

**社外秘**

三越伊勢丹グループ労働組合 仙台三越支部

## 2022年4月限定メンバーズ VOICE 議案書



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

★対象：社員(非組合員含む)・スタッフ社員・シニアスタッフ

★この議案書は**社外秘**です。取り扱いには十分気を付けてください

## 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向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おこない、全員で責任を持ち実践する

先進的なビジョンと広い視野を持ち、常に挑戦し続ける

すべての働く仲間と連携し、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目指す

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

## 2022年4月限定メンバーズVOICE議案書【目次】

内容	議案書の 位置付け	ページ
<b>I. 仙台三越を取り巻く環境</b>		
1. 仙台三越を取り巻く環境	報告事項	5-6
2. 取り巻く環境を踏まえた I M G U 仙台三越支部の考え方	報告事項	7
<b>II. 2022年6月支給賞与要求（案）</b>		
1. 2022年6月支給賞与要求（案）	審議決定事項	9-11
<b>III. 社員ステージB人事賃金制度の見直し</b>		
1. 社員ステージB人事賃金制度の見直し	審議決定事項	13-16
<b>IV. その他</b>		
1. スケジュール、お問い合わせ		18

# I . 仙台三越を取り巻く環境

## 【報告事項】

# 1. 仙台三越を取り巻く環境〔報告事項〕

- 国内百貨店の2021年度3月までの売上前年比は、多くの事業会社で改善が見られている一方、通期の営業利益は赤字を見込んでいる事業会社が多く、厳しい状況が続いています
- 仙台三越の業績は、トップライン向上のために新しい売り方への挑戦や働き方改革を進め、経費の削減に向けては全館役付けの強化や個人ができる取組みを推進してきましたが、新型コロナウイルス感染症によるマイナスの影響が続いていることから予算を大幅に下回り、3期連続の赤字となります
- 2022年度は、メンバー全員で新中期計画を推進し、赤字脱却となる営業損失0（ブレイクイーブン）を目指します

## ■三越伊勢丹グループの業績動向

### 1) 三越伊勢丹 HDS 国内百貨店事業 2021 年度（4～3月）累計売上前年比および2021年度通期予測

単位：百万円・%	2021年度4～3月 累計売上前年比	2021年度通期予測			
		売上高		営業利益	
		実績	前年差	実績	前年差
(株)札幌丸井三越	106.9%	52,024	8,471	△1,295	1,262
(株)函館丸井今井	97.7%	6,148	190	△11	12
<b>(株)仙台三越</b>	<b>105.0%</b>	<b>26,852</b>	<b>2,526</b>	<b>△278</b>	<b>591</b>
(株)名古屋三越	109.3%	57,042	4,934	△1,159	347
(株)静岡伊勢丹	106.8%	16,189	1,732	38	277
(株)新潟三越伊勢丹	106.6%	36,149	4,676	652	332
(株)広島三越	95.6%	12,026	392	△656	120
(株)高松三越	112.4%	20,959	2,688	△15	276
(株)松山三越	82.8%	5,856	▲191	△533	719
(株)岩田屋三越	113.7%	100,945	16,531	801	1,821

## ■仙台三越の業績動向

### 1) 2021年度業績結果

単位：百万円・%	2021年度計（速報値）		
	実績	前年比	前年差
売上	25,542	105.0%	1,216
営業総利益	6,377	104.1%	251
販売管理費	7,023	100.4%	27
営業利益	△646	—	224

