

2021年度10月メンバーズVOICE

◎各社の労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」について、対象の企業・雇用形態のメンバーへ、動画を用いて共有を行います。

◎今回は「**札幌丸井三越**」「**月給制社員**」が対象です。

※内容の1については、時給制社員も対象となりますので、ご確認をお願いします。

◎意見・質問は「Forms（最終頁）」または「各組合事務所」までお願いします。



<今回の内容>

2021年12月賞与組合要求（案）

1. 2021年度上期札幌丸井三越の動向
2. 春の交渉の振り返り（労使確認をした賞与の考え方）
3. 2021年度12月賞与要求（案）【**審議決定事項**】

動画QRコード

※リンク先は組合HPです。
ログインID：53+社員番号
パスワード：im



1. 2021年度上期札幌丸井三越の動向

(1) 2021年度上期業績結果（※8月時点）、直近3年間の業績推移

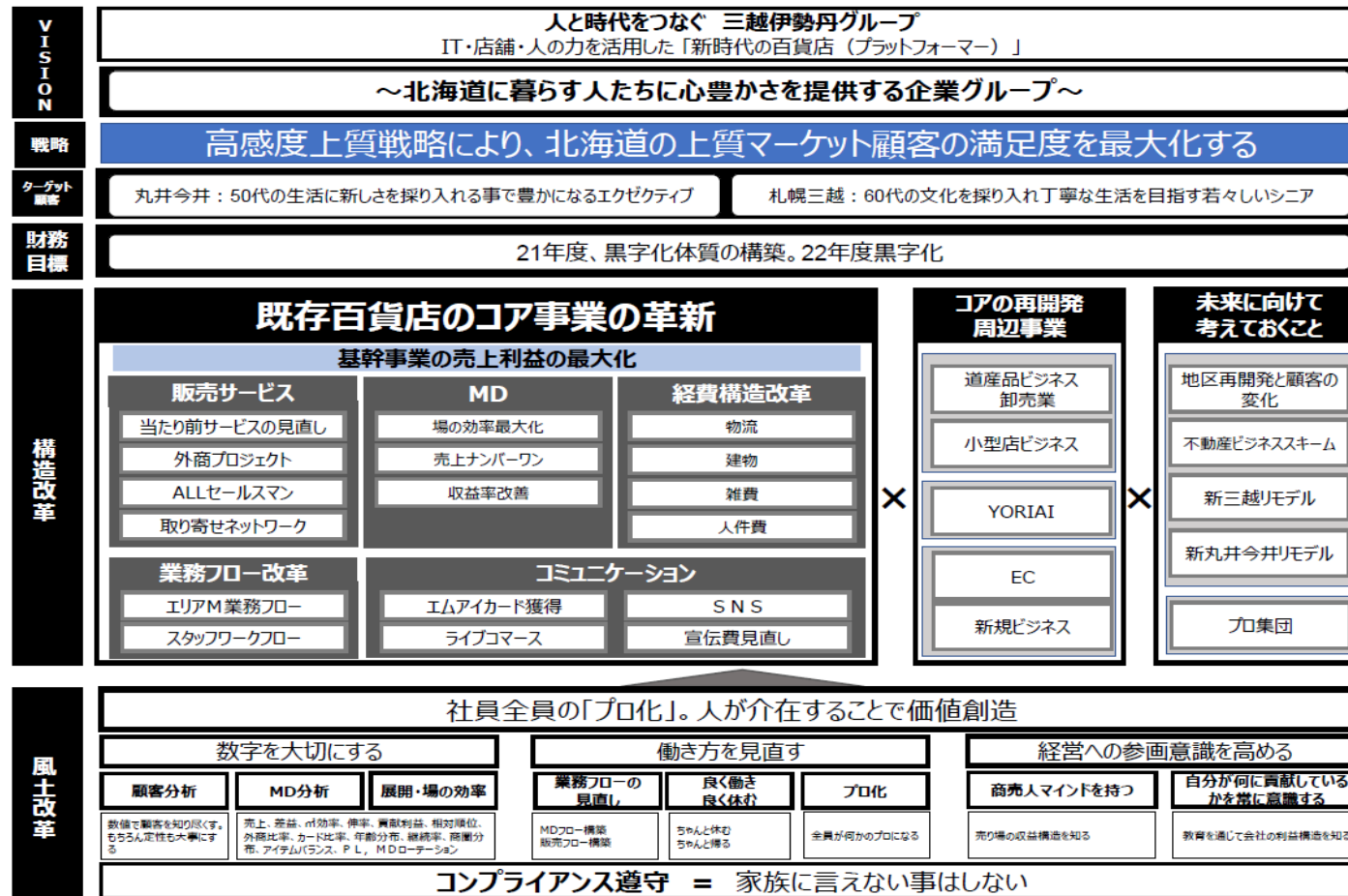
単位：百万	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度				
				予算 ※期初発信 (年間)	上期結果 (※4-8月)	予算比	下期予算	見通し (年間)
				※コロナによる影響				
売上	65,360	61,116	43,553	53,400	16,155	83.5%	32,155	55,526
差益率	23.52%	23.12%	22.04%	22.08%	21.69%	▲0.63%	21.83%	22.01%
その他営業収入	269	170	193	285	116	95.1%	143	285
営業総利益	15,644	14,298	9,787	12,067	3,619	81.5%	7,155	12,497
販売管理費	15,589	15,008	12,345	13,705	4,984	90.6%	6,839	13,538
営業利益	55	▲708	▲2,558	▲1,638	▲1,366	128.5%	316	▲1,041

