

2026 年度

## 春の交渉 議案書 (案)

三越伊勢丹グループ労働組合  
関連グループ支部 I  
センチュリートレーディングカンパニー直轄分会

第 11 期の活動テーマ

『ONE チームで進もう』

業務に関わる社内外全ての人と強固な関係づくりが重要です！

『傾聴する』『受容する』『共感する』

三越伊勢丹グループ労働組合 ホームページ

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



三越伊勢丹グループ労働組合 LINE



ユーザー名：企業コード if+従業員コード 8 桁

パスワード：生年月日（例：20220101）8 桁

○議案書配付対象者：各雇用形態の非組合員を含む全従業員



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

## 2026年度 春の交渉 議案書(案) 目次

■ 関連グループ支部 I センチュリートレーディングカンパニー直轄分会総会議事日程

■ IMGU の「労使通年協議体制」と「春の交渉」

### 環境認識

1. 社会経済環境……………6
2. 三越伊勢丹グループの動向……………7
3. センチュリートレーディングカンパニーの動向……………8
4. 春の交渉を迎えるにあたって……………9

### 賃金要求

- I. 2026年度 賃金要求の方針……………12
- II. 2026年度 賃金要求(案)について

  1. 社員対象 賃金要求……………13
  2. エルダースタッフ対象 賃金要求……………14
  3. ベースアップ要求の考え方……………15
  4. 社員 本給表・昇給表……………17
  5. 最低賃金の考え方……………19
  6. 扶養者・年齢別最低賃金要求……………20

### 2025年度労使通年協議の取り組み

1. グループ共通ベースアップ算出式の改定……………23
2. 自己申告制度の導入……………24
3. 休職期間の見直し……………26
4. 月間時間外の上限時間の見直し……………26
5. フレックスタイム勤務の導入……………27
6. 労働福祉ビジョン……………29

2026年度労使通年協議……………32

労働協約の改訂および新設……………33

<本部報告>

- ・2026年度 春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針……………35
- ・2026年度 春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準……………39
- ・2025年度 グループ労使協議報告……………50
- ・三越伊勢丹グループ共済会からのお知らせ……………56

