

**2022年度10月**



# **メンバーズVOICE議案書**

◎各社の労使協議における「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、資料と動画を用いて共有を行います。

◎今回は「**札幌丸井三越**」「**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. 2022年度上期札幌丸井三越の動向【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2022年度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：53+社員番号  
パスワード：生年月日

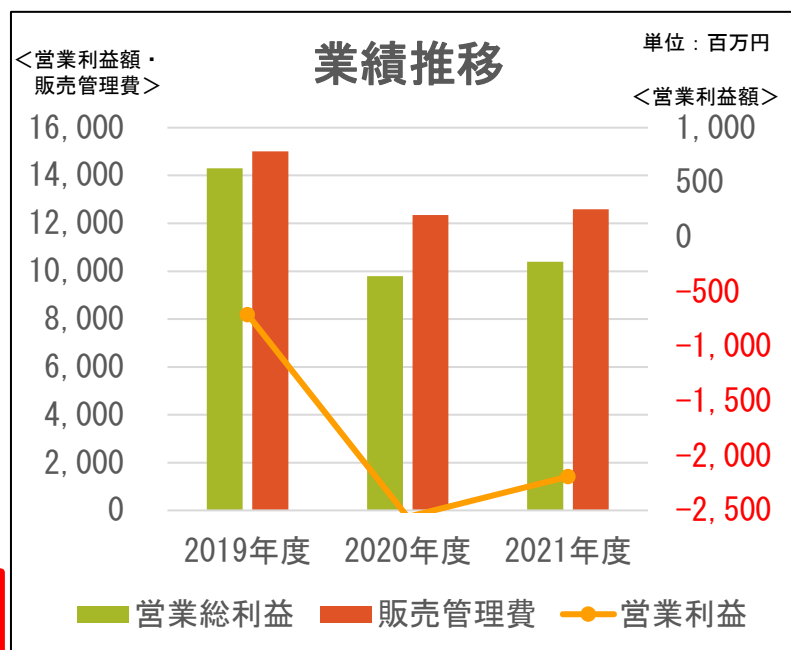


# 1. 2022年度上期札幌丸井三越の動向【報告事項】

## (1) 直近3年間の業績推移

- 直近年度の業績については、コロナ感染拡大による社会環境・消費行動への影響もあり、厳しい商環境が長期化しています。
- 2021年度は、売上高の大幅な回復とはならず苦戦した一方で、アルバイト・外部委託に関わる人件費効率化など経費の見直しに下期から急速に取り組むことで、過去最大の営業損失を回避する結果となりました。
- 一方で、営業赤字は長期化しており、安定した黒字の確保が果たせていないことは大きな課題として捉えています。これまでの百貨店業に偏った利益構造から脱却し、収益基盤の安定化を早期に目指す必要があります。

単位：百万	2019年度	2020年度	2021年度
売上高	61,116	43,553	46,547
差益率	23.12%	22.04%	21.79%
その他営業収入	170	193	269
営業総利益	14,298	9,787	10,398
販売管理費	15,008	12,345	12,589
営業利益	△708	△2,558	△2,190



