

社外秘

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部

2025年12月賞与議案書(案)



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

今回の議案書では、**2025年12月賞与要求について**ご説明します。
動画視聴及びFormsアンケートのメンバーズVOICEをおこないます。
視聴方法や確認方法は、以下の通りですのでご確認ください。

【限定メンバーズ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10月25日～11月6日**

- ①動画配信メンバーズVOICE・・・組合HPから説明動画をご覧ください。
組合HPへのリンクは下記より
[2025年12賞与限定メンバーズVOICE - 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 | 三越伊勢丹グループ労働組合](#)
- ②議案書・・・会社PCの貸与がある方はPDFデータを組合HPからダウンロードしてください。
- ③Formsアンケート・・・**Formsアンケートで出欠確認とします**ので**必ずご回答ください**。
リンクアドレスは下記
<https://forms.office.com/r/cCfXPRzcEc>

組合HP



【2025年10月～11月開催】 2025年
12月賞与要求議案書案 限定メンバーズVOICE出欠確認Formsアンケート



今回の主な内容

I. 2025年12月賞与について（案）【審議決定事項】

組合HPで議案書説明動画を配信していますので、
お手元に本資料をご用意頂きご視聴ください。

The screenshot shows the homepage of the Isetan Mitsukoshi Group Labor Union. At the top, there is a navigation bar with the union's name and links for 'トップページ', '組合本部', '所属支部', '三越伊勢丹グループ共済会', and 'ログアウト'. Below this is a secondary menu with '所属トップ', '本部・支部', '申請・サポート', and 'お問合せ・相談'. The main content area features a large video player with the title '目標設定面談' and subtitle '評価の重要性と具体的な運用について'. To the left of the video is a 'お知らせ' (Notice) section with a date of 2025.09.19. To the right is a '広報誌' (Publicity Magazine) section with a date of 2025.09.25 and a link to '【広報誌】ボウリング大会予選会結果'. Below the video player is a search bar with the text 'お探しの情報は見つかりましたか？キーワードを入力して探してみましょう。' and a search button. At the bottom of the page, there is a section for '三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部' and a 'ページの上に戻る' (Return to top of page) button.

※組合HPが新しくなりパスワードが変更しております。
詳細は以下の通りです。



労働組合ホームページ

<http://www.imgu.or.jp/>

ユーザー名：従業員コード10桁

パスワード：生年月日(西暦)8桁



労働組合 LINE@



【審議決定事項】

I. 2025年12月賞与について

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

1. 取り巻く環境

① 2025年度第1四半期の三越伊勢丹グループの状況

(1) 三越伊勢丹HDS第1四半期動向

・国内顧客売上高は、“識別顧客”を中心に想定を上回る増収です。国内顧客が堅調であったものの、海外顧客の売上高が約150億、前年に対して減少いたしました。また、昨年4月から6月に営業終了した中国事業などの売上減も影響しております。

販売管理費は、計画を上回る経費コントロールを推進した結果、営業利益は156億円と年間計画780億円に対して順調に進捗しています。

総額の売上高は、売上総利益は前年差で35億減、販売管理費は前年差で3億減となり、結果として営業利益は前年差で32億減の156億円、経常利益は170億円となりました。

当期純利益は関係会社株式の売却による特別利益を計上したことで188億円となり、前年を大きく上回る水準となっております。

(2) 国内主要百貨店総額売上高実績(店舗・各社別)

首都圏5店舗は前年比96%と減収となりましたが、国内顧客の売上高は3%増加し計画を上回る堅調な推移となっております。

地域主要5社は前年比94%の減収で、大型店を中心に海外顧客の売上減少が影響しております。

特に昨年度海外顧客の売上を伸ばした伊勢丹新宿本店、三越銀座店、岩田屋三越において前年差がマイナスとなりました。

表① グループ連結業績 第1四半期(4月~6月)

(億円)	1Q(4-6月) 実績	前年比	前年差
総額売上高	3,012	94.8%	▲166
売上高	1,241	95.8%	▲55
売上総利益	769	95.6%	▲35
販売管理費	613	99.5%	▲3
営業利益	156	82.9%	▲32
経常利益	170	80.5%	▲41
当期純利益	188	137.5%	+51

