

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  
2025年6月度賞与交渉  
メンバーズVOICE議案書（案）

社外秘



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



## ＜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                        | 支部大会 司会 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                           | 提案者 支部書記長     |
| I. 2025年6月度 社員 賞与要求             |               |
| II. 2025年6月度 メイト社員 賞与要求         |               |
| III. 2025年6月度 スペシャリティスタッフⅠ 賞与要求 |               |
| IV. 2025年6月度 スペシャリティスタッフⅡ 賞与要求  |               |
| V. 2025年6月度 エルダースタッフⅠ・Ⅱ 賞与要求    |               |
| VI. 2025年6月度 エルダースタッフⅢ 賞与要求     |               |
| VII. 2025年6月度 エルダースタッフⅣ 賞与要求    |               |
| VIII. 2025年6月 フェロー社員 一時金要求      |               |
| 第二号議案                           | 提案者 支部書記長     |
| I. 2025年度賞与交渉における業績評価指標         |               |
| 第三号議案                           | 提案者 支部書記長     |
| I. 2025年10月エルダースタッフ制度改定         |               |
| 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       |

日時	2025年5月13日(火) 13:00-14:00
会場	オンライン会議
構成員	支部大会代議員および支部役員、本部役員、監査委員

## 目次

<b>I. IMS を取り巻く環境 &lt;報告事項&gt; &lt;全雇用形態対象&gt;</b> .....	4
1. 三越伊勢丹グループの状況 .....	4
(1) 2024年度のグループ連結業績の見込み ※3Q時点 .....	4
(2) 2024年度のセグメント別業績 ※3Q時点累積 .....	5
2. IMSの状況 .....	6
(1) 2024年度 IMS戦略の進捗と業績見込み .....	6
(2) 2024年度のIMSの業績 .....	7
(3) 2025年度計画 .....	9
<b>II. 2025年6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～Ⅱ・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・フ ェロー社員&gt;</b> .....	10
1. 業績評価指標に基づいた2025年6月度の要求の方向性 .....	10
(1) 2024年度の業績評価指標に基づいた評価 .....	10
(2) 2025年6月度の要求の方向性 .....	11
(3) 2024年度の賞与交渉の進め方と業績評価指標 ※2024年6月度賞与交渉議 案書より再掲 .....	11
2. 2025年6月度賞与要求の考え方 .....	12
3. 具体的な賞与加算と一時金の要求内容 .....	12

(1) 賞与制度のある雇用形態への加算要求について .....	12
<対象：社員、メイト社員、エルダースタッフ EⅠ・EⅡ・EⅢ・EⅣ、スペシャリティスタッフⅠ> .....	12
(2) 賞与制度のない雇用形態への一時金の要求について <対象：フェロー社員> ....	16
4. 2025年6月度賞与交渉スケジュール .....	16
5. 2025年6月度賞与・一時金 雇用形態別要求内容 .....	17
(1) 2025年6月度 社員 賞与要求 .....	17
(2) 2025年6月度 メイト社員 賞与要求 .....	21
(3) 2025年6月度 スペシャリティスタッフⅠ 賞与要求 .....	23
(4) 2025年6月度 スペシャリティスタッフⅡ 賞与要求 .....	24
(5) 2025年6月度 エルダースタッフ EⅠ・EⅡ 賞与要求 .....	25
(6) 2025年6月度 エルダースタッフ EⅢ 賞与要求 .....	27
(7) 2025年6月度 エルダースタッフ EⅣ 賞与要求 .....	29
(8) 2025年6月 フェロー社員 一時金支給要求 .....	30

<b>III. 2025年度賞与交渉における業績評価指標について &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・スペシャリティスタッフⅡ・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> .....	31
1. 賞与交渉における業績評価指標の位置づけ .....	31
2. 2025年度賞与交渉における業績評価指標の案 .....	31

# I. IMS を取り巻く環境 <報告事項> <全雇用形態対象>

## ポイント

- 2024 年度の三越伊勢丹グループの営業利益は 720 億円となることが見込まれています。
- 2024 年度の IMS の営業利益については、期初計画の 8.53 億円を上回る、9.03 億円の着地となる見込み（※4/11 時点）です。
- 2024 年度の IMS のアクションプランの進捗度については、概ね期初の計画通りであったことを労使で確認しています。

## 1. 三越伊勢丹グループの状況

### (1) 2024 年度のグループ連結業績の見込み ※3Q 時点

三越伊勢丹グループの営業利益は期初計画では 640 億円の見込みでしたが、第 1 四半期が好調であったことを背景に 720 億円へ上方修正されました。その後、第 2 四半期、第 3 四半期は概ね計画通り推移しました。前年度に引き続き統合後過去最高益を達成見込みです。また、総額売上高が前年度に対し増収となっているなか、販管費については昨年度を下回っており、結果として営業利益率は 6.1%と前年から 1.6%改善へ改善見込です。

