

社外秘

異物混入防止のため、  
作業場への持ち込みは  
お控えください

# 2024年5月メンバーズ VOICE 議案書（案）

三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイフードスタイル支部

## 《今回の主な内容》

※【全雇用区分対象】 エムアイフードスタイルの動向 P2～

☆ポイント☆ 2023年度の業績や取り組みについてお伝えします。

※【賞与支給対象者のみ対象】 2024年6月賞与要求と2024年度賞与について P4～

☆ポイント☆ 6月賞与要求案や23年度の業績連動賞与、24年度賞与交渉の指標についてお伝えします。



ステップ  
I

- ① 所属で開催の VOICE に参加 → 所属に掲示するポスターでお知らせします
- ② 議案書説明動画を視聴 → 右記の QR コードから、組合 HP[[www.imgu.or.jp](http://www.imgu.or.jp)]にログイン  
(ID : ia+従業員番号 8 桁の合計 10 桁 PW : 生年月日(西暦 8 桁))



ステップ  
II

- ① 所属での参加、②動画視聴、いずれの方法でご出席の場合も、  
右記の QR コードより、必ず出席報告をお願いいたします。  
ご意見や質問などもこちらからご入力いただくか、組合役員までお伝えください。



＜配布対象者＞

社員、社員 C I、社員 C II、スタッフ社員、エルダー社員、  
エルダースタッフ、スペシャリティスタッフ、エルダースペシャリティスタッフ

## <目次> 2024年5月メンバーズ VOICE 議案書 (案)

I. エムアイフードスタイルの動向	報告事項	P 2
II. 2024年6月賞与要求(案)・2024年度賞与について	報告事項	P 4
1. 賞与要求の考え方	報告事項	P 4
2. 2024年6月賞与要求(案)	審議決定事項	P 6
3. 2024年度業績評価指標について	審議決定事項	P 1 4
4. 2024年度業績連動加算分について	審議決定事項	P 1 4

## 《 エムアイフードスタイル支部大会 議事日程 》

- |                                      |             |
|--------------------------------------|-------------|
| 1. 開会宣言                              | 支部書記長       |
| 2. 議長団選出・登壇                          | 支部書記長       |
| 3. 書記任命                              | 支部書記長       |
| 4. 議事運営委員選出                          | 支部書記長       |
| 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                         | 支部大会議長      |
| 7. 議事開始宣言                            | 支部大会議長      |
| 8. 提案                                | 支部書記長       |
| ■ 第一号議案 : 2024年6月賞与要求(案)及び24年度賞与について |             |
| 9. 質疑応答                              | 支部大会議長      |
| 10. 採決                               | 支部大会議長      |
| 11. 議事終了宣言・議長団降壇                     | 支部大会議長      |
| 12. 執行部代表者挨拶                         | 支部執行委員長     |
| 13. 閉会宣言                             | 支部書記長       |

### ◆支部大会 開催概要

- 日程 : 2024年5月21日(火) 19:30~20:30  
(19:00 受付開始)
- 会場 : 新宿 H&Iビル 1階 ミーティングルーム
- 出席者 : 支部大会代議員・支部役員・本部役員・監査委員



# I. エムアイフーズスタイルの動向 【対象：全雇用区分】

## (1) 2023 年度の業績について **報告事項** 【対象：全雇用区分】

2023 年度は SM 事業を主力事業、外販事業を成長事業と位置付け、2030 年の営業利益 5%レベル達成へ向けた取り組みを始める年としました。また、全社の営業指標は EBITDA から再びグループ共通の営業利益となり、通期目標 13 億 6 千万円を掲げ、投資効果も含めて収益性の向上を図り、会社の成長に向けて取り組んでいます。各事業においても方針に基づく取り組みを進めながら、計画的・効率的な働き方・運営を図り、利益の最大化を目指し歩みを進めています。

### ■ 2023 年度事業部別方針

商品部	新規 PB 商品の開発	競争力(独自性+高差益)のある品揃えの実現	
SM・百貨店	店舗差益の向上(予算を見る)	新小岩店出店(新しい働き方・サービス)	
外販：営業	当社知名度 UPと営業強化	THE FOOD の拡販	OEM 受注推進
外販：製造	生産性・稼働率の向上(多能工化の推進・菓子は成長性高)		
外販：ベンダー	営業利益 4 億円回復へ向けた取り組み推進		

出所：2023 年度方針説明会 年度計画資料から組合作成

### ■ 全社業績 (2023 年 4 月—2024 年 2 月累計 期初予算比・前年比)

全社業績累計 (新会計基準)	予算比	前年比	
売上	93.1%	98.3%	■ 外部環境の影響を受け、全社売上シェアの高い SM 事業では特に買上げ点数の減少がみられることと、外販・営業では 23 年度はコロナ対応の大口受注がなく売上の確保に苦戦し予算比は未達となっています。
差益率	期初予算比の 表記なし	0.25% (前年差)	■ 差益率では、仕入価格高騰に対応した価格転嫁や、高差益商品である自社 PB 商品・戦略商品の売上シェア UP などが寄与し予算に届いていないものの前年比で改善しています。
営業総利益	91.7%	99.1%	■ 販管費では、人件費において要員数が計画に満たないこと、また水光熱費においては引き続き高騰しているが、国の緩和措置が 24 年 4 月まで延長された事もあり予算・前年を下回っています。
販管費	94.6%	98.9%	■ 営業利益では、差益率の改善は見られますが、売上が低下しているため売上総利益が苦戦し予算比は未達となっています。一方で上記販管費の要因もあり、前年比は達成し黒字を維持しています。
営業利益	65.6%	102.0%	