## ■ 2026 年度 関連グループ支部 I センチュリートレーディングカンパニー直轄分会総会 議事日程

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

### 第 1 号議案

- I. 2026 年度 社員賃金要求
- II. 2026 年度 エルダースタッフ賃金要求

### 第 2 号議案

- III. 2025 年度 労使通年協議の取り組み
- IV. 労働協約の改訂および新設

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

### メンバーズ VOICE & 分会総会 日程・会場

日時：2026 年 3 月 4 日(水) 13:00～14:00

場所：新宿 組合事務所 H&I ビル 1F 共用会議室

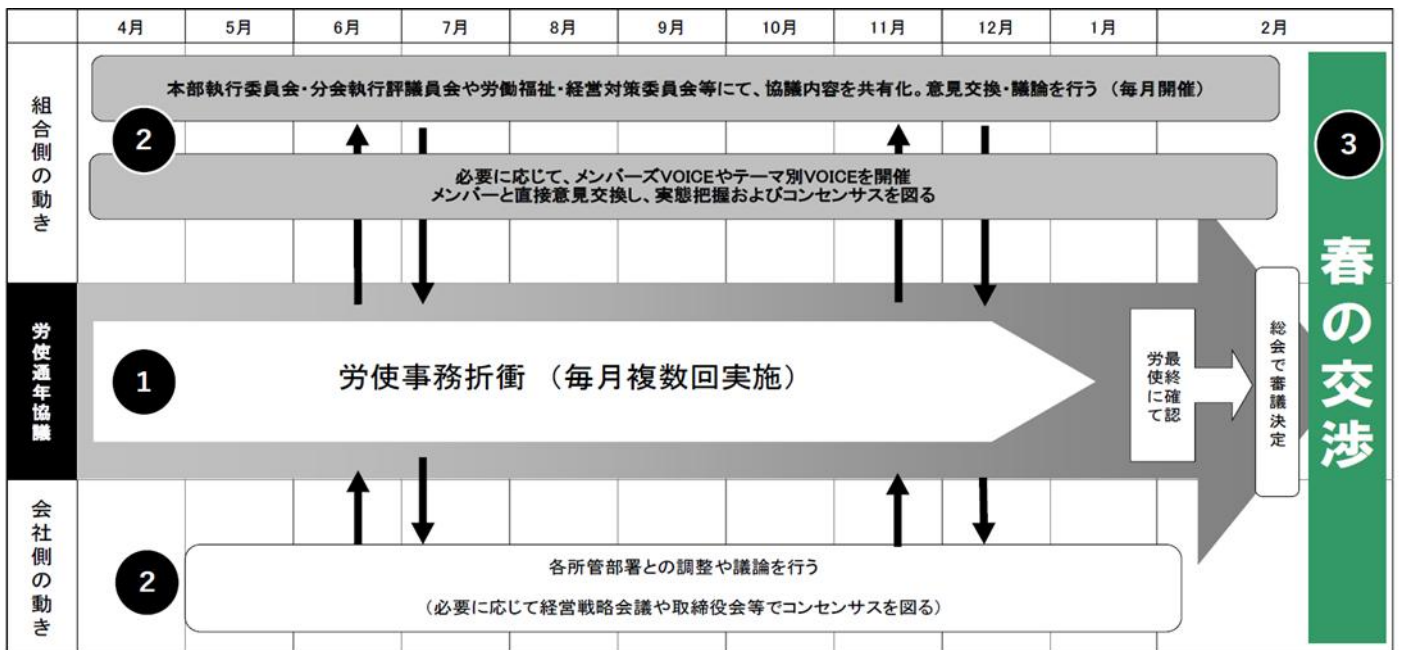
構成員：組合員・支部執行委員

※メンバーズ VOICE & 総会には、本議案書をご持参願います。

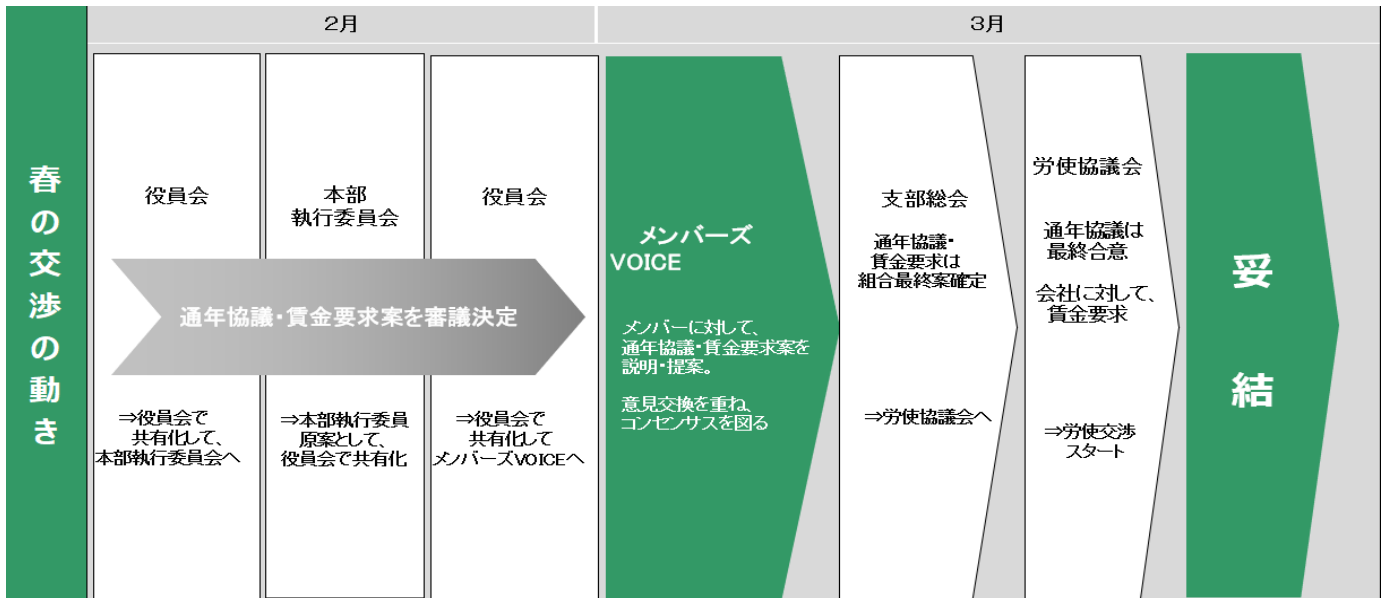
## ■「労使通年協議」と「春の交渉」

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

### ＜労使通年協議のスケジュールイメージ＞



### ＜春の交渉のスケジュールイメージ＞



# 環境認識

# 1. 社会経済環境

## 1) 経済の状況

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

<国内総生産（GDP）の対前年度比増減率>

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

内閣府25年12月25日公表



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

## 2) 物価の状況

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

<消費者物価指数（CPI）の月別前年同月比と暦年平均前年比>

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

総務省26年1月23日公表

## 3) 雇用の状況

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

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

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

<完全失業率・有効求人倍率 月別前年同月比と暦年平均前年比>

季節調整値

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

出所：完全失業率＝総務省 有効求人倍率＝厚生労働省 26年1月30日公表

## 2. 三越伊勢丹グループの動向

### 1) 三越伊勢丹 HDS

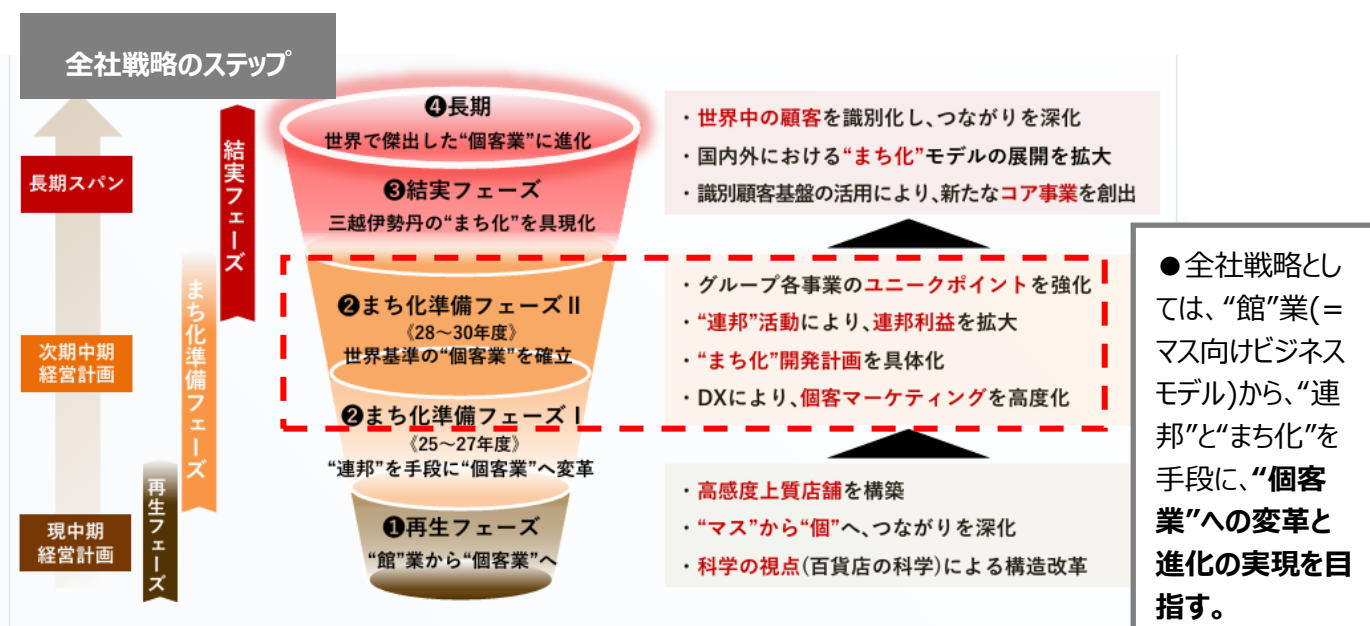
<2025年度 第3四半期業績結果>

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

- ・売上高については、前年度の海外顧客売上の反動等により減収となりましたが、国内顧客の売上が好調に推移しました。また、徹底した販管費コントロールの継続的に推進しています。この結果、第3四半期累計の連結業績は、売上高 4,063 億円（前年比 97.3%）、営業利益 580 億円（96.9%）、経常利益 638 億円（前年比 96.7%）、当期純利益は、関係会社株式の売却益が寄与し、第3四半期累計としては、過去最高の 512 億円を計上しました。
- ・26年度通期予測では、12月以降の海外顧客売上高などの状況を踏まえ、総額売上高の予測を修正しましたが、販管費コントロールにより、営業利益は11月に公表した過去最高 780 億円を維持、経常利益は11月計画時より 40 億円の上方修正、当期純利益も 30 億円を積み増し、過去最高の 650 億円を見込んでいます。

### <グループ次期中期経営計画>

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



### 3. センチュリートレーディングカンパニーの動向

2025年度第3四半期までの業績は増収減益となりました。

- ・売上は、前年の銀座店での特需等もあり、予算には届かなかったものの、酒類売上は直輸入、国内双方ともに好調に推移し、(前年比 102.7%) JPH の売上は 12 月単月で予算比 166.8%、前年比 121.8%と大きく伸ばしました。
- ・売上総利益は、利益率の高い直輸入品を増やしたことや各店サロン・デュ・ショコラにおける最低利益率の設定の見直しなどの取り組みにより前年比 103.1%となりました。
- ・販管費は、中期経営計画に掲げる『新しい価値創造型ビジネスモデル』の構築を見据え、要員面では出向者をはじめ外部委託者の増員や、外商戦略の強化の一環とした高額ワインの買付増、買付商品のラベル代等の増加や倉庫賃料の上昇も重なり、予算・前年ともに上回りました。一方で、旅費、外注費、宣伝費の軽減等やショッパーの有料化による経費構造の見直しなどによるコスト削減にも取り組んでいます。

#### <2025年度第3四半期実績>

現時点の営業利益は予算・前年とも未達ですが、最大の稼ぎ頭であるサロン・デュ・ショコラの売上は前年比 125% (14 億円程度) を見越し、1 月 3 日からオンライン販売もスタート時から好調に推移しています。

単位：百万円 未満切り捨て	第3四半期(4月~12月)			通期
	実績	予算比(差)	前年比(差)	予算
売上高	1,796	94.1%	101.1%	4,000
売上総利益	284	95.7%	103.1%	701
営業総利益	311	96.9%	113.2%	734
販管費	416	102%	118.0%	584
営業利益	△104	△18	△26	150

#### <アクションプラン>

センチュリートレーディングでは、2030 年度に目指す姿とともに「2025 年度から 2027 年度フェーズ 1」「2028 年度から 2030 年度フェーズ 2」と位置づけた中期経営計画が策定されています。

2030年度に目指す姿

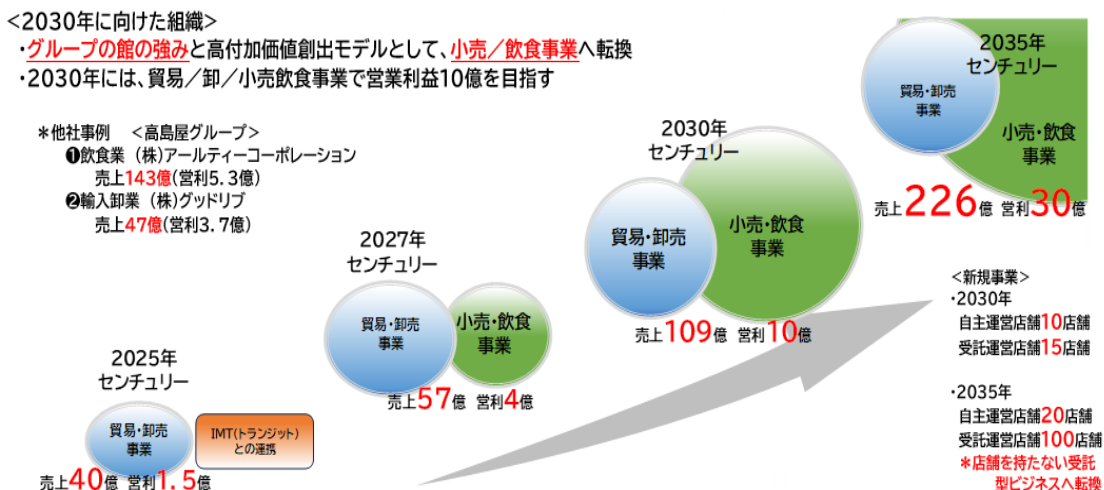
グループが館業から個客業への転換を図るとともに  
**「既存の卸売・貿易事業中心の企業から変革し、新たな付加価値創造を創造する、高収益企業に転換します」**  
**「飲食事業×小売事業」への事業拡大で新たな高収益モデルを構築します**

**「飲食事業×小売事業を掛け合わせた高収益型事業モデルを目指します」**  
 ・高感度上質個客をターゲットにした、飲食と小売を融合した高収益コンテンツを創出し、稼ぐモデルを転換します。

**「エノテカの「ビジネスモデル」を超える新たな収益モデルを構築する」**  
 ・エノテカモデルとは強みのワインをブランディングし、顧客に対するイメージや価値を作り、継続的に収益上げるモデルです。

**①新しい価値創造型ビジネスモデル**

既存企業の“進化”戦略では、新規取組先開拓、新企画、1社化モデルへのトライ、貿易事業モデルの構築やサロン・デュ・ショコラ関連で成果を挙げてきています。今後は、三越伊勢丹“まち化”戦略として、小売・飲食事業や貿易事業の計画立案、準備を加速させていくことが求められています。



