



2022年6月支給賞与 限定メンバーズVOICE 議案書

三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ支部Ⅱ 三越伊勢丹健康保険組合直轄分会

【今回のメンバーズVOICEの位置づけ】

今回のメンバーズVOICEは2022年6月支給賞与の要求案についてお伝えします。

【主な内容】

1.2022年6月支給賞与要求案について

組合員の方は、事前に内容をご一読いただき、
メンバーズVOICEにご出席ください。

配布対象者 : 職員ステージC・エルダー職員

<三越伊勢丹健康保険組合直轄分会総会 議事日程>

1. 議長団選出 支部書記長
2. 書記任命 議長
3. 開会宣言 議長
4. 議事運営委員選出 議長
5. 成立確認・資格審査報告 議事運営委員長
6. 議事日程発表・承認 議事運営委員長
7. 議事開始宣言 議長
8. 議事

第一号議案

I. 2022年度6月支給賞与要求について

9. 議事終了宣言 議長
10. 支部執行委員長挨拶 支部執行委員長
11. 閉会宣言 議長

日 程 : 2022年5月17日 (火) 12:05～
会 場 : H&Iビル1階 ミーティングルーム
構成員 : 組合員・支部役員

1. 2022年6月支給賞与における対応について

この章のポイント

○現在の業績の状況を踏まえた2021年度の賞与に関する対応についてお伝えします。

検討項目	具体的事項	議案書における位置づけ
2021年度賞与に関する対応	現状の賞与の考え方と2021年度の状況	報告事項
	基本的な考え方	
	2022年6月支給賞与における対応の方向性について	
	2022年6月支給賞与における対応	審議決定事項
	今後の賞与要求について	報告事項

1. 現状の賞与の考え方と2021年度の状況

・現状、賞与要求においてはコロナ禍という特殊要因の中で三越伊勢丹の業績に応じた都度の要求を行っています。
2021年度三越伊勢丹の状況は、新型コロナウイルスの影響による上期の休業、営業時間の短縮対応などにおいて、業界全体にも大きな影響を与えました。
また、下期はワクチン接種により徐々に売上回復を見せましたが、年末のオミクロン株の出現により、年度末にかけてまん延防止等重点措置が再び発動され、業績に大きな影響を与えました。

・そんな状況の中でも三越伊勢丹においては収支構造改革をはじめとする経費の削減、日々の営業活動、店頭接客、オンライン含めた顧客へのアプローチ、動員など、メンバーの日々の努力により売上は徐々に回復し、コロナ禍の影響は未だ継続はしているものの、結果として2021年度、連結・単体ともに計画を上回る営業利益黒字の見通しとなっております。

※参考 ■三越伊勢丹HDS 第3四半期決算状況

※第2四半期・第3四半期決算資料より引用

単位: 億円 端数切捨て	第2四半期決算(累計)			第3四半期決算(累計)			通期予測(第2四半期)			
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差	2018年 (参考実績)
売上	3,989	118.9%	+632	6,814	113.1%	+790	9,450	115.8%	+1,289	11,968
売上総利益	1,079	112.4%	+119	1,823	107.6%	+128	2,510	110.3%	+234	3,482
販売管理費	1,157	101.6%	+18	1,793	97.3%	▲50	2,480	99.8%	▲542	3,190
営業利益	△77	-	+100	30	-	+178	30	-	+239	292
当期純利益	△81	-	+286	9	-	+356	30	-	+201	134

第3四半期決算発表		
単位: 億円	通期予測(修正)	
	予測	11月 計画差
売上	9,230	▲220
営業利益	30	-
当期純利益	70	+40

※参考 ■(株)三越伊勢丹 第3四半期決算状況

単位: 億円 端数切捨て	第2四半期決算(累計)			第3四半期決算(累計)			通期予測(第2四半期)			
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差	2018年 (参考実績)
売上	2,061	129.7%	+472	3,616	121.2%	+633	5,005	122.5%	+918	6,342
売上総利益	523	121.1%	+91	920	113.1%	+106	1,274	114.9%	+165	1,812
販売管理費	655	106.1%	+37	1,038	101.0%	+997	1,424	103.3%	+45	1,758
営業利益	-48	-	+72	3	-	+125	-4	-	+145	183
純利益	-25	-	+176	19	-	+149	10	-	+147	223

