

三越伊勢丹グループ労働組合
三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部

社外秘



2023年6月度賞与 ならびに 2023年度賞与交渉における業績評価指標 議案書（案）



IMGU公式
マスコットキャラクター
イングちゃん

- ◆ 議案書配布対象：
社員（非組合員含む）・メイト社員・フェロー社員・エルダースタッフ・スペシャリティスタッフ
- ◆ 組合員の方は、必ずメンバーズVOICEへのご出席をお願いします。



三越伊勢丹グループ労働組合HP

ID：従業員コード（10桁）
PW：生年月日



ベネフィットステーション・共済会HP

ID / PWは各自で設定頂いたもの
をご利用ください

三越伊勢丹グループ労働組合
・共済会LINE@



イングちゃん 公式twitter



<三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 支部大会議事日程>

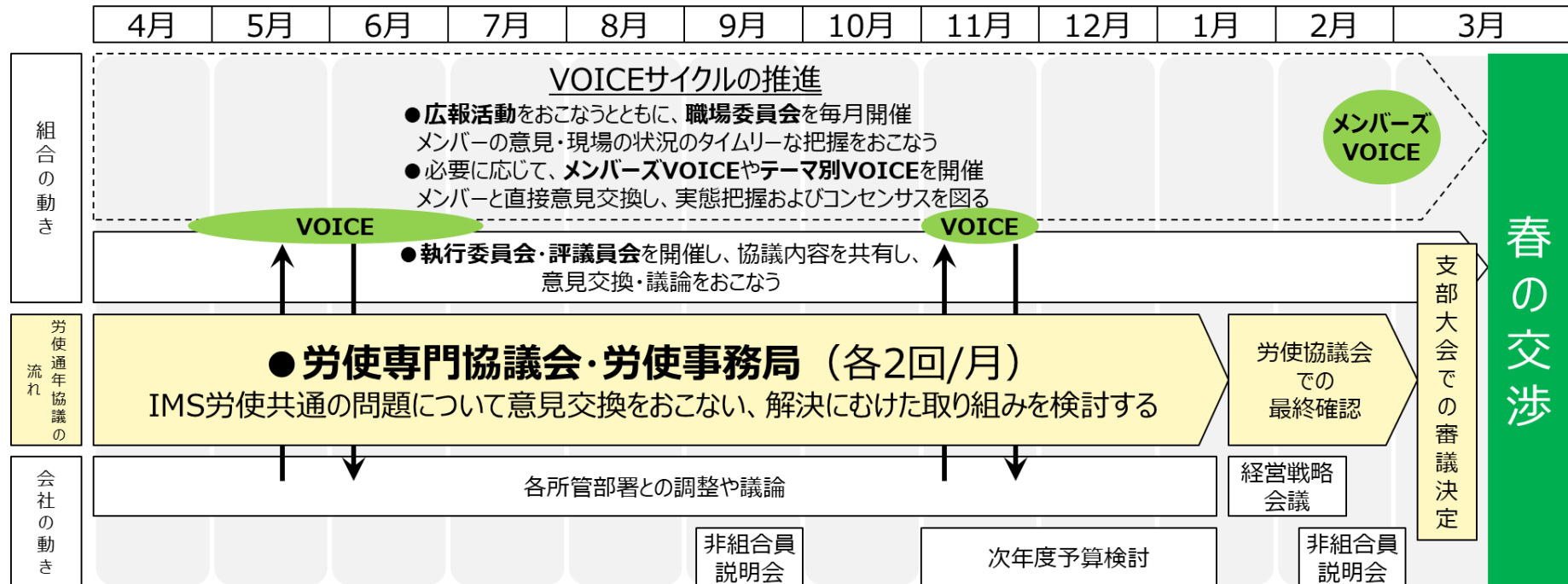
- | | |
|---------------------------------|-------------|
| 1. 議長団選出 | 支部書記長 |
| 2. 書記任命 | 支部大会議長 |
| 3. 開会宣言 | 支部大会議長 |
| 4. 議事運営委員選出 | 支部大会議長 |
| 5. 成立確認 資格審査報告 | 支部大会議事運営委員長 |
| 6. 議事日程発表・承認 | 支部大会議事運営委員長 |
| 7. 議題開会宣言 | 支部大会議長 |
| 第一号議案 | |
| I. 2023年6月度 社員 賞与要求 | |
| II. 2023年6月度 メイト社員 賞与要求 | |
| III. 2023年6月度 スペシャリティスタッフI 賞与要求 | |
| IV. 2023年6月度 スペシャリティスタッフII 賞与要求 | |
| V. 2023年6月度 エルダースタッフIII 賞与要求 | |
| VI. 2023年6月度 エルダースタッフIV 賞与要求 | |
| 第二号議案 | |
| I. 2023年度賞与交渉における業績評価指標 | |
| 8. 議事終了宣言 | 支部大会議長 |
| 9. 支部執行委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 10. 閉会宣言 | 支部大会議長 |

日程：	2023年5月15日（月）13:00より
開場：	オンライン会議
構成員：	支部大会代議員・支部役員 本部執行委員・監査委員

＜労使通年協議とは＞

- IMGUは労使の協議において、労使通年協議の形態をとっています。
- 労使通年協議とは「年間を通じて労使で課題認識の共有、解決策の議論を行い、必要な制度改定の成案化を目指す」という協議形態です。おもなメリットは以下の通りです。
 - ① 年度を通じて労使で定期的な会議体（共有・議論）を持つことから「共通認識の形成（＝成案化）」につながりやすい
 - ② メンバーとの内容共有や意見交換（VOICE活動）との連動で、メンバーの意見を協議に反映させやすい

