

社外秘

三越伊勢丹グループ労働組合

関連グループ支部Ⅱ スタジオアルタ直轄分会

2022年10月

メンバーズ VOICE 議案書 (案)

I. 2022年12月支給賞与要求

II. 第10期 関連グループ支部Ⅱ運動方針について

メンバーズ VOICE & 分会総会 日程・会場

- 10月24日(月)①13:30~14:30 @日本橋SDビル7F 組合会議室
- 11月9日(水)②12:00~12:50 ③13:00~13:50@H&Iビル1F 組合会議室
- (予備) 11月11日(金)①12:00~12:50 ②13:00~13:50@H&Iビル1F 小会議室

※定員2名

上記のいずれかの回にご参加願います。

配布対象: 社員・メイト社員・フェロー社員・エルダースタッフ

※各雇用形態の非組合員を含む



三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

労働組合 Twitter

組織や活動、つながり作り

気になる話題を中の人がつぶやいています。



I. 2022年12月賞与要求

1. スタジオアルタを取り巻く環境

1) 三越伊勢丹 HDS 第1四半期グループ業績結果

- 2022年度第1四半期の連結業績は、売上高が101,615百万円（前年同四半期比14.7%増）、営業利益が3,965百万円（前年同四半期は営業損失6,027百万円）の結果となりました。
- 通期業績予測については、総額売上高は当初予測通りとしているものの、営業利益については上方修正をおこない、17,000百万円を見込んでいます。

・第1四半期グループ業績（4月～6月）

(単位：百万円)				2022年度
	実績	前年差	前年比	通期予測
総額売上高	242,897	46,581	123.7%	494,000
売上高	101,615	13,049	114.7%	
売上総利益	62,159	12,048	124.0%	
販管費	58,194	2,055	103.7%	
営業利益	3,965	9,992	—	

※グループ業績は、三越伊勢丹グループ第1四半期業績発表数値より抜粋

2) グループ百貨店の状況

百貨店業については、昨年の臨時休業の反動もあり、売上高、入店客数ともに前年度から大きく伸長しており、外出機会の増加により消費行動が活発化したことから、特にラグジュアリーブランドや宝飾、衣料品などを中心に売上が好調に推移しています。

・事業会社別売上状況（4月～6月）

(単位：百万円)	総額売上高	前年比		総額売上高	前年比
三越伊勢丹	136,377	135.8%	新潟三越伊勢丹	8,127	104.0%
札幌丸井三越	11,827	126.2%	広島三越	2,704	107.5%
函館丸井今井	1,369	104.3%	高松三越	5,070	116.0%
仙台三越	6,298	109.7%	松山三越	1,245	132.1%
名古屋三越	13,474	105.4%	岩田屋三越	25,004	122.5%
静岡伊勢丹	3,829	103.5%			

・首都圏店舗別売上状況（4月～6月）

(単位：百万円)	総額売上高	前年比		総額売上高	前年比
新宿本店	72,506	139.8%	立川店	7,029	120.7%
日本橋本店	31,919	134.8%	浦和店	8,590	103.8%
銀座店	16,330	151.9%	三越伊勢丹計	136,377	135.8%

3) 2022 年度スタジオアルタの動向

● 8 月までの業績は前年・予算ともに上回る結果で推移しています

● 営業利益については 15 百万の黒字となりました

・営業担当では、アルタビジョンをはじめとした周辺事業における大口案件やスポット受注が好調に推移したことが売上を大きく牽引し、8 月末時点の累計売上および営業利益は前年・予算ともに上回る結果となりました。

・2022 年 4 月から三越劇場の運營業務を三越伊勢丹に移管し、5 月にオルタナティブシアターの営業終了をむかえ、スタジオアルタにおける劇場運營業務が終了となりました。この間、オルタナティブシアターでは単発公演の受注を積み重ねた結果、予算を達成し有終の美を飾りました。

・グループ連邦施策においては、上期の MI 広告事業は予算未達となりましたが、下期の広告制作の受注につながる種まきをおこなっている状況です。また、デジタルサイネージの導入・運用といった一気通貫事業においては、銀座店での導入に向けた取り組みを進めています。

