三越伊勢丹支部

～ 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 ～

2013 年5月メンバーズ VOICE　議案書(案)

三越伊勢丹支部、第2期(2012 年度～2013 年度)の後半がスタートします。

通年協議については 2014 年4月からはじまる、あるべき人事制度の詳細部分を決定する重要な1 年間となります。

今回の議案書では、あるべき人事制度に向けた最新の協議内容を具体的なイメージを含めてお伝えしますので、是非皆さまの声をお聞かせ下さい。

○ 主な内容 ：

■ 2013 年度労使通年協議について

・ 社員人事賃金制度 → ステージ B･C の本給体系について、組合の考える具体的なイメージを報告します。

・ メイト社員人事賃金制度 → メイト社員制度のあるべき姿を踏まえた上で、現状課題への対応の方向性についてお伝えします。

・ 育児関連諸制度 → 社会的な背景や制度取得の現状を踏まえ、組合として考えるあるべき姿と今後の方向性を報告します。

・ 退職給付制度 → 現状の課題にふれ、あるべき姿に向けての考え方と、現状課題に対しての検討の方向性をお伝えします。

■ 2013 年度業績連動賞与の目指すべき目標

・ 2014 年6月業績連動賞与の目指すべき目標を「200 億円」に決定しました。

・ 2013 年度の業績は目指すべき目標 170 億円を達成し6月業績連動賞与の支給率が決定しました。

■ 2013 年度上期営業条件

・ 2013 年度上期の営業条件(繁忙期延刻営業/店舗休業日)の決定内容および「勤務シフト」についてお伝えします。

■ 三越伊勢丹支部 第２期前半年度(2012 年度)活動報告 および後半年度（2013 年度）活動計画

・ 三越伊勢丹支部における前半年度（2012 年度）の活動および会計報告と後半年度（2013 年度）の活動および予算計画についてお伝えします。

○ 配布対象者 ： 社員・メイト社員・フェロー社員・特別社員・エルダースタッフ・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフ （各雇用形態、非組合員含む）

組合員の方は、事前に議案書をご一読頂き、ご持参の上、必ずメンバーズ VOICE にご出席ください。

三越伊勢丹グループ労働組合

＜目次＞　2013 年度　５月メンバーズＶＯＩＣＥ　議案書（案）

◆　議案書掲載ページ一覧　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ２
◆　労使通年協議の流れ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ３

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　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ７
２．内部環境　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ８

＜2013 年度　労使通年協議（人事賃金制度）について＞（報告事項）

Ⅱ．2013 年度労使通年協議の全体像　・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ15

Ⅲ．社員ステージＢ人事賃金制度について　・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ18

Ⅳ．社員ステージＣ人事賃金制度について　・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ22

Ⅴ．メイト社員人事賃金制度について　・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ27

Ⅵ．育児関連諸制度について　・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ32

Ⅶ．社員の退職給付制度の方向性について　・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ35

Ⅷ．エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・
スペシャリティスタッフの課題抽出　・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ38

Ⅸ．2013 年度（2014 年６月支給）業績連動賞与の目指すべき目標（報告事項）
１．業績連動賞与の考え方　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ41
２．業績連動賞与の目指すべき目標　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ42

Ⅹ．2013 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　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ44
２．Ｍ社員ステージＣ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ45
３．社員ステージＢ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ45
４．Ｉメイト社員・特別社員　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ46

ⅩⅠ．営業条件　（報告事項）
１．2013 年度 上期営業条件　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ49
２．基本営業時間変更後の検証　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ51
３．今後の営業条件について　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ52

ⅩⅡ．三越伊勢丹支部　第２期前半年度活動報告および後半年度活動計画（報告事項）・
支部会計予算（審議事項）　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　Ｐ55

三越伊勢丹支部　メンバーズＶＯＩＣＥスケジュール一覧　・・・・・・・・　Ｐ73

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：「社員の業績連動賞与(2013年６月支給)の支給率について知りたい」
＝「社員」→「2013年６月業績連動賞与支給率」となりますので、44ページ以降をご覧下さい。

※ 自身の雇用形態にかかわる項目については、特に内容をご確認下さい。

雇用形態	項　目	掲載ページ
全　員 （社　員 メイト社員 フェロー社員 特別社員 エルダースタッフ エルダーフェロー スペシャリティスタッフ）	三越伊勢丹グループを取り巻く環境	P７
	2013年度労使通年協議の全体像	P15
	2013年度上期営業条件	P49
	基本営業時間変更後の検証	P51
	今後の営業条件について	P52
	三越伊勢丹支部　活動報告	P55
社　員	社員ステージＢの人事賃金制度 における検討の方向性	P18
	社員ステージＣの人事賃金制度 における検討の方向性	P22
	育児関連諸制度の今後の検討の方向性	P32
	退職給付制度の今後の方向性 ※エルダースタッフ（キャッシュバランスプラン適用者）は対象	P35
	2013年度(2014年６月支給)業績連動賞与の 目指すべき目標	P41
	2013年６月業績連動賞与の支給率について	P44
メイト社員	メイト社員の人事賃金制度における検討の方向性	P27
	育児関連諸制度の今後の検討の方向性	P32
	2013年度(2014年６月支給)業績連動賞与の 目指すべき目標	P41
	2013年６月業績連動賞与の支給率について	P44
エルダースタッフ・ フェロー社員・ エルダーフェロー・ スペシャリティスタッフ	エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・ スペシャリティスタッフの課題抽出	P38

労使通年協議の流れ

○労使通年協議とは

通年協議とは『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」協議形態です。

○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。

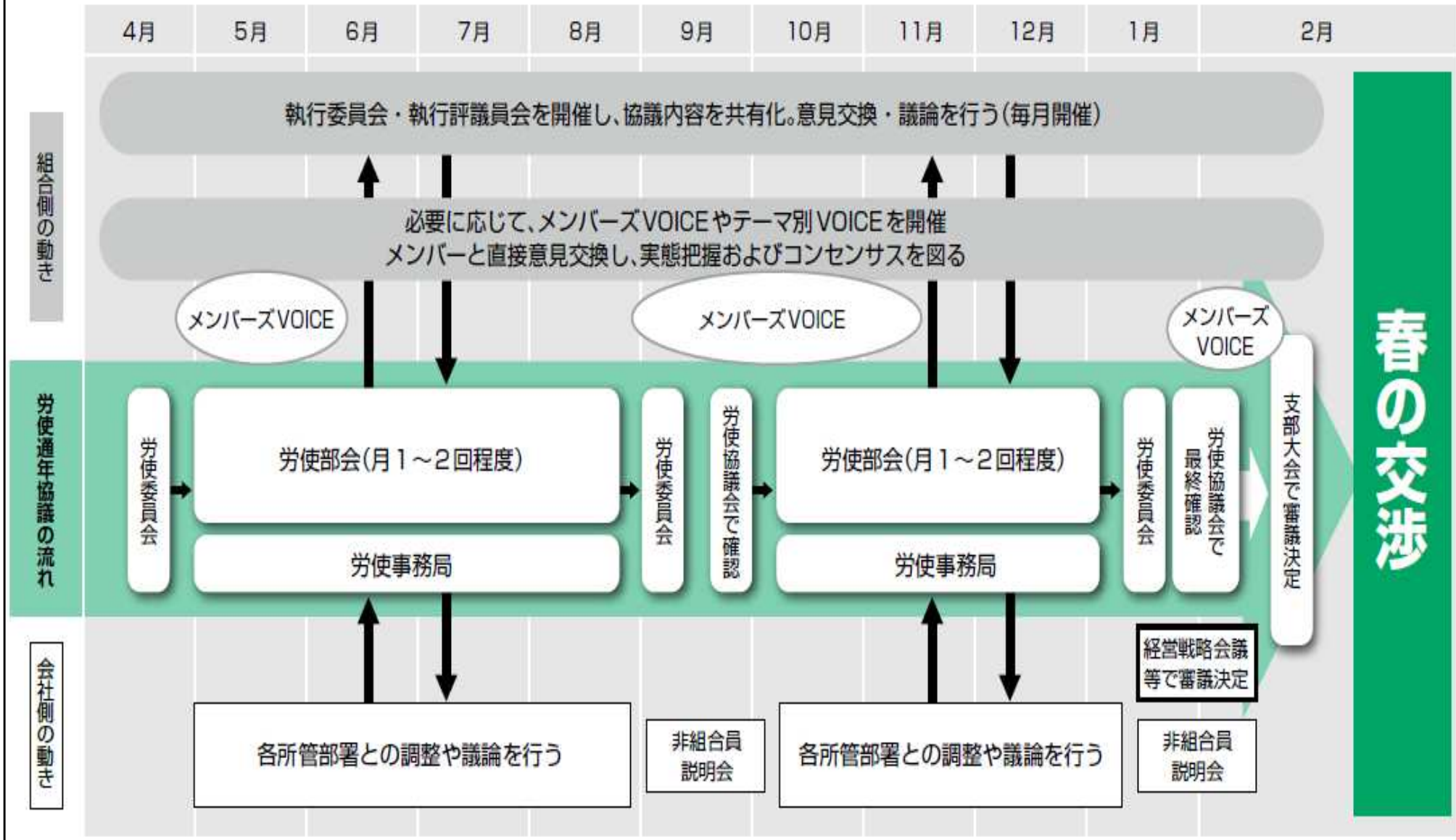
①年度を通じて、労使で課題認識の共有、解決策の議論を行うため、議論が深まり、労使の共通認識の形成(＝制度改定の成案化）につながりやすい。
②通年協議の進捗について「メンバーとの内容共有（@メンバーズＶＯＩＣＥなど）⇒意見収集（@テーマ別ＶＯＩＣＥなど）　⇒通年協議への反映」という、一連のサイクルを回しやすく、メンバーの意見を制度に反映させやすい。

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。

○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。

三越伊勢丹の「労使通年協議」のスケジュールイメージ



三越伊勢丹グループを

取り巻く環境

三越伊勢丹グループを取り巻く環境チャート

外部環境

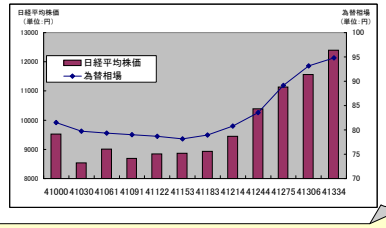
社会・経済環境

ポイント

輸出環境の改善や経済政策・金融政策の効果から、景気回復の兆しがみられ、多くの企業が昨年度を上回る業績を発表しています。

経済環境

・為替、株式市場の動向
→インフレ期待から市場は円安、株高傾向。
・企業決算の動向
→2012年度決算は、輸出関連企業を中心に昨年度を上回る業績を発表。



物価動向

・消費者物価指数
→インフレ政策を進める中、物価は前年を上回る傾向。

雇用情勢

・就業者数
→12月以降3ヶ月連続での増加。
・新卒採用
→流通サービス業界を中心に採用人数を昨年より増やす企業多数

小売業界・百貨店業界の状況

ポイント

小売業界は、消費動向の変化や大型商業施設の開業などにより、これまでの業態間の垣根を越えた競争が一層激しくなることが見込まれます。

小売業界全体の業績

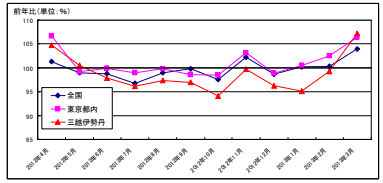
→小売業界全体の売上は134兆円と前年横ばいの中、これまで好調だった家電業界は年間売上を1兆円近く落とす厳しい状況。
百貨店業界は景気回復の兆しから高額品の売上が伸び、1月～3月売上は前年を越えた。今後は消費税増税による影響から消費動向が更に変化する事が見込まれる。

3月以降開業または開業予定の大型商業施設について

商業施設名	場所	売場面積	開業日
ボーノ相模大野	相模大野	11,600㎡	3月15日
KITTE	丸の内	11,600㎡	3月21日
御茶の水ソラシティ、ワテラス	お茶の水	19,900㎡	4月12日
酒々井プレミアムアウトレット	酒々井	21,700㎡	4月19日
グランフロント大阪	梅田	50,000㎡	4月26日
あべのハルカス	阿倍野	100,000㎡	6月13日
MARK IS みなとみらい	桜木町	18,000㎡	6月21日

百貨店業界の動向

・百貨店業界売上



内部環境

三越伊勢丹グループの動向

ポイント

2012年度の営業利益は前年を上回る結果となりました。2013年度は、3ヶ年計画を更に進めていく取組みをおこない高い目標を目指していきます。

2012年度グループ連結業績/2013年度グループ連結業績予想

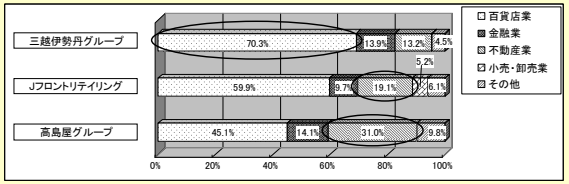
（単位；億円）	2012年度実績	2011年度比	2013年度業績予想	2012年度比
売上高	12,363	99.7%	12,800	103.5%
売上総利益	3,474	99.9%	3,620	104.2%
販売管理費	3,207	99.0%	3,320	103.5%
営業利益	266	111.8%	300	112.6%

2012年度大手グループ各社の主なセグメント別業績動向（組合試算）

（単位：億円）

2012年度通期	三越伊勢丹グループ 売上 実績	構成比	営業利益 実績	構成比	髙島屋グループ 売上 実績	構成比	営業利益 実績	構成比	Jフロントリテイリング 売上 実績	構成比	営業利益 実績	構成比
百貨店業	11,209	90.7%	187	70.3%	7,820	89.9%	115	45.1%	7,503	68.7%	185	59.9%
金融業	141	1.1%	37	13.9%	158	1.8%	36	14.1%	86	0.8%	30	9.7%
不動産業	156	1.3%	35	13.2%	382	4.4%	79	31.0%	1,378	12.6%	59	19.1%
小売・卸売業	716	5.8%	△ 5	−1.9%	0	0.0%	0	0.0%	602	5.5%	16	5.2%
その他	141	1.1%	12	4.5%	343	3.9%	25	9.8%	1,359	12.4%	19	6.1%
計	12,363	100.0%	266	100.0%	8,703	100.0%	255	100.0%	10,928	100.0%	309	100.0%

＜2012年度　セグメント別、営業利益 構成比＞



三越伊勢丹の動向

ポイント

2012年度は前年を上回る営業利益を達成することが出来ました。2013年度は中長期的な経営戦略を引続きすすめる中で、更に高い目標を目指します

2012年度業績・2013年度業績予想

（単位；億円）	2012年度実績	2011年度比	2013年度業績予想	2012年度比
売上高	6,279	98.5%	6,494	103.4%
営業総利益	1,844	99.3%	1,885	102.2%
販売管理費	1,666	98.5%	1,685	101.2%
営業利益	178	107.5%	200	112.1%

2013年度の主な動向

・新宿本店再開発　：「世界最高のファッションミュージアム」を目指し婦人服、婦人雑貨の再開発をおこない3月6日にグランドオープン。
・営業条件　：お客さま満足の向上、従業員満足の向上などから、4月より新たな営業時間での営業が4月より開始。
・組織改正　：「三越伊勢丹ホールディングスと三越伊勢丹の一体運営」「マトリクス体制の解消（商販分離）」の見直しをおこなう為に、それぞれの所属に応じた改正を実施。
・新SM業務フロー　：生産性向上に向けた取組みとして、これまでのSM・バイヤー業務内容を見直し、SM主体のMDを推進する体制が4月よりスタート。
・小型店舗事業の出店拡大　：3月、4月にイセタンミラー、アウトレットショップの新規店舗を出店。また今後の新たな計画として、アウトレットショップ3店舗目をあみプレミアムアウトレットに出店する計画や交通拠点への出店計画として海老名サービスエリアへの出店を発表。

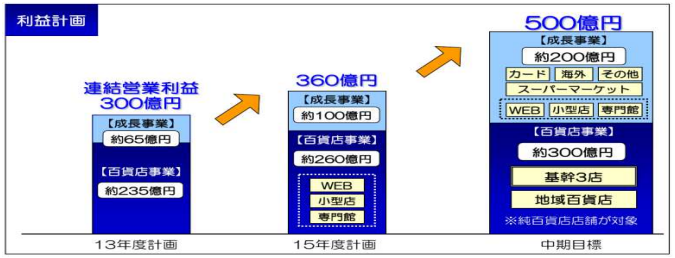
三越伊勢丹グループの目指す姿

ポイント

中期に目指す営業利益500億円を達成するためには、3ヶ年計画にかかげる「百貨店事業における収益拡大」と「成長事業の規模・収益の拡大」に向けた取組みの更なる推進が重要となります。

グループにおける利益計画

（2012年度決算発表時資料より）



三越伊勢丹3ヶ年計画

3ヶ年計画の戦略骨子（特に強化すべき戦略）

■店頭力の強化と収益性の向上
- （1）仕入構造改革の深耕
- （2）生産性向上の推進（新MD業務フロー・要員配置適正化・人材育成・人事制度）

■店舗戦略
- （1）基幹店における競争力の磨き上げ
- （2）支店・グループ店のビジネスモデル再構築

■新規成長戦略
- （1）WEB事業の拡大
- （2）小型店舗事業の拡大
- （3）ソリューション事業の開発
- （4）専門館事業のグループ内活用
- （5）法人外商事業の拡大

■グループマーケティング戦略
- （1）外部マーケティング・店頭マーケティングの強化
- （2）上位顧客固定化戦略の再構築（得意先政策・カード政策）

全員対象

報告事項

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、2013年度労使通年協議の前提となる、外部環境を「社会・経済環境」「小売業界の動向」から、内部環境を「三越伊勢丹グループの動向」「三越伊勢丹の動向」に分けて確認します。

○外部環境

1）社会・経済環境

2）小売業界の状況

○内部環境

1）三越伊勢丹グループの動向

2）三越伊勢丹の動向

○取り巻く環境のまとめ

１．外部環境

１）社会・経済環境

現在、輸出環境の改善や経済政策・金融政策の効果から、景気回復への兆しがみられ、多くの企業が昨年度を上回る業績を発表しています。

・経済の動向

円安による輸出環境の改善や、経済対策、金融政策の効果などを背景にしたマインドの改善に支えられ、株価は上昇しています。

また企業の業況判断は製造業を中心に改善傾向が見られ、また各社2012年度の決算内容は、昨年度を越える業績を発表し、多くの企業が2013年度目標は更に上回る業績を発表しています。

・物価動向

消費者物価指数は、インフレ政策を進める中で円安などによる影響を受けた生活用品が値上がり、前年よりも物価が上昇する傾向にあります。

・雇用動向

直近の就業者数の推移は、3月に前年同月比で＋31万人の増加となり、安倍政権発足の12月以降、3ヵ月連続での増加となります。

また企業の2014年新卒者の採用人数については、流通サービス関連の企業を中心に、採用人数を増やす企業が増え、採用市場に回復の傾向が見られます。

しかし製造業の就業者数は減少傾向にあり、業界によっては引続き不透明な状況が続いています。

2）小売業界の状況

小売業界は、消費動向の変化や大型商業施設の開業などにより、これまでの業態間の垣根を越えた競争が一層激しくなることが見込まれます。

・小売業界全体の業績

小売業界全体の売上は前年に対し横ばいの中、業態毎の動向は業態の垣根を越えた競争は激しさを増しています。その中でこれまで好調に推移していた家電業界は、エコポイント終了などによる影響から、業態全体で約1兆円のマイナスとなりました。

また、総合スーパー業界においては大手のイオングループを中心に、昨年を上回る業績となりました。

百貨店業界については、景気回復に向けた兆しが消費動向を押し上げ、高額品を中心に売上を伸ばした結果、売上は2013年1月から3月までの三ヵ月間連続で前年を上回る結果となりました。

今後は、2014年度から開始する消費税増税による影響から消費動向が更に変化することが想定され、業態毎の競争は一層激しくなることが見込まれます。

・大型商業施設のオープン状況

＜3月以降の開業、または開業予定の大型商業施設について＞

商業施設名	場所	売場面積	開業日	概要
ボーノ相模大野	相模大野	11,600㎡	3月15日	小田急相模大野駅周辺の再開発事業としてオープンした約180店舗が入る大型商業施設
KITTE	丸の内	11,600㎡	3月21日	日本郵政による東京中央郵便局の再開発事業として開設した大型商業施設
御茶の水ソラシティ、ワテラス	お茶の水	19,900㎡	4月12日	お茶の水周辺に位置する、旧日立本社ビルと小学校跡地に開発した2つの複合型商業施設
酒々井プレミアムアウトレット	酒々井	21,700㎡	4月19日	三菱地所による成田空港からの訪日外国人もターゲットにしたアウトレット商業施設
グランフロント大阪	梅田	50,000㎡	4月26日	JR大阪駅北側の再開発地区に三菱地所、NTT都市開発など12社が共同して展開する複合ビル群
あべのハルカス	阿倍野	100,000㎡	6月13日	阿倍野に近鉄が展開する地下5階、地上60階建てのビルの高さ日本一の建物に入る複合型商業施設
MARK IS みなとみらい	桜木町	18,000㎡	6月21日	横浜みなとみらい線のみなとみらい駅に直結する地下4階、地上6階建ての商業施設を開業予定

２．内部環境

１）三越伊勢丹グループの動向

2012年度の営業利益は266億円と前年の238億円を上回る結果となりました。2013年度は、3ヶ年計画を推進し、営業利益300億円を目指していきます。

・2012年度三越伊勢丹グループ連結業績／2013年度グループ連結業績予想

2012年度は、新宿店の大規模なリモデル工事に伴い、売場面積を縮小しながらの営業を進めてきましたが、2011年度の営業利益を上回る結果となりました。

2013年度については、3ヶ年計画を更に推進するために百貨店事業の収益向上に向けた様々な取組み（2013年度百貨店全事業会社において黒字予想）や、成長事業の開発、育成、強化などの取組みを更にすすめていきます。

これにより営業利益目標は昨年を上回る更に高い目標を目指していきます。

＜2012年度　グループ連結業績/ 2013年度　グループ連結業績予想＞

（単位；億円）	2012年度実績	2011年度比	2013年度業績予想	2012年度比
売上高	12,363	99.7%	12,800	103.5%
売上総利益	3,474	99.9%	3,620	104.2%
販売管理費	3,207	99.0%	3,320	103.5%
営業利益	266	111.8%	300	112.6%

・大手百貨店グループの動向

大手百貨店グループは、これまでの百貨店業を中心とした戦略から顧客の様々な購入チャネルに対応する為に様々な事業を展開しています。

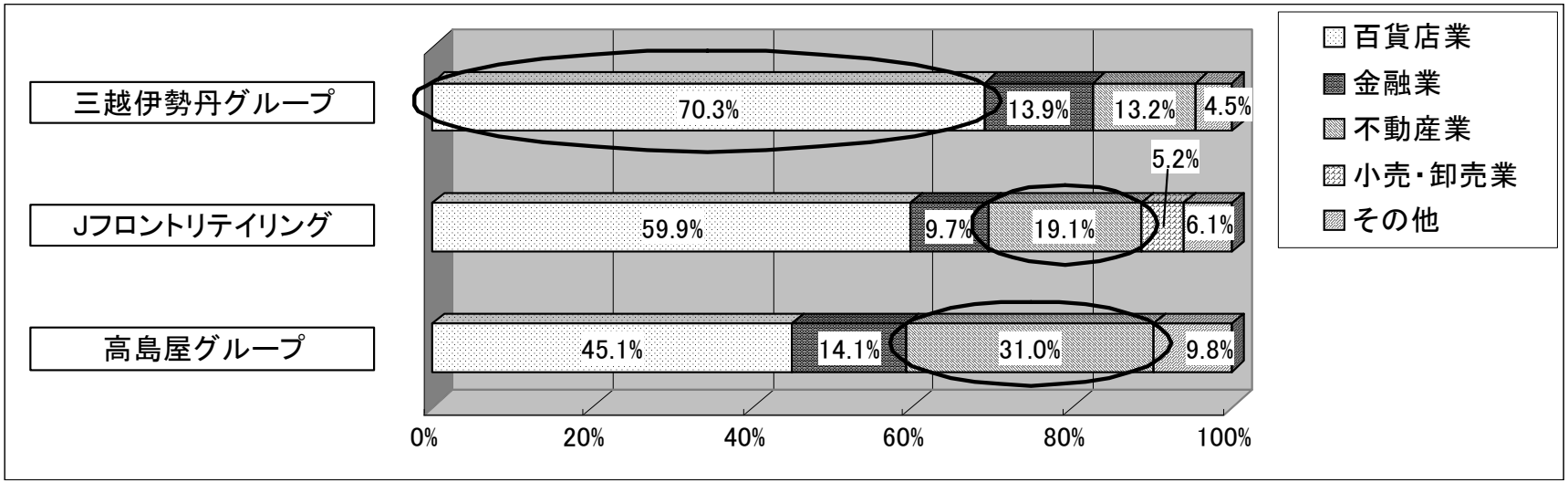
その中で業績をより高めていく為、グループ内企業の再編や、より専門性の高いノウハウを持った企業のグループ会社化など、様々な戦略の中で各グループの動きが活発化しています。

＜2012年度大手グループ各社の主なセグメント別業績動向（組合試算）＞

（単位：億円）

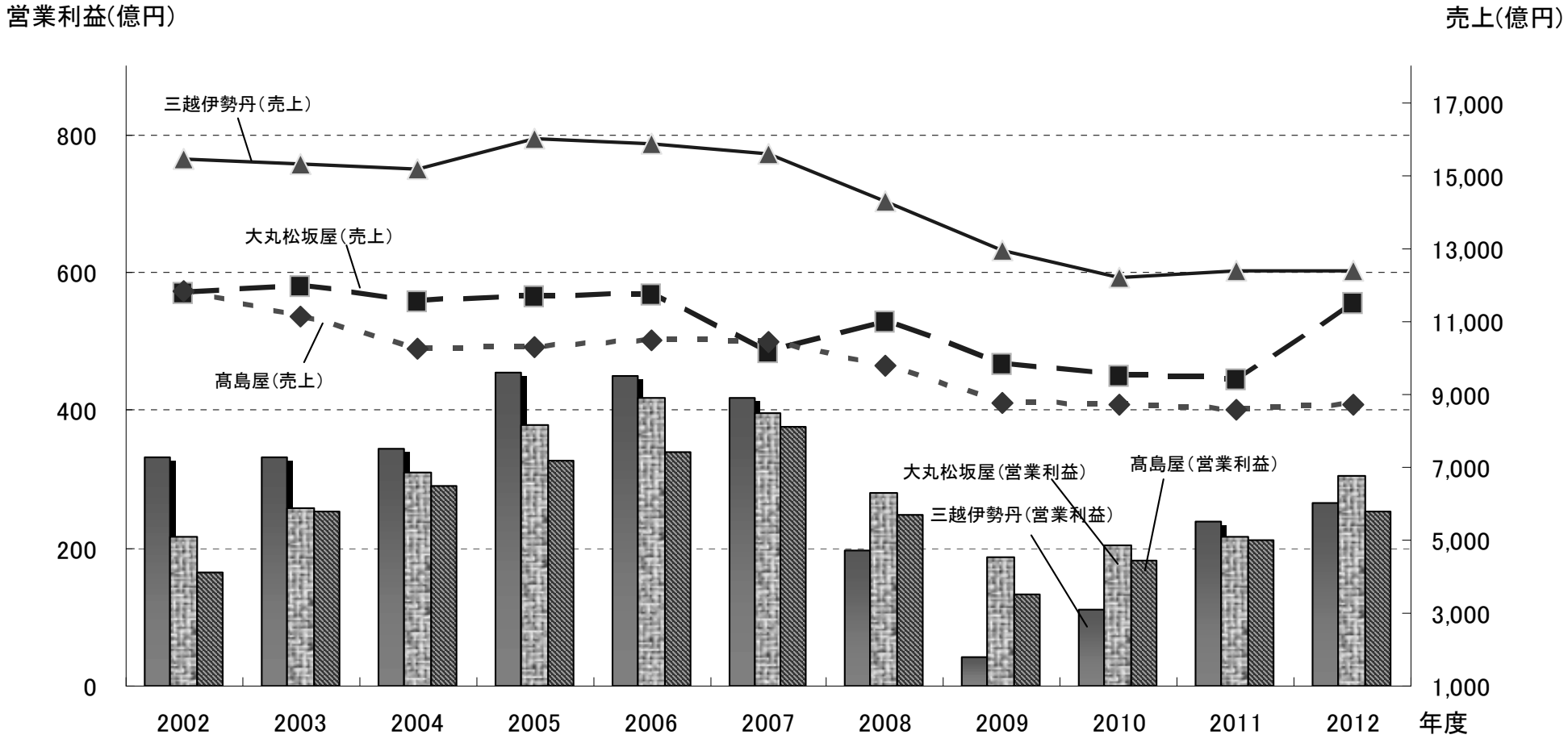
2012年度通期	三越伊勢丹グループ				髙島屋グループ				Jフロントリテイリング			
	売上		営業利益		売上		営業利益		売上		営業利益	
	実績	構成比	実績	構成比	実績	構成比	実績	構成比	実績	構成比	実績	構成比
百貨店業	11,209	90.7%	187	70.3%	7,820	89.9%	115	45.1%	7,503	68.7%	185	59.9%
金融業	141	1.1%	37	13.9%	158	1.8%	36	14.1%	86	0.8%	30	9.7%
不動産業	156	1.3%	35	13.2%	382	4.4%	79	31.0%	1,378	12.6%	59	19.1%
小売・卸売業	716	5.8%	△ 5	−1.9%	0	0.0%	0	0.0%	602	5.5%	16	5.2%
その他	141	1.1%	12	4.5%	343	3.9%	25	9.8%	1,359	12.4%	19	6.1%
計	12,363	100.0%	266	100.0%	8,703	100.0%	255	100.0%	10,928	100.0%	309	100.0%

