

【社外秘】

三越伊勢丹グループ労働組合 静岡伊勢丹支部

2025年10月限定メンバーズVOICE

- 2025年12月賞与要求について
- 2025年度労使通年協議事項について

組合員の方は必ず内容をご確認下さい。

対象者：全雇用形態

議案書の配布は行いません。

冊子でご覧になりたい方はお申し付け下さい

♪いつでもどこでも参加♪←

労働組合公式LINEに登録していただくと←
メンバーズVOICEのお知らせをお届けします。←

お友達登録⇒在籍企業「静岡伊勢丹」を送信で登録完了♪←



登録は
「こちらから」



1) 三越伊勢丹グループの動向

(1) 第1四半期まで

① 三越伊勢丹ホールディングス

総額売上高については、国内顧客は堅調に推移しましたが、前年実績が大きかった海外顧客売上高の影響で減収しました。機動的な経費コントロールによって販売管理費の効率化は進みましたが、営業利益については減収となりました。

単位：億円	第1四半期		通期予想（第1四半期時）	
	実績	前年比	予想	前年比
総額売上高	3,012	94.8%	13,200	101.3%
売上総利益	769	95.6%	3,400	100.7%
販売管理費	613	99.5%	2,620	100.2%
営業利益	156	82.9%	780	102.2%

② 国内グループ百貨店

首都圏 5 店舗は減収となりましたが、国内顧客売上高については 3%増加と堅調に推移しています。地域店については、主要都市を中心に海外顧客売上高が減少したことなど影響し全ての店舗で減収となっています。

● 第1四半期結果

単位：百万円

店舗	売上実績	前年比	営業利益	前年差
伊勢丹新宿本店	97,206	95.2%		
三越日本橋本店	39,396	99.0%		
三越銀座店	29,110	95.7%		
伊勢丹立川店	7,493	97.1%		
伊勢丹浦和店	8,391	95.8%		
三越伊勢丹計	181,598	96.2%		
札幌丸井三越	13,633	96.1%	100	△44
函館丸井今井	1,228	87.2%	△15	△19
仙台三越	5,844	94.1%	△118	△13
新潟伊勢丹	8,009	98.9%	25	55
静岡伊勢丹	3,394	93.6%	△39	△36
名古屋三越	15,137	93.4%	247	△217
広島三越	2,036	89.5%	△120	△4
高松三越	5,007	93.5%	△10	△70
松山三越	995	88.3%	△90	6
岩田屋三越	30,228	91.1%	910	△808

2) 静岡伊勢丹の動向

(1) 過去5年間の営業利益と賞与支給箇月

	2021年度		2022年度		2023年度		2024年度		2025年度予算	
売上高	15,434		16,163		15,690		15,286		15,500	
営業利益予算	—		119		222		265		270	
営業利益実績	△51		46		124		158		—	
賞与支給月	2021年 12月	2022年 6月	2022年 12月	2023年 6月	2023年 12月	2024年 6月	2024年 12月	2025年 6月	2025年 12月	2026年 6月
賞与平均箇月	1.0	1.0	1.0	1.38	1.0	2.08	1.0	2.51	今回審議	次回

売上高についてはコロナ禍明けの2022年度をピークに減収が続いていますが、営業利益については収支構造を変え続けていることで増益を続け、コロナ前の2018年度の水準を大幅に超えるまで回復しV字回復を果たしています。その結果、業績によって変動する業績加算分の賞与についても大幅に増える結果となりました。

(2) 2025年度上期実績

① 売上高と営業利益

単位：百万円

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	上期計
売上高	1,034	1,188	1,171	1,115	1,060	1,050	6,619
前年比	98.8	92.5	90.5	93.2	109.2	90.5	95.2
予算比	94.0	93.2	90.1	95.3	104.2	91.3	94.4
営業利益	▲39	4	31	▲9	▲9		
前年差	▲3	▲15	▲22	▲8	12		
予算差	▲20	▲17	▲49	▲14	▲2		