# 1. 2022年度上期札幌丸井三越の動向【報告事項】

## (2) 2022年度上期業績結果と年間予算

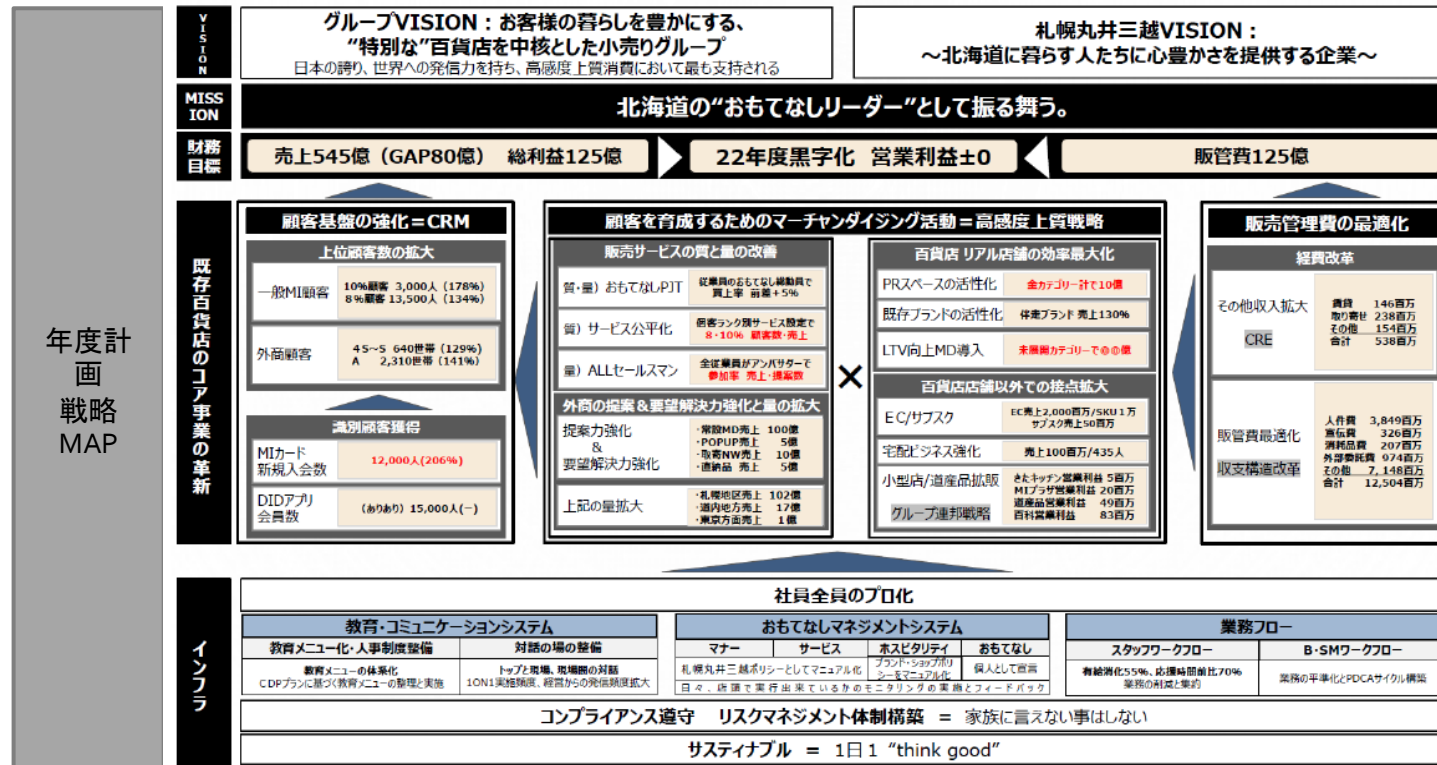
- 2022年8月までの売上高は、コロナによる営業・行動制限などの影響が最小限だったことから、入店客数が回復傾向にあり、加えて両店周年施策による売上拡大により、予算比103.9%と予算を上回る好調な推移となっています。
- 営業総利益に関わる内訳では、商売構造の変化に伴う差益率の低下や、その他手数料収入が当初の計画値に届いていないものの、売上高が好調に推移していることによりプラスに寄与しています。
- 一方で、販売管理費については、継続した経費の効率化に従業員一丸となって取り組みを進めているものの、売上高と連動したポイント費や、想定以上の光熱費等の上昇により、予算に対して86百万円上回っています。
- 営業利益は、販売管理費の影響から、予算に対して33百万円下回っています。下期でのさらなる売上拡大に加え、百貨店以外の収入増、さらなる販売管理費の削減を進め、札幌丸井三越が目標としている年間営業利益の黒字達成を目指します。

単位：百万	2022年度					
	上期※8月まで			下期	年間	
	実績	予算比	予算差	予算 ※年度方針内で 目標としている予算	予算 ※年度方針内で 目標としている予算	予算 ※ホールディングス IR発表予算
売上高	19,883	103.9%	754	32,886	57,205	54,582
差益率	21.39%	-	▲0.27%	22.93%	22.25%	
営業総利益	4391	101.2%	53	7,724	13,146	
販売管理費	5123	101.7%	86	6,902	13,146	
営業利益	△732	-	▲33	822	±0	△303