表② グループ連結販管費

(億円)	1Q(4-6月) 実績	前年増減	前年増減の内訳				
			当年増減				
			経費 構造改革	売上運動	戦略経費	物価影響	その他
人件費	218	▲0	▲8			+7	
宣伝費	19	+1	▲0				+1
地代家賃	75	▲5	▲6	▲0			
業務委託費	69	▲3	▲0				▲3
減価償却費	57	+1	▲0		+0		+1
水光熱費	20	▲0	▲1			+1	
その他	151	+3	▲2	▲1		+1	+5
合計	613	▲3	▲17	▲1	+0	+8	+4

表③ 国内主要百貨店総額売上高実績

(億円)	総額 売上高	前年比	前年差	総売上※	(億円)	総額 売上高	前年比	前年差	総売上※
伊勢丹新宿本店	972	95.2%	▲48	980	札幌丸井三越	136	96.1%	▲5	147
三越日本橋本店	393	99.0%	▲3	421	仙台三越	58	94.1%	▲3	59
三越銀座店	291	95.7%	▲12	316	名古屋三越	141	92.9%	▲10	200
伊勢丹立川店	74	97.1%	▲2	75	新潟三越伊勢丹	80	98.9%	▲0	81
伊勢丹浦和店	83	95.8%	▲3	84	岩田屋三越	302	91.1%	▲29	311
三越伊勢丹計	1,815	96.2%	▲71	1,879	地域主要5社計	718	93.5%	▲50	800

※表①②③は第3四半期決算資料より引用

②三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズの状況

1)三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズの4月～8月までの業績

①売上

8月までの累計で、19億28百万円です。予算比88.6%と下回りました。前年比は111.8%と上回っています。

②販売管理費

8月までの実績で11億13百万円です。予算比95.1%、前年比%113.7%となりました。

③営業利益

8月までの累計は約▲3百万円です。予算差約▲5百万円と下回っています。前年差は約▲10百万円です。

2025年度4月～8月までの業績

2025年度実績(4月～8月)			
	実績 (単位:百万)	予算比 (単位:%)	前年比 (単位:%)
①売上	1,928	88.6%	111.8%
営業総利益	1,110	94.7%	112.6%
②販売管理費	1,113	95.1%	113.7%
③営業利益	▲3.4	—	—

2025年度予算 4月～8月 (単位:百万)	2025年度予算 (単位:百万)
2,176	5,800
1,172	3,048
1,170	2,839
1.5	209

③IMH業績推移とプロジェクトとKPIマネジメントについて ※引用：IMH2025年度方針説明資料より

7月に発信された年度方針ではMISSIONを「人の力で高感度上質サービスを提供し、科学的手法で効率化を図り、クライアントの成長を加速させる」としており、それを達成するためのPJTとKPIマネジメントについて発信されました。

2025年度の下期では、いかに営業利益の予算・前年に対して、年間目標に近づけるかが重要になります。その為にも、アクションプランの為のプロジェクトとKPIマネジメントを遂行するかが確実な成果につながれる鍵となります。

IMH業績推移



3つのPJTをKPIマネジメントをしていく

VISION 人の力で中売の進化をリード

MISSION 人の力で高感度上質サービスを提供し、科学的手法で効率化を図りクライアントの成長を加速させる MIからの移住者を活用しスタッフフルタイム化の推進を機に、百貨店運営モデル改革を推進する

財務目標 2025年度 売上:5800億円 営業利益:2.1億円 営業利益率:3.6% (2030年度 売上:120億円 営業利益:6億円 営業利益率:5%)

提供価値 ② 時代をリードするコンテンツの提供

化粧品・派遣	派遣・請負	教育事業	労務厚生
内部: ミラー事業再構築でMIの化粧品事業に寄与	内部: オペレーション改革でMIの生産性向上に寄与	内部: 基礎教育+αをMIに提供	内部: DX化&フロー改善
外部: プロ人材を獲得し化粧品立上げ支援事業着手	外部: 外部プロを活用した伴走型課題解決モデル	外部: 外部プロによる未来を見せる教育提供	

基盤 ① 人材戦略 (即戦力の外部プロ獲得と付加価値人材の育成) ③ ビジネスモデル改善 (マッチング精度向上 外部営業体制の確立) ④ 業務フロー確立 (全ての業務の型化 精緻なマニュアル化) ⑤ 収益管理体制構築 (業績管理システム 案件毎の収益管理)

サステナブル コンプライアンス遵守

マネジメント手法 ⑥ KPIマネジメントでPDCAをまわす (「ここから動かす、ひとりの力で」を日々の業務に落とし込む)

