

～全メンバーの真の一体化を実現し、その先の新たなチャレンジへ～

## 2012年5月 メンバーズ VOICE 議案書(案)

三越伊勢丹支部の第2期と労使通年協議がキックオフします。今後、活動を進める上では皆さん一人ひとりの声の積み上げが重要となります。是非、皆さんの声をお聞かせください。

### ◆2012-2013 三越伊勢丹支部 運動方針

三越伊勢丹支部の第2期がスタートします。

### ◆2012年度 労使通年協議

全雇用形態の人事制度のあるべき姿に向けた協議がスタートします。

### ◆2012年度 営業条件

百貨店のあるべき姿の創造に向けて全店で店舗休業日・  
時短営業のトライアルと今後の営業条件について。

### ◆2012年度 業績連動賞与の目指すべき目標

2013年6月業績連動賞与の目指すべき目標  
「170億円」に向けてチャレンジします。

### ◆2012年6月支給の業績連動賞与支給率

2011年度決算が確定し、支給率1.000を上回る結果となりました。

○配布対象者：社員(非組合員含む)・メイト社員・サムタイマー社員・フェロースタッフ  
特別社員・エルダースタッフ・60歳以降サムタイマー社員・シニアフェロー  
スペシャリティースタッフ

組合員の方は、事前に議案書を一読・持参の上、必ずメンバーズVOICEにご出席ください。



## <目次> 2012年5月 メンバーズVOICE 議案書

### ◆ 雇用形態別・テーマ別議案書掲載ページガイド

#### ◆三越伊勢丹支部運動方針（審議決定事項）

（第1期）2011年度活動報告	P 2
（第2期）2012-2013年度運動方針	P 7
支部財政	P 17

#### ◆労使通年協議

##### I. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境（報告事項）

1. 外部環境	P 19
2. 内部環境	P 21

##### II. 労使通年協議体制について（報告事項）

1. 労使通年協議体制の全体像	P 24
-----------------	------

##### III. 労使通年協議(営業条件)について（報告事項）

1. 2011年度営業条件の振り返り	P 27
2. 2012年度営業条件（上期）	P 28

##### IV. 2012年度 労使通年協議(人事制度)について（報告事項）

1. 2012年度労使通年協議（人事制度）について	P 30
---------------------------	------

##### V. 労使通年協議(人事制度)の継続検討課題（報告事項）

1. 労使通年協議の継続検討課題への対応	P 34
----------------------	------

##### VI. 2012年度(2013年6月支給)業績連動賞与の目指すべき目標（報告事項）

1. 業績連動賞与の算出方法	P 36
2. 2012年度（2013年6月支給）業績連動賞与の目指すべき目標	P 37

##### VII. 2012年6月業績連動賞与の支給率について（報告事項）

1. I社員ステージC・特別社員	P 38
2. M社員ステージC	P 39
3. 社員ステージB	P 39
4. Iメイト社員	P 40

### ◆5月メンバーズVOICEスケジュール

### ◆(第2期)区割表

#### <三越伊勢丹支部運動方針の審議決定スケジュール>

- 三越伊勢丹支部運動方針については、5月の組合機関会議（執行委員会・執行評議員会）、今回のメンバーズVOICEを経て、最終的に6月の執行評議員会で審議決定します。

# 雇用形態別・テーマ別議案書掲載ページガイド

○このページでは、雇用形態別テーマ別の議案書掲載ページを掲載しています。

例：「メイト社員の2012年業績連動賞与の支給率について知りたい」

=「メイト社員」→「2012年6月支給業績連動賞与率について」となりますので「39ページ」をご覧ください

雇用形態	項目	掲載ページ
全員	2012-2013三越伊勢丹支部 運動方針	2ページ
	三越伊勢丹グループを取り巻く環境	19ページ
	営業条件（2011年度振り返り・2012年度）	26ページ
	2012年度労使通年協議事項（人事制度改正）	30ページ
社員・ 特別社員	育児関連諸制度の継続検討項目	33ページ
	出身会社別制度の統合に向けた検討 ※社員のみ対象	33ページ
	2013年6月支給の業績連動賞与の目指すべき目標	36ページ
	2012年6月業績連動賞与の支給率について	38ページ
メイト社員	育児関連諸制度の継続検討項目	33ページ
	メイト社員人事制度改訂の検討項目	33ページ
	出身会社別制度の統合に向けた検討	33ページ
	後方スタッフに該当する所属の整理	34ページ
	2013年6月支給の業績連動賞与の目指すべき目標	36ページ
	2012年6月業績連動賞与の支給率について	38ページ
Mメイト社員	育児関連諸制度の継続検討	33ページ
	メイト社員人事制度改訂の検討	33ページ
	出身会社別制度の統合に向けた検討	33ページ
	後方スタッフに該当する所属の整理	34ページ
エルダースタッフ	出身会社別制度の統合に向けた検討	33ページ
フェロー社員 (サムタイマー社員・ フェロースタッフ) ・エルダーフェロー (60歳以降サムタイマー 社員・シニアフェロー)	フェロー社員人事制度改定の検討	33ページ
	週労働20~28時間未満契約者への対応	34ページ
	統合所属における休憩時間設定の考え方	35ページ
	定年後再雇用後の賞与対応	35ページ

# 運動方針

## (第2期)2012—2013年度 三越伊勢丹支部運動方針

### 運動方針の項目

#### ○ (第2期)2012—2013年度の三越伊勢丹支部の運動方針

##### 項目

- ・(第1期)2011年度活動報告
- ・(第2期)2012—2013年度運動方針
- ・支部財政

## (第1期)2011年度 全体活動報告

### ○新たな組織としての組織基盤の確立

- ・第1期は、新たな支部体制として、三越伊勢丹の事業会社13分会（店舗別、専門館、外商、出向者）と法人が異なる三越伊勢丹通信販売直轄分会、三越伊勢丹健康保険組合直轄分会の計15分会で構成し活動をスタートしました。
- ・三越伊勢丹事業会社との経営懇話会および三越伊勢丹HDSとの経営懇話会の体制を確立し、労使の情報共有が確実に行なえる体制を構築しました。また、支部執行委員会、執行評議員会は毎月定期（執行委員会は終日、執行評議員会は半日もしくは終日）で開催し、執行委員・執行評議員が雇用形態や出身会社を問わず、様々な議論や協議を行ない融合を図りました。

以上のことから、労使経営懇話会や組合会議の活性化において、一定の基盤づくりが達成できたと考えます。

### ○各分会・職場区活動を活性化させ、支部全体の力を向上

- ・分会・職場区ごとの活動として、職場委員会をこれまでよりも徹底して実施することで執行部と現場役員との情報の共有を密に図りました。また、全分会・職場区において職場懇話会の定期開催を目指して活動を進めるとともに、定期開催している分会・職場区については、現場の課題を吸い上げ、直接店側に伝えることで小さなことから解決に結び付けられるように活動を行いました。

以上のことから、分会活動の「あるべき流れ」における基盤の整備につなげました。

### ○徹底したVOICE活動によるコミュニケーションの強化

- ・メンバーズVOICEの定期開催や出席率の向上により、通年協議の進捗状況をメンバーと共有しました。また、テーマ別VOICEを分会・職場区ごとに開催することで、メンバーと組合役員のコミュニケーションの強化および情報共有、意見収集につなげました。

以上のことから、メンバーズVOICEやテーマ別VOICEによる情報共有がこれまで以上に図れました。

### ○労使通年協議の充実とメンバーとの共有化

- ・労使による通年協議体制を確立し、労使間での徹底した議論を行ないました。協議内容は、組合役員とは組合会議体を通じて、メンバーとはメンバーズVOICE、テーマ別VOICEを通じて情報の共有をしながら進めました。

以上のことから、「充実した労使協議」⇒「メンバーとの共有」のスキームが構築できました。

# (第1期)2011年度 分野別活動報告

## 労働福祉・経営対策活動報告

### ○労使通年協議

・2011年度は、「旧メイト社員・旧スタッフ社員制度統合」「サムタイマー社員・フェロースタッフ制度統合」を中心に、社員賞与制度などについて協議を行ないました。また、所定労働時間延長の検証を行ない、メンバーと共有しました。

#### ⇒主に取り組んだ内容

##### <制度構築>

- ・旧メイト社員スタッフ社員人事制度統合
- ・サムタイマー社員・フェロースタッフ人事制度統合

##### <メンバーとの共有>

- ・メンバーズVOICE3回開催（5月、9月、2月）
- ・通年協議に対するテーマ別VOICE  
（1月：新宿メイト社員対象、7月・11月～1月：SM・BL・SBL対象）

##### <労使会議>

- ・労使協議会：2回（9月、1月）
- ・労使委員会：3回開催（5月、9月、1月）
- ・労使部会：5回開催（7月、8月、10月、11月、12月）
- ・労使事務局：30回程度開催

#### ⇒課題

・2011年度は、各雇用形態の制度統合を最優先に行なってきましたが、今後に向けては、「三越伊勢丹のあるべき人事制度」の構築に向けた議論が重要になります。

### ○労働時間管理活動

・労使労働時間管理推進委員会の活動内容の充実を図るとともに、委員会内で決定した事項について各分会・職場区で実際の活動に結びつけ、課題改善につなげました。

#### ⇒主に取り組んだ内容

##### <労使会議>

- ・労働時間管理推進委員会3回開催  
（各回の内容をノートにて発信）
- ・労働時間管理ルールブック発刊
- ・インプレスムービーを通じた啓発活動
- ・各分会点検活動
- ・未打刻者の調査を継続して実施し、必要に応じて所属と協議を行ないました

#### ⇒課題

・労働時間管理については、実態として、未打刻やサービス残業の課題がまだ顕在している部分もあり、今後に向けては、働き方自体の改善や改善に向けての継続した活動が重要になります。

### ○制度定着活動

・2011年4月に事業会社統合をしたことから、新たな就業ルールの設定が行なわれました。また、従来より課題である評価制度の運用に対する課題も現場で内在している部分も見受けられました。そのようなことから、制度の適正な運用につなげるべく活動を推進してきました。

#### ⇒主に取り組んだ内容

- ・半月めくりポスター(各休憩所等に掲示しています)  
(例)

- ・連休申請について
- ・フィードバック面談について
- ・サムタイマー社員・フェロースタッフの再契約面談について
- ・所定労働時間の延長について
- ・休憩時間について
- ・共済会セーフティプランについて
- ・シフトパターンの効率的な活用について

- ・組合役員対象Q&A

- ・適正な評価運用に向けての労使での取り組み  
(ステージBの方への面談実施を促すメールの送信)

#### ⇒課題

・働きやすい環境整備や就業関連や評価に対する納得性の向上の為には、制度の理解と適正な運用が重要であるものの、活動がどの程度理解されているかといった課題が見受けられます。引き続き継続的な啓発活動が必要だと考えます。

### ○労働協約について

・旧メイト社員・スタッフ社員の制度統合、サムタイマー社員・フェロースタッフ制度統合、特別社員・嘱託社員制度統合に伴い、新労働協約の策定を労使協議の基取り組みました。

#### ⇒主に取り組んだ内容

- ・統合雇用形態の新労働協約の策定
- ・スペシャリティスタッフの労働協約の策定

#### ⇒課題

・今後に向けては、新労働協約の「運用面との整合性」、「法改正への対応」等の検証を更に進める必要があります。

## 労働福祉・経営対策活動報告

### ○経営対策活動

- ・ホールディングス経営懇話会および三越伊勢丹事業会社の経営懇話会の位置づけを明確にし、定期での開催を行い、労使での情報共有を活性化しました。

#### ⇒主に取り組んだ内容

- ・三越伊勢丹経営懇話会（8回開催）
- ・ホールディングス経営懇話会（7回開催）
- ・職場懇話会（各分会にて開催）

#### ⇒課題

- ・今後に向けては、組合役員およびメンバーとの情報の共有のあり方の検討が必要になります。

### ○雇用の確保を最重視した活動（三越アルコット、三越石岡店閉店への対応）

- ・2011年9月の三越石岡店および2012年3月のアルコット閉店への労務対応については、旧スタッフ社員やフェロースタッフのメンバーの雇用の確保を最優先に労使協議を行ない、対応を進めました。結果として、継続勤務を希望される方については、希望の範囲内で他店への異動ができることを労使で確認し、現在新たな店舗にて勤務を始めています。

#### ⇒主に取り組んだ内容

- ・三越石岡店、三越アルコット店閉店における、スタッフ社員・フェロースタッフに対する活動（労務面についての労使交渉、メンバーとの個別面談）

## USR活動報告

#### ⇒主に取り組んだ内容

##### <東日本大震災への対応>

- ・3月11日に発生した東日本大震災に際しては、帰宅困難なメンバーなどに対して、会社と連携し対応を図りました。また、震災翌日からの出勤体制・労務上のルールなどを会社と協議する中で、メンバー負担を軽減する環境整備（出勤困難者・帰宅困難者の早退などの際の処遇など）につなげました。また、輪番停電への対応は、これまで経験がない中での営業体制の確認を労使にて日々行ない、現場でのメンバーの頑張りのもと乗り越える事ができました。また、仙台三越で勤務する方を中心とした被災に遭われた方の為に、緊急で愛の募金活動を各店で実施しました。

##### ○HOPE FOR JAPAN PROJECTへの参画し、イエローバンドの販売を実施

⇒販売実績 400本程度

##### (※)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/>

##### ○募金活動

三越伊勢丹支部として1,100万円程度の善意が集りました。

##### <愛の募金活動>

##### ○各分会で支部の枠を超えて、愛の募金活動を実施

⇒6月 約91万円、12月 約87万円

（施設への寄贈）

喜楽家、うらわ学園、松ヶ丘園、はるみ福祉園、東京都盲人福祉協会、すぎなの友生活訓練所）

##### <店舗・事業所の近隣にある施設へのボランティア活動>

松戸分会・・・バザー 喜楽家へのバザー品の提供

浦和分会・・・バザー うらわ学園（11月 参加）

相模原分会・・・バザー 松ヶ丘園（10月 参加）

府中分会・・・バザー はるみ福祉園（10月、4月 参加）

#### ⇒課題

- ・今後に向けては、USR活動のスキーム化とメンバー参加型の活動の推進が重要になります。

## 組織一体化活動報告

### ⇒主に取り組んだ内容

#### ○スペシャリティスタッフ(旧スペシャリティスタッフおよび旧プロスタッフ)の方の組合員化への取り組み

- ・4月以降、組合と共済会についての説明会を実施し、組合活動や共済会活動についての理解を深めていただくと共に、日々の業務についての情報交換を行ない、6月15日に組合加入を目指して活動しています。

### ⇒課題

- ・今後に向けては、スペシャリティスタッフの方への活動体制の研究および実施が重要になります。また、済み残し課題であるパートナースタッフの方との関わりを研究することが重要になります。

## 広報活動報告

### ⇒主に取り組んだ内容

#### ○支部広報誌

- ・支部広報誌を3回発刊し、議案書とは違ったスタイルでの情報の共有を行ないました。  
(第1期)のテーマは「時間」に設定して特集を組みました。

#### ○ホームページ

- ・半月に1度のペースで更新し、タイムリーな情報の提供を行ないました。

### ⇒課題

- ・今後に向けては、各広報ツールの位置づけの明確化とメンバーへの浸透が重要課題になります。

## 組織活性化活動報告

### ⇒主に取り組んだ内容

#### ○VOICE活動

##### <メンバーズVOICE>

- ・2011年度は、情報の共有化を徹底する為に、まず出席率の向上への取り組みに重点を置いた活動をおこないました。また、内容を分かりやすく伝える為に、議案書を見やすくすると共に、映像などを用いた説明にトライしました。  
(出席率) 5月 424回開催、62.5% 10月 499回開催、69.6% 2月 526回開催、71.6%

##### <テーマ別VOICE>

- ・各分会職場区において、適宜テーマ別VOICEを開催。  
(延べ出席者数) 約1,800名

#### ○メイト社員スタッフ社員合同の組合教育

- ・本年度より、三越伊勢丹支部全体としてメンバー対象の研修を実施しています。特に、10月には、メイト社員、スタッフ社員の合同のフレッシュプラン(新入組合員教育)・セカンドプラン(入社後6年目教育)を開催しました。普段、接点が少ないメンバー同士が宿泊を交えてコミュニケーションをとることで新たな関係作りにつながったと考えます。

#### ○国内・海外出向者

- ・国内、海外の出向者への面談およびメンバーズVOICEを開催し、情報の共有化を図ると共に、働く環境のヒアリングを行い、課題を労使にて共有しました。

#### ○レクリエーション

- ・各分会・職場区にてボウリング大会・フットサル大会や団結会を開催

### ⇒課題

- ・今後に向けては、VOICE活動の更なる活性化と教育体制の整備、国内・海外出向者への活動のあり方の構築が重要になります。

## 三越伊勢丹通信販売直轄分会について

### ⇒主に取り組んだ内容

#### <スタッフ社員・フェロースタッフ・エルダースタッフ(S)の方の転籍について>

- ・三越伊勢丹通信販売は、2011年4月1日に独立事業会社として分社化を行いました。分社化に伴い、三越伊勢丹通信販売に出向している、スタッフ社員・フェロースタッフ・エルダースタッフ(S)・シニアフェローの方は、今後、三越伊勢丹通信販売において中心となって活躍していただくことを目的に、2012年4月1日に本人の同意を前提に転籍を行ないました。この取り組みにあたっては、組合として、メンバーへの説明会に先立ち説明内容の協議を会社と行ったり、テーマ別VOICEの開催やメンバーへの個別相談実施などの対応を行なってきました。転籍についてのテーマ別VOICEでは、対象者から新会社における期待役割や勤務体制など様々な意見・要望も上がりました。