＜労使通年協議 推進のイメージ＞



<2023年6月度賞与 ならびに 2023年度賞与交渉における業績評価指標 議案書（案）>

I. IMS を取り巻く環境	6
1. 三越伊勢丹グループの状況	6
(1) 三越伊勢丹グループの業績	6
2. 三越伊勢丹システム・ソリューションズの動向	11
(1) 2022年度の動向	11
(2) 2023年度の動向	14
3. 労働組合の考え方	15
II. 2023年6月度賞与要求 審議決定事項	16
1. 2023年6月度賞与 要求の考え方と方向性	16
(1) 前回（2022年12月度賞与）までの賞与交渉の経緯	16
(2) 2023年6月度 賞与要求の考え方	18
(3) 2022年度IMS業績の評価について	18
2. 2023年6月度賞与 要求内容	19
(1) 2023年6月度 社員 賞与要求	19
(2) 2023年6月度 メイト社員 賞与要求	22
(3) 2023年6月度 スペシャリティスタッフⅠ 賞与要求	24
(4) 2023年6月度 スペシャリティスタッフⅡ 賞与要求	25
(5) 2023年6月度 エルダースタッフEⅠ・EⅡ 賞与要求	26
(6) 2023年6月度 エルダースタッフEⅢ 賞与要求	28
(7) 2023年6月度 エルダースタッフEⅣ 賞与要求	30
III. 2023年度（2023年12月度・2024年6月度）賞与交渉における業績評価指標 審議決定事項	31
1. 賞与交渉における業績評価指標の位置づけ	31
2. 2023年度賞与交渉における業績評価指標の案	31

I. IMS を取り巻く環境

ポイント

- グループの状況としては、百貨店業において基幹店が好調に推移したことをうけ、売上・利益の上方修正をおこない、通期では 260 億円の営業利益を見込んでいます。ひきつづき、2024 年度の統合後の過去最高益となる営業利益達成をめざします。
- IMS の状況としては、2022 年度はデータ・システム基盤の安定・安全な運行に軸足を置き取り組みをすすめてきました。今後の戦略において重要な新 BtoB においては、目標未達ではありますが、受注に至るケースもできてきており、今後に向けて重要な一歩を踏み出しました。業績としては 0.4 億円の期初目標に対し 3.1 億円の着地となりました。

1. 三越伊勢丹グループの状況

(1) 三越伊勢丹グループの業績

1) 連結業績について

- ・百貨店業は引き続き基幹店が好調に推移し、期中に売上・利益の上方修正をおこないました。
- ・今年度は中期経営計画の初年度として再生の確度を高めるとともに展開を仕込む一年に位置付けられています。
- ・24 年度には統合後の過去最高益となる営業利益 348 億円を超える利益水準を目指します。

<連結業績 第3四半期（単位：億円）>

（億円）	上期累計 （4-9月）	前年差	第3Q （10-12月）	前年差	第3Q累計 （4-12月）	前年差
総額売上高	4,956	+966	3,239	+414	8,196	+1,381
売上高	2,228	+349	1,443	+176	3,671	+525
売上総利益	1,319	+239	839	+96	2,159	+335
販売管理費	1,230	+72	683	+47	1,913	+120
営業利益	89	+166	156	+48	245	+215
経常利益	95	+166	160	+50	256	+217
四半期純利益	77	+159	117	+27	195	+186

<連結計画 22年度通期（第3四半期時点）（単位：億円）>

（億円）	第3Q累計 （4-12月）	前年差	第4Q （1-3月）	前年差	通期	前年差	11月 計画差
総額売上高	8,196	+1,381	2,603	+297	10,800	+1,678	+50
売上高	3,671	+525	1,228	+191	4,900	+716	▲40
売上総利益	2,159	+335	710	+97	2,870	+433	—
販売管理費	1,913	+120	696	+112	2,610	+232	▲20
営業利益	245	+215	14	▲14	260	+200	+20
経常利益	256	+217	3	▲52	260	+164	+20
当期純利益	195	+186	59	▲54	255	+131	+15

2) セグメント別業績について

<セグメント別業績 第3四半期累計(単位:億円)>

(億円)	総額売上高	前年比	売上高	営業利益	前年差
百貨店業	7,613	118.4%	3,158	175	+237
クレジット・ 金融・友の会業	254	100.5%	229	31	▲16
不動産業	142	108.6%	142	29	▲11
その他※	186	-	140	8	+5
合計	8,196	120.3%	3,671	245	+215

① 国内百貨店地域事業会社について

百貨店業は、コロナによる行動制限の解除等に伴い、入店客数、買上客数が大幅に回復し、売上高は前年実績、計画ともに上回って推移しました。また、首都圏店舗を中心に、ラグジュアリーブランド、宝飾・時計等の高額品が好調に推移したこと等により、一人当たりの購買単価については、コロナ以前の 2018 年度水準を上回りました。

地域店は回復の遅れは見られるものの構造改革により収益の改善が見られます。

海外百貨店は、上海でのロックダウン等、中国店舗においては厳しい営業状況が続き、成都伊勢丹は 22 年 12 月をもって営業を終了しました。一方で、アセアン店舗については、コロナ規制の大半が撤廃され、来店客数が大幅に回復し、売上、営業利益ともに前年実績、計画を大きく上回り好調に推移しました。22 年 11 月 18 日には、フィリピン・マニラの複合施設「ザ・シーズンズレジデンス」の地下 1 階～地上 3 階に、「MITSUKOSHI BGC」を開業しました。

<国内百貨店業 業績について 第 3 四半期 単位：百万円>

	議決権 所有割合 (間接含む)	総額売上高	売上高	営業利益
百貨店業				
㈱三越伊勢丹ホールディングス	-	16,083	16,083	10,035
		前年差	△ 5,418	△ 5,323
㈱三越伊勢丹 ※ 1	100.0%	454,693	184,403	17,924
		前年差	93,016	27,831
㈱札幌丸井三越	100.0%	40,849	14,071	△ 771
		前年差	5,678	704
㈱函館丸井今井	100.0%	4,560	1,827	21
		前年差	97	6
㈱仙台三越	100.0%	20,398	8,728	△ 7
		前年差	846	242
㈱名古屋三越	100.0%	42,925	14,354	△ 216
		前年差	989	△ 1,206
㈱静岡伊勢丹	100.0%	11,962	5,172	14
		前年差	429	32
㈱新潟三越伊勢丹	100.0%	26,696	11,085	436
		前年差	614	△ 283
㈱広島三越	100.0%	8,789	3,152	△ 458
		前年差	129	△ 28
㈱高松三越	100.0%	16,319	6,467	238
		前年差	664	△ 79
㈱松山三越	100.0%	4,074	1,960	△ 302
		前年差	186	16
㈱岩田屋三越	100.0%	82,495	27,622	2,614
		前年差	9,661	1,926

