

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部

2023年6月賞与議案書(案)



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

今回の議案書では、2023年6月賞与要求についてと、2023年度賞与都度要求についてご説明します。

今回は、動画視聴及びFormsアンケートのメンバーズVOICEをおこないます。
視聴方法や確認方法は、以下の通りですのでご確認ください。

【メンバーズVOICE実施方法】

※対象者：全従業員

期間・・・2023年5月2日～5月11日

①動画配信メンバーズVOICE・・・組合HPから説明動画をご覧ください。

組合HPへのリンクは下記より

[三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 | 三越伊勢丹グループ労働組合 \(imgu.or.jp\)](https://imgu.or.jp)

②議案書・・・会社PCの貸与がある方はPDFデータを組合HPからダウンロードしてください。
貸与PCが無い方には議案書を送付予定。

③Formsアンケート・・・Formsアンケートで出欠確認としますので必ずご回答ください。

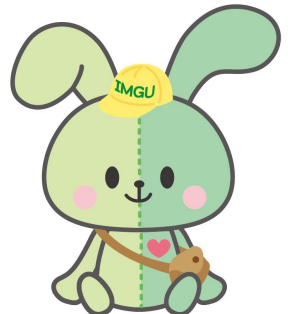
リンクアドレスは下記

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=1A5QTWvWEECCM_UsRyY4K250A4Iwrm9PkfFnkVoFia1UMUhDWjIYSIBUV1pWTU1YODQ2QzQ2TVhQMS4u

組合HP



2023年6月賞与メンバーズVOICE 動画視聴確認及び意見質問アンケート



今回の主な内容

I. 【三越伊勢丹ヒューマンソリューションズを取巻く環境】

II. 【2023年6月賞与について】案 審議決定事項

III. 【2023年度賞与交渉について】案 報告事項

組合HPで議案書説明動画を配信していますので、お手元に本資料をご用意頂きご視聴ください。



※組合HPが新しくなりパスワードが変更しております。
詳細は以下の通りです。

労働組合ホームページ

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

ユーザー名：従業員コード10桁

パスワード：生年月日(西暦)8桁



労働組合 LINE@



〈三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部大会 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 支部大会議長
- 5. 成立確認・資格審査報告 議事運営委員長
- 6. 議事日程発表・承認 議事運営委員長
- 7. 議事開始宣言 支部大会議長

- 〈議事〉
- 第一号議案
- I.2023年6月賞与について（案）
-

- 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16日（火）午前：10時より

会場：H&Iビル1F 共用会議室

構成員：・支部評議員・支部執行委員・本部執行委員

項目		ページ
I. IMHを取り巻く環境	報告事項	P.4
II. 2023年6月賞与について（案）	審議決定事項	P.9
III. 2023年度賞与交渉について	報告事項	P.17

【報告事項】

I .三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズを 取巻く環境

対象：全従業員

1. 2023年度三越伊勢丹グループの状況

【三越伊勢丹HDS第3四半期動向】

- ・営業利益は損益分岐点売上の引き下げにより、18年度146億円を超える156億円を計上しています。(表①)経常利益、四半期純利益は第1Q、第2Qに続き前年を超える黒字を確保しています。構造改革による経費削減は、11月公表の年間計画▲57億円に対して▲49億円まで進捗しており、今後も引き続き機動的な経費コントロールを継続していきます。(表②)
- ・22年度連結計画は当初計画から上方修正しており、営業利益260億円・当期純利益255億円を見込んでいます。(表③)

