

2023年5月



メンバーズVOICE議案書

◎各社の労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」について、対象の企業・雇用形態のメンバーへ、動画を用いて共有を行います。

◎今回は「**札幌丸井三越**」「**月給制社員**」が対象です。

※内容のⅠ、「1・2」については、時給制社員も対象となりますので、ご確認をお願いします。

◎意見・質問は「Forms（最終頁）」または「組合事務所・組合役員」までお願いします。

内容	議案書位置づけ	ページ
Ⅰ. 2023年6月賞与 組合要求 【対象：月給制社員※1・2は時給制社員も対象】		
1. 札幌丸井三越を取り巻く環境	【報告事項】	P2-6
2. 賞与要求にあたり考え方	【報告事項】	P7-8
3. 2023年6月賞与要求（案）	【審議決定事項】	P9-15
4. 2023年度インセンティブ賞与の確認	【報告事項】	P16
5. 6月賞与要求に関する今後のスケジュール	【報告事項】	P17
Ⅱ. ステージB人事賃金制度改定の協議ポイント		
1. 2022年度合意事項の振り返り		P18-19
2. 2023年度に5月に合意を進める協議内容ポイント (等級間の進級・制度移行に伴う移行方法、経過措置)	【報告事項】	P20-21
3. ステージB協議に関する今後のスケジュール		P21

動画QRコード

※リンク先は組合HPです。
ログインID：社員番号（10桁）
パスワード：生年月日



議案書・動画

I. 2023年6月賞与組合要求

1. 札幌丸井三越を取り巻く環境 【報告事項】

【報告事項】

(1) 三越伊勢丹グループの2022年度第3四半期結果、直近売上動向

- 2022年度第3四半期の三越伊勢丹グループ業績結果は、百貨店事業の営業利益が大幅に改善されたことを起因に、黒字に転換しています。そのような中、グループ全体の営業利益は、11月の計画値から20億円上乘せとなり、通期営業利益目標が260億円に上方修正を発表しています。
- 百貨店事業では、コロナによる行動制限の解除により、入店・買上客数が回復し、三越日本橋、伊勢丹新宿本店の両店舗が売上を牽引していることもあり、予算・前年を上回る実績で推移しています。
- 国内百貨店地域事業会社の売上は、売上回復の遅れもあり、第3四半期の決算発表では通期の見込みを2018年度比92%に下方修正していました。一方で、2022年度の地域事業会社の売上速報値では、3月にマスクの着用が個人の判断に委ねられるなど、外出ニーズの高まりを背景に、売上の前年伸び率を第3四半期からさらに拡大した企業が多くを占めています。
- また、新潟三越伊勢丹や岩田屋三越など、この数年構造改革を終えて経営基盤を構築した2社については営業利益ベースで好調に推移しています。

セグメント別業績（第3四半期累計）

(億円)	総額売上高	前年比	営業利益	前年差
百貨店事業	7,613	118.4%	175	+237
クレジット・金融・友の開業	254	100.5%	31	▲16
不動産業	142	108.6%	29	▲11
その他	186	—	8	+5
合計	8,196	120.3%	245	+215

※2月HDS決算説明資料参照

国内百貨店地域事業会社 第3四半期（2022年12月まで）決算

(百万円)	2022年12月まで				2022年度計※	
	総額売上高	前年比/差	営業利益	前年差	売上	前年比
(株)札幌丸井三越	40,849	116.1%/5,678	△771	803	54,897	117.9%
(株)函館丸井今井	4,560	102.2%/97	21	33	6,036	103.7%
(株)仙台三越	20,398	104.3%/846	△7	347	27,039	105.9%
(株)名古屋三越	42,925	102.4%/989	△216	703	57,653	103.7%
(株)静岡伊勢丹	11,962	103.7%/429	14	57	16,169	104.7%
(株)新潟三越伊勢丹	26,696	102.4%/614	436	41	35,616	103.5%
(株)広島三越	8,789	101.5%/129	△458	73	11,381	102.3%
(株)高松三越	16,319	104.2%/664	238	146	21,642	105.4%
(株)松山三越	4,074	104.8%/186	△302	276	5,203	103.9%
(株)岩田屋三越	82,495	113.3%/9,661	2,614	1,949	109,636	114.2%

※2月HDS決算説明資料参照（2022年度業績はクラスブランド分析速報値）

I. 2023年6月賞与組合要求

【報告事項】

(2) 2022年度業績結果、直近の業績推移

- **2022年度の売上は**、コロナ感染拡大による営業に与える影響度合いが少ないことも影響し、人流が回復傾向にあることや、周年記念を中心に取り組み施策の奏功が寄与したことから、前年に対して117.9%と大きく伸長した結果となりました。
- **販売管理費は**、光熱費の高騰による影響や、売上連動による経費増が大きく影響したことから予算に対してわずかに上回る結果になりました。コントロールできる経費効率化については、要員数の自然減や、アルバイト・外部委託の抑制などの人件費や、配送価格改定などに取り組むことで前年に対して約2億円を効率化することができました。
- **営業利益は**、予算に対して約8億円下回る約10億75百円の営業赤字になる予測です。予算に届かなかった一方で、前年に対して約11億の利益改善となっています。

