

**社外秘**

三越伊勢丹グループ労働組合 仙台三越支部

## 2023年4月限定メンバーズ VOICE 議案書



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

★対象：社員(非組合員含む)・スタッフ社員・シニアスタッフ

★この議案書は**社外秘**です。取り扱いには十分気を付けてください

## 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向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おこない、全員で責任を持ち実践する

先進的なビジョンと広い視野を持ち、常に挑戦し続ける

すべての働く仲間と連携し、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目指す

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

## 2023年4月限定メンバーズ VOICE 議案書【目次】

内容	議案書の 位置付け	ページ
I. 仙台三越を取り巻く環境		
1. 仙台三越を取り巻く環境	報告事項	5-6
2. 取り巻く環境を踏まえた I M G U 仙台三越支部の考え方	報告事項	7
II. 2023年6月支給賞与要求(案)		
1. 2023年6月支給賞与要求(案)	審議決定事項	9-11
III. 社員ステージC人事賃金制度の見直し(案)		
1. 社員ステージC人事賃金制度の見直し(案)	審議決定事項	13-16
IV. 2023年度賞与 評価ウエイトの見直し(案)		
1. 2023年度賞与 評価ウエイトの見直し(案)	審議決定事項	18
V. その他		
1. スケジュール、お問い合わせ		20

# I . 仙台三越を取り巻く環境

## 【報告事項】

# 1. 仙台三越を取り巻く環境〔報告事項〕

- 国内百貨店の 2022 年度の売上前年比は多くの事業会社で改善が見られており、伊勢丹新宿店においては過去最高売上を記録するなど、好調に推移している店舗があります。
- 仙台三越の業績は、売上高・営業利益は前年に対して増収増益であるものの、売上高・営業利益ともに予算を下回り、営業利益は約 2 億の赤字、2019 年度以降 4 期連続の赤字という大変厳しい結果となりました。
- 2023 年度こそは、『百貨店の科学』に基づき組織改正を行い、メンバー一人ひとりが新たな働き方を遂行することで、赤字脱却となる営業損失 0（ブレイクイーブン）を何としても達成する必要があります。

## ■三越伊勢丹グループの業績動向

### 1) 三越伊勢丹 HDS 国内百貨店事業 2022 年度累計売上前年比、および 2022 年度通期予測

単位：百万円・%	2022 年度 4～3 月 累計売上前年比	2022 年度通期予測	
		売上高	
		実績	前年差
(株)札幌丸井三越	117.9%	57,883	11,336
(株)函館丸井今井	103.7%	6,155	355
<b>(株)仙台三越</b>	<b>105.9%</b>	<b>28,319</b>	<b>2,777</b>
(株)名古屋三越	103.7%	57,984	2,413
(株)静岡伊勢丹	104.7%	16,900	1,465
(株)新潟三越伊勢丹	103.5%	37,727	3,321
(株)広島三越	102.3%	12,756	1,634
(株)高松三越	105.4%	22,749	2,219
(株)松山三越	103.9%	6,500	1,491
(株)岩田屋三越	114.2%	107,939	11,94

## ■仙台三越の業績動向（※一部速報値）

### 1) 2022 年度業績結果

単位：百万円・%	2022 年度計（速報値）	
	実績	予算比
売上	27,038	94.5%
営業利益	△217	—

### 3) 2022 年度月別業績結果 ※営業利益は前年差および予算差で表記

単位：百万円・%	2022 年 4 月		2022 年 5 月		2022 年 6 月		2022 年度第 1 四半期累計		
	実績	前年比	実績	前年比	実績	前年比	実績	予算比	前年比
売上高	2,168	102.3%	2,057	113.5%	2,278	102.4%	6,298	98.7%	109.7%
営業利益	▲38	▲111	▲35	65	28	35	▲71	▲8	176
	2022 年 7 月		2022 年 8 月		2022 年 9 月		2022 年上期累計		
	実績	前年比	実績	前年比	実績	前年比	実績	予算比	前年比
売上高	2,545	106.7%	1,762	111.5%	2,004	108.3%	12,608	94.6%	109.1%
営業利益	35	70	▲146	36	▲39	45	▲221	▲51	327
	2022 年 10 月		2022 年 11 月		2022 年 12 月		2022 年度第 3 四半期累計		
	実績	前年比	実績	前年比	実績	前年比	実績	予算比	前年比
売上高	2,108	99.9%	2,421	92.0%	3,262	100.1%	20,399	94.3%	104.3%
営業利益	▲29	20	51	▲42	191	41	▲8	▲140	346
	2023 年 1 月		2023 年 2 月		2023 年 3 月(速報値)		2022 年度第 4 四半期累計(速報値)		
	実績	前年比	実績	前年比	実績	前年比	実績	予算比	前年比
売上高	2,303	106.1%	1,961	118.7%	※2,375	109.6%	※27,038	94.5%	105.9%
営業利益	▲119	26	※	※	※	※	※▲200	▲228	429

