

2026年6月賞与は組合要求に対し満額回答

今回の議案については、5月11日に支部大会を開催し第一号議案(2026年度6月賞与要求)については満場一致で決議されました。その内容をもって同日、労使協議会にて賞与要求を行い、会社より「満額回答」が出されました。支部大会の場ではVOICEの中でみなさまからいただいた意見を伝えて議論いたしました。

賞与の内容に加え、VOICEでの意見について会社と共有するとともに内容について協議を行いました。特に時間管理について意見交換を行っています。裏面の内容をご確認ください。

その他、みなさまからいただいた意見は引き続き経営懇話会の場などを通して確認を継続していきます。またその内容については広報紙などを活用しお伝えできるよう準備してまいります。

第1回労使協議会

日時 : 2026年5月11日(月) 16:00~
場所 : B2会議室
参加者(敬称略)
会社 : 山下・近藤・西村
組合 : 小原・松江・西泉・松本・小島・西村(優)



【2026年6月賞与要求書を渡す様子】

2026年6月賞与支給表

社員ステージC・ステージB (支給平均でB評価以上とする。) (単位:ヶ月)

S	A	B	C	D
1.20	1.10	1.00	0.90	0.80

エルダースタッフ (S・A評価で2割以上、B評価以下で8割未満とする。) (単位:ヶ月)

S	A	B	C	D
1.20	1.10	1.00	0.90	0.80

※支給日 : 6月15日(月)

※賞与要求の具体的内容は、2026年5月メンバーズVOICE議案書をご確認ください。

【組合からの情報発信は組合HPをご確認ください】

URL : <http://www.imgu.or.jp/>

ログイン方法 ID : 企業コード2桁+従業員コード8桁の10桁でご入力ください。

パスワード : 生年月日

ログイン後、「松山三越支部」⇒「活動報告」で最新情報をご確認いただけます。

【問い合わせ受付】

期間 : 5月20日(水) ~ 6月6日(土)

時間 : 11:00~17:00

電話番号 : 089-934-8876 (三越伊勢丹グループ労働組合 松山三越支部 事務所)

※メールでも問い合わせを受け付けています。メールアドレス : matsuyama@imgu.or.jp

組合要求にあたって【西泉書記長】

2025年度の結果としては赤字であるものの、その赤字幅は構造改革スタート時と比べて大幅に縮小しています。この改善は、各部門がそれぞれの現場で具体的な成果を積み上げてきたことによるものだと認識しています。特に外商部、営業部においては、日々の営業活動をつうじてお客様のニーズを読み取るだけでなく大切なお客様と松山三越を繋ぐ役割を果たしていると思います。松山三越だけでなくグループ全体を通しての魅力を伝えることや、テナントを巻き込んだ店舗づくりの結果が、手数料収入の増額や来店客数の増加に繋がっていると言えるのではないのでしょうか。

また2025年度は、営業時間短縮や、ギフト改革を進め、経費削減と業務効率化を同時に達成しました。これらの取り組みは利益率の改善に大きく寄与しています。次年度の黒字化にむけて進むためにも、これらのメンバー一人ひとりの努力にしっかり応えていくことが大切だと考えています。あわせて2026年度は松山三越が80周年を迎えます。黒字化にとってはもちろん地域の皆様にとっても特別な一年になります。記念の年を迎えるためのモチベーション維持と従業員の努力に応えるためにも今回の内容を要求いたします。

会社回答にあたって【山下社長】

今回の要求については満額回答いたします。今年度の黒字化にあたっては会社のみならず考える必要があると思っています。また、対話の中でOG・OB・取組先の方も含めて松山三越を復活させたい気持ちが伝わってきます。チーム一丸となつてやっていきたいと考えています。

2025年度営業利益は、約2億5千万円の赤字という状況です。現状だけで見ると人に関わる経費が仮に0になったとしても赤字のままです。今までとは違うやり方にもチャレンジしてどう稼いでいくか考えていかないといけない。組合を含めた皆さんのパワーを借りながら黒字を出していきたいと思っています。明るく・賢く・健全に取り組んでいきましょう。

VOICEの内容について【松江副委員長】

最近の働き方について「実際の状況をもう一度しっかり把握すべき」という声が上がっています。25時間を超える残業や未打刻が見られることもあり、組合としてもメンバーへのヒアリングを進めていく予定です。その際には会社にも協力をお願いしたいと考えています。また、協約にも定められているノー残業デーが形だけになってしまっているため、改めて周知し、メンバーが利用しやすい環境にしていきたいと思っています。

さらに、フロアごとに閉店時間が違う中で「社員は最後まで残らなければいけない」という昔ながらの考え方がまだ残っており、シフト作成にも影響が出ています。こうした慣習は見直していく必要があるのではないかと、という意見も出ています。

採用については、「今の人数のまま続けるのか」「黒字になれば増員するのか」といった将来への不安の声も多く、会社から丁寧な説明をお願いいたします。従業員の状況については、疲れが出ている部分もある一方で、改善に向けた取り組みを前向きに受け止めている声もあります。ただ、一人ひとりの負担が大きくなっているため、前向きになれるような対話や、努力に見合った評価・賞与のバランスが大切だと組合は考えています。

会社回答

時間管理の課題については、まず「どこに原因があるのか」を丁寧に整理していきたいと考えています。人員の問題なのか、業務量の問題なのか、それによって必要な対策は変わってきます。もし業務が原因であれば、何を見直し、どこを軽くできるのかを一緒に考えていきたいと思っています。営業時間のあり方も含め、皆さんが無理なく働ける環境をつくるために、広い視点で検討を進めていきます。

採用については、毎年計画的に採用できるのが理想ではありますが、現状では難しい面もあります。ただ、これからの会社の未来を考えるうえで、人員計画は避けて通れない大切なテーマです。グループ全体での人の動きや、松山ならではの70歳までの雇用制度を活かした企業間をまたぐ働き方など、さまざまな可能性を視野に入れながら、5年後、10年後、15年後を見据えた計画をしっかりと描いていきたいと考えています。

営業時間については、街の動きや取組先の皆さまの声も踏まえて判断していく必要があります。広島店では10時30分開店でも大きな影響が出ていない例もあり、今後の検討材料として参考にしています。皆さんの働きやすさと、お客様へのサービスの両立をどう実現するか、引き続き考えていきます。

会社回答を受けて【小原委員長】

賞与に関してVOICEの中で以前は、1.0ヶ月もらえるだけ、うれしいという声から、少しずつ改善されている頑張りや還元してほしいとの声が出てくるようになりました。赤字なのは理解しているが努力に対して応えてほしいとの声があることを知ってほしいです。今日の対話の中で、処遇の改善には稼げる場所に舵を切っていくことも大切である、とのお話がありました。その重要性は理解していますが、メンバーにとってロードマップのように見える形になっていないのが不安ではないかと捉えています。採用などの話も含め、メンバーへの説明をあらためてお願いしたいと思います。黒字化は会社だけでなくメンバー、組合も同じ目標ですので協力して向かっていきたいと思っています。よろしくお願ひいたします。