

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 三越伊勢丹健康保険直轄分会

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：三越伊勢丹健康保険組合所属の各雇用形態

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 it+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

■ 2023 年度 関連グループ支部 I 三越伊勢丹健康保険組合直轄分会 総会議事日程

- | | |
|-----------|-------|
| 1. 開会宣言 | 支部書記長 |
| 2. 資格審査報告 | 支部書記長 |
| 3. 議事日程発表 | 支部書記長 |
| 4. 議事開始宣言 | 支部書記長 |
| 5. 議事 | |

第 1 号議案

I .2023 年 6 月支給賞与について

- | | |
|--------------|---------|
| 6. 議事終了宣言 | 支部書記長 |
| 7. 支部執行委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 8. 閉会宣言 | 支部書記長 |

日時 : 2023年 5月19日(金) 12:00~13:00

場所 : 組合事務所 (共用会議室)

構成員:組合員・支部執行委員

I. 2023年6月賞与要求について

1. 現状の賞与に考え方と2022年度の業績状況

賞与要求は、コロナ禍という特殊要因を考慮し、企業業績に応じた「都度要求」としており、2020年度より業績低迷を踏まえた賞与の大幅減額を実施せざるを得ない状況でした。しかしながら、2021年度以降は業績の回復傾向を見極めつつ、2022年12月支給賞与は制度に基づく支給表通りの水準で要求・妥結し、支給されています。

2022年度の業績状況は、三越伊勢丹グループの第3四半期決算時点では売上が好調に推移し、総額売上高、利益の上方修正を行っています。グループ業績の中で大きなシェアを占める三越伊勢丹単体では、外商改革、インバウンドの復調等により売上は好調に推移し、特に伊勢丹新宿店では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込みとなっています。結果として、第2四半期決算で上方修正した年間営業利益予測も上回る見込みです。

参考：2023年度春の交渉議案書

■三越伊勢丹 HDS 第3四半期決算状況

※第2四半期・第3四半期決算資料より引用

単位: 億円 端数切捨て	第2四半期決算(累計)			第3四半期決算(累計)			通期予測(第2四半期)				第3四半期決算発表	
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差	2018年 (参考実績)	通期予測(修正)	11月 計画差
総額売上高	4,956	124.2%	+966	8,196	120.3%	+1,381	10,750	117.9%	+1,628	11,968	総額売上高	+50
売上総利益	1,319	118.6%	+349	2,159	118.4%	+335	2,870	117.8%	+433	3,482	営業利益	+20
販売管理費	1,230	106.3%	+72	1,913	106.7%	+120	2,630	110.6%	+252	3,190	当期純利益	+15
営業利益	89	-	+166	245	816.4%	+215	240	404.0%	+180	292		
当期純利益	77	-	+159	195	-	+186	240	194.5%	+116	134		

