

2026年6月賞与要求（案）・メイト社員移行方法 メンバーズVOICE議案書

◎今回のメンバーズVOICEは、「2026年6月賞与組合要求（案）、メイト社員移行方法」について主に説明します。

1. 2026年6月賞与組合要求案【審議事項】
 - 1) 札幌丸井三越を取り巻く環境、2025年度業績結果
 - 2) 賞与要求にあたっての考え方
 - 3) 2026年賞与組合要求（案）
2. 賞与制度改定【報告事項※4月労使合意】
3. 時給制社員制度改定内容【報告事項※3月労使合意】
4. メイト社員移行方法【審議事項】



<メンバーズVOICE スケジュール>

■議案書（資料）配布・意見集約期間

：2026年4月30日（木）～5月7日（木）

※議案書（資料）をメール配信と労働組合ホームページ掲載にて周知します。

※意見集約Formsでも質問・意見を承ります。

<データ配布、問い合わせ>

■質問・意見はForms（右QRコード）より承ります。

※ご希望の方は、組合事務所で視聴、資料配布（冊子にて）を行います。

※HPは下記QRコードから⇒ログイン名： 従業員コード10桁

パスワード： ご自身の誕生日

■北海道統括支部組合事務所：「外線：011-205-2525」

■担当：吉田・木村・川上

■Forms意見集約
（6月賞与要求案）

【札幌】2026年6月賞与組合要求
（案）について



■Forms意見集約
（メイト社員移行方法）

【札幌】メイト社員移行方法（案）につ
いて



■組合HP



■公式マスコットキャラクター
「イングちゃん」

札幌丸井三越支部大会 議事日程・目次

1. 開会宣言 支部書記長
2. 成立確認・資格審査報告 支部書記長
3. 議長団選出 支部書記長
4. 書記任命 支部大会議長
5. 議事日程発表・承認 支部執行委員
6. 議事

第一号議案：2026年6月賞与要求（案）【審議決定事項】

7. 質疑 支部大会議長
8. 議案採決 支部大会議長
9. 支部執行委員長挨拶 支部執行委員長
10. 閉会宣言 支部大会議長

内容	議案書の位置付け	頁
2026年6月賞与要求（案）	審議事項	P3～11
賞与制度改定	報告事項	P12・13
時給制社員制度改定	報告事項	P14
メイト社員移行方法	審議事項	P16～23

日 程：2026年5月8日（金）12時より
会 場：西館2階労働組合事務所
構成員：支部大会代議員・支部執行委員

1. 2026年6月賞与組合要求（案）

<ポイント>

- ✓ 月給制社員に対して、2026年6月賞与は「1.32ヶ月」の業績加算を含む、「平均2.32ヵ月」の要求を行う
- ✓ 時給制社員に対して、週契約時間28時間以上の対象者に「一律5万円」、週契約時間28時間未満の対象者に「一律3万円」の要求を行う

1) 札幌丸井三越を取り巻く環境、2025年度業績結果

① 三越伊勢丹グループ2025年度第3四半期結果

- 2025年度第3四半期の三越伊勢丹グループ業績結果は、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。

百貨店業

- 売上が前年から減少する中でも、販売管理費コントロールにより、2025年度の営業利益予測は期初の計画から変更はありません。
- 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70万人を超過、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。
- 地域百貨店においても、インバウンド需要の減少により、多くの店舗で売上が苦戦しています。一方で、首都圏店舗への“拠点ネットワーク”の扱い高が前年から増えています。

クレジット・金融・友の会

- エムアイカードは、2025年3月にリリースした「エムアイカード ベーシック」の新規会員増加により、エムアイカード全体としての新規入会口座数は前年比4割増、カード会員数も増加傾向に転じて順調に推移しています。
- カードファイナンス推進施策の効果もあり引き続き手数料収入が拡大し、総額売上高が前年同期比増収となりましたが、前中間連結会計期間に発生した貸倒引当金の戻入額の影響により、当中間連結会計期間としては減益となりました。

不動産業

- 不動産業では、新宿エリアの保有物件における賃料収入の増加し昨年度に続き増収となりました。
- 三越伊勢丹プロパティ・デザインでは、オフィスおよびラグジュアリーブランドの改装案件の売上が堅調に推移しています。総額売上高は前年実績を下回ったものの、業務改革に伴うコスト改善により増益です。

【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

【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 札幌丸井三越2025年度業績※見込み

- 2025年度の売上高は、インバウンド需要の落ち込みが全体に影響し、予算比95.4%・前年比95.8%と未達です。ローカルの売上も前年比98.2%と下回っている一方で、個客業プロセスを推進し、Wメンバーの売上は前年比107.1%と伸長しました。
- その他営業収入は、外商顧客を対象としたお取り寄せネットワークを利用した手数料収入が前年比126%と伸長しています。加えて、百貨店フロアの定借テナントによる収入や、パークタワーなどの保有不動産を活用した賃貸収入が年間を通して、安定的に収入を得られたことで、予算比109.2%、前年比114.7%です。
- 販売管理費は、物流費（配送料）、光熱費（電力の契約条件）、外部委託費（ビル管理業務など）を見直し、物価が高騰する中でも経費コントロールを行い予算比96.8%、前年比98.0%です。
- 2025年度の営業利益は、前年からの売上の減少が影響により、前年を下回ります。一方で、その他営業収入の拡大、販管費の抑制を行い、営業利益は10億円の昨年に次ぐ過去2番目の高水準となる見込みです。

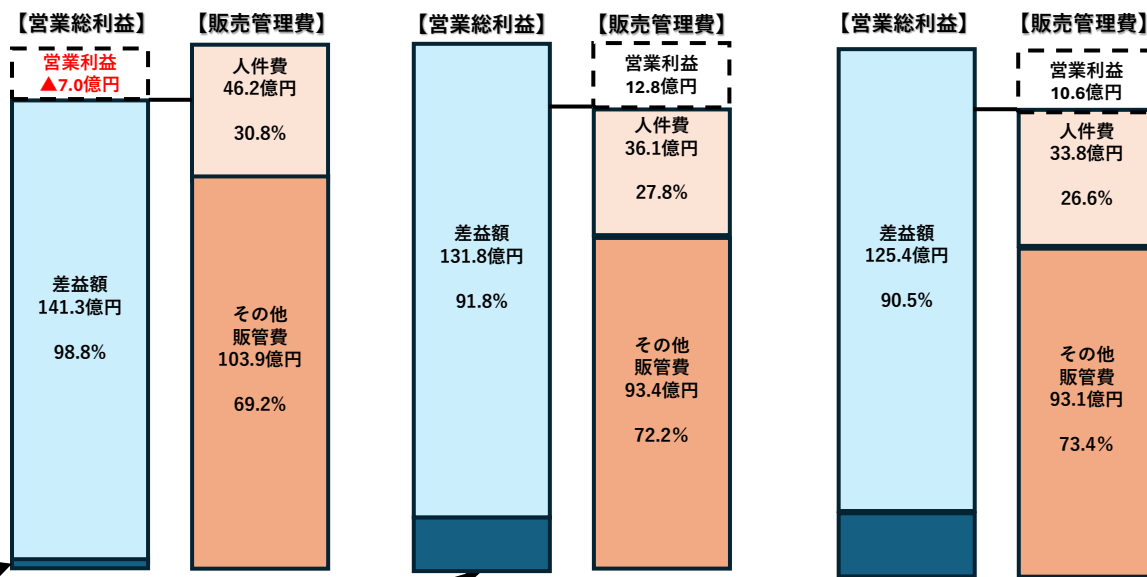
札幌丸井三越2025年度（2025年4月～2026年3月まで実績）
※2026年度会社方針説明会内容抜粋