### <2025 年 3 月期 第 3 四半期連結実績>

(億円)	上期累計 (4-9月)	前年差	第3四半期 (10-12月)	前年差	第3四半期 累計実績	前年比	前年差
総額売上高	6,191	+576	3,595	+107	9,786	107.5%	+683
売上高	2,640	+155	1,533	+1	4,174	103.9%	+156
売上総利益	1,617	+138	932	+26	2,549	106.9%	+164
販売管理費	1,268	▲8	682	▲16	1,950	98.7%	▲25
営業利益	348	+146	250	+43	599	146.4%	+189
経常利益	387	+158	273	+52	660	146.8%	+210
親会社株主に 帰属する 四半期純利益	253	+105	210	+48	464	149.4%	+153

## (2) 2024年度のセグメント別業績 ※3Q 時点累積

百貨店業においては、様々な戦略の推進と経費構造改革により、昨年度に引き続き大きく営業利益を伸ばし 498 億円に達しました。クレジット・金融業においては経費構造改革の推進と堅調なカード扱い高の推移により増益となり、55 億円の営業利益となりました。不動産業においては、建装事業の好調とテナント入れ替えによる賃料収入の増加により増益しています。

### <セグメント別業績 第3四半期までの累積>

(億円)	総額売上高	前年比	売上高	営業利益	前年差
百貨店業	9,099	107.5%	3,478	498	+156
クレジット・ 金融・友の会業	278	104.2%	256	55	+26
不動産業	205	112.0%	205	26	+5
その他※	201	108.4%	233	19	+1
合計	9,786	107.5%	4,174	599	+189

※その他セグメントの営業利益には、調整額(2.1億円)を含む

## 2. IMS の状況

### (1) 2024 年度 IMS 戦略の進捗と業績見込み

2024 年度は IMS 全体としてシステムの安定運行にとりくみながら、まち化を見据えた取り組みを進めました。クローズ型 EC や新勤怠システムなどのリリース、生成 AI などの最新技術の業務活用や中長期 IT ロードマップの作製、外販案件などについて概ね計画通りの進捗となりました。サロンドショコラをはじめとする年末年始の売り出しや ZH リフト案件についてもスケジュール通り完了し、計画外作業がありながらもシステムの安定運行を実現している状況です。

一方で、業務改革などの一部のアクションにおいては課題が残りました。

#### <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

#### <2024 年度期末 IMS アクションプランの進捗>

No	実行項目	アクション	進捗状況
1-1	高感度上質戦略	OMO 化に向けたデジタルサービス開発	リリース案件全て年度計画通り対応済み 次年度案件も順調に進捗中
1-2		EC サービスの拡充 & 安定提供	サービス安定提供目標クリア 重要イベント期間中のレベル 3 障害 0 件 リリース案件も対応済み
2-1	顧客とつながる CRM	識別顧客の拡大	エントリーカード案件 海外顧客 CRM 案件等 計画通りリリース完了
2-2		デジタルとデータを活用した新 CRM プロセス構築	ユーザの業務時間削減に貢献し 業務フロー構築等の基盤整備 各種リリースが計画通り進捗
3-1	連邦戦略	百貨店共通プラットフォームサービス（ビジネス事業の拡大）	プロダクト活用事業の受注件数の目標クリア
3-2		DX ソリューション事業の再構築	3 事業の売上についても目標達成
3-2		プロダクト活用事業の新規構築	
4-1	収支構造改革	関連会社の化学 = ICR 構造改革	障害発生数を計画以上に抑えながら 原価予算達成 リリース/リプレース案件も計画通り完了
4-2		業務改革による保守運用の高度化	年間総実労働時間の目標達成ならず
5-1	まち化を見据えた事業戦略再構築	個客業、まち化に向けた IT ロードマップ策定	一部案件において障害が発生 その他案件は計画通り進捗
6-1	経営基盤	ハラスメントゼロ、コンプライアンス遵守	E ラーニングの受講や社内規程の再整備など計画通り進捗
6-2		人財基盤	新卒採用や中途採用等、計画通り進捗
6-3		サステナビリティ	従業員エンゲージメント向上の取り組みを実施 次年度以降も取り組みを検討し実施

## (2) 2024年度のIMSの業績

先に述べたような2024年度の各計画の進捗に伴い、営業利益については期初の予算であった8.53億円に対し、9.03億円の着地の見込み（※4/11時点）となりました。

