



3月6日(金)開催の三越伊勢丹支部大会において、 2026年度春の交渉議案書(案)について可決されました。

- ・2026年春の交渉議案書(案)に関するメンバーズVOICEを、2月21日(土)より動画を中心に実施し、2026年3月6日(金)、新宿H&Iビル組合事務所共用会議室にて、三越伊勢丹支部大会を開催しました。
- ・大会ではメンバーズVOICEで寄せられたご意見、大会代議員からの質問・意見を踏まえながら、以下の議案について審議を行い、満場一致で可決されました。

第一号議案

- I. 2026年度 社員・特別社員 月例賃金要求
- II. 2026年度 メイト社員 月例賃金要求
- III. 2026年度 エルダースタッフ 賃金要求
- IV. 2026年度 フェロー社員 賃金要求
- V. 2026年度 エルダーフェロー 賃金要求
- VI. 2026年度 スペシャルティスタッフ 賃金要求
- VII. 2026年度 エルダースペシャルティスタッフ 賃金要求

第二号議案

- VIII. 2025年度 労使通年協議事項について
- IX. 労働協約の改訂および新設

※議案の内容については、右記QRコードにアクセスし、議案書とその説明動画にてご確認ください。



メンバーズVOICEの出席状況

出席率 90.9%

Formsご意見数 325件

	参加者	対象者	出席率	昨年度出席率
新宿	1,394	1,563	89.2%	91.6%
日本橋	864	933	92.6%	91.4%
本社周辺	1,376	1,527	90.1%	92.7%
外商統括	754	833	90.5%	86.9%
銀座	420	459	91.5%	95.2%
浦和	352	369	95.4%	91.8%
立川	307	333	92.2%	92.9%
全分会合計	5,467	6,017	90.9%	91.5%

メンバーズVOICEへのご視聴・ご参加ならびに様々なご意見をいただきありがとうございました。

賃金要求:ベースアップ要求について

- 生活面での支えとなり、気持ちの面でも前向きになれるという声が多く寄せられている。一方で、「今の物価状況を考えると、どうしても生活が苦しい」という率直な声も目立つ。
- 雇用区分ごとの処遇の違いに対する意見や、他社の賃上げ状況について、初任給の上昇と比べて、既存社員とのバランスを気にする声も挙がっている。加えて、業績に見合った賞与や賃金への反映を求める声も寄せられた。

人事賃金制度:年間休日数の検討

- 「休日が増えること自体はとてありがたい」「採用面でもプラス」といった前向きな受け止めが寄せられている。一方で実効性ある休暇取得・現場負荷とのバランスへの言及や、店休日(特に1月2日)を求める声なども寄せられた。
- 時給制のメンバーからは制度変更の説明不足による声、処遇改善についての声があがっている。
- スペシャルティスタッフからは月給制との休日差について「個別契約」を理由にした据え置きに対する不公平感が強く、リアルでのVOICE参加を通じて直接見直しを求める声もいただいた。

人事賃金制度:ステージC-tにおける人事賃金制度のあり方について

- 人事賃金制度においては評価制度の正しい理解共有と、運用統一の徹底が必要とされている。また雇用形態の処遇の違いについて位置づけは理解しつつも、公平性・納得感についての意見があった。

人事賃金制度:働き方の変化と従業員間のバランスに関する検討

- 柔軟な働き方が広がることへの期待や前向きな受け止めがある一方で残業時間の増加への懸念や、要員不足の可能性、またワーク作成の負荷増大など課題や不安の声も多く寄せられた。制度自体には前向きな期待があるものの、現場運用の複雑化・業務負荷の増大・コミュニケーションコストなど、実務上のバランスをどう取るかが今後の課題となっている。

適正な時間管理の取り組み・風土改革向上に向けた取り組み

- 時間管理改善の方向性は評価されている一方で、現場負荷が増すことへの懸念が強く示されていた。業務スマホ、始終業前後の時間管理などのルールが曖昧であるとの指摘もあった。
- 休日時の連絡や情報共有について明確な禁止・統一運用を求める声も寄せられている。また、マネジメントの質や評価運用のばらつきへの不満についての意見もみられた。

ご意見①（賃金要求:ベースアップ要求について）

- 物価上昇を踏まえた5000円+初任給上昇分5000円、合計10000円のベースアップは周りのからも良い反応を感じております。物価上昇については、食品や日用品のみならず、家賃高騰しているなどの話題も頻繁に聞かれますが、物価上昇率3%に対して、合計の賃金引き上げ率が4.68%であるということは、納得性も高く感じますし、素直にありがたく思っております。初任給上昇については、特にステージCのメンバーや、メイト社員はこの先どうなるのか？といった不安の声もまだ聞かれますが、合計で1万円のベースアップは、新入社員のみならず従業員のことも考えてくださっていると感じられる金額だと思います。

