

2026年4月

限定メンバーズVOICE議案書

- ◎ 労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」について、対象の企業・雇用形態のメンバーへ、資料配布・動画による共有を行います。
- ◎ 今回は「函館丸井今井」「月給制社員」が対象です。
※内容の1については、時給社員も対象となります。
- ◎ 意見・質問は「Forms（最終頁）」または「組合事務所・組合役員」までお願いします。

<今回の内容>

2026年6月賞与 組合要求（案）

- I. 函館丸井今井を取り巻く環境【報告事項】
- II. 賞与要求にあたっての考え方【報告・審議事項】
- III. 2026年6月賞与要求（案）【審議事項】
- IV. 2026年度業績評価指標（案）【審議事項】
- V. 今後のスケジュール【報告事項】

動画QRコード

※リンク先は組合HPです。
ログインID： 37+社員番号
パスワード： 生年月日



I. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

1. 三越伊勢丹グループの動向

- 2025年度からは、より顧客にフォーカスした取り組みを推進し、グループ全体のグループ連邦の力を活用していく「まち化準備フェーズ」がスタートしています。
- 百貨店業では、昨年度好調であったインバウンドが苦戦し、前年実績は下回っています。一方で、個客業プロセスに基づいた戦略の実行により、国内顧客に対しての売上は前年を上回っています。

【セグメント別業績（第3四半期累計）】

(億円)	総額売上高	前年比	営業利益	前年差
百貨店事業	8,918	98.0%	474	▲24
クレジット・金融・友の会	286	102.7%	51	▲3
不動産業	176	85.6%	28	+2
その他	225	111.6%	25	+6
合計	9,606	98.2%	580	▲34

- また、年会費無料のクレジットカード「エムアイカード ベーシック」の導入により新規会員が増加し、識別顧客数も前年比約1割増と順調に伸長しました。
- 2025年3月にスタートした海外顧客向けアプリ「MITSUKOSHI ISETAN JAPAN」とWeChatを合計した会員数は約70万人を超え、海外顧客との接点拡大に大きく寄与しています。
- 伊勢丹新宿本店と三越日本橋本店では、お客様向け招待会（丹青会・逸品会）で全国の三越伊勢丹グループの上位顧客を招待し、通常取り扱わない商品やサービスの拡充を行うことで、過去最高額の売上を更新しています。
- 地域店舗においても、エリアの顧客ニーズに応じた両本店の商品お取り寄せや地域店舗間での活発な送客により“拠点ネットワーク”活動の扱い高が前年比2桁増と順調に推移しています。

【国内百貨店地域事業会社】第3四半期決算状況

(百万円)	総額売上高	営業利益	前年差
(株)札幌丸井三越	44,398	762	▲147
(株)函館丸井今井	4,059	▲4	▲59
(株)仙台三越	18,912	64	83
(株)名古屋三越	45,105	1,163	▲263
(株)静岡伊勢丹	10,804	98	▲51
(株)新潟三越伊勢丹	25,838	565	136
(株)広島三越	6,250	▲282	▲31
(株)高松三越	16,388	282	88
(株)松山三越	3,128	▲170	27
(株)岩田屋三越	98,851	4,117	▲781

