

# 三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 2022年12月賞与 議案書(案)



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

- 議案書配布対象：IMP D雇用の社員（非組合員含む）・メイト社員・エルダースタッフ
- 組合員の方は、本議案書を一読の上、動画配信のメンバーズ VOICE へ必ずご参加ください。

三越伊勢丹グループ労働組合

## <三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部大会 議事日程>

1. 大会運営委員紹介                      支部書記長
2. 資格審査報告                          運営委員長
3. 書記任命                                議長
4. 開会宣言                                議長
5. 議事日程発表                          運営委員長
6. 議題

### <第一号議案>

- ① 2022年度 12月賞与要求案について

7. 委員長挨拶                              支部執行委員長
8. 閉会宣言                                議長

日時など

11月10日（木） ※調整中

\*リモート開催

構成員 支部大会代議員・本部執行委員・支部執行委員・監査委員

# I. 2022年度の業績状況について 【報告事項】

## 1. 2022年度の上期業績推移および年間業績見込みについて

### 1) 三越伊勢丹グループ業績

- ・ 2022年度第1四半期のグループ連結業績は、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。
- ・ グループ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、現在の業績推移を踏まえ、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 通期予測
	実績	前年差	前年比	
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) IMPD自社業績

- ・ IMPDの8月までの業績については、売上高:3,764百万円、営業利益:△369百万円の結果となり、売上高・営業利益ともに予算に未達の状況となっています。
- ・ 収益については、一部案件の計画の後ろ倒しや、ウクライナ侵攻による世界情勢の不安定化などを要因とした原材料価格の高騰の影響を受けている状況もあります。
- ・ PM事業部においては、グループのリモデル計画の一部が当初予定から変更となっており、下期以降、案件を精査した上での柔軟な交差配置や、計上可能な案件の積み増しなど、様々な施策を実行し、期初予算達成を目指します。
- ・ 2022年度の通期業績見込みについては、下期予定の案件の推進だけではなく、新規案件獲得に向けた営業強化などをすすめることを前提として、期初予算からの修正はおこなわず、営業利益600百万円を予想しています。

#### <全社業績結果> 2022年4月~8月

(単位:百万円)	実績	予算比	前年比
総額売上高	3,764	85.3%	155.6%
売上原価	3,961	84.7%	149.6%
売上総利益	△197	—	—
営業総利益	△194	—	—
販管費	174	101.5%	125.6%
営業利益	△369	—	—

#### <事業部別業売上高状況> 2022年4月~8月

(単位:百万円)	売上高	予算比	前年比
建装事業	3,173	88.2%	160.8%
PM事業	491	86.7%	128.4%
住環境事業	98	39.6%	157.0%

## Ⅱ. 具体的な要求内容について 【審議決定事項】

### 1. 要求水準の考え方

#### 1) 2022 年度の業績について

- ・ 三越伊勢丹グループ業績については、百貨店業を中心として、比較的好調に推移しており、第 1 四半期終了段階において、通期業績見込みとして、営業利益予測を 17000 百万円と上方修正しています。
- ・ IMPDの業績については、8月終了段階として、予算には未達となっているものの、今後の事業計画などを踏まえ、通期予測は、当初予算通りの営業利益 600 百万円とし、営業黒字を予測しています。

#### 2) 水準設定の考え方について

##### ①2022 年度年間水準の考え方

- ・ 2022 年度の年間賞与（22 年 12 月支給・23 年 6 月支給）については、IMPD 全社業績と合わせて、グループ百貨店におけるリモデル事業など、グループとの親和性が高いことを踏まえ、グループ全社業績の状況も考慮しながら要求水準を検討します。
- ・ 具体的な年間水準イメージについては、この先の業績推移を注視する必要がありますが、IMPD 単体、グループ全体共に、営業黒字を予測しているなど、昨年度と比較して業績回復が見込まれる状況であることを考慮した水準も想定しています。

##### ②2022 年 12 月賞与水準の考え方

- ・ 2022 年 12 月賞与については、IMPDの事業特性上、年度末での売上計上の割合が高いことや、IMPD・グループ共に年度業績がある程度確定できるタイミングにおいて、昨年度の年間支給水準とのバランスも図る必要があることから、今回、業績推移の反映はおこなわず、基本となる賞与支給表の水準（制度上の 12 月賞与支給表水準）で要求をおこなう事とします。

