

2025年10月

限定メンバーズVOICE議案書

- ◎ 労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」について、対象の企業・雇用形態のメンバーへ、資料配布・動画による共有を行います。
- ◎ 今回は「函館丸井今井」「月給制社員」が対象です。
※内容の1については、時給社員も対象となります。
- ◎ 意見・質問は「Forms（最終頁）」または「各組合事務所・組合役員」までお願いします。

< 今回の内容 >

2025年12月賞与 組合要求（案）

- I. 函館丸井今井を取り巻く環境【報告事項】
- II. 賞与要求の考え方【報告事項】
- III. 2025年12月賞与要求（案） 【審議事項】

動画QRコード

※リンク先は組合HPです。
ログインID： 37 + 社員番号
パスワード： 生年月日



説明動画



I. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

1. 2025年度業績動向

- 直近3年間の業績推移は、コロナ禍における営業体制の見直しや収支構造改革を急速に進めたことにより、一定の営業利益を創出し、営業黒字の確保を継続しています。そのような中、2024年度業績は、ポイントアップフェア回数の見直し物価高による消費マインドの変化、大型催事与件の影響もあり、業績目標は未達でした。
- 2025年度業績は、8月まで営業利益▲25.2百万となり、9月の速報を踏まえても、上期は減収減益の見込みであることを確認しています。
- 昨年度から続く物価高の影響に加え、前年コナン施策やショップ撤退、ポイント施策の見直しなど様々な与件による挽回が不十分であり、営業総利益は前年および予算を大きく下回ったことが要因となります。
- 一方、販売管理費は、人件費における社員数の減少や時間外減、識別化推進に伴う訴求方法の見直しによる宣伝費の削減などにより計画よりも抑制されています。
- 7月以降の売上は、食品エリアを中心に回復基調に推移しており、下期に向けては追加施策によって挽回を図り、業績目標の達成を目指します。

【業績推移・2025年4月～8月実績】



単位： 百万	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025年度※組合確認				
				年間 予算 ※期初	上期 予算	2025年4～8月		
						実績	予比	前比
売上高	6,036	6,139	5,741	5,950	2,721	2,057	89.2%	88.9%
差益率	21.77%	21.62%	21.63%	21.57%	21.57%	21.24%	(- 0.14)	(- 0.13)
その他営業 収入/支出	79	91	90	130	53	33	78.9%	99.3%
営業総利益	1,393	1,418	1,331	1,403	640	470	87.9%	89.1%
販売管理費	1,363	1,340	1,278	1,323	645	495	92.5%	94.8%
営業利益	30	78	53	80	▲5	▲25	(△25)	(△29)
単位：百万	4月	5月	6月	7月	8月	累計		
売上高	355	385	488	436	393	2,057		
予算比	80.9%	88.8%	90.5%	90.7%	95.1%	88.9%		
前年比	79.2%	89.0%	92.4%	90.5%	93.1%	89.2%		
営業利益	▲13	▲5	8	▲3	▲13	▲25		
前年差	△	△3	△5	△5	△3	△25		

I. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

2. 中期経営計画

- 2025年度からスタートした新中期経営計画は、2030年度を見据えた長期計画です。
- 新たに設定した3つの目指す姿の実現に向けて、従来のモノを売る小売業から脱却し、街に人を集め“個客業”への転換。その結果、収益性の高い企業を目指します。

