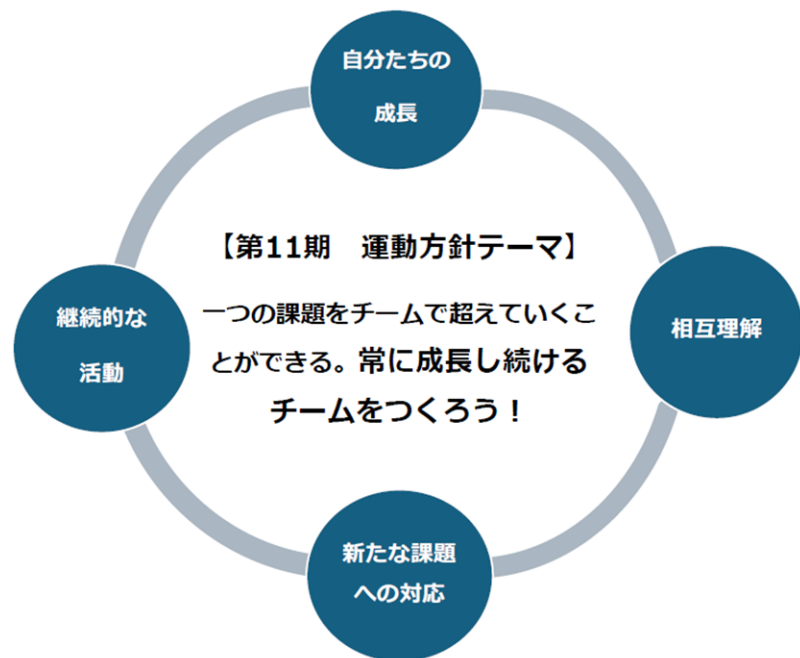


<第11期 IMH支部 運動方針テーマ>



審議決定事項 IMH賞与支給表改定について

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

【メンバーズVOICE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6月23日～7月2日

2025 年IMH新賞与支給表 メンバーズVOICE開催日程

- 対象：IMHプロパー従業員 月給者(社員・BC社員・メイト社員・BCメイト社員・エルダースタッフ)
- 開催方法：①リアル開催（晴海トリトン） ②リモート開催 ③議案書説明動画&Formsアンケート
- 参加確認方法：専用のFormsアンケートにて参加確認をいたします。

リンク先（6月23日より開示予定です。）

- ①議案書データ・説明動画→ [IMH賞与支給表改定についてはこちらをクリック](#)
- ②リモートMVのリンク先→ [リモートMVはこちらをクリック](#)
- ③出欠Formsアンケート→ [出欠Formsアンケートはこちらをクリック](#)

- 内容についての確認：ご質問については、Formsアンケートにご記入いただくか、お近くの執行委員・評議員にお尋ねください。

	6月24日	6月26日	6月27日	6月30日	7月1日
	火	木	金	月	火
9:00				晴海トリトン13階小休憩室 <リアル開催> ①9時00分～10時00分	
9:30					
10:00					
10:30					
11:00					
11:30			晴海トリトン13階小休憩室 <リアル・リモート同時開催> ①11時45分～12時30分 ②13時00分～13時45分	晴海トリトン13階小休憩室 <リアル・リモート同時開催> ①11時45分～12時30分 ②13時00分～13時45分	
12:00					
12:30					
13:00					
13:30					
14:00					
14:30					
15:00					
15:30					
16:00	リモート開催	リモート開催			リモート開催
16:30	①16時00分～16時30分	①16時00分～16時30分			①16時00分～16時30分
17:00	②16時30分～17時00分	②16時30分～17時00分			②16時30分～17時00分
17:30					
18:00					
18:30					

1. 改定の経緯

【ポイント】

雇用区分間の賞与水準のバランスを再検討し、あるべき賞与水準の実現のために全体の水準引上げを行います。

【賞与制度の課題と経緯】

現状の賞与支給表はコロナ禍直前に制度設計したものであり、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、IMHはシェアードの役割は担いながらも、営業利益が求められる企業へとシフトしています。

