

2026年4月メンバーズ VOICE 議案書（案）

対象者：全雇用形態
(各雇用形態の非組合員を含む)

<主な内容>

1. 2026年6月支給賞与要求
2. 2026年度業績評価指標の設定

<VOICE スケジュール>

岩田屋本店 新館7階組合事務所	
5月1日(金)	5月2日(土)
18:15-18:45	10:30-11:00
18:45-19:15	11:00-11:30

お昼開催 新館7階組合事務所	
5月4日(月祝)	5月7日(木)
12:30-13:15	12:30-13:15
13:30-14:15	13:30-14:15
14:30-15:15	14:30-15:15

今泉ビル1階B研修室	久留米店3階会議室
4月28日(火)	5月3日(日)
18:00-18:30	12:00-12:45
18:30-19:00	13:00-13:45
	14:00-14:45

<VOICE 動画配信・Forms 意見集約>

会場にお越しいただけない場合は、組合ホームページよりVOICE動画をご視聴ください。



ご質問・ご意見については、下記QRコードのFormsからも受け付けます。(5月7日㍻)



目次

章	議題		頁
1	2026年6月賞与要求	審議決定	P. 3
2	【社員・メイト社員】2026年度以降の賞与制度	報告	P. 12
3	2026年業績評価指標の設定	審議決定	P. 14



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

1. 2026年6月賞与要求

ポイント

- 2025年度の企業業績を踏まえ、
【社員・メイト社員】業績加算分も含めた要求をします。
【エルダースタッフ・時間給者】ベースとなる支給表どおりに要求します。

1. これまでの経緯

1) 近年の業績と賞与支給ヵ月数の推移

	2021年度		2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
営業利益 (百万円)	658		2,707		5,013 ^(※1)		6,050 ^(※1)		予算6,180 ^(※1)	
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	1.0	1.25	1.0	4.42	1.0	6.09	2.0	4.25	2.0	今回要求
メイト社員	1.0	1.16	1.0	3.39	1.0	4.61	2.0	3.28	2.0	
エルダーセールス	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0+5万円	1.0	1.15	1.0	
エルダースタッフ(月給制)	5万円	5万円	5万円	5万円	5万円	1.0				
エルダースタッフ(時給制)	制度なし				2~5万円	2~5万円	3~6万円	2~5万円		
フイロー社員	制度なし				2~5万円	2~5万円	3~6万円	2~5万円		
エルダーフイロー	制度なし				2~5万円	2~5万円	3~6万円	2~5万円		

賞与が支給されるスペシャリティスタッフの支給状況は、個別契約の内容に準ずる。

※1・・・社内発信された数値をもとに記載しているため、IR発表の数値と異なります。

- 2021年度からは半期交渉を行っており、毎年労使にて設定する業績評価指標をもとに、中期経営計画の進捗など定性的な要素も含め総合的に判断し、賞与を要求しています。
- 2024年6月賞与では、前年度が予算・前年を大幅に上回る業績結果となったことを踏まえ、賞与制度を持つ雇用形態には特別加算を、賞与制度を持たない時間給者やスペシャリティスタッフにも特別支給を実現しました。
- また、2025年度6月賞与でも、前年度と同様に業績評価指標に基づき、2年連続で特別加算および特別支給を実現しました。
- そのほか、各雇用形態において賞与制度改定や制度導入による処遇改善を図っています。
【社員・メイト社員】2024年度：固定賞与引き上げ
【エルダースタッフ(月給制)】2024年度：支給水準引き上げ
【時間給者】2024年度：賞与制度導入

2. 三越伊勢丹グループおよび岩田屋三越の業績

■ 三越伊勢丹HDS 第3四半期（25年4～12月）連結業績と通期見込み

（単位：億円）	第3四半期決算（累計）		通期（見込み）		
	実績	前年差	予想	前年差	11月計画差
総額売上高	9,606	▲179	13,000	▲36	▲50
売上総利益	2,496	▲53	3,360	▲16	▲10
販管費	1,915	▲34	2,580	▲33	▲10
営業利益	580	▲18	780	+16	±0
当期純利益	512	+47	650	+121	+30

