



# 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部

## 2025年6月支給賞与 要求（案）について

本議案書に関する説明動画は下記からご確認いただき、ご意見お待ちしております。

動画QRコード ※ リンク先は組合HPです 【ログインID】55+社員番号8ケタ 【パスワード】生年月日8ケタ	ご意見・ご質問 フォーム
	



三越伊勢丹グループの動向

三越伊勢丹グループの業績

2024年度は大幅な増収増益の結果となりました。

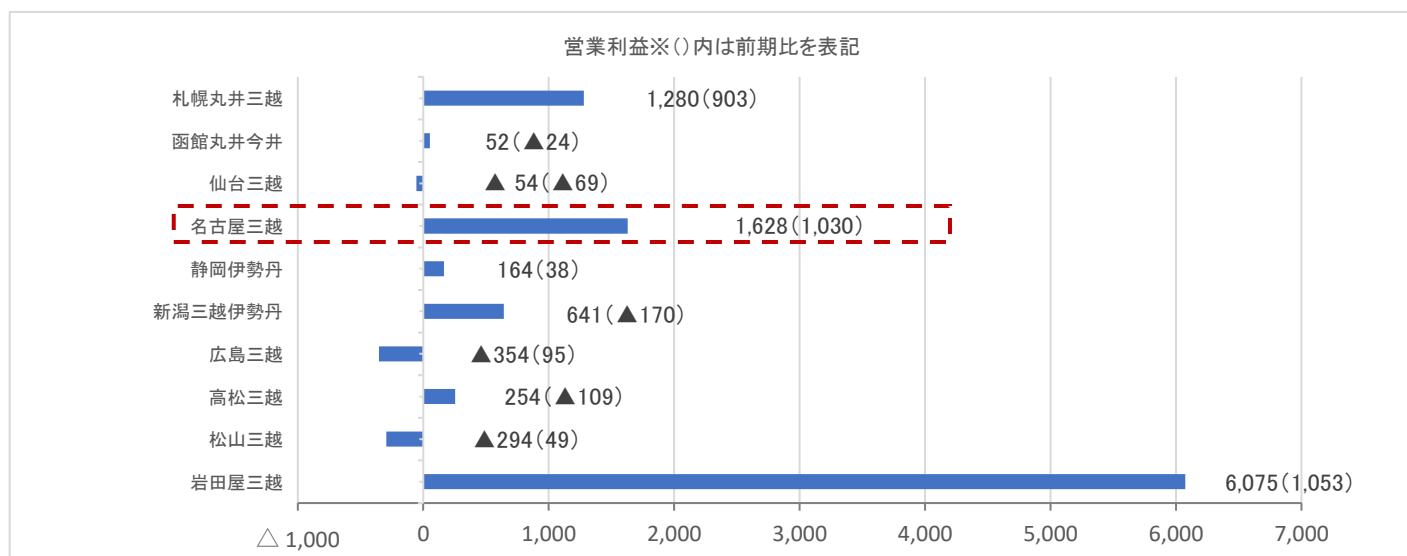
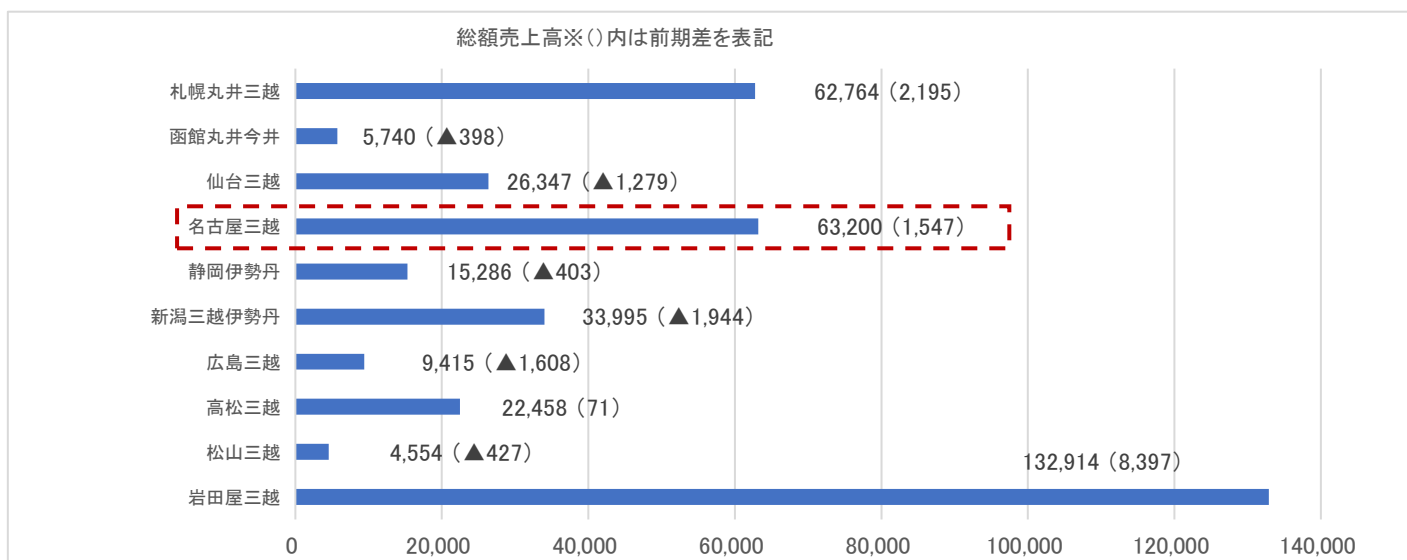
総額売上高は百貨店業においてインバウンドに加えて国内顧客も順調に伸びたこと、販売管理費については「百貨店の科学」の考え方が、地域百貨店やグループ各社へも浸透したことも起因し、収益力が大幅に改善しました。結果として、営業利益は前年差+219億円の763億円となり2年連続で過去最高を更新しました。