## 4. 春の交渉を迎えるにあたって

センチュリートレーディングカンパニーでは、2030年度に向けて『新しい価値創造型ビジネスモデル』の構築が示され、**グループの館の強みと高付加価値創出として、小売・飲食事業への転換し、貿易・卸・小売飲食事業で営業利益 10 億円を目指す**と発信されています。要員体制においても、2025年度春より（株）三越伊勢丹からの出向者も増員され、各事業の土台づくりやグループへの更なる貢献・成果に繋がるよう様々な取り組みが着実に進んでいます。

今回の春の交渉では、三越伊勢丹グループ共通の制度について拡充、導入のほか、限られた要員の中で、担う業務特性を踏まえ、より生産性高く働ける仕組み、環境の整備としてフレックス勤務を導入して参ります。

そして、働く仲間同士の相互尊重に基づき、センチュリートレーディングカンパニーの強みであるチーム力を最大限に発揮するためにとともに、の観点から、『**傾聴する 相手の言葉に耳を傾ける**』『**受容する 相手の言葉を批判や評価をしない**』『**共感する 相手の話を理解し寄り添う**』を一人ひとりが実践し、コミュニケーションを図り ONE チームで進みましょう。労働組合としても、メンバーはじめ役員間、労使間での『VOICE サイクル』（聴く 話し合う 伝える 知らせる）活動を徹底して参ります。

### 【第11期の運動方針のテーマと考え方】

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

## 『ONEチーム』で進もう！

そのためには、業務に関わる社内外全ての人達との強固な関係づくりが重要です。



『相手の話に耳を傾け **傾聴** する』



『相手の話を理解し寄り添い **共感** する』



『相手の言葉を批判や評価をせず **受容** する』

## ■「2026 年度春の交渉」の位置付け

(2026 年度春の交渉 三越伊勢丹グループ労働組合 本部基本方針より)

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

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

# 賃金要求

## I. 2026 年度 賃金要求の方針

- ・2026 年度の賃金要求は、2026 年 4 月～2027 年 3 月までの 1 年間の賃金要求となります。要求にあたっては、三越伊勢丹グループ労働組合(IMGU)の「2026 年度春の交渉 IMGU 本部基本方針」に基づき、要求案を組み立てます。

### 1. 月例賃金要求

#### 1) ベースアップ

- ・社員については、グループ共通ベースアップ算出式に基づき要求を行っていきます。しかしながら、今回は現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、要求を組み立てます。
- ・ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ）についても、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本としつつ、2026 年度は特に物価上昇への対応を図ります。

#### 2) 定期昇給

- ・定期昇給は、昇給・昇給制度のある社員において、「役割成果主義の推進」「やりがい・働きがい」の観点から、制度上の評価分布・本給表・昇給表を要求します。あわせて昇格者数や評価制度の運用ルール等についても確認することを要求します。

#### 3) 初任給・採用賃金

- ・初任給・採用賃金は、同業他社との水準や採用市場の環境等を踏まえた要求となります。

### 2. 最低賃金要求

- ・「2026 年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金要求基準」に基づき、企業内（月収・時間給）最低賃金及び扶養者年齢別(月例・時間給)の最低賃金及びの要求を行います。

### 3. 賞与要求

- ・支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ要求していきます。
- ・2025 年度賞与（2026 年 6 月）は 2026 年 5 月を目途に、2026 年度賞与（2026 年 12 月・2027 年 6 月）賞与は 2025 年 10 月、2026 年 4 月を目途にそれぞれ要求を行います。
- ・業績評価指標は、定量面では「売上高・営業利益の実績、前年比及び予算比等」を、定性面では「アクションプランの達成度合い等」とし、賞与支給表をベースとしつつ、それら指標を総合的に勘案し支給水準を判断します。

## II. 2026 年度 賃金要求 (案) について

審議決定事項

### 1. 社員対象 賃金要求 概要

項目	内容
ベースアップ	一律 5,000 円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、「既存者:4/16～ 新入社員:4/1～」とします。
本給評価	ステージ C の本給評価については、昇給表及び本給表に基づき、S・A 評価 3 割以上、B 評価（及び C 評価）7 割未満の分布とすることを要求します。
	ステージ B の本給評価については、昇給表及び本給表に基づき、S・A 評価 3 割以上、B 評価（及び C 評価）7 割未満の分布とすることを要求します。
運用に関する要求	○面談の実施状況の労使確認 ○以下の内容について、人事異動時や評価反映時において適正な運用がなされていることの労使で確認を行います。 ・全体及び資格別の平均本給（人事異動の前後、評価反映の前後） ・ステージ C の役割別・グレード別・ランク別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） ・ステージ B の役割別・グレード別・ランク別の人数分布（人事異動の前後、評価反映の前後） ・役割が変更する異動の有無
	昇格者数の確認
採用賃金	211,000 円以上
本給表及び昇給表	本給表及び昇給表を要求します。
最低賃金要求	月例賃金 211,000 円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する月例の最低賃金は、センチュリートレーディングカンパニーで働く月例給の雇用形態「社員・エルダースタッフⅢ（月例給）」の中で、社員ステージ C の制度上の最下限（211,000 円）を基準とします。 ※今回要求する最低賃金は、2026 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日の在籍者を対象とします。 なお、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します。
扶養者・年齢別最低賃金	基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

#### <ステージ B・ステージ C 平均賃金引上げ率>

制度(本給表・昇給表および評価分布)に基づき、「ステージ C で入社し、ステージ B で 60 歳定年を迎えたモデル」に基づき算定した「役割・資格や職務の変更に伴う賃金引上げ分も含めた賃金引上げ率」は、「2.54%」(平均賃金引上げ額 8,212 円)と試算されます※。また、ベースアップ 5,000 円に伴う「実態に基づいた賃金引上げ率」は「1.55%」と試算されます。結果として、今回の賃金引上げ率は「4.09%（13,212 円）」と試算されます。

※モデル賃金上の算出方法

- ①本給引き上げ額 : モデル上の本給最高額 - 勤続初年度の本給
- ②平均賃金引き上げ額:(①本給引き上げ額) ÷ モデル上の本給最高額の勤続年数
- ③平均賃金引上げ率 : (②平均賃金引き上げ額) ÷ 平均本給\*

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

## 2. エルダースタッフ対象 賃金要求 概要

項目	内容
ベースアップ	<p>・エルダースタッフⅠ・Ⅱ（時給制）は一律 30 円、エルダースタッフⅢ（月給制）は一律 5,000 円を要求します。</p> <p>※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、「時給制:4/1～ 月給制:4/16～」とします。</p>
賃金要求	<p>エルダースタッフⅠ・Ⅱ：時給 1,260 円</p> <p>エルダースタッフⅢ：月給 216,000 円</p>
最低賃金要求	<p>・月例賃金 211,000 円を下回らないことを要求します。</p> <p>※今回要求する月例の最低賃金は、センチュリートレーディングカンパニーで働く月例給の雇用形態「社員・エルダースタッフⅢ（月例給）」の中で、社員ステージCの制度上の最下限(211,000 円)を基準とします。</p> <p>※今回要求する最低賃金は、2026 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日の在籍者を対象とします。</p> <p>なお、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します。</p> <p>・時間給：勤務地別最低賃金 1,260 円を下回らないことを要求します。</p> <p>※今回要求する最低賃金は、2026 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日の在籍者を対象とします。</p> <p>なお、障がい者雇用については個々に定めた賃金水準を優先します。</p>

### 3. ベースアップ要求の考え方

#### 1) 社員

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

#### グループ共通ベースアップ算出式（2024~2026 年度使用）

##### ●基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

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

物価上昇率	係数	基礎額×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0	0
0.1%	0.0003	93	0
0.2%	0.0007	216	0
0.3%	0.0010	309	500
0.4%	0.0013	402	500
0.5%	0.0017	525	500
0.6%	0.0020	618	500
0.7%	0.0023	711	500
0.8%	0.0027	834	1,000
0.9%	0.0030	927	1,000
1.0%	0.0033	1,020	1,000
1.1%	0.0037	1,143	1,000
1.2%	0.0040	1,236	1,000
1.3%	0.0043	1,329	1,500
1.4%	0.0047	1,452	1,500
1.5%	0.0050	1,545	1,500
1.6%	0.0053	1,638	1,500
1.7%	0.0057	1,761	2,000
1.8%	0.0060	1,854	2,000
1.9%	0.0063	1,947	2,000
2.0%	0.0067	2,070	2,000
2.0%以上	—	—	2,000

式にて算出する。（「1 月～10 月までの物価上昇率合計」+「みなし物価上昇率※（11 月、12 月分）×2 ヶ月」）÷12

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

##### <ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移> 単位%

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

みなし値(8~10月平均)

