

三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 2026年6月支給賞与 議案書(案)



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

- 議案書配布対象：IMP D雇用の社員（非組合員含む）・技能社員・メイト社員
・エルダースタッフ・プロスタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー
- 組合員の方は、議案書を一読の上、メンバーズ VOICE にご参加ください。

三越伊勢丹グループ労働組合

＜三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部大会 議事日程＞

1. 大会運営委員紹介 支部書記長
2. 資格審査報告 運営委員長
3. 書記任命 議長
4. 開会宣言 議長
5. 議事日程発表 運営委員長
6. 議題

＜第一号議案＞

- ① 2026年6月支給賞与要求案について
- ② 2026年度賞与交渉にあたっての業績評価指標について

7. 委員長挨拶 支部執行委員長
8. 閉会宣言 議長

日時・会場

5月25日（月）17:00～

西新宿本社 8階会議室2

構成員 支部大会代議員・本部執行委員・支部執行委員・監査委員

I. 業績の状況 【報告事項】

1. グループ業績（2025年度 第3四半期終了時点）

- 2025年度第3四半期終了時点のグループ総額売上高については、前年度の高い海外顧客売上の反動などにより減収となりましたが、国内顧客の売上高が前年実績を上回り推移した結果、960,634百万円となりました。
- 販管費については、グループで取り組む販管費コントロールにより、前年実績を下回る191,584百万円となりました。
- 営業利益については、58,065百万円と、前年実績を若干下回る水準となりましたが、通期の見込みについては、当初設定水準からの変更はなく78,000百万円を予想しています。

・三越伊勢丹グループ（連結） 第3四半期業績（4月～12月）

(単位:百万円)	第3四半期業績結果			通期見込み
	実績	前年差	前年比	
総額売上高	960,634	△17,987	98.2%	1,300,000
売上高	406,341	△11,109	97.3%	554,000
売上総利益	249,650	△5,323	97.9%	336,000
販管費	191,584	△3,450	98.2%	258,000
営業利益	58,065	△1,873	96.9%	78,000

2. IMPDの業績（2025年度 第3四半期終了時点）

第3四半期までの全社業績については、売上高:12,271百万円、営業利益:171百万円の結果となり、売上高・営業利益共に予算を上回りました。

特に、当初の赤字予測から一転し、この時点において、営業利益として黒字を確保していることが特筆されます。

・IMPD第3四半期業績（4月～12月）

(単位:百万円)	実績	予算比	予算差	前年比	前年差
売上高	12,271	105.5%	643	70.6%	△5,102
売上原価	11,608	101.9%	214	69.2%	△5,166
売上総利益	664	281.9%	428	110.6%	63
販管費	495	88.2%	△66	120.5%	84
営業利益	171	-	495	89.1%	△20

<2025年度通期の見込み>

2025年度は、案件ごとの進行基準の見直しや業務フローの改善を通じて、安定的に利益を確保できる体制の構築に取り組んできました。

これらの取り組みの成果も有り、今年度は、営業利益の予算ベースで推移してきました。

その上で、第4四半期は、通期目標の達成に向けた追加施策として、既存案件における追加工事の受注を積極的に進めることでトップラインの引き上げを図るとともに、利益率10%を基準とした案件の見直しや進行基準の徹底により、営業利益目標の達成が見込まれる状況となりました。

結果として、当初予算である営業利益700百万円を上回り、通期では約800百万円を上回る着地を予想しています。

Ⅱ. これまでの支給水準やその考え方 【報告事項】

賞与交渉にあたっては、過去の支給水準との比較やその考え方も重要となるため、直近3年間の支給状況を確認します。

2022年度は、新型コロナウイルスの影響で、グループの業績も厳しい状況が予想されたことから、※都度交渉として賞与交渉を実施しました。

IMP Dは、グループとの親和性の高さも踏まえ、場合によっては、減額も視野に入れた交渉となりましたが、結果として、自社業績のみならず、グループ業績も想定以上に回復したことを踏まえ、支給表通りの支給となりました。

2023年度については、コロナによる業績への影響が無くなったと判断し、※半期交渉へ移行しました。

半期交渉を行う場合は、交渉の前提となる業績評価指標として、定量的な目標（自社の営業利益目標の予算比）と定性的な目標（年度計画としてアクションプランの進捗）をそれぞれ設定しました。