札幌丸井三越直近5年間の業績

※コロナによる影響

単位：百万	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度※組合が確認している業績見通し			
					年間予算	実績	予算比(差)	前年比(差)
売上高	65,360	61,116	43,553	46,547	56,234	54,896	97.6%	117.9%
差益率	23.52%	23.12%	22.04%	21.79%	21.87%	21.15%	(▲0.72%)	(▲0.63%)
営業総利益	15,644	14,298	9,787	10,398	12,717	11,952	93.9%	114.9%
販売管理費	15,589	15,006	12,345	12,589	13,020	13,027	100.1%	103.5%
人件費	4,632	4,619	4,089	4,106	3,866	3,920	101.4%	95.5%
物流費	729	686	611	589	594	574	96.7%	97.5%
光熱費	589	563	446	503	598	707	118.3%	140.7%
営業利益	55	△708	△2,558	△2,190	△303	△1,075	(▲772)	(1,115)

I. 2023年6月賞与組合要求

【報告事項】

(3) 2023年度方針

- 2023年度は、昨年度取り組みを進めてきた札幌丸井三越としての高感度上質戦略である“おもてなしリーダー”にさらに磨きをかけ、重点戦略のもと、アナログとデジタルを融合しながらおもてなしの進化を図り、営業利益の黒字化を目指します。

2023年度方針（全体像）

VISON	北海道に暮らす人たちに心豊かさを提供する企業	MISSION	北海道の“おもてなしリーダー”として振る舞う
課題	「人の力」①売上のさらなる拡大②効果的オペレーションの確率	「収益構造の改善」	①差益率改善②百貨店以外収益確保、損益分岐点売上を下げる

おもてなし2.0
人の力（Analog）× 情報技術（Digital）“おもてなし”の進化、“夢＝まち化”に向けた足場を固める

23年度 テーマ	売上61,676百万 その他営業収入609百万	23年度黒字化 営業利益100百万
財務 目標	販管費13,368百万	

環境と件の変化を踏まえて
コロナ前18年に対して「同等の売上」かつ「85%の経費」で黒字化

重点 戦略	<h3>戦略1</h3> <p>マスから個のCRM戦略シフト 識別顧客増、“個客”への業務サイクル</p>	<h3>戦略2</h3> <p>おもてなし2.0フェーズ デジタルとアナログの掛け合わせで “おもてなしレベルアップ”</p> <p>アナログ</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ おもてなし概念の構築 ✓ 人財育成強化・スキルマネジメント <p>デジタル</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ AI活用によるアプローチフロー構築（上位顧客へ“タブロー”ソフト活用） ✓ データに基づいたアプローチフローCSF 	<h3>戦略3</h3> <p>収益構造改革 差益率改善、要員効率の最大化と施策有効活用による収益化（収支改善計画5億）</p> <p>①各MD領域の仕入差益拡大 売上差益額×買上客数の取り組み</p> <p>②販売管理費の削減 業務改善とセットに販管費の削減に取り組む（計画：約▲3億）</p> <p>③保有資産の収益化 パークタワー（コンタクトセンターなど）、物流センターを中心に収益拡大（計画：約1億9千）</p>
	<p>“ダイバーシティ&インクルージョン” “健康経営” “サステイナブル”</p>		

人財基盤・サステイナブル

I. 2023年6月賞与組合要求

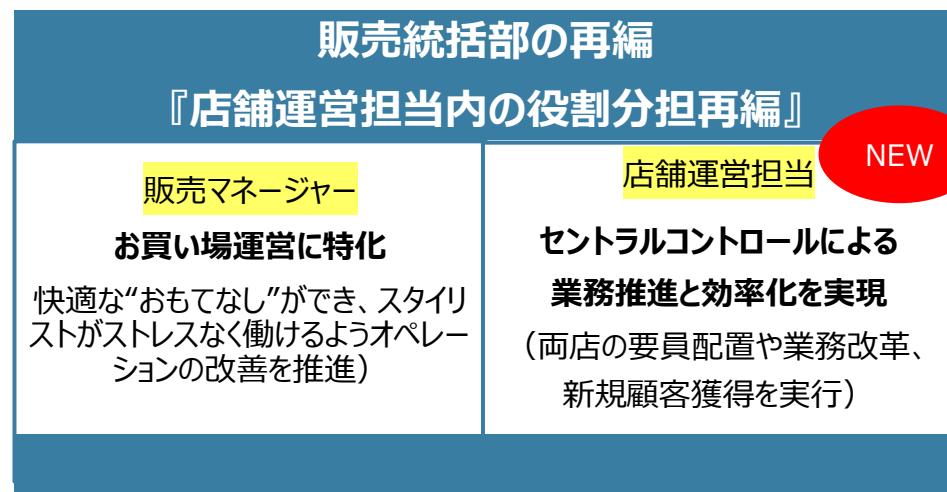
(4) 2023年度組織改正

【報告事項】

- 組織改正については、昨年度の課題や、今年度の重点戦略を推進していく上で大きく7つのポイントに改めて、各部門・所属の役割再編や、組織運営体制の変更を行っています。
- 丸井/三越両店舗の運営・マネジメント体制では、販売統括部の再編を行い、新設の店舗運営担当によるセントラルコントロールのもと、販売マネージャーと連携しながら『おもてなし力向上』『販管費の抑制、業務フロー改革・業務効率化』に取り組みます。