出所：経営懇話会資料 各月次業績報告より組合試算

**【2023 年度 全社業績着地予測】** ※上記 2 月までの実績に、3 月予算を加えた組合試算の推定値

**営業利益予算に対して 69.4 % (推定値)**

➡2023 年度予算未達を見込んでいます。確定値については別途お知らせいたします。

## (2) 2024 年度にむけて

### 1) 予算について

2024 年度の予算、方針については 5 月下旬実施予定の方針説明会にて会社より説明される予定です。

※予算の実数については VOICE の際に口頭でお伝えさせていただきます。

### (3) 取組みトピックス

#### 1) 2024年3月1日オープン クイーンズ伊勢丹 中野店

「中野マルイ」は、JR 中央本線・東京メトロ東西線中野駅南口徒歩約2分・地下1階地上6階建ての商業施設です。「クイーンズ伊勢丹中野店」は、東京都中野区でフロアリニューアルされる「中野マルイ」B1階に食品専門店としてオープンしました。3月速報では売上予算比188%を達成しています。



引用：自社 HP・経営懇話会より

#### 2) 2024年3月18日オープン クイーンズ伊勢丹 新宿 PC II TTG店

株式会社三越伊勢丹イノベーションズは、株式会社エムアイフードスタイルと共に、株式会社 TOUCH TO GO(以下 TTG)が開発した最先端の無人決済システム「TTG-SENSE MICRO」を導入した、従業員専用の新しい無人店舗を、2024年3月18日に三越伊勢丹のオフィス内にオープンしました。

これは、新しいテクノロジーを活用して、働く環境に新風をもたらす試みの一環です。



引用：(株)三越伊勢丹イノベーションズ IR より抜粋

## Ⅱ. 2024年6月賞与要求(案)・2024年度賞与について 【対象：社員・社員CⅠ・社員CⅡ・エルダー社員】

### 1. 賞与要求の考え方 報告事項

#### ！POINT！

#### ■ 2024年6月賞与要求(案) ……支給表通りに要求します。

また、マルチジョブなど生産性高い働き方ができたことに対する評価への反映の観点から、**賞与評価分布を従前より0.1ポイント引き上げて「3.1ポイント以上」で要求します。**

社員・社員CⅠに対しては業績連動加算もあわせて要求しますが、支給か月は5月に確定する2023年度全社営業利益にて決まります。2月時点の予算比を踏まえると年度予算達成は厳しい状況です。

#### ■ 2024年度賞与について ……①基本賞与分(賞与交渉の指標…業績評価指標について)

2023年度賞与(23年12月・24年6月)は基本的には支給表をベースに検討しますが、環境変化があった際は「営業利益予算達成度」「営業利益前年比」「アクションプラン進捗度」の3つを見て要求の加減算を判断します。

#### ②業績連動加算分(目指すべき目標・目標達成時の配分)

これまで同様、2024年度の全社営業利益予算達成時から支給を行う仕組みとする考えです。

#### (1) 賞与要求の考え方

- 現在は環境変化やそれを踏まえた社内取り組みの変化やスピードがとても早く、約1年後のその年度の業績や業績構築要素を予測することは難しい状況です。そのため、**半期毎に賞与を要求する仕組み**としています。

#### <賞与要求のスケジュールイメージ>

年度	2023年度												2024年度												2025年度					
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月			
支給表	2023年度 業績評価指標												2024年度 業績評価指標												2025年度 業績評価指標					
	← 上期評価						← 下期評価						← 上期評価						← 下期評価											
	支給表に基づき要求			支給			支給表に基づき要求			支給			支給表に基づき要求			支給			支給表に基づき要求			支給			支給表に基づき要求			支給		
	2023年度の「目指すべき目標」												2024年度の「目指すべき目標」												2025年度の「目指すべき目標」					
←												←												←						
年度の「目指すべき目標」達成時より要求			支給なし			年度の「目指すべき目標」達成時より要求			支給			年度の「目指すべき目標」達成時より要求			支給			年度の「目指すべき目標」達成時より要求			支給			年度の「目指すべき目標」達成時より要求			支給			

基本的には支給表をベースに要求を行います。労使で設定する**業績評価指標**に基づき、支給か月の見直しをする必要があると判断した場合は、基本支給か月の見直し交渉・要求を行う場合もあります。