2020年度の支給表改定では、賞与交渉の際に、ベースとなる支給表の設定として、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、担う役割の範囲や責任の範囲を基に明確にすることを最優先とた業績連動基礎分の配分を実施しました。

また、社員の業績連動賞与分は、一律1.5カ月加算としたため、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カ月という少ない差にとどまるという課題が残りました。

この課題については、課題として労使で協議をしていく予定でしたが、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り、2024年度から安定経営の兆しが見えてきたことから議論を再開しました。

	2019年		2020年以降		2025年
	基本賞与+業績連動賞与 (年間)	業績連動基礎分を 基本賞与に加算	基本賞与 (年間)	今回加算分	基本賞与 (年間)
ステージB	2.5+業績連動	→1.5加算	4.0	→0.5加算	4.5
ステージC	2.4+業績連動	→1.5加算	3.9	→0.1加算	4.0
メイト社員	2.3+業績連動	→0.4加算	2.7	→0.3加算	3.0
BC社員ステージC	制度未導入	-	3.9	→0.1加算	4.0
BCメイト社員	2.0+目標達成店舗手当	→0.7加算	2.7	→0.3加算	3.0
エルダースタッフ	2.0	→加算なし	2.0	→0.2加算	2.2

2. IMH賞与支給表改定の全体の考え方

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

審議決定事項

【今回の改定のポイント】

改定① 賞与水準のバランス調整

→過去の改定時の積み残しである、雇用区分ごとのあるべき賞与水準バランスを調整し、引き上げを行います。

改定② 雇用区分全体の水準の引き上げ

→IMHの事業の変化と事業業績に応じたあるべき賞与水準を目指します。

改定③ 役割別評価別支給表の導入（社員のみ）

→社員ステージB・ステージCの資格別評価別支給から役割別評価別支給への改定します。

今回の改定	①賞与水準のバランス調整	②雇用区分全体の水準の引き上げ	③役割別評価別支給表の導入
社員ステージB	○	○	○
社員ステージC	○	○	○
BC社員ステージC	○	○	導入済み
メイト社員	○	○	×
BCメイト社員	○	○	導入済み
エルダースタッフ	○	○	×

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の賞与支給カ月には雇用形態間の差が少ない点が課題としてあり、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。	①ステージB・ステージC間の支給カ月に、雇用形態間の差に相応しい水準を設けます。具体的には、ステージBで0.5カ月、ステージCで0.1カ月の引き上げを行います。 ②役割に応じた支給表に改定します。
BC社員 ステージC	賞与支給カ月には雇用形態間の差が少ない点を課題としており、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。役割⑤は要保護勤務者を対象としているが、役割給と支給カ月数ともに減額をしている点を是正します。	年間の支給カ月の0.1カ月の引き上げを行います。 役割⑤の賞与支給カ月数を役割④と同水準に引き上げます。
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）の年間の賞与支給カ月3カ月を目指します。	月給者にとって年間賞与支給カ月として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カ月として0.2カ月の引き上げを行います。

3. 賞与バランスと水準引上げ

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

審議決定事項

改定① 賞与水準のバランス調整

社員のステージBとステージC間の賞与カ月の差が少ない点は課題としてあり、雇用間の支給カ月にメリハリをつけ、相応しい支給カ月差を設けることで各雇用形態の納得性を高めます。

改定② 雇用区分全体の水準の引上げ

IMHの現行の賞与水準は2020年の改定当時の事業方針と業績状況の影響を受けており、その課題を抱えたままコロナ禍となり、企業存続を優先するため賞与制度改定の協議ができない状態が続いてきました。2022年度からIMH業績が黒字化をし、着実に業績回復をする中で、2024年度から安定的な業績が見込まれるまでに成長したことで協議を再開しました。今回の改定では、働き方の変化や収益改善などから、全雇用形態の支給カ月水準の引上げを行います。

