

社外秘

三越伊勢丹グループ労働組合 仙台三越支部

2026年6月支給賞与に関する限定メンバーズ VOICE 議案書（案）



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

- ★対象：社員（非組合員含む）・メイト社員・エルダースタッフ
- ★この議案書は**社外秘**です。取り扱いには十分気を付けてください



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

企業の持続的な発展に向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おこない、全員で責任を持ち実践する

先進的なビジョンと広い視野を持ち、常に挑戦し続ける

すべての働く仲間と連携し、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目指す

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



仙台三越支部 労働福祉ビジョン（労働条件ロードマップ）

2028年のあるべき姿：多様な働き方ができ、それを理解し合える仲間と共に自己実現に向かってチャレンジできる仙台三越

重点政策項目における5年後のあるべき姿、アクションの方向性

項目	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年（5年後あるべき姿）	
A 人事賃金制度	処遇	①本給⇒低水準県内企業比較		・本給制度に関する研究(全雇用形態)	本給制度改定(昇給表・ランク単価)		①昇給1万円（本給制度の見つめ・水準上げなど）
		②賞与⇒年間2.0ヶ月	賞与制度に則った要求(最低2.5ヶ月)	支給表見直し（最低3ヶ月/年）	支給表見直し（最低3.5ヶ月/年）	支給表見直し（最低4.0ヶ月/年）	②賞与水準5ヶ月/年
		③退職金(ポイント単価790円・ポイント各設)			退職金制度改定（ポイント単価・ポイント）		③退職金1.5倍（2023年度比）
		④最低賃金⇒宮城県最賃クリア	宮城県最賃より魅力のある水準を達成		宮城県最賃より魅力のある水準を達成		④最賃時給1200円を維持
キャリア形成	①キャリアステップは、スタッフ社員⇒社員	スタッフ社員の人員制度見直し		スタッフ社員の正社員化議論開始	スタッフ社員の正社員化制度運用開始	①スタッフ社員の正社員化（選べる）	
		②60歳定年、65歳までの継続雇用制度	シニアスタッフの人員制度改定	法改正(70歳までの雇用確保)に伴う定年年齢の見直しの議論開始	法改正(70歳までの雇用確保)に伴う定年年齢の見直しの議論開始	②65歳定年（70歳までの継続雇用） ⇒シニアスタッフが活躍できる環境の確立	
		③教育機会(MANABIの森などのeラーニング)キャリアを見つめる機会(自己申告制度)各雇用形態におけるキャリアパス	学びの機会の有り方の検討		学びの機会の有り方の検討(ステーション別・職種別・雇用別や、出向の有り方、生涯CDPの構築)		③幅広い教育体制・生涯CDPの確立 ⇒選択できる出向(グループ内外)、自領域以外へのチャレンジ
B 働き方	労働時間・休日	①労働時間 所定労働時間7時間25分/日(1847時間/年)、総実労働時間1789時間/年		休日数を検討を踏まえた労働時間の短縮の検討	休日数・有給休暇制度の短縮を踏まえた労働時間の短縮(総実労働時間1,700時間以下の達成)		①労働時間の短縮 ⇒所定労働時間1700時間台、総実労働時間1700時間以下の実現
		②休日 年間休日116日、有給休暇付与日数12~22日(取得率平均70%)、連続休暇制度(年8日)		休暇日数や有給休暇制度の在り方の検討	休日日数118日 有給休暇取得率90%	休日日数120日、有給休暇付与日数拡大(最大25日) 有給休暇取得率80%	②休暇日数の拡大 ⇒年間休日数120日、有給休暇付与日数最大年間25日(取得率80%)
	柔軟な働き方	・ロング&ショート ・シフト制 ・フレックス勤務運用なし ・フリーデスク制 ・スマホ貸与者が限定的	フレックス勤務の運用スタート	フレックス勤務の結果検証と見直し リモートワークの在り方について研究	リモートワークの在り方について研究 短時間正社員の在り方について研究	リモートワークの運用 短時間正社員制度の導入を検討	①柔軟な働き方の実現 ⇒フレックス勤務の効果的な運用、リモートワークの考え方の拡充(勤務場所を限定しない・転籍せずに帰属店勤務継続など)、短時間正社員
風土	・定期的な面談、1on1 ・グループ共通評価フォーマット(ステA・B) ・社長対話会 ・社内プロジェクト ・社内公募	メンター制度の運用と検証(上下部下の概念を超えた) スタッフ社員のグループ共通評価フォーマットへの変更を検討(2025年度より新フォーマット) 評価制度に関する研究(評価権限の在り方)		研究・実態を踏まえた評価権限の見直し		①納得性の高い評価制度 ⇒評価フォーマットの在り方、評価権限の在り方	
		メンター制度の運用と検証(上下部下の概念を超えた) 1on1・面談環境の整備 ハラスメント撲滅に向けた教育活動の推進		1on1・面談環境の整備 ハラスメント撲滅に向けた教育活動の推進		②より良い職場風土に向けた仕組みの構築 ⇒メンター制度、1on1・面談環境の十分な確保、ハラスメント0	

