

社外秘

三越伊勢丹グループ労働組合 仙台三越支部

2021年度 11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

2021 年度 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
I. 仙台三越を取り巻く環境		
1. 仙台三越を取り巻く環境	報告事項	5
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	6
II. 2021 年 12 月支給賞与要求（案）		
1. 2021 年 12 月支給賞与要求（案）	審議決定事項	8 - 11
III. その他		
1. スケジュール、お問い合わせ	報告事項	13

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〕

- 2021 年度上期の売上高は、昨年度の臨時休業や時短営業の反動もあり増収である一方、営業利益は売上構成の変化に伴う差益率の低下や販売管理費がほぼ前年並みであることから微増の結果です。しかし、売上・利益ともに予算を下回る状況であり、企業業績は厳しい状況が継続しています
- 昨年の臨時休業等の影響を踏まえると来店客数は大きく増加しておらず、お客様の識別顧客化や離反防止への取組み、優良顧客へ対する新たなモノ・コト・サービスの提案が急務となっています
- 2021 年度の予算達成に向け、下期以降も年度方針で掲げられている取組みをメンバー一人ひとりが着実に実行し、トップライン（売上）の回復とコスト削減を実現していかなければなりません

1) 2021 年度上期(4月～9月)業績結果 ※速報値

単位：百万円	実績	予算	予算比	予算差	前年比	前年差
売上高	11,553	12,954	89.2%	▲1,401	109.4%	996
営業総利益	2,902	3,328	87.2%	▲426	108.0%	215
販売管理費	3,450	3,520	98.0%	▲70	103.8%	127
営業利益	▲548	▲191	—	▲357	—	88

2) 2021 年度上期(4月～9月)部門別元階業績結果

単位：百万円	実績	前年比
食品	4,472	106.6%
雑貨	3,563	117.8%
婦人	1,686	107.9%
リビング	513	111.3%
紳士	688	100.3%
サテライト	447	99.9%

3) 2021 年度上期(4月～9月)売上の構成

単位：万人・円	実績	前年比	前年差
来店客数	287	100.8%	2
買上客数	244	107.1%	16
客単価	5,984	101.0%	58

4) 2021 年度期初予算

単位：億円	予算	前年比	前年差
売上高	278.5	115%	35.3
営業利益	▲0.7	—	7.6

5) 過去の売上高および営業利益の推移

	2016 年度	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度
売上高	33,694	33,014	32,390	30,184	24,326
営業利益	216	224	121	▲290	▲869

6) 2021 年度 仙台三越年度方針の概要と進捗

大分類	中分類	内容	進捗（上期の結果）
業績回復に向けた取組み	トップラインの回復	①識別顧客の売上を上げる ②非識別顧客を拡大し、識別化・固定化する ③新しい売り方にチャレンジする	・MI カード売上高前年比 109% ・MI カード獲得目標比 61%
	コスト削減	①物流キャリアの変更、物流拠点の役割再考で売上高物流比率低減 ②外部委託人件費の極小化	・物流費前年比 95% ・外部委託費前年比 99%
既存ビジネスモデル改革	マスから“個”へ	①顧客コミュニケーション戦略の刷新 ②顧客の買い方に変化をもたらす施策	・ホームページビュー前年比 94% ・アプリビュー107%
	外商強化施策	①優良顧客戦略の作成 ②お取り寄せネットワーク拡大 ③デジタルを活用した顧客接点(量)の拡大	・お取り寄せネットワーク前年比 296% ・LINE ワークス登録者 261 名
	店舗運営インフラの進化	①2022 年 2 月顧客デジタル ID 統合(グループ施策)の効果最大化 ② ①のインフラとして面前決済インフラ整備	—
	新規収益ビジネス	①ふるさと納税 ②BtoB 事業 ③顧客資産を活用したアライアンス新規事業開拓	・ふるさと納税寄付額前年比 244%
インフラと人材の進化	働き方改革	①業務改革 ②風土改革 ③休み改革	・有給休暇消化率前年差 +5%
	コミュニケーション改革	①「私たちの考え方」を通じたコミュニケーションの実効性向上	—
	人材育成	①マルチタスクな働き方に対応 ②商売の変化、ビジネスモデルの変革に必要な能力を獲得	—

参考資料：①株式会社仙台三越「2021 年度損益」 ②株式会社仙台三越「2021 年度営業概況」 ③MD 情報分析システム
④株式会社仙台三越「2021 年度年度方針」