売上高については、各階ステージなど催事の縮小やショップの定借化など収益構造にテコ入れた影響などもあり前年予算ともに下回る結果となりました。こうした中、8月については前年の台風と件もあり前年予算ともに上回る結果となりましたが、9月については豪雨の影響などもあり厳しい結果となりました。一方で、催事については店内・店外ともに比較的好調に推移し売上高だけでなく集客や識別化に好影響が出ています。営業利益についても、8月以外は前年予算ともに下回る予測で厳しい状況は続いています。

②KPI の状況

i) 高感度上質戦略

8階催事場と1階トラヤ跡地を中心とした高感度上質催事が好調で、催事計で前年比123%と順調に推移しています。また、リモデルについては一部で交渉が難航しているところはあるものの、2027年度の50周年に向けて着実に進んでいます。

ii) 個客と繋がる CRM 戦略

【単位：千円/人】	実績	前年比	予算比
正常口座数	62,434	98.6%	99.6%
新規 MIC 獲得数	4,871	118.7%	136.4%
Wメンバー増加人数	2,950	87.9%	339.1%
識別顧客売上	4,339,065	96.9%	89.7%
Wメンバー売上	2,889,794	107.9%	79.6%
外商顧客売上	1,047,687	92.0%	78.2%

エムアイカード新規獲得については、メンバー全員の頑張りもあり上期計で前年予算とも大幅に伸ばしています。また、兼ねてより課題であった正常口座数についても前年は若干下回るもののほぼ予算通りに推移しています。一方で、識別顧客売上が減少し店全体の減収に繋がっている状況です。

iii) 連邦戦略

豪雨の影響で東京丹青会や逸品会で予定していた顧客の送客ができず、首都圏売上の予算比96%と苦戦しているものの、前年比では118%と大幅に伸ばしています。また、手数料収入についても前年予算ともにクリアする状況で順調に進捗しています。

iv) その他

リモデル等により売仕化は進み、更なる構造改革が進んでいます。またサステナビリティの観点から屋上にバスケットコートができるなど、地域貢献に向けての活動も進んでいます。

(3) 下期に向けて

それぞれの戦略については比較的順調に推移しています。一方、売上については苦戦しているものの、前年の大口与件分を取り切れなかったことなど与件を考慮すると健闘している状況です。手数料収入については東京丹青会などが大雨で送客できず伸ばしきれなかったこともあり、結果として営業利益についても苦戦しています。ただ、営業利益の速報値ではまだ十分に前年を超え予算達成を目指せる状況です。

下期からは場の有効利用として各階ステージの取り組みも再開しました。SNSのフォロワー数も二桁増となっています。デジタルを最大限に活用し識別顧客を集客することは売上拡大の要素の一つです。「ひとの力」を最大化していけば営業利益予算達成も十分狙えますので、まずは一人ひとりが「自律」と「協働」を意識して行動し、「一体感」に繋げていきましょう。

3) 2025年12月賞与を要求するにあたって

(1) 賞与要求のしくみの振り返り

- ・ 2021年度から、基本となる支給表を前提にしつつ、年度業績を考慮して半期ごとに要求する仕組みに変更しています。
- ・ 12月賞与については大きな環境変化がなければ基本となる支給表通りに要求する形となっています。

①概要

項目	内容
要求のタイミング	・ 当年12月賞与：11月初旬 ・ 翌年6月賞与：翌年5月初旬
構成	・ 半期ごと基本となる支給表に基づき要求
考え方	・ 当年12月：原則、基本となる支給表を使用 ・ 翌年6月：年間業績と指標を基に、基本となる支給表に上乗せした支給表を使用
指標	・ 営業利益予算など複数の指標を設定

②指標

①営業利益額、②アクションプラン進捗状況

③基本となる支給表（12月賞与分）

●ステージ B-2

(単位：箇月)

役割	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割給なし
一律	1.55	1.37	1.19	1.01	0.89	0.79

●ステージ B-1

(単位：箇月)

役割	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤・ 新任	役割給なし
一律	1.50	1.32	1.14	0.96	0.84	0.74

●ステージ C

(単位：箇月)