中期経営計画～目指す姿、重点テーマ（5月発信会より引用）



目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> ◆ “まち”と共に魅力を磨き、“まち”に人を集めるリーダー ◆ 在函者・来函者どちらにも“個”で応える特別な接点 ◆ 地方都市でも自立する仕組みを持った精鋭集団 		
収益目標	<p>営業利益24年度0.53億→30年度3億 営業利益率24年度0.9%→30年度5%</p>		
	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex: 1;"> </div> <div style="flex: 1; border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・ 構造改革と進化 ・ まちの魅力で集客し、識別化 ・ まちとともに連邦戦略 </div> </div>		
重点戦略	<p style="text-align: center;">床を変える</p> <p style="text-align: center;">空地・平場 →集約・売仕・定借</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 場を絞りこみ、効率と従業員満足度を上げる (戦略個客の獲得と来店コンテンツ取り入れ) <div style="display: flex; justify-content: space-around; margin-top: 10px;">   </div>	<p style="text-align: center;">働き方を変える</p> <p style="text-align: center;">縦割り→顧客ニーズ別</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ “店頭ぐるぐる”による物販以外の高感度上質提案 ・ “まちぐるぐる”による観光資源のアテンド提案 <div style="text-align: right; margin-right: 20px;">  </div> <p style="text-align: center; background-color: black; color: white; padding: 5px;">構造を変え、まちでの役割を変える</p> <p style="text-align: center;">館業→個客業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ “館”業の役割絞り込み ・ 営業外収益強化 ・ 函館“まち化”戦略 (人財、まちイベント) <div style="text-align: right; margin-right: 20px;">  </div>	
基盤	<p style="text-align: center;">事業構造改革 旧百貨店体質から脱却</p>	<p style="text-align: center;">人材戦略 “まちと”とつながる 企業出向</p>	<p style="text-align: center;">サステナビリティ 魅力を上げ、五稜郭の象徴として存在し続ける</p>

I. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

3. 2025年度上期進捗

- 今上期は、重点戦略「床を変える」を優先に、1階雑貨エリアの売仕化に続き、8月には「オンワード・クロゼット」をオープン。計画値を超える好調なスタートとなっています。他フロアについても、様々な出店交渉を進めており、自主販売エリアをさらに絞り込む方向性を確認しています。
- また、サブカルコンテンツ「仮面ライダー・プリキュアストア」や6年ぶりの開催「江戸老舗めぐり」を中心とした大型催事での“集客化”を強化しました。
- “識別化”では、全従業員による新規獲得推進、効果的なキャンペーン施策もあり、上期のエムアイカード獲得数、新規アプリ登録数、新規Wメンバー数のすべてで、目標を上回る成果となっています。
- 重点戦略部門である外商部では、新設した“個人営業”と“組織営業”の体制を整備しながらGCP顧客毎のアプローチやサロンを活用したイベント開催（イベント開催強化や催事事前紹介）、首都圏送客などを通じた取り組みを展開しています。

【2025年度計画】 計画内容は5月発信会より引用

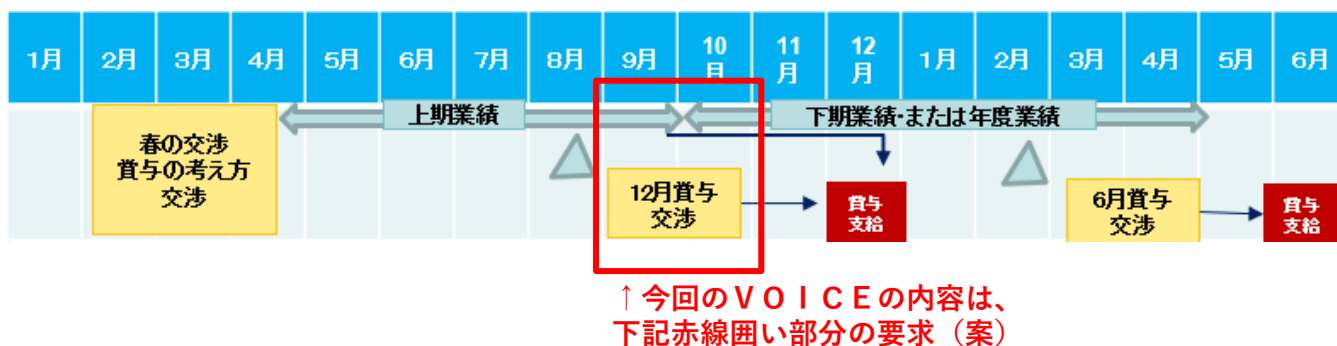
業績目標	売上高：59億5,000百万円	営業利益：80百万円
床を変える	長期ゴール 空地・平場 →集約・売仕・定借 <ul style="list-style-type: none"> 場を絞りこみ、効率と従業員満足度を上げる(戦略個客の獲得と来店コンテンツ取り入れ) 	2025年アクション 【1階リモデルOPEN】   【上期新規獲得】 ①新規エムアイカード 852件 (予算700件) ②新規アプリ登録 1,720件 (予算1,470件) ③新規Wメンバー 530件 (予算280件) 【外商主なサロンイベント】 エノテカ、クロノス、ダンヒル、グッチ、ジョルジオアルマーニ、江戸老舗工芸品事前紹介
	働き方を変える 縦割り→顧客ニーズ別 <ul style="list-style-type: none"> “店頭ぐるぐる”による物販以外の高感度上質提案 “まちぐるぐる”による観光資源のアテンド提案 	
	構造、役割を変える 館業→個客業 <ul style="list-style-type: none"> “館”業の役割絞り込み 営業外収益強化 函館“まち化”戦略(人財、まちイベント) 	

