

社外秘

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部

2026年6月賞与議案書(案)



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

今回の議案書では、**2026年6月賞与要求について**ご説明します。
動画視聴及びFormsアンケートのメンバーズVOICEをおこないます。
視聴方法や確認方法は、以下の通りですのでご確認ください。

【限定メンバーズVOICE実施方法】

※対象者：社員・BC社員・メイト社員・BCメイト社員・エルダースタッフ
期間・・・**2026年5月16日～5月24日**

①動画配信メンバーズVOICE・・・組合HPから説明動画をご覧ください。
組合HPへのリンクは下記より

<https://members.imgu.or.jp/ka001/50103>

②議案書・・・会社PCの貸与がある方はPDFデータを組合HPからダウンロードしてください。

③Formsアンケート・・・**Formsアンケートで出欠確認とします**ので**必ずご回答ください**。
リンクアドレスは下記

[【2026年5月開催】 2026年6月賞与要求議案書案メンバーズVOICE 出欠確認 Formsアンケート - フォームに記入する](#)



【2026年5月開催】 2026年6月賞与
要求議案書案メンバーズVOICE 出欠
確認Formsアンケート



今回の主な内容

I. 2026年6月賞与について（案）【審議決定事項】

II. 2026年度賞与業績評価指標について【審議決定事項】

組合HPで議案書説明動画を配信していますので、お手元に本資料をご用意頂きご視聴ください。



※組合HPが新しくなりパスワードが変更しております。
詳細は以下の通りです。

労働組合ホームページ

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

ユーザー名：従業員コード10桁

パスワード：生年月日(西暦)8桁



労働組合 LINE@



〈三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部大会 議事日程〉

- 1. 議長団選出
- 2. 書記任命
- 3. 開会宣言
- 4. 議事運営委員
- 5. 成立確認・資格審査報告
- 6. 議事日程発表・承認
- 7. 議事開始宣言

支部書記次長
支部大会議長
支部大会議長
支部大会議長
議事運営委員長
議事運営委員長
支部大会議長

- 〈議事〉
 - 第一号議案
 - I .2026年6月賞与について（案）
 - 第二号議案
 - II .2026年度賞与業績評価指標について

- 8. 議事終了宣言
- 9. 支部執行委員長挨拶
- 10.閉会宣言

支部大会議長
支部執行委員長
支部大会議長

日程：2026年5月25日（月）10時00分より

会場：晴海トリトン13階会議室3中・4小・6小

構成員：支部大会代議員・支部役員・本部役員

項目		ページ
I . 2026年6月賞与について（案）	審議決定事項	P.10
II . 2026年度賞与交渉について	審議決定事項	P.21

1. 取り巻く環境

① 2025年度第3四半期の三越伊勢丹グループの状況

(1) 三越伊勢丹HDS第3四半期動向

第3四半期のみ（10月から12月）の実績では、総額売上高が前年比101.4%となり増収。販売管理費は前年差で13億円の削減ができた。その結果、営業利益は266億円とクォーター単位では過去最高の営業利益であった前年の251億円を上回る営業利益を上げることができている。

また、営業利益から経常利益にかけては、持分法適用会社の新光三越が保有している株式の評価替え等により持分法利益が堅調に推移したこともあり、増益幅が少し大きくなっている。

第3四半期までの累計実績では、総額売上高は第3四半期に少しもち直したものの、まだ若干のマイナス。販売管理費は前年差で34億円削減したことにより、営業利益は580億円と前年差▲18億円にまで縮小し前年実績に近づいている。

営業利益から経常利益の前年差が+58億円となっている点は、先ほどの持分法利益の増加に伴うものとなっている。

当期純利益は前年比110%超の512億円となり、第3四半期までの累計として過去最高の当期利益を更新。

(2) 国内主要百貨店総額売上高実績(店舗・各社別)

首都圏の（株）三越伊勢丹では、国内顧客売上高が非常に堅調に推移している。

第3四半期までの累計実績で国内顧客売上高は前年比104%。

なかでも、識別顧客は前年比107%、当社が重視するEMアイカードと三越伊勢丹アプリ両方をもつ「MI Wメンバー」、並びにKPIに掲げた「年間お買いあげ額300万円以上顧客」の売上高がともに前年比110%を超える推移であることから、個客業プロセスが順調に進んでいる手応えを感じている。

店舗別では、三越日本橋本店が前年比103.3%と堅調に推移している。

伊勢丹新宿本店は第3四半期までで少し前年には届いていなかったものの、丹青会が非常に活況で、丹青会期間中に前年比を上回り、前年の年間総額売上高4,290億円を超えるペースになる予想。

（株）三越伊勢丹全体の総額売上高は、第3四半期終了時点で前年比99.6%とだいぶ前年実績に近づいてきている。

地域百貨店につきましても、上期の総額売上高前年比96%程度のトレンドから第3四半期終了時点で97%へ上昇。先日開示しました1月売上速報ではほぼ100%と、徐々に数字が上がってきている。

表① グループ連結業績 第3四半期(4月~12月)

