

# 2026年6月 支給賞与 議案書 (案)

対象：社員・メイト社員・エルダースタッフ



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合  
新潟三越伊勢丹支部

# 2026年6月支給賞与における対応について

2025年度の業績・賞与支給における考え方を基に、具体的な対応についてお伝えします。

具体的事項	議案書における位置づけ
①賞与要求の考え方	報告事項
②2025年度決算について	報告事項
③2026年6月支給賞与要求の方向性について	報告事項
④具体的な要求内容について	<b>審議決定事項</b>
⑤2026年度の業績評価指標について	<b>審議決定事項</b>
⑥スケジュール	報告事項
⑦2026年度（2026年12月・2027年6月支給）以降の賞与について	報告事項

## ① 賞与要求の考え方

年間2回の賞与について、新潟三越伊勢丹では賞与支給表を用いた「半期交渉」を行っています。

12月支給賞与は原則、支給表の満額を要求します。

6月支給賞与は前年度の状況（営業利益額予算比・売上高予算比＋定性指標）を鑑み、具体的な支給額を要求します。

報告事項

2025年12月・2026年6月支給賞与の業績評価指標と考え方

2025年12月支給賞与			2026年6月支給賞与		
営業利益額 予算比	売上高 予算比	定性 指標※	営業利益額 予算比	売上高 予算比	定性 指標※
上記3項目を鑑み、 原則、支給表の満額を交渉			上記3項目を鑑み、 賞与支給表を基準に交渉		

※定性指標は主に「アクションプランの進捗に貢献した取組」について評価します

## ② 2025年度決算について

### 報告事項

2025年度は売上高354億円、営業利益7.5億円を定量目標として設定しました。賞与交渉における3つの指標（営業利益額予算比・売上高予算比・定性指標）に基づいた商況は以下の通りです。

#### ①売上高について

2025年度の結果は、**実績341億円（予算比96.3%、前年比100.5%）**予算に対して未達ながら、前年に対して上回りました。ロレックス移設によるGCP上位顧客の販売促進や、非識別顧客の集客に向けた新規催事の導入、イベント企画の提案強化により売上高の伸長を図り、前年に対して増収に繋がりました。

#### ②営業利益について

予算に対してはわずかに未達となったものの、前年と比較して大きく伸長し、増益を確保したことを確認しています。  
増益に至った要因として、営業面では、その他の営業収入が前年を上回り、収益の増加に寄与しました。経費面では、人件費削減や広告費の見直しを中心とした効果的な経費コントロールにより、販管費を圧縮し、利益を確保しました。

#### ③定性指標 ※主に「アクションプランの進捗に貢献した取組」について評価

2025年度は、個客業への転換に向けたプロセスを推進してきました。集客・識別化・利用拡大の各項目において、一定の成果が得られています。

集客においては、SNS発信を起点とした集客からアプリ登録までの導線を強化した結果、アプリお気に入り店舗登録数は予算を達成しました。（予算比102.5%）

識別化においては、会員限定コンテンツおよびサービスの拡充により、ありあり会員数が予算を達成しました。（予算比108.5%）

利用拡大においては、GCPゴールド以上の個客売上シェア向上に向けた個客マーケティング施策を、前年を上回る件数で実施しました。これらのアクションプランの実行により、個客業への転換を加速させました。

## 2025年度通期業績

（単位：百万円）

	実績	予算比	前年比	予算額	前年実績
売上高	34,100	96.3%	100.5%	35,400	33,995
売上総利益				7,809	7,093
その他の営業収入				546	438
販管費				7,561	7,336
営業利益				750	641

決算発表前につき  
確認中

### ③ 2026年6月支給賞与要求の方向性について

#### 報告事項

2025年度の「売上高予算比」「営業利益額予算比」について、わずかに予算未達という結果となりました。しかしながら、前年に対して増収増益は、達成することが出来ました。これは、少人数オペレーションを実行し、売上実績以上に営業利益を増益させた従業員の努力による成果と考えられます。