- 直近年度の業績については、コロナ感染拡大による社会環境・消費行動への影響もあり、厳しい商環境が長期化しています。2020年度に全館休業やその後の営業上の制約、集客の苦戦による商売への影響が大きく、**丸井三越統合以来で最大となる▲2,558百万の営業損失**となり、今年度の営業利益予算が赤字であることを踏まえると、**3期連続の営業赤字**の見通しとなります。
- 8月までの業績については、販売管理費の効率化の取り組みによって成果が生まれているものの、売上が予算比83.5%と想定以上に減少幅が大きかったため、**営業利益は、▲1,366百万円で上期推移**しています。
- 今年度は、こうした現状を打破し、将来にわたる「黒字化体質の構築」を実現を目指す上で、その基盤づくりに向けて、**新たな経営体制の下、札幌丸井三越のビジョンと経営戦略の浸透**を推進しました。
- 下期に向けては、不透明な商環境は続くものの、**全従業員が一丸となり、経営戦略を実行することで、営業利益316百万円「下期黒字」の達成**を目指します。

1. 2021年度上期札幌丸井三越の動向

(2) 2021年度方針 ①戦略マップ全体像

- 今年度は、札幌丸井三越のビジョンである「北海道に暮らす人たちに心の豊かさを提供する企業グループ」の実現に向けて、**新たな戦略の方向性である「高感度上質戦略」を全員が理解しながら**、コア事業である既存百貨店の構造改革や、変化にチャレンジするための風土改革の醸成に取り組んでいます。



1. 2021年度上期札幌丸井三越の動向

(2) 2021年度方針 ②高感度上質戦略

- 今年度からは、新たな戦略の方向性となる「高感度上質戦略」を実行することが発信となりました。両店舗における顧客ターゲットを絞ることで、戦略を明確化していきます。
- 顧客ターゲットは、『丸井今井：50代の洗練された大人』『札幌三越：60代の成熟した大人』に設定することで、現環境を踏まえ、両店の強みを活かしながら、成果に直結するための取り組みに従業員全員で参画します。
- 具体的には、「商品（品揃え）」、「展開（環境）」、「コミュニケーション」「サービス」の観点で、働き方や営業戦略に取り組みます。

