

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
三越伊勢丹健康保険組合直轄分会

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 it+従業員コード 8 桁

パスワード：生年月日（例：20220101）8 桁



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

2026 年度 春の交渉 議案書(案) 目次

■ 関連グループ I 支部三越伊勢丹健康保険組合直轄分会評議員会議事日程

■ 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. 三越伊勢丹健康保険組合の動向	8
4. 春の交渉にあたり	11

賃金要求

I. 2026 年度 賃金要求の方針	14
II. 2026 年度 賃金要求(案)について	
1. 職員対象 賃金要求	15
2. エルダー職員対象 賃金要求	17
3. ベースアップ要求の考え方	18
4. 本給表および昇給表	20
5. 最低賃金	22
6. 扶養者・年齢別最低賃金要求	23

2025 年度 労使通年協議の取り組み

1. グループ共通ベースアップ算出式の改定	26
2. 職員ステージ C-t 人事賃金制度の一部改定	27
3. 年間休日数の拡充及びそれに伴う対応	28
4. 労働福祉ビジョン	29

2026 年度 労使通年協議項目 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	55

■ 2026 年度 関連グループ支部 I 三越伊勢丹健康保険組合直轄分会 総会議事日程

-
- | | |
|--------------------------|---------|
| 1. 大会運営委員紹介 | 支部書記長 |
| 2. 資格審査報告 | 支部書記長 |
| 3. 書記任命 | 議長 |
| 4. 開会宣言 | 議長 |
| 5. 議事日程発表 | 支部書記長 |
| 6. 議事 | |
| 第 1 号議案 | |
| I .2026 年度 職員賃金要求 | |
| II .2026 年度 エルダ-職員賃金要求 | |
| 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. 支部執行委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 8. 閉会宣言 | 議長 |

日時 : 2026年3月11日(水) 12:00~13:00

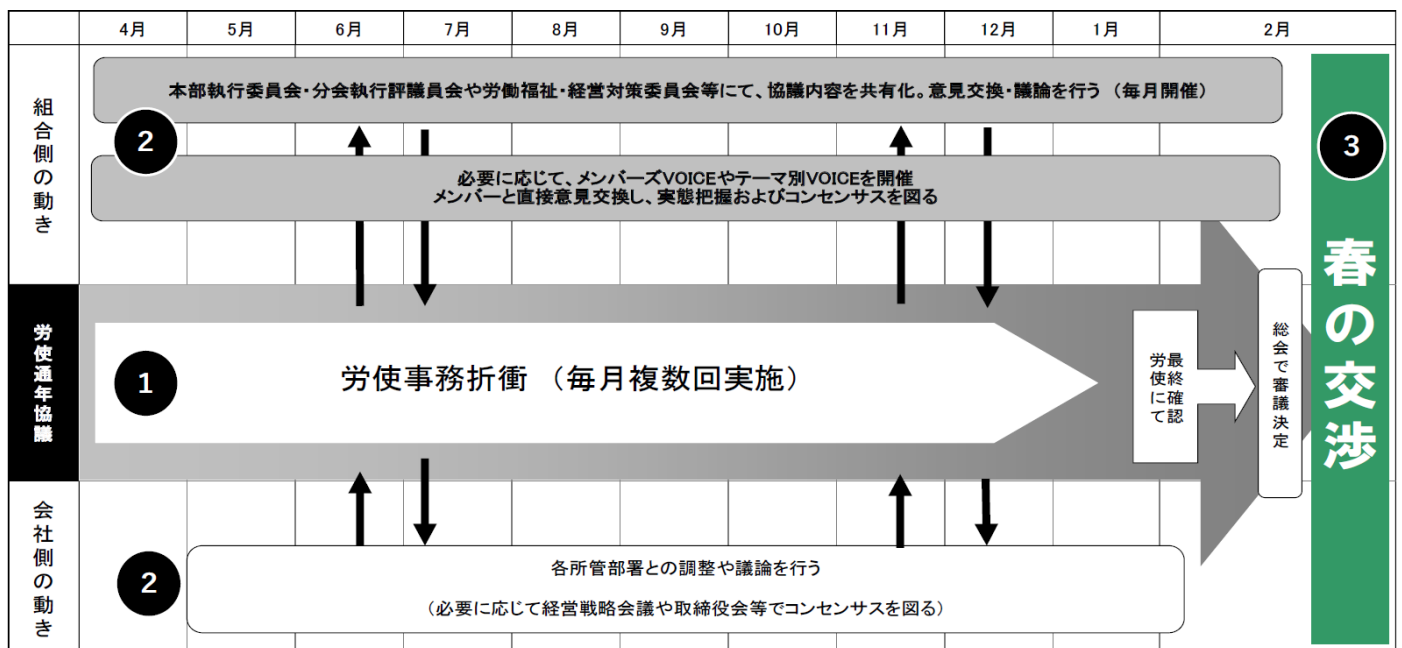
場所 : 組合事務所 (ミーティングルーム)

