

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部

2024年12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、**2024年12月賞与要求について**ご説明します。
今回は、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。

【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
期間・・・2024年10月28日～11月6日

①動画配信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/ka001/31850>

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。
貸与PCが無い方には議案書を送付予定。

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

<https://forms.office.com/r/uNXM64RHKU>



2024年12月賞与メンバーズVOICE 参
加確認アンケート



IMH支部運動方針

【第11期(2024・2025年度 ありたい姿)】

- ・チームとして組合役員とメンバーが連携をして、私たちの課題に向き合っていきます。
- ・ひとりひとりが日々成長し、主体的に関わることでいまよりも「働きがい」が向上し、未来が描けるキャリアを実現できる会社を目指していきます。

【4つの要素の解説】

【継続的な活動】

持続可能な運動の確立を目指します。次世代への継承を促進し、支部の活動の持続可能性を確保します。

【新たな課題への対応】

環境の変化に素早くアクションを起こします。「働きがい」「やりがい」の向上を進めます。

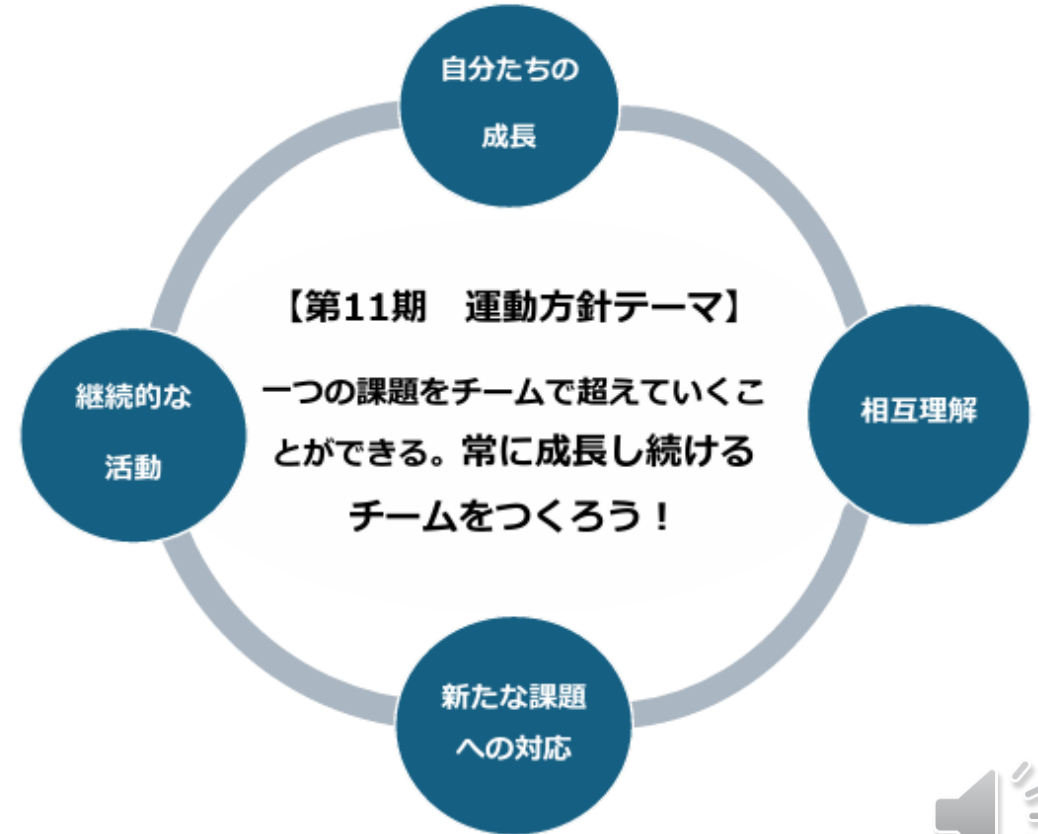
【自分たちの成長】

自ら考え自ら行動を起こす為に、さまざまなことに興味関心を持ちます。それぞれの持つ知識やスキルを活かして共に成長します。

【相互理解】

職場での懇親会など仲間の理解を推進します。組織内の横のつながりを深めます。

【第11期(2024・2025年度 運動方針テーマを実現するための4つの要素)】



〈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 支部執行委員長
- 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 支部大会議長
- 5. 成立確認・資格審査報告 議事運営委員長
- 6. 議事日程発表・承認 議事運営委員長
- 7. 議事開始宣言 支部大会議長

- 〈議事〉
- 第一号議案
- I. 2024年12月賞与議案書(案)について
-
-
-
- 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11月7日（木）：10時00分より

会場：H&Iビル1Fミーティングルーム

構成員：・支部評議員・支部執行委員・本部執行委員

項目		ページ
I. IMHを取り巻く環境	報告事項	P.4
II. 2024年12月賞与について（案）	審議決定事項	P.10



【報告事項】

I .三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズを 取巻く環境

対象：全従業員



1. 2024年度第一四半期の三越伊勢丹グループの状況

【1. 三越伊勢丹HDS第1四半期動向】

総額売上高は“高感度上質”戦略や“個客とつながる”CRM戦略が非常に奏功しており、日本人、インバウンドともに非常に好調に推移をして大幅な増収となりました。前年差で+401億円、前年比で114.5%となっております。売上総利益も前年差で+98億円となりました。

一方で「百貨店の科学」による経費コントロールを引き続き実施した結果、売上総利益が大きく伸びたことに対して販売管理費が前年を下回ることができ、営業利益が188億円、前年差で+102億円、前年比で2倍以上の営業利益を上げることができました。

