

- I. 2023年6月賞与要求(案)
- II. 人に関わる諸制度の改定
- III. 2023年度労使通年協議項目

三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ支部Ⅱ

**三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ直轄分会**

配布対象：社員・メイト社員・フェロースタッフ・エルダー社員・エルダーフェロー  
(出向者を含む)

# 三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ直轄分会 総会

## 議事日程

- |                     |         |
|---------------------|---------|
| 1. 議長団選出            | 支部書記長   |
| 2. 書記任命             | 議長      |
| 3. 開会宣言             | 議長      |
| 4. 議事運営委員選出         | 議長      |
| 5. 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. 開会宣言             | 議長      |
| 8. 議事               |         |
| <b>第一号議案 審議決定事項</b> |         |
| I. 2023年6月支給賞与について  |         |
| II. 人に関わる諸制度の改定     |         |
| <b>第二号議案 報告事項</b>   |         |
| III. 2023年度労使通年協議項目 |         |
| 委員長挨拶               | 支部執行委員長 |
| 9. 閉会宣言             | 議長      |

# I. 2023年6月支給賞与について

## 1. 三越伊勢丹グループの動向

1) グループの業績の状況について ※2023年度春の交渉より再掲

・百貨店業では基幹店が好調に推移し、第3四半期決算発表でも売上・利益の上方修正をおこないました。地域店は拠点によりちがいはあるものの、直近トレンドから売上予測が低く修正されました。

三越伊勢丹グループ(連結) 第3四半期決算(4月～12月)

(単位:百万円)	第3四半期業績結果			通期見込み (修正後)
	実績	前年差	前年比	
総額売上高	819,612	138,151	120.3%	1,080,000
売上高	367,194	52,543	116.7%	4,900,00
売上総利益	215,927	33,584	118.4%	2,870,00
販管費	191,374	12,039	106.7%	2,610,00
営業利益	24,552	21,545	816.4%	26,000

2) 三越伊勢丹 HDS 国内百貨店事業 売上速報(2022年4月～2023年3月累計)

・伊勢丹新宿本店・三越日本橋本店を中心とした高付加価値商品の売上が牽引し、売上前年比は(株)三越伊勢丹計 122.9%、国内百貨店計で 116.5%となりました。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おり、2022年度累計では、1991年度の過去最高実績を上回る見通しです。

・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まりました。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りました。

・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ます。

\*4月3日発表 IR より抜粋・引用

国内百貨店事業 売上

店名	前年比	2022年度計		前年比	2022年度計	
伊勢丹新宿本店 ※	118.9%	129.2%	▶	三越伊勢丹 計 (①)	119.1%	125.5%
三越日本橋本店 ※	115.6%	120.9%				
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%				

※伊勢丹新宿本店 店頭売上前年比：124.8% 三越日本橋本店 店頭売上前年比：118.3%

※伊勢丹新宿本店売上には、法人外商事業、EC事業及び一部の小型店舗の売上を含みます。

※三越日本橋本店売上には、小型店舗の売上を含みます。

会社名	前年比	2022年度計		前年比	2022年度計	
札幌丸井三越	115.0%	117.9%	▶	国内グループ百貨店 計 (②)	107.8%	109.3%
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	99.9%	103.5%				
静岡伊勢丹	110.4%	104.7%				
名古屋三越	105.9%	103.7%		国内百貨店 計 (①+②)	114.8%	119.1%
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%				

## 2. 三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ（以下 IMGS）の動向

### 1) 2022 年度業績

2022 年度の総額売上高は 48 億 20 百万円、営業利益は 5 億 51 百万円となり、前年には届かなかったものの、期初予算・下期修正後予算は達成しました。コロナ禍で自粛傾向にあった冠婚葬祭などの場が再開され、慶弔関連カタログが好調に推移したことが大きな要因となりました。今後はパーソナルや法人需要を取り込むための施策にどのように取り組むかが課題となっています。

#### ・ IMGS 全社業績状況（2022 年 4 月～3 月累計）

(単位：千円)	実績	修正後予算比※	前年比
総額売上高	4,820,759	105.6%	100.0%
売上高	1,154,511	113.2%	90.0%
売上原価	114,554	359.1%	50.4%
売上総利益	1,039,957	105.2%	98.5%
販管費	488,334	95.0%	99.2%
営業利益	551,623	116.3%	97.8%