### ⇒課題

- ・今後に向けては、独立した通販会社としてのあるべき姿を追求し、百貨店に捉われない独自の制度を創り上げていくことが重要になります。

# (第2期)2012—2013年度 三越伊勢丹支部運動方針策定の考え方

2011年2月に三越伊勢丹支部としてスタートし、本年度は2期目になります。前年度の活動においては、新たな支部のスタートの年度であることから、様々な活動（労使関係、メンバーとの関わり、組合内部機関会議 など）についての基盤構築に注力してきました。2012—2013年度（第2期）においては、活動基盤構築から、活動の活性化・精度向上に繋げる活動を行なってまいります。

百貨店を取り巻く環境は、国内の経済動向や政策（消費税、社会保険、年金）などが消費に与える影響を考慮すると決して楽観視はできない状況にあると考えます。そのような中で、三越伊勢丹は、勝ち残りに向けて、新たなお客さまとの接点を重要視し様々な取り組みへのチャレンジを始めています。また、新宿本店・日本橋本店のリモデル等、未来に向けて乗り越えなくてはならない年度であると捉えています。

その中で、組合は、様々な立場のメンバー同士が尊重しあい、痛みや喜びを分かち合うことで、メンバー全員が同じ目標に向かってまい進し、夢とやりがいを持って働ける環境づくりを目指します。そして、その先の新たなチャレンジを行なっていきます。

その為に、「メンバー全体のコミュニケーションの強化（メンバー同士・メンバーと執行部 など）」「労使関係における更なる信頼関係の構築」「組合内機関会議の活性化」を実践する年度としていきます。

## <活動期間について>

第2期から、様々な政策を企画・立案・実行し着実に成果に結びつけ、より充実した活動を行なっていくために、「運動方針と役員任期」を2年間とします。

# (第2期)2012—2013年度 運動方針

## ～ テーマ ～

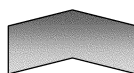
### 全メンバーの真の一体化を実現し、その先の新たなチャレンジへ

三越伊勢丹は、約11,000名のメンバーが所属する支部であり、その中では様々な立場のメンバーが働いています。私たちの組織の活性化には、全員の力を融合していくことが重要であり、その風土が定着した際には、大きな力に繋がると考えます。

その為に、雇用形態間・世代間などを超えた「全メンバーの真の一体化を実現」し、「その先の新たなチャレンジ」目指す年度とします。

## 組合の基本的スタンス

- 全メンバーのコミュニケーション（「メンバーとメンバー」「メンバーと組合役員」）を重視する
- 既存の概念に捉われずにチャレンジする
- 徹底した情報の共有化
- 置かれた環境を認識し、あるべき姿の構築に向けて課題と正面から向き合い、計画性をもって対応する
- グループ全体を牽引する活動



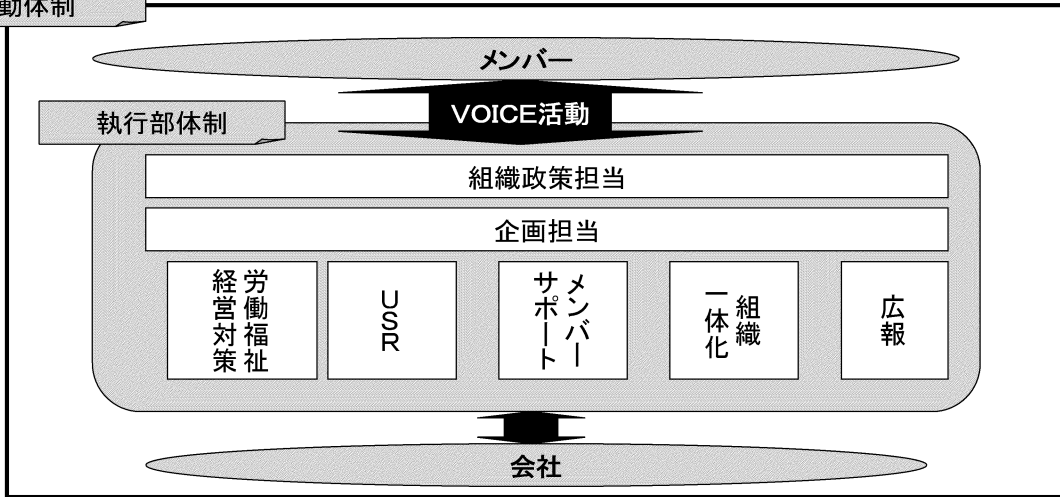
最も大切なものを「雇用の確保」とし、その為にスピードをもって課題に対応する

# コンセプトチャート

～ テーマ ～  
全メンバーの真の一体化を実現し、その先の新たなチャレンジへ

2012-2013運動方針

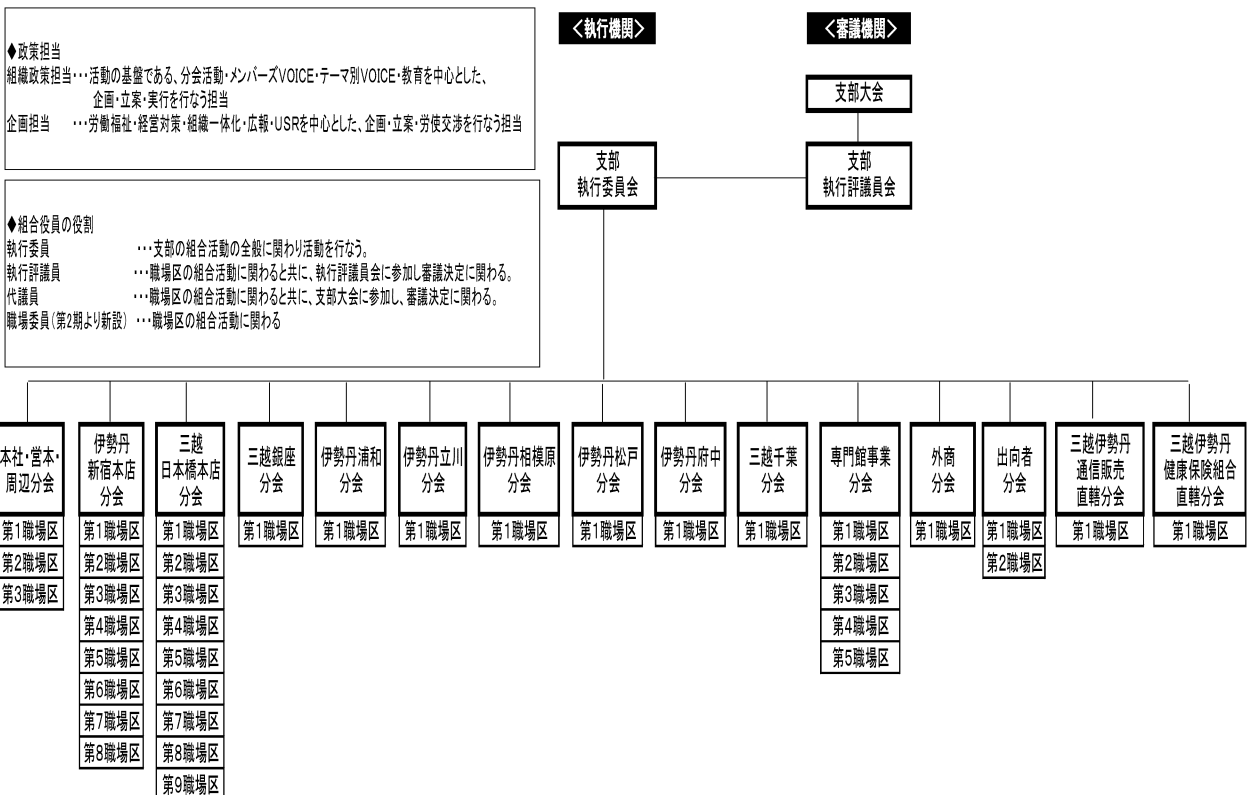
活動体制



執行部内の担当を、分会活動やVOICE活動を徹底的に企画立案実行する「組織政策担当」と労働福祉・経営対策・組織一体化や広報・USRなどの企画立案を行なう「企画担当」に区分し、より現場に近い活動を実施できる体制を構築します。

# 組織図

## ■ 三越伊勢丹支部組織体制(2012年6月～)



# 全体運動方針・体制

## 組織体制

- ・活動体制を定着させると共に活性化を図る
- ◆労働福祉・経営対策活動、U S R活動、メンバーサポート活動、組織一体化活動、広報活動 などすべての活動の定着化および活性化
- ◆分会活動の活性化

## VOICE活動

- ・メンバーとの直接対話や情報の共有にこだわった活動を行なう
- ◆メンバーズVOICEの内容の充実および出席率の向上
- ◆テーマ別VOICEの活性化

## 労働福祉 経営対策 活動

- ・三越伊勢丹の労働福祉・経営対策活動がグループ全体へ与える影響の大きさを考慮し、本部労働福祉・経営対策委員会との連携を強化します。
- ◆三越伊勢丹労働福祉・経営対策への本部委員会メンバーの参画
- ◆先を見据えたあるべき人事制度の構築に向けた協議

## 労使関係

支部全体：労使通年協議・経営懇話会の更なる活性化  
分会：職場懇話会・安全衛生委員会の活性化

# 分野別活動方針

## 労働福祉・経営対策活動

本年度の労使通年協議においては、「人事制度改定」「制度定着」「労働協約」「福利厚生」「営業条件」「労働時間管理」についての協議体制を確立し、一つ一つの項目ごとに踏み込んで労使協議を行ないます。

### ●人事制度改定

2011年度に、「メイト社員・スタッフ社員」および「サムタイマー社員・フェロースタッフ」「特別社員・嘱託社員」「スペシャリティスタッフ・プロスタッフ」の制度統合を行ない、全雇用形態の統合が完了しました。第2期においては、「あるべき人事制度の構築」「現状の課題への対応」「最終の水準統合」を見据えた協議を実施します。協議の進捗は、メンバーズVOICEやテーマ別VOICEを通じてメンバーと共有していきます。

### ●制度定着

2011年4月に新会社がスタートして、人事制度・就業関連の「新たな仕組み」と「新たなルール」の運用が始まりました。その中で特にメンバーのモチベーションに大きく影響を与える「就業時間を意識した業務の遂行」「評価制度の適正な運用（面談・フィードバックの適正な実施）」や制度改定を行なった「育児勤務者への対応」を中心に引き続き取り組みを行ないます。

### ●労働協約

2012年4月にすべての雇用形態の労働協約が策定されました。第2期においては、現行の労働協約に対して、「法改正」や「運用との整合性」などの研究を行い、ブラッシュアップを図ります。また、グループ各社の労働協約に対してもアドバイスを行ないます。

## 労働福祉・経営対策活動

### ●福利厚生

これまで各店で行なっていた、従業員の福利厚生施設（休憩所、従業員食堂 など）への対応に対して、支部全体として会社と協議することで、全体感を持って働きやすい職場環境の整備に向けた取り組みを行ないます。

### ●営業条件

あるべき営業体制に向けた労使での協議や情報交換を通年で行い、必要に応じてメンバーへ発信していきます。その中では、「百貨店としてあるべき姿の創造」「お客さま満足の上昇」「従業員の働く環境」「収益への影響」「社会や業界への影響」を考慮していきます。

### ●労働時間管理

引き続き、労使における「労働時間管理推進委員会」を実施するとともに、各分会・職場区と連携した活動を強化します。

経営対策活動として、「経営懇話会」「職場懇話会」「他企業の研究」を実施します。

### ●経営懇話会・職場懇話会

会社の置かれた状況を常に把握する体制を軸に、労使の情報交換を積極的に行ないます。具体的には、支部全体としての経営懇話会を定期的に開催します。また、分会・職場区においては、職場懇話会を着実に開催できる体制を構築します。懇話会の内容は必要に際して分かりやすく、「組合役員」「メンバー」へ発信をします。

### ●他企業の研究

同業他社を中心に、他企業の状況を研究し、必要に応じてメンバーへの発信を行ないます。

## USR活動

USR活動として、「東日本大震災への対応」「愛の募金活動」「施設への支援」「エコキャップ活動」を実施します。

### ●東日本大震災への対応

本部USR委員会の企画に支部役員および支部メンバー参加型の活動（※1）を推進します。「HOPE FOR JAPAN活動（イエローバンド）（※2）」の取り組みは継続して実施をしていきます。

（※1）ボランティア活動などに組合役員やメンバーが参加できるように、本部の企画と連携した活動を推進

（※2）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/>

### ●愛の募金活動

6月、12月に愛の募金を各事業所・職場で実施します。その中では、同事業所・職場で勤務する他支部のメンバーも参加しやすい環境を整えます。また、寄付先の情報等を都度メンバーと共有します。

### ●施設への支援

各事業所や職場の近隣の施設へのボランティア活動を積極的に実施します。これまでのバザーへの参画に加えて、新たな支援活動を研究し、メンバーが参加できる体制を構築します。

### ●エコキャップ活動

引き続き「エコキャップ活動」を実施します。第2期においては、各分会・職場区で対応にバラツキがある、「回収方法」について統一のスキームを構築します。

## メンバーサポート活動

メンバーサポート活動として、「VOICE活動」「組合研修・教育活動」「ネットワーク支援活動」「レクリエーション活動」を実施します。

### ●VOICE活動

VOICE活動（メンバーズVOICE、テーマ別VOICE、直接対話 など）を支部活動のメインの活動と位置づけ、徹底してメンバーとの情報交換を実施します。メンバーズVOICEについては、「出席率の向上」に加え「内容と分かりやすさの充実」にこだわります。テーマ別VOICEは、各分会・職場区で定期開催し、直接会話の機会を拡大し、「課題の抽出」⇒「改善」のサイクルを構築します。

### ●組合研修・教育活動

既存の組合教育（各雇用形態フレッシュプラン・メイト社員セカンドプラン）を着実に実行すると共に、新たな研修体系構築に向けた議論を進めます。2012年度中に新研修体制を構築し、2013年度から実施していきます。

### ●ネットワーク支援活動

同じ環境や事情（育児など）、同じ目的（趣味など）を持ったメンバー同士の交流の機会を作ります。

### ●レクリエーション活動

メンバー同士のコミュニケーション強化の為にレクリエーション活動を実施します。具体的には、各分会・職場区単位で行なっている「団結会」加えて、支部・分会・職場区を超えたレクリエーションを計画・実行します。

## 組織一体化活動

2012年6月に組合員化された「スペシャリティスタッフへの活動」を活性化させると共に、「OB・OG事業」「パートナースタッフとの関係作り」に取り組みます。

### ●スペシャリティスタッフへの活動

2012年6月に組合員化を行なった、スペシャリティスタッフの方々への活動を更に研究し実行していくことで一体感の醸成に繋がります。

### ●OB・OG事業

今期設立された「三越伊勢丹グループOB・OG共済会」を基本に共済会と連携しながら三越伊勢丹のOB・OGの方々との関わりを強化します。

### ●パートナースタッフへの活動

共に働くパートナースタッフへの関わり方を研究し活動を行なうことで、働きやすい職場を作り、職場の活性化につなげます。

## 広報活動

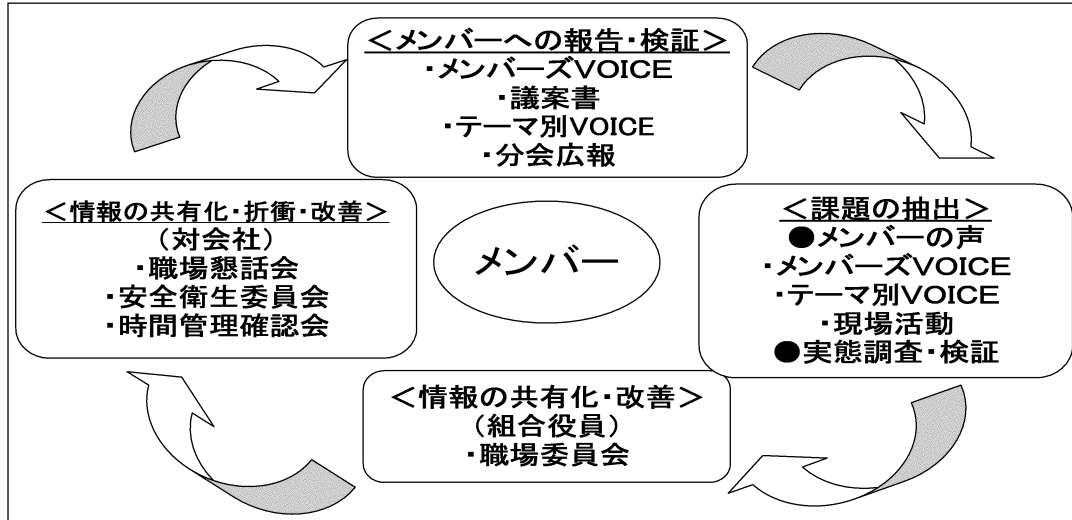
広報活動として、メンバーへの情報発信活動の重要な位置づけであると捉え、各媒体を有効活用します。

