

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部

1、2021年度12月賞与(案)について

2、地域別最低賃金改定に伴うエルダー社員賃金制度改定(案)について

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。

皆さん必ず動画を視聴いただき、
視聴後は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 11月4日(木)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↓)

<https://forms.office.com/r/hEaPVw9t4u>

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

視聴確認
アンケート



3. 動画視聴後、直接ご意見やご質問がある方はリモート VOICE を開催します

- ① 11月1日(月) 12:00~
- ② 11月1日(月) 13:00~
- ③ 11月2日(火) 12:00~
- ④ 11月2日(火) 13:00~

ご希望の方は、上記時間に URL か QR コードから Teams 会議に入室下さい

URL ⇒ 動画ページに記載してあります

QR コード ⇒



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

10月26日に 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。

○ 配布対象者 : IMBS 組合員・非組合員 (出向者除く)

○ 組合員は、VOICE 動画を必ずご覧ください。

※動画を見ながら資料もご確認下さい。

＜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 | 支部書記長 |
| 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 | 支部書記長 |

第一号議案

1. 2021年12月賞与について（要求案）
2. 地域別最低賃金改定に伴うエルダー社員賃金制度改定(案)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＞ 2021年 11月6日（土）

＜会場＞ 新宿H&Iビル1階 ミーティングルーム
リモート会議

＜出席者＞ 本部役員・監査委員・IMBS支部四役
IMBS支部執行委員・IMBS支部評議員

目次

| | |
|--|----|
| I. 私たちを取り巻く環境について | 4 |
| 1. 2021 年度第 1 四半期グループ業績 | 4 |
| 2. 三越伊勢丹ビジネス・サポートの環境 | 6 |
| II. 2021 年 12 月の賞与（案）について（対象：全雇用形態） | 7 |
| 1. 検討の背景 | 7 |
| 2. 減額に関する基本的な考え方 | 9 |
| 3. 具体的な要求内容 | 10 |
| III. 地域別最低賃金改定に伴うエルダー社員賃金制度改定(案)について | 15 |

I. 私たちを取り巻く環境について

1. 2021年度第1四半期グループ業績

※三越伊勢丹グループ2021年度第1四半期業績発表数値より抜粋

(1) グループの業績の状況について

①三越伊勢丹グループ業績

(単位：百万円)

| | 実績 | 前年差 | 前年比 | 2021年度 通期予測 |
|-------|--------|---------|--------|----------------|
| 売上高 | 88,566 | ▲43,132 | 67.2% | 447,000 |
| 売上総利益 | 50,111 | 10,844 | 127.6% | 258,000 |
| 販管費 | 56,138 | 7,881 | 116.3% | 255,000 |
| 営業利益 | ▲6,027 | 2,962 | - | 3,000 |
| 当期純利益 | ▲8,673 | 21,911 | - | 1,000 |

2021年度通期営業利益計画30億円に対して、今年度、HDS連結では、かろうじて黒字化できるレベルです。

※収益認識会計基準等の適用により、当第1四半期連結累計期間の売上高は107,750百万円減少し、営業利益も2,950百万円減少しています。

②三越伊勢丹・国内グループ百貨店別 総額売上高

(単位：百万円)

| | 総額売上高 | 前年比 | | 総額売上高 | 前年比 |
|--------|---------|--------|---------|--------|--------|
| 三越伊勢丹 | 100,398 | 178.1% | 新潟三越伊勢丹 | 7,812 | 149.4% |
| 札幌丸井三越 | 9,370 | 153.3% | 広島三越 | 2,515 | 131.7% |
| 函館丸井今井 | 1,312 | 120.7% | 高松三越 | 4,369 | 156.2% |
| 仙台三越 | 5,738 | 136.4% | 松山三越 | 942 | 70.0% |
| 名古屋三越 | 12,779 | 135.7% | 岩田屋三越 | 20,404 | 156.7% |
| 静岡伊勢丹 | 3,699 | 150.3% | | | |

