

# 2025年6月賞与要求は統合後最高水準で要求！ 月給制：平均2.84ヶ月 時給制：一時金1.00ヶ月で満額回答！！



■出席者：【会社】橋爪・梅田・土井・佐藤・田中・木村(貴)  
【組合】吉田・木村(正)・大野・川上 (敬称略)

## 2025年6月賞与要求概要

2025年6月賞与は、以下のスケジュールで審議・現場説明・要求を行い、会社から満額回答をいただきました。

- ①5月14日:本部執行委員会 (賞与要求案審議) ②5月21日～23日:メンバーズVOICE (賞与要求案現場説明)
- ③5月24日:支部大会 (賞与要求案審議) ④5月26日:労使協議会 (賞与要求・満額回答)

### 2025年6月賞与要求 (雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求)

- ① 2025年6月賞与については、以下の支給表で要求します。
- ② 月給制社員は「平均2.84ヶ月 (加算部分1.84ヶ月)」を要求します。
- ③ 賞与制度がないアシストスタッフは、一時金として「一律1.00ヶ月」を要求します。

<月給制社員支給表>

評価	2025年6月 賞与ヶ月
7 (S)	<u>3.04</u>
6 (A)	<u>2.94</u>
5 (B)	<u>2.84</u>
4 (C)	<u>2.74</u>
3 (D)	<u>2.64</u>

<外商セールス「S・A評価加算表」>

評価	2025年6月 支給加算ヶ月
S	<u>+0.60</u>
A	<u>+0.20</u>

<時給制社員一時金>

一時金 (ヶ月)
<u>1.00</u>

<評価分布>

- ゼネラルスタッフ (ステージB、C)、メイトスタッフ、プロスタッフ、エルダースタッフは「平均B (5) 以上」とすることを要求します。
- スペシャル・エルダースペシャルスタッフは「絶対評価」を要求します。

- 労使合意 (組合要求)、賞与支給細則の内容については労働労働組合HPにて確認できます。
- ステージC人事賃金制度改定移行方法についても上記スケジュールにて労使合意となりました。詳細は右記QRの組合HPからご確認ください。



■公式マスコットキャラクター「イングちゃん」

## 【吉田委員長コメント】昨年を大きく上回る水準の賞与要求内容過去最高益を達成した従業員へ労いと目標達成意欲の向上に繋げる



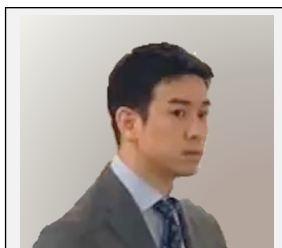
支部執行委員長  
吉田 貴彦

- 賞与要求の労使合意について、改めてお礼を申し上げます。
- また、一昨年度の黒字転換に続き、統合後過去最高益をさらに更新するという「大きな成果」を生み出した従業員の皆様に感謝申し上げます。経営陣の皆様が、構造改革に強い意志を持って取り組まれ、リーダーシップを発揮しながら、伴走支援のマネジメントを行ってくださったことが、この成果にもつながったものと感じております。ありがとうございました。

- 今回の賞与要求については、この大きな成果と企業戦略の推進に向けた全従業員の奮闘に報い、最大限の還元を行うこと、今後のさらなるチャレンジに向けた原動力につながることを念頭に労使で協議を重ねました。その結果、昨年の平均1.69ヵ月を大きく上回る水準である月給制社員では平均2.84ヵ月の賞与、時給制社員には一律1ヶ月の一時金で労使合意を果たすことができました。
- この間のメンバーズVOICEを通じて従業員の反応としては、この賞与が非常に「成果実感」を得られる要求であると多くの声を頂いています。この労使協議会における労使合意の報告を通じ、従業員への労いの気持ちを伝えるとともに、さらなる目標達成への意欲向上につながるように伝えてまいります。

## 企業戦略の理解促進と安心して働ける環境を示すことが必要従業員が「誇り」と「自信」を持てる企業づくりに労使一体で取り組む

- 2025年度は、新たな中期計画のスタートとなります。持続可能なビジネスモデルの確立には、まだ途上であり、社会情勢や消費動向などを踏まえると、安定した収益基盤の確保については課題も残されています。
- このような状況の中で、未来を見据え、これまでの取り組みを進化させるとともに、働き方の変化に対応し、次のステージに進む一年にする必要があります。
- 具体的には、従来の「館業」から「個客業」へと移行し、マスから個へのビジネスモデルを進化する。収支構造改革の継続からより強固で安定した基盤を構築する。そして、キャリア形成や働く環境整備を中心に挑戦姿勢を支える“イキイキ働き続ける状態”の実現に取り組めます。これらの取り組みを進め、さらなる成果を生み出すことで、従業員ひとり一人が生産性と創造性を発揮し、企業全体の成長とともに歩む好循環を築きたいと考えています。
- そのために大切なことは、従業員が「企業戦略を理解し、その取り組みに納得感を持つこと」が不可欠です。また、「コンプライアンス遵守や心身の健康を保ち安心して働ける職場環境や働き方」を示していくことも重要な要素となります。
- 労働組合としても、従業員が主体的に変化へ挑戦し続ける意識を持てるよう、環境整備につながる活動を重視してまいります。労使一体となり従業員が「誇り」と「自信」を持って働き続ける企業づくりに取り組めますので、引き続き労使での連携をお願いいたします。

