



メンバー一人ひとりの幸せのため、個の想いを大きな力に変えていこう

# 2025年4月 メンバーズVOICE 議案書 (案)

三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹支部

## 【今回のメンバーズVOICEの位置づけ】

4月メンバーズVOICEは、2025年6月支給賞与案についてご説明します。

### 【主な内容】

1. 2025年6月 エルダースタッフにおける賞与支給方法について
2. 2025年6月 支給賞与における要求について
3. 2025年度 業績評価指標について

**対象者： 社員・メイト社員・特別社員・エルダースタッフ**

※各雇用形態の非組合員を含む

## 参加方法 ①動画視聴/②リアル参加

① **4月22日(火)10:00**より説明動画を配信予定です。

<https://members.imgu.or.jp/ba010/36735>



<イングちゃん>  
IMGU公式マスコットキャラクター

※視聴後は **5月2日(金)15:00までに**  
巻末掲載のFormsから出席入力、  
意見質問の入力をお願いします。

②リアルVOICEの開催日程は「24ページ」に記載しています。

ご都合に合わせて最寄りの会場にご出席ください。

# <目次> 2025年4月 メンバーズVOICE議案書(案)

## 審議決定事項

5月2日の支部大会にて審議決定する内容です。

◆	<a href="#">三越伊勢丹支部大会 議事日程</a>	P 3
I	エルダースタッフにおける賞与支給方法について <b>審議決定事項</b>	
	1. <a href="#">賞与支給細則の基準日について</a>	P 5
	2. <a href="#">2025年6月賞与支給方法について</a>	P 5
II	2025年6月支給賞与における要求について <b>審議決定事項</b>	
	1. <a href="#">2024年度の業績状況</a>	P 7
	2. <a href="#">現在の賞与要求について</a>	P 7
	3. <a href="#">2025年6月支給賞与要求の方向性</a>	P 8
	4. <a href="#">2025年6月支給賞与加算における組合の考え方</a>	P 9
	5. <a href="#">2025年6月支給賞与水準と要求支給表について</a>	P 1 0
	6. <a href="#">2025年6月支給賞与に関する今後のスケジュール</a>	P 1 3
	7. <a href="#">中長期的な視点における今後の処遇について</a>	P 1 3
	◆ <a href="#">2025年6月支給賞与細則(雇用形態別)</a>	P 1 4
III	2025年度業績評価指標について <b>審議決定事項</b>	
	1. <a href="#">2025年度業績評価指標について</a>	P 1 8
◆	<a href="#">2025年度共済会制度ご案内</a>	P 1 9
◆	<a href="#">共済会の小学校入学お祝金のご案内</a>	P 2 0
◆	<a href="#">介護個別相談会のお知らせ</a>	P 2 1
◆	<a href="#">三越伊勢丹グループ労働組合公式LINE 企業登録のご案内</a>	P 2 3
◆	<a href="#">リアルメンバーズVOICEスケジュール一覧</a>	P 2 4

## ＜三越伊勢丹支部大会 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. 議事開始宣言      | 支部大会議長      |
| 8. 議事          |             |

### 第一号議案

エルダースタッフにおける賞与支給方法について

### 第二号議案

社員・メイト社員・特別社員・エルダースタッフ

2025年6月支給賞与における要求について

### 第三号議案

社員・メイト社員・特別社員・エルダースタッフ

2025年度業績評価指標について

- |               |         |
|---------------|---------|
| 9. 議事終了宣言     | 支部大会議長  |
| 10. 支部執行委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 11. 閉会宣言      | 支部大会議長  |

日程：2025年5月2日（金）午後6時30分より（予定）

会場：H&Iビル1階 共用会議室

構成員：支部大会代議員・支部執行委員・本部執行委員・監査委員

# I . エルダースタッフにおける賞与支給方法について

---

# 1. エルダースタッフにおける賞与支給方法について

## 1. 賞与支給細則の基準日について

・2025年4月から新たに導入されるエルダースタッフ制度に伴い、賞与支給基準日を以下の通り定めます。

	6月賞与支給基準日	12月賞与支給基準日
初回支給賞与	6月1日	12月1日
2回目以降支給賞与	3月31日 (下期半期末)	9月30日 (上期半期末)

※基準日とは、上記日付に在籍している対象者が賞与の支給対象となること、合わせて賞与支給算出根拠となる本給の基準日のこと。

- ・2024年4月メンバーズvoice議案書P27（※右下QRリンク参照）の「今後の対応について」の中で、継続協議として触れられていた、賞与支給細則の基準日について、2025年4月1日以降は年2回の支給賞与に伴い、上記の基準日に基づいて支給がなされます。
- ・基準日が異なる背景としては、エルダースタッフへの再雇用後の初回賞与は、各個人の退職日が異なることを受けて、毎月各個人が再雇用される機会がある為、賞与支給日の直前を基準としていきます。
- また、2回目以降の支給賞与については、区分変更の対応や、役割の任命変更等による半期毎の評価を反映させるため、期末を基準日としていきます。
- ・具体的には、上期の評価は12月賞与に、下期の評価は6月賞与にそれぞれ反映されます。

