

三越伊勢丹グループ労働組合

三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部

2024年6月度賞与 ならびに

2024年度賞与交渉における業績評価指標

議案書（案）

**社外秘**



IMGU公式  
マスコットキャラクター  
イングちゃん

◆ 議案書配布対象：

社員（非組合員含む）・メイト社員・フェロー社員・エルダースタッフ・スペシャリティスタッフ

◆ 組合員の方は、必ずメンバーズVOICEへのご出席をお願いします。



三越伊勢丹グループ労働組合HP

ID：従業員コード（10桁）

PW：生年月日



ベネフィットステーション・共済会HP

ID / PWは各自で設定頂いたものを  
ご利用ください

三越伊勢丹グループ労働組合  
・共済会LINE@



イングちゃん 公式twitter



# <三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 支部大会議事日程>

- |                |             |
|----------------|-------------|
| 1. 議長団選出       | 支部書記長       |
| 2. 書記任命        | 支部大会議長      |
| 3. 開会宣言        | 支部大会議長      |
| 4. 議事運営委員選出    | 支部大会議長      |
| 5. 成立確認 資格審査報告 | 支部大会議事運営委員長 |
| 6. 議事日程発表・承認   | 支部大会議事運営委員長 |
| 7. 議題開会宣言      | 支部大会議長      |

## 第一号議案

- I. 2024年6月度 社員 賞与要求
- II. 2024年6月度 メイト社員 賞与要求
- III. 2024年6月度 スペシャリティスタッフ I 賞与要求
- IV. 2024年6月度 スペシャリティスタッフ II 賞与要求
- V. 2024年6月度 エルダースタッフ I・II 賞与要求
- VI. 2024年6月度 エルダースタッフ III 賞与要求
- VII. 2024年6月度 エルダースタッフ IV 賞与要求
- VIII. 2024年6月 フェロー社員 一時金要求

## 第二号議案

- I. 2024年度 賞与交渉における業績評価指標

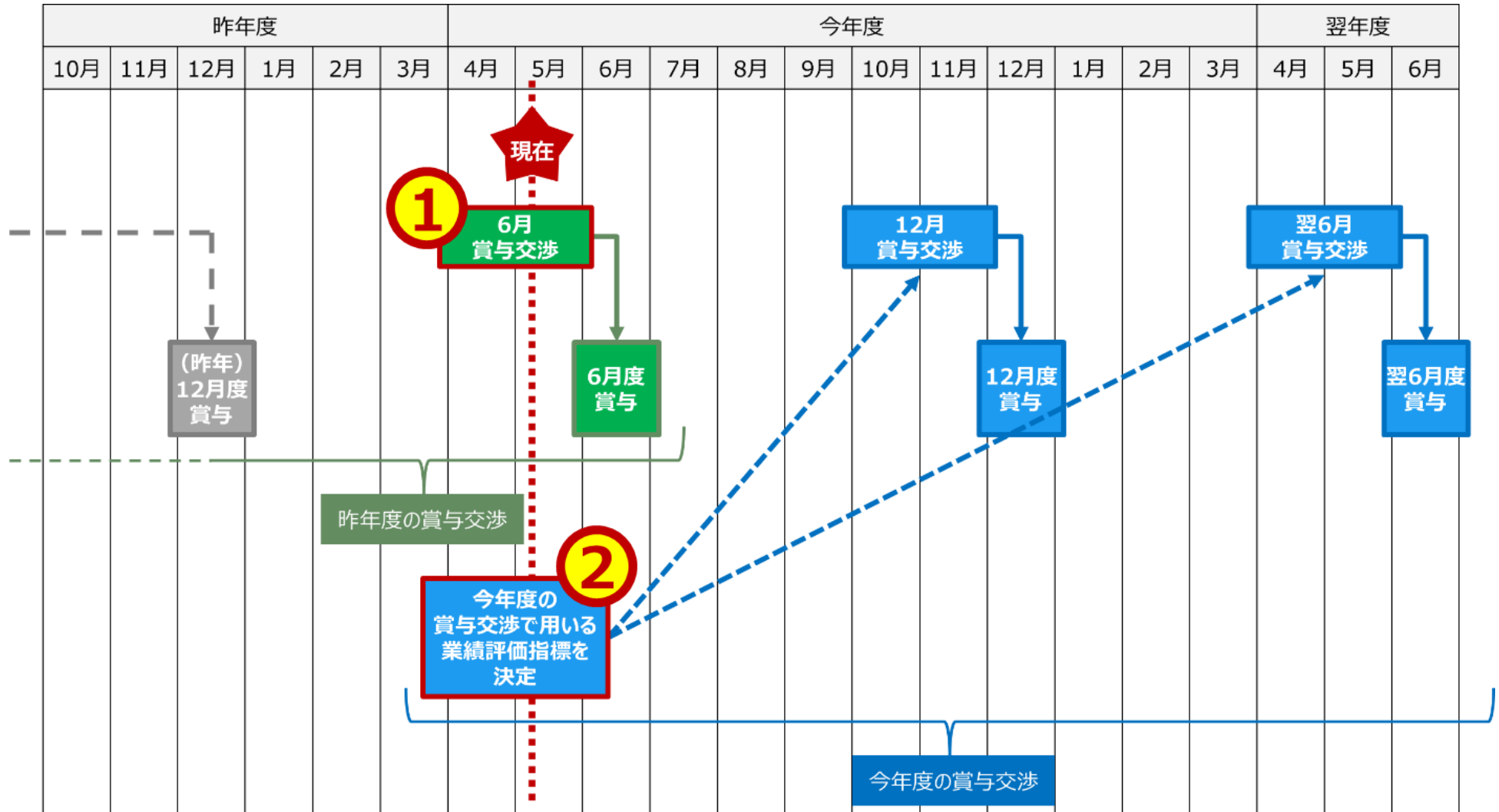
- |              |         |
|--------------|---------|
| 8. 議事終了宣言    | 支部大会議長  |
| 9. 支部執行委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 10. 閉会宣言     | 支部大会議長  |

日程：	2024年5月14日（火）12:00より
開場：	オンライン会議
構成員：	支部大会代議員・支部役員 本部執行委員・監査委員



＜年間の賞与交渉のスケジュールと今回の議案の位置づけ＞

- ① **2024年6月度賞与**の要求の内容について、2023年度の交渉方針に基づいて合意形成を図ります。
- ② 2024年度の賞与（2024年12月賞与と2025年6月賞与）の交渉にむけて、**業績評価指標**を設定します。



