



三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部

2023年6月支給賞与 要求（案）について

本議案書に関する説明動画は下記からご確認ください、ご意見お待ちしております。

動画QRコード ※ リンク先は組合HPです 【ログインID】55+社員番号8ケタ 【パスワード】生年月日8ケタ	ご意見・ご質問 フォーム
	



三越伊勢丹グループの動向

三越伊勢丹グループの業績

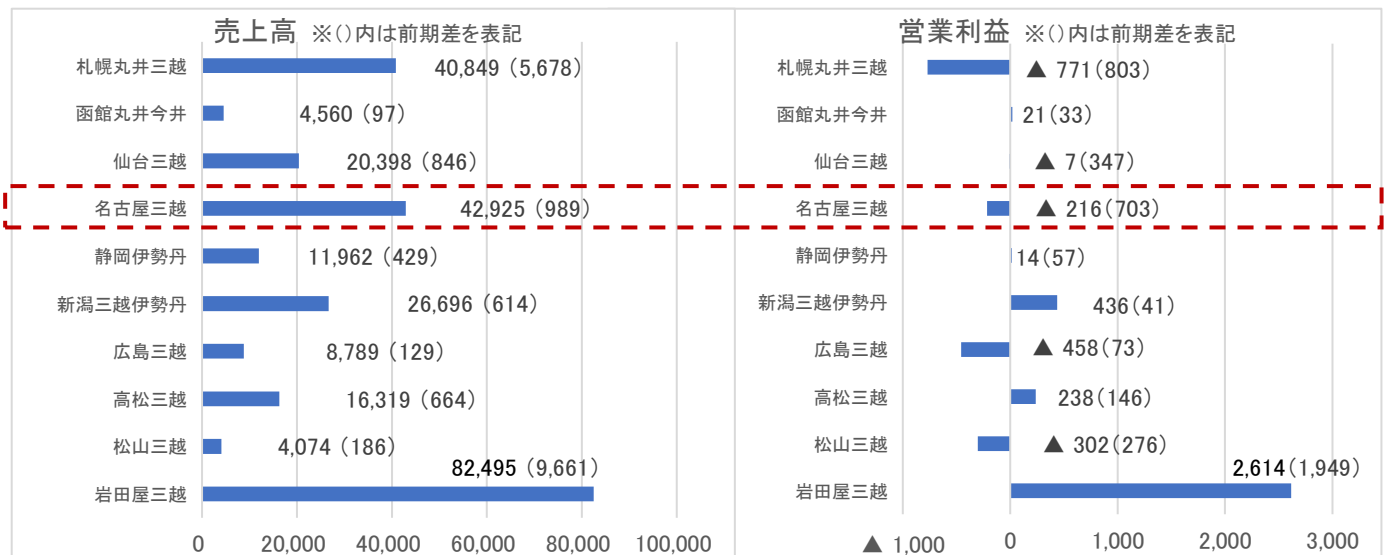
- ・ 2022年度は新型コロナウイルスの影響はあったものの、総額売上高は百貨店を中心に大幅な売上増加となりました。
- ・ 百貨店の売上増加要因として、高感度上質戦略取り組みの個人外商改革や両本店を中心にリアル店舗の魅力を活かした上質コンテンツを開発し、新宿伊勢丹では第3四半期終了時点でも2008年の統合後最高売上となりました。
- ・ 営業利益は百貨店の売上増加に加え、収支構造改革を計画通り進めたことにより、通期で11月計画値を20億円上回る260億円を見込んでいます。
- ・ 一方で地域事業会社においては第2四半期時点で売上高は前年比113%を達成しているものの、新型コロナウイルス感染前の2018年度比は90%と三越伊勢丹ほどの回復にはいたっていません。しかし地域店も百貨店の科学や両本店とのネットワークを中心とするグループ連邦を取り入れており、今後取り組みを強化していきます。

三越伊勢丹HDS第3四半期決算(単位:億円)

	第3四半期決算			2022年度通期予想		
	実績	前年差	前年比	実績	前年差	前年比
総額売上高	8,196	1,381	120.3%	10,800	1,678	118.4%
営業利益	245	215	—	260	200	—
当期純利益	195	186	—	255	131	—

