

新潟三越伊勢丹支部

2026年度 春の交渉 議案書 (案)

新潟三越伊勢丹支部大会

日程：2026年3月6日（金）19:30～

会場：新潟伊勢丹7階 従業員食堂

動画配信はこちらから（三越伊勢丹グループ労働組合HP） ⇒

<https://members.imgu.or.jp/ea017/47140>

ログインID = 17から始まる個人コード10桁、パスワードは生年月日（西暦）8桁



社外秘

この議案書は大切な企業情報です。
一人ひとりが責任を持って管理しましょう。



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合
新潟三越伊勢丹支部

2025年度労使通年協議事項について 通年協議の進め方

2026.2.13～ メンバースVOICE
新潟三越伊勢丹

2025年3月
春の交渉議案書
次年度の協議事項の報告

2025年10月24日～
中間VOICE
通年協議事項の進捗報告

2026年2月13日～
春の交渉メンバースVOICE
通年協議事項の最終報告
賃金要求内容の報告

2026年3月
支部大会
審議決定

7月23日
グループ部会
中間共有

10月20日
経営懇話会
中間共有

11月15日
グループ部会
概要FIX

12月15日
経営懇話会
概要FIX

1月19日
経営懇話会
仮合意

2月上旬
本部・HDS
承認

3月上旬
労使協議会
労使妥結

今回メンバースVOICEでは、
新潟労使の通年協議と賃金要求について報告をさせていただき、
支部大会での審議決定に向けた意見聴取を致します。

春の交渉におけるスケジュールについて
支部執行委員会：1月28日（水）
本部執行委員会：2月5日（木）
メンバースVOICE：2月13日（金）～ 動画配信
支部大会：3月6日（金）
労使協議会：3月9日（月）予定

<1> 2026年度春の交渉を取り巻く環境

ポイント

経済：AI投資等で成長見込みだが、紛争リスクあり。
物価：物価は前年に対し3.2%上昇し、4年連続の上昇。

① 社会・経済環境

2026年度の賃金を要求していく前提となる環境認識について、以下4つの項目に沿って記載します。

①社会・経済環境 ②百貨店業界の状況 ③三越伊勢丹グループの動向 ④新潟県内の経済動向と新潟三越伊勢丹の企業環境

1. 経済環境

【世界の動向】 世界の実質GDP成長率は、2024年の2.9%に対して2025年は予測値で3.2%、2026年は予測値で3.0%となり鈍化傾向です。米国ではAI関連投資の拡大し、半導体等のAI関連貿易による経済効果はASEANまで波及しています。インフラ投資は世界経済の成長を後押ししていますが、世界各地の紛争など不確実性があり、楽観視はできません。

【日本の動向】 所得環境の改善が進む中で、各種政策効果も下支えとなり、個人消費は増加傾向です。危機管理投資・成長投資の取組が進展する中で、設備投資も増加しています。国内需要中心の経済成長となることが予想され、2026年の経済成長率は名目成長率3.4%程度、実質成長率1.3%程度となる見込みです。

日本の経済成長率の推移（前年度比）

	20年度	21年度	22年度	23年度	24年度	25年度
名目GDP	-2.9%	4.0%	2.6%	4.7%	3.7%	4.2%
実質GDP	-3.8%	3.9%	1.4%	-0.0%	0.5%	1.1%

世界の動向は「丸紅経済研究所 2026年の世界経済見通し」より引用

日本の動向は「内閣府HP『令和8年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度』より引用

2020～24年度の数字は実績、内閣府HP、「2025年度（令和7年度）国民経済計算年次推計（フロー編）ポイント」より引用
https://www.esri.cao.go.jp/jp/sna/data/data_list/kakuhou/files/2024/sankou/pdf/point_flow20251223.pdf

2025年度は見通し、「内閣府HP『令和8年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度』より引用

経済成長率：GDP（名目・実質）の前年度に対する伸び率を表している

<https://www5.cao.go.jp/keizai1/mitoshi/2024/r070124mitoshi-gaiyo.pdf>

2. 物価・賃金の推移

【物価：全国・総合】 2025年消費者物価指数は2020年を100として111.9となり、前年に対して3.2%の上昇となりました。

【物価推移の要因】 生鮮食品・エネルギーを除く総合は110.3で、前年に対して3.0%上昇しました。24年平均（2.4%）を上回り、4年連続の上昇です。生鮮食品を除く食料が7.0%上昇し、全体を押し上げました。

【実質賃金】2025年1～10月で前年を上回ったのは、7月の1回のみです。（物価総合対比）

消費者物価指数 20年＝100、()内は前年比 <https://www.stat.go.jp/data/cpi/sokuhou/nen/index-z.html>

	20年1～12月	21年1～12月	22年1～12月	23年1～12月	24年1～12月	25年1～12月
総合	100(0.0)	99.8(-0.2)	102.3(2.5)	105.6(3.2)	108.5(2.7)	111.9(3.2)
生鮮・エネ除く	100(0.2)	99.5(-0.5)	100.5(1.1)	104.5(4.0)	107.0(2.4)	110.3(3.0)

3. 雇用の状況

【有効求人倍率】 2025年平均有効求人倍率は全国平均で1.22倍で、前年の数値を下回る推移となっており、2年連続での下落となっています。

【完全失業率】 2025年全国平均2.5%で前年同数で推移しています。

有効求人倍率（新規学卒者を除きパートタイムを含む）・完全失業率

	21年1～12月	22年1～12月	23年1～12月	24年1～12月	25年1～12月
有効求人倍率	1.13	1.28	1.31	1.25	1.22
完全失業率	2.8	2.6	2.6	2.5	2.5

有効求人倍率：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_69302.html

完全失業率：<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/index.html>

<1> 2026年度春の交渉を取り巻く環境

ポイント

全国百貨店売上：20年以来の前年割れ。免税売上×。
 主要百貨店：万博のあった関西圏を除き、総じて苦戦。

②百貨店業界の状況

1.全国百貨店 年間売上高 (単位：億円 期間：暦年)

【売上高】 2025年の全国の百貨店の売上総額は5兆6,754億円（前年比98.5%、前年差△968億円）となりました。昨年まで既存店対比では4年連続で売上を伸ばしていましたが、今年はコロナ禍が終息してから初めて前年割れに終わっています。

【顧客別】 免税での購買客数は621万人（前年比102.9%）となり過去最高を更新しました。ただし、インバウンド売上高で見ると5,667億円（前年比87.3%、前年差△820億円）に終わっています。政治的な背景による中国での訪日渡航自粛要請が影響し、11月・12月は2ヵ月連続で免税売上が前年割れとなっています。

【商品別】 衣料品は婦人・紳士・子供と全てのカテゴリーで前年割れとなった一方で、化粧品や高額品を含む雑貨は前年実績を上回る結果となりました。食料品は価格高騰の影響もあり生鮮食品が売上を落とす一方、菓子類は前年を上回っています。

【地区別】 地区別では、売上高のシェアが大きい東京で前年比97.1%と苦戦した一方で、札幌・横浜・名古屋・大阪・神戸の5地区では前年に対してプラスの伸びを示しています。

最近の百貨店売上高の推移

	20年1~12月	21年1~12月	22年1~12月	23年1~12月	24年1~12月	25年1~12月
売上高	42,204	44,183	49,812	54,211	57,722	56,754
前年比	73.3%	104.7%	113.1%	109.2%	106.8%	98.5%

日本百貨店協会HP：「全国百貨店 売上高速報 2025年1月～2024年12月」より
 （前年比は店舗数調整後の数値）
https://www.depart.or.jp/store_sale/

2.主要グループ動向 (2025年実施・発表)

企業	概要
高島屋 決算： 25年3～11月	売上：連結総額売上高7,442億円（前比98.7%）。前年インバウンド反動で減収。
	利益：営業利益372億円（前年差▲43億円）。コスト削減の着実な実施による抑制。
	取組：玉川高島屋S.C.本館食料品フロアリニューアル発表。2027年6月オープン予定。
Jフロント リテイリング 決算： 25年3～11月	売上：連結総額売上高9,403億（前比102.9%）。免税売上が牽引。※万博影響
	利益：営業利益406億（前年差▲104億円）と減少。建装が減益。
	取組：松坂屋名古屋店を中心とした高質・高揚消費層へのアプローチ強化。
H2O リテイリング 決算： 25年4月～9月	売上：連結総額売上高5,554億円（前比99.4%）。前年インバウンド反動で減収。
	利益：営業利益119億円（前年差▲31億円）。投資有価証券売却益を見込み、当期純利益を240億円に上方修正。
	取組：(株)パソナグループと包括業務提携を行い、海外顧客への対応を強化。万博人材採用

3. 2026年～2027年に閉店する主な百貨店・商業施設

所在地	店名	閉店予定日
大阪府堺市	高島屋堺店	2026年1月7日
愛知県名古屋市	近鉄パッセ	2026年2月28日
愛知県名古屋市	名鉄百貨店本店(外商事業継続)	2026年2月28日
京都府京都市	高島屋洛西店	2026年8月3日
静岡県静岡市	静岡パルコ	2027年1月末

<1> 2026年度春の交渉を取り巻く環境

ポイント

三越伊勢丹グループは売上高・営業利益は苦戦。
世界規模での識別化を本格的に推進。

③ 三越伊勢丹グループの動向

1. 2026年3月期 第3四半期 三越伊勢丹グループ業績

【決算数値】 2026年3月期は第3四半期までの累計で売上高9,606億円・営業利益580億円で推移。インバウンドの影響を受け営業面では苦戦しているものの、株式売却により当期純利益は512億円（前年比110%）となっています。

【総額売上高】 前年のインバウンド顧客の反動を受け減収。

【販売管理費】 事業構造改革や販管費コントロールにより、前年からの削減を実現。

【首都圏店舗】 新宿、銀座は2ポイント程度減少。日本橋のみ前年を超える。

【地域事業会社】 売上は新潟を除き減収。利益は仙台・新潟・高松のみ増益かつ黒字。

【通期見通し】 総額売上高1.3兆円（前年比99%）、営業利益780億円（前年比102%）。

2026年3月期 第3四半期（2025年4月～12月）決算説明資料より

三越伊勢丹グループ連結決算の概要 単位：億円

	実績	前年差	前年比	実績	前年差	前年比
総額売上高	9,606	△179	98	販管費	1,915	△34
売上総利益	2,496	△53	97	営業利益	580	△18

三越伊勢丹個別決算（店別売上高） 単位：億円 三越伊勢丹個別決算（営業利益） 単位：億円

首都圏店舗	総額売上高	前年差	前年比	事業会社	営業利益	前年差	前年比
伊勢丹新宿本店	3,111	△37	98	三越伊勢丹	407	△22	94
三越日本橋本店	1,267	40	103				
三越銀座店	912	△15	98				
伊勢丹立川店	236	△3	98				
伊勢丹浦和店	265	△8	96				

地域事業会社の状況 単位：億円 単位：百万円

地域事業会社	総額売上高	前年差	前年比	地域事業会社	営業利益	前年差
札幌丸井三越	443	△19	96	札幌丸井三越	762	△147
函館丸井今井	40	△3	93	函館丸井今井	△4	△59
仙台三越	189	△8	96	仙台三越	64	83
名古屋三越	451	△24	95	名古屋三越	1,163	△263
静岡伊勢丹	108	△5	96	静岡伊勢丹	98	△51
新潟三越伊勢丹	258	0	100	新潟三越伊勢丹	565	136
広島三越	62	△4	94	広島三越	△282	△31
高松三越	163	△3	98	高松三越	282	88
松山三越	31	△4	89	松山三越	△170	27
岩田屋三越	988	△21	98	岩田屋三越	4,177	△781

2. 2025年 三越伊勢丹グループの動き

月	内容
3月	海外顧客向けアプリ「MITSUKOSHI ISEATN JAPAN」リリース
5月	新光三越百貨股份有限公司の一部株式譲渡
11月	2025年3月期の年間配当予想を65円と発表。前期実績から11円の増配
11月	エムアイフードスタイルが株式会社大寿より事業譲受について発表
12月	個客業変革に向けての人財戦略「三位一体人財」を発表

<1> 2026年度春の交渉を取り巻く環境

③ 三越伊勢丹グループの動向

ポイント

集客⇒識別化⇒利用拡大⇒生涯顧客化のフローを構築し、
個客業への変革を推進していく。

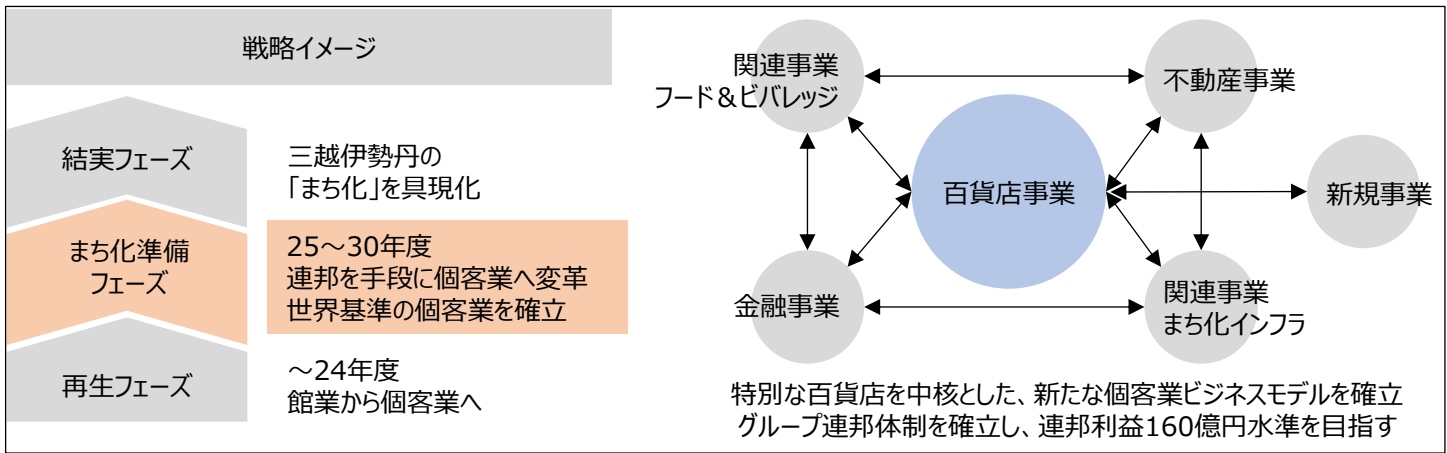
3. 2026年以降の三越伊勢丹グループの方向性

次期中期経営計画(25～30年度) について

三越伊勢丹HDS「2025年3月期(24年度)第2四半期 決算説明会」資料より
<https://pdf.irpocket.com/C3099/Bv1s/TgHC/uQNN.pdf>

現中期経営計画の進捗と新中期経営計画の目標

単位：億円	25年度 見込み	27年度 目標	30年度 目標
営業利益	780	850	1,000～ 1,100
識別顧客 売上高	6,450	6,870	7,140～ 7,310



個客業プロセス活動の進捗

三越伊勢丹HDS「2026年3月期(25年度)第2四半期 決算説明会」資料より
<https://pdf.irpocket.com/C3099/IAg8/uYSR/pMsL.pdf>

	集客	識別化	利用拡大	生涯顧客化
25年 上期 成果	<ul style="list-style-type: none"> ・コラボ企画による新たな顧客層の獲得を推進 ・あるべき姿に向けて高感度上質モデルを加速 	<ul style="list-style-type: none"> ・入会特典フックにアプリ→MIカード入会を促進 (獲得件数 前年比140%) ・クーポンフックに海外顧客のアプリのDLを促進 (会員数 43万件) 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の顧客ニーズに応じた提案を拡充 (拠点NW扱い高 前年比115%) ・地域店舗間送客を強化 (送客扱い高前年比236%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・外商顧客総扱い高は引き続き堅調に推移 (外商顧客総扱い高 前年比104%) ・丹青会、逸品会は秋の過去最高売上を更新
今後の 展開	<ul style="list-style-type: none"> ・世界からの集客拡大に向けた独自性の強化 ・顧客体験価値を高める独自コンテンツを展開 ・継続的な集客基盤を構築 	<ul style="list-style-type: none"> ・国内外顧客識別化を強化 ・“個”マーケティングを高度化 ・顧客関心に合わせたパーソナル提案を拡充 	<ul style="list-style-type: none"> ・基幹店を中核とした店舗間送客を強化 ・グループ企業間での相互送客を拡大 ・グループ外への展開拡大と新規事業の創出 	<ul style="list-style-type: none"> ・全国外商セールスネットワーク活動の促進 ・ONEグループ外商活動体制の確立 ・国内外外商顧客扱い高の最大化

