

2023年4月



# メンバーズVOICE議案書

◎労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」について、対象の企業・雇用形態のメンバーへ、資料と動画を用いて共有を行います。

◎今回は「函館丸井今井」「全雇用形態社員」が対象です。

◎意見・質問は「Forms（最終頁）」または「各組合事務所・組合役員」までお願いします。

## < 今回の内容 >

### 2023年6月賞与 組合要求（案）

1. 函館丸井今井を取り巻く環境【報告事項】
2. 賞与要求の考え方【審議事項】
3. 2023年6月賞与要求（案）【審議事項】
4. 2023年度業績評価指標（案）【審議事項】

## 動画QRコード

※リンク先は組合HPです。  
ログインID： 37+社員番号  
パスワード： 生年月日



# 1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

## (1) 2022年度業績結果、直近の業績推移

- **2022年度は**、2年連続営業赤字からの黒字化を目指し、重点戦略である全員の「販売意識改革」のもと、店舗運営体制の変更や、全館支援体制の構築を中心とした収支構造改革、様々な働き方の見直しにチャレンジしました。
- **売上については**、コロナによる市中感染の影響や天候不良による苦戦が続く中、ストアコンサルを中心とした接客強化、営業政策による販売チームのサポート、各周年記念イベントなど高感度上質消費、新規顧客獲得に向けた取り組みを進めてきました。加えて、年度末にかけて店外催事の奏功や追加催事などを中心に売上の伸長に寄与することができました。
- **販売管理費では**、電力を中心に光熱費が、前年に対して30百万増加している中、全従業員一丸となって、歳暮や学生服など催事期運営を内製化を中心に取り組みを進めたこともあり、予算に対して90.3%を大きな収支改善となりました。
- **営業利益については**、目標にはあと一步届かなかったものの、3年ぶりの営業黒字となる30百万円の増収増益となる見込みです。

### 【2022年度業績結果、直近年度推移】

※コロナによる影響

#### 2022年度※組合が確認している業績見通し

単位：百万	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度※組合が確認している業績見通し			
				予算 (期初計画)	実績	予比(差)	前比(差)
売上	7,439	5,968	5,820	6,155	<b>6,036</b>	95.8%	103.7%
差益率	22.5%	22.2%	21.7%	21.8%	21.7%	(▲0.1%)	(±0)
その他営業収入	62	56	65	78	79	101.2%	121.2%
営業総利益	1,734	1,367	1,240	1,421	1,275	89.7%	102.8%
販売管理費	1,645	1,400	1,284	1,378	<b>1,245</b>	<b>90.3%</b>	<b>96.9%</b>
営業利益	89	△24	△45	43	<b>30</b>	<b>69.8%</b>	<b>(+75)</b>

# 1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

## (2)2022年度計画と将来店舗イメージ

- 2022年度は、3年後の将来の店舗イメージを従業員と共有しながら、3カ年計画の初年度の位置づけとなりました。「全員の販売意識改革」をテーマに新たな販売体制による店舗運営のチャレンジや、収支構造改革による収入拡大や販管費の見直しを中心に取り組みを進めてきました。
- 4月中旬から順次開催となる年度計画説明会では、新たな課題を踏まえ、次のステップに向けた戦略内容が共有となります。  
※経営懇話会など各労使会議体を通して、戦略の進捗や実行する上での現場課題を労使意見交換を行います。意見交換した内容については組合広報誌を通じてメンバーとの共有を行います。

### 【2022年度計画と将来の店舗イメージ】

2023年度：第2ステップ

4月年度説明会実施

2022年度：第1ステップ『全員の販売意識改革』

「売上63億」「営業利益43百万」「MIカード口座17,500件」

将来の店舗イメージ実現に向けて具現化し、課題解決すること

#### 1. 組織改正

“日本中のどこもやっていない販売体制”にトライアルし、生産性を向上  
(SM制から店舗運営チーム制へ)

