

2023年4月メンバーズVOICE

議案書（案）

対象者：社員・メイト社員・エルダースタッフ・賞与またはインセンティブがあるスペシャリティスタッフ
（各雇用形態の非組合員を含む）

<主な内容>

1. 2023年6月支給賞与要求
2. 2023年6月支給セールスインセンティブ要求
3. 賞与要求における業績評価指標の設定

<VOICE スケジュール>

本店・本館 7階 従業員食堂	Dビル 7階 従業員食堂	今泉ビル 1階 組合事務所
4月25日		4月26日
火		水
18:00~18:30		18:15~18:45
18:30~19:00		18:45~19:15
19:00~19:30		

<VOICE 動画配信・Forms 意見集約>

会場にお越しいただけない場合は、組合ホームページよりVOICE動画をご視聴ください。

ご質問・ご意見については、下記QRコードのFormsからも受け付けます。



目次

章	議題		頁
1	2023年6月賞与要求	審議決定	P. 3
2	2023年6月支給セールスインセンティブ要求	審議決定	P. 9
3	賞与要求における業績評価指標の設定	審議決定	P. 10



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

1. 2023年6月賞与要求

ポイント

- 2023年6月賞与は、2022年度の企業業績を踏まえて要求します。

1. これまでの経緯

1) 近年の業績と賞与支給ヵ月数の推移

	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
営業利益 (百万円)	1,349		1,260		△1,020		658		修正予算 2,032	
支給ヵ月数	2018年 12月	2019年 6月	2019年 12月	2020年 6月	2020年 12月	2021年 6月	2021年 12月	2022年 6月	2022年 12月	2023年 6月
社員	1.0	2.42	1.0	2.05	1.0	1.0	1.0	1.25	1.0	今回要求
メイト社員	1.0	1.0	1.0	1.6	1.0	1.0	1.0	1.16	1.0	
エルダースールス	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	
エルダースタッフ	制度なし						5万円	5万円	5万円	

※ 賞与が支給されるスペシャリティスタッフの支給状況は、個別契約の内容に準ずる。

- これまで、社員・メイト社員の6月支給賞与については、前年度の営業利益額に応じて、業績加算分を上乗せした賞与を要求してきました。
※メイト社員の業績連動賞与は2020年6月賞与以降導入
- エルダースタッフの賞与については、コロナの影響を受け会社業績が不安定な中にありながらも、2021年度より制度導入が実現しました。

2. 三越伊勢丹グループおよび岩田屋三越の業績

■ 三越伊勢丹HDS 第3四半期（22年4～12月）連結業績

(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

※2023年2月IR発表資料より転用

- 総額売上高は上期の好調なトレンド継続に加え、10月以降の水際対策緩和で免税売上が伸びたことで、第3四半期までの累計は前年対比で1,381億円の大規模なプラスとなりました。
- 一方、販売管理費を前年差で+120億円程度の抑えられたことにより、営業利益については215億円の改善となりました。

■ (株)岩田屋三越 第3四半期（22年4～12月）累計結果

(単位；億円)	実績	前年比
総額売上高	825.0	113.3%
販管費	170.7	101.1%
営業利益	26.2	—
当期純利益	18.7	—

- 2022年度は、世界情勢の変化に伴う物価高や台風の影響により臨時休業など厳しい商環境ではありましたが、コロナに関するさまざまな規制が少しずつ緩和されていく中で人の動きが活発になり、12月時点では入店客数も売上も前年を上回る順調な推移を見せています。

(株)岩田屋三越 2022年度4～2月累計結果 ※速報値

(単位；億円)	実績	予算比
総額売上高	996	101%
販管費	213	99%
営業利益	23.7	122%

※2023年3月30日社長配信動画より引用

- 2月時点では、総額売上高が予算を上回る一方で、販管費を抑えられたことにより、営業利益はすでに通期見込みをも上回っています。
- 3月も好調に推移し、通期の実績においても年間予算を上回る見込みとなっています。
(2023年4月時点で、2022年度の業績結果はまだ発表されていません)