※2024年4月  
メンバーズVOICE議案書QR



<参考：現行制度における基準日>

■6月賞与支給基準日 = 6月1日 ■12月賞与支給基準日 = 12月1日

審議決定後報告事項

## 2. 2025年6月賞与支給方法について

- ・上記1の基準日を踏まえて賞与支給が今後なされていく一方で、2025年6月支給賞与については、2025年3月31日時点でのエルダースタッフの方と、2025年4月1日から新たに再雇用されるエルダースタッフの方がいるため、2025年6月支給賞与の基準日、及び賞与制度については以下ようになります。
- ・2025年6月支給賞与の対応について、2024年度4月の議案書にて審議決定された内容通り、**2025年3月31日時点でエルダースタッフの方は、2025年3月31日までの賞与制度を適用します。**  
(※なお、2025年6月賞与支給基準日については、2025年3月31日時点とします。)

合わせて、**2025年4月1日から新たにエルダースタッフ（月給制）に再雇用された方は、新しい賞与制度を適用します。**

ただし、2025年6月支給賞与における「初回賞与」については、エルダースタッフとしての評価期間が満たないため、各区分ごとの一律B評価にて支給します。

(※なお、2025年6月賞与支給基準日については、2025年6月1日時点とします。)

2024年4月審議決定済み

	2025年6月支給賞与
2025年3月31日時点 エルダースタッフ	<b>2025年3月31日までの賞与制度</b> <b>固定1か月</b> S評価（+0.4か月）加算 A評価（+0.2か月）加算
2025年4月1日から 新たに再雇用された エルダースタッフ（月給制）	<b>2025年4月1日からの新しい賞与制度</b> <b>一律 B評価支給</b> ※初回賞与 = 評価なし

※詳細は議案書P12「賞与支給表」をご参照ください。

※エキスパートエルダースタッフの賞与水準は個別設定。

※EL I・II（時給制）の方については期待役割の変更がないことから、制度の変更はありません。

## Ⅱ. 2025年6月支給賞与における要求について

---

## 1. 2025年6月支給賞与要求について

## 1. 2024年度の業績状況

・2024年度の業績状況は、2023年度業績を上回る増収増益を見込んでいます。具体的には、第2四半期決算時点における2024年度通期予測を連結で売上高1兆3,200億円（前年107.8%）営業利益720億円（前年比132.4%）、三越伊勢丹単体では売上高7,900億円（前年比112.1%）、営業利益510億円（前年比127.9%）、といった業績を見込んでいます。

※参考：2024年春の交渉議案書より

■三越伊勢丹HDS 第3四半期決算状況

※第2四半期・第3四半期決算資料より引用

単位:億円 端数切捨て	第2四半期決算(累計)			第3四半期決算(累計)			通期予測(第2四半期)			
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差	2018年 (参考実績)
総額売上高	6,191	110.3%	+576	9,786	107.5%	+683	13,200	107.8%	+953	11,968
売上総利益	1,617	109.3%	+138	2,549	106.9%	+164	3,410	106.9%	+220	3,482
販売管理費	1,268	99.3%	▲8	1,950	98.7%	▲25	2,690	101.7%	+44	3,190
営業利益	348	172.8%	+146	599	146.4%	+189	720	132.4%	+176	292
当期純利益	253	170.8%	+105	464	149.4%	+153	580	104.4%	+24	134

■(株)三越伊勢丹 第3四半期決算状況

※第3四半期実績は第3四半期決算資料より引用

※通期予測は第2四半期決算資料より引用

単位:億円 端数切捨て	第2四半期決算(累計)			第3四半期決算(累計)			通期予測(第2四半期)			
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差	2018年 (参考実績)
総額売上高	3,651	114.0%	+449	5,817	111.5%	+597	7,900	112.1%	+852	6,342
売上総利益	893	112.6%	+100	1,424	110.3%	+132	1,900	109.3%	+162	1,812
販売管理費	700	100.0%	±0	1,100	100.3%	+318	1,522	103.1%	+46	1,758
営業利益	264	161.3%	+100	430	143.8%	+131	510	127.9%	+111	183
純利益	243	161.7%	+92	366	145.9%	+115	403	90.5%	▲42	223

## 2. 現在の賞与要求について

・現在の賞与要求については、ベースとなる支給表に基づいて半期ごとに要求、交渉をおこなっている「半期要求」としてしています。  
 ・半期要求は、①連結（HDS）営業利益、②三越伊勢丹単体営業利益、③中期経営計画進捗状況 の3つの項目からなる、業績評価指標に基づいて要求をおこなっています。

<半期要求における3つの業績評価指標>

①連結（HDS）  
営業利益

②三越伊勢丹単体  
営業利益

③中期経営計画  
進捗状況

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	翌年1月	翌年2月	翌年3月
		前年度業績分 賞与支給		12月賞与協議				賞与支給		6月賞与協議	
	■今年度業績指標決定					■12月賞与メンバーズポイス					■春の交渉メンバーズポイス

