

# 三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 2021年12月賞与 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、本議案書を一読の上、動画配信のメンバーズ VOICE へ必ずご参加ください。

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 賞与交渉における業績指標の設定について
- ② 2021年度 12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

11月10日（水）15：00～

\*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

# I. 私たちを取り巻く環境

## 1. 三越伊勢丹グループの動向

- 2021年度のグループの状況は、昨年度から続く新型コロナウイルス感染症の拡大収束がまだ見えず、緊急事態宣言下の中では、各グループ百貨店において、生活必需品以外の売場の営業自粛や時短営業などの対応も実施してきています。
- このような状況の中で、三越伊勢丹グループの2021年度第1四半期（4月～6月）の業績について、総売上高は、昨年度の緊急事態宣言による百貨店休業の反動により、196,316百万円と前年比プラスで推移し、営業利益についても、昨年度より数値は改善しているものの、▲6,027百万円の営業赤字の状況となっています。
- 2021年度通期の業績見込みについては、期初に設定した水準からの変更は無く、営業利益については、3,000百万円の黒字の予測となっています。

### 1) グループ業績結果（4月～6月）

(単位：百万円)				2021年度通期予測
	実績	前年差	前年比	
総売上高	196,316	64,617	149.1%	447,000
売上総利益	50,111	10,844	127.6%	非公表
販管費	56,138	7,881	116.3%	
営業利益	▲6,027	2,962	—	3,000

※グループ業績は、三越伊勢丹グループ第1四半期業績発表数値より抜粋

### 2) 三越伊勢丹グループ百貨店事業会社 売上状況（4月～9月）

(単位：百万円)	売上高	前年比		売上高	前年比
三越伊勢丹	205,865	129.5%	新潟三越伊勢丹	15,599	118.6%
札幌丸井三越	19,869	109.8%	広島三越	5,154	99.7%
函館丸井今井	2,623	101.7%	高松三越	9,218	126.0%
仙台三越	11,553	109.4%	松山三越	1,886	54.8%
名古屋三越	25,587	113.3%	岩田屋三越	41,563	121.2%
静岡伊勢丹	6,795	112.8%			

### 3) ㈱三越伊勢丹 店舗別売上状況（4月～9月）

(単位：百万円)	売上高	前年比		売上高	前年比
新宿本店	87,176	142.1%	立川店	11,695	112.6%
日本橋本店	44,606	130.1%	浦和店	15,673	131.1%
銀座店	23,272	141.5%			

※グループ百貨店と首都圏各店舗の業績は、グループ全社通達9月確定月報より抜粋

## 2. IMPDの2021年度の業績状況について 【報告事項】

### 1) 2021年度の上期業績推移および年間業績見込みについて

- ・ 2021年度上期業績については、売上高：3,321百万円、営業利益：▲285百万円となり、売上高・営業利益ともに当初予算を下回る結果となりました。
- ・ 主な要因としては、外部案件の後ろ倒しやグループ内案件の縮小・延期等によるもので、コロナウイルス感染拡大による影響が大きいと言えます。
- ・ IMPDの通期業績目標については、当初72百万円の目標を立ててスタートしましたが、予定していた案件の一部について、今年度の計上が見込めなくなったことから、上期終了段階で下方修正をおこなっています。
- ・ 修正後にあらたに設定したIMPDの通期業績目標については、売上高：12,908百万円・営業利益：▲92百万円となり、営業利益については、当初の黒字目標から赤字目標となりました。
- ・ 下期以降は、グループの重点戦略の一つであるグループ連邦戦略に基づき、百貨店の内装などグループ内案件の比重を高めることなどにより、年間業績への反映を目指します。

#### 【2021年度全社業績（4月～9月）】

（単位：千円）	実績	予算差	前年差
売上高	3,321,122	▲2,014,277	▲5,883,306
営業総利益	▲117,966	▲118,766	▲322,741
販管費	167,683	▲10,679	13,543
営業利益	▲285,650	▲108,087	▲336,284

## Ⅱ. 賞与交渉における業績指標の設定について【審議決定事項】

### 1. 設定の考え方について

- ・ 2021年度以降の賞与は、12月支給分より、基本となる年間賞与支給表をベースとして、支給のタイミングごとに、業績状況などを踏まえ都度交渉をおこない、支給ヶ月が決定されるフローになることを、2021年度春の交渉議案書でもお伝えしてきました。
- ・ また、都度交渉をおこなうに当たり、交渉の基準となる業績指標については、2021年度中に設定することについても、併せてお伝えしてきました。
- ・ 今回、2021年12月賞与要求案の審議と併せて、具体的な業績指標についても、審議決定をおこないます。
- ・ 業績評価指標の設定に当たっては、これまでのように営業利益の結果によりデジタルに支給ヶ月を算出する仕組みではなく、定量と定性の両面においてそれぞれに指標を設定し、総合的に勘案する中で、交渉をおこなっていきます。