■(株)三越伊勢丹 第3四半期決算状況

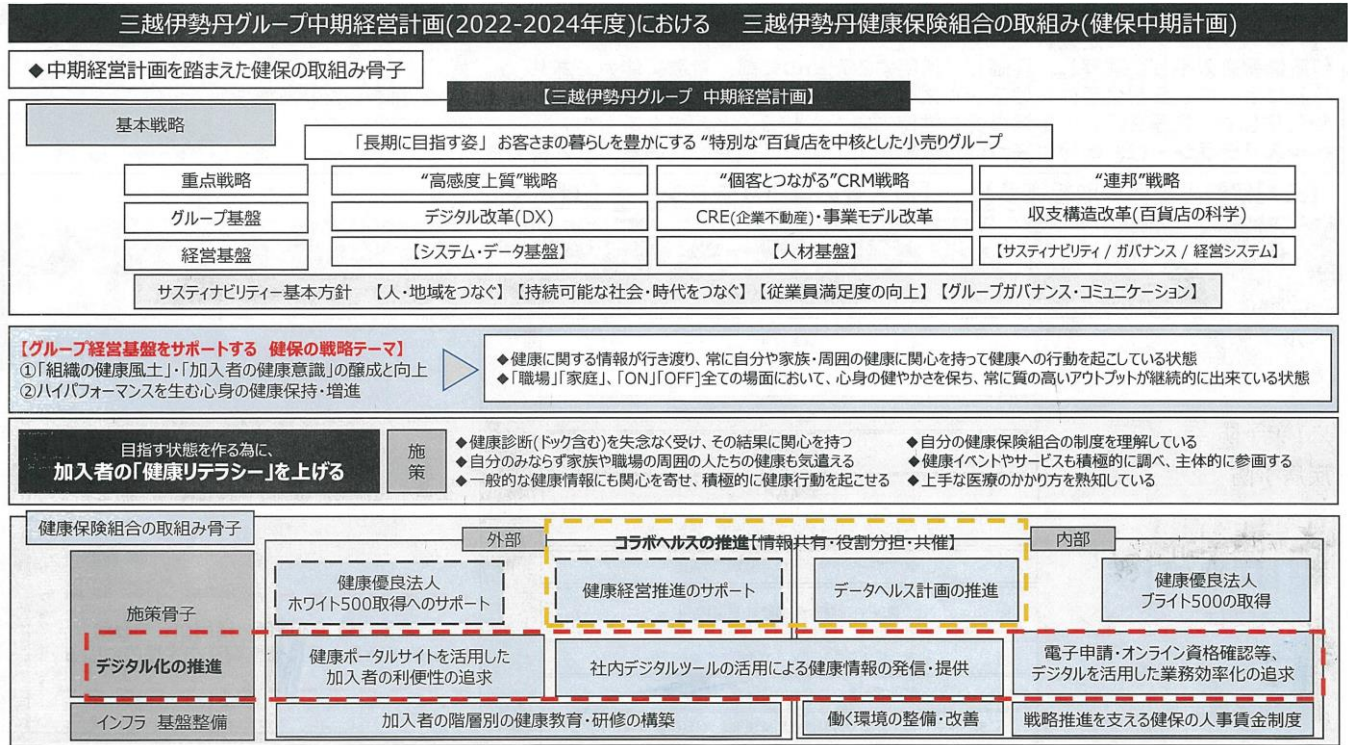
単位: 億円 端数切捨て	第2四半期決算(累計)			第3四半期決算(累計)			通期予測(第2四半期)				※第3四半期実績は第3四半期決算資料より引用
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	予測	前年比	前年差	2018年 (参考実績)	
総額売上高	2,743	133.1%	+681	4,546	125.7%	+930	5,831	119.7%	+960	6,342	※通期予測は第2四半期決算資料より引用
売上総利益	685	130.9%	+161	1,135	123.3%	+214	1,464	118.6%	+229	1,812	
販売管理費	685	104.5%	+29	1,072	103.3%	+34	1,475	107.9%	+108	1,758	
営業利益	81	-	+129	179	-	+175	140	488.9%	+111	183	
純利益	93	-	+118	164	837.5%	+145	165	162.4%	+63	223	

2. 三越伊勢丹健康保険組合の動向

1) 中期計画

- ・三越伊勢丹健康保険組合は、三越伊勢丹グループ中期計画における「経営基盤の整備」をサポートするという位置づけで戦略テーマを設定し、「加入者の『健康リテラシー』*」をあげることを目指し、複数の施策に取り組んでいます。特にデジタル化の推進は、グループの連邦戦略に繋がる取り組みです。

■ 三越伊勢丹健康保険組合の取り組み(健保中期計画)



2) 予算執行状況

① 2022年度第3四半期(2022年4~12月)

収入

(単位:百万円)

科目	実績	予算比	前年同期比 (2021年度)	前々年同期比 (2020年度)
健康保険料収入	4,652	98.1%	93.5%	82.6%
調整保険料収入	62	98.1%	93.6%	82.7%
繰入金	550	45.8%	27.5%	61.1%
その他	250	156.0%	121.1%	82.8%
収入合計	5,514	89.4%	76.0%	79.8%
繰入金除く合計	4,964	99.9%	94.6%	82.6%

	2022年度(見込)	前年同期比 (2021年度)	前々年同期比 (2020年度)
平均被保険者数	17,037人	90.1%	84.4%
平均標準報酬月額	295,454円	102.6%	103.0%
標準賞与額	6,953,621千円	102.4%	65.7%

※3~11月実績(保険料免除者除く)

＜収入面＞特に被保険者数の減少を見込んだ予算設定としていますが、2021年度・2022年度の同期比からも減少傾向が続いていることが見て取れます。

＜支出面＞保険給付費のうち、傷病手当金はコロナ禍の影響もあり大幅に増加しています。療養給付費や家族療養費は前年同期比では減少も、人数の減少減ほどの金額減にはなっていません。