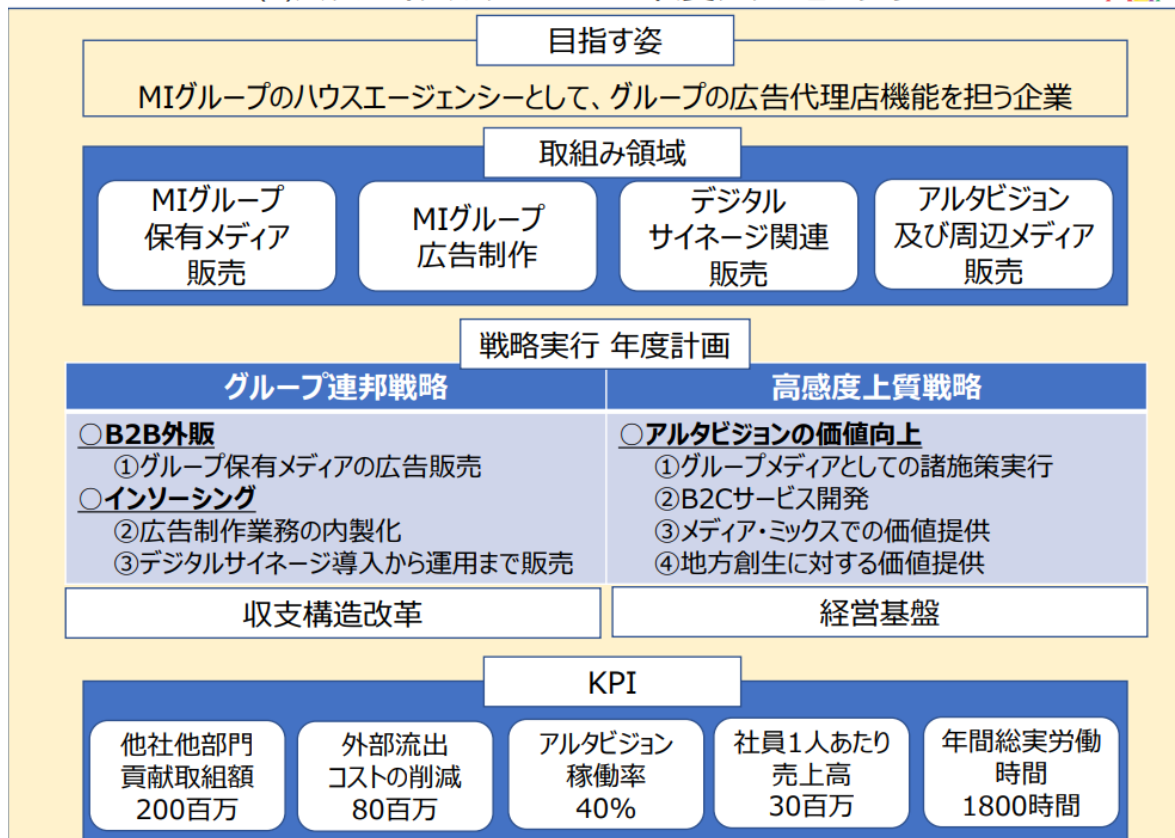
・上期の結果を受け、2022 年度通期営業利益予測は期初の 14 百万円から 45 百万円に修正されました。

<スタジオアルタ 2022 年度業績状況 (4 月~8 月) >

単位：百万円 (百万円未満切捨)	4-8 月期 実績	予算比 ・予算差	前年比	前年差	2022 年度 通期予測
売上高	298	116.7%	148.2%	97	730
売上総利益	81	140.6%	—	80	
販管費	65	89.2%	107.0%	4	
営業利益	15	31	—	76	45

<参考 (会社資料より引用) >

(株)スタジオアルタ 2022年度アクションプラン



2. 2022年12月支給賞与要求にあたっての組合の考え方

1) 基本的な考え方

現在スタジオアルタでは、ベースとなる賞与支給表をもって、単年度の営業利益結果、前年との業績比較、昨年度の年間支給ヶ月とのバランスを見ながら12月賞与は10月、6月賞与は4月を目途に半期ごとの要求をおこなっています。なお、業績を事由とした賞与水準の増減については、基本的に年度決算の確認後の6月賞与にて反映することが望ましいと考えます。

