

社外秘

三越伊勢丹グループ労働組合

関連グループ支部 I レオテックス直轄分会

# 2023 年 5 月 メンバーズ VOICE 議案書

第 10 期のテーマ

「あなたも OK・わたしも OK」を合言葉に、主体的な行動の後押しを行います！

## 【今回のメンバーズ VOICE の内容】

※労使通年協議はメンバーのみなさんから意見をいただきながら進めています。

- I. 2023 年 6 月支給賞与要求（案）
- II. 2023 年度の労使通年協議について

議案書配付対象者：レオテックス所属の各雇用形態の非組合員を含む全従業員

三越伊勢丹グループ労働組合 ホームページ

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

三越伊勢丹グループ労働組合 LINE



ユーザー名：企業コード kc+従業員コード 8 桁  
パスワード：生年月日（例：20220101）8 桁



三越伊勢丹グループ労働組合  
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

# I. 2023年6月賞与要求について

## 1. レオテックスを取り巻く環境

1) 2022年度三越伊勢丹 HDS の業績 > \*レオテックス直轄分会 2023年度春の交渉議案書より再掲

単位:億円	第3四半期		通期予測		
	実績	前年比	通期	前年差	11月計画差
総額売上高	8,196	120.2%	10,800	+1,678	+50
売上総利益	2,159	118.3%	2,870	+433	—
販管費	1,913	106.6%	2,610	+232	-20
営業利益	245	816.6%	260	+200	+20
当期純利益	195	216.6%	255	+131	+15

・第3四半期(2022年4月~12月)決算では、コロナ感の染再拡大があったものの、百貨店を中心とした大幅な増収と経費コントロールの着実な推進により、営業利益は前年差+215億円の増益となりました。特に伊勢丹新宿本店は、免税売上が戻らない中でも統合以降最高の売上高(2,428億円)を記録し、通期では過去一度(1991年度)しか達成していない3,000億円超の売上(予測:3,078億円)を見込めるほどの回復傾向にあります。

・2022年度通期予測では、総額売上高は百貨店業(除くインバウンド)の好調なトレンドを踏まえ、11月計画値から+50億円の上方修正をしています。売上の増収に加え収支構造改革を計画通り進めることを前提に、営業利益・当期純利益ともに11月計画値からプラス修正しています。

2) 三越伊勢丹 HDS (国内百貨店事業) 売上速報 (2023年3月) \*4月3日発表 IRより抜粋

	前年比	4月・3月 累計
(株)三越伊勢丹計	122.9%	127.5%
国内グループ百貨店計	107.8%	109.3%
国内百貨店計	116.5%	119.8%

○両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)三越伊勢丹計で122.9%、国内百貨店計で116.5%。また、伊勢丹新宿本店は2022年4月以降、12ヶ月連続で2018年度を上回る実績で推移。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。

### 3) レオテックスの 2022 年度業績結果

2022 年度の業績は、三越伊勢丹を中心に営業面での業績回復に伴う補整加工受注増に加え、下期からの地方拠点の補整工料改定、ブランド制服加工の新規受注や事務代行の手数料見直し（5～7%⇒婦人 10%程度・紳士 17%に改定）などにより 22 年度売上高・売上総利益ともに予算未達ではあったものの、前年を上回る伸びとなりました（売上高前年比 131.5%、売上総利益前年比 189.0%）。結果として、営業利益は 22 年度上期実績のマイナス分（▲400 万円強）をカバーし、さらに当初予算の 600 万を上回る 960 万を超える営業黒字となりました。

#### <レオテックス 2022 年度業績結果>

(単位:千円 * 端数切捨て)	2022 年度実績		
	実績	予算比	前年比
売上高	1,025,406	97.3%	131.5%
売上総利益	100,169	91.9%	189.0%
販管費	90,566	87.9%	94.4%
営業利益	<b>9,603</b>	160.1%	(+ 52,571)

## 2. 2023 年 6 月支給賞与要求にあたっての組合の考え方

レオテックスの賞与要求については、年間 2 ヶ月を念頭に都度交渉を行ってきており、企業業績を勘案しつつ判断してきました。

2023 年 6 月賞与においては、12 月賞与が「0.80 ヶ月」の支給水準であったことや、前述のように営業利益は予算・前年ともにクリアしていること（予算比 160%・前年 5200 万超）を踏まえつつ、2023 年度以降の業績状況も見据え、判断をいたします。

