

2025年12月賞与要求について 終結報告

11月10日 (月) IMBS 労使協議会を開催し、2025年12月賞与要求をおこないました。会社からは、即日に要求内容通りに回答をいただき、終結しました。

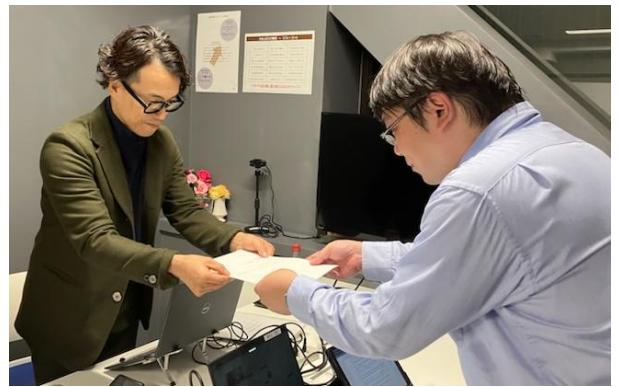
今回のユニオンレターでは、『妥結までの状況』『労使協議会のコメント』『2025年度 IMBS業績(第2四半期)』『メンバーズVOICEでのご質問』をご報告します。

<労使協議会の様子>



今回より執行委員がリモートにて参加しています。

<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12月賞与 85.3%

(2025年6月賞与 69.5%・2024年12月賞与 68.7%)

一部地域や所沢でのリアルVOICEもありましたが、動画配信中心にメンバーズVOICEをおこないました。

今回は、組合役員・職場委員から動画視聴確認を細かくさせていただき、多くのメンバーに動画視聴をしてもらいました。

お忙しい中、休憩時間などを使ってのご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
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

本日はありがとうございます。

メンバー全員による「全員営業」の賜物として、上期業績、年度計画の進捗は順調で、営業利益も予算を上回る状況です。

これは、グループの物流費効率化を進めるとともに、外販を中心とした営業利益獲得という二足のわらじが順調に進んでいることを意味しています。

組織の縦割りを越えた交差配置は、10月に厚木センターから所沢第二センターへ移転したIBO（伊勢丹ビューティーオンライン）から始まり、全社レベルの高い意識で臨んでいただきました。

また、全国拠点をみても目に見えた嬉しい変化というものがあると考えています。

- ① メイン業務の壁を超えて、各地域の業務センターとセンター間のコミュニケーション、同じ建物内での各担当の枠を超えたコミュニケーションなど、みんなが助け合いピンチを乗り越えていることは、まさに全員営業が目に見えて形を変えてきて、組織の強靭さが増したという実感があります。
- ② 組合のメンバーズVOICE 85.3%という視聴率も、内部でのご努力もあったと思いますが本当に良くなっていて、目に見えた変化の二つ目ととらえています。
- ③ 営業利益の目標に対する捉え方の変化があります。昨年までの状況では「営業利益目標が高すぎるのではないか」との声が期初に上がっていましたが、現在では2027年5億、2030年10億に向けて全社で達成していこうという気構えが明らかに変わっていると感じています。

会社、組合が手を携えて高い目標にチャレンジしていこうという、一枚岩になっている変化になっていると思っています。

上期の業績を受けて来年3月末までに、定量面で高い業績達成と、定性面での高いアクションプランの遂行度という、2つの高い成果を持って、来年6月に会社・個人の納得性のある賞与協議ができるように、全社一丸となってがんばって参りたいと思っています。

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。

今回のメンバーズVOICEでは、12月賞与要求及び、通年協議の中間報告をおこない、組合役員と職場委員の呼びかけのおかげで参加率が85.3%となり、様々な意見を頂くことができました。

参加率については、10月にユニオンスクールを開催し、組合役員及び職場委員と組合の現場活動やVOICE出席の重要性について話し合いをしたことによるものだと思っています。

2025年12月賞与については、現状の環境や業績を踏まえて、制度通りの基本賞与を要求することから、意見・質問はありませんでした。

通年協議の中間報告では、今年度審議する『ネクストキャリア制度』及び『社員賞与制度の評価差改定』、今後議論を進めていく『エルダー社員の人事賃金制度・地域給の課題』に対する、意見・質問を頂くことができ、それを基に労使協議をおこなっていきたいと思っています。

2025年度の業績は、2027年度の営業利益5億円を目指す中期計画の初年度となり、今後の賞与制度改定に向けて着実に営業利益を達成することが必須であると捉えています。

そのためにも、会社の重点取組である『グループ内物流の効率化』『グループ外収益の拡大』に向けては、IMBSアクションプラン及びマネージャー単位のアクションプラン、それに紐づくメンバー個人の成果目標の達成が重要であり、組合としては面談の実施確認や職場環境改善などを積極的におこなうための現場活動を強化していきます。