参考：過去からの賞与制度の変遷

年度	EBITDA 予算比	会社取組みのポイント	賞与のポイント	賞与支給カ月 ※全雇用区分平均 ※業連含む年間カ月
2016	※ 1		◆年間要求 ・業績連動の分配率低減、基本賞与へ原資の振り向け	2.3
2017	※ 1	・事業構造改革の実施 ・株式譲渡の発表	◆半期要求：先行き不透明な業績への対応 ・12月賞与の減額要求	2.0
2018	94.4%	・新会社エムアイフーズスタイル ・中期計画スタート	・基本賞与水準の回復	2.5
2019	106.0%	・9年振りの予算達成 ・年度末よりコロナ影響	◆年間要求：支給に対する安心感 ❖前年達成時より業績連動加算の仕組み	2.5+0.154
2020	147.5%	・第1回緊急事態宣言下の 営業	❖業績連動は予算を支給基準とし、より強い 予算達成意識の醸成へ ・コロナ影響による全社業績の大幅な上昇 ❖業績連動対象外への一時金要求	2.5+1.2
2021	110%	過去最高益の達成	◆半期要求：環境変化を鑑みた対応を可能に ・6月賞与の加算要求→妥結ならず、支給表の継続協議 →賞与支給対象の全雇用区分で改定	2.5+0.43
2022	76.9%	・三越伊勢丹グループ100%子 会社へ	◆半期要求：環境変化を鑑みた対応を可能に ステージA・Bについては賞与支給表の改定	2.7
2023	営業利益 期初予算比 65.6% (2月時点)	・2030年営業利益率5%レベル 達成に向けた初年度	◆半期要求：環境変化を鑑みた対応を可能に 経営指標を「EBITDA」から「営業利益」へ 12月賞与…ステージA・Bは賞与支給表改定後の支給表による要求	2.77+a ※6月賞与は 今回要求

※ 1 指標は営業利益。マイナスのため表記なし

## 2. 2024年6月賞与要求(案) 審議決定事項 対象者：社員・社員CI・社員CII・エルダー社員

【POINT】2024年6月賞与は、業績評価指標をふまえ支給表通り要求します。

但し、厳しい外部環境下において、売上・営業利益は予算未達なものの、人件費コントロールがすすめられ営業利益前年を達成する見込みです。マルチジョブなど生産性高い働き方ができたことに対する評価への反映の観点から、賞与評価分布を従前より0.1ポイント引き上げて「3.1ポイント以上」で要求します。

### (1) 要求における考え方

昨年度、労使で確認した以下の業績評価指標に基づき、要求案については判断をします。

**<2023年度 業績評価指標>** ※2023年5月 審議決定済み

- ❖ 定量的指標：営業利益予算比 営業利益前年比
- ❖ 定性的指標：アクションプラン進捗度

※大幅な環境変化があった場合は別途労使交渉とするが、業績連動の支給率のマイナスは行わず、基本支給6月の範囲で交渉する。

定量的指標：

営業利益 予算比	65.6%
営業利益 前年比	102.0%

※2024年2月末時点

- 全社では、百貨店が復調しているものの物価の高騰や購買行動の変化など外部環境の影響も大きくSM・外販事業では売上高の確保に苦戦をしました。
- 仕入価格高騰に対応した価格転嫁や、高差益商品である自社PB商品・戦略商品の売上シェアUPなど差益率の改善は見られますが、売上が低下しているため差益額では予算に対して未達となっています。
- 2024年2月末時点での営業利益は、期初予算に対して65.6%と未達ではあるものの、販管費の抑制による経費コントロールなど収支改善の成果もあり前年を達成しており黒字の見込みです。

定性的指標：アクションプラン進捗度

#### I. 「個客とつながる」CRM戦略・・・QIカード顧客購買頻度アップ、EC会員数増など

- ・QIポイント・EMアイカードポイント施策などを実施。新規顧客獲得への効果は少なかった。
- ・EC会員数向上のためBOPIS(ポピス)※機能拡充の取り組みを推進。一定数EC会員数増につながっている。  
※BOPIS(ポピス)・・・ECで購入した商品を店舗で受け取ることができる仕組み。

#### II. 高感度上質戦略・・・PB売上シェア拡大、OEM新規取組先獲得数増など

- ・PB売上シェアは前年に対して+1.1%拡大(2022年10月～2024年1月まで16ヶ月連続で前年売上クリア)

#### III. グループ連邦戦略・・・外販新規案件獲得数

- ・MI外商部紹介に基づく営業活動や同業スーパーへの営業など新規販路拡大の取り組み中

#### IV. 事業(収支)構造戦略・・・既存店舗の収益向上、製造拠点の生産性と稼働率の向上、ベンダー事業の収益力向上

- ・マルチジョブの推進や要員数が計画に満たないことなどにより労働分配率※が計画より下回っている。
- ・商品値上・差益率改善の取組みとして、6/1～価格改定を行った自社工場製品は安定的に売上確保。

※労働分配率とは？

労働分配率とは、付加価値に占める人件費の割合です。企業が獲得した収益から、労働の対価(人件費)がどの程度支払われているかを表す経営指標のこと

業績評価指標を踏まえると、

- ・定量的指標・・・前年と同水準での営業利益確保が見込まれるものの予算に対しては未達の状況。
- ・定性的指標・・・アクションプラン完遂に向けて取り組みを直実に進めてきたが、KPI 達成状況ではばらつきがみられる状況。

