

# 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部

## 2026年4月メンバーズ VOICE

労使通年協議はメンバーのみなさんから意見をいただきながら進めています。

**皆さん必ずリアル VOICE 参加か動画を視聴いただき、  
全メンバー対象のアンケートに回答をお願いします。**

### 1. VOICE 動画を労働組合 HP にてご覧ください

- ・組合 HP 内の三越伊勢丹ビジネス・サポートのページよりご確認ください
  - ・組合 HP ( <http://www.imgu.or.jp/> ) ≡ QR コードはこちら
- ログイン ID : 各人の個人コード 10 桁 ( 企業コード 2 桁 ( im ) + 社員コード 8 桁 )  
パスワード : im ( ともに半角英数 )



組合 HP

### 2. 動画視聴後、全メンバー対象アンケートの回答をお願いします

- ・ 記名式ですので、質問等ありましたら返信します
  - ・ 回答期間は を予定
- 動画ページに添付してある下記の URL をクリックし回答してください ↓ )
- URL : <https://forms.cloud.microsoft/r/yePEAA5Z6a>



視聴確認  
アンケート

スマートフォンで QR コードを読み取ってもアンケート回答可能です

4月28日に議案書を発送し、29日から VOICE 動画を労働組合 HP にて公開します。就業時間外にご確認下さい。

対象者 : IMBS 組合員 ( 出向者除く )

組合員は、VOICE 動画を見る or リアル VOICE にご参加ください。

アンケートの回答期限は **5月16日**までです。



いぐっちゃんは、毎週金曜日に組合 LINE で、『LINE でお知らせ 今週の imBSnews』をお伝えしています。ぜひ組合 LINE に登録をお願いします。登録方法は裏表紙をめくったところをご覧ください。



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組

## <三越伊勢丹ビジネス・サポート支部大会 議事日程>

- |               |         |
|---------------|---------|
| I. 支部大会運営委員紹介 | 支部執行委員長 |
| II. 資格審査報告    | 運営委員長   |
| III. 書記任命     | 議長      |
| IV. 開会宣言      | 議長      |
| V. 議事日程発表     | 運営委員長   |
| VI. 議題        | 支部執行委員長 |

### 第一号議案

- ・2026年6月賞与（案）
- ・2026年度賞与の業績評価指標（案）について

### 第二号議案

- ・フェロー社員の採用上限年齢撤廃について

- |            |         |
|------------|---------|
| VII. 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| VIII. 閉会宣言 | 議長      |

<日程> 2026年 5月18日（月）17:00～

<会場> 新宿H&Iビル1階

<出席者> 本部役員・監査委員・IMBS支部四役  
IMBS支部執行委員・IMBS支部大会代議員

## <目次>

I. 取り巻く環境.....	3
1. 三越伊勢丹グループの業績（第3四半期業績）.....	3
2. 三越伊勢丹・国内グループ百貨店別 業績.....	3
3. 三越伊勢丹ビジネス・サポートの動向.....	4
1) 2025年4月～2026年2月業績.....	4
2) IMBSの計画骨子.....	5
3) 営業活動（重点取り組み）.....	5
4) 2025年度アクションプラン（第3四半期終了時点）.....	6
II. 2026年6月賞与（案）.....	7
1) 6月支給賞与の仕組みについて.....	7
2) 2026年6月賞与要求.....	8
3) スケジュール.....	9
4) 具体的な賞与要求（案）について.....	10
1. 社員ステージB.....	10
2. 社員ステージC.....	11
3. プロスタッフ社員.....	12
4. エルダー社員.....	13
5. フェロー社員・エルダーフェロー.....	15
III. 2026年度賞与の業績評価指標（案）.....	16
1) 業績評価指標.....	16
IV. フェロー社員の採用上限年齢撤廃について.....	17
1) これまでの経緯.....	17
2) 課題.....	17
3) 改定案.....	17
V. 終わりに.....	18

## I. 取り巻く環境

## 1. 三越伊勢丹グループの業績（第3四半期業績）（単位：百万円）

	実績	前年差	前年比	2025年度 通期予測
総額売上高	960,634	▲17,987	98.2%	1,300,000
売上高	406,341	▲11,109	97.3%	554,000
売上総利益	249,650	▲5,323	97.9%	336,000
販管費	191,584	▲3,450	98.2%	248,000
営業利益	58,065	▲1,973	96.9%	78,000
純利益	51,267	4,788	110.3%	65,000

- ・営業利益は販管費コントロールなどにより、第3四半期では回復し、四半期単体で過去最高となりました。
- ・通期計画では、期初計画から総額売上高は150億円のマイナス、売上総利益は30億円のマイナスとなる中、販売管理費を期初計画から30億円見直し、営業利益780億円の期初計画を据え置いています。