意見の吸い上げやフィードバックの仕方については、組合役員・職場委員とユニオンスクールで話し合いをおこなってきましたので、メンバーの意見をまとめて会社に伝えることにより改善が進み、そのフィードバックや必要な情報をメンバーに伝えて理解が深まるような活動を進めていきたいと思っています。

2025年度 IMBS 業績

議案書にて2025年4月～8月までの業績を載せていましたが、現在は9月までの業績が出て、第2四半期までの業績が確定しましたので、掲載します。

予算比、前年比ともに順調に推移しています。

IMBS2025年度 第2四半期までの業績（2025年4月～9月）

（単位：百万円）

	実績	予算比	予算差	前年比
①売上高（②+③+④）	10,499	95.6%	▲487	98.6%
②店舗業務部	3,785			
③センター業務部	5,459			
④センター業務部(営業担当)	1,255			
⑤売上原価	10,190	95.3%	▲506	98.0%
⑥売上総利益（①-⑤）	309	106.7%	19	122.5%
⑦その他営業収益	246	100.0%	0	97.5%
⑧営業総利益（⑥+⑦）	555	103.6%	19	110.0%
⑨販管費	276	93.1%	▲20	90.6%
⑩営業利益（⑧-⑨）	279	116.7%	40	139.6%

三越伊勢丹ホールディングスのHP（株主・投資家情報→IR最新情報→決算説明資料）上では、グループ各社の第2四半期（中間期）決算も確認できますので、ぜひご覧ください。

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、今回は中間報告の内容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。（掲載の都合上、複数頂いた内容についてはまとめています。）

中間報告についてのQ&A

① ネクストキャリア制度導入

- ・ネクストキャリア制度が導入されると、会社が退職を勧められるのか
- ➔メンバーが自己のキャリアを中長期的に考えていく上で、選択肢の拡大が必要だと考え、制度導入していきますので、会社が個人に向けて制度を勧めることはありません。
- ・30代でもキャリアを考える時期だと思いますが、対象年齢が40～59歳までの理由はありますか。
- ➔社内のキャリアチェンジの時期や、転職市場における年齢の難易度等を鑑み、制度を構築してきたことから、40歳以降を対象としています。

② 賞与支給表 評価間の差の検討

- ・今回の改定で評価によって差を設けることには賛成ですが、できればもっと差をつけて欲しい
- ➔評価に対してのモチベーション向上の観点で、以前よりメンバーから意見があった賞与の評価差の改定について検討してきました。
- 評価差については、2027年度営業利益5億達成時の賞与制度改定を目指して、2026年度から賞与制度の検討をおこないますが、成果に応じてメリハリある賞与にしていくことを考えていますので、引き続き検討していきます。

③ エルダー社員の人事賃金制度・地域給の課題について

- ・エルダーの時給制は、地域によって最低賃金付近で働いている状況なので、全ての地域で最低賃金を上回時給にして欲しい。
- ➔設定当初は最低賃金を上回った金額で設定をしていましたが、年々地域別最低賃金が上昇する中で、最低賃金に追いつかれている現状です。
- 設定当初の考えを整理し、対応を検討します。
- ・60歳以降は、役割がなくなることを理解しているが、現役と同じ働き方をしていることが見受けられたため、役割や業務内容などで賃金にメリハリをを付けることを検討して欲しい
- ・社員のときは全国一律の給与体系なのに、エルダー社員は地域別の給与体系になることから、首都圏以上に地域の給与差が大きい
- ➔現在ステージCや、プロスタッフ社員同様、エルダー社員には役割を付与していません。
- また、地域差については、転勤をおこなわなくなることから、地域の物価や最低賃金をもとに設定してきました。
- 今後の検討の中では、60歳以降の活躍の場や、柔軟に働くことができるような制度を検討していきます。

その他の意見

- ・プロパーとして、67歳以上で働けることを希望します。
- ・定年の年齢を引き上げてほしい。

④ その他

- ・エルダー社員の賞与評価はどのようにおこなわれていますか。
- ➔エルダー社員の賞与は、評価制度が入っていないことから、基本は全員が一律で1.0ヶ月となっています。
- 期間中の貢献度が高かったと上長が判断し、推薦書やレポートを提出し了承が得られた場合にS・Aの評価がつきます。
- ・社員ステージC賃金制度で、個人成果給上限に達していることから、上限を引き上げて欲しい
- ➔社員・プロスタッフ社員の賃金制度は、それぞれの雇用形態・ステージの賃金表が密接になっていることから、一つの雇用形態だけ対応することはできず、全体を考え改定をしなければいけません。
- ロードマップにも記載した通り、2030年に10億円の営業利益を達成したときに、本給改定を検討していきます。