以上より、今回の賞与協議においては「大幅な環境変化」にはあたらないと組合としては判断しており、支給表通りに要求を行う考えです。

ただし、厳しい環境下においてトップラインが伸び悩み、差益確保に苦戦する中において、人件費は予算の内側に大幅に収まっており営業利益は前年を達成する見込みです。これはマルチジョブなど人件費コントロールを推進してきた所属・従業員の努力によって成しえた結果だと捉えています。そのような成果に対して少しでも報いることができるよう、評価分布を引き上げて要求します。

(評価を「ポイント表」に基づきポイント換算した上でポイントの値を引き上げることで、評価分布を引き上げる要求を行います。)

## 2024 年 6 月賞与については支給表に基づき支給することを要求します。

※但し、賞与評価分布を従前より 0.1 ポイント引き上げて「3.1 ポイント以上」で要求します。

なお、社員・社員 C I に対しては業績連動加算※もあわせて要求しますが、支給か月は 5 月に確定する全社営業利益にて決まります。(2 月時点の営業利益予算比を踏まえると支給は厳しい状況です。)

### ※「ポイント」とは？

賞与評価は、S・A・B・C・D の 5 段階評価での運用をおこなっており、この 5 段階評価をポイントで表すと「賞与評価ポイント表」の通りとなります。これまで賞与の要求は「平均 B 評価以上」という考え方で要求してきました。これをポイントでの要求で表すと「全体平均 3.0 ポイント以上」を要求していることをさします。今回の要求である「全体平均 3.1 ポイント以上」というのは、従前と比べて約 1 割の方の評価の上振れ＝賞与評価分布を上振れることを表します。

＜賞与評価ポイント表＞

評価	S	A	B	C	D
ポイント	5	4	3	2	1

### ※参考 2023 年度業績連動加算分 ※2023 年 5 月審議決定済み

❖目指すべき目標 : **2023 年度 営業利益予算 13 億 6000 万円**

※予算達成意識と報いの観点で全社予算を目指すべき目標とします。

❖目標達成時の配分 : **目指すべき目標を超過した分の、配分前約 25% (配分後約 33%) を**

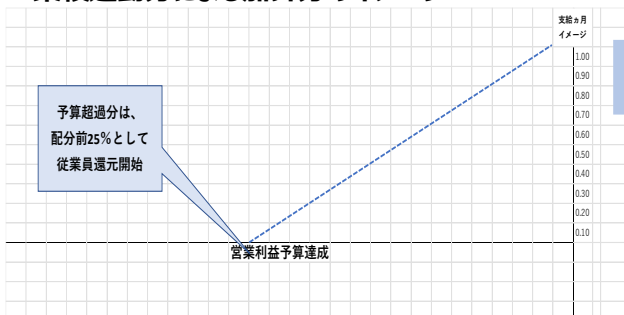
**支給対象者に一律のカ月で配分**

※これまでと同様、1/3 配分の考え方を踏まえた配分率とします。

❖対象者 : **社員・社員 C I**

※ 前年度と同様、全社業績に対する報いの観点で、異動範囲を踏まえた雇用区分の設定とします。

### ■業績連動分による加算分のイメージ



全社営業利益予算を 1 億円超過した場合、約 2500 万円が業績連動の原資となります。直近の業績連動賞与対象者に対し一律のカ月で配分を行った際の支給か月は、以下の分配支給イメージをご参照ください。

参考：分配支給イメージ(本給295,000円の場合)			
支給前営業利益	支給前配分率	支給ヶ月	業績連動分の加算額
予算未達～予算±0		0	0
予算+1億円	25%	0.198	58,411
予算+2億円	25%	0.396	116,822
予算3億円	25%	0.594	175,233

※原資を分母とし、支給対象(ステージ A・ステージ B・マイスター社員・ステージ C・社員 C I)の平均本給と人数を基に試算し、「支給対象者一律の支給か月」を支給します。現在のデータを基にした組合試算なので、支給時に変わる可能性があります。

## (2) 2024年6月賞与要求(案)

※支給表上の「業績連動加算」は、23年度営業利益予算を達成した場合に達成額に応じた支給点数が入ります。予算未達の場合、支給点数は0となります。

### 1) 社員ステージ B

■2024年6月賞与評価平均でB評価以上※となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

※評価をポイント表に基づきポイント換算し、全体平均を3.1ポイント以上とする。

<支給表>

評価	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B10(新任)
S	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40	2.35	2.30	2.30
A	2.20	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90	1.90
B	1.80	1.75	1.70	1.65	1.60	1.55	1.50	1.50
C	1.40	1.35	1.30	1.25	1.20	1.15	1.10	1.10
D	1.00	0.95	0.90	0.85	0.80	0.80	0.80	0.80