### 2) 2021年度売上の構成

	2021年度計	
	実績	前年比
入店客数	6,775,175名	99.9%
買上客数	5,160,759名	101.0%
客単価	6,250円	102.6%

### 3) 2021年度月別業績結果 ※営業利益は前年差および予算差で表記

単位：百万円・%	2021年4月		2021年5月		2021年6月		2021年度第1四半期累計		
	実績	前年比	実績	前年比	実績	前年比	実績	予算比	前年比
売上高	1,701	212.7%	1,812	159.0%	2,225	98.1%	5,738	89.3%	136.3%
営業利益	△140	206	△101	146	△7	▲238	△248	▲187	112
	2021年7月		2021年8月		2021年9月		2021年度第2四半期累計		
	実績	前年比	実績	前年比	実績	前年比	実績	予算比	前年比
売上高	2,384	97.4%	1,580	85.7%	1,850	89.9%	11,553	89.2%	109.4%
営業利益	△35	▲14	△181	▲39	△84	▲29	△548	▲357	88
	2021年10月		2021年11月		2021年12月		2021年度第3四半期累計		
	実績	前年比	実績	前年比	実績	前年比	実績	予算比	前年比
売上高	2,110	101.5%	2,631	103.6%	3,258	101.7%	19,552	91.6	106.4%
営業利益	△50	26	△49	▲101	150	▲69	△354	▲540	87
	2022年1月		2022年2月		2022年3月(速報値)		2021年度計(速報値)		
	実績	前年比	実績	前年比	実績	前年比	実績	予算比	前年比
売上高	2,170	107.4%	1,652	91.4%	2,168	102.3%	25,542	79.8	91.4%
営業利益	△144	70	△110	▲7	△38	73	△646	▲726	224

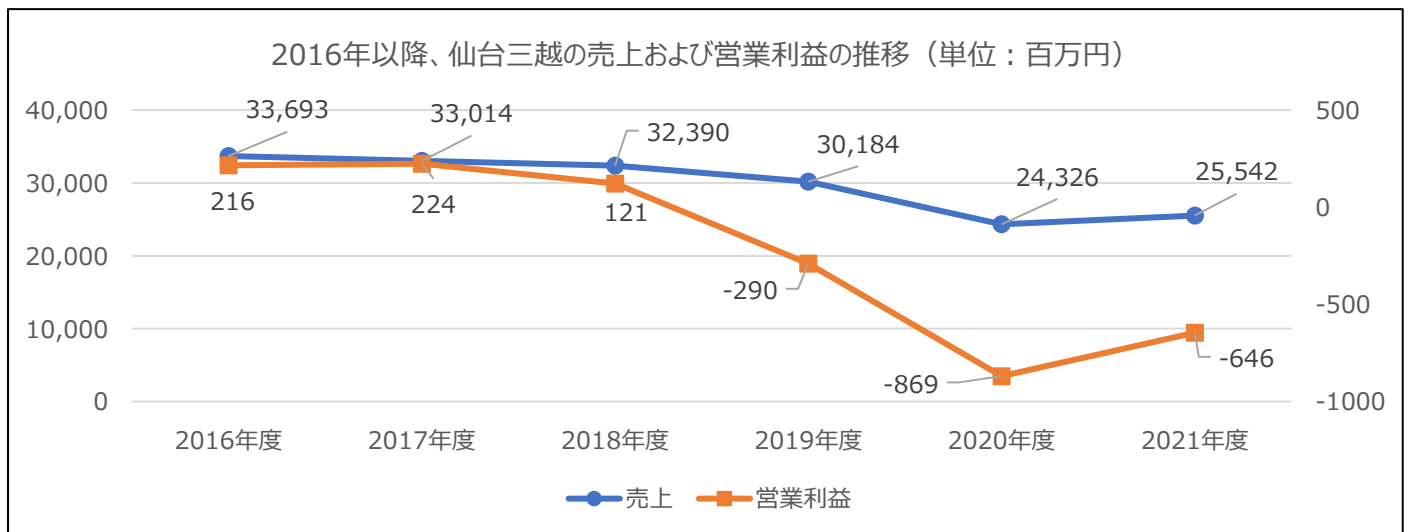
#### 4) 2021 年度部門別業績結果

単位：百万円・%	2021 年度計	
	実績	前年比
食品	9,832	102.5%
雑貨	7,827	114.1%
婦人	3,737	102.2%
リビング	1,100	100.0%
紳士	1,662	101.5%
サテライト	995	92.7%

※サテライトの売上は全店ベースの記載

#### 5) 2016 年以降、仙台三越の売上および営業利益の推移

単位：百万円	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
売上	33,693	33,014	32,390	30,184	24,326	25,542
営業利益	216	224	121	△290	△869	△646



#### 6) 2022 年度～2024 年度中期計画における業績目標

単位：億円	2022 年度	2023 年度	2024 年度
売上高	286	290	300
営業利益	0	1	3

参考資料：①三越伊勢丹 HDS「2022 年 3 月期決第 2 四半期算説明資料」および「3 月売上確報」 ②MD 情報分析  
③株式会社仙台三越「2021 年度損益」および「営業概況」

