



# 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部

## 2026年6月支給賞与 要求（案）について

本議案書に関する説明動画は下記からご確認いただき、ご意見お待ちしております。

動画QRコード ※ リンク先は組合HPです 【ログインID】55+社員番号8ケタ 【パスワード】生年月日8ケタ	ご意見・ご質問 フォーム
	



三越伊勢丹グループの動向

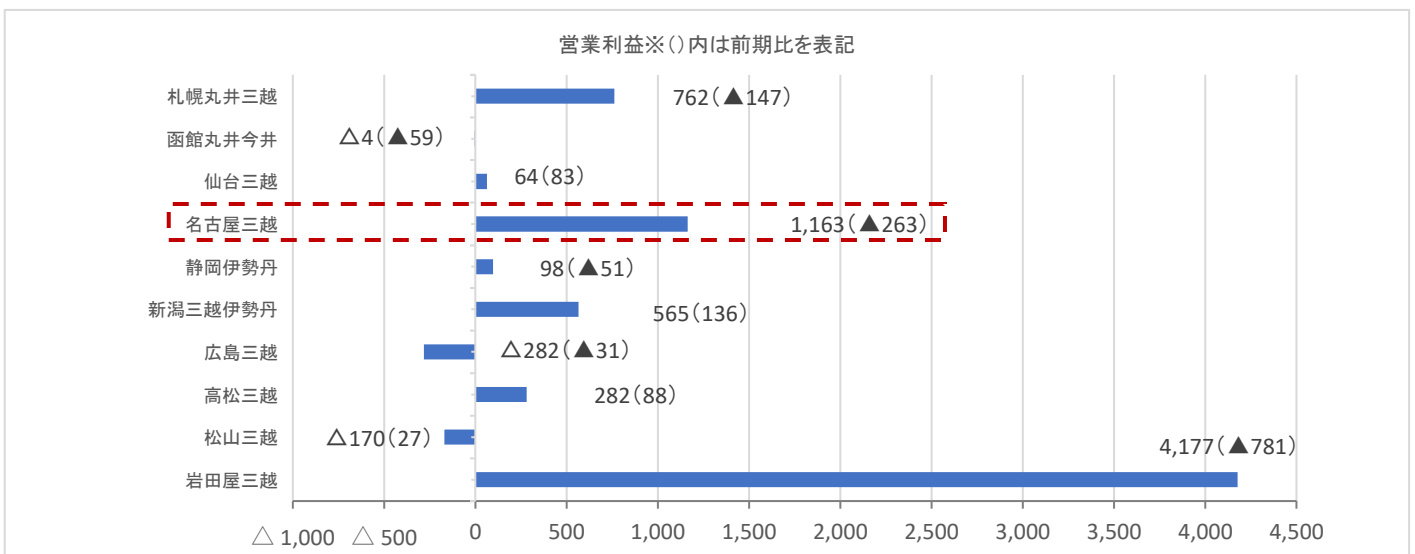
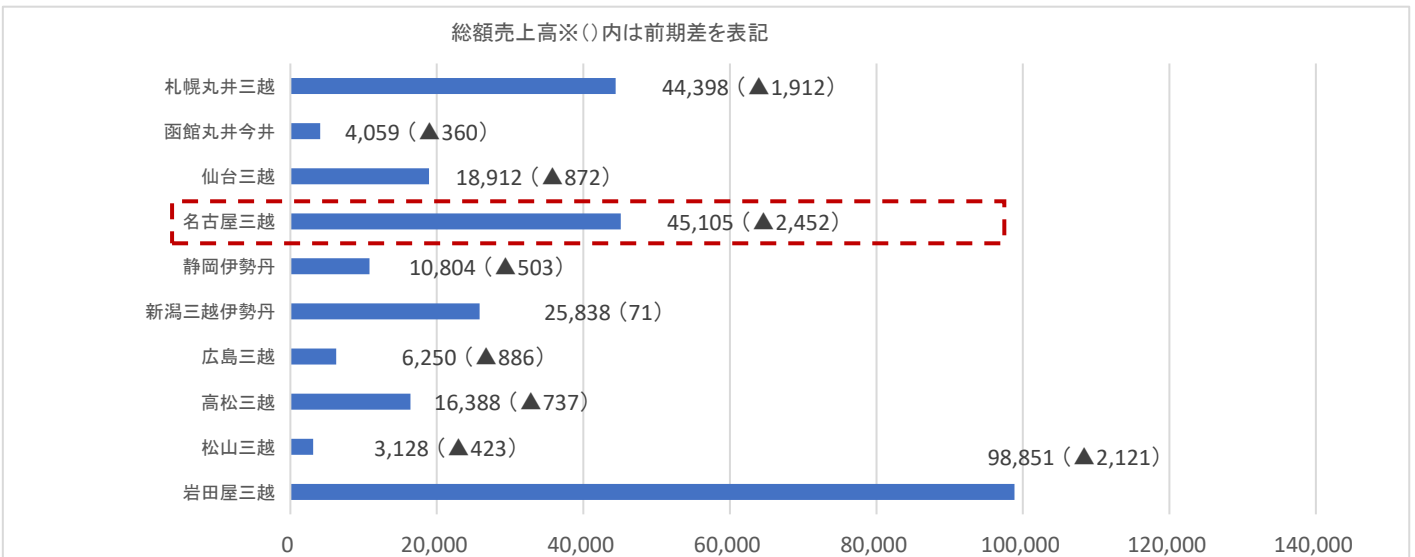
三越伊勢丹グループの業績

