

# 三越伊勢丹ニッコウトラベル支部

## 2023年6月

## メンバーズ VOICE 議案書(案)

＜今回のメンバーズ VOICE の位置づけ＞

今回は、2022年度通期の業績を踏まえた上での2023年6月支給賞与について、労使で協議してきた内容をお伝えします。

○配布対象者：社員、エルダースタッフ※非組合員含む



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

## <三越伊勢丹ニッコウトラベル評議員会 議事日程>

1. 大会運営委員紹介                    支部書記長
2. 資格審査報告                        運営委員長
3. 書記任命                              議長
4. 開会宣言                              議長
5. 議事日程発表、                        運営委員長
6. 議題

### <第一号議案>

- ① 2023年6月賞与要求案について

7. 委員長挨拶                            支部執行委員長
8. 閉会宣言                              議長

日時など

6月13日（火）13:00～14:00

構成員 支部評議員・本部執行委員・支部執行委員・監査委員

## 1. 三越伊勢丹グループの2022年度業績について

- ・ グループの総額売上高については、国内消費の力強さに加え、免税売上の回復もあり、前年度を上回る1兆884億円となりました。
- ・ 営業利益については、増収と経費構造改革の両面により、コロナ禍前（2018年度）を超える296億円の結果となりました。

## ① 三越伊勢丹グループ（連結） 2022年度業績（2022年4月～2023年3月）

（単位：百万円）	2022年度業績結果		
	実績	前年差	前年比
総額売上高	1,088,465	176,351	119.3%
売上高	487,407	69,068	116.5%
売上総利益	286,550	42,864	117.6%
販管費	256,943	19,197	108.1%
営業利益	29,606	23,666	498.4%

## ② 三越伊勢丹グループ百貨店事業会社 総額売上高（2022年4月～2023年3月）

（単位：百万円）	総額売上高	前年差	総額売上高	前年差	
三越伊勢丹	611,079	123,960	新潟三越伊勢丹	35,609	1,204
札幌丸井三越	54,896	8,349	広島三越	11,380	259
函館丸井今井	6,036	216	高松三越	21,641	1,110
仙台三越	27,038	1,496	松山三越	5,203	193
名古屋三越	57,652	2,081	岩田屋三越	109,636	13,642
静岡伊勢丹	16,163	728			

## ③ (株)三越伊勢丹 店舗別総額売上高（2022年4月～2023年3月）

（単位：百万円）	総額売上高	前年差	総額売上高	前年差	
新宿本店	327,627	74,006	立川店	30,280	2,852
日本橋本店	138,414	23,927	浦和店	37,452	2,431
銀座店	77,304	20,743	三越伊勢丹計	611,079	123,960

## ④ グループセグメント別 2022年度業績（2022年4月～2023年3月）

（単位：百万円）	百貨店業	クレジット・ 金融・友の会業	不動産業	その他
	実績	実績	実績	実績
総額売上高	1,017,569	33,556	20,518	84,017
セグメント利益	20,432	3,791	4,014	1,136

※数値については、三越伊勢丹グループ2023年3月期決算発表数値より抜粋

## 2. 三越伊勢丹グループの中期計画の主な進捗について

- ・ 現在の三越伊勢丹グループの中期経営計画（2022年度～2024年度）では、2022年度は再生フェーズ、最初の1年といった位置づけとして、様々な施策に取り組んできました。
- ・ 2023年度は、「再生フェーズ」の2年目ではありますが、「結実」を見越した「展開」を仕込み始める1年でもあります。

### 1. 中長期戦略ステップの進捗



※2023年3月期決算説明資料より抜粋

#### ①高感度上質戦略

- ・ 2022年度は、首都圏外商が牽引し、外商セールス取扱収入高については、前年比116%と伸ばしました。
- ・ 2023年度については、引き続き外商施策と拠点ネットワークの推進を進めていきます。三越伊勢丹の強みを地域百貨店に拡大展開し、購買力の高い既存顧客の深掘りの徹底と、新規顧客獲得を推進していく方向性です。