なお、統合後の最高益115億円台を大きく更新する営業利益となりました。

当期純利益については、前年差で+68億円の137億円となりました。

表① 2025年3月期(24年度) 第1四半期連結実績

(億円)	1Q(4-6月) 実績	前年比	前年差
総額売上高	3,179	114.5%	+401
売上高	1,296	109.3%	+110
売上総利益	804	113.9%	+98
販売管理費	616	99.4%	▲3
営業利益	188	218.0%	+102
経常利益	212	210.0%	+111
当期純利益	137	201.3%	+68

- ・総額売上高：戦略の推進により日本人、インバウンド共に好調に推移し大幅増収
- ・販売管理費：百貨店の科学による経費コントロールを引き続き実践し、効率化を推進
- ・営業利益、経常利益はともに統合後最高益。また当期純利益は大幅増益

【2. 国内主要百貨店の動向】

第1四半期は、伊勢丹新宿本店・三越日本橋本店・三越銀座店の基幹3店舗が前年に対して大きく伸ばすことができました。また、地域主要店舗については、札幌・名古屋などの大都市圏の売上が堅調に推移するとともに、岩田屋三越では引き続きインバウンドも含め、継続して非常に大きく売上を伸ばすことができている。地域のお客さまにお買いあげいただく拠点ネットワークの取り組みについても非常に実績を伸ばしています。

表②【国内主要百貨店総額売上高実績（店舗・各社別）】

(億円)	総額売上高	前年比	前年差	(億円)	総額売上高	前年比	前年差
伊勢丹新宿本店	1,020	121.2%	+178	札幌丸井三越	141	104.5%	+6
三越日本橋本店	397	114.3%	+49	仙台三越	62	95.2%	▲3
三越銀座店	304	134.9%	+78	名古屋三越	152	104.8%	+6
伊勢丹立川店	77	101.8%	+1	新潟三越伊勢丹	80	96.8%	▲2
伊勢丹浦和店	87	94.9%	▲4	岩田屋三越	331	122.0%	+53
三越伊勢丹計	1,887	119.2%	+303	地域主要5社計	768	109.6%	+61

- ・伊勢丹新宿本店は第1四半期で1,000億円を超える売上
- ・三越日本橋本店、銀座店ともに前年を大きく上回る売上
- ・地域主要店舗は札幌丸井三越、名古屋三越、岩田屋三越が増収
拠点ネットワークの取組みも順調

首都圏にある三越伊勢丹の5店舗と地域の主要5社の売上と前年比。

※表①②は三越伊勢丹HDS第1四半期決算資料より引用

【3. 三越伊勢丹グループの販売管理費について】

売上連動や物価上昇、戦略経費などの増加要因がありましたが、経費構造を引き続き推進することで販売管理費合計では前年差-3億円の616億円と、営業利益の大きな増加に寄与しています。

表③ 連結販売管理費増減

- ・売上連動や物価上昇の経費増に対し、経費構造改革を推進することで販売管理費全体として前年より▲3億円削減
- ・水光熱費の物価影響は計画では前年増を見込むも、単価減のトレンドが続きマイナス

(億円)	1Q(4-6月) 実績	前年増減	前年増減の内訳				
			当年増減				
			経費 構造改革	売上連動	戦略経費	物価影響	その他
人件費	219	▲2	▲9		+2	+5	
宣伝費	18	▲2	▲2				
地代家賃	81	+1	▲3	+4			
外部委託費	72	+0	▲1		+1		
減価償却費	56	▲0			+1		▲1
水光熱費	20	▲2				▲2	
その他	147	+1	▲4	+7		+1	▲3
合計	616	▲3	▲19	+11	+4	+4	▲4

【4. 三越伊勢丹グループの重点事業別の業績について】

特に好調だったのが、前期に引き続き百貨店事業。海外も含めて売上は前年比**114.7%**、**営業利益でも前年差+90億円の157億円**といずれも大きく伸ばすことができました。また、**エムアイカードを中心としたクレジット・金融・友の会業でも、営業利益が前年差 +10億円の21億円**ということで、堅調なカードの扱い高に加え、将来に向けた打ち手を実行する一方で昨年後半から踏み込んだ構造改革を進めるなかで大きな増益となりました。合計では、前年差+102億円の大半を百貨店業、一部クレジット・金融・友の会業というカテゴリでの第1四半期の実績となっています。

表④セグメント別業績（第1四半期実績）

- ・百貨店業 : 好調な売上と販管費抑制で大幅に増収増益。営業利益は157億円
- ・クレジット・金融業 : 堅調なカード扱い高と着実な経費コントロールで10億円増益
- ・不動産業 : 建装事業が引き続き堅調に推移

(億円)	総額売上高	前年比	売上高	営業利益	前年差
百貨店業	2,953	114.7%	1,076	157	+90
クレジット・ 金融・友の会業	94	104.0%	82	21	+10
不動産業	64	129.8%	64	7	+2
その他※	66	109.6%	72	2	0
合計	3,179	114.5%	1,296	188	+102

※表③④は三越伊勢丹HDS第1四半期決算資料より引用

2. 2024年9月 (株)三越伊勢丹ホールディングス 国内百貨店事業 売上速報

伊勢丹新宿本店・三越日本橋本店・三越銀座店を中心に引き続き高付加価値商品の売上が牽引し、売上前年比は(株)三越伊勢丹計で102.4%、国内百貨店計で101.6%であった。また、両本店・三越銀座店の3店舗共に15ヵ月連続で2018年度を上回る実績で推移している。