### <2024年度業績>

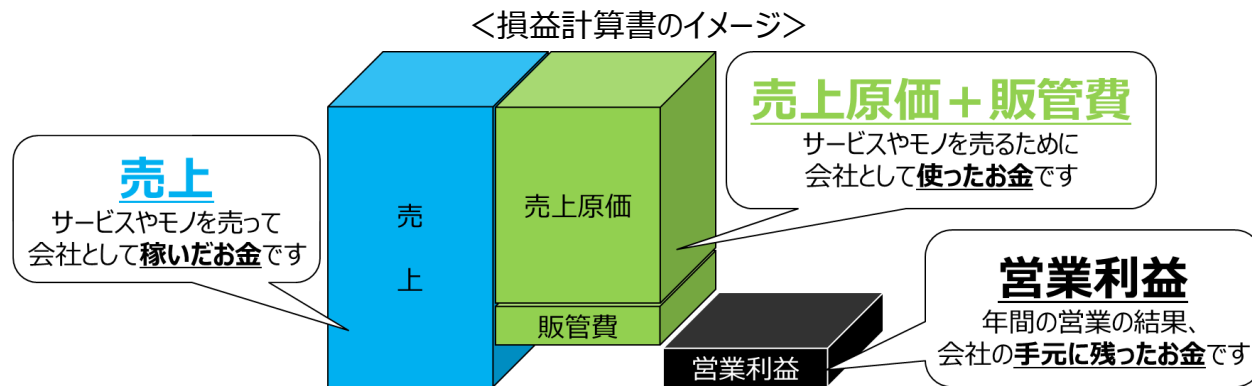
(単位：億円)	2023年度	2024年度		
	実績	期初予算	修正予算	着地
売上高	134.88	134.37	133.96	133.29
内販	128.51	126.66	126.34	125.81
外販	6.37	7.71	7.62	7.48
売上原価	123.08	120.54	119.91	118.63
マシン費	49.93	48.61	49.39	45.92
労務費	19.15	21.59	20.97	21.56
外注費	43.30	47.79	42.06	47.53
減価償却費等	40.96	38.27	39.70	40.70
経費	4.31	2.31	2.15	2.03
ソフト・仕掛振替	(35.11)	(38.68)	(35.00)	(39.64)
仕入高他	0.54	0.65	0.65	0.53
販売費および一般管理費	4.79	5.30	5.52	5.63
営業利益	7.01	8.53	8.53	9.03

※4/11  
時点

## ●「IMS の業績」の読み方 ●

### そもそも業績って？

・ざっくりと説明すると、会社が稼いだお金、使ったお金、手元に残ったお金が、それぞれどうであったか、特定の期間内でまとめた結果のことです。一年間の業績については、「損益計算書」から読み取ることができます。



### IMS の業績の特徴

・現在の IMS の主な売上は内販であり、またその中で定率売上分が一定以上を占めています。「原価をかけた分売上が増える」構造とは言い難い状況です。そのため、メンバーの頑張りの結果である「生産性の向上」が測定しづらく、業績と処遇の向上が結びつきづらい状況となっています。一方で外販は比較的「原価をかけた分売上が増える」構造と言えます、営業利益が高まった場合に生産性の向上が測定しやすく、処遇の向上に結び付けやすい業態と言えます。

売上高（売上）	売上原価	販売費および一般管理費（販管費）	営業利益
内販と外販から成り立っています。割合としては内販が多くを占め、また内販の多くは「運行費」から成り立っています。運行費は前年の百貨店売上に一定の割合（2024～5年度 <b>0.45%</b> ）を乗じた値です。外販については今後の拡大にむけた取り組みを進めています。	売上原価については、IMS がグループ内外に提供しているサービスを「維持するためのお金」と、新しいサービスの提供や既存サービスの変更などにかかる、「投資するお金」に分けることができます。販管費は、IMS でつくれたサービスをグループ内外に売るために必要なお金です。		営業利益が上振れたとしても、実際には以下のようなケースが混在するため、生産性が向上したかどうか分析が難しい。 <b>●「生産性の向上」に該当すると判断しやすいケース</b> 例) ジョブネットを見直して、夜間コールの件数を減らすことができた ⇒作業工数↓ ⇒売上原価↓ ⇒営業利益↑ <b>●「生産性の向上」と言い切ることが難しいケース</b> 例) 期中に着手できそうにない案件が取り止めになった ⇒予算リリース ⇒売上原価↓ ⇒営業利益↑

### (3) 2025 年度計画

引き続き、グループの中期経営計画の実現にむけ、IMS の 5 か年計画戦略マップに基づいたアクションの完遂をおこないます。

2024 年 11 月 13 日に発信された「次期中期経営計画 基本計画」のうち、前半の 2025 年度～2027 年の「まち化準備フェーズ I」の初年度として引き続き戦略進捗に取り組みます。

#### <2025 年度予算>

		2025年度
(単位：億円)		期初予算
売上高		132.33
	内販	123.83
	外販	8.50
売上原価		116.41
	マシン費	49.17
	労務費	22.21
	外注費	48.62
	減価償却費等	39.35
	経費	1.60
	ソフト・仕掛振替	(45.00)
	仕入高他	0.46
販売費および一般管理費	7.12	※4/11
営業利益	8.80	時点