# 1. 2022年度上期札幌丸井三越の動向【報告事項】

## (3) 2022年度年度方針振り返り

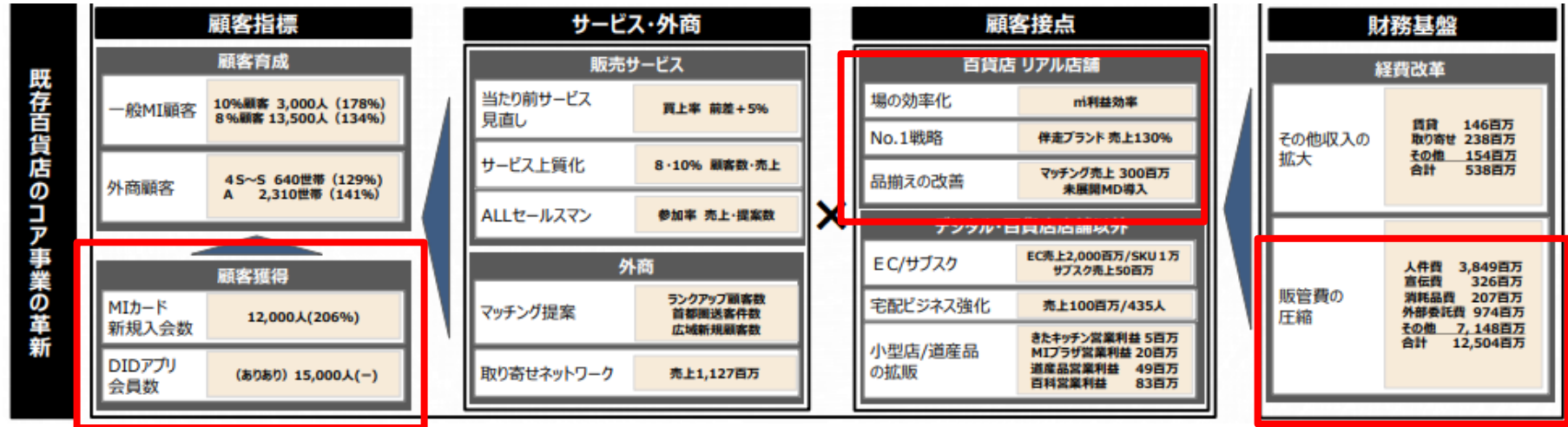
- 2022年度からは、札幌丸井三越がグループ戦略である高感度上質戦略を具現化していくために「おもてなしリーダー」をパートナースタッフ含む全従業員が目指します。上期では、おもてなしマネジメントによるベースづくりに取り組んでいます。
- 戦略MAPの各取り組み項目に対しては、目標数値を達成するためのCSF（主要成功要因）を整理し、どのくらい実行するか具体的な数値目標であるKPIを設定した上で、各部門・所属の中で実行し、モニタリングを行っています。



