

三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 2024年12月賞与 議案書(案)



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

- 議案書配布対象：IMP D雇用の社員（非組合員含む）・技能社員・メイト社員・エルダース
スタッフ
- 組合員の方は、本議案書を一読の上、動画配信のメンバーズ VOICE へ必ずご参加ください。

三越伊勢丹グループ労働組合

I. 2024年度の業績状況について 【報告事項】

1. 2024年度の上期業績推移および年間業績見込みについて

1) 三越伊勢丹グループ業績

- 2024年度第1四半期のグループ連結業績は、売上高が129,694百万円(前年同四半期比119.3%)、営業利益が18,868百万円(前年同四半期比218.0%)の結果となりました。
- グループ通期業績予測については、現在の業績推移を踏まえ、売上高・営業利益共に修正をおこない、営業利益については72,000百万円(当初予算では64,000百万円)を見込んでいます。

・第1四半期グループ業績(4月~6月)

(単位:百万円)	実績	前年差	前年比	通期予測
総額売上高	317,929	40,184	114.5%	1,320,000
売上高	129,694	11,014	119.3%	/
売上総利益	80,499	9,827	113.9%	
販管費	61,631	△385	99.4%	
営業利益	18,868	10,213	218.0%	

※グループ業績は、三越伊勢丹グループ第1四半期業績発表数値より抜粋

2) IMPD自社業績

- IMPDの8月までの業績については、総額売上高:6,297百万円、営業利益:△337百万円の結果となり、直近の業績推移では、予算に未達の状況となっています。
- 予算未達については、建装事業における当初計画との月ズレや、PM事業においては、グループ内リモデルの複数案件が下期に持ち越しになったことなどが主な要因となります。
- 通期の業績見込みについては、上期の月ズレ案件含めて、下期以降の計画においても、年度内の計上を目指すことで、当初予算(営業利益:700百万円)の達成を目標としています。

< IMPD自社業績結果 > 2024年4月~8月

(単位:百万円)	実績	予算比	予算差	前年比	前年差
総額売上高	6,297	70.4%	△2,643	125.0%	1,258
売上原価	6,409	73.0%	△2,368	124.0%	1,240
売上総利益	△111	-	△274	-	18
営業総利益	△110	-	△274	-	18
販管費	227	94.8%	△12	109.9%	20
営業利益	△337	-	△261	-	△2

< 事業部別業売上高状況 > 2024年4月~8月

(単位:百万円)	売上高	予算比
建装事業	3,720	84.5%
PM事業	2,412	57.5%
住環境事業	153	55.6%

Ⅱ. 具体的な要求内容について 【審議決定事項】

1. 要求水準の考え方

1) 2024年度賞与交渉の基本的な考え方について

2024年度の賞与交渉（24年12月賞与・25年6月賞与）については、昨年度と同様に、期初に設定した業績評価指標を踏まえ、ベースとなる賞与支給表を基にした半期交渉を前提におこないます。

2024年度の業績評価指標については、2024年度全社営業利益目標と、2024年度の年度計画（アクションプラン）の進捗状況の2つとして設定しています。

【2024年度業績評価指標】

定量的な指標	I MPD全社の営業利益目標の予算比
定性的な指標	2024年度I MPD年度計画（アクションプラン）

2) 業績評価指標の状況

① 2024年度のI MPD全社業績の推移

I MPDの2024年度業績については、8月終了段階の累計として、予算には未達となっているものの、通期予測としては、今年度取り組み予定の物件について年度内での計上を目指し、当初予算（営業利益：700百万円）を目標としています。

② 2024年度のI MPD年度計画の進捗状況

I MPDの2024年度の年度計画については、※3か年のフェーズ1（22～24年度）の位置づけを踏まえ、特に重要K P Iとして下記の各項目が設定され、取り組みがすすめられています。

現在の進捗状況としては、協力会社政策の取り組みが下期以降にずれ込んでいるものの、その他の項目については、概ね当初の計画通りの推移となっています。

<※3か年計画のフェーズ1（22～24年）>

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">① 既存顧客の深堀・新規顧客拡大と「まち化」のための種まき・育成② グループ連邦の成果の具現化③ 事業拡大のための基盤整備 |
|---|

<2024年度の位置づけ>

将来の企業成長に向けて、業務基盤の整備（顧客政策・協力会社政策・業務フロー整備）と、利益率向上を伴った利益拡大を実現する年度
--

<2024年度重要K P I>

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">・三越製作所✕デザイナーによる家具の製造・販売に向けて、体制や販売チャネルの構築・高感度上質案件受注拡大のための体制拡充と、利益率向上を目指した協力会社の拡大・顧客・物件ターゲットの明確化をおこなった上で顧客アプローチを強化し受注拡大・外商統括部との連携を強化した新規顧客開拓・プロジェクトリーダー制導入による物件収支管理の精度向上・中長期の協力会社政策として業務提携等の手法立案と対象企業へのアプローチ など |
|--|

