

三越伊勢丹 プロパティ・デザイン 2026年度 春の交渉 メンバーズVOICE議案書

VOICE対象者：IMPD 全雇用形態



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

IMPD 支部

＜三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部大会 議事日程＞

- | | |
|-------------|-------|
| 1. 大会運営委員紹介 | 支部書記長 |
| 2. 資格審査報告 | 運営委員長 |
| 3. 書記任命 | 議長 |
| 4. 開会宣言 | 議長 |
| 5. 議事日程発表 | 運営委員長 |
| 6. 議題 | |

＜第一号議案＞

- ① 2026年度 賃金要求の考え方について
- ② 2026年度 社員月例賃金要求
- ③ 2026年度 技能社員月例賃金要求
- ④ 2026年度 メイト社員月例賃金要求
- ⑤ 2026年度 エルダースタッフ賃金要求
- ⑥ 2026年度 フェロー社員賃金要求
- ⑦ 2026年度 エルダーフェロー賃金要求
- ⑧ 2026年度 プロスタッフ賃金要求

＜第二号議案＞

- ① 2025年度労使通年協議について
- ② 労働協約の改訂について

- | | |
|----------|---------|
| 7. 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 8. 閉会宣言 | 議長 |

日程：3月13日（金）16:00～17:00

会場：家庭クラブ会館会議室

構成員：支部大会代議員・本部執行委員・支部執行委員・監査委員

<目次>

I. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」	4
II. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境	5
1. 社会・経済環境	5
2. 三越伊勢丹グループの動向	8
3. IMPDを取り巻く環境	13
4. IMPDの動向	26
5. 取り巻く環境を踏まえた組合の考え方	29
III. 2026年度 賃金要求について	30
1. 取り巻く環境を踏まえた考え方	30
2. 賃金要求の考え方	31
3. 2026年度 社員月例賃金要求 【審議決定事項】	32
4. 2026年度 技能社員月例賃金要求【審議決定事項】	36
5. 2026年度メイト社員月例賃金要求【審議決定事項】	39
6. 2026年度エルダースタッフ賃金要求【審議決定事項】	42
7. 2026年度フェロー社員賃金要求 【審議決定事項】	44
8. 2026年度エルダーフェロー賃金要求 【審議決定事項】	47
9. 2026年度プロスタッフ賃金要求 【審議決定事項】	48
10. 平均賃金引上げ率について	49
11. 最低賃金について	50
参考資料1. 2026年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針	53
参考資料2. 2026年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準	57
IV. 2025年度労使通年協議	68
1. 今年度の労使通年協議の概要	68
2. 年間休日数拡大について(案)【審議決定事項】	69
3. 時給制雇用形態の週所定労働時間上限の見直し(案)とエルダースタッフI・IIの時間給見直し(案)【審議決定事項】	70
4. ステージB-HAPの受験要件の一部見直し(案)【審議決定事項】	71
5. 災害補償規程の一時金水準の見直し(案)【審議決定事項】	72
6. 資格取得時の専門学校費用補助について(案)【審議決定事項】	74
7. 技能社員の再雇用制度利用時の上限年齢見直し(案)【審議決定事項】	75
8. 27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(案) 【審議決定事項】	76
9. 国内出向規程における短時間勤務者の労働時間差手当について(案) 【審議決定事項】	78
10. 国内出向規程におけるステージAの出向管理職手当の設定について(案)【審議決定事項】	79
11. 社宅管理規程の見直しについて【報告事項】	80
12. 賞与支給表見直しの検討について【報告事項】	81
13. 社員のあるべき人事賃金制度についての検討【報告事項】 (対象：社員)	82
14. 働く環境の整備について 【報告事項】	87
15. 2026年度労使通年協議項目【報告事項】	89
V. 労働協約改訂および新設【審議決定事項】	90
参考資料3. 2025年度 グループ労使協議報告	91
VI. 労働福祉ビジョンの進捗について【報告事項】	97
VII. メンバーズVOICE スケジュール	100

I. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」

1. 労働福祉活動の推進

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

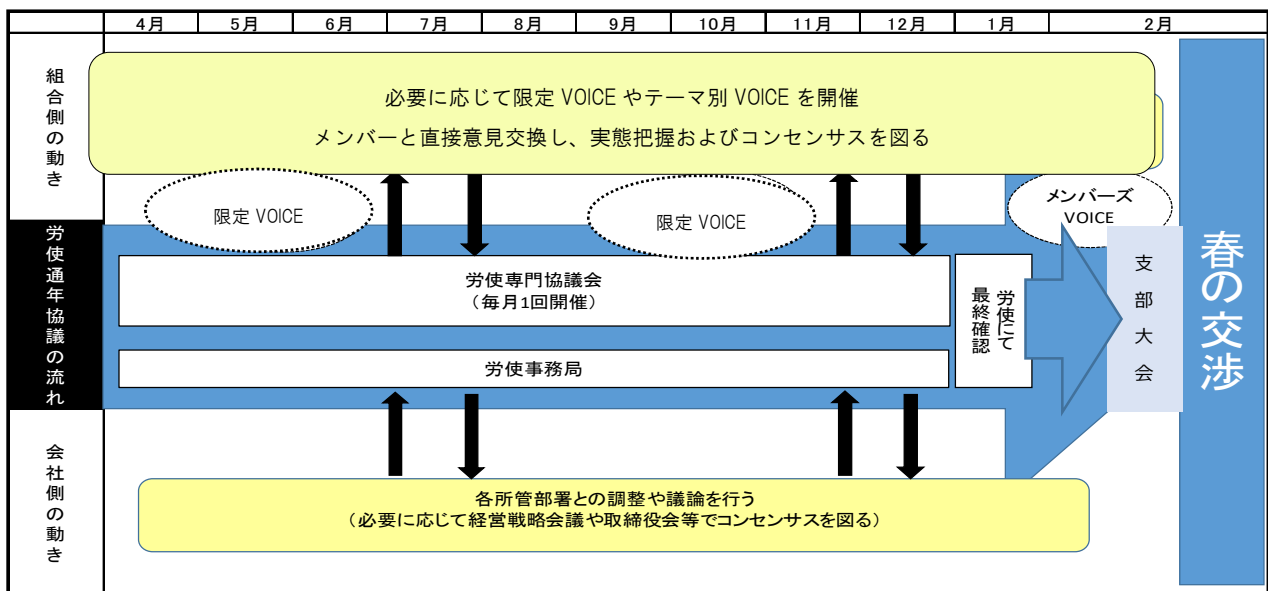
2. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」

三越伊勢丹グループの各企業の労使では、人事賃金制度をはじめとした「人に関わる諸制度」について、年間を通じた話し合いで決めることを基本とした、「労使通年協議体制」を敷いています。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ています。

人事賃金制度の仕組みづくりでは、本給や賞与などの水準自体も含めた協議を行っており、労働時間・休日休暇などの働くルールや育児・介護などへの対応についても議題として取り上げています。つまり、三越伊勢丹グループの各企業の労使では、メンバーの日々の働き方・生活に関わる重要な内容について、じっくり時間をかけ、幅広い視点で協議を重ねています。

そして、この労使通年協議の最終決定の場は、メンバーズVOICEを経た上で開催される組合の大会としています。ここで最終決定された人事賃金制度（賃金を支払う仕組みや水準）に基づいて、実際に会社が賃金を支払うことを2月～3月の「労使協議会」にて確認（賃金要求）していきます。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。

<労使通年協議の流れ>



II. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境

1. 社会・経済環境

1) 経済の状況

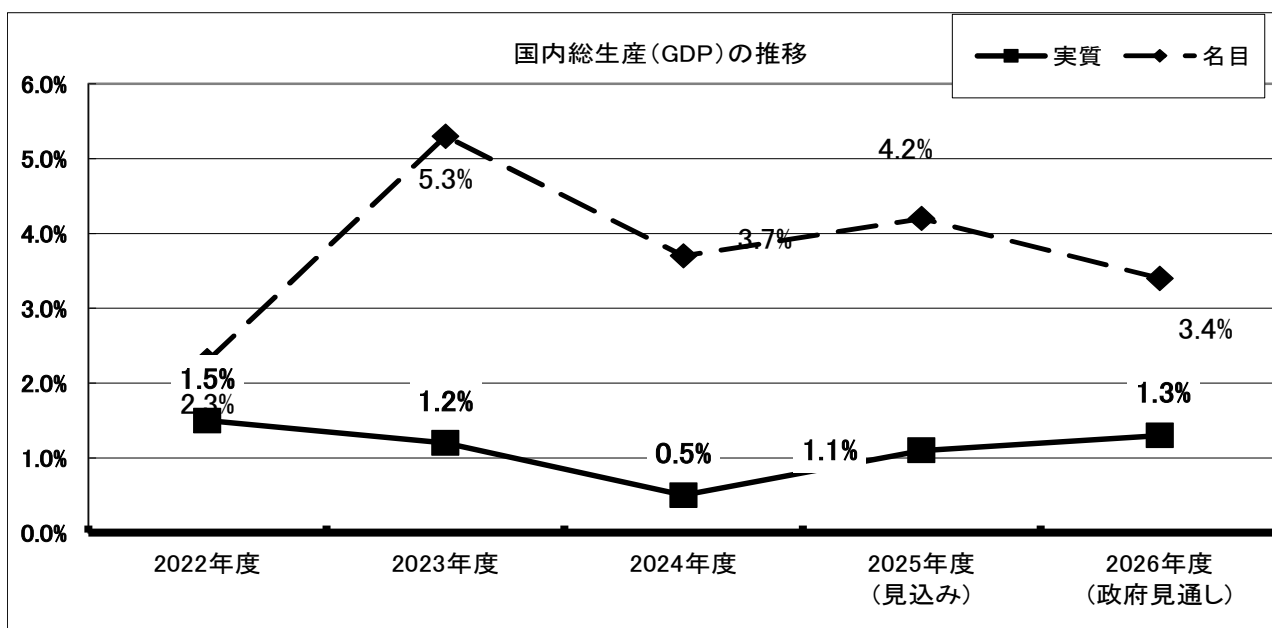
<現在の経済状況について>

- ・ 日本経済は、米国や中国の政策・景気動向の状況から、日本の輸出や企業収益への悪影響も想定されましたが、現時点でそこまでの影響は見受けられず、2025年のGDP見込みを踏まえると緩やかに回復していると考えられます。
- ・ 企業の設備投資については、AI・省力化・脱炭素などを中心に高水準の拡大が続く一方、投資先がより選別的となっている傾向が強いと言えます。
- ・ 個人消費については、賃上げの効果と物価上昇が若干落ち着きを見せている中で、持ち直しの状況も見られます。

<今後の見通しについて>

- ・ 2026年は、GDPの見通しを踏まえると、2025年と同様に緩やかな回復が続くと予測されます。
- ・ 賃上げや高水準の家計貯蓄、企業の省力化・デジタル投資などが2026年も需要を押し上げる見通しです。
- ・ 2026年の春闘も高い賃上げが見込まれています。
- ・ 一方で、金利上昇が企業や家計の負担増につながる可能性があり、円相場の急落リスクも注視されています。
- ・ また、日中関係の悪化などが及ぼす海外経済の不確実性や影響には、引き続き十分注意する必要があると言えます。

■ 2022年度以降の国内総生産（GDP）前年度比の推移

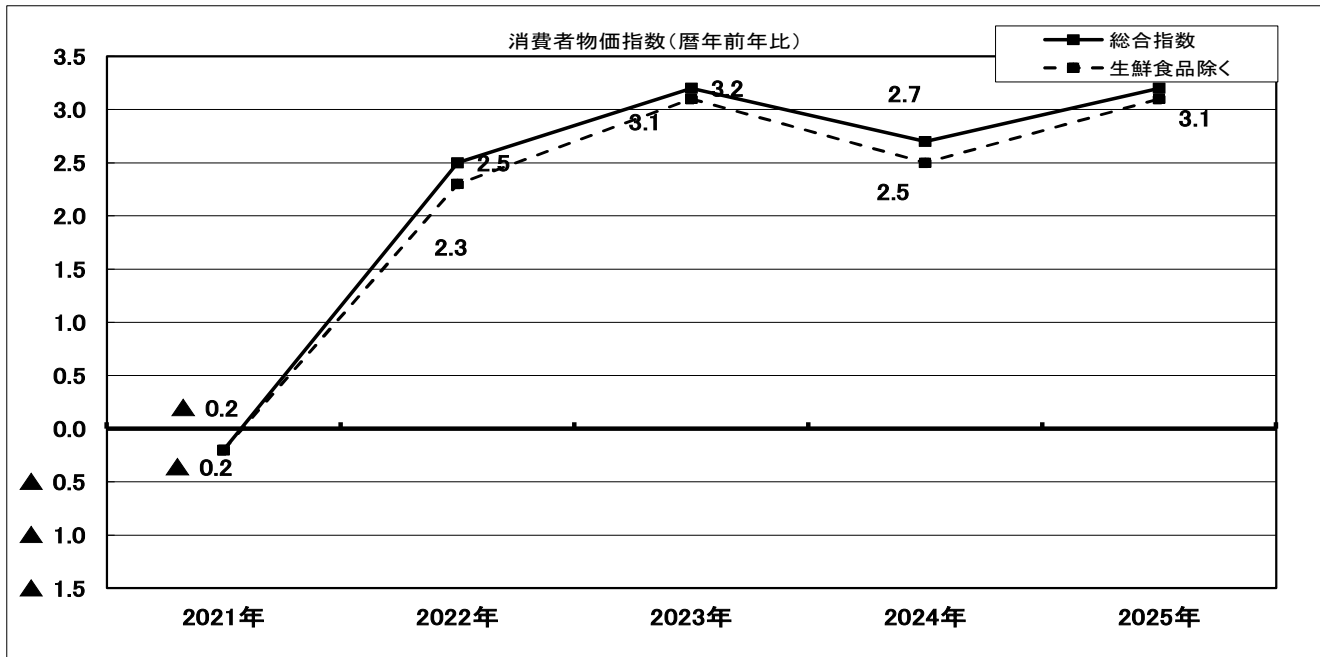


内閣府 HP よりデータ抜粋

2) 物価の状況

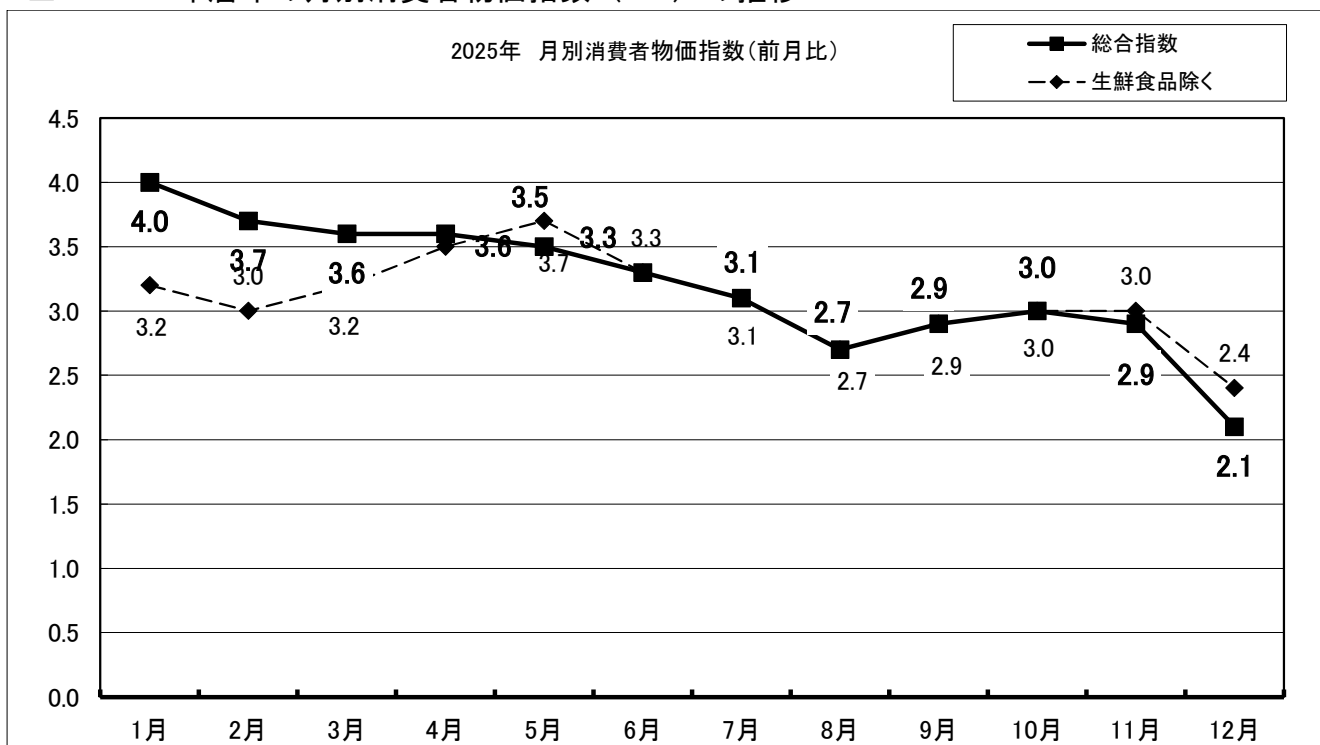
- ・ 2025 年暦年の全国消費者物価指数（2020 年＝100）の平均は、総合指数で 111.9 となり、前年比 3.2% 上昇と、前年よりも高い上昇率での推移となりました。
- ・ 2025 年の傾向としては、新米価格やガソリン価格の高騰が上げられ、政府の支援策によりガソリン価格は徐々に落ち着きを取り戻しましたが、1 年を通じて高い値で推移する要因となりました。

2021 年～2025 年暦年の消費者物価指数（CPI）の推移



総務省統計局よりデータ抜粋

2025 年暦年の月別消費者物価指数（CPI）の推移



総務省統計局よりデータ抜粋

3) 雇用の状況

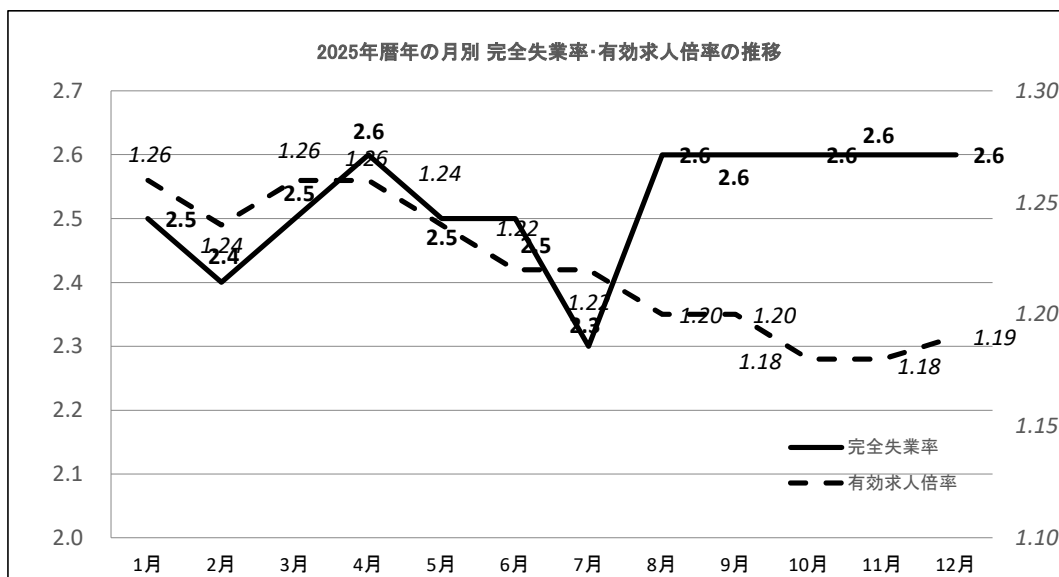
<完全失業率（季節調整値）>

- ・ 2025年暦年では平均2.5%で推移し、完全失業者数も176万人と、前年からも大きな変化は見られず、安定した水準と言えます。
- ・ 但し、完全失業者数では、12月が前年同月比で約12万人増加と、5か月連続で前年から増加している状況も見受けられます。

<有効求人倍率（季節調整値）>

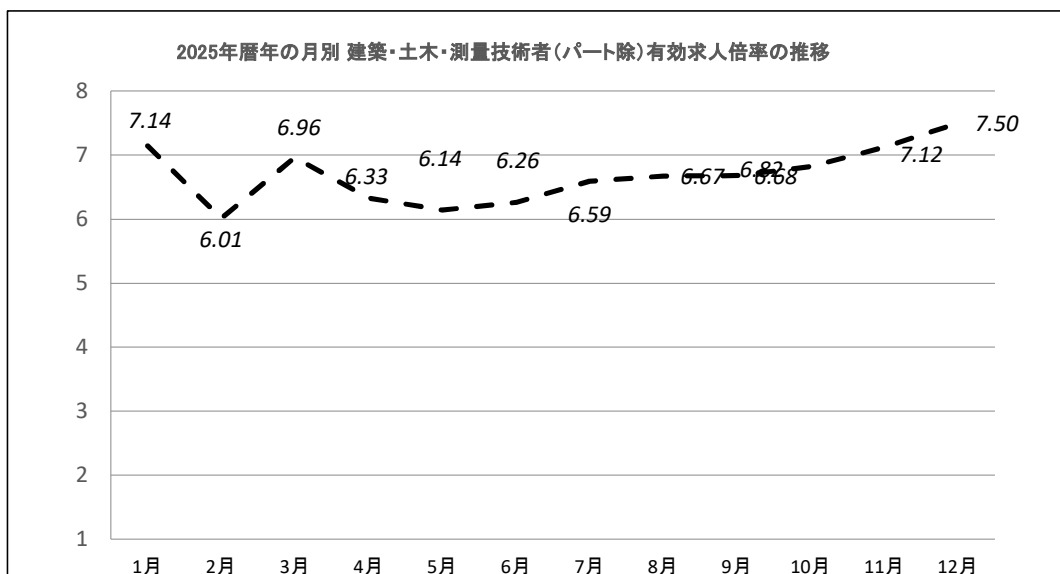
- ・ 2025年暦年では平均1.22倍となりましたが、月を追うごとに徐々に倍率が下がっている傾向も見受けられます。
- ・ 但し、建設業の中で、建築・土木・測量技術者（パート除）については、年平均で6.68倍と、昨年と同様に高い倍率で推移しています。

■ 2025年暦年の月別完全失業率・有効求人倍率の推移（全国）



完全失業率：総務省統計局よりデータ抜粋・有効求人倍率：厚労省よりデータ抜粋

■ 2025年暦年の建築・土木・測量技術者（パート除）の有効求人倍率の推移（全国）



2025年

<建設業月別有効求人倍率（季節調整値）の推移> ※建築・土木・測量技術者（パート除）

月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
有効求人倍率	7.14	6.01	6.96	6.33	6.14	6.26	6.59	6.67	6.68	6.82	7.12	7.50

2. 三越伊勢丹グループの動向

1) 2025年度 第3四半期時点のグループの業績状況について

- ・ 2025年度第3四半期終了時点のグループ総額売上高については、前年度の高い海外顧客売上の反動などにより減収となりましたが、国内顧客の売上高が前年実績を上回り推移した結果、960,634百万円となりました。
- ・ 販管費については、グループで取り組む販管費コントロールにより、前年実績を下回る191,584百万円となりました。
- ・ 営業利益については、58,065百万円と、前年実績を若干下回る水準となりましたが、通期の見込みについては、当初設定水準からの変更はなく78,000百万円を予想しています。

