



メンバー一人ひとりの幸せのため、個の想いを大きな力に変えていこう

# 2026年4月 メンバーズVOICE 議案書 (案)

三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部

## 【今回のメンバーズVOICEの位置づけ】

4月メンバーズVOICEは、2026年6月支給賞与案についてご説明します。

### 【主な内容】

1. 2026年6月支給賞与における要求について
2. 2026年度 業績評価指標について



<イングちゃん>  
IMGU公式マスコットキャラクター

対象者： 社員・特別社員・メイト社員・エルダースタッフ

4月30日(木)10:00より説明動画を配信予定

<https://members.imgu.or.jp/ba010/49180>

視聴後は**5月8日(金)15:00**までに  
巻末掲載のFormsから出席入力、  
意見質問の入力をお願いします。



リアルVOICEにご参加希望の方は事前申込制です。[巻末ページ](#)をご確認ください。

# <目次> 2026年4月 メンバースVOICE 議案書 (案)

## 審議決定事項

5月8日(金)の支部大会にて審議決定する内容です。

◆	三越伊勢丹支部大会 議事日程	P3
I	2026年6月支給賞与要求について	審議決定事項
	1. 2025年度の業績状況	P5
	2. 2026年6月支給賞与要求の方向性について	P5
	3. 2025年度における業績評価指標について	P6
	4. 2026年6月支給から導入される業績加算賞与制度について	P7
	5. 2026年6月支給賞与加算及び水準における組合の考え方	P8
	6. 2026年6月支給賞与水準と要求支給表について	P9
	7. 2026年6月支給賞与に関する今後のスケジュール	P13
II.	2026年度業績評価指標について	審議決定事項
	1. 2026年度支給賞与要求における業績評価指標について	P18
	共済会・組合からのお知らせ	
	共済会情報のご案内	P20
	東北復興支援海岸林再生プロジェクト ボランティア参加者募集のご案内	P22
	首都圏活動委員会 社会貢献企画「どくしょ犬って知ってる？」参加者募集のご案内	P24
	IMGU公式LINEのご案内	P25
	三越伊勢丹支部 リアルメンバースVOICEスケジュール一覧	P26

## ＜三越伊勢丹支部大会 議事日程＞

- |                              |             |
|------------------------------|-------------|
| 1. 議長団選出                     | 支部書記長       |
| 2. 書記任命                      | 支部大会議長      |
| 3. 開会宣言                      | 支部大会議長      |
| 4. 議事運営委員選出                  | 支部大会議長      |
| 5. 成立確認・資格審査報告               | 支部大会議事運営委員長 |
| 6. 議事日程発表・承認                 | 支部大会議事運営委員長 |
| 7. 議事開始宣言                    | 支部大会議長      |
| 8. 議事                        |             |
| 第一号議案                        |             |
| 2026年 社員・メイト社員・特別社員・エルダースタッフ |             |
| 6月支給賞与要求                     |             |
| 9. 議事終了宣言                    | 支部大会議長      |
| 10. 支部執行委員長挨拶                | 支部執行委員長     |
| 11. 閉会宣言                     | 支部大会議長      |

日程：2026年5月8日（金）午後6時30分より（予定）

会場：H&Iビル1階 共用会議室

構成員：支部大会代議員・支部執行委員・本部執行委員・監査委員

## I . 2026年6月支給賞与要求について

---

## 1. 2026年6月支給賞与要求について

## 1. 2025年度の業績状況

- ・2025年度の業績予測について、第3四半期決算時点における三越伊勢丹HDS（連結）は売上高1兆3,000億円（前比99.7%）、営業利益780億円（前比102.2%）と、ほぼ前年及び期初予算通りの着地予測を見込んでいます。
- ・また、第2四半期決算時点における三越伊勢丹（単体）は、売上高7,850億円（前比100.1%）、営業利益562億円（前比100.1%）と、ほぼ前年通りの着地予測を見込んでいるものの、営業利益については期初予算の570億円から下方修正の着地予測です。

## ■三越伊勢丹HDS（連結） 第3四半期決算状況

※参考：2025年度春の交渉議案書より

※第2四半期・第3四半期決算資料より引用

※通期予測は第3四半期決算資料より引用

単位:億円 端数切捨て	第2四半期決算(累計)			第3四半期決算(累計)			第3四半期決算(通期予測)		
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差
総額売上高	5,962	96.3%	▲228	9,606	98.2%	▲179	13,000	99.7%	▲50
売上総利益	1,561	96.6%	▲55	2,496	97.9%	▲53	3,360	99.5%	▲10
販売管理費	1,246	98.3%	▲21	1,915	98.2%	▲34	2,580	98.7%	▲10
営業利益	<b>314</b>	90.2%	▲34	<b>580</b>	96.9%	▲18	<b>780</b>	102.2%	-
当期純利益	293	115.7%	+39	<b>512</b>	110.3%	+47	650	123.1%	+30

## ■(株)三越伊勢丹（単体） 第3四半期決算状況

※第2四半期・第3四半期決算資料より引用

※通期予測は第2四半期決算資料より引用

単位:億円 端数切捨て	第2四半期決算(累計)			第3四半期決算(累計)			通期予測(第2四半期)		
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差
総額売上高	3,578	98.0%	▲72	5,792	99.6%	▲25	7,850	101.3%	+97
売上総利益	864	96.8%	▲28	1,393	97.8%	▲30	1,892	99.8%	▲3
販売管理費	702	100.4%	+2	1,085	98.6%	▲15	1,455	98.9%	▲16
営業利益	229	86.8%	▲34	<b>407</b>	94.7%	▲22	<b>562</b>	100.1%	±0
純利益	535	220.1%	+292	681	185.8%	+314	750	145.1%	+233