3) 2024年12月賞与の要求の考え方について

2024年12月賞与については、業績評価指標の状況を十分に考慮した上で、各雇用形態・各ステージ共に、支給表通りの水準として要求をおこないます。

4) 24年12月賞与の具体的な要求水準について

① 社員ステージB

- ・ 社員ステージBは、2.00ヶ月（固定）で要求をおこないます。

② 社員ステージC

- ・ 社員ステージCは、1.80ヶ月（固定）と合わせて、グレード別評価別支給表の要求をおこないます。
- ・ 2024年4月入社 of ステージC t については、2.00ヶ月（固定）で要求をおこないます。

③ 技能社員

- ・ 技能社員は、1.00ヶ月（固定）と合わせて、等級別評価別支給表の要求をおこないます。
- ・ 2024年4月入社 of 技能見習員については、2.00ヶ月（固定）で要求をおこないます。

④ メイト社員

- ・ メイト社員については、グレード別評価別支給表の要求をおこないます。

⑤ エルダースタッフ

- ・ エルダースタッフについては、区分ごとに要求をおこないます。

2. 具体的な支給表の要求案について

社員の2024年12月賞与については、以下の通り要求します。

1) 社員ステージB

支給ヶ月
2.00

2) 社員ステージC

①支給表要求

支給ヶ月
1.80



グレード別評価別支給ヶ月				
	G3	G2	G1	Ct
S	1.00	0.95	0.90	0.85
A	0.70	0.65	0.60	0.55
B	0.40	0.35	0.30	0.25
C	0.10	0.05	0.05	0.05
D	0.00	0.00	0.00	0.00

※2024年4月入社 of ステージC t の支給表要求

支給ヶ月
2.00

②評価分布要求

社員ステージCの評価分布については、以下の通り要求します。

評価をポイント表に基づき、ポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする

【社員ステージC賞与評価ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

■支給対象・基準日・支給方法

社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2024年12月賞与

1) 支給対象

- ・ 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・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・休職日数等は期間中の休日・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。

2) 基準日

- ・ 本給および資格は、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。

3) 支給方法

①ステージB

- a) 期間中欠勤のない者
本給 × 2.00ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者
本給 × 2.00ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

②ステージC

- a) 期間中欠勤のない者
本給 × 1.80ヶ月 + グレード別評価別支給ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者
本給 × 1.80ヶ月 + グレード別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

③2024年4月入社 of ステージCt

- a) 期間中欠勤のない者
本給 × 2.00ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者
本給 × 2.00ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※その他、細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給日： 2024年12月5日（木）

3) 技能社員

①支給表要求

技能社員の2024年12月賞与については、以下の通り要求します。

支給ヶ月 1.00	+	支給ヶ月	4等級	3等級	2等級	1等級	技能見習員
		S	2.05	2.00	1.75	1.70	1.65
		A	1.65	1.60	1.45	1.40	1.35
		B	1.25	1.20	1.15	1.10	1.05
		C	0.85	0.80	0.85	0.80	0.75
		D	0.45	0.40	0.55	0.50	0.45

※2024年4月入社 of 技能見習員の支給表要求

支給ヶ月 2.00

②評価分布要求

技能社員の評価分布については、以下の通り要求します。

評価をポイント表に基づき、ポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする

【技能社員賞与評価ポイント表】					
評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

■支給対象・基準日・支給方法

技能社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2024年12月賞与

1) 支給対象

- ・ 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・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・休職日数等は期間中の休日・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。

2) 基準日

- ・ 本給および等級は、2024年9月30日現在とする。

3) 支給方法

- a) 期間中欠勤のない者
本給 × 1.00ヶ月 + 等級別評価別支給ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者
本給 × 1.00ヶ月 + 等級別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※ 2024年4月入社 of 技能見習員

- a) 期間中欠勤のない者
本給 × 2.00ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者 $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$
本給 × 2.00ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※その他、細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給日： 2024年12月5日（木）

4) メイト社員

① 支給表要求

メイト社員の2024年12月賞与については、以下の通り要求します。

グレード別評価別支給ヶ月					
	S	A	B	C	D
G2	1.65	1.50	1.25	1.00	0.85
G1	1.60	1.45	1.20	0.95	0.80

② 評価分布要求

メイト社員の評価分布については、以下の通り要求します。

B評価以上を中心とした分布とする。

■支給対象・基準日・支給方法

メイト社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2024年12月賞与

1) 支給対象

- ・ 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・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・休職日数等は期間中の休日・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。

