

2025年4月メンバーズVOICE 議案書（案）

対象者：全雇用形態
(各雇用形態の非組合員を含む)

<主な内容>

1. 2025年6月支給賞与要求
2. 2025年度業績評価指標の設定

<VOICE スケジュール>

| 久留米店 3階会議室 | 岩田屋本店 本館7階会議室 | |
|--------------|---------------|-------------|
| 4月21日(月) | 4月25日(金) | 5月6日(火祝) |
| 18:15-18:45 | 18:30-19:00 | 10:30-11:00 |
| 18:45-19:15 | 19:00-19:30 | 11:00-11:30 |
| 19:15-19:45 | | |
| 今泉ビル1階 組合事務所 | 福岡三越 Dビル6階会議室 | |
| 4月26日(土) | 4月28日(月) | 5月6日(火祝) |
| 18:30-19:00 | 10:30-11:00 | 18:30-19:00 |
| 19:00-19:30 | 11:00-11:30 | 19:00-19:30 |
| | 18:30-19:00 | |
| | 19:00-19:30 | |

<VOICE 動画配信・Forms 意見集約>

会場にお越しただけない場合は、組合ホームページよりVOICE動画をご視聴ください。

ご質問・ご意見については、下記QRコードのFormsからも受け付けます。(5月8日ㄨ)



目次

| 章 | 議題 | | 頁 |
|---|----------------|------|-------|
| 1 | 2025年6月賞与要求 | 審議決定 | P. 3 |
| 2 | 2025年業績評価指標の設定 | 審議決定 | P. 12 |



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

1. 2025年6月賞与要求

ポイント

- 2024年度の企業業績を踏まえ、ベースとなる賞与を上回る要求をします。
- 賞与制度を持たないあるいは固定賞与である雇用形態も含め、全雇用形態を対象に特別加算要求を行います。

1. これまでの経緯

1) 近年の業績と賞与支給ヵ月数の推移

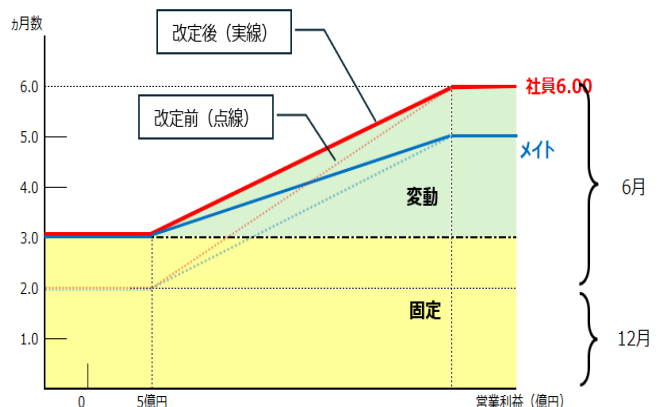
| | 2020年度 | | 2021年度 | | 2022年度 | | 2023年度 | | 2024年度 | |
|---------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|-----------------------|-------------|----------------------------|-------------|
| 営業利益 (百万円) | △1,020 | | 658 | | 2,707 | | 5,013 ^(※1) | | 修正予算 5,840 ^(※1) | |
| 支給ヵ月数 | 2020年 12月 | 2021年 6月 | 2021年 12月 | 2022年 6月 | 2022年 12月 | 2023年 6月 | 2023年 12月 | 2024年 6月 | 2024年 12月 | 2025年 6月 |
| 社員 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 1.25 | 1.0 | 4.42 | 1.0 | 6.09 | 2.0 | 今回要求 |
| メイト社員 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 1.16 | 1.0 | 3.39 | 1.0 | 4.61 | 2.0 | |
| エルダーセールス | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 1.0 | 1.0+5万円 | 1.0 | |
| エルダースタッフ(月給制) | 制度なし | | 5万円 | 5万円 | 5万円 | 5万円 | 5万円 | 1.0 | 1.0 | |
| エルダースタッフ(時給制) | 制度なし | | | | | | | 2~5万円 | 2~5万円 | |
| フェロー社員 | 制度なし | | | | | | | 2~5万円 | 2~5万円 | |
| エルダーフェロー | 制度なし | | | | | | | 2~5万円 | 2~5万円 | |