三越伊勢丹  
の第3四半  
期での通期  
予測は発表  
されてお  
りませ  
ん

## 2. 2026年6月支給賞与要求の方向性について

- ・2026年6月支給賞与要求は、以下の3点を方向性として位置づけています。

①制度通りの  
賞与支給表の要求②業績加算賞与  
要求有無への検討③業績加算  
支給カ月水準の検討

①現在の賞与要求における半期要求にあたっては、業績評価指標に基づいて要求内容を決定し、制度に定められた賞与支給表に従って要求を行います。（※詳細は議案書9ページ以降をご参照ください）

②併せて、業績加算賞与要求への検討については、半期要求に基づく現行制度の賞与支給表に加え、2025年5月の決算発表で期初に掲げた三越伊勢丹（単体）営業利益予算に対する達成度合いを踏まえて、要求有無を含めて検討をおこなっています。

③加えて、業績加算支給カ月水準の検討については、3つの業績評価指標の中でも特に三越伊勢丹（単体）営業利益の期初予算（570億円）に対する目標達成度合いを勘案したうえで、検討していきます。

### 3. 2025年度における業績評価指標について

・2026年6月支給賞与における2025年度の業績評価指標については以下の通りです。

①三越伊勢丹HDS（連結）  
営業利益

②三越伊勢丹（単体）  
営業利益

③中期経営計画  
進捗状況

・2026年6月支給賞与におけるそれぞれの業績評価指標について

※下記、営業利益予測値は三越伊勢丹HDS（連結）は第3四半期決算を、  
三越伊勢丹（単体）は第2四半期決算で発表された数値に基づきます。

①2025年度の三越伊勢丹HDS（連結）営業利益の第3四半期時点での通期予測値は780億円の達成を見込んでおり、この予測値は、2025年5月の決算にて発表された期初予算の780億円から、予測値通りの見込みで推移しています。

②一方で、三越伊勢丹（単体）営業利益の第2四半期時点での通期予測は前年実績を上回る562億円の達成を見込んでいますが、この予測値は、2025年5月の決算にて発表のあった、期初に掲げていた営業利益予算の570億円からは下方修正されています。

③中期経営計画の進捗について、2025年度からスタートしたフェーズ1（2025年度～2027年度）における初年度の2025年度は、「百貨店を中核とした個客業プロセス活動を本格的に展開する」位置づけのもとでスタートしました。不確実性が一段と高まる外部環境の中にあっても、国内外の顧客に対する継続的な個客業プロセス活動の取り組みにより、識別顧客数や売上高、高購買顧客による売上高などの指標は堅調に拡大しています。これらの取り組みは、安定的な売上および利益の確保につながっており、2025年度の進捗は概ね中期経営計画に沿って順調に推移している状況であると受け止められます。

具体的には、集客と識別化においては、新規顧客の来店喚起とともに、独自性を追求した高感度上質コンテンツの創出による集客基盤や、世界アプリやエムアイカードベーシックの新たな導入により、エムアイカードの新規会員が増加し、識別個客基盤への拡大につながったことや、海外顧客向けアプリの導入により、海外顧客との接点が拡大し続けていること。

併せて、利用拡大と生涯顧客化のプロセスにおいても、培った顧客基盤を活かした“連邦”活動の強化を通じたグループ各社の事業機会の最大化への足掛かりや、伊勢丹新宿本店、三越日本橋本店の両本店を基軸とした地域百貨店の個客へ商品を提案する取組により“拠点ネットワーク”扱高も順調に進展しています。また、ONEグループ外商活動の推進や、これらのプロセス活動における定量的な実績としての丹青会や、逸品会の売上高が過去最高を記録していることなどを踏まえても、概ね中期経営計画が順調に推移している状況です。

## 4. 2026年6月支給から導入される業績加算賞与制度について

※2025年度春の交渉にて審議決定済

### 1) 業績加算賞与制度の目的

- ・2025年度春の交渉において成案化された業績加算賞与制度における目的として、業績に対する賞与の納得度や、業績達成意識の醸成、中長期における処遇の在り方の3つが挙げられています。