2) 2022年12月賞与要求について

22年度に入り、新宿ビジョンを中心とした周辺事業では外資系企業によるスポット案件が大きく伸び、8月時点の累計売上は前年・予算とも上回る結果となりました。また、劇場運営業務の事業終了による固定費の削減効果から、上期営業利益は前年に対し大幅に改善する見込みです。一方、下期にむけては世界的な金利上昇による経済の冷え込みから、上期売上を牽引していた外資系企業の広告宣伝費の減少が予測されており、スタジオアルタにおける広告事業に与える影響についても懸念されています。

組合としては、これまでの状況を打破し、再生のステップであるグループ連邦施策を「新たなチャレンジ」として前向きに取り組むメンバーに対し、一定の安心感と個々の成果を処遇に反映することが重要と考えます。

**上記の考え方にもとづき、2022年12月賞与はベースとなる支給表のとおり
「平均1.00ヶ月以上」を要求します。**

グループにおいてスタジオアルタには引き続きアルタビジョンをはじめとした各メディアの価値向上と、MIグループが保有するメディアの販売を手掛けながら、収益につなげていくことが期待されています。

今後もアクションプランの取り組み状況や業績を確認しながら、これからのスタジオアルタのあるべき賞与支給水準を労使で継続的に検討します。

2022年12月支給賞与要求

1. 社員ステージB・ステージC

2022年12月賞与を、以下の賞与支給表通り、平均B評価以上で支給することを要求します。

1) ステージB

	単位:ヶ月
支給ヶ月	1.00

2) ステージC

	単位:ヶ月
支給ヶ月	0.50

+

	単位:ヶ月
評価	支給ヶ月
S	0.70
A	0.60
B	0.50
C	0.40
D	0.00

※2022年10月1日に入社した者の

当年12月の初回賞与は0.50ヶ月を要求します。

<支給細則>

社員の2022年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

a) 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。

b) 基準日

給与（月額）および職務は2022年9月30日現在とする。

※2022年4月1日から2022年12月1日までに社員からエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

c) 賞与支給方法

期間中欠勤のない者

本給×支給ヶ月

2. メイト社員

2022年12月賞与を、以下の賞与支給表通り、平均B評価以上で支給することを要求します。

単位:ヶ月

評価	支給ヶ月
S	0.70
A	0.60
B	0.50
C	0.40
D	0.00

※2022年10月1日に入社した者の当年12月の初回賞与は0.50ヶ月を要求します。

<支給細則>

メイト社員の2022年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

a) 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。

b) 基準日

給与（月額）および職務は2022年9月30日現在とする。

※2022年4月1日から2022年12月1日までにメイト社員からエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

c) 賞与支給方法

期間中欠勤のない者

本給×支給ヶ月

3. エルダースタッフ

2022年12月賞与を、以下の通り、支給することを要求します。

1) エルダースタッフ I・II (時給制)

基本賞与：みなし月例給×1.0ヶ月

賞与加算：S 評価 0.4ヶ月 A 評価 0.2ヶ月

※評価結果については、労使で確認を行います。

<支給細則>

エルダースタッフ I・II の 2022 年 12 月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

a) 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。

b) 基準日

本給は 2022 年 12 月 1 日時点の時間給・週契約時間をもとに算出した月額基準給与にもとづく。

※2022 年 4 月 1 日から 2022 年 12 月 1 日までにエルダースタッフ I・II に転換した者は、エルダースタッフ I・II としての賞与を支給する。

c) 賞与支給方法

期間中欠勤のない者 みなし月例給×1.00ヶ月

(みなし月例給 = 時間給×週契約時間×52 週/12 ヶ月、円単位切上げとする)

期間中欠勤のある者 月初から月末までの 1 ヶ月間にまったく出勤がない場合は、1/6 を控除する。

支給対象者に入らない長期療養中・中途入社者については労使協議の上決定する。

2) エルダースタッフⅢ(月例給)