- 下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り扱いについて別途労使協議の上で対応する。
  - ①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
  - ②**想定外の大幅な物価上昇**
  - ③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

## 2) エルダースタッフ

- ・エルダースタッフは、ベースアップ構成要素に基づく判断を基本とするものの、特に 2026 年度は物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応を行います。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<sup>o</sup>を要求します。

### ■エルダースタッフは以下 3 つの構成要素を総合的に勘案し、ベースアップの判断を行います。

#### ①物価上昇対応分

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

#### ②生産性向上分

- ・2025 年度第 3 四半期業績は P8 のとおり増収減益となりました。酒類や JPH の好調や経費削減効果も見込まれる一方、中期経営計画に基づく先行投資にも取り組んでいます。売上高・営業利益ともに年間予算は達成を見込んでいます。

#### 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役割や働き方に大きな変化は見受けられないことから、担う役割と賃金水準とのバランスにも変化はないことが想定されます。

## 4. 社員 本給表・昇給表

G2 (グレード2)	
ランク	金額
1	340,000
2	339,000
3	338,000
4	337,000
5	336,000
6	335,000
7	334,000
8	333,000
9	332,000
10	331,000
11	330,000
12	329,000
13	328,000
14	327,000
15	326,000
16	325,000
17	324,000
18	323,000
19	322,000
20	321,000
21	320,000
22	319,000
23	318,000
24	317,000
25	316,000
26	315,000
27	314,000
28	313,000
29	312,000
30	311,000
31	310,000
32	309,000
33	308,000
34	307,000
35	306,000
36	305,000
37	304,000
38	303,000
39	302,000
40	301,000
G1 (グレード1)	
ランク	金額
41	300,000
42	299,000
43	298,000
44	297,000
45	296,000
46	295,000
47	294,000
48	293,000
49	292,000
50	291,000
51	290,000
52	289,000
53	288,000
54	287,000
55	286,000
56	285,000
57	284,000
58	283,000
59	282,000
60	281,000
61	280,000
62	279,000
63	278,000
64	277,000
65	276,000
66	275,000
67	274,000
68	273,000
69	272,000
70	271,000
71	270,000
72	269,000
73	268,000
74	267,000
75	266,000
76	265,000
77	264,000
78	263,000
79	262,000
80	261,000
81	260,000
82	259,000
83	258,000
84	257,000
85	256,000
86	255,000
87	254,000
88	253,000
89	252,000
90	251,000
91	250,000
92	249,000
93	248,000
94	247,000
95	246,000
96	245,000
97	244,000
98	243,000
99	242,000
100	241,000
101	240,000

<個人成果給>  
(単位:円)

### ステージ B

<昇給表>

レンジ	ランク	S	A	B	C
R0	G2: 1ランク G1:41ランク	0	0	0	0
R1	G2: 2 ~ 20ランク G1:42 ~ 60ランク	4	2	0	0
R2	G2:21 ~ 40ランク G1:61 ~ 80ランク	6	4	2	0
R3	G2:41 ~ 60ランク G1:81 ~ 101ランク	8	6	4	0

<役割給> (単位:円)

役割	金額
①	60,000
②	40,000
③	20,000
④	10,000

<資格給> (単位:円)

資格	金額
ステージB	116,000

- ・ベースアップの 5,000 円を上乗せした本給表となります。
- ・ベースアップ要求は資格給に反映しています。

G2 (グレード2)	
ランク	金額
1	250,000
2	249,000
3	248,000
4	247,000
5	246,000
6	245,000
7	244,000
8	243,000
9	242,000
10	241,000
11	240,000
12	239,000
13	238,000
14	237,000
15	236,000
16	235,000
17	234,000
18	233,000
19	232,000
20	231,000
21	230,000
22	229,000
23	228,000
24	227,000
25	226,000
26	225,000
27	224,000
28	223,000
29	222,000
30	221,000
31	220,000
32	219,000
33	218,000
34	217,000
35	216,000
36	215,000
37	214,000
38	213,000
39	212,000
40	211,000
41	210,000
42	209,000
43	208,000
44	207,000
45	206,000
46	205,000
47	204,000
48	203,000
49	202,000
50	201,000
51	200,000
52	199,000
53	198,000
54	197,000
55	196,000
56	195,000
57	194,000
58	193,000
59	192,000
60	191,000
61	190,000
62	189,000
63	188,000
64	187,000
65	186,000
66	185,000
67	184,000
68	183,000
69	182,000
70	181,000
71	180,000
72	179,000
73	178,000
74	177,000
75	176,000
76	175,000
77	174,000
78	173,000
79	172,000
80	171,000
81	170,000
82	169,000
83	168,000
84	167,000
85	166,000
86	165,000
87	164,000
88	163,000
89	162,000
90	161,000
91	160,000
92	159,000
93	158,000
94	157,000
95	156,000
96	155,000
97	154,000
98	153,000
99	152,000
100	151,000
101	150,000
102	149,000
103	148,000
104	147,000
105	146,000
106	145,000
107	144,000
108	143,000
109	142,000
110	141,000
111	140,000
112	139,000
113	138,000
114	137,000
115	136,000
116	135,000

＜個人成果給＞  
(単位:円)

ステージ C

＜昇給表＞

レンジ	ランク	S	A	B	C
R0	G2: 1ランク G1:48ランク	0	0	0	0
R1	G2: 2 ~ 23ランク G1:49 ~ 70ランク	4	2	0	0
R2	G2:24 ~ 47ランク G1:71 ~ 93ランク	6	4	2	0
R3	G2:48 ~ 70ランク G1:94 ~ 116ランク	8	6	4	0

＜役割給＞ (単位:円)

役割	金額
①	30,000
②	15,000
③	10,000

＜資格給＞ (単位:円)

資格	金額
ステージC	66,000

- ・ベースアップの5,000円を上乗せした本給表となります。
- ・ベースアップ要求は資格給に反映しています。

## 5. 最低賃金の考え方

### 1)最低賃金の考え方

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

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

#### <基準の適用要件>

- ・IMGU の企業内最低賃金の(月例給)の要求基準を基礎とし、法定における最長の年間労働時間や各都道府県の公的最低賃金(地域別・産業別最低賃金)等を加味して決定しています。
- ・各支部・分会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。
- ・各地域の採用賃金等が IMGU 基準を上回る場合には、採用賃金等を踏まえた最低賃金要求とします。
- ・各支部・分会の要求水準が、IMGU の本部要求水準を下回る場合は、その本部要求水準が公的最低賃金と同水準であれば、必ず引き上げの対応を労使間で確認し、実施することとします。
- ・年度中に公的最低賃金が改定された場合は、改めて IMGU 本部基準を確認します。算定の結果、IMGU 本部基準の改定が必要と判断した地域については、公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定基準以上を適用させることとします。なお、その場合は組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。

## 6. 扶養者・年齢別最低賃金要求

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

社員における扶養者の基準内賃金が、この扶養者・年齢別の基準額を下回る場合には、その差額を手当として保障することを要求します。この要求は、三越伊勢丹グループ労働組合が定めた基準に基づき行います。

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

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

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

### <支給対象者について>

- ・今回要求する最低賃金は、2026 年 4 月 1 日～2027 年 3 月 31 日に在籍し、主として本人の収入により世帯の生計を維持している者を対象とします。なお、三越伊勢丹グループ内に生計を一にする配偶者・同居親族が在籍している場合、収入の高い方を対象とします。
- ・対象者の年齢は、要求年度の 4 月 1 日現在における満年齢を基準とし、満 60 歳を上限とします。
- ・対象者およびその被扶養者が公的給付を受給している場合、その収入と基準内賃金を合わせたものが、上記最低賃金との差額を算出する上で対象者の収入範囲とします。なお、公的給付の対象は、扶養、障がいや年金関連（児童手当・特別障がい手当・遺族年金等）とします。会社への申告は、該当する公的給付が発生した時点で速やかにおこなうものとします。※公的年金のように 2 ヶ月分を 1 回にまとめて給付される場合、月按分して 1 ヶ月分の給付額を算出し、収入の範囲に算定することとします。
- ・保障額の支給については、本人の申告に基づき行われます。4 月中に会社より基準額および申告方法（申告期日や申告書等）に関する通達があり、5 月支給給与にて 4 月分と合わせた保障額が支給されます。それ以降は、申告のあった月より支給されることとなります。なお、保障分は月例給への対応とし、賞与へは反映しません。
- ・育児・介護等の短時間勤務者については、本給より控除されている割合と同じ割合を該当する扶養者・年齢別最低賃金より差し引いた金額と比較し、控除された本給の金額が下回る場合、差額を支給するものとします。

<被扶養者について>

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

<参考 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

(単位:円)

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

■参考 2025年度 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額

(単位:円)