## II. 2025 年 6 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～Ⅱ・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・フェロー社員＞

### 1. 業績評価指標に基づいた 2025 年 6 月度の要求の方向性

#### (1) 2024 年度の業績評価指標に基づいた評価

2025 年 6 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 1 回の上方修正をおこない、着地としては 720 億円と過去最高益を更新する水準を見込んでいます。**計画以上と評価しています。**
- **IMS 自社の営業利益**については、9.03 億円を見込んでおり、**計画通りと評価しています。**上振れについては、為替の影響や国内人件費の高騰に対して想定内となったものの、案件の未実施等による外注費や投資分の見直しによる上振れ等が含まれていたことから、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**については、**計画通りと評価しています。**ユーザ影響のある障害への対応もあったものの、全社的な課題解決にむけた難易度の高い部分のあったアクションプランに対し、概ね予定通り進捗できました。

#### <2024 年度期末 IMS アクションプランの進捗>

No	実行項目	アクション	進捗状況
1-1	高感度上質戦略	OMO 化に向けたデジタルサービス開発	リリース案件全て年度計画通り対応済み。次年度案件も順調に進捗中。
1-2		EC サービスの拡充 & 安定提供	サービス安定提供目標クリア、重要イベント期間中のレベル 3 障害 0 件、リリース案件も対応済み。
2-1	顧客とつながる CRM	識別顧客の拡大	エントリーカード案件、海外顧客 CRM 案件等、計画通りリリース完了。
2-2		デジタルとデータを活用した新 CRM プロセス構築	ユーザの業務時間削減に貢献し、業務フロー構築等の基盤整備、各種リリースが計画通り進捗。
3-1	連邦戦略	百貨店共通プラットフォームサービス（ビジネス事業の拡大）	プロダクト活用事業の受注件数の目標クリア
3-2		DX ソリューション事業の再構築	3 事業の売上についても目標達成
3-2		プロダクト活用事業の新規構築	
4-1	収支構造改革	関連会社の化学 = ICR 構造改革	障害発生数を計画以上に抑えながら、原価予算達成、リリース/リプレース案件も計画通り完了
4-2		業務改革による保守運用の高度化	年間総実労働時間の目標達成ならず
5-1	まち化を見据えた事業戦略再構築	個客業、まち化に向けた IT ロードマップ策定	一部案件において障害が発生。その他案件は計画通り進捗
6-1	経営基盤	ハラスメントゼロ、コンプライアンス遵守	E ラーニングの受講や社内規程の再整備など計画通り進捗
6-2		人財基盤	新卒採用や中途採用等、計画通り進捗
6-3		サステナビリティ	従業員エンゲージメント向上の取り組みを実施。次年度以降も取り組みを検討、実施する。

## (2) 2025年6月度の要求の方向性

3つの業績評価指標が総合的に計画を上回る結果であったため、**2025年6月度賞与については加算要求をおこないません。**

現行制度の賞与支給表に「2024年度業績に対する加算」として別途上乘せを要求します。

また、賞与制度のない雇用形態にも2024年度の業績を踏まえ、「2024年度業績結果に対する一時金」を特別に要求します。

## (3) 2024年度の賞与交渉の進め方と業績評価指標 ※2024年6月度賞与交渉議案書より再掲

### 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. 2025年6月度賞与要求の考え方

3つの業績評価指標の結果をふまえ、加算要求をおこないます。基本的な考え方は下記の通りとします。

- 2025年6月度賞与要求は、現行の制度通りの支給表の水準を前提とし、2024年度業績の着地予測を踏まえ、下記の観点から検討しました。
  - 最終的な利益の配分バランスを鑑みた従業員への分配
  - 雇用形態や資格に応じた業績に対する責任の大きさ
  - 全員が成果に応じた達成感を実感できること
  - (2024年6月度賞与も含めた) 過去からの賞与の加算の考え方
- 以上を踏まえ、支給表全体への加算をおこなうこと、かつ、責任の大きさや成果に応じた加算の水準とすること、ならびに加算水準が B 評価を基準にして分布すること、として要求を組み立てました。

なお、フェロー社員の一時金要求、ならびにスペシャリティスタッフⅡの賞与要求についての考え方は下記の通りとします。

- 今回は賞与制度がない雇用形態においても一時金を要求します。HDS 連結営業利益は全ての従業員の日々の努力の結果であり、その労いとして一時金を要求するということは、現在の業績に対する報い、一体感の醸成等の意味合いからも、組合として重要な取り組みであると考えています。
- なお、スペシャリティスタッフⅡについては、もともとの賞与の算定において支給内容が HDS 連結営業利益と連動する仕組みであることから、加算の対象外とします。

