

2025年6月賞与要求について 妥結報告

5月12日（月）IMBS 労使協議会を開催し、2025年6月賞与要求をおこないました。

会社からは、即日要求内容通りに回答をいただき、終結しました。

今回のユニオンレターでは、『妥結までの状況』『労使協議会のコメント』『2024年度アクションプラン』『メンバーズVOICEでのご質問』『IMBS2024年度業績』をご報告します。

<労使協議会の様子>



<要求・回答の様子>



左：藤森健至さん、右：井口大揮さん

妥結までの状況

【メンバーズVOICEの状況】2025年6月賞与 69.5%（196人/282人※）

（2024年6月賞与 68.9%・2024年12月賞与 68.7%）

※非組合員・専従者、休職者を除外した数

動画配信にてメンバーズVOICEをおこないました。

今回動画については、雇用形態ごとに見られるように4タイプ作成しましたが、好評でした。メンバーの皆さん、動画視聴ありがとうございました！

■■■相談・問合せ窓口■■■

■三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部

電話 内) 801-23-911 外) 03-5273-5165

携帯電話（委員長）井口: 080-3129-4041

■兼任執行委員：鈴木尚子・安倍智紀・奥瀬麗子・小杉夏海

■評議員・職場委員：お近くの組合役員までお問い合わせください。



代表取締役社長 藤森 健至さんのコメント

2025年6月賞与に関して、組合の要求通り、基本賞与と目標達成での変動賞与を社員、プロスタッフ社員で0.2ヶ月、その他の雇用形態で固定額での回答をさせていただきます。

24年度に過去最高益を達成できたのは、全国拠点で「全員営業」をおこなっていただいた賜物であり、ひとえに従業員全員の成果やがんばり、表には見えないところでの気配り、チームワーク、コミュニケーションなど様々な工夫や努力が、この結果に結びついていると思っております。心から感謝申し上げます。

過去最高益の達成を見据え、従業員全員への報い、つまり変動賞与を上昇させたいという気持ちを持ち続けておりましたが、目標達成できるのかどうか、最後の最後まで余談を許さない状態で進んできた状況もあり、変動賞与を0.2か月以上加算した結果、目標未達成になってしまう可能性もはらんでいたため、期中に加算を決断するまでには至りませんでした。

4月に目標達成が確定となった後に、会社としてできることを考え、がんばって目標を達成したメンバーの評価に対して、例年以上に原資配分してまいります。

本年度はメンバーの声にもある「メリハリのある評価と支給のありかた」について、賞与支給表の評価間のピッチ差等について、より適正化できるよう協議していきます。

また、2027年度に営業利益目標5億円を達成した際には、賞与制度を改定する議論を労使で進めていきます。数字的な成果だけではなく、皆さんの成果を出すまでの行動やコミュニケーション、全員営業による組織の枠を超えた協働などの成果行動を、どのように評価に反映するか、など幅広く丁寧に議論させていただければと思っております。

支部執行委員長のコメント

この度は、組合要求に対して、早期でのご回答いただきまして誠にありがとうございました。

今回の賞与要求では、昨年に引き続き基本賞与と変動賞与を要求させていただきました。

4月の交渉開始時点では、最終営業利益が確定できない状態であり、予測としては予算とほぼ同程度か下回る可能性もありましたが、メンバーのがんばりや成果を考えた時に、達成時の水準である社員、プロスタッフ社員で0.2ヶ月、その他の雇用形態で固定額で要求することを判断してきました。

メンバーズVOICEの声の中では過去最高益を達成する予測から、変動賞与の支給ヶ月の上昇や金額の増額などを期待していた声もありましたが、2024年度の営業利益目標に達成するかしないかの状況では、変動賞与を更に上乘せさせることはできませんでした。

また、メンバーの声としては他に、今後の2027年度5億円達成時の賞与や制度改定の期待感が強いことを感じていますので、組合としても本年度から労使で協議を開始していきます。

今後の制度では、メンバーのがんばりによって成果を出していくこと、それをどのように評価していくことは組合としても必要だと考えて、2025年度に評価に対してのメリハリなども考慮し制度の協議をします。

中長期計画や労働福祉ビジョンから今後の制度を考えていく中では、組合でも早期に2028年度までのロードマップを会社やメンバーに共有できるようにしていき、それに沿って労使で制度協議していく事が重要だと考えています。

春の交渉でもお話ししましたが、メンバーが目標達成していくために組合では、会社の情報や業績状況などを正しくメンバーに伝えていくこと、メンバーからの声を経営陣に伝えることが大切であると思っておりますので、引き続き議論とその機会ををお願いします。

2024年度 IMBS アクションプラン

- 変動賞与の業績指標として『アクションプランの達成度合い』が設定されていますので、その進捗や達成度合いを見てください。
- 2024年度としての結果ができましたので、共有していきます。
- 2025年度のアクションプランについては、IMBSポータル動画『【IMBS】2025年度計画_第2部』で説明されていますので、ぜひご覧ください。

