



メンバー一人ひとりの幸せのため、個の想いを大きな力に変えていこう

# 2025年10月 メンバーズVOICE 議案書(案)

三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部

## 【今回のメンバーズVOICEの位置づけ】

### 【主な内容】

1. 2025年12月支給賞与における対応について
2. 2025年度労使通年協議の取り組み

10月31日(金)12:00より説明動画を配信予定

※視聴後は**11月14日(金)**までに  
巻末掲載のFormsから出席入力、  
意見質問の入力をお願いします。



動画視聴

IMGU公式マスコットキャラクター  
イングちゃん



視聴目安時間 約35分

<https://members.imgu.or.jp/ba010/43583>

今回よりリアルVOICEにご参加希望の方は事前申込制としますので巻末ページをご確認ください。

対象者： 社員・メイト社員・フェロー社員・特別社員・エルダースタッフ  
エルダーフェロー・スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ  
※各雇用形態の非組合員を含む

# <目次>

<b>I</b>	<b>三越伊勢丹グループの状況</b>	<b>報告事項</b>	
	1. 三越伊勢丹グループの動向		P4
	2. 三越伊勢丹の動向		P6
<b>II</b>	<b>2025年12月支給賞与について</b>	<b>審議決定事項</b>	
	1. 2025年度の状況		P10
	2. 2025年度賞与要求における業績評価指標		P10
	3. 2025年12月支給賞与における組合の考え方		P11
	4. 2025年12月支給賞与の具体的な対応		P11
	5. 2025年12月支給賞与に関する今後のスケジュール		P14
	6. 2026年6月支給賞与について		P14
<b>III</b>	<b>2025年度労使通年協議の取り組み</b>	<b>途中経過報告事項</b>	
	1. 働き方の変化と従業員間のバランスに関する検討		P19
	2. 年間休日数の検討について		P21
	3. 経営戦略を推進するための人事賃金制度のあり方		P22
	4. ステージC-7における人事賃金制度のあり方について	<b>審議決定後報告事項</b>	P23
	5. 地域別最低賃金改定に伴う対応について	<b>途中経過報告事項</b>	P24
	6. 適正な労働時間管理の取り組み		P26
	7. 風土改革の向上に向けた取り組み	<b>報告事項</b>	P28
<b>IV</b>	<b>2025年度下期繁忙期延短刻について</b>	<b>報告事項</b>	
	1. 2025年度下期繁忙期延短刻について		P31
<b>V</b>	<b>第11期前半年度振り返りと後半年度運動方針について</b>		
	1. 三越伊勢丹支部 第11期後半年度(2025年度・2026年度)運動方針		P39
<b>参考資料</b>			
	1. 支部広報 VOICE Times34号発行のお知らせ		P52
	2. 2025年夏の愛の募金活動報告		P53
	3. 働き方ハンドブック2025年度版発行のお知らせ		P54

## 【支部大会に関するご連絡】

2025年4月メンバーズVOICEの議案書でお知らせした通り、2025年12月支給賞与については、今回は支部大会を開催せず、メンバーズVOICE期間を通じて寄せられたご意見を踏まえ、2025年11月17日および18日に開催予定の支部評議員会において、要求案を審議決定します。その後、同年11月18日に開催される労使協議会において、会社側に対し要求をおこなう予定です。

# I . 三越伊勢丹グループの状況

---

# I. 三越伊勢丹グループの状況

## この章のポイント

○この章では、三越伊勢丹グループおよび(株)三越伊勢丹の2024年度実績及び2025年度第1四半期決算の状況と、直近での売上・利益の状況を確認します。

## 1. 三越伊勢丹グループの動向

- 2024年度は個客戦略の奏功と構造改革の推進により百貨店業が牽引し、過去最高の収益を更新しました。
- EMカードは新カード導入でグループとしての個客戦略を進め、5月より正常口座数がプラスで推移しています。
- 2025年度第1四半期は個客への取組みは順調でしたが、海外顧客売上の苦戦等で減収減益となりました。

### 1) 三越伊勢丹グループの業績 ※IR情報より引用

■三越伊勢丹HDS 2024年度結果と2025年度第1四半期 及び 2025年度計画

資料1

単位: 億円 端数切捨て	① 2024年度結果			④ 2025年 第1四半期			2025年度計画(5月発表)		
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差
売上	13,036	106.5%	+790	3,012	94.8%	▲166	13,200	101.3%	+163
売上総利益	3,376	105.9%	+187	769	95.6%	▲35	3,400	100.7%	+23
販売管理費	2,613	98.8%	▲32	613	99.5%	▲3	2,620	100.2%	+6
営業利益	763	140.4%	+219	156	82.9%	▲32	780	102.2%	+16
純利益	528	95.0%	▲27	※ 188	137.5%	+51	※ 600	113.6%	71

第1四半期  
では  
通期予測の  
変更はあり  
ません

※関係会社株式売却による特別利益(約106億円)を計上。法人税等調整額前ではあるが前年を上回る予測となる。

■三越伊勢丹HDSと他社比較

資料2

単位: 百万円	三越伊勢丹(5.13時点 予測)			高島屋(6.30時点 予測)			Jフロント(4.14時点 予測)		
	2025年度予測	前年比(差)	期初予測差	2025年度予測	前年比(差)	期初予測差	2025年度予測	前年比(差)	期初予測差
総額売上	1,320,000	101.3%	+0	1,020,000	99.8%	-50,000	1,316,000	103.8%	+0
営業利益	78,000	102.2%	+0	50,000	87.0%	-8,000	50,000	86.1%	+0
有利子負債	96,000	+9,700		208,000	+6,400		376,000	-1,250	
自己資本比率	50.2%	+0.3%		38.0%	+1.5%		34.7%	-0.5%	
ROE	9.8%	+1.0%		8.4%	+0.2%		7.3%	-3.2%	

※有利子負債・自己資本比率・ROEは24年度決算時の予測

■セグメント別売上

資料3

2024年度結果 単位: 億円	② 百貨店業			③ クレジット・金融・友の会業			不動産業			その他 ※調整額を含む		
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差
売上	12,100	106.4%	+726	369	104.3%	+15	295	110.3%	+27	1,032	104.7%	+46
営業利益	645	143.0%	+194	57	141.8%	+16	36	118.7%	+5	20	100.3%	±0

2025年第1四半期 単位: 億円	⑥ 百貨店業			⑦ クレジット・金融・友の会業			不動産業			その他 ※調整額を含む		
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差
売上	2,792	94.5%	▲161	95	101.5%	+1	49	77.0%	▲15	75	112.1%	+9
営業利益	124	79.3%	▲32	17	81.3%	▲4	8	117.8%	+1	6	-	+3

2024年度通期予測 単位:百万円	売上高			営業利益		2024年度通期予測 単位:百万円	売上高			営業利益	
	実績	前年比	前年差	実績	前年差		実績	前年比	前年差	実績	前年差
㈱札幌丸井三越	62,764	103.6%	+2,195	1,280	+903	㈱エムアイカード	34,315	105.1%	+1,654	6,064	+1,681
㈱函館丸井今井	5,740	93.5%	▲398	52	▲24	㈱エムアイ友の会	3,253	95.4%	▲155	-115	+20
㈱仙台三越	26,347	95.4%	▲1,279	-54	▲69	㈱IMP	22,490	109.3%	+1,911	184	▲135
㈱名古屋三越	63,200	102.5%	+1,547	1,628	+1,030	㈱IMS	13,328	98.8%	▲159	905	+203
㈱静岡伊勢丹	15,286	97.4%	▲403	164	+38	㈱IMH	4,457	125.6%	+907	181	+91
㈱新潟三越伊勢丹	33,995	94.6%	▲1,944	641	▲170	㈱IMBS	22,006	96.9%	▲702	509	▲22
㈱広島三越	9,415	85.4%	▲1,608	-354	+95	㈱IMGS	4,481	94.7%	▲251	509	▲22
㈱高松三越	22,458	100.3%	+71	254	▲109	㈱三越伊勢丹ニッコウラベル	7,628	126.4%	+1,590	260	+160
㈱松山三越	4,554	91.4%	▲427	-294	+49	㈱センチュールレーディングカンパニー	3,382	96.5%	▲123	73	▲72
㈱岩田屋三越	132,914	106.7%	+8,397	6,075	+1,053	㈱スタジオアルタ	4,229	230.5%	+2,393	422	+94
						㈱エムアイカードスタイル	40,081	100.5%	+181	338	▲577

2025年 第1四半期 単位:百万円	売上高			営業利益		2025年 第1四半期 単位:百万円	売上高			営業利益	
	実績	前年比	前年差	実績	前年差		実績	前年比	前年差	実績	前年差
㈱札幌丸井三越	13,633	96.1%	▲555	100	▲44	㈱エムアイカード	8,970	102.1%	+181	1,853	+1,345
㈱函館丸井今井	1,228	87.2%	▲181	-15	▲19	㈱エムアイ友の会	737	95.7%	▲32	-48	▲17
㈱仙台三越	5,844	94.1%	▲366	-118	▲13	㈱IMP	3,317	67.8%	▲1,572	-56	▲42
㈱名古屋三越	14,137	92.9%	▲1,073	247	▲217	㈱IMS	3,316	107.4%	+229	47	▲33
㈱静岡伊勢丹	3,394	93.6%	▲232	-39	▲36	㈱IMH	1,145	117.2%	+168	-3	+41
㈱新潟三越伊勢丹	8,009	98.9%	▲90	25	+55	㈱IMBS	4,574	99.9%	▲5	123	+48
㈱広島三越	2,036	89.4%	▲240	-120	▲4	㈱IMGS	1,035	91.8%	▲92	116	▲2
㈱高松三越	5,007	93.5%	▲348	-10	▲70	㈱三越伊勢丹ニッコウラベル	2,092	95.4%	▲100	134	+1
㈱松山三越	955	88.3%	▲126	-90	+6	㈱センチュールレーディングカンパニー	413	101.0%	+4	-64	▲8
㈱岩田屋三越	30,228	91.1%	▲2,938	910	▲808	㈱スタジオアルタ	922	164.1%	+360	67	▲46
						㈱エムアイカードスタイル	9,110	97.1%	▲271	-24	▲21

■国内百貨店免税売上

単位:百万円 端数切捨て	2024年度結果				2025年第1四半期			
	売上	前年比	シェア	シェア 前年差	売上	前年比	シェア	シェア 前年差
合計	170,090	156.2%	14.8%	+4.6%	33,261	69.0%	12.5%	-4.8%
㈱三越伊勢丹	134,200	153.9%	17.3%	+4.9%	27,008	71.1%	14.9%	-5.2%
地域百貨店計	35,889	165.4%	9.5%	+3.7%	6,253	60.8%	7.4%	-3.9%
㈱札幌丸井今井	7,491	169.4%	11.9%	+4.6%	742	57.5%	5.4%	-3.7%
㈱名古屋三越	3,865	180.4%	6.1%	+2.6%	613	50.5%	4.3%	-3.6%
㈱岩田屋三越	22,640	158.7%	17.0%	+5.6%	4,561	63.2%	15.1%	-6.7%
その他	1,892	217.8%	1.6%	+0.9%	335	60.4%	1.3%	-0.7%

【2024年度】

- ・構造改革と独自戦略の推進により、百貨店事業を中心に収益性が向上。固定費抑制と個客化戦略が奏功し、営業利益は過去最高を更新、期初の予測よりも123億円上回った。①
- ・百貨店が首都圏を中心に全体を牽引。特に化粧品や雑貨、美術・宝飾品が好調で、粗利率も改善し、全体で収益性が向上。特に基幹店が好調。札幌丸井三越や名古屋三越、岩田屋三越など地域主力店も増収。一方で仙台・新潟は減収。②
- ・クレジット・金融・友の会業はエムアイカードの堅調な成長などにより、増収増益。ベーシックカード導入等の戦略投資を吸収し、収益性の高い構造を維持した。不動産業では大型テナント導入による賃料収入増で増収増益。保有不動産の有効活用などが奏功。③

【2025年 第1四半期】

- ・前年の過去最高の免税売上に対し、本年取り返すことができず、前年割れの結果となる。その中で国内百貨店事業では、各店の独自企画等での集客を通してつながった識別顧客数が前年比約1割伸長した。個人外商取扱高や識別顧客売上高が増加し、国内百貨店事業計で国内顧客売上高は前年同期を上回った。④
- ・2025年3月に既存カード会員の退会抑止や新規顧客の獲得拡大を目的に、年会費無料の「エムアイカードベーシック」を導入。カード全体の新規入会は同期間比150%と非常に好調に推移、主にアプリ経由での入会のためエムアイカードおよび三越伊勢丹アプリでつながる識別顧客数が拡大し、顧客基盤の強化に繋がる。この結果、5月より正常口座数もプラスに推移。
- ・地域では厳しい売上の中、エリアでの差別化として高感度上質消費を志向する顧客に対し、新宿本店・日本橋本店への送客や商品の取り寄せを可能とする「拠点ネットワーク戦略」の強化による手数料収入での増益に加え、引き続き「百貨店の科学」による経費コントロールを積極的に推進。⑤
- ・2025年3月に海外顧客向けアプリ「MITSUKOSHI ISETAN JAPAN」を開始。第1四半期でアプリ登録顧客数は10万人を超え、識別顧客ターゲットを世界へ拡大。
- ・クレジット・金融・友の会業では重点的に進めている百貨店連携によるカード利用促進等の取り組みが奏功し、手数料収入が拡大。売上は増収となり、構造改革の推進による販売管理費の抑制もあって、利益は計画どおりに推移。また、「エムアイカードベーシック」の新規会員増加により、エムアイカード全体の入会口座数は前年比5割増となり、順調に推移。⑥
- ・不動産業では新宿エリアの保有物件における賃料収入の増加が引き続き売上・利益を押し上げたが、株式会社三越伊勢丹プロパティ・デザインにおいて、前年同期における大型受注案件の売上計上の反動の影響があり、当期は減収。⑦

## 2. 三越伊勢丹の動向

- 2024年度は個客戦略の奏功と基幹店の海外顧客売上増加等により過去最高の収益を更新しました。
- 2025年度第1四半期は識別化を進めた国内顧客売上は好調に推移するも、海外顧客売上が苦戦しました。
- 個客業プロセス活動を強化し売上回復を図る中、世界アプリの推進等で顧客識別化を更に進める予定です。

### 1) 三越伊勢丹の業績

資料6

■(株)三越伊勢丹 2024年度結果と2025年第1四半期結果

単位: 億円 端数切捨て	① 2024年度結果			④ 2025年 第1四半期			2025年度計画(5月発表)		
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差
売上	7,752	110.0%	+705	1,815	96.2%	▲71	7,900	101.9%	+147
売上総利益	1,895	109.1%	+157	427	95.2%	▲21	1,937	102.2%	+41
販売管理費	1,471	99.7%	▲4	345	100.3%	±0	1,484	100.8%	+12
営業利益	561	140.8%	+162	115	82.8%	▲23	570	101.5%	+8
純利益	516	116.1%	+71	※ 434	417.2%	+330	450	87.0%	-66

第1四半期  
では  
単体の予測  
修正は  
発表されて  
いません

※関係会社株式売却による特別利益を計上。

■(株)三越伊勢丹 2024年度売上実績 ②

資料7

	売上高(百万)	前年比	予算比
新宿本店 (MD 00-89)	377,708	113.7%	103.9%
日本橋本店 (MD 00-89)	150,142	106.3%	100.4%
両本店計	527,850	111.5%	102.9%
銀座店	124,186	118.5%	107.9%
立川店	31,860	98.8%	95.1%
浦和店	36,289	93.3%	96.1%
支店計	192,335	109.3%	103.2%
日本橋店 サテライト営業部	7,126	99.0%	96.6%
外商統括部 スペシャルティストア営業部	2,522	111.2%	108.8%
法人外商グループ	23,053	95.9%	89.3%
外商統括部計	25,694	97.7%	91.4%
三越伊勢丹計	774,619	110.0%	101.8%

※上記の数字は営業企画部の確定月報より転用。

各店（特に新宿店）の数字はIRと差異があります。

■(株)三越伊勢丹 2025年度4月～9月 ④

資料8

	売上高(百万)	前年比	予算比
新宿本店 (MD 00-89)	172,000	96.7%	89.9%
日本橋本店 (MD 00-89)	72,323	101.5%	98.7%
両本店計	244,323	98.1%	92.3%
銀座店	57,789	97.4%	88.9%
立川店	14,317	98.0%	96.5%
浦和店	16,218	97.1%	96.8%
支店計	88,324	97.4%	91.4%
日本橋店 サテライト営業部	3,190	98.1%	96.1%
76店ハネダストア	979	106.4%	102.1%
法人外商グループ	10,389	97.7%	94.4%
外商統括部計	10,397	96.4%	94.4%
三越伊勢丹計(営業本部計)	357,680	98.1%	92.4%
【参考】国内顧客売上	305,932	103.2%	-
【参考】海外顧客売上	51,749	75.7%	-

⑤

■(株)三越伊勢丹 免税売上高 2024年度結果と2025年第1四半期結果

資料9

単位: 百万円 端数切捨て	③ 2024年度結果				⑥ 2025年第1四半期			
	売上	前年比	シェア	シェア 前年差	売上	前年比	シェア	シェア 前年差
三越伊勢丹計	134,200	153.9%	17.3%	+4.9%	27,008	71.1%	14.9%	-5.2%
新宿店	75,665	150.7%	18.0%	+4.6%	14,432	67.3%	14.8%	-6.2%
日本橋店	9,896	143.8%	6.1%	+1.6%	2,001	60.7%	5.1%	-3.2%
銀座店	48,281	162.3%	38.9%	+10.5%	10,522	80.3%	36.1%	-6.9%
その他	357	109.3%	0.5%	+0.1%	51	40.8%	0.3%	-0.4%

#### 【2024年度】

- ・三越伊勢丹単体としても増収増益。基幹3店が売上を大きく牽引し、営業利益が期初の予測を大きく上回る。①
- ・新宿本店の売上が過去最高を更新。日本橋本店・銀座店も好調。個客化戦略と高感度MD、外商強化が奏功。販管費抑制と構造改革も利益拡大に寄与。一方で支店は売上は期初の予測に届かなかったものの、本店連携などでの手数料収入など新たなビジネスモデルに取り組んだ。②
- ・2024年の免税売上は4月～6月で大きく伸ばし過去最高。円安や訪日外国人の回復・高額品需要が追い風となり、新宿・銀座店で大幅増。外商連携による個客対応強化も寄与。③

