

ベースアップ対応は、2年連続となる 月給制5,000円、時給30円で労使合意！



< 労使協議会の議題詳細 >

- 2026年度賃金要求**
(ベースアップ、各雇用形態本給表・昇給表・最低賃金など)
- 2025年度労使通年協議による人事制度改定**
(労働協約・付属諸規程に関する整理、育児介護休業法改正への対応など)
- 2026年度労働協約改訂**
 - ✓ 上記内容について、2月6日本部執行委員会、2月19～21日までメンバーズVOICEで従業員説明を行い、2月26日分会評議員会にて審議決定しました。
 - ✓ 2月27日(金)の労使協議会にて、賃金要求は満額回答をいただき、人事賃金制度改定、労働協約改訂についても労使合意をしました。

■ 労使協議会2026年 2月27日 (金) 13:00～13:30

出席者：【会社】佐久間・田中・小林・幅田 【組合】吉田・木村・吉村 (敬称略)

2026年度賃金要求のポイント (議案書20～55頁参照)

1. 月例賃金要求

1) ベースアップ

- 現在の物価上昇状況が、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、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、**「月給制5,000円、時給制30円」**の要求。

2) 定期昇給

- 人事制度に基づき、**S・A評価3割以上、B評価 (C評価以下) 7割未満の分布の要求。**

3) 初任給・採用賃金

- 採用市場の環境や需要バランスを考慮して要求。

2. 最低賃金要求

【2026年度扶養者年齢別最低賃金】(単位：円)

| 年齢 | 一人扶養 | 二人扶養 | 三人扶養 | 四人扶養 |
|-----|---------|---------|---------|---------|
| ～27 | 177,800 | 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 |

| 項目 | 対象 | 要求内容 |
|------------|---|-------------|
| 扶養者年齢別最低賃金 | 社員・メイト社員・プロ・スペシャリティ | B基準 右記参照 |
| 企業内最低賃金 | 月給制社員：月例賃金180,000円 時給制社員：時間給賃金1,110円 | |

※2026年度賞与要求 (2026年12月賞与・2027年6月賞与) は、半期毎にベースとなる賞与の考え方をもとに要求内容を検討します。議案書P61参照

※そのほか、『2025年度労使通年協議』『2026年度労働協約改訂』については、右記組合HPより議案書をご確認ください。



◆ 労 使 協 議 会 組 合 コ メ ン ト ◆

【吉田委員長コメント】 逆風を力に変える“館業”への転換と、一人ひとりの挑戦

- ✓ 函館の消費マインドは物価高や光熱費増で冷え込み、商環境は逆風にあります。中計初年度は計画を下回り苦戦していますが、この実態を真摯に受け止めます。モノを売る従来の“小売業”から脱却し、街に人を集める“館業”への転換を加速させる1年だと再定義し、全員一丸でこの難局を乗り越えねばなりません。
- ✓ こうした難局を乗り越える原動力は、メンバー一人ひとりの「意欲、やる気」に他ならないといえます。現場に現れる変化の芽を、敏感にキャッチする感度、それを伝える主体性、課題に挑むチャレンジ精神。これらが、“働きがい”として実感できる環境が、変化へ前向きに挑戦していくサイクルとなると信じています。
- ✓ 組合としても今後、原点に立ち返り、“対話”を通じたボトムアップによる課題共有と改善活動の推進を最優先に活動してまいります。
- ✓ ・従業員一人ひとりが、これまでの自分から、変化を実感できるよう、組合活動を通じた成長の機会、きっかけの提供に取り組んでまいります。

