

社外秘

異物混入防止のため、  
作業場への持ち込みは  
お控えください

# 2025年5月メンバーズ VOICE 議案書（案）

三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイフードスタイル支部

## 《今回の主な内容》

※【全雇用区分対象】 エムアイフードスタイルの動向 P2～

☆ポイント☆ 2024年度の業績や取り組みについてお伝えします。

※【賞与支給対象者のみ対象】 2025年6月賞与要求と2025年度賞与について P4～

☆ポイント☆ 6月賞与要求案や24年度の業績連動賞与、25年度賞与交渉の指標についてお伝えします。



ステップ  
I

- ① 所属で開催の VOICE に参加 → 所属に掲示するポスターでお知らせします
- ② 議案書説明動画を視聴 → 右記の QR コードから、組合 HP[[www.imgu.or.jp](http://www.imgu.or.jp)]にログイン  
(ID : ia+従業員番号 8 桁の合計 10 桁 PW : 生年月日(西暦 8 桁))



ステップ  
II

- ① 所属での参加、②動画視聴、いずれの方法でご出席の場合も、  
右記の QR コードより、必ず出席報告をお願いいたします。  
ご意見や質問などもこちらからご入力いただくか、組合役員までお伝えください。



＜配布対象者＞

社員、社員 CI、社員 CII、スタッフ社員、エルダー社員、  
エルダースタッフ、スペシャリティスタッフ、エルダースペシャリティスタッフ

## <目次> 2025年5月メンバーズ VOICE 議案書 (案)

I. エムアイフードスタイルの動向	報告事項	P 2
II. 2025年6月賞与要求(案)・2025年度賞与について	報告事項	P 4
1. 賞与要求の考え方	報告事項	P 4
2. 2025年6月賞与要求(案)	審議決定事項	P 6
3. 2025年度業績評価指標について	審議決定事項	P 1 4
4. 2025年度業績連動加算分について	審議決定事項	P 1 6

## 《 エムアイフードスタイル支部大会 議事日程 》

- |                                      |             |
|--------------------------------------|-------------|
| 1. 開会宣言                              | 支部書記長       |
| 2. 議長団選出・登壇                          | 支部書記長       |
| 3. 書記任命                              | 支部書記長       |
| 4. 議事運営委員選出                          | 支部書記長       |
| 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                         | 支部大会議長      |
| 7. 議事開始宣言                            | 支部大会議長      |
| 8. 提案                                | 支部書記長       |
| ■ 第一号議案 : 2025年6月賞与要求(案)及び25年度賞与について |             |
| 9. 質疑応答                              | 支部大会議長      |
| 10. 採決                               | 支部大会議長      |
| 11. 議事終了宣言・議長団降壇                     | 支部大会議長      |
| 12. 執行部代表者挨拶                         | 支部執行委員長     |
| 13. 閉会宣言                             | 支部書記長       |

### ◆支部大会 開催概要

- 日程 : 2025年5月20日(火) 14:30~15:30  
(14:00 受付開始)
- 会場 : 新宿 H&Iビル 1階 ミーティングルーム
- 出席者 : 支部大会代議員・支部役員・本部役員・監査委員