- 「支部広報誌」「分会広報誌」「VOICEフラッシュ（ビラ）」「ポスター」「ホームページ」の位置づけを明確にし、定期での発刊を目指します。

# 分会活動方針

## 分会活動サイクル

組合現場活動の基本となる、「分会活動」では、  
「課題の抽出（メンバーの声や実態・検証から）」⇒「課題の共有化」⇒「課題の改善」  
⇒「メンバーへの報告」⇒「次の課題の抽出」⇒・・・  
のサイクルを全分会・職場区が実践することで、現場活動を活性化し働きやすい環境づくりを目指します。



上記の活動サイクルを実践することを基本に分会の活動を組み立てます。  
各分会の方針を、分会ごとの状況を考慮しながら、以下の項目で設定します。  
①現場活動 ②メンバーとの対話 ③組合役員の活性化 ④労使協議体制

## 本社・営本・周辺分会 活動方針

テーマ：現場役員との連携による、各所属メンバーとの直接対話の実現

- ①現場活動  
・月に1回、担当専従が各事務所を訪問し対話をするすることで、メンバーとの関係性を構築します。
- ②メンバーとの対話  
・メンバーズVOICEの参加率向上に向けた施策を徹底的に行ないます。また、所属ごとの課題に応じたテーマ別VOICEを定期的に開催します。
- ③組合役員の活性化  
・職場委員会を定期的に開催し、所属を越えた役員間の情報共有を強化するとともに、各役員の役割を明確に設定し、自主的な活動に繋がります。
- ④労使協議体制  
・宣伝部・支店部・MD戦略部については、半期に1回職場懇話会を開催し、労使間の関係性を構築します。

## 新宿分会 活動方針

テーマ：多くのメンバーとの『直接対話』を起点とした活動を実践します！

- ①現場活動  
・「分会軸」の活動を強化することで、現場活動の高位平準化を図ります。
- ②メンバーとの対話  
・新宿本店メンバーに身近なテーマで、VOICE活動を定例開催します。
- ③組合役員の活性化  
・職場区ごとに、毎月定例で職場委員会を開催し、情報共有を徹底します。
- ④労使協議体制  
・テーマ別VOICEと職場懇話会を連動させ、労使関係の深耕につなげます。

## 日本橋分会 活動報告

テーマ:①現場活動の強化 ②分会・職場区における活動サイクルの確立

### ①現場活動

- ・テーマ別VOICE・組合教育参加者に対するフォロー活動を強化します。
- ・メンバーズVOICE参加率ゼロ所属に対する定期的なアプローチを行ないます。

### ②メンバーとの対話

- ・タイムリーなテーマ別VOICEの開催、着実なフィードバックを行ないます。

### ③組合役員の活性化

- ・分会・職場区における活動サイクルを確立します。

### ④労使協議体制

- ・安全衛生委員会の運営方法改善・内容の充実を図ります。
- ・営業部長懇話会開催を目指して、各営業部との労使関係を構築します。

## 銀座分会 活動報告

テーマ:メンバーが「身近に感じる」活動を行い、働きやすい職場環境づくりに努めます

### ①現場活動

- ・各所属の状況を随時的確に把握し、課題改善にむけ迅速に取り組みます。

### ②メンバーとの対話

- ・メンバーズVOICEは参加率・わかりやすさの向上を目指し工夫を行います。
- ・職場(部門・フロア)別をはじめとして、テーマ別VOICEを積極的に実施します。

### ③組合役員の活性化

- ・各役員の役割を明確にし、主体的な活動に繋がるよう巻き込みを図ります。

### ④労使協議体制

- ・職場懇話会(店・部門別)の定例開催を行い、職場の課題の共有・改善を行います。

## 浦和分会 活動方針

テーマ:各所属の組合役員の活躍により、現場活動の活性化を図る!

### ①現場活動

- ・ノー残業マンス(8・2月)に労使で点検活動を行い、状況把握と意識醸成を図ります。

### ②メンバーとの対話

- ・メンバーズVOICEの他、早番終業後からの属性別のテーマ別VOICE+懇親会を実施し、メンバー間・役員とメンバー間の直接対話を促進します。

### ③組合役員の活性化

- ・期初の意識付けにより、執評・代議員の担当フロア・所属を明確に設定し、メンバーズVOICEへの出席率向上やメンバーからの意見集約機能を徹底します。

### ④労使協議体制

- ・職場委員会・職場懇話会の動きを、各階掲示版形式の広報ポスターでメンバーへフィードバックします。

## 立川分会 活動方針

テーマ: コミュニケーションを大切にします

### ①現場活動

- ・役員を通じて現場の声を吸い上げ、働きやすい職場づくりを目指します。

### ②メンバーとの対話

- ・メンバーズVOICEにおける分かりやすい説明と職場の課題解決に向けたテーマ別VOICEの開催します。

### ③組合役員の活性化

- ・職場委員会の定例開催による情報共有と意見交換を行い、分会役員のスキル向上を目指します。

### ④労使協議体制

- ・職場懇話会を定例開催します。

## 相模原分会 活動方針

テーマ: メンバー・兼任役員が積極的に参加できる活動の推進

- ①現場活動
  - ・職場環境改善(バックヤード・社員食堂)のヒアリングを実施します。
  - ・引き続きエリア活動の推進を行います。
- ②メンバーとの対話
  - ・CSS、他店からの転入者、店付メイト社員などを対象としたテーマ別VOICEを定期的に開催します。
- ③組合役員の活性化
  - ・執行評議員・大会代議員・職場委員もテーマ別VOICEやフォローVOICEの運営に関われる様な体制作りをします。
- ④労使協議体制
  - ・引き続き職場懇話会を定期的に開催し、現場の声を店長・部長に伝えていきます。

## 松戸分会 活動方針

テーマ: 現場活動と労使対話の活性化による、働きやすい職場作りの実現

- ①現場活動
  - ・月に2回、担当専従が各フロアを訪問し、メンバーとのコミュニケーションを図ることでメンバーとの関係性を強化します。
- ②メンバーとの対話
  - ・メンバーズVOICEの出席率を向上させる。合わせてメンバーとの意見交換を強化します。また、テーマ別VOICEについては、分会独自テーマを設定し、分会共通テーマ別VOICEと合わせ、メンバーズVOICE実施月以外に毎月開催します。
- ③組合役員の活性化
  - ・職場委員会を毎月開催し、情報共有を強化するとともに、各役員の役割をより具体的に設定し、活動を活性化させます。
- ④労使協議体制
  - ・職場懇話会を定期的に開催し、労使間の議論を活性化させます。また、安全衛生委員会については、毎月の開催を実現します。

## 府中分会 活動方針

テーマ: 府中店で働くメンバー全員が「笑顔」で働ける職場作りに取り組みます。

- ①現場活動
  - ・府中店で働くメンバー同士のコミュニケーションを深める為に、団結会やボーリング大会を労使で連携しながら開催します。
- ②メンバーとの対話
  - ・支部全体で行うVOICEと合わせて、府中店独自のテーマ別VOICEを開催し、より決め細やかな対応が出来るように情報の共有を行います。
- ③組合役員の活性化
  - ・毎月職場委員会を実施し、労使会議等の内容共有と現場の課題について議論します。
- ④労使協議体制
  - ・定期的に職場懇話会を開催しVOICE活動で頂いた声を共有しながら、改善出来る内容については、改善に向けた話し合いを行います。

## 千葉分会 活動方針

テーマ: 全員参加でさらに千葉店を働きやすく!

- ①現場活動
  - ・各フロアに組合役委員を配置し、よりきめ細かくメンバーの声を吸い上げます。
- ②メンバーとの対話
  - ・メンバーズVOICEがわかりやすく意見の出やすいよう改善させます。
  - ・テーマ別VOICEを必要に応じきめ細かく開催し、出た意見の反映を目指します。
- ③組合役員の活性化
  - ・役割分担のもと分会活動に積極的に関わられるようチームで取り組みます。
- ④労使協議体制
  - ・職場懇話会を定期開催し職場と経営とのパイプを太くします。

## 専門館分会 活動方針

テーマ: やりがいと希望を持って働くことのできる職場環境の実現に取り組みます

- ①現場活動
  - ・職場委員会やVOICEで寄せられたメンバーの声を集約し、分会の労使で共有することによって職場における課題解決を目指します。
- ②メンバーとの対話
  - ・メンバーズVOICEの参加率向上に取り組むとともに、分会独自にテーマ別VOICEを開催することによって、情報共有の深化と職場の垣根を超えた意識の醸成に取り組みます。
- ③組合役員の活性化
  - ・職場委員会を定期的に開催し、分会内の情報共有・意見交換を活発に行うことによって、組合役員の知識と意識の向上に取り組みます。
- ④労使協議体制
  - ・事業部における職場懇話会や各店における店長懇話会を定期的に開催し、職場の課題や事業部の目指すべき姿を共有することによって、分会労使の建設的な協議体制を構築していきます。

## 外商分会 活動方針

テーマ: 融合からあるべき姿へ ~メンバーがやり甲斐をもって働ける環境作りをサポートします~

- ①現場活動
  - ・職場委員会やVOICEでいただいた意見を職場懇話会等で伝え、さらにメンバーへのフィードバックを行うサイクルを回していく事で課題改善に取り組みます。
- ②メンバーとの対話
  - ・メンバーズVOICEの出席率向上のため周知方法や説明・運営の工夫をするとともに必要に応じてテーマ別VOICEを開催し、メンバーの声や課題の抽出に取り組みます。
- ③組合役員の活性化
  - ・月1回の職場委員会を軸に職場委員との情報共有を密に行っていきます。
- ④労使協議体制
  - ・職場懇話会の定期開催により労使双方の情報共有を行い、メンバーがやり甲斐をもって働ける環境作りを構築するための協議を重ねていきます。

## 出向者分会【第1職場区】 活動方針

テーマ: 活動の枠組み整理を完了し、実活動を充実します。

- ①現場活動、メンバーとの対話
  - ・地域・グループ内外等、出向の形を踏まえたあるべき活動を整理を完了します。
  - ・活動の在り方をメンバーと共有し、メンバーズVOICE・テーマ別VOICEのサイクル化を進めます。
  - ・出向者独自の視点に立ったテーマ別VOICEの設定など、メンバーのニーズに合った活動の充実に努めます。
  - ・出向者の環境改善への対応をより図るべく、IMGU内支部との連携をさらに深めます。

## 出向者分会【第2職場区】 活動方針

テーマ: 情報共有を最優先に、通販直轄分会と連携を密に活動を行います。

- ①現場活動
  - ・組合役員全員が常にメンバーの声を吸い上げる意識を持ち、また組合からの情報を速やかにメンバーに伝達することを心掛けます。
- ②メンバーとの対話
  - ・メンバーズVOICEを更なる参加率向上の為、組合役員皆で連携し周知の徹底を図っていきます。
- ③組合役員の活性化
  - ・情報共有を最重点に皆が共通認識を持てるよう、通販直轄分会メンバーと一緒に職場委員会を運営していきます。
- ④労使協議体制
  - ・よりよい環境作りの為、労使間で共通認識を持つことを最優先に、「現場の声」を会社に届けます。

## 三越伊勢丹通信販売直轄分会 活動方針

テーマ：情報共有を第一に！意見交換を活発に！活気ある分会活動を行います。

### ①現場活動

- ・組合役員全員が常にメンバーの声を吸い上げる意識を持ち、また組合からの情報を速やかにメンバーに伝達することを実践します。

### ②メンバーとの対話

- ・メンバーズVOICEを雇用形態別に開催することで、通年協議などそれぞれに関わる内容についてより丁寧な説明を行い、メンバーへの理解・浸透を深めます。
- ・出席率向上のため組合役員で連携し、テーマや開催日について掲示・回覧・告知など周知の徹底を行います。

### ③組合役員の活性化

- ・職場委員会は各所属でのメンバーの声や組合・会社の動きなどを共有することで、役員皆が共通認識、方向性を持てるようコミュニケーションを重点に行います。
- ・分会執行評議員会は、審議内容のポイントや位置づけなど分かりやすく説明する事で、より活発な議論に結びつけます。

### ④労使協議体制

- ・現場活動やVOICE、職場委員会での声を、よりよい会社および職場環境作りに活かしていけるよう労使協議を行います。

## 三越伊勢丹健康保険直轄分会 活動方針

テーマ：メンバーからの声を細大もらさず聞き、働きやすい職場環境づくりに反映させます

### ①現場活動

- ・健康保険組合における時間管理ルールの実施状況確認と、ルールを徹底する為に、定期的に点検活動を行います。

### ②メンバーとの対話

- ・毎月テーマ別VOICEを開催し、各担当や職場内で抱えている問題について情報の共有を行っていきます。合わせて、メンバーからの声を毎月行う経営懇話会内にて労使で共有し改善すべき内容に対し積極的に取り組んでいきます。

### ③組合役員の活性化

- ・健康保険組合としての人事制度についての議論をする為に必要な情報の共有を行う為に、職場委員会を定期的に開催します。その中で母体企業である三越伊勢丹の人事制度の説明や通年協議の内容を伝え理解を深めてもらいます。

### ④労使協議体制

- ・これから議論される三越伊勢丹のあるべき人事制度内容を踏まえながら、健康保険組合の人事制度について労使で議論を行います。

# 支部財政

## ○2011年度報告(報告事項)

・2011年度は、新たな支部のスタートであったことから、統合前の各支部の実勢等を勘案して予算組みを行ないました。結果、科目ごとに若干バラツキがあるものの、全体として、予算に対しての実績が、63%程度となりました。

## ○2012年度(1年間:2012年4月～2013年3月)予算について(審議決定事項)

・組合の会計は、活動の計画を予算化し、予算内で活動を行なうことを前提としています。2012年度の三越伊勢丹支部の活動費については、前年の予算を大幅に縮小するものの、2011年度以上に「現場活動(テーマ別VOICE等)」「労働福祉活動」「現場役員との情報交換(会議費)」に注力した活動を実施していきます。

(第2期) 2012年度予算 (2012年4月～2013年3月)					(第1期) 2011年度 (2011年4月～2012年3月)	
科目	予算額(円)	事由	前年予算比	前年実績比	2011年度予算	2011年度実績
支部活動費合計	31,200,000		78.4%	129.8%	39,800,000	24,039,188
現場活動費	17,000,000	VOICE活動関連、職場親睦会補助関連 など 海外出向者面談、国内出向者面談、海外出向者書籍代	70.2%	138.6%	24,200,000	12,262,637
労働福祉対策費	6,000,000	春の交渉およびメンバーズVOICE議案書作成関連 労働協約・ルールブック作成関連 など	136.4%	106.8%	4,400,000	5,617,034
会議費	5,000,000	職場委員会(執行評議員・代議員との情報交換) など 執行委員会・執行評議員会関連(会議室代、交通費 など)	119.0%	106.1%	4,200,000	4,713,814
広報費	1,900,000	広報誌作成費、海外発送・交通費 など	76.0%	99.8%	2,500,000	1,903,298
組合員教育費	500,000	講演会 など	50.0%	—	1,000,000	—
レクリエーション費	300,000	支部全体に関わるレクイベント など	30.0%	—	1,000,000	—
書記局、経営対策費、 交通費・旅費、その他	500,000	書記局費、渉外費、経営対策費、その他交通費・旅費 など	20.0%	107.4%	2,500,000	465,506

# 最後に

第2期においては、執行部として活動の定着と活性化を実践していきます。その中では、特にメンバーとの接点を基にした現場活動と情報の共有化が行なえる組織体制や予算化を行ないます。

具体的には、執行部内の担当を「組織政策担当」と「企画担当」に役割を明確化すると共に、現場活動の充実を目指して、職場委員という役割を新設します。予算においても、現場活動に関わる予算を拡充し、十分な活動を実践していきます。

また、全体として、活動期間を2年間にすることにより、活動の継続性につなげます。

結果として、「組合役員とメンバー」「メンバーとメンバー」「会社と組合役員」「会社とメンバー」の接点が充実し、一体感が醸成されていることを目指します。

以上のように、執行部をはじめとした組合役員もコミュニケーションを最重視した活動を行なっていきます。この活動を活性化させるのは、メンバーであり、メンバーの皆さんの参加が活動の要になります。是非、テーマ別VOICEやメンバーズVOICEへの積極的な参加をお願いします。

そして、全員で真の一体化とその先の新たなチャレンジに繋げていきましょう。

# 勞使通年協議

# I. 三越伊勢丹グループを取り巻く環境

## この章のポイント

○ この章では、三越伊勢丹グループを取り巻く環境を「経済の動向」「小売業界の動向」「三越伊勢丹グループの動向」「三越伊勢丹の動向」の4つの項目ごとに確認を行い、それらを踏まえた「2012年度労使通年協議を進める上での視点」についてお伝えをしていきます。

### ■外部環境 P19～20

- ・ 日本経済は持ち直しの動きはあるものの、依然として海外経済の下振れによる影響などのリスクは残る  
また、消費増税や電力料金値上げ、年金に対する不安等により個人消費抑制の懸念あり
- ・ 小売業界においては、業態の多様化に伴う消費者の選択肢が拡大。その他、グループ、業態、資本関係を超えた連携の動きが増加

### ■内部環境 P21～22

- ・ 三越伊勢丹については、伊勢丹新宿本店の大規模リモデルによる一時的な利益減少与件あり
- ・ 店舗休業日や短時間営業のトライアルを実施。また、SM新MD業務フローの取組みが始まる

### <取り巻く環境を踏まえた組合の認識> P23

- ・ 引き続き厳しく、かつ変化の早い環境下において、企業存続や賞与統合などを見据え、更なる利益拡大の実現が必達となる。従業員が「安心・夢・やりがい」をもって「生産性の高い」「チャレンジをし続ける」働き方が可能となる環境整備を行う必要があり、人事制度の検証・再構築、あるべき営業時間など営業条件の検討を行っていく

