



2026年度賃金要求は、昨年度に引き続き「月給制5,000円」「時給制30円」のベースアップで満額回答！！ 各種制度改定・労働協約改訂についても労使合意！！



<労使協議会議題>

- I. 2026年度賃金要求
- II. 2025年度労使通年協議項目人事制度改定
- III. 2026年度労働協約改訂

春の交渉メンバーズVOICE
議案書



上記内容について、2月3日本部執行委員会、2月7日直轄分会評議員会、2月9日～3月5日の期間で分会総会を開催し、賛成多数で可決。3月13日の労使協議会にて、賃金要求の満額回答および人事賃金制度改定、労働協約改訂について労使合意をしました。

■ 労使協議会 3月13日(月)14:30～ 出席者：【会社】桑折・勝浦【組合】吉田・保利・木村・川上(敬称略)

I. 2026年度賃金要求 (議案書10～30頁参照)

(1) 月例賃金要求

- ① **ベースアップ**：2026年度要求は現在の物価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、「**月給制は5,000円、時給制は30円のベースアップ**」を要求とします。
- ② **定期昇給**：ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ、アシストスタッフ「**S・A評価3割以上、B評価(C評価以下)7割未満**」の要求とします。
- ③ **初任給・採用賃金**：採用市場の環境や需要バランス等を考慮した要求とします。

(2) 最低賃金要求

- ・ **IMGU本部最低賃金要求基準に基づき要求とします。(月例180,000円)**
- ・ 三越伊勢丹グループ労働組合共通の算出式に基づき、扶養者にとって必要最低限である水準を、ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ被扶養者の人数と扶養者の年齢に応じて設定(※右記参照)した**最低賃金要求**とします。
- ・ ゼネラルスタッフ・メイトスタッフの最低賃金は、**企業内の最低賃金を考慮した要求**とします。
- ・ アシストスタッフ・エルダースタッフの最低賃金は、**地域別最低賃金を考慮した要求**とします。

2026年度 扶養者年齢別最低賃金 (円/月)

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

II. 2025年度労使通年協議項目人事制度改定 (議案書31～43頁参照)

※改訂内容の一部抜粋です。本広報誌に記載の無い改訂内容については、組合HPにてご確認ください。

協議項目	2026年4月改定	協議項目	2026年4月改定
年間所定労働時間短縮 ⇒議案書34頁	1日の所定労働時間を7時間30分(▲10分)に改定。年間所定労働時間を1,838時間(▲41時間)へ短縮。	時給制社員における定年延長の検討 ⇒議案書35～38頁	アシストスタッフ(時給制社員)の定年を65歳まで延長。
2027年春の交渉以降のグループ共通ベースアップ算出式について ⇒議案書39頁	物価状況の変化等を踏まえ、グループ共通ベースアップ算出式の見直しを行う。	労働協約・付属諸規程に関する整理 ⇒議案書40頁	①付属諸規程の共通項目を社員労働協約(旧ゼネラルスタッフ労働協約)へ整理 ②雇用形態の名称を、三越伊勢丹適用の名称へ統一化

III. 2026年度労働協約改訂 (議案書44～48頁参照)

<改訂のポイントと改訂内容>

※改訂内容の一部抜粋です。本広報誌に記載の無い改訂内容については、組合HPにてご確認ください。

① 労使通年協議による人事賃金制度改定に伴う対応

- ・ 年間所定労働時間の変更 <本則(労働条件_就業時間)> ・ 労働協約・付属諸規程に関する整理(雇用形態名称変更) <本則_各規程>
- ・ 時給制社員の定年延長 <本則_人事>

② グループ共通で検討された運用の明文化、実態にあわせた表現変更等に伴う対応

- ・ **【法改正】**障がいのある子等の育児と仕事の両立のための働き方制度の改定 <時間外・休日勤務に関する規程、ストック有給休暇規程、キャリア形成支援制度規程(グループライフイベント転籍制度)、育児休業規程、育児奨励規程、育児のためのフルタイムシフト選択規程、子の看護等・家族の介護のための休暇規程>

吉田委員長コメント

業績向上は、従業員一人ひとりの努力と取り組みの成果。
戦略を主体的に推進できる環境づくりを労使で取り組む。



業績動向 / 春の交渉について

- ◆ 2025年度、北海道百科は道産品事業における「競争優位性の確立」を目指し、2025年度実行計画に基づいて、店舗の収益力向上と事業拡大に向けた基盤づくりに取り組んできました。これらの取り組みは着実に成果を上げ、業績は上向き傾向にあります。
- ◆ 特に収益の柱である直営店舗では、どさんこプラザ・きたキッチンともに動員施策を積み重ねた結果、客数が増加し、売上は前年を大きく上回りました。また、北海道外での物産催事やPOP UP施策も奏功し、1月時点で前年を上回る売上を確保し、増収増益となる見通しを確認しています。
- ◆ 一方で、売上は予算・前年を超えたものの、モユク店撤退に伴う経費計上もあり、販管費は予算・前年を上回る結果となりました。今後も基盤整備に向けた取り組みを継続する必要であると捉えています。
- ◆ さらなる成長に向けては、現場における「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て自らをアップデートし続けること」が不可欠です。この二つを継続することが生産性向上につながり、次年度以降の業績改善に向けた確かな道筋になると考えています。
- ◆ 労働組合としては、メンバーとの対話を通じて課題を共有し、改善活動を推進することを最優先に取り組んでまいります。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やきっかけの提供にも力を入れていきます。
- ◆ ベースアップについては、継続的な実施により、一定の引き上げ効果を実感できるとの評価をいただいています。
- ◆ また、労使通年協議では、「年間所定労働時間の短縮」や「時給制社員の定年延長」など、北海道百科の現状に即した優先順位を見極めながら、制度改定を進めることができました。
- ◆ 最後になりますが、次年度以降も北海道百科が掲げるビジョンの実現に向け、そしてその戦略を担うメンバーが意欲的かつ主体的に企業戦略の推進に取り組めるよう、労使での協議を引き続き深めていきたいと考えています。