国内百貨店事業会社の2022年度第3四半期決算発表時点業績

単位:百万円



三越伊勢丹グループの今後の方向性

- 三越伊勢丹グループは、長期に目指す姿を「お客さまの暮らしを豊かにする、“特別な”百貨店を中核とした小売グループ」と定め、次の成長に向けた2024年度までの「中期経営計画」を策定しました。
- 目指す姿の実現に向けた中長期の戦略ステップとして、再生フェーズ⇒ 展開フェーズ⇒ 結実フェーズ(図①)といった3つのフェーズを設定しています。
- 2022年度の再生フェーズでは、お客さまお一人おひとりのご要望にお応えする「個」のマーケティングへ徹底的にシフトすることで、デジタルも活用したあらゆる手段でお客さまとつながり、ファンを増やし、当社の強みである百貨店事業の再生を図ります。

[中期経営計画の骨子]

①長期に目指す姿	お客さまの暮らしを豊かにする、“特別な”百貨店を中核とした小売グループ ～日本の誇り、世界への発信力を持ち、高感度上質消費において最も支持される～		
②基本戦略	高感度上質消費の拡大・席卷、最高の顧客体験の提供		
③重点戦略、グループ基盤、経営基盤			
重点戦略	1. “高感度上質”戦略	2. “個客とつながる” CRM戦略	3. “連邦”戦略
グループ基盤	1. デジタル改革 (DX)	2. CRE※企業不動産・事業モデル改革	3. 収支構造改革 (百貨店の科学)
経営基盤	1. システム・データ基盤	2. 人財基盤	3. サステナビリティガバナンス経営システム

[中期経営計画数目標]

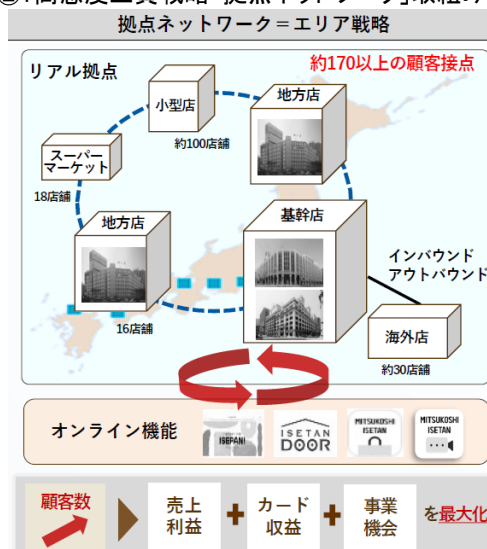
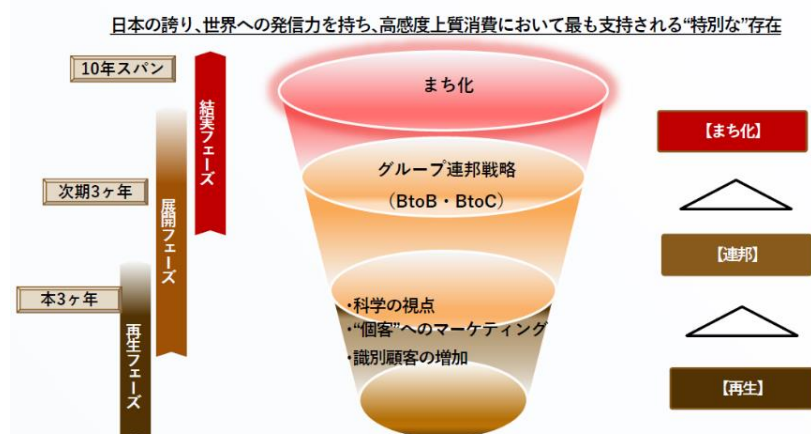
単位: 百万円

①中期KPI※重要業績評価指数 (財務)			
	2021年度	2022年度	2024年度
総額売上高	9,121,00	1,080,000	1,100,000
営業利益	590	2,400	35,000
当期純利益	1,230	2,400	28,000
ROE	2.5%	4.5%	5.3%

②中期KPI(顧客)		
	2021年度	2024年度
識別顧客売上高	451,200	580,000
年間100万円以上購買MIカード会員売上	180,600	230,000
デジタルIDのみ会員売上	-	80,000
MIカード会員売上	451,200	500,000