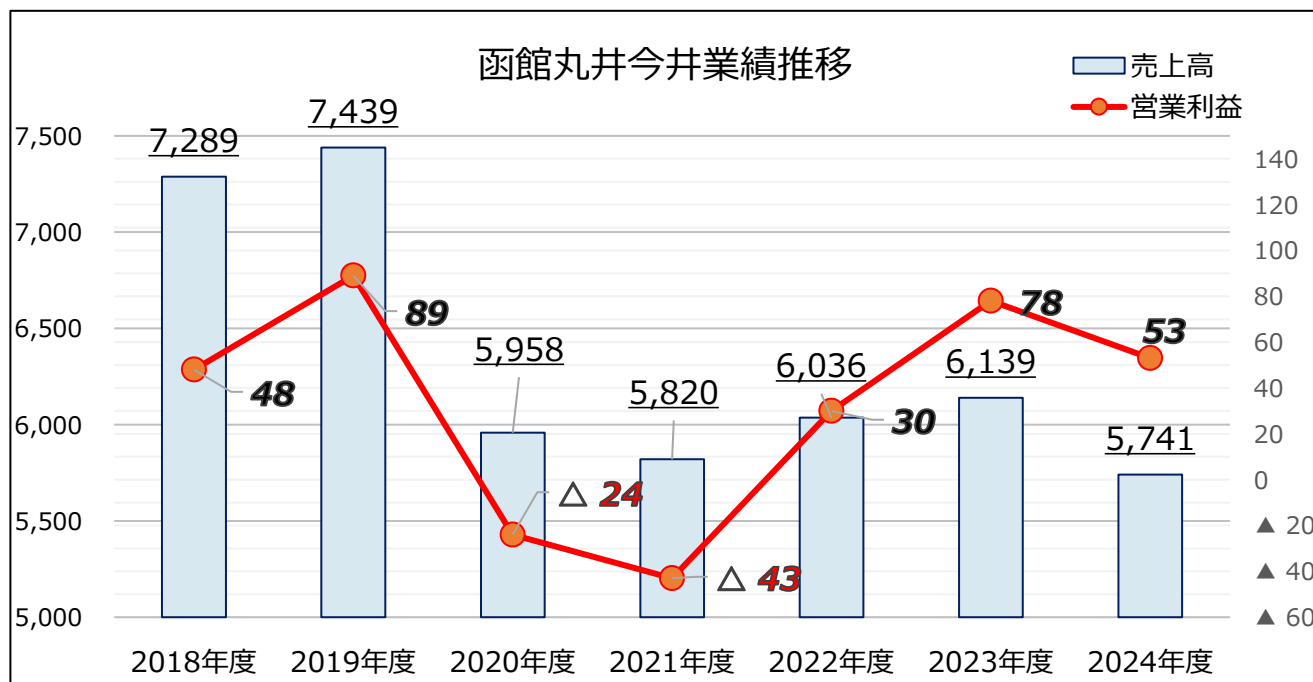
2. 函館丸井今井の業績動向

(1) 業績推移

- 直近の業績推移では、2022年度以降は3年連続で黒字を維持し、2023年度には売上6,139百万円・営業利益78百万円と近年のピークとなり、差益率も安定して推移するなど、収益構造の着実な改善が続いていました。
- 更なる拡大を目指した2024年度は、売上営業利益ともに前年を下回る結果となりました。

【年度別業績推移】

単位：百万	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
売上高	7,289	7,439	5,958	5,820	6,036	6,139	5,741
営業利益	57	89	△ 24	△ 43	30	78	53



I. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

(2) 2025年度業績見込み

- 2025年度は、物価高による消費マインドの低下といった厳しい外部環境に加え、前年のコナン施策の反動やショップ撤退、ポイント施策の見直しといった複数の課題への対応を余儀なくされました。
- 通期では識別個客数が伸長し、後半の売上が回復基調に転じたほか、催事を中心とした集客、さらに外商の連携送客（基幹店やサロンイベント）など一定の取り組みも進められました。しかし、本来黒字を稼ぐべき11月・12月・3月の営業利益が半減以下に縮小していることから、収益を上げる力が弱まっており、これが年間業績に直結しました。
- 収支構造自体は維持されているものの、売上縮小や、その他の営業収入拡大が停滞したまま、長期化する外部環境や内部与件の影響を挽回することができず、10月を除く全ての月で売上が前年を下回る結果となりました。
- 販売管理費については、社員数やの減少やアルバイト抑制による人件費の圧縮、訴求方法の見直しによる宣伝費の削減、用度品発注の一元化による消耗品費の削減など各項目での取り組みの結果、前年および予算を下回っています。
- 支出面を削減した一方で、収益面のマイナス幅を補填するに至らず、**結果として減収減益に加え、年間営業利益は9.3百万円の赤字となる見込みです。**