② セグメント別業績について

クレジット・金融・友の会業では、グループ顧客への金融付帯サービスの拡充、金融商品の提案の強化をおこないました。株式会社エムアイカードは、消費活動の活発化によりクレジットカード取扱高が前年実績を上回りました。特に、旅行・飲食領域等での利用が回復し、百貨店外での取扱高については2018年度水準を上回りました。今後も、クレジットカード会員の新規獲得と利用促進に取り組み、一層の収益拡大を目指していきます。

不動産業ではグループ保有の優良不動産を活用した収益性の高い事業機会創出に向けて取組みを進めます。株式会社三越伊勢丹プロパティ・デザインは、主要事業の建装事業において、コロナ禍で工事延期となっていた案件の完工増加や新規受注の拡大等により、前年実績に対し増収となりました。

<関連会社 業績について 第3四半期 単位：百万円>

	議決権 所有割合 (関係性)	総額売上高	売上高	営業利益
クレジット・金融・友の会業				
㈱エムアイカード	100.0%	23,229	22,889	3,355
		前年差	3	△ 118
㈱エムアイ友の会	100.0%	2,698	2,698	△ 111
		前年差	90	90
不動産業				
㈱三越伊勢丹プロパティ・デザイン	100.0%	8,533	8,533	△ 203
		前年差	1,560	1,560
㈱伊勢丹会館 ※ 2	100.0%	530	530	12
		前年差	-	-
その他				
㈱三越伊勢丹システム・ソリューションズ	100.0%	9,431	9,431	26
		前年差	257	257
㈱三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ	100.0%	2,301	2,301	△ 8
		前年差	△ 419	△ 419
㈱三越伊勢丹ビジネス・サポート	100.0%	18,740	18,740	228
		前年差	△ 80	△ 80
㈱三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ	100.0%	3,761	908	448
		前年差	△ 23	△ 135
㈱三越伊勢丹ニコウトラベル	100.0%	2,531	2,531	△ 320
		前年差	1,213	1,213
ライム ツリー クルーゼス B.V.	-	75	75	△ 89
		前年差	75	75
ライム ツリー シッピング AG	-	126	126	△ 19
		前年差	91	91
㈱センチュリートレーディングカンパニー	100.0%	2,061	2,061	△ 40
		前年差	134	134
㈱スタジオアルタ	100.0%	606	606	83
		前年差	160	160
㈱三越伊勢丹イノベーションズ	100.0%	9	9	△ 8
		前年差	△ 583	△ 583
㈱エムアイフードスタイル ※ 3	100.0%	21,961	20,007	744
		前年差	-	-

2. 三越伊勢丹システム・ソリューションズの動向

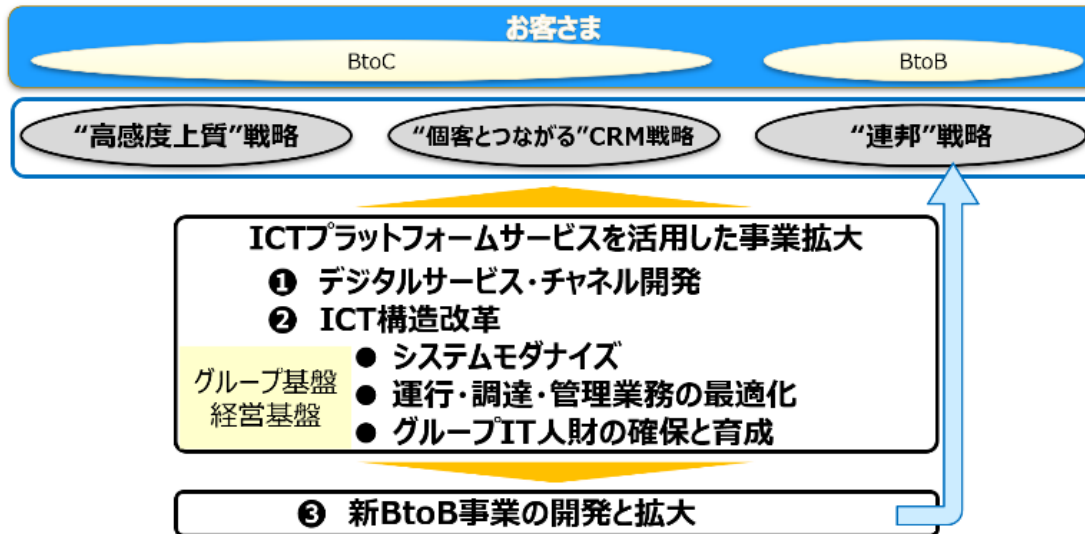
(1) 2022 年度の動向

1) IMS の中期経営計画について (IMS VISION 2030)

IMS は 2021 年度に事業会社化を宣言し、2030 年には売上高 300 億円を目指しています。そのおおきな方針のもと中期経営計画を策定しています。中期経営計画においては、デジタルサービス・チャネル開発ならびに ICT 構造改革によってグループに貢献するとともに、新 BtoB 事業の開発と拡大を以て連邦戦略へ貢献し、事業会社として自立した状態をめざしています。