賞与が支給されるスペシャリティスタッフの支給状況は、個別契約の内容に準ずる。

※1・・・社内発信された数値をもとに記載しているため、IR発表の数値と異なります。

- 2021年度からは半期交渉を行っており、毎年労使にて設定する業績評価指標をもとに、中期経営計画の進捗など定性的な要素も含め総合的に判断し、賞与を要求しています。
- 2023年度が予算・前年を大幅に上回る業績結果となったことを踏まえ、2024年6月の賞与では、賞与制度を持たない雇用形態も含めた全従業員への特別加算を要求しました。
- 2024年度には、エルダースタッフ賞与の支給水準を引き上げ、時間給者への賞与制度導入を実現しました。
- また、社員・メイト社員においては、「固定部分と業績加算部分」「夏と冬」の支給バランスを見直し、より安定的な賞与制度への改定を行いました。(右図参照)

<参考：社員・メイト社員の支給イメージ>



2. 三越伊勢丹グループおよび岩田屋三越の業績

■ 三越伊勢丹HDS 第3四半期（24年4～12月）連結業績と通期見込み

| (単位：億円) | 第3四半期決算（累計） | | 通期（見込み） | | |
|---------|-------------|------|---------|------|--------|
| | 実績 | 前年差 | 予想 | 前年差 | 11月計画差 |
| 総額売上高 | 9,786 | +683 | 13,200 | +953 | ±0 |
| 売上総利益 | 2,549 | +164 | 3,410 | +220 | ±0 |
| 販管費 | 1,950 | ▲25 | 2,690 | +44 | ±0 |
| 営業利益 | 599 | +189 | 720 | +176 | ±0 |
| 当期純利益 | 464 | +153 | 580 | +24 | ±0 |

※2025年2月IR発表資料より転用

- ・ 第3四半期までの総額売上高は、百貨店業においてインバウンドに加え国内顧客の順調に伸長したことで前年比107.5%と堅調に推移しました。
- ・ 構造改革によって販売管理費を着実にコントロールできていることから、営業利益については統合後最高益をさらに更新し720億円を達成する見込みとなっています。

■ (株)岩田屋三越 第3四半期（24年4～12月）累計結果

| (単位：億円) | 実績 | 前年比 |
|---------|---------|--------|
| 総額売上高 | 1,009.7 | 109.1% |
| 販管費 | 189.9 | 105.9% |
| 営業利益 | 49.6 | 122.9% |

(株)岩田屋三越 2024年度見込み

| (単位：億円) | 実績 | 予算比 | 前年比 |
|---------|-------|--------|--------|
| 総額売上高 | 1,329 | 95.9% | 106.8% |
| 営業利益 | 60.7 | 103.9% | 121.1% |

- 2024年度は、中期経営計画の最終年度として、個客とつながるCRM戦略のもと、エムアイカード会員やDID会員の獲得を全社一丸となって取り組んできました。
- 3月には年会費無料の「エムアイカード ベーシック」が新たにスタートし、更なる識別化の拡大を図っています。
- 第4四半期に入りインバウンド売上が失速し年間売上の予算達成は難しい見込みではありますが、前年実績は上回ると予測されます。
- また、営業利益についてはまだ確定値ではなく60億円を下回る可能性もあるものの、ローリング予算である58.4億円はなんとか達成できる見込みとなっており、大きく伸ばした前年をさらに上回る実績予測となっています。
(2025年4月時点で、2024年度の業績結果はまだ発表されていません。)

3. 賞与要求にあたっての考え方

- 2025 年 6 月賞与については、「ベースとなる支給表（固定部分）」にもとづいた支給ヵ月数を要求することとしています。

<参考；ベースとなる支給表（固定部分）>

| 社員 | | メイト社員 | |
|----|------|-------|------|
| 評価 | 支給ヵ月 | 評価 | 支給ヵ月 |
| 5 | 1.15 | 5 | 1.10 |
| 4 | 1.05 | 4 | 1.05 |
| 3 | 1.00 | 3 | 1.00 |
| 2 | 0.95 | 2 | 0.95 |
| 1 | 0.85 | 1 | 0.90 |

※2025 年 4 月入社者の初回賞与（6 月）は、0.5 ヵ月とします。

※2025 年 4 月入社者の初回賞与（6 月）は、0.5 ヵ月とします。

| エルダースタッフ（月給制） | | エルダースタッフ（時給制・フェロー社員・エルダーフェロー） | |
|---------------|------|-------------------------------|----------|
| 評価 | 支給ヵ月 | 週契約時間 | 一時金 |
| 5 | 1.10 | 週 20 時間未満 | 20,000 円 |
| 4 | 1.05 | 週 20 時間以上 28 時間未満 | 30,000 円 |
| 3 | 1.00 | 週 28 時間以上 35 時間以下 | 50,000 円 |

