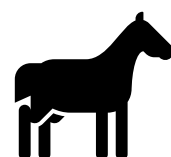


社外秘

2026年度

春の交渉議案書（案）



○動画



ログインID: 55+社員番号8ケタ
パスワード: 生年月日8ケタ

○ご意見・ご感想





基本理念

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つ使命

安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
 企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート
 かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

民主的な合意形成をおこない、全員で責任を持ち実践する
 先進的なビジョンと広い視野を持ち、常に挑戦し続ける
 すべての働く仲間と連携し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論を目指す
 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

名古屋三越支部大会 議事日程

資格審査	支部執行委員長
書記任命	支部大会議長
開会宣言	
議事日程承認	
第1号議案(2026年度賃金要求) <ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金要求の考え方と雇用区分ごとの概要 ・ ベースアップ要求 ・ 評価要求 ・ 社員 本給表・昇給表要求 ・ メイト社員・メイト社員-h 基本給表・昇給表・職務給要求 ・ フェロー社員 能力給表・昇給表要求 ・ 最低賃金要求 ・ 扶養者・年齢別最低賃金要求 	支部執行委員長
第2号議案(2025年度労使通年協議) <ul style="list-style-type: none"> ・ 通年協議項目ごとの内容 ・ 労働協約の改訂・新設 	
第3号議案(2026年度上半期営業条件) <ul style="list-style-type: none"> ・ 2026年度上半期営業条件および勤務パターン 	
閉会宣言	支部大会議長
委員長挨拶	支部執行委員長

目次

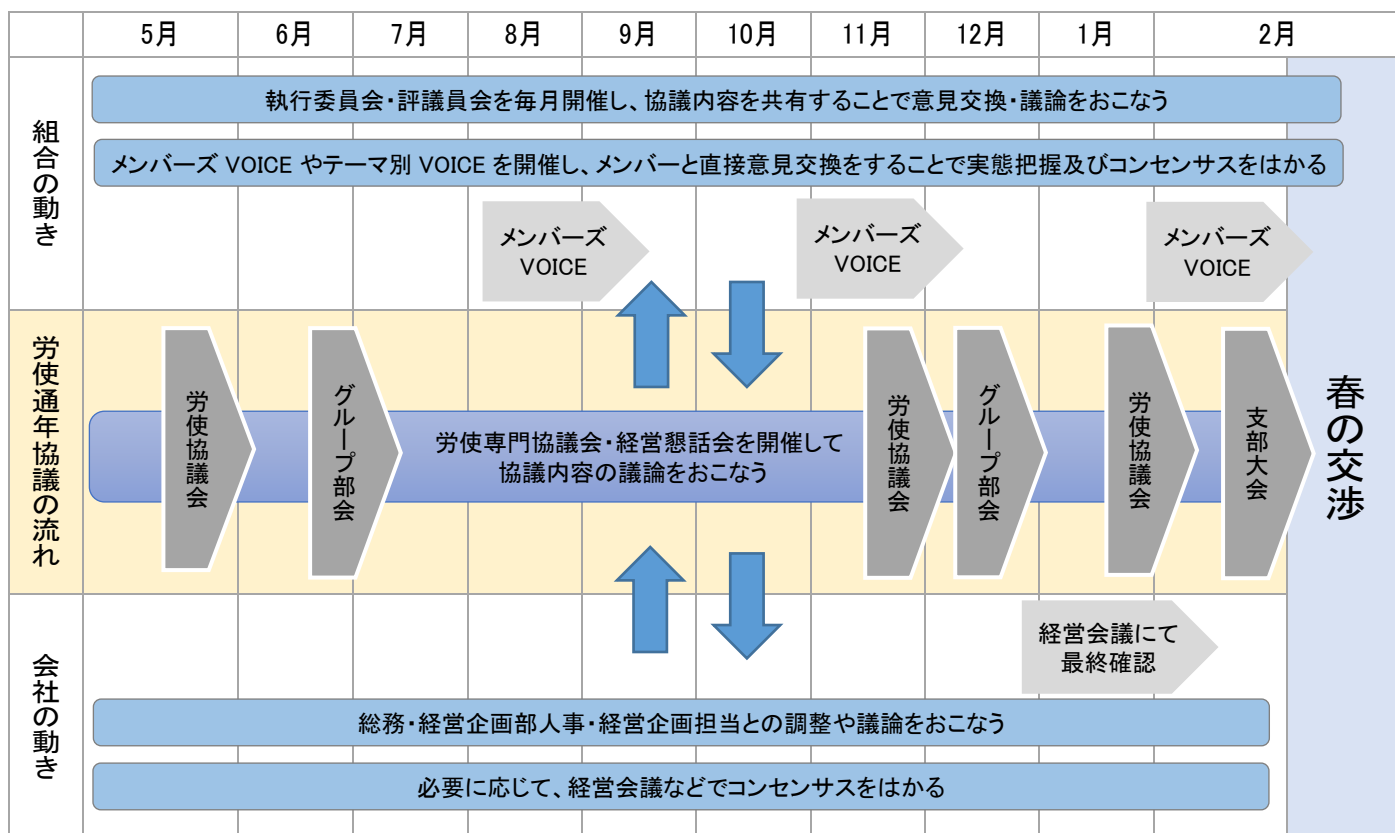
第1章 前提認識	6
前提認識	7
労使通年協議について三越伊勢丹グループを取り巻く環境	7
三越伊勢丹グループの動向	9
名古屋三越を取り巻く環境	12
名古屋三越の業績	13
2026 年度春の交渉にむけた労働組合の考え方	14
第2章 2026 年度賃金要求(案)	15
賃金要求の考え方と雇用区分ごとの概要	16
雇用区分ごとの賃金要求の考え方と概要	16
各要求内容	18
社員賃金要求	18
メイト社員・メイト社員-h賃金要求	24
エルダースタッフ賃金要求	28
フェロー社員賃金要求	29
エルダーフェロー賃金要求	31
スペシャリティスタッフ賃金要求	32
エルダースペシャリティスタッフ賃金要求	33
第3章 2025 年度労使通年協議	34
労使通年協議	35
労使通年協議について	35
労使通年協議にむけて	36
2025 年度労使通年協議項目	37
働き方向上/採用競争力の維持	38
年間休日数の増加	38
ステージ C-t 採用賃金	39
賞与制度の在り方について	40
グループ共通ベースアップ算出式について	42
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	43
国内出向管理職手当の資格水準について	43
最低賃金改定への対応	44
育児・介護休業法改正への対応	45
働く環境の整備	46
名古屋三越支部労働福祉ビジョン進捗	53
2026 年度労使通年協議にむけて	56

第4章 営業条件	57
2026年度上半期営業条件	58
会社申し入れ内容.....	58
会社申し入れの考え方	58
2026年度上半期営業条件に関する労働組合の考え方.....	58
第5章 各種資料	59
2026年度春の交渉 IMGU 本部基本方針.....	60
環境認識.....	60
本部基本方針の考え方.....	60
2026年度春の交渉の位置づけ	61
賃金要求の具体的方針	61
賞与交渉方針.....	62
今後の進め方	62
2026年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金要求基準.....	63
要求基準の設定目的および項目	63
「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準	63
「企業内最低賃金要求」の基準.....	69
2025年度グループ人事労使専門委員会協議内容報告.....	72
グループ労使協議の位置づけ	72
2025年度労使通年協議の報告	72
三越伊勢丹グループ共済会からのお知らせ	76
第6章 労働協約の改訂・新設	77
制度変更等による労働協約の改訂・新設.....	78
労働協約の改訂・新設.....	85
社員労働協約.....	85
メイト社員労働協約.....	85
エルダースタッフ労働協約	86
スペシャリティスタッフ(有期・無期)労働協約.....	86
エルダースペシャリティスタッフ(有期・無期)労働協約	87
フェロー社員(有期・無期)労働協約.....	88
エルダーフェロー(有期・無期)労働協約	88

春の交渉について

労使通年協議

労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論をおこない、必要な制度改定の成案化を目指す」という協議形態です。



スケジュール

春の交渉は労使通年協議で検討してきた内容の労使正式合意と組合からの次年度の賃金要求をおこなう場になります。労使通年協議で検討してきた内容と次年度の賃金要求原案となる議案書を作成します。支部大会にてそれらの内容の最終的な要求内容を決定させた後、労使協議会を開催する流れとなります。

1月	2月				2月		妥結
27日(火)	1日(日)	10日(火)~	13日(金)~	22日(日)	23日(月)	労使協議・交渉	
労使協議会	支部執行委員会	評議員会	メンバーズ VOICE	支部大会	労使協議会		
会社より労使通年協議と2026年度上半期営業体制提案	議案書・賃金要求案を審議決定(執行委員原案)	執行委員原案を審議決定(評議員原案)	賃金要求案の説明とメンバーへ議案書のコンセンサスを図る	議案書の審議決定=要求内容の決定	会社側へ賃金要求、2026年度勤務パターン、2025年度労使通年協議、2026年度上半期営業体制 組合回答		

第 1 章 前提認識

前提認識

労使通年協議について三越伊勢丹グループを取り巻く環境

2026年度賃金要求や2025年度労使通年協議の前提となる、社会経済環境、同業他社の動向といった外部環境と、三越伊勢丹ホールディングス(以下、HDSという)のグループ企業の動向といった内部環境を確認します。

社会経済環境

[経済環境]

2025年度は、アメリカの関税政策による影響や賃金の伸びが物価上昇に追い付かず、個人消費は伸び悩んでいます。

2025年11月以降の中国との関係悪化にともなう影響や円安進行にともなう日米両政府による為替介入への警戒感など、景気下振れリスク要因への懸念は継続している状況です。

経済成長率の進捗と2025年度見込み、2026年度予測

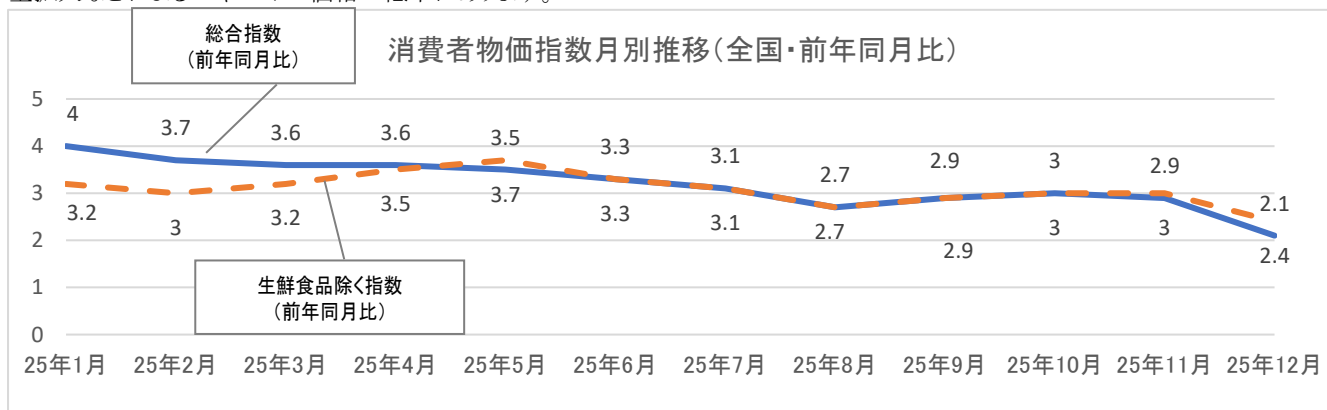
	2025年4～6月期	2025年7～9月期	2025年度見込み	2026年度予測
実質GDP	+0.5%	-0.6%	+1.1%	+1.3%
名目GDP	+2.1%	-0.1%	+4.2%	+3.4%

※内閣府HP GDP統計データ(季節調整系列前期比)、政府経済見通しより引用

[物価・賃金の状況]

消費者物価指数の2025年通年は、総合指数が前年比3.2%上昇となりました。

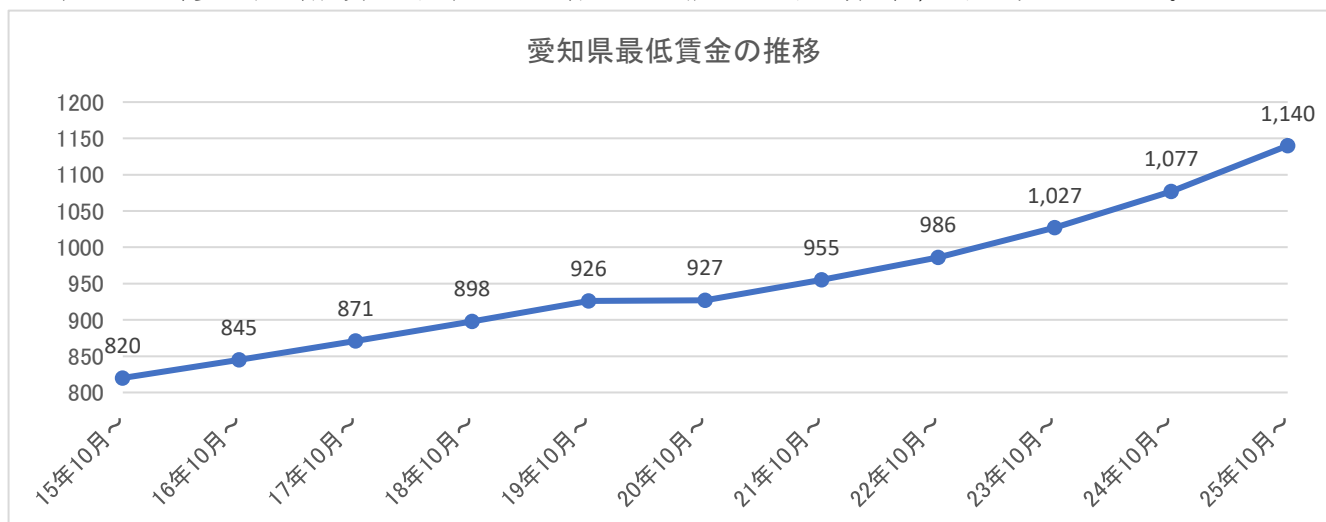
上昇の要因として、穀類をはじめとする食料品の値上げが大きく寄与しています。直近2025年12月に下降している要因はガソリン補助金拡大などによるエネルギー価格の低下にあります。



※総務省統計局 消費者物価指数データより引用(単位:%) 生鮮食品は気候の影響を受けやすく物価にも影響するため、生鮮除く指数も表示

[愛知県最低賃金の状況]

2025年10月18日、愛知県の最低賃金が前年から過去最大の上げ幅となる63円上昇し、1,140円に改定されました。



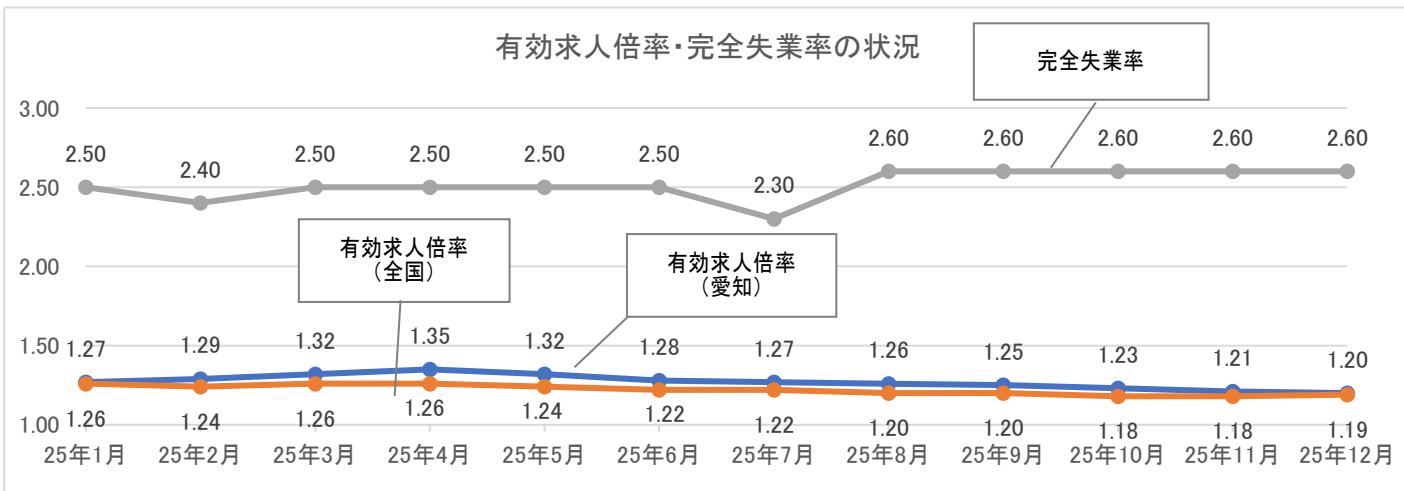
※厚生労働省愛知県労働局HPより引用

第1章前提認識

[雇用の状況]

雇用情勢は、有効求人倍率は年平均が全国で前年差▲0.03ポイント、愛知でも前年差▲0.01ポイントではあるものの高位で推移しており、失業率は年平均でも前年同様と横ばい傾向です。

令和6年賃金構造基本統計調査によると、新規学卒者賃金については高校卒業者で197,500円(前年比+5.7%)・大学卒業者で248,300円(前年比+4.6%)と引き続き上昇傾向にあります。



※有効求人倍率は厚生労働省発表の一般職業紹介状況(季節調節値)、完全失業率は総務省統計局の労働力調査より引用

小売業界の動向

	2025年暦年 売上高	前年 伸び率	トレンド	概況
百貨店業界	5兆6,754億円	▲1.5%	↓	<ul style="list-style-type: none"> 5年ぶりに前年実績を下回りました インバウンドは、購買客数が過去最高の621.4万人となったものの売上高自体は前年比▲12.7%となりました。直近の2025年12月は訪日渡航自粛要請も影響し中国は売上・客数ともに約40%減少しています
コンビニエンスストア 業界	12兆583億円	+2.2%	↑	<ul style="list-style-type: none"> 5年連続で前年実績を上回りました 背景には販促施策の奏功などにより、平均客単価がのびたことに加え、過去最多を記録した訪日外国人や大阪・関西万博の開催も売上に寄与しました
スーパーマーケット 業界	12兆8,675億円	+2.2%	↑	<ul style="list-style-type: none"> 6年連続で前年実績を上回りました 食料品は年間を通し節約志向から買上点数の減少が続きましたが、米などの農産物の相場高もあり売上ののびしました
EC業界 (2024年)	26兆1,225億円	+5.1%	↑	<ul style="list-style-type: none"> 国内のBtoC-EC市場規模は前年比で1兆2,790億円増加しました そのうち過半を占める物販系分野は前年比3.7%の増加ですが、EC利用の伸びは年々鈍化しています 2024年の市場規模増加に大きく寄与したのは、サービス系分野で前年比9.43%の増加でした。中でも旅行サービス、飲食サービス、金融サービスの拡大が主因です

※百貨店売上は日本百貨店協会HPより引用

コンビニエンスストア売上は日本フランチャイズチェーン協会HPより引用

スーパーマーケット売上は日本チェーンストア業界より引用

EC売上は経済産業省「電子商取引に関する市場調査」より引用

三越伊勢丹グループの動向

三越伊勢丹グループの業績

2025年度第2四半期終了時点では、関係会社株式の売却益が寄与し、当期純利益は上期としての過去最高益を更新しました。

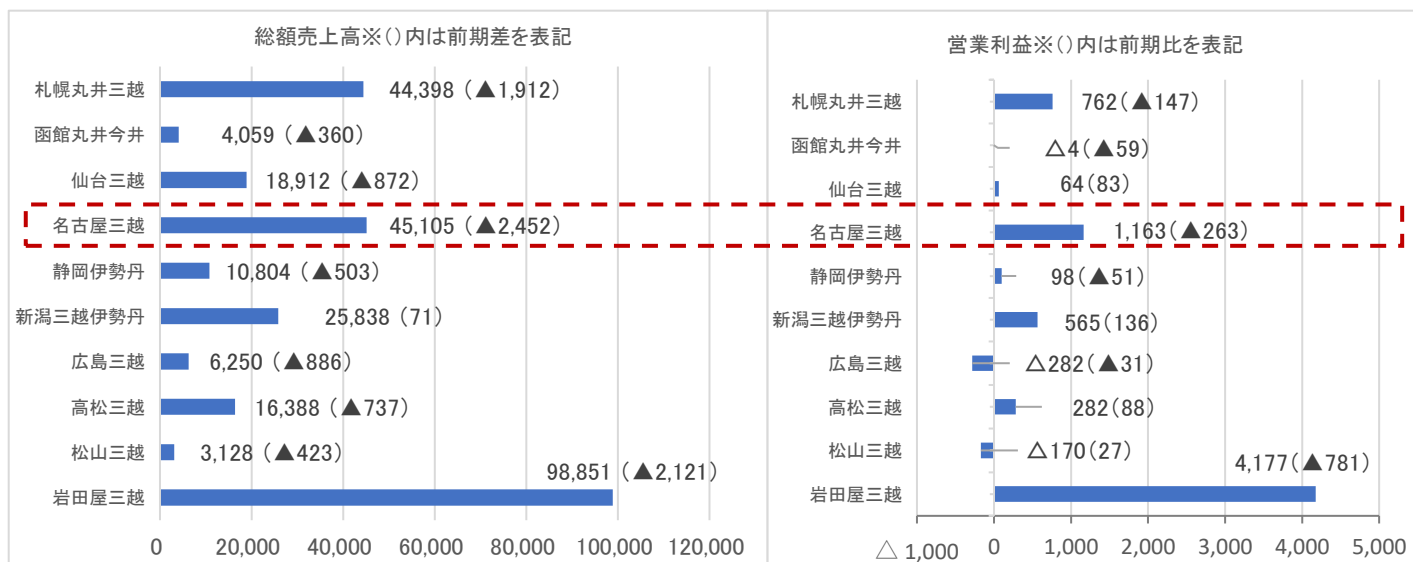
海外顧客売上については特に4月から7月にかけて前年の反動により苦戦しましたが、この影響を国内の識別顧客売上の拡大および販売管理費のコントロールによりカバーし、その結果営業利益はほぼ計画通りの着地となりました。