<IMS 中期経営計画 戦略マップ>

①②によって経験・ノウハウを積み上げ、③新 BtoB 事業へ繋げて収益をあげていきます。



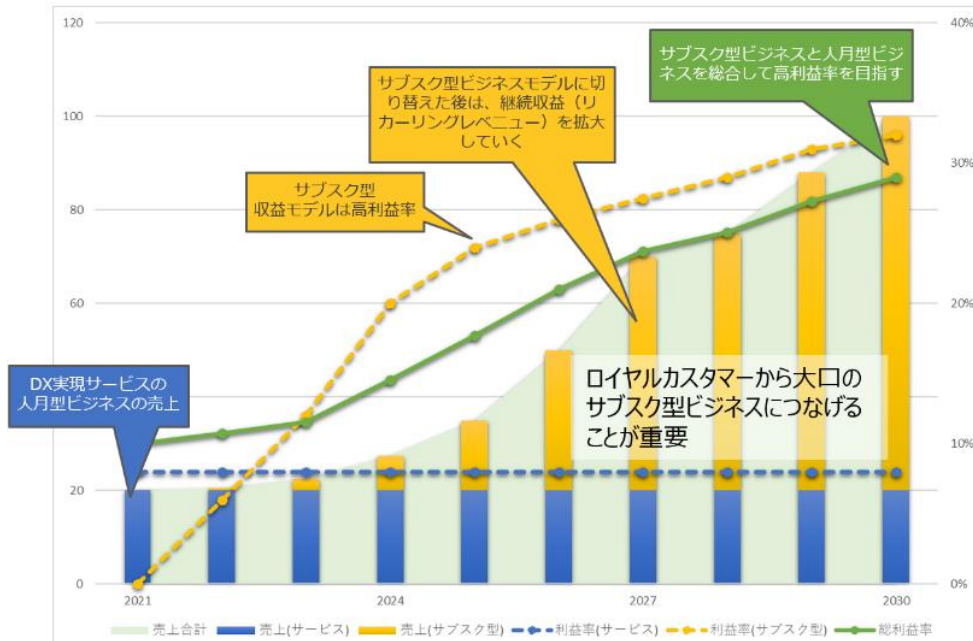
顧客企業の目指す姿の実現を支援し、自社プラットフォームで得られたノウハウで新たな収益化

※224QIMS 中期経営計画からの抜粋

<次のページへつづく>

＜新 BtoB 事業の開発と拡大 収益構造の展望＞

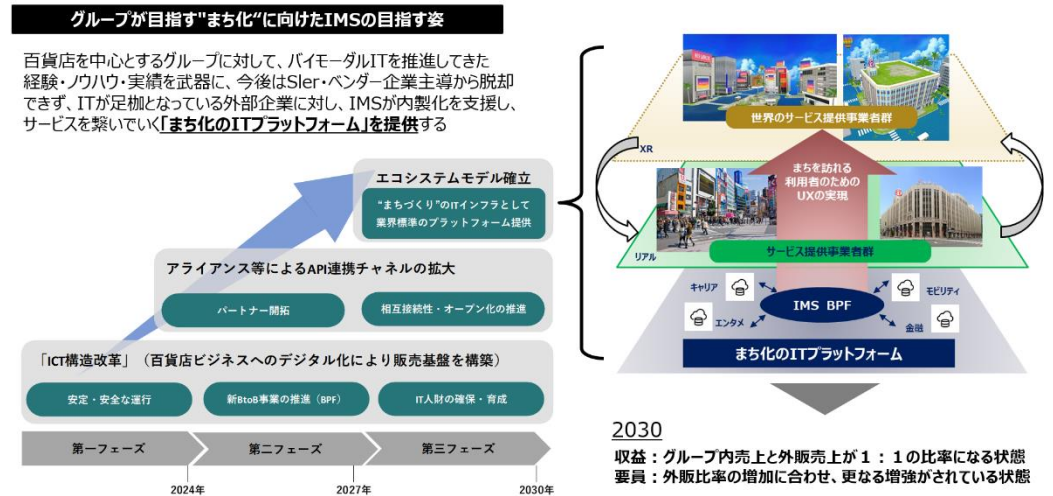
2030 年の外販売上 100 億円を見据え、サブスクリプション型のビジネスモデルを拡大していきます。



※224QIMS 中期経営計画からの抜粋

＜目指す姿と方針＞

経験・ノウハウ・実績を武器に、外部企業の内製化を支援し、サービスを繋いでいく「まち化の IT プラットフォーム」を提供します。



2) 2022 年度 IMS 戦略進捗

2022 年度は IMS 全体としてシステムの安定化・安全運行にとりくみながら、各種取り組みについても着実に進めてきました。安定・安全の観点のもと、全ての本番作業について、実務レベルでの情シス-IMS の作業内容・影響確認ならびに部長への事前共有を必須として作業をすすめ、期中の障害対応を乗り越えながら、サロン・デュ・ショコラなどの重要イベントについては期間中のレベル 3 以上障害 0 件を達成しました。そのほか、構造改革についてはデータセンタの移行をはじめとする各種インフラの取り組みやアプリケーションのモダナイズをすすめ、地方での中途採用の開始であったり、今後の戦略のかなめとなる新 BtoB 事業についても PM 支援サービスや小売共通プラットフォームサービスの開始に至っています。

3) 2022 年度 IMS 業績の着地

業績としては当初予算上の営業利益が 0.4 億円であったところから、売上が若干予算を下回るものの 3.1 億円の着地となりました。上振れ分については、未実施となった案件などが含まれています。

<2022 年度 IMS の業績着地と直近 3 か年の推移>

	2022年度（億円）	
	期初予算	最終実績
売上高	130.8	129.3
内販	124.0	123.1
外販	6.8	6.2
売上原価	125.9	121.8
マシン費	47.4	45.7
労務費	17.1	16.1
外注費	43.5	37.8
減価償却費	46.1	45.0
経費	4.5	3.9
ソフト・仕掛振替	-32.9	-27.0
仕入高	0.2	0.4
販売管理費	4.5	4.5
営業利益	0.4	3.1