グレード 評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	1.25	1.22	1.19
A	1.17	1.14	1.11
B	1.09	1.06	1.03
C	1.01	0.98	0.95
D	0.93	0.90	0.87

●ステージ C-t (単位：箇月)

S	1.16
A	1.08
B	1.00
C	0.92
D	0.84

●メイト社員 (単位：箇月)

グレード 評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	1.00	0.95	0.90
A	0.95	0.90	0.85
B	0.90	0.85	0.80
C	0.85	0.80	0.75
D	0.80	0.75	0.70

●メイト社員 (育成)

一律	0.80	(単位：箇月)
----	------	---------

●エルダースタッフ (月給制) (単位：箇月)

区分 評価	月給制 I	月給制 II	月給制 III		月給制 IV
			セールス以外	セールス	
S	—	—	1.25	1.47	1.25
A	0.85	0.85	1.17	1.28	1.17
B	0.80	0.80	1.09	1.09	1.09
C	0.75	0.75	1.01	0.90	1.01
D	—	—	0.93	0.71	0.93

(2) 要求内容を組み立てるうえでの基本的な考え方

- 賞与は生活給としての側面がありますので、安定して支給することがメンバーの安心感に繋がると考えます。
- また、12 月賞与については、大きな環境変化がなければ基本となる支給表通りに要求する形となりますので、その考え方のもと要求内容を組み立てることとします。

(3) 今後の賞与について

現在の賞与の仕組みについては、業績によって変動する部分のシェアが高く、賞与は生活給の一部といった視点では安定性に課題があります。また、人数規模が減少してきている中で業績加算のシェアが高くなっていることは、企業が永続的に投資を行っていく必要があることや、営業利益の適正な分配といった視点において課題があります。このような理由により現在の賞与の仕組みを継続していくことは非常に困難な状況です。

これらのことを考慮し 2026 年度分以降の賞与については、業績加算についてはある一定の利益水準に到達しなければ発動しない仕組みにする一方で、基本賞与の水準を引き上げるとともに、業績加算で分配していた分の原資を本給に再配分し、より安定した賃金を得られるように制度改定することを労使で協議しています。

Ⅱ. 2025年12月支給賞与要求について(案)

【審議決定事項】

1) 具体的な内容

賞与支給対象者については、基本となる支給表の通りに要求します。

(1) 社員

① 賞与支給表

●ステージ B-2

(単位：箇月)

役割	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割給なし
一律	1.55	1.37	1.19	1.01	0.89	0.79

●ステージ B-1

(単位：箇月)

役割	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤・ 新任	役割給なし
一律	1.50	1.32	1.14	0.96	0.84	0.74

●ステージ C

(単位：箇月)

グレード 評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	1.25	1.22	1.19
A	1.17	1.14	1.11
B	1.09	1.06	1.03
C	1.01	0.98	0.95
D	0.93	0.90	0.87

●ステージ C-t (単位：箇月)

S	1.16
A	1.08
B	1.00
C	0.92
D	0.84

② 評価分布

- ステージ B-2 およびステージ B-1 については、それぞれの役割ごとに一律の支給箇月となる支給表を要求します。
- ステージ C およびステージ C-t は、それぞれで平均 B 以上となることを要求します。

③支給対象者

- 2025年4月1日から2025年9月30日までの期間に在籍し、引き続き支給日当日まで在籍している者。
- 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。

④基準日

- 2025年9月30日時点の本給・職務・資格を基準とする。
- 2025年4月1日から2025年12月1日までに社員からエルダースタッフ月給制に雇用された者は、2025年12月1日時点の本給を基準にエルダースタッフ月給制としての賞与を支給する。

⑤支給方法

• 期間中欠勤や遅刻早退のない者	ステージ B-2、B-1	各人の本給 × 役割別支給箇月
	ステージ C	各人の本給 × グレード別評価別支給箇月
	ステージ C-t	各人の本給 × 評価別支給箇月
• 欠勤や休職、私用の遅刻や早退等、不就労分がある者	各人の本給 × 支給箇月 × (所定労働分数 - 不就労分数) ÷ 所定労働分数	

