

三越伊勢丹支部

2011年5月 メンバーズVOICE 議案書(案)

<目次>

| | | | |
|------------------------------------|--------|---|-------|
| ■2011年度 三越伊勢丹支部 運動方針 | 審議決定事項 | (対象:全員) | P. 1 |
| ■2011年度 労使通年協議事項 | | | |
| ●議案書ダイジェスト | | | P. 9 |
| Ⅰ. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境 | 報告事項 | (対象:全員) | P. 11 |
| Ⅱ. 2011年6月・12月および2012年6月支給賞与について | 審議決定事項 | (対象:M社員・スタッフ社員・Mエルダースタッフ フェロースタッフⅢ・シニアフェローⅢ) | P. 13 |
| Ⅲ. 2012年6月支給業績連動賞与の「目指すべき目標」設定について | 報告事項 | (対象:M社員・I社員・メイト社員・特別社員) | P. 17 |
| Ⅳ. 2011年度の労使通年協議の取り組み | 報告事項 | (対象:全員) | P. 18 |
| Ⅴ. 2011年6月支給業績連動賞与の支給率について | 報告事項 | (対象:I社員・メイト社員・特別社員) | P. 19 |

○議案書配布対象：社員（非組合員含む）・スタッフ社員・メイト社員・フェロースタッフ

サムタイマー社員・特別社員・エルダースタッフ・シニアフェロー

○組合員の方は、事前に議案書を一読のうえ、必ずメンバーズVOICEにご出席下さい。



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

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
- 企業の持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

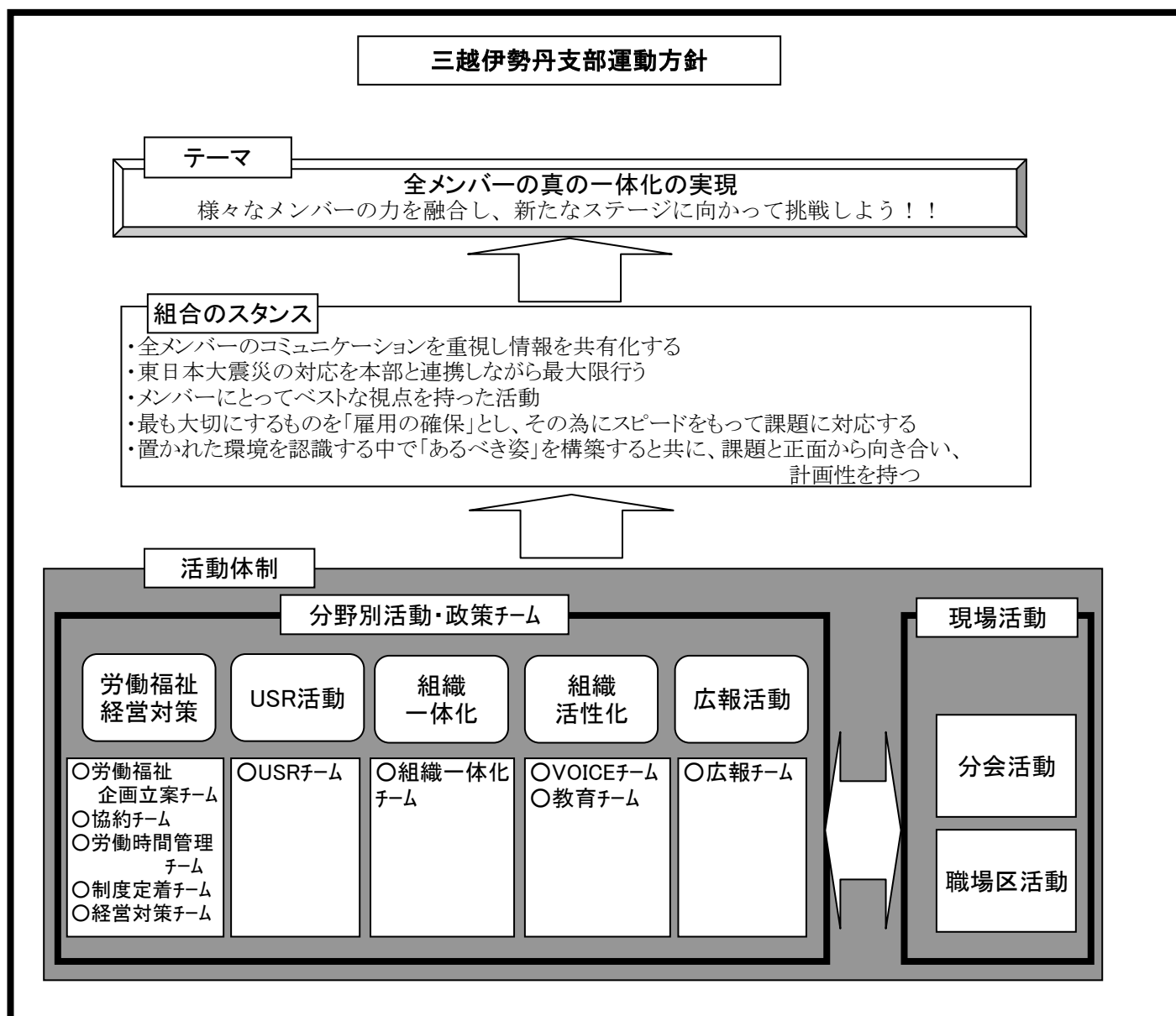
2011年度 三越伊勢丹支部 運動方針

三越伊勢丹支部がスタートしました！！

I. 2011年度 運動方針について

<運動方針全体コンセプトチャート>

以下が、支部の運動方針全体像を示したコンセプトチャートになります。



1. 運動方針の策定にあたって

三越伊勢丹グループ労働組合は、2010年6月に統合し、この4月にはグループ内最大組織である三越支部と伊勢丹支部が統合し、三越伊勢丹支部として新たな歴史をスタートさせました。このスタートまでの間、両支部の間では、統合に向けた様々な準備について連携を密にして進めてきました。特にこれまでの風土や制度の違いなどについて、多くの議論を繰り返し、「三越」でも「伊勢丹」でもなく、「三越伊勢丹」の視点を最重要視して取り組んできました。

3月11日に東日本大震災が発生し、私たちを取り囲む環境は、社会環境・経済環境・生活環境を含むすべての環境が一変しました。また、私たちのグループの仲間も多くの方が被災をし、多くの店舗が被害を受けました。

今後も想定される様々な環境変化に対して私たちは正面から立ち向かっていかななくてはなりません。現状を乗り越えるには、最大支部である三越伊勢丹支部のメンバー全員が一丸となってグループを牽引していくことが最も重要になります。その為にも、統合第1期の位置づけは、今後のグループの将来を担う重要な年度になることを自覚し、活動を進めてまいります。

2. テーマ

全メンバーの真の一体化の実現

様々なメンバーの力を融合し、新たなステージに向かって挑戦しよう！！

統合により組織規模が拡大したことから、全員の力を融合することでこれまで以上に大きな力を生み出すことができると考えます。その為には雇用形態・世代など様々な価値観をもったすべてのメンバーの一体化を実現することが重要であると考えます。一体化の実現を目指す中では、これまでの「風土の違いや制度の違い等」を早い段階で合わせていくことも重要になります。

また、今回の震災に対する、メンバーの東北エリアの仲間を思う気持ちは「グループファースト」の一つの形と言えます。これからも私たちは様々な場面で一人ひとりが主体的に考え、全員で互いに助け合い、話し合いながら、ひとつにまとまって、その先にある「新しい風土」「新しい文化」「新しい価値観」を私たち自身の手で作っていく必要があります。

そのような事から今期のテーマを上記のように設定します。

3. 組合の基本スタンス

私たちは、最も大切にすることを「雇用の確保」とし、その為に「変化の激しい企業環境へスピードをもって対応する」「様々なメンバーの融合を力にかえる」取り組みを実践します。また、組合執行部は本当にメンバーの声を捉え切れているのか、組合活動はメンバーに伝わっているのか、を自らに問いかけ、以下のスタンスで活動を組み立てます。

【最も大切なものを「雇用の確保」とし、その為にスピードをもって課題に対応する】

【全メンバーのコミュニケーションを重視し情報を共有化する】

- ① 組合役員とメンバーとの直接対話
- ② メンバー間のコミュニケーション

【置かれた環境を認識する中で「あるべき姿」を構築すると共に、課題と正面から向き合い、計画性を持つ】

【メンバーにとって
ベストな視点を持った活動】

【東日本大震災
の影響への最
大限の対応】

II. 組織体制について

メンバー数約 12,000 人、分会数 15 の大規模組織全体を活性化する体制を確立します。

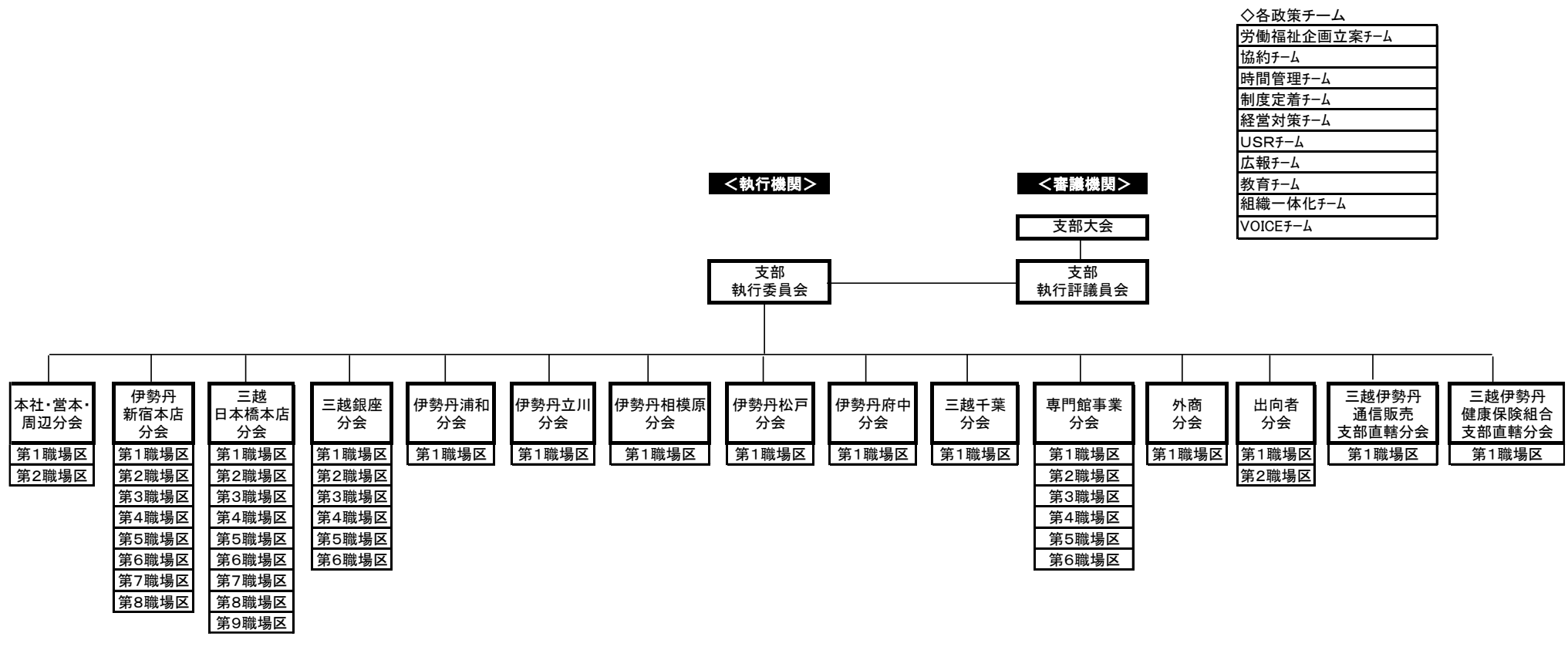
具体的には、「支部全体の活動体制」と「分会単位の活動体制」を明確にします。分会単位においては、本店・本社・営本分会、伊勢丹新宿本店分会、三越日本橋本店分会、三越銀座分会、専門館事業分会、出向者分会は、会社組織体制や人数規模、所属の立地などを考慮し、分会の中に「職場区」を設定し「職場区の活動」を行います。

なお、独立した事業会社・組織である「三越伊勢丹通信販売」「三越伊勢丹健康保険組合」については、三越伊勢丹支部の直轄分会として位置づけます。日々の活動は他の分会と同様とし、労使関係については、事業会社・組織内での労使関係を構築します。

※T's トレーディング支部直轄分会については、本年度より、本部直轄分会に移管します。

また、支部全体の活動として、政策チームを構成し支部全体に関わる活動の企画立案・実行を行ないます。

■ 三越伊勢丹支部組織体制(2011年6月～)