<1> 2026年度春の交渉を取り巻く環境

④新潟県内の経済動向と新潟三越伊勢丹

ポイント

新潟県内：佐渡観光・新潟駅開発で、全体としては好況。
 新潟三越伊勢丹：売上高・営業利益ともに前年を上回る。

1.新潟県内の経済動向

【商業】 2024年4月にグランドオープンした新潟駅の商業施設については、観光から日常使いまで幅広く集客しています。新潟駅における休日1日当たりの来訪者は1.3~1.7倍で推移しており、一定の賑わいを保っています。

2028年には、新潟駅南部の鳥屋野潟エリアへの新規商業施設の進出が予定されています。都市開発の活性化による経済効果が期待される一方、将来的な小売りの競合激化に備える必要があります。

【観光】 佐渡島の金山の世界遺産登録も後押しし、2024年度の観光入込客数は前年比101.6%。特に佐渡地域に限っては、前年比114.1%と大きく伸びました。

【物価】 2025年の新潟市消費物価指数（総合）は20年を100として110.8。前年に対して3.2%の上昇となります。内訳を見ると、穀類（コメ類）が20.2%上昇した「食料」や、上下水道料が14.4%上昇した「光熱・水道」が挙げられます。公立・私立高校の授業料など下落した項目もありますが、全体としては物価上昇が続いている状態です。

【求人】 2025年の有効求人倍率は1.42となり、3年連続低下しています。

新潟市消費者物価指数（2020年:100として算出）

	20年1~12月	21年1~12月	22年1~12月	23年1~12月	24年1~12月	25年1~12月
総合	100(-0.3)	99.1(-0.9)	101.9(2.9)	104.8(2.8)	107.4(2.5)	110.8(3.2)
生鮮・エネ除く	100(-0.1)	98.8(-1.2)	100.0(1.3)	103.5(3.6)	105.8(2.2)	108.8(2.8)

※消費者物価指数…にいがた県統計ボックス

<https://www.pref.niigata.lg.jp/site/tokei/1201021238154.html>

新潟県有効求人倍率（新規学卒を除きパートタイムを含む）の推移

	21年1~12月	22年1~12月	23年1~12月	24年1~12月	25年1~12月
有効求人倍率	1.34	1.57	1.55	1.47	1.42

※有効求人倍率…新潟労働局 職業安定部

https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-hellowork/kakushu_jouhou/chingin_toukei/koyou.html

2.新潟三越伊勢丹の企業環境と取組動向

2026年3月期第3四半期決算では売上高258億円（前年差+71百万円）、営業利益566百万円（前年差+137百万円）で推移しています。2025年度通期の営業利益目標は当初計画通りの7.5億円を目指すことが公表されています。

【営業面について】 売上高は地域事業会社の中で唯一、前年を上回っています。市況としては物価上昇による顧客の消費意欲低下や、新潟駅の商業施設への顧客流出なども発生していますが、ブティック・宝飾品を中心に売上を伸ばしています。

2025年度の利益目標を達成するため、第4四半期も継続して「高感度上質」戦略に基づいたイベント・プロモーションの実施、個客の「識別化と利用拡大」に取り組んでいきます。

【経費・利益面について】 営業利益は第3四半期終了時点で、前年差+137百万円で推移しています。効果的な経費コントロールを中心とした販管費の圧縮により利益を確保しています。また、首都圏店舗の商品をお客さまに紹介して「その他の営業収入」を上げる取り組みが進められています。要員数と効率化のバランスなど課題感もありますが、収支改善においては一定の成果が見られます。

【2025年度通期業績見通しと今後の方向性について】 2025年度業績については、営業利益7.5億円の目標達成に向けて、全社を挙げて各種施策を積み上げています。

2026年度に向けては6月の大規模国際会議「アスパック」の新潟市開催によるインバウンドの増加や、減税政策等による消費意欲向上への期待感もあります。

企業としては「上質を日常に」をテーマに掲げています。「百貨店にしかできない独自性あるヒト、モノ、コトをさらに磨き上げ」、集客から識別化につなげることで、売上・利益の拡大を図っていきます。

新潟三越伊勢丹 2026年3月期 第3四半期業績（2025年4月~12月）単位：百万円

	実績	前年差		実績	前年差
売上高	25,838	71	販管費	5,412	▲224
売上総利益	5,643	▲152	営業利益	566	137
その他営業収入	371	35			

<1> 2026年度春の交渉を取り巻く環境

⑤ 取り巻く環境を踏まえた組合の認識

1. 環境に対する認識

社会・経済環境については、今後に対する期待感を持てる動きが見られる一方で、世界各地の紛争などの不確実性により、楽観視はできない状況です。日本国内では、物価の上昇・実質賃金の低下が続いています。

全国の百貨店の売上高はインバウンド顧客の減少により苦戦しています。これまで全国百貨店売上高は4年連続で前年を超えてきましたが、インバウンド顧客の減少を国内顧客の売上でヘッジできていません。

三越伊勢丹グループは2025年度通期の営業利益を780億円と見込んでいますが、売上高は全国百貨店と同様に前年割れを見込んでいます。

新潟三越伊勢丹は2026年3月期決算の第3四半期決算の時点においては、グループの地域事業会社で唯一、売上高・営業利益ともに前年を超えています。ただし、新潟市も全国と同様に物価は急激に上昇しており、消費意欲の低下などの問題を抱えています。

2. 2026年度春の交渉を含めた今後の対応

左記の状況を踏まえた三越伊勢丹グループ労働組合 新潟三越伊勢丹支部の見解は以下の通りです。

- ①物価の上昇は全国・新潟市ともに著しく、一定の対応が求められる。
- ②国内外の経済環境や百貨店業界の動向を踏まえ、リスクへの備えも必要。
- ③新潟三越伊勢丹の資産である人財への投資は継続していく必要がある。

上記の考え方をベースに、賃金要求・人事賃金制度の改定を検討します。

今後の企業成長に必要な利益の確保と、資産としての人財である従業員への処遇改善を両立させるため、バランスの取れた総合的な判断を重視して対応を検討します。

<2> 2026年度 賃金要求の考え方

(1) 賃金要求の方針

賃金要求の具体的方針については、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」に基づき要求を組み立てます。

(2) 各雇用形態における賃金要求

今回の賃金要求では、人事賃金制度に基づいた要求（適正な評価や業績に応じた賃金反映等）や賃金面でのセーフティネットに関わる最低賃金要求についても従来どおり雇用形態ごとに行います。

① ベースアップ

- ・社員・メイト社員については、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「想定外の物価上昇」に該当すると捉え、要求を組み立てます。
- ・また、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・フェロー社員・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ）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・昇格制度がある全ての雇用形態において、「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・昇給表の要求、及び昇格者数の確認等を行います。

③ 初任給・採用賃金

- ・個別契約となる雇用形態を除き、全ての雇用形態の初任給・採用賃金の要求を行います。

④ 最低賃金

- ・最低賃金については、日常生活を営む上で最低限維持すべき月例給の水準を確保することによる「安心感」の観点から、「2026年度春の交渉 IMGU本部最低賃金要求基準」に基づき、「扶養者年齢別（月例）、企業内（月収・時間給）」の最低賃金の要求を行います。

⑤ 労使通年協議への対応

- ・2025年度の通年協議で審議決定する項目のうち、賃金に関わる内容については2026年度の要求に反映をおこないます。

<3> 2026年度 社員月例賃金要求

審議決定事項

項目	内容	参照P10.11	項目	内容	
①ベースアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・社員については、一律5,000円のベースアップを要求します。 加えて、社員ステージC-tについては、初任給上昇分として一律5,000円（合計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下記の通りとします。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～ 		④初任給	<ul style="list-style-type: none"> ・225,000円を要求します。 	参照P12
			⑤本給表および昇給表	<ul style="list-style-type: none"> ・本給表および昇給表を要求します。 	参照P13-14
②本給評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージC-tは、本給評価は絶対評価とすることを要求します。 ・ステージCは、SS・S・A評価3割以上、B評価(および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は、S・A評価3割以上、B評価(およびC評価)7割未満の分布とすることを要求します。 		⑥最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・月例賃金が186,000円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する最低賃金は、新潟三越伊勢丹で働く月給制の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準です。 対象となる「社員・メイト社員」の中で、最下限となるメイト社員の採用賃金（186,000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別途対応します。 	
③運用に関する要求	<ul style="list-style-type: none"> ・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を労使で確認をおこないます。 社員ステージCの評価別の人数分布状況 社員ステージCのグレード別・役割別・ランク別の人数分布、役割給の運用実態 社員ステージBの評価別の人数分布状況 社員ステージBのグレード別・役割別・ランク別の人数分布、役割給の運用実態 社員ステージBにおいて役割が大きく変更する異動の有無 				⑦扶養者年齢別最低賃金
		<ul style="list-style-type: none"> ・昇格者数の確認内容： 社員ステージC⇒社員ステージB：1名 社員ステージB⇒社員ステージA：0名 			

<3> 2026年度 社員月例賃金要求

① ベースアップの要求について

・社員については、一律5,000円のベースアップを要求します。
 加えて、ステージC-tについては、初任給上昇分として一律5,000円
 (合計10,000円)のベースアップを要求します。

2026年度 春の交渉におけるベースアップ要求の考え方

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。

※参考資料 グループ共通ベースアップ算出式

- ・対象雇用形態：社員、メイト社員
- ・基準となるベースアップ額 = 基礎額309,000円 × 物価上昇率に応じた係数
 <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 =
 (全社一律交渉)物価上昇分、
 (個社対応)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

<ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	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

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

<3> 2026年度 社員月例賃金要求

①ベースアップの要求について、参考：平均賃金引き上げ率について

ベースアップの構成要素についての検討

①物価上昇分

2025年消費者物価指数（全国・総合）は2020年を100として、111.9となり、前年に対して3.2%の上昇となりました。新潟市で見ると2020年を100として、110.8となり、前年に対して3.2%の上昇となっています。全国的に今後も継続的な物価上昇が当面続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要です。

②生産性向上分

2025年度上期終了時点では、売上高は前年並みの中、販管費のコントロールにより営業利益額は前年を上回る推移です。要員数が減少している中、販管費をコントロールしながら黒字を確保していることは、従業員一人ひとりの努力の結果です。しかしながら、通年で見ると予算・前年を想定以上に大幅に上回る状況ではなく、バランスのとれた判断が求められます。

③初任給（採用賃金）上昇分

2026年度の賃金要求において、新潟三越伊勢丹支部では初任給を10,000円引き上げるよう要求します。これはグループ共通のベースアップ（5,000円）に加えて5,000円（合計10,000円）の引き上げとなります。新入社員と既存社員の賃金が逆転しないよう、ステージC-tに関しては同様に一律5,000円の引き上げを実施いたします。

④賃金水準格差調整

入社後の昇給スピードなども含めた全体的な賃金水準としては、新潟県内の賃金相場と比較して大きな乖離や課題感は発生していません。

以上を踏まえて、社員については、一律5,000円のベースアップを要求します。加えて、ステージC-tについては、初任給上昇分として一律5,000円（合計10,000円）のベースアップを要求します。

社員ステージB・ステージC・ステージC-t 平均賃金引き上げ率について

賃金引き上げ率は「3.52%」となります

・定期昇給分

現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「ステージC-tで入社し、ステージBで60歳定年を迎えるモデル」にて算定すると、職務や等級の変更に伴う賃金引き上げ分も含めた賃金引き上げ率は、「1.83%（平均賃金引き上げ額5,684円）」と試算されます。

・ベースアップ分

グループ共通ベースアップとして要求する一律5,000円とステージC-t加算分5,000円に伴う賃金引き上げ率は「1.69%」と試算されます。

・合計賃金引き上げ率

上記の定期昇給分、ベースアップ分を合計すると賃金引き上げ率は「3.52%」となります。

◆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平均賃金引き上げ率：（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。

<3> 2026年度 社員月例賃金要求

④初任給の要求について、⑦扶養者年齢別最低賃金について

初任給の要求について

225,000円を要求します

新潟県内の採用における主要企業との初任給水準を比較すると、新潟三越伊勢丹は38社中31位に位置付けられています。※

ステージC-tから個々にキャリアを積み上げていくことにより、一定の昇給率が確保できることは確認しているものの、やはり初任給の金額は入社志望先を決定する重要な要素となっています。同時に、既存の社員との格差を適切に確保することも必要です。

以上の点を踏まえ、バランスの取れた対応を検討した結果、初任給を現状の215,000円から10,000円上乗せして225,000円を要求します。

尚、ステージC-tについては賃金の逆転を発生させないため、グループ共通のベースアップ5,000円に加えて、初任給上昇分として5,000円（合計10,000円）のベースアップを要求します。

新潟県内の採用における主要企業38社※の初任給（採用賃金）平均		新潟三越伊勢丹の初任給（採用賃金）	
2026年1月時点	235,712円	2025年4月時点	215,000円
		2026年4月時点	225,000円

初任給（採用賃金）引上げ対象者：2026年度入社ステージC-t
 ※38社の選定は、新潟日報社選定による

扶養者年齢別・最低賃金について （詳細は「2026年度春の交渉 IMGU 本部最低賃金 要求基準」参照）

本部の要求基準に基づきB基準で要求します

「扶養者別最低賃金要求」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。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。

- ・育児・介護等の短時間勤務者も対象とし、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、差額を支給します。
- ・水準設定については、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分（暦年・総合・全国）」等を加味して決定しています。

<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	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

- ・扶養者・年齢別最低賃金は、人事院の標準生計費・総務省の「家計調査」や「物価上昇分（暦年・総合・全国）」等を加味して決定していますので、基準額の水準は年度毎に設定されます。
- ・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月中旬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。

<3> 2026年度 社員月例賃金要求

⑤ 本給表および昇給表の要求について：社員ステージC・C-t

社員ステージC 資格給※

金額	61,000
----	--------

社員ステージC 役割給

役割	金額
①	15,000
②	10,000
③	5,000

社員ステージC 昇給表

レンジ	ランクアップ				
	SS評価	S評価	A評価	B評価	C評価
最上位	0	0	0	0	-2
R1	4	2	1	0	-2
R2	8	6	4	1	0
R3	8	6	4	2	0
R4	9	7	5	3	0

・昇給表のランクアップ数に関わらず

「本給表の最上位ランク」がランクアップの上限になります。

・今回要求する昇給表は2026年6月16日以降の評価反映に使用します。

社員ステージC 個人成果給

レンジ	ランク	C-3
最上位	1	240,000
R 1	2	239,000
	3	238,000
	4	237,000
	5	236,000
	6	235,000
	7	234,000
	8	233,000
	9	232,000
	10	231,000
	R 2	11
12		229,000
13		228,000
14		227,000
15		226,000
16		225,000
17		224,000
18		223,000
19		222,000
20		221,000
21		220,000
22		219,000
23		218,000
24		217,000
25		216,000
26	215,000	
27	214,000	
28	213,000	
29	212,000	
30	211,000	
R 3	31	210,000
	32	209,000
	33	208,000
	34	207,000
	35	206,000
	36	205,000
	37	204,000
	38	203,000
	39	202,000
	40	201,000
	41	200,000
	42	199,000
	43	198,000
	44	197,000
	45	196,000

レンジ	ランク	C-2
R 2	31	210,000
	32	209,000
	33	208,000
	34	207,000
	35	206,000
	36	205,000
	37	204,000
	38	203,000
	39	202,000
	40	201,000
R 3	41	200,000
	42	199,000
	43	198,000
	44	197,000
	45	196,000
	46	195,000
	47	194,000
	48	193,000
	49	192,000
	50	191,000
	51	190,000
	52	189,000
	53	188,000
	54	187,000
	55	186,000
56	185,000	
57	184,000	
58	183,000	
59	182,000	
60	181,000	
R 4	61	180,000
	62	179,000
	63	178,000
	64	177,000
	65	176,000
	66	175,000
	67	174,000
	68	173,000
	69	172,000
	70	171,000
	71	170,000
	72	169,000
	73	168,000
	74	167,000
	75	166,000
76	165,000	
77	164,000	

レンジ	ランク	C-1
R 3	61	180,000
	62	179,000
	63	178,000
	64	177,000
	65	176,000
	66	175,000
	67	174,000
	68	173,000
	69	172,000
	70	171,000
R 4	71	170,000
	72	169,000
	73	168,000
	74	167,000
	75	166,000
	76	165,000
	77	164,000
	78	163,000
	79	162,000
	80	161,000
	81	160,000
	82	159,000
	83	158,000
	84	157,000
	85	156,000
86	155,000	
87	154,000	
88	153,000	
89	152,000	
90	151,000	
R 4	91	150,000
	92	149,000
	93	148,000
	94	147,000
	95	146,000
	96	145,000
	97	144,000
	98	143,000
	99	142,000
	100	141,000