# I. エムアイフーズスタイルの動向

## 1. 2024年度の業績・取組みについて

### (1) 2024年度の位置づけ・営業利益目標について

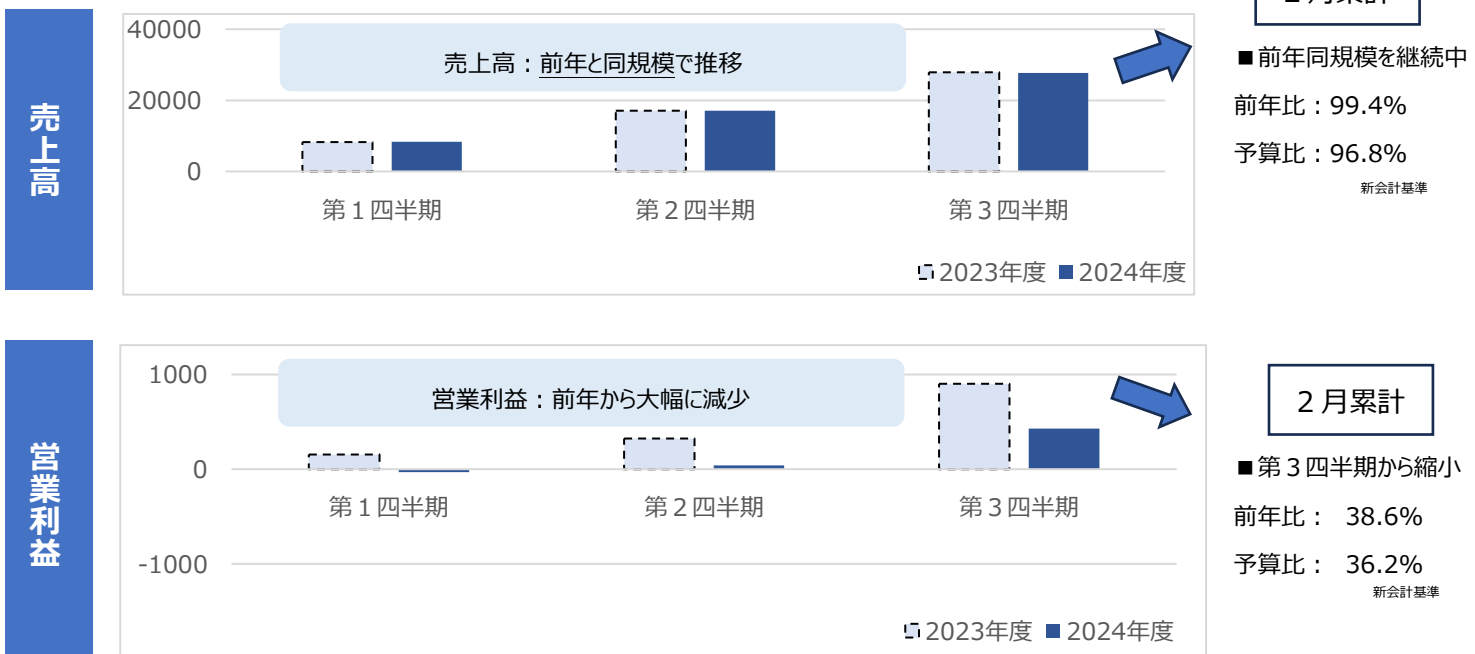
2024年度はSM事業を主力事業、外販事業を成長事業と位置付けています。

**営業利益通期目標は13億2,000万円**を掲げ、今後も成長し続ける企業として、出店拡大や工場への戦略投資を行いながら収益基盤を強固にし、2025年度からの中期経営計画に繋がる基盤を構築する年としています。

### (2) 全社業績

2月時点の全社売上高は、物価高騰による食品の値上げ、客数の改善などにより、予算には一步届いていませんが、前年を上回っています。一方、営業利益については黒字ではあるものの、予算比36.2%、前年比38.6%と厳しく、増収減益です。売上総利益（差益）の確保に苦戦し、物価高騰など外部環境に起因した販管費（人件費、光熱費などの各種経費）の上昇を補えきれないことが減益の要因です。

#### ■売上高・営業利益推移 四半期別前年比較イメージ（四半期毎）



#### ■事業別収支（2024年4月—2025年2月累計 予算比・前年比）※旧会計基準

全社業績累計		全社	SM事業	百貨店事業	外販営業	外販製造	ハンダー事業	本社・本部
売上	予算比	<b>97.5%</b>	98.6%	99.6%	93.2%	—	94.4%	66.2%
	前年比	<b>100.5%</b>	101.4%	98.7%	100.1%	—	93.6%	89.0%
売上総利益	予算比	<b>96.5%</b>	98.2%	98.9%	88.1%	69.3%	91.2%	81.7%
	前年比	<b>97.7%</b>	98.7%	98.1%	96.6%	81.0%	86.9%	89.2%
営業収入	予算比	<b>93.2%</b>	97.6%	174.9%	100.0%	—	100.0%	90.6%
	前年比	<b>97.9%</b>	85.2%	424.6%	92.9%	—	104.5%	103.2%
販管費	予算比	<b>100.9%</b>	100.6%	100.9%	99.1%	106.2%	100.9%	102.5%
	前年比	<b>102.1%</b>	101.3%	101.6%	100.7%	105.3%	94.4%	107.3%
営業利益	予算比	<b>36.2%</b>	81.2%	91.1%	74.5%	78.5%	93.8%	75.7%
	前年比	<b>38.6%</b>	76.8%	85.1%	90.4%	85.8%	94.3%	83.2%

出所：経営懇話会資料 各月次業績報告より組合試算

## 【SM 事業・百貨店事業】

SM 事業における客数減の課題は、集客施策が奏功し上期から改善傾向にあり、前年を超える水準を維持しています。商品値上げなどの影響から売上高は前年を上回っていますが、客単価・一人あたり買上点数においては前年を下回り、予算には届いていない商況です。

売上総利益については前年にも未達ですが、上期からの改善活動により差益率においては、前年を捉え復調基調にあります。

## 【外販】

外販営業においては、販路拡大や OEM 受注拡大に取り組んでおり、自社製造商品の販路拡大にむけた地道な営業活動が実を結び始め、売上高では前年を超えています。

外販・製造においては、OEM や THEFOOD 商品の製造を中心に在庫高や商品差益高が前年から増加しています。

**【2024 年度 全社業績着地予測】** ※上記 2 月までの実績に、3 月予算を加えた組合試算の推定値

**13 億 2,000 万円の営業利益予算に対して 34.0 % (推定値)**

➔2024 年度営業利益予算の大幅な未達を見込んでいます。確定値については別途お知らせいたします。

## (2)アクションプラン進捗について

年度目標達成にむけ、下記の 6 つの戦略でアクションを設定しています。

これらを基に、事業部ごとに分解した指針が示され、各所属、各担当における取組みを推進してきました。

項目		現場での取組み一例
1	“高感度上質”戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>【商品力の強化】</li> <li>・全社収益向上に繋がる PB 商品の売上シェアを高める</li> <li>・新規 PB 商品開発</li> <li>・PB 内での新規 PB 売上シェアを高める</li> </ul>
2	“個客とつながる”CRM 戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>【MI カード顧客利用促進】</li> <li>・ポイント利用促進の施策</li> <li>【QI カード顧客のアクティブ率向上】</li> <li>・QI カード会員登録数</li> <li>・QI カード会員来店回数</li> </ul>
3	“連邦”戦略	<ul style="list-style-type: none"> <li>【グループ力を活用した営業強化】</li> <li>・シベールブランド販路拡大</li> <li>・外販新規案件獲得</li> <li>・OEM 新規案件獲得</li> </ul>
4	事業構造計画 (関係会社の科学)	<ul style="list-style-type: none"> <li>【全社収益力向上の取組み】</li> <li>月給者労働時間比率の低減</li> </ul>
5	中期視点の戦略項目 (まち化戦略等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>【新たな事業拡大手段の獲得】</li> <li>【グループシナジーの創出】</li> <li>・グループ資産の活用</li> <li>・フード&amp;ビバレッジプロジェクトの推進</li> </ul>
6	人財基盤・サステナビリティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>【人事基盤】</li> <li>・年次有給休暇取得率 70%</li> <li>・E-ラーニング受講率 100%</li> <li>・自社商品開発 (社内公募制の導入)</li> <li>・食品専門性の教育</li> <li>・ハラスメント 0 にむけた取組み</li> <li>【サステナビリティ】</li> <li>・工場廃棄ロス削減</li> </ul>