＜2012年度 セグメント別、営業利益 構成比＞



同業他社の動向として、Jフロントリテイリングはパルコによる営業利益が58億円となり不動産業、卸・小売業のシェアを拡大しました。
また、髙島屋グループは東神開発による営業利益が昨年を上回る79億円となり不動産業シェアを更に伸ばしました。

＜百貨店大手3グループの過去の業績推移＞



※値は各社決算発表による　※三越伊勢丹の2007年度以前は三越グループ・伊勢丹グループの単純合算値
※大丸松坂屋の2006年度以前は大丸グループ・松坂屋グループの単純合算値

百貨店各社の売上・営業利益はリーマンショックによる大きな落ち込みから長期的なマイナス傾向にある中、各社はそれぞれの生き残りをかけた戦略を推進しています。

＜三越伊勢丹グループ3ヶ年計画＞

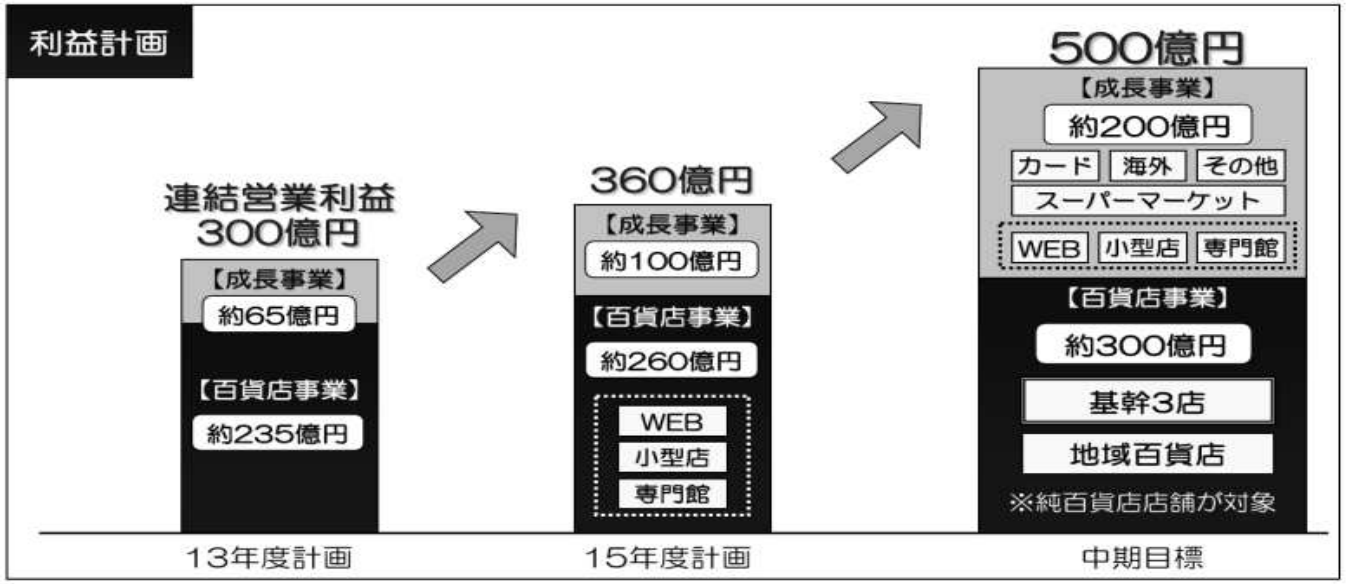
「百貨店のあるべき姿の実現」と「成長事業の開発・育成・強化」を通して「グループとしての中期に目指す姿」を実現していく「グループ３ヶ年計画」が示されています。

(2012年度　第2四半期決算発表時資料より)

グループビジョン	**常に上質であたらしいライフスタイルを創造し、 お客さまの生活の中のさまざまなシーンでお役に立つことを通じて、 お客さま一人ひとりにとっての生涯にわたるマイデパートメントストアとなり、 高収益で成長し続ける世界随一の小売サービス業グループとなる**

百貨店のあるべき姿の実現 ～新しい百貨店のモデル構築～	**成長事業の開発・育成・強化 ～新たな収益事業の開発～**
・基幹3店の磨き上げ ・支店・国内百貨店の活性化	**・小型店舗事業・海外事業・WEB事業 ・カード事業　・スーパーマーケット事業**

＜利益計画＞　**(2012年度決算発表時資料より)**



2）三越伊勢丹の動向

・2012年度業績／2013年度業績予想

2012年度は178億円と前年の166億円を上回る営業利益を達成することが出来ました。
2013年度は㈱三越伊勢丹の3ヶ年計画を推進し、営業利益200億円を目指します。

2012年度は新宿本店再開発に伴う営業面積の縮小や新宿三越アルコット店の営業終了により減収となりましたが、販売管理費の効率化により、営業利益は前年を上回る結果となりました。

＜2012年度　三越伊勢丹単体業績/ 2013年度　三越伊勢丹単体予想＞

（単位；億円）	2012年度 実績	2011年度比	2013年度 業績予想	2012年度比
売上高	6,279	98.5%	6,494	103.4%
営業総利益	1,844	99.3%	1,885	102.2%
販売管理費	1,666	98.5%	1,685	101.2%
営業利益	178	107.5%	200	112.1%

・直近の動向

・「百貨店のあるべき姿の実現」に向けて新宿本店再開発を行い、「世界最高のファッションミュージアム」を目指し3月6日にグランドオープン
・お客さま満足の向上や従業員満足の向上、収益の向上の観点から、あるべき営業条件に向けた取り組みとして、4月より10時間営業店舗による基本営業時間の見直し（短縮）がスタート
・3ヶ年計画の推進に向けた様々な取り組みとして、4月の大規模な組織改正の実施や、新SM業務フローによる業務内容の変更
・顧客接点の拡大に向けたイセタンミラー、イセタンアウトレットの新規出店、更に新規出店計画として、あみプレミアムアウトレットへの出店、海老名サービスエリアへの期間限定ショップの出店が発表

＜三越伊勢丹3ヶ年計画＞

「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」を掲げた、三越伊勢丹としての３ヶ年計画が発表されています。

3ヶ年計画の戦略骨子 （特に強化すべき戦略）

■店頭力の強化と収益性の向上

（1） 仕入構造改革の深耕

（2） 生産性向上の推進
（新MD業務フロー・要員配置適正化・人材育成・人事制度）

■店舗戦略

（1） 基幹店における
競争力の磨き上げ

（2） 支店・グループ店の
ビジネスモデル再構築

■新規成長戦略

（1）WEB事業
の拡大

（2）小型店舗
事業の拡大

（3）ソリューション
事業の開発

（4）専門館事業の
グループ内活用

（5）法人外商事業
の拡大

■グループマーケティング戦略

（1）外部マーケティング・
店頭マーケティングの強化

（2）上位顧客固定化戦略の再構築
（得意先政策・カード政策）

３．取り巻く環境のまとめ

現在の日本経済は、輸出環境の改善や経済政策、金融政策の効果から、回復する兆しがあります。
特に大手企業の決算発表では、製造業などを中心に、前年実績を上回る企業が増えています。
一方で、2014年度以降実施される消費税増税など今後の消費動向に大きく影響することから先行き不透明な状況が続いていきます。

小売業界全体の動向では、業態間の競争が一層激しくなっていくことが想定され、今後はより消費者動向に対応していくことが求められます。
三越伊勢丹において2012年度は、営業利益目標が170億円に対して178億円と前年を上回る営業利益実績となりました。
また2013年度の営業利益予測は、3ヶ年計画の実現を目指す中で、更に高い目標を目指していきます。

2013年度目標達成に向けては、グループで掲げる3ヶ年計画を従業員全員が一丸となってすすめていくことが重要となります。

2013年度

労使通年協議

2013年度労使通年協議チャート

組合の考える人に関わ る諸制度のあるべき姿

従業員が安心して働ける環境（セーフティネット・ワークライフバランス・福利厚生）を下支えとして、役割成果に基づいた人事賃金制度を構築す ることが、メンバーの安心（雇用やもしもの時の保障など）・やりがい（納得性ある評価や処遇など）・夢（仕事を通じた自己実現など）につながる

安心　やり がい　夢

人事賃金制度（賃金制度）　人事賃金制度（人材育成）

下 支 え

ワークライフ バランス　セーフテ ィネット　福利厚生

人事賃金制度（賃金制度）

～メンバーが高いモチベーションで働ける仕組み～
○役割成果主義を前提とした中で、「役割」と「成果」が本給・賞与に適正に反映されている
○一人ひとりが目指すべき役割・人材像が明確になっている
○本給・賞与が適正な評価に応じてメリハリある設計となっている
○上司と目標設定面談・中間面談・フィードバック面談が行われ、評価に対して納得性がある

人事賃金制度（人材育成）

～持てる力を最大限発揮できる仕組み～
○様々なキャリア志向を持つ人が活躍できる制度となっている
○人材育成の観点から、適正な異動配置ができている
○自己実現に向け、キャリアイメージの明確化とキャリア創造ができる環境が整っている
○個々人が成長を実感できる教育体系が構築できている
○経験に応じて次なるステップにチャレンジするための様々な選択肢が提供できている

ワークライフバランス

～仕事と生活の調和～
○従業員の健康や企業のコンプライアンスの観点から適正な時間管理がなされている
○年次有給休暇の取得促進と連続休暇が計画的に取得できている
○出産・育児・介護などライフイベントに対して、様々な選択肢が設定されている

セーフティ　ネット

～安心して働ける環境～
○企業の置かれた様々な環境下においても、従業員の雇用の確保が最優先に考えられている
○生活者の観点から最低賃金(扶養者･年齢別最低賃金、企業内最低賃金)が保障されている
○業務上災害や私傷病時における保障制度が充実している。
○60歳以降も雇用が継続され、いきいきと働ける制度が構築されている

福利厚生

～働きやすい環境～
○業務を行う中で利用する従業員食堂・休憩室・従業員用トイレなど福利厚生施設 が充実している
○メンバーに対して、自己啓発やライフサポートのメニューが数多く提供できている

2013年度 労使通年協議の組合の考え方

「会社の目指すべき方向性」と
「メンバーのやりがい」の一致

⇩

あるべき人事賃金制度の構築

＜検討する視点＞

メンバーのやりがい・働きがい　現行制度の課題の解決　強い　組織の構築

＜重視する考え＞

役割成果主義の推進

高い役割への処遇　処遇のメリハリ

メンバーが持てる力を最大限発揮することができる仕組み

百貨店のあるべき姿の実現

三越伊勢丹の3ヶ年計画の戦略骨子

■店頭力の強化と収益性の向上
- （1） 仕入構造改革の深耕
- （2） 生産性向上の推進（新MD業務フロー・要員配置適正化・人材育成・人事制度）

■店舗戦略
- （1） 基幹店における競争力の磨き上げ
- （2） 支店・グループ店のビジネスモデル再構築

■新規成長戦略
- （1）WEB事業の拡大
- （2）小型店舗事業の拡大
- （3）ソリューション事業の開発
- （4）専門館事業のグループ内活用
- （5）法人外商事業の拡大

■グループマーケティング戦略
- （1）外部マーケティング・店頭マーケティングの強化
- （2）上位顧客固定化戦略の再構築（得意先政策・カード政策）

2013年度　具体的な取り組み

①人事賃金制度の課題解決に向けた検討

・昨年度の通年協議で議論してきた内容を踏まえ、具体的な制度設計・運用面の検討
- 社員ステージBの本給体系・賞与体系
- 社員ステージCの本給体系・賞与体系
- メイト社員のコース設定（キャリア意識の多様化への対応）
- チーム評価

②出身会社別制度の統合に向けた検討

・水準統合と共に「賞与水準全体に占める基本賞与と業績連動賞与の割合」や「業績連動賞与支給率算出式（I社員ステージC）の違い」等、制度全体の統合に向けた検討

・退職給付制度は、並走している制度（I社員：退職一時金＋確定拠出年金＋キャッシュバランスプラン、M社員：退職一時金＋確定拠出年金）の統合に向けた検討

③育児関連諸制度の継続検討

・「働くすべてのメンバーの活性化」「優秀な人材の確保」「現場運営」の観点から育児諸制度全般について検討

④エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフの課題抽出

・法改正や統合後の状況を考慮しながら、各雇用形態の現行制度の課題の分析

P18～に記載

社員ステージB 人事賃金制度について

＜本給＞
・「Vゾーンより高いゾーンの新設」「上位ゾーンの本給水準の引き上げ」「ランクの拡大」「ランク別昇給ピッチ」の設計の考え方と組合の考える具体的な本給イメージの提示
・詳細設計と運用面の整理をおこない、上期中に本給体系を構築

＜賞与＞
・「役割の大きさ」「同一ゾーンにおける成果」に応じた仕組みの構築に向けて、Ｉ社員とM社員の水準統合を見据えながら検討

P22～に記載

社員ステージC 人事賃金制度について

＜本給＞
・「別体系の新設」「ランクの拡大」「ランク別昇給ピッチ」の設計の考え方と組合の考える具体的な本給イメージの提示
・詳細設計と運用面の整理をおこない、上期中に本給体系を構築

＜賞与＞
・「担う職務の大きさに応じた賞与」「別体系の賞与制度」「チーム評価」「Ｉ社員とM社員の水準統合」について検討
・併せて、現行制度の課題への対応についても検討

P27～に記載

メイト社員 人事賃金制度の今後の方向性について

＜現状＞
・メイト社員の就労意識については、特にキャリアアップへの意識面で多様化

＜今後の対応の方向性＞
・就労意識の多様化に対応し、メイト社員の制度の中で、将来的な社員転換を目指すメンバーに対応したコースを新設
・「将来的に社員転換を目指すコース）」を選択した場合、今後のキャリア構築の仕組みや店舗間異動・処遇といった面で現状の制度とは異なる対応とすることを検討

P32～に記載

育児関連諸制度の今後の方向性について

＜現状＞
・育児勤務者は近年増加傾向にあり、社員ステージC・メイト社員全体に占める割合も高くなってきている状況

＜今後の対応の方向性＞
・「育児関連諸制度の充実」に向けて、「育児勤務者の活躍に向けた環境整備」「フルタイム勤務復帰へのサポートの拡充」という視点を持って検討

P35～に記載

社員の退職給付制度の方向性について

＜現状＞
・社員の退職給付制度は、出身会社毎に異なる制度・水準で並走

＜退職給付制度統合に向けた考え方＞
①あるべき退職給付制度の構築
②制度統合のタイミング

＜現行制度の課題と方向性＞
・キャッシュバランスプランの見直しを含め9月を目途に検討

P38～に記載

エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフの課題抽出

・エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフの現行制度の仕組みや運用、働き方など実態を踏まえた上で、課題解決に向けた検証をスタート

P41～に記載

2013年度（2014年6月支給）業績連動賞与の目指すべき目標

・5月10日に発表された決算に基づき、2013年度業績連動賞与の目指すべき目標を営業利益予想と同額の「200億円」に設定

2013年6月業績連動賞与の支給率について

・Ｉ社員ステージC・特別社員・Ｉメイト社員　支給率：1.241
・社員ステージB・M社員ステージC　支給率：1.051

全員対象

報告事項

Ⅱ．2013年度　労使通年協議の全体像

この章のポイント

〇この章では、2013年度の労使通年協議の取り組みについてご報告します。

・通年協議の全体像と組合の考え方

・2013年度の具体的な取り組み

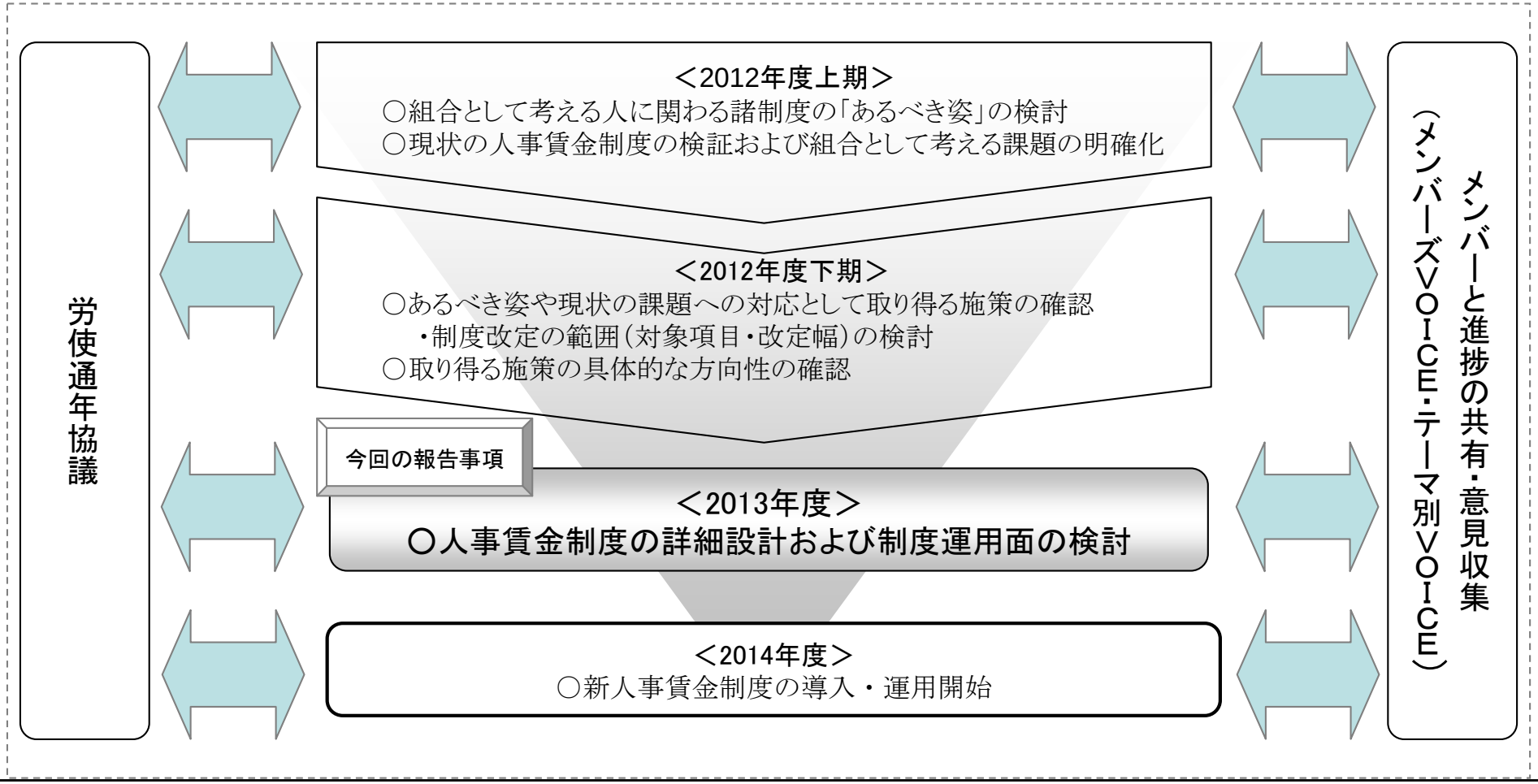
①人事賃金制度の課題解決に向けた検討
②出身会社別制度の統合に向けた検討（仕組み・水準）
③育児関連諸制度の継続検討
④エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフの課題抽出

1．2013年度の労使通年協議

三越伊勢丹のあるべき人事賃金制度の構築に向け、2012－2013年度の2年間をかけて協議をおこなっています。

2012年度は、上期については組合として考える人に関わる諸制度全体のあるべき姿をイメージし、社員・メイト社員対象の意識調査を実施しながら現行制度の課題の洗い出しと検討の方向性を整理してきました。下期では課題・検討の方向性に対する本給・賞与の取り得る施策について協議をおこなってきました。組合は「高い役割への処遇（市場と比較して著しく高いスキルを持って高い利益貢献を出し続ける役割への処遇）」「処遇のメリハリ（担う役割の大きさに対する処遇と出した成果に対する処遇」の2つ視点を持ち、社員ステージB・ステージCを中心に本給体系の方向性をまとめてきました。

※2012年度労使通年協議の取り組みの詳細については、「2012年11月 メンバーズVOICE議案書」「2013年度 春の交渉議案書」をご覧ください。



1）組合の考え方

2013年度の労使通年協議では、「メンバーのやりがい・働きがい」「現行制度の課題の解決」「強い組織の構築」の3つの視点を持って、昨年度に整理してきた方向性に基づいて引き続き協議をおこなっていきます。

三越伊勢丹の3ヶ年計画（2013－2015）の基本方針にある「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」を実現していくために、戦略骨子に掲げている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持って取り組み、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が掲げられています。

㈱三越伊勢丹の百貨店のあるべき姿の実現には、会社の目指すべき方向性とメンバーのやりがいを一致させることが重要となります。そのためには、様々な働き方が求められるメンバーの担う役割や職務、成果に応じた納得性ある処遇と適正な運用（評価制度）が重要となります。3ヶ年計画にある「自己実現の場と環境」の1つが、昨年度から協議している三越伊勢丹のあるべき人事賃金制度の構築であると考えます。組合はこれらの認識を踏まえ「高い役割への処遇」「処遇のメリハリ」の2つの考え方を重視し、三越伊勢丹の人事賃金制度の基本的な考え方である役割成果主義を推進し、メンバーが持てる力を最大限発揮することができる仕組みの検討をおこなっていきます。

また、役割成果主義に基づいた人事賃金制度を構築していく上では、その下支えとなる人に関わる諸制度全体（セーフティネット・ワークライフバランス・福利厚生）の整備も併せておこなっていくことが、メンバーの安心感と㈱三越伊勢丹の一員であることに誇りをもてる風土の醸成につながると考えます。市場との比較をおこないながら安心して働ける環境づくりを目指していきます。

以上の考え方をベースに「メンバーの安心・やりがい・夢」に向けた協議をおこなっていきます。

2）2013年度の具体的な取り組み

①人事賃金制度の課題解決に向けた検討

・昨年度の通年協議で議論してきた内容を踏まえ、具体的な制度設計・運用面の検討をおこないます。
　社員ステージBの本給体系・賞与体系
　社員ステージCの本給体系・賞与体系
　メイト社員のコース設定（キャリア意識の多様化への対応）

②出身会社別制度の統合に向けた検討（仕組み・水準）

・社員の賞与制度は、水準統合と共に「賞与水準全体に占める基本賞与と業績連動賞与の割合」や「業績連動賞与支給率算出式（ステージC）」の違い等、制度全体の統合に向けた検討をおこないます。
・退職給付制度は、並走している制度の統合に向けた検討をおこないます。

③育児関連諸制度の継続検討

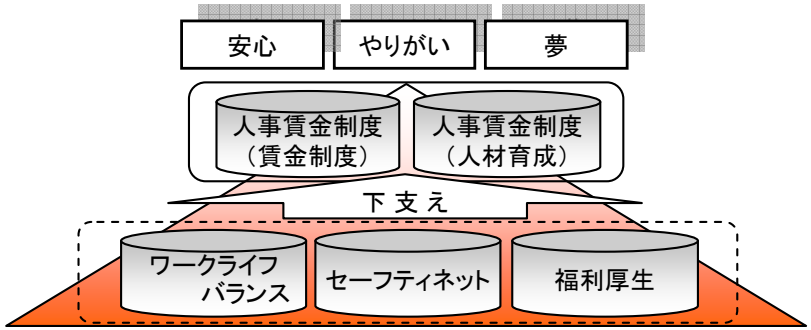
・昨年度、育児勤務者の役割任命やM社員・Mメイト社員の制度改正に伴う経過措置の延長、営業時間短縮への対応をおこなってきた育児関連諸制度についても、社会環境の変化や制度取得の現状を踏まえ、「育児関連諸制度の充実」「育児勤務中の活躍に向けた環境の整備」「フルタイム勤務復帰へのサポートの拡充」の観点から協議をおこなっていきます。

④エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフの課題抽出

・今春の交渉において、エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェローについては、法改正や統合後の状況を考慮し、一部見直しを行ってきました。今年度は、現行制度の仕組みや運用、働き方など現場活動を通じて実態を把握した上で、課題解決に向けた検証をスタートさせます。
・2012年6月に組合員化したスペシャリティスタッフについては、働く上での基盤の整備として労働協約の締結をおこなってきました。今年度はスペシャリティスタッフの方々の意見を吸い上げ、個別の働き方など全体の仕組みのあり方について整理をおこなっていきます。

2013年度の具体的な取り組みを検討するにあたり、組合として三越伊勢丹の現状を把握し、人に関わる諸制度全体の分析をおこないます。

○現状把握（労務構成・採用・昇格状況など）
○意識調査の深堀り
○市場との比較（採用賃金・職務と賃金の相場）
○三越伊勢丹の人に関わる諸制度の分析
（セーフティネット・ワークライフバランス・福利厚生）



ワークライフバランス

～仕事と生活の調和～

○従業員の健康や企業のコンプライアンスの観点から適正な時間管理がなされている
○年次有給休暇の取得促進と連続休暇が計画的に取得できている
○出産・育児・介護などライフイベントに対して、様々な選択肢が設定されている

セーフティネット

～安心して働ける環境～

○企業の置かれた様々な環境下においても、従業員の雇用の確保が最優先に考えられている
○生活者の観点から最低賃金(扶養者・年齢別最低賃金、企業内最低賃金)が保障されている
○業務上災害や私傷病時における保障制度が充実している。
○60歳以降も雇用が継続され、いきいきと働ける制度が構築されている

福利厚生

～働きやすい環境～

○業務を行う中で利用する従業員食堂・休憩室・従業員用トイレなど福利厚生施設が充実している
○メンバーに対して、自己啓発やライフサポートのメニューが数多く提供できている

社員ステージB対象

報告事項

Ⅲ. 社員ステージB 人事賃金制度について

この章のポイント

〇この章では、人事賃金制度の課題解決に向けた検討の社員ステージBの人事賃金制度の進捗について、ご報告します。

1）本給体系
　　具体的な対応と設計の考え方
2）賞与体系
　　具体的な対応と設計の考え方

＜今後のスケジュール＞

	今回の議案書	9月メンバーズVOICE	2014年度 春の交渉
本給体系	本給体系の具体的イメージ	審議決定	
賞与体系	設計の考え方	賞与体系の具体的イメージ	審議決定

2012年度の労使通年協議では、三越伊勢丹のあるべき人事賃金制度の構築に向けて、社員ステージBの本給・賞与の取り得る施策について検討してきました。組合は人事賃金制度のあるべき姿を検討する上で、「高い役割への処遇」「処遇のメリハリ」の2つの視点を持って議論をおこなってきました。

「高い役割への処遇」については、「市場と比較して著しく高いスキルを持って高い利益貢献し続ける役割への処遇」と位置付け、Vゾーンより高いゾーンの新設と上位ゾーンの本給水準の引き上げを検討してきました。

「処遇のメリハリ」については、「担う役割の大きさに対する処遇」「出した成果に対する処遇へのメリハリ」と位置付け、ポストが集中しているゾーンのランクの拡大、ランク別昇給ピッチの設定を検討してきました。

賞与についても役割の大きさに応じた処遇としてゾーン間差の拡大、同一ゾーンにおける成果に応じた処遇として評価間差の拡大について検討してきました。

2013年度の労使通年協議では、上記の考え方をベースに具体的な水準設計と運用面の検討をおこなっていきます。今回の議案書では、組合の考える本給体系の具体的なイメージについて報告します。

