

対象：社員・メイト社員・エルダースタッフ

2026年5月
三越伊勢丹グループ労働組合
新潟三越伊勢丹支部

5月18日（月）労使協議会を開催し、 2026年6月賞与組合要求に満額回答をいただきました。



5月18日（月）15:00より、労使協議会が開催されました。組合からの要求を受け、労使協議で詰めてきた内容について相違がないため、櫻井社長よりその場での満額回答が出されました。

<会社回答にあたって> 櫻井社長のコメント

本日頂きました「要求書内容」については、会社として慎重に検討した結果、労働組合の要求通りで回答させていただきます。まずは、あらためて、従業員の皆さまの日々のご奮闘に、感謝をいたします。

2025年度は、「個客業への転換」に向けた中期経営企画の初年度と位置づけ、営業利益7.5億を目指しスタートしました。結果として、目指した予算まであと一歩届かなかったものの、増収増益を成し遂げました。従業員の皆さまのご努力と成果に報いるべく、2019年度のコロナ禍以降最高の賞与支給率とすることができました。

昨年度は“館業”から“個客業”への転換に向け、①集客、②識別化、③利用拡大、④生涯個客化の「個客業プロセス」に適合した組織へ再構築し、生産性向上を目指しました。

結果、エムアイWメンバー数は前年・予算ともに大幅に上回り、識別顧客売上についても、前年を上回る利用拡大へ繋げることができました。また、グループ連邦での取組によるその他営業収益についても増収増益の大きな要因となりました。

26年度のテーマは「気づき」です。昨年度下期から掲げているスローガン『上質を日常に Premium for everyday～』は引き続きMISSIONとして、『助け合う企業、新潟三越伊勢丹』をVALUEに掲げ、意識改革と営業改革を行います。そのために、一人一人が「観察力」を鍛え、今までの常識を疑い、行動を一変することが重要です。

本年度も労使一丸となって、能動的に『変革への挑戦』をしていきましょう。
よろしくお願いいたします。

<会社回答受諾にあたって> 星田委員長のコメント

6月賞与要求に対する即日回答をいただきまして、ありがとうございます。

2025年度の企業業績は予算には未達であったものの、売上高は前年差+1.5億円・営業利益は前年差+1億円と、増収・増益を達成することができました。

これらの成果をメンバーへの報いにつなげるべく、賞与支給水準について前向きにご検討いただいたこと、賞与要求に対して満額でご回答いただけましたことに感謝申し上げます。

今後、外部環境の変化が一層加速する中、単年度での業績の良し悪しにとどまらず、企業業績およびメンバー処遇の中長期的な向上を見据えた、業務と意識のさらなる変革が必要と考えます。

メンバー一人ひとりが企業・組織への貢献と自身のやりがいの双方の向上を実感できる職場環境の実現を目指し、労使一体となって、企業とメンバーの持続可能な成長へ繋げていくことを確認いたします。

以上をもって、会社回答受託のご挨拶とさせていただきます。本日はありがとうございました。



2026年6月賞与要求にあたっての基本的な考え方

賞与の業績評価指標と考え方

年間2回の賞与について、新潟三越伊勢丹では賞与支給表を用いた「半期交渉」を行っています。12月支給賞与は企業存続の懸念など特別な問題がない限り、支給表の満額を要求します。6月支給賞与は前年度の状況（営業利益額予算比・売上高予算比 + 定性指標）を鑑み、具体的な支給ヵ月を要求します。

2025年12月支給賞与		
営業利益額 予算比	売上高 予算比	定性指標 ※

上記3項目を鑑み、
企業存続の懸念がなければ、
支給表の満額を交渉

2026年6月支給賞与		
営業利益額 予算比	売上高 予算比	定性指標 ※

上記3項目を鑑み、
賞与支給表を基準に交渉

※定性指標は主に「アクションプランの進捗に貢献した取組」について評価します。

2025年度決算について

(株)新潟三越伊勢丹 2025年度通期業績

単位：百万円

	実績	予算比	前年比	予算額	前年実績
売上高	34,154	96.4	100.4	35,400	33,995
営業利益	748	99.7	116.6	750	641