また、アクションプランに関しても、想定以上の実績を残し、個客業プロセスを進め、個客業への転換を加速させることができました。

**これらの状況を踏まえ、2026年6月支給賞与要求については基準となる支給表を念頭に、交渉を行います。**

#### 近年の業績と賞与支給ヵ月数実績

	21年度		22年度		23年度		24年度		25年度	
売上高 (百万円)	34,405		35,609		35,939		33,995		34,100	
営業利益 (百万円)	500		605		812		641		確認中	
営業利益 予算比	71%		80%		81%		62%			
支給ヵ月数	2021年 12月	2022年 6月	2022年 12月	2023年 6月	2023年 12月	2024年 6月	2024年 12月	2025年 6月	2025年 12月	2026年 6月
社員： ステージB	2.0	2.8	2.0	3.1	2.0	3.1	2.0	2.5	2.0	今回 要求
社員： C・Ct	2.4	2.1	2.4	2.3	2.4	2.3	2.4	2.1	2.4	
メイト社員	1.4	1.32	1.4	1.35	1.4	1.35	1.4	1.3	1.4	
エルダー スタッフ /SS/ESS	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	
(参考) 社員： ステージA	2.0	3.0	2.0	3.3	2.0	3.3	2.0	2.5	2.0	

## ④ 具体的な要求内容について

### 審議決定事項

「賞与要求の考え方」、「2025年度決算」、「賞与要求の方向性」を踏まえ、2026年6月支給賞与については、以下の通り要求します。

雇用区分	今回要求	基準となる支給表に対する増減	昨年支給実績に対する増減	前々年支給実績に対する増減
社員：ステージB	平均3.2ヵ月	▲0.1ヵ月	+0.7ヵ月	+0.1ヵ月
社員：ステージC・C-t	平均2.4ヵ月	基準となる支給表通り	+0.3ヵ月	+0.1ヵ月
メイト社員	平均1.4ヵ月	基準となる支給表通り	+0.1ヵ月	+0.05ヵ月
エルダースタッフ	平均1.0ヵ月	基準となる支給表通り	同水準	同水準
(参考) 社員：ステージA	平均3.6ヵ月	▲0.1ヵ月	+1.1ヵ月	+0.3ヵ月

## 【参考】基準となる賞与支給表 (単位：ヵ月)

評価	①	②	③	④	⑤	役割なし	新任
6	4.5	4.2	3.9	3.6	3.3	2.7	3.0
5	4.3	4.0	3.7	3.4	3.1	2.5	2.8
4	4.1	3.8	3.5	3.2	2.9	2.3	2.6
3	3.9	3.6	3.3	3.0	2.7	2.1	2.4
2	3.7	3.4	3.1	2.8	2.5	1.9	2.2
1	3.5	3.2	2.9	2.6	2.3	1.7	2.0

評価	①	②	③	C-t
S	2.7	2.6	2.4	2.4
A	2.6	2.5	2.3	2.3
B	2.5	2.4	2.2	2.2
C	2.4	2.3	2.1	2.1
D	2.3	2.2	2.0	2.0

評価	L職 外商	SL職	販売 スタッフ
S	1.7	1.6	1.5
A	1.6	1.5	1.4
B	1.5	1.4	1.3
C	1.4	1.3	1.2
D	1.3	1.2	1.1

	エルダー スタッフ※	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
S	1.4	1.6	1.7	1.8
A	1.2	1.3	1.4	1.5
B	1.0	1.0	1.1	1.2
C	-	0.9	1.0	1.1
D	-	0.8	0.9	1.0

