+69円・群馬県+78円・栃木県+64円・福島県+78円・大阪府+63円となり、上昇傾向が継続しています。

◆2026年度の春の交渉では①グループ<sup>®</sup>(IMGU)共通 ②三越伊勢丹独自 の2つの観点から要求をおこないます。

フェロー社員については、①グループ共通の物価上昇及び最低賃金上昇分の考え方を考慮し、一律30円、  
②三越伊勢丹独自ベースアップとして一律30円、計60円のベースアップを要求します。

- ① 算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2026年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は5,000円、時給制は30円、年俸制は60,000円のベースアップ」を全支部にて要求します。また、各支部においてはベースアップの構成要素を踏まえ必要に応じてさらなる上乘せの要求をおこないます。
- ② 三越伊勢丹独自としてのベースアップでは、近年の地域別最低賃金の動向を踏まえた「採用賃金上昇対応」分を考慮し、**フェロー社員に別途一律30円のベースアップ**の要求をおこないます。  
従いまして、①のグループベースアップと合わせ、一律計「60円」のベースアップを要求します。

#### <フェロー社員 平均賃金引き上げ率>

- ◆昇給分◆  
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。上記考えに基づいた定昇における一人当たりの賃金引き上げ率は、「**1.30%** (平均賃金引き上げ額=18.5円)と試算されます。
  - ◆ベースアップ分◆ (グループ共通ベースアップ、三越伊勢丹独自ベースアップ)  
今回のグループ共通と三越伊勢丹独自のベースアップ合わせて60円に伴う賃金引き上げ率は**4.22%**と試算されます。
- ・従いまして、今回の要求での昇給分、ベースアップ分の  
**合計の賃金引き上げ率は「5.52%」(平均賃金引き上げ額=78.5円)となります。**

#### ◆算出方法◆

- ①昇給総額原資 : (各ゾーンにおける在籍人数 × A評価30%・B評価70%) × (ゾーン別・評価別昇給額)
  - ②一人当たりの制度昇給額 : ①昇給総額原資 ÷ 対象者人数
  - ③**平均賃金引き上げ率** : (②一人当たりの制度昇給額 ÷ 平均時給※)
- ※平均時給は、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。  
※各団体の賃金引き上げ率等への取り組みについては、P.8参照

## 4. 貢献度ポイント表・退職金算定式・支給係数・能力給改定表

### フェロー社員Ⅰ(有期・無期)「貢献度ポイント表」

<2025年度評価>

貢献度評価	S	A	B	C	D
貢献度ポイント	2.2	1.6	1.2	0.6	0.0

- ※ 2025年度の評価は2026年7月にポイント付与をおこないます。
- ※ 評価によるポイントに関わらず、累積ポイントは13が上限となります。

### フェロー社員Ⅰ(有期)「退職金算定式」「支給係数」

<退職金算定式>

$$\text{退職金} = \text{退職時の週契約時間} \times 52 \times \text{累積貢献度ポイント総数 (上限13)} \times \text{支給係数}$$

<支給係数>

再契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回	11回以上
支給係数	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

### フェロー社員Ⅰ(無期)「退職金算定式」「支給係数」

<退職金算定式>

$$\text{退職金} = \text{退職時の週契約時間} \times 52 \times \text{累積貢献度ポイント総数 (上限13)} \times \text{支給係数}$$

<支給係数>

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

### フェロー社員Ⅱ(有期)「能力給表」

<2025年度年間評価>

ゾーン	累積能力給	S	A	B	C	D
Ⅳ	350円～255円	30円	15円	10円	0円	0円
Ⅲ	250円～160円	45円	25円	15円	0円	0円
Ⅱ	155円～75円	55円	30円	20円	0円	0円
Ⅰ	70円～0円	60円	35円	25円	0円	0円

- ※ 2025年度の評価は2026年7月11日以降の時給に反映します。
- ※ 評価による昇給額に関わらず、累積能力給は350円が上限となります。

# フェロー社員Ⅱ(無期)「能力給表」及び「昇給表」

<2025年度評価>

<フェロー社員Ⅱ(無期)「能力給表」>

<単位：円>

ゾーン	ランク	能力給	ゾーン	ランク	能力給	ゾーン	ランク	能力給	ゾーン	ランク	能力給
Ⅳ	1	350	Ⅲ	21	250	Ⅱ	40	155	Ⅰ	57	70
	2	345		22	245		41	150		58	65
	3	340		23	240		42	145		59	60
	4	335		24	235		43	140		60	55
	5	330		25	230		44	135		61	50
	6	325		26	225		45	130		62	45
	7	320		27	220		46	125		63	40
	8	315		28	215		47	120		64	35
	9	310		29	210		48	115		65	30
	10	305		30	205		49	110		66	25
	11	300		31	200		50	105		67	20
	12	295		32	195		51	100		68	15
	13	290		33	190		52	95		69	10
	14	285		34	185		53	90		70	5
	15	280		35	180		54	85		71	0
	16	275		36	175		55	80			
	17	270		37	170		56	75			
	18	265		38	165						
	19	260		39	160						
	20	255									

※ 2025年度の評価は2026年7月11日以降の時給に反映します。  
 ※ 評価による昇給額に関わらず  
 累積能力給は350円が上限となります。

<フェロー社員Ⅱ(無期)「昇給表」>

ゾーン	ランク	S	A	B	C	D
Ⅳ	1～20ランク	6	3	2	0	0
Ⅲ	21～39ランク	9	5	3	0	0
Ⅱ	40～56ランク	11	6	4	0	0
Ⅰ	57～71ランク	12	7	5	0	0

## 5. 最低賃金

東京都内の事業所	千葉県内の事業所	埼玉県内の事業所	茨城県内の事業所	群馬県内の事業所	栃木県内の事業所	福島県内の事業所	大阪府内の事業所
1,290円	1,250円	1,250円	1,200円	1,200円	1,200円	1,150円	1,240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、都道府県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）を下回った場合は、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

※参考：2025年度要求最低賃金

東京都内の事業所	千葉県内の事業所	埼玉県内の事業所	茨城県内の事業所	群馬県内の事業所	栃木県内の事業所	福島県内の事業所	大阪府内の事業所
1,225円	1,190円	1,190円	1,140円	1,140円	1,140円	1,090円	1,175円

## Ⅶ. 2026年度 エルダーフェロー賃金要求

### 1. エルダーフェロー賃金要求に関する本年度の考え方

2026年度の要求は人事制度に則った要求をおこないます。主な要求項目に関する基本的な考え方は以下の通りです。

<賃金要求>

- ベースアップは、構成要素（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）に基づき要求の判断をおこないます。
- エルダーフェローのやりがい・働きがいの向上に向けて、特に高い成果を挙げているメンバーを対象とした評価加算金の要求をおこないます。

<最低賃金要求>

- 生活者の観点から、「最低賃金要求」をおこないます。

### 2. 賃金要求の概要

項目	内容	関連資料
ベースアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ エルダーフェローについては、物価上昇等を踏まえたグループ共通ベースアップとして一律30円を要求します。</li> <li>□ 三越伊勢丹独自では、他雇用形態との賃金バランス対応分として、一律30円計60円のベースアップの要求をおこないます。</li> </ul> <p>※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、以下の通りとします。 エルダーフェロー：2026年4月11日～</p>	P.36
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 時間給が事業所別最低賃金を下回らないことを要求します。</li> </ul>	P.37
評価加算金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 2025年度評価加算は S評価：60,000円、A評価：30,000円を要求します。 ※2026年8月支給分</li> </ul>	P.37

### 3. 2026年度 エルダーフエローにおけるベースアップ要求の考え方

#### <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年暦年の物価上昇率は、前年対比で3.2%となり、依然として上昇傾向が継続しています。

② **生産性向上分**

第2四半期決算発表では(株)三越伊勢丹単体での営業利益通期予測は562億円の営業黒字の予測となっています。

③ **担う役割と賃金バランス**

直近1年間におけるエルダーフエローの制度と役割に大きな変化はないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも影響はないと想定されます。

④ **他雇用形態との賃金バランス**

フェロー社員において地域別最低賃金の上昇に伴う採用賃金の上昇傾向があることから、他雇用形態（フェロー社員）との賃金バランスを図る必要があります。

⑤ **最低賃金引上げ対応分**

2025年度内に地域別最低賃金は前年と比較して東京都+63円・千葉県+64円・埼玉県+63円・茨城県+69円・群馬県+78円・栃木県+64円・福島県+78円・大阪府+63円となり上昇傾向が継続しています。

◆2026年度の春の交渉では①グループ（IMGU）共通 ②三越伊勢丹独自 の2つの観点から要求をおこないます。

エルダーフエローについては、①グループ共通の物価上昇及び最低賃金上昇分の考え方を考慮し、一律30円、

②三越伊勢丹独自として一律30円、計60円のベースアップを要求します。

① 算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2026年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は5,000円、時給制は30円、年俸制は60,000円のベースアップ」を全支部にて要求します。また、各支部においてはベースアップの構成要素を踏まえ必要に応じてさらなる上乘せの要求をおこないます。

② 三越伊勢丹独自としてのベースアップは、近年の地域別最低賃金の動向を踏まえ採用賃金上昇傾向にあるフェロー社員との賃金バランスを考慮し、

**エルダーフエローに別途一律30円のベースアップの要求をおこないます。**

**従いまして、①のグループベースアップと合わせ、一律計「60円」のベースアップを要求します。**

## 4. 最低賃金

東京都内の事業所	千葉県内の事業所	埼玉県内の事業所	茨城県内の事業所	群馬県内の事業所	栃木県内の事業所	福島県内の事業所	大阪府内の事業所
1,290円	1,250円	1,250円	1,200円	1,200円	1,200円	1,150円	1,240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、都道府県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）を下回った場合は、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

※参考：2025年度要求最低賃金

東京都内の事業所	千葉県内の事業所	埼玉県内の事業所	茨城県内の事業所	群馬県内の事業所	栃木県内の事業所	福島県内の事業所	大阪府内の事業所
1,225円	1,190円	1,190円	1,140円	1,140円	1,140円	1,090円	1,175円

## 5. 評価加算金

・評価結果については労使で確認をおこないます。

※支給対象

・2025年度評価（2026年8月支給）

2025年10月1日から2026年3月31日まで勤務し、引き続き支給日当日に在籍している者。

## VIII. 2026年度 スペシャリティスタッフ賃金要求

### 1. スペシャリティスタッフ賃金要求に関する本年度の考え方

2026年度の要求は人事制度に則った要求をおこないます。主な要求項目に関する基本的な考え方は以下の通りです。

<賃金要求>

- ベースアップは、構成要素（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）に基づき要求の判断をおこないます。併せて、スペシャリティスタッフにおける賃金要求は賃金の引き上げ率の要求をおこないます。

<最低賃金要求>

- 生活者の観点から、「最低賃金要求」をおこないます。

### 2. 賃金要求の概要

項目	内容	関連資料
ベースアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ スペシャリティスタッフについては、物価上昇等に対するグループ共通ベースアップとして、一律年間60,000円を要求します。</li> <li>□ 三越伊勢丹独自では、他雇用形態との賃金バランス対応分として、別途年間60,000円、合計年間120,000円のベースアップを要求します。</li> </ul> <p>※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等踏まえ、以下の通りとします。 スペシャリティスタッフ2026年4月1日～</p>	P.39
賃金改定要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 2026年度の賃金改定をおこなう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含む)の年俸額を時間単価に換算し、全体平均0.7%以上引き上げることを要求します。</li> <li>※ 年度末（2026年3月末時点）の年俸額を時間単価に換算します。</li> <li>※ 結果については、労使で確認をおこないます。</li> </ul>	-
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ スペシャリティスタッフは、年間の給与金額や就業時間を個別に契約する年俸制で契約をおこないます。そのため最低賃金要求は、年間収入や月例賃金ではなく年俸を時間単価に換算し要求をおこないます。 &lt;時間単価算出の計算式&gt; 年俸 ÷ 年間の契約時間</li> <li>□ 最低賃金要求は、年俸を時間単価に換算した上で事業所別最低賃金水準を下回らないことを要求します。</li> </ul>	P.39

#### <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年暦年の物価上昇率は、前年対比で3.2%となり、依然として上昇傾向が継続しています。**
- ② 生産性向上分  
2025年度の営業利益予測について、第2四半期決算発表では(株)三越伊勢丹単体での通期予測は562億円の営業黒字の予測となっています。
- ③ 労働市場との賃金水準格差調整分  
近年、他社と同水準の賃金改善をおこなっていること等を踏まえ格差は開いていないと想定されます。
- ④ **他雇用形態との賃金バランス**  
**各雇用形態において大きな制度改定等の予定はありませんが、他雇用形態にて採用賃金上昇分への対応をおこなうことから、他雇用形態との賃金バランスへの対応の必要性を認識しています。**
- ⑤ 最低賃金引上げ対応分  
2025年度内に地域別最低賃金は前年と比較して東京都+63円・千葉県+64円・埼玉県+63円・茨城県+69円・群馬県+78円・栃木県+64円・福島県+78円・大阪府+63円となり上昇傾向が継続しています。
- 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ないことから、担う役割と賃金水準とのバランスに変化はないことが想定されます。

### 3. 2026年度 スペシャルティスタッフにおけるベースアップ要求の考え方

◆2026年度の春の交渉では①グループ（IMGU）共通 ②三越伊勢丹独自 の2つの観点から要求をおこないます。

スペシャルティスタッフにおいては①グループ共通ベースアップとして一律年間60,000円、

②三越伊勢丹独自ベースアップとして一律年間60,000円、計 一律年間120,000円のベースアップを要求します。

① 算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2026年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は5,000円、時給制は30円、年俸制は60,000円のベースアップ」を全支部にて要求します。また、各支部においてはベースアップの構成要素を踏まえ必要に応じてさらなる上乘せの要求をおこないます。

② 三越伊勢丹独自としてのベースアップでは、「他雇用形態との賃金バランス対応分」を考慮し、別途一律「年間60,000円のベースアップ」の要求をおこないます。

**従いまして、スペシャルティスタッフは、①のグループ共通ベースアップと合わせて、**

**一律計年間「120,000円のベースアップ」要求をおこないます。**

### 4. 最低賃金

東京都内の事業所	千葉県内の事業所	埼玉県内の事業所	茨城県内の事業所	群馬県内の事業所	栃木県内の事業所	福島県内の事業所	大阪府内の事業所
1,290円	1,250円	1,250円	1,200円	1,200円	1,200円	1,150円	1,240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、都道府県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）を下回った場合は、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

※参考：2025年度要求最低賃金

東京都内の事業所	千葉県内の事業所	埼玉県内の事業所	茨城県内の事業所	群馬県内の事業所	栃木県内の事業所	福島県内の事業所	大阪府内の事業所
1,225円	1,190円	1,190円	1,140円	1,140円	1,140円	1,090円	1,175円

## Ⅸ. 2026年度 エルダースペシャリティスタッフ賃金要求

### 1. エルダースペシャリティスタッフ賃金要求に関する本年度の考え方

2026年度の要求は人事制度に則った要求をおこないます。

主な要求項目に関する基本的な考え方は以下の通りです。

<賃金要求>

- ベースアップは、構成要素（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）に基づき要求の判断をおこないます。
- エルダースペシャリティスタッフの賃金要求は賃金の引き上げ率の要求をおこないます。

<最低賃金要求>

- 生活者の観点から、「最低賃金要求」をおこないます。

### 2. 賃金要求の概要

項目	内容	関連資料
ベースアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ エルダースペシャリティスタッフについては、物価上昇等に対するグループ共通ベースアップとして、一律年間60,000円を要求します。</li> <li>□ 三越伊勢丹独自として、他雇用形態との賃金バランス対応分として、別途年間60,000円年間計120,000円のベースアップを要求します。</li> </ul> ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等踏まえ、以下の通りとします。 エルダースペシャリティスタッフ2025年4月1日～	P.41
賃金改定要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ 2026年度の賃金改定をおこなうエルダースペシャリティスタッフ(スペシャリティスタッフ含む)の年俸額を時間単価に換算し、全体平均0.7%以上引き上げることを要求する。</li> </ul> ※ 年度末（2026年3月末時点）の年俸額を時間単価に換算します。 ※ 結果については労使で確認をおこないます。	-
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ エルダースペシャリティスタッフは、年間の給与金額や就業時間を個別に契約する年俸制で契約をおこなっています。そのため最低賃金要求は、年間収入や月例賃金ではなく年俸を時間単価に換算し要求をおこなっています。</li> </ul> <時間単価算出の計算式> $\text{年俸} \div \text{年間の契約時間}$ <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 最低賃金要求は、年俸を時間単価に換算した上で事業所別最低賃金水準を下回らないことを要求します。</li> </ul>	P.41

#### <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年暦年の物価上昇率は、前年対比で3.2%となり、依然として上昇傾向が継続しています。**

##### ② 生産性向上分

2025年度の営業利益予測について、第2四半期決算発表では(株)三越伊勢丹単体での通期予測は562億円の営業黒字の予測となっています。

##### ③ 労働市場との賃金水準格差調整分

近年、他社と同水準の賃金改善をおこなっていること等を踏まえ格差は開いていないと想定されます。

##### ④ 他雇用形態との賃金バランス

**各雇用形態において大きな制度改定等の予定はありませんが、他雇用形態が採用賃金上昇分への対応をおこなうことから、他雇用形態との賃金バランスへの対応の必要性を認識しています。**

##### ⑤ 最低賃金引上げ対応分

2025年度内に地域別最低賃金は前年と比較して東京都+63円・千葉県+64円・埼玉県+63円・茨城県+69円・群馬県+78円・栃木県+64円・福島県+78円・大阪府+63円となり上昇傾向が継続しています。

##### 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ないことから、担う役割と賃金水準とのバランスに変化はないことが想定されます。

### 3. 2026年度 エルダースペシャルティスタッフにおけるベースアップ要求の考え方

◆2026年度の春の交渉では①グループ（IMGU）共通 ②三越伊勢丹独自 の2つの観点から要求をおこないます。

エルダースペシャルティスタッフにおいては①グループ共通ベースアップとして一律年間60,000円、

②三越伊勢丹独自ベースアップとして一律年間60,000円、計 一律年間120,000円のベースアップを要求します。

① 算出式を適用していない雇用形態については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2026年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は5,000円、時給制は30円、年俸制は60,000円のベースアップ」を全支部にて要求します。また、各支部においてはベースアップの構成要素を踏まえ必要に応じてさらなる上乘せの要求をおこないます。