単位：百万円	見込み	予算比（差）	前値比（差）
売上高	59,918	95.4%	95.8%
差益率	20.92%	▲0.22%	▲0.07%
その他営業収入/支出	1,208	109.2%	114.7%
営業総利益	13,746	95.5%	96.6%
販売管理費	12,686	96.8%	98.0%
営業利益	1,060	82.4%	82.7%

③ 札幌丸井三越の収支構造の変化

- 中期経営計画を推進し、収支構造の見直しが進んだことで、売上が600億円を下回った場合でも、一定の収益が確保できる構造に変化してきました。これは、コンタクトセンター、保有不動産を活用した「その他営業収入」の拡大や、少人数オペレーションの推進や経費の見直しを進め、販管費コントロールを行った結果です。
- 収支構造の見直しが進み、損益分岐点売上高（営業利益が±0となる売上高）が2019年と比較して大幅に改善しました。

2019年度	2024年度	2025年度
年間売上：611.2億円	年間売上：627.6億円	年間売上：599.2億円
営業総利益：143.0億円	営業総利益：142.3億円	営業総利益：137.5億円
販売管理費：150.0億円	販売管理費：129.5億円	販売管理費：126.9億円
営業利益：▲7.0億円	営業利益：12.8億円	営業利益：10.6億円



その他
営業収入
1.7億円
1.2%

その他
営業収入
11.7億円
8.2%

その他
営業収入
12.1億円
9.5%

2) 賞与要求にあたっての考え方

① 業績動向と収益構造の変化について

- 札幌丸井三越では、中期経営計画に基づき、収支構造改革を推進してきました。新規事業の立ち上げ（2023年度から開始したコンタクトセンター）や百貨店フロアの定借テナントの拡大、不動産活用（パークタワー・物流センター）、外商顧客を対象にしたお取り寄せネットワークの拡充などを積み上げてきました。
- また、百貨店事業の収益の維持・拡大を図りながら、中元・歳暮やおせちなどの丸井今井集約や、平場の売仕化、催事応援業務の見直しなど、少人数で運営を可能にするオペレーション体制の構築に取り組みました。これにより、2019年度と比較して販売管理費を圧縮し、百貨店売上に依存しない収益基盤の構築を進めてきました。
- これらの継続的な取り組みが実を結び、**2025年度の営業利益は1,060百万円(札幌丸井三越統合後、昨年に次ぐ過去2番目の高水準)となる見込みです。**売上こそ予算・前年実績には届きませんでしたが、損益分岐点が下がったことで、3年連続で黒字を確保し、一定の利益を出せる体質へ転換しています。
- この結果は、単年度だけの取り組みによるものではなく、**企業ビジョンの実現に向け、各年度の方針にもとづき重点戦略を着実に推進してきた、継続的な取り組みの積み重ねによるもの**といえます。

② 賞与制度の改定と今回要求への適用について

- 現行のベースとなる賞与の考え方では、加算変動部分について「営業利益目標を上回った利益の1/3」をベースに協議を行うこととしていました。中期経営計画の進展に伴い、年度毎の営業利益目標が上昇していく中で、利益水準が向上しても賞与には反映されにくいという実態との乖離が課題となっていました。
- 2025年度は、営業利益の黒字達成かつ1,060百万円の水準です。業績評価指標では前年比（82.7%）、予算比（82.4%）は未達となる一方で、実態としては損益分岐点が下がり、一定水準の利益となる10億円規模の利益を確保できる体質へと転換しています。
- こうした収益構造の変化や過去の支給実績などを踏まえ、2026年度より賞与制度（2026年12月、2027年6月）では**業績加算を行う基準を従来の「営業利益目標超過」から「年間営業利益6億円超過」に見直すことで労使合意しました。**（賞与制度改定内容はP10、11参照）
- 前述の通り、2025年度の業績は前年・予算は下回るものの当初の目標に迫る10億円規模となる見込みです。この成果に対し、現行の賞与の仕組みのままでは、前年の支給実績と比較しても十分に反映されず実態との乖離が生じてしまいます。すでに収益体質が新制度の想定水準へ移行している中、「現時点での到達水準」と「今後の方向性」の両視点で整合性を欠く状況にあります。
- 業績を確実に見通すことができるこのタイミングで、現在の収益力を適正に反映する基準を適用することが、収支構造改革を推し進めたメンバーに相応な報いとなり、新たなステージへ一丸となって進むための原動力になると判断しました。2026年度以降の賞与制度の考え方を前倒して適用した原資をベースに労使で確認を行います。
- **以上の通り、2026年度より移行する基準を適用し、現在の収益力に見合った業績加算分の原資をベースに月給制社員には加算変動分である1.32ヶ月を分を含む「平均2.32ヶ月」を要求を行います。**

<2023年度以降の業績推移・賞与支給実績>

	営業利益予算 単位：百万円	営業利益実績 単位：百万円	予算比	前年比/差	6月業績加算 単位：ヶ月	年間賞与 単位：ヶ月
2023年度	100	374	374.5%	+1,373	0.69	2.81
2024年度	555	1,281	230.8%	342.5%	1.84	3.96
2025年度	1,285	1,060	82.4%	82.7%	今回要求	2.12+業績加算
2026年度	1,375	—	—	—	—	2.12+業績加算

③ 時給制社員の一時金要求について

- 時給制社員の処遇については、業績回復と伸長に伴う、月給制社員の賞与推移も鑑み、昨年度の通年協議より時給制社員の一時金のあり方について検討を進めてきました。
- 加えて、時給制社員における課題（成果に応じた昇給のあり方）も踏まえ、昇給等への原資配分を高めることで、本給水準を引き上げによる、処遇改善を行うことで合意いたしました。（P12参照）
- 具体的には、『2026年度の春の交渉』では能力給を積み上げても早期に上限に達成してしまう現行制度の課題を解消するため、能力給のランクおよび昇給表を拡充（31ランクから61ランクなど）することで、**評価が継続的に反映されるよう改定をしました。**
- また、ベースアップ対応では、物価上昇分の対応（+30円）に加え、制度改定にともなう原資を本給へ配分（+10円）することで、計40円のベースアップを実施しました。こうした中、一時金については配分していた原資を本給へシフトしてきた背景を踏まえ、支給水準のベースについても見直しを行いました。
- 具体的には、業績結果に伴う「一体感の醸成」である意義は残しつつ、2026年度以降（2027年6月）は「**週契約時間に応じて5万円程度を上限（なお、業績が大幅に上がった場合は別途労使協議することとする）**」を考え方として労使合意いたしました。
- 2026年度から中長期的に昇給し続けられる仕組みを構築し、制度改定分のベースアップによる本給引上げによる、原資を本給へ配分してきた経緯を踏まえ、今回の2026年6月一時金について月給制と同様に2026年度の考え方を前倒して適用することとしました。
- **具体的には、業績見込みを踏まえ、「週契約時間28時間以上は一律5万円」、「週契約時間28時間未満は一律3万円」の一時金の要求を行います。**
- そのうえで、本給水準のさらなる向上に向けた取り組みについては、今回の改定で完結することなく、今後も労使協議において適宜進めてまいります。