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 年上期の業績動向について

- ・ 2021 年度は、昨年度と営業条件を比較すると休業や時短営業は行っていないものの、入店客数やお客様の購買行動の変化など、新型コロナウイルス感染症によるマイナスの影響は未だ収束していない状況です
- ・ 売上、利益ともに予算を下回って推移し、営業利益においては▲548 百万円と前年同様の結果となり、前年は休業など営業に対する制約を受けたことを踏まえると、今年度も危機的な状況と言えます
- ・ 上期にマイナスした売上利益は下期で取り返さなければならない状況であり、足元の業績は極めて厳しいことをメンバー全員が再認識する必要があります

2) 2021 年 12 月支給賞与要求にあたり

- ・ 2021 年 9 月には、課題解消や業績達成意識の更なる醸成を目的に、賞与制度改定の労使合意をしています
- ・ 労使協議を通じて、現在の業績状況や財務状況が非常に危機的であることや、この先の成長発展へ向け、2021 年度の予算達成はもちろん、赤字幅の縮小がいかに重要となるのかを共有しています
- ・ 現在の業績を考慮しながらも、直近に合意した制度を正しく運用することがメンバーの安心感につながることを、賞与は生活給であるということを労働組合のスタンスとし、新たな支給表を基に水準を含めた協議を行ってきました
- ・ 安定した賞与の支給を実現するため、今賞与の支給を通じて、メンバーの安心感のほか業績回復に向けたモチベーションの向上に繋げていく必要があると考えます

3) 2021 年度の業績を見据えて

- ・ 下期に入り、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の解除により、お客様の購買行動の改善が期待できるものの、上期同様の取組みを継続しては業績の回復は見込めず、昨年同様の大幅な営業赤字となりかねない状況です
- ・ 2022 年 6 月支給賞与は、年度の業績結果や見込みを踏まえ 3 月頃に労使協議を行います。下期の業績次第では昨年同様の大幅な営業赤字となりかねない状況を踏まえると、労働組合は 6 月賞与交渉において様々な検討をせざるを得ないという危機感を持っており、業績動向などを踏まえ議論していきます
- ・ 年度予算達成に向け、会社は下期に再度組織体制を変更し生産性や要員効率の向上を推進しています。また、コスト削減としてはアルバイト 0 の目標を達成するため、全館応援体制を強化する方向です
- ・ 『ショッパーなどの用度品や、電気代をはじめとする水光熱費の削減』など、メンバーのコスト削減に対する意識は確実に高まっています。しかし、現状の取組みに甘んじることなく、日々の業務一つひとつに改善意識を持ち、『売上を上げるためできることは何か』『経費を下げるためにできることは何か』、メンバー全員が 1 円にこだわった商売をやり抜き、着実な成果に繋げる必要があります
- ・ メンバー皆さんが最大限の力を発揮できるよう、労働組合として人に関わる諸制度の見直しや働く環境の整備を進め、サポートしていきます
- ・ 厳しい商売が継続していますが、今こそ仙台三越の本気を見せる勝負どころだと思います。それぞれの立場でできることを考え実行し、業績の回復をはじめ早期の黒字化をメンバー全員で成し遂げましょう

Ⅱ. 2021 年 12 月支給賞与要求（案）

【審議決定事項】

1. 2021年12月支給賞与要求（案）〔審議決定事項〕

1) 業績評価指標の結果や進捗について

項目	内容			
2021年度賞与における業績評価指標	項目	評価の仕方		
	①売上高	予算の達成度合い 水準		
	②営業利益			
業績評価指標の結果や進捗	単位：百万円	2021年上期（4月～9月計）業績		
		実績	予算	予算比
	売上高	11,553	12,954	89.2%
	営業利益	▲548	▲191	▲357

2) 今賞与における支給表の考え方

- ・ 12月賞与を要求する上では、業績評価指標の結果や進捗を踏まえ検討する事となっています
- ・ 上期が終了した時点の業績は、売上高・営業利益ともに予算を下回り低水準で推移している状況であり、業績評価指標の評価は厳しいものと言え、制度に則ったベースとなる支給表から減算する方向です
- ・ シニアスタッフにおいては、新たな賞与制度を作成するにあたって従来制度を維持していることを踏まえ、ベースとなる支給表を維持します