1）本給体系

～2012年度の振り返り～

＜組合の考える課題＞

●成果に応じた評価のメリハリ（評価間差）」が充分とはいえない
●役割の大きさに応じた本給水準が充分とはいえない
●市場と比較しても著しく高い役割に対応した仕組みが充分とはいえない

＜検討の方向性＞

●役割の大きさに対する処遇差と成果に対する処遇差のバランスの再検証
●ステージBのまま「極めて高い役割」や「極めて高い成果を発揮し続けることが求められる役割」を処遇する仕組み

＜取り得る施策＞

①市場と比較して「著しく高いスキルを持って高い利益貢献し続けている役割」を処遇する
②役割の大きさに応じた処遇差をつける
③同一ゾーンにおいてより成果を発揮している人を処遇する
④同一ランクにおけるゾーンに応じた昇給ピッチ

～2013年度の取り組み～

2012年度の労使通年協議の取り組みを踏まえ、今年度の通年協議では本給体系の具体的な対応と設計の考え方について整理をおこなってきました。
設計の考え方として、今回のあるべき人事賃金制度を構築する上で組合が重視する「高い役割への処遇」「処遇のメリハリ」の2つの視点と、三越伊勢丹の人事賃金制度の基本的な考え方である役割成果主義のバランスを意識した設計とします。
労使通年協議では、具体的な設計イメージを持ちながら協議をおこない、上期を目途に本給体系構築を目指します。

＜具体的な対応と設計の考え方＞

①Ⅴゾーンより高いゾーンの新設

・「高いスキルを持って利益貢献する役割」に対して、現状のⅤゾーンより高いゾーンの新設することで、これまで以上に処遇する仕組みとします。
・新ゾーンの上限水準は、社員ステージBの最上位であること、社員ステージAとのバランスを踏まえた設計とします。

②上位ゾーンの本給水準の引き上げ

・Ⅴゾーンの上限ランクを拡大し、下限ランクを縮小することで本給水準を引き上げ、役割の大きさに応じた処遇差をつけます。

③ランクの拡大

・Ⅵ～Ⅸゾーンのランクを上限・下限ともに拡大することで、同一ゾーンにおける成果による処遇差（メリハリ）をつけます。
同一ゾーンに長期に亘って格付されても、評価によるランクアップが可能となるような設計とします。
・ゾーン間のランクの重なりがこれまでより増えることで、柔軟な異動配置に対応できる仕組みとなりますが、ランク別昇給ピッチの設定によって、同一ランクでも上位ゾーンほど昇給しやすい設計とすることで役割の大きさに応じたランクアップとなります。

④ランク別昇給ピッチの設定

・各ゾーンのランクを3つに分け、評価によるランクアップ数を下位ランクほどランクアップしやすく、上位ランクほどより高い成果を発揮することが求められる設計とします。
・担う役割の大きさに対する処遇と出した成果に対する処遇へのメリハリのある本給体系を構築するにあたり、1ランクのピッチを現行制度より細かく 設定します。

＜昇給表＞

評価	S	A	B	C
ランクアップ数	2	1	0	−1

＜昇給表イメージ＞

評価		S	A	B	C
ランクアップ数					

＜今後の検討項目＞

・ランク別昇給ピッチの設定に伴う、昇給表および評価分布
・ゾーンを跨ぐ異動のルール

組合の考える具体的イメージ

＜現状の本給（資格給＋役割成果給）＞

ランク	Ⅴゾーン	Ⅵゾーン	Ⅶゾーン	Ⅷゾーン	Ⅸゾーン	Ⅹゾーン	ⅩⅠゾーン
1	560,000						
2	555,000						
3	550,000						
4	545,000						
5	540,000						
6	535,000						
7	530,000	530,000					
8	525,000	525,000					
9	520,000	520,000					
10	515,000	515,000					
11	510,000	510,000					
12		505,000	505,000				
13		500,000	500,000				
14		495,000	495,000				
15		490,000	490,000				
16		485,000	485,000				
17		480,000	480,000				
18			475,000	475,000			
19			470,000	470,000			
20			465,000	465,000			
21			460,000	460,000			
22			455,000	455,000			
23				450,000	450,000		
24				445,000	445,000		
25				440,000	440,000		
26				435,000	435,000		
27				430,000	430,000		
28				425,000	425,000		
29					420,000	420,000	
30					415,000	415,000	
31					410,000	410,000	
32					405,000	405,000	
33					400,000	400,000	
34						395,000	
35						390,000	
36						385,000	
37						380,000	380,000
38						375,000	375,000
39						370,000	370,000
40							365,000

＜具体的イメージ＞

名称変更を検討

新ゾーン	Ⅴゾーン	Ⅵゾーン	Ⅶゾーン	Ⅷゾーン	Ⅸゾーン	Ⅹゾーン	ⅩⅠゾーン
600,000							
597,500							
595,000							
592,500							
590,000							
587,500							
585,000							
582,500							
580,000							
577,500							
575,000							
572,500							
570,000	570,000						
567,500	567,500						
565,000	565,000						
562,500	562,500						
560,000	560,000						
557,500	557,500						
	555,000						
	552,500						
	550,000						
	547,500						
	545,000						
	542,500						
	540,000	540,000					
	537,500	537,500					
	535,000	535,000					
	532,500	532,500					
	530,000	530,000					
	527,500	527,500					
		525,000					
		522,500					
		520,000					
		517,500					
		515,000	515,000				
		512,500	512,500				
		510,000	510,000				
		507,500	507,500				
		505,000	505,000				
		502,500	502,500				
		500,000	500,000				
		497,500	497,500				
		495,000	495,000				
		492,500	492,500				
		490,000	490,000	490,000			
		487,500	487,500	487,500			
		485,000	485,000	485,000			
		482,500	482,500	482,500			
		480,000	480,000	480,000			
		477,500	477,500	477,500			
		475,000	475,000	475,000			
		472,500	472,500	472,500			
		470,000	470,000	470,000			
		467,500	467,500	467,500			
			465,000	465,000	465,000		
			462,500	462,500	462,500		
			460,000	460,000	460,000		
			457,500	457,500	457,500		
			455,000	455,000	455,000		
			452,500	452,500	452,500		
			450,000	450,000	450,000		
			447,500	447,500	447,500		
			445,000	445,000	445,000		
			442,500	442,500	442,500		
				440,000	440,000		
				437,500	437,500		
				435,000	435,000		
				432,500	432,500		
				430,000	430,000		
				427,500	427,500		
				425,000	425,000		
				422,500	422,500		
				420,000	420,000	420,000	
				417,500	417,500	417,500	
					415,000	415,000	
					412,500	412,500	
					410,000	410,000	
					407,500	407,500	
					405,000	405,000	
					402,500	402,500	
					400,000	400,000	
					397,500	397,500	
					395,000	395,000	
					392,500	392,500	
						390,000	
						387,500	
						385,000	
						382,500	
						380,000	380,000
						377,500	377,500
						375,000	375,000
						372,500	372,500
						370,000	370,000
							367,500
							365,000

①
②
③
④

2）賞与体系

～2012年度の振り返り～

＜組合の考える課題＞

●役割や評価に応じた賞与水準のメリハリ（評価間差）が充分とはいえない
　⇒業績連動賞与の評価間差が0.3ヵ月（I社員Ⅶゾーン中心で年収の1.6％程度の影響）、
　　ゾーン差がI社員0.2ヵ月、M社員0.15ヵ月と評価間差・ゾーン間差がつきにくい
　⇒賞与評価（9段階評価）の運用が4～6に集中している（全体の96％）
●比較的個人で営業をおこなう方に対応した賞与制度が構築されていない
● I 社員とM社員の支給水準が統一されていない

＜検討の方向性＞

●役割の大きさに対する処遇差と成果に対する処遇差のバランスの再検証
●ステージBのまま「極めて高い役割」や「極めて高い成果を発揮し続けることが求められる役割」を処遇する仕組み
●I社員とM社員の賞与制度の統合（水準と時期）

＜取り得る施策＞

①役割の大きさに応じた水準設計
②同一ゾーンにおいてより成果を発揮している人を処遇する

～2013年度の取り組み～

賞与の設計の考え方として、本給体系と同様に「高い役割への処遇」「処遇のメリハリ」の2つの視点を意識した設計とします。また、2013年春の交渉においてM社員の賞与を平均0.5ヵ月程度引き上げをおこなってきましたが、将来の水準統合を見据えながら、上期中を目途に具体的な方向性について検討します。

＜具体的な対応と設計の考え方＞

①ゾーン間差の拡大
・ゾーン間差（I社員0.2ヵ月・M社員0.15ヵ月）を拡大し、役割の大きさに応じた水準とします。

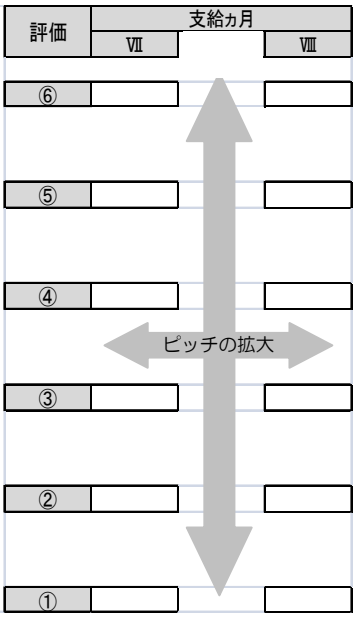
②評価間差の拡大
・評価間差（0.3ヵ月）を拡大し、同一ゾーンにおいて成果を発揮している人を処遇する仕組みとします。

上記に加え、賞与評価（9段階評価）の運用が4～6に集中（全体の96％）している現状の課題に対し、幅広い運用となるよう評価を偶数段階（評価の中心をなくす）とすることを検討しています。

＜現状の支給表＞

評価	支給ヵ月 Ⅶ	支給ヵ月 Ⅷ
9	4.8	4.6
8	4.5	4.3
7	4.2	4.0
6	3.9	3.7
5	3.6	3.4
4	3.3	3.1
3	3.0	2.8
2	2.7	2.5
1	2.4	2.2

＜支給表イメージ＞



社員ステージC対象

報告事項

Ⅳ. 社員ステージC 人事賃金制度について

この章のポイント

〇この章では、人事賃金制度の課題解決に向けた検討の社員ステージCの人事賃金制度の進捗について、ご報告します。

1）本給体系
　　具体的な対応と設計の考え方
2）賞与体系
　　具体的な対応と設計の考え方

＜今後のスケジュール＞

	今回の議案書	9月メンバーズVOICE	2014年度 春の交渉
本給体系	本給体系の具体的イメージ	審議決定	
賞与体系	設計の考え方	賞与体系の具体的イメージ	審議決定

2012年度の労使通年協議では、三越伊勢丹のあるべき人事賃金制度の構築に向けて、社員ステージCの本給・賞与の取り得る施策について検討してきました。ステージB同様、人事賃金制度のあるべき姿を検討する上で「高い役割への処遇」「処遇のメリハリ」の2つの視点を持って議論をおこなってきました。

「高い役割への処遇」については、「販売・セールスで高い成果を発揮することが期待される役割への処遇」と位置付け、別体系の新設を検討してきました。

「処遇のメリハリ」については、「担う職務の経験や成果を発揮し続けている人への処遇」と位置付け、各職務の上限ランクの拡大、ランク別昇給ピッチの設計を検討してきました。

賞与については、担う職務や成果に応じたメリハリある処遇として、職務別の業績連動賞与・チーム評価の導入・別体系における賞与制度について検討してきました。

2013年度の労使通年協議では、上記の考え方をベースに具体的な水準設計と運用面の検討をおこなっていきます。今回の議案書では、組合の考える本給体系の具体的なイメージについて報告します。

1）本給体系

～2012年度の振り返り～

＜組合の考える課題＞

●営業（販売・セールス）において極めて高い成果を発揮し続ける人へ対応した仕組みが充分とはいえない
●役割成果給の上限ランクに格付けされた場合の評価が処遇に反映されない
●本給評価（A評価とB評価）における昇給額の差が充分といえない
●全職種共通のランクおよび昇給表を使用しているため、職務毎に見るとランクアップの納得性が充分とはいえない

＜検討の方向性＞

●ステージCのまま高い成果を発揮することが求められる役割・高い成果を発揮し続けている人を処遇する仕組み
●本給・賞与において納得性ある評価間格差がつく仕組み

＜取り得る施策＞

①販売・セールスで高い成果を発揮することが期待される役割に対して処遇する
②各職務の上限ランクにおいて高い成果を発揮した人を処遇する
③担う職務の経験や成果に応じて処遇する仕組み

～2013年度の取り組み～

2012年度の労使通年協議の取り組みを踏まえ、今年度の通年協議では本給体系の具体的な対応と設計の考え方について整理をおこなってきました。
設計の考え方として、社員ステージBと同様「高い役割への処遇」「処遇のメリハリ」の2つの視点と、三越伊勢丹の人事賃金制度の基本的な考え方である役割成果主義のバランスを意識した設計とします。
労使通年協議では、具体的な設計イメージを持ちながら協議をおこない、上期中の本給体系構築を目指します。

＜具体的な対応と設計の考え方＞

①別体系の設定

・様々なキャリア志向に対応する仕組みとして、販売・セールスにおいて著しく高い成果を発揮し、全社レベルで貢献し続けている役割に対し別体系を新設します。
・別体系の上限はA職の上限、下限は自身のキャリアを選択する上で起点となりうるSL職の上限を想定しています。
・別体系は、本人の希望を募り、定性面や定量面を総合的に勘案して会社が認定することを想定しています。

②ランクの拡大

・各職務の上限ランクを拡大し、現状の上限に格付された人材が評価によって昇給する仕組みとします。
・上限格付者の対応という位置付けから、各職務のランクを拡大します。但し、A職はステージCの中で職務価値の最上位であることから、ランク幅を他の職務より拡大します。

③ランク別昇給ピッチの設定

・社員ステージB同様、各職務のランクを3つの階層に分け、評価によるランクアップ数を下位ランクほどランクアップしやすく、上位ランクほどより高い成果を発揮することが求められる設計とします。

＜現状の昇給表＞

役割成果給ランク	ランクアップ		
	A	B	C
最上限ランク	0	0	−1
2～27ランク	2	0	0
28～47ランク	2	1	0

＜昇給表イメージ＞

役割成果給ランク	ランクアップ			
	S	A	B	C

＜今後の検討項目＞

・別体系に認定される人材像・働き方
・別体系における具体的な選考方法や審査基準など運用面
・上限ランクの拡大部分の展開ピッチや職務を跨ぐ異動のルール
・ランク別昇給ピッチの設定に伴う昇給表の見直し

組合の考える具体的イメージ

＜ベース給＞

（単位：円）

ステージC－2	235,000
ステージC－1	195,000

＜現行の役割成果給＞

ランク	A職	L職	SL職	販売・一般	専門	業務	セールス
1	95,000						
2	93,000						
3	91,000						
4	89,000						
5	87,000						
6	85,000						
7	83,000						
8	81,000						
9	79,000						
10	77,000						
11	75,000	75,000					75,000
12	73,000	73,000					73,000
13	71,000	71,000					71,000
14	69,000	69,000					69,000
15	67,000	67,000					67,000
16	65,000	65,000					65,000
17	63,000	63,000					63,000
18	61,000	61,000					61,000
19	59,000	59,000					59,000
20	57,000	57,000					57,000
21	55,000	55,000	55,000		55,000		55,000
22	53,000	53,000	53,000		53,000		53,000
23	51,000	51,000	51,000		51,000		51,000
24	49,000	49,000	49,000		49,000		49,000
25	47,000	47,000	47,000		47,000		47,000
26	45,000	45,000	45,000		45,000		45,000
27	43,000	43,000	43,000		43,000		43,000
28		41,000	41,000	41,000	41,000		41,000
29		39,000	39,000	39,000	39,000		39,000
30		37,000	37,000	37,000	37,000		37,000
31		35,000	35,000	35,000	35,000		35,000
32		33,000	33,000	33,000	33,000		33,000
33		31,000	31,000	31,000	31,000		31,000
34		29,000	29,000	29,000	29,000		29,000
35		27,000	27,000	27,000	27,000	27,000	27,000
36		25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000
37		23,000	23,000	23,000	23,000	23,000	23,000
38			21,000	21,000	21,000	21,000	
39			19,000	19,000	19,000	19,000	
40			17,000	17,000	17,000	17,000	
41			15,000	15,000	15,000	15,000	
42			13,000	13,000	13,000	13,000	
43				11,000		11,000	
44				9,000		9,000	
45				7,000		7,000	
46				5,000		5,000	
47				3,000		3,000	

＜具体的イメージ＞

A職	L職	SL職	販売・一般	専門	業務	セールス	別体系
105,000							105,000
95,000							95,000
93,000							93,000
91,000							91,000
89,000							89,000
87,000							87,000
85,000							85,000
83,000							83,000
81,000							81,000
79,000	79,000					79,000	79,000
77,000							77,000
75,000	75,000					75,000	75,000
73,000	73,000					73,000	73,000
71,000	71,000					71,000	71,000
69,000	69,000					69,000	69,000
67,000	67,000					67,000	67,000
65,000	65,000					65,000	65,000
63,000	63,000					63,000	63,000
61,000	61,000					61,000	61,000
59,000	59,000	59,000		59,000		59,000	
57,000	57,000					57,000	
55,000	55,000	55,000		55,000		55,000	
53,000	53,000	53,000		53,000		53,000	
51,000	51,000	51,000		51,000		51,000	
49,000	49,000	49,000		49,000		49,000	
47,000	47,000	47,000		47,000		47,000	
45,000	45,000	45,000	45,000	45,000		45,000	
43,000	43,000	43,000		43,000		43,000	
	41,000	41,000	41,000	41,000		41,000	
	39,000	39,000	39,000	39,000		39,000	
	37,000	37,000	37,000	37,000		37,000	
	35,000	35,000	35,000	35,000		35,000	
	33,000	33,000	33,000	33,000		33,000	
	31,000	31,000	31,000	31,000	31,000	31,000	
	29,000	29,000	29,000	29,000		29,000	
	27,000	27,000	27,000	27,000	27,000	27,000	
	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	
	23,000	23,000	23,000	23,000	23,000	23,000	
		21,000	21,000	21,000	21,000		
		19,000	19,000	19,000	19,000		
		17,000	17,000	17,000	17,000		
		15,000	15,000	15,000	15,000		
		13,000	13,000	13,000	13,000		
			11,000		11,000		
			9,000		9,000		
			7,000		7,000		
			5,000		5,000		
			3,000		3,000		

①

②

③

2）賞与体系

～2012年度の振り返り～

＜組合の考える課題＞

●役割と評価に応じたメリハリ（評価間差）が充分とはいえない
●チームの業績を反映する仕組みが構築されていない
●比較的個人で営業（販売・セールス）をおこなう人の賞与制度の仕組みが充分とはいえない
●I社員とM社員の賞与制度の仕組み及び支給水準が統一されていない

＜検討の方向性＞

●ステージCのまま高い成果を発揮することが求められる役割・高い成果を発揮し続けている人を処遇する仕組み
●本給・賞与において納得性ある評価間格差がつく仕組み
●チームで高い成果を出した時の処遇の仕組み
●Ｉ社員とM社員の賞与制度の統合（水準と時期）

＜取り得る施策＞

①担う職務に応じた賞与のあり方
②販売・セールスにおいて高い成果を発揮し続ける役割に対して処遇する仕組み
③高い成果をあげた「チーム」に対して処遇する仕組み
④Ｉ社員とM社員の賞与制度の統合

～2013年度の取り組み～

賞与設計の考え方として、本給体系と同様に「高い役割への処遇」「処遇のメリハリ」の2つの視点を意識した設計とします。
また、I社員・M社員の水準統合を見据えながら、上期中を目途に具体的な方向性について検討します。

＜検討の方向性＞

①職務別の業績連動賞与の検討

・現状、基本賞与は職務別評価別の設計となっていますが、業績連動賞与は職務に関係なく一律（I社員は定額・M社員は定率）の設計となっています。担う職務の大きさに応じたメリハリある処遇の仕組みとして、職務別の業績連動賞与について検討します。

②別体系の賞与制度の検討

・より高い成果を発揮することが求められる別体系については、成果に応じたメリハリある仕組みを検討します。

③「チーム評価」の導入の検討

・高い成果を上げたチームに対して処遇することでチームの一体感を醸成できる仕組みを検討します。

④出身会社別制度の統合に向けた検討

・I社員ステージCの業績連動賞与の支給率算出式や賞与全体に占める基本賞与と業績連動賞与の割合の在り方について検討します。

＜参考 ： 社員ステージC賞与＞

◇基本賞与

＜Ⅰ社員ステージC－t＞

2013 年 12 月 （単位：円）

支給ヵ月
1.6

＋

評価別定額	
S	185,000
A	150,000
B	115,000
C	80,000
D	45,000

2014 年 6 月 （単位：円）

支給ヵ月
1.6

＋

評価別定額	
S	185,000
A	150,000
B	115,000
C	80,000
D	45,000

＜Ⅰ社員ステージC－1、C－2＞

2013年12月 （単位：円）

支給ヵ月
1.5

＋

職務別評価別定額							
評価	A職	L職	SL職	販売・一般	専門	業務	セールス
S	480,000	385,000	250,000	140,000	375,000	60,000	405,000
A	380,000	295,000	190,000	110,000	295,000	50,000	305,000
B	300,000	225,000	150,000	90,000	225,000	40,000	225,000
C	220,000	155,000	110,000	70,000	155,000	30,000	145,000
D	140,000	85,000	70,000	50,000	85,000	20,000	65,000

2014年6月 （単位：円）

支給ヵ月
1.5

＋

職務別評価別定額							
評価	A職	L職	SL職	販売・一般	専門	業務	セールス
S	480,000	385,000	250,000	140,000	375,000	60,000	405,000
A	380,000	295,000	190,000	110,000	295,000	50,000	305,000
B	300,000	225,000	150,000	90,000	225,000	40,000	225,000
C	220,000	155,000	110,000	70,000	155,000	30,000	145,000
D	140,000	85,000	70,000	50,000	85,000	20,000	65,000

＜M社員ステージC－t＞

2013 年 12 月

支給ヵ月
1.2

＋

評価別支給ヵ月	
S	0.90
A	0.60
B	0.45
C	0.30
D	0.15

2014 年 6 月

支給ヵ月
0.4

＋

評価別支給ヵ月	
S	0.90
A	0.60
B	0.45
C	0.30
D	0.15

＜M社員ステージC－1、C－2＞

2013年12月 （単位：ヵ月）

支給ヵ月
1.2

＋

職務別評価別支給表							
評価	A職	L職	SL職	販売・一般	専門	業務	セールス
S	0.90	0.85	0.70	0.65	0.75	0.60	0.85
A	0.60	0.55	0.45	0.40	0.50	0.35	0.55
B	0.45	0.40	0.35	0.30	0.40	0.25	0.40
C	0.30	0.25	0.25	0.20	0.30	0.15	0.25
D	0.15	0.15	0.15	0.10	0.15	0.05	0.15

2014年6月 （単位：ヵ月）

支給ヵ月
0.4

＋

職務別評価別支給表							
評価	A職	L職	SL職	販売・一般	専門	業務	セールス
S	0.90	0.85	0.70	0.65	0.75	0.60	0.85
A	0.60	0.55	0.45	0.40	0.50	0.35	0.55
B	0.45	0.40	0.35	0.30	0.40	0.25	0.40
C	0.30	0.25	0.25	0.20	0.30	0.15	0.25
D	0.15	0.15	0.15	0.10	0.15	0.05	0.15

◇業績連動賞与（支給表×支給率）

＜Ⅰ社員ステージC－t＞

（単位：円）

Ⅰ社員ステージC－t
200,000

＜Ⅰ社員ステージC－1、C－2＞

（単位：円）

Ⅰ社員ステージC－1	Ⅰ社員ステージC－2
200,000	280,000

＜M社員ステージC－t＞

（単位：ヵ月）

M社員ステージC－t
1.50

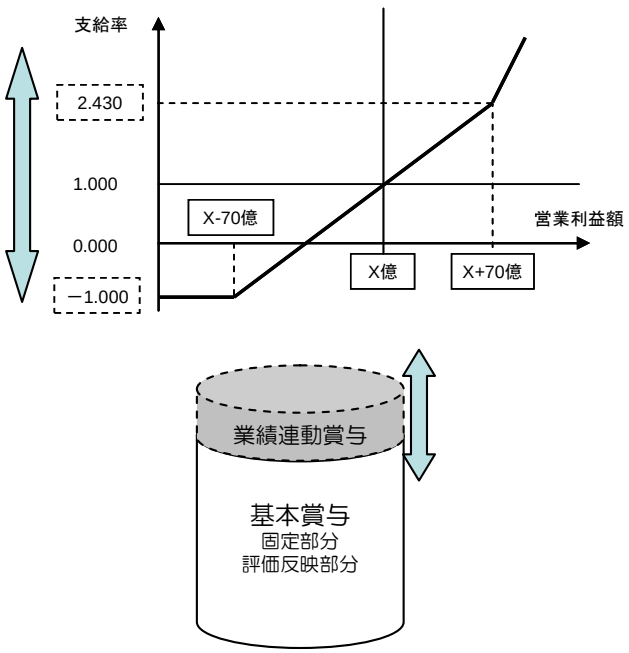
＜M社員ステージC－1、C－2＞

（単位：ヵ月）

M社員ステージC－1	M社員ステージC－2
1.50	1.50

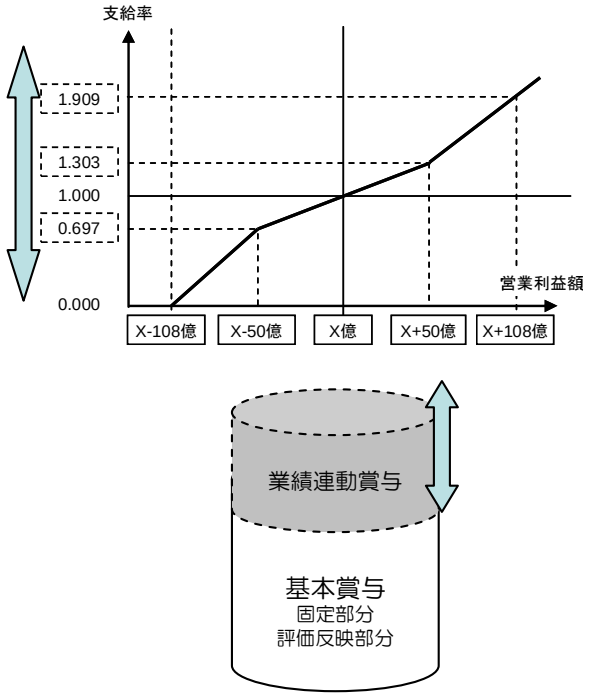
＜社員ステージCの業績連動賞与の仕組み＞

＜Ⅰ社員ステージC＞



Ⅰ社員ステージCは、賞与における業績連動部分の割合を社員ステージBと比較して少なくしていることから、営業利益実績が目標を大きく下回った場合に、業績連動賞与の支給率がマイナスとなり、基本賞与に影響する仕組みとなります。

＜M社員ステージC＞



M社員ステージCの業績連動賞与は社員ステージBと同様の仕組み（支給率算出式）となっています。

メイト社員対象

報告事項

Ⅴ．メイト社員人事賃金制度について

この章のポイント

〇この章では、メイト社員制度人事賃金制度について、現状と課題への対応の方向性についてお伝えします。

〇具体的には、「社員転換を目指すメンバー」に向けた新たなコース設定と制度概要についてお伝えします。

・現状

・現状の課題と対応の方向性

・社員転換を目指すコースの設定について

＜今後のスケジュール＞

	今回の議案書	9月メンバーズＶＯＩＣＥ	2014年度春の交渉
社員転換を目指すコースの設定	コース設定の方向性の提示	審議決定	
その他の検討項目		継続検討の上具体的な対応を提示	

その他の検討項目・・・・評価間のメリハリ・チームで高い成果を出した時の対応・担う役割と処遇のバランス等

1. 現状

1）2013年度春の交渉議案書にて確認してきた内容

＜2012年度労使通年協議を踏まえた（意識調査結果を含む）組合の考える課題＞

＜本給＞
・「担っている職務」「期待役割」「責任権限の大きさ」と本給水準のバランスや納得性が充分とはいえない部分がある
・営業（販売・セールス）において極めて高い成果を発揮し続けている人へ対応した仕組みが充分とはいえない

＜賞与＞
・職務（L職・SL職など）と評価（A～C評価）に応じたメリハリ（評価間差）が充分とはいえない
・期待される役割と賞与水準のバランスが充分とはいえない
・チームの業績を反映する仕組みが構築されていない
・Mメイト社員に業績連動賞与が導入されていない