※総額売上高は、消化仕入取引を総額で算出する等、収益認識会計基準等の適用前の従来基準で算出しております。

③三越伊勢丹店舗別 総額売上高

(単位：百万円)

| | 総額売上高 | 前年比 | | 総額売上高 | 前年比 |
|-------|--------|--------|--------|---------|--------|
| 新宿本店 | 51,872 | 174.0% | 立川店 | 5,824 | 160.4% |
| 日本橋本店 | 23,681 | 168.2% | 浦和店 | 8,274 | 206.9% |
| 銀座店 | 10,747 | 221.3% | 三越伊勢丹計 | 100,398 | 178.1% |

※総額売上高は、消化仕入取引を総額で算出する等、収益認識会計基準等の適用前の従来基準で算出しております。

④グループセグメント別業績

(単位：百万円)

| | 百貨店業 | クレジット・金融・友の 会業 | 不動産業 | その他 |
|------|--------|-------------------|-------|-------|
| | 実績 | 実績 | 実績 | 実績 |
| 売上高 | 77,266 | 4,515 | 3,791 | 2,992 |
| 営業利益 | ▲8,239 | 1,632 | 1,319 | ▲779 |

※収益認識会計基準等の適用により、当第1四半期連結累計期間の「百貨店業」の売上高は105,747百万円減少、営業利益は2,283百万円減少、「クレジット・金融・友の会業」の売上は1,191百万円減少、営業利益は666百万円減少し、「不動産業」に与える影響は軽微であり、「その他」の売上高が811百万円減少し、営業利益に与える影響は軽微でした。

※収益認識会計基準：2021年4月1日以降開始事業年度から、収益認識に関する会計基準（収益認識会計基準）が適用開始となりました。これは、売上に関して「どのように認識し、財務諸表上にどのように反映するのか」を定める新しい基準となり、この基準から、消化仕入（売仕）商品を売上高に計上しないこととなりました。

- ・**百貨店業**：百貨店業につきましては、4月末の緊急事態宣言発出前までの売上は順調に推移し、回復傾向にありましたが、宣言発出後は部分営業や時短営業、コロナ禍にあっても比較的堅調であった高額品領域の営業自粛も相まって、来店客数は再び減少に転じ、売上は低迷しました。通常営業再開後は、伊勢丹新宿本店・三越日本橋本店を中心に回復の兆しが見られていますが、依然として先行きが見通しづらい状況が続いています。
- ・**クレジット・金融・友の会業**：株式会社エムアイカードは、コロナ禍の状況が継続し、グループ百貨店内でのカード会員獲得拡大が依然として見通しづらい中、営業拡大の施策としてApple Pay・Google Pay導入による会員利便性の向上と外部利用促進や、新しい顧客層獲得のためのグループ外企業との提携カード発行などに取り組みました。
- ・**不動産業**：不動産業においては、グループの保有する国内外の優良不動産を活用した収益性のある事業機会の創出に向けた検討を進めています。
株式会社三越伊勢丹プロパティ・デザインは、建装事業や環境創造事業において、大型物件受注の減少や、コンストラクションマネジメントや企画開発案件の受注減少にともない、売上高は減少しています。
- ・**その他**：その他事業におきましては、グループ各社間の連携を活用した、お客さまのニーズにお応えする新たな価値提供を目指しております。
株式会社三越伊勢丹ビジネス・サポートは、店舗の部分営業や時短営業によるグループ百貨店からの荷役業務・館内搬送業務等が減少するなど厳しい状況が続いておりますが、グループ外向け事業について、クライアントの新規獲得や製造原価等の見直しによる売上総利益の改善効果が奏功し、営業利益は堅調に推移しました。
また、ビジネスモデルの変革を進める中で、美容事業を取り巻く環境の変化や今後の事業方向性を勘案した結果、連結子会社のSNPホールディングス株式会社及び株式会社ソシエ・ワールドの全株式を7月1日付で譲渡いたしました。