①百貨店業

- ・両本店を中心とした高付加価値商品の売上が牽引し、2022年度の売上前年比は(株)三越伊勢丹計で**122.9%**、国内百貨店計で**116.5%**であった。
- また、伊勢丹新宿本店は2022年4月以降、12ヵ月連続で2018年度を上回る実績で推移をしている。2022年度累計では、1991年度の過去最高実績を上回る見通し。
- ・伊勢丹新宿本店・三越日本橋本店では、引き続き高付加価値な商品への購買意欲が高く、時計・宝飾・ハンドバッグ・財布に加え、セレモニー等の需要により、ブラウスや婦人靴などへの関心が高かった。また、独自性のある催事・イベントでの売上も、実績の押し上げにつながった。
- ・免税売上は、ラグジュアリーブランドのハンドバッグ・宝飾などへの関心の高さが継続し、首都圏店舗を中心に伸長している。

②クレジット・金融・友の会業

- ・消費活動の活発化により、エムアイカード取扱高が前年実績を上回りました。特に旅行や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コロナ以前の2018年度水準を上回りました。
- ・2022年度第三四半期業績の時点で、このセグメントにおける総額売上高は254億円（前年同四半期比100.5%）、営業利益は31億円（前年同四半期比+16億円）となりました。

(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

表① グループ連結業績 第3四半期(4月~12月)

(億円)	第3Q累計 4-12月	前年増減	前年増減の内訳					
			前年戻り	当年増減				
			緊急対策 コロナ特措	収支 構造改革	売上連動	営業強化 施策	新規連結	その他
人件費	687	+23	+23	▲29			+25	+4
宣伝費	62	+4		▲1		+4	+1	
地代家賃	242	+19	+7	▲2	+6		+11	▲2
外部委託費	214	+4	+3	▲8		+6	+4	
減価償却費	175	+5	+6				+2	▲2
その他	531	+64	+3	▲8	+31		+21	+17
合計	1,913	+120	+41	▲49	+36	+10	+65	+17

表② グループ連結販管費

※表①②③は第3四半期決算資料より引用

(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

表③ グループ連結計画(22年度通期)

2022年4月～2023年3月国内百貨店売上と年間推移

表㉔ 22年度 三越伊勢丹売上(速報値)

株三越伊勢丹 店舗	前年比	4-3月累計
伊勢丹新宿本店 店頭	124.8%	133.2%
三越日本橋本店 店頭	118.3%	122.4%
三越銀座店	139.7%	136.7%
伊勢丹立川店	107.6%	110.4%
伊勢丹浦和店	105.5%	106.9%

表㉕ 22年度 百貨店売上(速報値)

グループ百貨店事業会社	前年比	4-3月累計
札幌丸井三越	115.0%	117.9%
函館丸井今井	109.6%	103.7%
仙台三越	109.6%	105.9%
新潟三越伊勢丹	100.0%	103.5%
静岡伊勢丹	110.4%	104.7%
名古屋三越	105.9%	103.7%
広島三越	99.0%	102.3%
高松三越	104.1%	105.4%
松山三越	89.1%	103.9%
岩田屋三越	109.8%	114.2%