出典) 4月発信上期年度方針説明会

# 1. 2022年度上期札幌丸井三越の動向【報告事項】

## ■主な上期取り組み



出典) 4月発信上期年度方針説明会

### ①顧客育成・顧客獲得

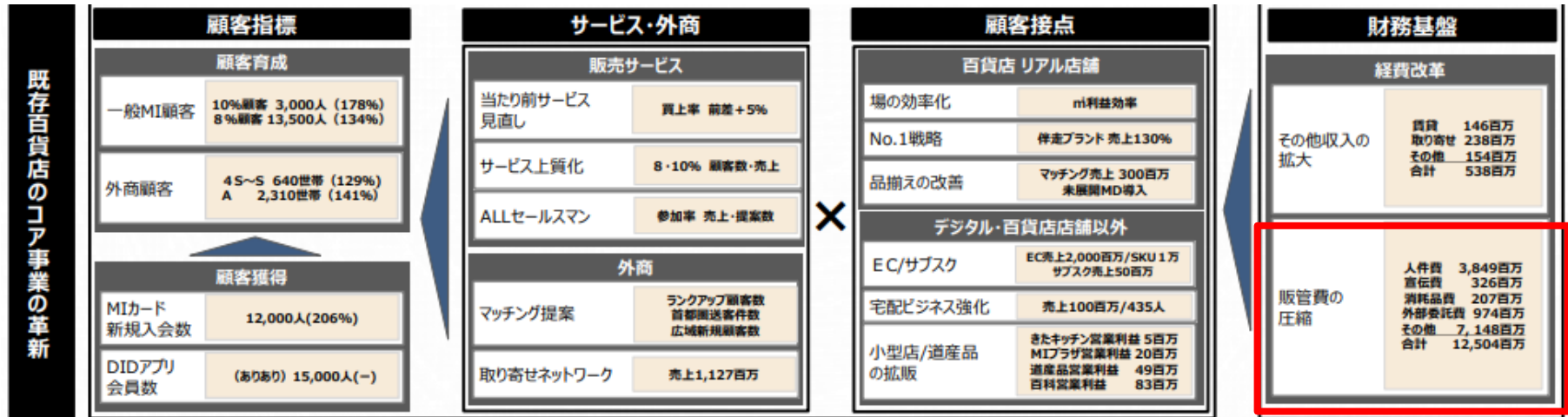
- ・『おもてなしマネジメント』として、この上期はベースの底上げに注力しています。他を圧倒する特別な百貨店を目指し、一般常識・当社のルール・マナーの峻別を行い、マニュアルの整備・eラーニングによる従業員への教宣を行っています。
- ・また、PS含む全従業員への一人ひとりの“おもてなし宣言”を行い、実践することで、個人、組織としておもてなし力を高めることに取り組みました。上期の実施反省を踏まえて、10月には、再宣言を行い、おもてなしのさらなる磨きあげに取り組みます。

### ②顧客接点

- ・各商品領域別にNO.1戦略を目指したショップとの連携強化や、新しいブランド・カテゴリー導入などアクションプランの実行を進めています。特に、遊休地へのショップ誘致は、両店舗内で多数実施されています。

# 1. 2022年度上期札幌丸井三越の動向【報告事項】

## ■主な上期取り組み



出典) 4月発信上期年度方針説明会

### ③経費改革

- ・昨年度の上期は、外部委託費やアルバイト0化への取り組みに未着手だったことから、全館の応援体制に中元や学生服、大型催事などを中心に、継続して取り組みを進めています。
- ・光熱費の高騰や、コンタクトセンター受注に伴う、パークタワーへの設備投資により1.1億円の予算超過に対して、さらなる販売管理費の削減検討を進めています。
- ・上期の中では、「節電対策」は、空調温度の調整や、店内エレベーター運転縮小など行いながら、契約電力量の見直しなども検討していきます。
- ・一方で、顧客サービスに関連する内容では、駐車場料金の値上げや、クール便手数料の見直しを下期から実施となります。

# 1. 2022年度上期札幌丸井三越の動向【報告事項】

## (4) 2022年度下期年度方針、今後の取り組み

- 下期の年度方針説明会では、中長期の安定的な利益創出に向けて、“下期注力すべき3つのこと”が共有されています。MIカードの10%顧客が全体の1%しかいない現状を踏まえて、どんな時でも札幌丸井三越を利用してくれる“ファン”を増やし、今目の前にある経営課題の解決に取り組みます。

### <下期に注力すべき3つの事>

MIカード、  
DID会員の獲得

- 一人ひとりが必ずお声がけ
- MD/サービス/オペレーションによる「特典」を増やしてメリットを感じていただく

おもてなしリーダー

- CDP※計画にもとづき高い「おもてなし力」と「高度な専門性」を磨く
- 全員でおもてなしリーダーを目指す

品揃え強化

- 要望をもとにマーチャンダイザーがお客さまに提供する方法を拡大する
- お取り寄せ・オーダー受注・サンプル展示・ブランド在庫確認など店頭にはない商品が提案できる

### 全員でやる事

丸井三越の“ファン”を  
一人でも多く増やす

10月中におもてなし再宣言  
頼られる“どプロ”に

お客さまの声を品揃えに結び  
付け、あらゆる手を尽くして、  
お客さまのご期待にお応えする

出典) 10月発信下期年度方針説明会

※CDP=従業員のキャリアや能力を開発するための中・長期的な計画

## 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）にあたっては、2022年度春の交渉「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P95参照

- ベースとなる賞与の考え方から大きく変動がある場合は、「メンバーズVOICE」にて意見集約、「支部大会」にて要求案を審議決定を行います。変動がない場合は、「支部評議員会」にて審議決定を行います。