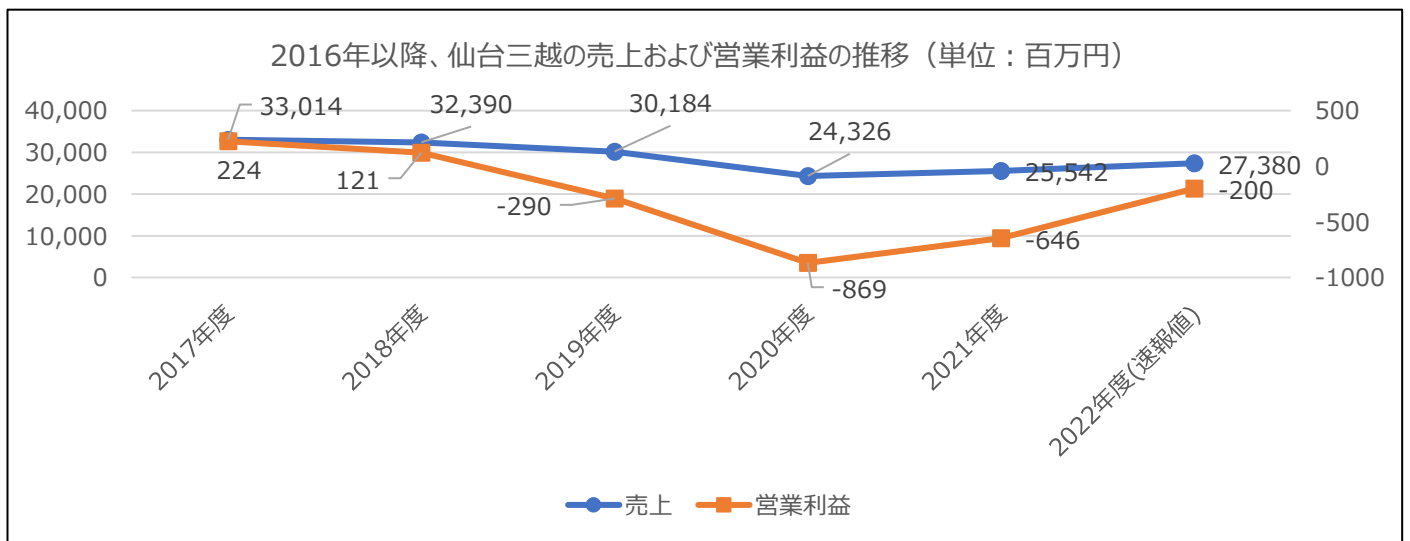
#### 4) 2022 年度部門別業績結果

単位：百万円・%	2022 年度計	
	実績	前年比
食品	9,061	99.8%
雑貨	8,563	110.5%
婦人	3,262	109.7%
リビング	860	99.8%
紳士	2,546	108.7%
サテライト	1,143	114.8%

※サテライトの売上は全店ベースの記載

#### 5) 2017 年以降、仙台三越の売上および営業利益の推移

単位：百万円	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度 (速報値)
売上高	33,014	32,390	30,184	24,326	25,542	27,038
営業利益	224	121	▲290	▲869	▲646	▲200



#### 6) 2023 年度業績目標

単位：億円	2023 年度	参考：2022 年度比
売上高	277	101.1%
営業利益	±0	200

参考資料：①三越伊勢丹 HDS「2023 年(株)三越伊勢丹ホールディングス 国内百貨店事業 売上確報」 ②MD 情報分析  
③株式会社仙台三越「2022 年度各月損益」および「営業概況」 ④株式会社仙台三越「2023 年度説明会」