## 1. 外部環境

### 《外部環境まとめ》

#### 経済の動向 (P20上段参照)

日本経済はわずかながら持ち直しの動きがあらわれ始めてはいるものの、今後の先行きは依然として不透明

#### 消費

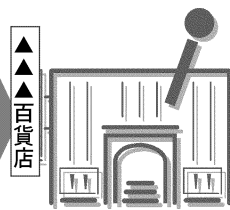
- ◆消費増税法案の閣議決定
- ◆家庭用電気料金の値上げ検討
- ◆厚生年金改革法案の検討
- ◇労働人口の減少
- ◇個人の所得の伸びの鈍化
- ◇消費者のコト消費重視への流れ

#### 雇用

- ◆非正規雇用労働者の割合の増加
- ◆厳しい新卒内定率

#### 賃金

- ◆所定内給与の5年連続減少
- ◆賞与は前年プラスだが、リーマンショック以前の水準には至らず



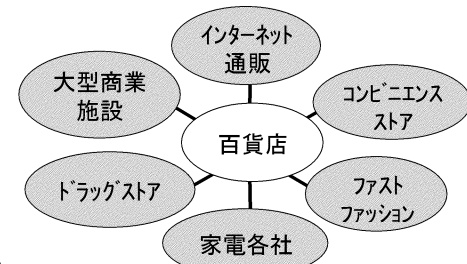
百貨店を取り巻く環境は  
厳しさを増している

#### 小売業界の動向 (P20下段参照)

同一エリア内での  
グループを超えた連携

業態を超えた再編

小売業態の多様化に伴い、  
消費者の選択が拡大



## (1) 経済の動向

持ち直しの動きがあるものの、今後の先行きは依然として不透明な状況

### 経済動向の全体感

日本経済は横ばい圏内にあるものの、復興需要などをはじめとした個人消費の回復に伴い、わずかながら持ち直しの動きがあらわれ始めています。

しかしながら、欧州の債務危機や原油高の影響による海外経済の下振れは、日本経済に大きな影響を及ぼす可能性が高いことから、引き続き注意が必要と言えます。特に欧州の債務問題は収束しつつあるものの、今後も不透明な状況が続く見通しです。

### 消費動向

消費税増税法案が2012年3月30日に閣議決定されたことや、東京電力が7月から家庭用電気料金を10%値上げすることを検討していること、また社会保障審議会が厚生年金の支給開始年齢の引き上げや、65歳への引き上げ時期の前倒し案の検討に入っていることなどから、個人消費が抑制される懸念があります。

### 雇用動向

2012年2月1日時点での大学新卒者の内定率は80.5%で、昨年同期から3.1ポイント改善されたものの、一連の調査結果が公開されている1997年以来過去3番目の低い値になりました。<文部科学省、厚生労働省調査>

社会全体の非正規雇用労働者はこの10年間で増加しています。(全体の約35%) (2011年) <総務省統計局労働力調査>

### 賃金動向

2010年の現金給与総額のうち、所定内給与は前年比▲0.3%と5年連続で減少しています。

賞与は、夏季賞与は前年比+1.7%、年末賞与は+0.9%(事業所規模30人以上)とプラスになっていますが、リーマンショック以前の水準には届かない状況です。<毎月勤労統計調査>

## (2) 小売業界の動向

小売業態の多様化に伴う消費者の選択肢の拡大などにより、百貨店は今後も厳しい状況が続く見通し

### 大型商業施設の相次ぐオープン

2012年4月から5月にかけて、首都圏エリアに「渋谷ヒカリエ」をはじめとする大型商業施設が相次いでオープンしています。(下表参照)

### 家電量販店・インターネット通販・コンビニ各社の状況

主要ターミナル駅では家電量販店が激しい価格競争を繰り広げています。

インターネット通販の台頭もめざましく、加えて「近所で買い物を済ませたい」という消費者ニーズや、独自商品の開発強化等などにより、コンビニエンスストア大手3社の売上も好調です。

### 小売各社の中・小型スーパーやコンビニ出店戦略

「郊外から都心への回帰」というトレンドの中で、小売各社は中・小型スーパーやコンビニエンスストアを都市部に出店する戦略に重点を置き始めています。

### グループを超えた連携

三越銀座店と松屋銀座など、同一エリア間でのグループを超えたイベント開催や、イセタンミラーの新宿ルミネへの業態を超えた出店などの動きも増えてきています。その他、大丸と松坂屋を運営するJフロントリテイリングがパルコの筆頭株主になるなど、小売業界内で資本関係の垣根を超えた再編も進んでいます。

<2012年4月～5月開業の主な大型商業施設>

商業施設名	所在地	開業日	初年度売上目標	面積	特徴
三井アウトレットパーク 木更津	千葉 木更津	4/13	約320～340億円	約28,000㎡	国内外のブランド品などを扱う171店が並ぶ。開店後1週間の収益、集客は予想を上回る(三井不動産広報)
東急プラザ 表参道原宿	東京 渋谷	4/18	約90億円	11,852㎡	コンセプトは「ここでしか」「ここだから」、キーワードは「都心」「大型・複合」。東急百貨店初の小型サテライト店をはじめ、アーバンリサーチ、アッシュ・ペー・フランスなどが新業態を展開。屋上には緑溢れる「おもはらの森」も
ダイバーシティ 東京プラザ	東京 台場	4/19	約300億円	45,300㎡	高級ブランドから低価格の若者向け普段着まで、154店が並ぶ。娯楽施設「ガンダムフロント東京」が注目を集める。ファミリー層がターゲット
渋谷ヒカリエ	東京 渋谷	4/26	約180億円	16,000㎡	渋谷の新たなランドマークとして誕生する高層複合ビル。地下3階から地上5階には、東急百貨店が運営する新コンセプトの商業施設「ShinQs(シンクス)」が開業。大人の女性向けのショップやカフェ、オフィス空間などで構成
東京ソラマチ	東京 墨田	5/22	—	52,000㎡	312店が出店し、年3,200万人の来場者を見込む。日本・東京を代表する商品や味が幅広いセンスで取り揃えられるゾーン展開に。老若男女誰でも楽しむことができるサービスが充実

## 2. 内部環境

### 《内部環境まとめ》

✓ 2011年度の業績は増益  
⇒ただし、同業他社と比較して  
利益率は若干低い

- ①三越伊勢丹の企業・売上規模における、あるべき水準
- ②企業存続に必要な水準の視点
- ③賞与制度統合を進める上で必要な水準

2012年度は更に高い  
営業利益を  
つくらなければいけない

新宿伊勢丹  
リモデル

日本橋、銀座を  
はじめとする他の  
店舗による下支え

「3ヶ年計画」の方針に基づき、  
従業員一人ひとりが生産性の高い働き方を実現することが重要となる

### (1) 三越伊勢丹グループの動向

#### <2011年度グループ連結業績 / 2012年度グループ連結業績予想>

2012年度についても、グループ予算は増収増益を掲げる

2011年度グループ連結決算は、第3四半期時に上方修正した220億円を更に18億円上回る前年比約2倍の238億円となり、ホールディングス発足以降最高益を更新し、初の増収増益となりました。しかしながら利益率については、同業のグループと比較すると若干低い水準となっています。(下表「参考」参照)

2012年度のグループ連結業績予想は売上は前期比横ばい、営業利益は増益で对外発表がなされています。新宿三越アルコットの2012年3月の閉店や、伊勢丹新宿本店が改装に入ることにより売上高のマイナスを見込みますが、海外店舗の増収などで全体の売上は前年並みを維持、また岩田屋三越の収益改善やエムアイカードの利益上乗せを見込み、営業利益は2011年度業績を更に上回る計画となっています。

#### 2011年度 グループ連結業績

(単位:億円)	実績	2010年度比	2010年度差	2011年度 第3四半期 予想差
売上高	12,399	101.6%	+191	+49
売上総利益	3,477	101.7%	+57	-
販売管理費	3,239	97.9%	▲70	-
営業利益	238	216.8%	+128	+18

#### 2012年度 グループ連結業績予想

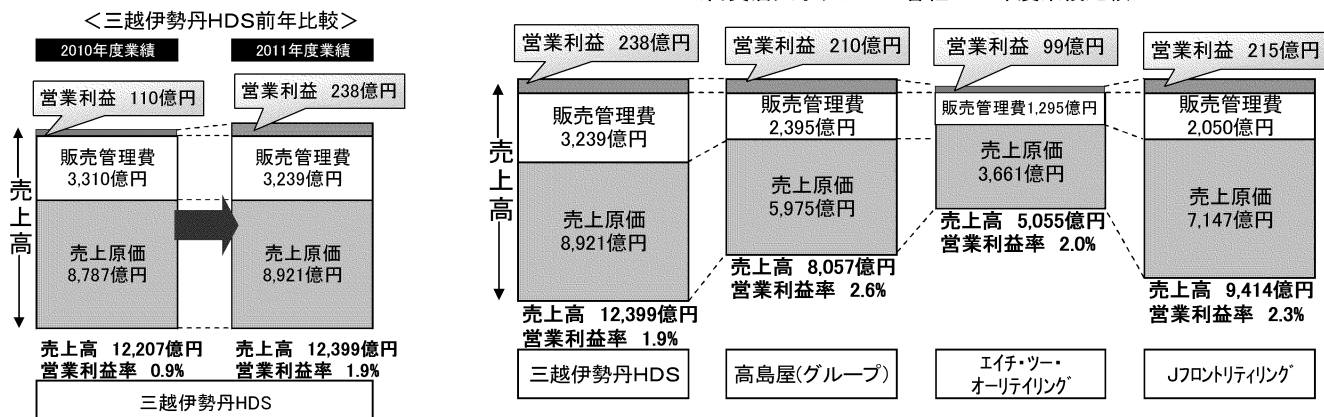
(単位:億円)	実績	2011年度比	2011年度差
売上高	12,400	100.0%	+1
売上総利益	3,500	100.6%	+22
販売管理費	3,250	100.3%	+10
営業利益	250	104.9%	+11

### 参考 <同業他社グループ 2011年度業績>

#### グループ連結売上・利益

同業グループの利益率はおしなべて低く、販売管理費の削減によって利益の確保をしている状況です。三越伊勢丹グループは、前年と比べ利益額は向上しているものの、企業規模や売上高を踏まえると同業他社に比べ若干低い利益率となっています。

#### <百貨店大手グループ各社2011年度業績比較>



(注)三越伊勢丹HDS、エイチ・ツー・オーテイリングは3月決算、高島屋、Jフロントテイリングは2月決算の数値です。

## (2) 三越伊勢丹の動向

### <2011年度業績 / 2012年度業績予想>

2012年度の三越伊勢丹予算については、既存店ベースで増収を掲げる

2011年第3四半期決算時の通期業績予想において、(株)三越伊勢丹は営業利益額150億円を掲げていましたが、結果として通期の営業利益は第3四半期予想を15億上回る165億で着地しました。

売上は通販を除く既存店ベースで2010年度比103.2%と実質の増収となりました。2010年に改装した三越銀座店が好調に推移したことによる収益の押し上げに加え、ほぼ全支店が2010年度売上を上回ったことがその要因となっています。

2012年度の(株)三越伊勢丹の業績予想においても、増収増益としています。伊勢丹新宿本店の大規模リモデルがある一方で、アルコットの賃貸における利益のプラス要素が見込まれています。

#### 2011年度 三越伊勢丹単体業績

(単位:億円)	実績	2010年度比	2010年度差
売上高	6,378	※98.6%	※▲88
売上総利益	1,710	96.1%	▲68
販売管理費	1,691	91.2%	▲163
営業利益	165	149.8%	+55

※2011年度比・2011年度差は2011年3月期の三越と伊勢丹の業績を合算した数値との比較

#### 2012年度 三越伊勢丹単体業績予想

(単位:億円)	実績	2011年度比	2011年度差
売上高	6,267	※98.3%	※▲110
売上総利益	1,698	99.3%	▲11
販売管理費	1,686	99.7%	▲4
営業利益	170	102.5%	+4

※新宿アルコット店を除く既存店ベース通期売上予想  
2011年度比100.0%(+2億円)

### < 2012年度の動向 >

#### 【三越伊勢丹3ヶ年計画(2012-2014)基本方針】

三越伊勢丹は、「2012年-2014年」をグループの将来の更なる発展にむけて、中核企業として「収益体質の改善」と「働くことに夢と誇りをもてる企業風土の醸成」を図る3年間と位置づけ、そのために仕入構造改革や新規成長事業の開発など新たな価値創造をスピードをもって取り組み、自己実現の場と環境を整備することで、あらゆる変革に向けてチャレンジする人材を育成することを基本方針として定めています。

#### 戦略骨子1. 顧客との関係性拡大・進化の実現

(1) One to Oneアプローチ  
手法の開発

(2) 外部マーケティングの実行

(3) 店頭マーケティングの実行

#### 戦略骨子2. 質の高い店頭力の実現

(1) MD政策

(2) 生産性向上の取組み

(3) 店舗政策

(4) 経費構造改革

#### 戦略骨子3. 新規成長戦略の実現

(1) 新規中分類事業

(2) WEB事業

(3) ソリューション事業

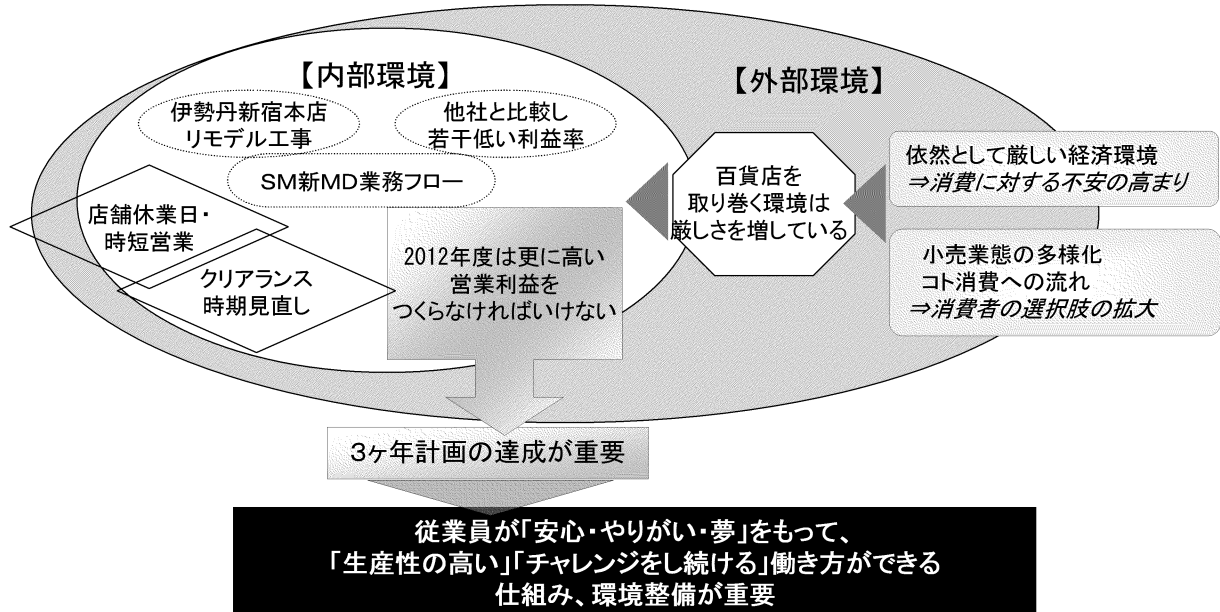
(4) 専門館事業

(5) 法人外商事業

#### <主なトピックス>

- ・イセタンミラーメイク&コスメティクス1号店(3/6)、イセタンハネダストア(4/20)オープン  
⇒いずれも、オープン後は好調な滑り出し
- ・伊勢丹新宿本店リモデル
- ・SM新業務フローの取組みスタート
- ・2012年7月のクリアランス時期の見直し

《 I . 環境認識まとめ (P19～ P22) 》



取り巻く環境を踏まえた組合の認識

組合としては、日本経済は持ち直しの動きはあるものの、先行きは依然として不透明であると捉えています。また、小売業態の多様化やコト消費重視の流れから、消費者の選択肢は確実に拡大しており、百貨店を取り巻く環境は今後も厳しさを増していくと考えます。

三越伊勢丹においては、2012年度は伊勢丹新宿本店の大規模リモデルにより、一時的に厳しい状況となることが考えられます。しかし、これにより伊勢丹新宿本店が更なる変化を遂げ、『百貨店としてのあるべき姿』を実現することができると組合としては捉えています。そのためにも、伊勢丹新宿本店においてはリモデル期間中の売上のマイナスを一定の範囲に抑え、基幹3店舗である日本橋三越本店、三越銀座店をはじめとする他の店舗は収益面でしっかりと下支えをすることが重要となると言えます。

更に2012年度は、組合としても営業条件に関する新たなチャレンジ（店舗休業日・時短営業のトライアル、7月のクリアランス時期の見直しなど）に挑戦するとともに、イセタンミラーやイセタンハネダストア、小型売店、専門館をはじめとした新規事業の取組みを今後も積極的に進めることで、今後の百貨店のあるべき姿の創造や三越伊勢丹の持続的な成長を目指すことが求められると捉えています。

三越伊勢丹は「3ヶ年計画」の方針に基づき、全社一丸となって2012年度を乗り切り、企業の持続的な成長、高いレベルでの賞与統合にむけて、営業利益を確保する必要があります。

