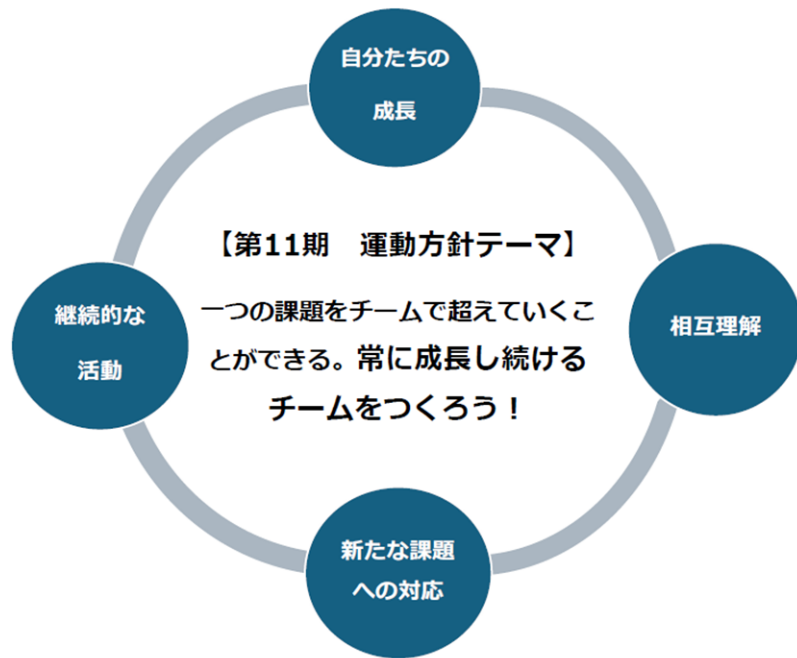


【テーマ別VOICE】

IMH賞与支給表改定についての 報告事項（4月9日修正版）

<第11期 IMH支部 運動方針テーマ>



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Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅵ・Ⅶ

【実施方法】

※対象者：社員・BC社員・メイト社員・BCメイト社員・エルダースタッフ
期間・・・2025年4月1日～4月20日

①動画配信・・・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

[三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 | 三越伊勢丹グループ労働組合 \(imgu.or.jp\)](http://imgu.or.jp)

②議案書案・・・PDFデータを組合HPからダウンロードしてください。

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/Z72Jxg5tW3>

【ポイント】

賞与支給表について改定をします。

- ①社員・BC社員・メイト社員・BCメイト社員・エルダースタッフの雇用形態間の賞与水準のバランスを整理し水準の引上げをします。
- ②役割給のある雇用形態は、役割給に応じた支給表の設定をします。

【検討の経緯】

現状の賞与支給表はコロナ禍直前に設定したものであり、当初は、完全シェアード会社の位置づけから、営業利益をゼロベースでの事業運営を前提としてきました。その後、中期経営計画やグループ連邦の考え方が整理され、I M Hはシェアードの役割は担いながらも、営業利益を出していくプロフィット企業の方向性にシフトしてきました。過去の支給表改定では、2020年度にベースとなる支給表導入した際、業績連動賞与分を基本賞与に組み込む改定を実施いたしました。当時の業績や要員バランスから、「社員」と「メイト社員」との雇用形態間の賞与水準の差を明確にすることを最優先としたため、ステージBとステージCの水準の差が年間の支給カ月で0.1カ月という差にとどまりました。今後の課題として認識はしていましたが、新型コロナによる業績低迷から、賞与水準への議論ができない状況となっていたが、安定経営の兆しが見えてきたことから2024年度から議論がスタートしました。

	2019年		2020年以降
	基本賞与 + 業績連動賞与	業績連動基礎分を 基本賞与に加算	基本賞与（年間）
ステージB	2.5 + 業績連動	→1.5加算	4.0
ステージC	2.4 + 業績連動	→1.5加算	3.9
メイト社員	2.3 + 業績連動	→0.4加算	2.7
BC社員ステージC	雇用区分なし		3.9
BCメイト社員	2.0 + 目標達成店舗手当	→0.7加算	2.7
エルダースタッフ	2.0	→加算なし	2.0

2. 賞与支給表改定の具体的な内容

雇用区分	方向性	改定内容
社員（ステージB・ステージC）	社員のステージBとステージCの賞与支給力月には課題があり、責任の大きさと役割に応じた水準のバランスを検討し納得性を高めます。	過去の改定内容から、本来のあるべき水準として、ステージBで0.5カ月、ステージCで0.1カ月の引上げを行います。 また、役割に応じた支給表に改定します。
BC社員ステージC	役割⑤は要保護勤務者を対象としているが、役割給と支給力月数ともに減額をしている点を是正します。	役割⑤の賞与支給力月数を役割④と同水準に引き上げる
メイト社員・BCメイト社員	現役世代の雇用区分（メイト・BCメイト）の年間の賞与支給力月3カ月を目指します。	月給者にとって年間賞与支給力月として3カ月は目指すべき水準と考えています。 メンバーの働くモチベーションを高め、やりがいを持ちや会社への貢献につながる水準としてメイト社員とBCメイト社員を0.3カ月引き上げます。
エルダースタッフ I・II・III・VI・VII	エルダースタッフの働き方に相応しい水準を目指します	2025年4月より期待役割の変更を行いました。エルダースタッフの働き方に応じた支給力月として0.2カ月の引上げを行います。

3.具体的な改定の内容

雇用形態	年間支給カ月 (改定前)	年間支給カ月 (改定後)	引上げカ月数
社員 ステージB	4.00	4.50	0.5
社員 ステージC	3.90	4.00	0.1
BC社員 ステージC	3.90	4.00	0.1
メイト社員	2.70	3.00	0.3
BCメイト社員	2.70	3.00	0.3
エルダースタッフ	2.00	2.20	0.2