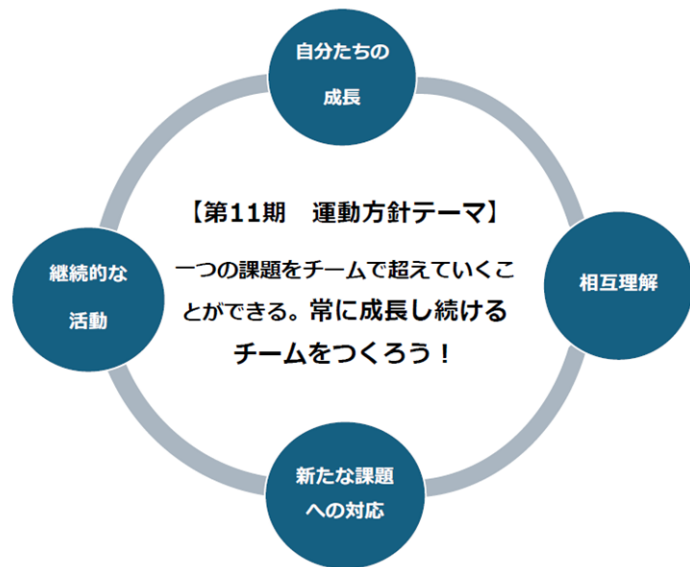


IMH支部 2026年度春の交渉メンバーズVOICE報告

<第11期 IMH支部 運動方針テーマ>



【TOPIX】

- ① 2026年度春の交渉労使協議会報告
- ② 労使協議会コメント
- ③ 春の交渉メンバーズVOICE参加状況
- ④ 取巻く環境についての関心度合
- ⑤ 賃金要求についての関心度合
- ⑥ 労使通年協議項目についての関心度合



① 2026年度春の交渉労使協議会報告

2026年度春の交渉組合要求に対して、
会社側より満額にて即日回答！

② 労使協議会コメント

春の労使協議の結果、労働組合からの賃金改善要求に対し、満額回答とすることを決定いたしました。

日頃より、会社の成長と現場の改善に向けて力を尽くして下さっている社員の皆さん一人ひとりの努力に、心より感謝申し上げます。今回の回答は、そうした皆さんの貢献に報いるとともに、賃金面での安心感を高め、生活と仕事の基盤をより強固なものにしたいという思いを込めたものです。

しかしながら、私たちが目指しているのは、単発的な対応ではありません。持続可能な形で基本賃金を底上げしていくことこそが、経営としての重要な目標です。その実現に向け、経営陣自らが先頭に立ち、収益力の強化と事業基盤の拡大に取り組んでおります。

さて、現在、派遣業界を取り巻く環境は大きく変化しています。従来の「人を採用して配置する」だけのビジネスモデルから、デジタル技術の進展を背景に、人とデジタルを融合させた新たな価値創出が求められる時代へと移行しています。

私たちIIMHのビジョンは、「人の力で小売りの進化をリード。そして世界へ。」です。デジタルに置き換えられるのではなく、デジタルでは代替できない高付加価値のサービスを提供し続ける企業でありたいと考えています。

競争環境が激化する中で、お客様から選ばれ、信頼され、選ばれ続ける存在であるためには、イノベーションと業務改革の徹底が不可欠であり、それを実現できる力を持っていると確信しています。

最後になりますが、2026年度も、企業としての継続的な成長と、社員一人ひとりの処遇改善を両立させる経営を進めてまいります。労使が同じ方向を向き、対話を重ねながら、さらなる成功へと歩みを進めていきたいと考えています。今後とも、皆様のご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

(株) 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ
代表取締役社長 神林 謙一

まずは即日満額での回答ありがとうございます。

今回、メンバーズV O I C Eで感じたのは、IMHを取り巻く環境への関心度合がここ数年の中でも特に強く感じているメンバーが多数いるという点です。2025年度は会社の方針というものが明確に打ち出されて、それに対して着実に業務に携わっているメンバーにおいては、今の会社の変化というものを敏感に感じとり、当然ながら推進していかなければならないという認識を持ちながらも、そのスピード感に対応していくことに対する戸惑いを感じるメンバーの声を多くいただきました。

事業戦略を推進する中で、メンバーへの理解促進のためにも丁寧な説明と浸透は不可欠だと思います。

組合として、会社の方向性、そして企業の成長というものがメンバーそれぞれの生活の安定や安心につながるということの理解を説明し、一定の理解を得ることができたというふうに思っております。