※修正後予算：上期期初予算、下期ローリング予算

#### ・ 2022 年度業績目標（期初）

(単位：千円)	目標	前年度実績	前年差	前年比
総額売上高	4,564,000	4,822,607	△258,607	94.6%
営業利益	474,000	563,925	△89,925	84.0%

項目	重要 KPI
<b>I. “高感度上質” 戦略</b> 1. カタログギフトニーズの拡大 (1) パーソナル・法人ニーズ (2) 贈り方 (3) 新カタログ（新商品）	・味覚セレクト売上 21 年度比 103%
<b>II “顧客とつながる” CRM 戦略</b> 1. カタログギフトのカスタマイズ (1) グループ外法人顧客 2. 慶弔需要の取り込み (1) 弔事ギフトカタログの卸売り	・外商卸売 売上 21 年度比 108%  ・トライアル予算 30 百万
<b>III. “連邦” 戦略</b> 1. 全国販路での営業体制構築 (1) グループ会社との協同	・地域店舗売上シェア 60% (売上 1,060 百万 21 年度比 125%)
<b>IV. グループ基盤</b> 1. デジタル改革 (1) 顧客の声を施策に反映 2. 収支構造改革 (1) 営業体制の強化 (2) 構造改革後のコスト削減	・全従業員が後方支援可能要員化

### 3. 2023 年 6 月支給賞与要求

審議決定事項

#### 1) IMGS における賞与制度の経緯

IMGS の賞与については 2013 年度より、営業利益を主とした定量面(売上高・営業利益の実績・前年予算比・前年同時期の支給水準等)と、雇用形態ごとの役割や責任の大きさ、過去の支給水準などを踏まえ、要求水準を都度判断しています。なお、2023 年度からは、ベースとなる支給表を用いた半期ごとの要求としています。※詳細は 2023 年度春の交渉議案書 P. 35 でご確認ください。

#### 2) 2023 年 6 月支給賞与における組合の考え方

2022 年度の営業利益は 551 百万円と、前年に対しては未達ですが、期初予算 474 百万円に対してはプラスとなる見込みです。

今回の営業利益見込みと、前年同時期の賞与水準とのバランスをふまえ、2023 年 6 月賞与は、前年 6 月と同水準、社員ステージ B：平均 2.85 ヶ月、ステージ C：平均 2.20 ヶ月、メイト社員Ⅱ：平均 1.65 ヶ月、メイト社員Ⅰ：平均 1.45 ヶ月を要求します(※B 評価基準)。エルダー社員については、昨年度と同水準の 1.00 ヶ月を要求します。

<参考：直近3年間の業績と賞与要求水準>

		2020年度			2021年度			2022年度		
総額売上高		4,964百万円			4,822百万円			4,821百万円		
営業利益		440百万円			563百万円			551百万円		
雇用形態		2020冬	2021夏	年間	2021冬	2022夏	年間	2022冬	今回要求	年間
支給 ヵ月	社員B	1.50	2.50	4.00	1.50	2.85	4.35	1.50	2.85	4.35
	社員C	1.50	2.00	3.50	1.50	2.20	3.70	1.50	2.20	3.70
	メイトII※							1.45	1.65	3.10
	メイトI※	1.25	1.35	2.60	1.25	1.45	2.70	1.25	1.45	2.70
	エルダー	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00

※メイト社員は2022年度よりメイトI、IIとし、メイトIIに年間0.4ヵ月の賞与加算をおこなっています

### 3) 具体的な要求内容

#### (1) 社員(ステージB)

##### ① 評価分布

ステージBの評価分布については、以下の通り要求します。

平均B評価以上の分布とする

##### ② 評価別支給表

社員ステージBの賞与については、以下の支給表に基づいて支給することを要求します。

B2 支給ヵ月				
評価	役割①	役割②	役割③	役割なし
S	3.35	3.30	3.25	3.20
A	3.15	3.10	3.05	3.00
B	2.95	2.90	2.85	2.80
C	2.75	2.70	2.65	2.60
D	2.55	2.50	2.45	2.40

B1 支給ヵ月					
評価	役割①	役割②	役割③	役割なし	新任
S	3.30	3.25	3.20	3.15	3.20
A	3.10	3.05	3.00	2.95	3.00
B	2.90	2.85	2.80	2.75	2.80
C	2.70	2.65	2.60	2.55	2.60
D	2.50	2.45	2.40	2.35	2.40