第3四半期決算では三越伊勢丹単体の通期予測修正は発表されていません

・上記状況を踏まえ、組合としては連結・単体ともに営業利益の黒字確保できた場合は昨年6月支給並みの水準を基準に加算の対応を検討し、2022年6月支給賞与における水準を労使で協議、会社へ要求をして参ります。

<参考: 健保の2021年度の状況>

・2021年度の健保の状況は、被保険者数と賞与支給額の減少による保険料収入減少の中、前期高齢者納付金が過去最大の拠出となるなど、収支においてアンバランスな状況となり、厳しい財政運営を強いられました。

<2021年度の収支の状況>

単位: 百万円

主な項目	予算	実績見込	主な項目(実績)
経常収入合計	7,628	7,656	保険料収入: 7,461百万円
経常支出合計	9,403	9,485	保険給付費: 4,253百万円、拠出金: 4,614百万円
経常収入支出差引額	-1,776	-1,839	

※2,000百万円の別途積立金繰入により収支均衡を図るざるをえない状況となりました。

2. 基本的な考え方

<検討の前提>

コロナ禍という要因特性

雇用形態・資格ごとの期待役割

やりがい・働きがい



<検討の方向性>

幅広い対象(雇用形態・資格)と期待役割に応じた対応

役割・評価等のメリハリ

業績回復に応じた対応

- ・現在の業績状況や、コロナ禍という要因特性を踏まえると、賞与における減額対応についても特定の雇用形態や資格等に限定せず、雇用形態・資格ごとの期待役割の責任・大きさを考慮しながら、対象を幅広く対応しています。
- ・メンバーのやりがい・働きがいという観点からは、役割・評価ごとのメリハリを可能な限り重視した対応を行っていきます。また上記に加え今回の業績結果を踏まえ、その回復幅に応じた加算対応を都度行っていくべきと考えています。

3. 2022年6月支給賞与における対応の方向性について

雇用形態・資格	2022年6月支給賞与 21年度6月水準から一律「0.2ヵ月」加算	2021年12月支給賞与	参考： 2021年6月支給賞与	元の支給表に対しての減額幅(年間)
職員ステージB	平均2.2ヵ月	1.5ヵ月(固定)	平均2.0ヵ月	平均2.8ヵ月
職員ステージC	平均2.2ヵ月	平均2.0ヵ月	平均2.0ヵ月	平均1.8ヵ月

役割・責任の大きさ ↑ 大 ↓ 小

減額幅の大きさ ↑ 大 ↓ 小

- ・2022年6月支給賞与における雇用形態・資格ごとの対応は、上記の対応を前提としていきます。
 - ・組合は通期で連結・三越伊勢丹ともに黒字確保できた場合は、昨年6月並みの水準をベースに加算を検討していく方向で考えています。
 - ・具体的な水準の検討にあたっては、賞与原資・予測される利益額のバランス・連結への影響等を考慮し、各雇用形態・資格、業績に対する責任の重さや期待役割の大きさに限らず、昨年6月の賞与支給水準から一律0.2ヵ月の加算を要求します。
- ※また昨年度の制度改定を踏まえ、加算・減額の平均は現行の支給表をベースとして記載しています。

4. 2022年6月支給賞与における具体的な対応

1) 職員ステージBの対応

<2022年6月における対応 単位：ヵ月>

B-2						
評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
9	3.6	3.4	3.2	3.0	2.8	2.6
8	3.4	3.2	3.0	2.8	2.6	2.4
7	3.2	3.0	2.8	2.6	2.4	2.2
6	3.0	2.8	2.6	2.4	2.2	2.0
5	2.8	2.6	2.4	2.2	2.0	1.8
4	2.6	2.4	2.2	2.0	1.8	1.6
3	2.4	2.2	2.0	1.8	1.6	1.4
2	2.2	2.0	1.8	1.6	1.4	1.2
1	2.0	1.8	1.6	1.4	1.2	1.0

