

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部

2022年5月

限定メンバーズ VOICE 議案書(案)

< 今回の限定メンバーズ VOICE の位置づけ >

今回は、2021年度通期の業績を踏まえた上での2022年6月支給賞与について、労使で協議してきた内容をお伝えします。

○配布対象者：社員、エルダースタッフ※非組合員含む



三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

<三越伊勢丹ニッコウトラベル支部大会 議事日程>

1. 大会運営委員紹介 支部書記長
2. 資格審査報告 運営委員長
3. 書記任命 議長
4. 開会宣言 議長
5. 議事日程発表、 運営委員長
6. 議題

<第一号議案>

- ① 2022年6月賞与要求案について

7. 委員長挨拶 支部執行委員長
8. 閉会宣言 議長

日時など

5月26日(木) 15:00~

構成員 支部大会代議員・本部執行委員・支部執行委員・監査委員

1. 三越伊勢丹ニッコウトラベルの2021年度の業績について

【報告事項】

- 2021年度の第3四半期までの業績は、売上高1,318百万円（予算差▲771百万円、前年差553百万円）、営業利益△597百万円（予算差30百万円、前年差212百万円）となりました。
- 売上高が前年度を上回っている要因としては、前年度の4～6月の緊急事態宣言に伴う休業の反動や、国内ツアーを強化した結果、販売が前年同四半期比172.3%と大きく伸びたことが挙げられます。
- 海外事業については、新型コロナウイルス感染症拡大による海外渡航の規制などにより、2021年度中の催行はできていません。
- 国内事業については、旅行者代理業業務委託契約締結などの施策によって、主に手配旅行の収益が伸びています。
- 旅行クーポン事業については、海外・国内事業に比べ、コロナ禍においても需要は高く、収益も伸びています。
- EC事業については、2021年8月のホームページ改修以降、営業時間外での予約受注件数の増加など、一定の成果が出ています。
- 上記のような状況のなか、組織においては、旅行者代理業業務委託契約の拡充とEC活用による、より効果的かつ効率的な業務を進めています。

2021年度第3四半期全社業績について

(単位：百万円)

	実績	予算差	前年差
売上高	1,318	▲771	553
売上総利益	289	▲224	88
営業総利益	334	▲206	130
販売管理費	931	▲236	▲82
営業利益	△597	30	212

2. 2022年6月支給賞与について

【審議決定事項】

対象：社員、エルダースタッフ

1) 水準設定の考え方について

- ・ 2022年6月賞与の水準については、2021年度の業績通期予測と、2021年12月賞与も合わせた年間の水準を確認しながら、交渉をしてきました。
- ・ 2021年度の三越伊勢丹ニッコウトラベルの通期業績は2期連続の営業利益赤字の見込みとなることから、年間の水準において昨年度以上の減額を検討せざるを得ないと捉えています。
- ・ 減額の度合いについては、各ステージの責任の度合いやモチベーションへの影響等を考慮し、ステージごとに水準を設定しています。
- ・ 尚、エルダースタッフについては、減額の想定はしておらず、今回の6月賞与についても、現行制度通りの要求を行います。

2) 組合の考え方について

- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルの2021年度の業績については、2期連続営業利益赤字かつ今期の修正予算未達の見込みという状況です。
- ・ 原因の多くが新型コロナウイルス感染症の影響ではありますが、複数年の営業利益赤字という状況については、非常に重く受け止めざるを得ません。
- ・ 一方で、2020年度と比較し、同様に海外旅行の催行が叶わなかった2021年度において、売上高については、前年度から改善しての着地となる見込みも確認しています。
- ・ また、赤字とはなりますが、売上高の増加に伴い、営業利益についても、改善した着地となる見込みです。
- ・ 今回の6月賞与の水準設定については、業績の通期予測より、年間の水準において前年度以上の減額は致し方ないと捉えていますが、メンバーの頑張りなども考慮した上で行っています。
- ・ 今回の賞与交渉までは、現行制度の賞与支給表に基づく要求ではなく、通期の業績見込みを踏まえ、改めて支給水準を協議する交渉を行ってきましたが、売上高および営業利益が回復に転じた際には、現行の賞与支給表を基にした交渉（水準の変動は原則0.50ヶ月の範囲内）を想定しています。
- ・ 6月賞与については、通期の業績や会社の状況を深く理解する機会でもあります。
- ・ 組合としては、厳しい現状も直視しなければいけないと捉えてはおりますが、今後もメンバー全員がより主体的に行動し、最大限のパフォーマンスを発揮できるような意識改革や環境構築を推進していきたいと考えています。

3) 社員の具体的な要求内容 (2022年6月支給賞与) について

- ・ 2022年6月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。
- ・ 各人の評価が反映される役割・評価別賞与や個人評価別賞与からの減額はありませぬ。

