

2026年6月賞与は、支給表通り平均1.00ヶ月支給で労使合意！

< 労使協議会の議題詳細 > 2026年6月賞与、2026年度業績評価指標

4月21日本部執行委員会での執行部案の審議決定、4月25日から27日までメンバーズVOICEにて現場説明、4月28日の分会評議員会にて最終審議決定を行いました。

5月11日の労使協議会にて賞与要求の満額回答、2026年度業績評価指標案を労使合意しています。

5月11日（月）10：30～リモート開催 出席者：【会社】佐久間・田中・小林・澤田 【組合】吉田（貴）・木村（敬称略）

2026年6月支給賞与要求概要

2026年6月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 2026年6月賞与については、以下の支給表で要求します。
- 賞与制度がある月給制社員は、「平均1.00ヵ月」を要求します。



①月給制社員：賞与支給表

（社員・メイト社員・スペシャリティスタッフ）

評価	2026年6月 賞与ヶ月
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

②月給制社員：賞与支給表

（エルダースタッフ・エルダースペシャリティスタッフ）

評価	2026年6月 賞与ヶ月
S	1.30
A	1.15
B	1.00
C	0.85
D	0.70

< 評価分布要求 >

- ① 社員（ステージB/ステージC、メイト社員は「平均B以上」とすることを要求します。
- ② エルダースタッフ・スペシャリティスタッフは「絶対評価」とすることを要求します。

2026年年度業績評価指標

- 賞与支給ヶ月を変動する判断指標として「年間営業利益」を用いた定量指標と「中期経営計画、アクションプランの進捗状況」を評価する定性指標を設定し、その反映は2027年6月賞与からとします。

2026年度業績評価指標			
定量	年間営業利益 黒字達成	年間営業利益 前年比	年間営業利益 予算比
	中期経営計画、アクションプラン等の進捗状況		
定性	中期経営計画、アクションプラン等の進捗状況		



総合的に勘案

2027年6月賞与
支給表からの
変動を判断

【吉田委員長】

厳しい逆風の中、労使一体で再起を図り収支改革と対話文化の醸成に挑む

- 2025年度を振り返りますと、止まらない物価高騰や大型施策の反動など、非常に厳しい逆風が重なった一年でした。
- 一方で、会社と私たちが危機感を一つにして、営業施策への取り組みやコスト削減など、一丸となって業績回復に励んでまいりました。それだけに、今回の営業赤字という見通しについては、組合としても非常に悔しく、危機感を抱いています。この状況に関しては、私たち一人ひとりの知恵や行動が、まだ変化に追いつけていない私たちの課題としてしっかりと見つめ直し、これからの行動につなげていかななくてはならないと捉えています。
- 今回の賞与における「加算部分」については、残念ながら営業赤字である結果を踏まえ、変動は見送り、支給表通りの合意となりました。このような現在の厳しい経営状況の中での水準の維持を労使合意できたことを、改めて感謝を申し上げます。
- メンバーにとって、適切な緊張感を持ちながら、「もう一度ここから頑張ろう」という気概を持って、業務に臨めるよう継続してメンバーとは対話を進めていきます。
- 2026年度については、優先して収支構造の抜本的改革、フロアの定借化やテナント誘致の拡大など、「床を変える」に優先的に取り組むことが示されています。一方で、場の変化に合わせ、一人ひとりがこれまで準備してきた「個客業化」を全員が腹落ちし、自ら動き出せる状態をつくること、スピード感を持って成果に結びつけられるかが、難局を乗り越える鍵になるといえます。
- 組合としても、「対話文化の醸成」を軸に現場の声を戦略に活かし、変化に柔軟に対応できる環境づくりと、成果を労働条件へ還元する循環の構築に注力します。労使が同じ目線で成長軌道を取り戻せる一年にしていきたいと思います。引き続きよろしく願いいたします。

【佐久間社長】スピード感を最優先に、床を変え、働き方を変え、役割構造を変える—今年度中に種を蒔き計画を前倒しで確実に実行する

- ✓ 2025年度が残念ながら、不本意な形で終わってしまったこと、これはひとえに経営の責任であり、十分重く受け止めております。一方で、3年前に赴任して以来「床を変えて、働き方を変えて、役割構造を変えよう」という合言葉を掲げてきましたが、昨年度ようやく、具体的な一部リモデルが動き始めました。
- ✓ これを言い訳にするつもりはありませんが、世の中の様々なアゲインスト（逆風）の中で改革を進めることと、足元の業績を守ること、このバランスの取り方に課題があったと考えています。
- ✓ 本年度、私たちが直面している最大の課題は、スピード感の不足です。
- ✓ 危機感の共有や変革のアクションにおいて、どうしても二の足を踏んでしまう傾向があります。今年度は、一人ひとりがこの状況を自分事として捉えられるようマインドセットを徹底し、我々執行部門もより決意を持って、アクションにつなげていきます。
- ✓ この4月、5月の動きを見ると、流れは確実に変わりつつあります。この好機を確実に捉え、スピード感を持って、「床の変更」を推し進め、今年度は計画をさらに前倒しして、一段二段先のレベルまで着手していきます。
- ✓ 株式会社という組織である以上、今の執行メンバーで未来永劫進めるわけではありません。私は、現体制臨めるのは今年度が最後だという覚悟でいます。
- ✓ 本来であれば来年、再来年に蒔く予定だった種を今年度中に蒔き、次の体制がスムーズに走り出せるよう、視野を広げて準備を進めていきます。
- ✓ 先日、営業部門の小林担当長とも話をしましたが、よりスピーディーに変革を進めていかねばなりません。従業員の皆様に、当事者意識を持っていただくためには、組合の協力は不可欠です。ぜひ一丸となって丸井今井として結束を固めていけるよう、今年度もよろしく願いいたします。