### 2. 具体的な設定内容について

- ・ 具体的には、定量的な指標として、メンバーの皆さんの取り組みの成果が反映されやすい営業利益の水準を設定します。
- ・ そして、定性的な指標としては、今年度の期初に示された年度計画（アクションプラン）の進捗状況を設定します。

定量的な指標	全社営業利益
定性的な指標	今年度のIMP D年度計画（アクションプラン）

※2021年度期初営業利益目標：72百万円（修正後の目標：▲92百万円）

※2021年度年度計画（アクションプラン）の概要は、P6参照

# <21年度IMPDAクシヨンプラン>

<p><b>21年度推進方針</b>  <b>【変化の常態化フェーズ】縦横斜めのコミュニケーションと確実な方針伝達を通じ、一人一人が変化に向けたチャレンジを積極的にいき、常に活性化された組織風土の実現を目指す</b></p>
<p><b>全社共通取組みテーマ ※以下①～③の実現に向けて変化する。</b>  <b>① 私たちのお客さまに : 暮らしの豊かさ創造</b>  <b>② 私たちのチームの : 協業意識改革 (縦割り排除・横連携)</b>  <b>③ 私たち一人ひとりが : 経営マインド醸成 (利益志向)</b></p>
<p><b>1. 【社会・環境の変化】</b>          自部門が本業として対応すべき“お客さまの変化”、“社会・事業環境の変化”についてご記入ください。(200字以内)          当社の本業：人々が共有する時間や空間など「環境」の価値を高めて提供すること          お客様の変化：モノ・コト・サービスへの価値基準の多様化、様々な情報を自由に入手し自らの意思で取捨選択する、環境にやさしい・フェアな企業活動を支持する          社会・事業環境の変化：持続可能性の取組みを行う企業への評価 (使い捨て→再生可能/つくる責任つかう責任)、消費二極化 (LUX・ボリューム)</p>
<p><b>2. 組織における現状の課題と目指すべき姿</b></p> <p>(1) 【組織風土の課題】          取組みテーマを受けた、組織における現状の課題は何ですか。20年度振り返りやES結果なども踏まえご記入ください。(200字以内)  <b>【現状の課題】</b>          20年度はSDGsを軸とした価値提供が企業の存在意義・評価を高めるとして、全社員にその考え方を伝達し理解が浸透しました          但し具体的な行動へは至っておりません、また経営マインド (利益志向) の浸透、アクションも行えておりません          コミュニケーションについても縦型のものに留まっており、知見やノウハウの共有にまでは至っておらず、SDGsの意味は分かるものそれが自分の仕事にどの様に落とし込めるかなどの          気づきや行動は出来ていない状態です</p> <p>(2) 【目指す姿】          (1)を踏まえ、新たなコミュニケーションや積極的な方針伝達を通じ、どのような組織に変化し、それによって生まれる行動変化「2021年度末のゴールイメージ」をご記入ください。(各200字以内)  <b>【目指す組織風土】</b>          建設業は最もSDGsの目標を元に事業変革を行うべき業態です          特に「住み続けられるまちづくり①」「つくる責任つかう責任②」を意識し「働きがいと経済成長⑧」の両立を目指すことが大切で、これを組織を超えた縦横斜めの活発なコミュニケーションを用いて          当たり前に議論され、全社の知見ノウハウを共有し、企業価値向上ならびに業務の工夫・効率化による利益志向を考え抜く習慣を身につけます          そしてそれが最も大切なお客様の「暮らしの豊かさの創造」に繋がりを「認められることになる」と全員が腹落ちしている状態を目指します</p> <p><b>【生まれる行動変化】</b>          全社員のDNAにSDGsを前提とした企業価値向上 (顧客支持・共感) と利益志向が同時に刻まれ、目標達成に向けて組織の垣根を超えステークスホルダーを巻き込みながら、課題を解決する力を          身につける思考・行動が当たり前となる          コミュニケーションを通じ各々が持つノウハウ、技術、コネクショなどを積極的に共有・伝承し、社内の事象を全て自分事として捉え課題解決に取り組む姿勢が出来ている</p>
<p><b>3. 【部門の「私たちの考え方」推進方針 (計画)】</b>          上記2の(2)【目指す姿】の実現や年度計画の達成に向けて取り組む、縦横斜めのコミュニケーションについて具体的に記入して下さい。          ※縦・横・斜めにおいて、所属や階層を超えてなるべく双方向のコミュニケーションが生まれるように、工夫して設定してください。(各200字以内)</p> <p>① <b>縦のコミュニケーション (社長⇄従業員、上長⇄部下 など)</b> 向上施策 や 具体的取組内容 (参加メンバー/テーマ設定/頻度 etc.)          21年度の組織改正に伴って作成された、10年ビジョン・三カ年計画・年度計画の全社浸透および組織の深いコミュニケーションの為          「トップメッセージの発信・座談会」各々年3回 (全員) &lt;デジタルツール活用、出来れば直接MTも実施&gt;          「1 on 1 MTの実施」年4回 (全員) &lt;デジタルツール活用するが可能な限り直接MTの実施&gt;          ※経営マインド醸成 (利益志向) /相互理解・他者尊重/思考・行動の範囲拡大</p> <p>② <b>横のコミュニケーション (所属内外の(チームを超えた)同僚同士 など)</b> 向上施策 や 具体的取組内容 (参加メンバー/テーマ設定/頻度 etc.)          テーマを決めチームMTを実施 (自担当が抱える課題の共有、別チームの視点・アドバイス→突破するための発見/他部署業務の理解)          初回は上長が立ち合いファシリテータ役を履行          「他部署 実務者ディスカッション」月1回 &lt;デジタルツール活用&gt;          ※協業意識改革 (縦割り排除・横連携) /お客様の要望に応えるには (暮らしの豊かさ創造) の思考・行動範囲の拡大/相互理解・他者尊重</p> <p>③ <b>斜めのコミュニケーション (所属を超えた ステージA⇄ステージB以下/ステージB⇄ステージC以下 など)</b> 向上施策 や 具体的取組内容 (参加メンバー/テーマ設定/頻度 etc.)          新しい視点、別角度からのもの見方などの気づき・アドバイス、知見をもらえる機会を作る          「他部署 上長との座談会」月1回 &lt;デジタルツール活用、出来れば直接MTも実施&gt;          ※協業意識改革 (縦割り排除・横連携) /業務の思考・行動範囲の拡大/他部署上長の考えを通じ自身の思考の幅をひろげる/他部署実務者の話を聞き、自担当の部下への指導の幅が広がる</p>