【2022年6月賞与 支給ヶ月および減額ヶ月】(単位:ヶ月)

	2022年6月
ステージB	支給ヶ月:平均1.60ヶ月(0.60ヶ月+役割・評価別賞与のB評価1.00ヶ月) 減額ヶ月:▲0.90ヶ月
ステージCs	支給ヶ月:平均1.60ヶ月(1.10ヶ月+役割・評価別賞与のB評価0.50ヶ月) 減額ヶ月:▲0.90ヶ月
ステージCa	支給ヶ月:平均1.40ヶ月(1.00ヶ月+役割・評価別賞与のB評価0.40ヶ月) 減額ヶ月:▲0.90ヶ月
ステージCt (2020年度入社)	支給ヶ月:平均1.50ヶ月(1.20ヶ月+個人評価別賞与のB評価0.30ヶ月) 減額ヶ月:▲0.80ヶ月
ステージCt (2021年度入社)	支給ヶ月:平均1.30ヶ月(1.00ヶ月+個人評価別賞与のB評価0.30ヶ月) 減額ヶ月:▲1.00ヶ月

- ・ 役割・評価別賞与については、下記の役割におけるB評価の場合が平均の支給ヶ月となります。
ステージB:B3 ステージCs:C②(リーダー) ステージCa:C③(サブリーダー)
- ・ 今回の6月賞与については、2021年度賞与の年間水準も確認した上で、ステージごとの責任の度合いを加味しつつ検討してきました。

【2021年度賞与 支給ヶ月および減額ヶ月】(単位:ヶ月)

	2021年12月	2022年6月	年間支給ヶ月
ステージB	支給ヶ月:1.50ヶ月 1.00ヶ月の減額	支給ヶ月:平均1.60ヶ月 0.90ヶ月の減額	平均3.10ヶ月
ステージCs	支給ヶ月:平均1.70ヶ月 0.80ヶ月の減額	支給ヶ月:平均1.60ヶ月 0.90ヶ月の減額	平均3.30ヶ月
ステージCa	支給ヶ月:平均1.90ヶ月 0.40ヶ月の減額	支給ヶ月:平均1.40ヶ月 0.90ヶ月の減額	平均3.30ヶ月
ステージCt (2020年度入社)	支給ヶ月:平均1.80ヶ月 0.50ヶ月の減額	支給ヶ月:平均1.50ヶ月 0.80ヶ月の減額	平均3.30ヶ月
ステージCt (2021年度入社)	支給ヶ月:平均1.30ヶ月 減額無し	支給ヶ月:平均1.30ヶ月 1.00ヶ月の減額	平均2.60ヶ月

【6月賞与支給予定日】 6月15日(水)

【参考：現行制度における平均支給ヶ月】

	2021年 12月	2022年 6月	年間支給ヶ月
ステージB	2.50	平均2.50	平均5.00
ステージC s	平均2.50	平均2.50	平均5.00
ステージC a	平均2.30	平均2.30	平均4.60
ステージC t (2020年度入社)	平均2.30	平均2.30	平均4.60
ステージC t (2021年度入社)	平均1.30	平均2.30	平均3.60

※賞与の支給ヶ月は、役割・評価別賞与において下記の役割のB評価の場合となります。

○ステージB：B3 ○ステージC s：L職 ○ステージC a：SL職

【参考：2020年度12月、6月賞与および年間支給ヶ月の平均】

(単位：ヶ月)

	2020年 12月	2021年 6月	2020年度 年間支給ヶ月
ステージB	支給ヶ月：2.00ヶ月 基本賞与0.5ヶ月の減額	支給ヶ月：平均1.50ヶ月 業績連動賞与0.5ヶ月の減額 基本賞与0.5ヶ月の減額	平均3.50ヶ月
ステージC s	支給ヶ月：平均2.00ヶ月 基本賞与0.5ヶ月の減額	支給ヶ月：平均1.50ヶ月 業績連動賞与0.5ヶ月の減額 基本賞与0.5ヶ月の減額	平均3.50ヶ月
ステージC a	支給ヶ月：平均1.90ヶ月 基本賞与0.4ヶ月の減額	支給ヶ月：平均1.40ヶ月 業績連動賞与0.5ヶ月の減額 基本賞与0.4ヶ月の減額	平均3.30ヶ月
ステージC t (2019年度入社)	支給ヶ月：平均1.90ヶ月 基本賞与0.4ヶ月の減額	支給ヶ月：平均1.40ヶ月 業績連動賞与0.5ヶ月の減額 基本賞与0.4ヶ月の減額	平均3.30ヶ月
ステージC t (2020年度入社)	支給ヶ月：平均1.20ヶ月 基本賞与0.1ヶ月の減額	支給ヶ月：平均1.40ヶ月 業績連動賞与0.5ヶ月の減額 基本賞与0.4ヶ月の減額	平均2.60ヶ月