② 三越伊勢丹独自としてのベースアップでは、「他雇用形態との賃金バランス対応分」を考慮し、別途一律「年間60,000円のベースアップ」の要求をおこないます。

**従いまして、エルダースペシャルティスタッフは、①のグループ共通ベースアップと合わせて、一律計年間「120,000円のベースアップ」要求をおこないます。**

### 4. 最低賃金

東京都内の事業所	千葉県内の事業所	埼玉県内の事業所	茨城県内の事業所	群馬県内の事業所	栃木県内の事業所	福島県内の事業所	大阪府内の事業所
1,290円	1,250円	1,250円	1,200円	1,200円	1,200円	1,150円	1,240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、都道府県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）を下回った場合は、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

※参考：2025年度要求最低賃金

東京都内の事業所	千葉県内の事業所	埼玉県内の事業所	茨城県内の事業所	群馬県内の事業所	栃木県内の事業所	福島県内の事業所	大阪府内の事業所
1,225円	1,190円	1,190円	1,140円	1,140円	1,140円	1,090円	1,175円

## X 2025年度 労使通年協議の取り組み

---

# 1. 2025年度 労使通年協議について

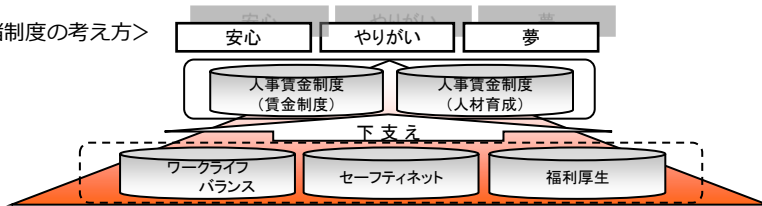
## この章のポイント

○この章では、2025年度の労使通年協議の取り組みについてご報告します。

## 1. 2025年度 労使通年協議の考え方

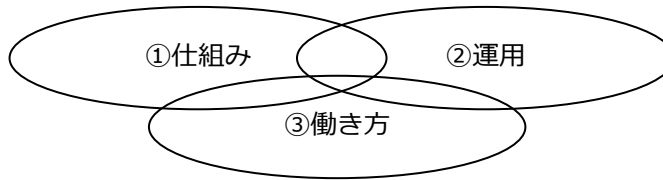
- 2025年度労使通年協議においても継続して「組合としての人に関わる諸制度の考え方」及び「3つの視点」を踏まえて協議をおこなってきました。

<組合としての人に関わる諸制度の考え方>



「安心」「やりがい」「夢」	雇用を通じた安心・日々の業務を通じたやりがい・自己実現に向けた夢
「人事賃金制度(賃金制度)」	メンバーが高いモチベーションで働ける仕組み
「人事賃金制度(人材育成)」	持てる力を最大限発揮できる仕組み
「ワークライフバランス」	仕事と生活の調和
「セーフティネット」	安心して働ける環境
「福利厚生」	働きやすい環境

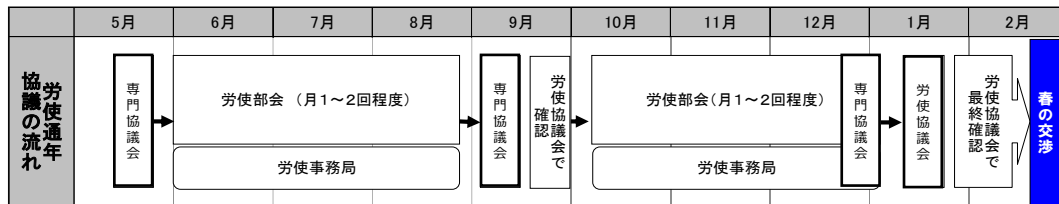
<3つの視点>



- ①仕組み  
メンバーのやりがい・働きがいにつながる仕組みの構築や現行制度の課題解決に向けた仕組みの見直し
- ②運用  
制度の適正な運用に向けた実態の把握と課題への対応
- ③働き方  
働く環境のベースとなる「適正な時間管理」によるメンバーのやりがい・働きがいの向上、「ハラスメントの防止」による働きやすい 職場環境の構築

## 2. 労使通年協議について

<労使通年協議の流れ>



- 労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論をおこない必要な制度改定の成案化を目指す」協議形態です。
- 今年度の労使通年協議においても、制度と働く環境の整備の検討をおこなう「人事制度・働き方部会」を引き続き設置し、仕組みや運用等の議論、検討をおこなってきました。

### 3. 2025年度の労使通年協議項目について

・2025年度労使通年協議事項とメンバーズVOICE議案書における位置づけは以下の通りです。

対象の主な雇用形態	該当ページ	検討項目	メンバーズVOICE議案書における位置づけ
社員・特別社員 メイト社員 エルダースタッフ	<a href="#">P45</a>	年間休日数の検討について	<b>審議決定事項</b>
	<a href="#">P53</a>	働き方の変化と従業員間のバランスに関する検討	報告事項
社員(ステージC-t)	<a href="#">P47</a>	ステージC-t 人事賃金制度の一部見直しについて	<b>審議決定事項</b>
社員・特別社員 メイト社員	<a href="#">P50</a>	経営戦略を推進するための人事賃金制度のあり方	報告事項
	<a href="#">P55</a>	グループ共通ベースアップ算出式について	<b>審議決定事項</b>
全雇用形態	<a href="#">P57</a>	適正な労働時間管理の取り組み	報告事項
	<a href="#">P60</a>	風土改革の向上に向けた取り組み	報告事項

## 2. 年間休日数の検討について

### この章のポイント

○2026年度以降、年間の休日数を120日とします。

### 1. 経緯と検討・議論内容

- ・ 年間休日数の検討にあたっては、同業他社と比較して年間総実労働時間では一定の優位性を確保している一方で、休日数でみると同業他社に対して、優位性が及ばない状況と捉えています。
- ・ 組合では中期ビジョンにも掲げている通り、更なる働きやすい会社の実現、メンバーのライフワークバランスやモチベーション向上の観点、また、同業他社や世の中の採用市場等を鑑み、早期に年間120日の実現を目指して行く方向で協議を進めてきました。
- ・ こうした背景のもと、2025年度はまず年間休日数を1日増やし、118日としてきました。この取り組みによる年次有給休暇の消化率についてはほぼ変化なく、メンバーからも休日増に対しては前向きな声をいただきました。これらを踏まえ、更なる休日増に向けた協議を重ねてきました。

### 2. 具体的改定内容

- ・ **2026年度以降、年間休日数を118日から2日増やして120日とします。**
- ・ **具体的な休日増の方法は「連続休暇分各個休日(連各)」を増やすこととします。**  
2025年度は1日増の休日に対し、8月に「各個休日」にて対応しました。2026年度は更に2日増となりますが、これまでのメンバーの声や運用面を踏まえ、所属や個人の業務の繁忙などに応じて取得可能な連各にて対応します。具体的には上期、下期それぞれ5日、通年で連各計10日とします。

制度改定時期	2026年4月1日～
対象雇用形態	社員・特別社員・メイト社員・エルダースタッフ(月給制)
年間休日数	<b>120日</b> (現行_118日+2日)
年間所定労働時間	<b>1,818時間</b> (現行_1,832時間-14時間50分※1日の所定労働時間7時間25分×2)
休日増の方法	<b>連各を上期・下期各々5日とする</b> (現行_上期・下期各々4日)

※出向者は出向先の休日数に準じる

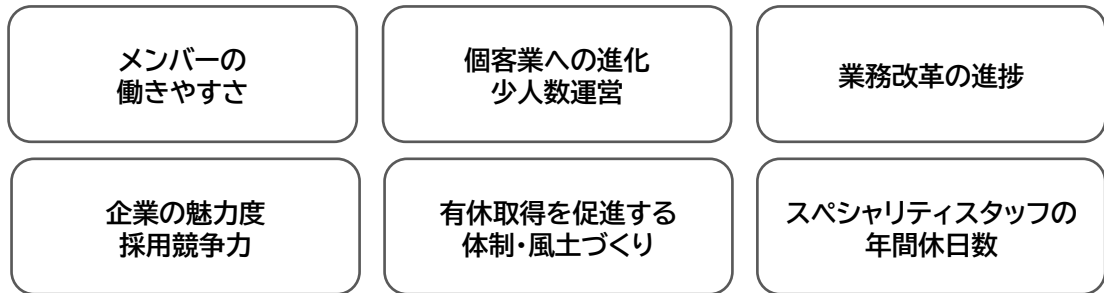
### 3. 35時間契約の時給制社員への対応について

- ・ 月給制社員は休日を120日とした場合に週の所定労働時間が34時間51分となり、35時間を下回ります。
- ・ フェロー社員は労働協約にて「社員と比較して1週間の労働時間が短時間である」と定義されています。そのため週35時間契約のフェロー社員、エルダーフエローには週所定労働時間の短縮と、それにより収入減とならないように時給調整が必要になります。
- ・ エルダースタッフ(時給制)は労働協約上、社員と比較して短時間であるという定義がなされていませんでした。しかしながらエルダースタッフ(月給制)が導入されたときの考え方や、現行の労働条件の枠組みを踏まえ、改めて短時間労働者として定義し、労働協約についても改訂をおこないます。(P70参照)
- ・ 従って**週35時間契約のフェロー社員・エルダーフエロー及びエルダースタッフ(時給制)に対して、週所定労働時間の変更と時給調整をおこないます。**
- ・ また上記対応により、時給制社員の2026年度以降の週契約時間の最長は34時間35分とします。
- ・ 時給調整の引き上げ分の支給は「調整給」にておこないます。この対応により、エルダースタッフ(時給制)は賃金構成に調整給を加え、労働協約についても改訂をおこないます。(P70参照)

労働条件変更時期	<b>フェロー社員・エルダーフェロー:2026年4月11日～</b> ※フェロー社員(エルダーフェロー)は給与計算期間に合わせた対応とする <b>エルダースタッフ(時給制):2026年4月1日～</b>
週所定労働時間	<b>34時間35分</b> (現行 35時間 - 25分) ※2026年度以降の週契約時間の最長は34時間35分となる
1日の所定労働時間	<b>6時間55分</b> (現行 7時間 - 5分) ※始業時刻が11時より前の場合は終業時刻を5分前倒し ※始業時刻が11時より後の場合は始業時刻を5分後ろ倒し
時給調整の算定	<b>新時給 = 現時給 × (35時間 ÷ 34時間35分)</b> = 週の労働時間が短くなる分、時給を約1.2%上げて収入を維持 ※5円未満は5円単位に切り上げ
時給調整の支給	<b>調整給として支給</b> ※エルダースタッフは労働協約の賃金規程改訂にて賃金構成に調整給を追加

## 4. 今後の検討項目

<年間所定労働時間検討の視点>



- 年間所定労働時間の検討については、在籍メンバーの働きやすさやモチベーション維持の観点、個客業への進化、少人数運営を会社方針として位置づけている点、ならびに業務改革の進捗を踏まえて、引き続き企業の魅力度や採用競争力の観点を持ちながら、検討を進めていきます。また、これらの検討を通じて、時給制社員を含めた従業員全体の処遇についても改善を図っていく必要があると認識しています。
- 今回は休日が2日増となるため、有給休暇の取得率に一定の変化が生じる可能性についても留意していきます。また今後も年間所定労働時間の検討が進んでいくことを見据え、グループでの有休消化目標についての検討も予定されています。
- 併せて、有給休暇を取得したい従業員が適切に取得できる体制・風土づくりについても、適切な労働時間管理の中で取り組んでいきます。  
[\(P58参照\)](#)
- スペシャリティスタッフの年間休日数については、個別契約を前提とした雇用形態であることから、本年度の協議では結論に至りませんでした。組合は雇用形態の均衡の観点に加え、当事者であるスペシャリティスタッフから寄せられている声も重く受け止めており、課題と認識しています。こうした点については労使で認識をすり合わせながら、次年度も引き続き労使通年協議項目として、協議を継続していきます。

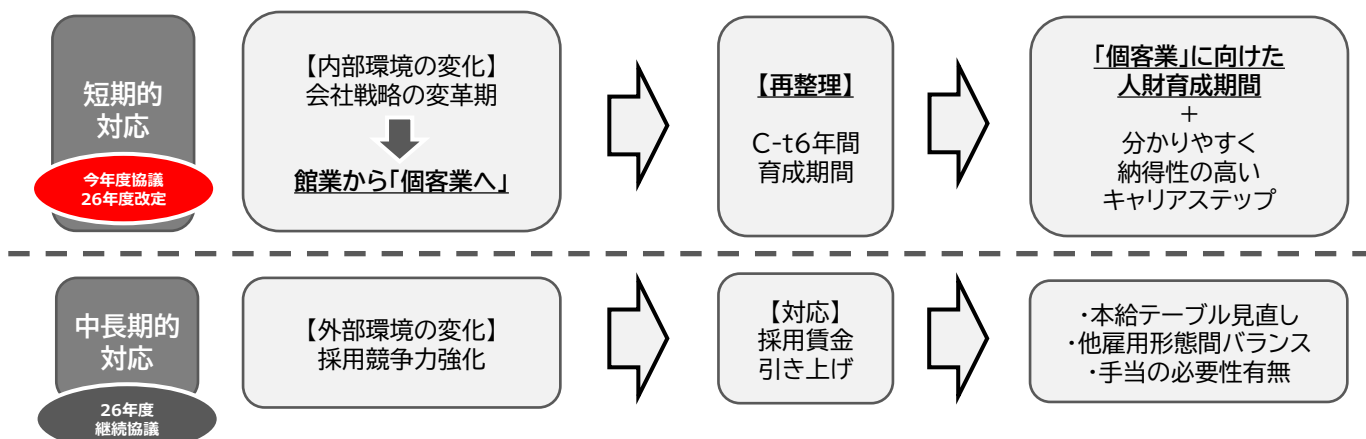
### 3. ステージC-t 人事賃金制度の一部見直しについて

#### この章のポイント

○次年度よりステージC-tからステージCへの格付要件を変更します。

#### 1. 見直しの目的とその背景について

- 館業から「個客業へ」の会社戦略の変革に基づき、C-t6年間で、「個客業」における人財育成期間と再整理をしたうえで、今後のキャリアステップが、本人や上司、周囲のメンバーにとっても分かりやすく、納得性の高いものとなるようにあらためて整備しました。
- 併せて、近年の採用競争力強化による、採用賃金の引き上げが想定されることに伴い、本給テーブルの設計の見直しや、個客業における人財育成に応じた評価や処遇対応についても、中長期的な目線を持ちながら、労使で協議を進めていきます。



#### 2. 現行制度と次年度から見直される内容について

	現行制度	制度改定案 (2026年度～)
①C-t期間のあり方	原則6年間 (※) ※ランク未到達でC-t1年延長	<u>原則6年間 (変更なし)</u> ※下記、「条件」あり
<b>変更点</b> ②ステージC格付要件	C-t「6年目期初」での本給ランク ※ランク5以上 = ステージC格付 ※ランク6以下 = C-t延長	<u>7年目に原則ステージCへ移行</u> ※本給ランクを条件としない ※但し、C-t期間中に本給評価対象外が1回以上あった場合に限り、C-t1年延長とする
③ステージB-HAP受験要件	6年目全員に受験資格あり	<u>6年目全員に受験資格あり (変更なし)</u>

①C-t期間のあり方については、ステージC-tの位置づけとして、育成期間を限定した、他の雇用形態とは異なる資格等級であることと、6年間における育成プランの変更に基づいた経験を重視することからも、6年間の期間はそのまま維持することを労使で確認をおこないました。

②ステージC格付要件については、個客業人財への育成プランの変更に伴い、会社がステージC-tに求める必要人財像に沿った成長を促す経験機会を重視するため、今までの本給ランクを条件とせず、7年目に原則ステージCに移行します。

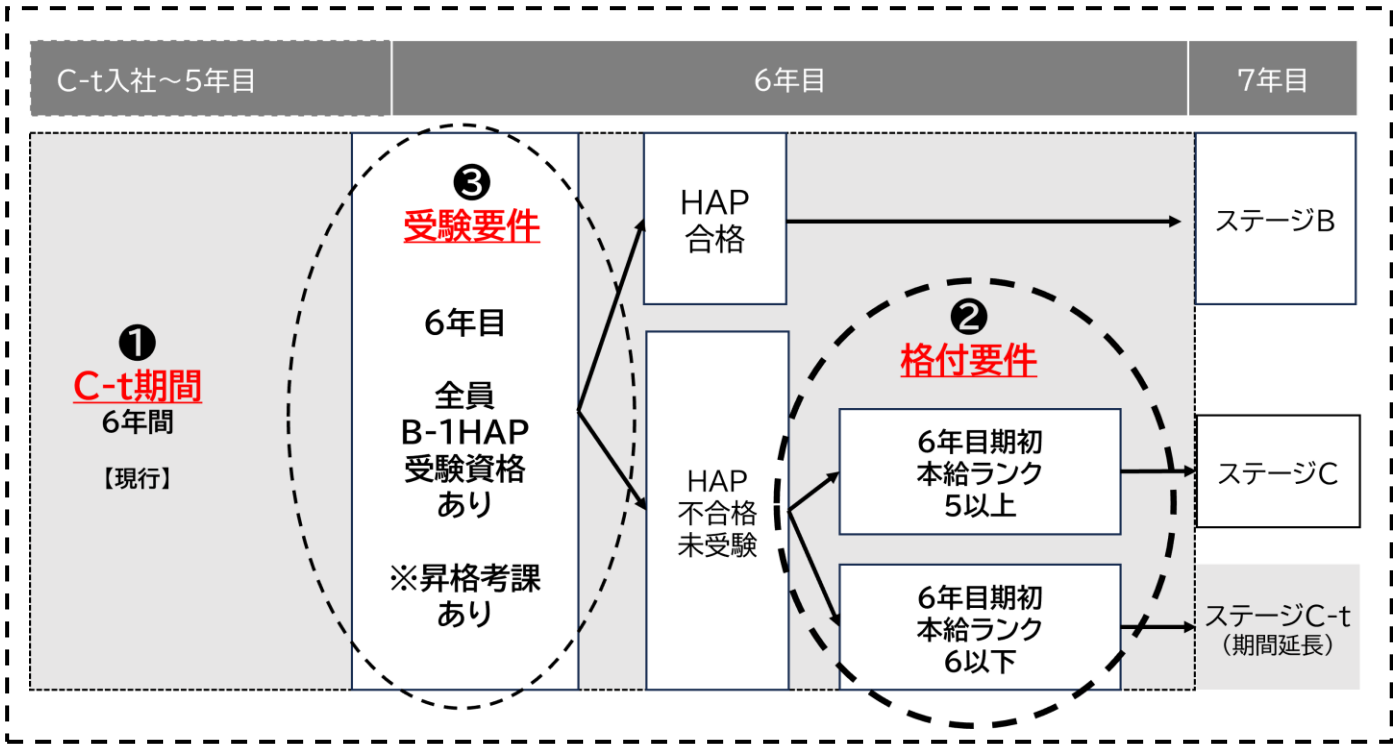
但し、6年間の経験を重視することから、C-t期間中に本給評価対象外が1回以上あった場合（あらゆる事由における休職等）は、1年間限定によるC-t期間延長としていきます。

