




三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部

2022年12月支給賞与要求 (案)について

 <p>本議案書に関する説明動画は 右記からご確認いただき、 ご意見お待ちしております。</p> <p>◀ IMGU 公式マスコットキャラクター イングちゃん</p>	<p>動画QRコード</p> <p>※ リンク先は組合HPです ログインID:55+社員番号8ケタ パスワード:生年月日8ケタ</p>	ご意見・ご質問 フォーム
		

お問い合わせ先 : 三越伊勢丹グループ労働組合名古屋三越支部
林 佳弘、中住萌里、近藤光貴 内線:820-1661/外線:052-252-1661

労働組合は下記 SNS においても様々な情報をお届けしています！

LINE お得情報を
ゲット！



Y 労使の取組
を紹介！

Yammer
コミュニティ検索バーに
『名古屋三越の
労働組合』と検索

Twitter イングちゃん
つぶやきます！



IMGU 公式マスコットキャラクター
イングちゃん

名古屋三越の業績

名古屋三越の業績

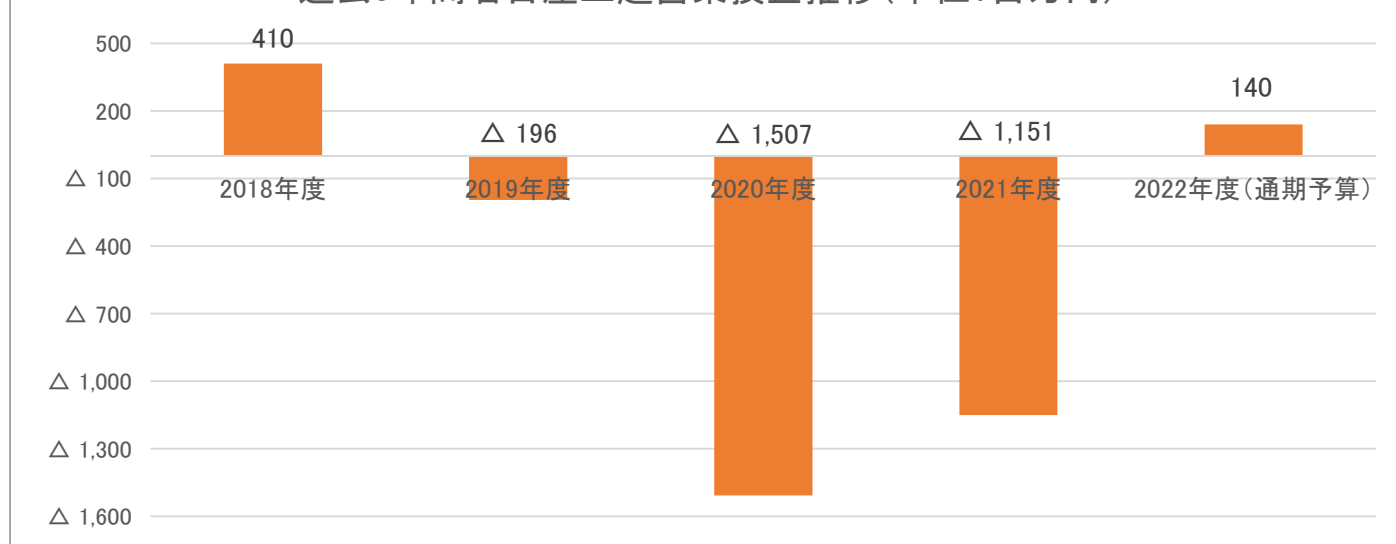
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響の長期化も起因し、名古屋三越は2021年度まで3期連続の営業損失となっています。
- ・ このような状況を改善すべく、お客さま起点での業務フローの徹底をスピードをもって具現化し、収益向上につながるように2022年4月に組織改正をおこない、2022年度は営業利益140百万円の単年度黒字化を目指しています。
- ・ 2022年度の年度計画では、「お客さま一人一人にあった価値提供をする事でお客さま満足度を最大化」し、単年度黒字化を必達するために①基盤確立、②収入を増やす、③コストコントロールをおこないます。
- ・ 進捗としては②収入を増やす取り組みの1つであるその他営業収入の拡大については2022年度8月終了時点で予算比92.3%、③コストコントロールについては販管費予算比98.2%となっています。
- ・ 具体的な内容として、手数料収入を得る新たな取り組みや収支構造改革として宣伝費の効率的な配分による経費対効果の向上をはかってきましたが、売上回復の遅れや原料高等によるコスト上昇により第2四半期を終えた時点では売上予算に対しては減収の見込みです。
- ・ 現在は新型コロナウイルス感染拡大の落ち着きや下半期にむけての様々な対策により、回復の兆しはみせているものの、その影響は不透明な部分が大きく、単年度黒字化に向けて依然厳しい環境に置かれていることに変わりはありません。

