

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部

2026年5月

メンバーズ VOICE 議案書(案)

＜今回のメンバーズ VOICE の位置づけ＞

今回は、2025年度通期の業績見込みを踏まえた上での2026年6月支給賞与について、および2026年度賞与（2026年12月、2027年6月）の業績評価指標について、労使で協議してきた内容をお伝えします。

○配布対象者：全雇用形態 ※非組合員含む



三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

＜三越伊勢丹ニッコウトラベル支部大会 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＞

2026年6月賞与要求案について

＜第二号議案＞

2026年度賞与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 程：5月27日（水）16：30～

会 場：日本橋SDビル7階組合事務所

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. 三越伊勢丹ニッコウトラベルを取り巻く環境

【報告事項】

1. 三越伊勢丹グループの2025年度通期業績見込みについて

- 2025年度第3四半期終了時点のグループ業績については、人とデジタルでつながる国内識別顧客の売上高が全体を牽引し、海外顧客の購買客数もCRM施策が奏功したことから、営業利益は266億円と、四半期単位においては過去最高額の結果となりました。
- 販管費については、物価影響による経費増に対し、人件費や地代家賃を中心とした経費構造改革を推進したことで、前年同時期比にて34億円の削減となり、65億円の年間削減計画も順調に推移しています。
- 営業利益については、第3四半期終了段階として580億円と、前年実績を若干下回る水準となりましたが、通期の見込みとしては、海外顧客売上高において、外部環境与件の影響を踏まえ、一部計画の見直しはおこなわれたものの、期初目標からの変更はない過去最高益の780億円となっています。

■三越伊勢丹グループ（連結） 第3四半期累計業績（4月～12月）

単位：百万円	第3四半期累計業績結果			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%	/
販管費	191,584	▲3,450	98.2%	
営業利益	58,065	▲1,873	96.9%	

■三越伊勢丹グループ百貨店事業会社 総額売上高状況（4月～12月）

単位：百万円	総額売上高	前年差	単位：百万円	総額売上高	前年差
三越伊勢丹	579,273	▲2,513	新潟三越伊勢丹	25,838	71
札幌丸井三越	44,398	▲1,912	広島三越	6,250	▲886
函館丸井今井	4,059	▲360	高松三越	16,388	▲737
仙台三越	18,912	▲872	松山三越	3,128	▲423
名古屋三越	45,105	▲2,452	岩田屋三越	98,851	▲2,121
静岡伊勢丹	10,804	▲503			

■グループセグメント別 第3四半期累計業績（4月～12月）

単位：百万円	百貨店業	クレジット・金融・友の会業	不動産業	その他
	実績	実績	実績	実績
セグメント売上高	336,083	26,469	17,624	74,807
セグメント利益	47,435	5,192	2,873	2,206

※数値については、三越伊勢丹グループ第3四半期業績発表数値より抜粋

2. 三越伊勢丹ニコウトラベルの業績について

- 三越伊勢丹ニコウトラベルの25年度通期業績については、売上高8,224百万円、営業利益302百万円となっています。

【各事業の通期業績見込み】

- 2025年度は、期初においては為替状況の好転等も期待されていましたが、結果としては未だ円安と現地物価高の影響が続き、海外旅行事業においては、差益率が伸び悩む厳しい状況が続きました。海外旅行事業の通期業績においては、売上高および売上総利益は、前年を上回るものの、予算を下回っています。
- 国内旅行事業においては、前年から差益率は減少しているものの、売上高および売上総利益において、前年および予算を上回っています。
- FIT、法人、インバウンドの事業については、いずれも売上、売上総利益両方とも、前年および予算を上回っています。
- 通期の販売費および一般管理費においては、人件費や外部委託費の減少の影響が大きく、予算から100百万円以上下回っています。

【参考：全社2025年度通期業績（2025年4月～2026年3月）】

単位：百万円	実績	予算差	予算比	前年比
売上高	8,224	324	104.10%	107.81%
売上総利益	1,704	▲115	93.64%	110.73%
営業総利益	1,809	▲130	93.27%	109.57%
販売管理費	1,507	▲132	91.91%	108.39%
営業利益	302	2	100.70%	—