※具体的な育成プランの変更内容については、継続協議をおこない確認をおこなっていきます。

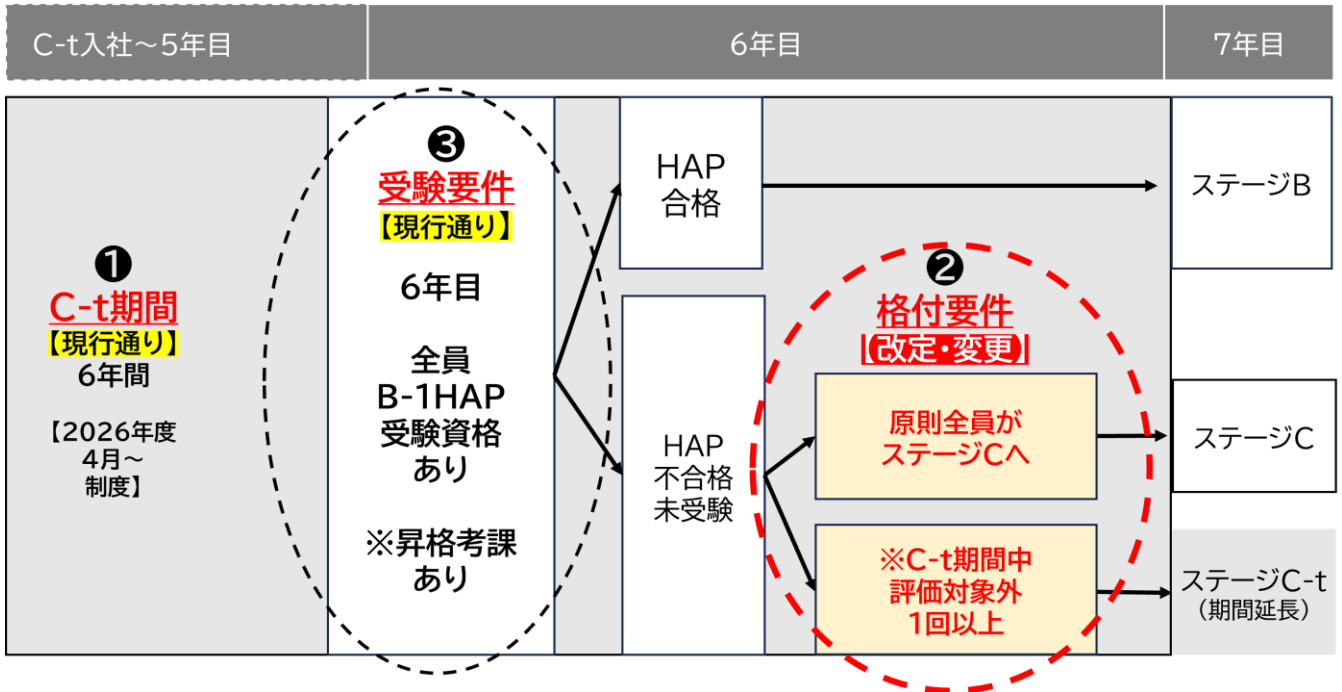
③ステージB-HAP受験要件については、自律的なキャリア形成意思を尊重する位置づけとして、現行の6年目で全員受験資格をもたせ、休職期間や本給ランク等は鑑みず、自らの意思に基づいて受験時期を決定することを継続させていきます。

※但し、現行通り、上司による昇格考課は継続しておこなうものとします。

※ 現行制度における<キャリア・フロー>



※ 2026年度4月～ 制度変更における<キャリア・フロー>

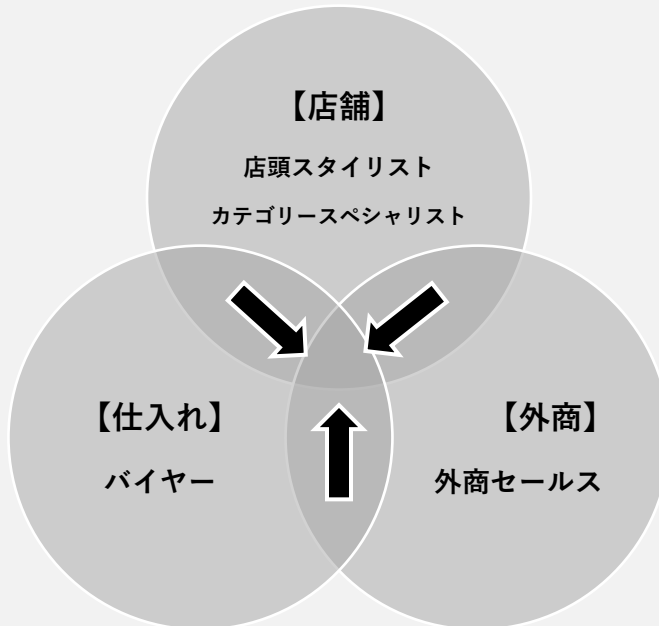


## ※ 育成プランの具体的な変更点について

- 対外的に発表されている、2025年度サステナビリティレポートに記載のある通り、今後の個客業化に向けた、百貨店における個客業人財の育成を、「個客理解＝外商」、「ものづくり＝仕入」、「集客＝店頭販売」を理解したうえで、グループにおける価値向上に向けた施策を推進できる「三位一体人財」に向けた育成を進めていくこととなります。
- そのうえで、C-t6年間における人財配置計画を、何年ずつ、どの順番で、どのように進めていくのか（外商・仕入・販売の3つの領域をどのように経験させるのか）、については、今後の労使協議の中で確認をおこなっていきます。

※「個客業」への変革に向けた 三位一体人財の育成 <サステナビリティレポート：抜粋>

### 三位一体で価値提供できる人財の育成



## 3. 今後のスケジュールについて

- 前述した制度改定をおこなう見直し内容については、2026年4月より制度運用を開始します。
- 併せて冒頭に申し上げた中長期的な観点から対応が迫られる、本給テーブルの見直しや、育成プラン変更に伴う評価や、処遇のあり方、採用競争力強化への効果的な手当等については引き続き協議をおこなっていきます。

## 4. 経営戦略を推進するための人事賃金制度のあり方

### この章のポイント

- 経営戦略の更なる推進のために必要な人事賃金制度のあり方を、中長期的協議事項として、課題解決に向けた議論を継続的に協議しています。

### 1. 経営戦略を推進するための人事賃金制度のあり方

- 各雇用形態のあるべき姿を、中期経営計画（個客業化、少数運営、人財流動化等）の会社戦略、及び、現状の課題認識を捉えた上で、人事賃金制度の運用の見直しや必要に応じた改定に向けて協議をおこなっています。

#### 【改定や運用の見直しのポイント】

#### 成長実感につながる「キャリアステップの実現」に向けた人事賃金制度のあり方

- 人事賃金制度の見直しに取り組む上では、各雇用形態におけるキャリアステップのあり方（昇格・進級・転換等を含む）について検証と検討をおこなうとともに、雇用形態内・ステージ内における担う役割とやりがい・働きがい・成長実感・評価と処遇等のバランスについても現在の運用実態を踏まえながら労使で幅広く検討・協議をおこなっています。その中では、各雇用形態・各ステージとの人事賃金制度・キャリアステップとの整合性についても検討を進めています。

#### 【2025年度検討項目】

	検討項目
1) ステージB	① 経営戦略を推進するための人財についての考え方 ・経営戦略の推進に必要な人財のキャリア・処遇の検討  ② ステージB1・B2のキャリアステップ ・各グレードにおけるキャリアステップの検証と検討 （グループ共通アセスメント、B2アセスメント等）  ③ ステージ内における担う役割と働きがい ・役割給の運用を踏まえた検証と検討
2) ステージC	① キャリアステップの確立に向けた現状の運用を踏まえた検証と検討 ・グレードG1・G2・G3の運用を踏まえた成長やキャリアステップを感じる仕組みに向けた検証と検討  ② ステージ内における担う役割と働きがい ・役割給の運用を踏まえた検証と新設を踏まえた検討  ③ メイト社員からの転換時の担う役割と働きがい ・ステージCとメイト社員との期待役割の違いを踏まえた、社員転換者の成長実感と働きがいを得ることのできる仕組みの検討
3) ステージC- t	① ステージC- tとしてのキャリアステップの検証と検討 ・採用賃金の上昇に伴うステージC- t 本給テーブルの再設計の検討 ・経営戦略を推進するための人材育成と評価処遇のあり方の検討・ステージC格付時の処遇のあり方の検討  ② 社員・メイト社員のキャリアステップを踏まえたステージC- t の位置づけ ・ステージC- t の見直しに伴う社員・メイト社員人事賃金制度との整合性等の検討
4) メイト社員	① キャリアステップの確立に向けた現状の運用を踏まえた検証と検討 ・メイト社員内におけるグレードG1・G2・G3・G4の運用を踏まえた成長やキャリアステップを感じる仕組みに向けた検証と必要に応じた役割給の新設等の検討  ② 働き方の検証と検討 ・少数運営、人財流動化を見据えた働き方の検証と検討 （勤務エリアを踏まえた短期的対応、中長期対応の確立）

## 2. 各雇用形態におけるの検討の進捗と今後の取り組み

2025年度労使通年協議にて各種確認してきた内容をもとに、今後の個客業化、三位一体人財のあり方、少数運営、人材流動化等を踏まえ、各雇用区分の担う役割、業務、責任の大きさ・重さを整理した上で、人事賃金制度の運用状況を検証しながら、必要に応じて制度改定の検討、運用の確認をおこなってまいります。

雇用区分	取り組みの進捗と検討の方向性
ステージB	<p><b>【2025年度の労使通年協議】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ ステージB役割給の分布をもとに、ステージBの人事賃金制度の運用状況の確認。</li> </ul> <p><b>【今後の検討項目】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>ステージBの担う役割・働きがい・キャリアステップ</b> ステージB1・B2を踏まえ、人事賃金制度及び制度運用のあり方の検討と運用に対する取り組み</li> </ul>
ステージC	<p><b>【2025年度労使通年協議】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 現行ステージC人事賃金制度に対する検証・評価とステージC人事賃金制度に対する課題の再整理。</li> </ul> <p><b>【今後の検討項目】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>ステージCの担う役割・働きがい・キャリアステップ</b> 現制度の課題を踏まえた、ステージCの役割給増設やグレード進級のあり方等、ステージC人事賃金制度の改定に向けた取り組み。</li> </ul>
ステージC-t	<p><b>【2025年度労使通年協議】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 現行制度の課題である「ステージC-t期間のあり方」、「ステージC格付要件」、「ステージB-HAP受験要件」について取り組み。(P.47参照)</li> </ul> <p><b>【今後の検討項目】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>ステージC-t・ステージCのキャリアステップ及び本給の整合性</b> 採用賃金動向、及び、ステージCとのキャリアステップと本給の整合性を踏まえた、ステージC-tの本給テーブルの見直しへの取り組み。</li> </ul>
メイト社員	<p><b>【2025年度労使通年協議】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 現行メイト社員人事賃金制度に対する検証・評価とメイト社員人事賃金制度に対する課題の再整理。</li> </ul> <p><b>【今後の検討項目】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>メイト社員の担う役割・働きがい・キャリアステップの方向性</b> ステージCの人事賃金制度の方向性及び制度改定を踏まえながら、ステージC転換やグレード進級のあり方等のメイト社員人事賃金制度改定に向けた方向性の検討。</li> </ul>

### 3. スケジュール

ステージB：運用を中心に取り組み必要に応じて制度改定に取り組みます。  
 ステージC：役割給の増設を中心に2026年度内に人事賃金制度の改定に取り組み2027年度運用開始を目指します。  
 ステージC-t：本給テーブルを中心に2026年度内に人事賃金制度の改定に取り組み2027年度運用開始を目指します。  
 メイト社員：ステージC人事賃金制度改定を踏まえ、2026・2027年度に検討し、2028年度の運用開始を目指します。

#### 【取り組みスケジュール案】

雇用区分	2026年度		2027年度		2028年度
	上半期	下半期	上半期	下半期	
ステージB	制度運用の検証と対応 必要に応じた制度改定への取り組み				
ステージC	役割給等制度改定の検討		制度改定と運用の検証		
ステージC-t	本給表等制度改定の検討		制度改定と運用の検証		
メイト社員	制度改定の方向性の検討		本給表等制度改定の検討		制度改定と運用の検証

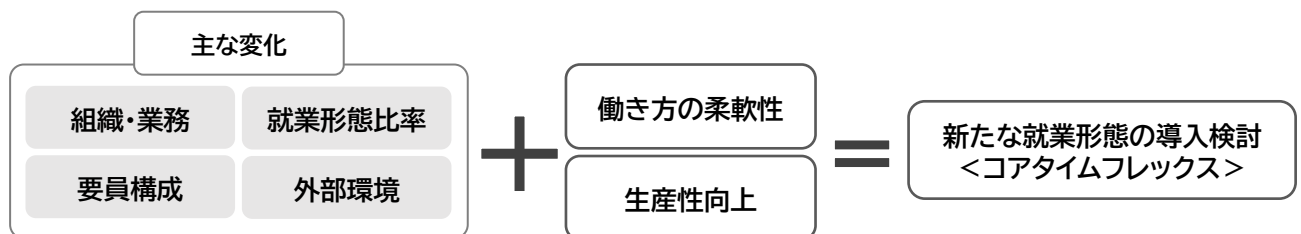
## 5. 働き方の変化と従業員間のバランスに関する検討

### この章のポイント

○会社戦略の変化と働き方改革の推進により生じた従業員の働き方の変化への対応として、主にお買い場の新たな就業形態の検討について進捗をご報告します。

### 1. 検討の目的と方向性

- 会社戦略の変化に伴い業務の見直しが進む中、シフト勤務よりもフレックス勤務が過半数以上の比率になるなど、働き方の柔軟性の違いが顕在化しています。シフト勤務のメンバーからも柔軟性を求める声が高まり、同時に生産性向上も求められていることから、働き方そのものを見直しを検討すべき時期にきていると捉えてきました。
- 社会的にも働き方改革が進む中、三越伊勢丹としても柔軟で多様な働き方を検討することが重要だと考え、柔軟性の差を是正しつつ生産性向上にもつながる新たな就業形態を検討してきました。現在は、**シフト勤務とフレックスを組み合わせたハイブリッド型（コアタイムフレックス）**の導入を検討している段階です。



### 2. 新たな就業形態導入に向けたトライアルについて

- コアタイムフレックスとは、必須勤務時間帯 = コアタイムと、調整可能な時間帯 = フレキシブルタイムを持つ就業形態です。
- 今後の本格導入を判断するため、一部店舗、所属にてトライアルをおこないます。このトライアルでは働き方の柔軟性を獲得し、個人裁量を発揮できるのか、併せて生産性の変化や導入に伴う負担・課題を可視化することを目的としています。また、本トライアルを通じて、百貨店業における業務のあり方や組織のあり方を見直す契機にもなりうると捉えています。

#### トライアルにおける検証ポイント

**働きやすさ**  
個人の裁量の発揮・柔軟性の実現

**労務・業務状況**  
ワーク作成・時間外・自己管理意識・生産性の変化

**お買い場特性**  
運営体制・要員数との相性

など

### 3. 今後のトライアルスケジュール

- さまざまなお買い場特性を有する新宿店において、今年2月より一部の営業部にてトライアルを開始しています。新宿店を第一弾として、今後他店舗も含め引き続きトライアルを行う予定です。

2026年 トライアルスケジュール		
2月	第一弾トライアル実施(新宿店)	結果の検証
3月		
4月	第二弾トライアル実施(対象未定)	結果の検証
5月		
6月		
7月		

## 4. 新宿店でのトライアルにおける「コアタイムフレックス」の概要

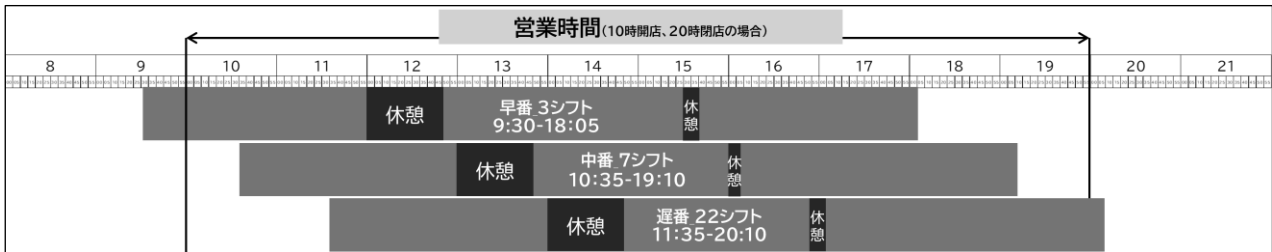
### 1) 対象者

- 対象者は社員、メイト社員、月給制のエルダースタッフとします。  
尚、育児勤務者・育児のためのフルタイム選択勤務者(早番固定)・介護勤務者・短時間勤務者・要保護勤務者は対象外とします。  
トライアルということも踏まえ、限定的な範囲で導入し、効果を検証します。