2. 三越伊勢丹ビジネス・サポートの環境

(1) 三越伊勢丹ビジネス・サポートの業績

2021年4月～8月全社業績

(単位：千万円)

| | 実績 | 予算比 | 前年比 | 前年差 |
|-------------|-----|----------|--------|-----|
| 売上高 | 982 | ① 94.3% | 104.4% | 41 |
| 内訳 | | | | |
| 店舗業務部 | 385 | | | |
| センター業務部 | 428 | | | |
| ソリューション営業部 | 99 | | | |
| 総務統括部（用度業務） | 68 | | | |
| グループ業務部 | 2 | | | |
| 売上原価 | 965 | 94.1% | 103.9% | 36 |
| 営業総利益 | 41 | ② 109.5% | 145.8% | 5 |
| 販管費 | 25 | 91.6% | 90.6% | ▲ 3 |
| 営業利益 | 16 | ③ 128.6% | 163.8% | 6 |

- ① 売上高は、緊急事態宣言によりグループ百貨店における部分営業や時短営業の影響を受け、荷役業務・館内搬送業務等が減少したことで予算を下回りました。
- ② 営業総利益は、グループ外向けのソリューション営業部におけるクライアントの新規獲得や製造原価等の見直しにより前年・予算共に上回りました。
- ③ 営業利益は、販管費が、各項目において設定した当初予算より抑えられたことで前年・予算を下回り、これにより予算・前年共に上回りました。

IMBSの4月～8月の業績について、営業総利益はソリューション営業部の施策により、前年・予算共に上回り、営業利益も販管費が抑えられたことにより予算・前年比共に上回りましたが、売上の構成比をみると、売上高の9割はまだ百貨店関連に影響していることが分かります。

そのため、ソリューション事業の拡大に取り組んでいる現在においても、グループ全体の動向や業績状況がIMBSに与える影響は大きいと言えます。

1. 検討の背景

賞与要求については、今年度から支給表をベースにした半期要求（12月・6月を半期ごとに要求）に変わっており、6月は支給表をベースに企業業績などの与件によって加算を行う一方で、半期要求ごとに大きな環境の変化や企業存続が危ぶまれる状況などの危機的状況においては、減額を行うことがあり、増減をおこなえる制度に変わっています。

（P8 ※参考 半期要求 具体的な改定内容）

その中で、三越伊勢丹グループの2021年度第1四半期業績は、4月末の緊急事態宣言発出前までの売上は順調に推移し、回復傾向にありましたが、緊急事態宣言発出後は部分営業や時短営業等により、来店客数は再び減少に転じ、売上は低迷しました。

また、2021年度通期連結営業利益予測は30億円を見込んでおりますが、今年度のHDS連結では、かろうじて黒字化できるレベルの危機的な環境の変化であり、シェアード会社としてはその性質上、グループ連結が危機的な状況であれば、自社の企業存続が危ぶまれる状況と同じであると捉える必要があります。

2021年12月の賞与交渉にあたっては、IMBSの業績は事業構造がグループ百貨店から一定の売上・利益を確保しているシェアード会社であること※1から、好調な業績で推移をしているものの、グループ全体では業績の悪化にともない、資金調達※2や株主への配当にも影響を及ぼすことを鑑み、12月賞与については減額要求をおこないます。

※1：IMBSにおける売上の構成比は、グループのシェアード業務における売上と外部企業からの売上の割合が9：1とシェアード業務による売上が高い割合です。そのため、ソリューション事業の拡大に取り組んでいる現在においても、グループ全体の動向や業績状況がIMBSに与える影響は大きいと言えます。

※2：三越伊勢丹グループの2021年度で赤字決算だった場合は3期連続となり、グループにおける今後の資金調達に大きな影響を与えます。そのため、今期は利益確保の必要性が高い局面にあります。（各社の投資案件などに影響を与える）

<参考：半期要求 具体的な改定内容>

(3月27日審議決定 2021年度以降の賞与制度(案)について 議案書から抜粋)

【交渉時期】

- ・改定の方向性に基づき、今後の賞与要求は、これまでの春の交渉における年間一括要求から、半期毎の要求(12月賞与→10月ごろ、6月賞与→4月ごろ)へ変更します。

