

**社外秘**

三越伊勢丹グループ労働組合  
三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部  
2026年春の交渉  
メンバーズVOICE議案書（案）



IMGU公式  
マスコットキャラクター  
イングちゃん

- ◆ 議案書配布対象：  
社員（非組合員含む）・メイト社員・フェロー社員・エルダースタッフ・スペシャリティスタッフ
- ◆ 組合員の方は、必ずメンバーズVOICEへのご出席をお願いします。



三越伊勢丹グループ労働組合HP  
ID：従業員コード（10桁）  
PW：生年月日



ベネフィットステーション・共済会HP  
ID / PWは各自で設定頂いたもの  
ご利用ください

三越伊勢丹グループ労働組合  
・共済会LINE@



イングちゃん 公式 X



## ＜三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部大会議事日程＞

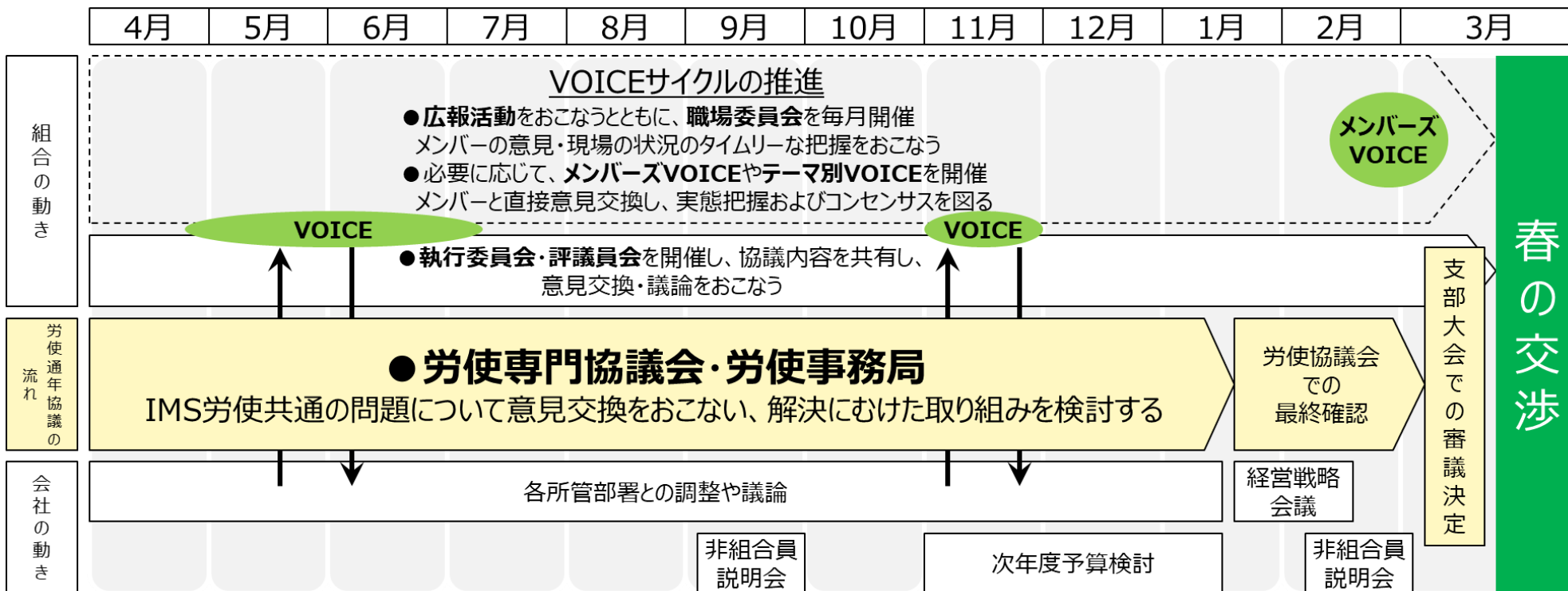
- |     |                                       |             |
|-----|---------------------------------------|-------------|
| 1.  | 議長団選出                                 | 支部大会司会支部書記長 |
| 2.  | 書記任命                                  | 支部大会議長      |
| 3.  | 開会宣言                                  | 支部大会議長      |
| 4.  | 議事運営委員選出                              | 支部大会議長      |
| 5.  | 成立確認資格審査報告                            | 支部大会議事運営委員長 |
| 6.  | 議事日程発表・承認                             | 支部大会議事運営委員長 |
| 7.  | 議題開会宣言                                | 支部大会議長      |
|     | 第一号議案                                 | 提案者支部書記長    |
|     | I. 2026 年度社員賃金要求                      |             |
|     | II. 2026 年度メイト社員賃金要求                  |             |
|     | III. 2026 年度フェロー社員賃金要求                |             |
|     | IV. 2026 年度スペシャリティスタッフ I 賃金要求         |             |
|     | V. 2026 年度スペシャリティスタッフ II 賃金要求         |             |
|     | VI. 2026 年度エルダースタッフ EL1・EL2 賃金要求      |             |
|     | VII. 2026 年度エルダースタッフ EL3・EL4・EL5 賃金要求 |             |
|     | VIII. 2026 年度エルダースタッフ EL-SP 賃金要求      |             |
|     | 第二号議案                                 | 提案者支部書記長    |
|     | I. 2025 年度労使通年協議の取り組み                 |             |
|     | II. 労働協約の新設及び改訂について                   |             |
| 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      |

日時	2026 年 3 月 13 日 (金) 09:30-10:30
会場	【晴海トリトン】Z 棟 13F 研修室 A
構成員	支部大会代議員および支部役員、本部役員、監査委員

## ＜労使通年協議とは＞

- IMGUは労使の協議において、労使通年協議の形態をとっています。
- 労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論を行い、必要な制度改定の成案化を目指す」という協議形態です。おも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させやすい

## ＜労使通年協議推進のイメージ＞



## ＜春の交渉の全体像＞

- 春の交渉は、労使通年協議で検討してきた内容についての労使の正式合意と、組合から会社に次年度の賃金要求をおこなう場です。
- 労使通年協議で検討してきた内容と次年度の賃金要求の原案となる議案書を作成し、組合内で各種の基幹会議で審議決定をおこなったうえで、労使協議会を開催します。

## ＜2026 年春の交渉スケジュール＞

要求内容確定				いわゆる春闘		
1/29 (木)	2/19 (木)	2/24 (火) ～ 3/7 (土)	3/13 (金)	3/17 (火)		
<b>支部執行委員会</b> において 議案書を審議決定する	<b>評議員会</b> において 執行委員原案を審議決定する	<b>メンバーズVOICE</b> を開催し、 コンセンサスを図る	<b>支部大会</b> において、 大会代議員を含め審議決定を おこなう <b>支部としての最終的な要求の 内容が確定する</b>	<b>労使協議会</b> において、 会社に対し要求をおこなう	労使協議・交渉	<b>妥結</b>

# 目次

<b>I. IMS を取り巻く環境【報告事項】 &lt;全雇用形態対象&gt;</b> .....	<b>6</b>
1. 社会経済環境.....	6
2. 小売・百貨店業界の動向.....	9
3. 三越伊勢丹グループの状況.....	10
4. 情報サービス産業界の動向.....	14
5. 三越伊勢丹システム・ソリューションズの動向.....	15
6. 2026 年春の交渉に向けての労働組合の考え方.....	20
<b>II. 労働福祉ビジョン実現にむけた取り組みの進捗【報告事項】 &lt;全雇用形態対象&gt;</b> .....	<b>22</b>
1. IMS 支部労働福祉ビジョン（2024 年春の交渉議案書より抜粋の上、再掲）.....	22
2. IMS 支部労働福祉ビジョン 取り組みの進捗について.....	25
3. 2027 年度末 労働福祉ビジョンの実現にむけて.....	26
<b>III. 2026 年度賃金引上げ要求および賞与要求【審議決定事項】 &lt;全雇用形態対象&gt;</b> .....	<b>27</b>
1. 賃金要求の考え方.....	27
2. 2026 年度社員賃金要求.....	31
3. 2026 年度メイト社員賃金要求.....	38
4. 2026 年度フェロー社員賃金要求.....	45
5. 2026 年度スペシャリティスタッフ I 賃金要求.....	51
6. 2026 年度スペシャリティスタッフ II 賃金要求.....	55
7. 2026 年度エルダースタッフ EL1・EL2（時給制）賃金要求.....	59
8. 2026 年度エルダースタッフ EL3・EL4・EL5（月給制）賃金要求.....	62
9. 2026 年度エルダースタッフ EL-SP（月給制）賃金要求.....	65
<b>IV. 2025 年度労使通年協議における【審議決定事項】について</b> .....	<b>68</b>
1. 勤務地を問わない働き方 <対象雇用形態：社員>.....	68
2. より時代に合ったセーフティネットのあり方の検討 <対象雇用形態：社員、メイト社員、フェロー社員、SS I、エルダースタッフ>.....	71
3. 60 歳以降の働き方 <対象雇用形態：エルダースタッフ>.....	72
4. SS II に関する制度のあり方 <対象雇用形態：SS II>.....	74
5. その他制度改定.....	76
<b>V. 2025 年度労使通年協議における【報告事項】について</b> .....	<b>82</b>
1. 次期社員人事賃金制度 <対象雇用形態：社員>.....	82
2. 評価分布と制度の在り方の検討 <対象雇用形態：社員・メイト社員・フェロー社員>.....	87
3. 拠点新設における制度の見直し <対象雇用形態：全雇用形態>.....	88
4. 総実労働時間短縮に向けて <対象雇用形態：全雇用形態>.....	90
5. ハラスメント撲滅 <対象雇用形態：全雇用形態>.....	94
6. 2026 年度通年協議項目 <対象雇用形態：全雇用形態>.....	96
<b>VI. 2025 年度グループ労使協議報告</b> .....	<b>97</b>
1. グループ労使協議の位置づけ.....	97
2. 人に関わる諸制度.....	97
3. 風土改革の推進について.....	100
4. 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.....	101
5. 福利厚生制度の見直し.....	102
<b>VII. 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</b> .....	<b>103</b>
1. 環境認識.....	103
2. 本部基本方針の考え方.....	104
3. 「2026 年度春の交渉」の位置付け.....	105
4. 賃金要求の具体的方針.....	105
5. 賞与交渉方針.....	108
6. 今後の進め方.....	108
<b>VIII. 2026 年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金要求基準</b> .....	<b>109</b>
1. 要求基準の設定目的及び項目.....	109
2. 扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準.....	110
3. 参考補足説明.....	113
4. ABC 基準について.....	115
5. 賃金を定めている社員（年俸制等）への対応.....	116
6. 物価上昇率の確定について.....	116
7. 対象者への支給方法について.....	116
8. 育児・介護等の短時間勤務者への対応.....	116
9. 「企業内最低賃金要求」の基準.....	117
<b>IX. 三越伊勢丹グループ共済会からのお知らせ</b> .....	<b>121</b>

※2026 年 4 月労働協約改定（案）については別紙を参照ください

# I. IMS を取り巻く環境 【報告事項】 <全雇用形態対象>

## 【ポイント】

- 社会経済環境としては、経済成長率は年度でプラスの成長と予測されており、物価は上昇率が鈍化傾向にあるものの依然として上昇を続けています。また、雇用については人手不足感が高い状況が継続しています。
- 三越伊勢丹グループの状況としては、海外顧客売上高の減少などの影響はあるものの、営業利益 780 億円の期初計画を据え置いています。
- IMS の状況としては 2025 年度より「まち化準備フェーズ I」へと入り、システムの安定運行に取り組みながら「館業」から「個客業」への第一歩を踏み出しました。通期の営業利益は 9.15 億円を見込んでいます。

## 1. 社会経済環境

### (1) 国内経済環境

2025 年度の日本の経済環境は、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 GDP は+1.1%、名目 GDP は+4.2%の成長が見込まれています。足元ではインフレ率は高止まりから徐々に落ち着く局面にあり、実質購買力の改善が消費を支援しますが、海外需要の減退、エネルギー・供給制約、金融市場の変動などが下押し要因となり得ます。政策面では、金融政策の動向や財政出動のタイミング・規模が景気の維持・拡大に重要な役割を果たすため、これらの動きと国内外の需給動向を注視する必要があります。

#### <直近四半期の経済成長率>

年度 (前年比) 単位：%	2025年度 4-6月期	2025年度 7-9月期
実質GDP	0.5	▲0.6
名目GDP	2.1	▲0.1

#### <2025年と2026年の経済成長見込み>

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

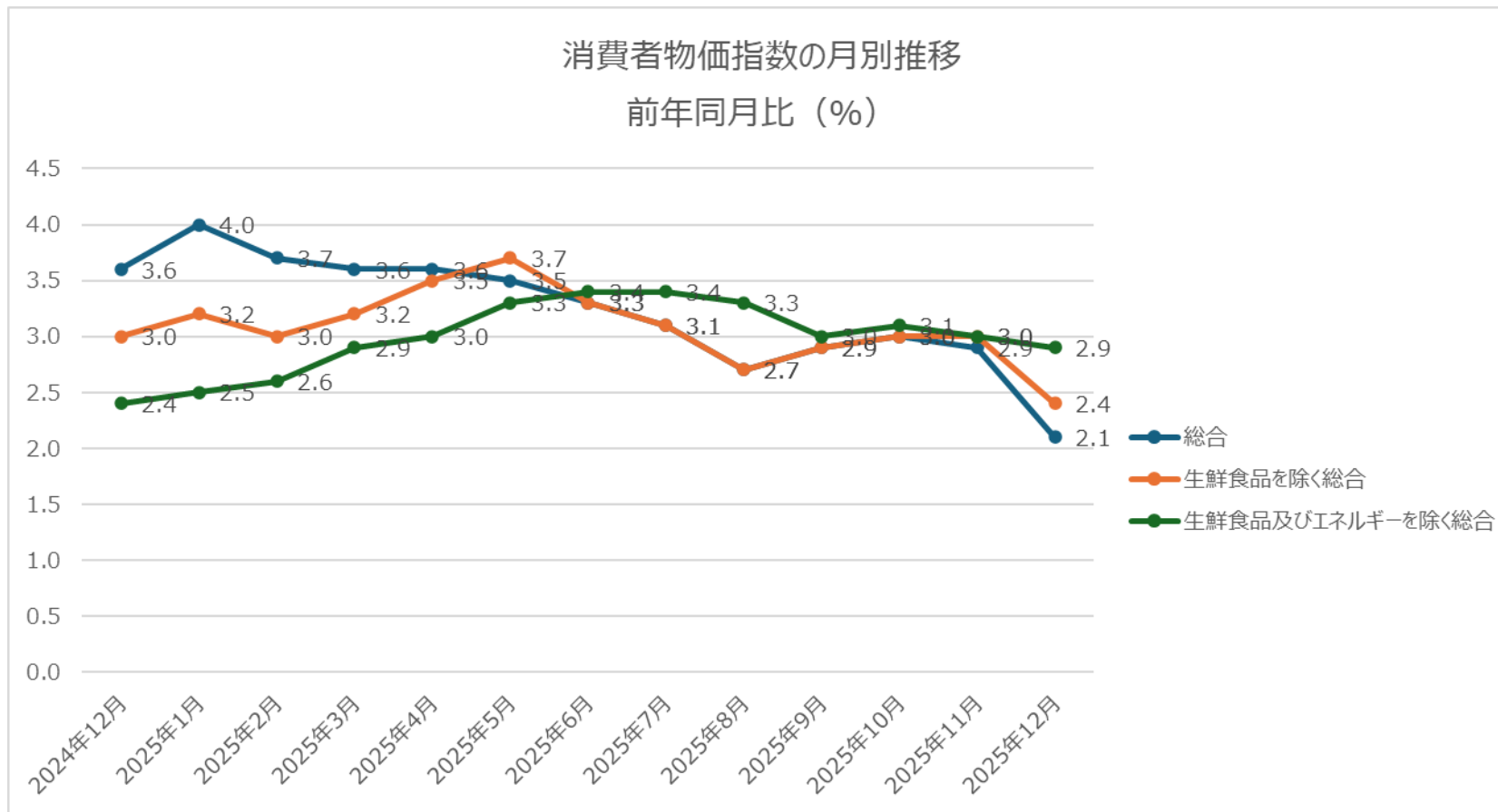
(内閣府「2025年7-9月期・2次速報」)

## (2) 物価の状況

2025年度の消費者物価指数（CPI）は昨年に引き続き、食料品やエネルギー価格の高止まり、サービス価格の上昇が続くものの、全体としては徐々に上昇率が鈍化傾向にあります。円安による輸入コストの増加、物流・人手不足によるコスト転嫁などがコスト上昇の要因となっており、これにより家計への負担が増大しています。

2024年暦年の平均の「総合」消費者物価指数は2.7%（総合）でしたが、2025年暦年の平均は3.2%（総合）となりました。

なお今後は、2025年12月のガソリン暫定税率廃止により、家計の直接的負担軽減、輸送コストの低下による物流価格抑制が期待されます。政府は所得税の基礎控除の見直しなど、物価高に対して一定の措置を講じているものの、依然としてインフレが与える影響は大きく、日本経済への影響が懸念されています。



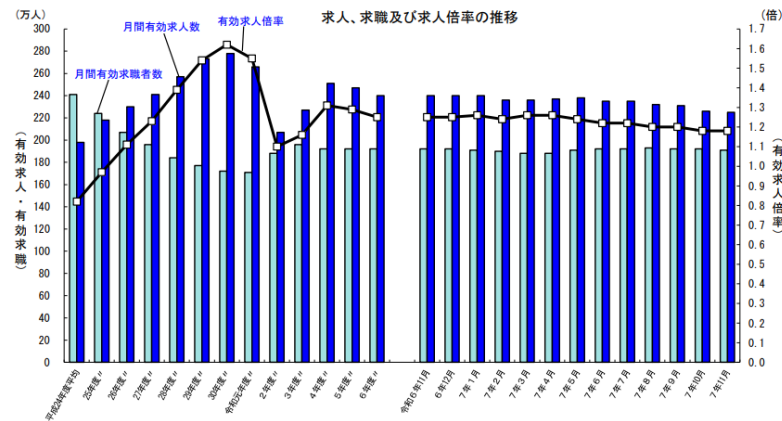
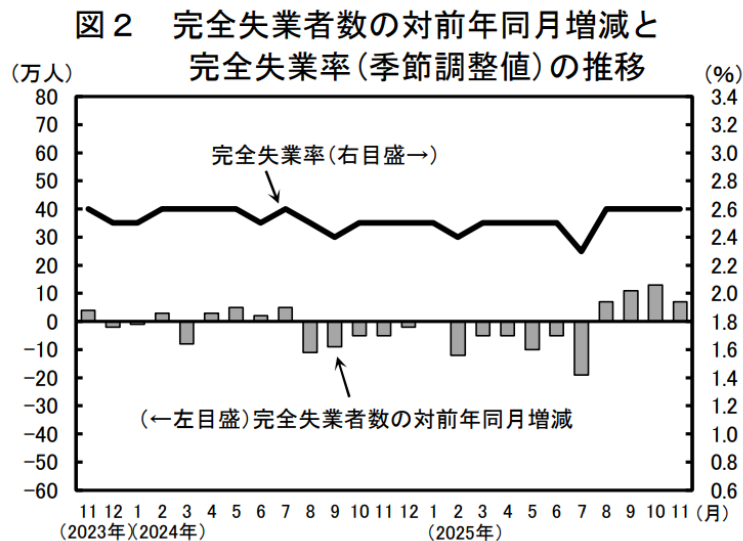
(総務省統計局：2026年1月発表資料を基に作製)

### (3) 完全失業率・有効求人倍率

完全失業率は年間を通して 2.5%前後で推移している状況でした。産業別で見ると、建設業、製造業、卸売業・小売業は減少傾向、宿泊業・飲食サービス業、医療・福祉、サービス業（他に分類されないもの）は増加傾向にあります。有効求人倍率は年間を通して 1.2%前後で推移している状況でした。

全体としては微減が続いているものの、物価高騰や省人化、最低賃金の引き上げに伴い、企業側の求人を控える動きがみられた一方、賃上げを含む待遇改善が一部で進み、労働者が転職を控えている状況を反映しているといえます。

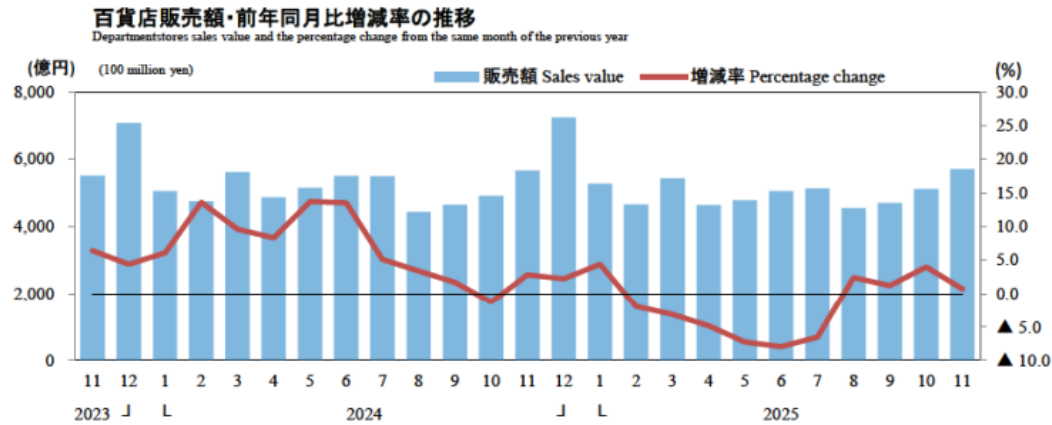
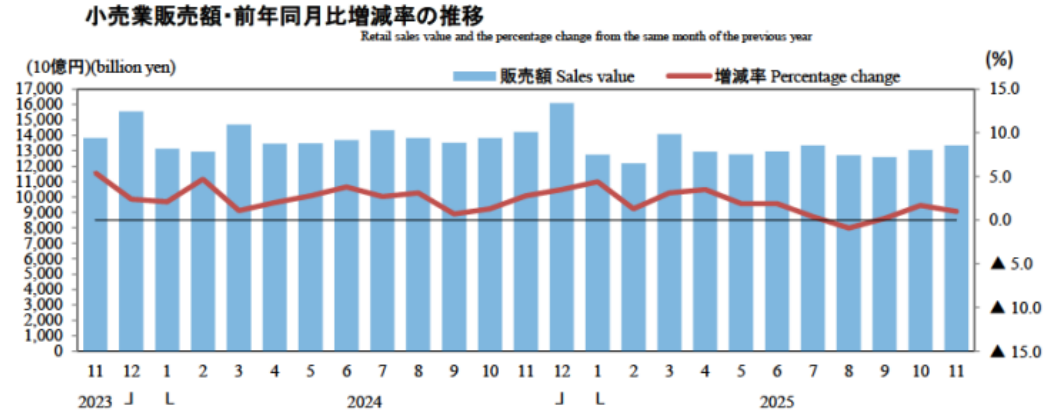
(総務省統計局：労働力調査(基本集計) 2025年(令和7年)11月分結果) (厚生労働省：一般職業紹介状況(令和7年11月分))