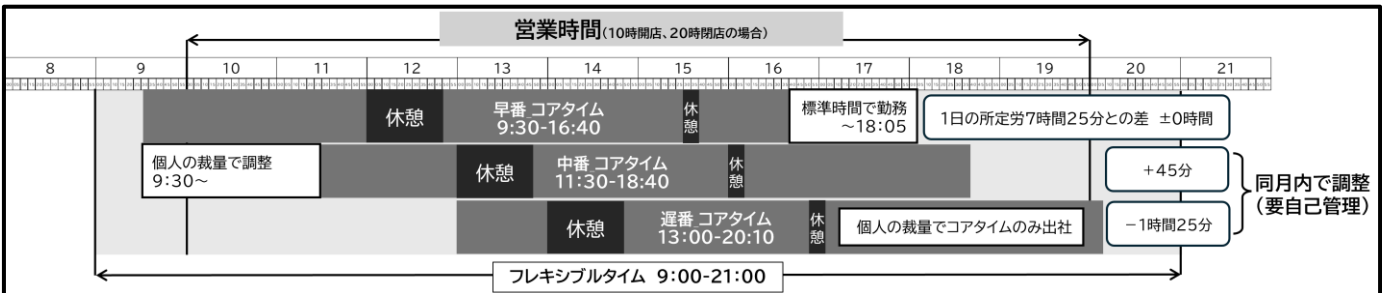
### 2) コアタイムとフレキシブルタイム

- コアタイムを設定する上では「ワークスケジュールの作成のしやすさ」と「個人の裁量の幅」がポイントです。  
**今回のトライアルではコアタイム6時間と4時間半の2パターンを用意し、それぞれ検証することとします。**
- コアタイムのパターンはトライアル対象のお買い場の状況により複数設定します。  
また早出や切替作業のためのイレギュラーなコアタイムも設定します。(8:00開始、21:45終了など)
- フレキシブルタイムを設定する上では「個人で問題なく業務を遂行できる時間帯」と「個人の裁量の幅」がポイントです。  
**今回のトライアルでは営業時間前後に+1時間の幅を持たせ、9:00から21:00までとします。**

#### ※現在のシフト勤務



#### ※コアタイムフレックスイメージ(コアタイム6時間の場合)



### 3) ワークスケジュールの作成手順

- コアタイムの編成権は原則会社が持ち、ワーク担当者が業務上の必要性に応じて割り当てます。  
現行のシフト作成と同様に、連休や希望休を吸い上げた後にコアタイムシフトを編成します。  
業務遂行上の理由以外でメンバー間にコアタイムシフトの偏りがないように留意することが必要です。
- コアタイムが編成された後に各人がフレキシブルタイムの範囲内で始業終業時刻の申請をおこないます。  
この時点では月内で過不足が起こらないように留意することが必要です。
- ワークスケジュールが確定後に変更する場合は会社と従業員の合意の基におこなうことができます。  
どちらかの一方的な変更は認められません。

## 5. 今後の検討項目

導入の可否

導入範囲

運用ルール

適合しない  
所属への対応

- トライアルの結果及び検証ポイント、メンバーの声を踏まえ、コアタイムフレックス制度の導入可否を判断していきます。
- 運用ルールを整備したうえで、対象となる雇用形態やお買い場の特性を踏まえ導入範囲を検討します。  
また、さまざまな要因によりコアタイムフレックスを導入できない所属で働く従業員に対しては、処遇面を含めた対応の検討を引き続き進めていきます。

## 6. グループ共通ベースアップ算出式について

### この章のポイント

○2027年度から変更になるグループ共通ベースアップ算出式について説明します。

### 1. グループ共通ベースアップ算出式の検討について

- 三越伊勢丹グループ労使では物価上昇に応じたベースアップについてはグループ共通のベースアップ算出式を用いて、要求を組み立てています。この式を用いることはグループの一体感、メンバーの納得性、労使協議の効率化の観点からも有効だと捉えています。
- しかし、現行のグループ共通ベースアップ算出式は、結果としてここ数年の想定外の物価上昇を鑑みてこの算出式は一度も使用せず、別途水準を労使協議し要求をおこなってきました。

#### <グループ共通ベースアップ算出式のメリット>

グループの  
一体感の醸成

メンバーの納得性

労使協議の効率化

- 今年度の労使協議ではこの式の有効期間が2026年度春の交渉までとなっているため、2027年度以降のベースアップ算出式について、労使協議をおこなってきました。
- 検討の視点としては主に現状の物価上昇の状況に対するの連動性とそれに伴う算出式の有効期限の在り方についてです。

#### <主な検討ポイント>

物価上昇の  
連動性

算出式の  
有効期限

実効性ある  
水準

#### 【現行のグループ共通ベースアップ算出式 2026年度まで有効】

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

#### <算出式を用いる上での前提事項>

- 基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし309,000円とする。
- 有効期間は3年間とし、基礎額の変更はおこなわない。(2026年度まで)
- 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及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想定外的大幅な物価上昇
- 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

## 2. 2027年度以降の算出式について

- 2027年度以降のグループ共通ベースアップ算出式は以下の通りです。
- 式の有効期限については昨今の物価状況の不確実性を考慮し、前回の3年から2年とします。
- 物価上昇の連動については日銀の今後2年間の消費者物価指数の見通し（+1.8%~2.0%）に直近の物価上昇の状況（25年算出式のみなし暦年3.3%）を鑑みて設定をしました。
- 物価と連動した水準についてもここ数年の要求実績やグループ共通要求としてより実効性のある水準としています。

	～2026年度までの算出式	★2027年度～の算出式
有効期限	3年	2年
物価上昇率上限	2%以上	2.5%以上
上限金額	2,000円	5,000円

- 尚、物価上昇以外を理由としたベースアップ要求は三越伊勢丹においてもここ数年はグループ共通ベースアップに加え、別途独自でおこなっており、今後も状況に応じて各社ごとに独自の要求を検討します。

### 【2027年度～グループ共通ベースアップ算出式】

#### <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、基礎額の変更はおこなわない。**※2028年度まで

- 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及びみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。

- ベースアップ算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に

下記の計算式にて算出する。

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

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

- 算出式によるベースアップ額を超える上乗せについては、組合各支部が物価上昇を除くベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。

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

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

- 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

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

## 7. 適正な労働時間管理の取り組み

### この章のポイント

○適正な労働時間管理の取り組みについて、2025年度の進捗を報告します。

### 1. 労働時間管理ルールへの順守に向けた取り組み

#### 現状の課題

長時間労働  
発生者への対応

意識と知識の啓発

業務時間外・休日に緊急  
度の高い業務への対応

- 時間管理の一定基準を超えた方について、その状況確認を労使で継続的に実施していることにより、全社的に更なる時間管理意識の醸成に繋がってきています。
- しかし、一部部署・個人での長時間労働は依然として発生しており、更なる長時間労働防止に向けて、適正な時間管理の意識と知識、継続的な業務改革への取り組みを進めていきます。
- 業務時間外・休日に、緊急度の高い顧客への対応が求められる所属については、休日に業務をおこなわない為の対応も検討してきます。

### 2. 2025年度の取り組みと進捗

#### 1) 長時間労働発生者への対応

(1)2025年4月～12月の時差時間（基準越え人数）、時間外及び有給取得率の状況

##### 時差時間

	第1Q平均	第2Q平均	第3Q平均	4月～12月平均
25年15時間越え人数	28.7	11	6	15.2
25年25時間越え人数	1.7	0	0.6	0.7
24年25時間越え人数（昨年度）	17.7	9.3	6.6	11.2

- 12月までの累計で見ると、本年度基準（15時間）では15.2人であるが、昨年度の基準（25時間）と比較すると0.7人となり、改善は進んできています。

##### 時間外

	第1Q		第2Q		第3Q		4月～12月平均	
	合計	前年比	合計	前年比	合計	前年比	合計	前年比
25時間越え	213	115%	215	99%	198	75%	69	93%
45時間越え	16	123%	8	160%	12	100%	12	100%

- 25時間超えは前年よりもマイナスですが、45時間超えの人数は、前年と同様の状況です。
- 期間で見ると、新体制の対応という事もあり、第1Qの実績が前年に大きくプラスしています。

##### 時差時間+時間外

	第1Q平均	第2Q平均	第3Q平均	4月～12月平均
25年45時間越え人数	13.7	9.3	8.3	10.4
25年60時間越え人数	2.7	0	1	1.2
24年60時間越え人数（昨年度）	1.3	0.3	1.6	1.1

- 時差時間、時間外共に改善傾向ということは、正しい時間管理と併せて業務の生産性も向上してきていることと推測されます。

## 有給休暇取得状況

	第1Q		第2Qまでの累計		第3Qまでの累計	
	合計	前年差	合計	前年差	合計	前年差
平均取得日数	3.2	+1.0	8.4	-0.4	11.1	-0.5
平均取得率	15.4%	+5.0%	38.7%	-1.9%	51.3%	-2.3%

- 本年度は8月の各休を1日増加していますが、前年差-0.5であり、ほぼ同水準で留まっている状況です。
- 次年度の休日数の見直しに向けて、計画的に休日・休暇を取得するためにも、業務改革とともに改めて連休を取れる環境づくりが必要になります。
- 併せて、休日数の見直しについては、有給休暇取得率の目標のあり方についても、検証の必要があると考えています。

### ■ 参考資料 : 計画的な連休取得に向けて ※連続休暇取得のルールに関するガイドラインより抜粋

#### ①期初申請

- ・期初申請で年間4週申請  
(上期・下期で2週ずつ)
- ・半期で3週間までは申請可能

#### ②連休予定表の作成

- ・チームごとの連休可能人数、  
除外数の確認
- ・メンバー間の公平性の担保

#### ③連休は1週間単位

- ・原則1週間単位(水曜始まり)
- ・分割取得も可能

連休取得について詳しい内容はこちら➡

[連続休暇取得のルールに関するガイドライン](#)

※業務用P.C.、業務スマホのみアクセス可能



## 2) 意識と知識の啓発

### ① 「適正な労働時間管理ガイドライン」及び「働き方ハンドブック」の発信と啓発

- 個人の意識醸成と共に、上司、部下が共通認識をもって適正な時間管理をおこなうことが醸成されてきています。

### ② 新勤怠システム導入を機会とする働き方の意識改革

- 各自の状況が可視化され、リアルタイムで確認することが出来るようになったため、個人の時間管理意識の向上に繋がっています。
- 所属メンバーの勤怠情報に関するアラートが表示されることにより、各自の勤怠情報確認がスムーズに把握でき、チーム内での業務の見直しに繋がっています。

## 3) 業務時間外・休日に緊急度の高い業務への対応

### ①外商統括部個人外商グループにおける取り組み

<議論のポイント>

業務改革

ルールの明確化

顧客の理解

#### 【議論の方向性】

- 不払い労働の撲滅のために、休日勤務の報告・連絡・相談フローを整備してきました。本年度は、休日に業務をおこなわないための対応について、業務改革、ルールの明確化、顧客の理解のポイントを基に議論をおこなってきました。

### ■業務改革

- 2025年9月に実施をしました個人外商対象の働き方アンケートの中でも、伊勢丹外商部64人、三越外商部58人が休日に業務をおこなわないような具体的な指示を受けたり改善に繋がっていると回答をしています。

#### ●伊勢丹外商部

- チーム制を活用し、顧客担当とフォロー担当の役割を明確にすることや、扱い者が休日時のフォロー体制を整える等の工夫をおこなっています。
- チャット機能を活用することで、チーム内で顧客ごとの情報共有をおこなうことで引き継ぎがスムーズになり、お互いが休みを取れる環境を作るよう工夫をしてくれています。

#### ●三越外商部

- チームチャットや共有ファイルを活用して、不在時に起こりそうなことは全員で共有し、誰でも対応できる環境を整えています。
- 担当者が不在の場合の代行順(バディ⇒T L内⇒S M内)を、朝礼等で共有し、頼みやすい環境を作っています。

## ■ルールの明確化

- 働き方アンケートでは、休日に何かしらの業務をおこなったことがあると答えた方は、両暖簾共に回答者の5割であり、そのうち上司への報告・相談をおこなった方は、伊勢丹外商部で3割、三越外商部で2割の状況です。
- 休日勤務の申請は、25年上期で5件の実績となっており、報告・相談・申請をおこなわない理由としては、アンケート回答者の7割の方が「短時間・低頻度のため」と答えており、引き継ぎなどの手間を考え、個人の判断で対応してしまっている状況です。
- また、休日での申請フロー自体が分からないと答えた方も一定数おり、業務改革→報告→相談→申請の流れの周知にも課題があります。

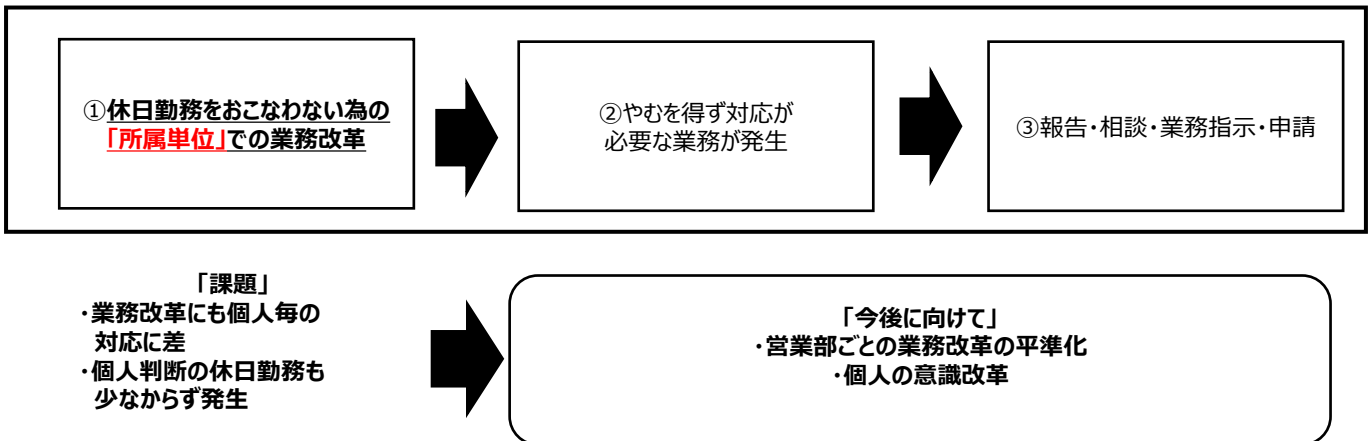
## ■顧客の理解

- 働き方アンケート結果では、伊勢丹外商の63名、三越外商部の77名の方が各自のお休みを事前に伝えていると答えており、休日に業務をおこなわずに済むような対策を講じています。
- 休日に顧客対応をおこなわずに済むように、チームメンバー2人以上でのLINE WORKSの作成、また自身が休日の際は事務所に連絡をしていただくなどの対応フローを明確しておくなど、各自で繋がらない工夫をしている方もいます。
- 但し、いずれも個人の判断に任されている状況のため、所属の中でのバラつきが見られる状況です。

## 【今後に向けて】

- 大前提である「休日に業務をおこなわないための業務改革」や「働き方の平準化」に向けて、各営業部ごとの状況に応じた対応が必要なため、今後は外商統括分会労使での協議を中心におこなっていき、支部全体に関わってくる内容や、他部門に波及する課題があった場合などは、支部労使でも協議をおこなっていきます。

## ●休日業務の対応フロー



## ②その他の所属における取り組み

- 時間外、時差時間 + 休日のモニタリング確認を毎月実施しており、基準を超えた方については、その状況を労使で確認し、各分会での毎月の安全衛生委員会や時間管理確認会の中で、その対策について議論をおこなっています。チェック・確認・改善の促しをおこなうことで職場全体の時間管理意識の向上に繋がっています。
- 月中での勤怠状況を確認する「月中チェック」も実施しており、月末に向けての個人及びチーム内での業務分担の見直しに繋がっています。

## 【今後に向けて】

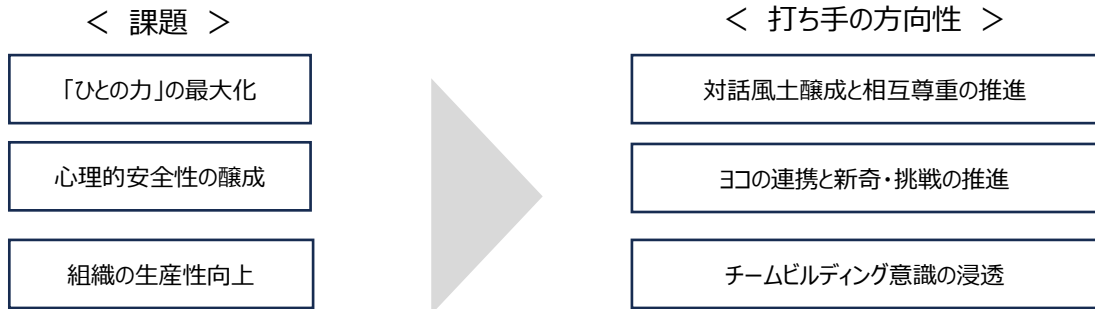
- 2025年に発信された適正な労働時間管理ガイドラインの周知を進めるとともに、所属・チーム・個人の業務改革と意識改革がさらに推進されるための取り組みの議論を継続していきます。
- 正しい時間管理をおこなっていくために、未打刻をおこなさない環境の整備、自動時間外計上にならない始終業前後15分のあり方について、労使で議論をおこなっていきます。

## 8. 風土改革の向上に向けた取り組み

### この章のポイント

〇働く環境の整備として、「風土改革」に関する2025年度の労使協議の進捗を報告します。

### 1. 現状の課題

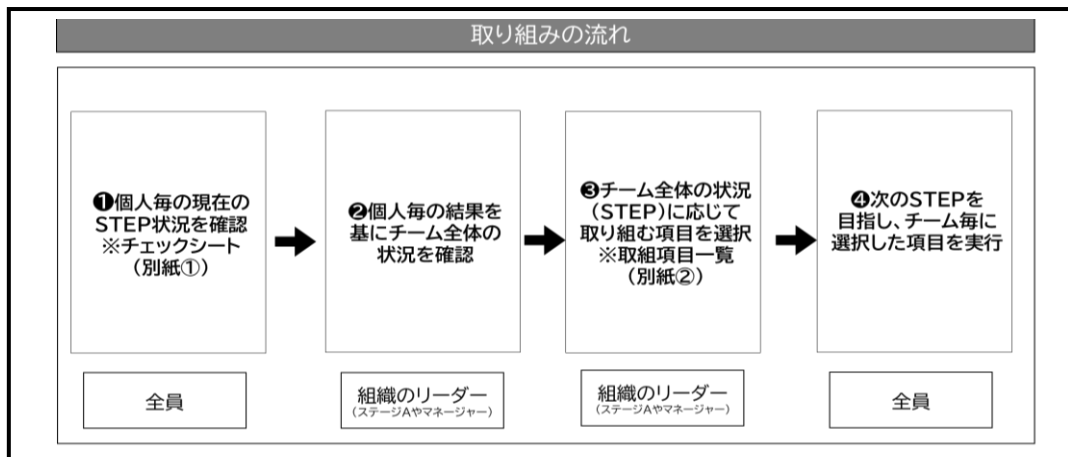


- 1on1の推進により対話風土の醸成は進んでいますが、「ひとの力」最大化へ向けては対話風土に加え、相互尊重の推進に取り組んでいきます。
- 対話や相互尊重以外の観点としても、心理的安全性を高めるために、「タテ割り意識・ヨコ連携の不足」や「新奇・挑戦の敬遠」といった課題を、引き続き推進していきます。
- 組織や要員体制が見直され、個々の生産性向上が不可欠な中、エンゲージメント調査や組合機関会議での意見集約を経て、改めて「チーム意識」の浸透を進めていきます。