基本賞与：月例給×1.0ヶ月

賞与加算：S 評価 0.4ヶ月 A 評価 0.2ヶ月

※評価結果については、労使で確認を行います。

<支給細則>

エルダースタッフⅢの2022年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

a)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。

b)基準日

本給は2022年12月1日時点の月額基準給与にもとづく

※2022年4月1日から2022年12月1日までにエルダースタッフⅢに転換した者は、エルダースタッフⅢとしての賞与を支給する。

c)賞与支給方法

期間中欠勤のない者 本給×1.00ヶ月

■賞与支給予定日：2022年12月5日（月）

<スケジュール>

【本部執行委員会】 10月18日（火）・19日（水）

【メンバーズ VOICE 兼分会総会】

■10月24日(月)①13:30~14:30 @日本橋 SDビル7F 組合会議室

■11月9日(水)②12:00~12:50 ③13:00~13:50@H&Iビル1F 組合会議室

■（予備）11月11日(金)①12:00~12:50 ②13:00~13:50@H&Iビル1F 小会議室※各回定員2名

【労使協議会】 11月14日（月）14:00~

※会社回答については、11月15日以降に広報でお知らせいたします。

Ⅱ. 第 10 期 運動方針について

関連グループ支部 I 第9期（2021～2022年度）運動方針の振り返り

＜第9期運動方針の考え方＞ ※第9期運動方針から再掲

経験したことのない極めて厳しい環境下で「雇用の確保とその前提となる企業・事業の存続」を最優先に取り組みます。そのためには、所属や個人の目標達成に向けて、メンバー一人ひとりが主体的に行動し貢献していくことが非常に重要です。各活動を通じてメンバーが組合活動に参画しやすい環境を整えると共に、前向きで主体的な行動を後押ししていきます。

グループにはたくさんの事業会社が存在し関わりを持っています。同じように各会社でもそれぞれ別々の背景を持ったメンバーが在籍し、互いにフォローし合って仕事が成立しています。互いの仕事に感謝とリスペクトの気持ちを忘れず「あなたもOK・わたしもOK」を合言葉に相互尊重の土台をかためます。メンバー同士が自由闊達に意見を交わし、常に創意工夫がおこなわれている状態を目指します。

＜第9期のトピックスと全体の振り返り＞

2021年10月：12月賞与交渉

2022年2月：2022年度春の交渉

2022年4月：三越劇場の運営業務移管（スタジオアルタ）

2022年5月：6月賞与交渉

2022年8月：劇場運営業務終了（スタジオアルタ）

第9期は各社の経営状況やアクションプランの進捗確認をこれまで以上に踏み込んでおこない、21年12月賞与交渉では各社の状況について度重なる意見交換を重ねた上で要求・妥結にいたりました。年明けのオミクロン株拡大の影響を受け予算未達となった事業会社もあるものの、22年度春の交渉では各社の状況をふまえ働く環境の整備をはじめとした制度改定をおこないました。

一方、グループ共通検討項目であるステージB人事賃金制度改定など、グループの方向性や各社の環境をふまえ次年度継続検討とした項目もありました。また広報についてはブログを使って制度改定やセミナー開催報告をおこないましたが、目標としていた兼任役員の参画や動画での情報発信にはいたりませんでした。

第9期のテーマとして挙げた「“あなたもOK・わたしもOK”を合言葉にした相互尊重の土台作り」では、事業会社をまたいだマネジメント層対象のセミナーを開催。知識・意識の向上につなげるとともに、自分ごととして考えるための一歩として前進しました。

＜第9期活動の振り返り＞ ※重点政策を中心に

① 労働福祉活動 ※重点政策

○：できたこと	△：やりきれなかったこと
<p>グループが目指す方向性をふまえながらも各社の事業特性に合わせた制度構築をおこないました。導入にあたってはメンバーが中長期的に安心して働ける仕組みになっているかを念頭に検討をおこないました。</p>	<p>グループ共通の検討項目であるステージB、ステージC人事制度改定など、議論が不十分と判断した項目については、次年度の継続検討項目としました。</p> <p>メンバーが心理的に安心して自由闊達な意見交換ができる職場環境作りについては、啓発活動にとどまり、具体的な事例共有やアクションにつなげるまでには至りませんでした。</p> <p>人事賃金制度の理解促進のためには、VOICEで現行制度の説明をすることにプラスして広報を通じた情報のフォローなどが必要だと捉えています。</p>

② 経営対策活動 ※重点政策

○：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・ アクションプランや営業施策は定数・定量・進捗を経営懇話会で確認しました。また、グループにおける関連会社の位置づけや役割について本部経営対策と情報共有をしながら、現場活動の中でメンバーの理解度を確認し、経営との間でギャップが生じていないか適宜確認をおこないました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 開催報告は機関会議を通じた役員への報告が中心となり、広報を通じて広くメンバーに情報共有するまでに至りませんでした。 ・ 各社の事業特性や業界水準などの理解を深める研究については十分ではないと捉えています。