店舗別では、前年に海外顧客売上が大きかった伊勢丹新宿本店・三越銀座店・岩田屋三越が第1四半期はやや苦戦しましたが第2四半期で見るとほぼ前年水準まで戻ってきており、国内顧客シェアが高い三越日本橋本店は、大きく伸長した前年度をさらに上回る売上高となりました。

三越伊勢丹HDS第3四半期決算(単位:億円)

	第3四半期決算			2025年度通期予想		
	実績	前年差	前年比	実績	前年差	前年比
総額売上高	9,606	▲179	98.2%	13,000	▲36	99.7%
営業利益	580	▲18	96.9%	780	+16	102.2%
当期純利益	512	+47	110.3%	650	+121	123.1%

国内百貨店事業会社の2025年度第3四半期決算発表時点業績 単位:百万円



第1章前提認識

中期経営計画の進捗

三越伊勢丹グループは、「今までの館業のビジネスモデルから、個客を中心とした個客業のビジネスモデルへの大転換を図ろう」という考え方のもと取り組みを進めています。

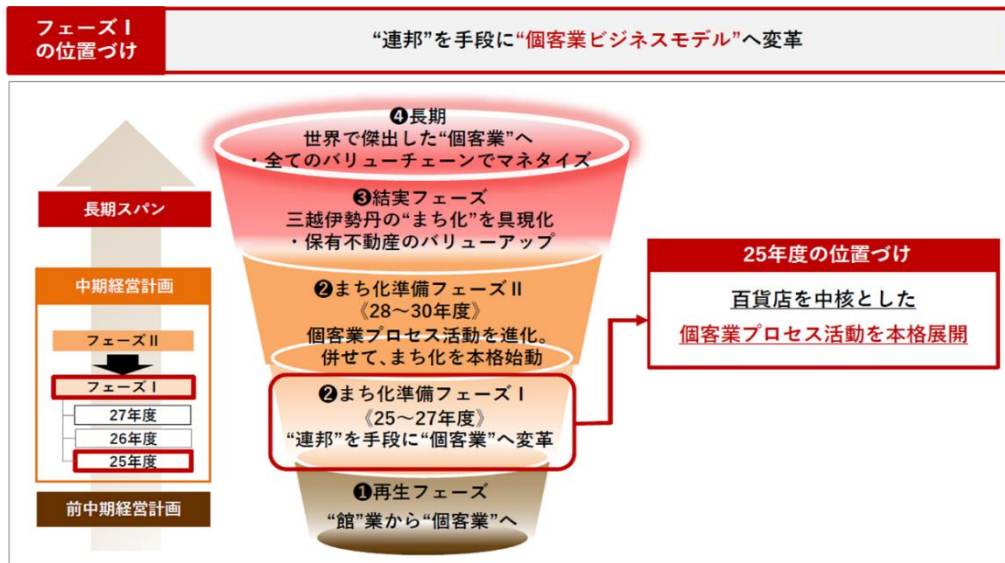
中でも「百貨店の科学」、「マスから個へのマーケティング」、「高感度上質」戦略という三本柱によって、より高い成果を達成できるようになりました。

下記図の①にある通り、2025年度は上記三本柱をもとにしながら、より顧客にフォーカスした取り組みを推進し、グループ全体のグループ連邦の力を活用していくフェーズに移っています。

識別化においては、エムアイカードベーシックをフックに識別顧客数は2025年度上期時点で前年比110%と大幅に伸ばしています。

利用拡大においては、ネットワーク活動の拡充として地域のお客さまが新宿や日本橋、ECでお買い上げをいただき、地域の店舗だけでなくグループ全体で利益を享受する考え方があります。こちらについては地域間でも取り組みが少しずつ始まり、広島三越のお客さまが岩田屋本店で購入されるということも見え始めています。今後は店舗・地域間だけでなくグループ全体についてお客さまにご案内しようという連邦活動を拡大し、グループ全体で利益も拡大を目指していきます。

【図①: フェーズ I (25~27年度)・25年度の位置づけ】



【中期経営計画計数目標】

単位: 億円

①中期KPI※重要業績評価指数(財務)

	2025年度 上期	2025年度 計画	2027年度 計画
総額売上高	5,962	13,050	14,000
営業利益	314	780	850
ROE	-	10.3%	9.8%

②中期KPI(顧客)

	2025年度 上期	2025年度 計画	2027年度 計画
識別顧客売上高	3,101	6,450	6,870
年間300万円以上 購買顧客売上高	808	2,180	2,330

【図②: まち化準備フェーズ I (25~27年度)の全体感】



[三越伊勢丹グループ 企業理念]

2023年4月三越伊勢丹グループの全ての企業活動の原点にある基本的な考え方として「三越伊勢丹グループ 企業理念」を制定しました。

三越伊勢丹グループ 企業理念



[三越伊勢丹グループのサステナビリティにおける主な取り組み]

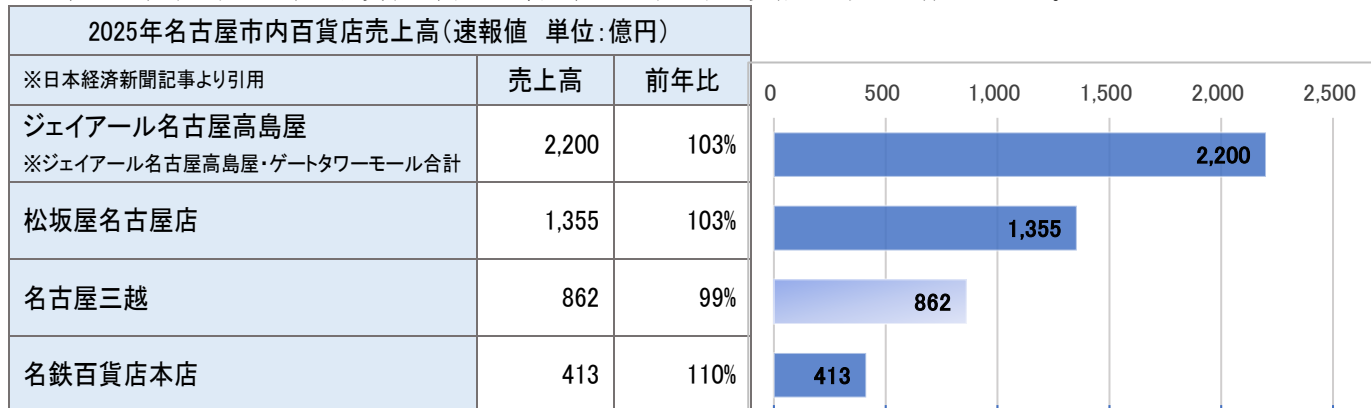
三越伊勢丹グループでは、企業の社会的責任を果たすべく、事業活動を通じて様々な社会課題の解決に貢献し、人々の豊かな未来と持続可能な社会の実現を目指すことを掲げ、中長期の目標達成にむけて、下記の取り組みをおこなっています。

	主な取り組み項目	取り組み進捗状況	27年度計画
重点取り組み (マテリアリティ)	① 人・地域をつなぐ 地域社会との共創 文化の継承と革新 など	・ think good賛同お取組先数： 実績490社 計画比163%	・ think good賛同お取組先数： 600社
	② 持続可能な 環境・社会をつなぐ 環境への取り組み サプライチェーン・ マネジメント	・ 温室効果ガス削減目標の SBT認定取得 ・ 人権救済外部窓口の設置	・ 温室効果ガス排出量削減率： 23年度比▲24% Scope1,2 (※) ・ 再エネ導入比率：30% など
	③ ひとの力の最大化 自律的なキャリア形成 ライフワークバランス など	・ 女性管理職比率：30.9% ※2025年4月1日時点	・ 女性管理職比率：34%
	④ グループガバナンス ・ コミュニケーション コーポレート・ ガバナンスの強化 など	・ 女性取締役比率：33.3% ※2025年4月1日時点	・ 女性取締役比率：30%以上

※Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)
Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

名古屋市内同業百貨店2025年の動向

2025年暦年(1~12月)の名古屋市内百貨店全体の年間売上高は前年を上回り、前年比103%の4,831億円となりました。要因としては、株高で高額消費が伸び、インバウンド売上の伸び悩みを補った点があげられます。特にジェイアール名古屋高島屋では、高級ブランドや食品催事が好調で通年の売上としては過去最高の実績となりました。2026年2月に閉店を控えた名鉄百貨店に関しても、前年比110%で特に美術品が売上を伸ばしました。



今後のエリア動向

エリア	内容
栄地区	<p>【オフィスワーカーと商業施設の開業により人流増加の見込みあり】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 栄トリッドスクエア:2026年3月竣工予定 第一生命保険、鹿島建設、ノリタケによるオフィスビル共同開発プロジェクト ・ 「ザ・ランドマーク名古屋栄」:2026年夏頃開業、2026年3月竣工予定 地上41階、地下4階建て ホテル「コンラッド・ホテルズ&リゾーツ」(10~11階、31~41階)、シネマコンプレックス「TOHOシネマズ」(5~9階)、J. フロント リテイリンググループによる商業施設「HAERA」(地下2階~4階)、オフィス(12~30階)の4用途が集積し、国際競争力の強化と賑わいを増幅 ・ 松坂屋名古屋店南館一部改装:2027年春頃開業 地下2階と1~6階とを対象とし、傘下のパルコが各フロアを運営する
名駅地区	<ul style="list-style-type: none"> ・ リニア中央新幹線品川~名古屋間:2027年以降開業 ・ 名古屋駅ビル再開発:開業時期未定 名古屋鉄道、名鉄都市開発、日本生命保険、近畿日本鉄道、近鉄不動産の5社共同
その他地区	<ul style="list-style-type: none"> ・ アジア競技大会・アジアパラ競技大会:2026年9月~10月 ・ 星が丘ボウルの跡地にて「(仮称)星が丘ボウル跡地プロジェクト」始動:2027年春一期開業予定 ・ 名古屋市港区の再開発地区「みなとアクルス」で「(仮称)名古屋アリーナ」:2028年開業 ・ ナゴヤ球場 移転計画:2030年代前半開業 <p>※日本経済新聞、各社Webサイトより引用</p>

名古屋三越の業績

名古屋三越の業績

販売管理費の継続した統制や適正なコントロールにより、名古屋三越は営業利益が伸長しやすい構造へと転換しました。

結果として2024年度営業利益は、1,625百万円と2008年三越伊勢丹統合以来の最高益を達成しました。

ザ・ランドマーク名古屋栄をはじめとする、栄地区の大規模開発にともなう競争激化から、攻めへと転じられるよう次期中期経営計画(リボーンプラン)を策定し、本年2025年度は全員参加で予算達成・今後の収益増に向け取り組みをおこなっています。

昨年と比較し為替動向の変化や、中国人顧客の減少により海外顧客売上については苦戦をしています。

一方で、ベーシックカードをフックにしたMIカード獲得は順調に推移しており、外商売上(店外催事等)も好調で、識別顧客売上は前年比104%と伸長しています。

2025年12月終了時点では営業利益1,165百万円と、引き続き2025年度営業利益1,300百万円の着実な予算達成を目指します。

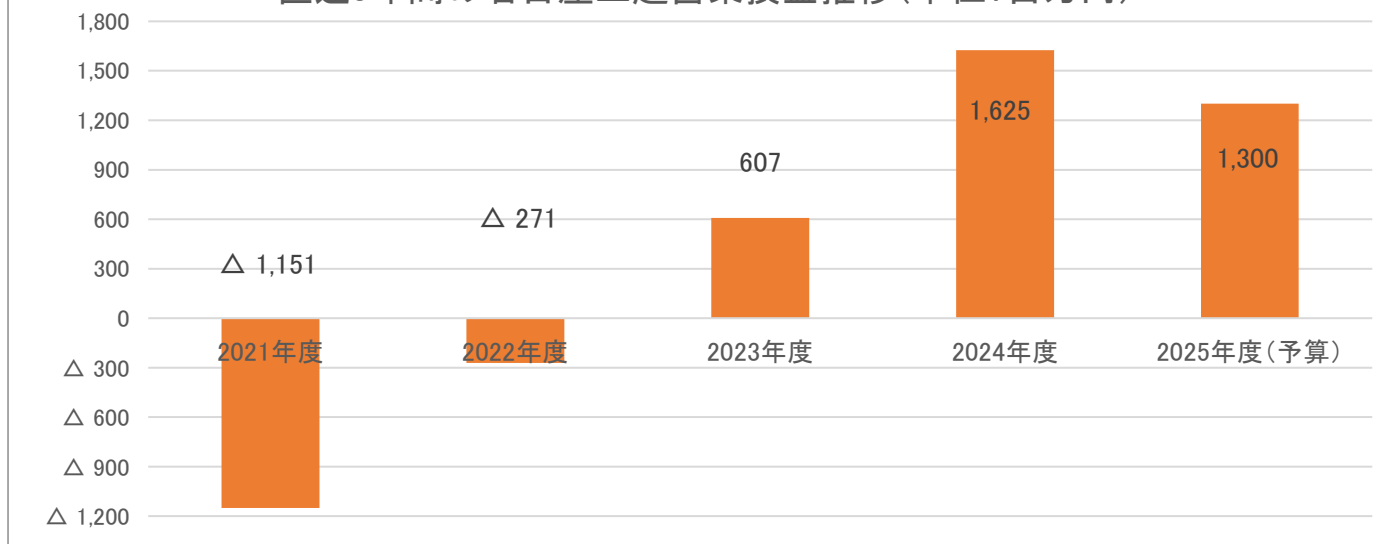
[直近5年間の業績推移]

単位:百万円

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度12月末終了時点	
						実績	予算比(差)
売上高	栄店	40,155	42,007	45,358	47,055	33,159	99.1% (▲297)
	星ヶ丘店	15,416	15,646	16,296	16,146	11,947	96.4% (▲452)
	ラシック店	18,109	19,602	20,529	22,205	18,040	105.0% (+856)
	合計	73,681	77,255	82,183	85,406	63,145	100.2% (+106)
営業損益	名古屋三越計	△1,151	△271	607	1,625	1,165	102.3% (+26)

※ラシックはみなし売上を記載

直近5年間の名古屋三越営業損益推移(単位:百万円)



働きがいのある名古屋三越を メンバー全員でかなえる風土をつくる

【外部環境・内部環境の状況】

2025年も昨年に引き続き物価上昇は継続しており、年間を通じて3%台を多く記録する等高い水準で推移しています。一方で、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、2025年11月には実質賃金が11ヵ月連続減少と、急速な物価上昇に追いつかない状況は継続しています。

三越伊勢丹グループの2025年度第2四半期決算時点では2025年度通期の営業利益は780億円を見込んでいます。前年と比べ海外顧客売上は苦戦をするものの、国内の識別顧客売上の拡大および販売管理費のコントロールによりカバーしている状況です。

名古屋三越における状況については、海外顧客売上や一部ブランド撤退の影響を受けるものの、識別顧客売上の拡大や適切な販売管理費コントロールが実を結び、12月末終了時点で営業利益11.65億円となり、営業利益予算13億円の達成に向け着実に推移しています。

【2025年度の取り組み】

上述のような状況の中で労働組合では将来にわたる更なる発展のために、2025年度も引き続き、継続的な黒字実現とメンバーの頑張りに対する処遇への還元検討、メンバー一人ひとりのライフワークバランスの実現に向けた働く環境の整備を、両輪で進める必要があると考えてきました。

これらの取り組みの推進にむけて、メンバー一人ひとりが戦略の達成という同じゴールに向かって、「生産性向上のために何ができるか」「将来にむけて今どんなことをすべきか」「全員が働きやすい環境にむけて何ができるか」という自分は何をするのかを考えて実行することが重要ととらえ、そのような行動をおこすメンバーの頑張りが報われるような制度・環境構築を目指してきました。

下記に2025年度取り組んできた項目の考え方について記載いたします。

今後も組合としては、メンバーとのコミュニケーションを大切に、多くのメンバーの声を丁寧に拾い上げ、その声を会社に伝え、メンバー一人ひとりにとって働きがいのある会社となるよう引き続き取り組んでまいります。

項目	考え方	取り組み内容
賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> 月例給や賞与の水準の維持・向上を最も大切な価値観とすること 一人ひとりのメンバーにとって働きがいの観点から適正な評価制度の運用がおこなわれること 社会経済環境に適応し、生活や雇用を下支えする安心感を確保すること 	<ul style="list-style-type: none"> 物価上昇に応じたベースアップ要求 支部独自のベースアップ要求 採用競争力維持に向けた初任給要求
労使通年協議項目	<ul style="list-style-type: none"> 雇用の確保とその前提となる企業の存続を最優先事項とすること 現在の働き方や制度を見直し、一人ひとりがより働きがいを実感できる環境づくりをおこなうこと 多様な働き方の選択肢を拡大し、様々なメンバーが働きやすさを実感できる環境を整備すること 仕組みだけではなく、運用状況を把握し、会社とともに改善にむけた議論をおこなうこと 	<ul style="list-style-type: none"> 経営基盤の安定の先の更なる処遇の向上に向けた賞与制度の検討 採用競争力維持や更なる処遇改善のため年間休日数増を検討 法改正、社会環境変化に合わせた制度変更 労使共同宣言の内容にもとづいた名古屋三越支部独自の取り組み
労働福祉ビジョン	<ul style="list-style-type: none"> 雇用の確保を最重視すること 労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指すこと 多様性を力に変える取り組みを推進すること 	<ul style="list-style-type: none"> 「労働福祉ビジョン」にもとづいた年間協議

第 2 章 2026 年度貸金要求 (案)

賃金要求の考え方と雇用区分ごとの概要

雇用区分ごとの賃金要求の考え方と概要

賃金要求の考え方と概要

三越伊勢丹グループ労働組合(以下IMGU)では、人事制度・賃金制度(賃金を支払う仕組みや水準)にもとづいて、賃金要求をおこなっています。

この制度にもとづく要求をベースにしつつ、前述の経済環境や現状の課題などを踏まえ、必要と判断した場合は、通年協議に関わらず、採用賃金引き上げやベースアップなど、労働組合独自の要求をおこなうこともあります。

賞与に関しては2021年12月支給賞与分より半期交渉、半期要求の仕組みに変わったことから本賃金要求では社員、メイト社員、メイト社員-h、エルダースタッフともに賞与要求はおこないません。

	項目	内容	考え方	頁
社員	ベースアップ	✓ 月例で一律8,000円のベースアップを要求します	<ul style="list-style-type: none"> 大きな環境変化のため算出式を用いず別途対応 名古屋三越支部独自要求あり 	18
	本給評価	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ステージC-tは、A・B・C評価の絶対評価とすることを要求します ✓ ステージCは、S・A評価3割以上、B(およびC・D)評価7割未満の分布とすることを要求します ✓ ステージBはSS～A評価3割以上、B(およびC・D)評価7割未満の分布とすることを要求します 	<ul style="list-style-type: none"> 適正な評価制度の運用による役割成果主義の推進 メンバーのやりがいや働きがいの観点 	19
	初任給	✓ 250,000円を要求します	<ul style="list-style-type: none"> 地域同業他百貨店等の初任給水準を考慮 	20
	本給表・昇給表	✓ 本給表・昇給表を要求します		20
	最低賃金	✓ 月例賃金191,000円を下回らないことを要求します	<ul style="list-style-type: none"> 日常生活を営むうえで最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる安心感の観点 	19
	扶養者・年齢別最低賃金	✓ 基準内賃金が、定められた金額を下回る場合は、差額を補てんすることを要求します		23
メイト社員 メイト社員-h	ベースアップ	✓ 月例で一律8,000円のベースアップを要求します	<ul style="list-style-type: none"> 大きな環境変化のため算出式を用いず別途対応 名古屋三越支部独自要求あり 	24
	基本給評価	<ul style="list-style-type: none"> ✓ メイト社員は、S・A評価3割以上、B(およびC・D)評価7割未満の分布とすることを要求します ✓ メイト社員-hは、A・B・C評価の絶対評価とすることを要求します 	<ul style="list-style-type: none"> 適正な評価制度の運用による役割成果主義の推進 メンバーのやりがいや働きがいの観点 	25
	採用賃金	✓ メイト社員は201,000円、メイト社員-hは191,000円を要求します	<ul style="list-style-type: none"> 地域同業他百貨店等の初任給水準を考慮 	26
	基本給表・昇給表・職務給	✓ 基本給表・昇給表・職務給を要求します		26
	最低賃金	✓ 月例賃金191,000円を下回らないことを要求します	<ul style="list-style-type: none"> 日常生活を営むうえで最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる安心感の観点 	25
	扶養者・年齢別最低賃金	✓ 基準内賃金が、定められた金額を下回る場合は、差額を補てんすることを要求します		27