②2022 年度通期

2022年度通期収支見込み

(単位：百万円)

科目	収入見込み	支出見込み	収支	収支差 前年度差 (2021年度)	収支差 前々年度差 (2020年度)
合計	8,081	7,530	551	▲404	▲728
経常収支見込み	7,341	7,434	▲93	1,401	▲253

<収支概要>

○収入

・2022 年度はソシエ・ワールドの脱退も含め、引き続き被保険者数の減少が続く一方、一部事業会社において賞与支給額の回復の影響もあり、健康保険収入は前年比 94%程度の減少に留まる見込みです。

○支出

・保険給付費における傷病手当金増額傾向による 4,000 万円程度の予算修正や、納付金の前年対比約 18 億円の減少等がありました。

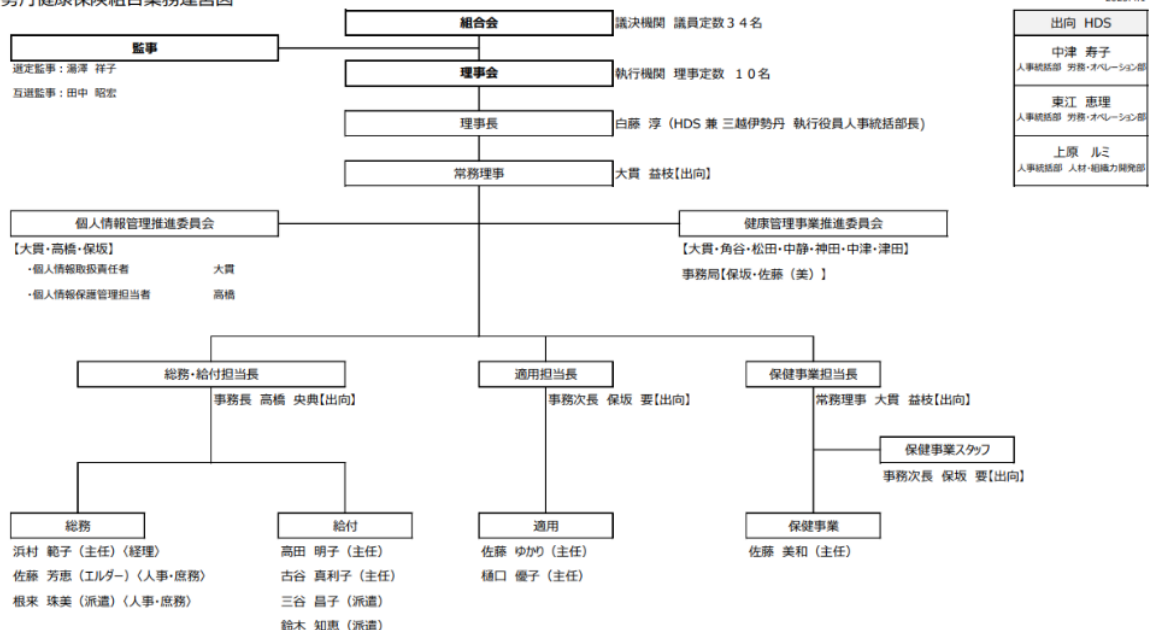
➡結果として、保険料収入に別途積立金等を加えた収入合計は約 80 億、支出合計は約 75 億。別途積立金等を除く経常収支は約 73 億、経常支出は約 74 億となり、収支はやや赤字の見込みです。2021 年度比では 14 億円の改善、2020 年度比では 2 億 5,000 万のマイナスの見込みです。

③今後に向けて

・2021 年度の収支は極めて悪い状況でしたが、2022 年度は経常収支で若干の赤字に留まる程度に回復しました。今後は、健保中期計画の通りグループ各社の健康経営をサポートする取り組みを着実に実行し、三越伊勢丹グループの経営基盤を整えることに寄与していきます。

3) 2023 年度 組織改正

三越伊勢丹健康保険組合業務運営図



・今回の組織改正では、現行の要員体制の範囲の中で、今後の運営体制のあり方を見据えた人材育成を目的とした出向や、各人の生産性の向上や業務効率化に取り組むための担当の括り等を一部見直しました。

