

2026 年度

春の交渉 議案書 (案)

三越伊勢丹グループ労働組合
関連グループ支部 I
IM Digital Lab 直轄分会

第 11 期の活動テーマ

『ONE チームで進もう』

業務に関わる社内外全ての人と強固な関係づくりが重要です！

『傾聴する』 『受容する』 『共感する』

三越伊勢丹グループ労働組合 ホームページ

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



三越伊勢丹グループ労働組合 LINE



ユーザー名：企業コードix + 従業員コード8桁

パスワード：生年月日（例：20220101）8桁



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

2026年度 春の交渉 議案書(案) 目次

■ 関連グループ支部 I IMDigitalLAB 直轄分会総会 議事日程

■ IMGU の「労使通年協議体制」と「春の交渉」

環境認識

I. 社会経済環境	7
II. 三越伊勢丹グループの動向	8
III. IT 業界動向とその背景	11
IV. IMDL メンバーズ VOICE での意見等	16

賃金要求

I. 2026年度 賃金要求の方針	18
II. 2026年度 賃金要求(案)について	
1. 社員対象 賃金要求	19
2. エルダー社員(I・II時給制/Ⅲ月給制)対象賃金要求	20
3. ベースアップ要求の考え方	21
4. 最低賃金の考え方	23
5. 扶養者・年齢別最低賃金要求	23

2025年度 労使通年協議の取り組み

1. グループ共通ベースアップ算出式の改定	26
2. 年俸制の運用状況の確認等	27
3. キャリア形成の整備	27
4. 労働福祉ビジョン	28
5. 働く環境の整備	31

2026年度の労使通年協議項目

労働協約の改訂および新設	35
--------------	----

<本部報告>

・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	37
・2026年度 春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準	41
・2025年度 グループ労使協議報告	52
・三越伊勢丹グループ共済会からのお知らせ	58

■ 2026 年度 関連グループ I 支部 IMDigitalLAB 直轄分会総会 議事日程

1. 開会宣言
2. 議長団選出・登壇
3. 書記任命
4. 議事運営委員選出
5. 成立確認・資格審査報告
6. 議事日程発表・承認
7. 議事開始宣言
8. 提案
 - 第 1 号議案
 - I. 2026 年度 賃金要求
 - 第 2 号議案
 - II. 2025 年度 労使通年協議の取り組み
 - III. 労働協約の改訂および新設
9. 議事終了宣言・議長団降壇
10. 支部執行委員長挨拶
11. 閉会宣言

日時 : 2026 年 2 月 20 日(金) 17:00~18:00

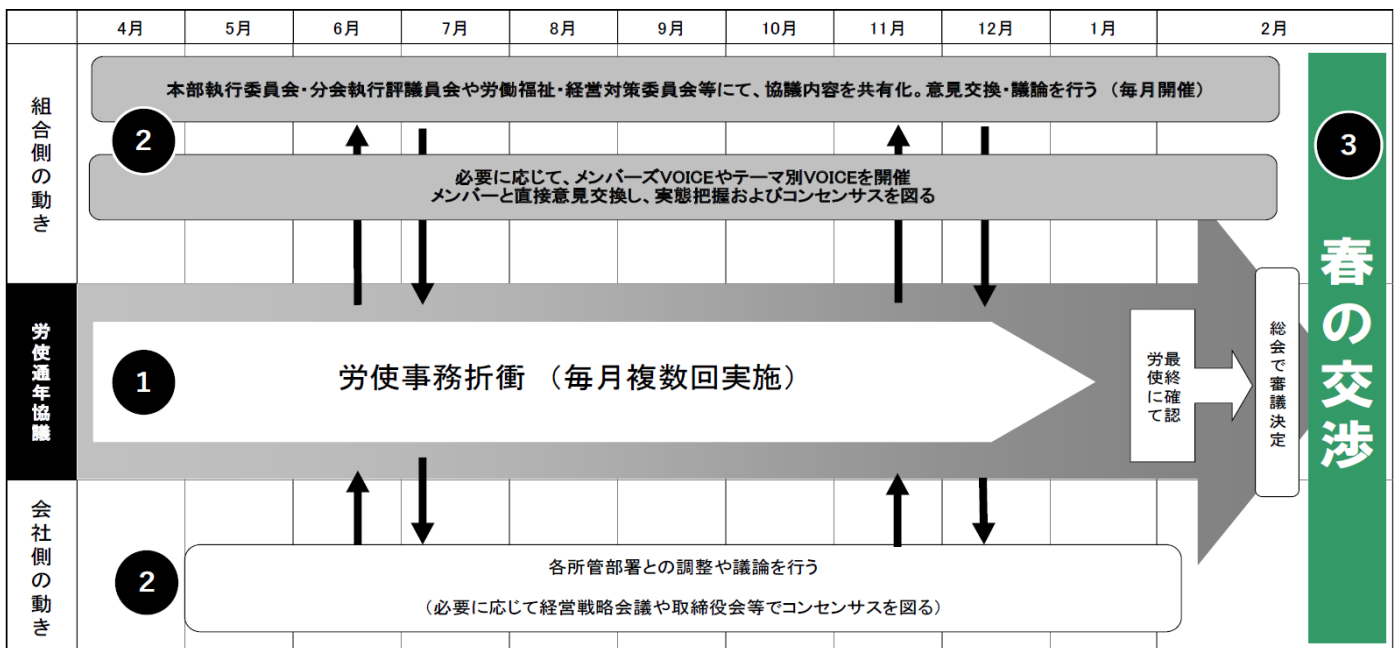
場所 : リモート

構成員 : 組合員・支部執行委員

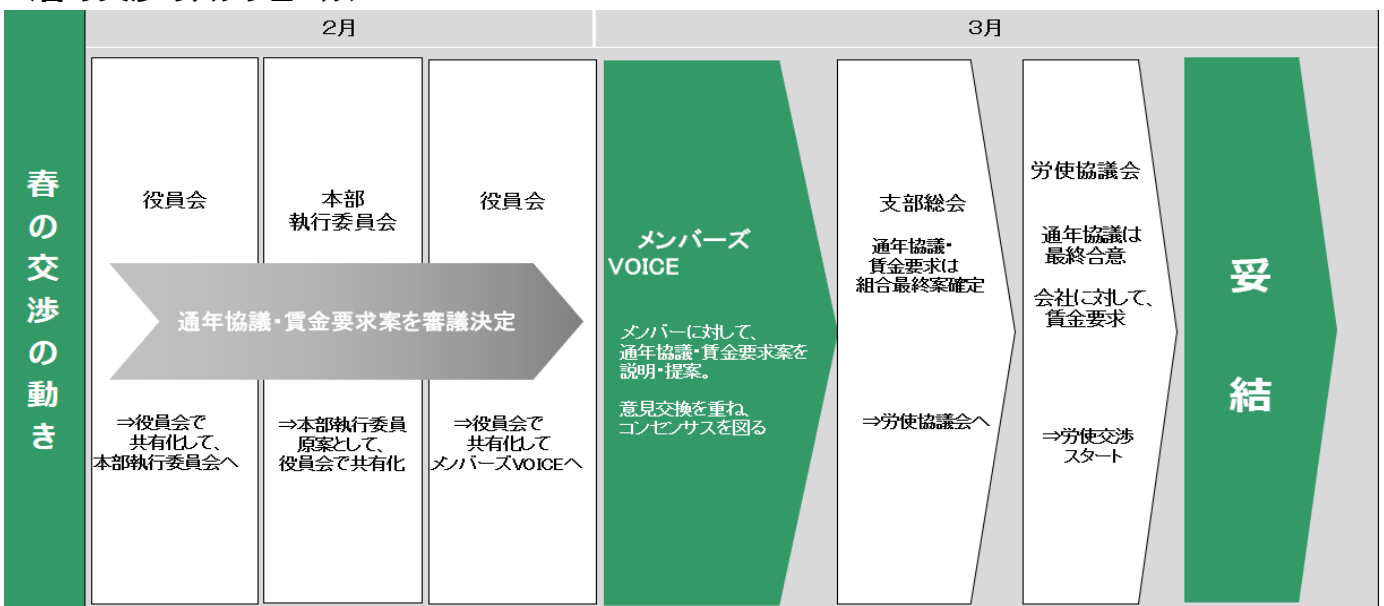
■「労使通年協議」と「春の交渉」

- ①三越伊勢丹グループでは、人事制度など「人に関わる諸制度」について、会社・組合双方にて、年間を通した話し合いで決めています(労使通年協議体制)。
- ②この体制では、会社は経営責任者をはじめとした関係各部署に対して、組合は組合役員や現場メンバーに対して、協議内容に関する報告や意見交換の場を定期的に設定し、従業員の日々の働き方・生活に関わる重要な内容について、コンセンサスを取りながら協議を重ねていきます。
- ③労使通年協議事項は、メンバーズ VOICE を経た上で開催される「組合支部大会または総会」で審議決定され、「労使協議会」で正式合意となります。また、「労使協議会」では、制度に基づいて、実際に会社が賃金を支払うことを確認(賃金要求)しています。つまり、「労使通年協議」の集大成が「春の交渉」ということとなります。

<労使通年協議のスケジュールイメージ>



<春の交渉のスケジュール>



■「2026 年度春の交渉」の位置付け

(2026 年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針より)

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

- ①現在の企業(グループ全体・自社)がおかれた環境(業績・方針・課題点等)をメンバーと共有する。
- ②賃金要求については、本部方針に基づく各支部要求案をメンバーと共有し、審議決定を経た上で早期の妥結を目指す。
- ③人に関わる諸制度について、2023 年度における各支部労使通年協議事項および HDS 労使協議会の協議項目をメンバーと共有し、審議決定を経た上で労使合意と成案化を行う。また、2024 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。