### 2. 2025年度の取り組みと進捗

- 職場風土の醸成に向けて、「上司が自ら風土醸成に取り組む意識となっている状況」を目指し、取り組みを進めてきました。
- 4月にはマネジメント力向上を目的とした「人財マネジメントガイドブック」が発刊されました。また6月から9月にかけて、部下を持つステージBを対象にした「人財マネジメントガイドブック研修」を実施しました。（参加者1,300名程）
- 安心して働くことの出来る職場づくりとして、「**相互尊重（個の関係）**」と「**チーム意識（集団の関係）**」の2つのテーマで、各所属の課題や進捗に併せて取り組んでいます。また、【目指す姿を明確にした“運動”】という位置づけで、2025年下期より一部の所属から先行して、運動の取り組みを進めています。

#### ■ 【目指す姿を明確にした“運動”】の取り組み



- 今後は、一部の所属における取り組みの進捗・成果の確認をおこなっていきます。また、各所属の取り組みの好事例共有をおこなっていきますが、上位職が率先して取り組んでもらうために独自でおこなっている風土醸成の取り組み等も併せて紹介していきます。
- 「風土醸成に向けた運動」の取り組みメニューは、ハラスメント防止の取り組みとしても活用していきます。eラーニング結果を踏まえた部門毎の傾向に対し、個別取り組みを労使で協議していきます。（新宿・日本橋・外商統括部からスタート予定）
- 相互尊重・チーム意識向上の取り組みとして、所属特性に応じた独自の取り組みについて、次ページ以降で具体的に紹介します。

■ 参考資料 各所属において進めている独自の風土醸成の取り組み

事例1) 外商統括部 個人外商グループ独自のハラスメントeラーニングの取り組み

	<b>受講期間：7月1日～9月30日</b> <b>受講率：87% (520名/598名)</b>
取り組みをおこなった背景	<b>誰もがやりがいをもち、安心して働きやすい職場へ変わり、個人外商グループの『質の高いおもてなし』を実現するため</b> 目的 ①「ハラスメントの知識をリマインドし、職場のハラスメント・ゼロ（しない、させない、見過ごさない）体制を個人と組織で築く」 ②「ハラスメントとなる前の芽に気づき、意識注意すべき点を学ぶ」
具体的な取り組み内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>三越伊勢丹グループで実際に起きた事例の共有</li> <li>ハラスメントとなる前の芽について（マネジメントのシーン、外商の営業シーン）</li> <li>個人外商『先人・先輩の金言格言集』から学ぶ外商マインドについて 等</li> </ul>
取り組みを行った結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>今回の様な教育・啓発の継続を希望する声が多数あり、次年度に向け新たな啓発切り口を検討する</li> <li>ハラスメントの判断の難しさやマネジメントへの指導方法の教育などへの関心の声が散見されたため、今後の啓発点として次年度以降検討する</li> </ul>

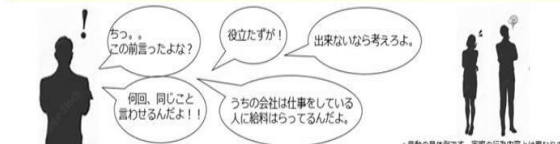
● 三越伊勢丹グループで実際に起きた事例の共有（モラルハラスメントとは？）

4、実際に起きたハラスメント ③モラルハラスメント

□モラルハラスメントとは  
モラル（道徳・倫理）に反したいやがせのことで、無視や暴言、威圧的な態度などで相手に精神的苦痛を与える行為のことです。

次の事例は、『自分は正しい』と思い込み、行き過ぎた言動によるモラルハラスメントです。 ※Mグループ内で実際に起きた事例です。

行為者は同一部署に長期間在籍するベテラン社員であり、業務や社内事情に精通する立場にあった。職場の先輩という立場で指導のつもりだったが、行き過ぎた言動(舌打ち・不機嫌・キツイ・高圧的)や人格否定の行為を行った。



①思い 自身の優れたスキルを伝えよう      ②行為 行き過ぎた言動が      ③結果 相手を傷つけてしまった。

①の思いは大切な事ですが、②の結果をもたらした③行為を正当化する理由にはなりません。  
\*相手の能力に目線を合わせ、出来たら徐々にステップを上げていく愛情と根気のある寛大な指導力が必要でした。

Copyright (C) 2021 Sanmaru Inc. All Rights Reserved.

8

● ハラスメントとなる前に（相互尊重コミュニケーションのポイント）

6、ハラスメントとなる前に③

相互尊重コミュニケーションのポイント

相互尊重を実践することで良好な人間関係を築き質の高いコミュニケーションが取れるようになります。ビジネスシーンにおいては生産性や創造性を高める重要な要素です。  
相互尊重を意識することで円滑に物事が進むようになります。



Copyright (C) 2021 Sanmaru Inc. All Rights Reserved.

15

● ハラスメントとなる前の芽をなくすために、それぞれのシーンにおいて気を付けること

5、ハラスメントの芽 ③外商営業のシーン

お買場のスタッフが外商とのコミュニケーションで「ちょっと気になる？」と感じている声を紹介します。「ちょっと気になる」が積み重なると苦痛やストレスを感じ、思いがけない口論やトラブルとなりハラスメントに発展する可能性もあります。  
外商のお客さまの窓口であることに過信せず、ルールを守り働く仲間と気持ち良い営業を行いましょう。

Case.1

ショップ来店時、名前を名乗らずバツ子無着用。ショップスタッフからしたらお客さまとの区別がつかず、〇〇さまのお品物ください、急いでいるの、こちらは外商なのでから最優先してね。

お買場では必ずバツ子着用し、所属・名前を名乗ってください。お買場の妨げ面でのルールでもあります。お買場には他のお客さまもたくさんいらっしゃいますので、外商の特別扱いを無理にお断りすることは気分を損ねることもあります。

Case.2

お客さまがご予約された商品が入荷し、長期間入金がなく、セールスに連絡したが「外商のお客さまのご予約なので何とかがしてよ」

お買場のスタッフやお取組先に迷惑かけぬよう、お客さまへご連絡の上、ご入金予定日の確認や、期限を区切るなどの情報を速やかに働く仲間へ共有しましょう。

Case.3

お返しできない製品をセールスで確認せず受けてしまったが「お買場（お取組先）から説明しておいて」と、お買場からお客さまに説明をしお詫びをしたが、お客さまからお叱りを受けた。

個人の判断だけでなく、事前の正しい確認を行いましょう。また、自分のミスから発生した問題は、自身または自所属にて解決するよう行動しましょう。

Copyright (C) 2021 Sanmaru Inc. All Rights Reserved.

11

● ハラスメントのない職場にするための、先人・先輩から学ぶ外商マインドについて

9、ハラスメントのない職場 先人・先輩から学ぶ外商マインド③

個人外商の『先人・先輩の金言格言集』より

チームのみんなに笑ってもらうのが自分の仕事  
それが顧客の笑顔につながると信じている。

日々の仕事でいかにチームや自分に関わる人達の役に立つにはどうしたらよいか考えて行動している。

感謝されることや困った時に  
助けてくれる人が増えた。

Copyright (C) 2021 Sanmaru Inc. All Rights Reserved.

20

■ 参考資料 各所属にて進めている独自の風土醸成の取り組み

事例2) オンラインストアグループのWSK (ワークスタイルチェックカルテ)

○オンラインストアグループ全体で、働きやすさ (心理的安全性醸成)・働きがい (個人のやりがい・組織の生産性向上) 向上に向け、四半期に1回 (年4回) 独自のエンゲージメント調査 (WSK) を実施し、各チームの課題を定量化・継続的に数値増減変化を追うことで、改善ポイントの見える化をし、日々変化するメンバーの想いに、迅速に対応できるPDCAの仕組みを構築しています。

【WSK質問イメージ (FORMS活用)】

**【働きがい】**  
ビジョン達成のためのうち手に対しての課題解決=攻めの取り組み

2. 【支援1】まわりのメンバーとチームの使命や目標を共有できていますか？ \*

1 2 3 4 5 6 7  
まったく共有できていない しっかり共有できている

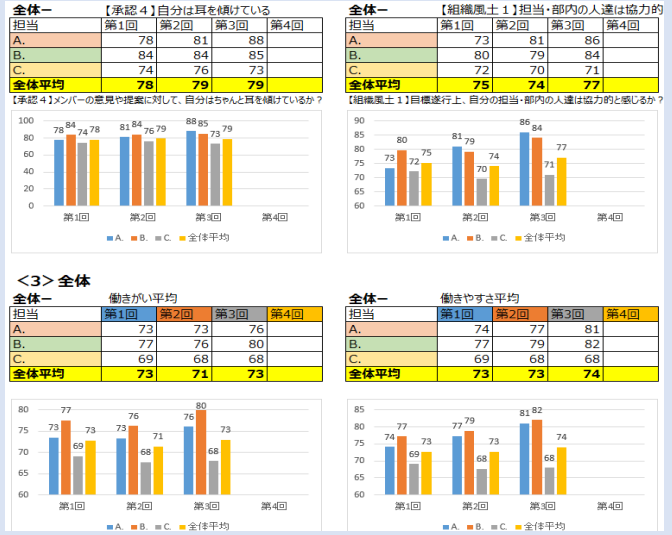
3. 【自己成長】最近、仕事で自分の成長実感はありますか？ \*

1 2 3 4 5 6 7  
成長実感がまったく無い 成長実感がとてもある

4. 【承認1】最近仕事仲間から仕事の成果を認められたり、感謝されたりしましたか？ \*

1 2 3 4 5 6 7  
まったく認められないし感謝されていないと感じ 認められたり感謝されていると感じ

【質問項目ごとの各チームの平均値】



○チームの平均値を基に、改善項目をチーム内で話し合い、改善に向けて取り組んでいます。  
今回は、『オンラインストアグループ オンライン戦略部アイムグリーン』の取り組みについて、紹介します。

【取り組み事例：オンラインストアグループ オンライン戦略部アイムグリーン】

<独自のエンゲージメント調査を取り組みながら見えてきた、課題と方向性>

- ①アイムグリーン独自のルールが一元化できていない⇒「基礎の徹底」
- ②新しい業務に不安、周りが忙しくて相談できない、お客様共有難しい⇒「店頭を守る協力体制構築」
- ③「休日にも携帯などに連絡が来て休まらない⇒「無理な働き方をしない風土」
- ④各店舗が離れているため、メンバーの頑張りを知る・感謝を伝える機会が少ない⇒「感謝し合う風土」
- ⑤他のメンバーの買取接客の極意を知りたい⇒「アイムグリーン買取接客の明文化」

<実践内容>

- ①「基礎の徹底」
  - ・マニュアルが一元化されず、知見の共有が難しい ⇒アイムグリーン版ポケットマニュアルのアプリ化
- ②「協力し合おう」
  - ・お客様メモをアイムグリーンの買取システムへの記入を徹底し、「黒革の手帳」を共有
  - ・新しいメンバーに対して意識的に声掛けすることで会話が増え、聞ける雰囲気醸成
  - ・未接客時に何をしているか、日々日々時間空いた瞬間どうするか？の共有
- ③「無理な働き方をしない」
  - ・休みの人個人に不用意なチャット・メールは行わない
  - ・万が一行う場合は、当人の出勤時の朝一に予約送信を行う
  - ・全体に発信しなければならない場合も、表題に緊急度を入れ込む  
例)【重要のためすぐ確認】【出勤時の確認で構いません】など
- ④「感謝しあう風土」
  - ・定例会で「褒め褒めタイム」の実施、皆の頑張りやほめる事をメンバーからの他己評価をヒアリングし頑張っていることを見える化、共有化
- ⑤「アイムグリーン接客の明文化」
  - ・メンバー全員に接客で大事にしていることのアンケートを実施、共有
  - ・フォームによる接客クイズを独自で作成、実施

アイムグリーン ポケットマニュアル

買取関連

- |           |            |
|-----------|------------|
| 委任状・後见人   | インゴット      |
| 対象外/要注意品目 | 貨幣・古銭      |
| 絵画・掛軸     | 切手/テレカ/金券  |
| 作家検索      | 金証 表記一覧    |
| 実装予定 日別実績 | アップデートで追加  |
| 本人確認書類    | 酒類         |
| 着物・毛皮・骨董  | 税金         |
| イベント情報    | 200万1円以上取引 |
| 出張        |            |

その他業務関連

- |           |         |
|-----------|---------|
| 店頭業務      | 書類保管    |
| メンバー/関連内線 | その他・FAQ |

## XI 2026年度 労使通年協議事項について

---

## XI . 2026年度労使通年協議事項について

## この章のポイント

- 2026年度の労使通年協議項目と主に検討するポイントについて報告します。

## 1. 2026年度労使通年協議の取り組み

- 2026年度労使協議事項は以下の通りです。
- 2026年度は、会社戦略に基づき、各雇用形態のあるべき姿に向けた人事賃金制度について労使協議をおこないます。
- 各雇用形態のあるべき姿を踏まえながら、三越伊勢丹における雇用形態ごとの課題への対応を制度の見直しや制度運用のあり方を含め労使協議をおこないます。
- 働く環境の整備では、「労使共同宣言」に基づき、現状課題に対する適正な労働時間管理の推進と風土改革について、継続的に労使協議をおこないます。

## 【人事賃金制度】

	検討項目	検討内容
1	経営戦略を推進するための人事賃金制度のあり方	<ul style="list-style-type: none"> <li>個客業推進に向けた働き方の変化を踏まえた検討</li> <li>三位一体人材の育成に関する情報共有</li> <li>育成を推進する人事賃金制度の検討（ステージC-t制度の継続検討）</li> <li>店舗運営の将来像を踏まえた人事賃金制度の検討（担う役割や働き方に応じた現行制度の見直し検討）</li> <li>エルダースタッフ制度（改定後）の検証</li> <li>ステージBについて・キャリアステップを踏まえた人事賃金制度や運用の見直し</li> <li>ステージCについて・キャリアステップを踏まえた人事賃金制度の見直し（役割給の増設・進級の検討）</li> <li>ステージC-tについて・採用賃金の動向を踏まえた本給テーブルの見直し</li> <li>メイト社員について・ステージC人事賃金制度の見直しを踏まえたメイト社員のあり方の検討</li> <li>フェロー社員について・個客業化、少数運営、人材流動化等を踏まえたフェロー社員のあり方の検討</li> <li>スペシャリティスタッフについて・スペシャリティスタッフにおける雇用形態間の均衡の観点も踏まえた労働条件変更のあり方について</li> </ul>
2	個客業への進化に連動した働き方のあり方（2030年を見据えて）	<ul style="list-style-type: none"> <li>百貨店における新しい業務のあり方を基準とした働き方のあるべき姿 ＜検証・検討項目例＞ 少人数での店舗運営実現に向けた働き方（一日の所定労働時間数や休日数のあり方等） フェロー社員の働き方の運用実態・慣行 ※適正な労働時間管理とも連動</li> </ul>
3	働き方の変化と従業員間のバランスに関する検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>フレキシブルな営業への対応 店頭でのフレックスタイム制勤務や弾力性のある変形労働時間制等への取り組み</li> </ul>

## 【働く環境の整備】

	検討項目	検討内容
1	適正な時間管理について	<ul style="list-style-type: none"> <li>「労使共同宣言」や「業務改革・改善」の視点も踏まえ、適正な時間管理実態の検証と、必要に応じた対応策の検討</li> <li>モニタリング基準「時差時間10時間」に向けて継続協議（26年4月に予定していた基準は、一旦先送りの上で継続協議）</li> <li>1週間単位での連休取得環境について</li> <li>未打刻をおこさない環境整備について</li> <li>自動時間外計上にならない前後15分の時間のあり方</li> </ul>
2	風土改革について	<ul style="list-style-type: none"> <li>対話風土の醸成や相互尊重の推進を通じ、「ひとの力」を発揮するための土台となる心理的安全性のある組織風土づくり</li> <li>「ハラスメント防止基軸」と「人材マネジメントガイドブック基軸」の取り組み整理と連動（各事務局間での連携）</li> </ul>

## XII 労働協約の改訂・新設

---

## XII. 労働協約の改訂及び新設

### この章のポイント

○2026年度春の交渉では以下のポイントで労働協約の改訂・新設をおこないます。

- ①2025年度労使通年協議で検討してきた制度改定への対応
- ②法改正に伴う労働協約の改訂及び新設
- ③実態に合わせた対応

尚メンバーズVOICEでは主な労働協約改訂・新設の変更点のみ提案します。  
 条文については本則まで、付属諸規程の条文は3月の支部大会で審議決定します。

### 1. 検討の目的と方向性

#### ①2025年度労使協議に伴う労働協約の改訂及び新設

- ◆ 休日数の見直しに伴う下記の規程の改訂をおこないます。
  - 本則、休日規程、就業形態規程、連続休暇規程、賃金規程
- ◆ ベースアップ要求に基づき、各雇用区分の賃金表の改訂をおこないます。
  - 賃金規程
- ◆ 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し、改定日の改訂をおこないます。
  - 国内出向規程
- ◆ 国内出向管理職手当の資格別水準設定の見直しをおこない、下記の規程の改訂をおこないます。
  - 国内出向規程
- ◆ 死亡退職時の賃金支払い方法を退職給付と合わせ、下記の規程の改訂をおこないます。
  - 賃金規程
- ◆ 介護休業の除外に関する追記をおこない、下記の規程の改訂をおこないます。
  - 介護・介護準備休業規程
- ◆ 短時間勤務規程において他の規程の制度との併用不可に関する規程を新設します。
  - 短時間勤務規程