組織改正ポイント

課題解決、戦略実行ポイント	
1	上位個客の拡大・新規顧客の獲得
2	おもてなし力向上
3	販管費の抑制 業務フロー改革・業務効率化
4	リアル店舗のMD力向上
5	百貨店以外収益の獲得・CRE・外部業務の受託
6	リアル店舗以外の顧客接点拡大
7	外商セールス力の向上



※3月組織改正説明会参照

<年度方針に関する会社との意見交換について>

年度方針については、浸透度合いに関する現場状況や、戦略実行度を高める上での課題を今後の『経営懇話会』や『社長インタビュー』など重点活動と位置付ける労使会議体を通して、労使意見交換を行います。



販売統括部の変化については、『社長インタビュー』を実施

I. 2023年6月賞与組合要求

(5) 2023年度業績目標

- 2023年度の売上目標については、コロナによる影響前の2019年度と同水準の売上616億76百万円、前年比112.4%が目標となります。
- 営業利益については、売上の拡大に加えて、MDミックスによる差益率の低下へに対する取り組みや、センターを中心としたその他の収益の拡大により営業総利益全体の底上げを図ります。
- 光熱費を中心に販売管理費への影響が長期化を想定する中、収支構造改革による益率改善、要員効率の最大化と施策有効活用による収益化を実行しながら、年間の営業利益黒字化を目指します。

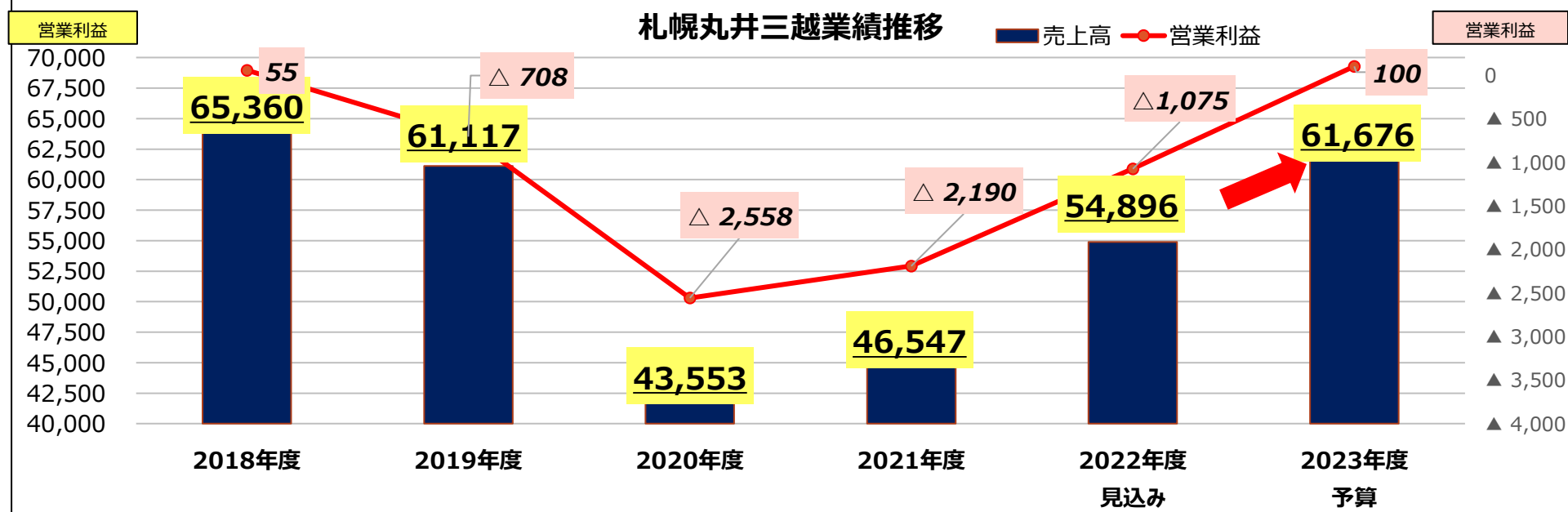
2023年度予算

【報告事項】

単位：百万	2023年度	
	予算	前年比(差)
売上高	61,676	112.4%
差益率	20.85%	(▲0.31%)
その他の営業収入/支出	609	179.8%
営業総利益	13,468	112.7%
販売管理費	13,368	102.6%
営業利益	<u>100</u>	(1,175)