2025年度は通期で売上高354億円、営業利益7.5億円を目標として設定しました。

売上高は、予算に未達ながら、GCP上位個客の販売促進、非識別顧客の集客に向けた新規催事の導入、イベント企画の提案強化により売上の伸長を図り、前年に対して増収に繋がりました。

営業利益は、予算に対してわずかに未達となったものの、前年と比較して大きく伸長し、増益を達成することができました。

増収に至った要因として、営業面ではその他の営業収益が前年を上回り、収益の増加に寄与しました。経費面では、人件費削減や広告費の見直しを中心とした効果的な経費コントロールにより、販管費を圧縮し、利益を確保しました。

定性指標は主に「アクションプランの進捗に貢献した取組」について評価します。2025年度は、個客業への転換に向けたプロセスを推進してきました。集客・識別化・利用拡大の各項目において、想定以上の成果が得られています。

前年に対する増収増益と、アクションプランの進捗が想定以上の状況であることから、労働組合としては基準となる支給表を念頭に交渉を行い、**会社より即日満額回答をいただきました。**

2026年6月賞与支給水準

雇用区分	今回支給	基準となる支給表に対する増減
社員 ステージB	平均3.2ヵ月	▲0.1ヵ月
社員 ステージC、C-t	平均2.4ヵ月	基準となる支給表通り
メイト社員	平均1.4ヵ月	基準となる支給表通り
エルダースタッフ	平均1.0ヵ月	基準となる支給表通り

社員 賞与

社員 ステージB

平均3.2ヵ月の支給

評価	①	②	③	④	⑤	役割なし	新任
6	4.4	4.1	3.8	3.5	3.2	2.6	2.9
5	4.2	3.9	3.6	3.3	3.0	2.4	2.7
4	4.0	3.7	3.4	3.1	2.8	2.2	2.5
3	3.8	3.5	3.2	2.9	2.6	2.0	2.3
2	3.6	3.3	3.0	2.7	2.4	1.8	2.1
1	3.4	3.1	2.8	2.5	2.2	1.6	1.9

・担う役割と2025年度(年間)における個人評価を反映し、支給ヵ月を決定します。

・本給及び役割ゾーンは、2026年3月31日現在とします。

単位：ヵ月

社員 ステージC、C-t

平均2.4ヵ月の支給

評価	①	②	③	C-t
S	2.7	2.6	2.4	2.4
A	2.6	2.5	2.3	2.3
B	2.5	2.4	2.2	2.2
C	2.4	2.3	2.1	2.1
D	2.3	2.2	2.0	2.0

・担う役割と2025年度下期における、個人評価を反映し、支給ヵ月を決定します。

・本給及び資格・役割ゾーンは、2026年3月31日現在とします。

単位：ヵ月

メイト社員	平均1.4カ月の支給
--------------	-------------------

評価	L職 外商	SL職	販売 スタッフ
S	1.7	1.6	1.5
A	1.6	1.5	1.4
B	1.5	1.4	1.3
C	1.4	1.3	1.2
D	1.3	1.2	1.1

・担う役割と2025年度下期における、個人評価を反映し、支給ヵ月を決定します。

・本給及び役割は、2026年3月31日現在とします。

単位：ヵ月

エルダースタッフ（月給制）	基準となる支給表通り
----------------------	-------------------

	エルダースタッフ	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
S	1.4	1.6	1.7	1.8
A	1.2	1.3	1.4	1.5
B	1.0	1.0	1.1	1.2
C	-	0.9	1.0	1.1
D	-	0.8	0.9	1.0

単位：ヵ月

エルダースタッフ（時給制）

職種	基本賞与	+	S評価	A評価
エルダースタッフ IV・V	みなし本給 ×1.0ヵ月		みなし本給 ×0.4ヵ月	みなし本給 ×0.2ヵ月

・2025年度下期における、個人評価を反映し、支給ヵ月を決定します。

・本給は、2026年3月31日現在とします。

2026年6月の賞与支給日：6月15日（月）