### 3. 2025年6月支給賞与要求の方向性

・2024年度の業績達成予測値を含め、3つの業績評価指標の観点から要求の方向性の検討をおこなってきました。

#### <業績評価指標について>

①連結（HDS）営業利益予測

**720億円** ←（当初計画640億円）

②三越伊勢丹単体営業利益予測

**510億円** ←（当初計画450億円）

③中期経営計画進捗

- ・効率的な働き方と生産性向上
- ・高感度上質戦略
- ・個客とつながるCRM戦略

※営業利益達成予測値は第2四半期決算で発表された数値に基づきます。

①2024年度の連結（HDS）営業利益予測は720億円の達成を見込んでいますが、この予測値は、2024年5月のIRにて発表された640億円から上方修正されています。

②同様に、三越伊勢丹単体営業利益予測についても510億円の達成を見込んでいますが、同じく2024年5月のIRにて発表された450億円から上方修正されています。

③2022年度からスタートした中期経営計画の最終年度にあたる2024年度の進捗状況については、従業員が会社の方向性を正しく理解したうえで、要員バランスの変化に伴う効率的な働き方の実行により、生産性向上へ寄与したことも踏まえ、概ね計画通りに進捗しています。

具体的には、高感度上質戦略として、MDバランスの最適化につながるモデル投資をおこない、費用対効果の高い投資ができたことや、ONEグループ外商化の推進により、識別個客に向けた拠点ネットワーク戦略の取組みにより三越伊勢丹グループ内で相互送客することで、地域百貨店及び関連会社の業績に寄与していること、さらには個客とつながるCRM戦略についても、マスから個への転換により、個客の優良化につながる成果と捉えていることなど、安定的に営業利益を上げていく企業に転換しつつある状況にあります。

#### <2025年6月支給賞与要求の方向性について>

制度通りの賞与支給表の要求



支給か月加算の要求

・以上の定量的な業績達成予測と、定性的な中期経営計画の進捗状況を踏まえて、2025年6月支給賞与要求の方向性については、以下の3点を要求の方向性として位置づけています。

■業績達成予測を踏まえて、（議案書P10以降に記載のある）**制度通りの支給表にて要求**をおこないます。

■加えて、2023年度の業績状況（＝度重なる業績予測の上方修正に伴う計画値から100億円を超える大幅な増益）、とは異なるものの、当初予算以上に増益した目標達成度合いをみながら、現行制度の賞与支給表に加えて、**支給か月加算の要求**をおこなっていきます。

■支給か月加算の水準については、3つの業績評価指標をベースとしながら業績達成予測値の目標達成度合いを見ながら検討していくことと、合わせてベースアップは基本的には物価状況を見ていくことを前提としながらも、2025年度春の交渉で実現した一律でのベースアップに加え、2026年6月支給賞与から制度化される「**業績加算賞与制度**」との**バランスを鑑みながら要求**をおこなっていくことを、要求の方向性として位置づけていきます。

## 4. 2025年6月支給賞与加算における組合の考え方

・2025年6月支給賞与要求の方向性に伴い、**支給か月加算**については以下の考え方に基づいて労使協議を進めてきました。

＜加算要求にあたっての組合の考え方＞

①業績達成見込みからの  
上方修正

②当初予算からの  
目標達成度合い

③従業員還元（報い・労い）

①業績達成予測については前述した通り、2023年度期初予算比伸長率173%（23年度期初予算230億円に対して実額398億円への伸び率、合わせて当初予算差額+168億円）には至らない予測ではあるものの、

**2024年度期初予算からのプラスの業績を見込んだ上方修正**が期中になされたことは組合としても重要視しています。

※第2四半期時点での連結営業利益予測720億円（当初予算差+80億円）、

三越伊勢丹単体営業利益予測 510億円（当初予算差+60億円）

②また、当初予算からプラスの業績を見込んだ上方修正による加算水準の要求は、結果としての**営業利益実額**と、**目標達成度合い**を考慮します。合わせて2025年度における全雇用形態一律でのベースアップ水準や、2026年6月支給からスタートする業績加算賞与制度とのバランスを鑑みる必要性はありと考えています。

③合わせて、以前の業績水準と比較した際、大幅な営業利益を上げることのできる企業に転換しつつある状況は、**従業員の日々の積み重ねた努力の結果**であり、賞与制度の本来の位置づけである、業績結果への従業員の貢献に対する労いや報い、また、生産性向上につながる、**さらなる従業員のモチベーション向上の観点からも従業員への還元は重要**であるとと考えています。

・上記からも、支給か月加算の水準の検討は、2025年度要求した雇用形態一律でのベースアップと、現行の制度通りの役割評価別の支給表があることを鑑み、賞与制度のある雇用形態一律水準の加算要求を考えています。

## 5. 2025年6月支給賞与水準と要求支給表について

・組合の考え方を踏まえた上で、2025年6月賞与支給水準については賞与制度のある雇用形態（社員、特別社員、メイト社員、エルダースタッフ）を対象に、現行の賞与制度支給表に加算して、**一律「+0.4ヵ月」の支給を会社に要求していきます。**

