

社外秘

三越伊勢丹グループ労働組合 仙台三越支部

2025年12月賞与 限定メンバーズVOICE 議案書（案）



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

- ★対象：社員（非組合員含む）・メイト社員・エルダースタッフ
- ★この議案書は**社外秘**です。取り扱いには十分気を付けてください



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向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おこない、全員で責任を持ち実践する

先進的なビジョンと広い視野を持ち、常に挑戦し続ける

すべての働く仲間と連携し、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目指す

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



仙台三越支部 労働福祉ビジョン（労働条件ロードマップ）

2028年のあるべき姿：多様な働き方ができ、それを理解し合える仲間と共に自己実現に向かってチャレンジできる仙台三越

重点政策項目における5年後のあるべき姿、アクションの方向性

項目	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年（5年後あるべき姿）	
A 人事賃金制度	処遇	①本給⇒低水準県内企業比較		・本給制度に関する研究(全雇用形態)	本給制度改定(昇給表・ランク単価)		①昇給1万円（本給制度の見つめ・水準上げなど）
		②賞与⇒年間2.0ヶ月	賞与制度に則った要求(最低2.5ヶ月)	支給表見直し（最低3ヶ月/年）	支給表見直し（最低3.5ヶ月/年）	支給表見直し（最低4.0ヶ月/年）	②賞与水準5ヶ月/年
		③退職金(ポイント単価790円・ポイント各設)			退職金制度改定（ポイント単価・ポイント）		③退職金1.5倍（2023年度比）
		④最低賃金⇒宮城県最賃クリア	宮城県最賃より魅力のある水準を達成		宮城県最賃より魅力のある水準を達成		④最賃時給1200円を維持
キャリア形成	①キャリアステップは、スタッフ社員⇒社員	スタッフ社員の人員制度見直し		スタッフ社員の正社員化議論開始	スタッフ社員の正社員化制度運用開始	①スタッフ社員の正社員化（選べる）	
		②60歳定年、65歳までの継続雇用制度	シニアスタッフの人員制度改定	法改正(70歳までの雇用確保)に伴う定年年齢の見直しの議論開始	法改正(70歳までの雇用確保)に伴う定年年齢の見直しの議論開始	②65歳定年（70歳までの継続雇用） ⇒シニアスタッフが活躍できる環境の確立	
		③教育機会(MANABIの森などのeラーニング)キャリアを見つめる機会(自己申告制度)各雇用形態におけるキャリアパス	学びの機会の有り方の検討		学びの機会の有り方の検討(ステーション別・職種別・雇用別や、出向の有り方、生涯CDPの構築)		③幅広い教育体制・生涯CDPの確立 ⇒選択できる出向(グループ内外)、自領域以外へのチャレンジ
B 働き方	労働時間・休日	①労働時間 所定労働時間7時間25分/日(1847時間/年)、総実労働時間1789時間/年		休日数を検討を踏まえた労働時間の短縮の検討	休日数・有給休暇制度の短縮を踏まえた労働時間の短縮(総実労働時間1,700時間以下の達成)		①労働時間の短縮 ⇒所定労働時間1700時間台、総実労働時間1700時間以下の実現
		②休日 年間休日116日、有給休暇付与日数12~22日(取得率平均70%)、連続休暇制度(年8日)		休暇日数や有給休暇制度の在り方の検討	休日日数118日 有給休暇取得率90%	休日日数120日、有給休暇付与日数拡大(最大25日) 有給休暇取得率80%	②休暇日数の拡大 ⇒年間休日数120日、有給休暇付与日数最大年間25日(取得率80%)
	柔軟な働き方	・ロング&ショート ・シフト制 ・フレックス勤務運用なし ・フリーデスク制 ・スマホ貸与者が限定的	フレックス勤務の運用スタート	フレックス勤務の結果検証と見直し リモートワークの在り方について研究	リモートワークの在り方について研究 短時間正社員の在り方について研究	リモートワークの運用 短時間正社員制度の導入を検討	①柔軟な働き方の実現 ⇒フレックス勤務の効果的な運用、リモートワークの考え方の拡充(勤務場所を限定しない・転籍せずに帰属店勤務継続など)、短時間正社員
風土	・定期的な面談、1on1 ・グループ共通評価フォーマット(ステA・B) ・社長対話会 ・社内プロジェクト ・社内公募	メンター制度の運用と検証(上下部下の概念を超えた) スタッフ社員のグループ共通評価フォーマットへの変更を検討(2025年度より新フォーマット) 評価制度に関する研究(評価権限の在り方)		研究・実態を踏まえた評価権限の見直し		①納得性の高い評価制度 ⇒評価フォーマットの在り方、評価権限の在り方	
		メンター制度の運用と検証(上下部下の概念を超えた) 1on1・面談環境の整備 ハラスメント撲滅に向けた教育活動の推進		1on1・面談環境の整備 ハラスメント撲滅に向けた教育活動の推進		②より良い職場風土に向けた仕組みの構築 ⇒メンター制度、1on1・面談環境の十分な確保、ハラスメント0	