## 2. 三越伊勢丹・国内グループ百貨店別 業績（単位：百万円）

	総額売上高	売上高前年差	営業利益	営業利益前年差
(株)三越伊勢丹	579,273	▲2,513	40,783	▲2,279
伊勢丹新宿本店	311,151	▲3,776		
三越日本橋本店	126,748	4,067		
三越銀座店	91,204	▲1,554		
伊勢丹立川店	23,614	▲378		
伊勢丹浦和店	26,555	▲871		
(株)札幌丸井三越	44,398	▲1,912	762	▲147
(株)函館丸井今井	4,059	▲360	▲4	▲59
(株)仙台三越	18,912	▲872	64	83
(株)名古屋三越	45,105	▲2,452	1,163	▲263
(株)静岡伊勢丹	10,804	▲503	98	▲51
(株)新潟三越伊勢丹	25,838	71	565	136
(株)広島三越	6,250	▲886	▲282	▲31
(株)高松三越	16,388	▲737	282	88
(株)松山三越	3,128	▲423	▲170	27
(株)岩田屋三越	98,851	▲2,121	4,177	▲781
(株)エムアイカード	26,711	806	5,472	▲329
(株)三越伊勢丹システム・ソリューションズ	9,986	248	540	▲101
(株)三越伊勢丹ヒューマンソリューションズ	3,445	190	11	▲87
(株)三越伊勢丹プロパティデザイン	12,271	▲5,102	171	▲20
(株)三越伊勢丹ニッコウトラベル	6,268	237	219	▲36
(株)三越伊勢丹ビジネスサポート	17,339	▲419	413	102

### 3. 三越伊勢丹ビジネス・サポートの動向

#### 1) 2025年4月～2026年2月業績

(単位：百万円)

	実績	予算比	予算差	前年比
① 売上高 (②+③+④)	20,118	95.3%	▲996	97.4%
② 店舗業務部	7,107			
③ センター業務部	10,668			
④ センター業務部 営業担当	2,343			
⑤ 売上原価	19,558	95.0%	▲1,023	97.0%
⑥ 売上総利益 (①-⑤)	560	105.1%	27	115.7%
⑦ その他営業収益	466	101.2%	6	98.7%
⑧ 営業総利益 (⑥+⑦)	1,026	103.3%	33	107.3%
⑨ 販管費	538	96.6%	▲19	96.6%
⑩ 営業利益 (⑧-⑨)	<b>487</b>	111.9%	52	122.4%

売上総利益は、内製化にともなう売上原価の抑制、営業担当の既存案件や新規案件、館内搬送業務の拡大等による外部収益拡大により、前年比・予算比ともに上回り推移しています。

販管費については、2025年度人件費（本社人件費）が、2025年1月に立てた予算から4月の人事異動を経て、出向者が想定より少なかった結果から前年比・予算比ともに下回って推移しています。しかし、2026年1月から、所沢センターの外販作業場にコンサルティング会社が入ったことにより、第3四半期業績から比較すると販管費が上昇したため、予算差は少なくなっています。

営業利益は、2月の段階で、上記などの結果から前年比・予算比ともに上回り推移していますが、3月の営業利益については、賞与の引当や、年度末の調整などでマイナスになる傾向があり、最終的には4.5億円前後の着地をみこんでいます。

## 2) IMBS の計画骨子

2025年7月に会社から、IMBSの持続的な成長に向け計画骨子についての発信がありました。

計画骨子では、中長期計画における第一の指標である「2027年度までに営業利益5億円の獲得」達成に向け、今後の成長に向けて道筋を描いたものであり、重点取り組みと、基盤取り組みが揚げられました。

計画の達成に向けては、「全員営業」「全員成長」を意識し、「個の組織で推進するためにステージBが方針を受け、アクションプランと役割分担を明確化し（「ステージB経営」）、「ステージCがそれぞれの役割を意識し、日々の業務の質を変化、進化するために（「ステージC運営」）」全員一丸となり役割を担っています。

計画骨子		取組	
重点取組	グループ内物流の効率化 個客業・まち化へのチャレンジ	③ 三越伊勢丹“まち化”戦略	個客業化 まち化 個客業化に向けたG各社のサービスを支える物流基盤構築 (まち化複合用途建物の運営、域内物流のコントロールなど)
		① 既存事業の“進化”戦略	グループ物流 各社戦略に適合した物流基盤構築 (重点企業：IMFS、センチュリー) 百貨店 館業 内製化・委託先コントロールを通じた、フロア、館、拠点間多能工化の定着、新規施策 (新中分類、2.8次など) 物流費の適正化
	グループ外収益の拡大 新領域へのチャレンジ	④ “DX”戦略	輸配送や倉庫作業の効率化による、人、時間、場所の創出
		② “連邦”戦略	百貨店 店舗 百貨店取組先への物流お困りごと解決を起点とした物流サービスのマネタイズ化 (商品搬入・回収、用度管理、梱包 等) 物流センター 同業他社へのギフト共配のさらなる拡大。全国拠点を活かした物流業務受託 (同業他社センターレス支援によるマネタイズ化等) EC外販 「高難度 (複雑、繁閑) × 高単価 (カスタマイズ)」市場 (特に食関連) での差別化パッケージサービス確立
基盤取組	⑤ 事業構造改革	収支構造改革の継続と収益創造のスピード向上に資する管理会計の改定 (マネージャー単位での収益の見える化) 収支構造改革/“ステージB経営”の確立に向けた、収益管理体制 整備	
	⑥-I 人材戦略	少数全員精鋭化に向けた総合的な取組み実施 生涯CDPの推進/中長期要員計画策定/人事賃金制度改定/人材育成体系策定	
	⑥-II サステナビリティ	物流の観点から4つの重点取組推進 人と地域をつなぐ/持続可能な環境社会をつなぐ/グループガバナンスコミュニケーション	