※2026年2月IR発表資料より転用

- 第3四半期までの総額売上高は、海外顧客売上高について外部環境与件の影響を受けつつも、国内市区別顧客売上高が全体を牽引しています。
- 第3四半期の営業利益は四半期単位での過去最高となる266億円で、年間計画の780億円に対しても概ね順調に進捗しています。
- 当期純利益は、第3四半期における持分法投資利益の拡大を受け、第3四半期終了時点での過去最高益となる512億円を計上しています。

■ (株)岩田屋三越 第3四半期（25年4～12月）累計結果

（単位：億円）	実績	前年比
総額売上高	988.5	97.6%
その他営業収入	11.0	109.1%
販管費	189.0	99.5%
営業利益	41.8	84.3%

- 2025年度は新たな中期経営計画がスタートし、『個客業』への転換を実現すべく『まち化準備フェーズⅠ』へ進み、岩田屋三越のまち化である「岩田屋三越天神街区の構築」を目指しています。
- 2025年度は、国内識別個客売上高は堅調に推移し、まち化施策の遂行によりその他営業収入も前年を上回るペースで推移していますが、海外顧客売上高の落ち込みをカバーするには至っていません。
- 営業利益については12月時点で前年を大きく下回る結果となっており、第4四半期での巻き返しを図ってきたものの、予算・前年ともに達成は難しい状況です。

（2026年4月時点で、2025年度の業績結果はまだ発表されていません。）

3. 賞与要求にあたっての考え方

- 2026年6月賞与については、「ベースとなる支給表（固定部分）」にもとづいた支給ヵ月数を要求することとしています。

<参考；ベースとなる支給表（固定部分）>

社員		メイト社員	
評価	支給ヵ月	評価	支給ヵ月
5	1.15	5	1.10
4	1.05	4	1.05
3	1.00	3	1.00
2	0.95	2	0.95
1	0.85	1	0.90

※2026年4月入社者の初回賞与（6月）は、0.5ヵ月とします。

※2026年4月入社者の初回賞与（6月）は、0.5ヵ月とします。

エルダースタッフ（月給制）		エルダースタッフ（時給制・フェロー社員・エルダーフェロー）	
評価	支給ヵ月	週契約時間	一時金
5	1.10	週20時間未満	20,000円
4	1.05	週20時間以上28時間未満	30,000円
3	1.00	週28時間以上34時間未満	50,000円

- そして、上記のベースとなる支給表をもとに、2025年度の業績評価指標である「営業利益（実額・予算比・前年比）」と、中期経営計画の進捗などの定性面とを合わせた総合的な観点から、支給ヵ月数を判断します。

【業績評価指標：営業利益（見込み）】

- ・ 営業利益額は、60億円を下回る見込みとなっています。
- ・ 期初予算（ローリング予算も同額）61.8億円に対しては、予算比90%を下回る見込みです。
- ・ 前年比も予算比同様に90%を下回る見込みです。

【業績評価指標：中期経営計画の進捗等の定性面】

- ・ 新中期経営計画の初年度である2025年度は、海外顧客売上高の落ち込みが業績に大きく影響しましたが、戦略の軸である国内識別個客の売上やまち化の実績が反映されるその他営業収入については堅調に推移しており、着実に戦略遂行の成果は出ているものと捉えられます。

- 以上のことから、2026年6月賞与については、ベースとなる支給表どおりを要求します。
- なお、社員・メイト社員については業績連動型の考え方を採用していることから、ベースとなる支給表（固定部分）に業績加算分を上乗せした要求を行います。