※2023年3月 株三越伊勢丹ホールディングス 国内百貨店事業 売上確報より引用

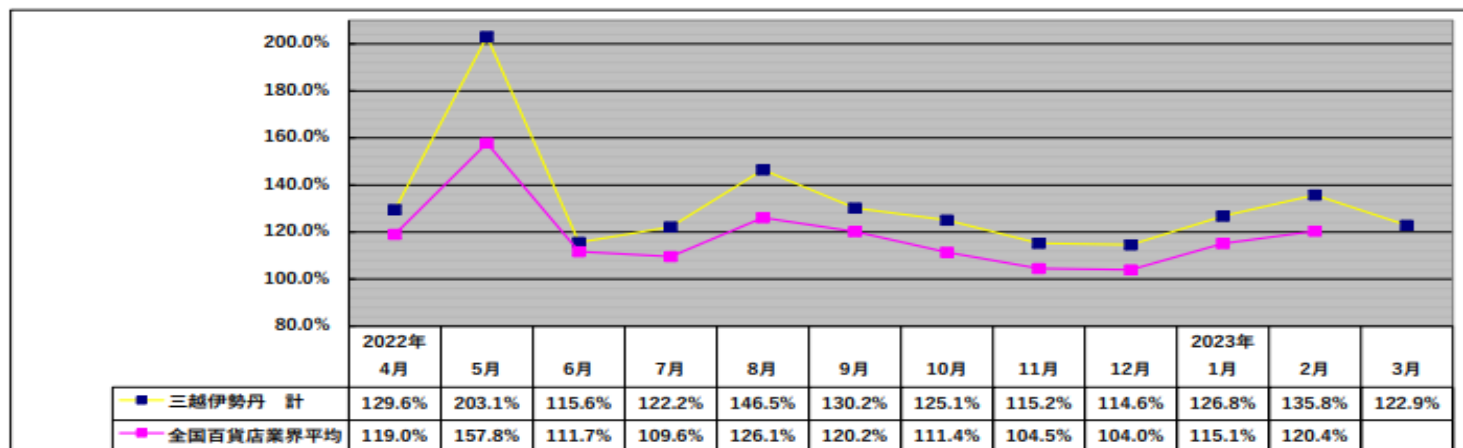
	前年比	4-3月累計
株三越伊勢丹 計 ①	122.9%	127.5%

	前年比	4-3月累計
国内グループ百貨店 計 ②	107.8%	109.3%

	前年比	4-3月累計
国内百貨店 計 (①+②)	116.5%	119.8%

表㉖ 22年度 年間売上推移 (速報値)

※数字は速報値です。三越伊勢丹計は既存店計の実績です。



2. 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズの状況

1) 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズの業績

① 売上

2月までの累計で、**28億16百万円と前年・予算ともに下回っています。**

② 販売管理費

2月までの実績で**16億93百万円と前年・予算ともに下回っています。**延べ要員数が想定より少ないことなどから人件費抑制となったことが要因です。

③ 営業利益

2月までの累計は**28百万の赤字**です。しかし、前年と比較して**4700万の回復**をしています。

2) グループ別のトピックス

- ・【**コスメグループ**】：包括契約の為、年間の業績は基本的に一定。新規取組みとして、meecoや教育関連の協業も進み始め、外部収益の道筋ができてきている。
- ・【**労務厚生グループ**】：包括契約の為、年間の業績は基本的に一定。グループシェアード事業の代表的な事業。今期は個人情報セキュリティ強化や、HDS労務オペレーションとの業務の役割分担の確認を実施。
- ・【**派遣・請負・紹介グループ**】：派遣事業は、案件の獲得はできているが、マッチングが進まず、案件とスタッフのマッチングのスピード感が課題。請負事業は、商業施設インフォメーション長期請負とファミリーセール短期請負が主だが、既存クライアントから新規に結びついている。全国展開の請負案件もあり、エリアグループとの協業も進んだ。化粧品請負事業は、グループ連邦・社内連携と広く活動、来期に繋がる大口新規クライアント獲得など精力的に展開した。三越伊勢丹百貨店が好調なことで、アルバイト採用案件が増え想定外の業務も発生。
- ・【**人材ソリューショングループ**】：外部教育案件が増えており、前年と比較すると売上は伸びてきている。各グループと連携も行っている。
- ・【**エリアグループ**】：福岡営業所は、グループ内案件増と、外部への積極的な営業で売上を伸ばす。今期は福岡サロンの請負店舗を増やす。名古屋営業所は、インフォ事業の整理を行い、体制の立て直しを行う。人材ソリューショングループとの協業での教育案件など、外部営業活動も進めている。