結果としては、自社の営業利益は予算未達であったものの、その主な要因がIMP Dの責に帰さない期ズレや計画の中止などであった事や、一方で、アクションプランの進捗による成果、グループ業績への貢献も評価する中で、0.1ヶ月の加算をおこないました。

2024年度も半期交渉を継続し、業績評価指標として、自社営業利益目標の予算比、グループ業績の状況、アクションプランの進捗をそれぞれ設定しました。

業績の結果として、案件によっては、計画通りの進捗が難しかった事や、また追加工事の実施など、想定以上の費用が発生したことから、それらも含めて、営業利益未達の要因となったことを重く受け止め、減額も含めた交渉をおこないました。

交渉の結果としては、減額となったものの、生活への影響を最大限考慮し、減額の対象をステージA(0.2ヶ月)ステージB(0.1ヶ月)としました。

<半期交渉・都度交渉の位置づけ>

※半期交渉	ベースとなる賞与支給表があり、期初に設定した業績評価指標に基づき、支給表の見直しの有無の確認を含め交渉をおこなう。
※都度交渉	ベースとなる賞与支給表によらず、直近の業績（IMP Dは位置づけを踏まえグループ業績も含む）を踏まえ、支給ヶ月の交渉をおこなう。

＜過去3年の賞与支給状況＞

2022年度	雇用形態・ステージ	年間支給表に対しての加減の状況	自社業績（営業利益）
	ステージB	支給表通りの水準による支給	予算：600百万円 結果：131百万円
	ステージC		
	メイト社員		
	エルダースタッフ （Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）		
＜2022年度の前提認識＞ 2021年度に引き続き都度交渉の継続			
2023年度	雇用形態・ステージ	年間支給表に対しての加減の状況	自社業績（営業利益）
	ステージB	支給表に対して一律0.10ヶ月加算による支給	予算：600百万円 結果：379百万円
	ステージC		
	技能社員		
	メイト社員		
	エルダースタッフ （Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）		
＜2023年度の前提認識＞ 期初に交渉をおこなうための業績評価指標（自社営業利益の予算比、アクションプランの進捗状況）を設定し、支給のタイミング（12月・6月）ごとに業績評価指標を元にした半期交渉			
2024年度	雇用形態・ステージ	年間支給表に対しての加減の状況	自社業績（営業利益）
	ステージB	支給表に対して一律0.10ヶ月減額による支給	予算：700百万円 結果：185百万円
	ステージC	支給表通りの水準による支給	
	技能社員		
	メイト社員		
	エルダースタッフ （Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）		
＜2024年度の前提認識＞ 期初に交渉をおこなうための業績評価指標（自社営業利益の予算比、アクションプランの進捗状況）を設定し、支給のタイミング（12月・6月）ごとに業績評価指標を元にした半期交渉			

Ⅲ. 2025 年度 6 月（26 年 6 月支給）賞与について【審議決定事項】

1. 2025 年度賞与交渉の前提認識

- ・ 2025 年度の賞与交渉（25 年 12 月賞与・26 年 6 月賞与）については、2024 年度に引き続き、制度上の賞与支給表を踏まえ、支給のタイミングごとに交渉をおこなう半期交渉としています。
- ・ 半期交渉をおこなう上では、交渉のベースとなる業績評価指標を設定し、交渉時においてその指標を踏まえながら支給ヶ月の交渉をおこないます。
- ・ 2025 年度の業績評価指標については、定量的に図ることができる指標として、25 年度全社営業利益目標と三越伊勢丹グループ連結営業利益目標の予算比、定性的に図ることができる指標として、25 年度年度計画（アクションプラン）の進捗状況の 3 つを設定しています。

【2025 年度業績評価指標】

定量的な指標	全社営業利益目標の予算比
	三越伊勢丹グループ連結の営業利益目標の予算比
定性的な指標	2025 年度 I M P D 年度計画（アクションプラン）