## 2. 取り巻く環境を踏まえた IMGU 仙台三越支部の考え方〔報告事項〕

### 1) 2023 年 6 月支給賞与要求に臨むにあたり

- ・ 労働組合としては、企業の存続を前提とするものの、賞与はメンバーにとって『生活給であること』『働き甲斐やモチベーションの維持向上に寄与するもの』であり、これまでと変わらない重要な視点であると考えます。
- ・ 2022 年 12 月の賞与時同様に、仙台三越の置かれている厳しい状況を踏まえ今賞与においても、制度とは異なる中でその都度交渉とする申し入れを受けています。
- ・ 上記の考え方に加え、2022 年 12 月賞与の経緯を踏まえ都度交渉ではあるものの年間水準のバランスも考慮し、要求内容を組み立てます。

### 2) 人事賃金制度の改定について

- ・ 2021 年度のステージ B 人事賃金制度に続き、2022 年度労使通年協議においては、従来制度の課題解決や中長期的なモチベーションの維持向上などの観点から、ステージ C 人事賃金制度の大枠を制度改定しています。その中で、一部継続協議としていた項目の制度合意をし、次年度は安定的に運用を行っていきます。
- ・ 人事賃金制度の改定は、業績回復へ向けたメンバーのモチベーションの維持向上などに大きく寄与するものであると考えています。企業業績は考慮しつつも、取り巻く環境や世の中の賃金動向も踏まえて、今後も働くメンバー皆さんの人事賃金制度を幅広く検討していきます。

### 3) 今後の業績動向について

- ・ 2022 年度は厳しい結果であったものの、特選ブランドや手数料収入（ふるさと納税・お取り寄せネットワーク等）といった好調な分野もあります。
- ・ 開店 90 周年を迎えた今年度は、好調な分野のさらなる進化と『百貨店の科学』に基づく商販分離とした組織要員改革を進め、与件に左右されずに収益をあげられる構造づくりに取組み、ブレイクイーブンの達成を目指し、仙台三越を成長させ未来へとつなげていく必要があります。
- ・ その未来を明るいものにするためにも、企業業績や労働条件をより向上させ、一丸となってこの厳しい状況下を乗り越えていく今年度としましょう。

## Ⅱ. 2022 年 6 月支給賞与要求（案）

### 【審議決定事項】

# 1. 2023年6月支給賞与要求（案）〔審議決定事項〕

## 1. 2023年6月賞与の考え方

- メンバーを取り巻く環境や、2022年12月賞与交渉の経緯を踏まえ、以下の点をポイントに要求の組み立てを行います。
  - ① メンバーを取り巻く環境  
これまでと同様、賞与はメンバーの生活給であり、直近の物価高による生活への影響を考慮する必要がある。
  - ② 企業の業績  
4期連続（2019年以降）の赤字と厳しい企業業績の状況である。
  - ③ メンバーのモチベーション  
業績向上へ向けたメンバーのモチベーションの維持向上の観点から、評価の反映が重要である。
  - ④ 2022年12月賞与の経緯  
年間2.0ヵ月を最低限の水準として維持し、年間支給ヵ月のリバランスを行う。



2021年度の年間水準を最低限維持した水準とする

## 2. 雇用形態別の要求（案）

### 【社員ステージ B】

支給表 (単位：ヵ月)	評価	7	6	5	4	3
	支給ヵ月	1.20	1.10	1.00	0.90	0.80
賞与評価	評価分布について、平均 5 評価以上とすることを要求する					

### 【社員ステージ C】

支給表 (単位：ヵ月)	評価	S	A	B	C	D
	支給ヵ月	1.25	1.15	1.05	0.95	0.85
賞与評価	評価分布について、平均 B 評価以上とすることを要求する					

### 【スタッフ社員】

支給表 (単位：ヵ月)	評価	S	A	B	C	D
	支給ヵ月	1.45	1.25	1.15	1.05	0.85
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価	S	A	B	C	D
	ポイント	6	5	4	3	2

### 【シニアスタッフ (F・S)】

支給表 (単位：ヵ月)	評価	S	A	B	C	D
	支給ヵ月	1.30	1.10	0.90	0.70	0.50
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価	S	A	B	C	D
	ポイント	6	5	4	3	2

### 【シニアスタッフ (P)】

支給表 (単位：ヵ月)	評価	S	A	B	C	D
	支給ヵ月	1.00	0.80	0.60	0.40	0.20
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価	S	A	B	C	D
	ポイント	6	5	4	3	2