⑥支給予定日

- 2025年12月5日（金）

(2) メイト社員

①賞与支給表

●メイト社員 (単位：箇月)

グレード 評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	1.00	0.95	0.90
A	0.95	0.90	0.85
B	0.90	0.85	0.80
C	0.85	0.80	0.75
D	0.80	0.75	0.70

●メイト社員 (育成)

一律	0.80	(単位：箇月)
----	------	---------

②評価分布

- メイト社員全体で平均 B 以上となることを要求します。

③支給対象者

- 2025年4月1日から2025年9月30日までの期間に在籍し、引き続き支給日当日まで在籍している者。
 - 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

④基準日

- 2025年9月30日時点の本給・職務・資格を基準とする。
- 2025年4月1日から2025年12月1日までにメイト社員からエルダースタッフ月給制に雇用された者は、2025年12月1日時点の本給を基準にエルダースタッフ月給制としての賞与を支給する。

⑤支給方法

<ul style="list-style-type: none"> 期間中欠勤や遅刻早退のない者 	メイト社員	各人の本給 × グレード別評価別支給箇月
	メイト社員 (育成)	各人の本給 × 0.80
<ul style="list-style-type: none"> 欠勤や休職、私用の遅刻や早退等、不就労分がある者 	各人の本給 × 支給箇月 × (所定労働分数 - 不就労分数) ÷ 所定労働分数	

⑥支給予定日

- 2025年12月5日 (金)

(3) エルダースタッフ (月給制)

①賞与支給表

●エルダースタッフ (月給制)

(単位：箇月)

区分 評価	月給制 I	月給制 II	月給制 III		月給制 IV
			セールス以外	セールス	
S	—	—	1.25	1.47	1.25
A	0.85	0.85	1.17	1.28	1.17
B	0.80	0.80	1.09	1.09	1.09
C	0.75	0.75	1.01	0.90	1.01
D	—	—	0.93	0.71	0.93

②評価分布

- エルダースタッフ全体で平均 B 以上となることを要求します。

③支給対象者

- 2025 年 4 月 1 日から 2025 年 9 月 30 日までの期間に在籍し、引き続き支給日当日まで在籍している者。
 - 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

⑤基準日

- 2025 年 12 月 1 日時点の本給・職務・資格を基準とする。
- 2025 年 4 月 1 日から 2025 年 12 月 1 日までにメイト社員からエルダースタッフ月給制に雇用された者は、2025 年 12 月 1 日時点の本給を基準にエルダースタッフ月給制としての賞与を支給する。

⑥支給方法

<ul style="list-style-type: none"> 期間中欠勤や遅刻早退のない者 	エルダースタッフ (月給制)	各人の本給 × 区分別評価別支給箇月
<ul style="list-style-type: none"> 欠勤や休職、私用の遅刻や早退等、不就労分がある者 	各人の本給 × 支給箇月 × (所定労働分数 - 不就労分数) ÷ 所定労働分数	

⑦支給予定日

- 2025 年 12 月 5 日 (金)

(4) 今後のスケジュール

支部執行委員会	10月8日(水)
本部執行委員会	10月15日(水)
限定メンバーズ VOICE	10月20日(月)～10月28日(火)
支部評議員会	10月29日(水)
労使協議会	11月21日(金)