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

課題① 社員ステージBと社員ステージC間の差0.1カ月

課題② あるべき支給カ月水準

4. 役割別評価別支給表について

改定③ 役割別評価別支給表の導入（社員のみ）

→社員ステージB・ステージCの評価別支給から役割別評価別支給表への改定します。

社員の賞与支給表の課題

・現行のIMHの社員の賞与制度はステージごとに評価反映をする「評価別支給表」です。2020年度から、IMHは本給制度に役割給の考え方を導入していますが、導入時の事業の状況からIMHの社員が組織でどのような役割を担っていくのかが不透明な状態であったことから、業績連動分を基本賞与に包含する際に、役割に違いを設けない評価別支給表での導入としました。現在、IMHのプロパー社員の担う役割が多岐にわたっている点や、事業規模の細分化・拡大など、役割への影響度が増している状態と言えます。その為、役割ごとに評価をする仕組みである「役割別評価別支給表」が今後のIMHの組織や事業の方向性に合致していくと捉えています。

役割別評価別支給表の考え方

・役割給に応じて支給力月を設定し、評価によって支給力月が決定される仕組みです。

賞与は単年度の業績（成果）を見ていく点と、役割が年次や個人成果の積み上げによらずに適用される為、業績に与える影響度、責任、成果への反映の納得性が高まると考えます。

※BC社員にはすでに役割別評価別支給表を導入済み

賞与評価表の改定

現行制度

雇用形態	評価期間	賞与支給方法	評価表 (改定前)
社員 ステージB	年間評価	評価別	上期固定（一律）下期5段階
			下期5段階
社員 ステージC	半期評価	評価別	上期5段階
			下期5段階



改定後

雇用形態	評価期間	賞与支給方法	評価表 (改定後)
社員 ステージB	年間評価	役割別評価別	上期 一律
			下期 役割別による5段階
社員 ステージC	半期評価	役割別評価別	上期 役割別による5段階
			下期 役割別による5段階

5. 各雇用形態の支給表改定案

(1) 社員ステージBの賞与支給表改定について

【改定のポイント】

- ・雇用形態間の支給カ月のバランスの調整と支給カ月増を行う。（役割③のB評価水準で0.5カ月増）
- ・現行の評価別支給表から役割別評価別支給表への改定。

・現行のステージB賞与支給表

<12月賞与支給表>

支給カ月
一律
1.25

<6月賞与支給表 評価別支給表

評価	支給カ月	年間合計
S	3.45	4.70
A	3.15	4.40
B	2.75	4.00
C	2.35	3.60
D	2.05	3.30

【改定の考え方】

①支給カ月の引上げ

前回の賞与支給改定時の積み残しである雇用形態間の支給表のバランスの調整と支給カ月増とし、役割③のB評価水準で0.5カ月増を行います。

②役割別評価別支給

- ・個人成果給は二つのグレードで構成されているが、グレードにより任命される役割の範囲に違いはなく、目標設定のレベルは各人が担っている役割に応じて設定し評価を行うことから、賞与支給ヶ月については役割別にした支給表に改定します。
- ・年間評価であることから、12月支給賞与を一律1.5カ月とし、6月支給賞与を役割別評価別で支給カ月を設定します。

・新ステージB賞与支給表案

12月 一律支給表 単位：カ月

役割①	役割②	役割③	役割④
支給カ月 一律 1.5			

6月 役割別評価別支給表 単位：カ月

評価	役割①	役割②	役割③	役割④	評価ピッチ
S	3.90	3.80	3.70	3.70	0.3
A	3.60	3.50	3.40	3.40	0.4
B	3.20	3.10	3.00	3.00	0.4
C	2.80	2.70	2.60	2.60	0.3
D	2.50	2.40	2.30	2.30	0.3
役割ピッチ	0.1	0.1	0		

年間賞与合計 単位：カ月

評価	役割①	役割②	役割③	役割④	評価ピッチ
S	5.40	5.30	5.20	5.20	0.3
A	5.10	5.00	4.90	4.90	0.4
B	4.70	4.60	4.50	4.50	0.4
C	4.30	4.20	4.10	4.10	0.3
D	4.00	3.90	3.80	3.80	0.3
役割ピッチ	0.1	0.1	0		

