

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部

2022年11月

限定メンバーズ VOICE 議案書(案)

＜今回の限定メンバーズ VOICE の位置づけ＞

今回は、2022年度上半期の業績および通期見込みを踏まえた上での2022年12月支給賞与について、労使で協議してきた内容をお伝えします。

○配布対象者：社員、エルダースタッフ※非組合員含む



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

<三越伊勢丹ニッコウトラベル支部大会 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21日(月) 13:30~

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

1. 2022年度の業績について 【報告事項】

1) 三越伊勢丹グループの2022年度上半期の業績および通期の見込みについて

- ・ 2022年度の三越伊勢丹グループの状況は、新型コロナウイルス感染症の第7波もありましたが、売上高については百貨店を中心に大幅に回復し、販管費についても経費コントロールを進めたことで、グループとしての上半期の営業利益は前年差166億円と、増収増益となっています。

<2022年度上半期のグループ業績結果> 4月～9月

(単位：億円)	4月～9月			2022年度通期予測
	実績	前年差	前年比	
総額売上高	4,956	966	124.2%	10,750
売上高	2,228	349	118.6%	4,940
売上総利益	1,319	239	122.2%	2,870
販管費	1,230	72	106.3%	2,630
営業利益	89	166	-	240

※業績については、三越伊勢丹グループ2022年度上半期業績発表数値より抜粋

<2022年度上半期のグループセグメント別状況> 4月～9月

(単位：億円)	百貨店業	クレジット・ 金融・友の会 業	不動産業	その他
	実績	実績	実績	実績
売上高	1,939	147	90	51
セグメント利益	51	17	21	0

2) 三越伊勢丹ニッコウトラベルの2022年度上半期の業績について

- 2022年度上半期の業績としては、主催旅行の売上高については海外176百万円（予算差▲244百万円）、国内912百万円（予算差▲38百万円）と、いずれも予算未達の着地となりました。
- 業績回復に重要な主催海外旅行については、今年度期初の段階では、未だ新型コロナウイルス感染症による日本帰国時の規制の影響等が残っていましたが、その後その規制緩和も続き、現在では旅行業界全般としても実質的なアフターコロナに入っています。しかし、円安やウクライナ情勢などの影響もあり、海外渡航に不安感をもっているお客さまの反応も未だ見受けられます。このような状況において、三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、この上半期より主催海外旅行の段階的な催行再開が行われましたが、催行再開当初は現地でのコロナ罹患時の対策として、1ツアー添乗員2名体制といった施策も実施されました。このため、一時的ではありますが、当初の予想より利益率が低いなかでの海外ツアーの催行も行われています。
- 主催国内旅行については、第1四半期終了時点では、予算を上回っており好調に推移していましたが、7月以降は各月予算に届かない状況が続き、結果として上半期は、予算比96.0%の着地となりました。
- クーポン事業については、上半期の結果としては、売上高前年比185.5%、予算比147.4%と好調に推移しました。
- 旅行者代理業業務帷幄契約による百貨店との連携については、日本橋、新宿、浦和、立川、名古屋、仙台、福岡で取り組みを進めた結果、FITなどでの反響が高まっています。
- 上記のような状況の中、組織においては、今年度の営業利益は△304百万円となっていますが、現状このままで推移した場合としては営業利益△400百万円を下回る可能性も考えられます。
- 上半期の営業利益としては予算を上回る着地となりましたが、下半期の見通しを含めた通期については、主催海外旅行の再開が伸びない影響が大きく、厳しい予測となっています。

■ 2022年度上半期累計実績

(単位：百万円)

	実績	予算差	予算比	前年比
売上高	1,379	▲241	85.10%	223.24%
売上総利益	307	▲57	84.23%	239.76%
営業総利益	344	▲48	87.76%	217.25%
販売管理費	622	▲77	88.96%	97.01%
営業利益	△278	29	-	-

対象：社員、エルダースタッフ

1) 水準設定の考え方について

①12 月賞与の水準について

- ・ 2022 年 12 月賞与の水準については、2022 年度の業績通期予測と、2023 年 6 月賞与も合わせた年間の水準イメージを確認しながら、交渉を行ってきました。上半期の業績については、予算を上回る営業利益の着地となりましたが、現状の見通しとしては、通期の営業利益は、場合によっては▲400 百万円を下回る可能性も考えられるといった、通期では厳しい状況となっています。
- ・ 組合としても、3 期連続の営業利益赤字となる見込みについては、非常に重く受け止めています。そのため、今回の賞与の水準については、昨年度以上の減額も致し方ないと捉えています。