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

# 2025 年度労使通年協議の取り組み

## 通年協議事項

1. グループ共通ベースアップ算出式の改定
2. 自己申告制度の導入
3. 休職期間の見直し
4. 月間時間外の上限時間の見直し
5. フレックスタイム勤務の導入
6. 労働福祉ビジョン

# 1. グループ共通ベースアップ算出式の改定

## 1) 検討の方向性

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

## 2) 検討のポイント

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

## 3) 具体的な内容について

### <グループ共通ベースアップ算出式> (2027・2028 年度使用)

・基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

### <算出式を用いる上での前提事項>

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

$$\left( \text{「1 月～10 月までの物価上昇率合計」} + \text{「みなし物価上昇率※ (11 月、12 月分)} \times 2 \text{ か月} \right) \div 12$$
 ※「みなし物価上昇率」は 8 月、9 月、10 月の消費者物価指数の平均値を使用する
- ・算出式によるベースアップ額を超える上乗せについては、組合各支部が物価上昇を除くベースアップの構成要素※に基づいて要求を判断する。  
 ※ベースアップの構成要素 = 物価上昇分、生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分
- ・下記の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取り扱いについて別途労使協議の上で対応する。

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

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

## 2. 自己申告制度の導入

### 1) 目的

- ・センチュリー社では、グループの考え方に基づいた人事制度の構築や働く環境の整備に取り組んできました。次のステップは、以下にある「人事制度の全体感」を踏まえ、センチュリー社で働くメンバーが、会社の戦略実現に向けて成果を上げ、やりがい・働きがいを感じられるよう、「個の力を最大化」していく機会を提供していくことが求められています。具体的には、**従業員個々人が仕事・キャリアに関して自ら考え、その内容を経営側と共有する機会を設けていきます。**

### 2) 自己申告制度の導入

#### ①これまでの経緯

- ・24年度、25年度の2回にわたりトライを行い、自らキャリアの志向を確認してきました。
- ・メンバーからは、キャリアシートを記入することで、改めて自分のキャリアを再確認する機会が持てた」、「上司との面談において、自分の今後のキャリアを意識した考えを伝えることができた」等の前向きな意見を複数頂きました。

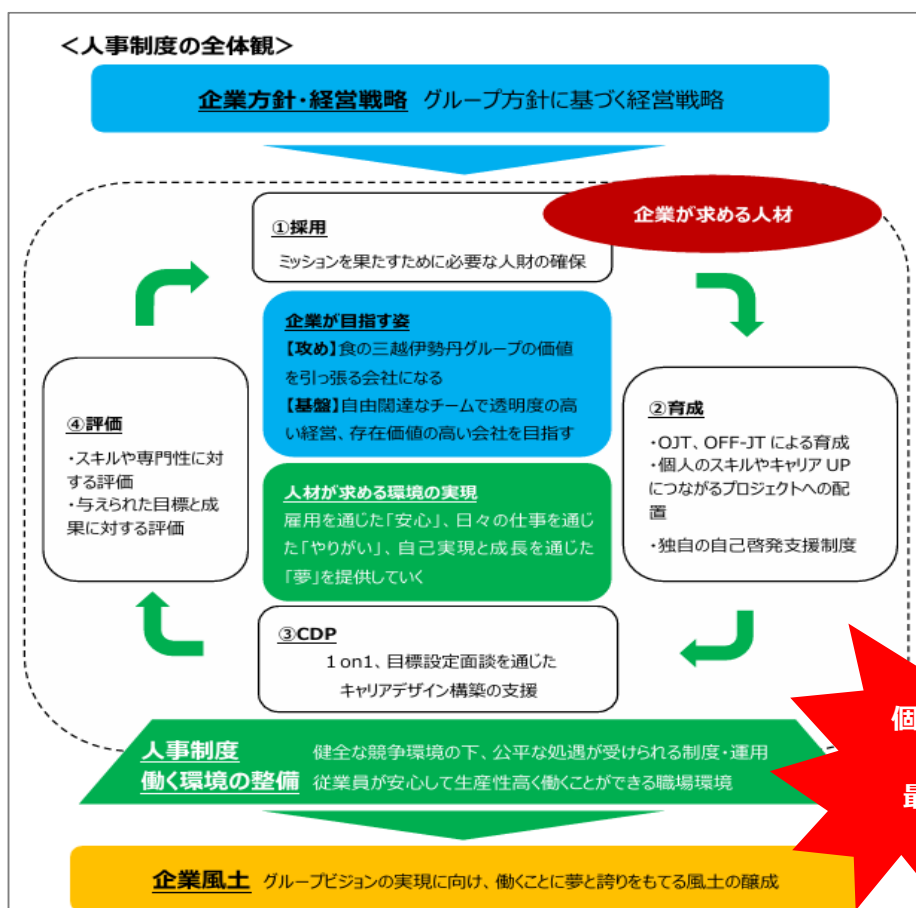
#### ②審議決定事項

a.導入時期：26年度（実施は毎年秋ごろを予定）

b.対象：社員・エルダースタッフ

c.ツール：キャリアシート

- ・自己のキャリアに関することを記入・記録。
- ・ライフ&キャリアの視点を持って、個々人のこれまでの業務や今後の進路等のキャリアプラン等についての考えを記入し、会社へ提出。
- ・会社は個々人の中長期的な人材育成の参考として活用。（必要に応じて面談あり）



# 参考 キャリアシート テストトライ版

(株)センチュリートレーディングカンパニー 2024年度キャリアシート

※ 提出期限：10月21日（月） 総務・経営企画部

キャリアシートの記入をお願いいたします。（※  部分にご記入ください）

キャリアシートにご記入いただくことで、ご自身のキャリアを振り返り、将来のキャリアプランを考える良い機会にしてください。

ご記入いただいた内容は、人事情報として異動配置や面談の参考資料といたします。

ご本人の許可なくそれ以外には利用いたしませんので、安心してご記入ください。

所属

名前

## 1. これまでの仕事について

1) 入社までの職歴についてご記入ください。（記入欄が足りない場合は「シートの保護」の設定を解除し、行を追加してください。）

期間(自)	期間(至)	会社名	所属・担当	主な業務内容
2000.4.1	2005.3.31	(株)伊勢商事	貿易部	食品の輸入業務

2) 入社から現在までの職歴についてご記入ください。（記入欄が足りない場合は「シートの保護」の設定を解除し、行を追加してください。）

期間(自)	期間(至)	所属・担当	主な業務内容
2022.4.1	2024.3.31	総務・経営企画部 貿易担当	酒類・食品の輸出入に関わる業務全般

3) これまでの経歴で、自身の強みや資格などが最も発揮できた業務（担当）内容についてご記入ください。

4) これまでの経歴で、最もやりがいを感じた業務（担当）内容についてご記入ください。

## 2. 現状の業務を担う上での課題について

1) あなたが担う業務において「自分自身の課題」は何ですか。また、改善に向けて取り組んでいることがあればご記入ください。

2) 現在の業務（担当）において「改善が必要（または可能）」と考えていることはありますか。また、それに対して具体的に実行していきたいことがあればご記入ください。

## 3. 今後のキャリアについて

1) 今後、歩みたいキャリアイメージについて、下記より1つ選択してください。

- A. 現在の業務（担当）を継続したい
- B. 社内（部内）で他の業務（担当）を担いたい
- C. グループ企業に出向し、他社での業務を担いたい

2) 上記の選択をした理由をご記入下さい。

3) 現在行っている自己啓発や取得資格などがあればご記入ください。

取得資格（プルダウンでリストより選択してください。）

--	--	--	--	--	--	--

4. 異動・キャリアに必要な情報として、キャリアプランに関してご記入いただいた内容を総務・経営企画部(担当者)が代りに直属上司へお伝えし、下記より1つ選択してください。

- A. 伝えてほしい
- B. 自分で伝えているが、総務・経営企画部（担当者）からも伝えていただけてかまわない
- C. 総務・経営企画部（担当者）だけが知っておいてほしい

5. その他 仕事・プライベート(育児・介護・傷病・疾病等)、会社に伝えておきたいことがあれば、ご自由にお書きください。

6. 本キャリアシートでは伝えきれず、直接、総務・経営企画部長との対話を希望される場合は、面談の時間を設けます。面談をご希望の方は、以下よりご希望の日程を3つ選択してください。

- ・10月24日（木） ① 14:00～ ② 15:00～ ③ 16:00～ ④ 17:00～
- ・11月 7日（木） ⑤ 14:00～ ⑥ 15:00～ ⑦ 16:00～ ⑧ 17:00～
- ・11月14日（木） ⑨ 14:00～ ⑩ 15:00～ ⑪ 16:00～ ⑫ 17:00～
- ・その他 ⑬ その他（ご希望の日程があればご記入ください。後日、総務・経営企画部長よりメールでご連絡いたします。）