※年度業績の反映は、2023 年 6 月賞与でおこなう方向性としします。（2023 年 6 月賞与の考え方は P9 も参照）

#### 3) 21 年 12 月賞与の具体的な要求水準について

##### ①ステージB

- ・ ステージBは、2.00 ヶ月（固定）で要求をおこないます。

##### ②ステージC

- ・ ステージCは、1.80 ヶ月（固定）と合わせて、資格別評価別定額表の要求をおこないます。
- ・ 2022 年 4 月入社 of ステージC t については、1.78 ヶ月（固定）で要求をおこないます。

##### ③メイト社員

- ・ メイト社員については、B 評価の 1.20 ヶ月を基準とした支給表の要求をおこないます。

##### ④エルダースタッフ

- ・ エルダースタッフについては、1.00 ヶ月（固定）で要求をおこないます。

## 2. 具体的な支給表の要求案について

社員の2022年12月賞与については、以下の通り要求します。

### 1) 社員ステージB

支給ヶ月
2.00

### 2) 社員ステージC

#### ①支給表要求

支給ヶ月
1.80



#### <資格別評価別支給金額>

支給金額 (円)			
	C-2	C-1	C-t
S	190,000	110,000	110,000
A	140,000	80,000	80,000
B	90,000	50,000	50,000
C	40,000	20,000	20,000
D	0	0	0

#### ※2022年4月入社 of ステージC t の支給表要求

支給ヶ月
1.78

#### ②評価分布要求

ステージCの評価分布については、以下の通り要求します。

評価をポイント表に基づき、ポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする

#### 【ステージC賞与評価ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

## ■支給対象・基準日・支給方法

社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

### 1. 2022年12月賞与

#### 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・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。

#### 3) 支給方法

##### ①ステージB

- a) 期間中欠勤のない者  
本給 × 2.00ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者  
本給 × 2.00ヶ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

##### ②ステージC

- a) 期間中欠勤のない者  
本給 × 1.80ヶ月 + 資格別評価別定額
- b) 期間中欠勤・休職のある者  
本給 × 1.80ヶ月 + 資格別評価別定額 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

##### ③2022年4月入社ステージCt

- a) 期間中欠勤のない者  
本給 × 1.78ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者  
本給 × 1.78ヶ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※その他、細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日： 2022年12月5日（月）

### 3) メイト社員

#### ① 支給表要求

メイト社員の2022年12月賞与については、以下の通り要求します。

#### <評価別支給ヶ月>

S	A	B	C	D
1.60	1.45	1.20	0.95	0.80

#### ② 評価分布要求

メイト社員の評価分布については、以下の通り要求します。

B評価以上を中心とした分布とする。

#### ■支給対象・基準日・支給方法

メイト社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

#### 1. 2022年12月賞与

##### 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・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。

##### 3) 支給方法

- a) 期間中欠勤のない者 : 本給×評価別支給ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者 : 本給×評価別支給ヶ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日 : 2022年12月5日(月)

#### 4) エルダースタッフ

エルダースタッフの2022年12月賞与については、以下の通り要求します。

支給ヶ月
1.00

#### ■支給対象・基準日・支給方法

エルダースタッフの支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

##### 1. 2022年12月賞与

###### 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。

###### 2) 基準日

- ・ 時間給及び基本給は、2022年12月1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・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。

###### 3) 支給方法

###### ①時給制エルダースタッフ

- a) 期間中欠勤のない者 :  $\text{みなし本給} \times 1.00 \text{ ヶ月}$   
( $\text{みなし本給} = \text{時間給} \times \text{週契約時間} \times 52 \text{ 週} / 12 \text{ ヶ月}$  ※円単位切り上げとする)
- b) 期間中欠勤・休職のある者 :  
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。

###### ②月給制エルダースタッフ

- a) 期間中欠勤のない者 :  $\text{基本給} \times 1.00 \text{ ヶ月}$
- b) 期間中欠勤・休職のある者 :  $\text{基本給} \times 1.00 \text{ ヶ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日 : 2022年12月5日(月)

### Ⅲ. 2023年6月支給賞与の考え方 【報告事項】

- ・ 2023年6月賞与については、IMP Dやグループ業績が確定する2023年4月頃にあらかじめ交渉をおこなう予定です。
- ・ 具体的な要求水準については、営業利益水準など通期の業績結果と、今回（2022年12月賞与）の妥結内容を踏まえ、設定することを想定しています。
- ・ また、水準設定に当たっては、昨年度の支給水準、また、当時のIMP D業績・グループ業績とのバランスも考慮しながら検討をおこなっていく予定です。