<参考資料：現行制度 単位：ヵ月>

B-2						
評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
9	6.5	6.2	5.9	5.7	5.4	5.1
8	6.2	5.9	5.6	5.4	5.1	4.8
7	5.9	5.6	5.3	5.1	4.8	4.5
6	5.6	5.3	5.0	4.8	4.5	4.2
5	5.3	5.0	4.7	4.5	4.2	3.9
4	5.0	4.7	4.4	4.2	3.9	3.6
3	4.7	4.4	4.1	3.9	3.6	3.3
2	4.4	4.1	3.8	3.6	3.3	3.0
1	4.1	3.8	3.5	3.3	3.0	2.7

B-1						
評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤・ 新任	なし
9	3.5	3.3	3.1	2.9	2.7	2.5
8	3.3	3.1	2.9	2.7	2.5	2.3
7	3.1	2.9	2.7	2.5	2.3	2.1
6	2.9	2.7	2.5	2.3	2.1	1.9
5	2.7	2.5	2.3	2.1	1.9	1.7
4	2.5	2.3	2.1	1.9	1.7	1.5
3	2.3	2.1	1.9	1.7	1.5	1.3
2	2.1	1.9	1.7	1.5	1.3	1.1
1	1.9	1.7	1.5	1.3	1.1	0.9

B-1						
評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤・ 新任	なし
9	6.3	6.0	5.7	5.5	5.2	4.9
8	6.0	5.7	5.4	5.2	4.9	4.6
7	5.7	5.4	5.1	4.9	4.6	4.3
6	5.4	5.1	4.8	4.6	4.3	4.0
5	5.1	4.8	4.5	4.3	4.0	3.7
4	4.8	4.5	4.2	4.0	3.7	3.4
3	4.5	4.2	3.9	3.7	3.4	3.1
2	4.2	3.9	3.6	3.4	3.1	2.8
1	3.9	3.6	3.3	3.1	2.8	2.5

3) 職員ステージCの対応

<2022年6月における対応 単位：ヵ月>

評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	3.35	3.15	2.75
A	2.65	2.45	2.15
B	2.45	2.25	1.95
C	2.25	2.05	1.75
D	2.05	1.85	1.55



役割給①
加算

0.2

<参考資料：現行制度 単位：ヵ月>

評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	4.15	3.95	3.55
A	3.45	3.25	2.95
B	3.25	3.05	2.75
C	3.05	2.85	2.55
D	2.85	2.65	2.35



役割給①
加算

0.2

4) 職員ステージC-tの対応

<2022年6月における対応 単位：ヵ月>

評価別支給ヵ月	
S	3.00
A	2.40
B	2.20
C	2.00
D	1.80

<参考資料：現行制度 単位：ヵ月>

評価別支給ヵ月	
S	3.45
A	2.85
B	2.65
C	2.45
D	2.25

・2022年4月1日に入社したC-t職員の6月賞与は0.5ヵ月とします。

5) 職員における評価分布について

雇用形態	評価分布について	賞与評価ポイント表												
		評価 ポイント	9	8	7	6	5	4	3	2	1			
ステージB	ポイント表に基づきポイント換算し、 全体平均を5.1ポイント以上とする													
ステージC ステージC-t	ポイント表に基づきポイント換算し、 それぞれ雇用形態の全体平均を 4.1ポイント以上とする	評価	S	A	B	C	D							
		ポイント	6	5	4	3	2							

6) エルダー職員における対応

※エルダー職員は、業績を踏まえた減額の対応は行いません。

支給ヵ月
エルダー職員
本給×1.00ヵ月

賞与加算表	
S加算	A加算
0.40ヵ月	0.20ヵ月

<今後のスケジュールについて>

- ・ 4月20日（木） 本部執行委員会審議
- ・ 5月17日（火） 限定メンバーズVOICE兼総会
- ・ 5月下旬 労使協議会

職員 2022年6月賞与

1. 職員の2022年6月賞与

1) 支給対象

- ・2022年6月賞与 2021年10月1日から2022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・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・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する。
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