Ⅲ. 2025 年度労使通年協議事項について【報告事項】

■項目一覧

内容	対象	期限
賞与制度の見直しについて <ul style="list-style-type: none"> 業績加算の考え方変更 業績加算分の本給への移行 基本となる支給表の変更 St-C およびメイト社員の評価分布変更 	全雇用形態	2026 年 3 月
ステージ A 人事制度見直しについて <ul style="list-style-type: none"> 個人成果給の見直し 	社員	2026 年 3 月
ステージ B 人事制度見直しについて <ul style="list-style-type: none"> B-2 進級要件の見直し St-B 昇格時の格付け見直し 	社員	2026 年 3 月
ステージ C 人事制度見直しについて <ul style="list-style-type: none"> C-t の評価基準見直し St-C 転換時の格付け見直し 	社員、メイト社員	2026 年 3 月
メイト社員人事制度見直しについて <ul style="list-style-type: none"> 育成メイトの昇給表見直し メイト社員転換時の格付け見直し 	メイト社員、フェロー社員	2026 年 3 月
時給制社員の特別手当制度化について	フェロー社員、エルダースタッフ時給制、エルダーフェロー	2026 年 3 月
60 歳以降の働き方について <ul style="list-style-type: none"> エルダースタッフ月給制 V の廃止 	全雇用形態	2026 年 3 月
所定労働時間の短縮について	社員、メイト社員、エルダースタッフ月給制	2026 年 3 月
育児勤務制度の拡充について	全雇用形態	2026 年 3 月
有給休暇付与日数の変更について	全雇用形態	2026 年 3 月
従業員持株会の奨励金変更について	全雇用形態	2026 年 3 月

1) 賞与制度の見直しについて

【社員、メイト社員、エルダースタッフ月給制】

(1) 制度見直しに至った経緯と背景

賞与制度については、2020 年度に業績連動賞与を廃止し、基本となる支給表をベースに半期ごとに年間の業績評価指標に基づいて要求する仕組みに変更になりました。ただ、6 月賞与については指標に基づいて加算要求をすることとなり、2020 年までの仕組みの考え方を踏襲した要求内容を組み立ててきました。

そうしたなか、24 年と 25 年の 6 月賞与については、それぞれ平均 2 箇月を超える支給表で要求することとなり、6 月賞与のシェアが非常に高い状況になっています。

賞与は生活給の一部といった従来の考え方があり、「メンバーの生活設計の立てやすさや安心感」といった視点では 6 月賞与のシェアが高いことは考え方とマッチしません。また、人数規模が減少してきている中で業績加算のシェアが高くなっていることは、事業への永続的な投資や「株主・会社・従業員」への適正な分配といった視点において、現在の賞与の仕組みを継続していくことが非常に困難な状況となっています。

このようなことを考慮し、持続可能な仕組みや生活給としての本給と賞与のバランスを再分配することを労使で進めています。

(2) 課題

- 業績によって変動する部分が非常に多く、安定した賞与支給となっていない
- 12 月と 6 月の配分バランスが悪くメンバーの安心感や生活設計の立てやすさに繋がっていない

(3) 考え方

- 基本となる支給表の水準を引き上げ、業績加算に依存しすぎず安定した賞与設計に変更する
- 12 月と 6 月の配分を見直し、メンバーの安心感や生活設計の立てやすさに繋げる