## (2) 社員ステージC

### ① 評価分布

社員ステージCの評価分布を以下の通り要求します。

**B評価以上を中心とした分布とする**

### ② 評価別支給表

社員ステージCの賞与支給表を以下の通り要求します。

評価	支給ヵ月
S	2.30
A	2.25
B	2.20
C	2.15
D	2.10

※2023年4月1日にメイト社員から社員に転換した社員ステージCの  
6月賞与は2.15ヵ月の支給となります

#### 【支給対象・支給基準日・支給方法】

##### a. 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。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

##### b. 基準日

- ・本給、役割および資格は、2023年3月31日現在とする。  
※2023年4月1日にメイト社員から社員に転換した者の本給は4月1日現在とする  
※2022年10月1日から2023年6月1日までにエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

##### c. 支給方法

- ・期間中欠勤のない者：本給×評価別支給ヵ月
- ・期間中欠勤、休職のある者：本給×評価別支給ヵ月×(出勤日数/所定労働日数)
- ・欠勤日数・産休日数・育児休職日数等は、期間中の休日、連続休暇分休日、年次有給休暇を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
- ・欠勤の算定期間は、10月1日から3月31日までの間とする。
- ・支給対象者に入らない長期療養者については、労使協議の上決定する。
- ・社員に中途採用となったものは、社員としての在籍期間が評価考課期間の3ヵ月以上の場合には賞与支給対象者に含むものとする。

※その他、細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日： 2023年6月15日(木)

### (3) メイト社員

#### ①評価分布

メイト社員の評価分布を以下の通り要求します。

**B評価以上を中心とした分布とする**

#### ②評価別支給表

メイト社員の賞与支給表を、区分ごとに以下のとおり要求します。

<メイト社員Ⅰ>		<メイト社員Ⅱ>	
評価	支給ヵ月	評価	支給ヵ月
S	1.55	S	1.75
A	1.50	A	1.70
B	1.45	B	1.65
C	1.40	C	1.60
D	1.35	D	1.55

#### 【支給対象・支給基準日・支給方法】

##### a. 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。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

##### b. 基準日

- ・本給および資格は、2023年3月31日現在とする。  
※2022年10月1日から2023年6月1日までにエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

##### c. 支給方法

- ・期間中欠勤のない者：本給×評価別支給ヵ月
- ・期間中欠勤、休職のある者：本給×評価別支給ヵ月×(出勤日数/所定労働日数)
- ・欠勤日数・産休日数・育児休職日数等は、期間中の休日、連続休暇分休日、年次有給休暇を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
- ・欠勤の算定期間は、10月1日から3月31日までの間とする。
- ・支給対象者に入らない長期療養者については、労使協議の上決定する。
- ・メイト社員に中途採用となったものは、メイト社員としての在籍期間が評価考課期間の3ヵ月以上の場合には賞与支給対象者に含むものとする。  
※その他、細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日： 2023年6月15日(木)

#### (4) エルダー社員

##### ①支給ヵ月

エルダー社員の支給ヵ月を、区分ごとに以下の通り要求します。

エルダー社員Ⅰ・Ⅱ（時給制）：みなし本給×1.00ヵ月 エルダー社員Ⅲ（月給制）：本給×1.00ヵ月
---

##### ②賞与加算表

エルダー社員の賞与加算表を以下の通り要求します。

	評価	S加算	A加算
支給ヵ月		0.40	0.20

※評価結果については、労使で確認をおこないます。

#### 【支給対象・基準日・支給方法】

支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

##### a. 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。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

##### b. 基準日

- ・ 時間給・月例給は、2023年6月1日現在のものとする。  
※2022年10月1日から2023年6月1日までにエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

##### c. 支給方法

###### ①エルダー社員Ⅰ・Ⅱ（時給制）

- ・ 期間中欠勤のない者：  
みなし本給×1.00ヵ月  
(みなし本給=時間給×週契約時間×52週/12ヵ月、100円未満四捨五入とする)
- ・ 期間中欠勤のある者：  
月初から月末までの1ヵ月間にまったく出勤がない場合は、1/6を控除する。

###### ②エルダー社員Ⅲ（月給制）

- ・ 期間中欠勤のない者：本給×1.00ヵ月
- ・ 期間中欠勤のある者：本給×1.00ヵ月 × (出勤日数/所定労働日数)
- ・ 欠勤日数・産休日数・育児休職日数等は、期間中の休日、連続休暇分休日、年次有給休暇を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
- ・ 欠勤の算定期間は、10月1日から3月31日までの間とする。
- ・ 支給対象者に入らない長期療養者については、労使協議の上決定する。  
※その他、細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日： 2023年6月15日（木）

