



2026年度 春の交渉議案書(案)

三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイカード支部

審議決定事項 ダイジェスト版

本動画では今回の交渉で審議決定＝“賃金や制度が変わるもの”や“次年度の労使通年協議事項（何を労使で議論していくのか）”のみ抜粋してまとめています。

取り巻く環境やそれぞれの経緯や背景、考え方や継続協議中の項目の進捗報告等は割愛していますので詳細については議案書および関連動画をご確認ください。

1.2026年春の交渉 審議決定事項 一覧

項目	主な内容
① 賃金要求(ベースアップ)	全雇用形態でベースアップを要求 (月給制5,000円 年俸制60,000円 時給制30円)
② エルダー社員人事賃金制度改定	“骨子・基本設計部分(制度フレーム)”についての審議決定と今後のスケジュールとタスクについて(2025秋のVOICEに基づく)
③ ステージB昇格要件の改定について	現行のステージB昇格要件(3資格・・・個人情報取扱主任者・ビジネス実務法務3級・貸金業務取扱主任者)に一種外務員資格を追加
④ 2027年春の交渉以降のグループベースアップ算出式について	現行の算出式の適用が2025年度(2026年春の交渉)まで2027年春の交渉以降に適用する算出式を設定
⑤ 2026年度労使通年協議事項について	「人事賃金制度」および「働く環境の整備」についての通年協議事項や取組みについて

*上記に伴う労働協約の新設や改訂についても審議決定事項となりますが、本動画では割愛します。

	資格	要求水準(物価上昇分)
月給制	ステージB	5,000円
	ステージCs	
	ステージCa	
	ステージCt	
	特別社員	
	エルダー社員III	
年俸制	スペシャリティスタッフ	60,000円
時給制	マイスタッフ・エルダースタッフ	30円
	エルダー社員I・II	

- ・物価上昇分に対しては例年「グループ共通ベースアップ算出式」を適用
- ➡今年度も「想定外の大幅な物価上昇」に該当するとして算出式に基づく要求は行わない
- ・グループ全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性のある水準として左記を要求

【参考:直近3年間の「エムアイカード社」のベースアップ要求】

年度	物価上昇分(グループ共通)	独自ベースアップ
2023年度	2,000円 (時給制 10円 ・年俸制 24,000円)	無し
2024年度	4,000円 (時給制 20円 ・年俸制 48,000円)	無し
2025年度	5,000円 (時給制 30円 ・年俸制 60,000円)	生産性向上分・・・各資格平均本給 1.8%

エムアイカード独自のベースアップ検討項目(根拠となる項目)

■生産性向上

25年度についてはベーシックカードのリリース・獲得状況に伴う収益構造の変化(獲得におけるベーシックカードのシェア、稼働率・取扱高に課題)や新規金融事業の収益化が見通し難い現状の中で、営業利益の着地見込みは**65億円**前後と前年度より上がっているものの、内訳としては手数料の見直しや顧客のコスト負担・施策費の見直しといった要素が大きく前年度と比較して営業力・価値提供・効率化による利益創出＝生産性が十分に向上したとは言い切れない状況です。

■初任給(採用賃金)上昇分

“初任給(採用賃金)上昇分”とは採用競争力を高めるうえで初任給の引き上げを行い、賃金カーブの維持や他の雇用形態との賃金バランス調整を目的としたベースアップ要素となります。採用賃金(新卒初任給)については昨年226千円から240千円へ14千円の引上げを行いました。当社は賃金以外にも総実労働時間等の働きやすさや成長機会、今後の事業戦略をアピールポイントとしており総合的な観点で競合に伍するものとなっており、今年度は初任給の見直しは行わないこととします。

■賃金水準格差調整

“賃金水準格差調整”とは他社との賃金水準に格差がある場合に調整を行うことを目的としたベースアップ要素となります。主に同業他社と比較した際に企業規模や“一人当たりの売上高・営業利益”という観点からの賃金水準は劣後するものではありません。

■担う役割と賃金のバランス

“求められる役割や働き方に大きな変化が見受けられる場合に行うベースアップ要素となります。現状および今後とも各資格ともに期待役割や働き方に大きな変化は労使で想定していません。

上記の各要素をふまえ総合的に検討・協議を進めた結果、今年度、独自ベースアップは行わないこととします。次年度以降も業績(収支構造の変化)や採用状況・市場等、独自ベースアップの各要素を改めて精査のうえ検討を行います。

骨子・基本設計部分について【審議決定】

今回の春の交渉では、下期に実施したメンバーズVOICEや限定VOICEを踏まえたうえでの労使協議の結果、骨子部分の一部と基本設計部分(フレーム)について審議決定を行います。
 処遇水準や評価制度等については**26年度**の継続協議・審議事項とし、当初のスケジュール通り**2027年4月**の制度導入を進めていきます。

