

ちゃつきりタイムズ2660

発行日:2026年 3月7日
発行者:三越伊勢丹グループ労働組合
静岡伊勢丹支部 鈴木恵・見崎真実
内線:2660 外線:054-252-9825
shizuoka_isetan@imgu.or.jp



3月4日支部大会開催

支部評議員の皆さんによる審議の結果、
全ての議案について満場一致で可決されました。



要求内容のポイント

※詳細は「2026年度春の交渉議案書」をご覧ください

賃金要求 ベースアップ

- ・ 月給者：一律5,000円
- ・ 時給者：一律30円

通年協議内容のポイント

※詳細は「2026年度春の交渉議案書」をご覧ください

賞与制度の見直し

業績加算分の原資を本給と基本賞与に分配しより安定した収入設計となるよう見直し

ステージA人事賃金制度見直し

個人成果給の見直し

ステージB人事賃金制度見直し

個人成果給の見直し&資格給15,000円引き上げ

ステージC人事賃金制度見直し

個人成果給の見直し&資格給8,000円引き上げ

ステージC-t人事賃金制度見直し

個人成果給の見直し&資格給10,000円引き上げ

メイト社員人事制度見直し

個人成果給の見直し&資格給8,000円引き上げ

エルダースタッフ月給制人事賃金制度見直し

個人成果給の見直し&資格給8,000円引き上げ

時給制社員の特別手当制度化

営業利益額1.0億円以上の場合：業績一時金10,000円
営業利益額1.5億円以上の場合：業績一時金20,000円

所定労働時間の変更

年間休日数を+1日に変更（月10日各休月は7月を追加）

育児勤務制度の拡充

育児勤務期間、末子も小学校6年生まで拡充
育児勤務時間、5時間勤務の追加

有給休暇付与日数の変更

有給休暇付与日数22日に拡充

グループ水準への見直し
（ストック有休拡充・出張規程）

ストック有休ストック可能日数を230日に拡充、家族介護を180日、災害
休職120日に拡充
国内出張の距離往復300km以上に変更
出張日当追加：宿泊なし1,000円・宿泊あり2,000円

2月19日～3月3日メンバーズVOICE開催



リアル説明と動画説明で開催しました。参加人数:203名(参加率約86%)

参加できなかった方は、説明動画・議案書を組合HPでご覧下さい ⇒
議案書の冊子がほしい方は組合までお申し付け下さい。



メンバーズVOICEで寄せられた声

【ベースアップ要求について】

金額に対する期待など今後更なる検討を求める声の一部でしたが、多くの声としては、物価上昇が続く中で生活面の助けになるといったことや、会社の努力を評価する声が寄せられました。

【賞与要求について】

基本賞与の安定化が生活の安定につながる点を評価する声が多く寄せられました。一方で、金額水準や12月と6月の配分バランスなど、今後の改善を望む意見もありました。

【人事賃金制度見直しについて(ステージB・C・C-1・メイト社員・エルダースタッフ月給制)】

制度運用の部分として評価分布の偏りや能力差の反映など、公平性と納得感のある評価制度の検証を求める意見がありました。また、エルダースタッフのセールス業務に対する現在の水準についての見直しを望む意見もありました。全体としては、モチベーション向上につながるといった声が寄せられました。

【時給制社員の特別手当制度について】

金額水準や業績に左右される点を踏まえ、賃金制度の方を拡充をした方が良いのでは、いった意見も一部でしたが、全体としてはモチベーション向上につながるといった声が寄せられました。

【所定労働時間の変更について】

方向性として仕方ないといった声や、働き方として業務改善も引き続き進めてほしいといった意見もありましたが、基本的にはありがたいといった声が多く寄せられました。

【育児勤務制度の拡充について】

育児勤務者に遅番や残業させないといった働き方や周囲への負担の配慮も必要といった意見がありましたが、働き続けやすくなると評価する声が多く寄せられました。

【有給休暇付与日数の変更について】

有休が増えること自体は嬉しく、安心につながるという声が多く寄せられました。一方で、所属や要員体制によっては取得しづらいという声もあり、利用しやすい環境づくりを望む声がありました。

