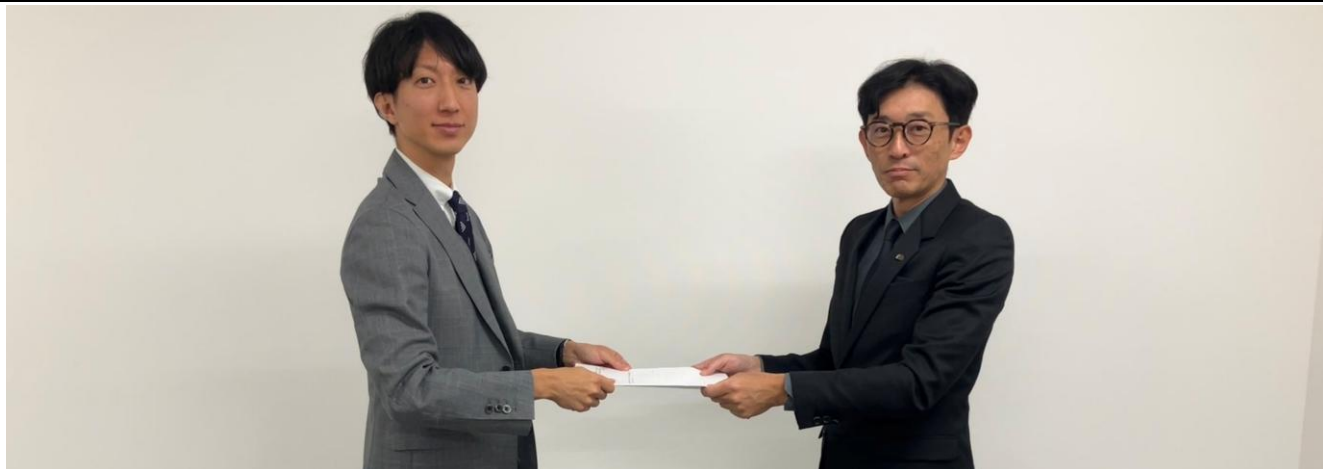


2025年12月賞与要求満額回答！ 月給制を対象に **平均1.12ヶ月**で労使合意！！



■出席者：【会社】橋爪・梅田・土井・佐藤・田中・木村(貴)
【組合】吉田・木村(正)・川上 (敬称略)

2025年12月賞与要求概要

2025年12月賞与は、以下のスケジュールで審議・現場説明・要求を行い、会社から満額回答をいただきました。

- ①10月15日:本部執行委員会（賞与要求案審議） ②10月22日～27日:メンバーズVOICE（賞与要求案現場説明）
③10月28日:支部大会（賞与要求案審議） ④11月3日：労使協議会（賞与要求・満額回答）

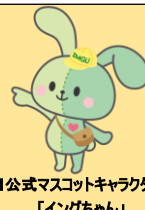
2025年12月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 2025年12月賞与については、以下の支給表で要求します。
- 月給制社員は「平均1.12ヶ月」を要求します。
- 社員（ステージB、C）、メイト社員、プロスタッフ、フェロースタッフは「平均B（5）以上」とすることを要求します。
- 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は「絶対評価」を要求します。

評価	ステージB	その他 月給制社員	2025年 12月
支給カ月	7	S	<u>1.34</u>
	6	A	<u>1.23</u>
	5	B	<u>1.12</u>
	4	C	<u>1.01</u>
	3	D	<u>0.90</u>