②2022 年度年間賞与の水準について

- ・ 年間の水準イメージについては、昨年度までの減額の経緯や考え方、またメンバーへの影響度合い、現在の三越伊勢丹ニッコウトラベルが置かれている状況など、総合的に勘案しながら今後も継続して交渉をおこなっていきます。
- ・ 具体的には、今後の業績推移を十分に確認する必要があるものの、これまでとの支給水準とのバランスも図りながら、年間 2.50 ヶ月（※ステージ B）の水準がベースであることを念頭に置いています。（※他のステージは、ステージ B とのバランスや、これまでの水準とのバランスも図りながら検討します）
- ・ 但し、現状では、この年間水準について労使で考え方の隔たりもあり、6 月および通期の支給ヶ月については、業績や会社を取り巻く環境などを注視しながら、協議をおこなっていきます。
- ・ 尚、エルダースタッフについては、基本賞与の減額の要求はおこないませんが、社員とのバランスなどを図る中で、今回は評価加算については要求を行いません。

2) 組合の考え方について

- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルの 2022 年度の業績については、3 期連続営業利益赤字の見込みであり、通期の営業利益についても厳しい見通しが出ているという状況です。
- ・ 今年度に関しては、主催海外旅行の再開も行われ、旅行業界としても実質的にアフターコロナとなりましたが、百貨店事業のような大幅なお客さまの需要回復には至らず、未だ厳しい状況が続いています。
- ・ 業績については、期初予算の営業利益△304 百万円必達が掲げられていましたが、その目標達成が難しくなっている現状においては、「1 円でも売上を伸ばし、1 円でも経費を節約する」という発信も行われており、組合としても、厳しい状況であることの理解はしています。
- ・ 一方で、今年度上半期の営業利益目標や重要 KPI の達成、物価高等のメンバーの生活に影響を与える外部環境、インバウンドをはじめとした旅行業界の盛り上がり、そしてメンバーのモチベーションなどについても重要視しています。組合としては、これらを含めた総合的なバランスを考慮した上で年間の水準を設定すべきと考えています。

- 具体的な年間の賞与水準については、2023年6月の賞与交渉を見据え、今後も引き続き状況の確認や議論を行っていきます。
- 組合としては、厳しい現状も直視しなければいけないと捉えてはおりますが、今後もメンバー全員が最大限のパフォーマンスを発揮できるような環境構築を推進していきたいと考えています。

3) 社員の具体的な要求内容 (2022 年 12 月支給賞与) について

- ・ 2022 年 12 月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。
- ・ 各人の評価が反映される役割・評価別賞与や個人評価別賞与からの減額はありませぬ。

【2022 年 12 月賞与 支給ヶ月および減額ヶ月】(単位：ヶ月)

	2022 年 12 月
ステージ B	支給ヶ月：1.00 ヶ月 減額ヶ月：▲1.50 ヶ月
ステージ C s	支給ヶ月：平均 1.20 ヶ月 (0.70 ヶ月 + 役割・評価別賞与の B 評価 0.50 ヶ月) 減額ヶ月：▲1.30 ヶ月
ステージ C a	支給ヶ月：平均 1.40 ヶ月 (1.00 ヶ月 + 役割・評価別賞与の B 評価 0.40 ヶ月) 減額ヶ月：▲0.90 ヶ月
ステージ C t (2021 年度入社)	支給ヶ月：平均 1.30 ヶ月 (1.00 ヶ月 + 個人評価別賞与の B 評価 0.30 ヶ月) 減額ヶ月：▲1.00 ヶ月

- ・ 役割・評価別賞与については、下記の役割における B 評価の場合が平均の支給ヶ月となります。
ステージ Cs : C② (リーダー) ステージ Ca : C③ (サブリーダー)
- ・ ステージ Ct (2022 年度入社) は実在籍者 0 名のため、今回は要求を行いません。
- ・ 今回の 12 月賞与については、2022 年度賞与の年間水準もイメージした上で検討を行ってきましたが、具体的な年間水準については、現時点で明確な水準イメージを労使で共有することは難しく、今後も議論を行っていきます。
- ・ 改めて 2023 年 6 月の賞与交渉において、今年度下期および通期の業績や取り組みの成果等を踏まえ、年間水準について確認いたします。

