



三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部

## 2026年度春の交渉議案書(案)



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

今回の議案書では、労使通年協議の最終案と賃金要求案についてご説明します。

※労使通年協議はメンバーのみなさんから意見をいただきながら進めています。

今回は、リアル開催でのメンバーズVOICEと動画視聴のVOICE(Formsアンケート)をおこないまっ。

視聴方法や出欠方法は、以下の通りですのでご確認ください。

※QRコードをクリックするとリンク先へいけます。

①組合HP → 春の交渉議案書データ、動画配信はこちらから↓

リンク先 [2026年春の交渉メンバーズVOICE開催 - 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 | 三越伊勢丹グループ労働組合](#)



②Formsアンケートはリンク先はコチラから

【2026年2月・3月開催】 2026年春の交渉議案書案メンバーズVOICE 出欠確認Formsアンケート



④リモートメンバーズVOICEのリンク先はコチラから



○配布対象者：全従業員(出向者含む)

○VOICE対象者：社員、BC社員、メイト社員、BCメイト社員、フェロー社員、エルダースタッフ、エルダーフェロー、IMH在籍出向者（非組合員除く）

# 今回の主な内容

## I. 三越伊勢丹ヒューマンソリューションズを取巻く環境

## II. 2026年度賃金要求(案)について

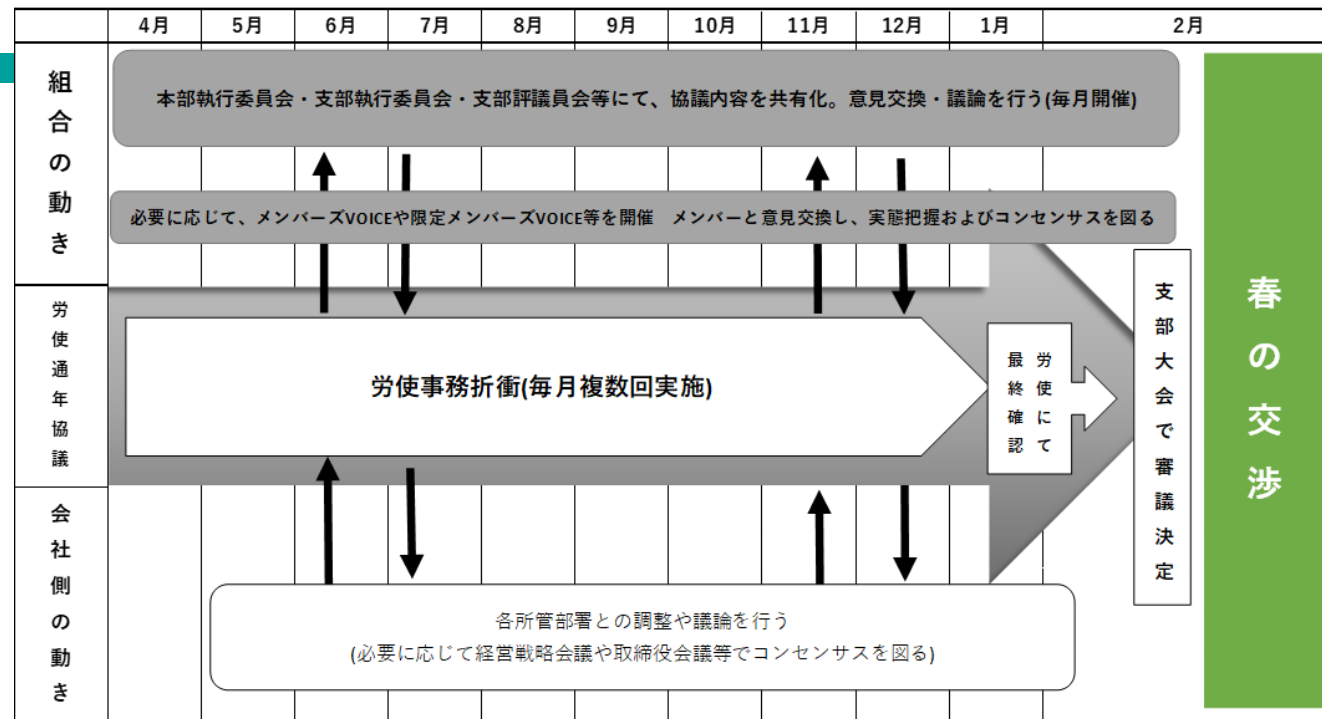
## III. 労使通年協議の取り組み

## IV. 働く環境の整備

## V. その他. IMGU本部方針 他

## VI. 労働協約の改定および新設【別冊】

< 労使通年協議のスケジュールイメージ >



・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」という協議形態です。主なメリットは以下の通りです。

- ①年度を通じて労使で定期的な会議体（共有・議論）を持つことから「共通認識の形成（＝成案化）」につながりやすい。
- ②メンバーとの内容共有や意見交換（VOICE活動）との連動で、メンバーの意見を協議に反映しやすい。

労働組合ホームページ

<http://www.imgu.or.jp/>

ユーザー名：従業員コード10桁

パスワード：生年月日(西暦)8桁



労働組合 LINE@



## 〈三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部大会 議事日程〉

- ・ 〈三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部大会 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 支部大会議長
- ・ 5. 成立確認・資格審査報告 議事運営委員長
- ・ 6. 議事日程発表・承認 議事運営委員長
- ・ 7. 議事開始宣言 支部大会議長
- ・ 〈議事〉
- ・ 第一号議案
- ・ 1) 2026年度社員月例賃金要求
- ・ 2) 2026年度メイト社員月例賃金要求
- ・ 3) 2026年度BC社員月例賃金要求
- ・ 4) 2026年度BCメイト社員月例賃金要求
- ・ 5) 2026年度フェロー社員賃金要求
- ・ 6) 2026年度エルダースタッフ賃金要求
- ・ 7) 2026年度エルダースタッフVI・VII賃金要求
- ・ 8) 2026年度エルダーフェロー賃金要求
- ・ 9) 2026年度エルダーフェローVI・VII賃金要求
- ・
- ・ 第二号議案
- ・ 10) 2025年度労使通年協議の取り組み
- ・ 11) 労働協約の改訂および新設

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

日程：2026年3月12日（木） 10時より

会場：新宿H&Iビル 共用会議室

構成員：支部大会代議員・支部役員・本部役員

# 〈目次〉2025年度 春の交渉 議案書（案）

項目		ページ
<b>I. 三越伊勢丹ヒューマンソリューションズを取巻く環境</b>		5
1	三越伊勢丹を取巻く環境	6
2	三越伊勢丹グループの動向	9
3	人材サービス業界の動向	11
4	化粧品業界の動向	12
5	三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズの状況	13
6	2026年度春の交渉 賃金要求の考え方	15
<b>II. 2026年度賃金要求(案)について</b>		16
1	2026年度春の交渉における賃金要求の考え方	17
2	2026年度賃金要求【審議決定事項】	18～41
3	賞与について（報告事項）	42

	項目	ページ
<b>III. 2025年度IMH支部労使通年協議項目の取組</b>		43
1	人に関わる諸制度	44～61
2	三越伊勢丹グループ労使協議事項	62～64
3	次年度労使通年協議項目	65
<b>IV. 働く環境の整備</b>		66～67
<b>V. その他. IMGU本部方針 他</b>		68
①	IMGU本部基本方針	68～70
②	2025年度グループ労使協議会報告	71～73
③	IMGU本部最低賃金 要求基準	74～79
④	三越伊勢丹グループ共済会からのお知らせ	80～81
⑤	IMGU労働福祉ビジョン	82～85
<b>VI. 労働協約の改訂および新設</b>		別紙

# I .三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ を取巻く環境

# 1. 三越伊勢丹を取巻く環境

## 【経済環境】

2025年度は、世界経済の先行きに不透明感が残る中でも、各種政策効果に支えられて、個人消費や設備投資の増加が経済の回復をけん引し、実質成長率は1.1%程度の見込み。

2026年度は、所得環境の改善が進む中で個人消費が増加するとともに、危機管理投資・成長投資の取組の進展等により設備投資も伸び率を高め、実質成長率は1.3%程度の見込み。

### ① 経済成長

内閣府年央試算によると、2025年度の実質GDP成長率は0.7%と下方修正されました。以前の1.2%見込みから、インフレ圧力と米国関税リスクを反映して慎重姿勢へ。内需主導の構造は維持され、民間最終消費は1.0%、設備投資は1.8%の成長が期待されます。内需寄与度は0.9ポイント、公需は横ばい。外需は▲0.2ポイントと小幅のマイナスとなり、緩やかに回復する展開です

### ② 個人消費民間消費（個人消費）

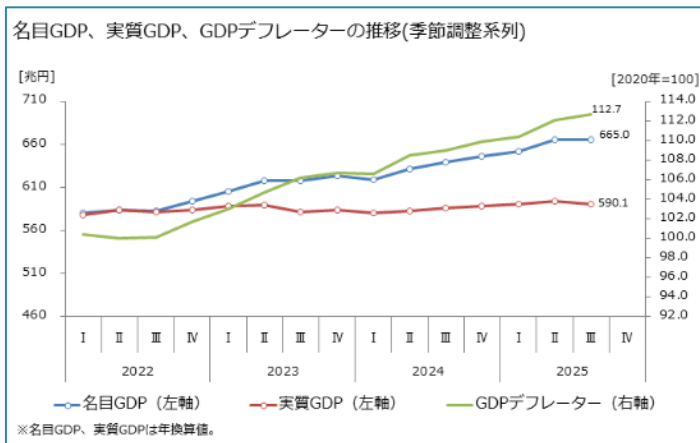
名目ベースでの所得増加を受け増勢継続し、実質ベースでは1.0%の伸びを見込んでいます。消費者物価は引き続き2.4%上昇し、物価高は家計の購買力を圧迫。可処分所得の増加と貯蓄率の高さが支援材料となる一方、消費者態度指数は物価高懸念で依然慎重な様子が窺えます。

### ③ 雇用と賃金

完全失業率は低位の2.5%のまま推移、雇用市場の引き締まりが続いています。春季労使交渉では2年連続で5%超の賃上げが実現し、実質賃金もプラス基調へ。三位一体改革や最低賃金引上げ支援、リスキングなどの構造改革が展開中で、人材投資や生産性向上に向けた施策も進行中です。

### ④ 政策対応

政府は物価高対応、外部リスク抑制に重点を当て、物価支援策として備蓄米放出や電気・ガス料金補助、暫定税率廃止に近いガソリン補助を実施。米国関税措置には緊急対応パッケージを適用し、中小企業支援や設備投資支援も強化。加えて、賃上げ・投資を主軸とした成長型経済モデルへの転換を推進。DX・GX・AI・半導体分野など戦略的成長投資と財政健全化を両立させていく姿勢を明確化しています。



## 【物価の状況】

### ① 消費者物価指数（CPI）

2025年11月の全国CPI（2020年基準）は113.2で、前年同月比+2.9%の上昇、前月比+0.4%と季節調整済でも上昇しました。生鮮食品を除くコアCPIは+3.0%、さらに生鮮食品・エネルギーを除くコアCPIも+3.0%となり、基調的なインフレが根強く続いています。月次・年次ともに、日銀の物価安定目標（2%）を上回っており、内需型インフレと賃金上昇による価格転嫁進行の表れです。

### ② エネルギー価格

エネルギー（燃料・光熱）は、2025年前半にかけて高止まりが続きましたが、中頃～後半に政府の補助政策や国際価格の調整により伸びが鈍化傾向に。例えば3月には電気代の上昇率は+9%→+4～5%程度に落ち着き、ガスも同様に高水準から徐々に安定しました。その結果、年央にはエネルギーインフレがCPI全体の伸びに与える影響が収縮しました。

### ③ 食品価格

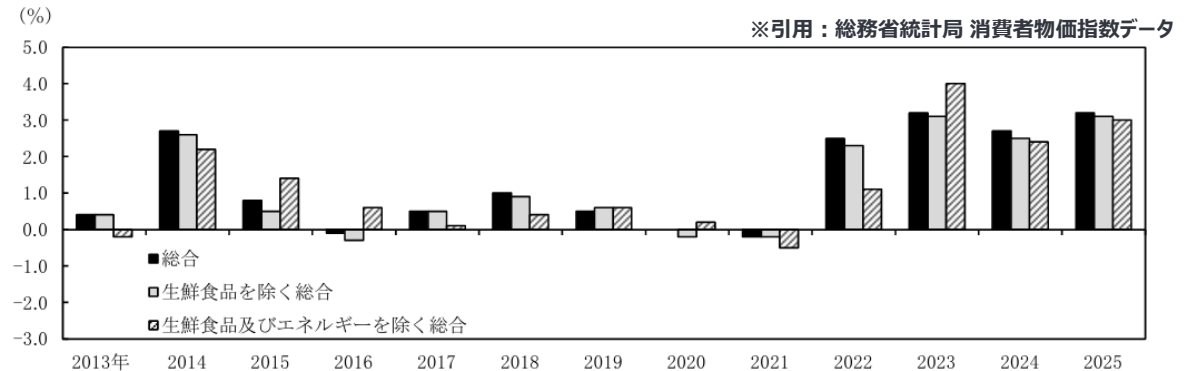
食品価格上昇率は特に高く、2025年11月は+6.1%と、2024年11月以来最も緩やかな伸びに転じましたが、それでもなお高い水準です。穀物（米）は+37%前後、乳卵類+7～8%、飲料+8～9%、加工食品+6～7%、外食+4%台と幅広い品目に渡って高騰していました。政府の備蓄放出により米価格上昇率は6月の+100%超から徐々に落ち着き、11月時点では+37%程度まで低下しつつあります。

### ④ サービス価格

サービス分野の物価上昇は比較的穏やかですが着実に進んでいます。11月時点でサービスインフレは+1.6%前後で推移し、月次ではほぼ横ばいです。一方、企業間でのサービス価格（SPPI）は+3.3～3.5%と労働コストの価格転嫁が進行中。運輸・宿泊・人材派遣など労務集約的な業種ほど上昇が顕著です。

### まとめ

総合指数は2020年を100として111.9前年比は3.2%の上昇です。生鮮食品を除く総合指数は111.2前年比は3.1%の上昇となり、生鮮食品及びエネルギーを除く総合指数は110.3前年比は3.0%の上昇です。



## 【雇用の状況】

### ① 雇用環境の推移と特徴

2009年のリーマン・ショック以降、新規・有効求人倍率はいずれも上昇基調であり、完全失業率は低下傾向を継続。2012年以降は労働力人口・就業者数・雇用者数が一貫して増加し、2023年には過去最高水準となった—特に女性・高齢者の労働参加が進み、正規雇用も増加している。非正規雇用も増加傾向で、全体として求人が底堅く推移している一方、少子高齢化による労働供給制約や人手不足の再燃も顕著である。

### ② これまでの人手不足局面とその背景

過去半世紀にわたって人手不足は①1970年代前半（高度成長期）、②1980年代後半～1990年代前半（バブル期）、③2010年代以降の三波が確認されている。各局面で欠員率が有効求人倍率1倍超を達成。1970年代は急速な成長に伴う需給ひっ迫、1980年代はサービス化と労働時間短縮の影響、2010年代以降は少子高齢化下で「長期かつ粘着的」な人手不足が続いている

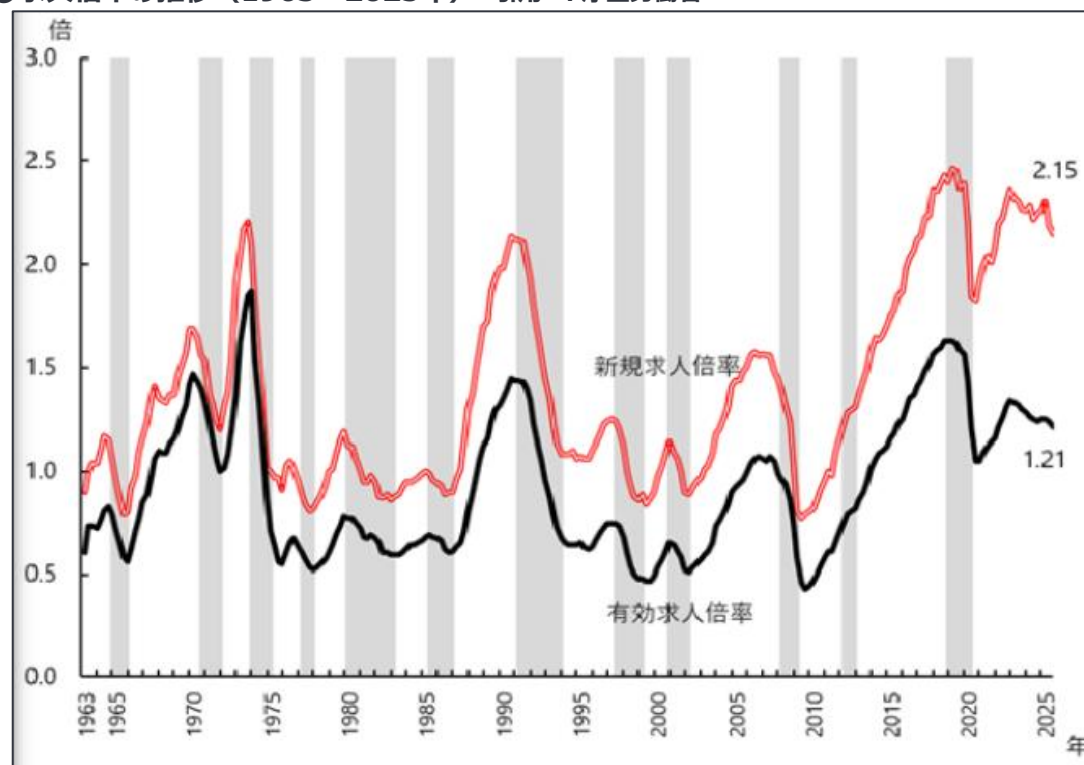
### ③ 2010年代以降の人手不足の現状

2013年以来、労働力需給ギャップはマイナス基調で推移し、2017年以降は産業や職種を問わず広範に人手不足が発生。欠員率が高まり、求人の充足が劣化。大企業への転職が増えているが、産業間・職種間の労働移動の活発化には至っておらず、職業紹介のマッチング効率性も低下している。名目賃金は3年連続で上昇中であり、人手不足が賃金押し上げの契機となる可能性が高い

### ④ 人手不足への対応

マクロ政策では、女性・高齢者・外国人・潜在労働力への参加促進と、DX・AIを活用した労働生産性向上を推進。無業者約3,000万人の内、「就業希望はあるが求職活動未着手」層は460万人存在。出産・育児・介護など女性特有の事情が就労阻害要因となっており、柔軟な働き方・支持体制の整備が必要である。ミクロ政策として、介護・小売・サービス業では離職率低減が鍵。賃金引き上げに加え、ICT・機器導入、相談・研修体制、職場環境・制度改善が効果的。中小企業向けに業務改善助成金や教育訓練支援を展開し、総じて「誰もが活躍できる社会」の実現を目指す。

① 求人倍率の推移（1963～2025年） 引用：厚生労働省



② 直近の有効求人倍率と完全失業率の推移 引用：日本経済新聞



## 【小売業界の動向】

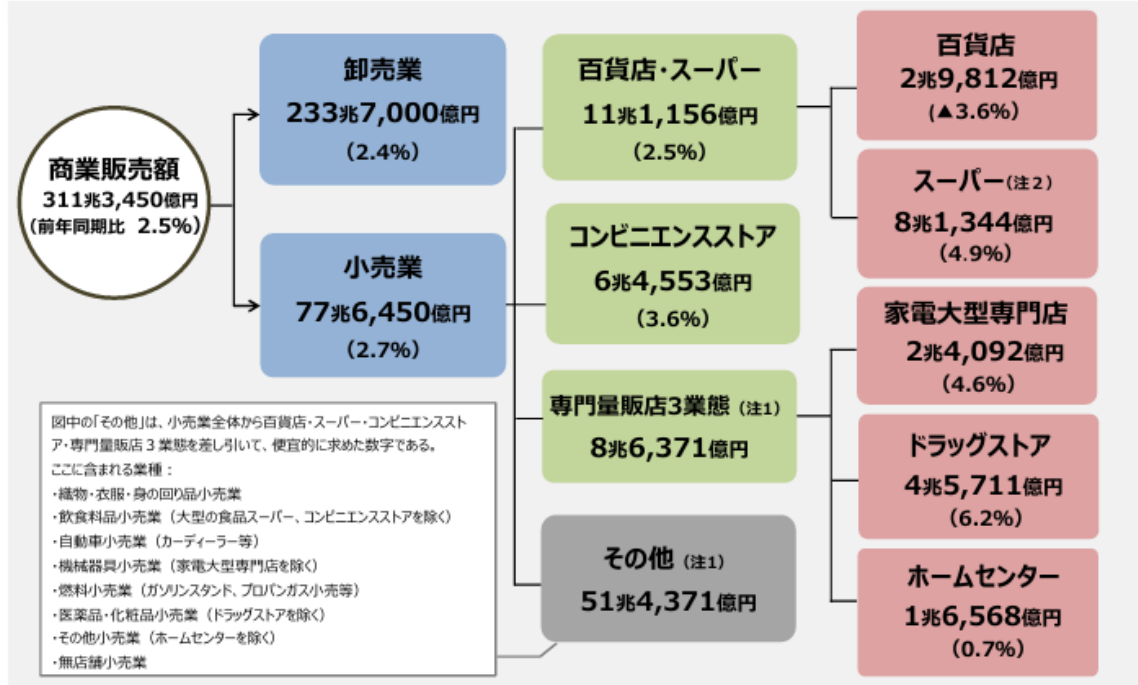
2025年上期の小売業販売額は7兆7兆6,450億円と、前年同期比2.7%の増加しました。増加に寄与した業種は自動車小売業、次いで飲食料点小売業。価格が大きく変動する傾向がある飲食料点小売業と燃料小売業を除くと、前年同期比3.2%の増加です。

業態別では、ドラッグストア、スーパー、家電大型専門店、コンビニエンスストア、ホームセンターの販売額が増加し、百貨店の販売額が減少しています。

販売額の伸び率（前年同期比）について、「1店舗当たり販売額」、「店舗数」に要因分解すると、スーパー販売額は、1店舗当たり販売額、店舗数ともに増加し、前年同期比4.9%の増加で、コンビニエンスストア販売額は、1店舗当たり販売額、店舗数ともに増加し、前年同期比3.6%の増加しています。

百貨店販売額は、1店舗当たり販売額、店舗数ともに減少し、前年同期比3.6%の減少。専門量販店3業態については、ドラッグストア販売額は、「食品」、「調剤医薬品」等が増加し、前年同期比6.2%の増加。家電大型専門店販売額は、「通信家電」、「生活家電」等が増加し、前年同期比4.6%の増加。ホームセンター販売額は、「その他」、「家庭用品・日用品」等が増加し、前年同期比0.7%の増加しています。

## 2025年上期 主要な業態から見る商業販売額



(注1)「専門量販店3業態」と「その他」の数字は、経済解析室で計算した値。

(注2) 従業者50人以上の小売事業所のうち、売場面積の50%以上についてセルフサービス方式を採用している事業所であって、売場面積が1500㎡以上の事業所（ただし専門量販店3業態に該当するものは除く）。