店舗別では、伊勢丹新宿本店が売上4,000億円の大台を超え、地方百貨店においても札幌や名古屋、福岡の大都市圏を中心に前年実績を超える実績でした。

三越伊勢丹HDS決算(単位:百万円)

	2024年度(2025年3月期)			2025年度通期予想(2026年3月期)		
	実績	前年差	前年比	実績	前年差	前年比
総額売上高	1,303,683	+79,019	106.5%	1,32,000	+16,316	101.3%
営業利益	76,313	+21,944	140.4%	78,000	+1,686	102.2%
当期純利益	52,814	▲2,766	95.0%	60,000	7,185	113.6%

国内百貨店事業会社の2024年度決算発表時点業績 単位:百万円



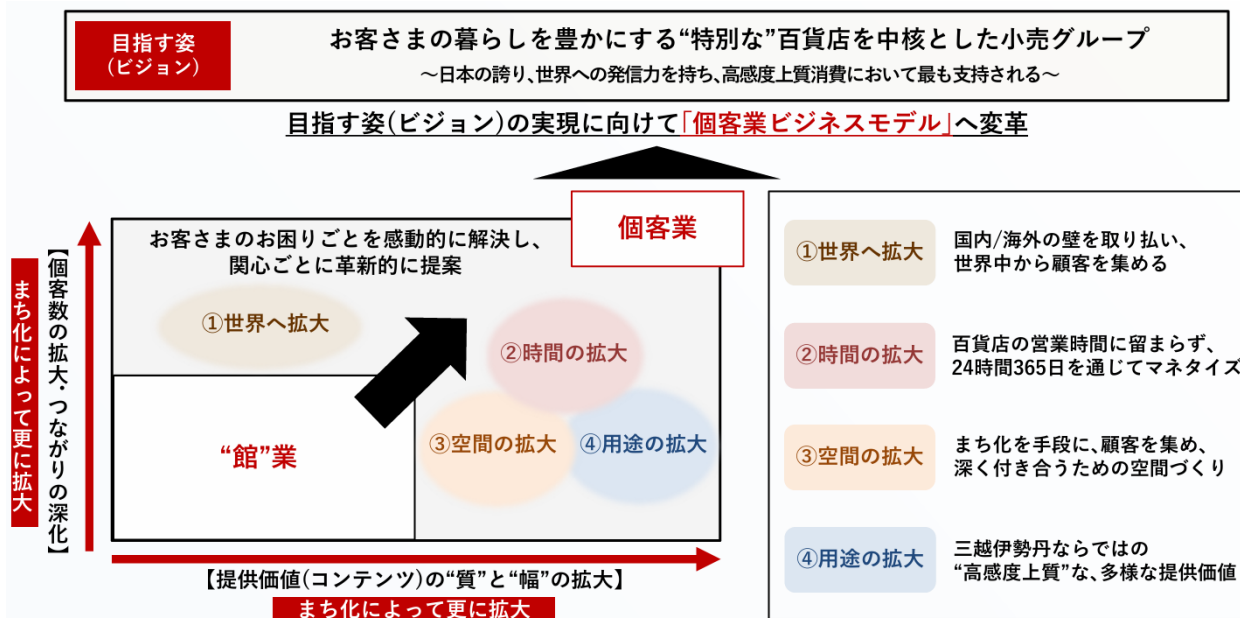
## グループの今後の方向性

三越伊勢丹グループは、長期に目指す姿を「お客さまの暮らしを豊かにする、“特別な”百貨店を中核とした小売グループ」と定め、次の成長に向けた2027年度までの「中期経営計画」を策定しました。

目指す姿の実現に向けた中長期の戦略ステップとして、再生フェーズ⇒ まち化準備フェーズ⇒ 結実フェーズ(図①)といった3つのフェーズを設定しています。

2025年度はまち化準備フェーズⅠとして、百貨店を中核とした顧客業プロセス活動を本格展開する位置づけとしております。中期経営計画(2025～2030年度)では、“連邦”を手段に各事業の連携を深め、世界基準の“顧客業”の確立を目指します。