戦略	高感度上質戦略			
環境・強み	環境	消費者/顧客 ・消費意欲・行動変化（価値観・スタイル） ・少子高齢化市場・インバウンド特需終了	競合/エリア ・再開発による競合エリア商業集積高度化 ・リアル店舗ダウントレンド/存在価値変化	自社 ・競合戦略・DX→MD差別化困難化 ・国内AP/レール不況・供給不足
	「強み」	・道全土の上質顧客（50、60代）との繋がりが ・地域に影響力ある有力者とのつながり	・上質層居住・住来エリアを最近商業とした立地 ・地域文化エリア大通（周辺環境・都市計画）	・旗艦店ネットワークを背景としたMD調達力 ・人的資産（自社雇用要員数）
戦略の方向性	アクセス良く来店して下さる、足元の上質居住地にお住いの丸井今井、三越を支持してくれている上質顧客を対象に、 人的資産（みなさん）を軸に、接点を持ち、 伊勢丹新宿や三越日本橋のMDを上手に織り交ぜながら高感度な生活作りをお手伝いする。 ※30代顧客を取り込むことも重要だが、再建時は最も得意な舞台で勝ち切る必要がある。30代顧客の取込みはフェーズ2にて。			
ターゲット = 品揃え戦略上のイメージ顧客	自身の生活・ライフスタイル充実に時間とお金を投じられる50代・60代			
	丸井今井	三越		
	生活に新しさを採り入れる事で豊かになるエクゼクティブ （年齢を特定するわけではないが、イメージは50歳前後）	本物・文化を採り入れ丁寧な生活を目指す若々しいミドル （年齢を特定することはしないがイメージは元気な60代）		
	・年収1300万～3000万up世帯、医師/弁護士/経営者/一部上場企業マネジメント層 ・知的好奇心と社交性が高く、モノ・コトやヒトとの関わりを通じて知識・教養を高めることに豊かさを感じる成熟した大人			
マーチャンダイジング施策	働き方・営業戦略 ▶ 上記ターゲット顧客に絞り込んだマーチャンダイジング活動			
	商品	展開	コミュニケーション	サービス
	・ターゲットニーズへのフォーカス、新たなグレード・カテゴリー提案 ・集中・強化…食/Lux RTW/コスメ ・NEW…ライフスタイル/アート&カルチャー	・ターゲット顧客世代に向けた、川下起点展開アソート ・テスト・フェイス・ストックプラン ・ブランド内商品	・マス→方通行→「顧客・1to1」 「双方向」対応 ・デジタル…データ・ツール活用 ・アナログ…外商/オールセールスマン	・ターゲット顧客のLTV向上を狙うサービス提供 ・施設…ラウンジ/専用駐車 ・仕組み…ポイント/優先予約/クーポン ・人…カウンセリング/コンサルシユ

※5月発信年度方針説明会

1. 2021年度上期札幌丸井三越の動向

(2) 2021年度方針 ③戦略マップの取り組み

- 戦略マップにおける構造改革や風土醸成の実行に向けて、部門を横断した戦略プロジェクトがスタートしています。下期では、上期に策定を進めてきた計画や、一部トライアルを進めてきた内容について、優先を見極めながら本格的に実行に移されます。

■主な上期取り組み、下期に向けて

<構造改革...既存百貨店のコア事業革新>

①販売サービス

『外商ビジョン：北海道に暮らす優良顧客が心豊かな生活をおくる上で必要な、欲しい情報・モノを常に提供できる情報発信力北海道NO.1の外商チーム』

- 外商ビジョンを実現するため「新しい価値提案」「売り方・働き方の革新」「新規顧客獲得」を軸に取り組んでいます。

②MD

『既存店舗の顧客満足度を最大化するNO1戦略』

- 取組先店長と伴走をし、売上No.1を実現するための体制・フロー構築を目指し、上期は実行するための課題解決と方向性を策定しました。下期から本格的に取り組みがスタートします。

③経費構造改革

『外部流出している外部委託費の見直し、運営体制の構築により、営業利益向上を図る』

- 外部委託費の内製化：丸井食品レーンPOS、学生服、中元歳暮期の完全内製化に向けた全社運営体制の構築を進めました。今後の販管費の削減見込みについては、実行性を高めることで、下期の外部委託費・約1億3百万円削減を達成した上で、期初予算に対して7億6,400万円の削減見込みです。
- 埋蔵金発掘大作戦：全社員からの収益増加につながる前向きなアイデア、知恵を吸い上げる取り組みをスタートしています。※第1弾は9月に実施、下期に第2弾予定。