2023 年度以降の業績は、経費構造改革に一区切りをつけたことにより、一定の業績を確保（または拡大）していく局面にあると捉えています。ブランドショップの制服加工に加え、ショップで販売している商品の加工の受注や伝票の電子化など、アクションプランに掲げる営業施策を着実に取り組むことにより、営業利益は今後継続的に 1,000 万円前後を確保していくことを労使間で共有しています。

以上のことから、今後継続的に営業利益を確保していくことを見据えつつ、上記考え方を踏まえ、賞与水準引き上げの第 1 ステップとして、2023 年 6 月支給賞与は、「**平均 1.10 ヶ月以上**」とします。

## 3. 今後の賞与水準について

レオテックスのあるべき賞与水準については、今後継続的に営業利益を確保していくことを見据えつつ、将来的には「年間 3 ヶ月」を目指すこととし、段階的に賞与水準の引き上げを検討していきます。したがって、今後の賞与交渉については、前年度の支給ヶ月を下回らないことを基本とすることを労使確認していきます。（2024 年 6 月賞与の交渉においては、今回の要求水準以上で協議していくことを、労使確認していきます。）

■参考 レオテックス賞与支給水準の推移

支給月	2020年度		2021年度		2022年度	
	12月	6月	12月	6月	12月	6月
半期支給ヶ月	0.70	0.70	0.70	0.80	0.80	(今回要求) 1.10
年間支給ヶ月	1.4ヶ月		1.5ヶ月		1.9ヶ月	
営業利益(端数切捨)	▲146百万		▲43百万		9百万	

■参考 2023年度の方針について

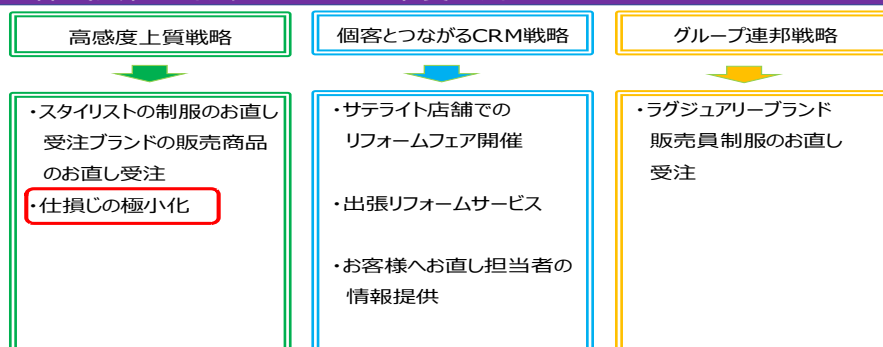
株式会社レオテックス 2023年度方針

【2023年度予算】

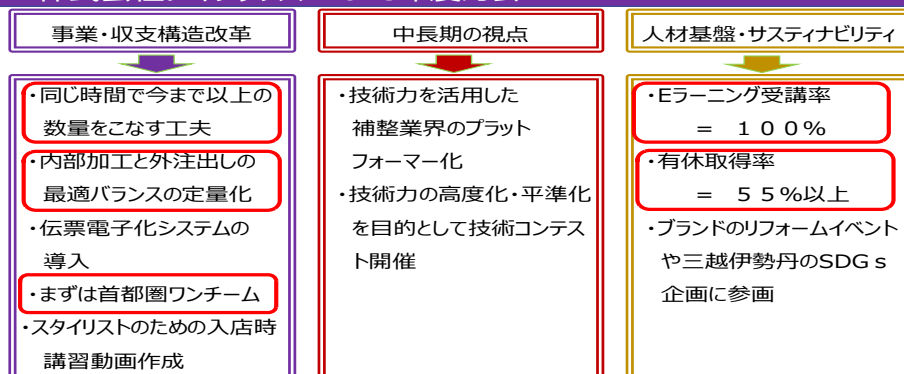
		上期		下期		年間	
		予算	前年比	予算	前年比	予算	前年比
①	売上	5億2千4百万円	103%	5億1千7百万円	100%	10億4千1百万円	102%
②	製造原価	4億7千1百万円	102%	4億6千1百万円	100%	9億3千2百万円	101%
③	売上総利益	5千3百万円	126%	5千6百万円	100%	1億9百万円	111%
④	販売管理費	4千8百万円	102%	4千9百万円	100%	9千7百万円	101%
⑤	営業利益	5百万円		7百万円	100%	12百万円	400%