	項目	内容	考え方	頁
エルダー スタッフ	ベースアップ	✓ 月例で一律8,000円、時間給で一律45円のベースアップを要求します	<ul style="list-style-type: none"> 算出式のある雇用形態とのバランスを考慮し要求 名古屋三越支部独自要求あり 	28
	月例賃金・時間給	✓ 月例賃金191,000円以上を、時間給1,245円以上を要求します		
	最低賃金 (月給制)	<ul style="list-style-type: none"> ✓ エルダースタッフⅠの月例賃金が191,000円を下回らないことを要求します ✓ エルダースタッフⅡの月例賃金が210,000円を下回らないことを要求します ✓ エルダースタッフⅢの月例賃金が270,000円を下回らないことを要求します 	<ul style="list-style-type: none"> 生活者としての安心感につなげる 	28
	最低賃金 (時給制)	✓ 愛知県内、岐阜県内、静岡県内の事業所の時間給が1,245円を要求します	<ul style="list-style-type: none"> 時間給の要求をおこなうことで、生活者としての安心感の観点 	
フェロー 社員	ベースアップ	✓ 時間給で一律45円のベースアップを要求します	<ul style="list-style-type: none"> 算出式のある雇用形態とのバランスを考慮し要求 名古屋三越支部独自要求あり 	29
	能力給評価	✓ S・A評価3割以上、B(およびC・D)評価7割未満の分布とすることを要求します		29
	採用賃金	✓ 1,185円以上を要求します	<ul style="list-style-type: none"> 地域同業他百貨店等の採用賃金の水準を考慮 	
	能力給表・昇給表	✓ 能力給表・昇給表を要求します	<ul style="list-style-type: none"> メンバーのやりがいや働きがいの向上 	30
	最低賃金	✓ 愛知県内、岐阜県内、静岡県内の事業所の時間給が1,185円を要求します	<ul style="list-style-type: none"> 時間給の要求をおこなうことで、生活者としての安心感の観点 	30
エルダー フェロー	ベースアップ	✓ 時間給で一律45円のベースアップを要求します	<ul style="list-style-type: none"> 算出式のある雇用形態とのバランスを考慮し要求 名古屋三越支部独自要求あり 	31
	最低賃金	✓ 愛知県内、岐阜県内、静岡県内の事業所の時間給が1,185円を要求します	<ul style="list-style-type: none"> 時間給の要求をおこなうことで、生活者としての安心感の観点 	31
スペシャリティ スタッフ	ベースアップ	✓ 年俵で96,000円のベースアップを要求します	<ul style="list-style-type: none"> 算出式のある雇用形態とのバランスを考慮し要求 名古屋三越支部独自要求あり 	32
	最低賃金	✓ 愛知県内、岐阜県内、静岡県内の事業所の時間給が1,185円を要求します	<ul style="list-style-type: none"> 年俵を時間単位に換算した水準で要求をおこなうことで、生活者としての安心感の観点 	32
エルダー スペシャリティ スタッフ	ベースアップ	✓ 年俵で96,000円のベースアップを要求します	<ul style="list-style-type: none"> 算出式のある雇用形態とのバランスを考慮し要求 名古屋三越支部独自要求あり 	33
	最低賃金	✓ 愛知県内、岐阜県内、静岡県内の事業所の時間給が1,185円を要求します	<ul style="list-style-type: none"> 年俵を時間単位に換算した水準で要求をおこなうことで、生活者としての安心感の観点 	33

各要求内容

社員賃金要求

ベースアップ要求

2026年度
ベースアップ要求

一律8,000円のベースアップを要求します。

【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】におけるベースアップの考え方

IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「グループにおける一体感の醸成」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。

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。

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おこなってきました。2026年度はHDS労使協議会による協議内容にもとづき、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「5,000円のベースアップ」を要求します。

【2026年度春の交渉 名古屋三越支部】におけるベースアップの考え方

名古屋三越支部では上記の水準に加えて、初任給上昇分を鑑み3,000円の上乗せを要求するものとし、上記と合わせて「8,000円のベースアップ」を要求するものとします。

＜ベースアップ算出式に基づく2025年消費者物価指数の推移＞													単位:%	
1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均		
4.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.3	3.1	2.7	2.9	3.0	2.9	2.9	3.3		

＜グループ共通ベースアップ算出式＞			
基準となるベースアップ額＝基礎額×物価上昇率に応じた計数			
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円
0.1%	0.0003	93	0円
0.2%	0.0007	216	0円
0.3%	0.0010	309	500円
0.4%	0.0013	402	500円
0.5%	0.0017	525	500円
0.6%	0.0020	618	500円
0.7%	0.0023	711	500円
0.8%	0.0027	834	1,000円
0.9%	0.0030	927	1,000円
1.0%	0.0033	1,020	1,000円
1.1%	0.0037	1,143	1,000円
1.2%	0.0040	1,236	1,000円
1.3%	0.0043	1,329	1,500円
1.4%	0.0047	1,452	1,500円
1.5%	0.0050	1,545	1,500円
1.6%	0.0053	1,638	1,500円
1.7%	0.0057	1,761	2,000円
1.8%	0.0060	1,854	2,000円
1.9%	0.0063	1,947	2,000円
2.0%	0.0067	2,070	2,000円
2.0%以上	-	-	2,000円

【参考資料】
グループ共通
ベースアップ算出
ルール

- ・ 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円とします
- ・ 有効期間は3年間とし、基礎額の変更はおこないません
- ・ ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とします
- ・ 単年度精算とし、持ち越し額を発生させないものとします
- ・ 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)を使用します
- ・ 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、小数第一位までとします
- ・ 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します
(「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します
- ・ 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します
※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、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応します
 - 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 災害など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～

運用に関する要求

運用に関する 要求	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 本給評価と賞与評価の評価ランクごとの人数分布 ✓ 人事異動と評価反映の前後における、全体と資格ごとの平均本給 ✓ 4月1日時点と評価反映後の8月1日時点における、ステージCの職務別・ランク別の人数分布 ✓ 4月1日時点と評価反映後の8月1日時点における、ステージBの等級別・役割別・ランク別の人数分布 ✓ 本給D評価の対象者とその評価理由 ✓ ステージBの大きな役割の変更がともなう異動の有無 ✓ 面談の実施状況
--------------	--

昇格者数の確認

昇格者数は、役割成果主義人事制度・賃金制度による考え方のもと、昇格後の資格に求められる役割、組織上の役割の数およびHAP(ヒューマン・アセスメント・プログラム)などに応じて、適正な昇格者数が決定されるべきであると考えています。昇格は個々人のモチベーションや全体の賃金引き上げ原資に与える影響からも重要であるため、労使で事前に昇格者数の確認をおこなっています。

2026年4月の昇格者は下記のとおりです。

	本年	前年
ステージCからステージB-1への昇格者	3名	1名
ステージBからステージAへの昇格者	0名	1名

平均賃金引き上げ率

社員は現行制度(本給表・昇給表および評価分布)にもとづき、「ステージC-tで入社し、ステージBで60歳定年退職をむかえる」場合、職務や役割ゾーンの変更ともなう賃金引き上げ分も含めた社員の賃金引き上げ率およびベースアップともなう賃金引き上げ率を元に算出しています。

なお、メイト社員から社員転換した社員は対象としていません。

	① 制度にもとづく賃金引き上げ率	② ベースアップにもなう賃金引き上げ率	③ 合計賃金引き上げ率
社員	1.86%(6,595円)	2.26%(8,000円)	4.12%(14,595円)

最低賃金要求

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・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。

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はかる取り組みの推進につなげていきます。

要求水準	月例賃金 : 191,000円
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今回要求する最低賃金の基準は、名古屋三越で働く月給制社員のなかで制度上の最下限の水準とし、メイト社員-hの採用賃金・エルダースタッフI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日の在籍者を対象者とします。なお、障がい者雇用は別途対応とします。 ・ 2026年度中に上記の水準が各県の地域別最低賃金や産業別最低賃金を下回った場合は、「公的最低賃金の改定が発効される年月日以前に最低賃金の水準を改定する」ことを労使で確認したうえで、組合機関会議(本・支部執行委員会)にて審議決定します。(対象者:時間給者および時間給換算した月給者)

第2章 2026年度賃金要求(案)

本給表・昇給表要求

本給表・昇給表を、下記のとおり要求します。

※ベースアップ要求額をステージC-t・ステージC(制度改定前21ページ)はベース給、ステージC(制度改定後23ページ)・ステージBは資格給に反映しております

ステージC-t

採用競争力を考慮し、
ステージC-t初任給については、250,000円を要求します。

※尚、初任給の引上げに準じ、2026年度時点でのステージC-tにおきましても全体の引き上げをおこないません(ベースアップ含め15,000円)

ステージC-t ベース給(単位:円)・昇給表

ランク	金額
1	294,000
2	289,500
3	285,000
4	280,500
5	276,000
6	271,500
7	267,000
8	262,500
9	258,000
10	250,000

◀初任給

評価	ランクアップ数
A	2
B	1
C	0

入社1年目はC評価でも1ランクアップします。

※初任給引上げにともない、2026年度時点でのステージC-tよりステージCへの格付け1年目と2年目の対象者についてもベースアップ含め15,000円の賃金引上げを要求します

第2章 2026年度賃金要求(案)

ステージB-1・ステージB-2

ステージB 資格給・役割給・個人成果給(単位:円)・昇給表

[個人成果給]

		B-2		B-1	
R1	1	396,000	R2	36	361,000
	2	395,000		37	360,000
	3	394,000		38	359,000
	4	393,000		39	358,000
	5	392,000		40	357,000
	6	391,000		41	356,000
	7	390,000		42	355,000
	8	389,000		43	354,000
	9	388,000		44	353,000
	10	387,000		45	352,000
R2	11	386,000	46	351,000	
	12	385,000	47	350,000	
	13	384,000	48	349,000	
	14	383,000	49	348,000	
	15	382,000	50	347,000	
	16	381,000	51	346,000	
	17	380,000	52	345,000	
	18	379,000	53	344,000	
	19	378,000	54	343,000	
	20	377,000	55	342,000	
	21	376,000	56	341,000	
	22	375,000	R3	57	340,000
	23	374,000		58	339,000
	24	373,000		59	338,000
	25	372,000		60	337,000
	26	371,000		61	336,000
	27	370,000		62	335,000
	28	369,000		63	334,000
29	368,000	64		333,000	
30	367,000	65		332,000	
31	366,000	66		331,000	
R3	32	365,000	67	330,000	
	33	364,000	68	329,000	
	34	363,000	69	328,000	
	35	362,000	70	327,000	
	36	361,000	71	326,000	
	37	360,000	72	325,000	
	38	359,000	73	324,000	
	39	358,000	74	323,000	
	40	357,000	75	322,000	
	41	356,000	76	321,000	
R4	42	355,000	77	320,000	
	43	354,000	78	319,000	
	44	353,000	79	318,000	
	45	352,000	80	317,000	
	46	351,000	81	316,000	
	47	350,000	82	315,000	
	48	349,000	83	314,000	
	49	348,000	84	313,000	
	50	347,000	85	312,000	
	51	346,000	86	311,000	
R4	52	345,000	87	310,000	
	53	344,000	88	309,000	
	54	343,000	89	308,000	
	55	342,000	90	307,000	
	56	341,000	91	306,000	
	57	340,000	92	305,000	
	58	339,000	93	304,000	
	59	338,000	94	303,000	
	60	337,000	95	302,000	
	61	336,000	96	301,000	
R4	62	335,000	97	300,000	
	63	334,000	98	299,000	
	64	333,000	99	298,000	
	65	332,000	100	297,000	
	66	331,000	101	296,000	
			初任	295,000	

[本給昇給表]

評価	SS	S	A	B	C	D
最上位	0	0	0	0	-5	-10
R1	9	6	1	0	-5	-10
R2	13	8	3	0	-5	-10
R3	15	10	5	2	-3	-8
R4	17	12	7	3	-1	-6
最下位	17	12	7	3	0	0

[役割給]

役割給①	70,000円
役割給②	40,000円
役割給③	30,000円
役割給④	20,000円
役割給⑤	10,000円

※新任に役割給はつきません

[資格給]

ステージB-2	102,000円
ステージB-1	82,000円

■B-2進級時の個人成果給格付ルール

- ・ B-2進級時にもなう個人成果給の変動は、進級前の個人成果給ランクに応じて決定
- ・ 前年度の本給評価はB-2進級後に反映
- ・ 進級前の個人成果給ランクが56ランクより上の場合はB-2の同一ランクに格付けされ、57ランク以下の場合は56ランクに格付け

扶養者・年齢別最低賃金要求

扶養者・年齢別最低賃金要求は、生活者の観点からの賃金確保を目的に、日常生活を営むうえ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、下記の扶養者・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保障することを要求します。

対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳、37歳以上の場合は36歳の要求額とします。

被扶養者数には上限を設けず、被扶養者数に応じて10,000円を加算します。

要求水準	IMGUが定める基準※のうち、B基準で要求します (※第5章各種資料参照)
------	--

[2026年度要求基準額に基づく扶養者・年齢別の補償月額]

年齢	1人扶養	2人扶養	3人扶養	4人扶養	(単位:円)
~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	

支給対象者	<ul style="list-style-type: none"> 2026年4月1日~2027年3月31日に在籍し、主に本人の収入で世帯の生計を維持している方 社員ステージC・およびメイト社員・メイト社員への扶養家族手当の対象としている子および税法上の扶養家族であり日本国内に居住している方
手続き	<ul style="list-style-type: none"> 本人の申告にもとづいておこなう
短時間勤務者の扱い	<ul style="list-style-type: none"> 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も本給と同様の控除する割合を用いて給付金額を決定する <p><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243,800円の場合 $243,800円 \times (1-0.15) - 187,850 = 19,380 \Rightarrow 19,400$ ※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</p>
その他	<ul style="list-style-type: none"> 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て満60歳が上限 対象者と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あわせたものが、上記最低賃金との差額を算出するうえでの対象者の収入範囲となる なお、公的給付の対象は、扶養・障がい・年金関連(児童手当、特別障害手当、遺族年金など)とし、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こと

[参考資料 2025年度要求基準額に基づく扶養者・年齢別の補償月額]

年齢	1人扶養	2人扶養	3人扶養	4人扶養	(単位:円)
~27	167,500	177,500	187,500	197,500	
28	176,600	186,600	196,600	206,600	
29	185,600	195,600	205,600	215,600	
30	194,600	204,600	214,600	224,600	
31	203,600	213,600	223,600	233,600	
32	212,600	222,600	232,600	242,600	
33	221,600	231,600	241,600	251,600	
34	230,700	240,700	250,700	260,700	
35	239,700	249,700	259,700	269,700	
36~	248,700	258,700	268,700	278,700	

メイト社員・メイト社員-h賃金要求

ベースアップ要求

2026年度 ベースアップ要求	一律8,000円のベースアップを要求します。
--------------------	------------------------

【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】におけるベースアップの考え方

IMGUでは、「労使通年協議の効率化・充実化」「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」「グループにおける一体感の醸成」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。

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。

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おこなってきました。2026年度はHDS労使協議会による協議内容にもとづき、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「5,000円のベースアップ」を要求します。

【2026年度春の交渉 名古屋三越支部】におけるベースアップの考え方

名古屋三越支部では上記の水準に加えて、他雇用形態との賃金バランスを鑑み3,000円の上乗せを要求するものとし、上記と合わせて「8,000円のベースアップ」を要求するものとします。

<p>【参考資料】 グループ共通 ベースアップ算出 ルール</p>	<p><ベースアップ算出式に基づく2025年消費者物価指数の推移> 単位:%</p>																																																																																														
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	平均																																																																																		
	4.0	3.7	3.6	3.6	3.5	3.3	3.1	2.7	2.9	3.0	2.9	2.9	3.3																																																																																		
<p><グループ共通ベースアップ算出式> 基準となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた計数</p>																																																																																															
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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円とします ・ 有効期間は3年間とし、基礎額の変更はおこないません ・ ベースアップ額は500円単位とし、上限額は2,000円とします ・ 単年度精算とし、持ち越し額を発生させないものとします ・ 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)を使用します ・ 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、小数第一位までとします ・ 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します (「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します ・ 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します ※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、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応します <ul style="list-style-type: none"> ④ 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合 ⑤ 想定外の大幅な物価上昇 ⑥ 災害など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 																																																																																															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">物価上昇率</th><th style="width: 15%;">係数</th><th style="width: 25%;">基礎額×係数</th><th style="width: 40%;">ベースアップ額</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>0%以下</td><td style="text-align: center;">0</td><td style="text-align: center;">0</td><td style="text-align: center;">0円</td></tr> <tr><td>0.1%</td><td style="text-align: center;">0.0003</td><td style="text-align: center;">93</td><td style="text-align: center;">0円</td></tr> <tr><td>0.2%</td><td style="text-align: center;">0.0007</td><td style="text-align: center;">216</td><td style="text-align: center;">0円</td></tr> <tr><td>0.3%</td><td style="text-align: center;">0.0010</td><td style="text-align: center;">309</td><td style="text-align: center;">500円</td></tr> <tr><td>0.4%</td><td style="text-align: center;">0.0013</td><td style="text-align: center;">402</td><td style="text-align: center;">500円</td></tr> <tr><td>0.5%</td><td style="text-align: center;">0.0017</td><td style="text-align: center;">525</td><td style="text-align: center;">500円</td></tr> <tr><td>0.6%</td><td style="text-align: center;">0.0020</td><td style="text-align: center;">618</td><td style="text-align: center;">500円</td></tr> <tr><td>0.7%</td><td style="text-align: center;">0.0023</td><td style="text-align: center;">711</td><td style="text-align: center;">500円</td></tr> <tr><td>0.8%</td><td style="text-align: center;">0.0027</td><td style="text-align: center;">834</td><td style="text-align: center;">1,000円</td></tr> <tr><td>0.9%</td><td style="text-align: center;">0.0030</td><td style="text-align: center;">927</td><td style="text-align: center;">1,000円</td></tr> <tr><td>1.0%</td><td style="text-align: center;">0.0033</td><td style="text-align: center;">1,020</td><td style="text-align: center;">1,000円</td></tr> <tr><td>1.1%</td><td style="text-align: center;">0.0037</td><td style="text-align: center;">1,143</td><td style="text-align: center;">1,000円</td></tr> <tr><td>1.2%</td><td style="text-align: center;">0.0040</td><td style="text-align: center;">1,236</td><td style="text-align: center;">1,000円</td></tr> <tr><td>1.3%</td><td style="text-align: center;">0.0043</td><td style="text-align: center;">1,329</td><td style="text-align: center;">1,500円</td></tr> <tr><td>1.4%</td><td style="text-align: center;">0.0047</td><td style="text-align: center;">1,452</td><td style="text-align: center;">1,500円</td></tr> <tr><td>1.5%</td><td style="text-align: center;">0.0050</td><td style="text-align: center;">1,545</td><td style="text-align: center;">1,500円</td></tr> <tr><td>1.6%</td><td style="text-align: center;">0.0053</td><td style="text-align: center;">1,638</td><td style="text-align: center;">1,500円</td></tr> <tr><td>1.7%</td><td style="text-align: center;">0.0057</td><td style="text-align: center;">1,761</td><td style="text-align: center;">2,000円</td></tr> <tr><td>1.8%</td><td style="text-align: center;">0.0060</td><td style="text-align: center;">1,854</td><td style="text-align: center;">2,000円</td></tr> <tr><td>1.9%</td><td style="text-align: center;">0.0063</td><td style="text-align: center;">1,947</td><td style="text-align: center;">2,000円</td></tr> <tr><td>2.0%</td><td style="text-align: center;">0.0067</td><td style="text-align: center;">2,070</td><td style="text-align: center;">2,000円</td></tr> <tr><td>2.0%以上</td><td style="text-align: center;">-</td><td style="text-align: center;">-</td><td style="text-align: center;">2,000円</td></tr> </tbody> </table>				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円	0.1%	0.0003	93	0円	0.2%	0.0007	216	0円	0.3%	0.0010	309	500円	0.4%	0.0013	402	500円	0.5%	0.0017	525	500円	0.6%	0.0020	618	500円	0.7%	0.0023	711	500円	0.8%	0.0027	834	1,000円	0.9%	0.0030	927	1,000円	1.0%	0.0033	1,020	1,000円	1.1%	0.0037	1,143	1,000円	1.2%	0.0040	1,236	1,000円	1.3%	0.0043	1,329	1,500円	1.4%	0.0047	1,452	1,500円	1.5%	0.0050	1,545	1,500円	1.6%	0.0053	1,638	1,500円	1.7%	0.0057	1,761	2,000円	1.8%	0.0060	1,854	2,000円	1.9%	0.0063	1,947	2,000円	2.0%	0.0067	2,070	2,000円	2.0%以上	-	-	2,000円
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円																																																																																												
0.1%	0.0003	93	0円																																																																																												
0.2%	0.0007	216	0円																																																																																												
0.3%	0.0010	309	500円																																																																																												
0.4%	0.0013	402	500円																																																																																												
0.5%	0.0017	525	500円																																																																																												
0.6%	0.0020	618	500円																																																																																												
0.7%	0.0023	711	500円																																																																																												
0.8%	0.0027	834	1,000円																																																																																												
0.9%	0.0030	927	1,000円																																																																																												
1.0%	0.0033	1,020	1,000円																																																																																												
1.1%	0.0037	1,143	1,000円																																																																																												
1.2%	0.0040	1,236	1,000円																																																																																												
1.3%	0.0043	1,329	1,500円																																																																																												
1.4%	0.0047	1,452	1,500円																																																																																												
1.5%	0.0050	1,545	1,500円																																																																																												
1.6%	0.0053	1,638	1,500円																																																																																												
1.7%	0.0057	1,761	2,000円																																																																																												
1.8%	0.0060	1,854	2,000円																																																																																												
1.9%	0.0063	1,947	2,000円																																																																																												
2.0%	0.0067	2,070	2,000円																																																																																												
2.0%以上	-	-	2,000円																																																																																												

※ 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～

運用に関する要求

運用に関する 要求	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 基本給評価と賞与評価の評価ランクごとの人数分布 ✓ 人事異動と評価反映の前後における、全体と資格ごとの平均本給 ✓ 4月1日時点と評価反映後の8月1日時点における、メイト社員の職務別・ランク別の人数分布 ✓ 面談の実施状況
--------------	--

平均賃金引き上げ率

メイト社員は現行制度(基本給表・昇給表および評価分布)にもとづき、「メイト社員で入社し、勤続20年まで勤めた」場合、職務変更にもなう賃金引き上げ分も含めたメイト社員の賃金引き上げ率およびベースアップにもなう賃金引き上げ率を元に算出しています。

	① 制度にもとづく賃金引き上げ率	② ベースアップにもなう賃金引き上げ率	③ 合計賃金引き上げ率
メイト社員	1.75%(3,895円)	3.61%(8,000円)	5.36%(11,895円)

最低賃金要求

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・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。

