

**社外秘**

三越伊勢丹グループ労働組合 仙台三越支部

## 2022年10月限定メンバーズVOICE 議案書



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union



〈イングちゃん〉  
IMGU 公式マスコットキャラクター

★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10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
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	5-6
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	7
Ⅱ. 2022年12月賞与要求(案)		
1. 2022年12月賞与要求(案)	審議決定事項	9-11
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〕

- 上期の業績は、入店客数や買上客数の回復傾向を背景に、年度方針に掲げる高感度上質戦略や全館販売体制の継続などの取組みを進めることで、前年を上回る結果ではあるものの、ブレイクイーブン必達へ向けた予算には未達の状況です
- 上期の結果を踏まえたローリング予算として、今後は毎月の売上高予算を達成しつつ、マイナス分を営業収入の拡大と経費削減で補う計画がなされており、追加施策の検討と実行が急務になっています
- 下期の方針として、『仙台三越の負のスパイラルからの脱却』に向けた、『働き方・考え方』をはじめとする方針が発信されており、2022年度のブレイクイーブン必達だけでなく、次年度以降の厳しい商環境を見据えた取組みが計画されています

## 1) 2022年度上期(4月～9月)月別業績結果 ※営業利益は予算差・前年差を記載

単位：百万円・%	2022年4月		2022年5月		2022年6月		2022年4月～6月計		
	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	前年比
売上高	1,964	94.2%	2,057	97.5%	2,278	95.5%	6,298	95.7%	109.7%
営業利益	△64	▲8	△35	5	△28	▲5	△71	▲8	176
	2022年7月		2022年8月		2022年9月		2022年4月～9月計		
	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	前年比
売上高	2,545	96.0%	1,762	88.1%	2,004	96.0%	12,068	94.6%	109.1%
営業利益	35	4	△146	▲38	△39	▲9	△221	▲51	327

## 2) 2022年度上期(4月～9月)領域別業績結果

単位：百万円	実績	予算比	前年比
食品	4,561	89.7%	102.0%
雑貨	4,124	99.0%	115.7%
婦人	1,396	99.3%	116.1%
ライフデザイン	814	90.9%	101.6%
紳士・スポーツ	1,002	100.9%	113.5%
サテライト	510	91.3%	114.1%

※サテライトは全店売上を記載

## 3) 2022年度上期(4月～9月)売上の構成

単位：人・円	実績	前年比	前年差
入店客数	3,281,225	114.3%	411,762
買上客数	2,448,396	100.3%	6,607
客単価	6,429	5,984	445