＜検討の方向性＞

＜本給＞
・多様化する就労意識・キャリア志向に対応できる 仕組み
・本給・賞与において納得性ある評価間格差がつく 仕組み

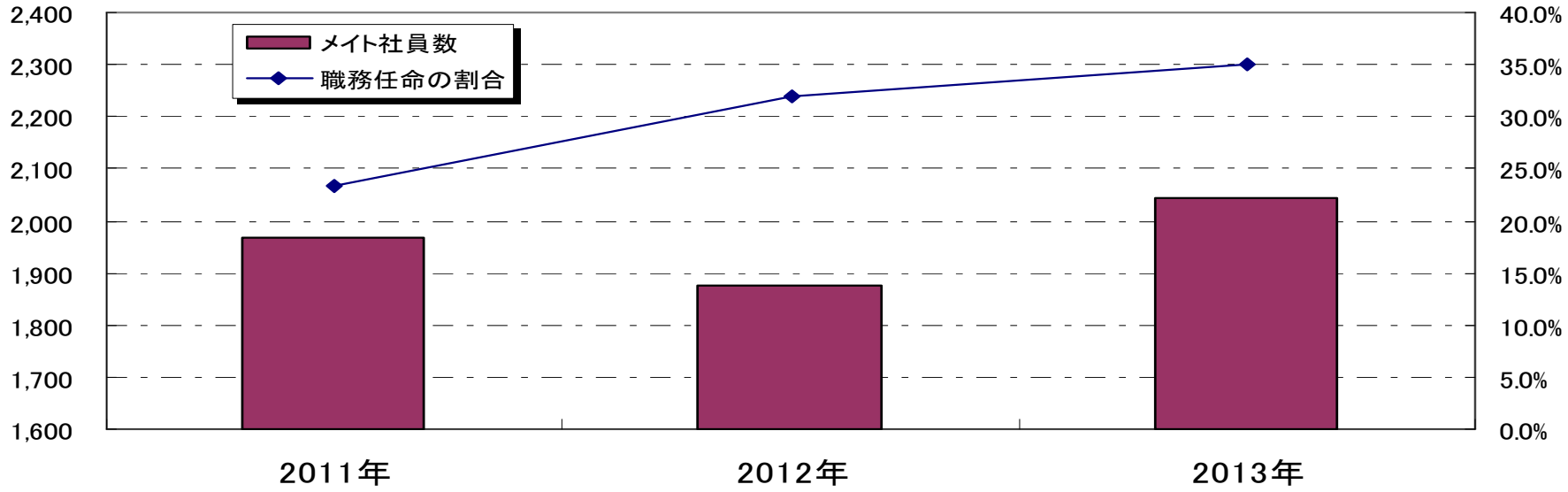
＜賞与＞
・多様化する就労意識・キャリア志向に対応できる仕組み
・本給・賞与において納得性ある評価間格差がつく仕組み
・チームで高い成果を出した時の処遇の仕組み
・Mメイト社員の業績連動賞与と確定拠出年金の導入

・2012年度労使通年協議において、メイト社員の人事制度については組合にて実施した「意識調査」の結果を踏まえ、現在の制度における課題と今後の方向性について議論をおこなってきました。
・2013年度春の交渉においては、具体的にはMメイト社員への業績連動賞与および確定拠出年金の導入をおこなってきました。
・メイト社員の人事制度については、こういった課題認識と検討の方向性を踏まえた上で、2013年度の労使通年協議にて今後の方向性について議論をおこなっていきます。

・<u>今回の議案書では、特に「多様化する就労意識・キャリア意識に対応できる仕組み」の具体的な方向性についてお伝えしていきます。</u>

2)メイト社員数及び職務任命数推移

＜メイト社員数＞　※2011年度はスタッフ社員含む　　＜職務任命者の割合＞



＜メイト社員数＞

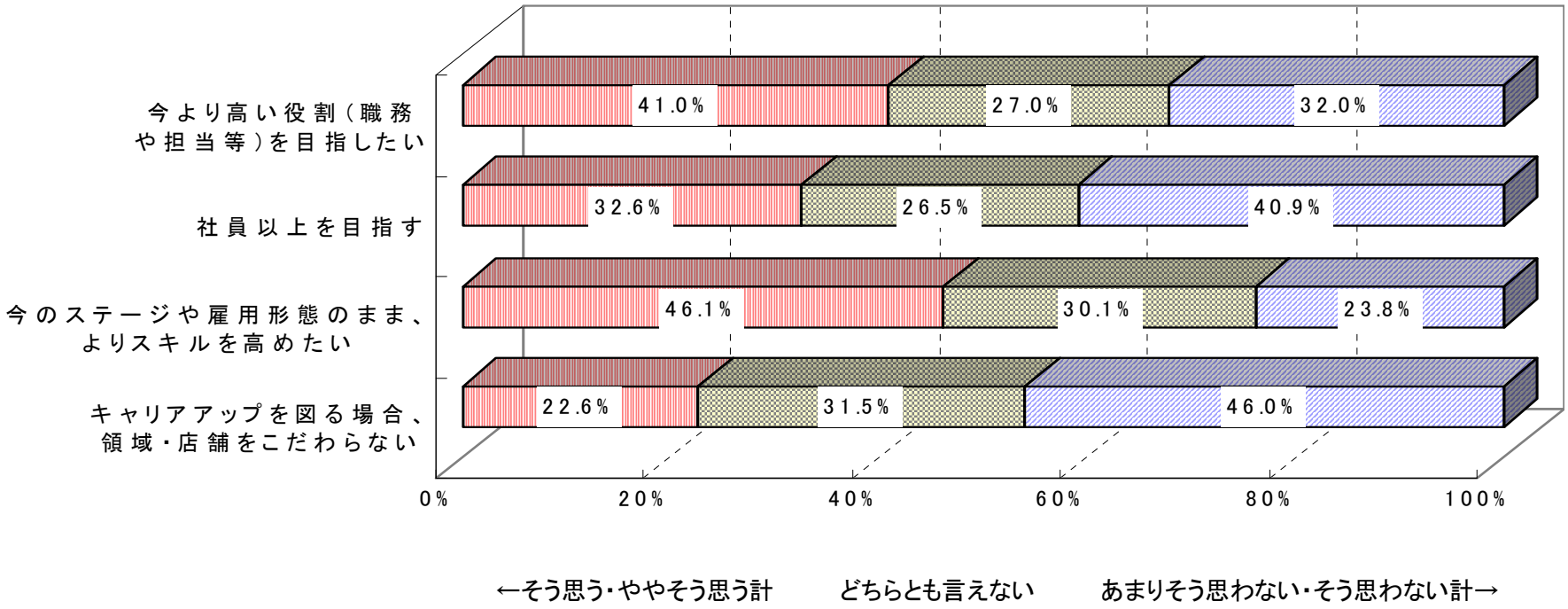
・メイト社員・スタッフ社員ともに過去から現在に至るまで時給制契約社員からの転換や既卒者・新卒の採用を実施しており、その数は2013年度は2,000名を超える規模になってきています。こういった採用の経緯からも、様々な意識を持ったメイト社員がいることが想定されます。

＜職務任命数＞

・メイト社員の担う役割は、制度導入から現在に至るまで販売専任職からリーダー職までその範囲を拡大しています。職務任命数については2013年度には700名を超えており、全体のポスト数（L職・SL職）の約半分をメイト社員が占めるようになってきています。
・スタッフ社員の担う役割については、販売を主としていましたが、リーダー職等の職務への任命を2010年度より実施しています。

メイト社員数・職務任命数ともに近年増加傾向にあり、全体に占める割合も高くなってきています

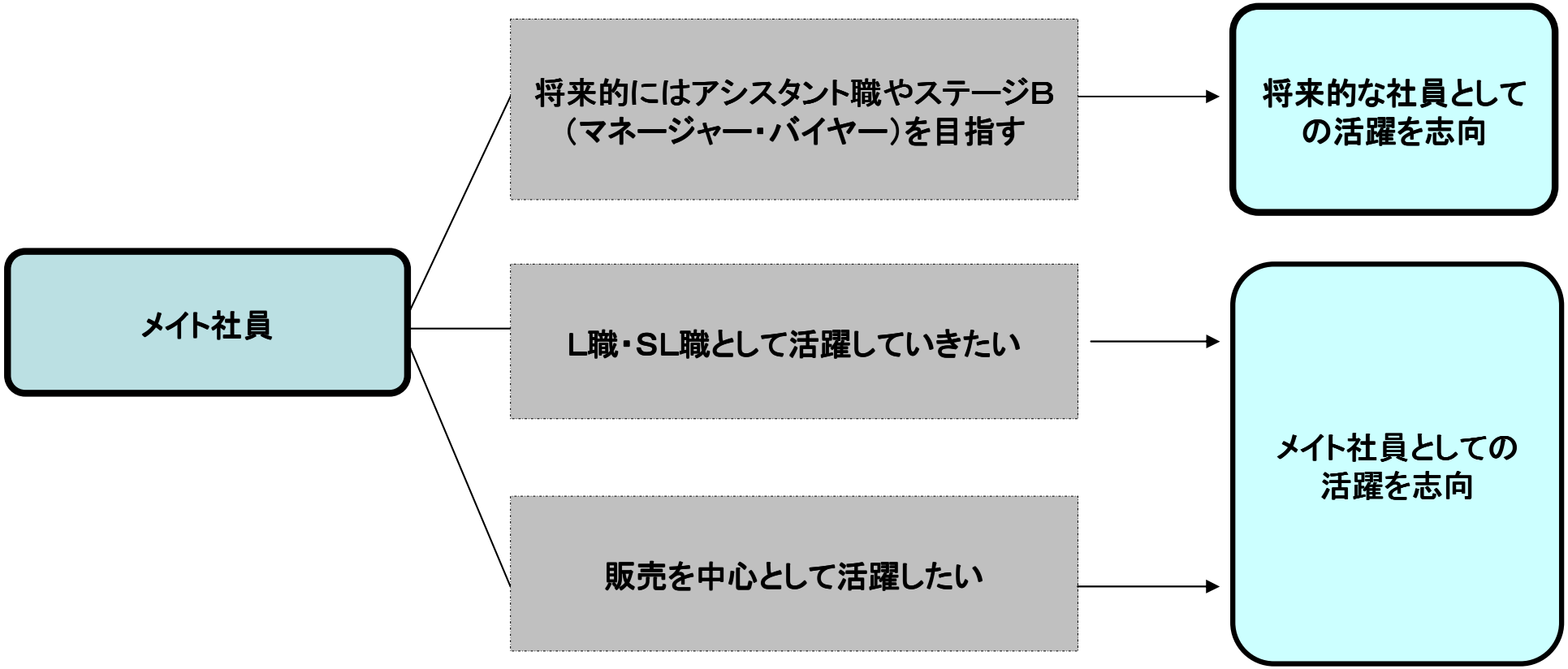
3)メイト社員の就労意識について(2012年9月実施　意識調査より)



- 「今よりも高い役割を目指したい」という設問に対して、40%以上のメンバーが「そう思う・ややそう思う」と回答しています。
- 「社員以上を目指す」という設問に対して、30%以上のメンバーが「そう思う・ややそう思う」と回答しているため、キャリアアップを目指す中でも具体的な社員志向を持っているメンバーとそうでないメンバーがいると思われます。
- 「今のステージや雇用形態のままスキルを高めたい」という設問に対して、45%以上のメンバーが「そう思う・ややそう思う」と回答していることから、キャリアアップを目指す中でもメイト社員としての活躍を志向しているメンバーも多いと言えます。
- 現在のメイト社員の制度は原則店舗限定となっていますが、キャリアアップを図る場合には20%を超えるメンバーが「領域・店舗にはこだわらない」と回答しています。

メイト社員の就労意識は特に「キャリアアップへの意識」の面で多様化してきています

4)店頭における「キャリア意識」から見たメイト社員の就労意識の多様化のイメージ



・メイト社員の中でも、キャリアへの意識の差異によって、社員転換を目指すメンバーと継続的にメイト社員としての活躍を目指すメンバーに大きく分類することができます。
・継続的にメイト社員として活躍したいという中でも、リーダー職としての活躍を目指すメンバーと販売を中心に活躍していきたいメンバーに大きく分類することができます。

※上記の分類はあくまでも店頭のメイト社員を対象としています。

２．今後想定される課題

メイト社員の就労意識の多様化

メイト社員人事制度
１つの仕組み・1つの制度

社員転換を目指すメンバーに対応した仕組みが十分とは言えない

具体的な課題
①チャレンジ・成長する機会に制限
②職務任命に対する機会にかたより
③職務任命における本人の志向との不一致

・メイト社員の就労意識が多様化している中で、現在のメイト社員制度は特に「社員転換を目指すメンバー」に対応した仕組みが十分ではないというのが現状です。具体的には、下記のような課題があると考えています。

①チャレンジ・成長する機会に制限
→店舗間の異動をして活躍の場を広げながらキャリアアップをしていきたいという志向に対応した仕組みや、店舗を越えて幅広い経験をしながら成長していく機会の提供が十分とは言えないこと
②職務任命に対する機会にかたより
→メイト社員は原則店舗限定のため、店舗や入社のタイミングによっては職務任命への機会にかたよりがあること
③職務任命における本人の志向との不一致
→本人のキャリアアップへの志向と職務への任命が必ずしも一致するわけではないこと

メイト社員の就労意識の多様化、特に社員転換を目指す志向に対応できるような仕組みを拡充する必要があります

3. 今後の取り組みの方向性

1)組合として考える今後のあるべき姿(イメージ)

・本人のキャリアプランに応じた制度が整備されている。
・本人の意思と能力を有する者に対して適正に職務の任命がおこなわれている。
・担っている役割や期待される役割に応じて適正な処遇がなされている。
・モチベーションも高く、能力の高いメンバーが活躍の場を得て早期に社員転換できる。
・社内の人材活用が活性化している。

2)現状の課題に向けた今後の対応の方向性

課題

社員転換を目指す
メンバーに対応した
仕組みが十分とは言えない

今後の取り組みの方向性

・メイト社員の制度の中で、「社員転換を目指す」コースを新設して、キャリアアップへの志向の差異を制度に反映していく。
・「社員転換を目指す」コースについては、店舗を越えてチャレンジ・成長する機会の提供をするとともに処遇への反映をおこなっていく。

・今後のあるべき姿に向けては、メイト社員の担う役割と処遇のバランスといった面でも組合として課題認識を持っており、具体的な対応については今後も継続して労使で協議を進めていきます。
・今回の議案書では、特に「社員転換を目指すメンバーに対応した仕組み」作りについてお伝えします。

4. 具体的な検討の方向性

＜コース設定＞

・キャリアアップに対する意識の多様化に対応し現在のメイト社員の制度の中で、社員転換への志向のあるメンバーを対象とした、「社員転換を目指すコース」を新設します。
・コースの選択にあたっては、基本的には本人の意志によって選択できるものとします。
・コース選択の対象者や選択のタイミングについては、現在の制度(社員転換資格）との整合性を考慮しながら今後検討を進めていきますが、基本的には「販売コース」のメイト社員を対象としていきます。

＜社員転換資格＞

・今後、社員転換資格は、従来の条件(職務任命等）に加えて「社員転換を目指すコースを選択していること」を条件としていきます。
・社員転換資格については、一定の経過措置期間を設けていきますが、具体的な期間については今後検討を進めていきます。
・「社員転換を目指すコース」を選択した場合については、①メイト社員としてチャレンジ・成長する機会の創出　②社員については店舗限定(エリア限定)という考え方はないことという観点から、店舗限定(エリア限定)の考え方をなくし、人事異動の際には店舗間の異動の対象としていきます。
・「社員転換を目指すコース」を選択しないメイト社員については、今までと同様に店舗限定(エリア限定)の考え方を継続していきます。

＜処遇＞

・「社員転換を目指すコース」を選択した場合には、①キャリア管理の仕組みに違いが出てくること(社員転換を目指す）②店舗間異動の対象となること　から一定のレベルで処遇水準の引き上げをおこなうものとします。
・具体的な水準については、役割に対する処遇（職務に対する処遇）とのバランスを考慮しながら今後検討を進めていき、2013年９月のメンバーズVOICEにてお伝えします。
・今回の対応によって処遇水準への対応をおこなうのは「社員転換を目指すコース」を選択したメンバーのみとします。

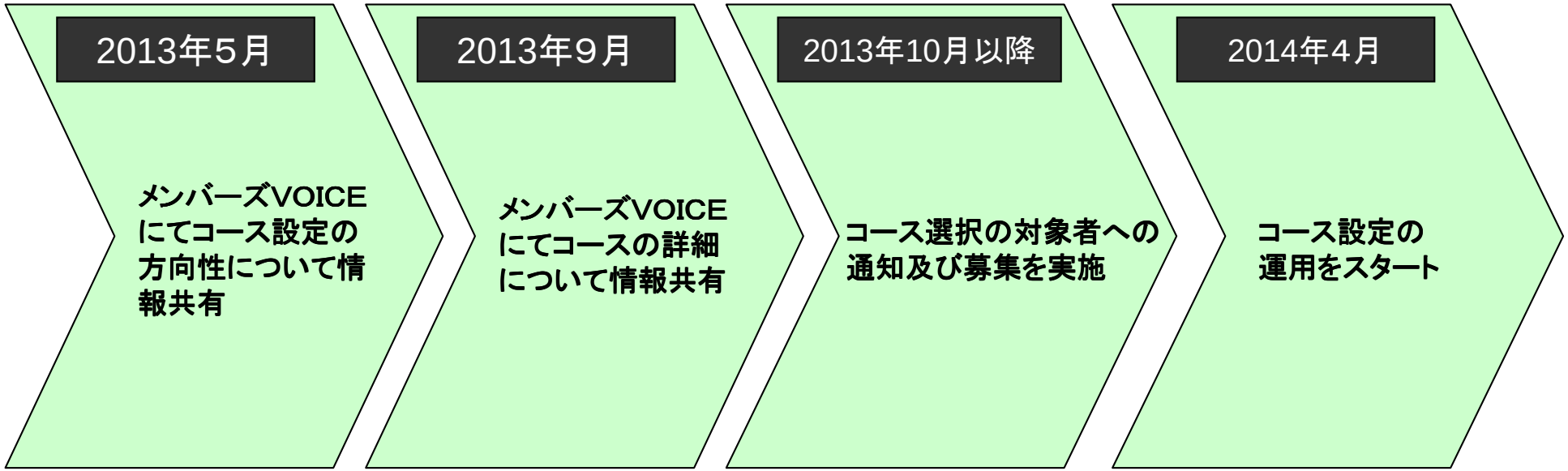
＜今後のスケジュール＞

・「社員転換を目指すコース」の具体的な制度設計については、2013年９月のメンバーズＶＯＩＣＥにて説明を実施した上で決定し、その後に会社から対象者への通知と募集を実施する予定です。

・「社員転換を目指すコース」の導入は2014年４月を予定しています。

・春の交渉でお伝えしてきた、「評価間のメリハリ」や「チーム単位で高い成果を出した時の処遇の仕組み」、「メイト社員の担う役割と処遇のバランス」といった組合として考える課題に向けた対応については、「組合として考える今後のあるべき姿」を前提にして検討を進めていきます。今後の具体的な対応については、継続して労使協議をおこなっていきます。

＜社員転換を目指すコースの導入に向けた今後の動き＞



社員・メイト社員対象

報告事項

Ⅵ. 育児関連諸制度について

この章のポイント

〇この章では、「育児関連諸制度」 について、前提となる社会的な背景や制度取得の現状を踏まえ、組合として考えるあるべき姿と今後の方向性について報告します。

・背景

・現状

・組合として考える今後のあるべき姿と対応の方向性

＜今後のスケジュール＞

	今回の議案書	9月メンバーズＶＯＩＣＥ	2014年度春の交渉
育児関連諸制度	検討の方向性の提示	継続検討の上、具体的な対応を提示	

1. 背景

1）三越伊勢丹の動き

＜育児関連諸制度＞
・2010年より旧メイト社員に育児勤務制度が導入されました。
・育児勤務制度の見直しによってM社員・Mメイト社員については、取得上限年数を設けたことに対応して設定してきた激変緩和措置を2015年3月まで延長しています。

＜労働環境の変化＞
・2011年4月に三越伊勢丹では所定労働時間の延長を実施しており、育児勤務者がフルタイム勤務への復帰する際の労働環境にも大きな変化がありました。
・2013年4月より、一部の店舗において営業時間短縮に伴い開店時間を後ろ倒ししており、当該店舗において勤務パターンの新設といった対応をおこなっていますが、育児勤務者の労働環境にも影響があった状況です。

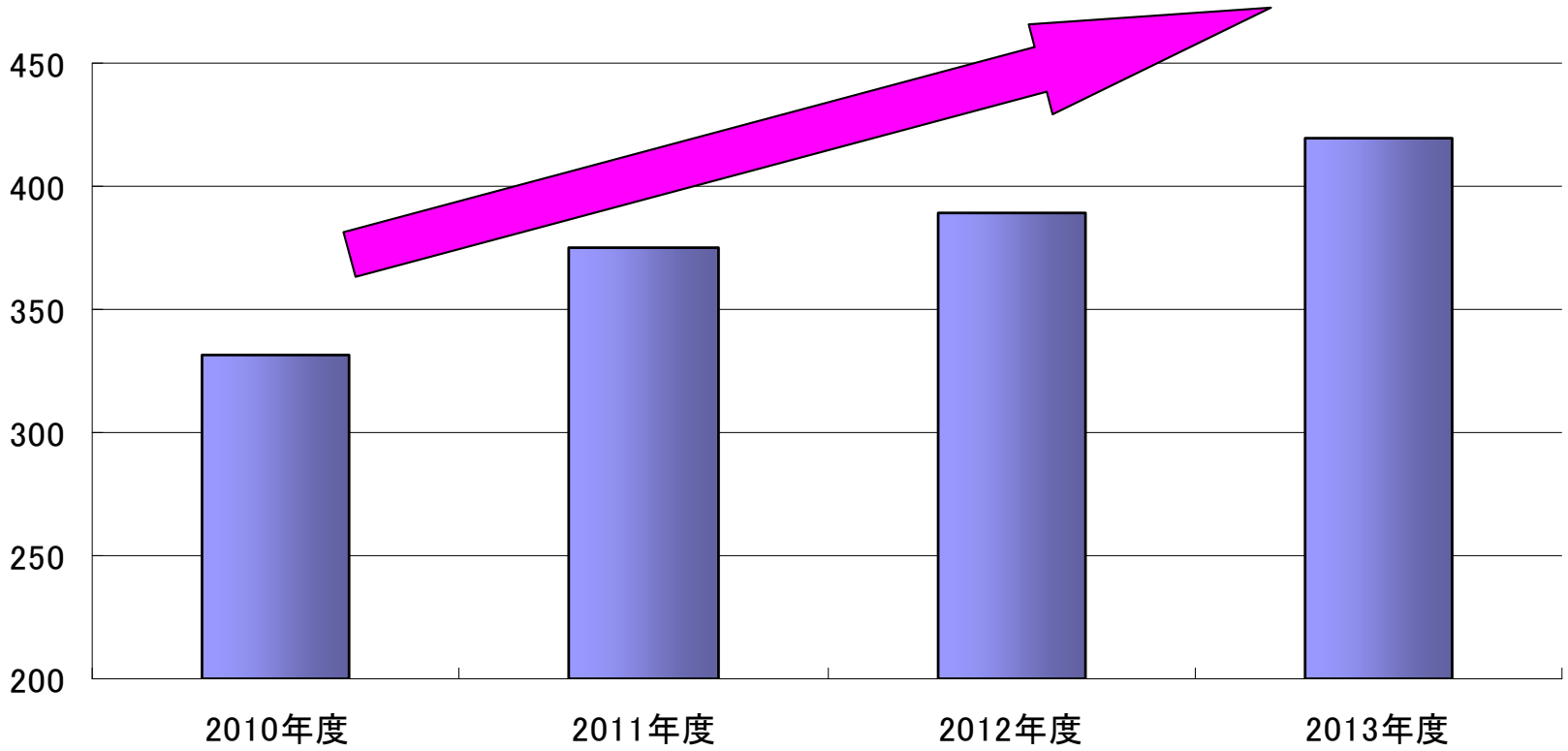
＜求められる役割＞
・2013年4月より、「育児勤務者」を対象にこれまで運用上おこなわれなかった「職務任命」が実施されています。本人の希望や職場の特性や理解を前提としつつも、「育児勤務者の活躍」の場が以前よりも広がってきていると言えます。

2）社会環境の変化

・少子高齢化や生産年齢人口の長期的な減少傾向を背景として、「企業における女性の活躍」への社会的注目度は以前に比べ高まっている状況です。一方、保育所への待機児童数は全国で2万人を超える状況が続いており、育児を取り巻く環境は地域間の差異も未だに大きい状況と言えます。

２．現状

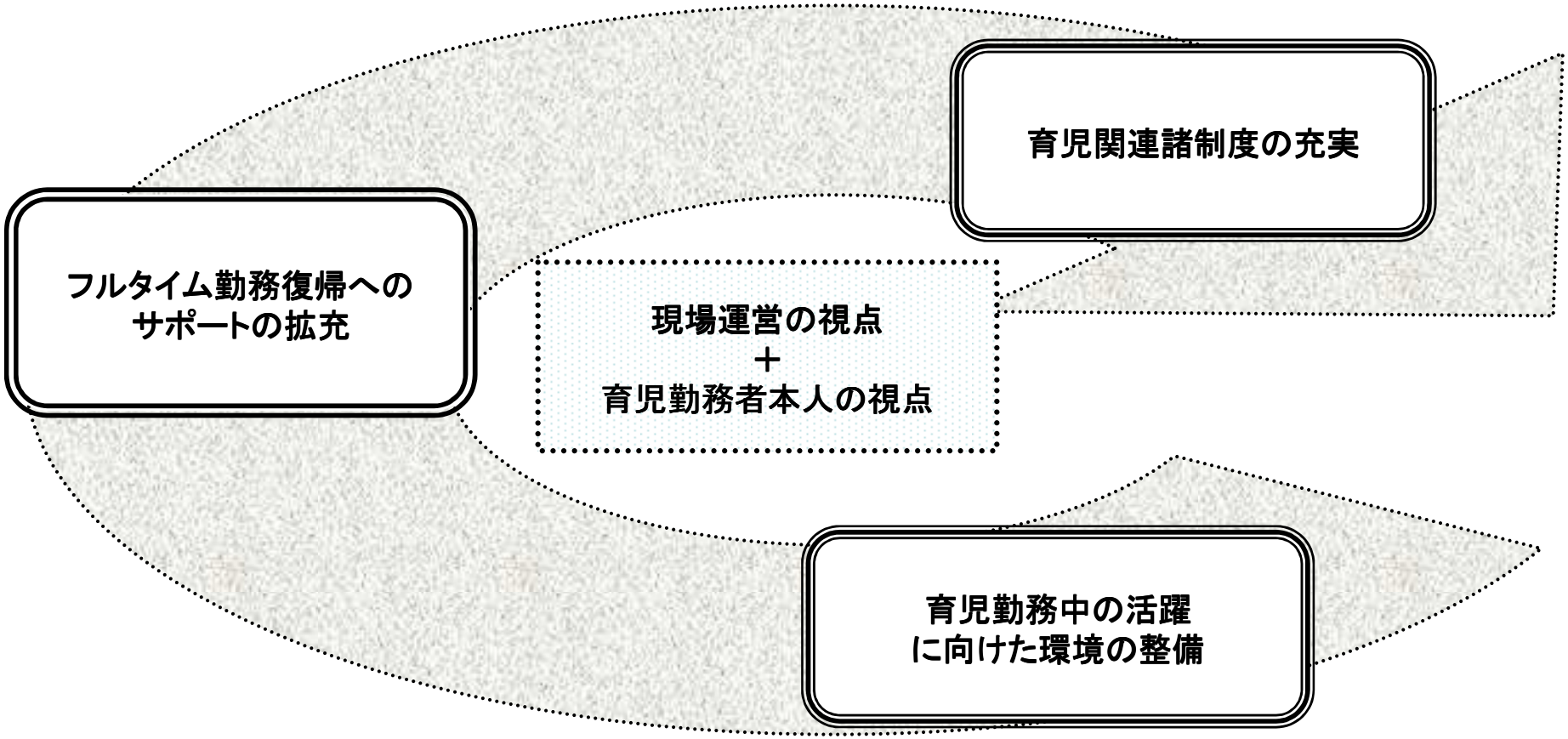
＜育児勤務者数推移＞　　単位:人　毎年4月1日時点



・旧メイト社員への育児勤務制度導入を2010年に実施していることもあり、育児勤務者数はここ数年増加傾向にあり、2013年４月には400人を超えている状況です。これは、社員ステージＣ・メイト社員合計の約8.5%にあたり、育児勤務者の占める割合についても近年増加傾向が続いています。
・メイト社員及び社員の年齢別要員構成からも、育児勤務者数は今後も増加傾向が続くことが予想されています。