## 2. 取り巻く環境を踏まえた IMGU 仙台三越支部の考え方〔報告事項〕

### 1) 2021 年度の業績動向について

- ・ 2021 年度は、業績回復へ向けトップラインの向上と経費の削減として各種施策に取り組みましたが、全ての月で売上・利益ともに予算を下回る結果となり、営業利益は約 6 億円の赤字と前年同様の厳しい結果となりました
- ・ 前年は約 1 ヶ月間の営業自粛したことを踏まえると、仙台三越を取り巻く環境は厳しさを増していると捉えています
- ・ 2019 年度以降 3 期連続の営業赤字となる業績結果については、この先の仙台三越の成長と発展を見据えた際、厳しい状況に置かれていることをメンバー全員で再度認識する必要があります

### 2) 2022 年 6 月支給賞与要求に臨むにあたり

- ・ 2021 年 9 月には、新たな賞与制度を労使合意しており、12 月賞与は業績状況を踏まえつつ制度に則った要求を行いました
- ・ 2021 年 12 月賞与の労使合意時において、会社からは今後の業績の推移が 2021 年度の売上・利益予算が未達の場合、2022 年 6 月賞与は制度合意した支給表や業績評価指標とは別の再協議とする申し入れを受けています
- ・ 12 月賞与交渉後も予算を下回る業績推移であることを踏まえ、会社から労働組合に対し 2022 年 6 月賞与について改めて再協議の申し入れがありました
- ・ 今後の企業の存続と成長を見据えた際、3 期連続の赤字の状況から想定される、債務超過に陥るなどあらゆるリスクを考慮すると、会社の申し入れを踏まえた再協議が必要です
- ・ 厳しい企業業績ではあるものの、その中で業務に取り組んできた成果に対する還元と、メンバーは生活者であることに対するセイフティネットの観点をもって要求します

### 3) 人事賃金制度の改定について

- ・ 2021 年度労使通年協議においては、従来制度の課題解消や中長期的なモチベーションの維持向上などの観点から、ステージ B 人事賃金制度の大枠を制度改定しています。ステージ C においても、ステージ B と同様の観点から人事賃金制度の改定を協議していきましたが、仙台三越が置かれる業績状況を考慮して、制度改定を見送る判断をしました
- ・ 2022 年度労使通年協議においては、ステージ B・C の継続協議に加え、スタッフ社員の人事賃金制度の見直しも協議していきたいと考えています
- ・ 人事賃金制度の改定は、業績回復へ向けメンバーのモチベーションの維持向上などに大きく寄与するものであると考えているため、企業業績を考慮しつつも、スピード感を持って協議を進めていきます

### 4) 2022 年度の業績を見据えて

- ・ 新型コロナウイルス感染症が流行して以降、衣料品を中心とした取組先の撤退や売上構成の変化などに伴う差益率低下が継続していることから、我々の商売はさらに利益が出づらいつつ構造となっています
- ・ 近年、全館役付けやメンバー一人ひとりができる取組みの他、会社としてできる経費の削減の取組みを強化してきました。引続きメンバーの身近にできる取組みによる削減を積み重ね、大きな経費削減につなげていくことはできると考えています
- ・ 2022 年度の商環境は、新型コロナウイルス感染症によるマイナスの影響を含め先行き不透明な状況であり、経費削減だけでなく、同時に中期計画を着実に実行し、なんとしても売上を向上させる必要があります
- ・ 2022 年度の目標である営業損益 0 を確実なものにしていくため、中期計画や経費削減の取組みについて、各お買場が行っている好事例を全館に波及していくため、引続き VOICE や職場会議等を通じた情報の共有に取り組んでいきます

## Ⅱ. 2022年6月支給賞与要求（案）

### 【審議決定事項】

# 1. 2022年6月支給賞与要求（案）〔審議決定事項〕

## 1. 2022年6月賞与の考え方

- ・ これまでと同様に賞与は生活給の位置付けであることを前提とするものの、企業の業績結果や財務状況を考慮すると、今賞与は2020年度の年間支給水準をベースとして、最低限の水準を維持すべきであると考えます
- ・ メンバーの生活を守る観点だけではなく、業績向上へ向けたメンバーのモチベーションの維持向上等の観点からは評価の反映が重要であり、これらのバランスを最大限考慮した支給表を検討する必要があります
- ・ 評価反映については、雇用形態間の整合性を確保するため、全雇用形態に反映させるべきと考えます
- ・ 今賞与は上記の考え方に基づき、2021年度の年間支給水準を考慮した、評価別の支給表を要求します