業績に対する賞与の納得度

業績達成意識の醸成

中長期における処遇の在り方

### 2) 業績加算賞与制度の考え方と仕組みについて

- ・ベースとなる賞与支給表に基づく半期要求と併せて、業績加算制度要求については以下のプロセスにおいて要求を検討していきます。

※制度対象期間：2026年6月支給・2027年6月支給・2028年6月支給

※各年12月賞与は現行制度通りの支給

※2025年度春の交渉議案書はこちらから



【半期要求】

=ベースとなる支給表に基づいて要求・交渉



【業績加算賞与制度】

【業績加算賞与の要求有無の検討】

三越伊勢丹の期初営業利益予算の達成度合いを踏まえ、達成見込み営業利益が550億円を超えた段階で業績加算賞与の有無を含めて検討を開始

【業績加算賞与支給「目安」か月水準算出】

三越伊勢丹の達成見込み営業利益を目安として算出する計算式にあてはめ、業績加算賞与目安支給か月を算出

【業績加算賞与支給か月算出】

達成見込み営業利益を業績評価指標にて評価・検証をおこない、業績加算賞与目安支給か月の変動幅（上・下）を定め、業績加算賞与の支給か月を最終算出

### 3) 業績加算賞与支給か月水準の算出方法について

業績加算賞与の目安支給か月

※検討するうえでの目安となる計算式

$$= 0.4 + (\text{達成見込み営業利益} - 550\text{億円}) \times 0.004$$

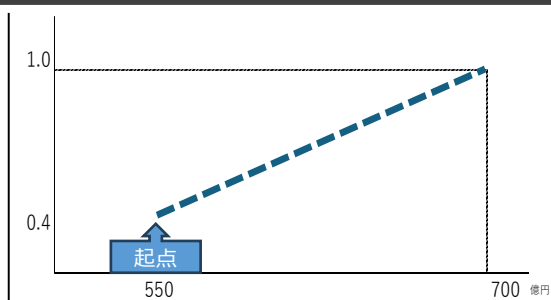
(小数点第3位切り上げた小数第2位)

【業績加算賞与の目安支給か月に対する業績評価指標による評価・検証】

- ① 連結 (HDS) 営業利益予測
- ② 三越伊勢丹 (単体) 営業利益予測
- ③ 中期経営計画進捗

※特に三越伊勢丹 (単体) 営業利益の期初予算への達成度合いを勘案して評価

※目安となる計算式からの変動可能性あり



## 5. 2026年6月支給賞与加算及び水準における組合の考え方

・2025年度業績評価指標の結果に基づき、6月支給賞与の要求と、**業績加算賞与要求**については、業績評価指標における、三越伊勢丹（単体）の営業利益の達成度合いを鑑みて以下の考え方に基づいて労使協議を進めてきました。

①業績加算賞与要求  
有無の検討

②期初営業利益目標  
（＝570億円）への達成度合い

③成果に対する  
報い

①業績加算要求の検討については、業績加算賞与要求の検討を開始する三越伊勢丹（単体）営業利益550億円の基準値、および期初営業利益予算（＝570億円）に対する達成度合い、併せて第2四半期決算時点で下方修正された着地見込み予測（＝562億円）を総合的に踏まえたうえで要求することとします。

②業績加算カ月水準の検討については、業績加算賞与制度に基づき、特に重要視している三越伊勢丹（単体）における期初の営業利益予算に対する達成度合いを勘案した上で、加算カ月水準を要求案として決定していきます。

③成果に対する報いについて、外部環境における不透明感や不確実性が一段と高まる中であっても、会社戦略に対する従業員一人ひとりの理解の深まりに加え、第2四半期の中間決算において下方修正された営業利益予算に対して、日々の予算達成を強く意識した業務遂行の積み重ねがあったものと組合として受け止めています。

さらに、日常業務における些細な経費削減にまで意識を向け、地道な努力を継続してきた従業員の行動が、業績の下支えにつながっている点も重要視しており、これら一連の成果は、従業員の行動変容と貢献意識が業績結果につながっているものであると捉えています。

以上のことから、賞与制度の本来の位置づけである「成果に対する報い」という観点からも、十分に評価されるべきものであり、生産性向上や今後のさらなるモチベーション向上につなげていくためにも、従業員への適切な報いは重要であると考えています。

・上記から賞与制度に定められた賞与支給表の要求に加え、業績加算賞与制度を十分に勘案し、業績加算支給カ月の水準について検討を重ねた結果、**前年の加算カ月（＝0.4カ月）を上回る水準での要求**かつ賞与制度のある雇用形態一律水準の業績加算要求を考えています。

## 6. 2026年6月支給賞与水準と要求支給表について

・組合の考え方を踏まえた上で、2026年6月賞与支給水準については賞与制度のある雇用形態〈社員、特別社員、メイト社員、エルダースタッフ〉を対象に、現行の賞与制度支給表に加え、業績加算分として、**一律「+0.48ヵ月」の支給を会社に要求していきます。**

・2026年6月支給賞与の支給表は以下の通りです。  
**現行制度の支給表に2025年度業績に対する業績加算ヵ月がそれぞれの雇用形態で一律に支給されます。**

1) 社員ステージBにおける要求

### 現行制度の支給表〈 単位 : ヵ月〉

B-2						
評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
9	6.5	6.2	5.9	5.7	5.4	5.1
8	6.2	5.9	5.6	5.4	5.1	4.8
7	5.9	5.6	5.3	5.1	4.8	4.5
6	5.6	5.3	5.0	4.8	4.5	4.2
5	5.3	5.0	4.7	4.5	4.2	3.9
4	5.0	4.7	4.4	4.2	3.9	3.6
3	4.7	4.4	4.1	3.9	3.6	3.3
2	4.4	4.1	3.8	3.6	3.3	3.0
1	4.1	3.8	3.5	3.3	3.0	2.7

B-1						
評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤・ 新任	なし
9	6.3	6.0	5.7	5.5	5.2	4.9
8	6.0	5.7	5.4	5.2	4.9	4.6
7	5.7	5.4	5.1	4.9	4.6	4.3
6	5.4	5.1	4.8	4.6	4.3	4.0
5	5.1	4.8	4.5	4.3	4.0	3.7
4	4.8	4.5	4.2	4.0	3.7	3.4
3	4.5	4.2	3.9	3.7	3.4	3.1
2	4.2	3.9	3.6	3.4	3.1	2.8
1	3.9	3.6	3.3	3.1	2.8	2.5