環境認識

I. 社会経済環境

1. 経済の状況

・政府は、「『強い経済』を実現する総合経済対策」（25年11月21日閣議決定）を策定し、物価高への対応、賃上げ・成長投資の促進、地方創生、経済安全保障強化を柱とし、成長型経済への転換を目指し、約21.3兆円規模の対策を決定しました。具体的には、子育て世帯への給付金、電気・ガス料金補助、中小企業・小規模事業者への賃上げ・省力化投資支援、減税措置、AI・半導体等の戦略分野への投資等が挙げられています。

<国内総生産（GDP）の対前年度比増減率>

年度	2025年度 (政府見込み)	2026年度 (政府見通し)
実質	1.1%程度	1.3%程度
名目	4.2%程度	3.4%程度

内閣府25年12月25日公表



・経済成長率（GDP）について、25年度は、世界経済の先行きに不透明感が残る中でも、各種政策効果に支えられて、個人消費や設備投資の増加が経済の回復をけん引し、実質成長率は1.1%程度を見込んでいます。26年度は、所得環境の改善が進む中で個人消費が増加するとともに、危機管理投資・成長投資の取組の進展等により設備投資も伸び率を高め、実質成長率は1.3%程度を見込んでいます。

2. 物価の状況

・2025年暦年(1~12月)の消費者物価指数（2020年=100）前年比は、総合+3.2%・生鮮食品除く総合+3.1%・生鮮食品及びエネルギーを除く総合+3.0%と上昇しました。生鮮食品を除く食料が倍以上の7.0%上昇し、全体を押し上げました。4年連続で2%超の水準となるのはバブル末期の1989年~1992年以來約30年超ぶりです。一方、直近の2025年12月の伸び率は、総合で2.1%となり、2ヶ月連続で3%を下回りました。生鮮食品を除く食料は6.7%（うちコメ類：34.4%）と依然高い伸び率ですが、5ヶ月連続で縮小はしており、エネルギーもガソリン価格の下落により3.1%と、4か月ぶりに下落に転じたこと等が主な要因といえます。今後は、これまでのインフレ傾向が鈍っていくと予測されます。

<消費者物価指数（CPI）の月別前年同月比と暦年平均前年比>

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	暦年平均
総合	4.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.3	3.1	2.7	2.9	3.0	2.9	2.1	3.2
生鮮食品を除く総合	3.2	3.0	3.2	3.5	3.7	3.3	3.1	2.7	2.9	3.0	3.0	2.4	3.1
生鮮食品及びエネルギーを除く総合	2.5	2.6	2.9	3.0	3.3	3.4	3.4	3.3	3.0	3.1	3.0	2.9	3.0

総務省26年1月23日公表

3. 雇用の状況

・2025年平均の完全失業率（完全失業者数÷労働力人口×100）は2.5%（前年同率）でした。内訳は、完全失業者数176万人（前年同数）、就業者数6,828万人（前比+47万人の5年連続増加）、労働力人口（完全失業者数+就業者数）7,004万人（前比+47万の3年連続増加）。

・2025年平均の有効求人倍率（有効求人数÷有効求職者数）は1.22倍（前比▲0.03と2年連続低下）でした。有効求人は前年比▲3.5%、有効求職者は前年比▲1.2%でした。

・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。

<完全失業率・有効求人倍率 月別前年同月比と暦年平均前年比>

季節調整値

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	暦年平均
完全失業率 (単位:%)	2.5	2.4	2.5	2.5	2.5	2.5	2.3	2.6	2.6	2.6	2.6	2.6	2.5
有効求人倍率 (単位:倍)	1.26	1.24	1.26	1.26	1.24	1.22	1.22	1.20	1.20	1.18	1.18	1.19	1.22

出所：完全失業率＝総務省 有効求人倍率＝厚生労働省 26年1月30日公表

Ⅱ. 三越伊勢丹グループの動向

1. 三越伊勢丹 HDS の業績動向

<2025 年度 第 3 四半期業績結果>

単位：億円	4-12 月 実績	前年比	通期予測	前年比	11 月計画差
総額売上高	9,606	98.2%	13,000	99.7%	▲50
売上高	4,063	97.3%	5,540	99.7%	▲20
売上総利益	2,496	97.9%	3,360	99.5%	▲10
販管費	1,915	98.2%	2,580	98.7%	▲10
営業利益	580	96.9%	780	102.2%	—
経常利益	638	96.7%	810	91.9%	+40
当期純利益	512	110.3%	650	123.1%	+30

・売上高については、前年度の海外顧客売上の反動等により減収となりましたが、国内顧客の売上が好調に推移しました。また、徹底した販管費コントロールの継続的に推進しています。この結果、第 3 四半期累計の連結業績は、売上高 4,063 億円（前年比 97.3%）、営業利益 580 億円（96.9%）、経常利益 638 億円（前年比 96.7%）、当期純利益は、関係会社株式の売却益が寄与し、第 3 四半期累計としては、過去最高の 512 億円を計上しました。

・26 年度通期予測では、12 月以降の海外顧客売上高などの状況を踏まえ、総額売上高の予測を修正しましたが、販管費コントロールにより、営業利益は 11 月に公表した過去最高 780 億円を維持、経常利益は 11 月計画時より 40 億円の上方修正、陶器純利益も 30 億円を積み増し、過去最高の 650 億円を見込んでいます。

<中期経営計画のポイント>

● 現中期経営計画の進捗

- ・重点戦略の大幅な進展により、2024 年度連結営業利益 720 億円を見込む
- ・事業構造改革も前倒しで進展し、地域百貨店・国内関係会社の黒字化が進展 ・識別顧客数が 760 万人を射程、合わせて識別顧客売上高も大幅に拡大

● 次期中期経営計画（25～30 年度）“基本計画”

- ・“連邦”を手段に各事業の連携を深め、世界基準の“個客業”を確立。連結営業利益 27 年度 850 億円、30 年度 1,000～1,100 億円を目指す
- ・世界中からお客さまを集め、識別化し、つながったお客さまに多様な顧客価値を提案する“個客業”へ進化
→ 連邦活動により各事業の連携を深め、新たな事業機会の獲得によって利益を拡大
- ・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
→ まち化準備フェーズでグループ連邦体制を確立。30 年度営業利益 1,100 億円水準の内、連邦利益 160 億円水準、シェア 14% 超を目指す
- ・資本コストを意識して、事業利益・連邦利益の拡大および資産効率改善を計画化
- ・“従業員の成長”と“企業の戦略実現”を両立させる「人的資本投資」をメリハリを持って実行
- ・4 つの重点取り組み(マテリアリティ)の取り組みを強化。加えて、30 年度目標を一部改定

2. グループ次期中期経営計画における DX 推進の取組み

- ・グループの次期中期経営計画（25～30年度）では、27年度営業利益 850 億円、30年度営業利益 1,000～1,100 億円と、統合後最高益を更に更新していくことを計画化。
- ・外部環境認識における「特別な消費には出費や手間を惜まず、満足度の高いモノ・コトを志向する傾向が拡大」を踏まえ、「人」と「デジタル」の力で、徹底的に「個」に寄り添うグループの方向性を提示。
- ・主な取り組み項目では、「識別顧客基盤」を最大限活用した連邦活動を推進することを計画。

方向性	【誰に】対象顧客	世界中の“高感度上質”消費を志向する全てのお客さまをターゲット化
	【何を】提供価値	お一人おひとりのニーズに沿った“高感度上質”な多様なコンテンツ提案
	【どの様に】提供方法	“人”と“デジタル”の力で、徹底的に「個」に寄り添う

次期中期経営計画(25～30年度) 基本計画 11

環境認識「内部環境」

- ・百貨店を中心とした事業再生が大きく進展し、安定的に利益を創出できる企業体質を構築
- ・次期中期経営計画では、識別顧客基盤を最大限活用した連邦活動を推進

【主な取り組み項目】

【主な取り組み内容】

【成果・進捗】

科学の視点による生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> ・販管費コントロールを徹底 ・事業構造改革を推進 ・国内百貨店の要員数適正化 	収支構造改革効果額 <ul style="list-style-type: none"> ・21～24年度累計：▲約450億円 1人当たり売上高(国内百貨店) ・18年度対24年度見込比/差：140%/+約2,800万円
識別顧客基盤の確立	<ul style="list-style-type: none"> ・アプリ顧客を中心に識別顧客数を拡大 ・識別顧客に向けた個のマーケティング活動を高度化 ・国内・海外外商顧客へのセールス活動を強化 	識別顧客数 <ul style="list-style-type: none"> ・18年度対24年度見込差：+約420万人 識別顧客売上高 <ul style="list-style-type: none"> ・18年度対24年度見込差：+約1,350億円
グループ“連邦”意識の醸成	<ul style="list-style-type: none"> ・シェアードサービス中心から脱却し、外部売上高を拡大 ・百貨店を支える各事業を横並びとし、縦割り意識を排除 →各事業のユニークポイントと事業間の連携を強化 	連邦利益 <ul style="list-style-type: none"> ・23年度連邦利益：約70億円 (営業利益シェア13%)

全社戦略のステップ



●全社戦略としては、“館”業(=マス向けビジネスモデル)から、“連邦”と“まち化”を手段に、“個客業”への変革と進化の実現を目指す。

●中核テーマ「個客のマーケティングの高度化」をDX推進により実現。

2. IMDL のアクションプラン

- ・IMDL のアクションプランは、グループ戦略に基づき、その中核となる“個客”へのアプローチ、及び今後の「連邦戦略」・「まち化戦略」を加速化するための基盤整備等に取り組んでいます。