業績連動  
加算

※2024年春の交渉議案書に記載している、ステージB賞与支給表改定については、2024年12月賞与より適用します。

<賞与評価ポイント表>

評価	S	A	B	C	D
ポイント	5	4	3	2	1

### 2) マイスター社員

■2024年6月賞与評価平均でB評価以上※となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

※評価をポイント表に基づきポイント換算し、全体平均を3.1ポイント以上とする。

<支給表>

評価	支給ヶ月
S	2.30
A	1.90
B	1.50
C	1.10
D	0.80



業績連動  
加算

<賞与評価ポイント表>

評価	S	A	B	C	D
ポイント	5	4	3	2	1

### 3) 社員ステージ C

■2024年6月賞与評価平均でB評価以上※となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

※評価をポイント表に基づきポイント換算し、全体平均を3.1ポイント以上とする。

<支給表>

基本ヶ月	職務別評価定額(円)				業績連動 加算
	評価/職務	職務給Ⅰ	職務給Ⅱ	職務給Ⅲ	
0.95ヶ月	S	240,000	210,000	180,000	150,000
	A	210,000	180,000	150,000	120,000
	B	150,000	125,000	100,000	75,000
	C	90,000	70,000	50,000	30,000
	D	60,000	40,000	20,000	5,000

<賞与評価ポイント表>

評価	S	A	B	C	D
ポイント	5	4	3	2	1

#### 4) 社員 CI

■ 2024 年 6 月賞与評価平均で B 評価以上※となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

※評価をポイント表に基づきポイント換算し、全体平均を 3.1 ポイント以上とする。

<支給表>

基本ヶ月 0.80ヶ月	+	職務別評価定額(円)				+ 業績連動 加算	
		評価/職務	職務給 I	職務給 II	職務給 III		担当
		S	240,000	210,000	180,000		150,000
		A	210,000	180,000	150,000		120,000
		B	150,000	125,000	100,000		75,000
		C	90,000	70,000	50,000		30,000
D	60,000	40,000	20,000	5,000			

<賞与評価ポイント表>

評価	S	A	B	C	D
ポイント	5	4	3	2	1

#### 5) 社員 CII

■ 2024 年 6 月賞与評価平均で B 評価以上※となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

※評価をポイント表に基づきポイント換算し、全体平均を 3.1 ポイント以上とする。

<支給表>

基本ヶ月 0.65ヶ月	+	職務別評価定額(円)				
		評価/職務	職務給 I	職務給 II	職務給 III	担当
		S	240,000	210,000	180,000	150,000
		A	210,000	180,000	150,000	120,000
		B	150,000	125,000	100,000	75,000
		C	90,000	70,000	50,000	30,000
D	60,000	40,000	20,000	5,000		

<賞与評価ポイント表>

評価	S	A	B	C	D
ポイント	5	4	3	2	1

#### 6) エルダー社員 (I・II・III・IV・V)

■ 2024 年 6 月賞与支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

賞与支給カ月
一律 1.0 ヶ月

### (3) 2024年6月賞与 支給細則

期中入社者・転換者や、制限勤務（短時間勤務）者、期中に欠勤のある場合等については、以下の細則をご参照ください。

■支給方法《支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる》

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※)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。

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

#### 【社員：賞与支給細則】

社員の2024年6月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

■社員の2024年6月賞与の支給対象・基準日・支払方法

■支給対象(給与支給日当日に在籍し、かつ支給対象期間(勤怠管理期間)に在籍、勤務実績あり)

・2024年6月賞与：2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し且つ、引き続き支給当日に在籍している者

■基準日《支給対象期間(勤怠管理期間)の末日時点※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく》

・2024年6月賞与：本給及び資格は2024年3月31日現在とする

※2023年10月1日から2024年6月1日までに社員からエルダー社員へ転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

※2024年4月に社員C Iから社員に転換したステージCの2024年6月の初回賞与は、転換前区分・職務に基づくA評価相当分以上とする  
支給カ月は別途記載の通りとする。

■支給方法《支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる》

・制限勤務者は、調整後本給にて算出する

#### ○社員ステージB

イ) 期間中に欠勤のない者

・2024年6月賞与 本給(資格給+役割成果給) × 評価別支給カ月

ロ) 期間中に欠勤がある者

・2024年6月賞与 本給(資格給+役割成果給) × 評価別支給カ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2024年6月賞与 本給(資格給+役割成果給) × 0.5カ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

二) その他：細部については労使協議の上、決定する。

#### ○マイスター(M)社員

イ) 期間中に欠勤のない者

・2024年6月賞与 本給(資格給+役割成果給) × 評価別支給カ月

ロ) 期間中に欠勤がある者

・2024年6月賞与 本給(資格給+役割成果給) × 評価別支給カ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2024年6月賞与 本給(資格給+役割成果給) × 0.5カ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

二) その他：細部については労使協議の上、決定する。

#### ○社員ステージC

イ) 期間中に欠勤のない者

・2024年6月賞与 本給(職務給+成果給) × 0.95カ月 + 職務別評価別定額

ロ) 期間中に欠勤がある者

・2024年6月賞与 本給(職務給+成果給) × 0.95カ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$  + 職務別評価別定額 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2024年6月賞与 本給(職務給+成果給) × 0.5カ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$  + 職務別評価別定額 × 0.5 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$  ※

二) 2024年4月新卒入社者

・2024年6月賞与 本給 × 0.5カ月

ホ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

## 【社員 C I : 賞与支給細則】

社員 C I の 2024 年 6 月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

■社員 C I 2024 年 6 月賞与の支給対象・基準日・支払方法

■支給対象(給与支給日当日に在籍し、かつ支給対象期間(勤怠管理期間)に在籍、勤務実績あり)

