

# 三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 2025年12月賞与 議案書(案)



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

- 議案書配布対象：IMP D雇用の社員（非組合員含む）・技能社員・メイト社員・エルダース  
スタッフ
- 組合員の方は、本議案書を一読の上、動画配信のメンバーズ VOICE へ必ずご参加ください。

三越伊勢丹グループ労働組合

# I. 2025年度の業績状況について 【報告事項】

## 1. 2025年度の上期業績推移および年間業績見込みについて

### 1) 三越伊勢丹グループ業績

- 2025年度第1四半期のグループ連結業績は、売上高が124,193百万円（前年同四半期比95.8%）、営業利益が15,650百万円（前年同四半期比82.9%）と、インバウンド売上など苦戦した結果、前年を下回る推移となりました。
- 通期業績予測については、当初の計画通りとし、営業利益については78,000百万円を見込んでいます。

#### ・第1四半期グループ業績（4月～6月）

（単位：百万円）	実績	前年差	前年比	通期予測
総額売上高	301,246	△16,682	94.8%	1,320,000
売上高	124,193	△5,501	95.8%	557,000
売上総利益	76,952	△3,547	95.6%	340,000
販管費	61,302	△328	99.5%	262,000
営業利益	15,650	△3,218	82.9%	78,000

※グループ業績は、三越伊勢丹グループ第1四半期業績発表数値より抜粋

### 2) IMPD自社業績

- IMPDの8月までの業績については、総額売上高：5,991百万円、営業利益：△47百万円の結果となり、予算を上回る状況で推移しています。
- 売上総利益については、利益率をこれまで以上に精査した上で受注物件を選定するなど、より効率的な業務遂行の結果、予算・前年共に、上回る状況で推移しています。
- 業績見込みについて、上期終了段階では、概ね予算を上回る見込みとしており、通期としても、下期に受注に向けた営業強化などの取り組みをおこなうことで、当初予算（営業利益：700百万円）の達成を目標としています。

#### < IMPD自社業績結果 > 2025年4月～8月

（単位：百万円）	実績	予算比	予算差	前年比	前年差
総額売上高	5,991	104.6%	261	95.1%	△306
売上原価	5,765	99.9%	△8	89.9%	△644
売上総利益	226	—	270	—	338
営業総利益	228	—	270	—	338
販管費	275	90.4%	△29	121.1%	47
営業利益	△47	—	299	—	290

#### < 主要な事業別業績結果 > 2025年4月～8月

（単位：百万円）	売上高	予算比	売上総利益	予算比
建装事業	3,558	114.3%	239	491.5%
PM事業	2,192	104.5%	237	209.9%
住環境事業	134	30.2%	△33	—

## Ⅱ. 具体的な要求内容について 【審議決定事項】

### 1. 要求水準の考え方

#### 1) 2025年度賞与交渉の基本的な考え方について

2025年度の賞与交渉（25年12月賞与・26年6月賞与）については、昨年度と同様に、期初に設定した業績評価指標を踏まえ、ベースとなる賞与支給表を基にした半期交渉を前提におこないます。

2025年度の業績評価指標については、2025年度全社営業利益目標と三越伊勢丹グループ連結営業利益目標、2025年度の年度計画（アクションプラン）の進捗状況の3つを設定しています。

#### 【2025年度業績評価指標】

定量的な指標	全社営業利益目標の予算比
	三越伊勢丹グループ連結の営業利益の予算比
定性的な指標	2025年度IMP D年度計画（アクションプラン）

#### 2) 業績評価指標の状況

##### ① 2025年度のIMP D自社業績とグループ業績の推移

IMP Dの2025年度業績については、8月段階として、売上高で予算を上回り、営業利益については、△47百万円の水準ではあるものの、予算・前年共に上回る水準で推移しています。