2) 基準日

- ・ 本給は、2024年9月30日現在とする。
※2024年4月1日から2024年12月1日までにメイト社員から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。

3) 支給方法

- a) 期間中欠勤のない者 : 本給×グレード別評価別支給ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者 : 本給×グレード別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給日 : 2024年12月5日(木)

5) エルダースタッフ I・II・III

①基本賞与要求

エルダースタッフ I・II・IIIの2024年12月の基本賞与については、以下の通り要求します。

支給ヶ月
1.00

②賞与加算要求

エルダースタッフ I・II・IIIの賞与加算については、以下の通り要求します。

支給ヶ月	
S評価加算	A評価加算
0.40	0.20

6) エルダースタッフIV

エルダースタッフIVの2024年12月賞与については、以下の通り要求します。

評価	S	A	B	C	D
支給ヶ月	2.10	1.80	1.50	1.20	0.90

7) エルダースタッフV

エルダースタッフVの2024年12月賞与については、以下の通り要求します。

評価	S	A	B	C	D
支給ヶ月	2.60	2.30	2.00	1.70	1.40

※エルダースタッフIV・Vの評価分布については、対象者人数を踏まえ絶対評価とします。

■支給対象・基準日・支給方法

エルダースタッフの支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2024年12月賞与

1) 支給対象

- ・ 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・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

2) 基準日

- ・ 時間給及び基本給は、2024年12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、社員・メイト社員から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。

3) 支給方法

①エルダースタッフⅠ・Ⅱ

- a) 期間中欠勤のない者 : $\text{みなし本給} \times 1.00 \text{ ヶ月}$
(みなし本給 = 時間給 \times 週契約時間 \times 52 週 / 12 ヶ月 ※円単位切り上げとする)
- b) 期間中欠勤・休職のある者 :
月初から月末までの1ヶ月間にまったく出勤がない場合は、1/6を控除する。

②エルダースタッフⅢ

- a) 期間中欠勤のない者 : $\text{基本給} \times 1.00 \text{ ヶ月}$
- b) 期間中欠勤・休職のある者 : $\text{基本給} \times 1.00 \text{ ヶ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

③エルダースタッフⅣ・Ⅴ

- a) 期間中欠勤のない者 : $\text{基本給} \times \text{評価別支給ヶ月}$
- b) 期間中欠勤・休職のある者 : $\text{基本給} \times \text{評価別支給ヶ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給日 : 2024年12月5日(木)

Ⅲ. 2025年6月賞与交渉に向けて【報告事項】

次の2025年6月賞与については、2024年度の通期業績やアクションプランの結果などを踏まえながら、来年の3月～4月に掛けて交渉をおこなう予定です。

組合としては、業績評価指標を踏まえることを前提として、且つメンバーの納得性が最大限得られるよう協議をおこなっていきます。

IV. 今後の活動に向けて 【報告事項】

2024年12月賞与については、業績評価指標の状況と、今後の見込みなどを踏まえ、支給表通りの要求をおこないます。

その上で、次の2025年6月賞与交渉については、今年度の通期業績やアクションプランの結果などを十分に考慮し、メンバーのやりがいや働きがい、納得性なども意識しながら、年度末より交渉をおこなっていく予定です。

労働組合は、この10月3日（木）に定期本部大会を開催し、第11期の2年間の活動がスタートしました。

IMP支部分では、活動テーマとして、「一致団結」を掲げ、職場や働き方などのあらゆる課題について、組合役員やメンバーの垣根を越えて、解決策をみんなで考え、そして対応をしていく事に重点を置きながら、活動をおこなっていきたくと考えています。

その上で組合としては、VOICEサイクルについて、特に課題として捉えていたメンバーへの「知らせる」に重点を置きつつ、活動の継続や強化を図っていきます。

IMPの更なる発展に向け、また一人ひとりが「働きがい」「働きやすさ」を一緒に考えることで、やりがい働きがいが向上し、結果としてより良い職場環境に繋げるため「一致団結」して取り組んでいきましょう。

V. 今後のスケジュール

- ・ この先の予定としては、10月～11月に限定メンバーズVOICEを開催後、労使協議会を開催の上、会社に組合案の要求をおこなっていきます。
- ・ 詳細スケジュールについては、下記の通りです。

時期	内容
10月15日（火）・16日（水）	本部執行委員会審議
10月24日（木）～11月8日（金）	限定メンバーズVOICE開催（※動画配信含む）
11月13日（水）	支部評議員会審議
11月下旬 ※日程調整中	労使協議会
12月5日（木）	賞与支給日

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

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

三越伊勢丹グループ労働組合