構成員 : 組合員・支部執行委員

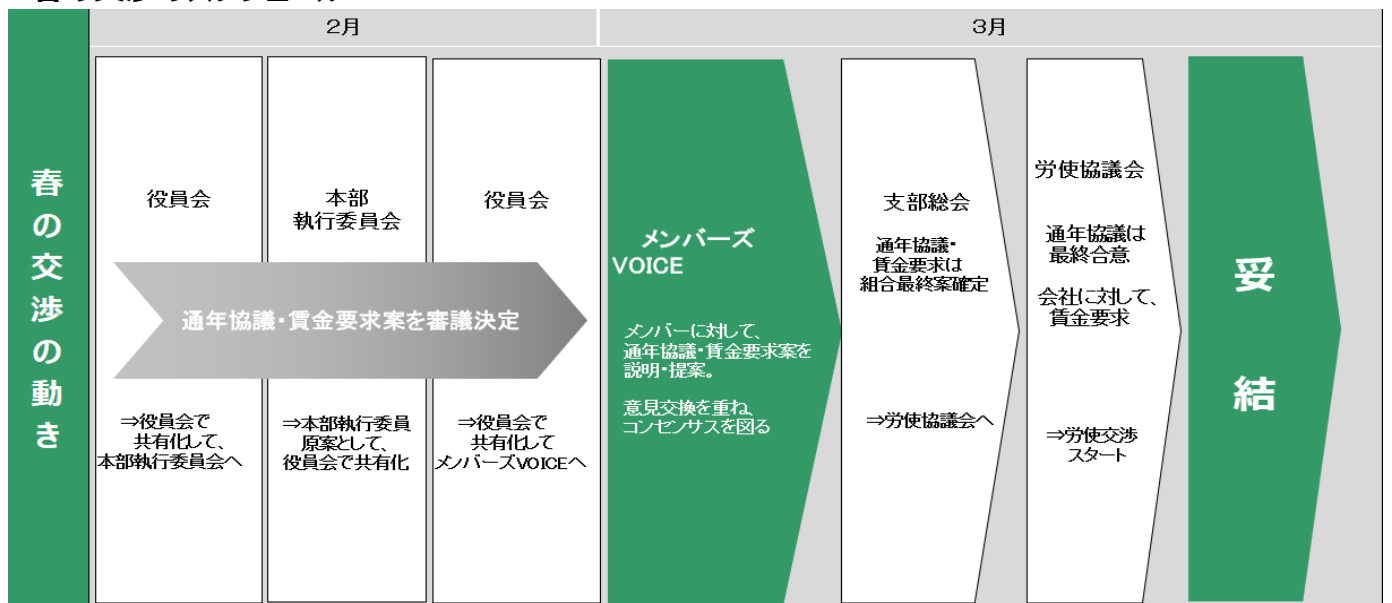
■「労使通年協議」と「春の交渉」

- ①三越伊勢丹グループでは、人事制度など「人に関わる諸制度」について、会社・組合双方にて、年間を通した話し合いで決めています(労使通年協議体制)。
- ②この体制では、会社は経営責任者をはじめとした関係各部署に対して、組合は組合役員や現場メンバーに対して、協議内容に関する報告や意見交換の場を定期的に設定し、従業員の日々の働き方・生活に関わる重要な内容について、コンセンサスを取りながら協議を重ねていきます。
- ③労使通年協議事項は、メンバーズ VOICE を経た上で開催される「組合支部総会」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。

<労使通年協議のイメージ>



<春の交渉のスケジュール>



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

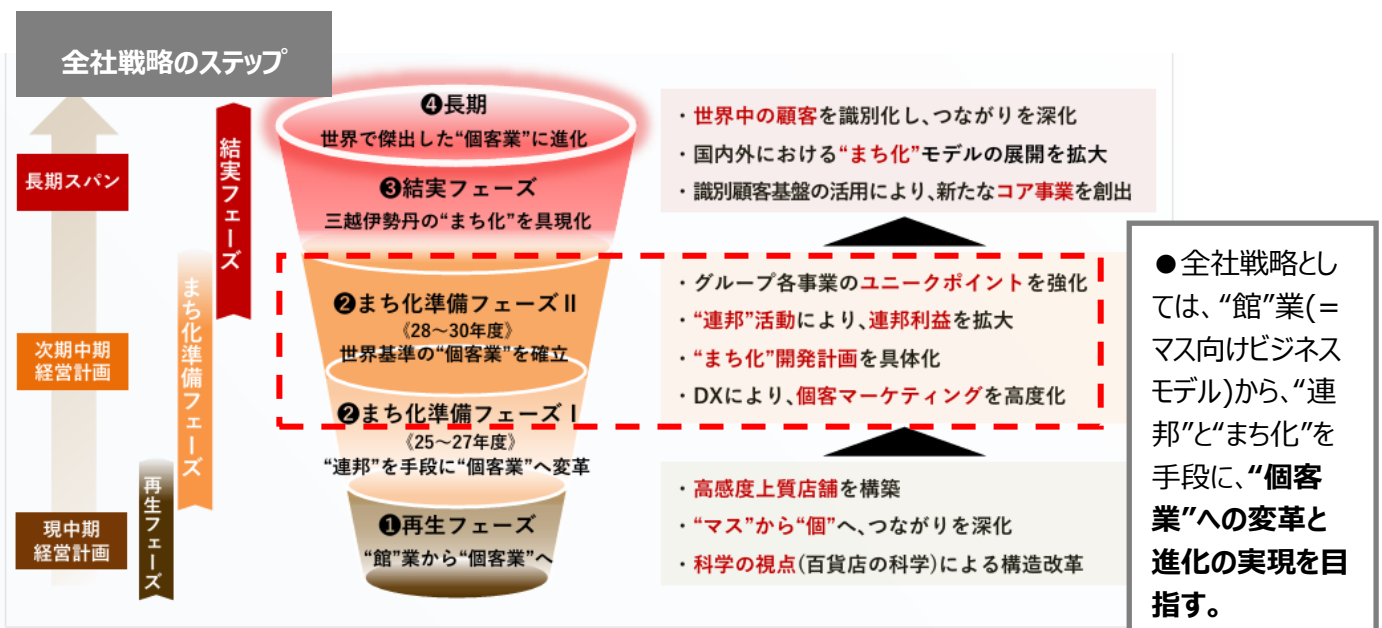
<2025 年度 第 3 四半期業績結果>

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. 三越伊勢丹健康保険組合の動向

1) 第2期中長期計画

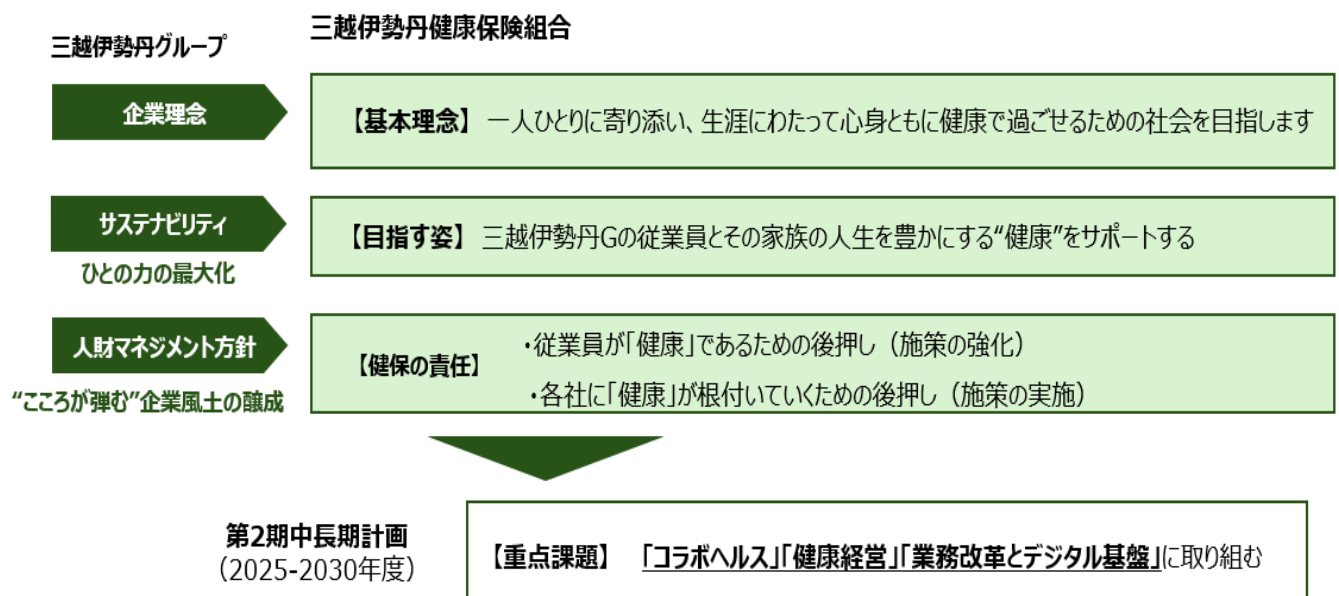
三越伊勢丹健康保険組合は、三越伊勢丹グループの新中計に基づき「グループ経営基盤」をサポートするという位置づけで、新たに「第2期中長期計画」を策定しました。