2018年度～2023年度売上・営業利益推移

※年度方針参照



I. 2023年6月賞与組合要求（案）

【報告事項】

2. 賞与要求にあたり考え方

(1) ベースとなる賞与の考え方

- 賞与要求（基本賞与水準+業績反映部分）にあたっては、2022年度春の交渉「ベースとなる賞与の考え方」を基に労使協議、要求を行い、早期に合意を目指します。※2022年度春の交渉議案書P78参照
- ベースとなる賞与の考え方から大きく変動がある場合は、「メンバーズVOICE」にて意見集約、「支部大会」にて要求案を審議決定を行います。変動がない場合は、「支部評議員会」にて審議決定を行います。

- 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求（都度要求）を基に、「平均2.12ヶ月 / 年（12月：1.12ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- 支給表は、右記の通りです。
- 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに「黒字達成、前年達成度、予算達成度等」の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

<ゼネラル（ステージB・C）>

評価	2022年12月 基本賞与 ヶ月	2023年6月 基本賞与 ヶ月
7 (S)	1.34	1.20
6 (A)	1.23	1.10
5 (B)	1.12	1.00
4 (C)	1.01	0.90
3 (D)	0.90	0.80

<メイト・プロ・エルダー(II~V)・スペシャル・エルダースペシャル>

評価	2022年12月 基本賞与 ヶ月	2023年6月 基本賞与 ヶ月
S	1.34	1.20
A	1.23	1.10
B	1.12	1.00
C	1.01	0.90
D	0.90	0.80

1. 2023年6月賞与組合要求

【報告事項】

(2) 賞与要求に対する組合スタンス

取り巻く環境、業績動向について

- 企業を取り巻く環境は、コロナ禍から徐々に変わりつつあり、人流増加に伴い、業績の回復にもつながっていると捉えています。さらにマスク着用の考え方や新型コロナに対する感染症法上の位置づけの見直しなどが段階的に進むことにより、今後に前向きなプラスの期待を持てる要素が増えてきました。
- 2022年度の業績結果については、営業利益目標の達成や、その先の黒字化を実現することはできなかったものの、地域百貨店事業会社トップの売上前年比の伸長、また販売管理費を中心に年間を通して取り組むことでの収益改善など、営業赤字幅を大きく縮小することができました。全従業員が一丸となり、商売に奮闘したことで生み出した成果だと捉えています。

2023年6月賞与要求について

- 賞与の要求にあたっては、基本賞与の水準が「生活給」に位置づけが強いことを前提に、営業利益結果が大幅な赤字であることや、一方で大幅な収支改善となっているなど総合的な観点において確認を労使で行ってきました。
- 加えて、2023年度はさらなるチャレンジと成果により、2019年度以来営業利益の黒字化を目指します。基本賞与がメンバー一人ひとりのモチベーションの下支えとなることも踏まえて、ベースとなる賞与の考え方の支給表である前年度と同水準の賞与要求を行います。

I. 2023年6月賞与組合要求

【審議決定事項】

3. 2023年6月賞与要求 (案)

(1) 雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求

- 基本賞与水準は、「平均1.00ヵ月」の要求を行います。
- 業績反映による支給表変動部分（業績加算金等）については、2022年度大幅な赤字であることを踏まえ、ベースとなる支給から変動しない要求とします。

ゼネラルスタッフ (ステージB・C)
 ※評価分布は「平均B以上」

評価	2022年 12月 基本賞与ヶ月	2023年 6月 基本賞与ヶ月	2022年度 賞与ヶ月
7 (S)	1.34	1.20	平均 2.12
6 (A)	1.23	1.10	
5 (B)	1.12	1.00	
4 (C)	1.01	0.90	
3 (D)	0.90	0.80	

その他の月給制社員
 ※評価分布は「平均B以上」
 (スペシャル・エルダースペシャルは「絶対評価」)

評価	2022年 12月 基本賞与ヶ月	2023年 6月 基本賞与ヶ月	2022年度 賞与ヶ月
S	1.34	1.20	平均 2.12
A	1.23	1.10	
B	1.12	1.00	
C	1.01	0.90	
D	0.90	0.80	

I. 2023年6月賞与組合要求

【審議決定事項】

(2) 雇用形態別の要求、支給細則

①ゼネラルスタッフ（ステージB・C）

- 2023年6月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「ステージB：平均5以上（ステージC：平均B以上）」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2023年6月 基本賞与（ヶ月）
7 (S)	1.20
6 (A)	1.10
5 (B)	1.00
4 (C)	0.90
3 (D)	0.80

①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。

②基準日

- 本給（ステージB：資格給+役割成果給、ステージC：ベース給+役割成果給）、および資格は、2023年3月31日を基準とする。
- ただし、メイトスタッフからゼネラルスタッフに登用された者は、ゼネラルスタッフとしての賞与を支給する。
- 定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」
- その他、細部については労使協議の上決定する。

I. 2023年6月賞与組合要求

【審議決定事項】

②メイトスタッフ

- 2023年6月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「平均B以上」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2023年6月 基本賞与（ヶ月）
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

①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。

②基準日

- 本給(基本給+職務給)、および資格は、2023年3月31日を基準とする。
- 定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」