## 3) 営業活動 (重点取り組み)

### (1) グループ内物流の効率化 (= 既存事業の物流最適化)

物流コストの削減は百貨店の仕入原価の抑制に繋がり、物流コスト削減額がそのまま店舗の営業利益として上積みされるため、店頭営業売上の営業利益率の改善に繋がります。そのため、コスト意識は各社・店舗の利益に直結するため最も重要な取り組みの1つになっています。

首都圏では、百貨店物流費の削減が主な目的で、4月からはMIオンラインの内製化、10月には「IBO (イセタンビューティオンライン:旧 meeco)」が厚木センターより第二所沢センターへ移管し、自社で業務、運営を担っています。移管することによって厚木センターを返却し、家賃や倉庫代などの固定費や、業務を運営するための業務委託費が大幅に改善されています。第二所沢センターでは、第四流通のメンバーを中心に業務を運営し、首都圏の各部署から支援メンバーを組み、日々の業務を遂行しています。

### (2) グループ外収益の拡大「連邦戦略を活用した外貨獲得 (マネタイズ)」

店舗業務部では、外部収益獲得を目的として各店舗へ着荷する配送品の館内搬送の取り組みを段階的に拡大しています。トラックドライバーがお買場へ直接配達していた配送品を着荷場で受け取り、館内のラストワンマイルをIMBSにて有償で担う取り組みです。また、館内搬送業務をIMBSが自ら内製化で担い、物流コスト抑制の働きへも展開を広げつつあります。既に実施している広島・松山に続き今年度は仙台・新潟でも着手しました。

館内搬送の取り組みは、我々が利益を獲得するだけでなく、物流業界2024年問題の課題解決にも繋がっています。トラックが一時に停滞する時間の短縮や荷役時間の短縮は、ドライバーの働き方の見直しに繋がるだけでなく、百貨店や拠点の周辺環境配慮にも繋がる効果的な取り組みとなっています。

営業担当では、カタログギフトを中心とした新たなクライアントのEC物流を獲得し、第一所沢センターの伝票梱包担当メンバーを中心に営業担当や館内の交差支援を駆使し、荷受けから発送までの一連のプロセスを担っています。当日出荷対応などクライアントの高い要望や、複数の配送キャリアの出荷時間に対応するなどきめの細かい作業を日々奮闘し業務を行っています。