#### ②個客とつながる CRM 戦略

- ・ 三越伊勢丹アプリ会員数については、前年比213%と大きく伸び、識別顧客数、識別顧客売上高の拡大に繋がっています。
- ・ 「識別顧客売上高」「エムアイカード会員売上高」「デジタルIDのみ会員売上高」等のKPIについても、全て前年より大幅に伸ばし、24年度を見越した当初計画も上方修正がおこなわれています。

#### ③連邦戦略

- ・ グループコンテンツを外部企業に向けて販売する BtoB 外販については、グループ内連携がすすみ、既存及び新規法人顧客からの大型受注に繋がったことから、売上高が拡大しています。

### 3. 三越伊勢丹ニッコウトラベルの2022年度業績について

- ・ 2022年度の通期業績は、売上高3,563百万円（予算差▲634百万円、前年差1,867百万円）、営業利益△286百万円（予算差16百万円、前年差573百万円）となりました。
- ・ 主催旅行事業については、海外も本格的に催行を再開させてきましたが、アフターコロナの需要の回復が思うように伸びず、予算未達の結果となりました。
- ・ FIT事業については、主に海外の高額受注が増え、大きく収益を伸ばしました。
- ・ 旅行クーポン事業については、コロナ禍においても需要は高く、その後も好調に推移し、収益を伸ばしています

### 2022年度全社業績について

（単位：百万円）	実績	予算差	前年差
売上高	3,563	▲634	1,867
売上総利益	757	▲220	428
営業総利益	852	▲189	452
販売管理費	1,139	▲296	▲121
営業利益	△286	16	573

【参考：三越伊勢丹ニッコウトラベルの中期計画について】

## 2.2023年度の位置づけ

P4

全員で「企業の存続→安定的利益確保→成長戦略による拡大」の3ステップを着実にすすめる。  
通常時に「安定的に利益を確保できる体質＝安定的に4-5億円稼げる力」に改善する。

「会社存続→安定→今後の成長」を確実にするための3Step

【STEP1】「赤字からの脱却」

【STEP2】「安定的に数億稼ぐ体質構築（会社の体質改善）」

【STEP3】「新たな成長戦略（業容拡張・新たなマネタイズ、OTA投資等）」



25年度  
～

24年度

改革の本丸

Step II

安定した企業運営

～恒常的に数億稼ぐ会社～

- ・様々な仕組みを変え、**安定的に数億稼げる構造改革**を進める（会社の仕組みを変える）。本業が安定し、仲間も増える。働く環境や処遇にも繋がる。
- ・「リスクを張った仕掛け」「中長期の戦略」に今以上に取り組むことができる。

Step III

新たな成長軌道、グループ中核企業へ  
～新たなstageに向けた拡大フェーズ～

- ・対象（シニア富裕層）はプラスに、事業・業容の拡張、シニア投資、新しいマネタイズ等も含めた成長戦略の実現。
- ・利益面でも、顧客への提供価値でも、**MIUグループの中核としてグループを牽引**。



23年度

Step I

先ず、赤字からの脱却

～「存続が問われる現状」から脱却～

- ・最優先事項は「会社の存続・雇用の維持」。
- ・そのため、今まで以上に厳しいことにも取り組み、**単年度利益の向上に皆で集中**（全員で売る）。

- 統合後MINT社は「海外が順調の時でも数千万程度の利益しか出していない（18年度合算0.87億、19年度0.36億）」、そして一たびコロナ等で海外止まると、常に**10億円前後の赤字**（20年度▲10.7億、21年度▲8.6億）。
- 本質的な問題は、**通常時に「安定的に利益を確保できる体質に改善すること」**。この2年で経費を減少してきているが殆どが売上連動経費のため、業績回復につれ販管費も連動し、今のままでは大きな利益に繋がっていかない。
- 赤字を脱した後に、**安定的に数億稼げる体質**が必要。そうならば、次なる成長に向けた投資も可能になり、従業員にも還元でき、仮に10年に一度くらいの危機が来ても会社はびくともしない。
- そのためには、会社が「今まで当たり前だと思ってきたこと」を見直して体質改善をする必要がある。