※参考：実績推移（億円）

	2019年度	2020年度	2021年度
	実績	実績	実績
売上高	157.3	146.2	125.7
売上原価	143.0	135.9	119.3
マシン費	51.0	50.7	46.1
労務費	16.9	14.7	15.0
外注費	53.8	52.0	54.2
減価償却費等	63.2	58.1	47.7
ソフト・仕掛振替	-42.4	-39.9	-44.2
仕入高	0.5	0.4	0.4
販売管理費	4.8	5.9	3.7
営業利益	9.5	4.4	2.6

(2) 2023 年度の動向

引き続き、グループの中期経営計画の実現に向け、IMS の戦略マップに基づいたアクションの完遂をおこないます。

IMS にとって 2023 年度は、DX 推進のため、システム・データ基盤のモダナイズならびにグループにおける IT コストの最適化を推進していく『ICT 構造改革の集大成』の期間であり、さらに、グループ内での ICT 構造改革の経験・ノウハウを商品・サービスとして他企業の課題解決に応用し外貨を得る 『事業会社化に向けた基盤づくり』の期間という位置づけです。

予算としては下の表のとおりです。百貨店売上を押し上げの要因として売上の拡大を見込んでいます。売上原価についてはライセンスの値上がりや為替の影響のほか、外部委託先との取組やエンジニア採用等を見込んでいます。また投資としては 37 億円を見込んでいます。営業利益については 5.5 億円を見込んでいる状況です。

<2023 年度 IMS の予算>

		2023年度（億円）
		期初予算
売上高		135.3
	内販	129.3
	外販	6.0
売上原価		124.6
	マシン費	48.5
	労務費	19.7
	外注費	46.9
	減価償却費	41.7
	経費	4.4
	ソフト・仕掛振替	-37.0
	仕入高	0.4
販売管理費	5.2	
営業利益	5.5	

3. 労働組合の考え方

中長期的な時間軸での捉えとして、グループには「百貨店業界を取り巻く環境は人口減少・少子高齢化の加速により、市場規模は縮小傾向であること」という大きな課題があります。そのうえで、「高所得者層と金融資産を多く持つ世帯の増加も想定される」ため、「『個人消費の中で、生活にこだわりを持ち、上質で豊かな生活を求めるお客さま』に対してご利用いただける余地の拡大をおこなうために、従来のビジネスモデルを転換する」ためのグループの戦略、ならびに IMS の戦略がある、という位置づけになっています。

このような厳しい環境の中ではありますが、2022 年度は、コロナ禍にともなう行動制限の解除によって人流や景気が戻り、グループの連結営業利益予測が上方修正されるなど、明るい材料がありました。一方で、ウクライナ情勢の長期化にともない、想定外の物価上昇がおきており、わたしたちの生活が圧迫されています。IMS は今期の営業利益目標を達成する見込みであり、戦略的に重要である新 BtoB 事業についても、取り組みが受注につながるなど前向きな成果が出はじめています。

以上から、IMS を取り巻く環境については、短期的にはグループ業績の見通しの上方修正に次ぐ上方修正など比較的順調と言えますが、中長期的には百貨店業界の動向や社会経済環境をふまえると、先行きの不透明感を重く受け止める必要があると言えます。労働組合は「わたしたちの幸せを創造し続けること」を変わらないスタンスとしています。そのうえで今年度の対応においては、取り巻く環境を踏まえたうえで、総合的な労働条件の維持向上を目指していく必要があると考えています。

賃金要求については、労働条件の維持向上の観点から、継続的に実効性がある水準、という考え方を基に、ベースアップ、定期昇給、初任給・採用賃金、最低賃金の要求をおこないます。

人事賃金制度については既存制度の納得性の向上や、働き易さの向上にむけた対応をおこないます。ロールレベル認定制度については制度の理解度・納得性向上にむけた対応をおこないます。根本的な課題解決にむけては、制度のあり方自体の検討も含め、次年度以降も議論を継続します。勤務地を問わない働き方については、2022 年 10 月以降「地方採用」を開始しました。

働く環境については、業務においてのみならず、メンバーひとりひとりの「ライフ」の充実にも関わる「基盤」と捉え、対応をおこないます。総実労働時間短縮に向けた休日の追加の対応のほか、コミュニケーションの質の向上・ハラスメント撲滅などの取り組みを通して心理的安全性の向上につとめます。

II. 2023年6月度賞与要求 審議決定事項

ポイント

- これまでの賞与交渉の経緯と、2022年度のIMSの業績ならびにその背景などを総合的にふまえ、2023年6月度賞与要求においては、支給表通りの水準での要求をおこないます。

1. 2023年6月度賞与 要求の考え方と方向性

(1) 前回（2022年12月度賞与）までの賞与交渉の経緯

2021年3月の春の交渉ではグループ労使としての方向性を背景に、賞与が「業績結果にデジタルに連動する仕組み（業績連動賞与）」を廃止し、以降の賞与交渉は原則「半期要求」でおこなうこととしました。「半期要求」とは支給表と業績評価指標をベースに、12月度賞与についてはおよそ10月～11月に、翌年6月度賞与についてはおよそ翌年4月～5月に交渉をおこなうことをいいます。

しかしながら2021年度賞与（21年12月度・22年6月度）の交渉はコロナウイルス感染症流行を背景とした「グループの業績の過去類をみない悪化」をふまえ、例外的に「都度要求」をおこなうこととしました。「都度要求」とは半期要求の方式をとらず、支給表や業績評価指標をベースとしない交渉方式のことをさします。

2022年度賞与（22年12月度・23年6月度）の交渉においても、中期経営計画上のひとつのヤマである2024年度の営業利益350億円達成にむけて、IMSを含めたシェアード各社の収益が設備投資等で安定しない状況が予想されたことや、各種業績が改善基調ではあるものの引き続き不透明な状況であることから、2021年度と同様に例外的に「都度要求」をおこなうこととしています。2022年12月度賞与交渉においても「都度要求」をおこないました。