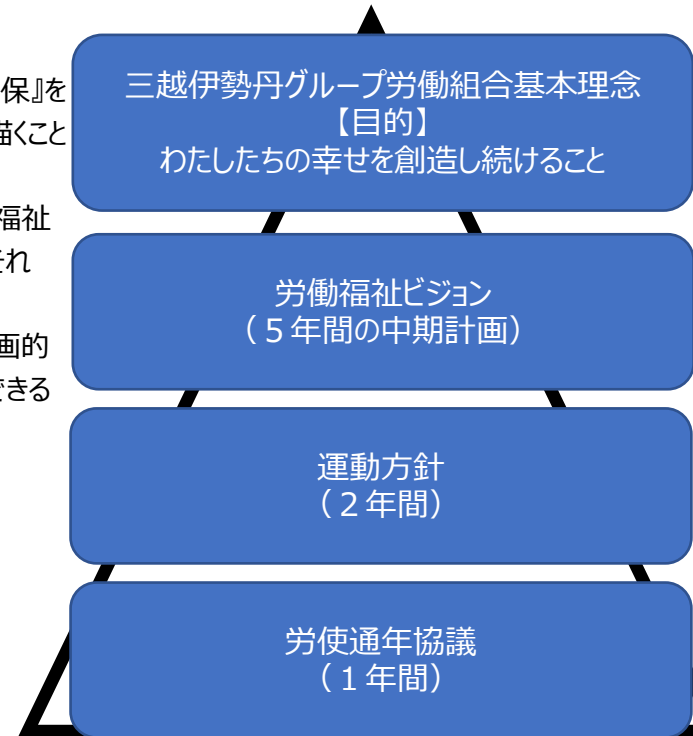


■重点政策項目における5年後のあるべき姿、アクションの方向性

項目	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年（5年後あるべき姿）
C セーフティネット	両立支援 ・育児介護休暇 (介護・育児・疾病サポート百科)	『育児サポート百科、介護疾病サポート百科』の周知活動強化 両立支援における社内制度の在り方の研究	両立支援における社内制度の見直しの検討／見直し内容の周知活動強化		①両立支援の仕組み確立 ⇒手厚い出産・育児手当金、育児・介護と両立のしやすい環境整備（会社内の託児所・介護所へ併設）	
		男性育児休暇取得率100%達成・維持に向けた、制度の周知活動	男性育児休暇取得率100%達成・維持に向けた、制度の周知活動		②男性育児休暇取得率が100%	
D 福利厚生	保証 ・扶養者年齢別最低賃金C基準 ・扶養家族手当ステージC	スタッフ社員の扶養家族手当導入 出張に関わる手当の見直し	扶養者年齢別最低賃金C⇒B基準への 引上げ	時代に合わせた各種手当の研究	扶養者年齢別最低賃金C⇒B基準への 引上げ	①仕事を通した生活する上で必要な保障の整備 ⇒扶養家族手当の水準引上げ、扶養者年齢別最低賃金のA基準化、通勤手当の範囲拡充（時代に合わせた各種手当の見直し）
		23年度改修された店内休憩所（無人コンビニ）の運営状況確認、利用者の声確認、課題抽出	休憩施設に関する見直し 今後の新たな方向性	性別を問わない従業員施設の在り方の研究	性別を問わない従業員施設への改修（トイレなど）	①安心して充実した職場環境（施設）の整備 ⇒食事・休憩環境について、トイレ・更衣室の整備（LGBTQ+を踏まえた設備拡充）
D 福利厚生	職場環境 ・店内休憩所 ・マッサージ施術 ・館内無人コンビニ	資産形成の在り方の研究		資産形成の種類拡充 従業員買物制度の在り方の研究	従業員買物制度の見直しを本部へ 提案・要請	①仙台三越で従事することにロイヤリティが感じられる制度・仕組みの整備 ⇒従業員買物制度の拡大、資産形成の拡充、住宅手当・通勤手当の拡充
		確定拠出年金 ・グループMIカード（10%値引、年会費補助） ・健康診断（1回/年、年齢によって人間ドック有り）	健康診断メニューの在り方の研究 健保と連携した健康増進の取り組みの検討	健康診断メニューの在り方の見直し 健保と連携した取り組みの実行	健康診断メニューの拡充 健保と連携した取り組みの実行	①健康の維持を企業としてフォローしていく制度の充実 ⇒健康診断メニューの充実（人間ドックの会社負担）、健保と連携した健康増進の取り組みを推進

