



3月10日(月)開催の三越伊勢丹支部大会において、 2025年度春の交渉議案書(案)について可決されました。

- ・2025年春の交渉議案書(案)に関するメンバーズVOICEを、2月24日(月)より動画を中心に実施し、2025年3月10日(月)、新宿H&Iビル組合事務所共用会議室にて、三越伊勢丹支部大会を開催しました。
- ・大会ではメンバーズVOICEで寄せられたご意見、大会代議員からの質問・意見を踏まえながら、以下の議案について審議を行い、満場一致で可決されました。

第一号議案

- I. 2025年度 社員・特別社員 月例賃金要求
- II. 2025年度 メイト社員 月例賃金要求
- III. 2025年度 エルダースタッフ 賃金要求
- IV. 2025年度 フェロー社員 賃金要求
- V. 2025年度 エルダーフェロー 賃金要求
- VI. 2025年度 スペシャリティスタッフ 賃金要求
- VII. 2025年度 エルダースペシャリティスタッフ 賃金要求

第二号議案

- VIII. 2024年度 労使通年協議事項について
- IX. 労働協約の改訂および新設

※議案の内容については、右記QRコードにアクセスし、議案書とその説明動画にてご確認ください。



メンバーズVOICEの出席状況

出席率 92.6%

Formsご意見数 352件

	対象者	参加者	出席率	昨年差	昨年出席率
本社周辺	1,568	1,472	93.9%	5.9%	88.0%
外商統括	929	827	89.0%	1.9%	87.1%
新宿	1,556	1,438	92.4%	3.3%	89.1%
日本橋	980	904	92.2%	4.2%	88.0%
銀座	478	457	95.6%	6.7%	88.9%
立川	378	353	93.4%	0.4%	93.0%
浦和	403	373	92.6%	2.3%	90.3%
全分会計	6,292	5,824	92.6%	4.0%	88.6%

メンバーズVOICEへのご視聴・ご参加ならびに様々なご意見をいただきありがとうございました。

ご意見①（賃金要求:ベースアップ要求について）

- ・賃金上がることや、ベースアップは大変ありがたいという肯定的な意見が多く出ておりました。しかし一方で、現在の日本の物価上昇には追いついていない印象や、ベースアップの水準について、生活者として申せばもう少し上げて欲しいといった意見も周囲から聞かれました。
- ・合わせて社員と比較した際のメイト社員の本給についても、生活給としての本給に対しては物価上昇対応としての課題もあるのでは、と思いますので、処遇全体に対して幅広く協議して欲しいです。もしくは2025年6月賞与や次年度以降の処遇の在り方の協議を期待しています。

ご意見②（人事賃金制度:年間休日数の見直しについて）

- ・年間休日数が見直され、1日増えることが制度として定められることはとても嬉しいといった意見が多く、働く上でのモチベーション向上になると思います。ただ1月2日を休みにして欲しいという意見が多いと感じます。他の多くの百貨店が1月2日を休業日しているため、業界全体で足並みを揃えてもいいのではないかという声や、気持ちよく新年を迎えるために、心のゆとりを持ちたいという意見が多くありました。
- ・他にもフェロー社員からの調整休や有休が増えないことに対する声や、他社と比較すると年間休日数がまだまだ少ない実態についての意見も多かったので、引き続き議論・検討していくべき内容だと思います。

ご意見③（人事賃金制度:両立支援について）

- ・育児の両立支援一環として、育児のためのフルタイムシフト選択勤務制度を設けることは良いことだと思いますが、月原則4回の遅番がマネージャー単位で判断することに関して、各お買場や担当で差が生じてしまう可能性があると思うので、制度がスタートした後、メンバーの声をきちんと聞くことが重要だと思います。
- ・介護に関しては、制度自体をあまり知らない方が多いと思います。育児とは違って周知が難しいと思うのかもしれませんが、介護に直面する前に制度内容や相談できる場を知っておくことがとても大切だと思うので、介護支援に関して今後に向けて具体的な発信方法等について検討して頂きたいです。

本日は年度末繁忙期のお忙しい中、お集まりいただきありがとうございました。本日、審議決定したベースアップを含む要求内容については、明後日12日に開催される労使協議会にて、責任を持って会社に対して要求を行っていきます。大会の終了に際しまして、いくつかコメントさせていただきます。