⑬:その他:選択者:希望日程

### 3. 休職期間の見直し

- ・現在、業務外の傷病による場合の休職期間が勤続年数ごとに設定されています。
- ・一方、本給・賞与や退職金制度については、役割と成果に基づく仕組みに変えてきており、勤続期間に応じた処遇とはしていません。
- ・また、業務外の傷病は個人の事情によるものであり、セーフティネットの観点から一律に設定するものと考えます。
- ➔上記考え方に基づき、業務外の傷病による場合の休職に関する規程を、以下の通りグループ各社が設定している基準に揃えることとします。

#### <業務外の傷病による休職>

現行	改訂
欠勤が引続き満 3 ヶ月に及んで 4 ヶ月目に入ったときは、休職とし、期間は次の通りとする。 【勤続年数】 1 年未満 4 ヶ月 1 年以上 5 年未満 6 ヶ月 5 年以上 10 年未満 1 年 10 年以上 2 年	欠勤が引続き満 6 ヶ月に及んで 7 ヶ月目に入ったときは、休職とし、 <b>期間は 2 年とする。</b>

### 4. 月間時間外の上限時間の見直し

#### 1) 背景

- ・労働福祉ビジョンに基づき、総実労働時間短縮に向けて、就業関連のルール遵守の観点から労使間での実態把握や問題点への対応に取り組んできました。また、柔軟な働き方の確立に向けて、業務効率向上の観点から、働き方の選択肢の一つとして「フレックスタイム勤務」へのトライを繰り返してきました。このようなメリハリある効率的かつ生産性向上に繋がる働き方を目指してきた中で、今回改めて時間外勤務の上限についても見直します。
- ・センチュリー社では、限られた要員の中で、担当ごとの業務の繁閑期のズレを活かして担当間横ぐしでチームを編成したり、費用対効果の観点から担当催事を精査・集約することにより、要員の適正配置に繋がったり等の業務及び働き方の改革を進めてきています。
- ・以上のような取り組みを進めていく中で、時間外削減の効果も出てきており、今回、月間時間外の上限時間の見直しを判断します。

#### 2) 見直しの内容

- ・**月間時間外を 30 時間から 25 時間に見直します。**

##### ■参考：時間外勤務の範囲（労働協約より抜粋）

##### 1.早出：午前 8 時より 残業：午後 10 時まで

※但し、会社・組合協定した場合は、制限時間を超えて早出、残業・深夜勤務を行うことができる。

##### 2.月間時間外：総時間外で 25 時間までとする。

※但し、会社・組合協定した場合は、45 時間まで行うことができる。

##### 3.年間時間外：総時間外で 180 時間までとする。

※但し、会社・組合協定した場合は、360 時間まで行うことができる。

## 5. フレックスタイム勤務の導入

### 1) これまでの取り組み

- ・センチュリートレーディングでは経営体制の見直し後、働く環境の整備に基づきグループ共通に掲げる『年間総実労働時間 1700 時間台』へ向け着実に取り組んでいます。
- ・\* 22 年度:年間休日数 4 日間増 23 年:1 日所定労働時間 30 分短縮 24 年度:年間休日数 4 日間増
- ・また、限られた要員体制や業務特性などを踏まえ、より効果的かつ効率的な働き方を実践し、メリハリある働き方を実現することを目的に、フレックスタイムのトライアルを実施してきました。

### 2) テストトライの主な内容

#### <トライアル状況>

#### 1 回目 : 2024 年 10 月 1 日~2025 年 3 月 31 日

対象 : ステージ B とする 担当長 3 名・プランニングマネージャー 3 名 計 6 名

➡ 繁忙期に重なり、当初想定通りの運用ができませんでした。

ステージ B からは、「部下のことを心配で帰れない」「先にあがりにくい」等の声があり、フレックスタイム制度自体の活用方法の理解が十分ではなかった

#### 2 回目 : 2025 年 4 月 1 日~7 月 30 日

対象 : 営業部除く従業員全員対象

➡ 担当内の業務遂行の円滑化や制度の理解浸透に繋げていくため、対象者を拡大し、下期繁忙期に備え上期より改めてトライを実施。

当初は、初めてフレックス勤務を行う者も多く、戸惑いもあったが、三越伊勢丹からの出向者のフレックス勤務を参考としながら、適正かつ効果的な運用に繋がっていった。合わせて、担当内でのコミュニケーションや業務改善の意識も向上した。

#### 3 回目 : 2025 年 8 月 1 日~

対象 : 全員・全所属（新潟・仙台の販売業務及び育児・介護等の制限勤務者除く）

➡ 2 回目のフレックス対象者の運用の効果等を見ていく中で、対象外であった本社営業部もシフト勤務によって長時間労働になりやすい働き方を改善できると見込み、対象として拡大。下期の繁忙期においても効率的な働き方を模索し、業務の精査や意識の改善に努め、適正な運用を継続できるよう取り組んでいる。

#### <定量面の状況> 25 年 11 月~26 年 1 月 直近 3 ヶ月の状況 対象 : 19 名

	所定労働時間（1 日 7 時間 30 分）未満の月間平均回数	所定外労働時間の月間平均時間
11 月	3.6 回	11 時間 49 分
12 月	3.2 回	13 時間 52 分
1 月	3.1 回	11 時間 45 分

繁忙期において、平均 11 時間~13 時間の時間外は、月平均 20 日間程度の出勤に対して 1 日あたり 30 分程度であり、長時間労働の軽減に繋がっていると言えます。

1 日の労働時間において所定労働時間未満で働く回数が、月平均で週 1 回程度の割合で実施されており、出退勤時間も、遅く出勤または早く退社するようメリハリある状況が見受けられ、フレックスのメリットを有効活用している。

以上のように、出退勤及び時間外の面では、各自の業務範囲の中で、メリハリある効果的な活用が行われていることが認識できました。結果として、フレックスタイム勤務は、生産性の向上や長時間労働の軽減に繋がる効率的な働き方の有効な選択肢として判断し、導入することとします。

#### 4) 審議決定内容

①導入時期 : 26年4月1日

②対象雇用形態 : 社員・エルダースタッフ (フルタイム勤務者)

③対象所属 : 全ての所属

④その他 主なルール

##### a.始・終業時刻について

- ・個人の自主的に選択するところによる。但し、始・終業の時刻を前日までに上長に届出る。  
※交通遮断については、公用遅早退の扱いとはしない。

##### b.清算期間

- ・労働時間の清算期間は毎月1日から末日までの1ヵ月とする。

##### c.清算期間中の総所定労働時間

- ・清算期間中の総所定労働時間は、月間所定労働時間とする。

##### d.労働時間帯の区分

- ・個人が始・終業を自主的に選択できる時間帯 : 原則午前8時から午後10時まで (コアタイム無)  
※やむを得ず労働時間帯の範囲を超えて始・終業を行う場合は、会社・組合、協定の上行う。
- ・休憩時間 : 1日1時間

##### e.フレックスタイム制勤務の中断及び中止

- ・フレックスタイム制勤務が適当でないと会社・組合双方が判断した場合は、中断及び中止する。  
※中断・中止の判断は、次ページのトライアル中に確認してきた「フレックスタイム勤務 トライアル チェック項目」に基づき、十分に運用できていない事象が生じた場合、労使間で協議の上判断する。

##### f.月間所定労働時間の遵守

- ・1ヵ月間の実労働時間が当月の月間所定労働時間になるよう勤務し、月間所定労働時間に不足が生じた場合、不足した時間分は無給とする。

##### g.勤務が二暦日にわたる場合

- ・勤務が継続して二暦日にわたる場合には一勤務として取り扱い、当該勤務は始業時刻の属する日の勤務として取扱う。

#### 5) 今後の予定 ~育児短時間のフレックスタイム勤務の検証

- ・限られた要員の中でこれまで以上に生産性向上が求められる中、26年度については育児短時間勤務も対象にテストトライを予定しています。
- ・テストトライにあたって、対象者の方々には、現状の働き方や働く環境やフレックスタイム勤務を行う場合のイメージを伺っています。
- ・「早朝出勤により、集中タイムとして有効活用し、生産性を上げることはできる」、「月内では業務の繁閑等があり出退勤時間のメリハリがつけられる」、「勤務時間の長短がしやすくなりチーム内でのフォロー体制が強化できる」等、前向きにチャレンジしていきたい旨の複数の意見を頂きました。
- ・26年4月以降、改めて次ページの「フレックスタイム勤務 トライアル チェック項目」に基づき、実績や運用面を労使間で確認しつつ、協議の上導入の有無を判断していきたいと考えています。

## 『フレックスタイム勤務 トライアル チェック項目』

## フレックスタイム勤務を行うにあたって

- 労働日の始業時間、終業時間を本人が設定するため、担う業務量やスケジュールなどの自己裁量ができることが前提
- 業務量の繁閑を踏まえ、労働時間の拡張を個人裁量で行うことから生産性高く働くことが可能
- 労働時間管理を正しく理解し、就業ルール遵守や長時間労働削減を徹底が重要