3. 今回の VOICE について

2023 年度は、三越伊勢丹健康保険組合の業務特性に応じた組織運営や中期計画の進捗などを確認しつつ、健康保険組合で働くメンバーが、仕事に充実感を感じ、楽しく働ける職場環境づくりに向け、特にコミュニケーションを大切に組合活動を推進して参ります。

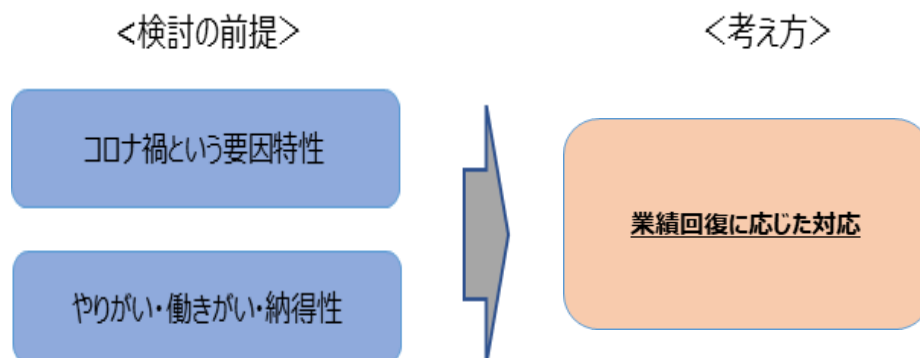
また、健康保険組合の人事制度・労働条件・福利厚生については、三越伊勢丹の制度を準用しています。2023 年 6 月支給賞与および今後の賞与の対応については、三越伊勢丹労使間にて協議を重ねており、それらの考え方や方向性、および具体的な賞与要求内容については、以下の通りです。

■ 2023 年 6 月賞与及び今後の賞与の対応における考え方・方向性

三越伊勢丹支部議案書抜粋

1. 2023 年 6 月支給賞与における考え方

- ・今回の賞与要求においても以下の前提を持ち、検討を行います。
- ・2022 年度の業績において、三越伊勢丹単体では第 3 四半期時点で年間営業利益を大きく上回っています。このような中 2022 年度の業績状況、メンバーの納得性を踏まえると制度通りの回復対応をすべきであると考えています。
- ・また、特に今年度は上昇を続ける物価という部分においてはメンバー関心が高いと捉えています。今年度の春の交渉では物価上昇対応として、全雇用形態にベースアップ要求の対応を行いました。賞与は会社業績に応じての支給という考えが主であるものの、今年度の春の交渉でのメンバーの声を踏まえると、特に今年度の賞与協議においては、物価上昇という視点は重要であると考えています。



2. 2023年6月支給賞与における考え方

<賞与支給額概要>

雇用形態 資格	2020年度		2021年度		2022年度の対応 ※現行の制度水準通り	
	2020年 12月支給	2021年 6月支給	2021年 12月支給	2022年 6月支給	2022年12月支給	2023年6月支給
職員ステージ A	1.5ヵ月 (固定)	平均1.7ヵ月	1.5ヵ月 (固定)	平均1.9ヵ月	2.0ヵ月(固定)	平均5.2ヵ月
職員ステージ B	1.5ヵ月 (固定)	平均2.0ヵ月	1.5ヵ月 (固定)	平均2.2ヵ月	2.0ヵ月(固定)	平均4.5ヵ月
職員ステージ C	平均2.0ヵ月	平均2.0ヵ月	平均2.0ヵ月	平均2.2ヵ月	平均3.0ヵ月	平均3.0ヵ月

※尚、エルダー職員においては減額対応を行っていませんので、現行制度通りの支給となります。

- ・2023年6月支給の具体的な賞与水準の検討にあたっては、賞与原資・業績予測・過去の業績連動賞与における対応等を考慮し、各雇用形態・資格、業績に対する責任の重さや期待役割の大きさに限らず、**現行の制度水準通りの要求としていきます。**
- ・今回この制度通りの支給表で要求をすることは、前述で述べた現在の業績の状況や、物価上昇等の生活への影響、今後会社が更に取り組みを進めていく中期経営計画の更なるステップに向けて、メンバー一丸となって取り組む為にも必要と考えています。
- ・そして、この要求において組合が一番大切に考えていることは、2020年度のコロナ禍から現在の業績回復までの道のりには、メンバー皆さまの日々の努力や頑張りがあった結果であるということです。その努力の報いとして、制度通りの賞与回復を実現させることは、組合として非常に重要な取り組みであり、メンバーの期待も大きいと認識しています。