<川原林支部執行委員長>

まず会社の動きとして大変残念なことではありますが、昨年12月末をもって伊勢丹相模原お得意様サロンの営業終了、また直近の2月末には新宿アルタと原宿アルタの営業終了がありました。一方、海外戦略ではバンコクに新たに新店を行うなど、今年度発表された6ヶ年の中期経営計画に基づき、まち化へ向けた会社の戦略がより明確にされ、次年度はまち化準備フェーズから成長投資に注力する段階となっていきます。組合もその会社の方向性を理解しながら、メンバーに寄り添った活動を続けていきたいと思っております。

次に今回の春の交渉についてです。今年度は物価上昇に対するグループ共通分、三越伊勢丹独自としては採用賃金、賃金水準格差調整、一体感の醸成を理由に更に上乘せを行いました。また、時給制のベアについては毎年上がり続ける地域別最低賃金の対応を踏まえ、グループと同様三越伊勢丹独自ベースアップについても更に水準を上乘せしております。このような規模の要求内容はグループでは三越伊勢丹のみであり、上乘せ要求が検討できるのも会社の業績状況があつてのことであり、日々の現場の皆さまの努力に改めて感謝しております。

今回のメンバーズVOICEでは今回のベースアップ水準において、メンバーから概ね賛同を頂けるご意見が多かったと捉えていますが、その一方で中には世の中の物価上昇や賃上げムードの高まりを見ると、この水準では充分とは言えないとのメンバーの声もありました。今後も引き続き、メンバーの声と世の中の状況を踏まえながらベースアップの検討は進めていきますが、その前提となる業績向上も踏まえながら、短期的な視点ではなく、我々の生産性向上の先にある中長期的な労働条件の向上、従業員処遇の在り方を協議していきたいと思っております。

最後に今年度の10月から組合も第11期となり新しい体制となっております。4月以降も組合の掲げている「VOICEサイクル」の推進を継続していきます。具体的にはメンバーの声を聞くだけでなく、今後はその先のアクションを着実に実行に移すという活動をより強化していきます。

私たち組合役員一人ひとりが会社の方向性を理解しメンバーの声や実態に寄り添い、組合として何をすべきなのかを考え意見・行動することが大切です。

それが結果として現場で働くメンバーが実感する組合活動に繋がり、組合の存在意義を感じてもらえるのではないかと思います。

次年度も引き続き前向きな組合活動への参画・協力をよろしくお願ひします。

本日はありがとうございました。

労使協議会において組合より三越伊勢丹支部大会での可決内容の報告と、メンバーの声を会社側にお伝えしました。また、具体的な賃金要求を伝えた上で、会社より考え方と回答を頂きました。

3月12日(水)午前11時より労使協議会が開催されました。

始めに組合側より、メンバーズVOICEでの声の共有と3月10日(月)三越伊勢丹支部大会において今回の議案について満場一致で可決されたことを会社側に伝えました。

また、今年度の労使通年協議の要求にあたっての考え方が組合側より述べられた後、具体的な賃金要求がおこなわれました。その後、組合要求を受けて、経営の状況について山下営業本部長より説明があり、あわせて細谷代表取締役社長より、回答を頂きました。

賃金要求に対する組合の考え方 ～川原林支部執行委員長～

具体的な要求内容に入る前に、2点ほどお伝えさせていただきます。

まず今回の要求は、昨年に引き続き想定外の物価上昇という状況を踏まえ、ベースアップ算出式を適用せず、グループ労使での別途労使協議を経て、月給制5,000円、時給制30円というグループ共通の水準にてベースアップ要求を行っています。また、グループとは別に三越伊勢丹独自の取り組みとして、月給制5,000円 時給制30円の別途上乗せを行っています。昨年の独自の上乗せ要求は一部の雇用形態に留まりましたが、今年度は全雇用形態同水準という昨年以上の大きな規模の要求です。

要求案を決定していくプロセスでは、組合での機関会議にて今回の要求の位置づけや水準の考え方について現場役員と対話を重ねてきました。

今年度はグループの中でも独自としては高水準の要求額であること、時給制においては地域別最低賃金の上昇を踏まえ、グループと同様三越伊勢丹独自としても上乗せを行っている点においては、その後のVOICEにて世の中の賃上げムードや賃金上昇差に対するの対応として多くのメンバーから賛同の声を頂いています。一方で、今後は引き続き好調な業績の中で賞与だけではなく、生活給を含めた従業員全体の処遇の在り方についても要望と期待の声を併せて頂いています。