### [中期経営計画の骨子]

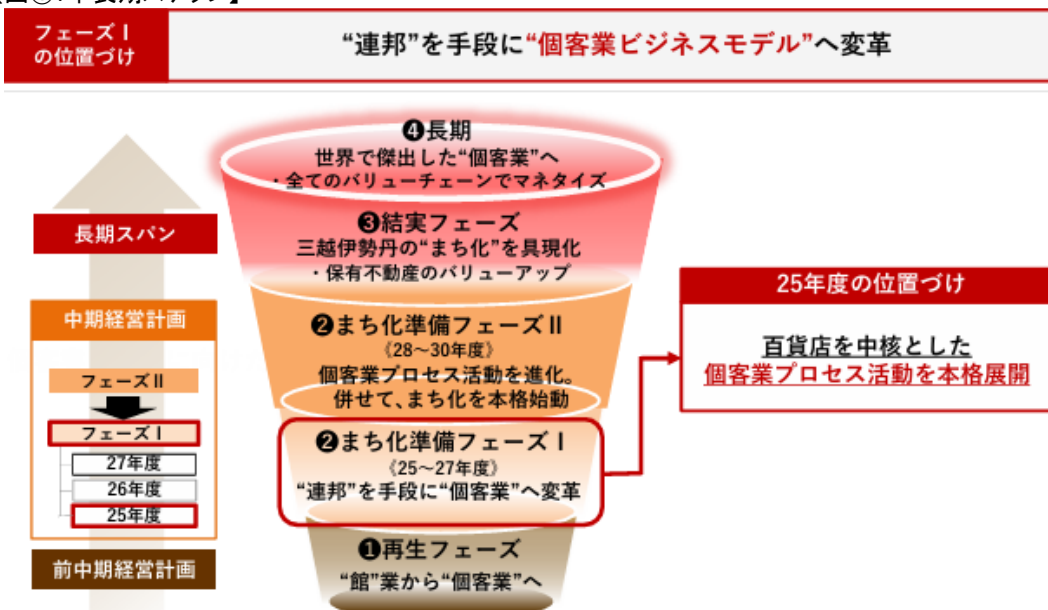


### [中期経営計画計数目標]※2025年5月開示計画

(百万円)

	中期KPI(財務)			
	25年度計画		27年度計画	
	計画値	24年度差	計画値	25年度差
総額売上高	1,320,000	+16,300	1,400,000	+80,000
営業利益	78,000	+1,600	85,000	+7,000
ROE	9.8%	+1.0%	9.8%	±0%

### 【図①: 中長期ステップ】



次期中期計画(2025～2030年度)では、“館”業(=マス向けビジネスモデル)から“連邦”と“まち化”を手段に、“顧客業”への変革と進化を実現していきます。

## 名古屋三越の業績

2023年度は5期ぶりの営業黒字となり、2024年度は営業利益予算1,450百万円が掲げられました。

2024年度は、これまでの費用構造の見直しによって販管費が低下し、より営業利益が伸長しやすい構造へと転換しました。

収入面では、特に栄地区の人流増加や識別顧客売上・インバウンド売上の増加も起因し好調に推移しました。具体的には、DID会員はじめ識別顧客へ向けた確度の高い施策や、特選宝飾を中心にインバウンド売上が増加していること、首都圏ネットワークを活かした販売手数料収入やラシックを含む定借収入などがあげられます。