1) 2025 年度の位置づけ

- ・「仕組みを変えて、お買い物を楽しむ」「仕組みを変えて、働く仲間を楽しむ」という提供価値をさらに進化させる。
- ・25 年度は IMDL プロメンバーがそれぞれに専門性を発揮できる取組のテーマを目標化。組織縦割りではなく、デジタルで横ぐしテーマを設定し IMDL がリードしていく。

<対顧客>

①顧客体験の改善

アプリ単体ではなく OMO の顧客体験と業務まで一貫して開発（規模化、拡大フェーズ）、デジタルマーケティング改善（立ち上げフェーズ）

<グループ内>

①営業組織の業務改善

百貨店業務、オンライン業務をデジタル活用して効率化支援する + 市民開発やラーニングへの関与（立ち上げフェーズ）

②IMS の支援

デジタルサービス拡充のための基盤づくり・人財育成 + グループ企業支援（立ち上げフェーズ）

<IMDL 社内>

①労働力確保、従業員体験改善

採用とオンボーディングのプロセス改善実施

2) 2027 年度に目指す姿

- ・IMDL ならではの目線からアクションし、DX 戦略実現に向けたイネーブラー（実現基盤）として機能している状態。

<戦略実現>

個客業化（アプリ・OMO の各種サービス）、業務改革（化粧品、EC 運営、ギフト、法人外商など）で利益増額に貢献。

<実現基盤>

- ・ユーザー側と連携し、サービスデザイン、アーキテクチャ設計、市民開発の主導、ラーニングの促進を実施
- ・IMS や外部パートナーと連携した開発力強化、技術支援を実施

IMDL は、グループ方針の核となる「個客」の明確化とアプローチを DX を通じて実現化していくことが求められており、グループ戦略の土台づくりに取り組んでいる。

そのよう中、IT 人材の獲得と定着は厳しさと激しさを増しており、これまで以上に在籍者のニーズ（仕事を通じたスキル、キャリアそして処遇の向上）を実現することができる企業力が問われている。

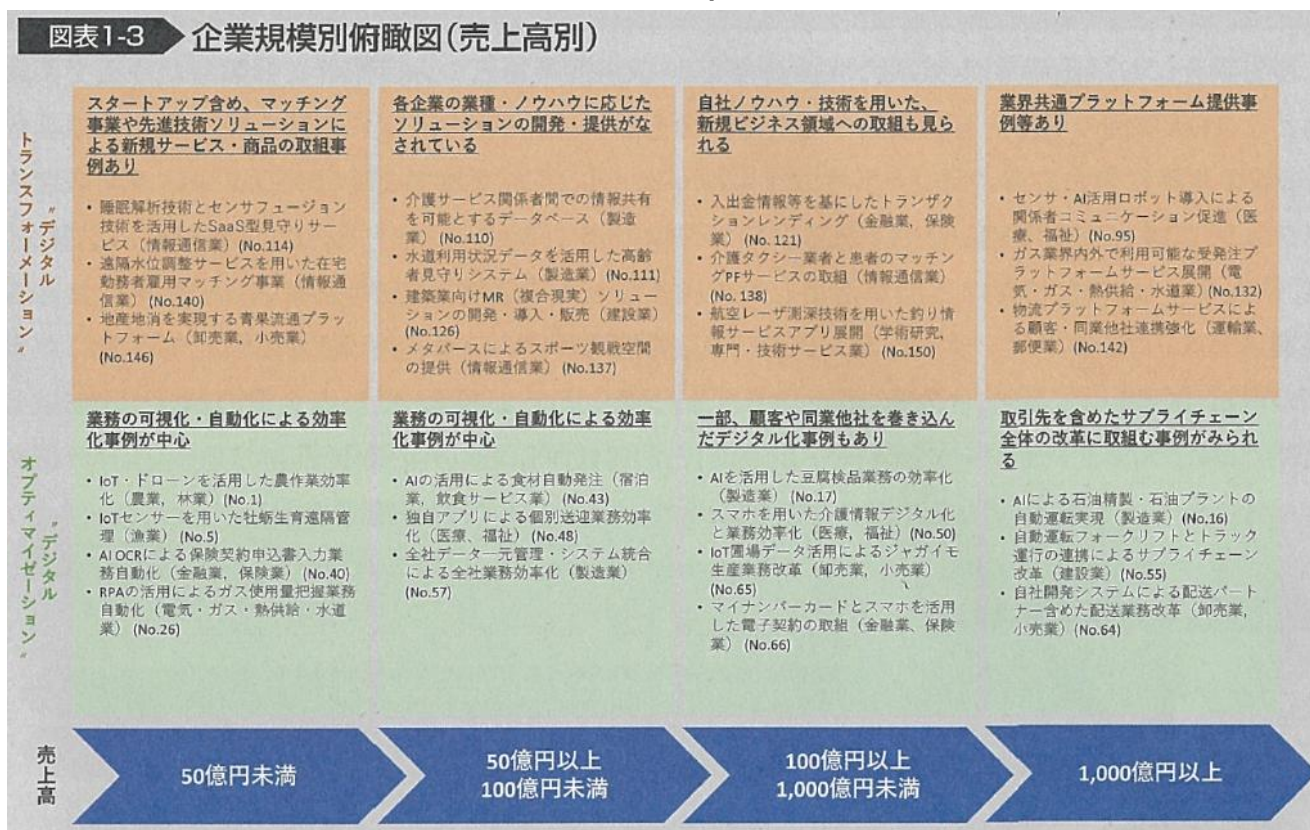
Ⅲ. IT 業界の動向とその背景

1. 国内産業における DX の取組状況

1) 企業規模別俯瞰図

- ・売上規模が小さい企業（50 億円未満）でも“デジタル最適化”“デジタルトランスフォーメーション”に該当する取組が確認できる。
- ・“デジタルトランスフォーメーション”としては、地域内での農産物流通の仕組み（図表No.146）や、人手不足の農家と在宅勤務を希望する障がい者をマッチングする仕組み（同No.140）等、デジタルを活用して企業と消費者・労働者を繋ぐアイデアを実現する等により、規模が小さくとも新たなビジネスを創出することが可能であることが窺える。
- ・売上規模が大きくなるほど、受発注や物流のプラットフォームサービス等、同業者や取組先、顧客を巻き込んだ大規模な取組がみられる（同No.55,64,66,132,142 等）。

■「企業規模（売上高区分）を横軸、DX 事例の取組内容を縦軸とした俯瞰図



出所：「DX 白書 2023」IPA 独立行政法人情報処理機構

2) 産業別俯瞰図

- ・DX に取組んでいる企業の割合が 20%未満の産業においても、“デジタル最適化”だけでなく、“デジタルトランスフォーメーション”に該当する取組が確認できる。
- ・“デジタルトランスフォーメーション”の事例としては、「宿泊業、飲食サービス業」における A I を活用した外国人等への顧客対応や「医療、福祉」産業における仮想現実（VR）によるリハビリテーションにおいて、業務効率化のみならず、顧客体験変革も兼ねた事例等の取組（図表No.91, No.93）が確認できる。
- ・DX に取組んでいる企業の割合が 20%未満の産業群では、“デジタル最適化”としての競争領域以外の間接業務の効率化、“デジタルトランスフォーメーション”としての業界横断的な新規ビジネスの事例が確認できる。

■ 総務省調査における産業別の DX の地理組割合を基に、

横軸で各産業を 3 つの産業群に分類、DX 事例の取組内容を縦軸とした俯瞰図



出所：「DX 白書 2023」IPA 独立行政法人情報処理機構

■ 参考 “デジタル最適化”と“デジタルトランスフォーメーション”

- デジタル最適化（DO）は既存業務の「効率化・最適化」を目指し、デジタルトランスフォーメーション（DX）はデジタル技術で「ビジネスモデルや企業文化そのものを変革し、新たな価値創造」を目指す。
- DOはDXの実現に向けた「手段」であり、DOによる「業務の効率化・最適化」で得られたデータや知見、デジタル化された基盤を整えた上で、DXによる「事業の変革・価値創造」を推進していくという、自社のフェーズに合わせて段階的に取り組むことが成功の鍵とも言われている。

3) 国内の市場規模と企業内予算

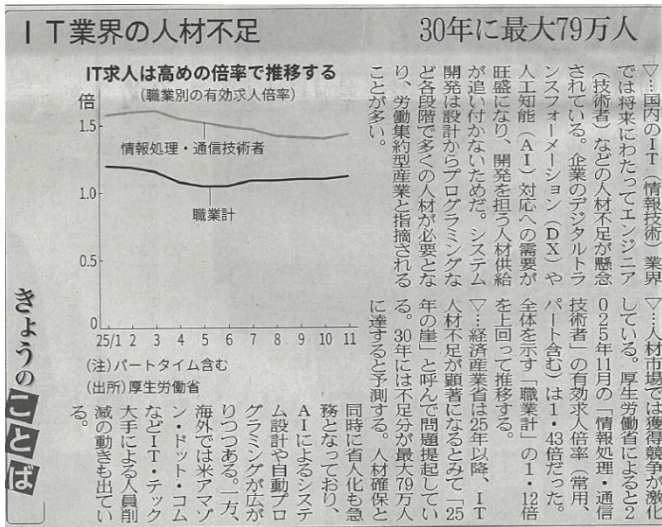
- 2025年度の国内IT市場規模は前年比で**8.2%~9.7%増**（約27.9兆円）、2028年には30兆円を超えることを予測。特にデータセンター投資や生成AI、既存システムの刷新（2025年の崖対策）が成長を牽引するとしている。（IDC Japan 調査）
- 2025年度の国内企業の**47%がIT予算を増額**すると回答し、過去最高を更新するとともに、2025年度の売上高**IT予算比率**では、全産業平均で**3.2%**となり、2013年度以来初めて3%台に達した。予算用途は、業務のデジタル化（45.5%）や基幹システムの刷新（44.5%）が主な理由。（アイ・ティ・アール（ITR）調査）

