

2022年10月



## メンバーズVOICE議案書

◎労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」について、対象の企業・雇用形態のメンバーへ、資料配布と動画を用いて共有を行います。

◎今回は「**函館丸井今井**」「**月給制社員**」が対象です。

※内容の1については、時給制社員も対象となりますので、ご確認をお願いします。

◎意見・質問は「Forms（最終頁）」または「各組合事務所」までお願いします。

### <今回の内容>

## 2022年12月賞与組合要求（案）

1. 函館丸井今井を取り巻く環境【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2022年12月賞与要求（案）【**審議決定事項**】

### 動画QRコード

※リンク先は組合HPです。  
ログインID： 37 +社員番号  
パスワード： 生年月日



# 1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

## (1) 直近の業績推移

- 直近の業績推移については、2020年度以降、コロナによる消費マインドの変化が想定以上に長期化しており、営業に与える影響は徐々に少なくなっているものの、厳しい経営環境が続いています。
- 2021年度の業績は、ショップ撤退や営業制限など、コロナによる影響もあり、トップラインである売上に苦戦したことから、2022年明け以降に周年記念を中心とした各施策や経費効率化に取り組みましたが、ショップ撤退や営業制限などトップラインである売上に苦戦したことから、△約43百万円の減収減益、2年連続の営業赤字となりました。

単位：百万	2018年度	2019年度	2020年度 ※コロナ	2021年度 ※コロナ
売上	7,289	7,439	5,968	<u>5,820</u>
差益率	22.45%	22.47%	22.15%	21.72%
その他営業収入	62	62	56	65
営業総利益	1,714	1,734	1,367	1,329
販売管理費	1,657	1,645	1,400	<u>1,373</u>
営業利益	48	89	△24	<u>△43</u>

# 1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

## (2) 2022年度業績動向

- 8月までの売上は、開業祭のコア月として設定していた4月が、コロナの市中感染増により苦戦となったことを踏まえて、遊休地スペースへの追加催事や外商サロンでの追加販売販売会など上期を通して、挽回に取り組みました。また、高感度上質を切り口に伊勢丹新宿との連携したPOPUPストアや、8月五稜郭まちなかフェスティバルなどの地域振興など、集客につながる施策や、新たな販売体制が少しずつ販売実績となり成果に結びつき、前年比は104.4%と上回っている一方で、予算に対しては92.1%と大きく下回る結果となっています。
- 販売管理費については、駐車場解体、リニューアルによる収支構造改革の取り組みや、業務委託費の削減もあり、販売管理費は予算に対して12百万円下回る結果となりましたが、電気を中心とした光熱費の高騰が想定以上となっており、今後も収支に影響を与える想定となります。
- 営業利益は、11百万円の営業赤字の結果となり、上期での営業黒字は厳しい一方で、前年に対して増収増益となっています。下期以降は、営業施策の最大化や、追加の経費効率化に取り組み、黒字転換と当初の営業利益目標である43百万円の達成を目指します。

単位：百万	2022年度						
	上期※8月まで					下期 ※組合確認予算	年間 ※組合確認予算
	実績	前年比	前年差	予算比	予算差	予算	計画
売上	2,309	104.4%	98	92.1%	▲197	3,296	6,156
差益率	21.81%	-	0	-	▲0.05%	21.80%	21.81%
その他営業収入	27	114.9%	4	82.8%	▲6	45	79
営業総利益	531	104.9%	506	91.4%	▲50	764	1,421
販売管理費	542	97.8%	554	97.8%	▲12	727	1,378
営業利益	△11	-	37	-	▲38	37	43

# 1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

## (3) 2022年度年度方針

### 2022年度：第1ステップ 『全員の販売意識改革』

将来の店舗イメージ実現に向けて具現化し、課題解決すること

#### 1. 組織改正

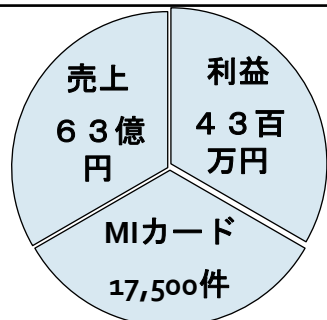
①日本中のどこもやっていない販売体制にトライアルし生産性を向上する（SM制から店舗運営チーム制へ）