<参考： 2025年度ベースとなる賞与の考え方、支給表>

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求（都度要求）を基に、「**平均2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.00ヶ月）**」です。
- ② また、外商セールスの支給表については、**基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヶ月**となることを合わせて労使確認します。
- ③ 支給表は、下記の通りです。

月給制社員/ステージB		2025年12月	2026年6月	外商セールス (月給制社員)		2025年12月	2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	S/7	1.34	1.20	支給加算ヶ月 (評価別)	S	0.6	0.6
	A/6	1.23	1.10		A	0.2	0.2
	B/5	1.12	1.00				
	C/4	1.01	0.90				
	D/3	0.90	0.80				

- ④ 業績評価指標は、「年間営業利益」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。
- ⑤ 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（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。

【2025年度賞与要求にあたって、支部大会決定事項】2025年12月賞与、2026年6月賞与要求の審議決定機関について

・上記の賞与の考え方における「支給表」に大幅変動がない場合は、「**評議員会の審議決定**」に基づき要求を行います。

3) 2026年賞与組合要求（案）

① 雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求

➤ 支給表については、労使確認している支給表（平均1.00ヶ月）から**加算（+1.32ヶ月）**となる「**平均2.32ヶ月**」の水準で**要求を行います。**

➤ 外商部の対象セールスに対して、「**S・A評価加算表**」を加える対応を行います。

【月給制社員】賞与支給表※評価分布は「平均B以上」

外商セールス「S・A評価加算表」

（スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフは「絶対評価」）

	ステージB	その他 月給制社員	2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	7	S	2.52
	6	A	2.42
	5	B	2.32
	4	C	2.22
	3	D	2.12

外商セールス	ステージB	その他 月給制社員	2026年6月
支給加算ヶ月 (評価別)	7	S	+0.6
	6	A	+0.2

② 時給制社員一時金要求

➤ 賞与制度のない時給制社員については、**週契約時間28時間以上の対象者に「5万円」、週契約28時間未満の対象者に「3万円」**の一時金の要求を行います。

週契約時間	2026年6月
28時間以上	5万円
28時間未満	3万円

4) 雇用形態別の要求、支給細則

① 社員（ステージB・C）

➤ 2026年6月の賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。

➤ 評価分布については、「ステージB：平均5以上、ステージC：平均B以上」とすることを要求します。

➤ 外商セールスの支給表については、賞与の支給表に対して、加算した支給ヶ月となる事を要求します。

➤ 支給表・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

	ステージB	ステージC	2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	7	S	2.52
	6	A	2.42
	5	B	2.32
	4	C	2.22
	3	D	2.12

外商セールス	ステージB	月給制社員	2026年6月
支給加算ヶ月 (評価別)	7	S	+0.6
	6	A	+0.2

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（2026年6月15日）に在籍している者。
- ・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、欠勤日数・休職日数等(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。
- ・メイト社員から社員へ登用された者は、社員として賞与を支給する。（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×支給ヶ月」
- ・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)」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

④支給日

- ・2026年6月15日(月)

② メイト社員

- 2026年6月の賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 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。
- 外商セールスの支給表については、賞与の支給表に対して、加算した支給ヶ月となる事を要求します。
- 支給表・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

	評価	2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	S	2.52
	A	2.42
	B	2.32
	C	2.22
	D	2.12
外商セールス	評価	2026年6月
支給加算ヶ月 (評価別)	S	+0.6
	A	+0.2

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（2026年6月15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、欠勤日数・休職日数等(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。
- ・ただし、フェロー社員からメイト社員に転換した者は、メイト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）
- ※メイト社員初回賞与「一律0.50ヶ月」を支給する
- ・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×支給ヶ月」
- ・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)」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

④2026年4月入社 of メイト社員

- ・2026年6月賞与は「一律0.50ヶ月」を支給する

⑤支給日

- ・2026年6月15日(月)

③ プロスタッフ

- 2026年6月の賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 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。
- 外商セールスの支給表については、賞与の支給表に対して、加算した支給ヶ月となる事を要求します。
- 支給表・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

	評価	2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	S	2.52
	A	2.42
	B	2.32
	C	2.22
	D	2.12
外商セールス	評価	2026年6月
支給加算ヶ月 (評価別)	S	+0.6
	A	+0.2

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（2026年6月15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、欠勤日数・休職日数等(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×支給ヶ月」
- ・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)」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

④支給日

- ・2026年6月15日(月)

④ エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ

- 2026年6月の賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 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。
- 外商セールスの支給表については、賞与の支給表に対して、加算した支給ヶ月となる事を要求します。
- 支給表・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

	評価	2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	S	2.52
	A	2.42
	B	2.32
	C	2.22
	D	2.12

外商セールス	評価	2026年6月
支給加算ヶ月 (評価別)	S	+0.6
	A	+0.2

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（2026年6月15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、欠勤日数・休職日数等(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×支給ヶ月」
- ・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)」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

④支給日

- ・2026年6月15日(月)

⑤ スペシャルティスタッフ

- 2026年6月の賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 外商セールスの支給表については、賞与の支給表に対して、加算した支給ヶ月となる事を要求します。
- 支給表・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

	評価	2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	S	2.52
	A	2.42
	B	2.32
	C	2.22
	D	2.12

外商セールス	評価	2026年6月
支給加算ヶ月 (評価別)	S	+0.6
	A	+0.2

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（2026年6月15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、欠勤日数・休職日数等(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。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分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）
- ・スペシャルティスタッフ社員初回賞与「一律0.50ヶ月」を支給する

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヶ月」
- ・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)」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

④支給日

- ・2026年6月15日(月)

⑥ エルダースペシャルティスタッフ

- 2026年6月の賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 外商セールスの支給表については、賞与の支給表に対して、加算した支給ヶ月となる事を要求します。
- 支給表・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

	評価	2026年6月
支給ヶ月 (評価別)	S	2.52
	A	2.42
	B	2.32
	C	2.22
	D	2.12
外商セールス	評価	2026年6月
支給加算ヶ月 (評価別)	S	+0.6
	A	+0.2

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（2026年6月15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、欠勤日数・休職日数等(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×支給ヶ月」
- ・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)」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

④支給日

- ・2026年6月15日(月)

⑦ フェロー社員（時給制）

- 2026年6月業績結果に伴う一時金を右記の通り支給することを要求します。
- 支給は「一律」となることを要求します。
- 支給表・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

週契約時間	2026年6月
28時間以上	5万円
28時間未満	3万円

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（2026年6月15日）在籍している者。

②基準日

- ・2026年3月31日を基準とする。

③支給方法

- ・欠勤控除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は、1/6を控除する。
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

④支給日

- ・2026年6月15日(月)

⑧ エルダーフELLOW（時給制）

- 2026年6月業績結果に伴う一時金を右記の通り支給することを要求します。
- 支給は「一律」となることを要求します。
- 支給表・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

週契約時間	2026年6月
28時間以上	5万円
28時間未満	3万円

- 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（2026年6月15日）在籍している者。
- ②基準日
 - ・2026年6月1日を基準とする。
- ③支給方法
 - ・欠勤控除：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は、1／6を控除する。
 - ・その他、細部については労使協議の上決定する。
- ④支給日
 - ・2026年6月15日(月)

⑨ エルダースタッフⅠ（時給制）

- 2026年6月業績結果に伴う一時金を右記の通り支給することを要求します。
- 支給は「一律」となることを要求します。
- 支給表・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