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はかる取り組みの推進につなげていきます。

要求水準	月例賃金 : 191,000円
	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今回要求する最低賃金の基準は、名古屋三越で働く月給制社員のなかで制度上の最下限の水準とし、メイト社員-hの採用賃金・エルダースタッフ I 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日の在籍者を対象者とします。なお、障がい者雇用は別途対応とします。 ・ 2026年度中に上記の水準が各県の地域別最低賃金や産業別最低賃金を下回った場合は、「公的最低賃金の改定が発効される年月日以前に最低賃金の水準を改定する」ことを労使で確認したうえで、組合機関会議(本・支部執行委員会)にて審議決定します。(対象者:時間給者および時間給換算した月給者)

第2章 2026年度賃金要求(案)

本給表・昇給表要求

基本給表・昇給表・職務給を、下記のとおり要求します。

※ベースアップ要求額を基本給に反映しております

[基本給表(単位:円)]

ランク		ランク		ランク		ランク	
1	267,000	21	247,000	41	227,000	61	207,000
2	266,000	22	246,000	42	226,000	62	206,000
3	265,000	23	245,000	43	225,000	63	205,000
4	264,000	24	244,000	44	224,000	64	204,000
5	263,000	25	243,000	45	223,000	65	203,000
6	262,000	26	242,000	46	222,000	66	202,000
7	261,000	27	241,000	47	221,000	67	201,000
8	260,000	28	240,000	48	220,000	68	200,000
9	259,000	29	239,000	49	219,000	69	199,000
10	258,000	30	238,000	50	218,000	70	198,000
11	257,000	31	237,000	51	217,000	71	197,000
12	256,000	32	236,000	52	216,000	72	196,000
13	255,000	33	235,000	53	215,000	73	195,000
14	254,000	34	234,000	54	214,000	74	194,000
15	253,000	35	233,000	55	213,000	75	193,000
16	252,000	36	232,000	56	212,000	76	192,000
17	251,000	37	231,000	57	211,000	77	191,000
18	250,000	38	230,000	58	210,000		
19	249,000	39	229,000	59	209,000		
20	248,000	40	228,000	60	208,000		

◀メイト社員採用賃金

◀メイト社員-h採用賃金

[昇給表]

評価	S	A	B	C	D
1~20ランク	6	3	0	0	0
21~30ランク	7	4	1	0	0
31~50ランク	9	6	3	0	0
51~77ランク	11	8	5	0	0

- ・ 上限(1ランク)に達した場合、267,000円を超える昇給はありません
- ・ メイト社員-hはA・B・C評価のなかで絶対評価とします

[職務給]

リーダー職	サブリーダー職
20,000円	10,000円

扶養者・年齢別最低賃金要求

扶養者・年齢別最低賃金要求は、生活者の観点からの賃金確保を目的に、日常生活を営むうえ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、下記の扶養者・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保障することを要求します。

対象者の年齢が27歳未満の場合は27歳、37歳以上の場合は36歳の要求額とします。

被扶養者数には上限を設けず、被扶養者数に応じて10,000円を加算します。

要求水準	IMGUが定める基準※のうち、B基準で要求します (※第5章各種資料参照)
------	--

[2026年度要求基準額に基づく扶養者・年齢別の補償月額]

年齢	1人扶養	2人扶養	3人扶養	4人扶養	(単位:円)
~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	

支給対象者	<ul style="list-style-type: none"> 2026年4月1日~2027年3月31日に在籍し、主に本人の収入で世帯の生計を維持している方 社員ステージC・およびメイト社員・メイト社員への扶養家族手当の対象としている子および税法上の扶養家族であり日本国内に居住している方
手続き	<ul style="list-style-type: none"> 本人の申告にもとづいておこなう
短時間勤務者の扱い	<ul style="list-style-type: none"> 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も本給と同様の控除する割合を用いて給付金額を決定する <p><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 $243,800円 \times (1-0.15) - 187,850 = 19,380 \Rightarrow 19,400$ ※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</p>
その他	<ul style="list-style-type: none"> 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て満60歳が上限 対象者と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あわせたものが、上記最低賃金との差額を算出するうえでの対象者の収入範囲となる なお、公的給付の対象は、扶養・障がい・年金関連(児童手当、特別障害手当、遺族年金など)とし、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こと

[参考資料 2025年度要求基準額に基づく扶養者・年齢別の補償月額]

年齢	1人扶養	2人扶養	3人扶養	4人扶養	(単位:円)
~27	167,500	177,500	187,500	197,500	
28	176,600	186,600	196,600	206,600	
29	185,600	195,600	205,600	215,600	
30	194,600	204,600	214,600	224,600	
31	203,600	213,600	223,600	233,600	
32	212,600	222,600	232,600	242,600	
33	221,600	231,600	241,600	251,600	
34	230,700	240,700	250,700	260,700	
35	239,700	249,700	259,700	269,700	
36~	248,700	258,700	268,700	278,700	

第2章 2026年度賃金要求(案)

エルダースタッフ賃金要求

ベースアップ要求

2026年度
ベースアップ要求

月給制一律8,000円、時給制一律45円のベースアップを要求します。

エルダースタッフは、以下表のとおりベースアップの構成要素にもとづいてベースアップ要求をおこないます。

【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】におけるベースアップの考え方

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もとづく判断を基本とするものの、特に2026年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「月給制は5,000円、時給制は30円のベースアップ」を要求します。

【2026年度春の交渉 名古屋三越支部】におけるベースアップの考え方

名古屋三越支部では上記の水準に加えて、他雇用形態との賃金バランスを鑑み月給制は3,000円、時給制は15円の上乗せを要求するものとし、上記と合わせて「月給制は8,000円、時給制は45円のベースアップ」を要求するものとします。

ベースアップ 構成要素	構成要素	とらえ
	① 物価上昇対応分	ベースアップ算出式にもとづく2025年暦年の平均物価上昇率3.3%と、引き続き上昇傾向にあります
	② 生産性向上分	2025年度の営業利益予測について、第2四半期決算発表では黒字ではあるものの売上・営業利益ともに予算・前年を下回っています
	③ 担う役割と賃金バランス	直近1年間におけるエルダースタッフに求められる働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金のバランスにも変化はないことが想定されます
	④ 他雇用形態との賃金バランス	他雇用形態との賃金バランスを維持する必要があります
	⑤ 最低賃金引上げ対応	直近1年間では地域別最低賃金引上げにともなう賃金改定対応はなかったものの、今後も引き続き地域別最低賃金の上昇は見込まれます

※ 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
エルダースタッフ時給制:4月1日～、エルダースタッフ月給制:4月16日～

最低賃金要求

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・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。

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はかる取り組みの推進につなげています。

要求水準	月例賃金 : 191,000円
	時間給 : 1,185円(愛知県・岐阜県・静岡県内の事業所)
	・ 今回要求する月例最低賃金の基準は、名古屋三越で働く月給制社員のなかで制度上の最下限の水準とし、メイト社員-hの採用賃金・エルダースタッフI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日の在籍者を対象者とします。なお、障がい者雇用は別途対応とします。
	・ 2026年度中に上記の水準が各県の地域別最低賃金や産業別最低賃金を下回った場合は、「公的最低賃金の改定が発効される年月日以前に最低賃金の水準を改定する」ことを労使で確認したうえで、組合機関会議(本・支部執行委員会)にて審議決定します。(対象者:時間給者および時間給換算した月給者)

フェロー社員賃金要求

ベースアップ要求

2026年度
ベースアップ要求一律45円のベースアップを要求します。

フェロー社員は、以下表のとおりベースアップの構成要素にもとづいてベースアップ要求をおこないます。

【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】におけるベースアップの考え方

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もとづく判断を基本とするものの、特に2026年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

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

【2026年度春の交渉 名古屋三越支部】におけるベースアップの考え方

名古屋三越支部では上記の水準に加えて、他雇用形態間との賃金バランス、最低賃金引上げ対応を鑑み15円の上乗せを要求するものとし、上記と合わせて「45円のベースアップ」を要求するものとし、

ベースアップ 構成要素	構成要素	とらえ
	① 物価上昇対応分	ベースアップ算出式にもとづく2025年暦年の平均物価上昇率3.3%と、引き続き上昇傾向にあります
	② 生産性向上分	2025年度の営業利益予測について、第2四半期決算発表では黒字ではあるものの売上・営業利益ともに予算・前年を下回っています
	③ 担う役割と賃金バランス	直近1年間におけるフェロー社員に求められる働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金のバランスにも変化はないことが想定されます
	④ 他雇用形態との賃金バランス	他雇用形態との賃金バランスを維持する必要があります
	⑤ 最低賃金引上げ対応	直近1年間では地域別最低賃金引上げにともなう賃金改定対応を実施しており、今後も引き続き地域別最低賃金の上昇は見込まれます
	⑥ 採用賃金上昇分	採用賃金は、地域別最低賃金の引上げにより改定をしており、一定程度の採用競争力は確保しているものと思われます

※ 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
フェロー社員:4月11日～

運用に関する要求

運用に関する 要求	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 評価ランクごとの人数分布 ✓ 評価反映前後における、平均時間給 ✓ 面談の実施状況
--------------	---

平均賃金引き上げ率

フェロー社員は2025年1月時点の平均時間給と3月時点の要員数予測、制度上の能力給評価分布などから算出しています。

	① 制度にもとづく賃金引き上げ率	② ベースアップにともなう賃金引き上げ率	③ 合計賃金引き上げ率
フェロー社員	0.43% (6円)	3.50% (45円)	3.93% (51円)

第2章 2026年度賃金要求(案)

最低賃金要求

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・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的水準を決定する際、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。

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はかる取り組みの推進につなげていきます。

要求水準	時間給：1,185円(愛知県・岐阜県・静岡県内の事業所)
	・2026年度中に上記の水準が各県の地域別最低賃金や産業別最低賃金を下回った場合は、「公的最低賃金の改定が発効される年月日以前に最低賃金的水準を改定する」ことを労使で確認したうえで、組合機関会議(本・支部執行委員会)にて審議決定します。(対象者:時間給者および時間給換算した月給者)

本給表・昇給表要求

能力給表・昇給表を、下記のとおり要求します。
評価による昇給額に関わらず、能力給の上限は300円です。

[能力給表(単位:円)]

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

[昇給表(単位:円)]

能力給	S	A	B	C	D
1～20ランク(205～300)	15	5	0	0	0
21～40ランク(105～200)	20	10	5	0	0
41～61ランク(0～100)	25	15	10	0	0

エルダーフェロー賃金要求

ベースアップ要求

2026年度
ベースアップ要求一律45円のベースアップを要求します。

エルダーフェローは、以下表のとおりベースアップの構成要素にもとづいてベースアップ要求をおこないます。

【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】におけるベースアップの考え方

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もとづく判断を基本とするものの、特に2026年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

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

【2026年度春の交渉 名古屋三越支部】におけるベースアップの考え方

名古屋三越支部では上記の水準に加えて、他雇用形態間との賃金バランス、最低賃金引上げ対応を鑑み15円の上乗せを要求するものとし、上記と合わせて「45円のベースアップ」を要求するものとしします。

ベースアップ 構成要素	構成要素	とらえ
	① 物価上昇対応分	ベースアップ算出式にもとづく2025年暦年の平均物価上昇率3.3%と、引き続き上昇傾向にあります
	② 生産性向上分	2025年度の営業利益予測について、第2四半期決算発表では黒字ではあるものの売上・営業利益ともに予算・前年を下回っています
	③ 担う役割と賃金バランス	直近1年間におけるエルダーフェローに求められる働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金のバランスにも変化はないことが想定されます
	④ 他雇用形態との賃金バランス	他雇用形態との賃金バランスを維持する必要があります
	⑤ 最低賃金引上げ対応	直近1年間では地域別最低賃金引上げにともなう賃金改定対応を実施しており、今後も引き続き地域別最低賃金の上昇は見込まれます

※ 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
エルダーフェロー:4月11日～

最低賃金要求

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・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。

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はかる取り組みの推進につなげています。

要求水準	時間給 : 1,185円(愛知県・岐阜県・静岡県内の事業所)
	・ 2026年度中に上記の水準が各県の地域別最低賃金や産業別最低賃金を下回った場合は、「公的最低賃金の改定が発効される年月日以前に最低賃金の水準を改定する」ことを労使で確認したうえで、組合機関会議(本・支部執行委員会)にて審議決定します。(対象者:時間給者および時間給換算した月給者)

第2章 2026年度賃金要求(案)

スペシャリティスタッフ賃金要求

ベースアップ要求

2026年度
ベースアップ要求

一律年俸96,000円のベースアップを要求します。

スペシャリティスタッフは、以下表のとおりベースアップの構成要素にもとづいてベースアップ要求をおこないます。

【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】におけるベースアップの考え方

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もとづく判断を基本とするものの、特に2026年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「年俸60,000円のベースアップ」を要求します。

【2026年度春の交渉 名古屋三越支部】におけるベースアップの考え方

名古屋三越支部では上記の水準に加えて、他雇用形態間との賃金バランスを鑑み年俸36,000円の上乗せを要求するものとし、上記と合わせて「年俸96,000円のベースアップ」を要求するものとします。

ベースアップ 構成要素	構成要素	とらえ
	① 物価上昇対応分	ベースアップ算出式にもとづく2025年暦年の平均物価上昇率3.3%と、引き続き上昇傾向にあります
	② 生産性向上分	2025年度の営業利益予測について、第2四半期決算発表では黒字ではあるものの売上・営業利益ともに予算・前年を下回っています
	③ 担う役割と賃金バランス	直近1年間におけるスペシャリティスタッフに求められる働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金のバランスにも変化はないことが想定されます
	④ 他雇用形態との賃金バランス	他雇用形態との賃金バランスを維持する必要があります
	⑤ 最低賃金引上げ対応	直近1年間では地域別最低賃金引上げにともなう賃金改定対応はなかったものの、今後も引き続き地域別最低賃金の上昇は見込まれます
	⑥ 賃金水準格差調整	一定程度の賃金水準は確保しているものと思われま

※ 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
 スペシャリティスタッフ:4月1日～

最低賃金要求

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・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。

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はかる取り組みの推進につなげています。

要求水準	時間給 : 1,185円(愛知県・岐阜県・静岡県内の事業所)
	・ 2026年度中に上記の水準が各県の地域別最低賃金や産業別最低賃金を下回った場合は、「公的最低賃金の改定が発効される年月日以前に最低賃金の水準を改定する」ことを労使で確認したうえで、組合機関会議(本・支部執行委員会)にて審議決定します。(対象者:時間給者および時間給換算した月給者)

エルダースペシャリティスタッフ賃金要求

ベースアップ要求

2026年度
ベースアップ要求

一律年俸96,000円のベースアップを要求します。

エルダースペシャリティスタッフは、以下表のとおりベースアップの構成要素にもとづいてベースアップ要求をおこないます。

【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】におけるベースアップの考え方

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もとづく判断を基本とするものの、特に2026年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこないます。

具体的には、算出式のある雇用形態との一体感の醸成と賃金水準とのバランスを考慮した実効性ある水準として、「年俸60,000円のベースアップ」を要求します。

【2026年度春の交渉 名古屋三越支部】におけるベースアップの考え方

名古屋三越支部では上記の水準に加えて、他雇用形態間との賃金バランスを鑑み年俸36,000円の上乗せを要求するものとし、上記と合わせて「年俸96,000円のベースアップ」を要求するものとします。

ベースアップ 構成要素	構成要素	とらえ
	① 物価上昇対応分	ベースアップ算出式にもとづく2025年暦年の平均物価上昇率3.3%と、引き続き上昇傾向にあります
	② 生産性向上分	2025年度の営業利益予測について、第2四半期決算発表では黒字ではあるものの売上・営業利益ともに予算・前年を下回っています
	③ 担う役割と賃金バランス	直近1年間におけるエルダースペシャリティスタッフに求められる働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金のバランスにも変化はないことが想定されます
	④ 他雇用形態との賃金バランス	他雇用形態との賃金バランスを維持する必要があります
	⑤ 最低賃金引上げ対応	直近1年間では地域別最低賃金引上げにともなう賃金改定対応はなかったものの、今後も引き続き地域別最低賃金の上昇は見込まれます
	⑥ 賃金水準格差調整	一定程度の賃金水準は確保しているものと思われます

※ 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
エルダースペシャリティスタッフ:4月1日～

最低賃金要求

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・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。

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はかる取り組みの推進につなげていきます。

要求水準	時間給 : 1,185円(愛知県・岐阜県・静岡県内の事業所)
	・ 2026年度中に上記の水準が各県の地域別最低賃金や産業別最低賃金を下回った場合は、「公的最低賃金の改定が発効される年月日以前に最低賃金の水準を改定する」ことを労使で確認したうえで、組合機関会議(本・支部執行委員会)にて審議決定します。(対象者:時間給者および時間給換算した月給者)

第 3 章 2025 年度労使通年協議

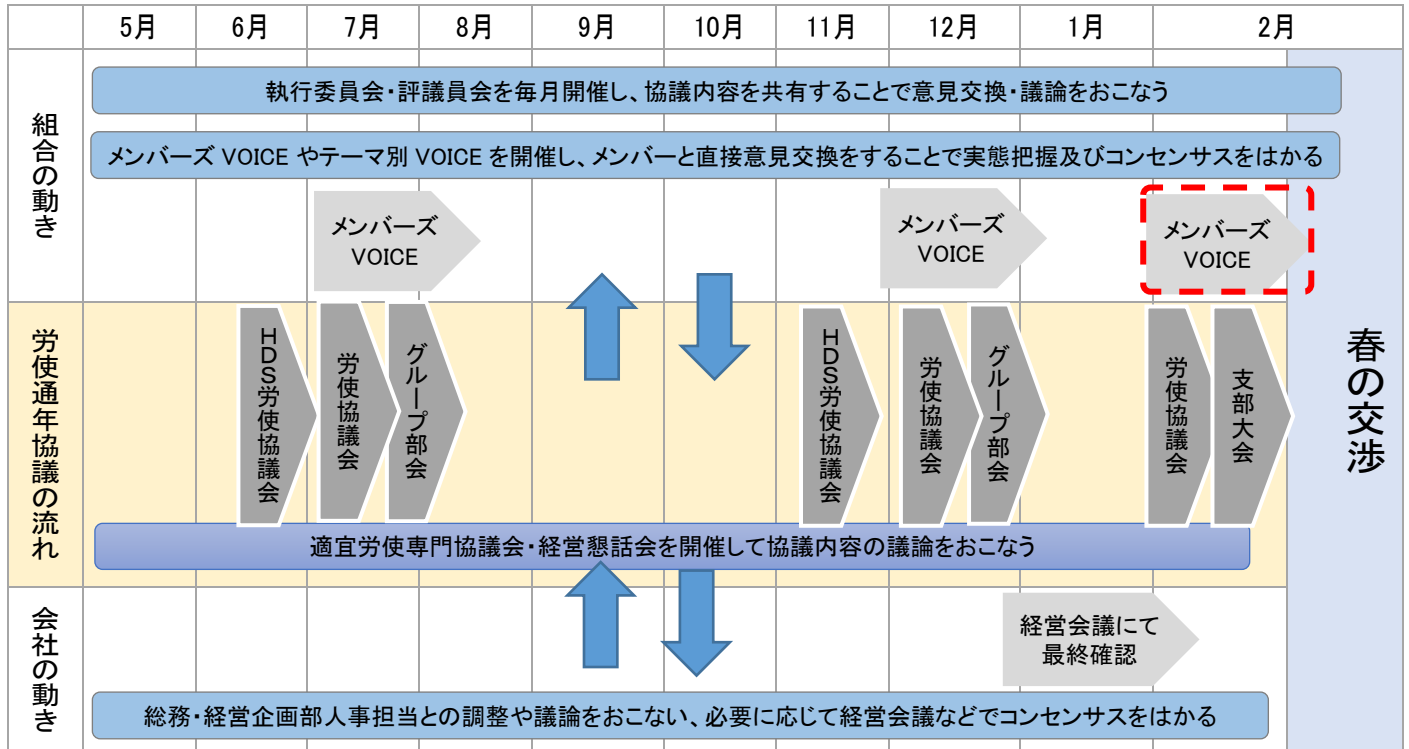
労使通年協議

労使通年協議について

労使通年協議の1年間の流れ

労使通年協議とは「年間をつうじて労使で課題認識の共有、解決策の議論をおこない、必要な制度改定の成案化を目指す」という協議形態です。

2025年度は6月13日に開催されたHDS労使専門協議会の内容をふまえてスタートしています。

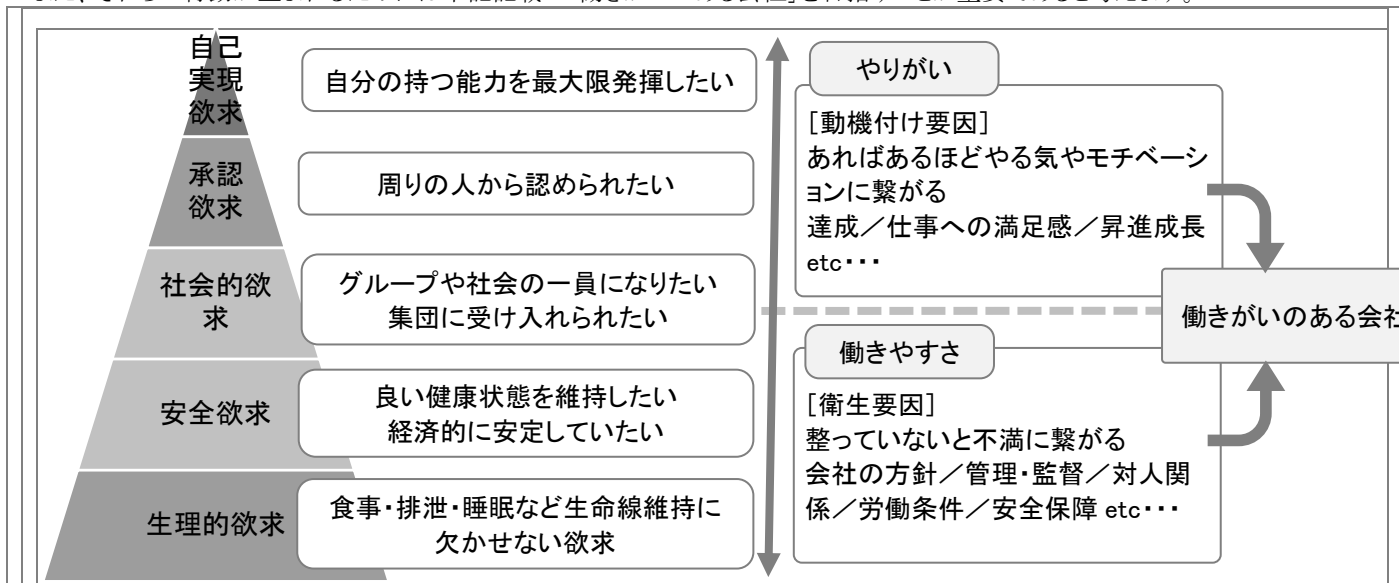


労使通年協議にむけて

労働組合の労使通年協議にむけた考え方

企業業績の不透明さや企業戦略の変化、従業員の価値観が多様化する昨今の環境に対応するためには、従業員一人ひとりの自立のかつ自発的な行動が必要であると考えます。

また、それらの行動が生まれるためには下記記載の「働きがいのある会社」を目指すことが重要であると考えます。



▼名古屋三越経営戦略



名古屋三越の経営戦略でもある「3館個客業」の実現は、労働組合として考える「働きがいのある会社」となる一因であると考えています。その中で2025年度は、労働福祉ビジョンや中期経営計画といった中長期のあるべき姿を意識しながら人事制度や働く環境の整備を進めていく必要があります。