2025年度第2四半期終了時点では、関係会社株式の売却益が寄与し、当期純利益は上期としての過去最高益を更新しました。海外顧客売上については特に4月から7月にかけて前年の反動により苦戦しましたが、この影響を国内の識別顧客売上の拡大および販売管理費のコントロールによりカバーし、その結果営業利益はほぼ計画通りの着地となりました。

店舗別では、前年に海外顧客売上が大きかった伊勢丹新宿本店・三越銀座店・岩田屋三越が第1四半期はやや苦戦しましたが第2四半期でみるとほぼ前年水準まで戻ってきており、国内顧客シェアが高い三越日本橋本店は、大きく伸ばした前年度をさらに上回る売上高となりました。

三越伊勢丹HDS第3四半期決算(単位:億円)						
	第3四半期決算			2025年度通期予想		
	実績	前年差	前年比	実績	前年差	前年比
総額売上高	9,606	▲179	98.2%	13,000	▲36	99.7%
営業利益	580	▲18	96.9%	780	+16	102.2%
当期純利益	293	+47	110.3%	650	+121	123.1%

国内百貨店事業会社の2025年度第3四半期決算発表時点業績 単位:百万円



## 中期経営計画の進捗

三越伊勢丹グループは、「今までの館業のビジネスモデルから、個客を中心とした個客業のビジネスモデルへの大転換を図ろう」という考え方のもと取り組みを進めています。

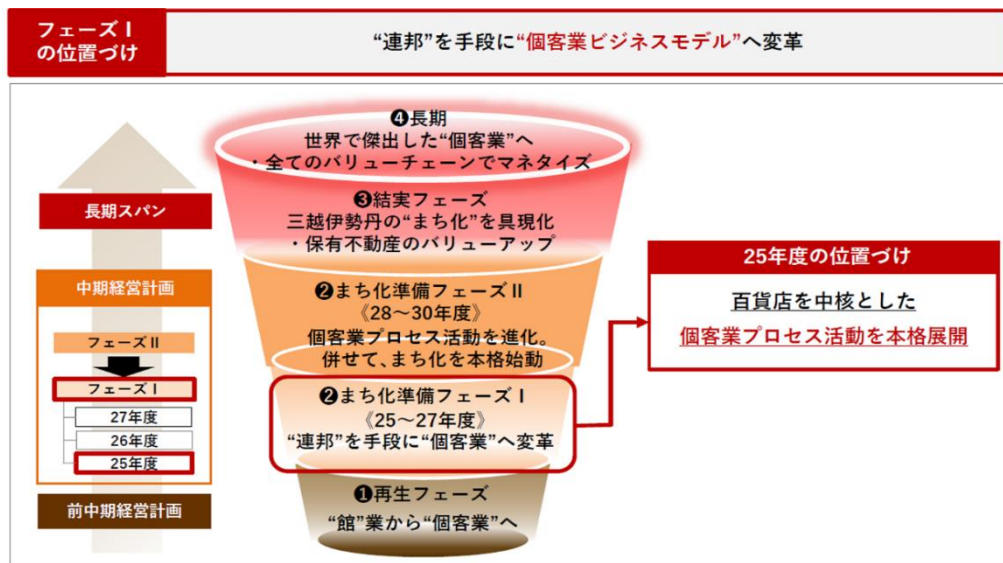
中でも「百貨店の科学」、「マスから個へのマーケティング」、「高感度上質」戦略という三本柱によって、より高い成果を達成できるようになりました。