④2023年4月入社 of メイトスタッフの2023年6月基本賞与

- 「一律0.50ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

⑤2023年4月1日アシストスタッフからメイトスタッフへ転換時の2023年6月基本賞与

- 「一律0.50ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

- その他、細部については労使協議の上決定する。

I. 2023年6月賞与組合要求

【審議決定事項】

③プロスタッフ

- 2023年6月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「平均B以上」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2023年6月 基本賞与（ヶ月）
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

①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。

②基準日

- 本給（基本給＋職務給）、および資格は、2023年3月31日を基準とする。
- 定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
 - 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

I. 2023年6月賞与組合要求

【審議決定事項】

④エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴ

- ・2023年6月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・評価分布については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2023年6月 基本賞与（ヶ月）
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

①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。

②基準日

- ・本給（基本給）、および資格は、2023年6月1日を基準とする。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」

- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

I. 2023年6月賞与組合要求

【審議決定事項】

⑤スペシャルスタッフ

- ・ 2023年6月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・ 評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- ・ 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2023年6月 基本賞与（ヶ月）
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

①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。

②基準日

- ・ 本給（基本給）、および資格は、2023年3月31日を基準とする。
- ・ 定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・ 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・ 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」

④2023年4月入社の特設スタッフの2023年6月基本賞与

- ・ 「一律0.5ヵ月」 ※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

- ・ その他、細部については労使協議の上決定する。

I. 2023年6月賞与組合要求

【審議決定事項】

⑥エルダースペシャルスタッフ

- ・ 2023年6月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- ・ 評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- ・ 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2023年6月 基本賞与（ヶ月）
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

①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。

②基準日

- ・ 本給（基本給）、および資格は、2023年6月1日を基準とする。

③支給方法

- ・ 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・ 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」

- ・ その他、細部については労使協議の上決定する。

I. 2023年6月賞与組合要求

4. 2023年6月支給インセンティブ賞与の確認

【報告事項】

- 外商セールス対象のインセンティブ賞与については、2022年度度春の交渉において、賃金要求として支給要件・細則を労使確認しており、業績が確定する2023年5月を目途に支給対象の確認を行うとしていました。
- 2023年6月支給の制度適用対象者は34名となり、支給基準・細則のもと、個人実績を確認した上で、**支給対象者10名に対する支給額を労使間で確認してまいります。**

■参考：インセンティブ賞与要件

個人売上の予算超過額 × 支給率 (0.5%)

① 支給対象

2022年4月1日から2023年3月31日まで外商セールスとして勤務し、引き続き支給当日在籍している者。ただし、期中の異動に伴い支給対象を満たさない場合は対象外となります。

② 支給時期

2023年6月支給として要求します。

③ 支給要件

業績貢献の観点から、担当ごとに個人売上予算の各指標を達成した者に支給します。

支給要件パターンⅠ.個人売上予算達成、且つ、アattend売上予算達成

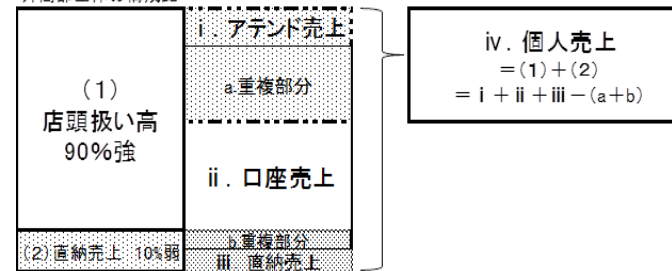
支給要件パターンⅡ.個人売上予算達成、且つ、直納売上予算達成。

④ その他：

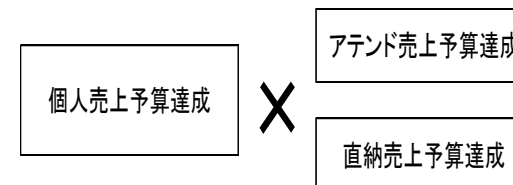
インセンティブ賞与の支給にあたっては、手続きの透明性を目的に「セールス報酬委員会」を設置し、複数回の審議の上、個人予算設定・進捗確認、支給額を確認し、支給額は最終的に経営決定とします。組織体制や働き方に大きな変更があった場合は、支給対象の対応を別途労使協議の上、決定とします。

支給要件と計算指標

外商部全体の構成比



支給要件は2つ



I. 2023年6月賞与組合要求

5. 6月賞与要求に関する今後のスケジュール

【報告事項】

日程	労働組合 機関会議
4月10日（月）	北海道統括支部 四役MT 【支部確認】
4月14日（金）	札幌丸井三越支部 執行委員会 【審議決定】
4月19日（水）	本部執行委員会 【審議決定】
4月24日（月）	札幌丸井三越支部 評議員会 【審議決定】 ※VOICE議案書を審議決定
5月1日（月）～9日（火）	VOICE 【メンバー確認】 ※動画配信・資料共有
5月9日（火）	札幌丸井三越支部 評議員会 【審議決定】 ※VOICEの意見を踏まえて要求（案）を審議決定
5月10日（水）	労使協議会 【労使合意】
6月15日（木） ※予定	賞与支給日 <u>※決定次第会社からお知らせします</u>