【賞与支給表】

- ・「ベースとなる賞与支給表」を基本賞与と変動賞与に変更します。

①基本賞与

基本賞与については、旧制度と水準の変更はありません。

基本賞与は変動をしない賞与と考えていますが、コロナウイルスのような大きな環境変化があった場合や、リスクシナリオ発動レベルの経営が危機的な状況になった場合については、その状況を考慮し、要求をします。

②変動賞与

従来の自社業績連動賞与の考え方を基に、『業績指標』に基づき交渉をおこないます。

| |
|---|
| <社員ステージB> 12月：基本賞与(2.00ヶ月) 6月：基本賞与(評価別支給ヶ月)、★変動賞与(半期交渉) |
| <社員ステージC・Ct> 12月：基本賞与(評価別支給ヶ月) 6月：基本賞与(評価別支給ヶ月)、★変動賞与(半期交渉) |
| <プロスタッフ社員> 12月：基本賞与(評価別支給ヶ月) 6月：基本賞与(評価別支給ヶ月)、★変動賞与(半期交渉) |
| <エルダー社員> 6月：★変動賞与 |
| <フェロー社員・エルダーフェロー> 6月：★変動賞与 |

【業績指標】

- ・従来の自社業績連動賞与の考え方を基に、「財務数値」を中心に「定性評価指標」を組み合わせた複数の項目を総合的に勘案します。

★変動賞与

財務数値：営業利益(予算比・前年比)、 定性評価：アクションプランの達成度合い

【変動賞与の組み立て方】

- ・『業績指標』を総合的に見て、要求内容の組み立てをおこないます。
- ・社員、プロスタッフの変動賞与については、業績指標の総合的な達成度合いによって0.2ヶ月を基準として変動させるヶ月を組立てます。
- ・エルダー社員、フェロー社員、エルダーフェローの変動賞与については、業績指標の総合的な達成度合いによって区分支給金額の変動を組立てます。

(ただし、区分支給金額を上限に、指標の達成度合いが大幅に上回った場合には上限を超える交渉をします。)

2. 減額に関する基本的な考え方

グループ全体の業績の悪化を共に乗り越えていくために必要であると捉え、減額を前提とした検討をおこなってきました。

【減額対象の雇用形態】

IMBS 全体に携わる業務を担うことを期待される役割であることなどを踏まえ、社員（ステージ A・B・C）を対象とします。

【減額の幅と支給水準】

2021年6月賞与は、2020年6月支給の百貨店業績連動賞与における減額等を踏まえ、支給水準やステージごとの減額幅を設定してきました。

今回はグループ全体の業績悪化に伴う危機的状況であることから、減額の水準等については状況を考慮し改めて検討してきました。

具体的設定については、私たちの生活やモチベーションへの影響を考えると共に、グループへの貢献を考慮し設定します。

- ・減額後の支給ヶ月については、今回のグループ業績を鑑みつつも、私たちの生活やモチベーションへの影響を考えると、支給ヶ月が1.5ヶ月以下にならないよう設定します。また、年間の賞与水準は全ステージで3.0ヶ月を下回らない水準としていきたいと組合として考えています。
- ・減額幅は、自社ではなくグループ業績に伴う減額なので、全ステージで一定の減額をおこないますが、『資格ごとの責任の大きさ』をステージごとに考慮し設定します。
⇒ステージ A、B の 12 月賞与は、制度上で固定の支給ヶ月数となっており同じ減額幅とします。
今回は 1.5 ヶ月を守るため、同じ減額幅とします。
⇒ステージ C の評価については、これまでと同様、やりがい、働きがいの観点から評価ごとにメリハリをつけます。
なお、2021年4月入社者については、支給対象期間中が研修であったことから減額幅を考慮します。