過去5年間の売上高・営業損益推移(単位:百万円)

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度8月終了時点	
						実績	予算比(差)
売上高	栄店	48,822	46,467	37,104	40,155	16,282	97.0%
	星ヶ丘店	18,519	17,865	15,004	15,416	7,581	99.0%
	ラシック店	23,883	23,349	16,792	18,109	6,064	100.5%
	合計	91,224	87,681	68,900	73,681	29,927	98.2%
営業損益	名古屋三越計	410	△196	△1,507	△1,151	△470	▲165

※ラシックはみなし売上を記載しています。

過去5年間名古屋三越営業損益推移(単位:百万円)

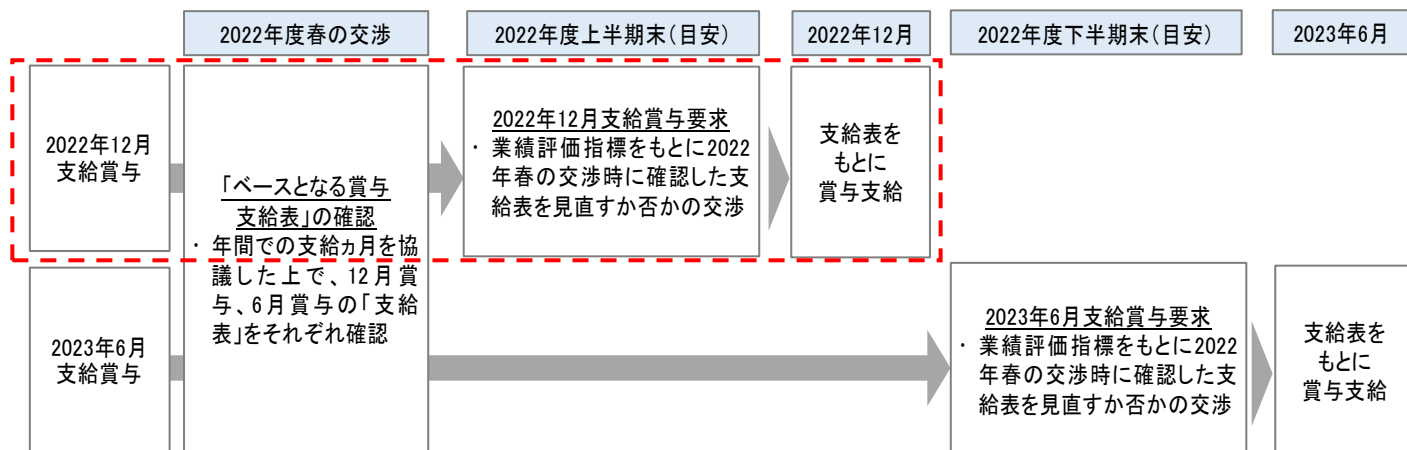


2022年度春の交渉時労使確認事項

賞与確認・要求フローと賞与支給ヵ月推移

- 2022年2月の春の交渉メンバーズVOICEの際にもお伝えさせていただきましたが、2022年12月の賞与要求に関しては2022年度上半期末を目安に、2023年6月支給賞与に関しては2022年度下半期末（2023年春の交渉）を目安に半期ごとで賞与要求をおこなう制度改定をおこないました。
- 従来の基本賞与は維持していくことを前提とし、昨今の大きな環境変化にも対応する仕組みにしました。
- 以下、2022年12月と2023年6月の賞与確認・要求のフローと過去5年間の賞与支給ヵ月推移を記載します。