※伊勢丹新宿本店ではお得意様向けイベントを本年は8月、昨年は9月に開催しており、伊勢丹新宿本店（8月と9月）2ヶ月計では売上前年比113.0%。

○9月後半になり気温が下がると薄手のジャケットやアウター等の秋冬アイテムへの関心の高まりがみられた。ラグジュアリーブランドや デザイナーズブランドのハンドバッグ、宝飾、化粧品などが堅調に推移した。

○免税売上は前年を超えて推移しており、国内百貨店計（既存店）の全体購買傾向と同様にラグジュアリーブランドのハンドバッグや財布、時計、化粧品など高付加価値商品への関心が引き続き高い。

国内百貨店事業 売上

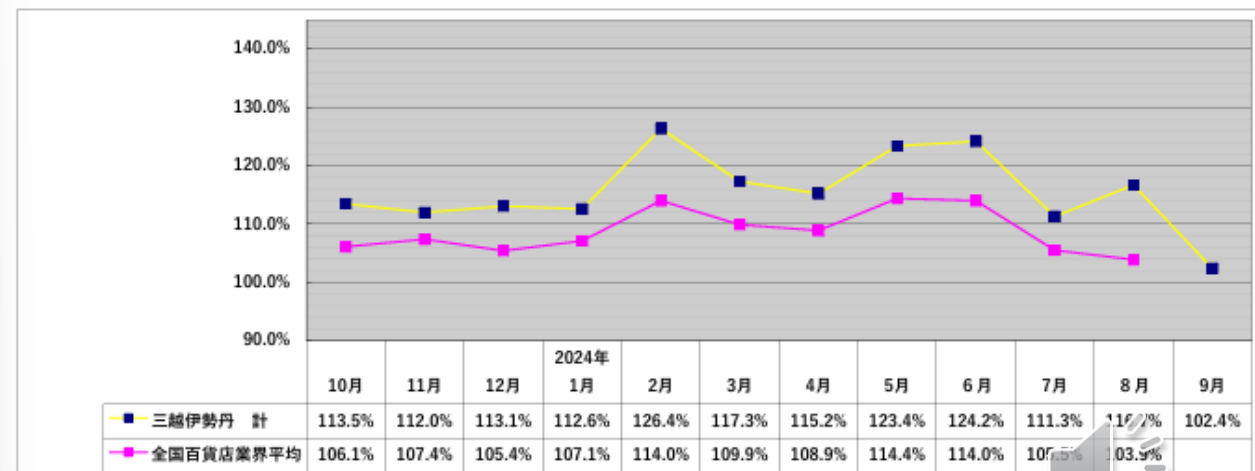
株三越伊勢丹 店舗	前年比	4-9月累計	
伊勢丹新宿本店 店頭	100.7%	118.7%	
三越日本橋本店 店頭	102.9%	109.7%	
三越銀座店	112.2%	125.8%	
伊勢丹立川店	99.6%	98.6%	
伊勢丹浦和店	92.0%	93.5%	
株三越伊勢丹 計 ①			
		前年比	4-9月累計
		102.4%	115.3%

グループ百貨店事業会社	前年比	4-9月累計	
札幌丸井三越	101.1%	104.0%	
函館丸井今井	92.3%	96.8%	
仙台三越	94.5%	94.3%	
新潟三越伊勢丹	88.7%	94.5%	
静岡伊勢丹	106.4%	97.3%	
名古屋三越	105.1%	103.7%	
広島三越	85.3%	84.2%	
高松三越	108.6%	105.1%	
松山三越	95.2%	92.7%	
岩田屋三越	101.2%	112.9%	
国内グループ百貨店 計 ②			
		前年比	4-9月累計
		100.1%	104.1%

	前年比	4-9月累計
国内百貨店 計 (①+②)	101.6%	111.2%

過去1年間の月別売上高（前年比）推移 [三越伊勢丹・全国百貨店業界平均]

※数字は速報値です。三越伊勢丹計は既存店計の実績です。



※引用：三越伊勢丹HDS百貨店売上速報資料より

3. 三越伊勢丹グループの中期経営計画

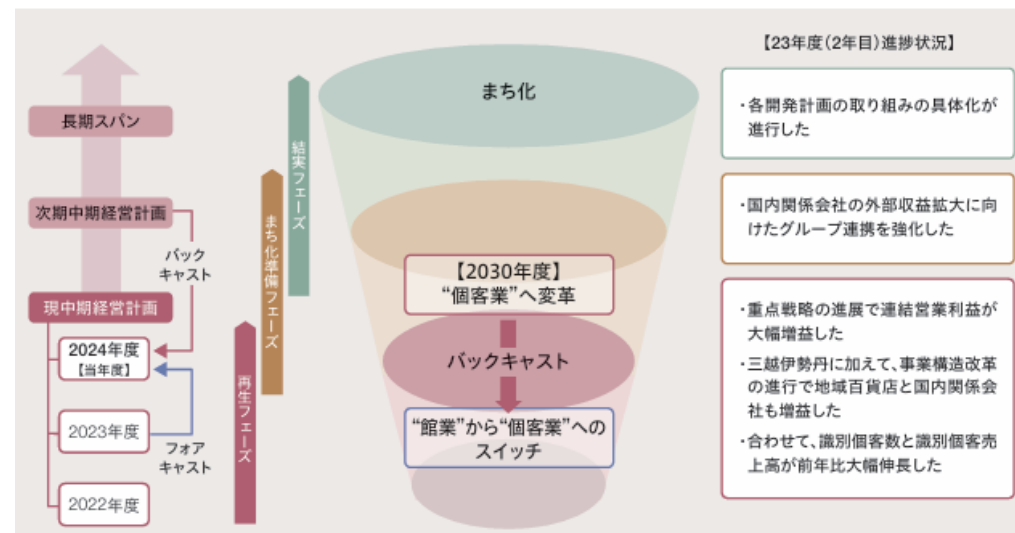
三越伊勢丹グループは、長期に目指す姿を「お客さまの暮らしを豊かにする、“特別な”百貨店を中核とした小売グループ」と定め、その実現に向けて現中期経営計画（2022～2024年度）においては「百貨店の再生」を最大の目標に掲げて進めています。