#### 4) 2025 年度アクションプラン（第 3 四半期終了時点）

<b>重点取組①既存事業の“進化”戦略【効率的な物流基盤の確立】</b>	
<p>1.「百貨店物流」の基盤整備</p> <p>(1)「首都圏 物流拠点」の再編（首都圏拠点集約・EC 物流最適化）</p> <p>(2)「地域 物流拠点」の再編（ダウンサイジング）</p> <p>(3) 将来に向けた物流サービスの検討（進化に向けた検討）</p> <p>2.「グループ物流」の基盤整備</p> <p>(1)「“食”物流」の効率化(IMFS との協働)</p> <p>(2)「書類輸送」の基盤改善</p>	<p>【進捗状況】</p> <p>➔百貨店物流において、IBO の所沢センター移転完了、地域物流拠点の再編（新潟の拠点集約）も順調に進捗。来年度以降も取り組む将来に向けた物流サービスについても検討しています。</p> <p>グループ物流は、IMFS 全体の物流効率化プランは当面延期になりましたが、個人情報トランク追跡を一部拠点でスタート</p>
<b>重点取組②“連邦”戦略【保有資源の活用によるマネタイズ】</b>	
<p>1.第 1 次連邦：「百貨店 店舗物流」の外販拡大</p> <p>(1)「物流会社」からの業務受託 推進・拡大</p> <p>①「館内搬送」の拡大</p> <p>②「店舗内 物流業務」の外販施策立案</p> <p>2.第 2 次連邦：「センター物流」「ECノウハウ」の外販拡大</p> <p>(1)「同業他社」「百貨店 取組先」からの業務受託 推進・拡大</p> <p>①「同業他社」からの、「センター物流機能」受託</p> <p>②「法人外商 G 顧客」からの「センター庫内物流」受託拡大</p> <p>③「商品取組先（食品領域）」からの「EC 物流」受託拡大</p>	<p>【進捗状況】</p> <p>➔外販関連では、館内搬送、同業他社に対するギフト共配、食物流中心とした外販取組みについて順調に受託拡大をしています。</p> <p>法人外商関連については、若干の遅れはあるものの年度末には達成の見込み。</p>
<b>重点取組③三越伊勢丹“まち化”戦略（第 3 次連邦）【まち化に向けたノウハウ獲得】</b>	
<p>1.「複合用途不動産」運営に向けた体制整備</p> <p>(1)「新宿店 店舗周辺交通問題」への対応</p> <p>(2)「複合用途物流」のノウハウ獲得</p>	<p>【進捗状況】</p> <p>➔新宿店の交通問題の解決や、複合用途物流の域内搬送受託拡大をしています。</p>
<b>重点取組④“DX”戦略【可視化を通じた資源の効率化と再配分】</b>	
<p>1.業務改革 DX</p> <p>(システムによる主要業務の可視化による効率化)</p> <p>(1)「センター物流」のデジタル化</p> <p>(2)「店舗物流」のデジタル化</p> <p>(3)「配送カスタマーサービス」のデジタル化</p>	<p>【進捗状況】</p> <p>➔センター関連のシステム導入（ロジメーターの活用）やカスタマーサービスの IVR（自動音声システム）の導入が進みました。</p> <p>店舗物流のトレースシステムは店舗特性による推進スピードに差があります。</p>
<b>重点取組⑤事業構造改革（収支構造改革）【シェアードサービスから収益創造へ】</b>	
<p>1.収支構造改革の推進</p> <p>(1) 収支構造改革の推進</p> <p>①「継続施策」による効果額約 1 億円の達成</p> <p>②「新規施策」効果額 0.5 億円の達成</p> <p>(2) 中長期戦略に連動した管理会計の見直しの検討</p>	<p>【進捗状況】</p> <p>➔目の前の業務の効率化に取り組んでいて、目標をクリアできる予定で、次年度は全拠点でマネージャーごとに利益、収益状況が見える化できるように進めています。</p>
<b>重点取組⑥-I 人材戦略【少数精鋭化に向けた取り組み】</b>	
<p>1.労使共同宣言「安心して働くことのできる職場環境づくり」の徹底</p> <p>(1) ハラスメント・ゼロに向けた取組み</p> <p>2.人的資本施策</p> <p>(1) 生涯 CDP の推進</p> <p>(2) 中長期戦略を見据えた「要員計画」「賃金制度」策定</p>	<p>【進捗状況】</p> <p>➔ハラスメント関連の e-ラーニング受講率 100%の実施、CDP 面談は 10 月の転入者で一部まだできていない状況ですが 3 月の人事異動までに勘案していきたい。</p>
<b>重点取組⑥-II サステナビリティの取組み【物流観点でのサステナビリティ推進】</b>	
<p>1.グループ共通の取組み</p> <p>(1) サステナビリティの取組みの理解促進</p> <p>2.マテリアリティに関する取組み</p> <p>(1)「人・地域をつなぐ」</p> <p>(2)「持続可能な環境・社会をつなぐ」</p> <p>(3)「グループガバナンス、コミュニケーション」</p>	<p>【進捗状況】</p> <p>➔think good の具体的な取組み 5 件、BCP（事業継続計画：Business Continuity Plan）の作成、訓練のあり方と進化してきています。</p>

## Ⅱ. 2026年6月賞与（案）

対象：全従業員

審議決定事項

### POINT

- 2026年6月賞与は基本賞与と変動賞与の要求をします。
- 変動賞与については、社員、プロスタッフ社員で0.30ヶ月【予算達成0.20ヶ月+0.10ヶ月加算】、エルダー社員、フェロー社員、エルダーフェローは区分支給金額を1.5倍した水準で要求をします。

### 1) 6月支給賞与の仕組みについて

- ・ IMBSの6月支給の賞与制度は、基本賞与と、業績評価指標\*に応じて支給される変動賞与があります。
- ・ 基本賞与および変動賞与の支給方法は以下の通りになります。

#### 6月の雇用区分別賞与一覧

雇用区分	基本賞与	変動賞与
社員	資格別評価別支給ヶ月	+0.20ヶ月を基準に変動
プロスタッフ社員	資格別評価別支給ヶ月	+0.20ヶ月を基準に変動
エルダー社員	I～Ⅲ：評価別支給ヶ月 Ⅵ・Ⅶ：1.00ヶ月固定	I、Ⅵ：10,000円 Ⅱ、Ⅶ：20,000円 Ⅲ：30,000円
フェロー社員	(支給しない)	I：10,000円 Ⅱ：20,000円
エルダーフェロー	(支給しない)	Ⅵ：10,000円 Ⅶ：20,000円

#### \*【業績評価指標】

	業績評価指標	概要
①	財務数値：IMBS 営業利益 予算比	営業利益 予算比を比較して達成度合いを確認します。
②	財務数値：IMBS 営業利益 前年比	営業利益 前年比を比較して達成度合いを確認します。
③	定性評価：アクションプランの達成度合い (中長期計画の進捗)	納得性の向上を目的に定性的な計画の進捗を確認します。
④	グループ連結営業利益	シェアード会社としてグループ状況を考慮するため確認します。