### Ⅲ. 具体的な要求内容について 【審議決定事項】

#### 1. 要求水準の考え方について

##### 1) グループ業績を踏まえた対応について

- ・ 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月を半期毎に要求）とすることに変わっています。
- ・ その中で、支給表をベースに企業業績などの与件によって加減算をおこなうわけですが、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、さらに大幅な減額をおこなうことがあります。
- ・ 今年度、HDS連結業績予想は、かろうじて黒字できるレベルの危機的な状況であり、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。
- ・ よって、その状況を踏まえ、12月賞与について減額要求をおこなうこととしました。

##### 2) 2021年度のIMP Dの業績状況について

- ・ 2021年度、IMP Dの当初予算では、売上高：13,811百万円・営業利益：72百万円を目標にスタートをしました。
- ・ 2021年度の業績については、上期終了段階として、期初目標を下回り、売上高：3,321百万円・営業利益：▲285百万円となりました。
- ・ 2021年度の状況としては、新型コロナウイルスによる影響が未だに大きく、今年度、当初予定していた案件のうち、一部の計画が延期となったことや、グループ内においても、百貨店のリモデルの縮小や延期が発生しています。
- ・ IMP Dの通期業績目標については、予定していた案件の一部について、今年度の計上が見込めなくなったことが大きく、上期終了段階で下方修正をおこないました。
- ・ 修正後にあらたに設定したIMP Dの通期業績目標については、売上高：12,908百万円・営業利益：▲92百万円となり、営業利益については、当初の黒字目標から赤字目標となりました。