その上で、上半期終了段階についても同様に、売上高では予算を上回り、営業利益については予算・前年共に上回る見込みとなっています。

通期の業績見込みについては、下期の予算の比重が高いこともあり予断を許さない状況ではあるものの、当初予算（営業利益：700百万円）の達成を引き続き目標としています。

三越伊勢丹グループ全体としては、売上高・営業利益共に、前年を下回る状況となっていますが、通期の見込みとしては、当初予算（営業利益：78,000百万円）の達成を予測しています。

##### ② 2025年度のIMP D年度計画の進捗状況

IMP Dの2025年度の年度計画の進捗については、重要KPIを中心に概ね当初の計画通りの推移となっています。

特に、中長期大型物件の戦略的獲得や、建装事業・PM事業（商環境）での戦略顧客拡大などが、上期において予定を上回る実績を上げています。

#### <2025年度の主な重要KPI>

<ul style="list-style-type: none"><li>・中長期大型物件の戦略的獲得</li><li>・中型案件の収益率の最大化（戦略顧客拡大・関係構築）</li><li>・連邦戦略（個人外商連携、法人外商連携 など）</li><li>・まち化戦略（外部不動産開発案件への参画）</li><li>・DX戦略（設計機能DXによる効率向上）</li><li>・事業構造改革（IMP Dの科学（業務フロー）の定着・推進・進化）</li></ul>	など
--	----

### 3) 2025年12月賞与の要求の考え方について

IMPEDの状況としては、業績評価指標を踏まえると、概ね順調に推移していると捉えています。

一方では、通期業績を予測した場合、下期の予算の割合が上期よりも高い事や、計画中の多くの物件が、この先、年度末の3月までの計上を予定しています。

従って、賞与要求の考え方として、業績の反映については、2025年度業績確定後の2026年6月賞与でおこなう事とし、今回の2025年12月賞与では、各雇用形態・各ステージ共に、支給表通りの水準として要求をおこなう事とします。

### 4) 2025年12月賞与の具体的な要求水準について

#### ① 社員ステージB

- ・ 社員ステージBは、2.00ヶ月（固定）で要求をおこないます。

#### ② 社員ステージC

- ・ 社員ステージCは、1.80ヶ月（固定）と合わせて、グレード別評価別支給表の要求をおこないます。
- ・ 2025年4月入社 of ステージC tについては、2.00ヶ月（固定）で要求をおこないます。

#### ③ 技能社員

- ・ 技能社員は、1.00ヶ月（固定）と合わせて、等級別評価別支給表の要求をおこないます。
- ・ 2025年4月入社 of 技能見習員については、2.00ヶ月（固定）で要求をおこないます。

#### ④ メイト社員

- ・ メイト社員については、グレード別評価別支給表の要求をおこないます。

#### ⑤ エルダースタッフ

- ・ エルダースタッフについては、区分ごとに要求をおこないます。

## 2. 具体的な支給表の要求案について

社員の2025年12月賞与については、以下の通り要求します。

### 1) 社員ステージB

支給ヶ月
2.00

### 2) 社員ステージC

#### ①支給表要求

支給ヶ月
1.80



グレード別評価別支給ヶ月				
	G3	G2	G1	Ct
S	1.00	0.95	0.90	0.85
A	0.70	0.65	0.60	0.55
B	0.40	0.35	0.30	0.25
C	0.10	0.05	0.05	0.05
D	0.00	0.00	0.00	0.00

※2025年4月入社 of ステージC t の支給表要求

支給ヶ月
2.00

#### ②評価分布要求

社員ステージCの評価分布については、以下の通り要求します。

評価をポイント表に基づき、ポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする

【社員ステージC賞与評価ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

## ■支給対象・基準日・支給方法

社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

### 1. 2025年12月賞与

#### 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、期間中に欠勤・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。  
※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日現在とする。  
※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に転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

#### 3) 支給方法

##### ①ステージB

- a) 期間中欠勤のない者  
本給 × 2.00ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退のある者  
本給 × 2.00ヶ月 ×  $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労働分数}}{\text{所定労働分数}}$

