



三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部速報

2022年11月11日に開催した労使協議会の内容をお知らせします

議長:	椎野社長(以下敬称略)
会社:	片桐 安藤 坂 河合
組合:	林 松井 牛田 中住 近藤(光)

2022年11月11日労使協議会にて、2022年12月支給賞与要求を労働組合よりおこない、会社より要求内容どおりの回答をいただきました。

2022年12月賞与要求の概要

- 2022年12月支給賞与要求に関しては2022年度春の交渉時(2022年2月頃)において、会社と確認をしたベースとなる支給表を元にいくつかの業績評価指標などを踏まえ、今回要求をおこないました。
- 中位評価における具体的な支給ヵ月としては社員※・メイト社員は1.00ヵ月、エルダースタッフFⅠ・FⅡは0.85ヵ月、エルダースタッフPにおいては0.55ヵ月と前年と同水準の賞与支給表を要求しました。
※ステージA・ステージBは年間評価のため評価反映なし
- 上記内容に関しては、2022年10月下旬から11月中旬にかけて労働組合機関会議や動画配信を中心としたメンバーズVOICEなどにより、メンバーに説明をおこない要求案を固めてきました。
- 詳細は右記QRコードをご参照ください。

▼2022年12月支給賞与要求内容



リンク先は労働組合 HP です。
ID:55+社員番号 8 ケタ
PW:生年月日 8 ケタ

2022年度第4回労使協議会概要

- 2022年11月11日(金)に2022年度第4回労使協議会をリモートにておこないました。
- 議題としては労働組合より2022年12月支給賞与に関する賃金要求をしておき、即日会社より満額回答をいただきました。
- 以下その際の会社回答と労働組合からのコメントを掲載いたします。

2022年12月支給賞与要求に対する会社回答 総務・経営企画部長 安藤朋彦さん

- 2022年12月支給賞与要求に関して、労働組合からの要求内容通り「了」と回答させていただき、以下に会社の考え方を述べさせていただきます。
- 2022年度は営業利益黒字化ならびに予算達成にむけて、
①「カスタマーイン×ベストアソート」&「名古屋三越メンバーシップ戦略」を実行することによるトップラインの回復
②全従業員のマルチタスク化推進による外部委託費をはじめとした販管費の削減
③ビジネスモデルの変革にもとづく営業総利益(その他営業収入)の拡大に取り組んでいます。
- 上記に取り組んでいるものの、上半期については営業利益予算マイナスという結果となりました。
- しかしながら、下半期に挽回する予算設定をし、今年度は期初に掲げた予算達成を目指しているため、12月賞与に関しては賞与支給表どおりで支給することといたします。



- ・ この度は2022年12月賞与要求に対して満額のご回答まことにありがとうございました。
- ・ この間、動画配信を主体にメンバーズVOICEをおこない、合意形成をはかってまいりました。
- ・ 今回の要求内容をメンバーに伝える際、特に強調して伝えたことは、現在の名古屋三越の業績状況を十分に伝えたくて前年同水準の賞与支給を要求することの意味合いを伝えてきました。
- ・ 具体的には、先ほど書記長からの提案にもございましたが、2022年度上半期は非常に厳しい業績であったものの、下半期においては通期の営業利益予算を変える事なく単年度黒字化にむけて、もう一度メンバー一丸となり達成にむけて奮起をする状況であるというメッセージを伝えてきました。
- ・ メンバーからは「企業業績は十分理解している中でこのような要求に関して会社に対しても感謝したい。モチベーションの維持にもつながる。少しでも業績を回復させるよう頑張っていきたい」というような声を多く頂戴しております。
- ・ 2022年4月からは総実労働時間の短縮や組織改定など働き方をいままで以上に革新しており、日々メンバーは奮闘しています。
- ・ 今後もメンバーのモチベーションを保ち続けるためにも、最低限の賞与水準の維持、ゆくゆくの支給水準の引きあげも叶うよう、メンバー全員で業績回復に努めつつ引き続き労使議論させていただきたいと考えておりますのでよろしくお願いたします。



- ・ 従業員への賞与支給については、売上増・コスト削減・その他営業収入増⇒営業利益増⇒賞与増という考えを持っているため、まずは早期の黒字化と安定した収益の確保にむけ取り組んでもらいたいと思います。
- ・ そのためにも今年度の業績推移は、賞与を含めて今後の労働条件を考えていくうえで重要となるため、全員が当事者意識をもって、今年度の営業黒字ならびに営業利益予算の達成に従業員一丸となって取り組んでいただきたいです。
- ・ 黒字化を前提に営業利益予算達成を上回る目途が立つことが現実になった場合は、処遇への還元方法を考えていきたいと思っております。



2022年12月社員・メイト社員・メイト社員-h賞与要求

- 2022年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2022年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

- 2022年度賞与評価期間(ステージA・Bは年間、ステージC・メイト社員・メイト社員-hは上半期)にもとづいて、下表の評価に応じた支給カ月を要求します。
- また、メイト社員・メイト社員-hのSS評価は、B評価中心の正規分布をおこなったうえで、S評価者のなかから選出します。