Ⅱ. 賞与要求の考え方 【報告事項】

1. 賞与交渉方式

- グループ全体で賞与交渉方式は、「ベースとなる賞与の考え方」を春の交渉で労使確認し、最終の賞与交渉を経た「要求、支給詳細」は、直近業績と賞与支給時期を近づけた交渉、労使合意をするスキームとしています。

【賞与交渉のイメージ・スケジュール】



【参考：直近5年間の業績と賞与支給推移】

年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
売上(百万)	5,985	5,820	6,036	6,139	5,741
営業利益(百万)	▲24	▲43	30	78	53
基本賞与(ヶ月)	12月：1.00ヶ月、6月：1.00ヶ月				12月 1.20ヶ月 6月 1.00ヶ月
業績加算金(ヶ月)	0	0	一律1万円	0.72ヶ月	0
備考	※業績加算金は、雇用区分に関わらず全雇用形態一律（時給制社員も同一水準）支給				

Ⅱ. 賞与要求の考え方 【報告事項】

2. ベースとなる賞与の考え方

- 賞与要求（基本賞与水準＋業績反映部分）にあたっては、2025年度春の交渉で労使確認をした「ベースとなる賞与の考え方」をもとに労使協議、要求を行い、早期に合意を目指します。
- また、支給表の変動については、業績評価指標である「営業利益」をベースに「黒字達成、前年達成度、予算達成度等」の結果を中心としながら、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）を総合的に勘案して判断をしております。（2025年4月メンバーズVOICE議案書参照）

【ベースとなる賞与の考え方】

- 賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求を基に、「平均2.20ヶ月/年（12月：1.20ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。支給表は、下記の通りです。
- 業績評価指標は、「上期・下期の営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標を上回った利益の1/3」をベースに変動を12月・6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

【① 2025年度雇用形態別の賞与支給表】

<社員スタッフ・メイト社員・スペシャリティスタッフ>

<エルダースタッフⅡ～Ⅳ・エルダースペシャリティスタッフ>

評価	12月賞与(ヶ月)	6月賞与(ヶ月)
S	1.40	1.20
A	1.30	1.10
B	1.20	1.00
C	1.10	0.90
D	1.00	0.80

評価	12月賞与(ヶ月)	6月賞与(ヶ月)
S	1.50	1.30
A	1.35	1.15
B	1.20	1.00
C	1.05	0.85
D	0.90	0.70

【②-⑤ 2025年度業績評価指標】

業績評価指標
営業利益 黒字達成
営業利益 予算比
営業利益 前年比
企業状況 (大幅な売上・利益増減、定性的変動等)