費用面では、売上が好調な一方で、販管費の継続した統制もあり適正にコントロールされています。

上記内容もあり、2024年度は予算以上の統合後最高益となりました。

## [過去5年間の業績推移]

単位:百万円

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
						実績	予算比(差)
売上高	栄店	37,104	40,155	42,007	45,358	47,055	101.1%
	星ヶ丘店	15,004	15,416	15,646	16,296	16,146	98.5%
	ラシック店	16,792	18,109	19,602	20,529	22,205	106.3%
	合計	68,900	73,681	77,255	82,183	85,406	101.9%
営業利益	名古屋三越計	▲1,507	▲1,151	▲271	607	1,628	+178

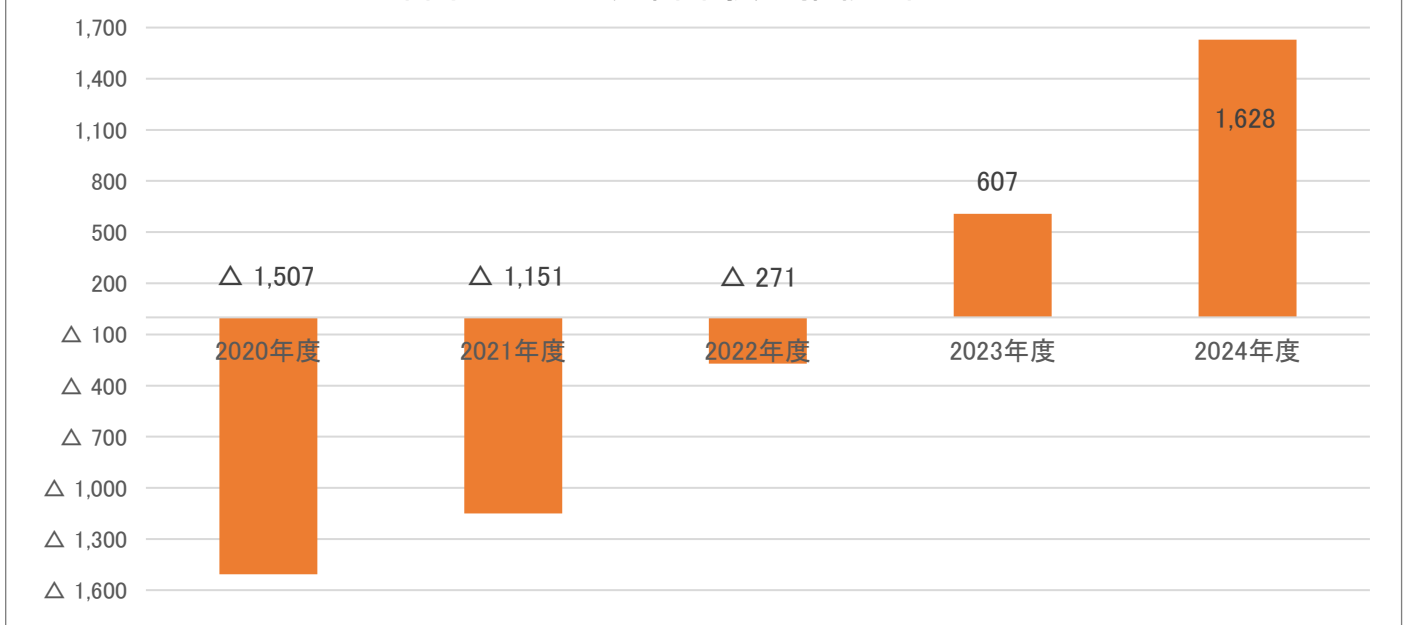
※ラシックはみなし売上を記載

## [2024年度営業利益]

## [2025年度営業利益予算]

	実績	予算	予算差	前年差		予算
2024年度営業利益	1,628	1,450	178	1,021	2025年度営業利益	1,300

## 過去5年間名古屋三越営業損益推移(単位:百万円)



## 賞与要求にあたっての考え方

## 賞与要求にあたって

賞与要求は、労使で確認している賞与支給表をベースに（従来制度の基本賞与を維持していくことを前提に）12月、6月と半期ごとにそれぞれの賞与支給時の直前に労使で交渉をおこない賞与要求をおこないます。