(億円)	第3四半期累計 (4-12月)実績	前年比	前年差	(参考) 第3四半期(10-12月)実績		
				実績	前年比	前年差
総額売上高	9,606	98.2%	▲179	3,644	101.4%	+48
売上高	4,063	97.3%	▲111	1,524	99.4%	▲8
売上総利益	2,496	97.9%	▲53	935	100.3%	+2
販売管理費	1,915	98.2%	▲34	669	98.1%	▲13
営業利益	580	96.9%	▲18	266	106.2%	+15
経常利益	638	96.7%	▲22	307	112.4%	+33
当期純利益	512	110.3%	+47	218	103.8%	+8

※百貨店定借テナント売上・百貨店外MD扱い高を含む総取扱高は10,101億円

表② グループ連結販管費

(億円)	第3四半期 実績	前年増減	前年増減の内訳				
			経費 構造改革	売上運動	戦略経費	物価影響	その他
人件費	679	▲12	▲30			+17	
宣伝費	66	▲1	▲3				+2
地代家賃	223	▲13	▲15	+1			
業務委託費	205	▲11	▲2		+1	+3	▲14
減価償却費	170	+1	▲0		+2		
水光熱費	70	▲1	▲1			▲0	
その他	498	+4	▲4	▲3		+2	+10
合計	1,915	▲34	▲56	▲2	+3	+22	▲2

表③ 国内主要百貨店総額売上高実績

(億円)	総額 売上高	前年比	前年差	総扱高※	(億円)	総額 売上高	前年比	前年差	総扱高※
伊勢丹新宿本店	3,111	98.8%	▲37	3,139	札幌丸井三越	443	95.9%	▲19	481
三越日本橋本店	1,267	103.3%	+40	1,354	仙台三越	189	95.6%	▲8	192
三越銀座店	912	98.3%	▲15	995	名古屋三越	451	94.8%	▲24	644
伊勢丹立川店	236	98.4%	▲3	238	新潟三越伊勢丹	258	100.3%	+0	261
伊勢丹浦和店	265	96.8%	▲8	268	岩田屋三越	988	97.9%	▲21	1,017
三越伊勢丹計	5,792	99.6%	▲25	5,996	地域主要5社計	2,331	97.0%	▲72	2,598

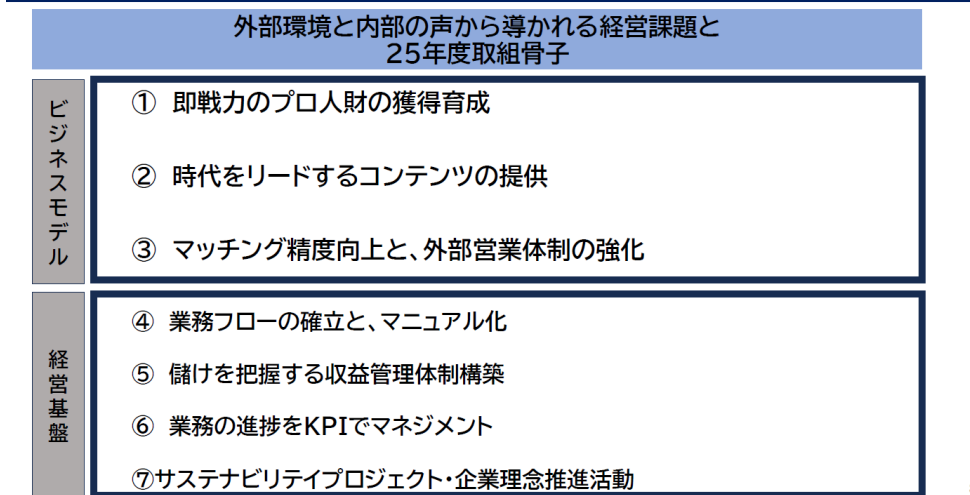
※百貨店定借テナント売上・百貨店外MD扱い高を含む総取扱高

※表①②③は第3四半期決算資料より引用

②2025年度IMH年度方針 (IMH25年度 年度方針説明資料より抜粋)