## Ⅱ. 2025年6月賞与要求(案)・2025年度賞与について 【対象：社員・社員CⅠ・社員CⅡ・エルダー社員】

### 1. 賞与要求の考え方 報告事項

#### ！POINT！

#### ■ 2025年6月賞与要求(案) ……支給表通りに要求します。

社員・社員 CⅠ に対しては業績連動加算もあわせて要求しますが、支給月が5月に確定する 2024年度全社営業利益にて決まります。2月時点の予算比を踏まえると年度予算達成は厳しい状況です。

#### ■ 2025年度賞与について ……①基本賞与分(賞与交渉の指標…業績評価指標について)

2025年度賞与(25年12月・26年6月)は基本的には支給表をベースに検討しますが、環境変化があった際は「営業利益予算達成度」「営業利益前年比」「アクションプラン進捗度」の3つを見て要求の加減算を判断します。

#### ②業績連動加算分(目指すべき目標・目標達成時の配分)

これまで同様、2025年度の全社営業利益予算達成時から支給を行う仕組みとする考えです。

#### (1) 賞与要求の考え方

- 現在は環境変化やそれを踏まえた社内取り組みの変化やスピードがとても早く、約1年後のその年度の業績や業績構築要素を予測することは難しい状況です。そのため、半期毎に賞与を要求する仕組みとしています。

#### ＜賞与要求のスケジュールイメージ＞

年度	2024年度												2025年度												2026年度		
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
支給表	2024年度 業績評価指標												2025年度 業績評価指標												2026年度 業績評価指標		
	← 上期評価						← 下期評価						← 上期評価						← 下期評価								
	支給表に基づき要求			支給			支給表に基づき要求			支給			支給表に基づき要求			支給			支給表に基づき要求			支給					
	2024年度の「目指すべき目標」												2025年度の「目指すべき目標」												2026年度の「目指すべき目標」		
← 業績加算分												← 業績加算分												← 業績加算分			
年度の「目指すべき目標」達成時より要求			支給なし			年度の「目指すべき目標」達成時より要求			支給			年度の「目指すべき目標」達成時より要求			支給			年度の「目指すべき目標」達成時より要求			支給						

基本的には支給表をベースに要求を行います。労使で設定する業績評価指標に基づき、支給月の見直しをする必要があると判断した場合は、基本支給月の見直し交渉・要求を行う場合もあります。

参考：過去からの賞与制度の変遷

年度	EBITDA 予算比	会社取組みのポイント	賞与のポイント	賞与支給カ月 ※全雇用区分平均 ※業連含む年間カ月
2016	※ 1		◆年間要求 ・業績連動の分配率低減、基本賞与へ原資の振り向け	2.3
2017	※ 1	・事業構造改革の実施 ・株式譲渡の発表	◆半期要求：先行き不透明な業績への対応 ・12月賞与の減額要求	2.0
2018	94.4%	・新会社エムアイフーズスタイル ・中期計画スタート	・基本賞与水準の回復	2.5
2019	106.0%	・9年振りの予算達成 ・年度末よりコロナ影響	◆年間要求：支給に対する安心感 ❖前年達成時より業績連動加算の仕組み	2.5+0.154
2020	147.5%	・第1回緊急事態宣言下の 営業	❖業績連動は予算を支給基準とし、より強い 予算達成意識の醸成へ ・コロナ影響による全社業績の大幅な上昇 ❖業績連動対象外への一時金要求	2.5+1.2
2021	110%	過去最高益の達成	◆半期要求：環境変化を鑑みた対応を可能に ・6月賞与の加算要求→妥結ならず、支給表の継続協議 →賞与支給対象の全雇用区分で改定	2.5+0.43
2022	76.9%	・三越伊勢丹グループ100%子 会社へ	◆半期要求：環境変化を鑑みた対応を可能に ステージA・Bについては賞与支給表の改定	2.7
2023	営業利益 期初予算比 67.2%	・2030年営業利益率5%レベル 達成に向けた初年度	◆半期要求：環境変化を鑑みた対応を可能に 経営指標を「EBITDA」から「営業利益」へ 12月賞与…ステージA・Bは賞与支給表改定後の支給表による要求	2.77
2024	営業利益 予算比 36.2% (2月時点)	・次期中期経営計画の基盤となる 年度	◆半期要求：環境変化を鑑みた対応を可能に 12月賞与…ステージBは制度改定に伴う賞与支給表改定 後の支給表による要求	2.66(※2)+ a ※6月賞与は 今回要求

※ 1 指標は営業利益。マイナスのため表記なし

※ 2 実在者ベースでの算出

## 2. 2025年6月賞与要求(案) 審議決定事項 対象者：社員・社員CI・社員CII・エルダー社員

### (1) 要求における考え方

昨年度、労使で確認した以下の業績評価指標に基づき、要求案については判断をします。

**<2024年度 業績評価指標>** ※2024年5月 審議決定済み

❖定量的指標：営業利益予算比 営業利益前年比

❖定性的指標：アクションプラン進捗度

※大幅な環境変化があった場合は別途労使交渉とするが、業績連動の支給率のマイナスは行わず、基本支給月の範囲で交渉する。

定量的指標：

営業利益 予算比	36.2%
営業利益 前年比	38.6%

※2025年2月末時点

全社売上高は、物価高騰による食品値上げや客数減の課題について、施策が奏功し改善がみられました。予算には一步達していないものの、前年を上回る結果となっています。一方で、仕入高上昇や価格施策による仕入差益の低下、ロス・在庫管理不足などが影響し、売上総利益（差益）の確保に苦戦しています。また、物価高など外部環境の影響で販管費（人件費、光熱費などの各種経費）単価が前年に比べて上昇し、利益を圧迫しています。

