

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12月度 賞与交渉議案書（案）

**社外秘**



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union



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12月度 社員 賞与要求               |             |
| II. 2024年12月度 メイト社員 賞与要求           |             |
| III. 2024年12月度 スペシャルティストスタッフI 賞与要求 |             |
| IV. 2024年12月度 エルダースタッフI・II 賞与要求    |             |
| V. 2024年12月度 エルダースタッフIII 賞与要求      |             |
| VI. 2024年12月度 エルダースタッフIV 賞与要求      |             |
| 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12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<br>本部執行委員・監査委員 |

# 目次

|  |           |
|--|-----------|
| <b>I. IMS を取り巻く環境</b> .....  | <b>4</b>  |
| 1. 社会経済環境.....   | 4         |
| 2. 三越伊勢丹グループの状況*4 .....  | 5         |
| (1) 連結業績の実績と 24 年度着地見通し .....  | 5         |
| (2) セグメント別の実績と 24 年度着地見通し.....   | 6         |
| 3. 情報サービス産業界の動向.....   | 8         |
| 4. IMS の状況 .....   | 11        |
| (1) 2024 年度 IMS の戦略の進捗について.....  | 11        |
| (2) 第 1 四半期の IMS の業績と通期予測 .....  | 11        |
| 5. 労働組合の考え方 .....  | 12        |
| (1) 環境の捉え.....   | 12        |
| (2) 対応の方向性 .....   | 12        |
| (3) 2024 年 12 月賞与の交渉にむけて .....   | 12        |
| <b>II. 2024 年 12 月度賞与要求（案） &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・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>13</b> |
| 1. 2024 年度の賞与交渉の進め方.....   | 13        |
| (1) 賞与交渉の進め方 .....   | 13        |
| (2) 2024 年度賞与交渉における業績評価指標 .....  | 13        |
| 2. 2024 年 12 月度賞与要求（案） .....   | 14        |
| (1) 業績評価指標に基づいた評価 .....  | 14        |
| (2) 業績評価指標を踏まえた今回の要求水準 .....   | 15        |
| (3) 2025 年 6 月度の賞与要求について .....   | 15        |
| 3. 2024 年 12 月度賞与交渉スケジュール（案） .....   | 15        |
| 4. 2024 年 12 月度賞与要求内容 .....  | 16        |
| (1) 2024 年 12 月度 社員 賞与要求 .....   | 16        |
| (2) 2024 年 12 月度 メイト社員 賞与要求.....   | 21        |
| (3) 2024 年 12 月度 スペシャリティスタッフ I 賞与要求 .....  | 23        |
| (4) 2024 年 12 月度 エルダースタッフ E I・E II 賞与要求 .....  | 24        |
| (5) 2024 年 12 月度 エルダースタッフ E III 賞与要求 .....   | 26        |
| (6) 2024 年 12 月度 エルダースタッフ E IV 賞与要求 .....  | 28        |

# I. IMS を取り巻く環境

## 1. 社会経済環境

- 国内経済の先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、緩やかな回復が続くことが期待されます。ただし、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっています。また、物価上昇、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響には注意が必要な状況です。<sup>\*1</sup>
- 8月時点までの消費者物価指数（CPI）については、2024年暦年平均で+2.7%となっています。<sup>\*2</sup>
- 2022年、2023年の実質賃金の前年比はマイナスであり、2024年暦年の前年同月比においても6月に一時的にプラスに転じた以外はマイナスの状況が続いています。<sup>\*3</sup>

\*1 参考：内閣府 月例経済報告（令和6年9月）

\*2 参考：総務省統計局 2020年基準 消費者物価指数 全国 2024年（令和6年）8月分（2024年9月20日公表）

\*3 参考：厚生労働省 毎月勤労統計調査 令和6年7月分結果確報

## 2. 三越伊勢丹グループの状況<sup>\*4</sup>

### (1) 連結業績の実績と 24 年度着地見通し

- 4-6 月の連結営業利益の実績値は 188 億円でした。日本人・インバウンドそれぞれの売上増収と経費コントロールの推進によって 5 月時点での計画を大幅に上回りました。
- 通期の連結営業利益は 8 月時点で 720 億円が見込まれます。4-6 月の好調ならびに 7 月以降の個客業に向けた戦略の推進による売上の上方修正と、7 月以降の売上連動経費の増、経費構造改革の推進を見込んだ販管費の見通しを背景に、5 月時点での計画値 640 億円に対しプラス 80 億円の上方修正がなされています。

#### <連結業績の 1Q 実績値と 24 年度着地見通し>

| 1Q (単位: 億円) | 第1四半期決算 |        |       | 通期予測<br>(第1四半期時点) |       | 5月計画差 |
|-------------|---------|--------|-------|-------------------|-------|-------|
|             | 実績      | 前年比    | 前年差   | 予測                | 前年差   |       |
| 総額売上高       | 3,179   | 114.5% | + 401 | 13,200            | + 953 | + 400 |
| 売上高         | 1,296   | 109.3% | + 110 | 5,560             | + 195 | + 80  |
| 売上総利益       | 804     | 113.9% | + 98  | 3,430             | + 240 | + 90  |
| 販売管理費       | 616     | 99.4%  | ▲3    | 2,710             | + 64  | + 10  |
| 営業利益        | 188     | 218.0% | + 102 | 720               | + 176 | + 80  |