■25年度取組骨子

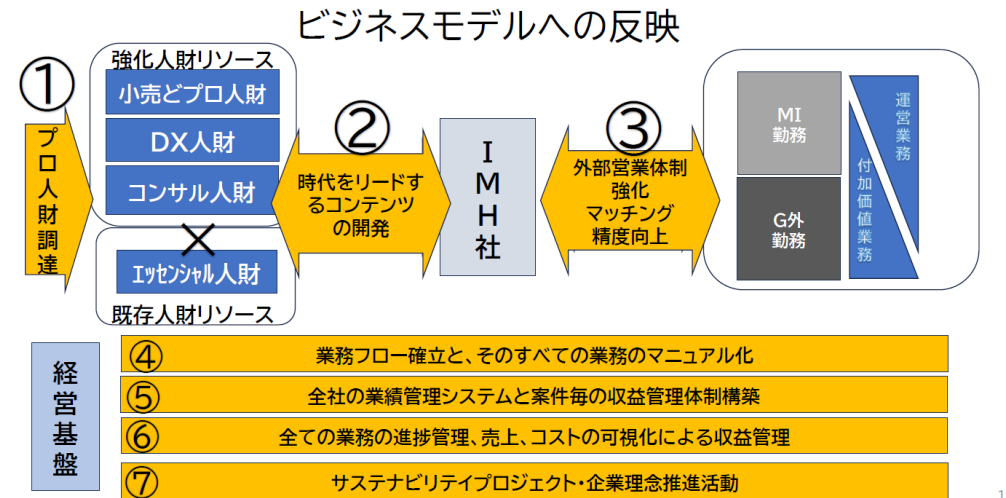
レベルB:社外秘情報



8

■25年度取組骨子

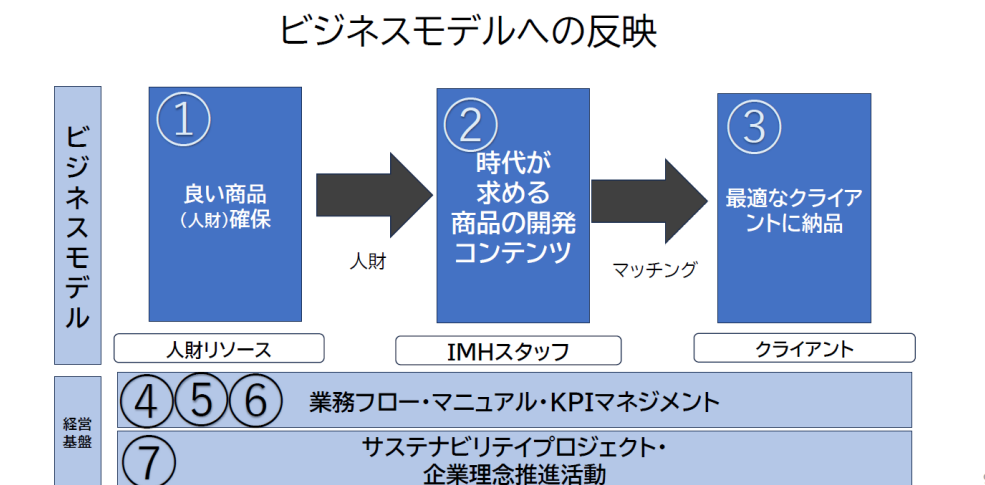
レベルB:社外秘情報



10

■25年度取組骨子

レベルB:社外秘情報



9

VISION	人の力で小売の進化をリード															
MISSION	人の力で高感度上質サービスを提供し、科学的手法で効率化を図りクライアントの成長を加速させる。MIからの移管要員を活用しつづけるグループ百貨店の館業を極め、百貨店運営モデル改革を推進する															
財務目標	2025年度 売上:58億円 営業利益:2.1億円 営業利益率:3.6% (2030年度 売上:120億円 営業利益:6億円 営業利益率:5%)															
提供価値	② 時代をリードするコンテンツの提供 <table border="1"> <tr> <th></th> <th>化粧品・派遣</th> <th>派遣・請負</th> <th>教育事業</th> <th>労務厚生</th> </tr> <tr> <td>内部</td> <td>ミラー事業再構築でMIの化粧品事業に寄与</td> <td>オペレーション改革でMIの生産性向上に寄与</td> <td>基礎教育+αをMIに提供</td> <td>DX化&フロー改善</td> </tr> <tr> <td>外部</td> <td>プロ人財を獲得し化粧品立上げ支援事業着手</td> <td>外部プロを活用した伴走型課題解決モデル</td> <td>外部プロによる未来を見せる教育提供</td> <td></td> </tr> </table>		化粧品・派遣	派遣・請負	教育事業	労務厚生	内部	ミラー事業再構築でMIの化粧品事業に寄与	オペレーション改革でMIの生産性向上に寄与	基礎教育+αをMIに提供	DX化&フロー改善	外部	プロ人財を獲得し化粧品立上げ支援事業着手	外部プロを活用した伴走型課題解決モデル	外部プロによる未来を見せる教育提供	
	化粧品・派遣	派遣・請負	教育事業	労務厚生												
内部	ミラー事業再構築でMIの化粧品事業に寄与	オペレーション改革でMIの生産性向上に寄与	基礎教育+αをMIに提供	DX化&フロー改善												
外部	プロ人財を獲得し化粧品立上げ支援事業着手	外部プロを活用した伴走型課題解決モデル	外部プロによる未来を見せる教育提供													
基盤	① 人財戦略 ③ ビジネスモデル改善 ④ 業務フロー確立 ⑤ 収益管理体制構築															
サステ	コンプライアンス遵守															
マネジメント手法	⑥ KPIマネジメントでPDCAをまわす 「こころ動かす、ひとの力で」を日々の業務に落とし込む (企業理念推進・サステナビリティプロジェクト)															

11

③三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズの2025年度の状況

1)三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズの4月~2月までの業績

①売上

2月までの累計で、41億7千4百万円 (予算比 79.8% ・ 前年比 103.8%)

②販売管理費

2月までの実績で23億9千万円 (予算比 92.4% ・ 前年比 108.5%)

③営業利益

2月までの累計は 1千万円 (予算比 6.6% ・ 前年比 7.9%)