2025年度業績に対するの  
業績加算ヵ月

**一律0.48ヵ月**

2) 社員ステージCにおける要求

現行制度の支給表<単位：ヵ月>

評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	4.15	3.95	3.55
A	3.45	3.25	2.95
B	3.25	3.05	2.75
C	3.05	2.85	2.55
D	2.85	2.65	2.35

+

役割給① 加算
0.2

+

2025年度業績に対するの 業績加算ヵ月
<b>一律0.48ヵ月</b>

※2026年4月1日にメイト社員から社員ステージCに転換された方の6月賞与は以下の通りです。

転換初年度の6月支給賞与 単位：ヵ月数	グレード1
	2.1

+

2025年度業績に対するの 業績加算ヵ月
<b>一律0.48ヵ月</b>

3) 社員ステージC-tにおける要求

現行制度の支給表<単位：ヵ月>

評価別支給ヵ月	
S	3.45
A	2.85
B	2.65
C	2.45
D	2.25

+

2025年度業績に対するの 業績加算ヵ月
<b>一律0.48ヵ月</b>

・2026年4月1日に入社したc-t社員の6月賞与は0.5ヵ月を支給します。  
(※加算支給は対象外とします)

4) 特別社員における要求

現行制度の支給表<単位：ヵ月>

ランク	支給ヵ月
1	2.97
2	2.89
3	2.80
4	2.71
5	2.62

+

2025年度業績に対するの 業績加算ヵ月
<b>一律0.48ヵ月</b>

5) メイト社員における要求

現行制度の支給表<単位：ヵ月>

	グレード4	グレード3	グレード2	グレード1
S	3.30	3.20	3.00	2.80
A	2.40	2.30	2.10	1.90
B	2.20	2.10	1.90	1.70
C	2.10	2.00	1.80	1.60
D	2.00	1.90	1.70	1.50



2025年度業績に対しての 業績加算ヵ月
<b>一律0.48ヵ月</b>

- ・2026年4月入社 of メイト社員（転換者含む）の初回賞与は、メイト社員での在籍がないことを踏まえて、2026年4月1日時点のグレードにおけるC評価にあたる支給ヵ月とします。
- ・併せて、2026年4月1日入社 of メイト社員（転換者含む）については加算は対象外とします。

6) エルダースタッフ（月給制）①（※2025年12月31日時点でのエルダースタッフの方が対象）

- ・2025年4月より運用が開始された新エルダースタッフ人事制度に伴い、ELⅢ、ELⅢ・R、ELⅢ・Mの月給制エルダースタッフの2026年6月支給賞与については、下表の通り、区分別評価別支給表に基づき要求します。
- ・加えて、2025年度業績に対しての業績加算ヵ月も併せて要求します。

<区分別評価別 支給表> (単位：ヵ月)

評価	ELⅢ・R	ELⅢ	ELⅢ・M
S	2.40	2.00	1.70
A	1.80	1.50	1.30
B	1.50	1.25	1.10
C	1.30	1.10	1.00
D	1.00	0.95	0.90



2025年度業績に対しての 業績加算ヵ月
<b>一律0.48ヵ月</b>

※エキスパートエルダースタッフの賞与水準は個別設定。

7) エルダースタッフ（月給制）② （※2026年1月～6月に新たに再雇用されたエルダースタッフの方が対象）

- ・2025年4月より運用が開始された新エルダースタッフ人事制度に伴い、ELⅢ、ELⅢ・R、ELⅢ・Mの月給制エルダースタッフの2026年6月支給賞与については、下表のとおり、初回賞与に基づき要求します。
- ・同様に2025年度業績に対する業績加算ヵ月も併せて要求します。

<初回賞与 支給表 単位：ヵ月 >

	ELⅢ・R	ELⅢ	ELⅢ・M	+	2025年度業績に対する業績加算ヵ月
※初回賞与	1.50	1.25	1.10		一律0.48ヵ月

※エキスパートエルダースタッフの賞与水準は個別設定。

8) エルダースタッフ（時給制）

- ・エルダースタッフⅠ・Ⅱ（時給制）の方の2026年6月支給賞与は、下記支給表と併せて業績加算ヵ月を要求します。

基本賞与 固定 1ヵ月	+	<※S・A評価者のみ対象> ※S・A加算賞与 S評価 = +0.4ヵ月加算 A評価 = +0.2ヵ月加算	+	2025年度業績に対する業績加算ヵ月
				一律0.48ヵ月