<川原林支部執行委員長>

つぎに次年度以降の労使協議については、具体的に会社の中期経営計画を見据えながら新たな視点での協議がスタートすると思います。その中では将来的な様々な雇用形態のキャリアステップや選択肢、また、会社の成長に伴う従業員処遇の在り方等多岐に渡る協議になると捉えております。これは今後の会社の未来に向けて非常に重要な議論であり、私たちメンバーも会社の方向性をしっかり理解して行動を変えていく事が求められると思います。労使協議にあたって既存に囚われない新たな発想を持ち進めていくことは今後の会社の発展に向けて非常に重要だと考えています。ですが一方で、その議論の前提として、メンバーの納得性を高める為には日々現場で起きている制度の運用課題を十分に踏まえながら議論していくことも必要だと思っています。

目指す姿と足元の課題のバランスはしっかり持ちながら、当社における今後のあるべき人事賃金制度をしっかりと描き、メンバー一人ひとりにとって中長期的なやりがい・働きがいにつながる労使協議を進めていきたいと思っておりますので、次年度も引き続きよろしくお願ひします。

24年度は、22年度からの中期経営計画の最終年度になります。最大のミッションである百貨店の再生についてはメンバーの皆さまの戦略の深い理解と強い実行力で、当初の計画を大きく上回り、まさに再生することができたと実感しています。そして、グループにおいても、強いリーダーシップを発揮してくださったと思っております。大変感謝をいたします。24年度についても三越伊勢丹は高い営業利益を上げることができると予測しています。営業利益拡大の要因は、重点戦略が奏功し、マスから個への転換によって収入が大幅に上がったということと、百貨店の科学により、販管費が最適化し損益分岐点が大きく下がったということが大きいです。仕組みを伴った改革によって、安定的に営業利益を上げていくという企業体質に転換できたと実感しています。このことに関しても、メンバーの皆さまに大変感謝申し上げたいと思います。



<山下営業本部長>

重点戦略について、進捗をご説明させていただきます。

1つ目は高感度上質戦略の取り組みとして、MDバランス最適化のリモデルを行いました。お客様のニーズに合わせたリモデルを科学の視点で実施し、過去最高の売り上げに寄与しています。投資回収という観点からも基準を満たし、費用対効果の高い投資ができた実感しています。

2つ目は、外商改革です。既存顧客のウォレットシェア拡大と新規顧客の獲得で基盤を強化し、個人外商の取扱高は堅調に推移しています。この2年間は、外商改革を支店、地域店へ推進し、ONE外商の取り組みによって拠点ネットワークという仕組みを最大限活用してきました。両本店の売り上げの拡大と地域店の利益の拡大といったウィンウィンの取り組みとなり、非常に意識も上がっています。

顧客とつながるCRM戦略についても、予算をクリアし、日本人の売り上げが堅調に推移している要因になっています。マスではなく個の分析を行うことで、個々のお客様の関心度に合わせた取り組みにより、年間300万円以上お買い上げになるお客様が大幅に増え、顧客の優良化が進んだことは大きな成果と捉えています。

3つ目の連邦戦略については、本年度は識別顧客をグループに送客することに取り組んでおり、百貨店の顧客をうまく取り込めている関連会社は非常に業績が向上しています。ここ最近強化しているデジタル事業は、ようやく今年黒字化の目途がたち、その要因は、物流やささげの業務改革ということもありますが、各事業が個別に顧客を獲得するのではなく、百貨店で識別したお客様を顧客化していくことによって、顧客獲得コストが大幅に下がったということが非常に大きいです。これによりデジタル事業も黒字化し、連邦戦略の確からしさを証明していると捉えています。各戦略の実行度が上がったことで業績が向上し、いよいよ次年度から中期経営計画が新たにスタート、百貨店は再生から進化のフェーズに入っていきます。この進化というのは、まさに顧客業に変化していくことであり、集客、識別、利用拡大、生涯顧客化の取り組みの精度を上げるために、DXを最大限活用すると同時に、業務改革にもつなげていきたいと思っております。