(2011年度)三越伊勢丹支部区割り表

| | | | | | | | |
|----------------------|------------------------|------------------------------------|-----------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|----------------------------------|
| 本社・営本・ 周辺分会 | 第1職場区 | 経営企画部 | 第1職場区 | MD統括部婦人統括部 日本橋婦人第一営業部 | 専門館事業分会 | 第1職場区 | 専門館事業部 営業統括部 恵比寿店 |
| | | 経営企画部 総合企画担当 | | MD統括部婦人統括部 日本橋婦人第二営業部 | | 第2職場区 | 専門館事業部 営業統括部 多摩センター店 |
| | | 経営企画部 予算管理担当 | | MD統括部婦人統括部 日本橋特選宝飾時計営業部 | | 第3職場区 | 専門館事業部 営業統括部 新宿アルコト店 |
| | | 経営企画部 人事担当 | | MD統括部婦人統括部 日本橋ヘビ-子供用品営業部 | | 第4職場区 | 専門館事業部 営業統括部 アルタ営業部新宿アルタ館 |
| | | 営業本部 宣伝部 | | MD統括部婦人統括部 学校法人営業部三越日本橋 | | 第5職場区 | 専門館事業部 営業統括部 アルタ営業部サンシャインシティアルタ館 |
| | | 営業本部 営業政策部 | | MD統括部婦人統括部 日本橋婦人雑貨営業部 | | 第6職場区 | 専門館事業部 営業統括部 ラシック店 |
| | | MD統括部支店グループ統括部 | | MD統括部食品統括部 日本橋食品営業部 | | | 専門館事業部 営業統括部 アルタ営業部新潟アルタ館 |
| | | MD統括部支店グループ統括部 計画担当 | | MD統括部食品統括部 日本橋レストラン営業部 | | | 専門館事業部 営業統括部 |
| | | MD統括部支店グループ統括部 政策担当 | | MD統括部紳士統括部 日本橋紳士第一営業部 | | | 専門館事業部 総務部 |
| | | MD統括部支店グループ統括部 新規MD開発担当 | | MD統括部紳士統括部 日本橋紳士第二営業部 | | | |
| | MD統括部支店グループ統括部 食品MD部 | MD統括部リビング統括部 日本橋リビング営業部 | | | | | |
| | MD統括部支店グループ統括部 婦人MD部 | MD統括部呉服統括部 日本橋呉服営業部 | 外商分会 | 第1職場区 | 法人外商事業部 | | |
| | MD統括部支店グループ統括部 紳士MD部 | 営業本部 三越日本橋本店 カスタマー-営業統括部 三越美術部 | | | 法人外商事業部 企画管理担当 | | |
| | MD統括部支店グループ統括部 リビングMD部 | 営業本部 三越日本橋本店 販売推進担当 | | | 法人外商事業部 営業推進担当 | | |
| | MD統括部支店グループ統括部 支店催事部 | 営業本部 三越日本橋本店 お客様サービス担当 | | | 法人外商事業部 第一担当 | | |
| | MD統括部MD戦略部 MD政策担当 | 営業本部 三越日本橋本店 オペレーション担当 | | | 法人外商事業部 第二担当 | | |
| | MD統括部MD戦略部 MD計画担当 | 営業本部 三越日本橋本店 総務担当 | | | 法人外商事業部 第三担当 | | |
| | MD統括部MD戦略部 MD管理担当 | 営業本部 三越日本橋本店 構造改革担当 | | | 法人外商事業部 第四担当 | | |
| | MD統括部MD戦略部 ギフト推進担当 | 営業本部 三越日本橋本店 カスタマー-営業統括部 三越お得意様営業部 | | | 法人外商事業部 第五担当 | | |
| | MD統括部婦人統括部 | 営業本部 三越日本橋本店 カスタマー-営業統括部 サービス営業部 | | | 法人外商事業部 第六担当 | | |
| | MD統括部婦人雑貨統括部 | 営業本部 三越日本橋本店 カスタマー-営業統括部 三越旅行部 | | | 法人外商事業部 第七担当 | | |
| | MD統括部食品統括部 | 営業本部 三越日本橋本店 カスタマー-営業統括部 計画担当 | 出向者分会 | 第1職場区 | 出向者(株式会社 三越伊勢丹通信販売以外) | | |
| | MD統括部紳士統括部 | 営業本部 三越日本橋本店 カスタマー-営業統括部 サテライト営業部 | | 第2職場区 | 株式会社 三越伊勢丹通信販売への出向者 | | |
| | MD統括部リビング統括部 | | 三越伊勢丹通信販売 支部直轄分会 | 第1職場区 | (株)三越伊勢丹通信販売 | | |
| | MD統括部呉服統括部 | | 三越伊勢丹健康保険組合 支部直轄分会 | 第1職場区 | 三越伊勢丹健康保険組合 | | |
| | 伊勢丹新宿本店分会 | 第1職場区 | MD統括部婦人統括部 新宿婦人第一営業部 | 三越銀座分会 | 第1職場区 | MD統括部婦人統括部 銀座婦人子供用品宝飾営業部 | |
| MD統括部婦人統括部 新宿婦人第三営業部 | | | 第2職場区 | | MD統括部婦人雑貨統括部 銀座婦人雑貨営業部 | | |
| MD統括部婦人統括部 新宿婦人第四営業部 | | | 第3職場区 | | MD統括部食品統括部 銀座食品レストラン営業部 | | |
| 第2職場区 | | MD統括部婦人統括部 新宿特選宝飾時計営業部 | 第4職場区 | | MD統括部紳士統括部 銀座紳士営業部 | | |
| | | MD統括部婦人統括部 新宿ヘビ-子供用品営業部 | 第5職場区 | | MD統括部リビング統括部 銀座リビング営業部 | | |
| 第3職場区 | | MD統括部婦人統括部 学校法人営業部伊勢丹新宿 | 第6職場区 | | 営業本部 三越銀座店 営業統括部 販売サービス担当 | | |
| | | MD統括部婦人雑貨統括部 新宿婦人雑貨営業部 | | | 営業統括部 営業計画 | | |
| 第4職場区 | | MD統括部食品統括部 新宿食品営業部 | 第7職場区 | | 営業本部 三越銀座店 総務部 | | |
| | | MD統括部食品統括部 新宿レストラン営業部 | | | | | |
| 第5職場区 | | MD統括部紳士統括部 新宿紳士営業部 | 伊勢丹浦和分会 | | 第1職場区 | 伊勢丹浦和店 | |
| | MD統括部リビング統括部 新宿ギフト営業部 | 伊勢丹立川分会 | 第1職場区 | 伊勢丹立川店 | | | |
| 第6職場区 | MD統括部リビング統括部 新宿リビング営業部 | 伊勢丹相模原分会 | 第1職場区 | 伊勢丹相模原店 | | | |
| | MD統括部呉服統括部 新宿呉服美術営業部 | 伊勢丹松戸分会 | 第1職場区 | 伊勢丹松戸店 | | | |
| 第7職場区 | 営業本部 伊勢丹新宿本店 販売推進担当 | 伊勢丹府中分会 | 第1職場区 | 伊勢丹府中店 | | | |
| | 営業本部 伊勢丹新宿本店 お客様サービス担当 | 三越千葉分会 | 第1職場区 | 三越千葉店 | | | |
| 第8職場区 | 営業本部 伊勢丹新宿本店 総務担当 | | | | | | |
| | 営業本部 伊勢丹新宿本店 本店催事部 | | | | | | |
| 第8職場区 | 営業本部 伊勢丹新宿本店 得意先部 | | | | | | |

Ⅲ. 全体活動方針

すべての活動のベースとなる支部全体の活動のポイントを以下の4点とします。

1. 組織基盤の確立

- ◇新たな支部と会社の労使の会議体を定着させると共に内容の充実を図る
※経営懇話会、労使協議会、労使委員会、職場懇話会、安全衛生委員会など
- ◇組合会議体の体制の整備と内容の充実
※支部執行委員会、支部執行評議員会、支部大会 など

2. 各分会活動の活性化

- ◇大規模の組織である為、分会ごとの活動を活性化すると共に、好事例を共有化することで、支部全体の活動のレベルアップを図る

3. 徹底したVOICE活動

- ◇変化の激しい時期において徹底した情報の共有化を目指す
- ◇支部統合の初年度として、メンバー同士・組合役員とメンバーの意思疎通を活性化させる為に直接対話する機会を多く設ける
※メンバーズVOICE、テーマ別VOICE、現場ヒアリング活動 など

4. 通年協議の充実(労使・メンバー)

- ◇人事制度統合が終わっていない仕組みや雇用形態について、「あるべき姿」についての徹底した協議を通して、統合の方向性を明確にする
- ◇また、震災の影響などの社会環境変化や業績の状況に対して迅速に対応する
- ◇進捗状況を適宜メンバーと共有化することで理解を深める

IV. 分野別活動について

1. 活動分野について

支部全体の活動を本部方針の基に以下の5分野に分けて活動を構築します。
また、分野ごとに担当する政策チームを構成し支部全体に関わる活動の企画立案・実行を行います。

【分野および主な機能と担当チーム】

労働福祉・経営対策活動

⇒担当：労働福祉企画立案チーム・協約チーム・労働時間管理チーム、制度定着チーム
経営対策チーム

- ◇労働福祉活動として、労使通年協議を中心的に進める。
- ◇経営対策活動として、チェック機能やパイプ機能の企画立案を行なう。
- ◇労働協約の管理や改訂を的確に行なう。

USR活動 ⇒担当：USRチーム

- ◇組合の社会的活動を本部と連携して行なう。

組織一体化 ⇒担当：組織一体化チーム

- ◇三越伊勢丹支部の中で、組合員化されていない雇用形態に対して組合員化に向けた活動を行なう。
- ◇三越伊勢丹で共に働く仲間同士の一体感に繋がる活動の企画、実行。

組織活性化 ⇒担当：VOICEチーム・教育チーム

- ◇メンバーズVOICE、テーマ別VOICE、個別の相談などのVOICE活動全体の活性化を図る。
- ◇新組織における組合教育活動の基盤の構築と既存の教育の活性化を図る。

広報活動 ⇒担当：広報チーム

- ◇メンバーに対して必要な情報を的確にタイムリーに発信

2. 分野別活動方針

労働福祉・経営対策活動

①労働通年協議

- ◇「新会社における制度上の課題への対応」、「現在の企業環境を考慮した対応」、「人事諸制度のあるべき姿」の3つの視点で取り組みを進める
- ◇今後の業績の見通しなどを的確に捉え、「雇用の確保と企業・事業の存続」の為に状況や必要に応じて、厳しい打ち手であっても自ら先手を打ち、不測の事態に陥らないように迅速に対応
- ◇協議の進捗状況は適宜、メンバーズVOICEやテーマ別VOICEでメンバーへ発信

②労働時間管理活動

- ◇労使の時間管理推進委員会の定期開催と内容の充実
- ◇「新たな労務管理ルールの浸透、徹底」「所定労働時間延長に伴う時間管理の更なる徹底」「分会活動と連携した時間管理体制の構築」を行う
- ◇所定労働時間延長の効果についての検証を労使で実施しメンバーへ報告

③制度定着活動

- ◇新しい就業ルールや評価制度(面接・フィードバックの状況や内容)の適正な運用に繋げる活動
- ◇働きやすい職場環境づくりに向けて、各職場での業務改善の好事例などを分会を超えた共有化
- ◇育児勤務者に対する活動を充実させ、同じ立場の方同士のコミュニケーションの機会の充実を図る

④労働協約について

- ◇今後の人事制度統合に向けての労働協約の改訂および新設
- ◇法改正などを踏まえながら労働条件の整備に向けての検討を行う
- ◇三越伊勢丹グループ労働組合各支部の労働協約の整備の中心的役割を担い、グループ全体の高位平準化を目指す

⑤経営対策活動

- ◇経営懇話会や職場懇話会を定期的に開催し、徹底的に労使において情報の共有を本音で行ない、必要に応じてメンバーへ報告
- ◇営業状況や営業戦略等を執行評議員会などで共有すると共に、必要な内容をメンバーに分かりやすく発信
- ◇新会社組織の課題の検証
- ◇テーマ別VOICEなどでメンバーの意見集約を行い、懇話会などを通じて会社に伝え、結果をフィードバック
- ◇同業他社の様々な取り組み等を研究し、必要に応じて情報をメンバーに分かりやすく発信
- ◇社会的要請である「節電」に対する取り組みを労使一体となってメンバーと共に実践

USR活動

- ◇東日本大震災への対応を本部と連携して取り組む
- ◇HOPE FOR JAPAN PROJECT (※)運動(イエローバンド)への参画
- ◇各分会において当該店舗で働くすべての方が愛の募金活動に参加できる環境の整備
- ◇環境保護や人道的支援に貢献する為にエコキャップ活動を全店での実践
- ◇店舗・事業所の近隣にある施設を中心に、ボランティア活動(バザーやクリスマス会への参加 など)を企画し、メンバー参加型の取り組みに広げる

(※) HOPE FOR JAPAN PROJECT とは

- ・大震災を経験した関西の有志が発足した、東北地方の復興を支援するプロジェクト。希望を意味する黄色のラバーバンドの売上金が復興支援として寄付される。
- ・イエローバンドには、復興支援と「私たちは忘れない」という被災地への思いが込められている。
- ・ウェブサイト <http://hopefor-japan.org/>

組織一体化活動

- ◇スペシャリティスタッフ、プロスタッフ、嘱託社員(※)の2012年6月の組合員化を目指す
- ◇メンバーに関わらず、セールスパートナーを含めた共に働く仲間との一体感の醸成に向けた活動を研究

(※) 主に専門的な業務を担い、会社と個別に契約を結んでいる方

組織活性化活動

- ◇情報の共有化を徹底する為、環境整備や内容の充実に取り組みメンバーズVOICEへの出席率の向上を目指す。
- ◇メンバーとの直接対話により、意見交換を充実させると共に「組合役員とメンバー」および「メンバーとメンバー」のコミュニケーションを促進する為にテーマ別VOICEを各分会で定期的開催
- ◇既存の教育(サムタイマー社員・フェロースタッフ・社員フレッシュプラン)を着実に実施
- ◇今後の教育体系のあり方を本部と共に検証し、本年度中に構築
- ◇2011年4月に制度改定が行なわれた国内・海外出向者に対する面談を現地で実施