<イメージ>

| 資格 | 2021年12月 支給賞与 | 2021年12月 減額幅 | 2021年12月 支給賞与（案） |
|------------------|------------------|-----------------|---------------------|
| ステージA | 2.0ヶ月（固定） | ▲0.5ヶ月 | 1.5ヶ月（固定） |
| ステージB | 2.0ヶ月（固定） | ▲0.5ヶ月 | 1.5ヶ月（固定） |
| ステージC | 3 | ▲0.4ヶ月 | 1.9ヶ月（B評価時） |
| | 2 | | 1.8ヶ月（B評価時） |
| | 1 | | 1.85ヶ月（B評価時） |
| | Ct | 2.25ヶ月（B評価時） | |
| Ct 2021年4月入社者 | 1.8ヶ月（B評価時） | ▲0.3ヶ月 | 1.5ヶ月（B評価時） |

3. 具体的な要求内容

1) 社員ステージ C3・C2・C1・Ct

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。

B評価以上を中心とした分布とする。

②賞与支給表要求

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。

| | 基本賞与 | | | |
|---|------|------|-------|------|
| | C3 | C2 | C1・Ct | ※Ct |
| S | 2.10 | 2.00 | 2.05 | 1.70 |
| A | 2.00 | 1.90 | 1.95 | 1.60 |
| B | 1.90 | 1.80 | 1.85 | 1.50 |
| C | 1.80 | 1.70 | 1.75 | 1.40 |
| D | 1.70 | 1.60 | 1.70 | 1.35 |

※Ct：2021年4月入社の新入社員については、支給対象期間中が研修であったことから、上記の支給カ月とします。

<参考：ステージC賞与支給表>

| | 基本賞与 | | | |
|---|------|------|-------|------|
| | C3 | C2 | C1・Ct | ※Ct |
| S | 2.50 | 2.40 | 2.45 | 2.00 |
| A | 2.40 | 2.30 | 2.35 | 1.90 |
| B | 2.30 | 2.20 | 2.25 | 1.80 |
| C | 2.20 | 2.10 | 2.15 | 1.70 |
| D | 2.10 | 2.00 | 2.10 | 1.65 |

※Ct：2021年4月入社の新入社員については、4月入社直後は研修期間と位置づけている考え方に基づき、上記の支給表に記載の水準となります。

2) 社員ステージ B

①賞与支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

基本賞与：1.5ヶ月

<参考：ステージ B 賞与支給表>

基本賞与：2.0ヶ月

支給対象・基準日・支給方法は以下の通り要求します。

■賞与

○支給対象

2021年4月1日～2021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

※ただし、期間中欠勤・産休・育児休業日数などのある者は、それぞれの定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤日数・休日日数等は、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。

○基準日

2021年12月賞与 本給・資格は、2021年9月30日現在とする。

※ただし、2021年4月1日から2021年12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

・ステージ C

a) 期間中欠勤のない者

本給×資格別評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤のある者

本給×(資格別評価別支給ヶ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$)

・ステージ B

a) 期間中欠勤のない者

本給×支給ヶ月

b) 期間中欠勤のある者

本給×(支給ヶ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$)

※細部については労使協議の上決定する。

3) プロスタッフ社員

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。

B評価以上を中心とした分布とする。

②賞与支給表要求

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。

| 基本賞与 | |
|------|------|
| S | 1.80 |
| A | 1.50 |
| B | 1.20 |
| C | 0.90 |
| D | 0.60 |

※プロスタッフの12月賞与は、ベースとなる賞与支給表から水準の変更はありません。

支給対象・基準日・支給方法は以下の通り要求します。

■賞与

○支給対象

2021年4月1日～2021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

※ただし、期間中欠勤・産休・育児休職日数などのある者は、それぞれの定めた支給方法で支給する。

その際、欠勤日数・休日日数等は、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。

○基準日

2021年12月賞与 本給は、2021年9月30日現在とする。

※ただし、2021年4月1日から2021年12月1日までにプロスタッフ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×評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤のある者

本給×(評価別支給ヶ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$)

4) エルダー社員

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。

絶対評価とする。

②賞与支給表要求

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。

| 基本賞与 | |
|------|------|
| S | 1.40 |
| A | 1.20 |
| B | 1.00 |

※エルダー社員の12月賞与は、ベースとなる賞与支給表から水準の変更はありません。

支給対象・基準日・支給方法は以下の通り要求します。

■賞与

1. エルダー社員 I・II・VI・VIIの賞与

○支給対象

2021年4月1日～2021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

○基準日

2021年12月賞与 時間給は、2021年12月1日現在とする。

※ただし、2021年4月1日から2021年12月1日までに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