#### <参考1：2021年度 年間賞与支給実績>

	2021年度賞与			21年度賞与の減額幅	年間賞与支給表 (減額前の現行制度)
	2021年12月 支給賞与	2022年6月 支給賞与	2021年度 年間支給ヶ月		
ステージA	1.50ヶ月	平均1.80	平均3.30ヶ月	平均1.23ヶ月	平均4.53ヶ月
ステージB	1.50ヶ月	平均2.00ヶ月	平均3.50ヶ月	平均1.00ヶ月	平均4.50ヶ月
ステージC2	平均1.83ヶ月	平均2.08ヶ月	平均3.91ヶ月	平均0.51ヶ月	平均4.42ヶ月
ステージC1	平均1.74ヶ月	平均1.94ヶ月	平均3.68ヶ月	平均0.45ヶ月	平均4.13ヶ月
ステージC t	平均1.72ヶ月	平均1.94ヶ月	平均3.66ヶ月	平均0.43ヶ月	平均4.09ヶ月
メイト社員	平均1.20ヶ月	平均1.25ヶ月	平均2.45ヶ月	平均0.05ヶ月	平均2.50ヶ月

※ステージAは、非組合員となるため要求項目ではありませんが、労使で水準の確認をおこなっています。

※2021年度入社ステージC tの21年12月賞与は、1.48ヶ月（固定）で支給をおこなっています。

※2022年度入社ステージC tの22年6月賞与は、0.50ヶ月（固定）で支給をおこなっています。

#### <参考2：制度上の年間賞与支給表>

・ステージB

12月賞与

支給ヶ月
2.00

6月賞与

支給ヶ月
1.00



<役割別評価別支給金額>

単位：ヶ月	B1	B2	B3	B4	B5	B6・新任	B7
S	2.75	2.60	2.45	2.30	2.15	2.00	1.30
A	2.35	2.20	2.05	1.90	1.75	1.60	0.90
B	1.95	1.80	1.65	1.50	1.35	1.20	0.50
C	1.55	1.40	1.25	1.10	0.95	0.80	0.10
D	1.15	1.00	0.85	0.70	0.55	0.40	0.00

・ステージC

12月賞与

支給ヶ月
1.80



<資格別評価別支給金額>

	支給金額（円）		
	C-2	C-1	C-t
S	190,000	110,000	110,000
A	140,000	80,000	80,000
B	90,000	50,000	50,000
C	40,000	20,000	20,000
D	0	0	0

6月賞与

<資格別支給ヶ月>

支給ヶ月		
C-2	C-1	C-t
1.96	1.85	1.85



<資格別評価別支給金額>

	支給金額（円）		
	C-2	C-1	C-t
S	190,000	110,000	110,000
A	140,000	80,000	80,000
B	90,000	50,000	50,000
C	40,000	20,000	20,000
D	0	0	0