※⑤営業利益 = ①売上 - ②製造原価 - ④販売管理費

株式会社レオテックス 2023年度方針



株式会社レオテックス 2023年度方針



2023年度の方針については既に会社より動画配信されておりますが、一人ひとりが再確認することにより、各人の業務や役割を通じてそれぞれの施策を実践し、目標・予算の達成に結びつけていきましょう。

併せて、心身とも健康に働くことの重要性を理解し、職場で働く仲間同士を思いやり、尊重する気持ちを持って日々の業務に取り組みましょう。

## 2023年6月支給賞与要求

### 1) 社員ステージ B、ステージ C、メイト社員、エルダースタッフ（月給制）

2023年6月支給賞与を以下の通り、要求します。

<評価分布> 平均 B 評価以上の分布を要求する。

<評価別支給表> 下記 2023年6月評価別支給表を使用することを要求する。

#### <2023年6月評価別支給表>

評価	支給ヶ月
S	1.20
A	1.15
B	1.10
C	1.05
D	1.00

#### <賞与算定式>

##### ■ステージ B

基本賞与 = 本給（資格給 + 役割成果給）× 支給ヶ月

##### ■ステージ C

基本賞与 = 本給（ベース給 + 役割成果給）× 支給ヶ月

##### ■メイト社員

基本賞与 = （ベース給 + 役割成果給 + 地域給）× 支給ヶ月

##### ■エルダースタッフ（月給制）

基本賞与 = 基本給 × 支給ヶ月

### 2) 支給細則

#### 社員（ステージ B・ステージ C）、メイト社員

##### ○支給対象

・2022年10月1日～2023年3月末日まで勤務し、引き続き支給当日に在籍している者。

ただし、期間中欠勤・休職日数などのあるものは、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・休暇など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、賞与日割りについては、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

・本給および資格は、2023年3月31日現在とする。

・2023年4月1日にメイト社員（旧エリア社員）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～2023年6月1日までにエルダースタッフ（月給制）に転換した者は、エルダースタッフ（月給制）としての賞与を支給する。

##### ○支給方法

・期間中欠勤のない者                      本給 × 評価別支給ヶ月

・期間中欠勤・休職のある者      本給 × 評価別支給ヶ月      ×       $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※細部については、労使協議の上決定する。

## エルダースタッフ（月給制）

### ○支給対象

- ・2022年10月1日～2023年3月末日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。  
ただし、期間中欠勤・休職日数などのあるものは、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・休暇など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、賞与日割りについては、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

- ・基本給は、2023年6月1日現在とする。  
なお、2022年10月1日～2023年6月1日までにエルダースタッフ（月給制）に転換した者は、エルダースタッフ（月給制）としての賞与を支給する。

### ○支給方法

- ・期間中欠勤のない者      基本給×評価別支給ヶ月
- ・期間中欠勤・休職のある者      基本給×評価別支給ヶ月      ×       $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※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)

### <2023年6月支給賞与の交渉スケジュール>

- 4月20日（木） 本部執行委員会
- 4月28日（金）～5月12日（木） メンバーズ VOICE
- 5月15日（月） 分会評議員会
- 5月16日（火） 労使協議会

会社回答については、5月19日以降に広報で発信いたします。

## Ⅱ．2023 年度労使協議及び組合活動について

### <経営対策活動>

#### 1. 経営懇話会（月 1 回）

・主な議題としては、毎月の商況の共有化をはじめ、中・長期的かつ年度方針の進捗状況を共有化していきます。特に、HDS 中期経営計画では、「まち化」戦略にてレオテックスの「ユニフォーム受注」の取り組みが取り上げられていますが、その他アクションプランの進捗やそれに必要な要員体制・要員配置等について随時確認する中で、要員確保の面で必要に応じて定年延長の検討の有無を精査していきたいと考えています。