これらの要因により、2025年2月末時点での営業利益は、予算比36.2%、前年比38.6%と厳しい状況となり、増収減益となっています。売上総利益の確保に苦戦し、販管費の上昇を補うには至らなかったことが減益の主因です。

定性的指標：アクションプラン進捗度

#### I. “高感度上質”戦略・・・「商品力の強化」

PB 売上シェア拡大、新規 PB 開発数など

・SM 店舗で、60 選や PB 集積コーナーの強化など積極的な販促を実施しています。また、商品開発の専任配置など人員強化し開発に取り組んでいます。

#### II. “個客とつながる”CRM戦略・・・「MI カード顧客の利用促進」「QI カード顧客のアクティブ率向上」

MI ポイント利用決済額、QI カード会員登録数など

・毎月1～3日 MI ポイント全額利用で10%施策実施

・既存店・新店での会員登録キャンペーンの実施を進め多数会員登録を獲得

#### III. “連邦”戦略・・・「グループ力を活用した営業強化」

シベールブランド販路拡大、外販新規案件獲得など

・JR 駅構内でのシベールプロモーション実施、卸売り企業への交渉や展示会出展により販路拡大しています。

#### IV. 人財基盤・サステナビリティ・・・「人財基盤」自社商品開発（社内公募制の導入）など

・社内で初めての試み、惣菜大賞応募商品を社内公募で実施。多くの応募があり多数商品化し、受賞の商品も出ています。

⇒アクションプランの達成指標である KPI には達していない項目もみられるが、上記のような取り組みは進められた。

業績評価指標を踏まえると、

・定量的指標・・・予算・前年共に大幅な未達ではあるものの、黒字を維持している。

・定性的指標・・・アクションプランの進捗にはばらつきがみられるが、各事業部に落とし込み達成に向けて全社で取り組んできた。

以上のことから、**2025年6月賞与については支給表に基づき支給することを要求します。**

なお、社員・社員CIに対しては業績連動加算※もあわせて要求しますが、支給月は5月に確定する全社営業利益にて決まります。（2月時点の営業利益予算比を踏まえると支給は厳しい状況です。）

※参考 2024 年度業績連動加算分 ※2024 年 5 月審議決定済み

❖目指すべき目標 : **2024 年度 営業利益予算 13 億 2000 万円**

※予算達成意識と報いの観点で全社予算を目指すべき目標とします。

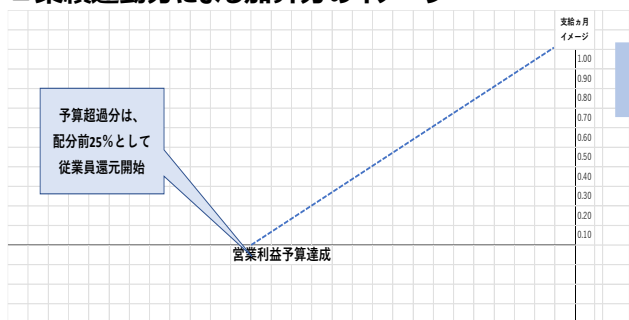
❖目標達成時の配分 : **目指すべき目標を超過した分の、配分前約 25% (配分後約 33%) を支給対象者に一律のカ月で配分**

※これまでと同様、1 / 3 分配の考え方を踏まえた配分率とします。

❖対象者 : **社員・社員 C I**

※ 前年度と同様、全社業績に対する報いの観点で、異動範囲を踏まえた雇用区分の設定とします。

■業績連動分による加算分のイメージ



全社営業利益予算を 1 億円超過した場合、約 2500 万円が業績連動の原資となります。直近の業績連動賞与対象者に対し一律のカ月で配分を行った際の支給カ月は、以下の分配支給イメージをご参照ください。

参考：分配支給イメージ(本給295,000円の場合)

支給前営業利益	支給前配分率	支給ヶ月	業績連動分の加算額
予算未達～予算±0		0	0
予算+1億円	25%	0.198	58,411
予算+2億円	25%	0.396	116,822
予算3億円	25%	0.594	175,233

※原資を分母とし、支給対象(ステージ A・ステージ B・マイスター社員・ステージ C・社員 C I)の平均本給と人数を基に試算し、「支給対象者一律の支給カ月」を支給します。現在のデータを基にした組合試算なので、支給時に変わる可能性があります。

※支給表上の「業績連動加算」は、24 年度営業利益予算を達成した場合に達成額に応じた支給計数が入ります。予算未達の場合、支給計数は 0 となります。

### 1) 社員ステージ B

■ 2025年6月賞与評価平均でB評価以上となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

※ 2月時点の営業利益予算比を踏まえると、業績連動加算の支給は厳しい状況です。

<支給表>

B1		支給ヶ月								
評価/役割	役割1	役割2	役割3	役割4	役割5	役割6	役割7	役割なし		
S	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40	2.35	2.30	2.25	+	業績連動 加算
A	2.20	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90	1.85		
B	1.80	1.75	1.70	1.65	1.60	1.55	1.50	1.45		
C	1.40	1.35	1.30	1.25	1.20	1.15	1.10	1.05		
D	1.00	0.95	0.90	0.85	0.80	0.80	0.80	0.80		