【図①: 中期経営計画ステップ感】

【図②: 高感度上質戦略「拠点ネットワーク」取組み】



- 高感度上質戦略の取組みでは、両本店を中心に、リアル店舗の魅力を活かした上質コンテンツを開発し、感動体験の提供に取り組みました。
- またデジタルツールや拠点ネットワーク(図②)を活用し、地域百貨店の外商顧客等への特別な購買体験の拡充を進めており、半年に1回、東京で開催される「丹青会」、「逸品会」へのご来店につなげています。
- くわえて、百貨店の科学の中でのコストを意識した取組みにより、これまでの損益分岐点売上の引き下げをおこない、収益構造を変革させ、2022年度の大幅増益の実現を可能にしました。

名古屋三越の方向性

- 名古屋三越として最重要課題である早期の単年度黒字化にむけて、2023年度年度計画のポイントが以下のとおり発信されました。
 - ① その他営業収入の拡大
 - ② 各店の営業力強化
 - ③ 「百貨店の科学」の推進
- ③「百貨店の科学」とは売上を最大化し、経費を適正化するという百貨店商売の基本を正しく理解し、定量的な指標に基づいて利益を追求していく(利益志向に転換する)考え方のことです。
- その取り組みの一例は2023年度4月1日付の組織改正です。
- 大規模な改正は実施せず、既存業務の見直しをおこない、組織を効率化・集約化等の観点に立ち、年度計画の達成確度を高める内容に的を絞って組織を変更しました。
- 上記の取り組みをふまえて、2023年度は営業利益305百万円の単年度黒字化の達成を目指します。

	予算	前年比	前年差
売上高	80,694	105.1%	3,927
営業利益	305	-	678

※2023年1月末時点の内容です(みなし売上含む)

名古屋三越の業績

- 2022年度期初営業利益は140百万円と予算設定をしました。
- 2022年度の年度計画では①基盤確立、②収入を増やす、③コストコントロールを切り口にさまざまな取り組みをおこないました。
- 例えば②収入を増やすでは、栄店食品フロアのリモデルや三越豊田の開店、その他営業収入の拡大については、栄店・星ヶ丘店での大型定借の導入や、個客ニーズにお応えすべく、首都圏ネットワークセールス拡大、外商部新規ソリューション担当の設立により、ふるさと納税や不動産、自動車などの百貨店外コンテンツによる企業間取引の拡大をおこないました。
- 結果としては2022年度を終えて、2021年度から大幅な業績改善となったものの、2022年度期初営業利益予算は未達でした。

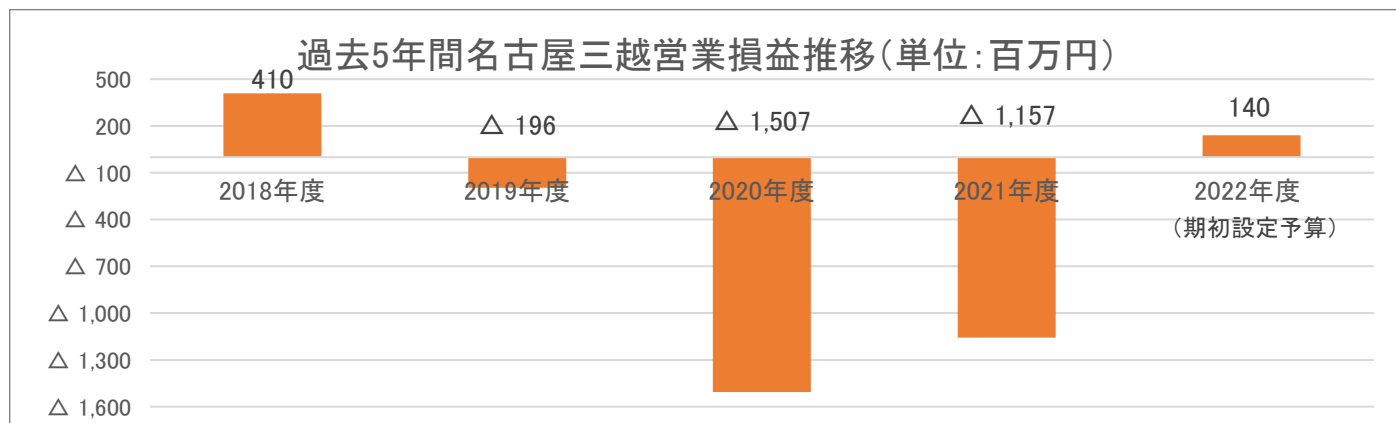
[名古屋三越過去5年間の業績推移]