IT 業界は、全産業が DX を加速させる中での「供給側」として、2026 年以降も日本経済を牽引する主要産業としての地位を維持する見通し。

2. IT人材を取り巻く環境

1) 主な背景

- ・DX 需要の継続:企業のデジタル変革 (DX) や AI 導入への投資が衰えず、IT スキルの高い人材への需要が依然として供給を上回っている。



- ・人材市場における獲得競争の激化:厚労省によると2025年11月の「情報処理・通信技術」の有効求人倍率(常用、パート含む)は1.43倍と、全体を示す「職業計」の1.12倍を上回って推移。

- ・深刻なIT人材不足:2030年に最大約79万人が不足すると予測されており、既存社員の流出防止(リテンション)、採用競争力の強化や省人化が急務。

出所:2026年1月1日付 日経新聞

2) 賃金水準の状況

- ・給与体系の抜本的見直し:優秀な若手層や専門人材を確保するため、初任給の引き上げや、年功序列を廃したジョブ型雇用の導入による大幅な加算が進展。
- ・IT人材単価の上昇:AIやクラウドなどの高度な専門スキルを持つ人材の単価が上昇しており、採用競争力を維持するために報酬改定を余儀なくされる企業が増えています。
- ・転職による昇給:IT・デジタル職種へ転職した人の約56%が賃金増を実現しており、大幅な年収アップ事例も目立つ。

■参考 IT・通信大手の2025年度の主な賃上げ実績

- ・富士通:3年連続の満額回答。ベア相当の賃金改善分として月額17,000円の引き上げを実施。
- ・NEC:ベア相当分として月額17,000円の満額回答。定期昇給を含む賃上げ率6.5%。
- ・業界全体の水準:民間主要企業の平均賃上げ率は**5.52%**(平均妥結額18,629円と、2年連続で5%台を記録)。

企業のDXやAI対応への需要が旺盛なため、開発を担う人材共有が追いついておらず、既存社員の流出防止、採用競争力の強化や省人化が急がれている。

IT業界における賃金水準や賃上げは、深刻なITエンジニア不足やDX需要の継続、生成AIの進展を背景に高水準を維持しており、一部の地方IT企業では平均15%という極めて高い賃上げを実施した事例も報告されている。

2026年度に向けても、IT業界の賃上げも引き続き底堅く推移することが予測される。

3. 2026年度 春闘情勢 ～キーワードは「さらなる定着」

1) 背景

①深刻化する人手不足

- ・生産年齢人口の減少が続くなか、人手不足は一時的なものではなく構造的なものであるとの認識が広がっており、若年層を中心に転職も増加し、企業は人材確保のための賃上げを行わざるを得ない状況。
- ・24、25年春闘では人手不足感の強まりが賃上げに大きく寄与し5%台の賃上げが実現したが、26年春闘でも新規採用や既存人材のつなぎ止めのための賃上げが実施される可能性が高い。

②歴史的な物価高の継続と実質賃金減少への対応

- ・2025年の消費者物価指数は、多くの月で3%を超えて推移しており、22年以降4年連続2%超の物価上昇となった。
- ・24年、25年の春闘では「歴史的な賃上げ」が実現したとされたが、一方で「歴史的な物価高」が進んだことから実質賃金は減少が続いており、家計は賃上げの実感を持っていない。
- ・この点への問題意識は労使ともに強く、春闘基本構想や経労委報告でも実質賃金への言及が増えており、物価高に負けない賃上げを行うことは企業の社会的責務との声も強まっている。

<2025年暦年 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	暦年平均
4.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.3	3.1	2.7	2.9	3.0	2.9	2.1	3.2

③高水準の企業収益

- ・トランプ関税の影響（関税引き上げに対応した輸出価格引き下げ）により自動車関連企業の業績は下振れが目立ち、企業業績全体でも伸びは鈍化している。一方、それ以外の業種、特に非製造業では価格転嫁の進展もあって業績は底堅く推移している。
- ・企業収益の水準も高く、労働分配率も大企業では低水準にあることから、企業の賃上げ余力は十分存在するとみて良く、26年春闘では5%台の高い賃上げが実現する可能性が高まっている。

■参考 グループの業績

- ・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。
- ・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。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行っている状況。
- ・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。

2) 春闘情勢

- ・2026年の春闘賃上げ率について、日本経済研究センターの「ESPフォーキャスト調査（11月調査）」では4.88%が見込まれているが、これを上回り、4年連続5%台の高い賃上げが実現する可能性も言われている。
- ・現時点で、組合側、経営側とも賃上げに前向きな姿勢を示しており、連合は2025年10月23日に公表した26年の春闘基本構想において、「+5%以上」（うちベースアップ+3%以上）の賃上げを要求の目安とすることを決めた（中小は6%以上）。これは前年と同水準であり、賃上げ継続への意欲が示されている。
- ・経団連の経労委報告原案では「賃上げのさらなる定着」が強調されるなど、経営側も賃上げに前向きであり、トランプ関税などの不透明要因があるなかでも、賃上げ姿勢がトーンダウンしている様子は窺えない。
（参考：第一生命経済研究所「2025年・春闘賃上げ見通し」25年11月14日）

■参考 上部団体の要求案

- ・**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る。
- ・**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る。
- ・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る。
- ・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ある。

企業のDXやAI対応への需要が旺盛なため、開発を担う人材共有が迫りつつあり、既存社員の流出防止、採用競争力の強化や省人化が急がれている。

IT業界における賃金水準や賃上げは、深刻なITエンジニア不足やDX需要の継続、生成AIの進展を背景に高水準を維持しており、一部の地方IT企業では平均15%という極めて高い賃上げを実施した事例も報告されている。

2026年度に向けても、IT業界の賃上げも引き続き底堅く推移することが予測され、DXを推進できる人材獲得が極めて難しい中、これまでも**現在在籍している従業員の「さらなる定着」に繋げるための賃上げが検討・実施されてきており、その傾向は、今回もさらに強まっていると考える。**

IMDLは、グループ方針の核となる「個客」の明確化とアプローチをDXを通して実現化していくことが求められており、グループ戦略の土台づくりに取り組んでいる。

そのよう中、IT人材の獲得と定着は厳しさと激しさを増しており、**これまで以上に在籍者のニーズ（仕事を通じたスキル、キャリアそして処遇の向上）を実現することができる企業力が問われている。**

IV. IMDL メンバーズ VOICE での意見等

<主な声の概要>

賃金は成果発揮に応じて決まるものであることは十分理解はしているが、業界の人材獲得競争に伴う処遇向上が顕著な中、昇給原資とのバランスの中で、賃金水準の底上げ（ベア）は実現して欲しい。

以下、VOICE で頂いた主な声

<採用状況>

- ・希望年収はあるが、インバウンドや地政学的リスク等の厳しい環境であることから、突飛な要求をしてくる様子はない。一方、5名採用計画の中、現時点0名であり、**当初予算の採用コストはかかっている**。
- ・専門人材を採用していくにあたって、ある程度の人材を複数名採用していくよりも、極めて専門スキルの高い人材を1名確保していくことのほうが良いのではないか？という意見もある。
- ・TEC 産業では AI スキルを持つ人材確保の競争が激しく、**高い年収を提示**してきてはいる。
- ・優秀な人材を採用していくことも重要だが、既存の従業員も継続雇用してもらうための取り組みも必要。

<ベースアップについて>

- ・処遇自体が Job 型のため、能力やスキル、成果で判断すべきとは思う。年俸を挙げていくために、自分ではスキルアップや貢献度合いを上げていくことを重視している。
- ・一方、**処遇自体の底上げは重要だし、是非取り組んで欲しい**。新規に人材を確保していくことは必要だが、**採用状況が厳しいことも承知しており、在籍者の定着も重要という視点でベアは必要**。
- ・限られた原資であることは承知しているため、昇給原資とのバランスの中でお願いしたい。

<今後に向けて>

- ・IMDL として予算を増やしていくためには、どのような具体的な成果とプレゼンスが必要なのかを確認はしていきたいし、もちろん IMDL のグループ内での存在感をアピールしていくことも必要だとは感じている。
- ・IMDL 独自のベアの水準は、今後さらに引き上げていける余地があるのか？
- ・改めて処遇のあり方、評価運用やボーナス等に関する考え方を労使間でも確認して頂きたい。

企業の DX や AI 対応への需要が高まる中、グループ内における IMDL の重要性も増しつつあり、同時にこれまで以上に在籍者のニーズ（仕事を通じたスキル、キャリアそして処遇の向上）を実現することも求められています。メンバーズ VOICE の声も踏まえながら、在籍者の定着に繋がる施策を通じて、結果として今後のグループ戦略の推進や優秀な人材の獲得に繋がる労働条件の向上の実現に取り組んでいきたいと考えます。

賃金要求

I. 2026 年度 賃金要求の方針

- ・2026 年度の賃金要求は、2026 年 4 月～2027 年 3 月までの 1 年間の賃金要求となります。今回は、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」に基づきつつ、IT 業界を取り巻く環境を踏まえた要求案を組み立てます。

1. 月例賃金要求

1) ベースアップ

①物価上昇率に基づくベースアップ

・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きます。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「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、要求を組み立てます。

②労働市場との賃金水準格差調整に基づくベースアップ

・IT 業界を取り巻く DX を推進する人材不足が深刻化している中、優秀な人材の確保や定着率を目的とし、今春闘情勢を踏まえた優位性のある水準を要求します。

2) 賃金改定

・賃金改定率は、2022 年度春の交渉時に「全体平均 1%以上」とすることを成案化しましたが、グループ各社の定昇率と比して決して高くはない実態や、現在会社運用している処遇ルールの成案化に向けた原資確保を目的に、2023 年度以降の要求水準同様に一定の上乗せ要求を行います。