(4) 方向性

①業績加算の分配について

適正な分配を考慮し、業績加算が始まる起点・業績加算の原資元、分配率を設定することで検討しています。

	現状	変更後 ※
起点	0	一定額を達成
業績加算の原資元	業績加算前営業利益	一定額の超過分
分配率	33.3%	20~30%

※変更後の詳細については現在会社と協議中です

②年間の基本賞与について

現在の基本となる支給表は、年間平均 2 箇月となっていますが、安定した賞与支給とするため年間平均 3.0 箇月程度（未定）に変更する予定です。

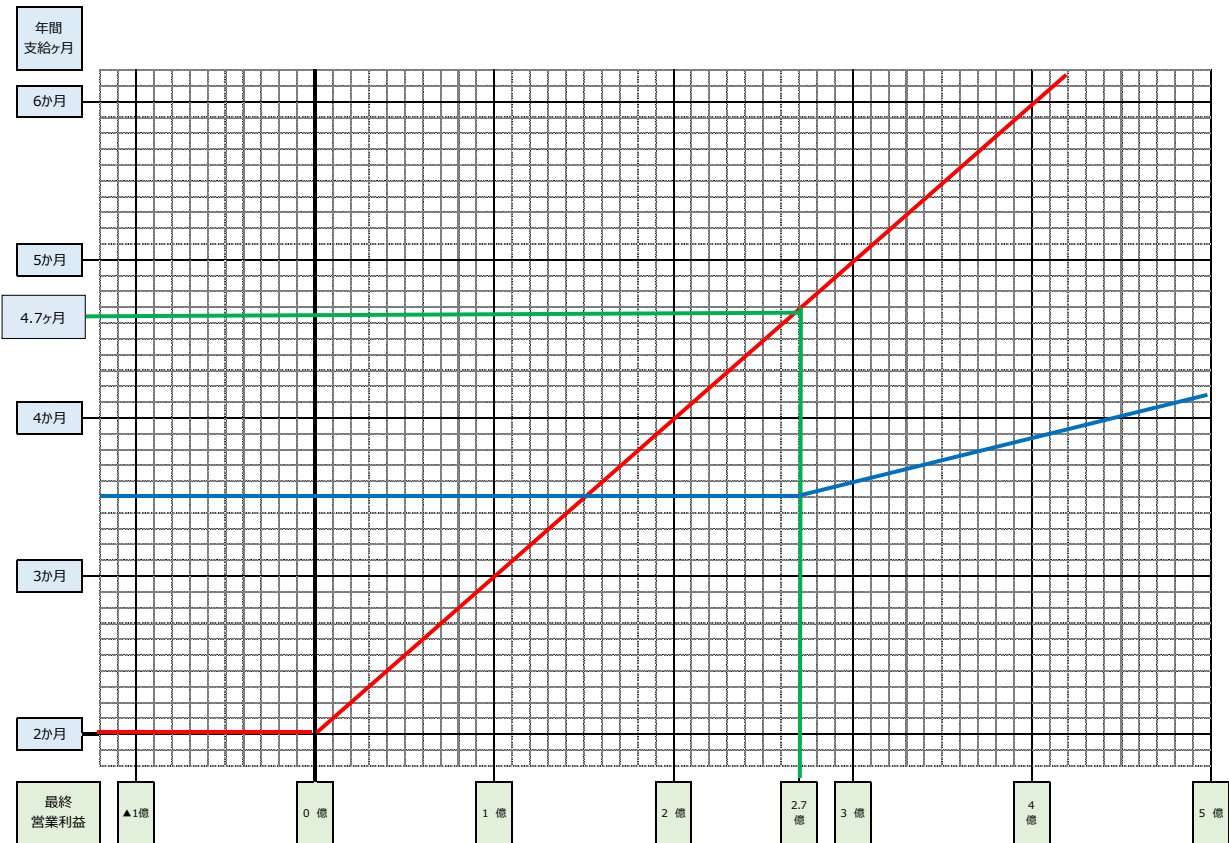
	現状	変更後	差
年間基本賞与	2.0	2.6~3.5 ※	+0.6~1.5

※変更後の水準は現在会社と協議中

③支給表の見直しについて

現行制度の支給表は、平均 1 箇月としている部分但实际上は 1.15 箇月程度になっていることや、ステージ A よりもステージ B の役割感ピッチが広いなど課題があります。これらの課題を考慮し、平均 1 箇月の支給表を見直します。

●今後の賞与と業績加算のイメージ（赤線は既存制度で、青線が変更後のイメージです）



④業績加算のシェア縮小や支給表を変更することで、一人ひとりの 2026 年度の年収（7 月から翌年 6 月の総収入）が 2025 年度の年収を下回らないように、賞与原資の一部を本給に移行することを検討しています。

2) ステージ A 人事制度見直しについて

(1) 経緯

昨年度の春の交渉時には、ステージ B-2 から昇格する際の「資格間の本給バランス」や「昇格時の賃金変動の在り方」について課題があったため、下位ランクをカットすることで改善を進めてきました。一方、ステージ A への魅力度向上についての課題については課題が残る部分があるため、引き続き労使協議してきました。

(2) 方向性

個人成果給の下位ランクをカットし昇格時の魅力度をあげることを検討中です。ステージ A 昇格後にも成果によってきちんと昇給できるように上位ランク引き上げについても検討中です。

