

# 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 2024年12月賞与（案）について


今回は限定メンバーズVOICEになりますので、社員、  
プロスタッフ社員、エルダー社員は、必ず動画を視聴いただき、  
視聴後はアンケートに回答をお願いします。  
(フェロー社員、エルダーフェローの視聴は任意となります。)

## 1. VOICEへの参加

メンバーズVOICE動画を労働組合HPよりご覧ください。

労働組合HP内の三越伊勢丹ビジネス・サポートのページよりご確認ください。

【労働組合HP】 <http://www.imgu.or.jp/>

※QRコードはこちら 

【ログインID】 各人の個人コード10桁（企業コード2ケタ（im）+社員コード8ケタ）

【パスワード】 生年月日8ケタ入力 例) 19830921




## 2. アンケートの回答のお願い

・記名式です。 質問の回答希望がありましたら担当者より返信いたします。

・ご意見は11月6日（水）までで一度集約をさせていただきます。

【アンケートURL】 <https://forms.office.com/r/3xRSva17Sg>

※QRコードはこちら 

※スマートフォンにてQRコードを読み取ってもアンケートに  
回答可能です。

2024年12月賞与(案)について メンバ  
ーズVOICE視聴確認&アンケート



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

10月24日（木）にVOICE動画を  
労働組合HPにて公開します。  
就業時間外にご確認下さい。

○ 組合員は、VOICE動画を必ずご覧ください。

※動画を見ながら資料もご確認下さい。

## I. 三越伊勢丹グループの動向

## &lt;1&gt;三越伊勢丹グループ（連結） 第1四半期業績（4月～6月）

## 1) 三越伊勢丹グループ業績

(単位：百万円)

	実績	前年差	前年比	2024年度 通期予測
総額売上高	317,929	40,929	114.5%	1,320,000
売上高	129,694	11,014	109.3%	556,000
売上総利益	80,499	9,827	113.9%	343,000
販管費	61,631	▲385	99.4%	271,000
営業利益	18,868	10,213	218.0%	72,000
純利益	13,702	13,702	201.3%	58,000

## 2) 三越伊勢丹・国内グループ百貨店別 業績

(単位：百万円)

	総額売上高	売上高前年差	営業利益	営業利益前年差
(株)三越伊勢丹	188,740	30,390	13,936	6,853
伊勢丹新宿本店	102,079	17,886		
三越日本橋本店	39,776	4,977		
三越銀座店	30,405	7,866		
伊勢丹立川店	7,720	132		
伊勢丹浦和店	8,757	▲472		
(株)札幌丸井三越	14,188	615	144	391
(株)函館丸井今井	1,409	45	4	▲2
(株)仙台三越	6,210	▲314	▲104	24
(株)名古屋三越	15,210	698	464	570
(株)静岡伊勢丹	3,627	▲190	▲2	28
(株)新潟三越伊勢丹	8,099	▲264	▲29	▲58
(株)広島三越	2,277	▲325	▲116	88
(株)高松三越	5,355	343	60	33
(株)松山三越	1,082	▲87	▲96	13
(株)岩田屋三越	33,167	5,980	1,718	937
(株)エムアイカード	8,788	397	2,239	1,042
(株)三越伊勢丹システム・ソリューションズ	3,087	▲118	80	▲89
(株)三越伊勢丹ヒューマンソリューションズ	977	165	▲45	▲22
(株)三越伊勢丹プロパティ・デザイン	4,889	1,451	▲14	170
(株)三越伊勢丹ニッコウラベル	2,192	985	132	159
(株)三越伊勢丹ビジネスサポート	4,579	▲159	75	▲9

## II. IMBSの動向

## 報告事項

< 1 > 2024年4月～2024年8月業績

(単位：百万円)

