

社外秘

関連グループ支部 I

センチュリー・トレーディングカンパニー直轄分会

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. 人に関わる諸制度について

- 議案書配布対象：社員・エルダースタッフ（出向者含む）
- 組合員の方は、メンバーズ VOICE 及び総会へ、必ずご出席ください。
- 総会には、本議案書を必ずお持ちください。

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if+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



<総会 議事日程>

- | | |
|--------------------------|------------|
| 1. 総会運営委員紹介 | 書記長 |
| 2. 資格審査報告 | 分会総会 運営委員長 |
| 3. 書記任命 | 分会総会 議長 |
| 4. 開会宣言 | 分会総会 議長 |
| 5. 議事日程発表 | 分会総会 運営委員長 |
| 6. 議題 | |
| [第一号議案] 2023年6月賞与組合要求(案) | |
| [第二号議案] 人に関わる諸制度について | |
| 7. 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 8. 閉会宣言 | 分会総会 議長 |

日程：2023年5月22日(月) 12:00～

会場：H&I 1Fミーティングルーム

構成員：組合メンバー・支部役員・本部執行委員

1. センチュリー・トレーディングカンパニーを取り巻く環境

1) 2022年度三越伊勢丹HDSの業績動向

総額売上高は、国内消費の力強さに加え免税売上の回復などもあり、前年差約1,700億円の1兆884億円となりました。営業利益については、売上総利益が420億円強の伸びに対して販売管理費を190億円強に抑えたことにより、前年から236億円プラスの296億円となり、新型コロナウイルス感染症の影響を全く受けていない、2018年度の292億円を上回る着地となっています。

販売管理費については、主な増加分として、賞与等の緊急対策並びにコロナ特損の戻りで79億円、売上連動経費44億円、新規連結としてエムアイフードスタイルの第2四半期から3四半期分の経費増が95億円、その他水光熱費29億円などがあります。一方、経費構造改革で第4四半期開示通りの62億円の削減ができたことで、販売管理費の伸びを2,569億円に抑えることができました。

<2022年度業績> (収益認識基準適用)

単位：億円	2022年度実績	前年比	前年差	2月IR差
総額売上高	10,884	119.3%	+1,763	+84
売上高	4,874	116.5%	+690	▲25
売上総利益	2,865	117.6%	+428	▲4
販管費	2,569	108.1%	+191	▲40
営業利益	296	—	+204	+68

*総額売上高：当該基準を適用しなかった場合

2) 2022 年度センチュリー・トレーディングカンパニー業績結果

<2022 年度業績結果>

単位：百万円	実績	※予算	予算比	前年比
売上高	3,293	3,200	102.9%	112.2%
売上原価	2,749	2576	106.7%	118.0%
売上総利益	544	624	87.1%	90.1%
販売管理費	497	568	87.5%	109.8%
営業利益	47	56	83.9%	31.5%

※予算＝ 期初予算

2022 年度の業績は増収減益という結果となりました。以下、主な概要です。

- ・売上増の主な要因は、伊勢丹新宿店をはじめとするサロン・デュ・ショコラを中心とした直輸入チョコレート関連の売上が6億2000万円、前年比144%と好調だったことや、グループ連邦施策において外商セールスと連携し、地域百貨店得意先サロンでの顧客限定のワイン販売会や高額希少酒類の提案など、特定個客へのアプローチが功を奏しました。
- ・一方で、営業利益は前年差で1億円強の減額となりましたが、主な原因は、想定を上回る円安の進行と資源価格の高騰による物流費の上昇など外的要因により、売上高3億6,000万強のプラスに対して、売上原価が前年よりも約4億2,000万増となったことと捉えています。
- ・なお、販売管理費においては、国内外の出張機会が増え旅費交通費が前年より600万程度増加しましたが予算内に留まっており、要員体制の見直しにより人件費増などもあります。業務改善（不使用倉庫の処理、物流方法の見直しなど）への取り組みで経費削減も行い予算比では93%でした。

<事業別売上> (単位：百万円)