#### 【2025年 第1四半期】

- ・三越伊勢丹単体としても減収減益。首都圏5店舗は日本橋を除き、前年に対し減収となった。その中でも国内顧客の売上高は増加し計画を上回る堅調な推移となった。④
- ・国内顧客の売上高は識別顧客を中心に想定を上回る増収。一方、海外顧客については、前年に特に好調であった4月から7月の期間と比較すると客単価を中心に減収。⑤
- ・海外顧客について、第1四半期では客数・客単価・売上高ともに当初の想定80%を下回った。要因として、5月から6月にかけて円安が一時160円を超え、日本での購買が割安な状態が修正されたこと、さらに23年から24年前半にかけて高額品の値上げが集中し、値上げ前の駆け込み需要が前年実績を押し上げていたことが挙げられる。⑥
- ・2025年度上期は計画に対し厳しい進捗となった。下期では世界アプリを前倒しで活用し海外顧客の識別化を進め、下期からの回復を計画。

# 【参考資料】個客業プロセス活動の考え方について

※対外向け 決算説明会 (HP掲載資料等) の内容を利用して作成

2025年3月期  
決算説明会動画は  
こちらから ⇒



ここでは中期経営計画 (6ヶ年) より、「まち化準備フェーズ I」における25年度の位置づけと個客業プロセス活動の考え方について紹介いたします。

- “個客業”では、お客さまの暮らし全般をより豊かにすることを通じて、お客さまに一生涯ご愛顧いただける状態を目指します。
- そのための4つのプロセスが「集客」「識別化」「利用拡大」「生涯顧客化」です。
- 個客業プロセス活動を確立し、事業アセットとしての識別顧客データ資産を蓄積し、拡張していきます。

## ■フェーズ I (25～27年度)・25年度の位置づけ

資料10



2025年4月から始動した新中期経営計画 (2025年度～2030年度) は「まち化準備フェーズ」として、これまでの百貨店の枠を超えた顧客視点での多様な価値を識別顧客へ提供するために“館業”から“個客業”への変革を進める重要な成長期間と位置づけています。

まち化の着工・竣工時期を踏まえて6ヶ年で策定し、前半の3ヶ年 (2025年度～2027年度) を“連邦”を手段に“個客業”へ変革する「まち化準備フェーズ I」、後半の3ヶ年 (2028年度～2030年度) を個客業プロセス活動を進化させ、併せてまち化を本格始動する「まち化準備フェーズ II」と位置づけています。重点戦略と百貨店事業、不動産事業、金融事業、国内関連事業などの各事業の強みを活かし、有機的に結びつけて連携を強化し、その先の「結実フェーズ」へと向かっていきます。

## ■個客業プロセス活動の全体感

### 個客業プロセス活動を確立し、識別顧客データ資産を蓄積

#### ①集客

三越伊勢丹グループの中核である百貨店事業を磨き上げ、世界中の多くの方に興味・関心を持っていただき、実際に店舗やオンラインストアへの来店や利用していただくことを指します。広告やプロモーション、イベント、SNS発信など多様なチャネルを活用し、幅広い層にブランドの魅力を発信します。ご来店いただくために、顧客のニーズに応える、または一歩先を行くような、独自性のある提案を続けています。

#### ②識別化

来店や利用していただいた顧客に対してEMアイカードや三越伊勢丹アプリなどを通じて、一人ひとりの属性や購買履歴、行動パターンなどを把握し、それぞれ一人の“個客”として認識し、つながるプロセスです。購買履歴の分析結果などから、顧客のニーズや嗜好、ライフスタイルを明確化します。これにより、お客さまお一人おひとりに、より細やかなサービス提供や、パーソナライズされた提案が可能となります。

#### ③利用拡大

つながった“個客”の購買頻度や購入単価の向上、関連商品のクロスセル、イベントや限定プロモーションへの参加促進などを通じて、三越伊勢丹グループの利用機会を増やし顧客の満足度を高め、さらにつながりを深める取り組みです。また百貨店事業のみの利用拡大にとどまらず、一人ひとりの顧客に金融事業や不動産事業など三越伊勢丹グループ内の多様な価値を提供します。

#### ④生涯顧客化

顧客と長期的な信頼関係を築き、一生涯にわたり継続的に利用していただける「生涯顧客」としてつながりを深化させることを意味します。ライフステージや価値観の変化に寄り添ったサービスや提案を行い、常に顧客の期待に応え一人ひとりの人生に寄り添うことで、三越伊勢丹グループとつながり続けることの意義を感じていただくことを目指しています。

## ①集客

資料11

### 「館の魅力で世界中から集客拡大」

さらなる“高感度上質”店舗化に向けた店舗リモデルを継続強化しており、世界中のお客さまに向けて、各店舗の魅力を際立たせて付加価値を向上



22～24年度  
の取組み

・あるべきMDバランスに向けた**ハイタッチMDの強化**

基幹3店リモデル効果額 **24年度 205億円 前年比：204%\***

※リモデル効果額：リモデル同地型の売上高



今後の  
展開

・世界からの集客に向けた**独自性の強化** (新中分類の創出など)

- ✓伊勢丹新宿本店：世界のクリエイターとの協業による洋菓子PB新編集 「ISETAN BEAUTY」の新しい価値創造
- ✓三越日本橋本店：ジャパンクリエイション伝統・文化×ギフト・リカー
- ✓三越銀座店：JAPAN MIND×銘品、GINZA GIFT

25～27年度リモデル投資額 **22～24年度比：270%**



## Ⅱ. 2025年12月支給賞与について

---

## Ⅱ. 2025年12月支給賞与について

## この章のポイント

○2025年12月支給賞与に関する対応についてお伝えします。

## 1. 2025年度の状況

- ・2025年度第1四半期実績のHDSおよび、三越伊勢丹単体の業績結果は、国内における個客化戦略は順調に推移した一方、海外顧客については、円安や高額品の値上げなど、外部環境の影響を受けた結果として、全体業績への減収減益の要因となりました。
- ・中期経営計画の進捗としては、第1四半期実績とは異なり、国内顧客基盤の強化やカード戦略、拠点ネットワークの活用により収益を確保しつつ、海外顧客向け施策も進展していることから、計画通りに概ね推移しています。

## ■三越伊勢丹HDS 2024年度結果と2025年度第1四半期実績 及び 2025年度計画

単位:億円 端数切捨て	2024年度結果			2025年 第1四半期			2025年度計画(5月発表)		
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差
売上	13,036	106.5%	+790	3,012	94.8%	▲166	13,200	101.3%	+163
売上総利益	3,376	105.9%	+187	769	95.6%	▲35	3,400	100.7%	+23
販売管理費	2,613	98.8%	▲32	613	99.5%	▲3	2,620	100.2%	+6
営業利益	763	140.4%	+219	156	82.9%	▲32	780	102.2%	+16
純利益	528	95.0%	▲27	188	137.5%	+51	600	113.6%	71

第1四半期  
では  
通期予測の  
変更は  
ありません

## ■(株)三越伊勢丹 2024年度結果と2025年 第1四半期結果

※IR情報より引用

単位:億円 端数切捨て	2024年度結果			2025年 第1四半期			2025年度計画(5月発表)		
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差
売上	7,752	110.0%	+705	1,815	96.2%	▲71	7,900	101.9%	+147
売上総利益	1,895	109.1%	+157	427	95.2%	▲21	1,937	102.2%	+41
販売管理費	1,471	99.7%	▲4	345	100.3%	±0	1,484	100.8%	+12
営業利益	561	140.8%	+162	115	82.8%	▲23	570	101.5%	+8
純利益	516	116.1%	+71	434	417.2%	+330	450	87.0%	-66

第1四半期  
では  
単体の予測  
修正は  
発表されて  
いません

## ■国内百貨店地域事業会社・関連事業会社 第1四半期結果

2025年 第1四半期 単位:百万円	売上高			営業利益		2025年 第1四半期 単位:百万円	売上高			営業利益	
	実績	前年比	前年差	実績	前年差		実績	前年比	前年差	実績	前年差
㈱札幌丸井三越	13,633	96.1%	▲555	100	▲44	㈱エムアイカード	8,970	102.1%	+181	1,853	+1,345
㈱函館丸井今井	1,228	87.2%	▲181	-15	▲19	㈱エムアイ友の会	737	95.7%	▲32	-48	▲17
㈱仙台三越	5,844	94.1%	▲366	-118	▲13	㈱IMPD	3,317	67.8%	▲1,572	-56	▲42
㈱名古屋三越	14,137	92.9%	▲1,073	247	▲217	㈱IMS	3,316	107.4%	+229	47	▲33
㈱静岡伊勢丹	3,394	93.6%	▲232	-39	▲36	㈱IMH	1,145	117.2%	+168	-3	+41
㈱新潟三越伊勢丹	8,009	98.9%	▲90	25	+55	㈱IMBS	4,574	99.9%	▲5	123	+48
㈱広島三越	2,036	89.4%	▲240	-120	▲4	㈱IMGS	1,035	91.8%	▲92	116	▲2
㈱高松三越	5,007	93.5%	▲348	-10	▲70	㈱三越伊勢丹ニッソウトラベル	2,092	95.4%	▲100	134	+1
㈱松山三越	955	88.3%	▲126	-90	+6	㈱センチュリーレーディングカンパニー	413	101.0%	+4	-64	▲8
㈱岩田屋三越	30,228	91.1%	▲2,938	910	▲808	㈱スタジオアルタ	922	164.1%	+360	67	▲46
						㈱エムアイフットスタイル	9,110	97.1%	▲271	-24	▲21

## 2. 2025年度賞与要求における業績評価指標

・2025年度の業績評価指標は以下の通りです。この指標に基づき会社と協議・要求をおこないます。

&lt;半期交渉に伴う業績評価指標&gt; ※4月審議決定済み

①三越伊勢丹グループ  
営業利益②三越伊勢丹単体  
営業利益③中期経営計画  
進捗状況

### 3. 2025年12月支給賞与における組合の考え方

- ①グループの第1四半期では、国内顧客の売上高が識別顧客を中心に想定を上回る増収となり、入店客数も前年並みを維持しました。また、経費コントロールも計画以上に推進されており、収益性の向上に寄与しています。  
一方、海外顧客については、前年特に好調であった同期間との比較で客単価を中心に減収となっており、地域によっては減収幅が大きく、ばらつきが見られた結果、営業利益156億円と、前年割れで推移しています。
- ②三越伊勢丹の第1四半期業績は、「個客とつながるCRM戦略」や「高感度上質戦略」の取り組みにより、識別顧客の売上が堅調に推移しています。首都圏5店舗では前年比96%と減収傾向にあるものの、国内顧客売上高は3%増と底堅い動きが見られます。一方で、海外顧客売上の減少が影響した伊勢丹新宿本店、三越銀座店では前年差がマイナスとなっています。下期にかけては、客数改善の兆しや、通期の予算を見え据えた上で業績状況をより注視していく必要があります。
- ③中期経営計画の進捗は引き続き堅調であり、「ひとの力を引き出す人的資本投資」のもと、システムのデジタル化やCRM基盤の整備が進められています。具体的には国内個客へのベーシックカードによる識別化の加速や、外商個客へのパーソナルな提案強化など、個客アプローチが深化しています。海外顧客に対しては、世界アプリの登録者数拡大や海外外商による個のマーケティング推進など、新たな施策が展開されていることから、中期経営計画の進捗としては概ね順調に推移しています。

- ・現在の賞与要求は「半期要求」に基づいて要求案を検討しています。その上で、期中である12月支給賞与は、百貨店の商売特性上、下半期の売上比率が大きいため、今回の12月支給賞与は支給表通りの要求を考えています。
- ・加えて、2026年6月より業績結果に応じた業績加算制度にて要求案を検討していくことから、2025年度業績結果を反映していく賞与については、2026年6月賞与にて協議し、要求案を組み立てていきます。
- ・以上のことから、**2025年12月支給賞与は支給表通りの要求を考えています。**

### 4. 2025年12月支給賞与の具体的な対応

・雇用形態ごとの具体的な2025年12月支給賞与について、以下の通り支給表を要求します。

<1> 各雇用形態における支給表

1) 社員ステージB

<支給表>

支給ヵ月
B 2・B 1 共通
2.0

2) 社員ステージC

<支給表、単位：ヵ月>

評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	4.15	3.95	3.55
A	3.45	3.25	2.95
B	3.25	3.05	2.75
C	3.05	2.85	2.55
D	2.85	2.65	2.35



役割給①加算
0.2

3) 社員ステージC-t

<支給表、単位：ヵ月>

評価別支給ヵ月	
S	3.45
A	2.85
B	2.65
C	2.45
D	2.25

4) 特別社員

<支給表 単位：ヵ月>

ランク	支給ヵ月
1	2.97
2	2.89
3	2.80
4	2.71
5	2.62

5) メイト社員

グレード別評価別支給表

(単位：ヵ月)

	グレード4	グレード3	グレード2	グレード1
S	3.30	3.20	3.00	2.80
A	2.40	2.30	2.10	1.90
B	2.20	2.10	1.90	1.70
C	2.10	2.00	1.80	1.60
D	2.00	1.90	1.70	1.50

・メイト社員(店付・営業部付)賞与支給表 (単位：ヵ月数)

対象者	支給ヵ月
2025年4月、及び 10月入社	1.70

6) エルダースタッフ (月給制) ① (※2025年6月30日時点でのエルダースタッフの方が対象)

・2025年4月より運用が開始された新エルダースタッフ人事制度に伴い、ELⅢ、ELⅢ・R、ELⅢ・Mの月給制エルダースタッフの2025年12月支給賞与については、下記の通り、区分別評価別支給表に基づき要求をします。

区分別評価別支給表

(単位：ヵ月)

評価	ELⅢ・R	ELⅢ	ELⅢ・M
S	2.40	2.00	1.70
A	1.80	1.50	1.30
B	1.50	1.25	1.10
C	1.30	1.10	1.00
D	1.00	0.95	0.90

※エキスパートエルダースタッフの賞与水準は個別設定。

7) エルダースタッフ（月給制）② （※2025年7月～12月に新たに再雇用されたエルダースタッフの方が対象）

・2025年4月より運用が開始された新エルダースタッフ人事制度に伴い、ELⅢ、ELⅢ・R、ELⅢ・Mの月給制エルダースタッフの2025年12月支給賞与については、初回賞与として下表のとりの支給表を要求します。

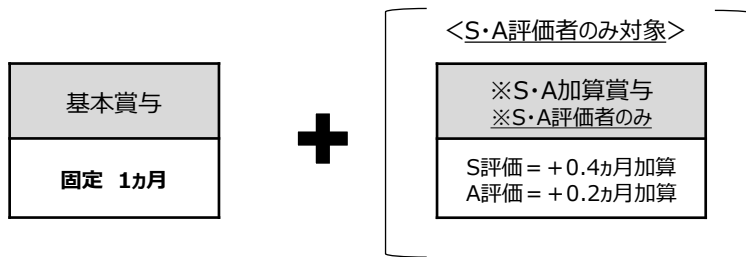
＜初回賞与 支給表 単位：ヵ月＞

	ELⅢ・R	ELⅢ	ELⅢ・M
※初回賞与	1.50	1.25	1.10

※ただし、エキスパートエルダースタッフの賞与基準は、個別設定とする

8) エルダースタッフ（時給制）

エルダースタッフⅠ・Ⅱ（時給制）の方の2025年12月支給賞与は、下記支給表を要求します。



9) 各雇用形態における評価分布について

雇用形態	評価分布について	賞与評価ポイント表												
ステージC ステージC- メイト社員	ポイント表に基づきポイント換算し、 それぞれ雇用形態の全体平均を 4.1ポイント以上とする	<table border="1"> <tr> <td>評価</td> <td>S</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>ポイント</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </table>	評価	S	A	B	C	D	ポイント	6	5	4	3	2
評価	S	A	B	C	D									
ポイント	6	5	4	3	2									
エキスパートエルダー	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 ※2025年6月30日時点での エルダースタッフ対象	<table border="1"> <tr> <td>評価</td> <td>S</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>ポイント</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </table>	評価	S	A	B	C	D	ポイント	6	5	4	3	2
評価	S	A	B	C	D									
ポイント	6	5	4	3	2									
ELⅢ (R、M含む)	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 ※2025年6月30日時点でのエルダースタッフ対象	<table border="1"> <tr> <td>評価</td> <td>S</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>ポイント</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </table>	評価	S	A	B	C	D	ポイント	6	5	4	3	2
評価	S	A	B	C	D									
ポイント	6	5	4	3	2									

※2025年6月30日時点でのエルダースタッフ（月給制）の方が対象  
 ※2025年7月～12月にかけてあらたにエルダースタッフ（月給制）に再雇用された方は評価なし（全員一律B評価固定）

※ステージA、Bは評価なし、固定支給

## 5. 2025年12月賞与に関する今後のスケジュール

メンバーズVOICE	10月31日（金）正午～11月14日（金）
支部評議員会にて審議決定	11月17日（月）、18日（火）
労使協議会にて賞与要求	11月18日（火）
<b>賞与支給日</b>	<b>12月5日（金）</b>

※2025年4月議案書（P19参照）にて記載の通り、2026年度から導入される業績加算賞与制度の運用を踏まえた上で、2025年を含む12月支給賞与については、制度通りの支給表に基づいた支給をベースとし、要求をします。