1. 2021年度上期札幌丸井三越の動向

④業務フロー改革

『高感度上質顧客をターゲットに、全ての業務フローの見直しを行い、顧客の満足度を最大化』

- 取組先マネジメントPJ（ショップ主体のMD・担当M）：取組先店長と伴走から売上NO.1を実現する体制・フローを構築します。
- ショップビジョン策定PJ（平場（自主雇用中心）主体のMD・担当M）：お買い場の「行動・判断基準」、目指す姿である「夢」となるショップビジョンを策定します。

⑤コミュニケーション

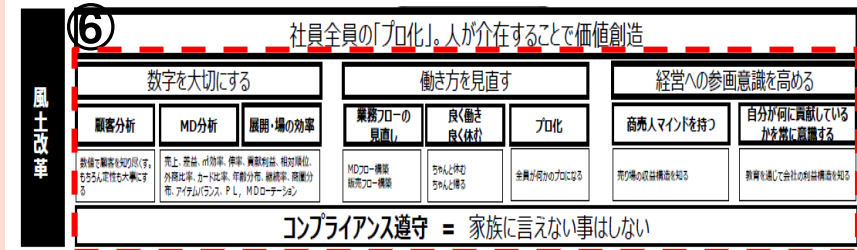
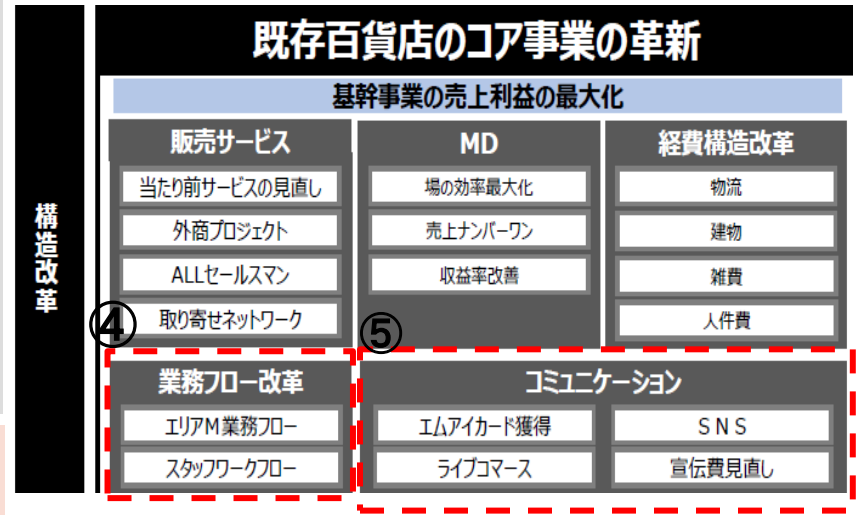
『マス顧客から個客に向けた情報発信×顧客関心に沿った発信』

- ライブコマースPJ：強みである「食」「化粧品」MDを中心にアプリ「PINPON」を活用したライブコマースを9月より本格稼働しています。
- SNS：顧客ターゲット（※P4参照）関心の高いライブ（年代や世代を超えた共通の趣味や興味）を見つけた上で、チャネル毎の特徴を活かした情報発信に取り組みます。

⑥風土改革

『社員全員の「プロ化」。人が介在することで価値創造』

- ゼネラル・メイトスタッフを対象とした経営との座談会や、経営マインド塾による企業戦略理解度向上への取り組みを推進しています。
- 全社員への埋もれた才能を発掘アンケートを実施。自身の強みの掘り起こしを実施。上期では、一部おもてなし施策と連携した取り組みが実施されました。今後は、催事との連動など、従業員約1,100名の強みを探り出したデータを、さらに活用した取り組みを検討します。