(注3) 前年同期比率は、キヤップを調整するリンク係数が発生した場合、係数処理した数値で計算している。

引用：経済産業省「商業動態統計」

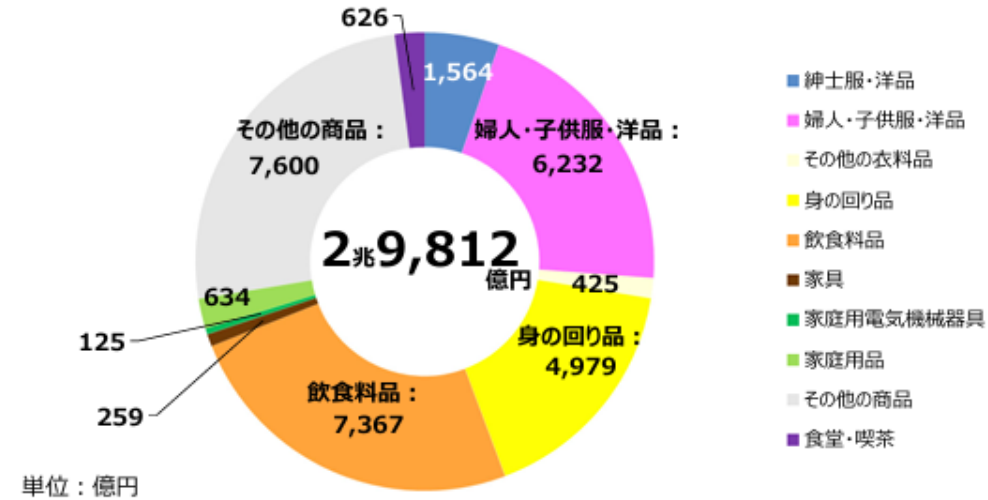
## 【百貨店・スーパーの動向】

スーパー、コンビニエンスストアは販売額が対前年同期比で増加した一方、百貨店は、前年同期比3.6%の減少となりました。減少となった百貨店は、店舗数については、減少傾向が続くとともに、1店舗当たり販売額についても減少となりました。

2025年上期の推移をみると、1月は増加しましたが、2月以降、減少幅が拡大しました。最も減少に寄与したのはハンドバッグ等を含む「身の回り品」、次いで「婦人・子供服・洋品」でした。この背景には、1月にはインバウンド需要が好調でしたが、その後は、円高傾向により高額品の購買減少が継続していることなどが考えられます。

【表⑥】

## 2025年上期 百貨店販売額の商品別内訳



商品名	内容例示
紳士服・洋品	紳士服、下着類、ワイシャツ、ネクタイ、靴下など
婦人・子供服・洋品	婦人服、子供服、下着類、ブラウス、靴下など
その他の衣料品	洋服、反物、寝具類、和装小物、タオルなど
身の回り品	靴、履物、和・洋傘類、かばん、トランク、ハンドバッグ、裁縫用品、装身具(宝石、貴金属製を除く)など
飲食料品	野菜、食肉、鮮魚、飲料、和・洋酒、調味料、乾物、果実、菓子、パン、乳製品など
家具	和・洋家具、室内調度品、神仏具、じゅうたん、カーテン、ござなど
家庭用電気機械器具	テレビ、ラジオ、ステレオ、DVD、エアコン、電気洗濯機、電気冷蔵庫、照明器具、電気こたつ、電気ストーブ、パソコン、電話機、携帯電話機など
家庭用品	陶磁器、ガラス器、漆器、金物、雑物、ガス器具、石油ストーブ、水道器具、ミシン、編機など
その他の商品	医薬品、化粧品、洗剤、書籍、文房具、事務用品、貴金属、宝石、美術工芸品、時計、眼鏡、カメラ、ビデオテープ、CDソフト、DVDソフト、スポーツ用品、娯楽用品、玩具、電子応用玩具、ゲームソフト、楽器、園芸用品、大工用品、ペット関連商品、たばこ、喫煙具、燃料、自転車、自動車、トイレットペーパー、ティッシュペーパー、紙おむつなど
食堂・喫茶	食堂、喫茶室、よし屋などその場で顧客に飲食させるもの

⑥百貨店販売額の推移 引用：経済産業省

## 2. 三越伊勢丹グループの動向

### 1) 三越伊勢丹グループの25年度第3四半期連結業績

人とデジタルで繋がる国内識別顧客の売上高が引き続き全体をけん引しています。海外顧客の購買客数は環境与件の影響を一定程度受けているが、当社独自のCRM施策（世界アプリ、海外外商）も奏功し、客単価は前年を上回って推移しており、居住国・地域の多様化も中長期でプラスに作用しました。第3四半期の営業利益は四半期単位での過去最高となる266億円 年間計画780億円に対しても概ね順調に進捗 当期純利益は、第3四半期における持分法投資利益の拡大を受け、第3四半期終了時点での過去最高益となる512億円を計上しています。※⑦

### 2) 連結販売管理費増減(第3四半期累計実績)

物価の影響による経費増(+22億円)に対し、人件費/地代家賃を中心に経費構造改革を推進したことで 販売管理費は前年から34億円の削減を実施しました。経費構造改革による年間削減計画▲65億円に対して順調に推移しています。

※⑧

### 3) 連結計画(25年度通期)

売上高の中核となる国内識別顧客の利用拡大・生涯顧客化のステップが順調に進捗。“個客”との繋がりが、効率的な販管費コントロールにも寄与しています。海外顧客売上高については、外部環境与件の影響を受けた直近トレンドが 年度内継続することを前提に計画を見直しています。一方で、アプリで拡大した顧客基盤を、当社独自のCRM施策に繋げ、中期的な頻度・単価向上を目指す 営業利益は5月に発表した過去最高益780億円の計画を維持 当期純利益は30億円積み増し、同じく過去最高益650億円を計画しています ※⑨

### ⑨ 連結計画 (25年度通期) 四半期決算説明会)

引用：三越伊勢丹HDS第3四半期決算説明会)

(億円)	通期	前年比	前年差	11月計画差
総額売上高	13,000	99.7%	▲36	▲50
売上高	5,540	99.7%	▲15	▲20
売上総利益	3,360	99.5%	▲16	▲10
販売管理費	2,580	98.7%	▲33	▲10
営業利益	780	102.2%	+16	-
経常利益	810	91.9%	▲71	+40
当期純利益	650	123.1%	+121	+30

### ⑦ 2025年度連結業績第三四半期累計実績 引用：三越伊勢丹HDS第3四半期決算説明会)

(億円)	第3四半期累計 (4-12月)実績	前年比	前年差	(参考) 第3四半期(10-12月)実績		
				実績	前年比	前年差
総額売上高	9,606	98.2%	▲179	3,644	101.4%	+48
売上高	4,063	97.3%	▲111	1,524	99.4%	▲8
売上総利益	2,496	97.9%	▲53	935	100.3%	+2
販売管理費	1,915	98.2%	▲34	669	98.1%	▲13
営業利益	580	96.9%	▲18	266	106.2%	+15
経常利益	638	96.7%	▲22	307	112.4%	+33
当期純利益	512	110.3%	+47	218	103.8%	+8

### ⑧ 2025年度連結販売管理費増減第(三四半期累計実績)

引用：三越伊勢丹HDS第3四半期決算説明会)

(億円)	第3四半期 実績	前年増減	前年増減の内訳				
			経費 構造改革	売上変動	戦略経費	物価影響	その他
人件費	679	▲12	▲30			+17	
宣伝費	66	▲1	▲3				+2
地代家賃	223	▲13	▲15	+1			
業務委託費	205	▲11	▲2		+1	+3	▲14
減価償却費	170	+1	▲0		+2		
水光熱費	70	▲1	▲1			▲0	
その他	498	+4	▲4	▲3		+2	+10
合計	1,915	▲34	▲56	▲2	+3	+22	▲2

#### 4)三越伊勢丹 国内主要百貨店業績

##### ①百貨店業

・三越伊勢丹は第3四半期も国内顧客売上高が引き続き牽引したことで、前年水準の累計売上を達成・地域主要会社の売上トレンドも前年比97.0%と、上期(前年比95.9%)と比較し回復基調

##### ②セグメント別業績

・百貨店業：国内識別顧客売上の拡大と、海外識別顧客への取組により利益進捗は計画内で推移・クレジット・金融業：前年度第1四半期に発生した会計処理の変更影響(約5億円)を除く実質ベースでは増益・不動産業：賃貸物件からの家賃収入増加に加え、建築事業も好調に推移

##### ①.三越伊勢丹グループ百貨店事業会社 総額売上高状況 (4月～12月)

(億円)	総額売上高	前年比	前年差	総扱高※	(億円)	総額売上高	前年比	前年差	総扱高※
伊勢丹新宿本店	3,111	98.8%	▲37	3,139	札幌丸井三越	443	95.9%	▲19	481
三越日本橋本店	1,267	103.3%	+40	1,354	仙台三越	189	95.6%	▲8	192
三越銀座店	912	98.3%	▲15	995	名古屋三越	451	94.8%	▲24	644
伊勢丹立川店	236	98.4%	▲3	238	新潟三越伊勢丹	258	100.3%	+0	261
伊勢丹浦和店	265	96.8%	▲8	268	岩田屋三越	988	97.9%	▲21	1,017
三越伊勢丹計	5,792	99.6%	▲25	5,996	地域主要5社計	2,331	97.0%	▲72	2,598

##### ②.グループセグメント別 第3四半期業績 (4月～12月)

(億円)	総額売上高	前年比	売上高	営業利益	営業利益率	前年差
百貨店業	8,918	98.0%	3,360	474	5.3%	▲24
クレジット・金融・友の会業	286	102.7%	264	51	18.1%	▲3
不動産業	176	85.6%	176	28	16.3%	+2
その他※	225	111.6%	261	25	11.4%	+6
合計	9,606	98.2%	4,063	580	6.0%	▲18

※業績データについては、三越伊勢丹グループ第3四半期業績発表数値より抜粋

### 3. 人材サービス業界の動向

#### 市場規模の拡大と単価上昇

2024年度の主要3業界市場（人材派遣、ホワイトカラー紹介、再就職支援）は前年度比+3.4%の9.8兆円、2025年度も3.1%増で10兆円を突破見込み。人材派遣市場は約9.3兆円（+3.0%）、ホワイトカラー紹介は4,490億円（+12%）へ拡大。派遣単価も上昇し、収益性を支えています。

#### DX・AIによる業務効率化とサービス高度化

生成AIによる職務経歴書作成や面接模擬、定性情報を活用したマッチングなど、多様なAI活用が進展。デジタル人材サービス市場は2023年度1.36兆円（+9.1%）で堅調推移、2025年度も高成長継続へ。多くの企業がRPAやATS、電子契約を導入し、採用や事務業務の効率化を進めています。

#### 働き方・採用手法の変化

AIマッチング、スカウト応募の自動化、省力化ツールの導入により企業の採用スピードが加速中。ジョブ型採用、副業前提の契約や海外・特定技能人材の採用が標準化しつつあります。人材紹介におけるRPO（採用業務の外部委託）は普及が加速し、2025年には世界市場で約122億ドルに達見込み（年平均10.97%成長）

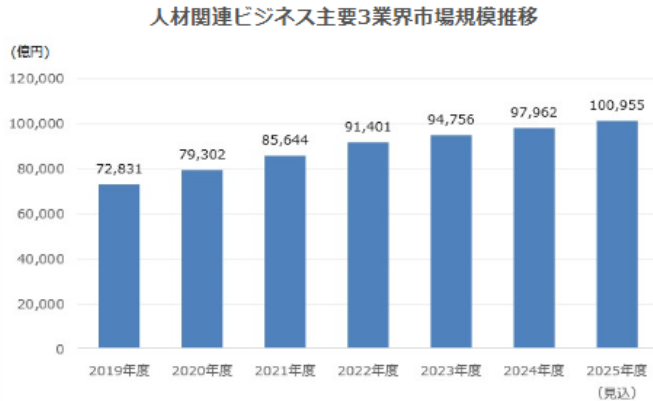
#### 派遣業界の構造変化と注目分野

派遣では、「量」より「精度重視」のマッチングや、週3~4日・在宅混在など柔軟な働き方への対応が不可欠に。バックオフィス事務、カスタマーサポート、物流系（仕分け・検品など）の需要が伸びる一方、単純事務やデータ入力にAI自動化により縮小傾向。複数法改正に伴う「同一労働同一賃金」の厳格化や、派遣スタッフのフォロー体制強化も求められています。

業界参入・再編動向M&Aを活用した参入や業界構造再編が加速。地場・専門特化型エージェントの存在が浮上。大手はITや介護、外資・医療など領域特化と収益性向上に注力しています。

#### 課題と今後の展望

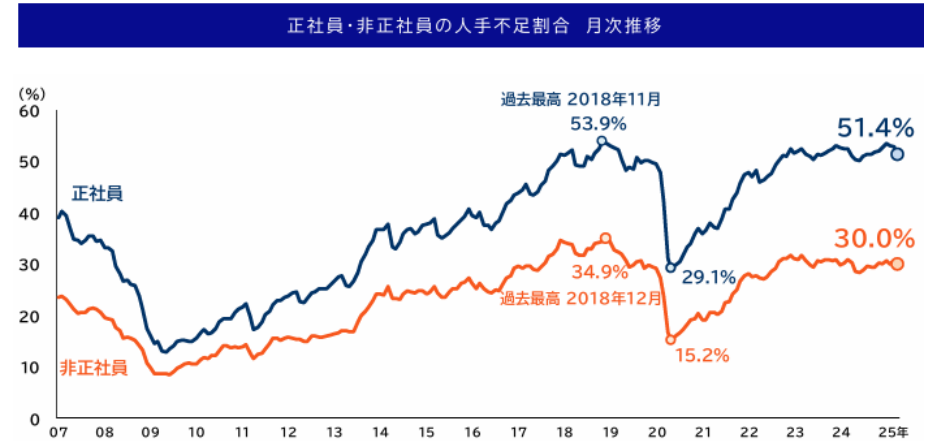
少子高齢化・労働人口減少（2025年問題）により、AIやDX導入が不可欠。効率&人手確保の両立が業界の鍵です。一方、AI導入で単純業務の置き換えが進むため、高度スキル人材やDX人材へのシフトが求められています。これらの動きを総合すると、2025年4~12月の人材サービス業界は、少子高齢化・人手不足を背景にDX/AIの導入が加速し、スキル特化型サービスと柔軟な働き方対応が成長ドライバーとなる一方、法改正・単価競争などの構造的課題にも直面しており、対応力が企業間競争の明暗を分けています。



参照：株式会社矢野経済研究所

慢性化した人手不足は、深刻な「高止まり」状態が続いている。2025年4月時点における、正社員の人手不足を感じている企業は51.4%だった。毎年4月は新卒新入社員などの入社によって人手不足割合が緩和される傾向にあり、今年も同様の動きがみられたものの、依然として半数を超える結果となった。また、4月としては2023年と同水準となり、過去最高を記録した。

非正社員の人手不足割合は、30.0%だった。4月としては2年連続で低下しているが、3割台の水準で推移している。



#### 人手不足割合 業種別

	正社員 (%)			非正社員 (%)			
	2023年4月	2024年4月	2025年4月	2023年4月	2024年4月	2025年4月	
1 情報サービス	74.2	↓ 71.7	↓ 69.9	1 飲食店	85.2	↓ 74.8	↓ 65.3
2 メンテナンス・警備・検査	67.6	↓ 62.7	↑ 69.4	2 各種商品小売	56.9	↑ 60.8	↑ 62.5
3 建設	65.3	↑ 68.0	↑ 68.9	3 人材派遣・紹介	58.3	↑ 59.7	↓ 59.5
4 金融	57.4	↑ 64.2	↑ 65.3	4 メンテナンス・警備・検査	49.0	↑ 57.8	↓ 56.4
5 運輸・倉庫	63.1	↑ 63.5	↑ 64.0	5 旅館・ホテル	78.0	↓ 63.8	↓ 51.8
6 リース・賃貸	60.7	↓ 54.9	↑ 63.7	6 娯楽サービス	47.2	↓ 39.3	↑ 47.4
7 医療・福祉・保健衛生	58.3	↓ 57.7	↑ 60.0	7 飲食料品小売	58.7	↓ 57.3	↓ 44.4
8 専門サービス	52.4	↑ 55.3	↑ 59.4	8 教育サービス	38.7	↑ 47.2	↓ 44.2
9 家電・情報機器小売	48.6	↑ 60.4	↓ 58.2	9 家具類小売	36.8	↓ 22.7	↑ 44.0
10 放送	72.2	↓ 64.7	↓ 57.1	10 金融	41.6	↑ 45.3	↓ 43.8

※母数が20社以上の業種が対象

参照：帝国データバンク 人手不足に対する企業の動向調査

## 4. 化粧品業界の動向

### 1) ポイント

- ①化粧品市場は、2024年に約2兆5,800億円に達し、2025年以降2025～2033年では年平均成長率4.2～4.4%で拡大見込み。
- ②2025年時点ではスキンケアが市場の約46%を占め、日焼け止め・香水・メイクアップなども成長カテゴリとして注目。
- ③2025年4～12月の日本化粧品業界は、“エコ&高機能”を両立させた製品競争にどう対応や、AI・DX導入によるEC強化、包装素材の環境対応、そしてダーマ・インナービューティー志向に基づく多様化が進展。一方、大手はデジタル人材育成と海外リスクへの備え、低価格帯との戦いに管理体制の効率化で臨むなど、市場構造が大きく変わりつつある。
- ④美容部員には商品知識+コミュニケーション力+デジタル対応力の三軸が求められ、今後も専門性の高い人材の確保・育成が業界競争力に直結。

### 2) 消費者ニーズの変化と製品トレンド

#### ◆ ミニマル・高機能志向

BBクリームやティントドモイスチャライザーなど1本で複数機能を果たす“マルチファンクショナル製品”が人気となっています。保湿、UV、エイジングケア成分（セラミド、ヒアルロン酸）を含む製品は高齢化に対応し需要が拡大中です

#### ◆ クリーンビューティ・サステナビリティ

ナチュラル成分やエコ素材への関心が高まり、再生PET、バイオベース素材、プラスチックフリー包装などが採用されていますFANCLの再利用容器導入などが代表例で、消費者は中身だけでなく包装にも環境配慮を求めています。

#### ◆ 韓国コスメ（K-Beauty）の影響

日本国内でもK-Beauty製品の導入が進み、色彩豊かな化粧品がスキンケア領域に拡大しています（リップやアイメイクなど）。

### 3) 技術革新とデジタル活用

#### ◆ AI・DXの推進

AIによる肌診断、バーチャルメイク体験、パーソナライズ提案（Expo 2025大阪出展の実例あり）など、消費者体験が革新しています。AI搭載チャットボットの導入やSNS経由のパーソナライズマーケティングが進展し、企業のDX化が進行中です。

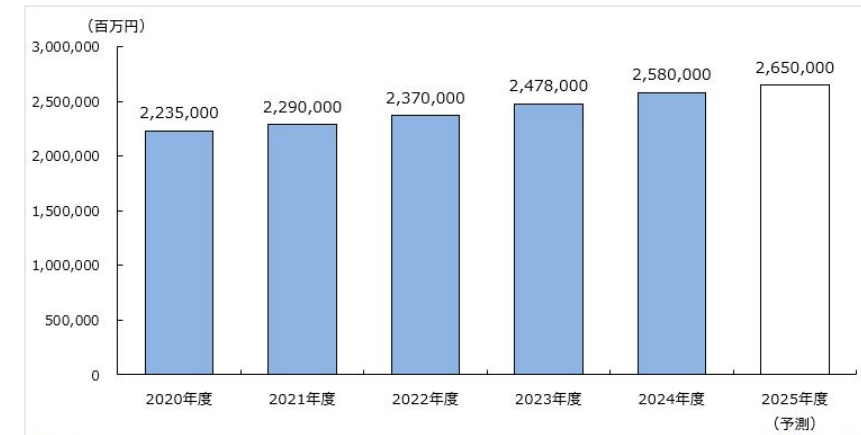
#### ◆ スマートデバイス・マイクロニードル

家庭用マイクロニードル機器（低刺激で有効成分を肌深部へ届ける）など、クリニック技術を再現するスキンケア機器が普及し始めています。

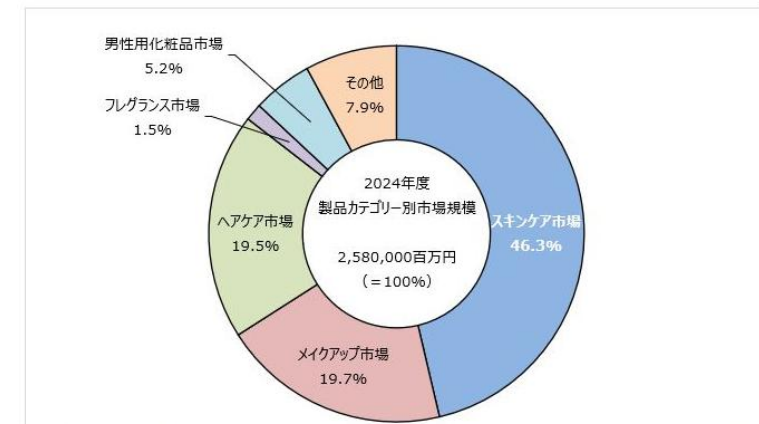
#### ◆ 人材動向について

美容部員（ビューティーアドバイザー）は専門知識を武器にスキンケア・メイクの相談対応やタッチアップを担う職種で、今後も高い需要が続く見通しです。採用動向としては、未経験者でも研修が充実した企業が多く、専門学校やメイクスクールとの連携も進んでおり、キャリア形成のハードルは低下しています。職場環境では百貨店・免税店・ドラッグストアなど販売チャネルの多様化が進み、越境ECの拡大に伴い越境・多言語対応力も求められるようになってきました。スキル面では、接客・販売力のみならず、在庫管理・事務処理、SNSやECでのプロモーション支援など、デジタルマーケティング対応力が必要な傾向が強まっています。待遇・定着面では、給与水準は300～400万円前後が中心ですが、大手ブランドではインセンティブや福利厚生の充実により離職抑制が図られています。

国内の化粧品市場規模推移と予測



化粧品の製品カテゴリー別市場構成比（2024年度）



参照：株式会社矢野経済研究所

# 5. 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズの状況

## 1) 2025年度第3四半期業績について

- ①売上は予算比**82.0%**と未達で、前年比では**105.8%**です。
- ②販売管理費は、予算比92.7%で前年比**110.2%**となっています。
- ③営業利益は予算比**11.3%**、前年比**11.4%**と第3四半期時点で、黒字化となっています。