2. 要求水準について

1) 業績評価指標の捉え方

①2025 年度の I M P D 自社業績とグループ業績

- ・ I M P D の通期営業利益については、800 百万円を上回る着地と予算を上回る見通しで、25 年度中の業務フローの見直しなどによる取り組みの成果や、第 4 四半期以降の目標達成に向けた施策の成果による結果だと捉えています。
- ・ グループ業績については、当初予算の営業利益 78,000 百万円を達成する見通しで、I M P D は、グループ連邦戦略やまち化戦略といったグループ戦略を踏まえると、グループへの貢献にもつながっていると捉えています。

②2025 年度のアクションプランの結果

- ・ 2025 年度のアクションプランについては、特に重要 K P I の 7 項目の中で、5 項目が当初の目標に達する結果となり、全体としては概ね順調に推移しています。具体的には、「まち化戦略」「DX 戦略」「事業構造改革」「人財戦略」「サステナビリティ」に関する取り組みについては、計画通り進捗したと評価しています。
- ・ 一方で、既存事業の進化戦略における中型案件の収益率最大化を目的とした戦略的顧客からの受注、および連邦戦略における個人外商連携 (BtoC) については、計画通りの進捗には至らず、目標達成に向け引き続き取り組みが必要な状況となっています。

【2025 年度アクションプランの一例 (重要 KPI)】

項目	内容
既存事業の進化戦略	中長期大型物件の戦略的獲得
	中型案件の収益率の最大化 戦略個客拡大、関係構築
連邦戦略	個人外商、法人外商、MD グループとの連携 デベロッパー企業と金融企業と金融企業との連携
まち化戦略	新規事業の創出 外部不動産開発案件への参画
DX 戦略	企業改革 DX 設計機能 DX による効率向上
事業構造改革	I M P D の科学による物件マネジメントの定着・推進・進化
人財戦略	ハラスメントゼロに向けた取組み
	生涯 CDP の推進
サステナビリティ	サステナビリティの取り組みの理解促進
	グループガバナンス 積極的コンプライアンスの厳守

2) 要求水準の考え方について

要求水準については、交渉の基となる今年度の業績評価指標や過去の支給実績も考慮しながら、検討をおこなってきました。

業績評価指標の結果として、自社営業利益やグループ営業利益については、予算達成が見込まれており、今年度のアクションプランの進捗についても概ね計画通りとなっていることから、加算も視野に交渉をおこなってきました。

その上で、加算水準については、2023 年度賞与が、自社営業利益は未達だったものの、アクションプランの結果などを踏まえ 0.10 ヶ月を加算したことから、それ以上の水準とすることが望ましいと考え方を整理してきました。

一方で、半期交渉の位置づけが、業績によってデジタルに水準変動をさせるものではなく、基本的には支給表に基づく支給を前提とする考え方であることや、加算による原資への影響も考慮しつつ要求水準を組み立てました。

その結果、成果に対する賞与の加算については、2023 年度賞与でおこなった加算時の対応と同様に、IMP Dとしての一体感を重視し、賞与制度のある雇用形態・ステージを対象に、一律 0.30 ヶ月の加算を要求とすることとしました。

3. 雇用形態ごとの要求案

1) 社員

社員の2026年6月支給賞与については、以下の通り要求します。

①支給表要求

■ ステージB

【役割別評価別支給ヶ月】

<B3>

支給ヶ月
1.30



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
S	2.95	2.80	2.65	2.50
A	2.45	2.30	2.15	2.00
B	1.95	1.80	1.65	1.50
C	1.45	1.30	1.15	1.00
D	0.95	0.80	0.65	0.50

<B2>

支給ヶ月
1.30



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
S	2.60	2.45	2.30	2.15
A	2.20	2.05	1.90	1.75
B	1.80	1.65	1.50	1.35
C	1.40	1.25	1.10	0.95
D	1.00	0.85	0.70	0.55

<B1>

支給ヶ月
1.30



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④	初任
S	2.45	2.30	2.15	2.00	2.00
A	2.05	1.90	1.75	1.60	1.60
B	1.65	1.50	1.35	1.20	1.20
C	1.25	1.10	0.95	0.80	0.80
D	0.85	0.70	0.55	0.40	0.40

<参考：制度上のステージB 賞与支給表>

【役割別評価別支給ヶ月】

<B3>

支給ヶ月
1.00



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
S	2.95	2.80	2.65	2.50
A	2.45	2.30	2.15	2.00
B	1.95	1.80	1.65	1.50
C	1.45	1.30	1.15	1.00
D	0.95	0.80	0.65	0.50