・2024 年 6 月賞与：2023 年 10 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日まで勤務し且つ、引き続き支給当日に在籍している者

■基準日(支給対象期間(勤怠管理期間)の末日時点※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく)

・2024 年 6 月賞与：本給及び資格は 2024 年 3 月 31 日現在とする

※2023 年 10 月 1 日から 2024 年 6 月 1 日までに社員からエルダー社員へ転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

※2024 年 4 月に社員 C II から転換した社員 C I の 2024 年 6 月初回賞与は、転換前区分・職務に基づく A 評価相当分以上

※2024 年 4 月にスタッフ社員から転換した社員 C I の 2024 年 6 月の初回賞与は 0.8 か月 + 30,000 円とする

■支給方法(支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる)

・制限勤務者は調整後本給にて算出する

イ) 期間中に欠勤のない者

・2024 年 6 月賞与 本給(職務給+成果給)×0.8 か月+職務別評価別定額

ロ) 期間中に欠勤がある者

・2024 年 6 月賞与 本給(職務給+成果給)×0.8 か月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +職務別評価別定額× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2024 年 6 月賞与 本給(職務給+成果給)×0.5 か月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +職務別評価別定額×0.5× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ニ) 2023 年 4 月新卒入社者

・2024 年 6 月賞与 本給×0.5 か月

ホ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

## 【社員 C II : 賞与支給細則】

社員 C II の 2024 年 6 月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

■社員 C II 2024 年 6 月賞与の支給対象・基準日・支払方法

■支給対象(給与支給日当日に在籍し、かつ支給対象期間(勤怠管理期間)に在籍、勤務実績あり)

・2024 年 6 月賞与：2023 年 10 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日まで勤務し且つ、引き続き支給当日に在籍している者

■基準日(支給対象期間(勤怠管理期間)の末日時点※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく)

・2024 年 6 月賞与：本給及び資格は 2024 年 3 月 31 日現在とする

※2023 年 10 月 1 日から 2024 年 6 月 1 日までに社員からエルダー社員へ転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

※2024 年 4 月にスタッフ社員から転換した社員 C II の 2024 年 6 月の初回賞与は 0.65 か月 + 30,000 円とします。

■支給方法(支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる)

・制限勤務者は調整後本給にて算出する

イ) 期間中に欠勤のない者

・2024 年 6 月賞与 本給(職務給+成果給)×0.65 か月+職務別評価別定額

ロ) 期間中に欠勤がある者

・2024 年 6 月賞与 本給(職務給+成果給)×0.65 か月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +職務別評価別定額× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2024 年 6 月賞与 本給(職務給+成果給)×0.5 か月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +職務別評価別定額×0.5× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ニ) 2024 年 4 月新卒入社者

・2024 年 6 月賞与 本給×0.5 か月

ホ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

## 【エルダー社員（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）：賞与支給細則】

エルダー社員（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）の2024年6月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

- エルダー社員の2024年6月賞与の支給対象・基準日・支払方法
- 支給対象《給与支給日当日に在籍し、かつ支給対象期間（勤怠管理期間）に在籍、かつ勤務実績あり》
- ・2024年6月賞与：2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し且つ、引き続き支給当日に在籍している者
- 基準日《支給対象期間（勤怠管理期間）の末日時点※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく。》
- ・2024年6月賞与：本給及び資格は2024年6月1日現在とする
- 支給方法《支給対象期間（勤怠管理期間）における出勤率を乗ずる》
- ・制限勤務者は調整後本給にて算出する。

イ) 期間中に欠勤のない者

《エルダー社員Ⅲ》2024年6月賞与 基本給×1.0ヵ月

《エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅳ・Ⅴ》2024年6月賞与 契約月例給(時間給×所定週労働時間×52週÷12)×1.0ヵ月

ロ) 期間中に欠勤がある者

《エルダー社員Ⅲ》2024年6月賞与 基本給×1.0ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

《エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅳ・Ⅴ》2024年6月賞与 契約月例給(時間給×所定週労働時間×52週÷12)×1.0ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

## 2) 業績連動加算分

期中入社者・転換者や、制限勤務（短時間勤務）者、期中に欠勤のある場合等については、以下の細則をご参照ください。

①支給対象《Ⅰ 給与支給日当日に在籍 Ⅱ 支給対象期間（勤怠管理期間）に在籍、かつ勤務実績あり》

2023年04月01日から2024年03月31日まで勤務し、かつ、引き続き支給日当日に在籍している者

②基準日《支給対象期間（勤怠管理期間）の末日時点※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく》本給及び資格は2024年03月31日現在とする。

※2024年4月に社員CⅠからステージCに転換した者については、ステージCの基準にて支給を行うものとする

※2024年4月に社員CⅡ・スタッフ社員から社員CⅠに転換した者については、社員CⅠの基準にて支給を行う

③支給方法《支給対象期間（勤怠管理期間）における出勤率を乗ずる》

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※)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。

