



## 5月2日(金)開催の三越伊勢丹支部大会において、 2025年6月支給賞与(案)について可決されました。

- ・2025年6月支給賞与(案)に関するメンバーズVOICEを、4月22日(火)より動画を中心に実施し、2025年5月2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、大会代議員からのご意見・ご質問を踏まえながら、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

エルダースタッフにおける賞与支給方法について

### 第二号議案

社員・メイト社員・特別社員・エルダースタッフ  
2025年6月支給賞与における要求について

### 第三号議案

社員・メイト社員・特別社員・エルダースタッフ  
2025年度業績評価指標について

※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。



<https://members.imgu.or.jp/ba010/36735>

## メンバーズボイスの出席状況

**出席率 90.5 %**

**Formsご意見数 150 件**

	対象者	参加者	出席率
本社周辺	1,388	1,288	92.8%
外商統括	784	697	88.9%
新宿	1,332	1,141	85.7%
日本橋	740	687	92.8%
銀座	425	406	95.5%
立川	201	178	88.6%
浦和	234	221	94.4%
<b>分会全体</b>	<b>5,104</b>	<b>4,618</b>	<b>90.5%</b>

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。

## ご意見・ご質問(2025年6月 支給賞与における要求について)

・今回0.4カ月加算することについては率直に嬉しいという声が多く上がっています。一方でなぜ0.4カ月なのかといったご質問もいただきました。

・2023年度の業績と比較すると2024年度の後半にかけては、売上に対する鈍化の陰りも見受けられる中で、制度通りの支給に加え、加算要求ができることは、従業員の努力に対しての還元と捉えており、周りのメンバー含めとても喜ばしく感じています。合わせて福利厚生や職場環境の改善など、今後の人的資本投資に対する交渉を期待しています。

・今回賞与制度のない雇用形態への対応については、今年度のベースアップでグループ共通に加え、三越伊勢丹独自に上乘せ要求できたことはとても意義があることだと思っています。業績に左右されない本給水準の向上に繋がりたいという組合の方向性は納得できます。

・今後の処遇における本給と賞与のバランスと、あるべき生涯年収の在り方については、モチベーションや働きがいを踏まえた、中長期的な視点での本給と賞与の交渉を引き続きお願いしたいと思います。

### 支部大会での採決



皆さま本日はGWの合間のお忙しい中、お集まりいただきありがとうございました。

今回審議しました内容の中で、第2号議案である  
2025年6月支給賞与については5月6日労使協議会にて  
会社に要求をおこなっていきます。  
大会終了にあたって、少々コメントさせていただきます。



<川原林支部執行委員長>

今回の賞与要求ですが昨年度と同様に制度通りの要求に加え、  
一律0.4カ月の加算の要求を行いました。

今年度もこのような大きな業績結果見込みに対して、  
更なる加算要求が行えるのも会社の方向性や要員体制の変化の中で  
日々お客さまと向き合っているメンバー一人ひとりの努力の結果であり、今回の加算要求も大  
きな意味のあるものだと思っています。本当に感謝しております。

今年度の加算要求においては、春の交渉でのベースアップ水準の経緯や業績状況を踏まえ、  
昨年度との考え方の違いや、賞与制度のない雇用形態への一時金支給を行わない経緯等を  
組合役員の皆さまと議論を重ね、要求案を決めて参りました。

今回の要求までは通常の半期要求となりますが、2026年6月支給賞与からは業績評価指標に  
基づき、支給表をベースとした要求に加え、今年度から導入された業績加算賞与制度が適用さ  
れた賞与要求となります。

今後の賞与要求に向けてですが、今回の要求までは通常の半期要求となりましたが、  
次年度2026年6月賞与からは業績評価指標に基づき、支給表をベースとした要求に加え、  
今年度から導入された業績加算賞与制度が適用された賞与要求となります。