そのために、組合としては従業員が「安心・やりがい・夢」をもって「生産性の高い」「チャレンジをし続ける」働き方ができる仕組み、環境整備を行う必要があると考えます。

そして、本年度より人事制度の検証、再構築、運用の見直し、あるべき営業時間などの営業条件の検討を行っていきます。

## Ⅱ. 労使通年協議体制について

### この章のポイント

- この章では、労使通年協議体制の全体像をお伝えします。
- 労使通年協議の進め方(労使のやり取り・メンバーとのやり取り)について、年間のスケジュールイメージをお伝えします。
- 2012年度は、主に「人事制度改定」「人事制度運用・定着」「労働協約」「福利厚生」「営業条件」「労働時間管理」について、通年協議体制を構築します。

## 1. 労使通年協議体制の全体像

### 1) 労使通年協議とは

(株)三越伊勢丹と三越伊勢丹支部の労使協議においては、「通年協議」というスタイルを取っています。通年協議とは、文字通り『年度を通じて、労使で課題認識の共有、解決策の議論を行い、必要な制度改定の成案化を目指す』というやり方です。

### 2) 通年協議のメリット

通年協議の主なメリットは、以下の通りです。

- ①年度を通じて、労使で課題認識の共有、解決策の議論を行うため、議論が深まり、労使の共通認識の形成(=制度改定の成案化)につながりやすい。
- ②通年協議の進捗について「メンバーとの内容共有(@メンバーズVOICEなど)⇒意見収集(@テーマ別VOICEなど)⇒通年協議への反映」という、一連のサイクルを回しやすく、メンバーの意見を制度に反映させやすい。

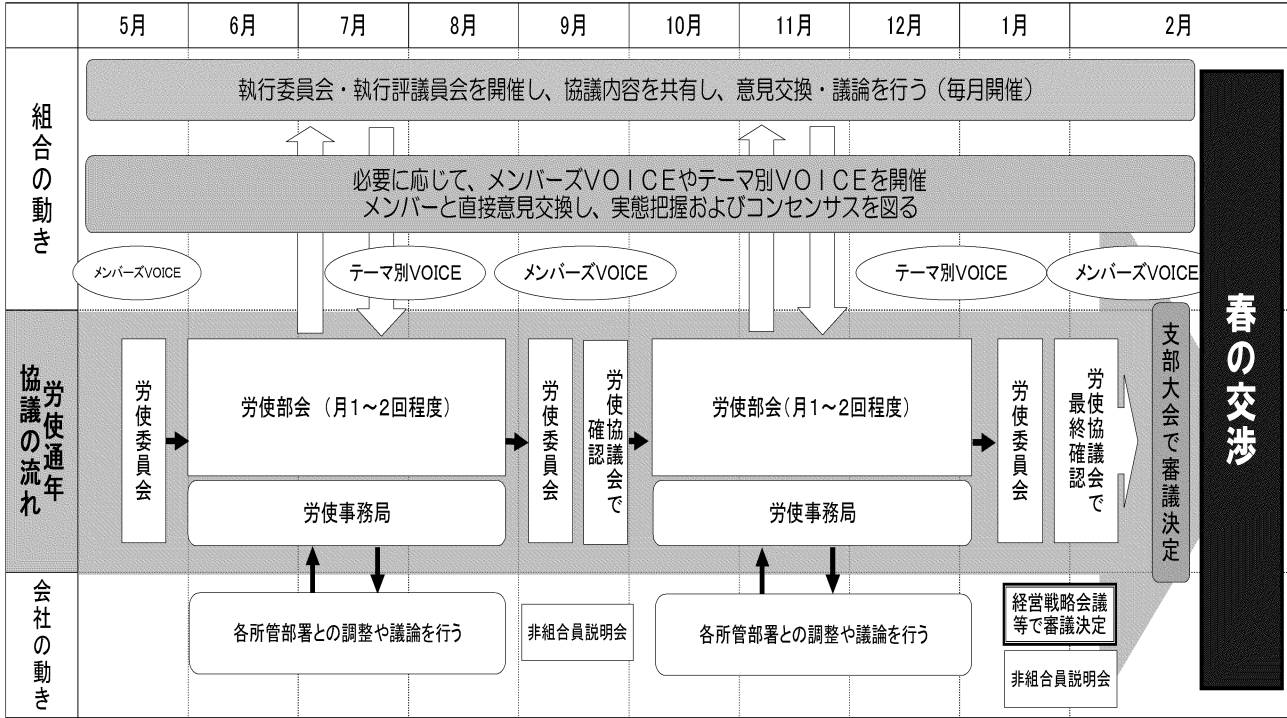
労働組合の多くは「春闘(三越伊勢丹における“春の交渉”)」の時期に、集中的に労使協議を行いますが、三越伊勢丹においては、上記のメリットを重要視して「通年協議」というスタイルを取っています。

## 1-2. 労使通年協議体制の全体像

### 3) 労使通年協議の進め方

労使通年協議は、以下の概要で進めていきます。

< 労使通年協議（人事制度）の進め方イメージ >



## 1-3. 労使通年協議体制の全体像

< 労使通年協議における会議体 >

会議体	位置づけ	構成メンバー	開催ターム
労使協議会	・労使委員会の答申案に対して、最終的な決議を行う	HDS経営戦略本部長・HDS人事部長・伊勢丹新宿本店長・三越日本橋本店長・経営企画部長・営業政策部長・HDS人事企画担当長／労働組合	年2回程度
労使委員会	・協議事項の方向性をまとめ、実務協議を労使部会へ依頼する ・労使部会での協議内容を取りまとめ、労使協議会への答申案を決定する	HDS人事部長・MD戦略部長・HDS人事部各担当長（企画・キャリア・労務）・経営企画担当長・営業企画担当長・店舗運営担当長／労働組合	年3回程度
労使部会	・各部署の代表者が集まり、制度改定の実務的な協議を行う	HDS人事部（人事企画担当長・生産性部長）・経営企画担当長・営業企画担当長・MD政策担当長・店舗運営部長／労働組合	月1回程度
労使事務局	・実務担当者で労使委員会、労使部会原案を作成する	HDS人事部人事企画（担当長・マネージャー）／労働組合	週1回程度

### 4) 2012年度 労使通年協議体制

2012年度は、主に以下の事項について労使通年協議体制を構築します。

- ① 人事制度の改定
- ② 人事制度の運用・定着
- ③ 労働協約の整備
- ④ 福利厚生への整備
- ⑤ あるべき営業条件の構築
- ⑥ 労働時間管理

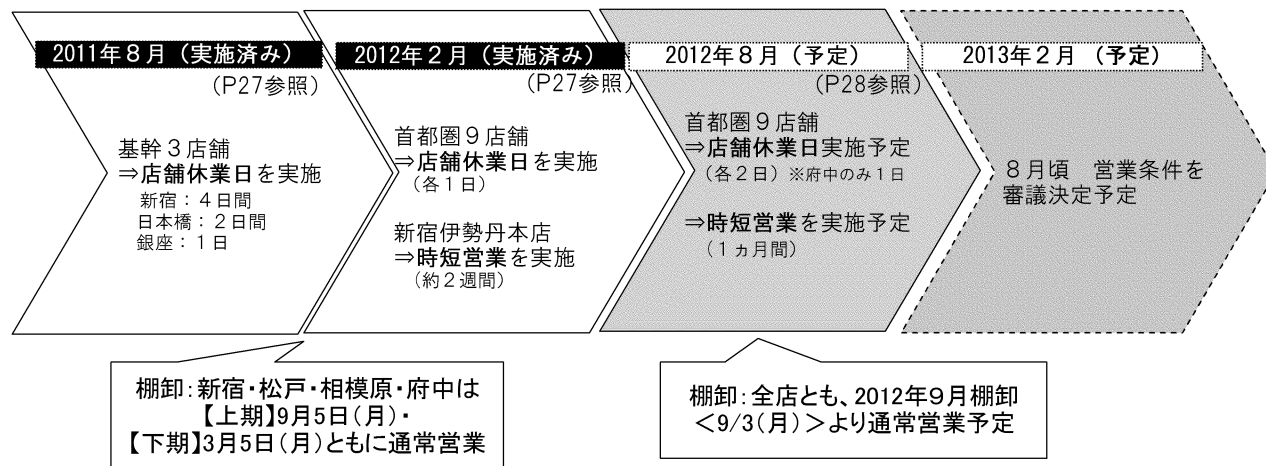
### Ⅲ. 労使通年協議 (営業条件)について

#### この章のポイント

- 2011年度は、百貨店のあるべき姿の創造にむけて、営業体制面の大きなトライアルを行いました。この章では、改めて実施したトライアルの考え方や背景について、共有していきます。
- また、「2012年度上期の営業条件」(店舗休業日・時短営業・棚卸日)に関する内容と考え方について、お伝えしていきます。
- その上で、三越伊勢丹の将来的なあるべき姿に向けた考え方と、今後のスケジュール感についても共有いたします。

この章でお伝えする「これまでに実施した営業条件」と、「今後の営業条件(予定)」についての、時系列と内容は下記ようになります。  
(それぞれの内容に該当するページを右上に記載しています)

#### (参考) 2011年8月～2012年以降の営業条件の流れ



## 1. 2011年度営業条件の振り返り <特定日>

2011年度は、百貨店のあるべき姿の創造（質・量ともに充実した販売員による接客、働きやすい職場環境の整備によるモチベーションの向上）にむけて、営業体制面の大きなトライアルを行いました。組合としても、下記の考え方をもって実施を受諾し、メンバー、お客さま、業績への影響等の検証、及び課題への対応を確認するとともに、現場の労働環境の状況等を把握し、会社との共有を行ってきました。

### 2011年度営業条件受諾にあたっての組合の考え方

#### <全体について>

##### 《期待できる効果》

- 企業の魅力やロイヤルティの向上（独自性のある取り組み）
- メンバーのリフレッシュ効果やコミュニケーションの向上
- 営業日における販売体制の強化による、販売の質の向上とそれによるお客さま満足の向上

#### <日程について>

- 日程の設定については、下記の内容が十分に考慮されているかを判断の基準とする
  - ①業績の側面 … 「売上減少の影響が最大限考慮されている」「売上をヘッジする施策が計画されている」「休業による経費削減効果が期待できる」
  - ②お客さまへの側面 … 「わかりやすいこと」「影響を最小限にとどめること」
  - ③地域への影響 … 地域の要望や店舗の状況など

### 2011年度店舗休業日・時短営業の実施状況を踏まえた組合としての捉え

2011年8月 / 2012年2月の店舗休業日

（組合機関会議やVOICEで寄せられた声より抜粋）

#### <成果>

- 営業日の要員の厚みが増したことによる接客・サービスの充実と買上率の向上
- 店舗休業日を利用したメンバー同士のコミュニケーションの向上

#### <課題>

- 休業日分の来客や売上が前後の日に移行する動きがあまり見受けられなかった
- 業務面における「当日のみ違う流れとなることでの労働負荷」の発生
- お客さまに対する告知が不十分だった など

2012年2月の伊勢丹新宿本店の時短営業

#### <成果>

- 営業時間中のメンバー同士のコミュニケーションの向上
- 朝礼の効率化（1回の実施）
- 引継ぎ業務の軽減、付帯業務への人の割り当て
- 生活のリズムの一定化

#### <課題>

- 開店前・閉店後の業務の効率化が進まず、期間中の働く時間が通常よりも長くなった
- 要員が少ないお買場では人の厚みを実感しづらい
- お客さまに対する告知が不十分だった など

#### <組合としての捉え・考え方>

店舗休業日、時短営業によって、メンバー間のコミュニケーションの向上や要員の厚み増など一定の効果は見られたものの、一方では諸課題も散見されました。（2回目の店舗休業日においては、初回の経験が活かされたこと、また全体の傾向として慣れた対応となったこともあり、比較的スムーズに実施されたことと捉えています）今後は、顕在化した課題に対する対応を行った上で、百貨店のあるべき姿の策定にむけた検証を行うことが重要であると考えます。

## 2. 2012年度営業条件（上期）＜特定日＞

2012年度についても、2011年度から実施している休業日設定と時短営業のトライアルを継続し、あるべき営業条件を検討していきます。

### （1）時短営業日・店舗休業日

※時短営業日…8月の1ヵ月間      店舗休業日…8月に全店ともに休業日を2日（ただし府中店は1日のみ）

店舗名	時短営業				店舗休業日 設定日
	曜日	フロア	時間設定	備考	
新宿本店	(日)～(木)	本館1階・B1を除くフロア	10:30～19:30	朝30分・夜30分時短	8月21日・28日(火)
		本館1階・B1	10:30～20:00	朝30分時短	
	(金)・(土)	全館	10:30～20:00	朝30分時短	
日本橋本店	全曜日	4階以上	10:00～19:00	基本営業時間通り	8月21日・28日(火)
		3階以下	10:00～19:30	夜30分時短	
銀座店	全曜日	全館	10:30～20:00	朝30分時短	8月21日・28日(火)
立川店	全曜日	全館	10:30～19:30	朝30分・夜30分時短	8月21日・28日(火)
浦和店	全曜日	2階以上	10:30～19:30	朝30分・夜30分時短	8月21日・28日(火)
		1階・B1	10:30～20:00	朝30分時短	
松戸店	全曜日	全館	10:00～19:00	基本営業時間通り	8月21日・28日(火)
相模原店	全曜日	全館	10:00～19:00	基本営業時間通り	8月21日・28日(火)
府中店	全曜日	全館	10:00～19:00	基本営業時間通り	8月21日(火)
千葉店	全曜日	全館	10:00～19:00	基本営業時間通り(4月～)	8月14日・21日(火)

### （2）繁忙期延刻営業日

店舗名	営業時間		設定日	
新宿本店	10:00～20:30(全館)	全館30分延長	7月13日(金)～15日(日)、7月20日(金)・21日(土)	5日(前年±0)
日本橋本店	10:00～20:00(全館)	4階以上1時間延長	7月1日(日)～10日(火)、7月13日(金)～15日(日)	13日(前年+3)
銀座店	10:00～21:00(全館)	全館1時間延長	7月13日(金)～15日(日)	3日(前年-1)

### （3）棚卸日

全店通常営業とする

## 会社の考え方

### ＜時短営業・店舗休業日＞

あるべき営業条件へむけて、2011年度上期より基幹3店での休業日設定・下期より全店での休業日設定及び新宿本店での時短営業トライアルをすすめている。会社としては、下記の4点があるべき方向性として考えている。

- ① 営業条件適正化と営業利益計画の達成は両立させることが前提
- ② 営業条件適正化の取り組みは構造改革としてとらえ、企業ビジョンとして統一したものとする
- ③ 働き方の効果からも時短営業を優先して検討する。休業日設定は売上影響の大きさから段階的な検討を行う
- ④ 検証期間内に現段階でクリアすべき課題の解決を行い、あるべき営業条件の効果を最大限発揮させる

### ＜繁忙日営業時間＞

クリアランス立ち上がりその後ろ倒しを検証するためのテストトライと位置づけ、予定通り延刻営業を実施とする。  
なお、どちらも既に設定されているシフトの活用とする。

### ＜棚卸日＞

2011年度下期棚卸の検証結果として、下記のように通常営業時間化に対する課題は解決したと判断し、2012年度上期(9月)棚卸日の営業時間より全店通常営業時間とする。

- ① 委託棚卸引継準備に60分以上かかったお買場数は全体の約2割あったが、時間がかかった原因の特定と具体的な改善策が明確になっていること
- ② 委託棚卸業者の業務が改善され、朝の引渡し遅れが解消されたこと
- ③ 各店のフロアごとに統括責任者を配置し、棚卸当日の全体進捗管理の適正化を図ることができたこと

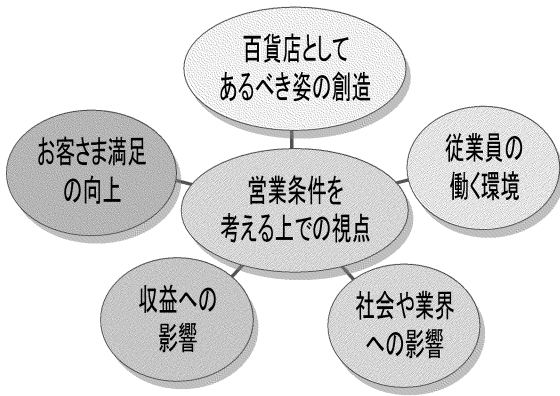
## 2012年度上期営業条件(店舗休業日・時短営業)に対する組合の考え方

2012年度上期の会社申入れ内容についても、2011年度のトライアルと同様、営業日の縮小や営業時間の短縮を行うことで、下記の効果に繋がると考え、会社の申し入れを受諾しています。

### 《期待できる効果》

- 限られた販売員が最大限お客さまとの接点を拡大することでお客さま満足を高め、生産性が向上する
- 働く環境の視点においても、メンバー同士の接点が増えることでコミュニケーションロスの解消やOJTにつながり、メンバーの働き方が改善する(働くときは働き、休みときは休むメリハリある働き方、就業時間内に業務を終了させる風土や仕組みの醸成)

## 今後の営業条件に対する組合の考え方



組合としては、今後の営業条件の設定において、「百貨店のあるべき姿の創造」「収益への影響」「お客さま満足の向上」「従業員の働く環境」「社会や業界への影響」の5つの視点をもって検討していく必要があると考えます。

上記の視点を踏まえ、これまでのトライアルの中で顕在化した諸課題（売上面、労務面、就業ルール面、業務面、お客さま対応など）の解決をしっかりと図りながら、一定期間の中であるべき営業条件の構築にむけて協議を行っていきます。

