



三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部速報

2025年11月3日に開催した労使協議会の内容をお知らせします

会社:	安藤 坂(議事進行) 河合 喜多村
組合:	中住 牛田 近藤

2025年11月3日労使協議会にて、2025年12月支給賞与要求を労働組合よりおこない、会社より要求内容どおりの回答をいただきました。

労使協議会概要



- ・ 2025年11月3日(月)に2025年度第2回労使協議会をおこないました。
- ・ 議題としては労働組合より2025年12月支給賞与に関する賃金要求をおこないました。
- ・ 2025年12月支給賞与要求に関しては2025年度春の交渉時(2025年2月頃)において、会社と確認をしたベースとなる賞与支給表を元に業績評価指標を踏まえ、今回要求をおこないました。
- ・ 中位評価における具体的な支給ヵ月としては社員・メイト社員は1.20ヵ月、エルダースタッフ I・F II・F IIIは1.05ヵ月、エルダースタッフ Pにおいては0.75ヵ月と前年より引き上げた賞与支給表通りの要求をしました。
- ・ 上記内容に関しては、2025年10月中旬から10月下旬にかけて労働組合機関会議や動画配信を中心とした限定メンバーズVOICEなどにより、メンバーに説明をおこない要求案を固めてきました。
(※詳細は右記二次元コードをご参照ください。)
- ・ 上記要求に対して即日会社より満額回答をいただきました。
- ・ 以下その際の会社回答と労働組合からのコメントを掲載いたします。

▼2025年12月支給賞与要求内容



リンク先は労働組合 HP です。
ID:55+社員番号 8ケタ
PW:生年月日 8ケタ

労使協議会を終えて労働組合コメント 支部執行委員長 中住萌里さん

- ・ この度は2025年12月賞与要求に対して満額のご回答をいただき、誠にありがとうございます。
- ・ この間、動画配信や少数人数集合型にて限定メンバーズVOICEをおこない、合意形成をはかってまいりました。
- ・ 今回の賞与に関しては、上半期の業績をお伝えしつつ、「インバウンド売上が苦戦する中ベーシックカードをフックに新規顧客獲得に励み、識別顧客売上は堅調に推移している点、中期計画の実行フェーズとしてより一層全員参加で取り組む必要がある」というメッセージをお伝えしてきました。
- ・ メンバーからは、「2025年度の予算達成に向け尽力していきたい。そのうえで頑張りに対する賞与水準・ベースの引き上げをぜひお願いしたい」という声を多数頂戴しております。
- ・ 社長対話会や社長動画配信の影響もありメンバー自身も近い未来の名古屋三越の姿に対して関心が非常に高まってきていると感じています。
- ・ 労働組合としては、継続してメンバーの声を丁寧に聞き、メンバーがさらに一丸となって名古屋三越を盛り立てられる一助となるよう、会社と協力し取り組みを進めてまいります。
- ・ まずはこの下期、2025年度利益目標をメンバー全員で何とんでも達成し、賞与支給水準の引き上げができるよう引き続き労使で議論させていただきたいと考えております。

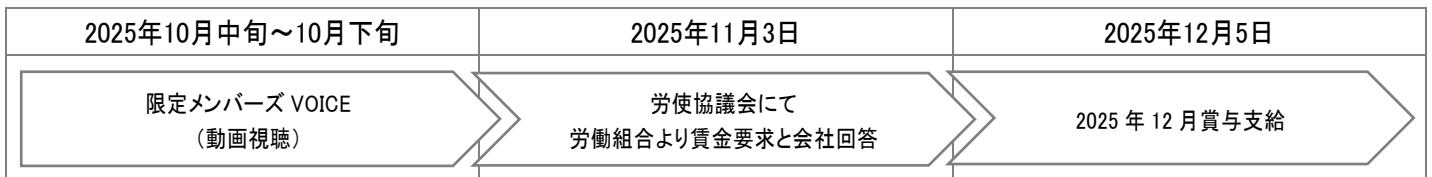


- ・ 賞与の支給ヵ月はしばらく年間2ヵ月の時期が続きましたが、直近では業績の回復に応じた増額ができています。
- ・ 今回の12月支給賞与に関して、基本賞与を0.2ヵ月増加できたことは着実な一歩だと思います。
- ・ 全員で力を合わせ、業績を回復できれば賞与が上がるということをメンバーの皆様も実感してきていると思います。
- ・ 2025年度上期営業利益予算は未達でしたが、下期に十分挽回可能な位置にいます。
- ・ 実際、直近10月は皆様の頑張りによって売上予算を達成し、下期は幸先の良いスタートが切れています。
- ・ 2025年度予算の達成に向け、労使で力を合わせ頑張っていきましょう。



スケジュール

2025年12月賞与支給までのスケジュール



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ヵ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ヵ月の支給表となっております。
- ・ この前提を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】 <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>ステージA・B</td> <td>資格給＋個人成果給＋役割給</td> </tr> <tr> <td>ステージC</td> <td>資格給＋個人成果給＋役割給 ※ステージC-tはベース給のみ</td> </tr> <tr> <td>メイト社員・メイト社員-h</td> <td>基本給＋職務給</td> </tr> </table>			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
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。
- 2025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カ月が加算されます。

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カ月	2.25カ月	2.25カ月	1.15カ月
A	1.35カ月	1.65カ月	1.65カ月	0.95カ月
B	1.05カ月	1.05カ月	1.05カ月	0.75カ月
C	1.05カ月	1.05カ月	1.05カ月	0.75カ月
D	1.05カ月	1.05カ月	1.05カ月	0.75カ月

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カ月(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。 	

<https://www.imgu.or.jp/>

検索

IMGU