## (2) セグメント別の実績と24年度着地見通し

### <百貨店セグメント>

- 4-6月の営業利益は157億円となりました。好調な売上と販管費抑制による増収増益を背景としています。
- 通期計画としての営業利益は595億円を見込んでいます。5月計画から+80億円の上方修正となりました。

### <クレジット・金融業セグメント>

- 4-6月の営業利益は21億円となりました。堅調なカード扱い高と着実な経費コントロールで10億円増益となりました。
- 通期計画としての営業利益は55億円を見込んでいます。カード扱い高の増加、および経費構造改革の進捗による増益の計画です。

### <不動産セグメント>

- 4-6月の営業利益は7億円となりました。建装事業が引き続き堅調に推移しました。
- 通期計画としての営業利益は37億円を見込んでいます。堅調な建装売上と、賃料収入の増加を見込んだ増益の計画です。

### <セグメント別業績の1Q実績値>

| 1Q (単位: 億円) | 百貨店業  | クレジット<br>金融<br>友の会業 | 不動産業 | その他 | 合計    |
|-------------|-------|---------------------|------|-----|-------|
| 総額売上高       | 2,953 | 94                  | 64   | 66  | 3,179 |
| 売上高         | 1,076 | 82                  | 64   | 72  | 1,296 |
| 営業利益        | 157   | 21                  | 7    | 2   | 188   |
| 営業利益前年差     | + 90  | + 10                | + 2  | + 0 | + 102 |

<セグメント別業績の24年度着地見通し>

| 2023年度通期予測<br>第1四半期時点<br>(単位：億円) | 百貨店業   | クレジット<br>金融<br>友の会業 | 不動産業 | その他  | 合計     |
|----------------------------------|--------|---------------------|------|------|--------|
| 総額売上高                            | 12,220 | 370                 | 330  | 280  | 13,200 |
| 売上高                              | 4,580  | 340                 | 330  | 310  | 5,560  |
| 営業利益                             | 595    | 55                  | 37   | 33   | 720    |
| 営業利益前年差                          | + 143  | + 14                | + 6  | + 11 | + 176  |
| 営業利益5月計画差                        | + 80   | -                   | -    | -    | + 80   |

<国内百貨店企業の1Q実績値>

| (単位：百万円)   | 総額売上高   | 売上高    | 営業利益   |
|------------|---------|--------|--------|
| (株)三越伊勢丹 ※ | 188,740 | 66,836 | 13,936 |
| 前年差        | 30,390  | 7,744  | 6,853  |
| (株)札幌丸井三越  | 14,188  | 4,215  | 144    |
| 前年差        | 615     | △ 52   | 391    |
| (株)函館丸井今井  | 1,409   | 517    | 4      |
| 前年差        | 45      | 17     | △ 2    |
| (株)仙台三越    | 6,210   | 2,279  | △ 104  |
| 前年差        | △ 314   | △ 376  | 24     |
| (株)名古屋三越   | 15,210  | 4,347  | 464    |
| 前年差        | 698     | △ 569  | 570    |
| (株)静岡伊勢丹   | 3,627   | 1,410  | △ 2    |
| 前年差        | △ 190   | △ 103  | 28     |
| (株)新潟三越伊勢丹 | 8,099   | 2,885  | △ 29   |
| 前年差        | △ 264   | △ 121  | △ 58   |
| (株)広島三越    | 2,277   | 649    | △ 116  |
| 前年差        | △ 325   | △ 170  | 88     |
| (株)高松三越    | 5,355   | 1,839  | 60     |
| 前年差        | 343     | 27     | 33     |
| (株)松山三越    | 1,082   | 413    | △ 96   |
| 前年差        | △ 87    | △ 61   | 13     |
| (株)岩田屋三越   | 33,167  | 9,333  | 1,718  |
| 前年差        | 5,980   | 1,198  | 937    |