➡翌年の業績評価指標は、毎年6月(賞与を審議決定するとき)に、審議決定しています。(2027年6月賞与はP17)

- ・ 業績評価指標は、定量的な指標である『自社の営業利益』に加えて、定性的な指標として『アクションプランの達成度合い』と、『グループ営業利益』指標をシェアード会社としてグループ状況を確認することで、納得性を高めています。
- ・ 具体的な水準は営業利益予算比100%達成を変動賞与支給の基準として、営業利益前年比、アクションプランの進捗・グループ連結営業利益を考慮して要求をします。
- ・ なお、大きな環境変化やIMBSの経営状況によっては、その状況を考慮し要求をします。

## 2) 2026年6月賞与要求

### (1) 2026年6月賞与要求の考え方について

2025年度の業績については、過去最高益を出した2024年度を超える着地見込みです。

営業利益予算を年々超えることができる企業に成長している状況は、従業員の日々の積み重ねた頑張りによる成果であり、会社方針である「全員営業」「全員成長」が全国の各拠点で理解浸透、実践されていることによるものです。

春の交渉では、まだ業務面で苦労しているという声はあるものの「ステージB経営」「ステージC運営」「半分の時間、半分の人、半分の場所」等の方針についての考え方や、全国では「内製化」や「館内搬送」が定着してきており、特に首都圏では「交差支援」をおこなうなど、メンバー一人ひとりが自分ごと化してスピードを持って挑戦したことが、今まで以上の利益を上げられた結果に結びついています。

今回の賞与要求につきましては、下記の業績評価指標の結果を踏まえ、制度上、業績目標達成時に支給される0.2か月分を要求いたします。加えて、今年度から取り組んだ新たな挑戦が営業利益の向上に寄与したこと、そして今後の持続的なモチベーション向上の観点からも、従業員への還元が必要であると考えております。

#### 【2025年度 業績評価指標の結果】

①2025年度営業利益は、予算を上回る見込みです。

予算4.21億円に対して4.5億円で、営業利益予算を29百万円上回る着地を見込んでいます。

②営業利益の前年比は、100%を上回る見込みです。

営業利益予測4.5億円に対して、前年の営業利益が3.8億円なので、前年比は約117%になる見込みです。

③アクションプランに対する評価は、第3四半期まで順調に進捗していて、概ね年度内に達成していくと捉えています。

④グループ業績については、第3四半期の業績予算までで、売上や売上総利益を下方修正し、販管費を見直していて、営業利益については据え置かれましたが、大きく予算を超えないと予測できます。その中で、物流費削減などで経費削減に取り組んでいるIMBSの貢献があったと捉えています。

### (2) 2026年6月賞与水準について

基本賞与は、貢献度に応じた適正な評価で平均B評価以上の分布を要求します。

変動賞与は、業績評価指標の結果を踏まえ、営業利益予算を超えた部分から一定水準を変動賞与に加算して要求します。

#### 【具体的な変動賞与】

- ・社員・プロスタッフ社員は、予算達成時に支給される0.20ヶ月に加えて0.10ヶ月を加算した0.30ヶ月で要求します。
- ・エルダー社員・フェロー社員・エルダーフェローは、予算達成時に支給される区分支給金額の1.5倍の水準で要求します。(1.5倍は、社員・プロスタッフ社員の加算水準となります。)

雇用区分	基本賞与	2026年6月の変動賞与
社員	資格別評価別支給ヶ月	0.30ヶ月 (業績達成0.20ヶ月+加算0.10ヶ月)
プロスタッフ社員	資格別評価別支給ヶ月	0.30ヶ月 (業績達成0.20ヶ月+加算0.10ヶ月)
エルダー社員	I～Ⅲ：評価別支給ヶ月 Ⅵ・Ⅶ：1.00ヶ月固定	I、Ⅵ：15,000円 (業績達成10,000円+加算5,000円) Ⅱ、Ⅶ：30,000円 (業績達成20,000円+加算10,000円) Ⅲ：45,000円 (業績達成30,000円+加算15,000円)
フェロー社員	(支給しない)	I：15,000円 (業績達成10,000円+加算5,000円) Ⅱ：30,000円 (業績達成20,000円+加算10,000円)
エルダーフェロー	(支給しない)	Ⅵ：15,000円 (業績達成10,000円+加算5,000円) Ⅶ：30,000円 (業績達成20,000円+加算10,000円)

### 3) スケジュール

日時	支部・本部 機関会議 労使協議
4月18日(土)	支部執行委員会 (審議決定)
4月21日(火)	本部執行委員会 (審議決定)
4月27日(月)	支部評議員会 (審議決定)
4月29日(水)～5月16日(土)	メンバーズ VOICE
5月18日(月)	支部大会 (審議決定)
5月20日(水)	労使協議会 (労使合意)
6月15日(月)	賞与支給予定日