9) 各雇用形態における評価分布要求について

雇用形態	評価分布要求について	賞与評価ポイント表												
ステージB	ポイント表に基づきポイント換算し、全体平均を5.1ポイント以上とする	<table border="1"> <tr> <td>評価ポイント</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>7</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>	評価ポイント	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
評価ポイント	9	8	7	6	5	4	3	2	1					
ステージC ステージC-t メイト社員	ポイント表に基づきポイント換算し、それぞれ雇用形態の全体平均を4.1ポイント以上とする	<table border="1"> <tr> <td>評価</td> <td>S</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>ポイント</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </table>	評価	S	A	B	C	D	ポイント	6	5	4	3	2
評価	S	A	B	C	D									
ポイント	6	5	4	3	2									
エキスパートエルダースタッフ	ポイント表に基づきポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする ※2025年12月31日時点でのエルダースタッフ対象	<table border="1"> <tr> <td>評価</td> <td>S</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>ポイント</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </table>	評価	S	A	B	C	D	ポイント	6	5	4	3	2
評価	S	A	B	C	D									
ポイント	6	5	4	3	2									
ELⅢ (R、M含む)	ポイント表に基づきポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする ※2025年12月31日時点でのエルダースタッフ対象	<table border="1"> <tr> <td>評価</td> <td>S</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>ポイント</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </table>	評価	S	A	B	C	D	ポイント	6	5	4	3	2
評価	S	A	B	C	D									
ポイント	6	5	4	3	2									

※2025年12月31日時点でのエルダースタッフ（月給制）の方が対象  
 ※2026年1月～6月にかけてあたりにエルダースタッフ（月給制）に再雇用された方は対象外。（初回賞与として支給のため）

## 7. 2026年6月支給賞与に関する今後のスケジュール

- ・2026年6月支給賞与における今後のスケジュールとして、4月30日（木）10:00よりメンバーズVOICE動画を配信（予定）し、組合員からの声を頂きながら、5月8日（金）18:30より開催される支部大会にて要求案を審議決定していきます。
- ・合わせて、5月11日（月）に予定されている労使協議会にて要求をおこない、それを経た上で6月15日を賞与支給日とします。

メンバーズVOICE	<b><u>4月30日（木）10:00から</u></b> <b><u>5月8日15:00まで</u></b>
支部大会にて要求案決議	5月8日（金）18:30から
労使協議会にて賞与要求	5月11日（月）
賞与支給日	6月15日（月）

## 社員・特別社員 2026年6月賞与

### 1) 支給対象

- ・2026年6月賞与  
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・休職日数等のある者は、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※）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。  
※その他無給の休暇・休職等も含む。

### 2) 基準日

#### ・本給、役割、グレードおよび資格は、2026年3月31日現在とする。

- ※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日現在とする。  
但し、加算賞与水準については2026年3月31日現在の資格・区分とする。

- ※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として再雇用されたものは、  
エルダースタッフとしての、賞与を支給する。  
(ただし、エキスパートエルダーの賞与水準は個別設定とする。)

※基準日とは、在籍している対象者が賞与の支給対象となることと、合わせて賞与支給算出根拠となる本給の基準日のこと

### 3) 支給日

- ・2026年6月15日に賞与支給

### 4) 支給方法

#### ①社員ステージC-t

- a) 期間中欠勤のない者

$$\text{本給} \times \text{評価別支給ヵ月} + 0.48\text{ヵ月}$$

- b) 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者

$$\text{本給} \times (\text{評価別支給ヵ月} + 0.48\text{ヵ月}) \times \frac{(\text{所定労働分数} - \text{不就労分数})}{\text{所定労働分数}}$$

#### ②社員ステージC

- a) 期間中欠勤のない者

$$\text{本給} \times \text{グレード別評価別支給ヵ月} + 0.48\text{ヵ月}$$

- b) 期間中欠勤、休職のある者

$$\text{本給} \times (\text{グレード別評価別支給ヵ月} + 0.48\text{ヵ月}) \times \frac{(\text{所定労働分数} - \text{不就労分数})}{\text{所定労働分数}}$$

#### ③社員ステージB

- a) 期間中欠勤のない者

$$\text{本給} \times (\text{役割別評価別支給ヵ月} + 0.48\text{ヵ月})$$

- b) 期間中欠勤、休職のある者

$$\text{本給} \times (\text{役割別評価別支給ヵ月} + 0.48\text{ヵ月}) \times \frac{(\text{所定労働分数} - \text{不就労分数})}{\text{所定労働分数}}$$

#### ④特別社員

- a) 期間中欠勤のない者

$$\text{本給} \times (\text{ランク別支給ヵ月} + 0.48\text{ヵ月})$$

- b) 期間中欠勤、休職のある者

$$\text{本給} \times (\text{ランク別支給ヵ月} + 0.48\text{ヵ月}) \times \frac{(\text{所定労働分数} - \text{不就労分数})}{\text{所定労働分数}}$$

※特別社員のうち旧嘱託社員については別途労使協定を結び決定する。

※細部については労使協議の上決定する。

メイト社員の2026年6月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通りとします。

## メイト社員 2026年6月賞与

### 1) 支給対象

・2026年6月賞与

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・休職日数等のある者は、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※）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。

※その他無給の休暇・休職等も含む。

### 2) 基準日

・本給およびグレードは2026年3月31日現在とする。

※2026年4月1日入社者は4月1日現在とする。（併せて、加算は対象外とする）

※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。

（ただし、エキスパートエルダースタッフの賞与水準は個別設定とする。）

※2026年1月1日から2026年3月31日までに社員からエルダースタッフ（月給制/Ⅲ・M）に再雇用された者は、該当の区分における初回賞与支給表に基づき賞与を支給する。