※不動産セグメントの損益含む

### <関連企業の1Q実績値>

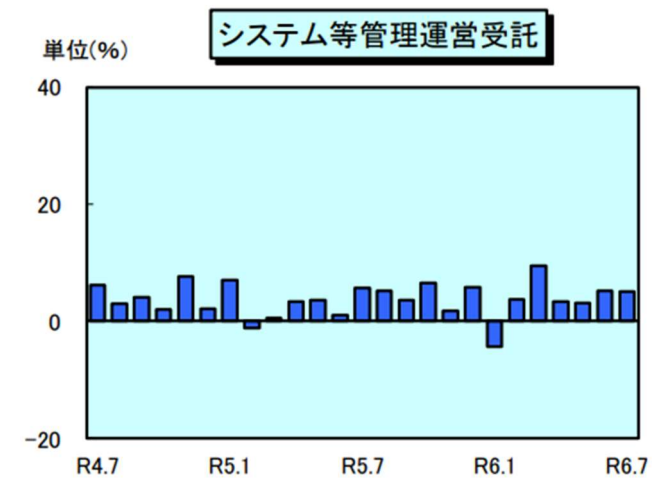
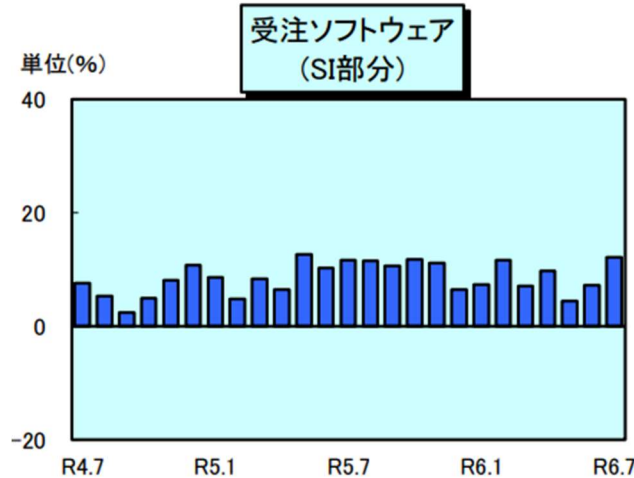
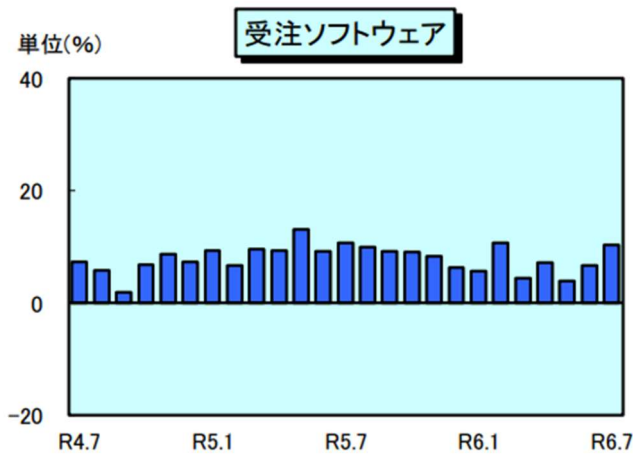
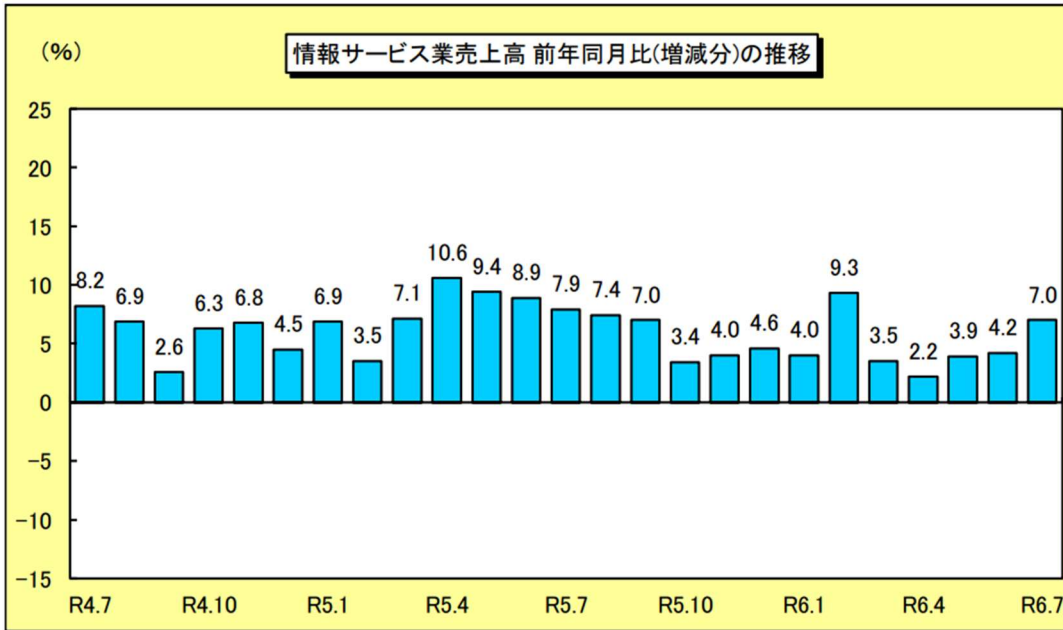
| (単位：百万円)               | 総額売上高 | 売上高   | 営業利益  |
|------------------------|-------|-------|-------|
| (株)エムアイカード             | 8,788 | 8,235 | 2,239 |
| 前年差                    | 397   | 454   | 1,042 |
| (株)エムアイ友の会             | 770   | 770   | △ 31  |
| 前年差                    | △ 35  | △ 35  | 7     |
| (株)三越伊勢丹プロパティ・デザイン     | 4,889 | 4,889 | △ 14  |
| 前年差                    | 1,451 | 1,451 | 170   |
| (株)三越伊勢丹システム・ソリューションズ  | 3,087 | 3,087 | 80    |
| 前年差                    | △ 118 | △ 118 | △ 89  |
| (株)三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ | 977   | 977   | △ 45  |
| 前年差                    | 165   | 165   | △ 22  |
| (株)三越伊勢丹ビジネス・サポート      | 4,579 | 4,579 | 75    |
| 前年差                    | △ 159 | △ 159 | △ 9   |
| (株)三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ   | 1,127 | 295   | 118   |
| 前年差                    | △ 13  | △ 11  | △ 0   |
| (株)三越伊勢丹ニッコウトラベル       | 2,192 | 2,192 | 132   |
| 前年差                    | 985   | 985   | 159   |