B2		支給ヶ月								
評価/役割	役割1	役割2	役割3	役割4	役割5	役割6	役割7	役割なし		
S	2.65	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40	2.35	2.30	+	業績連動 加算
A	2.25	2.20	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90		
B	1.85	1.80	1.75	1.70	1.65	1.60	1.55	1.50		
C	1.45	1.40	1.35	1.30	1.25	1.20	1.15	1.10		
D	1.05	1.00	0.95	0.90	0.85	0.85	0.85	0.85		

B3		支給ヶ月								
評価/役割	役割1	役割2	役割3	役割4	役割5	役割6	役割7	役割なし		
S	2.70	2.65	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40	2.35	+	業績連動 加算
A	2.30	2.25	2.20	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95		
B	1.90	1.85	1.80	1.75	1.70	1.65	1.60	1.55		
C	1.50	1.45	1.40	1.35	1.30	1.25	1.20	1.15		
D	1.10	1.05	1.00	0.95	0.90	0.90	0.90	0.90		

### 2) マイスター社員

■ 2025年6月賞与評価平均でB評価以上となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

※ 2月時点の営業利益予算比を踏まえると、業績連動加算の支給は厳しい状況です。

<支給表>

評価	支給ヶ月	+ <th rowspan="5">業績連動 加算</th>	業績連動 加算
S	2.30		
A	1.90		
B	1.50		
C	1.10		
D	0.80		

### 3) 社員ステージ C

■ 2025年6月賞与評価平均でB評価以上となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

※ 2月時点の営業利益予算比を踏まえると、業績連動加算の支給は厳しい状況です。

<支給表>

基本ヶ月		職務別評価定額(円)				
評価/職務	職務給 I	職務給 II	職務給 III	担当		
S	240,000	210,000	180,000	150,000	+	業績連動 加算
A	210,000	180,000	150,000	120,000		
B	150,000	125,000	100,000	75,000		
C	90,000	70,000	50,000	30,000		
D	60,000	40,000	20,000	5,000		

0.95ヶ月	+	
--------	---	--

#### 4) 社員 CI

■ 2025 年 6 月賞与評価平均で B 評価以上となること、支給力月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

※ 2 月時点の営業利益予算比を踏まえると、業績連動加算の支給は厳しい状況です。

<支給表>

基本ヶ月 0.80ヶ月	+	職務別評価定額(円)				+	業績連動 加算
		評価/職務	職務給 I	職務給 II	職務給 III		
		S	240,000	210,000	180,000	150,000	
		A	210,000	180,000	150,000	120,000	
		B	150,000	125,000	100,000	75,000	
		C	90,000	70,000	50,000	30,000	
		D	60,000	40,000	20,000	5,000	

#### 5) 社員 CII

■ 2025 年 6 月賞与評価平均で B 評価以上となること、支給力月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

<支給表>

基本ヶ月 0.65ヶ月	+	職務別評価定額(円)				
		評価/職務	職務給 I	職務給 II	職務給 III	担当
		S	240,000	210,000	180,000	150,000
		A	210,000	180,000	150,000	120,000
		B	150,000	125,000	100,000	75,000
		C	90,000	70,000	50,000	30,000
		D	60,000	40,000	20,000	5,000

#### 6) エルダー社員 (I・II・III・IV・V)

■ 2025 年 6 月賞与支給力月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

賞与支給力月
一律 1.0 ヶ月

### (3) 2025年6月賞与 支給細則

期中入社者・転換者や、制限勤務（短時間勤務）者、期中に欠勤・休職・私用遅刻・私用早退のある場合等については、以下の細則をご参照ください。

■支給方法《支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる》

期間中欠勤・休職・私用遅刻・私用早退等のあるものは、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。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

#### 【社員：賞与支給細則】

社員の2025年6月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

■社員の2025年6月賞与の支給対象・基準日・支払方法

■支給対象《給与支給日当日に在籍し、かつ支給対象期間（勤怠管理期間）に在籍、勤務実績あり》

・2025年6月賞与：2024年10月1日から2025年3月31日まで勤務し且つ、引き続き支給当日に在籍している者

■基準日《支給対象期間（勤怠管理期間）の末日時点※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく》

・2025年6月賞与：本給及び資格は2025年3月31日現在とする

※2024年10月1日から2024年6月1日までに社員からエルダー社員へ転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

■支給方法《支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる》

・制限勤務者は、調整後本給にて算出する

#### ○社員ステージB

イ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退のない者

・2025年6月賞与 本給（資格給+役割給+個人成果給）×評価別支給カ月

ロ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退がある者

・2025年6月賞与 本給（資格給+役割給+個人成果給）×評価別支給カ月× $\frac{(\text{所定労働分数}-\text{不就労分数})}{\text{所定労働分数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2025年6月賞与 本給（資格給+役割給+個人成果給）×0.5カ月× $\frac{\text{出勤分数}}{\text{所定労働分数}}$

ニ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

#### ○マイスター(M)社員

イ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退のない者

・2025年6月賞与 本給（資格給+能力給）×評価別支給カ月

ロ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退がある者

・2025年6月賞与 本給（資格給+能力給）×評価別支給カ月× $\frac{(\text{所定労働分数}-\text{不就労分数})}{\text{所定労働分数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2025年6月賞与 本給（資格給+能力給）×0.5カ月× $\frac{\text{出勤分数}}{\text{所定労働分数}}$

ニ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

#### ○社員ステージC

イ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退のない者

・2025年6月賞与 本給(職務給+成果給)×0.95カ月+職務別評価別定額

ロ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退がある者

・2025年6月賞与 (本給(職務給+成果給)×0.95カ月+職務別評価別定額)× $\frac{(\text{所定労働分数}-\text{不就労分数})}{\text{所定労働分数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2025年6月賞与 (本給(職務給+成果給)×0.5カ月+職務別評価別定額×0.5)× $\frac{\text{出勤分数}}{\text{所定労働分数}}$ ※