週契約時間	2026年6月
28時間以上	5万円
28時間未満	3万円

- 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（2026年6月15日）在籍している者。
- ②基準日
 - ・2026年6月1日を基準とする。
- ③支給方法
 - ・欠勤控除：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は、1／6を控除する。
 - ・その他、細部については労使協議の上決定する。
- ④支給日
 - ・2026年6月15日(月)

参考：賞与制度改革について※4月メンバーズVOICE内容（労使合意済み）

<ポイント>

- ✓ 取り巻く環境を鑑みて、業績加算を行う基準を「営業利益目標」から「営業利益6億円」に見直す
- ✓ 変動方法は営業利益6億円を上回った1/3のをベースに年度業績確定後に協議して6月賞与に反映する
- ✓ 業績評価指標を見直し、実態を踏まえた指標として「定量」と「定性」を新たに設定する

(1) 背景

- 現行の札幌丸井三越の賞与制度は、「営業利益目標を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議し、賞与へ反映する仕組みとなっています。
- この仕組みにより、2023年度は「0.69ヶ月」、2024年度は「1.84ヶ月」が基本賞与（年間2.12ヶ月）に加算されました。営業利益目標を大幅に上回った場合には、大きな業績加算が賞与に反映される仕組みになっています。
- 一方で、年間の業績目標は中期経営計画を踏まえると、年度ごとの利益目標も今後増加していくことが想定されます。
- そのため、前年と同水準の業績を達成した場合であっても、営業利益目標を大きく上回らない限り、賞与の支給水準が低下する可能性のある仕組みとなっています。

(2) 賞与制度における改定内容

- 現行の賞与制度における課題を踏まえ、**業績加算を行う基準の見直しを優先的に協議を行ってきました。**
- 営業利益は、収支構造の見直しにより、売上が厳しい状況においても一定水準確保出来る構造になっています。2025年度においても営業利益は10億円を越える見通しです。
- 今後の中期経営計画や一定程度投資が可能な利益水準及び、ここ数年の実績を踏まえ、業績加算を行う基準を従来の「営業利益目標超過を基準」から「**年間営業利益6億円超過を基準**」に見直します。
- なお、「基本賞与ヵ月の年間2.12ヶ月」と「配分比率の1/3」は現状から維持します。
- 業績加算を行う基準を年間営業利益6億円超過を基準に見直すことで、営業利益が10億円規模となった場合、年間賞与は「3.00ヶ月」程度になる見込みです。
- 具体的な変動方法については、年間営業利益額・予算比・前年比を含めた「業績評価指標」と「営業利益額の6億円を上回った利益の1/3」の仕組みを総合的に勘案し変動について年度業績確定後の6月賞与時に要求します。
- なお、営業利益額・予算比・前年比が業績評価指標の要素となるため、引き続き営業利益目標の達成は重要な指標となります。

	2025年度	2026年度
基本賞与ヵ月	2.12ヶ月	2.12ヶ月
業績加算を行う基準	営業利益目標	6億円
配分比率	1/3	1/3

<支給ヵ月>

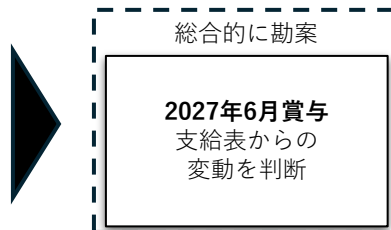


(3) 2026年度業績評価指標

- 「業績評価指標」は、毎年労使で協議を行い決定しています。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」に基づいて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や「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。
- 定量指標として、収益状況を把握する観点から、「年間営業利益額、営業利益前年比、営業利益予算比」を指標とします。
- 定性指標として、収支構造の見直しが進み、一定程度収益が確保できる体質になってきている状況を踏まえ、現行の「企業状況を総合的に勘案する」というから表現から、より具体的な指標に見直します。具体的には、「中期経営計画、アクションプラン等の進捗状況」を総合的に勘案し、支給表の変動を判断します。
- なお、定量指標が「年間営業利益」であることから、支給表の変動を反映する時期は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	年間営業利益額	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		



(4) 2026年度ベースとなる賞与の考え方、支給表

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求（都度要求）を基に、「平均2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- ② また、外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヶ月となることを合わせて労使確認します。
- ③ 支給表は、下記の通りです。

月給制社員/ステージB		2026年12月	2027年6月	外商セールス(月給制社員)		2026年12月	2027年6月
支給ヶ月(評価別)	S/5	1.34	1.20	支給加算ヶ月(評価別)	S	0.6	0.6
	A/4	1.23	1.10		A	0.2	0.2
	B/3	1.12	1.00				
	C/2	1.01	0.90				
	D/1	0.90	0.80				

- ④ 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：営業利益額、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。
- ⑤ 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「一定の営業利益額」を毎年期初に労使で確認し、**変動を年度業績確定後に協議して、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。
 ※2026年度の一定の営業利益額については、年間営業利益6億円を上回った利益の3分の1をベースに協議を行います。
- ⑥ また、時給制社員の一時金については、業績結果と週契約時間に応じて5万円程度を上限（なお、業績が大幅に上がった場合は別途労使協議することとする）に協議を行います。

【2026年度賞与要求にあたって、支部大会決定事項】2026年12月賞与、2027年6月賞与要求の審議決定機関について

- ・ 上記の賞与の考え方における「支給表」に大幅変動がない場合は、「評議員会の審議決定」に基づき要求を行います。

参考：時給制社員制度改定内容※春の交渉メンバーズVOICE内容（労使合意済み）

（1）フェロー社員能力給・昇給表の拡充

- フェロー社員の能力給・昇給表の拡充を行います。これまでの評価の回数に応じた昇給表から、能力給ランクに応じて昇給額にメリハリを持たせた昇給表へ見直します。低位ランクにおいてB評価で昇給額を15円とし、能力給のランクに応じて昇給表が変わる仕組みへ変更します。なお、SS評価およびD評価については、これまでの運用実態を踏まえ廃止します。
- 能力給は、中長期的に昇給し続けられる制度にする為に、現行の1～31ランク（0～150円）から1～61ランク（0～300円）へ拡充することで、恒常的に時給が上がる仕組みへ見直します。

現行：昇給表

本給評価回数	ランク	SS	S	A	B	C	D
初回～19回	1	0	0	0	0	0	-1
	2～30	+4	+3	+2	+1	0	-1
	31	+4	+3	+2	+1	0	0
20回～	1	0	0	0	0	0	-1
	2～30	+3	+2	+1	0	0	-1
	31	+3	+2	+1	0	0	0

改定：昇給表

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2～10	+3	+2	+1	0
11～30	+4	+3	+2	0
31～61	+5	+4	+3	0

現行：能力給

ランク	能力給	ランク	能力給
1	150	16	75
2	145	17	70
3	140	18	65
4	135	19	60
5	130	20	55
6	125	21	50
7	120	22	45
8	115	23	40
9	110	24	35
10	105	25	30
11	100	26	25
12	95	27	20
13	90	28	15
14	85	29	10
15	80	30	5
		31	0