### <2022年度 春の交渉メンバーズVOICE議案書>

社外秘

三越伊勢丹グループ労働組合北海道統括支部 札幌丸井三越支部  
**2022年度春の交渉 メンバーズVOICE議案書**

◎今回のメンバーズVOICEは、「2021年度労使通年協議」の最終案と「賃金要求」の案について主に説明します。

- I. 札幌丸井三越を取り巻く環境、組合の考え方【報告事項】
- II. 春の交渉本部方針【報告事項】
- III. 賃金要求（案）【審議決定事項】
- IV. 労使通年協議内容【審議決定・報告事項】
- V. 労働協約の改訂および新設※別冊添付【審議決定事項】
- VI. その他報告【報告事項】

※Vの要求・改訂の詳細は、別冊にて配布（HP等掲載）をします。

<メンバーズVOICEスケジュール>

■主な日程：丸井三越本店・雇用形態別【3月2日（水）～8日（火）】詳細は145頁を参照ください。  
 ■時間：12:00～14:30、16:00～17:30※30分休憩  
 ■場所：一乗館10階研修室・一銀ビル4階ライラックルーム※開催日によって会場が異なります。

<問い合わせ>

■交渉内容詳細・議案書データは、右記QRより組合HPにて確認ください。  
 ■質問・意見（Forme報告）は、議案書添付ページをご確認ください。  
 ※HPは右QRコード1から5⇒ログイン名：従業員コード10桁  
 パスワード：im（全て半角小文字）。

■北海道統括支部組合事務所：「外線：011-205-25251」（担当：玉合・古田・木村・小山・藤巻）

QRコード



**報告事項** 【参考】全雇用形態 賞与要求 P 95

- 2021年度賞与と要求について
  - 賞与要求は、2021年度春の交渉より「年間交渉」から「半期交渉」へ変更しています。
  - 2021年度賞与（2022年6月）は、2021年度春の交渉で確認をしている「支給表」を基に業績評価指標を踏まつつ、基本賞与の位置づけ等を総合的に勘案して、2022年4月を目標に要求を行います。
- 2022年度賞与と交渉について
  - 2022年度賞与（2022年12月・2023年6月）交渉を進める上での「支給表」「業績評価指標」は、これまでの賞与水準や労使協議を踏まえて、2021年度同様に現時点で労使確認をしている「ベースとなる賞与の考え方、支給表」を基に交渉します。

<札幌丸井三越 ベースとなる賞与の考え方、支給表>

ステージB(C)		2022年12月	2023年6月
支給か月 (評価別)	7(S)	1.34	1.20
	6(A)	1.23	1.10
	5(B)	1.12	1.00
	4(C)	1.01	0.90
	3(D)	0.90	0.80
上記以外の 月給制社員		2022年12月	2023年6月
支給か月 (評価別)	S	1.34	1.20
	A	1.23	1.10
	B	1.12	1.00
	C	1.01	0.90
	D	0.90	0.80

- 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算要求（年度要求）を基に、「平均2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- 支給表は、右記の通りです。
- 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに風宇達成、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。
- 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」をベースに賞与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。
- 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（大規模売上・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きます。
- 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。

【2022年度賞与要求にあたって、支部大会決定事項】2022年12月賞与、2023年6月賞与要求の審議決定機関について  
上記の賞与の考え方における「支給表」に大幅変動がない場合は、「評議員会の審議決定」に基づき要求を行います。



2022春の交渉  
春の交渉議案書は  
こちらをクリック

## 2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】

### (3) ベースとなる賞与の考え方

- 以下のベースとなる賞与を踏まえて、今年度の賞与交渉では、基本賞与の年間水準である「平均2.12ヶ月」について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2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.00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。

<ゼネラルスタッフ（ステージB・C）>

評価	12月 基本賞与 ヶ月	6月 基本賞与 ヶ月
7 (S)	1.34	1.20
6 (A)	1.23	1.10
5 (B)	1.12	1.00
4 (C)	1.01	0.90
3 (D)	0.90	0.80

<メイトスタッフ・プロスタッフ・エルダー  
スタッフⅡ～Ⅴ・スペシャルスタッフ・  
エルダースペシャルスタッフ>

評価	12月 基本賞与 ヶ月	6月 基本賞与 ヶ月
S	1.34	1.20
A	1.23	1.10
B	1.12	1.00
C	1.01	0.90
D	0.90	0.80