## 3. 具体的な賞与加算と一時金の要求内容

### (1) 賞与制度のある雇用形態への加算要求について

<対象：社員、メイト社員、エルダースタッフ EⅠ・EⅡ・EⅢ・EⅣ、スペシャリティスタッフⅠ>

1) 2025年6月度 社員 賞与 要求水準

2025年6月度 社員 賞与 要求水準								
ステージ C t	賞与評価別支給ヶ月							
		S	A	B+	B	B-	C	D
	支給表上の支給か月	1.920	1.720	1.620	1.520	1.420	1.320	1.120
	加算分	+0.240	+0.215	+0.203	+0.190	+0.178	+0.165	+0.140
	<b>加算後の支給か月</b>	<b>2.160</b>	<b>1.935</b>	<b>1.823</b>	<b>1.710</b>	<b>1.598</b>	<b>1.485</b>	<b>1.260</b>
ステージ C	賞与評価別支給ヶ月							
		S	A	B+	B	B-	C	D
	支給表上の支給か月	2.365	1.965	1.815	1.665	1.515	1.365	0.965
	加算分	+0.296	+0.246	+0.227	+0.208	+0.189	+0.171	+0.121
	<b>加算後の支給か月</b>	<b>2.661</b>	<b>2.211</b>	<b>2.042</b>	<b>1.873</b>	<b>1.704</b>	<b>1.536</b>	<b>1.086</b>
ステージ B	賞与評価別支給ヶ月							
		S	A	B+	B	B-	C	D
	支給表上の支給か月	3.130	2.530	2.230	1.930	1.630	1.330	0.730
	加算分	+0.391	+0.316	+0.279	+0.241	+0.204	+0.166	+0.091
	<b>加算後の支給か月</b>	<b>3.521</b>	<b>2.846</b>	<b>2.509</b>	<b>2.171</b>	<b>1.834</b>	<b>1.496</b>	<b>0.821</b>
ステージ A	賞与評価別支給ヶ月							
		S	A	B+	B	B-	C	D
	支給表上の支給か月	3.960	2.960	2.610	2.260	1.910	1.560	0.560
	加算分	+0.495	+0.370	+0.326	+0.283	+0.239	+0.195	+0.070
	<b>加算後の支給か月</b>	<b>4.455</b>	<b>3.330</b>	<b>2.936</b>	<b>2.543</b>	<b>2.149</b>	<b>1.755</b>	<b>0.630</b>

2) 2025年6月度 メイト社員 賞与 要求水準

2025年6月度 メイト社員 賞与 要求水準					
	賞与評価別支給ヶ月				
	S	A	B	C	D
支給表上の支給か月	1.400	1.300	1.200	1.100	1.000
加算分	+0.175	+0.163	+0.150	+0.138	+0.125
<b>加算後の支給か月</b>	<b>1.575</b>	<b>1.463</b>	<b>1.350</b>	<b>1.238</b>	<b>1.125</b>

3) 2025年6月度 エルダースタッフE I・E II 賞与 要求水準

2025年6月度 エルダースタッフ I・II 賞与 要求水準
<p>&lt;賞与制度上の支給か月&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●月例本給のみなし1.0か月分の賞与を要求します。</li> <li>●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。</li> <li>・S評価加算：<u>0.4</u>ヶ月</li> <li>・A評価加算：<u>0.2</u>ヶ月</li> </ul>
<p>&lt;2025年6月度 支給か月&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●月例本給のみなし<b>1.125</b>か月分（<u>+0.125</u>か月）の賞与を要求します。</li> <li>●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。</li> <li>・S評価加算：<b>0.450</b>ヶ月（<u>+0.050</u>か月）</li> <li>・A評価加算：<b>0.225</b>ヶ月（<u>+0.025</u>か月）</li> </ul>

4) 2025年6月度 エルダースタッフEⅢ 賞与 要求水準

---

**2025年6月度 エルダースタッフⅢ 賞与 要求水準**

<賞与制度上の支給か月>

- 月例本給の1.0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：0.4ヶ月
  - ・A評価加算：0.2ヶ月

<2025年6月度 支給か月>

- 月例本給の1.125か月分（+0.125か月）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：0.450ヶ月（+0.050か月）
  - ・A評価加算：0.225ヶ月（+0.025か月）

5) 2025年6月度 エルダースタッフEⅣ 賞与 要求水準

---

**2025年6月度 エルダースタッフⅣ 賞与 要求水準**

他の雇用形態と同様の加算割合となっていることを労使で確認をおこないます。

6) 2025年6月度 スペシャリティスタッフⅠ 賞与 要求水準

---

**2025年6月度 スペシャリティスタッフⅠ 賞与 要求水準**

他の雇用形態と同様の加算割合となっていることを労使で確認をおこないます。

## (2) 賞与制度のない雇用形態への一時金の要求について〈対象：フェロー社員〉

2024 年度の成果については、IMS 全社の取り組みによる結果であることをふまえ、賞与制度のない雇用形態（フェロー社員）についても、一時金の要求をおこないます。水準については、各雇用形態における期待役割や働き方のバランスをふまえた水準として、10,000 円を要求します。