※基準日とは、在籍している対象者が賞与の支給対象となることと、合わせて賞与支給算出根拠となる本給の基準日のこと

### 3) 支給日

・2026年6月15日に賞与支給

### 4) 支給方法

#### ①メイト社員

a) 期間中欠勤のない者

本給 × ( グレード別評価別支給ヵ月 + 0.48ヵ月)

b) 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者

(所定労働分数 - 不就労働分数)

所定労働分数

本給 × (グレード別評価別支給ヵ月 + 0.48ヵ月) ×

#### ②メイト社員として初回の賞与のみ

・本給 × (2026年4月1日時点のグレードのC評価にあたる支給ヵ月) ※メイト社員での在籍がないことを踏まえて。

エルダースタッフの2026年6月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通りとします。

## エルダースタッフ（※2025年12月31日時点でのエルダースタッフ対象） 2026年6月賞与

### 1) 支給対象

・2026年6月賞与

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※）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。 ※その他無給の休暇・休職等も含む。

### 2) 基準日

・時給制・月給制ともに2026年3月31日現在とする。

なお、2025年10月1日から2026年3月31日までに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。  
※基準日とは、在籍している対象者が賞与の支給対象となること、合わせて賞与支給算出根拠となる本給の基準日のこと

### 3) 支給日

・2026年6月15日に賞与支給

### 4) 支給方法

#### ①時給制エルダースタッフ

a) 期間中欠勤のない者 エルダースタッフ本給×（1.0ヵ月+0.48ヵ月）  
（時給制：みなし本給＝時間給×週契約時間×52週/12ヵ月、円単位切上げとする）

b) 期間中欠勤のある者  
月初から月末までの1ヵ月間にまったく出勤がない場合は、1/6を控除する。

#### ②月給制エルダースタッフ

a) 期間中欠勤のない者 基本給×（区分別評価別支給ヵ月+0.48ヵ月）

b) 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退はのある者

基本給×（区分別評価別支給ヵ月+0.48ヵ月） ×  $\frac{\text{（所定労働分数-不就労働分数）}}{\text{所定労働分数}}$

※エキスパートエルダースの賞与水準は個別設定とする。

※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【初回】（※2026年1月以降に再雇用されたエルダースタッフの方対象） 2026年6月賞与

### 1) 支給対象

・2026年6月賞与

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※）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。 ※その他無給の休暇・休職等も含む。

### 2) 基準日

・時給制・月給制ともに2026年6月1日現在とする。

なお、2025年10月1日から2026年3月31日までに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。  
※基準日とは、在籍している対象者が賞与の支給対象となること、合わせて賞与支給算出根拠となる本給の基準日のこと

### 3) 支給日

・2026年6月15日に賞与支給

### 4) 支給方法

#### ①時給制エルダースタッフ

a) 期間中欠勤のない者 エルダースタッフ本給×（1.0ヵ月+0.48ヵ月）  
（時給制：みなし本給＝時間給×週契約時間×52週/12ヵ月、円単位切上げとする）

b) 期間中欠勤のある者  
月初から月末までの1ヵ月間にまったく出勤がない場合は、1/6を控除する。

#### ②月給制エルダースタッフ

a) 期間中欠勤のない者 基本給 ×（初回賞与支給ヵ月+0.48ヵ月）

b) 期間中欠勤、休職のある者 基本給×（初回賞与支給ヵ月+0.48ヵ月） ×  $\frac{\text{（所定労働分数-不就労働分数）}}{\text{所定労働分数}}$

※エキスパートエルダースの賞与水準は個別設定とする。

※細部については労使協議の上決定する。

## Ⅱ . 2026年度業績評価指標について

---

## 1. 2026年度支給賞与要求における業績評価指標について

&lt;2026年度 賞与要求における業績評価指標&gt;

①三越伊勢丹HDS（連結）  
営業利益②三越伊勢丹(単体)  
営業利益③中期経営計画  
進捗状況

①2026年度賞与要求（2026年12月及び2027年6月支給分）についても昨年度同様に、上記、3つの業績評価指標、（三越伊勢丹HDS（連結）連結営業利益、三越伊勢丹（単体）営業利益、中期経営計画進捗状況）に基づいた、半期交渉をおこないます。

②また、2026年度賞与における半期交渉のベースとなる支給表は制度通りの支給表とし、半期ごとに賞与支給水準を確認、交渉、要求をおこなっていくことに加えて、12月はベースとなる支給表に基づいた要求を、6月支給賞与については業績加算賞与制度の仕組みに基づき、加算の有無の検討及び要求をおこなっていきます。

③今後も会社の戦略に基づいた目指すべき営業利益達成や、業績を意識した行動が求められていく過程において、組合としても働く従業員一人ひとりの日々の活躍や、成果に報いることができるように引き続き検討を重ねていきます。

※昨年度同様に、2026年を含む12月支給賞与については、制度通りの支給表に基づいた支給がベースとなっています。これに伴い、2026年12月賞与以降の各年12月からは、メンバーズVOICEは開催するものの、支給表からの変更がない場合は支部大会は開催せず、支部執行委員会、並びに支部評議員会の審議をもって決定していきます。

※参考 現行制度における賞与支給表決定フロー

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	翌年1月	翌年2月	翌年3月
	→	前年度業績分 賞与支給		12月賞与協議				賞与支給		6月賞与協議 →	
	■今年度業績指標決定					■12月賞与メンバーズボイス					■春の交渉メンバーズボイス