① 三越伊勢丹グループ（連結） 第3四半期業績（4月～12月）

（単位：百万円）	第3四半期業績結果			通期見込み
	実績	前年差	前年比	
総額売上高	960,634	△17,987	98.2%	1,300,000
売上高	406,341	△11,109	97.3%	554,000
売上総利益	249,650	△5,323	97.9%	336,000
販管費	191,584	△3,450	98.2%	258,000
営業利益	58,065	△1,873	96.9%	78,000

② 三越伊勢丹グループ百貨店事業会社 総額売上高状況（4月～12月）

（単位：百万円）	総額売上高	前年差		総額売上高	前年差
三越伊勢丹	579,273	△2,513	新潟三越伊勢丹	25,838	71
札幌丸井三越	44,398	△1,912	広島三越	6,250	△886
函館丸井今井	4,059	△360	高松三越	16,388	△737
仙台三越	18,912	△872	松山三越	3,128	△423
名古屋三越	45,105	△2,452	岩田屋三越	98,851	△2,121
静岡伊勢丹	10,804	△503			

③ (株)三越伊勢丹 店舗別総額売上高状況（4月～12月）

（単位：百万円）	総額売上高	前年差		総額売上高	前年差
新宿本店	311,151	△3,776	立川店	23,614	△378
日本橋本店	126,748	4,067	浦和店	26,555	△871
銀座店	91,204	△1,554	三越伊勢丹計	579,273	△2,513

※数値については、三越伊勢丹グループ第3四半期業績発表数値より抜粋

2) 2025 年度 セグメント別の状況について

①百貨店業

- ・ 伊勢丹新宿本店・三越日本橋本店・三越銀座店を中心に、顧客ニーズを反映したブランドとの協業施策や話題性のあるイベントを展開し独自性の強化を進めています。
- ・ 地域店舗では、首都圏の伊勢丹・三越両本店からの商品提案や店舗間での送客等の拠点ネットワークに取り組み、前年同期比で2桁増となる等、順調に推移しています。
- ・ 年会費無料の「エムアイカードベーシック」導入により新規会員数が増加し、識別顧客数は前年同期末より約75万人増の約815万人となり、その結果、識別顧客売上高が前年実績を上回り堅調に推移しています。

②クレジット・金融・友の会業

- ・ エムアイカードでは、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。

③不動産業

- ・ 新宿エリアの保有物件における賃料収入の増加が営業利益を押し上げました。
- ・ IMPDの取り組みでは、オフィスやラグジュアリーブランド等の改装受注も堅調に推移しました。

④その他

- ・ エムアイフードスタイルは、エムアイカード会員向けキャンペーンの実施等グループ連携による取り組み強化を図り増収となりました。
- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルは、海外・国内の個人手配旅行や訪日客による国内ツアーの受注が好調に推移し、また、百貨店の外商顧客からのご紹介等で法人顧客の海外渡航が大きく伸長した結果、増収となりました。
- ・ スタジオアルタは、グループ内で機能を集約した広告制作事業がグループ内外からの受注により好調に推移しました。
- ・ 三越伊勢丹システム・ソリューションズは、個客業化に向けた分析ツール開発・データ基盤整備を推進しており、非競争領域におけるシステム（仕入管理MD/POS等）をグループ外百貨店へ提供する外販事業が順調に拡大し増収となりました。
- ・ 三越伊勢丹ビジネス・サポートは、百貨店内の納品搬送業務や外部企業からの倉庫内受託業務が拡大し増益となりました。

⑤グループセグメント別 第3四半期業績（4月～12月）

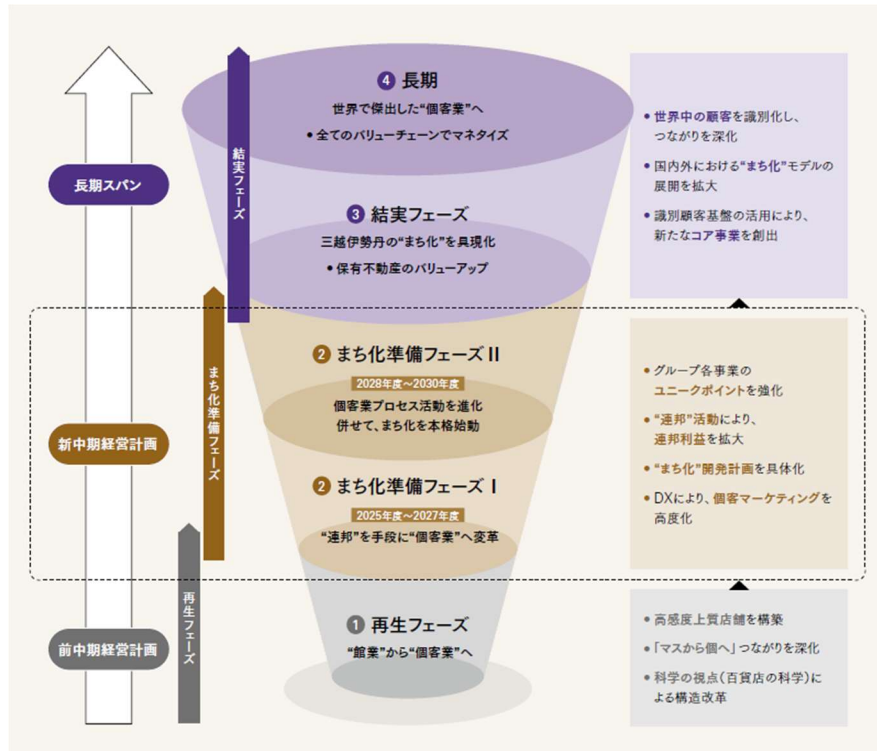
（単位：百万円）	百貨店業	クレジット・ 金融・友の会業	不動産業	その他
	実績	実績	実績	実績
セグメント売上高	336,083	26,469	17,624	74,807
セグメント利益	47,435	5,192	2,873	2,206

※数値については、三越伊勢丹グループ第3四半期業績発表数値より抜粋

4) グループの中期経営計画について

2025年4月からスタートした新中期経営計画（2025年度～2030年度）は、「まち化準備フェーズ」として、百貨店の枠を超えた顧客視点で、多様な価値を識別顧客へ提供することで、「館業」から「個客業」への変革を進める重要な成長期間と位置づけています。

前半の3ヶ年については、連邦を手段に個客業へ変革する「まち化準備フェーズⅠ」とし、後半の3ヶ年については、個客業プロセス活動を進化させ、まち化を本格始動する「まち化準備フェーズⅡ」としています。



三越伊勢丹 HDS レポートよりデータ抜粋

① 個客業の取り組みと連邦活動の考え方

個客業では、世界中から集客をおこない識別化をした上で、多様な顧客体験価値を提案しつながりを深めることで、ライフタイムバリューの最大化を目指していきます。

その上で、連邦活動による事業間の連携を深め、「世界」「時間」「空間」「用途」の4項目について新たな事業機会を獲得し、グループの利益拡大を目指していきます。



三越伊勢丹 HDS レポートよりデータ抜粋

②個客業のプロセスについて

個客業では、お客さまの暮らし全般をより豊かにすることを通じて、お客さまに生涯ご愛顧いただける状態を目指し、そのためのプロセスが「集客」⇒「識別化」⇒「利用拡大」⇒「生涯顧客化」の4つの取り組みとなります。

個客業プロセス活動を確立し、識別顧客のデータを蓄積することで、取り組みの拡大と定着を図っていきます。

個客業のプロセス

集客

店舗・コンテンツの魅力で
お客さまにご来店いただく



館の魅力で世界中から集客拡大

さらなる“高感度上質”店舗化に向けた店舗リモデルを継続強化しており、世界中のお客さまに向けて、各店舗の魅力を際立たせて付加価値を向上

伊勢丹新宿本店	世界一・唯一無二の「最新・最先端」
三越日本橋本店	比類なき「伝統・文化芸術・暮らし」
三越銀座店	銀座から世界へ発信する「グローバルストア」

識別化

顧客とカードやアプリなどの
仕組みでつながる



(写真はイメージです)

つながる「国内顧客」のさらなる拡大

年会費無料「エムアイカード ベーシック」を2025年3月に開始
MIWメンバー(エムアイダブルメンバー)*1のさらなる拡大

つながる「海外顧客」のさらなる拡大

識別顧客ターゲットを世界へ拡大
海外顧客向けアプリ「MITSUKOSHI ISETAN JAPAN」を2025年3月に導入し、識別化をスタート




MITSUKOSHI ISETAN JAPAN

利用拡大

つながった顧客に多様な価値を提案



“個”マーケティングの高度化

国内・海外の区別なく顧客を識別化、つながりを深化し、生涯顧客化を加速

顧客情報をもとにコミュニケーション活動を強化しご利用をさらに拡大

顧客との関係性

MIWメンバー化 (三越伊勢丹アプリ+ エムアイカード)の推進	生涯顧客化の推進
識別顧客数 761万人	エムアイカード ベーシック・ 海外顧客向けアプリ 「MITSUKOSHI ISETAN JAPAN」の 導入

↑ 深化

→ 拡大

生涯顧客化

つながりを深め、LTVを最大化



つながった「顧客」との関係性をさらに深化させ、今後は海外顧客向け提案も強化

- 接点の深化と購買商品の広がり
- 商品以外の提供価値の広がり

ご招待企画のさらなる進展

- 両本店のご招待会は過去最高売上高を更新中
- 両本店企画に加え、各店独自の企画を展開拡大

百貨店外マーチャンダイジングの取り組み強化

- ヴァイオリンなど文化的価値の高い商材
- サーキット走行体験などの体験イベント

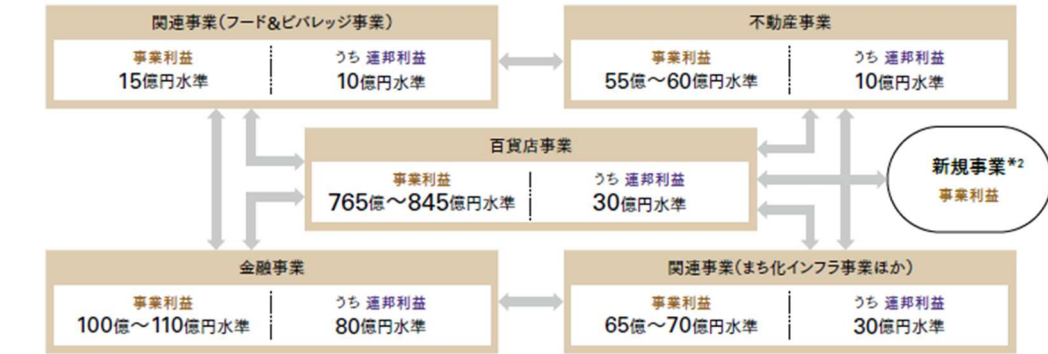
*1 エムアイカードと三越伊勢丹アプリ両方の会員

③グループ連邦体制の確立

三越伊勢丹グループでは、識別顧客数の拡大と、顧客とのつながりの深化による連邦利益（事業間のつながりによって創出される利益）の最大化を目指すことで、グループ連邦体制の確立をすすめていきます。

その上で、2030年度にはグループ営業利益として1,000億～1,100億円を計画しており、その内訳として連邦利益160億円規模、シェア14%超の達成を目指します。

◎ 収益拡大フレーム(2030年度イメージ)



*2 新規事業：世界中の識別顧客基盤を最大限活用した事業を創出
注：事業分類はセグメントと異なる：百貨店事業に海外事業、EMIA友の会、連結店舗を含む

三越伊勢丹 HDS レポートよりデータ抜粋

④個客業を踏まえたまち化戦略

個客業へ進化させていく中、まち化戦略では、必要な用途をつなぎ合わせ、まち化を具体化していくことで集客を図っていきます。

具体的には、百貨店を核としつつ、ホテルやレストランなどの高感度上質なコンテンツを組み合わせ、さらにグループ連邦でメディア・建装・物流事業などのインフラ機能まで展開することで、世界中の顧客をまちへ呼び込む新たな収益モデルの確立を目指します。

こうした取り組みの中で、IMP Dには建装事業を通じて、グループ全体へのさらなる貢献が期待されていると言えます。



三越伊勢丹 HDS レポートよりデータ抜粋

3. IMPDを取り巻く環境

1) 建設業界全体の動向

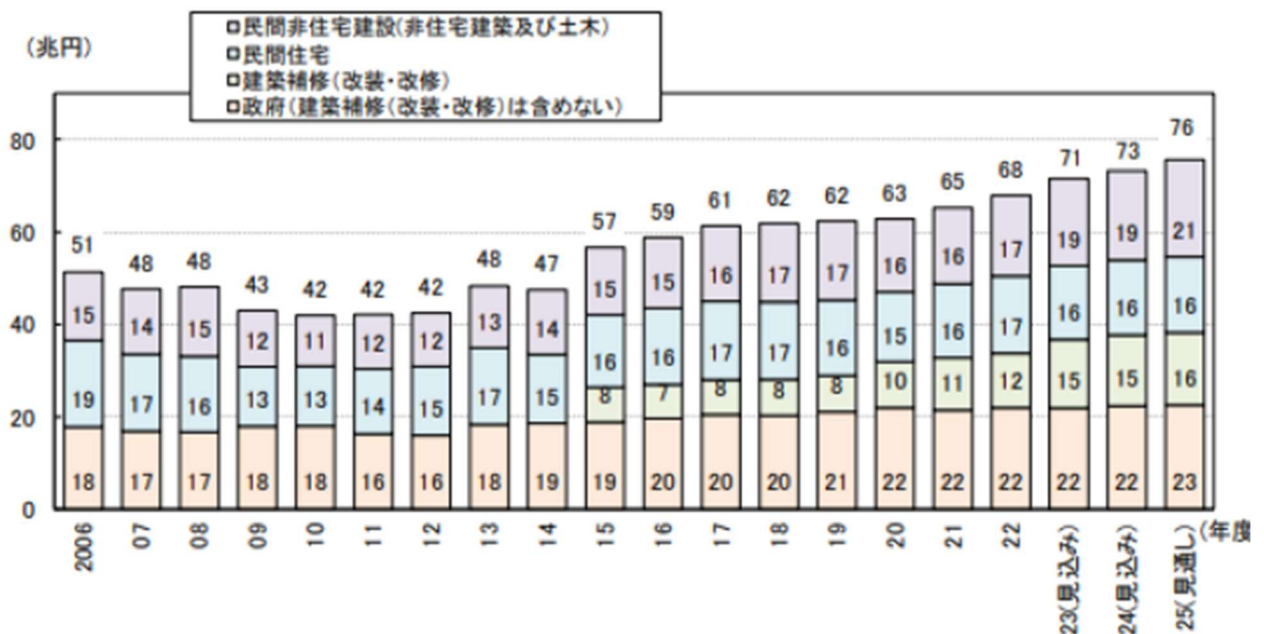
①建設投資

2025年度の建設投資額は、前年比3.2%増の75兆5,700億円となる見通しです。

内訳としては、政府投資：25兆2,100億円(前年度比0.7%増)、民間投資：50兆3,600億円(前年度比4.5%増)となっています。

建築/土木別では、建築：49兆2,000億円(前年度比4.2%増)、土木：26兆3,700億円(前年度比1.5%増)となる見通しです。

■建設投資見通し（2006年～2025年まで）



出典：国土交通省「令和8年度 建設投資見通し」

②改正建設業法による効果と課題

担い手不足と長時間労働といった建設業界の構造的な課題に対し、持続可能な建設業の実現に向けて、2025年12月12日に「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」の改正規定について、完全施工されました。

3つの柱である「1. 労働者の処遇改善」・「2. 資材口頭による労務費へのしわ寄せ防止」・「3. 働き方改革と生産性の向上」に沿って段階的に施行されてきましたが、「労務費の標準」を実効性あるものとするための規制が適用されています。

法改正の公布以降、工事費への価格転嫁や建設労働者の働き方改革が順調に進んできた一方で、資機材費高騰や技能労働者の確保が困難となったことを要因とした大規模再開発プロジェクトの延期や工期見直し、中止等が相次いでいることも、現代建設業のトレンドとなっています。

改正建設業法へ包括的な対応が必要となりますが、外部環境に左右されない基盤作りと継続的な改善サイクルの取り組みを行うことが求められます。

2) 建設業界が関わるカテゴリー別の動向

2025年の建設業界は、建設投資が3年連続で増加し回復傾向にありましたが、「2025年問題（人手不足・高齢化）」と「建設DXの推進・生産性向上」が大きなテーマとなりました。IMPDPが携わる案件にも影響するオフィスやホテル関連といったカテゴリー別の状況も、それぞれ動きを見せています。

① オフィス関連

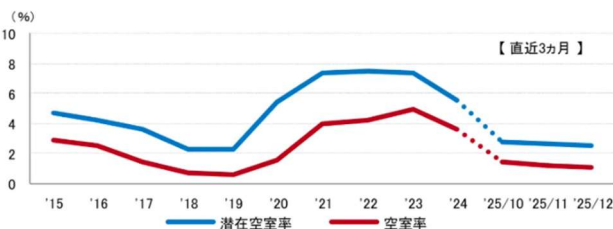
オフィス市場に大きな影響を与えたコロナ禍も収束の兆しが見え、空室率の上昇が徐々に弱まりましたが、働き方改革が一気に進んだことによりシェアオフィスやレンタルオフィスの需要が増え、これまでとは違った形でオフィス需要の市場が動いています。

a. オフィス勤務のニーズの再拡大

- ・ リモートワークには、通勤時間がかからない・固定費や雑費のコスト削減・業務効率化等のメリットがありますが、「コミュニケーション不足」「業務管理がしづらい」などのデメリットもあり、“オフィスへ出社すること”がリアルなコミュニケーションの場を構築することへと変化してきています。
- ・ そのため、単に立地条件や物件の広さだけでオフィスを選ぶだけではなく、利用目的に合った物件が選ばれる傾向にあります。

b. 都心における価格競争の激化

- ・ 近年のオフィスマーケットでは都心5区（千代田区・中央区・港区・新宿区・渋谷区）の大規模ビルを中心に供給が進んだ結果、コモディティ化し、大規模ビル間での競争がより激化していると考えられます。
- ・ 都心5区での大規模オフィス供給割合は今後5年間も86%と、過去10年平均(85%)とほぼ同じ割合を見込んでいます。
- ・ また、23区全体の今後5年間の総供給量（459万㎡）に対する主要ビジネスエリアにおける供給量（342万㎡）は75%であり、引き続き「都心部へのオフィス集積」が進展する見込みです。
- ・ 特に大規模開発が進む「日本橋・八重洲・京橋」「品川」「赤坂・六本木」エリアでの供給増加が顕著です。



	2025/8	2025/9	2025/10	2025/11	2025/12
空室率	1.71%	1.45%	1.38%	1.13%	1.07%
[矢印: 対前月比較]	↓	↓	→	↓	→
潜在空室率	3.32%	3.05%	2.79%	2.62%	2.50%

※ 東京 都 心 5 区 : 千代田区、中央区、港区、新宿区、渋谷区
 ※ 大 規 模 ビ ル : 1フロア面積200坪以上の賃貸オフィスビル
 ※ 空 室 率 : 貸付総面積に対する「現空面積」の割合
 ※ 潜 在 空 室 率 : 貸付総面積に対する「募集面積」の割合
 既存ビルにおいて、テナント退去前を含む募集床が対象
 ※ 統 計 開 始 日 : 1994年1月1日

図：空室率と潜在空室率*1 *1 出典：2026年1月 三幸エステートプレスリリース

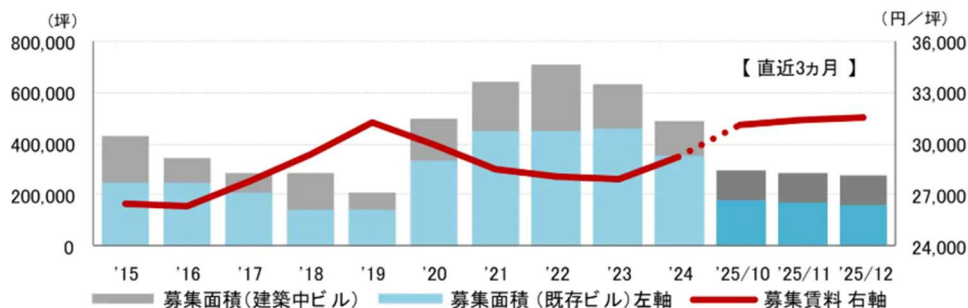
* 1 : 「空室率」は、貸付総面積に対する現空面積の割合で、それに対し「潜在空室率」は、貸付総面積に対する募集面積の割合で算定

C. オフィスビルのあらたな活用策

- ・ 複合オフィスの需要が拡大する一方で、単独オフィスビルのストックは減少が続いており、用途の複合化だけでなく、共用部に会議ブースやリフレッシュスペースなどのアメニティを備えるケースも増加しており、単純なオフィススペース供給に留まらない、特徴を持った開発が主流になってきていると考えられます。
- ・ また、募集賃料については、直近3ヶ月（2025年10～12月）は上昇傾向にあります。
- ・ 需給バランスの引き締まりを背景に、賃料水準の上昇傾向が継続しており、都心部では募集床の品薄感が強まっています。

d. 築古ビルの改修需要の拡大

- ・ 立地が劣る物件や築古の物件は賃料を下げても決まりにくく、中央区内で二極化が顕著になっています。
- ・ 建設費が高騰する中、最近ではオフィスビルのバリューアップの手段として建て替えではなく改修（リニューアル）を選択するケースも増えており、築古ビルにおいても共用部の質の向上やセットアップオフィス需要の取り込みなどが行われています。
- ・ 今後、築年数に限らずさまざまな付加価値を備えたビルが増えていくことが予想されます。



	2025/8	2025/9	2025/10	2025/11	2025/12
募集賃料（共益費込）	31,022円/坪	31,181円/坪	31,127円/坪	31,423円/坪	31,532円/坪
【矢印：対前月比較】	↗	↗	→	↗	→
募集面積	328,517坪	315,585坪	298,044坪	284,059坪	272,073坪

- ※ 東京都心5区：千代田区、中央区、港区、新宿区、渋谷区
- ※ 大規模ビル：1フロア面積200坪以上の賃貸オフィスビル
- ※ 募集賃料：共益費込
- ※ 募集面積：各統計日において公開されているテナント募集面積の合計
- ※ 統計開始日：1994年1月1日

図：募集賃料と募集面積

* 出典：2026年1月 三幸エステートプレスリリース

② ホテル関連

ホテル関連では、インバウンド需要の高まりにより 2024 年の訪日客数が 3,600 万人でしたが、2025 年はさらに「大阪・関西万博効果」が出ており、昨年を上回る 4,000 万人の大台を超える見込みです。

a. 外資系ホテルの日本進出

- ・ 訪日客需要を背景に、外資系の出店意欲が高く、特に大阪・京都では開業ラッシュが続きました。
- ・ パティナーナ大阪（シンガポール・カペラホテルグループ）やフェアモント東京（フランス・アコーホテルズグループ）、ウォルドーフ・アストリア（アメリカ・ヒルトングループ）等、日本初進出のホテル開業も続いています。
- ・ このような背景のもと、平均客室単価（ADR）の上昇が続いています。
- ・ 2024 年 11 月～2025 年 10 月の都内ラグジュアリーホテルの ADR は約 97,000 円（626 ドル）に達し、ニューヨークやロンドンを抑えて世界で最も高い水準となりました。
- ・ 年間の訪日客数が過去最高水準で推移し、特に富裕層による宿泊需要が供給量（客室数）を上回り続けたことと、建設資材費・人件費の高騰が価格急騰の原因といえます。
- ・ 2026 年も引き続き外資系ラグジュアリーホテルの新規開業が続くため、単なる客室不足による値上げだけでなく、サービスや体験の質で選ばれる「真のラグジュアリー競争」へと移行することが考えられます。

b. 効率的な運営オペレーションの体制構築

- ・ 高単価に見合うサービスを提供するための「人」への投資（給与引き上げ等）が、各ホテルの経営課題として今後より重要になります。
- ・ スタッフの負担や手間を軽減しながら、これまでと変わらぬ運営が実現できるスマートオペレーションシステムの導入も進んでおり、これらのシステムを活用することで、人手管理により分析しきれなかった滞在中のお客様データを集積できるようになり、更なる運営改善に役立てることが可能となります。