・2025年6月支給賞与の支給表は以下の通りです。  
**現行制度の支給表に2024年度業績に対する加算ヵ月がそれぞれの雇用形態で一律に支給されます。**

### 1) 社員ステージBにおける要求

#### 現行制度の支給表＜ 単位：ヵ月＞

B-2						
評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
9	6.5	6.2	5.9	5.7	5.4	5.1
8	6.2	5.9	5.6	5.4	5.1	4.8
7	5.9	5.6	5.3	5.1	4.8	4.5
6	5.6	5.3	5.0	4.8	4.5	4.2
5	5.3	5.0	4.7	4.5	4.2	3.9
4	5.0	4.7	4.4	4.2	3.9	3.6
3	4.7	4.4	4.1	3.9	3.6	3.3
2	4.4	4.1	3.8	3.6	3.3	3.0
1	4.1	3.8	3.5	3.3	3.0	2.7

B-1						
評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤・ 新任	なし
9	6.3	6.0	5.7	5.5	5.2	4.9
8	6.0	5.7	5.4	5.2	4.9	4.6
7	5.7	5.4	5.1	4.9	4.6	4.3
6	5.4	5.1	4.8	4.6	4.3	4.0
5	5.1	4.8	4.5	4.3	4.0	3.7
4	4.8	4.5	4.2	4.0	3.7	3.4
3	4.5	4.2	3.9	3.7	3.4	3.1
2	4.2	3.9	3.6	3.4	3.1	2.8
1	3.9	3.6	3.3	3.1	2.8	2.5



2024年度業績に対するの  
加算ヵ月

**一律0.4ヵ月**

2) 社員ステージCにおける要求

現行制度の支給表<単位：ヵ月>

評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	4.15	3.95	3.55
A	3.45	3.25	2.95
B	3.25	3.05	2.75
C	3.05	2.85	2.55
D	2.85	2.65	2.35

+

役割給① 加算
0.2

+

2024年度業績に対するの 加算ヵ月
一律0.4ヵ月

※2025年4月1日にメイト社員から社員ステージCに転換された方の6月賞与は以下の通りです。

転換初年度の6月支給賞与 単位：ヵ月数	グレード1
	2.1

+

2024年度業績に対するの 加算ヵ月
一律0.4ヵ月

3) 社員ステージC-tにおける要求

現行制度の支給表<単位：ヵ月>

評価別支給ヵ月	
S	3.45
A	2.85
B	2.65
C	2.45
D	2.25

+

2024年度業績に対するの 加算ヵ月
一律0.4ヵ月

・2025年4月1日に入社したc-t社員の6月賞与は0.5ヵ月を支給します。  
(※加算支給は対象外とします)

4) 特別社員における要求

現行制度の支給表<単位：ヵ月>

ランク	支給ヵ月
1	2.97
2	2.89
3	2.80
4	2.71
5	2.62

+

2024年度業績に対するの 加算ヵ月
一律0.4ヵ月

5) メイト社員における要求

現行制度の支給表<単位：ヵ月>

	グレード4	グレード3	グレード2	グレード1
S	3.30	3.20	3.00	2.80
A	2.40	2.30	2.10	1.90
B	2.20	2.10	1.90	1.70
C	2.10	2.00	1.80	1.60
D	2.00	1.90	1.70	1.50

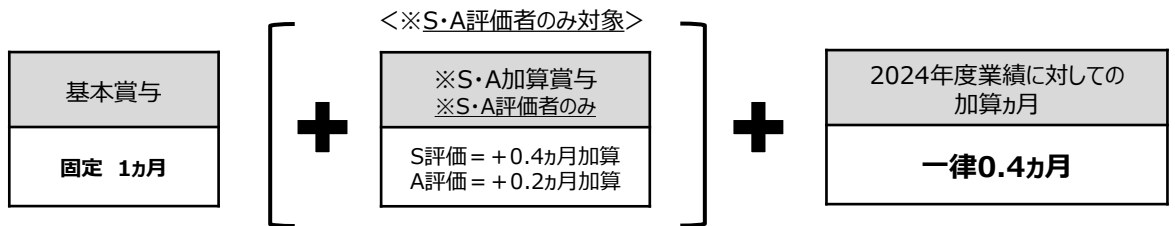


2024年度業績に対するの 加算ヵ月
一律0.4ヵ月

- ・2025年4月入社 of メイト社員（転換者含む）の初回賞与は、メイト社員での在籍がないことを踏まえて、2025年4月1日時点のグレードにおけるC評価にあたる支給ヵ月とします。
- ・但し、2025年4月1日入社の新卒メイト社員については加算は対象外とします。

6) エルダースタッフにおける要求 ① （※2025年3月31日時点でのエルダースタッフの方が対象）

- ・2025年3月31日時点でのエルダースタッフの方（エルダースタッフ雇用区分Ⅰ～Ⅳ）の2025年6月支給賞与は、基本賞与（固定1ヵ月）と、評価加算（※高い成果を上げた方、貢献度の高かった方を対象にS加算（+0.4ヵ月）、A加算（+0.2ヵ月））を支給します。
- ・加えて、2024年度業績に対するの評価制度のある雇用形態一律に支給される、加算+0.4ヵ月を支給します。