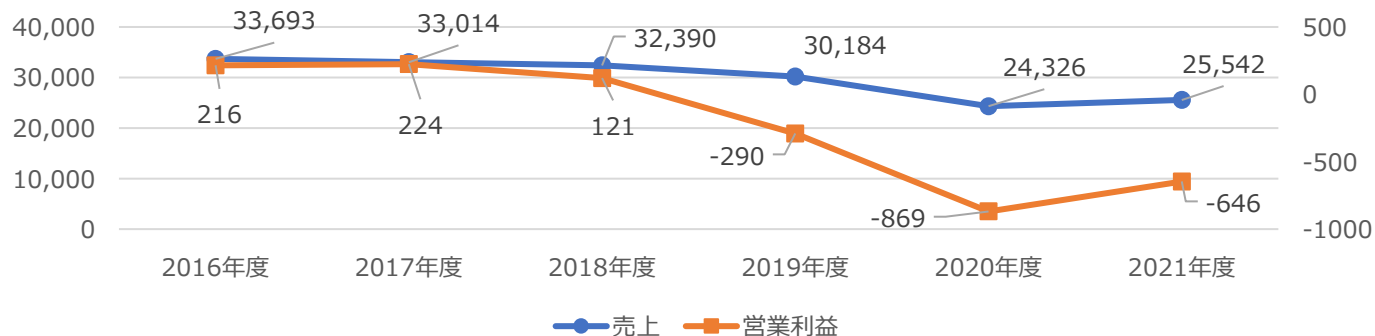
## 4) 2022年度期初予算

単位：億円	予算	前年比	前年差
売上高	286	112%	30.5
営業利益	0	—	649

## 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

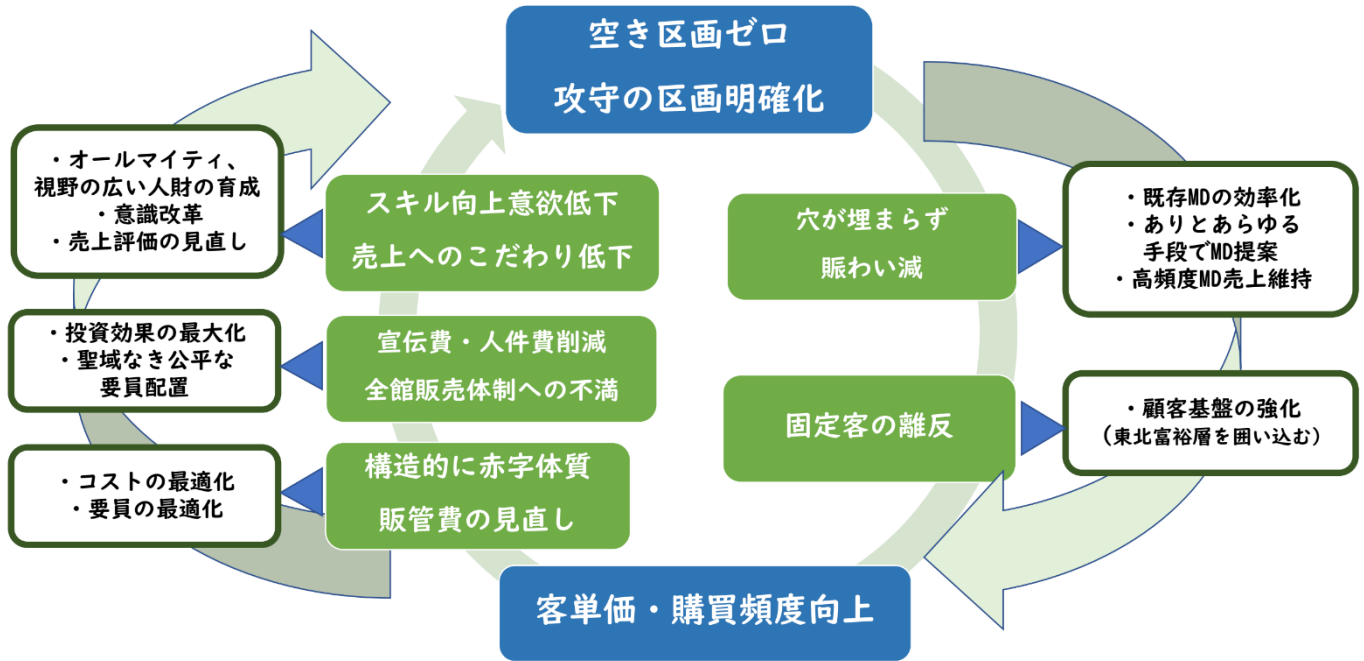
2016年以降、仙台三越の売上および営業利益の推移（単位：百万円）



参考資料：①三越伊勢丹 HDS『2022年3月期決算説明資料』 ②株式会社仙台三越『2022年度損益』 ③MD情報分析システム



6) 仙台三越、2022年度下期以降の取組み ※仙台三越「下期スタートにあたり」より一部を抜粋  
 『仙台三越の負のスパイラルからの脱却』について)



〈下期にすべきこと〉

トップラインが上がらないことを想定した今年度の黒字化

- 14の課題についての具体的なアクション
- 販管費の更なる最適化
- 要員補充ない中、売上シェアの大きい下期を戦うための販売体制と働き方

要員補充が無い中で更に厳しい戦いが予想される来年度に向けた準備

- 全館販売体制を全員がお店のトップラインをあげるために、前向きに取り組める体制と評価
- 少数精鋭になるための働き方
- 負のスパイラルを脱却するためのお店の方向性と働き方の変容を受け入れることと覚悟

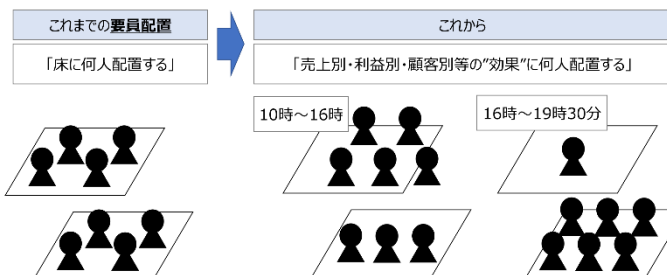
〈働き方・考え方を変える〉

- トップラインが回復しなくても黒字化するために次期3か年で1人1億体制 要員最適化を前倒して実施
- 先ずは要員生産性を上げ、筋肉質にする必要がある
- 新規性・独自性が常にあり、差別化に繋がる編集のみ残し、それ以外は売仕、定借を検討

ここからあと約50人少ない体制で全館を守れるように変わらなければなりません!