\*4 参考：三越伊勢丹ホールディングス IR 最新情報 (<https://www.imhds.co.jp/corporate/ir/ir-news/index.html>)

## 3. 情報サービス産業界の動向

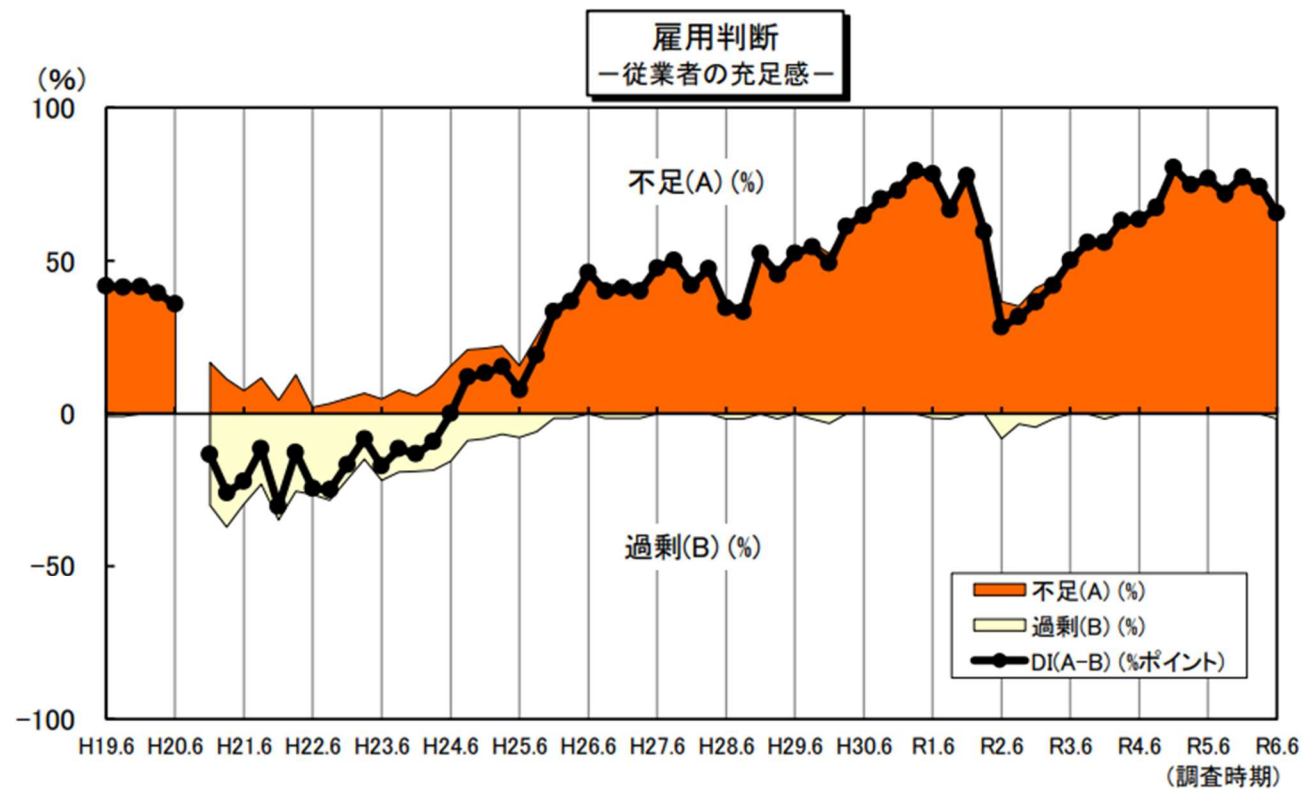
- 情報サービス産業界全体として売上の上昇傾向が継続しています。7月の売上高は、前年同月比7.0%で28か月連続の増加となりました。
- IMSの業態に近いと考えられる、受注ソフトウェアの分野ならびにシステム等管理運営受託の分野においても、上昇傾向は継続しています。
- 情報サービス産業界としての雇用状況としては、引き続き人材の不足感が継続しており、高止まりしている状況です。

<情報サービス業界の動態\*5>



\*5 参考：一般社団法人情報サービス産業協会 統計データ 令和6年(2024年)7月分(確報)【前年同月比7.0% (28か月連続増加)】 ([https://www.jisa.or.jp/it\\_info/statistics/tabid/769/default.aspx](https://www.jisa.or.jp/it_info/statistics/tabid/769/default.aspx))

<情報サービス業における雇用判断（従業者の不足感）\*6>



1. 便宜上、「不足」をプラス側、「過剰」をマイナス側に作図してある。
2. 雇用判断DI値は、「不足(%)」-「過剰(%)」であり、単位は%ポイントとなる。

\*6 参考：一般社団法人情報サービス産業協会 統計データ 情報サービス業 DI(売上見通し、雇用判断)の推移(2024/7/25) ([https://www.jisa.or.jp/it\\_info/statistics/tabid/769/default.aspx](https://www.jisa.or.jp/it_info/statistics/tabid/769/default.aspx))

