

2026年度賃金要求はベースアップ「月給制5,000円」、 「時給制40円（丸井三越独自ベア10円を含む）」で満額回答 各種制度改定・労働協約改訂についても労使合意！！



- 「2026年度賃金要求」「2025年度労使通年協議 人事制度改定」「労働協約改訂」については、内部機関会議での審議を、**1月30日に支部執行委員会、2月12日に本部執行委員会**を行い、**VOICEを通して現場説明を2月26日～3月10日の期間**の中で、直接説明を中心に実施しました。
- **最終審議決定は、3月10日札幌丸井三越支部大会にて行い、3月11日の労使協議会にて、賃金要求の満額回答および2025年度労使通年協議に伴う、各種人事賃金制度改定、労働協約改訂の労使合意となりました。**

労使協議会：3月11日（水）11：30～開催
出席者：【会社】橋爪・梅田・佐藤・土井・田中・木村（貴）
（敬称略）【組合】吉田・長谷田・木村（正）・大野・川上

<労使協議会の議題詳細>

- I. 2026年度賃金要求（各雇用形態別）
- II. 2025年労使通年協議 人事賃金制度改定
- III. 2026年度労働協約改訂および新設

労使合意（組合要求）内容



◆ ◆ 労 使 協 議 会 で の 委 員 長 コ メ ン ト ◆ ◆

【吉田委員長コメント】 厳しい売上環境下での利益確保は、全従業員の継続的な努力の成果奮闘を糧に賞与を議論し、生産性向上により次なる成長を目指す

取り巻く環境/春の交渉について



支部執行委員長
吉田 貴彦

- 賃金要求、人事賃金制度・労働協約改訂について満額回答をいただいたことに、御礼申し上げます。また、この一年間奮闘を続けてきた従業員の皆さんにも、改めて感謝申し上げます。
- 2025年度は、過去最高益を達成した昨年度をさらに上回る高い目標を掲げてスタートしました。しかし、インパウンド需要の急激な落ち込みに加え、年明け以降は雪害という予期せぬ外部環境に大きく影響を受け、結果として減収減益の見込みとなりました。
- こうした厳しい売上状況のなかでも、一定の営業利益を確保できる見込みである点は重要に捉えています。要因としては、個客業プロセスの推進による国内顧客売上の下支え、百貨店事業以外での営業収入の拡大、そして支出面では、少人数オペレーションのさらなる推進や光熱費・物流費などの諸経費を徹底的にコントロールするなど、現場一人ひとりの工夫が販管費の抑制、ひいては利益確保に直結したことが挙げられます。

- 売上が予算に届かない中で利益を残せた事実は、厳しい環境の中でも全従業員が努力を積み重ねた「成果」であり、経営体質が着実に改善されたことを示しています。
- 一方で、外部環境に左右されやすいビジネスモデルを再認識した年でもありました。
- これらを踏まえ、今私たちが持つべきことは数字の低下を嘆くのではなく、「健全な危機感」を持って次の一手に挑む姿勢だといえます。ここでいう危機感とは、変化の速い世の中を正しく理解し、会社の戦略が「なぜ必要なのか」を一人ひとりが腹落ちさせたうえで、自身の働き方をより良く変えていく前向きな活力のことを指します。
- 現場での「業務の進め方の見直し」と、一人ひとりが「時代の変化に合わせ、自らをアップデートし続けること」。この二つを継続していくことが、生産性を高め、次年度以降の業績を向上につながる確かな道であると考えています。
- そして、こうした従業員の奮闘を評価し、次年度の原動力とするためにも、2026年6月支給賞与の議論をさせていただきたいと考えております。
- 春の交渉では、今回のベースアップに関して、業績状況が昨年とは違う中、想定外の物価上昇を踏まえ、「グループで働く全従業員の一体感醸成」を考慮した実効性のある水準として昨年度同様月給制5,000円、時給制については独自対応を含む40円の回答をいただきました。従業員のセーフティネットを踏まえて回答いただけたことを重く受け止めています。
- 使通年協議につきましても、今年度は「メイト社員」や「時給制社員」の制度化など現状課題を一定程度解決する大きな前進がありました。この歩みを立ち止まらず、次年度以降も労使で共通の課題を持ち対話を継続していきたいと考えております。
- 労使が同じ方向を向き、変化を力に変えていくために、引き続き真摯な協議をお願い申し上げます。