## <目次>

<b>I. IMS を取り巻く環境 &lt;報告事項&gt; &lt;全雇用形態対象&gt;</b> .....	<b>6</b>
1. 三越伊勢丹グループの状況 .....	6
(1) 2023年度のグループ連結業績の見込みについて .....	6
(2) 2023年度のセグメント別業績の見込みについて .....	7
(3) 国内百貨店地域事業会社の第3四半期までの累積について .....	8
(4) クレジット・金融・友の会業ならびに不動産業における第3四半期までの累積について .....	9
(5) グループの戦略の進捗について .....	10
2. IMSの状況 .....	11
(1) 2023年度のIMSの業績の見込みについて .....	11
(2) IMSの戦略の進捗について .....	13
(3) 2024年度計画 .....	15
<b>II. 2024年6月度 賞与ならびに一時金要求 &lt;審議決定事項&gt; &lt;全雇用形態対象&gt;</b> .....	<b>16</b>
1. 今回の賞与交渉にあたっての考え方 .....	16
2. 2024年6月度 賞与要求の考え方<対象：社員・メイト社員・スペシャリティスタッフⅠ・スペシャリティスタッフⅡ・エルダースタッフⅠ～Ⅱ・エルダースタッフⅢ・エルダースタッフⅣ> .....	17
(1) 2023年度の賞与交渉の前提となる業績評価指標について .....	17
(2) 3つの業績評価指標に基づいた評価について .....	18
(3) 各雇用形態別の賞与要求について .....	18
(4) 各雇用形態別の要求水準について .....	19
3. 2024年6月度 一時金要求の考え方<対象：フェロー社員> .....	20
4. 賞与ならびに一時金の支給にむけた労使交渉のスケジュール .....	20
5. 2024年6月度 賞与ならびに一時金要求 .....	21
(1) 2024年6月度 社員 賞与要求 .....	21
(2) 2024年6月度 メイト社員 賞与要求 .....	25
(3) 2024年6月度 スペシャリティスタッフⅠ 賞与要求 .....	27
(4) 2024年6月度 スペシャリティスタッフⅡ 賞与要求 .....	28
(5) 2024年6月度 エルダースタッフⅠ・Ⅱ 賞与要求 .....	29
(6) 2024年6月度 エルダースタッフⅢ 賞与要求 .....	31
(7) 2024年6月度 エルダースタッフⅣ 賞与要求 .....	33
(8) 2024年6月 フェロー社員 一時金支給要求 .....	35
<b>III. 2024年度賞与交渉における業績評価指標について&lt;審議決定事項&gt; &lt;対象：社員・メイト社員・スペシャリティスタッフⅠ・スペシャリティスタッフⅡ・エルダースタッフⅠ～Ⅱ・エルダースタッフⅢ・エルダースタッフⅣ&gt;</b> .....	<b>36</b>

1. 賞与交渉における業績評価指標の位置づけ.....	36
2. 2024年度賞与交渉における業績評価指標の案.....	36

## I. IMSを取り巻く環境 <報告事項> <全雇用形態対象>

### ポイント

- 三越伊勢丹グループの営業利益については、期初計画 350 億円であったところから、統合後過去最高益となる 500 億円規模となることを見込んでいます。
- IMS の営業利益については、期初計画の 5.5 億円を上回る、7.0 億円の着地でした。
- IMS のアクションプランの進捗度については、概ね期初の計画通りであったことを労使で確認しています。

### 1. 三越伊勢丹グループの状況

#### (1) 2023年度のグループ連結業績の見込みについて

2023年度期末の総額売上高については好調な国内百貨店の状況をうけ、2023年11月時点での計画値に対し更に上方修正がおこなわれ、12,050億円を見込んでいます。販売管理費については経構造改革の推進で増加をカバーし、こちらも2023年11月時点での計画値から、10億円の削減がなされ2,650億円となる見込みです。営業利益については統合後過去最高益となる500億円の大台に到達する見込みです。

#### 2024年2月2日時点における2023年度通期のグループ業績の計画値

(億円)	通期	前年差	前年比	11月計画差
総額売上高	12,050	+1,165	110.7%	+50
売上高	5,270	+395	108.1%	+20
売上総利益	3,150	+284	109.9%	+10
販売管理費	2,650	+80	103.1%	▲10
営業利益	500	+203	168.9%	+20
経常利益	540	+239	179.9%	+40
当期純利益	400	+76	123.5%	+30

## (2) 2023年度のセグメント別業績の見込みについて

百貨店業においては、高感度上質・個客とつながる戦略の継続による売上増や着実な計画の遂行により、前年度を大きく上回る 410 億円の営業利益が見込まれます。クレジット・金融業においては外部取扱高の伸長と経費構造改革により、38 億円の営業利益が見込まれます。不動産業においては、3Q 以降も建装売上は計画通りに推移しており、30 億円の営業利益を見込んでいます。

### 2024年2月2日時点における2023年度通期のセグメント別業績の計画値

(億円)	総額売上高	前年比	売上高	営業利益	前年差	11月計画差
百貨店業	11,200	110.1%	4,420	410	+205	+20
クレジット・ 金融・友の会業	360	107.3%	330	38	+0	-
不動産業	290	141.3%	290	30	▲10	-
その他※	200	118.9%	230	22	+8	-
合計	12,050	110.7%	5,270	500	+203	+20

※その他には調整額を含む。

### (3) 国内百貨店地域事業会社の第3四半期までの累積について

百貨店業はインバウンド需要の加速や、消費の回復が功を奏し通期計画を上回る順調な推移が継続しています。特に、伊勢丹新宿本店は過去最高売上を引き続き更新、地域各社においても戦略の推進が見られます。このような入店者数に増加を背景に、国内外のお客様の一人お一人の関心にフォーカスした戦略を実施した結果、ラグジュアリー関連の高額商品をはじめ、食品・化粧品などのアイテムも好調に動き、大きく伸長しました。