<B2>

支給ヶ月
1.00



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
S	2.60	2.45	2.30	2.15
A	2.20	2.05	1.90	1.75
B	1.80	1.65	1.50	1.35
C	1.40	1.25	1.10	0.95
D	1.00	0.85	0.70	0.55

<B1>

支給ヶ月
1.00



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④	初任
S	2.45	2.30	2.15	2.00	2.00
A	2.05	1.90	1.75	1.60	1.60
B	1.65	1.50	1.35	1.20	1.20
C	1.25	1.10	0.95	0.80	0.80
D	0.85	0.70	0.55	0.40	0.40

■ ステージC

<6月賞与>

支給ヶ月	
C	Ct
2.26	2.15



グレード別評価別支給ヶ月				
	G3	G2	G1	Ct
S	1.00	0.95	0.90	0.85
A	0.70	0.65	0.60	0.55
B	0.40	0.35	0.30	0.25
C	0.10	0.05	0.05	0.05
D	0.00	0.00	0.00	0.00

※2026年4月1日に入社したステージC tについては、0.50ヶ月を要求します。
 ※2026年4月1日にメイト社員から社員への転換者については、1.80ヶ月を要求します。

<参考：制度上のステージC 賞与支給表>

<6月賞与>

支給ヶ月	
C	Ct
1.96	1.85



グレード別評価別支給ヶ月				
	G3	G2	G1	Ct
S	1.00	0.95	0.90	0.85
A	0.70	0.65	0.60	0.55
B	0.40	0.35	0.30	0.25
C	0.10	0.05	0.05	0.05
D	0.00	0.00	0.00	0.00

②評価分布要求

評価分布については、以下の通り要求します。

■ ステージB

評価を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。

【ステージB賞与評価ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

■ ステージC

評価を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。

【ステージC賞与評価ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

③支給対象・基準日・支給方法

社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2026年6月賞与

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

- ・ 本給および資格は、2026年3月31日現在とする。

※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。

※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。

3) 支給方法

① ステージ B

a) 期間中欠勤のない者

(本給 × 1.30ヶ月) + (本給 × 役割別評価別支給ヶ月)

b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退などのある者

(本給 × 1.30ヶ月 × $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$) + (本給 × 役割別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$)

② ステージ C

a) 期間中欠勤のない者

(本給 × 2.26ヶ月) + (本給 × グレード別評価別支給ヶ月)

b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退などのある者

(本給 × 2.26ヶ月 × $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$) + (本給 × グレード別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$)

③ ステージ Ct (2025年度以前入社)

a) 期間中欠勤のない者

(本給 × 2.15ヶ月) + (本給 × 評価別支給ヶ月)

b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退などのある者

(本給 × 2.15ヶ月 × $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$) + (本給 × 評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$)

※細部については労使協議の上決定する。

■ 賞与支給予定日： 2026年6月15日(月)

2) 技能社員

技能社員の2026年6月支給賞与については、以下の通り要求します。

①支給表要求

<6月賞与>

支給ヶ月 1.30		支給ヶ月	4等級	3等級	2等級	1等級	技能見習員
		S	2.20	2.15	1.90	1.85	1.70
		A	1.80	1.75	1.60	1.55	1.40
		B	1.40	1.35	1.30	1.25	1.10
		C	1.00	0.95	1.00	0.95	0.80
		D	0.60	0.55	0.70	0.65	0.50

※2026年4月1日に入社した技能見習員については、0.50ヶ月を要求します。

<参考：制度上の技能社員 賞与支給表>

<6月賞与>

支給ヶ月 1.00		支給ヶ月	4等級	3等級	2等級	1等級	技能見習員
		S	2.20	2.15	1.90	1.85	1.70
		A	1.80	1.75	1.60	1.55	1.40
		B	1.40	1.35	1.30	1.25	1.10
		C	1.00	0.95	1.00	0.95	0.80
		D	0.60	0.55	0.70	0.65	0.50