### 参考：社員 ステージA

評価	GM0	GM1	GM2	GM3	GM4	A5	A6	A7	A8
6	4.4	4.3	4.2	4.1	4.0	3.9	3.8	3.7	3.6
5	4.3	4.2	4.1	4.0	3.9	3.8	3.7	3.6	3.5
4	4.2	4.1	4.0	3.9	3.8	3.7	3.6	3.5	3.4
3	4.1	4.0	3.9	3.8	3.7	3.6	3.5	3.4	3.3
2	4.0	3.9	3.8	3.7	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2
1	3.9	3.8	3.7	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2	3.1

## ■社員 賞与要求

<b>社員 ステージB</b>	<b>平均3.2カ月の支給</b>
-----------------	-------------------

2026年6月支給 (単位: ヵ月)

評価	①	②	③	④	⑤	役割なし	新任
6	4.4	4.1	3.8	3.5	3.2	2.6	2.9
5	4.2	3.9	3.6	3.3	3.0	2.4	2.7
4	4.0	3.7	3.4	3.1	2.8	2.2	2.5
3	3.8	3.5	3.2	2.9	2.6	2.0	2.3
2	3.6	3.3	3.0	2.7	2.4	1.8	2.1
1	3.4	3.1	2.8	2.5	2.2	1.6	1.9

基準となる支給表に対する増減

**▲ 0.1ヵ月**

評価分布については、社員ステージB平均を3.6ポイント以上とする。

<b>社員 ステージC</b>	<b>平均2.4カ月の支給</b>
-----------------	-------------------

2026年6月支給 (単位: ヵ月)

評価	①	②	③	C-t
S	2.7	2.6	2.4	2.4
A	2.6	2.5	2.3	2.3
B	2.5	2.4	2.2	2.2
C	2.4	2.3	2.1	2.1
D	2.3	2.2	2.0	2.0

基準となる支給表に対する増減

**基準となる支給表通り**

- ・2026年4月1日入社者については6月支給 = 本給×0.5ヵ月を要求する。
- ・評価分布については、評価をポイント表に基づきポイント換算し、社員ステージC平均・社員ステージC-t平均をそれぞれ4.1ポイント以上とする。

ポイント表

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

## 【支給細則】

### ●支給対象

2025年10月1日から2026年3月31日まで勤務し、支給当日在籍している者。

ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤・休職（育児休職・介護休職等※）、私用の遅刻早退等は期間中の休日・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。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

### ●基準日

本給、**役割**および資格は、2026年3月31日現在とする。

なお、2026年4月1日にメイト社員から社員に転換した者は、4月1日現在とし、2026年4月1日現在の**役割**に応じて、以下の通り支給する。

①：2.4ヵ月 ②：2.3ヵ月 ③：2.1ヵ月

また、2025年10月1日から2026年6月1日までに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。

### ●賞与支給方法

a) 期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のない者：本給×役割別評価別支給表

b) 期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のある者：本給×役割別評価別支給表× { (所定労働分数－不就労分数) ÷ 所定労働分数 }

### ●支給日 2026年6月15日（月）

※細部については労使協議の上決定する。

## ■メイト社員 賞与要求

メイト社員	平均1.4カ月の支給
-------	------------

2026年6月支給 (単位: ヵ月)

評価	L職 外商	SL職	販売 スタッフ
S	1.7	1.6	1.5
A	1.6	1.5	1.4
B	1.5	1.4	1.3
C	1.4	1.3	1.2
D	1.3	1.2	1.1

基準となる支給表に対する増減

**基準となる支給表通り**

- ・2026年4月1日入社者については6月支給 = 本給 × 1.0ヵ月を要求する。
- ・評価分布については、評価をポイント表に基づきポイント換算し、メイト社員平均を4.1ポイント以上とする。

ポイント表

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

### 【支給細則】

#### ●支給対象

2025年10月1日から2026年3月31日まで勤務し、支給当日在籍している者。  
ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤・休職（育児休職・介護休職等※）、私用の遅刻早退等は期間中の休日・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。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

#### ●基準日

本給、職務および資格は、2026年3月31日現在とする。

また、2025年10月1日から2026年6月1日までに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。