上記を前提に、トライアル検証にあたっては、以下項目を労使間で毎月確認し、その状況をもって正式導入の判断をすることとします。

## 【フレックスの活用状況】

- 1ヶ月にあたり 週1回程度は活用しているか？
- 自分で勤務時間をフレキシブルに設定することができるか？
  - \* 遅く出勤する日 早く帰る日 計画的に長時間または短時間働く日 などを実践できているか？
  - \* 業務指示可能時間帯を設定する（結局帰れない…ということがないように）

## 【生産性向上について】

- フレックスを活用し、労働時間（時間外業務）が削減されたのかどうか（前年同月との比較等）
  - 自分自身の意識は変わっているか
    - \* 労働時間の意識は高まっているか？ やめた業務はあるか？ など
- ※「一人でやっているからしょうがない」「仕事が多いからしょうがない」等々は業務改善できない理由にはなりません。

## 【運用ルールの順守について】

- 正しい労働時間管理について確認・徹底できているか？（経営側・労働者側）
- 期間中のフレックス過不足を確認し（上長－本人）、勤務予定時間の修正などが徹底されているか？
  - ※月に3回ほど実施する（目安：7日時点・15日時点・25日時点など）

26年度以降、フレックスタイム勤務を導入していく上で、組合としては、引き続き上記チェックリストをベースとしつつ、定期的にVOICE活動などを通じて運用状況をメンバーから集約し、毎月の労使会議においては各人の出退勤記録の確認・共有、有給休暇の取得状況等を行っていきます。

## 6. 労働福祉ビジョン

### 報告事項

センチュリートレーディングカンパニーの目指す姿に向け、2024年度より5年間における『労働福祉ビジョン』を策定しました。各分野（セーフティーネット・働き方・人事賃金制度・福利厚生）の主な取り組み項目について、2025年度の進捗状況、次年度以降の取り組みイメージは以下の通りです。

#### 【センチュリートレーディングカンパニーの目指す姿】

- 食品専門の商社” “買い付けのプロ集団”として、食を通じて『グループ連邦』を踏まえた貢献・成果に結びついている企業
- おいしさ・希少価値・新しさを踏まえ、センチュリーの独自性を加味した商品の『企画・提案する力』『販売する力』を発揮できる組織・環境自ら考え、行動し、『自立』『自走』する組織・環境が継続できている。
- 『チーム力』『コミュニケーション力』を強みとして、常に相互尊重の意識を持ち、自由闊達に意見を伝え合い、心理的安全性が保たれ『気遣える』『寄り添える』組織風土・職場環境
- 各人の強みや特徴を活かし、キャリア・ワークライフバランスへの思考などを踏まえた制度、仕組みの構築・充実が図られ、運用が定着している

#### ①セーフティーネット

##### <主な取り組み項目>

##### 両立支援の仕組み確立に向けた取り組み

- ・両立支援関連制度内容や運用ルールなどについて、周知・理解促進の徹底をおこなう
- ・VOICEを通じて一人ひとりの現況や今後について等定期的に集約し、労使間での情報共有・必要に応じた対応を図る
- ・仕事との両立支援の仕組みを整備するとともに、共に働く周囲のメンバーへの配慮や理解促進に結びつける

##### 働くことに必要な環境への取り組み

- ・安心して働ける環境、仕組みの構築・制度や水準の拡充を行う
- ・法定水準の見直し（休職 年次有給休暇付与数 など）
- ・三越伊勢丹健康保険組合や三越伊勢丹グループ共済会、労働組合からの情報や制度内容などについて発信を強化する
- ・メンバーからの意見や要望などを集約し、各組織との連携・必要な対応をする

##### = 2025年度の進捗 =

- 育児勤務者とのVOICEを通じて働き方の実態把握や課題点を集約し、『育児勤務者フレックス勤務のテストトライ』に向けた労使協議をおこなった
- 安心して働く環境整備の一環として、休職制度の見直しに向け労使協議をおこなった

##### = 次年度以降の取り組み =

- 2026年度から改定、導入、拡充される制度の正しい理解と運用につながるよう、兼任役員をはじめメンバーとの意見交換を通じて、実態把握や必要に応じた改善対応などを労使間で共有していく

## ②働き方

### <主な取り組み項目>

#### 総実労働時間短縮に向けた取り組み

- ・就業関連のルール遵守や運用の定着に向けて、労使間での実態把握や問題点への対応に取り組む

#### 柔軟な働き方の確立に向けた取り組み

- ・業務効率向上の観点や働き方の選択肢を踏まえ、『フレックス勤務』や『シフトの活用』等を労使間で検討する

#### よりよい風土づくりに向けた取り組み

- ・限られた要員体制を踏まえ、担当内に留まらず『報告・連絡・相談』が活発に行われるよう心理的安全性高く、メンバー同士がフォローし合える職場環境づくり
- ・直属上司との1 on 1を実施し、より強固な信頼関係構築への取り組み
- ・相互尊重を常に意識し、実践できる環境、仕組みづくりをおこなう  
(他企業、他所属メンバーとの交流機会・セミナー開催など)

### = 2025 年度の進捗 =

- 働き方改革の一環として、対象者や担当を拡大しながら『フレックスタイム勤務テストトライ』を実施  
次年度正式導入に向け、運用状況や改善対応などについてメンバーとの意見交換や労使間での協議をおこなった
- よりよい職場風土づくりに向けて、他企業、他所属メンバーとのセミナー（アサーティブコミュニケーションセミナー）を開催するとともに、参加者以外のメンバーへも HP にて情報共有をおこなった

### = 次年度以降の取り組み

- テーマ別 VOICE を通じて、フレックスタイム勤務導入後の運用状況や課題点などの集約をおこなう  
総実労働時間の短縮に向け、繁忙期となる下期の働き方改革について、上期中に労使間・兼任役員・メンバーとの意見交換をおこなう
- 限られた要員体制において、よりチームワークの向上が図れる職場環境づくりに向けて、メンバーとの意見交換の機会、他所属メンバーとの交流機会 セミナー開催などを引き続きおこなう

### ③人事賃金制度

#### <主な取り組み項目>

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

- ・人事制度ガイダンスの作成・労働協約の確認、整備を通じて、現状の諸制度の確認、今後の制度改定や拡充の必要性などを労使間で確認・共有する
- ・メンバーの諸制度に対する理解・運用状況について、定期的に労使間で共有し、必要な対応に結びつける（面談の実施状況 VOICE 活動を通じた実態把握など）

##### グループとしてのキャリア形成の整備

- ・メンバー各人の価値観や強み、現況などを踏まえながら、今後のキャリアについて考えられる環境や仕組みの構築、機会の提供を行う。
- ・グループおよび各人の業務を通じた貢献・成果への結びつきや、組織運営に対する次世代育成などを意識した学びや経験、研修などの機会情報の提供などをおこなう

##### 60 歳以降の働き方の確立に向けた取り組み

- ・現状のエルダースタッフ人事賃金制度について検証・整備をするとともに、グループ基準を踏まえつつ、制度改定・拡充に取り組む

#### = 2025 年度の進捗 =

- 制度改定を踏まえ、『人事制度ガイダンス』の更新およびメンバーへの周知をおこなった
- 目標設定、フィードバック面談などの実施状況について労使間で確認するとともに、組合が把握したメンバーからの意見や必要な対応などについて労使間で共有した
- エルダースタッフの賞与制度において、『S・A 加算』制度を導入し、2025 年 12 月賞与より実施

#### = 次年度以降の取り組み =

- 人事賃金制度や労働福祉に関する諸制度などの制度主旨や内容の理解、正しい運用などについて、テーマ別 VOICE などを通じてメンバーの周知、理解を高めつつ、必要な見直しを行う。
- 企業の方向性や求められる人材像などを踏まえ、各人が考える今後のキャリア、担う業務、組織体制などについてメンバーとの意見交換をおこなっていく

### ④福利厚生

#### <主な取り組み項目>

- ・健康保険組合・共済制度やベネフィットステーションなどの情報をメンバーがフル活用できる取り組み

※今後、定期的な情報提供について、職場委員と協力し検討していきます。

# 2026 年度労使通年協議

**2026 年度は労働福祉ビジョンに基づいた協議を進めていきます。**

## 1. 人事賃金制度

- 1) 人事賃金制度や労働福祉に関する諸制度などの制度主旨や内容の理解、正しい運用などについて、テーマ別 VOICE などを通じてメンバーの周知、理解を高めつつ、必要な見直しを行う。
- 2) 企業の方向性や求められる人材像などを踏まえ、各人が考える今後のキャリア、担う業務、組織体制などについてメンバーとの意見交換をおこなっていく

## 2. 働き方

- 1) フレックスタイム勤務導入後の運用状況等を確認していく。
- 2) 総実労働時間の短縮に向け、繁忙期となる下期の働き方改革に繋がる取り組みを確認していく。