2. 最低賃金要求

・「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(月収)最低賃金の要求及び扶養者年齢別(月例)の最低賃金を行います。

※「エルダー社員」(60 歳以降の再雇用)については、要求の基礎となる賃金制度自体がないため、最低賃金のみ要求することとします。

II. 2026 年度 賃金要求（案）について

審議決定事項

1. 社員対象 賃金要求

項目	内容
ベースアップ	<ul style="list-style-type: none">・グループ共通：年間一律 60,000 円（月 5,000 円）・IMDL 独自：年間一律 60,000 円（月 5,000 円） の年間一律 120,000 円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、「既存者:4/1～ 新入社員:4/1～」とします。
賃金改定要求	年俸額を全体平均 2.00%以上引き上げることを要求します。 ※上記賃金改定内容は、ベースアップ要求とは別に引き上げを行うことを要求します。 ※結果については労使で確認を行います。
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none">・IMDL 各人の年俸額を 12 で割った月例賃金が、180,000 円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する月例の最低賃金は、三越伊勢丹グループ労働組合が定めた基準に基いた水準です。 ※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。なお、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。 ※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、改めて算定を行い、IMGU 基準を確認します。算定の結果、IMGU 基準の改定が必要と判断した地域については、対象地域における公的最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） ※上記適用の場合は、「組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定する。
扶養者・年齢別最低賃金	・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。

2. エルダー社員（Ⅰ・Ⅱ 時給制/Ⅲ 月給制）対象 賃金要求

項目	内容								
最低賃金要求	エルダー社員Ⅰ・Ⅱ：時給 以下の都道府県別に基づいた水準を要求します。								
	(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	※福岡については、特定最賃改定に伴い、26年2月1日より適用します。							
エルダー社員Ⅲ：月給 180,000円									
※各人の年俸額を12で割った月例賃金が、180,000円を下回らないこととします。									
※今回要求する最低賃金は、三越伊勢丹グループ労働組合が定めた基準に基いた水準です。									
※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。なお、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。									
※年度中に公的最賃（各都道府県の地域別・産業別の最低賃金）が改定された場合は、改めて算定を行い、IMGU基準を確認します。算定の結果、IMGU基準の改定が必要と判断した地域については、対象地域における公的最賃の改定発効される年月日以前に改定基準以上を適用させることとします。（対象者：時間給者および時間給換算した月給者）									
※上記適用の場合は、「組合機関会議（本部執行委員会）」にて審議決定する。									

3. ベースアップ要求の考え方

1) グループ共通ベースアップについて

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

2026年度春の交渉では、現在の物価状況がベースアップ算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、グループ共通のベースアップ算出式に基づいた要求はおこなわず、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「年間一律 60,000 円（月 5,000 円）のベースアップ」を要求するものとします。

グループ共通ベースアップ算出式（2024～2026年度使用）

●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

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

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

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ヶ月」）÷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。

<消費者物価指数の推移> 単位%

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

みなし値(8~10月平均)

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

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

2) IMDLとして独自のベースアップ

物価

その他の事由

グループ共通ベア算式

各社労使協議

「物価上昇分」以外のベースアップについては、必要に応じて各社労使協議。

例えば、生産性向上（企業業績向上分）、労働市場との賃金水準格差調整（業界・市場水準との比較等）、他雇用形態との賃金バランス調整（同一企業内における雇用形態間の水準バランス）、初任給（採用賃金）上昇対応 等々の事由が挙げられます。

労働市場との賃金水準格差調整に基づくベースアップ

・IT 業界を取り巻く DX を推進する人材不足が深刻化している中、優秀な人材の確保や定着率を目的とした賃上げ動向を考慮しつつ、今春闘情勢を踏まえた優位性のある水準を要求します。

国内産業における DX の取り組みは、企業規模、産業別のいずれにおいても積極的かつ横断的に行われており、IT 関連業界は、全産業が DX を加速させる中での「供給側」として、2026 年以降も日本経済を牽引する主要産業としての地位を維持する見通しです。そのような背景のもと、今回の春闘情勢及び IMDL 社の状況は以下のように捉えられます。

IT 人材を取り巻く環境

企業の DX や AI 対応への需要が旺盛なため、開発を担う人材共有が追いついておらず、既存社員の流出防止、採用競争力の強化や省人化が急がれている。

IT 業界における賃金水準や賃上げは、深刻な IT エンジニア不足や DX 需要の継続、生成 AI の進展を背景に高水準を維持しており、一部の地方 IT 企業では平均 15%という極めて高い賃上げを実施した事例も報告されている。

2026 年度に向けても、IT 業界の賃上げも引き続き底堅く推移することが予測され、DX を推進できる人材獲得が極めて難しい中、これまでも現在在籍している従業員の「さらなる定着」に繋げるための賃上げが検討・実施されてきており、その傾向は、今回もさらに強まっていると考える。

IMDL 社の役割と求められていること

IMDL は、グループ方針の核となる「個客」の明確化とアプローチを DX を通じて実現化していくことが求められており、グループ戦略の土台づくりに取り組んでいる。

そのよう中、IT 人材の獲得と定着は厳しさと激しさを増しており、これまで以上に在籍者のニーズ（仕事を通じたスキル、キャリアそして処遇の向上）を実現することができる企業力が問われている。

IMDL メンバーの声

賃金は成果発揮に応じて決まるものであることは十分理解はしているが、業界の人材獲得競争に伴う処遇向上が顕著な中、昇給原資とのバランスの中で、賃金水準の底上げ（ベア）は実現して欲しい。

DX 推進の人材不足、IT 業界の賃上げ動向やグループにおける IMDL の位置づけ等を総合的に勘案する中で、物価動向を踏まえたグループ共通ベースアップとは別に、
「年間一律 60,000 円（月 5,000 円）」のベースアップを要求します。

4. 最低賃金の考え方

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では、独自の要求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。

5. 扶養者・年齢別最低賃金要求

「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」は、生活者の観点からの賃金確保を目的に日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を扶養者数と年齢に応じて定めたものです。

社員における扶養者の基準内賃金が、この扶養者・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。この要求は、三越伊勢丹グループ労働組合が定めた基準に基づき行います。

扶養者の年俸額を12で割った基準内賃金が、以下の年齢別・扶養者別最低賃金を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

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

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

<支給対象者について>

- ・今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027年3月31日に在籍し、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を対象とします。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、収入の高い方を対象とします。
- ・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、満60歳を上限とします。
- ・対象者およびその被扶養者が公的給付を受給している場合、その収入と基準内賃金を合わせたものが、上記最低賃金との差額を算出する上での対象者の収入範囲とします。なお、公的給付の対象は、扶養、障がいや年金関連（児童手当・特別障がい手当・遺族年金等）とします。会社への申告は、該当する公的給付が発生した時点で速やかにおこなうものとします。 ※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。
- ・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および申告方法（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。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。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。
- ・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。

<被扶養者について>

・被扶養者の範囲は、各企業の扶養家族手当の対象としている子および税法上の扶養家族であり日本国内に居住している者とします。

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

■参考 2025年度 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額

(単位:円)

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

2025 年度 労使通年協議の取り組み

通年協議事項

1. グループ共通ベースアップ算出式の改定
2. 年俸制の運用状況の確認等
3. キャリア形成の整備
4. 労働福祉ビジョン
5. 働く環境の整備

1. グループ共通ベースアップ算出式の改定

1) 検討の方向性

- ・現行のグループ共通ベースアップ算出式の有効期限は、今回の 2026 年度春の交渉までのため、2027 年度春の交渉以降のベースアップ対応について、これまでの算出式導入による効果や課題等を踏まえ、改めて設定していきます。
- ・グループ共通ベースアップ算出式は、「労使通年協議の効率化・充実化」や「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」や「一体感の醸成」に繋げることや、グループ共通の算出式とすることにより、全体の底上げの可能性を高めることを目的としており、労使協議上及びグループ全体の底上げに繋がるメリットを重視し、2027 年度以降もグループ共通ベースアップ算出式での対応としつつ、現行算出式における課題を踏まえた見直しを行うこととします。

2) 検討のポイント

- ・次年度以降のベースアップ算出式の検討にあたっては、現在の物価状況の変化を踏まえ、物価変動との連動やグループにおける一体感の醸成という観点から、主に「ベースアップ上限額」や「物価上昇率に応じた係数」、及び将来予測に対する不確実性を考慮し、「算出式の有効期間」について見直します。

3) 具体的な内容について

<グループ共通ベースアップ算出式> (2027・2028 年度使用)

・基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

<算出式を用いる上での前提事項>

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

・**有効期間は 2 年間**とし、基礎額の変更は行わない。

・ベースアップ額は 500 円単位とし、**上限額は 5,000 円**とする。

・単年清算とし、持ち越し額を発生させないものとする。

・物価上昇率は、総務省統計局発表の消費者物価指数(全国・総合) を使用する。

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

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

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

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

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

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

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

- ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
- ②想定外の大幅な物価上昇
- 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. 年俸制の運用状況の確認等

- ・年俸制の運用状況について、今後改めてメンバー一人ひとりと各人の業務内容等について確認していく中で、現在会社が運用している仕組みとのマッチング度合い等を検証。

【今後、都度労使確認】

- ①過去3回の実績を踏まえ、今後の会社運用上のルールや数値確定の上での視点等について
- ②面談（目標設定・中間・評価フィードバック）の中で、気づかれた点や留意すべき点等