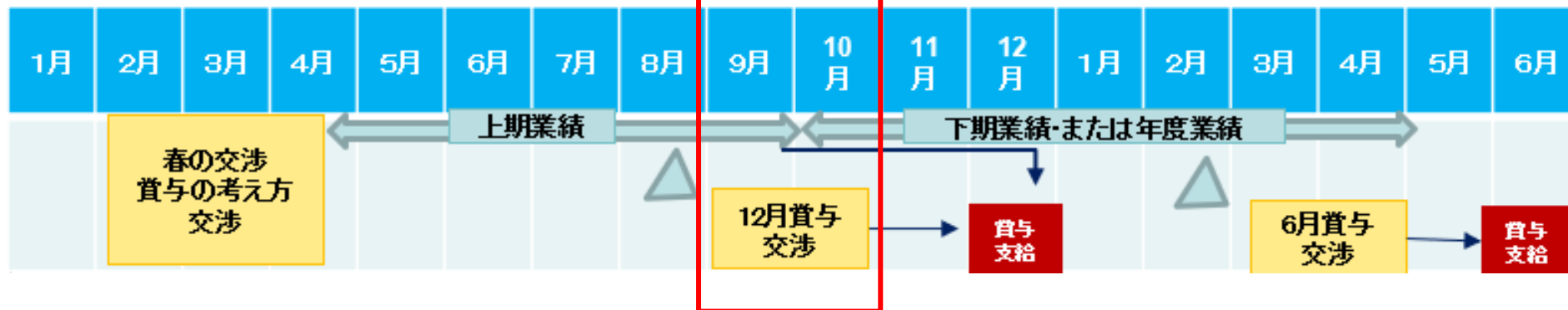
2. 春の交渉の振り返り（労使確認をした賞与の考え方）

（1）賞与交渉方式変更の振り返り

・2021年度春の交渉にて、グループ全体で賞与交渉方式は「ベースとなる賞与の考え方」を春の交渉で労使確認し、最終の賞与交渉を経た「要求、支給詳細」は、直近業績と賞与支給時期を近づけた交渉、労使合意をするスキームに変更をしています。

↓今回のVOICEの内容は
下記赤線囲い部分の要求（案）

＜賞与交渉イメージ＞



・また、ベースとなる賞与の考え方の「支給表」、支給水準を判定する「業績評価指標」についても、共通方針に沿って変更をしています。

2. 春の交渉の振り返り（労使確認をした賞与の考え方）

（2）ベースとなる賞与の考え方

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求（都度要求）を基に、「平均2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.0ヶ月）」です。
- ② 支給表は、右記の通りです。
- ③ 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに「黒字達成、前年達成度、予算達成度等」の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ④ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑤ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑥ また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

（3）その他

- ・直近12月賞与は、ベースとなる賞与の考え方を基に、10月末を目途に要求、労使合意を目指しています。
- ・ベースとなる賞与の考え方から大きく変動がある場合は、「メンバーズVOICE」にて意見集約、「支部大会」にて審議決定を行います。

<ゼネラルスタッフ（ステージB・C）>

評価	12月 基本賞与 ヶ月	6月 基本賞与 ヶ月
7 (S)	1.34	1.20
6 (A)	1.23	1.10
5 (B)	1.12	1.00
4 (C)	1.01	0.90
3 (D)	0.90	0.80

<メイトスタッフ・プロスタッフ・エルダースタッフⅡ～Ⅴ・スペシャルスタッフ・エルダースペシャルスタッフ>

評価	12月 基本賞与 ヶ月	6月 基本賞与 ヶ月
S	1.34	1.20
A	1.23	1.10
B	1.12	1.00
C	1.01	0.90
D	0.90	0.80

3. 2021年12月賞与要求（案）

(1) 12月賞与要求にあたり考え方

①前提認識

- 賞与要求にあたっては、春の交渉で労使確認をした「ベースとなる賞与の考え方」を基に、労使協議、要求を行い、早期に合意を目指します。
(P8参照)

<2021年度 春の交渉メンバーズVOICE議案書>



議案書&動画配信は
[こちらクリック](#)

- 基本賞与の年間水準である「平均2.12ヶ月」については、これまでの労使協議経緯や従業員の意識からも「生活給」としての位置づけが強いと捉えており、原則これを下回らない要求を検討します。
- 12月賞与の業績反映による支給表変動（業績加算金等）は、これまでの労使協議経緯を踏まえ、原則業績による変動を反映しない考え方であることから、昨年度の賞与支給水準である「平均1.12ヶ月」を基に要求を検討します。