現中期経営計画の最終年度である2024年度は、おのこの重点戦略を継続させ、中核となる4つの重点戦略“高感度上質”戦略、“個客とつながる”CRM戦略、“連邦”戦略、“まち化”戦略を推し進めます。そして、2025年から始まる次期中期経営計画（2030年までの6ヶ年）を「まち化準備」フェーズとし、この期間を百貨店業から個客業への変換を進める重要な準備期間と位置づけます。重点戦略と百貨店事業、不動産事業、金融事業、国内関連事業等の各事業の強みを生かした連携を強化推進し、その先の「結実フェーズ」へと向かっていきます。

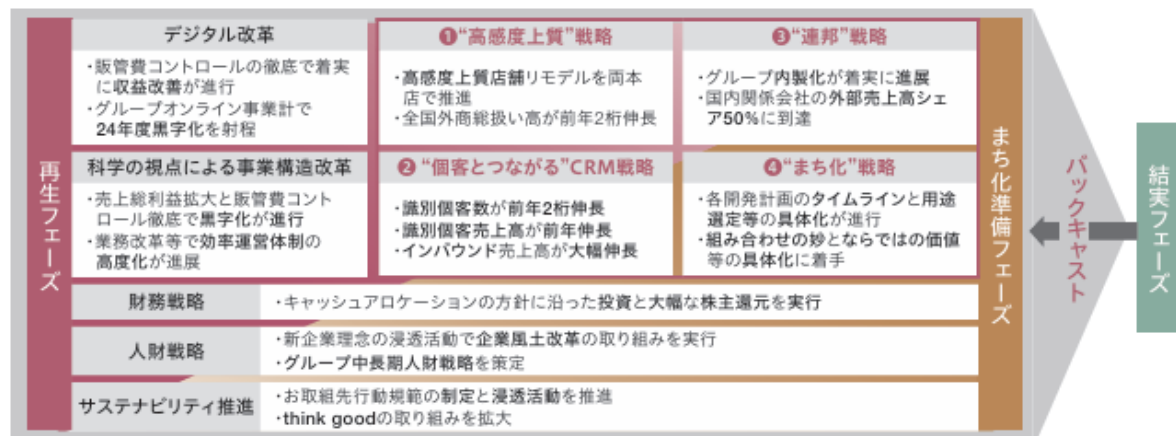
2025年度から始まる次期中期経営計画は、まち化の着工・竣工時期を踏まえて2025～2030年までの6ヶ年で策定しています。

この6ヶ年は“個客業”への変換を進める重要な準備期間であり、この6年間の過程がその先のイノベーションの創造やグループ成長につながる大切な時期と捉えています。前半の3ヶ年をまち化計画期間（フェーズⅠ）、後半の3ヶ年をまち化設計～着工期間（フェーズⅡ）と区切り、営業利益目標は3ヶ年後の2027年度は800億円水準、2030年度は1,000億円水準を目指しています。

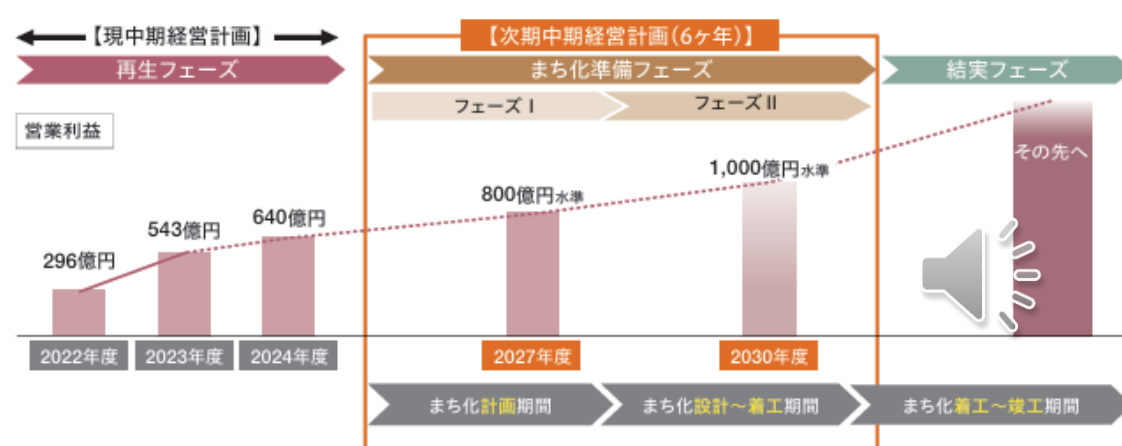
②中長期戦略ステップの進捗 引用：三越伊勢丹ホールディングス レポート2024



①中期経営計画 引用：三越伊勢丹ホールディングス レポート2024



③利益ステップイメージ 引用：三越伊勢丹ホールディングス レポート2024



4. 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズの動向

2024年度4月～8月累計実績について

2024年度は、準備フェーズの最終年度の位置づけとなっており、売上48億円、営業利益2億3千5百万円を目指しています。4月からは、化粧品事業担当でのブロック制など、重点事業分野で新組織体制となり、IMHの中期経営計画の実態に合わせた組織体制に柔軟に対応しています。