広報活動

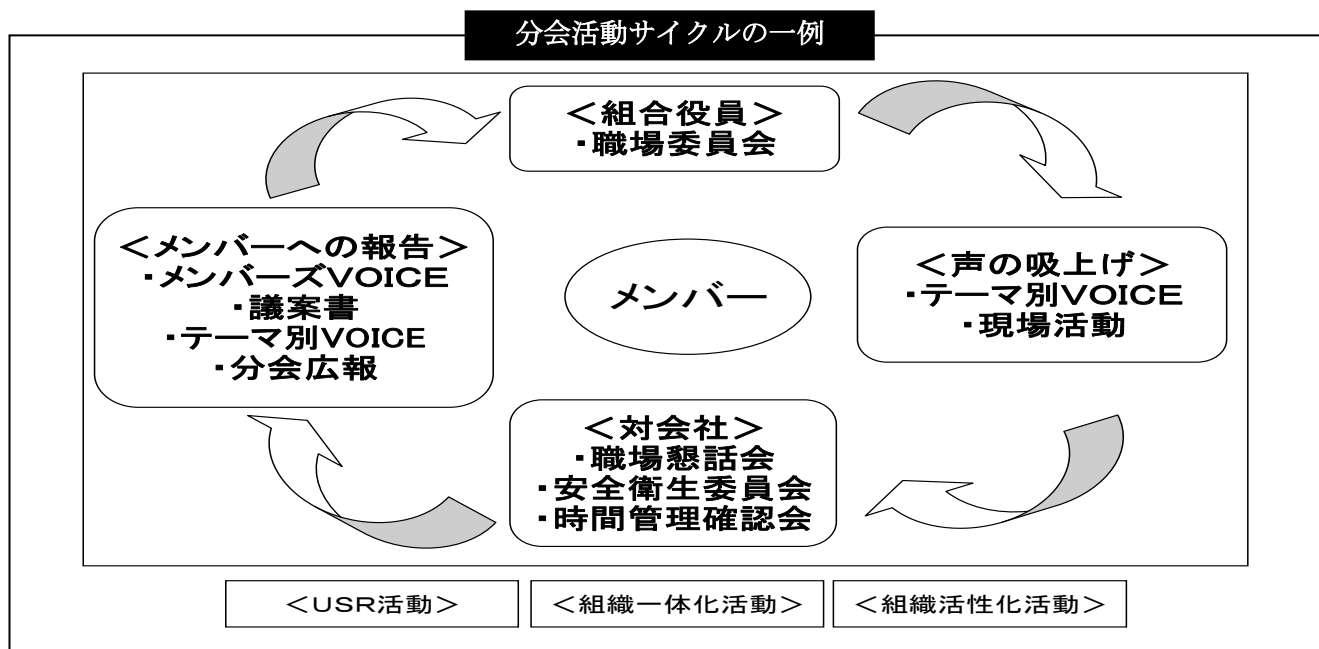
- ◇情報の共有化を徹底する一つのツールとして支部広報誌の内容を充実し定期発刊
- ◇より身近な情報発信ツールとして分会ごとの広報誌を検討・発刊
- ◇ホームページの内容の充実を行い、メンバーの認知度を高め、タイムリーな情報発信を行う

V. 分会活動方針

本年度は、分会ごとの機動的な活動に注力していきます。その為、各分会ごとに活動計画を以下のように作成し、執行委員・執行評議員・代議員が一体となって活動を推進します。

※出向者分会、三越伊勢丹健康保険支部直轄分会については、スタート後に活動のあり方を早期に構築して計画を作成します。

※伊勢丹新宿本店分会・三越日本橋本店分会・三越銀座分会については、職場区が設定されていますが、ここでは分会の活動計画を記載します。



分会活動方針

| 分会名 | 方針 |
|----------------|---|
| 本社・営本・ 周辺分会 | <ul style="list-style-type: none"> ○メンバー・会社・組合のコミュニケーション強化として組合活動を活性化し、定期的な活動サイクルの構築を目指します。 ○分会内の担当が多岐に渡っている中、平準的にメンバーとコミュニケーションを図る為にも、テーマ別 VOICE、職場委員会を各担当で定期開催し、職場懇話会に繋げることで課題解決に繋がります。 |
| 伊勢丹新宿本店 分会 | <ul style="list-style-type: none"> ○メンバーと執行部のコミュニケーションを強化することで、徹底した情報共有をおこないます。またテーマ別VOICEや団結会などを活用し、職場を越えたメンバー同士のコミュニケーションをサポートします。 ○本店長などと定期的に情報交換の機会を持つことで、適度な緊張感と信頼関係がある労使関係を築きます。 ○職場区ごとの活動レベルの高位平準化をはかります。 |
| 三越日本橋本店 分会 | <ul style="list-style-type: none"> ○コミュニケーションNO. 1店を目指して、職場区活動の活性化を行います。 ○「節電」をテーマにメンバーひとりひとりが出来ることを考え、推進します。 ○メンバーズ VOICE の参加率向上のために、様々な工夫を行います。 |
| 三越銀座 分会 | <ul style="list-style-type: none"> ○リモデル以降、課題として捉えている時間管理の適正化に向けて積極的に取組みを進めます。 ○要員ミックスが進む中、メンバーが生き活きと働ける職場環境づくりに向けて、テーマ別VOICEなどを通じて議論していきます。 ○銀座分会役員が主体的に組合活動へ参画できるよう、情報の共有とコミュニケーション強化に努めます。 |

| | |
|---|---|
| 伊勢丹浦和 分会 | <ul style="list-style-type: none"> ○定期的なテーマ別VOICEの開催等を通じ、メンバーの生の声を分会活動に積極的に反映させていきます。 ○特に就業時間や福利厚生面の課題の明確化と具体的な解決を図ることにより、組合活動へのメンバーの期待を高めるとともに、「日々気持ちよく働くことができる浦和店」の実現を目指します。 |
| 伊勢丹立川 分会 | <ul style="list-style-type: none"> ○テーマ別 VOICE をはじめとして、メンバーと対話する機会を設け、課題の抽出・解決への取り組みを行います。また、時間管理の徹底にも努めます。 ○立川分会の担当役員全員が、常に役員間で情報を共有化しスキルを向上させる体制を取ることで、周りのメンバーからの質問や相談に対応できるようにします。 |
| 伊勢丹相模原 分会 | <ul style="list-style-type: none"> ○分会活動サイクルに、テーマ別 VOICE を取り入れて、メンバーの声を店長・部長に届けます。 ○時間外確認を確実に行き、個人単位でのヒアリングから課題解決・改善に繋がります。 ○エリア活動として、相模原店で働く関連事業会社のメンバーとの交流を行います。 |
| 伊勢丹松戸 分会 | <ul style="list-style-type: none"> ○メンバー・会社・組合のコミュニケーション強化として代議員を含む組合役員の自主的活動を活性化し、支部分会のモデルチームを目指します。 ○テーマ別 VOICE、職場委員会を定期開催し、職場懇話会での議論を通じて課題解決に繋がります。 ○働き方相談窓口・団結会・USR 活動等を通じ、メンバーとのコミュニケーション強化を図ります。 |
| 伊勢丹府中 分会 | <ul style="list-style-type: none"> ○「組合の見える化(メンバーと組合役員に見える組合活動)」をテーマに、以下の2点を行います。 ○テーマ別VOICEや現場活動を強化し、課題がある場合は、積極的に改善に向けた取り組みを行います。 ○メンバーが安心して働ける職場にする為の情報や、職場懇話会などで頂いた情報を分会広報紙に掲載します。 ○これらを実行する事で、15周年を迎えた府中店のメンバーが更に「笑顔」で働ける分会を目指します。 |
| 三越千葉 分会 | <ul style="list-style-type: none"> ○執行評議員、大会代議員も主体的に分会活動に参加し、分会役員がチームとして取り組んでいきます。 ○VOICE活動や日常業務において、現場目線で些細なことから業務改善案や業績拡大策までメンバーの声の吸い上げを強化します。 ○そしてそれらの内容を会社と共有・議論し、改善に向けて具体策の立案・実施などメンバーの声を起点に結果にこだわって活動します。 |
| 専門館事業 分会 | <ul style="list-style-type: none"> ○VOICE活動や個別のヒアリングを通じ、従業員の声の収集に取り組みます。 ○4半期毎の事業部職場懇話会→テーマ別VOICE→半期毎の各店店長懇話会というサイクルを通じ、従業員の声を会社に伝えるとともに、分会広報等を通じ事業部の業績や施策の共有化に取り組みます。 ○毎月の安全衛生委員会と半期毎の職場巡回を通じ、時間管理の適正化に向けた取り組みを確認・要望するとともに、職場環境の向上に取り組みます。 |
| 外商 分会 | <ul style="list-style-type: none"> ○三越と伊勢丹が『ひとつになった職場』として、メンバーがやり甲斐をもって働ける職場の環境作りをサポートします。 ○そのために執行委員・執行評議員・大会代議員が連携をとり、地道な VOICE 活動を中心にメンバーの声を吸い上げ、課題改善に繋がります。 |
| ○三越伊勢丹通信販 売支部直轄分会 ○出向者分会 (第2職場区) | <ul style="list-style-type: none"> ○VOICE活動を通じて、「報告・意見の吸い上げ・フィードバック」のサイクルを活発に行うことで、メンバーから常に期待される活動を行います。 ○労使において互いに信頼ある関係を築き、建設的な協議を行うことで、よりよい職場づくりの構築を推進します。 ○通信販売の専門会社として、そのあるべき姿を追求して参ります。 |

VI. 支部財政

1. 2010 年度決算報告

2010 年度は、三越支部と伊勢丹支部ごとの決算になります。両支部共にメンバーとの情報共有や直接対話に注力した為、現場活動費と広報費を中心に計上がされています。また、2010 年度は、海外勤務者の制度改定に伴い海外勤務者へのテーマ別 VOICE を現地で行ったことから、労働福祉対策費が多く計上されています。

全体の支出としては、効率を高めることで予算の範囲内に収まりました。

三越支部と伊勢丹支部の決算(2010年6月~3月)

三越支部と伊勢丹支部の合計

31,354

※単位:千円

<主な科目>

※単位:千円

| | 三越支部 実績 | 三越支部 予算 | 伊勢丹支部 実績 | 伊勢丹支部 予算 | 実績合計 | 予算合計 |
|---------|------------|------------|-------------|-------------|--------|--------|
| 書記局費 | 48 | 150 | 25 | 50 | 73 | 200 |
| 労働福祉対策費 | 234 | 280 | 4,257 | 6,400 | 4,491 | 6,680 |
| 組織対策費 | 140 | 100 | 0 | 100 | 140 | 200 |
| 経営対策費 | 157 | 370 | 9 | 100 | 166 | 470 |
| 広報費 | 3,281 | 5,200 | 2,014 | 1,250 | 5,295 | 6,450 |
| 現場活動費 | 10,613 | 13,800 | 3,815 | 6,000 | 14,428 | 19,800 |
| 組合員教育費 | 290 | 1,400 | 0 | 100 | 290 | 1,500 |
| 役員教育費 | 48 | 300 | 307 | 1,000 | 355 | 1,300 |
| 渉外費 | 119 | 380 | 53 | 200 | 172 | 580 |
| 会議費 | 2,505 | 5,000 | 1,119 | 500 | 3,624 | 5,500 |

2. 2011 年度 三越伊勢丹支部予算について

支部予算は、本部方針に則って、三越伊勢丹グループ労働組合全体の収入と支出のバランスを加味して組み立てます。

その中で三越伊勢丹支部の活動予算は、運動方針に記載している、メンバーとの直接対話や広報物等による徹底した情報の共有をする為の活動に重きを置いて予算を作成しました。

三越伊勢丹支部予算(2011年4月～3月)※単位:千円

合計 **39,800** (前期実績比:126.9%)

<主な科目>

※前期は、6月に統合した為、活動期間が10ヶ月で本年からは12ヶ月になります。 ※単位:千円

| 科目 | 予算 | 前期実績比 | 備考 |
|------------------|--------|-------|--|
| 会議費・書記局費・渉外費 | 4,800 | 124% | ○組合会議の会場費および交通費 ○新宿地区、日本橋地区、千葉地区、その他地区における、他労組との情報交換に関わる費用 ○日常の書記局運営に関わる諸費用全般 |
| 労働福祉対策費 経営対策費 | 4,700 | 101% | ○メンバーVOICEの議案書や春の交渉時の準備等に関わる費用 ○経営対策として、同業他社等と情報交換をする為の交通費等の費用など |
| 組織対策費 | 500 | 357% | ○スペシャリストスタッフ、プロスタッフ、嘱託社員等の組合員化に向けた活動に関わる費用 前期実績比:今期、組合員化の取り組みを進めるため予算化した為 |
| 現場活動費・広報費 | 26,700 | 135% | ○メンバーVOICE会場代やテーマ別VOICE・職場委員会運営費 ○国内・海外の出向者の面談時の交通費等 ○現場での活動補助等 ○支部広報誌や時間管理・制度定着に関わる広報物などに関わる費用 前期実績比:前期は、海外出向者のVOICEを労働福祉対策費で計上し、今期は現場活動費で計上する為 また、広報活動およびメンバーとの直接対話を積極的に実施する為 |
| 組合員教育費・役員教育費 | 1,270 | 197% | ○組合員向けの教育などに関わる費用 ○組合役員のスキルアップに向けてのセミナー参加などに関わる費用 ※労働協約上の組合教育(フレッシュプランなど)は、本部活動費に計上 前期実績比:制度定着の考え方を含めて、メンバー向けの教育を実施する為 |

※なお、USR活動費と労働協約上の組合教育(フレッシュプランなど)は、本部活動費に計上しています。

※「前期実績比」には、前期実績との大きな乖離がある場合の理由を記載しています。

Ⅶ. まとめ

私たちは、東日本大震災という誰もが経験したことのない災害を経験しました。また、百貨店業界自体が、存続を賭けた時期にさしかかっていることは言うまでもありません。そのような状況にはあるものの、三越伊勢丹グループは、本来の百貨店業のスタイルを貫き、収益を高めていくという方針を打ち出しています。私たちには、百貨店の営業スタイル、充実した顧客システム・カード、MD力、など多くの強みを持っています。現在の環境下においてはこの強みを最大限に発揮する必要があり、実践するのは、メンバーです。その為、私たちメンバーが一致団結することが、現在の難局を乗り切ることに繋がると考えます。

また、今回の一連の出来事を、私たちが更なる進化を遂げる為のきっかけのひとつとして捉え、その先にある次のステージを目指して、メンバー全員がコミュニケーション良く、お互いを尊重しあい・認め合い、挑戦し続けていきたいと思います。

2011 年度

労使通年協議事項について

I. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境

この章では、2011年度の賞与協議や労使通年協議の前提となる、外部環境と内部環境について確認します。

1. 社会・経済環境

日本経済の動向については、リーマンショックから丸2年が経った昨年より緩やかに回復の兆しが見え始めていました。但し震災の影響を受けた3月は、経済動向を測る上で重要な指標である鉱工業生産指数が前月比15.3%減、家計の消費支出も前年同月比8.5%減といずれも過去最大のマイナスを記録しました。また、被災地においては就業者数が減少するなど、震災の影響は雇用にも及びつつあり、4月に日本銀行が発表した2011年度のGDP見通しが0.6%と1月時点から1ポイント引き下げられるなど、再び先行きが不透明な状況となっています。