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

### ■ステージB<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

イ) 期間中に欠勤のない者

本給(資格給+役割成果給)×分配率

ロ) 期間中に欠勤がある者

本給(資格給+役割成果給)×分配率× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者

本給(資格給+役割成果給)×分配率× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

### ■マイスター社員<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

イ) 期間中に欠勤のない者

本給(資格給+能力給)×分配率

ロ) 期間中に欠勤がある者

本給(資格給+能力給)×分配率× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者

本給(資格給+能力給)×分配率× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

### ■ステージC<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

イ) 期間中に欠勤のない者

本給(職務給+成果給)×分配率

ロ) 期間中に欠勤がある者

本給(職務給+成果給)×分配率× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者

$$\text{本給(職務給+成果給)} \times \text{分配率} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$$

■社員 C I <制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

イ) 期間中に欠勤のない者

$$\text{本給(職務給+基本給)} \times \text{分配率}$$

ロ) 期間中に欠勤がある者

$$\text{本給(職務給+基本給)} \times \text{分配率} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$$

ハ) 期間中に入社した者

$$\text{本給(職務給+基本給)} \times \text{分配率} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$$

#### (4) スケジュールイメージ

- 5月6日(月)～メンバーズ VOICE (予定)
- 5月21日(火) 支部大会にて要求案の決議
- 5月24日(金) 労使協議会にて賞与要求
- 6月14日(金) 賞与支給予定日

### 3. 2024 年度業績評価指標について 審議決定事項 対象者：社員・社員 CI・社員 CII・エルダー社員

【 POINT 】 2024 年度賞与（2024 年 12 月・2025 年 6 月）の賞与要求を行う際には、  
「営業利益予算比」「営業利益前年比」「アクションプラン進捗度」の 3 点をもって判断します。

#### （1）設定する目的

- 現在は環境変化やそれを踏まえた社内取り組みの変化やスピードがとても早く、約 1 年後のその年度の業績や業績構築要素を予測することは難しい状況です。そのため、半期毎に賞与を要求する仕組みとしています。基本支給表はあらかじめ決めていますが、12 月・6 月の賞与要求時にはあらためて、その時の環境を鑑みて要求を行います。
- 状況を判断する指標として、労使で確認した項目を設定する必要であること、また設定に際しては業績評価指標の目的を踏まえ、定量・定性の両面で指標（業績評価指標）を設定していきます。

#### （2）設定の考え方

- 全社業績を判断する指標としては、今期予算である「営業利益予算比」、また「営業利益前年比」を用います。
- 一方で、業績だけでなくメンバーの社内取り組みの進捗など、定性的な指標も併せて確認し、賞与要求の判断を行います。今期は、全社取り組みの推進度合いを確認する指標を「アクションプラン進捗度」とする考えです。

#### （3）2024 年度業績評価指標 審議決定事項

❖ 定量的指標：営業利益予算比 営業利益前年比

❖ 定性的指標：アクションプラン進捗度

※ 大幅な環境変化があった場合は別途労使交渉とするが、業績連動の支給率のマイナスは行わず、基本支給が月の範囲で交渉する。

※ 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。

参考：各雇用区分の支給表 ※業績連動加算については、6 月のみ要求

#### 1) 社員ステージ B

<支給表>

B1 評価	要保護							休職※ 役割なし	
	1	2	3	4	5	6	7		
S	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40	2.35	2.30		2.25
A	2.20	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90		1.85
B	1.80	1.75	1.70	1.65	1.60	1.55	1.50		1.45
C	1.40	1.35	1.30	1.25	1.20	1.15	1.10		1.05
D	1.00	0.95	0.90	0.85	0.80	0.80	0.80		0.80

※育児介護休職を除く



業績連動  
加算

B2 評価	1	2	3	4	5	6	7	役割なし
S	2.65	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40	2.35	2.30
A	2.25	2.20	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90
B	1.85	1.80	1.75	1.70	1.65	1.60	1.55	1.50
C	1.45	1.40	1.35	1.30	1.25	1.20	1.15	1.10
D	1.05	1.00	0.95	0.90	0.85	0.85	0.85	0.85



業績連動  
加算

B3 評価	1	2	3	4	5	6	7	役割なし
S	2.70	2.65	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40	2.35
A	2.30	2.25	2.20	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95
B	1.90	1.85	1.80	1.75	1.70	1.65	1.60	1.55
C	1.50	1.45	1.40	1.35	1.30	1.25	1.20	1.15
D	タ+社員	1.05	1.00	0.95	0.90	0.90	0.90	0.90



業績連動  
加算

<支給表>

評価	支給ヶ月
S	2.30
A	1.90
B	1.50
C	1.10
D	0.80



業績連動 加算
------------

3) 社員ステージ C

<支給表>

基本ヶ月
0.95ヶ月

+

職務別評価定額(円)				
評価/職務	職務給 I	職務給 II	職務給 III	担当
S	240,000	210,000	180,000	150,000
A	210,000	180,000	150,000	120,000
B	150,000	125,000	100,000	75,000
C	90,000	70,000	50,000	30,000
D	60,000	40,000	20,000	5,000



業績連動 加算
------------

4) 社員 CI

<支給表>

基本ヶ月
0.80ヶ月

+

職務別評価定額(円)				
評価/職務	職務給 I	職務給 II	職務給 III	担当
S	240,000	210,000	180,000	150,000
A	210,000	180,000	150,000	120,000
B	150,000	125,000	100,000	75,000
C	90,000	70,000	50,000	30,000
D	60,000	40,000	20,000	5,000