<IMS 支部 賞与交渉方式と支給水準の変遷>

実際のカレンダー	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023
支給賞与	2017		2018		2019		2020		2021		2022		
	12	翌6	12	翌6	12	翌6	12		翌6	12	翌6	12	翌6
制度の変遷	<p style="text-align: center;">業績連動賞与 ※固定+業績連動</p>								<p style="text-align: center;">支給表をベースに 業績評価指標にもとづいて 必要に応じ見直しをおこなう賞与</p>				
					<p style="text-align: center;">▼2019年12月頃～コロナウイルス流行の開始</p>								
					<p style="text-align: center;">▼2020年4月～百貨店休業</p>								
水準	<p style="text-align: center;">■増額 業績連動賞与支給率 1.290</p>		<p style="text-align: center;">■増額 業績連動賞与支給率 1.010</p>		<p style="text-align: center;">■減額 業績連動賞与支給率 0.548</p>		<p style="text-align: center;">■減額 業績連動賞与支給率 0.599 (ステB) ～支給率0.602 (ステCt)</p>		<p style="text-align: center;">■減額 支給率 -21% (ステB) ～-14% (ステCt)</p>		<p style="text-align: center;">■支給表 通り</p>		<p style="text-align: center;">■支給表 通り ※要求</p>
									<p style="text-align: center;">▼業績連動賞与廃止 ⇒ デジタルには連動させない</p> <p style="text-align: center;">▼半期交渉の開始 ⇒ 年度のはじめに年度分をまとめて交渉する形であったところ、半期ごとに支給表をベースに交渉をおこなう方式となった</p> <p style="text-align: center;">▼本給賞与リバランス ⇒ 年収における本給の割合を上げ、賞与の割合を下げた</p>				
									<p style="text-align: center;">グループ業績の悪化を ふまえた例外的な交渉</p>				

(2) 2023年6月度 賞与要求の考え方

1) で述べたことをふまえ、2023年6月度の賞与についても「都度要求」をおこないます。

そのうえで2023年6月度賞与については、都度交渉による減額があくまで例外的な対応であったことや、「業績結果にデジタルに連動する仕組み」を廃止してきた経緯をふまえ、原則として自社業績におおきな変動がみられない場合は、支給表通りの支給水準で要求を組み立てる方針とします。

(3) 2022年度 IMS 業績の評価について

2022年度のIMSの営業利益については、3.1億円という着地でした。

この数値の裏側には、基幹店売上の向上の背景にある「個」への訴求力の向上においてDIDがパワーを発揮したことや、サロン・デュ・ショコラ2023の成功、それらの背景にある全社的な安定安全運行の取り組みの推進の成果のほか、NC基盤移行や小型POS、店舗インフラ移行、データセンタ移行、構造改革、新BtoB案件における新規案件獲得などの継続的な取り組みの進捗が含まれます。一方で、投資案件の計画的な実行や、外販の拡大による新たな収益基盤の獲得については課題が残っています。

よって、これまでの賞与交渉の経緯と、2022年度のIMSの業績ならびにその背景などを総合的にふまえ、2023年6月度賞与要求においては、支給表通りの水準での要求をおこないます。

2. 2023年6月度賞与 要求内容

(1) 2023年6月度 社員 賞与要求

1) 社員 評価分布要求

- ステージ C-t の賞与を、支給表に基づき平均 B 評価以上を基準として支給することを要求します。
 - ステージ C の賞与を、支給表に基づき平均 B 評価以上を基準として支給することを要求します。
 - ステージ B の賞与を、支給表に基づき平均 B 評価以上を基準として支給することを要求します。
- ※ステージ A の賞与は、ステージ B の支給方法に準ずる

2) 社員 賞与支給表

社員の2023年6月度賞与については下記の通り要求します。

<2023年6月度賞与 要求水準>

2023年6月度賞与 要求水準							
ステージ C-t	<6月賞与 要求水準>						
	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
	1.920	1.720	1.620	1.520	1.420	1.320	1.120
ステージ C	<6月賞与 要求水準>						
	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
	2.365	1.965	1.815	1.665	1.515	1.365	0.965
ステージ B	<6月賞与 要求水準>						
	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
	3.130	2.530	2.230	1.930	1.630	1.330	0.730
ステージ A	<6月賞与 要求水準>						
	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
	3.960	2.960	2.610	2.260	1.910	1.560	0.560

<参考情報：2022年12月度賞与 支給水準／交渉のベースとなる年間の賞与支給表>

参考：2022年12月度賞与 支給水準							
ステージ C-t	<12月度賞与 支給水準>						
	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
	1.920	1.720	1.620	1.520	1.420	1.320	1.120
ステージ C	<12月度賞与 支給水準>						
	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
	2.365	1.965	1.815	1.665	1.515	1.365	0.965
ステージ B	<12月度賞与 支給水準>						
	支給ヶ月						
	1.500						
ステージ A	<12月度賞与 支給水準>						
	支給ヶ月						
	1.500						

参考：交渉のベースとなる年間の賞与支給表							
ステージ C-t	<12月・6月賞与支給表>						
	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
	1.920	1.720	1.620	1.520	1.420	1.320	1.120
ステージ C	<12月・6月賞与支給表>						
	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
	2.365	1.965	1.815	1.665	1.515	1.365	0.965
ステージ B	<12月賞与支給表>						
	支給ヶ月						
	1.500						
ステージ B	<6月賞与支給表>						
	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
	3.130	2.530	2.230	1.930	1.630	1.330	0.730
ステージ A	<12月賞与支給表>						
	支給ヶ月						
	1.500						
ステージ A	<6月賞与支給表>						
	賞与評価別支給ヶ月						
	S	A	B+	B	B-	C	D
	3.960	2.960	2.610	2.260	1.910	1.560	0.560