今後、被災地の復興によって民間住宅投資・民間設備投資・公共投資などが増加してGDPを押し上げることが予想される反面、震災により経済環境に与える影響の全容が依然として不透明であること、更に原発事故については事態収拾まで長期間を要する見込みであることから、日本経済に深刻な影響を与える事は避けられないと予測されています。

2. 業界動向

1) 百貨店業界の動向

百貨店業界では、業態間競争が激しさを増す中で、3月にはJR博多シティに「博多阪急」がオープンし、5月4日にはJR大阪駅に「JR大阪三越伊勢丹」が開業するなど、百貨店各社とも厳しい商環境の中で生き残りをかけて、様々な施策を打ち出す動きも見受けられます。しかしながら今回の震災によって、緩やかな回復の兆しが見え始めていた消費マインドは再び縮小することが予測されています。

特に東北各県を中心とした被災地域については、震災の影響で店舗が損壊し従業員も被災するなどして、一部フロアのみでの営業、営業時間の短縮などを余儀なくされました。また首都圏においても、3月は計画停電の実施や節電に伴う営業時間の短縮、自粛ムードの高まりによる嗜好品に対する消費者心理の冷え込み、外国人需要の減少などが影響し、東京地区百貨店売上高が前年同月比で21.5%減少するなど大きく売上を落としています。結果、3月の全国百貨店売上高は前年同月比で14.7%減少し、日本百貨店協会が統計を始めた1965年以来、2番目の落ち込み幅となりました。

4月からは首都圏の多くの店舗で通常営業となり東北地区でも営業機会が徐々に拡大するなど復興の兆しも見え始めています。一方、今夏の電力需要の増加に対応するために政府内で企業に節電目標を設定することも検討され、また原発事故の長期化に伴う影響も懸念されるなど、百貨店を取り巻く環境は先行きが不透明な状況です。

2) 三越伊勢丹グループへの影響

三越伊勢丹グループにおいては、4月まで主に三越仙台店、首都圏各店が震災の影響で、一部フロアのみでの営業や営業時間短縮などの対応を余儀なくされました。

震源地に程近い三越仙台店では、全館水漏れ、停電および店内の床、壁のいたるところにひび割れが発生しましたが、三越仙台店従業員および関連会社従業員による懸命な復旧作業の結果、徐々に営業フロア・時間を拡大していき4月28日には全館で営業再開をしています。また首都圏各店では、店舗などに大きな損傷はありませんでしたが、計画停電や節電の実施を受け4月初旬まで営業時間を短縮、一部サテライト店舗では4月中旬まで休業状態が続くなどの影響を受けています。

その為、3月の売上高については下表の通り、三越仙台店および首都圏各店は大きく前年を下回る結果となっています。大手同業の高島屋グループ、Jフロントリテイリングにおいても同様に首都圏にある店舗は震災の影響を受けていますが、震災の影響が少ない中部圏・関西圏にも基幹店が点在していることから、三越伊勢丹グループと比較すると、その影響度合いは少ないともいえます。

<2010年3月 売上結果>

(単位：%)

| | 三越仙台店 | 伊勢丹 新宿本店 | 三越 日本橋本店 | 高島屋東京店 | 高島屋新宿店 | 大丸東京店 | 松坂屋銀座店 |
|-----|-------|-------------|-------------|--------|--------|-------|--------|
| 前年比 | 38.5 | 75.3 | 72.9 | 76.0 | 67.5 | 63.8 | 71.2 |

3. 三越伊勢丹グループの動向

1) 2011年度の動向

三越伊勢丹グループでは、「高収益で成長し続ける世界随一の小売業グループ」として百貨店事業を中核とする方向性のもと、確実に利益を確保する仕組み作りを3ヵ年計画(2010年度~2012年度)に基づき進めています。

2011年4月には「(株)三越伊勢丹」、「(株)札幌丸井三越」、「(株)三越伊勢丹通信販売」、「(株)三越伊勢丹フードサービス」が設立され、三越伊勢丹グループにおける事業再編はほぼ完了し、新たな創業の年がスタートしました。

震災の影響は非常に大きなものですが、主要事業である百貨店事業においては、安易な値下げは行わず、「価格以上に価値のある商品とサービスを提供する」という百貨店本来のあるべき姿を選択し、関連事業においても、百貨店事業で蓄積した顧客基盤やノウハウを活かした事業を展開・成長させていくことを掲げています。

2) 2010 年度三越伊勢丹グループの業績結果

第3四半期決算時のグループ連結業績予想は、全社における経費削減の進捗状況を踏まえ営業利益 90 億円としていました。

その後、3月11日に発生した震災の影響も含めた業績結果は下表の通りとなっています。

(注) 三越伊勢丹 HDS は3月決算、高島屋・Jフロントは2月決算の数値です。

<2010 年度 通期結果>グループ連結

(単位：億円)

| グループ 連結 | 2009 年度 実績 | 2010 年度通期結果 | | | |
|------------|---------------|----------------|---------------|----------|----------|
| | | 第3四半期 決算時予想 | 2010 年度 実績 | 2009 年度比 | 2009 年度差 |
| 売上高 | 12,916 | 12,400 | 12,207 | 94.5 | ▲708 |
| 営業利益 | 42 | 90 | 109 | 263.1 | +68 |

| 2010 年度通期結果 | | | |
|-------------|-------|-------|-------|
| 高島屋 (連結) | | Jフロント | |
| 実績 | 前年比 | 実績 | 前年比 |
| 8,694 | 99.1 | 9,501 | 96.7 |
| 181 | 135.3 | 203 | 109.4 |

<2010 年度 通期結果>伊勢丹・三越単体

(単位：億円)

| 伊勢丹 | 2009 年度 実績 | 2010 年度通期結果 | | | |
|-------|---------------|-------------------------|---------------|----------|----------|
| | | 2010 年度 予想 (11月時) | 2010 年度 実績 | 2009 年度比 | 2009 年度差 |
| 売上高 | 3,954 | 3,695 | 3,659 | 92.5 | ▲295 |
| 営業総利益 | 1,095 | 1,039 | 1,025 | 93.6 | ▲69 |
| 販売管理費 | 996 | 950 | 918 | 92.2 | ▲77 |
| 営業利益 | 99 | 89 | 107 | 107.9 | +7 |

| 三越 | 2010 年度通期結果 | |
|-------|-------------------------|---------------|
| | 2010 年度 予想 (11月時) | 2010 年度 実績 |
| 売上高 | 2,883 | 2,807 |
| 営業総利益 | 961 | 939 |
| 販売管理費 | 961 | 935 |
| 営業利益 | 0 | 3 |

<2010 年度 通期売上結果>三越伊勢丹百貨店店舗別

(単位：%)

| | 新宿本店 | 立川店 | 浦和店 | 松戸店 | 府中店 | 相模原店 | 日本橋本店 | 銀座店 | 千葉店 |
|-----|------|------|------|------|------|------|-------|-------|------|
| 前年比 | 98.2 | 99.4 | 96.2 | 93.7 | 96.9 | 95.3 | 95.3 | 108.6 | 82.3 |

(注) 銀座店はリモデル前売上との比較、千葉店はルイ・ヴィトン撤退前売上との比較となっています

3) 2011 年度三越伊勢丹グループの業績予想

2011 年度業績に影響する与件については、既に「震災の影響による消費者の購買心理の冷え込み」、「外国人需要の減少」が顕在化しています。また今後は「夏の電力需給の逼迫に伴う節電目標の設定」、「企業業績の低迷に伴う給与所得の減少」、「復興財源に充てるための税負担増加」なども想定されるなど、百貨店業界を取り巻く環境が不透明なことから大手百貨店各社は減収減益の予想を立てています。

三越伊勢丹グループにおいても、震災の影響が大きい仙台および首都圏に多くの店舗を構えており、今後の業績の見通しは極めて立てにくい状況にあります。

このような状況の下、2011年度の業績予想については、震災による影響を折り込まない数値となっており、「今後必要に応じて業績予想の修正を行う可能性がある」との対外発表が併せてされています。

(株)三越伊勢丹としての初年度である2011年度の業績予想については、仕入構造改革や経費構造改革を推し進めることで、売上は微減ながらも営業利益は増収の予想を出しています。但しグループにおける業績予想同様に、震災による影響を折り込んでいない数値となっています。

いずれにしても企業活動の維持のためには、一般的には一定の利益水準の確保が必要であり、三越伊勢丹としても、仮に震災の影響などで厳しい環境になったとしても、その中で一定の利益を確保するために、状況に応じて様々な対応を検討することも想定されます。

<2011年度 通期予想>グループ連結

(単位：億円)

| グループ 連結 | 2010年度 実績 | 2011年度通期予想 | | | 2011年度通期予想(前年比：%) | |
|------------|--------------|------------|---------|---------|-------------------|-------------|
| | | 2011年度予想 | 2010年度比 | 2010年度差 | 高島屋(連結) | Jフロント |
| 売上高 | 12,207 | 12,300 | 100.8 | +92 | 8,468(97.4) | 9,380(98.7) |
| 営業利益 | 109 | 160 | 145.5 | +50 | 160(88.0) | 140(68.9) |

<2011年度 通期予想>三越伊勢丹単体

(単位：億円)

| 三越伊勢丹 | 2010年度実績 | | 2011年度通期予想 | | |
|-------|----------|-------|------------|---------|---------|
| | 伊勢丹 | 三越 | 2011年度予想 | 2010年度比 | 2010年度差 |
| 売上高 | 3,659 | 2,807 | 6,435 | 99.5 | ▲30 |
| 営業総利益 | 1,025 | 939 | 1,889 | 96.1 | ▲75 |
| 販売管理費 | 918 | 935 | 1,739 | 93.8 | ▲115 |
| 営業利益 | 107 | 3 | 150 | 135.4 | +39 |

労働組合としても、今回の震災や原発事故による日本経済への影響は長期間に及ぶものと捉えています。特に百貨店業界は、社会・経済環境など外部環境の変化に大きく影響を受ける業界です。(株)三越伊勢丹についても外部環境次第では、2011年度、そしてその後も相当厳しい業績になることも想定しておかなくてはならないと考えています。

その様な厳しい状況になった場合でも、まずは各店舗・事業部においては売上高における前年または予算達成をメンバー一丸となって取り組むことが必要です。また労働組合としては「最も大切にすること」を『雇用の確保と、その前提となる企業・事業の存続』として、企業・事業の存続に必要な収益を確保するため、段階的に何から取り組んでいくか(リスクシナリオ)を検討することを含め、先を見据えあらゆる手段を講じて徹底的に雇用を守り抜くという姿勢を持って取り組んでいく必要があると考えます。

Ⅱ. 2011年6月・12月及び2012年6月支給賞与について

(対象:M社員・スタッフ社員・Mエルダースタッフ・フェロースタッフⅢ・シニアフェローⅢ)

※2011年度4月入社ステージC-tの賞与についても、この章に記載しています。

2010年度の三越賞与は、三越を取り巻く社内外の環境変化を鑑み半期毎に決定してきました。「2011年6月支給分」についても5月に公表される2010年度業績結果を踏まえた上で労使協議することを確認してきました。

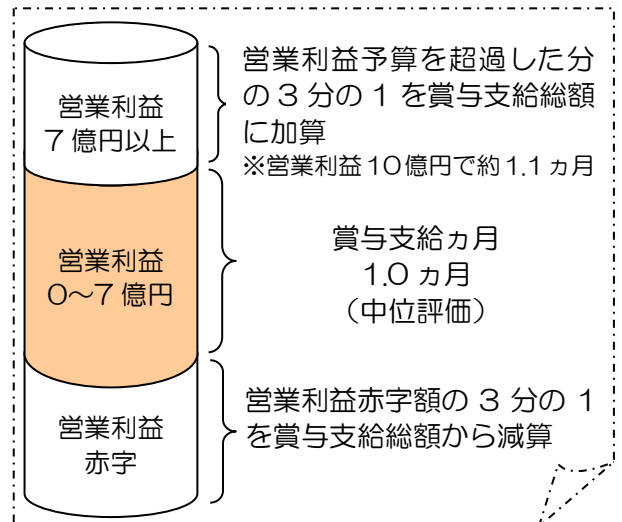
また、「2011年度春の交渉」において2011年12月及び2012年6月賞与については、2011年度の業績予想を踏まえ決定することとなりました。なお、将来の制度統合を視野に入れ「設計の枠組み」を揃えていきます。

1. 2011年6月賞与

1) これまで労使にて確認してきた内容

2010年10月及び2011年2月に開催された労使協議会において、2011年6月賞与は「M社員は1.0ヵ月(中位評価)をベースに、2010年度首都圏三越の営業利益予算7億円を超過した場合あるいは営業赤字の場合、それぞれの増減額の3分の1を加減算した数値を目安として支給」することを確認してきました。

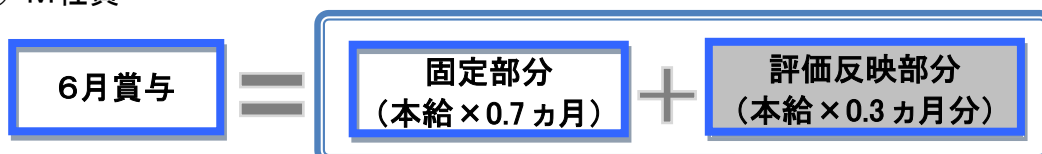
2010年度三越単体の業績は、営業利益373百万円となりましたので具体的な支給内容は次の通りとなります。



2) 具体的内容

M社員の6月賞与一人平均支給ヵ月は1.0ヵ月とします。2010年6月支給と同様、前向きな努力を適正に評価し、モチベーション向上に繋げていける様に1.0ヵ月のうち0.3ヵ月分を評価反映部分とし、ステージ毎の評価別支給配分となります。また、有期雇用契約社員の評価別支給ヵ月は2010年12月と同様となります。

① M社員



<評価別支給表>

(単位：ヵ月)

| 評価 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ステージB | 0.50 | 0.45 | 0.40 | 0.35 | 0.30 | 0.25 | 0.20 | 0.15 | 0.10 |