グループ百貨店関連の業務受託が活発化しており、その準備段階として派遣スタッフの需要が増えていることが、売上を伸ばしている要因と言えます。各事業の予算に対する月ごとの売上の変動はありますが、上期を通して堅調に推移していると考えます。

IMHの4月～8月の業績は、予算・前年未達ながら営業利益は黒字となっています。9月業績は好調の予測で、売上の期ズレなどにより、上期での見込みは予算未達ながら、前年実績を超える見込みです。

2024年度4月～8月業績累計 (単位：百万円)

単位：百万円 端数切捨	2024年度上期実績(4月～8月累計)						
	実績	予算	予算比	予算差	前年実績	前年比	前年差
売上	1,725	1,855	93.0%	-130	1,407	122.6%	318
営業総利益	986	458	215.2%	528	834	118.2%	151
販売管理費	979	418	234.1%	561	838	116.8%	140
営業利益	7	40	17.3%	-33	-4	—	11

【各グループの状況】

- ①派遣請負G・・・請負事業が銀座三越の食品POSやLUXの納品業務受託など大型請負案件の受注により堅調に売上を牽引。アルバイト採用も百貨店関連の依頼が前年を超えています。派遣依頼についても、グループ連邦を介した受注もあり売上を伸ばしています。
- ②化粧品事業担当・・・外部案件の美容関連派遣の増加や、美容教育の外販の案件など事業の拡大が進んでいます。
- ③教育事業担当・・・HDSとの兼務体制がスタート。また、既存案件以外にも新規案件も獲得しており前年を超える売上で推移しています。
- ④名古屋営業所・・・組織要員体制の改善を図りながら、既存案件を中心に、名古屋三越関連の短期案件やMOZO業務受託の新規案件も獲得しています。
- ⑤福岡営業所・・・岩田屋三越関連の派遣や請負が業績を伸ばし好調を維持しています。また、化粧品関連の派遣も伸びています。
- ⑥労務厚生G・・・4月から各社シェアード料金改定を行うなど収益構造改革が進んでいます。新勤怠管理システムの導入準備など、通年の業務以外にも大きな動きがあります。



22年度	23年度	▶	24年度	次年度以降
営業強化の基盤整備	攻めの営業体制の進化		重点事業の拡大と利益体質の強化	重点事業の拡大により顧客接点を支える企業として認知されている

24年度は、重点事業である「化粧品事業」と「教育事業」の**重点事業の拡大と利益体質の強化**を目指していきます。

- ① 「**自社の強みの進化**と、内部外部のリソース活用した**営業拡大**」
→受託案件の拡大による営業強化
- ② 「**営業管理のシステム化**による**属人業務の解消**」
→収益構造改革
- ③ 「**まち化へ向けた貢献事業の具体化と検証**」
→更なる飛躍に向けた柱の検証

24年度の主な取り組み	
化粧品事業	提供サービス拡大と運営グループでのブロック制導入
教育事業	内部教育移管によるHDSとのノウハウ連携に営業強化
派遣・請負事業	銀座請負の拡大(POS/ラウンジ)・営業管理システム導入
労務厚生	委託金額の収入設計変更・業務効率化に向けたHDSとのプロジェクトスタート

※引用：IMH2024年度方針説明資料より



【審議決定事項】 2024年度12月賞与について

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



5. 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズの賞与の考え方

2024年度12月・6月賞与交渉の考え方

- ・2024年12月支給賞与より2020年度グループ労使協議にて労使で確認している「支給表に基づいた賞与の半期要求」に移行していきます。
- ・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。

【業績評価指標】

- ①定量的指標：営業利益(前年比・予算比)
- ②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、2024年6月の賞与審議の際に審議しましたとおり、「支部評議員会」にて賞与の審議決定を行っていきます。

2024年度アクションプランの考え方 ※引用：IMH2024年度方針説明資料より

※3ヵ年における環境変化：人材不足の慢性化により有効求人倍率が上昇し、人材獲得難易度が高い状態が継続。未経験者や時短勤務者の育成と活用が課題であることから教育ニーズが拡大。
23年度アクションで見えた課題：【求職者管理プロセス】・重複したシステム活用により迅速な採用状況把握が困難。人的作業の増加。・獲得した求職者を就業に繋げる仕組みの不足。