社員ステージC-t ベース給※

ランク	C-t
1	257,000
2	256,000
3	255,000
4	254,000
5	253,000
6	252,000
7	251,000
8	250,000
9	249,000
10	248,000
11	247,000
12	246,000
13	245,000
14	244,000
15	243,000
16	242,000
17	241,000
18	240,000
19	239,000
20	238,000
21	237,000
22	236,000
23	235,000
24	234,000
25	233,000
26	232,000
27	231,000
28	230,000
29	229,000
30	228,000
31	227,000
32	226,000
初任	225,000

C-tからCに格付けする場合の
初任格付は以下の通りとする。

4月1日：仮格付（C-t5年目
ベース給-資格給-役割給②）

6月16日：評価反映・本格付
（C-tランクアップ表に基づき昇
給後、本格付）

社員ステージC-t ランクアップ表

ランクアップ		
A評価	B評価	C評価
8	4	0

C-t1年目はC評価でも
+4ランク

<3> 2026年度 社員月例賃金要求

※金額はベースアップ反映済

単位：円

⑤ 本給表および昇給表の要求について：社員ステージB

社員ステージB 資格給※

金額	71,000
----	--------

社員ステージB 役割給

役割	金額
①	50,000
②	40,000
③	30,000
④	20,000
⑤	10,000
役割なし	0
新任	0

社員ステージB 昇給表

レンジ	ランクアップ			
	S評価	A評価	B評価	C評価
最上位	0	0	0	-3
R1	8	3	0	-2
R2	10	5	2	-1
R3	12	7	3	0

- 昇給表のランクアップ数に関わらず「本給表の最上位ランク」がランクアップの上限になります。
- 今回要求する昇給表は2026年6月16日の評価反映に使用します。

社員ステージB 個人成果給

レンジ	ランク	B-2	レンジ	ランク	B-1
R1	最上位	324,000	B-2重複ゾーン	最上位	324,000
	1	323,000		51	323,000
	2	322,000		52	322,000
	3	321,000		53	321,000
	4	320,000		54	320,000
	5	319,000		55	319,000
	6	318,000		56	318,000
	7	317,000		57	317,000
	8	316,000		58	316,000
	9	315,000		59	315,000
	10	314,000		60	314,000
	11	313,000		61	313,000
	12	312,000		62	312,000
	13	311,000		63	311,000
	14	310,000		64	310,000
	15	309,000		65	309,000
	16	308,000		66	308,000
	17	307,000		67	307,000
	18	306,000		68	306,000
	19	305,000		69	305,000
	20	304,000		70	304,000
	21	303,000		71	303,000
	22	302,000		72	302,000
	23	301,000		73	301,000
	24	300,000		74	300,000
25	299,000	75	299,000		
R2	26	298,000	B-1重複ゾーン	76	298,000
	27	297,000		77	297,000
	28	296,000		78	296,000
	29	295,000		79	295,000
	30	294,000		80	294,000
	31	293,000		81	293,000
	32	292,000		82	292,000
	33	291,000		83	291,000
	34	290,000		84	290,000
	35	289,000		85	289,000
	36	288,000		86	288,000
	37	287,000		87	287,000
	38	286,000		88	286,000
	39	285,000		89	285,000
	40	284,000		90	284,000
	41	283,000		91	283,000
	42	282,000		92	282,000
	43	281,000		93	281,000
	44	280,000		94	280,000
	45	279,000		95	279,000
	46	278,000		96	278,000
	47	277,000		97	277,000
	48	276,000		98	276,000
	49	275,000		99	275,000
	50	274,000		100	274,000
51	273,000	101	273,000		
52	272,000	102	272,000		
53	271,000	103	271,000		
54	270,000	104	270,000		
55	269,000	105	269,000		
56	268,000	106	268,000		
57	267,000	107	267,000		
58	266,000	108	266,000		
59	265,000	109	265,000		
60	264,000	110	264,000		
61	263,000	111	263,000		
62	262,000	112	262,000		
63	261,000	113	261,000		
64	260,000	114	260,000		
65	259,000	115	259,000		
66	258,000	116	258,000		
67	257,000	117	257,000		
68	256,000	118	256,000		
69	255,000	119	255,000		
70	254,000	120	254,000		
71	253,000	121	253,000		
72	252,000	122	252,000		
73	251,000	123	251,000		
74	250,000	124	250,000		
75	249,000	125	249,000		

<4> 2026年度 メイト社員月例賃金要求

項目	内容	項目	内容
①ベースアップ	<p>・メイト社員については、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下記の通りとします。 既存者：4月16日～、転換者：4月16日～、新入社員：4月1日～</p>	⑤基本給表 および昇給表	<p>・基本給表および昇給表を要求します。</p>
②基本給評価	<p>SS・S・A評価 3割以上、B評価(およびC評価)7割未満の分布とすることを要求します。</p>		
③運用に関する要求	<p>・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を労使で確認をおこないます。 評価別の人数分布状況 職務別ランク別の人数分布状況</p> <p>・昇格者数の確認内容： メイト社員 → 社員ステージC：3名</p>	⑥最低賃金	<p>・月例賃金が186,000円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する最低賃金は、新潟三越伊勢丹で働く月給制の雇用形態の中で、制度上の最下限の水準です。 対象となる「社員・メイト社員」の中で、最下限となるメイト社員の採用賃金（186,000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別途対応します。</p>
④初任給	<p>・新卒者（高卒者）：186,000円 ・新卒者（短卒・専門卒以上の者）：192,000円 ・既卒者（中途採用者）：186,000円以上 ・既卒者（フェロー社員からのキャリア転換者）：192,000円以上を要求します。</p>	⑦扶養者 年齢別 最低賃金	<p>・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。</p>

参照P16.17

参照P18

参照社員P12

<4> 2026年度 メイト社員月例賃金要求

① ベースアップの要求について

メイト社員については、一律5,000円のベースアップを要求します。

2026年度 春の交渉におけるベースアップ要求の考え方

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「想定外の大規模な物価上昇」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。

※参考資料 グループ共通ベースアップ算出式

- ・対象雇用形態：社員、メイト社員
- ・基準となるベースアップ額 = 基礎額309,000円 × 物価上昇率に応じた係数

<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 =
 (全社一律交渉)物価上昇分、
 (個社対応)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想定外の大規模な物価上昇
 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

<ベースアップ算出式に基づく消費者物価指数の推移>

1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	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

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

<4> 2026年度 メイト社員月例賃金要求

参考：平均賃金引き上げ率について、⑦扶養者年齢別最低賃金について

ベースアップの構成要素についての検討

①物価上昇分

2025年消費者物価指数（全国・総合）は2020年を100として、111.9となり、前年に対して3.2%の上昇となりました。新潟市で見ると2020年を100として、110.8となり、前年に対して3.2%の上昇となっています。全国的に今後も継続的な物価上昇が当面続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要です。

②生産性向上分

2025年度上期終了時点では、売上高は前年並みの中、販管費のコントロールにより営業利益額は前年を上回る推移です。要員数が減少している中、販管費をコントロールしながら黒字を確保していることは、従業員一人ひとりの努力の結果です。しかしながら、通年で見ると予算・前年を想定以上に大幅に上回る状況ではなく、バランスのとれた判断が求められます。

③初任給（採用賃金）上昇分

2026年度の賃金要求において、グループ共通のベースアップ以外に新潟三越伊勢丹支部でのメイト社員の初任給の引き上げは検討しておりません。

④賃金水準格差調整

入社後の昇給スピードなども含めた全体的な賃金水準としては、新潟県内の賃金相場と比較して大きな乖離や課題感は発生していません。

以上を踏まえて、メイト社員については、一律5,000円のベースアップを要求します。

メイト社員 平均賃金引き上げ率について

賃金引き上げ率は「3.94%」となります

・定期昇給分

現行制度（基本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、「メイト社員として入社し、勤続20年まで勤めた」場合、職務変更に伴う賃金引き上げ分も含めた賃金引き上げ率は、「1.58%（平均賃金引き上げ額3,350円）」と試算されます。

・ベースアップ分

グループ共通ベースアップとして要求する一律5,000円に伴う賃金引き上げ率は「2.36%」と試算されます。

・合計賃金引き上げ率

上記の定期昇給分、ベースアップ分を合計すると賃金引き上げ率は「3.94%」となります。

◆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平均賃金引き上げ率：（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。

<4> 2026年度 メイト社員月例賃金要求

⑤ 基本給表および昇給表の要求について

※金額はベースアップ反映済
単位：円

メイト社員基本給表※

ランク	金額	ランク	金額	ランク	金額	ランク	金額
1	262,000	15	248,000	40	223,000	55	208,000
2	261,000	16	247,000	41	222,000	56	207,000
3	260,000	17	246,000	42	221,000	57	206,000
4	259,000	18	245,000	43	220,000	58	205,000
5	258,000	19	244,000	44	219,000	59	204,000
6	257,000	20	243,000	45	218,000	60	203,000
7	256,000	21	242,000	46	217,000	61	202,000
8	255,000	22	241,000	47	216,000	62	201,000
9	254,000	23	240,000	48	215,000	63	200,000
10	253,000	24	239,000	49	214,000	64	199,000
11	252,000	25	238,000	50	213,000	65	198,000
12	251,000	26	237,000	51	212,000	66	197,000
13	250,000	27	236,000	52	211,000	67	196,000
14	249,000	28	235,000	53	210,000	68	195,000
		29	234,000	54	209,000	69	194,000
		30	233,000			70	193,000
		31	232,000			71	192,000
		32	231,000			72	191,000
		33	230,000			73	190,000
		34	229,000			74	189,000
		35	228,000			75	188,000
		36	227,000			76	187,000
		37	226,000			77	186,000
		38	225,000				
		39	224,000				

メイト社員 昇給表

ランク	ランクアップ				
	SS評価	S評価	A評価	B評価	C評価
最上限ランク	0	0	0	0	-1
2~14	6	4	2	0	0
15~39	7	5	3	1	0
40~54	8	6	4	2	0
55~77	9	7	5	3	1

※ 昇給表のランクアップ数に関わらず「基本給表の最上位ランク」がランクアップの上限になります。
※ 今回要求する昇給表は2026年6月16日の評価反映に使用します。

メイト社員 職務給

職務	金額
リーダー職	20,000
サブリーダー職	10,000

※ 障がい者雇用については別途対応します
※ 基本給表上の最上位ランクの金額が、ランクアップの上限となります

<5> 2026年度 エルダースタッフ賃金要求

審議決定事項

項目	内容	項目	内容	
①ベースアップ	<p>エルダースタッフ（月給制）：一律5,000円のベースアップを要求します。 エルダースタッフ（時給制）：一律30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下記の通りとします。 月給制：4月16日～、時給制：4月1日～</p> <p style="text-align: right;">参照P20</p>	⑤職種給表、成果給表および昇給表	<p>・職種給表、成果給表および昇給表を要求します。</p> <p style="text-align: right;">参照P21</p>	
②基本給評価	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲは、SS・S・A評価3割以上、B評価(およびC評価)7割未満の分布とすることを要求します。 ・エルダースタッフ(22年度月給制エルダースタッフ制度の継続希望者)・エルダースタッフⅣ・Ⅴの本給評価は絶対評価とすることを要求します。 	⑥最低賃金	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフ(時給制)の時間給が1,080円を下回らないことを要求します。 ※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。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに、時間給の最下限水準を使用しています。 ※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)を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議(本・支部執行委員会)にて審議決定します。 	
③運用に関する要求	<ul style="list-style-type: none"> ・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を労使で確認をおこないます。 エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲの評価別の人数分布状況 エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲの職務別ランク別の人数分布状況 エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲにおいて役割が大きく変更する異動の有無 		<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフ(月給制)の月例給が192,000円を下回らないことを要求します。 ※今回要求する最低賃金は、新潟三越伊勢丹で働く月給制エルダースタッフの中で、制度上の最下限の水準です。対象となる月給制エルダースタッフの中で、最下限となる「エルダースタッフ(22年度月給制エルダースタッフ制度の継続希望者)」の専門スタッフの賃金(192,000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別途対応します。 	
④初任給	<ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフ(月給制)の初任給として、Ⅰ:200,000円・Ⅱ:210,000円・Ⅲ:230,000円を要求します。 ・エルダースタッフ(時給制)Ⅳ・Ⅴの初任給時給として、専門スタッフ1,080円、店頭販売1,130円、セールス1,180円を要求します。 			

<5> 2026年度 エルダースタッフ賃金要求

① ベースアップの考え方について

エルダースタッフのベースアップについては、以下通り要求します。

エルダースタッフ（月給制）：一律5,000円のベースアップを要求します。

エルダースタッフ（時給制）：一律30円のベースアップを要求します。

上記要求の根拠としては以下の通りです。

【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】におけるベースアップの考え方

算出式を適用していない雇用形態については、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おこないます。

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円以上、時給制は30円以上、年俸制は60,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」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うえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【2026年度春の交渉 新潟三越伊勢丹支部】におけるベースアップの考え方

新潟三越伊勢丹の業績の状況は、2025年度の第2四半期終了時点では、売上は前年・予算ペースで推移しています。かつてないペースで進む物価高騰による消費マインドの冷え込み等がある中で、効果的な経費コントロールを中心とした販管費の削減により、利益を確保しています。

今後の見通しとしては、国内外・新潟の市場動向は不透明な部分も多く、慎重な判断が求められます。「企業として持続的な投資に必要な利益の確保」と、「従業員のモチベーションの維持向上」のバランスを大切にしながら、中長期的視点に立って検討することが必要です。

2026年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方

① 物価上昇分

2025年消費者物価指数（全国・総合）は2020年を100として、111.9となり、前年に対して3.2%の上昇となりました。新潟市で見ると2020年を100として、110.8となり、前年に対して3.2%の上昇となっています。全国的に今後も継続的な物価上昇が当面続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要です。

② 生産性向上分

2025年度上期終了時点では、売上高は前年並みの中、販管費のコントロールにより営業利益額は前年を上回る推移です。要員数が減少している中、販管費をコントロールしながら黒字を確保していることは、従業員一人ひとりの努力の結果です。しかしながら、通年で見ると予算・前年を想定以上に大幅に上回る状況ではなく、バランスのとれた判断が求められます。

③ 担う役割と賃金バランス調整

エルダースタッフとしての求められる役割や働き方に大きな変化は見られません。

以上を踏まえて、グループ共通の水準である月額5,000円、時給30円のベースアップを要求します。

<5> 2026年度 エルダースタッフ賃金要求

⑤エルダースタッフ職種給表、成果給表および昇給表要求

※金額はベースアップ反映済
単位：円

エルダースタッフ（月給制）の職種給表、成果給表および昇給表

エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ（月給制）職種給※		エルダースタッフ（月給制）職種給※	
エルダースタッフⅠ	200,000円	専門スタッフ	192,000円
エルダースタッフⅡ	210,000円	店頭販売	200,000円
エルダースタッフⅢ	230,000円	セールス	208,000円

※22年度月給制エルダースタッフ制度の継続希望者

エルダースタッフ（時給制）の職種給表、成果給表および昇給表

エルダースタッフⅣ・Ⅴ（時給制）職種給※	
専門スタッフ	1,080円
店頭販売	1,130円
セールス	1,180円

エルダースタッフ（月給制）成果給表				エルダースタッフ（月給制）昇給表						
ランク	金額	ランク	金額	ランク	ランクアップ					
					SS 評価	S 評価	A 評価	B 評価	C 評価	D 評価
1	28,000	16	13,000	1	0	0	0	0	0	-1
2	27,000	17	12,000	2~28	7	5	3	1	0	-1
3	26,000	18	11,000	29	7	5	3	1	0	0
4	25,000	19	10,000							
5	24,000	20	9,000							
6	23,000	21	8,000							
7	22,000	22	7,000							
8	21,000	23	6,000							
9	20,000	24	5,000							
10	19,000	25	4,000							
11	18,000	26	3,000							
12	17,000	27	2,000							
13	16,000	28	1,000							
14	15,000	29	0							
15	14,000									

昇給表のランクアップ数に関わらず「成果給表の最上位ランク」がランクアップの上限になります。
今回要求する昇給表は2026年6月16日の評価反映に使用します。

エルダースタッフ（時給制）成果給表				エルダースタッフ（時給制）昇給表						
ランク	金額	ランク	金額	ランク	ランクアップ					
					SS 評価	S 評価	A 評価	B 評価	C 評価	D 評価
1	140	16	65	1	0	0	0	0	0	-1
2	135	17	60	2~28	7	5	3	1	0	-1
3	130	18	55	29	7	5	3	1	0	0
4	125	19	50							
5	120	20	45							
6	115	21	40							
7	110	22	35							
8	105	23	30							
9	100	24	25							
10	95	25	20							
11	90	26	15							
12	85	27	10							
13	80	28	5							
14	75	29	0							
15	70									