## 2. 雇用形態別の要求（案）

### 【社員ステージ B】

支給表 (単位：か月)	評価	7	6	5	4	3
	支給か月	0.95	0.85	0.75	0.65	0.55
賞与評価	評価分布について、平均 5 評価以上とすることを要求する					

### 【社員ステージ C】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.05	0.95	0.85	0.75	0.65
賞与評価	評価分布について、平均 B 評価以上とすることを要求する					

### 【スタッフ社員】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.35	1.15	1.05	0.95	0.75
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価	S	A	B	C	D
	ポイント	6	5	4	3	2

### 【シニアスタッフ (F・S)】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.30	1.10	0.90	0.70	0.50
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価	S	A	B	C	D
	ポイント	6	5	4	3	2

### 【シニアスタッフ (P)】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.00	0.80	0.60	0.40	0.20
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価	S	A	B	C	D
	ポイント	6	5	4	3	2

※ステージ A は、ステージ B に準じた支給表とします

※2022年4月1日に入社するスタッフ社員の6月賞与は、評価対象期間に在籍していないため、従来通り0.5ヶ月で要求します

〈参考：2022年6月支給賞与要求（案）を踏まえた2021年度賞与の全体像〉

雇用形態 単位：か月	2021年度賞与			参考：2020年度賞与		
	2021年12月	2022年6月	2021年度計	2020年12月	2021年6月	2020年度計
ステージ A	1.10	0.70	1.80	0.80	1.00	1.80
ステージ B	1.25	0.75	2.00	1.00	1.00	2.00
ステージ C	1.25	0.85	2.10	1.10	1.00	2.10
スタッフ社員	1.25	1.05	2.30	1.30	1.00	2.30
シニアスタッフ(F・S)	0.90	0.90	1.80	0.90	0.90	1.80
シニアスタッフ(P)	0.60	0.60	1.20	0.60	0.60	1.20

※中位評価の場合を記載

### 3. 2022年6月賞与の支給細則

#### 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
- ・ 期間中欠勤・休職日数等あるものは、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
- ・ 賞与日割については上記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。ただし、2022年4月1日にスタッフ社員から社員に転換した者は、4月1日現在とする
- ・ 2021年10月1日から2022年6月1日までに社員およびスタッフ社員からシニアスタッフに転換した者は、シニアスタッフとしての賞与を支給する。なお、シニアスタッフにおける契約内基本給について、シニアスタッフ(F・S)は2022年6月1日現在、シニアスタッフ(P)は2022年6月15日現在とする

#### ③支給方法

ステージB	a) 期間中欠勤のない者	本給 × 支給ヵ月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	本給 × 支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ステージC	a) 期間中欠勤のない者	本給 × 評価別支給ヵ月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	本給 × 評価別支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

スタッフ社員	a) 期間中欠勤のない者	本給 × 評価別支給ヵ月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	本給 × 評価別支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

シニアスタッフ (F・S)	a) 期間中欠勤のない者	契約内基本給 × 評価別支給ヵ月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	契約内基本給 × 評価別支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

シニアスタッフ (P)	a) 期間中欠勤のない者	みなし基本給 <sup>※</sup> × 評価別支給ヵ月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	みなし基本給 <sup>※</sup> × 評価別支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

※みなし基本給 = 時間給 × 週契約時間 × 52 週 / 12 ヶ月 100 円未満四捨五入とする

#### ④支給日

- ・ 2022年6月15日(水)