■仙台三越労働福祉ビジョンについて

- ・ 昨今、私たちの商売の取り巻く環境は大きく変化しています。そのような中、労働組合は『企業の存続と雇用の確保』を大前提としながら、仙台三越で働く全員が同じ未来を描き成長・発展していくべく、『やりがい・安心感』を同時に描くことができるよう中長期的に企業風土や人に関わる諸制度の見直しを推進しています
- ・ 三越伊勢丹グループ労働組合では、労働条件における中長期的な視点を持ったビジョンを策定し、総合的な労働福祉(労働条件)の取り組みを、4つの切り口である『①人事賃金制度②働き方③セーフティネット④福利厚生』をそれぞれ推進することで、基本理念である『わたしたちの幸せを創造しつづけること』を目指しています
- ・ 仙台三越支部においても、2023年に策定した『2028年のあるべき姿』と『労働条件ロードマップ』を推進し、計画的に労働条件を向上していく協議を進めることで、私たち一人ひとりが『やりがい・安心感』を今と未来で描き、実感できる状態を実現します



IMGU 仙台三越支部について

第11期 仙台三越支部 執行委員・書記スタッフ



支部執行委員長
工藤 翼

総務・経営企画部付
労働組合専従



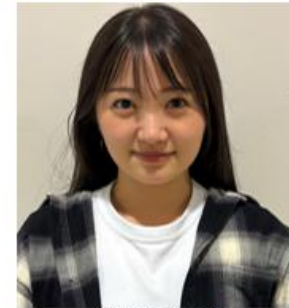
支部副執行委員長
真山 諒

営業統括部 外商部



支部書記長
若山 ひかる

営業統括部 商品部
雑貨・RTW



支部執行委員
岡野 実来

営業統括部 販売部
菓子・和洋酒・ギフト



支部執行委員
鈴木 賢

営業統括部 商品部
食品・催事



支部執行委員
小林 誠

営業統括部 営業計画
リモデル・まち化推進



支部執行委員
小関 陽介

営業統括部 外商部



支部執行委員
相澤 優莉

営業統括部 販売部
LUX・化粧品



支部執行委員
上原 優輝

営業統括部 販売部
食品・商品券



支部書記スタッフ
栗野 由美子

総務・経営企画部付
労働組合専従



2025年12月賞与 限定メンバーズ VOICE 議案書【目次】

内容	議案書の 位置付け	ページ
I. 仙台三越を取り巻く環境		
1. 仙台三越を取り巻く環境	報告事項	8
II. 2025年12月支給賞与要求（案）		
1. 2025年12月支給賞与要求（案）	審議決定事項	12-14
2. 今後の賞与の方向性	報告事項	15
III. その他		
1. スケジュール、お問い合わせ	報告事項	17



I . 仙台三越を取り巻く環境

【報告事項】



1. 仙台三越を取り巻く環境〔報告事項〕

- 上期の業績は、昨年度の傾向と同様にトップラインの低下に加えて、カテゴリ別売上構成比の変化による差益率の低下が続く状況であったが、第2Qよりトップラインの復調傾向と働き方改革をはじめとする経費削減の成果が見え始め、上期全体では売上 11,706 百万円（予比 97.1%・前比 96.3%）、営業利益▲174 百万（予差 0.8 百万・前差 67 百万）という状況
- 下期については、売上高前比 95%を最低限維持しながら構造改革を推し進め、より高い経費削減の意識を持った働き方を全員で実行し、年間 1.5 億円の営業利益予算の達成を目指す