3. 2021年12月賞与要求（案）

（1）12月賞与要求にあたり考え方

②環境認識

- 札幌丸井三越の商売については、コロナ禍の影響を受けて、2019年度決算より営業赤字となっており、2021年度の目標値においても赤字を見込んでいることから、業績の不振が長期化しています。
- 8月までの業績結果は、売上は予算比83.5%と依然として営業制限、消費意識の変化等の影響が大きくなっています。一部運営変更など、取り組みを進めている販売管理費が予比90.6%、約▲500百万円の効率化しているものの、営業利益は▲1,372百万円と厳しい状況です。
- 下期に向けては、計画の策定を進めてきた戦略プロジェクトの実行を成果に結びつけ営業収益を上げていくこと、一部トライアルや体制変更に向けて準備を進めてきた外部委託費の完全内製化を中心に、私たちが自身がコントロールできる範囲の経費削減の実行など、両軸の取り組みにより「下期黒字達成」を目指しています。

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
売上（百万）	63,426	63,365	65,488	65,360	61,116	43,553
営業利益（百万）	192	▲510	91	55	▲708	▲2,558
基本賞与（ヶ月、年間）	1.50ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.12ヶ月	2.12ヶ月
業績加算金			0.31ヶ月	0.10ヶ月	0ヶ月	0ヶ月
備考		※基本引き上げ			※基本引き上げ	

※業績加算金は、2018年度より時給制社員も同一要求

3. 2021年12月賞与要求（案）

③要求スタンス

- 企業を取り巻く環境は、コロナ禍の収束は未だ見通せない中で、商環境は不透明な状況が続いています。一方で、企業動向としては、新たな企業戦略の実行性を高めるための営業基盤の整備に、この上期の中で取り組んできました。
- 下期については、進めてきた営業戦略の実行や、様々な営業体制の変更に本格的に取り組み、「下期黒字」の必達、ひいては「黒字化体質の構築」を実現し、未来に向かう道筋をつくらなくてはならないと捉えています。
- 賞与の要求にあたっては、業績動向の厳しさや、先行きの不透明感は非常に強い中ではありますが、前述した「前提認識」や「環境認識」を踏まえながら、従業員の生活を最大限維持すること、加えて全従業員が知恵を絞り、下期の黒字達成に向けて、構造改革や風土改革に挑戦する気運を高めるため、以下の内容で要求をしてまいります。

(2) 2021年12月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

ゼネラルスタッフ（ステージB・C）

※評価分布は「平均B以上」

評価	12月 基本賞与ヶ月	2022年 6月 基本賞与ヶ月 +業績加算 (未定)	2021年度 賞与ヶ月 (未定)
7 (S)	1.34	1.20	平均 2.12
6 (A)	1.23	1.10	
5 (B)	1.12	1.00	
4 (C)	1.01	0.90	
3 (D)	0.90	0.80	

その他の月給制社員

※評価分布は「平均B以上」（スペシャル・エルダースペシャルは「絶対評価」）

評価	12月 基本賞与ヶ月	2022年 6月 基本賞与ヶ月 +業績加算 (未定)	2021年度 賞与ヶ月 (未定)
S	1.34	1.20	平均 2.12
A	1.23	1.10	
B	1.12	1.00	
C	1.01	0.90	
D	0.90	0.80	

3. 2021年12月賞与要求（案）

（3）雇用形態別の要求、支給細則

①ゼネラルスタッフ（ステージB・C）

- ・2021年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	12月 基本賞与（ヶ月）
7 (S)	1.34
6 (A)	1.23
5 (B)	1.12
4 (C)	1.01
3 (D)	0.90

①支給対象

- ・2021年4月1日から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・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、役割ゾーン、および資格は、2021年9月30日を基準とする。
- ・ただし、メイトスタッフからゼネラルスタッフに登用された者は、ゼネラルスタッフとしての賞与を支給する。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2021年12月賞与要求（案）

②メイトスタッフ

- ・2021年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	12月 基本賞与（ヶ月）
S	1.34
A	1.23
B	1.12
C	1.01
D	0.90

①支給対象

- ・2021年4月1日から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・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、役割ゾーン、および資格は、2021年9月30日を基準とする。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×（出勤日数÷所定労働日数）」