4. 要求内容

1) 社員賞与

2026年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

評価	2026年6月
	支給ヵ月数
5	4.60
4	4.20
3	4.00
2	3.80
1	3.40

<賞与評価の分布>

評価分布	平均 3.1 以上
------	-----------

※ステージごとに、評価分布を設定します。

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2026年6月15日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2026年3月31日時点の本給
勤怠調査期間	2025年10月1日から2026年3月31日
計算方法	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
2026年4月入社者	4月1日の本給を基準に一律0.5ヵ月を支給する
2026年4月メイト社員・スペシャリティスタッフからの登用者	<ul style="list-style-type: none">・メイト社員からの登用者は、4月1日の本給を基準に一律3.00ヵ月を支給する・スペシャリティスタッフからの登用者は、4月1日の本給を基準に登用前の個別契約に準じた支給とする・なお、メイト社員およびスペシャリティスタッフの賞与支給が、登用前の水準を下回らないことを労使で確認する・登用前の期間の勤怠調査期間を通算する

ただし、期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給します。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します。

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します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

2) メイト社員賞与

2026年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

評価	2026年6月
	支給ヵ月数
5	3.30
4	3.15
3	3.00
2	2.85
1	2.70

<賞与評価の分布>

評価分布	平均 3.1 以上
------	-----------

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2026年6月15日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2026年3月31日時点の本給
勤怠調査期間	2025年10月1日から2026年3月31日
計算方法	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

ただし、期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給します。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します。

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します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

以下の者については、支給細則を別に定めます。

(ア) 2025年10月2日～2026年3月31日に入社した者

各人の算出式による金額

×(入社後の所定勤務分数÷全勤怠調査期間の所定勤務分数)

×{(入社後の所定勤務分数—欠勤分数)÷入社後の所定勤務分数}

ただし0.5ヵ月を下回らない

(イ) 2026年4月1日に入社した者

2026年4月1日時点の基本給×0.5ヵ月

(ウ) 2026年4月1日にフェロー社員からメイト社員に転換した者

2026年4月1日時点の基本給×0.5ヵ月

(エ) 2026年4月2日～6月15日に入社した者

2026年6月賞与は支給しない

3) エルダースタッフ（月給制）賞与

2026年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

エルダースタッフⅠ・Ⅱ・ⅢおよびエルダーセールスⅠ・Ⅱ

評価	2026年6月
	支給ヵ月数
5	1.10
4	1.05
3	1.00

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2026年6月15日
支給対象者	賞与支給日にエルダースタッフ(月給制)として在籍している者
支給基準	2026年6月1日時点の本給
勤怠調査期間	2025年10月1日から2026年3月31日 (社員・メイト社員・スペシャリティスタッフの期間も適応する)
計算方法	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

ただし、期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給します。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します。

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します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

4) エルダースタッフ（時給制）賞与

2026年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

週契約時間	一時金
週 20 時間未満	20,000 円
週 20 時間以上 28 時間未満	30,000 円
週 28 時間以上 34 時間未満	50,000 円

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2026年6月15日
支給対象者	賞与支給日にエルダースタッフ(時給制)として在籍している者
支給基準	2026年6月1日時点の週契約時間
勤怠調査期間	2025年10月1日から2026年3月31日 (社員・メイト社員・スペシャリティスタッフの期間も適応する)
計算方法	月初から月末までの1ヵ月間において1日も出勤していない(無給の休暇・休職等を含む)場合、一月ごとに6分の1ずつ控除する。

5) フェロー社員賞与

2026年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

区分	週契約時間	一時金
フェロー社員Ⅰ	週 20 時間未満	20,000 円
フェロー社員ⅠB	週 20 時間以上 28 時間未満	30,000 円
フェロー社員Ⅱ	週 28 時間以上 34 時間未満	50,000 円

※月契約の場合、「月契約日数×1日の所定労働時間×12ヵ月÷52週」の計算により週契約時間を算出する。

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2026年6月15日
支給対象者	賞与支給日にフェロー社員として在籍している者
支給基準	2026年4月10日時点の週契約時間
勤怠調査期間	2025年10月11日から2026年4月10日
計算方法	11日から翌月10日までの1ヵ月間において1日も出勤していない(無給の休暇・休職等を含む)場合、一月ごとに6分の1ずつ控除する。