(単位：ヵ月)

| 評価 | S | A | B | C | D |
|-------|------|------|------|------|------|
| ステージC | 0.34 | 0.32 | 0.30 | 0.28 | 0.26 |

- ・ 評価ピッチは 2010 年 6 月支給賞与と同様となります。

- ・ 2011 年 4 月 1 日付でスタッフ社員からステージCへ登用された社員は、スタッフ社員の賞与支給方法を適用します。
- ・ 今春の交渉において、2011 年 4 月入社 of ステージC - t は一律 0.5 ヲ月となることを確認しています。

② スタッフ社員

<評価別支給表>

(単位：ヵ月)

| 評価 | S | A | B | C | D |
|--------|------|------|------|------|------|
| スタッフ社員 | 1.50 | 1.25 | 1.10 | 0.95 | 0.75 |

③ Mエルダースタッフ (旧シニアスタッフ・旧シニアスタッフ (S))

<評価別支給表>

(単位：ヵ月)

| 評価 | S | A | B | C | D |
|--------------|------|------|------|------|------|
| 旧シニアスタッフ(FⅢ) | 2.40 | 1.90 | 1.40 | 0.90 | 0.70 |
| 旧シニアスタッフ(FⅡ) | 2.00 | 1.40 | 0.80 | 0.60 | 0.40 |
| 旧シニアスタッフ(FⅠ) | 2.00 | 1.40 | 0.80 | 0.60 | 0.40 |
| 旧シニアスタッフ(P) | 1.15 | 0.80 | 0.45 | 0.37 | 0.27 |
| 旧シニアスタッフ(S) | 1.40 | 1.10 | 0.80 | 0.50 | 0.40 |

④ フェロースタッフⅢ

<評価別支給表>

| 評価 | S | A | B | C | D |
|-----------|----------------------|---------------------|---------|---------|---------|
| フェロースタッフⅢ | 0.45 ヲ月 +18,000 円 | 0.45 ヲ月 +9,000 円 | 0.45 ヲ月 | 0.45 ヲ月 | 0.45 ヲ月 |

⑤ シニアフェローⅢ

<評価別支給表>

| 評価 | S | A | B | C | D |
|----------|----------------------|---------------------|---------|---------|---------|
| シニアフェローⅢ | 0.45 ヲ月 +18,000 円 | 0.45 ヲ月 +9,000 円 | 0.45 ヲ月 | 0.45 ヲ月 | 0.45 ヲ月 |

2. 2011年12月及び2012年6月支給賞与

1) M社員

<基本的な考え方>

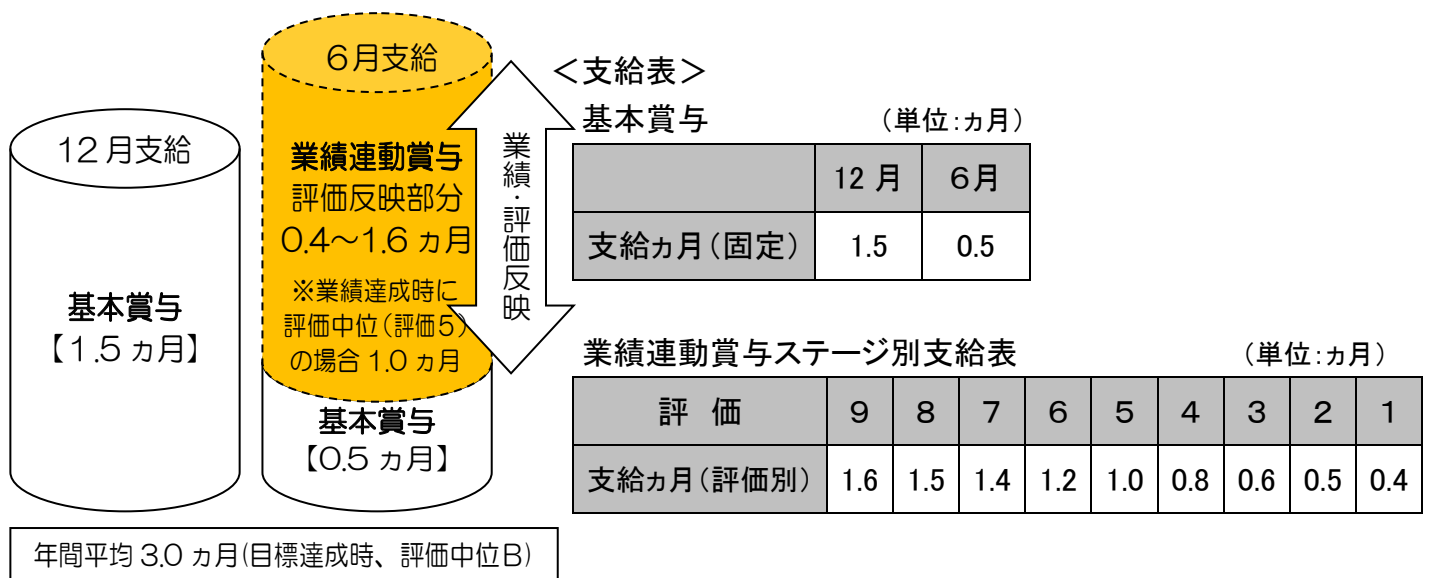
冒頭で述べたように、将来の賞与制度統合を視野に入れ「設計の枠組み」を同一とします。考え方として「役割成果の考え方の推進」「業績向上意欲の喚起」「生活給的要素(=基本賞与)の確保」を重視したものとします。

<設計のポイント>

賞与の「設計の枠組み」については、基本賞与(=基本部分)と業績連動賞与(=業績連動部分)の2つに大別します。(詳細は後述)

事業会社統合により営業利益水準を格段に高めていくことが求められ、その目標を実現させる過程にある中で、従業員のモチベーション向上を図るために賞与の支給ヵ月についても大きく回復させています。具体的には、ステージB・Cともに業績連動賞与における「目指すべき目標(支給率1.000の営業利益額)」達成時に、平均年間支給3.0ヵ月となるように設計しています。

① ステージB



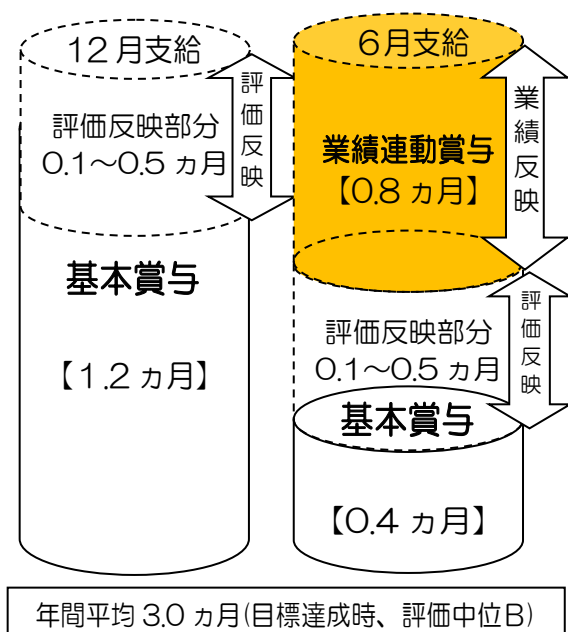
<基本賞与>

- ・ 基本賞与は業績連動賞与と比較して生活給的要素が強いため、賞与総額の中である程度の割合を確保する必要があります。ステージBの2011年12月・2012年6月賞与合計における基本賞与部分支給ヵ月を前年同水準の2.0ヵ月とします。
- ・ 基本賞与における評価反映はありません。

<業績連動賞与>

- ・ 全社業績・部門業績・個人評価に応じて変動します。また個人評価の平均値は、所属部門の業績によって決定します。(貢献度が高い部門においては、年度評価における「個人評価」がより高く反映される仕組みになっています)
- ・ 「部門評価」は、部門ごとの目標に対する達成度合いが反映されます。
- ・ 業績貢献に対する責任度合いを鑑み、ステージCと比較しステージBの方がより「業績に対して連動する割合」が高くなるように設定します。

② ステージC(C-2、C-1、C-t)



<支給表>

基本賞与

(単位:ヵ月)

| | 12月 | 6月 |
|-------------------------|-----|-----|
| 支給ヵ月(固定) | 1.2 | 0.4 |
| 支給ヵ月 (評価別) 12月/6月 | S | 0.5 |
| | A | 0.4 |
| | B | 0.3 |
| | C | 0.2 |
| | D | 0.1 |

業績連動賞与ステージ別支給表(単位:ヵ月)

| | 目標達成時 |
|------|-------|
| 支給ヵ月 | 0.8 |

<基本賞与>

- 基本賞与は業績連動賞与と比較して生活給的な要素が強いため、賞与総額の中で一定程度の割合を確保する必要があります。また、業績貢献に対する責任度合いを踏まえ、ステージBと比較し基本賞与の割合を高く設定しています。ステージCの基本賞与支給ヵ月は半期毎の評価反映とし、評価中位(B)で2011年12月は1.5ヵ月(1.2ヵ月+0.3ヵ月)、2012年6月は0.7ヵ月(0.4ヵ月+0.3ヵ月)、合計2.2ヵ月とします。
- 旧伊勢丹において2010年12月賞与から導入している「店頭において高い成果を上げた人」に対してS評価を一定数出す仕組みを、2011年12月賞与からM社員ステージCにおいても導入していきます。

- 2011年4月に入社したステージC-tの12月賞与は、上記に基づいて支給されます。
- 2012年4月に入社するステージC-tの6月賞与は0.5ヵ月とします。
- 2012年4月1日付でスタッフ社員からステージCへ登用された社員の2012年6月支給賞与は、スタッフ社員の賞与支給方法を適用します。

<業績連動賞与>

- 「部門業績」及び「個人評価」に伴う変動は無く、三越伊勢丹として定めた営業利益目標に対する達成度合いによってのみ決定します。

③ ステージB・C共通 <2012年6月の業績連動賞与の支給率算出式>

業績連動賞与『支給額』算出式

$$\text{ステージ別支給表} \times \text{業績連動賞与支給率}$$

支給率を決定する指標＝三越伊勢丹の営業利益

- ・ 売上げや経費削減に対する取組み等、従業員の努力の結果が適正に反映されることや従業員にとって分かりやすいことから、新会社である三越伊勢丹の営業利益を「支給率を決定する指標」とします。

支給率の算出式

<ステージB・C共通>

| | |
|---------------|----------------------------------|
| 目標+50億円を上回る場合 | 支給率=1.303+(営業利益実績-目標-50)×0.01212 |
| 目標±50億円以内 | 支給率=1+(営業利益実績-目標)×0.00606 |
| 目標-50億円を下回る場合 | 支給率=0.697+(営業利益実績-目標+50)×0.01212 |

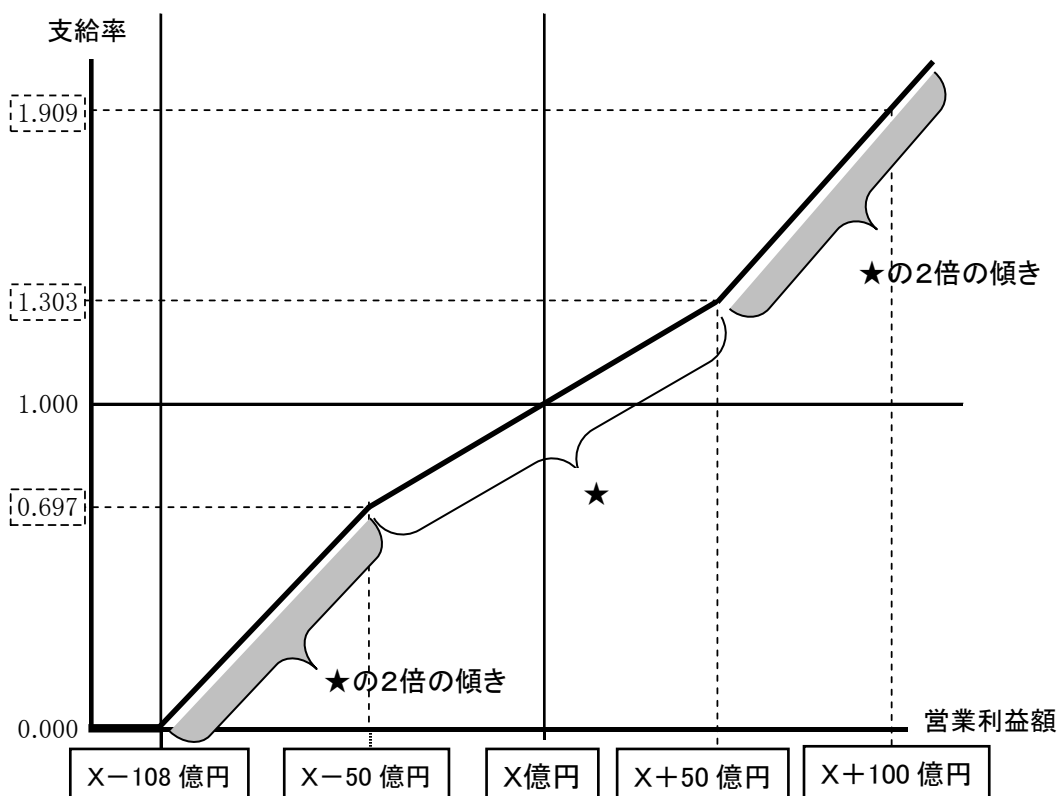
◆目標＝「目指すべき目標」

※業績連動賞与支給率の下限は0.00とし、上限は設けない。

※業績連動賞与の支給率については、小数点以下第4位を四捨五入し、第3位までとする。

※2011年度営業利益実績の算出にあたっては億円単位とし、小数点以下第2位までの実数を用いる。また、算出にあたっては営業利益や目標の数値に1億円を除いた数値を代入する。

<ステージB・C共通の業績連動賞与支給率算出式のグラフ>



- ・業績連動賞与支給率 1.000 のポイントは、目指すべき目標をより明確にするため、通常は年度初めに公表される営業利益予算や現状の取り巻く環境等を考慮し、労使協議の上決定します。また、期中に大きな環境変化があった場合にも、別途労使協議を行います。
- ・業績連動賞与支給率は、通常は「目指すべき目標」と営業利益実績との差額の3分の1程度を目処に賞与原資に加減算する考え方を基礎に設計しており、予測を大きく超える場合は支給額への影響を2倍に設定しています。
- ・営業赤字に陥った場合は、目指すべき目標からの乖離幅に関わらず、業績連動賞与の支給額は「0」となります。