3) 社員 賞与支給細則

社員の賞与支給対象・基準日・支給方法は、以下のように要求します。

<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

<基準日>

本給・階層は、2023年3月31日現在とします。

2023年4月1日入社者は4月1日現在とします。

2023年4月1日にメイト社員から社員に転換した者は4月1日現在とします。

2022年4月にスペシャリティスタッフⅡから社員転換した者の2022年6月賞与については、それまで結んでいたスペシャリティスタッフⅡの個別雇用契約に基づき支給します。

2022年10月1日から2023年6月1日までにエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給します。

<支給方法>

* 期間中欠勤、産休、休職のない者

本給×(資格別評価別支給ヶ月)

* 期間中欠勤、産休、休職のある者

本給×(資格別評価別支給ヶ月)

×(出勤日数/所定労働日数)

欠勤の算定期間は、2022年10月1日から2023年3月31日までとします。欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職、その他の無給の休暇・休職等も含む)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。

* 支給日・支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。

<その他>

● 2023年4月1日付入社者の基本賞与について

全階層、以下のとおり賞与支給されることを要求します。

<2023年4月1日付入社者>

本給×0.50ヶ月

●メイト社員から社員転換した場合の初回基本賞与について

2023年4月1日以降でメイト社員から社員に転換した者の2023年6月度賞与については、以下のとおり賞与支給されることを要求します。

<2023年4月1日付転換者>

本給×1.00ヶ月

●スペシャリティスタッフⅡから社員転換した場合の初回基本賞与について

2023年4月1日以降にスペシャリティスタッフⅡから社員に転換した者の2023年6月賞与については、スペシャリティスタッフⅡの個別雇用契約に基づき支給することを要求します。

(2) 2023年6月度 メイト社員 賞与要求

1) メイト社員 評価分布要求

賞与を、支給表に基づき評価「B」を基準として分布することを要求します。

2) メイト社員 賞与支給表要求

メイト社員の2023年6月度賞与については下記の通り要求します。

<2023年6月度賞与 要求水準>

2023年6月度賞与 要求水準					
メイト	<6月賞与 要求水準>				
	賞与評価別支給ヶ月				
	S	A	B	C	D
	1.400	1.300	1.200	1.100	1.000

<参考情報：2022年12月度賞与 支給水準／交渉のベースとなる年間の賞与支給表>

2022年12月度賞与 要求水準					
メイト	<12月賞与 要求水準>				
	賞与評価別支給ヶ月				
	S	A	B	C	D
	1.400	1.300	1.200	1.100	1.000

参考：交渉のベースとなる年間の賞与支給表					
メイト	<12月・6月賞与支給表>				
	賞与評価別支給ヶ月				
	S	A	B	C	D
	1.400	1.300	1.200	1.100	1.000

3) メイト社員 賞与支給細則

メイト社員の賞与支給対象・基準日・支給方法は、以下のように要求します。

<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

<基準日>

本給・階層は、2023年3月31日現在とします。

ただし、2023年4月1日入社者は4月1日現在とします。

なお、2022年10月1日から2023年6月1日までにエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給します。

<支給方法>

* 期間中欠勤、産休、休職のない者

本給×（資格別評価別支給ヶ月）

* 期間中欠勤、産休、休職のある者

本給×（資格別評価別支給ヶ月）

×（出勤日数/所定労働日数）

欠勤の算定期間は、2022年10月1日から2023年3月31日までとします。欠勤日数・休職日数等（育児休職・介護休職、その他の無給の休暇・休職等も含む）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。

* 支給日・支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。

<2023年4月1日付入社者の基本賞与について>

以下のとおり支給されることを要求します。

<2023年4月1日付入社者>

本給×0.50ヶ月

<その他>

* 2023年4月1日付けでフェロー社員からメイト社員へ転換したものの6月賞与は、メイト社員本給×1.10ヶ月を支給する。

* 支給方法等の細部については、労使協議の上決定する。

(3) 2023年6月度 スペシャルティストッフⅠ 賞与要求

1) スペシャルティストッフⅠ 賞与支給要求

2023年6月の賞与を以下のとおり支給することを要求します。

スペシャルティストッフⅠの賞与を個別雇用契約に従って支給することを要求します。

2) スペシャルティストッフⅠ 賞与支給細則

スペシャルティストッフⅠの賞与支給対象・基準日・支給方法は、以下のように要求します。

<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

<基準日>

本給・階層は、2023年3月31日現在とします。

2023年4月1日入社者は4月1日現在とします。

<支給額>

個別の雇用契約に従って支給します。

<支給方法>

個別の雇用契約に従い、勤務期間中の出勤日数に応じ支給します。

勤務期間中に欠勤・産休・休職がある場合は日割りして按分して支給します。

<その他>

支給日・支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。

(4) 2023年6月度 スペシャルティスタッフⅡ 賞与要求

1) スペシャルティスタッフⅡ 賞与支給要求

2023年6月の賞与を以下のとおり支給することを要求します。

スペシャルティスタッフⅡの賞与を個別雇用契約に従って支給することを要求します。

2) スペシャルティスタッフⅡ 賞与支給細則

スペシャルティスタッフⅡの賞与支給対象・基準日・支給方法は、以下のように要求します。

<支給対象>

2022年4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

<基準日>

本給・階層は、2023年3月31日現在とします。

2023年4月1日入社者は4月1日現在とします。

<支給額>

個別の雇用契約に従って支給します。

<支給方法>

個別の雇用契約に従い、勤務期間中の出勤日数に応じ支給します。

勤務期間中に欠勤・産休・休職がある場合は日割りして按分して支給します。

<その他>

支給日・支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。

(5) 2023年6月度 エルダースタッフE I・E II 賞与要求

1) エルダースタッフE I・E II 賞与支給要求

- 月例本給のみなし1か月分の賞与を要求します。
- 一定以上の評価の者に対し、賞与評価加算の実施を要求します。
 - ・S評価加算：0.40ヶ月
 - ・A評価加算：0.20ヶ月