7) エルダースタッフにおける要求 ② （※ 2025年4月1日から新たに再雇用されたエルダースタッフの方が対象）

- ・2025年4月より運用がすでに開始されている新エルダースタッフ人事制度に伴い、前述の通り、ELⅢ、ELⅢ・Rの月給制エルダースタッフの2025年6月支給賞与については、一律「区分ごとのB評価支給」になります。同様に、ELⅢ・Mの月給制エルダースタッフの2025年6月支給賞与についても一律「B評価支給」になります。

（2回目以降賞与については下記区分別の新設された支給表に基づいて要求していきます。）

2025年4月1日以降における新エルダースタッフ人事制度の賞与支給表（単位：ヵ月）

2025年6月支給賞与においては、新制度導入初年度につき、全員一律「B」評価支給

評価	ELⅢ・R	ELⅢ	ELⅢ・M
S	2.40	2.00	1.70
A	1.80	1.50	1.30
B	1.50	1.25	1.10
C	1.30	1.10	1.00
D	1.00	0.95	0.90



2024年度業績に対するの 加算ヵ月
一律0.4ヵ月

※エキスパートエルダースタッフの賞与水準は個別設定。

8) 各雇用形態における評価分布要求について

雇用形態	評価分布要求について	賞与評価ポイント表												
ステージB	ポイント表に基づきポイント換算し、 全体平均を5.1ポイント以上とする	<table border="1"> <tr> <td>評価 ポイント</td> <td>9</td> <td>8</td> <td>7</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>	評価 ポイント	9	8	7	6	5	4	3	2	1		
評価 ポイント	9	8	7	6	5	4	3	2	1					
ステージC ステージC-t メイト社員	ポイント表に基づきポイント換算し、 それぞれ雇用形態の全体平均を 4.1ポイント以上とする	<table border="1"> <tr> <td>評価</td> <td>S</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>ポイント</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </table>	評価	S	A	B	C	D	ポイント	6	5	4	3	2
評価	S	A	B	C	D									
ポイント	6	5	4	3	2									
エキスパートエルダー	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 ※2025年4月1日から新たに再雇用された エルダースタッフ対象	<table border="1"> <tr> <td>評価</td> <td>S</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>ポイント</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </table>	評価	S	A	B	C	D	ポイント	6	5	4	3	2
評価	S	A	B	C	D									
ポイント	6	5	4	3	2									
ELⅢ (R、M含む)	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 ※2025年4月1日から新たに再雇用された エルダースタッフ対象	<table border="1"> <tr> <td>評価</td> <td>S</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>D</td> </tr> <tr> <td>ポイント</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </table>	評価	S	A	B	C	D	ポイント	6	5	4	3	2
評価	S	A	B	C	D									
ポイント	6	5	4	3	2									

(参考) 2025年12月支給賞与から使用

## 6. 2025年6月支給賞与に関する今後のスケジュール

- ・2025年6月支給賞与における今後のスケジュールとして、4月22日（火）10:00より、メンバーズVOICE動画を配信（予定）し、組合員からの声を頂きながら、5月2日（金）18:30より開催される支部大会にて要求案を審議決定していきます。
- ・合わせて、5月6日（火）に予定されている労使協議会にて要求をおこない、それを経た上で6月13日を賞与支給日とします。

メンバーズVOICE	4月22日（火）10:00から
支部大会にて要求案決議 ※P3 議事日程参照	5月2日（金）18:30から
労使協議会にて賞与要求	5月6日（火）※予定
賞与支給日	6月13日（金）

## 7. 中長期的な視点における今後の処遇について

- ・2025年度以降、目指すべき営業利益と支給される業績加算賞与の連動性が可視化されたことを踏まえて、今後はより一層の業績目標達成を意識して日々の業務に取り組むことが全員に求められるようになります。
- ・それに付随して、2025年度から新たにスタートした2030年度までの中期経営計画の進捗および業績の状況を鑑みながら、その計画の中で触れられている人的資本投資経営における「従業員の成長と企業の戦略実現」に加えて、福利厚生、職場環境改善などの人的資本投資に対しても組合としては重要と考えていることから今後も労使協議を進めていきます。
- ・合わせて、当社の近年における業績成長度合いと今後のさらなる成長を描いた中期経営計画に基づいた上で、組合が策定している中期ビジョンで目指している人事賃金制度としても、業績結果に対する報いや労いに加えて、処遇水準の向上に向けた報酬制度のあり方を労使で引き続き議論していきます。  
具体的には日々の生活給としてのベースアップを含めた本給と賞与のバランスや、各雇用区分別のあるべき生涯年収のあり方を踏まえた、総合労働条件について労使で深く検討協議を進めていきます。

## 社員・特別社員 2025年6月賞与

### 1) 支給対象

- ・2025年6月賞与  
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。  
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・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する。なお、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。  
※その他無給の休暇・休職等も含む。