2022年度期初年度計画と中間実績

単位：百万円 端数切捨	2022年度計画(中間時予測)				2022年第三四半期実績					2022年4月～2023年2月累計実績				
	期初予算	中間時通期予測	期初予算差	前年差	実績	予算比	予算差	前年比	前年差	実績	予算比	予算差	前年比	前年差
①売上	3,365	3,315	▲50	▲291	2,301	94.4%	▲137	84.6%	▲419	2,816	92.3%	▲235	85.1%	▲493
②グループ内部売上					1,682	106.4%	101	82.6%	▲353					
③グループ外部売上					619	72.2%	▲238	90.3%	▲66					
売上総利益	1,949	1,922	▲27	▲179	1,366	95.7%	▲60	86.1%	▲221	1,665	93.9%	▲108	86.4%	▲262
④販売管理費	1,949	1,876	▲73	▲249	1,375	94.1%	▲86	83.6%	▲270	1,693	94.7%	▲94	84.5%	▲309
⑤営業利益	0	46	46	70	▲8	—	25	—	48	▲28	—	▲13	—	47

3) 環境を踏まえた組合の考え

- 2020年・2021年は、グループ全体が厳しい環境の中で、企業の存続と雇用の確保をに向けた取組みを最優先事項として労使で話し合いを重ねてきました。三越伊勢丹HDSの業績は、22年度にはいつから好調に推移し、伊勢丹新宿店など基幹店に関しては統合後過去最高売上を見込んでいるなど、グループ全体の経営危機は脱したと言えます。
- 22年度のIMHは、3年連続営業赤字脱却を目標としており、22年度は営業利益赤字脱却の最終年度の位置づけです。売上については前年・予算とも未達見込みであり、**営業利益に関しては、利益率の改善と、販売管理費の人的抑制の影響で改善傾向にあることから、安定した営業利益黒字転換とは言い難い状況です。**
- また、**人的抑制は、世の中の人材の流動が活発化し、延べ要員数が想定より少ないことなど、各事業での無駄の削減の効果は限界に近づいていると言わざるをえません。**
- 2022年12月賞与と同じく今回の2023年6月賞与要求に関しては、制度上の支給表ではなく、**都度要求の協議**を前提として進めてきました。
- **今回の賞与要求にあたり、売上予算・前年とも未達ではあるものの、営業利益が前年から回復している点(2月時点で前年4700万円の改善)、事業の取り組みの進捗度合い・メンバーの生活に与える影響を踏まえて、「22年6月賞与から増額した水準」「年間(21年12月支給カ月+22年6月支給カ月)を越える水準」を要求していきます。**
- 三越伊勢丹とIMHの業績は比例しなくなっており、引き続きIMHは、一企業として安定経営に向けて、一つ一つの事業に対して、選択と集中と投資を行い、より細やかな判断を必要としています。
- 組合として、人材の流出は、業界での競争力低下や社内ノウハウの継承の停滞につながる為、重要な課題でとあると考えています。メンバーズVOICEでも、今後のキャリア・働き方・働きがいなどの課題と共に、**処遇(給与面)の改善の声は多いことは事実であり、IMHがもつ様々な専門性をもつメンバーが長く働くことができ、新しい人材がIMHを選びたくなる企業を目指し、労使協議の場において、制度改定や働き方の改善につながるよう取り組んでいきます。**

※具体的な支給カ月水準の説明などはP. 9以降をご確認ください。

【審議決定事項】

2023年度6月賞与について

対象：社員、メイト社員、BCメイト社員、エルダースタッフ

1. 2023年6月支給賞与の要求水準について

①2022年度12月・6月賞与交渉の考え方

賞与要求については、2021年度から支給表を参考にした半期要求（12月・6月を半期ごとに要求）とすることに変わっており、その中で、支給表を参考に企業業績などの与件により加減算を行います。また、企業存続が危ぶまれる状況などの危機的状況においては、「都度要求」として、更に大幅な減額を行うことがあります。

22年度のIMHは営業利益の黒字転換を目指す途上であることから、22年度においては「都度要求」にて賞与交渉を行います。

業績状況を踏まえつつ「生活に与える影響」「企業の存続と雇用の確保」「雇用形態・資格ごとに担う責任の範囲と処遇のバランス」を総合的に勘案し、2021年度を超える水準とすることが適切であるととらえています。