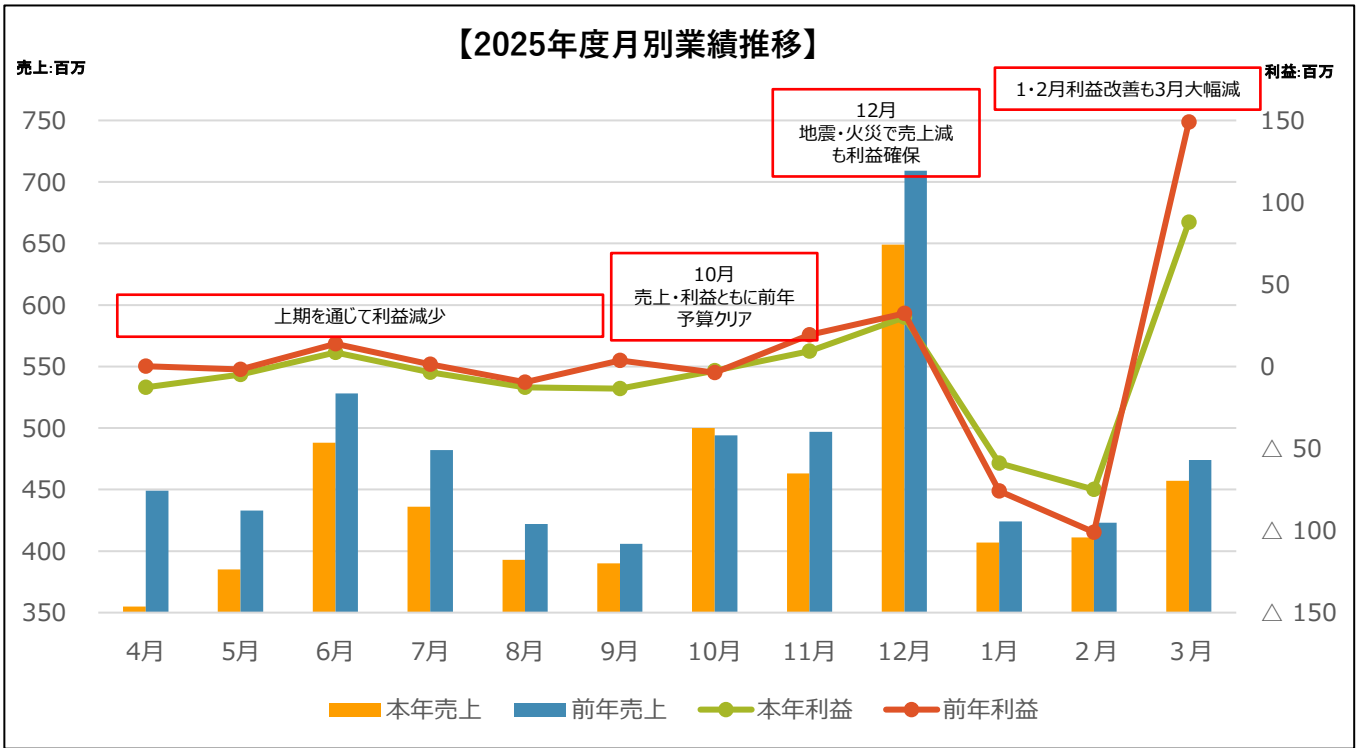
【2025年度業績見込み※組合が確認している業績見込み】

単位：百万	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度			
				実績	期初 予算	予比(差)	前比(差)
売上	6,036	6,139	5,741	5,335	5,950	89.7%	92.9%
差益率	21.8%	21.62%	21.63%	21.16%	21.55%	(▲0.39%)	(▲0.47%)
その他営業 収入/支出	79	91	91	90	130	69.2%	99.3%
営業総利益	1,393	1,418	1,332	1,219	1,403	86.8%	91.5%
販売管理費	1,363	1,340	1,278	1,228	1,323	92.8%	96.0%
営業利益	30	78	53	△9	80	(▲89)	(▲61)