(注) 1. 月別の数値は季節調整値である。なお、令和6年12月以前の数値は、令和7年1月分公表時に新季節指数により改定されている。  
 2. 文中の正社員有効求人倍率は正社員の月間有効求職者をパートタイムを除く常用の月間有効求職者数で算出しているが、パートタイムを除く常用の月間有効求職者には派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。  
 3. 文中の産業分類は、令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づくもの。  
 4. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに未所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

## 2. 小売・百貨店業界の動向

2025 年も昨年に引き続きインバウンド需要は高く過去最高を更新している一方、百貨店におけるインバウンド比率は前年比で減少傾向にあります。百貨店売上高は 2025 年 2 月～7 月で前年同月比マイナスとなっていたものの、8 月以降盛り返し 11 月現在まで前年同月比プラスで推移しています。



(経済産業省：商業動態統計調査「商業動態統計速報」より)

### 3. 三越伊勢丹グループの状況

#### (1) 三越伊勢丹グループの業績

##### 1) 連結業績について

2025 年度第 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 億円となりました。国内識別顧客の売上高が引き続き全体をけん引している中、三越伊勢丹グループ独自の CRM 施策（世界アプリ、海外外商）による利用拡大が進み、海外顧客の客単価は前年を上回って推移しました。居住国・地域の多様化も中長期でプラスに作用しています。

2025 年度通期では、上期にインバウンドの落ち込みがあったものの、国内顧客の売上が前年実績を上回り推移していることや、「百貨店の科学」の推進、海外顧客の現状のトレンド継続の見込みなどを踏まえ、年間計画である 780 億円を維持しています。

#### <2026 年 3 月期（25 年度）第 3 四半期連結実績（単位：億円）>

(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

#### <2026 年 3 月期（25 年度）連結計画（単位：億円）>

(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

(出典：三越伊勢丹ホールディングス IR 最新情報)

## 2) セグメント別業績について

●百貨店業は、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全体として利益進捗は計画内で推移しました。

国内百貨店事業の総額売上高は前年度上期に過去最高を記録した海外顧客売上の反動や 2025 年 11 月以降の訪日客数の減速等の与件の影響を受けて前年実績を下回ったものの、国内顧客の売上は堅調に推移しています。さらに、国内百貨店では「百貨店の科学」を推進し、営業利益の減益幅は上期の実績よりも 10%程度改善しました。また、海外事業全体については、総額売上高は前年同期を下回りましたが、シンガポール拠点における構造改革をはじめ拠点における販管費の効率化が進み、営業利益は前年比 7 割増となりました。

●クレジット・金融業は、カードファイナンス推進施策の効果もあり引き続き手数料収入が拡大し増収となりましたが、前期に発生した貸倒引当金の戻入額の影響等により減益となりました。エムアイカード社では、2025 年 3 月にリリースした「エムアイカードベーシック」が牽引し、新規入会口座数が前年同期比で約 4 割増加、カード会員総数も順調に伸びています。また、同じく資産運用、クラウドファンディング、保険等を提供する総合金融サービス「MITOUS」に続き、新たに金融商品仲介業と銀行代理業の認可を取得し、昨年 10 月には両事業の三越日本橋本店内での営業を開始しています。同店の特別ご招待会へも出展する等、百貨店のお客さまへグループならではの金融商品の企画・提供を始めています。同社はカードファイナンス推進施策の効果もあり引き続き手数料収入が拡大し増収となりました。

●不動産業は、賃貸物件からの家賃収入増加に加え、建装事業も好調に推移しています。新宿エリアの保有物件における賃料収入の増加が引き続き営業利益を押し上げました。三越伊勢丹プロパティ・デザイン社においては、オフィスやラグジュアリーブランド等の改装受注は堅調ながらも、前年同期の複数大型案件の反動等より減収減益となりました。

<セグメント別業績：第 3 四半期までの累計（単位：億円）>

（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

※その他セグメントの営業利益には、調整額を含む

<国内百貨店業業績について

第3四半期までの累積（単位：百万円）※抜粋>

(単位：百万円)

	議決権所有割合 (間接含)(%)	総額売上高	売上高	営業利益	経常利益	四半期純利益	
<b>百貨店業</b>							
㈱三越伊勢丹ホールディングス	-	10,034	10,034	4,519	4,626	3,583	
		前年差	△ 549	△ 549	△ 367	△ 467	△ 514
㈱三越伊勢丹 ※1	100.0	579,273	212,226	40,783	45,445	68,102	
		前年差	△ 2,513	△ 4,404	△ 2,279	△ 3,291	31,442
㈱札幌丸井三越	100.0	44,398	13,919	762	732	490	
		前年差	△ 1,912	△ 636	△ 147	△ 151	△ 113
㈱函館丸井今井	100.0	4,059	1,507	△ 4	△ 5	△ 3	
		前年差	△ 360	△ 238	△ 59	△ 57	△ 39
㈱仙台三越	100.0	18,912	7,251	64	81	28	
		前年差	△ 872	△ 506	83	95	37
㈱名古屋三越	100.0	45,105	13,431	1,163	1,189	792	
		前年差	△ 2,452	△ 967	△ 263	△ 251	△ 195
㈱静岡伊勢丹	100.0	10,804	4,289	98	109	71	
		前年差	△ 503	△ 468	△ 51	△ 46	△ 34
㈱新潟三越伊勢丹	100.0	25,838	9,536	565	579	369	
		前年差	71	△ 462	136	136	66
㈱広島三越	100.0	6,250	1,744	△ 282	△ 325	△ 256	
		前年差	△ 886	△ 436	△ 31	△ 46	△ 31
㈱高松三越	100.0	16,388	5,969	282	305	195	
		前年差	△ 737	△ 365	88	104	60
㈱松山三越	100.0	3,128	1,448	△ 170	△ 242	△ 191	
		前年差	△ 423	△ 207	27	△ 0	4
㈱岩田屋三越	100.0	98,851	30,095	4,177	4,247	2,870	
		前年差	△ 2,121	△ 931	△ 781	△ 717	△ 445

<関連会社業績について

第3四半期までの累積（単位：百万円）※抜粋>

(単位：百万円)

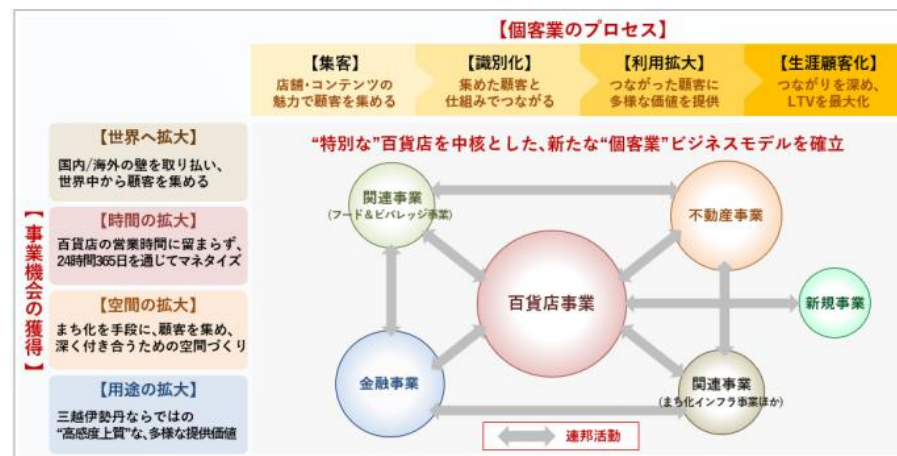
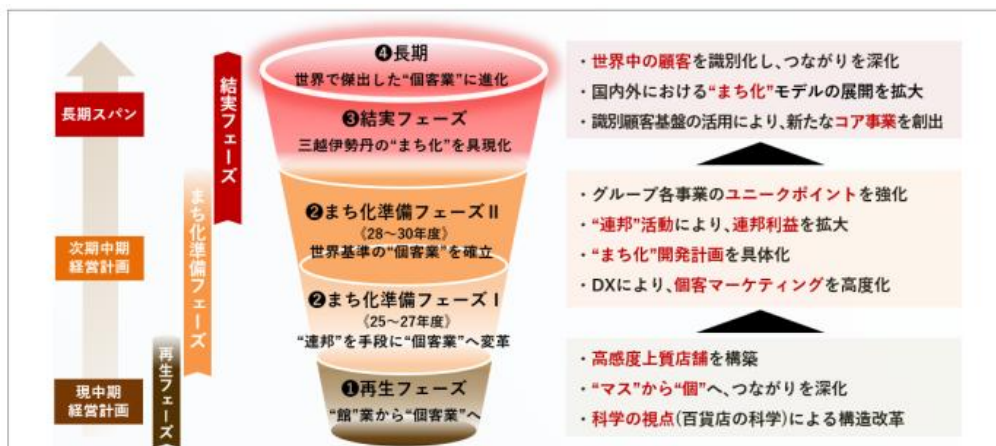
	議決権所有割合 (間接含)(%)	総額売上高	売上高	営業利益	経常利益	四半期純利益	
<b>クレジット・金融・友の会業</b>							
㈱エムアイカード	100.0	26,711	26,393	5,472	5,476	3,968	
		前年差	806	817	△ 329	△ 325	△ 300
㈱エムアイ友の会	100.0	2,399	2,399	△ 116	380	255	
		前年差	△ 48	△ 48	△ 39	215	142
<b>不動産業</b>							
㈱三越伊勢丹プロパティ・デザイン	100.0	12,271	12,271	171	162	107	
		前年差	△ 5,102	△ 5,102	△ 20	△ 22	△ 19
㈱伊勢丹会館	100.0	571	571	27	28	18	
		前年差	5	5	△ 5	△ 5	8
<b>その他</b>							
㈱三越伊勢丹システム・ソリューションズ (情報処理サービス業)	100.0	9,986	9,986	540	281	186	
		前年差	248	248	△ 101	△ 378	△ 265
㈱三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ (人材サービス業)	100.0	3,445	3,445	11	19	12	
		前年差	190	190	△ 87	△ 83	△ 56
㈱三越伊勢丹ビジネス・サポート (物流業)	100.0	17,339	17,339	413	419	278	
		前年差	△ 419	△ 419	102	109	66
㈱三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ (製造・輸出入等・卸売業)	100.0	3,220	829	379	389	258	
		前年差	△ 305	△ 64	△ 32	△ 26	△ 28
㈱三越伊勢丹ニコウトラベル (旅行業)	100.0	6,268	6,268	219	439	294	
		前年差	237	237	△ 36	204	135
㈱センチュリーレーディングカンパニー (製造・輸出入等・卸売業)	100.0	1,796	1,796	△ 104	△ 108	△ 72	
		前年差	19	19	△ 26	△ 33	△ 20
㈱スタジオアルタ (メディア業)	100.0	3,100	3,100	209	205	136	
		前年差	255	255	△ 88	△ 85	△ 63
㈱エムアイフードスタイル (小売業)	100.0	30,500	28,344	467	500	303	
		前年差	△ 312	628	38	△ 243	△ 195

## (2) グループ中期経営計画の進捗について

2025年度はこれまでの再生フェーズから、次のステップである「まち化準備フェーズⅠ」の初年度として、“連邦”を手段に“個客業”へ変革の第一歩を進み始めました。個客業プロセス活動の進捗として、アプリ会員数、識別顧客数も大幅伸長し、加えてWメンバー（ありあり会員）顧客数も大幅伸長しており、識別化施策の推進と顧客関係性の強化により、客単価が上昇しています。

今後さらに基幹3店舗の「高感度上質店舗化」の実現や、海外事業での“選択と転換”フェーズから、“展開と深堀”フェーズへの移行など各種事業戦略の実現を進め、識別顧客数の拡大と個客とのつながりの深化により、連邦利益の最大化に向けた新たな仕組みを設計します。

### <25-27年度戦略上の位置づけ> <個客業のプロセス>

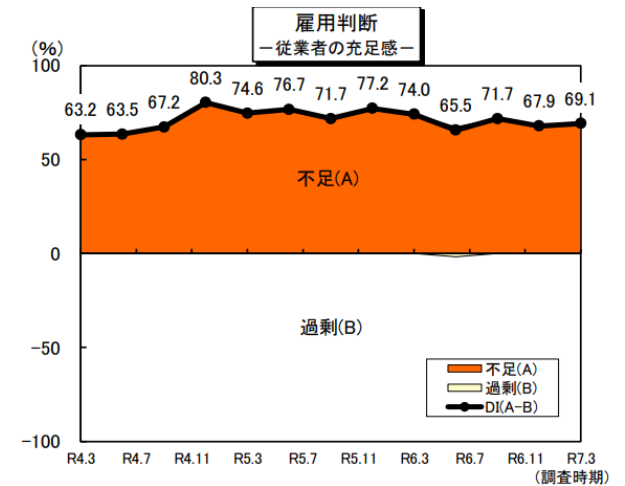


## 4. 情報サービス産業界の動向

情報サービスなどを含む「情報通信業」の売上高（本ページ下段表）では、2025年10月の速報値で前年同月と比較し10.1%の増加で、43か月連続の増加となりました。昨年に引き続き、クラウドサービスやビッグデータ、人工知能（AI）などの分野の需要が拡大しています。特に生成AIの活用は広がりを見せ、既存のビジネスモデルの変化への寄与などが期待されます。

雇用状況（本ページ右図）はデジタルやテクノロジー活用の需要が増え続けている一方、人材不足の状況が続いています。DXやクラウド、AI需要において、今後も中長期的に人手不足傾向が続く見込みです。現状の課題として、若手～中堅層の獲得競争の激化、求人と求職者のスキル・経験が一致しないケースや、業界の特性上、人材の流動性が高く定着率の低さなども現場の人手不足傾向に拍車をかける一因となっています。

<情報サービス産業界の雇用状況>



1. 便宜上、「不足」をプラス側、「過剰」をマイナス側に作図してある。
2. 雇用判断D値は、「不足(%)」-「過剰(%)」であり、単位は%ポイントとなる。

資料：JISA-DI調査

2025/4/30

<情報通信業の事業活動の産業（細分類）別売上（収入）金額 単位：百万円>

	2024年（令和6年）			2025年（令和7年）※		
	売上高	前年比	構成比	売上高	前年比	構成比
売上高合計	29,684,963	-	100.00%	27,371,025	112.11%	100.00%
受託開発ソフトウェア業	21,664,045	-	72.98%	20,401,869	114.72%	74.54%
組込みソフトウェア業	1,330,850	-	4.48%	1,159,532	106.13%	4.24%
パッケージソフトウェア業	2,164,546	-	7.29%	1,862,085	104.79%	6.80%
情報処理サービス業	3,829,042	-	12.90%	3,295,885	103.60%	12.04%
情報提供サービス業	696,480	-	2.35%	651,654	112.61%	2.38%

（総務省統計局：サービス産業動態統計調査）

※2025年の売上高は1月～10月までの実績、前年比は前年同月までの累計との比較

※2025年8月～10月の数値は速報値

# 5. 三越伊勢丹システム・ソリューションズの動向

## (1) 2025 年度の動向

### 1) IMS の中期経営計画について

2025 年度より IMS は「百貨店個客を軸とした顧客体験価値向上とデジタルを活用した生産性向上」を目指し、まち化準備フェーズ I の初年度を踏み出しました。昨年度までの再生フェーズで築いてきた下地をもとに、「館業」から「個客業」へのスイッチに取り組んでいます。ビジネスモデルをスイッチするためには社員一人ひとりの働き方も変革を求められます。IMS が価値提供していくためには、これまで以上にお客さまに寄り添い、「課題解決」「ビジネスを生み出すこと」を意識することが重要です。

### <まち化準備フェーズ DX 戦略>

2. わたしたちを取り巻く環境の理解

(1) DX戦略

- ・ 個客業ビジネスモデルへの変革に向けて、CRM業務の高度化(個客業DX)およびシステム・データ基盤の整備
- ・ CRM業務への注力に向けた既存業務の削減・効率化(業務改革DX)の実行フェーズへと移行

	【25年度～27年度 フェーズ I】	【28年度～30年度 フェーズ II】
	百貨店個客を軸とした顧客体験価値向上とデジタルを活用した生産性向上	グループ全体・まち化も見据えた顧客体験価値の向上 新たなテクノロジーを取り入れさらなる進化
顧客接点 (個客業DX)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ データ利用高度化による世界中の個客へのパーソナルマーケティングの実現とアプリの進化</li> <li>・ OMO基盤の進化による顧客体験価値の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業間、まち化を含めた世界中の個客へのパーソナルマーケティングの進化</li> <li>・ デジタル顧客接点のインタラクティブ化</li> </ul>
従業員接点 (業務改革DX)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ デジタルイノベーションによる効率的な働き方の推進と、生成AI等を活用した業務自動化・精度向上</li> <li>・ 業務削減・集約と連動した業務改革(百貨店の科学の深化)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新たなテクノロジー活用による、グループ全社のビジネスプロセス改革</li> </ul>
データ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ID統合によるグループ顧客接点拡大</li> <li>・ マーケティングデータ基盤の整備とCRM活用高度化</li> <li>・ AI活用による新たな業務フローの構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ まち化コンテンツとのID連携による顧客接点拡大</li> <li>・ データドリブンな意思決定の実現</li> </ul>
基盤	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基幹系システムクラウド化、モダナイズによる顧客業業務対応、保守運用経費削減、セキュリティ強化</li> <li>・ デジタル人材育成による業務改革促進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ バックオフィス系システム刷新によるグループ業務のデジタル基盤構築</li> <li>・ 関連会社システムのモダナイズ</li> </ul>

三越伊勢丹システム・ソリューションズ © 2025 Isetan Mitsukoshi System Solutions Limited. All rights reserved. 34

### <ビジョンの実現に向けて>

2. わたしたちを取り巻く環境の理解

ビジョンの実現に向けて

- ・ 目指す姿(ビジョン)の実現に向けて、ビジネスモデルを“館”業から個客業へ変革
- まち化を手段に変革を加速させ、個客業ビジネスモデルの更なる進化を目指す

目指す姿(ビジョン) お客さまの暮らしを豊かにする“特別な”百貨店を中核とした小売グループ  
～日本の誇り、世界への発信力を持ち、高感度上質消費において最も支持される～

目指す姿(ビジョン)の実現に向けて「個客業ビジネスモデル」へ変革

「個客業」

①世界へ拡大 ②時間の拡大 ③空間の拡大 ④用途の拡大

「館」業

【提供価値(コンテンツ)の“質”と“幅”の拡大】  
まち化によって更に拡大

- ①世界へ拡大 国内/海外の壁を取り払い、世界中から顧客を集める
- ②時間の拡大 百貨店の営業時間に留まらず、24時間365日を通じてマネタイズ
- ③空間の拡大 まち化を手段に、顧客を集め、深く付き合うための空間づくり
- ④用途の拡大 三越伊勢丹ならではの“高感度上質”な、多様な提供価値

「まち化によって更に拡大」

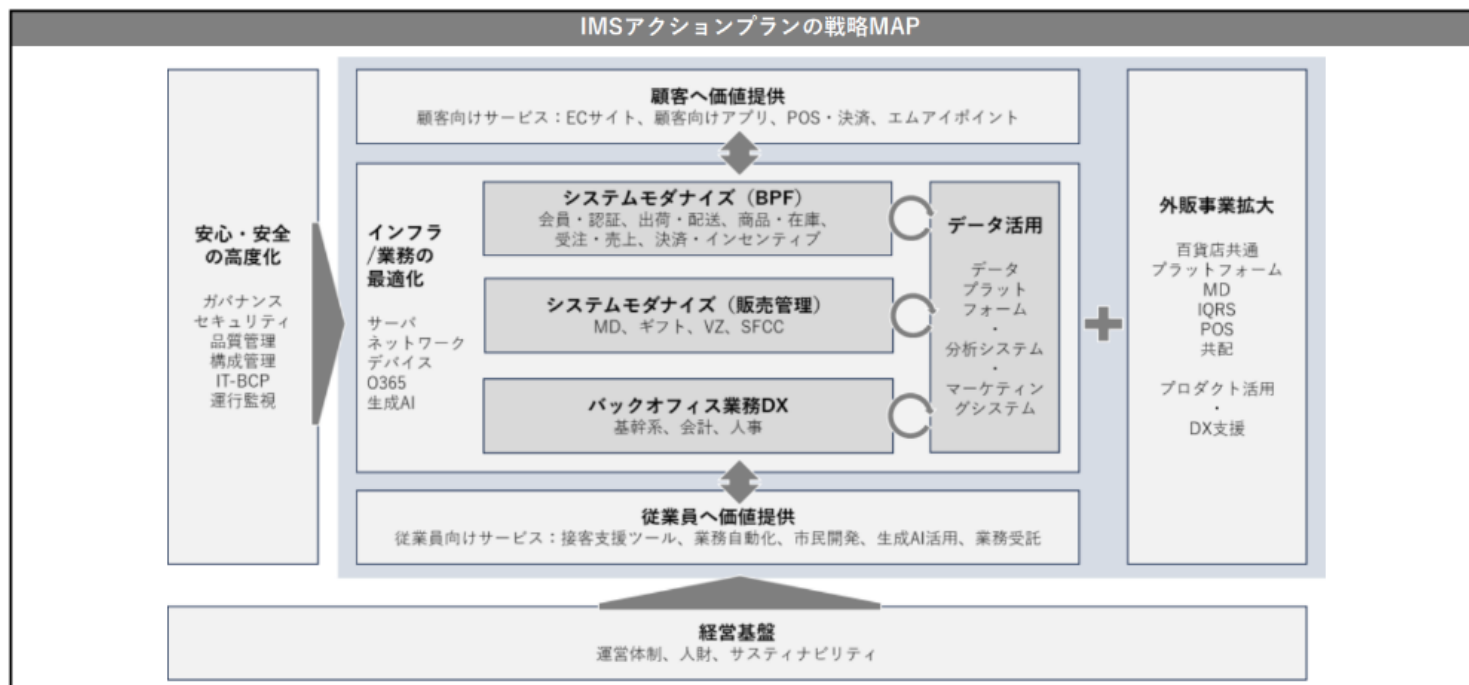
三越伊勢丹システム・ソリューションズ © 2025 Isetan Mitsukoshi System Solutions Limited. All rights reserved. 33