ご意見②（人事賃金制度:年間休日数の検討）

- 私は年間休日について意見を述べさせていただきます。結論としては、本制度には賛成です。休日が2日間増えることは、大変ありがたいと感じています。実際に周囲のメンバーに話を聞いても、「実現すれば嬉しい」という声が多数ありました。一方で、日常の顧客業務に加え、時点イベントや、催事が増え続けています。顧客との関係性構築への取り組みや、チームでの顧客対応を行ってはいるものの、業務の特性上、個々のセールスと顧客との関係性が強く、まとまった連休を取得しにくいという現実があります。この点については、懸念の声もありました。また、フェロー社員で35時間以上契約の方々にも話を伺いましたが、制度が実現した場合に「勤務時間が短縮され、時給が上がる」という点のみが理解されており、なぜそのような制度設計になるのかという背景や目的が十分に理解されていない方もいらっしゃいました。以上のような現状をお伝えさせていただきます。

ご意見③（人事賃金制度:ステージC-tにおける人事賃金制度のあり方について）

- ステージCtからCへの格付け要件が変更になる点について、賛成です。入社後の配置や環境の違い、および公平性担保の観点からも、7年目時点で一律ステージCになることは実情に沿った変更であると考えます。一方で、ステージCt時代の頑張りの評価が一律格付けへの変更によって解消されてしまうのではという不安感についての説明はやや不足しているのでは思いますし、中長期で示されている三位一体の人材育成についても、特にCt社員のキャリアに強く関わることだと思うので、今後当人たちには、より具体的な説明を実施する必要があると考えます。

本日は年度末繁忙期のお忙しい中、お集まりいただきありがとうございました。また今回の春の交渉メンバーズVOICEにおきましては昨年度並みの出席率となりました、ありがとうございます。本日、審議決定したベースアップを含む要求内容については、週明け9日に開催される労使協議会にて、責任を持って会社に対して要求を行っていきます。大会の終了に際しまして、今年度を振り返りいくつかコメントさせていただきます。



<川原林支部執行委員長>

まず会社の動きとして大変残念なことではありますが、明日3月7日を持って聖徳学園売店の営業終了があります。スクール事業については今後の新しいビジネスモデルに向けてここ数年で事業見直し等が予定されています。また、全社としては中期経営計画に基づき、個客化の取り組み、識別化の取り組みが益々進み、今年度に入ってからのインバウンドの苦戦も日本人識別化により安定的な数字をもたらすものとなっています。それは一重に現場で奮闘される皆さまの日々の努力と捉えています。組合においても会社の方向性を理解しながら、メンバーに寄り添った活動を続けていきたいと思っております。

次に今回の春の交渉についてです。今回は算出式を使用せず、全雇用形態同水準のベースアップ要求を決めてきましたが、物価上昇に対するグループ共通分、三越伊勢丹独自としては採用賃金、最低賃金上昇を理由に更に上乗せを行いました。

この規模の要求はグループでは三越伊勢丹のみであり、このような水準の上乗せ要求が検討できるのも大きな会社の業績を作っている日々の現場の皆さまの努力に改めて感謝しております。

一方、今回の水準は昨年と同じ水準ではありますが、昨年と今年はインバウンドの影響から業績は苦戦し、営業利益としても第3四半期時点でも前年を下回り、そんな中でのベースアップ検討・労使交渉の難易度は低くありませんでした。

最終着地はこれからとなりますが、現場で奮闘しているメンバーの皆さまに、まずは生活給であるベースアップをグループ内・同業内でも見劣りしない水準で要求できることは、メンバーのご理解は概ね得られていると捉えています。

一方で先ほど述べた会社の業績状況、世の中の物価上昇の状況を考えると、今後はベースアップという観点のみならず、並行して、当社の要員や業績状況、会社の方向性を見据えた人事賃金制度の在り方自体を考えていく段階に入っていくとも思います。

次年度以降も中長期的な目線を持った労使協議を具体化していきたいと考えています。

次に今年度の労使通年協議についてですが、今年度は「年間休日数120日」「ステージCtの格付け要件」を成案化し、制度化は今後検討ですが「コアタイムフレックス」のトライアル等、労使で協議して参りました。特に年間休日数120日の件については、喜ばしい声と同時に時給制社員からは自分たちの労働条件改善に対するご意見も多く賜りました。