【参考：2019年度からの業績推移】

単位：百万円	19年度 実績	20年度 実績	21年度 実績	22年度 実績	23年度 実績	24年度 実績	25年度 実績
売上高	6,054	1,031	1,696	3,563	6,037	7,628	8,224
売上総利益	1,699	284	328	757	1,186	1,539	1,704
販売管理費	1,847	1,360	1,261	1,139	1,292	1,391	1,507
営業利益	36	△1,073	△861	△286	100	261	302

3. 2025 年度計画（アクションプラン）について

- ・ 2025 年度のアクションプランでは、連邦戦略やまち化戦略、識別化・利用拡大・生涯顧客化、DX 基盤・事業構造改革、人財戦略を重点として、施策をすすめてきました。2025 年 3 月時点での各重要施策については下記の通りです。

1) 連邦戦略について

- ・ 2025 年度の通期目標（外商顧客売上高、法人旅行売上高）は達成されています。
- ・ 特に外商顧客売上高については、全体の売上高に対する外商顧客シェアが 40%以上となっています。
- ・ この要因は、2024 年度から継続して取り組んできた、ツアーの種別や日程にバリエーションを持たせ、外商連携を強化することにより、これまで以上に多くの個客にツアー購買を促す取り組みを進めてきた結果と捉えています。

2) まち化戦略について

- ・ 海外代理店と連携した集客（インバウンド売上高）について、上半期時点では、通期目標に対して届いていないといった状況でしたが、下半期にて巻き返され、通期目標は達成となっています。
- ・ 一方で、各都市の代理店やシニアレジデンス等からの取扱高については、2024 年度において特にシニアレジデンス等にて高い反響があった反動もあり、2025 年度目標からは下回っています。

3) 識別化の取り組みについて

- ・ 新規顧客数 3,350 人の目標については、達成されています。大きな要因としては、EC の基盤整備として、HP の刷新やマイページ機能の追加をおこなったことと、提携宿泊先施設の宿泊の販売を開始したことの効果も大きいと捉えています。
- ・ また、現在、グループ CRM 連携に向けた基盤づくりとして、顧客管理システムの刷新が計画されています。
- ・ 顧客管理システムの変更によって、外商を中心とした百貨店のメンバーも、個客の旅行履歴や旅行予約の有無、傾向などの情報にふれられるようになる予定です。
- ・ システム変更は、2026 年 11 月におこなわれ、その後はエムアイカードポイントの利用も可能となります。

4) 利用拡大の取り組みについて

- ・ 高感度上質戦略ツアー売上高に関しては、外商顧客シェアを伸ばしてきたこともあり、目標は達成されています。

5) 生涯顧客化の取り組みについて

- ・ 複数回参加の利用顧客（リピーター）数の目標については、上期終了時点では目標に対して未達の状況でしたが、下期に入り急激に巻き返し通期目標を達成しています。
- ・ これは、一度ツアー参加されたお客様の多くが、下半期にてリピートしていただいたことが大きな要因と分析されています。魅力あるコンテンツの造成や、丁寧な事前・事後連絡、添乗員の努力などの結果と捉えています。

5) DX 基盤・事業構造改革の取り組みについて

- ・ 差益率を求める効率重視の考え方から、下半期において、少しでも収益を高めるため差益額を求める方向性とした結果、催行率は目標を上回りました。一方で、その影響で満席率に関しては、目標を下回る状況が続いています。
- ・ 2024 年度から引き続き、ツアーのバリエーションを増やすといった考え方から、1 人当たりの造成本数も目標設定がおこなわれてきましたが、2 年連続でこの通期目標は達成しています。
- ・ EC 売上高に関しては、マイページ機能の追加等が功を奏し、目標を上回っています。