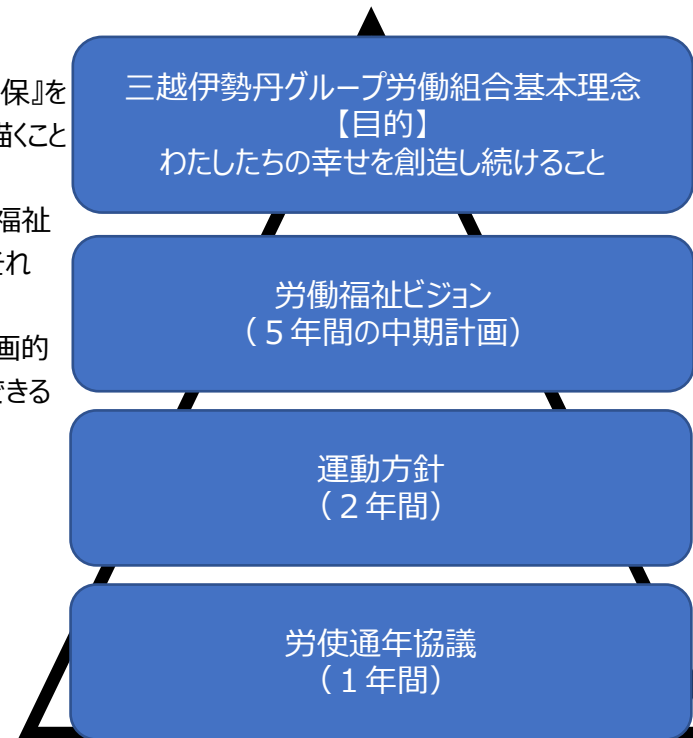


■重点政策項目における5年後のあるべき姿、アクションの方向性

項目	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年（5年後あるべき姿）
C セーフティネット	両立支援 ・育児介護休暇 (介護・育児・疾病サポート百科)	『育児サポート百科、介護疾病サポート百科』の周知活動強化 両立支援における社内制度の在り方の研究	両立支援における社内制度の見直しの検討/見直し内容の周知活動強化	両立支援における社内制度の見直しの検討/見直し内容の周知活動強化	両立支援における社内制度の見直しの検討/見直し内容の周知活動強化	①両立支援の仕組み確立 ⇒手厚い出産・育児手当金、育児・介護と両立のしやすい環境整備（会社内の託児所・介護所へ併設）
	保証 ・扶養者年齢別最低賃金C基準 ・扶養家族手当ステージC	男性育児休暇取得率100%達成・維持に向けた、制度の周知活動	男性育児休暇取得率100%達成・維持に向けた、制度の周知活動	男性育児休暇取得率100%達成・維持に向けた、制度の周知活動	男性育児休暇取得率100%達成・維持に向けた、制度の周知活動	②男性育児休暇取得率が100%
D 福利厚生	職場環境 ・店内休憩所 ・マッサージ施術 ・館内無人コンビニ	23年度改修された店内休憩所（無人コンビニ）の運営状況確認、利用者の声確認、課題抽出	休憩施設に関する見直し 今後の新たな方向性	性別を問わない従業員施設の在り方の研究	性別を問わない従業員施設への改修（トイレなど）	①安心して充実した職場環境（施設）の整備 ⇒食事・休憩環境について、トイレ・更衣室の整備（LGBTQ+を踏まえた設備拡充）
	生活・健康 ・確定拠出年金 ・グループMIカード（10%値引、年会費補助） ・健康診断（1回/年、年齢によって人間ドック有り）	資産形成の在り方の研究	資産形成の種類拡充 従業員買物制度の在り方の研究	資産形成の種類拡充 従業員買物制度の在り方の研究	従業員買物制度の見直しを本部へ提案・要請	①仙台三越で従事することにロイヤリティが感じられる制度・仕組みの整備 ⇒従業員買物制度の拡大、資産形成の拡充、住宅手当・通勤手当の拡充
		健康診断メニューの在り方の研究 健保と連携した健康増進の取り組みの検討	健康診断メニューの在り方の見直し 健保と連携した取り組みの実行	健康診断メニューの拡充 健保と連携した取り組みの実行	健康診断メニューの拡充 健保と連携した取り組みの実行	①健康の維持を企業としてフォローしていく制度の充実 ⇒健康診断メニューの充実（人間ドックの会社負担）、健保と連携した健康増進の取り組みを推進