## 共済会・組合からのお知らせ


---



2026年度

# 三越伊勢丹グループ共済会 制度内容のご案内

● 共済会ホームページ	2	● 育児	16
● ベネフィット・ステーション	3	● 介護	18
● お祝い	5	● 融資	20
● 病気・けが	6	● 退職後	22
● 死亡・高度障害	12	● 相談・サービス	24
● 事故・災害	14	● 保養施設	25
● 資産形成	15	● レジャー	27

 メニューをクリックすると各ページにリンクします

サービス内容は「L会員」「S会員」で異なります。

**L会員** 月給制社員   **S会員** 時給制社員

※所属の会社により異なる場合もあります。

- このご案内は2026年4月現在の制度内容です。
- 制度の変更や契約施設の見直しなどについては、共済会ホームページやLINE等でお知らせいたします。
- 申請には期限があるものがございます。必ず期限内に申請してください。



**共済会ホームページ** (<https://qr.paps.jp/JyGyZ>)  
ベネフィット・ステーションのホームページ内にご覧いただけます。  
アカウント登録・ログイン方法は2ページをご参照ください。



**LINE@**  
共済会のお知らせやお得情報など  
随時皆様に発信しています。

祝

# 2026年度 小学校入学お祝金

夢ふくらむ入学シーズンを迎えます

三越伊勢丹グループ共済会では  
お子さまが2026年度に小学校入学される方を対象に  
【小学校入学祝金給付】申請の受付をいたします

詳細をご確認の上、ご申請ください



## ＜＜申請対象者＞＞

2019年4月2日～2020年4月1日生まれのお子さまがいる共済会会員の方

※2026年4月1日時点で共済会会員として在籍していること

※対象となるお子さまと同居もしくは健康保険上扶養していること

## ＜＜給付内容＞＞

L・S会員 : 10,000円

※給与合算給付いたします

## ＜＜受付期間＞＞

2026年4月1日（水）～2026年6月30日（火）

※共済会必着厳守



三越伊勢丹グループ労働組合から、ボランティア参加者募集の告知です。

# 東北復興支援 海岸林再生プロジェクト ボランティア活動参加者募集！



宮城県名取市の海岸において、津波によって被害を受けたクロマツの林を再生する活動をおこないます。

「三越伊勢丹グループ各社雇用の従業員（非組合員含む）」が参加の対象です。

この活動は、※公益財団法人オイスカが取り組みの主体となり、U.A.ゼンセンがこの取り組みに賛同することで、加盟労組の従業員を対象とした企画となります。

活動内容は、成長過程にあるクロマツの苗木に絡みつく葛（クズ）が、クロマツの成長を妨げることから、刈り取りと除去をすることが主な作業となります。

## <※公益財団法人オイスカについて>

- ・公益財団法人オイスカは、1969年に設立された団体で、主にアジア・太平洋地域で農村開発や環境保全活動を展開し、世界各国の青年がこれらの活動で地域のリーダーとなれるよう、研修に力を入れています。
- ・日本国内では、農林業体験やセミナー開催などを通しての啓発活動や、植林および森林整備による環境保全活動を展開しています。

## <オイスカの海岸林再生プロジェクトについて>

- ・日本の沿岸に存在する海岸林の多くは、飛砂・飛塩防止・防風・防潮など、多くの機能を持っており、その地に生活する人々にとっては、重要な生活インフラとなっています。
- ・名取市含む宮城県南部沿岸地域は、約400年前の伊達政宗公の時代に、農地開墾されるのに合わせ、海岸林を造成した古い歴史を持っていますが、東日本大震災の津波により、壊滅的な被害を受けました。
- ・オイスカでは、50年以上の海外での農業の技術指導や地域開発協力の実績、30年以上の緑化活動を実践した経験から、震災復興のためにできることを考えた結果、この地域における海岸林再生プロジェクトをおこなうことになりました。

[東日本大震災復興 海岸林再生プロジェクト - 公益財団法人オイスカ](#)

- **対 象**：三越伊勢丹グループ各社雇用の従業員（非組合員含む）
  - 従業員の家族、OB・OG 共済会員、お取引先パートナースタッフは対象外となります。
- **募集人数**：各回数名程度 ※ 他労組からも参加するため、状況により、締切日前に受付終了となるケースがあります。
- **参加費**：地域に関わらず、**組合員：(税込)7,000 円、非組合員：(税込)10,000 円となります。**  
**(仙台エリアからの参加者の参加費は発生しません。)**
  - 参加費には仙台までの(※1) 往復交通費と(※2) 宿泊費が含まれます。

(※1) 自宅から新幹線の駅や空港までの交通費、仙台空港から仙台市内間の交通費は、自己負担となります。

(※2) 宿泊費は、前泊 1 泊分となりますが、広島・高松・松山からの参加者は、行程終了時間の都合上、後泊も含めた 2 泊分となります。

## ● 開催日および申込期間

開催日	7月4日(土)	申込期間	4月27日(月)～5月22日(金)
	7月17日(金)		4月27日(月)～6月5日(金)
	10月9日(金)		8月3日(月)～8月28日(金)
	11月7日(土)		8月31日(月)～9月25日(金)

- **申込み**：下記の専用 URL もしくは QR コードからアクセスし、お申込下さい。



[<2026年>東北復興支援 オイスカ海岸林再生ボランティア活動 参加者募集フォーム](#)