※細部については労使協議の上決定する

#### 4. 2022年度の業績を見据えた、賞与の方向性

- ・ 2021年度下期には、2022年～2024年を期間とした中期計画が動画で発信されており、今後の売上・利益の方向性のほか、長期的に目指す姿、それらを実現するための戦略が示されました。2022年度は、中期計画を着実に実行し達成していくための組織改正も行われました
- ・ 2022年度は売上高 286 億円、営業利益はプラスマイナス 0 となる収支均衡を目指していく年度となりますが、前年の業績結果を踏まえると、容易な道のりではありません。全館役付けや身近にできる取組みによる経費削減の継続だけでなく、中期計画を推進する為には、メンバー全員の新たな意識・働き方が必要不可欠です
- ・ 会社からは 2022 年度賞与（2022 年 12 月・2023 年 6 月）においても、賞与制度とは異なる中でその都度交渉とする再協議の申し入れを受けています。なぜなら、収支均衡という目指すべき目標はあるものの、新型コロナウイルス感染症などにより商環境が先行き不透明であることや、3 期連続の赤字の結果となった仙台三越の置かれている状況があるためです
- ・ 労働組合は、都度交渉とはなるものの、企業の存続と成長に加え、メンバーの生活に対するセーフティネットとして、働きがいやモチベーションの維持向上に重要な役割成果主義の推進として、これまでの賞与交渉と同様のスタンスを堅持していきます。また、業績の改善度合いによっては賞与水準の回復も視野に入れながら、要求内容を検討していきます

〈参考：仙台三越中期計画における、今後の売上高・営業利益の方向性〉

単位：億円	2022 年度	2023 年度	2024 年度
売上高	286	290	300
営業利益	0	1	3

### Ⅲ. 社員ステージ B 人事賃金制度の見直し 【審議決定事項】

# 1. 社員ステージ B 人事賃金制度の見直し〔審議決定事項〕

## 1. 今回の VOICE における審議決定項目

項目	内容
社員ステージ B 人事賃金制度	① 等級間進級方法について ② 役割給の運用について ③ みなし役割給の水準について ④ 退職給付制度における役割ポイントの見直しについて

## 2. 具体的な内容

### 【①等級間進級方法について】

	ランク相当	受験資格	進級審査方法
B-2 ランクへ進級	B-2 ランク相当に到達	・ 本人が受験を希望している ・ 本給評価 (直近 3 回のうち A 評価以上を 1 回)	・ エントリーシート ・ 進級考課
	B-2 ランク相当に未到達	・ 本人が受験を希望している ・ ステージ B 在籍 5 年以上経過(6 年目から受験可) ・ 本給評価 (直近 3 回のうち、最低 B 評価以上かつ A 評価を 2 回)	・ エントリーシート ・ 360 度評価
B-3 ランクへ進級	B-3 ランク相当に到達	・ 本人が受験を希望している ・ 本給評価 (直近 5 回のうち A 評価以上を 2 回)	・ エントリーシート ・ 進級考課
	B-3 ランク相当に未到達	・ 本人が受験を希望している ・ B-2 ランク在籍 5 年以上経過(6 年目から受験可) ・ 本給評価 (直近 5 回のうち、最低 B 評価以上かつ A 評価を 3 回(その内 2 回の連続取得))	・ エントリーシート ・ 360 度評価

(ポイント)

- ・ 優秀な人財の早期のステップ感や一定の賃金上昇の機会を創出するため、ランク相当に到達する前に進級できる仕組み（ジャンプアップ進級）を構築します
- ・ ランク相当に未到達での受験となるため、再現性の高さや期待成果を短期間で測る受験資格および進級審査方法を設定します。具体的には、受験資格における過去本給評価の取得条件と、進級審査方法におけるエントリーシートおよび 360 度評価で測ることとします

### 〈参考：360 度評価の概要〉

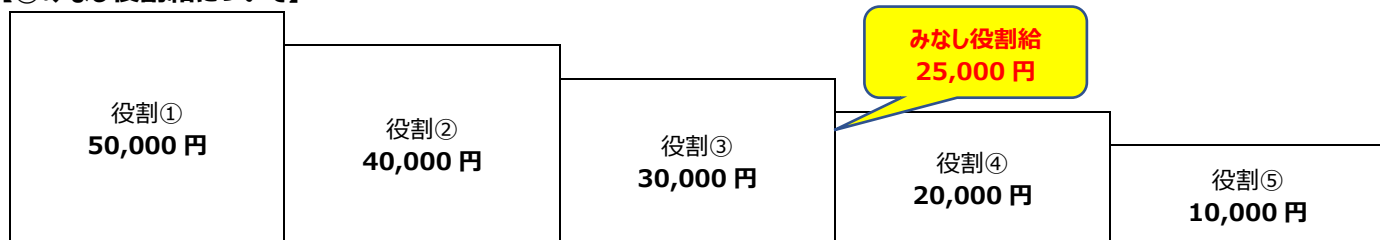
項目	内容
目的	ステージ B として求められる『マネジメントスキル』の成果や再現性を測る。
測定方法	360 度評価（上司・先輩・同僚・後輩など、複数へのヒアリング）にて測定。
備考	測定時に行う自己評価により、自他認識の一致・ギャップのフィードバックを受けることができ、自分を客観視する機会（自分だけでは認識できなかった強みや弱みを認識する）となる。