	実績	予算比	前年比	前年差
①売上高 (②+③+④)	9,337	93.6%	97.4%	▲249
②店舗業務部	3,423			
③センター業務部	4,951			
④第3業務担当(ソリューション)	963			
⑤売上原価	9,102	93.3%	96.9%	▲293
⑥売上総利益 (①-⑤)	235	103.6%	123.0%	44
⑦その他営業収益	211	100.0%	93.8%	▲14
⑧営業総利益 (⑥+⑦)	446	101.9%	107.2%	30
⑨販管費	250	106.4%	111.6%	26
⑩営業利益 (⑧-⑨)	196	96.7%	102.1%	4

- 売上高は、ヤマト運輸や日本郵政を始めとして荷量が減少していることで、予算・前年ともに下回っています。これは各地域拠点ならびにセンターいずれも同様の傾向です。
- 売上原価は本社以外の人件費や様々な費用が含まれ、売上高を得るために掛けた費用となっており、売上高と売上原価はほぼ同等になります。
- 販管費とは、本社での人件費や地代家賃など、企業の事業活動で管理業務などから発生する経費の総称です。販管費の規模はこの数年で減少傾向が見られます。しかしながら今年度は、首都圏再編の施策から本社の人員増で、人件費が上がっていることなどで、予算比・前年比で上回ってしまっています。
- 営業利益は2024年8月時点では196百万円とし、前年比は上回っているものの、予算に対しては若干下回っています。

### Ⅲ. IMBSのアクションプラン

#### <1>アクションプランについて

6月の変動賞与の業績指標の一つとして、アクションプランの達成度合いが含まれていることから、労使で進捗について確認しています。

第1四半期終了時点の確認の中では、今年度おこなっていくことを中心に進捗を確認しました。

#### ①“好感度上質”戦略 『「食」領域のEC物流』

EC物流の外販戦略として『食』領域に注力し、温度帯の連携倉庫を拡大しながら、クライアントへのアプローチをはじめています。

#### ②”個客とつながる”CRM戦略 『営業活動改革』

外販のEC物流支援で顧客と深く関係構築するために、上位顧客20社へのアプローチをおこなっていきます。

#### ③”連邦”戦略 『法人外商』

法人外商では、外商セールスの方に所沢センターの見学をおこなっていき、外部に流れている物流案件の受託を目指しています。

#### ④業務効率化 『全国センター再編』

仙台 泉センターの返却・静岡 登呂センターのギフト機能店内集約について、計画通り進んでいます。

#### ⑤中長期視点の戦略項目（”まち化”戦略等） 『まち化物流』サービス

札幌でのエリアマネジメントを見据えた館内搬送業務受託開始。

## IV. 2024年12月賞与（案）について

審議決定事項

2024年12月賞与は支給表通りの基本賞与を要求します。

### <1>2024年12月 賞与の考え方について

12月支給賞与は大きな業績の変化や環境の変化が生じない限り、賞与制度上における支給表通りの水準を要求します。

2024年12月賞与についても、IMBSの2024年度上期業績を見たときに、予算比としては売上・営業利益共に下回っていますが、大きな業績の変化やコロナウイルスの時のような環境の変化も生じていません。

以上のような理由から、雇用形態における賞与制度の支給表通りの水準の要求をおこないます。

### <2>賞与支給までのスケジュール

会議体	内容	日程
メンバーズVOICE	限定メンバーズVOICE	10月24日～11月6日
支部評議員会	要求案審議	11月8日
労使協議会	要求書提出・回答	11月11日
	賞与支給	12月5日

### <3>2025年6月の変動賞与の業績指標について

2024年度の営業利益予算は366百万円で、2023年度の286百万円を大きく上回る金額が設定されており、2024年度の変動賞与を協議する上ではより考慮すべきと考えています。

賞与イメージ

12月賞与

6月賞与

変動賞与



基本賞与

基本賞与

#### 変動賞与：

業績指標（営業利益予算比・前年比・アクションプランの達成度合い）を総合的に見て要求内容を組み立てる

○社員・プロスタッフ社員

⇒営業利益予算達成で+0.2ヶ月※1を基準に交渉

○エルダー社員、フェロー社員、エルダーフェロー

⇒営業利益予算達成で雇用別に固定額を交渉

※1 営業利益が予算を大きく超える場合など業績指標に応じて交渉します。（変動賞与は0.2ヶ月を超える場合もあります。）

#### 基本賞与：

支給表通りの支給

（社員、プロスタッフ、エルダー社員対象）

## <4>具体的な賞与要求（案）について

### 1. 社員ステージB

#### ①賞与支給表要求

基本賞与を以下の通り要求します。

（単位：ヶ月）

ステージB 基本賞与	
B3	2.0
B2	
B1	

#### ②賞与支給細則

##### ○支給対象

2024年4月1日～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月支給賞与の本給と資格は2024年9月30日現在とする。