エルダー社員 I・II みなし本給×評価別支給ヶ月

エルダー社員 VI・VII みなし本給×1.0ヶ月

※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

月初から月末までの1ヶ月全く出勤がない場合は、1/6を控除する。

■賞与

1. エルダー社員Ⅲの賞与

○支給対象

2021年4月1日～2021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

○基準日

2021年12月賞与 本給は、2021年12月1日現在とする。

※ただし、2021年4月1日から2021年12月1日までに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×評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤のある者

本給×(評価別支給ヶ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$)

4. 今後のスケジュール

| 日付 | 会議体・活動 | 内容 |
|---------------|------------|--------------|
| 10月16日 | 支部執行委員会 | 審議決定 |
| 10月21日 | 本部執行委員会 | 審議決定 |
| 10月21日～10月22日 | 支部評議員会 | 報告事項 |
| 10月26日～※ | メンバーズVOICE | メンバーへの内容説明 |
| 11月6日 | 支部大会 | 賞与要求(案)の審議決定 |
| 11月中旬 | 労使協議会 | 12月賞与要求 |
| 12月3日 | | 12月賞与支給 |

※アンケート回答期間は11月4日(木)までを目途に、頂いたご意見を大会や会社と共有します。

Ⅲ. 地域別最低賃金改定に伴うエルダー社員賃金制度改定(案)について

(対象：社員、プロスタッフ、エルダー社員)

1. エルダー社員 I、II、VI、VIIの時間給の対応について

- ・ 時間給については、春の交渉時に A～D 地域ごとに設定している最低賃金以上の金額を要求し労使合意しています。
- ・ 今回 2021 年度地域別最低賃金の改定が行われていますが、エルダー社員 I、II、VI、VIIにおける時間給がこの改定によって東京都の地域別最低賃金（1,041 円）、大阪の地域別最低賃金（992 円）より下回ることになるため、その対応として時間給の水準を引き上げます。

2. 改定額について

- ・ 地域別最低賃金の改定に伴い、エルダー社員 I、II、VI、VIIの時間給水準を A 地域で 1,045 円、B 地域 995 円に引き上げます。

| エリア | 地域 | 時間給 | 改定時間給 |
|------|----------------|---------|----------------|
| A 地域 | 首都圏 | 1,030 円 | <u>1,045 円</u> |
| B 地域 | 名古屋・京都・大阪 | 980 円 | <u>995 円</u> |
| C 地域 | 札幌・仙台・広島・福岡・静岡 | 930 円 | 改定なし |
| D 地域 | 新潟・高松・松山 | 930 円 | 改定なし |

3. 改定の時期について

- ・ 地域別最低賃金改定年月日の 2021 年 10 月 1 日に伴い、改定時期も同日に遡り改訂します。
- ・ 今回の地域別最低賃金改定によって対応が必要となる実在籍者は、A 地域で 3 名となります。

4. 地域別最低賃金改定に伴う対応の課題認識について

- ・ 地域別最低賃金の改定時に水準引き上げが必要となる現状については課題と認識しています。
- ・ 今後は、エルダー社員の処遇の在り方や他の雇用形態の賃金水準も含めた整理を検討していきます。

5. スケジュール

| 日付 | 会議体・活動 | 内容 |
|---------------|------------|------------|
| 10月2日 | 支部執行委員会 | 審議決定 |
| 10月21日 | 本部執行委員会 | 審議決定 |
| 10月21日、10月22日 | 支部評議員会 | 報告事項 |
| 10月26日～※ | メンバーズVOICE | メンバーへの内容説明 |
| 11月6日 | 支部評議員会 | 審議決定 |

※（A 地区の当該 3 名にはリアルまたはリモートで直接説明を行います）

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の永続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

三越伊勢丹グループ労働組合