以下の者については、支給細則を別に定めます。

(ア) 2026年4月11日に入社した者

2025年4月11日時点の週契約時間により算出される金額×0.5

(イ) 2026年4月12日～6月15日に入社した者

2026年6月賞与は支給しない

6) エルダーフELLOW賞与

2026年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

週契約時間	一時金
週 20 時間未満	20,000 円
週 20 時間以上 28 時間未満	30,000 円
週 28 時間以上 34 時間未満	50,000 円

※月契約の場合、「月契約日数×1日の所定労働時間×12ヵ月÷52週」の計算により週契約時間を算出する。

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2026年6月15日
支給対象者	賞与支給日にエルダーフELLOWとして在籍している者
支給基準	2026年6月11日時点の週契約時間
勤怠調査期間	2025年10月11日から2026年4月10日
計算方法	11日から翌月10日までの1ヵ月間において1日も出勤していない(無給の休暇・休職等を含む)場合、一月ごとに6分の1ずつ控除する。

7) スペシャルティスタッフ賞与

2026年6月賞与については、個別契約の内容に準じます。

「賞与を社員に準ずる契約者」は、社員賞与同水準を要求します。

「賞与をメイト社員に準ずる契約者」は、メイト社員同水準を要求します。

※支給細則についても、社員・メイト社員同様とします。

「固定支給賞与の契約者」は、個別契約の内容通り支給されることを要求します。

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2026年6月15日
支給対象者	賞与支給日にスペシャルティスタッフとして在籍している者
勤怠調査期間	2025年10月1日から2026年3月31日
計算方法	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

ただし、期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給します。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します。

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します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

以下の者については、支給細則を別に定めます。

(ア) 2025年10月2日～2026年3月31日に入社した者

各人の算出式による金額

× (入社後の所定勤務分数 ÷ 全勤怠調査期間の所定勤務分数)

× { (入社後の所定勤務分数 - 欠勤分数) ÷ 入社後の所定勤務分数 }

(イ) 2026年4月1日に入社した者

個別契約の内容に準ずる

(ウ) 2026年4月2日～6月15日に入社した者

2026年6月賞与は支給しない

5. 今後のスケジュール

4月22日	本部執行委員会
4月25・28日	支部評議員会
4月28日～5月7日	メンバーズ VOICE
5月8日	支部大会
5月18日	労使協議会
6月15日	賞与支給