(2025 年度 IMS 方針説明会 (第 1Q) 資料より抜粋)

## 2) 2025 年度の IMS の取り組みについて

2025 年度のアクションプランは、IMS 中期経営計画ならびに 2024 年度に策定した IT ロードマップに基づき策定しています。グループの個客業ビジネスモデルへの変革に主体的に関与し、個客業 IT プラットフォームの開発を通じてユーザー一体の実践的な開発力を獲得するため、BPF・DPF の機能拡充やモダナイズ、“個客業化”“まち化”につながる関連会社のシステム開発支援の第一歩として MINT 社の旅行受注管理システム刷新支援などに取り組みました。バックオフィス業務改革に伴うシステム整備として会計システム刷新にも着手を開始し、まち化準備フェーズとしての様々な取り組み・改革に着手を開始しています。

### <2025 年度 戦略マップ>



(25 年度 アクションプランシート (IMS) 6 月説明会.pdf より抜粋)

## 3) 2025 年度の IMS 計画の進捗と業績見込み

2025 年度も IMS 全体としてシステムの安全運行に取り組みながら、まち化に向けた取り組みを進めています。上期終了時点では、グループ戦略に直結する重要開発案件はおおむね順調に進んできていることに対する評価がある一方、人財戦略、サステナビリティ活動、セキュリティ対策で一部遅れがでているとの指摘もあり、下期に巻き返しを図れるよう対応を進める必要があります。営業利益については、下期ローリングし予算 9.05 億円に対し、9.15 億円に着地する見込みとなっています。

<2025 年度 3Q アクションプラン進捗>

No.	項目	1Q末時点進捗	3Q末時点進捗
①	既存事業の“進化”戦略【百貨店向けフロントサービスシステムの開発生産性向上】		
	1. デジタルサービス(EC、アプリ)開発の生産性向上	○	○
	2. POS、決済・インセンティブ、販売業務支援	○	○
②	“連邦”戦略【グループの「連邦→まち化→個客業化」への戦略を支える“個客業ITプラットフォーム”の構築とグループ内システム連携の促進】		
	1. 第1次連邦：「ビジネスプラットフォーム（BPF）」「データプラットフォーム（DPF）」の機能拡充		
	(1) BPF機能拡充とOMSモダナイズ	○	○
	(2) データ活用の基盤整備	○	○
	2. 第2次連邦：グループ内関連企業へのIT支援サービス拡充 ※グループ内取引で収益の発生するビジネスモデル化を検討	○	○
③	三越伊勢丹“まち化”戦略（第3次連邦）【独自外販事業の更なる拡大】		
	1. 百貨店共通プラットフォーム事業の拡大（IMS的“think good”の取組。百貨店システムの構築・運営で培ったノウハウを活用して、全国の同業他社を含む百貨店のシステム課題の解決をお手伝いして、日本の百貨店消費文化の持続可能性に貢献する）	○	○
	2. プロダクト活用事業・DX支援事業の拡大		
④	“DX”戦略【デジタルを活用した業務変革を伴う生産性向上の取組】		
	1. HDS情シスと連携したグループDX推進の取組		
	(1) バックオフィス業務改革に伴うシステム整備	○	○
	(2) ユーザーの自律的なIT活用支援	○	○
	2. IMS独自のDXの取組		
	(1) EAチームによる開発運営体制の確立	○	○
(2) システム開発・保守運用・監視・障害対応プロセスの自動化	○	△	
(3) 生成AIを活用した社内ナレッジ検索の効率化			
⑤	事業構造改革（収支構造改革）【中長期視点での製造原価（マシン費、外注費）削減の取組】		
	1. システム運行コストの最適化	○	△
	2. インフラ管理の最適化	○	○
⑥-I	人材戦略【会社の持続的な成長を支える人材育成と労働生産性向上の取組】		
	1. 労使共同宣言「安心して働くことのできる職場環境づくり」の徹底	○	○
	2. 人的資本施策	△	○
	3. 人材育成、労働生産性向上	×	△
⑥-II	サステナビリティの取組み【IT企業ならではの取組】		
	1. グループ共通の取組み	△	△
	2. マテリアリティに関する取組み	△	△

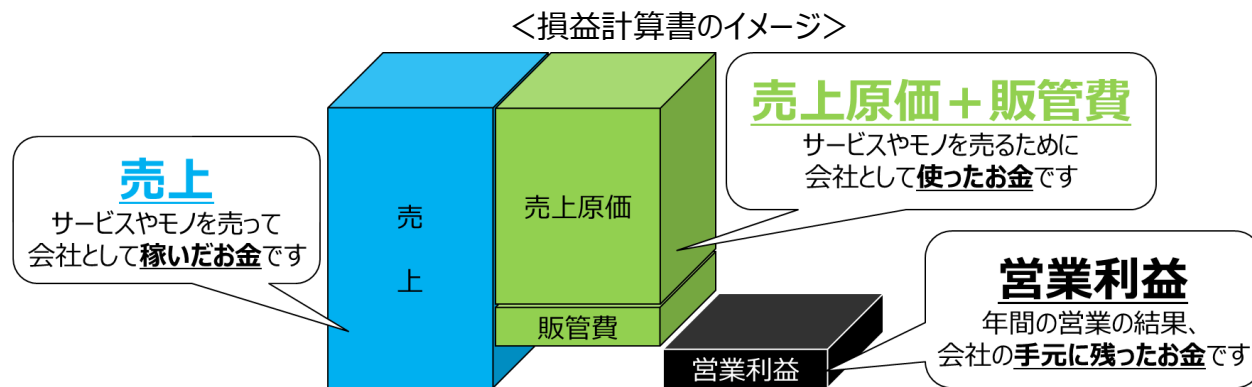
<2025 年度業績見込み 単位：百万円>

	上期実績					下期実績					通期実績				
	実績	当初予算	予算比	前年	前年比	見通し	修正予算	予算比	前年	前年比	見通し	修正予算	予算比	前年	前年比
グループ百貨店	5,037	5,006	100.62%	4,834	104.20%	5,409	5,374	100.65%	5,300	102.05%	10,446	10,420	100.25%	10,134	103.08%
グループ企業	1,075	1,040	103.37%	1,134	94.78%	1,180	1,053	112.06%	1,274	92.61%	2,255	2,165	104.16%	2,408	93.63%
外部企業	469	467	100.43%	346	135.52%	419	383	109.40%	479	87.47%	888	888	100.00%	825	107.63%
売上計	6,581	6,514	101.03%	6,314	104.23%	7,008	6,722	104.25%	7,054	99.35%	13,589	13,473	100.86%	13,368	101.66%
営業利益	247	-276	-89.49%	295	83.78%	668	735	90.88%	570	117.16%	915	905	101.10%	865	105.78%
経常利益	1	-314	-0.32%	331	0.30%	613	650	94.31%	524	116.98%	614	581	105.68%	855	71.84%

## ●「IMS の業績」の読み方●

### そもそも業績って？

・ざっくりと説明すると、会社が稼いだお金、使ったお金、手元に残ったお金が、それぞれどうであったか、特定の期間内でまとめた結果のことです。一年間の業績については、「損益計算書」から読み取ることができます。



・現在の IMS の主な売上は内販であり、またその中で定率売上分が一定以上を占めています。「原価をかけた分売上が増える」構造とは言い難い状況です。そのため、メンバーの頑張りの結果である「生産性の向上」が測定しづらく、業績と処遇の向上が結びつきづらい状況となっています。一方で外販は比較的「原価をかけた分売上が増える」構造と言え、営業利益が高まった場合に生産性の向上が測定しやすく、処遇の向上に結び付けやすい業態と言えます。

売上高（売上）	売上原価	販売費および一般管理費（販管費）	営業利益
内販と外販から成り立っています。 割合としては内販が多くを占め、また内販の多くは「 <u>運行費</u> 」から成り立っています。 <u>運行費は前年の百貨店売上に一定の割合（0.45%）を乗じた値</u> です。 外販については今後の拡大にむけた取り組みを進めています。	売上原価については、IMS がグループ内外に提供しているサービスを「 <u>維持するためのお金</u> 」と、新しいサービスの提供や既存サービスの変更などにかかる、「 <u>投資するお金</u> 」に分けることができます。 販管費は、IMS でつくったサービスをグループ内外に売るために必要なお金です。		営業利益が上振れたとしても、実際には以下のようなケースが混在するため、生産性が向上したかどうか分析が難しい。 ●「 <u>生産性の向上</u> 」に該当すると判断しやすいケース 例) ジョブネットを見直して、夜間コールの件数を減らすことができた⇒作業工数↓⇒売上原価↓⇒営業利益↑ ●「 <u>生産性の向上</u> 」と言い切ることが難しいケース 例) 期中に着手できそうにない案件が取り止めになった⇒予算リリース⇒売上原価↓⇒営業利益↑

## (2) 2026年度の動向

引き続き、グループの中期経営計画の実現にむけ、IMSの5か年計画戦略マップに基づいたアクションの完遂をおこないます。

2026年度の営業利益は10.2億円を目標としています。この目標は、2024年に策定された中期経営計画をベースに調整・設定したものです。今年度に引き続き、売り上げの拡大とコストの削減により、設定された目標達成に向けて社員一人ひとりが数字を意識し日々の業務に取り組むことが求められています。

<2026年度IMS予算 単位：百万円>

	上期予算		下期予算		通期予算	
	金額	前年比	金額	前年比	金額	前年比
売上計	6,916	105.1%	7,422	105.9%	<b>14,338</b>	<b>105.5%</b>
営業利益	175	70.9%	845	126.5%	<b>1,020</b>	<b>111.5%</b>
経常利益	12	1200.0%	802	130.8%	<b>814</b>	<b>132.6%</b>

<参考：2025年度アクションプランシートより 計数計画 単位：百万円>

計数計画						
	24年度	25年度	26年度	27年度	30年度	
売上	133.6	132.3	139.0	143.0	155.6	※24年度、25年度値は、25年1月にHDS財務経理に提出した見直しおよび予算の数値
グループ内事業売上	125.4	123.8	130.0	131.5	140.6	
売上定率(0.45%固定)	51.9	54.3	55.3	56.4	59.9	
受益者負担・事務機械	73.5	69.5	74.7	75.1	80.7	
グループ外事業売上	8.2	8.5	9.0	11.5	15.0	
製造原価・販管費	124.9	123.5	128.5	128.6	135.6	※26～30年度は、24年6月にHDS財務経理に提出した中計の目標数値
営業利益	8.7	8.8	10.2	14.6	20.0	
グループ内事業利益	6.5	6.5	7.2	10.4	14.0	
グループ外事業利益	2.2	2.3	3.0	4.2	6.0	
営業利益率	6.5%	6.7%	7.3%	10.2%	12.9%	
グループ内	5.2%	5.3%	5.5%	7.9%	10.0%	
グループ外	26.8%	27.1%	33.3%	36.5%	40.0%	

- 2030年度営業利益目標額20億円の達成に向けて、毎年の増収増益の成長を維持していく。
- 売上定率は、グループ百貨店売上の毎年102%の増収に対して定率0.45%の固定で試算。
- コロナ禍時期の投資抑制により、減価償却に関連する売上および製造原価は27年度まで低位推移
- 外販は百貨店共通プラットフォーム事業を中心に売上を伸ばし、30年度には全体売上の10%シェアを目指す。

## 6. 2026年春の交渉に向けての労働組合の考え方

### (1) 取り巻く環境の捉えと、それに向き合うにあたっての労働組合のスタンス

グループや IMS が変革のときを迎えるなかで、戦略的な案件にチャレンジできる機会が増え、以前よりも個人としての成長実感や、担当や会社へ貢献している実感を得やすい環境に変化してきていると考えられます。また、働き方の選択肢が増えたことにより、一人ひとりの事情に合わせライフワークバランスは高めやすい環境になってきていると考えられます。さらに、2023年度以降、グループの連結業績が上向いていることも追い風となっています。

一方で環境を100%活かし切り、一人ひとりの能力を完全に活かすには課題も多く残っています。

- これからの会社戦略への貢献が個人の報酬・成長機会にどう返るかが見えづらく、中長期的なコミットを言語化しにくく、エンゲージメント醸成が困難。
- 業務の余裕がなく感じられ、1on1 や育成計画に十分な時間が割きづらく、また、時間外の削減や業務効率化のための取り組みが更なる負荷に感じられてしまう
- 業務の“サイロ化”やリモート増で、日常の交流や雑談による、心理的安全性を担保した状態での士気高揚が難しくなっている。

わたしたちは、IMGU の基本理念である“わたしたちの幸せを創造し続けること”、ならびに、IMS 支部の労働福祉ビジョンである、“ともに磨き、ともに輝き、IMS の未来をつくる”を、メンバー一人ひとりが体現できる環境を実現することをめざし、ひとつひとつの課題に向き合い、職場環境の改善に取り組みます。

(2) 2026年春の交渉方針

今回の春の交渉は、これからの環境を100%活かし、メンバー一人ひとりが“得意”を發揮できる職場づくりのための交渉と位置付けます。カタチになった部分については審議決定事項として取り扱いますが、一方で大きな検討項目については依然として協議中のものがあります。

協議中の事項については可能な限り2026年度中の成案化を目指し粘り強く交渉を続け、確実にIMS支部の労働福祉ビジョンを実現していきます。

2026年春の交渉	社員	メイト社員	フェロー社員	SS I	SS II	EL1 EL2	EL3 EL4 EL5	EL-SP
<b>審議決定事項</b>								
賃金要求	●	●	●	●	●	●	●	●
勤務地を問わない働き方	●							
より時代に合ったセーフティネットのあり方の検討	●	●	●	●		●	●	●
60歳以降の働き方						●	●	●
SS IIに関する制度のあり方					●			
<b>その他制度改定</b>								
グループ共通ベースアップ算出式	●	●						
国内出向時間差手当	●	●	●	●	●	●	●	●
出向管理職手当	●							
フェロー社員の賃金表呼称改定			●					
メイト社員からエルダースタッフへの再雇用について		●					●	
エルダースtock有休制度の協約上の記載修正	●	●		●				
<b>報告事項</b>								
次期社員人事賃金制度	●							
評価分布と制度のあり方の検討	●	●	●				● ※EL4・ EL5	●
拠点新設における制度の見直し	●	●	●	●	●	●	●	●
総実労働時間短縮にむけて	●	●	●	●	●	●	●	●
ハラスメント撲滅	●	●	●	●	●	●	●	●
2026年通年協議項目	●	●	●	●	●	●	●	●

## II. 労働福祉ビジョン実現に向けた取り組みの進捗【報告事項】 <全雇用形態対象>

### <ポイント>

- この項目では、IMS 支部の労働福祉ビジョンと、その実現に向けた取り組みの進捗について解説します。
- IMS 支部労働福祉ビジョンは、労働組合として考える「将来こうあってほしい IMS の姿」であり、2024 年春の交渉で定めたものです。

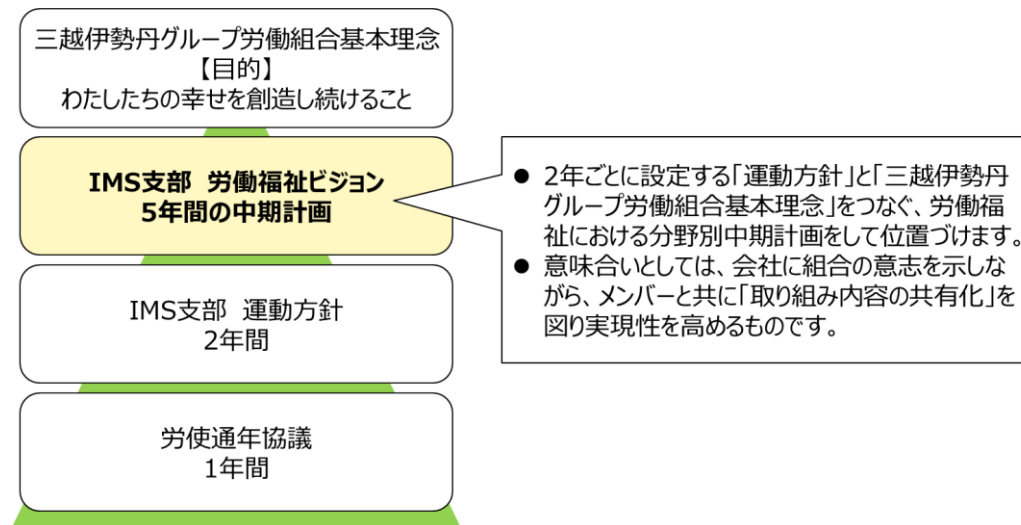
### 1. IMS 支部労働福祉ビジョン（2024 年春の交渉議案書より抜粋の上、再掲）

#### (1) 労働福祉ビジョンの位置づけについて

労働福祉ビジョンでは、2028 年 3 月までの中期的な期間において、IMS 支部として対応すべき項目と方向性を示します。

- 労働条件における中長期的な視点を持ったビジョンを策定し、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」をめざします。
- 本ビジョンは、三越伊勢丹グループ各社の労働条件が異なる中、三越伊勢丹グループ労働組合として全支部における基本的な労働条件について、5 年後である 2028 年までに目指すべき方向性を示したものです。
- 具体的な取り組みについては、本ビジョンに対応した「目指すレベル」及び「取り組み手法とそのスケジュール」を別途作成し、その後各年の労使通年協議における協議に活かしていきます。

#### <労働福祉ビジョンの位置づけ>



## (2) 労働福祉ビジョン スローガンと3つの大切にしたい考え方

2023年12月の中間VOICEでは、IMSのあるべき姿についてメンバーのみなさまからたくさんのお声をいただきました。その声をもとに、時代背景や現在のIMSの状況、これまでの活動のなかでお預かりしてきた声などもふまえ、みなさまの思いの背景について考えを巡らせながら、IMS支部の今後の活動における考え方をまとめました。

<IMS支部 労働福祉ビジョン スローガン>

# ともに磨き、ともに輝き、IMSの未来を創る

## 1) 労働福祉ビジョン スローガンに込めた想い

「ともに磨き」は、お互いに楽しさを感じながら切磋琢磨し、自分の成長を喜んでくれる人がいる状態をイメージしています。

このような状態が実現できれば、わたしたちの強みはより際立って、チームでなにかに取り組むことに、もっとワクワクできるようになります。

「ともに輝き」は、メンバーの多様な個性をお互いに尊重し、強みを活かす状態をイメージしています。

このような状態が実現できれば、円滑に業務が進み、お互いに気持ちよく、誇りをもって業務に取り組むことができます。

「IMSの未来を創る」は、会社の未来にむけ、メンバーのわたしたちが挑戦し変化をつづける姿をイメージしています。

わたしたちが「ともに磨き」「ともに輝く」ことがIMSの未来を創ることにつながります。

## 2) 3つの大切にしたい考え方

---

### ① お互いの環境や状況を尊重し合い、一人ひとりに合った働き方で安心して働き続けることができる

---

外部事業の拡大にむけた取り組みを引き続き進めながら、まち化インフラ事業の推進にむけて、今後も要員体制を整えていく必要があります。そのような状況において生産性を高めるためには、働き方の選択肢を拡げ個々の状況にあった働き方が選択できることが必要と考えられ、また、お互いのことを尊重し合う心理的安全性の高い状態も同じく必要と考えられます。多様な働き方と心理的安全性の高い風土の両軸で、安心して働き続けられる環境の実現をめざします。

### ② わたしたち一人ひとりが、IMS で働くことの誇り・楽しさを見出すことができる

---

現状の業務に追われ恒常的に時間外が発生するなど、本当にIMS で働き続けることが正しい選択なのか、自身のこと・将来のことを十分に考えることができていないメンバーは少なくないと考えています。また、考えることができていたとしても、情報サービス業界の人材獲得競争が激しさを増しているいま、十分な納得度をもってIMS で働くことができているかという業務の内容やキャリア、労働条件などの面で疑問を持つ人も少なからずいるのではないのでしょうか。わたしたちは、IMS で働くことの魅力度をより高め、IMS で働くことの意義として誇りや楽しさを見出し、ここで働くことを主体的に選択していると言える状態をめざします。

### ③ 自身やお互いの持つ力を信じ、わたしたちの実現したい未来にむけて積極的に取り組み続けることができる

---

IMS 社内において、外部事業の推進にあたってはもちろんのこと、グループ内においてもIT の観点での提案を求められることが多くなってきており、今後も連邦戦略の推進によってそのような機会は増えるものと思われます。業務の内容は引き続き変化していくものと考えられますが、そのような環境の変化に順応するだけでなく、全員が自分の持つ力を信じ挑戦的に立ち向かうことができる状態をめざします。

## 2. IMS 支部労働福祉ビジョン 取り組みの進捗について

2025 年度は、社員の人事賃金制度の改訂の検討に優先的に取り組んできました。社員の会社戦略への貢献が納得度高く評価され、長期的に一人ひとりの成長機会や賃金に結びつくことで、コミットメントとやりがいを高めていく運用が伴う「実効性ある制度」を目指し、現在も協議を続けています。