業績連動 加算
------------

5) 社員 CII

<支給表>

基本ヶ月
0.65ヶ月

+

職務別評価定額(円)				
評価/職務	職務給 I	職務給 II	職務給 III	担当
S	240,000	210,000	180,000	150,000
A	210,000	180,000	150,000	120,000
B	150,000	125,000	100,000	75,000
C	90,000	70,000	50,000	30,000
D	60,000	40,000	20,000	5,000

6) エルダー社員 (I・II・III・IV・V)

賞与支給カ月
一律 1.0 ヲ月

## 4. 2024 年度業績連動加算分について **審議決定事項** 対象者：社員・社員 C I

### (1) 2024 年度業績連動加算の考え方

- 業績連動加算分については、「予算達成意識の醸成」「予算達成時の報い」を目的にしている仕組みです。
- 「①支給時期：6月賞与支給時」「②制度の基本的な考え方：比例加算形式（目指すべき目標に到達した時点から支給を行う）」「③対象者：社員・社員 C I」については制度として定めていますが、年度によって社内外の環境は異なるため、支給の仕方「①目指すべき目標」「②目標達成時の配分」は年度の初めに労使で確認し、審議を行います。
- 全社の営業指標としては「営業利益」で見ているため、業績連動加算の目指すべき目標も全社営業利益予算とします。

### (2) 2024 年度業績連動加算分【審議決定事項】

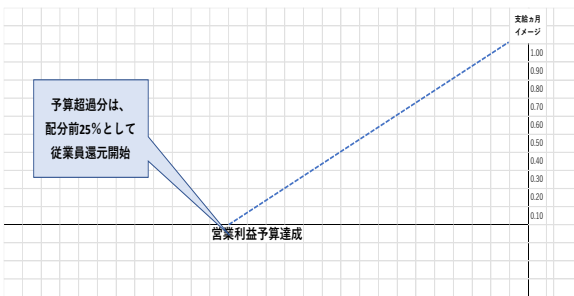
❖目指すべき目標： **2024 年度 営業利益予算**

※予算達成意識と報いの観点で全社予算を**目指すべき目標**とします。

❖目標達成時の配分：**目指すべき目標を超過した分の、配分前約 25%（配分後約 33%）を支給対象者に一律のカ月で配分**

※これまでと同様、1/3 配分の考え方を踏まえた配分率とします。

#### ■業績連動分による加算分のイメージ



全社営業利益予算を1億円超過した場合、約2500万円が業績連動の原資となります。直近の業績連動賞与対象者に対し一律のカ月で配分を行った際の支給カ月は、以下の分配支給イメージをご参照ください。

参考：分配支給イメージ(本給295,000円の場合)			
支給前営業利益	支給前配分率	支給ヶ月	業績連動分の加算額
予算未達～予算±0		0	0
予算+1億円	25%	0.198	58,411
予算+2億円	25%	0.396	116,822
予算3億円	25%	0.594	175,233

※原資を分母とし、支給対象(ステージ A・ステージ B・マイスター社員・ステージ C・社員 C I)の平均本給と人数を基に試算し、「支給対象者一律の支給カ月」を支給します。現在のデータを基にした組合試算なので、支給時に変わる可能性があります。

## 5. 組合の賞与に対する考え方

今回の賞与要求案は、「外部与件が厳しくトップラインが伸び悩むなかでも、従業員の日々の営業活動の成果に対する報いを賞与として還元することができないか」と、これまでのメンバーからの声を後押しに組合の中でも議論を重ねてきたものです。営業施策に対してのスピードをもった対応・徹底、限られた要員の中で生産性高い働き方の実行などメンバーの努力があったからこそ、安定的に黒字を維持できる企業へと成長してきたと感じています。一方で、予算に対しては 65.6%と未達であり、IMFS として期待されていた成長にはいたっていないということも合わせて認識することが必要です。

営業利益予算は、会社としての成長、そしてその先の労働条件の向上のために必要な設定であると組合は考えています。その目指すべき目標の達成のために必要なことは、企業として付加価値を高めていながら生産性高い働き方を実現していくことであり、何よりメンバー一人ひとりが予算達成意識をもつことです。

組合としては、「経営方針への理解度向上」と「予算達成に対する報い」への取り組みをすすめていきます。

「経営方針への理解度向上」にむけて、組合としては経営懇話会を通じて経営との対話を重ねていくこと、また VOICE や広報を使った経営方針に対するメンバーの理解度や納得度をあげていくための取り組みを強化していきます。

また、「予算達成に対する報い」として、業績連動加算の仕組みについても見直しに向けて議論を進めていきます。現在の業績連動賞与加算の仕組みは、予算達成意識の醸成を目的に作ってきました。しかしながら、予算達成のモチベーションにつながっていないといった課題の声も一部頂いています。今後、労使協議においても賞与制度の整備について議論をしていきます。どのような仕組み・制度があればメンバーの皆さんの納得度があがりモチベーションがあがるのかなど VOICE の際にご意見をお聞かせください。