３．組合として考える今後のあるべき姿と対応の方向性

１）組合として考える育児関連諸制度の今後のあるべき姿



２）今後の対応の方向性

＜育児関連諸制度の充実＞

・組合としては、社会的な環境与件の変化やワークライフバランスの観点からも育児関連諸制度の拡充をおこなっていきたいと考えています。

・特に育児休職期間と育児勤務取得期間のあり方等については組合としても課題認識を持っており、今後具体的な取り組みを進めていきたいと考えています。

＜育児勤務中の活躍に向けた環境の整備＞

・一方で、育児勤務者が増加傾向にある中で、メンバーに占める育児勤務者の割合も増加しており、現場における育児勤務者の周囲のメンバーへの影響も相対的に大きくなってきています

・そのため、育児関連諸制度の拡充をおこなっていくためには、職務創造等の育児勤務者が現場においてより一層活躍できるような環境の整備が重要になると考えます。

・2013年4月より「育児勤務者を対象とした職務任命」といった取り組みがすでにスタートしていますが、育児勤務者の一層の活躍に向けた環境整備をおこなっていくことが、現場運営という視点からも重要であると捉えています。

＜フルタイム勤務への復帰へのサポートの拡充＞

・育児勤務者の増加傾向に対して、現場運営という観点から「育児勤務中の活躍」とともに育児勤務者と周囲のメンバー双方にとって重要となるのが、スムーズにフルタイム勤務に復帰できるようなサポートの拡充です。

・フルタイム勤務復帰への意志を持つメンバーへのサポートの拡充をおこなうことは、所定労働時間の延長や営業時間の見直しによって、育児勤務を取り巻く環境が大きく変化する中では、組合としても特に重要と考えています。

・組合としては、今後「育児関連諸制度の拡充」に向けて、現場運営と育児勤務者本人の双方の視点から「育児勤務中の活躍に向けた環境の整備」と「フルタイム勤務復帰へのサポートの拡充」に取り組んでいきます。そして、そうした取り組みを通じ育児勤務者にとって総合的な労働環境の向上を図っていきたいと考えます。

・具体的な取り組みについては、現在の育児勤務者の状況をあらためて確認をした上で、9月の議案書にてあらためてお伝えします。

社員対象

報告事項

Ⅶ.社員の退職給付制度の方向性について

この章のポイント

○ この章では、社員の退職給付制度の見直しについてお伝えします。
各雇用形態における並走する人事制度の統合に向けてはこれまで協議を行い、過去からの経緯や三越伊勢丹としての考え方を考慮しすすめてきました。
その中で2011年度に統合した社員人事制度については、現在も並走する賞与制度の課題に対して最優先に取組んできました。

・社員の老後保障について

・I社員、M社員の退職給付制度

・退職給付制度統合に向けた考え方

・現行制度の課題と今後の方向性

＜今後のスケジュール＞

	今回の議案書	9月メンバーズVOICE
社員退職給付制度	あるべき姿に向けた方向性と 現行制度の課題について	キャッシュバランスプランを含めた 具体的な対応を提示

1. 社員の老後保障について

現在三越伊勢丹の社員は、退職一時金と企業年金、厚生年金保険（定額部分、報酬比例部分）の2種類の年金が支給される仕組みになります。各種内容は以下の通りです。

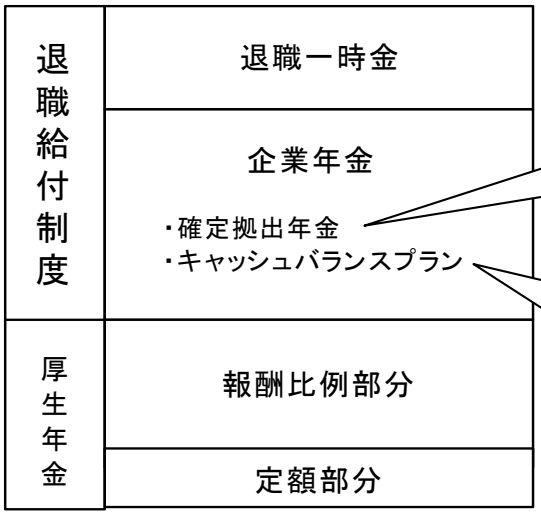
・退職一時金：会社が従業員に対して、在籍時の貢献度合いに応じて支給額が決定し、一括で支払われる。

・企業年金：　会社が従業員の老後保障として行う年金制度。三越伊勢丹では、確定拠出年金制度、キャッシュバランスプラン（I社員）の2種類がある。

・厚生年金保険：

報酬比例部分：法人企業に勤務する従業員は加入しなければならない公的年金制度。給付金額は現役時の報酬に応じて決定。支給開始年齢は段階的に引き上げられ、将来的には65歳からの支給となる 。

定額部分：　国民全員が加入しなければならない公的年金制度。支給開始年齢は段階的に引き上げられ、将来的には65歳からの支給となる（既に男性は65歳から）。



・確定拠出年金とは、

会社が掛け金を拠出し、運用は個人がおこなう。

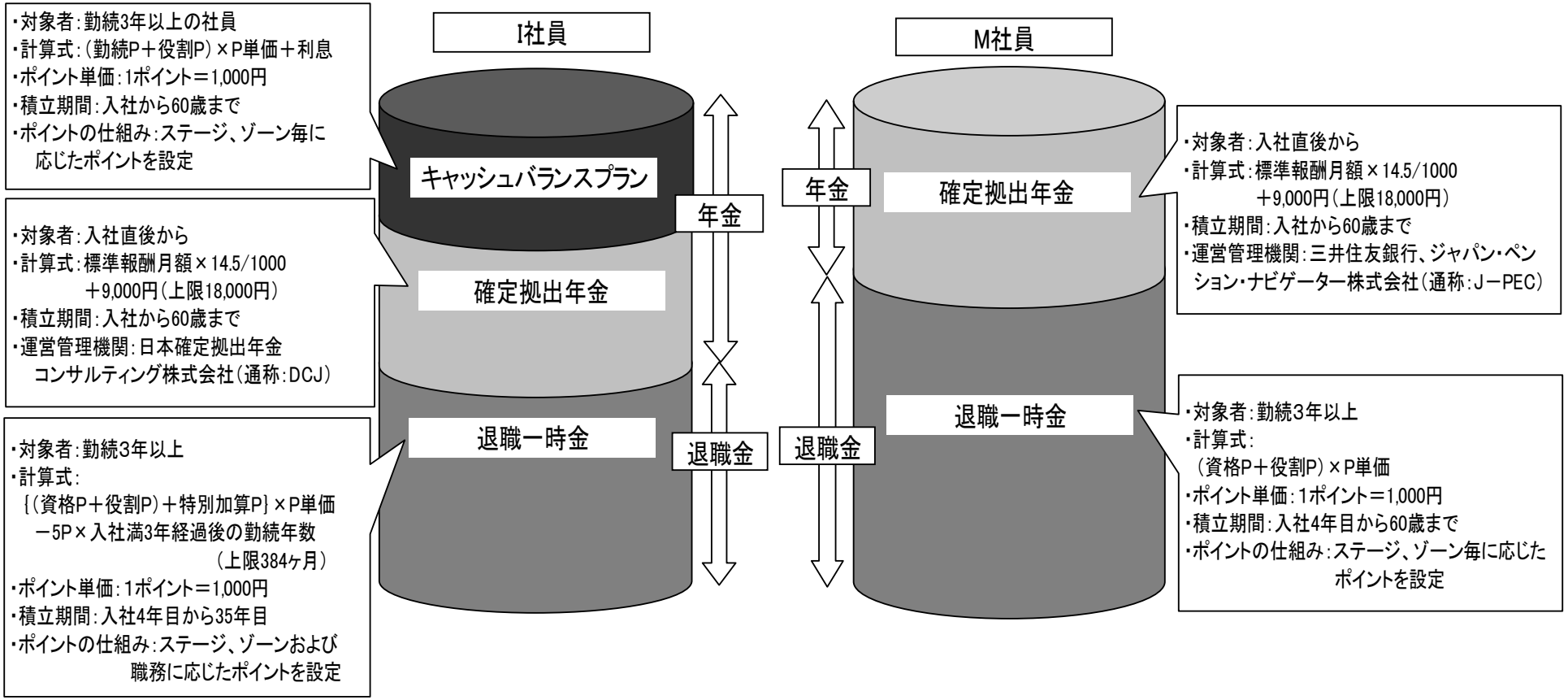
・キャッシュバランスプランとは、

会社が掛け金と利息分を毎年積み立てて、予定金利を最初に設定する。
予定金利の設定は、20年国債の過去5年平均利回り1.5％～5.5％の範囲で設定する。（直近の予定利率は2％程度を推移）

2. I社員、M社員の退職給付制度

I社員、M社員の退職給付制度は、制度の枠組み・水準・割合に違いがあります。I社員は退職一時金、確定拠出年金、キャッシュバランスプランの3つの制度から構成され、M社員は確定拠出年金、退職一時金の2つの制度から構成されています。また、退職一時金と年金の割合にも違いがあります。

＜三越伊勢丹、社員退職給付制度について＞



３．退職給付制度統合に向けた考え方

「三越伊勢丹に勤める社員の、将来的な保障の考え方と給付水準を統一していく事」「統合会社としての一体感の醸成をより推進する事」を基に、以下の2点を検討していきます。

１）あるべき退職給付制度の構築

あるべき姿を議論するにあたり「退職給付制度による給付金が一定の水準である事」「これまでの支給水準とのバランス」を重視していきます。

その上で給付水準や、仕組みである一時金と年金の割合い、ポイント付与のルールなど、あるべき退職給付制度の構築に向けた検討をおこないます。

２）制度統合のタイミング

社員の人事制度統合に向けては賞与水準の統合を最優先に取り組み、その後業績を考慮しながら退職給付制度についても統合を検討していきます。

4. 現行制度の課題と今後の方向性

1）三越伊勢丹におけるキャッシュバランスプランの年金資産について

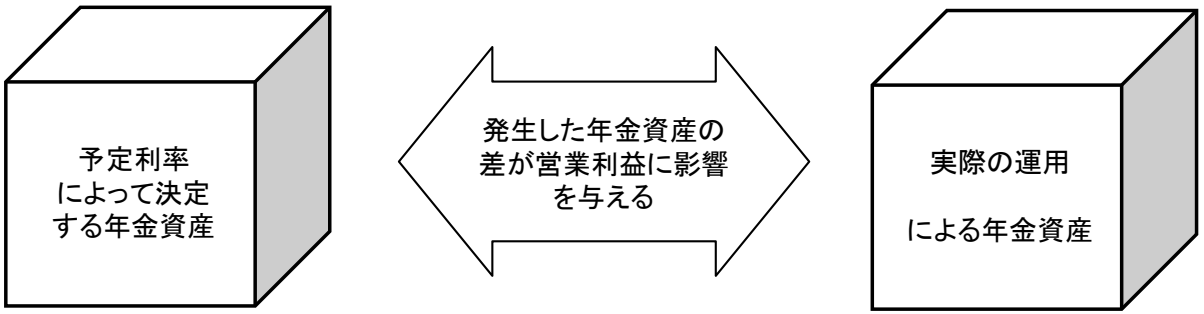
キャッシュバランスプランの年金資産は、毎年4月に設定される予定利率（20年国債の過去5年の平均利回りを採用。1.5～5.5％の範囲で設定）に基づき決定します。

しかしながら、実際の年金資産は会社が運用を行い（外部に委託）、その運用成績に応じて増減をしています。したがって、基本的には実際の運用利回りは予定利率と異なることとなります。

2）現行制度の課題

「予定利率に基づく年金資産」と「実際の運用に基づく年金資産」の差異は、会社の経費として計上（プラス・マイナス）されるため、結果として営業利益に影響を与えることとなります。このように、「営業活動に直接結び付かない要素によって営業利益が変動する点」、また「これによって私たちの業績連動賞与（営業利益によって支給率が決定）が影響を受ける点」については、課題として捉えています。

この課題の解決に向けては対応する必要があると考えており、2013年9月の決定を目途に、キャッシュバランスプランの見直しを含めた検討を進めていきます。



3）あるべき退職給付制度に向けた今後の方向性について

今後における社員の総合的な退職給付制度に関しては、「役割成果主義の推進」と「老後の生活保障」などを考慮しながら、あるべき制度の構築に向けた議論を慎重に進めていきます。

そして、退職給付制度全体（仕組み・水準）の統合時期については、社員の賞与水準の統合を優先的に取り組む中、 その後の企業業績の状況等を踏まえつつ決定していきます。

報告事項

Ⅷ. エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフの課題抽出

この章のポイント

○ エルダースタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフ については、今年度から人事賃金制度や働き方など課題解決に向けた検証をスタートさせます。

○ この章では、その前提となる各雇用形態のこれまでの取り組みと検討の方向性についてお伝えします。

1. エルダースタッフ

＜これまでの取り組み＞

2011年4月の事業会社統合により社員の制度統合が進められるなか、エルダースタッフについても人事制度の統合をおこなってきました。働き方や賞与制度など移行措置や旧事業会社の制度を並走していましたが、2013年度春の交渉においてMエルダースタッフの基本賞与をIエルダースタッフと同じ水準（1.0ヵ月）で要求し、今年度より完全統合となりました。

＜2013年度の取り組み＞

就業促進と雇用安定、年金受給開始年齢まで働き続けられる環境整備を目的とした高年齢者雇用安定法の改正など、定年後再雇用者に対する企業への対応が求められています。
組合は「社会環境の変化に対応したセーフティネット」「増加傾向にあるエルダースタッフの働き方」の2つの視点を持って検討していきます。

２. フェロー社員・エルダーフェロー

＜これまでの取り組み＞

事業会社統合以降、並走していた時給制契約社員の制度については、2012年10月に統合し、サムタイマー社員とフェロースタッフはフェロー社員、60歳以降サムタイマー社員と シニアフェローはエルダーフェローとしてスタートしました。

統合制度は、役割成果に基づいて設計されている旧サムタイマー社員の制度を基本に設計し、能力給改定表や退職金制度（フェロー社員Ｉのみ）における貢献度ポイントの累積上限、エルダーフェローの時給上限、また、春の交渉では、法改正に伴う60歳以降再雇用制度の見直しをおこなってきました。

＜2013年度の取り組み＞

フェロー社員・エルダーフェローの人事賃金制度については、まずは統合制度が適正に運用されることが重要です。今年度、組合はVOICE活動などを通じた制度の運用状況や働き方などの現状把握をおこないます。また、市場と比較しながら優位性ある仕組み・働き方について研究をおこない、社会環境の変化に応じた仕組み・運用面における課題の抽出と解決に向けた検討をおこないます。

3. スペシャリティスタッフ

＜これまでの取り組み＞

特殊な資格、技能、知識を有して会社と個別の契約をしている伊勢丹のスペシャリティスタッフと三越のプロスタッフは、2012年4月に統合し、「スペシャリティスタッフ」としてスタートしました。

6月にはグループ内でともに働く仲間としてより一体感を醸成するとともに、安心感をもって働ける環境の整備や納得性の高い働き方の実現、組織の活性化を目的に、スペシャリティスタッフの組合員化を実施してきました。

昨年度は、組合員化したスペシャリティスタッフの方々へフレッシュプランや個別VOICEを実施してきました。また、2013年度春の交渉において、働く上での基盤整備という位置付けで、労働協約の締結をおこなってきました。

＜2013年度の取り組み＞

組合員化して約1年が経過したなか、個別の働き方となっているスペシャリティスタッフの働き方については、VOICE活動による実態の把握をおこないます。また、スペシャリティスタッフ全体の仕組みのあり方などについても、考え方の整理をおこないます。

具体的には、再契約のフローや評価のフロー、休暇制度のあり方や、持株会などの関連諸制度について検討・検証をおこなっていきます。

2013年度（2014年６月支給）
業績連動賞与の目指すべき目標

2013年度6月支給
業績連動賞与の支給率について

社員・特別社員・メイト社員対象

報告事項

Ⅸ. 2013年度（2014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

○ この章では、5月20日・21日の執行評議員会で審議した2013年度（2014年６月支給）業績連動賞与の目指すべき目標についてご報告します。

※ 2013年度 春の交渉において、期待役割に沿った働き方を進めていくことを前提にMメイト社員に業績連動賞与の仕組みを導入しました。2013年度（2014年6月支給）より、Mメイト社員も業績連動賞与の支給対象となります。

1. 業績連動賞与の考え方

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。

業績連動賞与は「目指すべき目標」と営業利益実績との差額の概ね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います。また、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。
「目指すべき目標（支給率1.0の営業利益額）」は、三越伊勢丹として企業存続に必要な水準（株主配当、納税、内部留保などを考慮し150億円を上回る水準）、従業員の目標達成意識に繋がる水準、賞与制度統合を進める為に必要な水準という観点を考慮し決定します。

◆ステージB（Ⅰ社員・M社員）・M社員ステージC

業績連動賞与 ＝ 本給 × 業績連動賞与支給ヵ月 × 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・メイト社員

業績連動賞与 ＝ 雇用形態別業績連動賞与の基礎額 × 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

＜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、2013年度春の交渉で審議決定しています。

２．2013年度（2014年６月支給）業績連動賞与の目指すべき目標

＜2012年度業績結果について＞

統合2年目となる2012年度は、「百貨店のあるべき姿の実現」に向けた、仕入構造改革による差益向上、新規成長戦略として新たな販売チャネルの拡大、SMを起点とする新MD業務フロー導入による生産性向上の基盤整備をおこなってきました。また、伊勢丹新宿本店の再開発、店舗休業日や営業時間の短縮といったトライアルの実施やクリアランス時期の後倒しをおこなってきました。

このように新しい百貨店モデルの構築に向けた様々な施策に対し、メンバー一人ひとりが前向きに取り組んだ結果、営業利益額は前年を上回る178.43億円（前年比107.5％）となりました。

＜2013年度（2014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200億円

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。㈱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（株主配当・内部留保・納税）の確保を踏まえ150億円を最低基準としながら、年度期初に対外発表される営業利益予想を基本に労使協議で決定する仕組みとなっています。
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。

三越伊勢丹グループ3ヶ年計画では、百貨店のあるべき姿の実現と成長事業の開発・育成・強化を図ることで、小売サービス業のリーディングカンパニーとなり、連結営業利益500億円の早期達成が掲げられています。環境認識（P9）に記載の通り、小売業界では、業態の垣根を越えた競争が激化し、百貨店各社も成長事業（不動産・小型店舗事業・EC事業）などに力を入れてきているなか、中核企業である㈱三越伊勢丹がグループの将来の発展に向けてしっかりと牽引していかなければなりません。

㈱三越伊勢丹の3ヶ年計画（2013－2015年度）では、「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」を基本方針とし掲げています。これらを実現していくためには、これまでも進めてきた仕入構造改革の更なる深耕や新MD業務フローや人材育成などによる生産性向上の推進、新規成長事業（web事業・小型店舗事業）の拡大など、新たな価値創造をこれまで以上にスピードを持って取り組み、お客さまの要望に応えるための基盤を構築していく必要があります。

また、㈱三越伊勢丹の基幹事業である百貨店事業強化に向けて、基幹3店における競争力の磨き上げと支店における新たなビジネスモデルの再構築による店舗魅力度の向上に向けた取り組みもしっかり行っていく必要があります。

このように、三越伊勢丹の成長・発展に向けた再投資を安定的におこなっていく必要があること、その担い手である人材がやりがい・働きがいを持ってあらゆる変革に対してチャレンジできるための「あるべき人事賃金制度」の構築や出身会社別制度の統合に向けて、より高い利益水準の確保が不可欠であると言えます。

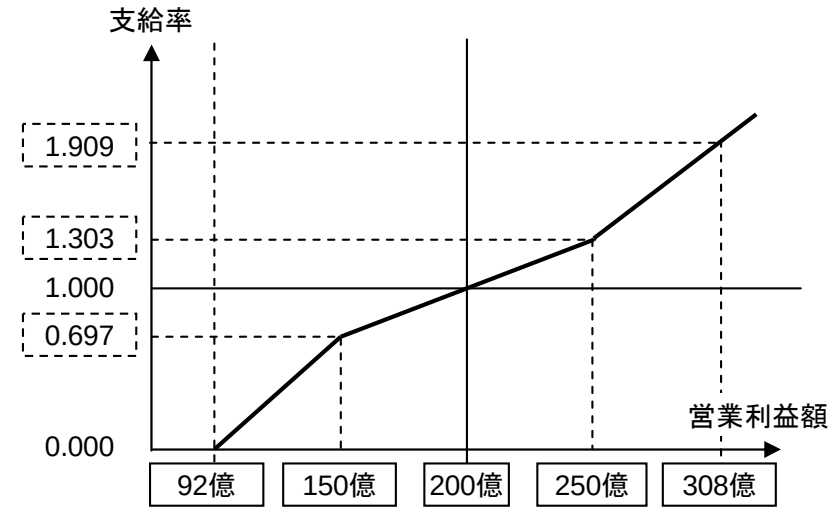
2013年度は、百貨店のあるべき姿を実現する上で中期に目指す目標達成に向けた第一歩となります。

伊勢丹新宿本店の再開発や新規事業の拡大等による売上増や、基幹3店を中心に成果が見られる仕入構造改革の更なる推進により増益を実現する大きな転換期といえます。そのような中で、2013年度業績予想（対外発表数値）は、私たちが達成すべき水準であると捉えています。2013年度(2014年6月支給)業績連動賞与の目指すべき目標については、これまでと同様の考え方を基に、対外発表数値と同額の「200億円」に設定します。

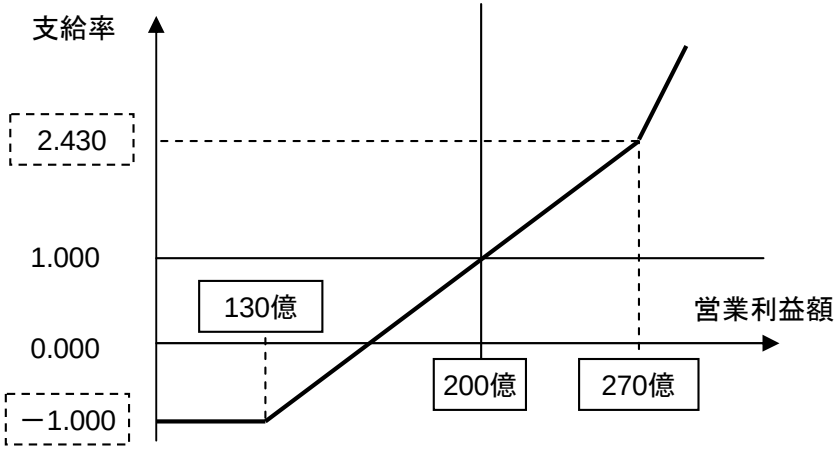
これらを実現するための組織改正や、お客さまへの接客・サービスを向上させ、百貨店本来の質の高い販売体制を構築に向けた営業条件の見直しなどメンバーの働き方についても大きな転換期といえます。会社の目指すべき方向性に向かって前向きに取り組み、私たちの「安心・やりがい・夢」につなげていきましょう。

＜業績連動賞与支給率算出式のグラフ＞

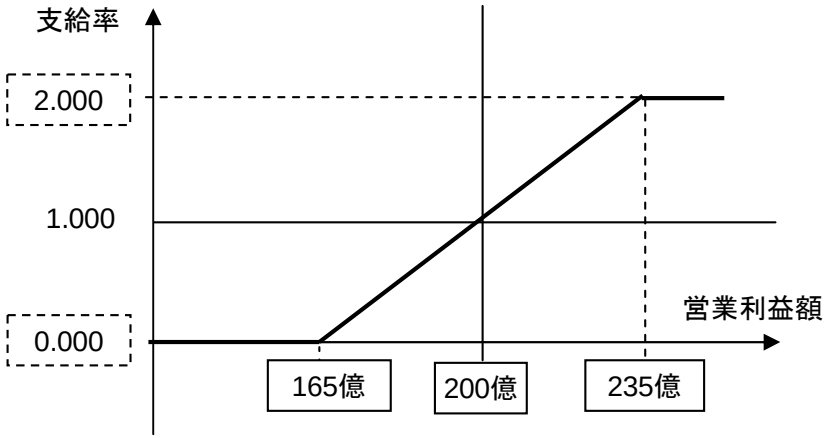
◆ステージB（Ｉ社員・M社員）・M社員ステージC



◆Ｉ社員ステージC・特別社員



◆メイト社員



＜営業利益目標と実績の推移＞

※2007～2010年度は㈱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）	2012年度 （2013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	150億円	170億円
目指すべき目標	210億円	190億円	100億円	100億円	150億円	170億円
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	178.43億円
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	1.051
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	1.241
支給率 （Ｉメイト社員）	2.000	0.000	0.977	1.200	1.455	1.241

社員・特別社員・Ｉメイト社員対象

報告事項

Ⅸ. 2013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

○ ㈱三越伊勢丹の2012年度決算が確定し、営業利益178.43億円（前年比107.5%）と2012年度の業績連動賞与の目指すべき目標である営業利益170億円を達成することができました。

○ この章では、2012年度営業利益に基づく2013年６月支給の雇用形態ごとの業績連動賞与支給率の結果についてご報告します。

1. Ⅰ社員ステージC

＜業績連動賞与＞　　業績連動賞与支給表×支給率

2012年度営業利益実績17,843百万円における業績連動賞与支給率
1 ＋（178.43－170） × 0.0286 ＝ 1.241 （前回の支給率1.455 ）

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。

（単位：円）

	C－t	C－1	C－2
支給率1.000	200,000	200,000	280,000
支給率1.241	248,200	248,200	347,500

＜参考：Ⅰ社員ステージCの6月賞与計算式＞

Ⅰ社員ステージCの6月賞与 ＝ 基本賞与 ＋ 業績連動賞与（支給表基礎額×支給率1.241）

①Ⅰ社員ステージC－t基本賞与

支給ヵ月		評価別定額				（単位：円）
		S	A	B	C	D
1.6	＋	185,000	150,000	115,000	80,000	45,000

②Ⅰ社員ステージC－1・C－2基本賞与

支給ヵ月		職務別評価別定額						（単位：円）
		評価	A職	L職	SL職	販売・一般	専門	業務	セールス
1.5	＋	S	480,000	385,000	250,000	140,000	375,000	60,000	405,000
		A	380,000	295,000	190,000	110,000	295,000	50,000	305,000
		B	300,000	225,000	150,000	90,000	225,000	40,000	225,000
		C	220,000	155,000	110,000	70,000	155,000	30,000	145,000
		D	140,000	85,000	70,000	50,000	85,000	20,000	65,000

※ 2013年4月1日にⅠメイト社員からⅠ社員に転換した社員の6月基本賞与は1.5ヵ月となります。

➢2013年4月1日にⅠメイト社員からⅠ社員ステージCに転換した社員の業績連動賞与はⅠメイト社員の基準で支給されます。

2. M社員ステージC

＜業績連動賞与＞　本給×業績連動賞与支給表×支給率

2012年度営業利益実績17,843百万円における業績連動賞与支給率
1 ＋ （178.43－170） × 0.00606 ＝ 1.051（前回の支給率1.096）

＜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	1.0ヵ月

＜参考：M社員ステージCの6月賞与計算式＞

M社員ステージCの6月賞与 ＝ 基本賞与 ＋ 業績連動賞与（本給×1.0ヵ月×支給率1.051）

①M社員ステージC－t 基本賞与

支給ヵ月		評価別定率				（単位：ヵ月）
		S	A	B	C	D
0.4	＋	0.90	0.60	0.45	0.30	0.15

②M社員ステージC－1・C－2基本賞与

支給ヵ月		職務別評価別定率						（単位：ヵ月）
		評価	A職	L職	SL職	販売・一般	専門	業務	セールス
0.4	＋	S	0.90	0.85	0.70	0.65	0.75	0.60	0.85
		A	0.60	0.55	0.45	0.40	0.50	0.35	0.55
		B	0.45	0.40	0.35	0.30	0.40	0.25	0.40
		C	0.30	0.25	0.25	0.20	0.30	0.15	0.25
		D	0.15	0.15	0.15	0.10	0.15	0.05	0.15