【販売意欲の向上に向けて個人実績の把握のトライアルや、商品知識の知識化に向けた教育メニューの提供、環境整備】

#### 2. 収支構造改革

①マイナンバーカード発行所など定借収入  
②新駐車場による経費構造見直しによる収入拡大

【お歳暮・食品催事・学生服などの全館支援体制を構築】

#### 3. 働き方改革

「業務改革」を重点に従業員満足度の改善・向上

【職場環境改善会を中心に環境改善に随時取り組み、特に取組内容については可視化を強化】

### 将来店舗イメージ

1. 既存のお客さまに加えて、40代+観光客を固定化し、ホスピタリティ高いコンサル（接客）を行う

2. 全国・世界中の商品・サービス・イベントを体験できる日本一楽しい函館唯一の百貨店

3. グループ内の地域会社として存在意義が確立されている会社

※2022年度計画参照

## 2. 賞与要求の考え方 【審議事項】

### (1) ベースとなる賞与の考え方

- 2023年6月支給の賞与要求（基本賞与＋業績加算）にあたっては、2022年度春の交渉（2022年3月）で労使確認をした「ベースとなる賞与の考え方」を基に、労使協議、要求を行い、早期に労使合意を目指します。  
（※2022年度春の交渉議案書P82参照）

#### 【ベースとなる賞与の考え方】

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求（都度要求）を基に、「平均2.00ヶ月 / 年（12月：1.00ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- ② 支給表は、右記の通りです。
- ③ 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ④ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑤ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑥ また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

#### 【雇用形態別の賞与支給表】

<ゼネラル・メイト・スペシャル>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.20	1.20
A	1.10	1.10
B	1.00	1.00
C	0.90	0.90
D	0.80	0.80

<エルダー（月給制）・エルダースペシャル>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.30	1.30
A	1.15	1.15
B	1.00	1.00
C	0.85	0.85
D	0.70	0.70

## 2. 賞与要求の考え方 【審議事項】

### (2) 2022年度業績見込み

- 2022年度業績見込みは、業績目標である営業利益予算「43百万円」には未達になる予測です。
- 一方、2022年度の函館丸井今井としては、もうひとつの大きな目標として掲げた、3年連続の赤字を何としても回避することについては、様々な取り組みを進めてきた中、その目標である「黒字転換」は達成する予測です。
- 今年度の主な取り組みとして、販売改革を年度方針のテーマとした新たな店舗運営モデルの構築や、中元・歳暮や学生服販売等をはじめ、外部委託費の内製化による収支構造改革の取り組みなど、全従業員が一丸となり変化にチャレンジをした結果、達成に至った「大きな成果」であると捉えています。

### 【直近5年間の業績と賞与支給推移】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
売上（百万）	7,289	7,439	5,985	5,820	<b>6,036</b> （見込み）
営業利益（百万）	57	88	▲24	▲43	<b>30</b> （見込み）
基本賞与（ヶ月）	12月：1.00ヶ月、6月：1.00ヶ月				2022年12月：1.00ヶ月 <b>2023年6月：今回要求</b>
業績加算金（ヶ月）	0	0.12	0	0	<b>2023年度：今回要求</b>
備考	※業績加算金は、雇用区分に関わらず全雇用形態一律（時給制社員も同一水準）で支給				

## 2. 賞与要求の考え方 【審議事項】

### (3) 賞与要求の考え方

- 今回の賞与要求は、2022年度業績の黒字、且つ一定の営業利益を確保する見込みであることから、全従業員のチャレンジへ労いと成果に報いるため、基本賞与に加え、業績加算金支給を労使で検討してきました。
- 業績評価指標（主に年間営業利益の達成度）については、営業利益見込み「30百万」を予測しており、予算「43百万」は未達ですが、黒字達成、前年比増（+73百万）の予測です。また、2年連続の赤字から「黒字転換」を達成したことは大きな成果であると捉えています。これらの評価を踏まえ、具体的な支給方法を検討してきました。
- 支給方法については、「ベースとなる賞与の考え方」において、一定の支給方法（営業利益予算を上回った利益の1/3配分）を設定していますが、今回はこれには該当しないことから、別途労使協議を行いながら検討しました。
- 支給対象については、過去の支給においても時給制社員を含め同水準の支給をしていることや、今年度の全従業員のチャレンジを踏まえ、全雇用形態を対象とします。
- 支給水準については、ヶ月での支給水準を検討しましたが、配分可能な限られた業績加算原資の中で、ヶ月支給で十分な支給実感を得られる水準には至らず、今回の業績加算金は定額（万円）支給を検討しました。今回は、賞与制度がないアシストをはじめ、全従業員が一体感を持ち支給実感を得られる水準を総合的に労使で協議した結果、支給水準については全雇用形態「+1万円」を支給することとします。