Ⅱ. 賞与要求の考え方 【報告事項】

3. 賞与要求にあたっての考え方

業績動向について

- 2025年度業績動向は、8月まで予算・前年ともに営業利益ベースで大きく下回っており、上期中の営業利益目標の達成、営業黒字は極めて難しい状況にあります。
- 物価高を中心とした直近の消費マインドの低迷は食品エリアを中心に継続しており、長期化する可能性を踏まえると、わたしたちの商売についても厳しい商況が続くことに備えなければならないともいえます。
- そのような中、2025年度は新たな中期計画、重点戦略のもと、組織体制の見直しを図り、“個客業”への転換に向けて、様々な挑戦を進めてきました。
- 個客業プロセスの一環として実施した大型催事には全従業員が一丸となって集客化に取り組み、各識別化の目標達成率も大きく上回る成果を挙げています。
- これらの取り組みは、すぐに業績として数字に表れるものではありませんが、各所属が下期に向けて着実に準備を進めてきた成果であり、確かな前進であると捉えています。
- これらをもとに下期に着実な戦略実行、さらなるメンバーの奮闘によっては、業績目標の達成は十分に可能であるとも捉えています。

具体的な要求内容について

- 支給表の変動にあたっては、主に「営業利益」の達成度を中心に判断しています。
- 上期の業績は、8月現時点において営業利益赤字かつ営業利益予算、前年を下回る結果となっています。加えて、9月売上速報が前年比95.9%、予算比93.9%で下回っていることから、上期業績見込みは、営業利益予算が未達となることを労使間で確認しています。
- また厳しい環境下においても戦略実行に向けて挑戦を続けてきたこと、下期に向けた成果創出への意欲を維持している点を踏まえた上で、労使協議を行ってきました。
- これら業績評価指標における内容を総合的に勘案し、2025年12月賞与については、支給表に加算は行わず、**春の交渉において労使確認をしている支給表通りの要求とします。**

業績評価指標※8月までの見込み

営業利益 黒字達成	黒字未達 (▲25.2百万円)
営業利益 予算差	▲24.5百万円
営業利益 前年差	▲29.1百万円
大幅な売上・利益増減、定性的変動など	9月売上速報前年比95.9%、予算比93.9% 上期の営業利益予算は未達見込み

Ⅲ. 2025年12月賞与要求（案）

【審議事項】

1. 2025年12月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 現時点における上期業績について、営業利益は予算、前年実績を下回る見込みであることを、労使間で確認しています。
- 業績見込みおよび業績評価指標を踏まえ、賞与支給表の加算による変動は行わず、ベースとなる賞与の考え方にもとづいた支給表通りの水準である「**平均1.20ヶ月**」の要求とします。

<社員・メイト社員・スペシャリティスタッフ>

※評価分布は「平均B以上」（スペシャリティスタッフは絶対評価）

評価	2025年12月 賞与ヶ月 ※今回要求
S	1.40
A	1.30
B	1.20
C	1.10
D	1.00

<エルダースタッフⅡ～Ⅳ・エルダースペシャリティスタッフ>

※評価分布は絶対評価

評価	2025年12月 賞与ヶ月 ※今回要求
S	1.50
A	1.35
B	1.20
C	1.05
D	0.90

2. 雇用形態別の賞与要求、支給細則

(1) 社員（ステージB・C）

- 2025年12月の賞与を以下の「支給表」で要求します。
- 賞与の評価分布については、「平均B以上」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	12月賞与（ヶ月）
S	1.40
A	1.30
B	1.20
C	1.10
D	1.00

①支給対象

- 2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、期間中の休日・連続休暇等欠勤・休職(育児休職・介護休職等※)、私用の遅刻早退は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、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働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。

②基準日

- 本給（ステージB：資格給＋役割給＋個人成果給、ステージC：資格給＋役割成果給）、および資格は、2025年9月30日を基準とする。
- エルダースタッフに再雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。（本給は2025年12月1日を基準とする）

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヵ月×((出勤分数-不
就労分数)÷所定労働分数)」

④支給日

- 2025年12月5日（金）
- その他、細部については労使協議の上決定する。

(2) メイト社員

- 2025年12月の賞与を以下の「支給表」で要求します。
- 賞与の評価分布については、「平均B以上」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	12月賞与（ヶ月）
S	1.40
A	1.30
B	1.20
C	1.10
D	1.00