ステージA・ステージB	評価	ステージC	メイト社員・メイト社員h
1.00カ月	SS	—	1.30カ月
	S	1.20カ月	1.20カ月
	A	1.10カ月	1.10カ月
	B	1.00カ月	1.00カ月
	C	0.90カ月	0.90カ月
	D	0.80カ月	0.80カ月

社員・メイト社員・メイト社員-h賞与評価について

- 賞与評価を、下記のとおり要求します。

- ◇ ステージCは、B評価中心の正規分布とする
- ◇ メイト社員・メイト社員-hは、B評価中心の正規分布とする

- 基本賞与は、半期もしくは通期の賞与評価を反映させることで、賞与支給水準を変動させます。
- メイト社員・メイト社員-hの賞与評価は、SS～Dの6段階評価、ステージCがS～Dの5段階とします。
- メイト社員・メイト社員-hのSS評価は、B評価中心の正規分布(S～Dの5段階の分布)をおこなったうえで、S評価者のうち賞与評価評点合計上位者の15～20%程度を加点評価します。

社員・メイト社員・メイト社員-h 支給細則

支給日	2022年12月5日	勤惰調査期間	2022年4月1日～2022年9月30日						
支給基準日	2022年9月30日時点の本給にもとづく	支給対象者	2022年12月5日の支給日当日に在籍している方						
算出式	上表の支給カ月 × 勤惰率(出勤日数※1÷所定労働日数※2) = 個人別支給額 ※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数 ※2 所定労働日数…勤惰調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数								
その他	<ul style="list-style-type: none"> 2022年10月2日～2022年12月5日までに期中入社した方は賞与支給の対象外。 2022年4月1日～2022年9月30日の勤惰調査期間中に入社した方は、賞与評価と勤惰率による賞与支給カ月の算定をおこなった結果が0.50カ月を下回る場合は0.50カ月を支給。 2022年10月1日付で入社した方は一律0.50カ月の支給。 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げる。 欠勤(生理休暇・産前産後休暇・子の看護休暇などの無給の休暇も含みます)、産休や休職期間がある場合は、賞与支給額から控除。 2022年10月1日付でフェロー社員からメイト社員に雇用区分を転換された方は、2022年10月1日時点の本給にもとづいてメイト社員のC評価基準で支給。 業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象。 								
参考	【賞与支給の前提となるステージ毎の本給】 <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>ステージA・B</td> <td>資格給＋個人成果給＋役割給</td> </tr> <tr> <td>ステージC</td> <td>ベース給＋役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ</td> </tr> <tr> <td>メイト社員・メイト社員-h</td> <td>基本給＋職務給</td> </tr> </table> ※扶養家族手当、転勤地域手当、その他調整給・手当は除く			ステージA・B	資格給＋個人成果給＋役割給	ステージC	ベース給＋役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ	メイト社員・メイト社員-h	基本給＋職務給
ステージA・B	資格給＋個人成果給＋役割給								
ステージC	ベース給＋役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ								
メイト社員・メイト社員-h	基本給＋職務給								

エルダースタッフ賞与要求

- 2022年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2022年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

- エルダースタッフの賞与評価は、S～Dの5段階評価(B評価中心の正規分布)です。
- 2022年度上半期の賞与評価でSもしくはA評価を取得した場合は、下表のとおり評価加算として賞与支給カ月が加算されます。

評価	エルダースタッフ I	エルダースタッフ II	エルダースタッフ P
S	1.35カ月	2.05カ月	0.95カ月
A	1.15カ月	1.45カ月	0.75カ月
B	0.85カ月	0.85カ月	0.55カ月
C	0.85カ月	0.85カ月	0.55カ月
D	0.85カ月	0.85カ月	0.55カ月

エルダースタッフ 賞与評価について

- 賞与評価を、下記のとおり要求します。
- なお、賞与評価はS～Dの5段階評価とします。

◇ B評価中心の正規分布とする

エルダースタッフ 支給細則

支給日	2022年12月5日	
支給基準日	エルダースタッフ I・II	2022年12月1日時点の月額基準給料にもとづく
	エルダースタッフ P	2022年12月1日時点の月額基準給料にもとづく
勤情調査期間	2022年4月1日～2022年9月30日	
支給対象者	2022年12月5日の支給日当日に在籍している方	
算出式	$\text{上表の支給カ月} \times \text{勤情率} (\text{出勤日数} \div \text{所定労働日数}) = \text{個人別支給額}$ <small>※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数</small> <small>※2 所定労働日数…勤情調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数</small>	
その他	<ul style="list-style-type: none"> 2022年4月1日～2022年12月1日までにエルダースタッフ I・F II・エルダースタッフ Pに転換された方および職種・週契約時間を変更された方の基本給は、2022年12月1日時点で算出し、エルダースタッフ I・F II・エルダースタッフ Pとしての基準にもとづいて支給。 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げる。 エルダースタッフ Pは、月初から月末までの1ヵ月間に出勤がない場合、賞与支給額の6分の1が控除される。 短時間勤務取得期間は、評価加算と基本賞与の合計額が時間按分される。 欠勤(生理休暇・産前産後休暇・子の看護休暇などの無給の休暇も含みます)、産休や休職期間がある場合は、賞与支給額から控除。 業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象。 	