ニ) 2025年4月新卒入社者

・2025年6月賞与 本給×0.5カ月

ホ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

## 【社員 C I : 賞与支給細則】

社員 C I の 2025 年 6 月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

- 社員 C I 2025 年 6 月賞与の支給対象・基準日・支払方法
- 支給対象(給与支給日当日に在籍し、かつ支給対象期間(勤怠管理期間)に在籍、勤務実績あり)
- ・2025 年 6 月賞与：2024 年 10 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日まで勤務し且つ、引き続き支給当日に在籍している者
- 基準日《支給対象期間(勤怠管理期間)の末日時点※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく》
- ・2025 年 6 月賞与：本給及び資格は 2025 年 3 月 31 日現在とする
- ※2024 年 10 月 1 日から 2025 年 6 月 1 日までに社員からエルダー社員へ転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。
- ※2025 年 4 月にスタッフ社員から転換した社員 C I の 2025 年 6 月の初回賞与は 0.8 か月+30,000 円とする
- 支給方法《支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる》
- ・制限勤務者は調整後本給にて算出する

イ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退のない者

・2025 年 6 月賞与 本給(職務給+基本給)×0.8 か月+職務別評価別定額

ロ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退がある者

・2025 年 6 月賞与 (本給(職務給+基本給)×0.8 か月+職務別評価別定額)×  $\frac{(\text{所定労働分数}-\text{不就労働分数})}{\text{所定労働分数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2025 年 6 月賞与 (本給(職務給+基本給)×0.5 か月+職務別評価別定額×0.5)×  $\frac{\text{出勤分数}}{\text{所定労働分数}}$ ※

ニ) 2025 年 4 月新卒入社者

・2025 年 6 月賞与 本給×0.5 か月

ホ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

## 【社員 C II : 賞与支給細則】

社員 C II の 2025 年 6 月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

- 社員 C II 2025 年 6 月賞与の支給対象・基準日・支払方法
- 支給対象(給与支給日当日に在籍し、かつ支給対象期間(勤怠管理期間)に在籍、勤務実績あり)
- ・2025 年 6 月賞与：2024 年 10 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日まで勤務し且つ、引き続き支給当日に在籍している者
- 基準日《支給対象期間(勤怠管理期間)の末日時点※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく》
- ・2025 年 6 月賞与：本給及び資格は 2025 年 3 月 31 日現在とする
- ※2024 年 10 月 1 日から 2025 年 6 月 1 日までに社員からエルダー社員へ転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。
- ※2025 年 4 月にスタッフ社員から転換した社員 C II の 2025 年 6 月の初回賞与は 0.65 か月+30,000 円とします。
- 支給方法《支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる》
- ・制限勤務者は調整後本給にて算出する

イ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退のない者

・2025 年 6 月賞与 本給(職務給+基本給)×0.65 か月+職務別評価別定額

ロ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退がある者

・2025 年 6 月賞与 (本給(職務給+基本給)×0.65 か月+職務別評価別定額)×  $\frac{(\text{所定労働分数}-\text{不就労働分数})}{\text{所定労働分数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2025 年 6 月賞与 (本給(職務給+基本給)×0.5 か月+職務別評価別定額×0.5)×  $\frac{\text{出勤分数}}{\text{所定労働分数}}$ ※

ニ) 2025 年 4 月新卒入社者

・2025 年 6 月賞与 本給×0.5 か月

ホ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

## 【エルダー社員（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）：賞与支給細則】

エルダー社員（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）の2025年6月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

- エルダー社員の2025年6月賞与の支給対象・基準日・支払方法
- 支給対象(給与支給日当日に在籍し、かつ支給対象期間（勤怠管理期間）に在籍、かつ勤務実績あり)
- ・2025年6月賞与：2024年10月1日から2025年3月31日まで勤務し且つ、引き続き支給当日に在籍している者
- 基準日(支給対象期間（勤怠管理期間）の末日時点※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく)。
- ・2025年6月賞与：本給及び資格は2025年6月1日現在とする
- 支給方法(支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる)
- ・制限勤務者は調整後本給にて算出する。

イ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退のない者

《エルダー社員Ⅲ》2025年6月賞与 基本給×1.0ヵ月

《エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅳ・Ⅴ》2025年6月賞与 契約月例給(時間給×所定週労働時間×52週÷12)×1.0ヵ月

ロ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退がある者

《エルダー社員Ⅲ》2025年6月賞与 基本給×1.0ヵ月× $\frac{(\text{所定労働分数}-\text{不就労分数})}{\text{所定労働分数}}$

《エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅳ・Ⅴ》2025年6月賞与 契約月例給(時間給×所定週労働時間×52週÷12)×1.0ヵ月× $\frac{(\text{所定労働分数}-\text{不就労分数})}{\text{所定労働分数}}$

ハ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

## 2) 業績連動加算分

期中入社者・転換者や、制限勤務（短時間勤務）者、期中に欠勤のある場合等については、以下の細則をご参照ください。

① 支給対象(Ⅰ 給与支給日当日に在籍 Ⅱ 支給対象期間（勤怠管理期間）に在籍、かつ勤務実績あり)

2024年04月01日から2025年03月31日まで勤務し、かつ、引き続き支給日当日に在籍している者

② 基準日(支給対象期間（勤怠管理期間）の末日時点※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく)本給及び資格は2025年03月31日現在とする。

※2025年4月に社員CⅠからステージCに転換した者については、ステージCの基準にて支給を行うものとする

※2025年4月に社員CⅡ・スタッフ社員から社員CⅠに転換した者については、社員CⅠの基準にて支給を行う

③ 支給方法(支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる)

期間中欠勤・休職等のあるものは、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。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む