※ただし、2024年4月1日から2024年12月1日までに社員からエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

##### ○支給方法

a) 期間中欠勤のない者：本給 × 2.0

b) 期間中欠勤のある者：本給 × {2.0 × (出勤日数 ÷ 所定労働日数) }

##### ○支給日

12月5日（木）

## 2. 社員ステージC

### ①賞与評価要求

賞与評価は制度上の適正な評価に基づき、平均B評価以上の分布とすることを要求します。評価結果が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。

### ②賞与支給表要求

基本賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)

ステージC 基本賞与				
		C3	C2	C1・Ct
評価別支給ヶ月	S	2.55	2.40	2.25
	A	2.45	2.30	2.15
	B	2.35	2.20	2.05
	C	2.25	2.10	1.95
	D	2.15	2.00	1.90

### ③賞与支給細則

#### ○支給対象

2024年4月1日～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

基本賞与の本給と資格は2024年9月30日現在とする。

※2024年4月1日から2024年12月1日までに社員からエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

#### ○支給方法

##### ①社員ステージC

a) 期間中欠勤のない者：本給 × 資格別評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤のある者：本給 × {資格別評価別支給ヶ月 × (出勤日数 ÷ 所定労働日数)}

#### ○支給日

12月5日(木)

### 3. プロスタッフ社員

#### ①賞与評価要求

賞与評価は制度上の適正な評価に基づき、平均B評価以上の分布とすることを要求します。評価結果が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。

#### ②賞与支給表要求

基本賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)

		プロスタッフ社員基本賞与	
		P2	P1
評価別支給ヶ月	S	2.00	1.80
	A	1.70	1.50
	B	1.40	1.20
	C	1.10	0.90
	D	0.80	0.60

(単位：ヶ月)

プロスタッフ社員転換者 基本賞与	
P1	0.90

#### ③賞与支給細則

##### ○支給対象

2024年4月1日～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月支給賞与の本給と資格は2024年9月30日現在とする。

※2024年4月1日から2024年12月1日までにプロスタッフ社員からエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

##### ○支給方法

- a) 期間中欠勤のない者：本給 × 資格別評価別支給ヶ月
- b) 期間中欠勤のある者：本給 × {資格別評価別支給ヶ月 × (出勤日数 ÷ 所定労働日数)}
- c) 2024年10月1日付プロスタッフ社員転換者：本給 × 0.9ヶ月

##### ○支給日

12月5日(木)

## 4. エルダー社員

### ①賞与評価要求

賞与評価は制度上の適正な評価に基づき、絶対評価とすることを要求します。  
評価結果が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。

### ②賞与支給表要求

基本賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)

		エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ 基本賞与
評価別支給ヶ月	S	1.40
	A	1.20
	B	1.00

(単位：ヶ月)

	エルダー社員Ⅵ・Ⅶ 基本賞与
共通	1.00

### ③賞与支給細則

#### エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶ

##### ○支給対象

2024年4月1日～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。※その他の無給の休暇・休職等も含む

##### ○基準日

2024年12月支給賞与の時間給は2024年12月1日現在とする。

※ただし、2024年4月1日から2024年12月1日までにエルダー社員Ⅰ・Ⅱからエルダー社員Ⅵ・Ⅶに転換した者はエルダー社員Ⅵ・Ⅶとしての賞与を支給する。

##### ○支給方法

##### a) 期間中欠勤のない者

エルダー社員Ⅰ・Ⅱ　みなし本給 × 評価別支給ヶ月

エルダー社員Ⅵ・Ⅶ　みなし本給 × 1.0ヶ月

※みなし本給 = 時間給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヶ月 (100円未満四捨五入とする)

