

# 2022年4月限定メンバーズ VOICE 1

## 議案書 (案)

対象者：社員・メイト社員・エルダースタッフ・賞与があるスペシャリティスタッフ  
(各雇用形態の非組合員を含む)

### <主な内容>

1. 6月支給賞与要求
2. 賞与要求における業績評価指標の設定

### <VOICE スケジュール>

岩田屋本店 本館7階食堂	福岡三越 Dビル6階食堂	今泉ビル 1階組合事務所
4月25日 (月)		4月26日 (火)
① 18:30~19:00		① 10:00~10:30
② 19:00~19:30		② 10:30~11:00

### <VOICE 意見集約>

会場にお越しただけない場合は、組合ホームページより VOICE 動画をご視聴ください。

ご質問・ご意見については、右記 QR コードの Forms から受け付けます。⇒



## 目次

章	議題	頁
1	2022年6月賞与要求 審議決定	P. 3
2	賞与要求における業績評価指標の設定 審議決定	P. 10



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

### 目的

**わたしたちの幸せを創造し続けること**

# 1. 2022年6月賞与要求

## ポイント

- 2022年6月賞与は、2021年度の業績を踏まえ、業績加算分も含めた要求をします。

## 1. これまでの経緯

### 1) 賞与交渉方式の変更

- 2021春の交渉において、賞与交渉方式を見直し、半期ごとの要求になりました。
- この改定に伴い、6月の賞与要求は、あらかじめ設定していた業績評価指標をもとに、前年度の業績を総合評価したうえで、ベースとなる支給表からの上乗せを判断し、要求を行います。

項目	改定前（2021年6月賞与まで）	改定後（2021年12月以降）
要求のタイミング	・春の交渉時 ・年間（冬・夏）まとめて一括要求	・冬：10月要求 ・夏：4月要求
賞与の構成	基本賞与 + 業績連動賞与の2段構成	1つの賞与支給表
賞与の考え方	・基本賞与は固定 ・業績連動賞与は前年度の営業利益額に応じて変動	・ベースとなる支給表を使用 ・加算部分については、前年度の業績を総合評価し上乗せ

### 2) 近年の業績と賞与支給ヵ月数の推移

	2017年度		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度	
営業利益（百万円）	756		1,349		1,260		△1,020		修正予算 810	
支給ヵ月数	2017年12月	2018年6月	2018年12月	2019年6月	2019年12月	2020年6月	2020年12月	2021年6月	2021年12月	2022年6月
社員	1.0	1.41	1.0	2.42	1.0	2.05	1.0	1.0	1.0	今回要求
メイト社員	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.6	1.0	1.0	1.0	
エルダーセールス	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	
エルダースタッフ	制度なし								5万円	

※賞与が支給されるスペシャリティスタッフの支給状況は、社員もしくはメイト社員の支給ヵ月数に準ずる。

- コロナ前は、構造改革の成果として、「利益を生み出す会社」になってきており、6月支給賞与では、前年度の営業利益額に応じて、業績連動賞与が支給されてきました。
- 賞与交渉方式を変更した後の2021年12月支給賞与では、上期の業績が厳しかったものの、黒字の通期見込みであったことから、2021春の交渉で確認していた「ベースとなる支給表」どりの賞与が支給されました。

## 2. 三越伊勢丹グループおよび岩田屋三越の業績

### ■ 三越伊勢丹HDS 第3四半期（21年4～12月）連結業績

(億円)	3Q累計 (4-12月)	前年比	前々年比	前年差	前々年差
		総額売上高	6,814	113.1%	77.9%
売上高	3,146	52.2%	35.9%	▲2,877	▲5,606
売上総利益	1,823	107.6%	71.9%	+128	▲710
販売管理費	1,793	97.3%	77.2%	▲50	▲529
営業利益	30	-	-	+178	▲180
経常利益	38	-	-	+173	▲192
四半期純利益	9	-	-	+356	▲69

※2022年2月IR発表資料より転用

- 営業利益以下のすべての利益が第3四半期累計で黒字に転換しました。
- 営業利益、経常利益は前年に比べ170億円超の改善となりました。
- 四半期純利益は特別損失等（前年；コロナ特損125億円、繰延税金資産取崩53億円）が減少し、356億円の改善となりました。