#### 2. 収支構造改革

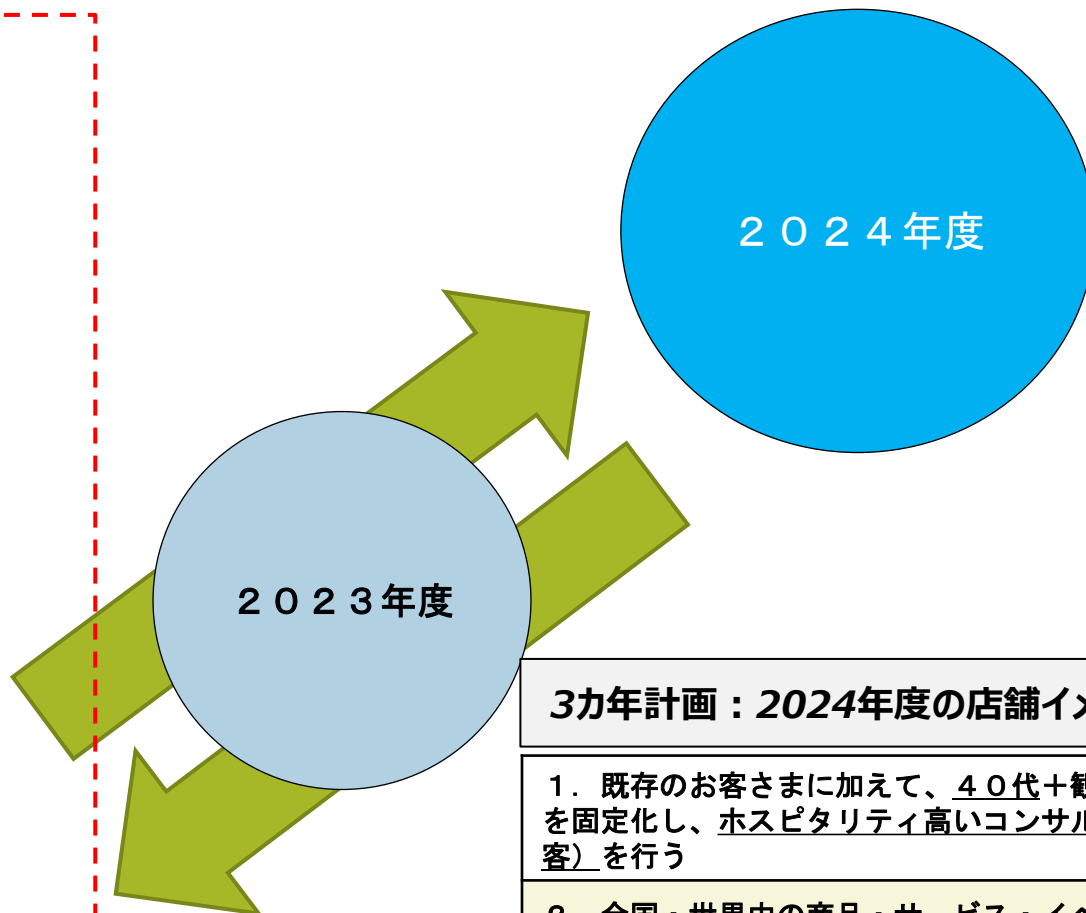
①定借収入の取り組み（マイナンバーカードなど）  
②新駐車場による経費構造見直しと収入拡大