##### 3) 水準設定の考え方について

- ・ 水準設定の考え方については、現在の業績推移と、修正後の通期業績目標を踏まえ、年間としての支給水準（21年12月賞与と22年6月賞与）をイメージしながら、今回（21年12月賞与）の水準を設定します。
- ・ 21年12月賞与においては、重点的に定量指標である営業利益の上期結果や年間見込を踏まえた交渉をおこなってきました。
- ・ 上記のことを踏まえ、2021年度の年間支給水準については、全社業績目標が営業赤字であることから、現行の年間賞与支給表からの減額については、理解せざるを得ないと捉えています。
- ・ そのような中、今回（21年12月賞与）の水準についても、22年6月賞与で想定する対応とのバランスを図り、メンバーへの影響を最小限に抑えられるよう減額の対応をおこないます。  
※昨年度の賞与（20年12月賞与と21年6月賞与）については、2020年度年間業績が営業赤字となったものの、上期業績が黒字であったことなどから、20年12月は支給表通りの支給とし、21年6月賞与において、年間業績を踏まえた対応をおこないました。
- ・ また具体的な支給ヶ月については、業績における責任度合いなどを勘案し、雇用形態・資格における支給ヶ月を設定していきます。

## 4) 21年12月賞与の具体的な要求水準について

### ①ステージB

- ・ ステージBは、現行制度として2.00ヶ月（固定）となりますが、0.50ヶ月減額の1.50ヶ月で要求をおこないます。

### ②ステージC

- ・ ステージCは、現行制度として1.80ヶ月（固定）に資格別評価別定額をプラスした設定となりますが、固定支給ヶ月の1.80ヶ月から0.30ヶ月減額をおこなった1.50ヶ月+資格別評価別定額で要求をおこないます。（※資格別評価別定額は減額をおこないません。）
- ・ 2021年4月入社の方のステージCの支給ヶ月についても現行制度では1.78ヶ月（固定）の支給ですが、0.3ヶ月減額をおこなった1.48ヶ月（固定）で要求をおこないます。

### ③メイト社員

- ・ メイト社員は、21年度年間賞与としての減額を想定していますが、今回の21年12月賞与については、年間水準や6月賞与とのバランスなどを踏まえ、減額はせず支給表通りの要求をおこないます。

### ④エルダースタッフ

- ・ エルダースタッフは、減額の想定はしておらず、今回の21年12月賞与についても、支給表通りの要求をおこないます。

## 2. 具体的な支給表の要求案について

社員の2021年12月賞与については、以下の通り要求します。

### 1) 社員ステージB

<2021年12月の対応>

12月支給ヶ月
1.50ヶ月

### 2) 社員ステージC

#### ① 支給表要求

<2021年12月の対応>

12月支給ヶ月
1.50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

※2021年4月入社 of ステージC t の対応

12月支給ヶ月
1.48ヶ月

#### ② 評価分布要求

ステージCの評価分布については、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

【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

<参考：社員の年間賞与支給表>

ステージB

2021年12月賞与

<固定支給表>

支給ヶ月
2.00

2022年6月賞与

<固定支給表>

支給ヶ月
1.00



<役割別評価別支給表>

(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

2021年12月賞与

<固定支給表>

支給ヶ月
1.80



<資格別評価別支給金額>

	支給金額 (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6月賞与

<資格別固定支給表>

支給ヶ月		
C - 2	C - 1	C - t
1.96	1.85	1.85



<資格別評価別支給金額>

	支給金額 (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. 2021年12月賞与

##### 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・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、2021年9月30日現在とする。  
※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ステージC

- a) 期間中欠勤のない者  
本給 × 1.50ヶ月 + 資格別評価別支給ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者  
本給 × 1.50ヶ月 + 資格別評価別支給ヶ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

###### ②ステージB

- a) 期間中欠勤のない者  
本給 × 1.50ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者  
本給 × 1.50ヶ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

■ 賞与支給予定日： 2021年12月3日（金）

### 3) メイト社員

メイト社員の2021年12月賞与については、以下の通り要求します。

#### ①支給表要求

<2021年12月の対応>

評価別支給表

S	A	B	C	D
1.60ヶ月	1.45ヶ月	1.20ヶ月	0.95ヶ月	0.80ヶ月

※21年12月のメイト社員の賞与については、減額の要求をおこないません。

#### 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：メイト社員年間賞与支給表>

メイト社員

2021年12月賞与

<評価別支給表>

評価	S	A	B	C	D
支給ヶ月	1.60	1.45	1.20	0.95	0.80

2022年6月賞与

<評価別支給表>

評価	S	A	B	C	D
支給ヶ月	1.60	1.45	1.20	0.95	0.80



支給金額
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. 2021年12月賞与

##### 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・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、2021年9月30日現在とする。

※2021年4月1日から2021年12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
- b) 期間中欠勤・休職のある者 : 本給×評価別支給ヶ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