- そして、上記のベースとなる支給表をもとに、2024 年度の業績評価指標である「営業利益（実額・予算比・前年比）」と、中期経営計画の進捗などの定性面とを合わせた総合的な観点から、支給ヵ月数を判断します。

【業績評価指標：営業利益（見込み）】

- ・ 営業利益額は、60 億円近くなる見込みとなっています。
- ・ ローリング予算比 103.9%と、上方修正された予算も達成できる見込みです。
- ・ 前年比は 121.1%と、前年実績を 10 億円ほど大きく上回る見込みです。

【業績評価指標：中期経営計画の進捗等の定性面】

- ・ 中期経営計画の最終年度である 2024 年度は、2025 年度からスタートする新中期計画に 1 年前倒しで着手し、「まち化」の実現に向けて取り組みが進んでいます。

- 今回の賞与要求では、2023 年度大幅に伸ばした営業利益を 2024 年度でさらに大きく伸ばし、上方修正後の予算も達成したことを踏まえ、特別加算を要求します。
- また、2022 年度-2024 年度の中期経営計画を成功させ、2025 年度から新たな中期経営計画のもと更なる高い目標にチャレンジするこのタイミングで、一体感の醸成と高い目標に向けたモチベーション向上の観点から、賞与制度を持たない雇用形態にも特別一時金を支給することを要求します。

※2025 年 4 月 1 日入社者（転籍者含む）については、特別一時金は対象外とします。

4. 要求内容

1) 社員賞与

2025年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

| 評価 | 2025年6月 |
|----|---------|
| | 支給ヵ月 |
| 5 | 4.89 |
| 4 | 4.46 |
| 3 | 4.25 |
| 2 | 4.04 |
| 1 | 3.61 |

<賞与評価の分布>

| | |
|------|-----------|
| 評価分布 | 平均 3.1 以上 |
|------|-----------|

※ステージごとに、評価分布を設定します。

<支給対象者・基準日・支給方法>

| | |
|--------------------------------|--|
| 支給日 | 2025年6月13日 |
| 支給対象者 | 賞与支給日に在籍している者 |
| 支給基準 | 2025年3月31日時点の本給 |
| 勤怠調査期間 | 2024年10月1日から2025年3月31日 |
| 計算方法 | 各人の算出式による金額×(所定勤務分数—欠勤分数)÷所定勤務分数 |
| 2025年4月入社者 | 4月1日の本給を基準に一律0.5ヵ月を支給する |
| 2025年4月メイト社員・スペシャリティスタッフからの登用者 | <ul style="list-style-type: none">・メイト社員からの登用者は、4月1日の本給を基準に一律3.28ヵ月を支給する・スペシャリティスタッフからの登用者は、4月1日の本給を基準に登用前の個別契約に準じた支給とする・なお、メイト社員およびスペシャリティスタッフの賞与支給が、登用前の水準を下回らないことを労使で確認する・登用前の期間の勤怠調査期間を通算する |

ただし、期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給します。その際、欠勤・休職等(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分数とし、それにより出勤分数を算出します。

なお、具体的な計算方法については、それぞれの期間の所定勤務分数を基礎に算出します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

2) メイト社員賞与

2025年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

| 評価 | 2025年6月 |
|----|---------|
| | 支給ヵ月 |
| 5 | 3.61 |
| 4 | 3.44 |
| 3 | 3.28 |
| 2 | 3.12 |
| 1 | 2.95 |

<賞与評価の分布>

| | |
|------|-----------|
| 評価分布 | 平均 3.1 以上 |
|------|-----------|

<支給対象者・基準日・支給方法>

| | |
|--------|----------------------------------|
| 支給日 | 2025年6月13日 |
| 支給対象者 | 賞与支給日に在籍している者 |
| 支給基準 | 2025年3月31日時点の本給 |
| 勤怠調査期間 | 2024年10月1日から2025年3月31日 |
| 計算方法 | 各人の算出式による金額×(所定勤務分数—欠勤分数)÷所定勤務分数 |

ただし、期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給します。その際、欠勤・休職等(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分数とし、それにより出勤分数を算出します。

なお、具体的な計算方法については、それぞれの期間の所定勤務分数を基礎に算出します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