〔賞与確認・要求フロー〕



〔(参考) 過去5年間の賞与支給ヵ月推移〕

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
売上高(単位:百万円)		91,224	87,681	68,900	73,681	-	
営業利益(単位:百万円)		410	△196	△1,507	△1,151	-	
賞与支給 (単位:ヵ月)	12月	基本賞与	1.00	1.00	1.00	1.00	今回要求
	6月	基本賞与	1.00(1.10)	1.00(1.10)	1.00(1.10)	1.00(1.10)	-
		業績連動賞与	0.46	0.00	0.00	0.00	-
	年間合計		2.46(2.56)	2.00(2.10)	2.00(2.10)	2.00(2.10)	-

※ 現在の制度は「基本賞与」や「業績連動賞与」という名称は使用しなくなりますが、便宜上上記のように記載しています。

※ 支給ヵ月の記載に関しては中位評価を元に、年間支給ヵ月を算出しています。また、括弧内のヵ月数はステージA・ステージBの役割給①～③のヵ月数を記載しています。

2022年12月支給賞与における労働組合の考え方

- 労働組合としては、賞与は私たちの生活や日々大きな変化のもと邁進するメンバーのモチベーションに影響をもたらす大切な要因であると考えています。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大をきっかけに、将来を予測することが難しく刻一刻と環境が移り変わる社会へ転じ、業務はもちろんのこと私たちのライフスタイルにおいて大きな変化をもたらしてきました。
- また、2022年度は不安定な世界情勢がもたらすエネルギー価格の上昇や原材料コストの高騰により、物価も上昇しており、私たちの生活に今後も大きな影響が想定されます。
- とはいえ、直近では社会の不透明さは残りつつも、人々の行動は、少しずつではありますが感染症拡大以前に戻り始めているなど、我々業界にとって追い風となる明るい兆しも出てきました。
- 名古屋三越では、下半期に関しても期初に掲げた2022年度営業利益140百万円の黒字必達を目指しています。営業損失という直近の状況からいち早く脱出するべく、何としてもこの営業利益予算を、経営戦略に基づいて名古屋三越で働くメンバー一丸となり、達成させる必要があります。
- そのため2022年度上半期は営業利益予算としては厳しい結果であったものの、年度予算達成にむけ2022年12月支給賞与は前年と同水準の支給ヵ月を要求します。

2022年12月社員・メイト社員・メイト社員-h賞与要求(案)

- 2022年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2022年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

- 2022年度賞与評価期間(ステージBは年間、ステージC・メイト社員・メイト社員-hは上半期)にもとづいて、下表の評価に応じた支給ヵ月を要求します。
- また、メイト社員・メイト社員-hのSS評価は、B評価中心の正規分布をおこなったうえで、S評価者のなかから選出します。

ステージA・ステージB	評価	ステージC	メイト社員・メイト社員h
1.00ヵ月	SS	—	1.30ヵ月
	S	1.20ヵ月	1.20ヵ月
	A	1.10ヵ月	1.10ヵ月
	B	1.00ヵ月	1.00ヵ月
	C	0.90ヵ月	0.90ヵ月
	D	0.80ヵ月	0.80ヵ月

社員・メイト社員・メイト社員-h賞与評価について

- 賞与評価を、下記のとおり要求します。

- ◇ ステージCは、B評価中心の正規分布とする
- ◇ メイト社員・メイト社員-hは、B評価中心の正規分布とする

- 基本賞与は、半期もしくは通期の賞与評価を反映させることで、賞与支給水準を変動させます。
- メイト社員・メイト社員-hの賞与評価は、SS～Dの6段階評価、ステージCがS～Dの5段階、ステージBが9～1の9段階とします。
- メイト社員・メイト社員-hのSS評価は、B評価中心の正規分布(S～Dの5段階の分布)をおこなったうえで、S評価者のうち賞与評価評点合計上位者の15～20%程度を加点評価します。