支給表の変動方法は、ベースとなる賞与支給表に加算する仕組みとして業績評価指標をもとに交渉します。

業績評価指標は、①営業利益額の水準、②営業利益の予算達成度などの結果をふまえて、総合的に勘案した上で賞与要求の交渉をおこないます。

支給表の変動方法・業績評価指標の変動方法は前述をベースの考えとしますが、企業状況も総合的に勘案して別途労使協議となる場合もあります。

## 社員・メイト社員・メイト社員-hのベースとなる賞与支給表

2025年6月支給賞与					
評価	ステージA・ ステージB (役割給①～③)	ステージB (役割給④～⑤)	評価	ステージC	メイト社員 メイト社員h
9	1.85ヵ月	1.75ヵ月			
8	1.75ヵ月	1.65ヵ月	SS	—	1.70ヵ月
7	1.70ヵ月	1.60ヵ月	S	1.60ヵ月	1.60ヵ月
6	1.60ヵ月	1.50ヵ月	A	1.50ヵ月	1.50ヵ月
5	1.50ヵ月	1.40ヵ月	B	1.40ヵ月	1.40ヵ月
4	1.40ヵ月	1.30ヵ月	C	1.30ヵ月	1.30ヵ月
3	1.30ヵ月	1.20ヵ月	D	1.20ヵ月	1.20ヵ月
2	1.25ヵ月	1.15ヵ月			
1	1.20ヵ月	1.10ヵ月			

## エルダースタッフのベースとなる賞与支給表

2025年6月支給賞与			
評価	エルダースタッフ F I	エルダースタッフ F II・F III	エルダースタッフ P
S	1.75ヵ月	2.45ヵ月	1.35ヵ月
A	1.55ヵ月	1.85ヵ月	1.15ヵ月
B	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月
C	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月
D	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月

## 〔(参考)過去5年間の賞与支給ヵ月推移〕

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
売上高(単位:百万円)		68,900	73,681	77,255	82,183		
営業利益(単位:百万円)		△1,507	△1,151	△271	607		
賞与支給 (単位:ヵ月)	12月	基本賞与	1.00	1.00	1.00	1.00	
	6月	基本賞与	1.00(1.10)	1.00(1.10)	1.00(1.10)	1.00(1.10)	今回要求
		業績連動賞与	0.00	0.00	0.00	0.30	今回要求
	年間合計		2.00(2.10)	2.00(2.10)	2.00(2.10)	2.30(2.40)	-

※ 現在の制度は「基本賞与」や「業績連動賞与」という名称は使用していませんが、便宜上上記のように記載しています。

※ 支給ヵ月の記載に関しては中位評価を元に、年間支給ヵ月を算出しています。また、括弧内のヵ月数はステージA・ステージB役割給①～③のヵ月数を記載しています。

## 今回賞与に対する労働組合の考え方

2024年度の業績については、前述のとおり特に栄地区の人流や識別顧客売上が増加したことに加え、販管費がコントロールできており、営業利益予算を達成しました。

これは、その他営業収入含めあらゆる手段で収入を増やし、働き方を変えコストコントロールを数年にわたり着実に実行してきたメンバーの頑張りそのものの結果と捉えています。

労働組合として、業績評価指標である①営業利益額については統合後最高益見込みであり2期連続の黒字を達成、②営業利益の予算達成度も112.0%と堅調のため、2025年6月支給賞与は社員・メイト社員については業績加算分を上乗せした水準を要求します。エルダースタッフは、5期ぶりの黒字となった2023年度から2期連続の黒字である状況をふまえ基本賞与に対し0.4ヵ月加算しているベースとなる賞与支給表通りの水準を要求します。

業績に明るいさざしが見え、ここからは持続的に維持・向上をさらにメンバー一丸となって図っていく必要があります。

今後も継続した黒字を目指すとともに、年間の賞与支給ヵ月3.0ヵ月以上を安定的に実現することを目指していきたいと考えています。

## 2025年6月社員・メイト社員・メイト社員-h 賞与要求(案)

2024年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2025年6月賞与要求は下記の通り要求をします。