#### ●賞与支給方法

a) 期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のない者：

本給 × 職務別評価別支給表

b) 期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のある者：

本給 × 職務別評価別支給表

× { (所定労働分数 - 不就労分数) ÷ 所定労働分数 }

#### ●支給日

2026年6月15日（月）

※細部については労使協議の上決定する。

## ■エルダースタッフ 賞与要求

<b>エルダースタッフ（月給制）</b>	<b>基準となる支給表通り</b>
----------------------	-------------------

2026年6月支給（単位：ヵ月）

	エルダースタッフ※	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
S	<b>1.4</b>	<b>1.6</b>	<b>1.7</b>	<b>1.8</b>
A	<b>1.2</b>	<b>1.3</b>	<b>1.4</b>	<b>1.5</b>
B	<b>1.0</b>	<b>1.0</b>	<b>1.1</b>	<b>1.2</b>
C	-	<b>0.9</b>	<b>1.0</b>	<b>1.1</b>
D	-	<b>0.8</b>	<b>0.9</b>	<b>1.0</b>

基準となる支給表に対する増減

**基準となる支給表通り**

・エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲの評価分布については、評価をポイント表に基づきポイント換算し、エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ平均を4.1ポイント以上とする。

※エルダースタッフ=2022年度既存制度選択者

エルダースタッフの評価分布については、B評価中心の基準を意識しながら絶対評価とする。

ポイント表

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

<b>エルダースタッフ（時給制）</b>
----------------------

2026年6月支給（単位：ヵ月）

職種	基本賞与	S評価	A評価
エルダースタッフⅣ・Ⅴ	<b>みなし本給 ×1.0ヵ月</b>	<b>みなし本給 ×0.4ヵ月</b>	<b>みなし本給 ×0.2ヵ月</b>

・エルダースタッフⅣ・Ⅴの評価分布については、B評価中心の基準を意識しながら絶対評価とする。

## 【支給細則】

### ●支給対象

2025年10月1日から2026年3月31日まで勤務し、支給当日在籍している者。

2025年10月1日から2026年6月1日までに社員・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。

ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤・休職（育児休職・介護休職等※）、私用の遅刻早退等は期間中の休日・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。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

### ●基準日

本給、職務および資格は、2026年6月1日現在とする。

また、2025年10月1日から2026年6月1日までに社員・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。

### ●賞与支給方法

<エルダースタッフ（月給制）>

a) 期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のない者：本給 × 職務別評価別支給表

b) 期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のある者：本給 × 職務別評価別支給表 × { (所定労働分数 - 不就労働分数) ÷ 所定労働分数 }

<エルダースタッフ（時給制）>

a) 期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のない者：みなし本給※ × (1.0ヵ月 + 評価別加算支給ヵ月)

※みなし本給 = 時給 × 週契約時間 × 52週 ÷ 12ヶ月 \* 100円未満四捨五入

b) 期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のある者：月初から月末までの1ヶ月間にまったく出勤がない場合には、1/6を控除する。

### ●支給日 2026年6月15日（月）

※細部については労使協議の上決定する。

## ⑤ 2026年度の業績評価指標について

### 審議決定事項

2026年度（2026年12月・2027年6月支給）賞与の業績評価指標と考え方

2026年12月支給賞与			2027年6月支給賞与		
営業利益額 予算比	売上高 予算比	定性 指標※	営業利益額 予算比	売上高 予算比	定性 指標※
上記3項目を鑑み、原則、支給表の満額を交渉			上記3項目を鑑み、賞与支給表を基準に加算支給額を交渉		