- 2011年4月1日以降入社者の人事賃金体系はM社員になります。
- 2013年4月1日にMメイト社員からM社員に転換した社員の6月支給賞与は「本給×1.5ヵ月」となります。
- 2013年4月に入社したステージC－tの6月賞与は「本給×0.5ヵ月」とします。

3. 社員ステージB

＜業績連動賞与＞　本給×業績連動賞与支給表×支給率

2012年度営業利益実績17,843百万円における業績連動賞与支給率
1 ＋ （178.43－170） × 0.00606 ＝ 1.051（前回の支給率1.096）

＜Ⅰ社員ステージB業績連動賞与支給表＞

◆支給率：1.000　（単位：ヵ月）

評価	Ⅴ	Ⅵ	Ⅶ	Ⅷ	Ⅸ	Ⅹ	ⅩⅠ
9	5.2	5.0	4.8	4.6	4.4	4.2	4.0
8	4.9	4.7	4.5	4.3	4.1	3.9	3.7
7	4.6	4.4	4.2	4.0	3.8	3.6	3.4
6	4.3	4.1	3.9	3.7	3.5	3.3	3.1
5	4.0	3.8	3.6	3.4	3.2	3.0	2.8
4	3.7	3.5	3.3	3.1	2.9	2.7	2.5
3	3.4	3.2	3.0	2.8	2.6	2.4	2.2
2	3.1	2.9	2.7	2.5	2.3	2.1	1.9
1	2.8	2.6	2.4	2.2	2.0	1.8	1.6

※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＞

◆支給率：1.000　（単位：ヵ月）

評価	Ⅴ	Ⅵ	Ⅶ	Ⅷ	Ⅸ	Ⅹ	ⅩⅠ
9	2.95	2.85	2.75	2.65	2.55	2.45	2.35
8	2.65	2.55	2.45	2.35	2.25	2.15	2.05
7	2.35	2.25	2.15	2.05	1.95	1.85	1.75
6	2.05	1.95	1.85	1.75	1.65	1.55	1.45
5	1.75	1.65	1.55	1.45	1.35	1.25	1.15
4	1.45	1.35	1.25	1.15	1.05	0.95	0.85
3	1.15	1.05	0.95	0.85	0.75	0.65	0.55
2	0.85	0.75	0.65	0.55	0.45	0.35	0.25
1	0.55	0.45	0.35	0.25	0.15	0.10	0.10

＜参考：社員ステージBの6月賞与計算式＞

【Ⅰ社員ステージB】

基本賞与（本給×0.5ヵ月） ＋ 業績連動賞与（本給×評価別支給ヵ月＋60,000円）×支給率1.051

【M社員ステージB】

基本賞与（本給×0.5ヵ月） ＋ 業績連動賞与（本給×評価別支給ヵ月）×支給率1.051

4. 特別社員

＜業績連動賞与＞　　業績連動賞与支給表×支給率

2012年度営業利益実績17,843百万円における業績連動賞与支給率
1 ＋（178.43－170） × 0.0286 ＝ 1.241 （前回の支給率1.455 ）

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。

（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1.241	248,200	285,500	347,500

＜参考：特別社員の6月賞与計算式＞

特別社員の6月賞与 ＝ 基本賞与 ＋ 業績連動賞与（支給表基礎額×支給率1.241）

特別社員　基本賞与

ランク別支給ヵ月				
1	2	3	4	5
2.37	2.29	2.20	2.11	2.02

➢旧嘱託社員の賞与は別途労使協定を結び決定します。

4. Ⅰメイト社員

＜業績連動賞与＞　業績連動賞与支給表×支給率

2012年度営業利益実績17,843百万円における業績連動賞与支給率
1 ＋ （178.43－170） × 0.0286 ＝ 1.241（前回の支給率1.455 ）

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1.241	80,700円

➢2012年10月入社者の2013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1.241	40,400円

＜参考：Ⅰメイト社員の6月賞与計算式＞

Ⅰメイト社員の6月賞与 ＝ 基本賞与 ＋ 業績連動賞与（支給表基礎額×1.241）

①メイト社員Ⅰ（店付・営業部付除く）・Ⅱ基本賞与

	職務別評価別定率				
	S	A	B	C	D
販売・一般	1.70	1.30	1.20	1.10	1.00
SL職	1.80	1.40	1.30	1.20	1.10
L職	2.10	1.65	1.50	1.35	1.20
外商	1.70	1.30	1.20	1.10	1.00

②メイト社員Ⅰ（店付・営業部付）

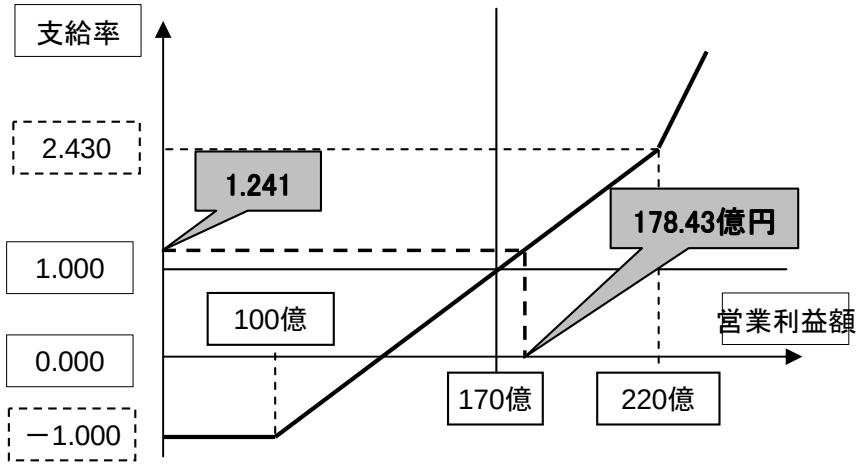
支給ヵ月
1.2

➢2013年4月入社の初回賞与（6月）は「本給×1.1ヶ月」とします。

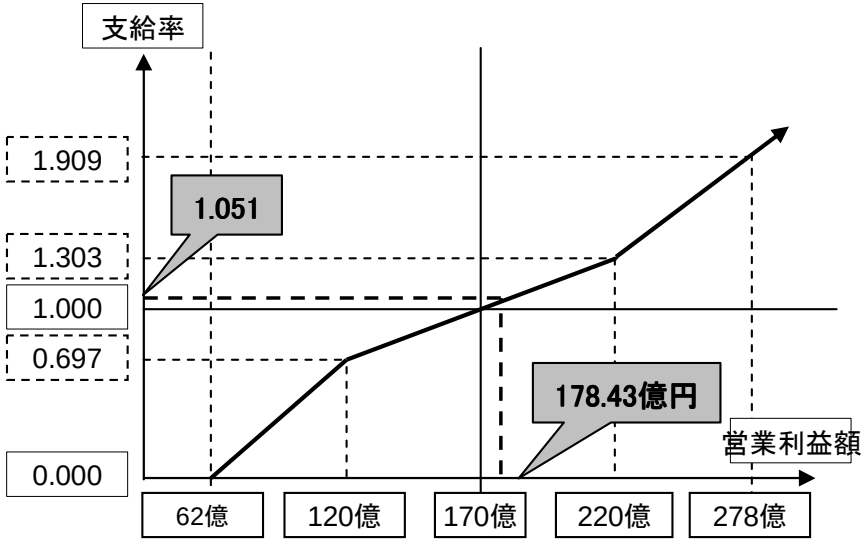
※2013年度 春の交渉においてMメイト社員に業績連動賞与を導入しました。
2013年度業績連動賞与（2014年6月支給）よりMメイト社員に業績連動賞与が支給されます。

＜参考＞業績連動賞与支給率算出式のグラフ

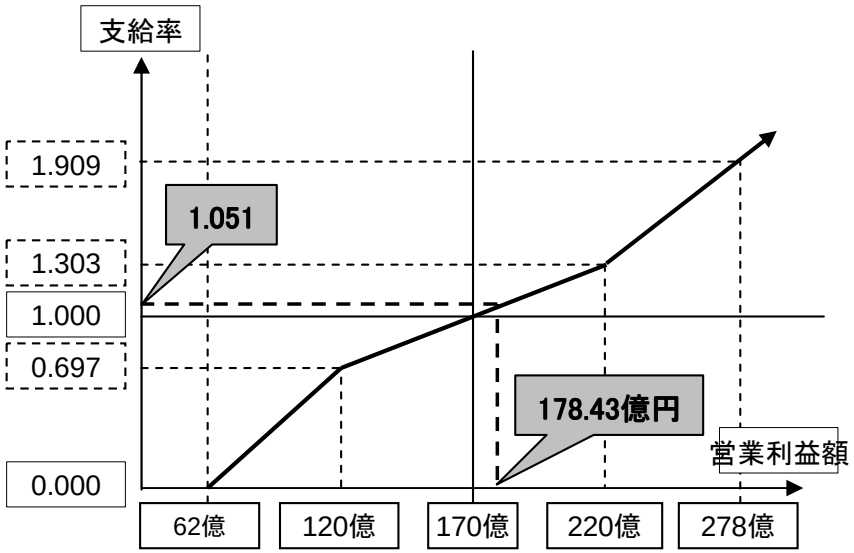
＜I社員ステージC・特別社員＞



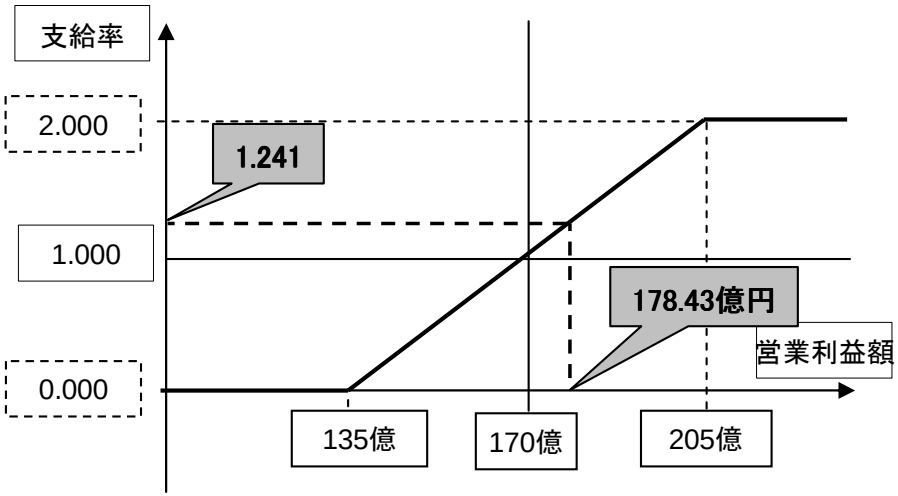
＜M社員ステージC＞



＜社員ステージB＞



＜Iメイト社員＞



＜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

2012年10月１日から2013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、2013年３月31日現在とする。
ただし、2013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2013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

ａ．期間中欠勤のない者
資格別定額

ｂ．期間中欠勤・休職のある者

$$資格別定額 \times \frac{出勤日数}{所定労働日数}$$

２）M社員ステージC-t・ステージC-1・ステージC-2

ａ．期間中欠勤のない者
本給×1.0ヵ月

ｂ．期間中欠勤・休職のある者

$$本給 \times 1.0ヵ月 \times \frac{出勤日数}{所定労働日数}$$

３）Ｉ社員ステージB

ａ．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

ｂ．期間中欠勤・休職のある者

$$(本給 \times 役割ゾーン別評価別支給ヵ月 + 60,000円) \times \frac{出勤日数}{所定労働日数}$$

４）M社員ステージB

ａ．期間中欠勤のない者
本給×評価別支給ヵ月

ｂ．期間中欠勤・休職のある者

$$本給 \times 評価別支給ヵ月 \times \frac{出勤日数}{所定労働日数}$$

５）特別社員

ａ．期間中欠勤のない者
本給水準別定額

ｂ．期間中欠勤・休職のある者

$$本給水準別定額 \times \frac{出勤日数}{所定労働日数}$$

６）Ｉメイト社員（Ｉ）（Ⅱ）

ａ．期間中欠勤のない者　　65,000円

ｂ．期間中欠勤、休職のある者

$$65,000円 \times \frac{出勤日数}{所定労働日数}$$

７）Ｉメイト社員（Ｉ）（2012年10月1日入社者）

ａ．期間中欠勤のない者　　32,500円

ｂ．期間中欠勤、休職のある者

$$32,500円 \times \frac{出勤日数}{所定労働日数}$$

業績連動賞与は、上記の支給式に前頁に記載している2012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。

労使通年協議（営業条件）

全員対象

報告事項

Ⅺ. 労使通年協議（営業条件）

この章のポイント

○「2013年度上期の営業条件（繁忙期延刻営業/店舗休業日）の決定内容」および「勤務シフト」についてお伝えします。

○「基本営業時間変更後の検証の視点」および「今後の営業条件についての組合の考え方」についてお伝えします。

1．2013年度上期　営業条件

1）2013年度上期　営業条件　会社申し入れ内容

1．　店舗休業日

・2012 年 10 月 25 日の申入れ通り、全店で店舗休業日を２日間（府中店は１日間）設定する。

	新宿本店	日本橋本店	銀座店	立川店	浦和店	松戸店	相模原店	府中店	千葉店
休業日	8/20（火） 8/27（火） ２日間	8/6（火） 8/20（火） ２日間	8/19（月） 8/26（月） ２日間	8/20（火） 8/27（火） ２日間	8/20（火） 8/27（火） ２日間	8/20（火） 8/27（火） ２日間	8/20（火） 8/27（火） ２日間	8/20（火） １日間	8/13（火） 8/20（火） ２日間
	全店共に前年±0日								

２．繁忙期延刻営業

・2012 年 10 月 25 日の申入れ通り、クリアランス対応として延刻営業日を設定する。

	新宿本店	日本橋本店	銀座店	立川店	浦和店	松戸店	相模原店	府中店	千葉店
延刻営業日	7/17（水） ～20（土） ４日間 （前年−1日）	7/17（水） ～19（金） ３日間 （前年−10日）	7/17（水） ～19（金） ３日間 （前年±0日）	7/17（水） ～19（金） ３日間 （前年＋3日）	7/17（水） ～20（土） ４日間 （前年＋4日）	なし	なし	なし	なし
延刻営業時間	【全館】 10:30～**20:30**	【全館】 10:00～**20:00**	【全館】 10:30～**20:30**	【全館】 10:00～**20:00**	【全館】 10:30～**20:00**	－	－	－	－
備考	【全館】 夜30分延刻	【4階以上】 夜60分延刻 【3階以下】 夜30分延刻	【全館】 夜30分延刻	【全館】 夜30分延刻	【2階以上】 夜30分延刻 【1階以下】 延刻なし	－	－	－	－
【ご参考】 4月1日以降 基本営業時間	【全館】 10:30～20:00	【4階以上】 10:00～19:00 【3階以下】 10:00～19:30	【全館】 10:30～20:00	【全館】 10:00～19:30	【2階以上】 10:30～19:30 【1階以下】 10:30～20:00	【全館】 10:00～19:00	【全館】 10:00～19:00	【全館】 10:00～19:00	【全館】 10:00～19:00

※レストラン・喫茶・カルチャーサロン等は通常営業時間どおり

３．申し入れにあたっての会社の考え方

店舗休業日については、府中店を除き２日間の休業とし、店ごとの過去の売上・入店客数や営業計画に応じ日程を設定しております。なお、日本橋本店と銀座店では重複をさけるため、異なる休業日設定といたします。

繁忙期延刻営業については、クリアランス日程が７月 17 日（水）立ち上がりと決定したことから、お客さまの利便性を図り営業効果のある日程について店ごとに設定いたします。なお、繁忙期延刻営業の勤務条件については、延刻営業時のみ使用できる勤務区分を設定いたします

2）会社申し入れに対する組合の考え方

組合としては、以下の考え方に基づいて会社申し入れを受諾していきます。

〇店舗休業日

- 店舗休業日の設定についての基本的な考え方は、「2012 年 10 月 25 日の会社申し入れに対する組合の考え方（※2012 年 11 月メンバーズＶＯＩＣＥ議案書参照）」で述べている通りです。
- 今回の具体的な休業日設定の内容についても、「会社として基本的な枠組み（日数・休業日）を設定している事」、その上で「店舗単位における特定の事由への対応を取っていること」から理解できます。

〇繁忙期延刻営業

- 2013 年度より基本営業時間の短縮をおこなう中で、今回の会社申し入れは「お客さまの利便性」「業績への影響」「営業時間中の要員体制」「メンバーへの労働負荷」の観点を総合的に考慮した内容となっています。
- 具体的には、これまでと同様、営業上の効果性を踏まえた上で、必要最小限の延刻設定となっています。
- また、「全店、開店時間の前倒しはおこなわず、閉店時間についても 2012 年度の営業時間の範囲内（延刻営業含む）での設定となっていること」「基本営業時間の短縮をおこなった立川店、浦和店についても、昨夏のクリアランス時の時間帯別入店客数などの検証を踏まえた日数および延刻時間設定となっていること」「日本橋本店の延刻日数および銀座店の延刻時間についても、これまでの検証を踏まえた設定となっていること」などから、理解できます。
- なお、繁忙期延刻営業時に使用する勤務シフトについては、営業時間が確定次第、メンバーに対して速やかに発信できるように労使協議をおこなっていきます。

3）2013年度　勤務シフト（繁忙期延刻シフト）

〇新宿店・銀座店

＜通常日＞10：30～20：00

シフト	就業時間
計画Ａ	9：00～18：25
計画Ｂ	9：30～18：55
早番Ａ	10：00～19：25
早番Ｂ	10：15～19：40
遅番Ａ	10：45～20：10
遅番Ｂ	11：00～20：25
計画Ｃ	11：30～20：55
計画Ｄ	12：15～21：40

＜延刻日＞10：30～20：30

シフト	就業時間
計画Ａ	9：00～18：25
計画Ｂ	9：30～18：55
早番Ａ	10：00～19：25
早番Ｂ	10：15～19：40
遅番Ａ	11：15～20：40
遅番Ｂ	11：30～20：55
計画Ｄ	12：15～21：40

〇日本橋店（3 階以下）

＜通常日＞10：00～19：30

シフト	就業時間
計画Ａ	8：30～17：55
計画Ｂ	9：00～18：25
早番Ａ	9：30～18：55
早番Ｂ	9：45～19：10
遅番Ａ	10：15～19：40
遅番Ｂ	10：30～19：55
計画Ｃ	11：00～20：25
計画Ｄ	11：45～21：10

＜延刻日＞10：00～20：00

シフト	就業時間
計画Ａ	8：30～17：55
計画Ｂ	9：00～18：25
早番Ａ	9：30～18：55
早番Ｂ	9：45～19：10
遅番Ａ	10：45～20：10
遅番Ｂ	11：00～20：25
計画Ｃ	11：30～20：55
計画Ｄ	12：15～21：40

〇日本橋店（4 階以上）

＜通常日＞10：00～19：00

シフト	就業時間
計画Ａ	8：30～17：55
計画Ｂ	9：00～18：25
一直	9：45～19：10
計画Ｃ	10：15～19：40
計画Ｄ	10：45～20：10
計画Ｅ	11：15～20：40

〇立川店

＜通常日＞10：00～19：30

シフト	就業時間
計画Ａ	8：30～17：55
計画Ｂ	9：00～18：25
早番Ａ	9：30～18：55
早番Ｂ	9：45～19：10
遅番Ａ	10：15～19：40
遅番Ｂ	10：30～19：55
計画Ｃ	11：00～20：25
計画Ｄ	11：45～21：10

＜延刻日＞10：00～20：00

シフト	就業時間
計画Ａ	8：30～17：55
計画Ｂ	9：00～18：25
早番Ａ	9：30～18：55
早番Ｂ	9：45～19：10
遅番Ａ	10：45～20：10
遅番Ｂ	11：00～20：25
計画Ｃ	11：30～20：55
計画Ｄ	12：15～21：40

〇浦和店（１階・Ｂ１階）

＜通常日＞10：30～20：00

シフト	就業時間
計画Ａ	9：00～18：25
計画Ｂ	9：30～18：55
早番Ａ	10：00～19：25
早番Ｂ	10：15～19：40
遅番Ａ	10：45～20：10
遅番Ｂ	11：00～20：25
計画Ｃ	11：30～20：55
計画Ｄ	12：15～21：40

＜延刻日＞10：30～20：00

シフト	就業時間
計画Ａ	9：00～18：25
計画Ｂ	9：30～18：55
早番Ａ	10：00～19：25
早番Ｂ	10：15～19：40
遅番Ａ	10：45～20：10
遅番Ｂ	11：00～20：25
計画Ｃ	11：30～20：55
計画Ｄ	12：15～21：40

〇浦和店（2 階以上）

＜通常日＞10：30～19：30

シフト	就業時間
計画Ａ	9：00～18：25
計画Ｂ	9：30～18：55
一直	10：15～19：40
計画Ｃ	10：45～20：10
計画Ｄ	11：15～20：40

2. 基本営業時間変更後の検証について

①組合としての検証の全体像

2013年４月以降、基本営業時間の短縮を実施した店舗における検証の全体像は以下の通りです。
2013年度第１四半期の検証については、９月に開催するメンバーズＶＯＩＣＥで報告する予定です。

今後の営業条件を検討する上での組合の考え方の構築

検証①
＜お客さま満足への影響・収益への影響＞

○定量面（営業条件事務局などで確認）
- ・売上、来客数への影響
- ・買上客数、客単価への影響　など

○定性面（テーマ別VOICEなどで確認）
- ・販売体制への影響
- ・お客さまの動向、反応　など

検証②
＜従業員の働く環境への影響＞

○定量面（営業条件事務局などで確認）
- ・時間外労働への影響　など

○定性面（テーマ別VOICEなどで確認）
- ・働き方への影響
- ・労務管理への影響
- ・福利厚生面への影響　など

＜2013年度上期　基本営業時間＞※基本営業時間の変更をおこなった店舗・フロアのみ記載

○新宿本店　10:30～20:00　○日本橋本店　10:00～19:30（3階以下）　○銀座店　10:30～20:00
○立川店　10:00～19:30　○浦和店　10:30～19:30（2階以上）、10:30～20:00（1階以下）

３. 今後の営業条件についての組合の考え方

労働組合として、基本営業時間については2012年11月のメンバーズＶＯＩＣＥ議案書でもお伝えしましたとおり、基本的な方向性としては、９時間営業および一直勤務体制の実現により、「営業時間中の販売要員の厚みの向上」「メンバー同士のコミュニケーションの向上」「業務効率の向上」「メンバーの働き方の改善」「収益構造の基盤づくり」を実現していくことが重要だと考えています。

2013年度からおこなっている「9.5時間営業」については、上記の方向性を持った中で、「営業時間短縮による短期的な業績への影響」「賞与統合など労働条件の維持・向上には一定の収益確保が必要であること」なども考慮した対応であり、今後の営業条件については、引き続き労使で議論をおこなう必要があると考えています。

今後の営業条件については、これまでにメンバーの皆さんにもお伝えしている「組合としての考え方」に加えて、「2013年度の営業条件の検証結果」「企業を取り巻く環境の変化」なども考慮しながら、労使協議を進めていきます

その中では、これまで以上に三越伊勢丹全店を見渡した上で、「全社業績の確保」「店舗ごとの位置づけの明確化」「店舗特性に応じたメンバーの働き方」といったことを重視していく必要があると考えます。

また今後、営業条件（特に基本営業時間）を検討する際には、これまでにも増して慎重に検証・検討をおこなった上で、中期的な方向性（取り巻く環境の変化/企業が目指すべき方向性/総合的な従業員の労働条件の維持・向上など）をしっかりと踏まえた内容にしてくことが重要だと考えます。

組合として、上記の様な考えを持った上で、今後の営業条件に関する労使協議をおこなっていきます。

三越伊勢丹支部
第2期前半年度(2012年度)活動報告
後半年度(2013年度)活動計画

全員対象

報告事項
（2013年度予算のみ審議決定事項）

Ⅻ. 三越伊勢丹支部　第2期前半年度（2012年度）活動報告および後半年度（2013年度）活動計画

この章の項目

（前半年度：2012年度）

- ○ 第2期（2012―2013年度）前半年度　三越伊勢丹支部の活動報告
- ○ 2012年度（2012年4月～2013年3月）　支部会計報告

（後半年度：2013年度）

- ○ 第2期（2012―2013年度）後半年度　三越伊勢丹支部の活動計画
- ○ 2013年度（2013年4月～2014年3月）　支部会計予算

第2期前半年度（2012年度）支部活動報告の概要

組織体制

＜今期（2012年度-2013年度）の活動方針＞
・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、ＵＳＲ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

⇒各分会・職場区で毎月、職場委員会を開催し、分会独自の課題の把握に努めました。

VOICE活動

＜今期（2012年度-2013年度）の活動方針＞
・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

⇒メンバーズVOICEについて、告知、声かけを徹底することで、参加率の向上につなげました。

労働福祉経営対策活動

＜今期（2012年度-2013年度）の活動方針＞
・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

⇒「人に関わる諸制度全体のあるべき姿」のイメージを持った上で、人事制度改定の協議をおこないました。

労使関係

＜今期（2012年度-2013年度）の活動方針＞
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

⇒支部・分会ともに、定例で労使会議を開催し、情報共有・意見交換をおこないました。

前半年度（2012年度）分野別活動報告
および後半年度（2013年度）活動計画

労 働 福 祉 活 動

＜今期（2012年度-2013年度）の活動方針＞

○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。

＜前半年度の振り返り＞

○人事制度改定
・組合として考える「人に関わる諸制度全体のあるべき姿」をイメージし労使協議をおこないました。
・「あるべき人事賃金制度の構築」にあたっては、社員・メイト社員を対象とした意識調査を実施することで実態を把握した上で、社員ステージＢ・ステージＣを中心に本給体系の方向性をだしました。
・「現状課題への対応」として、メイト社員の社員転換制度の見直し・キャリア形成支援制度の拡充を行いました。

○制度定着
・ヒアリングや労使確認により制度の定着度合いの実態把握（目標設定・フィードバック面談の実施状況／３班編成・連休制度の取得状況）をおこないました。
・各種制度の定着、浸透を目的に、各店掲示板に「半月めくりポスター」の掲示をおこないました。

○労働協約
・労働協約のブラッシュアップに向けて、同業他社の労働協約との比較をおこないました。
・安心して働ける職場環境づくりの強化に向けた取り組みとして「表彰・懲戒規程の改訂」「ハラスメント防止規程の新設」をおこないました。また昨年、組織化した「スペシャリティスタッフの労働協約の新設」をおこないました
・三越伊勢丹支部の取り組みをＩＭＧＵ各支部へ情報発信することで、グループ全体の労働協約のブラッシュアップにつなげることができました。

＜後半年度の活動計画＞

○人事制度改定
・社員、メイト社員の人事制度改定に取り組むとともに、「育児関連諸制度の検討」「フェロー社員・エルダースタッフなどの人事制度の課題の分析」などに取り組みます。

○制度定着
・引き続き、実態把握および課題への対応をおこないます。また育児勤務者への活動を検討します。

○労働協約
・「制度運用との整合性」「法改正や人事賃金制度改定」を踏まえた労働協約の改訂をおこないます。

労 働 福 祉 活 動

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

○福利厚生

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」「お客さま満足の向上」「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。

＜前半年度の振り返り＞

○福利厚生

・各店で開催している安全衛生委員会の場を通して、福利厚生施設の環境改善（禁煙スペースの拡大など）に取り組みました。

○営業条件

・労使の情報交換の場として、定期的に「労使事務局」を開催するとともに、メンバーズＶＯＩＣＥで、「営業条件見直しのトライアル結果についての組合としての捉え・考え方」、「今後の働き方についての組合の考え方」を提示しました。

○労働時間管理

・「時間管理ルールの定着」に向けて、労働時間管理推進委員会としてＳＭ・バイヤー対象に、Ｅ－ラーニングによる「労務管理教育」を実施しました。

＜後半年度の活動計画＞

〇福利厚生

・引き続き、職場委員会などで現場の意見を吸い上げた上で、安全衛生委員会の場などで議論をおこない、小さなことからでも職場環境の改善につなげます。また、取り組み内容については分会広報などを通じて、皆さんにもお伝えしていきます。

〇営業条件

・営業条件見直し後の働き方について実態把握をおこない、好事例の共有・課題の改善につなげます。
・労使の情報交換の場として、定期的に労使事務局を開催します。

〇労働時間管理

・「時間管理ルールの定着」については、時間管理ルールブックの内容を一部改訂した上で、メンバー全員に配布をおこないます。
・各分会・職場区の職場委員会で、定期的に「時間管理の実態把握」をおこない、対応すべき課題については、職場懇話会、安全衛生委員会の場で解決に向けて取り組みます。
・引き続き、時間管理推進委員会を開催し、全店横軸で対応すべき課題の解決に取り組みます。