3. 今後の賞与における対応の方向性について

- ・これまでの特殊要因などにおける業績に応じた「都度の要求」にて水準の回復を経た後、次回2023年12月支給賞与より、2020年度グループ労使協議にて労使で確認している「**賞与の半期要求**」に移行していくことになります。
- ・半期交渉では現状の支給表をベースとしながら、労使で確認した業績評価指標を踏まえ、半期ごとに賞与支給額の確認・交渉・要求を行います。

<賞与要求方法>

- ・都度交渉は特殊要因等における会社業績に応じた対応となります。
- ・半期要求は事前に会社と確認している協議のベースとなる支給表がある為、メンバーにとっては一定の安心感に繋がります。

2020年12月賞与~2023年6月賞与まで	都度要求	・ベースとなる賞与支給表はなく、直近の業績に応じて賞与ヵ月数を協議し、労使協議会にて要求を行う
★2023年12月賞与~	半期要求	・ベースとなる賞与支給表があり、期初に審議決定した業績評価指標に基づき、支給表の見直しの有無を確認の上、労使協議会にて要求を行う

<半期交渉に伴う業績評価指標について>

次回、23年12月支給賞与に向けた半期要求における具体的な業績評価指標の項目については、連結・単体営業利益（予算・前年）・売上状況・差益・年度方針進捗等を基本としていきたいと検討していますが、労使で継続議論とし、今年度期初（第1四半期）に決定していきます。

【参考】2020年度グループ労使協議 賞与支給表決定フロー

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	翌年1月	翌年2月	翌年3月
		前年度業績分 賞与支給		12月賞与見直し交渉 業績評価指標確認				賞与支給	6月賞与見直し交渉 次年度業績指標確認		
■6月賞与メンバーズボイス						■12月賞与メンバーズボイス				■春の交渉メンバーズボイス	

以上の三越伊勢丹支部の考え方等に基づき、今回の2023年6月賞与は、制度に基づいた支給表通りの内容で要求します。

2023年6月支給賞与要求

1) 職員ステージ A

現行制度に基づく支給表通り < 単位：ヶ月 >

グループ共通役割給					
評価	GM0	GM 1	GM 2	GM 3	GM 4
9	7.1	6.9	6.7	6.5	6.3
8	6.8	6.6	6.4	6.2	6.0
7	6.5	6.3	6.1	5.9	5.7
6	6.2	6.0	5.8	5.6	5.4
5	5.9	5.7	5.5	5.3	5.1
4	5.6	5.4	5.2	5.0	4.8
3	5.3	5.1	4.9	4.7	4.5
2	5.0	4.8	4.6	4.4	4.2
1	4.7	4.5	4.3	4.1	3.9

役割給					
評価	A①	A②	A③	A④	なし
9	6.2	6.0	5.8	5.3	4.9
8	5.9	5.7	5.5	5.0	4.6
7	5.6	5.4	5.2	4.7	4.3
6	5.3	5.1	4.9	4.4	4.0
5	5.0	4.8	4.6	4.1	3.7
4	4.7	4.5	4.3	3.8	3.4
3	4.4	4.2	4.0	3.5	3.1
2	4.1	3.9	3.7	3.2	2.8
1	3.8	3.6	3.4	2.9	2.5

1) 職員ステージ B

現行制度に基づく支給表通り < 単位：ヶ月 >

B-2						
評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
9	6.5	6.2	5.9	5.7	5.4	5.1
8	6.2	5.9	5.6	5.4	5.1	4.8
7	5.9	5.6	5.3	5.1	4.8	4.5
6	5.6	5.3	5.0	4.8	4.5	4.2
5	5.3	5.0	4.7	4.5	4.2	3.9
4	5.0	4.7	4.4	4.2	3.9	3.6
3	4.7	4.4	4.1	3.9	3.6	3.3
2	4.4	4.1	3.8	3.6	3.3	3.0
1	4.1	3.8	3.5	3.3	3.0	2.7