【ステージB】

(1) 基本賞与評価要求

基本賞与評価については、以下の通り要求します。

評価をポイント表に基づき、ポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 基本賞与支給表要求

基本賞与支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

6月
0.60

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	B①	B②	B③	B④	B⑤	B⑥
S	1.70	1.60	1.50	1.40	1.30	1.20
A	1.45	1.35	1.25	1.15	1.05	0.95
B	1.20	1.10	1.00	0.90	0.80	0.70
C	0.95	0.85	0.75	0.65	0.55	0.45
D	0.70	0.60	0.50	0.45	0.35	0.25

【参考：ステージB 現行制度】

単位：ヶ月

6月
1.50

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	B①	B②	B③	B④	B⑤	B⑥
S	1.70	1.60	1.50	1.40	1.30	1.20
A	1.45	1.35	1.25	1.15	1.05	0.95
B	1.20	1.10	1.00	0.90	0.80	0.70
C	0.95	0.85	0.75	0.65	0.55	0.45
D	0.70	0.60	0.50	0.45	0.35	0.25

【ステージCs】

(1) 基本賞与評価要求

基本賞与評価については、以下の通り要求します。

評価をポイント表に基づき、ポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 基本賞与支給表要求

基本賞与支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

6月
1.10

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

【参考：ステージCs 現行制度】

単位：ヶ月

6月
2.00

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

【ステージCa】

(1) 基本賞与評価要求

基本賞与評価については、以下の通り要求します。

評価をポイント表に基づき、ポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 基本賞与支給表要求

基本賞与支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

6月
1.00

役割・評価別賞与（6月） 単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

【参考：ステージCa 現行制度】

単位：ヶ月

6月
1.90

役割・評価別賞与（6月） 単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

【ステージ Ct】

(1) 基本賞与評価要求

基本賞与評価については、以下の通り要求します。

各人の成果行動に基づき、絶対評価とする。

(2) 基本賞与支給表要求

基本賞与支給表については、以下の通り要求します。

Ct 2020 年度入社

(単位：ヶ月)

6 月
1.20

Ct 2021 年度入社

(単位：ヶ月)

6 月
1.00



個人評価別賞与 (12 月・6 月)

単位：ヶ月

	Ct
S	0.50
A	0.40
B	0.30
C	0.20
D	0.10

【参考：ステージ Ct 現行制度】

Ct 2020 年度入社

単位：ヶ月

6 月
2.00

Ct 2021 年度入社

単位：ヶ月

6 月
2.00



個人評価別賞与 (12 月・6 月)

単位：ヶ月

	Ct
S	0.50
A	0.40
B	0.30
C	0.20
D	0.10

【賞与支給細則】社員の賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

1. 社員の2022年6月基本賞与

1) 支給対象

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日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、職務、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日までに社員からエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

※2022年4月1日にフェロー社員から社員ステージCaに転換した者は、4月1日現在とする。

3) 支給方法

① 社員ステージCt (2021年度入社)

a) 期間中欠勤のない者

2022年6月 : 本給 × 1.00ヶ月 + 個人評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2022年6月 : 本給 × 1.00ヶ月 + 個人評価別支給ヶ月 × 出勤日数/所定労働日数

② 社員ステージCt (2020年度入社)

a) 期間中欠勤のない者

2022年6月 : 本給 × 1.20ヶ月 + 個人評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2022年6月 : 本給 × 1.20ヶ月 + 個人評価別支給ヶ月 × 出勤日数/所定労働日数

③ 社員ステージCa

a) 期間中欠勤のない者

2022年6月 : 本給 × 1.00ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2022年6月 : 本給 × 1.00ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月 × 出勤日数/所定労働日数

④ 社員ステージCs

a) 期間中欠勤のない者

2022年6月 : 本給 × 1.10ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2022年6月 : 本給 × 1.10ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月 × 出勤日数/所定労働日数

⑤ 社員ステージB

a) 期間中欠勤のない者

2022年6月 : 本給 × 0.60ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2022年6月 : 本給 × 0.60ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月 × 出勤日数/所定労働日数

4) エルダースタッフの具体的な要求内容（2022年6月支給賞与）について

- ・ 2022年6月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。
- ・ エルダースタッフについては、賞与の減額を想定していません。

(1) 基本賞与要求

基本賞与については、以下の通り要求します。

2022年6月支給の基本賞与については、1.00ヶ月とする。

(2) 賞与加算要求

賞与加算については、以下の通り要求します。

(賞与加算結果については労使で確認を行います)