■仙台三越労働福祉ビジョンについて

- ・ 昨今、私たちの商売の取り巻く環境は大きく変化しています。そのような中、労働組合は『企業の存続と雇用の確保』を大前提としながら、仙台三越で働く全員が同じ未来を描き成長・発展していくべく、『やりがい・安心感』を同時に描くことができるよう中長期的に企業風土や人に関わる諸制度の見直しを推進しています
- ・ 三越伊勢丹グループ労働組合では、労働条件における中長期的な視点を持ったビジョンを策定し、総合的な労働福祉（労働条件）の取り組みを、4つの切り口である『①人事賃金制度②働き方③セーフティネット④福利厚生』をそれぞれ推進することで、基本理念である『わたしたちの幸せを創造しつづけること』を目指しています
- ・ 仙台三越支部においても、2023年に策定した『2028年のあるべき姿』と『労働条件ロードマップ』を推進し、計画的に労働条件を向上していく協議を進めることで、私たち一人ひとりが『やりがい・安心感』を今と未来で描き、実感できる状態を実現します



IMGU 仙台三越支部について

第11期 仙台三越支部 執行委員・書記スタッフ



支部執行委員長

工藤 翼

総務・経営企画部付
労働組合専従



支部副執行委員長

真山 諒

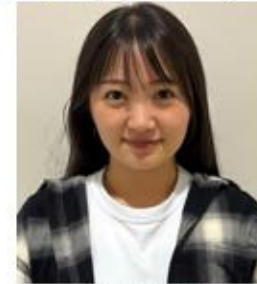
営業統括部 外商部



支部書記長

若山 ひかる

営業統括部 商品部
雑貨・RTW



支部執行委員

岡野 実来

営業統括部 販売部
菓子・和洋酒・ギフト



支部執行委員

鈴木 賢

営業統括部 商品部
食品・催事



支部執行委員

小林 誠

営業統括部 営業計画
リモデル・まち化推進



支部執行委員

小関 陽介

営業統括部 外商部



支部執行委員

上原 優輝

営業統括部 販売部
食品・商品券



支部書記スタッフ

粟野 由美子

総務・経営企画部付
労働組合専従

執行委員以外にも、たくさんのお買場に組合役員が在籍してます！！



2026年4月限定メンバーズ VOICE 議案書【目次】

内容	議案書の 位置付け	ページ
I. 仙台三越を取り巻く環境		
1. 仙台三越を取り巻く環境	報告事項	8
II. 2026年6月支給賞与要求（案）		
1. 2026年6月支給賞与要求（案）	審議決定事項	12-15
2. 2026年度賞与以降の方向性について	継続協議事項・報告事項	16
III. その他		
1. スケジュール、お問い合わせ	報告事項	18