#### 3. 働き方改革

①従業員が、個人の成長を考え、働きやすい環境となるよう  
「業務改革」を重点に従業員満足度の改善・向上に継続して取り組む



2022年度



### 3カ年計画：2024年度の店舗イメージ

1. 既存のお客さまに加えて、40代+観光客を固定化し、ホスピタリティ高いコンサル（接客）を行う

2. 全国・世界中の商品・サービス・イベントを体験できる日本一楽しい函館唯一の百貨店

3. グループ内の地域会社として存在意義が確立されている会社

# 1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

## (3) 2022年度店舗運営の取り組み

- 2022年度は、営業利益目標の達成し、将来に向けて「売上規模と利益が安定している企業」を目指すために、4月から組織改正を行い、特に店舗運営のあり方について抜本的に見直し、新たな運営モデルに全従業員でチャレンジしています。
- 下期に向けては、商品知識を向上した上での売上貢献ができる環境整備や、要員が限られている中、目指すコンサル販売の好事例を数多く創出し、より働きがい・やりがいのある運営体制となるための課題解決に取り組みます。

日本で一番楽しい百貨店になる  
売上規模と利益が安定している企業

従業員が働きやすく、地元顧客が誇れる企業になる  
【従業員満足度向上・地域貢献】

持続可能な社会に向けた、地球規模での社会貢献の実現  
【SDGs取り組み】

【今起きている、今後も続く課題】

社員減少による販売体制・お買い場の崩壊  
さらなる接客・サービス・モチベーション低下

### <2022年度組織改正>

日本中のどこもやっていない販売体制にトライアル（SM制から店舗運営チーム制へ）

- ①全てを止めても店頭接客を強化する体制⇒お客さまがいる所に販売員を配置
- ②新しい目で見ても有期をもってやめる無くすを実現する  
⇒古い慣習を捨てる。時にはお客さまにご協力してもらうスタンス

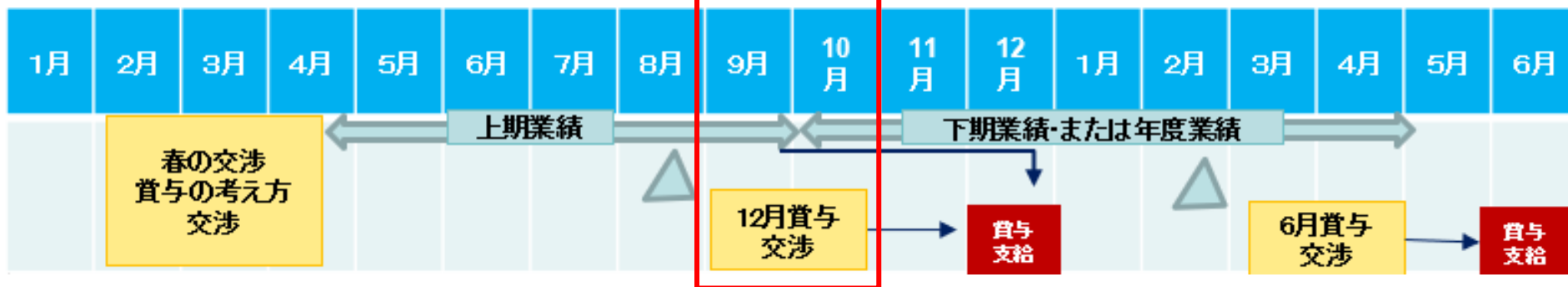
## 2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】

### (1) 賞与交渉方式について

- グループ全体で賞与交渉方式は、「ベースとなる賞与の考え方」を春の交渉で労使確認し、最終の賞与交渉を経た「要求、支給詳細」は、直近業績と賞与支給時期を近づけた交渉、労使合意をするスキームとしています。
- また、ベースとなる賞与の考え方の「支給表」、支給水準を判定する「業績評価指標」についても、共通方針に沿って要求を行います。

↓ 今回のVOICEの内容は  
下記赤線囲い部分の要求（案）

<賞与交渉のイメージ・スケジュール>



## 2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】

### (2) 前提認識

- 賞与要求（基本賞与水準＋業績反映部分）にあたっては、2022年度春の交渉で労使確認をした「ベースとなる賞与の考え方」を基に、労使協議、要求を行い、早期に合意を目指します。  
（※2022年度春の交渉議案書P82参照）