下記図の①にある通り、2025年度は上記三本柱をもとにしながら、より顧客にフォーカスした取り組みを推進し、グループ全体のグループ連邦の力を活用していくフェーズに移っています。

識別化においては、EMアイカードベーシックをフックに識別顧客数は2025年度上期時点で前年比110%と大幅に伸ばしています。

利用拡大においては、ネットワーク活動の拡充として地域のお客さまが新宿や日本橋、ECでお買い上げをいただき、地域の店舗だけでなくグループ全体で利益を享受する考え方があります。こちらについては地域間でも取り組みが少しずつ始まっており、広島三越のお客さまが岩田屋本店で購入されるということも見え始めています。今後は店舗・地域間だけでなくグループ全体についてお客さまにご案内しようという連邦活動を拡大し、グループ全体で利益も拡大を目指していきます。

【図①：フェーズ I (25～27年度)・25年度の位置づけ】



[中期経営計画計数目標]

単位: 億円

①中期KPI※重要業績評価指数(財務)			
	2025年度 上期	2025年度 計画	2027年度 計画
総額売上高	5,962	13,050	14,000
営業利益	314	780	850
ROE	-	10.3%	9.8%

②中期KPI(顧客)			
	2025年度 上期	2025年度 計画	2027年度 計画
識別顧客売上高	3,101	6,450	6,870
年間300万円以上 購買顧客売上高	808	2,180	2,330

【図②：まち化準備フェーズ I (25～27年度)の全体感】



## 名古屋三越の業績

販売管理費の継続した統制や適正なコントロールにより、名古屋三越は営業利益が伸長しやすい構造へと転換しました。

結果として2024年度営業利益は、1,625百万円と2008年三越伊勢丹統合以来の最高益を達成しました。

ザ・ランドマーク名古屋栄をはじめとする、栄地区の大規模開発にともなう競争激化から、攻めへと転じられるよう次期中期経営計画(リボンプラン)を策定し、全員参加で予算達成・今後の収益増に向け取り組みをおこなっています。

2025年度は前年と比較し為替動向の変化や、中国人顧客の減少により海外顧客売上については苦戦をしています。

一方で、ベーシックカードをフックにしたMIカード獲得は順調に推移しており、外商売上(店外催事等)も好調で、識別顧客売上は前年比105%と伸長しています。

2025年12月終了時点では営業利益1,165百万円であり、2025年度営業利益1,300百万円の予算を達成する見込みです。

## [過去5年間の業績推移]

単位:百万円

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度第3四半期終了時点	
						実績	予算比(差)
売上高	栄店	40,155	42,007	45,358	47,055	33,159	99.1% (▲297)
	星ヶ丘店	15,416	15,646	16,296	16,146	11,947	96.4% (▲452)
	ラシック店	18,109	19,602	20,529	22,205	18,040	105.0% (+856)
	合計	73,681	77,255	82,183	85,406	63,145	100.2% (+106)
営業損益	名古屋三越計	△1,151	△271	607	1,625	1,165	102.3% (+26)