※ステージ A は、ステージ B に準じた支給表とします

※2023年4月1日に入社するスタッフ社員の6月賞与は、評価対象期間に在籍していないため、従来通り0.5ヵ月で要求します

〈2023年6月支給賞与要求（案）を踏まえた2022年度賞与の全体像〉

雇用形態 単位：か月	2022年度賞与			参考：2021年度賞与		
	2022年12月	2023年6月	2022年度計	2021年12月	2022年6月	2021年度計
ステージB	1.00	<b>1.00</b>	2.00	1.25	0.75	2.00
ステージC	1.05	<b>1.05</b>	2.10	1.25	0.85	2.10
スタッフ社員	1.15	<b>1.15</b>	2.30	1.25	1.05	2.30
シニアスタッフ(F・S)	0.90	<b>0.90</b>	1.80	0.90	0.90	1.80
シニアスタッフ(P)	0.60	<b>0.60</b>	1.20	0.60	0.60	1.20

※中位評価の場合を記載

### 3. 2023年度の業績を見据えた、今後の賞与の方向性

- ・ 新型コロナウイルス感染症による大きな影響で商環境が不透明となったことから、会社からは制度とは異なる都度交渉とする申し入れを受け、今回の2023年6月賞与においても都度交渉として協議を行っています。
- ・ 2022年度は業績赤字の結果ではありましたが、2021年度と比較すると売上・利益ともに大きく回復しており、これは皆さんが、業務を一つひとつ取り組んできた成果の現れです。
- ・ 労働組合としては、都度交渉とはなるものの、企業の存続と雇用の確保を大前提にしながら、メンバーの生活に対するセイフティネットとしての観点や、働きがい・モチベーションの維持向上に重要な役割成果主義の推進を行っています。そして、今後ブレイクイーブンを達成し黒字化が見えた際には、『賞与制度に則った要求・賞与水準の回復』も視野に入れ、会社と協議を行います。

#### 4. 2023年6月賞与の支給細則

##### 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
- ・ 期間中欠勤・休職日数等あるものは、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(育児休職・介護休職等※)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
- ・ 賞与日割については上記期間の所定労働日数を基礎に算出する

※その他の無給の休暇・休職等も含む

##### ②基準日

- ・ 本給、職務および資格は、2023年3月31日現在とする。ただし、2023年4月1日にスタッフ社員から社員に転換した者は、4月1日現在とする
- ・ 2022年10月1日から2023年6月1日までに社員およびスタッフ社員からシニアスタッフに転換した者は、シニアスタッフとしての賞与を支給する。なお、シニアスタッフにおける契約内基本給について、シニアスタッフ(F・S)は2023年6月1日現在、シニアスタッフ(P)は2023年6月15日現在とする

##### ③支給方法

ステージB	a) 期間中欠勤のない者	本給 × 支給ヵ月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	本給 × 支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ステージC	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 × 評価別支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

スタッフ社員	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 × 評価別支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

シニアスタッフ (F・S)	a) 期間中欠勤のない者	契約内基本給 × 評価別支給ヵ月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	契約内基本給 × 評価別支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

シニアスタッフ (P)	a) 期間中欠勤のない者	みなし基本給 <sup>※</sup> × 評価別支給ヵ月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	みなし基本給 <sup>※</sup> × 評価別支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

※みなし基本給 = 時間給 × 週契約時間 × 52 週 / 12 ヶ月 100 円未満四捨五入とする

##### ④支給日

- ・ 2023年6月15日(木)