S加算：0.40ヶ月

A加算：0.20ヶ月

【参考：エルダースタッフ現行制度】

	支給ヶ月	賞与加算
エルダースタッフⅠ・Ⅱ	みなし月例給×1.00ヶ月（12月・6月）	S加算：0.40ヶ月
エルダースタッフⅢ	月例給×1.00ヶ月（12月・6月）	A加算：0.20ヶ月

【賞与支給細則】エルダースタッフの賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

1. エルダースタッフの2022年6月基本賞与

1) 支給対象

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日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、後述の支給方法にて支給する。

2) 基準日

時間給は、2022年6月1日現在とする。なお、2021年10月1日から2022年6月1日までにエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

3) 支給方法

①時給制エルダースタッフ

a) 期間中欠勤のない者

エルダースタッフみなし本給 × 1.0ヶ月

(みなし本給=時間給×週契約時間×52週/12ヶ月、円単位切り上げとする)

b) 期間中欠勤、休職のある者

月初から月末までの1ヶ月間まったく出勤がない場合は、1/6を控除する。

②月給制エルダースタッフ

a) 期間中欠勤のない者

エルダースタッフ月例給 × 1.0ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

エルダースタッフ月例給 × 1.0ヶ月 × 出勤日数/所定出勤日数

※細部については労使協議の上決定する。

【今後のスケジュール】

日程	会議体	場所
4月21日(木)	本部執行委員会	
4月28日(木)	支部評議員会	
5月9日(月)～22日(日)	限定メンバーズVOICE	各事業所
5月26日(木)	支部大会	三越SDビル7階 ※オンライン同時開催
5月30日(月)予定	労使協議会	三越SDビル8階

【労働組合からのお知らせ】

LINE@お友達募集中!!

LINE@を登録しよう!

*労働組合の活動報告や、
*共済会のお得情報をいち早くお届け!!

三越伊勢丹グループ労働組合公式 LINE@

LINE@では、メンバーの皆さんへ労働組合や共済会からのアンケートやイベントの募集などを行える広報ツールとして活用してまいります。

〈LINE@登録方法〉

- LINEを起動
- 「友達追加」をタップします
- QRコードで検索
- QRコードをタップして右上のQRコードを読み取ります
- IDで検索
- IDで検索する場合は、IDをタップして「@imgu」で検索してください

三越伊勢丹グループ労働組合が表示されたら追加をタップします

◆HP閲覧時の、ユーザーID：ご自身の社員コード10桁 パスワード：im を入力!!

労働組合：801-23-911 / 共済会：801-23-914

三越伊勢丹グループ労働組合(IMGU)
公式マスコットキャラクター
「**イングちゃん**」です♪
皆さんよろしくお願ひしますうさ~♡🐰



Twitterの登録をよろしくうさね! 🐰
IMGUの活動やグループ各地域の紹介をしているうさよ 🐰

イングちゃん🐰 三越伊勢丹グループ労働組合 (IMGU) 公式マスコットキャラクター @imguimgu1

イングちゃん🐰 三越伊勢丹グループ労働組合 (IMGU) #公式マスコットキャラクター-イングちゃんですうさ🐰 教わったことや、知ったこと、すごいと思ったこと、面白いと思ったことなどをつらやうさよ~🐰 #1 全国の事務所周辺の紹介もしていきます仲良くしてくださいね~うさ🐰

プロフィールを編集

イングちゃん🐰 三越伊勢丹グループ労働組合 (IMGU) #公式マスコットキャラクター-イングちゃんですうさ🐰 教わったことや、知ったこと、すごいと思ったこと、面白いと思ったことなどをつらやうさよ~🐰 #1 全国の事務所周辺の紹介もしていきます仲良くしてくださいね~うさ🐰

おはうさ~🐰
前回の出張時に#広島三越の隣にある*菓子神社へお参りに行ってきたうさよ🐰
店舗のお参りとは聞いていたけれど、ほんとにゼツリ業にあってびっくりしたうさよ🐰!!🐰
なんと418年も前からずっとこの地で親しまれている「商売の神様」!今更とよろしくうさよ~🐰🐰🐰

自己啓発支援制度の申請は メールでも可能です!

メールでの申請
jikokehatsu@imgu.or.jp

※領収書が紙の場合
現物の提出が必要です。

※従来の送達や持参での申請も可能です。

自己啓発支援制度 は三越伊勢丹グループ企業に雇用される従業員の自己啓発にかかる費用を補助する制度です

- ◇組合員: 総額に対して1/2 年間利用総額 40,000円/人
- ◇非組合員: 総額に対して1/4 年間利用総額 20,000円/人

※詳細は右のQRコードからご参照ください