I.“高感度上質”戦略	II.“顧客とつながる”CRM戦略	III.“連邦戦略”
1. 化粧品事業の拡大 (1) 新規案件の受託拡大 ・外部実績の拡大 ・内部化粧品事業との協業 【年度KPI】新規受託件数：12件 (2) 化粧品人材母集団形成の構築 ・未経験者の育成 【年度KPI】新規採用者数：100人 ・経験人材(短日・短時間)の獲得拡大 2. 外部企業研修拡大 (1) 顧客接点コンテンツの提供拡大 ・ターゲットを絞った新規開拓 ・人材・組織開発部との業務による外部営業基盤整備 ・内部教育コンテンツの外部提供 【年度KPI】新規獲得：50社・次年度成約案件数：10件	1. 求職者とのつながり強化 (1) 獲得求職者の就業機会拡大 ・新規登録者の成約拡大→未経験者の育成強化 ・ターゲット職種別の求職者スキルマップと教育プログラム構築(POS・接客・販売) ・長期派遣推薦数の拡大 →採用管理システムマッチング機能の導入→安定運用 【年度KPI】新規採用者数：80名 長期推薦数：405名 2. クライアントとのつながり強化 (1) 継続的な取引に繋げる施策 ・クロスセル営業の強化 【年度KPI】成約件数：50件 ・休眠クライアントへのアプローチ ・マーケティングシステムを活用したアプローチ計画策定と定期的配信・見込み顧客への定期的な提案の継続 【年度KPI】問い合わせ数：50件	1. グループの力による外部人材ビジネス拡大 (1) 連邦営業による独自コンテンツの営業強化 ・連邦連携による取組先への営業強化 ・化粧品：連邦パッケージ、POPUP受託に向けた営業強化 ・化粧品以外：後方オペレーション業務の内外企業ニーズの把握・提案 ・教育：CRMコンテンツの積極営業、ターゲット業界の拡大 ・名古屋/福岡：地域百貨店と連携した取組先派遣請負 仕事を中心とした既存出店取組先への営業活動、 新規出店情報の収集 【年度KPI】連邦外部売上：100百万
事業構造改革		
1. 営業業務フロー改善による生産性向上 (1) 派遣・請負事業における属人化の解消 ・営業管理のシステム化 【年度KPI】業務削減時間：350時間 (2) 化粧品事業基盤改革 ・ミラー請負業務の科学 【年度KPI】業務削減件数：10件 ・美容業界での幅広い活躍を見据えた人材育成 【年度KPI】新教育スキーム導入	2. システム・データ基盤 (1) 稼働者拡大に向けた採用管理基盤の構築 ・採用管理システム導入・運用開始 【年度KPI】長期成約者：135名、売上198百万 (2) 自社HPを活用したマーケティング施策の推進・活用 【年度KPI】差益率：59%	3. 営業基盤 (1) 労務厚生業務改革 ・将来の基幹システムの検討 【年度KPI】 自動化業務削減：100時間 ・自動化業務の拡大 (2) 派遣・教育事業の適正価格での取引交渉・改定 【年度KPI】差益率：59%
人材基盤	サステナビリティ	中長期視点戦略
(1) ハラスメント・コンプライアンス遵守に向けた取組み ・ハラスメント/個人情報取扱に関する知識と意識向上 (2) 働きがい向上に向けた基盤整備 ・一人ひとりの成長に向けた取組み ・ベースとなる仕組みの構築	(1) サステナビリティの理解の推進 ・制限勤務者の両立支援へ繋がる制度の検討 ・適正な労働時間管理 (2) グループ全体のサステナビリティ推進 ・ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの実現	(1) グループの強みを活かしたまち化への検証・考察 ・IMH既存事業とMIGグループ内の業務の全体像整理・検討 ・市場ニーズ強みの考察→グループインフラ事業の考察 ・派遣事業：ラウンジ/コンシェルジュの事業化検証

2024年度IMH上期業績見込み・予算・前年実績 (単位：百万円)			
	業績見込	予算	前年実績
売上高	約2,000	約2,262	約1,700
営業利益	約60	79	28



6. 2024年度12月賞与の組合の考え方

中期経営計画の準備フェーズ最終年度となる本年は、過去2年間の中で最も高い営業利益目標になっており、簡単ではないものの、達成する為の基盤はできつつあると考えています。それは、偏に新人事制度・新規事業・新組織体制など、会社の成長に合わせた体制へと変化が起きていることと、メンバーが主体的に業務に取り組むことで、生産性や効率性が高まっている結果と言えます。

今後、社会的に人手・人材不足は深刻化していきます、その為、グループ内外を問わず人材を求める声は増加することが予想されます。単純な人材供給ではなく、専門性人材、隙間時間を利用したスタッフの活用が見込める請負などIMHが成長するためになにが必要かを見極めていく必要があります。

2021年12月賞与から2024年6月賞与まで、新型コロナウイルスの影響による業績悪化に伴い、ベースとなる支給表を用いない「都度交渉」にて賞与要求を実施してきました。

グループ内の請負事業が増加している為、業績の精度は年度末を待たなければならないことから現時点で予算達成の予測は難しいですが、直近2年間の業績が売上予算は未達ながらも営業利益を黒字化することができたこと、2024年度経営計画と上期の業績推移から黒字達成が見込まれることから、支給表をベースとした半期交渉が可能と判断して、賞与要求を行います。

直近の業績推移

(単位：百万)

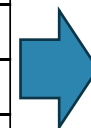
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
	実績	実績	実績	実績	実績	予算
売上	7,485	4,549	3,606	3,144	3,549	4,800
営業利益	361	▲62	▲24	87	89	235

2021年度～2023年度 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズの賞与支給カ月の推移

2021年度支給カ月 B評価時 (単位：ヶ月)				
	12月	6月	年間	前年差
ステージB	1.00	1.50	2.50	0.00
ステージC	1.10	1.40	2.50	0.00
メイト	1.05	1.25	2.30	0.00
BCメイト	1.00	1.00	2.00	0.00



2022年度賞与要求 B評価時 (単位：ヶ月)				
	12月	6月	年間	前年差
ステージB	1.25	1.65	2.90	0.40
ステージC	1.25	1.55	2.80	0.30
メイト	1.15	1.30	2.45	0.15
BCメイト	1.15	1.30	2.45	0.45



2023年度賞与要求 B評価時 (単位：ヶ月)				
	12月	6月	年間	前年差
ステージB	1.25	2.20	3.45	0.55
ステージC	1.45	2.00	3.45	0.65
BC社員ステージC	1.45	2.00	3.45	—
メイト	1.30	1.30	2.60	0.15
BCメイト	1.30	1.30	2.60	0.15