### <注意事項>

活動は終日、屋外での作業となります。  
 特に7月の開催日は、真夏の気温の状況下での作業も想定されますので、十分な対策と、体力に自信がある方のみご参加ください！



- ※ 他の労組からの参加者もいるため、受付後、状況によりお断りをする場合もありますので、予めご了承ください。
- ※ 詳しいご案内は、実施の2～3週間ほど前にあらためてお知らせします。

## ● 集合：JR仙台駅東口「観光送迎バス乗降場」7:50

(仙台エリア以外からの参加者は、仙台駅周辺での前泊が前提となります。)

## ● スケジュール(予定)

時間	行程
7:50	JR仙台駅東口「観光送迎バス乗降場」集合
8:00～9:30	出発(バス) ※UAゼンセン貸し切りバス
9:30～10:00	オイスカ名取事務所到着 到着後オリエンテーションで作業の説明
10:00～12:00	ボランティア活動
12:00～13:00	昼食(お弁当とお茶が提供されます)
13:00～16:30	ボランティア活動
16:30～17:00	作業結果報告会
17:00～18:30	移動(バス)・JR仙台駅 解散 ※仙台空港利用の場合は、先に仙台空港を経由します。



## ● 注意事項

- 三越伊勢丹グループ労働組合のスタッフは同行しません。(UA ゼンセンとオイスカのスタッフが同行します。)
- 現地の事情により、ボランティア内容やスケジュールが変更になる場合があります。
- ボランティアに必要な服装や持ち物等は、別途、資料を送付しご案内します。
- ボランティア保険は、UA ゼンセンが手続きをおこない加入します。

- **問合せ** [usr@imgu.or.jp](mailto:usr@imgu.or.jp) (お問い合わせは、こちらのメールアドレスからお願いします。)



# どくしょ犬って知ってる？

読書犬活動とは、子どもが犬に絵本を読み聞かせることで、読書への意欲や自己肯定感を高めるセラピー活動です。



写真提供：JANA 公益社団法人 日本動物病院協会

三越伊勢丹支部の社会貢献活動の支援団体である「クリステル・ヴィ・アンサンブル」が人と動物の命が共存・共生し、調和する社会の実現の為にこなっている啓発活動「フォスターアカデミー」をご紹介します。  
今回は様々な取り組みの中から「読書犬」の紹介をいたします。実際にお子さまの参加者（先着4名）には読書犬に対して読み聞かせ体験もしていただけます。是非ご参加ください。

**5/16** (土) **新宿 H&Iビル1階 労働組合 会議室**  
**10:00 ~ 12:00** **参加費無料・先着30名**

## 【企画内容】

- ・一般財団法人クリステル・ヴィ・アンサンブル 代表理事 滝川クリステル様より参加メンバーに向けたビデオメッセージ
- ・クリステル・ヴィ・アンサンブルの取組んでいる活動について
- ・読書犬活動について（公益社団法人 日本動物病院協会（JANA））
- ・読書犬体験会&ふれあいタイム

## 申し込みはこちらから

【参加者】グループ内従業員であれば、店舗、所属、職務、雇用形態に関わらず、

自主的に学びたい意欲のある方、どなたでも参加できます！

またご家族でのご参加も可能です。（お子様は保護者同伴・本を読める方が対象です）

【締切】 5/10(日) もしくは 先着30名になり次第〆切となります。

【応募方法】 下記のQRコードよりお申し込みください。（4/20（月）9:00～申し込みスタート）



☎ 内容などのお問い合わせはこちら ☎

三越伊勢丹グループ労働組合：中村・小松・佐藤  
内線801-23-911 外線03-5273-5165



# ともだち募集中

IMGU公式LINEアカウント

QRで簡単登録



NEW!



ID検索で登録



@imgu



ご登録いただいた方には  
イングちゃんのクリアファイル  
またはステッカーセットをプレゼント！  
※登録画面を組合役員にご提示ください

お友だちになると、最新情報やおトクなお知らせがスマホに届きます♪



三越伊勢丹グループ労働組合

# 【リアルメンバーズVOICE スケジュール一覧】

申し込み用forms



## 《事前申込制のお知らせ》

動画視聴による参加が広く浸透してきたことに伴い、リアルでの参加者が大幅に減少しているため、運営の効率化を図る目的で、リアルVOICEは事前申込制(開催前日18:00〆切)とさせていただきます。ご所属問わず、ご自身のご都合に合わせて最寄りの会場にお申込みください。ご理解のほどよろしくお願いいたします。

	時間	5月1日	5月2日	5月3日	5月4日	5月5日	5月6日	5月7日
		金	土	日	月	火	水	木
新宿地区	18:30~19:10	H&Iビル 1階 ミーティングルーム			H&Iビル 1階 共用会議室		PC2 7階 会議室③	
日本橋地区	11:40~12:20	SDビル7階 組合会議室						
銀座地区	12:10~12:50						コチワビル4階 組合会議室	
	時間	5月1日	5月2日	5月3日	5月4日	5月5日	5月6日	5月7日
		金	土	日	月	火	水	木
立川地区	12:00~12:30						6階 研修室	
	13:00~13:30						6階 研修室	
浦和地区	12:10~12:40							アイプラス2 3階 B会議室
	13:10~13:40							アイプラス2 3階 B会議室

※前日の18:00までに申込みがなかった回は中止となります。