⇒今後の営業条件を判断する中でも、この考え方を基準としていきます

## 今後の営業条件策定のスケジュール(イメージ)

時期	主な内容
2012年8月	2012年下期営業条件 審議決定
11月	2013年上期営業条件 審議決定

## IV. 2012年度 労使通年協議(人事制度)について

### この章のポイント

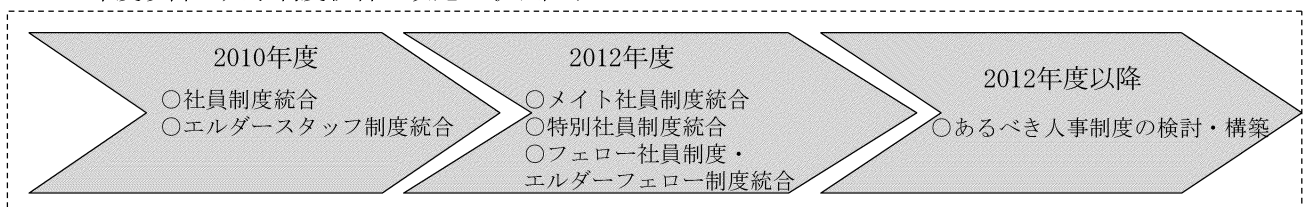
- この章では、2012年度 労使通年協議(人事制度)の全体像をお伝えします。
- 2012年度 労使通年協議(人事制度)の主な取り組みとして、主に「統合人事制度の課題解決に向けた検討」を行います。
- 「統合人事制度の課題解決に向けた検討」について、「労働組合として考える人事制度のあるべき姿」「検証および課題抽出を行う人事制度項目」「2012年度－2013年度にかけての労使通年協議の進め方」「2012年度に検討するその他の検討項目」についてお伝えします。

### 1. 2012年度 労使通年協議(人事制度)について

#### 1) これまでの人事制度統合・改定の取り組み

2008年4月の三越伊勢丹HDSの発足以降、2011年4月の(株)三越伊勢丹の設立を踏まえ、以下の通り、人事制度統合などの基盤整備を最優先に取り組んできました。

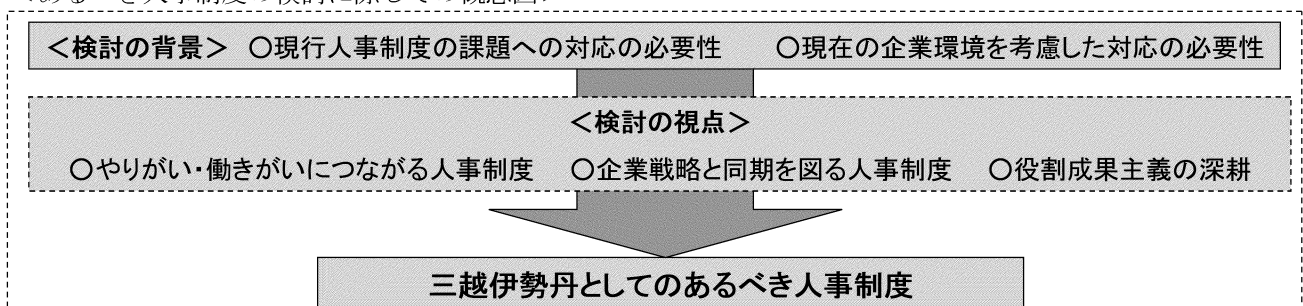
<2010年度以降の人事制度統合・改定の取り組み>



#### 2) 2012年度 労使通年協議(人事制度)の位置づけ

2012年度の労使通年協議(人事制度)については、昨年までの「事業会社統合を踏まえた基盤整備のフェーズ」から、「今後の勝ち残りに向けた三越伊勢丹としてのあるべき人事制度の検討・構築のフェーズ」へと、その位置づけを進めていきます。あるべき人事制度の検討についての概念図は以下の通りです。

<あるべき人事制度の検討に際しての概念図>



## 1-2. 2012年度 労使通年協議(人事制度)について

### 3) 2012年度 労使通年協議(人事制度)の取り組み

あるべき人事制度の構築に向けては、2012年度-2013年度の2年間をかけて議論の深堀りを行い、より良い制度構築を目指します。また制度改定を通じて、あるべき要員構成バランスの実現など、根本課題の解決に向けた道筋をつけたいと考えます。

2012年度の労使通年協議(人事制度)の取り組みについては、主に以下の事項について、議論・研究を行います。

<2012年度上半期 労使通年協議(人事制度)の取り組み事項>

- 人事制度上の「あるべき姿」の確認 ※P31参照
  - ・「あるべき姿」を考える上でのキーワードの抽出
- 現状の人事制度の検証および課題の洗い出し ※P32参照
  - ・制度面、運用面の検証および課題抽出
- 三越・伊勢丹における過去の人事制度の評価と反省
- 同業をはじめとした様々な人事事例の研究

<2012年度下半期 労使通年協議(人事制度)の取り組み事項>

- 現状の課題への対応として取り得る施策の確認
  - ・制度改定の範囲(対象項目・改定幅)の検討
- 取り得る施策の具体的な方向性の確認

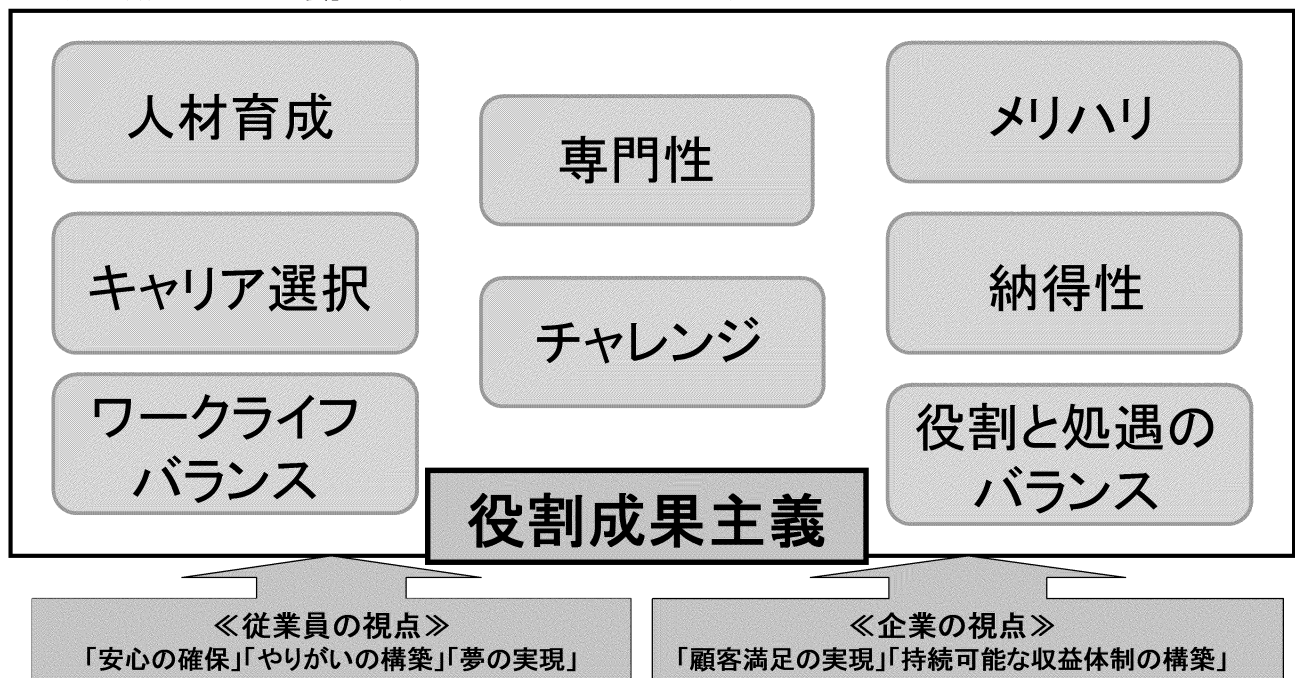
## 1-3. 2012年度 労使通年協議(人事制度)について

### 4) 労働組合として考える「人事制度のあるべき姿」

労働組合としては、人事制度改定を検討するにあたり、まずは「人事制度のあるべき姿」をイメージした上で、その方向性に向かって議論を進めていくべきだと考えます。

「人事制度のあるべき姿」を考える上でのキーワードの一例は以下の通りです。

<「人事制度のあるべき姿」を考える上でのキーワード 一例>



## 1-4. 2012年度 労使通年協議(人事制度)について

### 5) 検証および課題抽出を行う人事制度項目について

労働組合としては、今後、前述の「キーワード」を踏まえた「人事制度のあるべき姿」を策定するとともに、現状の人事制度の検証および課題抽出を行っていきます。

人事制度改定を検討する上で、検証および課題抽出を行う人事制度項目は以下の通りです。

< 検証および課題抽出を行う現行の主な人事制度項目 >

< 社員 >

大項目	中項目	主な制度項目
資格	資格体系	3階層(ステージA~C) / 単線型 / HAP
報酬	本給体系	役割ゾーン別・職務別賃金 / 単一職務給・範囲職務給(※1)
	賞与体系	基本賞与 / 業績連動賞与 / 部門業績評価
	退職金体系	退職一時金 / 確定拠出年金 / キャッシュバランスプラン(※2)
評価・昇給	評価制度	本給評価 / 賞与評価
	昇給制度	評価による昇給 / 役割・職務変動による昇給
その他	育児介護関連諸制度	育児介護休職制度 / 育児介護短時間制度
	定年後再雇用制度	再雇用基準 / 職種別時給 / 賞与

(※1) 単一職務給：ステージAの本給体系。各役割ゾーンの賃金がBポジションを中心に設定されているため、役割と賃金が範囲職務給と比較すると、より直結している。

範囲職務給：ステージB・Cの本給体系。役割ゾーンごとの賃金水準に幅を持たせているため、役割と賃金の結びつきが緩やかとなる。

(※2) キャッシュバランスプラン：個人に付与されるポイントに応じ、会社が掛金を運用し、退職後、会社から個人に年金として給付する制度。制度対象はI社員のみ。

## 1-5. 2012年度 労使通年協議(人事制度)について

< 検証および課題抽出を行う人事制度項目 >

< メイト社員 >

大項目	中項目	主な内容
資格	資格体系	単線型体系
報酬	本給体系	単線型基本給(※1) / 職務給
	賞与体系	基本賞与 / 業績連動賞与
	退職金体系	退職一時金 / 確定拠出年金
評価	評価制度	本給評価 / 賞与評価
その他	育児介護関連諸制度	育児介護休職制度 / 育児介護短時間制度
	定年後再雇用制度	再雇用基準 / 職種別時給 / 賞与
	その他	店舗間異動 / 社員転換基準

(※1) 単線型基本給：メイト社員の本給体系。昇給は毎年の本給評価によってのみ行われる。

< フェロー社員・エルダーフェロー・エルダースタッフ・特別社員 >

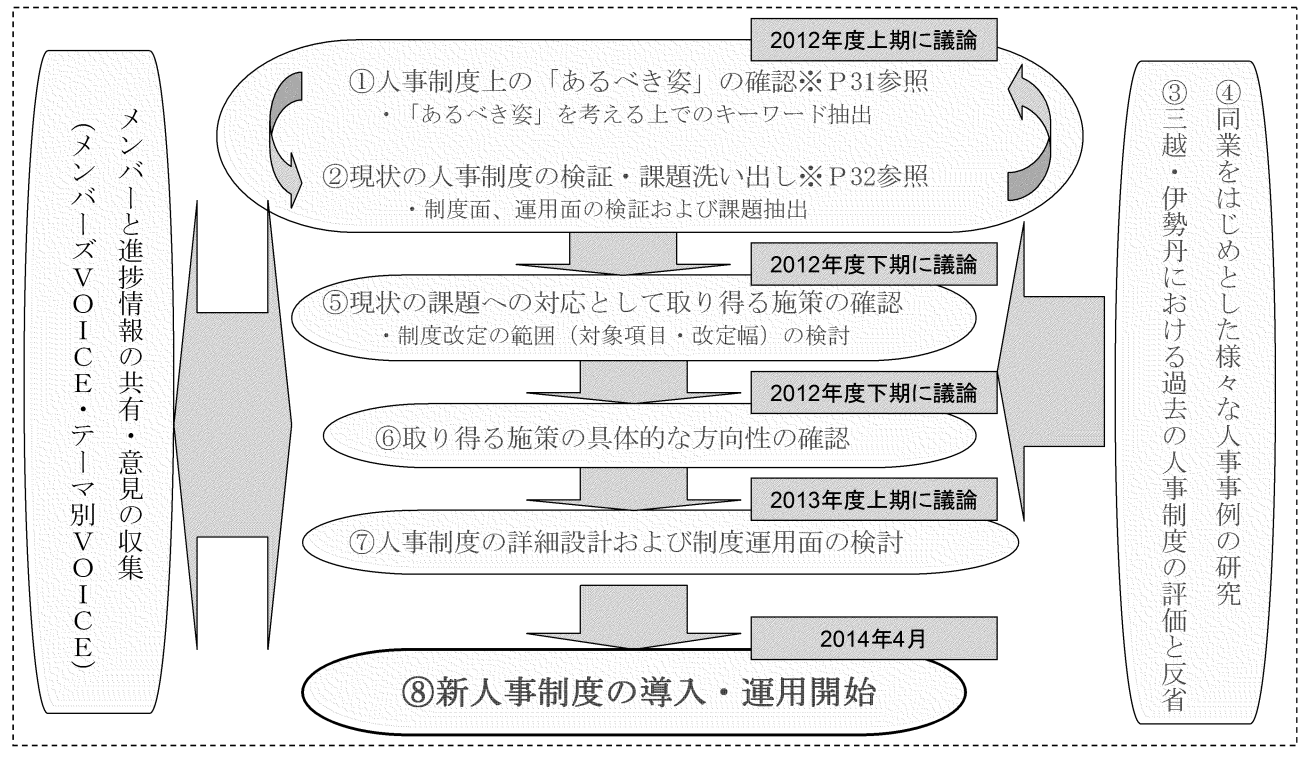
現行および統合後の人事制度全般について、必要に応じて検証および課題抽出を行います。

## 1-6. 2012年度 労使通年協議(人事制度)について

### 6)2012年度-2013年度 労使通年協議(人事制度)の進め方

2012年度-2013年度の労使通年協議(人事制度)は、以下の通りで進めていく予定です。

< 2012年度-2013年度の労使通年協議(人事制度)の進め方 >



## 1-7. 2012年度 労使通年協議(人事制度)について

### 7)その他の検討事項

「2012年度 春の交渉議案書」でお伝えした通り、2012年度の中では、以下の項目についても検討を行います。

< その他の検討事項 >

- メイト社員人事制度改定の検討
  - ・キャリアの志向性などに応じたコース設定の検討
  - ・経理コースに在籍するメイト社員の社員転換基準の検討
- フェロー社員人事制度改定の検討
  - ・時給制契約社員における賞与制度のあり方の検討
- 出身会社別制度の統合に向けた検討
  - ・賞与制度、退職給付制度(社員)
  - ・業績連動賞与、退職給付制度(メイト社員)
  - ・賞与制度(エルダースタッフ)
- 育児関連諸制度の継続検討
  - ・育児勤務期間の上限年数を超えた場合の対応の検討

## V. 労使通年協議(人事制度)の継続検討課題

### この章のポイント

- この章では、労使通年協議(人事制度)における継続検討課題への対応をお伝えします。
- 労使通年協議(人事制度)における継続検討課題は、以下の通りとなります。
  - ・「メイト社員、フェロー社員 後方スタッフに該当する所属の整理」
  - ・「フェロー社員 週労働20～28時間未満契約者への対応」
  - ・「フェロー社員 統合所属における休憩時間設定の考え方」
  - ・「エルダーフェロー 定年後再雇用後の賞与対応」

### 1. 労使通年協議の継続検討課題への対応

#### 1) 労使通年協議の継続検討課題について

2011年度の労使通年協議は、基本的には全て成案化をしています。但し、一部の事項については引き続き対応を検討していました。

継続検討課題への具体的な対応は、以下の通りとなります。

< 労使通年協議における継続検討課題への対応 >

#### ○「後方スタッフ」に該当する所属の整理(対象:メイト社員・フェロー社員)

「ブロック制・チーム制導入の有無」を踏まえて会社で整理を行った結果、「後方スタッフ」に該当する所属は以下の通りとなります。

< 「後方スタッフ」に該当する所属一覧 >

本社・本部	経営企画部・営業政策部（店舗計画担当プレゼンテーション担当を除く）
店舗	総務担当（新宿店・日本橋店・銀座店）・お得意様営業部（日本橋店お得意様サロン・法人営業（営業推進）、千葉店サテライト店舗を除く）・日本橋店構造改革担当
事業部	伊勢丹得意先部・法人外商事業部企画管理担当・専門館事業部総務部（会計担当を除く）
出向	全所属（HDS 経理部経理担当を除く）

#### ○週労働20～28時間未満契約者への対応(対象:フェロー社員<現フェロースタッフA区分>)

現在、週労働20～28時間未満で契約しているフェロースタッフ（A区分）については、2012年7月以降に実施する再契約手続きの中で、「フェロー社員Ⅱ（週労働28時間以上）」もしくは「フェロー社員Ⅰ（週労働20時間未満）」のいずれかの区分で契約することとなります。