## 4. IMS の状況

### (1) 2024 年度 IMS の戦略の進捗について

- IMS は現在、下に記載する全社方針に基づいた業務のほか、これからの企業経営の基盤となる企業理念浸透活動や、次年度以降の計画策定に取り組んでいます。進捗としては概ね順調であると労使で確認しています。（内容は[業績評価指標に基づいた評価](#)をご覧ください。）

#### <24 年度の位置づけ = IMS 全社方針>

- ①高感度上質戦略における OMO サービスの拡充
- ②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化の基盤となる会員管理・認証基盤の再構築着手
- ③収支構造改革における IT コストの最適化に向けた現 3 ヶ年計画のサーバ系インフラ整備の完了（基幹システム等）
- ④連邦戦略の推進に向け、百貨店共通 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

### (2) 第 1 四半期の IMS の業績と通期予測

- 為替や国内の人件費高騰を背景として、売上原価の予算が圧迫されていることをこれまでの経営懇話会でも確認してきました。
- 営業利益の通期見込みは 8.5 億に据え置いています。

#### <IMS の 4 月～8 月実績値>

| 単位：億円 | 2023年度      | 2024年度      | 前年度比   |
|-------|-------------|-------------|--------|
|       | 8月末時点<br>累積 | 8月末時点<br>累積 |        |
| 売上計   | 53.8        | 52.0        | 96.7%  |
| 売上原価  | 48.9        | 47.1        | 96.3%  |
| 販売管理費 | 2.1         | 2.3         | 109.5% |
| 営業利益  | 2.8         | 2.6         | 92.9%  |

#### <IMS の 2024 年度着地見通し>

| 単位：億円 | 2023年度 | 2024年度 |                 | 通期見込み/<br>2023年度<br>実績 |
|-------|--------|--------|-----------------|------------------------|
|       | 実績     | 期初予算   | 通期見込み<br>※8月末時点 |                        |
| 売上計   | 134.9  | 134.3  | 133.9           | 99.3%                  |
| 売上原価  | 123.1  | 120.5  | 119.9           | 97.4%                  |
| 販売管理費 | 4.8    | 5.3    | 5.5             | 114.8%                 |
| 営業利益  | 7.0    | 8.5    | 8.5             | 121.3%                 |

## 5. 労働組合の考え方

### (1) 環境の捉え

- 政府や経団連の掲げる大きな方向性として「賃金と物価の好循環」があります。しかしながら現状では、名目賃金は上昇しているものの物価上昇に及ばず、実質賃金は 2022 年 4 月以降マイナスが続いています。そのため社会的にも「春闘」が注目を集めています。
- 少子高齢化が進み、これまで労働人口とされてきた世代の割合が減少しています。そのため長時間労働の解消、人材の育成、仕事と家庭の両立支援、若年従業員の育成・確保、70 歳までの就業機会確保、副業・兼業などの検討が社会的に必要とされています。特に情報サービス産業界においては、企業としての競争力を保つために必要な DX 人材と、これまでの事業を効率的におこなうことのできる新たな IT 人材の確保が重要である一方で、そういった人材が採用市場に現れづらい状況であることから、スペシャリストとしての採用をおこなうか、そういった人材を育成するかの大きく 2 択の状況となっています。

### (2) 対応の方向性

- 賃金については、実質賃金の低下への対策を推進します。IMS の経営状況やホールディングスの状況について慎重に確認を行いながら、年収の向上にむけた提案を継続的に行って参ります。
- 人材育成については「いま会社に必要とされている人材」を長期的な視野でとらえ、会社として競争力を保つために必要なスペシャリストのみでなく、そもそも会社経営に欠かせないゼネラリストも含めて考えて行きます。会社にとってどのような人材が本当に必要であるか見定めたくうえで、その人材を評価・育成することが可能な、人事賃金制度の導入と適切な運用の実現を目指します。
- 人材確保については IMS での活躍を望むメンバーが機会を奪われることのない制度・運用の実現に向け取り組みます。

### (3) 2024 年 12 月賞与の交渉にむけて

- 2024 年度のグループ業績は三越と伊勢丹の統合後過去最高であった 2023 年度の連結営業利益を上回る着地が見込まれます。
- IMS はコロナ禍の 2020 年度以降最大の通期業績である 8.5 億円の着地を見込んでいます。外販においては売上拡大に向けた様々な取り組みを推進し、内販においては原価を抑えるため保守運用の業務の効率化を工夫しておこないながら、これからの戦略に資するため個客業 IT プラットフォームの構築に着手しています。多種多様なことに取り組みながら、平均の時間外を抑え、アクションプランを概ね想定通りの進捗とできています。一方で現在の IMS 単体の収益構造は、メンバーの頑張りが見えにくく、それだけを業績評価指標の中心に据えるには至らない状況です。
- そのため、本来であれば賞与は自社の営業利益をベースに考えるべきものであることは認識しつつも、メンバーの頑張りを賞与に正しく反映するために、現時点においてはグループの業績も含む「3 つの業績評価指標」に基づき評価をおこないながら、交渉にあたります。