単位:百万円

※ラシックはみなし売上を記載しています。		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度第3四半期終了時		
						実績	予算比(差)	前年比(差)
売上高	栄店	48,822	46,467	37,104	40,455	31,157	97.6%	103.2%
	星ヶ丘店	18,519	17,865	15,004	15,416	11,769	98.3%	100.3%
	ラシック店	23,883	23,349	16,792	18,109	14,920	94.8%	108.0%
	合計	91,224	87,681	68,900	73,980	57,846	97.0%	103.8%
営業損益	名古屋三越計	410	△196	△1,507	△1,157	△217	▲429	700

[2022年度営業利益見通し]

	結果	期初予算	期初予算差	前年差
2022年度営業利益(通期)	△271	140	▲411	880



賞与要求にあたっての考え方

賞与要求にあたって

- 賞与要求は、労使で確認している賞与支給表をベースに（従来制度の基本賞与を維持していくことを前提に）12月、6月と半期ごとにそれぞれの賞与支給時の直前に労使で交渉をおこない賞与要求をおこないます。
- 支給表の変動方法は、ベースとなる賞与支給表に加算する仕組みとして業績評価指標をもとに交渉します。
- 業績評価指標は、営業利益額の水準、営業利益の予算達成度などの結果をふまえて、総合的に勘案した上で賞与要求の交渉をおこないます。
- 支給表の変動方法・業績評価指標の変動方法は前述をベースの考えとしますが、企業状況も総合的に勘案して別途労使協議となる場合もあります。

〔参考〕過去5年間の賞与支給ヵ月推移

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
売上高(単位:百万円)		91,224	87,681	68,900	73,681	-	
営業利益(単位:百万円)		410	△196	△1,507	△1,151	-	
賞与支給 (単位:ヵ月)	12月	基本賞与	1.00	1.00	1.00	1.00	
	6月	基本賞与	1.00(1.10)	1.00(1.10)	1.00(1.10)	1.00(1.10)	今回要求
		業績連動賞与	0.46	0.00	0.00	0.00	今回要求
	年間合計		2.46(2.56)	2.00(2.10)	2.00(2.10)	2.00(2.10)	-

※ 現在の制度は「基本賞与」や「業績連動賞与」という名称は使用しておりませんが、便宜上上記のように記載しています。

※ 支給ヵ月の記載に関しては中位評価を元に、年間支給ヵ月を算出しています。また、括弧内のヵ月数はステージA・ステージB役割給①～③のヵ月数を記載しています。

賞与に対する労働組合の考え方

- 前提として労働組合は生活給の観点やメンバーのモチベーションを保ち続けるためにも年間賞与の下限水準2.00ヵ月は維持していきたいと考えています。
- 2022年度の業績については2021年度から大幅な業績改善となったものの、期初営業利益予算は未達で終わりました。
- 2019年度から続く営業損失をいち早く黒字化へと転換すべく、2022年度は百貨店以外のその他営業収入の拡大や費用対効果を鑑みたコストコントロールに取り組み、2023年度には「百貨店の科学」という視点も取り入れて営業利益は黒字の305百万円を計画しています。
- 労働組合として、2021年度から約8.8億円の回復に取り組んできたメンバーの頑張りや上記のように2023年度黒字化にむけて、2023年6月支給賞与は前年度と同水準の賞与要求をしていきます。
- 一方で、忘れてはならないのは私たちの状況は2019年度から2022年度まで4期連続赤字であるということです。
- 高いハードルではあるものの、2023年度こそは固定観念にとらわれないあらゆる手をつくし、働き方をさらに昨年以上に変えることにより、まずは私たちの名古屋三越の単年度黒字化を図らなければいけません。
- 現在は回復の途中であり厳しい企業業績が続く中、前年度と同水準の賞与支給水準であることは、継続したメンバーの奮闘とモチベーションの一因につながると考えています。
- 労働組合としては今年度の黒字化を何としても組合員一丸となって達成し、中長期的には賞与支給水準の底上げをはかり、年間の賞与支給ヵ月3.00ヵ月の実現を目指していきたいと考えています。

2023年6月社員・メイト社員・メイト社員-h賞与要求（案）

- 2022年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2023年6月賞与要求は下記の通り要求をします。
- ステージBは2022年度年間、ステージC・メイト社員・メイト社員-hは2022年度下半期の期間の評価にもとづいて、下表の支給カ月を要求する

