




三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部

2025年12月支給 賞与要求(案)について

 <p>本議案書に関する説明動画は 右記からご確認いただき、 ご意見お待ちしております。</p> <p>◀ IMGU 公式マスコットキャラクター イングちゃん</p>	<p>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</p>	<p>ご意見・ご質問 フォーム</p>
		

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
内線: 820-1661 / 外線: 052-252-1661

名古屋三越の業績

名古屋三越の業績

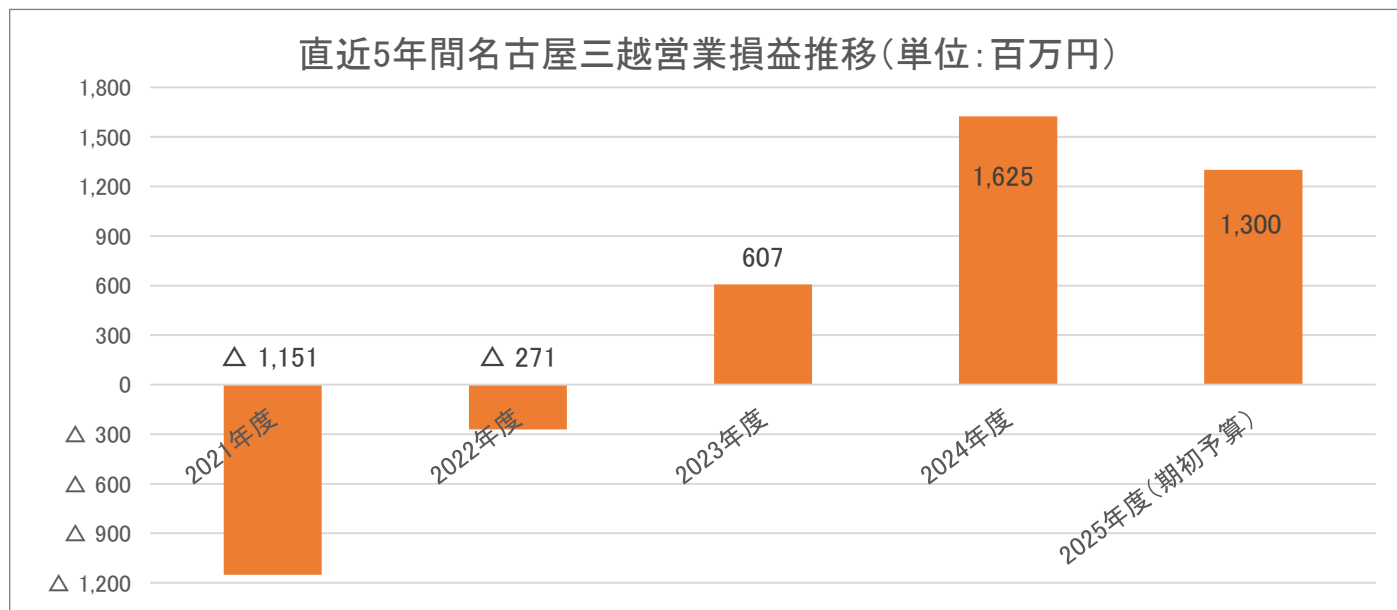
- ・ 販管費の継続した統制や適正なコントロールにより、名古屋三越は営業利益が伸長しやすい構造へと転換しました。
- ・ 結果として2024年度営業利益は、1,625百万円と2008年三越伊勢丹統合以来の最高益を達成することができました。
- ・ 栄地区の大規模開発にともなう競争激化の動きから、攻めへと転じられるよう栄店の構造改革を含む次期中期計画(リボーンプラン)を策定し、本年2025年度は実行フェーズと位置づけ、全員参加で予算達成・今後の収益増に向け取り組みをおこなっています。
- ・ 昨年と比較し特選ブランドの値上げ前需要や円安状況の落ち着きなどにより、インバウンド売上はとりわけ上期前半苦戦をしました。
- ・ 一方で、ベーシックカードをフックにしたMIカード獲得は目標をクリアしており新規顧客が増えたことに加え、外商売上(店外催事等)も好調で、識別顧客売上は前年比101%と堅調に推移しています。
- ・ 2025年8月終了時点では、営業利益449百万円と予算差△89百万円、前年差△229百万円で推移しています。

直近5年間の売上高・営業損益推移(単位:百万円)

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度8月終了時点	
						実績	予算比(差)
売上高	栄店	40,155	42,007	45,358	47,055	17,536	99.3%
	星ヶ丘店	15,416	15,646	16,296	16,146	6,225	95.6%
	ラシック店	18,109	19,602	20,529	22,205	9,202	104.2%
	合計	73,681	77,255	82,183	85,406	32,964	99.9%
営業損益	名古屋三越計	▲1,151	▲271	607	1,625	449	▲89