上記を成し遂げるためには、継続的にメンバー一人ひとりが経営戦略を日々の行動に落とし込み、実践していくことが重要です。

労働組合の役割としてはそのような行動変容を後押しし、創意工夫をするメンバーの頑張りやモチベーションを高める一助となることであり、ひいては限られた原資の中で一人ひとりの頑張りが報われるような制度・環境構築を目指すことであると考えます。

人事賃金制度改定をおこなう目的

- 会社の経営戦略を実現するための仕組みを整備することで、従業員個人と企業全体の双方の成長につなげる
- 戦略実現による将来の発展を見据え、従業員のやりがいや働きがいにつながる仕組みの構築

考え方	該当する項目・内容
① 経営戦略の実現にむけた自発的行動の促進	・ 年間休日数の増加 ・ 適正な労働時間管理の推進
② 戦略実現による将来の発展を見据えた、現在必要な取り組みの検討	・ 風土改革の推進 ・ 賞与制度の検討

2025年度労使通年協議項目

<年間を通じて労使で課題認識の共有や、課題の解決にむけた議論をおこない、成案化を進めていく項目>

頁	項目	議論のポイント	議案書における位置づけ
38	働き方向上/ 採用競争力の維持	<ul style="list-style-type: none"> 年間休日数増の検討 ステージC-tの初任給の検討とそれをふまえた各資格の処遇バランスの整理 	審議決定事項
40	賞与制度の在り方	<ul style="list-style-type: none"> 中長期を見据えたあるべき賞与についての検討 	審議決定事項
42	ベア算出式の設定	<ul style="list-style-type: none"> 2026年度以降の取り扱いの検討 グループ共通でのベースアップ算出式の幅と上限の設定 名古屋独自のベースアップ検討の際の考え方や留意点の整理 	審議決定事項
44	最低賃金改定への対応	<ul style="list-style-type: none"> 愛知県の地域別最低賃金改正状況をふまえた対応 	報告事項
45	育児・介護休業法改正への対応	<ul style="list-style-type: none"> 障がいがある子の育児と仕事の両立のため働き方諸制度の利用可能期限の延長等の検討 	報告事項
46	働く環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> 適正な時間管理にむけて、正確な打刻の徹底、シフト運用ルールの徹底にむけた取り組みの検討 ハラスメントゼロにむけてカスタマーハラスメントガイドラインの周知、職場風土向上にむけた取り組みの検討 	報告事項

<労使で課題認識の共有や解決にむけた議論をおこない、成案化にむけた研究ならびに必要なに応じて制度化を進めていく項目>

頁	項目	研究のポイント	議案書における位置づけ
-	60歳以降の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> 今後の要員構成や法改正ならびに業界動向を踏まえた人事・賃金制度の構築の検討 賞与評価の在り方について検討 	継続検討事項
-	メイト社員 本給制度の変更	<ul style="list-style-type: none"> 個人が積み重ねてきた成果を確保しつつ、一定の歩みやステップを実感できる制度の構築 ステージCの本給制度と照らし合わせ、期待役割を処遇に反映できる仕組みの検討 	継続検討事項

働き方向上/採用競争力の維持

年間休日数の増加		審議決定事項
内容と目的	対象雇用区分	適用時期
総実労働時間1,700時間台達成後のさらなる魅力的な労働条件にむけて、また市場での採用競争力の維持を目指し年間休日数を増加します	社員・メイト社員 エルダースタッフ スペシャリティスタッフ・ エルダースペシャリティスタッフ	2026年4月

現状と課題

多様な個人の人々の「ひとの力」の最大化に不可欠な「安心して働くことのできる職場環境」と「ライフワークバランスの実現」にむけて、総実労働時間の短縮に取り組んできました。

これまで名古屋三越は、2021年度に連休各休を2日増やすことで年間休日数を118日に改定し、2022年度には1日の所定労働時間を20分短縮し7時間35分へと変更してきました。

上記の制度改定や有給休暇の取得促進や時間外労働の削減といったメンバーの努力も相まって、2023年度・2024年度は総実労働時間1,700時間台の達成ができています。

魅力的な労働条件として総実労働時間1,700時間台の達成は、一過性ではなく今後も継続していくことが重要ととらえています。

また、さらなる魅力的な労働条件にむけて現在の名古屋市内百貨店の労働条件と比較すると、年間休日数に課題があります。

	名古屋三越	JR東海高島屋	松坂屋名古屋店
年間休日数	118日	122日	125日
1日の所定労働時間	7時間35分	7時間30分	7時間35分

具体的内容

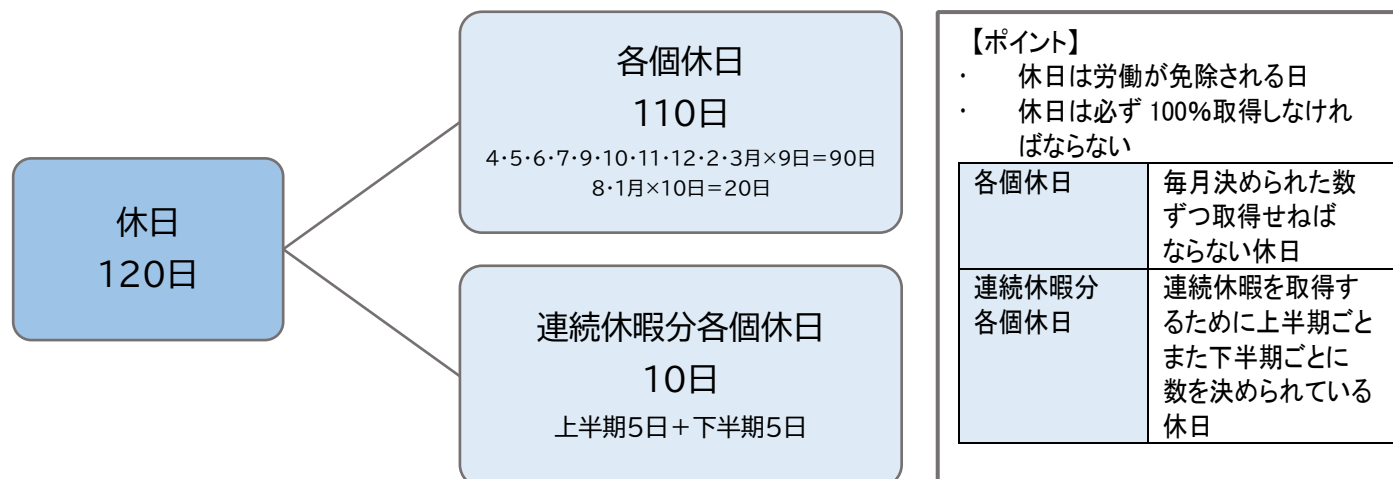
対象者全員が休日を確実に取得できるように各個休日(以下、各休)として、年間休日数を2日増やします。

所属によって繁忙となる場合があることも認識していますが、直近3年間の月別時間外等を総合的に考慮し、8月と1月の各休をそれぞれ1日増やします。

今後も魅力的な労働条件にむけては、組合としては実態を把握しながら検討をしていきます。

	現行	2026年4月から
各休	108日	110日 (8月・1月の休日を10日とする)
連休各休	10日	10日
合計	118日	120日
年間所定労働時間	1,874時間	1,858時間

参考:各休と連休各休の違い



ステージC-t採用賃金		審議決定事項
内容と目的	対象雇用区分	適用時期
採用競争力の維持にむけて採用賃金の引き上げをおこないます	ステージC-t・C	2026年4月

現状と課題

2025年度にはステージC-t社員の採用賃金改定は実施したものの、近年の有効求人倍率の上昇など採用市場の環境の変化により、人員の確保において賃金面にも課題があります。

- 名古屋市内百貨店の採用賃金(2025年度実績)

単位:円

企業名	職種	採用賃金	休日
JR東海高島屋	総合職フルキャスト	250,000※1	122日
大丸松坂屋	全国総合コース※2	261,000	125日

※1:ライフサポート手当・百貨店売場手当含む

※2:2025年度新設のエリア限定総合コースは247,950円と全国総合コースの95%水準で設計

- グループ各社C-t採用賃金(2025年度実績)

企業名	採用賃金	企業名	採用賃金
三越伊勢丹	260,000	札幌丸井三越	230,000
仙台三越	225,000	新潟三越伊勢丹	215,000
静岡伊勢丹	225,000	広島三越	210,000
高松三越	215,000	松山三越	206,000
岩田屋三越	230,000	名古屋三越	235,000

具体的内容

採用競争力を考慮し、ステージC-t初任給については、250,000円に改定します。

また初任給の引上げに準じ、2026年度時点でのステージC-tにおきましても全体の引き上げをおこないます。

さらに賃金の大幅な逆転を防ぐために、2026年度時点でのステージC-tよりステージCへの格付け1年目と2年目の対象者についても同様に引上げをおこないます。

※賃金要求と合わせてご確認ください

ステージC-t ベース給(単位:円)・昇給表

【2025年度】		【2026年度】	
ランク	金額	ランク	金額
1	279,000	1	294,000
2	274,500	2	289,500
3	270,000	3	285,000
4	265,500	4	280,500
5	261,000	5	276,000
6	256,500	6	271,500
7	252,000	7	267,000
8	247,500	8	262,500
9	243,000	9	258,000
10	235,000	10	250,000

◀初任給

賞与制度の在り方について		審議決定事項
内容と目的	対象雇用区分	適用時期
中長期を見据えたあるべき賞与についての検討をおこないます	社員・メイト社員	2026年12月・ 2027年6月支給分

現状と課題

現在の賞与の仕組みは春の交渉において労使で確認した支給表をベースに、組合より毎年4月・11月ごろに労使協議会にて会社へ要求しています。

2023年度労使通年協議にて、メンバーにとってより明瞭となるよう支給表をベースに加算部分のみ個別協議をおこなう形式から支給表をベースに個別協議をおこなう形式へと変更しました。

中長期的に基本となる年間賞与支給ヵ月3.0ヵ月以上を目指す中で、前回は2.2ヵ月まで引き上げをおこない、より安定した賞与支給となるようベースとなる賞与支給表を改定しました。

一方で過去の業績連動賞与の仕組みと比較して加算分の配分比率には課題がある状態です。

なお、2026年度賞与(2026年12月ならびに2027年6月賞与)の支給水準については、ベースとなる賞与支給表をふまえ、業績評価指標をもとに半期ごとに要求をおこなっていきます。

具体的内容

2026年度賞与は営業利益10.26億円を達成時に現行制度より加算配分を若干高めた、社員・メイト社員の支給ヵ月年間3.00ヵ月をベースとする賞与支給表にします。

また、業績状況に応じた加算部分については、営業利益10.26億円を超えた場合、超過部分は通常よりも配分比率(25%を目安)を高めます。10.26億円は現時点での2026年度期初営業利益予算として設定しています。

背景には、外部環境が大きく変化する2026年度の難局をメンバー一丸となって乗り越えて、2027年度以降安定的に20億円規模の営業利益が達成できるような未来の実現にむけた重要な一年となるという思いがあります。

組合としては、期初営業利益予算を超えた場合だけでなく、そもそもの業績に応じた加算配分を高めていきたいと考えており、次年度以降も引き続き交渉を続けていきます。

◆社員・メイト社員・メイト社員-hのベースとなる賞与支給表

【2025年度】営業利益13億円達成をベースに検討

2025年12月支給賞与				2026年6月支給賞与						
評価	ステージA ステージB	評価	ステージC メイト社員 メイト社員h	評価	ステージA・ ステージB (役割給①~③)	評価	ステージC メイト社員 h			
9				9	2.58ヵ月	2.48ヵ月				
8		SS	—	1.50ヵ月	8	2.48ヵ月	2.38ヵ月	SS	—	2.43ヵ月
7		S	1.40ヵ月	1.40ヵ月	7	2.43ヵ月	2.33ヵ月	S	2.33ヵ月	2.33ヵ月
6		A	1.30ヵ月	1.30ヵ月	6	2.33ヵ月	2.23ヵ月	A	2.23ヵ月	2.23ヵ月
5	一律 1.20ヵ月	B	1.20ヵ月	1.20ヵ月	5	2.23ヵ月	2.13ヵ月	B	2.13ヵ月	2.13ヵ月
4		C	1.10ヵ月	1.10ヵ月	4	2.13ヵ月	2.03ヵ月	C	2.03ヵ月	2.03ヵ月
3		D	1.00ヵ月	1.00ヵ月	3	2.03ヵ月	1.93ヵ月	D	1.93ヵ月	1.93ヵ月
2					2	1.98ヵ月	1.88ヵ月			
1				1	1.93ヵ月	1.83ヵ月				

【2026年度】営業利益10.26億円達成をベースに検討

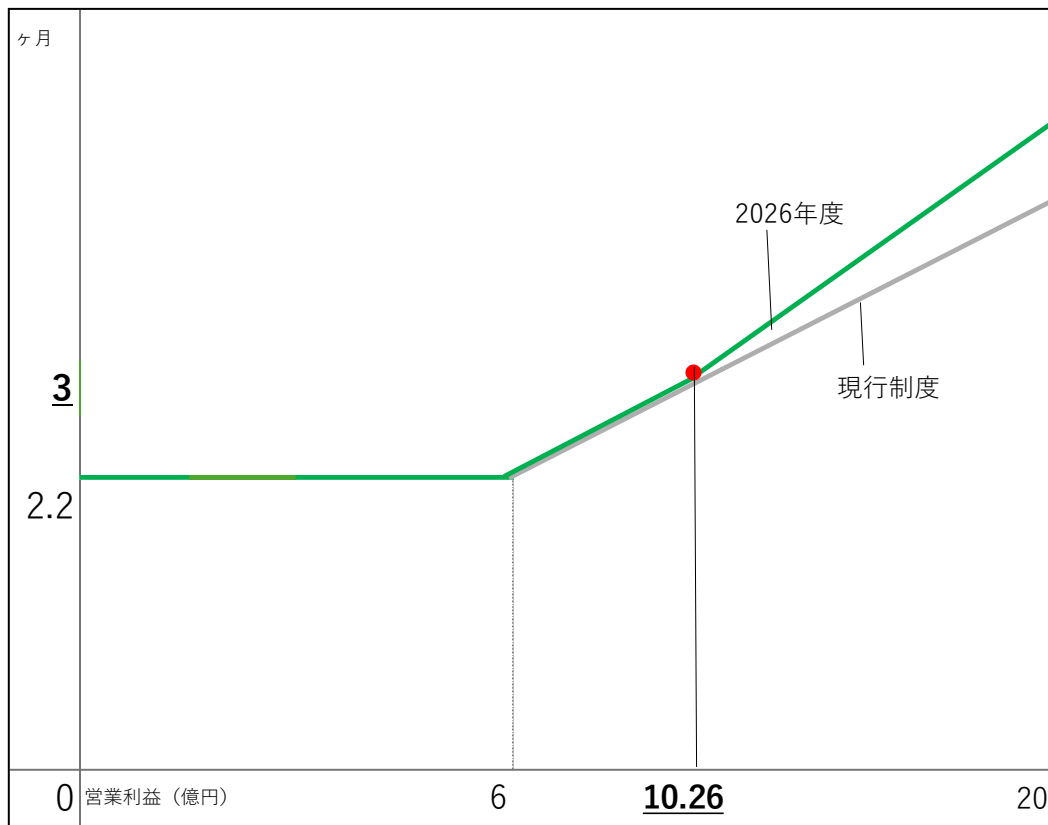
2026年12月支給賞与				2027年6月支給賞与						
評価	ステージA ステージB	評価	ステージC メイト社員 メイト社員h	評価	ステージA・ ステージB (役割給①~③)	評価	ステージC メイト社員 h			
9				9	2.25ヵ月	2.15ヵ月				
8		SS	—	1.50ヵ月	8	2.15ヵ月	2.05ヵ月	SS	—	2.10ヵ月
7		S	1.40ヵ月	1.40ヵ月	7	2.10ヵ月	2.00ヵ月	S	2.00ヵ月	2.00ヵ月
6		A	1.30ヵ月	1.30ヵ月	6	2.00ヵ月	1.90ヵ月	A	1.90ヵ月	1.90ヵ月
5	一律 1.20ヵ月	B	1.20ヵ月	1.20ヵ月	5	1.90ヵ月	1.80ヵ月	B	1.80ヵ月	1.80ヵ月
4		C	1.10ヵ月	1.10ヵ月	4	1.80ヵ月	1.70ヵ月	C	1.70ヵ月	1.70ヵ月
3		D	1.00ヵ月	1.00ヵ月	3	1.70ヵ月	1.60ヵ月	D	1.60ヵ月	1.60ヵ月
2					2	1.65ヵ月	1.55ヵ月			
1				1	1.60ヵ月	1.50ヵ月				

※基本賞与支給水準年間2.2ヵ月とし、上記のとおりベースとなる賞与支給表を設定しています。

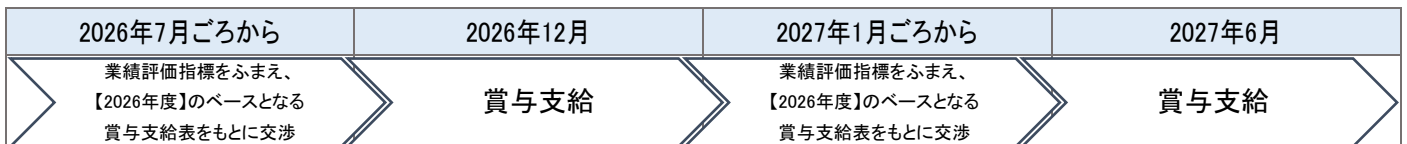
業績評価指標
① 営業利益額の水準
② 営業利益の予算達成度

業績評価指標
① 営業利益額の水準
② 営業利益の予算達成度

【2026年度のイメージ】



今後のスケジュール



【参考:エルダースタッフのベースとなる賞与支給表】

評価	2026年12月支給賞与			2027年6月支給賞与		
	エルダースタッフ F I	エルダースタッフ F II・III	エルダースタッフP	エルダースタッフ F I	エルダースタッフ F II・III	エルダースタッフP
S	1.55ヵ月	2.25ヵ月	1.15ヵ月	1.75ヵ月	2.45ヵ月	1.35ヵ月
A	1.35ヵ月	1.65ヵ月	0.95ヵ月	1.55ヵ月	1.85ヵ月	1.15ヵ月
B	1.05ヵ月	1.05ヵ月	0.75ヵ月	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月
C	1.05ヵ月	1.05ヵ月	0.75ヵ月	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月
D	1.05ヵ月	1.05ヵ月	0.75ヵ月	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月

グループ共通ベースアップ算出式について		審議決定事項
内容と目的	対象雇用区分	適用時期
これまでのグループ共通の算出式導入による効果や課題等をふまえ、2026年度以降のベースアップへの対応について見直しをおこないます	社員・メイト社員	2026年度

現状と課題

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、あらためて労使で検討をおこないます。

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「グループの一体感の醸成」に繋がることや、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。

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。

具体的内容

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(ベア算出式)	平均
1.8%	3.3%	2.55%

【2026年度(2027年春の交渉)以降のグループ共通ベースアップ算出ルール】

項目	内容
グループ共通ベースアップ算出式	<ul style="list-style-type: none"> 基準となるベースアップ額 = 基礎額 × 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	<ul style="list-style-type: none"> 基礎額はグループの社員・メイト社員の平均本給額とし、336,000円とする 有効期間は2年間とし基礎額の変更はおこなわない 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月までの確定値をもとに下記の式にて算出する (「1月～10月までの物価上昇率合計」+「みなし物価上昇率※(11月、12月分)×2ヶ月」)÷12 ※「みなし物価上昇率」は8月、9月、10月の消費者物価指数の平均値を使用する 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(※)にもとづいて要求を判断する ※ベアの構成要素…(全社一律)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、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する <ol style="list-style-type: none"> 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合 想定外の大幅な物価上昇 災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

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

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		審議決定事項
内容と目的	対象雇用区分	適用時期
国内出向に際し、労働時間差がある場合に支給している手当について短時間勤務者の支給ルールを整理します	社員・メイト社員 エルダースタッフ・ スペシャリティスタッフ (時間給者を除く)	2026年4月

現状と課題

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)