<これまでの VOICE の主な意見>

- ・IMDL は「Job 型」志向であることから、「ジョブディスクリプション（職務基準）」を作成し、役割（ロール）の範囲や具体的な業務等を明示し、「期待されること」に共通認識があれば評価の納得性も高まる。
- ・一方、IMDL のエンジニアの役割は幅広い。最初から明確にしきれない点は（業務遂行の中でいろいろなことが求められている点）は、他社とは違う。
- ・上長からのフィードバックに対して、（建設的な）意見交換をできるようにするために、自分の（評価期間中の）アクションを記録しておくことが必要。

3. キャリア形成の整備

- ・人材の確保、定着、更なるグループ貢献や成果発揮に結びつくよう、メンバー各人の価値観や強み、現況などを踏まえながら、今後のキャリア（仕事に限らず人生）について考えられる環境や仕組みの構築、機会の提供等について、メンバーとの対話も通して確認してきました。

<これまでの VOICE の主な意見>

- ・専門人材であることから個人のキャリアは自身で考えるべき。一方で、スキル向上に繋がる機会（OUTPUT）の提供を望む。
- ・採用市場では管理職経験を問われる場合や、個人的にキャリアの幅やキャリアチェンジを考えるケースもある中、中長期的な CDP やキャリアコースが設けられていても良いのではないか。
- ・採用にあたって重視する観点は、スキルよりも三越伊勢丹グループ従業員との協業できるかどうかである。
- ・IMDL の業務は、入社後に自分で見つけていくことが求められるが、もう少し明確な方針・ミッションがあってもよいし、入社後一定期間はサポートが必要。



【労使確認済】

会社の「人材戦略」における「DX 人材の確保（採用・育成・継続的な成果創出の仕組みづくり）」に関して、現時点は「オンボーディング*」や目標シートに「今後のキャリア」に関する項目を設定。

*オンボーディング：定着や早期の戦力化等を目的に、新しく会社や組織に加わった人材が、早期に組織に馴染み、戦力として活躍できるようにするための、一連の育成・サポートプログラム

IMDL の目指す姿に向け、2024 年度より 5 年間における『労働福祉ビジョン』を策定しました。

IMDL の目指す姿

- 今後の百貨店グループの成長の基盤として必要不可欠な企業であり続ける
 - ・お客さま起点で価値あるサービス・プロダクトを提供し、事業のイノベーションが起きている状態
- デジタル業界で優位性ある企業（業界内で紹介される企業 紹介したい企業）
 - ・仕事への魅力度向上（自身の強みや特性が発揮できる、貢献が実感できる）
 - ・働き方の選択肢が多い（テレワークの場所拡充 勤務時間の自由度）
 - ・働く環境整備 福利厚生の充実 60 歳以降の働き方
（企業からの情報習得ツール完備 業務に必要な備品補助 業務用スマホの貸与）
- 人材確保の定着 人材育成の充実が図れている
 - ・IMDL としての人材像の定義が明確化され、従業員の理解・浸透ができています
 - ・経営目標・人材育成方針に適した人材が採用できている
 - ・将来のキャリアイメージが描ける 人材育成・スキルアップの仕組みが構築されている
- 業種特性を踏まえた人事賃金制度が導入されている
 - ・公平・公正な評価制度 納得ある評価システムの構築
 - ・他社尊重の意識（心理的安全性の確保）ハラスメントゼロ

= 2025 年度の進捗 =

IMDL の目指す姿を念頭におきながら、メンバーとは毎月 VOICE の場を設定し、各人が担う業務や役割などを通じて、IMDL の現状や今後の対応、要望などについて意見交換をおこないました。

メンバーからは、デジタル人材の確保、定着、育成に向けた取り組みを求める声が多くあり、労使間においても情報共有をするとともに必要性や緊急性を確認しています。

また、優位性ある企業を目指すうえでは、人事諸制度の充実とともに、仕事を通じた自己の成長実感や貢献、成果に対する公正な評価なども重要な観点であると認識しています。

= 次年度以降の主な取り組み =

以下の 4 つのカテゴリー（セーフティーネット・働き方・人事賃金制度・福利厚生）に挙げた取り組み項目について、これまで同様に定例の VOICE 活動を通じてメンバーとの意見交換を実施し、労使間においても情報共有や対応依頼をおこなっていきます。

①セーフティーネット

【目指す姿】

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

＜主な取り組み項目＞

①両立支援の仕組み確立に向けた取り組み

- ・両立支援関連制度内容や運用ルールなどについて、労使間で協力し、周知・理解促進の徹底を行う。
- ・仕事との両立支援の仕組みを整備するとともに、共に働く周囲のメンバーへの配慮や理解促進に結びつける

②働くことに必要な環境への取り組み

- ・三越伊勢丹健康保険組合や三越伊勢丹グループ共済会、労働組合からの情報や制度内容などについて発信を強化するとともに、メンバーからの意見や要望などを集約し、各組織との連携・必要な対応をする

②働き方

【目指す姿】

- ・業務特性や個々人のライフスタイルなどを考慮し、効率性や生産性の高さを踏まえ安心して働ける環境、仕組みの整備に取り組む

＜主な取り組み項目＞

①労働時間短縮に向けた取り組み

- ・業界内の優位性を勘案した休日数、所定労働時間のあり方を労使検討する
- ・フル在宅勤務者の長時間労働や深夜勤務軽減の取り組み検討
- ・上記取り組みの前提となる始終業等の時間管理については、定期的に労使間で状況確認をしていく

②柔軟な働き方の確立に向けた取り組み

- ・コンプライアンス遵守や労働時間管理の徹底をしつつ、業務効率の向上や働き方の選択肢の観点で、テレワーク場所の拡大（自宅での勤務に限らず、個々人で働く場所を選択できる仕組みなど）
- ・必要性、効果性を考慮しながら、「短時間正社員」の導入を検討
- ・現状ある制度の周知、浸透を強化する（兼業、副業 短時間勤務 など）

③よりよい風土づくりに向けた取り組み

- ・企業内の一体感やチーム力の向上をつなげるよう、メンバー同士の交流の機会、場の設定などをおこなう
- ・ハラスメントゼロを徹底、継続する意識醸成、環境づくりを労使で取り組む

③人事賃金制度

【目指す姿】

- ・業種、業界特性、今後の傾向などを勘案し、企業の優位性や魅力度の向上につながりメンバーにとって納得性高い制度、仕組みの構築や運用に向けた取り組みをおこなう
- ・高い専門性のスキル、技術などを即戦力として活かせる環境や仕組みをつくり、メンバーにとっての成長実感や更なる成果・貢献発揮にむすびつける

<主な取り組み項目>

①三越伊勢丹グループとしての人財の活性化と納得性ある人事賃金制度・運用の整備

- ・成果や貢献に基づく評価への更なる納得性向上に向け、必要な制度や仕組み・運用の構築について労使協議を行う
- ・面談（目標設定・中間・評価フィードバック）の徹底や運用の確認を労使間で継続して取り組み

②グループとしてのキャリア形成の整備

- ・人材の確保、定着、更なるグループ貢献や成果発揮に結びつくよう、求める人材像の明確化や育成、教育などの仕組みの構築に向け、労使間での確認、協議をおこなう
- ・メンバー各人の価値観や強み、現況などを踏まえながら、今後のキャリア（仕事に限らず人生）について考えられる環境や仕組みの構築、機会の提供を行う。

③60歳以降の働き方の確立に向けた取り組み

- ・60歳以降の働き方に関する制度構築をおこなう

④福利厚生

【目指す姿】

安心かつ快適に働くことができる情報提供、環境、福利厚生などの整備をおこなう。

<主な取り組み項目>

- ・共済制度やベネフィットステーションなどの情報をメンバーがフル活用できる取り組み
- ・働く環境整備 福利厚生の充実
（企業からの情報習得ツール完備 業務に必要な備品補助 業務用スマホの貸与 など）

5. 働く環境の整備

IMDLでは、全員がフレックスタイム勤務者であり、在宅勤務も就業ルールに従い実施されており、個々人が担う業務の特性や繁閑などにより、月間時間外において労使協定が必要となる月も見受けられます。

このような状況を踏まえ、会社からは『労働時間管理ガイドライン 2025 年度版』において、『健康リテラシーの観点から、長時間労働の軽減を意識すること』の周知、徹底が図られています。時間外状況（10 時間超・15 時間超）に応じて上司と面談を通じて、業務の進捗や必要な対応などを確認しています。

組合としては、定例で実施している VOICE 活動において、各人の働き方の実態を確認しつつ、就業ルール順守や長時間労働の軽減の重要性などを伝えてまいります。

働きやすい職場風土づくりについては、グループ全体の情報発信の内容理解、教育の 100%実施に基づき、その**学びや気づきをメンバー各人が言動や態度において実践する**ことが求められます。

業務遂行においては、自身の意見や考えを伝えるとともに、相手の意見、考えを傾聴することは必要であり、より理解、納得を高めるには『**伝え方や傾聴する姿勢**』などが重要です。

社内外の働く仲間同士の『相互尊重』への意識を高め、『**傾聴する 相手の言葉に耳を傾ける**』『**受容する相手の言葉を批判や評価をしない**』『**共感する 相手の話を理解し寄り添う**』を一人ひとりが実践し、コミュニケーションを図り ONE チームで進みましょう。労働組合としても、メンバー、労使間での『VOICE サイクル』（聴く 話し合う 伝える 知らせる）活動を徹底して参ります。

【第11期の運動方針のテーマと考え方】

各人の強み・スキルを組織内で存分に発揮し、個の力を集結させお互いに協力しあい、補完しあいながら

『ONEチーム』で進もう！

そのためには、業務に関わる社内外全ての人達との強固な関係づくりが重要です。



関係づくりには3つのことを意識し、実践しよう！ ウサ

『相手の話に耳を傾け **傾聴** する』



『相手の話を理解し寄り添い **共感** する』



『相手の言葉を批判や評価をせず **受容** する』







= 労使共同宣言 = (抜粋)