WALDORF ASTORIA®
HOTELS & RESORTS

ウォルドーフ・アストリア



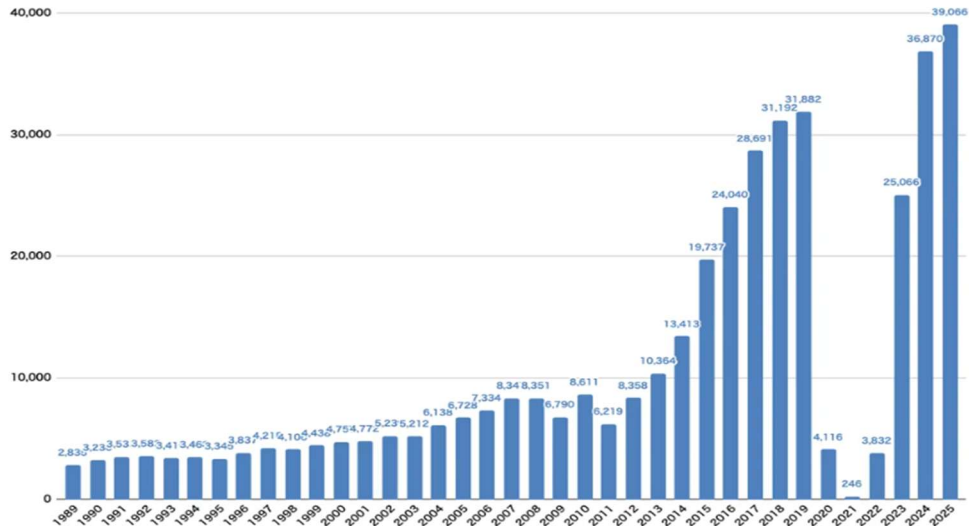

PATINA
OSAKA

パティナーナ大阪

C. 訪日観光客の状況

- 訪日観光客は、特に都心部で増加していますが、2023年3月に策定された第四次観光立国推進基本計画では、3つの柱として「持続可能な観光」「消費額拡大」「地方誘客推進」が掲げられているため、これらの実現に向けて市場動向を綿密に分析しながら、戦略的な訪日旅行プロモーションが必要と言えます。

図： 年別訪日外国人推移



*2025年11月時点 WorldahoppinBIZ

d. 国内の日本人観光客の状況

- 日本人の国内旅行者は2020年からわずかに増加傾向が続いているものの、2019年以前の基準までは回復しておらず、横ばい状態が続いています。
- ホテル業界では、インバウンドをターゲットとして値上げするか、日本人宿泊客のために価格を維持するか、長期的な視点に立った価格戦略に問われています。

図： 日本人の国内旅行消費額

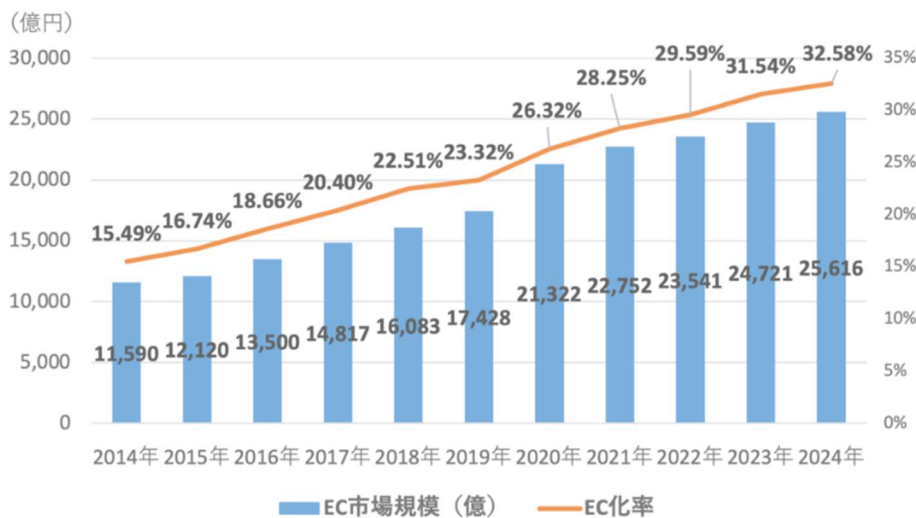


*2024年6月時点 国土交通省観光庁

③家具・インテリア関連

a. 業界の現状

- ・ 家具・インテリア関連については、コロナ禍の特需が一巡したことと、2024年の円安の影響もあり、市場自体は伸び悩んでいます。
- ・ 海外生産の家具を輸入して販売する各社はもちろん、そもそもの仕入れ原価高騰が業績に直接的な影響を与えています。
- ・ 国内大手家具メーカーは、消費者の節約志向が高まる中、キッチン用品など購入頻度が高い商品の値下げを実施し、既存店の客数回復を狙っています。
- ・ また、国内市場がこれ以上拡大しないことを鑑みて、中国や東南アジア等の海外市場への進出も進めています。
- ・ 家具・インテリア・生活雑貨販売市場のEC化率は32.58%で（2024年実績：2025年8月発表）、物販市場全体のEC化率が9.78%であることを考慮すると、比較的EC化が進んでいる市場であるといえます。
- ・ インテリアトレンドは、「サステナブル」と「快適性」の2つがポイントです。
- ・ SDGsが推進される近年、インテリア業界も環境にやさしいサステナブルな素材を使用したアイテムが注目されています。
- ・ また、コロナ禍を経て家で過ごす時間が重要視されたこともあり、デザイン性重視のものから、実用性も兼ね備えた快適性の高いインテリア・家具の需要が高まっています。



図：生活雑貨・家具・インテリア業界におけるEC市場規模とEC化率の推移

*出典：電子商取引実態調査（経済産業省）

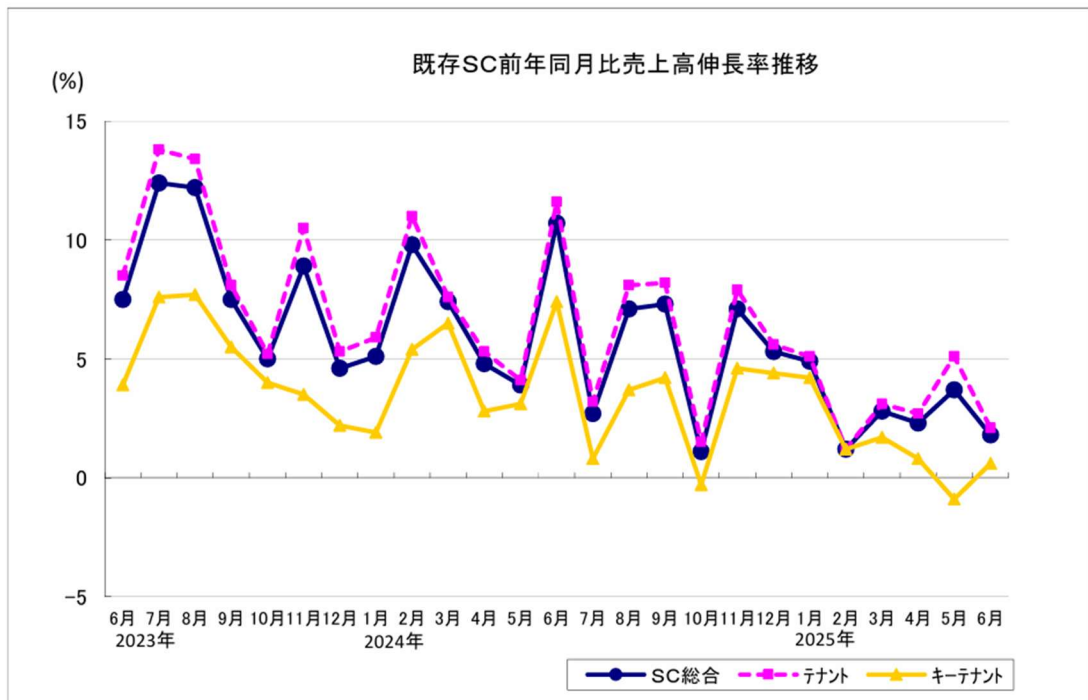
b. 今後の見通し

- ・ 家庭用家具・オフィス用家具市場の外部環境変化として、中長期的には人口・世帯数の減少や新設住宅着工戸数の減少、また労働人口の減少等が見込まれます。
- ・ そうした中で、従来通の家具販売だけでは事業の伸び悩みは避けられないことから、家庭用家具を中心に扱う事業者では顧客層の拡大に向けた商品開発、ホテルなどの用途分野の強化、内装を中心とした住宅リフォームや家具レンタルサービスなど新規事業などを開始しています。
- ・ 一方、オフィス用家具を中心に扱う事業者ではオフィス空間の内装・設計業務の請負、オフィス空間に付随するシステムやオフィスコンサルティングサービスの提供など、既存事業から領域を拡大させる取り組みが加速しています。

④商業建装

a. 2025 年半期（1 月～6 月）の S C 店の状況

- ・ 2025 年（暦年）の 1 月～6 月の状況として、既存 S C 売上高の前年同月比の伸長率推移は、全月においてプラスで維持しました。
- ・ 期間中の気温・天候の変動がファッション業界に好影響を与えたほか、大都市の S C でインバウンド客の来館が引き続き増加するなど、売り上げを伸ばしました。
- ・ 同期間にオープンした S C は 10 施設で、オープン数は過去最少となりましたが、店舗面積の大型化がすすんでいる事が今年の特徴となっており、7 月以降、約 6 万 3,000 平方メートルの店舗面積の「イオンモール須坂」や、「三井アウトレットパーク岡崎」など計 7 施設が、東日本エリアを中心に開業する予定となっています。



日本ショッピングセンター協会 HP よりデータ抜粋



イオンモール須坂



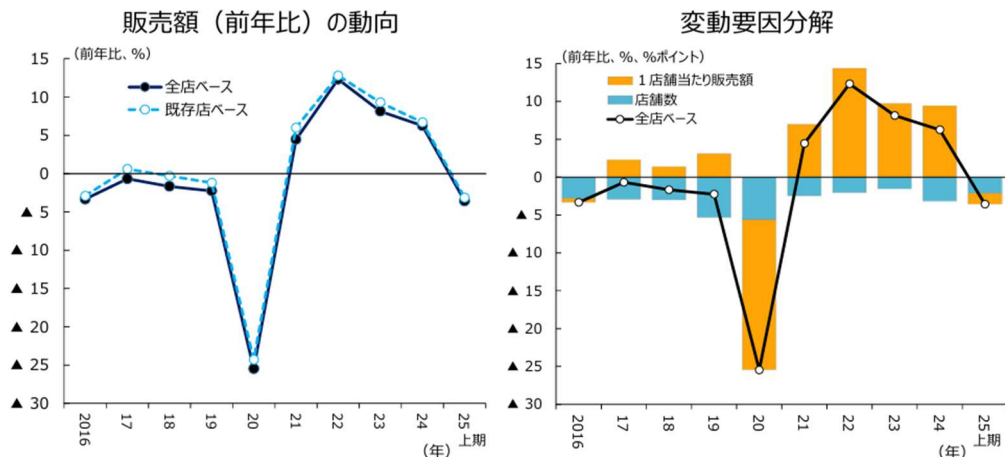
三井アウトレットパーク岡崎

b. 2025 年半期（1 月～6 月）の百貨店の状況

- ・ 商業施設の中で、SCをはじめ、スーパーやコンビニエンスストアは、販売額が前年同期比で増加した一方、百貨店は、前年同期比 3.6%の減少となりました。
- ・ 百貨店の販売額推移を「店舗数」と「1 店舗当たり販売額」で見た場合、店舗数の減少傾向が続くとともに、1 店舗当たり販売額についても減少となりました。
- ・ 2025 年 1 月～6 月までの推移では、1 月はインバウンド需要などにより増加したものの、2 月以降は減少幅が徐々に拡大しており、最も減少に影響したのはハンドバッグ等を含む「身の回り品」、次いで「婦人・子供服・洋品」となりました。

百貨店販売額（前年比）の動向、変動要因分解

- ・ 2025 年上期の百貨店販売額は、前年同期比 3.6%の減少。既存店ベースでも、3.1%（前年同月比の 6 か月平均）の減少。
- ・ 変動要因を見ると、店舗数は減少傾向が続くとともに、1 店舗当たりの販売額も減少。



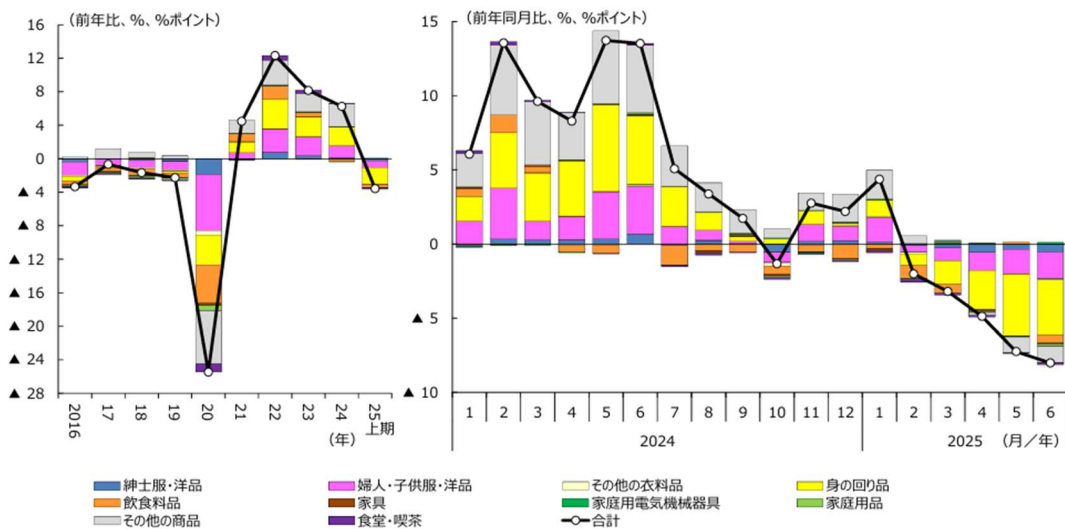
（注）左グラフのうち既存店ベースについて、直近の2025年上期は前年同月比の平均値。左グラフのうち全店ベース及び右グラフについて、直近の2025年上期は前年同期比。

資料：経済産業省「商業動態統計」から作成。

百貨店販売額の変動要因分解（商品別）

- ・ 2025 年上期の百貨店販売額は、「家庭用電気機械器具」が増加したものの、「身の回り品」、「婦人・子供服・洋品」等が減少し、前年同期比 3.6%の減少。

百貨店販売額の伸び率、商品別寄与度の推移



（注）左グラフについて、直近の2025年上期は前年同期比。

資料：経済産業省「商業動態統計」から作成。

経済産業省 HP データより抜粋

3) 建設業界における DX

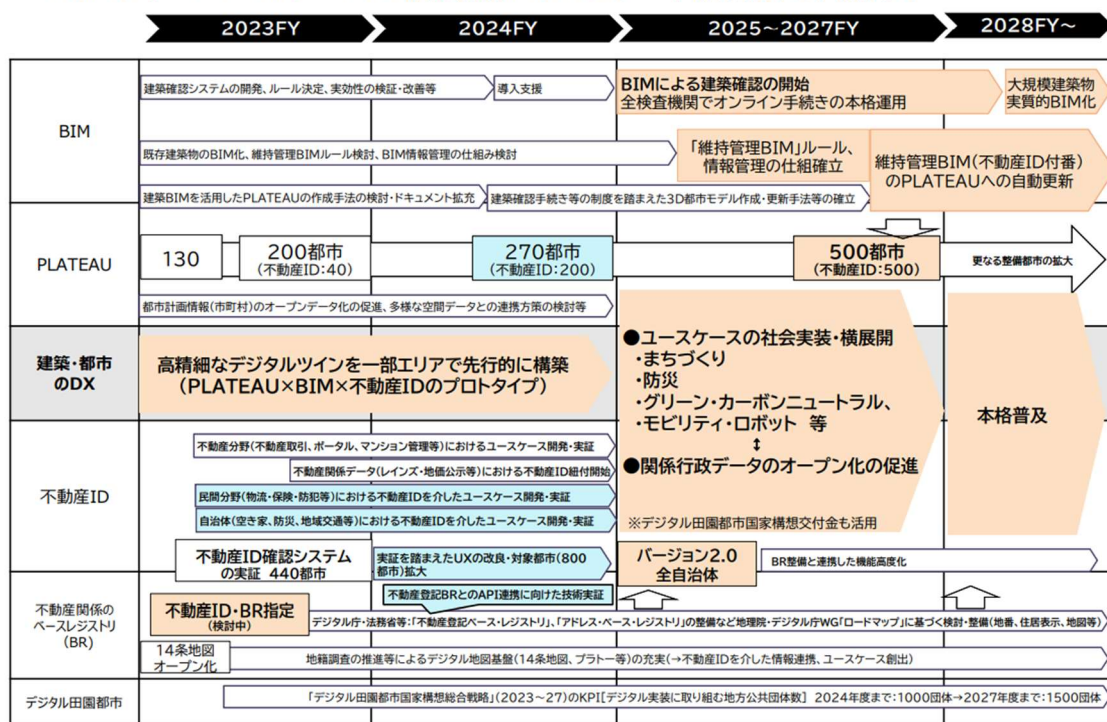
① 今後の建設業界の働き方

- ・ 人材不足で長時間労働が常態化している建設業では、IT 活用による業務効率化で、労働環境を改善していくことが喫緊の課題となっています。
- ・ 建設業における DX (デジタルトランスフォーメーション) とは、人手不足や技能継承、危険な現場での作業、長時間労働などの課題を解決し、生産性や品質の向上、コスト削減などを実現することを目的とし、AI や IoT、3D、AR などのデジタル技術を活用して、建設業の業務プロセスやビジネスモデルを改革する取り組みを指します。
- ・ 近年多くの企業で、様々な IOT 技術を活用した、業務付加を減らし効率化を図る施策が講じられております。

② 国土交通省における DX 推進施策

- ・ 国土交通省は、建設現場の生産性向上や業務、組織、プロセス、文化・風土や働き方の変革を目的として、i-Construction 及びインフラ分野の DX を推進しており、行政の重点施策として建設業の DX 化を位置付けています。
- ・ 下記の建築・都市の DX に関する官民ロードマップによると、昨年 2025 年に BIM による確認申請業務の検討を進め、2026 年 4 月には BIM 図面審査が本格導入される予定です。
- ・ このように段階的にデジタル化へと移行していくことが予測され、2028 年には本格的な大規模建築物の実質的 BIM 化などが予定されており、BIM に対応できることが各企業に求められる標準スペックとなることが想定されます。

● 2025年～ユースケースの横展開、2028年～本格普及を目指す。

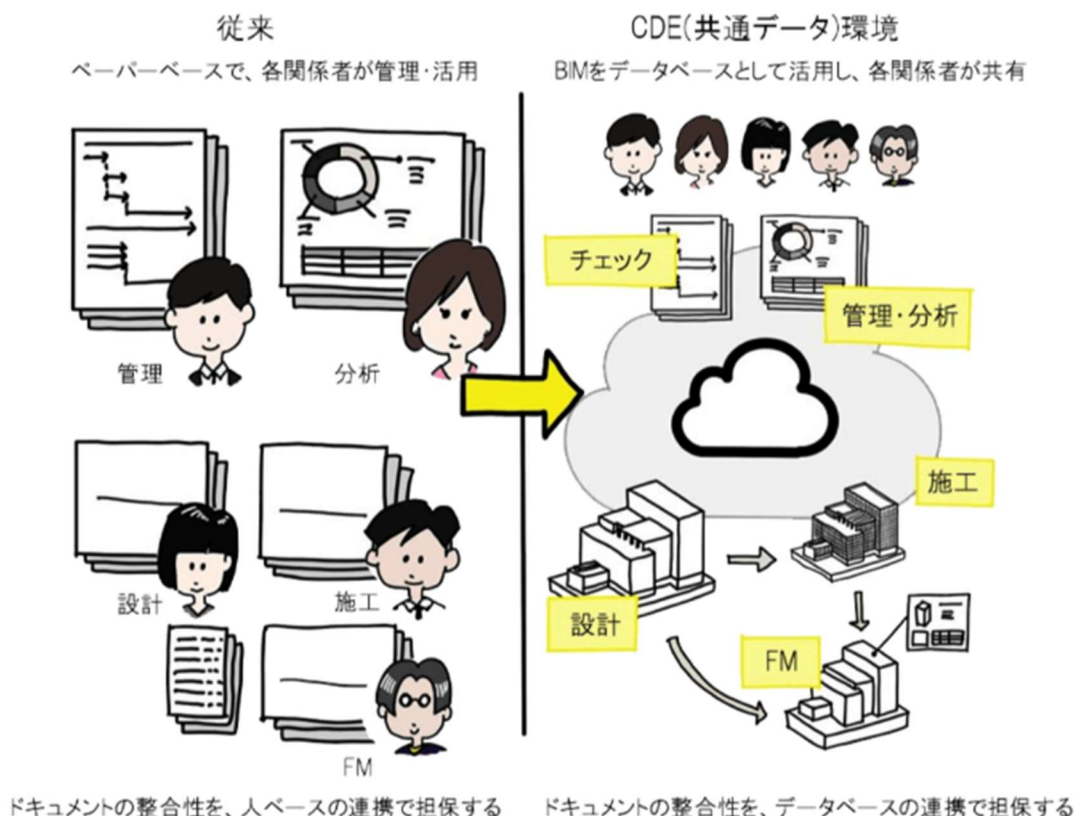


図：建築・都市の DX に関する官民ロードマップ

* 出典：2024 年 12 月 国土交通省「建築 BIM の意義と取組状況」

③ BIMとは

- ・ BIMとは Building Information modeling の略で、3次元の形状情報と、材料・部材の仕様・性能、仕上げ等建物の属性情報が入った「建物情報モデル」を構築するシステムのことを指します。
- ・ BIMを実現するソフトを使って3次元モデルを作成し、設計から施工、維持管理に至るまで建築ライフサイクル全体でモデルに蓄積された情報を活用することで、建築ビジネスの業務を効率化し、建築デザインにイノベーションを起こしつつある画期的なワークフローです。
- ・ 現在の主流は2DCADであり、「図面は別々に作成」「壁や設備等の属性情報は図面とアナログに連携」「竣工後は設計情報利用が少ない」などが特徴として挙げられます。
- ・ 一方、BIMを活用した建築生産・維持管理プロセスの特徴としては、「1つの3次元形状モデルで建物をわかりやすく“見える化”し、各立場からアクセスすることでコミュニケーションや理解度を向上」「各モデルに属性情報を付加可能」「建物のライフサイクルを通じた情報利用・IoTとの連携が可能」等が挙げられ、様々な新しい技術と組み合わせることで生産性を上げ、業務効率化につながる施策が実現可能となります。