【参考：アクションプランの主な重要 KPI について】

項目	KPI	通期目標	目標に対する状況、結果
連邦戦略	外商顧客売上高	3,000 百万円	105%
	法人旅行売上高	200 百万円	128%
まち化戦略	代理店等取扱高	500 百万円	80%
	インバウンド売上高	400 百万円	108%
識別化	新規顧客数	3350 人	103%
	グループ CRM 連携に向けた基盤づくり	-	-
利用拡大	高感度上質戦略ツアー売上高	4,600 百万円	104%
生涯顧客化	年間 300 万円以上利用の顧客数	430 人	105%
DX 基盤・事業構造改革	海外主催催行率	55%	100%
	海外主催満席率	74%	91%
	海外主催 1 人当たり造成本数	24 本	108%
	EC 売上高	500 百万円	134%

Ⅱ. 2026年6月支給賞与について

【審議決定事項】

対象：社員、メイト社員、エルダースタッフ

1. 三越伊勢丹ニッコウトラベルの賞与制度について

- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルの賞与は、2021年度より、春の交渉時の年間要求ではなく、12月賞与、6月賞与それぞれ、半期ごとに要求をおこなう制度となっています。
- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルの賞与制度における支給表の見直しについては、通期業績見込みを確認した上で、基本的には6月賞与にておこないます。また、支給表の見直しについては、予め期初に設定した業績評価指標を基に検討します。
- ・ 支給表を見直す場合の変動の幅については、増減いずれも0.50ヶ月と定めています。
- ・ 過去のコロナ禍のような大きな環境変化や業績の著しい増減等が起きた際は、ベースとなる賞与支給表によらず、直近の業績を踏まえて支給ヶ月の交渉をおこなう場合もあります。

2. 今回の6月賞与交渉について

1) 2026年6月賞与水準の前提について

- ・ 今回の6月賞与では、期初設定した業績評価指標に基づき、検討してきました。
- ・ 2025年度賞与の業績評価指標については、基本として営業利益予算比を重視しますが、業績と連動して支給ヶ月が自動的に決定するものではなく、総合的な視点で交渉ができる観点から、以下の二つを設定しています。

【2025年度業績評価指標】

三越伊勢丹ニッコウトラベル自社業績（営業利益目標の予算比）
2025年度計画（アクションプラン）

2) 2026年6月賞与水準の考え方について

① 増額の考え方について

- 2025年度の営業利益は予算到達（予算比100%）となりますが、今回は2025年度計画の内容も重視した上で、増額での要求をおこないます。
- 現在の三越伊勢丹ニッコウトラベルにおいては、利益率より海外主催事業が主力となっており、その中でも、ヨーロッパのツアーが重要な位置づけとなっています。
一方で、取り巻く環境としては、期中において為替状況の好転も期待されていましたが、結果としては、2025年度は通期に渡り円安傾向に大きな変化は見られませんでした。加えて、ランプ関税や紛争等、国際情勢の影響も大きい1年だったと捉えています。
但し、全社としては、これらの影響を受けつつも、全ての事業における企業への貢献や、年度計画における重要目標の多くを達成したことで、予算到達となると捉えています。
これは、各目標に対して、目標以上の成果を求めたメンバーの努力の結果と認識しています。
- また、現在の三越伊勢丹ニッコウトラベルとしては、2026年度からは新たな経営体制の基、より一層の事業拡大を進めていくことも示されています。
- このように、総合的に勘案した結果、今回の支給水準については、増額の要求をおこなうことが重要と捉えています。

② 具体的な内容について

- 増額の水準については、賞与支給表のヵ月の変動も検討しましたが、配分可能な限られた原資の中では、ヵ月の変動による水準では業績への影響が大きいことも確認しています。
このため、今回は支給表通りの水準に加算金を加えた要求とします。
具体的に、加算金は5,000円とします。
- 2026年度入社ステージCtについては、賞与制度に則り、0.50ヶ月の要求をおこないます。