以下の者については、支給細則を別に定めます。

(ア) 2024年10月2日～2025年3月31日に入社した者

各人の算出式による金額

×(入社後の所定勤務分数÷全勤怠調査期間の所定勤務分数)

×{(入社後の所定勤務分数—欠勤分数)÷入社後の所定勤務分数}

ただし0.5ヵ月を下回らない

(イ) 2025年4月1日に入社した者

2025年4月1日時点の基本給×0.5ヵ月

(ウ) 2025年4月1日にフェロー社員からメイト社員に転換した者

2025年4月1日時点の基本給×0.5ヵ月+一時金10,000円

(エ) 2025年4月2日～6月13日に入社した者

2025年6月賞与は支給しない

3) エルダースタッフ（月給制）賞与

2025年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

エルダースタッフⅠ・Ⅱ・ⅢおよびエルダーセールスⅠ・Ⅱ

| 評価 | 2025年6月 |
|----|---------|
| | 支給ヵ月 |
| 5 | 1.27 |
| 4 | 1.21 |
| 3 | 1.15 |

<支給対象者・基準日・支給方法>

| | |
|--------|--|
| 支給日 | 2025年6月13日 |
| 支給対象者 | 賞与支給日にエルダースタッフ(月給制)として在籍している者 |
| 支給基準 | 2025年6月1日時点の本給 |
| 勤怠調査期間 | 2024年10月1日から2025年3月31日 (社員・メイト社員・スペシャリティスタッフの期間も適応する) |
| 計算方法 | 各人の算出式による金額×(所定勤務分数-欠勤分数)÷所定勤務分数 |

ただし、期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給します。その際、欠勤・休職等(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分数とし、それにより出勤分数を算出します。

なお、具体的な計算方法については、それぞれの期間の所定勤務分数を基礎に算出します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

4) エルダースタッフ（時給制）賞与

2025年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

| 週契約時間 | 一時金 |
|-------------------|----------|
| 週 20 時間未満 | 30,000 円 |
| 週 20 時間以上 28 時間未満 | 40,000 円 |
| 週 28 時間以上 34 時間未満 | 60,000 円 |

<支給対象者・基準日・支給方法>

| | |
|--------|--|
| 支給日 | 2025年6月13日 |
| 支給対象者 | 賞与支給日にエルダースタッフ(時給制)として在籍している者 |
| 支給基準 | 2025年6月1日時点の週契約時間 |
| 勤怠調査期間 | 2024年10月1日から2025年3月31日 (社員・メイト社員・スペシャリティスタッフの期間も適応する) |
| 計算方法 | 月初から月末までの1ヵ月間において1日も出勤していない(無給の休暇・休職等を含む)場合、一月ごとに6分の1ずつ控除する。 |

5) フェロー社員賞与

2025年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

| 区分 | 週契約時間 | 一時金 |
|----------|-------------------|----------|
| フェロー社員Ⅰ | 週 20 時間未満 | 30,000 円 |
| フェロー社員ⅠB | 週 20 時間以上 28 時間未満 | 40,000 円 |
| フェロー社員Ⅱ | 週 28 時間以上 34 時間未満 | 60,000 円 |

※月契約の場合、「月契約数×1日の所定労働時間×12ヵ月÷52週」の計算により週契約時間を算出する。

<支給対象者・基準日・支給方法>

| | |
|--------|--|
| 支給日 | 2025年6月13日 |
| 支給対象者 | 賞与支給日にフェロー社員として在籍している者 |
| 支給基準 | 2025年4月10日時点の週契約時間 |
| 勤怠調査期間 | 2024年10月11日から2025年4月10日 |
| 計算方法 | 11日から翌月10日までの1ヵ月間において1日も出勤していない(無給の休暇・休職等を含む)場合、一月ごとに6分の1ずつ控除する。 |

以下の者については、支給細則を別に定めます。

(ア) 2025年4月11日に入社した者

(2025年4月11日時点の週契約時間により算出される金額 - 10,000円) ×0.5

(イ) 2025年4月12日～6月14日に入社した者

2025年6月賞与は支給しない

6) エルダーフELLOW賞与

2025年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

| 週契約時間 | 一時金 |
|-------------------|----------|
| 週 20 時間未満 | 30,000 円 |
| 週 20 時間以上 28 時間未満 | 40,000 円 |
| 週 28 時間以上 34 時間未満 | 60,000 円 |