2021年度 期末		2022年度 期末		2023年度 期末		2024年度 期末	
店頭	296	店頭	270	店頭	245	店頭	220
		前年差	▲26	前年差	▲25	前年差	▲25

- 自分の守備(担当) < 館の売上 聖域なし (働き方・考え方を变える) 全館売上を全員の計数評価にする方向性を検討

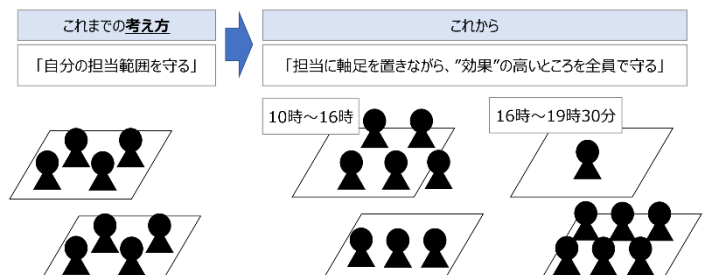


- 守る範囲が大きくなる=先ずは“館の物は何でも売れる”ことが必要 今後売る物は百貨店MDに限らない、街化を視野に入れると働く場所も百貨店だとは限らない...外部出向を積極的にに行い知識と経験を融合させる

“百貨店のプロ”人材を育成し、目指します



- 自分の守備(担当) < 館の売上 聖域なし (働き方・考え方を变える) 全館売上を全員の計数評価にする方向性を検討



※評価に関する記述がありますが、会社内での協議内容です



## 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) 2022 年度上期の業績動向について

- ・ 2022 年度の位置付けは、『危機的状況である 3 期連続の赤字からの脱却』『中期計画を実現させるための第 1 ステップ』として、取組みの過程はもちろん成果が何より重要な年度となります
- ・ 会社の方針に基づき、『ナンバーワン戦略』による強みの磨き上げ、『CRM の考え方』によるお客様の獲得と離反防止などの取組みを推進しており、上期の業績は前年から増収増益の結果となり改善が見られる一方、営業利益においては△221 百万円（予算差▲51 百万円）と、予算を下回る結果です
- ・ 赤字脱却となるブレイクイーブン（営業損失 0）へ向けては、上期終了時点で厳しい状況に置かれていることをメンバー全員が再度認識する必要があります

### 2) 2022 年 12 月支給賞与要求に臨むにあたり

- ・ 2022 年度の賞与は、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を踏まえ、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
- ・ 労働組合は、都度交渉であったとしても、賞与はメンバーにとって『生活給であること』『働き甲斐やモチベーションの維持向上に寄与すること』であり、これまでと変わらない重要な視点であると考えます
- ・ 今賞与については、上記の考え方に加え、前年度の企業業績と賞与の支給実績やメンバーの声を考慮し、要求内容を組み立てます

### 3) 今後の仙台三越を見据えて

- ・ 下期が始まるにあたっては、上期の業績を踏まえ『仙台三越の負のスパイラルからの脱却』として、商品・顧客・働き方など、新たな方針が発信されています。ローリング予算として、今後は毎月の売上高予算を達成しつつ、マイナス分を営業収入の拡大と経費削減で補うことで、2022 年度の目標であるブレイクイーブン（営業損失 0）が達成できる計画がなされており、全館売上の最大化へ向け、これまでの働き方・考え方を変え、更なる進化が急務であると捉えています
- ・ 業績が低迷した 2019 年度以降、メンバーは幾度も変化を求められおり、その都度柔軟に対応してきたと思います。今後いかなる環境下においても、メンバー皆さんがやりがい・働きがいを持ち、安心して新たなことへ挑戦できるよう、人に関わる諸制度の見直しに加え、コミュニケーションの充実、適正な労働時間管理など、働く環境の整備に取り組んでいきます
- ・ 現在の商環境を変えることができるのは、仙台三越で働く私たちだけです。メンバー全員が会社の方針や置かれた状況を理解し、それぞれの立場で出来ることにスピード感を持って取り組むことで、この厳しい状況を乗り越え、成長した新しい仙台三越を実現させましょう