### 【2023年度6月賞与の支給表、業績加算金（案）】

①月給制社員（ゼネラル・メイト・スペシャル）

評価	6月賞与（ヶ月）	業績加算金
S	1.20	+1万円
A	1.10	
B	1.00	
C	0.90	
D	0.80	

②月給制社員（エルダー・エルダースペシャル）

評価	6月賞与（ヶ月）	業績加算金
S	1.30	+1万円
A	1.15	
B	1.00	
C	0.85	
D	0.70	

③時給制社員

評価	6月賞与（ヶ月）	業績加算金
S	なし	+1万円
A		
B		
C		
D		

### 3. 2023年6月賞与要求（案） 【審議事項】

#### （1）2023年6月賞与要求（雇用形態別支給表、評価分布）

- 2023年6月賞与については、以下の支給表で要求を行います。
- 基本賞与については、賞与制度がある雇用形態に対して、平均1.00ヵ月」の要求を行います。
- 業績加算金については、全雇用形態に対して、「+1万円」の要求を行います。

##### ①月給制社員 （ゼネラル・メイト・スペシャル）

評価	6月賞与（ヶ月）	業績加算金
S	1.20	+1万円
A	1.10	
B	1.00	
C	0.90	
D	0.80	

##### ②月給制社員 （エルダー・エルダースペシャル）

評価	6月賞与（ヶ月）	業績加算金
S	1.30	+1万円
A	1.15	
B	1.00	
C	0.85	
D	0.70	

##### ③時給制社員 （アシスト）

業績加算金
+1万円

※基本賞与はありません

※評価分布は「平均B以上」  
（スペシャルは絶対評価）

※評価分布は「絶対評価」

※業績加算金部分（+1万円）については、全雇用形態評価反映の対象外になります。

### 3. 2023年6月賞与要求（案） 【審議事項】

#### (2) 雇用形態別の基本賞与要求、業績加算金支給細則

##### ①ゼネラルスタッフ（ステージB・C）

- ・2023年6月の基本賞与、業績加算金を右記の「支給表」で要求します。
  - ・基本賞与の評価分布については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ※業績加算部分については評価対象外
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	6月賞与（ヶ月）	業績加算金
S	1.20	+1万円
A	1.10	
B	1.00	
C	0.90	
D	0.80	

##### ①支給対象

- ・2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
  - ・ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。  
その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。  
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。
- ※加算部分については、欠勤・休職日数による控除対象外。

##### ②基準日

- ・本給（ステージB：資格給＋役割給＋個人成果給、ステージC：ベース給＋役割成果給）、および資格は、2023年3月31日を基準とする。
- ・ただし、メイトスタッフからゼネラルスタッフに登用された者は、ゼネラルスタッフとしての賞与を支給する。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

##### ③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
  - ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

### 3. 2023年6月賞与要求（案） 【審議事項】

#### ②メイトスタッフ

- ・2023年6月の基本賞与、業績加算金を右記の「支給表」で要求します。
- ・基本賞与の評価分布については、「平均B以上」とすることを要求します。  
※業績加算部分については評価対象外
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	6月賞与（ヶ月）	業績加算金
S	1.20	+1万円
A	1.10	
B	1.00	
C	0.90	
D	0.80	

#### ①支給対象

- ・2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。  
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。  
※加算部分については、欠勤・休職日数による控除対象外。

#### ②基準日

- ・本給（基本給＋職務給）、および資格は、2023年3月31日を基準とする。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

#### ③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」

#### ④2023年4月入社 of メイトスタッフの2023年6月基本賞与

- ・「一律0.50ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

#### ⑤2023年4月1日アシストスタッフからメイトスタッフへ転換時の2023年6月基本賞与

- ・「一律0.50ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

### 3. 2023年6月賞与要求（案） 【審議事項】

#### ③スペシャルスタッフ

- ・2023年6月の基本賞与、業績加算金を右記の「支給表」で要求します。
- ・基本賞与の評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。  
※業績加算部分については評価対象外
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	6月賞与（ヶ月）	業績加算金
S	1.20	+1万円
A	1.10	
B	1.00	
C	0.90	
D	0.80	

#### ①支給対象※個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ

- ・2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。  
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。  
※加算部分については、欠勤・休職日数による控除対象外。

#### ②基準日

- ・本給、および資格は、2023年3月31日を基準とする。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

#### ③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
  - ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

### 3. 2023年6月賞与要求（案） 【審議事項】

#### ④エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ

- ・2023年6月の基本賞与、業績加算金を右記の「支給表」で支給することを要求します。
  - ・基本賞与の評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- ※業績加算部分については評価対象外
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	6月賞与（ヶ月）	業績加算金
S	1.30	+1万円
A	1.15	
B	1.00	
C	0.85	
D	0.70	