### <労働福祉ビジョン 実現に向けた取り組み進捗>

◎については制度改定見込み、○については継続協議を示しています。詳細については通年協議項目において解説します。

取り組みの分野	職場の課題	取り組み項目	2025 年度計画	2025 年度実績
労働福祉	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 成果を挙げて、より年収を上げるための運用やサポートをおこなう仕組みが足りない</li> <li>● チャレンジを十分に後押しできる環境や制度が整っていない</li> <li>● 評価制度が複雑でわかりづらい</li> </ul>	● 一人ひとりの成長を意識した人事賃金制度の構築	○	○
	● エルダー制度における働き方の選択肢が少ない	● 60 歳以降の働き方の確立にむけたとりくみ	◎	◎
働き方	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 業務の内容に応じた働き方について、自身やお互いの納得度と理解度が低い</li> <li>● あらたな業務に取り組むメンバーが早期に成果を挙げることができる職場でない</li> </ul>	● よりよい職場風土づくり	○	○
	● 個人の状況に応じた働く場所や働く時間の選択肢がない	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 働く場所の選択肢に関する取り組み</li> <li>● より働きやすい労働時間のあり方に関する取り組み</li> </ul>	◎	◎
セーフティネット	● 既存の両立支援制度の理解浸透	<ul style="list-style-type: none"> <li>● セーフティネットに関する取り組みの基盤整備</li> <li>● 両立支援のしくみの確立にむけた取り組み</li> </ul>	-	-
	● 安全衛生や両立支援に関する制度が、多様化する働き方とマッチしていない	● より時代に合ったセーフティネットのあり方の検討	-	◎
福利厚生	● 多様な働き方をふまえた精神面や身体面の健康や生活へのサポートが充実していない	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 働き方に応じた福利厚生のあり方の検討</li> <li>● 健康と生活に関する福利厚生のあり方の検討</li> </ul>	-	-

### 3. 2027年度末 労働福祉ビジョンの実現にむけて

2026年度以降も労働福祉ビジョンの実現にむけて取り組んでいきます。2026年度以降は下記のような計画のもと取り組みを推進します。

◎については制度改定見込み、○については継続協議を示しています。2026年度の取り組みの詳細については通年協議項目において解説します。

取り組みの分野	取り組み項目	2026年度計画	2027年度計画	ゴールイメージ
労働福祉	●社員人事賃金制度の施行と運用チェック ●社員人事賃金制度改定後の残課題対応	◎	◎	●社員ひとりひとりが年収を高める道筋が見えている ●評価制度が理解され公正に運用されている
	●65歳以降の働き方の検討	○	◎	●65歳以降も働くことが可能であること
働き方	●中長期的なエンゲージメント醸成のための体系的な労使協議の開始	○	○	●生産性が高い職場であること その前提として、 ・心理的安全性が高く、コミュニケーションの障壁の低い職場であること ・生産性を高めることの意味や目的が共通言語として理解されていること ●会社の戦略進捗に応じた各雇用形態の労働条件のあり方が検討されていること
	●働く場所に関する制度の利用実態把握と拡大検討 ●より働きやすい労働時間のあり方に関する取り組み	○	○	●制度が正しく理解され運用されていること
セーフティネット	●両立支援制度の理解浸透と制度を利用しやすい風土の醸成	○	○	●働く仲間への正しい配慮がある職場であること
	●より時代に合ったセーフティネットのあり方の検討	○	○	●多様化する個々の状況やライフステージにマッチした職場であること
福利厚生	●働き方に応じた福利厚生のあり方の検討 ●健康と生活に関する福利厚生のあり方の検討	○	○	●多様な働き方をふまえた精神面や身体面の健康や生活へのサポートがより充実していること

### III. 2026 年度賃金引上げ要求および賞与要求 【審議決定事項】 <全雇用形態対象>

#### 1. 賃金要求の考え方

##### **【ポイント】**

- 物価上昇への対応として、三越伊勢丹グループ労働組合全体としてのベースアップを要求します。

##### (1) 賃金要求の方針

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

##### (2) 各雇用形態における賃金要求

今回の賃金要求では、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価や業績に応じた賃金反映等）や賃金面でのセーフティネットに関わる最低賃金要求についても従来どおり雇用形態ごとに行います。

## 1) ベースアップ

- ・社員・メイト社員については、グループ共通ベースアップ算出式に基づき要求を行っています。しかしながら、今回は現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の物価上昇」に該当すると捉え、要求を組み立てます。
- ・また、ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ）についても、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本としつつ、2026年度は特に物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応を図ります。

## 2) 定期昇給

- 昇給は、昇給・昇格制度がある全ての雇用形態において、役割成果等の考え方に基づく制度上の評価分布・本給表・昇給表の要求、および昇格者数の確認などをおこないます。

<表> 各雇用形態の定期昇給にかかる要求

雇用形態	要求内容
社員ステージB・C	S・A 評価 3 割以上、B 評価(および C 評価) 7 割未満の分布とすることを要求します
社員ステージC-t	ステージ C-t は、本給評価は絶対評価とすることを要求します
メイト社員	S・A 評価 3 割以上、B 評価(および C 評価) 7 割未満の分布とすることを要求します
フェロー社員	S・A 評価 3 割以上、B 評価(および C 評価) 7 割未満の分布とすることを要求します

- 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おこない、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むけた協議をおこないます。
- 月給制社員（社員ステージ B・C、メイト社員）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します。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おこないます。

## 3) 初任給・採用賃金

- 社員、フェロー社員・エルダースタッフ EL1～EL5 の初任給（または採用賃金）は、ベースアップを踏まえた要求をおこないます。
- 今回ベースアップ要求をおこなう雇用形態は、ベースアップと同額を上乗せした初任給（採用賃金）の金額を要求します。

#### 4) 最低賃金

最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2026 年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金要求基準」に基づき「扶養者・年齢別最低賃金要求（対象：月給制社員）」と「企業内最低賃金要求（対象：月給制社員・時間給制社員・60 歳以降雇用者）」をおこないます。

なお、時給制については、2026 年度中に下記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

##### ① 扶養者・年齢別最低賃金要求

対象：社員、メイト社員、スペシャリティスタッフ I・II

<2026年度 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

(単位：円)

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

## ② 企業内最低賃金要求

- 月給制社員最低賃金：202,500 円 対象：社員、メイト社員、スペシャリティスタッフ I・II
- 時給制社員最低時給：1,255 円 対象：フェロー社員
- 月給制エルダースタッフ最低賃金：202,500 円 対象：エルダースタッフ EL3・4・5・SP
- 時給制エルダースタッフ最低賃金：1,505 円 対象：エルダースタッフ EL1・EL2

## (3) 賞与要求

### 1) 2026 年 6 月度賞与（2025 年度賞与期末分）の要求の考え方

2025 年度の賞与交渉方式に則り、2026 年 3 月期時点での 3 つの業績指標「HDS 連結営業利益」「IMS の営業利益」「IMS のアクションプランの進捗」の状況に応じ、2026 年 4 月下旬から開催予定のメンバーズ VOICE、ならびに 5 月中旬に開催予定の IMS 支部大会での決議を経たのち、2025 年 5 月下旬開催予定の労使協議会において要求をおこないます。

### 2) 2026 年 12 月度ならびに 2027 年 6 月度賞与（2026 年度賞与）の要求の考え方

現状の半期交渉の制度に基づき、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し決定します。その上で、

- 2026 年 12 月度支給賞与については上期の業績を踏まえながら 2026 年 9 月～10 月頃に要求します。
- 2027 年 6 月度支給賞与については、下期および年間の業績を踏まえながら、2027 年 4 月～5 月頃に要求します。

## 2. 2026 年度社員賃金要求

### (1) 要求の考え方

#### 1) 月例賃金要求

○グループ共通ベースアップ算出式に基づき要求をおこないます。今回は現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の物価上昇」に該当すると捉え、要求を組み立てます。

○「適正な評価制度の運用による役割成果主義の推進」と「やりがい・働きがい」の観点から、制度上の評価分布・本給表・昇給表の要求をおこないます。

#### 2) 最低賃金要求

○最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2026 年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金要求基準」に基づき「扶養者・年齢別最低賃金要求」と「企業内最低賃金要求」をおこないます。

### (2) 社員要求事項

項目	内容	詳細
ベースアップ要求	○物価上昇に対するベースアップとして一律 5,000 円を要求します ○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～	<a href="#">リンク</a>
本給評価要求	○ステージ C-t は、本給評価は絶対評価とすることを要求します ○ステージ C は、S・A 評価 3 割以上、B 評価(および C 評価) 7 割未満の分布とすることを要求します ○ステージ B は、S・A 評価 3 割以上、B 評価(および C 評価) 7 割未満の分布とすることを要求します	-
運用に関する要求	○面談の実施状況を労使で確認します ○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされているかを労使で確認をおこないます ・全体および資格別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後、制度改定後） ・社員ステージ B および C のグレード別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後） ・社員ステージ B において役割が大きく変更する異動の有無	-

※次項へ続く

項目	内容	詳細
初任給要求	○物価上昇ならびに採用競争への対応として、268,000 円を要求します	-
本給表および昇給表要求	○本給表および昇給表を要求します	<a href="#">リンク</a>
最低賃金要求	○月例賃金が 202,500 円を下回らないことを要求します	<a href="#">リンク</a>
扶養者・年齢別最低賃金要求	○基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します	<a href="#">リンク</a>
賞与要求	現状の半期交渉の制度に基づき、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し決定します。その上で、 ○2026 年 12 月度支給賞与については上期の業績を踏まえながら 2026 年 9 月～10 月頃に要求します。 ○2027 年 6 月度支給賞与については、下期および年間の業績を踏まえながら、2027 年 4 月～5 月頃に要求します。	-
社員平均賃金 引上げ率（参考）	○定期昇給分 2026 年 4 月 1 日以降の制度に基づく、「ステージ C-t で入社し、ステージ B で 60 歳定年を迎えた」場合、職務やグレードの変更に伴う賃金引き上げ率は「2.14%（平均賃金引上げ額 8,553 円）と試算されます。なお、メイト社員から社員転換した方は算出の対象とはしていません。 ○ベースアップ分 ベースアップ 5,000 円に伴う賃金引き上げ率は「1.25%」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「3.39%（13,553 円）」となります。	-

項目	内容	
昇格者数の確認	○社員ステージ C⇒社員ステージ B5 名 ○社員ステージ B⇒社員ステージ A2 名	-

※確認事項

### (3) 月例賃金要求

#### 1) ベースアップ要求

ベースアップの構成要素に基づき、労使で確認をおこないました。その内容を踏まえ、以下の内容で要求をおこないます。

#### **社員について、一律 5,000 円のベースアップを要求します。**

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

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 労使協議会において確認しました。2026 年度は協議の内容に基づき、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」を要求します。

なお要求案の作成にあたっては、主に「生産性向上分」や「賃金水準格差調整」に関わる、IMS の置かれる環境について、労使で情報を共有し確認をおこなってきました。然しながら、過去からの IMS の営業利益額の推移と次年度の営業利益目標、ならびに業界における IMS の賃金水準の位置づけについて、労使双方の捉え方に隔たりがあり、それらの構成要素を軸とした IMS 支部独自の要求案を組み立てるには至りませんでした。

#### <ベースアップの構成要素>

##### ●物価上昇対応分

2025 年暦年の物価上昇率は 3.2%で大きく上昇しています。

##### ●生産性向上分

IMS の営業利益額はプラスで推移していますが、安定的な生産性改善が図れているかについては慎重に判断する必要があります。

##### ●初任給（採用賃金）対応分

労使で採用の課題についての確認をおこないましたが、現時点では今後の経過を注視することとします。

##### ●賃金水準格差調整

労使で JISA の年齢別平均賃金をベースに確認をおこないました。現時点では今後の経過を注視することとします。

※参考資料 グループ共通ベースアップ算出式

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

＜算出式を用いる上での前提事項＞

- ・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし309,000円とする。
- ・有効期間は3年間とし、基礎額の変更はおこなわない。
- ・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想定外的大幅な物価上昇
  - ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

＜ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移＞

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

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) 社員本給表および昇給表要求各ステージ共通

ベースアップを踏まえ、本給表を下記の通り要求します（※ベースアップ要求分は資格給に反映します）。

<グレード給表：ステージB・C・C-t 共通>

グレード給 (単位：円)			R 2 レ ン ジ
グレード	ランク	GV	
GV	10	479,000	
GV	9	474,000	
GV	8	469,000	
GV	7	464,000	
GV	6	459,000	
GV	5	454,000	
GV	4	449,000	
GV	3	444,000	
GV	2	439,000	
GV	1	434,000	
GIV			R 1 レ ン ジ
GIV	27	415,000	
GIV	26	412,000	
GIV	25	409,000	
GIV	24	406,000	
GIV	23	403,000	
GIV	22	400,000	
GIV	21	397,000	
GIV	20	394,000	
GIV	19	391,000	
GIV	18	388,000	
GIV	17	385,000	
GIV	16	382,000	
GIV	15	379,000	
GIV	14	376,000	
GIV	13	373,000	
GIV	12	370,000	
GIV	11	367,000	
GIV	10	364,000	
GIV	9	361,000	
GIV	8	358,000	
GIV	7	355,000	
GIV	6	352,000	
GIV	5	349,000	
GIV	4	346,000	
GIV	3	343,000	
GIV	2	340,000	
GIV	1	337,000	

グレード給 (単位：円)				R 2 レ ン ジ
グレード	ランク	GIII		
GIV	7	GIII	33	355,000
GIV	6	GIII	32	352,000
GIV	5	GIII	31	349,000
GIV	4	GIII	30	346,000
GIV	3	GIII	29	343,000
GIV	2	GIII	28	340,000
GIV	1	GIII	27	337,000
GIII				R 1 レ ン ジ
GIII	26	334,000		
GIII	25	331,000		
GIII	24	328,000		
GIII	23	325,000		
GIII	22	322,000		
GIII	21	319,000		
GIII	20	316,000		
GIII	19	313,000		
GIII	18	310,000		
GIII	17	307,000		
GIII	16	304,000		
GIII	15	301,000		
GIII	14	298,000		
GIII	13	295,000		
GIII	12	292,000		
GIII	11	GII	32	289,000
GIII	10	GII	31	286,000
GIII	9	GII	30	283,000
GIII	8	GII	29	280,000
GIII	7	GII	28	277,000
GIII	6	GII	27	274,000
GIII	5	GII	26	271,000
GIII	4	GII	25	268,000
GIII	3	GII	24	265,000
GIII	2	GII	23	262,000
GIII	1	GII	22	259,000

グレード給 (単位：円)				R 2 レ ン ジ	R 1 レ ン ジ
グレード	ランク	GII			
GIII	11	GII	32	289,000	
GIII	10	GII	31	286,000	
GIII	9	GII	30	283,000	
GIII	8	GII	29	280,000	
GIII	7	GII	28	277,000	
GIII	6	GII	27	274,000	
GIII	5	GII	26	271,000	
GIII	4	GII	25	268,000	
GIII	3	GII	24	265,000	
GIII	2	GII	23	262,000	
GIII	1	GII	22	259,000	
GII				R 1 レ ン ジ	G I
GII	21	256,000			
GII	20	253,000			
GII	19	250,000			
GII	18	247,000			
GII	17	244,000			
GII	16	241,000			
GII	15	238,000			
GII	14	235,000			
GII	13	232,000			
GII	12	229,000			
GII	11	226,000			
GII	10	223,000			
GII	9	220,000			
GII	8	217,000			
GII	7	G I	12	214,000	
GII	6	G I	11	211,000	
GII	5	G I	10	208,000	
GII	4	G I	9	205,000	
GII	3	G I	8	202,000	
GII	2	G I	7	199,000	
GII	1	G I	6	196,000	
G I				R 1 レ ン ジ	G I
G I	5	193,000			
G I	4	190,000			
G I	3	187,000			
G I	2	184,000			
G I	1	181,000			

<昇給表：ステージB・C・C-t 共通>

昇給表 (単位：ランク)						
		S	A	B	C	D
GV	10ランク	0	0	0	-1	-2
	2~9ランク	3	2	0	-1	-2
	1ランク	3	2	0	0	0
GIV	27ランク	0	0	0	-1	-2
	2~26ランク	5	3	1	-1	-2
	1ランク	5	3	1	0	0
GIII	R2 33ランク	0	0	0	-1	-2
	27~32ランク	5	3	1	-1	-2
	R1 2~26ランク	5	3	1	0	-1
GII	R2 32ランク	0	0	0	0	-1
	22~31ランク	5	3	1	0	-1
	R1 2~21ランク	5	3	2	0	-1
GI	R2 12ランク	0	0	0	0	-1
	6~11ランク	5	3	2	0	-1
	R1 2~5ランク	6	4	2	0	0
	1ランク	6	4	2	0	0

<資格給表> ※ベースアップ金額反映済み

資格給	
ステージB	138,000円
ステージC	85,500円
ステージC-t	67,000円

※ステージAに関してはベースアップ5,000円を反映し252,000円とします。

<オフィス勤務給表>

オフィス勤務給	
ステージB	40,000円
ステージC	30,000円
ステージC-t	20,000円

### 3) 最低賃金要求

今回要求する最低賃金は、IMS で働く月例給の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準を基準とします。対象となるのは「社員、メイト社員、スペシャリティスタッフ I・II」の中で、最下限となるメイト社員の初任給採用賃金（202,500 円）を基準とします。

月例賃金 202,500 円
----------------

### 4) 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

「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・メイト社員・SS I・SS II における扶養者の基準内賃金が以下の扶養者別・年齢別最低賃金を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

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

- ・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。

<※参考：2026年度要求基準に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

<参考 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

(単位：円)

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

※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。

### 3. 2026年度メイト社員賃金要求

#### (1) 要求の考え方

##### 1) 月例賃金要求

○グループ共通ベースアップ算出式に基づき要求をおこないます。今回は現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の物価上昇」に該当すると捉え、要求を組み立てます。

○「適正な評価制度の運用による役割成果主義の推進」と「やりがい・働きがい」の観点から、制度上の評価分布・本給表・昇給表の要求をおこないます。

##### 2) 最低賃金要求

○最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2026年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金要求基準」に基づき、企業内および扶養者年齢別の最低賃金を要求します。

(2) メイト社員要求事項

項目	内容	詳細
ベースアップ要求	○物価上昇に対するベースアップとして一律 5,000 円を要求します ※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～	<a href="#">リンク</a>
本給評価要求	○原則 S・A 評価 3 割以上、B 評価(および C 評価) 7 割未満の分布とすることを要求します	-
運用に関する要求	○面談の実施状況を労使で確認します ○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされているかを労使で確認をおこないます ・平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後） ・職務別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後）	-
採用賃金要求	○初任給 202,500 円を要求します	-
本給表および昇給表要求	○本給表および昇給表を要求します	<a href="#">リンク</a>
最低賃金要求	○月例賃金が 202,500 円を下回らないことを要求します	<a href="#">リンク</a>
扶養者・年齢別最低賃金要求	○基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します	<a href="#">リンク</a>
賞与要求	現状の半期交渉の制度に基づき、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し決定します。その上で、 ○2026 年 12 月度支給賞与については上期の業績を踏まえながら 2026 年 9 月～10 月頃に要求します。 ○2027 年 6 月度支給賞与については、下期および年間の業績を踏まえながら、2027 年 4 月～5 月頃に要求します。	-
メイト社員平均賃金引上げ率(参考)	○定期昇給分 2026 年 4 月 1 日以降の制度に基づく、「メイト社員として入社し、勤続 20 年まで勤めた」場合、職務変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率は「1.10%（平均賃金引上げ額 2,500 円）」と試算されます。なお、メイト社員から社員転換した方は算出の対象とはしていません。 ○ベースアップ分 グループ一律のベースアップ 5,000 円に伴う賃金引き上げ率は「2.09%」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「3.19%（7,500 円）」となります。	-

### (3) メイト社員月例賃金要求

#### 1) ベースアップ要求

ベースアップの構成要素に基づき、労使で確認をおこないました。その内容を踏まえ、以下の内容で要求をおこないます。

**メイト社員について、一律 5,000 円のベースアップを要求します。**

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

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 労使協議会において確認しました。2026 年度は協議の内容に基づき、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」を要求します。

なお要求案の作成にあたっては、主に「生産性向上分」や「賃金水準格差調整」に関わる、IMS の置かれる環境について、労使で情報を共有し確認をおこなってきました。然しながら、過去からの IMS の営業利益額の推移と次年度の営業利益目標、ならびに業界における IMS の賃金水準の位置づけについて、労使双方の捉え方に隔たりがあり、それらの構成要素を軸とした IMS 支部独自の要求案を組み立てるには至りませんでした。

#### <ベースアップの構成要素>

##### ●物価上昇対応分

2025 年暦年の物価上昇率は 3.2%で大きく上昇しています。

##### ●生産性向上分

IMS の営業利益額はプラスで推移していますが、安定的な生産性改善が図れているかについては慎重に判断する必要があります。

##### ●初任給（採用賃金）対応分

労使で採用の課題についての確認をおこないましたが、現時点では今後の経過を注視することとします。

##### ●賃金水準格差調整

労使で JISA の年齢別平均賃金をベースに確認をおこないました。現時点では今後の経過を注視することとします。

※参考資料 グループ共通ベースアップ算出式

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

<算出式を用いる上での前提事項>

- ・基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし309,000円とする。
- ・有効期間は3年間とし、基礎額の変更はおこなわない。
- ・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想定外的大幅な物価上昇
  - ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

<ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

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

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) メイト社員本給表および昇給表要求

本給評価に基づくランクアップにより、下記本給表・昇給表に基づく昇給がおこなわれることを要求します（※ベースアップ要求分は本給表に反映済み）。

<本給表> ※ベースアップ金額反映済み

本給表 (単位：円)											
レンジ	ランク	本給	レンジ	ランク	本給	レンジ	ランク	本給	レンジ	ランク	本給
R 1	1	264,500	R 2	21	244,500	R 3	32	233,500	R 4	51	214,500
	2	263,500		22	243,500		33	232,500		52	213,500
	3	262,500		23	242,500		34	231,500		53	212,500
	4	261,500		24	241,500		35	230,500		54	211,500
	5	260,500		25	240,500		36	229,500		55	210,500
	6	259,500		26	239,500		37	228,500		56	209,500
	7	258,500		27	238,500		38	227,500		57	208,500
	8	257,500		28	237,500		39	226,500		58	207,500
	9	256,500		29	236,500		40	225,500		59	206,500
	10	255,500		30	235,500		41	224,500		60	205,500
	11	254,500	31	234,500	42	223,500	61	204,500			
	12	253,500			43	222,500	62	203,500			
	13	252,500			44	221,500	63	202,500			
	14	251,500			45	220,500					
	15	250,500			46	219,500					
	16	249,500			47	218,500					
	17	248,500			48	217,500					
	18	247,500			49	216,500					
	19	246,500			50	215,500					
	20	245,500									