※評価分布の結果については労使で確認をおこないます。目標管理による評価制度ではありません。

2) エルダースタッフE I・E II 賞与支給細則

エルダースタッフE I・E IIの基本賞与支給対象・基準日・支給方法は以下のように要求します。

<支給対象>

2022年10月1日から2023年3月31日まで社員またはエルダースタッフE I・E IIとして勤務し、6月1日時点でエルダースタッフE I・E IIであり、かつ引き続き支給当日に在籍している者。

<基準日>

本給は、2023年6月1日現在のものとします。なお、2022年10月1日から2023年6月1日までにエルダースタッフE I・E IIに転換したものは、エルダースタッフE I・E IIとしての賞与を支給します。

<支給方法>

- * 期間中欠勤、産休、休職のない者
本給[※]×(資格別評価別支給ヶ月)
- * 期間中欠勤、産休、休職のある者
本給[※]×(資格別評価別支給ヶ月)
×(出勤日数/所定労働日数)

欠勤の算定期間は、2022年10月1日から2023年3月31日までとします。欠勤日数・休職日数等（育児休職・介護休職、その他の無給の休暇・休職等も含む）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。

※支給額は、みなし月例本給×評価別支給ヶ月とし、みなし月例本給は、時給×週契約時間×52週÷12ヶ月で算出するものとします。

<2023年4月1日付入社者の基本賞与について>

以下のとおり支給します。

<2023年4月1日付入社者>

みなし月例本給×0.50ヶ月

<その他>

* 支給日・支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。

(6) 2023年6月度 エルダースタッフEⅢ 賞与要求

1) エルダースタッフEⅢ 賞与支給要求

- 月例本給のみなし1か月分の賞与を要求します。
- 一定以上の評価の者に対し、賞与評価加算の実施を要求します。
 - ・S評価加算：0.40ヶ月
 - ・A評価加算：0.20ヶ月

※評価分布の結果については労使で確認をおこないます。目標管理による評価制度ではありません。

2) エルダースタッフEⅢ 賞与支給細則

エルダースタッフEⅢの基本賞与支給対象・基準日・支給方法は以下のように要求します。

<支給対象>

2022年10月1日から2023年3月31日まで社員またはエルダースタッフEⅢとして勤務し、6月1日時点でエルダースタッフEⅢであり、かつ引き続き支給当日に在籍している者。

<基準日>

本給は、2023年6月1日現在のものとします。なお、2022年10月1日から2023年6月1日までにエルダースタッフEⅢに転換したものは、エルダースタッフEⅢとしての賞与を支給します。

<支給方法>

* 期間中欠勤、産休、休職のない者

本給×(資格別評価別支給ヶ月)

* 期間中欠勤、産休、休職のある者

本給×(資格別評価別支給ヶ月)

×(出勤日数/所定労働日数)

欠勤の算定期間は、2022年10月1日から2023年3月31日までとします。欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職、その他の無給の休暇・休職等も含む)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。

<2023年4月1日付入社者の基本賞与について>

以下のとおり支給します。

<2023年4月1日付入社者>

本給×0.50ヶ月

<その他>

* 支給日・支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。

(7) 2023年6月度 エルダースタッフEⅣ 賞与要求

1) エルダースタッフEⅣ 賞与支給要求

2023年6月の賞与を以下のとおり支給することを要求します。

エルダースタッフⅣの賞与を個別雇用契約に従って支給することを要求します。

2) エルダースタッフEⅣ 賞与支給細則

エルダースタッフEⅣの基本賞与支給対象・基準日・支給方法は以下のように要求します。

<支給対象>

2022年10月1日から2023年3月31日まで社員またはエルダースタッフEⅣとして勤務し、6月1日時点でエルダースタッフEⅣであり、かつ引き続き支給当日に在籍している者。

<基準日>

本給は、2023年6月1日現在のものとします。なお、2022年10月1日から2023年6月1日までにエルダースタッフEⅣに転換したものは、エルダースタッフEⅣとしての賞与を支給します。

<支給額>

個別の雇用契約に従って支給します。

<支給方法>

- * 期間中欠勤、産休、休職の**ない**者
個別の雇用契約に従って支給します。
- * 期間中欠勤、産休、休職の**ある**者
個別の雇用契約に従って支給します。

<その他>

* 支給日・支給方法等の細部については、労使協議の上決定します。

1. 賞与交渉における業績評価指標の位置づけ

2021 年度より「業績結果にデジタルに連動する仕組みを廃止」する方向性のもと業績連動賞与を廃止し、「半期交渉」をおこなうこととしました。

半期交渉においては、期初に 2021 年度に制定をおこなった「ベースとなる賞与支給表※」をもとに「業績評価指標」を決定します。そのうえで、当該年度の 12 月度賞与、翌年 6 月度賞与の交渉において、指標に基づいた状況の確認と評価をおこないます。

※「ベースとなる賞与支給表」については、各雇用形態別賞与要求に記載しています。

2. 2023 年度賞与交渉における業績評価指標の案

業績評価指標については下記の通りとします。過去に審議決定をおこなった「2021 年度賞与交渉における業績評価指標」の内容そのものですが、現時点の IMS の状況ならびに今年度の IMS の方向性から、それぞれの交渉の時点での状況の評価するに妥当な指標であると考えられるため、下記の通りとします。

<2023 年度賞与交渉における業績評価指標>

● HDS 連結営業利益

IMS は引き続きグループの情報システムやビジネスにおいて重要なミッションを果たす役割であることから、HDS 連結営業利益について一定の責任を負っていると考えます。そのため、この指標を採用します。

● IMS の自社の営業利益

IMS は一方で、自社の事業における採算性も求められており、IMS の方針としても自社の営業利益水準を高めていく方針を掲げています。このような中で、IMS の自社営業利益水準を業績評価指標とすることは必要なことと捉え、この指標を採用します。

● IMS のアクションプランの進捗度

IMS の収入は前年の百貨店業績に連動していることや、情報システムやビジネスのテクノロジーについて先んじて取り組みを提案・推進する役割を担っていることから、その進捗の確認に必要な KPI を指標として採用します。