#### 4) 具体的な賞与要求（案）について

##### 1. 社員ステージ B

###### ① 賞与評価要求

賞与評価は制度上の適正な評価に基づき、平均 B 評価以上の分布とすることを要求します。  
評価結果が適正に運用されているか別途確認することを要求します。

###### ② 賞与支給表要求

基本賞与と変動賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)

ステージB 基本賞与					
資格	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B3	S	3.35	3.30	3.25	3.15
	A	3.15	3.10	3.05	2.95
	B	2.95	2.90	2.85	2.75
	C	2.75	2.70	2.65	2.55
	D	2.55	2.50	2.45	2.35
資格	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B2	S	3.30	3.25	3.20	3.10
	A	3.10	3.05	3.00	2.90
	B	2.90	2.85	2.80	2.70
	C	2.70	2.65	2.60	2.50
	D	2.50	2.45	2.40	2.30
資格	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B1	S	3.25	3.20	3.15	3.05
	A	3.05	3.00	2.95	2.85
	B	2.85	2.80	2.75	2.65
	C	2.65	2.60	2.55	2.45
	D	2.45	2.40	2.35	2.25

(単位：ヶ月)

変動賞与
0.30

###### ③ 賞与支給細則

###### ○支給対象

2025年10月1日～2026年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。

ただし、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(育児休職・介護休職等※)・私用の遅刻早退等は期間中の休日・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します。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む

###### ○基準日

2026年6月支給賞与の本給と資格は2026年3月31日現在とする。

※ただし、2025年10月1日から2026年6月1日までに社員からエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

###### ○支給方法

a) 期間中欠勤のない者：本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.30 ヶ月)

b) 期間中欠勤のある者：

{本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.30 ヶ月)} × {(所定労働 分数 - 不就労 分数) / 所定労働 分数}

※支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する

###### ○支給日

6月15日(月)

## 2. 社員ステージ C

### ① 賞与評価要求

賞与評価は制度上の適正な評価に基づき、平均 B 評価以上の分布とすることを要求します。  
評価結果が適正に運用されているか別途確認することを要求します。

### ② 賞与支給表要求

基本賞与と変動賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)				(単位：ヶ月)
ステージC 基本賞与				変動賞与
		C3	C2	C1・Ct
評価別支給ヶ月	S	2.55	2.40	2.25
	A	2.45	2.30	2.15
	B	2.35	2.20	2.05
	C	2.25	2.10	1.95
	D	2.15	2.00	1.90
				0.30

---

(単位：ヶ月)	
ステージCt 新卒者 基本賞与	
Ct	0.50
(単位：ヶ月)	
ステージC キャリア入社者 基本賞与	
C	0.50

### ③ 賞与支給細則

#### ○支給対象

2025年10月1日～2026年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。

ただし、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(育児休職・介護休職等※)・私用の遅刻早退等は期間中の休日・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します。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む

#### ○基準日

2026年6月支給賞与の本給と資格は2026年3月31日現在とする。

※ただし、2025年10月1日から2026年6月1日までに社員からエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

#### ○支給方法

a) 期間中欠勤のない者：本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.30 ヶ月)

b) 期間中欠勤のある者：

{本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.30 ヶ月)} × {(所定労働 分数 - 不就労 分数) / 所定労働 分数}

c) 2026年4月1日付新卒者：本給 × 0.50 ヶ月

d) 2026年4月1日付キャリア入社者：本給 × 0.50 ヶ月

※支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する

#### ○支給日

6月15日(月)

### 3. プロスタッフ社員

#### ① 賞与評価要求

賞与評価は制度上の適正な評価に基づき、平均 B 評価以上の分布とすることを要求します。  
評価結果が適正に運用されているか別途確認することを要求します。

#### ② 賞与支給表要求

基本賞与と変動賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)				(単位：ヶ月)	
		プロスタッフ社員基本賞与		変動賞与	
		P2	P1	0.30	
評価別支給ヶ月	S	2.00	1.80	0.30	
	A	1.70	1.50		
	B	1.40	1.20		
	C	1.10	0.90		
	D	0.80	0.60		

  

(単位：ヶ月)		(単位：ヶ月)	
プロスタッフ社員転換者 基本賞与		変動賞与	
P1	0.90	0.30	

#### ③ 賞与支給細則

##### ○支給対象

2025年10月1日～2026年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。

ただし、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(育児休職・介護休職等※)・私用の遅刻早退等は期間中の休日・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します。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む

##### ○基準日

2026年6月支給賞与の本給と資格は2026年3月31日現在とする。

※2026年4月1日付でフェロー社員からプロスタッフ社員へ転換した者は2026年4月1日付とする。

※ただし、2025年10月1日から2026年6月1日までにプロスタッフ社員からエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

##### ○支給方法

a) 期間中欠勤のない者：本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.30 ヶ月)

b) 期間中欠勤のある者：

{本給 × (資格別評価別支給ヶ月 + 0.30 ヶ月)} × {(所定労働 分数 - 不就労 分数) / 所定労働 分数}

c) 2026年4月1日付プロスタッフ社員転換者：本給 × (0.90 ヶ月 + 0.30 ヶ月)