②三越伊勢丹HDS連結業績について

2022年度、HDS連結では、営業利益255億円へと計画を上方修正をし、高い確度で目標達成を見込んでおり、特に百貨店業の業績好調が要因です。多くのグループ会社が業績の上方修正をしており、特にグループ連邦シェアード会社各社の多くは、賞与交渉を半期交渉にて行う方向です。

③IMH業績について

IMHの22年度期初売上予算は、33億6500万でスタートし、21年度売上実績36億600万と比較して、減収の予算計画となっています。これは、21年度に実施したIMHの地方営業所の閉所による減収と、内製化によるグループ内大型業務委託解消や、不採算事業の整理の影響によります。また、第二四半期業績発表の時点で、売上見込みを33億6500万の計画から33億1500万に下方修正しましたが、22年度の業績見込みは、売上予算・実績ともに売上見込みをさらに下回る見込みです。（11ページ表②参照）

また、新規クライアントの開拓・利益率の改善の取組みを実施した結果、営業利益見込みは、前年と比較して改善をしていますが、収益を大きく改善するまでには至っておらず、販売管理費の人員費抑制による影響が大きい状況です。

売上予算を達成していないため楽観視できない状況ですが、21年度と22年度の取組みにより、業績は回復傾向であると考えています。

2023年6月賞与については、「生活に与える影響」「企業の存続と雇用の確保」「雇用形態・資格のごとに担う責任の範囲と処遇のバランス」を総合的に勘案し、**2022年の6月の支給月額を上回る水準での要求**が可能な状況と捉えています。

2. 2023年6月支給賞与の要求水準について

2023年6月賞与はIMHの業績を踏まえて要求します。

(1) 2022年6月支給ヵ月以上

(2) 2021年度年間支給ヵ月以上

各雇用形態の支給ヵ月は(1)(2)を満たすこと条件に表①の水準を要求します。

表① 2023年6月賞与要求水準

雇用形態	評価	支給ヵ月	前年同月支給額差
社員ステージB	(B評価時)	1.65ヵ月	0.15増
社員ステージC	(B評価時)	1.55ヵ月	0.15増
メイト社員	(B評価時)	1.3ヵ月	0.05増
BCメイト社員	(B評価時)	1.3ヵ月	0.3増

表② 2020年度～2022年度 三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズの業績と賞与支給ヵ月の推移

2020年度IMH通期実績(単位：円)				
売上予算	45億5,000万			
営業利益予算	0			
最終売上実績	45億4,900万			
最終営業利益実績	▲6,100万			
2020年度支給ヵ月 B評価時 (単位：ヶ月)				
	12月	6月	年間	年間減額幅
ステージB	1.25	1.25	2.5	▲1.5
ステージC	1.25	1.25	2.5	▲1.4
メイト	1.15	1.15	2.3	▲0.4
BCメイト	1.15	0.85	2	▲0.3



2021年度IMH通期実績(単位：円)				
売上予算	36億4,900万			
営業利益予算	▲5,400万			
最終売上実績	36億600万			
最終営業利益実績	▲2,400万			
2021年度支給ヵ月 B評価時 (単位：ヶ月)				
	12月	6月	年間	年間減額幅
ステージB	1	1.5	2.5	▲1.5
ステージC	1.1	1.4	2.5	▲1.4
メイト	1.05	1.25	2.3	▲0.4
BCメイト	1	1	2	▲0.3



2022年度IMH通期予算(単位：円)				
売上予算(修正後)	33億6,500万			
営業利益予算	0			
最終売上見込み	31億～32億			
最終営業利益見込み	8,000万			
2022年度賞与要求 B評価時 (単位：ヶ月)				
	12月	6月	年間	前年差
ステージB	1.25	1.65	2.9	0.4
ステージC	1.25	1.55	2.8	0.3
メイト	1.15	1.3	2.5	0.2
BCメイト	1.15	1.3	2.5	0.5