社員・メイト社員・メイト社員-h 支給細則

支給日	2022年12月5日	勤惰調査期間	2022年4月1日～2022年9月30日						
支給基準日	2022年9月30日時点の本給にもとづく	支給対象者	2022年12月5日の支給日当日に在籍している方						
算出式	上表の支給ヵ月 × 勤惰率(出勤日数※1 ÷ 所定労働日数※2) = 個人別支給額 <small>※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数</small> <small>※2 所定労働日数…勤惰調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数</small>								
その他	<ul style="list-style-type: none"> 2022年10月2日～2022年12月5日までに期中入社した方は賞与支給の対象外。 2022年4月1日～2022年9月30日の勤惰調査期間中に入社した方は、賞与評価と勤惰率による賞与支給ヵ月の算定をおこなった結果が0.50ヵ月を下回る場合は0.50ヵ月を支給。 2022年10月1日付で入社した方は一律0.50ヵ月の支給。 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げる。 欠勤(生理休暇・産前産後休暇・子の看護休暇などの無給の休暇も含みます)、産休や休職期間がある場合は、賞与支給額から控除。 2022年10月1日付でフェロー社員からメイト社員に雇用区分を転換された方は、2022年10月1日時点の本給にもとづいてメイト社員のC評価基準で支給。 業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象。 								
参考	【賞与支給の前提となるステージ毎の本給】 <table border="1" style="width: 100%;"> <tbody> <tr> <td>ステージA・B</td> <td>資格給＋個人成果給＋役割給</td> </tr> <tr> <td>ステージC</td> <td>ベース給＋役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ</td> </tr> <tr> <td>メイト社員・メイト社員-h</td> <td>基本給＋職務給</td> </tr> </tbody> </table> <small>※扶養家族手当、転勤地域手当、その他調整給・手当は除く</small>			ステージA・B	資格給＋個人成果給＋役割給	ステージC	ベース給＋役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ	メイト社員・メイト社員-h	基本給＋職務給
ステージA・B	資格給＋個人成果給＋役割給								
ステージC	ベース給＋役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ								
メイト社員・メイト社員-h	基本給＋職務給								

エルダースタッフ賞与要求（案）

- 2022年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2022年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

- エルダースタッフの賞与評価は、S～Dの5段階評価(B評価中心の正規分布)です。
- 2022年度上半期の賞与評価でSもしくはA評価を取得した場合は、下表のとおり評価加算として賞与支給カ月が加算されます。

評価	エルダースタッフ I	エルダースタッフ II	エルダースタッフ P
S	1.35カ月	2.05カ月	0.95カ月
A	1.15カ月	1.45カ月	0.75カ月
B	0.85カ月	0.85カ月	0.55カ月
C	0.85カ月	0.85カ月	0.55カ月
D	0.85カ月	0.85カ月	0.55カ月

エルダースタッフ 賞与評価について

- 賞与評価を、下記のとおり要求します。
- なお、賞与評価はS～Dの5段階評価とします。

◇ B評価中心の正規分布とする

エルダースタッフ 支給細則

支給日	2022年12月5日	
支給基準日	エルダースタッフ I・II	2022年12月1日時点の月額基準給料にもとづく
	エルダースタッフ P	2022年12月5日時点の月額基準給料にもとづく
勤惰調査期間	2022年4月1日～2022年9月30日	
支給対象者	2022年12月5日の支給日当日に在籍している方	
算出式	上表の支給カ月 × 勤惰率(出勤日数※1 ÷ 所定労働日数※2) = 個人別支給額 <small>※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数</small> <small>※2 所定労働日数…勤惰調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数</small>	
その他	<ul style="list-style-type: none"> 2022年4月1日～2022年12月1日までにエルダースタッフ I・F II・エルダースタッフ Pに転換された方および職種・週契約時間を変更された方の基本給は、2022年12月1日時点で算出し、エルダースタッフ I・F II・エルダースタッフ Pとしての基準にもとづいて支給。 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げる。 エルダースタッフ Pは、月初から月末までの1カ月間に出勤がない場合、賞与支給額の6分の1が控除される。 短時間勤務取得期間は、評価加算と基本賞与の合計額が時間按分される。 欠勤(生理休暇・産前産後休暇・子の看護休暇などの無給の休暇も含みます)、産休や休職期間がある場合は、賞与支給額から控除。 業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象。 	