・当年度入社ステージC-tの12月賞与支給ヶ月

支給ヶ月
1.78

・メイト社員

12月賞与

<評価別支給ヶ月>

S	A	B	C	D
1.60	1.45	1.20	0.95	0.80

6月賞与

<評価別支給ヶ月>

S	A	B	C	D
1.70	1.55	1.30	1.05	0.90

・エルダースタッフ

12月賞与

支給ヶ月
1.00

6月賞与

支給ヶ月
1.00

## V. 今回の要求水準と今後に向けて 【報告事項】

- ・ IMPDの2022年12月賞与は、業績の状況や今後の見通しを踏まえ、減額を伴った昨年度の水準以上の要求をおこなうこととなりました。
- ・ 2022年度は、新型コロナウイルスの影響がまだ一部に残っているものの、行動制限の緩和などにより、業績の回復が見込まれています。
- ・ 三越伊勢丹グループでは、百貨店での売上が好調であることや、経費の削減が計画通りすすんでいることなどから、第1四半期終了段階で通期の営業利益予測を上方修正しています。
- ・ IMPDについては、コロナ禍終了を見越して、業界としても状況が戻りつつある中で、建装事業として、大型案件の受注や地域での受注拡大、BtoCとして、個人客向けの住環境事業部の事業強化、百貨店モデルのノウハウを活かしたPM事業の拡大などの取り組みの効果により、通期の営業利益目標は600百万円とIMPDとして営業黒字を予測しています。
- ・ このような業績状況については、IMPDで働くメンバーの皆さん1人1人の成果だと捉えており、次の2023年6月賞与も含めた2022年度年間賞与については、今年度の業績結果と、2021年度の支給水準とのバランスを図りながら交渉をおこなっていく予定です。
- ・ IMPDは、10年ビジョンを踏まえ、この先、中長期的な事業の拡大をすすめ、業績の拡大を図り、グループ貢献を目指していきます。
- ・ それらをすすめていく上では、要員体制や組織体制や働き方といった面において、現状からの変更や見直しに伴うことも想定されます。
- ・ そのような中で、組合としては、メンバーの皆さんが今後も、最大限の力が発揮できるよう環境の整備に向けて、状況を常に確認しながら活動をおこなっていきます。
- ・ 特に働き方については、事業拡大に伴う要員体制の状況など、環境の変化に対して、労使での確認を含めて重点的に取り組みをおこなっていきます。
- ・ IMPDの更なる発展と更なるグループ貢献に向けて、引き続き一丸となって取り組んでいきましょう。

## VI. 今後のスケジュール

- ・ この先の予定としては、10月～11月に限定メンバーズVOICEを開催後、支部大会にて審議決定し、労使協議会を開催の上、会社に要求を行ってまいります。
- ・ 詳細スケジュールについては、下記の通りです。

時期	内容
10月18日(火)・19日(水)	本部執行委員会審議
10月25日(火)	支部評議員会：議案書審議
10月27日(木)～11月9日(水)	限定メンバーズVOICE(動画配信)
11月10日(木)※調整中	支部大会：要求案審議
11月18日(金)※調整中	労使協議会
12月5日(月)	賞与支給日

# 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

# ～労働組合からのお知らせ～

三越伊勢丹グループで働く皆さんへ 組合・共済会からのお得な情報をリアルタイムでお届け！

好評につき！  
**期間延長**

## LINEお友だち登録 キャンペーン実施中！

IMGU労働組合公式LINEへ『お友だち登録』をいただいた方に、（既にお友だち登録済の方も）  
「**イングちゃんステッカー（3枚入り）**」をプレゼント！【期間は、3月31日（金）まで】

組合LINEに登録し、自動返信されるアンケートの在籍企業名を選択後「送信」するだけの簡単操作！ ↓ ↓

**【イングちゃんステッカーのプレゼント方法】**  
LINEお友達登録をした画面を、組合スタッフに見せてください。確認後、お近くの組合事務所または組合スタッフよりお渡しします♪

お友達登録はコチラから

嬉しい3枚入り♡

詳しくはHPへ

キャンペーン期間中にLINEお友だち登録をして、イングちゃんステッカーをGetしよう♪

イングちゃんが  
つぶやきます！



いろいろつぶやくよー

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

公式マスコットキャラクター **イングちゃん**

フォロー

イングちゃん 三越伊勢丹グループ労働組合（IMGU）公式マスコットキャラクター  
@IMGUimgu1

### 「育児と仕事の両立」をサポートをするために作成しました！

皆さんが安心して育児や仕事に向き合えるよう、  
「育児に向き合いながら働く方」は勿論、  
「上司・同僚の皆さんも一緒に」ご参照ください  
**分かりやすく記載!!**

2022年改定版 発刊

育児サポート百科

労働組合では、こちらの3種類のサポート百科を発行しています！  
「育児」「介護」「疾病」

個別にご相談されたい方はこちらへお尋ねします

QRコードからご覧頂けます

詳しくは、組合HP > 申請・サポート > 育児サポート百科 をご覧ください！

### “いまや、介護は誰にでも起こり得る事象です” 介護をされている方、そうでない方もご視聴ください

親が元気なうちにしておく準備！

介護に直面した際の初動確認に！

介護をされている方へ

ダイバーシティ推進担当作成、  
**New介護動画2本公開中♪**  
もしもの時の必要な知識や、心の準備をしておきましょう！

介護事前の備え  
～親が元気なうちにしておくべきこと～

介護と仕事の両立に向けて  
～働きながら介護する方へ～

詳しくは、組合HP > 申請・サポート > 介護サポート百科 > 動画 をご覧ください！