【ストック有休について】

仕組みとして利用しづらい状況があるため、改善を求める意見がありましたが、全体としては日数が増えることを歓迎する声が多く寄せられました。

【出張規程について】

手当は不要といった意見も一部ではありましたが、出張が増えていく中で待遇改善につながるといった声が多く寄せられました。

【メンバーズVOICE以外のことについての声抜粋】

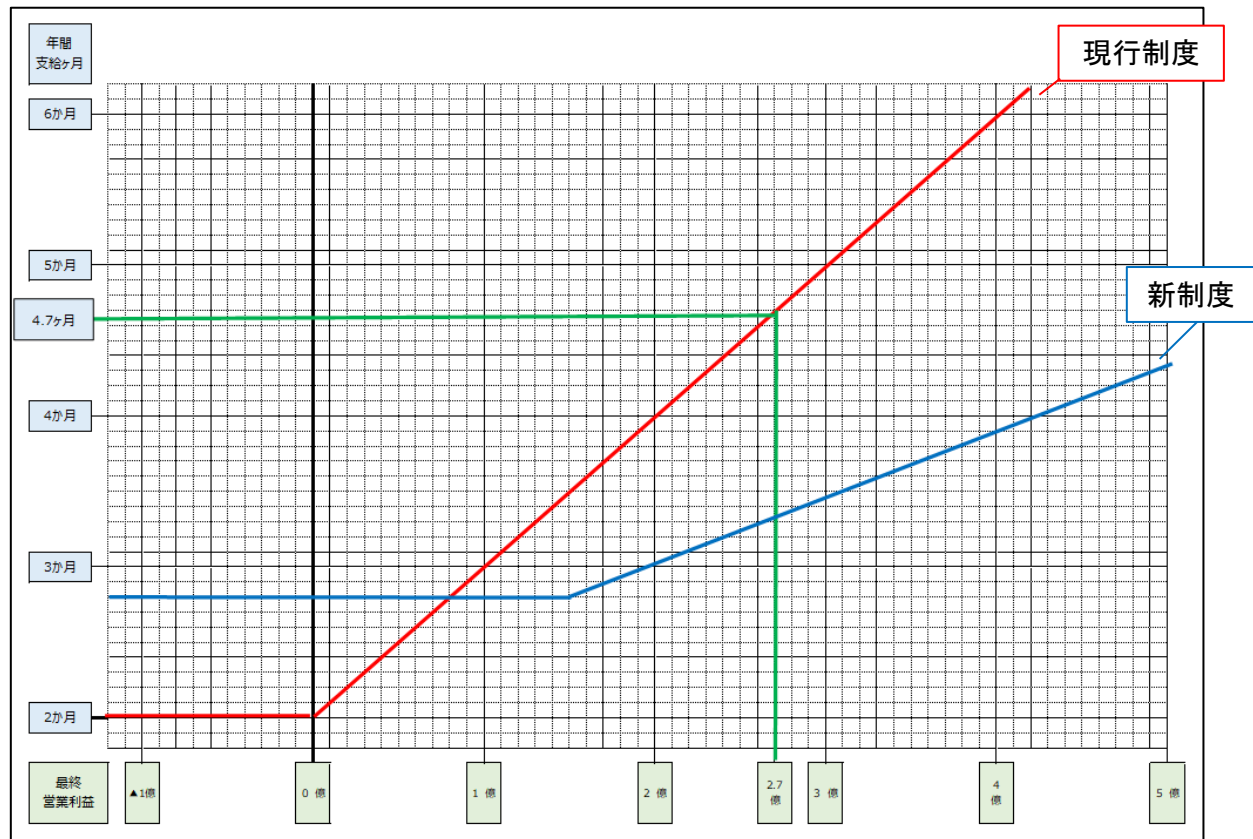
- ・外商担当のエルダースタッフは業務量と負担が多いため見合う待遇改善に見直してほしい。
- ・限られた要員で効率よく働く必要があると思っている。一方で、休憩が取りづらく、連休前後の業務負担も大きく、配置の見直しをしてほしいと感じている。
- ・会社として進めたい施策や売上づくりに取り組む気持ちはあるものの、現状の人員では対応しきれず、計画とのギャップを強く感じる。
- ・会社にはもっと現場のSMとコミュニケーションを取ってほしい