### <労働福祉活動>

#### 1. 評価制度 適正かつ納得性の高い運用

・ステージ B の新評価表の運用状況の把握し、制度定着の観点から適正な運用に努めていきます。

#### 2. ステージ C・MT 社員の処遇のあり方について

・ステージ C・MT 社員の目標設定の状況把握を通じた評価基準のあり方等の検証を通して、評価者（ステージ B）・被評価者（ステージ C・MT）の認識・運用面の確認し、「正しいかつ納得性・公平性のある評価運用」の実施・定着と「会社の方向性との整合性」との確認を優先しつつ、必要に応じて縫製加工業の処遇のあり方（制度構築）に関する検討の有無を精査していきます。

#### 3. 働く環境の整備

・時間管理では、ノー残業デーの徹底や休みの設定の検討や、風土コミュニケーションの状況把握をしていきます。総実労働時間については、21 年度実績は 1,796 時間でしたが、22 年度は所定労働時間を 5 分短縮した一方で、時間外が増加傾向にあったことにより年間の総実労働時間は 1,800 時間台となることが想定されます。このような状況下、組合としては、休みを増やすことを検討した方が総実労働時間短縮には効果的ではないかと考えています。今回の人事異動で各加工所のリーダーが一部変更していることもあり、その後の働き方等に関する状況把握に努めていきたいと考えています。また、就業形態 シフトパターンの見直しの必要性の有無についても労使確認していく予定です。

#### 4. その他

・グループ共通の取り組みや人財育成及び組合方針としての「IMGU 労働福祉ビジョン」の実践等に取り組むとともに、労働協約に関する必要な見直しに取り組んでいきます。

### <現場活動>

#### 1. 組合 HP での活動報告

・毎月 1 回 労使会議（経懇・事務局）の内容を組合 HP へ UP していきます。組合役員（評議員・職場委員）経由で告知していきます。また、被考課者訓練動画配信を行っています。

#### 2. テーマ別 VOICE

・首都圏リーダー会議へのオブ参加を通して、社内の情報共有の状況を把握するとともに、リーダーとのテーマ別 VOICE を実施し、リーダーの方々の意識や情報共有の受け止め方、働き方・評価やキャリア等の面での意識や運用実態等をヒアリング・意見交換していきたいと考えています。

## 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・組合活動について『ご質問・ご意見』等がある場合は、  
以下の方法でご連絡ください



【提出方法】

- ①送達（H&I 組合事務所） ②所属の評議員や職場委員に手渡し
- ③メールで送信 宛先⇒kanren-group1@imgu.or.jp

※手書きの方はこちら↓

出席日 _____ / _____	雇用形態：社員・メイト社員・エルダースタッフ
企業名 レオテックス 所属 _____	連絡先（内線・直通） _____
お名前 _____	
フィードバックを… 希望する ・ 希望しない	
※フィードバックを希望する場合は、必ず所属名・お名前をご記入ください	

※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

## 組合からのお知らせ

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〉

- 1 LINEを起動
- 2 「友達追加」をタップします
- 3 QRコードで検索
- 3 IDで検索
- 4 QRコードをタップして右上のQRコードを読み取ります

IDで検索する場合は、IDをタップして「@imgu」で検索してください

三越伊勢丹グループ労働組合が表示されたら追加をタップします

（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

労働組合は、趣味に仕事に新しく何かにチャレンジしたいと考えているあなたを応援します。

### 「労働組合の自己啓発支援制度」

資格取得やカルチャースクール等にかかった費用に補助が出ます。

組合員：かかった費用の半額（上限年間4万円）補助

詳しくは組合HPをご覧ください⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒



ログインID=レオテックス企業コードkc+個人コード8桁、パスワード生年月日

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：im（全て半角小文字）



労働組合 Twitter

組織や活動、コミュニケーション、メンタルヘルス  
 などなど気になる話題をいろいろつぶやいています。



組合からのお知らせに関するお問合せは 労働組合 五味淵・磯原まで  
 TEL) 03-5273-5165 Mail) kanren-group1@imgu.or.jp