【12 月賞与支給予定日】 12 月 5 日 (月)

【参考：現行制度における平均支給ヶ月】

	12月	6月	年間支給ヶ月
ステージB	2.50	平均 2.50	平均 5.00
ステージC s	平均 2.50	平均 2.50	平均 5.00
ステージC a	平均 2.30	平均 2.30	平均 4.60
ステージC t (前年度入社)	平均 2.30	平均 2.30	平均 4.60
ステージC t (今年度入社)	平均 1.30	平均 2.30	平均 3.60

※賞与の支給ヶ月は、役割・評価別賞与において下記の役割のB評価の場合となります。

○ステージB：B3 ○ステージC s：L職 ○ステージC a：SL職

【参考：2020年度からの減額および業績の推移】

■2020年度からの賞与支給ヶ月（平均）の推移

支給ヶ月 (平均)	2020年度			2021年度			2022年度		
	12月	6月	年間	12月	6月	年間	12月	6月	年間
ステージB	2.00	1.50	3.50	1.50	1.60	3.10	1.00		
ステージCs	2.00	1.50	3.50	1.70	1.60	3.30	1.20		
ステージCa	1.90	1.40	3.30	1.90	1.40	3.30	1.40		
ステージCt2年目	1.90	1.40	3.30	1.80	1.50	3.30	1.30		
ステージCt1年目	1.20	1.40	2.60	1.30	1.30	2.60	-		
エルダースタッフ	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00		

労使
協議中

■2020年度からの業績の推移

業績 単位：百万円	2020年度実績			2021年度実績		
	実績	前年比	予算比	実績	前年比	予算比
売上高	1,033	14.67%	34.92%	1,696	164.17%	52.33%
売上総利益	284	15.82%	50.27%	328	115.82%	41.86%
営業総利益	287	15.24%	48.52%	400	139.47%	47.69%
販管費	1,360	73.63%	79.27%	1,261	92.71%	80.00%
営業利益	△1,073	-	-	△861	-	-

【ステージB】

(1) 基本賞与支給表要求

基本賞与支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月	
12月	
1.00	

【参考：ステージB 現行制度】	
単位：ヶ月	
12月	
2.50	

【ステージCs】

(1) 基本賞与評価要求

基本賞与評価については、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

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 基本賞与支給表要求

基本賞与支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

12月
0.70

役割・評価別賞与（12月）

単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

【参考：ステージ Cs 現行制度】

単位：ヶ月

12 月
2.00

役割・評価別賞与（12 月）

単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

【ステージCa】

(1) 基本賞与評価要求

基本賞与評価については、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

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 基本賞与支給表要求

基本賞与支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

12月
1.00

役割・評価別賞与（12月） 単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

【参考：ステージCa 現行制度】

単位：ヶ月

12月
1.90

役割・評価別賞与（12月） 単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

【ステージ Ct】

(1) 基本賞与評価要求

基本賞与評価については、以下の通り要求します。

各人の成果行動に基づき、絶対評価とする。

(2) 基本賞与支給表要求

基本賞与支給表については、以下の通り要求します。

2022 年度入社 of ステージ Ct は実在籍者がいないため、今回要求は行いません。

Ct 2021 年度入社

(単位：ヶ月)

12 月
1.00



個人評価別賞与 (12 月・6 月)

単位：ヶ月

	Ct
S	0.50
A	0.40
B	0.30
C	0.20
D	0.10

【参考：ステージ Ct 現行制度】

Ct 2021 年度入社

単位：ヶ月

12 月
2.00



個人評価別賞与 (12 月・6 月)

単位：ヶ月

	Ct
S	0.50
A	0.40
B	0.30
C	0.20
D	0.10

【賞与支給細則】社員の賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

1. 社員の2022年12月基本賞与

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日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、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 社員ステージB

a) 期間中欠勤のない者

2022年12月 : 本給 × 1.00ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2022年12月 : 本給 × 1.00ヶ月 × 出勤日数/所定労働日数

② 社員ステージCs

a) 期間中欠勤のない者

2022年12月 : 本給 × 0.70ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2022年12月 : (本給 × 0.70ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月) × 出勤日数/所定労働日数

③ 社員ステージCa

a) 期間中欠勤のない者

2022年12月 : 本給 × 1.00ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2022年12月 : (本給 × 1.00ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月) × 出勤日数/所定労働日数