地域店は、拠点ネットワーク戦略として新宿・日本橋との連携を強め、大都市を中心に大きく利益を上げる形となりました。

#### <国内百貨店業 業績について 第3四半期までの累積 単位：百万円>

	議決権 所有割合 (間接含)	総額売上高	売上高	営業利益	経常利益	四半期純利益	
百貨店業							
(株)三越伊勢丹ホールディングス	-	8,530	8,530	2,682	2,516	1,952	
		前期差	△ 7,553	△ 7,553	△ 7,353	△ 7,454	△ 6,367
(株)三越伊勢丹 ※ 1	100.0%	521,994	201,811	29,953	33,909	25,128	
		前期差	67,301	17,408	12,028	12,950	8,630
(株)札幌丸井三越	100.0%	45,029	14,926	231	199	291	
		前期差	4,179	855	1,003	1,041	995
(株)函館丸井今井	100.0%	4,650	1,850	100	100	66	
		前期差	90	22	79	98	65
(株)仙台三越	100.0%	20,706	8,775	51	62	40	
		前期差	307	46	59	65	44
(株)名古屋三越	100.0%	46,086	15,071	396	402	257	
		前期差	3,161	716	613	601	423
(株)静岡伊勢丹	100.0%	11,647	4,897	118	120	79	
		前期差	△ 315	△ 275	104	103	67
(株)新潟三越伊勢丹	100.0%	27,341	10,702	648	656	531	
		前期差	645	△ 383	212	182	189
(株)広島三越	100.0%	8,466	2,893	△ 322	△ 344	△ 392	
		前期差	△ 323	△ 258	135	131	33
(株)高松三越	100.0%	16,741	6,558	355	360	221	
		前期差	422	90	117	108	70
(株)松山三越	100.0%	3,874	1,830	△ 226	△ 266	△ 210	
		前期差	△ 200	△ 130	76	70	72
(株)岩田屋三越	100.0%	92,572	29,681	4,032	4,023	2,708	
		前期差	10,077	2,059	1,418	1,419	843

#### (4) クレジット・金融・友の会業ならびに不動産業における第3四半期までの累積について

クレジット・金融・友の会はグループ百貨店の売上増収やグループ外の加盟店などでの利用増でカード手数料収入が増収、カードファイナンス事業の強化が功を奏し、増収しています。一方で、基幹システムのリプレースなどに伴う減価償却費が増加し、第2四半期連結累計期間ではマイナスとなりました。しかしながら、百貨店業を通じた「すべてのお客様との暮らしへの要望」にお応えすべく、新たな金融商品を開発しています。

不動産業では、グループ保有物件における入れ替えが置き、賃料収入が減収しました。しかしながら外部のホテル事業、商業施設、オフィス関連の施工が大きく貢献し、収支は改善しています。

その他、事業会社においては国内情勢の様々な影響を受けながらも経費コントロールや商品ラインナップへの取り組みが功を奏し、増収増益や収支の改善がみられています。

#### <関連会社 業績について 第3四半期までの累積 単位：百万円>

	議決権 所有割合 (前接合)	総額売上高	売上高	営業利益	経常利益	四半期純利益
クレジット・金融・友の会業						
(株)エムアイカード	100.0%	24,681	24,305	3,201	3,207	2,316
	前期差	1,452	1,415	△ 154	△ 105	△ 238
(株)エムアイ友の会	100.0%	2,578	2,578	△ 98	100	66
	前期差	△ 119	△ 119	13	△ 6	△ 9
不動産業						
(株)三越伊勢丹プロパティ・デザイン	100.0%	13,737	13,737	△ 48	△ 61	△ 41
	前期差	5,204	5,204	155	141	104
(株)伊勢丹会館	100.0%	539	539	10	7	4
	前期差	8	8	△ 1	△ 7	△ 5
その他						
(株)三越伊勢丹システム・ソリューションズ	100.0%	9,961	9,961	576	558	370
	前期差	530	530	550	553	368
(株)三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ	100.0%	2,606	2,606	17	19	12
	前期差	305	305	26	29	20
(株)三越伊勢丹ビジネス・サポート	100.0%	18,355	18,355	254	259	171
	前期差	△ 384	△ 384	25	27	7
(株)三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ	100.0%	3,702	941	434	446	298
	前期差	△ 59	33	△ 14	△ 64	△ 68
(株)三越伊勢丹ニコウトラベル	100.0%	4,513	4,513	1	121	77
	前期差	1,981	1,981	322	378	292

## (5) グループの戦略の進捗について

2023年度は2023年度～2024年度の2か年計画の初年度にあたります。グループ企業理念が意識せずとも習慣化している状態を目指す企業理念浸透の取り組みのほか、再生フェーズの前倒し、展開・結実フェーズの実行計画の策定、あるべき財務体質の実現にむけた取り組みなどをおこなってきました。

それらグループ戦略に基づいた取り組みのなかで、個客の識別化、アプリ会員の獲得などを推進し、百貨店の売上高や外商の取り扱い高などの成果に繋がっています。また、特化型ECサイトにおいては売上高が前年比から大きく伸長し、オンライン事業計で2024年度には黒字化を見込んでいます。

### グループの戦略と2か年計画



## 2. IMS の状況

### (1) 2023 年度の IMS の業績の見込みについて

期初計画においては 2023 年度の IMS 業績について、売上高 135.3 億円、営業利益 5.5 億円となることが見込まれていました。着地については売上高 134.9 億円、営業利益 7.0 億円となりました。