【木村書記長コメント】「挑戦」を続けた成果が処遇に反映  
上司から部下へメンバーの貢献に対する労いとフィードバックを依頼支部書記長  
木村 正男

- 2025年6月賞与について従業員からは、前向きな反応が寄せられています。それぞれが戦略にもとづいて挑戦を続けた成果が、賞与に反映されることを前向きに受け止めており、好意的な声が多数届いています。
- 月給制社員からは「賞与を趣味・家族旅行に充てたい」、「今回の賞与を糧に今後の業務を頑張りたい」など支給を歓迎する声が多く寄せられています。さらに、札幌丸井三越統合後、過去最高の支給であることを受け、「賞与支給日が楽しみ」との声も上がっています。
- 時給制社員からは、「2024年度の業績が過去最高益ということ踏まえ、物価が高騰する中で賞与制度のない自分たちに一時金の支給はありがたい」といった声が寄せられています。生活への安心感につながるとともに、貢献を評価されることへの感謝の声も多数いただいています。
- 今回の業績や支給内容は広報誌を通じて、メンバーと共有します。会社からも、賞与支給内容や業績について情報発信とあわせて、上長から部下へ面談において、メンバーそれぞれが戦略の貢献したことへの労いと共にフィードバックをしていただくようお願いいたします。

経営環境やメンバーの声を踏まえ、基本賞与水準の  
段階的引き上げと時給引き上げを最優先に協議

- 昨年に引き続き今回の賞与支給は、従業員一人ひとりの努力が処遇向上に繋がることを実感する貴重な機会となりました。
- 一方で、今回のVOICEでは、「燃料費など出費が増える12月の賞与支給水準の引き上げ」を求める声も寄せられています。また、時給制社員を取り巻く労働環境は、地域別最低賃金の引き上げや採用市場の変化による影響から賃金の上昇が進んでいくことが想定されます。「地域別最低賃金改定に伴い、評価の積み上げがリセットされることで賃金上昇への実感が薄い」との意見も聞かれました。
- こうした状況を踏まえ、賞与および一時金支給に関しては、今後の業績拡大を見据え、持続可能な仕組みや支給方法について労使双方が課題意識を持って取り組み必要があると考えています。
- 今年度の労使通年協議では、月給制社員については基本賞与水準の段階的な引き上げ、業績結果に伴う加算金の支給方法の在り方を検討します。また、時給制社員に対しては、時給引き上げを最優先に、一時金の支給水準についても労使間で議論を進めていきたいと思っております。引き続きよろしく申し上げます。



## 【橋爪社長コメント】過去最高益の達成は全従業員の尽力の賜物 企業の持続的成長には安定的利益確保と生産性向上が必要

■ 前中期経営計画の3年間を通じて、社員一人ひとりのご努力により、2023年度から黒字転換、2024年度には過去最高益を達成することができました。この成果は、営業の最前線でお客様と向き合う方々、スタッフ業務で会社を支える方々全社員の尽力の賜物です。今回支給する2.84ヶ月分の賞与は三越伊勢丹グループ内でも高水準であり、構造改革を進める中での生産性向上へのご苦労に心より感謝します。



- 店頭での高感度上質戦略や、お取り寄せ・外商強化施策がトップライン向上に貢献しましたし、構造改革の成果として、少人数オペレーションの実践など生産性向上への意識も浸透してきています。ただし今後の持続的成長には、リモデルや設備更新等にかかる投資はもちろんのこと、従業員処遇の向上やキャリア形成支援など「自己実現」を支援する教育投資等も不可欠です。そのためにも、安定的な利益確保と生産性向上が引き続き重要となります。
- 一方で、物価高騰や賃上げ、国際的な関税政策などにより、先行き不透明な経営環境が続いています。札幌商圏でも競争は激しく、外部環境には慎重な対応が必要です。経営陣としては、「トップライン拡大」と「コスト適正化」の両立を図り、緊張感をもって企業運営に取り組んでまいります。

## 企業理念の実践を徹底し、“こころを動かす” 「顧客や社会にとってなくてはならない存在」へ

- 今後の中期経営計画では、三越伊勢丹グループ全体で「館業」から「個客業」への変革を推進します。札幌丸井三越も、ファン・優良顧客の「お困りごと」や「関心事」に真摯に向き合い、グループリソースを活かして長期的な関係構築を目指します。3月にリリースされたMIカードベーシックや海外アプリもそのための重要なツールです。ぜひ皆さまの日々の業務が「お客様のファン化につながっているか」「札幌丸井三越ならではの価値創出につながっているか」という視点を持ちながら仕事をしていきましょう。
- また、「プロ化宣言」を通じて、社員一人ひとりが高い意識で自律的にキャリアを築くことも重要です。会社としても「人材マネジメントガイドブック」等を活用し、上司が部下のキャリア形成を支援する風土づくりに努めます。
- 新年度も2ヶ月が経過しましたが、企業理念の実践を徹底し、すべてのステークホルダーの“こころを動かし”ながら「顧客や社会にとってなくてはならない存在」を目指し、労使一体となって一年を乗り切りましょう。