※ラシックはみなし売上を記載しています。

直近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

賞与確認・要求フローと賞与支給ヵ月推移

- ・ 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をもとに業績評価指標を用いながら交渉します。
- ・ 業績評価指標は、営業利益額の水準、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。

〔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	85,406	
営業利益(単位:百万円)		△1,506	△1,151	△271	607	1,625	
賞与支給 (単位:ヵ月)	12月	基本賞与	1.00	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)	1.00(1.10)
		業績連動賞与	0.00	0.00	0.00	0.30	1.78
	年間合計		2.00(2.10)	2.00(2.10)	2.00(2.10)	2.30(2.40)	3.78(3.88)

※ 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なくなりますが、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の役割給①～③のヵ月数を記載しています。

具体的内容(昨年との変更点)

◆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【2024年度】

2024年12月支給賞与				2025年6月支給賞与						
評価	ステージA ステージB	評価	ステージC	メイト社員 メイト社員h	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					9	1.85ヵ月	1.75ヵ月			
8		SS	—	1.30ヵ月	8	1.75ヵ月	1.65ヵ月	SS	—	1.70ヵ月
7		S	1.20ヵ月	1.20ヵ月	7	1.70ヵ月	1.60ヵ月	S	1.60ヵ月	1.60ヵ月
6		A	1.10ヵ月	1.10ヵ月	6	1.60ヵ月	1.50ヵ月	A	1.50ヵ月	1.50ヵ月
5	一律1.00ヵ月	B	1.00ヵ月	1.00ヵ月	5	1.50ヵ月	1.40ヵ月	B	1.40ヵ月	1.40ヵ月
4		C	0.90ヵ月	0.90ヵ月	4	1.40ヵ月	1.30ヵ月	C	1.30ヵ月	1.30ヵ月
3		D	0.80ヵ月	0.80ヵ月	3	1.30ヵ月	1.20ヵ月	D	1.20ヵ月	1.20ヵ月
2					2	1.25ヵ月	1.15ヵ月			
1					1	1.20ヵ月	1.10ヵ月			

【2025年度】

2025年12月支給賞与				2026年6月支給賞与						
評価	ステージA ステージB	評価	ステージC	メイト社員 メイト社員h	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					9	2.58ヵ月	2.48ヵ月			
8		SS	—	1.50ヵ月	8	2.48ヵ月	2.38ヵ月	SS	—	2.43ヵ月
7		S	1.40ヵ月	1.40ヵ月	7	2.43ヵ月	2.33ヵ月	S	2.33ヵ月	2.33ヵ月
6		A	1.30ヵ月	1.30ヵ月	6	2.33ヵ月	2.23ヵ月	A	2.23ヵ月	2.23ヵ月
5	一律1.20ヵ月	B	1.20ヵ月	1.20ヵ月	5	2.23ヵ月	2.13ヵ月	B	2.13ヵ月	2.13ヵ月
4		C	1.10ヵ月	1.10ヵ月	4	2.13ヵ月	2.03ヵ月	C	2.03ヵ月	2.03ヵ月
3		D	1.00ヵ月	1.00ヵ月	3	2.03ヵ月	1.93ヵ月	D	1.93ヵ月	1.93ヵ月
2					2	1.98ヵ月	1.88ヵ月			
1					1	1.93ヵ月	1.83ヵ月			

※基本賞与支給水準年間2.2ヵ月をベースとし、上記のとおりベースとなる賞与支給表を設定しています。

業績評価指標

- ① 営業利益額の水準
- ② 営業利益の予算達成度

業績評価指標

- ① 営業利益額の水準
- ② 営業利益の予算達成度

◆エルダースタッフのベースとなる賞与支給表【2024年度】

2024年12月支給賞与			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・III	エルダー スタッフ P	エルダー スタッフ F I	エルダー スタッフ F II・III	エルダー スタッフ P
S	1.35ヵ月	2.05ヵ月	0.95ヵ月	1.75ヵ月	2.45ヵ月	1.35ヵ月
A	1.15ヵ月	1.45ヵ月	0.75ヵ月	1.55ヵ月	1.85ヵ月	1.15ヵ月
B	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月
C	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月
D	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月

【2025年度】

2025年12月支給賞与			2026年6月支給賞与		
エルダー スタッフ F I	エルダー スタッフ F II・III	エルダー スタッフ P	エルダー スタッフ F I	エルダー スタッフ F II・III	エルダー スタッフ P
1.55ヵ月	2.25ヵ月	1.15ヵ月	1.75ヵ月	2.45ヵ月	1.35ヵ月
1.35ヵ月	1.65ヵ月	0.95ヵ月	1.55ヵ月	1.85ヵ月	1.15ヵ月
1.05ヵ月	1.05ヵ月	0.75ヵ月	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月
1.05ヵ月	1.05ヵ月	0.75ヵ月	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月
1.05ヵ月	1.05ヵ月	0.75ヵ月	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月