但し、サテライト店（日本橋本店・千葉店）のフェロースタッフについては、サテライト店固有の働き方を踏まえた契約時間となっている面もあることを考慮し、経過措置として2012年度の契約期間（2012年10月11日～2013年10月10日）までは、引き続き「週労働20～28時間未満も契約可能」とします。

## 1-2. 労使通年協議の継続検討課題への対応

<労使通年協議における継続検討課題への対応>

### ○統合所属における休憩時間設定の考え方(対象:フェロー社員・エルダーフェロー)

2012年10月11日の雇用形態統合後も、フェロー社員の休憩時間については、店舗との雇用契約であることを踏まえて、店舗ごとの時間設定となります。

但し、既に組織統合をした所属については、サマタイマー社員、フェロースタッフが同じ職場で勤務していることから、2012年10月11日より統一の休憩時間設定とします。

統合所属において、統一の休憩時間を設定する際の考え方は、以下の通りです。

<統合所属における休憩時間設定の考え方>

○今回の検討の対象所属（下記に記載のない所属については、休憩時間の変更はありません）

- ・本社/営業政策部/MD戦略部/各商品グループ統括部付/支店グループ統括部  
ギフト営業部/IDS営業部/学校法人営業部/伊勢丹得意先部/法人外商事業部/HDS出向

○休憩時間設定の考え方（契約時間：6時間1分以上の場合）

- ・上記所属における事業所単位で、「原則、60分もしくは90分」の設定となります。

○今後のスケジュール：

- ・2012年7月以降に実施予定の再契約手続きの中で、各人にお伝えされる予定です

### ○定年後再雇用後の賞与対応(対象:エルダーフェロー<現サマタイマー社員からの定年後再雇用者>)

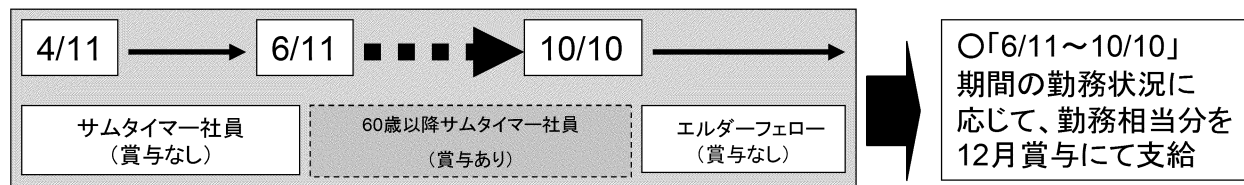
2011年度の労使通年協議において、エルダーフェローの賞与については、「賞与制度を解消した上で、賞与相当分を時給へ上乘せして支給する」としました。

但し、エルダーフェロー（現サマタイマー社員からの定年後再雇用者）の賞与制度解消にあたっては、本人の不利益にならないように、賞与支給対象期間中の賞与支給対象者としての在籍期間に応じて、エルダーフェロー転換後、12月（もしくは6月）に応分の賞与を支給した上で、賞与制度を解消することとします。※P35下段の具体例をご参照ください。

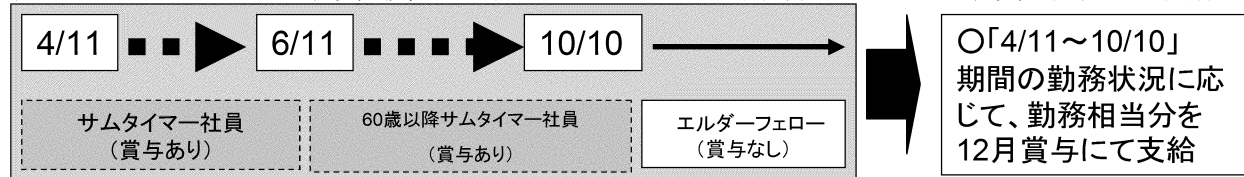
## 1-3. 労使通年協議の継続検討課題への対応

<2012年度上半期 定年後再雇用後の賞与対応の具体例>

(ケース1：サマタイマー社員（賞与なし）が6月11日より60歳以降サマタイマー社員に転換した場合)

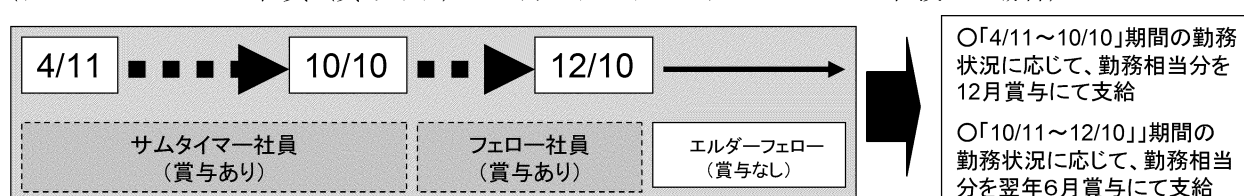


(ケース2：サマタイマー社員（賞与あり）が6月11日より60歳以降サマタイマー社員に転換した場合)



<2012年度下半期以降 定年後再雇用後、初回賞与の対応の具体例>

(ケース3：フェロー社員（賞与あり）が12月11日よりエルダーフェローに転換した場合)



## Ⅵ. 2012年度(2013年6月支給)業績連動賞与の目指すべき目標

### この章のポイント

- 2012年度(2013年6月支給)業績連動賞与の目指すべき目標については、5月21日・22日に執行評議員会で審議し、「目指すべき目標=170億円」で決定しました。
- 「目指すべき目標」の設定にあたっては、5月に発表された営業利益予算や現状の三越伊勢丹を取り巻く環境、また「企業活動の継続・維持に必要な利益を確保」・「従業員の目標達成に対するモチベーション」等を重視し、労使協議を行ってきました。

### 1. 業績連動賞与の算出方法

2011年度の首都圏事業会社統合に伴い、将来の賞与制度統合、役割成果主義の考え方にに基づき業績連動賞与の仕組みをM社員にも導入しました。

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。

#### ◆ステージB(I社員・M社員)・M社員ステージC

$$\text{業績連動賞与} = \text{本給} \times \text{業績連動賞与支給カ月} \times \text{支給率}$$

<支給率算出式> ※目標=「目指すべき目標」

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

#### ◆I社員ステージC・特別社員・Iメイト社員

$$\text{業績連動賞与} = \text{雇用形態別業績連動賞与の基礎額} \times \text{支給率}$$

<I社員ステージC・特別社員の支給率算出式> ※目標=「目指すべき目標」

目標+50億円を上回る場合	支給率=2.430+(営業利益実績-目標-50)×0.0572
目標-70億円以上、目標+50億円以下	支給率= 1 + (営業利益実績-目標)×0.0286

<Iメイト社員の支給率算出式> ※目標=「目指すべき目標」

支給率=1+(営業利益実績-目指すべき目標)×0.0286
-------------------------------

※業績連動賞与の支給額を決定する「支給表」「支給率算出式」については、2012年度春の交渉で審議決定しています。(詳細は2012年度春の交渉議案書をご確認ください)

## 2. 2012年度(2013年6月支給)業績連動賞与の目指すべき目標

### <2011年度業績結果について>

(株)三越伊勢丹として初年度である2011年度は、東日本大震災の影響に伴う厳しい業績が予想されるなか、仕入構造改革や経費構造改革を推し進め、また、販売機会の拡大による営業力強化・売上拡大を目的とした所定労働時間延長等の新しい働き方にメンバーが前向きに取り組んだ結果、営業利益額は前年を上回る165.91億円(前年比149.8%)となりました。

### <2012年度(2013年6月支給)業績連動賞与の目指すべき目標>

**「目指すべき目標」 = 三越伊勢丹の営業利益170億円**

業績連動賞与の目標数値(支給率1.000)は営業利益を指標としています。(株)三越伊勢丹の目指すべき目標は、企業規模や企業存続の利益確保を踏まえ150億円を最低基準としながら、年度期初に对外発表される営業利益予想を基本に労使協議で決定します。

2012年度は、収益の柱である伊勢丹新宿本店のリモデルによるお買場の閉鎖・縮小、支店も含めた店舗休業日・時短営業のトライアルが実施されます。業績については不透明な状況が想定されますが、これらは三越伊勢丹のあるべき姿の実現に向けた取り組みであり、着実に成果に繋げていくことが求められます。

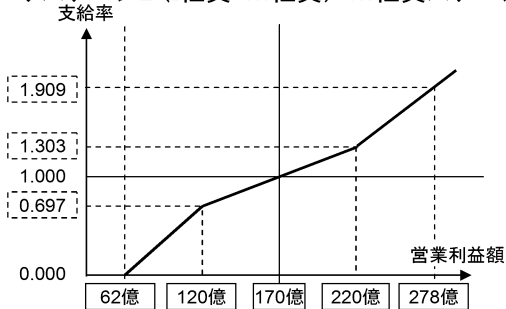
また、企業存続のための利益(株主配当・内部留保・納税)の確保はもちろんのこと、百貨店事業強化に向けて支店も含めた再投資を安定的に行っていくこと、出身会社で違いのある賞与水準の統合を実現していくためには、より高い利益水準の確保が不可欠であると言えます。

以上を踏まえ2012年度(2013年6月支給)業績連動賞与の目指すべき目標は、对外発表の営業利益予想が170億であること、目標達成に対するメンバーのモチベーションなども考慮し、对外発表数値と同額の「170億円」に設定いたします。

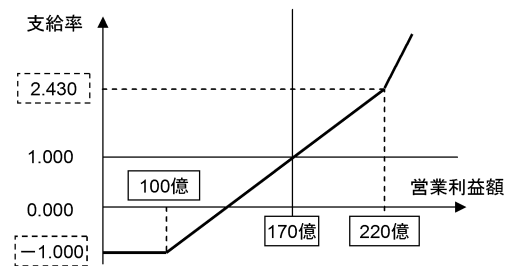
また、期中に大きな環境変化があった場合は、別途労使協議を行うこととします。

### <業績連動賞与支給率算出式のグラフ>

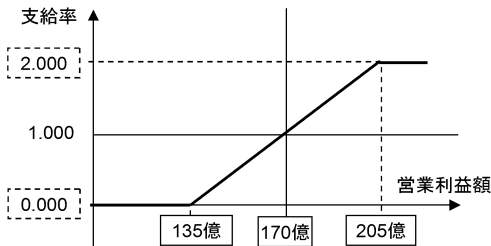
#### ◆ステージB(I社員・M社員)・M社員ステージC



#### ◆I社員ステージC・特別社員



#### ◆Iメイト社員



### <営業利益目標と実績の推移>

※2007～2010年度は(株)伊勢丹の数値

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)	2011年度 (2012年6月支給)
5月決算時の对外発表目標	210億円	183億円	83億円	81.5億円	150億円
目指すべき目標	210億円	190億円	100億円	100億円	150億円
営業利益実績	232.61億円	146.97億円	99.21億円	107.01億円	165.91億円
支給率(ステージB・M社員ステージC)	1.274	0.739	0.995	1.042	1.096
支給率(I社員ステージC・特別社員)	2.293	▲0.231	0.977	1.200	1.455
支給率(Iメイト社員)	2.000	0.000	0.977	1.200	1.455

## VII. 2012年6月業績連動賞与の支給率について

### この章のポイント

- (株)三越伊勢丹として初年度である2011年度決算が確定し、2011年度営業利益に基づく2012年6月支給の業績連動賞与支給率が決定しました。(業績結果はP22をご覧ください)
- 2011年度は、統合効果を最大限に発揮するための組織再編や所定労働時間延長をはじめとした人に関わる諸制度の変更、また「百貨店のあるべき姿」に向けた店舗休業日の設定や営業時間の短縮といったトライアルを実施してきました。
- 東日本大震災の影響も懸念されましたが、様々な施策に対し全員で前向きに取り組んだ結果、営業利益165.91億円(前年比149.8)と業績連動賞与の「目指すべき目標(営業利益:150億)」を達成することができました。
- 雇用形態ごとの業績連動賞与支給率は次の通りとなります。

### 1. I社員ステージC・特別社員

#### <支給率>

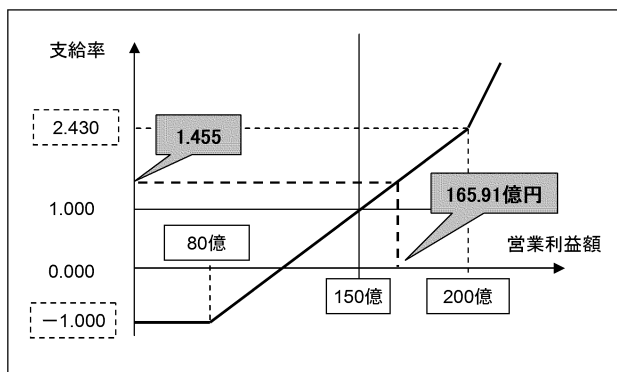
2011年度営業利益実績16,591百万円における業績連動賞与支給率

$$1 + (165.91 - 150) \times 0.0286 = 1.455 \text{ (前回の支給率1.200)}$$

上記支給率を定額支給表に乗じることで、業績連動賞与の支給額は以下の通りとなります。

< I社員ステージC >	(単位:円)		
	C-t	C-1	C-2
支給率1.000	200,000	200,000	280,000
支給率1.455	291,000	291,000	407,400

< 特別社員 >	(単位:円)		
	特別社員(本給水準別)		
	~25万円	~30万円	30万円~
支給率1.000	200,000	230,000	280,000
支給率1.455	291,000	291,000	407,400



#### < I社員ステージC・特別社員の6月賞与計算式 >

基本賞与 + 業績連動賞与(支給表基礎額 × 支給率1.455)

↓  
 ステージC-t = 本給 × 1.6か月 + 評価別定額  
 ステージC-1、2 = 本給 × 1.5か月 + 職務別評価別定額  
 特別社員 = 本給 × ランク別支給ヵ月

> 2012年4月1日にメイト社員からI社員ステージCに転換した者はIメイト社員の基準で支給されます。  
 > 旧嘱託社員の賞与は別途労使協定を結び決定します。

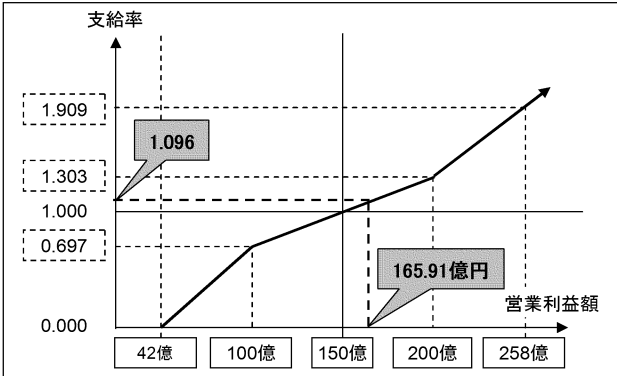
## 2. M社員ステージC

### <支給率>

2011年度営業利益実績16,591百万円における業績連動賞与支給率

$$1 + (165.91 - 150) \times 0.00606 = 1.096$$

営業利益(目指すべき目標)の達成度合いによって業績連動賞与の支給ヵ月が変動する仕組みが導入され、2012年6月賞与が初めての支給となります。



### <業績連動賞与支給ヵ月>

	ステージC(C-t, C-1, C-2)
支給率1.000	0.8ヵ月

### <M社員ステージCの6月賞与計算式>

$$\text{基本賞与} \{ \text{本給} \times (0.4\text{ヵ月} + \text{評価別支給ヵ月}) \} + \text{業績連動賞与} (\text{本給} \times 0.8\text{ヵ月} \times \text{支給率} 1.096)$$

評価	S	A	B	C	D
支給ヵ月	0.5	0.4	0.3	0.2	0.1

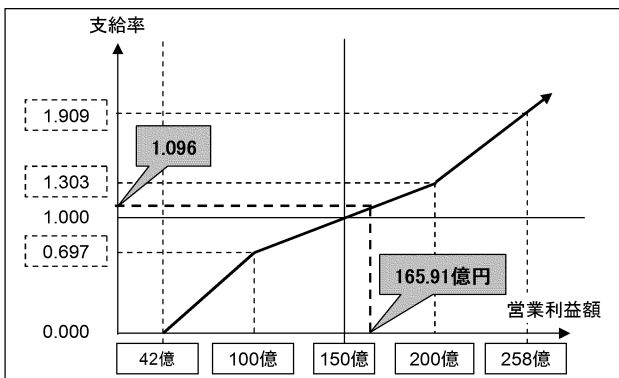
- 2011年4月1日入社者の人事賃金体系はM社員になります。
- 2012年4月に入社したステージC-tの6月賞与は0.5ヵ月とします。
- 2012年4月1日付でスタッフ社員からステージCへ転換した社員の2012年6月賞与は、スタッフ社員の賞与支給方法を適用します。

## 3. 社員ステージB

### <支給率>

2011年度営業利益実績16,591百万円における業績連動賞与支給率

$$1 + (165.91 - 150) \times 0.00606 = 1.096 \text{ (前回の支給率} 1.042 \text{ ※I社員のみ)}$$



### <I社員ステージB業績連動賞与支給表>

(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ヵ月に6万円を加算した額を業績連動賞与支給額の基礎額とします。

### <M社員ステージB業績連動賞与支給表>

評価	9	8	7	6	5	4	3	2	1
支給ヵ月	1.6	1.5	1.4	1.2	1.0	0.8	0.6	0.5	0.4

### <社員ステージBの6月賞与計算式>

#### 【I社員ステージB】

$$\text{基本賞与} (\text{本給} \times 0.5\text{ヵ月}) + \text{業績連動賞与} (\text{本給} \times \text{評価別支給ヵ月} + 60,000\text{円}) \times \text{支給率} 1.096$$

