

～ 『2026年度春の交渉』に関する労使協議会を開催しました ～



■ 3月9日(月)に、『2026年度春の交渉』に関する労使協議会を開催しました。要求に先立ち、3月6日(金)には支部大会を開催し、賃金要求(案)および制度改定内容は満場一致で可決されています。賃金要求の結果、『組合要求通りの満額回答』を頂き、制度改定に関しては『労使合意』しております。

① 2026年度賃金要求

- ・ ベースアップ要求

形態	月給制	時給制	年俸制
水準	5,000円/月	30円/時	60,000円/年

- ・ 最低賃金要求
- ・ 本給評価要求
- ・ 初任給・採用賃金要求(ステージC-t、メイト社員、フェロー社員のみ)
- ・ 本給表、昇給表、基本給表、職務給、本人給改定表、本人給表の要求
- ・ 扶養者・年齢別最低賃金要求(社員・メイト社員のみ)

② 2025年度労使通年協議 制度改定の合意項目

- ・ ステージC-t社員 人事賃金制度改定
- ・ メイト社員人事賃金制度の見直し
- ・ ネクストキャリア制度の拡充
- ・ 月給制社員の年間所定労働時間見直し(休日数拡大)
- ・ グループ共通ベースアップ算出式の見直し



※詳細は組合HPより議案書を確認ください⇒⇒

3月6日(金)支部大会

■ 支部大会・春の交渉メンバーズVOICEでのコメント

- ・ 5,000円のベースアップについて、業績が回復しきらない中で昨年に続き同水準で継続してベアが要求できることが1つの成果である
- ・ ステージC-tの制度改定においては、今後の教育体系の見直しも重要となる。また、C-t以外の従業員へのスキルアップに向けた教育の在り方を改めて再考してほしい
- ・ メイト社員のネクストキャリア制度の導入については、均衡均等待遇の観点からもよいと思う。ネクストキャリア制度をはじめキャリア形成支援制度について、労使で正しく周知してほしい



3月9日(月) 労使協議会

■ 支部執行委員長 工藤さんのコメント

- ・ 満額の回答をありがとうございます。
- ・ 制度改定をはじめとする労使通年協議では、現在の働き方や制度上の課題解決に向けた協議はもちろんのこと、中長期的な企業の方向性を意識して労使ともに制度改定に向けた協議をおこなってきた
- ・ 3か年計画(2028年)の実現を見据えると、私たちの働き方やキャリアはこれまでと大きく変化することが想定されるため、次年度もスピード感をもって先を見据えた協議をおこないたい。メンバーの皆さんとは、働き方の実態を確認しながら制度改定の目的を正しくお伝えしつつ議論していくことに注力する
- ・ 最後に、労使同じ目線で協議をすることができたことに感謝する。労使ともに、そしてメンバーの皆さんとも一体となって、全員で仙台三越の成長発展、ならびに労働条件の向上を実現していきたい



■ 総務・経営企画部部長 千葉さんのコメント

- ・ 丁寧に労使協議をおこなっていただき、ありがとうございます。
- ・ 引き続き厳しい業績状況ではあるものの、着実に成果に繋がっており回復の兆しは見えている。賞与については、いち早く『賞与制度に則った労使協議』を実現させて、処遇改善につなげていきたい

■ 代表取締役社長 小宮さんのコメント

- ・ 労使協議をおこない、今回満額回答できてよかった
- ・ 組合としても従業員の皆さんと様々な話をして皆で勝ち取ろう！と目指していただいた今年度だが、業績はなんとか黒字で着地する見込みであり、皆さんに『処遇が改善された・生活の質があがった』と、感じ取ってもらえるまでには至っていない
- ・ 従業員の皆さんには、しっかり『実感』したと感じてもらえるよう、業績向上と連動して賞与や皆さんに関する制度をより良いものとしていくことが引き続き重要であると考えている。次年度も継続して労使協議をしていきましょう

〈労使協議会〉
 3/9(月)16:30～ 仙台三越定館6階大会議室

参加者	会社	小宮	千葉	森川	鶴田	組合	工藤	真山	若山
-----	----	----	----	----	----	----	----	----	----