2025年12月支給賞与における労働組合の考え方

- ・ 前述のとおり2024年度労使通年協議の結果、基本賞与支給水準年間2.2ヶ月をベースとする内容へと改定しました。
- ・ よって今回要求の2025年12月支給賞与のベースとなる賞与支給表は昨年とくらべ、+0.2ヶ月の支給表となっております。
- ・ この前提のもとに今回については、要求を組み立てております。
- ・ 業績については、2024年度営業利益は1,625百万円と、2008年の三越伊勢丹統合以来、名古屋三越にとって最高益となりました。
- ・ そして2025年度も減益予算ではあるものの、営業利益13億円という容易ではない予算に挑戦をしています。
- ・ 2025年8月終了時点では、業績評価指標と照らし合わせると営業利益は449百万円と黒字、営業利益の予算達成度は▲89百万円と未達の状況ではあります。
- ・ ただ昨年と比較すると経済環境の変化も受けてインバウンド売上が伸び悩むなか、識別顧客売上はメンバーの頑張りにより着実に伸ばしてきています。
- ・ また2025年度予算については、下期ローリング予算編成後も変えず、昨年に続く大きな利益を目指していきます。
- ・ これらを踏まえて2025年12月支給賞与はベースとなる賞与支給表どおりに要求していきます。
- ・ 労働組合としては、2023年度メンバーとともに作り上げた「労働福祉ビジョン」の記載にあるように、賞与支給水準の底上げをはかり、年間賞与支給ヵ月3.00ヵ月は維持をし、それ以上を目指していきたいと考えています。

2025年12月社員・メイト社員・メイト社員-h賞与要求（案）

- 2025年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2025年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

- 2025年度賞与評価期間{ステージBは年間、ステージC(ステージC-t含む)・メイト社員・メイト社員-hは上半期}にもとづいて、下表の評価に応じた支給ヵ月を要求します。
- また、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をおこなったうえで、S評価者のなかから選出します。

ステージA・ステージB	評価	ステージC・ステージC-t	メイト社員・メイト社員h
1.20ヵ月	SS	—	1.50ヵ月
	S	1.40ヵ月	1.40ヵ月
	A	1.30ヵ月	1.30ヵ月
	B	1.20ヵ月	1.20ヵ月
	C	1.10ヵ月	1.10ヵ月
	D	1.00ヵ月	1.00ヵ月

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C(ステージC-t含む)は、B評価中心の正規分布とする
- ◇ 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。
- メイト社員・メイト社員-hの賞与評価は、SS～Dの6段階評価、ステージC(ステージC-t含む)がS～Dの5段階、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12月5日	勤惰調査期間	2025年4月1日～2025年9月30日
支給基準日	2025年9月30日時点の本給にもとづく	支給対象者	2025年12月5日の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"> 2025年10月2日～2025年12月5日までに期中入社した方は賞与支給の対象外。 2025年4月1日～2025年9月30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ヵ月の算定をおこなった結果が0.50ヵ月を下回る場合は0.50ヵ月を支給。 2025年10月1日付で入社した方は一律0.50ヵ月の支給。 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げる。 ただし、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 2025年10月1日付でフェロー社員からメイト社員に雇用区分を転換された方は、2025年10月1日時点の本給にもとづいてメイト社員のC評価基準で支給。 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。 		
参考	【賞与支給の前提となるステージ毎の本給】		
	ステージA・B	資格給＋個人成果給＋役割給	
	ステージC	資格給＋個人成果給＋役割給 ※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)

- 2025年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2025年12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(B評価中心の正規分布)です。
- 2024年度上半期の賞与評価でSもしくはA評価を取得した場合は、下表のとおり評価加算として賞与支給ヵ月が加算されます。

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	1.55ヵ月	2.25ヵ月	2.25ヵ月	1.15ヵ月
A	1.35ヵ月	1.65ヵ月	1.65ヵ月	0.95ヵ月
B	1.05ヵ月	1.05ヵ月	1.05ヵ月	0.75ヵ月
C	1.05ヵ月	1.05ヵ月	1.05ヵ月	0.75ヵ月
D	1.05ヵ月	1.05ヵ月	1.05ヵ月	0.75ヵ月

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12月5日	
支給基準日	エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ	2025年12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12月1日時点の月額基準給料※にもとづく ※時給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヵ月(100円未満四捨五入)とする
勤惰調査期間	2025年4月1日～2025年9月30日	
支給対象者	2025年12月5日の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"> 2025年4月1日～2025年12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12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。 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げる。 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。 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。 ただし、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 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。 	

スケジュール

2025年12月賞与支給までのスケジュール

2025年10月中旬～10月下旬	2025年11月上旬	2025年12月5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12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




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！

 お得情報を
ゲット！



 労使の取組
を紹介！

Viva Engage
コミュニティ検索バーに
『名古屋三越の
労働組合』と検索

 イングちゃん
がつぶやきます！