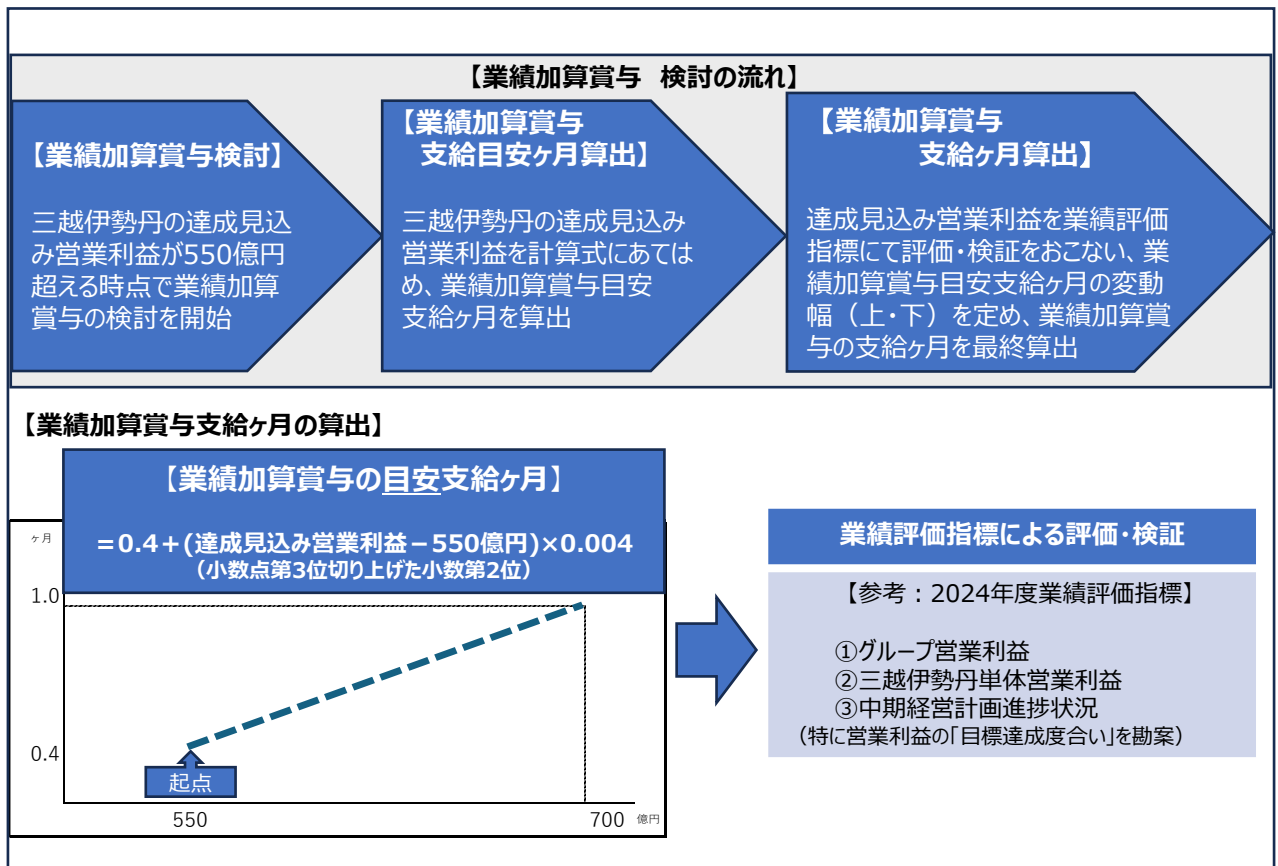
※これに伴い、2025年12月賞与以降の各年12月からは、支給表に基づく要求からの変更がない場合は支部大会は開催せず、支部執行委員会、並びに支部評議員会の審議をもって決定していきます。

## 6. 2026年6月支給賞与について

- ・2026年6月支給賞与については、2025年度春の交渉議案書（P47～P48）に記載の通り、**業績加算賞与について、2025年度に労使で確認している下記の考え方にに基づき、協議交渉をおこなっていきます。**  
この内容は、半期要求の中で、支給表によって支給される賞与に加えて、2025年度業績によって支給される加算賞与になります。
- ・併せて、この運用により各年度5月に対外的に発表される当該年度における営業利益目標と業績加算賞与の関係を明確にすることで、**業績加算賞与の支給ヶ月のわかりやすさと営業利益目標達成に向けた意識の醸成等**につながることを想定しています。
- ・具体的には、
  - ①三越伊勢丹の達成見込み営業利益が550億円を超える時点で、業績加算賞与の検討を開始します。
  - ②その検討により、三越伊勢丹の達成見込み営業利益を計算式にあてはめて、業績加算賞与目安支給ヶ月、を算出します。
  - ③その算出は、達成見込み営業利益を業績評価指標にて評価、検証をおこない、業績加算賞与目安支給ヶ月の変動幅を定めた上で、業績加算賞与支給ヶ月を最終的に算出する流れとなっています。
 → 最終的には、上記で算出した内容と、業績評価指標による評価、検証に基づき要求をおこなっていきます。



※業績加算賞与の検討の仕組み ※2025年度春の交渉議案書（再掲） ※詳細はこちら



## <社員・特別社員 2025年12月賞与>

### 1. 社員の2025年12月賞与

#### 1) 支給対象

- ・2025年12月賞与 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・休職日数等のあるものは、後述するそれぞれ定めた支給方法で支給する。  
その際、欠勤日数・休職日数等（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、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。  
※その他無給の休暇・休職等も含む。

#### 2) 基準日

- ・本給、役割、グレードおよび資格は、2025年9月30日現在とする。

※ただし、2025年7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として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

#### 3) 支給日

- ・2025年12月賞与（12月5日）にて支給

#### 4) 支給方法

##### ①社員ステージC-t

- a) 期間中欠勤のない者

本給 × 評価別支給ヵ月

- b) 期間中欠勤、休職のある者

( 本給 × 評価別支給ヵ月 ) ×  $\frac{\text{(所定労働分数-不就労分数)}}{\text{所定労働分数}}$

##### ②社員ステージC

- a) 期間中欠勤のない者

本給 × グレード別評価別支給ヵ月

- b) 期間中欠勤、休職のある者

( 本給 × グレード別評価別支給ヵ月 ) ×  $\frac{\text{(所定労働分数-不就労分数)}}{\text{所定労働分数}}$

##### ③社員ステージB

- a) 期間中欠勤のない者

本給 × 2.0ヵ月

- b) 期間中欠勤、休職のある者

本給 × 2.0ヵ月 ×  $\frac{\text{(所定労働分数-不就労分数)}}{\text{所定労働分数}}$

##### ④特別社員

- a) 期間中欠勤のない者

本給 × ランク別支給ヵ月

- b) 期間中欠勤、休職のある者

本給 × ランク別支給ヵ月 ×  $\frac{\text{(所定労働分数-不就労分数)}}{\text{所定労働分数}}$

※特別社員のうち旧嘱託社員については別途労使協定を結び決定する

※細部については労使協議の上決定する

メイト社員の2025年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通りとします。

## <メイト社員 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、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、後述するそれぞれ定めた支給方法で支給する。  
その際、欠勤日数・休職日数等（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、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。  
※その他無給の休暇・休職等も含む。
- ・併せて、2025年10月1日入社者で引き続き支給当日在籍している者。

### 2) 基準日

- ・本給およびグレードは2025年9月30日現在とする。ただし、2025年10月1日入社者は10月1日現在とする。

※2025年7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として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

### 3) 支給日

- ・2025年12月賞与（12月5日）にて支給

### 4) 支給方法

#### ①メイト社員

- a) 期間中欠勤のない者  $\text{本給} \times \text{グレード別評価別支給ヵ月}$
- b) 期間中欠勤、休職のある者  $\text{本給} \times \text{グレード別評価別支給ヵ月} \times \frac{(\text{所定労働分数} - \text{不就労働分数})}{\text{所定労働分数}}$

#### ②メイト社員（2025年10月1日入社者）

- ・本給  $\times$ （2025年10月1日時点のグレードのC評価にあたる支給ヵ月）

エルダースタッフの2025年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通りとします。

## <エルダースタッフ(※2025年6月30日時点でのエルダースタッフ対象) 2025年12月賞与>

### 1) 支給対象

- ・2025年12月賞与  
2025年6月30日時点でエルダースタッフ（月給制）、かつ2025年4月1日から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・休職日数等のあるものは、後述の支給方法にて支給を要求する。

### 2) 基準日

- ・月給制および時給制ともに、2025年9月30日時点のものとする。

### 3) 支給日

- ・2025年12月賞与（12月5日）にて支給

### 4) 支給方法

#### ①月給制エルダースタッフ

- a) 期間中欠勤のない者  $\text{基本給} \times (\text{区分別評価別支給ヵ月})$
  - b) 期間中欠勤、休職のある者  $\text{基本給} \times (\text{区分別評価別支給ヵ月}) \times \frac{(\text{所定労働分数} - \text{不就労働分数})}{\text{所定労働分数}}$
- ※ただし、エキスパートエルダースタッフの賞与水準は個別設定とする

#### ②時給制エルダースタッフ

- a) 期間中欠勤のない者  $\text{エルダースタッフ本給} \times 1.0 \text{ヵ月}$   
(時給制：みなし本給 = 時間給  $\times$  週契約時間  $\times$  52週 / 12ヵ月、円単位切上げとする)
- b) 期間中欠勤のある者  
月初から月末までの1ヵ月間にまったく出勤がない場合は、1/6を控除する。

※細部については労使協議の上決定する

### 1) 支給対象

- ・2025年12月賞与  
2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、かつ、2025年7月1日以降にエルダースタッフ（月給制）に再雇用され、引き続き支給当日在籍している者。ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、後述の支給方法にて支給を要求する。

### 2) 基準日

- ・月給制、時給制ともに2025年9月30日時点のものとする。  
なお、2025年10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（月給制）に再雇用された者は、12月1日時点とする。

### 3) 支給日

- ・2025年12月賞与（12月5日）にて支給

### 4) 支給方法

#### ①月給制エルダースタッフ

- ・2025年7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）に再雇用された者は、ELⅢ・R、ELⅢ、ELⅢ・Mとして会社から任命された区分に基づき、初回賞与支給表での支給を要求する。

- a) 期間中欠勤のない者      基本給 × 初回賞与支給表       $\frac{\text{(所定労働分数-不就労分数)}}{\text{所定労働分数}}$
- b) 期間中欠勤、休職のある者      基本給 × 初回賞与支給表      ×       $\frac{\text{所定労働分数}}{\text{所定労働分数}}$

※ただし、エキスパートエルダースタッフの賞与水準は個別設定とする

#### ②時給制エルダースタッフ

- a) 期間中欠勤のない者      エルダースタッフ本給 × 1.0ヵ月  
(時給制：みなし本給 = 時間給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヵ月、円単位切上げとする)
- b) 期間中欠勤のある者  
月初から月末までの1ヵ月間にまったく出勤がない場合は、1 / 6 を控除する。

※細部については労使協議の上決定する

### Ⅲ. 2025年度労使通年協議の取り組み

---

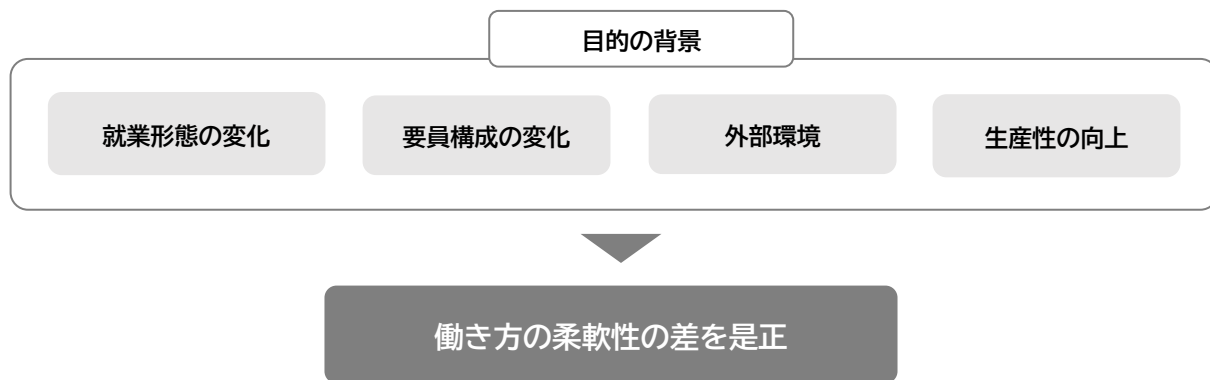
## 1. 働き方の変化と従業員間のバランスに関する検討

### この章のポイント

○会社戦略の変化と働き方改革推進によって生じる従業員の働き方の変化に対し、対応方針の進捗を報告します。

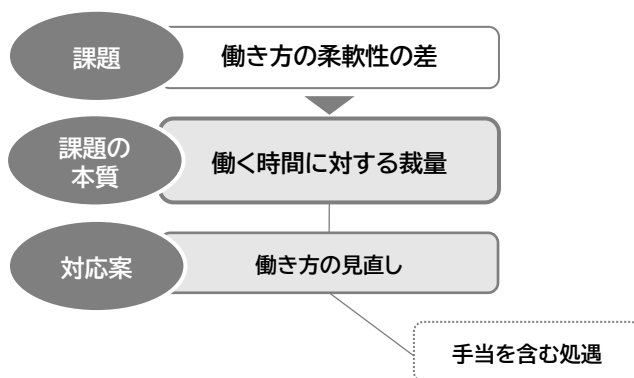
### 1. 検討の目的と方向性

- ・ 現在、会社戦略の変化に伴う業務の見直しが進行しており、今後は組織・業務の変化が一層加速することが見込まれます。また、要員構成の変化に加え、シフト勤務よりもフレックス勤務の比率が高まるなど、働き方改革の進展により柔軟性の違いが顕在化しています。こうした状況の中で、生産性の向上も求められており、働き方そのものを見直し、柔軟性と効率性の両立を図るための新たな制度設計を検討すべき時期に来ていると捉えています。
- ・ 外部環境としても働き方改革が進んでおり、三越伊勢丹としても、柔軟で多様な働き方の可能性を探っていくことは重要だと捉えています。
- ・ こうした状況を背景に、働き方の柔軟性の差を是正し、生産性の向上と会社戦略に即した制度実現を目指します。



### 2. 労使協議の進捗

- ・ 2025年7月労使通年協議報告において、会社戦略の変化及び働き方改革の推進に伴い、従来の「シフト勤務」より「フレックス勤務」の比率が高まっていることを背景に、働き方の柔軟性に関する対応方針の検討を進める旨を報告しました。
- ・ 働き方の柔軟性の差を是正する対応として、手当を含む処遇など多角的な視点で検討されてきましたが、会社戦略との整合性や、労使通年協議報告の動画を視聴したメンバーから「働く時間に対する柔軟性を求める声」が上がったことを踏まえ、現在はひとつの選択肢として、新たな働き方についての検討を開始しています。なお、手当を含む処遇のあり方についても継続的に検討を進めていきます。



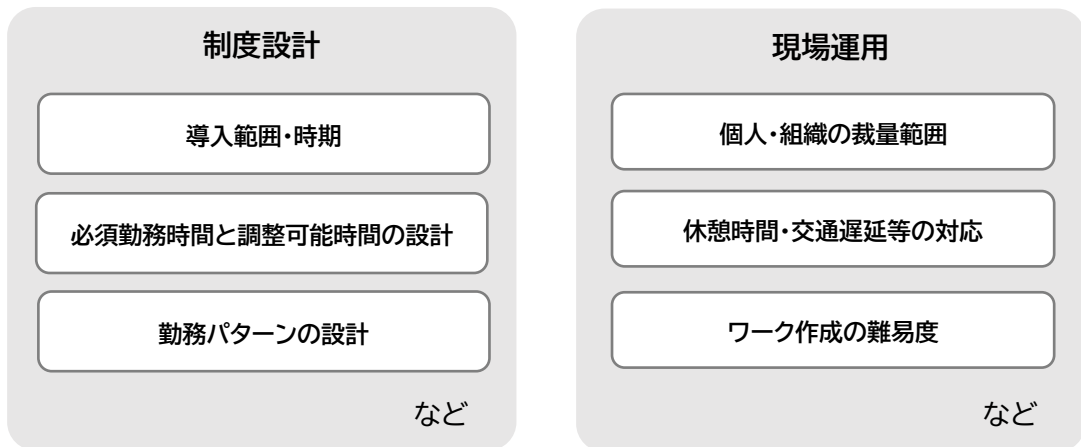
### 3. 新たな就業形態導入に向けた検討と課題

- 上記の状況を踏まえ、メンバーの働きやすさと生産性向上に繋がる一歩として、新たな働き方の検討を開始しています。  
具体的には、**必須勤務時間と調整可能時間を設定することで柔軟性を持たせつつ、一定の時間帯に人員を確保する必要がある所属にも対応可能な勤務形態**を検討しています。
- ただし、これらは現場の状況やメンバーの声を聴きながら慎重に議論検討し、丁寧な導入が求められる内容であると捉えています。  
また**働き方の中で個人の裁量を拡大するにあたっては、各自の労務管理に対する意識の向上はもとより、組織としての制度理解の浸透、さらには業務改革の進捗も不可欠であると考えており、これらの要素が整うことで柔軟な働き方の実現が可能になると考えています。**
- なお、業務特性等により適合しない所属については、どのような対応ができるのか引き続き検討していきます。

#### ※新たな就業形態のイメージ(概要)



#### 課題点・論点



### 4. 今後のスケジュール

- 次年度以降のトライアル導入を踏まえた上で、導入時期等含め今後の協議を進めていきます。
- 具体的な導入方法の検討(時期・対象所属・運用ルール)なども含め、コンプライアンス上問題が生じないよう留意していきます。

## 2. 年間休日数の検討について

### この章のポイント

○年間所定労働時間の検討状況について、途中経過をご報告します。

### 1. 現状における課題と主な論点

年間休日数

業務改革の進捗との連動

時給制社員の週契約時間への留意

- 年間休日数については2025年度から年間休日数を1日増やしていますが、採用市場における競争力、企業の魅力度向上や、在籍しているメンバーのライフワークバランスやモチベーション維持の観点からも課題として捉えています。
- 現在の三越伊勢丹の年間所定労働時間は1,832時間であり、一般企業（1000人超平均）の平均1,916時間よりは短い水準にあるものの、同業他社では三越伊勢丹よりも短い企業もあります。
- 2024年度の年間総実労働時間(※)は、平均1,771時間であり、年次有給休暇の消化率が比較的高く、(P26参照)同業他社と比較しても一定の優位性を確保しています。

※年間総実労働時間=年間所定労働時間+時間外勤務+休日勤務-年次有給休暇

	一日の所定労働時間	年間休日日数	年間所定労働時間	※年間総実労働時間
三越伊勢丹	7時間25分	118日	1,832時間	1,771時間
企業規模1000人超平均	7時間48分	119.4日	1,916時間	1,991時間

参考：厚生労働省2024年就労条件総合調査

- 要員の自然減により、一人当たりの業務量が増加傾向にあり、月平均の時間外も増加傾向にあります。ただし年次有給休暇の取得においては2025年度では取得が増加しており、改善傾向です。これらの実態を鑑みながら年間所定労働時間のあり方については、生産性の向上と業務改革の推進とを連動させて検討を進める必要があります。
- 時給制社員の週の契約時間とのバランスに関しては、今後仮に休日を追加する場合、月給制社員の年間所定労働時間を、時給制社員が上回ることになります。(週35時間契約の場合)そのため、時給制社員の週契約時間については、賃金水準を維持することを前提としつつ見直しが必要となります。