それぞれの雇用区分の課題は年々増してきており、メンバーたちの納得性・会社や個人の成長につながる企業戦略に即した人事制度態の構築について、労使でしっかりと協議をしていかなければならないと考えております。今後とも労使間の情報共有を密にしながら進めていきたいと思っております。今回は要求へのご回答ありがとうございました。

IMH支部執行委員長 松坂 嘉昭



③春の交渉メンバーズVOICE 参加状況

2026年春の交渉メンバーズVOICEは、16日間実施し、リアル・リモート開催で71名・Formsアンケート回答169件と全体として65.4%にとどまりました。

リアル・リモート参加者数は横ばいですが、Formsアンケート回答率は前回を下回りました。

賞与時期のVOICEは80%近い参加率であることを考えると、関心度合が低い傾向があるため、賃金要求・制度改定の重要性を周知することが求められます。

開催時期が一部のグループ（ミラー店舗・教育）連休取得週にあたるなど、時期についても検討が必要です。

一方で、意見に関しては多様な声があることも事実であり、自身の雇用形態の状況や、企業業績を知る重要な機会ととらえている声も多数あります。



<メンバーズVOICE開催>

実施期間・・・2026年2月24日～3月12日

実施方法・・・①動画配信及びFormsアンケート回答
②リモート開催

対象者 367名（2026年1月時点）

参加人数

- 1) リアル・リモート・・・71名（内リモート8名）
- 2) Formsアンケート・・・169名

全体計・・・226名（前回 262名）

参加率・・・65.4%（前回 70.2%）

④取り巻く環境についての関心度合

①三越伊勢丹を取巻く環境	17%
②三越伊勢丹グループの状況 (第3四半期の三越伊勢丹 HDS・百貨店関連の業績)	10%
③人材業界・化粧品業界	51%
④IMHの第3四半期業績	14%
⑤組合の考え方	8%

全体で70件近い意見

①世の中の動向に不安を感じる意見を複数件いただいています。
③ではBC関連の雇用区分から意見をもらいました。美容部員の処遇が適正なのかを知りたいグループ・IMHの業績とを踏まえながら、情報を知りたいという声が多数ありました。
④業績状況への関心は一定数あり、今の賃金だけでなく、将来の関わる内容という意識を持つコメントが多く、関心度はすべての雇用形態であります。
出向中のメンバーのIMH情報の共有には課題があります。業界情報などの共有は求められると思われまます。

①を選択した理由

- ・先行きに不安を感じているため（複数件）
- ・物価にかかわるから（複数件）

②を選択した理由

- ・MIグループ全体を知ることIMHの状況も理解しやすいと感じた。（BCメイト）
- ・自身の働いた結果が反映されていると思った。（メイト社員）

③を選択した理由

- ・自身の所属する業界だから。（BCメイト・他多数）
- ・賃金について（例：身だしなみに気を使える賃金が必要・人材確保など、複数件）
- ・化粧品販売の現場で働いていて、前年比が取りづらい店舗やブランドが増えていると感じており、とくに若年層のデパコス離れや百貨店離れを実感していたため、百貨店事業としてどう変化していくかがカギとなる。
- ・人材業界や化粧品業界の動向を知りたい。
- ・美容部員は今後も必要な職種であると感じる。

④を選択した理由

- ・IMHの状況が気になる。（複数件）
- ・年間予算が高くなり達成が難しいと感じる。将来の見込みに不安。
- ・経費削減をすすめなければならない

⑤を選択した理由

出向先の状況、環境と、組合の方向性が連動しているのか、把握したい。

⑤ 賃金要求についての関心度合

賃金要求の考え方について	17%
ベースアップについて	76%
採用賃金について	4%
都道府県別最低賃金について	2%
扶養者年齢別最低賃金について	1%

全体で70件近い意見

主にベースアップについて、関心が高く「助かる」という意見が多数あった。給与水準については、雇用形態によって比較対象が違うが、出向者・出向先・派遣先などとそれぞれ比較しながらも、満足な水準という回答はなかった。モチベーションにも影響があると考えます。今後の会社の成長とあるべき本給水準を労使で考えることが必要と考えます。

賃金要求の考え方についての意見

- ・他社と比較して賃金が低いと感じる（複数件）
- ・基準を知りたかった。（複数件）
- ・薄利事業で水準が低いおとが前提でも、出向者とプロパーの待遇さが大きすぎる。モチベーションにつながらない。グループ間の待遇差を改善してほしい。