3. 賞与要求にあたっての考え方

- 2023年6月賞与については、2022年春の交渉で、「ベースとなる支給表（固定部分）」にもとづいた支給ヵ月数を要求することとしていました。

<参考；2022年春の交渉で労使確認したベースとなる支給表（固定部分）>

社員		メイト社員	
評価	2023年6月 支給ヵ月	評価	2023年6月 支給ヵ月
5	1.15	5	1.10
4	1.05	4	1.05
3	1.00	3	1.00
2	0.95	2	0.95
1	0.85	1	0.90
※2023年4月入社者の初回賞与（6月）は、0.5ヵ月とします。		※2023年4月入社者の初回賞与（6月）は、0.5ヵ月とします。	
エルダースタッフ		エルダーセールス	
2023年6月 一時金	50,000円	2023年6月 支給ヵ月	1.0

- そして、上記のベースとなる支給表をもとに、業績評価指標である「営業利益額」と、中期経営計画の進捗などの定性面とを合わせた総合的な観点から、支給ヵ月数を判断します。

【業績評価指標：営業利益額（見込み）】

- 2022年度の業績評価指標である営業利益額は、当初の計画を大きく上回る見込みとなっています。

【業績評価指標：中期経営計画の進捗等の定性面】

- 中期経営計画の初年度である2022年度は、「高感度上質戦略」としてウォッチ&ジュエリストリートの完成や現代アートやサブカルチャーなどの新しいコンテンツの開発に取り組んだほか、お得意様部では2021年度に始まったアライアンス事業をさらに拡大・進化させてきました。
- また、特に注力してきた「個客とつながる戦略」では、EMカードやDID会員の獲得を積極的に進めてきた結果、高い数値目標には及ばなかったものの、着実に会員数を伸ばしてきています。
- そして、収支構造改革として、マルチタスクの推進によって自主運営平場や催事場の在り方を見直し要員の適正化を図り、業務の見直しから運営の効率化や業務の合理化を進める動きも進んでいます。
- このように、定性的な観点としての中期経営計画の進捗については、順調に遂行できていると捉えています。
- 以上のことから、業績評価指標である営業利益の大幅な改善に加え、総合的な観点から中期経営計画の進捗等を踏まえて、6月の賞与は、社員・メイト社員については業績加算分を上乗せした水準を、エルダースタッフ・エルダーセールスについてはベースとなる支給表通りの水準を要求します。

4. 要求内容

1) 社員賞与

2023年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

評価	2023年6月
	支給ヵ月
5	5.08
4	4.64
3	4.42
2	4.20
1	3.76

<賞与評価の分布>

評価分布	平均 3.0 以上
------	-----------

※ステージごとに、評価分布を設定します。

※2023年4月にメイト社員・スペシャリティスタッフから社員登用された方については、評価を一律「3」とします。

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2023年6月15日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2023年3月31日時点の本給
勤怠調査期間	2022年10月1日から2023年3月31日
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数－欠勤日数)÷所定勤務日数
2023年4月入社者	4月1日の本給を基準に一律0.5ヵ月を支給する
2023年4月メイト社員・スペシャリティスタッフからの登用者	<ul style="list-style-type: none">4月1日の本給を基準に、登用前の雇用形態に準じた支給ヵ月数とする登用前の期間の勤怠調査期間を通算する

ただし、期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給します。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します。

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します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

2) メイト社員賞与

2023年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

評価	2023年6月
	支給ヵ月
5	3.73
4	3.56
3	3.39
2	3.22
1	3.05

<賞与評価の分布>

評価分布	平均 3.0 以上
------	-----------

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2023年6月15日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2023年3月31日時点の本給
勤怠調査期間	2022年10月1日から2023年3月31日
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数-欠勤日数)÷所定勤務日数

ただし、期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給します。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します。

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します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

以下の者については、支給細則を別に定めます。

(ア) 2022年10月2日～2023年3月31日に入社した者

各人の算出式による金額

× (入社後の所定勤務日数÷全勤怠調査期間の所定勤務日数)