	2022 年度売上	シェア	前年比
酒類	1,477	44.8%	107.2%
食品	952	28.9%	123.8%
ギフト	321	9.7%	97.5%
ブランド	530	16.1%	118.0%
その他	13	0.4%	152.1%
	3,293		112.2%

2.2023年6月支給賞与にあたっての組合の考え方 および 要求について

2023年6月支給賞与の水準については、「年間3か月を支給水準の目安とする」ことを念頭としながら、2022年度の業績やアクションプランの進捗状況などを踏まえ、従業員の貢献に対する還元や今後の企業・事業の方向性、影響などを考慮し判断します。

2022年度の業績では、売上高は予算を上回る（予算比 102.9%）ことに加え、前々年から10%以上ずつ上乗せをしています。一方、営業利益は4,700万と前年を下回る（前年比 31.5%）結果でしたが、これは急激な円安やエネルギー価格の高騰等の外部要因による売上原価が増額したことが主な原因です。

また、アクションプランの進捗においては、『グループ連邦』を踏まえた営業施策の基盤固めが着実に推進されているとともに、不用業務や倉庫の整理や新たな仕組みの導入などを行い業務改善が図られたことで、長時間労働の軽減や時間外の削減など職場環境の見直しにも結びついています。

以上の状況を踏まえ、2023年6月支給賞与については、特に営業努力の成果が反映される売上高の続伸を重視するとともに、限られた要員体制における従業員一人ひとりの更なる成果や貢献への応えとして以下の通り要求します。

2023年6月支給賞与 ： 平均 2.0 ヵ月以上

※なお支給水準及び運用などが適正におこなわれている事を労使で確認します。

<参考> センチュリー賞与水準の推移（単位：百万）

	2020年度			2021年度			2022年度		
	実績	予算比 (差)	前年比 (差)	実績	予算比 (差)	前年比 (差)	実績	予算比 (差)	前年比 (差)
売上高	2,631	105.6%	83.8%	2,934	104.8%	111.5%	3,293	102.9%	112.2%
営業利益	▲36	(62)	(▲42)	152	(116)	(188)	47	83.9%	31.5%
支給月	12月	2021年6月		12月	2022年6月		12月	2023年6月	
支給実績	1.5ヵ月	1.4ヵ月		1.5ヵ月	1.7ヵ月		1.5ヵ月	2.0ヵ月	
年間支給ヶ月	2.9ヵ月			3.2ヵ月			3.5ヵ月		

2023年6月支給賞与要求

1. 社員

支給対象・基準日・支給方法は、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。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

給与は2023年3月31日現在とする。

なお、2022年10月1日から2023年6月1日までに社員から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。

c)賞与支給方法

期間中欠勤のない者

本給×支給ヶ月

期間中欠勤、休職のある者および期中で入社した者

本給×支給ヶ月×（出勤日数／所定労働日数）

※細部の取り扱いについては、会社・組合協議の上決定する。

※ただし、企業環境に大きな変化が生じた場合には、メンバーの賞与について別途交渉をすることがあります。

2. エルダースタッフⅠ・Ⅱ（時給制）およびⅢ（月給制）

2023年6月支給賞与を、以下の通り、支給することを要求します。

1) エルダースタッフⅠ・Ⅱ(時給制) みなし月例給[※]×1.00ヶ月

※時給制のみなし月例給=時間給×週契約時間×52週÷12ヶ月(円単位切上げ)

2) エルダースタッフⅢ(月給制) 本給×1.00ヶ月

<支給細則>

エルダースタッフ2023年6月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、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。エルダースタッフⅢ（月給制）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