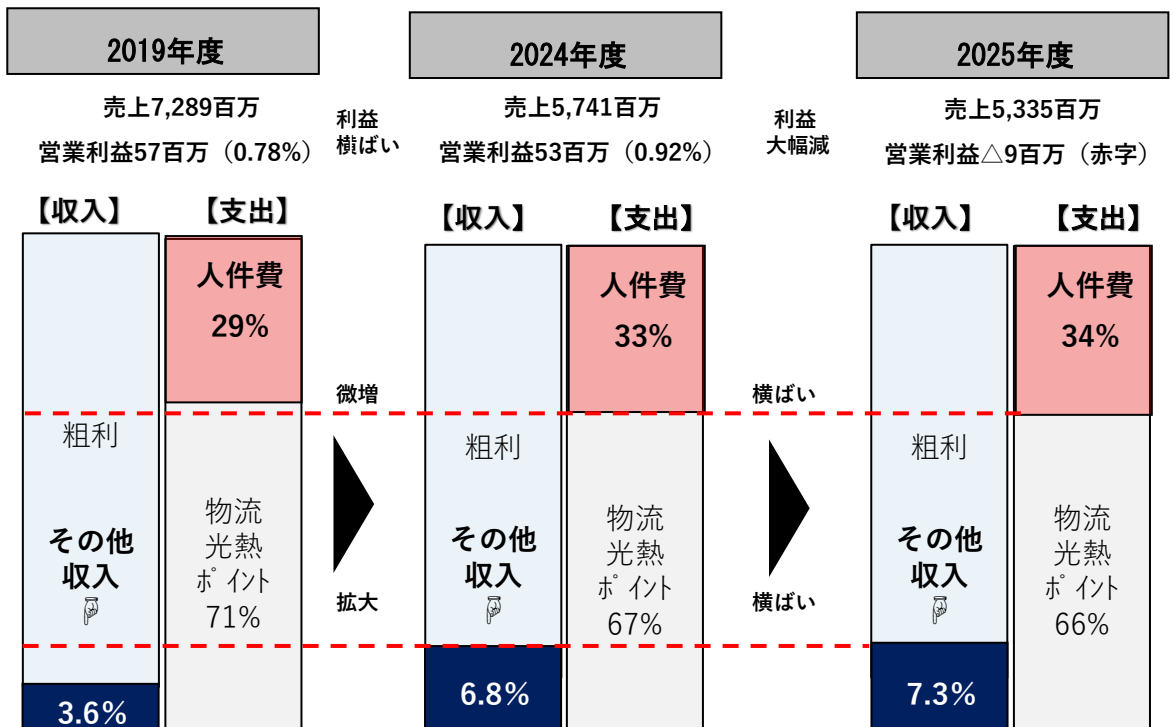
I. 函館丸井今井を取り巻く環境

【報告事項】

【2025年度月別推移】



【収支構造の推移】



I. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

3. 中期経営計画

- 2025年度からスタートした新中期経営計画は、2030年度を見据えた長期計画です。
- 新たに設定した3つの目指す姿の実現に向けて、従来のモノを売る小売業から脱却し、街に人を集め“個客業”への転換し、その結果、収益性の高い企業を目指します。

中期経営計画～目指す姿、重点テーマ（25年5月発信会より引用）

目指す姿	<ul style="list-style-type: none"> ◆ “まち”と共に魅力を磨き、“まち”に人を集めるリーダー ◆ 在函者・来函者どちらにも“個”で応える特別な接点 ◆ 地方都市でも自立する仕組みを持った精鋭集団 		
収益目標	30年度 <u>3億</u>	30年度 <u>5%</u>	
	<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex: 1;"> </div> <div style="flex: 1; border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> • 構造改革と進化 • まちの魅力で集客し、識別化 • まちとともに連邦戦略 </div> </div>		
重点戦略	<div style="text-align: center;"> <h3>床を変える</h3> <p>空地・平場 →集約・売仕・定借</p> <ul style="list-style-type: none"> • 場を絞りこみ、効率と従業員満足度を上げる (戦略個客の獲得と来店コンテンツ取り入れ) <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> </div> </div>	<div style="text-align: center;"> <h3>働き方を変える</h3> <p>縦割り→顧客ニーズ別</p> <ul style="list-style-type: none"> • “店頭ぐるぐる”による物販以外の高感度上質提案 • “まちぐるぐる”による観光資源のアテンド提案 <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> </div> <p>構造を変え、まちでの役割を変える</p> <h3>館業→個客業</h3> <ul style="list-style-type: none"> • “館”業の役割絞り込み • 営業外収益強化 • 函館“まち化”戦略 (人財、まちイベント) </div>	
基盤	<p>事業構造改革 旧百貨店体質から脱却</p>	<p>人材戦略 “まちと”とつながる 企業出向</p>	<p>サステナビリティ 魅力を上げ、五稜郭の象徴として存在し続ける</p>

I. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

4. 2025年度アクションプランの進捗

- 重点戦略「床を変える」を優先に、8月には自主編集の縮小と合わせて、「オンワード・クローゼット」をオープン。2026年3月には、「コムサイズム」が6階にオープンしています。大型のリモデルに伴い、自社社員の運営縮小を進めており、収益面でも貢献となっています。
- 個客業プロセスでは、サブカルコンテンツ「仮面ライダー・プリキュアストア」や「ジャンプショップ」6年ぶりの開催した「江戸老舗めぐり」、安定した収益が見込める「うまいもの大会」など大型催事を中心に集客化に取り組みました。
- また、エムアイカードの新規獲得は予算を下回ったものの、アプリやWメンバーを含む識別個客数が年間を通じて増加したことで、月を通じて安定した売上基盤が整い始めています。

【2025年度の取り組み】

床を変える

空地・平場→集約・売仕・定借

場を絞りこみ、効率と従業員満足度を上げる(戦略個客の獲得と来店コンテンツ取入れ)