■ 仙台三越の業績動向

1) 2025 年度上期（4-9 月）業績結果（※一部速報値）

（単位：百万円／％ ※営業利益は予算差を記載）

	4 月		5 月		6 月		7 月		8 月		※9 月		※累計		
	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	前年比
総額売上高	1,794	96.0	1,841	94.5	2,207	94.3	2,229	96.1	1,834	103.6	1,798	99.4	11,706	97.1	96.3
営業総利益	434	95.1	448	96.2	551	93.2	561	94.1	433	101.2	477	101.7	2,906	96.6	96.5
販売管理費	504	97.3	488	98.6	499	93.9	556	98.3	526	98.1	505	94.4	3,081	96.8	94.7
営業利益	▲69	▲61	▲39	▲29	51	▲7	4	▲25	▲92	15	▲28	37	▲174	0.8	67

2) 2025 年度上期部門別業績結果

単位：百万円・％	2025 年度上期計		
	実績	予算比	前年比
雑貨	4,123	100.5	99.9
食品	3,775	96.8	96.3
婦人・ベビー・子供	1,406	93.1	91.5
紳士・スポーツ・学生服	976	90.3	89.9
ライフデザイン・呉服	554	87.8	87.5
サテライト	448	95.1	94.8

3) 2025 年度予算

	期初予算
売上高	26,650
営業利益	150

4) 売上高および営業利益の推移

単位：百万円	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度（予算）
売上高	25,542	27,038	27,627	26,347	26,650
営業利益	▲646	▲217	14	▲54	150

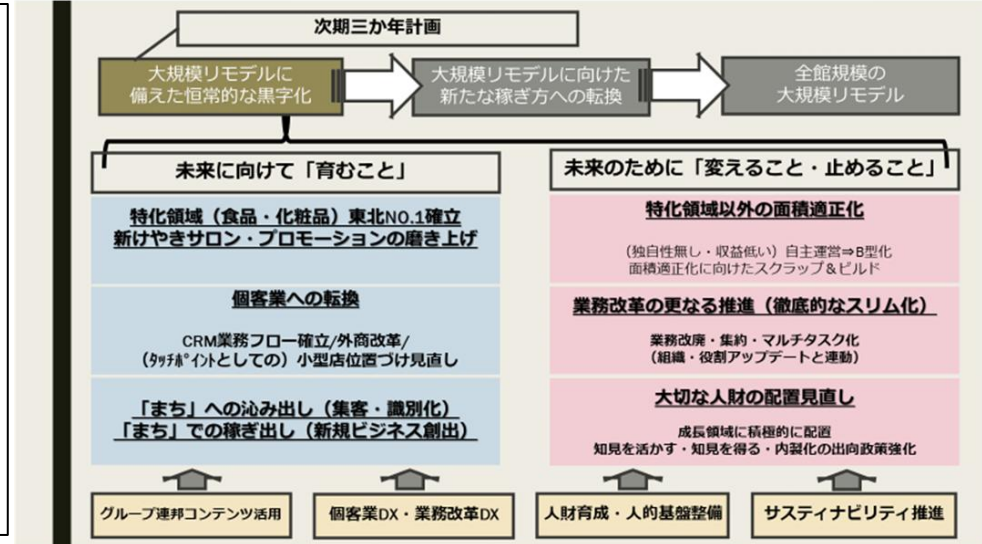
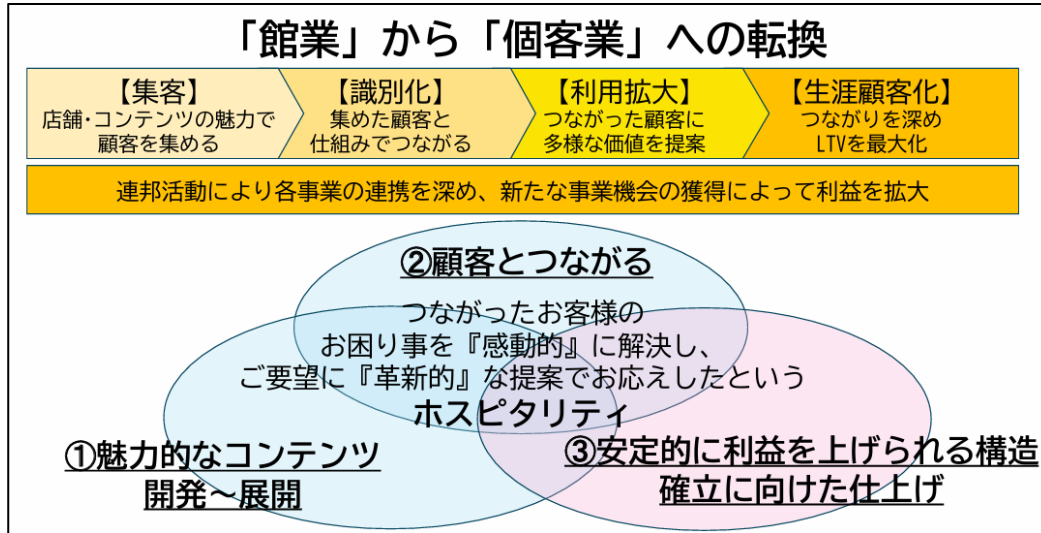