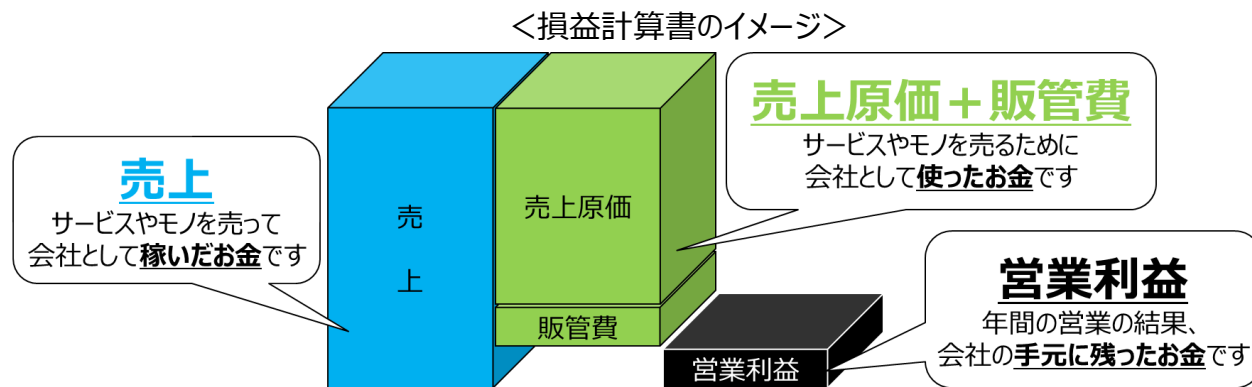
#### 2023 年度期初予算と実績

(単位：億円)	2022年度	2023年度		
	実績	期初予算	修正予算	着地
売上高	129.3	135.3	134.9	134.9
内販	123.1	129.3	129.2	128.5
外販	6.2	6.0	5.8	6.4
売上原価	121.8	124.6	125.7	123.1
マシン費	45.6	48.5	49.3	49.9
労務費	16.1	19.7	19.0	19.2
外注費	37.8	46.9	48.2	43.3
減価償却費等	45.0	41.7	41.9	41.0
経費	3.9	4.4	4.2	4.3
ソフト・仕掛振替	-27.0	-37.0	-37.3	(35.1)
仕入高他	0.4	0.4	0.5	0.5
販売費および一般管理費	4.5	5.2	5.4	4.8
営業利益	3.1	5.5	3.7	7.0

## ●「IMS の業績」の読み方●

### そもそも業績って？

・ざっくりと説明すると、会社が稼いだお金、使ったお金、手元に残ったお金が、それぞれどうであったか、特定の期間内でまとめた結果のことです。一年間の業績については、「損益計算書」から読み取ることができます。



### IMS の業績の特徴

・現在の IMS の主な売上は内販であり、またその中で定率売上が一定以上を占めています。「原価をかけた分売上が増える」構造とは言い難い状況です。そのため、メンバーの頑張りの結果である「生産性の向上」が測定しづらく、業績と処遇の向上が結びつきづらい状況となっています。一方で外販は比較的「原価をかけた分売上が増える」構造と言え、営業利益が高まった場合に生産性の向上が測定しやすく、処遇の向上に結び付けやすい業態と言えます。

売上高（売上）	売上原価	販売費および一般管理費（販管費）	営業利益
内販と外販から成り立っています。割合としては内販が多くを占め、また内販の多くは「運行費」から成り立っています。 <u>運行費は前年の百貨店売上に一定の割合（2023年度 0.5%）を乗じた値</u> です。外販については今後の拡大に向けた取り組みを進めています。	売上原価については、IMS がグループ内外に提供しているサービスを「維持するためのお金」と、新しいサービスの提供や既存サービスの変更などにかかる、「投資するお金」に分けることができます。販管費は、IMS でつくったサービスをグループ内外に売るために必要なお金です。		営業利益が上振れたとしても、実際には以下のようなケースが混在するため、生産性が向上したかどうか分析が難しいです。 <b>●「生産性の向上」に該当すると判断しやすいケース</b> 例) ジョブネットを見直して、夜間コールの件数を減らすことができた ⇒作業工数↓ ⇒売上原価↓ ⇒営業利益↑ <b>●「生産性の向上」と言い切ることが難しいケース</b> 例) 期中に着手できそうにない案件が取り止めにいった ⇒予算リリース ⇒売上原価↓ ⇒営業利益↑

## (2) IMS の戦略の進捗について

2023 年度、IMS は下記のような全社方針を掲げ、取り組みを推進してきました。

<23 年度の位置づけ = 全社方針>

- ・システム管理・監視、安定化施策やコミュニケーション再整理による 2022 年度成果をさらに高度化すること、また、事業側と IT との連携を強化することで「高感度上質戦略」「CRM 戦略」を推進する
- ・「収支構造改革」によるグループ IT コストの最適化に向けて、24～25 年度以降、4 億円以上の原価削減につながる「システム・データ基盤のクラウドネイティブ化」を促進する
- ・事業会社化に向けた基盤づくりとして、外販のコア事業となり得る「小売向け共通プラットフォームサービス」のイニシャル顧客向けローンチを成功させ、事業拡大すると共に、事業戦略・営業体制を再構築し、将来の事業ポートフォリオ計画を策定する

期末時点でのアクションプランの推進においては一部、遅延や想定以上に費用が掛かってしまった案件、予定通りのリリースをおこなったものの障害対応が発生した案件もありましたが、概ね計画通りに進捗しました。

No.	案件名	労使で確認をおこなった状況
1	外販案件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・24.02 新MDX案件1社目リリース、2社目案件も進行中</li> <li>・株主向けポイントモールサイトの受注とPJ進行中</li> <li>・Apptioとのパートナー契約、およびApptio導入案件の支援</li> </ul>
2	NC基盤移行	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2306～07にかけて予定通りリリースを実施。</li> </ul>
3	インボイス対応PJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2309 予定通りリリースを実施。以降、残障害の対応を実施。</li> </ul>
4	勝どきデータセンター撤収	<ul style="list-style-type: none"> <li>・予定通り進捗。</li> </ul>
5	ZH廃止PJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・23年度対象システムは遅延、一部リスクなども行いながら対応。</li> </ul>
6	EC (MI・ミーコほか) 関連案件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種リリースをユーザ部門と連携しながら実施 (23.06 チェックアウト機能リリース、23.07 抽選販売機能リリース、23.09 化粧品サンプル配送機能リリース、23.10 優先販売機能リリース、24.03 キャンペーンクーポン機能リリース、その他すぐやる課にて順次改善リリース)</li> <li>・チェックアウト機能についても継続拡充</li> <li>・ECサービス安定提供 99.79%(定期リリース含む)※99.97%(定期リリース除く)</li> </ul>
7	小型POS	<ul style="list-style-type: none"> <li>・レストランPOS対応は完了。一般POS切替も2025年度切替に向けて着手。</li> </ul>
8	DWH クラウド(OCI)化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本番切替は予定通り完了。数件発生した障害は順次対応。</li> </ul>
9	BPF開発	<ul style="list-style-type: none"> <li>・23.06 チェックアウト機能リリース完了</li> <li>・BPF：各種機能改善を実施完了</li> <li>・HUB連携：取組先拡大完了</li> <li>・認証：オフライン対応完了</li> <li>・オフライン対応遅延により、生体認証機能は24年度へ先送り</li> </ul>
10	拠点サーバ更改	<ul style="list-style-type: none"> <li>・拠点サーバ入替/POSサーバ切替は11月ですべて完了。</li> </ul>
11	MDハンディ老朽化対応 (スマホ対応)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・返品対応リリース完了。24年度の対応計画完了。</li> </ul>
12	勤怠リプレイス	<ul style="list-style-type: none"> <li>・予定通り実装完了。テストフェーズを開始。</li> </ul>
13	業務用PC更改	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ベンダ確定、契約詳細内容を精査。展開時の各社役割分担を整理。</li> </ul>
14	新物流システム構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・構築フェーズ中。24年度ローンチに向けてオンスケで対応実施中。</li> </ul>