※支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する

##### ○支給日

6月15日(月)

#### 4. エルダー社員

##### ① 賞与評価要求

賞与評価は制度上の適正な評価に基づき、絶対評価とすることを要求します。  
評価結果が適正に運用されているか別途確認することを要求します。

##### ② 賞与支給表要求

基本賞与と変動賞与を以下の通り要求します。

(単位：ヶ月)

		エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ 基本賞与
評価別支給ヶ月	S	1.40
	A	1.20
	B	1.00

(単位：ヶ月)

		エルダー社員Ⅵ・Ⅶ 基本賞与
共通		1.00

変動賞与		
区分	週契約時間	区分支給金額
Ⅰ・Ⅵ	20時間未満	15,000円
Ⅱ・Ⅶ	28時間以上 35時間以下	30,000円
Ⅲ	月給制 フルタイム	45,000円

##### ③ 賞与支給細則

#### エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶ

##### ○支給対象

2025年10月1日～2026年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。

ただし、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(育児休職・介護休職等※)・私用の遅刻早退等は期間中の休日・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します。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む

##### ○基準日

2026年6月支給賞与の時間給は2026年6月1日現在とする。

※ただし、2025年10月1日から2026年6月1日までにエルダー社員Ⅰ・Ⅱからエルダー社員Ⅵ・Ⅶに  
転換した者はエルダー社員Ⅵ・Ⅶとしての賞与を支給する。

##### ○支給方法

##### a) 期間中欠勤のない者：

エルダー社員Ⅰ・Ⅱ (みなし本給 × 評価別支給ヶ月) + 区分支給金額

エルダー社員Ⅵ・Ⅶ (みなし本給 × 1.00ヶ月) + 区分支給金額

※みなし本給 = 時間給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヶ月 (100円未満四捨五入とする)

##### b) 期間中欠勤のある者：月初から月末まで1ヶ月全く出勤が無い場合は1ヶ月毎に1/6を控除する

※支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する

##### ○支給日

6月15日(月)

## エルダー社員Ⅲ

### ○支給対象

2025年10月1日～2026年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。

ただし、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(育児休職・介護休職等※)・私用の遅刻早退等は期間中の休日・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します。※その他の無給の休暇・休職等も含む

### ○基準日

2026年6月支給賞与の時間給は2026年6月1日現在とする。

※ただし、2025年10月1日から2026年6月1日までにエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶに転換した者はエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶとしての賞与を支給する。

### ○支給方法

a) 期間中欠勤のない者：エルダー社員Ⅲ (本給×評価別支給ヶ月)+45,000円

b) 期間中欠勤のある者：

$\{(本給 \times 評価別支給ヶ月) + 45,000 \text{円}\} \times \{(所定労働 \text{ 分数} - 不就労 \text{ 分数}) / 所定労働 \text{ 分数}\}$

※支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する

### ○支給日

6月15日(月)

## 5. フェロー社員・エルダーフェロー

### ① 賞与支給要求

区分毎に以下の金額を支給することを要求します。

変動賞与		
業績指標の総合的な達成度合いによって下記金額を基準として変動		
区分	週契約時間	区分支給金額
フェロー社員Ⅰ エルダーフェローⅥ	20時間未満	15,000円
フェロー社員Ⅱ エルダーフェローⅦ	28時間以上 35時間以下	30,000円

### ② 賞与支給細則

#### ○支給対象

2025年10月1日～2026年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。

ただし、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(育児休職・介護休職等※)・私用の遅刻早退等は期間中の休日・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します。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む

#### ○基準日

支給日当日に在籍している雇用区分に準ずる。

#### ○支給方法

a) 期間中欠勤のない者：区分別支給金額×1.0

b) 期間中欠勤のある者：月初から月末まで1ヶ月全く出勤が無い場合は1ヶ月毎に1/6を控除する

※支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する

#### ○支給日

6月15日(月)

#### POINT

- 例年、今年度の賞与の業績評価指標を審議決定しています。

#### 1) 業績評価指標

- IMBS の基本賞与は、大きな環境変化や IMBS の経営状況によっては要求を考慮しますが、基本は変動せずに支給表通りに要求します。
- 変動賞与は、業績評価指標の IMBS 営業利益予算比 100%達成を支給の基準としていますが、その他の指標については、要求の納得性を高めるための指標として総合的に考慮して要求します。
- 今年度も引き続き、下記①～④の業績評価指標と定め、総合的に考慮し要求をおこないます。

※もともと『業績指標』としていましたが、業績を評価する指標として設定していることから、『業績評価指標』に訂正致します。

#### 業績評価指標

	業績評価指標	概要
①	財務数値：IMBS 営業利益 予算比	営業利益 予算比を比較して達成度合いを確認します。
②	財務数値：IMBS 営業利益 前年比	営業利益 前年比を比較して達成度合いを確認します。
③	定性評価：アクションプランの達成度合い (中長期計画の進捗)	納得性の向上を目的に定性的な計画の進捗を確認します。
④	グループ連結営業利益	シェアード会社としてグループ状況を考慮するため確認します。