5) 2025 年度上期商況・取り組み

取り組み	内容																										
収支構造改革 (○)	<p><販売管理費・主要費目実績></p> <table border="1" data-bbox="333 225 1061 504"> <thead> <tr> <th rowspan="2">(単位・百万円)</th> <th colspan="3">4-9月累計</th> </tr> <tr> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>販売管理費</td> <td>3,081</td> <td>96.8%</td> <td>94.7%</td> </tr> <tr> <td>(人件費)</td> <td>780</td> <td>97.9%</td> <td>96.8%</td> </tr> <tr> <td>(宣伝費)</td> <td>46</td> <td>88.9%</td> <td>114.6%</td> </tr> <tr> <td>(物流費)</td> <td>129</td> <td>84.8%</td> <td>67.0%</td> </tr> </tbody> </table> <ul data-bbox="1137 245 2085 437" style="list-style-type: none"> ・ 人件費は、催事等のアルバイト削減や、私たち一人ひとりの時間内に効率的に業務をおこなうことの働き方改革を実施 ・ 宣伝費は、紙媒体からデジタルを使った宣伝方法へのシフトを継続実施 ・ 物流費は、24 年歳暮に続き 25 年中元においても、客受け送料の見直しを実施（前年比較で約 60 百万の削減効果） 				(単位・百万円)	4-9月累計			実績	予算比	前年比	販売管理費	3,081	96.8%	94.7%	(人件費)	780	97.9%	96.8%	(宣伝費)	46	88.9%	114.6%	(物流費)	129	84.8%	67.0%
(単位・百万円)	4-9月累計																										
	実績	予算比	前年比																								
販売管理費	3,081	96.8%	94.7%																								
(人件費)	780	97.9%	96.8%																								
(宣伝費)	46	88.9%	114.6%																								
(物流費)	129	84.8%	67.0%																								
CRM 戦略 (▲)	<p><MI カード獲得実績></p> <table border="1" data-bbox="333 587 1061 719"> <thead> <tr> <th rowspan="2">MI カード</th> <th colspan="3">4-8月累計</th> </tr> <tr> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>合計件数</td> <td>2,525 件</td> <td>92%</td> <td>270%</td> </tr> </tbody> </table> <ul data-bbox="1137 596 2085 788" style="list-style-type: none"> ・ ベーシックカードの導入効果もあり前年実績を大きく上回るが、予算にはあと一歩といった状況（予算差▲232 件）※ベーシック比率 82% ・ 特化領域を中心とした強化お買場や施策を決め、社員が率先獲得・お取り組み先さま獲得フォローをおこなう取り組みを推進。また、お客さまの利用状況を伺い、ポイント率が高く店舗の営業収入にも繋がる『プラスカード』の提案強化を実施 				MI カード	4-8月累計			実績	予算比	前年比	合計件数	2,525 件	92%	270%												
MI カード	4-8月累計																										
	実績	予算比	前年比																								
合計件数	2,525 件	92%	270%																								
外商改革 (▲)	<p><外商部門計数推移> ※手数料については、お取り寄せ NW・同行アテンド・代行アテンドに関わる実績</p> <table border="1" data-bbox="333 885 1061 1050"> <thead> <tr> <th rowspan="2">(単位・百万円)</th> <th colspan="3">4-9月累計</th> </tr> <tr> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>外商総扱売上高</td> <td>3,042</td> <td>94%</td> <td>102%</td> </tr> <tr> <td>手数料収入</td> <td>78</td> <td>98%</td> <td>145%</td> </tr> </tbody> </table> <ul data-bbox="1137 895 2085 1123" style="list-style-type: none"> ・ 店舗全体の営業収入に寄与する『拠点ネットワーク』を拡大するため、出向者と仙台三越のお客さまを繋ぐ取組みを強化。また、逸品会・丹青会は動員数が拡大し、売上実績については過去最高を更新（丹青会：予算比 104%、逸品会：予算比 113%） ・ 『新規獲得・サロン営業強化』チームは増員して、新規顧客獲得の更なる促進と新サロン OPNE に向けてサロン拠点の顧客開拓フロー構築を目指す 				(単位・百万円)	4-9月累計			実績	予算比	前年比	外商総扱売上高	3,042	94%	102%	手数料収入	78	98%	145%								
(単位・百万円)	4-9月累計																										
	実績	予算比	前年比																								
外商総扱売上高	3,042	94%	102%																								
手数料収入	78	98%	145%																								
営業外収益拡大に向けた取り組み (○)	<p><その他営業収入の推移></p> <table border="1" data-bbox="333 1173 1061 1305"> <thead> <tr> <th rowspan="2">項目 (単位・百万円)</th> <th colspan="3">4-9月累計</th> </tr> <tr> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>その他営業収入</td> <td>261</td> <td>114%</td> <td>129%</td> </tr> </tbody> </table> <ul data-bbox="1137 1182 2085 1331" style="list-style-type: none"> ・ 2024 年に続き新規事業開発の取り組みを強化。百貨店外 MD の開拓やふるさと納税の内製化などを実施 ・ その他、本館・定館・小型店のイベントスペースや遊休地の活用、定借テナントによる営業収入拡大についても取り組みを継続実施 				項目 (単位・百万円)	4-9月累計			実績	予算比	前年比	その他営業収入	261	114%	129%												
項目 (単位・百万円)	4-9月累計																										
	実績	予算比	前年比																								
その他営業収入	261	114%	129%																								