②評価分布要求

評価分布については、以下の通り要求します。

評価を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。

<技能社員賞与評価ポイント表>

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

③支給対象・基準日・支給方法

技能社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2026年6月賞与

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

- ・ 本給は、2026年3月31日現在とする。

3) 支給方法

④ 1等級～4等級

a) 期間中欠勤のない者

(本給×1.30ヶ月) + (本給×等級別評価別支給ヶ月)

b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退のある者

(本給×1.30ヶ月× $\frac{\text{所定労働分数}-\text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$) + (本給×等級別評価別支給ヶ月× $\frac{\text{所定労働分数}-\text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$)

⑤ 技能見習員 (2025年度以前入社)

a) 期間中欠勤のない者

(本給×1.30ヶ月) + (本給×評価別支給ヶ月)

b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退のある者

(本給×1.30ヶ月× $\frac{\text{所定労働分数}-\text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$) + (本給×評価別支給ヶ月× $\frac{\text{所定労働分数}-\text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$)

※細部については労使協議の上決定する。

■ 賞与支給予定日： 2026年6月15日(月)

3) メイト社員

メイト社員の2026年6月支給賞与については、以下の通り要求します。

①支給表要求

<6月賞与>

グレード別評価別支給ヶ月					
	S	A	B	C	D
G2	2.05	1.90	1.65	1.40	1.25
G1	2.00	1.85	1.60	1.35	1.20

<参考：制度上のメイト社員 賞与支給表>

<6月賞与>

グレード別評価別支給ヶ月					
	S	A	B	C	D
G2	1.75	1.60	1.35	1.10	0.95
G1	1.70	1.55	1.30	1.05	0.90

②評価分布要求

メイト社員の評価分布については、以下の通り要求します。

B評価以上を中心とした分布とする。

③支給対象・基準日・支給方法

メイト社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2026年6月賞与

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

- ・ 本給は、2026年3月31日現在とする。

※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。

3) 支給方法

a) 期間中欠勤のない者

本給×グレード別評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退のある者

本給×グレード別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{所定労働分数}-\text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

■ 賞与支給予定日： 2026年6月15日(月)

4) エルダースタッフ

エルダースタッフの2026年6月支給賞与については、区分別に以下の通り要求します。

①支給表要求

■ エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ

支給ヶ月	1.30
------	------

■ 評価加算（エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ対象）

	S評価加算	A評価加算
支給ヶ月	0.40	0.20

■ エルダースタッフⅣ

評価	S	A	B	C	D
支給ヶ月	2.40	2.10	1.80	1.50	1.20

■ エルダースタッフⅤ

評価	S	A	B	C	D
支給ヶ月	2.90	2.60	2.30	2.00	1.70

※エルダースタッフⅣ・Ⅴの評価分布については、対象者人数を踏まえ絶対評価とします。

<参考：制度上のエルダースタッフ 賞与支給表>

エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ

支給ヶ月	1.00
------	------

エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ（評価加算）

	S評価加算	A評価加算
支給ヶ月	0.40	0.20

エルダースタッフⅣ

評価	S	A	B	C	D
支給ヶ月	2.10	1.80	1.50	1.20	0.90

エルダースタッフⅤ

評価	S	A	B	C	D
支給ヶ月	2.60	2.30	2.00	1.70	1.40

②支給対象・基準日・支給方法

エルダースタッフの支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2025年6月賞与

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

- 時間給及び基本給は、2026年6月1日現在とする。
※2025年10月1日から2026年6月1日までに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。

3) 支給方法

①エルダースタッフⅠ・Ⅱ(時給制)

- a) 期間中欠勤のない者 : $\text{みなし本給} \times 1.30 \text{ ヶ月}$
($\text{みなし本給} = \text{時間給} \times \text{週契約時間} \times 52 \text{ 週} / 12 \text{ ヶ月}$ ※円単位切り上げとする)
- b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退のある者 :
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は、 $1/6$ を控除する。

②エルダースタッフⅢ(月給制)

- a) 期間中欠勤のない者 : $\text{基本給} \times 1.30 \text{ ヶ月}$
- b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退のある者 : $\text{基本給} \times 1.30 \text{ ヶ月} \times \frac{(\text{所定労働分数} - \text{不就労働分数})}{\text{所定労働分数}}$

③エルダースタッフⅣ・Ⅴ(月給制)

- a) 期間中欠勤のない者 : $\text{基本給} \times \text{評価別支給ヶ月}$
- b) 期間中欠勤・休職・私用の遅刻早退のある者 : $\text{基本給} \times \text{評価別支給ヶ月} \times \frac{(\text{所定労働分数} - \text{不就労働分数})}{\text{所定労働分数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日 : 2026年6月15日(月)