ステージBは2024年度年間、ステージC・メイト社員・メイト社員-hは2024年度下半期の期間の評価にもとづいて、下表の支給カ月を要求する

評価	ステージA・ステージB 役割給①～③	ステージB 役割給④～⑤	評価	ステージC・ ステージC-t	メイト社員・ メイト社員h
9	3.23カ月	3.13カ月			
8	3.13カ月	3.03カ月	SS	—	3.08カ月
7	3.08カ月	2.98カ月	S	2.98カ月	2.98カ月
6	2.98カ月	2.88カ月	A	2.88カ月	2.88カ月
5	2.88カ月	2.78カ月	B	2.78カ月	2.78カ月
4	2.78カ月	2.68カ月	C	2.68カ月	2.68カ月
3	2.68カ月	2.58カ月	D	2.58カ月	2.58カ月
2	2.63カ月	2.53カ月			
1	2.58カ月	2.48カ月			

- 上記要求水準には、2020年度春の交渉にて労使合意した賞与の部門業績による加点的な対応の解消分として以下の計算式によって算出される原資分も反映しています。

2025年3月31日時点の社員・メイト社員・メイト社員-hの本給総額	×	17.5%	×	0.1カ月
		(加点した評価者数の割合)		(加点的な評価分)

## 社員・メイト社員・メイト社員-h 賞与評価について

賞与評価を、下記のとおり要求します。

- ◇ ステージBは、評価をポイント換算した全体平均を5.1ポイント以上とする
- ◇ ステージC・メイト社員・メイト社員-hは、B評価中心の正規分布とする
- 基本賞与は、半期もしくは通期の賞与評価を反映させることで、賞与支給水準を変動させます。
- 賞与評価はステージBが9～1の9段階、ステージC(ステージC-t含む)がS～Dの5段階、メイト社員・メイト社員-hがSS～Dの6段階評価とします。
- メイト社員・メイト社員-hのSS評価はB評価中心の正規分布(S～Dの5段階の分布)をおこなったうえで、S評価者のうち賞与評価評点合計上位者の15～20%程度を加点評価します。

## 社員・メイト社員・メイト社員-h 支給細則

支給日	2025年6月13日	勤惰調査期間	2024年10月1日～2025年3月31日						
支給基準日	2025年3月31日時点の本給にもとづく	支給対象者	2025年6月13日賞与支給日当日に在籍している方						
算出式	各人の算出式による金額 × (所定勤務分数 - 欠勤分数) ÷ 所定勤務分数 = 個人別支給額								
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>2025年4月2日～2025年6月13日までに期中入社した方は賞与支給の対象外</li> <li>2024年10月1日～2025年3月31日の勤惰調査期間中に入社した方は、賞与評価と勤惰率による賞与支給カ月の算定をおこなった結果が0.50カ月を下回る場合は0.50カ月を支給</li> <li>2025年4月1日付で入社した方は一律0.50カ月の支給</li> <li>賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げ</li> <li>期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤・休職等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤分数を算出する。 なお、具体的な計算方法については、それぞれの期間の所定勤務分数を基礎に算出する。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む</li> <li>2025年4月1日付でメイト社員から社員採用された方は、メイト社員としての賞与評価をおこなったうえで社員の支給基準を適用(基準となる本給は2025年4月1日時点のもの)</li> <li>2025年4月1日付けで昇格した社員の基礎となる本給は、昇格・進級前の2025年3月31日時点のもの</li> <li>業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象</li> </ul>								
参考	<b>【賞与支給の前提となるステージ毎の本給】</b> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>ステージA・B</td> <td>資格給+個人成果給+役割給</td> </tr> <tr> <td>ステージC</td> <td>ベース給+役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ</td> </tr> <tr> <td>メイト社員・メイト社員-h</td> <td>基本給 + 職務給</td> </tr> </table>			ステージA・B	資格給+個人成果給+役割給	ステージC	ベース給+役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ	メイト社員・メイト社員-h	基本給 + 職務給
ステージA・B	資格給+個人成果給+役割給								
ステージC	ベース給+役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ								
メイト社員・メイト社員-h	基本給 + 職務給								
	※扶養家族手当、転勤地域手当、その他調整給・手当は除く								

## エルダースタッフ賞与要求(案)

2024年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2025年6月賞与要求は下記の通り要求をします。

- ・ エルダースタッフの賞与評価は、S～Dの5段階評価とし、B評価中心の正規分布する
- ・ 2024年度下半期の賞与評価でSもしくはA評価を取得した場合は、下表のとおり賞与支給カ月が加算される