※細部については労使協議の上決定する

### Ⅲ. 社員ステージ C 人事賃金制度の見直し(案)

#### 【審議決定事項】

# 1. 社員ステージ C 人事賃金制度の見直し（案）（審議決定事項）

## 1. 今回の VOICE における審議決定項目

項目	内容
社員ステージ C 人事賃金制度	① 制度移行方法について ② 等級間進級方法について

## 2. 具体的な内容

### 【①制度移行方法について（案）】

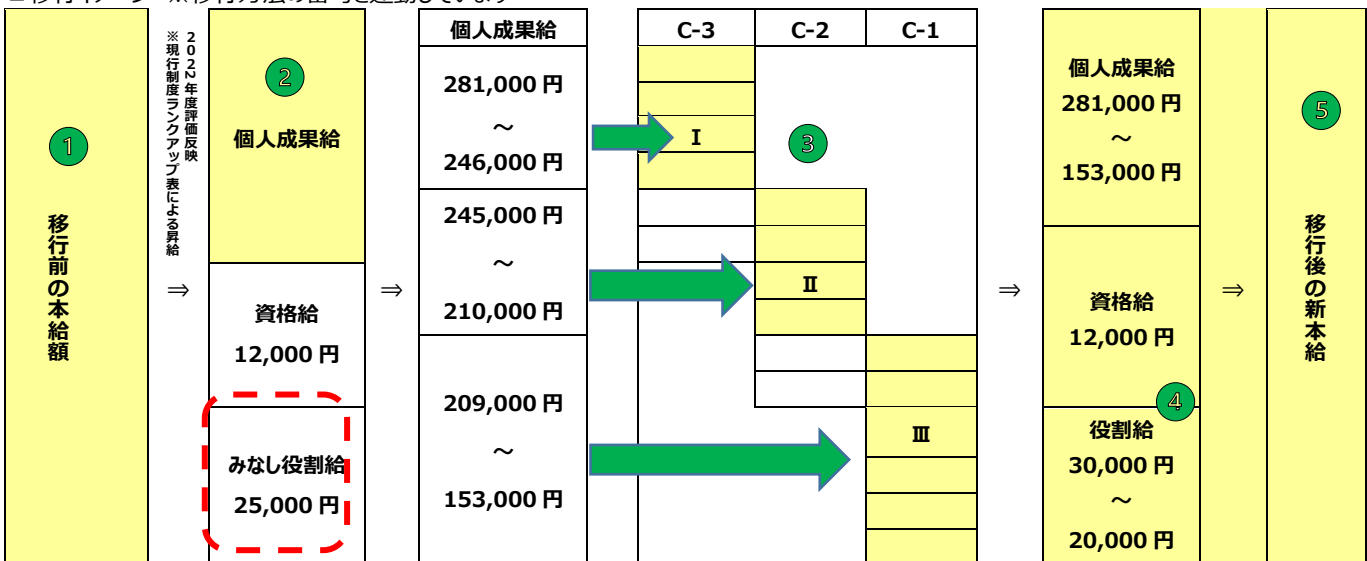
#### ■移行スケジュール

本給 支給日	2023 年					～	2024 年			
	3/25	4/25	5/25	6/24	7/25		4/25	5/25	6/23	7/25
本給 計算期間	2/16～ 3/15	3/16～ 4/15	4/16～ 5/15	5/16～ 6/15	6/16～ 7/15		3/16～ 4/15	4/16～ 5/15	5/16～ 6/15	6/16～ 7/15
支給基準	2022 年度役割成果給		2023 年度役割成果給		2023 年度役割給		2024 年度役割給			
	資格給 + 役割成果給（ <b>現行制度</b> ）						資格給 + 個人成果給 + 役割給（ <b>新制度</b> ）			

#### ■移行方法※下部点線箇所について、2022 年度積み残し継続協議箇所

ステップ	内容
①	移行前の「基準本給額」の決定 ・ 移行直前の本給額（6/15 時点）
②	「個人成果給」の算出および決定 ・ 2022 年度本給評価にもとづき 7 月に反映すべき昇給額を加算（現行制度ランクアップ表による昇給） ・ 移行前の「基準本給額」に 2022 年度評価反映を加えたうえで、「資格給」「みなし役割給」を差し引く ・ 「みなし役割給」は、役割①と役割②の中間値として、 <b>25,000 円</b> とします ・ 資格給およびみなし役割給を差し引いた後の個人成果給の水準が 153,000 円を下回る場合は、新任ランクである 153,000 円とします。
③	「等級」の決定 ・ ②で算出された「個人成果給」に基づき、I～III へ格付。等級の目的であるステップ感、中長期的なやりがい働きがいの観点から、個人成果給のランクが重複しているランクの場合は、下位等級に格付けすることとします ・ 移行イメージ「I」⇒ 個人成果給が 246,000 円以上となった者は C-3 へ格付け ・ 移行イメージ「II」⇒ 個人成果給が 210,000 円～245,000 円となった者は C-2 へ格付け ・ 移行イメージ「III」⇒ 個人成果給が 209,000 円以下となった者は C-1 へ格付け
④	新制度における「役割給」の決定 ・ 2022 年度の役割にもとづいた「役割給」の決定
⑤	新制度における本給の決定 ・ 新本給（資格給+個人成果給+役割給）の決定