(2) 社員ステージCの賞与支給表改定について

【改定のポイント】

- ・雇用形態間の支給カ月のバランスの調整と支給カ月増を行う。(役割②のB評価水準で0.1カ月増)
- ・現行の評価別支給表から役割別評価別支給表への改定

・現行の社員ステージC賞与支給表

■社員ステージC-およびステージC

<12月および6月賞与支給表>

評価	12月賞与 支給カ月	6月賞与 支給カ月	年間合計 支給カ月
S	1.95	2.75	4.70
A	1.75	2.55	4.30
B	1.55	2.35	3.90
C	1.35	2.15	3.50
D	1.15	1.95	3.10

【改定の考え方】

①支給カ月の引上げ

2019年の賞与支給改定時の積み残しである雇用形態間の支給表のバランスの調整と支給カ月増とし、役割②のB評価水準で0.1カ月増を行います。

②役割別評価別支給

・個人成果給は二つのグレードで構成されているが、グレードにより任命される役割の範囲に違いはなく、目標設定のレベルは各人が担っている役割に応じて設定し評価を行うことから、賞与支給ヶ月については役割別にした支給表に改定。半期評価であることから、12月・6月賞与で役割別評価別の支給カ月表を設定します。



・新社員ステージC賞与支給表

12月 役割別評価別支給表

単位：カ月

評価	役割①	役割②	役割③	評価 ピッチ
S	2.05	2.00	2.00	0.20
A	1.85	1.80	1.80	0.20
B	1.65	1.60	1.60	0.20
C	1.45	1.40	1.40	0.20
D	1.25	1.20	1.20	0.20

役割ピッチ 0.05 0

6月 役割別評価別支給表

単位：カ月

評価	役割①	役割②	役割③	評価 ピッチ
S	2.85	2.80	2.80	0.20
A	2.65	2.60	2.60	0.20
B	2.45	2.40	2.40	0.20
C	2.25	2.20	2.20	0.20
D	2.05	2.00	2.00	0.20

役割ピッチ 0.05 0

年間賞与合計

単位：カ月

評価	役割①	役割②	役割③	評価 ピッチ
S	4.90	4.80	4.80	0.40
A	4.50	4.40	4.40	0.40
B	4.10	4.00	4.00	0.40
C	3.70	3.60	3.60	0.40
D	3.30	3.20	3.20	0.40

役割ピッチ 0.10 0.00

(3)BC社員ステージCの賞与支給表改定について

【改定のポイント】

- ・雇用形態間の支給力月のバランスの調整と支給力月増を行う。(役割④のB評価水準で0.1カ月増)
- ・最下位の役割⑤を役割④水準に改定します。

【改定の考え方】

- ・2019年の賞与支給改定時の積み残しである雇用形態間の支給表のバランスの調整と支給力月増とし、役割④のB評価水準で0.1カ月増を行います。
- ・2023年度のBC社員制度導入時に他の雇用形態に先行して役割別評価別評価表を導入をしました。その際に、要保護勤務者に相当する役割⑤の支給力月水準を基本となる役割④より低い水準で設定をしていました。今回、社員の賞与制度の要保護者勤務に相当する役割給の設定を役割給及び支給力月両方で差を設定することになるため、社員制度と同様の設定に改定をします。

BC社員ステージC支給表 (現行)

12月 役割別評価別						単位：カ月
評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	
S	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90	0.2
A	1.90	1.85	1.80	1.75	1.70	0.2
B	1.70	1.65	1.60	1.55	1.50	
C	1.50	1.45	1.40	1.35	1.30	0.2
D	1.30	1.25	1.20	1.15	1.10	0.2
	0.05	0.05	0.05	0.05		

6月 役割別評価別支給						単位：カ月
評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	
S	2.95	2.85	2.80	2.75	2.70	0.2
A	2.75	2.65	2.60	2.55	2.50	0.2
B	2.55	2.45	2.40	2.35	2.30	
C	2.35	2.25	2.20	2.15	2.10	0.2
D	2.15	2.05	2.00	1.95	1.90	0.2
	0.1	0.05	0.05	0.05		