よって短時間勤務者への手当支給ルールを整理します。

具体的内容

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のっとり、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おこないます。

フルタイム算出式	$\frac{(\text{出向先法人の年間所定労働時間分数} - \text{出向元法人の年間所定労働時間分数}) \div 12}{\times (\text{当該出向者の本給} \div \text{出向元法人の月間所定労働時間分数})}$
短時間勤務者算出式	$\frac{\text{本人の一日の労働時間数} \times (\text{出向元法人の年間所定休日数} - \text{出向先法人の年間所定休日数}) \div 12}{\times (\text{当該出向者の本給} \div \text{出向元法人の月間所定労働時間分数})}$

国内出向管理職手当の資格水準について		審議決定事項
内容と目的	対象雇用区分	適用時期
国内出向に際し、出向先において管理監督者を担う場合に、時間外勤務手当の代替として支給している手当についてステージAについても整備します	社員 (ステージA・B)	2026年4月

現状と課題

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。

具体的内容

グループ共通制度として、ステージA非管理職対象の手当水準を、現行制度に加えて制定します。

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ますが、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(非管理職)	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

最低賃金改定への対応		報告事項
内容と目的	対象雇用区分	適用時期
愛知県の地域別最低賃金改定への対応のため、フェロー社員・エルダーフェローの時間給の改定をおこなう	フェロー社員 エルダーフェロー	2025年10月11日

地域別最低賃金について

最低賃金制とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者はその最低賃金額以上の賃金を労働者に支払わなければならないとされている制度です。

中でも地域別最低賃金とは、都道府県ごとに定められた産業や職業の別を問わず、当該都道府県内の事業場で働くすべての労働者を1人でも使用する使用者に適用されます。

毎年10月にむけてこの地域別最低賃金の全国的な整合性を検討するため、①労働者の生計費、②労働者の賃金、③通常事業の賃金支払能力を総合的に勘案して審議会がおこなわれ地域別最低賃金が決定されます。

[愛知県の地域別最低賃金改定状況]

現行		改定後	
発効日	2024年10月1日	発効日	2025年10月18日
時間額	1,077円	時間額	1,140円
		引上額	63円

地域別最低賃金改定にともなう対応について

愛知県の地域別最低賃金改定にともない、名古屋三越においても改定後の最低賃金を下回る雇用区分の方への対応をおこないません。

具体的にはフェロー社員・エルダーフェローの方が対象となり、発行日の10月18日の発行日を含む賃金計算期間(10月11日～11月10日)より適用します。

【時給制社員改定内容】

項目	内容	
① フェロー社員 (事務・物流関連業務 /外商営業所勤務) エルダーフェロー	～2025年10月10日	2025年10月11日～
	基本給 1,125円	基本給 1,140円
② フェロー社員 (販売および 販売関連業務)	～2025年10月10日	2025年10月11日～
	基本給 1,155円	基本給 1,170円

※改定対象は改定後の企業内最低賃金を下回る方です。

育児・介護休業法改正への対応		報告事項
内容と目的	対象雇用区分	適用時期
育児と仕事の両立にむけて、法改正への対応を実施します	全員	2025年10月

現状と課題

これまで整備してきた様々な両立支援制度によって、当社グループ従業員のライフワークバランスは確実に向上していますが、さらなる社会的要請(法改正)の高まりへの対応(施策検討)が必要になっています。

特に、多様な“個”の活躍推進に向けて、従業員一人一人の家庭責任や生活など個人の状況に応じて、仕事やキャリア形成と両立できるような職場環境の整備が求められています。

主な改定内容

<ポイント>

育児と仕事の両立における“個別の意向の聴取と配慮”の義務化		
改正内容	義務指針	会社は、仕事と育児の両立に関して、労働者の意向を個別に聴取し、自社の状況に応じて配慮しなければならない。 (妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前は必須) さらに、子に障がいがある場合等には、 <u>短時間勤務制度やこの看護休暇等の利用可能期間を延長することや、ひとり親家庭の場合には、子の看護休暇等の付与日数に配慮することが望ましい。</u>

・ 2025年10月からの法改正にともなうグループ方針をふまえ、以下の両立支援制度を整備します

① 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

障がいのある子等の諸制度の利用可能期限拡大			
改正内容		現行	改定後
	育児休業	子が満4歳に達する日の属する月の末日まで	子が15歳になる年度の3月31日まで
	育児勤務	小学校4年生の3月31日まで	
	育児のためのフルタイムシフト選択勤務	小学校6年生の3月31日まで	
	ストック有給休暇(育児事由)	満4歳未満	
	子の看護等・家族の介護のための休暇	小学校3年生の3月31日まで	
	時間外・休日勤務免除	小学校3年生まで	
	グループライフイベント転籍制度(育児事由)	小学校6年生まで	
“障がいのある子等”の範囲			
・身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者、精神障害者保険福祉手帳が交付されている子 ・医療的ケア児(日常生活及び社会的生活を営むために恒常的に医療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)			

② 育児と仕事の両立のための個別の意向聴取・配慮の対応フローの策定

※対象者に意向をヒアリングしたうえで、制度やルールなどを踏まえて配慮の検討をおこないます

意向聴取の時期	① 本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 子の3歳の誕生日の1カ月前までの1年間 (1歳1カ月に達する日の翌々日から2歳11カ月に達する日の翌日まで)
聴取内容	・勤務時間帯 ・勤務地 ・両立支援制度等の利用期間 ・育児と仕事の両立に資する就業の条件 ※聴取と合わせて、育児と仕事の両立のための働き方諸制度についても個別周知を実施

第3章 2025年度労使通年協議

働く環境の整備		報告事項
内容と目的	対象雇用区分	適用時期
適正な時間管理にむけて、正確な打刻の徹底、シフト運用ルールの徹底にむけた取り組みの検討やハラスメントゼロにむけてカスタマーハラスメントガイドラインの周知、職場風土向上にむけた取り組みを検討します	全員	-

現状と課題

【名古屋三越年間総実労働時間】

	年間総実労働時間 (①+②-③)	①年間所定労働時間		②時間外 (月平均)	③有給休暇取得 (日数)	(休憩時間)
		1日の所定労働時間	年間休日数			
2022年度	1,808時間	1,874時間	7時間35分 (前年差▲20分)	4時間42分	16.1日	70分 (前年差▲20分)
2023年度	1,784時間	1,874時間	7時間35分	3時間45分	18.6日	70分
2024年度	1,792時間	1,874時間	7時間35分	4時間17分	17.5日	70分
2025年度 目標	1,779時間	1,874時間	7時間35分	3時間45分	18.6日	70分

※2023年度はうるう年のため、年間総実労働時間にも反映しております

2023年度・2024年度は、目標である総実労働時間1,700時間台を達成した年度となりました。

時間外労働については、新型コロナウイルス感染症拡大前の2018年度には1人1ヶ月平均は約6時間12分であったことを鑑みると業務効率化を含むメンバーの努力により2024年度は約4時間17分と約2時間減少傾向にあります。2023年度と比較すると30分ほど増加をしていますので引き続き実態を確認しつづける必要はあります。

有給休暇取得については、2024年度も全体で取得率83.7%と引き続き高水準の結果となりました。働きやすさやワークライフバランスの観点からも引き続き取得しやすい環境づくりの推進が必要ととらえています。

ハラスメント・ゼロにむけては、正しい知識のアップデートや組合としては組合役員を通じたメンバーの声をもとにハラスメントを「しない・させない・みすごさない」ように会社と連携して対応していく必要があります。

2025年度有給休暇取得・時間外実績進捗

名古屋三越における2025年度の12月終了時点の有給休暇取得状況は下記のとおりです。

雇用区分	2025年度取得目標		2025年度12月末 時点取得状況	2024年度12月末 時点取得状況	2024年度 取得実績	2023年度 取得実績
	率	日数	率	率	率	率
社員ステージA	55%以上	13日以上	29.9%	32.2%	67.5%	73.6%
社員ステージB	55%以上	13日以上	35.9%	35.5%	69.7%	73.1%
社員ステージC	70%以上	16日以上	44.5%	43.4%	82.4%	83.0%
メイト社員	90%以上	20日以上	60.1%	62.5%	94.0%	99.1%
フェロー社員(エルダー含)※	95%以上	19日以上	-	-	-	-
エルダースタッフ	95%以上	19日以上	75.8%	67.9%	101.4%	97.9%
スペシャリティスタッフ(エルダー含)	100%	22日	53.9%	44.7%	96.1%	107.3%

※ フェロー社員(エルダー含)は付与が10月11日の為、年間の目標を表示しています。

名古屋三越における2025年度の12月終了時点の時間外労働時間の実績は下記のとおりです。

	2025年度12月末計			2024年度12月末計			参考:2024年度計		
	1ヶ月1人当たり時間外		時間外 総合計 前年比	1ヶ月1人当たり時間外		時間外 総合計 前年比	1ヶ月1人当たり時間外		時間外 総合計 前年比
	実績	前年比		実績	前年比		実績	前年比	
栄店	4時間18分	113.2%	99.0%	3時間48分	79.2%	74.8%	4時間24分	119.0%	120.8%
星ヶ丘店	4時間00分	125.0%	100.1%	3時間12分	82.1%	76.4%	3時間42分	115.7%	100.9%
ラシック	5時間30分	105.8%	90.7%	5時間12分	80.0%	77.8%	8時間20分	143.2%	116.0%
3店計	4時間18分	116.2%	98.6%	3時間42分	78.7%	75.2%	4時間17分	116.3%	117.0%

名古屋三越における2025年度の連休各休取得実績は下記のとおりです。

2025年度 上期連休各休 取得実績 (取得日数/付与日数)	栄店	星ヶ丘店	ラシック
	100%	100%	100%
2025年度 下期12月末連休各休 取得実績 (取得日数/付与日数)	栄店	星ヶ丘店	ラシック
	83.9%	90.1%	76.7%

名古屋三越における2025年度の12月終了時点の時間外労働月25時間以上超過人数実績は下記のとおりです。

	2025年度12月末計	2024年度12月末計
栄店	58名	48名
星ヶ丘店	9名	7名
ラシック	1名	3名

2025年度取り組み

適正な時間管理にむけて、業務効率化のさらなる推進や相談しやすくコミュニケーションの取れる環境づくりが必要とらえています。その中でメンバーの声の中には業務効率化はここ幾年継続して進めており、さらなる効率化をどう進めていこうか悩んでいるというものもありました。そこで「業務効率化」と「コミュニケーション活性化」という2点に焦点をあてて、所属ごとの好事例紹介を実施しました。

① 越支部通信 VOL.1

名古屋三越の職場紹介『食品編』

今回は栄店食品事務所のメンバーへ、日頃の業務での心がけや工夫について、アンケートに答えていただきました！

栄
 生鮮・惣菜・催事
 和洋菓子
 和洋酒・居酒屋・レストラン

Q 働きやすいオフィスにするために、おこなっている工夫を教えてください。

A 役付者が協議して定時で出勤して定時に帰る。帰りづらい雰囲気を作らない。各自が休みの希望を叶えて、自分も休みたい日にきちんと休むようにする。

A 各自がゾーンや役割の垣根を越えて、お互さまやパートナーさんへの対応に、協力して解決していること。チームというファミリーという感覚に近い。

A 支障がない程度に雑談をします。雑談しているわけではなく、そんな雰囲気を作れていると思います。

Q パートナースタッフへのコミュニケーション活性化のための工夫を教えてください。

A 管理ではなく伴走を心がけています。同じ目標に向かって一緒に並んで走るというイメージで、全員がもつことが大切。自ゾーンの社員でなくても困った時に頼ってもらえるように、店内各ショップに挨拶をしています。より良い職場環境を作っています。

A 名前が呼ばれているように、自分の身の回りや起きた雑談や、パートナーさんの持ち物から趣味の話などをしていきます。困った時や何もない時でも、どんなことでも話しかけてもらえるように普段から心がけています。社員の方にも同じイメージを持たれないように、対等な関係を築くようにしています。

重要なのは雑談などで伝達の際、ジョブシート形式で書面化するなど、遅滞なく速やかに拡散するため効率化をしています。

▲ショップ図鑑編 ▲応川様つづり出しの様子 ▲おせり料理お披露の様子

② 越支部通信 VOL.2

名古屋三越の職場紹介『リビング編』

今回は栄店リビング担当の「業務・環境」や「コミュニケーション」「環境効率化」などについて答えていただきました！

SM31ゾーンを担当しています！
 6F リビング・家具・寝具、三井ホーム
 7F シーリー、野村不動産
 8F 呉服、ギフトサロン、商品券

リビングゾーンの特性は、お買場がフロアをまたいでいることです。実は野村プラウドラウンジや三井ホームさんリビングが担当しています。

今回は、SM31ゾーンの中での取組みをご紹介します。

執行委員 山本 美加子さん

【業務・環境】

Q 働きやすいオフィスにするために、おこなっている工夫を教えてください。

A 事務所で個人が使える席を固定していません。そうすると誰もが自由に使えるスペースが生まれ、離れた場所を効率的に使うことができます。また一人ひとりが次に使う人のために、事務所をきれいに片付ける意識が生まれます。これにより、事務所内で商談や会議をすることができ、役付者を含め居場所が明確になるので、メンバーや職階でまとめた連絡が円滑になりました。オフィスの包装スペースは、チームはもちろんのこと他部署の皆さんにも活用いただくことで新たなコミュニケーションも生まれています。

▲事務所でO2カードの研修の様子 ▲事務所で会議の様子

【コミュニケーション】

Q SM内のコミュニケーションの取り方（コミュニケーション活性化の工夫）

A 取組先さまやショップメンバーと対面でのコミュニケーションに重きを置いていますが、グループチャットも活用しています。例えば、SM31チーム全体で1つ、リビングで1つ、外編とリビングで1つ、グループがあります。発注内容や得意先さまと使い分けしています。これによりリビングのグループチャットでは、発注書の承認・追加情報の共有など、効率的な進捗が可能になりました。また、ゾーン全員のスケジュール調整が難しい場合でも、チャットなら未参加のメンバーも内容を把握することができるといったメリットは大きいと感じました。

▲グループチャットの様子 ▲発注書の共有の様子

【環境効率化】

Q 業務を効率的におこなうために、オフィス内で取り組んでいる事を教えてください。

A 効率化のため、用度準備や申請関連をマニュアル化して、誰でもわかる環境を整えています。またタスクリストさんによくおかけをすることで、皆さんが安心して業務に集中でき、高いパフォーマンスが発揮できる環境づくりを意識しています。

▲用度ストックは、ラベルを取り共有して、誰でもわかるようにしています。 ▲発注書の準備は、公開を有効活用して、遅滞なく伝達がスムーズです。

詳細は
組合HP
↓↓↓

① 食品

②リビング

有給休暇の取得促進にむけては、そもそも制度を知ってもらうことも重要だという仮説のもと2024年10月から運用が開始となった時間単位有給休暇制度などを組合HPで周知を図ってきました。

【時間単位有給休暇活用例】


「時間単位年次有給休暇」は アルバイトを除く全従業員に導入されている制度です。

【おもなポイント】

- ① 1時間単位で取得できる
- ② 中抜けで使用できる
- ③ 半日有休と組み合わせることができる（但しその場合中抜けは不可）

※1日2時間までの使用なら休憩時間も付与されます。（但し3時間以上なら付与なし）

※基本的には計画的な取得が必要です。有休を取得した日は原則早出・残業は禁止です。

 「子供が短縮授業だから早く帰りたい！」 育児勤務（実働6時間のAさんの場合）			
9:45～ 勤務	12:00～ 休憩（50m）	12:50～14:35 勤務	14:35～16:35 時間単位有休（2h）

ハラスメント・ゼロにむけては、ハラスメント防止委員会の開催など労使で確認しながら取り組みを進めています。会社では2024年度から継続して名古屋三越独自のハラスメント研修を実施し、他企業のパワハラ訴訟についてのケーススタディを実施しました。またハラスメント防止通信も継続してTeamsにて発信されています。

ハラスメント防止には今後も自身の知識のアップデートが不可欠です。継続して取り組みへの参画をお願いします。

【ハラスメント防止通信】Vol.3より抜粋

職場でのコミュニケーションについて

2024年度は7月にリーダー職以上の方、2025年2月にメンバーの方を対象としたハラスメント研修を行いました。2024年度も職場でのコミュニケーションについての悩みや相談が多く入りましたので、あらためて皆さまにお願いしたいことをまとめました。

【全員にお願いしたいこと】

① ハラスメントについての意識と知識をアップデートしましょう！

「昔はこの位言っても大丈夫だった」は通用しません

常にアンテナを張り、ハラスメントに関する意識と知識を「昭和（平成）⇒令和」にアップデートしましょう



② 相手を思いやる言動を心がけましょう！

「あの人の態度が悪いからわたしも・・・」のような同調的な考え方ではハラスメントはなくなりません
客観的な立場に立ち、人が嫌がる言動は慎みましょう



【管理的な立場の方にお願いしたいこと】

① メンバーへの指導・指示の仕方に注意しましょう！

指導・指示するとき、他の人の前で叱責する行為（公開叱責）や必要以上の大声での指導や一方的な理詰めでの指導、高圧的な態度にならないように注意しましょう

② 職場の雰囲気やモチベーションを低下させる言動は慎みましょう！

ハラスメントは相手だけではなく、周囲を不快にさせる（チーム力の低下）ことでも成立します
イライラして物にあたったり、舌打ちする行為は職場の雰囲気を悪化させるので慎みましょう
威圧的な言動でなくても、メンバーのモチベーションを低下させるような悲観的な言動もやめましょう



【メンバーの皆さんにお願いしたいこと】

● パワハラと業務上の指導・指示の違いを正しく理解しましょう！

「業務上必要な」「メンバー・組織を正しい方向に導く・成長を促すため」の指導や指示はパワハラではありません ※行き過ぎた言動による指導・指示はパワハラになる可能性があります

メンバー・組織の利益、成長につながる指導や指示は前向きにとらえて日々業務を行いましょ



労使共同宣言について

2023年度に発信された「労使共同宣言」は継続し、メンバー1人ひとり取るべき行動基準が示されているため再掲いたします。

【適正な時間管理の実現に向けた労使共同宣言】

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

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

適正な労働時間管理の実現に向けた労使共同宣言

労働時間管理ルールの遵守と業務改革に取り組めます。

✓ 労働時間の正しい記録を徹底します



始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な改変はしません



上司は、部下が労働時間を正しく記録しているかを必ず確認し、必要に応じて修正を指示・指導します

✓ 全員が業務改革に取り組めます



一人ひとりが業務改革の“たね”を見つけて、チームで解決します



業務の『やめる・まとめる・偏りをなくす』を決断・実行します

✓ 対話を通じて推進します



業務の進捗や業務の課題を、上司やチームに共有・相談します



部下やチームが持つ課題を十分に把握するために、『対話の時間』と『対話の風土』をつくります

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

第3章 2025年度労使通年協議

【ハラスメント・ゼロに向けた労使共同宣言】

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

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

ハラスメント・ゼロに向けた労使共同宣言

いかなるハラスメントも絶対に行わず、一切許容しません。

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

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

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

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

2026年度にむけて

外部環境として労働基準法改正が議論されていることや名古屋三越としても休日数の増加をすることなど、環境の変化が想定されるなか、誰もが働きやすく働きがいのある環境づくりは誰かがやるものではなく継続してメンバー全員で取り組む必要があります。

あらためて以下にポイントを記載するので引き続きみなさんのご協力をお願いいたします。

【休日について】



【有給休暇について】

◇名古屋三越の目標

年間10日以上有給休暇を付与される方は年間5日の取得が義務！！

ステージA・B 55%以上	ステージC 70%以上	メイト社員 90%以上	全員で有休取得を しやすい環境をつくるため に目安となる目標を設定 取得する時季はみなさん 1人1人が計画的に決定 (※体調不良など除く)
フェロー社員 エルダーフェロー 95%以上	エルダースタッフ 95%以上	スペシャリティスタッフ エルダースペシャリティ スタッフ 100%	

有給取得のメリット

メンバー
心身疲労の回復
ワークライフバランスの実現

会社
仕事の質(生産性)向上
人財の定着

取得促進にむけて

連休予定表の活用

連休予定表とは
連各や有給を使い、期初に上半期2週間・下半期2週間の連続
休暇をどこで取得するか所属内で個人ごとの計画をたてる表

なぜ計画する必要があるの？
極端にいうと…
所属メンバー全員が同じ日に休みを希望して
いることが直近でわかったら調整もできない

せっかく
温泉予約
したのに…

メンバー全員が
なるべく希望どおり休暇を
取得できるように全員で
協力をお願いします

◇連休表見本

2026年度上期連休予定表

社外秘

2026年4月		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							
氏名	社員コード	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	
XX XX		連	連	連	連	連	休	休								連	連	連	連	連	休	休																	
OO OO																																							
2026年5月		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							
氏名	社員コード	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	
△△ △△																連	連	連	連	連	休	休																	
◇◇ ◇◇																																							



2026年9月		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30								
氏名	社員コード	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火	水	木	
◇◇ ◇◇										有	有	有	有	有	休	休																							

【労働時間管理について】

打刻のルール

- ・みなさん個人の職場に最も近い機械で打刻をする
- ・始業直前・終業直後に打刻する
- ・時間外勤務をおこなったら、必ず時間外登録をする

時間外勤務のルール

- ・時間外勤務をおこなう際は必ず上司に相談し、指示をうける
- ・やむを得ず上司の指示なく時間外勤務をおこなった場合は、必ず上司に報告する
- ・時差時間はメンバーと対話の上、業務であれば時間外として扱う

正しく記録！

時間外は報告・相談！

適切な運用にむけて

なぜルールを守らないといけないの？
打刻を正しくおこなわないと自分が業務をおこなった時間が明確にできない
⇒サービス規律違反となるおそれがある
みなさんの賃金にも関わる重要な内

大前提おこなった業務に対しては、
正しく記録をお願いします
時間外労働はみなさんの健康やライフワークバランスを守るためにも最低限となるよう全員で協力をお願いします

【ハラスメント防止について】

自分の発言・行動を客観的視点で見つめ直してみましょう
(その発言や行動は文字に起こすとどう見える?)