## Ⅱ. 2022 年 12 月賞与要求（案）

### 【審議決定事項】



# 1. 2022年12月賞与要求（案）〔審議決定事項〕

## 1. 2022年12月賞与を考える上での前提

- ・ 2022年度の賞与交渉は、新型コロナウイルスをはじめとする商環境の変化を受け、3期連続の営業赤字である企業業績を踏まえ、賞与制度とは異なる交渉の申入れを受けており、2022年12月・2023年6月ともに都度賞与交渉を行うことになっています
- ・ 上期の業績は、年度方針に基づいた各戦略の実行、全館販売体制をはじめとする効率的な働き方を推進することで、前年から増収増益と改善はみられるものの、赤字脱却となるブレイクイーブンに向けた予算には未達の状況となりました

## 2. 2022年12月賞与要求（案）の考え方

- ・ 企業の存続と雇用の確保を大前提としつつ、これまで同様賞与はメンバーの生活給であることを踏まえ、今賞与は2021年度の年間支給実績である2.0ヵ月を最低限の水準として維持する
- ・ 2022年6月賞与支給時において、メンバーより『生活給として、12月・6月それぞれ安定した水準』を求める声があったことを踏まえ、前年度の支給バランスを見直し、2022年度の年間水準を想定した12月賞与の水準とする
- ・ これまで同様、『雇用形態ごとの期待役割・責任の重さの違いの考え方』や、『評価の反映のさせ方』については、これまでの考え方を継続する

## 3. 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	一律
	支給か月	1.00
賞与評価	年間評価であることを踏まえ、賞与評価は要求しない	

### 【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	1.25	1.15	1.05	0.95	0.85
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	1.45	1.25	1.15	1.05	0.85
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 に準じた支給表とすることを確認しています



雇用形態 単位：か月	2021 年 12 月	2022 年 6 月	2021 年度計
ステージ A	1.10	0.70	1.80
ステージ B	1.25	0.75	2.00
ステージ C	1.25	0.85	2.10
スタッフ社員	1.25	1.05	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. 2022 年 12 月賞与の支給細則

##### ①支給対象

- ・ 2022 年 4 月 1 日から 2022 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、2022 年 9 月 30 日現在とする
- ・ 2022 年 4 月 1 日から 2022 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 5 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 × 支給か月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	本給 × 支給か月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
ステージ C	a) 期間中欠勤のない者	本給 × 評価別支給か月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	本給 × 評価別支給か月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
スタッフ社員	a) 期間中欠勤のない者	本給 × 評価別支給か月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	本給 × 評価別支給か月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
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 × 評価別支給か月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	契約内基本給 × 評価別支給か月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
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> × 評価別支給か月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	みなし基本給 <sup>※</sup> × 評価別支給か月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

※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 12 月 5 日 (月)

※細部については労使協議の上決定する



## 5. 今後の賞与の方向性

- ・ 今後の賞与水準を維持向上させていくためには、2022 年度のブレイクイーブンの達成が必要です。そのためには、メンバー全員が下期の方針に基づいた働き方・意識改革を行い、仙台三越全館の売上を効率的に最大化することが重要となります
- ・ 2023 年 6 月賞与も、会社からの申し入れを受けた都度交渉となっています。今賞与の考え方である、『2021 年度の年間支給実績である 2.0 ヶ月を最低限の水準として維持する』ことを組合のスタンスとして堅持し、業績結果によっては水準の向上を要求します
- ・ 労働組合は、今賞与で最低限として掲げる水準は一時的なものであり、本来は賞与制度に則った年間 2.5 ヶ月であると考えます。早期に賞与制度に則った交渉を行うため、今年度の業績や 3 ヶ年計画にある売上利益の方向性など、黒字化が現実的となるタイミングを確認しながら協議を進めていきます

〈参考：中長期計画における、売上・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. その他



## スケジュール

- ・ 今後は、以下のスケジュールにて進めて参ります

日程	項目	内容
10/17 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
10/18 火	本部執行委員会	
10/21 金	支部評議員会	
10/25 火～10/28 金	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
11/4 金	支部大会	2022 年 12 月賞与要求（案）について、審議決定します
11/7 月	労使協議会	2022 年 12 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