昇給表のランクアップ数に関わらず「成果給表の最上位ランク」がランクアップの上限になります。
今回要求する昇給表は2026年6月16日の評価反映に使用します。

<6> 2026年度 フェロー社員賃金要求

審議決定事項

項目	内容	項目	内容
①ベースアップ	一律30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下記の通りとします。 フェロー社員：4月11日～	⑤運用に関する要求	・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を労使で確認をおこないます。 評価別の人数分布状況 ランク別の人数分布状況
②能力給評価 ・貢献度評価	A評価以上 3割以上、B評価(およびC評価)7割未満の分布とすることを要求します。		・昇格者数の確認内容： フェロー社員 ⇒ メイト社員：4名(2025年10月1日付)
③貢献度ポイント表・退職金算定式・退職金支給計数	・フェロー社員 I の貢献度ポイント表・退職金算定式・退職金支給計数を要求します。	⑥採用賃金	・フェロー社員 I：1,080円以上を要求します。 ・フェロー社員 II：1,080円以上を要求します。
④再契約額改定表・能力給表・昇給表	・フェロー社員 II の再契約額改定表・能力給表・昇給表を要求します。	⑦最低賃金	・時間給が1,080円を下回らないことを要求します。 ※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。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに、時間給の最下限水準を使用しています。 ※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)を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議(本・支部執行委員会)にて審議決定します。

<6> 2026年度 フェロー社員賃金要求

① ベースアップの考え方について

フェロー社員のベースアップについては、一律30円のベースアップを要求します。
上記要求の根拠としては以下の通りです。

【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】におけるベースアップの考え方

算出式を適用していない雇用形態については、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おこないます。

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円以上、時給制は30円以上、年俸制は60,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」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うえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【2026年度春の交渉 新潟三越伊勢丹支部】におけるベースアップの考え方

新潟三越伊勢丹の業績の状況は、2025年度の第2四半期終了時点では、売上は前年・予算ペースで推移しています。かつてないペースで進む物価高騰による消費マインドの冷え込み等がある中で、効果的な経費コントロールを中心とした販管費の削減により、利益を確保しています。

今後の見通しとしては、国内外・新潟の市場動向は不透明な部分も多く、慎重な判断が求められます。「企業として持続的な投資に必要な利益の確保」と、「従業員のモチベーションの維持向上」のバランスを大切にしながら、中長期的視点に立って検討することが必要です。

2026年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方

① 物価上昇分

2025年消費者物価指数（全国・総合）は2020年を100として、111.9となり、前年に対して3.2%の上昇となりました。新潟市で見ると2020年を100として、110.8となり、前年に対して3.2%の上昇となっています。全国的に今後も継続的な物価上昇が当面続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要です。特に賃金絶対額が低い時給制社員については、物価上昇が生活に与える影響が大きい点を考慮することが必要と考えられます。

② 生産性向上分

2025年度上期終了時点では、売上高は前年並みの中、販管費のコントロールにより営業利益額は前年を上回る推移です。要員数が減少している中、販管費をコントロールしながら黒字を確保していることは、従業員一人ひとりの努力の結果です。しかしながら、通年で見ると予算・前年を想定以上に大幅に上回る状況ではなく、バランスのとれた判断が求められます。

③ 採用賃金上昇対応

採用賃金については、地域の採用市場において著しい上昇が見られ、今後もこの動きは続く見込みです。新潟三越伊勢丹においてもフェロー社員の採用賃金を継続的に引き上げており、新潟県の主要小売業平均と比較しても一定程度の採用競争力は確保しているものと思われます。

④ 担う役割と賃金バランス

フェロー社員としての求められる役割や働き方に大きな変化は見られません。

以上を踏まえて、グループ共通の水準である時給30円のベースアップを要求します。

<6> 2026年度 フェロー社員賃金要求 参考：平均賃金引き上げ率について、 ③フェロー社員 I 「貢献度ポイント表」「退職金算定式」「退職金支給係数」要求

フェロー社員 平均賃金引き上げ率について

賃金引き上げ率は「3.75%」となります

- ・定期昇給分
現行制度（本給表・昇給表及び評価分布）に基づき、算定すると、等級の変更に伴う賃金引き上げ分も含めた賃金引き上げ率は、「1.09%（平均賃金引上げ額12円）」と試算されます。
- ・ベースアップ分
グループ共通ベースアップとして要求する一律時給30円に伴う賃金引き上げ率は「2.67%」と試算されます。
- ・合計賃金引き上げ率
上記の定期昇給分、ベースアップ分を合計すると賃金引き上げ率は「3.75%」となります。

- ◆算出方法
 - ①平均賃金引き上げ額：（A評価計＋B評価計）/人数計
 - ②平均賃金引き上げ率：（①平均賃金引き上げ額）÷ 平均時給（※）
 ※平均時給は、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。

フェロー社員 I（有期・無期）の「貢献度ポイント表」

貢献度評価	S	A	B	C
貢献度ポイント	2.0	1.5	1.0	0.5

- ※ フェロー社員 I（有期・無期）は、年1回、貢献度に応じた評価に基づき、貢献度ポイントが7月11日に付与されます
- ※ 退職時にポイント総数に応じた金額が、退職金として支給されます（上限：60万円）
- ※ 評価によるポイントに関わらず、累積ポイントは11が上限となります

フェロー社員 I（有期・無期）の「退職金算定式」

退職金 = 退職時の週契約時間 × 52（週） × 貢献度ポイント（上限11） × 支給係数

フェロー社員 I（有期）の「退職金支給係数」

再契約回数	1回	2回	3回	4回	5回	6回	7回	8回	9回	10回	11回以上
支給係数	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

フェロー社員 I（無期）の「退職金支給係数」

初回再契約からの年数	1年超 2年以下	2年超 3年以下	3年超 4年以下	4年超 5年以下	5年超 6年以下	6年超 7年以下	7年超 8年以下	8年超 9年以下	9年超 10年以下	10年超
支給係数	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60

<6> 2026年度 フェロー社員賃金要求

④ フェロー社員Ⅱ「再契約額改定表」「能力給表」「昇給表」要求

単位：円

フェロー社員Ⅱ（有期）の「再契約額改定表」

ゾーン	累積能力給	SS評価	S評価	A評価	B評価	C評価
I	155円～350円	25円	15円	5円	0円	0円
II	75円～150円	35円	25円	15円	5円	0円
III	0円～70円	45円	35円	25円	15円	0円

フェロー社員Ⅱ（有期）は年に1回、前年の評価に基づき7月11日以降の時給が改定されます
評価による昇給額に関わらず、累積能力給は350円が上限となります

フェロー社員Ⅱ（無期）能力給表

ランク	能力給	ランク	能力給	ランク	能力給	ランク	能力給
1	350	19	260	37	170	55	80
2	345	20	255	38	165	56	75
3	340	21	250	39	160	57	70
4	335	22	245	40	155	58	65
5	330	23	240	41	150	59	60
6	325	24	235	42	145	60	55
7	320	25	230	43	140	61	50
8	315	26	225	44	135	62	45
9	310	27	220	45	130	63	40
10	305	28	215	46	125	64	35
11	300	29	210	47	120	65	30
12	295	30	205	48	115	66	25
13	290	31	200	49	110	67	20
14	285	32	195	50	105	68	15
15	280	33	190	51	100	69	10
16	275	34	185	52	95	70	5
17	270	35	180	53	90	71	0
18	265	36	175	54	85		

フェロー社員Ⅱ（無期）昇給表

ランク	ランクアップ				
	SS評価	S評価	A評価	B評価	C評価
1～40	5	3	1	0	0
41～56	7	5	3	1	0
57～71	9	7	5	3	0

フェロー社員Ⅱ（無期）は年に1回、前年の評価に基づき7月11日以降の時給が改定されます
評価による昇給額に関わらず、累積能力給は350円が上限となります

<6> 2026年度 フェロー社員賃金要求

⑥採用賃金について

※金額はベースアップ反映済
単位：円

フェロー社員採用賃金について

- ・フェロー社員Ⅰ：1,080円以上を要求します。
- ・フェロー社員Ⅱ：1,080円以上を要求します。

フェロー社員の採用賃金については、採用市場における「採用競争力」の確保と、職種ごとのバランスを考慮して決定しています。

新潟県内の小売業における採用賃金については、近年の公的最低賃金の引き上げの影響もあり、上昇が続いています。直近では、採用募集に対して十分な応募が得られず、計画的な採用活動が難しくなる状況も発生しています。

また、新潟三越伊勢丹ではフェロー社員Ⅱの職種として「事務・筆耕」「販売」「店内案内」「化粧品」の4つを設けています。しかしながら、周辺環境の変化などに伴い、4つの職種の需給バランスは常に一定ではありません。

上記状況を鑑み、フェロー社員の採用賃金については、これまで以上に柔軟な対応を可能とするため、春の交渉における要求としてはまとめて「1,080円以上」を要求します。

※参考として2026年4月時点の職種ごとの採用賃金を記載します。

※以下の金額は期中の採用状況などを踏まえて個別に上昇する可能性があります。

※公的最低賃金が増加した場合には、企業内最低賃金を上昇対応する場合があります。

この際に、採用賃金も変更になる可能性があります。

参考：フェロー社員Ⅱの職種別採用賃金（2026年4月時点）※

事務・筆耕	1,080円
販売	1,100円
店内案内	1,200円
化粧品	1,330円

<7> 2026年度 エルダークフェロー賃金要求

項目	内容
①ベースアップ	<p>一律30円のベースアップを要求します。 参照P27</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下記の通りとします。 エルダークフェロー：4月11日～</p>
②最低賃金	<p>・時間給が1,080円を下回らないことを要求します。 ※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。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに、時間給の最下限水準を使用しています。 ※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）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。</p>
※時給の上限について	<p>事務・業務：1,080円、 店頭販売・顧客サービス：1,130円、 セールス：1,180円</p>

<7> 2026年度 エルダフェロー賃金要求

①ベースアップの考え方について

エルダフェローのベースアップについては、一律30円のベースアップを要求します。
上記要求の根拠としては以下の通りです。

【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】における ベースアップの考え方

算出式を適用していない雇用形態については、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おこないます。

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円以上、時給制は30円以上、年俸制は60,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」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うえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【2026年度春の交渉 新潟三越伊勢丹支部】におけるベースアップの考え方

新潟三越伊勢丹の業績の状況は、2025年度の第2四半期終了時点では、売上は前年・予算ペースで推移しています。かつてないペースで進む物価高騰による消費マインドの冷え込み等がある中で、効果的な経費コントロールを中心とした販管費の削減により、利益を確保しています。

今後の見通しとしては、国内外・新潟の市場動向は不透明な部分も多く、慎重な判断が求められます。「企業として持続的な投資に必要な利益の確保」と、「従業員のモチベーションの維持向上」のバランスを大切にしながら、中長期的視点に立って検討することが必要です。

2026年度ベースアップ要求に関わる構成要素に対する考え方

①物価上昇分

2025年消費者物価指数（全国・総合）は2020年を100として、111.9となり、前年に対して3.2%の上昇となりました。新潟市で見ると2020年を100として、110.8となり、前年に対して3.2%の上昇となっています。全国的に今後も継続的な物価上昇が当面続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要です。今後も継続的な物価上昇が続くと考えられており、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要です。特に賃金絶対額が低い時給制社員については、物価上昇が生活に与える影響が大きい点を考慮することが必要と考えられます。

②生産性向上分

2025年度上期終了時点では、売上高は前年並みの中、販管費のコントロールにより営業利益額は前年を上回る推移です。要員数が減少している中、販管費をコントロールしながら黒字を確保していることは、従業員一人ひとりの努力の結果です。しかしながら、通年で見ると予算・前年を想定以上に大幅に上回る状況ではなく、バランスのとれた判断が求められます。

③担う役割と賃金バランス

エルダフェローとしての求められる役割や働き方に大きな変化は見られません。

以上を踏まえて、グループ共通の水準である時給30円のベースアップを要求します。

項目	内容
①ベースアップ	一律年俸60,000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4月1日～とします。
②最低賃金	<p>・時間あたりの賃金が、1,080円を下回らないことを要求します。 ※スペシャルティスタッフは、年間の給与金額や就業時間を個別に契約する年俸制で契約を行っています。そのため最低賃金要求は、年間収入や月例賃金ではなく年俸を時間単価に換算し要求を行います。 <時間単価算出の計算式> 年俸 ÷ 年間の契約時間 最低賃金要求は、年俸を時間単価に換算した上で上記の水準を下回らないことを要求します。 ※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。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに、時間給の最下限水準を使用しています。 ※2025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）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。</p>

【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】におけるベースアップの考え方

算出式を適用していない雇用形態については、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おこないます。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円以上、時給制は30円以上、年俸制は60,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」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うえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【2026年度春の交渉 新潟三越伊勢丹支部】におけるベースアップの考え方

新潟三越伊勢丹の業績の状況は、2025年度の第2四半期終了時点では、売上は前年・予算ペースで推移しています。かつてないペースで進む物価高騰による消費マインドの冷え込み等がある中で、効果的な経費コントロールを中心とした販管費の削減により、利益を確保しています。今後の見通しとしては、国内外・新潟の市場動向は不透明な部分も多く、慎重な判断が求められます。「企業として持続的な投資に必要な利益の確保」と、「従業員のモチベーションの維持向上」のバランスを大切にしながら、中長期的視点に立って検討することが必要です。

【2026年度ベースアップ要求に関わる構成要素】に対する考え方

①物価上昇分
2025年消費者物価指数（全国・総合）は2020年を100として、111.9となり、前年に対して3.2%の上昇となりました。新潟市で見ると2020年を100として、110.8となり、前年に対して3.2%の上昇となっています。全国的に今後も継続的な物価上昇が続くと考えられており、年俸制であるスペシャルティスタッフに関しても、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要です。

②生産性向上分
2025年度上期終了時点では、売上高は前年並みの中、販管費のコントロールにより営業利益額は前年を上回る推移です。要員数が減少している中、販管費をコントロールしながら黒字を確保していることは、従業員一人ひとりの努力の結果です。しかしながら、通年で見ると予算・前年を想定以上に大幅に上回る状況ではなく、バランスのとれた判断が求められます。

以上を踏まえて、今回はグループ共通のベースアップ水準である年俸60,000円を要求します。

項目	内容
①ベースアップ	一律年俸60,000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4月1日～とします。
②最低賃金	・時間あたりの賃金が、1,080円を下回らないことを要求します。 ※エルダースペシャルティスタッフは、年間の給与金額や就業時間を個別に契約する年俸制で契約を行っています。そのため最低賃金要求は、年間収入や月例賃金ではなく年俸を時間単価に換算し要求を行います。 <時間単価算出の計算式> 年俸 ÷ 年間の契約時間 最低賃金要求は、年俸を時間単価に換算した上で上記の水準を下回らないことを要求します。 ※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。上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに、時間給の最下限水準を使用しています。 ※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）を下回った場合には、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準以上を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

【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】におけるベースアップの考え方

算出式を適用していない雇用形態については、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、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おこないます。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円以上、時給制は30円以上、年俸制は60,000円以上のベースアップ」を全支部にて要求します。なお、「物価上昇分」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うえで、必要に応じて更なる水準の引き上げ要求を行います。

【2026年度春の交渉 新潟三越伊勢丹支部】におけるベースアップの考え方

新潟三越伊勢丹の業績の状況は、2025年度の第2四半期終了時点では、売上は前年・予算ペースで推移しています。かつてないペースで進む物価高騰による消費マインドの冷え込み等がある中で、効果的な経費コントロールを中心とした販管費の削減により、利益を確保しています。今後の見通しとしては、国内外・新潟の市場動向は不透明な部分も多く、慎重な判断が求められます。「企業として持続的な投資に必要な利益の確保」と、「従業員のモチベーションの維持向上」のバランスを大切にしながら、中長期的視点に立って検討することが必要です。

【2026年度ベースアップ要求に関わる構成要素】に対する考え方

①物価上昇分
2025年消費者物価指数（全国・総合）は2020年を100として、111.9となり、前年に対して3.2%の上昇となりました。新潟市で見ると2020年を100として、110.8となり、前年に対して3.2%の上昇となっています。全国的に今後も継続的な物価上昇が続くと考えられており、年俸制であるエルダースペシャルティスタッフに関しても、持続可能な賃金上昇を計画的な水準で設計することが重要です。

②生産性向上分
2025年度上期終了時点では、売上高は前年並みの中、販管費のコントロールにより営業利益額は前年を上回る推移です。要員数が減少している中、販管費をコントロールしながら黒字を確保していることは、従業員一人ひとりの努力の結果です。しかしながら、通年で見ると予算・前年を想定以上に大幅に上回る状況ではなく、バランスのとれた判断が求められます。