2年連続のベア実現と、新制度を活かす「運用の質」への期待

- ✓ 賃金要求では、物価上昇への対応と一体感醸成のため、2年連続となるベースアップ（月給制5,000円・時給制30円）で労使合意しました。厳しい業績下での実現に、現場からは感謝と安堵の声が届いています。
- ✓ 通年協議では、ステージCの人事制度改定や評価シートの刷新を実施します。中長期的なやりがいの醸成と賃金課題に対し、一定の改定に踏み切れたと捉えています。
- ✓ 制度という枠組み以上に重要なのは、それを機能させる「運用の質」です。会社側には、新制度への納得感を高める丁寧な説明会の実施と、評価精度のさらなる向上に向けた取り組みを検討ください。
- ✓ 次年度の円滑なスタートに向け、細部のルール精査と適切な運用をお願いいたします

【吉村さんコメント】“床が変わる”期待と不安。戦略の「解像度」を高める情報共有と環境整備

- ◆ 多くのメンバーから寄せられている「床が変わる（フロア改修）」への受け止めについてお伝えします。
- ◆ 今年度、改革が着実に進んでいることは理解していますが、一方で長期化している5階フロアのあり方や、ショップ撤退後の対応の方向性については、日々お客様から厳しいご意見をいただいています。
- ◆ 会社が優先して交渉していることは理解しておりますが、限られた情報の中で先行きが見えないままでは、進行感を実感できず、モチベーション維持することにはハードルがあることも事実だといえます。
- ◆ 昨年この場でも、ショップのスクラップ&ビルドへの対応や、情報共有のスピード質の格差についてお伝えしました。
- ◆ この1年で情報共有フローについてレベルは向上しました。しかしながら、メンバーが真に求めている内容には至っていないのではないのでしょうか。具体的には、営業会議での議論内容および各施策の展開についてどこまで現場に届いているか今一度、精査をお願いいたします。
- ◆ メンバーのモチベーションをつなぎとめ、未来に確信を持って業務に進進できるよう、施策の背景や戦略の進捗について、より解像度の高い意志疎通を図っていただきたい。現場が戦略の進行感を肌で感じ、安心して変化に挑戦できる環境整備をご検討ください。



【佐久間社長コメント】従業員あつての会社だからこそ。未来への先行投資としてのベア対応

- ✓ 正直に申し上げれば、現在の業績に鑑みると、決してベースアップに応えられるだけの経営体力があるわけではありません。
- ✓ しかし、何より「従業員あつての会社」であるという思いから、今回の決断に至りました。一方で、業績面が極めて厳しい状況にあることも、また事実です。
- ✓ 今年度は赤字が続いておりますが、次年度以降、これまで着実に蒔いてきた種が実を結び始めれば、収益構造とコスト構造は大幅に改善されます。それにより、収益は必ず安定した形へ持っていけると確信しています。
- ✓ そうした意味では、先行投資としての決断です。これをゴールとするのではなく、ここを起点として、さらなる高みを目指していきたいです。

床の変化を単なる安心材料で終わらせず、働き方と役割を変える『自分事』として捉えてほしい

- ✓ 一方で、非常に残念ながら、私たちの真意が従業員の皆様に十分伝わりきっていないのが実情です。
- ✓ これは経営側の力不足であり、どのような言葉を尽くせば深く届くのか、伝え方を模索し続けています。
- ✓ 私は、単に「情報を聞いて安心した」というところで、歩みを止めてほしくないと考えています。
- ✓ 「床が変わる」という大きな変化を、どこか他人事のように捉えてはいないでしょうか。もちろん、経営者ではない皆様が戸惑いを感じるのは当然のことかもしれません。
- ✓ 当初から私がお伝えしていることは一貫しています。①床を変えた後に、②働き方を変えて、③役割を変える。この3つがセットになって1つの戦略です。
- ✓ 「働き方を変えて、役割を変える」を自分自身の課題として向き合っている方は、まだ一部に留まっています。これは私の伝え方に問題があったのだと痛感しています。
- ✓ 床を変えていくのは、取り巻く経済環境などの変化により、同じことをやっていると同じ利益を生み出すことができないからです。
- ✓ それは、働き方や考え方、皆様一人ひとりが、今までとは違うアクションを取っていくことに繋がります。ですが、果たしてその準備がこの2年間でできたのでしょうか。