審議決定①

制度骨子	考え方
1.定年延長は行わない	現段階においては 65 歳までの働き方の拡充を先決とし、定年延長については環境変化等をふまえながら継続して労使で議論を行う
2.現行より期待役割・処遇の高い区分を新設する	現役時代に高い役割を担ってきたステージ Cs 以上の能力発揮を促進し、戦略推進と不足する業務管理リソースを補完する
3.ライン長は任命しない	ライン長任命は、育成・キャリア上重要な要素であり組織力底上げのため現役社員の登用を優先する

審議決定②～⑤

資格区分		対象資格	任命区分	NEW	期待役割
月給制	エルダー社員V	ステージA・B	会社任命 ※本人意向との マッチング	5	現役時代に培った経験・知見を活かし、経営上重要な特命業務を推進する
	エルダー社員IV	ステージA・B・Cs			現役時代に培った経験・知見を活かし、一定範囲の業務統制・管理を行いライン長を補佐する
時給制	エルダー社員III	ステージ A・B・Cs・Ca/SS	本人選択	5	現役時代に培った経験・知見を活かし、実業務を遂行する
	エルダー社員II				(エルダー社員IIIは事業所・領域・職種間異動があるため、より幅広な組織貢献を求める)
	エルダー社員I				

ステージB昇格要件(必須取得資格)の改定について

①現状のステージB昇格要件と改定案

【現状】

資格	適用年度※
個人情報取扱主任者	2004年度
ビジネス実務法務3級	2020年度
貸金業務取扱主任者	2022年度

※ステージB昇格試験受験時に既に取得していること

【改定案】

資格	適用年度
個人情報取扱主任者	2004年度
ビジネス実務法務3級	2020年度
貸金業務取扱主任者	2022年度
新 一種外務員資格	2027年度

②改定の目的(組合執行部 見解)

グループ中期計画・金融事業の推進において当社は金融商品仲介業を今後拡大していきます。
新たな価値提供による収益拡大、強固なガバナンス体制構築のための基本知識・資格習得と人事異動の柔軟性を担保する上で管理・監督を担うステージB昇格要件の改正(=一種外務員資格の取得)を行います。(25年10月のメンバーズVOICEの意見もふまえ)

ダイジェスト④ グループ共通ベースアップ算出式について(2027春の交渉以降)

審議決定事項

【現状の算出式:2026年春の交渉まで】

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

【新算出式:2027年春の交渉から】

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

- ・現行の算出式は2025年度まで(2024~26年春の交渉まで)
- ・現在の物価状況の変化をふまえグループにおける一体感の醸成や物価変動との連動や今後の予測の不透明さといった観点から新たな算出式を検討

【変更点】

- ①ベースアップ上限額
2,000円⇒5,000円
- ②物価上昇率の上限
2.0%以上⇒2.5%以上
- ③有効期間
3年間⇒2年間

1) 人事賃金制度

	対象資格	項目	詳細
1	エルダー社員	エルダー社員 人事賃金制度改定 2027年制度導入	【制度設計】 ・処遇水準、働き方 ・評価制度 ・移行(既存エルダー社員) 【運用/他】 ・処遇提示のスキーム(時期・方法) ・セカンドキャリア研修・フォロー 26年4月・7月・11月の メンバースVOICEで 審議決定
2	全雇用形態	専門性人財の処遇検討	・エムアイカードにおける専門性の定義 上記をふまえた ・外部人財の確保 ・特定領域で活躍する人財のキャリア活性化 検討 26年4月・11月の メンバースVOICEで 進捗報告

※その他、賃金部分(新卒初任給及び各雇用形態の水準等)・グループ方針項目については別途労使で継続的に協議します

2)働く環境の整備

項目	取組の概要
風土改革への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員エンゲージメント調査結果に基づく傾向・課題の把握
ハラスメント撲滅に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・労使共同宣言の浸透 ・相談窓口の周知 ・相互尊重の浸透へ向けた啓発活動(定期的な動画作成) ・課題認識に基づく年間計画策定・実施(研修等)
総実労働時間短縮への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・労使共同宣言の浸透 ・運用を含めたルールの徹底
適正な労働時間管理への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・褒賞プログラム(部門・担当好事例の共有)の継続
業務改善への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・褒賞プログラム(部門・担当好事例の共有)の継続 <p style="text-align: right;">*組合活動のみ</p>
働き方制度の研究および検討	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員ニーズの収集とグループ内外制度研究