## 2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】

### (4) 環境認識

- 直近年度の業績推移については、コロナ禍の影響を受けて、2019年度決算より営業赤字となっており、業績の不振が長期化しています。
- 2022年8月までの業績結果は、コロナによる営業・行動制限などの影響が最小限だったこと、入店客数が回復傾向にあることや、両店周年施策による売り上げの積み増しから、予算比103.9%と予算を上回る好調な推移となっています。
- 一方で、営業利益は、販管費の影響から、予算に対して33百円下回っています。下期に向けて、外部委託費の完全内製化、社内コストの見直しなどに全従業員が取り組みを継続して行います。その上で、企業戦略の実行精度を高め、商環境の回復を追い風に、おおきな成果に結びつけるため下期は重要な期間となります。
- 2022年度は、営業面の強化や新たな収益源の拡大、収支構造の見直しを進めることで、「年間の黒字達成」その先の安定した収益基盤に向けた土台づくりを目指します。
- 具体的には、どんな時でも、札幌丸井三越を利用していただける“ファン”の拡大に取り組みます。お客さまへの「おもてなし」を体現しながら、お客さまに頼っていただける「あらゆるMD」の品揃え、EC・宅配・外商等によるお客さまとの「接点拡大」など様々な取り組みを進めることで、“ファン”を増やします。

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
売上(百万)	63,365	65,488	65,360	61,116	43,553	46,547
営業利益(百万)	△510	91	55	△708	△2,558	△2,190
基本賞与(ヶ月、年間)	2.00ヵ月	2.00ヵ月	2.00ヵ月	2.12ヵ月	2.12ヵ月	2.12ヵ月
業績加算金		0.31ヵ月	0.10ヵ月	0ヵ月	0ヵ月	0ヵ月
備考	※基本引き上げ			※基本引上げ		
	※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】

### (5) 賞与要求スタンス

- 企業を取り巻く環境は、コロナ禍の収束は未だ見通せない中ではあるものの、札幌を中心とした観光業を主要産業としている都市部においては、少しずつ消費動向の回復傾向にあります。
- 商環境においても、会社・丸井・三越店舗ともに上期の売上高予算を達成するなど、私たちのお客さまの消費動向も変化していると捉えています。また、両店周年施策をフックとした様々な営業施策を中心に、売上の維持・向上に取り組みました。加えて、昨年度から進めてきた外部委託費の内製化など、全従業員が取り組みを進めてきた収支構造改革など、この上期は成果に着実に結びついていると捉えています。
- その一方で、売上高が好調に推移している上期においても、営業利益は予算を下回る状況となっており、コロナ禍において経営課題として浮彫りとなった百貨店構造の打破に向けては、さらなる抜本的な取り組みが必要だとも捉えています。そのためには、これまで以上に、一人ひとりが商売や自らの働き方に対して、主体的に変化し、日々創意工夫を行う必要があります。
- また、従業員が企業を取り巻く環境について正しい認識をもつこと、従業員自身が働き方の変化や、経営戦略に対して、自らの志と照らし合わせながら納得性を持ち、前向きにお客さま、ともに働く仲間に目を向け寄り添うことができる環境整備に労使連携しながら取り組みます。
- 賞与の要求にあたっては、これまで労使共通認識のもと確認を行ってきた基本賞与の水準が「生活給」に位置づけが強いことを踏まえ、従業員の生活を最大限維持することを最優先に捉えています。
- 現在3期連続での営業赤字であり、今後も厳しい賞与交渉を想定をしています。この下期に現在の好調な売上推移を維持・拡大しながら、さらに踏み込んだ収支構造改革に全従業員が一丸となって実行し、年度営業利益の黒字化を必達するため、従業員のさらなる奮闘につながるよう賞与の要求を行ってまいります。