### (3) 2024 年度計画

2024 年度は、2023 年～2024 年の 2 か年計画に引き続き取り組みながら、グループ内 IT コストの縮小と適正化を図りつつ、まち化への投資をおこなっていきます。個別には、新勤怠システムの構築や、新物流システムの構築、PC 入れ替えなどのグループ貢献のための案件遂行や、新たな外部事業案件などを推進します。また、25 年度以降の展開・結実フェーズ計画の策定をおこないます。

#### <24 年度の位置づけ = 全社方針>

- ・高感度上質戦略における OMO サービスの拡充
- ・個客とつながる CRM における識別顧客の拡大に向けた開発と共に個客業過の基盤となる会員管理・認証基盤の再構築着手
- ・収支構造改革における IT コストの最適化に向けた現 3 か年計画のサーバ系インフラ整備の完了（基幹システム等）
- ・連邦戦略の推進に向け、百科店共通 PF サービスの拡充と計画的に安定したリリース体制構築

#### 2024 年度予算

(単位：億円)	2024年度
	2024年1月時点予算
<b>売上高</b>	<b>134.4</b>
内販	126.7
外販	7.7
<b>売上原価</b>	<b>120.5</b>
マシン費	48.6
労務費	21.6
外注費	47.8
減価償却費等	38.3
経費	2.3
ソフト・仕掛振替	-38.7
仕入高他	0.7
<b>販売費および一般管理費</b>	<b>5.3</b>
<b>営業利益</b>	<b>8.5</b>

## II. 2024 年 6 月度 賞与ならびに一時金要求 <審議決定事項> <全雇用形態対象>

### 1. 今回の賞与交渉にあたっての考え方

2023 年度は、社会的には今後も続くと思われる物価上昇による生活への圧迫感の高まりのほか、コロナウイルス感染症の 5 類移行を皮切りに、これまでの一定程度リモートに制限された環境から、リアルとリモートを自由に使いこなせる環境への変化があった一年でした。

三越伊勢丹グループとしては、連結営業利益において統合後過去最高益の達成が見込まれる状況となっており、その基盤としてこれまでグループの IT を担ってきた IMS の貢献は大きかったものと捉えています。また、IMS における 2023 年度の様々なアクションプランの進捗についても、長らく IMS として掲げてきている「事業会社化」に向けた新規外部事業案件のリリースに至るなど、メンバー一人ひとりの貢献によるところは大きかったものと考えています。

労働組合としては、これまでメンバーの生活安定を目的として、業績連動賞与の廃止などの対応をおこなってきました。一方で、2023 年度の戦略推進にむけたメンバーの貢献については、3 つの業績評価指標の内容を総合的に勘案すると、計画を大きく上回る結果であったと言えることから、**ベースとなる支給表を上回る水準での要求**をおこないます。

また、2023 年度の成果については IMS 全社の取り組みの結果であることをふまえ、賞与制度のない雇用形態（フェロー社員）についても、**一時金の要求**をおこないません。

## 2. 2024年6月度 賞与要求の考え方〈対象：社員・メイト社員・スペシャリティスタッフⅠ・スペシャリティスタッフⅡ・エルダースタッフⅠ～Ⅱ・エルダースタッフⅢ・エルダースタッフⅣ〉

### (1) 2023年度の賞与交渉の前提となる業績評価指標について

2023年度の賞与交渉における業績評価指標については、以下に記載の3つの項目を掲げています。

#### <2023年度賞与交渉における業績評価指標>

##### ●HDS 連結営業利益

IMS は引き続きグループの情報システムやビジネスにおいて重要なミッションを果たす役割であることから、HDS 連結営業利益について一定の責任を負っていると考えます。そのため、この指標を採用します。

##### ●IMS の自社の営業利益

IMS は一方で、自社の事業における採算性も求められており、IMS の方針としても自社の営業利益水準を高めていく方針を掲げています。このような中で、IMS の自社営業利益水準を業績評価指標とすることは必要なことと捉え、この指標を採用します。

##### ●IMS のアクションプランの進捗度

IMS の収入は前年の百貨店業績に連動していることや、情報システムやビジネスのテクノロジーについて先んじて取り組みを提案・推進する役割を担っていることから、その進捗の確認に必要な KPI を指標として採用します。

上記の業績評価指標に基づき、賞与要求をおこないます。

## (2) 3つの業績評価指標に基づいた評価について

以下の3つの業績評価指標については、総合的に計画を大きく上回る結果であったことを労使で確認しています。そのため、2024年度の賞与交渉は半期要求の前提ではありますが、この評価を主な根拠として、基本的にベースとなる支給表を上回る水準での要求をおこないます。

### 2024年6月度 賞与要求にあたっての業績評価指標に基づいた評価結果

○**HDS 連結営業利益**については期初に350億円の目標であったところから、着地としては、2009年の三越と伊勢丹の統合以降の過去最高益となる500億円規模となる見込みです。**計画を大幅に上回る**ものと評価しています。

○**IMS 自社の営業利益**については、期初計画の5.5億円を上回る7.0億円の着地となりました。しかしながら、月次の予算管理について労使で確認を進めてきたなかで、案件の未実施等による外注費や投資分の見直しによる上振れ等が多く含まれていたことを確認していたことから、**計画通り**であると評価しています。

○**IMS のアクションプランの進捗度**については、労使で確認をおこなったうえで**計画通り**と評価しています。一部、予定通りのリリースをおこなったものの障害対応が発生した案件などもありましたが、想定以上に費用が掛かってしまったもののリリース後は安定的に稼働している新MDX案件や、NC基盤移行案件など案件等も、予定通り順調に稼働を続けています。

## (3) 各雇用形態別の賞与要求について

各雇用形態別の制度内容、個別契約の内容を踏まえ要求をおこないます。

- 社員については、ベースとなる支給表の見直しをおこないます。
- メイト社員については、ベースとなる支給表の見直しをおこないます。
- スペシャリティスタッフⅠについては個別契約内容に基づいた最終的な支給額の見直しをおこないます。
- スペシャリティスタッフⅡについては、賞与の算定において支給内容がHDS連結営業利益と連動する仕組みであることから、**加算の対象外**とします。
- エルダースタッフEⅠ・EⅡについては、ベースとなる支給か月ならびに評価加算分について、見直しを行います。
- エルダースタッフⅢについては、ベースとなる支給か月ならびに評価加算分について、見直しを行います。
- エルダースタッフⅣについては、個別契約内容に基づいた最終的な支給額の見直しをおこないます。