IV. 2026年6月支給賞与について 【報告事項】

2025年度の自社営業利益は、当初目標であった700百万円に対し、通期では800百万円を上回る着地が見込まれています。

2025年度については、2024年度からの期ズレの計上はあったものの、売上総利益などを踏まえると、2025年度業績への影響はほぼ無かったと捉えており、今回の結果は、2025年度内における取り組みの成果により積み上げられた結果であると認識しています。

2025年度は、案件ごとの進行基準の見直しや業務フローの改善を進め、着実に利益が確保できる体制となり、これらについては、ここ数年で取り組んできた IMPD の科学を踏まえた各取り組みがより浸透してきた結果であると捉えています。

その上で、第4四半期においては、通期予算達成に向け、追加工事の獲得や交渉による条件改善、コスト管理の徹底などにより、利益が積み上げられたと捉えています。

これらを踏まえて、組合としては、今回の賞与について一律の加算を要求する根拠としています。

V. 2026 年度、労働組合の取り組みについて【報告事項】

I MPDは、連邦戦略やまち化戦略などを通じて事業の拡大を目指しており、三越伊勢丹グループの中でも、特に期待値の高い企業であると捉えています。

労働組合としては、こうした取り組みを担うメンバーの皆さんが、常に高いモチベーションを持って業務に邁進できることが極めて重要であると考えています。

2026 年度に向けては、事業の成長を支える基盤として、働く環境の整備についても、これまで以上に力を入れて取り組んでいきます。具体的には、評価制度のトライアルを通じて、あるべき人事賃金制度の見直しに向けた検証を進めるとともに、年間休日数が 120 日に増加したことによる業務への影響についても、現場の実態を確認しながら検証していきます。また、深夜勤務をはじめとする働き方についても、メンバーの皆さんの声を丁寧に伺い、負担や不安の軽減につながる環境整備を進めていきます。

メンバーズ VOICE や組合役員を通じて寄せられる現場の声を、今まで以上に共有・可視化できる体制を整え、それらの意見を労使で確認しながら、一つひとつ改善に向けた取り組みを進めていきます。

業務に安心して取り組める環境を整えていくことが、結果として、メンバーの皆さん一人ひとりのやりがい・働きがいの向上につながるものと考えています。

今後も、「この会社で働き続けたい」と感じられる職場環境づくりに向けて、メンバーの皆さんとともに、継続的に取り組んでいきたいと思います。

VI. 2026 年度賞与交渉における業績評価指標の設定【審議決定事項】

1. 設定の考え方について

2026 年度の賞与交渉（26 年 12 月賞与・27 年 6 月賞与）については、引き続き、ベースとなる年間賞与支給表を踏まえ交渉をおこなう半期交渉としておこなっていきます。

半期交渉をおこなうに当たっては、交渉のベースとなる業績評価指標を設定し、賞与交渉においては、業績評価指標を踏まえながら支給ヶ月を決定していきます。

2026 年度の業績評価指標については、総合的な視点で交渉ができる点などから、これまでに引き続き複数設定する事とし、定量的に図ることができる指標として、2026 年度 IMPD 自社営業利益目標の予算比と、グループ業績に一定の貢献をおこなう IMPD の事業特性を踏まえ、三越伊勢丹グループ業績動向、また、定性的に図ることができる指標として、2026 年度計画（アクションプラン）の進捗状況とします。

2. 設定内容

【2026 年度業績評価指標】

定量的な指標	IMPD 全社営業利益目標の予算比
	三越伊勢丹グループ連結の営業利益の予算比
定性的な指標	2026 年度 IMPD 年度計画（アクションプラン）

※2026 年度 IMPD 営業利益目標：900 百万円

VII. 今後のスケジュール 【報告事項】

- ・ この先の予定としては、メンバーズVOICEを開催後、支部大会にて審議決定し、労使協議会を開催の上、会社に要求をおこないます。
- ・ 詳細スケジュールについては、下記の通りです。