※月契約の場合、「月契約数×1日の所定労働時間×12ヵ月÷52週」の計算により週契約時間を算出する。

<支給対象者・基準日・支給方法>

| | |
|--------|--|
| 支給日 | 2025年6月13日 |
| 支給対象者 | 賞与支給日にエルダーフELLOWとして在籍している者 |
| 支給基準 | 2025年6月11日時点の週契約時間 |
| 勤怠調査期間 | 2024年10月11日から2025年4月10日 |
| 計算方法 | 11日から翌月10日までの1ヵ月間において1日も出勤していない(無給の休暇・休職等を含む)場合、一月ごとに6分の1ずつ控除する。 |

7) スペシャルティスタッフ賞与

2025年6月賞与については、個別契約の内容に準じます。

「賞与を社員に準ずる契約者」は、社員賞与同水準を要求します。

「賞与をメイト社員に準ずる契約者」は、メイト社員同水準を要求します。

※支給細則についても、社員・メイト社員同様とします。

「固定支給賞与の契約者」は、固定支給賞与 + 10,000 円を要求します。

「賞与制度のない契約者」は、10,000 円を要求します。

<支給対象者・基準日・支給方法>

| | |
|--------|----------------------------------|
| 支給日 | 2025年6月13日 |
| 支給対象者 | 賞与支給日にスペシャルティスタッフとして在籍している者 |
| 勤怠調査期間 | 2024年10月1日から2025年3月31日 |
| 計算方法 | 各人の算出式による金額×(所定勤務分数-欠勤分数)÷所定勤務分数 |

ただし、期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給します。その際、欠勤・休職等(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分数とし、それにより出勤分数を算出します。

なお、具体的な計算方法については、それぞれの期間の所定勤務分数を基礎に算出します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

以下の者については、支給細則を別に定めます。

(ア) 2024年10月2日～2025年3月31日に入社した者

各人の算出式による金額

× (入社後の所定勤務分数÷全勤怠調査期間の所定勤務分数)

× { (入社後の所定勤務分数－欠勤分数) ÷入社後の所定勤務分数 }

(イ) 2025年4月1日に入社した者

個別契約の内容に準ずる

(ウ) 2025年4月2日～6月13日に入社した者

2025年6月賞与は支給しない

5. 今後のスケジュール

| | |
|-------------|-------------|
| 4月15日 | 本部執行委員会 |
| 4月20・21・25日 | 支部評議員会 |
| 4月下旬～5月上旬 | メンバーズ VOICE |
| 5月9日 | 支部大会 |
| 5月下旬 | 労使協議会 |
| 6月13日 | 賞与支給 |

6. 社員・メイト社員の賞与制度改定について

- 現在の業績連動の仕組みは、収益基盤が安定せず固定費となる基本賞与の引き上げが叶わなかった時代に、過渡期的な対応として、メンバーのモチベーションの向上を目的に導入しました。
- 昨年度、賞与制度を一部見直し、基本賞与の引き上げにより賞与制度の安定性は増しましたが、加算上限のあり方や雇用形態間の支給バランス等については課題が残っており、現在の企業業績や要員構成に照らし合わせた再設計が必要だと考えています。
- 労働組合としては、メンバーの生活に与える影響を考慮すると、さらなる業績向上に向けたモチベーションにつながる設計でありつつも、企業業績に大きく左右されずさらに安定的に高い水準で賞与が支給される状態を目指すべきものと考えます。
- 新賞与制度については、2025年労使通年協議項目として具体的な協議を進めてまいります。

<賞与制度改定の方向性（組合案）> ※再掲※

- ・ 現在の業績連動の考え方を廃止し、安定的な賞与支給が実現する設計をベースとする
- ・ 冬と夏の支給バランスに大きな偏りをなくす
- ・ 役割や責任の大きさ（雇用形態や資格）に応じて、支給水準のメリハリをつける

2. 2025 年度業績評価指標の設定

ポイント

- 2025 年度の業績評価指標を設定します。

1. 現状

- 賞与要求における業績評価指標は毎年労使で決定しています。
- 昨年度は、定量的な指標として、営業利益の実額に加えて「予算比・前年比」という観点も追加しました。

2. 2025 年度業績評価指標

- ① 営業利益（実額・予算比・前年比）
- ② 中期経営計画の進捗等の定性面

以上の指標から総合的に判断し、賞与支給ヵ月数を交渉します。