### 2) 基準日

- ・**本給、役割、グレードおよび資格は、2025年3月31日現在とする。**  
※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日現在とする。  
但し、加算賞与水準については2025年3月31日現在の資格・区分とする。
- ※2024年10月1日から2025年3月31日までに社員からエルダースタッフに再雇用された者は、2025年3月31日までのエルダースタッフ賞与制度にて賞与を支給する。
- ※2025年4月1日から2025年6月1日までに社員からエルダースタッフ（月給制）に再雇用された者は、ELⅢ・R、ELⅢとして会社から任命された区分に基づき、該当の区分における中位評価としての、一律B評価での支給とする。（ただし、エキスパートエルダーの賞与水準は個別設定とする。）
- ※基準日とは、在籍している対象者が賞与の支給対象となることと、合わせて賞与支給算出根拠となる本給の基準日のこと

### 3) 支給日

- ・2025年6月13日に賞与支給

### 4) 支給方法

#### ①社員ステージC-t

- a) 期間中欠勤のない者  
本給 × 評価別支給ヵ月 + 0.4ヵ月
- b) 期間中欠勤、休職のある者  
本給 × ( 評価別支給ヵ月 + 0.4ヵ月 ) ×  $\frac{\text{(所定労働分数 - 不就労働分数)}}{\text{所定労働分数}}$

#### ②社員ステージC

- a) 期間中欠勤のない者  
本給 × グレード別評価別支給ヵ月 + 0.4ヵ月
- b) 期間中欠勤、休職のある者  
本給 × ( グレード別評価別支給ヵ月 + 0.4ヵ月 ) ×  $\frac{\text{(所定労働分数 - 不就労働分数)}}{\text{所定労働分数}}$

#### ③社員ステージB

- a) 期間中欠勤のない者  
本給 × ( 役割別評価別支給ヵ月 + 0.4ヵ月 )
- b) 期間中欠勤、休職のある者  
本給 × ( 役割別評価別支給ヵ月 + 0.4ヵ月 ) ×  $\frac{\text{(所定労働分数 - 不就労働分数)}}{\text{所定労働分数}}$

#### ④特別社員

- a) 期間中欠勤のない者  
本給 × ( ランク別支給ヵ月 + 0.4ヵ月 )
- b) 期間中欠勤、休職のある者  
本給 × ( ランク別支給ヵ月 + 0.4ヵ月 ) ×  $\frac{\text{(所定労働分数 - 不就労働分数)}}{\text{所定労働分数}}$

※特別社員のうち旧嘱託社員については別途労使協定を結び決定する。

※細部については労使協議の上決定する。

メイト社員の2025年6月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通りとします。

## メイト社員 2025年6月賞与

### 1) 支給対象

・2025年6月賞与

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。

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・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する。なお、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。

※その他無給の休暇・休職等も含む。

### 2) 基準日

・本給およびグレードは2025年3月31日現在とする。

※2025年4月1日入社者は4月1日現在とする。

※2024年10月1日から2025年3月31日までにメイト社員からエルダースタッフに再雇用された者は、2025年3月31日までのエルダースタッフ賞与制度にて賞与を支給する。

※2025年4月1日から2025年6月1日までに社員からエルダースタッフ（月給制/Ⅲ・M）に再雇用された者は、該当の区分における中位評価としての一律B評価での支給とする。

※基準日とは、在籍している対象者が賞与の支給対象となることと、合わせて賞与支給算出根拠となる本給の基準日のこと

### 3) 支給日

・2025年6月13日に賞与支給

### 4) 支給方法

#### ①メイト社員

a) 期間中欠勤のない者 本給 × ( グレード別評価別支給ヵ月 + 0.4ヵ月)

b) 期間中欠勤、休職のある者 本給 × (グレード別評価別支給ヵ月 + 0.4ヵ月) ×  $\frac{(\text{所定労働分数} - \text{不就労働分数})}{\text{所定労働分数}}$

#### ②メイト社員として初回の賞与のみ

・本給 × (2025年4月1日時点のグレードのC評価にあたる支給ヵ月) ※メイト社員での在籍がないことを踏まえて。

## エルダースタッフ(※2025年3月31日時点でのエルダースタッフ対象) 2025年6月賞与

### 1) 支給対象

・2025年6月賞与

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。

ただし、期間中欠勤のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤・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する。

なお、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。 ※その他無給の休暇・休職等も含む。

### 2) 基準日

・時給制・月給制ともに2025年3月31日時点のものとする。

なお、2024年10月1日から2025年3月31日までにエルダースタッフ（月給制）に再雇用された者は、旧制度に基づき、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

※基準日とは、在籍している対象者が賞与の支給対象となることと、合わせて賞与支給算出根拠となる本給の基準日のこと

### 3) 支給日

・2025年6月13日に賞与支給

### 4) 支給方法

#### ①時給制エルダースタッフ

a) 期間中欠勤のない者 エルダースタッフ本給×（1.0ヵ月+0.4ヵ月）  
（時給制：みなし本給＝時間給×週契約時間×52週/12ヵ月、円単位切上げとする）

b) 期間中欠勤のある者  
月初から月末までの1ヵ月間にまったく出勤がない場合は、1/6を控除する。

#### ②月給制エルダースタッフ

a) 期間中欠勤のない者 基本給×（1.0ヵ月+0.4ヵ月）

b) 期間中欠勤、休職のある者 基本給×（1.0ヵ月+0.4ヵ月）×  $\frac{\text{（所定労働分数-不就労働分数）}}{\text{所定労働分数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