- ・2011年4月入社ofステージC-t社員も、この業績連動賞与支給率算出式を適用します。

※M社員ステージCの賞与の支給率算出式については、賞与の「基本部分と業績連動部分のバランス」が現状のI社員ステージCと異なっているため、ステージBと同一のものを使用します。

2) スタッフ社員

スタッフ社員の賞与については、(株)三越伊勢丹における期待される役割が上がっていること、将来における月給制契約社員の制度統合を見据え、2010年度中位評価時の支給ヵ月(1.1ヵ月)から上乘せを行っていきます。

<評価別支給表>

(単位:ヵ月)

| 評価 | S | A | B | C | D |
|----------|-----|-----|-----|-----|-----|
| 12月・6月共通 | 1.4 | 1.3 | 1.2 | 1.1 | 1.0 |

※旧伊勢丹において2010年12月賞与から導入している「店頭において高い成果を上げた人」に対して、S評価を一定数出す仕組みを導入していきます。

3) Mエルダースタッフ(旧シニアスタッフ・旧シニアスタッフ(S))

2011年度上期からインセンティブ制度として「賞与加算制度」を導入し、2011年12月支給賞与から反映していきます。

<賞与加算表>

(単位:ヵ月)

| | | | | |
|----------|------|---|------|------|
| | 支給ヵ月 | + | A加算 | S加算 |
| 12月・6月共通 | 0.8 | | +0.2 | +0.4 |

4) フェロースタッフⅢ・シニアフェローⅢ

フェロースタッフⅢ・シニアフェローⅢの賞与は、一律の支給となります。

<支給表> (単位：ヵ月)

| | 一律 |
|----------|-----|
| 12月・6月共通 | 0.5 |

※M社員、スタッフ社員、Mエルダースタッフ(旧シニアスタッフ・旧シニアスタッフ(S))、フェロースタッフⅢ・シニアフェローⅢの2011年6月12月及び2012年6月賞与の支給対象・基準日・支給方法に関する細則は、別途労使協定で決定し広報でお伝えします。

今回の審議決定内容では、三越伊勢丹としての賞与制度の基本的な構成・枠組みをある程度揃えることとなります。これは、将来の完全統合に向けた大きな一歩となると考えます。

今後については、支給表や支給水準を揃える方向性・スケジュールについて、具体的に検討していくこととなります。検討にあたっては、業績状況や各雇用形態の期待される役割などを踏まえ、賞与制度のあるべき姿に向けて協議していきます。

また、検討する上で重要なことは、「三越伊勢丹で働くメンバーが、一丸となって業績向上に向けてやりがい・働きがいを持って働くことができること」、「その結果としての業績や各人の役割・評価に応じて、適正に利益が配分される仕組みを構築すること」であると考えています。

2011年度の労使通年協議では、上記の視点に加え現状のステージ間の仕組みの違いや課題も含めて全体観を持って、検討・協議を行っていきます。

<参考>

<ステージBの業績連動賞与支給プロセスイメージ>

部門評価

- ① 「部門業績審議会」において、各部門の評価を行う
- ② 部門評価により、部門内の個人評価の平均値が決定

- ③ 「部門評価による個人評価の分布平均値×在籍者数」の総ポイント数を部門長が各下位組織に配分

個人評価

- ④ 直属上長は、配分されたポイント数をもとに年間の個人評価を考慮し、年間の個人評価(9~1)を決定

業績連動賞与

個人評価に基づいた賞与額



業績連動賞与支給率

全社の目指すべき営業利益の達成度合によって、支給率が決定

Ⅲ. 2012年6月支給業績連動賞与の 「目指すべき目標」設定について (対象：M社員、I社員、メイト社員、特別社員)

1. 業績連動賞与の算出方法と要素決定の流れ

業績連動賞与の支給額は、雇用形態別、ステージ別の「支給表」と「支給率算出式」によって求められる「支給率」を乗じて決定されます。また、「支給率」は「目指すべき目標（支給率 1.000 の営業利益額）」に対する営業利益の達成度合いによって算出されます。

5月16日、17日の執行評議員会にて「目指すべき目標」を決定しました。なお2011年度業績連動賞与の「支給表」と「支給率算出式」は、I社員、メイト社員、特別社員は2011年3月の春の交渉時に決定しています。M社員は5月のメンバーズ VOICE および6月の執行評議委員会を経て、労使協議会にて決定します。

2. 2010年度の実績について

2010年度の実績は様々な営業施策、経費削減に向けた継続的な取組みにより当初の業績予想を上回る水準で推移していました。3月に発生した東日本大震災に伴う影響（計画停電による営業時間短縮、消費者の購買意欲低下など）から売上は当初予測に比べ減少しましたが、最終の営業利益実績は伊勢丹、三越ともに11月の第2四半期決算時に発表された営業利益予測値を上回り、伊勢丹が10,701百万円、三越が373百万円となりました。

3. 2012年6月支給の業績連動賞与「目指すべき目標」設定

2011年度「目指すべき目標」を決定するにあたり、三越、伊勢丹両事業会社が統合し企業規模が拡大している事からこれまで以上に求められる営業利益が増大している事を考慮する必要があります。求められる営業利益とは、株主配当、内部留保、納税など、企業として存続していくために必要な営業利益の事であり、これらを確保しなければなりません。

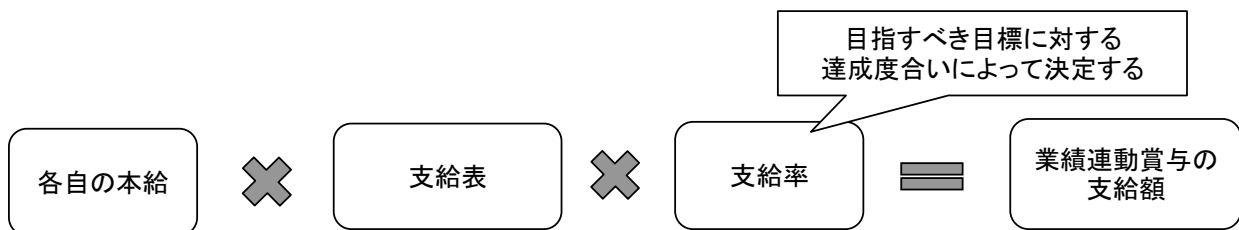
目指すべき目標の設定にあたり必要な営業利益額を確保するため、対外発表数値を上回る目標設定をしていましたが、これまでの最終実績はリーマンショックが発生した2008年度を除いて目標値に近い実績となっています。

以上のような事を踏まえ 2011年度の業績予想も考慮し三越伊勢丹の業績連動賞与の目指すべき目標を150億円と設定しました。

「目指すべき目標」 = 三越伊勢丹の営業利益 150億円

<参考>

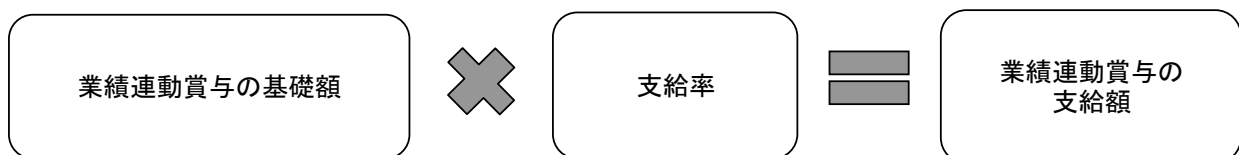
- ・ M社員（ステージB・C） I社員ステージB業績連動賞与の支給額算出式



※支給表はI社員、M社員それぞれに設定した表の支給ヵ月を適用。

※支給率は「M社員ステージB・C、I社員ステージB」「I社員ステージC、特別社員」「メイト社員」で営業利益毎に設定された支給率算出式によって算出。

- ・ I社員ステージC、特別社員、メイト社員、業績連動賞与の支給額算出式



※支給率は「M社員ステージB・C、I社員ステージB」「I社員ステージC、特別社員」「メイト社員」で営業利益毎に設定された支給率算出式によって算出。

IV. 2011 年度の労使通年協議の取り組み

1. 2011 年度の労使通年協議の検討項目

2011 年度 春の交渉の議案書で共有した通り、2011 年度は「新会社における制度上の課題への対応」、「現在の企業環境を考慮した対応」、「継続検討中の人事諸制度のあるべき姿」の3つの視点で取り組みを進めていきます。三越伊勢丹の現在の環境を考えると、2011 年度以降の業績は先行き不透明である事が否めません。そのため、2011 年度の労使協議は雇用の確保を前提とした企業・事業の存続に必要な収益を確保するため、2つ目の視点である「現在の企業環境を考慮した対応」として、段階的に何から取り組んでいくかを慎重かつ迅速に協議していく必要があります。今回は、主な検討項目のうち、協議の概要が分かるものについてのみ説明します。

1) メイト社員制度、スタッフ社員制度の統合に向けた取り組み

春の交渉の議案書を通じて様々な違いについて共有してきました。新たに制度を検討するためには、期待役割や異動配置、雇用の有期・無期などのあるべき姿を協議していく必要があります。また、現行水準をベースにした賃金の仕組みなど様々な制度についても協議します。スタート時期については、部分的に 先行してスタートするのか全ての制度を同時にスタートするのかも含めて協議します。

2) サムタイマー社員制度、フェロースタッフ制度の統合に向けた取り組み

春の交渉の議案書を通じて様々な違いについて共有してきました。新たに制度を検討するためには、賃金制度・就業条件などのあるべき姿を協議していく必要があります。2011 年度は、部分的に先行してスタートする制度の有無や、最終的に2012 年 10 月に新制度のスタートができるかについて、様々な面からの検証を行い、制度統合に向けた準備を行います

3) 社員の賞与制度における継続検討項目

賞与制度に関しては、第Ⅱ章で共有した通り、一歩ずつ前進しながら、引き続き M 社員・I 社員の制度統合とスケジュールについて協議します。また、I 社員ステージ B・C の業績連動賞与については、基本賞与と業績連動賞与の割合や計算式、役割反映の有無など様々な違いがあります。2011 年度は、この違いを合わせることにについて検討・協議します。

4) 社員の退職給付制度における継続検討項目

退職給付制度については、I 社員にのみ付与されているキャッシュバランスプランのあり方について協議します。また、併走している三越・伊勢丹の制度には、前払い退職金制度などいくつかの違いがあります。この違いを検討し新たな制度では、どうあるべきかを協議します。

5) 店頭における顧客満足向上に対する評価の仕組み

店頭における顧客満足に対する成果を反映する評価の仕組みとして、人事制度上のもの（賃金）、人事制度外のもの（表彰など）の2種類が考えられます。雇用形態や所属特性などの違いを考慮した上で、どの様な仕組みが顧客満足向上に繋がるのかを対象者の範囲なども含めて検討します。

6) 所定労働時間延長の検証と生産性向上に向けた取り組み

2011年4月より、新しい所定労働時間の運用がスタートしました。また、自動時間外計上の時間も新しい基準に変わっています。新制度による生産性向上に対する検証として、延長された30分間の時間の使い方を所属別に確認し、併せて新シフトの有効活用の進捗状況・生産性向上（定量・定性）に対する検証・時間内に業務を終了させるための意識付け・業務自体の見直しなどについて共有化します。

7) 2011年度上期・下期営業条件について

2010年度下期の決算棚卸しでは、各店舗の営業時間についての検証を行っています。この検証をベースに2011年度上期棚卸し日の営業条件について協議します。また、2011年度下期の営業条件や、電力不足などにより今後の営業条件に影響が生じた場合の対応についても協議します。

8) その他の検討項目

6月以降に協議していく内容については、以下の通りです

- ・ あるべき要員構成・要員配置についての取り組み
- ・ キャリア構築の仕組み（ネクストキャリア制度など）について
- ・ 育児関連諸制度の改定
(育児勤務期間の上限年数を超えた場合の対応) について
- ・ 遅勤務手当のあり方について

V. 2011年6月支給業績連動賞与の 支給率について

(対象：I社員、メイト社員、特別社員)