木村書記長コメント

ビジョン実現には、一人ひとりの戦略の理解浸透が重要。
公正な労働環境を前提に、メンバーとの対話を労使で推進。



ベースアップについて

- ◆ ベースアップに関しては、「3年間で月給14,000円、時給80円の引き上げとなり、継続的に賃金上昇されていることはありがたい」という声をメンバーからいただいています。
- ◆ 一方で、「物価上昇の影響が大きく、5,000円のベースアップでは実感が持てない」という意見も寄せられています。
- ◆ 春闘情勢や足元の業績、そして物価上昇による生活負担を踏まえると、賃金に対する充足感には依然として課題があると認識しています。
- ◆ 次年度以降は、物価動向に加え、直営店の採用賃金の見直し、労働市場やグループ内との賃金水準比較を行いながら、雇用形態ごとの処遇改善について継続協議をお願いします。

働く環境の整備

- ◆ 2025年度は、9月の高輪店オープン、3月の福岡での新規出店、名古屋の移設オープンなど、新たな拠点での取り組みが続いた一年でした。加えて、既存直営店でも要員効率を高める運営推進等、働く環境に大きな変化があったと考えています。
- ◆ 2026年度も、2025年度に引き続き年間の所定労働時間短縮が進みます。北海道百科の要員構成は大きく変わらない見込みですが、働き方は引き続き変化が想定されます。
- ◆ 所属や店舗ごとに抱える課題は異なるものと考えています。三越伊勢丹グループ行動規範に基づき、公正な労働環境が確保されていることを前提としつつ、業務内容の見直しを進め、既存メンバーで安定的に運営できる体制づくりをお願いいたします。
- ◆ また、業務の見直しを進めるにあたり、メンバーとの対話や機会会議を通じて現場課題を丁寧に抽出し、改善につなげていきます。

戦略の理解浸透

- ◆ 北海道百科のビジョン実現に向けては、メンバー一人ひとりが戦略を正しく理解し、組織全体に浸透している状態が不可欠です。2025年度は実行計画に基づき、既存店舗の収益拡大、新規出店、差益率向上など多様な取り組みを進めてきましたが、確実な成果につなげるには、全員が同じ目線で戦略を推進していくことが重要です。
- ◆ 今後も適宜情報開示を行い、ラインを通じた戦略の落とし込みに加えて、経営の皆さんからステージCや直営店店長を含めた情報共有や対話の場を設けていただければと考えています。
- ◆ 労働組合としても、北海道百科が描く将来像の理解浸透に向けて兼任役員と連携し、従業員の行動変容につながる取り組みを進めていきたいと考えています。引き続きよろしく願いいたします。

桑 折 社 長 コ メ ン ト

北海道百科の大きな転換期を、一丸となり乗り越えた従業員に感謝。
処遇改善が新たな挑戦への後押しとなることを期待。



- ◆ 全国の各拠点で道産品の価値を伝え続けている全従業員の皆さまに、心より感謝申し上げます。
- ◆ この一年、当社は大きな転換期を迎えました。札幌市中心部で親しまれてきた「きたキッチン モユク店」の閉店という苦渋の決断があった一方で、首都圏での「どさんこプラザ 高輪店」の開設、3月の「どさんこプラザ福岡店」新規開業、さらに名鉄百貨店閉鎖に伴う「どさんこプラザ名古屋栄店」の移転オープンなど、道産品拡大に向けた新たな挑戦が続いた一年でもありました。
- ◆ こうした店舗の改廃や移転作業、それに伴う環境変化という大きな負荷を、一丸となって乗り越えてくださった皆様の奮闘に報いるため、今季の賃金交渉では、組合からの要求項目すべてに対し「満額回答」とすることを決定いたしました。
- ◆ 具体的には、社員・メイト社員・エルダースタッフの皆様へ一律月5,000円のベースアップを実施し、時給制社員の皆様には時給30円のベースアップを行います。併せて、各雇用形態における定期昇給についても要求通り実施します。また、最低賃金に関する要求についても、皆さまの生活基盤の安定こそが持続的成長の源泉であるとの考えから、組合要求通り全面的に受け入れます。
- ◆ 新店立ち上げや移転といった「新たな挑戦」の成功には、現場を支える皆さまの力が欠かせません。今回の回答が、新しい環境や役割で再スタートを切る皆さまの活力となることを強く期待しています。
- ◆ これからも、北海道の魅力を道内外、そして世界へ届けていきたいと考えておりますので、引き続きお力添えをお願いいたします。

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)



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！



・ Formsに必要事項を入力
・ 1度に借りれる本は1冊までです

・ 申し込み後、1日～2日で
社内便でお届け

・ 返却は組合事務所宛
てに送ってください

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！