評価	ステージB	その他 月給制社員	2025年 12月
外商セールス 支給加算カ月	7	S	<u>+0.6</u>
	6	A	<u>+0.2</u>

- 労使合意（組合要求）、賞与支給細則の内容については労働組合HPにて確認できます。
- 詳細は右記QRの組合HPからご確認ください。



◆ ◆ 労使協議会での労使コメント ① ◆ ◆

【吉田委員長コメント】上期は厳しい環境下でも黒字を確保 今後も労使間において、従業員の貢献に報いる協議を進める

- このたびの賞与要求の満額回答、そして労使合意に至ったことについて、改めて感謝申し上げます。2025年度上期の業績については、インバウンド需要の大幅な落ち込みや、消費動向の影響も加わり、予算・前年実績を下回る結果となりました。
- 一方で、個客業への戦略を推進したことで、外商を中心とした上位顧客やダブルメンバーの売上伸長や、お取り寄せネットワーク、保有不動産の活用により百貨店店舗売上以外の収益も拡大するなど好材料も感じられます。旭川菓子博覧会の取り組みにより、ローカルの売上を前年並みに底上げしたことも大きな貢献の一つと捉えています。販売管理費では、少人数オペレーションの推進や様々なコストの見直しに取り組んだ結果、物価高騰の影響がある中でも、予算を下回っています。
- こうした取り組みの積み重ねにより、厳しい環境下でも、ビジネスモデルの転換と収支構造改革がさらに進み、上期終了時点で黒字を確保することができました。これは、収益構造の変化に対し、従業員一人ひとりがチャレンジを進めた結果であり、下期の奮闘次第では、年間業績目標の達成にも十分に見込める状況であると捉えています。
- 今回の賞与要求にあたっては、こうした業績動向を正しく踏まえたいと、支給表に基づいた要求を行っております。
- 下期に向けて営業利益の目標を達成するためには、従業員一人ひとりが会社の戦略を理解し、自身の業務に納得感を持って取り組める環境づくりが大切であると捉えています。
- 加えて、「コンプライアンス遵守や心身の健康の保持、安心して働ける職場環境の整備」も、メンバーが持続的に力を発揮するために欠かせない要素だといえます。特に、繁忙期にあたっては、メンバー一人ひとりの奮闘と職場環境とのバランスがより一層求められる状況であると考えています。こうした点に対しても、現場の声を丁寧に聞き取りながら、より良い職場づくりに向けて労使が協力し合いながら、取り組んでまいりたいと考えております。
- 最後になりますが、企業戦略に基づく取り組みに対して得た成果を、従業員一人ひとりの貢献に最大限報いることができるよう、今後の労使間で協議を進めてまいりたいと考えていますので、引き続きよろしくお願いたします。

【橋爪社長コメント】厳しい環境下で営業利益予算未達も外商・小型店が健闘 下期の予算達成に向けて、札幌丸井三越一丸となり取り組みを進める

- 上期の業績は売上実績が前年比96%、予算比97%となり、想定以上に厳しい結果となりました。
- 販管費については抑制を図りましたが、旭川菓子博覧関連経費などの出費があり、予算比99%とほぼ予算通りの執行となりました。結果として、営業利益は177百万円となり、予算比55%と予算未達という水準で終わりました。この結果については、真摯に受け止めています。
- 一方で、その他営業収入は前年から伸長しています。コンタクトセンターの受託業務に加え、外商部のお取り寄せネットワークによる手数料収入は110%以上の水準で伸びています。さらに、小型店は予算を達成しています。そういった意味では、百貨店の苦戦を、全社一丸となり補って頑張りました。
- 今年度は、「館業」から「個客業」変革を目指していく位置づけです。日々の業務を個客業プロセスに沿って実践し、業務精度の向上に取り組んでいる段階です。結果として、個客業プロセスの後半に位置する「利用拡大」や「生涯顧客化」については、店舗・外商の尽力により、着実に成果が現れています。
- MIWメンバーと外商の売上は上がってきている一方で、入店客数は前年と比較して足踏み状態です。また、MIカードのうちベーシックカードが増えていますが、退会も増えている状況についても改善が必要です。つまり、個客業プロセスの前半「集客」から「識別化」における巻き返しを下期取り組んでいかなければならないと認識しています。
- 気候変動や物価上昇、インバウンド売上など外部環境の変化は札幌丸井三越の業績に大きく影響しています。内部環境に目を向けると、仕事の進め方や施策が前例踏襲になっていることが多いと感じています。現状にとどまっていたら、新しい顧客の関心をひけませんし、来店客数は増えていきません。
- これらのことを踏まえ、お伝えしたいことが3点あります。

1. 札幌丸井三越の良さ・強みを振り返り認識する

- 日本の会社の平均寿命は約30年であり、札幌丸井三越は153年も続いています。企業は存続意義がなければ継続しえません。社会や時代の変化に合わせて、しなやかに進化し対応していくことが必要ですが、当社が地域社会に役に立っていることは間違いなくたくさんあります。それを、社員ひとり一人が自分たちの言葉にして、認識をしていただきたいと考えています。

2. 風通しの良い雰囲気を作

- 上司部下、同僚間のコミュニケーションが活発で、安心して意見を言える職場環境を皆で作らしましょう。多様な個性が活発に交わりあって、新しい価値創造が起こる、こうした環境づくりはますます必要です。

3. 上司が部下に権限移譲を行う

- 風通しの良い職場環境を前提に、手を挙げれば、挑戦できる会社にしていくべきだと思っています。上司は放任するのではなく、部下が新しい視点で施策を考えたり、業務改善に取り組めるようサポートすることが大切です。
- 3つのことを意識して行動、個客業プロセスの精度向上を自分事として業務に落とし込んで取り組んでいただきたいと思います。
- インバウンド売上は前年並みに戻ってきていますので、ローカルの売上をしっかりと上げていくことが大切です。百貨店の商売は第3四半期でどれだけ儲けられるかで年間の業績が決まります。これから年末年始までは年間の利益を左右する大事な期間ですので、下期の予算達成をあきらめず、札幌丸井三越として一丸となっていきましょう。