### ■ (株)岩田屋三越 2022年3月期 第3四半期（21年4～12月）結果

(単位；百万円)	実績	前年比
売上高	72,833	115.5%
販管費	16,888	104.5%
営業利益	674	—
当期純利益	361	—

- 2021年度は、昨年度に引き続き、コロナ感染拡大の影響により厳しい環境での戦いを強いられてきました。
- 第2四半期時点では、当初の通期見込みを下方修正することとなり、修正後予算8.1億円の達成を目指して、全社一丸となり下期での巻き返しを図ってきました。
- 下期スタート後一時期は、コロナ感染拡大も落ち着き、お客さまの戻りが期待されましたが、実際は回復の動きは鈍く、オミクロン株の急拡大によって、まん延防止等措置が発令されたことで、再び厳しい状況に陥りました。
- しかし、アルバイトの削減をはじめとするさまざまな経費削減を進めたことにより、（組合試算では）営業黒字の見通しとなっています。

（2022年4月時点で、2021年度の業績結果はまだ発表されていません）

### 3. 賞与要求にあたっての考え方

- 2022年6月賞与については、2021春の交渉で、「ベースとなる支給表（固定部分）」にもとづいた支給ヵ月数を要求することとしていました。

<参考；2021春の交渉で労使確認したベースとなる支給表（固定部分）>

社員		メイト社員	
評価	2022年6月 支給ヵ月	評価	2022年6月 支給ヵ月
5	1.15	5	1.10
4	1.05	4	1.05
3	1.00	3	1.00
2	0.95	2	0.95
1	0.85	1	0.90
※2022年4月入社者の初回賞与（6月）は、0.5ヵ月とします。		※2022年4月入社者の初回賞与（6月）は、0.5ヵ月とします。	
エルダースタッフ		エルダーセールス	
2022年6月 一時金		2022年6月 支給ヵ月	
50,000円		1.0	

- 2021年度の厳しい商環境の中で赤字を回避できたことは、これまでの構造改革の成果であり、中期計画を達成するための大きな一歩であることは間違いありません。
- そして、ターゲット顧客へのアプローチ方法の進化や、部署間の連携、リモデル等による店としての魅力度アップなど、さまざまな取り組みに挑戦し、また、さらなる経費削減に向けて、各部署が効率化や簡素化などを意識した業務改善を図ったことによって、会社の営業戦略や構造改革は計画通り進んできたと捉えています。
- 業績評価指標である営業黒字の見込みに加え、総合的な観点から企業戦略の進捗等を踏まえて、6月の賞与は、ベースとなる支給表を上回る水準で要求します。

## 4. 要求内容

### 1) 社員賞与

2022年6月賞与について、以下のとおり要求します。

#### <賞与支給表>

評価	2022年6月
	支給ヵ月
5	1.44
4	1.32
3	1.25
2	1.19
1	1.07

#### <賞与評価の分布>

評価分布	平均 3.0 以上
------	-----------

※ステージごとに、評価分布を設定します。

※2022年4月にメイト社員・スペシャリティスタッフから社員登用された方については、評価を一律「3」とします。

#### <支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2022年6月15日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2022年3月31日時点の本給
勤怠調査期間	2021年10月1日から2022年3月31日
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数－欠勤日数)÷所定勤務日数
2022年4月入社者	4月1日の本給を基準に一律0.5ヵ月を支給する
2022年4月メイト社員・スペシャリティスタッフからの登用者	<ul style="list-style-type: none"><li>4月1日の本給を基準に、登用前の雇用形態に準じた支給ヵ月数とする</li><li>登用前の期間の勤怠調査期間を通算する</li></ul>

※期間中に欠勤・休職日数等のあるものは、上記計算方法のとおり支給を行います。その際、欠勤・休職日数等は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出します。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定勤務日数を基礎に算出します。

## 2) メイト社員賞与

2022年6月賞与について、以下のとおり要求します。

### <賞与支給表>

評価	2022年6月
	支給ヵ月
5	1.28
4	1.22
3	1.16
2	1.11
1	1.05

### <賞与評価の分布>

評価分布	平均 3.0 以上
------	-----------

### <支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2022年6月15日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2022年3月31日時点の本給
勤怠調査期間	2021年10月1日から2022年3月31日
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数－欠勤日数)÷所定勤務日数

※期間中に欠勤・休職日数等のあるものは、上記計算方法のとおり支給を行います。その際、欠勤・休職日数等は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出します。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定勤務日数を基礎に算出します。

※以下の者については、支給細則を別に定めます。

(ア) 2021年10月2日～2022年3月31日に入社した者

各人の算出式による金額

×(入社後の所定勤務日数÷全勤怠調査期間の所定勤務日数)