経 営 対 策 活 動

＜今期（2012年度-2013年度）の活動方針＞

○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おうじて分かりやすく、「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。

＜前半年度の振り返り＞

○経営懇話会・職場懇話会

・経営懇話会については、定例（隔月）で開催し、労使の活発な情報共有に取り組みました。また、機関会議における経営懇話会の共有の方法を見直し、組合役員への情報共有を活発におこないました。

・職場懇話会については、機関会議にて各分会の開催概要について共有をおこない、議題の設定や開催方法について好事例を共有することによって活動の高位標準化に取り組みました。

○他企業の研究

・春の交渉の議案書において、同業他社の取り組みや決算の情報をメンバーと共有し、業界や会社の置かれている状況について理解を深める取り組みをおこないました。

＜後半年度の活動計画＞

○経営懇話会については、労使による情報共有と、機関会議における共有を継続して実施していきます。
また職場懇話会について、好事例の共有による更なる活動の高位平準化に取り組みます。

○他企業の研究については、同業他社を対象に、テーマ設定をおこなった上で事例研究をおこなうことで、業界や会社の状況について理解を深められるような取り組みをおこなっていきます。

ＵＳＲ活動

＜今期（2012年度-2013年度）の活動方針＞

○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を推進します。
「ＨＯＰＥ　ＦＯＲ　ＪＡＰＡＮ　ＰＲＯＪＥＣＴ（イエローバンド）」の取り組みは継続して実施をします。

○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。

＜前半年度の振り返り＞

○東日本大震災への対応
・2012年秋に実施した「石巻ボランティア活動（仮設住宅の訪問）」では、メンバーからも参加を募り、三越伊勢丹支部からは49名の方々が参加しました。

○愛の募金活動
・夏と冬の２回、各分会で「愛の募金活動」を実施し、皆さまから合計1,483,520円の募金をお預りしました。

＜前半年度の振り返り＞

〇施設への支援
・これまでの支援に加えて、新たに東京都盲人福祉協会主催の体育祭の運営支援をおこないました。

〇エコキャップ
・これまでに引き続き、各分会が主体的にエコキャップの回収をおこなうとともに、そのサポートとして
エコキャップ回収BOXの設置をすすめました。

〇平和活動
・IMGU全体の活動として取り組んだ、「広島平和記念式典への千羽鶴の献納」において、三越伊勢丹支部
からはメンバーの皆さんにも多くの協力をいただき、6,128羽の折鶴を献納しました。

＜後半年度の活動計画＞

〇前半年度に引き続き、様々なツール（広報誌・ポスター・ホームページ・職場委員会など）を活用して、
USR活動をメンバーに広く浸透させていきます。

〇三越伊勢丹店舗のある地域で活動する社会福祉団体や施設を新たに拡大し、メンバーも運営サポートに
参加できる環境づくりをおこないます。

〇各分会で実施しているエコキャップ回収活動の推進と回収スキームを構築します。

メンバーサポート活動

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

○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」「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（フレッシュプラン・セカンドプランなど）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の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、分会・職場区を超えたレクリエーションを行います。

＜前半年度の振り返り＞

○VOICE活動

（メンバーズVOICE）

・「出席率の向上」については、告知・声かけの徹底などをおこなったことで、前年度よりも出席率が向上しました（2012年度の平均出席率68%）。また、「内容と分かりやすさの充実」については、議案書の体裁の工夫や説明者教育などをおこない、分かりやすさの充実を図りました。

（テーマ別VOICE）

・支部共通テーマとして「営業条件見直しのトライアルについて（176名参加）」など、分会独自テーマとして「リモデル後の状況について(新宿分会）」などをおこないました。

＜前半年度の振り返り＞

〇組合研修・教育活動

・「既存の組合教育（フレッシュプラン・セカンドプランなど）」については、教育担当で役割分担をおこない、運営の高位平準化を図りながら着実に実行しました（2012年度　1,322人参加）。
・「新たな研修体系の構築」については、本部メンバーサポート委員会と連携して労使協議をおこない、継続して検討をおこなっています。
・新たに組合加入したスペシャリティスタッフに対してフレッシュプランを実施しました（78名参加）。

〇レクリエーション活動

・分会・職場区の枠を越えた活動として、８月にバーベキュー大会を開催しました（107名参加）。

＜後半年度の活動計画＞

〇VOICE活動

・メンバーズVOICEについては、「基幹３店における更なる出席率の向上」「議案内容の理解の促進」に重点的に取り組みます。
・テーマ別VOICEについては、支部共通テーマ（営業条件変更後の働き方について　など）での実施に加えて、分会独自テーマでの開催を強化していきます。

〇組合研修・教育活動

・「新たな教育体系の構築」に目途を付け、2013年度中のスタートを目指します。

〇レクリエーション活動

・８月に開催予定の支部レクリエーション企画に多くのメンバーが参加して楽しんでもらえるように、「企画内容の充実」「早期の告知」に取り組みます。

広 報 活 動

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

○「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。

＜前半年度の振り返り＞

○支部広報誌
・「営業条件」を年間テーマに、『ＶＯＩＣＥ　Ｔｉｍｅｓ』を年間３回発刊しました。
・労使協議の速報について、『ＶＯＩＣＥ　フラッシュ」を発刊しました。
○分会・職場区広報
・小型売店（サテライト店舗）における活動報告のビラ広報を発刊しました（２回）。
・銀座分会における活動報告のビラ広報を発刊しました。
○ホームページ
・組合ホームページ内の支部ページにて、「日々の組合活動の報告」や「労働協約・制度定着ポスターの掲出」などをおこないました（週２回程度更新）。

＜後半年度の活動計画＞

○年間テーマを「現場活動サイクル（仮）」として、『VOICE　Times』を年間４回発刊することで、各分会・職場区における活動の好事例を紹介していきます。

○各分会・職場区活動を紹介するビラ広報を発刊します。

○ホームページ上で、支部広報担当が日々の活動をアップすることで情報発信の頻度を高めます。

組 織 一 体 化 活 動

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

○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。

＜前半年度の振り返り＞

○ＳＳ対象の活動計画の全体像の素案を策定した上で、教育担当が主体となり10月に「ＳＳ対象のフレッシュプラン」を開催しました（計３回開催/78名参加）。
○2013年度春の交渉において、労働条件整備の基盤となる「労働協約の締結」とＳＳとしては初めての「賃金要求（ベースアップ/最低賃金）」をおこないました。

＜後半年度の活動計画＞

○「スペシャリティスタッフへの活動」については、「再契約の流れ」「評価制度」「休日休暇制度」などについて実態の把握をおこなうとともに、今後のあり方を検討していきます。また、従業員持ち株会への加入など福利関連諸制度の検討もおこないます。

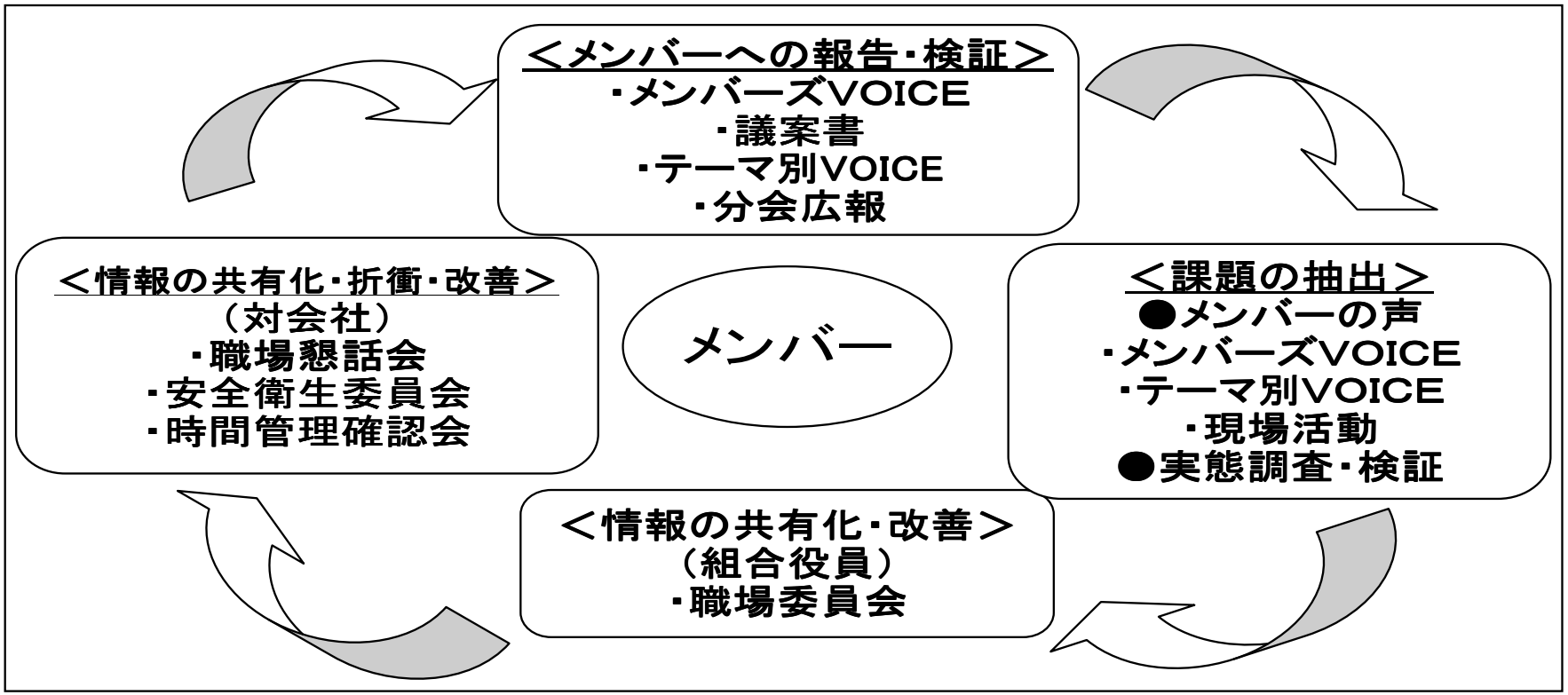
○「パートナースタッフとの関係構築のあり方」および「ＯＢ・ＯＧ共済会との連携のあり方」については、引き続き研究・検討をおこないます。

前半年度の分会活動報告および後半年度の活動計画

第２期前半年度の分会・職場区活動については、下記の活動サイクルを実践することを基本に「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」の視点を重視した取り組みをおこないました。

(参 考)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」⇒「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。



本 社･営 本･周 辺 分 会

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

①現場活動　　：毎月、担当専従が各事務所を訪問し対話をすることで、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、自主的な活動に繋げます。
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、労使間の関係を構築します。

＜前半年度の振り返り＞

①支店催事の業務改善プロジェクトに参画したり、役員のいる所属を中心に数回訪問するなど、少ないながらも現場メンバーと対話できましたが、一方で一度も訪問できなかった所属もいくつかありました。
②メンバーズVOICEについては、北豊ビル・PC２の出張VOICEを実施し、出席率向上に繋げました。
テーマ別VOICEについては、所沢マルチメディアの移転に伴い１度実施しました（フェロー社員19名）が、その他の所属では実施に至りませんでした。
③第３職場区については、職場懇話会を実施し労使間で情報共有が図れましたが、その他の職場区では実施に至りませんでした。

＜後半年度の活動計画＞

①本社営本周辺分会現場活動の活性化を図るために、現場役員との連携を強化し現場の状況把握を強化します。
第２職場区については業務の関連性上、新宿･日本橋の営業部と連動した活動を行います。
第４職場区については組織の特性上、VOICEも含め独自の活動を行います。
②「組織改正後の働き方」などをテーマに、各所属毎にテーマ別VOICEを行います。
③エリア毎に職場委員会を開催し、職場の課題把握・解決につなげます。
④職場毎の状況に応じ、現場役員も巻き込んだ職場懇話会を開催します。

新 宿 分 会

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

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。

＜前半年度の振り返り＞

①新宿分会担当役員間の情報共有および分会活動策定を目的に、毎月１回「新宿分会担当者ミーティング」を実施し、職場委員会や職場懇話会につなげました。また９月に新宿エリア団結会を開催し、カラオケ大会や大抽選会で盛り上がりました（約400名参加）
②主に以下のテーマ別VOICEを開催しました。
・９月に「営業条件」をテーマに開催。ASM中心に65名が参加
・12月に「営業条件見直しにともなう働き方/育児関連諸制度」をテーマに開催。育児短時間勤務者80名が参加
③定例で職場委員会を開催し、「組合活動の報告」「現場における課題の収集」などをおこないました。
④「新宿店リモデル」「営業条件」などをテーマに職場懇話会を開催（８月/10月）し、取り組み状況の説明を受けるとともに、テーマ別VOICEなどで集約した意見などの情報共有をおこないました。

＜後半年度の活動計画＞

①新宿分会現場活動の高位平準化を図るために、分会担当者ミーティングを継続実施し、分会活動についての議論をおこないます。
②「営業条件変更後の状況」「組織改正後の働き方」などをテーマに、VOICE活動を行います。
③職場区ごとに、毎月定例で職場委員会を開催し、職場の課題の把握を徹底します。
④労使関係の深耕に向けて、現場役員も巻き込み職場懇話会を定例開催します。

日 本 橋 分 会

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

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。

＜前半年度の振り返り＞

①メンバーズVOICE参加ゼロ所属については、会期中に参加状況を伝えることで兼任役員が未参加者に対して積極的にアプローチし、一定の成果に繋がりました。また、新入組合員研修などの参加者に対して参加後のモチベーション向上のためのアプローチをする活動を目指してきましたが、充分な活動には至りませんでした。
②７月に再契約に向けてフェロー社員ⅡAの方を対象に開催し、24名の方にご参加頂きました。また、９月には「営業条件」をテーマにASMの皆さまを対象に開催し、30名の方にご参加頂きました。
③毎月、職場委員会を開催し、情報の交換やメンバーズVOICEに向けた勉強会などを行いました。
④安全衛生委員会は３ヶ月ごとにテーマを決めて議論し、職場環境改善に繋げる活動を行いました。
各営業部との職場懇話会開催は残念ながら一部の営業部に留まりました。

＜後半年度の活動計画＞

①職場区ごとの現場活動の活性化と進捗確認を目的とした分会担当者ミーティングの定期開催を行い、兼任役員やメンバーとのコミュニケーション強化に繋げます。
②「組織改正後の働き方」「育児勤務者の制度」などをテーマに、VOICE活動を行います。
③「VOICE活動への関わり強化」をテーマに分会・職場区活動を行います。
④引き続き安全衛生委員会の内容充実と、営業部ごとの時間管理確認会の推進を行います。

銀 座 分 会

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

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　　：職場懇話会の定例開催を行い、職場の課題の共有・改善を行います。

＜前半年度の振り返り＞

①適正な時間管理の徹底に向けて、毎週木曜のノー残業デーに労使による点検活動を実施し、各所属の状況を把握し、職場懇話会や時間管理確認会で課題の共有を行ってきました。
②９月にＡＳＭを対象とした営業条件のテーマ別VOICE（参加者：50名）、12月には育児勤務者を対象とした営業条件の見直しに伴う働き方と現状の課題についてのテーマ別VOICE(参加者：26名）を開催しました。
しかし、当初掲げた職場別のテーマ別VOICEの開催には至りませんでした。メンバーズVOICEは雇用形態別の開催や開催日程の拡大や告知の徹底を図ってきました。
③毎月定例の職場委員会を開催し、分会役員との情報共有ならびに職場の状況把握をおこなってきました。
④職場懇話会を「報告の場」から「分会の課題解決の場」へと位置付けてきましたが、定例開催・具体的な改善には至りませんでした。安全衛生委員会および産業医との職場巡回を毎月開催し、職場環境改善に繋げました。

＜後半年度の活動計画＞

①銀座分会広報を発刊し、VOICE活動や労使の取り組みをメンバーへ情報発信します。
②支部共通テーマで行うVOICE活動に加え、分会内の課題解決に向けたテーマ別VOICEを実施します。
メンバーズVOICEへの参加しやすい環境に向け、開催・告知方法の更なる工夫を行います。
③職場委員会を毎月開催し、情報の共有・職場の課題把握とともに様々な制度の理解促進につながる勉強会を実施します。
④職場懇話会・時間管理確認会を定例開催し、職場環境の改善に繋げます。

浦 和 分 会

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

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、広報ポスター（各階掲示）でメンバーへ報告します。

＜前半年度の振り返り＞

①営業条件の変更などを踏まえた働き方については、職場委員会やテーマ別VOICEなどを通じて現況把握をおこないました。ノー残業点検の実施には至りませんでした。
②２回の共通テーマ別VOICEを通じて直接対話の場を持つことができました。属性別のテーマ別VOICEの実施には至りませんでした。
③職場委員会を定例開催し、新たな担当専従と現場の組合役員とのコミュニケーション強化が図れました。
また、メンバーズVOICEやレク活動、ボランティア活動などへの参画意識の向上が図れました。
④職場委員会・職場懇話会は概ね定例開催できましたが、メンバーへのフィードバックツールの構築には至りませんでした。

＜後半年度の活動計画＞

①ノー残業点検の実施を通じて、現場の状況把握と時間管理の意識醸成を図ります。

②分会独自のテーマ別VOICEを開催します。

④分会独自の広報ポスターを作成、掲示することで、メンバーへの活動報告をおこないます。

立 川 分 会

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

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を開催します。
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、分会役員のスキルを向上します。
④労使協議体制　　：職場懇話会を定例開催します。

＜前半年度の振り返り＞

①担当専従から発信した「ヒアリングシート」を使いながら、現場の声を吸い上げ、職場懇話会での情報共有・意見交換などをおこないました。
②「営業条件」をテーマに、テーマ別VOICEを開催しましたが、分会独自のテーマ別VOICEの開催には至りませんでした。
③職場委員会を定例開催し、役員間の情報共有・意見交換をおこないました。
④職場懇話会を定例開催し、労使間での情報共有を図りました。

＜後半年度の活動計画＞

○引き続き、「現場の声の吸い上げ（職場委員会/分会独自のテーマ別VOICEなど）」⇒「職場懇話会での情報共有・意見交換」を継続し、更なる活性化を図ります。

相 模 原 分 会

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

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をつくります。
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。

＜前半年度の振り返り＞

① 11月のメンバーズVOICE時にメンバー全員に対してアンケートを実施し、職場環境改善についての意見は、職場懇話会で店長・総務部長・販売サービス担当長と共有し、改善に向けての動きに繋げる事ができました。また、エリア活動として、ボウリング大会には新たにIMBS支部のメンバーも参加しました。
②2012年３月までは、残念ながらテーマ別VOICEの開催を行えなかった為、後半年度の課題とします。
③兼任の執行委員・執行評議員でフォローVOICEの運営チームを編成し、自分のフロアやお買い場の未参加者に対する説明を行いました。また、分会長の発案で「メンバーの声メモ」を作成し、兼任役員が職場委員会で発表する現場の声を集めやすくする工夫を行いました。
④職場懇話会は、定期的に開催し、タイムリーな意見交換を行う事ができました。

＜後半年度の活動計画＞

①新入メイト社員や新入フェロー社員、セカンドプラン参加者・テーマ別VOICE参加者など、組合活動を通して接点を持ったメンバーに、１ヶ月以内に必ず声をかける、「ひとこえ」活動を実施します。
②「育児勤務者」「新入メイト社員」などを対象に、VOICE活動を行います。
③メンバーズVOICE・テーマ別VOICEでの役割を明確にし、役員の活性化につなげます。
④引き続き、職場委員会の声を届ける職場懇話会を定期的に開催します。

松 戸 分 会

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

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、安全衛生委員会ついては、毎月の開催を実現します。

＜前半年度の振り返り＞

①定期的な職場巡回や店団結会の開催によりメンバーとのコミュニケーションを図りました。但し特定のメンバーに偏りがちになってしまいました。
②メンバーズVOICEについては、出席対象や会場の工夫を行い一人でも多くのメンバーとの意見交換に努めました。テーマ別VOICEについては、実施に至りませんでした。
③職場委員会は定期的に開催により一定の情報共有が図れました。但し役割については各現場役員への徹底度が弱く、実行は一部の役員に留まりました。
④職場懇話会は定期的に開催できたものの安全衛生委員会もセットでの開催であったため、安全衛生委員会のあり方については課題を残しました。

＜後半年度の活動計画＞

①テーマ別VOICEなどで広がった人脈を中心に、定期的な職場巡回でのコミュニケーションによる幅の拡大と各個人との関係性の深耕を図ります。
②メンバーズVOICEの更なる工夫と、分会独自テーマ別VOICEを実施し、メンバーとの対話の機会を増やします。
③現場活動やメンバーズVOICE運営の担当を明確にし、全体的な実行を実現します。
④定期的に職場懇話会実施を継続し、毎月の安全衛生委員会実施を実現します。

府 中 分 会

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

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。

＜前半年度の振り返り＞

①府中店団結会を6月と11月、ボウリング大会を11月に開催しました。特にボウリング大会は単店での開催では最大規模の大会を行う事が出来、一体感の醸成につながる活動となりました。
②フェロー社員を対象にしたテーマ別VOICEを開催しました。その中で時給制契約社員の人事制度統合に向け、新たな雇用形態についての詳細説明を行い理解を深めてもらいました。また、日常業務で感じる思いを伝えて頂き、フェロー社員制度について今後議論をする為の貴重なご意見を伺いました。
③職場委員会を毎月定例で開催し、組合活動の報告と現場課題についての吸い上げをおこないました。
④定期的に安全衛生委員会、職場懇話会を開催しメンバーからの声を共有する中で、施設面を中心に職場環境の改善につなげる活動をおこないました。

＜後半年度の活動計画＞

①引き続き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、ボウリング大会を労使開催します。
②メンバーズVOICEにおいて、分かりやすい説明を徹底します。またVOICE期間終了後、説明した内容についてより理解を深めてもらう為と、ご意見を頂く為、テーマ別VOICEを開催します。
③通年協議内容の理解促進を目的に、職場委員会で勉強会を行います。また現場の課題解決に向けた取り組みとして、各階共通のテーマを事前に発信し、メンバーから意見を吸い上げ職場委員会で共有します。
④職場環境の改善に向けて、「現場課題の吸い上げ」⇒「安全衛生委員会での議論」をおこないます。

千 葉 分 会

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

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。

＜前半年度の振り返り＞

①職場委員会を毎月開催し、組合役委員を中心に情報共有をおこないました。
②メンバーズVOICEでは、「兼任執行委員の説明による千葉店の現状共有」「議案書のポイントをまとめたツールの活用」をおこないました。テーマ別VOICEの定期的開催には至りませんでした。
③役割分担をおこなうことで、VOICEの出席率向上、議案書や広報誌の確実な配布につなげました。
④職場懇話会を開催し、労使の情報共有をおこないましたが、定期開催には至りませんでした。

＜後半年度の活動計画＞

①引き続き、職場委員会を毎月開催し、現場課題の吸い上げをおこないます。

②千葉分会独自のテーマ別ＶＯＩＣＥを開催し、分会独自課題の解決につなげます。

④引き続き、職場懇話会を開催するとともに、定例開催することで労使関係の更なる向上につなげます。

専 門 館 分 会

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

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で、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を開催することで、情報共有の深化と職場の垣根を超えた意識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で、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で、分会労使の建設的な協議体制を構築していきます。

＜前半年度の振り返り＞

①職場委員会やＶＯＩＣＥで寄せられた声を労使で共有することによって課題解決に取り組みました。
②メンバーズVOICEの参加率向上に向けては、兼任役員による取り組みを強化しました。また、テーマ別ＶＯＩＣＥについては、ラシック店・新潟アルタ店にて開催し職場の課題抽出に取り組みました
③職場委員会を毎月開催し、通年協議の進捗や会社の状況について、情報共有や意見交換を活発におこないました。
④職場懇話会を定期的に開催し、事業部の目指すべき姿などについて労使で共有をおこないました。

＜後半年度の活動計画＞

①労使による課題の共有に加えて、具体的な課題解決に向けて取り組みをおこないます。
②分会独自のテーマ設定によるテーマ別ＶＯＩＣＥに加え、兼任役員を通じた現場へのヒアリングを強化します。
③職場委員会については、開催方法を見直し、業界内の動向や企業の状況について理解を深める取り組みをおこないます。
④事業部における職場懇話会については定期的な開催に加え、メンバーへの情報共有を実施していきます。

外 商 分 会

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

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、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。

＜前半年度の振り返り＞

①現場活動：職場委員会でのヒアリングにより一部環境面の改善につながりました。
②メンバーとの対話：メンバーズVOICEに出席できなかった人に対しては個別フォローを行いました。
③組合役員の活性化：情報交換を目的に月一回職場委員会を開催しました。
④労使協議体制：職場懇話会を２回開催し労使双方の情報交換の場を設けました。

＜後半年度の活動計画＞

①職場委員会に加えテーマ別VOICEを開催し、課題抽出に取り組みます。
②メンバーズVOICEにおいては出席率向上とともにメンバーとの対話も意識したわかりやすい運営を心掛けます。
③USR活動・安全衛生巡回・メンバーズVOICEのアプローチやフォローを通し、兼任役員によるさらに主体的な活動を目指します。
④課題改善につながる効果的な職場懇話会を開催します。

出 向 者 分 会【第 1 職 場 区】

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

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を行います。
・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。

＜前半年度の振り返り＞

・首都圏内においては百貨店店舗から離れた拠点（豊海、新砂、六郷、所沢、有明、ハイジア）にて、個別設定のメンバーズVOICEの開催を行いました。
・地域事業会社や海外出向者を対象にした議案書の説明と、働く環境把握や状況把握を主な目的とした個別面談を各拠点にて開催しました。

＜後半年度の活動計画＞

・出向者の特性（首都圏外出向、グループ外出向など）を整理し、それぞれの特性に合った個別の取り組みを行うことで、活動のさらなる充実を図ります。

出 向 者 分 会【第 2 職 場 区】

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

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なって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。

＜前半年度の振り返り＞

①情報共有のため、労使通年協議など通販直轄に関わる項目の説明を出向者にも詳細に行いました。
②事前に出欠表を回覧することによりスケジュールの告知と出席日の吸い上げを行い、メンバーへの開催スケジュールの周知徹底を図りました。
③職場委員会を毎月1回開催し分会内の諸課題など共通テーマについて議論を行い、皆で共通意識の醸成と課題改善に向けた議論を行いました。
④現場の声を労使で共有し、改善につなげた事例として従業員食堂のメニューの一部改定を行いました。

＜後半年度の活動計画＞

①今後についての会社の方向性など、メンバーと共有すべき情報は、速やかに報告をおこないます。
②より落ち着いた環境下でVOICEに参加したいという要望を反映させた会場の設定をおこないます。
③メンバーズVOICEの出席状況を毎日共有し、役員間の情報共有を行うことで、更なる出席率向上につなげます。
④よりよい職場環境作りをさらに推し進めるために、安全衛生委員会での議論をより活性化させます。

三 越 伊 勢 丹 通 信 販 売 直 轄 分 会

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

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。また、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周知を徹底します。
③組合役員の活性化：職場委員会ではメンバーの声や組合・会社の動きなどを共有することで、役員全員が共通認識を持てるようにします。また、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、より活発な議論つなげます。
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。

＜前半年度の振り返り＞

①昨年10月契約更新時の一部メンバーにおける週契約時間の変更について、メンバーの要望を反映させた勤務パターンを労使で話し合いの上、設定しました。
②雇用形態ごとに開催し、それぞれに関わる項目を詳細に説明しました。また、告知についても出欠表の回覧や朝礼などを使っての周知を図るなどしたことで、常時75%以上の出席率を達成しました。
③職場委員会を毎月開催し分会内の課題について議論・共有を行いました。また、通年協議内容などの項目については執行評議員会を開催し（計３回）、審議決定を行いました。
④現場の声を労使で共有し、改善に繋げた事例として従業員食堂のメニューの一部見直しを行いました。

＜後半年度の活動計画＞

①今後についての会社の方向性など、メンバーと共有すべき情報は、速やかに報告を行います。
②雇用形態ごとのニーズに合った会場設定、時間設定を行い、より良い環境化でのメンバーズVOICEを行います。また、個別テーマに対してテーマ別VOICEを行います。またメンバーズVOICEの出席状況を毎日メールで共有し、役員間の情報共有を行うことで、さらなる出席率向上につなげます。
④よりよい職場環境作りをさらに推し進めるために、安全衛生委員会での議論をより活性化させます。