I . 仙台三越を取り巻く環境

【報告事項】



1. 仙台三越を取り巻く環境〔報告事項〕

- 2025年度は、個客業転換への取り組みを軸に、百貨店の科学に基づく働き方改革や物流改革をはじめとする事業構造改革を推進
- 直近のトレンド通り、トップラインの低下に加えてカテゴリ別売上構成比の変化による差益率の低下が続く状況であったが、第2四半期より売上の復調傾向と働き方改革をはじめとする経費削減が一定の成果として現れ、営業利益は85百万の着地予想であり、2023年度ぶりに黒字化を達成する見込み
- 2026年度は、さらなる利益の向上に向けて、2025年度の取り組みを継続・進化し、個客業転換の実現を図りながら2028年度のあるべき姿を見据えた仙台三越の存在価値を全員で高めていく重要な年度

■ 仙台三越の業績動向

1) 業績動向の推移

項目 (単位:百万円)	2023年度			2024年度			2025年度※速報値		
	実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比	実績	R 予算比	前年比
売上高	27,627	100%	123%	26,347	94%	95.4%	25,456	99%	96%
営業総利益	6,880	99%	110%	6,491	91%	94%	6,293	98%	97%
販売管理費	6,869	99%	98%	6,558	94%	95%	6,208	99%	94%
営業利益	14	14	231	▲54	▲223	▲69	85	▲64	139

2) 2025年度業績見込み

項目 (単位:百万円)	実績	予算比	前年比
売上高	25,456	99%	96%
営業利益	85	▲64	139

参考) 2025年度予算(期初予算)

項目 (単位:百万円)	期初予算	ローリング予算
売上高	26,650	25,500
営業利益	150	150

3) 過去5年間の売上高・営業損益の推移

項目 (単位:百万円)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
売上高	25,542	27,038	27,627	26,347	25,456
営業総利益	6,377	6,478	6,880	6,491	6,293
販売管理費	7,023	6,972	6,869	6,558	6,208
営業利益	▲649	▲217	14	▲54	85