2025年4月~2026年2月までの業績

2025年度実績(4月~2月)				2025年度計画 (単位：百万)
	実績 (単位：百万)	予算比 (単位：%)	前年比 (単位：%)	
①売上	4,174	79.8%	103.8%	5,800
営業総利益	2,400	87.5%	102.8%	3,048
②販売管理費	2,390	92.4%	108.5%	2,839
③営業利益	10	6.6%	7.9%	209

※年度末の営業利益は、1億~1億3千万円程度で、前年比で70%程度、予算比60%程度の結果となる見込み

2. IMHの賞与制度の考え方

①IMHの賞与要求の現行制度の振り返り

2020年度から、業績連動賞与を廃止し**ベースとなる支給表**を前提にしつつ、**業績評価指標に基づいて半期ごとに要求する仕組み**に制度変更され、業績による賞与支給カ月の変動は行わない制度としました。しかし、当時の改定ではグループシェアード企業としての位置づけから支給か月水準は依然として低いという課題が残り、次年度以降も継続協議としていました。その後、新型コロナウイルスの影響により業績が低迷したことから、事業の存続が危ぶまれる状態と判断し、都度要求が2023年度まで続いた影響により支給表改定の議論はできない状態となりました。

2024年度から黒字化傾向となり、シェアード企業脱却に向けた事業方針が示され賞与改定の協議を再開しました。今後さらに高い営業利益予算を目指すことを見越して、あるべき賞与制度を協議し新しい賞与支給表の改定を行いました。これは、すべての雇用形態にとって、**いままで以上に業績への責任は強くなった**といえます。

(※新賞与支給表審議内容については25ページ参照)

また、組合が賞与要求を検討する際には、業績評価指標である営業利益（前年比・予算比）を重要な指標として位置付け、アクションプランの進捗度合いを鑑みて交渉を行います。

②賞与要求を検討するうえでの基本的な考え方

賞与については、一年間の成果に対する還元であり、働きがいやモチベーションの維持向上に繋がる非常に重要な要素といえます。一方で、生活給としての側面をもあるため、安定して支給することがメンバーの安心感に繋がっていると考えます。

ベースとなる支給表を議論の中心に置くことが重要であると捉えています。

3. 業績評価指標について

- 賞与要求を行うにあたり、主に以下の2つの業績評価指標を基に検討します。

① 営業利益（前年比・予算比）

- 2025年度の営業利益については、**予算前年ともに未達の見込み**となります。2023年度以降、外部収益強化が事業戦略の中核として掲げられ、25年度も重点取組として進められてきました。25年度上期スタート時には、インバウンド減少の影響による百貨店の業績低迷が一時的に見込まれ、グループ内部からの百貨店関連の依頼が一時的に停滞、請負案件の期ズレやAR採用代行依頼縮小の影響が予見されていました。しかし、IMHの主要な事業である、派遣・請負・教育関連の営業に関わる事業は、人材の供給・新規外部案件獲得などの取り組みに苦戦し、外部収益シェアは全体の約27%程度となり想定よりも厳しい数字となっております。また営業利益の見込みは、1億～1億3千万円程度の予想で、前年比で70%程度、予算比60%程度の結果となる見込みです。案件単位での利益マネジメントが不十分であったことから売上伸び率を下回る結果となっております。
- グループ内部案件と外部案件で利益率に差がある点は課題としてありますが、過去のシェアード会社としての経緯から相場と比較して抑えられている点からも、それを補完するためにグループ外部案件の25%で利益を上げていかなければならない点は収益構造の課題であり、現在は改善への過渡期といえるものの、それを踏まえた予算・前年を達成できなかったことは事実です。

25年度グループ別業績表		
グループ別	予算比	前年比
労務厚生G	101.4%	98.6%
教育G	72.5%	82.1%
化粧品事業担当ミラー	100.1%	97.7%
化粧品事業担当営業G	54.0%	111.2%
派遣・請負・紹介G	71.8%	107.6%
名古屋営業所	80.5%	90.4%
福岡営業所	91.1%	113.0%
全社計	79.5%	103.5%

② アクションプランの進捗度合い

- 25年度のアクションプランは営業力強化に重点をおいており、外部プロ人財の活用がスタートしました。しかし、営業に関わるKPIの達成度合いについても目標達成はしている項目も多いが営業利益に結びついていない点は課題として残っており、新規顧客への「営業の手法と魅力あるコンテンツの不足」、既存顧客への「低い継続率」、「短期案件から長期案件への移行への提案力の課題」などがあります。
- 一方で、業務フロー改善（労務厚生RPA・スタッフ給与明細WEB化・米国三越採用面接のAI化など）では進捗があり、働き方が改善された点は、一定の成果があったものと捉えています。

4. 2026年6月賞与要求にあたっての考え方

今回の賞与要求では、営業利益予算だけではなく前年を大きく下回ってる状況と、事業戦略上の重要な方針である外部営業強化に向けた取り組みに結果が伴っていない点は、直ちに企業存続に影響を与える状況とは言えないものの、直近数年のIMH業績の推移を鑑みると厳しい状況であると捉えています。またグループ内部案件の比重が大きく、安定した経営を目指すうえで、外部収益強化によりグループ外部案件の比重を高めることは、重要な事業戦略ですが、改善には至っていません。