④2021年10月入社 of メイトスタッフの2021年12月基本賞与

- ・「一律0.56ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

⑤2021年10月1日アシストスタッフからメイトスタッフへ転換時の2021年12月基本賞与

- ・「一律0.56ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2021年12月賞与要求（案）

③プロスタッフ

- ・2021年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	12月 基本賞与（ヶ月）
S	1.34
A	1.23
B	1.12
C	1.01
D	0.90

①支給対象

- ・2021年4月1日から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・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、役割ゾーン、および資格は、2021年9月30日を基準とする。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×（出勤日数÷所定労働日数）」

- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2021年12月賞与要求（案）

④エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴ

- ・2021年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	12月 基本賞与（ヶ月）
S	1.34
A	1.23
B	1.12
C	1.01
D	0.90

①支給対象

- ・2021年4月1日から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・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、役割ゾーン、および資格は、2021年12月1日を基準とする。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×（出勤日数÷所定労働日数）」

- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2021年12月賞与要求（案）

⑤スペシャルスタッフ

- ・2021年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「絶対評価」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	12月 基本賞与（ヶ月）
S	1.34
A	1.23
B	1.12
C	1.01
D	0.90

①支給対象

- ・2021年4月1日から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・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、役割ゾーン、および資格は、2021年9月30日を基準とする。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×（出勤日数÷所定労働日数）」

④2021年10月入社の特級スタッフの2021年12月基本賞与

- ・「一律0.5ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2021年12月賞与要求（案）

⑥エルダースペシャルスタッフ

- ・2021年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「絶対評価」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	12月 基本賞与（ヶ月）
S	1.34
A	1.23
B	1.12
C	1.01
D	0.90

①支給対象

- ・2021年4月1日から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・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、役割ゾーン、および資格は、2021年12月1日を基準とする。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
 - ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×（出勤日数÷所定労働日数）」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2021年12月賞与要求（案）

（4）スケジュール

日程	労働組合 機関会議
10月15日（金）	北海道統括支部4役MT【支部確認】
10月20日（水）	本部執行委員会【審議決定】
10月21日（木）	札幌丸井三越支部 評議員会【審議決定】 ※VOICE議案書を審議決定
10月21日（木）～28日（木）	VOICE【メンバー確認】 ①動画配信・資料共有 ②リアル集合開催※各回30分毎 ・10月22日：三越一銀3階16時～18時 ・10月28日：一条館10階研修室16時～18時
10月28日（木）	札幌丸井三越支部 評議員会【審議決定】 ※VOICEの意見を踏まえて要求（案）を審議決定
10月30日（土）	労使協議会【労使合意】
12月3日（金）※予定	賞与支給日 ※決定次第会社からお知らせします

今回の共有は以上です！

<今回の内容>

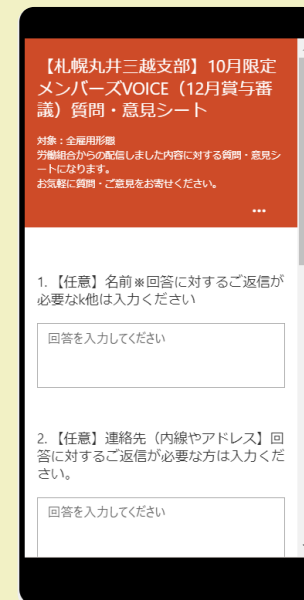
2021年12月賞与組合要求（案）

- ① 2021年度上期札幌丸井三越の動向
- ② 春の交渉の振り返り（労使確認をした賞与の考え方）
- ③ 2021年度12月賞与要求（案）

◎ 「Forms」へ、質問・意見をお願いします！！（以下のQRから簡単に入力できます）



<https://forms.office.com/r/mpEt7EaNsq>



【札幌丸井三越支部】10月限定
メンバーズVOICE（12月賞与審
議）質問・意見シート

対象：全雇用形態
労働組合からの配信しました内容に対する質問・意見シ
ートになります。
お気軽に質問・ご意見をお寄せください。

1. 【任意】名前※回答に対するご返信が
必要な方は入力ください

回答を入力してください

2. 【任意】連絡先（内線やアドレス）回
答に対するご返信が必要な方は入力く
ださい。

回答を入力してください