#### ■移行イメージ ※移行方法の番号と連動しています



■みなし役割給の水準※『みなし役割給』の設定について、2022 年度積み残し継続協議箇所

内容	
<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     役割① 30,000 円                 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     役割② 20,000 円                 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">                     役割③ 10,000 円                 </div> </div>	<div style="border: 1px solid black; background-color: yellow; padding: 5px; display: inline-block;">                         みなし役割給 25,000 円                     </div>
<p>〈ポイント〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・『みなし役割給』は、制度移行時における個人成果給の逆転現象を回避するために設定します</li> <li>・役割給①～③の水準はすでに制度化されており、通常の運用を行っていく役割給の「役割①・②の中間値」を移行時のみなし役割給と設定します</li> </ul>	

■制度移行に伴う経過措置について※下部点線箇所について、2022 年度積み残し継続協議箇所

項目	内容																							
経過措置の目的	新制度へ安定的かつ公平に移行していくことを前提に、移行に伴う賃金変動を一定期間調整します																							
調整の詳細	<table border="1"> <tr> <td>調整期間</td> <td>1 年間（2023 年 7 月支給給与 ～ 2024 年 6 月支給給与）</td> </tr> <tr> <td>調整金額</td> <td>移行に伴い本給水準に変動が起きた全額</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>                     ①調整期間中、役割の変動があった場合は、その時点で調整を終了する                      ②賞与や時間外手当の算出においては、調整額を含めた金額にて算出する                 </td> </tr> </table>	調整期間	1 年間（2023 年 7 月支給給与 ～ 2024 年 6 月支給給与）	調整金額	移行に伴い本給水準に変動が起きた全額	その他	①調整期間中、役割の変動があった場合は、その時点で調整を終了する ②賞与や時間外手当の算出においては、調整額を含めた金額にて算出する																	
調整期間	1 年間（2023 年 7 月支給給与 ～ 2024 年 6 月支給給与）																							
調整金額	移行に伴い本給水準に変動が起きた全額																							
その他	①調整期間中、役割の変動があった場合は、その時点で調整を終了する ②賞与や時間外手当の算出においては、調整額を含めた金額にて算出する																							
経過措置のイメージ	<table border="1"> <tr> <td colspan="2"></td> <td colspan="2" style="text-align: center;">〈新本給〉</td> </tr> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center; vertical-align: middle;">                     役割成果給 ⇒ 資格給                 </td> <td style="text-align: center;">⇒</td> <td style="text-align: center;">賃金調整 賃金調整</td> <td style="text-align: center;">個人成果給</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td style="text-align: center;">役割給 資格給</td> </tr> <tr> <td>ケース 1</td> <td>現本給 250,000 円⇒新本給 255,000 円(+5,000 円の場合)</td> <td>⇒</td> <td>新本給が増額 5,000 円となるため賃金調整 (-5,000 円) ⇒よって、新本給は 250,000 円</td> </tr> <tr> <td>ケース 2</td> <td>現本給 250,000 円⇒新本給 250,000 円(±0 円の場合)</td> <td>⇒</td> <td>新本給が±0 円となるため賃金調整なし ⇒よって新本給は 250,000 円</td> </tr> <tr> <td>ケース 3</td> <td>現本給 250,000 円⇒新本給 245,000 円(-5,000 円の場合)</td> <td>⇒</td> <td>新本給が-5,000 円となるため賃金調整あり ⇒よって新本給は 1 年間 250,000 円</td> </tr> </table>			〈新本給〉		役割成果給 ⇒ 資格給	⇒	賃金調整 賃金調整	個人成果給			役割給 資格給	ケース 1	現本給 250,000 円⇒新本給 255,000 円(+5,000 円の場合)	⇒	新本給が増額 5,000 円となるため賃金調整 (-5,000 円) ⇒よって、新本給は 250,000 円	ケース 2	現本給 250,000 円⇒新本給 250,000 円(±0 円の場合)	⇒	新本給が±0 円となるため賃金調整なし ⇒よって新本給は 250,000 円	ケース 3	現本給 250,000 円⇒新本給 245,000 円(-5,000 円の場合)	⇒	新本給が-5,000 円となるため賃金調整あり ⇒よって新本給は 1 年間 250,000 円
		〈新本給〉																						
役割成果給 ⇒ 資格給	⇒	賃金調整 賃金調整	個人成果給																					
			役割給 資格給																					
ケース 1	現本給 250,000 円⇒新本給 255,000 円(+5,000 円の場合)	⇒	新本給が増額 5,000 円となるため賃金調整 (-5,000 円) ⇒よって、新本給は 250,000 円																					
ケース 2	現本給 250,000 円⇒新本給 250,000 円(±0 円の場合)	⇒	新本給が±0 円となるため賃金調整なし ⇒よって新本給は 250,000 円																					
ケース 3	現本給 250,000 円⇒新本給 245,000 円(-5,000 円の場合)	⇒	新本給が-5,000 円となるため賃金調整あり ⇒よって新本給は 1 年間 250,000 円																					
〈ポイント〉	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現行制度の早期の課題解決を行うために、一定の経過措置を設定し制度移行を行います。</li> <li>・ 今回の制度移行では、ステージ B の制度移行時とは異なり、移行に伴って本給水準が変動した全額に対して調整を行います。これはステージ B 制度移行時と『対象となる要員数や企業状況』に違いがあり、より安定的に制度移行を実現させることが必要である為です。</li> <li>・ 一定の経過措置を経て安定的に制度移行を行い、2024 年度には新制度を本格運用していきます。</li> </ul>																							