今回議案書では経営方針を踏まえた今後の人事賃金制度協議の方向性を示しました。

会社が大きく発展していく過程の中では、当然そこで尽力しているメンバーに対し、中長期的な雇用形態全体への処遇改善、労働条件改善には取り組んでいくべきと考えています。

また一方で会社の体制が変化していく中では必ずしも当人たちにとって良い話ばかりではなく、働き方・マインドの変化を求められることも増えるかもしれません。

組合としてはそのような中でもメンバーの声に寄り添いながら活動を進めていきたいと思っております。今後もメンバーにとって納得性の高い人事賃金制度の協議に取り組んでいきたいと思っております。

本日はありがとうございました。

具体的な要求内容に入る前に、コメントをさせていただきます。

今回のベースアップ要求についてお話しさせていただきます。
今回の要求は、昨年に引き続き想定を超える物価上昇という状況を踏まえ、従来のベースアップ算出式を適用せず、グループ労使での協議を経て別途要求、またグループ水準とは別に、三越伊勢丹独自の取り組みとして上乘せ要求を行います。
今年度も昨年度と同様、全雇用形態同水準での要求となっています。



<川原林支部執行委員長>

この要求案を決定していくプロセスでは、組合の機関会議において、今回のベースアップ要求の位置づけや水準の考え方について、現場役員と議論を重ねてきました。議論の中で会社の業績状況を踏まえ、組合内でも一部慎重な意見がありました。社会全体の物価上昇の状況や賃上げに対するメンバーのニーズを踏まえると、今回の水準での要求については多くのメンバーから理解と賛同を得られているものと受け止めていますし、このような水準でのベースアップ要求が今年度も実現したということは会社に対するロイヤリティにも寄与していくものと考えています。

一方で、ここ数年継続して寄せられている声として、そもそもの処遇のあり方について協議を求める意見も多く頂いています。今後の会社の戦略、少数精鋭化、百貨店における労働生産性の在り方等を踏まえながら、労使で中長期的な視点、あるべき姿を具体的に描きながら今後の従業員処遇のあり方について労使協議をする段階に進めていければと思います。

次に、次年度以降の労使協議についてです。
今年度の取り組みの一つの制度拡充として、年間休日数120日を決定してきました。この取り組みについては多くの従業員から賛同の声をいただいておりますが、その一方で、時給制社員やスペシャリティスタッフのメンバーからは、自分たちの処遇改善を求める声も多く寄せられていることを、改めて経営の皆さんにもお伝えさせていただきます。
同じ職場で働く仲間として、一体感を高める視点も非常に重要だとメンバーの声からも感じています。

先ほど述べたベースアップをはじめとする処遇の件や休日数の取り組みだけではなく、幅広い視点から人事・賃金制度の検討に、スピード感を持って取り組んでいけるよう、次年度の労使協議では、会社の戦略や人事の方向性を見据え、新たな視点での議論を始めていければと思います。これは今後の会社の未来に向けて非常に重要な議論であり、非常に難易度が高い部分はありますが、既存の枠組みにとらわれない発想を持ちながらあるべき人事賃金制度の協議を進めることと、日々現場で起きている課題も踏まえながら、バランスを持って描いていくことが重要だと考えています。また、そのプロセスの中では、私たちが会社のために何ができるかをより考えていくことが重要です。一人ひとりが会社の目指す方向を正しく理解し、何をすべきか、時にメンバーを鼓舞していくことも、企業の中にある組合が果たすべき役割の一つと考えています。

最後に今後の人事賃金制度は会社の未来をつくるための基盤につながると 생각합니다。会社の発展と成長が従業員の幸せにつながることを念頭に、信頼ある労使関係の中で建設的な議論を続けていければと思いますので次年度もどうぞよろしくお願いいたします。

直近までの業績・売上状況をみると百貨店業界全体は非常に厳しい。特に昨年上期大きく伸びたインバウンド売上が本年上期は通常通りに戻った。その後、下期からは中国との関係性の悪化により、中国のお客さまが来られなくなり、それが今でも継続している状況。売上高にすると、グループのインバウンド売上高は昨年度約1,700億だったが、今年度は1,400億に達するかどうか。インバウンドの売上だけで約300億マイナスと考えると大きな支店一店舗分の売上に相当し、非常に厳しい。他社は当社ほどインバウンド売上の絶対額が小さいため、それほど業績に影響は出ないと考えていたところ、いずれも非常に業績が厳しく昨年の営業利益を超えるような競合他社はほぼなさそうな状況。