12月+6月合計						単位：カ月
	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	
S	5.05	4.90	4.80	4.70	4.60	0.4
A	4.65	4.50	4.40	4.30	4.20	0.4
B	4.25	4.10	4.00	3.90	3.80	
C	3.85	3.70	3.60	3.50	3.40	0.4
D	3.45	3.30	3.20	3.10	3.00	0.4
	0.15	0.1	0.1	0.05		



BC社員ステージC支給表 (改定)

12月 役割別評価別						単位：カ月
評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	
S	2.15	2.10	2.05	2.00	2.00	0.2
A	1.95	1.90	1.85	1.80	1.80	0.2
B	1.75	1.70	1.65	1.60	1.60	
C	1.55	1.50	1.45	1.40	1.40	0.2
D	1.35	1.30	1.25	1.20	1.20	0.2
	0.05	0.05	0.05	0		

6月 役割別評価別支給						単位：カ月
評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	
S	3.00	2.90	2.85	2.80	2.80	0.2
A	2.80	2.70	2.65	2.60	2.60	0.2
B	2.60	2.50	2.45	2.40	2.40	
C	2.40	2.30	2.25	2.20	2.20	0.2
D	2.20	2.10	2.05	2.00	2.00	0.2
	0.1	0.05	0.05	0		

12月+6月合計						単位：カ月
	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	
S	5.15	5.00	4.90	4.80	4.80	0.4
A	4.75	4.60	4.50	4.40	4.40	0.4
B	4.35	4.20	4.10	4.00	4.00	
C	3.95	3.80	3.70	3.60	3.60	0.4
D	3.55	3.40	3.30	3.20	3.20	0.4
	0.15	0.1	0.1	0		

(4)メイト社員及びBCメイト社員の賞与支給表改定について

【改定のポイント】

- ・年間支給カ月0.3カ月増をします。

改定の考え方

月給者の目指すべき年間賞与支給カ月水準3カ月を目指すことは、IMHの実務を担うメイト社員とBCメイト社員にとって安心感と働くモチベーションに繋がります。営業利益の向上や業務効率の改善が進んでいることから、メイト社員の賞与水準年間0.3カ月の引き上げを行います。

■メイト社員 (現行)

<12月および6月賞与支給表>

評価	12月賞与 支給カ月	6月賞与 支給カ月	年間合計 支給カ月
S	1.80	1.80	3.60
A	1.60	1.60	3.20
B	1.35	1.35	2.70
C	1.10	1.10	2.20
D	0.90	0.90	1.80



■メイト社員 (改定)

<12月および6月賞与支給表>

評価	12月賞与 支給カ月	6月賞与 支給カ月	年間合計 支給カ月
S	1.95	1.95	3.90
A	1.75	1.75	3.50
B	1.50	1.50	3.00
C	1.25	1.25	2.50
D	1.05	1.05	2.10

■BCメイト社員

<12月および6月賞与支給表>

評価/職務	支給カ月		
	ゾーン1 (一般)	ゾーン2 (副店長・ BS)	ゾーン3 (店長)
S	1.65	1.75	1.85
A	1.5	1.55	1.60
B	1.35	1.35	1.35
C	1.25	1.20	1.15
D	1.05	0.95	0.85

評価/ 職務	年間合計 支給カ月		
	ゾーン1 (一般)	ゾーン2 (副店 長・BS)	ゾーン3 (店長)
S	3.30	3.50	3.70
A	3.00	3.10	3.20
B	2.70	2.70	2.70
C	2.50	2.40	2.30
D	2.10	1.90	1.70



■BCメイト社員

<12月および6月賞与 支給表>

評価/職務	支給カ月		
	ゾーン1 (一般)	ゾーン2 (副店長・ BS)	ゾーン3 (店長)
S	1.80	1.90	2.00
A	1.65	1.70	1.75
B	1.50	1.50	1.50
C	1.40	1.35	1.30
D	1.20	1.10	1.00

評価/ 職務	年間合計 支給カ月		
	ゾーン1 (一般)	ゾーン2 (副店 長・BS)	ゾーン3 (店長)
S	3.60	3.80	4.00
A	3.30	3.40	3.50
B	3.00	3.00	3.00
C	2.80	2.70	2.60
D	2.40	2.20	2.00