### ■ステージB<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

イ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退のない者

本給(資格給+役割給+個人成果給)×分配率

ロ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退がある者

本給(資格給+役割給+個人成果給)×分配率× $\frac{(\text{所定労働分数}-\text{不就労分数})}{\text{所定労働分数}}$

ハ) 期間中に入社した者

本給(資格給+役割給+個人成果給)×分配率× $\frac{\text{出勤分数}}{\text{所定労働分数}}$

### ■マイスター社員<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

イ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退のない者

本給(資格給+能力給)×分配率

ロ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退がある者

本給(資格給+能力給)×分配率× $\frac{(\text{所定労働分数}-\text{不就労分数})}{\text{所定労働分数}}$

ハ) 期間中に入社した者

本給(資格給+能力給)×分配率× $\frac{\text{出勤分数}}{\text{所定労働分数}}$

### ■ステージC<制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

イ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退のない者

本給(職務給+成果給)×分配率

ロ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退がある者

本給(職務給+成果給)×分配率× $\frac{(\text{所定労働分数}-\text{不就労分数})}{\text{所定労働分数}}$

ハ) 期間中に入社した者

$$\text{本給(職務給+成果給)} \times \text{分配率} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$$

■社員 C I <制限勤務者は本給調整後に分配率を乗算>

イ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退のない者

$$\text{本給(職務給+基本給)} \times \text{分配率}$$

ロ) 期間中に欠勤、休職、私用遅刻、私用早退がある者

$$\text{本給(職務給+基本給)} \times \text{分配率} \times \frac{(\text{所定労働分数} - \text{不就労分数})}{\text{所定労働分数}}$$

ハ) 期間中に入社した者

$$\text{本給(職務給+基本給)} \times \text{分配率} \times \frac{\text{出勤分数}}{\text{所定労働分数}}$$

#### (4) スケジュールイメージ

- 4月29日(火)～ メンバーズ VOICE
- 5月20日(火) 支部大会にて要求案の決議
- 5月23日(金) 労使協議会にて賞与要求
- 6月13日(金) 賞与支給予定日

### 3. 2025 年度業績評価指標について 審議決定事項 対象者：社員・社員 CI・社員 CII・エルダー社員

【 POINT 】 2025 年度賞与（2025 年 12 月・2026 年 6 月）の賞与要求を行う際には、  
「営業利益予算比」「営業利益前年比」「アクションプラン進捗度」の 3 点をもって判断します。

#### （1）設定する目的

- 現在は環境変化やそれを踏まえた社内取り組みの変化やスピードがとて早く、約 1 年後のその年度の業績や業績構築要素を予測することは難しい状況です。そのため、半期毎に賞与を要求する仕組みとしています。基本支給表はあらかじめ決めていますが、12 月・6 月の賞与要求時にはあらためて、その時の環境を鑑みて要求を行います。
- 状況を判断する指標として、労使で確認した項目を設定する必要であること、また設定に際しては業績評価指標の目的を踏まえ、定量・定性の両面で指標（業績評価指標）を設定していきます。

#### （2）設定の考え方

- 全社業績を判断する指標としては、今期予算である「営業利益予算比」、また「営業利益前年比」を用います。
- 一方で、業績だけでなくメンバーの社内取り組みの進捗など、定性的な指標も併せて確認し、賞与要求の判断を行います。今期は、全社取り組みの推進度合いを確認する指標を「アクションプラン進捗度」とする考えです。

#### （3）2025 年度業績評価指標 審議決定事項

❖定量的指標：営業利益予算比 営業利益前年比

❖定性的指標：アクションプラン進捗度

※大幅な環境変化があった場合は別途労使交渉とするが、業績連動の支給率のマイナスは行わず、基本支給が月の範囲で交渉する。

※支給表の変更がない場合は「評議員会」にて賞与の審議決定を行っていきます。

参考：各雇用区分の支給表 ※業績連動加算については、6 月のみ要求

#### 1) 社員ステージ B

<支給表>

B1

評価/役割	支給ヶ月							
	役割1	役割2	役割3	役割4	役割5	役割6	役割7	役割なし
S	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40	2.35	2.30	2.25
A	2.20	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90	1.85
B	1.80	1.75	1.70	1.65	1.60	1.55	1.50	1.45
C	1.40	1.35	1.30	1.25	1.20	1.15	1.10	1.05
D	1.00	0.95	0.90	0.85	0.80	0.80	0.80	0.80



業績連動  
加算

B2

評価/役割	支給ヶ月							
	役割1	役割2	役割3	役割4	役割5	役割6	役割7	役割なし
S	2.65	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40	2.35	2.30
A	2.25	2.20	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90
B	1.85	1.80	1.75	1.70	1.65	1.60	1.55	1.50
C	1.45	1.40	1.35	1.30	1.25	1.20	1.15	1.10
D	1.05	1.00	0.95	0.90	0.85	0.85	0.85	0.85



業績連動  
加算

B3

評価/役割	支給ヶ月							
	役割1	役割2	役割3	役割4	役割5	役割6	役割7	役割なし
S	2.70	2.65	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40	2.35
A	2.30	2.25	2.20	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95
B	1.90	1.85	1.80	1.75	1.70	1.65	1.60	1.55
C	1.50	1.45	1.40	1.35	1.30	1.25	1.20	1.15
D	1.10	1.05	1.00	0.95	0.90	0.90	0.90	0.90



業績連動  
加算

## 2) マイスター社員

<支給表>

評価	支給ヶ月
S	2.30
A	1.90
B	1.50
C	1.10
D	0.80



業績連動 加算
------------

## 3) 社員ステージ C

<支給表>

基本ヶ月
0.95ヶ月

+

職務別評価定額(円)				
評価/職務	職務給 I	職務給 II	職務給 III	担当
S	240,000	210,000	180,000	150,000
A	210,000	180,000	150,000	120,000
B	150,000	125,000	100,000	75,000
C	90,000	70,000	50,000	30,000
D	60,000	40,000	20,000	5,000