B-1						
評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤ ・新任	なし
9	6.3	6.0	5.7	5.5	5.2	4.9
8	6.0	5.7	5.4	5.2	4.9	4.6
7	5.7	5.4	5.1	4.9	4.6	4.3
6	5.4	5.1	4.8	4.6	4.3	4.0
5	5.1	4.8	4.5	4.3	4.0	3.7
4	4.8	4.5	4.2	4.0	3.7	3.4
3	4.5	4.2	3.9	3.7	3.4	3.1
2	4.2	3.9	3.6	3.4	3.1	2.8
1	3.9	3.6	3.3	3.1	2.8	2.5

2) 職員ステージ C

現行制度に基づく支給表通り < 単位：ヶ月 >

評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	4.15	3.95	3.55
A	3.45	3.25	2.95
B	3.25	3.05	2.75
C	3.05	2.85	2.55
D	2.85	2.65	2.35

+

役割給 ①加算
0.2

3) 職員ステージ C-t

現行制度に基づく支給表通り<単位：ヶ月>

評価別支給ヶ月	
S	3.45
A	2.85
B	2.65
C	2.45
D	2.25

・2023年4月1日に入社したc-t社員の6月賞与は0.5ヶ月とします。

4) 各雇用形態における評価分布

雇用形態	評価分布について	賞与評価ポイント表									
職員ステージ B	ポイント表に基づきポイント換算し、全体平均を5.1ポイント以上とする	評価 ポイント	9	8	7	6	5	4	3	2	1
職員ステージ C 職員ステージ C-t	ポイント表に基づきポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする	評価 ポイント	S	A	B	C	D				
			6	5	4	3	2				

5) エルダー職員

エルダー職員Ⅰ～Ⅲの2023年6月賞与は、現行制度通りの対応としていきます。

1.0ヶ月（賞与加算は、S評価0.4ヶ月 A評価0.2ヶ月）

職員の2023年6月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通りとします。

1. 職員の2023年6月賞与

1) 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・休職日数等のあるものは、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。
※その他の無給の休暇・休職等も含む

2) 基準日

- ・本給、役割、グレードおよび資格は、2023年3月31日現在とする。
※2022年10月1日から2023年6月1日までに職員からエルダー職員に転換した者はエルダー職員としての賞与を支給する。

3) 支給方法

①職員ステージC-t

a) 期間中欠勤のない者

本給 × 評価別支給ヵ月

b) 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

②職員ステージC

a) 期間中欠勤のない者

本給 × グレード別評価別支給ヵ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

(本給 × グレード別評価別支給ヵ月) ×

出勤日数

所定労働日数

③職員ステージB

a) 期間中欠勤のない者

本給 × 役割別評価別支給ヵ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

本給 × 役割別評価別支給ヵ月 ×

出勤日数

所定労働日数

エルダー職員の2023年6月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通りとします。

1) 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・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。

月給制エルダー職員については、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。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

2) 基準日

・2023年6月賞与

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

3) 支給方法

①時給制エルダー職員

a) 期間中欠勤のない者 エルダー職員本給×1.0ヵ月

(時給制 : みなし本給 = 時間給×週契約時間×52週/12ヵ月、円単位切上げとする)

b) 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月給制エルダー職員

a) 期間中欠勤のない者 基本給×1.0ヵ月

b) 期間中欠勤、休職のある者 基本給×1.0ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

■賞与支給予定日：2023年6月15日(木)

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、毎月の事業活動の共有化をはじめ、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。BCP（事業継続計画）の一環としての業務精査や業務効率化の進捗、組織改正や出向政策等について確認をしていきます。

<労働福祉活動>

1. 働く環境の整備

- ・組織上のマネジメントや組織内コミュニケーションの状況把握を行います。
- ・メンバーとは、定期的な VOICE を通して、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・意見交換を行います。

2. その他

- ・グループ及び三越伊勢丹労使の取組みの反映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

- ・職場委員と連携しつつ、月 1 回を基本にテーマ別 VOICE を通して、労使協議の経過報告や働き方に対する意識や現状の状況把握に取り組めます。

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：職員・エルダー職員
三越伊勢丹健康保険 _____	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
- 4 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
 三越伊勢丹グループ労働組合
 @imgu

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

みてね!

◆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=三越伊勢丹健康保険組合コードit+個人コード8桁、パスワード生年月

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 五味渕・磯原まで

TEL) 03-5273-5165

Mail) kanren-

group1@imgu.or.jp