<昇給表>

昇給表 (単位：ランク)					
	S	A	B	C	D
R 1	6	3	0	0	0
R 2	7	4	1	0	0
R 3	9	6	3	0	0
R 4	11	8	5	0	0

## 1) 最低賃金要求

今回要求する最低賃金は、IMS で働く月例給の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準を基準とします。対象となるのは「社員、メイト社員、スペシャリティスタッフ I・II」の中で、最下限となるメイト社員の初任給採用賃金（202,500 円）を基準とします。

月例賃金 202,500 円
----------------

## 2) 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

「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・メイト社員・SS I・SS II における扶養者の基準内賃金が以下の扶養者別・年齢別最低賃金を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

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

- ・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。

<※参考：2026年度要求基準に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

<参考 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

(単位：円)

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

※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。

## 4. 2026年度フェロー社員賃金要求

### (1) 要求の考え方

#### 1) 賃金要求

---

- ベースアップは、以下の4つの構成要素に基づき要求の判断をおこないます。
  - ・物価上昇分・生産性向上分・採用賃金上昇分・担う役割と賃金バランス
- 「適正な評価制度の運用による役割成果主義の推進」と「やりがい・働きがい」の観点から、人事制度に則った要求をおこないます。

#### 2) 最低賃金要求

---

- 生活者の観点から、「最低賃金要求」をおこないます。

(2) フェロー社員要求事項

項目	内容	詳細
ベースアップ要求	○物価上昇に対するベースアップとして一律 30 円を要求します ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、下記の通りとします 4月11日～	<a href="#">リンク</a>
評価要求	○原則 S・A 評価 3 割以上、B 評価（および C 評価） 7 割未満の分布とすることを要求します	-
採用賃金要求	○時給 1,255 円を要求します	-
本給表および 昇給表要求	○制度に基づき本給表および昇給表を要求します ※評価 D は再契約時の評価範囲とします ※累積能力給の上限は 450 円とします	<a href="#">リンク</a>
最低賃金要求	○時給が 1,255 円を下回らないことを要求します	<a href="#">リンク</a>
フェロー社員 平均賃金引上げ率 (参考)	○定期昇給分 2026 年 4 月 1 日以降の制度に基づく、フェロー社員の実在者をベースとした賃金引上げ率は「0.68%（平均賃金引上げ額 9.8 円）」と試算されます。 ○ベースアップ分 グループ一律のベースアップ 30 円に伴う賃金引き上げ率は「2.11%」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「2.79%（39.8 円）」となります。	-

### (3) フェロー社員賃金要求

#### 1) ベースアップ要求

ベースアップの構成要素に基づき、労使で確認をおこないました。その内容を踏まえ、以下の内容で要求をおこないます。

#### **フェロー社員について、一律 30 円のベースアップを要求します。**

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については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に 2026 年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、時給制は 30 円のベースアップを要求します。

なお要求案の作成にあたっては、主に「生産性向上分」に関わる IMS の置かれる環境について、労使で情報を共有し確認をおこなってきました。然しながら、過去からの IMS の営業利益額の推移と次年度の営業利益目標について労使双方の捉え方に隔たりがあり、IMS 支部独自の要求案を組み立てるには至りませんでした。

#### <ベースアップの構成要素>

##### ●物価上昇対応分

2025 年暦年の物価上昇率は 3.2%で大きく上昇しています。

##### ●生産性向上分

IMS の営業利益額はプラスで推移していますが、安定的な生産性改善が図れているかについては慎重に判断する必要があります。

##### ●採用賃金上昇分

労使で採用の課題についての確認をおこないましたが、現時点では今後の経過を注視することとします。

##### ●担う役割と賃金バランス

社内における大きな役割の変動は見受けられませんでした。

## 2) フェロー社員（有期）本給表・能力給改定表、フェロー社員（無期）本給表・昇給表・能力給表要求

### ① フェロー社員（有期雇用契約者）本給表・能力給改定表

本給表および能力給改定表を以下のように要求します。2026年度のベースアップはベース給に反映いたします。

#### <本給表>

フェロー社員（有期）本給 = ベース給 + 地域別職種給 + 能力給 (+ 調整給)

ベース給	945円	※ベースアップ反映済み
地域別職種給(新宿・日本橋)(事務)	220円	
能力給	0～450円	
調整給	個人別設定	

#### ※ベースアップ対応

2025年度		➔	2026年度	
ベース給	915円			945円

#### <能力給改定表> ※「能力給表」から呼称を変更します

累積能力額	評価				
	S	A	B	C	D
305～450円	25	15	5	0	0
155円～300円	30	20	10	0	0
0～150円	35	25	15	0	0

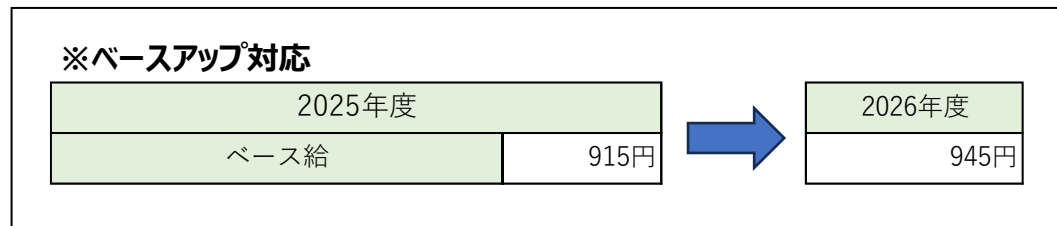
② フェロー社員（無期雇用契約者）本給表・昇給表・能力給表

本給表および能力給表を以下のように要求します。2025年度のベースアップはベース給に反映いたします。

＜本給表＞

フェロー社員（無期）本給＝ベース給＋地域別職種給＋能力給（＋調整給）

ベース給	945円	※ベースアップ反映済み
地域別職種給(新宿・日本橋)(事務)	220円	
能力給	0～450円	
調整給	個人別設定	



能力評価に基づくランクアップにより、  
下記昇給表・能力給表に基づく昇給がおこなわれることを要求します。

＜昇給表＞ ※「評価表」から呼称を変更します

レンジ	累積能力額	評価				
		S	A	B	C	D
R 1	305～450円	5	3	1	0	0
R 2	155円～300円	6	4	2	0	0
R 3	0～150円	7	5	3	0	0

＜能力給表＞

レンジ	ランク	能力給(累積)	レンジ	ランク	能力給(累積)	レンジ	ランク	能力給(累積)
R 1	1	450	R 2	31	300	R 3	61	150
	2	445		32	295		62	145
	3	440		33	290		63	140
	4	435		34	285		64	135
	5	430		35	280		65	130
	6	425		36	275		66	125
	7	420		37	270		67	120
	8	415		38	265		68	115
	9	410		39	260		69	110
	10	405		40	255		70	105
	11	400		41	250		71	100
	12	395		42	245		72	95
	13	390		43	240		73	90
	14	385		44	235		74	85
	15	380		45	230		75	80
	16	375		46	225		76	75
	17	370		47	220		77	70
	18	365		48	215		78	65
	19	360		49	210		79	60
	20	355		50	205		80	55
	21	350		51	200		81	50
	22	345		52	195		82	45
	23	340		53	190		83	40
	24	335		54	185		84	35
	25	330		55	180		85	30
	26	325		56	175		86	25
	27	320		57	170		87	20
	28	315		58	165		88	15
	29	310		59	160		89	10
	30	305		60	155		90	5
				91	0			

### 3) 最低賃金要求

---

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。

最低時給 1,255 円（東京都内の事業所）
------------------------

組合は、地域別に時間給の最低賃金水準を定めている本部方針の考え方にに基づき、地域ごとに最低賃金を設定します。

2026 年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別および産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

## 5. 2026 年度スペシャリティスタッフ I 賃金要求

### (1) 要求の考え方

#### 1) 賃金要求

- ベースアップは、以下の構成要素に基づき要求の判断をおこないます。
  - ・物価上昇分・生産性向上分・初任給（採用賃金）対応分・担う役割と賃金バランス
- スペシャリティスタッフ I における賃金要求は各人の能力評価にしたがって、昇給すること要求します。

#### 2) 最低賃金要求

- 生活者の観点から、「最低賃金要求」をおこないます。

### (2) スペシャリティスタッフ I 要求事項

項目	内容	詳細
ベースアップ要求	○物価上昇に対するベースアップとして一律 5,000 円を要求します ※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 4月16日～	<a href="#">リンク</a>
本給評価要求	○スペシャリティスタッフ I の本給評価は各人の能力評価にしたがって、昇給をおこなうことを要求します	<a href="#">リンク</a>
最低賃金要求	○月例賃金が 202,500 円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する最低賃金は、2026 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日の在籍者を対象とします ※ただし、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します。	<a href="#">リンク</a>
扶養者・年齢別 最低賃金要求	○基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します	<a href="#">リンク</a>
賞与要求	現状の半期交渉の制度に基づき、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し決定します。その上で、 ○2026 年 12 月度支給賞与については上期の業績を踏まえながら 2026 年 9 月～10 月頃に要求します。 ○2027 年 6 月度支給賞与については、下期および年間の業績を踏まえながら、2027 年 4 月～5 月頃に要求します。	-

### (3) スペシャルティスタッフ I 月例賃金要求

#### 1) ベースアップ要求

ベースアップの構成要素に基づき、労使で確認をおこないました。その内容を踏まえ、以下の内容で要求をおこないます。

**スペシャルティスタッフ I について、一律 5,000 円のベースアップを要求します。**

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については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に 2026 年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、月給制は 5,000 円のベースアップを要求します。

なお要求案の作成にあたっては、主に「生産性向上分」に関わる IMS の置かれる環境について、労使で情報を共有し確認をおこなってきました。然しながら、過去からの IMS の営業利益額の推移と次年度の営業利益目標について労使双方の捉え方に隔たりがあり、IMS 支部独自の要求案を組み立てるには至りませんでした。

#### <ベースアップの構成要素>

##### ●物価上昇対応分

2025 年暦年の物価上昇率は 3.2%で大きく上昇しています。

##### ●生産性向上分

IMS の営業利益額はプラスで推移していますが、安定的な生産性改善が図れているかについては慎重に判断する必要があります。

##### ●初任給（採用賃金）対応分

「物価上昇対応分」以外の部分で対応する必要性について支部労使で確認をおこないましたが、現時点でベースアップに関わる大きな課題は見受けられませんでした。

##### ●担う役割と賃金バランス

社内における大きな役割の変動は見受けられませんでした。

## 2) スペシャリティスタッフ I 本給評価要求

スペシャリティスタッフ I の評価について、以下のとおり要求します。

○昇給金額は個別契約の内容のとおりとします。

**スペシャリティスタッフ I の本給評価は各人の能力評価にしたがって、昇給をおこなうことを要求します**

## 3) 最低賃金要求

今回要求する最低賃金は、IMS で働く月例給の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準を基準とします。対象となるのは「社員、メイト社員、スペシャリティスタッフ I・II」の中で、最下限となるメイト社員の初任給採用賃金（202,500 円）を基準とします。

月例賃金 202,500 円

## 4) 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

「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・メイト社員・SS I・SS II における扶養者の基準内賃金が以下の扶養者別・年齢別最低賃金を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

(単位：円)

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

・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。

<※参考：2026年度要求基準に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

<参考 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

(単位：円)

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

※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。

## 6. 2026 年度スペシャリティスタッフⅡ 賃金要求

### (1) 要求の考え方

#### 1) 賃金要求

- ベースアップは、以下の構成要素に基づき要求の判断をおこないます。
  - ・物価上昇分・生産性向上分・初任給（採用賃金）対応分・担う役割と賃金バランス
- スペシャリティスタッフⅠにおいての賃金要求は各人の能力評価にしたがって、昇給することを要求します。

#### 2) 最低賃金要求

- 生活者の観点から、「最低賃金要求」をおこないます。

### (2) スペシャリティスタッフⅡ 要求事項

項目	内容	詳細
ベースアップ要求	○物価上昇に対するベースアップとして一律 5,000 円を要求します ※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 4 月 16 日～	<a href="#">リンク</a>
本給評価要求	○スペシャリティスタッフⅡの本給評価は各人の能力評価にしたがって、昇給をおこなうことを要求します。	<a href="#">リンク</a>
最低賃金要求	○月例賃金が 202,500 円を下回らないことを要求します ※ただし、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します	<a href="#">リンク</a>
扶養者・年齢別 最低賃金要求	○基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します	<a href="#">リンク</a>
賞与要求	現状の半期交渉の制度に基づき、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 目途に協議し決定します。その上で、 ○2027 年 6 月度支給賞与については、下期および年間の業績を踏まえながら、2027 年 4 月～5 月頃に要求しま す。	-

### (3) スペシャルティスタッフⅡ月例賃金要求

#### 1) ベースアップ要求

ベースアップの構成要素に基づき、労使で確認をおこないました。その内容を踏まえ、以下の内容で要求をおこないます。

**スペシャルティスタッフⅡについて、一律 5,000 円のベースアップを要求します。**

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については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に 2026 年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、月給制は 5,000 円のベースアップを要求します。

なお要求案の作成にあたっては、主に「生産性向上分」に関わる IMS の置かれる環境について、労使で情報を共有し確認をおこなってきました。然しながら、過去からの IMS の営業利益額の推移と次年度の営業利益目標について労使双方の捉え方に隔たりがあり、IMS 支部独自の要求案を組み立てるには至りませんでした。

#### <ベースアップの構成要素>

##### ●物価上昇対応分

2025 年暦年の物価上昇率は 3.2%で大きく上昇しています。

##### ●生産性向上分

IMS の営業利益額はプラスで推移していますが、安定的な生産性改善が図れているかについては慎重に判断する必要があります。

##### ●初任給（採用賃金）対応分

「物価上昇対応分」以外の部分で対応する必要性について支部労使で確認をおこないましたが、現時点でベースアップに関わる大きな課題は見受けられませんでした。

##### ●担う役割と賃金バランス

社内における大きな役割の変動は見受けられませんでした。

## 2) スペシャリティスタッフⅡ 本給評価要求

スペシャリティスタッフⅡの評価について、以下のとおり要求します。

○昇給金額は個別契約の内容のとおりとします。

**スペシャリティスタッフⅡの本給評価は各人の能力評価にしたがって、昇給をおこなうことを要求します**

## 3) 最低賃金要求

今回要求する最低賃金は、IMS で働く月例給の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準を基準とします。対象となるのは「社員、メイト社員、スペシャリティスタッフⅠ・Ⅱ」の中で、最下限となるメイト社員の初任給採用賃金（202,500 円）を基準とします。

月例賃金 202,500 円

## 4) 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

「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・メイト社員・SSⅠ・SSⅡにおける扶養者の基準内賃金が以下の扶養者別・年齢別最低賃金を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

(単位：円)

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

・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。

<※参考：2026年度要求基準に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

<参考 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

(単位：円)

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

※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。

## 7. 2026年度エルダースタッフ EL1・EL2（時給制）賃金要求

### (1) 要求の考え方

#### 1) 賃金要求

- ベースアップは、以下の3つの構成要素に基づき要求の判断をおこないます。
  - ・物価上昇分・生産性向上分・担う役割と賃金バランス
- 「適正な評価制度の運用による役割成果主義の推進」と「やりがい・働きがい」の観点から、人事制度に則った要求をおこないます。

#### 2) 最低賃金要求

- 生活者の観点から、「最低賃金要求」をおこないます。

### (2) エルダースタッフ EL1・EL2（時給制）要求事項

項目	内容	詳細
ベースアップ要求	○物価上昇に対するベースアップとして一律 30 円を要求します ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、下記の通りとします 4月1日～	<a href="#">リンク</a>
賃金要求	○エルダースタッフ EL1・EL2 の時間給表に基づき、時給を要求します	<a href="#">リンク</a>
採用賃金要求	○時給 1,505 円を要求します。	-
最低賃金要求	○時給が 1,505 円を下回らないことを要求します	<a href="#">リンク</a>
基本賞与要求	現状の半期交渉の制度に基づき、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し決定します。その上で、 ○2026 年 12 月度支給賞与については上期の業績を踏まえながら 2026 年 9 月～10 月頃に要求します。 ○2027 年 6 月度支給賞与については、下期および年間の業績を踏まえながら、2027 年 4 月～5 月頃に要求します。	-

### (3) エルダースタッフ EL1・EL2（時給制）賃金要求

#### 1) ベースアップ要求

ベースアップの構成要素に基づき、労使で確認をおこないました。その内容を踏まえ、以下の内容で要求をおこないます。

**エルダースタッフ EL1・EL2 について、物価上昇に対するグループ共通ベアとして一律 30 円のベースアップを要求します。**

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については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に 2026 年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、時給制は 30 円のベースアップを要求します。

なお要求案の作成にあたっては、主に「生産性向上分」に関わる IMS の置かれる環境について、労使で情報を共有し確認をおこなってきました。然しながら、過去からの IMS の営業利益額の推移と次年度の営業利益目標について労使双方の捉え方に隔たりがあり、IMS 支部独自の要求案を組み立てるには至りませんでした。

#### <ベースアップの構成要素>

##### ●物価上昇対応分

2025 年暦年の物価上昇率は 3.2%で大きく上昇しています。

##### ●生産性向上分

IMS の営業利益額はプラスで推移していますが、安定的な生産性改善が図れているかについては慎重に判断する必要があります。

##### ●担う役割と賃金のバランス

社内における大きな役割の変動は見受けられませんでした。

※前提として、2025 年 10 月 1 日にエルダースタッフの役割の見直しに伴い制度改定をおこなっています。

## 2) 賃金要求

---

エルダースタッフ EL1・EL2 の時間給表を以下のとおり要求します。

EL1・EL2（時給制）
1,505円

※ベースアップ金額反映済み

## 3) 最低賃金要求

---

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。

最低時給 1,505 円（東京都内の事業所）
------------------------

組合は、地域別に時間給の最低賃金水準を定めている本部方針の考え方にに基づき、地域ごとに最低賃金を設定します。

2026 年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別および産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

## 8. 2026年度エルダースタッフ EL3・EL4・EL5（月給制）賃金要求

### (1) 要求の考え方

#### 1) 賃金要求

- ベースアップは、以下の3つの構成要素に基づき要求の判断をおこないます。
  - ・物価上昇分・生産性向上分・担う役割と賃金バランス
- 「適正な評価制度の運用による役割成果主義の推進」と「やりがい・働きがい」の観点から、人事制度に則った要求をおこないます。

#### 2) 最低賃金要求

- 生活者の観点から、「最低賃金要求」をおこないます。

### (2) エルダースタッフ EL3・EL4・EL5（月給制）要求事項

項目	内容	詳細
ベースアップ要求	○物価上昇に対するベースアップとして一律 5,000 円を要求します ※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～、4/1付新規採用者・転換者：4月1日～	<a href="#">リンク</a>
賃金要求	○エルダースタッフ EL3・EL4・EL5の本給表に基づき、月給を要求します	<a href="#">リンク</a>
採用賃金要求	○月例賃金が 225,000 円を要求します ※ただし、メイト社員は再雇用前本給が 225,000 円に満たないときは最終本給を採用賃金とします	-
最低賃金要求	○月例賃金が 202,500 円を下回らないことを要求します	<a href="#">リンク</a>
基本賞与要求	現状の半期交渉の制度に基づき、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し決定します。その上で、 ○2026年12月度支給賞与については上期の業績を踏まえながら2026年9月～10月頃に要求します。 ○2027年6月度支給賞与については、下期および年間の業績を踏まえながら、2027年4月～5月頃に要求します。	-

### (3) エルダースタッフ EL3・EL4・EL5（月給制）賃金要求

#### 1) ベースアップ要求

ベースアップの構成要素に基づき、労使で確認をおこないました。その内容を踏まえ、以下の内容で要求をおこないます。

**エルダースタッフ EL3・EL4・EL5 について、物価上昇に対するグループ共通ベアとして一律 5,000 円のベースアップを要求します。**

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については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に 2026 年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、月給制は 5,000 円のベースアップを要求します。

なお要求案の作成にあたっては、主に「生産性向上分」に関わる IMS の置かれる環境について、労使で情報を共有し確認をおこなってきました。然しながら、過去からの IMS の営業利益額の推移と次年度の営業利益目標について労使双方の捉え方に隔たりがあり、IMS 支部独自の要求案を組み立てるには至りませんでした。

#### <ベースアップの構成要素>

##### ●物価上昇対応分

2025 年暦年の物価上昇率は 3.2%で大きく上昇しています。

##### ●生産性向上分

IMS の営業利益額はプラスで推移していますが、安定的な生産性改善が図れているかについては慎重に判断する必要があります。

##### ●担う役割と賃金のバランス

社内における大きな役割の変動は見受けられませんでした。

※前提として、2025 年 10 月 1 日にエルダースタッフの役割の見直しに伴い制度改定をおこなっています。

## 2) エルダースタッフ EL3・EL4・EL5 本給表要求

エルダースタッフ EL3・EL4・EL5 の本給表を以下のとおり要求します。

区分	本給
EL5	365,000円
EL4	295,000円
EL3	225,000円

※ただし、メイト社員は再雇用前本給が EL3 の本給に満たない場合は、メイト社員としての再雇用前の最終本給をエルダースタッフとしての採用賃金とします。

※ベースアップ金額反映済み

## 3) 最低賃金要求

今回要求する最低賃金は、IMS で働く 60 歳以降再雇用者（月例給）の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準を基準とします。具体的には、本給表但し書きに記載のある「エルダースタッフ」の中で、メイト社員の下限からエルダースタッフ EL3 に再雇用された場合の本給（202,500 円）を基準とします。

月例賃金202,500円

## 9. 2026年度エルダースタッフ EL-SP（月給制）賃金要求

### (1) 要求の考え方

#### 1) 賃金要求

- ベースアップは、以下の3つの構成要素に基づき要求の判断をおこないます。
  - ・物価上昇分・生産性向上分・担う役割と賃金バランス
- 「適正な評価制度の運用による役割成果主義の推進」と「やりがい・働きがい」の観点から、人事制度に則った要求をおこないます。