## 4. 2025 年 6 月度賞与交渉スケジュール

以下の予定で交渉をおこないます。

- 4 月 10 日（木） IMS 支部執行委員会
- 4 月 14 日（月） 本部執行委員会
- 4 月 24 日（木） IMS 支部評議員会
- 4 月 30 日（水）～5 月 10 日（土） IMS 支部メンバーズ VOICE
- 5 月 13 日（火） IMS 支部大会
- 5 月 20 日（火） 労使協議会
- 6 月 13 日（金） 賞与支給日

## 5. 2025年6月度賞与・一時金 雇用形態別要求内容

### (1) 2025年6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。
  - ステージ B 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 A の賞与は、ステージ B の支給方法に準ずる

2) 社員 賞与支給表

社員の2025年6月度賞与については下記の通り要求します。

2025年6月度賞与 要求水準							
ステージCt	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
	2.160	1.935	1.823	1.710	1.598	1.485	1.260
ステージC	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
	2.661	2.211	2.042	1.873	1.704	1.536	1.086
ステージB	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
	3.521	2.846	2.509	2.171	1.834	1.496	0.821
ステージA	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
	4.455	3.330	2.936	2.543	2.149	1.755	0.630

参考：交渉のベースとなる年間の賞与支給表							
ステージCt	<12月・6月賞与支給表>						
	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
ステージC	<12月・6月賞与支給表>						
	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
ステージB	<12月賞与支給表>						
	支給ヶ月						
	1.500						
ステージA	<12月賞与支給表>						
	支給ヶ月						
	1.500						

### 3) 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10月1日から2025年3月31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、2025年3月31日現在とします。

2025年4月1日入社者は4月1日現在とします。

2025年4月1日にメイト社員から社員に転換した者は4月1日現在とします。

2025年4月にスペシャリティスタッフⅠから社員（フルリモート勤務コース）に転換した者の2025年6月賞与については、それまで結んでいたスペシャリティスタッフⅠの個別雇用契約に基づき支給します。

2025年4月にスペシャリティスタッフⅡから社員転換した者の2025年6月賞与については、それまで結んでいたスペシャリティスタッフⅡの個別雇用契約に基づき支給します。

2024年10月1日から2025年6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、産休、休職のない者

本給 × (資格別評価別支給ヶ月)

\* 期間中欠勤、産休、休職のある者

本給 × (資格別評価別支給ヶ月)

×  $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$

不就労の算定期間は、2024年10月1日から2025年3月31日までとします。

私用遅刻・早退・外出による不就労時間については、1分単位で賞与から控除されます。

※シフト勤務者については、1日単位で不足時間を計算します。

※フレックス勤務者については、1か月単位で不足時間を計算します。

※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を算出したうえで、時間（不就労分数）に換算します。

（※次のページへ）

(※前ページからのつづき)

**<その他>**

●2025年4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。

<2025年4月1日付入社者>

本給×0.50ヶ月

●スペシャリティスタッフⅡから社員転換した場合の初回基本賞与について

2025年4月1日以降にスペシャリティスタッフⅡから社員に転換した者の2025年6月賞与については、スペシャリティスタッフⅡの個別雇用契約に基づき支給することを要求します。

●2024年10月1日から2025年3月31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、2025年4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、労使協議の上決定します。

## (2) 2025年6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2025年6月度賞与については下記の通り要求します。

2025年6月度賞与 要求水準					
メ イ ト	<評価別支給表>				
	賞与評価別支給ヶ月				
	S	A	B	C	D
	1.575	1.463	1.350	1.238	1.125

<参考>交渉のベースとなる賞与支給表					
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10月1日から2025年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日に在籍している者

#### <基準日>

本給・階層は、2025年3月31日現在とします。

ただし、2025年4月1日入社者は4月1日現在とします。

なお、2024年10月1日から2025年6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。

(※次のページへ)

(※前ページからのつづき)

### <支給方法>

\* 期間中欠勤、産休、休職のない者

本給 × (評価別支給ヶ月)

\* 期間中欠勤、産休、休職のある者

本給 × (評価別支給ヶ月)

×  $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$

不就労の算定期間は、2024年10月1日から2025年3月31日までとします。

私用遅刻・早退・外出による不就労時間については、1分単位で賞与から控除されます。

※シフト勤務者については、1日単位で不足時間を計算します。

※フレックス勤務者については、1か月単位で不足時間を計算します。

※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を算出したうえで、時間(不就労分数)に換算します。

### <2025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。

<2025年4月1日付入社者>

本給×0.50ヶ月

### <フェロー社員からメイト社員へ転換した場合の初回基本賞与について>

2025年4月1日でメイト社員から社員に転換した者の2025年6月度賞与については、以下のとおり賞与支給されることを要求します。

<2023年4月1日付転換者>

4月1日時点の本給 × (2024年4月1日時点のC評価にあたる支給ヵ月)