【参考：支給表の水準】

	12月	6月	年間支給ヶ月
ステージB	2.50	平均2.50	平均5.00
ステージCs	平均2.50	平均2.50	平均5.00
ステージCa	平均2.30	平均2.30	平均4.60
ステージCt 2024年度入社	平均2.30	平均2.30	平均4.60
ステージCt 2025年度入社	平均1.30	平均2.30	平均3.60
メイト社員	平均1.20	平均1.20	平均2.40
エルダースタッフ	1.00	1.00	2.00

③ 今回の賞与支給表について

- ・ 2026 年度春の交渉において、下記の制度改定または改定予定のものがありますが、いずれも新制度での賞与支給は 2026 年度賞与（2026 年 12 月賞与）からとなります。
- ・ 今回の要求は、2025 年度の賞与支給表に則っておこないます。

【参考：2026 年度春の交渉での賞与支給表に関する制度改定および制度改定予定】

項目	内容	賞与への影響	状態、予定
ステージC本給表改定	旧：役割給 4 つ 新：役割給 3 つ	役割 3 つとしての賞与支給表への改定	5 月に審議予定 26 年 12 月賞与から
再雇用制度	エルダースタッフ Ⅲ、ⅢM、Ⅳに賞与支給表を新設	旧：年間 2.00 ヶ月固定 新：Ⅲ、年間平均 2.70 ヶ月 ⅢM、年間平均 2.40 ヶ月 Ⅳ、年間平均 3.20 ヶ月	4 月制度改定済み 26 年 12 月賞与から
ステージB賞与支給表改定	6 月賞与支給表を +0.10 ヶ月	役割・評価別賞与が +0.10 ヶ月	4 月制度改定済み 26 年 12 月賞与から

3. 社員の具体的な要求内容（2026年6月支給賞与）について

- 社員の2026年6月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。

【ステージB】

(1) 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

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

6月
1.50

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	B①	B②	B③	B④	B⑤
S	1.70	1.60	1.50	1.40	1.30
A	1.45	1.35	1.25	1.15	1.05
B	1.20	1.10	1.00	0.90	0.80
C	0.95	0.85	0.75	0.65	0.55
D	0.70	0.60	0.50	0.45	0.35

(3) 加算金要求

加算金については、以下の通り要求します。

一律5,000円

【6月賞与支給日】 6月15日（月）

【ステージCs】

(1) 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

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

6月
2.00

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

(3) 加算金要求

加算金については、以下の通り要求します。

一律5,000円

【6月賞与支給日】 6月15日(月)

【ステージCa】

(1) 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

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

6月
1.90

役割・評価別賞与 単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

(3) 加算金要求

加算金については、以下の通り要求します。

一律5,000円

【6月賞与支給日】 6月15日（月）

【ステージCt（2025年度入社、2024年度入社）】

（1）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。

各人の成果行動に基づき、絶対評価とする

（2）支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

6月
2.00

評価別賞与 単位：ヵ月

6月	6月
S	0.50
A	0.40
B	0.30
C	0.20
D	0.10

（3）加算金要求

加算金については、以下の通り要求します。

一律 5,000 円

【ステージCt（2026年度入社）】

（1）支給表要求

2026年度4月1日入社 of ステージCt については、以下の通り要求します。

0.50 ヶ月

【6月賞与支給日】 6月15日（月）

【賞与支給細則】社員の賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

1. 社員の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日当日在籍している者。

ただし、期間中欠勤・休職日数等（育児休職・介護休職等※）、私用の遅刻早退外出のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数を算出する。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日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、職務、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ステージCsに転換した者は、4月1日現在とする。