- 26年3月6階コムサイズムOPEN、そのほかに1階オンワードクローゼット、雑貨売仕委託化など

働き方を変える

縦割り→顧客ニーズ別

- “店頭ぐるぐる”による物販以外の高感度上質提案
- “まちぐるぐる”による観光資源のアテンド提案

【集客】

- サブカルコンテンツや主力催事タイトルなどによる集客

【識別化】※組合確認

- ①新規エムアイカード
1,348件、予算比96.2%、前年比124%
- ②MIアプリお気に入り店舗登録数
13,143件・予算比105%
- ③Wメンバー数
3,626名・予算比113%

【利用拡大】

- Wメンバーによる売上構成比が拡大傾向。直近3月は構成比の約50%を占める

構造、役割を変える

館業→個客業

- “館”業の役割絞り込み
- 営業外収益強化
- 函館“まち化”戦略※人財まちイベント
【利用拡大・生涯個客化】
- ダンヒル、グッチ、ジョルジオアルマーニなどのブランド江戸老舗工芸品や函館タータンなど期間限定紹介



- MIカード社『MITOUS』と連携したマネタイズとして、箱館五稜郭際や函館タータンをコンテンツにクラウドファンディングを開始
- 外部企業（金森赤レンガ倉庫）への出向を開始。個客業への人材育成、まちで担う役割を変える。

I. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

4. 2026年度のアクションプラン

- 2026年度は、戦略の実現に向けた3つの取り組みである「床を変え、働き方を変え、構造を変える」を継続し、黒字に転換を図るとともに、近年で最大となる営業利益への回復を目指します。
- その上で、2年間をかけてフロア単位での大型リモデルの実施、テナント誘致によって百貨店に新たな集客ドライバーを創出する方向性が示されています。
- これまで、店頭の物販を中心に集客してきましたが、今後は物販以外の定借、街やグループとの連携、外商などでお客さまを呼び込み、識別した上で、利用拡大に向けて4つの個客嗜好×3グレードでの提案に取り組みます。
- また、旅行や保険、投資やファイナンスなどのサービス、自宅リフォームなど多様な提案を通じて外商の働き方を変革し、提案領域の拡大を進めます。
- 挑戦を支える意識改革として、エンゲージメント向上にも注力し、納得感・腹落ち感を持って、業務に取り組める状態づくりを進めます。

【2026年度の取り組み】26年3月アクションプラン説明会より抜粋

業績目標：売上高5,430百万 営業利益80百万 ※組合確認

床を変える

2フロア+αを定借化、定借テナント誘致
※2026~27年度にかけて

働き方を変える

観光客を中心に新たなお客様と繋がる

構造と役割を変える

- 売上・家賃・手数料の収益構造バランスの変革
- グループ連邦を活用した街の課題解決
- 高感度上質×函館ならではの4つの個客嗜好別（食・宝飾・趣味・娯楽、美・健康体験）3つのグレードで12個のグループへ分類し、利用拡大と生涯個客化を推進

『個客業プロセス』 集客 → 識別化 → 利用拡大 → 生涯個客化

【集客・識別化】

- ・エムアイカード獲得目標：1,400件
- ・アプリ会員新規獲得数：900件（113%）
- ・Wメンバー獲得数：1,300名（111%）
- ・免税客数：2,700名（108%）
- ・世界アプリ：700名（116%）

【利用拡大・生涯個客化】

- ・識別個客売上高：3,030百万（102%）
- ・GCP300万以上個客売上高：407百万（109%）
- ・拠点ネットワーク扱い高：58百万（128%）
- ・1次連邦扱い高：180百万（103%）
- ・外商総扱い高：1,320百万（103%）

【取り組むための意識改革】

・従業員エンゲージメント調査の設問

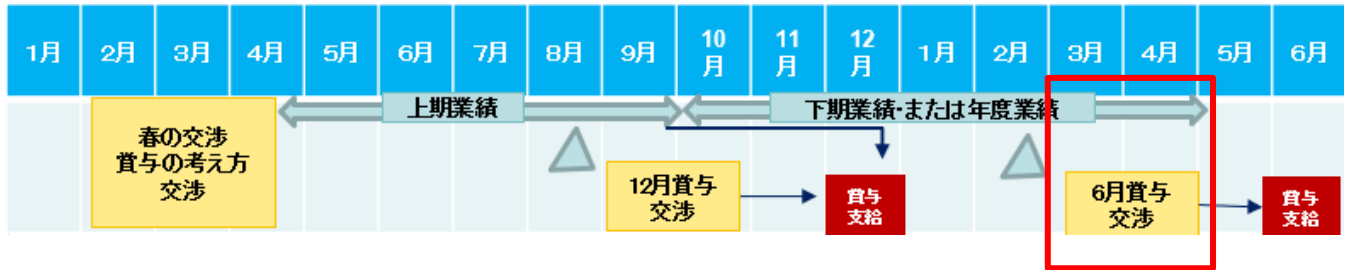
- 「今の業務に対して納得・腹落ち感を持ち取り組むことができる」のスコア：3.25【B】以上
「三越伊勢丹グループ企業理念」を意識して業務に取り組んでいるのスコア：3.75【A】以上