### 2. 労使協議の進捗

- 2025年7月労使通年協議報告において、今年度から年間休日数増をおこない、労使で働き方改革を推進、働きやすさの基盤構築に一定の成果を上げましたが、年間所定労働時間については課題が残されていることをご報告しました。
- 2024年度のメンバーズVOICEでは2025年度から各休を1日増やすことに対しては一部懸念の声が寄せられました。2025度8月に休日を1日増やしたことに対しては歓迎の声がある一方、業務改革との連動を求める声も少なくありませんでした。ただし、休日の増加が業務改革推進のきっかけにつながるのと前向きな意見も見受けられることから、年間所定労働時間のあり方については、引き続き業務改革の推進とのバランスを見ながら進めていきます。
- 上記論点を踏まえ、年間休日数についてとそれに伴う対応については、スペシャリティスタッフを始め全雇用形態を含めて、引き続き協議・検討します。具体的には、組合の中期ビジョンで掲げている年間休日120日を軸に検討していきます。
- また「働きがい」と「プライベートの充実」の両立を実現できる年間所定労働時間のあり方を中長期視点で検討していきます。

### 3. 経営戦略を推進するための人事賃金制度のあり方

#### この章のポイント

○経営戦略のさらなる推進のために必要な人事賃金制度のあり方を、中長期的協議事項として、課題解決に向けた議論を継続的に協議しています。

#### 1. 経営戦略を推進するための人事賃金制度のあり方

各雇用形態のあるべき姿を、中期経営計画の会社戦略、および、現状の課題認識を捉えた上で、人事賃金制度の運用の見直しや必要に応じた改定に向けて協議をおこなっています。

##### 【改定や運用の見直しのポイント】

成長実感につながる「キャリアステップの実現」に向けた人事賃金制度のあり方

人事賃金制度の見直しに取り組む上では、各雇用形態におけるキャリアステップのあり方（昇格・進級・転換等を含む）について検証と検討をおこなうとともに、雇用形態内・ステージ内における担う役割とやりがい・働きがい・成長実感・評価と処遇等のバランスについても現在の運用実態を踏まえながら労使で幅広く検討・協議していきます。

また、その中では、ステージC- t の近年の採用環境の変化に伴うステージC- t のキャリアステップのあり方や位置づけの検討と各雇用形態・各ステージとの人事賃金制度・キャリアステップとの整合性についても検討を進めていきます。

雇用区分	取り組みと検討の項目
ステージB	<p>①経営戦略を推進するための人財についての考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>経営戦略の推進に必要な人財の、キャリア・処遇の検討</li> </ul> <p>②ステージB1・B2のキャリアステップ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各グレードにおけるキャリアステップの検証と検討（グループ共通アセスメント、B2アセスメント等）</li> </ul> <p>③ステージ内における担う役割と働きがい</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>役割給の運用を踏まえた検証と検討</li> </ul>
ステージC	<p>①キャリアステップの確立に向けた現状の運用を踏まえた検証と検討</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>グレードG1・G2・G3の運用を踏まえた成長やキャリアステップを感じる仕組みに向けた検証と検討</li> </ul> <p>②ステージ内における担う役割と働きがい</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>役割給の運用を踏まえた検証と新設を踏まえた検討</li> </ul> <p>③メイト社員からの転換時の担う役割と働きがい</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ステージCとメイト社員との期待役割の違いを踏まえた、社員転換者の成長実感と働きがいを得ることのできる仕組みの検討</li> </ul>
ステージC-t	<p>①ステージC- t としてのキャリアステップの検証と検討</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>採用賃金の上昇に伴うステージC- t 本給テーブルの再設計の検討</li> <li>経営戦略を推進するための人材育成と評価処遇のあり方の検討</li> <li>ステージC格付時の処遇のあり方の検討</li> </ul> <p>②社員・メイト社員のキャリアステップを踏まえたステージC- t の位置付け</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ステージC- t の見直しに伴う社員・メイト社員人事賃金制度との整合性等の検討</li> </ul>
メイト社員	<p>①キャリアステップの確立に向けた現状の運用を踏まえた検証と検討</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>メイト社員内におけるグレードG1・G2・G3・G4の運用を踏まえた成長やキャリアステップを感じる仕組みに向けた検証と必要に応じた役割給の新設等の検討</li> </ul> <p>②働き方の検証と検討</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>少数運営、人材流動化を見据えた働き方の検証と検討（勤務エリアを踏まえた短期的対応、中長期対応の確立）</li> </ul>

## 4. ステージC-t 人事賃金制度の検討について

### この章のポイント

○ステージC-t制度の見直しに向けた人事賃金制度の検討課題を整理しました。

### 1. 改定を目指す目的とその背景について

- 会社戦略に基づく人事戦略の一環としてのステージC-t期間の6年間で、「戦略的人財育成期間」と位置付け、当該期間のあり方を再整理します。具体的には、育成期間中はもちろん、育成期間後を踏まえたキャリアステップが、ステージC-t本人のみならず、上司や周囲のメンバーにとっても分かりやすく、納得性の高いものとなるよう、幅広い議論を重ねていきます。その上で、ステージC-tが将来的に、会社戦略を遂行する人財として成長できるよう、人事賃金制度の改定について幅広く検討を重ね、継続協議を進めていきます。
- 併せて、近年の新卒採用動向により、さらなる採用賃金の引き上げも想定される中では、昨年度に実施した運用上での見直し、及び対応に限りが見えてくることも考えられます。したがって、今後の急激な採用賃金の引き上げに対応しうる本給テーブルの設計を見直しをする時期に差し迫っていることが改定を目指す背景にあります。
- 以上のことから、ステージC-tにおける総合的な人事賃金制度上の課題を、今年度中に見直しを図る内容と、中長期的に見直しを図る内容とを切り分けながら、主な課題と論点を以下のように整理し、協議を継続させていきます。

### 2. 現状課題と今後の論点について

#### 課題① ステージC-t におけるキャリアステップの明確化

■ステージB受験要件 : 本人の意思による、主体的なキャリアを推進するためのあるべき要件の検討  
課題 : C-t6年目で全員受験資格の付与の可否

■ステージC格付要件 : ステージCへの格付けする際の要件の検討  
課題 : 実質4年間で、格付けを判断している現状の可否

#### 課題② 採用競争力の強化

■採用競争力強化に伴う効果的な手当の検討  
課題 : 必要人財の確保と採用賃金上昇を見据えた手当の有無

現状課題  
および  
検討項目と  
そのポイント

- 課題の1つ目は、ステージC-tにおけるキャリアステップの明確化です。制度の目的である、分かりやすく納得性の高い制度に近づけるため、今年度中に見直す論点の一つは「**受験要件**」になります。ステージC-t6年目で、昇格考課を経て全員に受験資格が与えられる現状の制度において、事由を問わずC-t期間中に休職されていた方が、十分な育成がなされないまま、受験資格を与えることが、本人にとって、会社にとっても最善かどうかの課題を含めて、**受験資格要件の設定の必要有無**や、主体的なキャリア自律を含めて幅広く検討していきます。
- **もう一つの論点は「ステージC格付要件」**です。実質4年間の評価で決定しているステージCへの格付に伴う**要件設定の見直し**や、**ステージC-t延長の必要有無**、**またそれに伴う格付要件そのものの必要性有無**についてもあらためて検討していきます。
- 課題の2つ目は、採用競争力強化への対応です。短期的な論点の一つは、企業の魅力度向上と、会社の戦略に準じた必要人財を全国から幅広く採用するために効果的な手当について、検討していきます。
- 上記以外の、中長期的な解決を図っていく論点としては、ステージC-t期間における、経営戦略を推進するための人財育成やそれに伴う納得のいく評価、処遇の検討や、近年の採用賃金上昇への対応方法を、本給テーブルの再設計を含めて見直すこと、さらには、本給テーブルの再設計がステージCに格付される際の個人成果給との接合への影響などを踏まえて総合的に検討していきます。

### 3. 今後のスケジュールについて

- 今後のスケジュールについては、ステージC-tの人事賃金制度改定が**既存のステージB、ステージC及びメイト社員にも波及していくことを踏まえた上で**、上記今年度に見直しを図る内容と、中長期的な視点で議論していく項目とを明確に切り分けながら、幅広く労使で議論していきます。

## 5. 2025年度 地域別最低賃金改定について

### この章のポイント

○今年度改定された地域別最低賃金に伴う対応について報告します。

#### < 1 > 2025年度各地域における地域別最低賃金（厚生労働省発表に基づく）

- 厚生労働省が毎年発表している47都道府県の地域別最低賃金の改定額が2025年8月4日に公表され、三越伊勢丹の店舗・事業所がある地域の改定額は以下の通り改定されました。

(数値単位：円)

	東京都の事業所	千葉県内の事業所	埼玉県内の事業所	茨城県内の事業所	群馬県内の事業所	栃木県内の事業所	福島県内の事業所	大阪府内の事業所
2024年度	1,163	1,076	1,078	1,005	985	1,004	955	1,114
<b>2025年度(今年度)</b>	<b>1,226</b>	<b>1,140</b>	<b>1,141</b>	<b>1,074</b>	<b>1,063</b>	<b>1,068</b>	<b>1,033</b>	<b>1,177</b>
差	+63	+64	+63	+69	+78	+64	+78	+63
発効日	10月3日	10月3日	11月1日	10月12日	26年3月1日	10月1日	26年1月1日	10月16日

#### < 2 > 2025年度春の交渉にて要求した三越伊勢丹における現状の事業所別最低賃金（ベースアップ含む）

	東京都の事業所	千葉県内の事業所	埼玉県内の事業所	茨城県内の事業所	群馬県内の事業所	栃木県内の事業所	福島県内の事業所	大阪府内の事業所
2025年度	1,225	1,190	1,140	1,140	1,140	1,140	1,090	1,175円

※組合は、地域別に時間給の最低賃金を定めている本部方針に基づき、都道府県ごとに最低賃金を設定します。

上記要求水準は、本部方針に基づいた水準をベースに制度上の最下限水準を使用しています。

※2025年度中に上記水準が公的最低賃金（各都道府県の地域別および産業別最低賃金）を下回った場合は、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを労使確認の上、組合機関会議（本・支部執行委員会）にて審議決定します。

## 2. フェロー社員における最低賃金改定について

#### < 1 > 三越伊勢丹における対応について

- 2025年度の事業所別の最低賃金の中で、東京都・埼玉県・大阪府の事業所における三越伊勢丹の現行最低賃金が、国が定める地域別最低賃金の改定額を下回ったため、最低賃金の改定を以下の通り実施します。

(数値単位：円)

	東京都の事業所	千葉県内の事業所	埼玉県内の事業所	茨城県内の事業所	群馬県内の事業所	栃木県内の事業所	福島県内の事業所	大阪府内の事業所
MI現行最低賃金	1,225	1,190	1,140	1,140	1,140	1,140	1,090	1,175
25年度改定地域別最低賃金	1,226	1,140	1,141	1,074	1,063	1,068	1,033	1,177
現行比(円)	-1	50	-1	66	77	72	57	-2
<b>25年度改正MI最低賃金</b>	<b>1,230</b>	変更なし	<b>1,145</b>	変更なし	変更なし	変更なし	変更なし	<b>1,180</b>
現行比(円)	+5円		+5円					+5円

## < 2 > 改定時期について

- ・国が定める地域別最低賃金の発効年月日は、例年において10月初旬が発効日になることが一般的だったものの、2025年度は、2025年10月～2026年3月 と地域によってばらつきがあります。
- ・三越伊勢丹としては、春の交渉時において、「公的最低賃金の改定発効される年月日以前に改定水準を適用する」ことを要求しています。
- ・以上を踏まえて、フェロー社員給与計算期間を考慮し、9月11日付にて改正します。（10月支給給与から反映）

## 3. 時給制エルダースタッフにおける制度改定について

### < 1 > 【審議決定事項】 三越伊勢丹における対応について

- ・時給制エルダースタッフは事務・業務の方の時給が東京都の事業所における最低賃金の水準の1,226円を、2025年度春に要求した1,225円に対して、「1円」下回ります。

時給制エルダースタッフの最低賃金引上げに伴う対応については、水準を下回った職種だけでなく、他の職種の差を維持する意味でも全ての職種を同水準引き上げます。

- ・つきましては、**全ての職種で+5円引き上げを行います**（端数は繰り上げ）、全ての職種で+5円引き上げを行いますエルダースタッフ時給制52名の方が対象となります。

職種	店頭販売	顧客サービス	セールスⅠ	セールスⅡ	事務・業務
25年度春の交渉時	1,325円	1,325円	1,525円	1,325円	1,225円
制度改定後	<b>1,330円</b>	<b>1,330円</b>	<b>1,530円</b>	<b>1,330円</b>	<b>1,230円</b>
差	<b>+5円</b>				

## < 2 > 改定時期について

- ・前述した通り、地域別最低賃金の発効年月日は地域によってばらつきがありますが、三越伊勢丹としての対応については、時給制エルダースタッフの給与計算期間（1日～月末日）に合わせて、10月1日付にて改定します。（11月支給給与から反映）

## 6. 適正な労働時間管理の取り組み

### この章のポイント

○適正な労働時間管理の取組について、2025年度の進捗を報告します。

### 1. 労働時間管理ルールへの順守に向けた取り組み

#### 現状の課題

長時間労働  
発生者への対応

意識と知識の啓発

業務時間外・休日に緊急  
度の高い業務への対応

- 時間管理の一定基準を超えた方について、その状況確認を労使で継続的に実施していることにより、全社的に更なる時間管理意識の醸成に繋がってきています。
- しかし、一部部署・個人での長時間労働は依然として発生しており、更なる長時間労働防止に向けて、適正な時間管理の意識と知識、継続的な業務改革への取り組みを進めていきます。
- 業務時間外・休日に、緊急度の高い顧客への対応が求められる所属については、休日に業務を行わない為の対応も検討してきます。

### 2. 2025年度の取り組みと進捗

#### (1) 長時間労働発生者への対応

2025年第1四半期の時差時間（基準越え人数）、時間外及び有給取得率の状況

※時間外及び有給取得欄は、平均値

	本年	昨年	昨年比較
時差時間（人）	5	53	-48
時間外（時間）	4:02	3:28	0:34
有給取得（日）	3.2	2.1	1.1

#### ■本年度基準におけるモニタリングの継続

- 時差時間は改善傾向ですが、時間外の平均値は上がっており、今後は生産性を高める意識も必要です。
- 時差時間については、業務改革や個人の努力では改善出来ない状況（特に店頭勤務者）を踏まえ、次年度以降の基準の再検討を行います。

#### ■新勤怠システムを活用した時間管理の取り組み（フェロー社員を含めた勤怠データの確認）

- 個人毎の状況がタイムリーに確認できるようになり、月末に向けて業務と役割の見直しがしやすくなってきています。
- 業務スマホやPCで打刻が可能になった事で、時差時間削減に繋がっています。

#### (2) 意識と知識の啓発

#### ■「適正な労働時間管理ガイドライン」の発信と啓発

- 個人の意識醸成と共に、上司がメンバーの状況を確認し、業務改革とセットで改善に取り組む意識が浸透してきています。

### (3)業務時間外・休日に緊急度の高い業務への対応

#### ①個人外商グループにおける取り組み

<議論のポイント>

業務改革

ルールの明確化

顧客の理解

#### 議論の方向性

- 不払い労働の撲滅のために、休日勤務の報告・連絡・相談フローを整備してきました。今後は休日に業務を行わないための対応について業務改革、ルールの明確化、顧客の理解のポイントを基に議論を行っていきます。

#### ■業務改革

##### 伊勢丹外商部

- チームビジョンを発信し、「労働時間の平準化」や「協業・助け合い」を行いながら、「個々のパフォーマンス最大化」への意識醸成に取り組んでいます。
- 情報の処理について、MD情報の整理を目的とした取り組みを検討しています。

##### 三越外商部

- 業務改革プロジェクトを進め、付帯業務の削減に取り組んでいます。
- 各営業チームごとにアシスタント2名体制として、セールスのフォロー体制の強化を行っています。

#### ■ルールの明確化

- 休日勤務の申請は、第1四半期では1件の申請となっていますが、2025年9月にアンケートを実施し、現状の確認と課題の検証を行っていきます。
- 休日対応については、チーム制、バディ制の活用や休日振替で対応している状況ですが、組織編成や個々のメンバーの意識によっても対応に差が出ている状況です。

#### ■顧客の理解

- 一部のメンバーは自身の休日やその時の対応をお伝えすることで顧客理解をいただいておりますが、対応は個人の判断に任されており、セールスごとで差が出ています。
- 今後は顧客に対する対応の平準化に向けた検討を行っていきます。

上記の取り組みを推進することで、正しい時間管理に向けてのメンバーの意識改革に繋げていきます。

#### ②その他の所属における取り組み

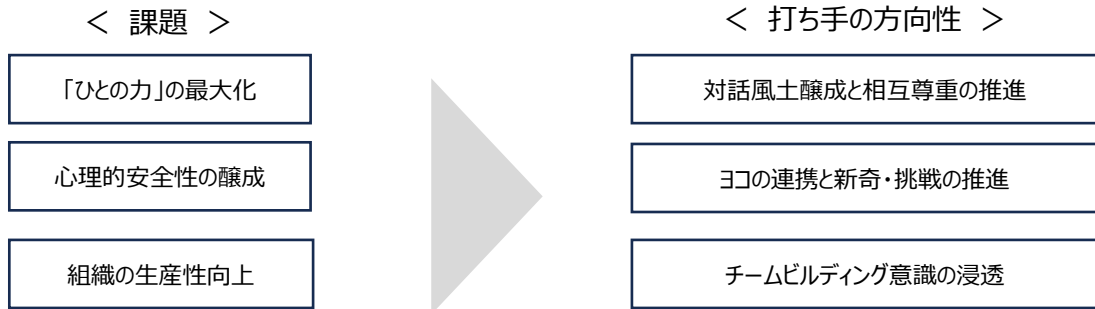
- 2025年度「適正な労働時間管理ガイドライン（全社通達）」の周知を進めるとともに、所属・チーム・個人の業務改革と意識改革がさらに推進されるための取り組みの議論を継続していきます。
- モニタリング結果をもとに、所属ごとの時差時間・所定外労働の状況確認と検証を行っていきます。
- 定期的な労使間での情報共有をもとに、部門・所属における労働時間の課題について必要な対応を進めていきます。