③ 現場活動 ※重点政策

○：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働福祉や経営対策に関する参画意識の醸成につながるようVOICE参加メンバー一人ひとりに声をかけ意見収集につなげました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場委員を通じた「職場の課題解決」については、具体的な取り組みができませんでした。

④ 教育サポート活動

○：できたこと	△：やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・ 相互尊重の土台作りとしてマネジメント、リーダー層対象の「アサーティブコミュニケーションセミナー」を開催しました。事業会社をまたいで参加を募りグループ内交流の機会としても活用できました（レオテックス、スタジオアルタ、センチュリー計22名参加）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 係員層まで広げたコミュニケーション教育の開催には至りませんでした。

⑤ その他の活動

○：できたこと	△：やりきれなかったこと
<p>【広報】ブログを使い賃金要求の回答結果などの情報共有をおこないました。</p> <p>【社会貢献】愛の募金にたくさんの協力をいただきました。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報の定期的な情報更新や動画を使ったわかりやすい発信には課題が残りました。また、現場発のレク活動や社会貢献活動に対するメンバーの興味関心のリサーチは十分におこなえませんでした。

<第9期支部予算について>

費目	予算	実績	執行率
関連グループ支部 I 活動費	650,000円	306,621円	52.83%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働福祉&現場活動費：制度改定の後ろ倒しに伴いテーマ別VOICEを22年度からの開催に変更。 ・ （執行率29.7%） ・ 教育サポート費：アサーティブコミュニケーションセミナー、アンガーマネジメントセミナー実施。（執行率104%） ・ 交通費・旅費費：レオテックス（札幌・函館）事業所訪問（執行率55.62%） 			

関連グループ支部Ⅱ 第10期（2022～2024年度）運動方針（案）

※スタジオアルタ直轄分会は、第10期から関連グループ支部Ⅱに紐づけられます

<環境認識>

【スタジオアルタ】

企業存続をかけて業態転換を志向する再生ステップがスタートしています。

アルタが持つリソースとグループ内リソースを掛け合わせて、新たな価値を創造することが求められています。前提となるグループ連邦施策の進捗度合や具体的な進め方など、今後、組合としても経営対策活動のチェック機能・パイプ機能強化を図る重要な時期と捉えています。

<第10期運動方針の考え方>

- ・ 2022年2月に発表されたグループ3ヵ年計画を踏まえ、グループ連邦戦略の推進はもとより、各企業において現時点の状況を打開し、さらに業績や貢献度向上に向けた施策の実行が求められています。
- ・ その実現に向けては、メンバー一人ひとりが会社の置かれた環境はもとより、方向性や自分に期待されている役割を正しく理解し、主体的に取り組むことが重要です。
- ・ 組合としては、制度改定後の運用状況にも着目し、制度理解や目標管理制度も含めた運用面の把握をおこなうことで、役割の意識づけや目標設定・フィードバックの質の向上など、メンバーが前向きに働くことができる環境づくりに取り組みます。
- ・ 環境の整備に向けては、相談・発言・提案がしやすい心理的安全性の高い職場環境をつくることが大切です。
- ・ メンバー一人が相互尊重や他者を思いやる気持ちを持ち、意見を出し合いながら業務に取り組む風土醸成に向け、それぞれの所属の傾向を把握し、メンバー自身の意識や行動変革につながる取り組みを進めます。
- ・ 一つひとつの課題について改善につなげていくためには、あるべき職場環境を描き、どのようなアクションが必要か、全員で考え、声をあげていくことが大切です。全員で「聴く」「話し合う」「伝える」「知らせる」のVOICEサイクルを循環させ、やりがいや安心感につながる職場環境を構築しましょう。

<VOICEサイクルの取り組み>

聴く	・職場委員会の開催による情報共有（毎月1回） ・リアルVOICEやリモートライブ配信開催による対話強化、少人数でのVOICE実施 ・必要に応じてテーマ別VOICE開催や分会独自のformsアンケート実施の検討 ・VOICE資料の事前配布による理解促進・声の集約向上
話し合う	・毎回の職場委員会の中で、職場の課題について意見交換、ヒアリング内容の事前共有による課題吸い上げの質の向上（課題抽出・精査、仮説の深堀、テーマ別VOICEやformsアンケートの実施など打ち手の検討など）
伝える	・毎月の経営懇話会・衛生委員会等でのメンバーの声共有・課題提起・提言
知らせる	・VOICE資料やHP等への掲載による活動の周知・タイムリーなフィードバックの徹底など