本則の改訂・新設の全文対照表については  
 下記から組合HPにてご確認ください。



#### ②法改正に伴う労働協約の改訂及び新設

- ◆ 確定拠出年金マッチング拠出制度において拠出金額の上限緩和をおこない、下記の規程の改訂をおこないます。
  - 退職給付規定（M社員用）
  - ※I社員においては別に定める「三越伊勢丹グループ（I）企業型年金規約」にて同様の内容が改訂されます。
- ◆ 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訂をおこないます。
  - 時間外・休日勤務に関する規程、ストック有給休暇規程、キャリア形成支援制度規程、育児休業規程、育児勤務規程、育児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
- ◆ 子ども子育て支援金創設に伴う賃金控除について、下記の規程の改訂をおこないます。
  - 賃金規程

#### ③その他

- ◆ 自転車通勤時の個人賠償責任保険等の申告方法を見直し、下記の規程の改訂をおこないます。
  - 賃金規程 通勤費支給細則

# 1. 全雇用形態共通

## 1) 本則 (社員労働協約の条数で記載、雇用区分によって条数が異なる場合があります)

章・節・表題	表題	変更点
全雇用形態共通の本則改訂はなし		

## 2) 附属諸規程 (社員労働協約の条数で記載、雇用区分によって条数が異なる場合があります)

規程・条文タイトル	変更点
<b>短時間勤務規程</b>	
第10条(制度の併用)※新設	<ul style="list-style-type: none"> <li>他の規程の制度(育児勤務、介護勤務)との併用不可を明記します。</li> </ul>
<b>時間外・休日勤務に関する規程</b>	
第12条 (家族的責任を有する者の制限)	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がいのある子については15歳に達する年度の3月31日までの子を対象とします。また手続きについても明記します。</li> </ul>
<b>ストック有給休暇規程</b>	
第5条(使用事由・期間及び手続)	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がいのある子については15歳に達する年度の3月31日までの子を対象とします。</li> </ul>
<b>キャリア形成支援制度規程</b>	
第5章 グループライフイベント転籍制度 第503条(申請事由)	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がいのある子については15歳に達する年度の3月31日までの子を対象とします。</li> </ul>
<b>育児休業規程</b>	
第2条(育児休業の対象者及び期間等) 第4条(手続)	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がいのある子は15歳に達する年度の3月31日まで育児休業を取得できることとします。また手続きについても明記します。</li> </ul>
<b>育児勤務規程</b>	
第2条(育児勤務の対象者及び期間等) 第3条(手続)	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がいのある子については15歳に達する年度の3月31日までの子を対象とします。また手続きについても明記します。</li> </ul>
<b>育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程</b>	
第2条 (シフト選択勤務の対象者及び期間等) 第3条(シフト) 第4条(手続)	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がいのある子については15歳に達する年度の3月31日までの子を対象とし、小学5~6年生の原則月4日の選番を除外、手続きについても明記します。</li> </ul>
<b>子の看護等・家族の介護のための休暇規程</b>	
第2条(対象) 第7条(手続)	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がいのある子については15歳に達する年度の3月31日までの子を対象とします。また手続きについても明記します。</li> </ul>
<b>賃金規程</b>	
第1章 総則 第105条(控除)	<ul style="list-style-type: none"> <li>項目に子ども子育て支援金を追記します。</li> </ul>
第1章 総則 第106条(退職及び解雇の場合の支払)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> </ul>
通勤費支給細則	<ul style="list-style-type: none"> <li>自転車通勤時の個人賠償責任保険等の申告方法を証書の写しの添付ではなく、規定フォーマット記入とする。</li> </ul>

## 2. 社員労働協約の改訂

### 1) 本則

章・節・表題	表題	変更点
第6章労働条件 第1節就業時間	第601条(労働時間)	休日数増に伴い、年間所定労働時間を1832時間から1818時間に短縮します。
第6章労働条件 第2節休日・休暇	第614条(休日)	年間の総休日数の変更(118日→120日)をおこないます。

### 2) 附属諸規程

規程・条文タイトル	変更点
<b>休日規程</b>	
第1章 総則 第102条(休日数)	・年間の総休日数の変更(118日→120日)と連続休暇分各個休日の変更(8日→10日)をおこないます。
<b>連続休暇規程</b>	
第2条(連続休暇分各個休日)	・連続休暇分各個休日の変更(8日→10日)をおこないます。
<b>賃金規程</b>	
第1章 総則 第108条(欠勤及び遅刻、早退、外出の賃金控除)	・年間所定労働時間の短縮に伴い、賃金の1日単価の分母に変更が生じるため、欠勤及び遅刻、早退、外出の賃金控除の変更をおこないます。
第3章 諸手当 第302条 (時間外勤務手当・深夜勤務手当) 第303条(休日勤務手当) 第304条(宿日直勤務手当)	・年間所定労働時間の短縮に伴い、手当算出式の変更をおこないます。
<b>特別社員取扱規程</b>	
第15条(宿日直勤務手当)	・年間所定労働時間の短縮に伴い、手当算出式の変更をおこないます。
<b>国内出向規程</b>	
第6条(労働時間差手当)	・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、改定日を明記します。
第9条(出向管理職手当)	・出向先で管理職となるステージAの水準を見直し、支給対象者をステージA・Bに限定します。
<b>退職給付規程(M社員用)</b>	
第3章 確定拠出年金 303条の2(加入者掛金)	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

### 3. メイト社員労働協約の改訂

#### 1) 本則

章・節・表題	表題	変更点
第6章労働条件 第1節就業時間	第601条(労働時間)	・ 休日数増に伴い、年間所定労働時間を1832時間から1818時間に短縮します。
第6章労働条件 第2節休日・休暇	第613条(休日)	・ 年間の総休日数の変更(118日→120日)をおこないます。

#### 2) 附属諸規程

規程・条文タイトル	変更点
<b>休日規程</b>	
第1章 総則 第102条(休日数)	・ 年間の総休日数の変更(118日→120日)と連続休暇分各個休日の変更(8日→10日)をおこないます。
<b>連続休暇規程</b>	
第2条(連続休暇分各個休日) 第5条(編成の変更)	・ 連続休暇分各個休日の変更(8日→10日)をおこないます。また社員と表記を揃えます。
<b>賃金規程</b>	
第1章 総則 第108条(欠勤及び遅刻、早退、外出の賃金控除)	・ 年間所定労働時間の短縮に伴い、賃金の1日単価の分母に変更が生じるため、欠勤及び遅刻、早退、外出の賃金控除の変更をおこないます。
第3章 諸手当 第302条 (時間外勤務手当・深夜勤務手当) 第303条(休日勤務手当)	・ 年間所定労働時間の短縮に伴い、手当算出式の変更をおこないます。

### 4. スペシャリティスタッフ(無期・有期)労働協約の改訂

スペシャリティスタッフ(無期・有期)本則・附属書規程の個別改訂はなし

### 5. フェロー社員(無期・有期)労働協約の改訂

#### 1) 本則 (フェロー社員(無期)の労働協約の条数で記載、フェロー社員(有期)は条数が異なる場合があります)

章・節・表題	表題	変更点
第5章人事 第1節人事	第502条(フェロー社員の定義と採用) 第503条(フェロー社員の区分)	・ 「短時間」の実働時間の上限変更(35時間以内→34時間35分以内)をおこないます。 ・ 併せて所定労働時間の上限、週35時間以内の表記を34時間35分以内に変更します。
第6章労働条件 第1節就業時間 第2節休日・休暇	第601条(労働時間) 第614条(年次有給休暇)	・ 週契約時間の表記を上記同様変更します。

フェロー社員(無期・有期)附属書規程の個別改訂はなし

## 6. エルダースタッフ労働協約の改訂

### 1) 本則

章・節・表題	表題	変更点
第5章人事 第1節人事	第503条(エルダースタッフの区分)	<ul style="list-style-type: none"> <li>エルダースタッフ I 及び II について社員に比較して1週間の所定労働時間が短時間であることを明記します。</li> </ul>
第6章労働条件 第1節就業時間	第601条(労働時間)	<ul style="list-style-type: none"> <li>エルダースタッフ I 及び II の所定労働時間の上限を週35時間以内→34時間35分以内に変更します。</li> <li>エルダースタッフ III、III R、III M及びエキスパートエルダースタッフの休日数増に伴い、年間所定労働時間を1832時間から1818時間に短縮します。</li> </ul>
第6章労働条件 第2節休日・休暇	第613条(休日) 第614条(年次有給休暇)	<ul style="list-style-type: none"> <li>エルダースタッフ III、III R、III M及びエキスパートエルダースタッフの年間の総休日数変更(118日→120日)をおこないます。</li> <li>エルダースタッフ I 及び II について週契約時間の表記を35時間から34時間35分に変更します。</li> </ul>

### 2) 附属諸規程

規程・条文タイトル	変更点
<b>休日規程</b>	
第1章 総則 第102条(休日数)	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間の総休日数の変更(118日→120日)と連続休暇分各個休日の変更(8日→10日)をおこないます。</li> </ul>
<b>連続休暇規程</b>	
第2条(連続休暇分各個休日) 第5条(編成の変更)	<ul style="list-style-type: none"> <li>連続休暇分各個休日の変更(8日→10日)をおこないます。</li> </ul>
<b>賃金規程</b>	
第1章 総則 第102条(賃金構成) 第106条(欠勤及び遅刻、早退、外出の賃金控除)	<ul style="list-style-type: none"> <li>エルダースタッフ I、II の賃金構成に調整給を加えます。</li> <li>年間所定労働時間の短縮に伴い、賃金の1日単価の分母に変更が生じるため、欠勤及び遅刻、早退、外出の賃金控除の変更をおこないます。</li> </ul>
第3章 諸手当 第301条(時間外勤務手当) 第302条(休日勤務手当)	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間所定労働時間の短縮に伴い、手当算出式の変更をおこないます。</li> </ul>
<b>社員労働協約を適用する諸規程(介護・介護準備休業規程)</b>	
第2条3 (介護休業の対象者及び期間等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>エルダースタッフ、エルダースペシャルティスタッフ、エルダーフェローについては、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旨を追記</li> </ul>

## 7. エルダースペシャルティスタッフ労働協約の改訂

エルダースペシャルティスタッフ(無期・有期)本則の個別改訂はなし

### 2) 附属諸規程

規程・条文タイトル	変更点
<b>社員労働協約を適用する諸規程(介護・介護準備休業規程)</b>	
第2条3 (介護休業の対象者及び期間等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>エルダースタッフ、エルダースペシャルティスタッフ、エルダーフェローについては、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旨を追記</li> </ul>

## 8. エルダーフェロー(無期・有期)労働協約の改訂

### 1) 本則 (エルダーフェロー社員(無期)の労働協約の条数で記載、エルダーフェロー(有期)は条数が異なる場合があります)

章・節・表題	表題	変更点
第5章人事 第1節人事	第502条(フェロー社員の定義と採用) 第503条(フェロー社員の区分)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「短時間」の実働時間の上限変更(35時間以内→34時間35分以内)をおこないます。</li> <li>・ 併せて所定労働時間の上限、週35時間以内の表記を34時間35分以内に変更します。</li> </ul>
第6章労働条件 第1節就業時間 第2節休日・休暇	第601条(労働時間) 第614条(年次有給休暇)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 週契約時間の表記を上記同様変更します。</li> </ul>

### 2) 付属諸規程

規程・条文タイトル	変更点
<b>社員労働協約を適用する諸規程 (介護・介護準備休業規程)</b>	
第2条 3 (介護休業の対象者及び期間等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ エルダースタッフ、エルダースペシャルティスタッフ、エルダーフェローについては、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旨を追記</li> </ul>

## XⅢ 2026年度 上期営業条件について

---

## XIII . 2026年度 上期営業条件について

## この章のポイント

○2026年1月の支部評議員会で審議決定（予定）した2026年度上期営業条件について報告します。

## 1. 会社の申し入れ内容

・株式会社三越伊勢丹本支店の2026年度上期営業条件について、店舗休業日、基本営業時間、延短刻を以下の通り定めたく、ここに申し入れいたします。尚、行政からの通達等によって変更が生じる場合は、別途申し入れさせていただく予定です。

## 1. 本支店の店舗休業日

・全店、店舗休業日は設定いたしません。（前年同様）

	新宿	日本橋	銀座	立川	浦和
店舗休業日	なし 前年同様				

※新宿は8月に丹青会の為、一般顧客は店舗休業日の実施予定あり

## 2. 本支店の基本営業時間（レストラン・喫茶除く）

・全店、2025年度下期の基本営業時間を継続いたします。

		新宿	日本橋	銀座	立川	浦和
基本営業時間	開店時刻	10:00	10:00	10:00	10:00	10:00
	閉店時刻	20:00	19:00 (地階～1階 19:30)	20:00	19:30 (6階～8階 18:30) ※8階レストラン街除く	19:00

## 3. 延短刻

・日本橋のみ短刻を実施いたします。以外の店は短延刻を実施いたしません。

	新宿	日本橋	銀座	立川	浦和
延短刻	なし	7/22～8/3 19:00閉店 (地階のみ 19:30閉店) ※レストラン除く		なし	

## 2. 申し入れにあたっての会社の考え方

- ・店舗休業日ならびに基本営業時間については「各店が、地域ごとの顧客動向や競合・市場状況を鑑み策定する」という考え方のもと、会社の方向性との合致、お取引先含めた従業員の働き方等を踏まえて、詳細は各店が主体的に決定しています。

## 3. 会社申し入れに対する組合の考え方

### ■店舗休業日

- ・店舗休業日の提案については前年と同様になりますが、店舗ごとの現在の業績を踏まえたうえで精査した結果であると認識しています。

### ■基本営業条件

- ・基本営業条件の会社側の提案についても、前年と同様の営業時間を継続する内容になります。この内容についても、「従業員の働く環境」や「各店の競合状況」、「業績への影響」などを総合的に考慮した結果であると受け止めています。

### ■延短刻営業条件

- ・日本橋三越店における2週間（7月22日～8月3日）にわたる30分の短縮営業条件（地階のみ19:30閉店 ※レストラン除く）については、「個客業を今後進めていく中で、少人数体制でもより「個」に対するサービス・おもてなし要員の厚みをもたせ、顧客満足向上と、生産性向上につなげる」ことを目的としたうえで、今後における通年での19:00閉店（地階・レストラン街を除く）を見据えたトライアルの検証は、従業員の働く環境の改善につながる内容として、組合としては理解をしています。

- ・一方で、繁忙期における延長・短縮営業条件については、上記、日本橋三越店を除く全店舗で延長・短縮営業を実施しない内容となっています。組合としては、この提案が売上への効果だけでなく、従業員の働く環境への影響を総合的に考慮した結果であると認識しています。

- ・加えて、今後の延短刻営業時間については、働く環境への影響を重視することや、業績に応じた判断を適宜おこないながら、会社として各店の要望を聞きつつも、当面については延刻を促す可能性は低いという会社の方向性を組合としては理解しつつ、そのうえで今後、会社の戦略が館業から個客業へシフトしていくことから、日本橋三越店で上記トライアルを検証する短縮営業時間を含めて、限られた営業時間内での効率を高めた少数運営化の実現に向けて、組合としては働く環境をより一層重視していきたいと考えています。

以上のことから、組合としては会社からの提案内容を含めた申し入れに対して受諾したいと考えています。

※以下は審議決定外の内容になります。

<参考資料>

- ・レストラン、サテライト店等の営業条件は、以下の通りといたします。
- ・一部の店舗は、入居する施設からの要請等に応じて、営業条件を変更する場合があります。

■レストラン・喫茶/その他ショップ

店舗	フロア		基本営業時間	休業日	備考
新宿本店	本館7階	レストラン	11:00-22:00	新宿本店に準ずる	丹青会開催のため、一般顧客向け営業は休業日あり（1日、本館・メンズ館のみ）
日本橋本店	新館10階	レストラン	11:00-22:00	日本橋本店に準ずる	本館6階 三越劇場は公演により変動 ※ご入場は19:00まで
	新館9階	レストラン	11:00-22:00		
	新館地下1階	レストラン	11:00-22:00		
銀座店	新館11階 新館12階	レストラン	11:00-22:00	銀座店に準ずる	
	新館9階	レストラン・カフェ	レストラン 11:00-21:00 カフェ 11:00-20:00		
	新館8階	アートアクアリウム	10:00-19:00		
立川店	8階	レストラン	11:00-21:30	立川店に準ずる	
	1階	スターバックスコーヒー	7:30-22:00		
浦和店	7階	レストラン	11:00-22:00	浦和店に準ずる	

※感染症対応等により、営業時間を変更する場合があります。

■サテライト店

店舗	基本営業時間	休業日	備考		
路面店	三越 牛久・古河・久喜 小山・桐生	10:00-18:00	中元繁忙期・祝日を除く月曜日 (休業日 4/6.13.20.27.5/11.18.25.8/17.24.9/7.14.28)		
	東金・五井・白井 茂原・館山	10:00-18:00	中元繁忙期・祝日を除く火曜日 (休業日 4/7.14.21.28.5/12.19.26.8/18.25.9/1.8.15)		
	鹿島 (ホテルショップ)	10:00-18:00	アートホテル鹿島セントラルホテルに準ずる		
SCテナント	三越	いわき	10:00-19:00	いわきラトブに準ずる	
		館林	10:00-19:00	アゼリアモールに準ずる	モールイベント期間は 10:00-20:00営業
		伊勢崎	10:00-20:00	スマーク伊勢崎に準ずる	年中無休
		春日部	10:00-20:00	ララガーデン春日部に準ずる	
		つくば	10:00-21:00	イーアスつくばに準ずる	年中無休
		羽生	10:00-21:00	イオンモール羽生に準ずる	年中無休
		木更津	10:00-21:00	イオンモール木更津に準ずる	年中無休
		ひたちなか	10:00-20:00	ファッションクルーズニューポートひたちなかに準ずる	年中無休
		ユーカリが丘	10:00-18:00	ユーカリプラザに準ずる	
川越	10:00-18:00	ウニコス川越に準ずる			