5月の2010年度決算発表により、業績連動賞与の支給率が以下の通り決定しました。

2010年度 伊勢丹単体の営業利益実績：10,701百万円（前年比107.9%）

1. I社員（ステージB）

営業利益実績10,701百万円における支給率算出式

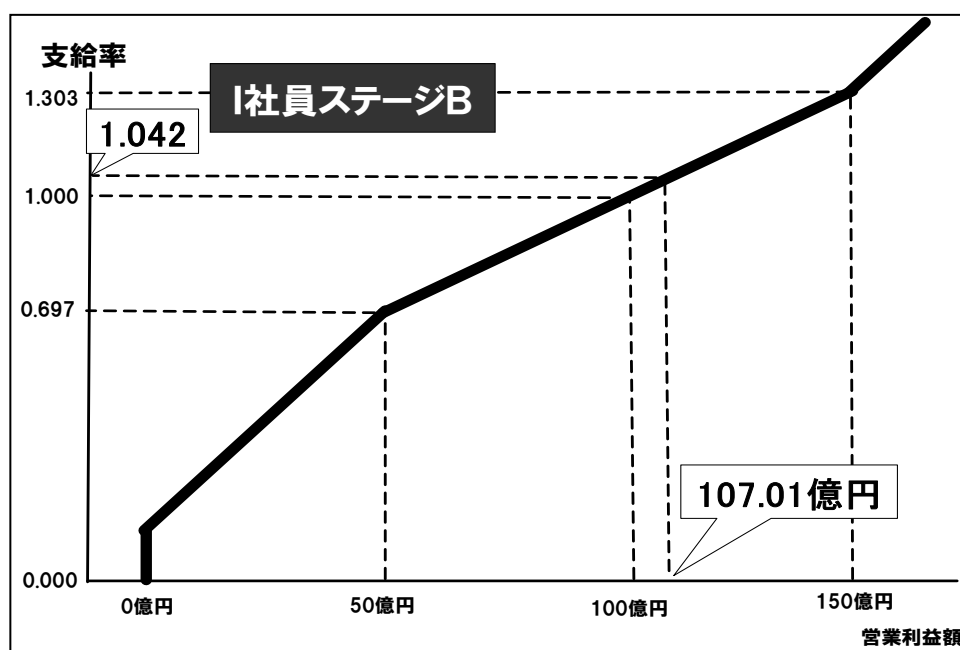
2010年度営業利益実績

2010年度目指すべき目標

$$1 + (107.01 - 100) \times 0.00606$$



業績連動賞与支給率=1.042（前回の支給率=0.995）



2. I社員（ステージC）・特別社員、メイト社員

営業利益実績 10,701 百万円における支給率算出式

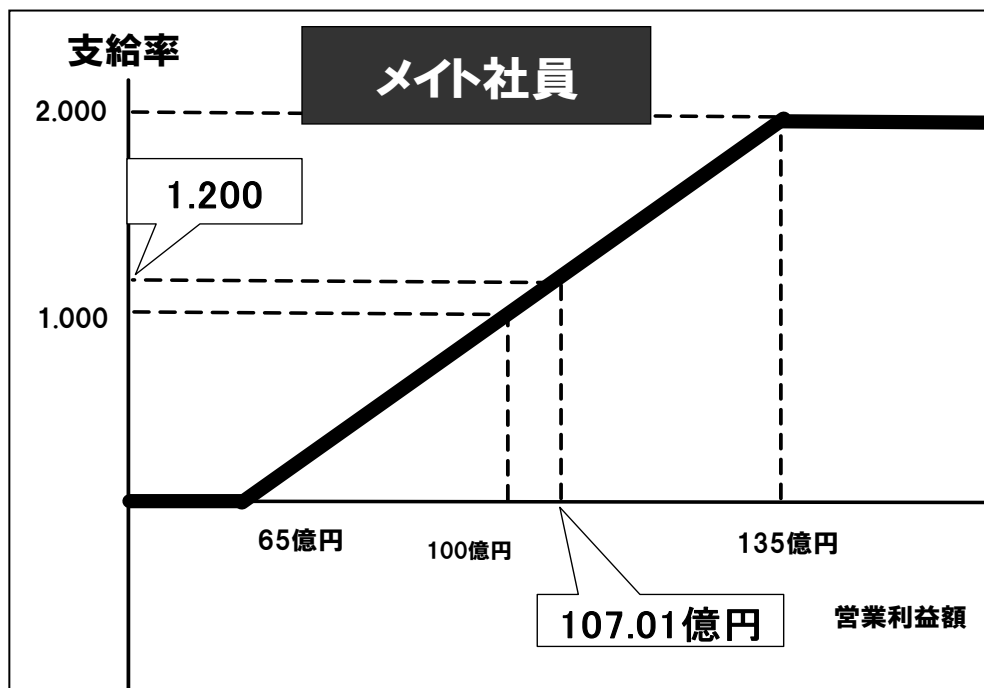
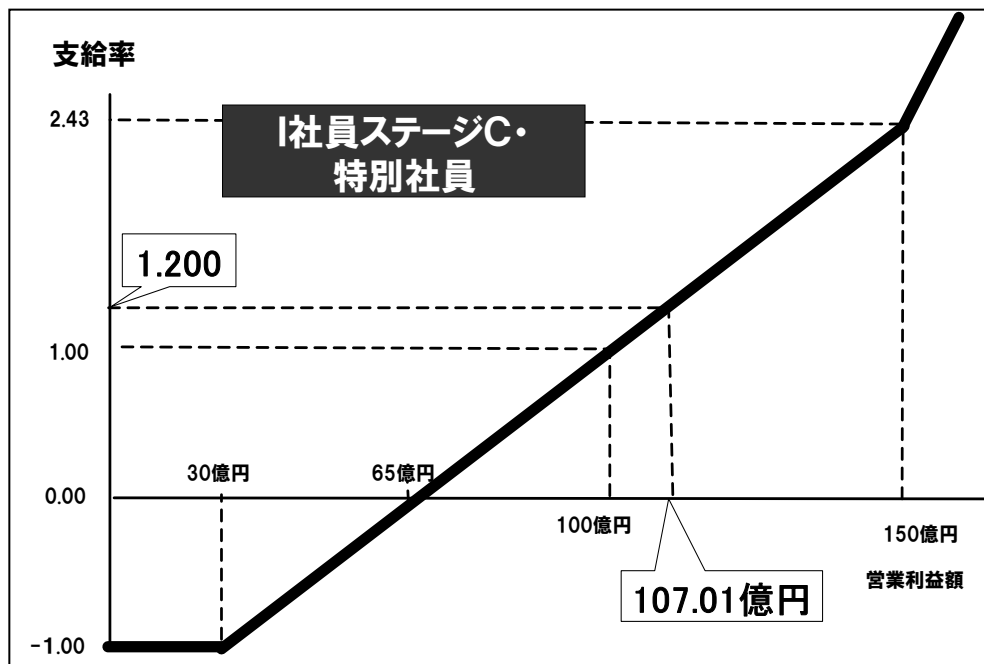
2010 年度営業利益実績

2010 年度目指すべき目標

$$1 + (107.01 - 100) \times 0.0286$$



業績連動賞与支給率 = 1.200 (前回の支給率 = 0.977)



※業績連動賞与の支給率については、小数点以下第4位を四捨五入し、第3位までとする。

※2010年度営業利益実績の算出にあたっては億円単位とし、小数点以下第2位までの実数を用いる。

議案書ダイジェスト

I. グループを取り巻く環境(P.11～)

●社会・経済環境

- ・3月は経済動向を測る上で重要な指標である鉱工業生産指数が前月比15.3%減、家計消費支出も前年同月比8.5%減といずれも過去最大のマイナスを記録

●業界動向

- ・3月「博多阪急」、5月4日「JR大阪三越伊勢丹」が開業
- ・震災によって、緩やかな回復の兆しが見え始めていた消費マインドが再び縮小することが予測される
- ・3月は、東京地区百貨店売上高が前年同月比で21.5%減少、全国百貨店売上高は前年同月比で14.7%減少し、日本百貨店協会が統計を始めた1965年以来2番目の落ち込み

●三越伊勢丹グループの動向

- ・2011年4月に「(株)三越伊勢丹」、「(株)札幌丸井三越」、「(株)三越伊勢丹通信販売」、「(株)三越伊勢丹フードサービス」が設立され、三越伊勢丹グループにおける事業再編はほぼ完了
- ・2010年度の業績結果・2011年度の業績予想は**P.12の表**を参照

★労働組合は「最も大切にすること」を『雇用の確保と、その前提となる企業・事業の存続』として、段階的に何から取り組んでいくか(リスクシナリオ)を検討することを含め、先を見据えあらゆる手段を講じて徹底的に雇用を守り抜くという姿勢を持って取り組んでいく必要があると考えます。

II. 2011年6月支給賞与について(P.13～)

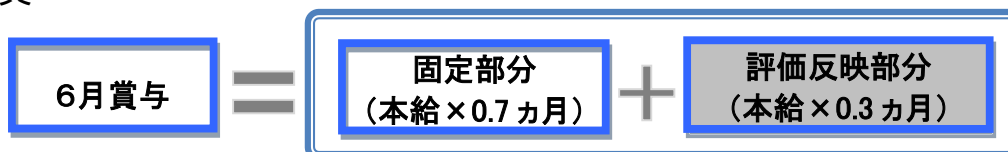
●これまでに労使で確認してきた内容

- ・「M社員は1.0ヶ月(中位評価)をベースに、2010年度首都圏三越の営業利益予算7億円を超過した場合あるいは営業赤字の場合、それぞれの増減額の3分の1を加減算した数値を目安として支給」
- ・2010年三越単体の業績結果は373百万円 → 平均支給ヵ月は1.0ヵ月

Ⅱ. 2011年6月支給賞与について(P.13～)

● 具体的内容

・ M社員



<評価別支給表>

(単位: ヲ月)

| 評価 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|-------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| ステージB | 0.50 | 0.45 | 0.40 | 0.35 | 0.30 | 0.25 | 0.20 | 0.15 | 0.10 |

(単位: ヲ月)

| 評価 | S | A | B | C | D |
|-------|------|------|------|------|------|
| ステージC | 0.34 | 0.32 | 0.30 | 0.28 | 0.26 |

・ スタッフ社員

<評価別支給表>

(単位: ヲ月)

| 評価 | S | A | B | C | D |
|-------|------|------|------|------|------|
| 支給 ヲ月 | 1.50 | 1.25 | 1.10 | 0.95 | 0.75 |

・ エルダースタッフ(シニアスタッフ・シニアスタッフ(S))

<評価別支給表>

(単位: ヲ月)

| 評価 | S | A | B | C | D |
|-------------|------|------|------|------|------|
| シニアスタッフ(FⅢ) | 2.40 | 1.90 | 1.40 | 0.90 | 0.70 |
| シニアスタッフ(FⅡ) | 2.00 | 1.40 | 0.80 | 0.60 | 0.40 |
| シニアスタッフ(FⅠ) | 2.00 | 1.40 | 0.80 | 0.60 | 0.40 |
| シニアスタッフ(P) | 1.15 | 0.80 | 0.45 | 0.37 | 0.27 |
| シニアスタッフ(S) | 1.40 | 1.10 | 0.80 | 0.50 | 0.40 |

・ フェロースタッフⅢ

<評価別支給表>

(単位: ヲ月・円)

| 評価 | S | A | B | C | D |
|-------|----------------------|---------------------|---------|---------|---------|
| 支給 ヲ月 | 0.45 ヲ月 +18,000 円 | 0.45 ヲ月 +9,000 円 | 0.45 ヲ月 | 0.45 ヲ月 | 0.45 ヲ月 |

・ シニアフェローⅢ

<評価別支給表>

(単位: ヲ月・円)

| 評価 | S | A | B | C | D |
|-------|----------------------|---------------------|---------|---------|---------|
| 支給 ヲ月 | 0.45 ヲ月 +18,000 円 | 0.45 ヲ月 +9,000 円 | 0.45 ヲ月 | 0.45 ヲ月 | 0.45 ヲ月 |

Ⅱ. 2011年12月・2012年6月支給賞与について(P.14～)

● 具体的内容

・ M社員ステージB

<基本賞与> (単位:ヵ月)

| 12月賞与 | 6月賞与 |
|-------|------|
| 1.50 | 0.50 |

<業績連動賞与評価別支給表>

(単位:ヵ月)

| 評価 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 支給ヵ月 | 1.60 | 1.50 | 1.40 | 1.20 | 1.00 | 0.80 | 0.60 | 0.50 | 0.40 |

・ M社員ステージC

<基本賞与> (単位:ヵ月)

| 12月賞与 | 6月賞与 |
|-------|------|
| 1.20 | 0.40 |

<業績連動賞与> (単位:ヵ月)

| | 目標達成時 |
|------|-------|
| 支給ヵ月 | 0.80 |

<基本賞与評価別支給表>

(単位:ヵ月)

| 評価 | S | A | B | C | D |
|------|------|------|------|------|------|
| 支給ヵ月 | 0.50 | 0.40 | 0.30 | 0.20 | 0.10 |

・ M社員ステージB・C共通業績連動賞与の算出式

<業績連動賞与支給額算出式>

$$\boxed{\text{業績連動賞与支給額}} = \boxed{\text{各人の本給}} \times \boxed{\text{ステージ別支給表 (ステージBは評価別)}} \times \boxed{\text{業績連動賞与支給率}}$$

<業績連動賞与支給率算出式>

| | |
|---------------|--|
| 目標+50億円を上回る場合 | 支給率 = 1.303 + (営業利益実績 - 目標 - 50) × 0.01212 |
| 目標±50億円以内 | 支給率 = 1 + (営業利益実績 - 目標) × 0.00606 |
| 目標-50億円を下回る場合 | 支給率 = 0.697 + (営業利益実績 - 目標 + 50) × 0.01212 |

・ スタッフ社員

<評価別支給表>

(単位:ヵ月)

| 評価 | S | A | B | C | D |
|----------|------|------|------|------|------|
| 12月・6月共通 | 1.40 | 1.30 | 1.20 | 1.10 | 1.00 |

・ M エルダースタッフ(旧シニアスタッフ・旧シニアスタッフ(S))

<加算表>

(単位:ヵ月)

| | 賞与水準 | A加算 | S加算 |
|----------|------|-------|-------|
| 12月・6月共通 | 0.80 | +0.20 | +0.40 |

・ フェロースタッフⅢ・シニアフェローⅢ

<支給表>

(単位:ヵ月)

| | 一律 |
|----------|------|
| 12月・6月共通 | 0.50 |

Ⅲ. 2012年6月支給業績連動賞与の 「目指すべき目標」設定について(P.17)

- ・両事業会社統合による企業規模の拡大、企業存続に必要な営業利益額、2011年度の業績予想などを考慮し「目指すべき目標」を審議決定

「目指すべき目標」＝三越伊勢丹の営業利益150億円

Ⅳ. 2011年度労使通年協議の取り組みについて(P.18)

- メイト社員制度、スタッフ社員制度の統合に向けた取り組み
 - ・月給制契約社員としての期待役割や異動配置、雇用の有期・無期などのあるべき姿と統合時期を協議
- サムタイマー社員制度、フェロースタッフ制度の統合に向けた取り組み
 - ・賃金制度・就業条件などのあるべき姿と統合時期を協議
- 社員の賞与・退職給付制度等の継続検討項目
 - ・賞与・退職給付制度は引き続き、M社員・I社員の制度統合方法やスケジュールなどを協議
- 店頭における顧客満足向上に対する評価の仕組み
 - ・雇用形態や所属特性などの違いを考慮した上で、制度上(賃金)、制度外(表彰など)の2種類を検討
- 所定労働時間延長の検証と生産性向上に向けた取り組み
 - ・延長された30分間の時間の使い方を所属別に確認し、併せて新シフトの有効活用の進捗状況・生産性向上(定量・定性)に対する検証・時間内に業務を終了させるための意識付け・業務自体の見直しなどについて共有化
- 2011年度上期・下期営業条件について
 - ・上期棚卸し日の営業条件、下期の営業条件、電力不足などにより今後の営業条件に影響が生じた場合について協議

