

三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 2022年6月支給賞与 議案書(案)



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

- 議案書配布対象：IMP D雇用の社員（非組合員含む）・メイト社員・エルダースタッフ
- 組合員の方は、議案書を一読の上、限定 VOICE（動画配信）をご視聴ください。

三越伊勢丹グループ労働組合

<三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部大会 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月支給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25日（水）14:00～15:30

*リモート開催

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. 三越伊勢丹グループの2021年度業績の状況について

- 三越伊勢丹グループの業績については、上期の緊急事態宣言下での一部百貨店の休業、下期以降のオミクロン株の流行・まん延防止等重点措置の発令による影響など、新型コロナウイルスの感染拡大による影響を受けた1年となりました。
- 下期以降は、売上高の計画を下方修正したものの、営業利益計画3,000百万円は据え置きとし、経費構造改革をはじめ、グループ各社による業績回復に向けた取り組みを進めてきました。
- 結果として、コロナの影響は継続しているものの、当初の計画を上回る黒字確保の見通しとなっています。

<第3四半期業績結果について>

① グループ連結 第3四半期業績（2021年4月～12月）

(単位：百万円)	第3四半期業績結果			通期見込み
	実績	前年差	前年比	
総額売上高	681,460	79,024	113.1%	923,000
売上高	314,650	▲287,784	52.2%	425,000
売上総利益	182,346	12,835	107.6%	
販管費	179,335	▲5,041	97.3%	
営業利益	3,007	17,877	—	3,000

② グループセグメント別 第3四半期業績（2021年4月～12月）

(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	280,965	23,061	13,090	38,679
セグメント利益	▲6,195	4,721	4,134	207

※業績については、三越伊勢丹グループ第3四半期業績発表数値より抜粋

2. IMPDの2021年度業績について

- ・ 上期より新型コロナウイルス感染拡大の影響による外部案件の後ろ倒しやグループ内案件のリモデル縮小等が発生し、再設定されたローリング予算（売上高：12,908百万円・営業利益：△92百万円）は赤字予算となりました。
- ・ 下期以降においても、オミクロン株の世界的な流行に伴う海外大型案件の計画の後ろ倒しなど、売上高・営業利益ともに予算未達の状況が続きました。
- ・ そのような厳しい環境の中、大型案件に関わらない営業強化、グループ連邦戦略に基づくグループ百貨店の内装元請への着手、経費削減など、各事業部においてローリング予算達成に向けた取り組みをすすめてきました。

① 第3四半期全社業績（2021年4～12月）

（単位：百万円）	実績	予算比	前年比
売上高	6,972	72.1%	51.6%
売上原価	6,782	71.7%	50.7%
営業総利益	190	88.2%	123.8%
販管費	251	94.1%	109.0%
営業利益	△61	—	—

2) 2021年度 通期業績見込みについて

- ・ 2021年度の業績は、組合試算として営業利益期初予算72百万円には届かないものの、下期以降再設定したローリング予算△92百万円を上回り黒字化となる見込みです。

1. 要求水準の考え方について

1) 減額の対応について

- ・ 21年度の年間賞与については、21年12月賞与VOICEにおいて、グループの環境とIMP Dの業績の状況を踏まえた交渉を前提としていくことをお伝えしてきました。
- ・ グループの業績については、黒字の予想ではあるものの、まだまだコロナ禍以前の状況には戻っておらず、予断を許さない厳しい環境と言えます。
- ・ IMP Dは、グループ百貨店の内装を受託するなど、グループとの親和性が高いことや、IMP Dの21年度業績状況において、期初の営業利益目標には未達の見込みであることなどを踏まえ、減額については、やむを得ない対応と捉えています。

※今回の交渉については、上記の通り、グループ・IMP Dともに厳しい環境であることを踏まえ、定量・定性の業績指標をもとに交渉をおこなう支給表をもとにした交渉は困難であると判断し、グループの環境とIMP Dの業績の状況を踏まえた交渉をおこなっていきます。

2) 具体的な水準について

- ・ 今回の交渉においては、IMP Dの業績の状況として、期初予算に未達の見込みであることを踏まえるものの、ローリング予算達成、また黒字化の見込みであることを考慮した交渉をおこなってきました。
- ・ 加えて、メンバーへの影響度合いや会社の財務状況等を勘案し、具体的な水準については、昨年度の年度水準・減額幅をベースとした要求をおこなうこととします。
- ・ またメンバーへの影響の観点から、年間としての支給水準（21年12月賞与と22年6月賞与）をイメージし、支給ヶ月のバランスを図っていくことを労使で確認してきました。
- ・ 社員・メイト社員の減額の対応については、業績における責任度合いなどを勘案し、資格や雇用形態を踏まえ、設定していきます。
(エルダースタッフは、減額の対応はおこないません。)