<重点取り組み項目>

① 経営対策活動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業環境の正しい把握・浸透に向けた取り組みの推進 ・ 活動周知による営業面でのメンバーの声の吸い上げ強化
<p>毎月の経営懇話会開催により、営業概況や事業方針・アクションプランの進捗について確認をおこない、広報やHPを活用しタイムリーな活動の周知を図ることで、関心度向上や営業面の声の集約につなげる。</p> <p>チェック機能・サポート機能強化に向け、必要に応じて職場委員会での懇話会内容について共有をおこない、営業面で感じている課題について意見集約をおこない、タイムリーな対応につなげる。</p> <p>【スタジオアルタ】業態転換の状況やグループ連邦戦略との連携・進捗状況など</p>	
② 労働福祉活動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 安心感ややりがいにつながる制度構築と運用面の把握によるモチベーション向上 ・ 職場風土など働く環境改善にむけた取り組みの推進
<p>・ やりがいや安心感につながる制度構築に加え、運用面の確認をおこなうことで前向きに働くことができる環境構築につなげる。</p> <p>・ メンバーの声の集約から傾向把握をおこない、働き方やコミュニケーション向上に向けた職場風土改善への取り組みを進める。</p> <p>・ 【スタジオアルタ：制度】個人の成果を重視した人事賃金制度の仕組みづくりと運用状況の確認、広報等を通じた目標管理面談の理解促進など</p> <p>・ 【働き方】時間管理の実態確認や正しいルールの浸透、一緒に働く仲間の感謝とリスペクトを大切にする職場風土の醸成、問題解決に主体的に関わり行動することの後押し、ハラスメントの撲滅に向けた取り組みなど</p>	
③ 広報活動	<ul style="list-style-type: none"> ・ ブログ等の定期的な発信による活動内容の周知
<p>ブログ・広報誌・ポスター等、各種ツールの活用により、組合活動についての発信をおこなう。</p> <p>メンバーに組合活動について知ってもらえるよう、活動のトピックスなどについて定期的な発信をおこなう（ブログ更新：月1回以上）。</p>	
④ 教育活動	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相互尊重の風土醸成やコミュニケーション向上など、職場風土改善につながる取り組みの推進
<ul style="list-style-type: none"> ・ メンバーを対象にコミュニケーション向上等につながるセミナーを開催し、職場環境改善につなげる。 ・ ものの見方や考え方を広げ、行動変容につなげられるようなカリキュラムを企画立案する。 ・ グループ内交流や職場風土改革につながるカリキュラムを実施する。 	

<第10期支部予算について>

費目	予算	前期実績	前期比
関連グループ支部Ⅱ活動費	465,000	63,276	734.87%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 労使会議・VOICE等交通費（IMGS・ソレイユ）・・・45,000円 ・ 労度福祉活動・・・200,000円 ・ レクリエーション費・・・170,000円 ・ 書記局費・・・50,000円 			

意見・質問についてはこちらからお願いします

VOICE の内容や運営・組合活動に関する『ご質問・ご意見』等については、以下の方法でご連絡下さい

【提出方法】①送達（H&I 組合事務所） ②所属の評議員や職場委員に手渡し

③WEB で送信 kanren-group2@imgu.or.jp

※手書きの方はこちら↓

出席日 /	雇用形態：社員 ・ メイト社員 ・ フェロー社員 ・ エルダー
企業名 所属	連絡先（内線・直通）
お名前	
項目①VOICE の内容について ②組合活動について ③その他職場の課題について	

組合からのお知らせ

☆執行部体制が新しくなりました。組合 HP で自己紹介しています☆



委員長：山口



書記長：柘植（ツゲ）

☆組合 LINE お友達募集中(°Д°)☆

- ・知らないと損する共済会のお得情報！
 - ・各種組合活動、定期本部大会の様子など
- 組合の活動の今・昔がわかります！！



組合からのお知らせに関するお問合せは 労働組合 山口 善崇 ・ 柘植千奈津まで