■ 賞与支給予定日 : 2021年12月3日(金)

#### 4) エルダースタッフ

##### ①支給表要求

エルダースタッフの2021年12月賞与については、以下の通り要求します。

<2021年12月の対応>

12月支給ヶ月
1.00ヶ月

※エルダースタッフの賞与については、減額の要求をおこないません。

<参考：エルダースタッフ年間賞与支給表>

2021年12月賞与	2022年6月賞与
エルダースタッフⅠ・Ⅱ（時給制） みなし本給×1.00ヶ月	エルダースタッフⅠ・Ⅱ（時給制） みなし本給×1.00ヶ月
エルダースタッフⅢ（月給制） 本給×1.00ヶ月	エルダースタッフⅢ（月給制） 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. 2021年12月賞与

#### 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。

#### 2) 基準日

- ・ 時間給及び基本給は、2021年12月1日現在とする。  
※2021年4月1日から2021年12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： 2021年12月3日（金）

### 3. 2022年6月支給賞与の対応の方向性 【報告事項】

- ・ 2022年6月賞与については、IMP Dの通期業績が確定する2022年4月頃にあらためて交渉をおこなう予定です。
- ・ 2022年6月賞与の水準については、通期の営業利益の結果と、今回（2021年12月賞与）の妥結内容を踏まえ、設定することを想定しています。
- ・ 具体的には、2021年度ローリング予算達成時には、昨年度の支給水準をベースにグループ業績も踏まえながら検討していきます。

#### <2021年度 年間賞与の支給の方向性>

	2021年度賞与			21年度賞与の減額幅	年間賞与支給表 (減額前の現行制度)
	2021年12月 支給賞与	2022年6月 支給賞与	2021年度 年間支給ヶ月		
ステージA	1.50ヶ月	・22年6月賞与については、21年度通期業績結果を踏まえ、22年4月を目途に改めて交渉予定。 ・交渉にあたっては、2020年度の年間支給水準も参考としながら交渉をおこなうことも想定。			平均4.53ヶ月
ステージB	1.50ヶ月				平均4.50ヶ月
ステージC2	平均1.83ヶ月				平均4.42ヶ月
ステージC1	平均1.74ヶ月				平均4.13ヶ月
ステージC t	平均1.72ヶ月				平均4.09ヶ月
メイト社員	平均1.20ヶ月				平均2.50ヶ月

#### <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 (減額前の現行制度)
	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C t	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C t 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C t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C t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。

#### 4. 2021年12月賞与の減額対応をおこなうにあたって 【報告事項】

- ・ IMPDの21年12月賞与においては、減額を踏まえた要求をおこなうこととしました。
- ・ 今年度のIMPDの業績見込みは、外部およびグループ内案件の後ろ倒しなど、コロナウイルス感染拡大による影響を受け、非常に厳しい環境となっています。外部案件の受注が難しい中、下期よりグループの重点戦略の一つであるグループ連邦戦略に基づき、グループ百貨店の内装を中心とした請負の比重を高め、今年度の業績への反映を目指しています。
- ・ またグループの業績については、今年度においても百貨店の一部休業や時短営業の対応など、新型コロナウイルス感染拡大の影響を大きく受けており、営業利益 30 億円という黒字確保の予想となっているものの、非常に厳しい状況が続いています。
- ・ そのようなグループの環境や、IMPDの上期業績および通期見込みなどを踏まえると、減額の対応については、理解せざるを得ません。
- ・ 組合としては、苦渋の決断ではありますが、今後も年間としての支給水準（21年12月賞与と22年6月賞与）を念頭に置きながら交渉をおこなっていきます。
  
- ・ 会社方針として、今年度より10年後の目指す姿（10年ビジョン）を掲げスタートしました。10年後の2030年度には、売上750億円・営業利益50億円を目指します。また次年度は、大型案件に着手し、企業として成果を生み出していく重要な一年と捉えています。
- ・ 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を目指し、経営対策活動や現場活動を重視した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ましょう。

## 5. 今後のスケジュール

- ・ この先の予定としては、10月～11月に限定メンバーズ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、会社に要求を行ってまいります。
- ・ 詳細スケジュールについては、下記の通りです。

時期	内容
10月21日(木)	本部執行委員会審議
10月27日(水)	支部評議員会：議案書審議
11月1日(月)～11月9日(火)	限定メンバーズVOICE(動画配信)
11月10日(水)	支部大会：要求案審議
11月12日(金)	労使協議会
12月3日(金)	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