第2期中長期計画では、三越伊勢丹健康保険組合としての【基本理念】【目指す姿】【健保の責任】が明示されるとともに、【重点課題】として3つの項目を掲げ、それぞれにおいて具体的な取り組みが計画されています。

■三越伊勢丹健康保険組合としてベースとなる考え方の整理

2024年度、三越伊勢丹健康保険組合では、三越伊勢丹グループの企業理念に基づき、健康保険組合として目指す方向性と役割を整理。

その実現に向けて中長期計画を策定し、年度末の組合会で承認を受けた。



2025年度～2030年度の中長期計画では、前半3カ年を『健康基盤としての健康経営普及拡大フェーズⅠ』、後半3カ年を『コラボヘルス深化・結実』と位置づけ、以下のような活動が計画されています。

目指す姿 「ひとの力の最大化」には、すべてのグループ従業員とその家族が「健康」であることが不可欠です
私たちが目指す姿：三越伊勢丹グループの従業員と家族の人生を豊かにする“健康”をサポートします

コラボヘルス	<ul style="list-style-type: none"> ●あるべき健康状態に向け、会社と同じ指標を持ち双方で協力尊重しながら、従業員自身がヘルスリテラシーを持ち、自発的に行動できるよう施策を実行する ■MIグループにおける健康経営推進活動の「課題情報共有」「活動計画」「推進体制」深化・一体化 	
健康経営	<ul style="list-style-type: none"> ●会社・従業員・ベンダー等を巻き込み実行 	<ul style="list-style-type: none"> ●事務局内部の取組み
業務改革とデジタル基盤	<ul style="list-style-type: none"> ●サステナビリティ経営の一環として各社の「健康経営」活動の好事例収集・発信・普及拡大 ■健康推進活動の普及拡大とともに認定企業数の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> ●三越伊勢丹健康保険組合がプライト500の認定を受ける、継続する、ロールモデルになる ●グループ各社の健康推進活動をサポート ■グループ各社が健康経営優良法人の申請、認定に向けてのサポート
骨子	<ul style="list-style-type: none"> ●業務のシンプル化によるデジタル化やBPOの拡大、事業所にとってもメリットを感じる業務改革の推進 ■被保険者の減少にアジャストした少人数運営の確立、加入者の利便性も考慮した申請デジタル化やベンダーを巻き込んだBPOの深化 	
戦略	<ul style="list-style-type: none"> ✓「ひとの力の最大化」に向け、グループ従業員が「健康」であるための施策を増強 ✓グループ各社の経営基盤に「健康」が根付いていくための施策を実行 ✓グループに貢献できる健全な財政状態を永続的に堅持していくための施策を実行 	

課題 Key word	ヘルスリテラシー	アブセンティズム	プレゼンティズム	高齢者層増加
	健康経営	高齢者医療制度への拠出金	保険給付費の増大	女性構成比高い
	目指す姿を支える基盤整備			

フェーズ別 取組計画 (>アクションプラン：別紙)	戦略	
	2025年度～2027年度	2028年度～2030年度
	健康経営普及拡大フェーズ	コラボヘルス深化・結実フェーズ
	コラボヘルス	<ul style="list-style-type: none"> ●あるべき健康状態に向け、会社と同じ指標を持ち双方で協力尊重しながら、従業員自身がヘルスリテラシーを持ち、自発的に行動できるよう施策を実行する
健康経営	<ul style="list-style-type: none"> ●サステナビリティ経営の一環として各社の「健康経営」活動の好事例収集・発信・普及拡大 ●三越伊勢丹健康保険組合がプライト500の認定を受ける、継続する、ロールモデルになる ●グループ各社の健康推進活動をサポート 	<ul style="list-style-type: none"> ■MIグループにおける健康経営推進活動の「課題情報共有」「活動計画」「推進体制」深化・一体化 ■健康推進活動の普及拡大とともに認定企業数の拡大 ■グループ各社が健康経営優良法人の申請、認定に向けてのサポート
業務改革とデジタル基盤	<ul style="list-style-type: none"> ●業務のシンプル化によるデジタル化やBPOの拡大、事業所にとってもメリットを感じる業務改革の推進 ●時短・エルダー・派遣を含む労働要員ミックスの波及による業務整理改革、および制度、環境の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ■被保険者の減少にアジャストした少人数運営の確立、加入者の利便性も考慮した申請デジタル化やベンダーを巻き込んだBPOの深化 ■プロパー職員によるマネジメント体制の実現

三越伊勢丹グループの従業員と家族の人生を豊かにする“健康”をサポートします

2) 予算の執行状況

①2025年度第3四半期時点(2025年4~12月)

●基礎数値

12月末時点	R6実績	R7実績	前年比
被保険者数(人)	15,522	14,999	96.6%
平均標準報酬月額(円)	314,941	325,199	103.3%
標準賞与額累計(千円)	19,051	18,681	98.1%

・被保険者数は微減(96.6%)
 ・被保険者について、60歳以上の比率が令和6年は14.5% 令和7年は15.8%と増加したことで、標準賞与額が減少し、賞与保険料は前比98.1%になりました。

●収支状況

(単位:千円)

一般勘定 収入の部	R6実績	R7実績	前年比	R7予算実績管理	
				年間予算	
				予算消化率	予算残額
健康保険収入	4,931,855	4,853,586	98.4%	66.7%	2,418,456
調整保険料収入	66,043	64,996	98.4%	66.7%	32,521
繰入金	550,000	550,000	100.0%	78.1%	154,000
出産育児交付金	2,726	2,081	76.4%	66.7%	1,040
雑収入	19,526	30,711	157.3%	94.2%	1,886
収入合計	5,807,289	5,669,127	97.6%	69.7%	2,466,458
経常収入合計	4,953,933	4,886,379	98.6%	66.8%	2,284,278

【主な収入面】

・雑収入については、利子収入法定準備金を従来の銀行預金から『国債』『マルチコラブル定期預金』に預け替えたことや別途積立金の利息も金利向上により増加し、前年比157.3%となりました。
 ・被保険者数の減少により、各月の保険料収入も減額し、収入合計は前年比98.6%となりました。

●支出状況

(単位:千円)

一般勘定 支出の部	R6実績	R7実績	前年比	R7予算実績管理	
				年間予算	
				予算消化率	予算残額
事務所費	108,484	115,589	106.5%	62.0%	70,766
組合会費	6	6	-	19.0%	27
保険給付費	2,608,696	2,690,135	103.1%	62.9%	1,585,819
納付金	1,923,979	1,916,352	99.6%	67.8%	912,140
保健事業費	184,378	217,778	118.1%	65.2%	116,053
還付金	3,388	1,117	33.0%	28.9%	2,753
連合会費	3,072	2,985	97.2%	95.3%	148
合計	4,885,620	4,996,315	102.3%	64.1%	2,797,304
合計(但し、納付金を除く)	2,961,641	3,079,962	104.0%	38.3%	4,970,293
経常支出合計	4,832,522	4,943,961	102.3%	69.7%	2,150,538