このような背景の中、業績評価指標で評価すると厳しい結果と言わざるを得ません。よって、支給表をベースに、評価のある雇用形態においては減額した水準で要求をします。なかでもステージBは経営と近い立場であり、25年度のアクションプランや業績結果に対して背負っている責任が大きいことから、他の雇用形態以上の減額幅を以て要求いたします。その他の社員ステージC・BC社員・メイト社員・BCメイト社員は、ステージBよりは責任の大きさは小さいものの、事業方針達成に対する責任に対して一定の意識をもつ必要があると踏まえ一定の減額での要求をします。

エルダースタッフに関しては、支給カ月と求められる期待役割から減額要求対象とはいたしません。

本来であれば、IMHの賞与制度ではベースとなる支給表通りとすべきところではありますが、26年6月賞与水準を判断する上で、営業利益とそれに関わるアクションプランの進捗では予算前年未達である点は重く受け止めなければならず、ベースとなる支給表からの減額要求は致し方ないと考えます。

【審議決定事項】

I . 2026年6月賞与について（案）

**対象：社員、BC社員、メイト社員、BCメイト社員、
エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅵ・Ⅶ**

1. 2026年6月賞与要求について

対象：社員・BC社員・メイト社員・BCメイト社員・エルダースタッフ

ポイント

- 2025年度の企業業績を踏まえ、ベースとなる賞与支給表から減額での要求をします。

直近の業績推移と賞与支給水準（B評価時）

単位：百万

	2023度	2024度	2025度
	実績 / 予算	実績 / 予算	見込み/ 予算
売上	3549 / 3950	4457 / 4800	4,600 / 5800
営業利益	89 / 100 (89%)	181/235 (77%)	100~130 / 209

単位：カ月

交渉方法	都度交渉			半期交渉			半期交渉	
	12月	6月	年間	12月	6月	年間	12月	6月
支給カ月	12月	6月	年間	12月	6月	年間	12月	6月
ステージB	1.25	2.20	3.45	1.25	2.75	4.00	1.50	今回要求
ステージC	1.45	2.00	3.45	1.55	2.35	3.90	1.60	
BC-C			0.00	1.55	2.35	3.90	1.60	
メイト	1.30	1.30	2.60	1.35	1.35	2.70	1.50	
BCメイト	1.30	1.30	2.60	1.35	1.35	2.70	1.50	
エルダースタッフ	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.10	

- 2020年度に賞与交渉に関するグループガイドラインが策定されたことを受け、IMHでは、2021年度より、ベースとなる支給表を基にした半期交渉を行ってきました。
- 半期交渉においては、業績評価指標を「営業利益（前年比・予算比）」に設定し、アクションプランの進捗など定性的な要素も含め総合的に判断し、賞与を要求します。

2. 2026年6月賞与支給水準（B評価時）

対象：社員・BC社員・メイト社員・BCメイト社員・エルダースタッフ

審議決定事項

各雇用形態の賞与支給表におけるB評価時の水準は下記の通りを要求します。

2026年6月賞与要求水準			
雇用形態	評価	支給カ月	支給表からの減カ月数
社員ステージB	(役割③ B評価時)	2.60	0.40
社員ステージC	(役割② B評価時)	2.35	0.05
BC社員ステージC	(役割④ B評価時)	2.35	0.05
メイト社員	(B評価時)	1.45	0.05
BCメイト社員	(B評価時)	1.45	0.05
エルダースタッフ	(一律)	1.10	0

3. 具体的な雇用形態毎の要求内容

1) 社員

① 賞与評価要求

賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき以下の通り要求します。
 評価結果については適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

平均 B 評価以上の分布とする

② 支給表要求

社員ステージC 及び C-t社員

単位：カ月

	役割①	役割②	役割③
S	2.80	2.75	2.75
A	2.60	2.55	2.55
B	2.40	2.35	2.35
C	2.20	2.15	2.15
D	2.00	1.95	1.95

社員ステージB

単位：カ月

	役割①	役割②	役割③	役割④
S	3.50	3.40	3.30	3.30
A	3.20	3.10	3.00	3.00
B	2.80	2.70	2.60	2.60
C	2.40	2.30	2.20	2.20
D	2.10	2.00	1.90	1.90

※2026年4月1日入社 of 社員は初回賞与0.50カ月を要求します。入社年度の12月以降は、それぞれの雇用形態の支給表を使用します。
 ※2026年4月1日にメイト社員およびBCメイト社員より社員へ雇用転換した者の2026年6月賞与は、2.35カ月を要求します。
 ※C-t社員は役割②を使用します。

③支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

- ・2026年6月賞与⇒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。
- ただし、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日数とし、それにより出勤分数を算出する。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。
- ※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

- ・2026年6月賞与⇒本給、階層は2026年3月31日現在とする。
- ※2026年4月1日にメイト社員またはBCメイト社員から社員に転換した者は2026年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6月賞与支給方法

- ・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給ヵ月
 - ・期間中に欠勤・休職のある者⇒(本給×支給ヵ月) × {(所定労働分数－不就労分数)/ 所定労働分数}
- ※欠勤の算定期間は、2026年6月賞与は2025年10月1日から2026年3月31日までとする。
- ※期中に入社した者で期間中に欠勤・休職のないものは、0.5ヵ月を下回らないこととする。
- ※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。
- ※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