今回のメンバーズVOICEでは、会社業績結果に対しての従業員への還元についてもご意見  
をいただきましたが、それだけメンバーの業績結果に対する期待や自身の処遇に関する関心が  
上がってきているものと受け止めております。

それに関連して、具体的な福利厚生・従業員施設についても要望をいただきました。

今後は組合と会社が人的資本投資の考え方を含めたメッセージと具体的に従業員に対してど  
う還元されるのかを明確にしていく必要があると思っています。

その内容を踏まえ、現状と会社の未来の姿を見据えながら中長期的な処遇の在り方を幅広く検  
討し、責任を持って労使協議に臨んでいきたいと思っております。

今後も会社は個客の識別化を土台に安定的な収益に繋げていくこと、そして館業から個客業  
への変革に向けた業務改革等も益々取り組みを進めていく予定です。

さまざまな会社変化の中で私たちも「どう行動するか」を一人ひとりが考え、実行に移していく  
ことが大切です。組合としても会社の方向性は理解をしながら、メンバーの働きがいや、やりが  
いにつながる職場環境を整備したいと思っておりますので、引き続き組合活動への参画・協力を  
よろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。

労使協議会において組合より三越伊勢丹支部大会での可決内容の報告と、メンバーの声を会社側にお伝えしました。また、具体的な賞与要求を伝えた上で、会社より考え方と回答を頂きました。

5月6日(火)午前10時より労使協議会が開催されました。

はじめに組合側より、メンバーズVOICEでの声の共有と5月2日(金)三越伊勢丹支部大会において今回の議案について満場一致で可決されたことを会社側に伝えました。

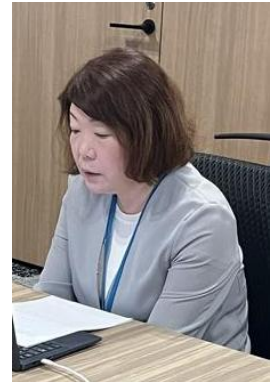
また、2025年6月支給賞与要求にあたっての考え方が組合側より述べられた後、川原林支部執行委員長より具体的な賞与要求がおこなわれました。その後、組合要求を受けて人事の考え方を嘉納人事部長より説明があり、あわせて細谷代表取締役社長より回答を頂きました。

### 今回の組合要求を受けて人事の考え方～嘉納人事部長～

賞与交渉につきましては、2023年度の12月支給賞与から、支給表をベースとした半期交渉に移行いたしまして、原則は支給表通りであるものの、大幅な業績変動、今回のような大幅な利益の拡大があった場合には、6月の支給賞与にて別途協議を行う旨、労使で確認をまいりました。

2025年6月支給賞与につきましては、我々としたしましても、従業員の方々の引き続きのご努力により、好業績がなされたという認識のもと、26年6月支給から導入される業績加算賞与制度との整合性を鑑みながら、支給表を上回る水準の検討を行ってまいりました。

今回の要求内容につきましては、これまで労働組合の方々と協議してきた考え方の範囲内であると認識しております。



<嘉納人事部長>



会社より即日、合意の旨回答がありました。

交渉の終結にあたり、少々コメントさせていただきます。

昨年に引き続き今年度の6月賞与においても業績評価指標を踏まえ、半期要求にて制度通りの支給に加え加算要求を行いました。今回の要求案を決定していくプロセスにおいて、現在の賞与制度は業績の変動に大きく影響を受けないことを前提に、今回の加算のおける考え方や昨年との違い等を組合の機関会議の中でやり取りを行いました。また、昨年賞与制度のない雇用形態に支給した一時金については今年度の対応について現場のマネジメント層の方々がメンバーに理由と経緯を説明できるよう、メンバーズVOICEでも丁寧に説明を行いました。次年度は業績評価指標を前提とした半期要求は継続し、「業績加算賞与」制度に基づき業績結果に応じた要求を行います。次年度以降も変わらず組合内での深い議論そしてメンバーとの対話を通じた理解促進とプロセスを大切にしていきたいと考えております。