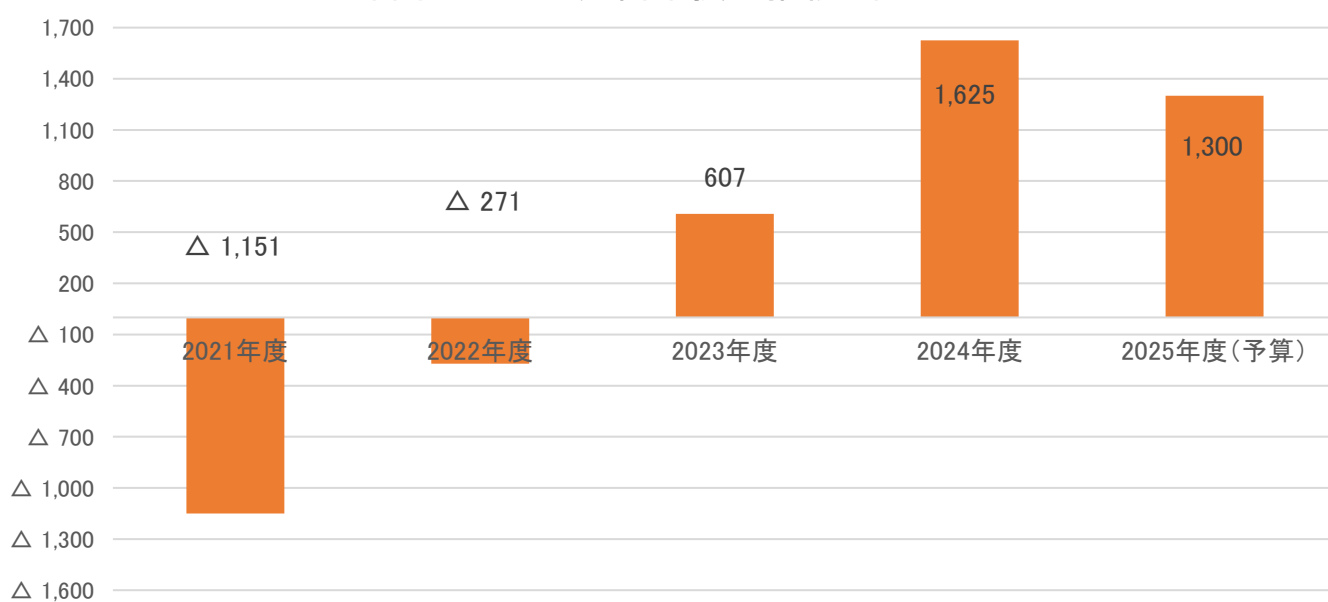
※ラシックはみなし売上を記載

## [2025年度営業利益見込み]

## [2026年度営業利益予算]

	実績	予算	予算差	前年差		予算
2025年度営業利益	1,490	1,300	190	▲135	2026年度営業利益	1,026

過去5年間名古屋三越営業損益推移(単位:百万円)



## 賞与要求にあたっての考え方

## 賞与要求にあたって

賞与要求は、労使で確認している賞与支給表をベースに（従来制度の基本賞与を維持していくことを前提に）12月、6月と半期ごとにそれぞれの賞与支給時の直前に労使で交渉をおこない賞与要求をおこないます。

支給表の変動方法は、ベースとなる賞与支給表をふまえ業績評価指標をもとに交渉します。

業績評価指標は、①営業利益額の水準、②営業利益の予算達成度などの結果をふまえて、総合的に勘案した上で賞与要求の交渉をおこないます。

支給表の変動方法・業績評価指標の変動方法は前述をベースの考えとしますが、企業状況も総合的に勘案して別途労使協議となる場合もあります。

## 社員・メイト社員・メイト社員-hのベースとなる賞与支給表

2026年6月支給賞与					
評価	ステージA・ ステージB (役割給①～③)	ステージB (役割給④～⑤)	評価	ステージC	メイト社員 メイト社員h
9	2.58ヵ月	2.48ヵ月			
8	2.48ヵ月	2.38ヵ月	SS	-	2.43ヵ月
7	2.43ヵ月	2.33ヵ月	S	2.33ヵ月	2.33ヵ月
6	2.33ヵ月	2.23ヵ月	A	2.23ヵ月	2.23ヵ月
5	2.23ヵ月	2.13ヵ月	B	2.13ヵ月	2.13ヵ月
4	2.13ヵ月	2.03ヵ月	C	2.03ヵ月	2.03ヵ月
3	2.03ヵ月	1.93ヵ月	D	1.93ヵ月	1.93ヵ月
2	1.98ヵ月	1.88ヵ月			
1	1.93ヵ月	1.83ヵ月			