### 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、労使で確認をしてきたベースとなる支給表通り、月給制全雇用形態「平均1.12ヵ月」の要求を行います。

ゼネラルスタッフ（ステージB・C）  
 ※評価分布は「平均B以上」

その他の月給制社員  
 ※評価分布は「平均B以上」  
 （スペシャル・エルダースペシャルは「絶対評価」）

評価	2022年 12月 基本賞与ヶ月	2023年 6月 基本賞与ヶ月 (未定)	2022年度 賞与ヶ月 (未定)	評価	2022年 12月 基本賞与ヶ月	2023年 6月 基本賞与ヶ月 (未定)	2022年度 賞与ヶ月 (未定)
7 (S)	1.34	1.20	平均 2.12 (未定)	S	1.34	1.20	平均 2.12 (未定)
6 (A)	1.23	1.10		A	1.23	1.10	
5 (B)	1.12	1.00		B	1.12	1.00	
4 (C)	1.01	0.90		C	1.01	0.90	
3 (D)	0.90	0.80		D	0.90	0.80	

# 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」で支給することを要求します。
- ・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 基本賞与（ヶ月）
7 (S)	1.34
6 (A)	1.23
5 (B)	1.12
4 (C)	1.01
3 (D)	0.90

#### 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」で支給することを要求します。
- ・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 基本賞与（ヶ月）
S	1.34
A	1.23
B	1.12
C	1.01
D	0.90

### 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）」

### ④2022年10月入社 of メイトスタッフの2022年12月基本賞与

- ・「一律0.56ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

### ⑤2022年10月1日アシストスタッフからメイトスタッフへ転換時の2022年12月基本賞与

- ・「一律0.56ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

- ・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プロスタッフ

- ・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、「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	12月 基本賞与（ヶ月）
S	1.34
A	1.23
B	1.12
C	1.01
D	0.90

### 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】

## ④エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴ

- ・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、「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	12月 基本賞与（ヶ月）
S	1.34
A	1.23
B	1.12
C	1.01
D	0.90

### 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】

## ⑤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	12月 基本賞与（ヶ月）
S	1.34
A	1.23
B	1.12
C	1.01
D	0.90

### 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】

#### ⑥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	12月 基本賞与（ヶ月）
S	1.34
A	1.23
B	1.12
C	1.01
D	0.90

#### 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。

#### 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】 札幌丸井三越支部 執行委員会【審議決定】
10月18日(火)	本部執行委員会【審議決定】
10月24日(月)	札幌丸井三越支部 評議員会【審議決定】 ※VOICE議案書を審議決定
10月25日(火)～11月5日(土)	VOICE【メンバー確認】 ※動画配信・資料共有
11月6日(日)	札幌丸井三越支部 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7日(月)	<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>

# 今回の共有は以上です！

<今回の内容>

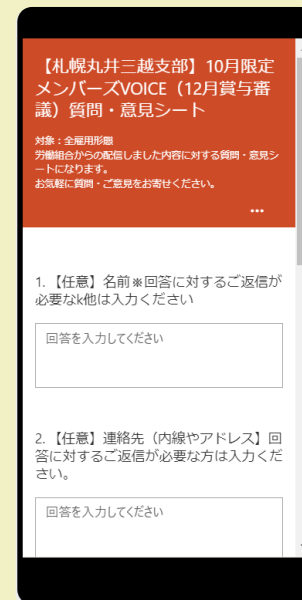
## 2022年12月賞与組合要求（案）

1. 2022年度上期札幌丸井三越の動向【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2022年度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/mpEt7EaNsq>



【札幌丸井三越支部】10月限定  
メンバーズVOICE（12月賞与審  
議）質問・意見シート

対象：全雇用形態  
労働組合からの配信しました内容に対する質問・意見シ  
ートになります。  
お気軽に質問・ご意見をお寄せください。

1. 【任意】名前※回答に対するご返信が  
必要な方他は入力ください

回答を入力してください

2. 【任意】連絡先（内線やアドレス）回  
答に対するご返信が必要な方は入力く  
ださい。

回答を入力してください



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🐰

## 【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🐰♪

~更に見やすく使いやすいHPを目指したうさよ♪~

# 労働組合からお知らせ

2022年度  
更新版

育児と仕事の両立支援

## 育児サポート百科

### 改訂のポイント

- ①育児介護休業法改正に伴い、特に産後パパ育休と関連して男性の育児参画にフォーカス！
- ②「妊娠」「出産」「仕事の両立」といった、各種制度を時系列に沿った構成に変更！
- ③制度利用者、特に出産を迎える女性のみならず、ご家族の立場としても、また職場の上司や同僚の立場としても、それぞれが育児と仕事の両立についてより理解を深められるような誌面構成に！