※2026年4月1日に社員ステージCtとして入社した者は、4月1日現在とする。

3) 支給方法

① 社員ステージB

a) 期間中欠勤のない者

2026年6月：本給×(1.50ヶ月+役割・評価別支給ヶ月)+5,000円

b) 期間中欠勤、休職、遅刻、早退、私用外出のある者

2026年6月：{本給×(1.50ヶ月+役割・評価別支給ヶ月)+5,000円} × (所定労働分数-不労分数) / 所定労働分数

② 社員ステージCs

a) 期間中欠勤のない者

2026年6月：本給×(2.00ヶ月+役割・評価別支給ヶ月)+5,000円

b) 期間中欠勤、休職、遅刻、早退、私用外出のある者

2026年6月：{本給×(2.00ヶ月+役割・評価別支給ヶ月)+5,000円} × (所定労働分数-不労分数) / 所定労働分数

③ 社員ステージCa

a) 期間中欠勤のない者

2026年6月：本給×(1.90ヶ月+役割・評価別支給ヶ月)+5,000円

b) 期間中欠勤、休職、遅刻、早退、私用外出のある者

2026年6月：{本給×(1.90ヶ月+役割・評価別支給ヶ月)+5,000円} × (所定労働分数-不労分数) / 所定労働分数

④ 社員ステージCt (2025年度以前入社)

a) 期間中欠勤のない者

2026年6月：本給×(1.50ヶ月+評価別支給ヶ月)+5,000円

b) 期間中欠勤、休職、遅刻、早退、私用外出のある者

2026年6月：{本給×(1.50ヶ月+評価別支給ヶ月)+5,000円} × (所定労働分数-不労分数) / 所定労働分数

⑤ 社員ステージCt (2026年度入社)

2026年6月：本給×0.50ヶ月

4. メイト社員の具体的な要求内容（2026年6月支給賞与）について

- ・ メイト社員の2026年6月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。

【メイト社員】

(1) 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

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

評価	6月
S	1.40
A	1.30
B	1.20
C	1.10
D	1.00

(3) 加算金要求

加算金については、以下の通り要求します。

一律5,000円

【6月賞与支給日】 6月15日（月）

【賞与支給細則】社員の賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

1. メイト社員の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日当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職日数等（育児休職・介護休職等※）、私用の遅刻早退外出のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数を算出する。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日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、職務、および資格は、2026年3月31日現在とする。

※2026年4月1日にフェロー社員からメイト社員に転換した者は、4月1日現在とする。

3) 支給方法

a) 期間中欠勤のない者

2026年6月：本給×評価別支給ヶ月+5,000円

b) 期間中欠勤、休職、遅刻、早退、私用外出のある者

2026年6月：(本給×評価別支給ヶ月+5,000円) × (所定労働分数-不就労分数) / 所定労働分数

5. エルダースタッフの具体的な要求内容（2026年6月支給賞与）について

- エルダースタッフの2026年6月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。

(1) 基本賞与要求

基本賞与については、以下の通り要求します。

1.00 ヶ月

(2) 賞与加算要求

賞与加算については、以下の通り要求します。

(賞与加算結果については労使で確認を行います)

S 加算 : 0.40 ヶ月

A 加算 : 0.20 ヶ月

【参考：エルダースタッフ現行制度】

	支給ヶ月	賞与加算
エルダースタッフ I・II	みなし月例給×1.00 ヶ月 (12月・6月)	S 加算 : 0.40 ヶ月
エルダースタッフ III	月例給×1.00 ヶ月 (12月・6月)	A 加算 : 0.20 ヶ月

(3) 加算金要求

加算金については、以下の通り要求します。

一律 5,000 円

【6月賞与支給日】 6月15日 (月)

【賞与支給細則】エルダースタッフの賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

1. エルダースタッフの2026年6月基本賞与

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日当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職日数等（育児休職・介護休職等※）、私用の遅刻早退外出のあるものは、後述の支給方法にて支給する。

※その他の無給の休暇・休職も含む

2) 基準日

時間給および月例給は、2026年6月1日現在とする。なお、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

エルダースタッフみなし本給 × 1.00ヶ月 + 5,000円

（みなし本給＝時間給×週契約時間×52週／12ヶ月、円単位切り上げとする）

b) 期間中欠勤、休職、遅刻、早退、私用外出のある者

支給対象期間の内、1日から末日まで1日も支給対象日がない月については、総額の1/6を1ヶ月分とし、当該月数分を控除する。

②月給制エルダースタッフ

a) 期間中欠勤のない者 エルダースタッフ月例給×1.00ヶ月+5,000円

b) 期間中欠勤、休職、遅刻、早退、私用外出のある者

$$\frac{(\text{エルダースタッフ月例給} \times 1.00 \text{ヶ月} + 5,000 \text{円}) \times (\text{所定労働分数} - \text{不就労働分数})}{\text{所定労働分数}}$$