Ⅱ. 賞与要求の考え方 【報告事項】

1. 賞与交渉方式

- グループ全体で賞与交渉方式は、「ベースとなる賞与の考え方」を春の交渉で労使確認し、最終の賞与交渉を経た「要求、支給詳細」は、直近業績と賞与支給時期を近づけた交渉、労使合意をするスキームとしています。

【賞与交渉のイメージ・スケジュール】



↑ 今回のVOICEの内容は、
下記赤線囲い部分の要求（案）

【参考：直近5年間の業績と賞与支給推移】

年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
売上(百万)	5,985	5,820	6,036	6,139	5,741	5,335
営業利益(百万)	△24	△43	30	78	53	△9
基本賞与(ヶ月)	12月：1.00、6月：1.00				12月:1.20 6月:1.00	12月:1.20 6月:今回
業績加算金(ヶ月)	0	0	一律1万円	0.72ヶ月	0	今回
備考	※業績加算金は、雇用区分に関わらず全雇用形態一律（時給制社員も同一水準）支給					

Ⅱ. 賞与要求の考え方 【審議事項】

2. 賞与要求にあたっての考え方、要求内容について

- 2025年度の業績動向については、継続する物価高騰に加え、前年度に実施した大型施策（コナン施策）の反動やショップの撤退、ポイント施策の見直しといった複数の要因が重なり、年間を通じて厳しい経営環境となりました。
- こうした状況に対し、年度の後半からは、「個客業プロセス」に基づく戦略の実行や、リモデルによる集客強化、さらに販売管理費の削減など、従業員が一丸となって業績回復に奮闘してきました。しかしながら、当初の計画を補うまでには至らず、通期では大幅な減収減益となり、営業赤字となる見込みです。
- 賞与の支給表の加算部分については、主に「営業利益」の達成度を指標として中心に支給表の加算変動を判断しています。（次頁：ベースとなる賞与の考え方）
- 現在の厳しい業績評価指標における達成状況や経営状況などを総合的に勘案した結果、今回の加算部分については変動を見送りとし、**2025年度春の交渉時に労使で確認している支給表通りの内容で要求することとします。**

業績評価指標	
指標	結果
営業利益 黒字達成	△9百万円
営業利益 予算比	▲89百万円※予算差
営業利益 前年比	▲61百万円※前年差

3. 今年度の組合活動について

- 前述の通り、現在の経営環境については、3年連続の黒字を経て、経営体質は着実に改善のみちを歩んできたと考えていました。しかしながら、今回の赤字という結果は、私たちが置かれている現実を正しく受け止めなくてはなりません。お客様のニーズの変化や市場の縮小が、私たちの想像を上回るスピードで加速しています。
- こうした環境変化に立ち向かうべく、2026年度より収支構造の抜本的に変えるため、フロア単位の定借化や定借テナントの誘致を拡大する方向性が示されています。こうした場の変化と同時に、これまで私たちが準備を進めてきた「個客業化」を大きな成果へと結びつけることが不可欠だともいえます。
- 時代の変化に取り残されることなく、私たちが理想とする未来を具現化するためには、様々な戦略を一人ひとりが腹落ちし、納得した上で、知恵を絞り、柔軟に動き出す必要があります。
- 組合としても、「対話文化の醸成」を活動の軸に据え、職場環境の改善を加速させていきます。現場のホンネを戦略に活かし、互いに支え合いながら迅速に行動できる環境を整えることで変革を応援し続けます。強い組織を自分たちの手で作り上げ、この難局を共に乗り越えていきましょう。

Ⅱ. 賞与要求の考え方 【報告事項】

参考：2025年度ベースとなる賞与の考え方

- ① 賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求を基に、「平均2.20ヶ月/年（12月：1.20ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。支給表は、下記の通りです。
- ② 業績評価指標は、「上期・下期の営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ③ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標を上回った利益の1/3」をベースに変動を12月・6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ④ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑤ また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