### <その他>

●2024年10月1日から2025年3月31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、2025年4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、労使協議の上決定します。

### (3) 2025年6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

2025年6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、ならびに今回の要求の内容に基づき、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10月1日から2025年3月31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、2025年3月31日現在とします。

2025年4月1日入社者は4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・産休・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) 2025年6月度 スペシャルティスタッフⅡ 賞与要求

##### 1) スペシャルティスタッフⅡ 賞与支給要求

2025年6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Ⅱ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Ⅱ 賞与支給細則

スペシャルティスタッフⅡ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2025年3月31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、2025年3月31日現在とします。

2025年4月1日入社者は4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・産休・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。

## (5) 2025年6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1.125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：0.450ヶ月
  - ・A評価加算：0.225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10月1日から2025年3月31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、6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、2025年6月1日現在のものとします。

なお、2024年10月1日から2025年6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※ × {1.125ヶ月 + 賞与評価加算分(ヶ月)} …①

\* 期間中欠勤、休職のある者

支給対象期間のうち1日から末日まで1日も支給対象日がない月については、総額(①)の1/6を1ヶ月分とし、当該月数分を控除する

欠勤の算定期間は、2024年10月1日から2025年3月31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。

※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。

(※次のページへ)

(※前ページからのつづき)

**<2025年4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。

<2025年4月1日付入社者>

みなし月例本給×0.50ヶ月

**<その他>**

●2024年10月1日から2025年3月31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、2025年4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、労使協議の上決定します。

## (6) 2025年6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

- 月例本給のみなし 1.125 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：0.450 ヶ月
  - ・A 評価加算：0.225 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10月1日から2025年3月31日まで社員またはエルダースタッフEⅢとして勤務し、6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、2025年6月1日現在のものとします。なお、2024年10月1日から2025年6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。

(※次のページへ)

(※前ページからのつづき)

### <支給方法>

\* 期間中欠勤、休職のない者

本給× {1.125ヶ月 + 賞与評価加算分(ヶ月)} }

\* 期間中欠勤、休職のある者

本給× {1.125ヶ月 + 賞与評価加算分(ヶ月)} }

× (所定労働分数 - 不就労分数) / 所定労働分数

不就労の算定期間は、2024年10月1日から2025年3月31日までとします。

私用遅刻・早退・外出による不就労時間については、1分単位で賞与から控除されます。

※シフト勤務者については、1日単位で不足時間を計算します。

※フレックス勤務者については、1か月単位で不足時間を計算します。

※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を算出したうえで、時間(不就労分数)に換算します。

### <2025年4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。

<2025年4月1日付入社者>

本給×0.50ヶ月

### <その他>

●2024年10月1日から2025年3月31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、2025年4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、労使協議の上決定します。

## (7) 2025年6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

2025年6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、ならびに今回の要求の内容に基づき、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10月1日から2025年3月31日まで社員またはエルダースタッフEⅣとして勤務し、6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、2025年6月1日現在のものとします。なお、2024年10月1日から2025年6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。

(8) 2025年6月 フェロー社員 一時金支給要求

1) フェロー社員 一時金支給要求

2025年6月の一時金を以下のとおり支給することを要求します。

**フェロー社員に対し、10,000 円の一時金を支給することを要求します。**

2) フェロー社員 一時金支給細則

フェロー社員の一時金支給対象・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10月1日から2025年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者

**<支給額>**

10,000 円を支給します。

**<その他>**

支給対象に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定します。

### III. 2025 年度賞与交渉における業績評価指標について <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・スペシャリティスタッフ II・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. 賞与交渉における業績評価指標の位置づけ

2025 年度も現状の半期交渉の制度に基づき、「ベースとなる賞与支給表」をもとに「業績評価指標」を決定します。そのうえで、12 月度賞与、翌年 6 月度賞与の交渉において、指標に基づいた状況の確認と評価をおこないます。

なお、組合本部と HDS の労使協議において、「次期中期経営計画」実現に向けて必要な対応であるという位置づけのもと、「HDS 連結営業利益」を 2025 年度以降の業績評価指標に取り入れるものと確認しています。（※IMS では業績評価指標を用い交渉する制度となって以降、例年「HDS 連結営業利益」の指標を用いています）