### 〈参考：ジャンプアップ進級における受験資格の本給評価取得イメージ〉

	3 回	2 回	直近 1 回		
B-2 ランクへ進級	A	B	A		
	B	A	A		
本給評価 (直近 3 回のうち、最低 B 評価以上かつ A 評価を 2 回)					
	5 回	4 回	3 回	2 回	直近 1 回
B-3 ランクへ進級	A	B	A	A	B
	B	A	A	A	B
本給評価 (直近 5 回のうち、最低 B 評価以上かつ A 評価を 3 回(その内 2 回の連続取得))					



【③みなし役割給について】



〈ポイント〉

- 『みなし役割給』は、制度移行時における個人成果給の逆転現象を回避するために設定します
- 2022年度の新制度における役割給の運用は、会社より発信されている通りマネジメント業務（部下の有無）やこれまでの職責などの違いにより、役割③と役割④にて運用することになっているため、みなし役割給は中間値である『25,000円』とします

〈参考：制度の移行方法とスケジュールについて〉

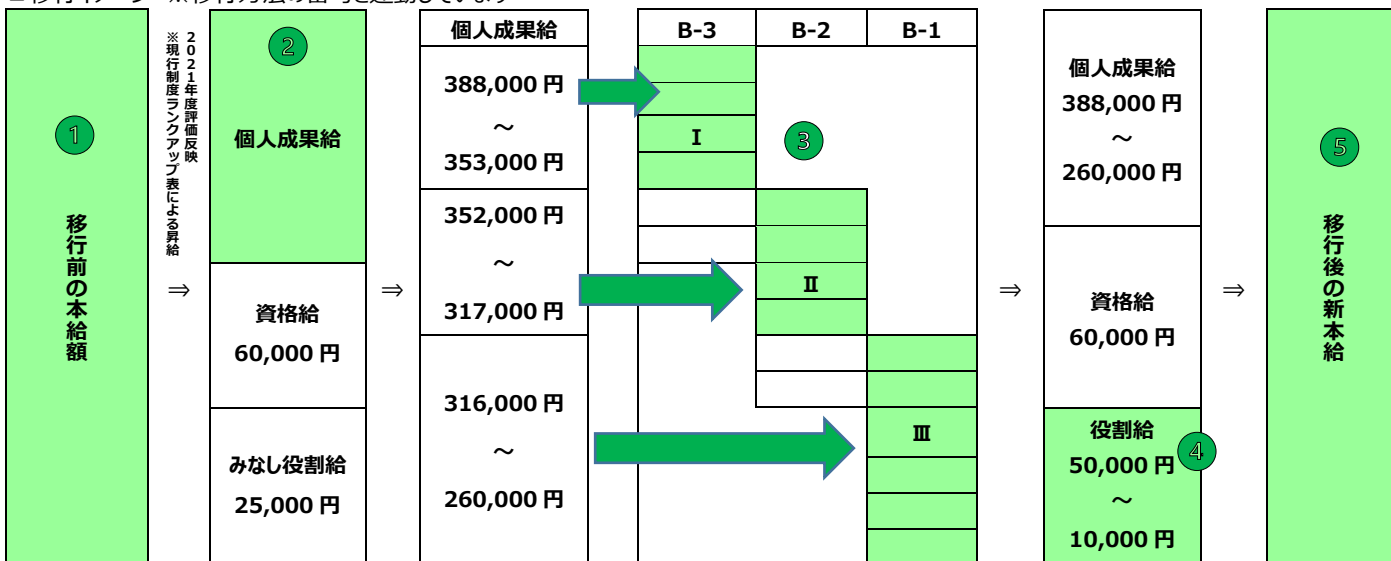
■移行スケジュール

本給 支給日	2022年					～	2023年			
	3/25	4/25	5/25	6/24	7/25		4/25	5/25	6/23	7/25
本給 計算期間	2/16～ 3/15	3/16～ 4/15	4/16～ 5/15	5/16～ 6/15	6/16～ 7/15		3/16～ 4/15	4/16～ 5/15	5/16～ 6/15	6/16～ 7/15
支給基準	2021年度PV		2022年度PV		2022年度役割給		2023年度役割給			
	資格給+役割成果給 (現行制度)						資格給+個人成果給+役割給 (新制度)			