【主な支出面】

・保険給付費は、ご家族も含む入院医療費の増加や傷病手当金の増加により前年を上回る支出額となりました。
 ・保健事業費については、グループ各社への健康推進活動サポートを踏まえ、事業会社の取り組み数増による保健事業補助費が前年比142.2%強となりました。
 ・健康経営推進・教育・啓蒙の科目において、今年度からLCP30・40・50の講師代の支出が発生しています。

【12月末時点経常収支】

収入:前年比98.6%

支出:前年比102.3%

収支差引額:▲57,582*

*1月に賞与分の保険料が反映されることにより、最終収支は黒字を見込んでいます。

4. 春の交渉にあたり

前述した予算の執行状況においては、被保険者数は引き続き減少傾向にあるとともに、60 歳以上の比率の上昇に伴い、平均標準報酬月額伸びの鈍化により、一人当たり総標準賞与額は減少することが認識されています。また、少子高齢化の進行による社会保障給付費や高齢者医療制度への納付金の増加などから、健康保険組合財政への影響も懸念されています。

上記のような社内外の環境や課題等を踏まえ、健康保険組合では、中長期計画において様々な打ち手が示され、計画的に取り組まれています。併せて、安心・安全に働き続けるうえでは、**グループで働く一人ひとりが自分自身の健康維持への意識向上とともに具体的な行動の実践**が重要と認識しています。

健康経営の一端を担う組織として、『私たちの行動基準』を実践していくためには、各人の業務特性を踏まえつつ協力・支援することが重要であり、グループ各社のメンバーとの相互尊重に基づき、『**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ていきましょう。

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』



『相手の言葉を批判や評価をせず **受容** する』

『相手の話を理解し寄り添い **共感** 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。
今回は、三越伊勢丹グループ労働組合(IMGU)の「2026 年度春の交渉 IMGU 本部基本方針」に基づき、要求案を組み立てます。

1. 月例賃金要求

1) ベースアップ

- ・職員については、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。また、物価上昇対応以外のベースアップを本部方針に基づく構成要素を基に行います。
- ・ベースアップ算出式を適用していない雇用形態（エルダー職員）についても、ベースアップの構成要素に基づく判断を基本としつつ、物価上昇への対応と雇用形態間のバランスを踏まえた対応を図ります。

2) 定期昇給

- ・定期昇給は、昇給・昇給制度のある職員において、「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

- ・職員の初任給については、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

- ・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行う。

1) 2025 年度賞与（2026 年 6 月）

- ・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、26 年 4 月を目途に要求します。

2) 2026 年度賞与（2026 年 12 月・2027 年 6 月）

- ・2026 年度賞与（2026 年 12 月・2027 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、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ってきます。

■参考 業績評価指標の具体的内容

- ・賞与要求における具体的な業績評価指標の項目は、**半期要求とし、単体・連結営業利益（予算・前年）・営業利益年度方針の進捗等**をベースに労使協議を行います。

＜半期交渉に伴う業績評価指標＞

グループ営業利益

三越伊勢丹単体営業利益

中期経営計画進捗状況

- ・三越伊勢丹健康保険組合（以下、「健保」）では、人事制度・労働条件・福利厚生などは三越伊勢丹の制度を準用することを踏まえ、「業績指標」については、三越伊勢丹労使間での協議にて設定された上記指標通りとしつつ、健保の「中期計画や予算執行の進捗状況」等も確認していきます。

Ⅱ. 2026 年度 賃金要求(案)について

審議決定事項

1. 職員対象 賃金要求

項目	内容
ベースアップ	職員については、物価上昇分に対するベースアップとして、一律 5,000 円、また、初任給上昇分を勘案し、5,000 円の計 10,000 円のベースアップを要求します。 ※ベースアップ要求の賃金反映のタイミングは、給与計算期間等を踏まえ、「既存者:4/16～ 転換者:4/16～ 新入社員:4/1～」とします。
本給評価	<ul style="list-style-type: none"> ・職員ステージ C-t の本給評価については絶対評価とし、運用等が適正に行われていることを確認します。 ・職員ステージ 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。 ・職員ステージ 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	<ul style="list-style-type: none"> ・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確認。 <ul style="list-style-type: none"> ・全体及び職務別・資格別の平均本給 (人事異動の前後、評価反映の前後) ・職員ステージ C の役割別グレード別人数分布 (人事異動の前後、評価反映の前後) ・職員ステージ B の役割別グレード別人数分布 (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。
初任給 (職員ステージ C-t)	<ul style="list-style-type: none"> ・物価上昇分のベースアップに加え採用競争力を考慮し、職員ステージ C-t の初任給は 270,000 円を要求します。 ※初任給引上げに伴い、社員全体の引上げも行います。
本給表及び昇給表	<ul style="list-style-type: none"> ・本給表及び昇給表を要求します。
最低賃金要求	<ul style="list-style-type: none"> ・月例賃金 232,000 円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する月例の最低賃金は、三越伊勢丹健康保険組合で働く月給制の雇用形態（職員及びエルダー職員）の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは、職員ステージ C の制度上の最下限（232,000 円）を基準としています。 ※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	<ul style="list-style-type: none"> ・基準内賃金が定められた金額を下回る場合には、その差額を手当として支給することを要求します。

<職員ステージ B・職員ステージ 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、「職員ステージ C で入社し、職員ステージ B で 60 歳定年を迎えたモデル」に基づき算定しています。「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「2.56%」(平均賃金引上げ額 7,865 円)と試算されます※。また、ベースアップ 10,000 円に伴う「実態に基づいた賃金引上げ率」は「3.25%」と試算されます。結果として、今回の賃金引上げ率は「5.81% (17,865 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. エルダー職員対象 賃金要求