①支給対象

- 2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤・休職(育児休職・介護休職等※)、私用の遅刻早退は、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、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働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。

②基準日

- 本給（基本給+職務給）、および資格は、2025年9月30日を基準とする。
- エルダースタッフに再雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する（本給は2025年12月1日を基準とする）

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヵ月×((出勤分数-不
就労働分数)÷所定労働分数)」

④2025年10月入社の方の2025年12月基本賞与

- 「一律0.60ヵ月」※メイト社員賞与満額支給の1/2を基準として支給する

⑤支給日

- 2025年12月5日（金）
- その他、細部については労使協議の上決定する。

Ⅲ. 2025年12月賞与要求（案）

【審議事項】

(3) エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ

- 2025年12月の賞与を以下の「支給表」で支給することを要求します。
- 賞与の評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	12月賞与（ヶ月）
S	1.50
A	1.35
B	1.20
C	1.05
D	0.90

①支給対象

- 2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤・休職(育児休職・介護休職等※)、私用の遅刻早退は、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、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働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。

②基準日

- 本給、および資格は、2025年12月1日を基準とする。

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヵ月× ((出勤分数-不
就労分数) ÷ 所定労働分数) 」

④支給日

- 2025年12月5日（金）
- その他、細部については労使協議の上決定する。

Ⅲ. 2025年12月賞与要求（案）

【審議事項】

(4) スペシャリティスタッフ

- 2025年12月の賞与を以下の「支給表」で要求します。
- 賞与の評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	12月賞与 (ヶ月)
S	1.40
A	1.30
B	1.20
C	1.10
D	1.00

①支給対象※個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ

- 2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤・休職(育児休職・介護休職等※)、私用の遅刻早退は、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、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働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

②基準日

- 本給、および資格は、2025年9月30日を基準とする。
- エルダースタッフに再雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。
(本給は2025年12月1日を基準とする)

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヵ月× ((出勤分数-不
就労分数) ÷ 所定労働分数) 」

④支給日

- 2025年12月5日 (金)
- その他、細部については労使協議の上決定する。

（5）エルダースペシャリティスタッフ

- 2025年12月の賞与を以下の「支給表」で支給することを要求します。
- 賞与の評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	12月賞与（ヶ月）
S	1.50
A	1.35
B	1.20
C	1.05
D	0.90

①支給対象※個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ

- 2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤・休職(育児休職・介護休職等※)、私用の遅刻早退は、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、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

※その他の無給の休暇・休職等も含む。

②基準日

- 本給、および資格は、2025年12月1日を基準とする。

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヵ月× ((出勤分数-不
就労分数) ÷ 所定労働分数) 」
- その他、細部については労使協議の上決定する。

Ⅳ. 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
10月15日（水）	本部執行委員会
10月20日（月）～23日（木）	限定メンバーズVOICE
10月24日（金）	函館丸井今井直轄分会 評議員会 ※VOICEの意見を踏まえて、要求（案）を審議決定
10月25日（土）	労使協議会【労使合意】
12月5日（金）	賞与支給日

◎ 「Forms」へ、質問・意見をお願いします！！

（以下のQRから簡単に入力できます）



【函館丸井今井】2025年10月限定メンバーズVOICE（2025年12月賞与要求）質問・意見シート

対象：月給制社員
労働組合からの配信しました内容に対する質問・意見シートとなります。
お気軽に質問・ご意見をお寄せください。

このフォームを操作する際に、お客様が、ご自身のお名前やメールアドレスなどの詳細情報を入力しない限り、その情報が自動的に取得されることはありません。

* 必須

1. 【必須】ご自身の雇用形態を記入ください。*

回答を入力してください



<https://forms.office.com/r/FrKFZMJUmK>

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

三越伊勢丹グループ労働組合