II. ステージB人事賃金制度改定の協議ポイント

<2022年度労使通年協議までの労使合意事項>

- ✓ ステージBの本給構成を3階建てへ改定（役割給・個人成果給・資格給の導入）
- ✓ 個人成果給の新設に伴い、等級を3本（B-1～B-3）設定

<次回メンバーズVOCIE労使協議ポイント>

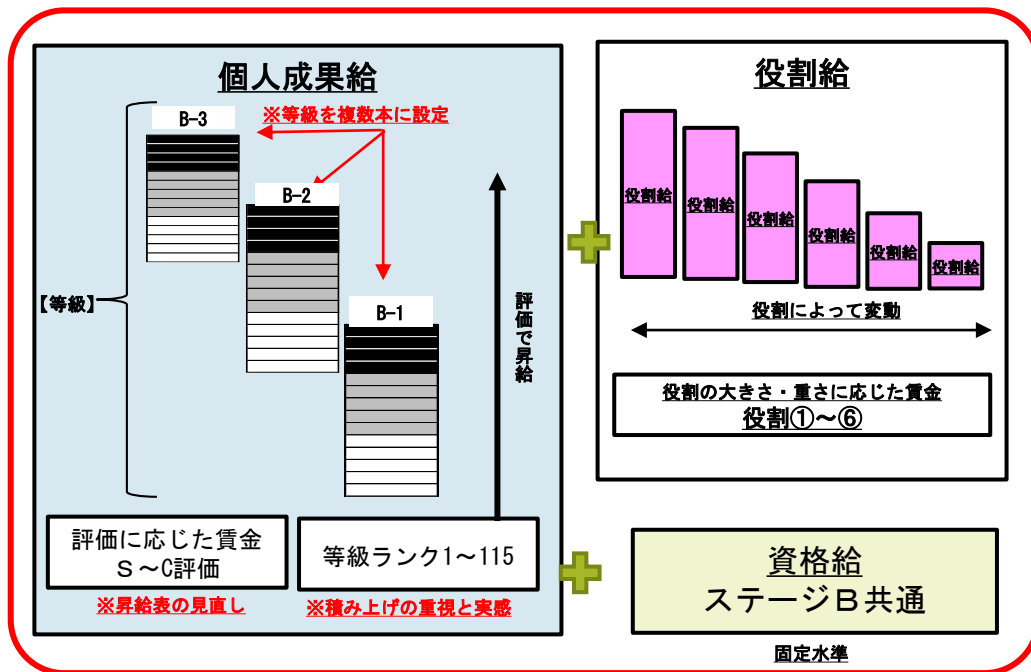
- ✓ 等級間における進級方法
- ✓ 制度移行に伴う移行方法（2023年6月16日より移行）、経過措置対応

1. 2022年度労使通年協議までの労使合意事項振り返り

【報告事項】

- 2022年度労使通年協議では、現行の人事賃金制度の課題を踏まえて、賃金構成を2階建て（役割成果給・資格給）から3階建て（役割給・個人成果給・資格給）への改定について2023年度春の交渉にて労使合意しています。
- 役割の変動を反映する「役割給」と成果の積み上げを反映する「個人成果給」を明確に分離し、個人のキャリアや歩みなど成果の積み上げを重視する仕組みとなります。
- 特に「個人成果給」は、一定のあゆみやステップ感を実感し、モチベーションの向上を実現することを目的に等級を3つ（B-1、B-2、B-3）設け、等級毎の「個人成果給表」を導入しました。※P19賃金表参照

ステージB新人事制度全体イメージ※賃金構成変更<新制度>2023年度春の交渉労使合意済み



<札幌丸井三越支部> 社外秘

2023年度 春の交渉労使通年協議 議案書 ※オンライン公開

<今回の内容>

1. 評価フォーマットのグループ共通化
2. ステージB人事賃金制度『ステージB賃金制度の改定』

● 今回の内容は、2023年4月改定となる労使通年協議項目『評価フォーマットのグループ共通化』『ステージB人事賃金制度改定』について、春の交渉メンバーズVOCIEの説明内容のダイジェスト版となります。 ※3月8日支部大会にて最終審議決定

● 内容についての質問・意見交換会をオンライン開催します。

議案書内容ご確認の上、お気軽にご参加ください。

3月13日(月) ①19:30~②20:00~ ★西日オンライン会議はこちらをクリック★
3月14日(火) ①10:30~②11:00~ <https://onl.sc/A2qmY5I>