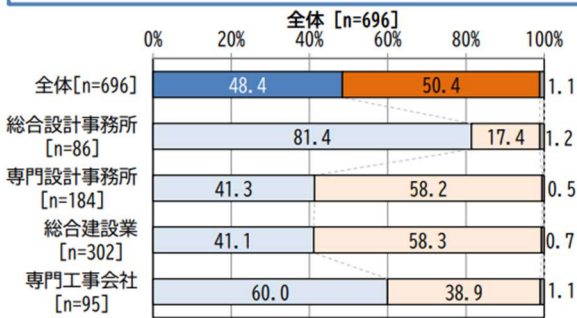
図：業務プロセス ダイアグラム

*出典：BIM GATE <https://bimgate.jp/about/>

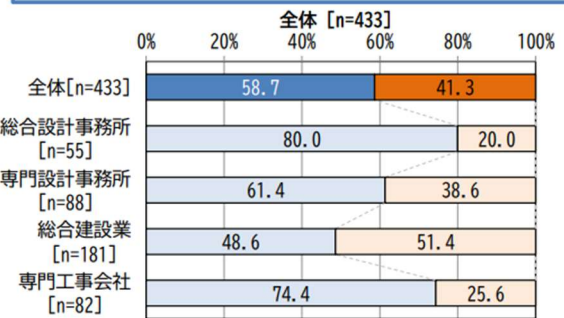
④ BIMの普及率の状況

- 令和7年1月に国土交通省による、建築分野におけるBIMの活用・普及状況の実態調査が実施されました。
- 対象は、建築BIM推進会議に所属する13団体へのアンケートとなっており、BIMの導入状況としては「導入している」が58.7%に対し、「導入していない」が41.3%という結果になりました。
- 令和4年度の実態調査では、「導入している」が48.4%であり、BIMの導入している企業は増加傾向にあることが分かります。
- 企業の属性とのクロス集計においては、総合設計事務所は80.0%(令和4年度：81.4%)が導入されており、次いで施工専門業者は74.4%(令和4年度：60.0%)、専門設計事務所は61.4%(令和4年度：41.3%)、総合建設業は48.6%(令和4年度：41.1%)が導入している結果となりました。
- また、所属する企業の規模とのクロス集計においては、人数規模が100人以上の企業はすべて66.7%(令和4年度：50%)を上回る数値となり、企業規模が大きい企業ほどBIMを導入している割合が高い結果となりました。
- 以上のことから、2年間の間で導入している企業は増加傾向にあり、BIMは今後の建設フローの中で、メインストリームとなり得る手法であると言えます。

○令和4年度



○令和6年度

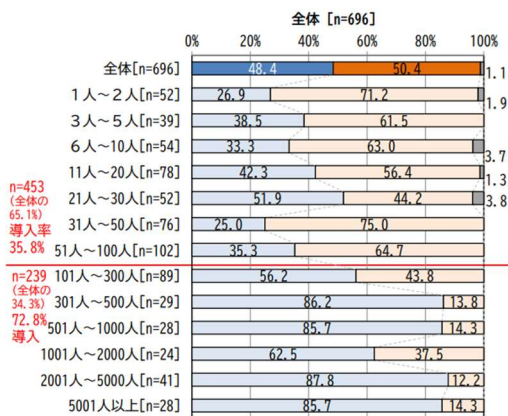


□導入している □導入していない □不明

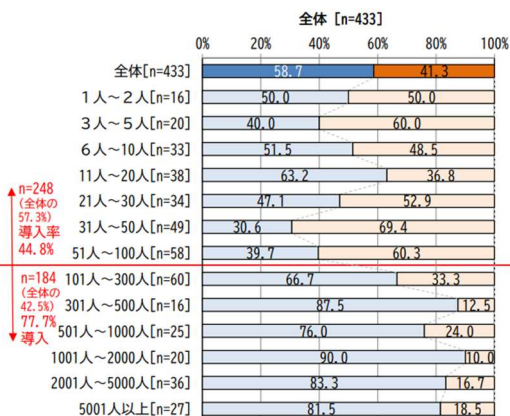
図：企業の属性×所属する企業におけるBIMの導入状況

*2025年01月 国土交通省「建築分野におけるBIMの活用・普及状況の実態調査<概要>」

○令和4年度



○令和6年度



□導入している □導入していない □不明

図：所属する企業の規模×所属する企業におけるBIMの導入状況

*2025年01月 国土交通省「建築分野におけるBIMの活用・普及状況の実態調査<概要>」

⑤ BIM プロジェクト事例 【サグラダ・ファミリア聖堂（スペイン）】

a. サグラダ・ファミリア聖堂とは

- ・ スペイン・バルセロナのサグラダ・ファミリア聖堂（聖家族教会）は、19世紀末に着工し今なお建設が続く世界的に有名な未完の大聖堂です。
- ・ アントニ・ガウディの独創的な設計によるこの聖堂は、その複雑かつ有機的な形状ゆえに長らく工事の進捗が遅れていましたが、近年になってBIMやデジタル技術の力で完成に向けた歩みが加速しており、2026年に中央塔が完成し、主要構造がほぼ揃う見込みとされています。

b. BIM を活用した効率的な施工

- ・ 建築史上でも類を見ないほど複雑な曲面やねじれた塔の設計を現実に建てるため、設計チームはガウディの残した石膏模型やスケッチを3Dスキャンしてデジタルデータ化し、詳細なBIMモデルを作成しました。
- ・ 本来なら手作業では極めて困難な形状の石材部品を正確に加工することが可能となり、職人と設計者のコミュニケーションも飛躍的に効率化されています。
- ・ BIM上で構造解析と形状最適化を繰り返すことで、100年前のデザインコンセプトを維持しながらも現代の建築基準に適合する安全な構造を実現しています。
- ・ 塔クレーンの配置計画や施工手順のシミュレーションにもBIMが活用され、限られた作業空間での効率的な施工を支えています。

c. 見えてきた完成予定

- ・ サグラダ・ファミリアの完成予定は刻々と近づいており、デジタル技術の導入が百年以上にわたる未完のプロジェクトを遂にゴールへ導こうとしていることは、建設業界にとっても象徴的な出来事です。
- ・ BIMはサグラダ・ファミリアという歴史的プロジェクトに現代の息吹を吹き込み、その偉大な芸術性と構造を後世に引き継ぐ重要な役割を果たしています。



サグラダ・ファミリア聖堂

⑥ 予測される建設 DX の未来

- ・ 建設業界は長年、労働力不足・安全性の課題・生産性の停滞といった構造的な問題を抱えてきました。
- ・ そのような中、デジタルテクノロジーの進展は、これらの課題に対する本質的な解決策を提供しつつあり、2026 年は建設 DX が「生産性の改善等実験的導入」から「現場の標準運用等業界の構造変革」へと進化する分岐点となる年と予測されます。

⑦ DX がもたらす建設業界の変革

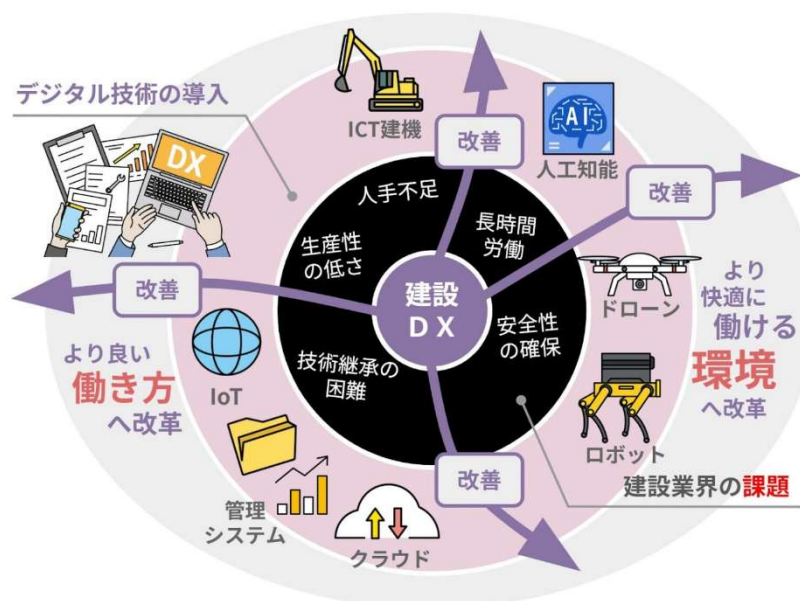
a. 人材価値のシフト

- ・ DX の進展は「現場作業者のデジタルスキルの強化」を促し、従来の肉体労働中心からデータ分析・AI 運用・機械操作といった新しい職能へと業務構造を変化させます。この変化は人材戦略の見直しや教育投資を不可欠としています。

b. 環境・持続可能性への貢献

- ・ デジタルツールによるライフサイクル評価や低炭素材料・省エネルギー設計シミュレーションは、サステナビリティ対応の強化に繋がっており、こうした「デジタル×環境配慮」は、社会的要求と規制の高まりに応える重要な要素となります。
- ・ AI・BIM・デジタルツイン・自律機械といった主要技術は、個別のトレンドではなく、統合されたエコシステムとして機能し始めており、DX はもはや選択肢ではなく、企業競争力・生産性・持続可能性を左右する必須戦略となることが予測されます。

<DX を活用することによる業界変革のイメージ図>



(株)エルライン HP よりデータ抜粋

4. IMPDの動向

1) 2025年度第3四半期(4月~12月)までの業績推移

第3四半期までの全社業績については、売上高：12,271百万円、営業利益：171百万円の結果となり、売上高・営業利益共に予算を上回りました。

特に、当初の赤字予測から一転し、この時点において、営業利益として黒字を確保していることが特筆されます。

これらの状況については、各事業部別(下記参照)での取り組みの成果も挙げられます。

① 第3四半期 全社業績(4~12月)

(単位：千円)	実績	予算比	予算差	前年比	前年差
売上高	12,271,276	105.5%	642,619	70.6%	△5,102,212
売上原価	11,607,575	101.9%	214,333	69.2%	△5,165,675
売上総利益	663,700	281.9%	428,286	110.6%	63,463
販管費	495,188	88.2%	△66,035	120.5%	84,294
営業利益	171,477	-	494,727	89.1%	△20,876

② 第3四半期 建装事業部業績(4~12月)

(単位：千円)	実績	予算比	予算差
売上高	6,803,345	129.2%	1,535,581
粗利益	1,433,046	149.0%	471,075
売上総利益	503,928	237.4%	291,646

- ・ 日本橋一丁目の再開発案件が着工し、進行基準を踏まえ一部計上もおこなわれました。
- ・ その他の案件についても、一部の計画の前倒しによる第3四半期までの計上がおこなわれました。

③ 第3四半期 PM事業部業績(4~12月)

(単位：千円)	実績	予算比	予算差
売上高	4,171,557	150.8%	1,405,473
粗利益	1,501,589	148.7%	491,504
売上総利益	467,270	383.4%	345,385

- ・ 経費の削減などコスト管理の徹底が奏功し、売上総利益率が大きく向上しています。

④ 第3四半期 住環境営業部業績(4~12月)

(単位：千円)	実績	予算比	予算差
売上高	1,004,027	134.6%	258,185
粗利益	194,780	88.1%	△26,194
売上総利益	45,556	64.2%	△25,448

- ・ 期初から取り組んできた学校案件が竣工し、12月時点で計上がおこなわれました。

2) 2025年度の通期業績見込み

2025年度の通期業績については、年度末に向け、既存案件の追加工事の受注などにより、トップラインの引き上げの施策を立て、経費削減施策も同時に遂行することで、当初予算の営業利益：700百万円の達成を目指しています。

3) IMPDの中長期計画について

① 2030年度に目指す姿

IMPDでは、2030年度に向けた目指す姿として、「既存事業の収益拡大と新規事業・マネタイズが確立し、まち化のビジネス展開を通じ、世界から認知されている状態」に向け、既存事業の取り組み拡大や新規事業の推進、グループに連動したまち化の推進などをすすめ、その上で、2030年度における営業利益目標として40億円を目指しています。

<2030年度に向けた取り組み項目>

項目	施策
既存事業	・ ユニークポイント（三越製作所のブランド力・技術力/MI グループのワンパッケージ提案）を活かし、建装事業・商環境事業・住環境事業において、高感度上質・高収益な事業を確立。
新規事業	・ MI グループコンテンツを活かし、外部不動産開発への川上段階（事業計画・PM）および2.8次産業取組みのマネタイズ化を実現。
まち化	・ 既存・新規事業で培ったノウハウ・ネットワークを活かし、まち化開発案件の事業計画・PM・設計・施工の各プロセスに参画し、高感度で独自性が高い「まち化」づくりに貢献・収益化している状態。
基盤整備	・ 自社従業員のマネジメント力・専門性向上を通じた生産性向上と、自社採用と外部人材活用による人的体制が完成されている状態。 ・ 事業拡大に対応した安全管理体制が整備されている状態。

② 2025～2027年度の位置づけ

2030年度に向け、今年度から2027年度までの3ヶ年では、「既存事業の収益基盤が整備され、まち化に向けた事業展開の準備が完了している状態」を目指し、各種取り組みをすすめていきます。

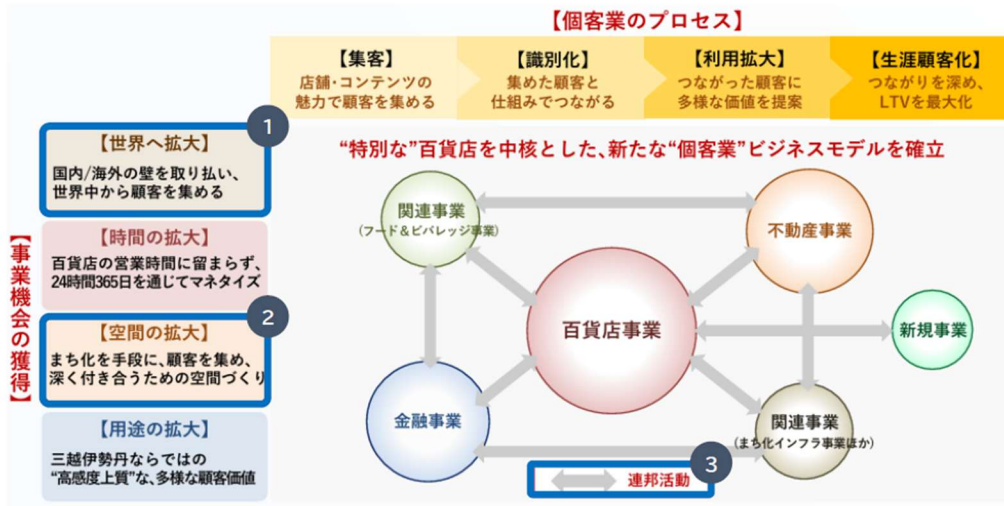
<2025～2027年度の取り組み項目>

項目	施策
既存事業	・ 戦略顧客（物件）の明確化・ユニークポイントの活用・物件マネジメント力向上を通じた収益基盤の整備確立 ・ 大型案件：27年度・28年度に集中する大型案件の選定・物件進捗マネジメント力向上による収益基盤の安定化<総利益額の確保> ・ 中型案件：戦略顧客開拓・関係性強化とユニークポイントを活かし、川上段階からの参画による利益率向上<総利益率の向上>
新規事業	・ 外部不動産開発の川上段階への参画及び、2.8次産業の取組みによる新しいマネタイズ化のトライアルと収益化。
まち化	・ 新規事業を通じたPMなどノウハウ・ネットワークの蓄積。自社開発物件におけるインテリア設計への参画。
基盤整備	・ 新規事業の機能補完のための戦略パートナーの開拓 ・ 既存事業の基盤強化のための戦略パートナーの開拓 ・ 人材基盤の整備 ・ DXによる基盤整備

③ IMPDでの個客業の取り組み

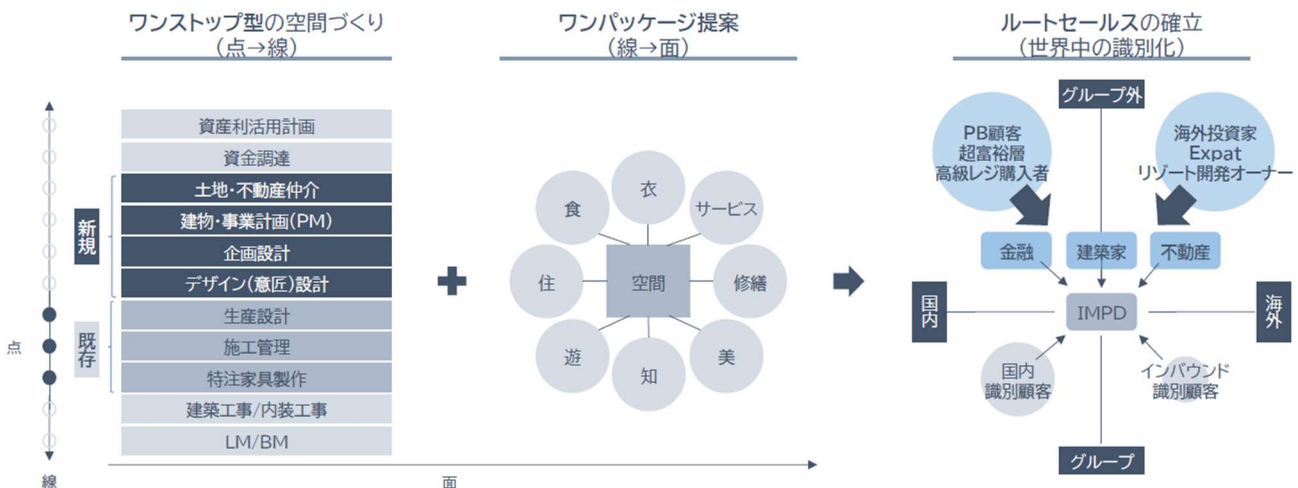
IMPDでは、下記の3つの取り組みにおいて、個客業のビジネスモデルの確立をめざしていきます。

- ① 国内/海外の壁を取り払い、「世界中から顧客を集め、識別化」
- ② 顧客と深く付き合うための「ワンストップ型(一気通貫)の高品質な空間づくり」
- ③ その空間で継続的に楽しんでいただくためのグループ連邦による「ワンパッケージ(ハード×ソフト)提案」



IMPD 会社資料よりデータ抜粋

具体的には、これまでの既存事業の強化と合わせて、新規事業にも取り組み、建装事業における「点→線→面」の提案を可能とすることにより、世界中の顧客を囲い込むことで、収益の拡大を目指していきます。



IMPD 会社資料よりデータ抜粋

5. 取り巻く環境を踏まえた組合の考え方

IMP Dは、2030年度に営業利益40億円の達成を目指すグループの戦略事業会社です。

IMP Dでは、これまで、荻外荘をはじめとした歴史的建造物の修復、大手企業の役員室向けテーブル・椅子の製作など、長い伝統に裏打ちされた高い技術力を有し、業界内でも確かな信頼を得ています。

今後は、これらの技術を継承・発展させながら、さらなる信頼の向上と収益拡大につなげていくことが期待されており、そのためにも、メンバーが高いモチベーションを持って業務に取り組める環境づくりを継続していくことが重要です。

業界を取り巻く環境では、全国で大型再開発プロジェクトが進むなど需要が拡大する一方で、経験者の高齢化や人材不足が課題として指摘されています。

こうした状況の中では、人材の確保のみならず、デジタルトランスフォーメーション(DX)として、AIやアプリ、BIMなどといったデジタルツールの普及促進をすすめることも、より効率的な働き方の推進に向けて重要となります。

中でもBIMは、今後、働き方を大きく変える可能性のツールとなり、図面作成やチェックの手作業を減らし、生産性を高める効果が期待されます。

3Dで情報を共有することで、認識合わせがしやすく打合せも効率化され、更には業務の属人化を防ぎ、現場の負担軽減にも繋がります。

但し、これらによる働き方をおこなう上では、目的を明確にし、どのように活用するのかといった前例に捉われない創意工夫も求められると捉えています。

合わせて、これからは、一人ひとりがより意欲的に業務レベルを高め、生産性向上を図る取り組みについても重要なテーマとなります。

このような中、組合としては、社員・技能社員の初任給を1万円引き上げる要求や、それに伴うベースアップを要求します。

これらの要求を含め、今後も物価上昇への対応だけでなく、同業他社に見劣りしない処遇水準の確保や人材確保、働き方の創意工夫を創造し続ける事など、更なる意欲の向上にもつながる環境づくりを目指していきます。

2025年度の労使通年協議では、ワークライフバランスの向上やIMP Dでのキャリアを積んでいく上で必要な要素と考える項目を中心に協議をおこなってきました。

年間休日数については、120日に拡大する制度改定をおこない、これにより、土日祝日の合計と同じ水準となります。

また、ステージB-HAPの受験要件については、状況により1年早いタイミングでの昇格も可能な本人選択の幅を広げる改定をおこないます。

更に、建築士や施工管理技士の資格取得を促進するため、専門学校に通う際の費用補助制度も導入します。

また、今後の事業戦略を見据え、業務遂行の平準化を目的として、目指すべき基準の明確化などを踏まえた新たな評価制度の検討を進めました。2026年度は制度改定としてではなく、トライアル運用を行い、内容の検証を進めていく予定です。

組合としては、これからもメンバーの声を聞きながら、必要な対応をおこなっていきます。みなさんがこれからもIMP Dで働き続けたいと感じられる職場環境づくりを、皆で推進していきましょう。

Ⅲ. 2026年度 賃金要求について

1. 取り巻く環境を踏まえた考え方

1) 外部環境

- ・ 2025年度の経済成長率は、実質GDPで1.1%程度、名目GDPで4.2%程度の上昇率になると見込まれています。
- ・ 物価上昇率については、平均で3.2%上昇と、引き続き高い値で推移しています。
- ・ 雇用情勢について、完全失業率では前年とほぼ同水準の推移となり、有効求人倍率については、前年を若干下回る推移となっていますが、IMP Dの業界に限って見れば、年平均6.68倍での推移と、引き続き高い傾向での状況が続いています。

2) 内部環境

- ・ グループの第3四半期（4月～12月）の業績は、総額売上高：960,634百万円、営業利益：58,065百万円と、前年を下回る状況で推移しています。
- ・ 第3四半期の業績を踏まえた通期の見込みについては、期初に設定の段階から変更は無く、経費構造改革を推進する中で、営業利益：78,000百万円を予測しています。
- ・ IMP D単体での第3四半期までの業績は、売上高：12,271百万円、営業利益：171百万円の結果となり、予算を上回る状況で推移しています。
- ・ 通期の業績見込みについては、当初予算通りの営業利益：700百万円を目指しています。

3) 2026年度賃金要求の考え方

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」に基づき組み立てます。（P53 参照）

2. 賃金要求の考え方

(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「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) 月例賃金要求

①ベースアップ

- ・ 社員・技能社員・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、今回は、社員・技能社員の採用賃金を引き上げる事への対応など、物価上昇以外の要素も考慮し、合わせて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・プロスタッフ）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、物価上昇への対応と雇用形態間のバランス調整などを踏まえた対応を図ります。

②定期昇給

定期昇給は、昇給・昇格制度があるすべての雇用形態において、「役割成果主義の推進」（技能社員は職能主義の推進）の観点から、成果発揮が適正に評価反映されるように、制度上の評価分布及び本給表・昇給表に基づく要求をおこないます。

2) 初任給要求

社員・技能社員の初任給は、特に人材確保の必要性から、同業他社水準などを含め考慮した結果、より競争力のある水準として、昨年度よりも引き上げて要求をおこないます。

3) 最低賃金要求

最低賃金については、「2026 年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金要求基準」に基づき、「扶養者年齢別（月例給）、企業内（月例給・時間給）」の最低賃金の要求をおこないます。