※定性指標は主に「アクションプランの進捗に貢献した取組」について評価します

新潟三越伊勢丹では、引き続き、賞与については賞与支給表を用いた「半期交渉」を行います。

12月支給賞与は上記3項目を鑑み原則、支給表の満額を要求します。

6月支給賞与は前年度の状況（営業利益額予算比・売上高予算比・定性指標）を鑑み、具体的な支給ヵ月を要求します。

## ⑥ スケジュール

### 報告事項

日程	内容
2026年5月7日（木）	支部執行委員会 ※持ち回り審議
2026年5月13日（水）	本部執行委員会
2026年5月13日（水）～15日（金）	限定メンバーズボイス ※メール配信・Forms
2026年5月15日（金）	支部評議員会
2026年5月18日（月）	労使協議会
2026年6月15日（月）	賞与支給

2026年度以降については、6月支給賞与制度を変更します。※12月支給賞与については変更はありません。

「生活給を確保するための安定性」と「業績達成に対するモチベーション」、「全社の一体感醸成」の観点で、より納得性の高い、営業利益額に対する業績加算型での支給を行います。

**【変更点】6月賞与について固定部分と加算部分に分けて考えます。**

- ・固定部分：雇用区分・資格別の「基準となる賞与支給表」に基づいて役割・職務・評価を反映して支給されます。「基準となる賞与支給表」は原則として業績によって変動しません。  
※想定を超える大幅な環境の変化や業績の変動があった場合には、「基準となる賞与支給表」によらず、別途労使協議を行います。
- ・加算部分：事前に定めた計算式に基づいて算出し、雇用区分・資格別に一律加算します。事前に定めた計算式を利用することについては、「業績評価指標」を中心に総合的に評価・確認します。新潟三越伊勢丹の営業利益が一定水準（4.5億円）を超える段階で加算がスタートします。  
※業績の内容によっては、賞与加算がない場合もあります。

具体的な支給イメージは次ページにて記載します。

## 【支給イメージ】

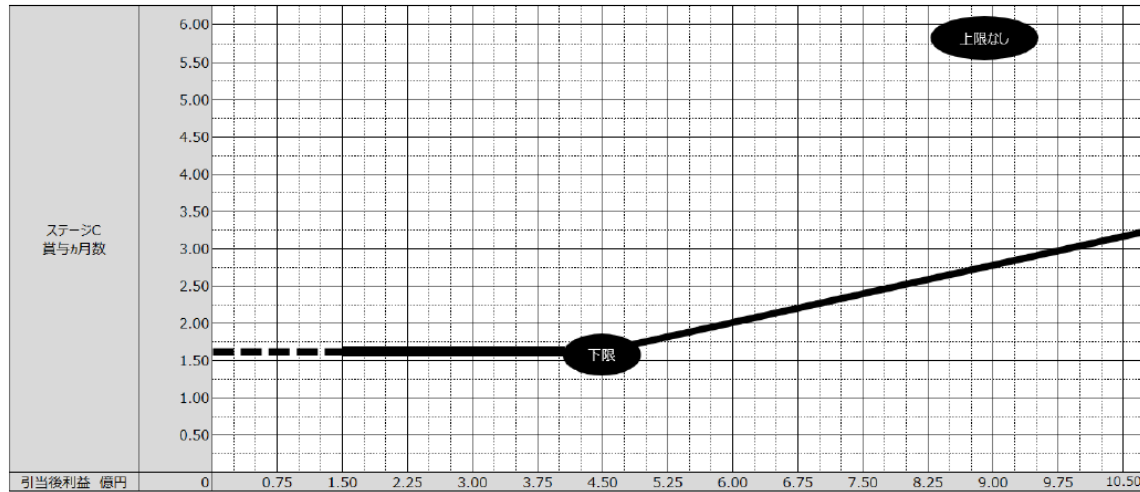
### ■ステージC-t・C 6月支給賞与（2027年6月支給賞与から）

評価	①	②	③	C-t
S	1.9	1.8	1.6	1.6
A	1.8	1.7	1.5	1.5
B	1.7	1.6	1.4	1.4
C	1.6	1.5	1.3	1.3
D	1.5	1.4	1.2	1.2