Ⅴ. 2011年6月支給業績連動賞与の支給率について(P.19)

- ・ I 社員ステージB 業績連動賞与支給率 = 1.042
- ・ I 社員ステージC及びメイト社員 業績連動賞与支給率 = 1.200

<参考資料>

・伊勢丹の営業利益目標と実績の推移

| 決算年度 (賞与支給年月) | 2007年度 (2008年6月支給) | 2008年度 (2009年6月支給) | 2009年度 (2010年6月支給) | 2010年度 (2011年6月支給) |
|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 5月決算時の対外発表目標 | 210億円 | 183億円 | 83億円 | 81.5億円 |
| 目指すべき目標 | 210億円 | 190億円 | 100億円 | 100億円 |
| 営業利益実績 | 233億円 | 147億円 | 99億円 | 107億円 |

・2011年6月業績連動賞与支給表（I社員ステージB）

ステージB(旧5級職)

(単位:ヵ月数)

| 評価 | V | VI | VII | VIII | IX | X |
|----|-----|-----|-----|------|-----|-----|
| 9 | 5.5 | 5.4 | 5.3 | 5.2 | 5.1 | 5.0 |
| 8 | 5.2 | 5.1 | 5.0 | 4.9 | 4.8 | 4.7 |
| 7 | 4.9 | 4.8 | 4.7 | 4.6 | 4.5 | 4.4 |
| 6 | 4.6 | 4.5 | 4.4 | 4.3 | 4.2 | 4.1 |
| 5 | 4.3 | 4.2 | 4.1 | 4.0 | 3.9 | 3.8 |
| 4 | 4.0 | 3.9 | 3.8 | 3.7 | 3.6 | 3.5 |
| 3 | 3.7 | 3.6 | 3.5 | 3.4 | 3.3 | 3.2 |
| 2 | 3.4 | 3.3 | 3.2 | 3.1 | 3.0 | 2.9 |
| 1 | 3.1 | 3.0 | 2.9 | 2.8 | 2.7 | 2.6 |

※支給表により算出された個人の支給月に6万円を加算した額を業績連動賞与支給額の基礎額とする

ステージB(旧4級職)

(単位:ヵ月数)

| 評価 | V | VI | VII | VIII | IX | X |
|----|-----|-----|-----|------|-----|-----|
| 9 | 4.6 | 4.5 | 4.4 | 4.3 | 4.2 | 4.1 |
| 8 | 4.3 | 4.2 | 4.1 | 4.0 | 3.9 | 3.8 |
| 7 | 4.0 | 3.9 | 3.8 | 3.7 | 3.6 | 3.5 |
| 6 | 3.7 | 3.6 | 3.5 | 3.4 | 3.3 | 3.2 |
| 5 | 3.4 | 3.3 | 3.2 | 3.1 | 3.0 | 2.9 |
| 4 | 3.1 | 3.0 | 2.9 | 2.8 | 2.7 | 2.6 |
| 3 | 2.8 | 2.7 | 2.6 | 2.5 | 2.4 | 2.3 |
| 2 | 2.5 | 2.4 | 2.3 | 2.2 | 2.1 | 2.0 |
| 1 | 2.2 | 2.1 | 2.0 | 1.9 | 1.8 | 1.7 |

※支給表により算出された個人の支給月に6万円を加算した額を業績連動賞与支給額の基礎額とする

・ 2012 年 6 月業績連動賞与支給表（I 社員ステージB）

(単位:ヵ月数)

| 評価 | V | VI | VII | VIII | IX | X |
|----|-----|-----|-----|------|-----|-----|
| 9 | 5.2 | 5.0 | 4.8 | 4.6 | 4.4 | 4.2 |
| 8 | 4.9 | 4.7 | 4.5 | 4.3 | 4.1 | 3.9 |
| 7 | 4.6 | 4.4 | 4.2 | 4.0 | 3.8 | 3.6 |
| 6 | 4.3 | 4.1 | 3.9 | 3.7 | 3.5 | 3.3 |
| 5 | 4.0 | 3.8 | 3.6 | 3.4 | 3.2 | 3.0 |
| 4 | 3.7 | 3.5 | 3.3 | 3.1 | 2.9 | 2.7 |
| 3 | 3.4 | 3.2 | 3.0 | 2.8 | 2.6 | 2.4 |
| 2 | 3.1 | 2.9 | 2.7 | 2.5 | 2.3 | 2.1 |
| 1 | 2.8 | 2.6 | 2.4 | 2.2 | 2.0 | 1.8 |

※支給表により算出された個人の支給月に 6 万円を加算した額を業績連動賞与支給額の基礎額とする

・ 2011 年 6 月・2012 年 6 月業績連動賞与支給表

（I 社員（ステージC）、特別社員、メイト社員）

| ステージ C-2 | ステージ C-1 | ステージ C-t | 特別社員(本給水準別) | | | メイト社員 |
|-------------|-------------|-------------|-------------|----------|----------|--------|
| | | | ~250,000 | ~300,000 | 300,000超 | |
| 280,000 | 200,000 | 200,000 | 200,000 | 230,000 | 280,000 | 65,000 |

※10 月入社メイト社員の 6 月支給の支給表金額は 32,500 円とします。

メンバーズVOICE スケジュール(各支店・専門館・通信販売・その他)

| | 時間 | 5月19日(木) | 5月20日(金) | 5月21日(土) | 5月22日(日) | 5月23日(月) | 5月24日(火) | 5月25日(水) | 5月26日(木) | 5月27日(金) | 5月28日(土) | 5月29日(日) | 5月30日(月) | 5月31日(火) | 6月1日(水) |
|------|--|----------|---------------|---------------|-------------|----------|--------------------|--------------|--------------------|---|--------------------------|--------------------|--------------------|------------------|------------------|
| 立川 | 短時間勤務者 (社員・MT社員) サマタイム社員 エルダースタッフ | 12:30~ | | | | | 6F 研修室 | | 6F 研修室 | | 6F 研修室 | 6F 研修室 | | | |
| | | 13:30~ | | | | | | | | | | | | | |
| | 社員 メイト社員 特別社員 | 19:20~ | | | | | 7F 従業員食堂 | | 7F 従業員食堂 | | 7F 従業員食堂 | 7F 従業員食堂 | | | |
| | | 20:30~ | | | | | | | | | | | | | |
| 松戸 | 全員 | 11:45~ | | | | | 10F 従業員食堂 | | 10F 従業員食堂 | | 10F 従業員食堂 | | | | 10F 従業員食堂 |
| | | 12:15~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 12:45~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 13:15~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 13:45~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 14:15~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 18:30~ | | | | | | | | | | | | | |
| 浦和 | 全員 | 12:00~ | | | | | アイプラス I 2F 中会議室 | | アイプラス I 2F 中会議室 | | アイプラス I 2F 中会議室 | アイプラス I 2F 中会議室 | アイプラス I 2F 中会議室 | | |
| | | 13:00~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 14:00~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 15:00~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 19:20~ | | | | | | | B3F 従業員食堂 | | B3F 従業員食堂 | | B3F 従業員食堂 | | |
| 相模原 | 全員 | 11:45~ | | | | | 6F 従業員食堂 | | 6F 従業員食堂 | | 6F 従業員食堂 | | 6F 従業員食堂 | | 6F 従業員食堂 |
| | | 12:15~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 12:45~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 13:15~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 13:45~ | | | | | | | | | | | | | |
| 府中 | 全員 | 11:45~ | | | | | 8F 従業員食堂 | | 8F 従業員食堂 | | 8F 従業員食堂 | | | | 8F 従業員食堂 |
| | | 12:45~ | | | | | | 8F 従業員食堂 | | 8F 従業員食堂 | | 8F 従業員食堂 | | | 8F 従業員食堂 |
| | | 13:45~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 19:30~ | | | | | | 8F 従業員食堂 | | 8F 従業員食堂 | | 8F 従業員食堂 | | | 8F 従業員食堂 |
| 千葉 | 全員 | 11:30~ | | | | | | B2F 従業員食堂 | B2F 従業員食堂 | B2F 従業員食堂 | | B2F 従業員食堂 | | | |
| | | 12:30~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 13:30~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 19:30~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 20:15~ | | | | | | | | B2F 従業員食堂 | B2F 従業員食堂 | | | | |
| 専門館 | 社員 スタッフ社員 エルダースタッフ (フェロースタッフ) | 11:30~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 12:30~ | 新宿アルタ館 会議室 | 新宿アルタ館 会議室 | 恵比寿店 会議室 | | 恵比寿店 会議室 | 恵比寿店 会議室 | | | | 多摩センター店 第1会議室 | | 多摩センター店 第1会議室 | 多摩センター店 第1会議室 |
| | | 13:30~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 14:30~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 12:00~ | | | | | | | | サンシャインシティ アルタ館 会議室 | サンシャインシティ アルタ館 会議室 | | | | |
| | | 13:00~ | | | | | | | | | | | | | |
| 通信販売 | | 11:30~ | | | | | | | | | | | | | |
| | | 12:30~ | | | | | 7F 会議室 | | 7F 会議室 | | | | 7F 会議室 | 7F 会議室 | |
| | | 13:30~ | | | | | | | | | | | | | |
| その他 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | 所沢センター 4F従業員食堂 11:30~・12:00~ 12:30~・13:00~ | | | | | |

※時間と場所を確認の上お越しく下さい。
 ※遠隔地の出向者には別途ご連絡いたします。

メンバーズVOICE スケジュール(新宿店・日本橋店・銀座店・大手町)

| | 時間 | 5月23日(月) | 5月24日(火) | 5月25日(水) | 5月26日(木) | 5月27日(金) | 5月28日(土) | 5月29日(日) | 5月30日(月) | 5月31日(火) | 6月1日(水) | | |
|--------|---|----------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------|
| 新宿 | 全員 | 10:00~ | | 三井7F 従業員食堂 | | 三井7F 従業員食堂 | | 三井7F 従業員食堂 | | 三井7F 従業員食堂 | | 三井7F 従業員食堂 | |
| | 短時間勤務者 (社員・MT社員) サムタイマー社員 エルダースタッフ | 12:00~ | 三井2F クリエイティブルーム | | | | | | | | | | |
| | | 13:00~ | | | 三井2F クリエイティブルーム | | 三井2F クリエイティブルーム | | 三井2F クリエイティブルーム | | 三井2F クリエイティブルーム | | 三井2F クリエイティブルーム |
| | | 14:00~ | | | | | | | | | | | |
| 全員 | 19:20~ 20:40~ | 三井7F 従業員食堂 | | 三井7F 従業員食堂 | | 三井7F 従業員食堂 | | 三井7F 従業員食堂 | | 三井7F 従業員食堂 | | 三井7F 従業員食堂 | |
| 日本橋 | フェロースタッフ エルダースタッフ | 11:30~ | | 千切屋ビル9F 組合会議室 | 千切屋ビル9F 組合会議室 | 千切屋ビル9F 組合会議室 | 千切屋ビル9F 組合会議室 | 千切屋ビル9F 組合会議室 | | 千切屋ビル9F 組合会議室 | | | |
| | | 12:30~ 13:30~ 14:30~ | | 千切屋ビル9F 組合会議室 | 千切屋ビル9F 組合会議室 | 千切屋ビル9F 組合会議室 | 千切屋ビル9F 組合会議室 | 千切屋ビル9F 組合会議室 | | 千切屋ビル9F 組合会議室 | | | |
| | 全員 | 19:30~ | | M2F 従業員食堂 | | M2F 従業員食堂 | | M2F 従業員食堂 | | SDビル4F シヨールーム | | | |
| | | 20:30~ | | 新館12F 商談スペース | M2F 従業員食堂 | M2F 従業員食堂 | 新館12F 商談スペース | SDビル4F シヨールーム | | SDビル4F シヨールーム | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| 銀座 | 社員 スタッフ社員 エルダースタッフ フェロースタッフ | 12:00~ | | | | | | | | | | | |
| | | 13:00~ | | | | | | | | | | | |
| | | 14:00~ | | | | | | | | | | | |
| | | 19:30~ | | | | | | | | | | | |
| | | 20:30~ | | | | | | | | | | | |
| 大手町 | 社員 メイト社員・ スタッフ社員 | 12:00~ | (日本橋分会) 日本ビル3F 大会議室 | | (外商分会) 日本ビル3F 大会議室 | (外商分会) 日本ビル3F 大会議室 | (外商分会) 日本ビル3F 大会議室 | | (外商分会) 日本ビル3F 大会議室 | (外商分会) 日本ビル3F 大会議室 | (外商分会) 日本ビル3F 大会議室 | (外商分会) 日本ビル3F 大会議室 | |
| | | 13:00~ | | (日本橋分会) 日本ビル3F 大会議室 | (日本橋分会) 日本ビル3F 大会議室 | (日本橋分会) 日本ビル3F 大会議室 | | (日本橋分会) 日本ビル3F 大会議室 | (日本橋分会) 日本ビル3F 大会議室 | (日本橋分会) 日本ビル3F 大会議室 | | | |
| | | 18:30~ | | (外商分会) 日本ビル3F 大会議室 | | (外商分会) 日本ビル3F 大会議室 | | | | | | | |
| | サムタイマー社員・ フェロースタッフ | 11:30~ | | | | | | | | | | | |
| | | 12:30~ | | 日本ビル 3F大会議室 | | | | | | | | | |
| 13:30~ | | | | | | | | | | | | | |

※時間と場所を確認の上お越しください。
 ※遠隔地の出向者には別途ご連絡いたします。

○各支店・専門館・通信販売のスケジュールについては、裏面に記載しています。
 三越伊勢丹支部の区割り表については、3ページに記載しています。
 各自ご参照ください。

<メンバーズVOICE出席票>

分会 _____ 職場区 _____
 お買場・担当 _____
 社員 ・ スタッフ社員 ・ メイト社員 _____
 フェロースタッフ ・ サムタイマー社員 ・ 特別社員 _____
 エルダースタッフ ・ シニアフェロー ・ 60歳以降ST社員 _____
 出席日 _____
 お名前 _____