〈参考：本給の移行イメージ〉

移行イメージ①：移行前本給 250,000 円 新役割給①の場合

移行前本給 250,000 円	-	資格給 12,000 円	-	みなし役割給 25,000 円	=	個人成果給 213,000 円
個人成果給 213,000 円	+	資格給 12,000 円	+	役割給 (役割①) 30,000 円	=	新本給 (仮) 255,000 円
新本給 (仮) 255,000 円	-	経過措置 (1 年間) 5,000 円	=	新本給 250,000 円		

移行イメージ②：移行前本給 250,000 円 新役割給②の場合

移行前本給 250,000 円	-	資格給 12,000 円	-	みなし役割給 25,000 円	=	個人成果給 213,000 円
個人成果給 213,000 円	+	資格給 12,000 円	+	役割給 (役割②) 20,000 円	=	新本給 (仮) 245,000 円
新本給 (仮) 245,000 円	+	経過措置 (1 年間) 5,000 円	=	新本給 250,000 円		

【②等級間進級方法 (案) について】※下記表の点線囲い部分が 2022 年度積み残し継続協議箇所

	ランク相当	受験資格	進級審査方法
C-2 ランクへ進級	C-2 ランク相当に 到達	・ 本人が受験を希望している ・ 本給評価 (直近 3 回のうち A 評価以上を 1 回)	・ エントリーシート ・ 進級考課
	C-2 ランク相当に 未到達	・ 本人が受験を希望している ・ ステージ C 在籍 5 年以上経過(6 年目から受験可) ・ 本給評価 (直近 3 回すべて最低 B 評価以上、かつ A 評価を 2 回)	・ エントリーシート ・ 進級考課
C-3 ランクへ進級	C-3 ランク相当に 到達	・ 本人が受験を希望している ・ 本給評価 (直近 5 回のうち A 評価以上を 2 回)	・ エントリーシート ・ 進級考課
	C-3 ランク相当に 未到達	・ 本人が受験を希望している ・ C-2 ランク在籍 5 年以上経過(6 年目から受験可) ・ 本給評価 (直近 5 回すべて最低 B 評価以上、かつ A 評価を 3 回 (その内 2 回の連続取得))	・ エントリーシート ・ 進級考課

〈ポイント〉

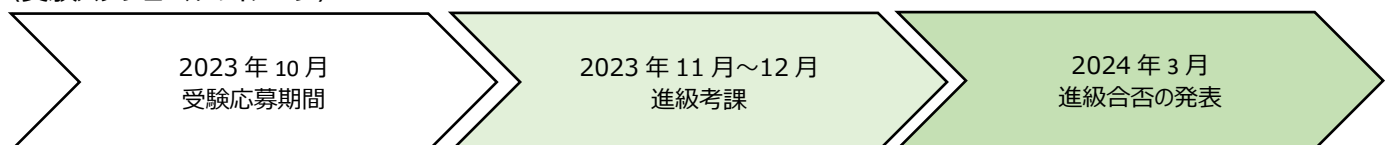
- ・ 等級間進級は、等級の定義を測る指標として本給評価による成果の積み上げ度合いを中心に進級要件を設定します。そのため、各等級の個人成果給にランク相当を設定し、一定のランクに到達することを一つの進級要件とします。
- ・ 優秀な人財の早期のステップ感や一定の賃金上昇の機会を創出するため、ランク相当に到達する前に進級できる仕組みを構築します。また、ランク相当に未到達での受験となるため、ランク相当に到達の場合と比較して受験資格を、より再現性が高く期待成果を測る設定とします。