④ 社員ステージCt (2021年度入社)

a) 期間中欠勤のない者

2022年12月 : 本給 × 1.00ヶ月 + 個人評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2022年12月 : (本給 × 1.00ヶ月 + 個人評価別支給ヶ月) × 出勤日数/所定労働日数

4) エルダースタッフの具体的な要求内容（2022年12月支給賞与）について

- ・ 2022年12月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。
- ・ エルダースタッフについては、基本賞与要求における減額はありません。しかし、社員とのバランスも考慮し、今回については評価加算の要求は行いません。

(1) 基本賞与要求

基本賞与については、以下の通り要求します。

2022年12月支給の基本賞与については、1.00ヶ月とする。

【参考：エルダースタッフ現行制度】

	支給ヶ月	評価加算
エルダースタッフⅠ・Ⅱ	みなし月例給×1.00ヶ月（12月・6月）	S加算：0.40ヶ月
エルダースタッフⅢ	月例給×1.00ヶ月（12月・6月）	A加算：0.20ヶ月

【賞与支給細則】エルダースタッフの賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

1. エルダースタッフの2022年12月基本賞与

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日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、後述の支給方法にて支給する。

2) 基準日

時間給は、2022年12月1日現在とする。なお、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

エルダースタッフみなし本給 × 1.0ヶ月

(みなし本給=時間給×週契約時間×52週/12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

エルダースタッフ月例給 × 1.00ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

エルダースタッフ月例給 × 1.00ヶ月 × 出勤日数/所定出勤日数

※細部については労使協議の上決定する。

【今後のスケジュール】

日程	会議体	場所
11月15日(火)	支部執行委員会	三越SDビル7階
11月15日(火)	本部執行委員会	新宿H&Iビル1階
11月15日(火)	支部評議員会	三越SDビル7階
11月16日(水) ～11月20日(日)	限定メンバーズVOICE	三越SDビル7階、新宿H&Iビル1階
11月21日(月)	支部大会	三越SDビル7階
11月21日(月)	労使協議会	三越SDビル8階

【労働組合からのお知らせ】

LINE@お友達募集中!!
LINE@を登録しよう! *労働組合の活動報告や、
 *共済会のお得情報をいち早くお届け!!

三越伊勢丹グループ労働組合公式 LINE@

LINE@では、メンバーの皆さんへ労働組合や共済会からのアンケートやイベントの募集などを行える広報ツールとして活用してまいります。

〈LINE@登録方法〉

- 1 LINEを起動
- 2 「友達追加」をタップします
- 3 QRコードで検索
- 3 IDで検索
- 4 QRコードをタップして右上のQRコードを読み取ります
- 4 IDで検索する場合は、IDをタップして「@imgu」で検索してください

三越伊勢丹グループ労働組合が表示されたら追加をタップします

◆HP閲覧時の、ユーザーID：ご自身の社員コード10桁 パスワード：im を入力!!

労働組合：801-23-911 / 共済会：801-23-914

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
「イングちゃん」です♪
 皆さんよろしくお願ひしますうさ~♡🐰



Twitterの登録をよろしくうさね! 🐰
 IMGUの活動やグループ各地域の紹介をしているうさよ 🐰



イングちゃん🐰 三越伊勢丹グループ労働組合 (IMGU) 2月10日9日 ...
 おはようさ~
 前回の出張時に#広島三越の隣にある*菓子神社へお参りに行ってきたうさよ🐰
 店舗のお隣りとは聞いていたけれど、ほんとにゼツリ隣にあってびっくりしたうさよね!! 🐰
 なんと418年も前からずっとこの地で親しまれている「商売の神様」! 今後ともよろしくうさよ~ 🐰🍵



**自己啓発支援制度の申請は
 メールでも可能です!**

メールでの申請
jikokehatsu@imgu.or.jp

※領収書が紙の場合 現物の提出が必要です。

※従来の送達や持参での申請も可能です。

自己啓発支援制度 は三越伊勢丹グループ企業に雇用される従業員の自己啓発にかかる費用を補助する制度です

- ◇ 組合員: 総額に対して $\frac{1}{2}$ 年間利用総額 40,000円/人
- ◇ 非組合員: 総額に対して $\frac{1}{4}$ 年間利用総額 20,000円/人

※ 詳細は右のQRコードからご参照ください