## II. 2024 年 12 月度賞与要求（案）〈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・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. 2024 年度の賞与交渉の進め方

#### (1) 賞与交渉の進め方

2024 年度も現状の制度に基づき、「ベースとなる賞与支給表」をもとに賞与交渉に用いる「業績評価指標」を設定しています。12 月度賞与、翌年 6 月度賞与の交渉においては、指標に基づいた状況の確認と評価をおこなったうえで、支給表を見直すか否かを労使で協議します。

#### (2) 2024 年度賞与交渉における業績評価指標

業績評価指標については下記の通りです。

#### 〈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

一方で IMS は、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。

## 2. 2024年12月度賞与要求（案）

### (1) 業績評価指標に基づいた評価

2024年12月度の賞与要求にあたり、業績評価指標に基づき、労使で状況の確認と評価を行いました。

● **HDS 連結営業利益**については期初に 640 億円の目標であったところから、国内外の個客への戦略推進による売上高の上方修正や売上連動経費の増加や経費構造改革の推進を反映し 720 億円と過去最高益を更新する水準を見込んでいます。好調と評価しています。

● **IMS 自社の営業利益**については、期初計画から変更なく 8.5 億円を見込んでいます。そのため、計画通りと評価しています。一方で、為替の影響や国内人件費の高騰などを背景に、計画通りの着地にはリスク含みの状況であることを確認しています。

● **IMS のアクションプランの進捗度**については、下の表の通り労使で確認をおこないました。概ね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>

| 観点   | 主な状況  |
|--|---|
| ①高感度上質戦略における OMO サービスの拡充                                   | MI オンライン新サービスの拡充・UI/UX 改善としての BOPIS のローンチ、お客様視点のサービス拡充としての MIRS 統合、などに取り組んだ。    |
| ②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化の基盤となる会員管理・認証基盤の再構築着手 | 海外向けアプリ開発、エムアイカードベーシック、会員基盤の構築などに着手。  |
| ③収支構造改革における IT コストの最適化に向けた現 3 ヶ年計画のサーバ系インフラ整備の完了（基幹システム等）  | 新勤怠システムのローンチ、ZH 上のシステムのクラウドシフトは着実に進捗、新業務 PC の展開、保守運用の効率化などに取り組んだ。               |
| ④連邦戦略の推進に向け、百貨店共通 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              | MDX2 社目対応については遅れがあったが、3 社目を受注。IQRS ローンチ。共通 POS の開発やプロダクト活用（Aptio 導入支援など）は順調に進捗。 |
| ⑤上記①～④の進捗を支えるメンバーの頑張り                                      | 業務効率化・生産性向上の観点で、パートナーも含めた要員数や夜間コール数などの確認、労務費・人件費の計画値に対する状況、品質係数についての確認をおこなった。   |

## (2) 業績評価指標を踏まえた今回の要求水準

以上より、総合的には評価指標として好調と捉えられる局面にあります。然しながら、現時点での IMS の営業利益が計画通りとはいえずリスク含みであり、現時点で支給表の見直しを決定できる段階にはないと判断します。**よって今回は支給表通り要求致します。**

## (3) 2025年6月度の賞与要求について

翌6月度は、改めて3つの業績評価指標の2024年度**通年の着地**を踏まえ、「**年間の賞与支給額をどの程度変動させるか**」という考え方をベースとして**要求を組み立てる**ものとします。

## 3. 2024年12月度賞与交渉スケジュール（案）

10月30日（水）-11月06日（水） IMS 支部中間メンバーズ VOICE  
11月12日（火） IMS 支部大会  
11月20日（水） 労使協議会  
12月05日（木） 賞与支給日