改定：能力給

ランク	能力給	ランク	能力給	ランク	能力給	ランク	能力給
1	300	16	225	31	150	46	75
2	295	17	220	32	145	47	70
3	290	18	215	33	140	48	65
4	285	19	210	34	135	49	60
5	280	20	205	35	130	50	55
6	275	21	200	36	125	51	50
7	270	22	195	37	120	52	45
8	265	23	190	38	115	53	40
9	260	24	185	39	110	54	35
10	255	25	180	40	105	55	30
11	250	26	175	41	100	56	25
12	245	27	170	42	95	57	20
13	240	28	165	43	90	58	15
14	235	29	160	44	85	59	10
15	230	30	155	45	80	60	5
						61	0

（2）エルダーフェロー、エルダースタッフ | 社員 昇給表の拡充

- 昇給表をB評価の場合でも5円の昇給を行う仕組みに変更し、評価が段階的に時給に積み上がる制度へ改定します。
- なお、SS評価およびD評価については、これまでの運用実態を踏まえ廃止します。

現行：昇給表

ランク	SS	S	A	B	C	D
1	0	0	0	0	0	-1
2～19	+3	+2	+1	0	0	-1
20	+3	+2	+1	0	0	0

改定：昇給表

ランク	S	A	B	C
1	0	0	0	0
2～20	+3	+2	+1	0

（3）制度改定に伴うベースアップ対応※賃金要求内容

- 2026年度春の交渉における時給制社員の賃金要求では、物価上昇分となるグループ共通のベースアップ+30円に加えて、今回の制度改定における原資配分を勘案して、札幌丸井三越独自のベースアップ分である+10円を要求します。よって、合計40円のベースアップ対応を行います。

4. 今後の賞与協議に向けて※報告事項

1) 2027年度以降の賞与制度について

- 2024年度春の交渉で策定した「労働福祉ビジョン」を踏まえ、北海道内の企業と比較して魅力的な賃金水準の実現へ「基本賞与3.00ヶ月以上」を目指し、月給制社員の賞与引き上げに向けた協議を行っています。
- 2026年度の労使通年協議では、札幌丸井三越の取り巻く環境や業績動向を確認しながら、基本賞与水準の段階的な引き上げに向けて協議を進めたいと考えています。

5. 今後のスケジュール

日程	
4月13日(月)	北海道統括支部四役会議【審議決定】
4月17日(金)	支部執行委員会【審議決定】
4月21日(火)	本部執行委員会【審議決定】
4月28日(火)	札幌丸井三越支部 評議員会 ※VOICE議案書の内容確認
4月30日(木)～ 5月7日(木)	メンバーズVOICE※集合開催・説明動画・資料閲覧
5月8日(金)	札幌丸井三越支部 支部大会【審議決定】 ※VOICEの意見を踏まえて審議決定
5月11日(月)	労使協議会（労使合意予定）
6月15日(月)	賞与支給

メイト社員人事賃金制度改定移行方法

<ポイント>

- ✓ 現行の本給から下回らない移行を行う
- ✓ 新制度の等級格付けは、現行のメイト社員Ⅰは「メイト社員1」、メイト社員Ⅱで個人成果給が210,000円以下は「メイト社員2」、個人成果給が211,000円以上は「メイト社員3」とする
- ✓ メイト社員の移行時期は2025年度評価反映後の2026年6月16日（7月支給の本給から反映）

1) 2025年度労使通年協議のメイト社員改定内容振り返り※2026年度春の交渉議案書P76～91抜粋

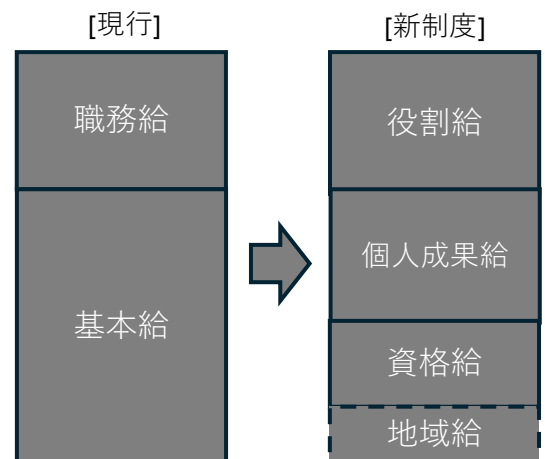
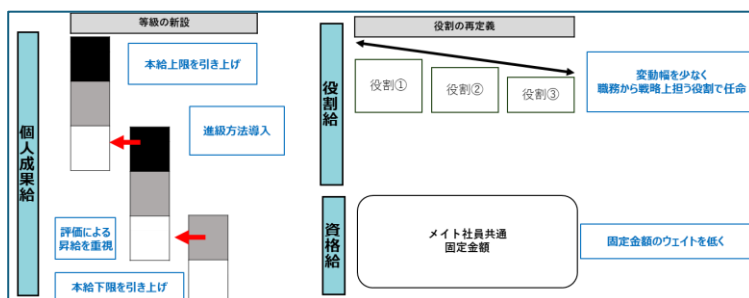
① メイト社員の現状と課題

- 現行のメイト社員の人事賃金制度は、一定期間の在籍により評価の積み上げが処遇に反映されにくくなります。そのため、昇給や昇格の機会が限定され、中長期のキャリアを描きにくい仕組みとなっています。
- メイトⅠは、ランク数が少なく早期に上限に達し、さらにメイトⅡへの進級要件が「2年連続で本給評価A」と難易度が高いため、昇格できず賃金が停滞します。
- メイトⅡ進級後は、B評価の昇給額が1,000円にとどまり、成果（評価）の積み上げを実感しにくい仕組みになっています。
- このため、昇給・進級の機会が限定的となり、メンバーが昇給実感を得にくい仕組みとなっています。2025年度の労使通年協議では、成果（評価）の積み上げを賃金に反映する仕組みへの改定に向けて協議を行ってきました。
- また、メイト社員の担う役割が多様化する中で、外商セールスなど戦略上重要な役割を担うメンバーに対して、リーダー職の職務給を適用している場合があります。役割の整理と任命基準の明確化を進める必要があります。

② 改定内容

- 改定の方向性として、現行の処遇や評価に関する「役割成果主義」の考えを継続し、社員と同様に「本給構成変更」を中心に新制度へ見直します。
- メイト社員の現行制度の課題と目的を踏まえて「役割給・個人成果給・資格給」の3階建てに明確に分けます。
- 本給構成の変更に加え、「進級要件」と「昇給表」の見直しを行うことで成果の積み上げを重視した、中長期的に昇給実感がもてる仕組みに見直します。
- メイト社員1からメイト社員2への「進級要件」を以下の通り見直し、進級の難易度を緩和します。
- 進級要件：①上位等級への重複ランクへ到達、②本給評価 直近5年でA評価1回以上 ③本人希望（エントリーシート）
- 審査方法：進級効果（所属長考課が「A」以上で会社が認めた者）
- メイト社員2への進級後のB評価の昇給額を3千円に見直すことで、昇給がしやすい仕組みへ昇給表全体を見直します。
- また、役割に応じた処遇として、職務給から「役割給」に変更します。

【メイト社員新人事制度イメージ※賃金構成変更】



2) メイト社員賃金表

① 現行制度の賃金表※2026年6月15日まで使用

【メイト社員Ⅰ 本給表】(北海道)

ランク	メイト社員Ⅰ
1	197,000
2	196,000
3	195,000
4	194,000
5	193,000
6	192,000
7	191,000
8	190,000
9	189,000
10	188,000
11	187,000
12	186,000
13	185,000
14	184,000
15	183,000
16	182,000
17	181,000
18	180,000
19	179,000
20	178,000