いよいよ次年度からはお客さまの対象を世界に広げていきます。世界のお客さまを対象にすることで新しい価値創造につなげていきたいと考えています。そして、顧客へ提案するにあたって連邦とまち化を手段に使いながら、顧客業への変革を加速させていきたいと思っております。引き続き、メンバーの高い行動力を期待したいと思います。

会社より即日、合意の旨回答がありました。

会社回答受諾にあたって ～菊池本部執行委員長～

早急に組合の要求通りの回答をいただきましたことに感謝を申し上げます。これは日頃から緊張感と信頼感のある労使関係のもとで、互いの考え方を共有しながら議論をしてきたことの結果であると捉えております。本当にありがとうございます。

今回の三越伊勢丹の賃上げの水準は上部団体であるUAゼンセンで既に妥結している労組に匹敵する水準であり、相場形成にも寄与しており、業界のみならず社会的にも影響の大きい水準に位置づけられるものと思います。

また、グループ内においても、昨年度と今年度の三越伊勢丹支部の賃上げの取り組みが、今年度の春の交渉で多くの支部の上乗せ要求に繋がるなど、グループ内での賃上げにも大きな影響を及ぼしています。



<菊池本部執行委員長>

今春闘での特徴の一つに、採用環境の激化が挙げられます。採用競争力を高めるための取り組みを各社知恵を絞って行っている一方で、初任給引上げだけでは既存社員のモチベーションを下げかねないというニュースも最近出ていました。採用競争力を高めつつ、各雇用形態、資格ごとの課題を解決し、全体の納得性を高めていくことが今後も必要であり、そういう意味では、次年度以降も非常に難易度の高い賃上げが行われていくのではないかと思います。

そういう意味では、単年度の賃上げ要求はもちろん重要ですが、次年度以降の通年協議の中で採用・異動配置、昇格、処遇、評価を含めた、人事賃金制度のあり方や賞与制度のあり方等、人に関わる諸制度について幅広く議論をしていくことが必要だと思えます。

加えて、こうした労働条件向上の取り組みを進めるには、あわせて生産性の議論が非常に重要となると思います。これは、生産性を高めるだけではなく、低下をさせないということも何より大事だと思えます。

要員が減っている中で、いかに業務改革をしながら戦略を遂行していくかということと併せて、従業員が日々心身ともに健康である状態が続くということが非常に重要だと思えます。生産性を低下させない職場環境の取り組みについても、引き続き労使で幅広く議論を行いたいと思えます。生産性向上と、新しい成長軌道の実現に向け、次年度以降も労使で取り組んでまいりたいと思えます。

現在の当社における状況は、社会的な外的要因と当社ならではの内的要因が複雑に絡み合っていると感じています。時代が変わっていく中で従業員が求めるもの、経営が求めるものが変化してきています。

外的要因としては三越伊勢丹HDSでは4年前に指名委員会の設置が行われました。欧米型の経営手法としてガバナンスが効いている仕組みである一方、株主が社長を決められる仕組みでもあります。こういった要因に加えて、今の海外の状況を見ていると、社会は急速な変化に満ちていて、これまで予測していた未来とは異なる方向へと進む可能性があると考えています。



<細谷代表取締役社長>

内的要因としては、今までの百貨店事業とそれを支えるシェアードで右肩上がりであれば、現状維持をしながら課題を解決することで、労使協議ができたと思います。

しかしながらこの状態は続かないというのが私たちの認識です。このままではおそらく立ち行かなくなることが予測され、小売業のパイの取り合いの中で勝ち続けなければなりません。そのためには事業モデルを変革させる必要があります。この変革を私たちは「ひとの力」で取り組もうとしており、「ひとの力」と生産性を向上させ、なおかつイノベーションを起こさなければならないと考えています。その結果、働きがいや働きやすさが実現するということを認識したうえで、労使で様々なことを整理しながら一緒に進んでいきたいと思っています。

長期と短期、双方の視点をお互いに持ちながら、将来の働き方のヴィジョンを1つにすることに取り組めればと思っています。

メンバーズVOICEへのご視聴・ご参加ならびに
様々なご意見をいただきありがとうございました。

みなさまの組合活動へのご理解とご協力を
今後とも引き続きよろしくお願いいたします。