<参考：2020年度 年間賞与支給状況>

	2020年度賞与			20年度賞与の減額幅	年間賞与支給表
	2020年12月支給賞与	2021年6月支給賞与	2020年度年間支給ヶ月		
ステージA	2.00ヶ月	平均1.30ヶ月	平均3.30ヶ月	平均1.23ヶ月	平均4.53ヶ月
ステージB	2.00ヶ月	平均1.50ヶ月	平均3.50ヶ月	平均1.00ヶ月	平均4.50ヶ月
ステージC2	平均2.13ヶ月	平均1.78ヶ月	平均3.91ヶ月	平均0.51ヶ月	平均4.42ヶ月
ステージC1	平均2.04ヶ月	平均1.63ヶ月	平均3.67ヶ月	平均0.46ヶ月	平均4.13ヶ月
ステージCt	平均2.03ヶ月	平均1.63ヶ月	平均3.66ヶ月	平均0.45ヶ月	平均4.11ヶ月
ステージCt 1年目	1.78ヶ月	平均1.63ヶ月	平均3.41ヶ月	平均0.45ヶ月	平均3.86ヶ月
メイト社員	平均1.20ヶ月	平均1.25ヶ月	平均2.45ヶ月	平均0.05ヶ月	平均2.50ヶ月

※ステージAは、非組合員となるため要求項目ではありませんが、労使で水準の確認をおこなっています。

※2020年度入社ステージCtの20年12月賞与は、1.78ヶ月（固定）で支給をおこなっています。

※2021年度入社ステージCtの21年6月賞与は、0.50ヶ月（固定）で支給をおこなっています。

3) 2022年6月支給賞与の要求水準について

- ・ 22年6月支給賞与の具体的な要求内容は以下の通りです。

		2022年6月支給ヶ月
ステージB	支給ヶ月	<u>平均 2.00 ヶ月</u> ⇒内訳：1.00 ヶ月（固定）＋ 役割別評価別支給ヶ月（平均 1.00 ヶ月）
	減額ヶ月	平均▲0.50 ヶ月
ステージC2	支給ヶ月	<u>平均 2.08 ヶ月</u> ⇒内訳：1.75 ヶ月（固定）＋ 評価別定額：B評価 90,000 円※ （※平均本給より算出：0.33 ヶ月換算）
	減額ヶ月	平均▲0.21 ヶ月
ステージC1・Ct（2021年度以前入社）	支給ヶ月	<u>平均 1.94 ヶ月</u> ⇒内訳：1.71 ヶ月（固定）＋ 評価別定額：B評価 50,000 円※ （※平均本給より算出：0.23 ヶ月換算）
	減額ヶ月	平均▲0.14 ヶ月
メイト社員	支給ヶ月	<u>平均 1.25 ヶ月</u> ⇒内訳：平均 1.20 + 10,000 円
	減額ヶ月	平均▲0.05 ヶ月

※ステージB・C・メイト社員の減額については、下記支給表の中で対応をおこないます。

- ・ ステージB：役割別評価別支給表
- ・ ステージC：資格別固定支給表
- ・ メイト社員：支給金額（制度上：2万円）

【21年度賞与（21年12月・22年6月）支給ヶ月】

	2021年12月支給ヶ月	2022年6月支給ヶ月	2021年度支給ヶ月
ステージB	支給ヶ月：1.50 ヶ月（固定） 減額ヶ月：▲0.50 ヶ月	支給ヶ月：平均 2.00 ヶ月 減額ヶ月：▲0.50 ヶ月	支給ヶ月：平均 3.50 ヶ月 減額ヶ月：▲1.00 ヶ月
ステージC2	支給ヶ月：平均 1.83 ヶ月 減額ヶ月：▲0.30 ヶ月	支給ヶ月：平均 2.08 ヶ月 減額ヶ月：▲0.21 ヶ月	支給ヶ月：平均 3.91 ヶ月 減額ヶ月：▲0.51 ヶ月
ステージC1・Ct（2021年度以前入社）	支給ヶ月：平均 1.72 ヶ月 減額ヶ月：▲0.30 ヶ月	支給ヶ月：平均 1.94 ヶ月 減額ヶ月：▲0.14 ヶ月	支給ヶ月：平均 3.66 ヶ月 減額ヶ月：▲0.44 ヶ月
メイト社員	支給ヶ月：平均 1.20 ヶ月 減額ヶ月：対応なし	支給ヶ月：平均 1.25 ヶ月 減額ヶ月：▲0.05 ヶ月	支給ヶ月：平均 2.45 ヶ月 減額ヶ月：▲0.05 ヶ月