【メイト社員Ⅱ 本給表】(北海道)

ランク	メイト社員Ⅱ	ランク	メイト社員Ⅱ
1	261,000	31	231,000
2	260,000	32	230,000
3	259,000	33	229,000
4	258,000	34	228,000
5	257,000	35	227,000
6	256,000	36	226,000
7	255,000	37	225,000
8	254,000	38	224,000
9	253,000	39	223,000
10	252,000	40	222,000
11	251,000	41	221,000
12	250,000	42	220,000
13	249,000	43	219,000
14	248,000	44	218,000
15	247,000	45	217,000
16	246,000	46	216,000
17	245,000	47	215,000
18	244,000	48	214,000
19	243,000	49	213,000
20	242,000	50	212,000
21	241,000	51	211,000
22	240,000	52	210,000
23	239,000	53	209,000
24	238,000	54	208,000
25	237,000	55	207,000
26	236,000	56	206,000
27	235,000	57	205,000
28	234,000	58	204,000
29	233,000	59	203,000
30	232,000	60	202,000
		61	201,000

【メイト社員Ⅰ 本給表】(東京)

ランク	メイト社員Ⅰ
1	219,000
2	218,000
3	217,000
4	216,000
5	215,000
6	214,000
7	213,000
8	212,000
9	211,000
10	210,000
11	209,000
12	208,000
13	207,000
14	206,000
15	205,000
16	204,000
17	203,000
18	202,000
19	201,000
20	200,000
21	199,000
22	198,000
23	197,000
24	196,000
25	195,000

【メイト社員Ⅱ 本給表】(東京)

ランク	メイト社員Ⅱ	ランク	メイト社員Ⅱ
1	280,000	31	250,000
2	279,000	32	249,000
3	278,000	33	248,000
4	277,000	34	247,000
5	276,000	35	246,000
6	275,000	36	245,000
7	274,000	37	244,000
8	273,000	38	243,000
9	272,000	39	242,000
10	271,000	40	241,000
11	270,000	41	240,000
12	269,000	42	239,000
13	268,000	43	238,000
14	267,000	44	237,000
15	266,000	45	236,000
16	265,000	46	235,000
17	264,000	47	234,000
18	263,000	48	233,000
19	262,000	49	232,000
20	261,000	50	231,000
21	260,000	51	230,000
22	259,000	52	229,000
23	258,000	53	228,000
24	257,000	54	227,000
25	256,000	55	226,000
26	255,000	56	225,000
27	254,000	57	224,000
28	253,000	58	223,000
29	252,000	59	222,000
30	251,000	60	221,000
		61	220,000

職務	職務給
リーダー職	10,000 円
サブリーダー職	5,000 円

【昇給表】

本給評価回数	ランク		S評価	A評価	B評価	C評価	D評価	
	北海道	東京						
メイト社員Ⅰ	1回～3回	1	1	0	0	0	-1	
		2～19	2～24	+8	+6	+4	0	-1
		20	25	+8	+6	+4	0	0
メイト社員Ⅰ	4回～	1	1	0	0	0	-3	
		2～17	2～17	+6	+4	+2	0	-3
		18	18	+6	+4	+2	0	0
メイト社員Ⅱ	-	1		0	0	±0	-6	
		2～60		+6	+4	+1	0	-6
		61		+6	+4	+1	0	0

【進級方法】

進級		
メイト社員Ⅱ 進級	進級資格	① メイト社員Ⅰ 在籍3年目以上であること。 ② 本給評価が2年連続「A」以上であること。
	審査方法	① 進級考課(所属長考課が「A」以上で会社が認めた者)

2) メイト社員新賃金表

② 新制度賃金表※2026年6月16日から使用

【資格給】 36,000円

【役割給】 単位：円

役割 (PV)	役割①	役割②	役割③
金額	15,000	10,000	5,000

【地域給】
東京：19,000円

【昇給表】

メイト社員3					メイト社員2					メイト社員1				
ランク	評価				ランク	評価				ランク	評価			
	S	A	B	C		S	A	B	C		S	A	B	C
1	0	0	0	0	21	0	0	0	0	55	0	0	0	0
2~10	+5	+3	+1	0	22~30	+5	+3	+1	0	56~68	+6	+4	+2	0
11~30	+6	+4	+2	0	31~48	+6	+4	+2	0	69~84	+8	+6	+4	0
					49~68	+7	+5	+3	0					

ランク	メイト3	ランク	メイト2	ランク	メイト1
1	230,000	21	210,000	55	176,000
2	229,000	22	209,000	56	175,000
3	228,000	23	208,000	57	174,000
4	227,000	24	207,000	58	173,000
5	226,000	25	206,000	59	172,000
6	225,000	26	205,000	60	171,000
7	224,000	27	204,000	61	170,000
8	223,000	28	203,000	62	169,000
9	222,000	29	202,000	63	168,000
10	221,000	30	201,000	64	167,000
11	220,000	31	200,000	65	166,000
12	219,000	32	199,000	66	165,000
13	218,000	33	198,000	67	164,000
14	217,000	34	197,000	68	163,000
15	216,000	35	196,000	69	162,000
16	215,000	36	195,000	70	161,000
17	214,000	37	194,000	71	160,000
18	213,000	38	193,000	72	159,000
19	212,000	39	192,000	73	158,000
20	211,000	40	191,000	74	157,000
21	210,000	41	190,000	75	156,000
22	209,000	42	189,000	76	155,000
23	208,000	43	188,000	77	154,000
24	207,000	44	187,000	78	153,000
25	206,000	45	186,000	79	152,000
26	205,000	46	185,000	80	151,000
27	204,000	47	184,000	81	150,000
28	203,000	48	183,000	82	149,000
29	202,000	49	182,000	83	148,000
30	201,000	50	181,000	84	147,000
		51	180,000		
		52	179,000		
		53	178,000		
		54	177,000		
		55	176,000		
		56	175,000		
		57	174,000		
		58	173,000		
		59	172,000		
		60	171,000		
		61	170,000		
		62	169,000		
		63	168,000		
		64	167,000		
		65	166,000		
		66	165,000		
		67	164,000		
		68	163,000		

【進級方法】

進級		
メイト社員2 進級	進級資格	① 上位等級との重複ランクに到達 ② 本給評価 直近5年で「A」評価以上が1回以上 ③ 本人希望(エントリーシート)
	審査方法	① 進級考課 (所属長考課が「A」以上で会社が認めた者)
メイト社員3 進級	進級資格	① 上位等級との重複ランクに到達 ② 本給評価 直近5年で「A」評価以上が2回以上 ③ 本人希望(エントリーシート)
	審査方法	① 進級考課 (所属長考課が「A」以上で会社が認めた者)