以上を踏まえて、今回はグループ共通のベースアップ水準である年俸60,000円を要求します。

参考：雇用区分別の賃金要求まとめ

雇用区分	社員	メイト社員	エルダースタッフ	フェロー社員	エルダーフエロー	スペシャリティスタッフ・ESS
①ベースアップ	グループ共通ベースアップ算出式によらず別途協議 月額5,000円 ステージC-tは加えて5,000円・合計10,000円		月額5,000円、時給30円			年俸60,000円
②本給・基本給評価	A評価以上3割以上、B評価（およびC評価）7割未満の分布で要求 ※ステージC-tのみ絶対評価					
③運用に関する要求	制度が適切に運用されているか、労使で確認（評価別の人数分布、ランク別の人数分布 など）					
④初任給・採用賃金	C-t大卒：225,000円 2025年度実績にグループ 共通と採用競争力強化のため のベースアップ実施	高卒：186,000円 短専門卒：192,000円 2025年度実績にグループ 共通のベースアップを加算		フェロー社員Ⅰ： 時給1,080円以上 フェロー社員Ⅱ： 時給1,080円以上		
⑤本給表および昇給表	雇用区分ごとに各種本給表と昇給表を要求					
⑥最低賃金	月額186,000円： 2025年度実績にグループ全体のベースアップを加算		月額192,000円 時給1,080円	時給1,080円		時給(換算)1,080円
⑦扶養者年齢別最低賃金	本部の要求基準に基づきB基準で要求					
⑧その他					時給上限 事務・業務 1,080円 店頭・顧客 1,130円 セールス 1,180円	

<10> 人事制度・労働条件の改定について

具体的な通年協議項目

番号	審議対象	雇用区分	新潟三越伊勢丹 検討項目	具体的実行項目	合意期限
1	審議決定事項	社員・メイト社員	賞与制度の構築（6月支給賞与）	わかりやすさ・一貫性・安定性の観点から新たな仕組みを構築し、意欲創出につなげる。	2026年3月
2	審議決定事項	全員	育児との両立制度の拡充	育児勤務の時間帯パターンと取得可能期間を拡大し、育児と仕事の両立を図りやすくする。	2026年3月
3	審議決定事項	社員ステージC・C-t	キャリアプランの構築	ステージB昇格可能年次を見直し、早期活躍を可能にすることで意欲創出につなげる。	2026年3月
4	報告事項	メイト社員	本給制度の見直し	個人成果給・役割給を導入し、キャリア構築に対する意欲を高めやすくする。	2027年3月
5	報告事項	エルダースタッフ	本給制度の見直し	個々人の意向を踏まえた賃金体系を設定することで、意欲創出につなげる。	中長期的検討
6	報告事項	フェロー社員	本給制度の見直し	能力給の昇給レンジを再設計し、成果に報いやすくする。	2027年3月
7	報告事項	エルダーフェロー	本給制度の見直し	時給上限の廃止等により、意欲創出につなげる。	中長期的検討
8	報告事項	SS・エルダーSS	処遇の見直し	賃金・休日などの処遇改善を行うことで、継続的な処遇改善に取り組む。	個別対応
番号	審議対象	雇用区分	三越伊勢丹グループ 検討項目	具体的実行項目	合意期限
9	報告事項	全員	年間休日数の拡大について	年間休日数を拡大することで、働く環境の整備と採用競争力の向上を図る。	中長期的検討
10	審議決定事項	社員・メイト社員	グループ共通ベースアップ算出式	2027年、28年春の交渉におけるベースアップ算出式について制定する。	2026年3月
11	審議決定事項	社員・メイト社員・ エルダースタッフ	国内出向のルールの見直し	労働時間差手当、出向管理職手当についてのルールの見直し	2026年3月

<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, 社員・メイト社員 賞与制度の構築（6月支給賞与）

■ 当制度改定における考え方と方向性

新潟三越伊勢丹における賞与制度は、「基準となる支給表」を用いた「半期交渉」方式を採用しています。2021年度に「業績連動賞与」から「半期交渉・半期要求」へ移行した経緯を踏まえ、現在の支給表は基本的には年度の営業利益予算達成を前提としています。そのため、6月支給賞与の水準は年度の営業利益の予算設定の増減による影響をより大きく受ける仕組みとなっています。制度改定以降、営業利益予算が上がったこともあり、6月支給賞与は減算対応が続き、利益における賞与の分配率も下がっています。

6月支給賞与の水準決定については、以下の課題感に集約されます。

- ①複数の指標を用いて総合的に交渉するため、営業利益額・売上高と賞与支給水準との相関性について「わかりにくい」。結果的に、期中の業績推移から賞与水準をイメージすることができず、賞与が業績達成モチベーションにもつながりにくい。
 - ②年度毎に営業利益額が増減しても、必ずしも賞与水準が連動して相関的に増減しておらず「一貫性が得られにくい」。
 - ③前年度より増益しても賞与支給水準が増加しない等の状況が生まれ「納得性が低い」状況にもつながっている。
 - ③下限水準が決定されておらず、業績が急激に悪化した場合に対する「安定性が低い」。
- 業績が大幅に変動した際に、従業員の納得感と企業存続に必要な利益のバランスをどうやって取るのか決まっていない。

以上のことから、「わかりやすさ」「一貫性」「安定性」を重視した賞与制度を構築し、賞与協議の納得性を高めます。従業員の賞与制度に対する理解を高めることは、業績達成モチベーションにもつながっていきます。

<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, 社員・メイト社員 賞与制度の構築（6月支給賞与）

①現状の賞与制度について

新潟三越伊勢丹における賞与制度は、過去の「業績連動賞与」から、2021年度以降は「基準となる支給表」を用いた「半期交渉」方式に移行しています。過去の業績連動賞与から移行した経緯もあり、6月支給賞与の水準は年度の営業利益予算の増減影響をより大きく受ける仕組みとなっています。制度改定以降、営業利益目標が上がることで6月賞与支給は減算対応が続き、利益における賞与の分配率も下がっています。

基準となる賞与支給表（単位：カ月）

エルダースタッフは1.0カ月を中心とした支給表であり、今まで通り業績反映はありません。社員ステージAは労使交渉による制度改定ではありませんが、参考まで記載します。

6月支給賞与について

参考：12月支給賞与について

社員 ステージC 6月

社員 ステージB 6月

メイト社員 6月

社員 ステージB・A 12月

評価	①	②	③	C-t
S	2.7	2.6	2.4	2.4
A	2.6	2.5	2.3	2.3
B	2.5	2.4	2.2	2.2
C	2.4	2.3	2.1	2.1
D	2.3	2.2	2.0	2.0

評価	①	②	③	④	⑤	役割なし	新任
6	4.5	4.2	3.9	3.6	3.3	2.7	3.0
5	4.3	4.0	3.7	3.4	3.1	2.5	2.8
4	4.1	3.8	3.5	3.2	2.9	2.3	2.6
3	3.9	3.6	3.3	3.0	2.7	2.1	2.4
2	3.7	3.4	3.1	2.8	2.5	1.9	2.2
1	3.5	3.2	2.9	2.6	2.3	1.7	2.0

評価	L職 外商	SL職	販売 スタッフ
S	1.7	1.6	1.5
A	1.6	1.5	1.4
B	1.5	1.4	1.3
C	1.4	1.3	1.2
D	1.3	1.2	1.1

評価	全員
なし	2.0

参考：エルダースタッフ 6月

参考：社員 ステージA 6月

社員ステージC・メイト社員・エルダースタッフ 12月

	エルダースタッフ※	エルダースタッフI	エルダースタッフII	エルダースタッフIII
S	1.4	1.6	1.7	1.8
A	1.2	1.3	1.4	1.5
B	1.0	1.0	1.1	1.2
C	-	0.9	1.0	1.1
D	-	0.8	0.9	1.0

評価	GM0	GM1	GM2	GM3	GM4	A5	A6	A7	A8
6	4.4	4.3	4.2	4.1	4.0	3.9	3.8	3.7	3.6
5	4.3	4.2	4.1	4.0	3.9	3.8	3.7	3.6	3.5
4	4.2	4.1	4.0	3.9	3.8	3.7	3.6	3.5	3.4
3	4.1	4.0	3.9	3.8	3.7	3.6	3.5	3.4	3.3
2	4.0	3.9	3.8	3.7	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2
1	3.9	3.8	3.7	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.1

6月支給表と同様

今回の制度改定は
6月支給賞与についてです。
12月支給賞与は変更ありません。

<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, 社員・メイト社員 賞与制度の構築（6月支給賞与）

②現状の賞与制度における課題

6月支給賞与については、「基準となる賞与支給表」を用いることで過去の問題点を改善してきましたが、別の課題が現れています。

課題①

複数の指標を用いて総合的に交渉するため、営業利益額・売上高と賞与支給水準との相関性について「わかりにくい」。結果的に、期中の業績推移から賞与水準をイメージすることができず、賞与が業績達成モチベーションにもつながりにくい。

課題②

年度毎に営業利益額が増減しても、必ずしも賞与水準が連動して相関的に増減しておらず「一貫性」が得られにくい。前年度より増益しても賞与支給水準が増加しない等の状況が生まれ「納得性」が低い状況にもつながっている。

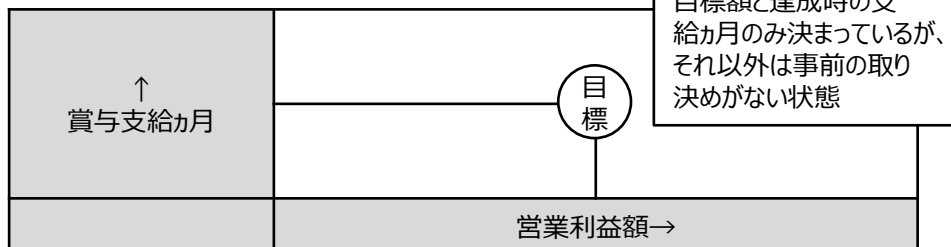
課題③

下限水準が決定されておらず、業績が急激に悪化した場合に対する「安定性」が低い。業績が大幅に変動した際に、従業員の納得感と企業存続に必要な利益のバランスをどうやって取るのか決まっていない。

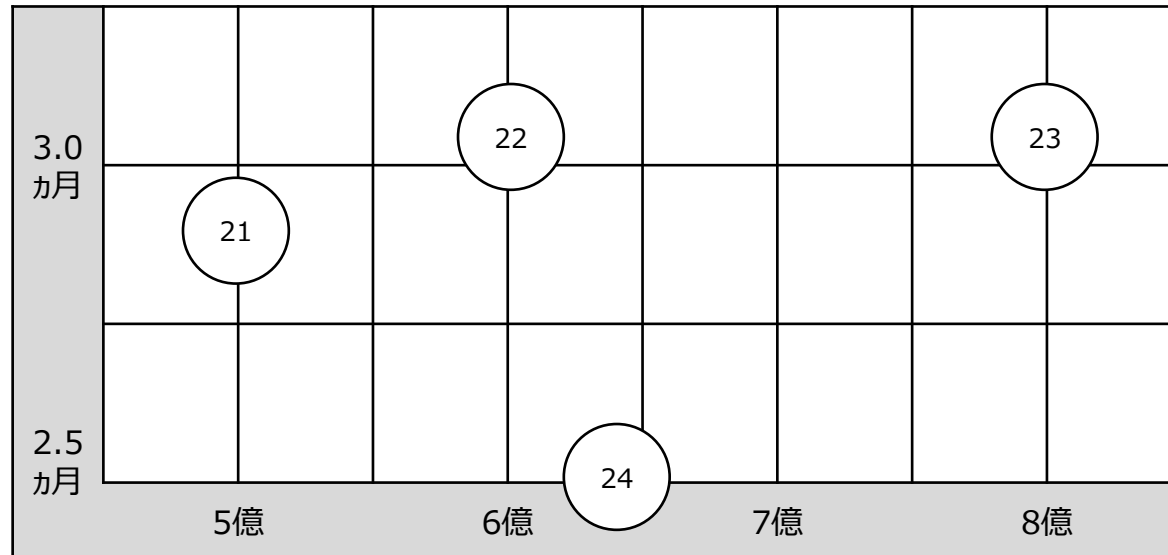
①営業利益予算比と賞与支給水準について

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
営業利益予算	7.0	7.5	10.0	10.0
営業利益実績	5.0	6.0	8.0	6.4
営業利益予算比	71%	80%	80%	64%
賞与支給率	84%	94%	94%	75%

③賞与支給水準と業績の幅のイメージ



②毎年の業績と賞与の相関性について（○内の数字は年度）



<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, 社員・メイト社員 賞与制度の構築（6月支給賞与）

③ 制度改定の方向性

6月支給賞与の方向性については以下のように設定します。

方向性①

賞与を固定部分と加算部分に分け、固定部分の支給ヵ月数・加算部分の水準決定のルールを事前に設定する。期中の業績推移によって賞与支給の見通しが立つ「**わかりやすい**」制度を構築する。

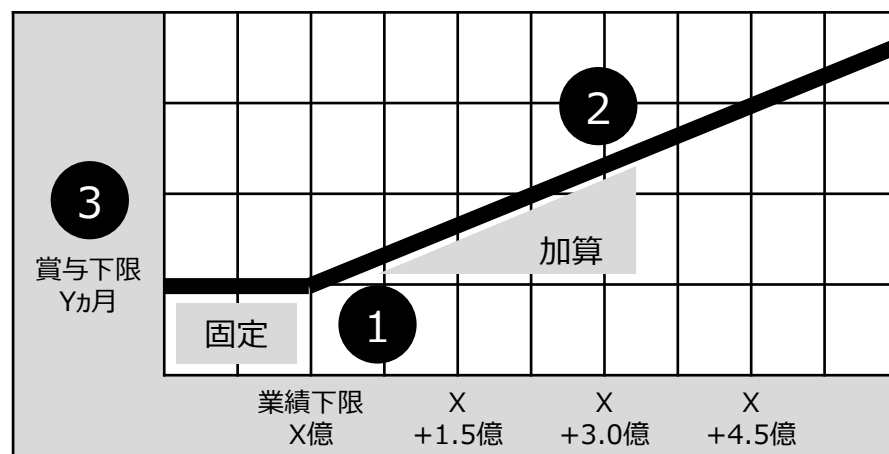
方向性②

加算のルールは利益の一定割合を分配する「**分配率**」の考え方を基にして算定する。毎年一定のルールの基に対応することで、「**一貫性**」と「**納得性**」のある水準となる。

方向性③

賞与下限を設定することにより、業績の急激な変動に対応しやすい「**安定性**」のある制度とする。ただし、「**マイナス収支の恐れがある**」等の状況においては労使協議によって支給水準を決定する。

改定後のイメージ



<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, 社員・メイト社員 賞与制度の構築（6月支給賞与）

③新たな6月支給賞与の考え方

賞与を固定部分と加算部分に分けて整理します。

固定部分とは、雇用区分・資格別の「基準となる賞与支給表」に基づいて役割・職務・評価を反映して支給されます。「基準となる賞与支給表」は原則として業績によって変動しません。

※想定を超える大幅な環境の変化や業績の変動があった場合には、「基準となる賞与支給表」によらず、別途労使協議を行います。

加算部分とは、事前に定めた計算式に基づいて算出し、雇用区分・資格別に一律加算します。

事前に定めた計算式を利用することについては、「業績評価指標」を中心に総合的に評価・確認します。

新潟三越伊勢丹の営業利益が一定水準（4.5億円）を超える段階で加算がスタートします。

※業績の内容によっては、賞与加算がない場合もあります。

※参考：賞与水準を検討するための「業績評価指標」の一例

「業績評価指標」は第1四半期を目途に協議・決定します。参考として2025年度の業績評価指標を以下に記載します。

指標① 営業利益額予算比

指標② 売上高予算比

指標③ アクションプラン達成に関する定性的指標

<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, 社員・メイト社員 賞与制度の構築 (6月支給賞与)

⑤ 具体的な改定内容

ステージCの賞与制度

固定部分：平均1.6ヵ月

加算部分：賞与引当後の利益額が
3億円増加するごとに支給ヵ月0.8ヵ月増加

賞与支給水準を算出するための計算方法：

$$1.6 + \{(X - 4.5) \times (0.8 \div 3)\}$$

X = 賞与引当後営業利益額 (単位：億円)