2. 具体的な要求案について

1) 社員支給表の要求案について

社員の2022年6月支給賞与については、以下の通り要求します。

(1) 支給表要求

■ ステージB

【6月賞与支給表】

6月支給ヶ月
1.00ヶ月

+

支給ヶ月	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6 新任	B 7
S	2.25	2.10	1.95	1.80	1.65	1.50	0.80
A	1.85	1.70	1.55	1.40	1.25	1.10	0.40
B	1.45	1.30	1.15	1.00	0.85	0.70	0.00
C	1.05	0.90	0.75	0.60	0.45	0.30	0.00
D	0.65	0.50	0.35	0.20	0.05	0.00	0.00

■ ステージC

【6月賞与支給表】

資格別支給ヶ月		
C 2	C 1	C t
1.75ヶ月	1.71ヶ月	1.71ヶ月

+

資格別評価別定額 (円)			
	C 2	C 1	C t
S	190,000	110,000	110,000
A	140,000	80,000	80,000
B	90,000	50,000	50,000
C	40,000	20,000	20,000
D	0	0	0

※2022年4月に入社したステージC tについては、0.50ヶ月を要求します。

※2022年4月にメイト社員から社員への転換者については、1.60ヶ月+10,000円を要求します。

(3) 評価分布要求

評価分布については、以下の通り要求します。

■ ステージB

B評価以上を中心とした分布とする

■ ステージC

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

【ステージC賞与評価ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

<社員現行制度>

ステージB

【6月賞与支給表】

6月支給ヶ月
1.00ヶ月

+

支給ヶ月	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6 新任	B 7
S	2.75	2.60	2.45	2.30	2.15	2.00	1.30
A	2.35	2.20	2.05	1.90	1.75	1.60	0.90
B	1.95	1.80	1.65	1.50	1.35	1.20	0.50
C	1.55	1.40	1.25	1.10	0.95	0.80	0.10
D	1.15	1.00	0.85	0.70	0.55	0.40	0.00

ステージC

【6月賞与支給表】

資格別支給ヶ月		
C - 2	C - 1	C - t
1.96ヶ月	1.85ヶ月	1.85ヶ月

+

資格別評価別定額 (円)			
	C - 2	C - 1	C - t
S	190,000	110,000	110,000
A	140,000	80,000	80,000
B	90,000	50,000	50,000
C	40,000	20,000	20,000
D	0	0	0

(3) 支給対象・基準日・支給方法

社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2022年6月賞与

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・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日にメイト社員から社員に転換した者は4月1日現在とする。

3) 支給方法

① ステージ C 2

a) 期間中欠勤のない者

本給 × 1.75 ヶ月 + 資格別評価別定額

b) 期間中欠勤・休職のある者

$(\text{本給} \times 1.75 \text{ ヶ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}) + (\text{資格別評価別定額} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}})$

② ステージ C 1・C t (2021年度以前入社)

a) 期間中欠勤のない者

本給 × 1.71 ヶ月 + 資格別評価別定額

b) 期間中欠勤・休職のある者

$(\text{本給} \times 1.71 \text{ ヶ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}) + (\text{資格別評価別定額} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}})$

③ ステージ B

a) 期間中欠勤のない者

(本給 × 1.00 ヶ月) + (本給 × 役割別評価別支給ヶ月)

b) 期間中欠勤・休職のある者

$(\text{本給} \times 1.00 \text{ ヶ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}) + (\text{本給} \times \text{役割別評価別支給ヶ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}})$

※細部については労使協議の上決定する。

■ 賞与支給予定日： 2022年6月15日(水)

2) メイト社員支給表の要求案について

メイト社員の2022年6月支給賞与については、以下の通り要求します。

(1) 支給表要求

【6月賞与支給表】

<評価別支給表>

評価	S	A	B	C	D	+	支給金額
支給ヶ月	1.60ヶ月	1.45ヶ月	1.20ヶ月	0.95ヶ月	0.80ヶ月		10,000円

(2) 評価分布要求

メイト社員の評価分布については、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。

<参考：メイト社員現行制度>

【6月賞与支給表】

<評価別支給表>

評価	S	A	B	C	D	+	支給金額
支給ヶ月	1.60ヶ月	1.45ヶ月	1.20ヶ月	0.95ヶ月	0.80ヶ月		20,000円

(3) 支給対象・基準日・支給方法

メイト社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2022年6月賞与

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・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日までにメイト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。