## 7. 風土改革の向上に向けた取り組み

### この章のポイント

〇働く環境の整備として、風土改革の取り組みの進捗を報告します。

### 1. 現状の課題

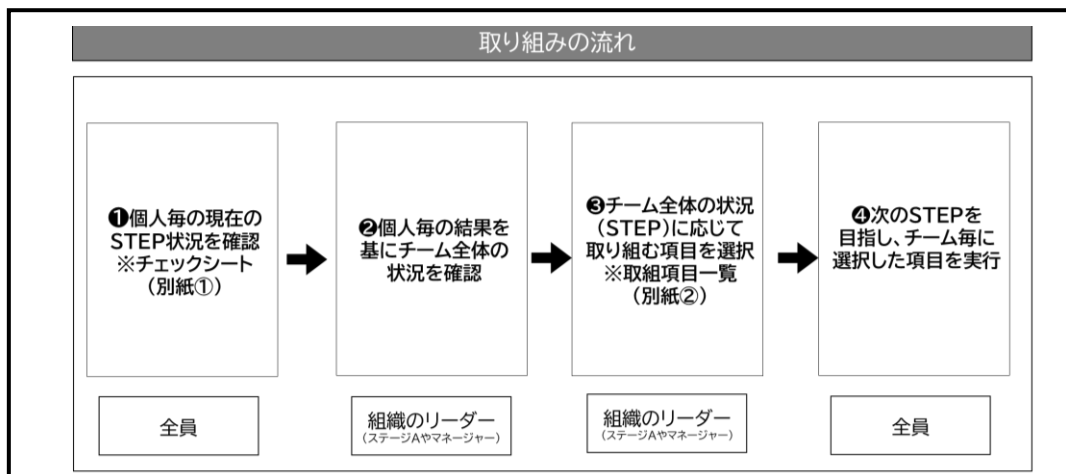


- 1on1の推進により対話風土の醸成は進んでいますが、「ひとの力」最大化へ向けは対話風土に加え、相互尊重の推進に取り組んでいきます。
- 対話や相互尊重以外の観点としても、心理的安全性を高めるために、「タテ割り意識・ヨコ連携」や「新奇・挑戦」を推進していきます。
- 組織や要員体制が見直され、個々の生産性向上が不可欠な中、エンゲージメント調査や組合機関会議での意見集約を経て、改めて「チーム意識」の浸透を進めていきます。

### 2. 2025年度の取り組みと進捗

- 2025年度の職場風土醸成に向けて、「上司が自ら風土醸成に取り組む意識となっている状況」を目指しています。
- 4月に発刊された「人財マネジメントガイドブック」を活用しマネジメント力向上に繋げていくため、6月から部下を持つステージBを対象にした「人財マネジメントガイドブック研修」を実施しています。
- 安心して働くことの出来る職場づくりとして、「相互尊重（個の関係）」と「チーム意識（集団の関係）」の2つのテーマで、所属ごとの課題や進捗に合わせて取り組むことができるよう、【目指す姿を明確にした“運動”】という位置づけで、2025年下期から一部の所属から先行し、運動の取り組みを行っていく予定です。

#### ■ 【目指す姿を明確にした“運動”】の取り組み



- 今後は、一部の所属において取り組みを行っていきませんが、進捗・成果の確認をすると共に、特に上位職が率先して取り組んでもらうための施策等を検討していきます。また適宜情報を発信していきながら、必要に応じて所属ごとに運動として波及させていく予定です。
- 「風土醸成に向けた運動」の取り組みメニューを、ハラスメント防止の取り組みとしても活用。ハラスメント・ゼロ実現に向けた労使協議の場である「ハラスメント防止対策委員会」と連動しながら、実践していきます。

■ 参考資料① 【目指す姿を明確にした“運動”】において使用するチェックシート（別紙①）と取り組み項目一覧（別紙②）

【風土醸成に向けたチェックシート（別紙①）

項目	STEP 1 目指す姿	STEP 1 チェック項目	5段階評価
①相互尊重	自分の言動の客観視する ※自身の現在地を知る	・（他者の発言を受けて）ひと呼吸おいてからアクション出来ている	5・4・3・2・1
		・（自分の言動を）他者がどう感じるか、他者からどう見えているか意識している	5・4・3・2・1
		・（自分の言動を）定期的に振り返っている	5・4・3・2・1
		・（自分の意見だけでなく）他者の意見も聴いている	5・4・3・2・1

項目	STEP 1 目指す姿	STEP 1 チェック項目	5段階評価
②チーム意識	相手やチームに意識を向ける	・自分のコンディション（体調・仕事の理解など）を理解している	5・4・3・2・1
		・自分の仕事に“没頭”し過ぎずに、メンバーやチームの一人ひとりに関心を向けている	5・4・3・2・1
		・チームのコンディション（チームの状況、方針の理解）を理解している	5・4・3・2・1
		・チームで成果を出すことの重要性を理解している	5・4・3・2・1

【風土醸成に向けた取り組み項目一覧（別紙②）

項目	STEP 1 取り組み項目		
	メニュー	参考	資料・URL
①相互尊重	さん付け、丁寧語運動	啓発ポスター	別途フォーマット ※労働組合HPに掲載
	客観視チェックシート	チェックシート	別途フォーマット ※労働組合HPに掲載
	話し方・聴き方、傾聴の技術	MANABIの森	【ビジネススキル】話し方・聴き方のポイント
項目	STEP 1 取り組み項目		
	メニュー	参考	資料・URL
②チーム意識	お天気チェックシート (各自の状態をチェックする)	啓発ポスター	別途フォーマット ※労働組合HPに掲載
	1 on 1 MTG	MANABIの森	1on1ミーティングの意義、進め方
	チームビルディングとは	MANABIの森	【ビジネススキル】 チームビルディング

■ 参考資料② 「働き方ハンドブック」（三越伊勢丹支部独自発刊）

- ・ 三越伊勢丹支部では、働く環境に関するルールを理解し、実践することを目的に、「労働時間管理」や「ハラスメントの撲滅」などについてわかり易く解説しているハンドブックを毎年発刊しています。
- ・ 2025年度は、新たに会社より発刊された「人財マネジメントガイドブック」についても掲載し、内容紹介しています。ぜひご活用いただき、働きやすい職場環境を作っていきましょう。



➔ 右のQRコードからデータを見ることができますので、組合HPからご確認ください！  
ID：従業員コード10桁  
PW：西暦生年月日



## IV. 2025年度下期繁忙期延短刻について

---

# 1. 2025年度 下期繁忙期営業条件について

## この章のポイント

○この章では2025年8月26日、27日の評議員会で審議決定された、2025年度下期店休日及び繁忙期営業条件について報告いたします。

## 1. 会社の申し入れ内容

株式会社三越伊勢丹本支店の 2025年度下期営業条件について、店舗休業日・年末年始の営業時間を以下の通り定めたく、ここに申し入れいたします。なお、行政からの通達等によって変更が生じる場合は、別途申し入れさせて頂く予定です。

### 1. 本支店の店舗休業日

- ・ 【正月】 全店、1月1日のみとします。(前年同様)
- ・ 【正月以外】 なし(前年同様)

※新宿店は2月に丹青会の為(最大2日)、銀座は12月に上位顧客向け特招会の為(1日)、一般顧客向けは店舗休業

### 2. 本支店の基本営業時間

- ・ 全店 2025年度上期の基本営業時間を継続します。

		新宿	日本橋	銀座	立川	浦和
基本営業時間	開店時刻	10:00	10:00	10:00	10:00	10:00
	閉店時刻	20:00	19:00 (地階~1階 19:30)	20:00	19:30 (6階~レストラン街除く 8階 18:30)	19:00

### 3. 年末年始 本支店の営業時間

※網掛け部分は前年より延長、黒塗り部分は前年より短縮となっております。

		新宿	日本橋	銀座	立川	浦和
①クリスマス	開店	10:00	10:00	10:00	10:00	10:00
	閉店	20:00	19:00 (地階～1階 19:30)	20:00	19:30 (6階～レストラン街除く 8階 18:30)	19:00
②年末 (12月26日～12月30日)		延短刻なし (前年同様)	12/30のみ 開店時間 10:00 (食品のみ 9:30)	延短刻なし (前年同様)		
③大晦日 (12月31日)	開店	10:00 (食品及び6階 催事場のみ 9:00)	10:00 (食品のみ 9:30)	10:00	10:00 (食品のみ9:00)	10:00 (食品のみ9:00)
	閉店	17:00	17:00	18:00	<b>17:00</b> (地階～2階 18:00)	17:00
④初商 (クリアランス初日) (1月2日)	開店	10:00	10:00	10:00	10:00	10:00
	閉店	18:00	18:00	18:00	18:00	18:00
⑤クリアランス 2日目以降		延短刻なし (前年同様)				

- 日本橋三越本店における、12月30日の営業時間を、食品のみ30分前倒しとし、9:30に開店。
- 伊勢丹立川店における、12月31日（大晦日）の営業時間を、3階から8階までを1時間短縮とし、17:00に閉店。
- クリスマスおよび、1月2日（初商）の営業時間は前年同様。

<参考資料> ※審議決定外事項

- ・ レストラン、中小型店等の営業条件は、以下の通り定めます。
- ・ 一部の店舗は、入居する施設からの要請など実施状況に応じて、営業条件を変更する場合があります。

■レストラン・喫茶/定借ショップ営業条件一覧

店舗	フロア		基本営業時間	休業日	備考	大晦日の営業時間	初商日の営業時間
新宿本店	本館7階	レストラン	11:00-22:00	新宿本店に準ずる		11:00-17:00	10:30-19:30
日本橋本店	新館10階	レストラン	11:00-22:00	日本橋本店に準ずる		11:00-17:00	11:00-22:00
	新館9階	レストラン	11:00-22:00			11:00-17:00	11:00-22:00
	新館地下1階	レストラン	11:00-22:00			11:00-17:00	11:00-22:00
銀座店	新館11階 新館12階	レストラン	11:00-22:00	銀座店に準ずる		11:00-18:00	11:00-22:00
	新館9階	レストラン・カフェ	レストラン 11:00-22:00 カフェ 10:00-22:00			10:00-18:00	10:00-19:00
	新館8階	アートアクアリウム	10:00-19:00			10:00-17:30	10:00-18:30
立川店	8階	レストラン	11:00-21:30	立川店に準ずる		11:00-17:00	10:30-21:00
	1階	スターバックスコーヒー	7:30-22:00			7:30-18:00	9:00-21:00
浦和店	7階	レストラン	11:00-22:00	浦和店に準ずる		11:00-17:00	11:00-18:00

※感染症対応等により、営業時間を変更する場合があります。

■サロン・ギフトショップ

店舗	基本営業時間	休業日	備考	大晦日の営業時間	初商日の営業時間
三越 大阪ギフトサロン	10:30-18:00	1/1・2休業			施設に準ずる

※入居する施設からの要請等で、営業条件を変更する場合があります。

■サテライト店

店舗	基本営業時間	休業日	備考	大晦日の営業時間	初商日の営業時間	
路面店	牛久・古河・久喜 小山・桐生	10:00-18:00	歳暮繁忙期・祝日を除く月曜日 (休業日: 10/6・20・27, 1/1・5・19・26, 2/2・16, 3/2・9・16)		10:00-17:00	1/2 ⇒ 10:00-18:00
	東金・五井・臼井 茂原・館山	10:00-18:00	歳暮繁忙期・祝日を除く火曜日 (休業日: 10/7・14・21・28, 1/1・13・20・27, 2/3・17・24, 3/3)		10:00-17:00	1/2 ⇒ 10:00-18:00
	鹿島 (ホテルショップ)	10:00-18:00	アートホテル鹿島セントラルホテルに準ずる 1/1休業		10:00-17:00	1/2 ⇒ 10:00-18:00
S C テナント	いわき	10:00-19:00	いわきラトブに準ずる 1/1休業		10:00-18:00	1/2 ⇒ 10:00-19:00
	館林	10:00-19:00	アゼリアモールに準ずる 1/1休業	モールイベント期間は 10:00-20:00営業	10:00-19:00	1/2 ⇒ 10:00-20:00
	伊勢崎	10:00-20:00	スマーク伊勢崎に準ずる	休業日なし	10:00-20:00	1/1 ⇒ 10:00-20:00
	春日部	10:00-20:00	ララガーデン春日部に準ずる 1/1休業		10:00-19:00	1/1 ⇒ 10:00-20:00
	つくば	10:00-21:00	イーアスつくばに準ずる	休業日なし	10:00-19:00	1/1 ⇒ 10:00-21:00
	羽生	10:00-21:00	イオンモール羽生に準ずる	休業日なし	10:00-20:00	1/1 ⇒ 9:00-21:00
	木更津	10:00-21:00	イオンモール木更津に準ずる	休業日なし	10:00-20:00	1/1 ⇒ 9:00-21:00
	ひたちなか	10:00-20:00	ファッションクルーズニューポートひたちなかに準ずる	休業日なし	10:00-18:00	1/1 ⇒ 10:00-20:00
	ユーカリが丘	10:00-18:00	ユーカリプラザに準ずる 1/1休業		10:00-17:00	1/2 ⇒ 10:00-18:00
川越	10:00-19:00	ウニクス川越に準ずる 1/1休業		10:00-18:00	1/2 ⇒ 10:00-18:00	

※入居する施設からの要請等で、営業条件を変更する場合があります。

### ■サロンネ

店舗			基本営業時間	休業日	備考	大晦日の営業時間	初商日の営業時間
S C テナント	サロンネ	イゼタンサロンネ（六本木）	11:00-20:00	東京ミッドタウンに準ずる			施設に準ずる

※入居する施設からの要請等で、営業条件を変更する場合があります。

### ■エアポートストア

店舗			基本営業時間	休業日	備考	大晦日の営業時間	初商日の営業時間
S C テナント	エアポートストア	イゼタン羽田ストア（レディース）T1	8:00-19:00		休業日なし		施設に準ずる
		イゼタン羽田ストア（メンズ）T1	8:00-19:00		休業日なし		施設に準ずる
		イゼタン羽田ストア（メンズ）T2	8:00-19:00		休業日なし		施設に準ずる

※入居する施設からの要請等で、営業条件を変更する場合があります。

### ■スクールユニフォーム

店舗		基本営業時間	休業日	備考	大晦日の営業時間	初商日の営業時間
伊勢丹新宿	伊勢丹会館3階 ※繁忙期は伊勢丹会館2階も拡大(詳細は右記の備考のとおり)。	11:00-19:00	下記以外は、新宿本店に準ずる 12/30-1/3休業	【繁忙期体制】 ■期間:1/22-3/11 ※要予約期間:1/22-3/11 ■営業時間:平日15:00-19:00 土日祝11:00-19:00 ■会場:伊勢丹会館2階	12/30-1/3は休業	
三越日本橋	日本橋本店5階	日本橋本店に準ずる	下記以外は、日本橋本店に準ずる 1/1-1/4休業	【繁忙期体制】 ■期間:1/5-4/10 ※要予約期間:1/5-3/15 ■営業時間:11:00-19:00 ■会場:SDビル5階	日本橋本店に準ずる	1/1-1/4は休業
聖徳大学 (ジャンティ三越)	聖徳大学内(松戸市)	8:30-16:00	日曜日・祝日及び大学指定日 年末年始(日程調整中)は休業予定	※8:30-18:00営業日は調整中	年末年始は休業予定(日程調整中)	
兎華学園	兎華学園内(調布市)	8:00-16:00 ※土曜日もしくは日曜日 営業となる場合の営業時間 9:00-12:00	土曜日・日曜日・祝日及び学校指定日 年末年始(日程調整中)は休業予定		年末年始は休業予定(日程調整中)	
暁星学園	暁星学園内(千代田区)	8:00-16:00 (土曜日は13:00閉店)	日曜日・祝日及び学校指定日 年末年始(日程調整中)は休業予定		年末年始は休業予定(日程調整中)	
千葉日大一	千葉日本大学第一小学校内 千葉日本大学第一中学校内 (船橋市)	小学校 10:20-13:30(平日) 10:00-12:00(土) 中・高 8:15-15:45(平日) 8:15-13:00(土)	日曜日・祝日及び学校指定日 年末年始(日程調整中)は休業予定		年末年始は休業予定(日程調整中)	

※入居する施設からの要請等で、営業条件を変更する場合があります。

■イセタンミラー

店舗		基本営業時間	休業日	備考	大晦日の営業時間	初商日の営業時間
S C テ ナ ン ト  イ セ タ ン ミ ラ ー	ルミネ新宿2	11:00-21:00	施設に準ずる 1/1休業			施設に準ずる
	ルミネ大宮	月～土 10:00-21:00 日祝 10:00-20:30	施設に準ずる 1/1、2/16は休業			施設に準ずる
	セレオ八王子	10:00-20:00	施設に準ずる	休業日は2月中旬予定		施設に準ずる
	ルミネ北千住	11:00-20:30	施設に準ずる	休業日未定		施設に準ずる
	吉祥寺パルコ	10:00-20:00	施設に準ずる 1/1休業			施設に準ずる
	ららぽーとTOKYO BAY	平日 10:00-20:00 土日祝 10:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定		施設に準ずる
	鎌倉町テルミナ2	平日 11:00-21:00 土日祝 11:00-20:00	施設に準ずる 1/1、1/20、2/18は休業			施設に準ずる
	アトレ大井町	10:00-21:00	施設に準ずる 1/1、2/17は休業			施設に準ずる
	東急プラザ表参道「オモカド」	11:00-20:00	施設に準ずる 1/1休業	休業日は2月中旬予定	11:00-18:00	1/2 ⇒ 11:00-20:00
	アトレ恵比寿	10:00-21:00	施設に準ずる 1/1、2/16は休業			施設に準ずる
	ルミネ荻窪	10:00-20:00	施設に準ずる	休業日未定		施設に準ずる
	新丸の内ビル	月～土 11:00-21:00 日祝 11:00-20:00	施設に準ずる	休業日未定		施設に準ずる
	東京ミッドタウン日比谷	11:00-20:00	施設に準ずる 1/1は休業			施設に準ずる
	ミーツ国分寺	10:00-21:00	施設に準ずる 1/1は休業		10:00-18:00	1/2 ⇒ 10:00-19:00
	テラスモール相模南	10:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定		施設に準ずる
	グランエミオ所沢	10:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定		施設に準ずる
	ららぽーと横浜	平日 10:00～20:00 土日祝 10:00～21:00	施設に準ずる	休業日未定		施設に準ずる
	ルミネ池袋	11:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定		施設に準ずる
	グランツリー 武蔵小杉	10:00-21:00	施設に準ずる	休業日未定		施設に準ずる
ekie 広島	10:00～20:00	施設に準ずる 1/1・2、2/17は休業			施設に準ずる	