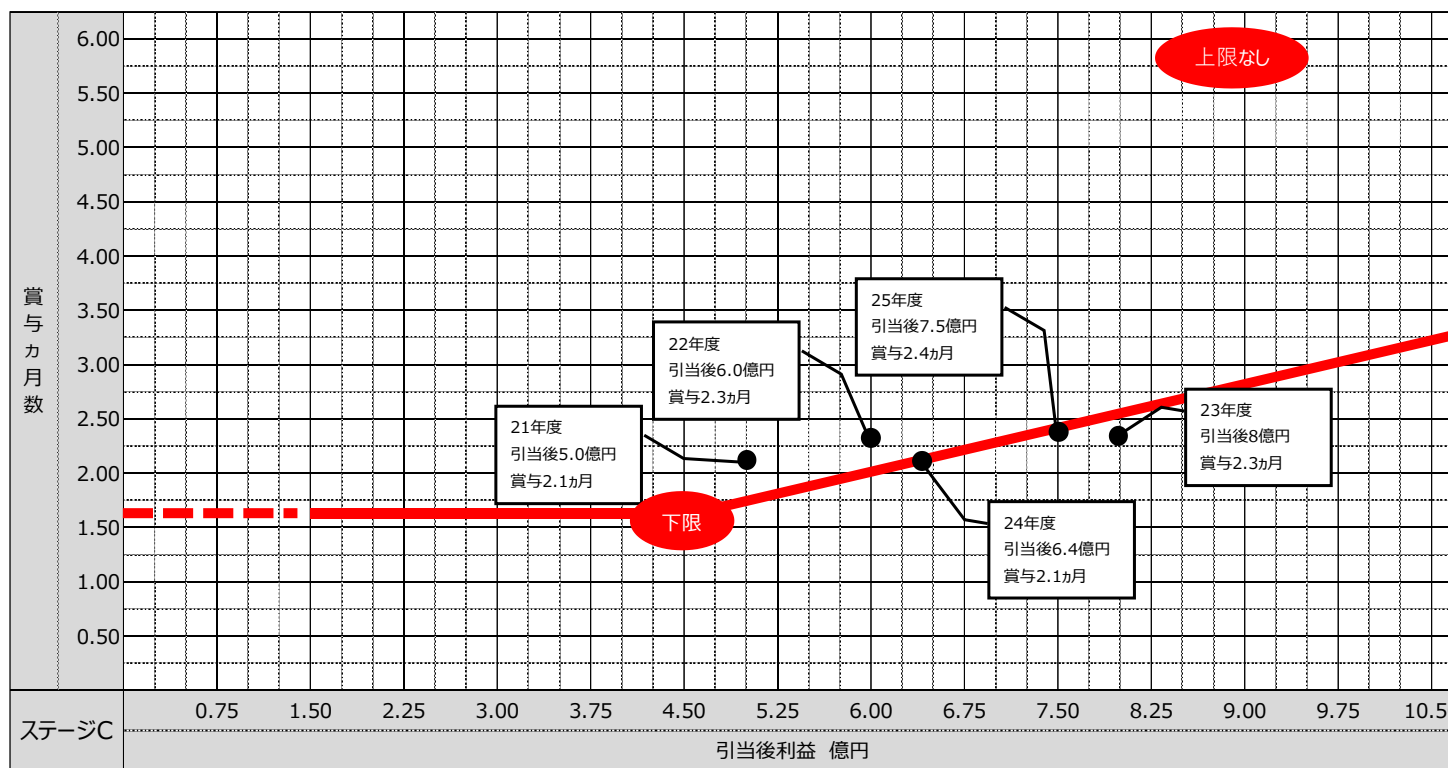
営業利益額と賞与支給水準の例：

営業利益4.5億円の場合：平均1.6ヵ月

営業利益7.5億円の場合：平均2.4ヵ月

営業利益10.5億円の場合：平均3.2ヵ月

利益と支給ヵ月のイメージ



基準となる賞与支給表 (固定部分)

	①	②	③	C-t
S	1.9	1.8	1.6	1.6
A	1.8	1.7	1.5	1.5
B	1.7	1.6	1.4	1.4
C	1.6	1.5	1.3	1.3
D	1.5	1.4	1.2	1.2

<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, 社員・メイト社員 賞与制度の構築 (6月支給賞与)

⑤ 具体的な改定内容

ステージBの賞与制度

固定部分：平均1.7ヵ月

加算部分：賞与引当後の利益額が
3億円増加するごとに支給ヵ月1.6ヵ月増加

賞与支給水準を算出するための計算方法：

$$1.7 + \{(X - 4.5) \times (1.6 \div 3)\}$$

X = 賞与引当後営業利益額 (単位：億円)

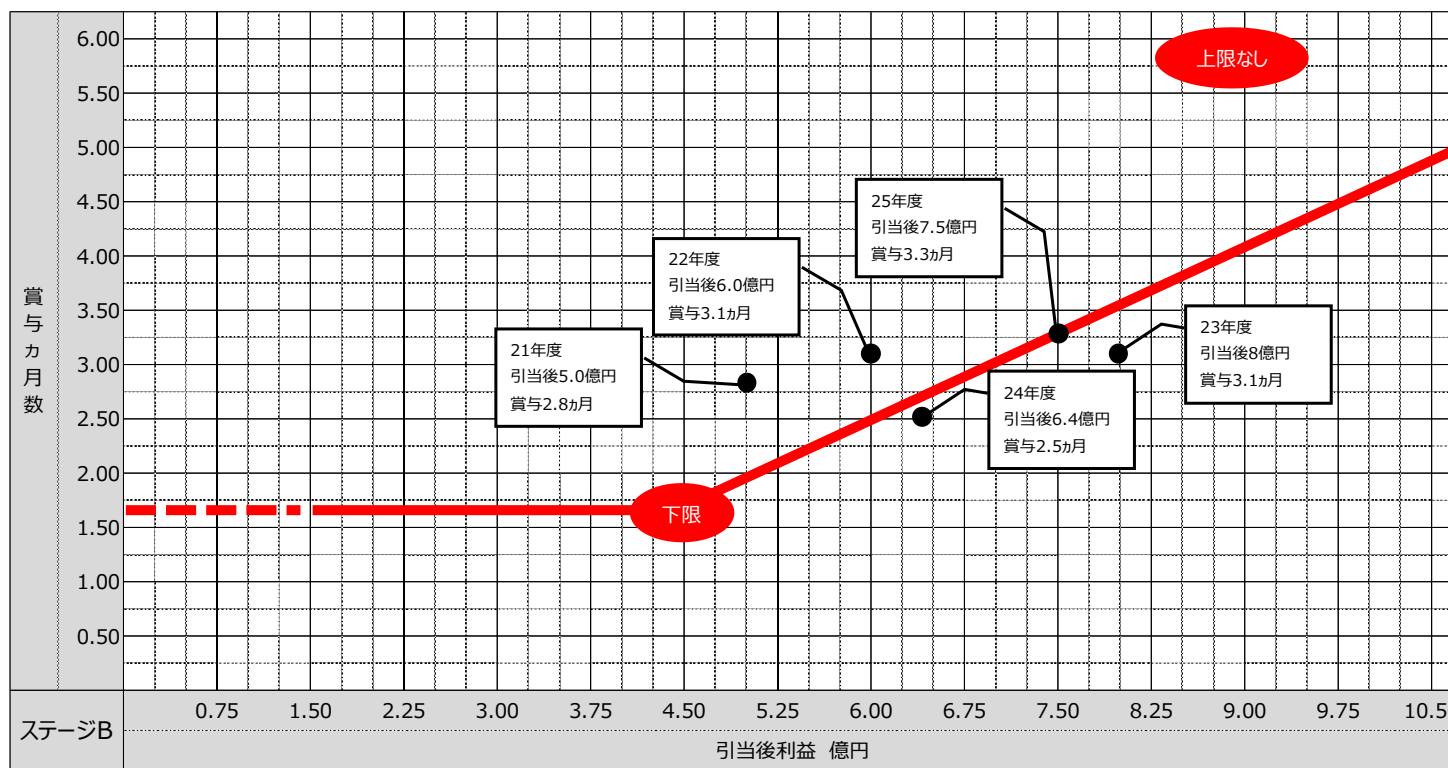
営業利益額と賞与支給水準の例：

営業利益4.5億円の場合：平均1.7ヵ月

営業利益7.5億円の場合：平均3.3ヵ月

営業利益10.5億円の場合：平均4.9ヵ月

利益と支給ヵ月のイメージ



基準となる賞与支給表 (固定部分)

評価	①	②	③	④	⑤	役割なし	新任
6	2.9	2.6	2.3	2.0	1.7	1.1	1.4
5	2.7	2.4	2.1	1.8	1.5	0.9	1.2
4	2.5	2.2	1.9	1.6	1.3	0.7	1.0
3	2.3	2.0	1.7	1.4	1.1	0.5	0.8
2	2.1	1.8	1.5	1.2	0.9	0.3	0.6
1	1.9	1.6	1.3	1.0	0.7	0.1	0.4

<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, 社員・メイト社員 賞与制度の構築（6月支給賞与）

⑤ 具体的な改定内容

メイト社員の賞与制度について

固定部分：平均1.0ヵ月

加算部分：賞与引当後の利益額が
3億円増加するごとに支給ヵ月0.4ヵ月増加

賞与支給水準を算出するための計算方法：

$$1.6 + \{(X - 4.5) \times (0.4 \div 3)\}$$

X = 賞与引当後営業利益額（単位：億円）

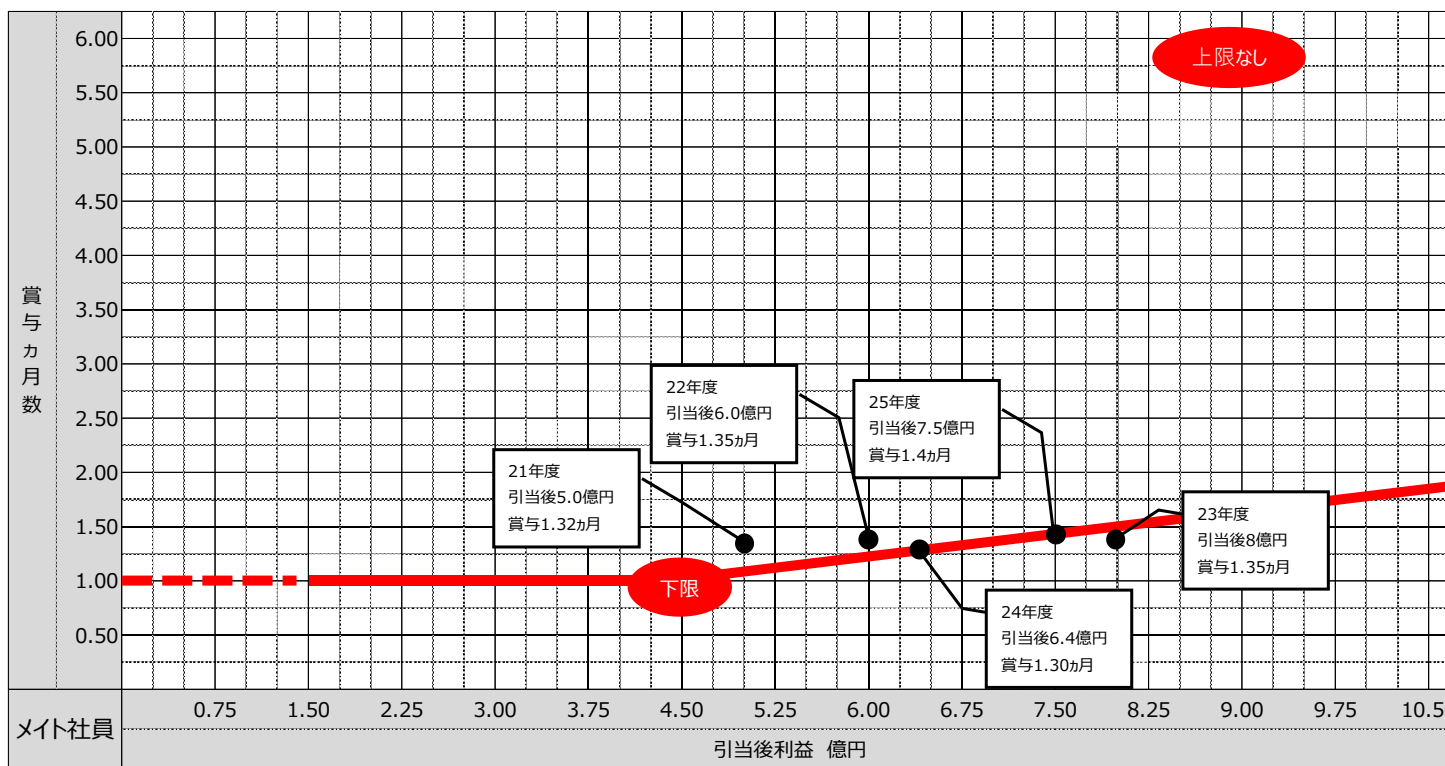
営業利益額と賞与支給水準の例：

営業利益4.5億円の場合：平均1.0ヵ月

営業利益7.5億円の場合：平均1.4ヵ月

営業利益10.5億円の場合：平均1.8ヵ月

利益と支給ヵ月のイメージ



基準となる賞与支給表（固定部分）

評価	L職 外商	SL職	販売 スタッフ
S	1.3	1.2	1.1
A	1.2	1.1	1.0
B	1.1	1.0	0.9
C	1.0	0.9	0.8
D	0.9	0.8	0.7

<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, 社員・メイト社員 賞与制度の構築 (6月支給賞与)

⑤ 具体的な改定内容

参考：ステージAの賞与制度について

固定部分：平均1.7ヵ月

加算部分：賞与引当後の利益額が
3億円増加するごとに支給ヵ月2.0ヵ月増加

賞与支給水準を算出するための計算方法：

$$1.7 + \{(X - 4.5) \times (2.0 \div 3)\}$$

X = 賞与引当後営業利益額 (単位：億円)

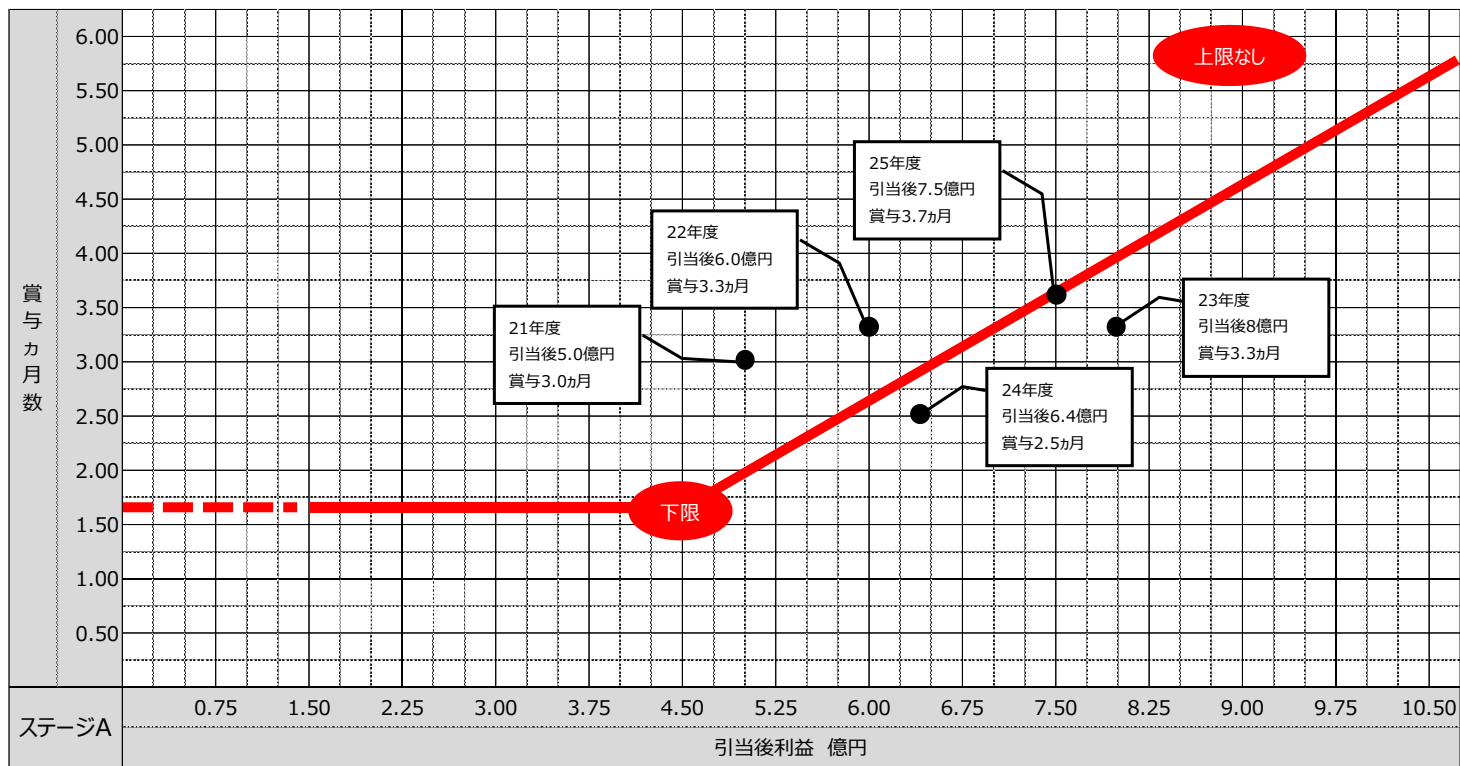
営業利益額と賞与支給水準の例：

営業利益4.5億円の場合：平均1.7ヵ月

営業利益7.5億円の場合：平均3.7ヵ月

営業利益10.5億円の場合：平均5.7ヵ月

利益と支給ヵ月のイメージ



基準となる賞与支給表 (固定部分)