##### ①支給対象

- ・2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
- ・なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。
- ・※加算部分については、欠勤・休職日数による控除対象外。

##### ②基準日

- ・本給、および資格は、2023年6月1日を基準とする。

##### ③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

## 3. 2023年6月賞与要求（案） 【審議事項】

### ⑤エルダースペシャルスタッフ

- ・ 2023年6月の基本賞与、業績加算金を右記の「支給表」で支給することを要求します。
- ・ 基本賞与の評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
  - ※業績加算部分については評価対象外
- ・ 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	6月賞与（ヶ月）	業績加算金
S	1.30	+1万円
A	1.15	
B	1.00	
C	0.85	
D	0.70	

#### ①支給対象※個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ

- ・ 2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。  
 その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。  
 なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。  
 ※加算部分については、欠勤・休職日数による控除対象外。

#### ②基準日

- ・ 本給、および資格は、2023年6月1日を基準とする。

#### ③支給方法

- ・ 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・ 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」
- ・ その他、細部については労使協議の上決定する。

### 3. 2023年6月賞与要求（案） 【審議事項】

#### ⑥アシストスタッフ

- 2023年6月の業績加算金を右記の通り要求します。  
※基本賞与は支給対象外、業績加算部分は評価反映対象外
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

業績加算金

+1万円

##### ①支給対象

- 2022年10月1日から2023年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。

##### ②基準日

- 本給および資格は、2023年3月31日を基準とする。

##### ③支給方法

- その他、細部については労使協議の上決定する。

## 4. 2023年度業績評価指標（案）【審議事項】

### (1) 業績評価指標について

- 2023年度の賞与の支給額の決定に使用する業績評価指標については、2023年第1四半期中を目途に協議・決定するとしていました。
- 業績評価指標については、これまでの労使協議の背景、企業動向を踏まえて、「年間営業利益」をベースに「黒字達成、前年達成度、予算達成度等」の結果を中心としながら、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）を総合的に勘案して判断します。
- 要求の時期については、業績結果が確定する2024年5月目途に行います。

#### 【2023年度春の交渉：ベースとなる賞与の考え方】

- 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求（都度要求）を基に、「平均2.00ヶ月 / 年（12月：1.00ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- 支給表は、右記の通りです。
- 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

#### 【雇用形態別の賞与支給表】

<ゼネラル・メイト・スペシャル>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.20	1.20
A	1.10	1.10
B	1.00	1.00
C	0.90	0.90
D	0.80	0.80

<エルダー（月給制）・エルダースペシャル>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.30	1.30
A	1.15	1.15
B	1.00	1.00
C	0.85	0.85
D	0.70	0.70

## 5. 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
4月10日（月）	北海道統括支部 4 役MT 【支部確認】
4月19日（水）	本部執行委員会 【審議決定】
4月21日（金）	函館丸井今井直轄分会 評議員会 【審議決定】 ※VOICE 議案書を審議決定
4月21日（金）～23日（日）	メンバーズVOICE 【メンバー確認】
4月23日（日）	函館丸井今井直轄分会 評議員会 【審議決定】 ※VOICE の意見を踏まえて要求（案）を審議決定
4月24日（月）	<b>労使協議会 【賃金要求労使合意】</b>
6月15日（木）	<b>賞与支給日（仮）</b> <u>※決定次第会社からお知らせします</u>

# 今回の共有は以上になります

< 今回の内容 >

## 2023年6月賞与 組合要求（案）

1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方 【審議事項】
3. 2023年6月賞与要求（案） 【審議事項】
4. 2023年度業績評価指標（案） 【審議事項】

◎ 「Forms」へ、質問・意見をお願いします！！（以下のQRから簡単に入力できます）



<https://forms.office.com/r/ftvUDMbrKy>



# 函館丸井今井直轄分会 組合役員体制

私たちにお声をお寄せください！！



第10期（2022年10月～2024年9月）活動テーマ

『未来へ、全員で意識・行動を変えよう』

## <活動テーマ策定にあたり>

企業存続、発展のためには、将来目指す店舗の実現や黒字転換を目標とし、全従業員が当事者意識をもち取り組むことが重要です。販売意識改革を中心とする新たな店舗運営や業務の精度向上を通じ、成果に繋げていく、その大きな変化に挑戦する、頑張るメンバーを応援し、悩みには共に寄り添い、考える活動に取り組めます。



## 三越伊勢丹グループ労働組合 基本理念



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

### 目的

**わたしたちの幸せを創造し続けること**

### 3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

### 5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

三越伊勢丹グループ労働組合