#### 【M社員ステージB】

営業利益(目指すべき目標)の達成度合いによって業績連動賞与の支給ヵ月が変動する仕組みが導入され、2012年6月賞与が初めての支給となります。

$$\text{基本賞与} (\text{本給} \times 0.5\text{ヵ月}) + \text{業績連動賞与} (\text{本給} \times \text{評価別支給ヵ月}) \times \text{支給率} 1.096$$

## 4. I メイト社員

### <支給率>

2011年度営業利益実績16,591百万円における業績連動賞与支給率

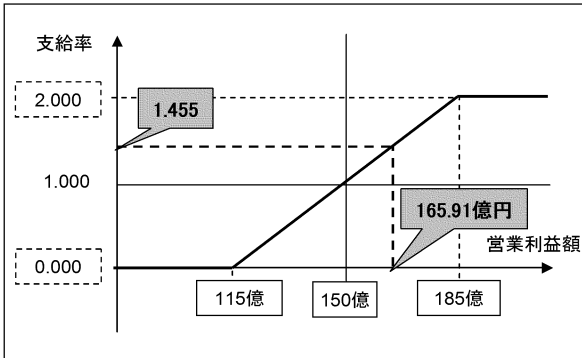
$$1 + (165.91 - 150) \times 0.0286 = 1.455 \text{ (前回の支給率1.200)}$$

上記支給率を定額支給表に乗じることで、業績連動賞与の支給額は以下の通りとなります。

支給率1.000(基礎額)	65,000円
支給率1.455	94,600円

▶2011年10月入社者の2012年6月支給の支給表金額は32,500円になります。

支給率1.000(基礎額)	32,500円
支給率1.455	47,300円



### < I メイト社員の6月賞与計算式 >

基本賞与 [(基本給+職務給) × 職務別評価別支給ヵ月]

+ 業績連動賞与 (支給表基礎額 × 支給率1.455)

※2011年度通年協議において、Mメイト社員に業績連動賞与を導入していくことは決定していますが、導入の時期については、2012年度の通年協議の中で検討します。

## <参考> 社員・特別社員・I メイト社員の業績連動賞与の支給対象・基準日・支給方法

### 1. 支給対象

2011年10月1日から2012年3月31日まで勤務し、引き続き支給日当日在籍している者。

### 2. 基準日

#### <社員・特別社員>

本給、役割ゾーン、および資格は、2012年3月31日現在とする。

ただし、2012年4月1日にIメイト社員からI社員に転換した者はIメイト社員の基準で支給する。

#### <Iメイト社員>

基本給、職務給および職務は2012年3月31日現在とする。

### 3. 支給方法

#### 1) I 社員ステージC-t・ステージC-1・ステージC-2

- 期間中欠勤のない者  
資格別定額
- 期間中欠勤・休職のある者  
資格別定額 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

#### 2) M社員ステージC-t・ステージC-1・ステージC-2

- 期間中欠勤のない者  
本給 × 0.8ヵ月
- 期間中欠勤・休職のある者  
本給 × 0.8ヵ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

#### 3) I 社員ステージB

- 期間中欠勤のない者  
本給 × (役割ゾーン別評価別支給ヵ月 + 60,000円)
- 期間中欠勤・休職のある者  
本給 × (役割ゾーン別評価別支給ヵ月 + 60,000円) ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

#### 4) M社員ステージB

- 期間中欠勤のない者  
本給 × 評価別支給ヵ月
- 期間中欠勤・休職のある者  
本給 × 評価別支給ヵ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

#### 5) 特別社員

- 期間中欠勤のない者  
本給水準別定額
- 期間中欠勤・休職のある者  
本給水準別定額 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

#### 6) I メイト社員(I)(II)

- 期間中欠勤のない者 65,000円
- 期間中欠勤・休職のある者  
65,000円 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

#### 7) I メイト社員(I)(2011年10月1日入社者)

- 期間中欠勤のない者 32,500円
- 期間中欠勤・休職のある者  
32,500円 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

業績連動賞与は、上記の支給式に前頁に記載している2011年度決算の営業利益実績による支給率を乗じた額が支給されます。

# 5月メンバーズVOICE スケジュール

	対象者	時間	5月25日(金)	5月26日(土)	5月27日(日)	5月28日(月)	5月29日(火)	5月30日(水)	5月31日(木)
新宿	全員	9:50~							
	育児介護勤務者 サムタイムー社員 エルダースタッフ	12:00~							
		13:00~							
	全員	14:00~							
19:20~ 20:40~								従業員食堂 従業員食堂	
日本橋	全員	10:00~						2F 従業員食堂	2F 従業員食堂
		11:40~							
		12:40~							
		13:40~							
		14:40~							
	フェロースタッフ サムタイムー社員 エルダースタッフ 所属により日程が違います。	11:40~							
		12:40~							
	全員	13:40~							
		19:30~							2F 従業員食堂
		20:30~							2F 従業員食堂
銀座	曜日により 対象者・開催場所が違います。	12:15~							
		13:15~							
		14:15~							
大手町	全員	12:15~							
		13:00~							
	フェロースタッフ サムタイムー社員	11:30~							
		12:30~							
	全員	18:30~							
19:30~									
立川	全員 育児介護勤務者	9:45~							
		12:30~							
	サムタイムー社員 エルダースタッフ	11:30~							
		12:00~							
		12:30~							
		13:00~							
		13:30~							
		14:00~							
	全員	19:15~							
		20:30~							
松戸	全員	9:00~							
		11:45~							
		12:45~							
		13:45~							
		14:45~							
浦和	全員	10:00~							
		12:00~							
		13:00~							
		14:00~							
		15:00~							
		19:20~ 20:30~							アイプラス I B1F 中会議室 B3F 従業員食堂
相模原	全員	11:40~							
		12:10~							
		12:40~							
		13:10~							
		13:40~ 14:10~							
府中	全員	9:00~							
		11:45~							
		12:45~							
		13:45~							
		19:30~							従業員食堂
千葉	全員	11:30~							
		12:30~							
		13:30~							
		14:30~							
専門館	全員 店舗・時間帯により 雇用形態別の設定をしています。	店舗により 時間帯は 別設定	恵比寿店 専門館会議 室	恵比寿店 専門館会議 室	多摩センター店 第1会議室	多摩センター店 第2会議室	恵比寿店 専門館会議 室	恵比寿店 専門館会議 室	
通販	全員 店舗・時間帯により 雇用形態別の設定をしています。	雇用形態別 の時間は 別途発信							

○時間と場所をご確認の上、ご出席ください。

○上記各事業所近くに出向しているメンバーは、最寄の会場にご出席ください。

○上記各事業所から離れたメンバーには、別途担当より連絡しています。

※新宿エリア開催の「椿ビル」は、伊勢丹会館とパークシティIVの間にある「椿近代画廊」が目印です。

6月1日(金)	6月2日(土)	6月3日(日)	6月4日(月)	6月5日(火)	6月6日(水)	6月7日(木)	6月8日(金)	6月9日(土)	6月10日(日)
従業員食堂	従業員食堂		従業員食堂	従業員食堂		従業員食堂		従業員食堂	従業員食堂
	椿ビル4F	椿ビル4F			椿ビル4F	椿ビル4F		椿ビル4F	
	従業員食堂	従業員食堂	従業員食堂		従業員食堂	従業員食堂		従業員食堂	従業員食堂
			2F 従業員食堂	2F 従業員食堂					
千切屋9F 組合事務所	新館12F 大会議室	新館12F 大会議室	千切屋9F 組合事務所	千切屋9F 組合事務所	千切屋9F 組合事務所	千切屋9F 組合事務所		SDビル4F ショールーム	
新館13F 会議室B			新館13F 会議室B	新館13F 会議室B	新館13F 会議室B	新館13F 会議室B			
			2F 従業員食堂						
メイト社員 従業員食堂	エルダースタッフ 従業員食堂 フェロスタッフ 従業員食堂		エルダースタッフ 従業員食堂 フェロスタッフ 従業員食堂	メイト社員 従業員食堂 全員 組合事務所	全員 組合事務所				
3F 外商会議室			3F 外商会議室			3F 外商会議室			
				3F 外商会議室					
				従業員食堂				従業員食堂	
				6F研修室				6F研修室	
		6F研修室 6F研修室 6F研修室 6F研修室 6F研修室 6F研修室		6F研修室 6F研修室 6F研修室 6F研修室 6F研修室 6F研修室	6F研修室 6F研修室 6F研修室 6F研修室 6F研修室 6F研修室			6F研修室 6F研修室	
		従業員食堂		従業員食堂	従業員食堂			従業員食堂	
						10F 従業員食堂			
10F 研修室				10F 研修室	10F 研修室	10F 研修室			
	アイプラス I B1F 中会議室	アイプラス I B1F 中会議室						アイプラス I B1F 中会議室	
	B3F 従業員食堂							B3F 従業員食堂	
従業員食堂	従業員食堂	従業員食堂						従業員食堂	
従業員食堂		従業員食堂				従業員食堂			
	フェロスタッフ B2F 従業員食堂 社員・メイト社員 B2F従業員食堂	社員 メイト社員 B2F 従業員食堂	社員 メイト社員 B2F 従業員食堂	フェロスタッフ B2F 従業員食堂 社員・メイト社員 B2F従業員食堂					
新宿アルタ館 会議室	新宿アルタ館 会議室	サンシャイン シティ アルタ館	サンシャイン シティ アルタ館	多摩センター店 第1会議室	多摩センター店 第1会議室				
アシスタント エルダーアシスト スタッフ 9F 従業員食堂			アシスタント エルダーアシスト スタッフ 9F 従業員食堂	南海神センター 日本橋店頭 カウンター	9F 従業員食堂	9F 従業員食堂			
					時間帯により 対象者が 違います	時間帯により 対象者が 違います			

(第2期)区割表

＜本社・営本・周辺分会＞

	経営企画部	総合企画担当
	経営企画部	予算管理担当
	経営企画部	人事担当
	営業本部	宣伝部
	営業本部	営業政策部
	MD統括部	支店グループ統括部
第1職場区	MD統括部	支店グループ統括部 計画担当
	MD統括部	支店グループ統括部 政策担当
	MD統括部	支店グループ統括部 新規MD開発担当
	MD統括部	支店グループ統括部 食品MD部
	MD統括部	支店グループ統括部 婦人MD部
	MD統括部	支店グループ統括部 紳士MD部
	MD統括部	支店グループ統括部 リビングMD部
	MD統括部	支店グループ統括部 支店催事部
	MD統括部	MD戦略部 MD政策担当
	MD統括部	MD戦略部 MD計画担当
	MD統括部	MD戦略部 MD管理担当
	MD統括部	MD戦略部 MD戦略部 キフト推進担当
	MD統括部	MD戦略部 MD戦略部 ヴァルチマニア担当
第2職場区	MD統括部	婦人統括部
	MD統括部	婦人雑貨統括部
	MD統括部	紳士統括部
	MD統括部	リビング統括部
第3職場区	MD統括部	呉服美術統括部
	MD統括部	リビング統括部 キフト営業部

＜新宮分会＞

第1職場区	MD統括部	婦人統括部 新宮婦人第一営業部
	MD統括部	婦人統括部 新宮婦人第二営業部
	MD統括部	婦人統括部 新宮婦人第三営業部
第2職場区	MD統括部	婦人統括部 新宮特選宝飾時計営業部
	MD統括部	婦人統括部 新宮ハビーズ子供用品営業部
第3職場区	MD統括部	婦人雑貨統括部 学校法人営業部(新宮勤務者)
	MD統括部	婦人雑貨統括部 新宮婦人雑貨営業部
第4職場区	MD統括部	食品統括部 新宮食品営業部
	MD統括部	食品統括部 新宮レストラン営業部
第5職場区	MD統括部	紳士統括部 新宮紳士営業部
	MD統括部	リビング統括部 新宮ギョウ営業部
第6職場区	MD統括部	リビング統括部 IDS営業部(伊勢丹新宮本店勤務者)
	MD統括部	呉服美術統括部 新宮呉服美術営業部
	MD統括部	伊勢丹新宮本店 販売推進担当
第7職場区	営業本部	伊勢丹新宮本店 お客さまサービス担当
	営業本部	伊勢丹新宮本店 総務担当
	営業本部	伊勢丹新宮本店 本店催事部
第8職場区	伊勢丹得意先部	(新宮第1～第5担当)
第9職場区	企画管理担当	

＜日本橋分会＞

第1職場区	MD統括部	婦人統括部 日本橋婦人第一営業部
	MD統括部	婦人統括部 日本橋婦人第二営業部
第2職場区	MD統括部	婦人統括部 日本橋特選宝飾時計営業部
	MD統括部	婦人統括部 日本橋ハビーズ子供用品営業部
第3職場区	MD統括部	婦人雑貨統括部 学校法人営業部
	MD統括部	婦人雑貨統括部 日本橋婦人雑貨営業部
第4職場区	MD統括部	食品統括部 日本橋食品営業部
	MD統括部	食品統括部 日本橋レストラン営業部
第5職場区	MD統括部	紳士統括部 日本橋紳士営業部
	MD統括部	リビング統括部 日本橋リビング営業部
第6職場区	MD統括部	リビング統括部 IDS営業部(三越日本橋本店勤務者)
	MD統括部	呉服美術統括部 日本橋呉服営業部
	MD統括部	呉服美術統括部 日本橋美術営業部
	営業本部	三越日本橋本店 販売推進担当
	営業本部	三越日本橋本店 お客さまサービス担当
第7職場区	営業本部	三越日本橋本店 催事担当
	営業本部	三越日本橋本店 総務担当
	営業本部	三越日本橋本店 構造改革担当
	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
	営業本部	三越日本橋本店 カスタマー営業統括部 サーチス営業部
第8職場区	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
	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
第9職場区	営業本部	三越日本橋本店 カスタマー営業統括部 サトラレ営業部

＜銀座分会＞

	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	婦人雑貨統括部 銀座婦人雑貨営業部
	MD統括部	食品統括部 銀座食品レストラン営業部
第1職場区	MD統括部	紳士統括部 銀座紳士営業部
	MD統括部	リビング統括部 銀座リビング営業部
	三越銀座店	総務担当
	三越銀座店	販売推進担当

＜専門館分会＞

第1職場区	専門館事業部	営業統括部 重比寿店
第2職場区	専門館事業部	営業統括部 多摩セツター店
第3職場区	専門館事業部	営業統括部 新宿アルタ館
第4職場区	専門館事業部	営業統括部 サンシャインシティアルタ館
	専門館事業部	営業統括部 ランツァ店
	専門館事業部	営業統括部 新嶋アルタ館
第5職場区	専門館事業部	営業統括部
	専門館事業部	総務部
	専門館事業部	企画開発担当

＜外商分会＞

	企画管理担当
第1職場区	コーポレートサービス営業部 第1担当
	コーポレートサービス営業部 第2担当
	コーポレートサービス営業部 第3担当
	コーポレートサービス営業部 第4担当
	リユースショップ営業部
	クリエイティブ営業部第1担当
	クリエイティブ営業部第2担当

＜出向者分会＞

第1職場区	三越伊勢丹通信販売以外
第2職場区	三越伊勢丹通信販売

＜立川分会＞

第1職場区	立川店
	伊勢丹得意先部(立川担当)

＜松戸分会＞

第1職場区	松戸店
	伊勢丹得意先部(松戸担当)

＜浦和分会＞

第1職場区	浦和店
	伊勢丹得意先部(浦和担当)

＜相模原分会＞

第1職場区	相模原店
	伊勢丹得意先部(相模原担当)

＜府中分会＞

第1職場区	府中店
-------	-----

＜千葉分会＞

第1職場区	千葉店
-------	-----

＜三越伊勢丹通信販売直轄分会＞

第1職場区	三越伊勢丹通信販売
	三越伊勢丹健康保険組合直轄分会
第1職場区	三越伊勢丹健康保険組合



## メンバーズ VOICE メモ

メンバーズ VOICE の出席、お疲れさまでした。

今回の内容について、個別にご質問やご意見がある場合は、このメモにご記入ください。  
今後の協議の参考にさせていただきます。

### 【提出方法】

- ①送達 (H&Iビル 労働組合三越伊勢丹支部 小松・松本宛)
- ②FAX (内線 801 - 23920、外線 03 (5273) 51177)
- ③担当の執行委員に手渡し

出席日 / 分会・職場区 所属名

内線 \_\_\_\_\_ お名前 \_\_\_\_\_

雇用形態 社員(スタンジ ) ・ 外社社員 ・ サムター社員 ・ フロースタッフ ・ 特別社員

・ エルダースタッフ ・ 60歳以降サムター社員 ・ シニアフロー

フイードバックの希望を… する ・ しない (どちらかに○をつけてください)

※フイードバックの希望をする場合は、必ず所属名、お名前をご記入ください。

ありがとうございました。

<メンバーズVOICE出席票>

分会 \_\_\_\_\_ 職場区 \_\_\_\_\_

お買場・担当 \_\_\_\_\_

出席日 \_\_\_\_\_

社員 ・ 外社社員 ・ サムター社員

フロースタッフ ・ 特別社員 ・ エルダースタッフ

・ 60歳以降サムター社員 ・ シニアフロー

お名前 \_\_\_\_\_

出席日 月 日 ( )