● 議案書を確認された方は、右記「Forms」からの質問・意見集約にもご協力をお願いします。



II. ステージB 人事賃金制度改定の協議ポイント

参考：新制度賃金表（2023年6月16日より移行）※本給（個人成果給＋役割給＋資格給）

【報告事項】

< 個人成果給 >

単位：円

B3		B2		B1	
ランク	個人成果給	ランク	個人成果給	ランク	個人成果給
1	354,000	25	330,000	59	296,000
2	353,000	26	329,000	60	295,000
3	352,000	27	328,000	61	294,000
4	351,000	28	327,000	62	293,000
5	350,000	29	326,000	63	292,000
6	349,000	30	325,000	64	291,000
7	348,000	31	324,000	65	290,000
8	347,000	32	323,000	66	289,000
9	346,000	33	322,000	67	288,000
10	345,000	34	321,000	68	287,000
11	344,000	35	320,000	69	286,000
12	343,000	36	319,000	70	285,000
13	342,000	37	318,000	71	284,000
14	341,000	38	317,000	72	283,000
15	340,000	39	316,000	73	282,000
16	339,000	40	315,000	74	281,000
17	338,000	41	314,000	75	280,000
18	337,000	42	313,000	76	279,000
19	336,000	43	312,000	77	278,000
20	335,000	44	311,000	78	277,000
21	334,000	45	310,000	79	276,000
22	333,000	46	309,000	80	275,000
23	332,000	47	308,000	81	274,000
24	331,000	48	307,000	82	273,000
25	330,000	49	306,000	83	272,000
26	329,000	50	305,000	84	271,000
27	328,000	51	304,000	85	270,000
28	327,000	52	303,000	86	269,000
29	326,000	53	302,000	87	268,000
30	325,000	54	301,000	88	267,000
31	324,000	55	300,000	89	266,000
32	323,000	56	299,000	90	265,000
33	322,000	57	298,000	91	264,000
34	321,000	58	297,000	92	263,000
35	320,000	59	296,000	93	262,000
36	319,000	60	295,000	94	261,000
37	318,000	61	294,000	95	260,000
38	317,000	62	293,000	96	259,000
39	316,000	63	292,000	97	258,000
40	315,000	64	291,000	98	257,000
41	314,000	65	290,000	99	256,000
		66	289,000	100	255,000
		67	288,000	101	254,000
		68	287,000	102	253,000
		69	286,000	103	252,000
		70	285,000	104	251,000
		71	284,000	105	250,000
		72	283,000	106	249,000
		73	282,000	107	248,000
		74	281,000	108	247,000
		75	280,000	109	246,000
		76	279,000	110	245,000
		77	278,000	111	244,000
				112	243,000
				113	242,000
				114	241,000
				115	240,000

< B-3個人成果給 >

R 3 (黒)	: 344,000~354,000
R 2 (グレー)	: 331,000~343,000
R 1 (白)	: 314,000~330,000

< B-2個人成果給 >

R 3 (黒)	: 314,000~330,000
R 2 (グレー)	: 297,000~313,000
R 1 (白)	: 278,000~296,000

< B-1個人成果給 >

R 3 (黒)	: 278,000~296,000
R 2 (グレー)	: 259,000~277,000
R 1 (白)	: 240,000~258,000

< 役割給 > 単位：円

役割給 (PV)	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
金額	80,000	70,000	60,000	50,000	30,000	10,000

< 資格給 > 単位：円

※2023年4月ベースアップ2,000円含む

資格給	金額
ステージB	72,000

II. ステージB人事賃金制度改定の協議ポイント

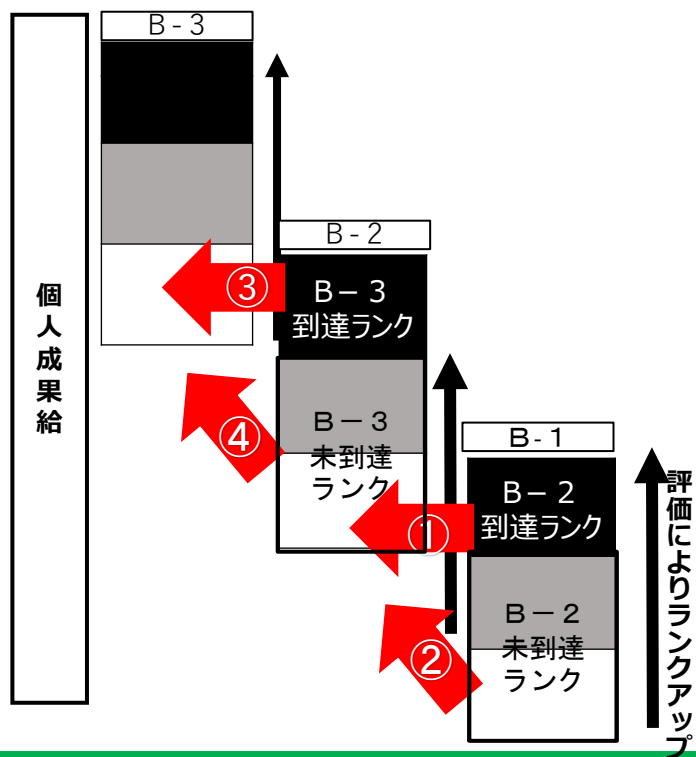
【報告事項】

2. 2023年度5月に合意を進める協議内容ポイント (等級間の進級・制度移行に伴う移行方法、経過措置)