〈参考：ベースとなる支給表の見直しについて〉 ※2021年8月限定メンバーズ VOICE 議案書より抜粋

- ・ 12月賞与（7月～9月頃）、6月賞与（1月～3月頃）の見直し交渉においては、**業績評価指標に基づいてベースとなる支給表を維持するのか、見直しするのか**労使協議を行います
- ・ 見直しする場合は、**ベースとなる支給表を加減算させる**ことで支給カ月（水準）を決定していきます
- ・ 支給表を見直す場合は、**原則現行制度において変動する『業績連動賞与』の範囲内**とします（ただし、大きな環境変化等、リスク対応時は除く）
- ・ 見直しの方法は、**全雇用形態一律**ということだけではなく、**評価や雇用形態ごとに傾斜をつける**など、複数のパターンを想定しています

3) 雇用形態ごとの要求 (案)

【社員ステージ B】

支給表 (単位：か月)	一律
	1.25
賞与評価	年間評価の為、12月賞与においては評価要求を行いません

【社員ステージ C】

支給表 (単位：か月)	評価	一律
	S	1.45
	A	1.35
	B	1.25
	C	1.15
	D	1.05
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	一律				
	S	1.55				
	A	1.35				
	B	1.25				
	C	1.15				
	D	0.95				
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 〔ポイント表〕					
	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	一律				
	S	1.30				
	A	1.10				
	B	0.90				
	C	0.70				
	D	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 〔ポイント表〕					
	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	一律				
	S	1.00				
	A	0.80				
	B	0.60				
	C	0.40				
	D	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 〔ポイント表〕					
	評価	S	A	B	C	D
	ポイント	6	5	4	3	2

〈参考：12月賞与における雇用形態ごとのベースとなる支給表〉

雇用形態	12月賞与のベースとなる支給表	
社員ステージ B	一律	
	1.45	
社員ステージ C	評価	一律
	S	1.55
	A	1.45
	B	1.35
	C	1.25
	D	1.15
スタッフ社員	評価	一律
	S	1.60
	A	1.40
	B	1.30
	C	1.20
	D	1.00
シニアスタッフ (F・S)	評価	一律
	S	1.30
	A	1.10
	B	0.90
	C	0.70
	D	0.50
シニアスタッフ (P)	評価	一律
	S	1.00
	A	0.80
	B	0.60
	C	0.40
	D	0.20

〈参考：2020年度賞与の支給実績〉

雇用形態 単位：ヵ月	2020年12月	2021年6月	年間支給ヵ月
ステージ B	1.00	1.00	2.00
ステージ C	1.10	1.00	2.10
スタッフ社員	1.30	1.00	2.30
シニアスタッフ(F・S)	0.90	0.90	1.80
シニアスタッフ(P)	0.60	0.60	1.20

4) 2021年12月賞与の支給細則

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
- ・ 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、2021年9月30日現在とする
- ・ 2021年4月1日から2021年12月1日までに社員または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12月1日現在、シニアスタッフ(P)は12月3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 [※] × 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 [※] × 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

- ・ 2021年12月3日(金)

※細部については労使協議の上決定する

Ⅲ. その他

【報告事項】

スケジュール〔報告事項〕

- ・ 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
11/1 月	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
11/3 水	本部執行委員会	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、審議決定します
11/4 木～11/7 日	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
11/8 月	支部大会	2021 年 12 月賞与要求（案）について、審議決定します
※調整中	労使協議会	2021 年 12 月賞与について会社へ要求します
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〔報告事項〕

- ・ 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	http://www.imgu.or.jp/member/sendai-s/2021-%e5%b9%b4%e5%ba%a6-8-%e6%9c%88%e9%99%90%e5%ae%9a%e3%83%a1%e3%83%b3%e3%83%90%e3%83%bc%e3%82%ba-voice-%e8%ad%b0%e6%a1%88%e6%9b%b8/
限定メンバーズ 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	https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=1A5QTWvWEECCM_UsRyY4K6AIHZ7eVdRFox08-Hx-BP9UNZMZMOFFQSEFSNEEzVIFJWkVKSUQwSFNaQy4u
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	https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=1A5QTWvWEECCM_UsRyY4K6AIHZ7eVdRFox08-Hx-BP9UNk1XNII0MU82R0sxRlpTR0hUS1ZCSktYSC4u



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union