##### ②ステージC

- a) 期間中欠勤のない者  
本給 × (1.80ヶ月 + グレード別評価別支給ヶ月)
- b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退のある者  
本給 × (1.80ヶ月 + グレード別評価別支給ヶ月) ×  $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労働分数}}{\text{所定労働分数}}$

##### ③2025年4月入社ステージCt

- a) 期間中欠勤のない者  
本給 × 2.00ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退のある者  
本給 × 2.00ヶ月 ×  $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労働分数}}{\text{所定労働分数}}$

※その他、細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日： 2025年12月5日（金）

### 3) 技能社員

#### ①支給表要求

技能社員の2025年12月賞与については、以下の通り要求します。

支給ヶ月 1.00		支給ヶ月	4等級	3等級	2等級	1等級	技能見習員
		S	2.05	2.00	1.75	1.70	1.65
		A	1.65	1.60	1.45	1.40	1.35
		B	1.25	1.20	1.15	1.10	1.05
		C	0.85	0.80	0.85	0.80	0.75
		D	0.45	0.40	0.55	0.50	0.45

※2025年4月入社 of 技能見習員の支給表要求

支給ヶ月 2.00
--------------

#### ②評価分布要求

技能社員の評価分布については、以下の通り要求します。

評価をポイント表に基づき、ポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする

【技能社員賞与評価ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

## ■支給対象・基準日・支給方法

技能社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

### 1. 2025年12月賞与

#### 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、期間中に欠勤・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。  
※その他の無給の休暇・休職等も含む。

#### 2) 基準日

- ・ 本給および等級は、2025年9月30日現在とする。

#### 3) 支給方法

- a) 期間中欠勤のない者  
本給 × ( 1.00 ヶ月 + 等級別評価別支給ヶ月)
- b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退のある者  
本給 × ( 1.00 ヶ月 + 等級別評価別支給ヶ月) ×  $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$

#### ※ 2025年4月入社 of 技能見習員

- a) 期間中欠勤のない者  
本給 × 2.00 ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退のある者  
本給 × 2.00 ヶ月 ×  $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$

※その他、細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日： 2025年12月5日（金）

#### 4) メイト社員

##### ① 支給表要求

メイト社員の2025年12月賞与については、以下の通り要求します。

グレード別評価別支給ヶ月					
	S	A	B	C	D
G2	1.65	1.50	1.25	1.00	0.85
G1	1.60	1.45	1.20	0.95	0.80

##### ② 評価分布要求

メイト社員の評価分布については、以下の通り要求します。

B評価以上を中心とした分布とする。

#### ■ 支給対象・基準日・支給方法

メイト社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

##### 1. 2025年12月賞与

###### 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、期間中に欠勤・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。  
※その他の無給の休暇・休職等も含む。

###### 2) 基準日

- ・ 本給は、2025年9月30日現在とする。  
※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に転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

###### 3) 支給方法

- a) 期間中欠勤のない者 : 本給×グレード別評価別支給ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退のある者  
: 本給×グレード別評価別支給ヶ月 ×  $\frac{\text{所定労働分数}-\text{不就労働分数}}{\text{所定労働分数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

■ 賞与支給予定日 : 2025年12月5日(金)

5) エルダースタッフ I・II・III

①基本賞与要求

エルダースタッフ I・II・IIIの2025年12月の基本賞与については、以下の通り要求します。

支給ヶ月
1.00

②賞与加算要求

エルダースタッフ I・II・IIIの賞与加算については、以下の通り要求します。

支給ヶ月	
S評価加算	A評価加算
0.40	0.20

6) エルダースタッフIV

エルダースタッフIVの2025年12月賞与については、以下の通り要求します。

評価	S	A	B	C	D
支給ヶ月	2.10	1.80	1.50	1.20	0.90

7) エルダースタッフV

エルダースタッフVの2025年12月賞与については、以下の通り要求します。

評価	S	A	B	C	D
支給ヶ月	2.60	2.30	2.00	1.70	1.40

※エルダースタッフIV・Vの評価分布については、対象者人数を踏まえ絶対評価とします。

## ■支給対象・基準日・支給方法

エルダースタッフの支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

### 1. 2025年12月賞与

#### 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、期間中に欠勤・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、エルダースタッフⅢ・Ⅳ・Ⅴの欠勤・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。  
※その他の無給の休暇・休職等も含む。