※入居する施設からの要請等で、営業条件を変更する場合があります。

■サローネ

店舗	基本営業時間	休業日	備考
SCテナント サローネ	イセタンサローネ (六本木)	11:00-20:00	東京ミッドタウンに準ずる

※入居する施設からの要請等で、営業条件を変更する場合があります。

■エアポートストア

店舗	基本営業時間	休業日	備考	
SCテナント エアポートストア	イセタン羽田ストア (レディース) T1	8:00-19:00	羽田空港国内線第一ターミナルに準ずる	休業日なし
	イセタン羽田ストア (メンズ) T1	8:00-19:00	羽田空港国内線第一ターミナルに準ずる	休業日なし
	イセタン羽田ストア (メンズ) T2	8:00-19:00	羽田空港国内線第二ターミナルに準ずる	休業日なし

※入居する施設からの要請等で、営業条件を変更する場合があります。

■スクールユニフォーム

店舗	基本営業時間	休業日	備考
伊勢丹新宿	伊勢丹会館3階 11:00-19:00	新宿本店に準ずる	
三越日本橋	日本橋本店5階 日本橋本店に準ずる	日本橋本店に準ずる	1/5~4/10までSDビル5階にて営業。 上記期間中は11:00~19:00 営業
聖徳大学 (ジャンティ三越)	聖徳大学内 (松戸市) 8:30-16:00	日曜日・祝日及び学校指定日	大学指定により変更あり
晃華学園	晃華学園内 (調布市) 8:00-16:00 (13:00-13:30閉店) ※土曜日もしくは日曜祝日 営業となる場合の営業時間 9:00-12:00	土曜日・日曜日・祝日及び学校指定日	学校指定により変更あり
皖星学園	皖星学園内 (千代田区) 8:00-16:00 (土曜日は13:00閉店)	日曜日・祝日及び学校指定日	学校指定により変更あり
千葉日大一	千葉日本大学第一小学校内 千葉日本大学第一中学校内 (船橋市) 小学校 10:20-13:30 (平日) 10:00-12:00 (土) 中・高 8:15-15:45 (平日) 8:15-13:00 (土)	日曜日・祝日及び学校指定日	学校指定により変更あり

■イセタンミラー

店舗	基本営業時間	休業日	備考
ルミネ新宿2	11:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定
ルミネ大宮	月~土 10:00-21:00 日祝 10:00-20:30	施設に準ずる	休業日未定
セリオ八王子	10:00-20:00	施設に準ずる	休業日未定
ルミネ北千住	11:00-20:30	施設に準ずる	休業日未定
吉祥寺パルコ	10:00-20:00	施設に準ずる	休業日未定
ららぽーとTOKYO BAY	平日 10:00-20:00 土日祝 10:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定
錦糸町テルミナ2	平日 11:00-21:00 土日祝 11:00-20:00	施設に準ずる	休業日未定
アトレ大井町	10:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定
アトレ恵比寿	10:00-20:00	施設に準ずる	休業日未定
ルミネ荻窪	10:00-20:00	施設に準ずる	休業日未定
新丸の内ビル	月~土 11:00-21:00 日祝 11:00-20:00	施設に準ずる	休業日未定
東京ミッドタウン日比谷	11:00-20:00	施設に準ずる	休業日未定
テラスモール湘南	10:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定
グランエミオ所沢	10:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定
ルミネ池袋	11:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定
グランツリー武蔵小杉	10:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定
ミナモトア広島	10:00~20:00	施設に準ずる	休業日未定

※入居する施設からの要請等で、営業条件を変更する場合があります。

■リーシング部商業施設

店舗	基本営業時間	休業日	備考
アルタ	サンシャインシティ 11:00-20:00	9/初旬 予定	※休業日は飲食のみ営業 ※営業時間は飲食別途 ※大家、テナント状況により変更の可能性あり
ミーツ	国分寺 10:00-21:00	8/中旬 予定	大家、テナント状況により変更の可能性あり
フード&タイムイセタン	横浜 7:30-23:00	8/中旬 予定	大家、テナント状況により変更の可能性あり
	大船 10:00-21:00	8/中旬 予定	大家、テナント状況により変更の可能性あり

※入居する施設からの要請等で、営業条件を変更する場合があります。

## XIV 三越伊勢丹支部 労働福祉ビジョンの進捗

---

## XIV. 三越伊勢丹支部労働福祉ビジョン進捗について

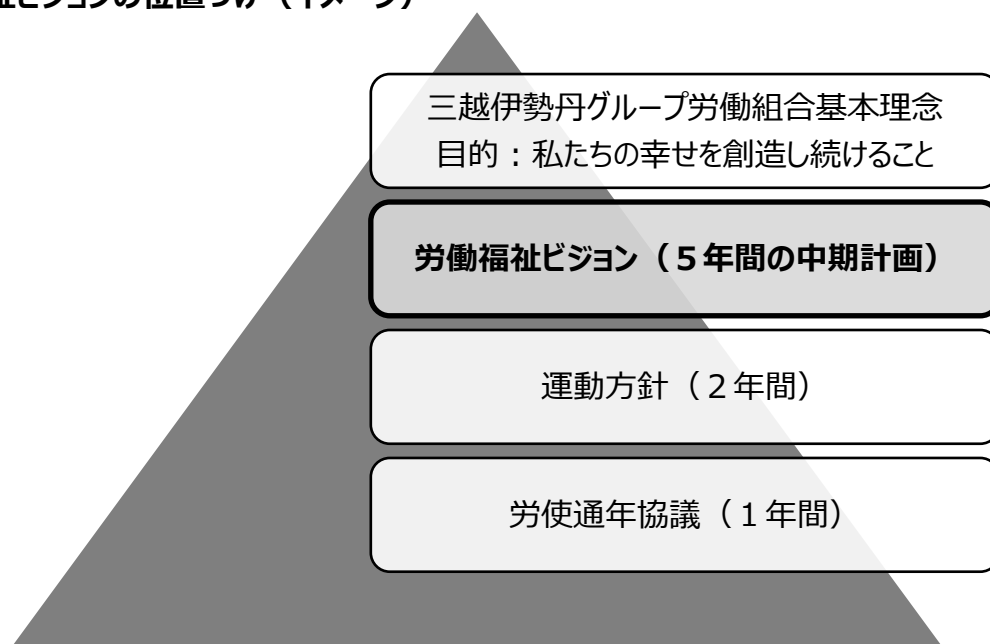
### この章のポイント

- 三越伊勢丹支部の中期ビジョンの2025年度の進捗状況について報告します。

### 1. 参考：労働福祉ビジョンの位置づけについて

組合の中期ビジョンである労働福祉ビジョンは、私たちを取り巻く環境を踏まえ、解決すべき課題に対して短期的（1～2年）に対応すべき項目と中期的（3～5年）に対応すべき項目についてIMGUとしての方向性を示します。併せて、各支部は自社の労働条件の課題解決に向けた対応とIMGUの方向性を踏まえたあるべき姿に向け「労働条件ロードマップ」を作成し、その実現に計画的に取り組めます。

#### ■労働福祉ビジョンの位置づけ（イメージ）



- ・ 2年ごとに設定する「運動方針」と「三越伊勢丹グループ労働組合基本理念」をつなぐ、労働福祉における分野別中期計画をして位置づけます。
- ・ 意味合いとしては、会社に組合の意志を示しながら、メンバーと共に「取り組み内容の共有化」を図り実現性を高めるものです。

#### ■IMGUのスタンス

- (1) 「雇用の確保」を最重視する
- (2) 労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す
- (3) 多様性を力に変える取り組みを推進する

※各項目の内容詳細は「2024年度春の交渉議案書」P80～をご参照ください。→



## 2. 労働福祉ビジョンの4つの重点政策の進捗

### 1) セーフティーネット

#### ■ 目指す姿

三越伊勢丹グループで働く従業員が、安心して働き続け生産性向上に向けてモチベーションを高く取り組めるよう、総合労働福祉の観点で、多様性や環境変化に応じたセーフティーネットの整備をおこなう。

- ・ 育児・介護コミュニティについては、支部独自の企画として「育児休職者VOICE」の実施や分会活動の中でも育児勤務者へのテーマ別VOICEや子育てコム等を通じて、同じ境遇のメンバー同士が主体的にコミュニケーションを取れる機会を創出してきました。
- ・ 2025年度は、育児・介護や疾病等への対応の可能性も視野に入れた働き方の変化と従業員間のバランスに関する検討として、店頭へのフレックス勤務の導入に向けてトライアルをおこなうこととなりました。
- ・ ハラスメントの中では、カスタマーハラスメントに関して、ネームバッジに対する取り組みが進み、伊勢丹浦和店でトライアルがおこなわれ、2026年度以降各店の取り組みとなる見込みになる等、支部内の理解と取り組みが進んだと捉えています。

### 2) 働き方

#### ■ 目指す姿

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

- ・ 労働時間の短縮に向けては、2026年度より年間休日数を現行の118日から2日増の120日となり年間所定労働時間も1832時間から1818時間になっていきます。2026年度以降は、業務改革の進捗や年間と一日の所定労働時間のあり方等を踏まえた上で、メンバーの働く環境の整備や企業の魅力度、採用競争力の観点から継続して年間所定労働時間のあり方や休日の増加に向けた協議をおこなっていきます。
- ・ 柔軟な働き方の見直しに向けた検討では、従業員の働き方の変化と従業員間のバランスについて店頭におけるフレックス勤務のトライアルをおこないながら仕組化に向けて取り組むとともに、継続して個人事由によるテレワーク及び在宅勤務の検討をグループの労使協議も踏まえながら進めていきます。

### 3) 人事・賃金制度

#### ■ 目指す姿

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

- ・ 継続して様々な環境を考慮したベースアップをおこなうとともに、今後の個客業化、三位一体人財のあり方、少数運営、人材流動化等を踏まえながらステージB・ステージC・ステージC-7、メイト社員の協議を進めています。2026年度以降も各雇用形態のあり方を踏まえ、人事賃金制度やその運用の見直しに取り組んでいきます。
- ・ メンバーのキャリア形成支援の観点から、組合の「キャリア相談会」を実施し50名のメンバーからの相談依頼がありました。2026年度以降もこの取り組みを継続した上で、各雇用区分において、自律的なキャリアに向けた取り組み、昇格・進級・転換等のあり方やキャリアステップのあり方等を踏まえて労使で検討を続けます。
- ・ 賞与要求については、業績指標を用いた半期要求を継続するとともに、業績に対する納得性・業績達成意識の醸成を目的に導入した業績加算賞与については、2026年6月賞与にて初回の要求内容の検討をおこないます。今後については、業績加算賞与の検証をおこなった上で、本給と賞与のあり方について検討をおこなっていきます。
- ・ 2026年度は、2025年度に改定したエルダースタッフの人事賃金制度の運用状況について検証をおこなうとともに、今後の定年者数を踏まえた60歳以降の人財のあり方を検討していきます。

### 4) 福利厚生

#### ■ 目指す姿

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

- ・ 会社の中期経営計画の「人的資本投資」の内容を踏まえ、三越伊勢丹支部としても経営懇話会等も含め、進捗の確認と意見交換をおこなっています。
- ・ 継続して、各分会労使の間で従業員施設改善、及び、進捗の確認をおこないます。また、日本橋分会においては労使で従業員食堂委員会の取り組みが開始され、従業員施設の改善に向け具体的に動き出しています。
- ・ 健康経営に向けた会社の取り組みやゆとりある私生活のために、適宜会社とも取り組み（繁忙期における休息時間のあり方等）の確認をおこなうとともに、定例の安全衛生委員会等での議論等に繋げてきました。2026年度も継続して取り組んでいきます。

## 參考資料

---

## I 環境認識

### ①外部環境

国内経済について、2025年7～9月期の4半期GDPは6四半期ぶりにマイナスとなったものの、個人消費や設備投資の持ち直し等により、景気は緩やかな回復基調の状況が継続している状況です。

一方、アメリカの関税政策や中国との関係悪化に伴う影響、気候変動や地政学リスクの高まり等が、景気の下振れリスク要因として懸念される状況と言えます。

物価状況について、物価上昇の傾向は継続しており、年間を通じて3%台を多く記録する等引き続き高い水準で推移している状況です。一方、ここ数年間の賃上げにより名目賃金は上昇傾向にあるものの、急速な物価上昇に追いつかない状況は継続しており、2025年11月には実質賃金が11カ月連続で減少となっています。

また、雇用環境については、有効求人倍率は高い水準を維持し、失業率は横ばい・低下傾向にあることから緩やかな改善傾向にあると言えます。

### ②内部環境

グループ連結の第2四半期決算は、関係会社株式の売却が寄与し当期純利益は上期として過去最高益を大きく更新する結果となったものの、前年度好調であった海外顧客売上の反動減により減収が大きく、売上や営業利益は前年実績を大きく割り込む結果となりました。また、2025年度業績の通期予測について、関係会社株式の売却や持分法による投資利益の見直し改善等もあり経常利益(770億円)・当期利益(620億円)は予測の上方修正(いずれも統合後最高益)をおこなっているものの、上期や足元の業績状況も踏まえ、総額売上については5月に発表している期初予測からの下方修正をおこなっている状況でもあります。こうした業績状況を踏まえ、株主還元に関しても年間配当における増配についても決定をおこなっている状況です。

一方で、特に百貨店各社の業績状況には未だばらつきがある状況であり。また金融や不動産、その他の各事業においても、個客業や収支構造改革の推進により全体的に業績改善が進んでいる状況ではあるものの、各社ごとの差異も未だ大きい状況です。

### ③春闘情勢

連合は春闘交渉の統一要求として賃上げ分(ベースアップ)3%以上、定期昇給分を含め5%以上の引き上げを目安とする方針を掲げています。

UAゼンセンは、正社員について賃金体系維持分(定昇)とは別に「賃上げ分(ベースアップ)4%」、パート社員について賃金体系維持分(定昇)とは別に「賃上げ分(ベースアップ)5%」の引き上げを目安とする方針を掲げています。

また、UAゼンセン流通部門として、正社員について賃金体系維持分(定昇)とは別に「賃上げ分(ベースアップ)5%以上、14,000円以上」短時間組合員について賃金体系維持分(定昇)とは別に「賃上げ分(ベースアップ)6%以上」とする方針を掲げています。

これは、政府の掲げた方針を踏まえ、今後想定される大幅な公的最低賃金引上げへの対応や「産業間」、「雇用形態間」、「企業規模間」の格差是正を進めていくために掲げられているものです。

## Ⅱ、本部基本方針の考え方

2026年度春の交渉本部基本方針では、根底にある考え方である「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を踏まえた取り組みとしていきます。

I M G U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、人材の活性化と納得性のある人事賃金制度の整備と運用の整備や労働福祉に関する制度の充実や拡充を行います。

### <賃金要求>

2026年度春の交渉においては、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価による賃金反映等）や賃金面でのセーフティネットに関わる最低賃金要求（月例賃金・時間給・扶養者年齢別等）についても、従来通り事業会社・雇用形態ごとに行います。

一方で、ベースアップ要求については、算出式を用いる上での前提事項にある大きな環境変化「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると判断し「グループ共通のベースアップ算出式」に基づいた要求は行わず、物価上昇の状況を踏まえた要求を行うものとします。

### 【参考】◆グループ共通ベースアップ算出式

- ・現行制度は2026年度春の交渉まで適用する。
- ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する。

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

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

## Ⅲ、「2026年度春の交渉」の位置付け

2026年度春の交渉は、全ての支部・分会においてあらゆるツールを活用し、以下の4点を中心に全メンバーと対話・共有する機会として位置付けます。

- 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H D S 労使協議会の協議項目をメンバーと共有し、審議決定を経た上で労使合意と成案化を行う。また、2026年度に予定している労使通年協議事項については、中長期のあるべき姿をもとに課題認識や考え方についてメンバーとの共有化を図り、実現に向けた取り組みを進める。
- ④働く環境整備に向けた取り組み（グループ方針に基づく各支部での総実労働時間の短縮・有給休暇取得の推進・業務改革、風土改革・法改正の対応等）について、労使および組合の施策や考え等をメンバーと共有し、取り組みを推進する。

#### IV、賃金要求の具体的方針

賃金要求の具体的な取り組み方針については以下の通りとします。

##### 1)月例賃金

###### ○水準引き上げ

生活者の観点と労働組合の社会的責任を踏まえつつ、ベースアップについては消費者物価の上昇を重視して、以下の対応を図ります。

###### ・グループ共通ベースアップ算出式を適用している雇用形態

現在の物価状況について、算出式の付帯事項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当することをHDS労使協議会にて確認を行ってきた。2026年度はHDS労使協議会による協議内容に基づき、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として「5,000円のベースアップ」を全支部にて要求する。

また、各支部においてはベースアップの構成要素を踏まえ必要に応じてさらなる上乘せの要求をおこなう。

###### ・グループ共通ベースアップ算出式を適用していない雇用形態

算出式を適用していない雇用形態は、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に2026年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応を行う。具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は5,000円、時給制は30円、年俸制は60,000円のベースアップ」を全支部にて要求する。また、各支部においてはベースアップの構成要素を踏まえ必要に応じてさらなる上乘せの要求をおこなう。

#### 【参考】

##### ■グループ共通ベースアップ算出式

・現行制度は2026年度春の交渉まで適用する。

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

①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合

②想定外の大幅な物価上昇

③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 等

##### ■各雇用形態におけるベースアップの構成要素

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

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

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

※採用賃金上昇分(60歳以降で採用をおこなっている場合)

・年俸制社員：物価上昇対応分、生産性向上分、労働市場との賃金水準格差調整、他雇用形態との賃金バランス、最低賃金引上げ対応、担う役割と賃金バランス

なお、「物価上昇対応分」以外のベースアップ構成要素については、各支部にて確認した上で、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行う。

##### ○昇給・昇格

・昇給に関しては、昇給制度がある場合、制度に基づく昇給原資(評価分布等)の要求を行い、制度が未整備な場合は例年同程度の昇給原資の要求を行うとともに、評価分布等についてはその結果の確認を行う。なお、昇給制度が未整備な場合や運用面で課題がある場合には、次年度の通年協議で制度整備や課題の改善に向けた協議を行う。

・昇格に関しては、事前に労使で想定している昇格の運用について、昇格人数の結果の確認等を行い、運用面での課題がある場合には、運用上の考え方を確認すると共に、次年度の通年協議で課題の改善に向けた協議を行う。

・月給制社員の賃金引上げ率の算出においては、当該雇用形態のモデル賃金に基づき算出する。なお、賃金制度が変更された場合には、モデル賃金の見直しを行うこととする。

## 2)最低賃金

- ・2026年度「IMGU最低賃金要求基準」をもとに「扶養者年齢別(月例)、企業内(月例・時間給)」の最低賃金を要求する。
- ・フルタイム勤務者が育児・介護等の短時間勤務を取得した場合についても、実労働時間を加味した上で扶養者年齢別最低賃金の対象とする。