## 4. 2024年12月度賞与要求内容

### (1) 2024年12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。

2) 社員 賞与支給表

社員の2024年12月度賞与については下記の通り要求します。

| 2024年12月度賞与 要求水準 |  |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
|------------------|--|-----------|-------|-------|-------|-------|---|--|---|---|----|---|----|---|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ステージC            | <12月度賞与 支給水準><br><table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">賞与評価別支給ヶ月</th> </tr> <tr> <th>S</th> <th>A</th> <th>B+</th> <th>B</th> <th>B-</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.920</td> <td>1.720</td> <td>1.620</td> <td>1.520</td> <td>1.420</td> <td>1.320</td> <td>1.120</td> </tr> </tbody> </table> | 賞与評価別支給ヶ月 |       |       |       |       |   |  | S | A | B+ | B | B- | C | D | 1.920 | 1.720 | 1.620 | 1.520 | 1.420 | 1.320 | 1.120 |
|                  | 賞与評価別支給ヶ月  |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
|                  | S  | A         | B+    | B     | B-    | C     | D |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| 1.920            | 1.720  | 1.620     | 1.520 | 1.420 | 1.320 | 1.120 |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| ステージC            | <12月度賞与 支給水準><br><table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">賞与評価別支給ヶ月</th> </tr> <tr> <th>S</th> <th>A</th> <th>B+</th> <th>B</th> <th>B-</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2.365</td> <td>1.965</td> <td>1.815</td> <td>1.665</td> <td>1.515</td> <td>1.365</td> <td>0.965</td> </tr> </tbody> </table> | 賞与評価別支給ヶ月 |       |       |       |       |   |  | S | A | B+ | B | B- | C | D | 2.365 | 1.965 | 1.815 | 1.665 | 1.515 | 1.365 | 0.965 |
|                  | 賞与評価別支給ヶ月  |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
|                  | S  | A         | B+    | B     | B-    | C     | D |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| 2.365            | 1.965  | 1.815     | 1.665 | 1.515 | 1.365 | 0.965 |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| ステージB            | <12月度賞与 支給水準><br><table border="1"> <tr> <td>支給ヶ月</td> </tr> <tr> <td>1.500</td> </tr> </table>  | 支給ヶ月      | 1.500 |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
|                  | 支給ヶ月   |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| 1.500            |  |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| ステージA            | <12月度賞与 支給水準><br><table border="1"> <tr> <td>支給ヶ月</td> </tr> <tr> <td>1.500</td> </tr> </table>  | 支給ヶ月      | 1.500 |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
|                  | 支給ヶ月   |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| 1.500            |  |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |

| 参考：交渉のベースとなる年間の賞与支給表 |  |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
|----------------------|--|-----------|-------|-------|-------|-------|---|--|---|---|----|---|----|---|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ステージC                | <12月・6月賞与支給表><br><table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">賞与評価別支給ヶ月</th> </tr> <tr> <th>S</th> <th>A</th> <th>B+</th> <th>B</th> <th>B-</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1.920</td> <td>1.720</td> <td>1.620</td> <td>1.520</td> <td>1.420</td> <td>1.320</td> <td>1.120</td> </tr> </tbody> </table> | 賞与評価別支給ヶ月 |       |       |       |       |   |  | S | A | B+ | B | B- | C | D | 1.920 | 1.720 | 1.620 | 1.520 | 1.420 | 1.320 | 1.120 |
|                      | 賞与評価別支給ヶ月  |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
|                      | S  | A         | B+    | B     | B-    | C     | D |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| 1.920                | 1.720  | 1.620     | 1.520 | 1.420 | 1.320 | 1.120 |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| ステージC                | <12月・6月賞与支給表><br><table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">賞与評価別支給ヶ月</th> </tr> <tr> <th>S</th> <th>A</th> <th>B+</th> <th>B</th> <th>B-</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2.365</td> <td>1.965</td> <td>1.815</td> <td>1.665</td> <td>1.515</td> <td>1.365</td> <td>0.965</td> </tr> </tbody> </table> | 賞与評価別支給ヶ月 |       |       |       |       |   |  | S | A | B+ | B | B- | C | D | 2.365 | 1.965 | 1.815 | 1.665 | 1.515 | 1.365 | 0.965 |
|                      | 賞与評価別支給ヶ月  |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
|                      | S  | A         | B+    | B     | B-    | C     | D |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| 2.365                | 1.965  | 1.815     | 1.665 | 1.515 | 1.365 | 0.965 |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| ステージB                | <12月賞与支給表><br><table border="1"> <tr> <td>支給ヶ月</td> </tr> <tr> <td>1.500</td> </tr> </table>   | 支給ヶ月      | 1.500 |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
|                      | 支給ヶ月   |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
|                      | 1.500  |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| ステージB                | <6月賞与支給表><br><table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">賞与評価別支給ヶ月</th> </tr> <tr> <th>S</th> <th>A</th> <th>B+</th> <th>B</th> <th>B-</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3.130</td> <td>2.530</td> <td>2.230</td> <td>1.930</td> <td>1.630</td> <td>1.330</td> <td>0.730</td> </tr> </tbody> </table>     | 賞与評価別支給ヶ月 |       |       |       |       |   |  | S | A | B+ | B | B- | C | D | 3.130 | 2.530 | 2.230 | 1.930 | 1.630 | 1.330 | 0.730 |
|                      | 賞与評価別支給ヶ月  |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| S                    | A  | B+        | B     | B-    | C     | D     |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| 3.130                | 2.530  | 2.230     | 1.930 | 1.630 | 1.330 | 0.730 |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| ステージA                | <12月賞与支給表><br><table border="1"> <tr> <td>支給ヶ月</td> </tr> <tr> <td>1.500</td> </tr> </table>   | 支給ヶ月      | 1.500 |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
|                      | 支給ヶ月   |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
|                      | 1.500  |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| ステージA                | <6月賞与支給表><br><table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="7">賞与評価別支給ヶ月</th> </tr> <tr> <th>S</th> <th>A</th> <th>B+</th> <th>B</th> <th>B-</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>3.960</td> <td>2.960</td> <td>2.610</td> <td>2.260</td> <td>1.910</td> <td>1.560</td> <td>0.560</td> </tr> </tbody> </table>     | 賞与評価別支給ヶ月 |       |       |       |       |   |  | S | A | B+ | B | B- | C | D | 3.960 | 2.960 | 2.610 | 2.260 | 1.910 | 1.560 | 0.560 |
|                      | 賞与評価別支給ヶ月  |           |       |       |       |       |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| S                    | A  | B+        | B     | B-    | C     | D     |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |
| 3.960                | 2.960  | 2.610     | 2.260 | 1.910 | 1.560 | 0.560 |   |  |   |   |    |   |    |   |   |       |       |       |       |       |       |       |