ベースアップについての意見

- ・物価高について（数十件）
- ・生活に与える影響が最も高い（複数件）
- ・ベースアップがあるのはうれしい・安心する（複数件）
- ・百貨店勤務の美容部員よりも賃金が低いのは現在メンバー含めて百貨店へ派遣や委託という形で勤務しているメンバーに疑問を抱かせるため、一律で上げた方がよい
- ・給料と仕事内容が見合っていないと感じる。（複数件）

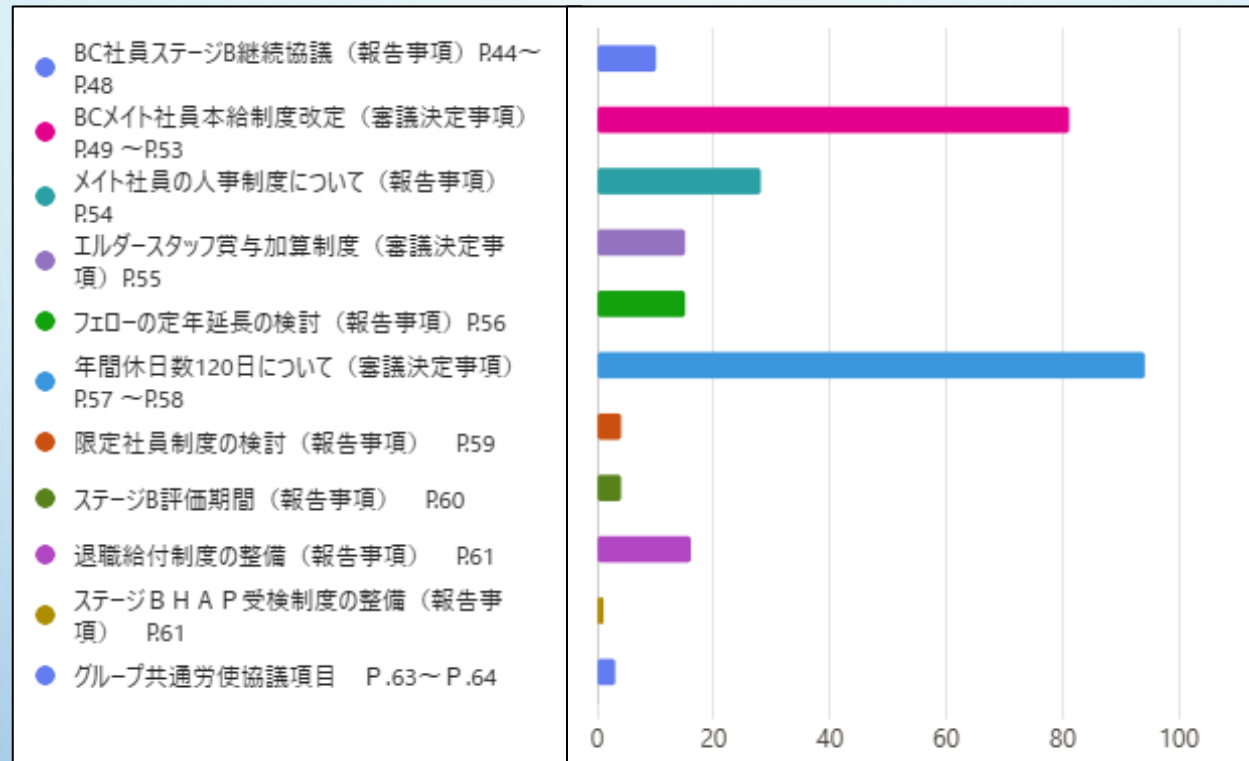
採用賃金についての意見

- ・主に新卒採用の方で、入社後に周囲と比較して給料が低いことは将来の不安につながる。

扶養者年齢別最低賃金についての意見

- ・制度利用者としてはありがたい。

⑥ 労使通年協議項目についての関心度合



全体で70件近い声

- ・役割手当への妥当性を感じるメンバーいる一方で、今後の運用についてモチベーション低下になる要素に不安を感じているメンバーが一定数います。現状の業務にいままで以上にメリハリが必要です。
- ・BC-Bへの関心度も10件程度あります。事業の方向性と制度導入については、こまめにメンバーへ共有が必要ととらえます。
- ・休日数増は肯定的な意見が多いですが、運用についてグループ単位で違う場合はあります。（有休取得時期など）
- ・エルダー社員制度を整えており、充実してきているという感覚は多くのメンバーが共有しています。
しかし、業務と元の雇用区分の違いによる差がなくなることに疑問の声が一定数あり、より活躍したいなど前向きな意見もあります。
エルダー社員の働き方については継続して検討が必要と考えます。