- 賞与支給予定日：2026年6月15日（月）

2)BC社員

①賞与評価要求

賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき以下の通り要求します。
 評価結果については適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

平均 B 評価以上の分布とする

②支給表要求

単位：カ月

評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
S	2.95	2.85	2.80	2.75	2.75
A	2.75	2.65	2.60	2.55	2.55
B	2.55	2.45	2.40	2.35	2.35
C	2.35	2.25	2.20	2.15	2.15
D	2.15	2.05	2.00	1.95	1.95

※2026年4月1日にBCメイト社員及び社員ステージCよりBC社員へ雇用転換した者の2026年6月賞与は、下記の支給表を要求します。

2026年4月BC社員転換者の6月賞与支給カ月

支給カ月				
役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
2.55	2.45	2.40	2.35	2.35

③支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

・2026年6月賞与⇒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。

ただし、期間中入社・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日数とし、それにより出勤分数を算出する。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。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

・2026年6月賞与⇒本給、階層は2026年3月31日現在とする。

※2026年4月1日にBCメイト社員からBC社員に転換した者は2026年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6月賞与支給方法

・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給ヵ月

・期間中に欠勤・休職のある者⇒本給×支給ヵ月×{(所定労働分数－不就労分数)/ 所定労働分数}

※欠勤の算定期間は、2026年6月賞与は2025年10月1日から2026年3月31日までとする。

※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。

※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

■賞与支給予定日：2026年6月15日（月）

3)メイト社員

①賞与評価要求

賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき以下の通り要求します。
評価結果については適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

平均 B 評価以上の分布とする

②支給表要求

メイト社員

評価	支給カ月
S	1.90
A	1.70
B	1.45
C	1.20
D	1.00

※2026年4月1日入社 of メイト社員の2026年6月初回賞与は、0.50カ月とします。

※2026年4月1日にフェロー社員 I・II からメイト社員へ雇用転換した者の2026年6月賞与は1.20カ月を要求します。

③支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

・2026年6月賞与⇒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。

ただし、期間中入社・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日数とし、それにより出勤分数を算出する。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。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

・2026年6月賞与⇒本給は2026年3月31日現在とする。

ただし、2026年4月1日入社者・雇用転換者は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6月賞与支給方法

・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給カ月

・期間中に欠勤、休職のある者⇒本給×支給カ月×{(所定労働分数-不労分数)/所定労働分数}

※欠勤の算定期間は、2026年6月賞与は2025年10月1日から2026年3月31日までとする。

※期中に入社した者で期間中に欠勤・休職のないものは、0.5カ月を下回らないこととする。

※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。

※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

■賞与支給予定日：2026年6月15日(月)

4)BCメイト社員

①賞与評価要求

賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき以下の通り要求します。
評価結果については適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

平均 B 評価以上の分布とする

②支給表要求

評価/職務	支給ヵ月		
	ゾーン1 (一般)	ゾーン2 (副店長・BS)	ゾーン3 (店長)
S	1.75	1.85	1.95
A	1.60	1.65	1.70
B	1.45	1.45	1.45
C	1.35	1.30	1.25
D	1.15	1.05	0.95

※2026年4月1日入社BCメイト社員の2026年6月の初回賞与は、0.50ヵ月とします。

③支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

・2026年6月賞与⇒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。

ただし、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日数とし、それにより出勤分数を算出する。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。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

・2026年6月賞与⇒本給は2026年3月31日現在とする。

ただし、2026年4月1日入社者・雇用転換者は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6月賞与支給方法

・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給ヵ月

・期間中に欠勤、休職のある者⇒本給×支給ヵ月×{(所定労働分数-不就労働分数)/所定労働分数}

※欠勤の算定期間は、2026年6月賞与は2025年10月1日から2026年3月31日までとする。

※期中に入社した者で期間中に欠勤・休職のないものは、0.5ヵ月を下回らないこととする。

※その他、細部の取り扱いについては会社と組合で協議の上決定する。

※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

■賞与支給予定日：2026年6月15日(月)

5)エルダースタッフ

①賞与要求

単位：カ月

1.10

※2026年4月1日入社のエルダースタッフの2026年6月の初回賞与は、0.50カ月とします。

②支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

・2026年6月賞与⇒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。
 ただし、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日数とし、それにより出勤分数を算出する。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。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

○基準日

・2026年6月賞与⇒本給は2026年6月1日現在とする。

○2026年6月賞与支給方法

・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給カ月
 ・期間中に欠勤、休職のある者⇒本給×支給カ月×{(所定労働分数－不就労分数)/ 所定労働分数}

※欠勤の算定期間は、2026年6月賞与は2025年10月1日から2026年3月31日までとする。

※期中に入社した者で期間中に欠勤・休職のないものは、0.5カ月を下回らないこととする。

※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。

※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

■賞与支給予定日：2026年6月15(月)

4. スケジュール

日程	協議・会議
2026年5月14日・15日	支部評議員会
5月16日～5月24日	メンバーズVOICE（リモート・動画）
5月25日	支部大会
5月27日	労使協議会
6月15日	妥結内容に基づき支給