※協議を進めていく中で、グループ方針や関連施策への取組みの必要性が生じた場合は、適宜労使協議の議題に挙げ、協議を行います。

# 労働協約の改訂および新設

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

- ①2025年度労使通年協議で検討してきた制度改定への対応
- ②法改正への対応
- ③実態に合わせた対応

改訂項目の新旧対照表については下記 QR コード からご覧いただけます。

①社員



②エルダースタッフ



# 本部報告

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

## I. 環境認識

### ① 外部環境

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

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

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

### ② 内部環境

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

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

### ③ 春闘情勢

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

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

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

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

## II. 本部基本方針の考え方

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

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

### <賃金要求>

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

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

#### 【参考】◆グループ共通ベースアップ算出式

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

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

## III. 「2026年度春の交渉」の位置付け

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

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

## IV. 賃金要求の具体的方針

賃金要求の具体的な取り組み方針については以下の通りとします。

### 1) 月例賃金

#### ○水準引き上げ

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

#### ・グループ共通ベースアップ算出式を適用している雇用形態

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

#### ・グループ共通ベースアップ算出式を適用していない雇用形態

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

#### 【参考】

##### ■グループ共通ベースアップ算出式

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

##### ■各雇用形態におけるベースアップの構成要素

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

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

## ○昇給・昇格

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

## 2)最低賃金

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

## 3)初任給(採用賃金)

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

## V.賞与交渉方針

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

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

※支給表が確定していない支部・分会は個別協議とする。(都度交渉)

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

## VI.今後の進め方

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

# 2026 年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準

## ■ 要求基準の設定目的及び項目

### 1. 要求基準の設定目的

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

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

### 2. 要求基準の項目

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

#### <IMGU 本部最低賃金 要求基準の項目>

#### I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」 (対象:月給制社員)

#### II. 「企業内最低賃金要求」の基準

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

# I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

## 1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」（対象：月給制社員）

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

### <2026 年度扶養者・年齢別最低賃金水準>

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

### <参考>

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

### <参考：上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (A基準)

(単位:円)

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

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (B基準)

(単位:円)

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

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (C基準)

(単位:円)

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

## ＜基準の適用要件＞

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

### 【適用条件】

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

### 【判断要素】

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

## <算定式>

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

\*100円未満切り上げ

① 人事院による標準生計費(2025年4月全国平均) (単位:円)

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

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

<指標の算定期期 : 2025年4月>

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

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

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

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

<指標の算定期期 : 2025年>

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

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

<指標の算定期期 : 2025年暦年>

⑤ B基準を中心の値とし、A基準は+10%、C基準は-10%で水準を設定。

係数 : A基準=1.1 B基準=1.0 C基準=0.9

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

**【参考 補足説明】**

**1)標準生計費について**

**①標準生計費の増減要因**

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

**②標準生計費の費目**

標準生計費の費目は、以下のように家計調査の支出項目に基づいています。

**【標準生計費】 ← 【家計調査】**

食料費……………食料

住居関係費……………住居・光熱・水道、家具・家事用品

被服・履物費……………被服及び履物

雑費Ⅰ……………保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽

雑費Ⅱ……………その他の消費支出(諸雑費、交際費等)

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

**③標準生計費の数値と前年差**

**●標準生計費(2025年4月全国平均)の数値と2024年差**

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

標準生計費 (2025年4月)

(単位:円)

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

前年差

(単位:円)

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

## 2)ABC 基準について

### ①地域別基準の適用条件及び判断要素

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

#### <地域別基準の適用条件>

1. 対象支部・分会

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

2. 対象者

月給制社員

3. 人事賃金制度上の水準・運用

人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。

4. 人事異動配置の範囲

原則当該事業所限定であること。

#### <具体的な要求基準の判断要素>

1. 対象地域における物価状況

2. 対象地域における採用市場

3. 対象地域における他支部との賃金水準格差

### 3) 個別に賃金を定めている社員(年俸制等)への対応

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

### 4) 物価上昇率の確定について

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

### 5) 対象者への支給方法について

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

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

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

### 6) 育児・介護等の短時間勤務者への対応

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

#### <例> 扶養者年齢別最低賃金 B 基準企業所属

33歳 3人扶養(対象扶養者年齢別賃金:243,800円)

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

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

※最終算出額を百円未満切上げ

扶養者年齢別最低賃金による給付額 19,400円/月

## Ⅱ. 「企業内最低賃金要求」の基準

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

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

### 1. 「月例賃金」の要求基準(対象:月給制社員)

・月例賃金 : 180,000円(前年167,000円)

#### <算定式(2025年度)>

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

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>

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

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

<指標の算定時期 : 2025年暦年平均>

## 2. 「時間給」（対象：時間給制社員・60歳以降雇用者）

### 2026年度春の交渉基準

(単位:円)

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

#### <基準の適用要件>

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

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

## <算定式>

- ① 月例賃金をもとに、参考数値を算出する。

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

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

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

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

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

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

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

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

### <地域別最低賃金・産業別最低賃金と地域別修正指数>

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

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

\* 上記以外の地域が必要な場合は、同様の考え方で都道府県別に算定する

## <月給の時間給換算について>

- ・月例給の時間給換算算定式は以下の通りとする。

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

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

(例)

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

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

### 3. 60歳以降雇用者への対応

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

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

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

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

### 4. 個別に賃金を定めている社員(年俸制等)について

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

## I. グループ労使協議の位置づけ

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

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

## II. 人に関わる諸制度

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

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

### 【2027 年度春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出ルール】

#### <グループ共通ベースアップ算出式>

- ・ 基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

#### <算出式を用いる上での前提事項>

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

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

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

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

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

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

①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合

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

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

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

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

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

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

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

### “障がいがある子等”の範囲

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

### 利用可能期間

子が15歳になる年度の3月31日まで

## 3. グループ労働協約締結の検討について

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

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

## 4. 国内出向労働時間差手当支給における短時間勤務者対応について

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

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

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

## 5. 国内出向出向管理職手当の資格別水準について

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

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

## III. 風土改革の推進について

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

### i) 相互尊重風土の醸成に向けて

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

### ii) 知識と意識の向上に向けて

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

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

### iii) ハラスメントの再発防止に向けて

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

## IV. 総実労働時間の短縮及び適正な労働時間管理の推進について

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

### i) 今年度の取組み

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

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

### ii) 今後の取組み

#### ①長時間労働者の原因や再発防止に関する取組みの推進

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

#### ②業務改革に向けた取組み

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

#### ③働きやすく、魅力的な働き方に向けて人事制度と連携した取組みについて

##### ・総実労働時間の短縮について

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

##### ・所定労働時間の検討について

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

## **V. 福利厚生制度の見直し**

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

### **①健康支援について**

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

### **②厚生施設の改修について**

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

### **③福利厚生メニューの最適化について**

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

## 三越伊勢丹グループ共済会からのお知らせ



共済会お問合せ  
フォーム

### I. セーフティープランについて

#### <セーフティープランとは> (L 会員・S 会員対象)

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

「共済会 全員加入制度(1階)」を基礎として、「共済会 自家共済による任意加入制度(2階)」→「三井住友海上火災保険(株)による任意加入制度(3階)」を積み上げる方式で設計しています。

募集は年2回(秋期・春期)で、秋期は「新規加入」「変更」「脱退」を受付けます。(春期は「新規加入」)

#### 《3階》 任意加入制度【セーフティープラン】

<三井住友海上火災保険(株)>

- ・団体総合補償制度
- ・GLTD (団体長期障害所得補償制度)

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

#### 《2階》 任意加入制度【セーフティープラン】

<三越伊勢丹グループ共済会 自家共済制度>

- ・任意加入 生命共済制度
- ・上乗せ型 医療共済制度

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

#### 《1階》 全員加入制度

<三越伊勢丹グループ共済会 自家共済制度>

- ・医療共済制度
- ・GLTD (団体長期障害所得補償制度) (L 会員のみ)

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

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

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

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



### II. 介護援助制度について

#### <介護援助制度とは> (L 会員・S 会員対象)

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

#### 【給付対象】

給付対象は以下の①・②の条件を満たしている場合に対象となります。

①会員本人の同居家族(2親等以内)

※会員本人が費用を負担している実父母は別居でも可

②介護保険適用の介護サービスを居宅もしくは通所で利用した場合

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

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

#### 【利用補助額】

介護費用(介護保険適用分)の50%

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

#### 【証明書類】

①介護保険証のコピー

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

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

## 意見・質問についてはこちらからお願いします

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

【提出方法】

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



出席日 /	雇用形態 :
企業名 所属	連絡先（内線・直通）
お名前	
フィードバックを… <input type="checkbox"/> 希望する ・ <input type="checkbox"/> 希望しない ※フィードバックを希望する場合は、必ず所属名・お名前をご記入ください	

※以下の項目に○を付け、空欄部分にご記入ください

項目①VOICE の内容について      ②組合活動について      ③その他職場の課題について