### 【業績から見るポイント】

売上は前年を超えています。予算比に対しては未達となっています。販売管理費は人件費増などで前年比を超えています。予算に対しては抑制されています。

見込まれていた百貨店関連の業務受託が経費コントロールの影響で期ズレになり収益化できていない点は大きな営業利益のマイナス要因として捉えることができます。

外部収益は前年に対して伸びてはいるものの、想定よりも低い状況と言えます。人材不足による需要に対して供給が解消できていない点で、業績は伸び悩んでいます。

## IMH第3四半期（4～12月）業績結果と2025年度計画

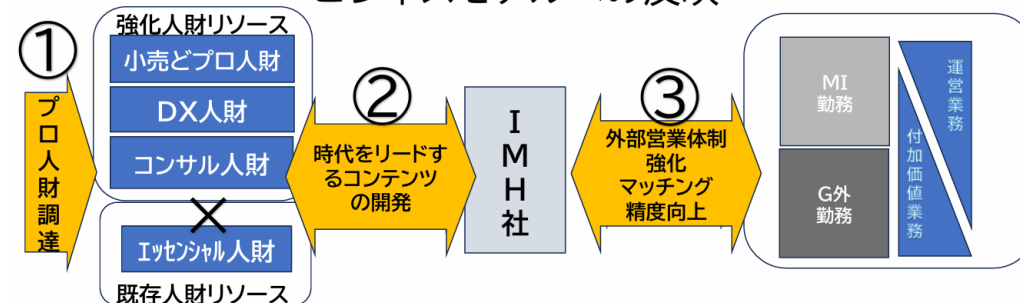
単位：百万円 端数切捨	第三四半期					2025 年度計 画
	実績	予算比	予算差	前年比	前年差	予算
①売上	3,445	82.0%	▲755	105.8%	190	5,800
営業総利益	1,981	89.0%	▲244	105.0%	93	3,048
②販売管理費	1,970	92.7%	▲155	110.2%	181	2,839
③営業利益	<b>11</b>	<b>11.3%</b>	<b>▲88</b>	<b>11.4%</b>	<b>▲87</b>	<b>209</b>

参考：2025年11月IMH下期方針説明資料より

### ■25年度取組骨子

レベルB:社外秘情報

### ビジネスモデルへの反映



- ④ 業務フロー確立と、そのすべての業務のマニュアル化
- ⑤ 全社の業績管理システムと案件毎の収益管理体制構築
- ⑥ 全ての業務の進捗管理、売上、コストの可視化による収益管理
- ⑦ サステナビリティプロジェクト・企業理念推進活動

VISION	人の力で小売の進化をリード
MISSION	人の力で高感度上質サービスを提供し、科学的手法で効率化を図りクライアントの成長を加速させる MIからの移管要員を活用しつつグループ百貨店の館業を極め、百貨店運営モデル改革を推進する
財務目標	2025年度 売上:58億円 営業利益:2.1億円 営業利益率:3.6% (2030年度 売上:120億円 営業利益:6億円 営業利益率:5%)

提供価値	② 時代をリードするコンテンツの提供			
	化粧品・派遣	派遣・請負	教育事業	労務厚生
内部	ミラー事業再構築で MIの化粧品事業に寄与	オペレーション改革で MIの生産性向上に寄与	基礎教育+αをMIに提供	DX化&フロー改善
外部	プロ人財を獲得し化粧品 立上げ支援事業着手	外部プロを活用した 伴奏型課題解決モデル	外部プロによる 未来を見せる教育提供	

基盤	① 人材戦略 即戦力の外部プロ獲得と付加価値人財の育成	③ ビジネスモデル改善 マッチング精度向上 外部営業体制の確立	④ 業務フロー確立 全ての業務の型化 精緻なマニュアル化	⑤ 収益管理体制構築 業績管理システム 案件毎の収益管理
----	--------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

サステ コンプライアンス遵守

マネジメント手法	⑥ KPIマネジメントでPDCAをまわす 「こころ動かす、ひとの方で」を日々の業務に落とし込む (企業理念推進・サステナビリティプロジェクト)
----------	--

# IMH重要基幹事業のトピックス

## 【教育グループ】

①**営業活動の土台整備**：キャリア・ラーニングマスターズとの連動により、「カスタマー・ハラスメント」「面談スキル」などの新規コンテンツが出来上がり受注に繋がっている。新規コンテンツは提案の幅を広げている。営業活動として、今までのHP・WEB広告・マルケトに加え、外商顧客、派遣・請負・紹介グループや化粧品事業担当などの他部署のクライアントへのアプローチを強化し営業活動の拡大を図る。

②**業務フローの整備**：アウトバウンド・インバウンドセールスのトークスクリプトを整備して営業で活用。

③**デジタル化推進**：米国三越の採用面接に置いてAIを導入。トライアルとして下期の面接より実施。

④**人材育成**：講師スキルマップの作成、メンバーのスキルの可視化。要望の多いビジネスマナーをベースに講師育成の勉強会を実施。

## 【労務厚生事業部】

①**業務の効率化とグループ生産性の向上**：スマートHR導入にむけた取組を推進。メンバーと実際の動作についての意見聴取を実施。

②**組織と人材の適正化**：スキルMAPにて自身のスキルを数値化。目標を立てやすくなるなどの声に繋がる。

③**将来のシェアード業務の在り方の検討**：次年度の料金体系策定のため、毎月の修正届の件数・締切り後の届出件数・業務の内容の精査等を行う。

④**企業理念推進**：月1回の「ありがとうシャワー」の実施。

## 【化粧品事業】

①**外部売上の加速**：目標アプローチ件数を設定し、クライアントへの営業アプローチを実施。バイヤー紹介など商談機会を拡大。請負案件については、受注から受託開始までの期間（準備期間）を柔軟に対応することで、複数の新規案件を獲得し、受託運営を開始。（グループ百貨店を中心とした業務受託や西武池袋ブルガリショップの業務受託など）POPUPを人材派遣や業務委託にて取り引きを拡大中。

②**売上貢献型の店舗運営**：業務削減→顧客接点の拡大を目指し、店舗売上の拡大につなげる。併せて業務フローマップを作成。ブロック長中心に店舗メンバーを巻き込み推進。シーズンに合わせたセールストーク表を作成（お客様のお悩みや販売強化アイテムをピックアップ）ビューティカウンセラーコンテストを全員参加型として開催。

③**戦略的な人材獲得と教育基盤の進化**：グループ最大規模の採用数（イセタンミラー新入社員）で、美容専門学校や短大／4年生大学を中心に採用60名を目指す。学生にミラーのPRを実施（説明会）インターンシップ制（2日間）を導入（コスメ業界でのインターンシップは珍しい）して、適正などを確認。採用後（入社前）にコスメ未経験者セミナーを実施。大卒者メンバーが増加傾向であり入社後の教育は重要な課題。外部で活躍する人材として、外部ニーズを踏まえた研修制度の向上。次年度は教育コンテンツの充実も視野。

## 【福岡営業所】

①**営業活動の拡大**：グループ案件を中心に増加。営業アプローチ数も前年より伸びており、それに伴いグループ案件の売上げも前年より伸びる。

②**業務フローの見直し**：効率化を目指す中で、業務の精度や確実性を優先し、運営マニュアルの作成など、業務の平準化に取り組む。案件数の増加の為想定以上に業務量が増え、時間外は増加傾向にある。

③**デジタル化**：PORTERS活用による宣伝費抑制に取り組む。人材採用難は今後も続く見込みから、更なる効率化が必要。

④**人材育成**：担当業務の兼任などフレキシブルな働き方が浸透。担当外業務に関わりを持つことで、営業所全体の動きに関心度が増した。登録スタッフの育成では、主要派遣先である百貨店ニーズの高い「レジ」「包装」に絞って研修を実施。スキルの習得が就業機会の拡大に繋がり、初めて登録するスタッフや待機中のスタッフの質向上がみられる。

## 【名古屋営業所】

適正な時間管理の実現のために、事務所移転や営業活動の見直しを実施。名古屋三越を中心に内部外部収益拡大のための体制を整備。

## 【派遣・請負・紹介グループ】

①**外部派遣・ファミリーセールを突破口とした新規顧客開拓 MI取組先の派遣FSニーズを起点にアプローチを強化し、アタック件数・受注数の最大化を図る。**

→アタックリストを基に、グループ内部外部企業を中心に新規受注と休眠顧客の掘りおこし。派遣依頼から請負の営業にもつなげており、需要はあることはわかっており、今後は価格設定が課題。

②**グループ連携による提案力の強化 グループ各社との協業、米国CR生の外部企業への紹介、MI：OB、OG含むプロ人材活用 CR・プロ人材の活用。**

→グループ百貨店の館業の請負としての受注は徐々に拡大をしている。

③**PORTERS活用による営業の可視化と分析→収益アップに向けた、精度向上PORTERSへの入力（100%）を徹底し、営業進捗と成果傾向を可視化・分析して改善に活かす。**

→ポーターズ入力の基盤は整い、取り組みは進行している。今後の課題は、データの活用であり、売上見込み予測には効果を発揮。

④**引当率向上に向けた社内連携とスキーム確立 営業とCDNの連携の型を明確化し、未経験者の武器化スキームと併せて引当率向上を目指す。（獲得求人数 668人）**

→未経験者への研修を実施し活用を検証中。人材母数を増やすための登録者向上施策が必要。

⑤**MI館業モデルへの貢献 請負運営の質を高めつつ、派遣・AR採用ニーズは早期キャッチし全社最適の視点で判断し対応。**

→館業への取り組みが急速に進んでいる。各館との取り組みになり、全社共通のフローではない点は課題。

## 6. 2026年度春の交渉 賃金要求の考え方

2025年度は、三越伊勢丹グループのまち化戦略に寄与するための、「まち化準備フェーズ」の位置づけであり、IMHは、館業を中心とした請負運營業務や、人材を基にした付加価値をグループ内外に提供することが求められています。その為、フェーズ I では、百貨店及びイセタンミラーのノウハウを活かし、企業競争力を向上させ、事業拡大を目指すための準備期間であり、「業務フローの見直し」を行い「マニュアル化」や「営業拡大の仕組み作り」など多くのプロジェクトを進めてきました。そのプロジェクトでは、「登録スタッフの継続勤務の仕組み」や、「スタッフスキルの定義明確化」をし、情報精度向上を行うなど、一定の組織力整備がなされた一年になったと考えます。

その上で、各事業に携わるメンバーひとりひとりが派遣・請負・教育・労務厚生などの分野で、プロ人財となることが求められており、営業力強化につなげていくことが望まれます。併せて、DX化・人材育成計画の整備などを実施することで、IMHメンバーが各事業を進めていく環境を整えていく必要があります。

会社業績では、IMHの事業売上構成が【グループ外部25%：グループ内部75%】となっており、外部シェアについては、メンバーが事業戦略を遂行した結果、増加傾向ではあるものの計画予算に対して未達の状況です。一方で、上期に予定されていたグループ内部の請負事業の延期やアルバイト採用代行のキャンセルなど、当初予算として見込まれていた案件がなくなるなど内部シェア拡大の鈍化といった影響もあり、第3四半期業績は予算比11.3%・前年比11.4%という結果となっています。

グループ内部案件は、最大のクライアントであり、IMH各事業にとって中核的な部分を担っています。今後グループ内部案件については、請負を中心に進む想定であり、その内部案件を通して、百貨店の持つおもてなしや上質なサービスをIMHに取り込み、外部案件のシェア拡大につなげていくことが必要となります。そして、外部案件で獲得したノウハウをグループへの還元することで企業価値を高め、その好循環が進むことでIMH業績の安定化とグループ貢献の実現になると考えています。

2026年度の賃金要求では、外部環境の状況とグループおよび自社業績状況の変化と、ベースアップ構成要素の観点から考慮して組み立てます。

人材確保は重要な要素である点を踏まえると、採用に大きな課題を抱えた事業領域もあり、個々の領域に即した課題解決を協議することが求められています。特にBCメイト社員の新規採用は、競合他社の状況を注視しながら検討する必要があり、採用賃金上昇対応を踏まえたベースアップを要求します。

三越伊勢丹グループを構成する企業としての強みを活かしながら、事業の課題である「少子高齢化による、人財不足」「獲得した求職者を就業に繋げ育成していく仕組みの不足」「教育事業の外部へ提供できるノウハウ人財の不足」「人事シェアード業務：法対応・修正作業等の人的負荷増」を解決し、メンバー一丸となって事業戦略を進めていくことが重要になります。

## **Ⅱ.2026年度貸金要求(案)について**

### **【審議決定事項】**

# 1. 2026年度 春の交渉における賃金要求の考え方

## 【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。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。

## 【2026年度 春の交渉におけるベースアップ要求の考え方】

IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。2026年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「5,000円のベースアップ」を要求するものとします。

### 参考：グループ共通ベースアップ算出式

対象雇用形態：社員、BC社員・メイト社員・BCメイト社員

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

<算出式を用いる上での前提事項>

・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし309,000円とする。

・有効期間は3年間とし、基礎額の変更は行わない。

・ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とする。

・単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。

・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数(全国・総合)を使用する。

・暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。

・ベースアップ算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の計算式にて算出する。

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

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

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

※ベースアップの構成要素 = (全社一律交渉)物価上昇分、(個社対応)生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分

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

①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合

②想定外の大幅な物価上昇

③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合など

### 直近の物価動向

2025年 消費者物価指数	公表済										みなし値		年間 平均
	2025年 1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	
前年同月比	4.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.3	3.1	2.7	2.9	3.0	2.9	2.9	3.3

(単位：%)

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. 2026年度賃金要求

### 1)2026年度 社員月例賃金要求

#### ■ 賃金要求の内容

要求項目	内容
ベースアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社員については、一律5,000円のベースアップを要求します。</li> <li>※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～</li> </ul>
本給評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ステージC-tは絶対評価とし、運用が適正におこなわれていることを確認します。</li> <li>・ステージCはS・A評価3割以上、B（およびC）評価7割未満の分布とすることを要求します。</li> <li>・ステージBはS・A評価3割以上、B（およびC）評価7割未満の分布とすることを要求します。</li> <li>・あわせて以下の内容について適正な運用がなされていることを労使で確認することを要求します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・面談の実施状況や評価の運用が適正におこなわれているか</li> <li>・全体および階層別の平均本給（評価反映後）</li> <li>・ステージC-tの本給評価（評価反映後） ・ステージCの職務別の人数分布</li> <li>・ステージBの役割ゾーン別の人数分布</li> <li>・ステージBの役割ゾーンが大きく変更する異動の有無</li> </ul> </li> <li>・2026年4月昇格者数の確認 ①ステージB昇格者0名 ②ステージC転換者0名</li> </ul>
初任給	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用賃金235,000円（2026年4月1日入社 of 社員ステージC-t）を要求します。</li> </ul>
本給表・昇給表	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本給表・昇給表（評価表）を要求します。（詳細はP.20～21）</li> </ul>
最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月例賃金は、183,000円を下回らないことを要求します。</li> </ul>
扶養者年齢別最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>

参考：社員 平均賃金引上げ率

- ・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。  
賃金引上げ率 2.48%（平均賃金引上げ額 7,306円）
- ・ベースアップ分（グループ共通ベア）：グループベースアップ一律 5,000円に伴う賃金引き上げ率は 1.6%と試算されます。
- ・よっ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「4.08%」となります。

## (1) 2026年度の社員のベースアップ要求の考え方

社員については、一律**5,000円**のベースアップを要求します。

### 【2026年度春の交渉のIMH支部のベースアップの考え方】

IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。2026年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、物価上昇等への対応と、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。

IMH独自のベースアップについては、①物価上昇分以外のベースアップ構成要素にて検討をします。②生産性向上分・③採用賃金上昇対応分・④賃金格差調整分を基にそれぞれを検討した結果IMH独自のベースアップ要求はいたしません。

### ベースアップの構成要素

#### ①物価上昇対応分

- ・2025年暦年(2025年1年~12月)物価上昇率(総合指数)は、前年比3.2%で上昇傾向が継続しています。

#### ②生産性向上分

- ・2025年度第3四半期(2025年4月~12月)実績は、売上34億45百万(前年比:105.8%、予算比82.0%) 営業利益11百万(前年比:11.4%、予算比11.3%)の増収減益となり、年度計画達成に向けて厳しい状況が続いています。

#### ③採用賃金上昇対応分

- ・採用賃金については、直近の採用計画および水準に大きな変化が見受けられないため、現在籍者に対する影響はないと判断します。

#### ④賃金水準格差調整

- ・業界他社と比較しての賃金水準は一定の水準を維持しているものとして賃金水準格差調整の必要性はないと判断します。

## (2) 2026年度 社員本給表および評価表

### ①社員ステージC- t

<本給表>

ランク	金額 (円)
1	280,000
2	275,000
3	270,000
4	265,000
5	260,000
6	255,000
7	250,000
8	245,000
9	240,000
10	初任給

※ベースアップ要求を反映しています。

### 昇給表案 <絶対評価>

ランク	A	B	C
1~8	2	1	0
9	3	2	1

### ②社員ステージC

単位：円

資格給	56,000		
役割給	役割①	役割②	役割③
	20,000	10,000	5,000

ベースアップは資格給に反映しています。

<評価別昇給表>

レンジ		S	A	B	C
R-0	グレード2 ランク1 グレード1 ランク30	0	0	0	-1
R-1	グレード2 ランク2~10 グレード1 ランク31~37	4	2	0	0
R-2	グレード2 ランク11~26 グレード1 ランク38~45	6	4	2	0
R-3	グレード2 ランク27~45 グレード1 ランク46~67	9	6	3	0

個人成果給	グレード2	グレード1
1	253,000	
2	252,000	
3	251,000	
4	250,000	
5	249,000	
6	248,000	
7	247,000	
8	246,000	
9	245,000	
10	244,000	
11	243,000	
12	242,000	
13	241,000	
14	240,000	
15	239,000	
16	238,000	
17	237,000	
18	236,000	
19	235,000	
20	234,000	
21	233,000	
22	232,000	
23	231,000	
24	230,000	
25	229,000	
26	228,000	
27	227,000	
28	226,000	
29	225,000	
30	224,000	224,000
31	223,000	223,000
32	222,000	222,000
33	221,000	221,000
34	220,000	220,000
35	219,000	219,000
36	218,000	218,000
37	217,000	217,000
38	216,000	216,000
39	215,000	215,000
40	214,000	214,000
41	213,000	213,000
42	212,000	212,000
43	211,000	211,000
44	210,000	210,000
45	209,000	209,000
46		208,000
47		207,000
48		206,000
49		205,000
50		204,000
51		203,000
52		202,000
53		201,000
54		200,000
55		199,000
56		198,000
57		197,000
58		196,000
59		195,000
60		194,000
61		193,000
62		192,000
63		191,000
64		190,000
65		189,000
66		188,000
67		187,000

(円)

③社員ステージB

資格給	(円)
106,000	

※資格給にベースアップ要求を反映しています。

役割①	役割②	役割③	役割④	(円)
40000	20000	10000	5000	

<昇給表>

評価	レンジ	S	A	B	C
ランク アップ数	R-0 グレード2: 1 グレード1:33	0	0	0	-1
	R-1 グレード2: 2~11 グレード1:34~44	2	1	0	-1
	R-2 グレード2:12~21 グレード1:45~56	3	2	1	-1
	R-3 グレード2:22~32 グレード1:57~72	4	3	2	0
	R-4 グレード2:33~44	5	4	3	0

(円)

個人成果給	グレード2	グレード1
1	375000	
2	373000	
3	371000	
4	369000	
5	367000	
6	365000	
7	363000	
8	361000	
9	359000	
10	357000	
11	355000	
12	353000	
13	351000	
14	349000	
15	347000	
16	345000	
17	343000	
18	341000	
19	339000	
20	337000	
21	335000	
22	333000	
23	331000	
24	329000	
25	327000	
26	325000	
27	323000	
28	321000	
29	319000	
30	317000	
31	315000	
32	313000	
33	311000	311000
34	309000	309000
35	307000	307000
36	305000	305000
37	303000	303000
38	301000	301000
39	299000	299000
40	297000	297000
41	295000	295000
42	293000	293000
43	291000	291000
44	289000	289000
45		287000
46		285000
47		283000
48		281000
49		279000
50		277000
51		275000
52		273000
53		271000
54		269000
55		267000
56		265000
57		263000
58		261000
59		259000
60		257000
61		255000
62		253000
63		251000
64		249000
65		247000
66		245000
67		243000
68		241000
69		239000
70		237000
71		235000
72		233000

### (3) 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P. 74～79 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。社員における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補償することを要求します。

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします。また、扶養者数には上限は設けず、

被扶養者に応じ10,000円を加算します。

※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行われます。4月中に会社より基準額及び申告方法（申告期日や申告書等）に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額が支給されます。

なお、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

※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。

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	195,500	205,500	215,500	225,500
28	204,400	214,400	224,400	234,400
29	213,200	223,200	233,200	243,200
30	222,000	232,000	242,000	252,000
31	230,800	240,800	250,800	260,800
32	239,600	249,600	259,600	269,600
33	248,400	258,400	268,400	278,400
34	257,300	267,300	277,300	287,300
35	266,100	276,100	286,100	296,100
36～	274,900	284,900	294,900	304,900

## 2) 2026年度 メイト社員月例賃金要求

### ■賃金要求の内容

要求項目	内容
ベースアップ	メイト社員については、一律5,000円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～
本給評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・S・A評価3割以上、B（およびC）評価7割未満の分布とすることを要求します。</li> <li>・あわせて以下の内容について適正な運用がなされていることを労使で確認することを要求します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・面談の実施状況や評価の運用が適正におこなわれているか</li> <li>・平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）</li> </ul> </li> </ul>
初任給	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2026年4月以降に入社するメイト社員の採用賃金を以下のように要求します。</li> </ul> <p>【新卒者】</p> <p>A地域 193,000円以上（本人給+地域給） ※東京・神奈川・埼玉・千葉 B地域 183,000円以上（本人給+地域給） ※名古屋・福岡</p> <p>【既卒者（社会人経験者）】</p> <p>A地域 193,000円以上（本人給+地域給） ※東京・神奈川・埼玉・千葉 B地域 183,000円以上（本人給+地域給） ※名古屋・福岡</p>
本給表・昇給表	・本給表・昇給表（評価表）を要求します。（詳細はP.25）
営業手当	・メイト社員の外部営業担当に対する営業手当20,000円（月額）を要求します。
職務手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メイト社員の百貨店勤務者のリーダー、サブリーダーに対する職務手当を以下のように要求します。</li> </ul> <p>リーダー：20,000円      サブリーダー：10,000円      （すべて月額）</p>
最低賃金	・月例賃金は、183,000円 を下回らないことを要求します。
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。

### 参考：メイト社員 平均賃金引上げ率

・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、「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」にて算定。

賃金引上げ率 1.11%（平均賃金引上げ額 2,600円）

・ベースアップ分（グループ共通ベア）：グループベースアップ一律 5,000円に伴う賃金引き上げ率は 2.14%と試算されます。

・よっ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3.25%となります。

## (1) 2026年度のメイト社員のベースアップ要求の考え方

メイト社員については、一律**5,000円**のベースアップを要求します。

【2026年度春の交渉のIMH支部のベースアップの考え方】

IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。2026年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、物価上昇等への対応と、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、メイト社員全員一律「5,000円のベースアップ」を要求するものとします。IMH独自のベースアップについては、①物価上昇分以外のベースアップ構成要素にて検討をします。②生産性向上分・③採用賃金上昇対応分・④担う役割と賃金バランス分を基にそれぞれを検討した結果IMH独自のベースアップ要求はいたしません。

### ベースアップの構成要素

#### ①物価上昇対応分

・2025年暦年(2025年1年~12月)物価上昇率(総合指数)は、前年比3.2%で上昇傾向が継続しています。

#### ②生産性向上分

・2025年度第3四半期(2025年4月~12月)実績は、売上34億45百万(前年比:105.8%、予算比82.0%) 営業利益11百万(前年比:11.4%、予算比11.3%)の増収減益となり、年度計画達成に向けて厳しい状況が続いています。