評価	GM0	GM1	GM2	GM3	GM4	A5	A6	A7	A8
6	2.4	2.3	2.2	2.1	2.0	1.9	1.8	1.7	1.6
5	2.3	2.2	2.1	2.0	1.9	1.8	1.7	1.6	1.5
4	2.2	2.1	2.0	1.9	1.8	1.7	1.6	1.5	1.4
3	2.1	2.0	1.9	1.8	1.7	1.6	1.5	1.4	1.3
2	2.0	1.9	1.8	1.7	1.6	1.5	1.4	1.3	1.2
1	1.9	1.8	1.7	1.6	1.5	1.4	1.3	1.2	1.1

<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, 社員・メイト社員 賞与制度の構築（6月支給賞与）

⑥年間の賞与支給水準について

12月支給賞与と6月支給賞与を合わせた年間の賞与支給水準は以下の通りです。

雇用区分資格	12月支給賞与	6月支給賞与（営業利益額7.5億円）	年間合計
社員 _{ステージB}	固定2.0ヵ月	固定 _{平均} 1.7ヵ月 + 加算1.6ヵ月 = 3.3ヵ月	固定 _{平均} 3.7ヵ月 + 加算1.6ヵ月 = 5.3ヵ月
社員 _{ステージC}	固定 _{平均} 2.4ヵ月	固定 _{平均} 1.6ヵ月 + 加算0.8ヵ月 = 2.4ヵ月	固定 _{平均} 4.0ヵ月 + 加算0.8ヵ月 = 4.8ヵ月
メイト社員	固定 _{平均} 1.4ヵ月	固定 _{平均} 1.0ヵ月 + 加算0.4ヵ月 = 1.4ヵ月	固定 _{平均} 2.4ヵ月 + 加算0.4ヵ月 = 2.8ヵ月
参考 社員 _{ステージA}	固定2.0ヵ月	固定 _{平均} 1.7ヵ月 + 加算2.0ヵ月 = 3.7ヵ月	固定 _{平均} 3.7ヵ月 + 加算2.0ヵ月 = 5.7ヵ月

⑦制度改定の時期

当制度の改定時期は以下の通りです。

対象年度	対象年度は「2026年度以降」、支給時期としては「2027年6月支給以降」の賞与です。
------	---------------------------------------------

<10> 人事制度・労働条件の改定について

1, 社員・メイト社員 賞与制度の構築（6月支給賞与）

参考：2026年6月支給賞与の見通しについて

2026年6月支給賞与は2025年度の制度による支給です。基準となる支給表を用いて労使で支給水準を協議します。

雇用区分資格	12月支給賞与	6月支給賞与（基準となる支給表）	年間合計
社員 _{ステージB}	固定2.0ヵ月	平均3.3ヵ月 ※営業利益7.5億円達成を想定	固定 _{平均} 2.0ヵ月 + 変動3.3ヵ月 = 5.3ヵ月
社員 _{ステージC}	固定 _{平均} 2.4ヵ月	平均2.4ヵ月 ※営業利益7.5億円達成を想定	固定 _{平均} 2.4ヵ月 + 変動2.4ヵ月 = 4.8ヵ月
メイト社員	固定 _{平均} 1.4ヵ月	平均1.4ヵ月 ※営業利益7.5億円達成を想定	固定 _{平均} 1.4ヵ月 + 変動1.4ヵ月 = 2.8ヵ月
参考 社員 _{ステージA}	固定2.0ヵ月	平均3.7ヵ月 ※営業利益7.5億円達成を想定	固定 _{平均} 2.0ヵ月 + 変動3.7ヵ月 = 5.7ヵ月

<10> 人事制度・労働条件の改定について

2, 全員 育児との両立制度の拡充

■ 当制度改定における考え方と方向性

三越伊勢丹グループと新潟三越伊勢丹は、従業員の仕事と生活の両立を支援するため、様々な取組を進めています。その中のひとつである育児との両立においては、子の年齢や状況によっては現状の勤務時間帯が十分でないこと、スムーズにフルタイムに復帰するためには、復帰時期の選択肢を増やす必要があることがわかってきました。従業員の働きやすさを高めるとともに、企業戦略としての人材確保の観点からも、この課題を解決する取組を進めます。

① 育児勤務の時間帯パターンの拡大

育児と仕事の両立を図りやすくするため、これまでより短時間での勤務となる時間帯の新設を検討します。

育児勤務パターン	早番の勤務時間	休憩時間
5時間（新設）	9時45分～15時25分	40分
6時間	9時45分～16時35分	50分
6.5時間	9時45分～17時05分	50分
7時間	9時45分～17時45分	60分
参考フルタイム 7時間20分	9時45分～18時15分	70分

※5時間勤務のライドシフトも新設して対応します。

勤務時間	パターン①	パターン②	パターン③	パターン④
9:45～15:25	9:15～14:55	9:30～15:10	10:00～15:40	10:15～15:55
9:45～16:35	9:15～16:05	9:30～16:20	10:00～16:50	10:15～17:05
9:45～17:05	9:15～16:35	9:30～16:50	10:00～17:20	10:15～17:35
9:45～17:45	9:15～17:15	9:30～17:30	10:00～18:00	10:15～18:15

② 育児勤務・フルタイムシフト選択制度の取得可能期間の拡大

フルタイム復帰までのサポートを強化するため、育児勤務等の取得可能期間の延長を検討します。

種別	取得可能期間
育児勤務	小学校3年生まで⇒6年生まで（拡大）
フルタイムシフト	小学校4年生まで⇒6年生まで（拡大）

※2025年度時点で育児勤務・フルタイムシフト選択制度を取得していても、子の年齢が小学校6年生までであれば、育児勤務・フルタイムシフト選択制度を取得することが可能です。

※新たに取得・変更を希望する場合は速やかに人事担当にお申し出ください。

※今後の各種両立支援における課題と対応について：企業戦略として少人数オペレーションを推進する中で、従業員が仕事と生活の両立を図るためには、周囲のサポートが必要不可欠となっています。全員が働きやすく、働きがいのある職場環境を実現するため、労使で要員配置・相互理解への取組を深めていきます。

<10> 人事制度・労働条件の改定について

3, 社員ステージC・C-t キャリアプランの構築

■ 当制度改定における考え方と方向性

新潟三越伊勢丹では大卒新入社員を社員ステージC-tとして5年間、体系的な教育プランに基づき育成しています。複数領域を経験しながら、意識・知識・技能を高められるよう計画的に異動配置がなされています。その中で、CDP面談などキャリアサポートの取り組みが進んでいます。異動配置やプロジェクト参画など、早期活躍の機会も増えており、処遇の改善が必要とされています。以上を踏まえて、ステージC-t・Cから次のステップとなる、ステージB-HAPの受験可能年次を1年前倒しします。

■ 具体的な改定項目：ステージCにおけるステージB-HAP受験可能年次の見直し

計画的なキャリアプランの実行と早期活躍の推進に合わせて処遇の改善を図るため、以下のように見直します。

受験に必要なステージC・C-t在籍年数 = 5年（ステージC-tと通算する場合6年）⇒5年（**ステージC-tと通算する場合5年**）

改定項目	現状
ステージCとしての在籍年数	5年間（6年目に受験可能）
ステージC-tと通算した場合の在籍年数	6年間（7年目に受験可能）
本人意思	上記いずれかを満たしたうえで、いつ受験すべきかをご自身で判断し、エントリーした方
昇格考課	昇格考課がAで、会社が認めた方



改定
変更なし
5年間（6年目に受験可能）
変更なし
変更なし

<10> 人事制度・労働条件の改定について

4, メイト社員 本給制度の見直し

■ 現状の課題感と今後の目指す方向性

メイト社員は勤務地とコースが限定された雇用形態であり、社員とは違う独自の本給制度を持っています。具体的には毎年の評価で昇給する「基本給」と、L・SL職に任命されると付与される「職務給」からなります。「職務給」はより高い職務を担うことへのモチベーションとなる一方で、金額の大きさから柔軟な異動配置がしづらく個々人のキャリア形成に対してマイナスに作用する側面もありました。「職務給」の対象がリーダー・サブリーダーに限定されることで、外商セールスや専門スタッフの処遇改善につながらず個客業への転換という企業戦略との不一致も生じています。これらの課題を解消するため、「役割給」の考え方を含めた人事賃金制度の導入を検討します。(合意期限目標：2027年3月、制度開始想定：2027年4月)

現状の制度	
基本給	186,000円～ 262,000円
職務給	L 20,000円 SL 10,000円
合計	186,000円～ 282,000円



検討イメージ (案)	
資格級	全員一律
個人成果給	本給評価によって 積み上げられる
役割給	職務の名称に関わらず 役割の軽重により決まる
合計	原則として現状制度の 水準を維持する

参考：社員ステージC	
資格級	61,000円
個人成果給	141,000円～ 240,000円
役割給	①15,000円 ②10,000円 ③5,000円
合計	207,000円～ 316,000円

<10> 人事制度・労働条件の改定について

5, エルダースタッフ 本給制度の見直し

■ 現状の課題感と今後の目指す方向性

エルダースタッフは2022年の制度改定以降、本人の意思と会社の任命のマッチングにより3段階の役割を活用しています。

全員一律の処遇から役割によるメリハリが生まれ、以前より納得性の高い制度となっています。

一方で、企業戦略として少人数でのオペレーションがされていく中で、今後に向けてエルダースタッフの期待役割の見直しも必要です。

また、エルダースタッフの中でも60才以降の働き方の希望は様々であり、なるべく個々の希望に沿った制度設計が望まれます。

上述の状況を踏まえた賃金体系を設定することで、企業戦略と働きがいのバランスのとれた制度の検討を続けます。

現状の制度	期待役割と賃金	59才時点
エルダーⅢ	230,000円 リーダー相当	社員
エルダーⅡ	210,000円 サブリーダー相当	
エルダーⅠ	200,000円 実務スタッフ	社員・メイト社員
能力給	0～35,000円	



検討イメージ (案)	期待役割	59才時点
エルダーⅢ	個人の意向と 会社の任命を基に メリハリのある処遇の バランスを検討	今後 検討
エルダーⅡ		
エルダーⅠ		
能力給	現状をベースに検討	

<10> 人事制度・労働条件の改定について 6, フェロー社員 本給制度の見直し

■ 現状の課題感と今後の目指す方向性

フェロー社員は時給制社員として、社員・メイト社員に比して短時間で職務・勤務地を限定して雇用されています。より長期にわたる活躍を促進し、少人数オペレーションに対応する制度として修正するため、以下の2点を検討します。

- ①能力給の昇給レンジを見直すことで、より努力や成果が報われやすい状態を目指します。
- ②企業戦略の考え方を基に職種を整理することで、実態に合わせた修正を検討します。

現状の制度

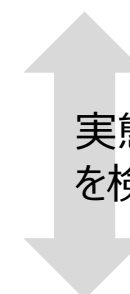
①能力給表

ランク	能力給	ランク	能力給	ランク	能力給	ランク	能力給
1	350	19	260	37	170	55	80
2	345	20	255	38	165	56	75
3	340	21	250	39	160	57	70
4	335	22	245	40	155	58	65
5	330	23	240	41	150	59	60
6	325	24	235	42	145	60	55
7	320	25	230	43	140	61	50
8	315	26	225	44	135	62	45
9	310	27	220	45	130	63	40
10	305	28	215	46	125	64	35
11	300	29	210	47	120	65	30
12	295	30	205	48	115	66	25
13	290	31	200	49	110	67	20
14	285	32	195	50	105	68	15
15	280	33	190	51	100	69	10
16	275	34	185	52	95	70	5
17	270	35	180	53	90	71	0
18	265	36	175	54	85		

ランク毎の昇給レンジ（色分け）の見直しを検討します

②職種

職務
事務・筆耕
販売
店内案内
化粧品



実態に合わせた修正
を検討します。

ランク	ランクアップ				
	SS評価	S評価	A評価	B評価	C評価
1~40	5	3	1	0	0
41~56	7	5	3	1	0
57~71	9	7	5	3	0

<10> 人事制度・労働条件の改定について 7, エルダフェロー 本給制度の見直し

■ 現状の課題感と今後の目指す方向性

エルダフェローはフェロー社員の60才以降の雇用形態であり、時給制社員の定年後再雇用として位置づけられます。60才以降の再雇用と言う側面から、時給上限があり評価制度がない設定となっていました。今後、少人数オペレーションとなる中でエルダフェローの処遇を見直す必要があると考えられます。また、59才以前と業務内容が変わらずに処遇のみが下がる状態は望ましくなく、中長期的・段階的な検討が望まれます。

① 処遇の改善：

時給上限や評価制度について検討し、60才以降の働きがいについて検討していきます。60才以降の働き方については、個々に希望が異なることが多く、幅広い要望に応えられるよう検討をしていきます。

現状の制度	
時給上限	あり
評価制度	なし



検討のイメージ
働きがいを創出する観点から、時給上限や評価制度について検討します。

② 職務の整理：

フェロー社員との整合性の観点から職種を整理することで、担う職務を明確化します。

現状の制度	
職種	事務・業務
	店頭販売・顧客サービス
	セールス



検討のイメージ
フェロー社員の職種との整合性の観点から、職種の整理を検討します。

<10> 人事制度・労働条件の改定について

8, スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ 処遇の見直しについて

■ 現状の課題感と今後の目指す方向性

スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフは特殊な資格、技能、知識を有する者（またはそれに準ずる者）であり、一般の従業員とは異なる労働条件を年俸制として締結しています。

これまで労働組合として個別に対話を重ねる中で、個々の契約や業務の内容が大きく異なるため、処遇改善における要望や課題感も個々人で大きく異なることを確認しています。

一人ひとりが働きやすく・働きがいのある状態に至れるよう、主に以下の項目について個別のサポートを行っていきます。

① 働きやすさの観点からの改善：

項目	処遇改善のポイント
所定労働時間	従来の働き方や業務内容を見直すことで所定労働時間の短縮が可能な場合、1日の所定労働時間の見直しを検討する。
休日数	個別の契約となっているため年間の休日数は個々に異なっているが、今後の月給制社員の休日数変更も見据えて年俸制社員の休日数も見直していく。

② 働きがいの観点からの改善：

項目	処遇改善のポイント
面談等の機会	成果評価シート等の運用がないため、面談機会が少なくなりがちだが、契約更新時以外にも、定期的な1on1などの対話機会を設定する。
業務内容の見直し	会社の目指す方向性に合わせて、より個々人の能力を生かせる業務内容を検討。会社業績への貢献度を高めることでやりがいと処遇の見直しにつなげる。

※有給休暇付与の条件について：

スペシャリティスタッフ・エルダースが最大22日まで有給休暇を付与されるには「週36時間40分以上」の勤務時間が必要と定められています。しかし、月給制で「週35時間6分」、時給制で「週35時間」が最長であり、年俸制社員が「週36時間40分以上」の勤務をすることはありません。実態としては「週5日かつ35時間以上」勤務の場合は最大22日付与されているため、労働協約を実態に合わせて修正します。

<10> 人事制度・労働条件の改定について（グループ検討項目）

9、全員 年間休日数の拡大について

■現状の課題感と今後の目指す方向性

三越伊勢丹グループでは働きやすさの向上を図るため、年間の所定労働時間や休日数の見直しを行っています。新潟三越伊勢丹の年間所定労働時間は1,826時間、総実労働時間は1,700時間台を達成しています。一方で、年間の休日数は116日となっており、グループ内・県内の他企業と比較すると改善の余地は見られます。今後、より働きやすい職場環境をつくり採用競争力の向上につなげるためにも、将来的な年間休日数120日を目指して労使の協議を進めていきます。

年間休日数と所定労働時間について

	月給制社員			参考：時給制社員への対応※	
	年間休日数	休日設定	所定労働時間	所定労働時間	労働時間/日
現状	116	毎月9日 +連各年8日	1,826	1,825	7:00
将来的目標	120	案：毎月9日 +連各年12日	1,797	1,782	6:50