◇ハラスメントを防ぐための3つのポイント

ハラスメントに関する
知識の向上と
意識のアップデート

他者尊重の意識向上

感情のコントロール

どう行動するか

まずは「挨拶」「さん付け」「丁寧語」での
コミュニケーションを徹底し、相手を尊重し
対等に意見を伝えあえる関係を目指しましょう

名古屋三越支部労働福祉ビジョン進捗

報告事項

2025年度進捗

4つの切り口ごとの進捗を以下、共有いたします。

名古屋三越のあるべき姿

1人1人のよさを発揮し、楽しみながら挑戦できる会社

(1)セーフティーネット

目指す姿

名古屋三越で働く従業員が、安心して働き続け生産性向上に向けてモチベーションを高く取り組めるよう、総合労働福祉の観点で、多様性や環境変化に応じたセーフティーネットの整備をおこなう。

※ セーフティーネットは、これまで従業員の安心として取り組んでいる「雇用の確保」や「最低賃金」等に加え、様々な環境変化を捉えながら、今後のあるべき安心を追求していきます。

取り組みの方向性

やるべきこと・課題

- ・ 病気・出産育児・介護などにより、意欲と能力がありながらも働き方に悩むメンバーに対し、働き続けられる選択肢を知らないという状況を減らしていく
- ・ メンバー同士が互いに置かれた環境を理解し合う風土をつくる
- ・ 両立支援制度の拡充とそれに伴う周りで働くメンバーへの支援もおこなう
- ・ 労働市場の価値向上に貢献する賃金水準を実現する

【2025年度進捗】

育児・介護休業法改正への対応を実施し、育児と仕事の両立にむけて制度拡大しました。

また、毎年継続している育児休職者VOICEにて、育児休職をしている仲間同士のコミュニケーションをはかることに加え、制度改定の状況や名古屋三越の現状についてお伝えし、復職しやすい環境づくりを実施しています。

(2)働き方

目指す姿

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

取り組みの方向性

やるべきこと・課題

- ・ さらなるライフワークバランスの向上を目指し、拘束時間の短縮をおこなう
- ・ 名古屋三越メンバー全員が勤務ルール・マナーの徹底されている状態にする
- ・ タテ・ヨコ・ナナメを問わず対話のできる風通しの良い環境をつくる
- ・ 既存の働き方に関する制度の周知をおこなう(兼業・副業制度や半日有給休暇制度など)
- ・ 現状維持にこだわらず、新しいことへの挑戦ができる風土づくりを推進する
- ・ 属人的な働き方の解消を実現する

【2025年度進捗】

年間休日数を118日から120日へ改定しました。

2024年10月より、時間単位有給休暇制度を導入しており、半日有給休暇制度とあわせて組合HPやLINE等を通じ、有給休暇取得促進にむけて制度周知を図ってきました。

労働組合独自の取り組みとして、昨年に引き続き若手社員同士のコミュニケーションの活性化を目的にテーマ別VOICEをおこないました。

(3)人事賃金制度

目指す姿

「グループとして最も重要な資産である人を最大限に活かす」という観点から、グループ・企業戦略との整合性や各仕組みの関連性を考慮の上、名古屋三越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。

取り組みの方向性

やるべきこと・課題

- ・ 役割と成果が反映できる人事賃金制度体系の構築と適正な評価を継続し続けられる仕組みを構築する
- ・ 賞与水準の向上を実現する
- ・ 多様な人材の活用にむけた取り組みをおこなう
- ・ 人材育成に対して主体的に取り組むことができる環境をつくる

【2025年度進捗】

賞与制度については、加算配分比率の拡大にむけたステップとなる改定ができました。2026年2月には組合独自の取り組みとして「キャリア」にまつわる座談会を実施予定です。

(4)福利厚生

目指す姿

従業員満足度向上や企業としての魅力向上を目指して、全ての名古屋三越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。

取り組みの方向性

やるべきこと・課題

- ・ 社会環境・価値観の変化に合わせて快適に働くことのできる施設(福利厚生)の整備をおこなう

【進捗】

安全衛生委員会なども通じ、さまざまな施設改善や環境整備に取り組みました(例)

- ・ 栄店 6F・星ヶ丘店 4F フリーアドレス化
- ・ 星ヶ丘店 6F お手洗いへのフック導入
- ・ 従業員、お客さま用自動販売機の改善

【参考②】名古屋三越支部労働条件ロードマップ2023

「名古屋三越支部労働福祉ビジョン」をもとに5年後の2028年度にむけた具体的な取り組み項目案についてロードマップを描きました。※策定年：2023年度

	現状(2023年度)	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度
利益	3.12億円→ 6.07億円	6.7億円→ 16.25億円	13億円	営業利益率3%水準を目指す		
環境	・栄地区ラグジュアリーホテル TIAD オープン ・有給休暇取得平均日数 16.1日※ ・1人1ヵ月あたり平均時間外 4.7時間※ ・エルダー比率 11% ※2022年度実績	・栄地区中日ビルリニューアルオープン ・要員数 700名を下回る	・70歳まで雇用義務化となるか ・名古屋市人口が減少に転じる ・エルダー比率が 15%を超える	・栄地区錦3丁目ビルオープン	・リニア中央新幹線開業(東京-名古屋)	・名古屋駅西口開発スタート ・名古屋城天守閣木造復元工事終了
働き方	①労働時間短縮 ルールの徹底に課題がある 有給休暇 55%以上未取得者が高水準	・【全雇用区分】 時間単位有給休暇制度導入 ・【全雇用区分】 時間管理ルールブック作成	・【社員】 有給休暇取得率目標を 70%に引き上げ	・【全雇用区分】 休日数増	・【全雇用区分】 所定労働時間減	・【社員・メイト】 フレックス勤務拡大
	②よりよい風土づくり 対話できる環境づくりに課題	・【全雇用区分】 カスタマーハラスメント対応フローの再整理 ・【全雇用区分】 名古屋版ハラスメントルールブック作成 ・【全雇用区分】 兼業・副業制度周知	・【全雇用区分】 1ON1MTGの推進			
人事・賃金制度	①人財の活性化 評価のメリハリがつきづらい 役割・成果にあった賃金反映の実施 人財育成が追いついていない	・【全雇用区分】 キャリアプランの策定検討 ・【社員】 本給制度の変更 ・【社員】 役割給の見直し検討	・【社員】 昇給表の見直し	・【社員】 中途入社制度導入		
	②処遇 年間賞与下限水準 2ヵ月支給					・【社員・メイト】 基本賞与 3ヵ月達成を目指す
	③60歳以降の働き方 定年後再雇用は 65歳まで		・【エルダー】 70歳まで再雇用の検討 ・【エルダー】 期待役割の見直し			
セイフティネット	①両立支援の仕組み 確立 制度内容を知らない 制度利用者がいない	・【全雇用区分】 男性育児休暇取得促進				
福利厚生	①職場環境・福利厚生 通念上必須の内容にとどまっている		・【全雇用区分】 健康増進機会の提供検討			・【全雇用区分】 社内託児所の設置検討

※2022年度実績

第3章 2025年度労使通年協議

2026年度労使通年協議にむけて

2026年度は以下の項目について労使で協議することを予定しておりますが、労使合意事項ではありません。
正式な2026年度労使通年協議項目は2026年7月頃の発信を予定しています。

項目	議論のポイント
・ 賞与制度の在り方	・ 中長期を見据えたあるべき賞与についての検討
・ 60歳以降の活躍推進	・ 今後の要員構成や法改正ならびに業界動向を踏まえた人事・賃金制度の構築の検討 ・ 賞与評価の在り方について検討
・ メイト社員 本給制度の変更	・ 個人が積み重ねてきた成果を確保しつつ、一定の歩みやステップを実感できる制度の構築 ・ ステージCの本給制度と照らし合わせ、期待役割を処遇に反映できる仕組みの検討
・ 働く環境の整備	・ 適正な時間管理にむけて、正確な打刻の徹底、シフト運用ルールの徹底にむけた取り組みの検討 ・ ハラスメントゼロにむけてカスタマーハラスメントガイドラインの周知、職場風土向上にむけた取り組みの検討

第 4 章 営業条件

第4章 営業条件

2026年度上半期営業条件

会社申し入れ内容

- 2026年度上半期(4月～9月)営業条件の会社申し入れ内容は、下記の通りです。

店舗	基本営業時間		店舗休業日
栄店	B2階～3階、9階(免税カウンター・レストラン)	10:00～20:00	無
	4階～8階、9階(免税カウンター・レストラン以外)	10:00～19:00	
ラシック店	B1階～6階	11:00～21:00	
	7階～8階レストラン	11:00～22:00	
星ヶ丘店	B1階～1階フードガーデン	10:00～20:00	
	1階(フードガーデン以外)～8階	10:00～19:00	
三越常滑	イオンモール常滑1階	10:00～21:00	
三越豊田	T-FACE A館2階	10:00～20:00	SCに準ずる

会社申し入れの考え方

基本営業時間について

- 基本営業時間は変更なし。

特定営業時間変更について

- 変更なし

2026年度上半期営業条件に関する労働組合の考え方

- 2023年度下半期より「名古屋三越の収益性を高めるために、働き方を変える。お取引先さまスタイリストを含めた従業員の要員効率を高め、満足度を上げる」とし、栄店上層階、ラシック店レストランフロア営業時間を短縮してきました。
- 企業業績やメンバーの働き方を考慮したうえで、2026年度上半期営業条件における基本営業時間に関しての会社提案を受諾していきます。
- 基本営業時間については、昨今の社会環境の変化などから今後再検討の発生も想定されます。その際には事前に会社より提案をいただくことを前提に対応していきます。
- くわえて、昨今の日本における自然災害の状況において、突発的に営業時間の短縮や、店舗休業が発生する可能性がございます。その際は引き続き、迅速な意思決定のもと、お客さま、メンバー並びにお取引先への情報発信ならびにきめ細やかな対応を引き続き要望します。

第 5 章 各種資料

下記内容をもとに、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おこないます。

なお、賃金要求のスケジュールについて、各支部は状況に応じて計画することとし、そのうえで要求後は早期の妥結を目指します。

環境認識

[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。

[内部環境]

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

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

[春闘情勢]

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

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

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

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

本部基本方針の考え方

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もとづき必要と判断する取り組みを主体的に進め、人材の活性化と納得性のある人事賃金制度の整備と運用の整備や労働福祉に関する制度の充実や拡充をおこないます。

[賃金要求]

2026年度春の交渉においては、人事賃金制度にもとづいた要求(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・雇用形態ごとにおこないます。

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「想定外の大規模な物価上昇」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」にもとづいた要求はおこなわず、物価上昇の状況を踏まえた要求をおこなうものとします。

【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 想定外の大規模な物価上昇
 - 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)

2026年度春の交渉の位置づけ

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

- 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、本部方針にもと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おこなう。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(グループ方針にもと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。

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、下記の通りとします。

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おこなってきた。2026年度はHDS労使協議会による協議内容にもとづき、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もとづく判断を基本とするものの、特に2026年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応をおこなう。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、担う役割と賃金のバランス

※ 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おこなう。

[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)の要求をおこない、制度が未整備な場合は例年同程度の昇給原資の要求をおこなうとともに、評価分布等についてはその結果の確認をおこなう。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おこなう。

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おこない、運用面での課題がある場合には、運用上の考え方を確認すると共に、次年度の通年協議で課題の改善に向けた協議をおこなう。

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もとづき算出する。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おこなうこととする。

第5章各種資料

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。

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)については要求をおこなう。

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。

賞与交渉方針

賞与要求については半期交渉とし、以下のフローに基づき要求をおこないます。

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

※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おこなう。

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」をおこなった後、支部労使協議会において賃金要求をおこない、早期の妥結を目指します。

2026年度春の交渉 IMGU本部最低賃金要求基準

要求基準の設定目的および項目

要求基準の設定目的および項目

1. 要求基準の設定目的

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

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

2. 要求基準の項目

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

<IMGU本部最低賃金 要求基準の項目>

- | | |
|-----|--------------------------------|
| I. | 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準 |
| 1. | 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」(対象:月給制社員) |
| II. | 「企業内最低賃金要求」の基準 |
| 1. | 「月例賃金」の要求基準(対象:月給制社員) |
| 2. | 「時間給」の要求基準(対象:時間給制社員・60歳以降雇用者) |

「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

「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>

扶養者・年齢別最低賃金要求基準(単位:円)

	1人扶養(27歳)	2人扶養(30歳)	3人扶養(33歳)	4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

第5章各種資料

[参考]前頁の要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額(単位:円)

A基準					B基準				
年齢	1人扶養	2人扶養	3人扶養	4人扶養	年齢	1人扶養	2人扶養	3人扶養	4人扶養
～27	195,400	205,400	215,400	225,400	～27	177,600	187,600	197,600	207,600
28	204,200	214,200	224,200	234,200	28	185,400	195,400	205,400	215,400
29	213,000	223,000	233,000	243,000	29	193,100	203,100	213,100	223,100
30	221,800	231,800	241,800	251,800	30	200,800	210,800	220,800	230,800
31	230,600	240,600	250,600	260,600	31	208,500	218,500	228,500	238,500
32	239,400	249,400	259,400	269,400	32	216,200	226,200	236,200	246,200
33	248,200	258,200	268,200	278,200	33	223,800	233,800	243,800	253,800
34	257,100	267,100	277,100	287,100	34	231,600	241,600	251,600	261,600
35	266,000	276,000	286,000	296,000	35	239,300	249,300	259,300	269,300
36～	274,800	284,800	294,800	304,800	36～	247,000	257,000	267,000	277,000

C基準				
年齢	1人扶養	2人扶養	3人扶養	4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

ABC基準の設定について	<ul style="list-style-type: none"> 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の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。 			
	<table border="1"> <tr> <td>適用条件</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 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 </td> </tr> <tr> <td>判断要素</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 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 </td> </tr> </table>	適用条件	<ul style="list-style-type: none"> 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
適用条件	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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 			
適用期間	<ul style="list-style-type: none"> 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。 			
支給対象者について	要件	<ul style="list-style-type: none"> 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。 		
	年齢	<ul style="list-style-type: none"> 対象者の年齢上限は、満60歳までとします。 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ます。 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。 		
	賃金	<ul style="list-style-type: none"> 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。) 		
被扶養者について	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 			
短時間勤務者について	<ul style="list-style-type: none"> 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。 			

その他

【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、要求をおこなう場合においては、60歳以前と以降の働き方および賃金の変化等を踏まえた要求をおこなうこととします。

【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。

【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おこなわれます。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および申告方法(申告期日や申告書等)に関する通達があり、5月支給給与にて4月分と合わせた保障額を支給」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。

【育児・介護等の短時間勤務者への対応】

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

<例> 扶養者年齢別最低賃金B基準企業所属
33歳 3人扶養(対象扶養者年齢別賃金:243,800円)
本給:221,000円 短時間勤務による控除:15% 控除後本給187,850円の場合

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

※最終算出額を百円未満切上げ
扶養者年齢別最低賃金による給付額 19,400円/月

<算定式>

$$\text{算定式} = \left\{ \left(\text{標準生計費(全国平均)} \textcircled{1} \times \frac{12}{15} \textcircled{2} \times \text{負担費修正係数} \textcircled{3} \right. \right. \\ \left. \left. \times \text{物価上昇率} \textcircled{4} \times \text{基準設定区分} \textcircled{5} \right) + \text{2024年度春の交渉要求基準} \right\} \div 2 \\ * 100 \text{円未満切り上げ}$$

① 人事院による標準生計費(2025年4月全国平均) (単位:円)

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

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

<指標の算定時期 : 2025年4月>

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

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

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

* 負担費修正係数については、日常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。

<指標の算定時期 : 2025年>

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

$$(1+0.032)$$

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

<指標の算定時期 : 2025年暦年>

⑤ B基準を中心の値とし、A基準は+10%、C基準は-10%で水準を設定。

係数 : A基準=1.1 B基準=1.0 C基準=0.9

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

【参考 補足説明】

1)標準生計費について

①標準生計費の増減要因

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

②標準生計費の費目

標準生計費の費目は、以下のように家計調査の支出項目にもとづいています。

【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・履物費が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

第5章各種資料

【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

「企業内最低賃金要求」の基準

「企業内最低賃金」とは、月給制社員およ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、時間給制社員および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、算定式にもと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。

「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)

IMGU本部水準は、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査(賃金センサス)」や総務省の「物価上昇率(暦年・総合・全国)」等を加味して決定しています。

各支部・分会の水準設定は、月例賃金は採用賃金とします。

<算定式(2025年度)>

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

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

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

<統計年度:2025年度>

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

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

<指標の算定時期 : 2025年暦年平均>

第5章各種資料

「時間給」の要求基準(対象:時給制社員・60歳以降雇用者)

(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	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 年度中に公的最賃(各都道府県の地域別・産業別の最低賃金)が改定された場合は、改めて算定をおこない、IMGU基準を確認します。算定の結果、IMGU基準の改定が必要と判断した地域については、対象地域における公的最賃の改定発効される年月日以前に改定基準以上を適用させることとします。(対象者:時間給者および時間給換算した月給者) ※上記適用の場合は、「組合機関会議(本・支部執行委員会)にて審議決定」する旨を、各支部・分会の春の交渉議案書にて記載することとする。
---------	--

<算定式>

①月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

参考数値 ⇒ 180,000円 ÷ (法定における最長の年間所定労働時間: 2088時間 ÷ 12ヶ月)

⇒ 1,035円 ※小数点以下切り上げ

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

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

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

地域別修正指数 ⇒ 各都道府県の地域別最低賃金

÷ 全都道府県の中で最も高い地域別最低賃金

③参考数値と地域別修正係数をもとに、都道府県別の時間給基礎額を算出します。

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

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

<地域別最低賃金・産業別最低賃金と地域別修正指数>

* 地域別最賃・産業別最賃は2026年1月12日現在の厚生労働省公表値

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

* 上記以外の地域が必要な場合は、同様の考え方で都道府県別に算定する

<月給の時間給換算について>

・ 月例給の時間給換算算定式は以下の通りとする。

(各社の月例最低賃金 × 12) ÷ (年間所定労働日数 × 年間所定労働時間)

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

(例)

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

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

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ます。

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

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

個別に賃金を定めている社員(年俸制等)について

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

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。

2025年度労使通年協議の報告

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おこなってきました。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おこなってきました。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、見直しをおこなっています。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

利用可能期間の延長の対象とする制度(カッコ内は既存制度の利用可能期間・上限年齢 等)
育児休業(4歳未満)、育児勤務(小6)、シフト選択勤務(小6)、ストック有休(4歳未満)、子の看護等休暇(小3)、時間外・休日勤務免除(小3)、ライフイベント転籍(小6) ※育児休業の在籍期間中及び一子あたりの上限取得可能期間は既存制度のまま変更しない ※育児勤務の制度引き上げ年数は、在籍期間の上限取得可能年数に通算しない
“障がいがある子等”の範囲
・身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子 ・医療的ケア児(日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童) ・上記に準ずる状態にある子(医師や公的機関による診断や証明による)
利用可能期間
子が 15 歳になる年度の 3 月 31 日まで

3. グループ労働協約締結の検討について

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

このような実態を踏まえ、現在の労使関係をより強固なものとするを目的とし、グループ労働協約の締結(最速で 2025 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おこないます。

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

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おこないました。

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を統合し協議をおこなってきました。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、処分未済の従業員へのアプローチの検討など、さらなる改善、対象者の内省を促す取組みを検討しています。

総実労働時間の短縮およ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おこないました。

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おこないました。

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おこなってまいります。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おこないます。

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おこないました。

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おこないました。

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

共済会との連携をおこない、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。

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。

<p>＜3階＞ 任意加入制度【セーフティープラン】</p> <p>＜三井住友海上火災保険(株)＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・団体総合補償制度 ・GLTD(団体長期障害所得補償制度) <p>※3階のみのご加入も可能です。</p>	<p>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。</p>
<p>＜2階＞ 任意加入制度【セーフティープラン】</p> <p>＜三越伊勢丹グループ共済会 自家共済制度＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・任意加入 生命共済制度 ・上乗せ型 医療共済制度 	<p>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。</p>
<p>＜1階＞ 全員加入制度</p> <p>＜三越伊勢丹グループ共済会 自家共済制度＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>全員加入制度は、すべての共済会会員が対象となる自家共済制度です。 病気やけがの補償や働けなくなった時の補償など、従業員の皆様が安心して働ける制度をご用意しています。</p>

＜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>



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

<p>給付対象</p>	<p>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。</p> <p>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</p> <p>②介護保険適用の介護サービスを自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。</p>
<p>利用補助額</p>	<p>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</p>
<p>証明書類</p>	<p>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。</p>

共済会へのお問い合わせはこちら⇒



第6章 労働協約の改訂・新設

第6章労働協約の改訂・新設

制度変更等による労働協約の改訂・新設

- 2026年度春の交渉では、下記の3点のもと、労働協約の改訂・新設をおこないます。
 - 2025年度労使通年協議で検討してきた制度改定への対応
 - 法改正への対応
 - 実態にあわせた対応
- 各項目は、名古屋三越支部独自、グループ共通で改訂・新設する項目が含まれています。

社員労働協約の改訂

【本則】

章	節	条・表題	変更点
第6章 労働条件	第1節 就業時間	第601条 (労働時間)	・ 休日数増にともなう年間所定労働時間の変更
第6章 労働条件	第2節 休日・休暇	第614条 (休日)	・ 休日数の増加
第14章・15章	有効期間・自動更新	第1404条・第1405条 ・第1502条	・ 労働協約の有効期間や自動更新の期限を更新 ・ 締結日は労働協約の有効期間の開始日前日に変更 ・ 労使代表者は、締結日時点とする