#### 2) 最低賃金要求

- 生活者の観点から、「最低賃金要求」をおこないます。

### (2) エルダースタッフ EL-SP（月給制）要求事項

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	○物価上昇に対するベースアップとして一律 5,000 円を要求します ※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～、4/1付新規採用者・転換者：4月1日～	<a href="#">リンク</a>
賃金要求	○2026年度の本給を個別の雇用契約にしたがって支給することを要求します	<a href="#">リンク</a>
採用賃金要求	○雇用契約にしたがって賃金を設定することを要求します	-
最低賃金要求	○月例賃金が 202,500 円を下回らないことを要求します	<a href="#">リンク</a>
賞与要求	現状の半期交渉の制度に基づき、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し決定します。その上で、 ○2026年12月度支給賞与については上期の業績を踏まえながら2026年9月～10月頃に要求します。 ○2027年6月度支給賞与については、下期および年間の業績を踏まえながら、2027年4月～5月頃に要求します。	-

### (3) エルダースタッフ EL-SP (月給制) 月例賃金要求

#### 1) ベースアップ要求

ベースアップの構成要素に基づき、労使で確認をおこないました。その内容を踏まえ、以下の内容で要求をおこないます。

**エルダースタッフ EL-SP について、物価上昇に対するグループ共通ベアとして一律 5,000 円のベースアップを要求します。**

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については、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に 2026 年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、月給制は 5,000 円のベースアップを要求します。

なお要求案の作成にあたっては、主に「生産性向上分」に関わる IMS の置かれる環境について、労使で情報を共有し確認をおこなってきました。然しながら、過去からの IMS の営業利益額の推移と次年度の営業利益目標について労使双方の捉え方に隔たりがあり、IMS 支部独自の要求案を組み立てるには至りませんでした。

#### <ベースアップの構成要素>

##### ●物価上昇対応分

2025 年暦年の物価上昇率は 3.2%で大きく上昇しています。

##### ●生産性向上分

IMS の営業利益額はプラスで推移していますが、安定的な生産性改善が図れているかについては慎重に判断する必要があります。

##### ●担う役割と賃金のバランス

社内における大きな役割の変動は見受けられませんでした。

※前提として、2025 年 10 月 1 日にエルダースタッフの役割の見直しに伴い制度改定をおこなっています。

## 2) 賃金要求

---

エルダースタッフ EL-SP の評価について、以下のとおり要求します。

○昇給金額は個別契約の内容のとおりとします。

エルダースタッフ EL-SP の本給評価は各人の能力評価にしたがって、昇給をおこなうことを要求します

## 3) 最低賃金要求

---

今回要求する最低賃金は、IMS で働く 60 歳以降再雇用者（月例給）の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準を基準とします。対象となるのは「エルダースタッフ」の中で、メイト社員の下限からエルダースタッフ EL3 に再雇用された場合の本給（202,500 円）を基準とします。

月例賃金202,500円

# IV. 2025 年度労使通年協議における【審議決定事項】について

## 1. 勤務地を問わない働き方 <対象雇用形態：社員>

### 【ポイント】

- 「自由勤務地規程」における中途入社月による年間利用可能日数を按分しました
- 2025 年度に導入した勤務地を問わない働き方が活用されていることを確認しました

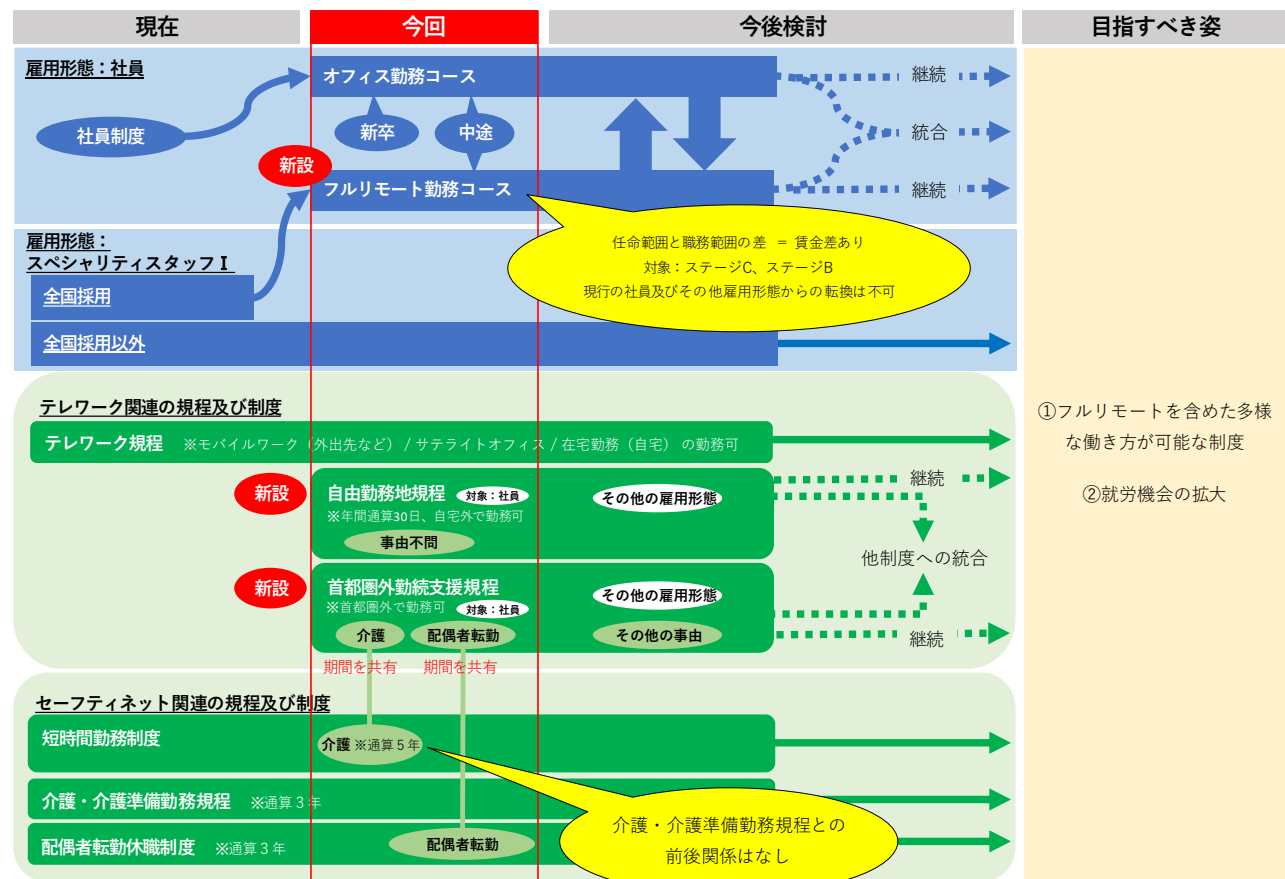
### (1) 経緯

2025 年 4 月 1 日に「社員のコース制導入（オフィス勤務コース・リモート勤務コース）」「首都圏外勤務支援規程」「自由勤務地規程」を導入しました。

これらの制度は勤務地を問わない働き方の段階的拡大にむけた取り組みです。

勤務地を問わない働き方導入の目的は、IMS および三越伊勢丹グループの中長期戦略に必要な IT 人財を確保するとともに生産性の維持と向上に寄与することにあります。

またキャリアの選択肢を増やすことによる就労機会の拡大につながると考えています。



## (2) 「自由勤務地規程」における中途入社月による年間利用可能日数の変更（案）【審議対象】

自由勤務地規程については、2025年4月の制度導入時点で「入社月による年間利用可能日数の按分の検討」が課題として残っていました。

中間 VOICE でいただいた声を元により利用しやすい制度とすることを目的に2026年4月1日以降に入社される方は下記の内容をもとに「自由勤務地規程」で利用できる日数を付与することとします。

### <中途入社月による年間利用可能日数の内容>

入社月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
利用 日数 上限	30日	30日	22日	22日	15日	15日	15日	15日	8日	8日	0日	0日

## (3) 働き方に関する各制度の利用状況について

2025年4月に導入した各制度については、おおむね問題無く利用が開始されていることを確認しました。

今後、VOICE や職場委員会などを通じて現場の状況を確認しながら改善または他制度との統合などの検討を進めていきます。

### 1) 「社員のコース制導入（オフィス勤務コース・リモート勤務コース）」

制度導入にあたっての制度移行について特に問題は発生していません。

2025年度（2026/1時点）は、あらたにリモート勤務コースを使って入社された方はいませんでした。

### 2) 「自由勤務地制度」

多くの方にご利用いただいております、特にトラブルも発生していないことから制度の理解が進んでいるものと考えています。

本制度の事由は不問であり、柔軟な働き方が可能になります。

（活用例：連続休暇を活用して一定期間実家に帰省中、1日だけ自由勤務地制度を使って締め処理を行うなど）

事業所以外で働く場合は、勤務場所に依りて正しく申請及び報告しましょう。

### 3) 「首都圏外勤続支援制度」

数名の方から会社側へ相談があり、若干名の利用を確認しています。

当初の目的である離職リスクへの対策など効果が出ていることを確認しました。

#### (4) 今後の主な検討事項

勤務地を問わない働き方については「IT 人材の確保（求職者への魅力度が高まり、採用競争力が強化されるなど）」、「生産性の維持と向上（集中しやすく、無駄な作業や待ち時間が減ることによってアウトプットが増えるなど）」、「就労機会の拡大（退職リスクが減り、安心して働くことができるなど）」を目的に引き続き下記のテーマについて検討します。

番号	テーマ	検討の方向性
1	「オフィス勤務コース」と「フルリモート勤務コース」のコース変更の導入	「フルリモート勤務コース」は、現在は中途社員のみ利用可能となっています。自由な働き方を促進するため、既存社員のコース変更を検証および制度導入の検討を進めていきます。
2	「フルリモート勤務コース」の他の雇用形態での利用拡大	社員以外の自由な働き方を促進するため、社員以外の制度利用の検証および制度導入の検討を進めます。
3	「フルリモート勤務コース」のキャリアルートの確立と他の制度との整合性	エルダースタッフに「勤務地を問わない働き方」諸制度が導入されていないため、おもにフルリモートコース社員制度との接続性に課題があります。制度導入を検討します。
4	「首都圏外勤続支援規程」の利用対象（事由）の拡大	首都圏外勤続支援規程は、実際に退職につながった事由から適用対象として制度導入をしていましたが、他の事由による退職リスクも残っています。より多くの方に就労機会が残せるように他の制度を鑑みながら利用するための事由の拡大を検討します。

## 2. より時代に合ったセーフティネットのあり方の検討 <対象雇用形態：社員、メイト社員、フェロー社員、SSI、エルダースタッフ>

### 1) 概要

わたしたちは労働福祉ビジョンに沿って、勤務地を問わない働き方における平常時や災害発生時の安全衛生の考え方の検討など、より安全に、安心して働くことができる環境の整備にむけた検討を進めています。今回はストック有給休暇の使用事由・期間及び手続に関する規程のうち、「労働協約第 618 条の災害休暇を取得し、さらに日数を延長して休業する場合」における 1 回に使用できる日数の上限を 20 日から 120 日に延長します。

### 2) 制度改定（案）【審議対象】

以下の通り改定を提案します。

改定前	改定後
災害休暇を取得し、さらに日数を延長して休業する場合は、原則として休業開始 2 日前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 20 日とする。	災害休暇を取得し、さらに日数を延長して休業する場合は、原則として休業開始 2 日前までに申し出る。1 回に使用できる日数の上限は連続 120 日とする。

### 3. 60歳以降の働き方 <対象雇用形態：エルダースタッフ>

#### 【ポイント】

- 2025年10月1日のエルダースタッフ制度の改定をおこなった際の残課題対応として、「エルダースタッフの中途入社」について制度の整備を進めます。

#### (1) 背景

少子高齢化や平均健康寿命の延伸、IT業界における人材獲得競争といった社会情勢および当社の中長期戦略を踏まえ、今後エルダースタッフの中途採用機会が増加が見込まれます。このため、エルダースタッフの中途入社に関わる未解決課題の早期解消に向け取り組んでまいりました。

60歳以降の方々のIMSへの中途入社については、以前から制度上可能となっています。一方で、有給休暇付与のあり方と試用期間についての考え方について、制度として合意できていなかったため、この度労使で検討をすすめました。

#### (2) 経緯

10月の中間報告時点で、以下の残課題がございました。

##### <継続検討事項>

エルダースタッフ中途採用の制度と運用のあり方

今回のVOICEでの声を確認の上、2026年春の交渉での労使合意ならびに、2026年4月1日の施行をめぐりに検討を進める。

なお、「再雇用」と「中途入社」については明確に区別しそれぞれ別のケースとして扱います。今回は「中途入社」（中途採用）に関する議案です。

	意味
再雇用	社員・メイト社員・スペシャリティスタッフ I のいずれかの雇用形態で <b>59歳までIMSで勤務されていた方が、60歳を機に一度IMSを退職し、連続してそのまま60歳以降エルダースタッフとして雇用される</b> ことを指します。
中途入社 (中途採用)	IMSで勤務していなかった方が採用面接等を経て、 <b>60歳以降のタイミングでエルダースタッフとしてはじめてIMSに雇用される</b> ことを指します。

(3) 制度改定案【審議対象】

他の雇用形態における中途採用と同様の制度をエルダースタッフの中途入社にも適用いたします。

制度案																																																					
有給休暇 付与	<p>●入社時に付与する年次有給休暇は、週所定労働日数により次の通りとする。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>入社月</th> <th>4月</th> <th>5月</th> <th>6月</th> <th>7月</th> <th>8月</th> <th>9月</th> <th>10月</th> <th>11月</th> <th>12月</th> <th>1月</th> <th>2月</th> <th>3月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1ヶ月を平均した週所定労働日数</td> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5日</td> <td>11日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>10日</td> <td>6日</td> <td>5日</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> </tr> <tr> <td>4日</td> <td>7日</td> <td>7日</td> <td>7日</td> <td>7日</td> <td>7日</td> <td>7日</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>0日</td> <td>0日</td> <td>0日</td> </tr> </tbody> </table>	入社月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	1ヶ月を平均した週所定労働日数													5日	11日	10日	10日	10日	10日	10日	6日	5日	4日	3日	2日	1日	4日	7日	7日	7日	7日	7日	7日	4日	3日	2日	0日	0日	0日
	入社月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月																																								
1ヶ月を平均した週所定労働日数																																																					
5日	11日	10日	10日	10日	10日	10日	6日	5日	4日	3日	2日	1日																																									
4日	7日	7日	7日	7日	7日	7日	4日	3日	2日	0日	0日	0日																																									
	<p>●入社後（2年目以降）に付与する年次有給休暇は、週所定労働日数により次の通りとする。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>勤続年数 週契約日数・時間</th> <th>1年以下</th> <th>2年以下</th> <th>2年超3年</th> <th>3年超4年</th> <th>4年超5年</th> <th>5年超</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>週5日または 週30時間以上契約</td> <td>12日</td> <td>13日</td> <td>15日</td> <td>17日</td> <td>19日</td> <td>22日</td> </tr> <tr> <td>週4日かつ 週30時間未満契約</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>12日</td> <td>13日</td> <td>15日</td> </tr> <tr> <td>週3日</td> <td>6日</td> <td>6日</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>11日</td> </tr> <tr> <td>週2日</td> <td>4日</td> <td>4日</td> <td>5日</td> <td>6日</td> <td>6日</td> <td>7日</td> </tr> <tr> <td>週1日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>2日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> <td>3日</td> </tr> </tbody> </table>	勤続年数 週契約日数・時間	1年以下	2年以下	2年超3年	3年超4年	4年超5年	5年超	週5日または 週30時間以上契約	12日	13日	15日	17日	19日	22日	週4日かつ 週30時間未満契約	8日	9日	10日	12日	13日	15日	週3日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	週2日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	週1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日										
勤続年数 週契約日数・時間	1年以下	2年以下	2年超3年	3年超4年	4年超5年	5年超																																															
週5日または 週30時間以上契約	12日	13日	15日	17日	19日	22日																																															
週4日かつ 週30時間未満契約	8日	9日	10日	12日	13日	15日																																															
週3日	6日	6日	8日	9日	10日	11日																																															
週2日	4日	4日	5日	6日	6日	7日																																															
週1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日																																															
試用期間	3か月とする																																																				

#### (4) 今後の検討内容

今後も引き続き VOICE で頂いた声を確認し対応を進めます。また、以下の課題については、次年度以降の協議を継続します。

検討課題	対応
<雇用上限年齢引き上げに伴う対応> 65歳以降の働き方	三越伊勢丹グループの統一見解のもと、次年度以降継続協議をおこなう。
<定年延長に向けた検討> 技能・技術の成長を評価する本給評価制度もしくはそれに準ずる制度の導入検討	

### 4. SS II に関する制度のあり方 <対象雇用形態：SS II>

#### (1) 前提

SS II（スペシャリティスタッフ II）は、2015年春の交渉において当時の IMS を取り巻く環境をふまえ、新たに設けた雇用区分です。

<求める人材像のイメージ> ※2015年春の交渉議案書からの抜粋

IT 戦略立案からプロジェクトマネジメントまでカバーでき、顧客のニーズを先取りして具現化できる人材。

スキル・知識	役割・ミッション	期待効果
<ul style="list-style-type: none"> <li>・IT 戦略立案からプロジェクトマネジメントまでカバーできる</li> <li>・Web 系システム等、新しい IT 技術力を要している</li> <li>・小売やカード業界、三越伊勢丹グループに関連するいずれかの業界における業務知識がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・大型プロジェクトを推進し、成功に導く</li> <li>・プロジェクトを通じて既存社員へのスキルトランスファーを行う</li> <li>・若手社員にとってのロールモデル（目標の姿、あこがれの存在）となる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・顧客のニーズを先取りして具現化する（フィーチャーする）</li> <li>・知見のある人材に触れることで、新しい知識を取得する機会が増え、若手社員のモチベーション向上につながる</li> <li>・既存社員が触発され、互いに切磋琢磨する文化を醸成する</li> </ul>

## (2) 現行制度上の課題

余人に代えがたい高いスキルを持って、難易度の高い役割を遂行することが求められる SSⅡですが、現状の SSⅡの制度は有期雇用契約であると同時に 60 歳定年制を敷いており、60 歳以降雇用し続けることができません。

## (3) 制度改定案【審議対象】

戦略実現に必要なメンバーの離職抑止のため、SSⅡの定年を見直し、最大 65 歳までとします。

改訂前	改定後
第 504 条雇用契約・期間 会社とスペシャリティスタッフⅡは、雇用にあたり雇用契約書を取交する。(略) ③雇用契約期間は、 <u>満 60 歳</u> の誕生日の属する月の末日の前日を超えないものとする。	③雇用契約期間は、 <u>満 65 歳</u> の誕生日の属する月の末日の前日を超えないものとする。

## (4) 今後の対応

同じ会社との間で有期雇用契約が更新され、通算 5 年を超えた場合、労働者が申し出れば期間の定めのない契約（無期雇用）に転換できる権利が法律上定められていることから、下記のポイントについて 2026 年度以降も検討を進めます。

<2026 年度以降の検討のポイント>

- 59 歳までに通算 5 年を超えた場合、次期社員人事賃金制度上の社員を受け皿とすること
- 60 歳到達以降に通算 5 年を超えた場合、エルダースタッフを受け皿とすること

## 5. その他制度改定

### (1) グループ共通ベースアップ算出式 <対象雇用形態：社員・メイト社員>

#### **【ポイント】**

- 次年度以降（2027年度春の交渉）に向け、ベースアップ算出式を新たに見直します。

#### 1) 検討の状況

現在のグループ共通ベースアップ算出式の適用期間は、2025年度（2026年春の交渉）までとなっており、次年度以降の協議に向け労使での検討が必要な状況です。現行の算出式は昨今の急激な物価上昇を前提としたものとは言えないことを考慮にいれ、グループによる一体感の醸成や物価変動との連動、物価変動における予測の不透明さという観点から主に「ベースアップ上限額」「物価上昇率の上限」「有効期間」等について、見直しに向けた検討をおこなってきました。

#### 2) 具体的な内容

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

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

### 3) ベースアップ算出ルール【審議対象】

#### <グループ共通ベースアップ算出式>

- 基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

#### <算出式を用いる上での前提事項>

- 基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし 336,000 円とする。
- 有効期間は 2 年間とし、基礎額の変更は行わない。
- ベースアップ額は 500 円単位とし、上限額は 5,000 円とする。
- 単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。
- 物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数（全国・総合）を使用する。
- 暦年平均の物価上昇率およびみなし物価上昇率は小数第二位を四捨五入し、小数第一位までとする。
- ベースアップ算出式で使用する物価上昇率は 10 月までの確定値を基に下記の計算式にて算出する。  
 （「1 月～10 月までの物価上昇率合計」  
 +「みなし物価上昇率※（11 月、12 月分）×2 か月」）÷12  
 ※「みなし物価上昇率」は 8 月、9 月、10 月の消費者物価指数の平均値を使用する
- 算出式によるベースアップ額を超える上乗せについては組合各支部がベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。  
 ※ベースアップの構成要素  
 =（全社一律交渉）物価上昇分、（個社対応）生産性向上分、  
 採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分
- 下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り扱いについて別途労使協議の上で対応する。
  - ① 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
  - ② 想定外の大幅な物価上昇
  - ③ 災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合など