## エルダースタッフ(※2025年4月1日以降に再雇用されたエルダースタッフの方対象) 2025年6月賞与

### 1) 支給対象

・2025年6月賞与

2025年4月1日から2025年6月1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・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する。なお、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。 ※その他無給の休暇・休職等も含む。

### 2) 基準日

・時給制・月給制ともに2025年6月1日時点のものとする。

なお、2025年4月1日から2025年6月1日までに社員からエルダースタッフ（月給制）に転換した者は、エキスパートエルダー、ELⅢ・R、ELⅢとして会社から任命された雇用区分に基づき、該当の区分に応じた賞与を支給する。ただし、2025年4月から新制度がスタートする初年度、初回賞与については、一律「区分ごとのB評価支給」になります。

※基準日とは、在籍している対象者が賞与の支給対象となることと、合わせて賞与支給算出根拠となる本給の基準日のこと

### 3) 支給日

・2025年6月13日に賞与支給

### 4) 支給方法

#### ①時給制エルダースタッフ

a) 期間中欠勤のない者 エルダースタッフ本給×（1.0ヵ月+0.4ヵ月）  
（時給制：みなし本給＝時間給×週契約時間×52週/12ヵ月、円単位切上げとする）

b) 期間中欠勤のある者  
月初から月末までの1ヵ月間にまったく出勤がない場合は、1/6を控除する。

#### ②月給制エルダースタッフ

a) 期間中欠勤のない者 基本給 ×（区分別評価別支給ヵ月+0.4ヵ月）

b) 期間中欠勤、休職のある者 基本給×（区分別評価別支給ヵ月+0.4ヵ月）×  $\frac{\text{（所定労働分数-不就労働分数）}}{\text{所定労働分数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

### Ⅲ. 2025年度業績評価指標について

---

# 1. 2025年度支給賞与要求における業績評価指標について

<2025年度 賞与要求における業績評価指標>

①連結（HDS）  
営業利益

②三越伊勢丹単体  
営業利益

③中期経営計画  
進捗状況

- ・2025年度賞与要求（2025年12月及び2026年6月支給分）についても昨年度同様に、上記、**3つの業績評価指標**、（連結（HDS）営業利益、三越伊勢丹単体営業利益、中期経営計画進捗状況）**に基づいた半期交渉**を行います。
- ・また、2025年度賞与における半期交渉のベースとなる支給表は制度通りの支給表とし、半期ごとに賞与支給水準を確認、交渉、要求をおこなっていくことに加えて、**2026年6月支給賞与から業績加算賞与制度の仕組みに基づき支給**されます。（2025年度春の交渉議案書P47ページ参照）
- ・今後につきましては業績加算賞与制度の導入も踏まえて、2025年を含む12月支給賞与については、制度通りの支給表に基づいた支給がベースとなっていきます。これに伴い、2025年12月賞与以降の各年12月からは、メンバーズVOICEは開催するものの、**支給表からの変更がない場合は支部大会は開催せず、支部執行委員会、並びに支部評議員会の審議**をもって決定していきます。

※2025年度  
春の交渉議案書  
QRコード

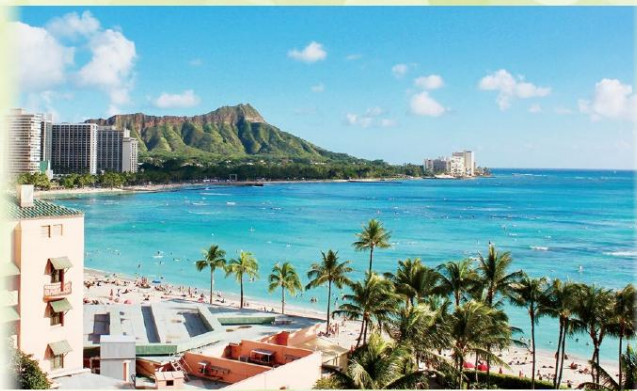


# 2025年度版が発信されました！

※詳細はこちらからご覧ください👉



## 2025年度 三越伊勢丹グループ共済会 制度内容のご案内



サービス内容は雇用形態によりL会員・S会員に分かれます。

**L会員** 月給制社員

**S会員** 時給制社員

※所属の会社により異なる場合があります。

- このご案内は2025年4月現在の制度内容です。
- 制度の変更や契約施設の見直しなどについては、共済会ホームページやLINE等でお知らせいたします。
- 申請には期限があるものがございませぬ。必ず期限内に申請してください。

共済会ホームページ 2

ベネフィット・ステーション  
「ベネアカウント」登録方法 3

ベネフィット・ステーション 4

お祝い 5

病気・けが 6

死亡・高度障害 12

事故・災害 14

資産形成 15

育児 16

介護 18

融資 20

退職後 22

相談・サービス 24

保養施設 25

レジャー 26

目次のページをクリックすると  
各ページにリンクします



このマークが付いている制度のご申請は、  
〈承認ワークフロー〉をご利用ください。



〈承認ワークフロー〉対象外企業にご所属の方は、  
こちらより申請書をご請求ください。

〈共済会ホームページ・LINE@〉

共済会のお知らせやお得情報など  
随時更新して皆様に発信しています。

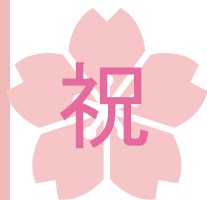
共済会ホームページはベネフィット・ステーションのホームページ内にございます。  
PC・スマートフォン共通 ▶ <https://bs.benefit-one.inc/>