4) 商況・取り組み

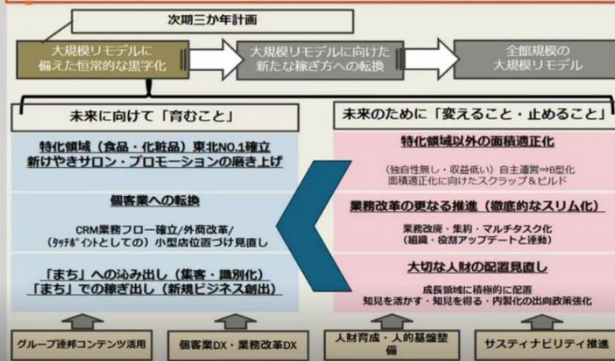
取り組み	内容																										
収支構造改革	<p><販売管理費・主要費目実績></p> <table border="1" data-bbox="333 221 1061 504"> <thead> <tr> <th rowspan="2">(単位・百万円)</th> <th colspan="3">2025 年度</th> </tr> <tr> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>販売管理費計</td> <td>6,208</td> <td>99%</td> <td>94%</td> </tr> <tr> <td>(人件費)</td> <td>1,532</td> <td>98%</td> <td>93%</td> </tr> <tr> <td>(宣伝費)</td> <td>91</td> <td>102%</td> <td>84%</td> </tr> <tr> <td>(物流費)</td> <td>263</td> <td>117%</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人件費は、最小限のアルバイト申請や、全館販売体制をおこないながら私たち一人ひとりが時間内に効率的に業務をおこなうことの働き方改革を通年で実施 ・ 宣伝費は、識別化の取り組みと連動したアプリ強化、SNS 告知を軸とした訴求を浸透させ、TV メディアによる広告媒体の在り方を抜本的に見直し ・ 物流費は、中歳の客受け送料の継続実施と出向政策と連動した館内物流の内製化を開始 ・ さらなる個客業転換の推進を目的に、構造改革の一環として、2026 年 3 月 31 日をもって小型店である大河原・利府の 2 店舗が営業終了 				(単位・百万円)	2025 年度			実績	予算比	前年比	販売管理費計	6,208	99%	94%	(人件費)	1,532	98%	93%	(宣伝費)	91	102%	84%	(物流費)	263	117%	80%
(単位・百万円)	2025 年度																										
	実績	予算比	前年比																								
販売管理費計	6,208	99%	94%																								
(人件費)	1,532	98%	93%																								
(宣伝費)	91	102%	84%																								
(物流費)	263	117%	80%																								
CRM 戦略	<p><MI カード獲得実績></p> <table border="1" data-bbox="333 584 1061 719"> <thead> <tr> <th rowspan="2">MI カード</th> <th colspan="3">2025 年度</th> </tr> <tr> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>合計件数</td> <td>6,485</td> <td>91%</td> <td>146%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・ ベーシックカードの導入効果もあり前年実績を大きく上回るが、予算は未達である状況（※ベーシック比率 80%） ・ 特化領域を中心とした強化お買場や施策を決め、社員が率先獲得・お取り組み先様獲得フォローをおこなう取り組みを推進。また、お客さまの利用状況を伺い、ポイント率が高く店舗の営業収入にも繋がる『プラスカード』の提案強化を実施 				MI カード	2025 年度			実績	予算比	前年比	合計件数	6,485	91%	146%												
MI カード	2025 年度																										
	実績	予算比	前年比																								
合計件数	6,485	91%	146%																								
外商改革	<p><外商部門計数推移> ※手数料については、お取り寄せ・同行アテンド・代行アテンドに関わる実績</p> <table border="1" data-bbox="333 839 1061 1007"> <thead> <tr> <th rowspan="2">(単位・百万円)</th> <th colspan="3">2025 年度 (速報値)</th> </tr> <tr> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>外商総扱売上高</td> <td>6,835</td> <td>98%</td> <td>105%</td> </tr> <tr> <td>拠点 NW 売上高</td> <td>1,171</td> <td>62%</td> <td>150%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・ 店舗全体の営業収入に寄与する『拠点ネットワーク』を拡大するため、出向者と仙台三越のお客様を繋ぐ取組みを強化。また、逸品会・丹青会は動員数が拡大し、売上実績については秋・春開催ともに過去最高実績を更新 ・ 2025 年 10 月、2026 年 3 月には、最上位顧客向け店内特招会『心月会(しんげつかい)』を開催、売上実績については特招会としてそれぞれ過去最高を更新 ・ 2026 年 3 月 6 日 新サロン「THE SALON」がリモデルオープン 				(単位・百万円)	2025 年度 (速報値)			実績	予算比	前年比	外商総扱売上高	6,835	98%	105%	拠点 NW 売上高	1,171	62%	150%								
(単位・百万円)	2025 年度 (速報値)																										
	実績	予算比	前年比																								
外商総扱売上高	6,835	98%	105%																								
拠点 NW 売上高	1,171	62%	150%																								
営業外収益拡大に向けた取り組み	<p><その他営業収入の推移></p> <table border="1" data-bbox="333 1211 1061 1347"> <thead> <tr> <th rowspan="2">項目 (単位・百万円)</th> <th colspan="3">2025 年度</th> </tr> <tr> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>その他営業収入</td> <td>563</td> <td>83%</td> <td>122%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2024 年に続き新規事業開発の取り組みを強化。百貨店外 MD の開拓や内製化しているふるさと納税の取り組みを強化して実施 ・ その他、本館・定館・小型店のイベントスペースや遊休地の活用、定借テナントによる営業収入拡大についても取り組みを継続実施 				項目 (単位・百万円)	2025 年度			実績	予算比	前年比	その他営業収入	563	83%	122%												
項目 (単位・百万円)	2025 年度																										
	実績	予算比	前年比																								
その他営業収入	563	83%	122%																								