3) メイト社員制度改定に伴う賃金移行の流れ

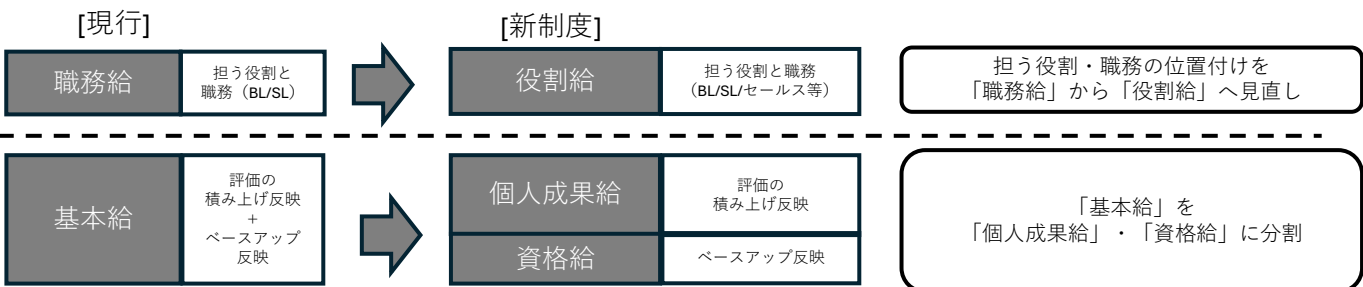
- ▶ ステージB・C同様に新制度への賃金移行方法については、「制度改定の目的」「公平性・納得性」「わかりやすさ」などを総合的に踏まえて、一定の共通ルールに沿って、現行制度から新制度へ賃金移行をおこないます。
- ▶ 現在の基本給は、評価による昇給によって構成されており、これまでの評価の積み上げが反映されています。そのため、2026年6月16日時点の基本給（2025年度本給評価反映後の職務給を除いた金額）をもとに移行します。

【人事賃金制度改定における賃金移行の流れ】

ステップ	北海道勤務者	東京勤務者
①「個人成果給」の算出・決定	直近の基本給から資格給を差し引く 資格給：36,000円	直近の基本給から資格給と地域給を差し引く 資格給：36,000円 地域給：19,000円
②「等級」の決定	現行の等級・個人成果給に応じて等級を決定 ①個人成果給211,000円以上で現行メイト社員Ⅱ ⇒メイト3格付け ②個人成果給210,000円以下で現行メイト社員Ⅱ ⇒メイト社員2へ格付け ③現行のメイト社員Ⅰ ⇒メイト社員1へ格付け	現行の等級・個人成果給に応じて等級を決定 ①個人成果給211,000円以上で現行メイト社員Ⅱ ⇒メイト3格付け ②個人成果給210,000円以下で現行メイト社員Ⅱ ⇒メイト社員2へ格付け ③現行のメイト社員Ⅰ ⇒メイト社員1へ格付け
③「役割給」を決定	2026年度の役割にもとづいた「役割給」を決定	2026年度の役割にもとづいた「役割給」を決定
④「新本給」の決定	新本給=資格給+個人成果給+役割給	新本給=資格給+個人成果給+役割給+地域給

【人事賃金制度改定における賃金移行のイメージ】

<北海道勤務者>



<東京勤務者>



4) 北海道勤務者の本給決定の流れ

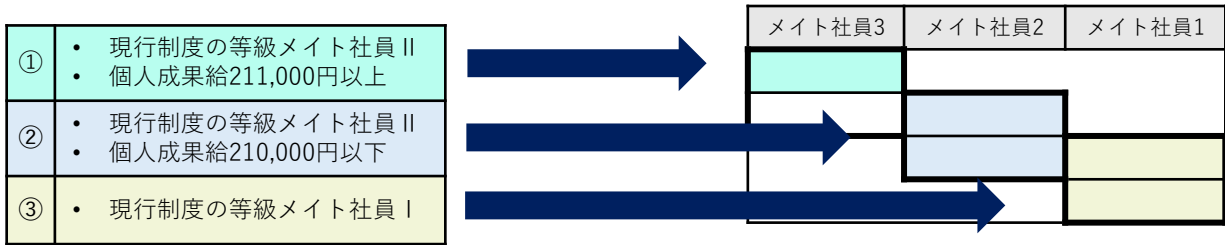
① 「個人成果給の算出・決定」

- 現行制度の評価の積み上げは「基本給」に反映されています。新制度において評価の積み上げを反映する「個人成果給」は、この「基本給」から、ベースアップを行った際に反映される「資格給」を差し引いて算出します。

$$\text{個人成果給} = \text{直近の基本給} - \text{資格給 (36,000円)}$$

② 「等級の決定」

- 現行の制度では、メイト社員Ⅰからメイト社員Ⅱへ進級審査を経て進級してきました。
- これまでの経緯を踏まえ、移行にあたり現行制度におけるメイト社員Ⅰは「メイト社員1」とし、メイト社員Ⅱについては、算出される個人成果給が210,000円以下の場合には「メイト社員2」、211,000円以上の場合には「メイト社員3」へ格付します。



③ 「役割給の決定」

- 2026年春の交渉で労使合意した、2026年度の役割にもとづいた「役割給（役割1：15,000円～役割なし：0円）」を決定します。

[新役割給※イメージ]

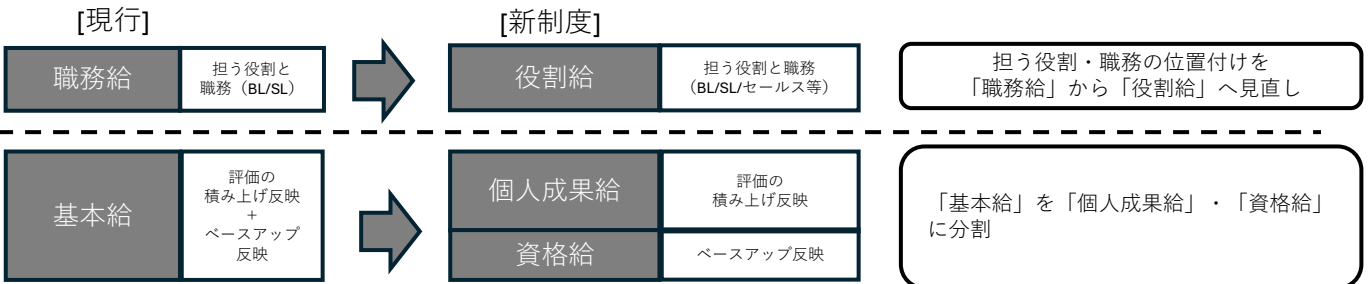
役割	金額 (円)	役割	職務イメージ※毎年設定
役割1	15,000	戦略上担う役割での責任の大きさ、戦略位置づけ、必要な能力要件をもとに基準設定 大 ↑ 小	セールス・商品担当・リーダー職
役割2	10,000		リーダー職・SL
役割3	5,000		SL・スタイリスト・スタッフ
役割なし	0		スタイリスト・スタッフ

④ 「新本給の決定」対象

- 算出された個人成果給・役割給・資格給を足し上げて新本給を決定します。

$$\text{新本給} = \text{資格給 (36,000円)} + \text{役割給 (0~15,000円)} + \text{個人成果給}$$

<参考：移行のイメージ>



5) 東京勤務者の本給決定の流れ

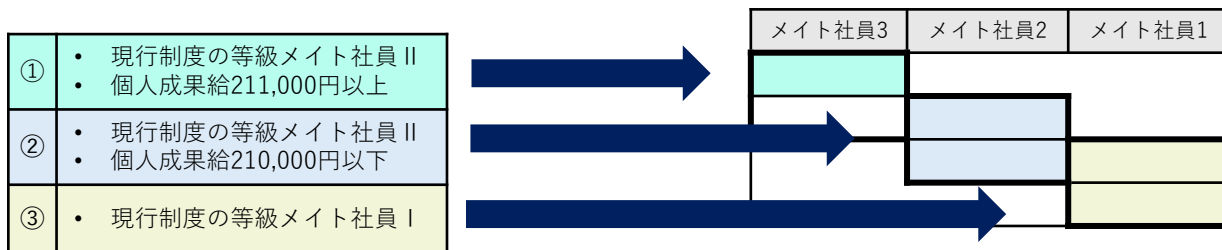
① 「個人成果給の算出・決定」

- 現行制度の評価の積み上げは「基本給」に反映されています。新制度において評価の積み上げを反映する「個人成果給」は、この「基本給」から、ベースアップを行った際に反映される「資格給」を差し引きます。
- 加えて、地域差を維持するために新設された「地域給」を差し引いて「個人成果給」を算出します。