2) 基準日

- ・本給、役割、グレードおよび資格は、2022年3月31日現在とする。

※2021年10月1日から2022年6月1日までに職員からエルダー職員に転換した者はエルダー職員としての賞与を支給する。

3) 支給方法

①職員ステージC-t

- a) 期間中欠勤のない者

$$\text{本給} \times \text{評価別支給ヵ月}$$

- b) 期間中欠勤、休職のある者

$$\left(\text{本給} \times \text{評価別支給ヵ月} \right) \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$$

②職員ステージC

- a) 期間中欠勤のない者

$$\text{本給} \times \text{グレード別評価別支給ヵ月}$$

- b) 期間中欠勤、休職のある者

$$\left(\text{本給} \times \text{グレード別評価別支給ヵ月} \right) \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$$

③職員ステージB

- a) 期間中欠勤のない者

$$\text{本給} \times \text{役割別評価別支給ヵ月}$$

- b) 期間中欠勤、休職のある者

$$\text{本給} \times \text{役割別評価別支給ヵ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$$

※細部については労使協議の上決定する。

エルダー職員の2022年6月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通りとします。

エルダー職員 2022年6月賞与

1) 支給対象

- ・2022年6月賞与
2021年10月1日から2022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、期間中欠勤のあるものは、後述の支給方法にて支給する。

2) 基準日

- ・2022年6月賞与
時間給は2022年6月1日現在のものとする。なお、2021年10月1日から2022年6月1日までにエルダー職員に転換した者は、エルダー職員としての賞与を支給する。

3) 支給方法

①時給制エルダー職員

- a) 期間中欠勤のない者 エルダー職員みなし本給×1.0ヵ月
(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)
- b) 期間中欠勤のある者
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。

②月給制エルダー職員

- a) 期間中欠勤のない者 基本給×1.0ヵ月
- b) 期間中欠勤、休職のある者 基本給×1.0ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

5. 今後の賞与要求について

- ・以前より議案書でもお伝えしています通り、グループの方向性を踏まえ、今後の賞与要求・協議は、基本的に「年間一括」から「半期毎」の協議に向けた検討を行っていきます。
- ・しかし、三越伊勢丹の業績においては現在のコロナ禍の影響を大きく受ける企業状況により、「半期交渉」の前提となる新たな支給表や業績指標を設定することが現在は困難なことから、当面は業績の状況に応じた「都度交渉」を継続していきます。
- ・今後、三越伊勢丹グループ中期経営計画にある2024年度連結営業利益350億円に向け、グループ・三越伊勢丹としても業績向上に向けた取り組みを進めていくことになります。そのような状況を踏まえると、**今後は業績の向上を見据えた賞与支給水準の回復の協議が必要となると考えています。**
- ・21年度の業績はコロナ禍が継続する中、日々の業務の中で、メンバー一人ひとりが様々な奮闘・努力をした結果だと捉えています。組合としては引き続き22年度12月賞与を含め、今後の具体的な賞与の協議において、メンバーのやりがい、働きがいの向上を基にメンバーの日々の努力・成果が賞与水準の向上に繋がるよう、業績結果や回復状況に応じた協議を行っていきます。

6. 健保の環境を踏まえて

- ・ 2021年度は、グループ全体・三越伊勢丹の業績および健保運営において、新型コロナウイルスの影響を受けた1年となりました。
- ・ 健保においては、昨年度の収支バランスの影響が、別途積立金の減少につながり、今後も財政状況を注視する年度が続くとともに、保険料率の改定の検討をおこなうべきか岐路に立たされる一年となります。
- ・ グループとしての健康経営の実現に向けた動きもある中、グループ従業員の健康風土の醸成や意識の向上に向けた取り組みは、重要な取り組みであり、今後の健保財政にも直結していきます。
- ・ 健保としても、コロナヘルスの取り組みをHDSや関係各所と連携し、はたらきかけをおこないながら、進めていくことを確認しています。
- ・ 組合としては、上記の環境を踏まえ、メンバー一人ひとりが様々な場面でアイデアや知恵を出し合い、前向きにはたらくことができる環境づくりを目指し、経営対策活動や現場活動を強化した活動を進めていきます。