## POINT

- フェロー社員の雇用年齢の上限に設定している 58 歳未満を削除します。

## 1) これまでの経緯

IMBS 時給制社員の制度は 2020 年度に 65 歳以降で 67 歳まで働ける制度を新設しました。

また、2021 年度にフェロー社員とエルダーフェローで両雇用形態間の違いは雇用契約満了の年齢以外変わらないことから、フェロー社員を 60 歳から 65 歳まで延長し、エルダーフェローの 60 歳～65 歳を廃止しました。

その際、60 歳以上で採用をしない考え方から、労働協約の表記の変更をおこなわず、フェロー社員の採用上限を 58 歳未満としました。

## 2) 課題

フェロー社員は 65 歳まで雇用の上限であるにもかかわらず、58 歳未満での採用として年齢の制限及び表記をしています。

## 3) 改定案

フェロー社員の雇用上限が 65 歳であることから、58 歳未満の採用上限を廃止します。

具体的には、フェロー社員（有期雇用）の労働協約から『58 歳未満で採用後』という上限年齢を削除します。

## 【労働協約改訂（案）】

現行	改定
第5章 人事	第5章 人事
第1節 人事	第1節 人事
<b>第503条(フェロー社員（有期雇用）の定義)</b> フェロー社員（有期雇用）とは、 <b>58 歳未満で採用後</b> 、2 回目の再契約までの期間で、社員に比較して 1 週間の所定労働時間が短時間であり、1 週間の勤務日数・勤務時間、勤務地域および雇用契約期間を定めて雇用される者をいう。 (以下略)	<b>第503条(フェロー社員（有期雇用）の定義)</b> フェロー社員（有期）とは、2 回目の再契約までの期間において社員に比較して 1 週間の所定労働時間が短時間であり、1 週間の勤務日数・勤務時間、職種及び雇用契約期間を定めて雇用される者をいう。 (以下略)

## 4) スケジュール

日時	支部・本部 機関会議 労使協議
4 月 18 日(土)	支部執行委員会（審議決定）
4 月 21 日(火)	本部執行委員会（審議決定）
4 月 27 日(月)	支部評議員会（審議決定）
4 月 29 日(水)～5 月 16 日(土)	メンバーズ VOICE
5 月 18 日(月)	支部大会（審議決定）
5 月 20 日(水)	労使協議会（労使合意）
5 月末	覚書の締結

## V. 終わりに

2025年度の業績は、メンバー一人ひとりが会社方針を推進し、業務面で苦勞している面がありながらも、業務を自分ごと化して進めてきたことから、日々の積み重ねた頑張りによる成果があり、営業利益目標を大きく上回ることができました。

2026年度のIMBSは、2025年度の結果から営業利益を年々超えることができる企業と評価され、計画していた2027年度の営業利益予算5億円を1年前倒しにした設定となる予定であり、その先にある2030年10億円を目指します。

2026年度の私たちが2025年度のやり方をスタンダードとして、同じことをやっても営業利益目標を超えることは難しいと考えています。

いままでを超える為には、日々の変化・進化を起こし、わたしたちがやるべきことをやり続け、あたりまえをあたりまえにやることで、IMBSにとっては決して達成することができない目標だとは思っていません。

2026年度の通年協議では、当初の予定通り2027年度の業績を反映させる、新しい賞与制度の設計を労使でおこなっています。

賞与制度の改定をしていく上では、メンバーとの意見交換が大事であると考えていることから、7～8月に賞与制度をどのようにしていくかの方向性についてのメンバーズ VOICEをおこないたいと思っています。

必ず参加し、声を聴かせて頂きたいと考えています。

組合としては、制度の構築と併せて、2026年度春の交渉で頂いた意見や今後の現場活動の中でヒアリングした内容の一つひとつを、労使で解決していくことで、メンバーが仕事に集中でき、働きやすい環境の向上に務めていきます。

## 労働組合公式LINEお友達登録しよう♪

タイムリーな情報をお届けします♪



### 《配信内容》

- ・ メンバーズVOICE開催のお知らせ
- ・ 共済会や支部からのお得情報

など配信中!

### IMGU公式LINE スタンプ販売中

LINEスタンプの売上は、  
社会貢献活動「愛の募金」  
として活用する予定です。



購入は  
リッチメニューから♪



## 登録方法



QRコードを読み込み「  
追加」を押す



自動返信された  
URLを押す



ご自身の在籍企業を  
選択して送信

LINEでお知らせ

## 今週のimBSnews

毎週金曜日に、組合のLINEに登録している皆さんに  
向けて、今週のimBSnewsをお送りしています!

内容はIMBS支部のトピックスや、皆さんに役立つ  
情報をお知らせしています。

また組合LINEに登録すると、労働組合や共済会から  
さまざまな情報が毎週土曜日に届きますので、併せて  
ご利用ください。

LINE登録

QRコード →



いぐっちゃん