## エルダースタッフのベースとなる賞与支給表

2026年6月支給賞与			
評価	エルダースタッフ F I	エルダースタッフ F II・F III	エルダースタッフ P
S	1.75ヵ月	2.45ヵ月	1.35ヵ月
A	1.55ヵ月	1.85ヵ月	1.15ヵ月
B	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月
C	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月
D	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月

## 〔参考〕過去5年間の賞与支給ヵ月推移

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
売上高(単位:百万円)		73,681	77,255	82,183	85,406		
営業利益(単位:百万円)		△1,151	△271	607	1,625		
賞与支給 (単位:ヵ月)	12月	基本賞与	1.00	1.00	1.00	1.00	
	6月	基本賞与	1.00(1.10)	1.00(1.10)	1.00(1.10)	1.00(1.10)	今回要求
		業績連動賞与	0.00	0.00	0.30	1.78	今回要求
	年間合計		2.00(2.10)	2.00(2.10)	2.30(2.40)	3.78(3.88)	-

※ 現在の制度は「基本賞与」や「業績連動賞与」という名称は使用していませんが、便宜上上記のように記載しています。

※ 支給ヵ月の記載に関しては中位評価を元に、年間支給ヵ月を算出しています。また、括弧内のヵ月数はステージA・ステージB役割給①～③のヵ月数を記載しています。

## 今回賞与に対する労働組合の考え方

2025年度の業績については、前述のとおり海外顧客売上については苦戦したものの識別顧客売上が増加したことに加え、販管費がコントロールできており、営業利益予算を達成する見込みです。

これは、MIカード獲得はじめ外商売上等による識別顧客シェア拡大や働き方を変えコストコントロールを着実に実行してきたメンバーの頑張りそのものの結果と捉えています。

労働組合として、業績評価指標である①営業利益額については15億近い営業利益見込みであり3期連続の黒字を達成、②営業利益の予算達成度も115%と堅調のため、2026年6月支給賞与は社員・メイト社員については業績加算分を上乗せした水準を要求します。エルダースタッフは、5期ぶりの黒字となった2023年度から基本賞与に対し0.4ヵ月加算しているベースとなる賞与支給表通りの水準を要求します。

エリアの競争激化の動きから、攻めへと転じられるよう策定された次期中期経営計画(リボーンプラン)の遂行(予算達成・今後の収益増)に向け、ここからさらにメンバー一丸となって全員参加で取り組む必要があります。

今後も継続した黒字を目指すとともに、年間の賞与支給ヵ月3.0ヵ月以上を安定的に実現することを目指していきたいと考えています。

## 2026年6月社員・メイト社員・メイト社員-h賞与要求(案)

2025年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2026年6月賞与要求は下記の通り要求をします。

ステージBは2025年度年間、ステージC・メイト社員・メイト社員-hは2025度下半期の期間の評価にもとづいて、下表の支給ヵ月を要求する

評価	ステージA・ステージB 役割給①～③	ステージB 役割給④～⑤	評価	ステージC・ ステージC-t	メイト社員・ メイト社員h
9	3.07ヵ月	2.97ヵ月			
8	2.97ヵ月	2.87ヵ月	SS	-	2.92ヵ月
7	2.92ヵ月	2.82ヵ月	S	2.82ヵ月	2.82ヵ月
6	2.82ヵ月	2.72ヵ月	A	2.72ヵ月	2.72ヵ月
5	2.72ヵ月	2.62ヵ月	B	2.62ヵ月	2.62ヵ月
4	2.62ヵ月	2.52ヵ月	C	2.52ヵ月	2.52ヵ月
3	2.52ヵ月	2.42ヵ月	D	2.42ヵ月	2.42ヵ月
2	2.47ヵ月	2.37ヵ月			
1	2.42ヵ月	2.32ヵ月			