いただいたご意見は労使協議会で会社側にお伝えしました。

賞与制度の見直しについての補足

今回頂いたご意見の中で、「賞与の仕組みが変わることに対し、どのくらいの営業利益水準でどのくらいの賞与水準となるのか知りたい」といった意見がありましたので、こちらで補足します。

【現行制度と改定後のイメージ】

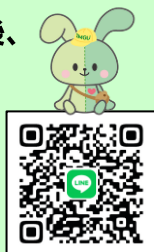


こちらのグラフはイメージですので必ずしもこちらの通りになるとは限りませんので、議案書では具体的な数値は記載しておりませんが、ご意見もありますのでより具体的な年間の賞与イメージとしてこちらを記載します。なお、こちらは賞与のみを記した内容となっていますので、本給に移行した分の0.5ヶ月分は含まれていません。

次回のメンバーズVOICEは4月末～5月初旬予定しています
メンバーズVOICE参加に組合LINEをご活用下さい！

お友達登録はこちら

QRコードからお友だち追加後、
自動送信で送られてきた
URLにアクセスして
「静岡伊勢丹」を選択して
送信して下さい。



既にLINE登録済みで、

静岡伊勢丹の情報が届かない方はこちら

在籍企業登録用QRコードにアクセスして、
「静岡伊勢丹」を選択して
送信して下さい。



3月6日労使協議会開催

【会社側】秋野代表取締役社長/勝山取締役営業統括部長/木村取締役総務・経営企画部長

【組合側】鈴木支部執行委員長/酒井支部書記次長/福井支部執行委員/井澤支部執行委員

第1回目：2026年度賃金要求・2025年度通年協議事項の要求

第2回目：会社からの回答

組合からの要求に対する回答の前に、勝山さん、木村さんから2026年度の年度計画についてお話がありました。詳しい内容については新年度になってから説明がございます。

2026年度春の交渉 賃金要求に対し 満額回答を頂きました。



春の交渉終結にあたって

《鈴木支部執行委員長》

満額で回答をいただきまして、ありがとうございます。

今回は、HDSから人件費率を下げることを求められている状況の中、変動費を固定化させるという非常に大きな決断をして頂いたことに本当に感謝いたします。先日まで行っていましたメンバーズVOICEにおいても多くの方が収入の安定化に肯定的な意見をされています。一方で、従来制度より頑張りが賃金に反映されにくいことは課題だと捉えている意見があることも事実ですので、引き続き2028年度からの賞与制度に向けて労使議論していきましょう。

働き方の部分においては、集客の手法が催事偏重となっていることへの不安や不満も出ています。元階の売上が厳しいからこそ、既存ブランドからも信頼される取り組みとしてSNS等を活用した集客の仕方に変更するなど、今一度ご検討いただければと思います。

最後に、今回協議を徹底的に行うことができてことは、非常に価値のあるものだったと思っています。引き続き、将来に向けた高い目標に向け、労使一体となって取り組んでいきましょう。

《秋野代表取締役社長》

組合要求に対して満額回答できたことを嬉しく思います。

今回は通年協議も含め、静岡の労使だけでは決められないことが多くある中で、現時点で最善となる案を互いに知恵を絞って決めることができたと思っています。また、ここ2年で増益を達成し、過去最高の利益を出すことができたことは、それを生み出してくださった従業員の皆さんのおかげだと思っています。改めて従業員の皆さんに感謝申し上げます。

今回のメンバーズVOICEは参加率が高かったと聞いておりますが、これは大変素晴らしいことだと思います。多様な意見があり高い関心を持って、さまざまなことを言い合えることは非常に重要です。無関心にならず、自分のキャリアや処遇、会社の未来に対してこれからもより関心を持ち、従業員同士、そして労使の間でコミュニケーションを深めていくことが重要だと思っていますので、引き続きよろしく願いいたします。