### (3) ベースとなる賞与の考え方

- 基本賞与の年間水準である「平均2.00ヶ月」については、これまでの労使協議経緯や従業員の意識からも「生活給」としての位置づけが強いと捉えており、原則これを下回らない要求を検討します。

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求を基に、「平均2.00ヶ月/年（12月：1.00ヶ月、6月：1.0ヶ月）」です。
- ② 支給表は、右記の通りです。
- ③ 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ④ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑤ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑥ また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

<ゼネラル・メイト・スペシャル>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.20	1.20
A	1.10	1.10
B	1.00	1.00
C	0.90	0.90
D	0.80	0.80

<エルダー・エルダースペシャル>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.30	1.30
A	1.15	1.15
B	1.00	1.00
C	0.85	0.85
D	0.70	0.70

## 2. 賞与要求にあたり考え方 【報告事項】

### (4) 環境認識

- 直近の業績推移については、コロナによる消費マインドの変化が想定以上に長期化しており、営業に与える影響は徐々に少なくなっているものの、厳しい経営環境が続いています。2020年度以降2年連続で営業赤字となっています。
- 8月までの売上は、好結果の施策や、新たな販売体制が成果に結びつき始め、前年に対して上回っています。一方で、コロナによる影響が続いていることから、予算に対しては92.1%と大きく下回る結果となっています。
- 営業利益は、11百万円の営業赤字の結果となっており、上期での営業黒字は厳しい一方で、前年に対して増収増益となっています。下期以降は、営業施策の最大化や、追加の経費効率化に取り組み、黒字転換と当初の営業利益目標である43百万円の達成を目指します。

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
売上 (百万)	8,547	8,081	7,595	7,289	7,439	5,985	5,820
営業利益 (百万)	122	51	22	57	88	▲24	▲43
基本賞与 (ヶ月、年間)	1.20	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
業績加算金	0.928	0	0	0	0.12	0	0
備考		※基本引き 上げ		※業績加算金は、2018年度より時給制社員も同一要求			

## 2. 賞与要求にあたり考え方 【報告事項】

### (4) 賞与要求スタンス

- 函館丸井今井を取り巻く商環境は、コロナ禍の収束が未だ見通せない中、商売も苦戦を強いられており、2020年度以降、2年連続営業利益の赤字となっています。
- 2022年度は、私たちが置かれている企業動向を正しく認識しながら、強い危機感のもと「黒字に転換した上での営業利益目標の達成」や、「3カ年計画で見据える将来の店舗イメージを目指すための第1ステップ」である新たな販売体制や収支構造改革に取り組む重要な位置づけであると捉えています。
- 2022年12月支給賞与の要求にあたっては、これまでの労使協議の経緯や、従業員意識を踏まえ、従業員の生活を最大限維持することを最優先と考えます。
- また、業績動向については、上期の営業利益の黒字とはなりませんでしたが、前年を上回る増収増益の結果となっており、着実に取り組みの成果に結びついているとも捉えています。上期のマイナス分を挽回した上で、黒字転換・営業利益目標達成を実現するには、下期のさらなるメンバーの奮起が必要です。こうした「前提認識」「環境認識」を総合的に踏まえて、今賞与の要求を行います。
- 今後に向けて労働組合では、従業員一丸となって「販売意識改革」にチャレンジしている中、新たな店舗運営モデル体制を中心とした企業戦略の実行性が高まり、大きな成果につなげるべく、みなさん一人ひとりとの直接対話を行います。その上で課題解決に向けた労使協議を行います。この難局を乗り越え、知恵を出し合いながら、働きやすく、やりがいのある新たな函館丸井今井をともに目指しましょう。