[議案書及びメンバーズVOICEの情報は下記から](#)

[2026年6月賞与メンバーズVOICE開催 - 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 | 三越伊勢丹グループ労働組合](#)

【審議決定事項】

Ⅱ. 2026年度業績評価指標について

対象：社員、BC社員、メイト社員、BCメイト社員、
エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅵ・Ⅶ

1. 2026年度賞与交渉について

対象：社員・BC社員・メイト社員・BCメイト社員・エルダースタッフ

審議決定事項

(1) 賞与交渉方針

賞与要求については半期交渉を前提とし、以下のフローに基づき要求を行う。

- ① 2026年度の賞与支給額の決定に使用する「業績評価指標」は第1四半期を目途に協議・決定する。
- ② 2026年度賞与（2026年12月・2027年6月）は、2026年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、12月賞与は2026年10月、6月賞与は2027年4月を目途に要求を行う。

(2) 2026年度賞与の考え方

2026年度賞与交渉については、IMH業績の黒字化が見込まれることから、賞与交渉方針にもとづいた制度上の「支給表に基づいた半期交渉」での賞与交渉を行います。

半期交渉について

半期要求では制度上の支給表をベースにしなが、期初に審議決定した業績評価指標を踏まえ、半期ごとに賞与支給水準を確認・交渉・要求を行います。

(3) 賞与支給フロー

参考：賞与交渉フロー(半期要求)

以下のスケジュールを目安に会社と賞与協議を行います。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	翌年1月	翌年2月	翌年3月
→		前年度 賞与支給		12月賞与協議				賞与支給		6月賞与協議→	
今年度業績指標決定						12月賞与メンバーズVOICE				春の交渉メンバーズVOICE	
6月賞与メンバーズVOICE											

2. 2026年度業績評価指標について

(1) 2026年度賞与交渉について

2026年12月と2027年6月賞与交渉については、「支給表に基づいた半期交渉」とします。また、その際は下記の業績評価指標を用いて賞与交渉を行います。

審議決定事項

(2) 2026年度業績評価指標 について

- ・ 営業利益(前年比・予算比)
- ・ アクションプラン進捗度
- ・ グループ連結営業利益の状況

- ・ 大幅な環境変化があった場合は、別途労使交渉を行います。その場合、企業環境・業績に対応した水準の確保を図ります。その中で、企業環境・業績が想定以上となった場合においては、積極的な水準の向上を目指します。
- ・ 支給表の変更がない場合は「評議員会」にて賞与の審議決定を行っていきます。

(3) 賞与制度について【報告事項】

- ・ 企業業績営業利益の実額が向上した際には、メンバーへの還元は労使ともに同じ方向を向いています。そのためにはそれぞれの期待役割を認識し、目指すべき方向に全員で進むことが必要です。また、賞与制度の議論については、支給表のありかたや、業績に連動させる方法など、労使通年協議として取り扱うべき内容として捉え、今後協議していきます。

3. スケジュール

日程	協議・会議
2026年5月14日・15日	支部評議員会
5月16日～5月24日	メンバーズVOICE（リモート・動画）
5月25日	支部大会
5月27日	労使協議会
6月15日	妥結内容に基づき支給

[議案書及びメンバーズVOICEの情報は下記から](#)

[2026年6月賞与メンバーズVOICE開催 - 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 | 三越伊勢丹グループ労働組合](#)

参考：2025年度の賞与制度改定の経緯 ※2025年IMH賞与制度改定議案書より抜粋

【ポイント】

雇用区分間の賞与水準のバランスを再検討し、あるべき賞与水準の実現のために全体の水準引上げを行います。

【賞与制度の課題と経緯】

現状の賞与支給表はコロナ禍直前に制度設計したものであり、当初は、完全シェアード会社の位置づけから、営業利益をゼロベースでの事業運営を前提としてきました。その後、中期経営計画やグループ連邦の考え方が整理され、IMHはシェアードの役割は担いながらも、営業利益が求められる企業へとシフトしています。

2020年度の支給表改定では、賞与交渉の際に、ベースとなる支給表の設定として、業績連動賞与分を基本賞与に組み込む改定を実施いたしました。当時の業績や要員バランスから、「社員」と「メイト社員」との雇用形態間の賞与水準の差を、担う役割の範囲や責任の範囲を基に明確にすることを最優先とた業績連動基礎分の配分を実施しました。

また、社員の業績連動賞与分は、一律1.5カ月加算としたため、ステージBとステージCの水準の差が年間の支給カ月で0.1カ月という少ない差にとどまるという課題が残りました。

この課題については、課題として労使で協議をしていく予定でしたが、新型コロナによる業績低迷から賞与水準への議論ができない状況となり、2024年度から安定経営の兆しが見えてきたことから議論を再開しました。

	2019年		2020年以降		2025年
	基本賞与+業績連動賞与 (年間)	業績連動基礎分を 基本賞与に加算	基本賞与 (年間)	今回加算分	基本賞与 (年間)
ステージB	2.5+業績連動	→1.5加算	4.0	→0.5加算	4.5
ステージC	2.4+業績連動	→1.5加算	3.9	→0.1加算	4.0
メイト社員	2.3+業績連動	→0.4加算	2.7	→0.3加算	3.0
BC社員ステージC	制度未導入	-	3.9	→0.1加算	4.0
BCメイト社員	2.0+目標達成店舗手当	→0.7加算	2.7	→0.3加算	3.0
エルダースタッフ	2.0	→加算なし	2.0	→0.2加算	2.2