共済会HP  
(ベネフィットステーション  
HP内)

LINE@

※ログイン方法につきましては、こちらをご参照ください。労働組合HP ▶ <https://www.imgu.or.jp/kyousaikai>



# 2025年度 小学校入学お祝金

《申請受付期間》

2025年4月1日～6月30日

※共済会必着厳守

## 給付対象者

2025年4月に会員ご本人のお子さまが小学校に入学される共済会会員の方

- ・ 2025年4月1日時点で共済会会員として在籍していること
- ・ 対象となるお子さまと同居もしくは健康保険上扶養していること

## 申請方法

承認ワークフローから申請をお願いいたします

申請後、上長の承認をもって共済会にデータが届きます  
電子申請の申請方法は「三越伊勢丹グループポータル」よりご覧ください

◆承認ワークフロー対象外企業にご所属の方◆

右記のQRコードから申請書を請求し上長印押印後  
共済会に提出してください



## 給付内容

10,000円

※給与合算給付になります



《お問合せ先》

三越伊勢丹グループ共済会

内線：801-23-914 外線：03-5273-5139

営業時間：10時～18時（木・日・年末年始はお休みです）

# 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気を付けてください

## 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

先着  
32名

↓お申し込みはこちらから↓

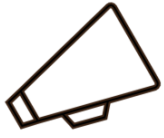


<https://forms.office.com/r/KW9muLHZXc>

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>

## 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!

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。

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。

相談会は、電話やオンラインでも行っているうさね



チームス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。

遠い未来と思っていたのが、実はすぐに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～

電話越しでもとても分かりやすくお話をいただいたので、こちら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。

## 突然の「介護」に備えよう

三越伊勢丹グループ労働組合

### 介護サポート百科



### 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



### 介護事前の備え

～親が元気なうちに知っておくべきこと～



### 介護と仕事の両立にむけて

～働きながら介護をするポイント～



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



# 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。

三越伊勢丹支部 広報担当あてにご連絡ください。  
[mitsukoshi\\_isetan@imgu.or.jp](mailto:mitsukoshi_isetan@imgu.or.jp)



# 【三越伊勢丹支部 リアルメンバーズVOICE スケジュール一覧】

ご所属問わず、ご自身のご都合に合わせて最寄りの会場にご出席ください。

	日時	4月25日	4月28日	4月29日	4月30日	5月1日
		金	月	火	水	木
新宿地区	10:30~11:00	H&Iビル1階 ミーティング ルーム				
	18:20~19:00		PCⅡ 7階 会議室③			
	18:30~19:00				H&Iビル1階 共用会議室	
日本橋地区	12:10~13:00		SDビル 7階 組合事務所			
銀座地区	12:10~12:55		コチワビル 4階 組合事務所			
立川地区	12:00~12:30			6階 研修室		6階 研修室
	13:00~13:30			6階 研修室		6階 研修室
浦和地区	10:30~11:10			アイプラス I 地下 研修室		
	12:10~12:50			アイプラス I 地下 研修室		
	18:00~18:40				アイプラス I 地下 研修室	

動画視聴された方はFormsから出席、意見質問の入力をお願いします。  
リアル参加にて出席された方は左下の出席票をご提出ください。



◀ Forms

<https://forms.office.com/r/4JxMsVwc0L>

**5月2日(金)15:00までにご入力ください。**

PDFでご覧の方はQRコードをクリックしてください。



組合のデータベース。活動報告、労働協約や議案書など様々なデータを公開中。



Viva engage



メンバーとのコミュニケーションの場としても活用ください！Vivaならではの情報もお届けします。



週の情報をまとめて発信。本部や共済会の情報もお届けします。私用スマホでお読み取りください。



IMGUマスコットキャラクターイングちゃんのおぶやきをお届けします。



リアルVOICEにご参加いただいた方でご質問・ご意見・要望等がある場合は、以下に記入の上、ご提出ください。

出席日 \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ 店・事業部 \_\_\_\_\_ 所属名 \_\_\_\_\_ 内線 \_\_\_\_\_

社員・メト社員・フレ社員・特別社員

お名前 \_\_\_\_\_ 雇用形態：ILDA-スタッフ・ILDA-フェロー・SPA-シャリテイスタッフ・ILDA-SPA-シャリテイスタッフ

フィードバックを... 希望する ・ 希望しない ※フィードバックを希望する場合は、必ず所属名・お名前をご記入ください

※以下の項目に○を付け、空欄部分にご記入ください

■ VOICE運営（説明・会場・時間設定等）について

1. 説明について…わかりやすかった・わかりづかった（理由など）      2. 会場・時間設定他

■ VOICE内容について

<出席票>

出席日 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日 \_\_\_\_\_

社員コード \_\_\_\_\_

氏名(カナ) \_\_\_\_\_