若手有志プロジェクト 全社のサステナ活動の浸透

企業理念推進プロジェクト 企業理念を日々の業務に落とし込む

「全社」「若手有志」「企業理念推進 = 全員参加」の3つのプロジェクトをKPIマネジメントしていく事で、確実な成果に繋げる

全社プロジェクト

経営の重要課題を解決するまでマージメントする

PJT	NO	大項目	担当部門	
①	8	スタッフフォロー(離職防止)体制	経営企画部	
	9	スタッフスキルの定着明確化	経営企画部	
	10	スタッフ獲得拡大	経営企画部	
	11	プロ人材活用(キャリアミー等)	経営企画部	
	12	外部営業強化(代行→人材育成)	経営企画部	
	13	米田三雄採用スタッフ活用フロー	経営企画部・人事部	
	14	事業別人事制度構築	経営企画部	
	15	新規採用ルート検討	経営企画部	
	16	固定社員制度	経営企画部	
	17	MI-GPT場面別活用	経営企画部	
	③	18	ホームページ改善	経営企画部
		19	ポータルシステム使い直し	経営企画部
		20	スタッフシステム活用による業務効率化	経営企画部
	②	21	統合会計システム活用による業務効率化	経営企画部・IT部
		1	営業業務フロー派遣・請負	人事部
		2	営業業務フロー化粧品	人事部
		3	営業業務フロー教育	人事部
4		業務フロー内の重複業務削減	人事部・経営企画部	
5		化粧品運営業務改善	人事部	
6		社会保険業務BPO検討	人事部	
④	7	労務厚生Gの業務環境・業務内容改善	人事部	
	⑤	22	原価・販管費	経営企画部
		23	業績管理・計上	経営企画部

2. 2025年12月賞与要求にあたっての考え方

【要求の考え方】

- ①2025年4月～8月までの業績は、売上と営業利益は予算を下回っており、営業利益については8月時点で赤字となっています。今年度は、上期前半がマイナス予算からスタートしていましたが、上期後半で営業利益が想定よりも伸びない状況となりました。これは、当初予定されていたグループ内部業務委託案件の減少などによる影響があります。
- ②上期業績見込みについては、百貨店の経費コントロールの影響はありながらも、グループ内部案件を中心に前年度売上を超える見込みで推移しています。IMH全体の売上では予算未達・前年比110%程度で、営業利益については、黒字になることを見込んでいます。
- ③アクションプランについては、7月に2025年度方針が発信されました。それを基に、事業戦略を進めるために必要なプロジェクトやKPIマネジメントを推進するための取組みが進んでいます。

上記①～③の実態を鑑みると、上期業績は厳しい予想であり、このままの推移で進むと、2025年度の営業利益目標2億900万円達成は容易ではないと捉えている一方で、年間予算の下方修正はしないものと考えています。しかし、もともとの上期と下期の営業利益の予算配分の比重は下期が重くなっている点を加味しても、年間の目標達成には上期業績以上の積み上げが求められます。今後も百貨店関連の派遣・請負事業やアルバイト採用代行業業に関しては、店舗単位での業績などの影響により、経費コントロールの対象として、各事業への影響も懸念されることから、より一層の外部案件への取組みの促進が業績の積み上げとして重要となります。

以上を踏まえて、2025年12月賞与については、ベースとなる賞与支給表通りを要求いたします。

【2026年6月賞与に向けて】

現在、プロジェクトを中心に業務改善が進んでいます。また、人材ビジネス業界では、人材・人手不足である状況は継続する予想であり、外部案件については需要があることが見込まれます。その外部案件に対して、人材プールを形成しアジャストすることができれば、自ずと結果につながると考えます。メンバーひとりひとりの働き方を改善しながら、会社の成長繋げることが、2026年6月賞与要求にも繋がります。

3. 2025年12月賞与要求について

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

ポイント

- 2025年度上期の企業業績を踏まえ、ベースとなる賞与支給表の通り要求をします。
- 2025年12月賞与より、2025年7月に労使合意をした「新賞与支給表」が適用されます。

直近の業績推移と賞与支給水準（B評価時）

(単位：百万)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
	実績	実績	実績	実績	予算
売上	3,606	3,144	3,549	4,457	5,800
営業利益	▲24	87	89	181	209

(単位：ヵ月)