### 3. 2022年12月賞与要求（案） 【審議決定事項】

#### (1) 2022年12月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 基本賞与水準は、ベースとなる賞与の支給表通りの「平均1.00ヵ月」の要求を行います。

<ゼネラル・メイト・スペシャルスタッフ>

※評価分布は「平均B以上」（スペシャルは絶対評価）

<エルダースタッフ・エルダースペシャルスタッフ>

※評価分布は「絶対評価」

評価	2022年12月 基本賞与ヶ月 ※今回要求	2023年6月 賞与ヶ月+業績 加算	2022年度 賞与ヶ月
S	1.20	1.20	平均 2.00 (未定)
A	1.10	1.10	
B	1.00	1.00	
C	0.90	0.90	
D	0.80	0.80	

評価	2022年12月 基本賞与ヶ月 ※今回要求	2023年6月 賞与ヶ月+業績加算	2022年度 賞与ヶ月
S	1.30	1.30	平均 2.00 (未定)
A	1.15	1.15	
B	1.00	1.00	
C	0.85	0.85	
D	0.70	0.70	

# 3. 2022年12月賞与要求（案）

## 【審議決定事項】

### (2) 雇用形態別の要求、支給細則

#### ①ゼネラルスタッフ（ステージB・C）

- ・2022年12月の基本賞与を右記の「支給表」で要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2022年12月
S	1.20ヵ月
A	1.10ヵ月
B	1.00ヵ月
C	0.90ヵ月
D	0.80ヵ月

#### 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。
- ・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。  
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、役割ゾーン、および資格は、2022年9月30日を基準とする。
- ・ただし、メイトスタッフからゼネラルスタッフに登用された者は、ゼネラルスタッフとしての賞与を支給する。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

#### ③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

# 3. 2022年12月賞与要求（案）

## 【審議決定事項】

### ②メイトスタッフ

- ・2022年12月の基本賞与を右記の「支給表」で要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2022年12月
S	1.20ヵ月
A	1.10ヵ月
B	1.00ヵ月
C	0.90ヵ月
D	0.80ヵ月

#### 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。
- ・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。  
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、役割ゾーン、および資格は、2022年9月30日を基準とする。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

#### ③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×（出勤日数÷所定労働日数）」
  
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

# 3. 2022年12月賞与要求（案）

## 【審議決定事項】

### ③エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ

- ・2022年12月の基本賞与を右記の「支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「絶対評価」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2022年12月
S	1.30ヵ月
A	1.15ヵ月
B	1.00ヵ月
C	0.85ヵ月
D	0.70ヵ月

#### 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。
- ・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。  
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、役割ゾーン、および資格は、2022年12月1日を基準とする。

#### ③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」

- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

### 3. 2022年12月賞与要求（案）

### 【審議決定事項】

#### ④スペシャルスタッフ

- ・2022年12月の基本賞与を右記の「支給表」で要求します。
- ・評価部分については、「絶対評価」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2022年12月
S	1.20ヵ月
A	1.10ヵ月
B	1.00ヵ月
C	0.90ヵ月
D	0.80ヵ月

#### ①支給対象※個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ

- ・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。
- ・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。  
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、役割ゾーン、および資格は、2022年9月30日を基準とする。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

#### ③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×（出勤日数÷所定労働日数）」
  
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

### 3. 2022年12月賞与要求（案）

### 【審議決定事項】

#### ⑤エルダースペシャルスタッフ

- ・2022年12月の基本賞与を右記の「支給表」で要求します。
- ・評価部分については、「絶対評価」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2022年12月
S	1.30ヵ月
A	1.15ヵ月
B	1.00ヵ月
C	0.85ヵ月
D	0.70ヵ月

#### ①支給対象※個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ

- ・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。
- ・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。  
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、役割ゾーン、および資格は、2022年12月1日を基準とする。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

#### ③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×（出勤日数÷所定労働日数）」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