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

(2) 国内出向 労働時間差手当 <対象雇用形態：全雇用形態>

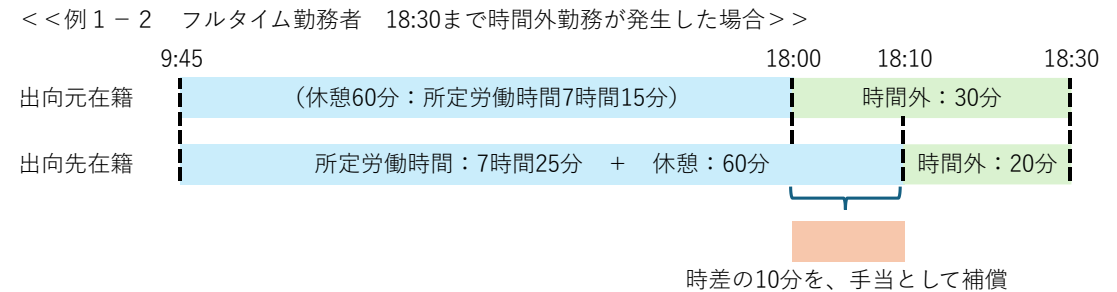
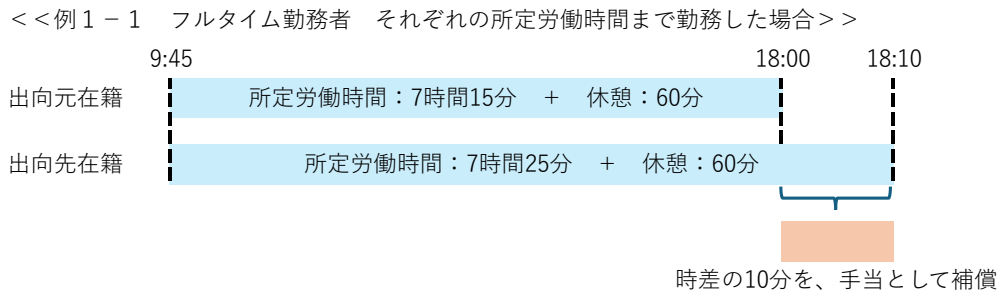
**【ポイント】**

- 国内出向に際し、年間の所定労働時間の差分に対して支給している手当について、対応の見直しを行います。

1) 背景と実態

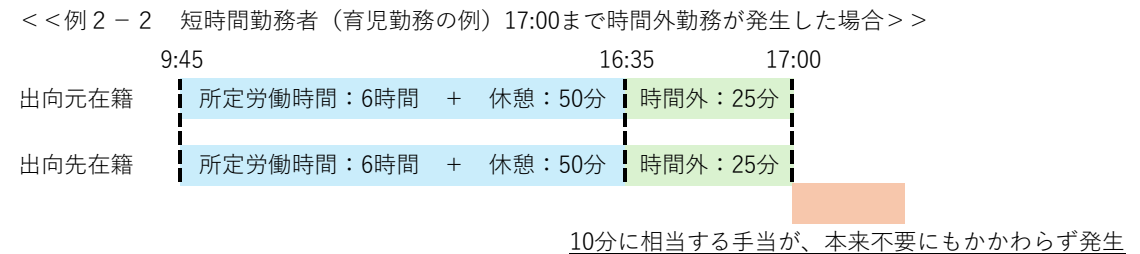
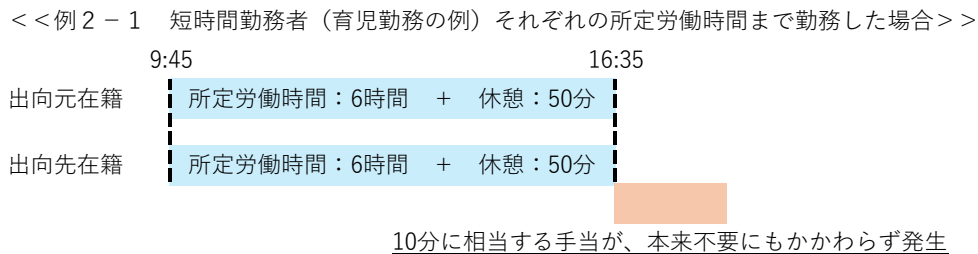
現行の運用では、国内出向に際し、出向先の年間所定労働時間が出向元を上回る場合に、時間差に相当する賃金相当額を手当として月割りで支給しています。

**例 1：IMS のフルタイム所定労働時間 7 時間 15 分      MIC のフルタイム所定労働時間 7 時間 25 分**  
IMS から MIC に出向しているフルタイムの方の時間差は 10 分のため、その分の手当が発生する



しかし、育児勤務・介護勤務等の短時間勤務をしている出向者についての考慮が不足しており、出向元と出向先の所定時間に差が生じない場合であっても、前項の記載が適用され、不必要な手当が支払われている状況となっています。

**例 2：IMS の短時間勤務所定労働時間 6 時間 00 分      MIC の短時間勤務所定労働時間 6 時間 00 分**  
IMS から MIC に出向している短時間勤務の方は、フルタイム勤務者同様の計算がされており、本来不要にもかかわらず「10 分」に相当する賃金相当額が支給されている



## 2) 課題

短時間勤務の出向者に対する労働時間差手当に関しては、手当の趣旨（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）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のがあるべき姿です。

一方で国内出向規程において、特にフルタイム勤務者と短時間勤務者を区別せず下記の記載となっていたことから、不必要な手当てを発生させておりました。

現状	会社は、労働協約第 601 条に定める年間所定労働時間を超える出向先法人への出向者に対し、前条にかかわらず以下の通り労働時間差手当を支給する。 算出式 = (出向先法人の年間所定労働時間分数 - 出向元法人の年間所定労働時間分数) ÷ 12 × (当該出向者の本給 ÷ 出向元法人の月間所定労働時間分数)
----	---

## 3) 制度ならびに運用改定について（案）【審議対象】

労働協約上の該当の表記を正しいものへ修正（短時間勤務者に関して付記）するとともに、運用としても 2026 年度以降の短時間勤務者の出向者に対する労働時間差手当の算定方法についてはグループ共通で、実態の差に基づくものとします。

改定案	会社は、労働協約第 601 条に定める年間所定労働時間を超える出向先法人への出向者に対し、前条にかかわらず以下の通り労働時間差手当を支給する。 算出式 = (出向先法人の年間所定労働時間分数 - 出向元法人の年間所定労働時間分数) ÷ 12 × (当該出向者の本給 ÷ 出向元法人の月間所定労働時間分数) <u>②前項にかかわらず、育児勤務規程、介護・介護勤務規程、短時間勤務規程に定める短時間勤務を実施する社員のうち、労働協約第 614 条に定める年間所定休日数を下回る出向先法人への出向者に対し、以下の通り労働時間差手当を支給する。</u> <u>算出式 = 本人の一日の労働時間数 × (出向元法人の年間所定休日数 - 出向先法人の年間所定休日数) ÷ 12 × (当該出向者の本給 ÷ 出向元法人の月間所定労働時間分数)</u>
-----	---

## 4) 今後の対応

- ・2025 年度下期：会社から対象者への説明を実施
- ・2026 年 4 月：制度改正（5 月支給給与から）

(3) 国内出向 出向管理職手当 <対象雇用形態：社員>

1) 概要

国内出向時、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が出向先では該当する社員には以下の出向管理職手当を支給する旨が、グループ共通の制度として定められています。

<国内出向・派遣規程 第 207 条より抜粋>

出向先法人の前年度月平均時間外数	5 時間未満	5 時間以上 10 時間未満	10 時間以上 15 時間未満	15 時間以上 20 時間未満	20 時間以上 25 時間未満	25 時間以上
支給金額	10,000 円	20,000 円	30,000 円	40,000 円	50,000 円	60,000 円

2) 改定の方向性

制度の対象者が明記されていないことや、運用実態にそぐわないことなどの課題対応のため、グループ共通の制度として改めて整備します。

3) 改定案【審議対象】

課題解決のため、以下の通り改定を提案します。

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

(4) メイト社員からエルダースタッフへの再雇用時の規程の協約上の明記 <対象雇用形態：メイト社員、エルダースタッフ>

1) 現状と課題

現状において、メイト社員からエルダースタッフへの再雇用時に再雇用先のエルダー区分の賃金の下限を下回る場合は、本給をメイト時点での本給とする運用をおこなっています。これまでその旨を毎年の春の交渉の採用賃金要求の内容として記載しておりましたが、労働協約への反映ができておらず制度が分かりづらい状況となっていました。

2) 改定案

エルダースタッフ労働協約における EL3～EL5 の本給表の記載につき、下記の内容を付記します。

「※ただし、メイト社員は再雇用前本給が EL3 の本給に満たない場合は、メイト社員としての再雇用前の最終本給をエルダースタッフとしての採用賃金とします。」

(5) エルダースタッフ スtock有給休暇制度の協約上の記載修正 <対象雇用形態：社員、メイト社員、SSI>

1) 現状と課題

社員、メイト社員、SSI の労働協約においてstock有給休暇に関する記載がありますが、主旨が読み取り辛い記載となっているため修正します。

2) 改定案【審議対象】

	現状	改定案
社員	第 107 条（有効期間） stock有給休暇は、退職日（定年退職日にエルダースタッフとして再雇用される場合には、 <u>定年退職日</u> ）まで有効とする。	第 107 条（有効期間） stock有給休暇は、退職日（定年退職後にエルダースタッフとして再雇用される場合には、 <u>エルダースタッフの退職日</u> ）まで有効とする。
メイト社員	第 7 条（有効期間） stock有給休暇は、退職日（定年退職日にエルダースタッフとして再雇用される場合には、 <u>定年退職日</u> ）まで有効とする。	第 7 条（有効期間） stock有給休暇は、退職日（定年退職後にエルダースタッフとして再雇用される場合には、 <u>エルダースタッフの退職日</u> ）まで有効とする。
SSI	第 7 条（有効期間） stock有給休暇は、退職日（定年退職日にエルダースタッフとして再雇用される場合には、 <u>定年退職日</u> ）まで有効とする。	第 7 条（有効期間） stock有給休暇は、退職日（定年退職後にエルダースタッフとして再雇用される場合には、 <u>エルダースタッフの退職日</u> ）まで有効とする。

## V. 2025 年度労使通年協議における【報告事項】について

### 1. 次期社員人事賃金制度 <対象雇用形態：社員>

#### <ポイント>

- 今回の春の交渉での制度改定を目指して協議を進めておりましたが、合意には至りませんでした。引き続き 2027 年 4 月の制度改定をめざし協議をすすめます。
- 交渉と検討の進捗は、限定のメンバーズ VOICE 等で必ず皆さんにわかりやすく共有します。
- 私たちは、納得できる評価と運用を実現するために力を尽くします。

#### (1) 2020 年以降の社員人事賃金制度 ※2025 年中間 VOICE 議案書より再掲

プロフェッショナル人財の確保を目的として 2020 年にロールレベル認定制度を導入しました。それ以降は、おもに戦略と制度の適合度を高めることを目的とした戦略ロールの導入や、制度の目的である育成と結びつけるため目標管理制度に組み込む対応をおこなってきました。

時期	制度改定や発信の内容
2020 年 4 月	○「プロフェッショナル人財」の育成と採用を目的とした、IT 型役割成果人事賃金制度（ロールレベル認定制度を含む）を導入
2021 年 4 月	○年収水準を据え置いた上で、本給の割合を高め賞与の割合を下げる対応の実施
2022 年 4 月	○戦略ロールとしてビジネスアーキテクトならびにテクノロジストを導入
2023 年 4 月	○ロールレベルに関する上司部下のコミュニケーション活性化にむけた対応の一環として、共通ロールを「共通ミッション・役割」として再言語化 ○戦略ロールとして SRE ならびにプロダクトマネジャーを導入
2024 年 4 月	○社員ステージ B 評価制度改定を実施、本給評価の指標として「社員ステージ B 期待行動ガイドライン」を導入し、共通ミッション・役割を目標設定に用いる制度とした
2025 年 4 月	○「人財戦略 2030」発信※2025 年 3 月 ○社員ステージ C 評価制度改定を実施、本給評価の指標として「社員ステージ C 期待行動ガイドライン」を導入し、共通ミッション・役割を目標設定に用いる制度とした

## (2) 2025 年度の取り組み

### 1) 2025 年度の労使協議

2025 年度に入ってから、人事制度改定にむけた方向性をより具体的なものとすべく議論を進めてきました。

時期	制度改定や発信の内容
2025 年 5 月	○制度検討にあたってのポリシー（労働組合として大切にしたいこと）の言語化
2025 年 6 月～7 月	○現状の人材育成サイクル（育成⇒人材活用⇒評価⇒処遇⇒育成のサイクル）における課題の分析と整理
2025 年 8 月	○制度改定の方向性の検討の開始 ○労使でまる 2 日間、協議の時間を確保し制度案を討議
2025 年 9 月	○IMS の企業戦略実現に向けた課題の言語化にむけた討議
2025 年 10 月～11 月	○人財戦略上の課題の確認と、労使それぞれの改訂案の作成
2025 年 12 月	○テーマ別 VOICE の実施 ○経営懇話会でのディスカッション

### 2) 2025 年 12 月テーマ別 VOICE の内容について

2025 年 12 月 8 日～2025 年 12 月 23 日にかけて、全 22 回にわたってテーマ別 VOICE を開催し、参加いただいた 111 名のメンバーから幅広く意見を収集しました。

#### ① テーマ別 VOICE での発信内容

- IMS の会社戦略が変化していることから、人事賃金制度を変更する必要があるという方向性を検討中であること
- その変更の方向性が、ロールレベル認定制度における「専門性と処遇の結び付け」を何らかの形で廃止もしくは変更し、その上で「コアスキル」を重点的な評価軸としていく方向性であること

## ② 主な意見

<p>現行ロールレベル認定制度の課題</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 運用の不公平・不透明さを感じる。</li> <li>➤ 評価者による基準のばらつき、言葉の解釈違いがある。</li> <li>➤ チェックシートの更新・PDCA が回っていない。</li> <li>➤ チェックシートが若手の成長指標として有用であるため「一定の形で残してほしい」という意見もあり。</li> </ul>
<p>コアスキルの定義と評価手法が不明確</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 「何をもって高いコアスキルとするか」の言語化・指標化が不足している。</li> <li>➤ 定性的評価の公平性をどう担保するか仕組みが必要。（360 度評価、ガイドライン整備、評価者教育の実施等）</li> </ul>
<p>プロフェッショナル（仮）の概念・評価プロセス・運用設計</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 誰が・何で評価するか、評価プロセスを明確にほしい。</li> <li>➤ 部門や職務による機会格差をどうするか。</li> <li>➤ 市場価値（外部需要）とグループ内需要の掛け算で見たほうが良い。</li> <li>➤ AI・エージェント時代を見据え、コアスキル＋専門性のバランスは重要。</li> </ul>
<p>ステージ B の位置づけ見直しと「間口拡大」の是非</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 間口拡大は賛成が多い一方で、ステージ B の格（位置づけ）が下がるのではという懸念。</li> <li>➤ 昇格後の育成・運用設計が必要。</li> </ul>
<p>育成・キャリアパス</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 若手・異動直後に有効な「指標（ガイド）」は残してほしい。</li> <li>➤ チェックシート等は育成・目標設定の道標として有効である。（処遇と直結しない形でも）</li> </ul>
<p>公平性・透明性の担保</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 評価基準・判断プロセスを明確化し、解釈のばらつきをなくしてほしい。</li> <li>➤ ロールモデルの提示をしてほしい。</li> <li>➤ 評価者による恣意的運用を防ぐ仕組みづくり。</li> </ul>

### ③ 全体傾向

次期社員人事賃金制度への見直し（ロールレベル認定制度の廃止含む）には賛成意見が多く寄せられました。

そのうえで、「制度改定をするか、しないか」だけに注目するのではなく、「評価の内容（何を評価するか／コアスキル・プロの定義）」と「運用（公平・透明性）」が納得できる形で示されることを強く望む傾向が読み取れました。

### (3) 現状の課題

本来であれば今回の春の交渉において「プロフェッショナル認定（仮）のあり方」や「ステージ B のあり方」の考え方をまとめたうえで、どのように処遇に反映していくか、本給構成（〇〇給＋△△給＋□□給…）等の制度の枠組みを審議事項として示す予定で検討を進めてきました。

然しながら、コアスキルという評価軸の上でのステージ B ならびにプロフェッショナル（仮）の位置づけについての検討が難航しており、現段階では目指していたゴールにたどり着けていない状況です。

現在の具体的な論点としては、ステージ B やプロフェッショナル（仮）が組織の中で担う役割の整理、それら役割を担うにあたっての求められる素養と、役割や素養と処遇の結び付け方について継続的に議論を進めています。

#### (4) 今後のアクションについて

テーマ別 VOICE を通して、会社戦略や世の中の動き、現行制度の運用の難しさの課題を踏まえ、制度を見直す方向で検討を進めることについては確認が取れたと捉えています。その方向性のもと、引き続き 2027 年 4 月の制度改定をめざし、戦略実現に向けた課題と、現行制度運用上の課題の解決に向けた優先度を整理しながら協議を続けています。議論の経過については改めて限定メンバーズ VOICE 等で共有します。

私たち労働組合は下記の 3 つのポリシーを新制度に刻み込む信念を持って、力を合わせて交渉を続けます。あなたの声の実現の原動力になります。

##### 1.公正な評価

どんな仕事・役割でも、その価値が正しく認められ、納得感のある評価を通じて報われない感や不公平感をなくします。

「構築や運用など、目立たない仕事もしっかり評価されたい」「評価する側もされる側も納得したい」といった現場の声を大切にし、頑張りがきちんと報われる職場を目指します。

##### 2.プロフェッショナリズム

成果を安定して再現し続ける力を重視し、構築・運用・泥臭い仕事も含めて、期待を超える価値を提供できることを目指します。

「動いて当たり前と言われるインフラの仕事も、プロとして誇りを持って向き合いたい」「どの役割でも再現性ある成果を出したい」という思いを大切にします。

##### 3.協力と尊重

担当やチームの垣根を越え、お互いの業務・立場を理解し尊重しながら、多様なメンバーが活躍できる組織をつくれます。

「自分の仕事だけで手一杯になりがちだけれど、協力しないとシステムは回らない」「お互いの大変さをもっと分かち合いたい」といった声を踏まえ、支え合う風土を大切にします。

## 2. 評価分布と制度の在り方の検討 <対象雇用形態：社員・メイト社員・フェロー社員>

### (1) 概要

昨年度に引き続き、本給評価・賞与評価の在り方について他支部の評価制度を参考に協議をしております。

2025 年度協議項目	状況
本給の D 評価の廃止	次期社員人事賃金制度と合わせて検討 (2027 年本給評価の予定)
よりメリハリのある賞与評価の分布	2026 年度通年協議にて継続協議予定

### (2) 協議の状況

本給評価は定期昇給の根拠です。評価が上がりやすい S 評価から上がりにくい C 評価までと異なり、一方で D 評価は通常は用いられることはありません。そのため、廃止することについて協議を進めておりました。方向性について合意に至ったため、次期人事賃金制度の施行タイミングと合わせて廃止いたします。

一方で、昨年度お知らせしておりました賞与評価の分布の偏りに関する課題については、改善は十分に進んでおりません。引き続き対応策の検討・実行を労使で進めてまいります。

### (3) 今後の展開

賞与評価のメリハリについて、昨年設定した「目標シート上の複数項目の総合評価でないと最終的な高評価がつけられない」や「低評価・高評価を付けにくい運用上の要因」などの仮説が実態として存在するか、テーマ別 VOICE などをつうじて検証を進めるとともに、抽出された課題についてより実効性のある打ち手を労使で確認していきます。

### 3. 拠点新設における制度の見直し <対象雇用形態：全雇用形態>

#### **【ポイント】**

- 人財確保と BCP 対策の向上などを目的に長崎県長崎市に拠点が新設される予定です
- 新たな拠点での勤務開始に向けて、各制度の整合性を点検し、必要に応じて制度の内容を見直します

#### (1) 拠点新設の背景

IMS では採用や BCP 対策に関する課題感を背景に「IT 人財の継続的で安定的な確保」や「BCP 対策の向上」のため、首都圏外での拠点新設の検討を進めておりました。いくつかある候補の中から情報系人財を輩出する教育機関が多く、自治体/大学/企業との連携が密で一体感があり、水害や地震が少ないことなどから長崎県長崎市に新たな事業所を設ける予定です。

#### <課題感>

- 情報系 IT 人財の確保
- 首都圏を中心とした採用活動をおこなっており、地方に手を伸ばす余裕がない
- BCP 対策としてクラウド化等により向上したが、最も大切な要因は首都圏 1 拠点を前提とした体制である

#### <拠点新設の目的>

- IT 人財の継続的で安定的な確保
- グループの IT-BCP 対策として強固な体制の構築
- 地場企業や地方進出企業との協業
- グループの BPO 拠点としての広がり



## 4. 総実労働時間短縮に向けて <対象雇用形態：全雇用形態>

### (1) 取り組みの背景

三越伊勢丹グループでは、経営計画を達成するうえで最も大切なのは「人」だと考えています。多様な価値観を尊重し、お互いの違いを価値として認め、メンバー一人ひとりが最大限に意欲と能力を発揮できる組織・環境づくりを進めることで、個人の成長と会社の成長をともに実現していきます。

少子高齢化と生産年齢人口の減少、働き方に対する価値観の多様化を背景に、働き方の自由度を拡大するライフワークバランスの実現が重要視されています。「生活と仕事の調和」を実現するには、生産性の向上とメンバーの健康の両立が欠かせません。HDS では長期計画において、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に資する施策として、グループ 23 社を対象に総実労働時間を「1,700 時間台」へ低減する目標を掲げています。2025 年 11 月 28 日発行のサステナビリティ・レポートでも、今後も重点取り組みのひとつである「ひとの力の最大化」のため、年間総実労働時間の短縮をふくめた施策を推進していくことが示されています。

IMS では労使で「日本で一番働きやすい IT 企業への変革」の推進と、今後の採用競争力強化のため、昨年度より所定労働時間を 7 時間 25 分から 7 時間 15 分へ、休日を 124 日から 125 日へと変更しました。あわせて、総実労働時間の 1,700 時間台達成を目指して取り組みを進めてきました。

そのような総実労働時間の短縮を目指す取り組みと併せて、私たち労働組合は、2023 年 6 月に発信した「労使共同宣言」などを通して労働時間管理ルールへの遵守と業務改革に取り組むことを呼び掛けています。



三越伊勢丹ホールディングス サステナビリティレポート 2025  
<https://www.imhds.co.jp/corporate/sustainability/sustainability-report/index.html>



労使共同宣言『安心して働くことのできる職場環境づくり』について  
<https://impress.the-shanaiho.com/intro/category1/post-496>