三 越 伊 勢 丹 健 康 保 険 組 合 直 轄 分 会

＜今期(2012年度-2013年度)の活動方針＞

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、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る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。

＜前半年度の振り返り＞

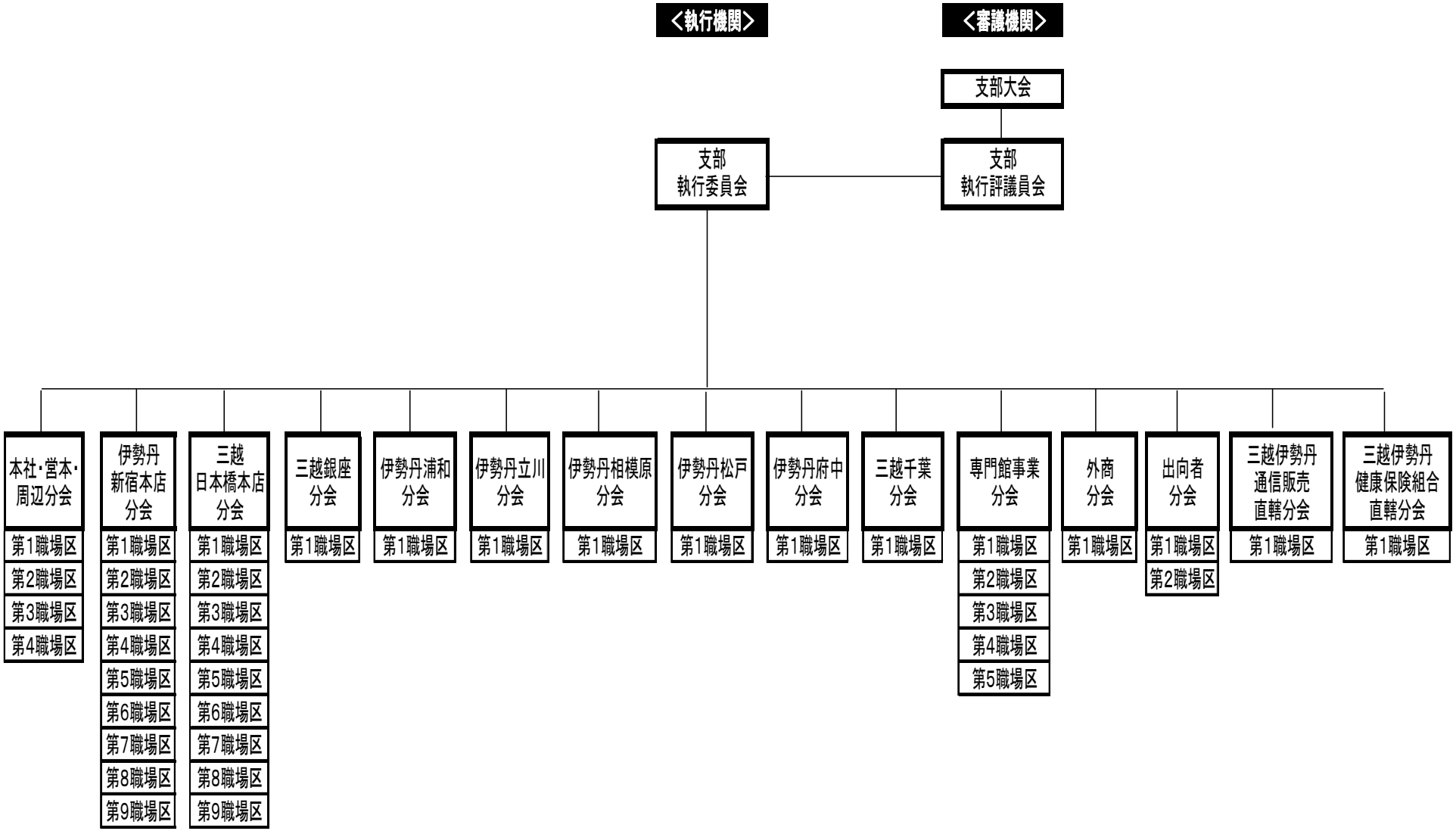
①時間管理について、毎月の時間外実績状況を労使で確認を行いました。また、個々の業務状況も確認し、就業時間内で退勤出来る体制を確認しました。
②毎月定期的にテーマ別VOICEを開催しました。その際開催方法を、全員を一同に集めての開催や勤務場所毎に別々に分けて開催するなど、テーマに応じて変則的に実施する事で、より細部の情報を吸上げるVOICEを開催しました。
④毎月定例で開催する労使協議会の中で、テーマ別VOICEなどで頂いたメンバーからの声を労使で共有し、解決に向けて対応が必要な声については随時対応して頂く体制を継続することが出来ました。

＜後半年度の活動計画＞

①引き続き時間管理については個々の業務状況をテーマ別VOICEなどで確認します。また、退勤時間に事務所内の点検を行い残業状況の確認と退勤を促す活動をおこないます。
②毎月定期的にテーマ別VOICEを開催していきます。その際に、ヒアリングした内容を専門協議会や事務折衝時に会社と共有し、改善に向けた取り組みを維持していきます。
③専門協議会や事務折衝で会社と共有していく体制を、これからも維持していきます。また、改善に向けてはスピード感をもって対応していきます。

第2期後半年度（2013年度）組織図

■ 三越伊勢丹支部組織体制（2013年5月～）



職場区（2013年5月～）

＜本社・営本・周辺分会＞

第1職場区	HDS出向（経営戦略本部　経営企画部/人事部/マーケット・開発部）
	HDS出向（関連事業本部　国内関連事業部/海外事業部）
	HDS出向（業務本部　総務部/業務推進部/財務経理部）
	HDS出向（営業本部　営業政策部　営業企画/顧客政策／マーケティング）
	HDS出向（営業本部　店舗政策部　店舗政策/店舗計画／店舗運営）
	HDS出向（営業本部　宣伝部　CI統括・管理/本社/広告/イベント装飾）
	HDS出向（営業本部　MD戦略部　MD政策/MD計画/MD管理/ギフト推進）
	HDS出向（営業本部　地域店舗事業部　企画開発/政策／計画/新規MD開発）
	HDS出向（営業本部　グループWEB事業部　事業戦略/WEBメディア）
	HDS出向（内部監査室）
	WEB事業部（営業計画/営業運営）
	人事部（人事担当）
第2職場区	基幹店事業部　婦人・子供統括部
	基幹店事業部　婦人雑貨統括部
	基幹店事業部　紳士・スポーツ統括部
	基幹店事業部　リビング統括部
	基幹店事業部　呉服・美術統括部
	基幹店事業部　食品統括部
第3職場区	地域店舗事業部　婦人・子供・宝飾MD部
	地域店舗事業部　婦人雑貨MD部
	地域店舗事業部　紳士・スポーツMD部
	地域店舗事業部　リビング・呉服・美術MD部
	地域店舗事業部　食品・レストランMD部
	地域店舗事業部　プロモーションMD部
第4職場区	小型店舗事業部

＜新宿分会＞

第1職場区	伊勢丹新宿本店　婦人営業部
第2職場区	伊勢丹新宿本店　宝飾時計営業部
	伊勢丹新宿本店　ﾍﾞﾋﾞｰ子供用品営業部
第3職場区	伊勢丹新宿本店　婦人雑貨営業部
第4職場区	伊勢丹新宿本店　食品・レストラン営業部
第5職場区	伊勢丹新宿本店　紳士・スポーツ営業部
第6職場区	伊勢丹新宿本店　リビング・IDS営業部
	伊勢丹新宿本店　呉服・美術営業部
第7職場区	伊勢丹新宿本店　総務部
	伊勢丹新宿本店　営業計画担当
	伊勢丹新宿本店　営業運営担当
第8職場区	基幹店事業部　ソリューション統括部（新宿勤務者）
	伊勢丹新宿本店　ソリューション営業部
第9職場区	お得意様営業統括部（新宿勤務者）

＜日本橋分会＞

第1職場区	三越日本橋本店　婦人営業部
第2職場区	三越日本橋本店　特選宝飾営業部
	三越日本橋本店　ﾍﾞﾋﾞｰ子供用品営業部
第3職場区	三越日本橋本店　婦人雑貨営業部
第4職場区	三越日本橋本店　食品・レストラン営業部
第5職場区	三越日本橋本店　紳士・スポーツ営業部
第6職場区	三越日本橋本店　リビング・IDS営業部
	三越日本橋本店　呉服営業部
	三越日本橋本店　美術営業部
第7職場区	三越日本橋本店　総務部
	三越日本橋本店　営業計画担当
	三越日本橋本店　営業運営担当
	三越日本橋本店　お客さまサービス担当
	三越日本橋本店　本店長付（日本橋本店再開発）
第8職場区	三越日本橋本店　ソリューション営業部
	基幹店事業部　ソリューション統括部（新宿・銀座以外勤務者）
第9職場区	お得意様営業統括部（日本橋・大手町勤務者）

＜銀座分会＞

第1職場区	三越銀座店　婦人子供特選宝飾営業部
	三越銀座店　婦人雑貨営業部
	三越銀座店　紳士営業部
	三越銀座店　リビング・ソリューション営業部
	三越銀座店　食品・レストラン営業部
	三越銀座店　総務部
	三越銀座店　営業計画担当
	三越銀座店　営業運営担当
	基幹店事業部　ソリューション統括部（銀座勤務者）

＜専門館分会＞

第1職場区	専門館事業部　営業統括部　三越恵比寿店
第2職場区	専門館事業部　営業統括部　三越多摩センター店
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
第5職場区	専門館事業部　営業統括部　新潟アルタ館
	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＞

第1職場区	企画管理担当
	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
	ソリューション営業部
	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・HDS以外の出向者
第2職場区	三越伊勢丹通信販売出向者

＜立川分会＞

第1職場区	伊勢丹立川店
	お得意様営業統括部（伊勢丹立川店担当）

＜松戸分会＞

第1職場区	伊勢丹松戸店
	お得意様営業統括部（伊勢丹松戸店担当）

＜浦和分会＞

第1職場区	伊勢丹浦和店
	お得意様営業統括部（伊勢丹浦和店担当）

＜相模原分会＞

第1職場区	伊勢丹相模原店
	お得意様営業統括部（伊勢丹相模原店担当）

＜府中分会＞

第1職場区	伊勢丹府中店

＜千葉分会＞

第1職場区	三越千葉店
	お得意様営業統括部（三越千葉店担当）

＜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

支部財政

〇2012年度決算報告

・統合２年目であった2012年度予算については、前年度の活動実績を参考にしつつ、2012年度の活動計画を踏まえて、費目ごとにメリハリをつけた予算組みをおこないました。結果としては、費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67.8%となりました。

〇2013年度（1年間：2013年4月～2014年3月）予算 【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。2013年度の支部活動費については、活動計画の実行精度をさらに高めた予算組みとしています。また、１期２年の運動方針の実践に向けて、前半年度（2012年度）の活動状況を踏まえた上で、2012年度以上に「現場活動（テーマ別VOICE/支部レクリエーション等）」「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するための予算組みをしていきます。

2013年度予算（2013年4月～2014年3月）					2012年度実績（2012年4月～2013年3月）		
科目	予算額（円）	事由	前年予算比	前年実績比	2012年度予算	2012年度実績	予算比
支部活動費合計	**28,000,000**		**89.7%**	**132.3%**	31,200,000	21,167,920	67.8%
現場活動費	11,720,000	VOICE活動関連、職場親睦会補助関連 海外出向者面談、国内出向者面談、海外出向者書籍代　など	68.9%	147.0%	17,000,000	7,972,291	46.9%
労働福祉対策費	7,000,000	メンバーズVOICE議案書作成関連、テーマ別VOICE関連 労働協約・ルールブック作成関連　など	116.7%	103.1%	6,000,000	6,789,302	113.2%
会議費	4,000,000	執行委員会・執行評議員会・職場委員会関連　など （会議室代、交通費　など）	80.0%	116.2%	5,000,000	3,441,692	68.8%
広報費	2,400,000	支部広報誌作成費　など	126.3%	141.5%	1,900,000	1,695,802	89.3%
組合員教育費	20,000	関連雑誌、書籍代　など	4.0%	160.7%	500,000	12,445	2.5%
ﾚｸﾘｴｰｼｮﾝ費	2,500,000	支部全体に関わるレクイベント　など	833.3%	316.3%	300,000	790,333	263.4%
書記局、経営対策費、交通費・旅費、その他	360,000	書記局費、渉外費、経営対策費、その他交通費・旅費　など	72.0%	77.2%	500,000	466,055	93.2%

職場区（2013年5月～）

＜本社・営本・周辺分会＞

第1職場区	HDS出向（経営戦略本部　経営企画部/人事部/マーケット・開発部）
	HDS出向（関連事業本部　国内関連事業部/海外事業部）
	HDS出向（業務本部　総務部/業務推進部/財務経理部）
	HDS出向（営業本部　営業政策部　営業企画/顧客政策／マーケティング）
	HDS出向（営業本部　店舗政策部　店舗政策/店舗計画／店舗運営）
	HDS出向（営業本部　宣伝部　CI統括・管理/本社/広告/イベント装飾）
	HDS出向（営業本部　MD戦略部　MD政策/MD計画/MD管理/ギフト推進）
	HDS出向（営業本部　地域店舗事業部　企画開発/政策／計画/新規MD開発）
	HDS出向（営業本部　グループWEB事業部　事業戦略/WEBメディア）
	HDS出向（内部監査室）
	WEB事業部（営業計画/営業運営）
	人事部（人事担当）
第2職場区	基幹店事業部　婦人・子供統括部
	基幹店事業部　婦人雑貨統括部
	基幹店事業部　紳士・スポーツ統括部
	基幹店事業部　リビング統括部
	基幹店事業部　呉服・美術統括部
	基幹店事業部　食品統括部
第3職場区	地域店舗事業部　婦人・子供・宝飾MD部
	地域店舗事業部　婦人雑貨MD部
	地域店舗事業部　紳士・スポーツMD部
	地域店舗事業部　リビング・呉服・美術MD部
	地域店舗事業部　食品・レストランMD部
	地域店舗事業部　プロモーションMD部
第4職場区	小型店舗事業部

＜新宿分会＞

第1職場区	伊勢丹新宿本店　婦人営業部
第2職場区	伊勢丹新宿本店　宝飾時計営業部
	伊勢丹新宿本店　ﾍﾞﾋﾞｰ子供用品営業部
第3職場区	伊勢丹新宿本店　婦人雑貨営業部
第4職場区	伊勢丹新宿本店　食品・レストラン営業部
第5職場区	伊勢丹新宿本店　紳士・スポーツ営業部
第6職場区	伊勢丹新宿本店　リビング・IDS営業部
	伊勢丹新宿本店　呉服・美術営業部
第7職場区	伊勢丹新宿本店　総務部
	伊勢丹新宿本店　営業計画担当
	伊勢丹新宿本店　営業運営担当
第8職場区	基幹店事業部　ソリューション統括部（新宿勤務者）
	伊勢丹新宿本店　ソリューション営業部
第9職場区	お得意様営業統括部（新宿勤務者）

＜日本橋分会＞

第1職場区	三越日本橋本店　　婦人営業部
第2職場区	三越日本橋本店　特選宝飾営業部
	三越日本橋本店　ﾍﾞﾋﾞｰ子供用品営業部
第3職場区	三越日本橋本店　婦人雑貨営業部
第4職場区	三越日本橋本店　食品・レストラン営業部
第5職場区	三越日本橋本店　紳士・スポーツ営業部
第6職場区	三越日本橋本店　リビング・IDS営業部
	三越日本橋本店　呉服営業部
	三越日本橋本店　美術営業部
第7職場区	三越日本橋本店　総務部
	三越日本橋本店　営業計画担当
	三越日本橋本店　営業運営担当
	三越日本橋本店　お客さまサービス担当
	三越日本橋本店　本店長付（日本橋本店再開発）
第8職場区	三越日本橋本店　ソリューション営業部
	基幹店事業部　ソリューション統括部（新宿・銀座以外勤務者）
第9職場区	お得意様営業統括部（日本橋・大手町勤務者）

＜銀座分会＞

第1職場区	三越銀座店　婦人子供特選宝飾営業部
	三越銀座店　婦人雑貨営業部
	三越銀座店　紳士営業部
	三越銀座店　リビング・ソリューション営業部
	三越銀座店　食品・レストラン営業部
	三越銀座店　総務部
	三越銀座店　営業計画担当
	三越銀座店　営業運営担当
	基幹店事業部　ソリューション統括部（銀座勤務者）

＜専門館分会＞

第1職場区	専門館事業部　営業統括部　三越恵比寿店
第2職場区	専門館事業部　営業統括部　三越多摩センター店
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
第5職場区	専門館事業部　営業統括部　新潟アルタ館
	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＞

第1職場区	企画管理担当
	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
	ソリューション営業部
	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・HDS以外の出向者
第2職場区	三越伊勢丹通信販売出向者

＜立川分会＞

第1職場区	伊勢丹立川店
	お得意様営業統括部（伊勢丹立川店担当）

＜松戸分会＞

第1職場区	伊勢丹松戸店
	お得意様営業統括部（伊勢丹松戸店担当）

＜浦和分会＞

第1職場区	伊勢丹浦和店
	お得意様営業統括部（伊勢丹浦和店担当）

＜相模原分会＞

第1職場区	伊勢丹相模原店
	お得意様営業統括部（伊勢丹相模原店担当）

＜府中分会＞

第1職場区	伊勢丹府中店

＜千葉分会＞

第1職場区	三越千葉店
	お得意様営業統括部（三越千葉店担当）

＜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

【三越伊勢丹支部　メンバーズVOICEスケジュール一覧】

	対象者	時間	5月27日 月	5月28日 火	5月29日 水	5月30日 木	5月31日 金	6月1日 土	6月2日 日	6月3日 月	6月4日 火
新宿	全員	9:50～10:20				三井7階 従業員食堂	三井7階 従業員食堂		三井7階 従業員食堂		
	社員 ﾒｲﾄ社員	12:10～12:40 13:10～13:40 14:10～14:40					H&Iﾋﾞﾙ1階 共用会議室		H&Iﾋﾞﾙ3階 研修室		
	短時間勤務者 ﾌｪﾛｰ社員 ｴﾙﾀﾞｰｽﾀｯﾌ ｴﾙﾀﾞｰﾌｪﾛｰ ｽﾍﾟｼｬﾘﾃｨｽﾀｯﾌ	12:10～12:40 13:10～13:40 14:10～14:40				PC3 B2階 大会議室		PC3 B2階 大会議室			
	全員	19:50～20:20 20:40～21:10				三井7階 従業員食堂		三井7階 従業員食堂			
日本橋	全員	9:30～10:00 11:40～12:10 12:40～13:10 13:40～14:10 14:40～15:10						新館12階 会議室			
	ﾒｲﾄ社員	11:40～12:10 12:40～13:10 13:40～14:10						新館13階 本店会議室	新館13階 本店会議室		
	ﾌｪﾛｰ社員 ｴﾙﾀﾞｰｽﾀｯﾌ ｴﾙﾀﾞｰﾌｪﾛｰ ｽﾍﾟｼｬﾘﾃｨｽﾀｯﾌ	11:40～12:10 12:40～13:10 13:40～14:10									
	全員	19:30～20:00 20:00～20:30									
銀座	全員	10:00～10:30				B4階 休憩所	B4階 休憩所			B4階 休憩所	B4階 休憩所
	社員 ﾒｲﾄ社員	11:30～12:00 12:15～12:45 13:15～13:45 14:15～14:45				13階 従業員食堂	13階 従業員食堂			13階 従業員食堂	13階 従業員食堂
	ﾌｪﾛｰ社員 ｴﾙﾀﾞｰｽﾀｯﾌ ｴﾙﾀﾞｰﾌｪﾛｰ ｽﾍﾟｼｬﾘﾃｨｽﾀｯﾌ	11:30～12:00 12:15～12:45 13:15～13:45 14:15～14:45				13階 従業員食堂	13階 研修室			13階 ﾐｰﾃｨﾝｸﾞﾙｰﾑ	13階 研修室
大手町	全員	12:15～12:45 13:00～13:30 18:30～19:00 19:15～19:45		外商会議室	外商会議室						外商会議室
	ﾌｪﾛｰ社員 ｴﾙﾀﾞｰｽﾀｯﾌ ｴﾙﾀﾞｰﾌｪﾛｰ ｽﾍﾟｼｬﾘﾃｨｽﾀｯﾌ	11:30～12:00 12:30～13:00				外商会議室					
立川	全員	12:00～12:30 12:30～13:00 13:00～13:30 13:30～14:00 14:00～14:30 19:55～20:25			6階 研修室		6階 研修室 7階 従業員食堂			6階 研修室	6階 研修室
松戸	全員	11:45～12:15 12:45～13:15 13:45～14:15		10階 従業員食堂	10階 従業員食堂						
	ﾌｪﾛｰ社員 ｴﾙﾀﾞｰｽﾀｯﾌ ｴﾙﾀﾞｰﾌｪﾛｰ ｽﾍﾟｼｬﾘﾃｨｽﾀｯﾌ	12:45～13:15 13:45～14:15		10階 研修室	10階 研修室						
	全員	19:30～20:00 20:00～20:30			B1 禁煙休憩所						
浦和	全員	12:00～12:30 12:30～13:00 13:00～13:30 13:30～14:00 14:00～14:30 14:30～15:00 20:00～20:30 20:30～21:00			アイプラス I 研修室			アイプラス I 研修室		B3階 従業員食堂	
相模原	全員	9:15～9:45 11:40～12:10 12:20～12:50 13:00～13:30 13:40～14:10						本館6階 従業員食堂	本館6階 従業員食堂	B館5階 教養室	
府中	全員	9:10～9:40 11:45～12:15 12:45～13:15 13:45～14:15 19:30～20:00				8階 従業員食堂					
千葉	全員	11:40～12:10 12:40～13:10 13:40～14:10 14:40～15:10						B2階 従業員食堂	B2階 従業員食堂	B2階 従業員食堂	
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						多摩ｾﾝﾀｰ店 第1会議室	多摩ｾﾝﾀｰ店 第1会議室	専門館 事業部 会議室	専門館 事業部 会議室

〇時間と場所をご確認の上、ご出席ください。

〇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。

〇上記各事業所から離れたメンバー（通信販売出向者も含む）には、
別途担当より連絡します。

	対象者	時間	6月5日 水	6月6日 木	6月7日 金	6月8日 土	6月9日 日	6月10日 月	6月11日 火	6月12日 水
新宿	全員	9:50～10:20			三井7階 従業員食堂		三井7階 従業員食堂	三井7階 従業員食堂	三井7階 従業員食堂	
	社員 ﾒｲﾄ社員	12:10～12:40 13:10～13:40 14:10～14:40				H&Iﾋﾞﾙ3階 研修室		H&Iﾋﾞﾙ3階 研修室		H&Iﾋﾞﾙ3階 研修室
	短時間勤務者 ﾌｪﾛｰ社員 ｴﾙﾀﾞｰｽﾀｯﾌ ｴﾙﾀﾞｰﾌｪﾛｰ ｽﾍﾟｼｬﾘﾃｨｽﾀｯﾌ	12:10～12:40 13:10～13:40 14:10～14:40			PC3 B2階 大会議室	PC3 B2階 大会議室	PC3 B2階 大会議室		PC3 B2階 大会議室	PC3 B2階 大会議室
	全員	19:50～20:20 20:40～21:10				三井7階 従業員食堂		三井7階 従業員食堂	三井7階 従業員食堂	三井7階 従業員食堂
日本橋	全員	9:30～10:00 11:40～12:10 12:40～13:10 13:40～14:10 14:40～15:10			SDﾋﾞﾙ4階 ｼｮｰﾙｰﾑ	新館12階 会議室	新館12階 会議室	新館12階 会議室	2階 従業員食堂 新館12階 会議室	
	ﾒｲﾄ社員	11:40～12:10 12:40～13:10 13:40～14:10								
	ﾌｪﾛｰ社員 ｴﾙﾀﾞｰｽﾀｯﾌ ｴﾙﾀﾞｰﾌｪﾛｰ ｽﾍﾟｼｬﾘﾃｨｽﾀｯﾌ	11:40～12:10 12:40～13:10 13:40～14:10	新館13階 会議室B	新館13階 会議室B		新館13階 会議室B	新館13階 会議室B			
	全員	19:30～20:00 20:00～20:30		2階 従業員食堂			2階 従業員食堂			
銀座	全員	10:00～10:30	B4階 休憩所	B4階 休憩所	B4階 休憩所					
	社員 ﾒｲﾄ社員	11:30～12:00 12:15～12:45 13:15～13:45 14:15～14:45	13階 従業員食堂	13階 従業員食堂	13階 従業員食堂					
	ﾌｪﾛｰ社員 ｴﾙﾀﾞｰｽﾀｯﾌ ｴﾙﾀﾞｰﾌｪﾛｰ ｽﾍﾟｼｬﾘﾃｨｽﾀｯﾌ	11:30～12:00 12:15～12:45 13:15～13:45 14:15～14:45	13階 ﾐｰﾃｨﾝｸﾞﾙｰﾑ	13階 従業員食堂	13階 従業員食堂					
大手町	全員	12:15～12:45 13:00～13:30 18:30～19:00 19:15～19:45	外商会議室							
	ﾌｪﾛｰ社員 ｴﾙﾀﾞｰｽﾀｯﾌ ｴﾙﾀﾞｰﾌｪﾛｰ ｽﾍﾟｼｬﾘﾃｨｽﾀｯﾌ	11:30～12:00 12:30～13:00	外商会議室							
立川	全員	12:00～12:30 12:30～13:00 13:00～13:30 13:30～14:00 14:00～14:30 19:55～20:25	6階 研修室 7階 従業員食堂							
松戸	全員	11:45～12:15 12:45～13:15 13:45～14:15			10階 従業員食堂	10階 従業員食堂	10階 従業員食堂			
	ﾌｪﾛｰ社員 ｴﾙﾀﾞｰｽﾀｯﾌ ｴﾙﾀﾞｰﾌｪﾛｰ ｽﾍﾟｼｬﾘﾃｨｽﾀｯﾌ	12:45～13:15 13:45～14:15								
	全員	19:30～20:00 20:00～20:30				B１ 禁煙休憩所				
浦和	全員	12:00～12:30 12:30～13:00 13:00～13:30 13:30～14:00 14:00～14:30 14:30～15:00 20:00～20:30 20:30～21:00					アイプラス Ⅰ 中会議室 B3階 従業員食堂			B3階 従業員食堂
相模原	全員	9:15～9:45 11:40～12:10 12:20～12:50 13:00～13:30 13:40～14:10		B館5階 教養室 本館6階 従業員食堂	B館5階 教養室 本館6階 従業員食堂					
府中	全員	9:10～9:40 11:45～12:15 12:45～13:15 13:45～14:15 19:30～20:00	8階 従業員食堂		8階 従業員食堂	8階 従業員食堂				
千葉	全員	11:40～12:10 12:40～13:10 13:40～14:10 14:40～15:10								
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			専門館 事業部 会議室	恵比寿店 会議室		多摩ｾﾝﾀｰ店 第2会議室		多摩ｾﾝﾀｰ店 第1会議室

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。今回の内容や運営について、個別にご質問やご意見がある場合は、是非このメモにご記入ください。今後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　小松宛）

②FAX（内線 801－23920、外線 03(5273)5177）

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(ｽﾃｰｼﾞ　)・ﾒｲﾄ社員・ﾌｪﾛｰ社員・特別社員・ｴﾙﾀﾞｰｽﾀｯﾌ・ｴﾙﾀﾞｰﾌｪﾛｰ・ｽﾍﾟｼｬﾘﾃｨｽﾀｯﾌ

フィードバックの希望を…　する　・　しない　（どちらかに〇をつけてください）

※フィ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。

・今回の議案書の内容（2013 年度労使通年協議について・2013 年度業績連動賞与の目指すべき目標・2013 年度上期営業条件・第 2 期（2012－2013 年度）前半年度 三越伊勢丹支部活動報告）やメンバーズ VOICE 運営（会場、時間、内容のわかりやすさ）など、組合にご質問・ご意見がありましたら、是非こちらにご記入ください。

ありがとうございました。

＜出席票＞

社員コード

氏名

社員　・　ﾒｲﾄ社員　・　ﾌｪﾛｰ社員　・　特別社員

ｴﾙﾀﾞｰｽﾀｯﾌ　・　ｴﾙﾀﾞｰﾌｪﾛｰ　・　ｽﾍﾟｼｬﾘﾃｨｽﾀｯﾌ

出席日

所属

（お買い場・担当）