項目	内容						
ベースアップ	<p>・エルダー職員Ⅰ・Ⅱは物価上昇分に対するベースアップとして一律30円、また、他雇用形態との賃金バランスを勘案し30円の計60円のベースアップを要求します。</p> <p>・エルダー職員Ⅲ・ⅢRについては、物価上昇分に対するベースアップとして、一律5,000円。また、他雇用形態との賃金バランスを勘案し5,000円の計10,000円のベースアップを要求します。</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、「エルダー職員Ⅰ・Ⅱ:4/1～エルダー職員Ⅲ:4/16～」とします。</p>						
賃金要求	<p>・エルダー職員Ⅰ及びⅡの時間給は、時間給表に基づき「基幹業務 1,390円」「事務・業務 1,290円」を要求します。</p> <p>＜時間給表＞</p> <table border="1" data-bbox="399 795 869 896"> <thead> <tr> <th>職種</th> <th>基幹業務</th> <th>事務・業務</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>時間給</td> <td>1,390円</td> <td>1,290円</td> </tr> </tbody> </table> <p>※ベア60円を反映しています。</p> <p>・エルダー職員Ⅲ・ⅢRの基本給は、253,000円を要求します。 ※26年度賃金要求ベア10,000円を反映しています。 ※60歳到達時に253,000円を下回る場合は60歳到達時の処遇水準を継続します。 ※上記に加え、会社が特殊な職務を担うことを前提に処遇水準を設定する場合は、労使で確認を行います。 ※ベースアップ要求分を月例賃金に反映しています。</p> <p>・エルダースタッフⅢRの役割給①50,000円、②30,000円を要求します。</p>	職種	基幹業務	事務・業務	時間給	1,390円	1,290円
職種	基幹業務	事務・業務					
時間給	1,390円	1,290円					
最低賃金	<p>・エルダー職員Ⅰ・Ⅱは1,290円を下回らないことを要求します。</p> <p>※組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、事業所ごとに最低賃金を設定します。</p> <p>※上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しているとともに、三越伊勢丹で働く時給制の都府県別最低賃金における「東京都内事業所」と同水準となります。</p> <p>※2026年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別及び産業別最低賃金）を下回った場合は、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本部執行委員会）にて審議決定します。</p> <p>・エルダー職員Ⅲ・ⅢRは232,000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、三越伊勢丹健康保険組合で働く月例給の雇用形態の中で、最下限の水準を基準とします。対象となるのは、「職員・月給制エルダー職員」の中で、職員ステージCの制度上の最下限（232,000円）を基準としています。</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。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) 職員

①物価上昇対応分

- 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**」を要求します。

②初任給上昇対応分

- 近年の採用市場における人材獲得競争が激しくなっていることへの対応として、ステージ C-t の「初任給上昇対応」（+5,000 円）に伴い、一律「**5,000 円のベースアップ**」を要求します。

結果として、①②の事由から、「**月給制は 10,000 円のベースアップ**」を要求します。

グループ共通ベースアップ算出式（2024~2026 年度使用）

●基礎となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇に応じた係数

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

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

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

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

<消費者物価指数の推移> 単位%

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

みなし値(8~10月平均)

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

①消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合

②**想定外の大幅な物価上昇**

③災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

2) エルダー職員（月給制・時給制）

①物価上昇対応分

- ・算出式を適用していないエルダー職員は、ベースアップ構成要素に基づく判断を基本とします。
- ・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、物価上昇対応分として算出式のある雇用形態が5,000円のベースアップを行うことに伴い、エルダー職員についても、「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。

②他雇用形態との賃金バランス

- ・職員ステージC-tの初任給引き上げ要求に伴い職員全体も同水準の引き上げ要求（5,000円）を行うことから、職員との賃金バランスを考慮し、「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。

結果として、①②の事由から、「月給制は10,000円、時給制は60円のベースアップ」を要求します。

※エルダー職員は、以下の4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%と、依然として高い水準で推移しています。

②生産性向上分

- 第2四半期決算発表では(株)三越伊勢丹単体での営業利益通期予測は562億円の営業黒字の予測となっています。

③担う役割と賃金バランス

- ・直近1年間において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他雇用形態との賃金バランス

- ・職員ステージC-tの初任給を5,000円引き上げることに伴い、職員全体も同水準の引き上げを行うことから、雇用形態間の水準バランスを考慮する必要があると考えます。

4. 本給表および昇給表

1) 職員ステージ B

・ベースアップの 10,000 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。

<個人成果給>

ステージB-2	
ランク	金額 (単位: 円)
1	429,000
2	428,000
3	427,000
4	426,000
5	425,000
6	424,000
7	423,000
8	422,000
9	421,000
10	420,000
11	419,000
12	418,000
13	417,000
14	416,000
15	415,000
16	414,000
17	413,000
18	412,000
19	411,000
20	410,000
21	409,000
22	408,000
23	407,000
24	406,000
25	405,000
26	404,000
27	403,000
28	402,000
29	401,000
30	400,000
31	399,000
32	398,000
33	397,000
34	396,000
ステージB-1	
ランク	金額
35	395,000
36	394,000
37	393,000
38	392,000
39	391,000
40	390,000
41	389,000
42	388,000
43	387,000
44	386,000
45	385,000
46	384,000
47	383,000
48	382,000
49	381,000
50	380,000
51	379,000
52	378,000
53	377,000
54	376,000
55	375,000
56	374,000
57	373,000
58	372,000
59	371,000
60	370,000
61	369,000
62	368,000
63	367,000
64	366,000
65	365,000
66	364,000
67	363,000
68	362,000
69	361,000
70	360,000
71	359,000
72	358,000
73	357,000
74	356,000
75	355,000
76	354,000
77	353,000
78	352,000
79	351,000
80	350,000
81	349,000
82	348,000
83	347,000
84	346,000
85	345,000
86	344,000
87	343,000
88	342,000
89	341,000
90	340,000
91	339,000
92	338,000
93	337,000
94	336,000
95	335,000
96	334,000
97	333,000
98	332,000
99	331,000
100	330,000
101	329,000
新任	325,000

<役割給>

役割	金額 (単位: 円)
①	80,000
②	60,000
③	40,000
④	20,000
⑤	10,000

<資格給>

資格	金額 (単位: 円)
B-2	131,000
B-1	101,000

<昇給表>

レンジ	ランク	S	A	B	C
	B2: 1ランク B1: 36ランク	0	0	0	-5
R1	B2: 2~10ランク	6	1	0	-5
R2	B2: 11~28ランク B1: 37~57ランク	8	3	0	-5
R3	B2: 29~47ランク B1: 58~79ランク	10	5	2	-3
R4	B2: 48~65ランク B1: 80~100ランク	12	7	3	-1
	B2: 66ランク B1: 101ランク・新任	12	7	3	0

※職員ステージ B 昇格後 2 年目の個人成果給は、B-1 としての個人成果給の下限に格付けし、その上で 1 年目の評価に応じた昇給を行うものとします。

1)職員ステージ C

・ベースアップの 10,000 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。

<役割成果給> (単位：円)