※入居する施設からの要請等で、営業条件を変更する場合があります。

■リーシング部商業施設

店舗		基本営業時間	休業日	備考	大晦日の営業時間	初商日の営業時間
アルタ	ザンシャインシティ	11:00-20:00	2/16予定	休業日は飲食のみ営業。 営業時間は飲食別途 大家、テナント状況により変更の可能性あり	11:00-18:00	1/1 ⇒ 10:00-18:00
ミーツ	国分寺	10:00-21:00	1/1、2/16予定	大家、テナント状況により変更の可能性あり	10:00-18:00 ※1階マーケットフロアのみ 19:00	1/2 ⇒ 10:00-19:00
フード&タイムイセタン	横浜	7:30-23:00	1/1、2/17予定	大家、テナント状況により変更の可能性あり	7:30-20:00	1/2 ⇒ 7:30-22:00 ※閉店時間調整中
	大船	10:00-21:00	1/1・2、2/19予定	大家、テナント状況により変更の可能性あり	10:00-19:00	1/2・1/3 ⇒ いずれの場合も調整中

※入居する施設からの要請等で、営業条件を変更する場合があります。

以上

## 1. 申し入れにあたっての会社の考え方

### 【申し入れにあたっての会社の考え方】

- ・ 年末年始における繁忙期延短刻対応については、基本的に「各店が、地域ごとの顧客動向や競合・市場状況を鑑み策定する」という考え方のもと、会社の方向性との合致、お取組先含めた従業員の働き方等を踏まえて、詳細は各店が主体的に決定しています。
- ・ 併せて、館業から個客業へのビジネスモデルの転換や、個客業プロセス活動の推進を目的に、店は集客・識別個客を創出する重要な機能である為、初商における営業は 1月2日からとします。
- ・ 一方で、エンゲージメント観点で重要なファクターである1月2日は、全従業員ができる限り早く、帰宅できるように全店で配慮していきます。

## 2. 会社申し入れに対する組合の考え方

- ・ 基本営業条件については、「従業員の働く環境」に重きをおいて協議をしておりますが、「会社の営業戦略」と、「業績」のバランスを鑑みながら検討を行う必要があります。
- ・ 同様に年末年始における営業条件についても、年間を通じて最繁忙期であることを加味した、「従業員の働く環境・働き方」や「心理的負担感への影響を含めたエンゲージメントの観点」からも、初商にあたるお正月という歳時記は従業員にとって「特別な日」ととらえています。その一方で、初商を毎年楽しみにご来店される多くのお客さまにとっても同じく「特別な日」でもあることから、小売業としてもそのご期待にお応えすることが使命であること、それと同時に会社の営業戦略や、外部環境の変化を踏まえた現状における業績とのバランスを鑑みながら、慎重に協議を行ってきました。

### ■基本営業条件について

- ・ 全店ともに、基本営業時間は上期からの継続になりますが、各分会労使で協議を重ね、確認を行ってきたうえで、会社側も各店ごとにおける主体的な検証と総合的な判断を行った結果としての提案であり、妥当な内容であると理解しています。

### ■店舗休業日及び初商日の営業時間について

- ・ 歳時記におけるお正月は、すべての働くメンバーにとって「特別な日」であることは組合としても認識しており、従業員エンゲージメント向上のため1月2日の休業は必要であることは伝えつつ、引き続き労使で協議を行ってきました。
- ・ 一方で昨今の外部環境、特に海外顧客売上の苦戦を踏まえた、2025年度業績の推移を鑑みた上で、国内にとどまらず、あらゆる国と地域から多くのお客さまがご来店される1月2日の初商の売上が業績に与える影響度合いは高いということ。併せて、売上だけでなく世界中の個客とアプリを通じてつながり、識別化をしていく中長期的な営業戦略にとっても、1月2日の初商は重要であると組合としても認識をしております。

- ・ また、2026年度6月賞与からの「業績加算制度の導入」による、業績結果に応じて働くメンバーの成果が報われる仕組みもスタートすることから、売上・利益を創出する機会損失に対しては慎重に考える必要があります。
- ・ 以上のことから、1月2日の初商営業についての会社からの申し入れに対して、今年度については「避けられない内容」としては捉えています。併せて1月2日からの初商営業に伴って、お取組先様へのご理解も促しながら、すべての働く従業員の方がお客さまをお迎えできる体制を整えられるよう、会社に対して働きかけていきます。

#### ■本支店の12月（クリスマス期・12月30日）繁忙期延刻営業について

- ・ 日本橋店での食品フロアにおける12月30日の開店時間30分前倒し延刻については、混雑への緩和対応策として一定の理解を組合としてはしています。  
一方で、この前倒しに際しての前提としては「お取組先様を含めた全従業員への前倒し開店の説明による理解促進」及び、「前倒し開店に伴う業務に従事するメンバーがインターバル休息を確保すること」を店と約束した上で、トライアルを前提としておこなうことを分会労使でやり取りを行ってきました。  
これらを踏まえた上で、今年度のトライアルは実施しつつも、トライアル後における分会労使での結果に対する検証をマストとしながら、次年度に向けて引き続き協議を行っていきます。

#### ■12月31日（大晦日）、の営業時間について

- ・ 立川店における3階から8階フロアにかけての1時間短刻営業については、売上のトップラインを下げることなく、働くメンバーおよび、お取組先様にとっても納得ができる営業条件であることや、それに伴う店内応援の強化による「仕事の効率化」、「生産性向上」につながることを鑑みた上で、妥当な申し入れ内容だと捉えております。

#### ■本支店のクリスマス期における営業時間について

- ・ 全店共に延刻営業を行わないことについては、売上の効果性および、現状の要員体制を踏まえた働くメンバーの負担感を加味した上で、理解できる妥当な内容だと捉えております。

以上のことから、組合としては会社からの提案内容を含めた申し入れに対して受諾したいと考えています。

また、今回の受諾に際して、働くメンバーの本質的な労働環境の改善に向けた協議を継続するとともに、組合の中期ビジョンで掲げている年間休日120日（社員、メイト社員）の実現に向けて労使でやり取りをおこなっていきます。

## V. 第11期前半年度振り返りと後半年度運動方針について(三越伊勢丹支部)

---

## 三越伊勢丹支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

### 【第11期 支部運動方針の考え方】

#### 【三越伊勢丹支部 11期テーマ】

「メンバー一人ひとりの幸せのため、個への想いを大きな力へ変えていこう」

～小さな VOICE サイクルを大きなサイクルへ、メンバーに寄り添い、それぞれの想いを自分事として捉え、納得して動ける組合活動～



#### 【11期の重点項目】

##### 主体的な VOICEサイクル

- ・次に取り組むべきアクションを見据えたVOICEサイクルの実行
- ・組合役員同士の連携を持ったサイクル推進

##### 納得性のある 人事賃金制度の構築

- ・物価上昇・業績向上・環境変化に伴う処遇の在り方を検討
- ・労働福祉ビジョンと会社の方向性を踏まえた人事制度の協議

##### 信頼し合える 経営との対話

- ・会社の今後の方向性の正しい理解と浸透
- ・メンバーの声を基にした経営とのコミュニケーション

## 三越伊勢丹支部 第11期前半年度（2024・2025年度）の振り返り

### 【 第11期前半年度（2024年度下期～2025年度上期）のトピックス 】

#### ●事業会社の動向

- ・ 2024年度、単体の業績は増収増益。基幹3店が売上を大きく牽引し、営業利益が過去最高の561億円。
- ・ 特に、新宿本店の売上が過去最高を更新。日本橋本店・銀座店も好調で顧客化戦略と高感度MD、外商強化が奏功。
- ・ 併せて、支店売上は期初の予測に未達ではあるものの、お取り寄せネットワークの売上により基幹店売上、利益へ寄与。

#### ●支部の動向

- ・ 月給制におけるすべての雇用形態でグループ共通ベースアップ（以下ベア）5,000円、三越伊勢丹独自の部分ベア5,000円、「+10,000円」、のベアと、時給制においてもグループ共通と三越伊勢丹独自のベアで「+60円」のベアの実現。
- ・ 加えて、2025年6月支給賞与においては、業績結果を反映させた「賞与加算」の実施。
- ・ 2025年度業績結果を踏まえ、26年6月「業績加算賞与制度」の成案化により、営業利益目標達成に向けた意識の醸成へ。
- ・ 中期ビジョンに掲げている「年間休日数120日」に向けた足がかりとして、年間休日数を117日から118日へと1日増へ。

### 【 活動の振り返り 】

#### 全体の振り返り

- ・ 11期前半年度において、働くメンバーの中から選ばれた兼任執行委員が、組合活動における実効性を高める存在として、高い意欲と前向きな姿勢、あわせてメンバーの為に責任感をもって取り組む土台を執行部全員で築くことができた。
- ①「主体的なVOICEサイクル」について、メンバーにより近い職場委員の方の積極的な参画があったことを踏まえて、職場委員会の場を、兼任執行委員が主体となった対話・意見交換の場への転換に、着実に進化している。
- ②「納得性のある人事賃金制度」に向けて、業績や社会情勢を踏まえながら、組合役員と定期的な熱心な議論と、丁寧な対話を経た上でベアが実施できた。併せて、メンバーのやりがいや高い目標意識にもつながる業績加算賞与制度も成案化できた。
- ③「信頼しあえる経営との対話」において、経営懇話会の場では対話を意識したやりとりを行うことで、会社の考え方や意図が明確になり、建設的な意見交換を経て、働くメンバーに対して分かりやすく情報を伝えることのパイプ機能を組合として果たすことができた。
- ④働く従業員のキャリア不安の解消を目的とした、キャリア個別相談会を9月～11月にかけて初めて実施し、当初の相談枠の20件を大きく上回る、58件の相談を承り、メンバー一人ひとりが自身のキャリアと向き合える機会を創出することができた。

#### ◎：できたこと

- ・ VOICEサイクルでは、兼任発案のテーマ別VOICEを実行。  
→メンバーとの接点が多まり、課題抽出の精度が向上。
- ・ ベアと賞与加算の実現と、業績加算賞与制度の成案化。  
→メンバーの納得感につながる丁寧な説明と密な意見交換。
- ・ 経営懇話会の場において、会社にメンバーの声をつけた。  
→パイプ機能と会社の取組みに対するチェック機能を果たす

#### △：やりきれなかったこと

- ・ テーマ別VOICEの課題抽出後の次なるアクションが不十分。  
→何を目的に、何を達成させるためのVOICEなのかの再考。
- ・ 経営戦略推進への中長期的な制度改定には至らなかった。  
→幅広い視野と様々な視点からの継続的な議論が必要。
- ・ メンバーが抱える現場の課題解決にまでは至らなかった。  
→会社が問題解決に向かうための働きかけの工夫が必要。

### 【 支部活動の予算執行とポイント 】

予 算	実 績	執行率
8,920,000円	7,102,225円	79.6%
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 交通費・旅費の執行率は60%。各赴任先別の海外外向者へのリアル面談を重要度から鑑みてマレーシアに絞り込んだため。</li> <li>・ 会議費の執行率は134%。VOICEサイクルの起点となる兼任主体の職場委員会の機会増及び、参加率が上昇したため。</li> </ul>		

## 三越伊勢丹支部 第11期後半年度（2025・2026年度）後半年度に向けて

### 【 取り巻く環境 】

- ・ 2025年度は、中期経営計画におけるまち化準備フェーズと、24年度の業績を上回る、さらなる増収増益を見込む。それに伴い「館業から顧客業への転換」に向けての識別顧客化につながる業務の重要性がより一層高まっていくことが予測される。
- ・ また、高感度上質戦略、顧客とつながるCRM戦略を海外顧客にまで拡大させた識別化への推進、連邦戦略に伴い富裕層顧客との関係性をそれぞれの役割にて強化することで、三越伊勢丹の支店を含め三越伊勢丹グループへの今後の貢献が期待。
- ・ あわせて、2025年度業績、特に第1Q決算から見て取れる、海外顧客売上の大幅な客単価の減少による減収・減益が、メンバーにとって目標達成に向けて見通しが立ちにくい状況であることや、それを補うための経費削減や、また自然減による要員減少を背景とした要員バランスの変化等に対して不安感を抱くメンバーも一定数いる状況。
- ・ 組合としては、引き続き会社の中期経営計画とその進捗を注視しながら、働くメンバーが安心して働きやすい環境を整備しつつ、前向きなキャリアを描ける人事賃金制度や働き方の見直しに引き続き取り組む。

### 【 取り巻く環境と前半年度振り返りを踏まえ、後半年度に向けた考え方 】

- ①「主体的なVOICEサイクル」について、分会特性に合わせた独自のテーマ別VOICEと、支部としてのテーマ別VOICEを設定。
  - 支部としては、VOICEサイクルの起点となる「聴く」為の「学び場」を継続し、組合役員全員の傾聴スキルを向上させる。
  - 誰に、何を伝えて、何を実現させるか、という本来のVOICEの目的を常に念頭に置いた上で課題解決を図る。
  - 併せて、サイクルの各ステップが「点」で終わらせないためにも、次のステップへの橋渡しを意識してサイクルを継続的に回す。
  - ・ メンバーに近い兼任執行委員が主体的に取り組む為に、専従が意識的に連携を図りながら組合活動を実行することが前提。
    - 兼任が自分自身と他者目線からの組合活動での「振り返りシート」の活用を新しく運用させ、さらなる組合活動につなげる。
- ②「納得性のある人事賃金制度」について、短期的に議論し解決を図る項目と中長期的に丁寧に議論し解決を導くことの分別。
  - 働き方における柔軟性の差に対する対応についてを、人事制度での解決や運用の見直しなど、幅広い視点で議論。
  - 中長期的には、経営戦略を推進するためのあるべき人事賃金制度を、各雇用形態のキャリアステップの実現を踏まえて協議。
  - 併せて物価高に対応できるグループ共通のベアと、メンバーの声と会社業績、外部環境を鑑みながら、三越伊勢丹独自のベアを検討しつつ、年収における本給と賞与のあるべき姿にリバランスすることを含めた総合的な処遇のあり方を今後労使で検討。
- ③「信頼しあえる経営との対話」について、VOICEサイクルを再度意識しながら、会社が推し進めようとしている戦略と、現場でメンバーが感じている実態や起きている課題を、定性と定量の両面から正しく伝え、問題解決へとつなげていく。
  - 会社とメンバーをつなぐ「パイプ役」として、組合が経営方針への理解を深めるとともに、メンバーの声や現場で起きている課題を、具体的な事例を交えて共有することで、経営との相互理解を築き、労使で課題の解決に取り組むことを目指す。
- ④ 三越伊勢丹支部独自の取り組みとして、エンゲージメント調査から課題として見て取れる、これからのキャリア不安を払しょくさせるため、引き続きキャリア個別相談会を11期後半年度も実施。兼任執行部の協力を得ながら一体運営にて取り組みを拡大させる。
  - ・ I (One) MGUの実現に向けて、課題解決と新たな気付きによる行動変容を目的として持ちながら、取り組みを拡大させる。
    - 一つの支部だけでは解決できないことを、IMGU各支部との連携を図り、相互理解や互いに気付きを得られる機会を創出。

### 【 重点取り組み（具体的な活動） 】

#### ①VOICEサイクル活動

- ・ メンバーに近い存在であるからこそ聞き出せることや、現場に即した実態に共感できる兼任執行委員が、**実効性高く、VOICEサイクル活動に対して主体的に取り組めるよう、専従がサポートしながら、「聴く」「話し合う」場を職場委員会で実現。**
- ・ 声を聴き、話し合った現場の実態や、起きている問題、課題に対して「誰に伝えるのか」を明確にした上で、内容により会社に対しての経営懇話会や、店や部門、所属での職場懇話会で伝え、**問題解決を図ることや、職場風土の向上や改善につなげる。**
- ・ 「知らせる」では、組合役員への情報共有を密に実行しながら、メンバーに対しては組合HP、LINE、Vivaを通じてメンバーに共有。

<ul style="list-style-type: none"> <li>兼任執行委員向けの「振り返りシート」活用により、組合活動を客観的に振り返ってもらうことで、メンバーの為の組合活動につながっているかを可視化して内省した先に、<b>自身の組合活動の立ち位置を振り返る機会としてさらなる組合活動につなげる。</b></li> </ul>
<b>㊦労働福祉活動</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>グループ共通ベア算出式の見直しに伴う、物価への対応としてのベアと、業績や社会情勢を踏まえた<b>MI独自のベアの検討。</b></li> <li><b>様々な働き方による柔軟性の差を埋める</b>為、本質的な課題解決に向けたメンバーの納得感につながる制度成案化。</li> <li>ビジョンで掲げている「年間休日120日」を目指すため、実現に向けたメンバーからのヒアリングを含め必要な社内外の情報の整理。</li> <li>各雇用形態における「成長実感につながるキャリアステップの実現」に向けた<b>役割給の運用見直しや役割給の新設への検討。</b></li> <li>2025年度からの、新しいエルダースタッフ制度の運用実態を正しく把握し、確認しながら現状の課題抽出を図っていく。</li> <li>働く環境の整備における長時間労働の解消に向けた適正な労働時間管理および、個人外商グループにおける休日に業務を行わないための対策の検討、併せて、業務における勤務記録への反映フローの整備をおこなっていく。</li> <li>風土改革では、相互尊重とチーム意識の2つのテーマに対して、<b>目指す姿を明確にした運動＝「チェックシート」を用いて更なる浸透を図る。</b></li> </ul>
<b>㊧経営対策活動</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>それぞれの分会を軸として、執行部一体となった職場懇話会への参画を促進。緊急度と重要度に合わせて開催される職場懇話会を、後半年度では、<b>現場起点の課題解決の活性化・実効性向上にシフト</b>させて取り組んでいく。</li> <li>職場の業務改革やエンゲージメント調査結果を踏まえたアクションプランについてそれぞれの分会労使にてやりとりをおこない、職場の納得性向上や実効性向上に向けた取り組みを推進していく。</li> <li>会社の業績状況や中期経営計画に関する理解浸透のため、<b>組合役員教育を実施。</b>具体的には傾聴力、質問力などの<b>対話スキルの向上</b>や、会社が改善に向けて現場に対して働きかけてもらえるような、<b>伝える力を磨き上げて、対話の精度向上を図る。</b></li> <li>会社方針が各店舗及び各部門に浸透しているかを職場懇話会で確認するチェック機能と、会社とメンバーを繋げるパイプ機能を経営懇話会で持たせたらうで、メンバーにとっての働きやすさ、働きがいにつながる信頼できる労使関係へと発展させる</li> </ul>
<b>㊨つながる「対話」活動</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>つながる対話活動では、<b>社内外問わず、あらゆる交流で様々な知見を得る機会を増やす</b>ことで、職場課題解決やメンバーにとっての働きがいや、働きやすさ向上に役立てていくことを目的として活動を強化していく。</li> <li>自組織内での課題解決のヒントを得る気づきの機会を、内部だけに求めることに留まらず、<b>外部企業や外部労組からの機会を経て積極的に創出し、既存の枠にとらわれない新しい視点</b>での働き方や、人事賃金制度への成案化に向けて視野を拡大させ、視座を高め、メンバーの働きがいや働きやすさにつなげる。</li> <li>質の高い対話の為の「傾聴・共感・寄り添い」による信頼関係を構築させるコミュニケーションスキルを学び場で継続的に実施。</li> <li>キャリア不安を解消するための「キャリア個別相談会」は継続して実施し、三越伊勢丹だけでなく、グループ会社まで範囲を拡大。</li> </ul>