評価	ステージA・ステージB 役割給①～③	ステージB 役割給④～⑤	評価	ステージC・ ステージC-t	メイト社員・ メイト社員h
9	1.45カ月	1.35カ月			
8	1.35カ月	1.25カ月	SS	—	1.30カ月
7	1.30カ月	1.20カ月	S	1.20カ月	1.20カ月
6	1.20カ月	1.10カ月	A	1.10カ月	1.10カ月
5	1.10カ月	1.00カ月	B	1.00カ月	1.00カ月
4	1.00カ月	0.90カ月	C	0.90カ月	0.90カ月
3	0.90カ月	0.80カ月	D	0.80カ月	0.80カ月
2	0.85カ月	0.75カ月			
1	0.80カ月	0.70カ月			

- 上記にくわえ、2020年度春の交渉にて労使合意した賞与の部門業績による加点的な対応の解消分として以下の計算式によって算出される原資分を上乗せします。

2023年3月31日時点の社員・メイト社員・メイト社員-hの本給総額	×	17.5%	×	0.1カ月
		(加点した評価者数の割合)		(加点的な評価分)

社員・メイト社員・メイト社員-h賞与評価について

- 賞与評価を、下記のとおり要求します。
- ◇ ステージBは、評価をポイント換算した全体平均を5.1ポイント以上とする
- ◇ ステージC・メイト社員・メイト社員-hは、B評価中心の正規分布とする
- 基本賞与は、半期もしくは通期の賞与評価を反映させることで、賞与支給水準を変動させます。
- 賞与評価はステージBが9～1の9段階、ステージC(ステージC-t含む)がS～Dの5段階、メイト社員・メイト社員-hがSS～Dの6段階評価とします。
- メイト社員・メイト社員-hのSS評価はB評価中心の正規分布(S～Dの5段階の分布)をおこなったうえで、S評価者のうち賞与評価評点合計上位者の15～20%程度を加点評価します。

社員・メイト社員・メイト社員-h 支給細則

支給日	2023年6月15日	勤情調査期間	2022年10月1日～2023年3月31日						
支給基準日	2023年3月31日時点の本給にもとづく	支給対象者	2023年6月15日賞与支給日当日に在籍している方						
算出式	上表の支給カ月 × 勤情率(出勤日数※1÷所定労働日数※2) = 個人別支給額 <small>※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数</small> <small>※2 所定労働日数…勤情調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数</small>								
その他	<ul style="list-style-type: none"> 2023年4月2日～2023年6月15日までに期中入社した方は賞与支給の対象外 2022年10月1日～2023年3月31日の勤情調査期間中に入社した方は、賞与評価と勤情率による賞与支給カ月の算定をおこなった結果が0.50カ月を下回る場合は0.50カ月を支給 2023年4月1日付で入社した方は一律0.50カ月の支給 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げ ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、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(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。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。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む 2023年4月1日付でメイト社員から社員採用された方は、メイト社員としての賞与評価をおこなったうえで社員の支給基準を適用(基準となる本給は2023年4月1日時点のもの) 2023年4月1日付けで昇格した社員の基礎となる本給は、昇格・進級前の2023年3月31日時点のもの 業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象 								
参考	【賞与支給の前提となるステージ毎の本給】 <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>ステージA・B</td> <td>資格給+個人成果給+役割給</td> </tr> <tr> <td>ステージC</td> <td>ベース給+役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ</td> </tr> <tr> <td>メイト社員・メイト社員-h</td> <td>基本給 + 職務給</td> </tr> </table> <small>※扶養家族手当、転勤地域手当、その他調整給・手当は除く</small>			ステージA・B	資格給+個人成果給+役割給	ステージC	ベース給+役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ	メイト社員・メイト社員-h	基本給 + 職務給
ステージA・B	資格給+個人成果給+役割給								
ステージC	ベース給+役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ								
メイト社員・メイト社員-h	基本給 + 職務給								

エルダースタッフ賞与要求(案)

- 2022年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2023年6月賞与要求は下記の通り要求をします。

- エルダースタッフの賞与評価は、S～Dの5段階評価とし、B評価中心の正規分布する
- 2022年度下半期の賞与評価でSもしくはA評価を取得した場合は、下表のとおり賞与支給カ月が加算される

評価	エルダースタッフⅠ	エルダースタッフⅡ	エルダースタッフⅢ	エルダースタッフP
S	1.35カ月	2.05カ月	2.05カ月	0.95カ月
A	1.15カ月	1.45カ月	1.45カ月	0.75カ月
B	0.85カ月	0.85カ月	0.85カ月	0.55カ月
C	0.85カ月	0.85カ月	0.85カ月	0.55カ月
D	0.85カ月	0.85カ月	0.85カ月	0.55カ月