## 4. 今後のスケジュール

日程	内容
<b>時期</b>	<b>内容</b>
4月19日(水)・20日(木)	本部執行委員会
4月26日(水)～5月26日(金)	メンバーズVOICE兼総会
5月29日(月)	労使協議会
6月15日(木)	賞与支給日

## Ⅱ. 人に関わる諸制度の改定

### 1. 2023 年度の賞与要求における業績評価指標の設定

(対象：社員、メイト社員)

#### 1) 賞与要求の整理

・2022 年度賞与(2022 年 12 月支給および 2023 年 6 月支給賞与)

⇒業績に応じた都度交渉

・2023 年度賞与(2023 年 12 月支給および 2024 年 6 月支給賞与)

⇒ベースとなる支給表を用いた半期交渉

IMGS における 2023 年度からの賞与要求は、ベースとなる支給表を用いた半期交渉となりました。また、要求にあたっては、春の交渉で審議決定した支給表をベースとしながら、当該年度の第一四半期までを目途に業績評価指標を審議決定することとしています。※詳細は 2023 年度春の交渉議案書 P.35 でご確認ください。

審議決定事項

#### 2) 2023 年度の賞与交渉における業績評価指標について

業績評価指標については事業会社の営業利益だけでなく、目標達成に向けた従業員の成果行動等を考慮した上で総合的に判断していくことが望ましいと考えます。賞与交渉における業績評価指標は、**定量面(総額売上高・営業利益の実績・前年及び予算比等)**や、**定性面(アクションプラン等の達成度合い)**を踏まえ支給水準を判断します。

#### <2023 年度の賞与要求における業績評価指標>

定量面：総額売上高予算比、総額売上高前年比、

売上高予算比、売上高前年比、

営業利益予算比、営業利益前年比

定性面：アクションプランの進捗

#### 3) スケジュール

・4 月 26 日(水)～5 月 25 日(木)・・・メンバーズ VOICE 兼総会

・5 月 29 日(月)・・・労使協議会

## 2. 介護短時間勤務制度の拡充（対象：全雇用形態）

### 1) 拡充の経緯

2023年度から介護を事由とした短時間勤務制度を導入したことにもない、既存の介護・介護短時間勤務制度についても所定労働日数の低減をおこないます。

### 2) 具体的な運用ルール

介護短時間勤務制度について、これまで1日あたりこの所定労働時間短縮のみの対応となってきましたが、週あたりの所定労働日数の低減（週4日勤務）を選択肢にいれていきます。運用ルールは以下のとおりです。

- (1) 所定労働日数の低減を実施する場合、1年間の休業日及び各個休日の日数は169日とする
- (2) 原則として週休3日とし、ひと月あたりの休業日及び各休の日数は、1月は15日、その他の月は14日とする
- (3) 各個休日は、原則1週ごとに1日の各個休日を増加して編成する

### 3) スケジュール

2023年6月1日より導入

※2023年度は労使で覚書を締結し、労働協約上は2024年度より修正をおこなう

### Ⅲ. 2023 年度労使通年協議項目について

2023 年度は以下の項目について協議をおこないます。

項目	対象雇用形態	概要
社員の本給制度の検討	社員ステージB、 ステージC	進級方法など、運用に関わるルールの見直しを 検討します。
ネクストキャリア制度の検討	社員	自律的なキャリア形成を支援し、チャレンジを後 押しすることを目的とした制度導入を検討しま す。
メイト社員からエルダー社 員への再雇用にもなう ルールの検討	メイト社員	メイト社員からエルダー社員に再雇用時のルー ルについて検討します。
フェロースタッフからメイト 社員への転換制度の ルールに関する検討	フェロースタッフ	メイト社員における今後の区分の取り扱いを踏ま え、フェロースタッフから転換後はメイト社員Ⅱ のみとすることを制度として設定することを協議し ていきます
時給制の職種のあり方の 検討	フェロースタッフ	事務職で入社しつつ、販売応援に行くことを前提 とした契約のフェロースタッフについて協議しま す
有給休暇の付与日数の 検討	全雇用形態	有休の取得状況を確認しつつ、年間の付与日数 を増やすことについて検討していきます
その他の検討	全雇用形態	グループ企業や他社事例を参考にしながら、 人事制度の更なる拡充を検討します