#### ③採用賃金上昇対応分

・採用賃金については、直近の採用計画および水準に大きな変化が見受けられないため、現在籍者に対する影響はないと判断します。

#### ④担う役割と賃金バランス

・直近1年間において求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定されます。

## (2) 2026年度 メイト社員本給表および評価表

<地域給>

地域区分		金額 (円)
A地域	首都圏	50,000
B地域	名古屋・福岡	40,000

<本人給>

ランク	レンジ	単位 (円)
1	R1	201,000
2		199,000
3		197,000
4		195,000
5		193,000
6		191,000
7	R2	189,000
8		187,000
9		185,000
10		183,000
11		181,000
12		179,000
13		177,000
14		175,000
15		173,000
16		171,000
17	R3	169,000
18		167,000
19		165,000
20		163,000
21		161,000
22		159,000
23		157,000
24		155,000
25		153,000
26		151,000
27		149,000
28		147,000
29		145,000
30	143,000	

営業手当	金額 (円)
メイト社員外部営業担当	20,000

職務手当	金額 (円)
(百貨店勤務) リーダー	20,000
(百貨店勤務) サブリーダー	10,000

<ランクアップ表 (評価表) >

評価	ランク	S	A	B	C	D
ランクアップ数	R1 1~6	2	1	0	0	0
	R2 7~17	3	2	1	0	0
	R3 18~30	4	3	2	0	0

※本人給にベースアップ要求を反映しています。

### (3) 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P. 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。メイト社員における扶養者の基準内賃金が、以下の扶養者別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として補償することを要求します。

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします。また、扶養者数には上限は設けず、

被扶養者に応じ10,000円を加算します。

※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行われます。4月中に会社より基準額及び申告方法（申告期日や申告書等）に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額が支給されます。

なお、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

※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。

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	195,500	205,500	215,500	225,500
28	204,400	214,400	224,400	234,400
29	213,200	223,200	233,200	243,200
30	222,000	232,000	242,000	252,000
31	230,800	240,800	250,800	260,800
32	239,600	249,600	259,600	269,600
33	248,400	258,400	268,400	278,400
34	257,300	267,300	277,300	287,300
35	266,100	276,100	286,100	296,100
36～	274,900	284,900	294,900	304,900

### 3) 2026年度 BC社員月例賃金要求

#### ■賃金要求の内容

要求項目	内容
ベースアップ	BC社員については、一律5,000円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～
本給評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・BC社員ステージCはS・A評価3割以上、B（およびC）評価7割未満の分布とすることを要求します。</li> <li>・あわせて以下の内容について適正な運用がなされていることを労使で確認することを要求します。 <ul style="list-style-type: none"> <li>・面談の実施状況や評価の運用が適正におこなわれているか</li> <li>・全体および階層別の平均本給（評価反映後）</li> <li>・BC社員ステージCの本給評価（評価反映後）</li> <li>・BC社員ステージCの役割ゾーン別の人数分布</li> <li>・BC社員ステージCの役割ゾーンが大きく変更する異動の有無</li> <li>・2026年4月昇格者数の確認      BC社員転換者及び昇格者 → 5名</li> </ul> </li> </ul>
採用賃金	・採用賃金 286,000円以上 を要求します。
本給表・昇給表	・本給表・昇給表（評価表）を要求します。（詳細はP.29）
最低賃金	・月例賃金は、183,000円を下回らないことを要求します。
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。

参考：BC社員 平均賃金引上げ率

・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、「BCメイト社員で入社し、BC社員ステージC→ステージBで60歳定年を迎えるモデル」にて算定。

賃金引上げ率 2.46%（平均賃金引上げ額 7,350円）

・ベースアップ分（グループ共通ベア）：グループベースアップ一律5,000円に伴う賃金引き上げ率は 1.67%と試算されます。

・よっ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4.13%となります。

## (1) 2026年度のBC社員のベースアップ要求の考え方

BC社員については、一律**5,000円**のベースアップを要求します。

### 【2026年度春の交渉のIMH支部のベースアップの考え方】

IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。2026年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、物価上昇等への対応と、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、BC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。

IMH独自のベースアップについては、①物価上昇分以外のベースアップ構成要素にて検討をします。②生産性向上分・③採用賃金上昇対応分・④賃金格差調整分を基にそれぞれを検討した結果IMH独自のベースアップ要求はいたしません。

### ベースアップの構成要素

#### ①物価上昇対応分

・2025年暦年(2025年1年~12月)物価上昇率(総合指数)は、前年比3.2%でした。

#### ②生産性向上分

・2025年度第3四半期(2025年4月~12月)実績は、売上34億45百万(前年比:105.8%、予算比82.0%) 営業利益11百万(前年比:11.4%、予算比11.3%)の増収減益となり、年度計画達成に向けて厳しい状況が続いています。

#### ③採用賃金上昇対応分

・採用賃金については、直近の採用計画および水準に大きな変化が見受けられないため、現在籍者に対する影響はないと判断します。

#### ④賃金水準格差調整

・業界他社と比較しての賃金水準は優位性があるものとして賃金水準格差調整の必要性はないと判断します。

## (2) 2026年度 BC社員ステージC本給表および評価表

資格給 (円)
66,000

※資格給にベースアップ要求を反映しています。

役割給 (単位：円)	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
	30,000	20,000	15,000	10,000	5,000

評価表(ランクアップ表)

レンジ	ランク	S	A	B	C
R-0	1	0	0	0	-1
R-1	2~11	4	2	0	0
R-2	12~30	6	4	2	0
R-3	31~49	9	6	3	0

個人成果給(単位：円)	
1	263,000
2	262,000
3	261,000
4	260,000
5	259,000
6	258,000
7	257,000
8	256,000
9	255,000
10	254,000
11	253,000
12	252,000
13	251,000
14	250,000
15	249,000
16	248,000
17	247,000
18	246,000
19	245,000
20	244,000
21	243,000
22	242,000
23	241,000
24	240,000
25	239,000
26	238,000
27	237,000
28	236,000
29	235,000
30	234,000
31	233,000
32	232,000
33	231,000
34	230,000
35	229,000
36	228,000
37	227,000
38	226,000
39	225,000
40	224,000
41	223,000
42	222,000
43	221,000
44	220,000
45	219,000
46	218,000
47	217,000
48	216,000
49	215,000

### (3) 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P. 74～79 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。BC社員における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補償することを要求します。

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします。また、扶養者数には上限は設けず、

被扶養者に応じ10,000円を加算します。

※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行われます。4月中に会社より基準額及び申告方法（申告期日や申告書等）に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額が支給されます。

なお、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

※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。

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	195,500	205,500	215,500	225,500
28	204,400	214,400	224,400	234,400
29	213,200	223,200	233,200	243,200
30	222,000	232,000	242,000	252,000
31	230,800	240,800	250,800	260,800
32	239,600	249,600	259,600	269,600
33	248,400	258,400	268,400	278,400
34	257,300	267,300	277,300	287,300
35	266,100	276,100	286,100	296,100
36～	274,900	284,900	294,900	304,900

## 4)2026年度 BCメイト社員月例賃金要求

### ■賃金要求の内容

要求項目	内容
ベースアップ	BCメイト社員については、一律6,000円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～
本給評価	【入社1年以上のBCメイト社員】 ・S・A評価3割以上、B（およびC）評価7割未満の分布とすることを要求します。 【入社6ヵ月以上1年未満のBCメイト社員】 ・職務成果給の評価は絶対評価とし、運用が適正におこなわれていることを確認します。 ※入社6ヵ月未満のBCメイト社員については、入社後一定の研修期間が必要であることをふまえ、制度上の昇給はおこないません。 ・あわせて以下の内容について適正な運用がなされていることを労使で確認することを要求します。 ・面談の実施状況や評価の運用が適正におこなわれているか ・平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後）
初任給	・2026年4月1日以降に入社するBCメイト社員（新卒者・既卒者（社会人経験者））の採用賃金200,000円以上（ベース給+地域給+職務成果給）を要求します。
本給表・昇給表	・本給表・昇給表（評価表）を要求します。（詳細P.33）
役割手当	・BCメイト社員のゾーン3・ゾーン2の役割手当（月額）を要求します。 ※詳細は本給表参照
最低賃金	・月例賃金は、183,000円を下回らないことを要求します。
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。

#### 参考：BCメイト社員 平均賃金引上げ率

・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、「BC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」にて算定。

賃金引上げ率 2.59 %（平均賃金引上げ額 5,800円）

・ベースアップ分）：ベースアップ一律 6,000円に伴う賃金引き上げ率は 2.67%と試算されます。

・よっ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5.26%となります。

## (1) 2026年度のBCメイト社員のベースアップ要求の考え方

BCメイト社員については、一律**6,000円**のベースアップを要求します。  
(グループ共通物価上昇分として5,000円・IMH独自の採用賃金上昇分として1,000円)

【2026年度春の交渉のIMH支部のベースアップの考え方】

IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。2026年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、物価上昇等への対応と、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、BCメイト社員全員一律「5,000円のベースアップ」を要求するものとします。

BCメイト社員については、化粧品事業の運営・成長における重要な雇用区分であるBCメイト社員は次年度も60名程度の雇用が必要です。美容部員の採用賃金は年々上昇しており、現状の採用賃金は20万円以上が相場となっており、IMHのBCメイト社員の採用賃金は下回っています。その為、③採用賃金上昇対応分として、BCメイト社員全員一律「1,000円のベースアップ」を上乘せし、合わせてBCメイト社員全員一律「6,000円のベースアップ」を要求します。

### ベースアップの構成要素

#### ①物価上昇対応分

・2025年暦年(2025年1年~12月)物価上昇率(総合指数)は、前年比3.2%でした。

#### ②生産性向上分

・2025年度第3四半期(2025年4月~12月)実績は、売上34億45百万(前年比:105.8%、予算比82.0%) 営業利益11百万(前年比:11.4%、予算比11.3%)の増収減益となり、年度計画達成に向けて厳しい状況が続いています。

#### ③採用賃金上昇対応分

・採用賃金については、美容部員の賃金は上昇傾向にあり、他社の採用賃金の状況を踏まえると、採用競争力の観点より採用賃金(初任給)について引き上げる必要があります。

#### ④担う役割と賃金バランス

・直近1年間において求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定されます。

## (2)2026年度BCメイト社員本給表および評価表

ベース給 (円)
102,000

※ベース給にベースアップ要求を反映しています。

地域給 (円)
50,000

※東京・神奈川・埼玉・千葉

<ランクアップ表 (評価表) >

ゾーン	レンジ	S	A	B	C	D
1	R1 5~25	2	1	0	0	0
	R2 26~35	3	2	1	0	0
	R3 36~41	4	3	2	0	0
2	R1 1~15	2	1	0	0	0
	R2 16~30	3	2	1	0	0
	R3 31~40	4	3	2	0	0
3	R1 1~5	2	1	0	0	0
	R2 6~10	3	2	1	0	0
	R3 11~15	4	3	2	0	0

職務成果給 (単位:円)			
ランク	ゾーン3 (店長)	ゾーン2 (副店長、BS)	ゾーン1(一般)
1	R1	128000	128000
2		126000	126000
3		124000	124000
4		122000	122000
5		120000	120000
6	R2	118000	118000
7		116000	116000
8		114000	114000
9		112000	112000
10		110000	110000
11	R3	108000	108000
12		106000	106000
13		104000	104000
14		102000	102000
15		100000	100000
16	R2	98000	98000
17		96000	96000
18		94000	94000
19		92000	92000
20		90000	90000
21		88000	88000
22		86000	86000
23		84000	84000
24		82000	82000
25		80000	80000
26	R3	78000	78000
27		76000	76000
28		74000	74000
29		72000	72000
30		70000	70000
31		68000	68000
32		66000	66000
33		64000	64000
34		62000	62000
35		60000	60000
36	R3	58000	58000
37		56000	56000
38		54000	54000
39		52000	52000
40		50000	50000
41			48000

※2026年4月15日まで

職務手当	金額 (円)
店長	40,000
副店長	20,000
ビューティスト(BS)	20,000



※2026年4月16日以降

役割手当	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
	50,000	40,000	30,000	20,000	10,000
ゾーン3	●	●	●		
ゾーン2				●	●

### (3) 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P. 74～79 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。BCメイト社員における扶養者の基準内賃金が、以下の扶養者別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として補償することを要求します。

※支給対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳の、37歳以上の場合は36歳の要求額とします。また、扶養者数には上限は設けず、

被扶養者に応じ10,000円を加算します。

※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行われます。4月中に会社より基準額及び申告方法（申告期日や申告書等）に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額が支給されます。

なお、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。

※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。

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	195,500	205,500	215,500	225,500
28	204,400	214,400	224,400	234,400
29	213,200	223,200	233,200	243,200
30	222,000	232,000	242,000	252,000
31	230,800	240,800	250,800	260,800
32	239,600	249,600	259,600	269,600
33	248,400	258,400	268,400	278,400
34	257,300	267,300	277,300	287,300
35	266,100	276,100	286,100	296,100
36～	274,900	284,900	294,900	304,900

## 5)2026年度 フェロー社員Ⅰ・Ⅱ賃金要求

### ■賃金要求の内容

要求項目	内容
ベースアップ	フェロー社員については一律30円のベースアップを要求します。 ※ベースアップはベース給の引上げで対応します。 ※反映時期は4月の給与計算期間を開始日とします。(4月11日以降)
時間給評価 要求	・S・A評価3割以上、B(およびC)評価7割未満の分布とすることを要求します。 ・あわせて以下の内容について適正な運用がなされていることを労使で確認することを要求します。 ・面談の実施状況や評価の運用が適正におこなわれているか ・平均本給(人事異動の前後、評価反映の前後)
能力給表・ ランクアップ表	・能力給表・ランクアップ表(評価表)を要求します。(詳細はP.37)
採用賃金	・採用賃金は下記の通り要求します。 東京1,260円以上 ・神奈川1,255円以上 ・福岡1,095円以上
最低賃金	・時間給については都道府県別に下記の通り要求します。 東京：1,260円 神奈川：1,255円 埼玉：1,175円 千葉：1,170円 愛知：1,170円 福岡：1,095円 ※東京・神奈川・福岡については地域別職種給を加味した水準、埼玉・千葉・愛知・福岡についてはIMGU基準の地域別に設定する最低賃金の水準を要求します。 ※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および産業別最低賃金)を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発行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、組合機関会議にて審議決定します。 (詳細はP.77~78)

参考：フェロー社員 平均賃金引上げ率

・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、にて算定。

賃金引上げ率 0.48 % (平均賃金引上げ額 6.48円)

・ベースアップ分)：ベースアップ一律 30円に伴う賃金引き上げ率は 2.2%と試算されます。

・よっ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2.68%となります。

## (1)2026年度のフェロー社員のベースアップ要求の考え方

フェロー社員については、一律**30円**のベースアップを要求します。

### 【2026年度春の交渉のIMH支部のベースアップの考え方】

IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。2026年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、物価上昇等への対応と、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、フェロー社員全員一律「30円のベースアップ」を要求するものとします。

IMH独自のベースアップについては、①物価上昇分以外のベースアップ構成要素にて検討をします。②生産性向上分・③採用賃金上昇対応分・④最低賃金引上げ対応分を基にそれぞれを検討した結果IMH独自のベースアップ要求はいたしません。

### 【ベースアップ構成要素】

#### ①物価上昇対応分

・2025年暦年(2025年1年~12月)物価上昇率(総合指数)は、前年比3.2%でした。

#### ②生産性向上分

・2025年度第3四半期(2025年4月~12月)実績は、売上34億45百万(前年比:105.8%、予算比82.0%) 営業利益11百万(前年比:11.4%、予算比11.3%)の増収減益となり、年度計画達成に向けて厳しい状況が続いています。

#### ③採用賃金上昇対応分

・採用賃金については、直近の時給水準に大きな変化が見受けられないため、現在籍者に対する大きな影響はないと判断します。

#### ④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・愛知県+63円・福岡県+35円となり、上昇傾向が継続しています。

## (2)フェロー社員I・II 能力給およびランクアップ表

### ①フェロー社員I・II（無期）

ベース給（円）
815

※ベース給にベースアップ要求を反映しています。

### 〈能力給表〉

ランク	レンジ	金額（円）	ランク	レンジ	金額（円）
1	R1	350	37	R2	170
2		345	38		165
3		340	39		160
4		335	40		155
5		330	41		150
6		325	42		145
7		320	43		140
8		315	44		135
9		310	45		130
10		305	46		125
11		300	47		120
12		295	48		115
13		290	49		110
14		285	50		105
15		280	51		100
16		275	52		95
17		270	53		90
18		265	54		85
19		260	55		80
20	R2	255	56	R3	75
21		250	57		70
22		245	58		65
23		240	59		60
24		235	60		55
25		230	61		50
26		225	62		45
27		220	63		40
28		215	64		35
29		210	65		30
30		205	66		25
31		200	67		20
32		195	68		15
33		190	69		10
34		185	70		5
35		180	71		0
36		175			

### <ランクアップ表（評価表）>

ランク	S	A	B	C	D
R1 1~19	2	1	0	0	0
R2 20~49	3	2	1	0	0
R3 50~71	4	3	2	0	0

### ②フェロー社員I・II（有期）

ベース給（円）
815

※ベース給にベースアップ要求を反映しています。

### 〈能力給表（円）〉

ランク	S	A	B	C	D
能力給 260円~350円	10円	5円	0	0	0
能力給 110円~255円	15円	10円	5円	0	0
能力給 ~105円	20円	15円	10円	0	0

参考※2026年4月11日~

地域別職種給（円） 無期・有期共通			
職種/地域	東京	神奈川	福岡
事務	330	-	250
店頭	410	300	-

## 6)2026年度 エルダースタッフⅢ月例賃金要求

### ■賃金要求の内容

要求項目	内容
ベースアップ	エルダースタッフ月給制については、一律5,000円のベースアップを要求します。 ※ベースアップは基本給の引上げで対応します。 ※反映時期は4月の給与計算期間を開始日とします。(4月1日以降)
月例賃金	・月例給については以下のように要求します。 一律 230,000円 ※60歳到達時に各月例給を下回る場合は、60歳到達時の本給水準を継続します。
採用賃金	社外からの採用はについては以下のように要求します。 一律 230,000円
最低賃金	・月例賃金は、 <b>183,000円</b> を下回らないことを要求します。 (詳細はP.77~82) ※2026年4月1日~2027年3月31日在籍者対象とします。

## 7)2026年度 エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶ賃金要求

### ■賃金要求の内容

要求項目	内容
ベースアップ	エルダースタッフ時給制については、一律30円のベースアップを要求します。 ※ベースアップはベース給の引上げで対応します。 ※反映時期は4月の給与計算期間を開始日とします。(4月1日以降)
時間給	・時間給については以下のように要求します。 販売サービス職：1,445円 人財サービス職：1,345円
採用賃金	・時間給については以下のように要求します。 販売サービス職：1,445円 人財サービス職：1,345円
最低賃金	・時間給が地域別に以下の最低賃金を下回らないことを要求します。 東京：1,260円 神奈川：1,255円 埼玉：1,175円 千葉：1,170円 愛知：1,170円 福岡：1,095円 ※東京・神奈川・福岡については地域別職種給を加味した水準、埼玉・千葉・愛知・福岡についてはIMGU基準の地域別に設定する最低賃金の水準を要求します。 ※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および産業別最低賃金)を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発行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、組合機関会議にて審議決定します。 (詳細はP.77~78)

## (1)2026年度のエルダースタッフのベースアップ要求の考え方

エルダースタッフ月給制については、一律**5,000円**のベースアップを要求します。

エルダースタッフ時給制については、一律**30円**のベースアップを要求します。

### 【2026年度春の交渉のIMH支部のベースアップの考え方】

IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。2026年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、物価上昇等への対応と、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、エルダースタッフ（月給制）全員一律「5,000円のベースアップ」・エルダースタッフ（時給制）全員一律「30円のベースアップ」を要求するものとします。

IMH独自のベースアップについては、①物価上昇分以外のベースアップ構成要素にて検討をします。②生産性向上分・③採用賃金上昇対応分・④担う役割と賃金バランス・⑤最低賃金引上げ対応分を基にそれぞれを検討した結果IMH独自のベースアップ要求はいたしません。

### 【ベースアップ構成要素】

#### ①物価上昇対応分

・2025年暦年(2025年1年～12月)物価上昇率(総合指数)は、前年比3.2%でした。

#### ②生産性向上

・2025年度第3四半期(2025年4月～12月)実績は、売上34億45百万(前年比:105.8%、予算比82.0%) 営業利益11百万(前年比:11.4%、予算比11.3%)の増収減益となり、年度計画達成に向けて厳しい状況が続いています。

#### ③採用賃金上昇対応分

・採用賃金については、直近の時給水準に大きな変化が見受けられないため、現在籍者に対する大きな影響はないと判断します。

#### ④担う役割と賃金バランス

・直近1年間において求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定されます。

#### 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・愛知県+63円・福岡県+35円となり、上昇傾向が継続しています。

## 8)2026年度 エルダーフェロー I・II・VI・VII賃金要求

### ■賃金要求の内容

要求項目	内容
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一律30円のベースアップを要求します。</li> <li>※ベースアップはベース給の引上げで対応します。</li> <li>※反映時期は4月の給与計算期間を開始日とします。(4月11日以降)</li> </ul>
時間給	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時間給については、各個人の定年時の時給を要求します。</li> </ul>
採用賃金	<ul style="list-style-type: none"> <li>・採用賃金は下記の通り要求します。</li> </ul> <p>東京1,260円以上 ・ 神奈川1,255円以上 ・ 福岡1,095円</p>
最低賃金	<p>時間給が地域別に以下の最低賃金を下回らないことを要求します。</p> <p>東京：1,260円    神奈川:1,255円    埼玉：1,175円          千葉：1,170円    愛知：1,170円    福岡：1,095円</p> <p>※東京・神奈川・福岡については地域別職種給を加味した水準、埼玉・千葉・愛知・福岡についてはIMGU基準の地域別に設定する最低賃金の水準を要求します。</p> <p>※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および産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発行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、組合機関会議にて審議決定します。</p> <p>(詳細はP.77～78)</p>

## (1)2026年度のベースアップ要求の考え方

エルダーフェローについては、一律**30円**のベースアップを要求します。

### 【2026年度春の交渉のIMH支部のベースアップの考え方】

IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「一体感の醸成」を目的に、月給制社員を対象に物価上昇率に連動した「グループ共通ベースアップ算出式」を仕組みとして適用しています。2026年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、物価上昇等への対応と、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、エルダーフェロー全員一律「30円のベースアップ」を要求するものとします。IMH独自のベースアップについては、①物価上昇分以外のベースアップ構成要素にて検討をします。②生産性向上分・③他雇用形態との賃金バランス・④担う役割と賃金バランスを基にそれぞれを検討した結果IMH独自のベースアップ要求はいたしません。

### 【ベースアップ構成要素】

※フェロー社員時給制は以下①～④の4つの構成要素を、エルダーフェローは以下①・②・④の3つの構成要素を総合的に勘案し、ベースアップの判断を行います。

#### ①物価上昇対応分

・2025年暦年(2025年1年～12月)物価上昇率(総合指数)は、前年比3.2%でした。

#### ②生産性向上分

・2025年度第3四半期(2025年4月～12月)実績は、売上34億45百万(前年比:105.8%、予算比82.0%) 営業利益11百万(前年比:11.4%、予算比11.3%)の増収減益となり、年度計画達成に向けて厳しい状況が続いています。

#### ③ 他雇用形態との賃金バランス

・時間給者の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、他雇用形態との賃金バランスを図る必要があります。