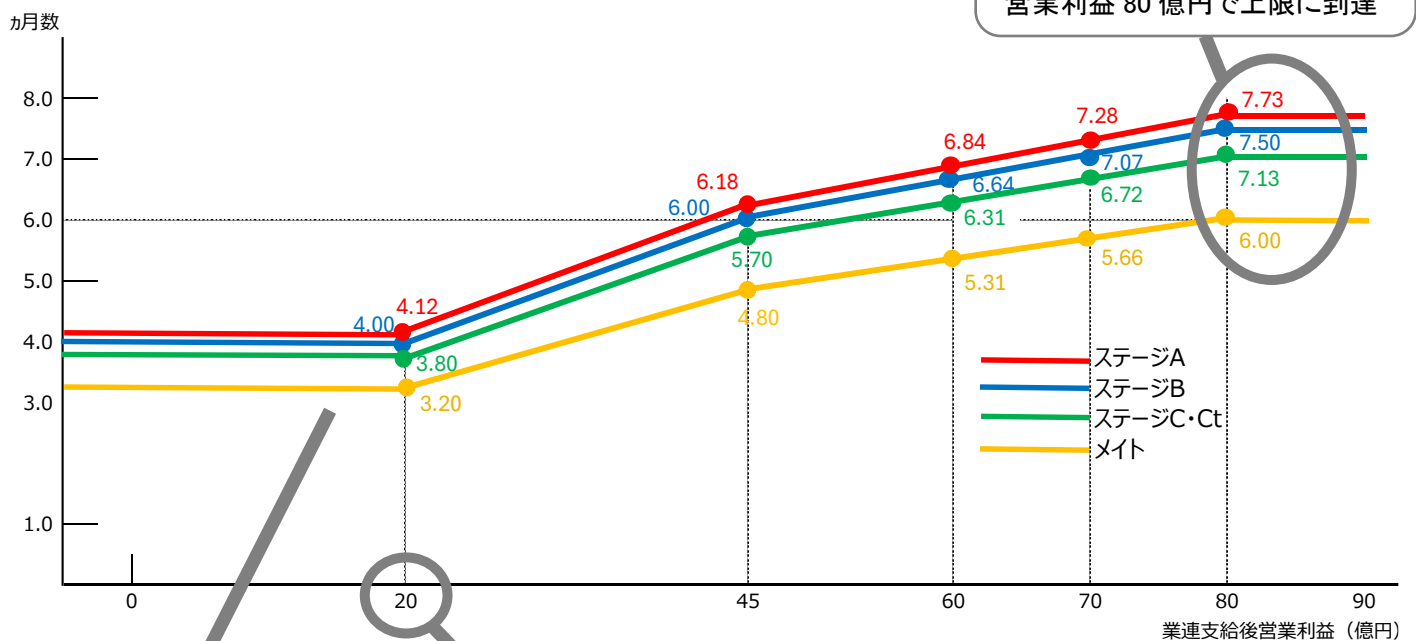
2. 社員・メイト社員賞与制度改定

ポイント

- 2026年度より、社員・メイト社員の賞与の考え方が変わります。 2026年12月賞与から適用

1. 新賞与制度の考え方

<改定後の賞与制度イメージ(年間支給ヵ月数)>



固定賞与は雇用形態・資格(ステージ)ごとに異なります。

雇用形態・資格	年間	(内訳)	
		12月	6月
ステージA	4.12ヵ月	2.62ヵ月	1.50ヵ月
ステージB	4.00ヵ月	2.50ヵ月	1.50ヵ月
ステージC・Ct	3.80ヵ月	2.30ヵ月	1.50ヵ月
メイト社員	3.20ヵ月	2.00ヵ月	1.20ヵ月

- ・ なお、この支給水準はあくまで目安であり、**実際の支給ヵ月数は半期交渉の中で業績評価指標を踏まえて決定するため、その時点の状況次第では増減が生じる可能性があります。**

2. ベースとなる支給表

■ステージ A

12月	6月	
支給ヵ月数	評価	支給ヵ月数
2.62 (評価反映なし)	5	1.88
	4	1.65
	3	1.50
	2	1.35
	1	1.13

※固定賞与分のみ記載

■ステージ B

12月	6月	
支給ヵ月数	評価	支給ヵ月数
2.50 (評価反映なし)	5	1.80
	4	1.61
	3	1.50
	2	1.40
	1	1.35

※固定賞与分のみ記載

■ステージ C・ステージ Ct

12月	6月	
支給ヵ月数	評価	支給ヵ月数
2.30 (評価反映なし)	5	1.73
	4	1.58
	3	1.50
	2	1.43
	1	1.28

※固定賞与分のみ記載

■メイト社員

12月	6月	
支給ヵ月数	評価	支給ヵ月数
2.00 (評価反映なし)	5	1.32
	4	1.26
	3	1.20
	2	1.14
	1	1.08

※固定賞与分のみ記載

- ・ ベースとなる支給表は、固定賞与を表しています。
- ・ 6月賞与は、営業利益水準によっては業績加算分を上乗せし、支給ヵ月数全体に評価係数を乗じます。
- ・ 半期交渉の時点でこのベースとなる支給表から変更が生じない場合は、組合内部の審議プロセスにおいて、支部大会を開催せず支部評議員会にて最終的な審議決定を行います。

2. 2026 年度業績評価指標の設定

ポイント

- 2026 年度の業績評価指標を設定します。

1. 2026 年度業績評価指標

- ① 営業利益（実額・予算比・前年比）
- ② 中期経営計画の進捗等の定性面

以上の指標から総合的に判断し、賞与支給ヵ月数を交渉します。