組合では、「育児」「介護」「疾病」  
3種類のサポート百科を発刊しています

こちらのQRコードより  
ご覧いただけます

ID : 企業コード2桁+社員コード8桁  
(合計10桁)  
パスワード:生年月日(西暦8桁)



# 札幌丸井三越支部 第10期執行部 私たちにお声をお寄せください！！



支部執行委員長  
玉谷 謙一朗  
専従



各社を取り巻く未だ予断を許さない環境に対しては危機感を持ち、私たちが大切にしている雇用・労働条件の維持・向上となる企業存続に繋げる活動を最優先に取り組みます。  
組合活動は、メンバー自身の活動であり、自分たちの企業のあり方、労働条件・働く環境は、自らの意志と行動で変えていくという強いやり取りが活動の原点です。  
それを具現化するプラットフォームを向上させ、メンバー自身が未来を創るための活動を推進します。

支部執行委員長  
吉田 貴彦  
専従



北海道経経の各企業では、コロナ禍からの再生・発展に向けて、企業戦略の実行を進めています。  
実行性を高めるための課題解決・土台となる高品質の生産は日々行われています。  
第10期は副委員長として、これまでの経験を活かした組織運営を行います。  
そして、執行部・兼任役員が一人となり、メンバーが、主体的な行動姿勢から、企業価値や働きがいをも高め、ありたい未来を拓くための、各組合活動に取り組みます。

支部執行副委員長  
前田 智昭



商品の経経新商品計画  
変化の激しい情勢のなか、従業員の皆様が誇りを持って働く環境をつくれるように、頑張ります。

支部書記長  
木村 正男  
専従



第10期はみなさんの声を繋ぐ活動を行っています。みなさんが抱える思いを最大限取り、メンバー同士、メンバーと経営、メンバーと組合と声を繋ぎ合わせます。  
声を繋ぎ合わせることで、みなさんがやりがいを持ち、前向きな気持ちで働ける企業になります。  
みなさんの声が届き、重要なために活動の見える化を行い、みなさんにとってより身近な存在になれるよう取り組んで参ります。

書記次長  
長谷田 皓平



組合員の「働く会社を誇れる気持ち」を高めているよう、尽力いたします。

書記次長  
鈴木 潤



皆さまが働きがいを感じ、仕事に取り組みできるような働きやすい職場環境づくりに努めてまいります。

支部執行委員  
秋政 渉



従業員の皆様の声を聞き取り、働きやすい職場環境づくりに頑張ります。

支部執行委員  
中村 健志



一人でも多くの声を聞ける為、尽力いたします。

支部執行委員  
二瓶 棕介



従業員のみなさまの労働環境が、よくなるよう努めます。

支部執行委員  
小松 裕也



従業員の皆様の声を聞き、より働きやすい環境を整えられるよう組合活動に取り組んでいます。

支部執行委員  
谷脇 直幸



取り巻く環境が変化する中で、会社での働き方も変化してきます。働く人たちが適切な労働環境や労働条件で働けるよう努めて参ります。

支部執行委員  
池田 莉央



従業員の皆さまが、今よりもっと安心して働くことができる労働条件・職場環境を目指し、現場の声を集約し、活動に反映させていきます。

支部執行委員  
風林 弘紀



日々、取組や周囲の環境、働き方が変化しています。皆様の声を聞け、会社と従業員により良い環境になるように努めます。

支部執行委員  
大塚 理奈子



組合員の皆さまが仕事を通して日々楽しく、幸せに暮らせる職場環境づくりを目指し、努めてまいります。

支部執行委員  
西村 優花



より多くの従業員皆さまの声を聞き、伝えられるよう努めてまいります。

支部執行委員  
石井 里実



従業員の皆様の声を拾い、今よりもさらに働きやすい職場環境になるよう努めます。

## 第10期（2022年10月～2024年9月）活動テーマ 『未来を拓く、みんなで作る』



### <活動テーマ策定にあたり>

企業維持の前提となる早期黒字化、収益基盤構築が必須であり、達成するための戦略を着実に進め、成果に結びつけていく必要があります。この中で、メンバーの働く環境や働き方は、変化が進んでいます。私たち自身も変化に順応し、自らがキャリアを考え、未来にありたい姿を創造する岐路に立つ、そのサポートとなる活動に取り組めます。