#### ④担う役割と賃金バランス

・直近1年間において求められる役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定されます。

## 3.賞与について（報告事項）

### ①26年6月賞与(25年度分)の考え方

2025年度賞与は制度上の支給表を基とした半期交渉にて、要求をおこなっています。

2025年度の現状の営業利益は、予算・前年ともに達成は難しい状況です。2025年12月賞与要求では、業績指標である（営業利益前年比・予算比に加え、アクションプランの達成度合いを鑑みて、支給表通りの要求をいたしました。

2026年6月支給賞与は、基本的には、支給表に基づいた要求を行うことが、メンバーの期待、目標意識・モチベーションの観点から必要と考えています。

2026年6月支給賞与は上記の考えを持ち、2026年度春の交渉のタイミングでの要求は行わず、2025年度の会社業績と年間賞与のバランスを鑑みながら検討し、業績指標に照らし合わせて、2026年4月下旬開催予定のメンバーズボイスを経た後、2026年5月中旬開催予定の労使協議会にて改めて要求をおこないます。

### ②26年度(2026年12月分・2027年6月分)賞与について

2026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・決定し、併せて、支給表の見直しを行います。

支給表の見直しについては、1月からのVOICEでお伝えしている通り、会社の業績回復と事業の成長度合いを鑑みて、賞与制度を持つ雇用形態で支給カ月水準の引上げと役割に応じたマトリクスでの支給表を設計します。

雇用形態間でメリハリを設けて、やりがいや納得性が持てる支給表を検討します。

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います。

## **Ⅲ. 2025年度IMH支部労使通年協議項目の取組**

### **1. 人に関わる諸制度**

## 【2025年度労使通年協議項目】

	項目	取組内容	時期	状況	ページ
1	【化粧品事業従事者の人事制度】	・ BC社員ステージB制度導入の継続協議について	継続協議	報告事項	45～48
2	【化粧品事業従事者の人事制度】	・ BCメイト社員本給制度改定について	2026年4月導入	審議決定事項	49～53
3	【メイト社員人事制度】	・ メイト社員の人事制度について	継続協議	報告事項	54
4	【エルダースタッフの人事制度】	・ エルダースタッフ賞与加算制度導入について	2026年4月導入	審議決定事項	55
5	【エルダーフェローの人事制度】	・ フェローの定年延長の検討	継続協議	報告事項	56
6	【年間休日数の見直しについて】	・ 年間休日数120日について	2026年4月導入	審議決定事項	57～58
7	【限定社員制度の検討】	・ 職種・地域・時間など、限定的な領域での社員制度の検討 ・ 化粧品関連事業における短時間勤務雇用制度の検討	継続協議	報告事項	59
8	【ステージB 評価期間(年間・半期)】	・ 適正な評価期間の検討 ・ 賞与交渉タームの変更に伴うステージBの賞与評価期間は継続検討となっている	継続協議	報告事項	60
9	【退職給付制度の整備】	・ 退職一時金未導入の月給制社員の現役時の功労に対する考え方の検討	継続協議	報告事項	61
10	【ステージB-HAP受検制度の整備】	・ ステージB-HAP受検時の制度の整備を検討します。(例：受検回数制限導入の有無など)	継続協議	報告事項	61
11	【グループ労使協議事項】 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	・ 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	2026年4月導入	審議決定事項	63
12	【グループ労使協議事項】 国内出向管理職手当の資格別水準について	・ (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します。 ・ 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	2026年4月導入	審議決定事項	63
13	【グループ労使協議事項】 2027年春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出式について	・ 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	2026年4月導入	審議決定事項	64

# 1. 【化粧品事業従事者の人事制度】 BC社員ステージB制度導入の継続協議について

対象：BC社員・BCメイト社員

【報告事項】

## 【ポイント】

BC社員ステージB制度は、2025年度導入を行わずに、継続協議として適正な時期を見極めていきます。

### 1) 【継続協議にいたった経緯】

2024年度は、BC社員ステージBの人事制度を継続して協議を行ってまいりました。

IMH支部労使間では、採用競争力としての側面や、BCメイト社員のキャリアの視点からBC社員ステージB制度は必要であると捉えているものの、三越伊勢丹グループ労働組合としてはステージBはマネジメント層の中核を担う雇用区分であり、社内での位置づけなど、専門性および専門分野における議論が尽くされていないという判断となりました。その為、2025年度中の導入をせずに次年度以降を含めた継続協議としました。

### 2) 【論点と課題】

現状の議論の中心となっているのは、主に3つの論点があります。現状の化粧品事業の業績と目指すべき目標について乖離がある点と、それによる、限定された範囲での専門性を発揮するBC社員ステージBは、ポストや役割の面での影響が懸念されています。特に現状の社員ステージB制度でも、化粧品事業のマネジメントポストは対応できる点もあり、導入の時期は慎重に受け止められています。

#### 論点①

本給設計の考え方について

#### 論点②

化粧品事業に限定されたステージBの必要性

#### 論点③

化粧品事業の現状の業績と今後の可能性や発展性



#### 【本給制度設計の課題】

社員ステージBと比較して範囲が美容領域に限定されるという「限定性」を基に設計してきたが、美容領域における専門性を考慮すべきではないかという指摘が出ている。専門性と限定性についてはM Iグループ全体の整理と合わせて進めていく必要がある。

#### 【限定されたステージBの必要性についての課題】

事業を進める上で、通常のステージB職で対応できるのではないかと？

#### 【化粧品事業の発展性についての課題】

事業戦略上の目標に対して現状に大きな乖離があるのではないかと？

# 論点①本給設計の考え方について

## 1) 雇用区分の本給水準を構成する必要な要素

本給水準は主に3つの要素で検討します。BC社員ステージBの本給水準では、他の雇用形態と比較して人事異動の幅や役割・責任の範囲の制限・職種制限などの観点を重要視しています。

### ①期待される役割

【役割・職務】

- ・役割・責任（ポスト）の範囲の制限があるか。
- ・仕事の質・量の範囲

### ②キャリア管理の仕組み

【異動の幅】【キャリアパス】【評価昇給】【雇用転換制度】

- ・人事異動や通気エリアの幅などの違い

### ③本人都合・選択の自由度

【コース選択】【職種選択】【勤務エリア選択】【休日数・労働時間・勤務時間設定の自由度】

## 2) BC社員制度の本給水準を検討する際の要素



雇用区分	それぞれのマネジメント領域
社員ステージB	すべての事業領域でマネジメント職を担う。
BC社員ステージB	化粧品を中心とした美容領域の中で、マネジメント職を担う。

②キャリア管理の仕組み

- ・BC社員は、「化粧品を中心とした美容領域」に関わる事業の範囲の職務に携わる「専門領域の人材」という位置づけです。その為、**人事異動・転動・出向は「美容に関わる範囲」として設定を検討**しています。
- ※通常の社員は、「化粧品を中心とした美容領域」を含む、すべてのIMHの事業に携わります。
- ※双方、役割成果での制度であるものの、異なる目的をもった人事制度であり、入社動機に関連は無いと定義しており、別々の人事制度として整理してきた経緯があります。そのため、原則**双方向の転換は行わない**こととします。

③本人都合・選択の自由度

- ・化粧品領域に限った「職種」での雇用区分です。勤務エリアは、事業の拡縮により変動します。地域での活躍も期待されます。

## 論点②化粧品事業に限定されたステージBの必要性

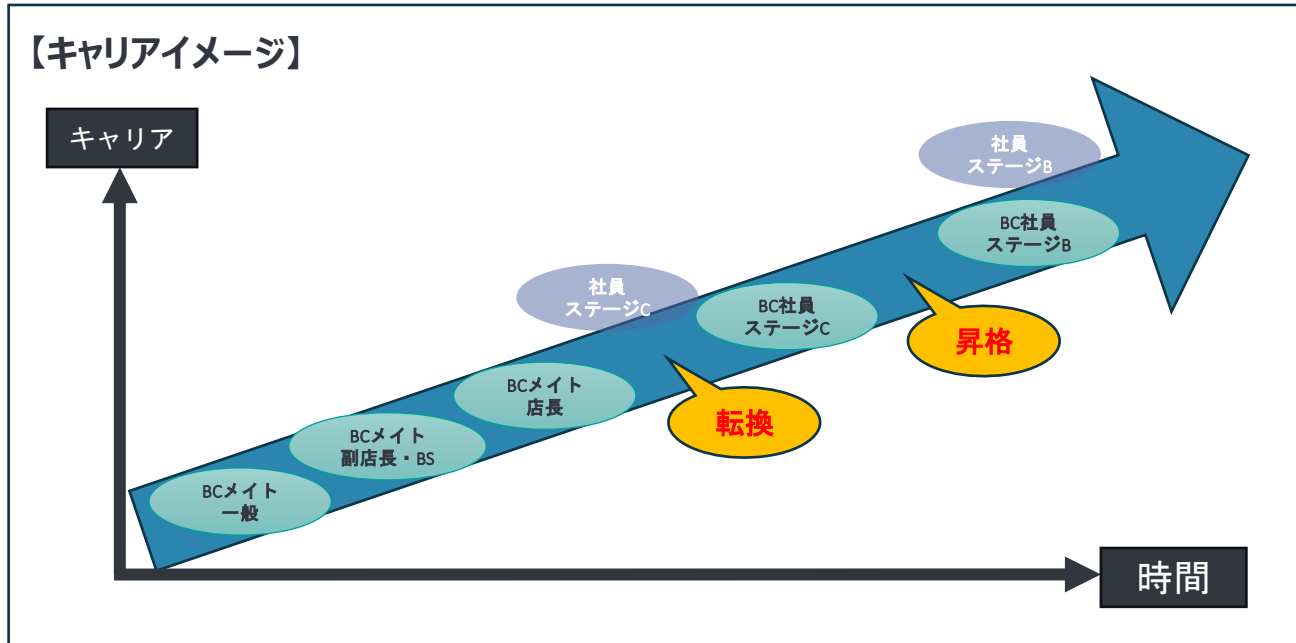
### 1) BC社員ステージB制度の方向性

BC社員ステージBは、化粧品事業内でのマネジメントを行うための雇用区分として検討しています。また通常の社員ステージBは、IMHのすべての領域でマネジメントを担うことが役割としてある点で大きく違いがあります。

### 2) 必要性についての議論ポイント

社員ステージBはIMHのすべての領域でマネジメントを担うことができるため、現状の社員制度でも化粧品事業を担うことができます。その為、化粧品事業に限定されるステージB制度を「なぜ制度化するのか？」については、現状の考え方から、より納得性が求められます。

企業としての必要性のひとつとして、「採用競争力」が挙げられます。今後労働人口が減少していくことは明白で、競合他社に対して優位性が重要です。また、「キャリア」として長くIMHで働くことをイメージできるかは、キャリア形成にとっても解決しなければならない課題です。BCメイト社員として入社した従業員が、そのキャリアの中で、化粧品を中心とした美容領域で働き続ける選択肢を持てるかは、採用競争力の優位性を高める重要な要素と言えます。



### 【キャリアイメージ】

#### ①BCメイト社員

美容専門職として、店頭接客を主とした業務を担うための雇用区分として、「目的」をもって採用・入社をする。明確な入社動機がある。

#### ②BC社員ステージC

化粧品請負事業の運営・営業・採用教育の分野で、一定のマネジメント層として、化粧品事業でキャリアアップをしたいという「意志・目的」をもって、転換試験に臨む人材。

#### ③BC社員ステージB

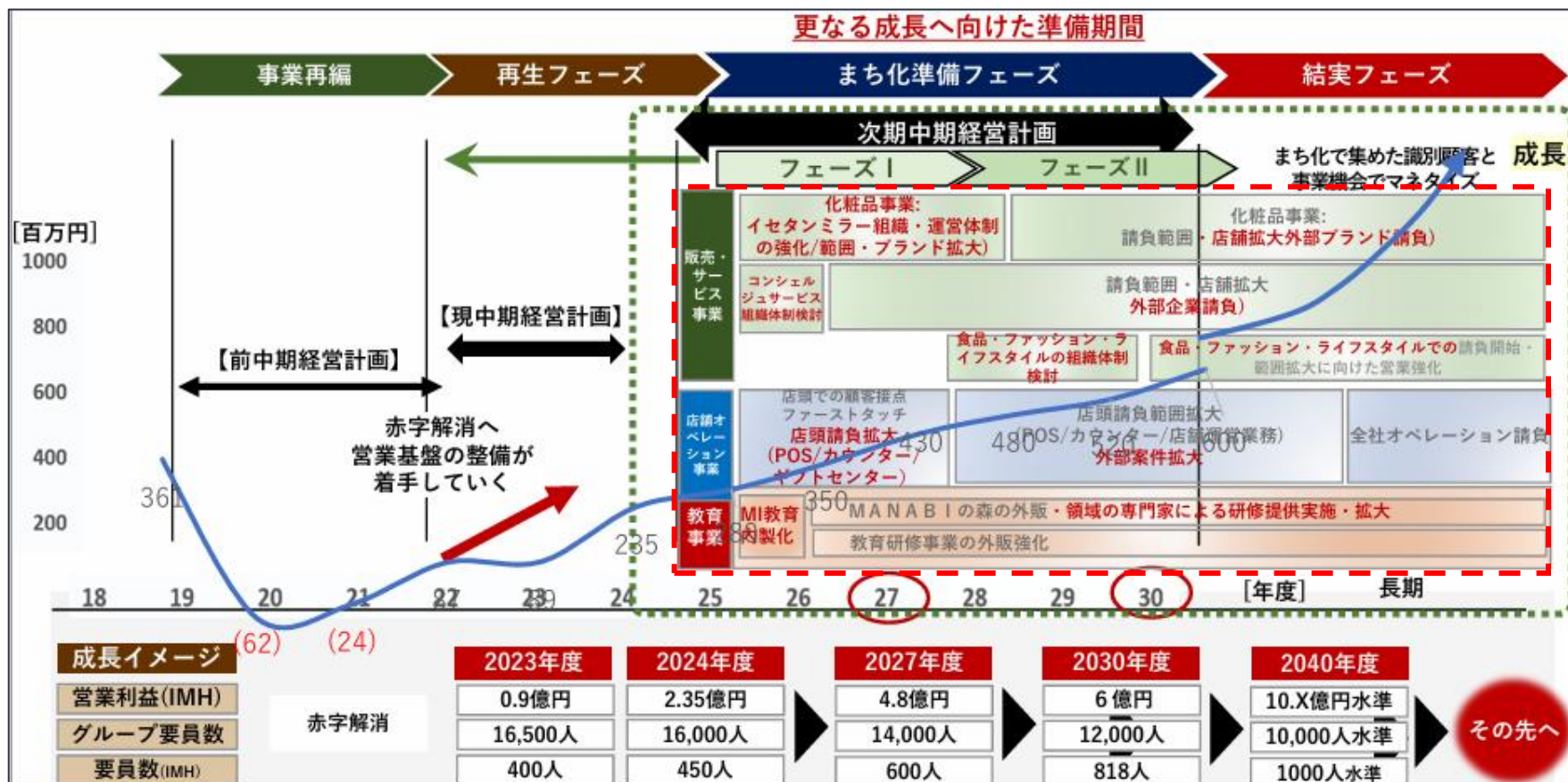
化粧品請負事業の中核を担う人材として、事業の企画・運営など、マネジメント層として、化粧品事業でキャリアアップをしたいという「意志・目的」をもって、昇格試験に臨む人材。

# 論点③化粧品事業の現状の業績と今後の可能性や発展性について

## 1) 化粧品事業の今後

2025年度方針説明の化粧品事業計画では、結実フェーズまでの中で、拡大することが明示されています。

まち化準備フェーズで示されている化粧品事業の状況は、組織体制の強化を進めています、具体的な範囲やブランド拡大については確認していく必要があります。



スケジュール

※2025年7月11日方針説明資料より

2026年度  
継続協議

## 2. 【化粧品事業従事者の人事制度】 BCメイト社員本給制度改定について

対象：BCメイト社員

【審議決定事項】

### 【ポイント】

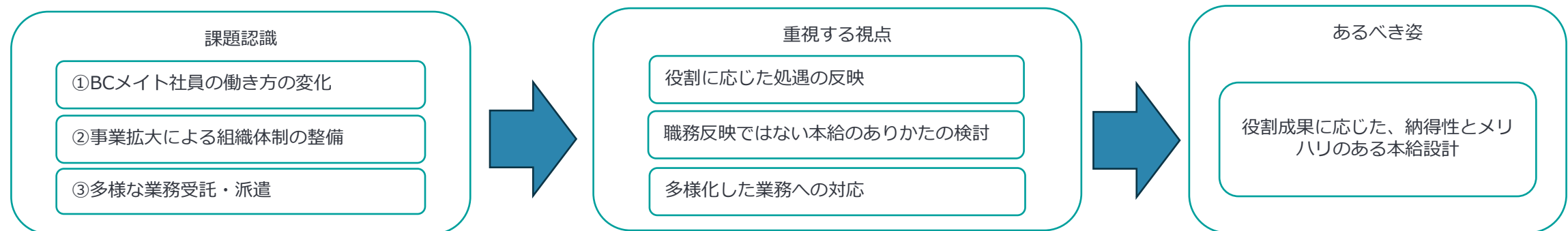
BCメイト社員の本給に役割手当を導入します。

#### 1) 【検討の経緯】

2023年度にBC社員ステージ制度が導入され、化粧品事業の事業拡大と組織体制の整備が行われました。事業拡大としてイセタンミラーだけではなく、外部請負案件（長期・短期）の促進やBCメイト社員を中心とした外部派遣の推進が進み、それに合わせた組織体制整備が行われ、本社要員構成の変化（主に営業・採用教育）・運営グループのブロック制など、働き方の変化が起きています。現行の制度は、BCメイト社員制度導入時に少数店舗の運営を前提設計されており、店舗による特性の違い・本社勤務時の違いなどの本給制度上のメリハリの低い状態が課題となっています。

#### 2) 【BCメイト社員の課題認識】

- ①BC社員ステージ制度が導入されブロック制（複数店舗管理）が進み、店長（ゾーン3）の働き方・意思決定フローが大きく変化。副店長（ゾーン2）についても、複数の副店長が店長の業務を分担する働き方から、本来の店長の補佐を担う役割に求められる働き方が変化。
- ②ミラー店舗ごとの特性に違いが顕著になり、店舗間での運営遂行上の格差があり、現行の職務手当では対応できる幅に限界がある。
- ③ミラー店舗間での働き方以外に外部業務受託や外部派遣が促進され、同じゾーン内でも役割・責任・範囲で大きな違いが発生している。

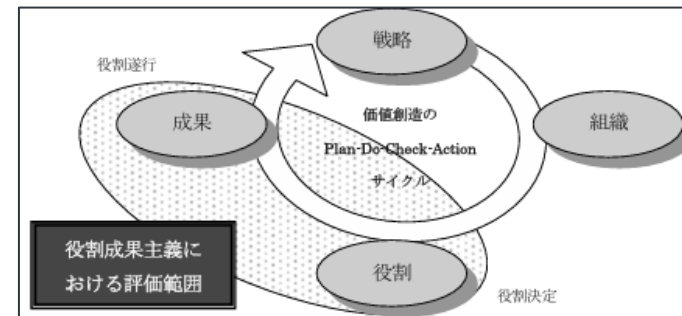


### 3) 【具体的な改定の方向性】

IMHでは、役割成果の考え方を基に、事業戦略に合わせて「役割」と「成果」を基準とした処遇を決定する考え方を持っています。今回、BCメイト社員には、職務と連動した職務手当から、この役割に基づいた役割手当に制度変更をします。

この役割と成果を評価の対象とし、処遇に反映していきます。**役割の大きさは固定的なものではなく、会社の戦略に応じてその都度見直されます。**

- ①「責任・影響の大きさ」・・・売上高、組織サイズ、影響の範囲、独立裁量の度合い
- ②「戦略上の位置付け」・・・会社の意思・優先度、市場・事業の魅力度、競争優位性
- ③「必要な能力要件」・・・折衝交渉力、知識・経験・スキル、問題解決力、革新性



役割の大きさは、以下の3つの基準で評価されます。

- ・組織改正やリモデル等により、会社に与える影響や戦略的な位置付けが変わることで、担うポストの役割が変わる場合
- ・同一部門内の他者が担うポストの役割が変わることで、自分が担うポストの部門内における相対的な位置付けが変わる場合
- ・能力の伸長、低下という属人的要素により担うポストの期待成果が変わる場合

ゾーン2・3に役割を設定し、「責任・影響の大きさ」・「戦略上の位置づけ」・「必要な能力要件」を鑑みて、役割手当を設定します。

近年、化粧品業務委託案件でも、売上や規模や必要な能力などで違いがあり、これは、ミラーを含めた化粧品事業が拡大することににより顕著になってきています。役割手当を5段階にすることで、よりメリハリのある処遇を実現します。

### 4) 【役割手当表】

**役割の大きさは固定的なものではなく、会社の戦略に応じてその都度見直されます。**

ゾーン3（店長）は役割①②③、ゾーン2（副店長・BS）は役割④⑤の範囲で設定されます。責任や戦略上の位置づけは 役割⑤・役割④・役割③・役割②・役割① と高くなっていきます。戦略上重要で大きな役割を担う場合は、ゾーン3では役割①が適用されゾーン2では役割④が適用されます。また、本社部門も事業戦略に沿った役割が適用されます。

### 5) 【役割のイメージ】

役割①＝ゾーン3であり戦略上重要かつ大きな役割を担う

役割②＝ゾーン3であり戦略上重要な役割を担う

役割③＝ゾーン3であり戦略上一定の役割を担う

役割④＝ゾーン2であり戦略上の重要な役割を担う

役割⑤＝ゾーン2であり戦略上の一定の役割を担う

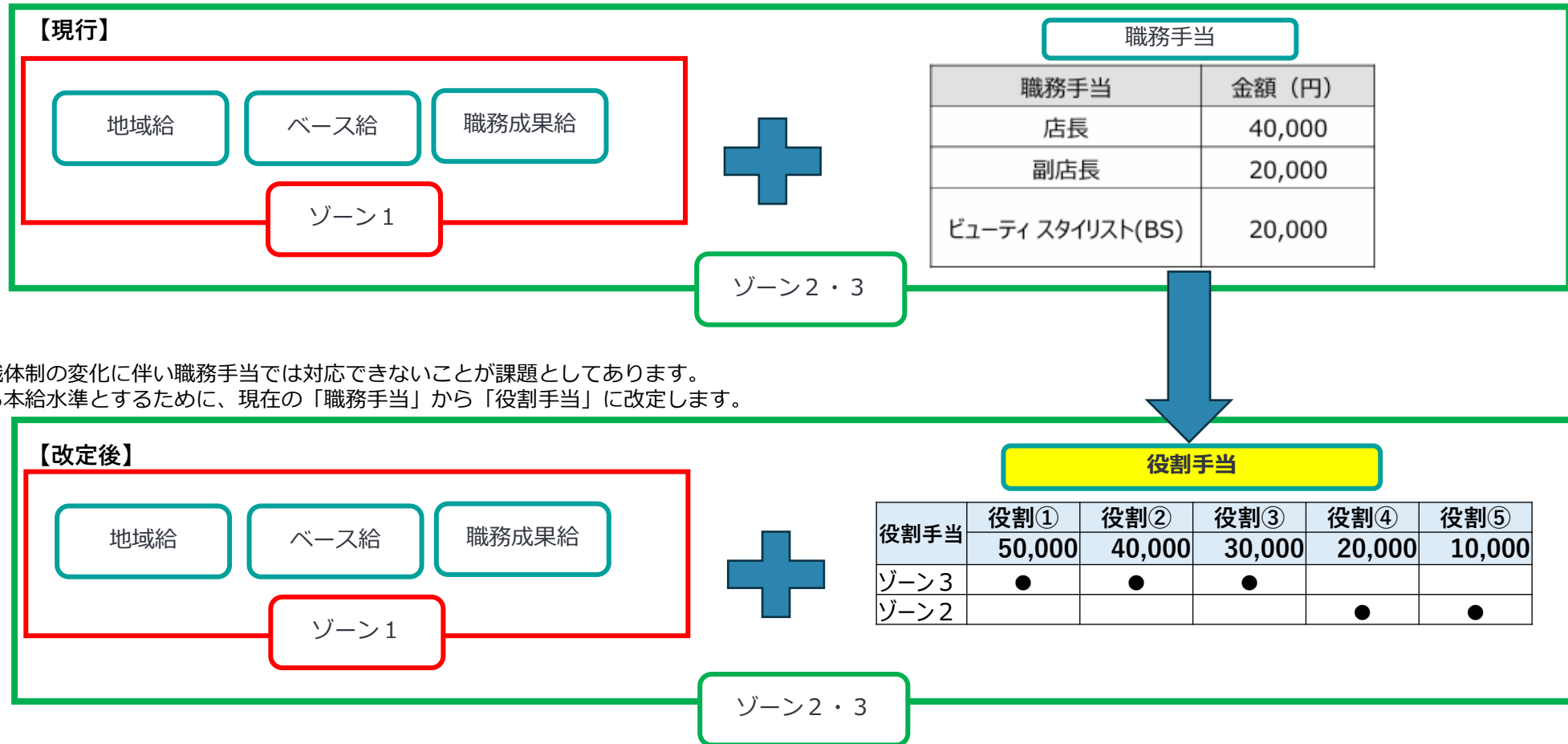
役割手当	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
	50,000	40,000	30,000	20,000	10,000
ゾーン3	●	●	●		
ゾーン2				●	●