- 上記要求水準には、2020年度春の交渉にて労使合意した賞与の部門業績による加点的な対応の解消分として以下の計算式によって算出される原資分も反映しています。

2026年3月31日時点の社員・メイト社員・メイト社員-hの本給総額	×	17.5%	×	0.1ヵ月
		(加点した評価者数の割合)		(加点的な評価分)

## 社員・メイト社員・メイト社員-h賞与評価について

賞与評価を、下記のとおり要求します。

- ◇ ステージBは、評価をポイント換算した全体平均を5.1ポイント以上とする
- ◇ ステージC・メイト社員・メイト社員-hは、B評価中心の正規分布とする
- 基本賞与は、半期もしくは通期の賞与評価を反映させることで、賞与支給水準を変動させます。
- 賞与評価はステージBが9～1の9段階、ステージC(ステージC-t含む)がS～Dの5段階、メイト社員・メイト社員-hがSS～Dの6段階評価とします。
- メイト社員・メイト社員-hのSS評価はB評価中心の正規分布(S～Dの5段階の分布)をおこなったうえで、S評価者のうち賞与評価評点合計上位者の15～20%程度を加点評価します。

## 社員・メイト社員・メイト社員-h 支給細則

支給日	2026年6月15日	勤惰調査期間	2025年10月1日～2026年3月31日						
支給基準日	2026年3月31日時点の本給にもとづく	支給対象者	2026年6月15日賞与支給日当日に在籍している方						
算出式	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 = 個人別支給額								
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>2026年4月2日～2026年6月15日までに期中入社した方は賞与支給の対象外</li> <li>2025年10月1日～2026年3月31日の勤惰調査期間中に入社した方は、賞与評価と勤惰率による賞与支給ヵ月の算定をおこなった結果が0.50ヵ月を下回る場合は0.50ヵ月を支給</li> <li>2026年4月1日付で入社した方は一律0.50ヵ月の支給</li> <li>賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げ</li> <li>期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤・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、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する。</li> <li>※その他の無給の休暇・休職等も含む</li> <li>2026年4月1日付でメイト社員から社員採用された方は、メイト社員としての賞与評価をおこなったうえで社員の支給基準を適用(基準となる本給は2026年4月1日時点のもの)</li> <li>2026年4月1日付けで昇格した社員の基礎となる本給は、昇格・進級前の2026年3月31日時点のもの</li> <li>業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象</li> </ul>								
参考	<b>【賞与支給の前提となるステージ毎の本給】</b> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>ステージA・B</td> <td>資格給+個人成果給+役割給</td> </tr> <tr> <td>ステージC</td> <td>資格給+個人成果給+役割給 ※ステージC-tはベース給のみ</td> </tr> <tr> <td>メイト社員・メイト社員-h</td> <td>基本給 + 職務給</td> </tr> </table>			ステージA・B	資格給+個人成果給+役割給	ステージC	資格給+個人成果給+役割給 ※ステージC-tはベース給のみ	メイト社員・メイト社員-h	基本給 + 職務給
ステージA・B	資格給+個人成果給+役割給								
ステージC	資格給+個人成果給+役割給 ※ステージC-tはベース給のみ								
メイト社員・メイト社員-h	基本給 + 職務給								
	※扶養家族手当、転勤地域手当、その他調整給・手当は除く								

## エルダースタッフ賞与要求(案)

2025年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2026年6月賞与要求は下記の通り要求をします。

- ・ エルダースタッフの賞与評価は、S～Dの5段階評価とし、B評価中心の正規分布する
- ・ 2025年度下半期の賞与評価でSもしくはA評価を取得した場合は、下表のとおり賞与支給カ月が加算される