時期	内容
4月21・22日（火）（水）	本部執行委員会：議案書審議
4月24日（金）	支部評議員会：議案書審議
5月11日（月）～5月22日（金）	メンバーズVOICE期間
5月25日（月）	支部大会：要求案審議
5月26日（火）	労使協議会
6月15日（月）	賞与支給日

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、お取組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場合があります。
- **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 オイスカ名取事務所到着
9:30～10:00	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 (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。)

2026年度春開催

介護個別相談会のご案内

IMGUでは、メンバーの介護に対する理解を深めるとともに、介護に対するお悩み解決や不安の払しょくなど「介護と仕事の両立」を目的とした支援活動を行っています。

これまでもご好評をいただいている「介護支援専門員」による「介護個別相談会」を以下の日程で開催いたします。介護をされている方、今後に備えたい方などでもご参加いただけます。

相談員のご紹介 継枝 綾子



介護支援専門員（ケアマネジャー）など介護に関わる多くの資格と実績をもとに、豊富な現場経験や個別相談経験をもつ。

これまでもIMGUの開催する介護個別相談会の相談員として数多くのメンバー相談を受け、自身の介護経験を踏まえた寄り添う姿勢や個々の状況に合わせた具体的なかつ的確なアドバイ스가好評を得ている相談員です。

開催日時（業務時間外での参加となります）

30枠

5月28日(木)	6月3日(水)	6月5日(金)	6月6日(土) ※電話・オンラインのみ	6月8日(月)	6月9日(火)
10:00-10:50		10:00-10:50		10:00-10:50	
11:00-11:50		11:00-11:50		11:00-11:50	
12:40-13:30	13:00-13:50	12:40-13:30	13:00-13:50	12:40-13:30	13:00-13:50
13:40-14:30	14:00-14:50	13:40-14:30	14:00-14:50	13:40-14:30	14:00-14:50
14:40-15:30	15:10-16:00	14:40-15:30	15:10-16:00	14:40-15:30	15:10-16:00
	16:10-17:00		16:10-17:00		16:10-17:00
	17:20-18:10		17:20-18:10		17:20-18:10

申し込みについて

受付期間

2026年 4月15日(水) 9:00～
5月11日(月)～18:00

お申し込み受付

※お申し込み受付後、事務局より随時参加日時確定のご連絡をいたします。
お申し込みが定員に達した場合、キャンセル待ちを承る予定です。

参加費
無料

対象者

三越伊勢丹グループ企業従業員

相談方法

- 1) 対面相談
- 2) オンライン
- 3) 電話相談

ご希望の相談方法
にてご参加いただけます

受付方法

受付フォーム
下記URLまたはQRコード
から登録

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

詳しくはこちらから



お問合せ

diversity@imgu.or.jp

IMGU介護サポート担当 赤土・大橋・片淵

過去の相談会 参加者の

声

はじめての参加で緊張していましたが、先生のお話もとてもわかりやすく、少し話しにくい内容でもしっかりと聞いてくださったのが良かった。

介護と仕事の両立中の方はもちろん、まだ介護は始まっていないけど漠然とした不安がある方も参加しているうさね！



介護をしている人にとって、わからない事や不安に思っている事が解消できるので、年に数回でもこのような相談会の実施は大変貴重でありがたい。

相談会は、電話やオンラインでも行っているうさね



アドバイスをいただき、介護の方向性（施設の利用法や、介護のサイトや制度の活用等）がわかったので、また困った時には参加させていただきたい。
また、先生の明るいアドバイスで、元気をいただきました。

チームで参加したがお顔を拝見しながらだと声だけより感じるものがあり良かった。

遠い未来と思っていたのが、実はすぐにも行動した方がいい事がわかり、霧が晴れた感じだった。とても良い機会となった。



先生とお話することで、今後の方向性が見えるようになったり、気持ちの面で軽くなることもあるうさね～

電話越しでもとても分かりやすくお話をさせていただいたので、こちら質問がしやすかったです。事前に資料もいただいていたので、特に不便さは感じませんでした。

「介護」に備えよう



IMGUでは、介護に関する取り組みとして相談会のほか「介護サポート百科」の発刊や労働組合HP上での「動画」、「コラム」の発信をおこなっています。あわせてご活用ください。



ID：企業コード2桁+従業員番号8桁
パスワード：生年月日8桁



ともだち募集中

IMGU公式LINEアカウント

QRで簡単登録



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

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