6) 2025 年度の方向性（経営資料一部抜粋）



- ・ 次期3か年計画では『**全館規模の大規模リモデル**』を掲げており、その実現に向けて恒常的な黒字化の実現を達成すべく、**構造改革をより前進**させる
 - ・ 2025年度は、2024年度安定的な黒字体制を確立することができなかったことも踏まえ、**安定的に利益を上げられる構造確立に向けた仕上げ**をおこなう年度
 - ・ 組織体制の枠組みは変えずに、働き方や要員配置を変えることで、「**館業**」から「**個客業**」への転換をさらに進めていく
- ①特化領域東北 No.1 確立
 - 食品・化粧品は藤崎百貨店にも勝るコンテンツとして確立
 - ②個客業への転換
 - CRM 業務フローの確立、「まち」への沁み出しと稼ぎ出し（仙台三越母店を構える勾当台エリアに、どのようにお客さまを集客して識別化し利用拡大をはかるか）
 - 外商改革では既存顧客のあらゆる利用拡大・生涯顧客化を推進。拠点ネットワーク売上の拡大に向け首都圏出向者との連携をさらに強化。2025年度末の新サロン OPEN に向けて、サロン拠点の働き方と顧客開拓フローを確立していく
 - 小型店事業の黒字化を目指すべく、タッチポイントとしての小型店の位置づけの見直しを実施（外商拠点化、モデル店舗エムアイプラザ古川の取り組み内容の波及等）
 - ③業務改革の更なる推進
 - 少人数で CRM 業務フローや店頭運営を担えるよう、店舗運営チームを中心に業務の集約・効率化を推進



Ⅱ. 2025 年 12 月支給賞与要求 (案)