5. 具体的な雇用形態毎の要求内容

1) 社員

① 評価分布要求

平均B評価以上の分布とする

② 支給表要求

■ ステージB

評価	6月
S	2.35
A	2.05
B	1.65
C	1.25
D	0.95

■ ステージC

評価	6月
S	1.95
A	1.75
B	1.55
C	1.35
D	1.15

※2023年4月1日入社社員は初回賞与0.50ヵ月
入社年度の12月以降は、社員ステージCの支給表を使用

③ 支給対象・基準日・支給方法の要求

○ 支給対象

・2023年6月賞与⇒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

○ 基準日

・2023年6月賞与⇒本給、階層は2023年3月31日現在とする。

※2023年4月1日にメイト社員またはBCメイト社員から社員に転換した者は2023年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する。

○ 2023年6月賞与支給方法

・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給ヵ月

・期間中に欠勤、休職のある者⇒本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)

※欠勤の算定期間は、2023年6月賞与は2022年10月1日から2023年3月31日までとする。

※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。

※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

■ 賞与支給予定日：2023年6月15日（木）

2)メイト社員

①評価分布要求

平均 B 評価以上の分布とする

②支給表要求

■メイト社員

評価	6月
S	1.75
A	1.55
B	1.3
C	1.05
D	0.85

※2023年4月1日入社 of メイト社員の2023年6月初回賞与は、0.50ヵ月とします。

※2023年4月1日にフェロー社員I・IIからメイト社員へ雇用転換したものの2023年6月賞与はメイト社員のC評価相当とします。

③支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

・2023年6月賞与⇒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

○基準日

・2023年6月賞与⇒本給は2023年3月31日現在とする。

ただし、2023年4月1日入社者・雇用転換者は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する。

○2023年6月賞与支給方法

・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給ヵ月

・期間中に欠勤、休職のある者⇒本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)

※欠勤の算定期間は、2023年6月賞与は2022年10月1日から2023年3月31日までとする。

※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。

※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

■賞与支給予定日：2023年6月15日（木）

3)BCメイト社員

①評価分布要求

平均 B 評価以上の分布とする

②支給表要求

■ BCメイト社員

評価/職務	支給ヵ月 (6月)		
	ゾーン3 (一般)	ゾーン2 (副店長・BS)	ゾーン1 (店長)
S	1.6	1.7	1.8
A	1.45	1.5	1.55
B	1.3	1.3	1.3
C	1.2	1.15	1.1
D	1	0.9	0.8

※2023年4月1日入社 of BCメイト社員の2023年6月の初回賞与は、0.50ヵ月とします。

③支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

・2023年6月賞与⇒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

○基準日

・2023年6月賞与⇒本給は2023年3月31日現在とする。

ただし、2023年4月1日入社者・雇用転換者は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する。

○2023年6月賞与支給方法

・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給ヵ月

・期間中に欠勤、休職のある者⇒本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)

※欠勤の算定期間は、2023年6月賞与は2022年10月1日から2023年3月31日までとする。

※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。

※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

■賞与支給予定日：2023年6月15日(木)

4)エルダースタッフ

①賞与要求

1.00ヵ月

②支給対象・基準日・支給方法の要求

○支給対象

・2023年6月賞与⇒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

○基準日

・2023年6月賞与⇒本給は2023年6月1日現在とする。

○2023年6月賞与支給方法

・期間中に欠勤のない者⇒本給×支給ヵ月

・期間中に欠勤、休職のある者⇒本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)

※欠勤の算定期間は、2023年6月賞与は2022年10月1日から2023年3月31日までとする。

※その他、細部の取り扱いについては、会社と組合で協議の上決定する。※大きな環境変化があった場合は、別途労使協議をおこなうものとする。

■賞与支給予定日：2023年6月15日（木）

7. 23年6月賞与支給に向けたスケジュール

4月下旬～5月上旬
メンバーズVOICEを実施

5月16日
支部大会にて審議後に、労使協議会を開催

妥結後、内容に基づき支給
(6月15日支給予定)