**※役割会社の戦略に応じてその都度見直されます。**

## 6) 【具体的改定内容】

### ・職務手当から役割手当へと移行

現在、賃金制度における本給は、ゾーン1はベース給・地域給・職務成果給の3つ構成されており、ゾーン2・3はそれに職務手当を加えての4つで構成されています。職務手当と職務成果給は職務に連動しており、職務手当は40,000円・20,000円の2つで構成され、職務成果給は各職務毎に3つのゾーンで設定されています。



既存の制度では組織体制の変化に伴い職務手当では対応できないことが課題としてあります。よりメリハリのある本給水準とするために、現在の「職務手当」から「役割手当」に改定します。

各ゾーンの役割に応じて複数の役割手当を設定することによってメリハリのある賃金制度の構築を実現させます。

人事異動による職務成果給、役割手当の変更については、現行の職務手当の変更と同様で、就退任に合わせて給与計算期間に応じて按分します。

地域給

地域給 (円)

50,000

※東京・神奈川・埼玉・千葉

ベース給

ベース給 (円)

102,000

※2026年度ベースアップ6,000円が反映されています。

職務成果給

ランク	ゾーン3 (店長)	ゾーン2 (副店長 BS)	ゾーン1 (一般)
1	128000	128000	
2	126000	126000	
3	124000	124000	
4	122000	122000	
5	120000	120000	120000
6	118000	118000	118000
7	116000	116000	116000
8	114000	114000	114000
9	112000	112000	112000
10	110000	110000	110000
11	108000	108000	108000
12	106000	106000	106000
13	104000	104000	104000
14	102000	102000	102000
15	100000	100000	100000
16		98000	98000
17		96000	96000
18		94000	94000
19		92000	92000
20		90000	90000
21		88000	88000
22		86000	86000
23		84000	84000
24		82000	82000
25		80000	80000
26		78000	78000
27		76000	76000
28		74000	74000
29		72000	72000
30		70000	70000
31		68000	68000
32		66000	66000
33		64000	64000
34		62000	62000
35		60000	60000
36		58000	58000
37		56000	56000
38		54000	54000
39		52000	52000
40		50000	50000
41			48000

職務手当 (廃止)

職務手当	金額 (円)
店長	40,000
副店長	20,000
ビューティスト(BS)	20,000



役割手当 (4月以降)

役割手当	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
	50,000	40,000	30,000	20,000	10,000
ゾーン3	●	●	●		
ゾーン2				●	●

7) 【2026年4月1日付けでゾーン変更が発生しない場合の移行対応】

①求められる役割が変わらず現状の職務手当と同じ金額の役割手当になる場合

・例【職務手当 店長 40,000円 → 役割手当 役割②】へ移行する

②異動で役割が③もしくは⑤に設定される場合

・現状の業務と変化ない場合に役割設定が③もしくは⑤に設定される場合は緩和処置を実施

(最長2027年3月末まで緩和対応。ただしの期中の人事異動で、ゾーンの変更または役割手当①②に変わった場合は終了。)

例 【職務手当 店長 40,000円 → 役割手当③30,000円になるが緩和対応として差額を補填】

8) 【2026年4月1日付けでゾーン変更が発生する場合の対応】

③2026年4月1日移行に職務 (ゾーン) 変更が発生する場合は、ゾーンに合わせた役割手当に移行

・ゾーン2 副店長からゾーン3 (店長) に変更される場合は、事業戦略に沿った役割手当に移行

・店頭部門から本社部門や外部案件など現状の業務と異なる役割となる場合は、ゾーンごとの役割設定に応じて役割手当に移行

※移行対応期間は2026年4月1日時点のみとします。それ以降の役割手当の変更は人事異動時に決定されます。

#### 【次年度以降について】

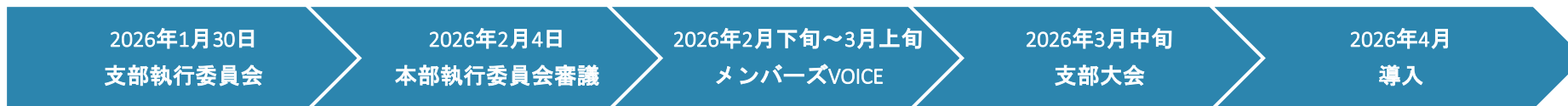
化粧品事業は、当初のイセタンミラー事業のみの業務受託から大きく変化しています。併せてBC社員制度の導入もあり、BCメイト社員の本給制度についても、根本的な制度改定の必要性を感じています。BC社員ステージB制度なども継続協議となっている中で、化粧品事業の方向性がより具体的になり、事業戦略が整ってから、BC社員・BCメイト社員の人事制度の改定の議論を進めていきます。

その中では、ビューティースタylistについても、議論をしていきます。

#### 【課題認識】

今回、職務手当を役割手当へ改定した通り、本給構成については「職務」に紐づいた職務成果給となっており、個人の評価の積み上げが異動によるゾーン変更によって下がるという可能性をもっているなどの課題を抱えています。また、ミラー店舗だけでなく、外部案件や本社機能などを踏まえたキャリアの整理も行う必要があると考えています。

#### スケジュール



### 3. 【メイト社員人事制度】 メイト社員の人事制度について

対象：メイト社員

【報告事項】

#### 【ポイント】

メイト社員の今後の在り方について継続協議をしていきます。

#### 【検討の視点】

・2025年10月時点で36名のメイト社員が在籍しています。昨今の最低賃金の上昇の幅は非常に大きく、メイト社員の本給表に大きく影響を与えています。その影響から過去本給表の下限カットを実施しており、本給表が短くなることで、評価昇給による本給表上限への到達期間が短くなっている点と、高いレンジのメンバーが多くなっており、評価による本給上昇にも課題があります。また、メイト社員の今後の事業戦略上の位置づけの整理をしていく中で、メイト社員としてあり続けることと、IMHでのキャリア形成上、社員ステージCを目指していくことの整理は必要であると考えます。

#### 【検討の視点】

本給表の課題

評価表のバランス

メイト社員のキャリア

最低賃金上昇対応

#### 【課題】

- ・昇給表上、R-1（7名）・R-2（25名）・R-3（5名）となっており、評価による昇給が上がりづらい層が増加傾向にある点は課題です。
- ・メイト社員として長く在籍する方が増加しており、事業戦略上の位置づけの整理が必要です。
- ・最低賃金上昇時に本給表カットの可能性は例年ありそれに対応できる本給表の設計が望まれます。

R-1	18.9%
R-2	67.6%
R-3	13.5%

#### 【今後の検討事項】

- ・本給表上でR-1層が増加しており、本給表の上限の在り方について検討をしてきます。
- ・メイト社員の採用・ステージC転換などキャリア形成について議論をしていきます。
- ・営業手当・職務手当などの制度についても事業戦略上の位置づけと併せて議論をしていきます。

#### スケジュール

2026年度  
継続協議

## 4. 【エルダースタッフの人事制度】 エルダースタッフ賞与加算制度導入について

対象：エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅵ・Ⅶ

【審議決定事項】

### 【ポイント】

2026年度より賞与制度のあるエルダースタッフに賞与加算制度を導入します。

### 【検討の経緯と課題】

・2025年度の制度改定で、エルダースタッフは「Ⅵ・Ⅶ」を導入し、最大70歳まで再雇用が可能となりました。Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの期間と併せて10年の期間となりました。併せて、IMHのエルダースタッフは長くその業務に携わり、社員やメイト社員を支える存在としてのみならず、経験や知識を通して、成果発揮が期待されることになりました。そして今年度は、成果発揮に対して何かしらの評価や処遇をすることが、恒常的に企業が成長していくために必要なやりがいや、モチベーション維持に繋がると考え協議をしてきました。

### 【検討の視点】

成果発揮に対する評価

仕事へのモチベーション維持向上

企業業績への意識向上

### 【方向性】

- ・半期ごとの賞与評価の時期に併せて、上長による賞与加算の評価を行います。
- ・加算賞与力月の水準については、他の雇用形態の期待役割や業務内容などを比較して設定を行います。
- ・評価反映は絶対評価で行います。

### 【具体的な改定内容】

- ①一定の評価を反映する仕組みとして、エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅵ・Ⅶを対象として、S評価0.4カ月・A評価0.2カ月の賞与加算を導入します。
- ②賞与支給基準日は、12月賞与を12月1日とし、6月賞与を6月1日とします。
- ③時給者のみなし本給の考え方は、【みなし本給＝時間給×週契約時間×52週/12カ月、円単位切上げとする】とします。
- ④加算賞与評価は、2026年12月賞与より適用されます。

### 【今後の検討事項】

エルダースタッフは、人手・人材不足がより深刻化する点を踏まえて、事業戦略上の館業の推進において人材確保は最重要課題であり、その経験や知識を今後も求められていくと考えられます。エルダースタッフの人事制度については、今後も議論をしていきます。

### スケジュール

2026年1月30日  
支部執行委員会

2026年2月4日  
本部執行委員会審議

2026年2月下旬～3月上旬  
メンバーズVOICE

2026年3月中旬  
支部大会

2026年4月  
導入

## 5. 【エルダーフェローの人事制度】 フェロー社員の定年延長について

対象：フェロー社員・エルダーフェローⅠ・Ⅱ

【報告事項】

### 【ポイント】

フェロー社員の定年制度について議論をしていきます。

### 【検討の経緯】

・高年齢者雇用の議論の中で、定年年齢を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を実施する必要があります。（高年齢者雇用安定法第9条）IMHIは、継続雇用として最大70歳まで再雇用が可能な状況です。

人手・人材不足は今後とも重要な課題であると言え、将来的に現状の定年制度の延長は重要なテーマと考えます。

### 【課題】

2025年度4月に、エルダーフェロー社員Ⅵ・Ⅶを導入し、65歳～70歳までの再雇用制度を導入しました。60歳エルダーフェロー社員Ⅰ・Ⅱ 60歳～65歳までのエルダーフェロー社員Ⅰ・Ⅱと併せると10年間のエルダーフェロー期間があることと、雇用条件に大きく違いがない点を踏まえて、フェロー社員の定年延長を検討してきました。

しかし、フェロー社員のみならず65歳定年だけではなく、その他の雇用に関しても同様に定年延長の議論をしながら検討をすることが、課題である人手・人材不足を解決することに繋がると考えます。

### 【方向性】

今後もフェロー社員の定年延長の議論を進めていきます。

### スケジュール

2026年度  
継続協議

## 6. 【年間休日数の見直しについて】

対象：社員・BC社員・メイト社員・BCメイト社員・エルダースタッフⅢ

※時間給者の週所定労働時間35時間のフェロー社員・エルダーフェロー・エルダースタッフ

## 【審議決定事項】

### 【ポイント】

- ① 2026年度より月給者の年間の休日数を120日（2日増）
- ② 時間給者（35時間契約）の契約時間の見直し（短縮）

### 【休日数増の検討の経緯】

- ・メンバーの中長期的な働く環境の向上に向けて、労働福祉ビジョンにも掲げている通り、企業の魅力度向上、採用競争力向上、同業他社の状況を踏まえて休日増の検討を行ってきました。
- ・現状のメンバーの働き方については、有給休暇取得数も一部課題はあるものの全体としては高い水準で取得ができてきている状態であり、休日数増が時間外増に直接的に影響する状況ではないと考えています。
- ・グループ百貨店へ出向・受入れが活発化しており、マネジメントの観点から効率性や生産性の維持向上につながると考えます。

### 【検討の視点】

メンバーの働く環境のさらなる向上

企業の魅力度向上・採用競争力向上・同業他社の状況

グループ百貨店への出向・受入れ活発化による効率性・生産性向上

### 【方向性】

- ・社員・メイト社員・BC社員・BCメイト社員・月給制エルダースタッフの年間休日数増加（現行118日+2日）

### 【具体的改定内容】

・2026年度以降、年間休日数を118日から2日加えた120日とします。なお、休日増の対象は「連休各休」とし10日（上期5日・下期5日）とします。

IMHの事業特性上、それぞれの事業による繁閑の時期に違いがある点と、年次有給休暇取得率の高さを踏まえ連休各休増とします。

### 【今後の検討項目】

グループ労使で協議されている総実労働時間の短縮及び適正な労度時間管理の推進を踏まえながら、IMHの年間所定労働時間の在り方を今後も検討していきます。

今後の休日数増に関する協議では、採用競争力の観点も重要であり、競合他社の状況も見ていく必要があります。さらに休日数を増やしていく議論では、一日の所定労働時間の考え方も議論が必要です。

また、グループ内の出向・受入れも増加しており、双方のバランスを見ていきます。その上で、IMHの働き方は、派遣業・業務受託業・教育事業・化粧品事業などで繁閑の違いが大きい点を考慮して、所定労働時間の在り方や休日数増の手法などは慎重に議論していきます。

制度改定時期	2026年度4月1日	
対象雇用形態	社員・メイト社員・BC社員・BCメイト社員・エルダースタッフⅢ	
	現行	改定
年間休日数	118日	120日
年間所定労働時間	1,832時間	1,818時間
週所定労働時間	35時間	34時間51分
休日増の方法	連休各休8日 【上期4日・下期4日】	連休各休10日 【上期5日・下期5日】

### 【ポイント】

1日の所定労働時間7時間かつ週5勤務で週の所定労働時間が35時間の時給者については、一日の所定労働時間を6時間55分とし、年収維持分の時給引上げ対応を行います。

### 【検討の経緯】

月給者の年間休日数120日を検討する中で、他の雇用形態従業員の所定労働時間とのバランスを検討する必要があります。フェロー社員・エルダーフェローは、労働協約上で、「社員に比較して1週間の所定労働時間が短時間である」と定義されており、一般的にはパートタイマーとしての働き方となります。その点を踏まえると、社員等と時間給者（週35時間契約）の年間所定労働時間の差は6時間55分となっています。今回、月給者の休日数を増やすことで、年間の所定労働時間を短縮する場合には、週の所定労働時間35時間契約者の契約時間の見直し（短縮）が必要となることで、年収額維持のための時給の引上げを行います。

雇用形態	資格	人数	対象者（週35時間）
フェロー社員	I	4	0
	II	23	13
エルダーフェロー	II	3	2
エルダースタッフ	VI	1	0
	VII	1	1
		32	16

### 【具体的改定内容】

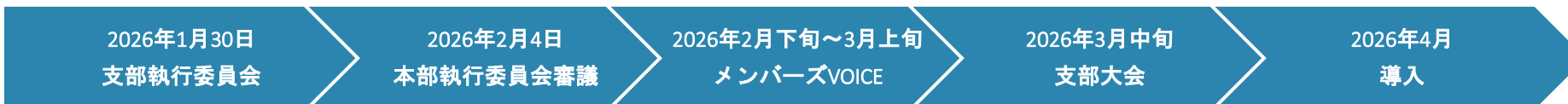
2026年4月から、1日の所定労働時間7時間かつ週5勤務で週の所定労働時間が35時間の時給者については、一日の所定労働時間を6時間55分とし、年収維持として時給調整対応を行います。

IMHでは32名の時給制のフェロー・エルダーが在籍しています。その内の16名が週の所定労働時間が35時間となっており、社員の週所定労働時間を超えないように契約内容を見直します。

※エルダースタッフVIIについては、時給制として週所定労働時間35時間の場合は、一日の所定労働時間を6時間55分とします

制度改定時期	・フェロー・エルダーフェロー 2026年4月11日～ ※4月10日までは1日7時間 ・エルダースタッフ（時給制） 2026年4月1日～ ※3月31日までは1日7時間
対象雇用形態	現在、週所定労働時間35時間の時間給者 （フェロー社員・エルダーフェローII・VII・エルダースタッフII・VII）
所定労働時間	一日あたり6時間55分（5分短縮） 週あたり34時間35分（25分短縮）
時給調整	年収維持分として時給調整を個別に実施します。（5円単位） ※5月支給から反映

### スケジュール



## 7. 【限定社員制度の検討】（短時間勤務などのBCメイト社員の検討）

対象：全従業員

## 【報告事項】

### 【検討の経緯】

人材・人手不足は今後ますます企業にとって大きな課題となると考えられています。

育児・介護勤務制度や短時間勤務制度などの整備は行っており働き方の選択肢は増加傾向にありますが、社員・メイト社員制度での働き方ではなく、アルバイトとしての働き方を選択する方も多くいます。

一定のスキルや知識を持つ人材は長く活躍をしてもらうことで多様な働き方の実現が必要と考えます。

### 【現状の課題】

例えば、化粧品事業の運営担当では、美容領域のスキルを持った人材が、様々な理由で離職後に当社で働くことを希望しても時間的制約などによりアルバイトしか選択できず、補助的な業務に限定されているケースが発生しています。今後も、化粧品事業に関わらず、このような事例は多く発生すると考えており、課題と考えています。

### 【ポイント】

- ・現状の短時間勤務制度より、事由と時間の選択肢を拡大する
- ・アルバイトスタッフではなく限定された社員として一定範囲の責任を有する

### 【現在想定する活躍のイメージ】

- ・元社員や他社で活躍していた美容に関わる分野での知識・スキルをもつ人材
- ・アルバイトでもフェローでもなく一定のキャリアを活かした働き方を可能な範囲で実現したい人材  
（例：週2日や1日3時間などスポット的な働き方になる）【育児・介護以外の事由】

### スケジュール

2026年度  
継続協議

### 現行の短時間勤務制度

#### IV. 短時間勤務制度

##### ①育児

対象者	・アルバイトを除く全従業員で、育児勤務制度の最長期間を超過したもの ・対象となる子と期間は、小学校6年生の3月31日までとする
適用期間	・最短1ヵ月、最長1対象家族につき3年 ・必要な期間を申請し、1年ごとに事由が継続しているか、短時間を継続するかを確認
取得	・月単位で取得。申請時に希望した月から取得可能
勤務時間	・1日あたり労働時間を短縮 ・1日あたりの労働時間は、7時間・6時間半・6時間から選択 ※BCメイト社員は5時間半も可 ※晴海トリト勤務者は5時間・5時間半も可
申請方法	・原則取得開始日の2ヵ月前までに申請書を提出 ※証明は不要

##### ②介護

対象者	・アルバイトを除く全従業員で、介護・介護準備制度の最長期間を超過したもの
適用期間	・最短期間は1ヵ月、最長期間は通算5年
取得	・月単位で取得。申請時に希望した月から取得可能
勤務時間	・「1日あたりの労働時間を短縮」が「週あたり勤務日数の削減」を選択 ・1日あたりの勤務時間は、7時間、6時間半、6時間、5時間半、5時間から選択 ・週あたり勤務日数の削減については、各休に週1日を加え、通常の週で週休3日とする
申請方法	・原則取得開始日の2ヵ月前までに申請書を提出 ・対象家族が要介護状態であることの証明書を添付

##### ③体調不良・私傷病治療

対象者	・アルバイトを除く全従業員で、私傷病を治療するもの
適用期間	・最短1ヵ月、最長2年 ・必要な期間を申請し、1年ごとに事由が継続しているか、短時間を継続するかを確認
取得	・月単位で取得。申請時に希望した月から取得可能
勤務時間	・「1日あたり労働時間を短縮」が「週あたり勤務日数の削減」を選択 ・1日あたり勤務時間は、7時間・6時間半・6時間・5時間半・5時間から選択 ・週あたり勤務日数の削減については、各休に週1日を加え、通常の週で週休3日とする
申請方法	・原則取得開始日の2ヵ月前までに申請書を提出 ・主治医の診断書または意見書を提出し、産業医と面談を行う ※産業医面談の結果、必要に応じて休業を命じる場合がある

### 【検討の経緯】

これまで評価期間は年間を通常としてきました。評価期間については、年間・半期の考え方がありますが、2021年度より賞与交渉が半期交渉になっていることから、半期での評価期間の検討を行ってきました。評価は、適正な時期に実施することによって、「評価の納得性」、「メリハリをもった目標設定が可能」、「生産性・業務効率の向上」、「個人・組織の力を最大限発揮できる」ことに繋がり、適切な処遇になると考えとり、今後も事業の状況を鑑みながら協議を継続していきます。

### 【評価期間の考え方】

多くの事業のサイクルが、種まき(準備期間)から実になる(成果発揮)までの期間が、年間単位で構成される事業の特性から、組織成果を求められるステージA・Bに関しては、年間での評価運用としています。半期ごとに評価されることで、本給や賞与へ反映される点は、議論の必要性はあり、半期評価については、適正な時期を見定めて、半期で成果発揮が期待される事業が増えたタイミングで、半期評価導入の議論を労使でおこなっていきます。

### 【評価期間設定の課題】

①準備期間と成果期間は半年での事業サイクルになっており、半年間での成果発揮の判断が難しい

②12月・6月賞与支給カ月数のウェイト

- 現状は年間1回の評価の為、ウェイトを12月賞与が固定の為、、6月賞与に重きを置いている。半期評価にする場合、ウェイト設定を議論する必要がある。
- 上期の評価内容（項目）と下期の評価項目が違う場合、例えば「上期は新規営業件数で下期は年間営業利益」などの場合には現行のウェイトでも可とするか？
- 上期・下期でまったく同じ指標を用いて評価する場合、例えば上期・下期ともに売上総利益額の場合、などは50：50でもよいか？（ただし、上期と下期で売上総利益額の大きさが全く違う場合などは、50：50は不相当と考えることもできる。）