##### b) 期間中欠勤のある者

月初から月末まで1ヶ月全く出勤が無い場合は1ヶ月毎に1/6を控除する。

##### ○支給日

12月5日(木)

### エルダー社員Ⅲ

#### ○支給対象

2024年4月1日～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月支給賞与の時間給は2024年12月1日現在とする。

※ただし、2024年4月1日から2024年12月1日までにエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶに転換した者はエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶとしての賞与を支給する。

#### ○支給方法

a) 期間中欠勤のない者

エルダー社員Ⅲ：本給×評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤のある者

本給×{評価別支給ヶ月×(出勤日数÷所定労働日数)}

#### ○支給日

12月5日(木)

# MEMO





# 三越伊勢丹グループ労働組合

## 基本理念

### 目的

## わたしたちの幸せを創造し続けること

### 3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

### 5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

## 基本理念の解説

わたしたち三越伊勢丹グループ労働組合(以下組合)は、組合員一人ひとりによって構成されています。「基本理念」はすべての組合員が共有するわたしたちの基本的な理念です。この理念ではわたしたちが共にめざす目的と、目的を達成するために果たすべき3つの使命、組合として共有したい5つの大切な考え方を表現しています。

### 目的

#### わたしたちの幸せを創造し続けること

「目的」は組合がめざす究極的な目的です。組合はこの目的のために存在し、すべての活動はこの目的のために行なわれます。組合の目的は、わたしたちの幸せを創造し続けることです。わたしたちがめざす幸せは、仕事と生活の全体にわたるものです。またそれは、現在だけではなく将来にわたる幸せを意味します。

### 3つの使命

「使命」は組合がその目的を達成するために果たすべき使命です。これはわたしたちが目的を達成するための手段であり、労働、経営、社会の3つの視点で表現しています。

#### 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上

わたしたちの幸せにつながる、働きがいとゆとりある生活を実現するために、安心して働ける雇用の確保と労働条件の維持向上をめざします。そして気持ちよく働ける職場環境の整備に取り組みます。

#### 企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート

雇用の確保や労働条件の維持向上のためには企業経営の安定と発展が不可欠です。わたしたちは、社会的、経営的な視点から企業経営をチェックすると同時に、よき理解者として経営をサポートし、グループ企業の健全で持続的な発展に寄与します。

#### かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

雇用や労働条件も、その基盤となる企業経営も、持続可能で豊かな環境や、わたしたちが安心して暮らせる社会がなければ実現できません。組合は組合員のため、すべての人々のために、環境や社会に責任を持って取り組みます。

### 5つの大切にしたい考え方

「大切にしたい考え方」では、労働組合という組織として、またそれを構成する個人として、大切にしたい価値観や、組合のさまざまなステークホルダー(利害関係者)に対する姿勢を表現しています。

#### 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する

組合の意思決定は組合員の主体的な参加による、誠実で自由闊達な議論を通じて民主的に行ないます。そして、全員で決めた内容は、全員で責任を持って実行します。

#### 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける

わたしたちは、常に時代に先んじたビジョンを描き、さまざまな角度から物事をとらえ、前例にとらわれることなく、挑戦します。そしてその挑戦を通じてより高い成果をめざし、主体的に自己の価値を高めます。

#### すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする

わたしたちは組合員のみならず、職場の内外で働く世界中のすべての仲間とのきずなを深め、ともに力をあわせます。そして一人ひとりの人間が持つ多様性と権利を認め合い、さまざまな価値観の相乗効果から生み出される力を活かします。

#### 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす

わたしたちは、企業から独立した自主的な団体です。労使対等を基本に、働く者の立場から明確に意見を主張し、誠意ある対話による、創造的な結論をめざします。

#### 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

わたしたちは、社会的な倫理やルールを守るとともに、労働組合としての社会的な責務を主体的に果たします。環境や社会に対する取り組みは、組合の責任であると同時に組合員自身の未来につながるかと考えます。