交渉方法	都度交渉		都度交渉		都度交渉		半期交渉		半期交渉	
	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月
支給ヵ月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月
ステージB	1.00	1.50	1.25	1.65	1.25	2.20	1.25	2.75	今回要求	次回要求
ステージC/C-t	1.10	1.40	1.25	1.55	1.45	2.00	1.55	2.35		
BC-C					1.45	2.00	1.55	2.35		
メイト	1.05	1.25	1.15	1.3	1.30	1.30	1.35	1.35		
BCメイト	1.00	1.00	1.15	1.3	1.30	1.30	1.35	1.35		
エルダースタッフ	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		

- 2020年度に賞与交渉に関するグループガイドラインが策定されたことを受け、IMHでは、2021年度より、ベースとなる支給表を基にした半期交渉を行ってきました。
- 半期交渉においては、業績評価指標を「営業利益（予算比・前年比）」に設定し、アクションプランの進捗など定性的な要素も含め総合的に判断し、賞与を要求します。

(1) 社員

1) 社員ステージB

① 支給表要求

12月	一律支給表				単位：カ月
	役割①	役割②	役割③	役割④	
支給力月 一律 1.5					

2) 社員ステージC 及び C-t

① 賞与評価要求

賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき以下の通り要求します。
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することを要求します。

平均B評価以上の分布とする

② 支給表要求

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
S	2.05	2.00	2.00
A	1.85	1.80	1.80
B	1.65	1.60	1.60
C	1.45	1.40	1.40
D	1.25	1.20	1.20

3) 支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

- ・2025年12月賞与⇒2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し引き続き支給当日在籍している者。
- 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

○基準日

- ・2025年12月賞与⇒本給、階層は2025年9月30日現在とする。
- ※2025年4月1日から2025年12月1日までにエルダースタッフとして再雇用された者はエルダースタッフとしての賞与を支給する。

○2025年12月賞与支給方法

- ・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給カ月
 - ・期間中に欠勤・休職のある者⇒(本給×支給カ月) × {(所定労働分数－不就労分数)/ 所定労働分数}
- ※欠勤の算定期間は、2025年12月賞与は2025年4月1日から2025年9月30日までとする。
- ※期中に入社した者で期間中に欠勤・休職のないものは、0.5カ月を下回らないこととする。
- ※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。
- ※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

○賞与支給予定日

2025年12月5日(金)

(2) BC社員

1)BC社員ステージC

①賞与評価要求

賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき以下の通り要求します。
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することを要求します。

平均 B 評価以上の分布とする

②支給表要求

12月 役割別評価別

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
A	1.95	1.90	1.85	1.80	1.80
B	1.75	1.70	1.65	1.60	1.60
C	1.55	1.50	1.45	1.40	1.40
D	1.35	1.30	1.25	1.20	1.20

③支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

・2025年12月賞与⇒2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し引き続き支給当日在籍している者。
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

○基準日

・2025年12月賞与⇒本給、階層は2025年9月30日現在とする。
※2025年4月1日から2025年12月1日までにエルダースタッフとして再雇用された者はエルダースタッフとしての賞与を支給する。

○2025年12月賞与支給方法

・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給カ月
・期間中に欠勤・休職のある者⇒本給×支給カ月×{(所定労働分数－不就労分数)/所定労働分数}
※欠勤の算定期間は、2025年12月賞与は2025年4月1日から2025年9月30日までとする。
※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。
※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

○賞与支給予定日

2025年12月5日(金)

(3) メイト社員

1)メイト社員

①賞与評価要求

賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき以下の通り要求します。
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することを要求します。

平均 B 評価以上の分布とする

②支給表要求

<12月賞与支給表>

評価	12月賞与 支給ヵ月
S	1.95
A	1.75
B	1.50
C	1.25
D	1.05

※2025年10月1日入社 of メイト社員の2025年12月初回賞与は、0.50ヵ月とします。

③支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

・2025年12月賞与⇒2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し引き続き支給
当日在籍している者。

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

○基準日

・2025年12月賞与⇒本給は2025年9月30日現在とする。

ただし、2025年10月1日入社者・雇用転換者は10月1日現在とする。

※2025年4月1日から2025年12月1日までにエルダースタッフとして再雇用された者は、エルダースタッフ
としての賞与を支給する。

○2025年12月賞与支給方法

・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給ヵ月

・期間中に欠勤、休職のある者⇒本給×支給ヵ月×{(所定労働分数-不労分数)/所定労働分数}

※欠勤の算定期間は、2025年12月賞与は2025年4月1日から2025年9月30日までとする。

※期中に入社した者で期間中に欠勤・休職のないものは、0.5ヵ月を下回らないこととする。

※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。

※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

○賞与支給予定日

2025年12月5日(金)