【① 2025年度雇用形態別の賞与支給表】

<社員スタッフ・メイト社員・スペシャリティスタッフ>

評価	12月賞与(ヶ月)	6月賞与(ヶ月)
S	1.40	1.20
A	1.30	1.10
B	1.20	1.00
C	1.10	0.90
D	1.00	0.80

<エルダースタッフⅡ～Ⅳ・エルダースペシャリティスタッフ>

評価	12月賞与(ヶ月)	6月賞与(ヶ月)
S	1.50	1.30
A	1.35	1.15
B	1.20	1.00
C	1.05	0.85
D	0.90	0.70

【②-⑤ 2025年度業績評価指標】

業績評価指標
営業利益 黒字達成
営業利益 予算比
営業利益 前年比
企業状況 (大幅な売上・利益増減、定性的変動等)

Ⅲ. 2026年6月賞与要求（案）

【審議事項】

1. 2026年6月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 2026年6月賞与については、以下の支給表で要求を行います。
- 支給表については、春の交渉において労使確認をしている支給表通りとなる「平均1.00ヶ月」の要求を行います。

<社員・メイト社員・スペシャリティスタッフ>

※評価分布は「平均B以上」（スペシャリティスタッフは絶対評価）

評価	2026年6月 賞与ヶ月
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

<エルダースタッフⅡ～Ⅳ・エルダースペシャリティスタッフ>

※評価分布は絶対評価

評価	2026年6月 賞与ヶ月
S	1.30
A	1.15
B	1.00
C	0.85
D	0.70

2. 雇用形態別の賞与要求、支給細則

(1) 社員（ステージB・C）

- 2026年6月の賞与を以下の「支給表」で要求します。
- 賞与の評価分布については、「平均B以上」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	6月賞与（ヶ月）
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

①支給対象

- 2025年10月1日から2026年3月31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、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、期間中の休日・連続休暇等欠勤・休職(育児休職・介護休職等※)、私用の遅刻早退は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。

②基準日

- 本給（ステージB：資格給＋役割給＋個人成果給、ステージC：資格給＋役割成果給）、および資格は、2026年3月31日を基準とする。
- ただし、メイト社員から社員に登用された者は、社員としての賞与を支給する。（本給は2026年4月1日を基準とする）
- エルダースタッフに再雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。（本給は2026年6月1日を基準とする）

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷所定労働分数)」

④支給日

- 2026年6月15日（月）
- その他、細部については労使協議の上決定する。

（2）メイト社員

- 2026年6月の賞与を以下の「支給表」で要求します。
- 賞与の評価分布については、「平均B以上」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	6月賞与（ヶ月）
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

①支給対象

- 2025年10月1日から2026年3月31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、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。

②基準日

- 本給（基本給+職務給）、および資格は、2026年3月31日を基準とする。
- エルダースタッフに再雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する（本給は2026年6月1日を基準とする）

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷所定労働分数)」

④支給日

- 2026年6月15日（月）
- その他、細部については労使協議の上決定する。

（3）エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ

- 2026年6月の賞与を以下の「支給表」で支給することを要求します。
- 賞与の評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	6月賞与（ヶ月）
S	1.30
A	1.15
B	1.00
C	0.85
D	0.70

①支給対象

- 2025年10月1日から2026年3月31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、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。

②基準日

- 本給、および資格は、2026年6月1日を基準とする。

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷所定労働分数)」

④支給日

- 2026年6月15日（月）
- その他、細部については労使協議の上決定する。

(4) スペシャリティスタッフ

- 2026年6月の賞与を以下の「支給表」で要求します。
- 賞与の評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	6月賞与（ヶ月）
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

①支給対象※個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ

- 2025年10月1日から2026年3月31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、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

②基準日

- 本給、および資格は、2026年3月31日を基準とする。
- エルダースペシャリティスタッフに再雇用された者は、エルダースペシャリティスタッフとしての賞与を支給する。（本給は2026年6月1日を基準とする）

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷所定労働分数)」

④支給日

- 2026年6月15日（月）
- その他、細部については労使協議の上決定する。

(5) エルダースペシャリティスタッフ

- 2026年6月の賞与を以下の「支給表」で支給することを要求します。
- 賞与の評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	6月賞与（ヶ月）
S	1.30
A	1.15
B	1.00
C	0.85
D	0.70

①支給対象※個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ

- 2025年10月1日から2026年3月31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、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。
※その他の無給の休暇・休職等も含む。