■移行方法

ステップ	内容
①	移行前の「基準本給額」の決定 ・ 移行直前の本給額（6/15時点）
②	「個人成果給」の算出および決定 ・ 2021年度本給評価にもとづき7月に反映すべき昇給額を加算（現行制度ランクアップ表による昇給） ・ 移行前の「基準本給額」に2021年度評価反映を加えたうえで、「資格給」「みなし役割給」を差し引く ・ 「みなし役割給」は、役割③と役割④の中間値として、25,000円とします ・ 資格給およびみなし役割給を差し引いた後の個人成果給の水準が260,000円を下回る場合は、新任ランクである260,000円まで個人成果給を切上げます
③	「等級」の決定 ・ ②で算出された「個人成果給」に基づき、Ⅰ～Ⅲへ格付。等級の目的であるステップ感、中長期的なやりがい働きがいの観点から、個人成果給のランクが重複しているランクの場合は、下位等級に格付けすることとします ・ 移行イメージ「Ⅰ」⇒ 個人成果給が353,000円以上となった者はB-3へ格付け ・ 移行イメージ「Ⅱ」⇒ 個人成果給が317,000円～352,000円となった者はB-2へ格付け ・ 移行イメージ「Ⅲ」⇒ 個人成果給が316,000円以下となった者はB-1へ格付け
④	新制度における「役割給」の決定 ・ 2022年度の役割にもとづいた「役割給」の決定
⑤	新制度における本給の決定 ・ 新本給（資格給+個人成果給+役割給）の決定

■移行イメージ ※移行方法の番号と連動しています



〈参考：制度移行に伴う経過措置について〉

項目	内容																		
経過措置の目的	本給の変動はメンバーの生活に与える影響が大きいことから、一定期間において一部の賃金を補填する																		
補填の詳細	補填期間	1年間（2022年7月支給給与～2023年6月支給給与）																	
	補填金額	移行に伴い減額となった全額																	
	その他	①補填期間中、定期昇給や役割の変動により本給が2022年6月支給給与以上となった場合は、その時点で補填を終了する ②賞与や時間外手当の算出においては、補填額を含めた金額にて算出する																	
経過措置のイメージ	<table border="1"> <thead> <tr> <th>〈現本給〉</th> <th>⇒</th> <th>〈新本給〉</th> <th>補填額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>役割成果給</td> <td rowspan="2">⇒</td> <td>個人成果給</td> <td rowspan="2">賃金補填</td> </tr> <tr> <td>資格給</td> <td>資格給</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>ケース</th> <th>説明</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ケース1</td> <td>現本給 400,000円 ⇒ 新本給 405,000円 (+5,000円の場合) 新本給が増額5,000円となるため賃金補填なし ⇒よって、新本給は405,000円</td> </tr> <tr> <td>ケース2</td> <td>現本給 400,000円 ⇒ 新本給 400,000円 (±0円の場合) 新本給が±0円となるため賃金補填なし ⇒よって新本給は400,000円</td> </tr> <tr> <td>ケース3</td> <td>現本給 400,000円 ⇒ 新本給 395,000円 (-5,000円の場合) 新本給が-5,000円となるため賃金補填あり ⇒よって新本給は1年間400,000円</td> </tr> </tbody> </table>	〈現本給〉	⇒	〈新本給〉	補填額	役割成果給	⇒	個人成果給	賃金補填	資格給	資格給	ケース	説明	ケース1	現本給 400,000円 ⇒ 新本給 405,000円 (+5,000円の場合) 新本給が増額5,000円となるため賃金補填なし ⇒よって、新本給は405,000円	ケース2	現本給 400,000円 ⇒ 新本給 400,000円 (±0円の場合) 新本給が±0円となるため賃金補填なし ⇒よって新本給は400,000円	ケース3	現本給 400,000円 ⇒ 新本給 395,000円 (-5,000円の場合) 新本給が-5,000円となるため賃金補填あり ⇒よって新本給は1年間400,000円
〈現本給〉	⇒	〈新本給〉	補填額																
役割成果給	⇒	個人成果給	賃金補填																
資格給		資格給																	
ケース	説明																		
ケース1	現本給 400,000円 ⇒ 新本給 405,000円 (+5,000円の場合) 新本給が増額5,000円となるため賃金補填なし ⇒よって、新本給は405,000円																		
ケース2	現本給 400,000円 ⇒ 新本給 400,000円 (±0円の場合) 新本給が±0円となるため賃金補填なし ⇒よって新本給は400,000円																		
ケース3	現本給 400,000円 ⇒ 新本給 395,000円 (-5,000円の場合) 新本給が-5,000円となるため賃金補填あり ⇒よって新本給は1年間400,000円																		