2024年12月賞与については支給表に基づき支給されることを要求します。

2024年度賞与要求 B評価時 (単位:ヶ月)			
	12月	6月	年間
社員ステージB	今回の要求	2025年5月頃 要求 (P. 21参照)	
社員ステージC			
BC社員ステージC			
メイト社員			
BCメイト社員			



2024年12月支給賞与の要求水準について

各雇用形態でB評価時に下記の支給カ月を要求していきます。

雇用形態	評価	支給カ月
社員ステージB	一律	1.25
社員ステージC	(B評価時)	1.55
BC社員ステージC	(B評価時)	1.55
メイト社員	(B評価時)	1.35
BCメイト社員	(B評価時)	1.35



8. 雇用形態毎の賞与要求案

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

審議決定事項

1) 社員

・賞与要求

2024年6月賞与交渉時に確認したベースとなる賞与支給表を基に2024年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

■ステージB

評価	支給カ月
S	1.25 (一律)
A	
B	
C	
D	

■ステージC

評価	支給カ月
S	1.95
A	1.75
B	1.55
C	1.35
D	1.15

※2024年10月1日入社の子員の2024年12月初回賞与は、0.50カ月とします。

・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。

※ステージBは年間評価の為一律での賞与カ月となります。

平均B評価以上の分布とする

支給細則

○支給対象

・2024年12月賞与⇒2024年4月1日から2024年9月30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※)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

○基準日

・2024年12月賞与⇒本給、階層は2024年9月30日現在とする。

ただし、2024年10月1日入社者は10月1日現在とする。

※2024年4月1日から2024年12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。

※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。

○2024年12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×(出勤日数÷所定労働日数)

※欠勤の算定期間は、2024年4月1日から2024年9月30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。

■賞与支給日：2024年12月5日(木)



2) BC社員ステージC

・賞与要求

2024年6月賞与交渉時に確認したベースとなる賞与支給表を基に2024年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
評価	支給カ月	支給カ月	支給カ月	支給カ月	支給カ月
S	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90
A	1.90	1.85	1.80	1.75	1.70
B	1.70	1.65	1.60	1.55	1.50
C	1.50	1.45	1.40	1.35	1.30
D	1.30	1.25	1.20	1.15	1.10

・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

支給細則

○支給対象

・2024年12月賞与⇒2024年4月1日から2024年9月30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※)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

○基準日

・2024年12月賞与⇒本給、階層は2024年9月30日現在とする。
※2024年4月1日から2024年12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。

○2024年12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×(出勤日数÷所定労働日数)
※欠勤の算定期間は、2024年12月賞与は2024年4月1日から2024年9月30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。

■賞与支給日：2024年12月5日（木）



3) メイト社員

賞与要求

2024年6月賞与交渉時に確認したベースとなる賞与支給表を基に2024年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

■メイト社員

評価	支給カ月
S	1.8
A	1.6
B	1.35
C	1.1
D	0.9

※2024年10月1日入社 of メイト社員の2024年12月初回賞与は、0.50カ月とします。

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

支給細則

○支給対象

・2024年12月賞与⇒2024年4月1日から2024年9月30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※)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

○基準日

・2024年12月賞与⇒本給は2024年9月30日現在とする。ただし、2024年10月1日入社者は10月1日現在とする。
 ※2024年4月1日から2024年12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。

○2024年12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×(出勤日数÷所定労働日数)
 ※欠勤の算定期間は、2024年12月賞与は2024年4月1日から2024年9月30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。

■賞与支給日：2024年12月5日（木）



3)BCメイト社員

・賞与要求

2024年6月賞与交渉時に確認したベースとなる賞与支給表を基に2024年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

■BCメイト社員

評価/職務	支給カ月		
	ゾーン1 (店長)	ゾーン2 (副店長・BS)	ゾーン3 (一般)
S	1.85	1.75	1.65
A	1.60	1.55	1.50
B	1.35	1.35	1.35
C	1.15	1.20	1.25
D	0.85	0.95	1.05

※2024年10月1日入社 of BCメイト社員の2024年12月の初回賞与は、0.50カ月とします。

・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

支給細則

○支給対象

・2024年12月賞与⇒2024年4月1日から2024年9月30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※)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

○基準日

・2024年12月賞与⇒本給は2024年9月30日現在とする。ただし、2024年10月1日入社者は10月1日現在とする。
※2024年4月1日から2024年12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。

○2024年12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×(出勤日数÷所定労働日数)
※欠勤の算定期間は、2024年12月賞与は2024年4月1日から2024年9月30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。

■賞与支給日：2024年12月5日(木)



4)エルダースタッフ

・賞与要求

2024年6月賞与交渉時に確認したベースとなる賞与支給表を基に2024年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

1.00カ月

支給細則

○支給対象

2024年12月賞与⇒2024年4月1日から2024年9月30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※)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

○基準日

・2024年12月賞与⇒本給は2024年12月1日現在とする。

○2024年12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×(出勤日数÷所定労働日数)

※欠勤の算定期間は、2024年12月賞与は2024年4月1日から2024年9月30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。

■賞与支給日：2024年12月5日（木）

7. 24年12月賞与支給に向けたスケジュール

10月28日～11月6日
メンバーズVOICEを実施

11月7日
支部大会

11月20日
労使協議会

妥結後、内容に基づき支給
(12月5日支給予定)



9. 参考：2024年度賞与について

(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 2024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 2024年度賞与（2024年12月・2025年6月）は、2024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2024年10月、6月賞与は2025年4月を目途に要求を行う。