## (2) 2025 年度の総実労働時間について

### 1) 2025 年度の総実労働時間短縮に関する取り組み

2025 年は健康的に働き続けることができる職場の実現にむけ、労使で下記のようなことに取り組んできました。

- 時間外労働を実施する際のルール浸透に向けた取り組み
- 有給休暇の計画的な取得の呼びかけ
- 労働時間の正しい記録などの運用ルールの周知

### 2) 2025 年度の現時点での実績

IMS の年間所定労働時間は 2025 年度に 1,740 時間となりました。

総実労働時間を目標の 1,799 時間以内に維持するためには、全社平均の時間外労働を月 15 時間 10 分以下に抑えることが必要です。

2025 年度 4～11 月の全社平均時間外労働は 16 時間 58 分／月であり、目標値は未達となります。着地見込みでも現時点では目標達成には至っていません。

一方で、前年（2024 年度）の年間平均 17 時間 01 分／月と比べると、2025 年度（4～11 月）の平均は 16 時間 58 分／月へと減少しており、改善傾向が確認できます。

2025 年度は所定労働時間を 7 時間 25 分から 7 時間 15 分へ、休日を 124 日から 125 日へと変更しており、所定労働時間そのものが減少しています。

その状況下で時間外労働も減っていることは、メンバー一人ひとりによる業務効率化、計画的な働き方の工夫、日々の時間外削減の努力が着実に成果を生んでいることの表れです。一人ひとりの取り組みにより、総労働時間の適正化に向けた前進が実現しています。

引き続き、目標達成に向けて時間外の平準化・会議時間の削減・業務の自動化・休暇の計画取得などを実行し、全社平均時間外を 15 時間 10 分／月以下へ収束させます。

#### ※総実労働時間の考え方

所定労働時間とは、労働者が働くこととなっている時間のことです。

IMS における 1 年間の所定労働時間は、1 日の労働時間「7 時間 15 分」と 1 年のうち働くこととなっている日数（365 日 - （各休 + 連各））で求められます。

## 有休・連各取得状況

	2025年度				2024年度実績			
	11月末までの入力値		必達目標		11末までの入力値		最終	
	有休取得率	連各取得率	有休取得目標	連各取得目標	有休取得率	連各取得率	有休取得率	連各取得率
ステージA・SSⅡ	45%	65%	80%	100%	34%	59%	75%	100%
ステージB	39%	70%	80%	100%	36%	70%	81%	100%
ステージC・Ct	40%	74%	80%	100%	36%	70%	85%	100%
メイト	52%	54%	80%	100%	42%	58%	88%	100%
SSⅠ	14%	71%	80%	100%	40%	80%	85%	100%
月給制エルダー	43%	77%	80%	100%	47%	72%	94%	100%
時給制エルダー	56%		80%		27%		95%	
フェロー	57%		80%		53%		97%	
全体	40%	73%	16.5日	100%	37%	69%	16.4日	100%

## 平均時間外

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間平均
2024年度	16:30	17:03	15:42	15:30	15:35	16:20	19:55	18:06	16:28	16:28	18:04	18:27	17:01
2025年度	19:28	17:35	16:52	15:41	15:07	17:09	17:26	16:30	継続確認中				16:58

## 総実労働時間

	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
【制度】所定労働時間	1,832時間	1,818時間	1,818時間	1,803時間	1,788時間	1,740時間
【実態】総実労働時間	1,955時間	1,923時間	1,899時間	1,876時間	1,870時間	1,830時間

※2025年度の総実労働時間は、11月末までの見込み値で算出

### 3) 育児短時間勤務者の時間外労働の課題

育児短時間勤務制度は、育児と仕事の両立を支援するために「育児・介護休業法」および IMS の労働協約に基づき設定されている制度です。

このため、育児期の労働時間を短縮し無理のない働き方を保証する目的で「育児勤務をする者に、原則として時間外勤務および休日勤務をさせない。」と定めております。しかしながら、2025 年度現在、育児短時間勤務者のほぼ全員に時間外労働の発生を確認しております。

2026 年度は、「育児テーマ別 VOICE」を実施し、対象者の声を丁寧に収集して実態の把握と課題の整理を進め、労使で対応を進めていきます。

#### (3) 今後の取り組み

総実労働時間の目標は 2026 年度も「年間 1,799 時間以内」に据え置きます。2025 年度の改善傾向を着実に定着させ、過度な負荷を抑えながら生産性と健康の両立を図ります。

一方で、現場の実情や業務負荷を踏まえると達成の難易度が高いとの声が上がっています。組合としては、目標自体の追求は重要と認めつつも、目標と現場実態の乖離を放置せず、データに基づく検証と柔軟な運用が必要だと考えます。

また成長のためにもっと働きたいという社員もいることも理解しており、真に働きやすい職場環境の実現に向け引き続き取り組みを進めます。正確な勤務実態の把握のため、勤怠の打刻・申請は例外なく正しく記録しましょう。

##### <取り組みの例>

- ・【時間外の削減】時間外が恒常的に多い、マネジメント層や、各担当別に現場メンバーへのテーマ別 VOICE をおこなう
- ・【夜間コール対応】対応負荷の偏り、一次切り分けの自動化や通知閾値の見直し等、削減余地を継続的に検証
- ・【適正な時間管理】各所属における時間外申請についての各部門の運用を再度確認する
- ・【適正な時間管理】勤怠管理システムへの登録勤務時間と、実際の PC 稼働時間の乖離について継続的なウォッチ
- ・【休日・休暇の取得推進】休みを取得しづらい、取得できない理由を職場委員会等の場でヒアリングをおこなう
- ・外部企業への SES 等で労働時間に差が出る方の契約条件確認、グループ内出向就労条件継続確認

## 5. ハラスメント撲滅 <対象雇用形態：全雇用形態>

### (1) 概要

グループ労使でハラスメント撲滅について取り組みを進める中で、通報件数を集計しています。2025 年度は上期での通報件数合計は 32 件と、前年同水準で推移している一方で、ステージ B 以上のシェアが 63%、かつステージ A 以上の事案が 11 件で過去最多となりました。

IMS 単体で見ると、2025 年度で通報に至った事案は発生していないものの、下記のような事案は発生しており、予断を許さない状況が続いています。

- ・事態が悪化すると、ハラスメント事案になりかねない個別相談は実際に発生している
- ・特定のグループ内他社とのコミュニケーションに課題があり

### (2) 2025 年度の取り組み

労働組合は、毎年会社とハラスメント防止にむけた年間計画の確認をおこない、定期的に取り組みの状況を確認しています。その内容を共有いたします。

今年度は全員が安心していきいきと働ける、ハラスメントが発生しない風土づくりを目指してきました。また、ハラスメントについて個別の相談があった場合は、相談者の想いに寄り添いながら、法制度や社内規程などのルールを順守し労使で対応にあたっています。

#### <2025 年度 取り組みの全体感>

課題感	目指す姿	2025 年度の取り組み
<ul style="list-style-type: none"><li>・若手、ステージ C からの相談事項が比較的多い。</li><li>・上位職から下位職だけでなく、ステージ C の経験豊富な社員から上位職やパートナー等へのハラスメントリスクがある。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・全従業員が安心して勤務できている状態</li><li>・経験・知識・会社間の関係にかかわらずハラスメントが発生しない状態。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・MI e-learning の 100%実施。</li><li>・ハラスメントについての集合研修を 1 月末～2 月に実施。（入社 2～3 年目、2022 年度研修未受講の方を対象）</li></ul>

### (3) 組合の考え方と今後の取り組みについて

#### 1) 組合の考え方

通報や相談に至らないまでも、まだまだ「ヒヤリハット」のようなケースは日常的に発生していることを想定しています。ハラスメントは、社員間のみで起き得るものではなく、パートナースタッフの方との間など、企業をまたいだ関係性の中でも発生します。

評議員会や執行委員会においても、ハラスメントに関する議論を実施しており、以下のような意見が出ていました。

- 年齢や性別から、下に見られるような態度に出られたことがある
- 間違っただけを言っていない場合も、優越的な立場からの発言の場合はハラスメントと受け取られる危険性がある
- IMS 内はもちろん、グループ企業や外部企業との間のやりとりでも気を付ける必要がある。常に相手を尊重した態度・言葉遣いを心がけましょう。なお、懸念される場に居合わせた等、当事者としてのみでなく第三者の視点でも気になることがありましたら、見て見ぬふりをせず、組合までご相談ください。

#### 2) 今後の取り組みについて

##### ① 風土改革との連動について

風土改革のコミュニケーションの改善の取り組みの一環として「さん付け運動」や挨拶といった具体的な活動や定期的な啓蒙などといった関係性の質の向上に取り組んでいきます。

##### ② 問い合わせ窓口

労使で通報のホットラインほか、相談の窓口を設けています。ハラスメントかどうかの判断に悩んだり、自身を責めてしまったりする前に、まずはお気軽にご相談ください。

**三越伊勢丹グループ**  
**相談・通報窓口のご案内**

不正行為・違法行為等を見つけたら、ハラスメントかも?と思ったら、見て見ぬふりをせず、勇気をもって相談・通報窓口ご連絡。  
当社グループで働く方であればどなたでも利用でき、匿名通報も可能です。  
会社は、相談や通報に誠実に対応し、厳正に対処します。

**パワハラ** **セクハラ** **不正・違法行為**

相談窓口      通報窓口

▶ **各社・各店 総務部**      まずは各社・各店総務部へご相談ください

▶ **カウンセリングルーム**  
専門の社外カウンセラーが、**職場・人間関係の相談**を承ります。  
プライバシーは保護されるため、会社や職場に相談内容が伝わることはありません。  
※社外カウンセラーのみの相談を行います。

▶ **内部通報専用窓口** (三越伊勢丹グループホットライン)  
専用電話・専用メールにて受け付けています。受付後は、内部通報として会社が調査します。不正行為や違法行為が発生、または発生する恐れがあると感じたら、自らの肩の負担に関わらず通報しましょう。

▶ **グループの窓口**  
ホットライン業務専用の外部企業に委託し、公平に受付を行っているため、安心して通報することができます。  
専用電話: 03-5793-3221  
専用メール: imhds@integrex.jp

▶ **社外の窓口**  
丸の内総合法律事務所  
専用FAX: 03-3284-1199  
専用メール: mar\_hot\_line@nifty.com

▶ **三越伊勢丹グループ労働組合**  
労働組合では、相談・通報それぞれ受け付けています。  
専用電話: 03-6302-1216 内線 801-23-230  
専用メール: soudan@imgu.or.jp  
受付: 月・火・水・金・土 10:00 ~ 18:00

※内部通報に関する留意事項  
通報者は保護され、通報したことを理由に、会社から不利な取扱いを受けることはありません。匿名の場合、通報者が特定されないよう慎重に行ってください。会社が特定できます。取扱い次第からの通報も可能ですが、取扱い次第については、各社の総務・人事部門へご相談ください。他人を誹謗・中傷する内容や、私生活に関する通報は受付できません。

三越伊勢丹ホールディングス      三越伊勢丹グループ労働組合

## 6. 2026年度通年協議項目 <対象雇用形態：全雇用形態>

2025年度の積み残しの検討事項について継続協議を進めるとともに、労働福祉ビジョンの実現にむけ下記のような取り組みを進めます。

#	検討項目	協議内容のイメージ
1	次期社員人事賃金制度の改定にむけた検討	●2027年4月の制度改定にむけた検討の継続
2	総実労働時間	●2026年度時間外目標について ●育児短時間フレックスの運用について ●育児に関わるメンバーと夜間コールの運用のあり方について ●実効性のある生産性向上の取り組みについて
3	新拠点の労働条件について	●IMSの新拠点の設立（予定）に伴う採用や転勤などの各種労働条件の整備
4	勤務地を問わない働き方	●社員フルリモートコースとエルダースタッフ制度の接続検討 ●社員のコース転換のあり方の検討 ●社員以外の雇用形態への勤務地を問わない働き方諸制度の適用検討
5	60歳以降の働き方	●65歳以降の働き方の継続検討 ●メイト社員から時給制エルダースタッフへの再雇用時の本給のあり方の検討
6	よりメリハリのある賞与評価の分布のあり方の実現に向けた検討	●運用改善に向けた課題抽出
7	フェロー社員制度の整備	●評価期間の制度の改善検討
8	採用に関する検討	●院卒・3年制専門卒・高専卒の採用賃金の検討 ●リファラル採用制度の改善検討

※なお、今年度の通年協議事項に下記のような事項組み込むべく検討を進めています。

-	中長期的なエンゲージメント醸成のための施策の検討	●以下の観点での協議の開始 ・心理的安全性が高く、コミュニケーションの障壁の低い職場の実現 ・生産性を高めることの意味や目的が共通言語として理解されている状態の実現 ・会社の戦略進捗に応じた各雇用形態の労働条件のあり方
---	--------------------------	--

## VI. 2025 年度グループ労使協議報告

### 1. 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。

### 2. 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 ※参考：[グループ共通ベースアップ算出式](#) <対象雇用形態：社員・メイト社員>

現在のグループ共通ベースアップ算出式の有効期間は、2026 年春の交渉までとなっており、2027 年春の交渉以降のベースアップへの対応について協議を行ってきました。グループにおける一体感の醸成、従業員にとっての納得性、労使協議の効率化等の観点から、2027 年春の交渉以降もベースアップ算出式での対応を継続としつつ、現行の算出式における課題を踏まえた対応について検討を行ってきました。具体的には、現在の物価状況等を踏まえ、主に「ベースアップ上限額」「物価上昇率の上限」「有効期間」等について、見直しを行っています。

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

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

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

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

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

### “障がいがある子等”の範囲

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

### 利用可能期間

子が15歳になる年度の3月31日まで

## (3) グループ労働協約締結の検討について

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

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

#### (4) 国内出向労働時間差手当支給における短時間勤務者対応について

- ・国内出向に際し、年間の所定労働時間に関して出向先が出向元を上回る場合、その時間差分の本給額を算出し 12 ヶ月で除して、毎月手当として支給しています。
- ・しかし、育児勤務や介護勤務等の短時間勤務者に関しては、上記規定では、出向元と出向先における実際の所定労働時間差とは相違があります。（短時間勤務者は、一日の所定労働時間は出向元でも出向先でも差はなく、休日数の差のみが、年間の所定労働時間数に影響するため）
- ・短時間勤務者の出向者に対する労働時間差手当に関しては、出向によって勤務しなければならない時間が長くなった分の賃金を補償するという制度主旨に則って、会社間（フルタイム）の所定労働時間の差に対してではなく、実態の所定労働時間差に対して補償するように改定を行います。

#### (5) 国内出向管理職手当の資格別水準について

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

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

### 3. 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。

#### (1) 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検討しています。

#### (2) 知識と意識の向上に向けて

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

#### (3) 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。

## 4. 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。

### (1) 今年度の取組み

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

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

### (2) 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り組みについて

#### ① 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。

#### ② 所定労働時間の検討について

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

## 5. 福利厚生制度の見直し

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

#### (1) 健康支援について

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

#### (2) 厚生施設の改修について

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

#### (3) 福利厚生メニューの最適化について

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

## VII. 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

### 1. 環境認識

#### (1) 外部環境

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

#### (2) 内部環境

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

#### (3) 春闘情勢

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

## 2. 本部基本方針の考え方

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

I M G Uとしては、「生活者の観点」また「労働組合としての社会的責任の観点」から、自社の業績動向や抱える課題等を認識した上で、各支部における「2026年度春の交渉」へと臨まなければならないと考えます。その中では、労働福祉ビジョンに基づき必要と判断する取り組みを主体的に進め、人財の活性化と納得性のある人事賃金制度の整備と運用の整備や労働福祉に関する制度の充実や拡充を行います。

### <賃金要求>

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

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

### 【参考】◆グループ共通ベースアップ算出式

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

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

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

(賃上げ闘争に登録)

### 3. 「2026 年度春の交渉」の位置付け

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

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

### 4. 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

##### 1) 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 H D S 労使協議会にて確認を行ってきた。2026 年度は H D S 労使協議会による協議内容に基づき、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として「5,000 円のベースアップ」を全支部にて要求する。また、各支部においてはベースアップの構成要素を踏まえ必要に応じてさらなる上乘せの要求をおこなう。

・グループ共通ベースアップ算出式を適用していない雇用形態

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

## 【参考】

### ■ グループ共通ベースアップ算出式

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

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

### ■ 各雇用形態におけるベースアップの構成要素

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

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

## 2) 昇給・昇格

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

### (2) 最低賃金

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

### (3) 初任給(採用賃金)

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

## 5. 賞与交渉方針

・賞与要求については半期交渉を前提とし、以下のフローに基づき要求を行う。

- ①2025年度賞与（2026年6月）は、2025年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、2026年4月を目途に要求を行う。
- ②2026年度の賞与支給額の決定に使用する「業績評価指標」は第1四半期を目途に協議・決定する。
- ③2026年度賞与（2026年12月・2027年6月）は、2026年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、12月賞与は2026年10月、6月賞与は2027年4月を目途に要求を行う。

※支給表が確定していない支部・分会は個別協議とする。（都度交渉）

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

## 6. 今後の進め方

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

## VIII. 2026 年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金要求基準

### 1. 要求基準の設定目的及び項目

#### (1) 要求基準の設定目的

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

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

#### (2) 要求基準の項目

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

#### <IMGU 本部最低賃金要求基準の項目>

##### I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」(対象：月給制社員)

##### II. 「企業内最低賃金要求」の基準

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

## 2. 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で定めたものです。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(単位：円)>

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

#### <参考：上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (A基準)

(単位:円)

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

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (B基準)

(単位:円)

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

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (C基準)

(単位:円)

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
~27	<b>159,900</b>	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	<b>189,700</b>	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	<b>219,500</b>	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	<b>249,300</b>

<基準の適用要件>

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

【適用条件】

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

【判断要素】

- ・対象地域の物価状況や採用市場、対象地域における他支部との賃金水準格差

- ⑩育児・介護等の短時間勤務者については、本給より控除されている割合と同じ割合を該当する扶養者・年齢別最低賃金より差し引いた金額と比較し、控除された本給の金額が下回る場合、差額を支給するものとします。

<算定式>

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

\* 100 円未満切り上げ

① 人事院による標準生計費 (2025 年 4 月全国平均) (単位: 円)

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

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

<指標の算定期期 : 2024 年 4 月>

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

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

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

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

<指標の算定期期 : 2025 年>

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

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

<指標の算定期期 : 2025 年暦年>

⑤ B 基準を中心の値とし、A 基準は +10%、C 基準は -10% で水準を設定。

係数 : A 基準 = 1.1 B 基準 = 1.0 C 基準 = 0.9

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

### 3. 参考補足説明

#### (1) 標準生計費について

##### (ア) 標準生計費の増減要因

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

##### (イ) 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。

(ウ) 標準生計費の数値と前年差

● 標準生計費（2025年4月全国平均）の数値と2024年差

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

標準生計費（2025年4月）

（単位：円）

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

前年差

（単位：円）

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

## 4. 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

#### <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

## 5. 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、相关性・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、要求をおこなう場合においては、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おこなうこととします。

## 6. 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。

## 7. 対象者への支給方法について

保障額の支給は、本人の申告に基づき行われます。基本的な支給スキーム・スケジュールは、「4月中に会社より基準額及び申告方法（申告期日や申告書等）に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額を支給」とします。（事業会社により告知時期などに多少の違いがあることも想定されます。事前に事業会社労使間にて確認をお願いします。）なお、それ以降は、申告のあった月より支給されることとなります。保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。また、申告にあたっての会社の申請書には、「保障対象者の要件を確認するために、申請者本人へのヒアリングや公的給付の受給確認書類・年収確認書類<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。

## 8. 育児・介護等の短時間勤務者への対応

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

<例> 扶養者年齢別最低賃金 B 基準企業所属

33歳 3人扶養（対象扶養者年齢別賃金：243,800円）

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

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

※最終算出額を百円未満切上げ

扶養者年齢別最低賃金による給付額 19,400円/月

## 9. 「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）

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

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

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

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

<統計年度：2025年度>

②166,900円（2024年度の所定内給与額）÷160,200円（2023年度の所定内給与額） = 1.042

③2025年暦年（2025年1月～12月）平均の消費者物価上昇率「0.032」を使用 = 1.032

<指標の算定時期：2025年暦年平均>

## 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 年度中に公的最低賃金（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、改めて算定をおこない、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低賃金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）

### <算定式>

- ① 月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

参考数値⇒180,000 円÷(法定における最長の年間所定労働時間：2088 時間÷12 ヶ月) ≒1,035 円\*小数点以下切り上げ

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

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

地域別修正指数⇒各都道府県の地域別最低賃金÷全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金

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

時間給基礎額⇒参考数値（1,035 円）×地域別修正係数\*小数点以下切り上げ

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

### <地域別最低賃金・産業別最低賃金と地域別修正指数>

- \* 地域別最賃・産業別最賃は 2026 年 1 月 12 日現在の厚生労働省公表値
- \* 地域別修正指数は、各地域における労働市場の動向を反映するための指数として設定
- \* 上記以外の地域が必要な場合は、同様の考え方で都道府県別に算定する

### <月給の時間給換算について>

- ・月例給の時間給換算算定式は以下の通りとする。

(各社の月例最低賃金×1.2) ÷ (年間所定労働日数×年間所定労働時間)

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

(例)

・2024 年度の計算式 = (180,000 円×12) ÷ (248×7.416) = 1,175 円 (※2024 年がうるう年)

・2025 年度の計算式 = (180,000 円×12) ÷ (249×7.416) = 1,170 円

### 3) 60歳以降雇用者への対応

60歳以降雇用者は他のメンバー同様にもとに働く仲間であることから、月給制社員・時間給制社員ともに企業内最低賃金要求の対象とします。

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

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

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

### 4) 個別に賃金を定めている社員（年俸制等）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、要求をおこなう場合においては、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おこなうこととします。

## IX. 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

### 1. セイフティープランについて（L 会員・S 会員対象）

セイフティープランとは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。

### 2. <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>



### 3. 介護援助制度について（L 会員・S 会員対象）

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

#### 【給付対象】

給付対象は以下の①・②の条件を満たしている場合に対象となります。

#### ①会員本人の同居家族（2親等以内）

※会員本人が費用を負担している実父母は別居でも可

#### ②介護保険適用の介護サービスを居宅もしくは通所で利用した場合

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

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

#### 【利用補助額】

介護費用(介護保険適用分)の50%

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

#### 【証明書類】

#### ①介護保険証のコピー

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

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