### スケジュール

2026年度  
継続協議

## 9.【退職給付制度の整備】

対象：メイト社員・BCメイト社員

### 【報告事項】

#### 【ポイント】

退職給付制度の充実を継続協議していきます。

#### 【目的】

IMHのメンバーが、IMHで安心して長く働くことができる制度の実現として、退職給付制度の整備を継続して検討していきます。

#### 【課題認識】

IMHの退職給付制度は「退職一時金制度」「確定拠出年金制度」です。2023年度から社員・BC社員・メイト社員・BCメイト社員に確定拠出年金制度が導入されました。これは、老後の保障としての制度の位置づけです。

一方で、退職一時金制度は、現役時の功労に対する給料の後払いの位置づけであり、社員・BC社員制度のみの導入となっています。本給・賞与・退職給付などの制度改定の協議を進めており、優先順位をつけながら検討していきます。

#### 【検討の方向性】

- ①メイト社員・BCメイト社員の人事賃金制度のあるべき姿の検討
- ②メンバーが長くIMHで働きたいと思える人事制度の検討
- ③導入に向けての検討

#### スケジュール

2026年度  
継続協議

## 10.【ステージB-HAP受検制度の整備】

対象：社員ステージC・BC社員ステージC

### 【報告事項】

#### 【ポイント】

ステージBの受検回数を含めた受検要件について、人財育成とキャリアアップの観点から継続して協議していきます。

#### 【目的】

IMHの事業を担うステージBの育成は、会社の成長にとって重要な要素です。時代に沿った昇格制度を整備することは、キャリア・モチベーションに関わってきます。よりメンバー自身がキャリアを自律的に考えることと、併せて、会社による組織マネジメントを担う人材育成計画を協議していきます。

#### 【検討の方向性】

- ①昇格の考え方と位置づけ  
→「昇格」とは、社員ステージCまたはBC社員ステージCからステージBへステージが上がることを指します。  
(※BC社員から社員への転換は1回のみ)
- ②人財育成計画の立案・実行
- ③HAP受検回数の設定  
→マネジメントを担うステージBへの意識の醸成を行いながら適正な時期に回数設定を検討していきます。

#### スケジュール

2026年度  
継続協議

## 2. 三越伊勢丹グループ労使協議事項

## 11. 【グループ労使協議事項】

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

対象：全従業員

### 【審議決定事項】

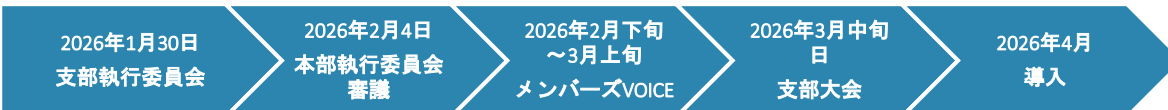
#### 【ポイント】

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

#### 【検討の経緯と方向性】

- ・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ぬ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。

#### スケジュール



## 12. 【グループ労使協議事項】

国内出向管理職手当の資格別水準について

対象：全従業員

### 【審議決定事項】

#### 【ポイント】

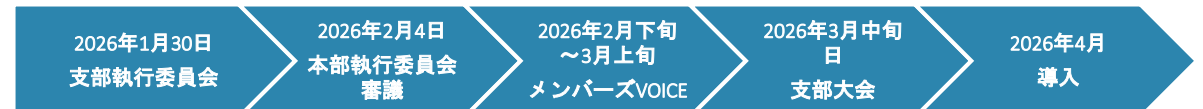
- ・グループ共通制度であり、その水準も各社の本給水準によらず一律であることから、(株)三越伊勢丹にて運用されているステージA対象の水準をグループ全社でも設定します。
- ・ステージCやCtにも支給されることが規定されているが、労働基準法第41条の管理監督者にステージCやCtが異動配置される可能性がないためこの対象から除外

#### 【検討の経緯と方向性】

- ・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

#### スケジュール



### 13. 【グループ労使協議事項】

## 2027年春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出式について 対象：全従業員

## 【審議決定事項】

#### 【検討の経緯】

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しつつ、現行の算出式における課題を踏まえた対応について検討を行ってきました。具体的には、現在の物価状況等を踏まえ、主に「ベースアップ上限額」「物価上昇率の上限」「有効期間」等について、見直しを行っています。

#### 【2027年度春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出ルール】

##### <グループ共通ベースアップ算出式>

・ 基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

##### <算出式を用いる上での前提事項>

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

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0.0000	0	0
0.1%	0.0006	202	0
0.2%	0.0012	403	500
0.3%	0.0018	605	500
0.4%	0.0024	806	1,000
0.5%	0.0030	1,008	1,000
0.6%	0.0036	1,210	1,000
0.7%	0.0042	1,411	1,500
0.8%	0.0048	1,613	1,500
0.9%	0.0054	1,814	2,000
1.0%	0.0060	2,016	2,000
1.1%	0.0066	2,218	2,000
1.2%	0.0072	2,419	2,500
1.3%	0.0078	2,621	2,500
1.4%	0.0084	2,822	3,000
1.5%	0.0090	3,024	3,000
1.6%	0.0096	3,226	3,000
1.7%	0.0102	3,427	3,500
1.8%	0.0108	3,629	3,500
1.9%	0.0114	3,830	4,000
2.0%	0.0120	4,032	4,000
2.1%	0.0126	4,234	4,000
2.2%	0.0132	4,435	4,500
2.3%	0.0138	4,637	4,500
2.4%	0.0144	4,838	5,000
2.5%以上	0.0150	5,040	5,000

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

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

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

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

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

①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合

②想定外の大幅な物価上昇 ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

#### スケジュール

2026年1月30日  
支部執行委員会

2026年2月4日  
本部執行委員会審議

2026年2月下旬～3月上旬  
メンバーズVOICE

2026年3月中旬  
支部大会

2026年4月  
導入

## 3. 次年度労使通年協議項目

	項目	取組内容	時期
1	【化粧品事業従事者の人事制度】	・BC社員ステージB人事制度について	導入時期検討中
2	【化粧品事業従事者の人事制度】	・BCメイト社員本給制度改定（キャリアの整備と本給表の改定）	2027年4月制度改定
3	【メイト社員人事制度】	・メイト社員人事制度のあるべき姿の検討 ・L職・SL職・外部営業手当の位置づけの整理	導入時期検討中
4	【エルダースタッフの人事制度】	・エルダースタッフの働き方と高い役割の検討	導入時期検討中
5	【定年制度についての見直しの検討】	・フェロー社員のあるべき定年制度の検討	導入時期検討中
7	【限定社員制度の検討】	・職種・地域・時間など、限定的な領域での社員制度の検討 ・化粧品関連事業における短時間勤務雇用制度の検討	導入時期検討中
8	【ステージB 評価期間(年間・半期)】【賞与制度】	・適正な評価期間の検討 ・賞与交渉タームの変更に伴うステージBの賞与評価期間は継続検討となっている	改定時期検討中
9	【退職給付制度の整備】	退職一時金未導入の月給制社員の現役時の功労に対する考え方の検討	導入時期検討中
10	【ステージB-HAP受検制度の整備】	・ステージB-HAP受検時の制度の整備を検討します。(例：受検回数制限導入の有無など)	改定時期検討中

# IV. 働く環境の整備

## ① 適正な労働時間管理の推進

働く環境の整備に向けた「適正な労働時間管理」「風土改革」に関する今年度の労使協議の進捗を報告します。

### ◆2025年度の取組

#### 【課題認識】

- ・2024年度は業務量が増加に伴い、2023年度と比較して月平均時間外労働時間が23分増加し、5時間37分となった。
- ・2024年度は月給対象者の2%が有給休暇取得率55%未達

#### 【目指すべき方向性】

時間外が減少している状態
対象者全員が有給休暇取得率55%以上を達成している状態

#### 【具体的な取組】

- ・HDS情報システム部と連携し、IMH独自でのMI-GPT未経験者研修を実施。
- ・個人別の連休各休・有休取得状況を時間管理 t e a m s で共有し、人事と該当部門で情報共有。

#### 【成果】

シフト勤務の部門に関しては、時間管理上時間外は抑制されている傾向があるが、フレックス勤務部門に関しては、

業務量増加などにより時間外が増加傾向にある。要員体制・業務効率化・DX化などで対応している。また、時間外増加は特定個人に増加傾向であることから、属人的な業務にならないことが望まれます。

#### 【今後について】

- ・長時間労働増加抑制のため、2026年度もモニタリングを継続します。また継続的に時差 + 時間外の長時間労働が発生している所属や個人に対して、適切な施策をおこなっていくことが必要と考えています。
- 個人は自身の勤怠に責任を持って確認・申請すること、上司は“適正な労働時間管理”に向けた支援や指導をおこなうことで、メンバーの健康と安全の確保、生産性の向上につなげていきます。
- ・上司・部下が継続的に正しい意識を持って適正な労働時間管理ができるように、2026年度も「適正な労働時間管理ガイドライン」を基準に、労使共同宣言を用いた適正な勤怠管理の実施に取り組みます

◆長時間労働者 (人数)

	2024年度上期		2025年4月		2025年5月		2025年6月		2025年7月		2025年8月		2025年9月		2025年度上期計	
	25h超	45h超	25h超	45h超	25h超	45h超	25h超	45h超	25h超	45h超	25h超	45h超	25h超	45h超	25h超	45h超
経営企画・経理G	4		1	1	1	1	1	1	1	1	1				5	2
総務人事G	3		3	3	2		2	1	2		3		2	1	14	5
営業計画	2		1								1				2	0
業務推進			1												1	0
化粧品採用教育G			2												2	0
化粧品営業G															0	0
化粧品運営G	5		1		1				1				1		4	0
派遣・請負・紹介G	28	2	4	2	3	1	2	1	4		3		3		19	4
エリア (名古屋・福岡)	12	0	4		1		1	4	5	1	4	1	1	1	16	7
教育G	4	2	3		4		2		1						10	0
労務厚生G	40	1	17	1	14	1	4		3		2		1		41	2
	98	5	37	7	26	3	12	6	17	1	14	1	8	2	114	20
	2024年下期		2025年10月		2025年11月		2025年12月		2026年1月		2026年2月		2026年3月		2025年度下期計	
	25h超	45h超	25h超	45h超	25h超	45h超	25h超	45h超	25h超	45h超	25h超	45h超	25h超	45h超	25h超	45h超
経営企画・経理G	7		1												1	0
総務人事G	10	4	3												3	0
営業計画	2														0	0
業務推進															0	0
化粧品採用教育G															0	0
化粧品営業G															0	0
化粧品運営G			2												0	0
派遣・請負・紹介G	29	10	6	1											6	1
エリア (名古屋・福岡)	18	1	2	1											2	1
教育G	12		2												2	0
労務厚生G	29	1	1												1	0
	107	16	17	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	15	2
	2024年度														2025年度	
	25h超	45h超													25h超	45h超
	205	21													129	22

## ②短時間勤務フレックス制度導入について

2025年4月からテストトライをはじめ、2025年10月から正式に短時間勤務者にもフレックス制度を導入しました。

導入当初は、戸惑いや、制限のある時間での運用に勘違いなども散見されましたが、6月頃からはそういった声もなくなってきました。

期間中2度にわたる該当者へのアンケートを実施しましたが、導入に対する反対意見は0%という結果になりました。

時間外についても、6月以降は短時間勤務フレックス利用者による報告はない状態です。

アンケート結果では「働き方の改善になったか？」という質問について改善した・やや改善したが100%でフレックスの活用頻度については、よく活用している・時々活用しているが100%という結果です。

その他意見として、「もっと時間の幅を設けてほしい。」という声があります。今回の導入の前提として、短時間勤務者は一定の時間範囲の中で守るべきであるという点を重視しており、そのバランスとして8時45分～19時10分までの時間での制限フレックスとして設定しました。今後の働き方や社会的な状況を見ながら検討をしていきたいと思えます。

また、フレックス勤務の為、「周囲の配慮が薄れた」という声も一部あります。時間管理は自身がしっかりと行うことを前提としながらも、周囲とスケジュール共有などを行うことで、相互理解を得る環境を整えていくことが重要だと考えます。

## **V.その他. IMGU本部方針 他**

# ① 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

2026年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針

## I. 環境認識

### ① 外部環境

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

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

物価状況について、物価上昇の傾向は継続しており、年間を通じて3%台を多く記録する等引き続き高い水準で推移している状況です。一方、ここ数年間の賃上げにより名目賃金は上昇傾向にあるものの、急速な物価上昇に追いつかない状況は継続しており、2025年11月には実質賃金が11カ月連続で減少となっています。また、雇用環境については、有効求人倍率は高い水準を維持し、失業率は横ばい・低下傾向にあることから緩やかな改善傾向にあると言えます。

### ② 内部環境

グループ連結の第2四半期決算は、関係会社株式の売却が寄与し当期純利益は上期として過去最高益を大きく更新する結果となったものの、前年度好調であった海外顧客売上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。

# 本部基本方針

## II. 本部基本方針の考え方

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

IMGUとしては、「生活者の観点」また「労働組合としての社会的責任の観点」から、自社の業績動向や抱える課題等を認識した上で、各支部における「2026年度春の交渉」へと臨まなければならないと考えます。その中では、労働福祉ビジョンに基づき必要と判断する取り組みを主体的に進め、人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

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

## III. 「2026年度春の交渉」の位置付け

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

- ① 現在の企業(グループ全体・自社)がおかれた環境(業績・方針・課題点等)をメンバーと共有する。
- ② 賃金要求については、本部方針に基づく各支部要求案をメンバーと共有し、審議決定を経た上で早期の妥結を目指す。
- ③ 人に関わる諸制度について、2025年度における各支部労使通年協議事項およびHDS労使協議会の協議項目をメンバーと共有し、審議決定を経た上で労使合意と成案化を行う。また、2026年度に予定している労使通年協議事項については、中長期のあるべき姿をもとに課題認識や考え方についてメンバーとの共有化を図り、実現に向けた取り組みを進める。
- ④ 働く環境整備に向けた取り組み(グループ方針に基づく各支部での総実労働時間の短縮・有給休暇取得の推進・業務改革、風土改革・法改正の対応等)について、労使および組合の施策や考え等をメンバーと共有し、取り組みを推進する。

#### IV. 賃金要求の具体的方針

賃金要求の具体的な取り組み方針については以下の通りとします。

##### 1) 月例賃金

###### ○水準引き上げ

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

###### ・グループ共通ベースアップ算出式を適用している雇用形態

現在の物価状況について、算出式の付帯事項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当することをHDS労使協議会にて確認を行ってきた。2026年度はHDS労使協議会による協議内容に基づき、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として「5,000円のベースアップ」を全支部にて要求する。また、各支部においてはベースアップの構成要素を踏まえ必要に応じてさらなる上乗せの要求をおこなう。

###### ・グループ共通ベースアップ算出式を適用していない雇用形態

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

##### 【参考】

###### ■グループ共通ベースアップ算出式

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

###### ■各雇用形態におけるベースアップの構成要素

- ・月給制社員：物価上昇対応分、生産性向上分、初任給（採用賃金）上昇分、労働市場との賃金水準格差調整、他雇用形態との賃金バランス、最低賃金引上げ対応、担う役割と賃金バランス
- ・時給制社員：物価上昇対応分、生産性向上分、採用賃金上昇分、担う役割と賃金バランス、他雇用形態との賃金バランス、最低賃金引上げ対応、労働市場との賃金水準格差調整
- ・60歳以降社員：物価上昇対応分、生産性向上分、担う役割と賃金バランス、他雇用形態との賃金バランス、最低賃金引上げ対応、労働市場との賃金水準格差調整  
※採用賃金上昇分(60歳以降で採用をおこなっている場合)
- ・年俸制社員：物価上昇対応分、生産性向上分、労働市場との賃金水準格差調整、他雇用形態との賃金バランス、最低賃金引上げ対応、担う役割と賃金バランス

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

##### ○昇給・昇格

- ・昇給に関しては、昇給制度がある場合、制度に基づく昇給原資(評価分布等)の要求を行い、制度が未整備な場合は例年同程度の昇給原資の要求を行うとともに、評価分布等についてはその結果の確認を行う。なお、昇給制度が未整備な場合や運用面で課題がある場合には、次年度の通年協議で制度整備や課題の改善に向けた協議を行う。
- ・昇格に関しては、事前に労使で想定している昇格の運用について、昇格人数の結果の確認等を行い、運用面での課題がある場合には、運用上の考え方を確認すると共に、次年度の通年協議で課題の改善に向けた協議を行う。
- ・月給制社員の賃金引上げ率の算出においては、当該雇用形態のモデル賃金に基づき算出する。なお、賃金制度が変更された場合には、モデル賃金の見直しを行うこととする。

##### 2) 最低賃金

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

##### 3) 初任給(採用賃金)

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

#### V. 賞与交渉方針

- ・賞与要求については半期交渉を前提とし、以下のフローに基づき要求を行う。

- ① 2025年度賞与(2026年6月)は、2025年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、2026年4月を目途に要求を行う。
- ② 2026年度の賞与支給額の決定に使用する「業績評価指標」は第1四半期を目途に協議・決定する。
- ③ 2026年度賞与(2026年12月・2027年6月)は、2026年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、12月賞与は2026年10月、6月賞与は2027年4月を目途に要求を行う。  
※支給表が確定していない支部・分会は個別協議とする。(都度交渉)

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

#### VI. 今後の進め方

上記内容をもとに、全支部が従来からの各項目を基本に議案書を作成し、メンバーズ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。

## ② 2025年度グループ労使協議報告

### 2025年度グループ労使協議報告

本部労働福祉担当

#### I. グループ労使協議の位置づけ

グループ人事政策に関わるHDS労使協議会は、グループ人事の推進を目的に人に関わる諸制度や働く環境の整備について「グループ全体の方向性を協議・発信する場」として、HDSと組合本部のグループ労使間で開催しています。

2025年度は、「生産性（業績と処遇）の向上」と、従業員の「働きがいの向上、働きやすい環境の整備」に向けて、「人事賃金制度」および「働き方」に関わる項目について協議を行うとともに、法改正や物価などの環境変化への対応方法を協議しました。

#### II. 人に関わる諸制度

##### 1. 2027年春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出式について

現在のグループ共通ベースアップ算出式の有効期間は、2026年春の交渉までとなっており、2027年春の交渉以降のベースアップへの対応について協議を行ってきました。グループにおける一体感の醸成、従業員にとっての納得性、労使協議の効率化等の観点から、2027年春の交渉以降もベースアップ算出式での対応を継続しつつ、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×物価上昇にに応じた係数

###### <算出式を用いる上での前提事項>

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

・有効期間は**2年間**とし、基礎額の変更は行わない。

・ベースアップ額は500円単位とし、上限額は**5,000円**とする。

・単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。

・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。

・暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。

・ベースアップ算出式で使用する物価上昇率は10月までの確定値を基に下記の計算式にて算出する。

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

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

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

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

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

①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合

②想定外の大幅な物価上昇 ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0.0000	0	0
0.1%	0.0006	202	0
0.2%	0.0012	403	500
0.3%	0.0018	605	500
0.4%	0.0024	806	1,000
0.5%	0.0030	1,008	1,000
0.6%	0.0036	1,210	1,000
0.7%	0.0042	1,411	1,500
0.8%	0.0048	1,613	1,500
0.9%	0.0054	1,814	2,000
1.0%	0.0060	2,016	2,000
1.1%	0.0066	2,218	2,000
1.2%	0.0072	2,419	2,500
1.3%	0.0078	2,621	2,500
1.4%	0.0084	2,822	3,000
1.5%	0.0090	3,024	3,000
1.6%	0.0096	3,226	3,000
1.7%	0.0102	3,427	3,500
1.8%	0.0108	3,629	3,500
1.9%	0.0114	3,830	4,000
2.0%	0.0120	4,032	4,000
2.1%	0.0126	4,234	4,000
2.2%	0.0132	4,435	4,500
2.3%	0.0138	4,637	4,500
2.4%	0.0144	4,838	5,000
2.5%以上	0.0150	5,040	5,000

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

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

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

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

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

##### “障がいがある子等”の範囲

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

##### 利用可能期間

子が15歳になる年度の3月31日まで

#### 3. グループ労働協約締結の検討について

現在、各社および各支部では労働協約を締結していますが、(株)三越伊勢丹ホールディングス（以下HDS）と三越伊勢丹グループ労働組合（以下IMGU）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㈱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、㈱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・従業員の負担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、その最初のステップとして、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。

### ③ 2026年度春の交渉 IMGU本部最低賃金 要求基準

2026年1月23日  
本部労働福祉  
政策立案

#### 2026年度春の交渉 IMGU本部最低賃金 要求基準

#### ■ 要求基準の設定目的及び項目

##### 1. 要求基準の設定目的

日本では、実質的・文化的な生活を最低限維持するために必要な賃金水準として、地域別・産業別に最低賃金が設けられています。この公的な最低賃金の水準を決定する際、その地域・産業内の各企業における賃金表や企業内最低賃金の締結・改正が大きな影響を与えます。

三越伊勢丹グループ労働組合(以下 IMGU)では、独自基準を設定することにより、企業内外のともに働く労働者の賃金水準の底上げを図る取り組みの推進に繋がっています。

##### 2. 要求基準の項目

IMGUでは、対象者本人の扶養者数や年齢に応じて設定する「扶養者・年齢別最低賃金」と、各企業が定める制度上の最下限水準を「企業内最低賃金」と定め、これらをIMGU全支部・分会の統一要求基準とします。要求基準の項目は以下の通りです。

#### <IMGU本部最低賃金 要求基準の項目>

##### I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」(対象:月給制社員)

##### II. 「企業内最低賃金要求」の基準

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扶養者・年齢別の保障月額>

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

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

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

<基準の適用要件>

- ① 対象者の年齢上限は、満 60 歳までとします。
- ② 対象者の年齢は、要求年度の 4 月 1 日現在における満年齢を基準とします。
- ③ 対象者の年齢が 27 歳未満の場合は 27 歳の、37 歳以上の場合は 36 歳の要求基準額とします。
- ④ 被扶養者の範囲は、各企業の扶養家族手当の対象としている子及び税法上の扶養家族であり日本国内に居住している者とします。
- ⑤ 被扶養者数に上限は設けず、被扶養者数に応じ 10,000 円を加算します。
- ⑥ 対象者の要件は、フルタイム勤務(事由により一定期間において勤務時間を短縮している者を含む)をしており、主として本人の収入により世帯の生計を維持している者とします。なお、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者・同居親族が在籍している場合、収入の高い方を保障対象者とします。
- ⑦ 対象者の基準内賃金には、本人及び被扶養者の扶養・障害及び年金に関わる公的給付(児童手当・特別障害手当・遺族年金等)を含むものとします。  
なお、保障対象者で、期中に該当する公的給付が発生した場合は、速やかに会社へ申告するものとします。(※公的年金のように 2 ヶ月分を 1 回にまとめて給付される場合、月按分して 1 ヶ月分の給付額を算出し、収入の範囲に算定することとします。)
- ⑧ 要求基準の適用期間は、2026 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日とします。
- ⑨ ABC 基準の設定にあたっては、原則支部内の全事業所は統一の基準を適用することとします。ただし、首都圏(東京・埼玉・千葉・神奈川)を拠点に他地域に事業展開している事業会社支部が地域によって異なる基準を定めることが望ましいと判断した場合、以下の条件・要素を総合的に勘案した上で、地域別に基準を設定することも可能とします。  
**【適用条件】**  
・人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。  
・人事異動配置の範囲が原則当該事業所内に限定されていること。  
**【判断要素】**  
・対象地域の物価状況や採用市場、対象地域における他支部との賃金水準格差
- ⑩ 育児・介護等の短時間勤務者については、本給より控除されている割合と同じ割合を該当する扶養者・年齢別最低賃金より差し引いた金額と比較し、控除された本給の金額が下回る場合、差額を支給するものとします。