評価	エルダースタッフⅠ	エルダースタッフⅡ	エルダースタッフⅢ	エルダースタッフP
S	1.75カ月	2.45カ月	2.45カ月	1.35カ月
A	1.55カ月	1.85カ月	1.85カ月	1.15カ月
B	1.25カ月	1.25カ月	1.25カ月	0.95カ月
C	1.25カ月	1.25カ月	1.25カ月	0.95カ月
D	1.25カ月	1.25カ月	1.25カ月	0.95カ月

## エルダースタッフ 賞与評価について

賞与評価を、下記のとおり要求します。

なお、賞与評価はS～Dの5段階評価とします。

- ◇ B評価中心の正規分布とする

## エルダースタッフ 支給細則

支給日	2026年6月15日	
支給基準日	エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ	2026年6月1日時点の月額基準給料にもとづく
	エルダースタッフP	2026年6月1日時点の月額基準給料にもとづく
勤惰調査期間	2025年10月1日～2026年3月31日	
支給対象者	2026年6月15日賞与支給日当日に在籍している方	
算出式	月給制: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 = 個人別支給額 時給制:月初から月末までの1ヵ月間に出勤がない場合、賞与支給額の6分の1が控除	
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2025年10月1日～2026年6月1日までにエルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPに転換された方および職種・週契約時間を変更された方の基本給は、2025年6月1日時点で算出し、エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPとしての基準にもとづいて支給</li> <li>・ 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げ</li> <li>・ エルダースタッフPは、月初から月末までの1ヵ月間に出勤がない場合、賞与支給額の6分の1が控除される</li> <li>・ 短時間勤務取得期間は、評価加算と基本賞与の合計額が時間按分される</li> <li>・ 期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤・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。</li> </ul> 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する。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む ・ 業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象	

## スケジュール

## 2026年6月賞与支給までのスケジュール

2026年4月下旬～5月中旬	2026年5月2●日	2026年6月15日
限定メンバーズ VOICE (動画視聴)	労使協議会にて 労働組合より賃金要求と会社回答※	2026年6月賞与支給

※ 労使協議会後の組合速報については、後日、組合ホームページでお知らせいたします。

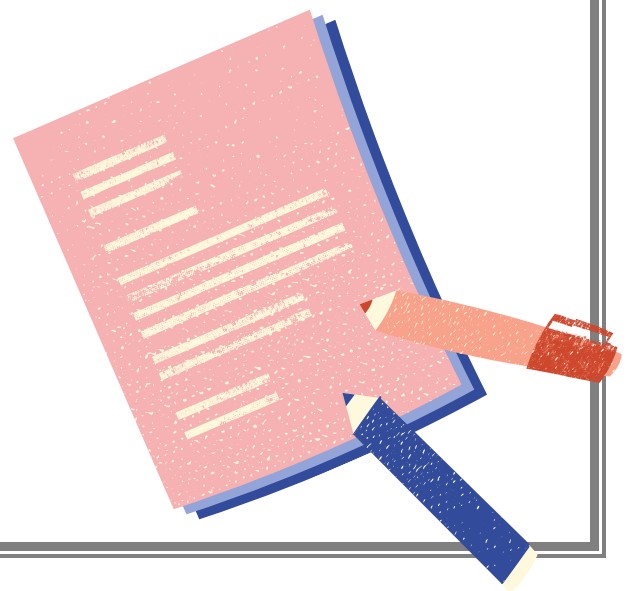
<https://www.imgu.or.jp/>

検索

IMGU



# 【 MEMO 】



労働組合は下記SNSにおいても様々な情報をお届けしています！



▲三越伊勢丹グループ労働組合  
公式マスコットキャラクター  
イングちゃん

本件に関するお問い合わせ先

三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部  
支部執行委員長：中住 萌里（ナカズミ モエリ）  
書記長：近藤 一貴（コンドウ カズタカ）  
内線TEL:820-1661 / 外線TEL:052-252-1661  
右記二次元コードからもご質問を受け付けております。お気軽にご連絡ください。

▼ご質問フォーム