<川原林支部執行委員長>

つぎにメンバーズVOICEで組合に寄せられたメンバーの声についてです。

業績に対する加算については、組合としても要求おける考え方等を丁寧に説明し、理解促進に注力してきました。一方で、数年で大幅に伸長した業績や従業員数減少の状況から、水準の根拠や従業員還元に関する声を頂いています。これらのメンバーの声は経営の「イノベーションを起こし、生産性を高め、圧倒的な報酬を実現する」というメッセージが浸透していることと、「圧倒的な報酬」に対する期待感が高まっているからではないかと思えます。

したがって、今後の労使協議の中では「圧倒的な報酬」の実現に向けたより具体的な道筋とステップ感を労使双方でできる限り早く、メンバーに明示していきたいと考えております。新たな中期経営計画の中でも「人的資本投資」の部分で、福利厚生施設や教育・システム投資等が語られていますが、自分が身近に感じないことや具体的な中身が分からないとなかなか実感が得られない部分があると思えます。

今後、労使では中長期的に従業員への報酬の在り方を協議しますが、並行して利益に対する従業員還元、人的資本投資の報酬以外の部分の具体的な中身について、労使が同じ目線を持ち、双方で発信・協議をしていきたいと思えます。その内容やメッセージが浸透することで、メンバーの働く上での活力や、会社や仕事に対する想いに繋がっていくのではないかと思います。

最後に、今会社が取り組んでいる識別化や外商戦略は着実に会社の発展に繋がっており、実際にメンバーの声を聞く中でも会社の戦略に対しては理解と納得が進み、それが会社の未来に繋がっていくと確信しているメンバーも増えていると捉えています。今後の会社成長には、この会社で働く従業員一人ひとりの力が不可欠です。組合は日々現場で奮闘しているメンバーの想いを理解しながら、様々な観点を持ちながら幅広い労使協議を進めていきたいと思えますので、今年度も何卒よろしくお願い致します。

従業員の皆さまの日々のご努力に感謝申し上げます。  
また、労使コミュニケーションもありがとうございます。

会社側の考え方、戦略の考え方、将来どんなことを目指してるのか。  
このことと従業員の皆さんの日々の生活、将来の生活のすり合わせが  
少しずつ進んでいると感じています。

今朝、1999年以降の三越と伊勢丹の業績データを確認したところ、  
最も良い時期で三越と伊勢丹を合わせて、営業利益は約450億円でした。  
統合前も含め、業績は現在1番高い状態にあります。 <細谷代表取締役社長>  
25年間の推移を見ていくと、決して右肩上がりではなく、百貨店業ならではの特性として、  
景気に左右されている状態であり、世の中に少し変化があると、連動して急激に数字が変化して  
いることが見て取れました。



この数年、当社は順調に右肩上がり急激に利益が上がっていますが、この状態がずっと続く  
という保証はありません。必要以上に恐れる必要はありませんが、適正な危機感を持ちながら、  
改革活動を続けていかなければならないと改めて思う資料でしたので、現在当社が取り組んでい  
る、長期目線で景気だけに左右されない戦略を組み立てて、従業員の皆さんが将来に対して  
前向きである戦略と実行を会社側はしっかりやっていきたいと考えています。

合わせて従業員の皆さんにも戦略を理解をしていただき、前向きに一緒に進んでいくことが  
できれば、必ずやもっと大きな可能性があると思っています。

大手商社の例を挙げると、ビジネスモデルを転換することで営業利益が数十年で20倍になって  
いる例もあります。新しいことに挑戦し続けることができれば、将来にわたって安定した雇用確保  
や報酬の向上を実現できると考えています。

是非ともこの改革については、ご理解いただきながら進めていきたいと思っておりますので、  
よろしくお願いいたします。

#### メンバーズVOICEにて

様々なご意見をいただきありがとうございました。

皆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。