#### (4) 各雇用形態別の要求水準について

具体的な要求内容については、交渉の前提となる半期交渉の考え方をもとに、検討をおこないました。支給表の見直し方法については、ベースとなる支給表の水準に応じた加算をする仕組みとして、その水準について労使で協議、検討してきました。

その結果として、2024年6月度賞与については以下の要求とします。評価による加算分等の細部につきましてはp.21以降をご確認ください。

賞与制度のある雇用形態		ベースとなる支給表上の支給か月	見直し分
社員	ステージA	平均2.260か月	平均+0.565か月
	ステージB	平均1.930か月	平均+0.483か月
	ステージC	平均1.665か月	平均+0.416か月
	ステージCt	平均1.520か月	平均+0.380か月
メイト社員		平均1.200か月	平均+0.300か月
スペシャリティスタッフⅠ		個別雇用契約による	※
スペシャリティスタッフⅡ		個別雇用契約による	-
エルダースタッフEⅠ・EⅡ		1.0か月	+0.25か月
エルダースタッフEⅢ		1.0か月	+0.25か月
エルダースタッフEⅣ		個別雇用契約による	※

※スペシャリティスタッフⅠならびにエルダースタッフⅣの支給水準につきましては、他の雇用形態と同様の加算割合となっていることを労使で確認をおこないます。

### 3. 2024年6月度 一時金要求の考え方〈対象：フェロー社員〉

2023年度の成果については、IMS 全社の取り組みによる結果であることをふまえ、賞与制度のない雇用形態（フェロー社員）についても、一時金の要求をおこないます。水準については、各雇用形態における期待役割や働き方のバランスをふまえた水準として、20,000円を要求します。

賞与制度のない雇用形態	一時金要求水準
フェロー社員	20,000円を要求します。

### 4. 賞与ならびに一時金の支給にむけた労使交渉のスケジュール

- 4月15日（月） 支部執行委員会
- 4月18日（木） 本部執行委員会
- 4月25日（木） 支部評議員会
- 5月6日（月）～5月13日（月） メンバーズ VOICE
- 5月14日（火） 支部大会
- 5月21日（火） 労使協議会

## 5. 2024年6月度 賞与ならびに一時金要求

### (1) 2024年6月度 社員 賞与要求

#### 1) 社員 評価分布要求

---

- ステージ C-t の賞与を、支給表に基づき平均 B 評価以上を基準として支給することを要求します。
  - ステージ C の賞与を、支給表に基づき平均 B 評価以上を基準として支給することを要求します。
  - ステージ B の賞与を、支給表に基づき平均 B 評価以上を基準として支給することを要求します。
- ※ステージ A の賞与は、ステージ B の支給方法に準ずる

## 2) 社員 賞与支給表

社員の2024年6月度賞与については下記の通り要求します。

2024年6月度 社員 賞与 要求水準								
ステージC	賞与評価別支給ヶ月							
		S	A	B+	B	B-	C	D
	支給表上の支給か月	1.920	1.720	1.620	1.520	1.420	1.320	1.120
	支給表見直し分	+0.480	+0.430	+0.405	+0.380	+0.355	+0.330	+0.280
	<b>見直し後の支給か月</b>	<b>2.400</b>	<b>2.150</b>	<b>2.025</b>	<b>1.900</b>	<b>1.775</b>	<b>1.650</b>	<b>1.400</b>
ステージC	賞与評価別支給ヶ月							
		S	A	B+	B	B-	C	D
	支給表上の支給か月	2.365	1.965	1.815	1.665	1.515	1.365	0.965
	支給表見直し分	+0.591	+0.491	+0.454	+0.416	+0.379	+0.341	+0.241
	<b>見直し後の支給か月</b>	<b>2.956</b>	<b>2.456</b>	<b>2.269</b>	<b>2.081</b>	<b>1.894</b>	<b>1.706</b>	<b>1.206</b>
ステージB	賞与評価別支給ヶ月							
		S	A	B+	B	B-	C	D
	支給表上の支給か月	3.130	2.530	2.230	1.930	1.630	1.330	0.730
	支給表見直し分	+0.783	+0.633	+0.558	+0.483	+0.408	+0.333	+0.183
	<b>見直し後の支給か月</b>	<b>3.913</b>	<b>3.163</b>	<b>2.788</b>	<b>2.413</b>	<b>2.038</b>	<b>1.663</b>	<b>0.913</b>
ステージA	賞与評価別支給ヶ月							
		S	A	B+	B	B-	C	D
	支給表上の支給か月	3.960	2.960	2.610	2.260	1.910	1.560	0.560
	支給表見直し分	+0.990	+0.740	+0.653	+0.565	+0.478	+0.390	+0.140
	<b>見直し後の支給か月</b>	<b>4.950</b>	<b>3.700</b>	<b>3.263</b>	<b>2.825</b>	<b>2.388</b>	<b>1.950</b>	<b>0.700</b>

### 3) 社員 賞与支給細則

社員の賞与支給対象・基準日・支給方法は、以下のように要求します。

#### <支給対象>

2023年10月1日から2024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

#### <基準日>

本給・階層は、2024年3月31日現在とします。

2024年4月1日入社者は4月1日現在とします。

2024年4月1日にメイト社員から社員に転換した者は4月1日現在とします。

2023年4月にスペシャリティスタッフⅡから社員転換した者の2024年6月賞与については、それまで結んでいたスペシャリティスタッフⅡの個別雇用契約に基づき支給します。

2023年10月1日から2024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します。

#### <支給方法>

\* 期間中欠勤、産休、休職のない者

本給×(資格別評価別支給ヶ月)

\* 期間中欠勤、産休、休職のある者

本給×(資格別評価別支給ヶ月)

×(出勤日数/所定労働日数)

欠勤の算定期間は、2023年10月1日から2024年3月31日までとします。欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職、その他の無給の休暇・休職等も含む)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。