#### 【 支部活動予算とポイント 】

予 算	前期実績	前期比
<b>7,370,000円</b>	7,102,225円	<b>103.8%</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>【縮小】 広報の内製化。及び VOICEサイクル&lt;知らせる&gt; を幅広いツールを活用して効率性を高めていく。</li> <li>【拡大】 会議費「増」（職場委員会）。兼任主体の<b>職場委員会の活性化</b>に伴い、回数＋参加率上昇見込み</li> <li>【拡大】 渉外費（一部交通費）1（one）MGU、他労組情報交換会の開催増。<b>社内外からの情報を組合活動に活かす。</b></li> </ul>		

(参考). 第11期前半年度振り返りと後半年度  
運動方針について

(三越伊勢丹グループ労働組合)

---

## IMGU本部 第11期前年年度の振り返り、後半年度に向けて

第11期の活動は2024年10月からスタートしました。今期は運動方針テーマとして「Be(ビー)『I (One) MGU(ワン・エム・ジー・ユー)』～ みんなで描く「ありたい姿」を実現しよう」を掲げ、運動方針および各政策の活動計画を策定し、本部・支部ALLメンバーで活動を進めてきました。

第11期は2年間にわたる運動方針と活動期間・役員任期にて活動を進めています。第11期後半年度に向けては、環境変化や第11期前半年度を振り返り、第11期運動方針の実現に向けて課題と重点取り組みの方向性を示し、活動を進めていきます。

### <第11期後半年度に向けた考え方>

①環境認識	②第11期運動方針	③第11期前半年度の振り返り
-------	-----------	----------------

④第11期後半年度に向けて
⑤第11期前半年度「分野別活動」の振り返りと第11期後半年度に向けて

### 【 ①環境認識 ～ 第11期前半年度のトピックス 】

社会情勢	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ &lt;経済&gt; 国内の個人消費は回復基調で推移、また2024年のインバウンド消費は過去最高の約8.1兆円に達し、訪日外客数も3,687万人と過去最高を記録しています。一方、国内の物価高に加え、欧州や中東の地政学リスクや国家間での関税競争激化、急激な為替変動等の影響の懸念も見られ、景気の先行きは不確実性が高い状況があります。</li> <li>・ &lt;物価&gt; 2024年通年の消費者物価指数（生鮮食品除く）の動向は、前年比3.0%上昇し、政府の補助金が終了した電気・ガス価格上昇や食品値上げが押し上げています。直近発表された7月は前年同月比3.1%上昇しました。上昇率は8カ月連続で3%台と高い水準が続いています。</li> <li>・ &lt;株値&gt; 2025年の日経平均株価動向は、4月には米国の経済政策による影響で大幅に下落し、一時3万円台前半の推移でしたが、その後は回復基調で推移していました。さらに直近9月には、初の4万4千円台を超える推移となっています。一方、トランプ政権の関税政策や国内政治をはじめ、株値に強い影響を与える不透明な動向も続いています。</li> <li>・ &lt;最低賃金&gt; 2024年10月の改定による最低賃金は、全国加重平均額は1,055円となり、前年から51円増加し、過去最大の引き上げになりました。さらに直近8月には、2025年度10月以降の改定による最低賃金は、全国加重平均額を1,118円にすることで決着し、2年連続で過去最大の引き上げになりました。政府は全国加重平均額で「2020年代中に1,500円」に引き上げる意向も示しており、今後も引き上げの動きが続くと見られています。</li> <li>・ &lt;春闘&gt; 2025年春闘の動向は、ベースアップと定期昇給をあわせた平均賃上げ率は5.25%と前年から0.15ポイント上昇し、1991年（5.66%）以来34年ぶりの高水準となりました。ただし、中小の賃上げ率は4.6%に留まり、規模間格差是正の点では課題も残しています。</li> <li>・ &lt;労働環境&gt; 労働条件・働く環境の動向では、数年来上部団体のUAゼンセンが主体となり取り組んできたカスタマーハラスメント対策について、2025年6月4日に労働施策総合推進法改正（その中にカスタマーハラスメント対策を雇用主に義務付ける法律がある）が国会にて決・成立しました。これは、対策を事業主の「雇用管理上の措置義務」とすることを主な内容とするものであり、法改正とともに社会全体の動きに進捗がみられます。</li> <li>・ &lt;その他&gt; 2025年7月には参議院議員選挙が行われ、労働組合の上部団体であるUAゼンセンの組織内議員であり、カスタマーハラスメント対策等の私たちの働く環境の改善に取り組む「田村議員」が再選も果たしています。</li> </ul>
------	---

三越伊勢丹グループの動向	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ &lt;2024年度結果・動向&gt; 2024年度決算は現中期経営計画における再生フェーズの集大成として、<b>連結営業利益は763億円となり、2年連続で過去最高益を更新</b>しました。総額売上高が13,036億円、前年比106.5%と伸長する中、販管費は98.9%に抑制し、収支構造改革による固定費コントロール継続効果が表れています。</li> <li>・ <b>伊勢丹新宿本店の総額売上高は4,000億円超を達成</b>、札幌丸井三越、名古屋三越、岩田屋三越の地域主要3社も増収しています。首都圏基幹3店が非常に好調で、<b>地域事業会社でも大都市圏にある店舗が好調に推移</b>しています。一方で、<b>大都市圏以外の地域では減収の状況や、増益ではあるが業績赤字が続いている店舗</b>もあります。</li> <li>・ 関連事業を含むセグメント別では、金融業においてエムアイカード社のベーシックカード導入費用計上を飲み込み営業利益57億円+前年差+16億円の大増益を達成しています。</li> <li>・ &lt;新中期経営計画&gt; 2024年11月に発表された<b>新中期経営計画（2025年度～2030年度）</b>では、中長期の戦略ステップにおけるまち化準備フェーズとしての取り組みを発信しています。</li> <li>・ グループ連邦体制を確立し、世界中からお客さまを集め識別化して繋がったお客さまに対し、各事業（百貨店業・金融業・不動産業・関連事業）が連携を深めながら、<b>グループ連邦を手段に多様な顧客価値を提案する「個客業」への変革</b>に取り組みます。業績目標は、<b>連結営業利益2027年度850億円、2030年度1,000～1,100億円</b>を目指します。</li> <li>・ &lt;2025年度計画・動向&gt; 2025年度は新中期経営計画の初年度として、「館業」から「個客業」への変革を本格化する取り組みを進めています。業績目標は、ベーシックカードや世界アプリの導入をはじめ、識別顧客とのつながりの幅と深さを磨き上げ売上高成長を計画、また販管費の機動的コントロール、国内外の各事業で構造改革をさらに推進し、<b>連結営業利益は過去最高を3年連続で更新する780億円が計画</b>されています。</li> <li>・ 8月に発表された第1四半期決算では、総額売上高が3,012億円、前年比94.8%、連結営業利益が156億円となりました。売上高は、国内顧客は識別顧客を中心に想定を上回る増収であったが、前年実績が大きい海外顧客が減少しています。一方で、計画を上回る経費コントロールを推進し、営業利益は年間計画に対して順調に進捗しています。</li> <li>・ 2025年度の通期計画は<b>5月公表から変更はなく、営業利益780億円の計画を維持</b>しています。国内顧客へはベーシックカードによる識別化の加速とともにパーソナルな提案を強化、海外顧客へは世界アプリの登録者拡大によるCRM基盤の整備を進めるとともに海外外高など個のマーケティングを推進します。また、売上水準に応じた機動的な経費コントロールを実施し、目標達成を目指します。</li> <li>・ &lt;その他&gt; カスタマーハラスメントに関わる対応として、これまでグループ内のガイドライン整備や従業員への理解、浸透を進めてきましたが、2025年3月末には<b>新たにカスタマーハラスメント対応ガイドラインが社外開示</b>されています。</li> </ul>
IMGU 総務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ &lt;春の交渉&gt; 2025年度春の交渉においては、前述した想定を超える物価上昇や社会的な賃上げの動向を踏まえ、ベースアップ算出式を用いず別途労使交渉とした結果、好調なグループ・事業会社の業績もあいまって、<b>グループ一律で（最低）月給制：5,000円、時給制：30円のベースアップ</b>を実現しました。また、複数の支部において採用賃金の上昇等の動向を踏まえた対応も実現しています。</li> <li>・ &lt;労使通年協議&gt; 2024年度労使通年協議においては、主にダイバーシティエクイティ&amp;インクルージョンの観点から<b>法改正への対応やグループ共通の両立支援制度整備</b>を進めています。また、中長期の経営・人財戦略を踏まえた人事賃金制度あり方や、従業員エンゲージメント向上につながる厚生施設・設備改修については継続して協議を行っています。</li> <li>・ 働き方に関する取り組みでは、グループ全体で掲げる年間総実労働時間1,700時間台達成についても、<b>各支部で達成に向けた所定労働時間短縮</b>が進みました。また、引き続き「安心して働くことのできる職場環境づくり」に向けた労使共同宣言に基づく「適正な労働時間管理」と「ハラスメント・ゼロ」への取り組みも労使で進めています。</li> <li>・ さらに、第11期は労使協議・支部労使関係に特化したサポート（支部所管）の取り組みにより、各支部協議精度を向上させ、グループ共通取り組みをはじめ、<b>各支部独自の課題に対応した制度改定も数多く成案化</b>に結び付けました。</li> <li>・ &lt;賞与交渉&gt; 2025年6月賞与については、グループ各社の増益動向や中期計画・年度計画への取り組み成果を踏まえ、さらなる賞与カ月の増額要求・妥結にいたる支部も多くなりました。</li> <li>・ &lt;その他&gt; 海外の従業員・組織との対話や動向把握として、2月に<b>海外事業拠点のマレーシアに訪問し、マレーシア伊勢丹執行部と懇談会</b>を行い、IMGUの取り組みを紹介するとともに、現地課題について意見交換を行っています。</li> </ul>

## 【 第11期運動方針 】

### <運動方針テーマ>

ビーワン・エム・ジー・ユー

## Be『I (One) MGU』～ みんなで描く「ありたい姿」を実現しよう

### <運動方針重点ポイント>

#### 本部と支部、支部と支部が一体となった『I (One) MGU』

- ・ 『I (One) MGU』とは、あらためて本支部が一体となり、本支部が垣根を超えた活動を展開すること、つまり、IMGUが1つの労働組合として融合し支え合いながら、あらゆる活動に取り組む考え方やスタンスであり、第11期をつうじて目指す姿でもあります。
- ・ そのため本部は、支部に対するサポートのあり方を労使通年協議中心へと見直し、支部の主体性と自律性を尊重しながら、支部がメンバーと一体となった主体的な意思決定をおこなう、あらたな本支部連携のかたちに取り組みます。
- ・ また、グループ内外の人財交流がこれまで以上におこなわれるなか、各支部が考えるこれまでの「職場」にこだわることなく諸活動を推進するとともに、各支部役員・メンバー同士の交流もさらに活発におこないます。
- ・ 『I (One) MGU』の実現により、これまで以上にメンバーが主役となった組合活動が展開されるとともに、従前の考えにとらわれないう、あらたな発想や取り組みにもつながり、私たちの活動はさらに幅広く多様なものへと進化すると考えます。

#### 支部の主体性と自律性による「ありたい姿」と、実現にむけた本部のサポート

- ・ 「ありたい姿」とは、支部やそこで働くメンバーが第11期の2年間をつうじ、一丸となって目指す背伸びして手を伸ばせば届く目標であり、目標を目指し成果を積み重ねた結果、ひいてはあるべき会社・職場へと近づくものと考えます。
- ・ 「賞与水準を引き上げたい」、「職場環境を改善したい」、「コミュニケーションを活性化したい」など、専従・兼任の組合役員のみならず、すべてのメンバーがそれぞれの立場で「ありたい姿」を思い描き、それらの実現にむけて支部はみんなで活動に参画できるよう取り組み、本部も支部に伴走しながら、必要におよぶ的確なサポートをおこないます。
- ・ くわえて、そのためには、専従役員と兼任役員の役割を明確化しながら、それぞれの役割を全うするために必要なスキル・知識の習得にむけ、本部は機会提供と仕組みを構築し、相互尊重と健全な緊張感、心理的安全性を重視した組織運営に取り組みます。

#### VOICE サイクルのさらなる進化

- ・ この先は、職場課題解決や諸活動を推進するにあたって、サイクルが当たり前循環している状態を目指します。
- ・ その前提としては、VOICEサイクルに取り組むことは目的ではなく、課題解決にむけた手段であることを、組織全体でこれまで以上に認識する必要があることから、ネクストステップをより強く意識し取り組みます。
- ・ ネクストステップとは、「聴く ⇒ 話し合う ⇒ 伝える ⇒ 知らせる ⇒ 聴く…」のサイクルにおいて、次の要素を意識しそれぞれの活動に取り組むことで、目的達成にむけて4つの要素が分断されることなく、自然と循環することを指します。



ex.「知らせる」：広報活動は、「聴く」：さらなる意見集約を意識して取り組む

- ・ また、第10期の運動方針では、「みんなでVOICEサイクルをまわす」ことを掲げましたが、第11期でも引き続き、組合役員のみならず、例えば「聴く」「知らせる」の要素（活動）においては、自然とメンバーも溶け込み参画できるよう、機会の提供や働きかけにくわえて、雰囲気づくりにも努め、その取り組みの輪を広げていきます。

みんなで描く「ありたい姿」



第11期の「VOICEサイクル」は、

1. 課題解決を目的に
2. ネクストステップを意識して
3. みんなでまわそう

ワン・エム・ジー・ユー

# I(One)MGU

ワン・エム・ジー・ユー

**I (One) MGU** とは、IMGUが、1つの労働組合として組織全体が一体となり支え合う、第11期をつうじて目指す姿です  
その実現により、私たちIMGUの活動は、さらに幅広く多様なものへと進化します

## あらたな本支部連携

支部がメンバーと一体となり、主体的な課題解決や意思決定ができるよう、本部は必要なサポートのみに特化し、目標の達成にむけて伴走します

## 本支部の垣根を超えた活動

本部と支部、支部と支部のさらなる連携や、積極的な対外活動など、本支部の垣根を超えたさまざまな活動を推進します

## 役員・メンバー交流の活性化

本支部の垣根を超えた活動は、人の交流も生み、ひいてはあらたな発想や取り組みへとつながります。本部はこれまで以上に交流の機会を創造します

## 【 ⑩第11期前半年度全体の振り返り 】

### ○環境動向について

- ・ 2024年度の決算はグループ全体では好業績の結果で終えています。一方で、地域百貨店事業会社をはじめ一部では減益動向や業績赤字が続いている店舗もあり、新たな中期経営計画を踏まえた取り組みとともに、これらの事業や店舗の構造改革についてはスピードを持って進められると捉えています。
- ・ 2025年は新中期計画の初年度として、連邦を手段に個客業ビジネスモデルへの変革への取り組みが進んでいます。特にグループ連邦戦略のもとで徐々に人材流動化は進んでおり、これまで以上に多くの職場でさまざまな企業の出身メンバーが共に働くことや連携することが増え、これらは益々加速すると捉えています。
- ・ こうした、動向を踏まえながらグループ全体を中長期の視点で見渡した際に、さらに多様化、複雑化する職場の課題解決に取り組むための組合活動づくり、また構造改革の状況を注視した対応が重要になると捉えています。

### ○I (One) MGU(ワン・エム・ジー・ユー)について

- ・ 第11期運動方針テーマのキーワードとして掲げた「I (One) MGU」の実現に向けて、前半年度は活動の土台づくりとして「新たな活動スキームの具現化に向けた基盤整備」、「実行に向けた役員・メンバーの意識醸成」を念頭に取り組みました。
- ・ その結果、所属・出身の支部・事業会社の垣根を越えて各支部役員やメンバー同士の交流を図る取り組みが進んでいます。さらに、その中では交流に留まらず、これまでの職場の枠組みにとらわれない課題認識を持ち、支部・事業会社の垣根を越えたメンバーによる職場委員会やテーマ別VOICEの開催、経営懇話会への参加など、職場の課題解決へ新たな活動も進みはじめました。
- ・ これらの一定の取り組みの進捗、好事例も見られはじめた一方で、メンバーとともに「I (One) MGU」を通じて目指す姿の理解・浸透、そのための具体的な活動の取り組み範囲は限定的であり、道半ばであると捉えています。
- ・ また、グループ連邦戦略による出向や人材流動化によるメンバーを取り巻く環境変化はさらに進んでいる中で、本質的な職場の課題解決に向けては、このような活動をさらに拡大・発展させていく必要があると捉えています。