②基準日

- 本給、および資格は、2026年6月1日を基準とする。

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷所定労働分数)」

④支給日

- 2026年6月15日（月）
- その他、細部については労使協議の上決定する。

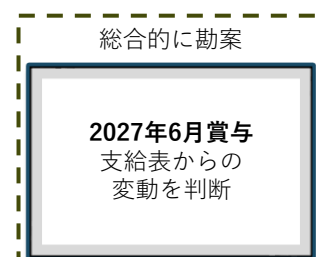
Ⅳ. 2026年度業績評価指標（案）【審議事項】

1. 2026年度業績評価指標（案）

- 「業績評価指標」については、毎年、労使協議で決定しています。現行の賞与制度における半期交渉においては、この「業績評価指標」に基づき業績を総合的に評価し、支給ヶ月を決定しています。
- これまでの労使協議の経緯および「ベースとなる賞与の考え方」を踏まえ、賞与の変動を判断する指標として、「定量指標」と「定性指標」を設定します。
- 定量指標については、従来は半期ごとの「上期・下期営業利益」を用いていましたが、直近の利益動向および支給実績を踏まえ、「年間営業利益」をベースに見直し、「黒字達成」「前年比」「予算比」とします。
- また、各部門およびメンバーの取り組みを多面的に評価するため、定性指標である「中期経営計画、アクションプラン等の進捗状況」を追加します。これにより、支給表の変動を判断する際の納得性と整合性を高めます。
- なお、支給表の変動を反映する次期については、定量指標が「年間営業利益」であることから、2027年6月賞与とします。

【業績評価指標（案）】

2026年度業績評価指標			
定量	年間営業利益 黒字達成	年間営業利益 前年比	年間営業利益 予算比
定性	中期経営計画、アクションプラン等の進捗状況		



Ⅳ. 2026年度業績評価指標（案）【審議事項】

2026年度ベースとなる賞与の考え方

- ① 賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求を基に、「平均2.20ヶ月/年（12月：1.20ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。支給表は、下記の通りです。
- ② 業績評価指標については以下の内容をもとに支給ヶ月について協議を行います。
 - ・ 定量指標：年間営業利益、営業利益前年比、営業利益予算比
 - ・ 定性指標：中期経営計画、アクションプラン等の進捗状況
 - ・ 前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して別途労使交渉を行います。
- ③ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「年間営業利益目標を上回った利益の1/3」をベースに変動を6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ④ また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

【① 2026年度雇用形態別の賞与支給表】

<社員スタッフ・メイト社員・スペシャリティスタッフ>

<エルダースタッフⅡ～Ⅳ・エルダースペシャリティスタッフ>

評価	12月賞与(ヶ月)	6月賞与(ヶ月)
S	1.40	1.20
A	1.30	1.10
B	1.20	1.00
C	1.10	0.90
D	1.00	0.80

評価	12月賞与(ヶ月)	6月賞与(ヶ月)
S	1.50	1.30
A	1.35	1.15
B	1.20	1.00
C	1.05	0.85
D	0.90	0.70

【②-④ 2026年度業績評価指標】

2026年度業績評価指標			
定量	年間営業利益 黒字達成	年間営業利益 前年比	年間営業利益 予算比
	中期経営計画、アクションプラン等の進捗状況		
定性			

V. 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
4月21日（火）	本部執行委員会
4月24日（金）	函館丸井今井直轄分会 評議員会 ※VOICE議案書内容について審議決定
4月25日（土）～27日（月）	限定メンバーズVOICE
4月28日（火）	函館丸井今井直轄分会 評議員会 ※VOICEの意見を踏まえて、要求（案）を審議決定
5月2日（土）	労使協議会【労使合意】
6月15日（月）	賞与支給日

◎ 「Forms」へ、質問・意見をお願いします！！

（以下のQRから簡単に入力できます）



【函館丸井今井】2026年4月限定メンバーズVOICE（2026年6月賞与・業績評価指標）質問・意見シート

対象：月給制雇用形態
労働組合からの配信しました内容に対する質問・意見シートになります。
お気軽に質問・ご意見をお寄せください。

このフォームを送信する際に、お客様が、ご自身のお名前やメールアドレスなどの詳細情報を入力しない限り、その情報が自動的に取得されることはありません。

* 必須

1. 【必須】ご自身の雇用形態を記入ください。*

社員

メイト社員・スペシャリストスタッフ



<https://forms.cloud.microsoft/r/xskm5RZd2t>

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

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
- 企業の永続的な発展にむ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行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、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めざす
- 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

三越伊勢丹グループ労働組合