◆◆ 労使協議会での社長・書記長コメント ◆◆

【川上書記次長コメント】物価高や採用競争力を踏まえ、全雇用形態の処遇改善を継続協議する

ベースアップについて

- ベースアップは、3年間で合計14,000円の積み上げとなり、継続した賃金の引き上げに対してメンバーから一定の評価の声をいただいております。一方で、現在も続く物価上昇の影響は大きく、5,000円のベースアップでは生活改善を実感しにくいという声も少なくありません。
- 春闘全体の情勢や物価上昇が生活に与えている影響を踏まえると、現時点の賃金水準には、依然として改善の余地があると認識しております。
- 次年度以降については、「物価上昇の動向」、「新卒採用における競争力確保のための採用賃金の見直し」、「労働市場全体との賃金比較」これらを踏まえたうえで雇用形態ごとの処遇改善について継続してご協議いただきたく存じます。

- 組合としても、処遇改善の好循環を生み出すため、生産性向上の取り組みを引き続き進めてまいります。双方で協力しながら、より働きがいのある職場づくりを実現していきたいと考えております。



支部書記次長
川上 明香

【木村書記長コメント】人事賃金制度改定の実効性を“運用の質”で高めていく必要がある 2026年6月賞与は業績と支給実績を踏まえた賞与水準へ協議を進める

メイト社員人事賃金制度改定について

- 進級の難易度緩和や昇給表の見直しなどの改定を行い、「成果の積み上げが処遇に反映される仕組み」に見直しを行いました。
- メンバーからは、「昇給表の拡充は、モチベーションにつながる」、「本給の上限に達して、昇給が止まっていた。進級にも挑戦することで、処遇の向上につなげたい」など、好意的な意見をいただいております。
- 一方で、評価シートの変更については、「制度の趣旨は理解できるものの、具体的に何をどのように記載すれば評価につながるのか、十分にイメージできていない」といった声も寄せられています。
- 制度の“枠組み”を整備以上に重要なのは、実効性のあるものとして機能させるための“運用の質”です。会社側におかれましては、次年度の円滑なスタートに向け、運用ルールの細部をご精査いただくとともに、評価者・被評価者双方が新しい評価の仕組みを十分に理解し、納得感を持って成果を発揮できるよう、丁寧な説明会の実施など継続的な取り組みをお願いいたします。



支部書記長
木村 正男

2026年6月賞与について

- 2026年6月賞与については、2025年度の業績結果を踏まえ、協議を進めていくとメンバーに共有してきました。
- 業績については、メンバーズVOICEにおいてコロナ禍以前との収益構造の変化について説明を行っております。
- メンバーからは、「売上が昨年からマイナスであるため、2025年6月に支給された水準での加算は難しいことは理解しているが、一定の営業利益が見込めることから、6月業績加算への期待がある」という声をいただいております。
- 2025年度の業績結果および、これまでの支給実績を勘案し、メンバーが支給実感をえられる賞与となるよう、協議を進めたいと考えています。
- また、業績の向上とともに賞与の支給実績を積み重ねることで、基本賞与水準の引き上げへの協議についても、次年度以降進めていきたいと考えておりますので、引き続きよろしくをお願いいたします。

【橋爪社長コメント】処遇改善と未来への投資実現の為、一段高い利益水準の確保に挑む

2025年度業績

- この1年間、良好なコミュニケーションを通じて、会社として直面するさまざまな課題や状況を皆さんと共有し、真摯に向き合いながら解決に向けて協議を進めてこられたことに、感謝申し上げます。
- 数年来の構造改革の下、メンバーの皆さんの奮闘を通じて、当社は安定的に黒字を確保できる体質になってきました。ただし、本年度の売上については前年度を下回っており、実態として厳しい環境にあります。表面的な数字以上にまだまだ“稼ぐ力”が弱いことを認識する必要があります。物価や生活コストが上昇している昨今、ベースアップが十分でないと感じられる方が多いことも理解しています。しかし、賃金水準を引き上げるためには、まず利益水準を高めなければなりません。そのうえで、投資に回せる原資を確保するためにも、一段高い営業利益の実現が欠かせないと考えています。