5) 2026年度の方向性（経営資料一部抜粋）

「変化する働き方」と「組織・役割・業務」を整合させます

売上242億（前年比96%）1.3億の黒字を目指す為に26年度は…



将来に渡り
安定的に
収益を維持・拡大
するための構造へ

- ・業務の整理分類 → 纏める・捨てる・移す・絞る
- ・業務の属人化の解消
- ・業務のマルチタスク化の実現 = 一人N役

組織としての実効性向上が大命題

2026年度に取り組むべきこと（現3ヶ年2025-2027年度の中盤戦）

継続・進化

25年度までの課題解消

- ☑課題の可視化
- ☑取組みの明確化

意識を高める ～すべてを『個客業』起点に～

収益構造の確度を高める | 効率を高める（業務効率・要員効率）

強化

仙台三越の存在価値を高める（大規模リモデル実務フェーズ）

2028年度（次期3ヶ年スタート）からのバックキャスト*

* 将来の「ありたい理想的な姿（ビジョン）」から逆算して「今すべきこと」を計画する思考法

- ・ 2025年度は、安定的に利益を上げられる構造の確立に向けて、「特化領域の磨き上げ」、「CRM業務フローの確立」、「外商改革」、「まちでの沁み出し・稼ぎ出し」、「業務改革の推進」、「出向政策の強化」など実施
- ・ 次期3か年計画の中間年度である2026年度は、『全館規模の大規模リモデルを見据えながら、新たな稼ぎ方へ転換していくこと』を定着し、実行していくフェーズ
- ・ 2026年度は、さらなる利益の向上に向けて、2025年度の取り組みを継続・進化し、個客業転換の実現をはかりながら仙台三越の存在価値を高める年度
- ・ 組織体制としては、CRM実行精度を向上させるために「商販一致」へ見直すことや、営業スタッフの役割を再編し、「変化する働き方」と「組織・役割・業務」を整合。組織として、「館業」から「個客業」へ稼ぎ方を変化させる
 - ①全ての業務の土台にCRMの軸を通す
 - CRM業務フローの確立・進化
 - ②要員配置の見直し
 - 外商ノ・店頭ノ・後方ノ
 - ③「まち」への沁み出しの継続（集客・識別化）
 - ④「まち」で稼ぐの深化（新しい接点・ビジネスの種創出）

■ 2026年度予算

項目	予算	前年差
売上高	242億円	▲12億円
営業利益	1.3億円	0.45億円



Ⅱ. 2026年6月支給賞与要求（案）

【審議決定事項・報告事項】



1. 2026年6月支給賞与要求（案）〔審議決定事項〕

1. 2026年6月支給賞与の考え方

■前提

- ・ 2025年度賞与(25年12月・26年6月)は、業績状況を鑑みて都度交渉をおこなう
- ・ 2025年度営業利益の黒字達成が見込めた場合は、年間2.5ヵ月となる水準設定を6月賞与でおこなうことを労使協議する。また、2025年度営業利益予算の達成が見込めた場合は、年間2.5ヵ月以上となる水準設定を6月賞与でおこなうことを労使協議する
- ・ これまでと同様に、『賞与は生活給の一部』であるという観点と、モチベーションの維持・向上から『評価の反映が重要であること』は変わらない

■考え方と方向性

① 仙台三越の業績・商況の動向

項目 (単位:百万円)	2025年度		
	実績	予算比	前年比
売上高	25,456	99%	96%
その他営業収入	563	83%	122%
営業総利益	6,293	98%	97%
販売管理費	6,208	99%	94%
営業利益	85	▲64	139

MIカード	上期			下期			年間		
	実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比
件数	2,943	89%	255%	2,974	92%	98%	5,917	91%	146%

- ・ 前段の取り巻く環境で記載している通り、近い将来の大規模モデルの実現に向けた安定的な収益基盤の確立に向けて黒字化の達成が重要な年度であり、個客業転換への取り組みを軸に、百貨店の科学に基づく働き方改革や物流改革をはじめとする事業構造改革を推進
- ・ 構造改革の進捗を踏まえて、年間の売上高が前年95%で着地した場合でも営業利益予算が達成できる修正が図られ、各取り組みを全メンバー一丸となって実行。アクションプランの計画に則り、各種戦略や強化取り組み項目の『CRM戦略・外商改革・拠点ネットワークの進化』等の取り組みを推進
- ・ 結果として、営業利益は2023年度ぶりに黒字（速報値で85百万）となる見込み。しかし、営業利益予算の150百万には未達である