評価	エルダースタッフⅠ	エルダースタッフⅡ	エルダースタッフⅢ	エルダースタッフP
S	1.75カ月	2.45カ月	2.45カ月	1.35カ月
A	1.55カ月	1.85カ月	1.85カ月	1.15カ月
B	1.25カ月	1.25カ月	1.25カ月	0.95カ月
C	1.25カ月	1.25カ月	1.25カ月	0.95カ月
D	1.25カ月	1.25カ月	1.25カ月	0.95カ月

## エルダースタッフ 賞与評価について

賞与評価を、下記のとおり要求します。  
なお、賞与評価はS～Dの5段階評価とします。

- ◇ B評価中心の正規分布とする

## エルダースタッフ 支給細則

支給日	2025年6月13日	
支給基準日	エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ	2025年6月1日時点の月額基準給料にもとづく
	エルダースタッフP	2025年6月1日時点の月額基準給料にもとづく
勤惰調査期間	2024年10月1日～2025年3月31日	
支給対象者	2025年6月13日賞与支給日当日に在籍している方	
算出式	月給制:各人の算出式による金額 × (所定勤務分数 - 欠勤分数) ÷ 所定勤務分数 = 個人別支給額 時給制: 月初から月末までの1ヵ月間に出勤がない場合、賞与支給額の6分の1が控除	
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2024年10月1日～2025年6月1日までにエルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPに転換された方および職種・週契約時間を変更された方の基本給は、2025年6月1日時点で算出し、エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPとしての基準にもとづいて支給</li> <li>・ 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げ</li> <li>・ エルダースタッフPは、月初から月末までの1ヵ月間に出勤がない場合、賞与支給額の6分の1が控除される</li> <li>・ 短時間勤務取得期間は、評価加算と基本賞与の合計額が時間按分される</li> <li>・ 期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤・休職等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤分数を算出する。 なお、具体的な計算方法については、それぞれの期間の所定勤務分数を基礎に算出する。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む</li> <li>・ 業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象</li> </ul>	

## スケジュール

## 2025年6月賞与支給までのスケジュール

2025年5月中旬～下旬	2025年5月27日	2025年6月13日
限定メンバーズ VOICE (動画視聴)	労使協議会にて 労働組合より賃金要求と会社回答※	2025年6月賞与支給

※ 労使協議会後の組合速報については、後日、組合ホームページでお知らせいたします。

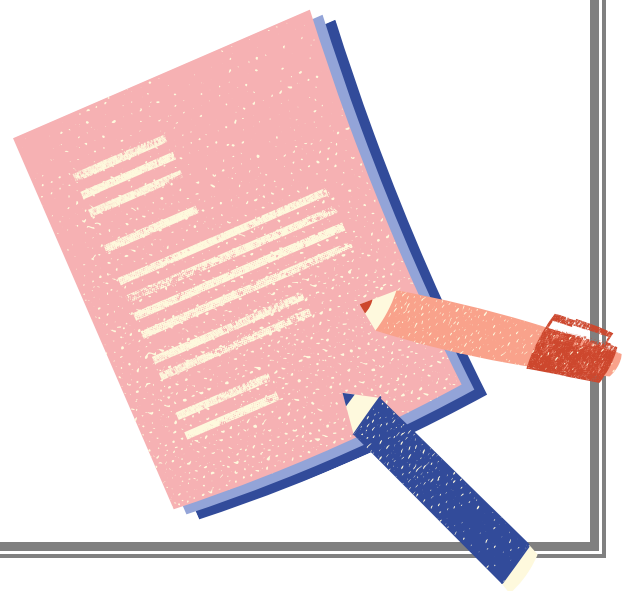
<https://www.imgu.or.jp/>

検索

IMGU



# 【 MEMO 】



労働組合は下記SNSにおいても様々な情報をお届けしています！



▲三越伊勢丹グループ労働組合  
公式マスコットキャラクター  
イングちゃん

本件に関するお問い合わせ先

三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部  
支部執行委員長：中住 萌里（ナカズミ モエリ）  
書記長：近藤 一貴（コンドウ カズタカ）  
内線TEL:820-1661 / 外線TEL:052-252-1661  
右記二次元コードからもご質問を受け付けております。お気軽にご連絡ください。

▼ご質問フォーム