代表取締役社長
橋爪 紀之

3つの重点戦略と意識改革を通じて、構造改革と業務の進化を推進

2026年度重点戦略

- 組織改正説明会でも触れましたが、引き続き3つの重点戦略で進めていきます。

- ① 「マスから個のビジネスモデルの深化」...一定の成果は出ているものの、「集客」、「識別化」については、グループの水準と比較しても課題があると捉えています。顧客基盤が縮小傾向に陥らないためにも、業務の進め方を見直し改善に取り組んでいきます。
- ② 「収支構造改革の深化」...百貨店売上以外の収入については2桁増で推移しており、実際に効果が出ています。お取り寄せネットワークの仕組みも体制が整いつつあります。一方で、販管費の対応がやや追いついていない部分もあるため、こちらも引き続き適正な水準に整えていく必要があります。
- ③ 「イキイキ働くモデルの具現化」...総実労働時間の削減やCDP面談・対話会などの実施と、皆さんの努力によって良い形が見え始めています。今後も継続して取り組んでいくことが重要です。「プロ化」については目指す姿や進め方について、イメージのすり合わせが必要だと感じています。プロを目指す先にどのようなキャリアがあるのか、丁寧に整理していきます。

意識改革

- 加えて、長年続く百貨店の商売のあり方についても、根本的な意識改革が求められています。かつては「商品を仕入れて、並べて、接客（説明）して、販売（入金・包装）する」ことに価値がありましたが、現在ではネットでのクリックで簡単にモノが購入できる時代です。要員数やその構成を前提に、人の手による業務上の付加価値創造について、お取り組み先にお任せする部分と、自社で担うべき部分を分けて考えなければなりません。
- その上で、各レイヤーに求められる業務や役割を再整理し、少人数でも成果を上げられる体制を整えることが不可欠です。役割の見直しや「プロ」の在り方など、従業員の皆さんとともに働き方のイメージを固めていきたいです。業務フローの中で、どの層がどの役割を担うことが最適なのかを明確にし、生産性向上につながる体制を構築していきます。
- 2026年度の方針に沿って、構造改革と業務の進化を確実に進めていくため、引き続き協力しながら取り組んでまいります。

◆ ◆ 支 部 大 会 詳 細 ◆ ◆

札幌丸井三越支部大会：3月10日（火）19：30開催
一銀ビル4階ライラックルーム
出席者：支部執行委員、支部大会代議員（支部評議員）

- 第1号議案：札幌丸井三越を取り巻く環境
- 第2号議案：2026年度賃金要求（案）
- 第3号議案：2025年度労使通年協議
- 第4号議案：労働協約改訂および新設（案）



支部大会の内容について大会代議員から質疑

【第2号議案：賃金要求について（採用賃金）】

- 就活生（学生）にとって、採用時の賃金水準や昇給については今後さらに注目度が高まると考えられます。
- 2027年度採用も始まる時期であることから、次の世代の為にも、前向きな対応をお願いします。



大会代議員 桃井さん

<組合から回答>

- 採用賃金を含む、ステージC-t人事賃金制度改定については2026年度通年講義項目に取り入れています。現状よりも、採用市場の中で優位性のある採用賃金の再検討を進めていきます。
- 採用再開に伴い、育成のあり方についても労使で整理をしていきます。



川上書記次長

【第3号議案：2025年度労使通年協議について（メイト社員人事賃金制度改定）】

- メイト社員の制度改定に伴い新設された役割給について、職務内容のイメージは記載されているものの、自分自身がどの役割に任命されるのか具体的に想像しにくいと感じています。
- 役割給の在り方について、もう少し具体的に教えてください。