〈ランク相当未到達進級における受験資格の本給評価取得イメージ〉

	3 回	2 回	直近 1 回
C-2 ランクへ進級	A	B	A
	B	A	A
本給評価 (直近 3 回すべて最低 B 評価以上、かつ A 評価を 2 回)			

	5 回	4 回	3 回	2 回	直近 1 回
C-3 ランクへ進級	A	B	A	A	B
	B	A	A	A	B
本給評価 (直近 5 回すべて最低 B 評価以上、かつ A 評価を 3 回(その内 2 回の連続取得))					

〈受験スケジュールのイメージ〉



〈等級間進級の受験にあたって〉

- ・ 同一年度に『ステージ B-HAP 共通アセスメント』と『ステージ C 等級間進級受験』の併願はできません。



## IV. 2023 年度賞与 評価ウエイトの見直し(案)

### 【審議決定事項】

# 1. 2023 年度賞与 評価ウエイトの見直し（案）（審議決定事項）

## 1. 評価ウエイトの見直しについて

- ・ 『百貨店の科学』に基づく組織体制の変更に伴い、マルチタスクな働き方など変化が求められている状況を踏まえると、最終的な成果（計数）のみではなく、そのプロセスである成果行動をより評価する仕組みへの見直しが必要です
- ・ 一部雇用形態において最終成果(計数)のウエイトの見直しを行い、メンバーの評価に対する納得性やモチベーションの向上と業績達成意識の更なる醸成を図るため、雇用形態間のバランスを見直す必要があります

## 2. 課題を踏まえた改定（案）

			現行制度		改定案	
雇用形態	職務	成果行動評価	最終成果（計数）		成果行動評価	最終成果（計数）
ステージ A	全員	20%	80%		20%	80%
ステージ B	営業部門	30%	70%		<b>60%</b>	<b>40%</b>
	営業部門外	100%	0%		100%	0%
上記以外	AM・AB	50%	50%		<b>70%</b>	<b>30%</b>
	販売	80%	20%		<b>70%</b>	<b>30%</b>
	セールス(外商)	40%	60%		<b>70%</b>	<b>30%</b>
	営業部門外	100%	0%		100%	0%

### <営業部門・営業部門外の設定について>

	営業統括部	総務・経営企画部
営業部門	商品部・販売部・外商部	—
営業部門外	営業計画	総務人事・業務・経理

### <改定のポイント>

- ・ 現行制度の課題と雇用形態間のバランスを踏まえ、社員ステージ B および AM・AB、セールス、販売の最終成果ウエイトを見直します  
 ※ウエイト設定については、(株)三越伊勢丹の制度を参考とします  
 ※計数指標の項目と、項目別のウエイトについては、別途会社より発信されます

## IV. その他




## スケジュール

- ・ 今後は会社への要求に向け、以下のスケジュールにて進めて参ります

日程	項目	内容
4/17	支部執行委員会	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、審議決定します
4/19	本部執行委員会	
4/26	支部評議員会	
4/29 金～5/2 月	限定メンバーズ VOICE	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、共有・意見交換を行います
5/5 金	支部大会	ステージ C 人事賃金制度の改定および 2023 年 6 月賞与要求内容を審議決定します
5/8 月	労使協議会	ステージ C 人事賃金制度改定の労使合意および 2023 年 6 月賞与の要求を行います
随時	ご意見・ご質問受付	ご意見・ご質問をメールや Forms から受付けております

## お問い合わせ

- ・ 議案書の内容や日頃の組合活動について、ご意見・ご質問がございましたら Forms から送信していただくか、下記連絡先までご連絡ください
- ・ 資料につきましては「**社外秘**」となりますので、取扱いには十分ご注意願います

問い合わせ先 (担当：工藤)	内線	875-2673
	外線	022-261-3185
三越伊勢丹グループ労働組合 HP  ※ログイン方法 ID：54 から始まる 10 桁の社員コード パス：生年月日 8 桁(例：20220101)	QR コード	
	リンク ※クリックすると HP へ移動します	<a href="#">～リンクはこちら～</a>
メンバーズ VOICE ご意見・ご質問 Forms	QR コード	
	リンク ※クリックすると Forms へ移動します	<a href="#">～リンクはこちら～</a>
組合員いつでも・どこでも ご意見・ご質問 Forms	QR コード	
	リンク ※クリックすると Forms へ移動します	<a href="#">～リンクはこちら～</a>



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union