エルダースタッフ 賞与評価について

- 賞与評価を、下記のとおり要求します。
- なお、賞与評価はS～Dの5段階評価とします。

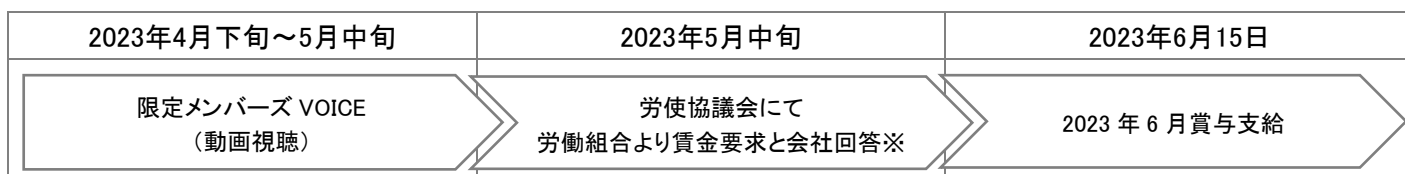
◇ B評価中心の正規分布とする

エルダースタッフ 支給細則

支給日	2023年6月15日	
支給基準日	エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ	2023年6月1日時点の月額基準給料にもとづく
	エルダースタッフP	2023年6月1日時点の月額基準給料にもとづく
勤惰調査期間	2022年10月1日～2023年3月31日	
支給対象者	2023年6月15日賞与支給日当日に在籍している方	
算出式	$\text{上表の支給カ月} \times \text{勤惰率} (\text{出勤日数} \div \text{所定労働日数}) = \text{個人別支給額}$ <small>※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数</small> <small>※2 所定労働日数…勤惰調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数</small>	
その他	<ul style="list-style-type: none"> 2022年10月1日～2023年6月1日までにエルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPに転換された方および職種・週契約時間を変更された方の基本給は、2023年6月1日時点で算出し、エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPとしての基準にもとづいて支給 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げ エルダースタッフPは、月初から月末までの1ヵ月間に出勤がない場合、賞与支給額の6分の1が控除される 短時間勤務取得期間は、評価加算と基本賞与の合計額が時間按分される ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、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(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。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。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む 業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象 	

スケジュール

2023年6月賞与支給までのスケジュール



※ 労使協議会後の組合速報については、後日、組合ホームページでお知らせいたします。

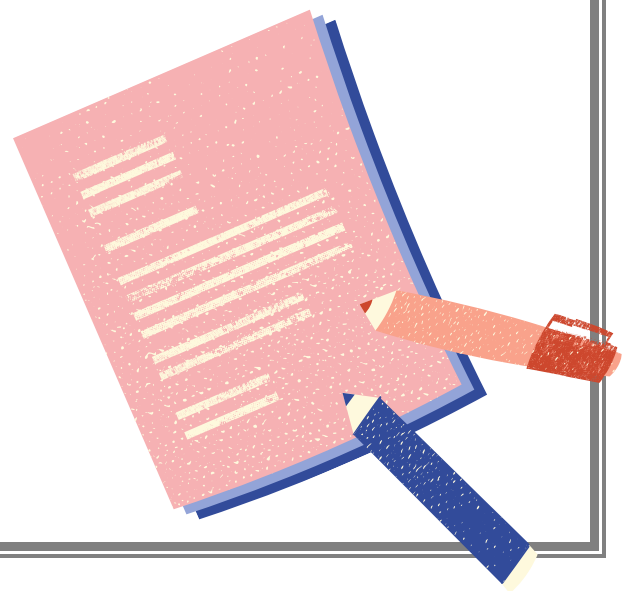
<https://www.imgu.or.jp/>

検索

IMGU



【 MEMO 】



労働組合は下記SNSにおいても様々な情報をお届けしています！



本件に関するお問い合わせ先

三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部
支部執行委員長：林 佳 弘（ハヤシ ヨシヒロ）
書 記 長：中住 萌里（ナカズミ モエリ）
書 記 次 長：近藤 光貴（コンドウ ミツキ）
内線TEL:820-1661 / 外線TEL:052-252-1661
右記QRコードからもご質問を受け付けております。お気軽にご連絡ください。

▼ご質問フォーム