(5)エルダースタッフの賞与支給表改定について

【改定のポイント】

- ・雇用形態間の支給カ月増を行う。
- ・2025年度の期待役割の改定と併せて賞与水準も改定します。

改定の考え方

2025年度からエルダースタッフの期待役割を改定し、成果発揮を期待していくこととしました。評価制度などについての今後の課題はありますが、IMHの賞与制度のある雇用形態の全体の引上げをする中で、安心感と働くモチベーションに繋がります。エルダー社員の賞与水準年間0.2カ月の引き上げを行います。

■エルダースタッフ				
<賞与支給表>				
	12月	6月	年間合計	支給カ月
支給カ月	1.00	1.00		2.00



■エルダースタッフ				
<賞与支給表>				
	12月	6月	年間合計	支給カ月
支給カ月	1.10	1.10		2.20

(6)スケジュール

6月16日
支部執行委員会

2025年6月19日
本部執行委員会

2025年6月19日・20日
支部評議員会

2025年6月23日～7月2日
メンバーズVOICE

2025年7月上旬
支部大会

2025年7月上旬
労使協議会

参考資料①：現行の賞与支給表

【賞与支給表】

■ステージC

評価	12月	6月
S	1.95	2.75
A	1.75	2.55
B	1.55	2.35
C	1.35	2.15
D	1.15	1.95

■ステージB

評価	12月	6月
S	1.25	3.45
A		3.15
B		2.75
C		2.35
D		2.05

■メイト社員

評価	12月	6月
S	1.8	1.8
A	1.6	1.6
B	1.35	1.35
C	1.1	1.1
D	0.9	0.9

■BC社員ステージC

評価	役割①		役割②		役割③		役割④		役割⑤	
	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月
S	2.10	2.95	2.05	2.85	2.00	2.80	1.95	2.75	1.90	2.70
A	1.90	2.75	1.85	2.65	1.80	2.60	1.75	2.55	1.70	2.50
B	1.70	2.55	1.65	2.45	1.60	2.40	1.55	2.35	1.50	2.30
C	1.50	2.35	1.45	2.25	1.40	2.20	1.35	2.15	1.30	2.10
D	1.30	2.15	1.25	2.05	1.20	2.00	1.15	1.95	1.10	1.90

■BC×イト社員

評価/職務	支給カ月（12月・6月）		
	ゾーン1（一般）	ゾーン（副店長・BS）	ゾーン3（店長）
S	1.65	1.75	1.85
A	1.5	1.55	1.6
B	1.35	1.35	1.35
C	1.25	1.2	1.15
D	1.05	0.95	0.85

■エルダースタッフⅢ

支給ヶ月（12月・6月）
1.00

【業績評価指標】

毎年、第一四半期中に労使で協議します。

下記両面の指標を総合的に勘案します。

①定量面の指標

②定性面の指標

参考資料②：2025年度業績評価指標と評価分布について

(1) 2025年度賞与交渉について

2025年12月と2026年6月賞与交渉については、「支給表に基づいた半期交渉」とします。また、その際は下記の業績評価指標を用いて賞与交渉を行います。

(2) 2025年度業績評価指標 について

①定量的指標：営業利益(前年比・予算比)

②定性的指標：アクションプラン進捗度・グループ連結営業利益の状況

- ・ 大幅な環境変化があった場合は、別途労使交渉を行います。その場合、企業環境・業績に対応した水準の確保を図ります。その中で、企業環境・業績が想定以上となった場合においては、積極的な水準の向上を目指します。
- ・ 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。

(3) 評価分布

賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき要求をします。また、評価結果については適正に運用されているかを別途確認もしています。

要求の際に、評価分布は下記の通り要求をしています。これは、全体の評価の平均を見たときにB評価以上となるように評価となることを意味します。つまり、C評価1名いればA評価が1名いることとなります。あくまでも平均B評価以上ですので、それ以上となる可能性もあります。

平均B評価以上の分布とする