(4) BCメイト社員

1) BCメイト社員

①賞与評価要求

賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき以下の通り要求します。
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することを要求します。

平均B評価以上の分布とする

②支給表要求

<12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

※2025年10月1日入社 of BCメイト社員の2025年12月の
初回賞与は、0.50ヵ月とします。

③支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

・2025年12月賞与⇒2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し引き続き支給
当日在籍している者。
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

○基準日

・2025年12月賞与⇒本給は2025年9月30日現在とする。
ただし、2025年10月1日入社者・雇用転換者は10月1日現在とする。
※2025年4月1日から2025年12月1日までにエルダースタッフとして再雇用された者は、
エルダースタッフとしての賞与を支給する。

○2025年6月賞与支給方法

・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給カ月
・期間中に欠勤、休職のある者⇒本給×支給カ月×{(所定労働分数-不労分数)/所定労働分数}
※欠勤の算定期間は、2025年12月賞与は2025年4月1日から2025年9月30日までとする。
※期中に入社した者で期間中に欠勤・休職のないものは、0.5ヵ月を下回らないこととする。
※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。
※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

○賞与支給予定日

2025年12月5日(金)

(5) エルダースタッフ

1)エルダースタッフ

①賞与要求

1.1カ月

※2025年10月1日入社のエルダースタッフの
2025年12月の初回賞与は、0.50カ月とします。

②支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

・2025年12月賞与⇒2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し引き続き支給当日在籍している者。
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

○基準日

・2025年12月賞与
本給は2025年12月1日現在とする。なお、2025年4月1日から2025年12月1日までにエルダースタッフ
として再雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

○2025年12月賞与支給方法

- ・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給ヵ月
(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)
- ・期間中に欠勤、休職のある者⇒本給×支給ヵ月×{(所定労働分数－不就労分数)/ 所定労働分数}
(時給制：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。)

※欠勤の算定期間は、2025年12月賞与は2025年4月1日から2025年9月30日までとする。
※期中に入社した者で期間中に欠勤・休職のないものは、0.5カ月を下回らないこととする。
※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。
※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

○賞与支給予定日

2025年12月5日(金)

4. スケジュール

日程	協議・会議
10月21日（火）	支部評議員会
10月25日（土）～11月6日（木）	限定メンバーズVOICE（リモート・動画）
11月7日（金）	支部評議員会
11月下旬予定	労使協議会
12月5日（金）	妥結内容に基づき支給

参考① 2025年度賞与交渉について

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

(1) 賞与交渉方針

賞与要求については半期交渉を前提とし、以下のフローに基づき要求を行う。

- ① 2025年度の賞与支給額の決定に使用する「業績評価指標」は第1四半期を目途に協議・決定する。
- ② 2025年度賞与（2025年12月・2026年6月）は、2025年度の支給表をベースに業績結果及び業績評価指標を踏まえ、12月賞与は2025年10月、6月賞与は2026年4月を目途に要求を行う。

(2) 2025年度賞与の考え方

2025年度賞与交渉については、IMH業績の3年連続の黒字化が見込まれ、次年度以降も、安定的な黒字経営が見込まれることから、賞与交渉方針にもとづいた制度上の「支給表に基づいた半期交渉」での賞与交渉を行います。

半期交渉について
 半期要求では制度上の支給表をベースにしながら、期初に審議決定した業績評価指標を踏まえ、半期ごとに賞与支給水準を確認・交渉・要求を行います。

(3) 賞与支給フロー

参考：賞与交渉フロー(半期要求)

以下のスケジュールを目安に会社と賞与協議を行います。

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 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VOICE				春の交渉メンバーズVOICE	
6月賞与メンバーズVOICE											

参考② 2025年度業績評価指標について

(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。

参考③ 2025年12月賞与支給水準（B評価時）

各雇用形態の新賞与支給表におけるB評価時の水準

2025年12月賞与要求水準		
雇用形態	評価	支給カ月
社員ステージB	(一律)	1.5
社員ステージC	(役割② B評価時)	1.6
BC社員ステージC	(役割④ B評価時)	1.6
メイト社員	(B評価時)	1.5
BCメイト社員	(B評価時)	1.5
エルダースタッフ	(一律)	1.1