【審議決定事項・報告事項】



1. 2025年12月支給賞与要求（案）〔審議決定事項〕

1. 2025年12月支給賞与の考え方

これまでと同様に『賞与は生活給』という観点と、モチベーションの維持向上から『評価の反映が重要であること』を大前提に、2025年12月支給賞与については、以下のポイントを踏まえて組み立てをおこないます

① 直近の業績動向

- 2025年度上期の業績は、売上高 11,706 百万（予算比 97.1%/前年比 96.3%）、営業利益▲174（予差 0.8 百万/前差 67 百万）という状況
- 中期経営計画の初年度として中長期的な大規模モデルの実現を目指して、『特化領域の磨き上げ』『個客業への転換に向けた各種取り組みの推進』『業務改革の更なる推進』を実施

② これまでの12月賞与支給水準との比較

- メンバーの納得やモチベーションの維持・向上という観点からも、過去の12月支給水準を起点に要求を組み立てる

参考) 過去の業績と賞与支給水準

(単位：百万)		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
売上高		25,542		27,038		27,628		26,347		予算：26,650	
営業利益		▲649		▲218		14		▲54		予算：150	
(単位：ヶ月)		12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月
支給実績 ※中位評価の場合	ステージB	1.25	0.75	1.00	1.00	1.00	1.10	1.00	1.10	今回の要求	26年4-5 月別途協議
	ステージC	1.25	0.85	1.05	1.05	1.05	1.125	1.05	1.13		
	メイト社員	1.25	1.05	1.15	1.15	1.15	1.20	1.15	1.20		
	エルダースタッフF・S	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90		
	エルダースタッフP	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60		



2. 雇用形態別の要求（案）

- ・ 2025年12月賞与について、以下のとおり要求します

【社員ステージ B】

支給表 (単位：か月)	評価	一律			
	支給か月	1.00			
賞与評価	年間評価であることを踏まえ、賞与評価は要求しない				

【社員ステージ C】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.25	1.15	1.05	0.95	0.85
賞与評価	評価分布について、平均 B 評価以上とすることを要求する					

【メイト社員】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.45	1.25	1.15	1.05	0.85
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価 ポイント	S 6	A 5	B 4	C 3	D 2

【エルダースタッフ (F・S)】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.30	1.10	0.90	0.70	0.50
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価 ポイント	S 6	A 5	B 4	C 3	D 2

【エルダースタッフ (P)】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.00	0.80	0.60	0.40	0.20
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価 ポイント	S 6	A 5	B 4	C 3	D 2

※社員ステージ A は、ステージ B に準ずる



3. 2025年12月賞与の支給細則

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
- ・ 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 ※その他の無給の休暇・休職等も含む
- ・ 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

②基準日

- ・ 本給、職務および資格は、2025年9月30日現在とする
- ・ 2025年4月1日から2025年12月1日までに社員および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。なお、エルダースタッフにおける契約内基本給については、2025年12月1日現在とする

③支給方法

社員ステージ B	a) 期間中欠勤のない者	本給 × 評価別支給ヵ月
社員ステージ C メイト社員 エルダースタッフ (F・S)	b) 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者	本給 × 評価別支給ヵ月 × $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$

エルダースタッフ (P)	a) 期間中欠勤のない者	みなし基本給※ × 評価別支給ヵ月
	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ヵ月間に1日も出勤がない場合は、賞与支給額の6分の1を控除する

※みなし基本給 = 時間給 × 週契約時間 × 52 週 / 12 ヶ月 100 円未満四捨五入とする

④支給日

- ・ 2025年12月5日(金)