3) 人事賃金制度見直しについて

(1) 方向性

賞与制度の見直しにあわせ、2026 年度以降の賃金が 2025 年度の賃金を下回らないように、雇用区分ごとの賃金バランス見直しを検討しています。

(2) 具体的内容

①ステージ B について

賞与制度見直しに伴う資格給と役割給の増額を検討しています。また、新任ステージ B のモチベーション向上とステージ C がより目指したくなるように、個人成果給の下位ランクカットと新任賃金の見直しを考えています。

②ステージ C について

賞与制度見直しに伴う資格給の増額を検討しています。また、ステージ B の下位ランクカットに伴うステージ C グレード 3 の上限引き上げ、メイト社員が積極的に社員化を目指せるようにグレード 1 の下位ランクのカットを考えています。これに合わせて、メイト社員からステージ C に転換した場合の月例給引き上げの課題を解決したいと考えています。

③ステージ C-t について

賞与制度見直しに伴うベースアップを検討しています。また、採用競争力やモチベーション向上に課題がありますので、採用賃金の引上げと評価を相対評価から絶対評価に変更することを検討しています。

④メイト社員について

賞与制度見直しに伴う資格給の増額を検討しています。また、メイト社員（育成）については現状 BC 評価しかないことを踏まえ、モチベーション向上の視点から SA 評価を新設することを検討しています。

4) 時給制社員の特別手当制度化について

(1) 方向性

2023 年 6 月賞与時から時間給の皆さんにも特別手当として支給されてきましたが、これを制度化することを検討しています。

5) 60 歳以降の働き方について

(1) 方向性

現在の仕組みは 2021 年度からスタートしていますが、制度化されてから例外的な位置づけとしてエルダースタッフ月給制 V を設けていたのですが、制度化以来使われていないことや、今後の主要ポストは現役世代が担うことを考慮し、エルダースタッフ月給制 V については廃止することを検討しています。

6) 所定労働時間の変更について

(1) 経緯

所定労働時間については段階的に変更を続け、現在の1日所定労働時間7時間40分・休日119日・年間所定労働時間1886時間に変更してきました。グループとして目標としてきた総実労働時間1700時間台については達成できている状況です。働く環境の改善としてより一層の取り組みは必要ですが、特に採用競争力の視点において休日数が120日に到達していないことは大きな課題となっています。これらのことを踏まえ、まずは休日数を増やすことを前提に労使協議を進めてきました。

(2) 方向性

2026年度から休日を1日増やすことを検討しています。

7) 育児勤務制度の拡充について

(1) 経緯

2024年度の春の交渉において育児勤務制度の拡充を大きく進めてきましたが、より多様性が求められている中で当社としても引き続き現在の制度について検討してきました。

(2) 方向性

多様な働き方を求められているなか最大限に対応が可能となるように、育児勤務の最大日数末子小4を削除し、小学校6年生まで制度利用が可能となるように検討しています。また、働き方の選択肢として5時間勤務を選択可能となるように検討しています。

8) 有給休暇付与日数の変更について

(1) 経緯

前述しました通り所定労働時間の短縮を検討しており、月例給で働いている皆さんについては休日が増えますが、時間給で働く皆さんの休日については変更がないことや、グループ百貨店と横比較したときの有給休暇の付与日数を考慮し、有給休暇の付与日数上限を上げられないか労使で議論してきました。

(2) 方向性

上記の内容を踏まえ、現行制度の最大20日付与を最大22日付与に変更することを検討しています。

9) 従業員持株会の奨励金変更について

(1) 経緯

従業員の福利厚生制度として従業員持株会がありますが、現在の仕組みでは従業員が三越伊勢丹ホールディングスの株価を購入する場合、株価に対して6%を会社が負担（奨励）する仕組みとなっています。この会社負担額がグループ他社と比較して低いため、引き上げができないか会社と協議をしてきました。

(2) 方向性

メンバーの皆さんが三越伊勢丹ホールディングスの株式を購入するということは、親会社を知るということになり結果として静岡伊勢丹の戦略完遂や業績改善に繋がることとなります。このようなことを考慮し2026年度購入分から奨励金を引き上げられるように労使で検討しています。