(2) 2024年度賞与の考え方

IMHは、2020年からの新型コロナウイルス感染症の影響による業績悪化に伴い、2020年度から2024年度までの期間、業績に応じた賞与の減算を行う都度交渉に切り替えて賞与交渉を行ってきました。2024年度賞与交渉については、IMH業績の2年連続の黒字化が見込まれ、次年度以降も、安定的な黒字経営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

2024年12月支給賞与より2020年度グループ労使協議にて労使で確認している「支給表に基づいた賞与の半期要求」に移行していきます。半期要求では制度上の支給表をベースにしながら、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
→ 今年度業績指標決定		前年度 賞与支給		12月賞与協議				賞与支給		6月賞与協議 →	
6月賞与メンバーズVOICE						12月賞与メンバーズVOICE				春の交渉メンバーズVOICE	

10. 参考：制度上の賞与支給表および業績指標について

【賞与支給表】

■ステージC

評価	12月	6月
S	1.95	2.75
A	1.75	2.55
B	1.55	2.35
C	1.35	2.15
D	1.15	1.95

■ステージB

評価	12月	6月
S	1.25	3.45
A		3.15
B		2.75
C		2.35
D		2.05

■メイト社員

評価	12月	6月
S	1.8	1.8
A	1.6	1.6
B	1.35	1.35
C	1.1	1.1
D	0.9	0.9

■BC社員ステージC

評価	役割①		役割②		役割③		役割④		役割⑤	
	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月
S	2.10	2.95	2.05	2.85	2.00	2.80	1.95	2.75	1.90	2.70
A	1.90	2.75	1.85	2.65	1.80	2.60	1.75	2.55	1.70	2.50
B	1.70	2.55	1.65	2.45	1.60	2.40	1.55	2.35	1.50	2.30
C	1.50	2.35	1.45	2.25	1.40	2.20	1.35	2.15	1.30	2.10
D	1.30	2.15	1.25	2.05	1.20	2.00	1.15	1.95	1.10	1.90

■BCメイト社員

評価/職務	支給ヶ月（12月・6月）		
	ゾーン1（店長）	ゾーン2（副店長・BS）	ゾーン3（一般）
S	1.85	1.75	1.65
A	1.6	1.55	1.5
B	1.35	1.35	1.35
C	1.15	1.2	1.25
D	0.85	0.95	1.05

■エルダースタッフⅢ

支給ヶ月（12月・6月）
1.00



メンバーズVOICE

2024年12月賞与議案書は、組合HPにて発信します。

【議案書説明動画配信】

組合HPのIMH支部のページにて視聴可能です。

【参加確認】

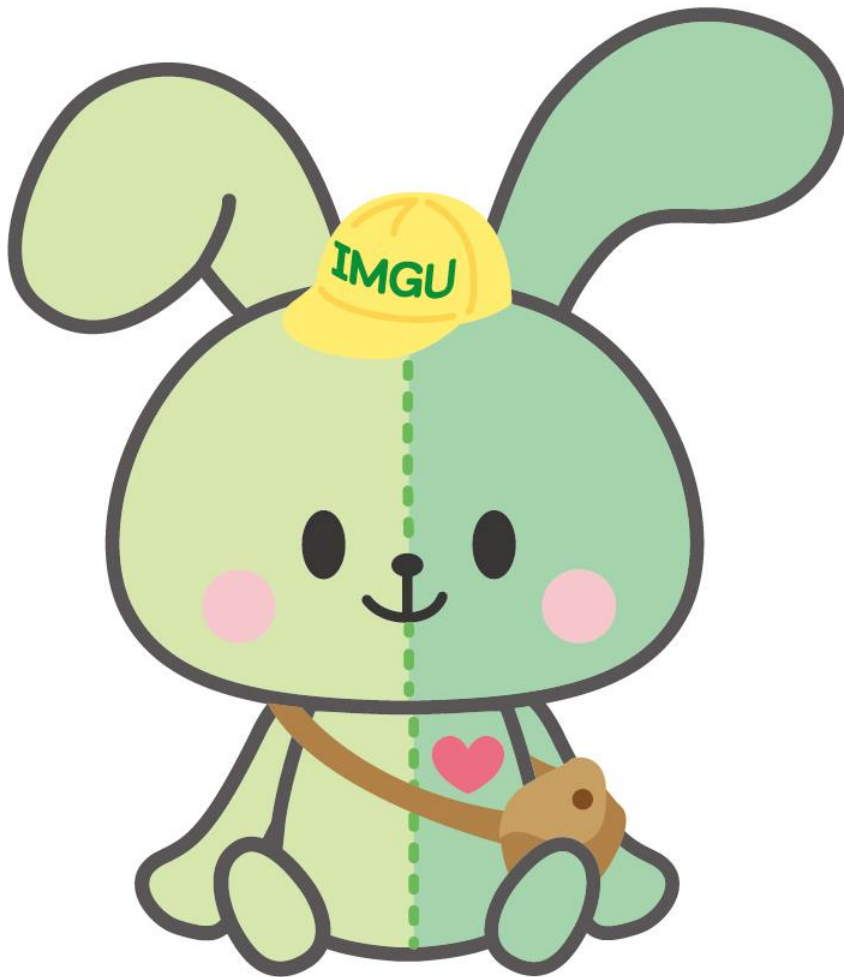
リアル参加または、Formsアンケートにて、参加確認とします。

【問い合わせ先】

三越伊勢丹グループ労働組合（本部事務所）

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 松坂

電話・・・080-1014-7740(松坂 社用携帯)



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@