② 過去の年間賞与水準との比較

(単位：百万)		2022 年度			2023 年度			2024 年度			2025 年度※速報		
売上高		27,038			27,628			26,347			25,456		
営業利益		▲218			14			▲54			85		
(単位：ヶ月)		12月	6月	年間	12月	6月	年間	12月	6月	年間	12月	6月	年間
支給実績 ※中位評価の 場合	ステージ B	1.25	0.75	2.00	1.00	1.10	2.10	1.00	1.10	2.10	1.00		
	ステージ C	1.25	0.85	2.10	1.05	1.125	2.10	1.05	1.13	2.13	1.05		
	メイト社員	1.25	1.05	2.30	1.15	1.20	2.35	1.15	1.20	2.30	1.15		
	エルダースタッフ F・S	0.90	0.90	1.80	0.90	0.90	1.80	0.90	0.90	1.80	0.90		
	エルダースタッフ P	0.60	0.60	1.20	0.60	0.60	1.20	0.60	0.60	1.20	0.60		

今回の要求

- これまで賞与における処遇改善として、『年間 2.5 ヵ月水準への回復⇒賞与制度上の支給表に則った支給』という目指すステップを労使で描いており、2025 年度は営業利益の黒字化が達成した暁には、年間 2.5 ヵ月を支給していく方向性は労使共通の認識である
- 2025 年度は営業利益予算の達成は見込めないものの、前述の通り『黒字達成した暁には年間 2.5 ヵ月水準へ回復』するという考え方を、今 6 月賞与を通じて実現することが、私たちのモチベーションへや今後のさらなる業績の成長と処遇改善において重要と考える



コロナ禍以降、本来の最下限水準より減額をおこなってきた雇用形態（社員・メイト社員）は、年間賞与 2.5 ヵ月となるよう今 6 月賞与の要求水準を組み立てる

	2024 年度			2025 年度		
売上高	26,347			25,456 百万（速報値）		
営業利益	▲54 百万			85 百万（見込み）		
月／年	24 年 12 月	25 年 6 月	年間	25 年 12 月	26 年 6 月 （前年差）	年間 （前年差）
ステージ B	1.00	1.10	2.10	1.00	1.50 (+0.4)	2.50 (+0.4)
ステージ C	1.05	1.13	2.18	1.05	1.45 (+0.32)	2.50 (+0.32)
メイト社員	1.15	1.20	2.35	1.15	1.35 (+0.15)	2.50 (+0.15)
エルダースタッフ F・S	0.90	0.90	1.80	0.90	0.90 (-)	1.80 (-)
エルダースタッフ P	0.60	0.60	1.20	0.60	0.60 (-)	1.20 (-)



2. 雇用形態別の要求（案）

- ・ 2026年6月賞与について、以下のとおり要求します

【社員ステージ B】

支給表 (単位：か月)	評価	7	6	5	4	3
	支給か月	1.70	1.60	1.50	1.40	1.30
賞与評価	評価分布について、平均 5 評価以上とすることを要求する					

【社員ステージ C】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.65	1.55	1.45	1.35	1.25
賞与評価	評価分布について、平均 B 評価以上とすることを要求する					

【メイト社員】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.65	1.45	1.35	1.25	1.05
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価 ポイント	S 6	A 5	B 4	C 3	D 2

【エルダースタッフ (F・S)】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.30	1.10	0.90	0.70	0.50
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価 ポイント	S 6	A 5	B 4	C 3	D 2

【エルダースタッフ (P)】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.00	0.80	0.60	0.40	0.20
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価 ポイント	S 6	A 5	B 4	C 3	D 2

※社員ステージ A は、ステージ B に準ずる



3. 2026年6月賞与の支給細則

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、および2026年4月1日入社者
- ・ 期間中欠勤・休職日数等あるものは、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 ※その他の無給の休暇・休職等も含む
- ・ 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
- ・ 2026年4月1日に入社する新入社員(ステージC-t、メイト社員)の6月賞与は、評価対象期間に在籍していないため一律0.5カ月を支給する。

②基準日

- ・ 本給、職務および資格は、2026年3月31日現在とする。ただし、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
- ・ 2025年10月1日から2026年6月1日までに社員および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。なお、エルダースタッフにおける契約内基本給について、エルダースタッフ(F・S)、(P)ともに2026年6月1日現在とする