### 3) 2024年度 大卒新入社員 要求

<新入社員ステージ C-t 本賞与支給表>

<2024年12月>

賞与支給ヶ月

本給×1.67ヶ月

入社月別 ステージ C-t 社員基本賞与は以下のとおり要求します。

\* 2024年10月1日入社者

<2024年12月>

大学卒 支給ヶ月

本給×0.5ヶ月

○その他

\* 本給表上に格付けされた中途入社者については、期間中欠勤、休職のあるものの式を準用します。

#### 4) 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>

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

##### <基準日>

本給・階層は、2024年9月30日現在とします。

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します。

##### <支給方法>

\* 期間中欠勤、休職のない者

<ステージ C-t>

本給×(資格別評価別支給ヶ月)

<ステージ C>

本給×(資格別評価別支給ヶ月)

<ステージ B>

本給×1.50ヶ月

<ステージ A>

本給×1.50ヶ月

(次ページへつづく)

\* 期間中欠勤、休職のある者

<ステージ C-t>

本給×（資格別評価別支給ヶ月）  
×（出勤日数/所定労働日数）

<ステージ C>

本給×（資格別評価別支給ヶ月）  
×（出勤日数/所定労働日数）

<ステージ B>

本給×1.50  
×（出勤日数/所定労働日数）

<ステージ A>

本給×1.50  
×（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します。

### <その他>

●2024年10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10月1日付入社者>

本給×0.50ヶ月

●2024年4月1日から2024年9月30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する。  
但し、2024年10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。

●支給方法等の細部については、労使協議の上決定する。

## (2) 2024年12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12月度賞与については下記の通り要求します。

| 2024年12月賞与支給表 |            |       |       |       |       |
|---------------|------------|-------|-------|-------|-------|
| メイト           | < 評価別支給表 > |       |       |       |       |
|               | 賞与評価別支給ヶ月  |       |       |       |       |
|               | S          | A     | B     | C     | D     |
|               | 1.400      | 1.300 | 1.200 | 1.100 | 1.000 |

| 参考：交渉のベースとなる年間の賞与支給表 |                 |       |       |       |       |
|----------------------|-----------------|-------|-------|-------|-------|
| メイト                  | < 12月・6月賞与支給表 > |       |       |       |       |
|                      | 賞与評価別支給ヶ月       |       |       |       |       |
|                      | S               | A     | B     | C     | D     |
|                      | 1.400           | 1.300 | 1.200 | 1.100 | 1.000 |

### 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>

2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日に在籍している者

(次ページへつづく)

### <基準日>

本給・階層は、2024年9月30日現在とします。

ただし、2024年10月1日入社者は10月1日現在とします。

なお、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します。

### <支給方法>

\* 期間中欠勤、休職のない者

本給×(評価別支給ヶ月)

\* 期間中欠勤、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、2024年4月1日から2024年9月30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します。

### <2024年10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10月1日付入社者>

本給×0.50ヶ月

### <2024年4月1日から2024年9月30日までの期間における入社者の基本賞与について>

2024年4月1日から2024年9月30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10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。

### <その他>

\* 支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。

### (3) 2024年12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 賞与支給要求

2024年12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>

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

##### <基準日>

本給・階層は、2024年9月30日現在とします。

2024年10月1日入社者は10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・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12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：0.40ヶ月
  - ・A評価加算：0.20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>

2024年4月1日から2024年9月30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、12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12月1日現在のものとします。なお、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、休職のない者

みなし月例本給※ × {1.0ヶ月 + 賞与評価加算分(ヶ月)}

\* 期間中欠勤、休職のある者

みなし月例本給※ × {1.0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、2024年4月1日から2024年9月30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します。

※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。

(次ページへつづく)

**<2024年10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10月1日付入社者>

みなし月例本給×0.50ヶ月

**<2024年4月1日から2024年9月30日までの期間における入社者の基本賞与について>**

2024年4月1日から2024年9月30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10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。

**<その他>**

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12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1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：0.40ヶ月
  - ・A評価加算：0.20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>

2024年4月1日から2024年9月30日まで社員またはエルダースタッフEⅢとして勤務し、12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12月1日現在のものとします。なお、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、休職のない者

本給× {1.0ヶ月 + 賞与評価加算分(ヶ月)} }

\* 期間中欠勤、休職のある者

本給× {1.0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、2024年4月1日から2024年9月30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。

(次ページへつづく)

**<2024年10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10月1日付入社者>

本給×0.50ヶ月

**<2024年4月1日から2024年9月30日までの期間における入社者の基本賞与について>**

2024年4月1日から2024年9月30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10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。

**<その他>**

支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。

## (6) 2024年12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12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〉

2024年4月1日から2024年9月30日まで社員またはエルダースタッフEⅣとして勤務し、12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12月1日現在のものとします。なお、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、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、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〉

支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。