※細部については労使協議の上決定する



2. 今後の賞与の方向性について〔報告事項〕

- 2025年度の営業利益予算1.5億円を達成するためには、百貨店商売の売上が最大のピークとなるこの下期の取り組みが重要となります
- 具体的には、『①CRM業務フローを継続して推進しながら売上前年比95%以上を堅持すること、②機動的な経費コントロールを意識した効率的な働き方の遂行』が重要な取り組みとなります。①については、3ヵ月月次大綱をベースに各領域における月次計画を着実に実行していくことが必要です。②については、出向政策の推進がなされよりタイトな組織要員となっている中、いかに効率的な働き方へ変化できるか、一人ひとりが意識して実行することが重要となります
- 2025年度賞与については、都度交渉という枠組みではあるものの、**2025年度営業利益が1円でも黒字化できた暁には、年間2.5ヵ月の賞与支給へ回復していくこと**を、労使で確認をしています（下記参考、想定されるパターン①）
- 加えて、**2025年度営業利益予算の1.5億円を達成した暁には、年間2.5ヵ月『+α』の労使協議を、2026年6月支給賞与の交渉時におこなっていくこと**も、労使共通の認識です（下記参考、想定されるパターン②）
- その先の2026年度賞与においては、収益を安定的に還元する仕組みの『賞与制度』に則った半期交渉へ移行し、賞与水準の回復・向上を目指していきます
- 前段でも述べましたが、今下期から今後に向けては、出向政策の在り方の変化や、物流改革（内製化の取り組み）の推進、小型店の営業終了といった未来へ向けた構造改革の取り組みをさらに推進していきます。これらの取り組みについては、私たち1人ひとりが理解をして、さらなる意識改革＝働き方の改革の実行が必要不可欠となります
- 仙台三越の存続と成長に向けて、安定的に収益を確保できる強固な組織を私たち全員が一丸となって作り上げ、業績の向上ひいては賞与の回復・向上に繋げていきましょう

参考) 2026年6月度賞与の方向性

	雇用形態/単位：か月 ※中位評価の場合を記載	2025年度賞与（想定）			参考：2024年度賞与		
		2025年12月 （案）	2026年6月 （想定）※	2025年度計 （想定）	2024年12月	2025年6月	2024年度計
想定しているパターン① 営業黒字の場合	ステージB	1.00	1.50	2.50	1.00	1.10	2.10
	ステージC	1.05	1.45	2.50	1.05	1.13	2.18
	メイト社員	1.15	1.35	2.50	1.15	1.20	2.35
	エルダースタッフ(F・S)	0.90	0.90	1.80	0.90	0.90	1.80
	エルダースタッフ(P)	0.60	0.60	1.20	0.60	0.60	1.20
想定しているパターン② 営業利益予算1.5億以上の場合	ステージB	1.00	1.50+α	2.50+α	1.00	1.10	2.10
	ステージC	1.05	1.45+α	2.50+α	1.05	1.13	2.18
	メイト社員	1.15	1.35+α	2.50+α	1.15	1.20	2.35
	エルダースタッフ(F・S)	0.90	0.90+α	1.80+α	0.90	0.90	1.80
	エルダースタッフ(P)	0.60	0.60+α	1.20+α	0.60	0.60	1.20

※2026年6月賞与は、2026年5月頃要求予定です。



Ⅲ. その他



スケジュール〔報告事項〕

- ・ 今後は会社への要求に向け、以下のスケジュールにて進めて参ります

日程	項目	内容
10月11日	支部執行委員会	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、審議決定します
10月15日	本部執行委員会	
10月21日	支部評議員会	
10月27日-29日	限定メンバーズ VOICE (リアル・動画配信)	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、共有・意見交換を行います
11月3日	支部大会	2025年12月支給賞与要求内容を審議決定します
11月労使協議会	労使協議会	2025年12月支給賞与の要求をおこないます
随時	ご意見・ご質問受付	ご意見・ご質問をメールや Forms から受け付けております

お問い合わせ〔報告事項〕

- ・ 議案書の内容や日頃の組合活動について、ご意見・ご質問がございましたら Forms から送信していただくか、下記連絡先までご連絡ください
- ・ 資料につきましては「**社外秘**」となりますので、取扱いには十分ご注意願います

<p style="text-align: center;">①労働組合 工藤</p> <p>内線 : 875-2673 外線 : 022-261-3185 メール : kudo_tsubasa@imgu.or.jp</p>	<p>②三越伊勢丹グループ労働組合 HP</p>  <p>~リンクはこちら~ ☆ログイン方法 ID : 54 から始まる 10桁の社員コード PASS : 生年月日 8桁 (例 : 19910831)</p>	<p>③組合員いつでも・どこでも ご意見ご質問 forms</p>  <p>~リンクはこちら~</p>	<p>④IMGU 公式 LINE</p> 
--	--	---	---





Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