参考：現行の賞与支給表（2025年改定）

社員ステージB賞与支給表

12月 一律支給表 単位：カ月

役割①	役割②	役割③	役割④
支給カ月 一律 1.5			

6月 役割別評価別支給表 単位：カ月

評価	役割①	役割②	役割③	役割④	評価 ビッチ
S	3.90	3.80	3.70	3.70	0.3
A	3.60	3.50	3.40	3.40	0.4
B	3.20	3.10	3.00	3.00	0.4
C	2.80	2.70	2.60	2.60	0.4
D	2.50	2.40	2.30	2.30	0.3
役割 ビッチ	0.1	0.1	0		

年間賞与合計 単位：カ月

評価	役割①	役割②	役割③	役割④	評価 ビッチ
S	5.40	5.30	5.20	5.20	0.3
A	5.10	5.00	4.90	4.90	0.4
B	4.70	4.60	4.50	4.50	0.4
C	4.30	4.20	4.10	4.10	0.4
D	4.00	3.90	3.80	3.80	0.3
役割 ビッチ	0.1	0.1	0		

社員ステージC賞与支給表

12月 役割別評価別支給表 単位：カ月

評価	役割①	役割②	役割③	評価 ビッチ
S	2.05	2.00	2.00	0.20
A	1.85	1.80	1.80	0.20
B	1.65	1.60	1.60	0.20
C	1.45	1.40	1.40	0.20
D	1.25	1.20	1.20	0.20
役割 ビッチ	0.05	0		

6月 役割別評価別支給表 単位：カ月

評価	役割①	役割②	役割③	評価 ビッチ
S	2.85	2.80	2.80	0.20
A	2.65	2.60	2.60	0.20
B	2.45	2.40	2.40	0.20
C	2.25	2.20	2.20	0.20
D	2.05	2.00	2.00	0.20
役割 ビッチ	0.05	0		

年間賞与合計 単位：カ月

評価	役割①	役割②	役割③	評価 ビッチ
S	4.90	4.80	4.80	0.40
A	4.50	4.40	4.40	0.40
B	4.10	4.00	4.00	0.40
C	3.70	3.60	3.60	0.40
D	3.30	3.20	3.20	0.40
役割 ビッチ	0.10	0.00		

BC社員ステージC支給表

12月 役割別評価別支給表 単位：カ月

評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	評価 ビッチ
S	2.15	2.10	2.05	2.00	2.00	0.2
A	1.95	1.90	1.85	1.80	1.80	0.2
B	1.75	1.70	1.65	1.60	1.60	0.2
C	1.55	1.50	1.45	1.40	1.40	0.2
D	1.35	1.30	1.25	1.20	1.20	0.2
役割 ビッチ	0.05	0.05	0.05	0		

6月 役割別評価別支給表 単位：カ月

評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	評価 ビッチ
S	3.00	2.90	2.85	2.80	2.80	0.2
A	2.80	2.70	2.65	2.60	2.60	0.2
B	2.60	2.50	2.45	2.40	2.40	0.2
C	2.40	2.30	2.25	2.20	2.20	0.2
D	2.20	2.10	2.05	2.00	2.00	0.2
役割 ビッチ	0.1	0.05	0.05	0		

12月+6月合計 単位：カ月

評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	評価 ビッチ
S	5.15	5.00	4.90	4.80	4.80	0.4
A	4.75	4.60	4.50	4.40	4.40	0.4
B	4.35	4.20	4.10	4.00	4.00	0.4
C	3.95	3.80	3.70	3.60	3.60	0.4
D	3.55	3.40	3.30	3.20	3.20	0.4
役割 ビッチ	0.15	0.1	0.1	0		

BCメイト社員

<12月および6月賞与支給表>

評価/職務	支給カ月		
	ゾーン1 (一般)	ゾーン2 (副店長・BS)	ゾーン3 (店長)
S	1.80	1.90	2.00
A	1.65	1.70	1.75
B	1.50	1.50	1.50
C	1.40	1.35	1.30
D	1.20	1.10	1.00

評価/職務	年間合計 支給カ月		
	ゾーン1 (一般)	ゾーン2 (副店長・BS)	ゾーン3 (店長)
S	3.60	3.80	4.00
A	3.30	3.40	3.50
B	3.00	3.00	3.00
C	2.80	2.70	2.60
D	2.40	2.20	2.00

メイト社員

<12月および6月賞与支給表>

評価	12月賞与	6月賞与	年間合計 支給カ月
	支給カ月	支給カ月	
S	1.95	1.95	3.90
A	1.75	1.75	3.50
B	1.50	1.50	3.00
C	1.25	1.25	2.50
D	1.05	1.05	2.10

■エルダースタッフ

<賞与支給表>	12月	6月	年間合計 支給カ月
支給カ月	1.10	1.10	2.20