2) 社員のベースアップ

社員については一律 10,000 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に基づく考え方

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

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

・IMP D 支部独自のベースアップの考え方

IMP D 支部では、上記の水準に加えて、社員の初任給引き上げへの対応から、別途 5,000 円のベースアップを要求します。

したがって今回は、合わせて 10,000 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

・対象雇用形態：**社員、技能社員・メイト社員**

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

<算出式を用いる上での前提事項>

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

・有効期間は 3 年間とし、基礎額の変更は行わない。

・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。

$(「1 月 \sim 10 月 までの物価上昇率合計」 + 「みなし物価上昇率 \times (11 月、12 月分) \times 2 か月」) \div 12$

※「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ベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。

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

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

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

<ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

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

(単位：%)

3) 社員ステージB 本給表および昇給表

(単位：円)

資格給	B	106,000
-----	---	---------

※ベースアップは資格給に反映済み

成果給 ランク	B3	B2	B1
1	360,000		
2	359,000		
3	358,000		
4	357,000		
5	356,000		
6	355,000		
7	354,000		
8	353,000		
9	352,000		
10	351,000		
11	350,000		
12	349,000		
13	348,000		
14	347,000		
15	346,000		
16	345,000		
17	344,000		
18	343,000		
19	342,000		
20	341,000		
21	340,000		
22	339,000		
23	338,000		
24	337,000		
25	336,000		
26	335,000		
27	334,000		
28	333,000		
29	332,000		
30	331,000		
31	330,000		
32	329,000		
33	328,000		
34	327,000		
35	326,000		
36	325,000		
37	324,000		
38	323,000		
39	322,000		
40	321,000		
41	320,000		
42	319,000		
43	318,000		
44	317,000		
45	316,000		
46	315,000		
47	314,000		
48	313,000		
49	312,000		
50	311,000		
51	310,000	310,000	
52	309,000	309,000	
53	308,000	308,000	
54	307,000	307,000	
55	306,000	306,000	
56	305,000	305,000	
57	304,000	304,000	
58	303,000	303,000	
59	302,000	302,000	
60	301,000	301,000	
61		300,000	
62		299,000	
63		298,000	
64		297,000	
65		296,000	
66		295,000	
67		294,000	
68		293,000	
69		292,000	
70		291,000	
71		290,000	
72		289,000	
73		288,000	
74		287,000	
75		286,000	
76		285,000	285,000
77		284,000	284,000
78		283,000	283,000
79		282,000	282,000
80		281,000	281,000
81		280,000	280,000
82		279,000	279,000
83		278,000	278,000
84		277,000	277,000
85		276,000	276,000
86		275,000	
87		274,000	
88		273,000	
89		272,000	
90		271,000	
91		270,000	
92		269,000	
93		268,000	
94		267,000	
95		266,000	
96		265,000	
97		264,000	
98		263,000	
99		262,000	
100		261,000	
101		260,000	
102		259,000	
103		258,000	
104		257,000	
105		256,000	
106		255,000	
107		254,000	
108		253,000	
109		252,000	

(単位：円)

役割給	①	②	③	④
	80,000	60,000	40,000	20,000

昇給表 (単位：円)

昇給表	S	A	B	C	対象ランク
職上位	0	0	0	-2,000	B3:1ランク、B2:51ランク、B1:76ランク
R 1	2,000	1,000	0	-2,000	B3:2~30ランク、B2:52~55ランク、B1:77~80ランク
R 2	3,000	2,000	1,000	-1,000	B3:31~45ランク、B2:56~60ランク、B1:81~85ランク
R 3	6,000	4,000	2,000	0	B3:46~60ランク、B2:61~85ランク、B1:86~94ランク
R 4	12,000	8,000	4,000	0	B1:95~109ランク

※ステージB 初任のベースアップは
ステージB 初任の本給へ反映済み

ステージB初任
378,000

4) 社員ステージC 本給表および昇給表

(単位：円)

資格給	C	76,000
-----	---	--------

アップは資格給に反映済み

ランク	G3	G2	G1
1	267,000		
2	266,000		
3	265,000		
4	264,000		
5	263,000		
6	262,000		
7	261,000		
8	260,000		
9	259,000		
10	258,000		
11	257,000		
12	256,000		
13	255,000		
14	254,000		
15	253,000		
16	252,000		
17	251,000		
18	250,000		
19	249,000		
20	248,000		
21	247,000		
22	246,000		
23	245,000		
24	244,000		
25	243,000		
26	242,000		
27	241,000		
28	240,000		
29	239,000		
30	238,000		
31	237,000		
32	236,000		
33	235,000		
34	234,000		
35	233,000		
36	232,000		
37	231,000		
38	230,000		
39	229,000		
40	228,000		
41	227,000	227,000	
42	226,000	226,000	
43	225,000	225,000	
44	224,000	224,000	
45	223,000	223,000	
46	222,000	222,000	
47	221,000	221,000	
48	220,000	220,000	
49	219,000	219,000	
50	218,000	218,000	
51		217,000	
52		216,000	
53		215,000	
54		214,000	
55		213,000	
56		212,000	
57		211,000	
58		210,000	
59		209,000	
60		208,000	
61		207,000	
62		206,000	
63		205,000	
64		204,000	
65		203,000	
66		202,000	
67		201,000	
68		200,000	
69		199,000	
70		198,000	
71		197,000	
72		196,000	
73		195,000	
74		194,000	
75		193,000	
76		192,000	
77		191,000	
78		190,000	
79		189,000	
80		188,000	
81		187,000	
82		186,000	
83		185,000	
84		184,000	184,000
85		183,000	183,000
86		182,000	182,000
87		181,000	181,000
88		180,000	180,000
89		179,000	179,000
90		178,000	178,000
91		177,000	177,000
92		176,000	176,000
93		175,000	175,000
94		174,000	
95		173,000	
96		172,000	
97		171,000	
98		170,000	
99		169,000	
100		168,000	
101		167,000	
102		166,000	
103		165,000	
104		164,000	
105		163,000	
106		162,000	
107		161,000	
108		160,000	
109		159,000	
110		158,000	
111		157,000	

役割給	①	②	③
	20,000	15,000	10,000

昇給表	S	A	B	C	対象ランク
最上位	0	0	0	-2,000	G3:1ランク、G2:41ランク、G1:84ランク
R 1	2,000	1,000	0	-1,000	G3:2~5ランク、G2:42~45ランク
R 2	4,000	2,000	1,000	-1,000	G3:6~15ランク、G2:46~50ランク、G1:85~88ランク
R 3	6,000	4,000	2,000	0	G3:16~35ランク、G2:51~68ランク、G1:89~99ランク
R 4	12,000	8,000	4,000	0	G3:36~51ランク、G2:69~93ランク、G1:100~111ランク

ステージC t 本給表	金額
1	301,000
2	296,000
3	291,000
4	286,000
5	281,000
6	276,000
7	271,000
8	266,000
9	261,000
10	256,000
11	251,000
12	246,000
13	241,000
14	236,000
15	231,000
16	226,000

※ステージC tのベースアップは
初任給とステージC t本給表に反映済み

昇給表	S	A	B	C	対象ランク
最上位	0	0	0	0	1ランク
R 1	15,000	10,000	5,000	0	2~12ランク
R 2	20,000	15,000	10,000	0	13~16ランク

初任給	
大卒・院卒	241,000
高専卒	226,000

4. 2026年度 技能社員月例賃金要求【審議決定事項】

1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none"> ・物価上昇に対応するベースアップとして5,000円を要求 ・技能社員の初任給引き上げに伴う上昇対応として5,000円を要求 ・合わせて10,000円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4月16日～、新入社員：4月1日～	P37
本給評価要求	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・技能見習員の本給評価は絶対評価とし、運用などが適正におこなわれているか確認することを要求します。 	-
運用に関する要求	<ul style="list-style-type: none"> ・運用に関して、下記の通り要求します。 ○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使確認をおこなう ○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認をおこなう ・全体及び等級別の平均本給 (人事異動の前後、評価反映の前後、制度改定後) ・等級別の人数分布 (人事異動の前後、評価反映の前後) ・進級者の確認 	-
初任給要求	<ul style="list-style-type: none"> ・大学卒・大学院卒 241,000円 ・高専卒 226,000円 ・高校卒 211,000円とすることを要求します。 	-
本給表および昇給表要求	<ul style="list-style-type: none"> ・技能社員の本給表・昇給表の要求をおこないます。 	P38
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> ・208,000円を下回らないことを要求します。 	P52
扶養者・年齢別最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	P50

2) 技能社員のベースアップ

技能社員については一律 10,000 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に基づく考え方

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

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

・IMP D 支部独自のベースアップの考え方

IMP D 支部では、上記の水準に加えて、技能社員の初任給引き上げへの対応から、別途 5,000 円のベースアップを要求します。

したがって今回は、合わせて 10,000 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

・対象雇用形態：**社員、技能社員・メイト社員**

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

<算出式を用いる上での前提事項>

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

・有効期間は 3 年間とし、基礎額の変更は行わない。

・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。

$(「1 月 \sim 10 月 までの物価上昇率合計」 + 「みなし物価上昇率 \times (11 月、12 月分) \times 2 か月」) \div 12$

※「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ベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。

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

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

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

<ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

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

(単位：%)

3) 技能社員の本給表および昇給表

資格給 (単位:円)

1等級	2等級	3等級	4等級
76,000	86,000	96,000	111,000

職務手当 (単位:円)

班長リーダー	班長	副班長
20,000	10,000	5,000

※ベースアップは資格給に反映済み

個人成果給 (単位:円)

号棟	1等級	2等級	3等級	4等級
1	165,000	199,000	260,000	321,000
2	166,000	200,000	261,000	322,000
3	167,000	201,000	262,000	323,000
4	168,000	202,000	263,000	324,000
5	169,000	203,000	264,000	325,000
6	170,000	204,000	265,000	326,000
7	171,000	205,000	266,000	327,000
8	172,000	206,000	267,000	328,000
9	173,000	207,000	268,000	329,000
10	174,000	208,000	269,000	330,000
11	175,000	209,000	270,000	331,000
12	176,000	210,000	271,000	332,000
13	177,000	211,000	272,000	333,000
14	178,000	212,000	273,000	334,000
15	179,000	213,000	274,000	335,000
16	180,000	214,000	275,000	336,000
17	181,000	215,000	276,000	337,000
18	182,000	216,000	277,000	338,000
19	183,000	217,000	278,000	339,000
20	184,000	218,000	279,000	340,000
21	185,000	219,000	280,000	341,000
22	186,000	220,000	281,000	342,000
23	187,000	221,000	282,000	343,000
24	188,000	222,000	283,000	344,000
25	189,000	223,000	284,000	345,000
26	190,000	224,000	285,000	
27	191,000	225,000	286,000	
28	192,000	226,000	287,000	
29	193,000	227,000	288,000	
30	194,000	228,000	289,000	
31	195,000	229,000	290,000	
32	196,000	230,000	291,000	
33	197,000	231,000	292,000	
34	198,000	232,000	293,000	
35	199,000	233,000	294,000	
36	200,000	234,000	295,000	
37	201,000	235,000	296,000	
38	202,000	236,000	297,000	
39	203,000	237,000	298,000	
40	204,000	238,000	299,000	
41	205,000	239,000	300,000	
42	206,000	240,000	301,000	
43	207,000	241,000	302,000	
44	208,000	242,000	303,000	
45		243,000	304,000	
46		244,000	305,000	
47		245,000	306,000	
48		246,000	307,000	
49		247,000	308,000	
50		248,000	309,000	
51		249,000	310,000	
52		250,000	311,000	
53		251,000	312,000	
54		252,000	313,000	
55		253,000	314,000	
56		254,000	315,000	
57		255,000	316,000	
58		256,000	317,000	
59		257,000	318,000	
60		258,000	319,000	
61		259,000	320,000	
62		260,000	321,000	
63		261,000	322,000	
64		262,000	323,000	
65		263,000	324,000	
66		264,000	325,000	
67		265,000	326,000	
68		266,000	327,000	
69		267,000	328,000	
70		268,000	329,000	
71		269,000	330,000	
72		270,000	331,000	
73		271,000	332,000	
74		272,000	333,000	
75		273,000	334,000	
76		274,000	335,000	
77		275,000	336,000	
78		276,000	337,000	
79		277,000	338,000	
80		278,000	339,000	
81		279,000	340,000	

昇給表 (単位:円)

	S	A	B	C	対象号棟
R 1	12,000	8,000	4,000	0	1等級:1~34号棟、2等級:1~56号棟、3等級:1~51号棟
R 2	6,000	4,000	2,000	0	1等級:35~43号棟、2等級:57~66号棟、3等級:52~61号棟、4等級:1~15号棟
R 3	4,000	2,000	1,000	-1,000	2等級:67~76号棟、3等級:62~76号棟、4等級:16~20号棟
R 4	2,000	1,000	0	2,000	2等級:77~80号棟、3等級:77~80号棟、4等級:21~24号棟
最上位	0	0	0	-2,000	1等級:44号棟、2等級:81号棟、3等級:81号棟、4等級:25号棟

(単位:円)

技能見習員本給表

1	211,000
2	216,000
3	221,000
4	226,000
5	231,000
6	236,000
7	241,000
8	246,000
9	251,000
10	256,000
11	261,000
12	266,000
13	271,000
14	276,000
15	281,000

※技能見習員のベースアップは、
初任給と技能見習員本給表に反映済み

技能見習員昇給表 (単位:円)

	S	A	B	C	対象号棟
R1	25,000	20,000	15,000	0	1~4号棟
R2	20,000	15,000	10,000	0	5~8号棟
R3	15,000	10,000	5,000	0	9~14号棟
最上位	0	0	0	0	15号棟

(単位:円)

初任給

大卒・院卒	241,000
高専卒	226,000
高校卒	211,000

5. 2026年度メイト社員月例賃金要求【審議決定事項】

1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細 ページ
ベースアップ 要求	<ul style="list-style-type: none"> ・物価上昇に対応するベースアップとして5,000円を要求 ・社員・技能社員の初任給引き上げ対応に伴う賃金バランス調整として5,000円を要求 ・合わせて10,000円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等をふまえ、下記の通りとします。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～	P40
本給評価要求	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	-
本給表および 昇給表要求	<ul style="list-style-type: none"> ・メイト社員の本給表・昇給表の要求をおこないます。 	P41
運用に関する 要求	運用に関しては、下記の通り要求します。 ○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使で確認する。 ○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認する。 <ul style="list-style-type: none"> ・平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後） ・グレード別の人員分布（人事異動の前後、評価反映の前後） 	-
採用賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒者・既卒者（社会人経験者）208,000円以上を要求します。 	-
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> ・208,000円を下回らないことを要求します。 	P52
扶養者・年齢別 最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	P50

2) メイト社員のベースアップ

メイト社員については一律 10,000 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に基づく考え方

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

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

・IMP D 支部独自のベースアップの考え方

IMP D 支部では、上記の水準に加えて、社員・技能社員が、初任給を引き上げる事に伴い、物価上昇分とは別途、ベースアップをおこなう事に対する雇用形態間の賃金バランス調整対応から、別途 5,000 円のベースアップを要求します。

したがって今回は、合わせて 10,000 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

・対象雇用形態：**社員、技能社員・メイト社員**

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

<算出式を用いる上での前提事項>

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

・有効期間は 3 年間とし、基礎額の変更は行わない。

・ベースアップ額は 500 円単位とし、上限額は 2,000 円とする。

・半年清算とし、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。

$(「1 月 \sim 10 月 までの物価上昇率合計」 + 「みなし物価上昇率 \times (11 月、12 月分) \times 2 か月」) \div 12$

※「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ベースアップの 構成要素※に基づいて要求を判断する。

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

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

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

<ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

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

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

(単位：%)

3) メイト社員の本給表および昇給表

(単位：円)

資格給	66,000
-----	--------

※ベースアップは資格給に反映済み

個人成果給 (単位：円)

ランク	G 2	G 1
1	215,000	
2	214,000	
3	213,000	
4	212,000	
5	211,000	
6	210,000	
7	209,000	
8	208,000	
9	207,000	
10	206,000	
11	205,000	
12	204,000	
13	203,000	
14	202,000	
15	201,000	
16	200,000	
17	199,000	
18	198,000	
19	197,000	
20	196,000	
21	195,000	
22	194,000	
23	193,000	
24	192,000	
25	191,000	
26	190,000	
27	189,000	
28	188,000	
29	187,000	
30	186,000	
31	185,000	
32	184,000	184,000
33	183,000	183,000
34	182,000	182,000
35	181,000	181,000
36	180,000	180,000
37	179,000	179,000
38	178,000	178,000
39	177,000	177,000
40	176,000	176,000
41	175,000	175,000
42		174,000
43		173,000
44		172,000
45		171,000
46		170,000
47		169,000
48		168,000
49		167,000
50		166,000
51		165,000
52		164,000
53		163,000
54		162,000
55		161,000
56		160,000
57		159,000
58		158,000
59		157,000
60		156,000
61		155,000
62		154,000
63		153,000
64		152,000
65		151,000
66		150,000
67		149,000
68		148,000
69		147,000
70		146,000
71		145,000
72		144,000
73		143,000
74		142,000

(単位：円)

	S	A	B	C	対象ランク
最上位	0	0	0	0	G2:1ランク、G1:32ランク
R 1	5,000	3,000	1,000	0	G2:2~5ランク、G1:33~41ランク
R 2	7,000	5,000	3,000	0	G2:6~21ランク、G1:42~55ランク
R 3	9,000	7,000	5,000	0	G2:22~41ランク、G1:56~74ランク

6. 2026年度エルダースタッフ賃金要求 【審議決定事項】

1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細 ページ												
ベースアップ 要求	<p><エルダースタッフⅠ・Ⅱ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・物価上昇に対するベースアップとして30円を要求 ・社員・技能社員の初任給引上げに伴う賃金バランス調整を踏まえ30円を要求 ・合わせて60円のベースアップを要求します。 <p><エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・物価上昇に対応するベースアップとして5,000円を要求 ・社員・技能社員の初任給引上げに伴う賃金バランス調整として5,000円を要求 ・合わせて10,000円のベースアップを要求します。 <p>※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、区分ごとに下記の通りとなります。</p> <p>Ⅰ・Ⅱ：4月1日～、Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ：4月16日～</p>	P43												
時間給要求 (時給制対象)	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフⅠ・Ⅱの時間給は、1,440円を要求します。 <p>※エルダースタッフⅠ・Ⅱの時間給は、制度改定後の水準を元に要求をおこないます。(詳細はP70を参照)</p>	-												
月例賃金要求 (月給制対象)	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフⅢの月例賃金は、250,000円を要求します。 ・エルダースタッフⅣの月例賃金は、350,000円を要求します。 <p>※エルダースタッフⅤの月例賃金は、個別に労使確認をおこないます。</p> <p>※60歳到達時に上記の金額を下回る場合は、到達時の処遇水準を継続します。</p>	-												
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフⅠ・Ⅱの最低賃金は、地域ごとに設定する下記の最低賃金の水準を下回らないことを要求します。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>東京</th> <th>北海道</th> <th>新潟</th> <th>愛知</th> <th>大阪</th> <th>福岡</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1,290円</td> <td>1,135円</td> <td>1,110円</td> <td>1,200円</td> <td>1,240円</td> <td>1,125円</td> </tr> </tbody> </table>	東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡	1,290円	1,135円	1,110円	1,200円	1,240円	1,125円	P52
	東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡								
1,290円	1,135円	1,110円	1,200円	1,240円	1,125円									
<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴの最低賃金は、208,000円を下回らないことを要求します。 	P52													

2) エルダースタッフのベースアップ

エルダースタッフⅠ・Ⅱは、時間給で一律 60 円のベースアップを要求します。
エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴは、10,000 円のベースアップを要求します。

・構成要素に基づくベースアップの考え方

エルダースタッフについては、ベースアップとして、①「物価上昇対応分」②「生産性向上分」③「担う役割と賃金バランス」と合わせて、今回は、④「他雇用形態との賃金バランス調整」を含めた4つの構成要素の中で総合的に勘案して判断します。

- ① 2025 年暦年の物価上昇率は、総合指数で平均 3.2%と引き続き上昇していることから、物価上昇に対する対応が必要です。
- ② IMPD通期業績は、第3四半期終了段階として、第3四半期までの業績は、売上高：12,271 百万円、営業利益：171 百万円の結果となり、予算を上回る状況で推移しています。
- ③ 直近1年間のエルダースタッフに求められる働き方の状況や、2025年度の期待役割等にも変更がないことから、賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定されます。
- ④ 社員・技能社員が、初任給を引き上げる事に伴い、物価上昇分とは別途ベースアップをおこなう事に対する雇用形態間の賃金バランス調整対応が必要です。

構成要素を踏まえ、エルダースタッフⅠ・Ⅱについては、物価上昇対応分として30円、他雇用形態間との賃金バランス調整として30円、時間給として合計60円のベースアップを要求します。

エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴについては、物価上昇対応分として5,000円、他雇用形態間との賃金バランス調整として5,000円、合計10,000円のベースアップを要求します。

7. 2026年度フェロー社員賃金要求 【審議決定事項】

1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細ページ												
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none"> ・物価上昇に対するベースアップとして30円を要求 ・社員・技能社員の初任給引上げに伴う賃金バランス調整を踏まえ30円を要求 ・合わせて60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、4月11日～となります。	P45												
評価要求	<ul style="list-style-type: none"> ・B評価以上を中心とした分布とすることを要求します。 	-												
能力給評価表および能力給ランク表・昇給表要求	<ul style="list-style-type: none"> ・制度改定を踏まえた能力給評価表（有期雇用）および能力給ランク表・昇給表（無期雇用）を要求します。 	P46												
運用に関する要求	<ul style="list-style-type: none"> ・運用に関しては、下記の通り要求します。 ○公正・公平な人事評価やフィードバックについて、労使確認をおこなう。 ○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることを、労使で確認をおこなう。 	-												
採用賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> ・地域ごとに設定する下記の最低賃金以上の水準を要求します。 <table border="1" style="margin-left: 40px;"> <thead> <tr> <th>東京</th> <th>北海道</th> <th>新潟</th> <th>愛知</th> <th>大阪</th> <th>福岡</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1,290円</td> <td>1,135円</td> <td>1,110円</td> <td>1,200円</td> <td>1,240円</td> <td>1,125円</td> </tr> </tbody> </table>	東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡	1,290円	1,135円	1,110円	1,200円	1,240円	1,125円	-
東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡									
1,290円	1,135円	1,110円	1,200円	1,240円	1,125円									
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> ・地域ごとに設定する最低賃金を下回らないことを要求します。 	P52												

2) フェロー社員のベースアップ

フェロー社員は、時間給で一律 60 円のベースアップを要求します。

・構成要素に基づくベースアップの考え方

フェロー社員については、①「物価上昇対応分」②「生産性向上分」③「採用賃金上昇分」④「担う役割と賃金バランス」と合わせて、今回は、⑤「他雇用形態との賃金バランス調整」を含めた 5 つの構成要素の中で総合的に勘案して判断します。

- ① 2025 年暦年の物価上昇率は、総合指数で平均 3.2%と引き続き上昇していることから、物価上昇に対する対応が必要です。
- ② IMPD通期業績は、第 3 四半期終了段階として、第 3 四半期までの業績は、売上高：12,271 百万円、営業利益：171 百万円の結果となり、予算を上回る状況で推移しています。
- ③ 公的最低賃金の上昇などはあるものの、採用をおこなう場合に、採用賃金に影響を与える状況ではないことから、現在籍者に対する大きな影響も無いと判断します。
- ④ 直近 1 年間のフェロー社員に求められる働き方の状況や、2025 年度の期待役割等にも変更がないことから、賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定されます。
- ⑤ 社員・技能社員が、初任給を引き上げる事に伴い、物価上昇分とは別途ベースアップをおこなう事に対する賃金バランス調整対応が必要です。