## 3)初任給(採用賃金)

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

## V,賞与交渉方針

- ・賞与要求については半期交渉を前提とし、以下のフローに基づき要求を行う。
- ①2025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。
  - ②2026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。
  - ③2026年度賞与(2026年12月・2027年6月)は、2026年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、12月賞与は2026年10月、6月賞与は2027年4月を目途に要求を行う。  
※支給表が確定していない支部・分会は個別協議とする。(都度交渉)
- ・月給制社員の賞与については、「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に取り組む。
  - ・賞与の最下限水準は年間2ヶ月を基本的な考え方とし、年間2ヶ月を下回る場合はその理由や今後に向けた考え等を明確にする。
  - ・企業環境・業績に対応した水準の確保を図る。その中で、企業環境・業績が想定以上となった場合においては、積極的な水準の向上を目指す。
  - ・賞与に評価制度が導入されている雇用形態は、必要な原資(評価分布等)を要求するとともに、その結果に関する確認を行う。

## VI,今後の進め方

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

■ 要求基準の設定目的及び項目

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)

■ I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」 (対象：月給制社員)

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

<2026年度扶養者・年齢別最低賃金水準>

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

<参考>

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

<参考：上記要求基準額に基づく付与者・年齢別の保障月額>

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (A基準)

(単位:円)

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

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (B基準)

(単位:円)

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

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (C基準)

(単位:円)

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

### <基準の適用要件>

- ①対象者の年齢上限は、満60歳までとします。
- ②対象者の年齢は、要求年度の4月1日現在における満年齢を基準とします。
- ③対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求基準額とします。
- ④被扶養者の範囲は、各企業の扶養家族手当の対象としている子及び税法上の扶養家族であり日本国内に居住している者とします。
- ⑤被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ10,000円を加算します。
- ⑥対象者の要件は、フルタイム勤務（事由により一定期間において勤務時間を短縮している者を含む）をしており、主として本人の収入により世帯の生計を維持している者とします。なお、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者・同居親族が在籍している場合、収入の高い方を保障対象者とします。
- ⑦対象者の基準内賃金には、本人及び被扶養者の扶養・障害及び年金に関わる公的給付（児童手当・特別障害手当・遺族年金等）を含むものとします。  
なお、保障対象者で、期中に該当する公的給付が発生した場合は、速やかに会社へ申告するものとします。  
（※公的年金のように2ヶ月分を1回にまとめて給付される場合、月按分して1ヶ月分の給付額を算出し、収入の範囲に算定することとします。）
- ⑧要求基準の適用期間は、2026年4月1日～2027年3月31日とします。
- ⑨ABC基準の設定にあたっては、原則支部内の全事業所は統一の基準を適用することとします。ただし、首都圏（東京・埼玉・千葉・神奈川）を拠点に他地域に事業展開している事業会社支部が地域によって異なる基準を定めることが望ましいと判断した場合、以下の条件・要素を総合的に勘案した上で、地域別に基準を設定することも可能とします。

### 【適用条件】

- ・人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。
- ・人事異動配置の範囲が原則当該事業所内に限定されていること。

### 【判断要素】

- ・対象地域の物価状況や採用市場、対象地域における他支部との賃金水準格差
- ⑩育児・介護等の短時間勤務者については、本給より控除されている割合と同じ割合を該当する扶養者・年齢別最低賃金より差し引いた金額と比較し、控除された本給の金額が下回る場合、差額を支給するものとします。

<算定式>

$$\text{算定式} = \left\{ \left( \text{標準生計費(全国平均)} \textcircled{1} \times \frac{12}{15} \textcircled{2} \times \text{負担費修正係数} \textcircled{3} \right. \right. \\ \left. \left. \times \text{物価上昇率} \textcircled{4} \times \text{基準設定区分} \textcircled{5} \right) \right. \\ \left. + \text{2025年度春の交渉要求基準} \right\} \\ \div 2 \\ *100 \text{円未満切り上げ}$$

① 人事院による標準生計費(2025年4月全国平均) (単位:円)

年	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
2025	168,430	194,630	220,820	247,010

\*算定のベースとなる生計費については、「標準生計費(全国平均)」を使用します。

<指標の算定時期 : 2025年4月>

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

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

年	①非消費支出	②消費支出	①/②	負担費計数
2024	113,586	325,137	0.349	1.349

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

<指標の算定時期 : 2025年>

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

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

<指標の算定時期 : 2025年暦年>

⑤ B基準を中心の値とし、A基準は+10%、C基準は-10%で水準を設定。

係数 : A基準 = 1.1 B基準 = 1.0 C基準 = 0.9

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

【参考 補足説明】

1) 標準生計費について

①標準生計費の増減要因

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

②標準生計費の費目

標準生計費の費目は、以下のように家計調査の支出項目に基づいています。

【標準生計費】 ← 【家計調査】

- 食料費……………食料
- 住居関係費……………住居・光熱・水道、家具・家事用品
- 被服・履物費……………被服及び履物
- 雑費Ⅰ……………保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽
- 雑費Ⅱ……………その他の消費支出（諸雑費、交際費等）

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

③標準生計費の数値と前年差

標準生計費（2025年4月全国平均）の数値と2024年差

全体計では、2人世帯：+17,790円、3人世帯：+9,890円、4人世帯：+1,930円、5人世帯：▲6,010  
円と前年と比較すると世帯数が少ないほど数値が上がっています。

費目別では、食料費が相対的に上昇しており、被服・履物費及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

## ）ABC基準について

### ①地域別基準の適用条件及び判断要素

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

#### <地域別基準の適用条件>

##### 1. 対象支部・分会

首都圏(東京・埼玉・千葉・神奈川)を拠点に他地域に事業展開している支部・分会

##### 2. 対象者

月給制社員

##### 3. 人事賃金制度上の水準・運用

人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。

##### 4. 人事異動配置の範囲

原則当該事業所限定であること。

#### <具体的な要求基準の判断要素>

##### 1. 対象地域における物価状況

##### 2. 対象地域における採用市場

##### 3. 対象地域における他支部との賃金水準格差

### 3) 個別に賃金を定めている社員（年俸制等）への対応

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

### 4) 物価上昇率の確定について

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

### 5) 対象者への支給方法について

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

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

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

### 6) 育児・介護等の短時間勤務者への対応

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

<例> 扶養者年齢別最低賃金B基準企業所属

33歳 3人扶養（対象扶養者年齢別賃金：243,800円）

本給：221,000円 短時間勤務による控除：15% 控除後本給187,850円の場合

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

※最終算出額を百円未満切上げ

扶養者年齢別最低賃金による給付額 19,400円/月

## Ⅱ. 「企業内最低賃金要求」の基準

「企業内最低賃金」とは、月給制社員及び時間給制社員を対象に、各企業が定める制度上の水準の最下限を定めたものです。月給制社員（60歳以降雇用者含む）には、「月例賃金」の基準を定めます。時間給制社員及び60歳以降雇用者には、「時間給」の基準を定めます。

※なお、企業内最低賃金は、全ての組合員の制度上の最下限水準を定めるものであり、労使協議における制度設計の際に水準を検討する上でのベースとなる基準ともなります。したがって、算定式に基づく水準が前年度を下回る場合には、前年度と同額の要求水準とします。

### 1. 「月例賃金」の要求基準（対象：月給制社員）

・月例賃金：180,000円（前年167,000円）

<算定式（2025年度）>

1) 月例給の算定式 = 2024年度の所定内給与額 (①) × 2025年度の平均上昇率 (②)  
×2025年暦年の物価上昇率 (③)

166,900円×1.042×1.032 = 179,475円 ≒ 180,000円 \* 千円未満切り上げ

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

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

<統計年度：2025年度>

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

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

<指標の算定時期：2025年暦年平均>

2. 「時間給」 (対象：時間給制社員・60歳以降雇用者)

2026年度春の交渉基準

(単位：円)

東京	埼玉	千葉	神奈川	北海道	青森	岩手	宮城	秋田
1,230	1,145	1,140	1,225	1,075	1,030	1,035	1,040	1,035
山形	福島	茨城	栃木	群馬	新潟	富山	石川	福井
1,035	1,035	1,075	1,070	1,065	1,050	1,065	1,060	1,055
山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪
1,055	1,065	1,065	1,100	1,140	1,090	1,080	1,125	1,180
兵庫	奈良	和歌山	鳥取	島根	岡山	広島	山口	徳島
1,120	1,055	1,045	1,030	1,035	1,050	1,085	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：時間給者及び時間給換算した月給者）

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

### <算定式>

①月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

参考数値  $\Rightarrow 180,000\text{円} \div (\text{法定における最長の年間所定労働時間} : 2088\text{時間} \div 12\text{ヶ月})$   
 $\approx 1,035\text{円}$  ※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  $\Rightarrow$  各都道府県の地域別最低賃金  
 $\div$  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  $\Rightarrow$  参考数値（1,035円） $\times$  地域別修正係数 ※小数点以下切り上げ

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

### <地域別最低賃金・産業別最低賃金と地域別修正指数>

\* 地域別最賃・産業別最賃は2026年1月12日現在の厚生労働省公表値

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

\* 上記以外の地域が必要な場合は、同様の考え方で都道府県別に算定する

### <月給の時間給換算について>

・月例給の時間給換算算定式は以下の通りとする。

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

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

(例)

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

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

### 3. 60歳以降雇用者への対応

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ます。

ただし、この対応は、60歳未満の対象者と同様に現状水準の底上げを図るためのものではなく、制度上の最下限水準を下回るメンバーがないことを確認するものとします。

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

### 4. 個別に賃金を定めている社員（年俸制等）について

フルタイム勤務をしている個別に賃金を定めている社員（年俸制等）の中には、人事諸制度が制度化されている月例給社員の仕組み・支払い方法等と比べ、相関性・類似性が極めて高いケースがあります。

したがって、個別に賃金を定めている社員（年俸制等）を要求対象とすることについては、それらの内容を個々に確認した上で、本部執行委員会にて判断します。

また、要求を行う場合においては、60歳以前と以降の働き方及び賃金の変化等を踏まえた要求を行うこととします。

## 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」及び「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及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想定外的大幅な物価上昇 ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

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

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

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

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

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

### “障がいがある子等”の範囲

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

### 利用可能期間

子が15歳になる年度の3月31日まで

## 3. グループ労働協約締結の検討について

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

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

## 4. 国内出向労働時間差手当支給における短時間勤務者対応について

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

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

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

## 5. 国内出向管理職手当の資格別水準について

- ・国内出向に際し、出向元では労働基準法第41条の管理監督者に該当しないものの、出向先において管理監督者を担う場合、時間外勤務手当の代替として、毎月定額の出向管理職手当が支給されています。
- ・出向管理職手当は、労働協約において、出向先の前年度月平均時間外数に応じたステージ共通の定額が定められているものですが、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々人一人ひとりがこれまで以上に「ひとの力」を発揮するための土台となる、対話活動や相互尊重が根付いた心理的安全性のある組織風土の醸成のために、グループ各社の取組み推進のサポートとグループ共通の取組みの推進を行いました。

### i) 相互尊重風土の醸成に向けて

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

### ii) 知識と意識の向上に向けて

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

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

### iii) ハラスメントの再発防止に向けて

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

## IV. 総実労働時間の短縮及び適正な労働時間管理の推進について

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

### i) 今年度の取組み

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

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

### ii) 今後の取組み

#### ①長時間労働者の原因や再発防止に関する取組みの推進

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

#### ②業務改革に向けた取組み

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

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

##### ・総実労働時間の短縮について

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

##### ・所定労働時間の検討について

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

## **V. 福利厚生制度の見直し**

多様化した社会環境や従業員のニーズに答え、従業員一人ひとりがより安心して働くことができるような環境を整備できるように労使で議論を行いました。

### **①健康支援について**

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

### **②厚生施設の改修について**

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

### **③福利厚生メニューの最適化について**

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

三越伊勢丹支部  
ボイスタイムズ



三越伊勢丹グループ労働組合  
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

〒160-0022 東京都新宿区新宿5-17-18 H&Jビル1F | E-Mail [imgu@imgu.or.jp](mailto:imgu@imgu.or.jp)  
ホームページ <http://www.imgu.or.jp>  
●発行：2025年12月25日 ●発行人：杉田基彰 ●編集人：小松義尚  
●編集：三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部 ●デザイン：プラスワンスタジオ



### 委員長コメント

三越伊勢丹支部  
執行委員長  
川原林 尚子

いつも組合活動にご理解・ご協力いただき感謝申し上げます。

昨年10月に第11期がスタートしてから、早くも1年が経ちました。後半年度の三越伊勢丹支部では組合活動を一人ひとりに身近に感じていただけるよう、VOICE活動等を通じて、多くのメンバーの声を聞いていきたいと考えています。

そして聞くだけに留まらず、その先のVOICEサイクルの推進により、皆さまに更に実感してもらえる活動に進化していきます！今後も変わらず、皆さまの声をとお近くの組合役員にお寄せください。

## 第11期〈後半〉 三越伊勢丹支部役員一覧 後半年度分会方針

### 三越伊勢丹グループ労働組合について 第11期 三越伊勢丹支部分会方針について

第11期後半(2025年10月～2026年9月)  
三越伊勢丹支部として  
組合活動を行う役員を紹介します。  
また後半年度の各分会方針を策定しました。  
ぜひご一読ください。



こちらから本文をお読みください  
(ユーザー名:従業員コード10桁  
パスワード:生年月日8桁)

# 三越伊勢丹グループ共済会からのお知らせ



共済会お問合せ  
フォーム

## I. セイフティープランについて

### <セイフティープランとは>(L会員・S会員対象)

三越伊勢丹グループで働く方とご家族がより安心して生活できるよう「全員加入分」に上乗せ出来る三越伊勢丹グループ共済会の制度です。

「共済会 全員加入制度(1階)」を基礎として、「共済会 自家共済による任意加入制度(2階)」→「三井住友海上火災保険(株)による任意加入制度(3階)」を積み上げる方式で設計しています。

募集は年2回(秋期・春期)で、秋期は「新規加入」「変更」「脱退」を受付します。(春期は「新規加入」のみ受付)また、「共済会 自家共済による任意加入制度(2階)」の「新規加入」は、毎月受付しています。

#### ≪3階≫ 任意加入制度【セイフティープラン】

<三井住友海上火災保険(株)>

- ・ 団体総合補償制度
- ・ GLTD (団体長期障害所得補償制度)

※3階のみのご加入も可能です。

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

#### ≪2階≫ 任意加入制度【セイフティープラン】

<三越伊勢丹グループ共済会 自家共済制度>

- ・ 任意加入 生命共済制度
- ・ 上乗せ型 医療共済制度

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

#### ≪1階≫ 全員加入制度

<三越伊勢丹グループ共済会 自家共済制度>

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

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

### □<セイフティープラン>オリジナル おすすめ加入プラン シミュレーション

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

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



## II. 介護援助制度について

### <介護援助制度とは>(L会員・S会員対象)

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

#### 【給付対象】

給付対象は以下の①・②の条件を満たしている場合に対象となります。

#### ①会員本人の同居家族(2親等以内)

※会員本人が費用を負担している実父母は別居でも可

#### ②介護保険適用の介護サービスを居宅もしくは通所で利用した場合

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

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

#### 【利用補助額】

介護費用(介護保険適用分)の50%

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

#### 【証明書類】

#### ①介護保険証のコピー

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

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

# 三越伊勢丹支部の ホームページを 活用していますか？

㈱三越伊勢丹在籍のメンバーの皆さんが組合員として知っておくと役に立つ情報を、三越伊勢丹グループ労働組合 (IMGU) ホームページ内「三越伊勢丹支部のページ」に集約しています。  
労働協約や議案書から、職場親睦会補助やレクリエーション報告まで、組合活動に関するあらゆる情報を2011年度分より保管しています。  
メンバーの皆さんが、三越伊勢丹でよりやりがいを持って働くためにも、ホームページに掲載の情報をフルにお役立てください！

〈三越伊勢丹のページ〉



こちらのQRコードから  
(クリック)

探している情報の「単語」を入力すると、関連するタイトルのページが出てきます！



## 三越伊勢丹支部

- 2025.09.24 **最新** 【本社周辺分会】“わたらしい”働き方、見つけよう。テーマ別VOICE開催報告
- 2025.09.20 **最新** 【三越伊勢丹支部】25年9月経営懇話会報告
- 2025.09.15 **最新** 【外周統括分会・法人外周G】法人外周新聞を発刊しました！
- 2025.09.15 **最新** 【ダイバーシティ活動】特別講演「育児とキャリアの向き合い方」聴講できます！
- 2025.09.12 **最新** 【新宿分会】2025年度ボウリング予選大会開催しました！

直近アップされた情報は  
こちらに掲載されます！  
(一番上が最新)

各分会の取り組みや分会で  
発行する広報については、  
こちらに保管されています。

## 三越伊勢丹支部ライブラリー



年3回の  
メンバーズVOICE 議案書や  
大会・労使協議会報告などが  
保管されています。



年度ごとに更新される労働協約や働き方ハンドブック、  
風土改革に関する資料などが保管されています。



現在連載中の  
お悩み解決  
Q&Aは  
こちらに保管  
されています。

# 【リアルメンバーズVOICE スケジュール一覧】

申し込み用forms



## 《事前申込制のお知らせ》

動画視聴による参加が広く浸透してきたことに伴い、リアルでの参加者が大幅に減少しているため、運営の効率化を図る目的で、リアルVOICEは事前申込制(開催前日18:00〆切)とさせていただきます。ご所属問わず、ご自身のご都合に合わせて最寄りの会場にお申込みください。ご理解のほどよろしくお願いいたします。

	時間	2月25日	2月26日	2月27日	3月2日	3月3日	3月4日
		水	木	金	月	火	水
新宿地区	10:30~11:10			H&Iビル 1階 共用会議室			
	18:30~19:10	H&Iビル 1階 共用会議室				PC2 7階 会議室3	
日本橋地区	11:40~12:20			SDビル 7階 組合会議室			
銀座地区	12:10~12:50				コチワビル 4階 組合会議室		
立川地区	12:05~12:45			6階研修室			6階研修室
浦和地区	12:10~12:50					アイプラス2 3階 B会議室	アイプラス2 3階 B会議室

※前日の18:00までに申込みがなかった回は中止となります。