※細部については労使協議の上決定する。

Ⅲ. 2026 年度賞与（2026 年 12 月、2027 年 6 月）交渉について

【審議決定事項】

1. 業績評価指標の設定における考え方について

- ・ 2026 年度の賞与交渉においても、ベースとなる賞与支給表を踏まえた交渉を、年間ではなく半期ごとに要求をおこなっていきます。
- ・ 交渉のベースとなる業績評価指標は今回設定し、実際の賞与交渉においては、業績評価指標を踏まえながら、支給表の見直しの有無を確認し決定していきます。
- ・ 2026 年度の業績評価指標については、営業利益予算比の他、業績と連動して支給ヶ月が自動的に決定するものではなく、総合的な視点で交渉、協議ができる点から、26 年度年度計画（アクションプラン）も設定します。
- ・ 尚、三越伊勢丹ニッコウトラベルの 2026 年度営業利益目標は、370 百万円と確認しています。

2. 設定内容

【2026 年度業績評価指標】

三越伊勢丹ニッコウトラベル自社業績（営業利益目標の予算比）
2026 年度計画（アクションプラン）

IV. 今回の賞与協議を踏まえての組合の考え

【報告事項】

対象：全雇用形態

- ・ 2025 年度の賞与については、主力の主催海外事業における為替状況が好転しないといった厳しい環境を乗り越えた上での要求となります。
- ・ 2025 年度の通期業績については、外部環境の影響を受けつつも、年度計画に基づいた取り組みを進めた結果、最終的にはほぼ予算通りとなる着地となりました。
- ・ 今後の三越伊勢丹ニッコウトラベルについては、さらなる事業拡大も計画されています。
- ・ これまで、三越伊勢丹ニッコウトラベルにおいては、統合後、コロナ禍やアフターコロナの影響を受け続け、賞与支給においても、満額以上の支給はおこなっていません。
- ・ 一方で、旅行業界としては未だ厳しい環境が続いています。
- ・ このような環境や状況を踏まえると、このタイミングにおいて、可能な限り支給表以上の水準による支給を実現し、メンバーが達成実感を得ることが重要と捉えています。

- ・ 本来は、支給ヶ月の変動による増額をおこないたいと考えますが、今回については、業績への影響も考慮した上で要求案を組み立ててきました。
- ・ 今回、賞与交渉に向けた協議の中では、このような支給表の変動に至れるほどの原資がない中で、どのような対応が取れるかの話し合いを労使で重ねてきています。
- ・ 今回の賞与要求は、これまでの賞与支給の経緯や、現在の三越伊勢丹ニッコウトラベルの状況なども踏まえた上での内容となっているため、今後については、業績の数値だけを見て必ずしも今回と同様の「ヵ月変動ではない増額要求」ができるとは捉えていません。
- ・ 一方で、今後はより一層の事業拡大を図る中で、今後の三越伊勢丹ニッコウトラベルとしての賞与制度についても労使通年協議で議論をおこなっていきます。

- ・ 組合としては、営業利益においても目標以上の業績を達成する際は、年度計画も踏まえてその時の状況を都度確認しますが、支給表の変動による増額を検討していきたいと考えます。
- ・ 今後の取り組みにおいても、引き続き取り巻く環境や企業の状況、そしてメンバーの声を重視しつつ、様々な課題の解決に取り組んでいきます。

【今後のスケジュール】

日程	会議体等	場所
5月8日(金)	支部執行委員会	日本橋 SD ビル 7 階
5月13日(水)	本部執行委員会	
5月14日(木)	支部評議員会	日本橋 SD ビル 7 階
5月16日(土)～5月26日(火)	限定メンバーズ VOICE	
5月27日(水)	支部大会	日本橋 SD ビル 7 階
5月下旬	労使協議会	
6月15日(月)	2026年6月賞与支給予定	