(1) 進級方法の考え方・検討ポイント

- 個人成果給における等級設定 (B-1、B-2、B-3) に伴い、年次や役割に関係なく成果の再現性が高いと認められた方が、上位等級に進級することで、ステップアップの実感や一定の賃金上昇の機会が創出されることを目的とした仕組みを導入します。
- 等級間の進級方法を検討するにあたり、これまでのキャリアの中での成果発揮を十分に確認しながら、上位等級への進級後も成果の再現性を期待することができる点において、客観的に判断する「資格」・「審査」について検討を行います。
- 特に、進級「資格」については、「個人成果給」を基準に、「上位等級の相当ランクに到達している者」と「相当ランクに到達していない者」によって、進級方法の難易度に違いを設けることをポイントに①～④の進級方法について協議を行っています。

進級方法検討イメージ



進級	左図	資格	審査
B-2 B-3 進級	①③	上位等級の相当ランクに到達している者	<ul style="list-style-type: none"> 過去の本給評価 進級考課 等級在籍期間 など
	②④	相当ランクに到達していない者	

<検討ポイント>

- 上位等級ランクへの到達有無により、「資格」「審査」の難易度を変更
- 「資格」は、過去本給評価の「A」評価回数をもとに設定
- 「審査」は、ランク未到達者に対して、「エントリーシート」「役員面談」「360度評価」など多方面から客観的に成果発揮を判断

II. ステージB人事賃金制度改定の協議ポイント

【報告事項】

(2) 制度移行に伴う移行方法、経過措置の考え方・検討ポイント

- **新制度への移行方法については**、「制度改定の目的」「公平性・納得性」「わかりやすさ」などを総合的に踏まえて、一定のルールに基づいた賃金移行をおこなう必要があります。
- 移行ルールでは、過去の本給には、これまでの成果の積み上げや役割変動が反映していると捉えた上で新制度における「個人成果給」の特定を行いながら、ランクに貼り付ける移行を検討しています。
- 加えて、移行によって本給の変動が一部生じるため、原則として直近の本給水準を維持すること前提に、経過措置（2023年6月時点の本給から移行によって、本給が増減する場合、一定の補填や調整することを検討※割合、期間を設ける）についても検討します。

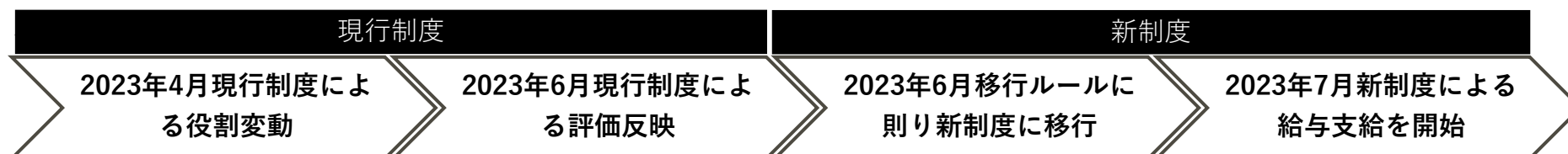
制度移行に伴う検討ポイント

移行ルール	経過措置（2023年6月時点の本給からの増減対応）
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 現行制度における最大限過去の本給水準を勘案しながら、「個人成果給」の特定し、新制度でのランク付けを行う。（過去5年を目安に「平均基準本給」をもとに移行を検討） 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 原則として直近本給水準の維持。 ✓ 本給が2023年6月時点の本給から増減する際の対応を検討。 ①割合：②期間

(3) ステージB協議に関する今後のスケジュール

- **新制度への移行スケジュールについては**、2023年6月現行制度による評価反映の後、移行ルール則り新制度へ移行を行います。2023年7月より新制度による給与支給を開始します。
- **最終決定については**、現在協議を継続しており、2023年5月下旬にステージBを対象としたメンバーズVOICEを開催、支部評議員会での審議決定の上、労使協議会にて労使合意を行います。

新制度移行スケジュール



今回の共有は以上です！



< 今回の内容 >

I. 2023年6月賞与 組合要求

II. ステージB 人事賃金制度改定の協議ポイント

◎ 「Forms」へ、質問・意見ををお願いします！！（以下のQRから簡単に入力できます）



【札幌丸井三越支部】2023年5月限定
メンバーズVOICE（6月賞与要求案）
質問・意見シート



【札幌丸井三越支部】2023年5月
限定メンバーズVOICE（6月賞与
要求案）質問・意見シート

対象：全雇用形態
労働組合からの配信しました内容に対する質問・意見シートに
なります。
内容確認完了報告も兼ねていますので、必ず最後まで完了
をお願いします。
お気軽に質問・ご意見をお寄せください。

* 必須

1.ご自身の雇用形態（ゼネラルスタッフ、
アシスタントスタッフなど） *

回答を入力してください

2.【任意】名前※回答に対するご返信が必

<https://forms.office.com/r/QT7VTP78FH>

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の永続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

三越伊勢丹グループ労働組合