【付属諸規程】

規程・条文タイトル	変更点
休日規程	・ 休日数の増加(第102条)
賃金規程	<ul style="list-style-type: none"> 法改正内容の反映 死亡時の賃金支払い方法に関して、退職金と同様に規定 休日数増にともなう各種控除、手当計算基準の変更(第108条、第302条、第303条、第304条) ベースアップの内容を反映 初任給改定を反映 ステージC本給改定内容を反映
通勤費支給細則	・ システム上(スマートHR)の申請方法に合わせて規定
退職給付規程	・ 法改正内容を反映
ストック有給休暇規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児休業規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児勤務規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
子の看護等・家族の介護のための休暇規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
短時間勤務規程	・ 別事由の短時間勤務と短日勤務の併用不可の記載
キャリア形成支援制度規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
自己研修休職規程	・ ステージC本給改定内容を反映
国内出向規程	<ul style="list-style-type: none"> 労働時間差手当の短時間勤務者の算定式を規定、改定期期を実態に合わせる 出向管理職手当のステージA水準を規定、対象者をステージA・Bに限定
時間外・休日勤務に関する規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定

メイト社員労働協約の改訂

【本則】

章	節	条・表題	変更点
第6章 労働条件	第1節 就業時間	第601条 (労働時間)	・ 休日数増にともなう年間所定労働時間の変更
第6章 労働条件	第2節 休日・休暇	第613条 (休日)	・ 休日数の増加
第14章・15章	有効期間・自動更新	第1404条・第1405条 ・第1502条	・ 労働協約の有効期間や自動更新の期限を更新 ・ 締結日は労働協約の有効期間の開始日前日に変更 ・ 労使代表者は、締結日時とする

【付属諸規程】

規程・条文タイトル	変更点
休日規程	・ 休日数の増加(第102条)
賃金規程	・ 法改正内容の反映(子ども子育て支援金、マッチング拠出の掛金上限の変更) ・ 死亡時の賃金支払い方法に関して、退職金と同様に規定 ・ 休日数増にともなう各種控除、手当計算基準の変更(第108条、第302条、第303条) ・ ベースアップの内容を反映
通勤費支給細則	・ システム上(スマートHR)の申請方法に合わせて規定
ストック有給休暇規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児休業規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児勤務規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児のためのフルタイム シフト選択勤務規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
子の看護等・家族の介護の ための休暇規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
短時間勤務規程	・ 別事由の短時間勤務と短日勤務の併用不可の記載
キャリア形成支援制度規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
国内出向規程	・ 労働時間差手当の短時間勤務者の算定式を規定、改定時期を実態に合わせる
時間外・休日勤務に関する 規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定

第6章労働協約の改訂・新設

エルダースタッフ労働協約の改訂

【本則】

章	節	条・表題	変更点
第6章 労働条件	第1節 就業時間	第602条 (エルダースタッフの労働時間)	・ 休日数増にともなう年間所定労働時間の変更
第6章 労働条件	第2節 休日・休暇	第618条 (エルダースタッフの休日)	・ 休日数の増加
第14章・15章	有効期間・自動更新	第1404条・第1405条 ・第1502条	・ 労働協約の有効期間や自動更新の期限を更新 ・ 締結日は労働協約の有効期間の開始日前日に変更 ・ 労使代表者は、締結日時点とする

【付属諸規程】

規程・条文タイトル	変更点
休日規程	・ 休日数の増加(第102条)
賃金規程	・ 法改正内容の反映(子ども子育て支援金 ・ 死亡時の賃金支払い方法に関して、退職金と同様に規定 ・ 休日数増にともなう各種控除、手当計算基準の変更(第110条、第302条) ・ ベースアップの内容を反映
通勤費支給細則	・ システム上(スマートHR)の申請方法に合わせて規定
ストック有給休暇規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児休業規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児勤務規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
子の看護等・家族の介護のための休暇規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
介護・介護準備休業	・ 法定の制度対象外者の明文化
短時間勤務規程	・ 別事由の短時間勤務と短日勤務の併用不可の記載
キャリア形成支援制度規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
国内出向規程	・ 労働時間差手当の短時間勤務者の算定式を規定、改定期期を実態に合わせる
時間外・休日勤務に関する規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定

スペシャリティスタッフ(有期・無期)労働協約の改訂

【本則】

章	節	条・表題	変更点
第5章 人事	第1節 人事	第502条(定義と採用)	・ 休日数増にともなう年間所定労働時間の変更
第6章 労働条件	第1節 就業時間	第602条(スペシャリティスタッフの労働時間)	・ 休日数増にともなう年間所定労働時間の変更
第6章 労働条件	第2節 休日・休暇	第616条(スペシャリティスタッフの休日)	・ 休日数の増加
第14章・15章	有効期間・自動更新	第1404条・第1405条 ・第1502条	・ 労働協約の有効期間や自動更新の期限を更新 ・ 締結日は労働協約の有効期間の開始日前日に変更 ・ 労使代表者は、締結日時点とする

【付属諸規程】

規程・条文タイトル	変更点
休日規程	・ 休日数の増加(第102条)
賃金規程	・ 法改正内容の反映(子ども子育て支援金) ・ 死亡時の賃金支払い方法に関して、退職金と同様に規定 ・ 休日数増にともなう控除、退職金計算基準の変更
通勤費支給細則	・ システム上(スマートHR)の申請方法に合わせて規定
ストック有給休暇規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児休業規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児勤務規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
子の看護等・家族の介護のための休暇規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
短時間勤務規程	・ 別事由の短時間勤務と短日勤務の併用不可の記載
キャリア形成支援制度規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
国内出向規程	・ 労働時間差手当の短時間勤務者の算定式を規定、改定時期を実態に合わせる
時間外・休日勤務に関する規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定

第6章労働協約の改訂・新設

エルダースペシャルティスタッフ(有期・無期)労働協約の改訂

【本則】

章	節	条・表題	変更点
第5章 人事	第1節 人事	第502条(定義と採用)	・ 休日数増にともなう年間所定労働時間の変更
第6章 労働条件	第1節 就業時間	第602条(エルダースペシャルティスタッフの労働時間)	・ 休日数増にともなう年間所定労働時間の変更
第6章 労働条件	第2節 休日・休暇	第616条(エルダースペシャルティスタッフの休日)	・ 休日数の増加
第14章・15章	有効期間・自動更新	第1404条・第1405条 ・第1502条	・ 労働協約の有効期間や自動更新の期限を更新 ・ 締結日は労働協約の有効期間の開始日前日に変更 ・ 労使代表者は、締結日時点とする

【付属諸規程】

規程・条文タイトル	変更点
休日規程	・ 休日数の増加(第102条)
賃金規程	・ 法改正内容の反映(子ども子育て支援金) ・ 死亡時の賃金支払い方法に関して、退職金と同様に規定 ・ 休日数増にともなう控除計算基準の変更
通勤費支給細則	・ システム上(スマートHR)の申請方法に合わせて規定
ストック有給休暇規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児休業規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児勤務規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
子の看護等・家族の介護のための休暇規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
介護・介護準備休業規程	・ 法定の制度対象外者の明文化
短時間勤務規程	・ 別事由の短時間勤務と短日勤務の併用不可の記載
キャリア形成支援制度規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
国内出向規程	・ 労働時間差手当の短時間勤務者の算定式を規定、改定期期を実態に合わせる
時間外・休日勤務に関する規程	・ 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定

フェロー社員(有期・無期)労働協約の改訂

【本則】

章	節	条・表題	変更点
第14章・15章	有効期間・自動更新	第1404条・第1405条 ・第1502条	<ul style="list-style-type: none"> ・労働協約の有効期間や自動更新の期限を更新 ・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日に変更 ・労使代表者は、締結日時点とする

【付属諸規程】

規程・条文タイトル	変更点
就業形態規定	・運用実態に合わせた内容に改定
賃金規程	<ul style="list-style-type: none"> ・法改正内容の反映(子ども子育て支援金) ・死亡時の賃金支払い方法に関して、退職金と同様に規定
通勤費支給細則	・システム上(スマートHR)の申請方法に合わせて規定
ストック有給休暇規程	・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児休業規程	・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児勤務規程	・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程	・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
子の看護等・家族の介護のための休暇規程	・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
短時間勤務規程	・別事由の短時間勤務と短日勤務の併用不可の記載
キャリア形成支援制度規程	・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
時間外・休日勤務に関する規程	・障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定

第6章労働協約の改訂・新設

エルダーフェロー(有期・無期)労働協約の改訂

【本則】

章	節	条・表題	変更点
第14章・15章	有効期間・自動更新	第1404条・第1405条 ・第1502条	<ul style="list-style-type: none"> 労働協約の有効期間や自動更新の期限を更新 締結日は労働協約の有効期間の開始日前日に変更 労使代表者は、締結日時点とする

【付属諸規程】

規程・条文タイトル	変更点
就業形態規定	<ul style="list-style-type: none"> 運用実態に合わせた内容に改定
賃金規程	<ul style="list-style-type: none"> 法改正内容の反映(子ども子育て支援金) 死亡時の賃金支払い方法に関して、退職金と同様に規定 ベースアップ内容を反映
通勤費支給細則	<ul style="list-style-type: none"> システム上(スマートHR)の申請方法に合わせて規定
ストック有給休暇規程	<ul style="list-style-type: none"> 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児休業規程	<ul style="list-style-type: none"> 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児勤務規程	<ul style="list-style-type: none"> 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
育児のためのフルタイムシフト選択勤務規程	<ul style="list-style-type: none"> 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
子の看護等・家族の介護のための休暇規程	<ul style="list-style-type: none"> 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
介護・介護準備休業規程	<ul style="list-style-type: none"> 法定の制度対象外者の明文化
短時間勤務規程	<ul style="list-style-type: none"> 別事由の短時間勤務と短日勤務の併用不可の記載
キャリア形成支援制度規程	<ul style="list-style-type: none"> 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定
時間外・休日勤務に関する規程	<ul style="list-style-type: none"> 障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の改定

労働協約の改訂・新設

- ・ 議案書に記載の労使通年協議にもとづく諸制度の変更や、三越伊勢丹グループ各社における運用面での共通化をはかることを目的として、労働協約の改訂・新設をおこないます(網掛け部分が改訂・新設部分です)。
- ・ 2026年度労働協約は、名古屋三越支部大会で労働組合としての審議決定をおこなったのちに会社と締結します。
- ・ 有期・無期の雇用区分に関しては、同様の文面が多いことから集約をしています(異なる部分に関しては、【有期】・【無期】を文末に入れ区分しています)。
- ・ また、2026年度労働協約は、2026年度版人事制度・賃金制度ガイダンスとともに、グループウェアに掲載しますので、各種労働条件の確認や日々の評価制度の運用にご活用ください。

社員労働協約

本文		
現行	改訂	改訂・新設理由
第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2025年4月1日から2026年3月31日までとする。	第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2026年4月1日から2027年3月31日までとする。	・有効期間の更新
第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2027年3月31日を超えることはできない。	第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2028年3月31日を超えることはできない。	・有効期間の更新
第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する 2025年3月31日 株式会社名古屋三越 代表取締役社長 鈴木 隆由 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部執行委員長 中住 萌里	第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する 2026年3月31日 株式会社名古屋三越 代表取締役社長 鈴木 隆由 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部執行委員長 中住 萌里	・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする ・労使代表者は、締結日時点とする

本文		
現行	改訂	改訂・新設理由
第601条(労働時間) 社員の年間所定労働時間は、1,874時間とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は36時間02分、1日の平均所定労働時間は7時間35分を原則とする。	第601条(労働時間) 社員の年間所定労働時間は、1,858時間とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は35時間38分、1日の平均所定労働時間は7時間35分を原則とする。	・休日数増にともなう年間所定労働時間の変更
第614条(休日) 年間の総休日数は、118日とする。 (以下略)	第614条(休日) 年間の総休日数は、120日とする。 (以下略)	・休日数の増加

メイト社員労働協約

本文		
現行	改訂	改訂・新設理由
第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2025年4月1日から2026年3月31日までとする。	第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2026年4月1日から2027年3月31日までとする。	・有効期間の更新
第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2027年3月31日を超えることはできない。	第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2028年3月31日を超えることはできない。	・有効期間の更新
第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する 2025年3月31日 株式会社名古屋三越 代表取締役社長 鈴木 隆由 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部執行委員長 中住 萌里	第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する 2026年3月31日 株式会社名古屋三越 代表取締役社長 鈴木 隆由 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部執行委員長 中住 萌里	・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする ・労使代表者は、締結日時点とする

第6章労働協約の改訂・新設

本文		
現行	改訂	改訂・新設理由
第601条(労働時間) メイト社員の年間所定労働時間は、1,874時間とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は36時間02分、1日の平均所定労働時間は7時間35分を原則とする。	第601条(労働時間) メイト社員の年間所定労働時間は、1,858時間とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。これを基礎として1週間の平均所定労働時間は35時間38分、1日の平均所定労働時間は7時間35分を原則とする。	・休日数増にともなう年間所定労働時間の変更
第613条(休日) 年間の総休日数は、118日とする。 (以下略)	第613条(休日) 年間の総休日数は、120日とする。 (以下略)	・休日数の増加

エルダースタッフ労働協約

本文		
現行	改訂	改訂・新設理由
第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2025年4月1日から2026年3月31日までとする。	第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2026年4月1日から2027年3月31日までとする。	・有効期間の更新
第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2027年3月31日を超えることはできない。	第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2028年3月31日を超えることはできない。	・有効期間の更新
第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する 2025年3月31日 株式会社名古屋三越 代表取締役社長 鈴木 隆由 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部執行委員長 中住 萌里	第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する 2026年3月31日 株式会社名古屋三越 代表取締役社長 鈴木 隆由 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部執行委員長 中住 萌里	・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする ・労使代表者は、締結日時点とする

本文		
現行	改訂	改訂・新設理由
第602条(エルダースタッフの労働時間) エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲの所定労働時間は以下とする。原則として年間所定労働時間は1,874時間とし、1週間の平均所定労働時間は36時間02分、1日の平均所定労働時間は7時間35分とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。	第602条(エルダースタッフの労働時間) エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲの所定労働時間は以下とする。原則として年間所定労働時間は1,858時間とし、1週間の平均所定労働時間は35時間38分、1日の平均所定労働時間は7時間35分とする。但し、年間の暦日が366日の場合には、一日分の所定労働時間を加えた時間数とする。	・休日数増にともなう年間所定労働時間の変更
第618条(エルダースタッフの休日) エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲの年間の総休日数は、118日とする。(以下略)	第618条(エルダースタッフの休日) エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲの年間の総休日数は、120日とする。(以下略)	・休日数の増加

スペシャリティスタッフ(有期・無期)労働協約

本文		
現行	改訂	改訂・新設理由
第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2025年4月1日から2026年3月31日までとする。	第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2026年4月1日から2027年3月31日までとする。	・有効期間の更新
第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2027年3月31日を超えることはできない。	第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2028年3月31日を超えることはできない。	・有効期間の更新
第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する 2025年3月31日 株式会社名古屋三越 代表取締役社長 鈴木 隆由 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部執行委員長 中住 萌里	第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する 2026年3月31日 株式会社名古屋三越 代表取締役社長 鈴木 隆由 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部執行委員長 中住 萌里	・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする ・労使代表者は、締結日時点とする

本文			
現行	改訂		改訂・新設理由
第502条(定義と採用) (中略) ③スペシャリティスタッフ(有期・無期)はその所定労働時間によって、以下のように区分する。	第502条(定義と採用) (中略) ③スペシャリティスタッフ(有期・無期)はその所定労働時間によって、以下のように区分する。		・休日数増にともなう年間所定労働時間の変更
スペシャリティスタッフP I (有期・無期) 週所定労働時間が20時間未満の者	スペシャリティスタッフP I (有期・無期) 週所定労働時間が20時間未満の者		
スペシャリティスタッフP II (有期・無期) 週所定労働時間が20時間以上の者	スペシャリティスタッフP II (有期・無期) 週所定労働時間が20時間以上の者		
スペシャリティスタッフF(有期・無期) 年間所定労働時間が1,874時間の者	スペシャリティスタッフF(有期・無期) 年間所定労働時間が1,858時間の者		
第602条(スペシャリティスタッフF(有期・無期)の労働時間) 所定労働時間は以下とする。原則として年間所定労働時間は1,874時間とし、1週間の平均所定労働時間は36時間02分、1日の平均所定労働時間は7時間35分とする。	第602条(スペシャリティスタッフF(有期・無期)の労働時間) 所定労働時間は以下とする。原則として年間所定労働時間は1,858時間とし、1週間の平均所定労働時間は35時間38分、1日の平均所定労働時間は7時間35分とする。		・休日数増にともなう年間所定労働時間の変更
第616条(スペシャリティスタッフF(有期・無期)の休日) 年間の総休日数は、118日とする。 (以下略)	第616条(スペシャリティスタッフF(有期・無期)の休日) 年間の総休日数は、120日とする。 (以下略)		・休日数の増加

エルダースペシャリティスタッフ(有期・無期)労働協約

本文			
現行	改訂		改訂・新設理由
第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2025年4月1日から2026年3月31日までとする。	第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2026年4月1日から2027年3月31日までとする。		・有効期間の更新
第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2027年3月31日を超えることはできない。	第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2028年3月31日を超えることはできない。		・有効期間の更新
第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する 2025年3月31日 株式会社名古屋三越 代表取締役社長 鈴木 隆由 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部執行委員長 中住 萌里	第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する 2026年3月31日 株式会社名古屋三越 代表取締役社長 鈴木 隆由 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部執行委員長 中住 萌里		・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする ・労使代表者は、締結日時点とする

本文			
現行	改訂		改訂・新設理由
第502条(定義と採用) (中略) ③エルダースペシャリティスタッフ(有期・無期)はその所定労働時間によって、以下のように区分する。	第502条(定義と採用) (中略) ③エルダースペシャリティスタッフ(有期・無期)はその所定労働時間によって、以下のように区分する。		・休日数増にともなう年間所定労働時間の変更
エルダースペシャリティスタッフP I (有期・無期) 週所定労働時間が20時間未満の者	エルダースペシャリティスタッフP I (有期・無期) 週所定労働時間が20時間未満の者		
エルダースペシャリティスタッフP II (有期・無期) 週所定労働時間が20時間以上の者	エルダースペシャリティスタッフP II (有期・無期) 週所定労働時間が20時間以上の者		
エルダースペシャリティスタッフF(有期・無期) 年間所定労働時間が1,874時間の者	エルダースペシャリティスタッフF(有期・無期) 年間所定労働時間が1,858時間の者		
第602条(エルダースペシャリティスタッフF(有期・無期)の労働時間) 所定労働時間は以下とする。原則として年間所定労働時間は1,874時間とし、1週間の平均所定労働時間は36時間02分、1日の平均所定労働時間は7時間35分とする。	第602条(エルダースペシャリティスタッフF(有期・無期)の労働時間) 所定労働時間は以下とする。原則として年間所定労働時間は1,858時間とし、1週間の平均所定労働時間は35時間38分、1日の平均所定労働時間は7時間35分とする。		・休日数増にともなう年間所定労働時間の変更

第6章労働協約の改訂・新設

第616条(エルダースペシャルティスタッフF(有期・無期)の休日) 年間の総休日数は、118日とする。 (以下略)	第616条(エルダースペシャルティスタッフF(有期・無期)の休日) 年間の総休日数は、120日とする。 (以下略)	・休日数の増加
---	---	---------

フェロー社員(有期・無期)労働協約

本文		改訂・新設理由
現行	改訂	
第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2025年4月1日から2026年3月31日までとする。	第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2026年4月1日から2027年3月31日までとする。	・有効期間の更新
第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2027年3月31日を超えることはできない。	第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2028年3月31日を超えることはできない。	・有効期間の更新
第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する 2025年3月31日 株式会社名古屋三越 代表取締役社長 鈴木 隆由 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部執行委員長 中住 萌里	第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する 2026年3月31日 株式会社名古屋三越 代表取締役社長 鈴木 隆由 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部執行委員長 中住 萌里	・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする ・労使代表者は、締結日時点とする
第619条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするフェロー社員(有期)(無期)が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年10月1日から翌年10月10日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取り扱いは別に定める「子の看護・家族の介護のための休暇規程」による。 【有期・無期】	第619条(家族の介護のための休暇) 会社は、要介護状態にある家族の介護、その他の世話をするフェロー社員(有期)(無期)が、当該家族の介護や世話をするために休暇を請求した場合は、当該家族が1人であれば1年間につき5日、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、介護休暇を与える。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。また、休暇取得の期間は無給とする。なお、このほかの取扱いは別に定める「子の看護等・家族の介護のための休暇規程」による。 【有期・無期】	・法改正対応(名称変更) ・法改正に合わせた対象年度の基準日変更
諒解事項 第614条第4項のうち、時間単位の年次有給休暇に関する定めは、2024年10月1日以降有効とする。 【有期・無期】	(削除) 【有期・無期】	・諒解事項の削除

エルダーフェロー(有期・無期)労働協約

本文		改訂・新設理由
現行	改訂	
第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2025年4月1日から2026年3月31日までとする。	第1404条(有効期間) 本協約の有効期間は、2026年4月1日から2027年3月31日までとする。	・有効期間の更新
第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2027年3月31日を超えることはできない。	第1405条(自動更新) 本協約は、期間満了90日前までにいずれか一方より改訂更新の申出がない場合は、さらに1年間有効とするが、2028年3月31日を超えることはできない。	・有効期間の更新
第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する 2025年3月31日 株式会社名古屋三越 代表取締役社長 鈴木 隆由 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部執行委員長 中住 萌里	第1502条 本協約は2通作成し、調印の上会社・組合各1通宛保管する 2026年3月31日 株式会社名古屋三越 代表取締役社長 鈴木 隆由 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部執行委員長 中住 萌里	・締結日は労働協約の有効期間の開始日前日とする ・労使代表者は、締結日時点とする

社外秘



◆お問い合わせ

三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部
内線：820-1661 外線：052-252-1661