適正な時間管理の実現に向けた労使共同宣言は「労働時間管理規則の順守と業務改革に取り組みます。」のメインメッセージと、以下の3つの行動基準（本人・上司のそれぞれがとるべき行動を含む）で構成されています。

- ① **労働時間の正しい記録を徹底します**…正しい時間管理を実現するためには、私たち一人ひとりが正しい出退勤の記録を残し、不正な改ざん等をしてはいけません。上司は職場のメンバーの正しい勤怠の記録を管理することが求められます。
- ② **全員が業務改革に取り組みます**…業務改革はマネジメント職に限らず、私たち一人ひとりが改善できることを探し、職場の仲間との対話を通じて実現します。上司はチームのメンバーの積極的な改善提案を促し、決断・実行することが求められます。
- ③ **対話を通じて推進します**…正しい時間管理や業務改革を実現するには、チームメンバーからの報告・相談・提案と、その内容に関する対話が必要になります。上司は職場での対話の時間の確保と、対話する風土づくりが求められます。

適正な労働時間管理の実現に向けた労使共同宣言

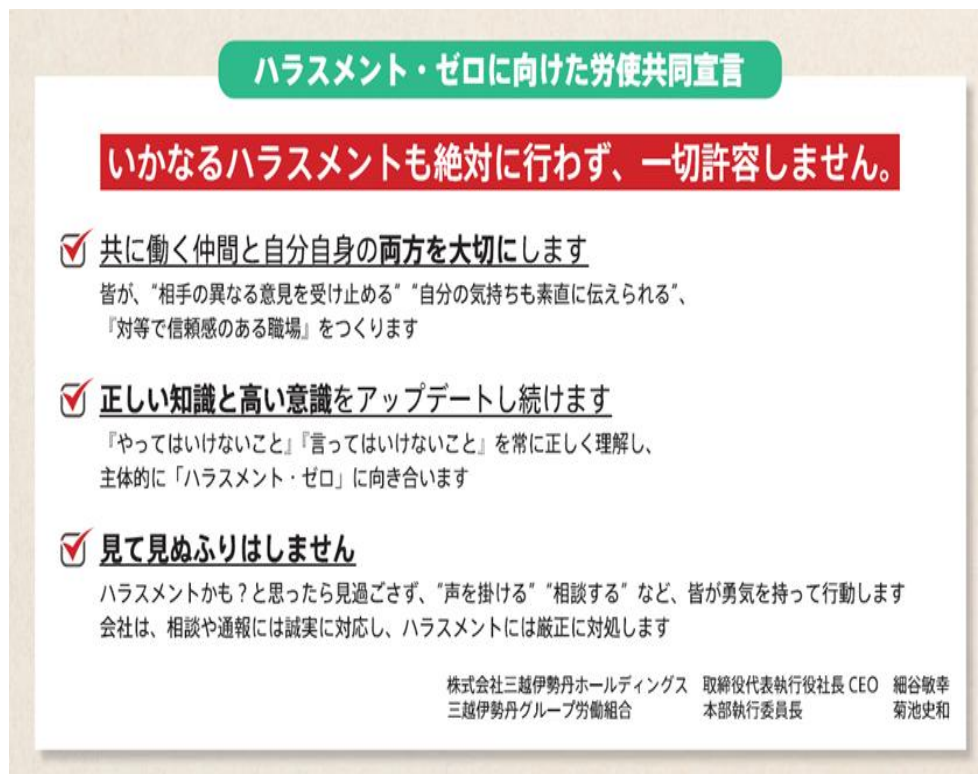
労働時間管理規則の遵守と業務改革に取り組みます。

<p><input checked="" type="checkbox"/> 労働時間の正しい記録を徹底します</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"><div style="width: 45%;"><p> 本人 始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な改変はしません</p></div><div style="width: 45%;"><p> 上司 上司は、部下が労働時間を正しく記録しているかを必ず確認し、必要に応じて修正を指示・指導します</p></div></div>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 全員が業務改革に取り組みます</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"><div style="width: 45%;"><p> 本人 一人ひとりが業務改革の“たね”を見つけて、チームで解決します</p></div><div style="width: 45%;"><p> 上司 業務の「やめる・まとめる・偏りをなくす」を決断・実行します</p></div></div>
<p><input checked="" type="checkbox"/> 対話を通じて推進します</p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"><div style="width: 45%;"><p> 本人 業務の進捗や業務の課題を、上司やチームに共有・相談します</p></div><div style="width: 45%;"><p> 上司 部下やチームが持つ課題を十分に把握するために、『対話の時間』と『対話の風土』をつくります</p></div></div>	

株式会社三越伊勢丹ホールディングス 取締役代表執行役社長 CEO 細谷敬幸
三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池史和

ハラスメント・ゼロに向けた労使共同宣言は「いかなるハラスメントも絶対におこなわず、一切許容しません。」のメインメッセージと、3つの行動基準で構成されています。

- ① **共に働く仲間と自分自身の両方を大切にします**…三越伊勢丹グループで働くすべての従業員で、共に働く仲間の異なる意見を尊重しつつ、自身の気持ちも素直に伝えることのできる職場風土を醸成します。
- ② **正しい知識と高い意識をアップデートし続けます**…個人として、ハラスメントとして「やってはいけないこと」「言ってはいけないこと」を常に正しく理解し、ハラスメント・ゼロに取り組めます。
- ③ **見てみぬふりはしません**…個人として、ハラスメントやハラスメントと思いき言動は見過ごさず、声掛けや相談などの行動を起こします。三越伊勢丹グループ全体としても、生じたハラスメントには厳正に対処します。



ハラスメント・ゼロに向けた労使共同宣言

いかなるハラスメントも絶対に行わず、一切許容しません。

✓ **共に働く仲間と自分自身の両方を大切にします**
皆が、「相手の異なる意見を受け止める」「自分の気持ちも素直に伝えられる」、
『対等で信頼感のある職場』をつくります

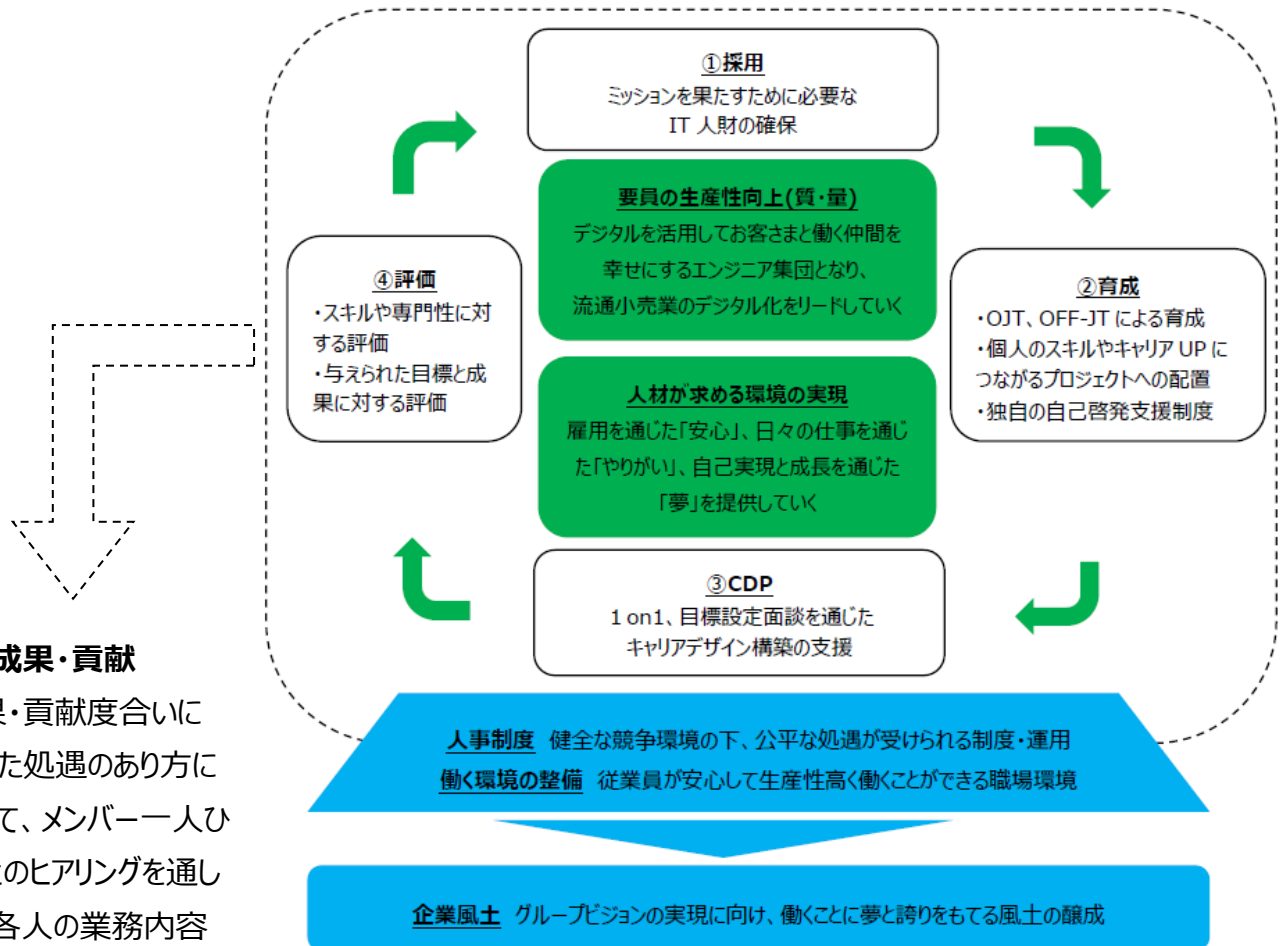
✓ **正しい知識と高い意識をアップデートし続けます**
『やってはいけないこと』『言ってはいけないこと』を常に正しく理解し、
主体的に「ハラスメント・ゼロ」に向き合います