今年度の賞与要求は、「都度交渉」のため「支給表」は、使用しません。

- 参考資料 . 2022年度春の交渉議案書に掲載の賞与支給表および業績指標について

【2022年度賞与支給表】

■ステージC

評価	12月	6月
S	1.95	2.75
A	1.75	2.55
B	1.55	2.35
C	1.35	2.15
D	1.15	1.95

■ステージB

評価	12月	6月
S	1.25	3.45
A		3.15
B		2.75
C		2.35
D		2.05

■メイト社員

評価	12月	6月
S	1.8	1.8
A	1.6	1.6
B	1.35	1.35
C	1.1	1.1
D	0.9	0.9

■BCメイト社員

評価/職務	支給ヵ月		
	ゾーン3 (一般)	ゾーン2 (副店長・BS)	ゾーン1 (店長)
S	1.65	1.75	1.85
A	1.5	1.55	1.6
B	1.35	1.35	1.35
C	1.25	1.2	1.15
D	1.05	0.95	0.85

■エルダースタッフIII

支給ヵ月 (12月・6月)
1

【業績指標】

下記両面の指標を総合的に勘案します。

- ① 定量面の指標
- ② 定性面の指標

IMH支給表

人事制度上の支給表水準 (単位: ヵ月)			
	12月	6月	年間
ステージB	1.25	2.75	4
ステージC	1.55	2.35	3.9
メイト	1.35	1.35	2.7
BCメイト	1.35	1.35	2.7

【報告事項】

2023年度賞与要求について

対象：社員、メイト社員、BCメイト社員、エルダースタッフ

対象：社員・メイト社員・BCメイト社員・エルダースタッフ

1. 2023年度賞与交渉の考え方

IMHは、制度上、「支給表に基づいた半期交渉」で毎年賞与交渉を行います。しかし、2020年からの新型コロナウイルス感染症の影響による業績悪化に伴い、2020年度・2021年度・2022年度は都度交渉に切り替えて賞与交渉を行ってきました。

2023年度賞与交渉については、IMHの経営状態は2022年度業績結果から回復傾向にあるものの、健全な経営体制の途中であると捉えています。

その為、2023年度12月・6月の賞与交渉は、引き続き半期要求とせず、自社業績を踏まえた都度交渉を検討していきます。

業績状況を踏まえつつ「生活に与える影響 ※2022年度年間賞与を下回らない」「企業の存続と雇用の確保」「雇用形態・資格ごとに担う責任の範囲と処遇のバランス」を総合的に勘案し、2022年度の水準以上とすることが適切であるととらえています。

※エルダースタッフⅢについてはこれまで通りの水準で要求

2. 2023年度業績評価指標について

本来の賞与交渉である「支給表に基づいた半期交渉」では、業績評価指標を用いて賞与交渉を行います。しかし、2023年度賞与要求は半期交渉ではなく、都度交渉を検討していることから、業績評価指標については審議をしない方向で考えています。

3. 今後の賞与交渉の方向性

22年度営業利益の黒字見込みの為、3年連続赤字は回避することができました。今後は賞与交渉を半期交渉が可能な状態を目指すこととなります。会社方針説明の内容でも触れられていた、2023年度に営業利益1億円・2024年度に営業利益2～3億円を目指しており、2024年には半期交渉への道筋ができている経営状態を、労使協議の場で確認をしていきます。

メンバーズVOICE

2023年6月賞与議案書は、事前にPDFデータを配信いたします。

【議案書説明動画配信】

組合HPのIMH支部のページにて視聴可能です。

【Formsアンケート】

Formsアンケートにて、参加確認とします。

【開催スケジュール】

2023年5月2日～5月10日頃まで予定

【問い合わせ先】

三越伊勢丹グループ労働組合（本部事務所）

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部

松坂・小山・豊崎・李

電話・・・内) 801-23-911 外) 03-5273-5165

FAX・・・内) 801-23-920 外) 03-5273-5