G3 G2 G1

1	275,000
2	274,000
3	273,000
4	272,000
5	271,000
6	270,000
7	269,000
8	268,000
9	267,000
10	266,000
11	265,000
12	264,000
13	263,000
14	262,000
15	261,000
16	260,000
17	259,000
18	258,000
19	257,000
20	256,000
21	255,000
22	254,000
23	253,000
24	252,000
25	251,000
26	250,000
27	249,000
28	248,000
29	247,000
30	246,000
31	245,000
32	244,000
33	243,000
34	242,000
35	241,000
36	240,000
37	239,000
38	238,000
39	237,000
40	236,000
41	235,000
42	234,000
43	233,000
44	232,000
45	231,000
46	230,000
47	229,000
48	228,000
49	227,000
50	226,000
51	225,000
52	224,000
53	223,000
54	222,000
55	221,000
56	220,000
57	219,000
58	218,000
59	217,000
60	216,000
61	215,000
62	214,000
63	213,000
64	212,000
65	211,000
66	210,000
67	209,000
68	208,000
69	207,000
70	206,000
71	205,000
72	204,000
73	203,000
74	202,000
75	201,000
76	200,000
77	199,000
78	198,000
79	197,000
80	196,000
81	195,000
82	194,000
83	193,000
84	192,000
85	191,000
86	190,000
87	189,000
88	188,000
89	187,000
90	186,000
91	185,000
92	184,000
93	183,000
94	182,000
95	181,000
96	180,000
97	179,000
98	178,000
99	177,000
100	176,000
101	175,000
102	174,000
103	173,000
104	172,000
105	171,000
106	170,000
107	169,000
108	168,000
109	167,000
110	166,000
111	165,000
112	164,000
113	163,000
114	162,000
115	161,000
116	160,000
117	159,000
118	158,000
119	157,000
120	156,000
121	155,000
122	154,000
123	153,000
124	152,000
125	151,000
126	150,000
127	149,000
128	148,000
129	147,000
130	146,000
131	145,000
132	144,000
133	143,000
134	142,000
135	141,000
136	140,000

<役割給>

(単位：円)

役割	金額
①	40,000
②	20,000
③	10,000

<資格給>

(単位：円)

資格	金額
ステージC共通	82,000

<昇給表>

ランク	S	A	B	C
グレードごとの最上位ランク	0	0	0	0
G3:2~11ランク	2	1	0	0
G3:12~22ランク	3	2	1	0
G3:23~34ランク G2:28~52ランク	6	4	2	0
G2:53~79ランク G1:66~96ランク	8	5	2	0
G1:97~136ランク	10	6	3	0

2)職員ステージ C-t

・ベースアップの 10,000 円を上乗せした本給表となります。

ランク	本給額
1	338,000
2	333,000
3	328,000
4	323,000
5	318,000
6	313,000
7	308,000
8	303,000
9	298,000
10	293,000
11	288,000
12	283,000

ランク	A	B	C
ランク1~12	3	2	0
新任	2	1	1

※職員ステージ C-t の本給評価は絶対評価

初任

270,000

5. 最低賃金

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がっています。

2)時間給(対象:エルダー職員 I・II)

東京都内の事業所
1,290 円

<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(対象:職員)

「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、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。
また、被扶養者数には上限は設けず、被扶養者数に応じ 10,000 円を加算します。

<支給対象者について>

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

<被扶養者について>

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

<参考 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

(単位:円)

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

■参考 2025年度 要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額

(単位:円)

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

2025 年度労使通年協議の取り組み

通年協議事項

1. グループ共通ベースアップ算出式の改定
2. 職員ステージ C- t 人事賃金制度の一部改定
3. 年間休日数の拡充及びそれに伴う対応
4. 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。

- | |
|---------------------------------|
| 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. 職員ステージ C-t 人事賃金制度の一部改定

1) 背景

・職員ステージ C-t は、会社・組織を運営していく人財としてキャリアステップしていくベースを構築していくための育成期間と位置づけ、その期間を6年間と定めています*。

*育成期間の考え方

・2021年度に育成期間を4年から6年に変更。考え方は以下の通り。

・職員ステージB-1HAP 昇格に必要な業務経験と研修や教育を与えることや、本人が自律的に中長期のキャリアを想定しながら経験を積み自己研鑽を図るための期間。それを前提に、職員ステージB-1HAP 受験要件や職員ステージCへの「格付要件」を設定。

・改めて制度主旨に基づき、運用面における「わかりやすく納得性の高いキャリアステップ」とすることを目的に、職員ステージCとの整合性等も踏まえ、一部見直しを行います。

・なお、今後の採用賃金の引き上げを見据えた本給表の見直しや、人財育成に応じた評価や処遇等については、継続協議していきます。

2) 改定案

	現行制度	改定案（26年度～）
C-t 期間のあり方	原則 6 年間	変更なし
ステージ C 格付要件	ステージ C-t「6 年目期初」の本給ランク （入社後 4 年間の評価反映） →ランク 5 以上 ステージ C 格付け →ランク 6 以下 ステージ C-t 継続（1 年間限定）	7 年目に原則ステージ C 移行 （本給ランクを条件としない） ※ただし、C-t 期間中に「評価対象外」が 1 年間限定のステージ C-t 継続
ステージ B-HAP 受験要件	6 年目全員に受験資格あり	変更なし

職員ステージ C 格付要件について

・6年間の「育成期間の終了」として、7年目期初に原則全員を職員ステージCに移行する。

・ただし、「6年間の経験」を重視することから、休職等により職員ステージC-t期間中に評価対象外が1回以上あった場合は、1年間限定で職員ステージC-t期間を延長します。

3. 年間休日数の拡充及びそれに伴う対応

審議決定事項

1) これまでの経緯

- ・年間休日数については、業種業態を問わずに近年の採用競争力や企業の魅力度向上等を目的とし、年間休日数等を増やしている企業が増えてきています。
- ・在籍メンバーのライフワークバランスやモチベーション維持の観点から、2025 年度に 1 日増やして 118 日としてきましたが、引き続き「カレンダー通りの休日（約 120 日）」を目安に更なる充実を考えてきました。

2) 改定案

- ・**年間休日数：120 日**（現行：118 日+2 日）

なお、今回増える 2 日分は、個人の業務の繁閑に応じて取得可能と思われる「連休各休」に充てることとします。具体的には、**連休各休を「半期 4 日⇒5 日（+1 日）＝年間 10 日（+2 日）」**とします。

改定時期	2026 年 4 月 1 日～
対象雇用形態	職員・エルダー職員Ⅲ・ⅢR（月給制）
年間休日数	120 日 （現行 118 日+2 日）
年間 所定労働時間	1818 時間 （現行 1832 時間-14 時間 50 分* 1 日の所定労働時間 7 時間 25 分×2 日分）
休日増の方法	連休各休を上期・下期 各々 5 日 （現行：上期・下期各々 4 日）

3) 関連対応（対象：時給制エルダー職員）

- ・**週 35 時間契約のエルダー職員 I・II（時給制）の週所定労働時間の変更を行います。**

職員は、休日を 120 日とした場合に週の所定労働時間が 34 時間 51 分*となります。

これに伴い、週 35 時間契約のエルダー職員 I・II（時給制）の週所定労働時間を 34 時間 51 分より短縮し、一方で収入減とならないように時給調整を行います。

$$*1818 \text{ 時間} \div 52.142857 \text{ (365 日} \div 7 \text{ 日)} = 34 \text{ 時間 } 51 \text{ 分}$$

具体的には、以下の通りに変更します。

- ① 1 日の所定労働時間をわかりやすく 5 分短縮（7 時間⇒6 時間 55 分）
- ② 週所定労働時間を 25 分（1 日 5 分×5 日）短縮（35 時間⇒34 時間 35 分）
- ③ 時給調整として、現時給に対して 1.2%（35 時間÷34 時間 35 分）