<細谷代表取締役社長>

そのような環境下で当社は部分的に営業終了を行ったり、ショップの定期借家契約化を進めるなど様々な取り組みを進めている結果、先月までの売上は前年を少し下回る水準だが、営業利益ベースでは㈱三越伊勢丹も予測から大きく乖離していない状況。今年度は残り20日間だが、今日(3/9月)1日でもイラン紛争の影響で日経平均株価が5%程度下落しており、近年稀に見る下げ方となっている。このような事象は消費行動に大きく影響するため、今月残り20日間は非常に重要である。この状況をなんとか乗り切り、当社にしかできないような利益を達成したいと考えている。最後までしっかりと、一緒に頑張っていきたい。



会社より即日、合意の旨回答がありました。

会社回答受諾にあたって ～菊池本部執行委員長～

まずは、このように要求の即日で満額の回答をいただきましたことに、改めて感謝申し上げます。

先ほどの説明にもありましたように、今回のメンバーズVOICEには90%を超える参加がありました。本当に多くの組合員の方々に参加いただき、300件を超える意見も寄せていただきました。

これもひとえに支部役員の皆さまの声掛けや創意工夫の賜物であり、支部の皆さまにも感謝申し上げます。



<菊池本部執行委員長>

春の交渉の終結にあたり、私から2点コメントいたします。

1つは労使関係についてです。ここ数年、春の交渉の労使協議会については、要求の即日で回答を頂くという形式となっておりますが、このようにスピーディに回答を頂けるのも、長年の労使関係の蓄積により現在の形態へと至っていますが、こうした労使の慣習を当たり前と捉えることなく、今後も信頼感と緊張感を持って議論ができる労使関係でありたいと思います。

2点目は、今回の要求との取り組み内容です。

昨今、採用環境の激化に伴い、初任給の大幅引き上げなどのニュースを連日のように目にします。世間一般的にも、初任給引上げをはじめとした若年層の賃上げが着目される一方、中堅層の賃上げが課題となるケースも少なくない中、今回当社では全雇用形態・全資格一律の引き上げを実現できたことは、大変意義のあることだと捉えています。若年層の魅力付けはもちろん重要ですが、賃金カーブの維持と全体のモチベーション向上という観点からすれば、一律での引上げは非常に重要と考えます。

その意味でも、今回の春の交渉にて、一律でのベースアップを実現できたことは非常に大きいことであり、これも現場のメンバーの日々の努力と、経営の皆様がそれに応えてくださった結果だと考えています。

大切なのは、これを継続的に取り組んでいくことあり、そのためには生産性を高めていくことが必要となります。ビジネスモデル変革や業務改革を通じて、生産性をどう高めていくかを労使で議論していきたいと考えています。加えて、生産性という観点で言えば、生産性を低下させる要因を生まないことも重要であり、職場環境の整備やハラスメント撲滅といった課題の解決も進めていきたいと考えています。

生産性向上は日々の取り組みの積み重ねであり、今後も日々の課題解決に向けて労使で取り組んでいきたいと思います。本日はありがとうございました。

今年度もあと20日、今年度も皆さま社員従業員お取引先を含めて、頑張ってください本当にありがとうございます。
当社はグループの中でも特に(株)三越伊勢丹が引っ張ってくれたことで、営業利益目標を今できるかできないかギリギリのところまで来ている。20日間を残し、期初の目標達成を諦めずに来てること自体がすごいと思う。他社を見ると、いずれも全然目標達成できないというような報道。これも個客業に向けた変革が少しずつ身を結んできた結果。インバウンドは各社うまくいったが、それが剥落したら厳しい企業が多い。当社もインバウンドで急激に業績が上がったが、同時に変革が進んでいるので、今の状態を迎えることができていると思う。



<細谷代表取締役社長>

呉服屋から始まり、200年経って百貨店に変わり、100年経って今度は個客業に変わる、今こういう時期。
スタートはまず最初に百貨店を強くする、構造改革する。
次はグループ全体で儲ける、マスから個にする。
次は当社が持っているアセットを上手に使いまち化に進んでいく。
まち化ができた暁には個客との関係がさらに強くなっているので、新しいビジネスに進んでいける。
こういうシナリオが20年先まで描かれており、そのまだ入り口。
これからも、まだまだ生産性が上げられると信じている。
皆さんもそのつもりで頑張ってください。
引き続きどうぞよろしくおねがいしたい。

メンバーズVOICEへのご視聴・ご参加ならびに
様々なご意見をいただきありがとうございました。

みなさまの組合活動へのご理解とご協力を
今後とも引き続きよろしくお願いいたします。