# 参考) 今後のスケジュール

## 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
10月14日(金)	北海道統括支部4役MT【支部確認】
10月18日(火)	本部執行委員会【審議決定】
10月21日(金)	函館丸井今井直轄分会 評議員会【審議決定】 ※VOICE議案書を審議決定
10月25日(火)～11月3日(木)	VOICE【メンバー確認】 ※動画配信・資料共有
11月3日(木)	函館丸井今井直轄分会 評議員会【審議決定】 ※VOICEの意見を踏まえて要求(案)を審議決定
11月4日(金)	<b>労使協議会【労使合意】</b>
12月5日(月) ※予定	<b>賞与支給日</b> <u>※決定次第会社からお知らせします</u>

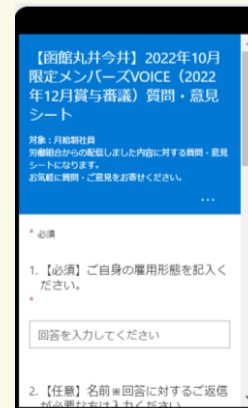
# 今回の共有は以上になります

## <今回の内容>

### 2022年12月賞与組合要求（案）

1. 函館丸井今井を取り巻く環境【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2022年12月賞与要求（案） 【審議決定事項】

◎ 「Forms」へ、質問・意見をお願いします！！（以下のQRから簡単に入力できます）



<https://forms.office.com/r/EeyrjyCtHg>

# 函館丸井今井直轄分会 組合役員体制

私たちにお声をお寄せください！！



第10期（2022年10月～2024年9月）活動テーマ  
『未来へ、全員で意識・行動を変えよう』

<活動テーマ策定にあたり>

企業存続、発展のためには、将来目指す店舗の実現や黒字転換を目標とし、全従業員が当事者意識をもち取り組むことが重要です。販売意識改革を中心とする新たな店舗運営や業務の精度向上を通じ、成果に繋げていく、その大きな変化に挑戦する、頑張るメンバーを応援し、悩みには共に寄り添い、考える活動に取り組みます。



2022年7月13日より

# 組合ホームページリニューアル!



○一番の違いは?  
組合員メンバーのログイン方法が分かりやすい!

ID: 企業コード(2桁) + 社員コード(8桁)  
PW: 生年月日(西暦)



◀まずは一緒に見てみよう!  
組合ホームページへようこそうさ🐰

## 【ログイン前TOP画面】



○素敵なカテゴリー機能!  
画像がスライドされて  
新着情報が丸分かり!

スライドしている画像  
からすばやく記事が  
閲覧できるうさよ🐰



○迷うことなく?  
ログイン後は自動的に  
所属企業のTOPページへ  
直結!

迷わずにご自身の所  
属企業のTOPページへ  
進めるうさ🐰

TOPICSからはそ  
れぞれの活動報  
告が種類別に閲  
覧できるうさよ  
~🐰

10種類の活動報  
告の中から知り  
たい情報をピッ  
クアップできる  
うさ🐰

最新ライブラリー  
では、新着情報  
が更新中うさ🐰



分かり易い  
大きな入り口で  
簡単ログイン!

ログインなしでも  
お問合せや相談が  
できる窓口も完備  
うさ🐰

## 【ログイン後TOP画面】



申請・サポート百  
科、お問合せ・相  
談などもここから  
すばやく確認でき  
るうさ🐰

キーワード入  
力で検索も簡  
単うさ🐰

支部TOP画面の下  
には、組合本部の記  
事が表示されてい  
て、組織全体の動きも把  
握できるうさよ🐰



組合LINEやイン  
グちゃんTwitter  
も配信中♡  
お友だち登録し  
て見に来てほし  
いうさ🐰♪

「IMGUについて」  
では、基本理念や  
組織の体制や運営  
など興味深い項目  
もあるうさね🐰

IMGU公式マスコ  
ットキャラクター  
イングちゃんの紹介  
ページもあるうさ  
よ♡🐰



共済会HP・ベネ  
フィットステー  
ションHP、健康  
保険組合HPへの  
同線もバッチリう  
さよ🐰

~更に見やすく使いやすいHPを目指したうさよ♪~

# 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
- 企業の永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