×{(入社後の所定勤務日数－欠勤日数)÷入社後の所定勤務日数}

ただし0.5ヵ月を下回らない

(イ) 2022年4月1日に入社した者

2022年4月1日時点の基本給×0.5ヵ月

(ウ) 2022年4月2日～9月30日に入社した者

2022年6月賞与は支給しない

### 3) エルダースタッフ賞与

2022年6月賞与について、以下のとおり要求します。

#### <賞与支給表要求>

エルダースタッフ I・II・III	エルダーセールス I・II
2022年6月	2022年6月
一時金	支給ヵ月
50,000円	1.0

#### <支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2022年6月15日
支給対象者	賞与支給日にエルダースタッフとして在籍している者 (エルダーセールスは、賞与支給日にエルダーセールスとして在籍している者)
支給基準	2022年6月1日時点の本給
勤怠調査期間	2021年10月1日から2022年3月31日 (社員・メイト社員・スペシャリティスタッフの期間も適応する)
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数－欠勤日数)÷所定勤務日数

※期間中に欠勤・休職日数等のあるものは、上記計算方法のとおり支給を行います。その際、欠勤・休職日数等は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出します。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定勤務日数を基礎に算出します。

### 4) スペシャリティスタッフ賞与

2022年6月賞与について、

「賞与を社員に準ずる契約者」は、社員賞与同水準を要求します。

「賞与をメイト社員に準ずる契約者」は、メイト社員同水準を要求します。

※支給細則についても、社員・メイト社員同様とします。

## 4. 今後のスケジュール

4月15日	支部執行委員会
4月20日	本部執行委員会
4月25日	支部評議員会
4月25・26日	限定メンバーズ VOICE
4月26日	支部臨時大会
4月27日	労使協議会
6月15日	賞与支給

- ・ 2022年6月支給のセールスインセンティブについては、以下のとおり支給されます。

<新規口座獲得に対するインセンティブ>

一般セールス	: 対象売上 × 支給率 3.0%
新規口座獲得担当	: 対象売上 × 支給率 1.0%

- ※インセンティブの上限は一般セールス年間 100 万円、新規口座獲得担当年間 50 万円とします。
- ※一般セールスの支給条件は、行動評価 B 以上かつ年間個人扱い高予算達成、新規口座獲得担当の支給条件は、行動評価 B 以上かつ年間個人口座獲得件数予算達成とします。
- ※インセンティブの対象となる「新規口座」は、店舗内からの紹介分を除きます。また、一般エムアイカードからの切替も対象外とします。
- ※「対象売上」とは、インセンティブの対象となる新規口座の口座売上に加え、口座売上に反映されないクレジットカード売上および現金売上も指します。
- ※年度中にエルダーセールスへ雇用転換した場合も、転換前の実績と通算します。

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2022年6月15日
支給対象者	<p>下記すべての項目を満たすセールス(社員・メイト社員・スペシャリティスタッフ・エルダーセールス)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・支給日に在籍している者</li> <li>・年間個人扱い高予算または年間個人獲得口座件数予算を達成した者</li> <li>・当該年度の行動評価がB以上である者</li> </ul> <p>※上記の条件を満たしていれば支給日にセールスである必要はありません</p>
売上調査期間	2021年4月1日から2022年3月31日

## 2. 賞与要求における業績評価指標の設定

### ポイント

- 「営業利益額」を業績評価指標に設定し、交渉時の状況を踏まえ、総合的な観点から、支給ヵ月数を判断します。

### 1. 前提

- ・ 賞与の要求にあたっては、以前の業績連動賞与制度のようなデジタルに賞与支給額が決定する仕組みを廃止し、半期ごとに企業やメンバーの状況を総合的に見定めて、賞与の要求額を決定していきます。
- ・ 構造改革を進めていく中で、社内においては、経営マインドの一つとして、売上だけでなく利益を追求する意識が高まっており、従業員一丸となって創り上げた営業利益額に応じて賞与支給ヵ月数を決定することを基本とする考え方自体には、従業員の納得性も高いと考えます。
- ・ このような状況を踏まえ、昨年度は、業績評価指標として、営業利益額をベースとしながら、定性的な要素も含め複数の観点から総合的に判断することと設定しました。
- ・ 今年度も、賞与や業績評価に対する社内の考え方には大きな変化はないことから、昨年同様の指標設定をすることとします。

### 2. 業績評価指標の設定

- ・ **営業利益額** をベースに、定性的なものも含めた複数の観点から総合的に判断して、支給ヵ月数を交渉します。