次年度は自走できる組織へ育成に注力する。まずはこの3月を全員で確実に乗り越えていこう

- ✓ 一番の課題としてスピード感を持ち、変えていかなくてはならないため、皆様と対話を重ね、戦略を決め、いち早くリモデルに向けての準備をしてきました。メンバーのスキル向上やマインドを変えていくこと。この点がさらに注力すべき課題であると認識しています。
- ✓ 次年度はそこに注力していく考えですが、全員が変わることは容易ではなくとも、少なくとも当社が自走できるレベルの、第一線で活躍するメンバーを育成しきることが不可欠であると考えています。いずれにせよ、まずはこの3月を全員で確実に乗り越えていきましょう。



◆ 2026年度上期営業条件申し入れに対する組合回答 ◆

- ✓ 2026年度上期（2026年4～9月）の営業条件については、会社から申し入れを踏まえて、2月26日の分会評議員会で組合回答を審議決定しました。
- ✓ 以下の要望をもって2月27日の経営懇話会にて回答しています。

■ 会社申し入れ

■ 組合回答※受諾にあたっての労働組合の意見・要望

2026年2月26日

三越伊勢丹グループ労働組合
北海道統括支部
支部執行委員長 吉田 貴彦 殿

(株)函館丸井今井
代表取締役社長 佐久間 尊信 様

2026年度上期営業条件について、以下の通り申入れます

記

I. 休業日について
2026年の上期休業日は0日間とします。*前年同様

【理由】
・お取引先においても、食品在庫ロス、お客様への告知等での労力と売上バランス（額が小さい）が悪い。
・売上実績の低い日はあるものの、天候と条件が作用しており、売上実績が低い日の見立てがつきにくい。
・社員に関しては、有給休暇付与増により休業日ではなく、有給消化を促進したい。

II. 営業時間について
10：00～18：30の営業時間とします。*前年同様
6/26（金）～6/28（日）の3日間を～19：00まで延刻とします

【理由】
・6月は12か月の中で、12月の年間シェア12.4%に次ぎ9.2%と2番目に売上構成比が高く、前年の延刻営業の前年に対して同条件で販売をする環境が必要と考えます。
・延刻営業＝クリアランスセール開始、という捉え方ではなく、夏のボーナス支給の残り取りの場として捉え、加えて、「売上構成比が高い＝お取引先にとっても売上の山」と捉え、社員・お取引先一丸となり売上向上を目指すというスタンスで臨みたいと考えます

以上、従業員の皆さまにはシフト等で対応していただくなど、負担をお掛けしますが、何卒ご理解のほどお願い致します。

以上

① 従業員への検証結果、目的の浸透
今回の申し入れの前提となった経営環境や目的については、従業員およびお取引先双方が内容を正しく理解し、共通認識を持って営業に臨めるよう、所属ラインを通じて丁寧な共有をお願いいたします。

② 延刻営業効果の最大化と労働環境の整備
延刻営業の実施にあたっては、営業効果の最大化による収益確保に向け、前年度の検証結果に基づいたお客さまへの営業施策浸透に取り組んでいただきますようお願いいたします。

また、育児・介護等の個別事情を抱える従業員のワークライフバランスに十分配慮したうえで、実効性のある勤務体制の整備に万全を期していただくようお願いいたします。

★ 労働組合・共済会からのお知らせ ★



三越伊勢丹グループ共済会会員限定

ベネステアプリ ダウンロードキャンペーン

※ダウンロード済の方もお申込みできます。



抽選で**218名**様に
すかいらーくグループ
デジタルチケット

1,000円分

プレゼント!

〈申込期間〉 2026年 3月2日(月) 10:00 ~ 4月5日(日) 23:59

▼iPhone



▼Android



アプリの
ダウンロードは
←こちら→



ベネステアプリにログイン後、
キャンペーンバナーを
クリック!!