$$\text{個人成果給} = \text{直近の基本給} - \text{資格給 (36,000円)} - \text{地域給 (19,000円)}$$

② 「等級の決定」

- 現行の制度では、メイト社員Ⅰからメイト社員Ⅱへ進級審査を経て進級してきました。
- これまでの経緯を踏まえ、移行にあたり現行制度におけるメイト社員Ⅰは「メイト社員1」とし、メイト社員Ⅱについては、算出される個人成果給が210,000円以下の場合には「メイト社員2」、211,000円以上の場合には「メイト社員3」へ格付します。



③ 「役割給の決定」

- 2026年春の交渉で労使合意した、2026年度の役割にもとづいた「役割給（役割1：15,000円～役割なし：0円）」を決定します。

[新役割給※イメージ]

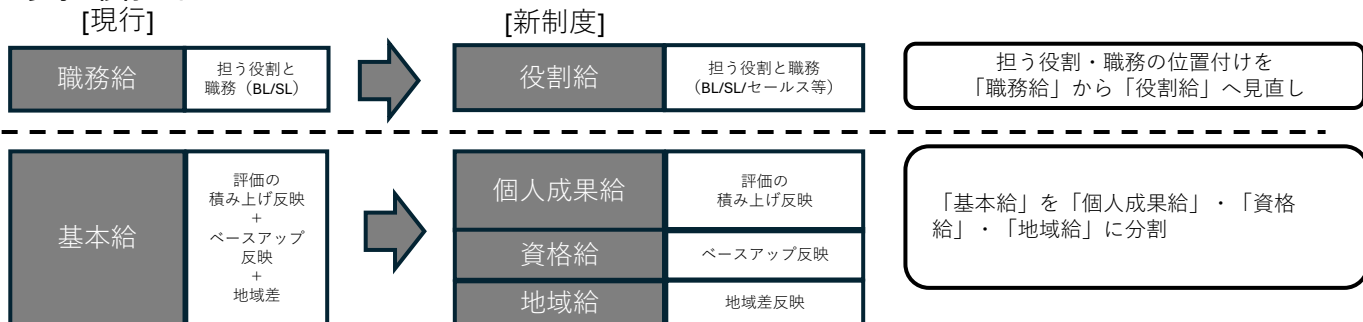
役割	金額 (円)	役割	職務イメージ※毎年設定
役割1	15,000	戦略上担う役割での責任の大きさ、戦略位置づけ、必要な能力要件をもとに基準設定	大 セールス・商品担当・リーダー職
役割2	10,000		リーダー職・SL
役割3	5,000		SL・スタイリスト・スタッフ
役割なし	0		小 スタイリスト・スタッフ

④ 「新本給の決定」

- 算出された個人成果給・役割給・資格給・地域給（東京）を足し上げて新本給を決定します。

$$\text{新本給} = \text{資格給 (36,000円)} + \text{役割給 (0~15,000円)} + \text{個人成果給} + \text{地域給 (19,000円)}$$

<参考：移行のイメージ>



<参考：本給の移行イメージ>

移行例①：現行メイト社員Ⅱ（北海道） 基本給：215,000円 新役割給①の場合

個人成果給の算出	基本給	−	資格給	=	個人成果給		
	215,000円		36,000円		179,000円		
新本給の決定	個人成果給	+	資格給	+	役割給	=	新本給
	179,000円		36,000円		15,000円		230,000円

移行例②：現行メイト社員Ⅰ（北海道） 基本給：180,000円 新役割給③の場合

個人成果給の算出	基本給	−	資格給	=	個人成果給		
	180,000円		36,000円		144,000円		
新本給の決定	個人成果給	+	資格給	+	役割給	=	新本給
	147,000円		36,000円		5,000円		188,000円

※メイト社員Ⅰ個人成果給の最下限である147,000円まで個人成果給を引き上げる

移行例③：現行メイト社員Ⅱ（東京） 基本給：230,000円 新役割給③の場合

個人成果給の算出	基本給	−	資格給	−	地域給	=	個人成果給		
	230,000円		36,000円		19,000円		175,000円		
新本給の決定	個人成果給	+	資格給	+	役割給	+	地域給	=	新本給
	175,000円		36,000円		5,000円		19,000円		235,000円

移行例④：現行メイト社員Ⅰ（東京） 基本給：195,000円 新役割給③の場合

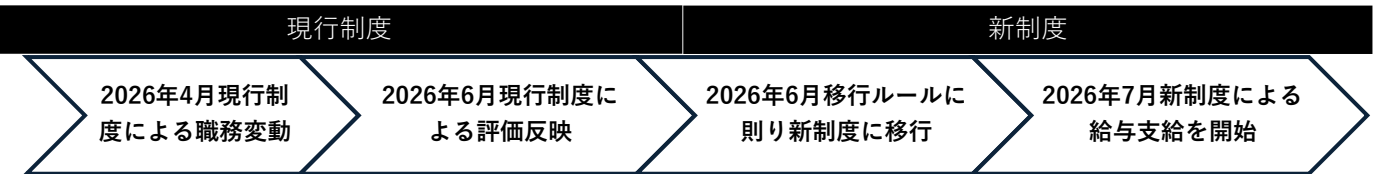
個人成果給の算出	基本給	−	資格給	−	地域給	=	個人成果給		
	195,000円		36,000円		19,000円		140,000円		
新本給の決定	個人成果給	+	資格給	+	役割給	+	地域給	=	新本給
	147,000円		36,000円		5,000円		19,000円		207,000円

※メイト社員Ⅰ個人成果給の最下限である147,000円まで個人成果給を引き上げる

6) スケジュール

- ▶ 新制度への移行時期は2025年度評価反映後の2026年6月16日とします。新制度による給与支給は2026年7月支給分からです。
- ▶ 総務人事より5～6月に移行概要の発信、7月中旬を目途に給与明細にて新本給の本人通知を予定しています。

新制度移行スケジュール



本給支給スケジュール

	2026年				
本給支給日	3/25	4/25～	5/25	6/25	7/25
本給計算日	2/16～3/15	3/16～4/15	4/16～5/15	5/16～6/15	6/16～7/15
支給基準	2025年度職務		2026年度職務		2026年度役割 資格給+役割給+ 個人成果給(新制度) +地域給(東京)
	基本給+職務給(現行制度)				

7) 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議、労使会議
4月13日(月)	北海道統括支部四役MTG
4月17日(金)	札幌丸井三越支部 執行委員会【審議決定】
4月21日(火)	本部執行委員会【審議決定】
4月28日(火)	札幌丸井三越支部 評議員会 ※VOICE議案書の内容確認
4月29日(水)～ 5月5日(火)	限定VOICE※集合開催・説明動画・資料閲覧
5月8日	札幌丸井三越支部 支部大会【審議決定】 ※VOICEの意見を踏まえて審議決定
5月11日	労使協議会(労使合意予定)