【2024年度 IMBSアクションプランの進捗状況】

重要KPI① “高感度上質”戦略 『「食」領域のEC物流』

社内外の幅広いアセットを、丁寧にきめ細かくマッチングできるIMBSの強みを活かして集客

- ➡EC物流の外販戦略として『食』領域に注力し、温度帯の連携倉庫を拡大しながら、新規クライアントへのアプローチを進めていましたが、最終的には目標までには届きませんでした。
- ➡百貨店のお困りごと解決モデルについては、社内プロジェクトを立ち上げ、欠品ロス削減に貢献しました。

重要KPI② “個客とつながる”CRM戦略 『営業活動改革』

顧客起点マインドの物流会社としての強みを営業活動に活かし、優先順位も明確化

- ➡外販のEC物流支援で顧客と深く関係構築するために、上位顧客20社へのアプローチを強化しました。売上高前年比目標にあと少しのところまで健闘しました。

重要KPI③ “連邦”戦略 『館内搬送』 『法人外商』

グループ各社、各部門との連邦取組みを推進し、グループ全体の収益拡大に繋げる

- ➡館内搬送については、札幌などでの受託規模が拡大し、予算を達成するとともに、将来に向けて大きな柱となる事業を確立できました。
- ➡法人外商については、外部に流れている物流案件の受託の確立を目指している状況で、今年度については第4四半期にメンバーのがんばりによって目標を達成できました。

重要KPI④ 業務効率化（物流の科学・物流コストの最適化）『全国センター再編』

目指すは「既存業務は半分の時間もしくは半分のひとで。既存ビジネスモデルの場所(面積)は半分にして、生まれた半分以上を外部マネタイズやサービス向上へ」

- ➡昨年度からの広島・仙台などのセンター返却関連での削減を中心に、各拠点での各種値上げを上回る削減により、収支構造改革での目標を達成することができました。

重要KPI⑤ 中長期視点の戦略項目（“まち化”戦略等）『まち化物流』サービス

将来のまち化・個客業化に向け、3つのトライアル実施と新規物流サービスの開発検討

- ➡札幌の仲通りの車両を減らすことを目指し、大通りセンターを使いながらの車両削減を実施し、今後のまち化につなげていく施策となりました。
- ➡顧客業に向けたBtoC物流サービスプロジェクトを銀座にてトライアル実施。現在トライアル結果を検証し、引き続き実証実験を続けていきます。

メンバーズVOICEでのご質問

メンバーズVOICEでのご質問については、今回は賞与についての質問をピックアップして回答させていただきます。
(それ以外の質問内容については、今後個別にご回答致します。)

賞与についてのQ&A

① 賞与の支給ヶ月や金額について

- ・2024年度営業利益目標を過去最高益で達成したため、変動賞与の支給ヶ月が上昇することを期待したが、支給表通りだった。2027年度営業利益5億円を達成した時に期待したい。
 - ・変動賞与のフェロー社員・エルダーフェローの固定金額の設定が低いと思う。
- 現在の 2027年度営業利益5億円の目標達成時に向けての賞与制度含め、会社と協議してまいります。

② 賞与支給表について

- ・変動賞与には評価がなく雇用形態ごとで一律ですが、頑張っている人には差をつけて欲しい。
- 評価制度がある雇用区分については、変動賞与に評価を反映させることを、現在労使で協議しています。評価制度がない雇用区分については、現在は制度上で評価を出すことができないので、差を設けることは難しいと考えています。
- ・今後の賞与のメリハリについては慎重に検討をお願いします。
- 雇用形態ごとの賞与支給表において、評価間の差※について、メンバーのやる気やモチベーションを考えメリハリあるものを目指し、更に差を設けるかなどを協議してまいります。
- ※評価間の差：下図のようにステージC2で評価の支給ヶ月差が0.1ヶ月あり、ステージや雇用形態で差が異なっています。

ステージC 基本賞与		C2	
評価別 支給ヶ月	S	2.40	0.1
	A	2.30	
	B	2.20	
	C	2.10	
	D	2.00	

➔

S	2.40	0.1
A	2.30	
B	2.20	
C	2.10	
D	2.00	

③ 変動賞与の業績指標について

- ・グループ連結営業利益は何を指しているのか、また業績指標でどのように反映するのか知りたい
- グループ連結営業利益は、各百貨店やグループの関連会社の営業利益の合計になります。(議案書の環境掲載しています。)
- 他の業績指標と同様に、第3四半期までの状況を見ていきますが、指標の中でも営業利益予算比が変動賞与を支給する基準で、それ以外の指標は総合的に判断する内容とします。
- ・予算を大きく上回るとあるが、大きくとは具体的にどのような時なのか知りたい。
- 予算を大きく上回るについては、現在会社とは半期で交渉をおこなっていますので、営業利益目標を上回る予想の金額で交渉していくことになります。

IMBS2024年度業績

(単位：百万円)

	実績	予算比	前年比	前年差
①売上高 (②+③+④)	22,007	93.6%	96.9%	▲703
②店舗業務部	8,107			
③センター業務部	11,714			
④第3業務担当(ソリューション)	2,186			
⑤売上原価	21,518	93.3%	96.3%	▲834
⑥売上総利益 (①-⑤)	489	106.6%	136.8%	132
⑦その他営業収益	516	100.0%	99.3%	▲4
⑧営業総利益 (⑥+⑦)	1,005	103.1%	114.6%	128
⑨販管費	621	102.3%	107.2%	42
⑩営業利益 (⑧-⑨)	384	104.4%	129.0%	86