### ○支部の主体性と自律性による活動と実現に向けた本部サポートについて

- ・ 各支部においては、主体性・自律性を意識した支部活動が進みはじめており、特に兼任役員によるVOICEサイクルを通じた職場の課題解決の活動は、さまざまな取り組みを通じて見られはじめています。
- ・ 本部においては、支部が主体的な課題解決や意思決定ができるよう必要なサポートに特化し、目標の達成にむけて伴走する新たな本支部連携の体制をつくりスタートしています。今期は「百貨店・関連支部所管担当」による労使協議・労使関係に特化したサポート機能を設置しています。その中では、通年協議のサポートに加え、労使対話の実態把握や必要に応じ経営懇話会へのオブザーバー参加も行い、2024年度通年協議の成案化、労使関係の構築にも繋がっています。
- ・ また、人材育成として、二役を対象にした委員長・書記長合宿の開催、毎月の本部執行委員会後のフォローアップMTGや兼任役員も対象としたユニオンスクール開催などを通じ、組織運営や職場の課題解決へスキルや気づきを得る機会に取り組みました。
- ・ 引き続き、各支部がやりたい姿の実現を進める上で、本部は支部所管担当によるサポートや支部の活動力を高める育成機会の提供し、各支部は主体的・自律的にそれらの機能や機会を活かし活動を発展させ、取り組むことが必要になると捉えています。

### ○VOICEサイクルのさらなる進化について

- ・ 第11期のVOICEサイクルは、課題解決への目的志向、ネクストステップ（サイクル循環）、メンバー参画を促し取り組みの輪を広げていくことを意識して取り組みを進めました。各支部において支部毎の状況に応じて兼任役員と連携をしながら、メンバーとともに活動サイクルを循環させ、課題解決を図るための仕組みづくりが進んでおり、取り組みの成果も徐々に結びつきつつあります。
- ・ 本部としても、機関会議や広報、活動表彰を通じた意識醸成や好事例の波及、VOICEサイクルに必要な課題解決を中心としたスキル向上や活動をする上での基礎知識習得へ、ユニオンスクールや動画学習の機会提供を進めました。
- ・ 引き続き、VOICEサイクルを通じ職場の課題解決につなげるために、本部は支部の活動課題の把握とともに活動力を高めるさまざまな機会を提供し、各支部は重点ポイントを意識しながら支部毎の課題を踏まえ、取り組むことが必要になると捉えています。

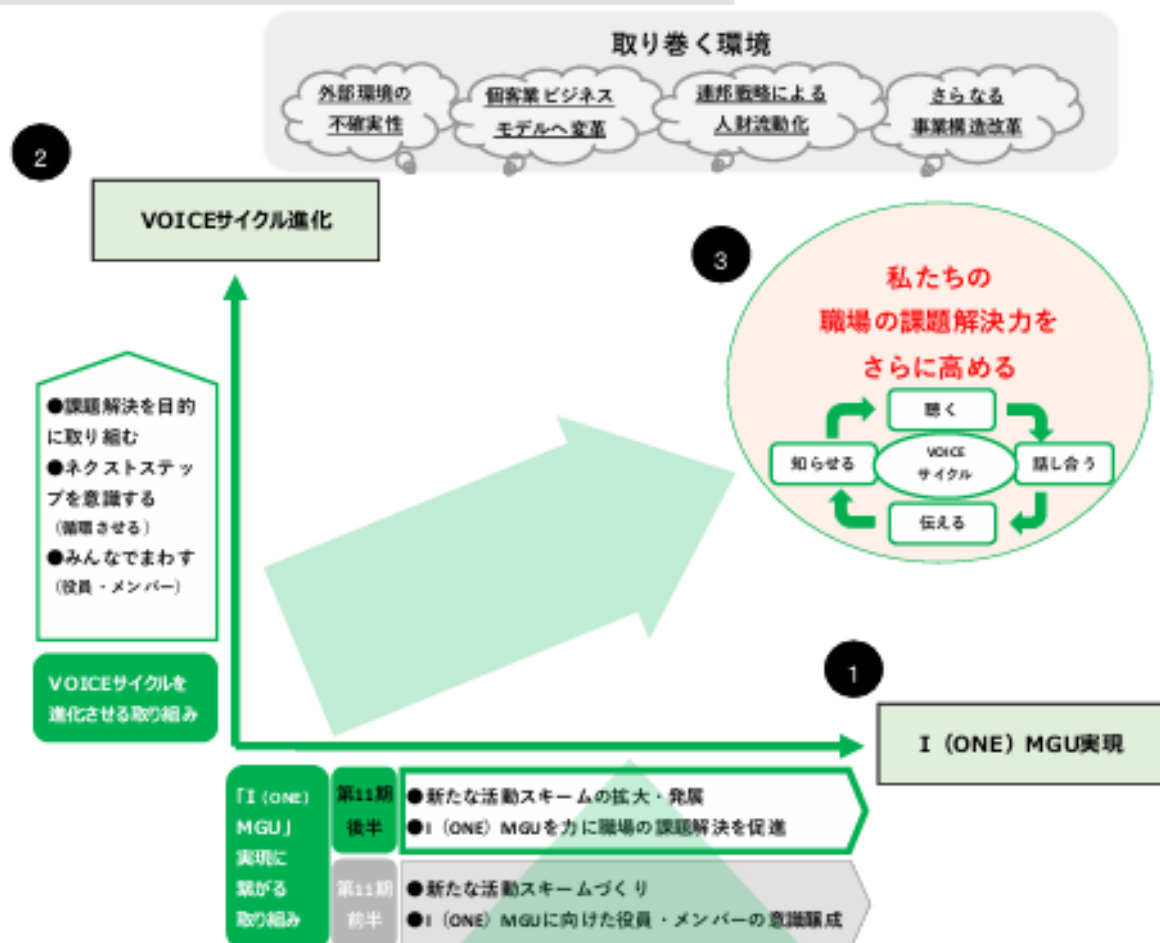
## 【 ④第11期後半年度に向けて 】

第11期後半年度に向けては、振り返りや環境変化も踏まえた課題認識をもとに、以下の重点ポイントをもとに活動に取り組みます。

### ①「I (One) MGU」を力に、新たな活動スキームによる取り組みの推進

- 第11期は、1つの労働組合として組織全体が一体となり支え合う「I (One) MGU」を目指す姿とし、その実現により私たちの職場の課題解決力をさらに高め、各支部がみんなで描くありたい姿の実現につなげていく活動に取り組んでいます。
- 前半年度は、「I (One) MGU」の土台づくりを念頭に取り組み、その中では所属・出身の支部・事業会社の垣根を越えて、メンバーとともに職場の課題解決に向けた新たな活動スキームによる取り組みも進みはじめています。メンバーを取り巻く環境変化を踏まえ、本質的な職場の課題解決に向けては、このような活動をさらに拡大・発展させていく必要があると考えています。
- そのために後半年度に向けては、「I (One) MGU」を目指す姿とした目的や後半年度の位置づけ、新たな活動スキームの具体事例を示しながら各支部の活動を推進し、第11期運動方針の実現を図っていきます。
- また、メンバーに対しては、「I (One) MGU」を通じた職場の課題解決活動への参画を促すために、役員およびメンバー間の所属・出身の支部・事業会社の垣根を超えた接点や交流機会づくり、広報ツールによる活動の情報発信などを強化し取り組みます。

### 【 I (ONE) MGUの実現およびVOICEサイクルの進化を通じて目指すこと 】



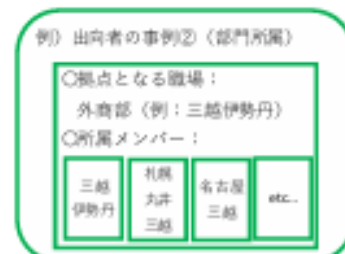
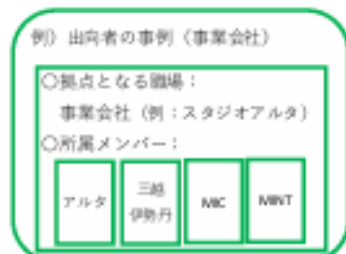
①「I (ONE) MGU実現」⇒ 第11期前半に進めたI (ONE) MGUに向けた進めた様々な活動の土台を、第11期後半は拡大・定着させ、I (ONE) MGUを力に変えながら活動に取り組み、さらなる職場の課題解決を促進する

②「VOICEサイクル進化」⇒ VOICEサイクルを3つのポイント(目的志向・ネクストステップ・メンバー参画)を意識し進化させる

③「私たちの職場の課題解決力を高める」⇒取り巻く環境変化や課題に対し、①②の取り組みを進めることで、私たちの職場の課題解決力を高め、多様化・複雑化する課題に対応する

【 所属・出身の支部・事業会社の垣根を越えて、職場の課題解決に取り組む新たな活動スキームの事例 】

● 垣根を越えて活動する「職場」の事例



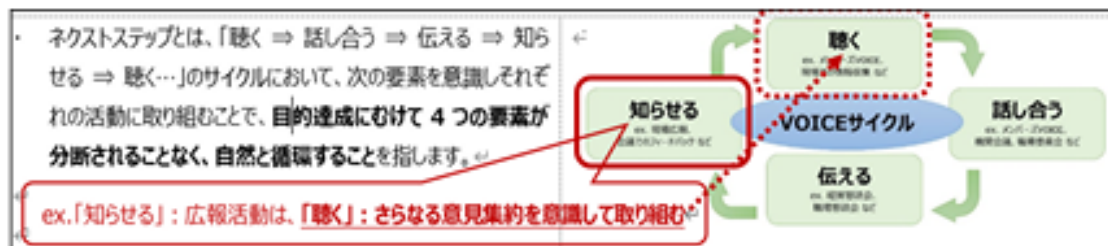
● 垣根を越えた活動する「取り組み」事例

- ・所属する組合役員やメンバーとの意見交換、現場課題抽出へ、VOICEサイクルの「聞く」、「話し合う」に取り組む  
(例：テーマ別VOICE、合同職場委員会の開催など)
  - ・拠点となる職場の事業会社における課題解決へ、VOICEサイクルの「伝える」に取り組む  
(例：各社労使窓口を通じた協議を通じ職場課題の議論、経営懇話会・職場懇話会・安全衛生委員会などへの参画)
- ※ 前述した職場の事例の課題に応じ、所属メンバーの中で必要な連携を行い、VOICEサイクルに取り組んでいます。
- ※ ( ) 内の活動例については、第11期前半年度に進みはじめた複数の支部による活動の事例です。

②さらなる職場の課題解決につなげるVOICEサイクルの進化

- ・ 第11期のVOICEサイクルは、課題解決への目的志向、ネクストステップ (サイクル循環)、メンバー参画を促し取り組みの輪を広げていくことを意識して取り組みを進めています。後半年度もさらなる職場の課題解決につなげるべく、これらを意識した活動を各支部の課題を踏まえ進める必要があると考えています。
- ・ 本部としては、活動の中心となる各支部執行部との対話を通じ、VOICEサイクルによる課題解決への意識醸成を図るとともに、課題解決や労使交渉・関係づくりへのスキル向上を図るユニオンスクールの開催、活動にあたり基礎知識やスキルを習得できる動画学習の提供など、活動力を高める育成機会の提供に引き続き取り組みます。
- ・ また、各支部執行部が自支部のVOICEサイクルを発展させるために、新たな知見や気づきを得て行動変容を促す機会として、IMGU内の他支部との合同会議や、他労組との情報交換なども積極的に推進していきます。

【 ネクストステップについて (第11期運動方針より) 】



③構造改革への対応を本支部連携して強化

- ・ 2024年度決算はグループ全体が好業績であった一方で、百貨店事業では営業赤字が続いている店舗も複数あります。新たな中期計画を踏まえた取り組みとともに、これらの店舗に対する構造改革の取り組みもスピードを持って進められると捉えており、中長期にわたるメンバーの雇用を守る上でも、構造改革の動向を注視していく必要があると考えています。
- ・ 本部としては、HDS経営との対話を通じた経営対策活動を強化するとともに、支部所管担当による支部労使の対応動向の把握を深め、より連携した経営対策活動にも取り組みます。
- ・ また、各支部執行部をはじめ組合役員とメンバーが力を合わせ、前述したVOICEサイクルによる職場の課題解決を進めることで、業績向上やビジネスモデル変革の実現につながるように、必要に応じた活動のサポートにも取り組みます。

## 參考資料

---

三越伊勢丹支部  
ボイスタイムズ



三越伊勢丹グループ労働組合  
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

〒160-0022 東京都新宿区新宿5-17-18 H&Jビル1F | E-Mail [imgu@imgu.or.jp](mailto:imgu@imgu.or.jp)  
ホームページ <http://www.imgu.or.jp>  
●発行：2025年9月30日 ●発行人：杉田基彰 ●編集人：小松義尚  
●編集：三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部 ●デザイン：プラスワンスタジオ



## 特集 支部渉外活動

### 今号の主な内容

- 4支部合同情報交換会 ..... p3
- 三越伊勢丹グループ労働組合  
× 東急百貨店グループ労働組合  
情報交換会 ..... p7
- 海外流通視察セミナー in マレーシア... p9



全ての情報は  
HPにて発信



共済会情報も含むお知らせは  
LINE



支部の情報なら  
Viva Engage



こちらから本文を  
お読みください  
(ユーザー名: 従業員コード10桁  
パスワード: 生年月日8桁)

# 2025年 夏の愛の募金活動報告



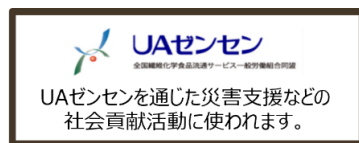
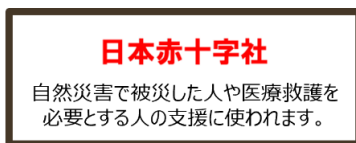
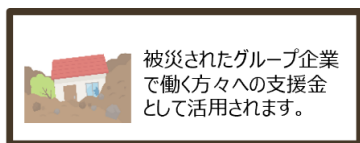
2025年6月1日(日)～7月31日(木)にかけて、  
全国の拠点・事業所で、「2025年 夏の愛の募金活動」  
を実施いたしました。

結果として、三越伊勢丹グループで働く皆さんより、

## 806,446円



の募金をお預かりすることができました！  
ご協力いただきまして、ありがとうございました！



お預かりした募金は、グループ内で被災された方々への支援や、災害の規模などにより、日本赤十字社の義援金窓口を通じた寄付、UAセンセンを通じた災害支援などに活用させて頂きます。

### キャッシュレス募金はいつでも受付可能！

「キャッシュレス募金」は時期を問わず、いつでも受け付けています。

> 詳しくは[こちら](#)（組合HP）からご確認ください。

### イングちゃんLINEスタンプ販売中！

IMGU公式マスコットキャラクター「イングちゃん」のLINEスタンプ絶賛販売中です😊



スタンプ売上（収益手数料を除く）を、愛の募金の寄付金として活用させていただきます。

### 物品の回収も受付中！

IMGUでは、「使用済みタオル」「使用済み切手」「書き損じはがき」の回収もおこなっています。寄付を希望される場合は、各支部組合事務所まで送達またはご持参くださいますようお願いいたします。皆さまからお預かりした物品は、IMGUが連携するボランティア団体へ寄付させていただきます。



お友達登録はこちら👉 スタンプ購入はこちら👉



三越伊勢丹グループ労働組合



愛の募金に関する情報は[こちらからチェック!](#)

愛の募金に関するお問い合わせは[こちらから](#)

三越伊勢丹グループ労働組合 本部社会貢献活動担当  
メールアドレス> [usr@imgu.or.jp](mailto:usr@imgu.or.jp)

# 働き方ハンドブック 2025年度版発刊！

職場の働く環境をより良くするために、  
私たちが一人ひとりがルールを理解し、  
実践していきましょう！



## 働き方 ハンドブック

—三越伊勢丹・HDS版—

2025年度版



三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部

- ・労働時間管理
- ・ハラスメントの撲滅
- ・対話風土の醸成に向けた考え方

といった重要なテーマに加え、  
2025年度版では、新たに会社より発行された  
人材マネジメントガイドブックの内容や、  
風土醸成の取り組みについても紹介しています。



ここから  
要チェック！



三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部

# 【リアルメンバーズVOICE スケジュール一覧】

申し込み用forms



## 《事前申込制のお知らせ》

動画視聴による参加が広く浸透してきたことに伴い、リアルでの参加者が大幅に減少しているため、運営の効率化を図る目的で、今後リアルVOICEは事前申込制(開催前日18:00〆切)とさせていただきます。ご所属問わず、ご自身のご都合に合わせて最寄りの会場にお申込みください。ご理解のほどよろしくお願いいたします。

地区	日時	11月4日	11月7日	11月10日	11月11日	11月12日
		火	金	月	火	水
新宿	10:30~11:00					H&Iビル1階 共用会議室
	18:30~19:00	H&Iビル1階 共用会議室	H&Iビル1階 ミーティングルーム	PC27階 会議室3		H&Iビル1階 共用会議室
日本橋	12:10~13:00	SDビル7階 組合会議室				
銀座	12:10~13:00					コチワビル4階 組合会議室
立川	12:00~12:40		6階 研修室		6階 研修室	
	13:00~13:40		6階 研修室		6階 研修室	
浦和	12:10~13:00		アイプラスII 3階会議室			アイプラスII 3階会議室

※前日の18:00までに申込みがなかった回は中止となります。

# メンバーズVOICE出席・ご意見・ご質問

視聴後は**11月14日(金)**までに  
右のQRからご入力ください。



組合のデータベース。活動報告、労働協約や議案書など様々なデータを公開中。



Viva engage



メンバーとのコミュニケーションの場としても活用ください！Vivaならではの情報もお届けします。



週の情報をまとめて発信。本部や共済会からのタイムリーな情報もお届けします



IMGUマスコットキャラクターイングちゃんのおぶやきをお届けします。



## 三越伊勢丹支部 意見・質問シート

質問・意見・要望等がある場合は、以下に記入の上、ご送達ください。(H&Iビル1F 労働組合三越伊勢丹支部 宛)

出席日 / \_\_\_\_\_ 店・事業部 \_\_\_\_\_ 所属名 \_\_\_\_\_ 内線 \_\_\_\_\_  
社員・パート社員・フレ-社員・特別社員  
お名前 \_\_\_\_\_ 雇用形態：ILダ-スタッフ・ILダ-フレ-・スペシヤリストツフ・ILダ-スペシヤリストツフ  
フィ-ドバツクを... 希望する ・ 希望しない ※フィ-ドバツクを希望する場合は、必ず所属名・お名前をご記入ください

### ■ 議案書(案)の内容について

### ■ その他