× { (入社後の所定勤務日数 - 欠勤日数) ÷ 入社後の所定勤務日数 }

ただし 0.5ヵ月を下回らない

(イ) 2023年4月1日に入社した者

2023年4月1日時点の基本給×0.5ヵ月

(ウ) 2023年4月2日～9月30日に入社した者

2023年6月賞与は支給しない

3) エルダースタッフ賞与

2023年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

エルダースタッフ I・II・III	エルダーセールス I・II
2023年6月	2023年6月
一時金	支給ヵ月
50,000円	1.0

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2023年6月15日
支給対象者	賞与支給日にエルダースタッフとして在籍している者 (エルダーセールスは、賞与支給日にエルダーセールスとして在籍している者)
支給基準	2023年6月1日時点の本給
勤怠調査期間	2022年10月1日から2023年3月31日 (社員・メイト社員・スペシャリティスタッフの期間も適応する)
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数－欠勤日数)÷所定勤務日数

ただし、期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給します。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します。

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します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

4) スペシャリティスタッフ賞与

2023年6月賞与については、個別契約の内容に準じます。

「賞与を社員に準ずる契約者」は、社員賞与同水準を要求します。

「賞与をメイト社員に準ずる契約者」は、メイト社員同水準を要求します。

※支給細則についても、社員・メイト社員同様とします。

4. 今後のスケジュール

4月19日	本部執行委員会
4月25日	支部評議員会
4月25・26日	限定メンバーズ VOICE
5月9日	支部臨時大会
5月24日	労使協議会
6月15日	賞与支給

2. 2023年6月セールスインセンティブ要求

ポイント

- 2023年6月インセンティブは、セールスインセンティブ制度通りに要求します。

1. 前提

- セールスインセンティブについては、2022年度春の交渉時に要求のタイミングについて整理し、「報奨金」の位置づけであることから、賞与と同タイミングで要求することとしています。
- 2022年度の業績は好調に推移しており、統合後最高益を更新する勢いです。
- よって、2023年6月のセールスインセンティブについては制度どおりの支給がなされることを要求します。

2. 要求内容

2023年6月支給のセールスインセンティブについて、以下のとおり要求します。

一般セールス	: 対象売上 × 支給率 3.0%
新規口座獲得担当	: 対象売上 × 支給率 1.0%

※インセンティブの上限は一般セールス年間100万円、新規口座獲得担当年間50万円とします。

※一般セールスの支給条件は、行動評価 B 以上かつ年間個人扱い高予算達成、新規口座獲得担当の支給条件は、行動評価 B 以上かつ年間個人口座獲得件数予算達成とします。

※インセンティブの対象となる「新規口座」は、店舗内からの紹介分を除きます。また、一般エムアイカードからの切替も対象外とします。

※「対象売上」とは、インセンティブの対象となる新規口座の口座売上に加え、口座売上に反映されないクレジットカード売上および現金売上も指します。

※年度中にエルダーセールスへ雇用転換した場合も、転換前の実績と通算します。

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2023年6月15日
支給対象者	<p>下記すべての項目を満たすセールス(社員・メイト社員・スペシャリティスタッフ・エルダーセールス)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給日に在籍している者 ・年間個人扱い高予算または年間個人獲得口座件数予算を達成した者 ・当該年度の行動評価がB以上である者 <p>※上記の条件を満たしていれば支給日にセールスである必要はありません</p>
売上調査期間	2022年4月1日から2023年3月31日

3. 賞与要求における業績評価指標の設定

ポイント

- 「営業利益額」を業績評価指標に設定し、交渉時の状況を踏まえ、総合的な観点から、支給ヵ月数を判断します。

1. 前提

- 賞与の要求にあたっては、2021年春の交渉以降、それまでの業績連動賞与制度のようなデジタルに賞与支給額が決定する仕組みを廃止し、半期ごとに企業やメンバーの状況など定性的な要素も含めて総合的に判断し、賞与の要求額を決定します。
- これまで、業績評価指標として、営業利益額をベースとしながら、定性的な要素も含め複数の観点から総合的に判断することと設定してきました。
- 今年度も、賞与や業績評価に対する社内の考え方には大きな変化はないことから、昨年同様の指標設定をすることとします。

2. 業績評価指標の設定

- **営業利益額** をベースに、中期経営計画の進捗度合いなど定性的なものも含めた複数の観点から総合的に判断して、支給ヵ月数を交渉します。