b)基準日

本給は2023年6月1日時点の時間給・週契約時間をもとに算出した月額基準給与にもとづく。

なお、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。

c)賞与支給方法

①エルダースタッフⅠ・Ⅱ（時給制）

・期間中欠勤のない者：みなし月例給×1.00ヶ月

（みなし月例給=時間給×週契約時間×52週/12ヶ月、100円未満四捨五入）

・期間中欠勤のある者 月初から月末までの1ヶ月間にまったく出勤がない場合は、1/6を控除する。

・支給対象者に入らない長期療養中・中途入社者については労使協議の上決定する。

②エルダースタッフⅢ（月給制）

・期間中欠勤の無い者：本給×1.00ヶ月

・期間中欠勤のある者：本給×1.00ヶ月×（出勤日数/所定労働日数）

・支給対象者に入らない長期療養中・中途入社者については労使協議の上決定する。

※細部の取り扱いについては、会社・組合協議の上決定する。

※ただし、企業環境に大きな変化が生じた場合には、メンバーの賞与について別途交渉をすることがあります。

■ 賞与支給予定日：2023年6月15日（木）

センチュリーは三越伊勢丹グループ企業の一員として3年目がスタートし、『グループ連邦戦略』に基づき百貨店との取り組み強化や関連会社との協業、ショコラ事業の拡大など、グループ内での存在意義を更に高めていく営業施策が掲げられています。また、人事賃金制度や働き方においても、グループ標準を踏まえた改定や見直しなどにも取り組んでいます。

このような職場環境の変化に対し、メンバー一人ひとりの意識・行動の改革が重要であり、働く仲間との協力体制を図りながら、各人が主体的に業務遂行に取り組んでいきましょう。

<スケジュール>

5月22日（月）12時～ メンバーズ VOICE および 総会
5月26日（金） 労使協議会

1. 介護・介護準備勤務制度の拡充

2023年度より介護を事由とした短時間勤務制度を導入したことにとまない、介護・介護準備勤務制度において、これまでは『1日あたりの所定労働時間の短縮』のみの対応となっていました。『所定労働日数の低減』（週4日勤務）を選択肢に入れていきます。

【運用ルールについて】

- (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休日の日数は、1月は15日、その他の月は14日とする
- (3) 休日は、原則1週ごとに1日の休日を増加して編成する

【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います。

2. 年次有給休暇付与の見直し

2023年度より短時間勤務制度を導入したことにとまない、週4日勤務に対する年次有給休暇の比例的付与日数を設定します。

勤続年数に応じて、1年間に以下の基準で年次有給休暇を付与します。

勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
週4日勤務	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日

* 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います。

3. 賞与制度について

1) 評価分布

2023年12月賞与より、ステージごとに以下の通り評価をポイント換算して評価分布要求を行います。具体的には、賞与の評価分布をステージB・Cごとに以下の通りとします。

評価をポイント換算し、ポイント表に基づき、全体平均を4.1ポイント以上とする

<ポイント表>

評価	S	A	B	C
ポイント	6	5	4	3

※解説：ポイント換算による評価分布について

例) 10名の従業員の評価を4.1ポイント以上とするイメージ

評価	S	A	B	C
ポイント	6	5	4	3

人数	0	2	7	1	総数：10名
----	---	---	---	---	--------

ポイント×人数

ポイント小計	0	10	28	3	総数：41ポイント
--------	---	----	----	---	-----------

ポイント総数 41P ÷ 10名 = 4.1P (全体平均)

■適正な評価運用に向けて

今回の評価分布が運用されることにより、メリハリある運用が行われ、特に成果発揮が高い者がより高い評価を受けやすくなります。この運用ルールをベースとしつつ、メンバーのモチベーション及び評価の納得性を確実に高めていくためには、現場において評価面談を軸とする適正な目標管理制度の運用が行われることが非常に重要となります。今後に向けては、目標設定からフィードバックまでの運用面の確認や働きかけを労使間で取り組んでいきます。

2) 23年度 業績評価指標

23年12月以降の賞与は、支給表をベースとした半期交渉となります。交渉にあたっては、定量面と定性面それぞれを総合的に勘案し判断していきます。このような業績評価指標については以下の通りです。

「賞与支給表をベースとしつつ、定量面（売上高・営業利益の実績、前年比及び予算比等）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。」

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側の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

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に。

「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）

←←詳しくはこちら※組合HP

（センチュリー企業コードif+個人コード8桁）



ご意見・ご質問はメールにて承ります。

三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ支部 I 担当：五味渕・磯原

Mail:kanren-group1@imgu.or.jp

内線：801-23-911～3 外線：03-5273-5165