〈参考：本給の移行イメージ〉

移行イメージ①：移行前本給 400,000円 新役割給③の場合

移行前本給	-	資格給	-	みなし役割給	=	個人成果給
400,000円		60,000円		25,000円		315,000円

個人成果給	+	資格給	+	役割給（役割③）	=	新本給
315,000円		60,000円		30,000円		405,000円

移行イメージ②：移行前本給 400,000円 新役割給④の場合

移行前本給	-	資格給	-	みなし役割給	=	個人成果給
400,000円		60,000円		25,000円		315,000円

個人成果給	+	資格給	+	役割給（役割④）	=	新本給（仮）
315,000円		60,000円		20,000円		395,000円

新本給（仮）	+	経過措置（1年間）	=	新本給
395,000円		5,000円		400,000円

【④退職給付制度における役割ポイントの見直しについて】

新制度		再改定案	
役割ゾーン	ポイント	役割ゾーン	ポイント
役割①	38	役割①	40
役割②	36	役割②	38
役割③	34	役割③	36
役割④	32	役割④	34
役割⑤	12	役割⑤	12

〈ポイント〉

- 退職給付ポイントについては、2022年度春の交渉時に制度改定を行っています。また、新制度への移行後は、会社から発信されている通り役割③および役割④にて運用していくこととなっています
- 役割の変動に伴う役割ポイントのマイナスではなく、制度移行に伴う役割ポイントのマイナスはメンバーにとって不利益な変更となるため、再度役割ポイントの内容を見直します

〈労働協約への対応〉

- 退職給付ポイントについては、労働協約付属諸規程『退職給付規程』に内容が記載されています
- 2022年度の労働協約は既に改定済みであることを踏まえ、2022年度中は労使で覚書を締結し、2023年度労働協約へ反映させることとします

## IV. その他

## スケジュール

- ・ 今後は労使通年協議を推進するにあたり、以下のスケジュールにて進めて参ります

日程	項目	内容
4/18	支部執行委員会	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、審議決定します
4/20	本部執行委員会	
4/25	支部評議員会	
4/29 金～5/2 月	限定メンバーズ VOICE	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、共有・意見交換を行います
5/6 金	支部大会	ステージ B 人事賃金制度の改定および 2022 年 6 月賞与要求内容を審議決定します
5/9 月	労使協議会	ステージ B 人事賃金制度改定の労使合意および 2022 年 6 月賞与の要求を行います
随時	ご意見・ご質問受付	ご意見・ご質問をメールや Forms から受付けております

## お問い合わせ

- ・ 議案書の内容や日頃の組合活動について、ご意見・ご質問がございましたら Forms から送信していただくか、下記連絡先までご連絡ください
- ・ 資料につきましては「**社外秘**」となりますので、取扱いには十分ご注意願います

問い合わせ先 (担当：真山)	内線	875-2673
	外線	022-261-3185
三越伊勢丹グループ労働組合 HP  ※ログイン方法 ID：54 から始まる 10 桁の社員コード パス：im	QR コード	
	リンク ※クリックすると HP へ移動します	<a href="#">～リンクはこちら～</a>
メンバーズ VOICE ご意見・ご質問 Forms	QR コード	
	リンク ※クリックすると Forms へ移動します	<a href="#">～リンクはこちら～</a>
組合員いつでも・どこでも ご意見・ご質問 Forms	QR コード	
	リンク ※クリックすると Forms へ移動します	<a href="#">～リンクはこちら～</a>



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union