大会代議員 佐藤さん

<組合から回答>

- 役割給は、戦略上担う役割の責任の大きさや位置づけ、ならびに必要な能力要件を踏まえて基準を設定するものです。なお、役割給は見直される可能性があり、その内容については毎年労使で確認を行っています。そのため、現時点でのイメージとして議案書上に記載としています。
- 具体的な役割の任命については、本給通知書にて個別に確認が可能です。



木村書記長



2026年度 春の交渉メンバーズVOICE 議案書の修正

メンバーズVOICE各会場で配布した議案書に一部誤りがありましたので訂正いたします。

修正版はHPに掲載しています。あわせてご確認ください。

1. メイト社員個人成果給（該当ページ：P40.メイト社員賃金要求、P83～P84.メイト社員人事賃金制度改定）

メイト社員2の個人成果給のランク分けに誤りがありました。

誤：グレー網かけランク数が31～46ランク、白ランク数が47～68ランク

正：グレー網かけランク数が31～48ランク、白ランク数が49～68ランク

2. エルダースタッフⅠ 昇給表変更時期（該当ページ：P48、51. エルダースタッフⅠ賃金要求）

誤：旧表適用期限が4月10日まで、新表適用開始が4月11日から

正：旧表適用期限は5月31日まで（2025年度下期評価反映まで）、新表適用開始は6月1日から（2026年度上期評価反映から）

3. フェロー社員 能力給・昇給表変更時期（該当ページ：P56～59 フェロー社員賃金要求）

誤：旧表適用期限が4月10日まで、新表適用開始が4月11日から

正：旧表適用期限が7月10日まで（2025年度下期評価反映まで）、新表適用開始は7月11日から（2026年度上期評価反映から）

4. エルダースタッフⅡ フェロー 能力給・昇給表変更時期（該当ページ：P62、P64 エルダースタッフⅡ賃金要求）

誤：旧表適用期限が4月10日まで、新表適用開始が4月11日から

正：旧表適用期限が7月10日まで（2025年度下期評価反映まで）、新表適用開始は7月11日から（2026年度上期評価反映から）

三越伊勢丹グループ 共済会様専用

映画・ディズニー チケット購入補助

①東京ディズニーリゾート(R)コーポレートプログラム利用券<デジタルクーポン500円分>

②映画鑑賞券 (TOHOシネマズ、イオンシネマ等)

③タリーズ デジタルギフト2000円分

会員おひとり様①・②・③合わせて年間2枚までベネフィット・ステーション価格より500円割引で購入いただけます。



ベネアカウントを登録してベネフィットステーションを利用しよう！
詳しくはこちら →



共通団体ID : C0000A3CK
(ゼロ半角英数字)
認証キー-1 : 社員番号 (8ケタ)
認証キー-2 : 生年月日 (西暦8ケタ)



2026年度従業員優待割引のご案内

いつでも、何回でも5%OFF



※毎年4月にクーポンを更新します。クーポン更新には再度発行される専用QRコードの読込が必要です。

①サッドラ公式アプリをダウンロード
ダウンロードはこちらから▶



QRコードが読み込めない場合は、お使いの端末 OSストア内で「サッドラ公式アプリ」と検索してください。

②QRコードをスマホのカメラの機能で読み込み、クーポンをゲットする



※クーポン画面はスクリーンショットでの表示は無効です！

組合図書『ミライブラリー』

2025年10月スタート！

『ミライブラリー』は、キャリアや生き方を考えるきっかけを提供する図書貸出活動です。読書による学びと気づきを通じて、自己成長を支援します。

簡単3STEP

「ミライブラリー」ご利用方法

組合員の方はどなたでも借りられます！

1
スマホで貸出予約

・Formsに必要事項を入力
・1度に借りれる本は1冊までです

2
貸出期間2週間

・申し込み後、1日～2日で社内便でお届け

3
社内便で返却

・返却は組合事務所宛てに送達ください

スマホを置いて、5分だけ本をひらいてみませんか～？



詳細・貸出はコチラから！