\* 支給日・支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。

#### <その他>

● 支給方法等の細部については、労使協議の上決定する。

● 2024年4月1日付入社者の基本賞与について  
全階層、以下のとおり賞与支給されることを要求します。

<2024年4月1日付入社者>

本給×0.50ヶ月

●スペシャリティスタッフⅡから社員転換した場合の初回基本賞与について

2024年4月1日以降にスペシャリティスタッフⅡから社員に転換した者の2024年6月賞与については、スペシャリティスタッフⅡの個別雇用契約に基づき支給することを要求します。

●2023年10月1日から2024年3月31日までの中途入社者は<支給方法>の計算式に基づき在籍期間によって按分し支給します。

但し、2024年4月1日入社者の支給ヶ月（0.5ヶ月）を下回らないこととします。

## (2) 2024年6月度 メイト社員 賞与要求

### 1) メイト社員 評価分布要求

賞与を、支給表に基づき評価「B」を基準として分布することを要求します。

### 2) メイト社員 賞与支給表要求

メイト社員の2024年6月度賞与については下記の通り要求します。

2024年6月度 メイト社員 賞与 要求水準						
メイト	賞与評価別支給ヶ月					
	S	A	B	C	D	
	支給表上の支給か月	1.400	1.300	1.200	1.100	1.000
	支給表見直し分	+0.350	+0.325	+0.300	+0.275	+0.250
<b>見直し後の支給か月</b>	<b>1.750</b>	<b>1.625</b>	<b>1.500</b>	<b>1.375</b>	<b>1.250</b>	

### 3) メイト社員 賞与支給細則

メイト社員の賞与支給対象・基準日・支給方法は、以下のように要求します。

#### <支給対象>

2023年10月1日から2024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

#### <基準日>

本給・階層は、2024年3月31日現在とします。ただし、2024年4月1日入社者は4月1日現在とします。なお、2023年10月1日から2024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します。

#### <支給方法>

\* 期間中欠勤、産休、休職のない者

本給×（評価別支給ヶ月）

\* 期間中欠勤、産休、休職のある者

本給×（評価別支給ヶ月）

×（出勤日数/所定労働日数）

欠勤の算定期間は、2023年10月1日から2024年3月31日までとします。欠勤日数・休職日数等（育児休職・介護休職、その他の無給の休暇・休職等も含む）は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。\* 支給日・支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。

#### <2024年4月1日付入社者の基本賞与について>

以下のとおり支給されることを要求します。

<2024年4月1日付入社者>

本給×0.50ヶ月

#### <その他>

● 支給方法等の細部については、労使協議の上決定する。

● 2023年10月1日から2024年3月31日までの中途入社者は<支給方法>の計算式に基づき在籍期間によって按分し支給します。但し、2024年4月1日入社者の支給ヶ月（0.5ヶ月）を下回らないこととします。

### (3) 2024年6月度 スペシャルティスタッフI 賞与要求

#### 1) スペシャルティスタッフI 賞与要求

2024年6月の賞与を以下のとおり支給することを要求します。

#### **スペシャルティスタッフIの賞与を個別雇用契約に従って支給することを要求します。**

※支給水準については、制度と個別雇用契約に加え「p.20 II.2.(4) 各雇用形態別の要求水準について」に基づき、労使で確認をおこないます。

#### 2) スペシャルティスタッフI 賞与支給細則

スペシャルティスタッフIの賞与支給対象・基準日・支給方法は、以下のように要求します。

##### <支給対象>

2023年10月1日から2024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

##### <基準日>

本給・階層は、2024年3月31日現在とします。

2024年4月1日入社者は4月1日現在とします。

##### <支給額>

個別の雇用契約に従って支給します。

##### <支給方法>

個別の雇用契約に従い、勤務期間中の出勤日数に応じ支給します。

勤務期間中に欠勤・産休・休職がある場合は日割りして按分して支給します。

##### <その他>

支給日・支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。

## (4) 2024年6月度 スペシャルティスタッフⅡ 賞与要求

### 1) スペシャルティスタッフⅡ 賞与支給要求

2024年6月の賞与を以下のとおり支給することを要求します。

**スペシャルティスタッフⅡの賞与を個別雇用契約に従って支給することを要求します。**

※支給水準については、制度と個別雇用契約に加え「p.20 Ⅱ.2.(4) 各雇用形態別の要求水準について」に基づき、労使で確認をおこないます。

### 2) スペシャルティスタッフⅡ 賞与支給細則

スペシャルティスタッフⅡの賞与支給対象・基準日・支給方法は、以下のように要求します。

#### <支給対象>

2023年4月1日から2024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

#### <基準日>

本給・階層は、2024年3月31日現在とします。

2024年4月1日入社者は4月1日現在とします。

#### <支給額>

個別の雇用契約に従って支給します。

#### <支給方法>

個別の雇用契約に従い、勤務期間中の出勤日数に応じ支給します。

勤務期間中に欠勤・産休・休職がある場合は日割りして按分して支給します。

#### <その他>

支給日・支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。

## (5) 2024年6月度 エルダースタッフE I・E II 賞与要求

### 1) エルダースタッフE I・E II 賞与支給要求

- 月例本給のみなし1.**25**か月分の賞与を要求します。
- 一定以上の評価の者に対し、賞与評価加算の実施を要求します。
  - ・S評価加算：0.**50**ヶ月
  - ・A評価加算：0.**25**ヶ月

※評価分布の結果については労使で確認をおこないます。目標管理による評価制度ではありません。

### 2) エルダースタッフE I・E II 賞与支給細則

エルダースタッフE I・E IIの基本賞与支給対象・基準日・支給方法は以下のように要求します。

#### <支給対象>

2023年10月1日から2024年3月31日まで社員またはエルダースタッフE I・E IIとして勤務し、6月1日時点でエルダースタッフE I・E IIであり、かつ引き続き支給当日に在籍している者。

#### <基準日>

本給は、2024年6月1日現在のものとします。なお、2023年10月1日から2024年6月1日までにエルダースタッフE I・E IIに転換したものは、エルダースタッフE I・E IIとしての賞与を支給します。

#### <支給方法>

\*期間中欠勤、産休、休職のない者

みなし月例本給※ × {1.**25**ヶ月 + 賞与評価加算分(ヶ月)}

\*期間中欠勤、産休、休職のある者

みなし月例本給※ × {1.**25**ヶ月 + 賞与評価加算分(ヶ月)} × (出勤日数/所定労働日数)

欠勤の算定期間は、2023年10月1日から2024年3月31日までとします。欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職、その他の無給の休暇・休職等も含む)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。