業績に応じて加算
加算の水準算出計算式 $\text{賞与支給総額} = 1.6 + \{(X - 4.5) \times (0.8 \div 3)\}$ ※X = 賞与引当後営業利益額（単位：億円）

#### ・利益と支給か月数のイメージ

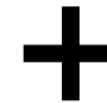


#### 実績毎の支給目安

営業利益4.5億 平均1.6ヵ月  
 営業利益7.5億 平均2.4ヵ月  
 営業利益10.5億 平均3.2ヵ月

### ■ステージB 6月支給賞与（2027年6月支給賞与から）

評価	①	②	③	④	⑤	役割なし	新任
6	2.9	2.6	2.3	2.0	1.7	1.1	1.4
5	2.7	2.4	2.1	1.8	1.5	0.9	1.2
4	2.5	2.2	1.9	1.6	1.3	0.7	1.0
3	2.3	2.0	1.7	1.4	1.1	0.5	0.8
2	2.1	1.8	1.5	1.2	0.9	0.3	0.6
1	1.9	1.6	1.3	1.0	0.7	0.1	0.4



業績に応じて加算
加算の水準算出計算式 $\text{賞与支給総額} = 1.7 + \{(X - 4.5) \times (1.6 \div 3)\}$ ※X = 賞与引当後営業利益額（単位：億円）

#### ・利益と支給か月数のイメージ



#### 実績毎の支給目安

営業利益4.5億 平均1.7ヵ月  
 営業利益7.5億 平均3.3ヵ月  
 営業利益10.5億 平均4.9ヵ月

## 【支給イメージ】

### ■メイト社員 6月支給賞与（2027年6月支給賞与から）

評価	L職 外商	SL職	販売 スタッフ
S	1.3	1.2	1.1
A	1.2	1.1	1.0
B	1.1	1.0	0.9
C	1.0	0.9	0.8
D	0.9	0.8	0.7



業績に応じて加算
加算の水準算出計算式  賞与支給総額 = $1.0 + \{(X - 4.5) \times (0.4 \div 3)\}$ ※X = 賞与引当後営業利益額 (単位：億円)

・利益と支給か月数のイメージ



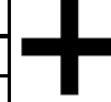
### 実績毎の支給目安

営業利益4.5億 平均1.0ヵ月  
 営業利益7.5億 平均1.4ヵ月  
 営業利益10.5億 平均1.8ヵ月

## 【参考】

### ■ステージA 6月支給賞与（2027年6月支給賞与から）

評価	GM0	GM1	GM2	GM3	GM4	A5	A6	A7	A8
6	2.4	2.3	2.2	2.1	2.0	1.9	1.8	1.7	1.6
5	2.3	2.2	2.1	2.0	1.9	1.8	1.7	1.6	1.5
4	2.2	2.1	2.0	1.9	1.8	1.7	1.6	1.5	1.4
3	2.1	2.0	1.9	1.8	1.7	1.6	1.5	1.4	1.3
2	2.0	1.9	1.8	1.7	1.6	1.5	1.4	1.3	1.2
1	1.9	1.8	1.7	1.6	1.5	1.4	1.3	1.2	1.1



業績に応じて加算
加算の水準算出計算式  賞与支給総額 = $1.7 + \{(X - 4.5) \times (2.0 \div 3)\}$ ※X = 賞与引当後営業利益額 (単位：億円)

・利益と支給か月数のイメージ



### 実績毎の支給目安

営業利益4.5億 平均1.7ヵ月  
 営業利益7.5億 平均3.6ヵ月  
 営業利益10.5億 平均5.6ヵ月

## フォームアンケートのお願い

賞与要求の説明に参加した方は、下記リンク・QRコードより、回答をお願いいたします。  
参加者把握の為、ご協力よろしくをお願いいたします。

<https://forms.cloud.microsoft/r/XKAN9ApEYb>

2026年6月限定メンバーズVOICE(賞  
与)