変更時期	2026 年 4 月 1 日～
週所定労働時間	34 時間 35 分 （現行 35 時間-25 分）
1 日の所定労働時間	6 時間 55 分 （現行 7 時間-5 分）
時給調整の算定	新時給 = 現時給 × (35 時間 ÷ 34 時間 35 分) ※ 週の労働時間が短くなる分、現時給に 1.2% を乗じて現収入を維持 ※ 5 円未満は 5 円単位に切上げ

4. 労働福祉ビジョン

三越伊勢丹健康保険の目指す姿に向け、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。分野別（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。

三越伊勢丹健康保険組合の目指す姿

- 『三越伊勢丹グループ企業の健康経営の一端を担っている組織』であり、『企業で働くメンバーとその家族の健康維持・増進をサポートするプロ集団』であることを自認し、各人が健康保険業務に関する知識やスキルが最大限に発揮され、貢献できている状態
- メンバー自らが率先して、心身ともに明るく健康的な職場環境、風土を構築している状態
- 労働福祉関連や人事賃金諸制度については三越伊勢丹を準用することを原則としつつ、健康保険組合として必要であり、適応する内容が明確化されている状態

①セーフティーネット

<主な取り組み項目>

①両立支援の仕組み確立に向けた取り組み

- ・家族的責任を有するメンバーのシェアが高まる傾向にある中で、一人ひとりの現況や今後について等 VOICE を通じて定期的に集約し、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

②働くことに必要な環境への取り組み

- ・健康保険組合の重要性・必要性をグループ企業のメンバーへ周知の促進を図る為、労働組合や三越伊勢丹グループ共済会などとの連携を強化する。

= 次年度以降の取り組み =

- より安心して働ける環境、仕組みの構築に向け、家族的責任を有するメンバーとの VOICE の機会を増やしていく
- グループ従業員の『健康リテラシー向上』に向けて、有効な情報発信や制度の理解、周知などに結びつく環境整備などについて健康保険組合のメンバーとの意見交換の場を設定する

②働き方

<主な取り組み項目>

①総実労働時間短縮に向けた取り組み

- ・時間外労働や有給休暇の取得状況等について、現状の良好な状態を継続できるよう労使間において実態把握、情報共有を徹底する。

②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『短時間正社員』等の必要性を検討

③よりよい風土づくりに向けた取り組み

- ・健康経営の一端を担う組織として、『心身ともに明るく健康的に働くモデルの職場』に位置づけられるよう、職場環境・職場風土の更なる整備・改革を行う。
- ・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が高く、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、良好なコミュニケーションの土台づくりをおこなう相互尊重を常に意識し、実践できる環境、仕組みづくりを行う

※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 =

- 毎月の労使会議において、各人の時間外労働や有給休暇取得状況の確認をおこなうとともに、課題点の改善についても確認できている。
- メンバーとの VOICE を通じて、健康保険組合の業務特性や運営実態などを踏まえ、適正な働き方について労使間で確認、検討をおこない、メンバーとも共有した。
- 関連1支部、関連2支部、IMBS支部などと合同で、『アサーティブコミュニケーションセミナー』を開催し、他企業のメンバーとの交流、意見交換の機会を設定した。

= 次年度以降の取り組み =

- 総実労働時間の短縮を継続的に実践するために、労使間において働き方の実態や課題点など引き続き確認し、必要に応じた改善をおこなう
- よりよい職場風土づくりに向けて、今後も他企業メンバーとの交流機会の設定をおこなう
 - ・良好なコミュニケーション チームワーク向上などを目的としたセミナー開催

③人事賃金制度

<主な取り組み項目>

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

- ・三越伊勢丹健康保険組合としての『人事制度ガイダンス』を作成し、三越伊勢丹の制度改定の進捗状況を踏まえながら、健康保険組合として必要であり、適応する項目、内容の整理・運用の整備を行う
- ・人事制度の納得性向上に向け、面談（目標設定・中間・評価フィードバック）の徹底や運用の確認を労使間で継続して取り組み

②グループとしてのキャリア形成の整備

- ・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。
- ・健康保険組合内の業務全般を把握し遂行できるよう、育成・教育・ツール等の整備を行う

= 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

= 次年度以降の取り組み =

- 三越伊勢丹の人事諸制度の原則準用するに基づき、健康保険組合として適した内容や運用方法などを踏まえた制度構築をおこなっていく。併せて、労働協約の整備・改訂を適宜おこなう
- 健康保険組合メンバーとのテーマ別 VOICE の機会を増やし、『各人が考える今後のキャリア』や『健康保険組合の組織運営』などについて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>

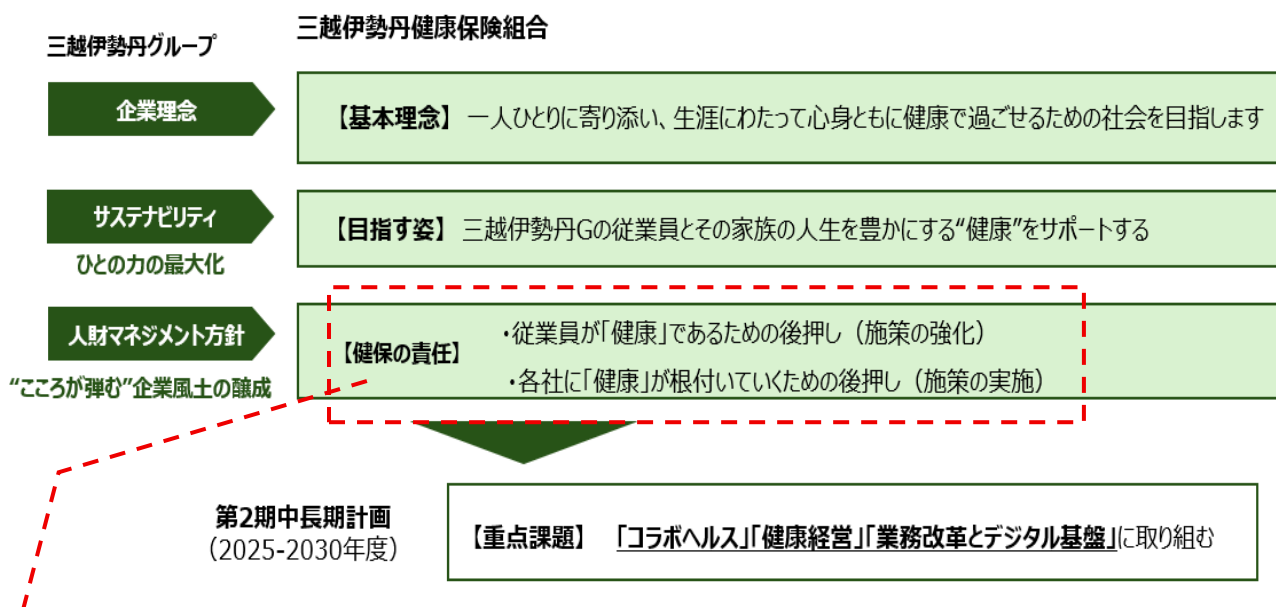
共済制度やベネフィットステーションなどの情報をメンバーがフル活用できる取り組み

= 次年度以降の取り組み =

- 有効な情報発信を定期的におこなう

次年度以降も引き続き、労働福祉ビジョンの各項目の目標達成に向け、メンバーとのコンセンサスや労使協議を進めてまいります。

2026 年度労使通年協議項目



・専門性・機密性の高い複数の担当業務を限られた要員で推進していく中、組織としてのミッション、施策の強化や実施にあたり、その進捗度合いや必要な環境整備等について、労使及びメンバーと意見交換を通して状況把握に努めていきます。