※支給額は、みなし月例本給×評価別支給ヶ月とし、みなし月例本給は、時給×週契約時間×52週÷12ヶ月で算出するものとします。

### <2024年4月1日付入社者の基本賞与について>

以下のとおり支給します。

<2024年4月1日付入社者>

みなし月例本給×0.50ヶ月

### <その他>

- 支給日・支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。
- 2023年10月1日から2024年3月31日までの中途入社者は<支給方法>の計算式に基づき在籍期間によって按分し支給します。但し、2024年4月1日入社者の支給ヶ月（0.5ヶ月）を下回らないこととします。

## (6) 2024年6月度 エルダースタッフEⅢ 賞与要求

### 1) エルダースタッフEⅢ 賞与支給要求

- 月例本給のみなし **1.25** か月分の賞与を要求します。
- 一定以上の評価の者に対し、賞与評価加算の実施を要求します。
  - ・S 評価加算：**0.50**ヶ月
  - ・A 評価加算：**0.25**ヶ月

※評価分布の結果については労使で確認をおこないます。目標管理による評価制度ではありません。

### 2) エルダースタッフEⅢ 賞与支給細則

エルダースタッフEⅢの基本賞与支給対象・基準日・支給方法は以下のように要求します。

#### <支給対象>

2023年10月1日から2024年3月31日まで社員またはエルダースタッフEⅢとして勤務し、6月1日時点でエルダースタッフEⅢであり、かつ引き続き支給当日に在籍している者。

#### <基準日>

本給は、2024年6月1日現在のものとします。なお、2023年10月1日から2024年6月1日までにエルダースタッフEⅢに転換したものは、エルダースタッフEⅢとしての賞与を支給します。

#### <支給方法>

\* 期間中欠勤、産休、休職のない者

本給× { **1.25**ヶ月 + 賞与評価加算分 (ヶ月) }

\* 期間中欠勤、産休、休職のある者

本給× { **1.25**ヶ月 + 賞与評価加算分 (ヶ月) }  
× (出勤日数/所定労働日数)

欠勤の算定期間は、2023年10月1日から2024年3月31日までとします。欠勤日数・休職日数等（育児休職・介護休職、その他の無給の休暇・休職等も含む）は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。

### <2024年4月1日付入社者の基本賞与について>

以下のとおり支給します。

<2024年4月1日付入社者>

本給×0.50ヶ月

### <その他>

- 支給日・支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。
- 2023年10月1日から2024年3月31日までの中途入社者は<支給方法>の計算式に基づき在籍期間によって按分し支給します。但し、2024年4月1日入社者の支給ヶ月（0.5ヶ月）を下回らないこととします。

## (7) 2024年6月度 エルダースタッフEⅣ 賞与要求

### 1) エルダースタッフEⅣ 賞与支給要求

2024年6月の賞与を以下のとおり支給することを要求します。

#### **エルダースタッフⅣの賞与を個別雇用契約に従って支給することを要求します。**

※支給水準については、制度と個別雇用契約に加え「p.20 II.2.(4) 各雇用形態別の要求水準について」に基づき、労使で確認をおこないます。

### 2) エルダースタッフEⅣ 賞与支給細則

エルダースタッフEⅣの基本賞与支給対象・基準日・支給方法は以下のように要求します。

#### **<支給対象>**

2023年10月1日から2024年3月31日まで社員またはエルダースタッフEⅣとして勤務し、6月1日時点でエルダースタッフEⅣであり、かつ引き続き支給当日に在籍している者。

#### **<基準日>**

本給は、2024年6月1日現在のものとします。なお、2023年10月1日から2024年6月1日までにエルダースタッフEⅣに転換したものは、エルダースタッフEⅣとしての賞与を支給します。

#### **<支給額>**

個別の雇用契約に従って支給します。

#### **<支給方法>**

- \* 期間中欠勤、産休、休職の**ない**者  
個別の雇用契約に従って支給します。
- \* 期間中欠勤、産休、休職の**ある**者  
個別の雇用契約に従って支給します。

### <その他>

- 支給日・支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。
- 2023年10月1日から2024年3月31日までの中途入社者は<支給方法>の計算式に基づき在籍期間によって按分し支給します。但し、2024年4月1日入社者の支給ヶ月（0.5ヶ月）を下回らないこととします。

## (8) 2024年6月 フェロー社員 一時金支給要求

### 1) フェロー社員 一時金支給要求

2024年6月の一時金を以下のとおり支給することを要求します。

**フェロー社員に対し、20,000 円の一時金を支給することを要求します。**

### 2) フェロー社員 一時金支給細則

フェロー社員の一時金支給対象・基準日・支給方法は、以下のように要求します。

#### <支給対象>

2023年10月1日から2024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

#### <支給額>

20,000 円を支給します。

#### <その他>

支給対象に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定します。

### III. 2024 年度賞与交渉における業績評価指標について〈審議決定事項〉 〈対象：社員・メイト社員・スペシャリティスタッフ I・スペシャリティスタッフ II・エルダースタッフ I～II・エルダースタッフ III・エルダースタッフ IV〉

#### 1. 賞与交渉における業績評価指標の位置づけ

2024 年度も現状の制度に基づき、「ベースとなる賞与支給表」をもとに「業績評価指標」を決定します。そのうえで、12 月度賞与、翌年 6 月度賞与の交渉において、指標に基づいた状況の確認と評価をおこないます。

#### 2. 2024 年度賞与交渉における業績評価指標の案

業績評価指標については下記の通りとします。現時点の IMS の収益構造をふまえると、評価指標として妥当であると考えられるため、下記の通りとします。

##### 〈2024 年度賞与交渉における業績評価指標〉

##### ●HDS 連結営業利益

IMS は引き続きグループの情報システムやビジネスにおいて重要なミッションを果たす役割であることから、HDS 連結営業利益について一定の責任を負っていると考えます。そのため、この指標を採用します。

##### ●IMS の自社の営業利益

IMS は一方で、自社の事業における採算性も求められており、IMS の方針としても自社の営業利益水準を高めていく方針を掲げています。このような中で、IMS の自社営業利益水準を業績評価指標とすることは必要なことと捉え、この指標を採用します。

##### ●IMS のアクションプランの進捗度

IMS の収入は前年の百貨店業績に連動していることや、情報システムやビジネスのテクノロジーについて先んじて取り組みを提案・推進する役割を担っていることから、その進捗の確認に必要な KPI を指標として採用します。