# 「自己啓発支援制度」 4月1日より申請方法が変わりました！

2023年3月31日までは  
メール・紙での申請

2023年4月1日より  
Formsフォーム入力申請に変わりました！



※領収書の原本は、従来  
どおり 組合事務所宛に  
送ってください！



## “いまや、介護は誰にでも起こり得る事象です” 介護をされている方、そうでない方もご視聴ください



親が元気なうちに  
しておく準備！

介護に直面した  
際の初動確認に！



介護をされている方へ



ダイバーシティ推進担当作成、  
New介護動画 2本公開中♪

もしもの時の必要な知識や、  
心の準備をしておきましょう！



詳しくは、組合HP > 申請・サポート > 介護サポート百科 > 動画 をご覧ください！

## 組合・共済会からのお知らせ

### 「治療と仕事の両立」をサポートするために作成しました！



QRコードからご覧頂けます

皆さんが安心して治療や仕事に向き合えるよう、

「病気と向き合いながら働く方」は勿論、

「上司・同僚の皆さんも一緒に」ご参照ください

不安を安心に替えるきっかけに!!

労働組合では、こちらの3種類のサポート百科を  
発行しています！

「疾病」「介護」「育児」



個別にご相談されたい方は  
こちらへお願いします→

詳しくは、[組合HP](#) > [申請・サポート](#) > [疾病サポート百科](#) をご覧ください！

組合LINEお友達募集中!!

## LINEを登録しよう!

\* 労働組合の活動報告や、  
\* 共済会のお得情報をいち早くお届け!!



登録は  
こちらから▼



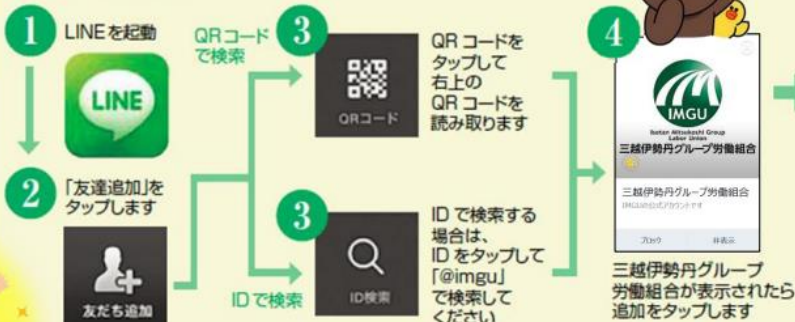
説明動画は  
こちら▼



### 三越伊勢丹グループ労働組合公式 LINE

LINEでは、メンバーの皆さんへ労働組合や共済会からのアンケートやイベントの募集などを行える広報ツールとして活用してまいります。

〈LINE@登録方法〉






(企業コード2桁 + 社員コード8桁)

◆HP閲覧時の、ユーザーID：社員コード10桁 パスワード：生年月日を入力!!


労働組合：801-23-911 / 共済会：801-23-914

## 組合・共済会からのお知らせ






ベネフィット・ステーションの利用方法が変わりました☆

今後15桁の会員証は  
使用しません。




『ベネアカウント』  
の登録を！  
よろしくお祈いします



詳細は  
コチラ

ベネアカウントの  
登録方法は  
コチラ↓↓↓↓



初回ログイン

団体ID	C0000A3CK	グループ従業員 全員同じ
承認キー-1	社員番号 (8桁)	
承認キー-2	(西暦生年月日 8桁)	
<input style="background-color: red; color: white; padding: 5px 20px; border: none;" type="button" value="ログイン"/>		

ベネアカウントの登録手続きの中で  
【ログインID】と  
【パスワード】を  
設定してください。  
今後のご利用はベネアカウントから  
ログインをお願いします。

〈お問合せ〉 三越伊勢丹グループ共済会 (内) 801-23-914 / (外) 03-5273-5139

## 意見・質問についてはこちらからお願いします

VOICE の内容や運営・組合活動に関する『ご質問・ご意見』等については、以下の方法でご連絡下さい

【提出方法】①送達 (H&I 組合事務所) メール: kanren-group2@imgu.or.jp

企業名	IMGS	お名前	連絡先
フィードバックを...	<input type="checkbox"/> 希望する <input type="checkbox"/> 希望しない	※フィードバックを希望する場合は、必ずお名前・連絡先をご記入ください	
※以下の項目に○を付け、空欄部分にご記入ください			
項目①VOICE の内容について	②組合活動について	③その他職場の課題について	

16