#### 2. 2025 年度賞与交渉における業績評価指標の案

業績評価指標については下記の通りとします。現時点の IMS の収益構造をふまえると、評価指標として妥当であると考えられるため、下記の通りとします。

##### <2025 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

IMS は一方で、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。

2025年度 春開催

# 介護個別相談会のご案内

ご相談は無料です！

IMGUでは、メンバーの介護に対する理解を深めるとともに、現在介護に携わっているかに関わらず、介護に対するお悩み 解決や不安の払しょくなど「介護と仕事の両立」を目的とした支援活動を行っています。

これまでご好評をいただいている「介護支援専門員」による「介護個別相談会」を以下の日程で開催いたします。介護をされている方、今後に備えたい方どなたでもご参加いただけます。

## 相談員のご紹介



継枝 綾子

介護支援専門員  
(ケアマネジャー) など介護に関わる多くの資格と実績をもとに、豊富な現場経験や個別相談経験をもつ

今回の開催では  
日程により時間設定が異なります！

お申込みの際は、時間を間違えないようお願いください

## 開催日時（業務時間外での参加となります）

5月31日(土)	6月5日(木) ※電話・オンラインのみ	6月7日(土)	6月10日(火)	6月12日(木)	6月13日(金)
10:00-10:50	10:00-10:50		10:00-10:50		10:00-10:50
11:00-11:50	11:10-12:00		11:00-11:50		11:00-11:50
12:40-13:30	12:10-13:00	15:30-16:20	12:40-13:30	15:30-16:20	12:40-13:30
13:40-14:30	16:30-17:20	16:30-17:20	13:40-14:30	16:30-17:20	13:40-14:30
14:40-15:30	17:30-18:20	17:30-18:20	14:40-15:30	17:30-18:20	14:40-15:30
	18:40-19:30	18:40-19:30		18:40-19:30	
	19:40-20:30	19:40-20:30		19:40-20:30	

## 対象者

三越伊勢丹グループ企業従業員

## 相談方法

### 1)対面相談

・新宿 H&Iビル1階組合事務所内

### 2)オンライン 3)電話相談

- ・各支部組合が提供する場所
- ・職場・自宅
- ・新宿H&Iビル1階組合事務所内

## 申し込みについて

【受付期間】

・2025年4月21日(月) AM9:00～5月19日(月)

【受付方法】

・受付フォーム

(下記URLまたはQRコード)から登録

※formsでのお申込みが難しい場合は下記メールまでお問い合わせください

↓お申し込みはこちらから↓



<https://forms.office.com/r/KW9muLHZxc>

お問い合わせ: diversity@imgu.or.jp  
IMGU 介護サポート担当 池上・片淵・赤土・大橋  
ホームページ: <https://www.imgu.or.jp>

先着  
32名

## 過去の相談会

# 参加者の声

はじめての参加で緊張していましたが、先生のお話もとてもわかりやすく、少し話しにくい内容でもしっかりと聞いてくださったのが良かった。

介護をしている人にとって、わからない事や不安に思っている事が解消できるので、年に数回でもこのような相談会の実施は大変貴重でありがたい。

相談会は、電話やオンラインでも行っているうさね

チームで参加したがお顔を拝見しながらだと声だけより感じるものがあり良かった。

電話越しでもとても分かりやすくお話をしていただいたので、こちらでも質問がしやすかったです。事前に資料もいただいていたので、特に不便さは感じませんでした。

介護と仕事の両立中の方はもちろん、まだ介護は始まっていないけど漠然とした不安がある方も参加しているうさね！

アドバイスをいただき、介護の方向性（施設の利用法や、介護のサイトや制度の活用等）がわかったので、また困った時には参加させていただきたい。  
また、先生の明るいアドバイスで、元気をいただきました。

遠い未来と思っていたのが、実はすぐにでも行動した方がいい事がわかり、霧が晴れた感じだった。とても良い機会となった。

先生とお話することで、今後の方向性が見えるようになったり、気持ちの面で軽くなることもあるうさね～

## 突然の「介護」に備えよう



介護の個別相談会も「介護が実際に始まる前」からご参加頂く方も増えています！突然はじまる介護への備えとしてもご活用頂ける、「介護サポート百科」や「動画」を作成しています！  
下記QRコードよりご確認ください



ID: 企業コード2桁・従業員番号8桁  
パスワード: 生年月日8桁



IMGU公式



# LINE

## 在籍企業 登録はお済ですか？

まずは組合LINEを登録



左のQRから  
三越伊勢丹グループ  
労働組合を友だち追  
加しましょう。

在籍企業を選択



最初の自動返信に  
従って、在籍企業を  
登録しましょう。

すでに追加済みの方は

在籍企業用QR



後からでも  
QRから在籍企業を  
追加登録できます。

出向中の方は

出向先企業用QR



出向先企業の  
追加登録も可能。  
両社の情報が届き  
ます。

### 在籍企業を登録して、最新情報を受け取ろう！

出向解除や転籍で登録企業を解除したい場合は所属支部へご連絡ください。

IMS支部担当者(赤土)までご相談ください！



-EOF-