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

\* 100 円未満切り上げ

① 人事院による標準生計費(2025 年4月全国平均) (単位:円)

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

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

<指標の算定期間 : 2025 年4月>

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

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

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

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

<指標の算定期間 : 2025 年>

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

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

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

② 標準生計費の費目

標準生計費の費目は、以下のように家計調査の支出項目に基づいています。

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

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

③ 標準生計費の数値と前年差

- 標準生計費（2025年4月全国平均）の数値と2024年差

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

標準生計費（2025年4月）

（単位：円）

区分	2人世帯	3人世帯	4人世帯	5人世帯
食料費	48,520	61,800	75,270	88,750
住居関係費	60,700	50,680	40,620	30,670
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	22,680	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	▲6,340
被服・履物費	▲1,100	▲1,370	▲1,650	▲1,940
雑費Ⅰ	4,400	1,490	▲1,470	▲4,390
雑費Ⅱ	▲1,810	▲1,380	▲950	▲520
計	17,790	9,890	1,930	▲6,010

2) ABC 基準について

① 地域別基準の適用条件及び判断要素

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

<地域別基準の適用条件>

1. 対象支部・分会

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

2. 対象者

月給制社員

3. 人事賃金制度上の水準・運用

人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。

4. 人事異動配置の範囲

原則当該事業所限定であること。

<具体的な要求基準の判断要素>

1. 対象地域における物価状況

2. 対象地域における採用市場

3. 対象地域における他支部との賃金水準格差

### 3) 個別に賃金を定めている社員(年俸制等)への対応

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

### 4) 物価上昇率の確定について

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

### 5) 対象者への支給方法について

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

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

<sup>※</sup>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り上げ

扶養者年齢別最低賃金による給付額 19,400円/月

## II. 「企業内最低賃金要求」の基準

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

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

### 1. 「月例賃金」の要求基準(対象:月給制社員)

・月例賃金 : 180,000円(前年167,000円)

<算定式(2025年度)>

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

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

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

\*第1十分位数とは、全集計対象の数値(ここでは賃金)を低い順に並べて十分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>

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

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

<指標の算定期期 : 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:時間給者および時間給換算した月給者)  
※上記適用の場合は、「組合機関会議(本・支部執行委員会)にて審議決定」する旨を、各支部・分会の春の交渉議案書にて記載することとする。

#### <算定式>

- ① 月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

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

\*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。

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

- ③ 参考数値と地域別修正係数をもとに、都道府県別の時間給基礎額を算出します。

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

- 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)

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

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

### 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にもとに働く仲間であることから、月給制社員・時間給制社員ともに企業内最低賃金要求の対象とします。

60歳以降雇用者の企業内最低賃金は、60歳以降月給制再雇用者に対しては、企業内最低賃金を60歳以降再雇用者の制度上の最下限水準で定めるものとし、60歳以降時間給制再雇用者に対しては、時間給制社員と同一水準で定めるものとします。

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

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

### 4. 個別に賃金を定めている社員(年俸制等)について

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

## ④三越伊勢丹グループ共済会からのお知らせ



共済会お問合せフォーム

### I. セイフティープランについて

#### <セイフティープランとは> (L会員・S会員対象)

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

「共済会 全員加入制度(1階)」を基礎として、「共済会 自家共済による任意加入制度(2階)」→「三井住友海上火災保険(株)による任意加入制度(3階)」を積み上げる方式で設計しています。募集は年2回(秋期・春期)で、秋期は「新規加入」「変更」「脱退」を受付します。(春期は「新規加入」のみ受付)また、「共済会 自家共済による任意加入制度(2階)」の「新規加入」は、毎月受付しています。

#### ≪3階≫ 任意加入制度【セイフティープラン】

<三井住友海上火災保険(株)>

- ・ 団体総合補償制度
- ・ GLTD (団体長期障害所得補償制度)

※3階のみのご加入も可能です。

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

#### ≪2階≫ 任意加入制度【セイフティープラン】

<三越伊勢丹グループ共済会 自家共済制度>

- ・ 任意加入 生命共済制度
- ・ 上乗せ型 医療共済制度

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

#### ≪1階≫ 全員加入制度

<三越伊勢丹グループ共済会 自家共済制度>

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

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

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

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

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



## Ⅱ. 介護援助制度について

### <介護援助制度とは> (L会員・S会員対象)

#### 【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。

## ⑤ IMGU労働福祉ビジョン

23年度に三越伊勢丹グループにおける、5年後の未来に労働福祉はどうなっていたいか？についてビジョンを作成し、グループ労働福祉の労使間で共有がされました。

IMH支部も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「IMH労働福祉ビジョン」を策定しました。そのビジョン実現の為に「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。

24年度は、この労働福祉ビジョンを基に労使通年協議項目の議論をしてまいりました。IMHのメンバーにとって、将来、どういった環境で働きたいのか？どのような制度があれば、「やりがい」や「キャリアアップ」を考えることができるのか？そして、「IMHが企業として成長し続ける」ことに繋がるのか？という視点を大事にして、労使協議に生かしていきます。

## 1) IMGU労働福祉ビジョンの位置づけ

### 「IMGU労働福祉ビジョンとは」

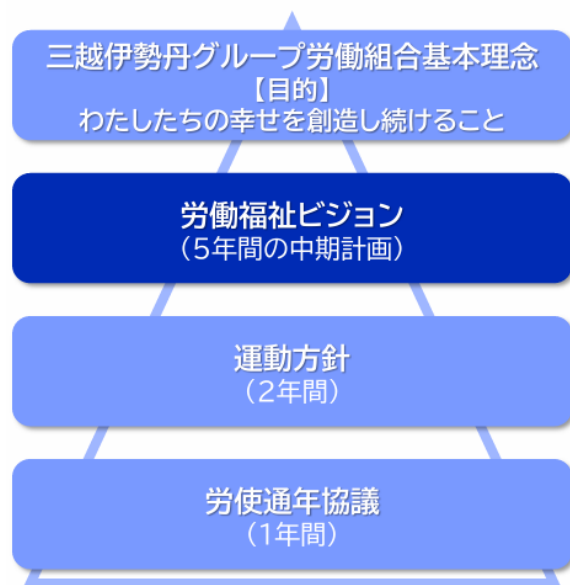
2年ごとに設定する「運動方針」と「三越伊勢丹グループ労働組合基本理念」をつなぐ、労働福祉における分野別中期計画をして位置づけます。

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。

### 「今後の方向性」

労働条件における中長期的なビジョンを策定し、総合的な労働福祉の取り組みを推進することで、三越伊勢丹グループ労働組合基本理念の「目的」である「わたしたちの幸せを創造し続けること」を目指す。

2028年度までの目指す方向性を策定し、その実現に向けて「労働条件ロードマップ」を作成することで、会社やメンバーに対して具体的な取り組みとそのスケジュールを示す。毎年の労使通年協議では、この労働条件ロードマップを踏まえた交渉を行っていく。



## 2) 労働福祉ビジョンにおいて3つの大切にしたい考え方

### (1) 「雇用の確保」を最重視する

・労働条件の中で最も優先すべきは「雇用確保」であり、その前提には企業・事業の存続が不可欠となる。

・実現に向けては、個人の持つ力を最大限発揮すると共に、各社の成長・発展が雇用の確保に繋がることから、経営対策活動を始めた取り組みについても推進を図る。

### (2) 労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す

・水準の底上げを図り社会的にも優位性ある水準を目指す。

・同業他社 地場の採用競争力を鑑みながら労働条件については優位性ある水準を目指す。

### (3) 多様性を力に変える

・雇用形態や疾病・障がい、育児介護など、メンバーの多様性を踏まえ、それらの違いを職場の生産性に繋げるために仕組みの構築・運用の整備に取組む。

・メンバー一人ひとりの働き方が尊重される職場風土の実現を目指す。

<p>(1)セーフティーネット</p> <p>社会的な環境の変化が進む中、全従業員のあるべき安心・セーフティーネットに対する取り組みも変化してきている。安心して働ける条件を整備することを通じて個人の能力を最大限発揮することを可能にしていくとともにその先の生産性向上に繋げていく。</p>	<p>(3) 人事賃金制度</p> <p>三越伊勢丹グループの成長・発展には、その担い手である三越伊勢丹グループで働くメンバー一人ひとりのやりがい・働きがいを実現し、生産性を高めるための仕組みの構築と適正な運用が不可欠となる。三越伊勢丹グループにおいて、役割と成果を基軸として運用している「役割成果主義」をベースとしながら、グループ・企業の戦略、働き方と賃金との整合性が図られた人事賃金制度の構築とその適正な運用に取り組む。</p>
<p>(2) 働き方</p> <p>生活と仕事の調和（ワークライフバランス）を実現しつつ、生涯にわたって安心して長く働き続けられるための仕組みの構築や運用の整備をすることで、働く選択肢が広げ、自己実現や生産性の向上に繋げていく。合わせて、その先の全従業員の定着率向上や採用競争力の向上に繋げていく。</p>	<p>(4) 福利厚生</p> <p>従業員のニーズ等を踏まえながら三越伊勢丹グループや企業としての福利厚生の充実を図り、全従業員の満足度や企業の魅力度向上に繋げていく。</p>

### 3) IMH労働福祉ビジョン

#### (1)セーフティーネット

##### ①あるべき姿

IMHのメンバーは、年齢層の幅が広く、化粧品事業を中心に、若年層のメンバーが増加傾向にあります。出産・育児・介護に関連する課題解決は、メンバーが安心して働くためには不可欠です。また、一緒に働くメンバーともWin-Winの関係が図れる職場環境も重要です。すべてのメンバーのワークライフバランスの向上を目指します。

○ライフイベントによる働き方の選択や、働く環境・業務(営業・講師・請負現場運営・事務など)に応じた、柔軟な働き方の整備を構築していきます。

○育児・介護などの、短時間勤務の選択によりキャリアが中断しない仕組みや、働く場所の距離や移動時間などの影響に対しても柔軟に対応できる体制を構築し、メンバーの働く環境の整備につなげていきます。

##### ②あるべき姿の背景

- ・育児勤務者が年々増えている。働き方と育児の両立が難しいことから、「退職を選択せざるをえない」、「キャリアを諦めなければならない」などの声が一定数あります。キャリア・育児・勤務それぞれに現実と制度にギャップがあることから、短時間勤務者が、周囲の協力が得やすい環境で、安心して働くことができている状態(心理的安全性の向上)を構築して欲しい。
- ・要員体制が充足しているとは言えない状態であり、安心して制度を利用できる環境になってほしい。
- ・短時間勤務者でもキャリアを積み上げることのできる会社であってほしい。個人のパフォーマンスが十分に発揮できているとは言えない状態と感じており、働き手のキャリアや家庭環境に合わせたフレキシブルな働き方が求められています。

#### (2)働き方

##### ①あるべき姿

■中長期計画でも言及されている通り、企業の成長を目指す為にも、組織体制は拡大をしていくと予想されます。その為にも労働力の確保は重要な要素であり、人に選ばれる企業になる為にも、働き方の整備は必要不可欠と言えます。

○属人的な業務の解消を行いながら効率性を高め、各雇用形態の役割や業務の整理をおこないます。

○生産性の向上を促し、労働時間と業務中の移動時間を含めた、仕事に関わる時間の短縮を目指し会社の魅力度を向上に繋がります。

##### ②あるべき姿の背景

- ・通勤・移動時間と、それに伴う拘束時間はメンバーにとって切実な問題となっている。業務効率の観点からも現場との移動時間が業務効率向上と時間外削減を阻害している。
- ・首都圏で営業活動をする上で、拠点が本社のみであることは作業を行うにあたって効率が悪いと感じるメンバーがいる。
- ・営業活動が百貨店に関連することが多く、現場から拠点への移動時間が拘束時間増につながっている側面がある。これは、派遣・請負事業を展開する上での課題と言える。
- ・同じ雇用形態でありながら、休憩時間が職務によって違う点は、勤怠管理上の課題と捉えています。
- ・兼業副業の制度利用のハードルが高く実現しにくいという声や、実務が忙しく、時間を割くことが難しいといった状況を改善していきたい。
- ・社内留学制度を導入など、他部署を知る機会はありませんでしたが、目の前の業務を処理することが優先されなかなか手を上げるには至らなかった。人を育てたいという熱意が会社とメンバーそれぞれが持つことが必要だと感じる。

#### (3)人事賃金制度

##### ①あるべき姿

三越伊勢丹グループの人材業を担う会社として優位性を最大限に発揮し、IMHの企業価値を上げていくことで、人材ビジネス業界での確固たる地位を築いていきます。

そのためには、成果発揮した人材への、それに見合う制度と処遇を構築していきます。

- 人事賃金制度は、業界水準を比較検討していきながら、人材ビジネス業界のトップクラスを目指していきます。
- 転職が多い業界であることから制度面でも市場優位性を高く持つことが重要であることから、成果発揮した人材への本給水準の引上げと、賞与支給か月数増、納得性のある評価制度の運用、キャリアアップが期待できる人材育成計画の構築を目指します。

##### ②あるべき姿の背景

- ・業績の向上と安定の取組みの途中であるが、環境は良い方向に向かいつつあると捉えており、会社の成長と共に、各雇用形態の本給水準を高めていくことで、成長を実感できる本給制度を検討していきます。併せて、外部からみた会社の魅力度がを上げていくことに繋げていきたい。
- ・本人の成長に応じた、納得性のある評価・適正な目標設定が求められています。これは、成果評価制度を評価者・被評価者双方が正しく制度理解をしていることが必要です。
- ・人材育成体系・教育の知識など情報が集積されている場所が周知されていない面があり情報の共有が必要。
- ・社員教育 = エラーニングだけではなくOJTなどより実践的な教育体系が欲しい。中途採用入社の人にとっても魅力のある会社になると同時に、新卒採用から育成ができる会社になることが必要です。育成においての課題は、要員不足と教育者が少ないことから、新入社員の学びの機会の喪失に繋がっている。教育の定期的な、インプットとアウトプットが必要です。

#### (4)福利厚生

##### ①あるべき姿

福利厚生を充実させることは、選ばれる会社を目指すIMHとしては大事な課題であり整備が必要です。メンバーにとっての満足度向上や企業としての魅力度向上を目指して、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います。

○すべてのメンバーが、心身ともに安心して働けるよう、健康の維持に向けた体制や支援制度の充実を図ります。

○業務に応じてメンバーの勤務場所が点在することから、それぞれの環境で快適に、また、生産性が上がるように課題の抽出と解決に向けた取り組みを行います。

##### ②あるべき姿の背景

- ・業務効率化の取組みが進み、時間外削減につながっているものの、一部の業務に属人的な働き方が残っています。安全衛生の観点からも、時間外削減の取組みを継続し、メンバーが安心して働ける環境が望まれています。
- ・本社の働く環境も年々改善してきたが、グループ共通の施設の充実を望む声もあります。また、請負現場の環境は、自社だけではコントロールできない部分がありつつも、バックヤードで使用する設備の充実や、社用携帯の貸与などの情報共有の向上や施設の充実・改善を望む声がある。

## 4) IMH労働福祉ビジョンの進捗

	具体的な項目	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	
1	セーフティネット	①短時間勤務者(病児・育児・介護勤務)のライフワークに合わせた働き方が選択できる制度の実現。 ②ワークライフバランスの取れる適切な働き方の検討 ③働く場所の選択(テレワーク・在宅勤務の拡大)	・短時間勤務者の働き方の研究を進める 【進捗】 短時間勤務者フレックス制度の検討を行う(制度化)	・キャリア支援制度は雇用区分間で揃っていない状況の為方向性を決めるための議論を開始する。 →短時間勤務フレックス制度は4月からテストトライを実施し、10月から正式導入	段階的の制度導入	制度導入
		①多様な働き方の選択 多様な勤務形態(フレックス・シフト・店頭運営・営業・後方部門など)があることから、それぞれのメンバーに納得性のある働き方が整備されている状態 ②適正なワークライフバランス ・ライフイベントと働き方のギャップが最小化され、働くモチベーションが維持向上できる職場環境の整備 ③労働災害 労働災害の知識の周知と予防対策が用意され、定期的にアップデートされる。 ④担当内の業務分担の在り方がわか(専門性が高いほどマルチタスクが難しい) ⑤属人的な業務の解消(シェアードの推進)	・目指すべき労働環境の研究を開始 【進捗】 グループ百貨店の業務受託が急増。アルバイト依頼も増加し、組織変更が必要となる。採用をする人材の確保も必要となる。新システム導入の効果は次年度以降期待されるが、適切な要員体制の構築が最優先。雇用の選択肢は必要(例:高齢者雇用・限定社員など)	・各部署の現状を把握しそれぞれの環境改善策を検討 安全衛生委員会・ハラスメント防止委員会開催にあたり、事務局を設立。あるべき姿・原因・課題・打ち手の検討を行う。 ・適正な労働時間管理の周知 →ハラスメント防止事務局を毎月実施。	・安全衛生基準が満たされている状態 ・限定社員制度の方向性が定まっている状態。	限定社員制度の具体的な方向性が示されている状態
2	働き方	①【総実労働時間】 ・1700時間前半とその維持を目指す取組 ・年間休日120日を目指す ・(繁忙期を含めて)月間時間外25時間以上ゼロを目指す。 ・仕事の効率化を推進し、移動時間削減による作業効率UPを目指す。(例:首都圏百貨店近辺に1か所づつ) ・社判電子化などの取組を検討	・時間外労働時間削減取組の検討 【進捗】 ・年間休日数1日増(117日→118日)を検討し、2025年導入 ・PC時差時間の発生件数が大幅に減。シャットダウン忘れなどに限る ・総実労働時間の1700時間台を維持するが、業務量増に伴う、時間外増加傾向	・年間休日120日の実現は疑似パート問題が課題。導入年度は再検討が必要 →IMH全社で年間休日120日を2026年度から導入決定 ・時間外・PC時差時間外の前年比減にむけた取組を実施 →業務量増に伴い前年から平均が増。業務改革や効率的な仕事の進め方に向けたプロジェクトを推進。 ・BCメイトなどの新入社員増に伴い、有休日数が少なく、1700時間達成が難しい状況。	・新宿に拠点(百貨店内にスペース) →館業をIMH平行する流れが進んだ場合、百貨店関連の業務受を運営する拠点が必要担ってくる。そのための議論が進んでいる状態	・首都圏に複数の拠点(各百貨店付近)、総実労働1700時間前半・維持がなされている状態
		①短時間正社員制度 ②在宅勤務及びテレワーク制度利用の拡大 ④業務に合わせた効率の良い働く時間の選択(フレックス勤務利用の拡大)	・制度利用の現状の確認・新制度の興味関心度の確認 【進捗】 短時間勤務制限フレックス制度の2025年4月導入が決定	・制度の研究の実施 【2025年度の取組】 短時間勤務のBCメイト社員の検討 →事業の進捗を見ながら限定社員制度について議論を始める。HDS労使間での内容を基本に進めていく。	・段階的な制度導入	・制度導入
		①ハラスメント防止委員会事務局の開催(年8回) 例) 事務局からのハラスメント対策の定期発信(年間4回) ハラスメント調査の専門知識を有した人材の設置 相談者のメンタルケア制度(第三者機関)	ハラスメント防止委員会のありかたの確認・立案を実施 【進捗】 ハラスメント防止に向け、ポスター掲示だけではなく、実施する意味や効果など掘り下げてメンバーの理解度向上を進めることが必要	ハラスメント防止委員会で立案計画の実施 【2025年度の取組】 ハラスメント防止の意識向上の取組を検討 →2026年2月に労使で研修を実施予定。	ハラスメントの知識やフローが認識され運用されている状態	ハラスメントが発生しない会社になっている状態
3	人事賃金制度	①本給目標水準の引上げ(※モデル賃金比較) 人材ビジネス業界および化粧品ビジネス業界水準のトップクラスの実現 ②賞与目標水準 →月給者最低3か月 ③退職一時金制度の拡大(すべての月給者への制度導入)	・業界・企業における人事賃金制度の研究 【進捗】 BC社員ステージB制度導入により、BCメイトからのキャリアアップの道筋ができた。	・IMHのあるべき賃金水準に向けての計画立案 【2025年度の取組】 賞与目標水準の月給者最低3ヶ月水準の検討 →2025年度より新賞与制度を導入月給者最低3カ月水準を達成。	・各雇用形態毎の賃金制度改定をスタート	・全ての雇用形態で業界トップクラスの水準を実現している状態
		①雇用形態毎の戦略的な人事育成計画 ・人事育成ロードマップの作成 ・キャリアアップに必要な資格試験取得をバックアップできる制度 ・特殊技能・資格保有者の処遇向上	・人材育成計画の立案 【進捗】 C-t社員の育成計画を4年間→5年間に変更。育成計画を再構築 ・資格・特殊スキルの研究開始 【進捗】 事業に必要な資格の整理(例:派遣元責任者・社労士など)	・人材育成計画の周知 ・資格・特殊スキル人材の処遇の在り方の検討 【2025年度の取組】 C-tの育成計画の進捗を確認 資格やスキルに応じた手当などの制度の検討 →新C-t人事制度を導入。育成計画も策定。3名のC-が入社。	・人事育成計画の運用開始 ・資格・特殊スキルに応じた支援策を導入	・資格支援制度 ・特殊スキルに応じた処遇制度の導入
		①エルダースタッフ(60~65歳)の働き方の変化への対応 ・業務の整理(事務職・マネジメント補佐など) ・業務を反映した処遇の設定 ②直接雇用70歳 ③エルダースタッフ・フェローの評価制度の導入	・70歳までの雇用制度の導入 【進捗】 70歳までの雇用区分を新設 ・60歳以降の働き方の研究 【進捗】 エルダースタッフの期待役割の変更と、本給水準引き上げを実施。社外60歳以降の採用を可能とする	・60歳以降の職務・業種・評価制度の検討・導入 【2025年度の取組】 エルダースタッフへの役割や評価制度の検討 →エルダースタッフの期待役割に沿った賞与加算制度を導入	・定年延長を含めた議論と制度化への研究	・エルダースタッフの整備がなされている状態
		ライフイベントとキャリアが両立できる制度をもつ会社 例) ①不妊治療など育児関連の支援 ・国の制度とは別のIMH独自の支援制度 ②働く場所の選択肢を増やし生産性向上とライフの充実を目指す ・首都圏内のサテライトオフィスの設置・利用範囲の拡大(首都圏各百貨店付近)	・IMHのあるべき短時間勤務制度の研究 ・短時間勤務制度利用者の実態の確認及びVOICEの実施 【進捗】 VOICEを実施し、短時間勤務者のフレックスを望む声を確認。他社事例を参考に制度導入を実現	・短時間勤務制度の周知 【2025年度の取組】 短時間勤務制限フレックス制度の運用状況の確認 【進捗】 →2回のアンケートを実施。生産性の向上と従業員の満足度が向上	・短時間勤務制度整理と拡充	・メンバーが短時間制度の理解と利用が正しくなされている状態

## VI.労働協約の改訂および新設

別紙記載

IMH組合HPをご覧ください。