③支給方法

社員ステージB 社員ステージC メイト社員 エルダースタッフ(F・S)	a) 期間中欠勤、私用の遅刻・早退のない者	本給 × 評価別支給ヵ月
	b) 期間中欠勤、休職、私用の遅刻・早退のある者	本給 × 評価別支給ヵ月 × $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$

エルダースタッフ (P)	a) 期間中欠勤、私用の遅刻・早退のない者	みなし基本給 [※] × 評価別支給ヵ月
	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ヵ月間に1日も出勤がない場合は、賞与支給額の6分の1を控除する

※みなし基本給 = 時間給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヶ月 100円未満四捨五入とする

④支給日

- ・ 2026年6月15日(月)

※細部については労使協議の上決定する



2. 2026 年度賞与以降の方向性について〔継続協議事項・報告事項〕

1. 2026 年度賞与以降の方向性

- ・ 2020 年度以降、コロナウイルスの影響も相まって業績状況が著しく悪化し、その後も業績が回復しきらない中、労使ともに賞与という処遇水準の回復・改善に対しても危機感を持っています
- ・ そのような中、2025 年度賞与水準については、メンバー皆さん一人ひとりの業務改革や各戦略の推進により業績が向上したことを踏まえて、**コロナウイルスによる業績悪化前の最下限水準年間 2.5 カ月へ回復する見込み**です
- ・ 2026 年度春の交渉でもお伝えした通り、賞与の労使協議における次の目指すべきステップは、『賞与制度に則った半期交渉』をおこないさらに賞与水準を向上させて、皆さんに**安定的に利益を還元していく**ことです
- ・ そのためには、**収益を安定的に生み出す利益構造を確立し、あわせて中長期的に掲げている大規模リモデルを実現するための毎年の営業利益予算の達成**といった、業績の向上が**不可欠**となります。2025 年度は、黒字化は見込めているものの、営業利益予算には未達成の見込みであり、企業業績は未だ安定している状況ではありません
- ・ 一方、労働組合としては、直近まで賞与制度を用いずに都度交渉という枠組みで賞与の労使協議をおこなってきたことは、『コロナウイルスの影響により悪化した業績不振、ならびに企業業績の回復途上であった期間』に対しての、イレギュラーな対応であると認識しています
- ・ そのため、2026 年度賞与以降の方向性については、企業業績をさらに回復させていく会社の戦略や中長期的な方向性、外部環境の変化を改めて労使で確認・協議をおこない、賞与制度に則った半期交渉へ移行する時期や移行の方法について、慎重に協議をおこないます



Ⅲ. その他



スケジュール〔報告事項〕

- ・ 今後は会社への要求に向け、以下のスケジュールにて進めて参ります

日程	項目	内容
4/17	支部執行委員会	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、審議決定します
4/22	本部執行委員会	
4/27	支部評議員会	
4月下旬～5月上旬	限定メンバーズ VOICE（リアル・動画配信）	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、共有・意見交換を行います
5 上旬	支部大会	2026 年 6 月支給賞与要求内容を審議決定します
5 月中	労使協議会	2026 年 6 月支給賞与の要求をおこないます
随時	ご意見・ご質問受付	ご意見・ご質問をメールや Forms から受付けております

お問い合わせ〔報告事項〕

- ・ 議案書の内容や日頃の組合活動について、ご意見・ご質問がございましたら Forms から送信していただくか、下記連絡先までご連絡ください
- ・ 資料につきましては「**社外秘**」となりますので、取扱いには十分ご注意願います

①労働組合 工藤	②三越伊勢丹グループ労働組合 HP	③組合員いつでも・どこでも ご意見ご質問 forms	④IMGU 公式 LINE
内線：875-2673 外線：022-261-3185 メール：kudo_tsubasa@imgu.or.jp	 <p>～リンクはこちら～ ☆ログイン方法</p> ID：54 から始まる 1 0 桁の社員コード PASS：生年月日 8 桁（例：19910831）	 <p>～リンクはこちら～</p>	





Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