労働福祉ビジョンに基づく人事賃金制度の取り組み

- 三越伊勢丹の人事諸制度の原則準用するに基づき、健康保険組合として適した内容や運用方法などを踏まえた制度構築をおこなっていく。併せて、労働協約の整備・改訂を適宜おこなう
- 健康保険組合メンバーとのテーマ別 VOICE の機会を増やし、『各人が考える今後のキャリア』や『健康保険組合の組織運営』などについて意見交換をおこなっていく

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組合 H P か、下記 Q Rコードからご確認ください。

① 職員



② エルター職員



本部報告

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

I. 環境認識

① 外部環境

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

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

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

② 内部環境

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

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

③ 春闘情勢

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

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

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

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

II. 本部基本方針の考え方

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

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

<賃金要求>

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

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

【参考】◆グループ共通ベースアップ算出式

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

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

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

III. 「2026年度春の交渉」の位置付け

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

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

IV. 賃金要求の具体的方針

賃金要求の具体的な取り組み方針については以下の通りとします。

1) 月例賃金

○水準引き上げ

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

・グループ共通ベースアップ算出式を適用している雇用形態

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

・グループ共通ベースアップ算出式を適用していない雇用形態

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

【参考】

■グループ共通ベースアップ算出式

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

■各雇用形態におけるベースアップの構成要素

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

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

○昇給・昇格

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

2)最低賃金

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

3)初任給(採用賃金)

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

V.賞与交渉方針

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

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

※支給表が確定していない支部・分会は個別協議とする。(都度交渉)

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

VI.今後の進め方

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

2026 年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準

■ 要求基準の設定目的及び項目

1. 要求基準の設定目的

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

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

2. 要求基準の項目

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

<IMGU 本部最低賃金 要求基準の項目>

I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」 (対象:月給制社員)

II. 「企業内最低賃金要求」の基準

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

I. 「扶養者・年齢別最低賃金要求」の基準

1. 「扶養者・年齢別最低賃金要求基準」（対象：月給制社員）

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

<2026 年度扶養者・年齢別最低賃金水準>

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

<参考>

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

<参考：上記要求基準額に基づく扶養者・年齢別の保障月額>

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (A基準)

(単位:円)

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

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (B基準)

(単位:円)

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

2026年度 扶養者・年齢別最低賃金 (C基準)

(単位:円)

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

＜基準の適用要件＞

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

【適用条件】

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

【判断要素】

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

<算定式>

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

*100円未満切り上げ

① 人事院による標準生計費(2025年4月全国平均) (単位:円)

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

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

<指標の算定期期 : 2025年4月>

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

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

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

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

<指標の算定期期 : 2025年>

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

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

<指標の算定期期 : 2025年暦年>

⑤ B基準を中心の値とし、A基準は+10%、C基準は-10%で水準を設定。

係数 : A基準=1.1 B基準=1.0 C基準=0.9

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

【参考 補足説明】

1)標準生計費について

①標準生計費の増減要因

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

②標準生計費の費目

標準生計費の費目は、以下のように家計調査の支出項目に基づいています。

【標準生計費】 ← 【家計調査】

- 食料費……………食料
- 住居関係費……………住居・光熱・水道、家具・家事用品
- 被服・履物費……………被服及び履物
- 雑費Ⅰ……………保健医療、交通・通信、教育、教養娯楽
- 雑費Ⅱ……………その他の消費支出(諸雑費、交際費等)

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

③標準生計費の数値と前年差

●標準生計費(2025年4月全国平均)の数値と2024年差

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

標準生計費 (2025年4月)

(単位:円)

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

前年差

(単位:円)

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

2)ABC 基準について

①地域別基準の適用条件及び判断要素

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

<地域別基準の適用条件>

1. 対象支部・分会

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

2. 対象者

月給制社員

3. 人事賃金制度上の水準・運用

人事賃金制度における月例給の仕組みが地域別に設定されていること。

4. 人事異動配置の範囲

原則当該事業所限定であること。

<具体的な要求基準の判断要素>

1. 対象地域における物価状況

2. 対象地域における採用市場

3. 対象地域における他支部との賃金水準格差

3) 個別に賃金を定めている社員(年俸制等)への対応

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

4) 物価上昇率の確定について

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

5) 対象者への支給方法について

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

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

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

6) 育児・介護等の短時間勤務者への対応

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

<例> 扶養者年齢別最低賃金 B 基準企業所属

33歳 3人扶養(対象扶養者年齢別賃金:243,800円)

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

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

※最終算出額を百円未満切上げ

扶養者年齢別最低賃金による給付額 19,400円/月

Ⅱ. 「企業内最低賃金要求」の基準

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

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

1. 「月例賃金」の要求基準(対象:月給制社員)

・月例賃金 : 180,000円(前年167,000円)

<算定式(2025年度)>

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

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

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

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

<統計年度:2025年度>

① 166,900円(2024年度の所定内給与額) ÷ 160,200円(2023年度の所定内給与額)
= 1.042

② 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

<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. セイフティープランについて

<セイフティープランとは> (L 会員・S 会員対象)

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

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

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

《3階》 任意加入制度【セイフティープラン】

<三井住友海上火災保険(株)>

- ・ 団体総合補償制度
- ・ GLTD (団体長期障害所得補償制度)

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

《2階》 任意加入制度【セイフティープラン】

<三越伊勢丹グループ共済会 自家共済制度>

- ・ 任意加入 生命共済制度
- ・ 上乗せ型 医療共済制度

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

《1階》 全員加入制度

<三越伊勢丹グループ共済会 自家共済制度>

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

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。

□<セイフティープラン>オリジナル おすすめ加入プラン シミュレーション

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

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



II. 介護援助制度について

<介護援助制度とは> (L 会員・S 会員対象)

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

【給付対象】

給付対象は以下の①・②の条件を満たしている場合に対象となります。

①会員本人の同居家族(2親等以内)

※会員本人が費用を負担している実父母は別居でも可

②介護保険適用の介護サービスを居宅もしくは通所で利用した場合

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

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

【利用補助額】

介護費用(介護保険適用分)の50%

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

【証明書類】

①介護保険証のコピー

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

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

意見・質問についてはこちらからお願いします

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

【提出方法】

- ①送達（H&I 組合事務所）
- ②所属の職場委員に手渡し
- 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 <input type="checkbox"/> ※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