構成要素を踏まえ、フェロー社員については、物価上昇対応分として 30 円、他雇用形態間との賃金バランス調整として 30 円、時間給として合計 60 円のベースアップを要求します。

3) フェロー社員（有期雇用）の能力給評価表

能力給	S	A	B	C
340円～500円	10円	5円	0円	0円
175円～335円	20円	10円	5円	0円
0円～170円	30円	20円	10円	0円

※フェロー社員（有期雇用）のベースアップは、ベース給（800円⇒860円）に反映

4) フェロー社員（無期雇用）の能力給ランク表・昇給表

<能力給ランク表>

(単位：円)

ランク	累積能力給	ランク	累積能力給	ランク	累積能力給	ランク	累積能力給	ランク	累積能力給
1	500	21	400	41	300	61	200	81	100
2	495	22	395	42	295	62	195	82	95
3	490	23	390	43	290	63	190	83	90
4	485	24	385	44	285	64	185	84	85
5	480	25	380	45	280	65	180	85	80
6	475	26	375	46	275	66	175	86	75
7	470	27	370	47	270	67	170	87	70
8	465	28	365	48	265	68	165	88	65
9	460	29	360	49	260	69	160	89	60
10	455	30	355	50	255	70	155	90	55
11	450	31	350	51	250	71	150	91	50
12	445	32	345	52	245	72	145	92	45
13	440	33	340	53	240	73	140	93	40
14	435	34	335	54	235	74	135	94	35
15	430	35	330	55	230	75	130	95	30
16	425	36	325	56	225	76	125	96	25
17	420	37	320	57	220	77	120	97	20
18	415	38	315	58	215	78	115	98	15
19	410	39	310	59	210	79	110	99	10
20	405	40	305	60	205	80	105	100	5
								101	0

<昇給表>

	ランク	S	A	B	C	D
ランク アップ数	1	0	0	0	0	0
	2～33	1	0	0	0	0
	34～66	2	1	0	0	0
	67～101	3	2	1	0	0

※フェロー社員（無期雇用）のベースアップは、ベース給（800円⇒860円）に反映

8. 2026年度エルダーフェロー賃金要求 【審議決定事項】

1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細ページ												
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none"> ・物価上昇に対するベースアップとして30円を要求 ・社員・技能社員の初任給引上げに伴う賃金バランス調整を踏まえ30円を要求 ・合わせて60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、4月11日～からとなります。	P47												
時間給要求	<ul style="list-style-type: none"> ・地域ごとに設定する下記の最低賃金以上の水準を要求します。 <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>東京</th> <th>北海道</th> <th>新潟</th> <th>愛知</th> <th>大阪</th> <th>福岡</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1,290円</td> <td>1,135円</td> <td>1,110円</td> <td>1,200円</td> <td>1,240円</td> <td>1,125円</td> </tr> </tbody> </table>	東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡	1,290円	1,135円	1,110円	1,200円	1,240円	1,125円	-
東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡									
1,290円	1,135円	1,110円	1,200円	1,240円	1,125円									
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> ・地域ごとに設定する最低賃金を下回らないことを要求します。 	P52												

2) エルダーフェローのベースアップ

エルダーフェローは、時間給で一律60円のベースアップを要求します。

・構成要素に基づくベースアップの考え方

エルダーフェローについては、①「物価上昇対応分」②「生産性向上分」③「担う役割と賃金バランス」と合わせて、今回は、④「他雇用形態との賃金バランス調整」を含めた4つの構成要素の中で総合的に勘案して判断します。

- ① 2025年暦年の物価上昇率は、総合指数で平均3.2%と引き続き上昇していることから、物価上昇に対する対応が必要です。
- ② IMPD通期業績は、第3四半期終了段階として、第3四半期までの業績は、売上高：12,271百万円、営業利益：171百万円の結果となり、予算を上回る状況で推移しています。
- ③ 直近1年間のエルダーフェローに求められる働き方の状況や、2025年度の期待役割等にも変更がないことから、賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定されます。
- ④ 社員・技能社員が、初任給を引き上げる事に伴い、物価上昇分とは別途ベースアップをおこなう事に対する賃金バランス調整対応が必要です。

構成要素を踏まえ、エルダーフェローについては、物価上昇対応分として30円、他雇用形態間との賃金バランス調整として30円、時間給として合計60円のベースアップを要求します。

9. 2026年度プロスタッフ賃金要求 【審議決定事項】

1) 賃金要求の概要

項目	内容	詳細ページ
ベースアップ要求	<ul style="list-style-type: none"> ・物価上昇に対するベースアップとして年俸 60,000 円を要求 ・社員・技能社員の初任給引上げに伴う賃金バランス調整と労働市場との賃金水準格差調整を踏まえ年俸 60,000 円を要求 ・合わせて年俸 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、4月1日～からとなります。	P48
年俸評価要求	年俸額改定表に基づき、絶対評価とすることを要求します。	P48
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> ・地域ごとに最低賃金を下回らないことを要求します。 ※時間単価算出の計算式 = 年俸÷年間契約時間	P52

2) プロスタッフのベースアップ

プロスタッフは、年俸として一律 120,000 円のベースアップを要求します。

・構成要素に基づくベースアップの考え方

プロスタッフについては、①「物価上昇対応分」②「生産性向上分」と合わせて、今回は、③「他雇用形態」との賃金バランス調整④「労働市場との賃金水準格差調整」を含めた4つの構成要素の中で総合的に勘案して判断します。

- ① 2025 年暦年の物価上昇率は、総合指数で平均 3.2%と引き続き上昇していることから、物価上昇に対する対応が必要です。
- ② IMPD通期業績は、第3四半期終了段階として、第3四半期までの業績は、売上高：12,271 百万円、営業利益：171 百万円の結果となり、予算を上回る状況で推移しています。
- ③ 社員・技能社員が、初任給を 10,000 円引き上げる事に伴い、物価上昇分とは別途ベースアップをおこなう事に対するバランス調整対応が必要です。
- ④ 専門人材をより確保しやすい環境整備に向け、採用競争力をより高めていくための処遇水準の設定が必要です。

構成要素を踏まえ、プロスタッフについては、物価上昇対応分として年俸 60,000 円、他雇用形態間との賃金バランス調整と労働市場との賃金水準格差調整として年俸 60,000 円、合計として年俸 120,000 円のベースアップを要求します。

3) プロスタッフの年俸額改定表

評価	SS	S	A	B	C	D
改定	+3%	+2%	+1%	0	-1%	-2%

10. 平均賃金引上げ率について

平均賃金引上げ率の算定方法について、社員は「ステージCtで入社し、ステージBで60歳定年退職を迎えるモデル（同一人のあゆみ）」、技能社員は「新卒で入社し、等級4で60歳定年退職を迎えるモデル（同一人のあゆみ）」、メイト社員は「メイト社員として入社し、勤続20年まで（本給体系等を考慮）のモデル（同一人のあゆみ）」に基づき算定しています。これにより、一人あたりの現行制度に基づく昇給分や昇格時の引上げ分に加え、「職務や役割の変更に伴う賃金引上げ分」も含めています。

<社員>

ステージCtで入社しステージBで60歳定年を迎えた場合、グレードや役割の変更に伴う賃金引上げ分も含めた引上げ率は2.25%（平均賃金引上げ額7,361円）、また、ベースアップ要求（10,000円）に伴う引上げ率は3.04%となり、合計の引上げ率は5.29%となります。

<技能社員>

新卒で入社し等級4で65歳定年を迎えた場合の賃金引上げ率は1.74%（平均賃金引上げ額5,171円）、また、ベースアップ要求（10,000円）に伴う引上げ率は3.36%となり、合計の引上げ率は5.10%となります。

<メイト社員>

メイト社員として入社し勤続20年まで勤めた場合の引上げ率は1.82%（平均賃金引上げ額4,056円）、また、ベースアップ要求（10,000円）に伴う引上げ率は4.47%となり、合計の引上げ率は6.29%となります。

<フェロー社員>

フェロー社員のベースアップ要求分（60円）を含めた賃金引上げ率は3.79%となります。

※フェロー社員は実在籍者の実態を踏まえ、ベースアップを含めた賃金引上げ率のみを記載。

① 算出方法（社員・技能社員・メイト社員対象）

①本給引上げ額：モデル上の本給最高額（〇〇円）－勤続初年度の本給（□□円）

②平均賃金引き上げ額：①（本給引上げ額）÷モデル上の本給最高額の勤続年数

③平均賃金引き上げ率：②（平均賃金引き上げ額）÷平均本給*

※平均本給は、毎年度の春の交渉時に確認している3月末時点の要員予測をベースに算出された数値を使用。

② ベースアップに伴う賃金引き上げ率の算定方法について

ベースアップに伴う賃金引上げ率については、2026年3月末時点の平均本給・要員数の予測数を基礎に、本給総額に対するベースアップにかかる原資の割合とします。

算出方法：ベースアップに伴う賃金引上げ率：ベースアップ原資*÷本給総額

*ベースアップ原資：3月末の要員数(予測)にベースアップ額を乗じて算出

11. 最低賃金について

① 扶養者・年齢別最低賃金要求（詳細は P58 参照）

「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、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おこないます。

社員・技能社員・メイト社員における扶養者の基準内賃金が以下の扶養者・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。

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。

【2026 年度要求基準額に基づく扶養者・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
～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 年度の扶養者年齢別最低賃金の水準は、設定の根拠である『人事院の標準生計費』の水準に合わせて変更となっています。

<参考>2025年度要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額

2025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	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

○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者とします。
- ・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。
- ・対象者及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。
- ・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。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。

○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。

(2) 月例給の企業内最低賃金要求

今回要求する最低賃金は、I MPDで働く月例給の雇用形態の中で、実態の最下限の水準を基準とします。対象となるのは「社員・技能社員・メイト社員・月給制エルダースタッフ」の中で制度上の最下限となるメイト社員の（208,000 円）を基準とします。
※今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027年3月31日の在籍者を対象とします。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。

■解説

○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げていきます。

(3) 時間給の企業内最低賃金要求

時間給が地域別に下記の水準を下回らないことを要求します。

東京	北海道	新潟	愛知	大阪	福岡
1,290 円	1,135 円	1,110 円	1,200 円	1,240 円	1,125 円

- ※ 今回要求する最低賃金は、2026年4月1日～2027年3月31日の在籍者を対象とします。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。
- ※ 組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しています。
- ※ 2026年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

参考資料 1. 2026 年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針

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、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
- ・ 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、※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、賃金水準格差調整、他雇用形態との賃金バランス、最低賃金引上げ対応、担う役割と賃金バランス

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

○昇給・昇格

- ・ 昇給に関しては、昇給制度がある場合、制度に基づく昇給原資(評価分布等)の要求を行い、制度が未整備な場合は例年同程度の昇給原資の要求を行うとともに、評価分布等についてはその結果の確認を行う。なお、昇給制度が未整備な場合や運用面で課題がある場合に

は、次年度の通年協議で制度整備や課題の改善に向けた協議を行う。

- ・ 昇格に関しては、事前に労使で想定している昇格の運用について、昇格人数の結果の確認等を行い、運用面での課題がある場合には、運用上の考え方を確認すると共に、次年度の通年協議で課題の改善に向けた協議を行う。
- ・ 月給制社員の賃金引上げ率の算出においては、当該雇用形態のモデル賃金に基づき算出する。なお、賃金制度が変更された場合には、モデル賃金の見直しを行うこととする。

2) 最低賃金

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

3) 初任給(採用賃金)

- ・ 個別設定となる雇用形態を除き、全ての雇用形態の初任給(採用賃金)について要求を行う。
- ・ 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、2025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、2024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。

参考資料 2. 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げています。

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>

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

*100円未満切り上げ

① 人事院による標準生計費(2025年4月全国平均) (単位:円)

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

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

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

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

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

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

<統計年度:2025年度>

① 166,900円(2024年度の所定内給与額) ÷ 160,200円(2023年度の所定内給与額)
= 1.013

② 2025年暦年(2024年1月～12月)平均の消費者物価上昇率「0.032」を使用
= 1.032

<指標の算定期間 : 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 年度中に公的最低賃(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低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)

<算定式>

- ① 月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

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

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

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

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

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

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

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

- 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)

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

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

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も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。

IV. 2025 年度労使通年協議

1. 今年度の労使通年協議の概要

- ・ 今年度の労使通年協議では、ワークライフバランスの促進などを目的に年間休日数の拡大や、建築士や施工管理技士の資格取得促進を目的とした専門学校費用補助の仕組みの導入などをおこないます。
- ・ また、IMP Dの今後の事業戦略を踏まえたあらたな評価制度の在り方を協議し、その進捗や、次年度の取り組みについて共有をおこないます。
- ・ 働く環境の整備では、1日の所定労働時間10分短縮後の働き方など、今年度のIMP Dの状況について共有をおこないます。

<2025 年度の労使通年協議項目>

項目	対象雇用形態	掲載頁
年間休日数拡大について(案)【審議決定事項】	社員・技能社員・ メイト社員・ エルダースタッフ Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ	P69
時給制雇用形態の週所定労働時間上限の見直し(案) 【審議決定事項】	フェロー社員Ⅱ エルダーフェローⅡ エルダースタッフⅡ	P70
エルダースタッフⅠ・Ⅱ時間給見直し(案)【審議決定事項】	エルダースタッフ Ⅰ・Ⅱ	P70
ステージB-HAP受験要件の一部見直し(案)【審議決定事項】	社員	P71
災害補償規程の一時金水準の見直し(案)【審議決定事項】	全雇用形態	P72
資格取得時の専門学校費用補助について(案)【審議決定事項】	全雇用形態	P74
技能社員の再雇用制度利用時の上限年齢見直し(案)【審議決定事項】	技能社員	P75
27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(案) 【審議決定事項】	社員・技能社員・ メイト社員	P76
国内出向規程における短時間勤務者の労働時間差手当について(案) 【審議決定事項】	社員・技能社員・ メイト社員・ エルダースタッフ Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ	P78
国内出向規程におけるステージAの出向管理職手当の設定について (案)【審議決定事項】	社員	P79
社宅管理規程の見直しの検討について【報告事項】	社員・技能社員	P80
賞与支給表見直しの検討について【報告事項】	社員・技能社員・ メイト社員	P81
社員のあるべき人事賃金制度についての検討【報告事項】	社員	P82
働く環境の整備について【報告事項】	全雇用形態	P85

2. 年間休日数拡大について(案)【審議決定事項】

(対象：社員・技能社員・メイト社員・エルダースタッフⅢ～Ⅴ)

1) 改定内容

ワークライフバランスの更なる促進や採用競争力の強化も踏まえて、現在の年間休日数 117 日からの日数拡大の制度改定をおこないます。

2) 検討する上での背景

- ・ 現在の年間休日数は、カレンダー上の土日祝日の総数よりも少なく、ワークライフバランスの観点からも、同業他社と比較して十分とは言えない水準であると捉えています。
- ・ 年間休日数は、新卒採用において応募者が企業を選ぶ際に、重要とされる条件であり、一般的には年間 120 日以上が標準とされているため、現状の休日数では、今後、採用競争力に影響が出ることも懸念されます。
- ・ 但し、コロナ禍以降の需要増に伴い、時間外勤務が増える傾向が見られたことから、労働時間管理の状況を踏まえた検討も必要であると捉えています。

3) 制度改定の考え方

- ・ 年間休日数が少ないという課題認識を踏まえ、拡大に向け検討をすすめてきました。
- ・ 労働時間管理については、2025 年度において、業務フローの再整理などの取り組みもあり、総実労働時間が改善傾向にあると考え方を整理してきました。(※詳細は P85)
- ・ 新卒採用での企業選択基準として年間休日数の重要性が高いこと、また 120 日以上が一般的な基準であることも踏まえ、具体的な休日数について検討してきました。

4) 具体的な制度内容

- ・ 2026 年度より 3 日増となる年間休日数 120 日とします。
- ・ 月別の各休取得数を、年度が始まる前の 3 月までを目途に設定をすることで、計画的に取得しやすい環境を整えることや、年度末への連各の持ち越しの懸念を踏まえた結果、3 日増分については、各休で対応をおこないます。
- ・ 2026 年度は、年間休日数拡大による業務への影響度合いの検証もおこなっていきます。

①2026 年度からの改定内容

2025 年度まで		➡	2026 年度から	
各休	109 日		各休	112 日
連各	8 日		連各	8 日
合計	117 日		合計	120 日

②月別の各休取得数の設定

2025 年度まで		➡	2026 年度から	
10 日取得月	1 月のみの年 1 回		10 日取得月	1 月含む年 4 回
9 日取得月	1 月以外の年 11 回		9 日取得月	上記以外の年 8 回

※土日の数など踏まえながら、月別の各休取得数を毎年設定（事前に労使確認をおこないます。）

③年間休日数拡大後の年間所定労働時間と週平均所定労働時間

2025 年度まで		➡	2026 年度から	
年間	1840 時間		年間	1818 時間
週平均	35 時間 23 分		週平均	34 時間 51 分

3. 時給制雇用形態の週所定労働時間上限の見直し(案)とエルダースタッフ I・IIの時間給見直し(案)【審議決定事項】

(対象：フェロー社員・エルダーフェロー・エルダースタッフ)

1) 改定内容

月給制フルタイム勤務者の年間休日数拡大に伴い、時給制短時間勤務者の制度上の週所定労働時間の上限の引き下げと、エルダースタッフ I・IIの時間給の見直しをおこないます。

2) 検討する上での背景

- ・ 2026 年度より月給制フルタイム勤務者の週平均所定労働時間が 34 時間 51 分となる一方、時給制（区分 II）の週所定労働時間の上限は、35 時間に設定されています。
- ・ この状態のままでは、時給制雇用形態の所定労働時間が長い逆転現象が発生します。
- ・ 一方で、逆転現象解消のために、上限時間の引き下げをおこなった場合は、働く時間の減少による収入減が生じる事もあらたな課題となります。

3) 制度改定の考え方

- ・ 月給制フルタイム勤務者の週平均所定労働時間が短縮される事との整合性を保つため、時給制雇用形態の週所定労働時間上限を引き下げの見直しをおこないます。
- ・ エルダースタッフ I・IIは、時間給を制度として設定しており、所定労働時間短縮による収入維持の観点から、各人ごとの働く時間に関わらず時間給の引き上げが必要です。
- ・ フェロー社員とエルダーフェローの時間給は個別設定のため、働く時間上限引き下げの対象者がいた場合は個別の対応が必要となります。

4) 具体的な制度内容

- ・ 2026 年度より、区分 II の週所定労働時間の上限を 34 時間 35 分とします。
※1 日 7 時間で週 5 日勤務の場合、1 日当たりの勤務時間を 5 分削減し、6 時間 55 分とした状況（1 週間で 25 分の削減）となります。
- ・ エルダースタッフ I・IIの時間給については、20 円引き上げる改定をおこないます。
- ・ フェロー社員 II・エルダーフェロー IIについては、個人によって契約内容が異なるため、対象となる実在籍者がいた場合、調整給への上乗せによる個別対応をおこないます。

①フェロー社員 II・エルダーフェロー II・エルダースタッフ II の週所定労働時間の見直し <2025 年度現在>

	勤務日数	週所定労働時間
区分 II	週 4~5 日	週 28 時間以上 35 時間以内



<2026 年度より>

	勤務日数	週所定労働時間
区分 II	週 4~5 日	週 28 時間以上 34 時間 35 分以内

※区分 I の時間に変更はありません。

②エルダースタッフ I・IIの時間給見直し

<2025 年度現在>

<2026 年度より>

時間給	1,360 円		時間給	1,380 円
-----	---------	---	-----	---------

※改定後の時間給にベースアップ分は反映していません。

4. ステージB-HAPの受験要件の一部見直し(案)【審議決定事項】

(対象：社員)

1) 改定内容

ステージB-HAPの受験要件を、1回に限り2年連続の受験を認める改定をおこないます。

2) 検討する上での背景

- ・ 受験後のフィードバックの内容を踏まえて、受験者によっては、1年を待たず短期間で改善に取り組み、次の機会に再挑戦したいニーズがあるのではないかと考えられます。

3) 制度改定の考え方

- ・ 現在の受験要件では、ステージB-HAPを1回受験後、その結果は2年間有効とし、2年連続の受験はできない設定としています。(※但し、役員面接まですすんでいた場合は、2年目に再度、役員面接を受けた上で昇格認定となる場合は有り。)
- ・ この考え方は、昇格認定とならなかった場合、日々の業務の中で自己啓発や改善をおこなうには、一定の期間が必要とされていることが挙げられます。
- ・ 但し、2年連続の受験ができない事による上記の課題感も踏まえ、場合によっては、連続受験の選択肢を設けるべきではないかとの考え方を基に検討をおこなってきました。

4) 具体的な制度内容

- ・ 上記の課題感や考え方を考慮した結果、2026年度より、本人の希望を元に、1回のみ連続受験を可とする受験要件に見直しをおこないます。
- ・ 連続受験を選択した場合、結果の有効期間を2年目に持ち越さない事とします。
- ・ 今回の制度改定は、2025年度のB-HAP受験者より対象とします。
- ・ 選択の機会を1回とする事で、選択肢が広がる一方その判断も重要な要素となります。

<2026年度からのステージB-HAP受験要件>

【受験資格】

- ・ ステージC昇格後、原則1年以上経過した方。
- ・ 中途入社者及びグループ会社からの転籍者は、ステージCとして、エントリー時点で3月31日以前に入社した方、および本給評価がB以上の方。
- ・ エントリーシートによる本人の申請があった者のうち、所属長による昇格考課がAであり、会社が認めた方。
- ・ ステージB「考課測定」を通過された方。

【考課測定】

- ・ 「考課測定」は、ステージBとして最低限必要な基本的な業務知識（主に会社の理念や方針、年度計画、労務管理、計数、コンプライアンス、等）の理解度・習得度を測ります。

【判定とフィードバック】

- ・ B-HAPの結果を総合的に判定し、HAP通過者に対し役員面接を行います。
- ・ 昇格は役員面接により最終的な認定をします。
- ・ 結果は「フィードバックシート」を用いて所属長経由で本人にフィードバックされます。

【連続受験について】

- ・ B-HAPの結果は2年間有効とします。(但し、連続受験を選択した場合、前年度のB-HAPの結果は無効となります。)

5. 災害補償規程の一時金水準の見直し(案)【審議決定事項】

(対象：全雇用形態)

1) 改定内容

災害補償規程に定めている障害補償一時金について、水準の引き上げをおこないます。

2) 検討する上での背景

- ・ IMPDの災害補償規程に定める各補償の水準は、IMPD発足前のIMBM(旧・三越伊勢丹ビルマネジメント)時代の内容をそのまま継続しています。
- ・ しかし、その当時と現在では、業界そのものや業務内容、働き方が大きく変化しているため、現行の水準が業界基準に見合っていないのではないかとの課題認識をもっていました。

3) 制度改定の考え方

- ・ 災害補償規程では、業務中または通勤途上で負傷した場合の補償額を、怪我や後遺症の度合いに応じて定めています。
- ・ 障害補償一時金の水準は、IMPD発足時に旧IMBMの基準を踏襲したものであり、現在のIMPDの事業は、組織改編などにより当時とは前提条件が異なる事から、現行の補償水準が適切かどうかも含めて、見直しの検討をおこなってきました。