#### 2) 基準日

- ・ 時間給及び基本給は、2025年12月1日現在とする。  
※2025年4月1日から2025年12月1日までに、社員・メイト社員からエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

#### 3) 支給方法

##### ①エルダースタッフⅠ・Ⅱ

- a) 期間中欠勤のない者 :  $\text{みなし本給} \times 1.00 \text{ ヶ月}$   
( $\text{みなし本給} = \text{時間給} \times \text{週契約時間} \times 52 \text{ 週} / 12 \text{ ヶ月}$  ※円単位切り上げとする)
- b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退のある者 :  
月初から月末までの1ヶ月間にまったく出勤がない場合は、 $1/6$  を控除する。

##### ②エルダースタッフⅢ

- a) 期間中欠勤のない者 :  $\text{基本給} \times 1.00 \text{ ヶ月}$
- b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退のある者 :  $\text{基本給} \times 1.00 \text{ ヶ月} \times \frac{(\text{所定労働分数} - \text{不就労働分数})}{\text{所定労働分数}}$

##### ③エルダースタッフⅣ・Ⅴ

- a) 期間中欠勤のない者 :  $\text{基本給} \times \text{評価別支給} \text{ ヶ月}$
- b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退のある者 :  $\text{基本給} \times \text{評価別支給} \text{ ヶ月} \times \frac{(\text{所定労働分数} - \text{不就労働分数})}{\text{所定労働分数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日 : 2025年12月5日(金)

### Ⅲ. 今回の賞与交渉と今後に向けて 【報告事項】

- ・ 2025 年度上期の業績は、前年同月比の水準を上回る推移となっており、自社営業利益については、上期予算を達成しました。
- ・ これは、IMPDPの科学の推進などの会社方針を基に、粗利益率や売上総利益率をこれまで以上に意識した取り組みをおこなった結果が、営業利益にも反映されているのではないかと捉えています。
- ・ 一方、2025 年度通期業績については、下期の予算が元々高いことや、年度末の3月計上の割合が高いことなど、その達成に向けては、会社方針などを踏まえた取り組みの推進が引き続き重要となります。
- ・ 従って、賞与における業績の反映は、2026 年6月賞与でおこなう予定ですので、組合としても、引き続き、業績の推移や状況を、詳細に確認していくことが重要だと考えています。
- ・ 業界においては、経験者の人手不足や、原材料価格の高騰などの厳しい状況があります。
- ・ これからは、前例に捉われないより効率的で工夫した働き方も求められると考えており、そのような中では、メンバーの皆さんが、常に持てる力を発揮し続けられる環境づくりについても、組合として取り組んでいきたいと考えています。
- ・ 組合としては、現場の声に常に耳を傾け、現場活動に注力して取り組んでいきますので、2025 年度通期の予算達成に向け、共に頑張っていきましょう。

### Ⅳ. 今後のスケジュール

- ・ この先の予定としては、10月～11月に限定メンバーズVOICEを開催後、労使協議会を開催の上、会社に組合案の要求をおこなっていきます。
- ・ 詳細スケジュールについては、下記の通りです。

時期	内容
10月14日(火)・15日(水)	本部執行委員会：賞与案審議
10月23日(木)	支部評議員会：賞与案共有
10月27日(月)～ 11月10日(月) ※調整中	限定メンバーズVOICE：賞与案共有
11月13日(木)	支部評議員会：賞与案審議
11月17日(月)	労使協議会
12月5日(金)	賞与支給日

# 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