業績連動 加算
------------

## 4) 社員 C I

<支給表>

基本ヶ月
0.80ヶ月

+

職務別評価定額(円)				
評価/職務	職務給 I	職務給 II	職務給 III	担当
S	240,000	210,000	180,000	150,000
A	210,000	180,000	150,000	120,000
B	150,000	125,000	100,000	75,000
C	90,000	70,000	50,000	30,000
D	60,000	40,000	20,000	5,000



業績連動 加算
------------

## 5) 社員 C II

<支給表>

基本ヶ月
0.65ヶ月

+

職務別評価定額(円)				
評価/職務	職務給 I	職務給 II	職務給 III	担当
S	240,000	210,000	180,000	150,000
A	210,000	180,000	150,000	120,000
B	150,000	125,000	100,000	75,000
C	90,000	70,000	50,000	30,000
D	60,000	40,000	20,000	5,000

## 6) エルダー社員 (I・II・III・IV・V)

賞与支給カ月
一律 1.0 カ月

## 4. 2025 年度業績連動加算分について **審議決定事項** 対象者：社員・社員 C I

### (1) 2025 年度業績連動加算の考え方

- 業績連動加算分については、「予算達成意識の醸成」「予算達成時の報い」を目的にしている仕組みです。
- 「①支給時期：6月賞与支給時」「②制度の基本的な考え方：比例加算形式（目指すべき目標に到達した時点から支給を行う）」「③対象者：社員・社員 C I」については制度として定めていますが、年度によって社内外の環境は異なるため、支給の仕方「①目指すべき目標」「②目標達成時の配分」は年度の初めに労使で確認し、審議を行います。
- 全社の営業指標としては「営業利益」で見ているため、業績連動加算の目指すべき目標も全社営業利益予算とします。

### (2) 2025 年度業績連動加算分【審議決定事項】

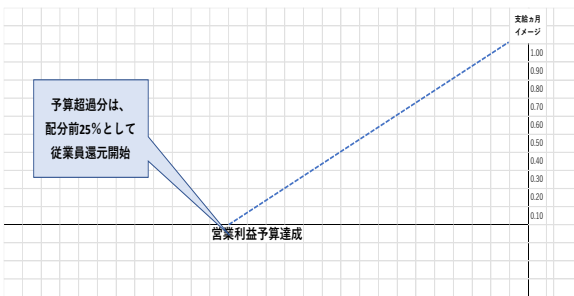
❖目指すべき目標： **2025 年度 営業利益予算**

※予算達成意識と報いの観点で全社予算を目指すべき目標とします。

❖目標達成時の配分：**目指すべき目標を超過した分の、配分前約 25%（配分後約 33%）を支給対象者に一律のカ月で配分**

※これまでと同様、1/3 配分の考え方を踏まえた配分率とします。

#### ■業績連動分による加算分のイメージ



全社営業利益予算を1億円超過した場合、約2500万円が業績連動の原資となります。直近の業績連動賞与対象者に対し一律のカ月で配分を行った際の支給カ月は、以下の分配支給イメージをご参照ください。

参考：分配支給イメージ(本給295,000円の場合)			
支給前営業利益	支給前配分率	支給ヵ月	業績連動分の加算額
予算未達～予算±0		0	0
予算+1億円	25%	0.198	58,411
予算+2億円	25%	0.396	116,822
予算3億円	25%	0.594	175,233

※原資を分母とし、支給対象(ステージ A・ステージ B・マイスター社員・ステージ C・社員 C I)の平均本給と人数を基に試算し、「支給対象者一律の支給ヵ月」を支給します。現在のデータを基にした組合試算なので、支給時に変わる可能性があります。

## 5. 組合の賞与に対する考え方

今年度においては、SM 事業で客数アップの取り組みが進められ、2月終了時点で全社売上高では前年を超えています。しかしながら、営業利益においては黒字を維持しているものの、部署・部門により要因は様々ですが利益の確保に苦戦し、予算だけでなく昨年度自分たちで作りに上げてきた利益に対しても大幅に未達となりました。今回、6月賞与要求については、支給表通りで要求する考えではあるものの、減益となったことは重く受け止める必要があると考えています。今後の賞与を含めた処遇向上の協議を進めていくためには、よりスピード感をもって全員での取り組みによる利益の確保が必要不可欠です。

組合としては、賞与の水準を引き上げていくことを目指しています。そのためには、会社が成長を続けることが必要です。会社の成長には、営業利益において前年を超える成果を達成し、さらに業界の中で勝ち抜き予算を達成することが求められます。その目指すべき目標の達成のために必要なことは、企業として付加価値を高めていながら生産性高い働き方を実現していくことであり、何よりも重要なのはメンバー一人ひとりが予算達成意識を持つことです。

組合が今後の賞与制度を考える上で大切にすることは、「業績に対する水準の納得度」と「予算達成意識の醸成」です。

予算達成を目指す過程で、一人ひとりの成果が正当に評価され、その評価が報酬へ反映されることが、メンバーのモチベーション向上に大きく寄与すると考えています。予算達成意識の醸成においては、業績連動賞与加算の仕組みを導入してきましたが、予算達成のモチベーションにつながっていないといった課題の声も一部頂いています。この課題を踏まえ、今後は労使協議においても賞与制度の整備に関する議論を進めてまいります。どのような仕組み・制度がメンバーの皆さんの納得度があがりモチベーション向上につながるのかなど VOICE の際にご意見をお聞かせください。