4) 具体的な制度内容

具体的には、現在、扶養の有り無しで水準が異なる設定を無くした上で、※業界基準を確認しながら水準引き上げ、次項の内容で改定をおこないます。

※業界基準については、公益財団法人東京都労働基準協会連合会で示されている下記の水準を参考としています。

<建設業における企業規模別の災害補償水準 (※500名規模の水準)>

重度後遺症補償金(1~3級程度)	500万円~1,500万円
後遺障害補償金(4~14級)	50万円~500万円
死亡弔慰金	50万円~300万円

①業務上災害

【障害補償一時金】

・扶養家族がいる場合

障害等級	金額	障害等級	金額
第1級	1,000万円	第8級	250万円
第2級	1,000万円	第9級	200万円
第3級	1,000万円	第10級	160万円
第4級	840万円	第11級	130万円
第5級	720万円	第12級	100万円
第6級	620万円	第13級	80万円
第7級	520万円	第14級	60万円

・扶養家族がいるいないに関わらず

障害等級	金額	障害等級	金額
第1級	2,000万円	第8級	500万円
第2級	2,000万円	第9級	400万円
第3級	2,000万円	第10級	320万円
第4級	1,680万円	第11級	260万円
第5級	1,440万円	第12級	200万円
第6級	1,240万円	第13級	160万円
第7級	1,040万円	第14級	120万円



・扶養家族がない場合

障害等級	金額	障害等級	金額
第1級	840万円	第8級	200万円
第2級	840万円	第9級	160万円
第3級	840万円	第10級	130万円
第4級	720万円	第11級	100万円
第5級	620万円	第12級	80万円
第6級	520万円	第13級	60万円
第7級	420万円	第14級	40万円

【遺族補償一時金】

扶養家族がいる場合	1,000万円
扶養家族がない場合	840万円



扶養家族がいるいないに関わらず	2,000万円
-----------------	---------

②通勤途上災害

【障害補償一時金】

・扶養家族がいる場合

障害等級	金額	障害等級	金額
第1級	700万円	第8級	180万円
第2級	700万円	第9級	140万円
第3級	700万円	第10級	110万円
第4級	590万円	第11級	90万円
第5級	510万円	第12級	70万円
第6級	440万円	第13級	55万円
第7級	370万円	第14級	40万円

・扶養家族がいるいないに関わらず

障害等級	金額	障害等級	金額
第1級	1,400万円	第8級	360万円
第2級	1,400万円	第9級	280万円
第3級	1,400万円	第10級	220万円
第4級	1,180万円	第11級	180万円
第5級	1,020万円	第12級	140万円
第6級	880万円	第13級	110万円
第7級	740万円	第14級	80万円



・扶養家族がない場合

障害等級	金額	障害等級	金額
第1級	590万円	第8級	140万円
第2級	590万円	第9級	110万円
第3級	590万円	第10級	90万円
第4級	510万円	第11級	70万円
第5級	440万円	第12級	55万円
第6級	370万円	第13級	40万円
第7級	300万円	第14級	30万円

【遺族補償一時金】

扶養家族がいる場合	700万円
扶養家族がない場合	590万円



扶養家族がいるいないに関わらず	1,400万円
-----------------	---------

6. 資格取得時の専門学校費用補助について(案)【審議決定事項】

(対象：全雇用形態)

1) 改定内容

施工管理技士（一級・二級）と建築士（一級・二級）の資格を取得することを目的に、専門学校に通う場合の費用を補助する制度を導入します。

2) 検討する上での背景

- ・ IMPDでは、事業特性上、施工管理技士や建築士といった専門資格の保有が重要であり、特に一級資格は、大型案件の受注に必要となる監理技術者の要件を満たす一つとなります。
- ・ 現在、監理技術者の要件を満たす資格保有者は50代が中心であり、将来の事業戦略を踏まえると、若手・中堅層の資格保有者育成が急務となります。
- ・ 一方で、資格取得には独学が難しい場合が多く、特に建築士は専門学校への通学が一般的で、入学金・授業料などの費用負担が発生します。
- ・ 結果として、希望者が資格取得に踏み出しづらい状況が想定され、将来の体制強化に向けた課題と捉えられます。

3) 制度導入の考え方

- ・ IMPDでは、事業領域を拡大していくために、特に施工管理技士と建築士の資格保有者の増加が求められています。
- ・ 特に大型案件の受注拡大を見据えており、監理技術者の確保は事業戦略上の重要テーマとなります。
- ・ これらの資格取得を目指すに当たり、学校費用における個人への負担の緩和を目的とした費用補助制度を検討してきました。

4) 具体的な制度内容

検討をすすめた結果、具体的には、下記の内容として導入をおこないます。

項目	内容
対象資格	一級建築士・二級建築士・ 一級施工管理技士・二級施工管理技士
補助回数	通算して2回まで
補助額上限	30万円まで

※制度導入時点での対象は、原則、2026年4月以降に専門学校入学の手続きをおこなう方からを対象とします。

※施工管理技士は、建築・電気工事・管工事が対象となります。

※申請方法の詳細は、今後、会社より発信がおこなわれる予定です。

※補助については、会社に申請をおこなった上で、各人で手続き後、所定の書類や領収書を提出した上でおこなわれます。(原則、会社申請後、1ヶ月以内での所定の書類や領収書の提出が必要となります。)

7. 技能社員の再雇用制度利用時の上限年齢見直し(案)【審議決定事項】

(対象：技能社員)

1) 改定内容

カムバック再雇用制度とライフイベント再雇用制度を利用して再雇用を申請する場合の上限年齢について、5歳引き上げる制度改定をおこないます。

2) 検討する上での背景

- 技能社員の定年年齢は 2025年4月の改定で60歳から65歳へ引き上げられましたが、IMPED退職後、復職を希望する際の再雇用制度申請の上限年齢は、従来の58歳のままとされており、上限年齢設定の考え方を再整理する必要性が出てきました。

3) 制度導入の考え方

- 現行の58歳の上限設定は、定年年齢が60歳である事の基準をそのまま継続しており、定年延長後の状況とは前提が異なるため、見直しが必要であるという認識で検討をおこなってきました。
- また、人材確保の観点からも上限年齢の緩和をする事が、復職希望者を柔軟に受け入れられる事に繋がるため、再雇用制度の上限年齢を現状より引き上げる事を前提に、新たな基準を設定することを検討してきました。

4) 具体的な制度内容

検討をおこなってきた結果、具体的には、現在の58歳から5歳引き上げた63歳をあらたな上限年齢とします。

<上限年齢引き上げを反映した技能社員の再雇用制度の申請要件>

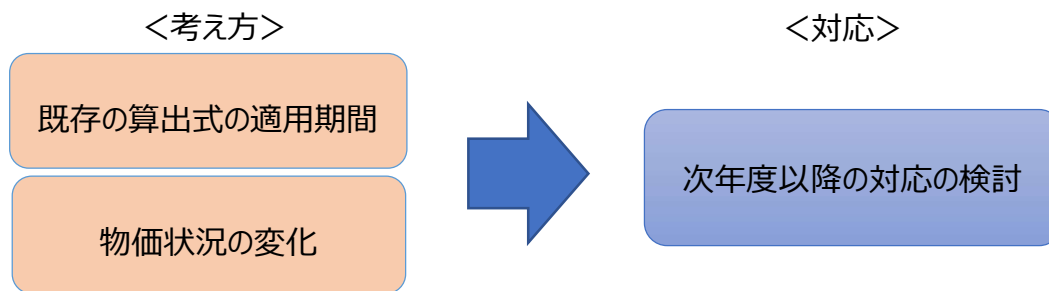
	カムバック再雇用制度	ライフイベント再雇用制度
対象・資格	技能社員で、退職時に制度登録した方	技能社員で、退職時に制度登録した方
離職期間	12年	12年
再雇用上限年齢	63歳	63歳
退職事由	退職事由は不問（円満退職が前提）	結婚・出産・育児・介護・配偶者転勤・不妊治療
再雇用時の等級	再雇用までの期間に関わらず、格付等級は会社の提示	3年以内の再雇用に限り、退職時の等級・処遇での再入社
勤続年数	通算しない	通算しない
再雇用時の賃金	再雇用時の等級をもとに会社が提示	再雇用時の等級をもとに会社が提示
採用時期	原則4月・10月	原則4月・10月
再雇用に際しての採用審査	中途採用者同様	面談での確認のみ（筆記試験は免除）
再雇用の可否	会社が再雇用にあたり選考を実施し、可否の判定をおこなう	離職期間など一定の条件を満たした場合、原則、希望者全員再雇用（※条件提示は会社がおこなう）

8. 27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（案）

【審議決定事項】

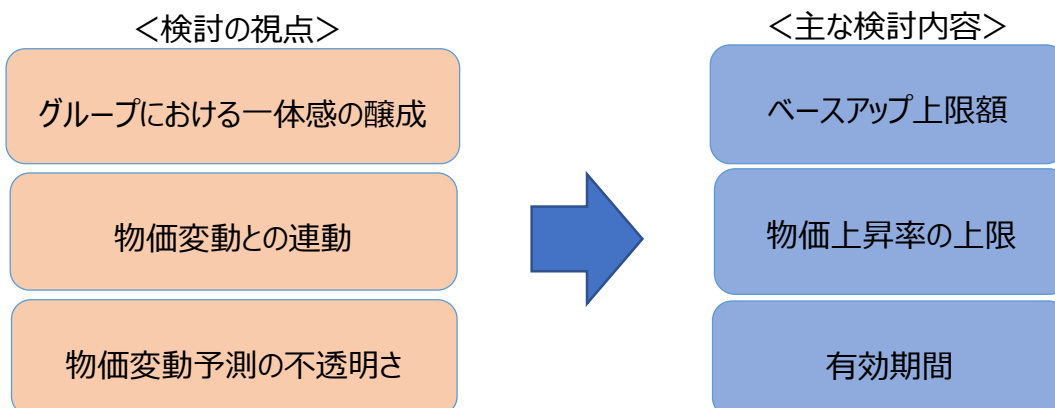
（対象：社員・技能社員・メイト社員）

1) 検討の位置づけ



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

2) 検討をおこなう上での主なポイント



- ・ 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、グループにおける一体感の醸成や物価変動との連動、物価変動における今後の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。

3) 具体的な改定内容

- ・ 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%

【2027年度春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出ルール】

<グループ共通ベースアップ算出式>

- ・ 基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

<算出式を用いる上での前提事項>

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

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

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

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

・ 算出式によるベースアップ額を超える上乘せについては、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

9. 国内出向規程における短時間勤務者の労働時間差手当について(案)

【審議決定事項】

(対象：社員・技能社員・メイト社員・エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴ)

1) 改定内容

国内出向規程に明記されている労働時間差手当について、短時間勤務者が対象となった場合の支給ルールを明確にします。

2) 検討する上での背景

- ・ 育児勤務・介護勤務などの短時間勤務者の労働時間差手当の支給判断が、グループ内で運用にばらつきが発生しており、課題と捉えていました。

3) 制度導入の考え方

- ・ 労働時間差手当は、年間の所定労働時間に関して、出向先が出向元の時間設定を上回る場合、その時間差分の本給額を算出し、毎月手当として支給される手当となります。
- ・ 一方で、育児勤務や介護勤務といった短時間勤務者は、一日の所定労働時間が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に影響することから、働き方の実態と手当支給時の運用に対して、グループ共通として対応を図る必要が出てきました。

＜現行の労働時間差手当支給の算出式＞ ※フルタイム勤務の所定労働時間を元に計算
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)

4) 具体的な制度内容

- ・ 短時間勤務の出向者に対する労働時間差手当については、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)に則った対応をおこないます。
- ・ 具体的には、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、年間休日数の違いを踏まえた実態の所定労働時間差に対して支給をおこなうルールに整理をおこない、下記の計算式に基づいて支給をおこなう運用とします。

＜育児勤務者、介護勤務者などの短時間勤務者の労働時間差手当支給の算出式＞

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)

10. 国内出向規程におけるステージAの出向管理職手当の設定について(案)

【審議決定事項】

(対象：社員)

1) 改定内容

国内出向規程の出向管理職手当についてステージAを対象とした水準設定をおこないます。

2) 検討する上での背景

- ・ 出向元では非管理職ステージAである社員が、出向先で※労働基準法第41条の管理監督者として扱われ、出向管理職手当の対象となる場合がグループ内で発生していますが、現行の手当は、ステージAが担う事を想定した水準ではないため、検討をすべきではないかとの課題認識をもっていました。

※労働基準法第41条の管理監督者とは、経営方針に一定の裁量を有し、労働時間規制が適用されない経営の立場により近い従業員

3) 制度導入の考え方

- ・ 出向管理職手当は、出向元では該当しないが、出向先で労働基準法第41条の管理監督者となる者に対し、時間外勤務手当の代替として支給する手当となります。
- ・ 現在の手当については、主にステージBが担う事を想定した設定になっていますが、出向元で非管理職だったステージAが、出向先で手当の対象となった場合については、グループ内で一定のルールが定められておらず、グループ共通の規程であることから、一律の対応方法を定める検討をおこなってきました。

4) 具体的な制度内容

- ・ グループ共通の設定として、対象となったステージAの手当水準を、現行制度に加えて下記の通りとして定めます。
- ・ 尚、手当の水準は、出向先での前年度の月平均時間外数を元に設定をおこない、ステージAの手当については、主にステージBを対象に支給をしている現行の水準に対してプラス30%の設定とします。

※ 実態と手当の趣旨を踏まえ、今後は、手当の対象をステージA非管理職及びステージBに限定することを明確にします。

<2026年度からの出向管理職手当の水準> ※ステージAは新設

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
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

1 1. 社宅管理規程の見直しについて【報告事項】

(対象：社員・技能社員)

1) 今年度の協議結果

現在の制度内容について、今回、見直しはおこなわず、次年度への継続協議とします。

2) 検討する上での背景

- ・ 自宅からの通勤が困難ことを条件に、社宅に入居している新卒入社者に対し、負担軽減の観点から、何らかの対応が必要かどうか検討課題となっていました。

3) 今年度の協議内容

- ・ 社宅管理規程の見直しについては、入居期間の延長などの方向性について協議をおこなってきましたが、制度改定をするためには、公平性やコスト、他の協議項目との優先順位の度合いなど、全社的なバランスの観点から、慎重な協議をおこなうことが必要となりました。
- ・ これらを総合的に検討した結果、今回は社宅管理規程の改定を見送る判断に至りました。

4) 今後に向けて

今後に向けては、社宅管理規程の各設定内容について、見直しの必要性について、引き続き検討をおこなっていきます。

12. 賞与支給表見直しの検討について【報告事項】

(対象：社員・技能社員・メイト社員)

1) 今年度の協議結果

賞与支給表については、支給表水準の引上げや、業績加算賞与の導入の可否について検討をおこなってきましたが、このタイミングでの改定を見送ります。

2) 検討する上での背景

- ・ 事業拡大や収益向上を見据え、基本賞与支給表の水準引き上げや、営業利益が目標を上回った際の業績加算賞与の導入などが必要ではないかとの考え方を捉えていました。

3) 今年度の協議内容

- ・ 支給表水準の引き上げでは、同業他社の水準なども研究しながら、検討をおこなってきましたが、IMP Dの現行の水準については、同業他社と比較しても決して見劣りせず、逆に優先順位が高いのは本給水準への対応ではないかとの考え方に至りました。
- ・ また、業績加算賞与については、業績推移が現在よりも、より安定してからの協議が望ましいのではないかとの考え方に至りました。

4) 今後に向けて

- ・ 支給表水準の引き上げについては、今後の中期経営計画において示されている業績拡大の方向性を踏まえ、賞与制度の在り方について、あらためて考え方を整理し、検討をおこなうべきと捉えています。
- ・ 今後は、次年度以降の中期計画の進捗と業績の推移を踏まえながら、水準自体の引き上げ、もしくは業績に連動した加算賞与も含めて、検討をおこなっていきます。

13. 社員のあるべき人事賃金制度についての検討【報告事項】 (対象：社員)

1) これまでの検討の経緯

①昨年度までの検討内容

- ・ IMPDでは人材の確保、育成、DX化の進展、プロジェクトの大型化などといった業界の環境の変化を踏まえ、人事賃金制度の見直しの必要性も含めて協議をおこなってきました。
- ・ これらの外部環境を踏まえて、2024年度の協議では、業務スキル向上を見据え専門性がより評価される評価制度の仕組みや、組織マネジメント力の強化が必要ではないかといった議論をおこなってきました。
- ・ その結果、昨年の2025年度の春の交渉のタイミングでは、各人の専門性を軸にキャリアを築く(仮称)専門職コースと、組織運営・マネジメントを中心に事業を支える(仮称)事業管理コースの2コースを前提とした協議内容について、メンバーの皆さんとも意見交換をおこなってきました。

○仮称：専門職コース

- ・ 各分野で高い専門性を身に付けそれを発揮して企業価値向上に繋げられる人材

○仮称：事業管理コース

- ・ 企業戦略を理解し事業の戦略や組織マネジメントを推進することで企業価値向上に繋げられる人材

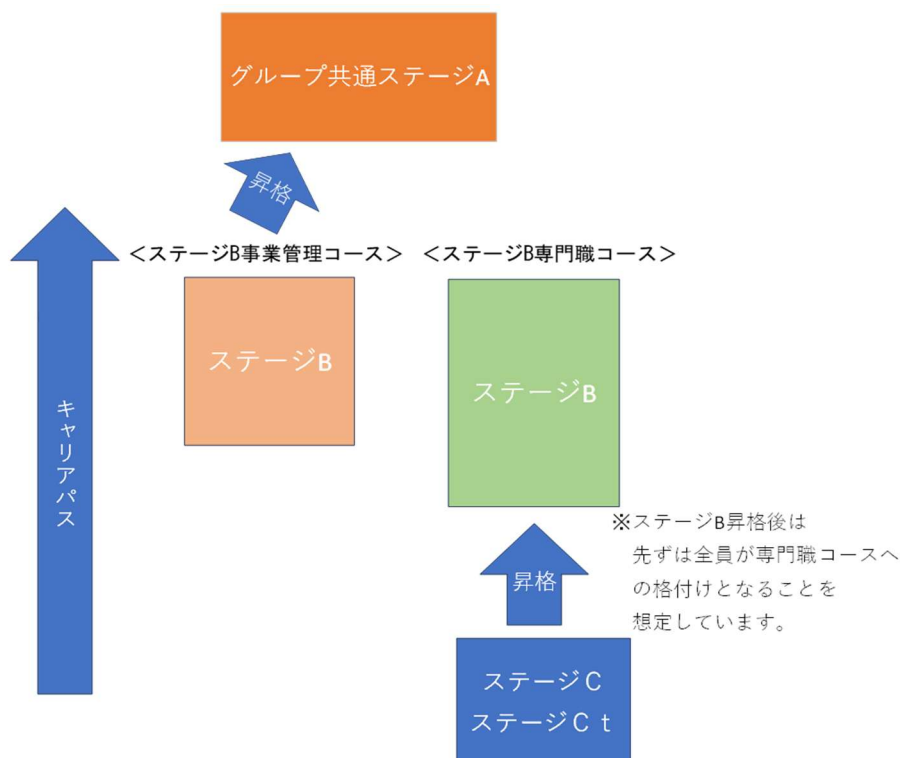
<参考①：昨年度検討の複線型コース設定により目指す姿のイメージ>

※2025年度（昨年度の）春の交渉メンバーズVOICE議案書より

専門職コースでは、スキルや経験を兼ね備えた業界における事業のスペシャリストを、また、事業管理コースでは、企業内の組織マネジメントや経営戦略の立案・実行などにおけるスペシャリストをそれぞれ育成することを目指していきます。

<参考②：昨年度検討の複線型人事制度の全体のイメージ図>

※2025年度（昨年度の）春の交渉メンバーズVOICE議案書より



②2025 年度の協議の経緯

- ・ 2025 年度の協議では、当初、昨年度からの継続テーマである複線型人事制度の具体的な設計をすすめることを想定していました。
- ・ しかし、会社から新たな中期経営計画が示され、既存事業の拡大や新規事業への取り組みを通じて、2030 年度に営業利益 40 億円を目指す方針が明確になりました。
- ・ このような企業戦略の方針を踏まえると、今後は一人ひとりのスキル向上や生産性の強化がこれまで以上に求められる事が想定されます。
- ・ そのため、2025 年度の協議では、複線型人事制度の要素を踏まえつつ、評価制度を含む人事賃金制度全体のあるべき姿を改めて検証する必要があるとの認識になりました。
- ・ 但し、それらの全体像を一度に協議し、今年度中にまとめ上げることは、制度理解の浸透や、今後、想定されるグループ内の人材流動化への対応などを考えると現実的ではなく、項目ごとに優先順位をつけ、協議を進める方針としました。
- ・ 中でも評価制度については、当初より専門性がより評価され、処遇に反映される仕組みが必要という認識を共有していたことから、2025 年度は評価制度の検討を先行しておこなう事としました。

2) 評価制度の前提の考え方

①中期経営計画

- ・ IMPDは、グループの戦略事業会社として、グループで推進する個客業の取り組みに対して、まち化の推進や連邦戦略といった分野での貢献が期待されています。
- ・ また、これまでの既存事業に加え、新規事業にも積極的に取り組む事により、建装事業における川上から川下まで一気通貫で担うことを期待されています。
- ・ その中で、IMPDとしては 2030 年度に営業利益 40 億円という目標を掲げています。

②評価制度検討の考え方

- ・ これらの方向性も踏まえ、今後の IMPDでは、組織体制や要員計画と合わせて、一人ひとりがこれまで以上に効率的に成果を上げ、企業に貢献していく体制が求められます。
- ・ 今回の検討内容している評価制度は、IMPDで働く上での人材像の再定義し、業務や働き方における基準を明確にすることまた、それらを目指してキャリアアップを図る上で、評価制度として運用していく事を目的としたものとなります。

3) 協議の状況について

①具体的な検討内容

2025年度の具体的な協議においては、IMPDのあるべき人材像に向け、全社員に共通して求められる「汎用スキル」と、所属別に求められる本来業務としての「専門スキル」の評価項目の2種類を設け、キャリアを積み重ねる中で、段階的に基準を設定する評価制度として検討をおこなっています。

また、所属別や設定をイメージする等級別（格付けのステージやグレード、担う役割などを元に区分け）に、予め、詳細に項目を設定し、それぞれの達成度合いを「○」を用いて評価する運用を想定する中で協議をおこなってきました。（※評価項目イメージの詳細は別紙を参照）

スキルの定義

汎用スキルの評価	IMPDが求める主体性(問題発見力、問題解決設計力、遂行力、創造・挑戦)と利他性(対話支援力、リスクマネジメント、コンプライアンスとコミットメント、好ましい企業文化の醸成)を兼ね備えた人材像を評価していく
専門スキルの評価	建装業界での専門スキル(建装業界共通のスキル、バックオフィス共通のスキル、職務ごとの日々の業務のスキル)を用い高い位置で発揮していることを評価していく

②テーマ別VOICEでの意見

2025年度中の協議内容については、テーマ別VOICEにおいてメンバーの皆さんと進捗の共有や意見交換をおこなってきました。

VOICEの中では、評価項目が明確になることでキャリアの方向性が見えやすくなるといったプラスに捉える意見がある一方で、実際の運用方法や評価の納得感に関する懸念の声なども挙がりました。

また、仮のこの評価制度を正式に運用する場合、現行の制度とは大きな変更となることから、メンバーの理解浸透や適正な運用に向けては、より慎重な協議が必要であると判断しました。

4) 今後に向けて（トライアルの実施）

これまでの協議の推移やメンバーの声なども踏まえ、今回の春の交渉での制度改定は難しく、その上で、会社全体としての検証が必要だと判断し、2026年度はトライアルの位置づけとして、運用をおこなうこととしました。