※時給制社員の年間所定労働時間は月給制社員を下回る必要があります。

月給制社員の休日数を増やす場合には、時給制社員の一日の労働時間と時給額を見直す対応が想定されます。

- ・年俸制社員の休日数については個別契約によって定められますが、原則的な一定のルールの基に労働時間の設定がなされるよう、協議を進めていきます。

<10> 人事制度・労働条件の改定について（グループ検討項目）

10、社員・メイト社員 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は2026年度春の交渉まで有効となっています。
2026年4月以降の対応に向けて、新たなグループ共通ベースアップ算出式を設定します。
詳細は「2025年度グループ労使協議報告」を参照してください。

① 労使協議の経緯

環境認識	各国の通商政策や金融・為替市場の動向、国内外の気候変動による原材料の価格高騰等不確実性はあるものの コロナ禍以降続いた大幅な物価上昇は今後落ち着きを見せる予測も出ている。
対応の 方向性	現状の三越伊勢丹グループのベア算出ルールは労使協議上メリットが大きいため、 ルールについては継続することを基本にし算出ルールの詳細を確認する。 <グループ共通ベア算出ルールのメリット> ・グループの一体感醸成・・・グループ共通の仕組みで、戦略指針にも適合 ・従業員にとっての納得性・・・物価のみを指標としていることによる分かりやすさ ・労使協議の効率化・・・生産性向上に向けた協議に労力が割くことができる
主な項目と 検討のポイント	①「物価上昇率の反映方法（係数）およびベースアップ額のあり方」は、グループ共通の考え方の基、 物価上昇との連動性や近年の実績等も考慮する。 ※今回の新算出式の物価上昇率上限は直近の物価動向（25年3.3%）と物価予測（26年1.8%）を平均し算出。 ※参考：2025年10月日本銀行公表「経済・物価情勢の展望」による「消費者物価指数見通し（除く生鮮食品）」 2026年：+1.6～+2.0（中央値+1.8%）／2027年：+1.8～+2.0（中央値+2.0%） ③「算出ルールの有効期間」は、将来予測に対する不確実性を考慮し、適切な期間とする。

<10> 人事制度・労働条件の改定について（グループ検討項目）

10、社員・メイト社員 グループ共通ベースアップ算出式について

②2027、28年春の交渉におけるグループ共通ベースアップ算出ルール案

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

<10> 人事制度・労働条件の改定について（グループ検討項目）

10、社員・メイト社員・エルダースタッフ 国内出向のルールの見直し

国内出向における「労働時間差手当」「出向管理職手当」についてのルールの見直しをおこないます。
 詳細は「2025年度グループ労使協議報告」を参照してください。

項目① 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

概要 国内出向の際に、年間の所定労働時間に関して、出向元より出向先の方が上回る場合、その時間差分の本給額を算出し、手当として支給しています。
 育児や介護などで短時間勤務を実施している場合に、算出式が不整合とならないよう整理します。

項目② 国内出向管理職手当の資格別水準について

概要 国内出向の際に、出向元では管理監督者に該当せず、出向先では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。
 本手当の対象者などについて整理した上で、グループ共通の水準を制定します。

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

<10> 人事制度・労働条件の改定について 働く環境の整備について

適切な時間管理について

新潟三越伊勢丹の所定労働時間は一日あたり7時間20分、年間では1,826時間です。年間休日数は116日であり、県内・グループ内の他企業と比較して拡充の余地はあります。残業時間・時差時間ともに減少傾向にはありますが、今後も継続的な改善が必要であり、労使で状況を確認しながら確実に取り組みを進めていく必要があります。

①所定労働時間と総実労働時間について

月給制社員	所定労働時間	月間平均時間外勤務	有給休暇取得日数	年間総実労働時間
2023年度（実績）	7時間20分	5時間43分	16.2日	1,776時間
2024年度（実績）	7時間20分	4時間50分	16.4日	1,764時間
2025年度（目標）	7時間20分	3時間23分	17.0日	1,742時間

②有給休暇取得について

昨年度実績は退職前の有給休暇一括取得も含む。
本年度目標は付与日数の55%+2日取得を指標とする。

雇用区分・資格など	2023年度（実績）	2024年度（実績）	2025年度（目標）
社員 ステージA	62.1%	73.6%	63.6%
社員 ステージB	64.7%	66.5%	63.6%
社員 ステージC	77.0%	80.4%	80.0%
メイト社員	84.9%	86.3%	80.0%
スペシャリティスタッフ	101.4%	94.1%	100.0%
エルダースタッフ	104.2%	87.9%	100.0%
月給制・年俸制合計	79.0%	80.3%	80.0%
フェロー社員	100.5%	100.3%	100.0%

③2025年度の時間管理に関する取組状況について

時期	2025年度期初時点	2025年度上期終了時点	2026年度以降	
項目	期初の課題認識と取り組み計画	期中の取り組み状況	今後の取り組みの方向性	
正しい記録	あるべき姿	正しい勤怠管理がなされ、時差時間がゼロの状態	<ul style="list-style-type: none"> 一部の職場では自律的に時間管理ルールを策定。 時差時間は企業計で前年差▲288時間と減少。 ステージB以下ではすべて前年より減少、改善傾向。 	<ul style="list-style-type: none"> 時間管理に関する指標を毎月確認し、対応を労使で協議する。 各所属での自律的な取り組みは続けながら、好事例の共有にも取り組む。
	課題認識	正しい記録の徹底と、自律的な取り組み推進		
	具体的取組	正しい勤怠記録の徹底 職場でルール策定・徹底		
業務改革	あるべき姿	要員と業務がバランス良く、無理のない運営の状態	<ul style="list-style-type: none"> 業務改善の取り組みを進めているが道半ば。 時間外は企業計で前年差▲3,046時間と減少。 一人当たりも月平均▲51分減少、改善傾向。 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客満足や利益確保とのバランスに留意して計画的な業務運営を行う。 労働組合として、従業員の声を基に具体的な業務改善の提言を進める。
	課題認識	少人数での運営を可能とする業務改善の実施		
	具体的取組	業務の取捨選択・刷新 現場と情報共有		
対話	あるべき姿	時間管理意識が高まり、所属内で問題解決できる	<ul style="list-style-type: none"> 時間管理に関する面談対象者は減少しており、一定の成果は見られる。 各所属の上長には新勤怠システムを活用した時間管理を推奨しているが、まだ活用しきれていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 時間管理に関する面談は継続的に実施する。 新勤怠システムの活用を促進し、働き方の改善ツールとしての活用につなげる。
	課題認識	時間管理面談対象者に加え、周囲にも働きかける		
	具体的取組	課題解決に向けたサポートとして上長・周囲とも対話		

<10> 人事制度・労働条件の改定について 働く環境の整備について

風土改革について

新潟三越伊勢丹の労使における風土改革の取組のテーマとしては、①ハラスメント防止②相互理解の推進があげられます。労使会議の場などを通じて、テーマに沿って現状の課題や取組の方向性について協議しています。今年度も会社教育として「レジリエンス教育」を実施したり、組合広報誌で「職場インタビュー」を連載したりと具体的な取り組みを進めています。

①会社・健康管理室によるセミナーの開催

昨年一部従業員を対象に実施して好評だった「レジリエンス教育」については、昨年以上に規模を拡大して開催しました。集合形式に加えて動画視聴形式でも開催することで、遠隔地に勤務する従業員まで参加することができました。

②労働組合によるメンバー間の相互理解の促進

自支部の組合員のみならず、他支部所属のメンバーや、お取引先のスタイリストも含めた交流を促進しました。具体的には広報誌の新たな企画を立案したり、レク・教育・VOICE等の機会を大幅に増やしたりすることで、相互理解の促進につなげています。

広報担当による新規施策：
職場をリレー形式で紹介し合う新たな企画

掲載年月	職場リレー掲載例
2025年 8月	販売促進・宣伝
2025年10月	ライフデザイン・CRM
2025年12月	営業統括・CRM
2026年 2月	越品担当



レク・教育担当による新たな施策：
知識の獲得・交流の機会となる企画を立案

実施年月	レク・教育の事例
2025年 9月	確定拠出年金セミナー
2025年 9月	英会話教室(案内1)
2025年11月	英会話教室(案内2)
2025年12月	英会話教室(入金)
2026年 1月	英会話教室(色・サイズ)
2026年 2月	英会話教室
2026年 2月	みなとびあ館長講演
2026年 3月	英会話教室

英会話教室



確定拠出年金セミナー

社外出向
VOICE

VOICE担当による新たな施策：
出向・進級等によって環境が変わった方へのVOICE実施

実施年月	VOICEの事例
2025年 7月	社外出向(産業雇用安定センター)
2025年 8月	25年度社員転換者
2025年 9月	ステージC-tVOICE 社外出向(ハードオフコーポレーション)
2025年10月	育児勤務者
2025年11月	東京出向者
2026年 1月	26年度社員転換者
2026年 3月	25年度メイト社員転換者

東京出向者
VOICE



<11> 2026年度 労使通年協議の方向性

2026年度の具体的な検討項目について

新潟三越伊勢丹支部独自の検討項目	具体的実行項目	合意期限	A	B	C	C-t	M	E	FS	EF	SS ESS
1, メイト社員 本給制度の見直し	資格給 + 個人成果給 + 役割給に整理	2027年3月					○				
2, ステージC キャリアプランの構築	ステージBHAPの受験要件見直し	2027年3月			○						
3, エルダースタッフ 本給制度の見直し	やりがいを引き出す本給体系の検討	中長期検討						○			
4, フェロー社員 本給制度の見直し	職務の改廃、能力給の昇給レンジ見直し	2027年3月							○		
5, エルダーフELLOW 本給制度の見直し	時給上限廃止・昇給制度導入の検討	中長期検討								○	
6, スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ 処遇の見直し	賃金・休日などの処遇改善の検討	個別対応									○
グループ全体での検討項目		合意期限	A	B	C	C-t	M	E	FS	EF	SS ESS
1, 月給制・年俸制社員 年間休日数の見直し	年間休日数120日に向けて段階的取組を推進	2027年3月	○	○	○	○	○	○			○
2, 時給制社員 一日の所定労働時間の見直し	一日の所定労働時間を短縮し、時給を見直す	2027年3月						時給制	○	○	

新潟三越伊勢丹支部独自の検討項目の概要について

- 1, メイト社員 本給制度の見直し**：資格給 + 個人成果給 + 役割給に整理する一連の本給制度の見直しは2025年度で社員ステージA・B・Cまでが完了しました。同じく月給制社員であるメイト社員まで同様の仕組みで整えることにより、キャリア構築がしやすくなるとともに、各雇用区分・資格の差が明確になります。
- 2, ステージC キャリアプランの構築**：本年度ステージBHAPの受験要件として、ステージC-tとの通算期間を1年短縮しました。今後、中途採用や転籍・再雇用など入社経緯や背景の多様化が進んだ際に対応できるよう、検証を継続していきます。
- 3, エルダースタッフ 本給制度の見直し**：2023年から新しい本給制度が始まっており、以前よりもメリハリのある本給制度となっています。一方で、今後より高度な職務を与えられるケースが想定されるため、他支部事例も参考にしながら研究を深める必要があります。
- 4, フェロー社員 本給制度の見直し**：物価高騰や採用賃金の急激な上昇に伴う様々な意見が寄せられてきました。金銭的処遇改善以外にも、包括的に検討していきます。「職務の範囲設定」「昇給レンジの見直し」等について、今後の組織や求められる働き方などを見据えて検討を行います。
- 5, エルダーフELLOW 処遇改善の検討**：エルダーフELLOWとフェロー社員の業務範囲・内容について整理しながら、処遇改善の方法について検討します。将来的な定年延長への対応などを見据えて、60歳以上の時給制社員のあり方を協議し、スムーズで合理的な制度について協議します。
- 6, スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ 処遇の見直し**：総合的な処遇改善に向けて協議します。働きやすさ・働きがいの観点から項目を整理して、個々の課題解決のサポートを労使で進めていきます。

<11> 2025年度 労使通年協議の方向性 労働福祉ビジョンの進捗について

セーフティネット

評価：○

セーフティネットとは、多様な背景をもつ従業員一人ひとりが安心して業務に従事できる環境を整えていく分野です。

労働福祉ビジョンにおけるロードマップでは、育児・介護との両立を重点分野として設定しています。育児との両立では、育児勤務やフルタイム早番固定勤務の対象期間拡大を掲げています。介護との両立では、介護に対する知識レベル向上のための講習の実施を掲げています。

2025年度の協議によって、育児勤務の対象期間が「子が小学3年生まで」から「子が小学6年生まで」に大幅に拡大されます。制度的には2026年度の時点で前倒し達成となりますが、運用上の課題も合わせて解決されるよう、全社的な意識・知識の向上を目指します。

2024年3月策定ロードマップ（黄色塗は進捗追記）

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
育児勤務対象期間		小学校3年まで拡大		⇒小学校6年まで拡大		
フルタイム早番固定対象期間		小学校3年まで拡大	⇒小学校4年まで拡大	⇒小学校6年まで拡大	28年度をターゲットに段階的に制度拡大を図る	
サポートする側への制度		エルダーFS曜日時間帯手当導入		柔軟な勤務体系検討		

働き方

評価：△

働き方とは、労働時間の短縮や柔軟な勤務体系、風土改革などに取り組む分野です。

労働福祉ビジョンにおけるロードマップでは、適切な時間管理とハラスメントの撲滅を重点分野として設定しています。適切な時間管理では、時差時間のチェック体制強化、フレックス勤務などの拡大を掲げています。ハラスメント未然防止では独自の講習などで知識レベルの向上を掲げています。

2025年度は、少人数オペレーションの加速に業務改善が追い付かず、所属によっては働き方が不安定になる時期もありました。企業戦略の推進と具体的な実効性のバランスがとれるよう、労使での意見交換を密にしていきます。

2024年3月策定ロードマップ（黄色塗は進捗追記）

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
フレックス勤務対象者	後方部門			段階的に対象拡大		
ハラスメント防止	朝礼講習	外部教育① ⇒レジリエンス教育	外部教育② ⇒レジリエンス教育拡大	外部教育③	外部教育④	
カスハラ社内		勉強会 ⇒広報誌	対策協議			
カスハラ対外				社外発信	対策実行	

<11> 2025年度 労使通年協議の方向性 労働福祉ビジョンの進捗について

人事賃金制度

評価：○

人事賃金制度とは、「本給」と「賞与」のあるべき水準について検討を深める分野です。労働福祉ビジョンにおけるロードマップでは、本給については利益目標と実績の上昇に合わせて段階的な処遇改善を進めていくことを掲げています。賞与については「安定性」「目標との整合性」の観点で検討することを掲げています。

2025年度の協議として、6月支給賞与の仕組みを明文化する制度改定を実施する予定です。結果的に納得性と安定性の高い賞与制度を得ることにつながってまいります。本給額水準ではグループ共通のベースアップに加えて、ステージC-tで5千円の初任給引き上げを要求します。今後も企業の利益水準とのバランスを見ながら、人事賃金制度の改定検討を進めます。

2024年3月策定ロードマップ（黄色塗は進捗追記）

人事賃金制度 本給額水準について

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
利益目標（実績）	8億（6億）	10億（8億）	10億（6.4億）	7.5億		段階的に上昇 →	
本給			段階的向上	段階的向上	グループ内中位	段階的向上	新潟県主要企業上位
採用賃金		205千	段階的向上 ⇒210千	段階的向上 ⇒215千	県内主要企業中位 ⇒225千	段階的向上	県内主要企業上位

福利厚生について

評価：△

福利厚生とは、「職場環境」の改善を目指す分野です。心身の健康に影響する部分を重点的に取り組むことが掲げられています。労働組合ではベネフィットステーションの活用事例を紹介し、活用しきれていない福利厚生をわかりやすく紹介する活動を推進しています。

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度
トイレ設備	協議	協議	段階的に環境運用の改善を図る →		
健康管理室の運営体制	協議	協議 広報強化 ⇒Viva	運営・広報強化 ⇒イベント		



人事賃金制度 賞与制度の変更について

	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度
支給方法最低額確保		協議	安定性の検討	⇒固定部分の確保		
新たな支給表導入	現支給表での交渉	目標との整合性確認	目標との整合性確認 ⇒目標額7.5億円	⇒固定+加算の仕組み構築	目標との整合性確認	
時給制賞与導入			協議			

**ご視聴ありがとうございました。
アンケートへのご回答をお願い致します。**

視聴後アンケートにご協力ください ⇒

所属・お名前と個人コードの記載をお願い致します。

<https://forms.office.com/r/qS6vjLnBdZ>



別紙資料もご確認ください ⇒

別冊資料①：労働協約の改訂項目

別冊資料②：本部方針・最低賃金要求・労使協議報告



説明動画・別冊資料などはこちらから ⇒

(三越伊勢丹グループ労働組合HP)

<https://members.imgu.or.jp/ea017/47140>

ログインID = 17から始まる個人コード10桁、パスワードは生年月日（西暦）8桁