3) 支給方法

- a) 期間中欠勤のない者 : 本給×評価別支給ヶ月 + 10,000円
- b) 期間中欠勤・休職のある者 : (本給×評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$) + 10,000円

※細部については労使協議の上決定する。

- 賞与支給予定日 : 2022年6月15日(水)

3) エルダースタッフ支給表の要求案について

エルダースタッフの2022年6月支給賞与については、以下の通り要求します。

(1) 支給表要求

エルダースタッフの2022年6月賞与については、以下の通り要求します。

6月支給ヶ月
1.00ヶ月

<参考：エルダースタッフ現行制度>

<p>【6月賞与支給表】</p> <p>エルダースタッフⅠ・Ⅱ（時給制）</p> <table border="1"><tr><td>みなし本給×1.00ヶ月</td></tr></table> <p>エルダースタッフⅢ（月給制）</p> <table border="1"><tr><td>本給×1.00ヶ月</td></tr></table>	みなし本給×1.00ヶ月	本給×1.00ヶ月
みなし本給×1.00ヶ月		
本給×1.00ヶ月		

(2) 支給対象・基準日・支給方法

エルダースタッフの支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2022年6月賞与

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。

2) 基準日

- ・ 時間給及び基本給は、2022年6月1日現在とする。

※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 : $\text{みなし本給} \times 1.00 \text{ヶ月}$
($\text{みなし本給} = \text{時間給} \times \text{週契約時間} \times 52 \text{週} / 12 \text{ヶ月}$ ※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月給制エルダースタッフ

- a) 期間中欠勤のない者 : $\text{基本給} \times 1.00 \text{ヶ月}$
- b) 期間中欠勤・休職のある者 : $\text{基本給} \times 1.00 \text{ヶ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日： 2022年6月15日（水）

3. 2021 年度賞与および 2022 年 6 月支給賞与の対応について 【報告事項】

- ・ グループ・IMP Dともに新型コロナウイルスの影響を受けた1年となりました。
- ・ グループ業績においては、経費構造改革や各社の営業努力により、当初の計画を上回る黒字確保の見通しではありますが、コロナ禍以前の状況には戻っておらず、厳しい環境であることに変わりはないと認識しています。
- ・ またIMP Dにおいても、期初予算には未達の見込みであることなどを踏まえ、現行制度からの減額については、組合として苦渋の決断ではありますが、やむを得ない対応と捉えています。

- ・ IMP Dの業績については、グループ同様、新型コロナウイルスの影響により、当初の営業利益目標を下方修正するなど、厳しい状況が続きました。
- ・ 一方で、下期以降のIMP Dの取り組みとして、各事業部において、ローリング予算達成はもちろん、黒字化をも見据え、業績リカバリーに向けた施策の実行・営業努力等を実行してきました。
- ・ メンバー一人ひとりの取り組みの成果が、ローリング予算さらには黒字化達成という結果につながったと認識しています。
- ・ 今回の交渉においては、減額の対応としながらも、上記の取り組みや成果、メンバーへの影響等を踏まえ、交渉をおこなってきました。

- ・ 2月1日に発表されたグループの中期経営計画では、2024年度グループ連結営業利益を統合後過去最高額の350億円、さらにその後の長期的10年スパンでは500億円を目指すことが発表されました。
- ・ 三越伊勢丹グループとして、数年後に百貨店の魅力で包みこむ“まちづくり”に着手する計画も発表され、IMP Dのノウハウや力の発揮が求められることが想定されます。
- ・ IMP Dとしては、今年度の営業利益6億円を目標にスタートしています。
- ・ また昨年度より掲げている10年後の目指す姿（10年ビジョン）では、2030年度には、売上750億円・営業利益50億円を目指していきます。
- ・ 組合としては、メンバー一人ひとりがやりがいをもって前向きに業務に向かうことができる環境構築が重要であると認識しています。
- ・ より経営対策活動や現場活動を重視し、活動を進めていきます。

- ・ グループにおける成長事業としての自覚のもと、企業の発展と個人の成長に向け、一丸となって取り組んでいきたいと思います。

4. 今後のスケジュール

- ・ この先の予定としては、5月10日より限定メンバーズVOICEを開催後、支部大会にて審議決定し、労使協議会を開催の上、会社に要求をおこなってまいります。
- ・ 詳細スケジュールについては、下記の通りです。

時期	内容
4月20日(水)	本部執行委員会審議
4月27日(水)	支部評議員会：議案書審議
5月10日(火)～5月24日(火)	限定メンバーズVOICE(動画配信)
5月25日(水)	支部大会：要求案審議
5月27日(金)	労使協議会
6月15日(水)	賞与支給日

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
- 企業の持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