①トライアルでの実施方法

具体的なトライアルの実施方法として、成果評価シートは、現在のシートをそのまま使い、本給目標ガイドラインについては、現在検討中の評価項目の内容に置き換え、その中から、本給目標として設定したい項目を選択する方法で調整しています。（賞与目標については変更ありません。）

その他、サブシートを別途設け、これまでテーマ別VOICEなどで共有をおこなってきた汎用スキルと専門スキルの詳細の項目について、実際に自己評価や上長による評価反映を○の記入によっておこなう検証の運用もおこなう予定です。

トライアルの評価制度を行う上での等級とスキルグレードのイメージ(参考資料)

現在の資格	トライアル時の位置づけ 汎用スキル	トライアル時の位置づけ 専門スキル
ステージA(本部長)	汎用スキル6	共通スキル+L1 (管理職)
ステージA・B(事業部長)	汎用スキル5	共通スキル+L1 (管理職)
ステージB(シニアM・部長)	汎用スキル4	共通スキル+L1 (管理職)
ステージB(チーフM)	汎用スキル3	共通スキル+L1/L2 (管理職)
ステージB(マネージャー)	汎用スキル3	共通スキル+L3/L4 (職種別)
ステージC	汎用スキル2	共通スキル+L2 (職種別)
ステージCt	汎用スキル1	共通スキル+L1 (職種別)

<会社説明会の実施>

26年4月からの評価制度のトライアルに先立ち、3月を目途に社員対象の説明会が計画されて、26年度での考え方や運用方法など、詳細な説明がおこなわれる予定です。

②主な検証項目

評価制度のトライアル運用での主な検証項目は、目標設定面談からすすめていく運用フローなどを踏まえ、主に下記の項目を想定しています。

主な検証項目	検証する上での主なポイント
運用の適正さ	<ul style="list-style-type: none"> 一連の実施フローがスムーズに行われているかどうか 評価者ごとの評価の基準に大きな乖離が出ないかどうか 評価に対する被評価者の納得性が得られているかどうか
項目の妥当性	<ul style="list-style-type: none"> 項目のレベル感が合っているかどうか 項目が働き方の実態に合っているかどうか 所属別の項目にレベル感の違いがあるかどうか

組合としても、テーマ別 VOICE などを必要に応じて開催し、運用状況の確認と意見集約を随時行っていく予定です。

5) 2026年度の検討内容

2026年度は、評価制度トライアルの結果を検証し、人事制度全体の見直しを進めていく予定です。トライアルで得られた評価結果は、まず現行の人事賃金制度にもとづき処遇へ反映し、新たな人事賃金制度への反映については、2026年度の議論の中で整理していく考えです。

トライアルでは、汎用スキル・専門スキルの平準化や底上げが図られているか、また評価項目やスキル基準が現場の実態に適しているかなど、制度の妥当性を中心に検証していきます。

これにより運用面の課題や改善点を整理し、それらの検証結果を踏まえて、IMP Dとしての新たな人事賃金制度に向けた制度設計を進めていく予定です。

14. 働く環境の整備について 【報告事項】

1) 年間総実労働時間の状況について

- ・ 年間総実労働時間は、年間の所定労働時間から年次有給休暇取得分を差し引き、残業、休日出勤等の時間外勤務を足すことで、実際に業務をおこなった時間の合計です。
- ・ 年間総実労働時間の状況により、ワークライフバランスの促進状況を確認する指標の一つとなるため、時間外勤務や、年次有給休暇の取得状況と合わせて、定期的に確認をおこなっています。
- ・ 2025 年度のここまでの状況については、年次有給休暇と時間外勤務の数値が改善されていることから、年間総実労働時間の数値についても、前年と比較して改善傾向となっています。
- ・ IMPDでは、2025 年度から1日の所定労働時間を10分短縮したことで、時間外勤務が増えるのではないかと、といった声もありましたが、現状においては、そこまでの傾向は見られず、業務フローの見直しによる働き方の改善や、より適正なマネジメントによる管理、一人一人の意識の向上などが図られているのではないかと捉えています。
- ・ 但し、2025 年度については、昨年度程の大型案件が無かったことも背景にあると捉えており、今後も継続した取り組みや確認は必要であると考えています。

<年次有給休暇制度の取得状況 前年比較> (12月までの実績)

	2024 年度	2025 年度
全社平均取得率	44.8%	52.8%

<時間外勤務の状況 前年比較> (12月までの実績)

	2024 年度	2025 年度
1ヶ月あたりの平均	19 時間 40 分	18 時間 41 分

<年間総実労働時間の状況 前年比較> (※2025 年度は予測)

	2024 年度	2025 年度
年間総実労働時間	2013 時間	1972 時間
1日の所定労働時間	7 時間 35 分	7 時間 25 分

2) 2026 年度の年間休日数拡大に向けて

- ・ 2026 年度は、年間休日数が現在の117日から120日となります。(詳細はP67を参照)
- ・ 年間休日数が3日増えることで、年間所定労働時間については、今年度の1840時間から1818時間への短縮となります。
- ・ 適正な時間管理に向けては、より効率的で計画的な業務のすすめ方も重要となります。
- ・ 組合としても、特に各休10日の取得月を中心に、状況の確認をおこなっていきます。
- ・ 2026年度の年間総実労働時間は、2025年度(予測値)よりも短縮となる事を想定していますが、物件の進捗状況などによる推移の変化も想定されるため、組合としても、合わせて、状況確認を随時おこなっていきます。

3) 風土改革の取り組みについて

- ・ 組合が主体的に取り組んだ活動として、7月にボウリング大会を開催しました。
- ・ IMPDは拠点が複数に分かれていることに加え、施工現場などに長期間常駐するケースも多く、所属をまたいだコミュニケーションが取りづらい状況があります。
- ・ 大会の開催にあたっては、普段あまり接点のない部署同士のメンバーでチームを編成するなど、ボウリングを楽しむだけでなく、部署間のコミュニケーション促進にもつながる工夫を行いました。

4) ハラスメント防止対策の取り組みについて

- ・ ハラスメント防止対策の取り組みとして、四半期に一度開催するハラスメント防止対策委員会を通じて、現状の把握や啓発活動の進捗確認を行っています。
- ・ 2025年度は、通報に至る事案は発生していないものの、業務の繁忙や飲酒を伴う場面などでは、本人の意図しない些細な言動がハラスメントと受け取られる可能性もあります。
- ・ そのため、2026年度以降も、ポスター掲示や現場での啓発活動を継続し、ハラスメント防止に向けた取り組みを着実に進めていく必要があります。

5) 職場委員会の開催について

- ・ IMPDの職場委員会は、本社勤務の各所属から選任された6名の職場委員と執行委員によって構成され、原則として月1回開催しています。
- ・ 委員会では、働き方や職場環境の改善を目的に、職場に関わるさまざまな課題について議論を重ねています。
- ・ 2026年度は、「理想とするマネージャー像」や「業務効率化に向けたアプリケーションDXの活用」などをテーマに議論を行いました。
- ・ 「理想とするマネージャー像」では、部下の視点から“働きやすい”“仕事を覚えやすい”と感じられる上司像について意見を出し合い、会社とも共有しました。その結果、ステージB教育への反映につながるとともに、今後自分たちがステージBを目指す際の具体的なイメージ形成にも寄与しました。
- ・ 「アプリケーションDXの活用」では、所属ごとの業務フローを洗い出し、どのようなアプリケーションを共通化・活用すれば業務効率化につながるかを検討しました。
- ・ 議論の中では、作業時間を要する議事録作成に適したツールの選定など、具体的な意見交換も行われました。
- ・ 新規アプリケーションの導入には一定の費用が発生するため、費用対効果も踏まえながら、引き続き検討を進めていく予定です。

15. 2026年度労使通年協議項目【報告事項】

2026年度の労使通年協議では、下記の内容を中心に協議をおこなっていきます。

1) 社員の人事賃金制度の検討

- ・ 現在、協議をすすめている評価制度との連動や、専門性処遇をより反映できることなどを目的とした人事賃金制度に検討をおこないます。

2) 評価制度のトライアルの検証

- ・ 26年度にトライアルとして運用開始を予定している社員の評価制度については、予め項目を定め、定期的に労使で検証をおこないながらすすめていきます。

3) エルダースタッフ制度の検証や見直しの検討

- ・ 24年度に導入した区分Ⅳ・Ⅴの導入後の運用検証や、既存の区分Ⅰ・Ⅱ・Ⅲについて、今後の事業戦略やIMP Dの働き方の特性なども踏まえ、処遇水準など見直しを含めた検討をおこなっていきます。

4) IMP Dの特性を踏まえた諸制度の継続検討

- ・ IMP Dの事業特性や人材確保などを目的に、各種手当（例：住宅関連・資格関連）など、諸制度について継続検討をおこないます。
- ・ また、今後の地域での採用強化を想定し、現行の転勤規程や社宅管理規程などの運用と照らし合わせながら、見直しが必要かどうかも含め検討をおこなっていきます。

5) 自己研修休職規程導入の検討

- ・ キャリアにおける選択肢拡大の一環として、一定期間の休職を選択しながら、自己啓発に取り組むことができる規程の導入を検討します。

6) 今後の賞与制度の在り方の検討

- ・ 会社の中長期計画などを踏まえ、水準や仕組みなど、賞与制度在り方について考え方を整理し、あらためて検討をおこなっていきます。

7) 働く環境の整備

- ・ 総実労働時間の削減に向けた取り組みを継続しておこないます。
- ・ 年間休日数拡大後の状況の検証をおこないます。
- ・ 深夜勤務にフォーカスした働く環境の整備について取り組みをおこないます。
- ・ 職場の風土改革やハラスメント対策の取り組みを継続しておこないます。

V. 労働協約改訂および新設【審議決定事項】

労働協約の主な改訂ポイントは下記の通りです。※詳細は別紙の新旧対照表を参照

【本則の改訂】

<社員・技能社員・メイト社員>

- ・ 第6章労働条件 第1節就業時間 第601条（労働時間）について年間休日数見直しに伴う年間所定労働時間と週平均労働時間の見直し
- ・ 第6章労働条件 第2節休日休暇 第613条（休日）について年間休日数見直しの反映

<フェロー社員・エルダーフェロー・エルダースタッフⅠ・Ⅱ対象>

- ・ 第5章人事の区分について、区分Ⅱの週所定労働時間上限見直しの反映

<エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴ対象>

- ・ 第5章人事の区分について、年間休日数見直しと年間所定労働時間見直しの反映

<エルダースタッフⅠ～Ⅴの全区分対象>

- ・ 第6章労働条件 第1節就業時間 第601条（労働時間）について、エルダースタッフⅡの週所定労働時間上限見直しの反映。エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴの年間所定労働時間と週平均労働時間の見直しの反映

【付属諸規程の改訂】

<全雇用形態対象>

- ・ 法改正により、障がいのある子等の育児と仕事の両立の為の働き方諸制度の改定を踏まえた内容を次の各規程に反映（時間外・休日勤務に関する規程・ストック有給休暇規程・グループライフイベント転籍制度・育児休業規程・育児勤務規程・子の看護等、家族の介護のための休暇規程）
- ・ 賃金規程の控除について、項目の追加（子ども子育て支援金、昼食弁当代）
- ・ 障害補償規程の業務上災害と通勤途上災害において、障害補償一時金と遺族補償一時金の水準見直しの反映
- ・ 資格取得支援規程に資格取得のための専門学校費用補助新設の反映

<社員・技能社員対象>

- ・ 賃金規程の別表について、資格給へのベースアップの反映と採用賃金引き上げの反映
- ・ 育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程のシフト選択勤務の対象者及び期間等と手続きに、法改正を踏まえ、障がいのある子等の育児と仕事の両立の為の働き方諸制度の改定の反映。

<社員・技能社員・メイト社員・エルダースタッフⅢ～Ⅴ対象>

- ・ 休日規程に年間休日数見直しを反映
- ・ 賃金規程において、年間休日数拡大に伴い年間所定労働時間の見直しによる時間外勤務手当・深夜勤務手当・休日勤務手当・宿日直手当・欠勤時などの控除における賃金計算時の数値の変更
- ・ 国内出向規程における短時間勤務者の労働時間差手当支給のルールの特記を明記

<社員対象>

- ・ 国内出向規程におけるステージAの出向管理職手当の水準を明記

<技能社員対象>

- ・ ライフイベント再雇用制度、カムバック再雇用制度の再雇用時上限年齢引き上げの反映

<メイト社員対象>

- ・ 賃金規程の別表について、資格給へのベースアップの反映

参考資料 3. 2025 年度 グループ労使協議報告

本部労働福祉担当

I. グループ労使協議の位置づけ

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

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

II. 人に関わる諸制度

1. 2027 年春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出式について

現在のグループ共通ベースアップ算出式の有効期間は、2026 年春の交渉までとなっており、2027 年春の交渉以降のベースアップへの対応について協議を行ってきました。

グループにおける一体感の醸成、従業員にとっての納得性、労使協議の効率化等の観点から、2027 年春の交渉以降もベースアップ算出式での対応を継続としつつ、現行の算出式における課題を踏まえた対応について検討を行ってきました。

具体的には、現在の物価状況等を踏まえ、主に「ベースアップ上限額」「物価上昇率の上限」「有効期間」等について、見直しを行っています。

【2027 年度春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出ルール】

<グループ共通ベースアップ算出式>

・基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

<算出式を用いる上での前提事項>

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

（「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） 子の看護等休業（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ことを目的とし、グループ労働協約の締結（最速で25年度中）に向けて、現在協議・検討を行っています。

4. 国内出向労働時間差手当支給における短時間勤務者対応について

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

5. 国内出向管理職手当の資格別水準について

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

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

Ⅲ. 風土改革の推進について

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

i) 相互尊重風土の醸成に向けて

グループ各社の情報集約、施策効果性の向上、取組みスピードの向上を目的として、風土改革事務局とハラスメント防止対策事務局の統合を行い協議を行ってきました。

今年度は、人財マネジメントガイドブックを活用した風土改革の取組みを中心に進めており、グループ内の社員ステージBを対象に浸透活動、研修を進めました。

今後はさらなる研修対象の拡大、ガイドブック更新について検討しています。

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、その始めのステップとして、年間休日 120 日の達成は早期に達成する目標として、今後グループ労使でスケジュールなどの確認を行います。

V. 福利厚生制度の見直し

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

①健康支援について

定期健康診断の結果をもとに、会社では生活環境に関するデータを活用し、健康不調者へのアプローチを強化しています。

また、労使では従業員の健康を考慮し、全面禁煙化の実現可能性やステップの議論を行いました。

②厚生施設の改修について

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

③福利厚生メニューの最適化について

共済会との連携を行い、資産形成支援やキャリア支援内容の充実を検討しました。

企業型確定拠出年金の運用商品の見直しも検討しており従業員の資産形成の支援を進められるよう検討しています。

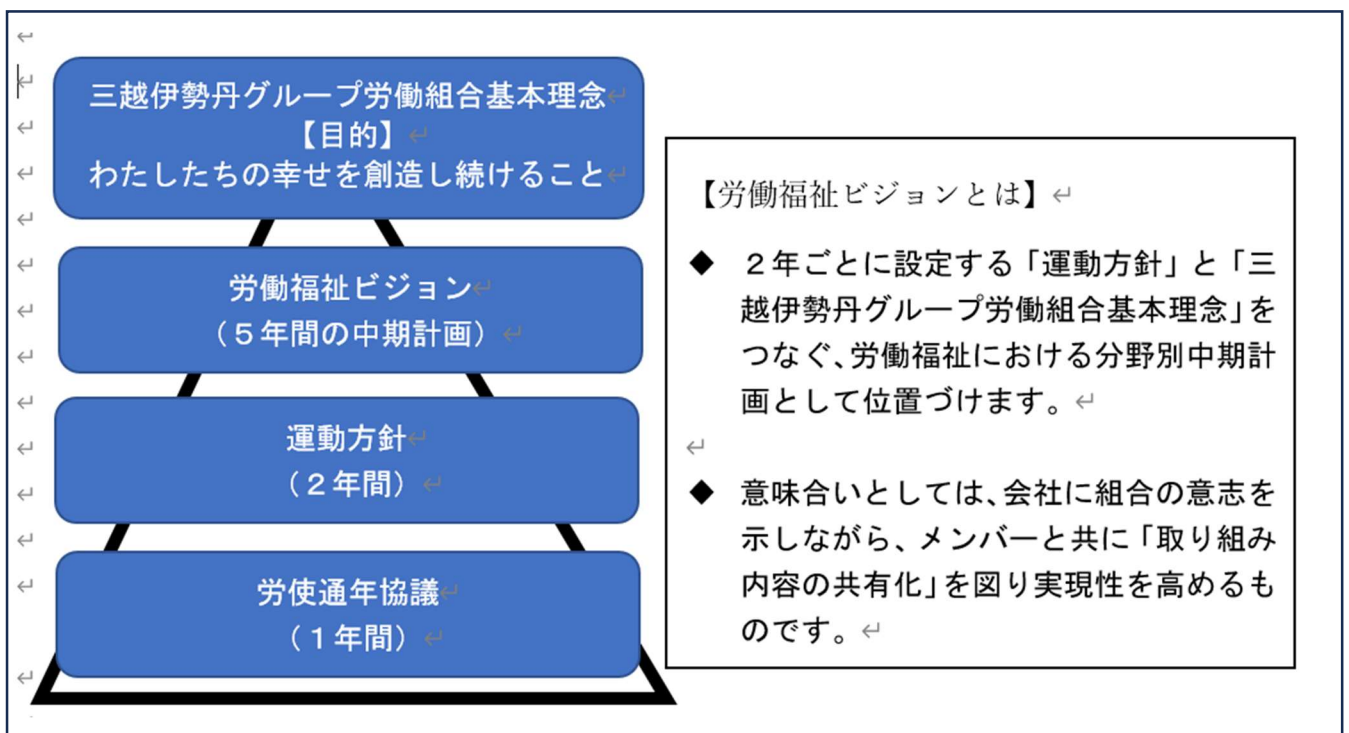
VI. 労働福祉ビジョンの進捗について【報告事項】

労働福祉ビジョンは、三越伊勢丹プロパティ・デザインを取り巻く環境を踏まえ、解決すべき課題に対して、短期的（1～2年）に対応すべき項目と、中期的（3～5年）に対応すべき項目として、三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部の方向性を示すものとして設定しています。

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」を目指していきます。

この項では、労働福祉ビジョンのこの1年間の進捗について共有をおこないます。

<労働福祉ビジョンの全体像>



労働福祉ビジョンは、IMGUのスタンスである3つの大切にしたい考え方を重視し、策定しています。

【IMGUのスタンス】

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

1) 取り組みの状況について

労働福祉ビジョンを踏まえ、具体的には、「セーフティーネット」「働き方」「人事賃金制度」「福利厚生」の4つの項目にそれぞれに目指す姿を定め、取り組みをおこなっています。

①セーフティーネットについて

目指す姿：全従業員が、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の整備をおこなう。

項目	2025 年度進捗
両立支援の仕組み確立に向けた取り組み ⇒病気・出産育児・介護等との両立支援	<ul style="list-style-type: none"> ・法改正として、障がいのある子等の育児と仕事の両立の為に働き方諸制度の改定の反映（育児勤務規程・育児休業規程等） ・再雇用制度における技能社員の再雇用時の上限年齢拡大
	2026 年度以降 <ul style="list-style-type: none"> ・介護相談会の告知強化 ・育児勤務者対象のテーマ別 VOICE の実施

項目	2025 年度進捗
働くことに必要な環境への取り組み ⇒メンバーが心身共に健康で働き続けられる為の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生委員会や各事業所、施工現場での職場巡回を踏まえた状況把握と対策の検討と共有。
	2026 年度以降 <ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生委員会や職場巡回の継続実施による状況確認。 ・IMP Dの特性の一つである深夜勤務の働き方にフォーカスし、より働きやすい環境に向けた整備の検討。

②働き方について

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

項目	2025 年度進捗
労働時間短縮に向けた取り組み ⇒ワークライフバランス、の充実に向け総実労働時間短縮の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・年間休日数3日増（117日⇒120日）の制度改定 ・1日の所定労働時間10分短縮後の状況確認 ・定期的な時間管理確認会実施による実態把握
	2026 年度以降 <ul style="list-style-type: none"> ・各所属・各事業所における働き方の状況の継続した確認 ・年間休日数拡大後の状況確認（各休10日の月を中心に）

項目	2025 年度進捗
柔軟な働き方の確立に向けた取り組み ⇒状況に応じたより柔軟な働き方ができる取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・時間帯有休や半日有休の運用状況確認
	2026 年度以降 <ul style="list-style-type: none"> ・自己研修休職規程導入の検討

③人事制度について

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

項目	2025 年度進捗
納得性ある人事賃金制度・運用の整備 ⇒同業他社を意識し本給・賞与など処遇全般の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・同業他社の情報収集 ・初任給の引上げ ・ベースアップ要求 10,000 円 (月給制)・60 円 (時給制)・12,000 円 (年俸制)
	2026 年度以降
	<ul style="list-style-type: none"> ・同業他社の労組とのつながりを通じた情報を継続して収集 ・本給制度をはじめとする人事賃金制度の見直しの検討 ・IMP Dとしてあるべき賞与制度の検討 (水準引き上げや業績加算の仕組みなど)

項目	2025 年度進捗
キャリア形成の整備 ⇒進級・昇格のあり方や育成体系の整備等の再整理や検討	<ul style="list-style-type: none"> ・社員を対象としたあらたな評価制度の検討
	2026 年度以降
	<ul style="list-style-type: none"> ・評価制度のトライアル運用の開始と定期的な検証

項目	2025 年度進捗
60 歳以降の働き方の確立に向けた取り組み ⇒必要に応じた 60 歳以降再雇用者の賃金水準の引き上げや定年延長の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフⅣ・Ⅴの運用状況確認
	2026 年度以降
	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフⅣ・Ⅴの運用状況確認の継続 ・エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲの見直しも含めた検討

④福利厚生について

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

項目	2025 年度進捗
各種手当の見直し ⇒社宅の制度や住宅手当、資格手当など、継続してあるべきを検討。	<ul style="list-style-type: none"> ・同業他社の情報収集 ・資格取得のための専門学校費用補助制度の導入
	2026 年度以降
	<ul style="list-style-type: none"> ・資格や住宅関連の手当の継続検討

項目	2025 年度進捗
オフィス環境の追求 ⇒満足度向上等の観点から、オフィス環境の更なる充実などに向けた取り組みを推進	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生委員会での状況確認 ・深夜勤務をおこなう働き方や事業所の状況把握
	2026 年度以降
	<ul style="list-style-type: none"> ・大型案件をおこなう事業所の環境確認 ・深夜勤務をおこなう事業所の環境確認

VII. メンバーズ VOICE スケジュール

会場	時間	日にち
西新宿本社 8 階会議室	17:00～18:00	・3月9日(月)、10日(火)、11日(水)、12日(木)
西新宿本社 8 階会議室	18:00～19:00	・3月4日(水)、5日(木)、6日(金)、10日(火)、12日(木)
新宿ホームストビル	12:00～13:00	・3月4日(水)
日本橋紅花ビル	12:00～13:00	・3月12日(木)
三越製作所 技能社員	12:05～12:50	・3月5日(木)、9日(月)
三越製作所 社員 プロス スタッフ メイト社員 エルダースタッフ	13:05～13:50	・3月5日(木)、9日(月)
リモート VOICE	12:00～13:00	・3月6日(金) ・3月11日(水)
	17:00～18:00	・3月5日(木)
	18:00～19:00	・3月9日(月)、11日(水)

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)

※ 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)
- ・ 死亡共済給付金制度など

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

□<セーフティープラン>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。