✓ **見て見ぬふりはしません**
ハラスメントかも？と思ったら見過ごさず、「声を掛ける」「相談する」など、皆が勇気を持って行動します
会社は、相談や通報には誠実に対応し、ハラスメントには厳正に対処します

株式会社三越伊勢丹ホールディングス 取締役代表執行役社長 CEO 細谷敬幸
三越伊勢丹グループ労働組合 本部執行委員長 菊池史和

2026 年度の労使通年協議項目

DX・IT 人材の処遇のあり方について



1) 成果・貢献

・成果・貢献度合いに応じた処遇のあり方について、メンバー一人ひとりのヒアリングを通して、各人の業務内容等を確認・共有する中

で、現在会社が運用している仕組みとのマッチング度合いをメンバーとの対話も通した精査・研究。

2) キャリア

・メンバー各人の価値観や強み、現況などを踏まえながら、今後のキャリア（仕事に限らず人生）について考えられる環境や仕組みの構築、機会の提供の必要性等について、メンバーとの対話も通した研究・検討。

労働協約の改訂および新設

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

- ① 2025 年度労使通年協議で検討してきた制度改定への対応
- ② 法改正への対応
- ③ 実態に合わせた対応

※改訂項目の新旧対照表については下記 QR コード、URL からご覧いただけます。

社員 労働協約新旧表



エルダー社員労働協約



本部報告

- 2026 年度春の交渉
三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針
- 2026 年度春の交渉
IMGU 本部最低賃金 要求基準
- 2025 年度グループ労使協議会報告
- 三越伊勢丹グループ共済会からのお知らせ

I. 環境認識

① 外部環境

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

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

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

② 内部環境

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

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

③ 春闘情勢

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

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

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

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

II. 本部基本方針の考え方

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

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

<賃金要求>

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

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

【参考】◆グループ共通ベースアップ算出式

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

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

III. 「2026年度春の交渉」の位置付け

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

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

IV. 賃金要求の具体的方針

賃金要求の具体的な取り組み方針については以下の通りとします。

1) 月例賃金

○水準引き上げ

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

・グループ共通ベースアップ算出式を適用している雇用形態

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

・グループ共通ベースアップ算出式を適用していない雇用形態

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

【参考】

■グループ共通ベースアップ算出式

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

■各雇用形態におけるベースアップの構成要素

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

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

○昇給・昇格

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

2)最低賃金

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

3)初任給(採用賃金)

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

V.賞与交渉方針

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

- ① 2025年度賞与(2026年6月)は、2025年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、2026年4月を目途に要求を行う。
- ② 2026年度の賞与支給額の決定に使用する「業績評価指標」は第1四半期を目途に協議・決定する。
- ③ 2026年度賞与(2026年12月・2027年6月)は、2026年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、12月賞与は2026年10月、6月賞与は2027年4月を目途に要求を行う。

※支給表が確定していない支部・分会は個別協議とする。(都度交渉)

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

VI.今後の進め方

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

2026 年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準

■ 要求基準の設定目的及び項目

1. 要求基準の設定目的

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

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

2. 要求基準の項目

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

<IMGU 本部最低賃金 要求基準の項目>

I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」 (対象:月給制社員)

II. 「企業内最低賃金要求」の基準

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

I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」（対象：月給制社員）

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

<2026 年度扶養者・年齢別最低賃金水準>

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

<参考>

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

<参考：上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (A基準)

(単位:円)

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

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (B基準)

(単位:円)

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

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (C基準)

(単位:円)

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

＜基準の適用要件＞

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

【適用条件】

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

【判断要素】

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

<算定式>

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

*100円未満切り上げ

① 人事院による標準生計費(2025年4月全国平均) (単位:円)

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

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

<指標の算定期期 : 2025年4月>

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

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

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

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

<指標の算定期期 : 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。

【参考 補足説明】

1)標準生計費について

①標準生計費の増減要因

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

②標準生計費の費目

標準生計費の費目は、以下のように家計調査の支出項目に基づいています。

【標準生計費】 ← 【家計調査】

食料費……………食料

住居関係費……………住居・光熱・水道、家具・家事用品

被服・履物費……………被服及び履物

雑費Ⅰ……………保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽

雑費Ⅱ……………その他の消費支出(諸雑費、交際費等)

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

③標準生計費の数値と前年差

●標準生計費(2025年4月全国平均)の数値と2024年差

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

標準生計費 (2025年4月)

(単位:円)

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

前年差

(単位:円)

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

2)ABC 基準について

①地域別基準の適用条件及び判断要素

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

<地域別基準の適用条件>

1. 対象支部・分会

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

2. 対象者

月給制社員

3. 人事賃金制度上の水準・運用

人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。

4. 人事異動配置の範囲

原則当該事業所限定であること。

<具体的な要求基準の判断要素>

1. 対象地域における物価状況

2. 対象地域における採用市場

3. 対象地域における他支部との賃金水準格差

3) 個別に賃金を定めている社員(年俸制等)への対応

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

4) 物価上昇率の確定について

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

5) 対象者への支給方法について

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

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

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

6) 育児・介護等の短時間勤務者への対応

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

<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

Ⅱ. 「企業内最低賃金要求」の基準

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

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

1. 「月例賃金」の要求基準(対象:月給制社員)

・月例賃金 : 180,000円(前年167,000円)

<算定式(2025年度)>

$$1) \text{ 月例給の算定式} = 2024 \text{ 年度の所定内給与額} \textcircled{1} \times 2025 \text{ 年度の平均上昇率} \textcircled{2} \\ \times 2025 \text{ 年暦年の物価上昇率} \textcircled{3} \\ 166,900 \text{ 円} \times 1.042 \times 1.032 = 179,475 \text{ 円} \div 180,000 \text{ 円} \quad * \text{千円未満切り上げ}$$

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

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

<統計年度:2025年度>

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

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

<指標の算定時期 : 2025年暦年平均>

2. 「時間給」（対象：時間給制社員・60歳以降雇用者）

2026年度春の交渉基準

(単位:円)

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

<基準の適用要件>

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

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

<算定式>

- ① 月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

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

*参考数値の算出は、最低限必要な水準を十分に精査した上で決定するために、IMGU 独自の数値を設定し、公的な水準と比較することを目的としています。

設定にあたっては、ある程度固定的な水準が望ましいと考えることから、法における最長時間である「2088 時間 (週 40 時間×52 週+1 日8時間)」とします。

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

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

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

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

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

<地域別最低賃金・産業別最低賃金と地域別修正指数>

* 地域別最賃・産業別最賃は 2026 年 1 月 12 日現在の厚生労働省公表値

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

* 上記以外の地域が必要な場合は、同様の考え方で都道府県別に算定する

<月給の時間給換算について>

- ・月例給の時間給換算算定式は以下の通りとする。

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

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

(例)

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

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

3. 60歳以降雇用者への対応

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

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

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

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

4. 個別に賃金を定めている社員(年俸制等)について

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

I. グループ労使協議の位置づけ

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

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

II. 人に関わる諸制度

1. 2027 年春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出式について

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

【2027 年度春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出ルール】

<グループ共通ベースアップ算出式>

- ・ 基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

<算出式を用いる上での前提事項>

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

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

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

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

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

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

①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合

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

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

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

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

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

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

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

“障がいがある子等”の範囲

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

利用可能期間

子が15歳になる年度の3月31日まで

3. グループ労働協約締結の検討について

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

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

4. 国内出向労働時間差手当支給における短時間勤務者対応について

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

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

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

5. 国内出向出向管理職手当の資格別水準について

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

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

III. 風土改革の推進について

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

i) 相互尊重風土の醸成に向けて

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

ii) 知識と意識の向上に向けて

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

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

iii) ハラスメントの再発防止に向けて

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

IV. 総実労働時間の短縮及び適正な労働時間管理の推進について

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

i) 今年度の取組み

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

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

ii) 今後の取組み

①長時間労働者の原因や再発防止に関する取組みの推進

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

②業務改革に向けた取組み

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

③働きやすく、魅力的な働き方に向けて人事制度と連携した取組みについて

・総実労働時間の短縮について

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

・所定労働時間の検討について

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

V. 福利厚生制度の見直し

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

①健康支援について

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

②厚生施設の改修について

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

③福利厚生メニューの最適化について

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

三越伊勢丹グループ共済会からのお知らせ



共済会お問合せ
フォーム

I. セーフティープランについて

<セーフティープランとは> (L 会員・S 会員対象)

三越伊勢丹グループで働く方とそこの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」)

≪ 3 階 ≫ 任意加入制度【セーフティープラン】

<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)

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【セーフティープラン】

<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)

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

□<セーフティープラン>オリジナル おすすめ加入プラン シミュレーション

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

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



II. 介護援助制度について

<介護援助制度とは> (L 会員・S 会員対象)

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

【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。

意見・質問についてはこちらからお願いします

VOICE の内容や運営・組合活動について『ご質問・ご意見』等がある場合は、以下の方法でご連絡ください

【提出方法】

- ①送達（H&I 組合事務所） ②所属の評議員や職場委員に手渡し
- ③メールで送信 宛先⇒kanren-group1@imgu.or.jp



出席日 _____ / _____

雇用形態 : _____

企業名 _____ 所属 _____

連絡先（内線・直通） _____

お名前 _____

フィードバックを… 希望する ・ 希望しない ※フィードバックを希望する場合は、必ず所属名・お名前をご記入ください

※以下の項目に○を付け、空欄部分にご記入ください

項目①VOICE の内容について

②組合活動について

③その他職場の課題について