※2023年3月新組織説明会資料より抜粋

対象：社員、エルダースタッフ

### 1. 今回の賞与協議の経緯について

- ・ 今回の6月賞与については、賞与要求の労使協議会に先立ち、考え方の確認などをおこなう労使間の協議をおこなってきましたが、2022年度業績の捉え方を中心に、考え方に隔たりがあり、協議に時間を要しました。
- ・ 組合としては、前回の2022年12月賞与交渉の段階で、当時の業績見込みが営業利益△400百万円を下回る可能性が考えられていた中でも、当時の2023年6月賞与の協議イメージとしては、年間2.50ヶ月（ステージB基準）をベースとした交渉を想定していました。
- ・ 結果として、2022年度業績については、前回12月賞与交渉時の見込みよりも改善され、営業利益においては予算を達成しています。この予算達成に対してのメンバーの頑張り等も踏まえ、今回の6月賞与については、3期連続の赤字であるために減額自体は致し方ないと考えるものの、前年度の年間支給ヶ月と同水準を主張していました。
- ・ 一方、会社としては、企業としてもつ危機感や、2022年12月時点の業績見込みから、年間2.00ヶ月未満の水準も想定していましたが、2022年度通期業績の結果として、年間の営業利益にて予算を達成したことから、年間2.50ヶ月とし、業績は改善しているものの、3期連続の赤字である実態を重く捉えていることなどを踏まえ、今回の賞与交渉においても、前年度以上の減額が必要との見解となっていました。
- ・ 上記の状況を基に、協議自体は、お互いの主張について、内容の深堀や、根拠の整理など、継続的にすすめてきました。
- ・ その中で、組合としては、予算を達成しているとはいえ、3期連続の赤字であることの重みをより重視し、また、統合時と比較し、会社の純資産が減少しているなどの財務状況も踏まえ、改めて考え方の整理をしてきました。
- ・ 一方で、会社としても、営業利益予算達成については、メンバーの成果であることも考え方として整理した中で、協議をすすめてきました。
- ・ しかし、上記のような考え方の整理を労使双方でおこなってきましたが、水準については、折り合えない状況が続きました。
- ・ 2023年6月賞与は、2022年度の業績に対する報いであるため、通常であれば、2022年度決算に引き当てます。
- ・ 本来であれば、2023年6月賞与の支給金額総額は、先に2022年度業績の人件費の中に引き当てます。しかし、今回については、協議が長期化したことにより、2022年度実績に賞与の支給金額全額を引き当てることができなくなり、組合要求水準が、引き当て済みの会社想定水準以上であると、その分が2023年度の経費（人件費）となってしまう事態となりました。
- ・ このため、これ以降は、2023年度の人件費への影響度合いも含めた協議が必要となりました。

## 2. 賞与交渉における考え方について

- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルを含むグループ労使では、2021 年度春の交渉より、賞与については年間要求ではなく半期交渉・半期要求としています。
- ・ 半期要求では、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した上、労使協議会で要求をおこないます。
- ・ しかし、三越伊勢丹ニッコウトラベルにおいては、新型コロナウイルス感染症拡大という予測を超えた環境変化の中で、賞与協議については、支給表の水準に基づかない都度交渉・都度要求に切り替えて交渉をおこなってきました。
- ・ 今回の 2023 年 6 月賞与については、水準設定において賞与支給表も参考としていますが、位置付けとしては、都度交渉・都度要求を前提に、協議をおこなってきました。

## 3. 今回の賞与における水準設定の考え方について

- ・ 前段の協議の経緯の通り、労使にて、今回の賞与水準についての協議をおこなってきましたが、折り合えないことも望ましくはないと捉え、最終的には要求案の考え方を組合として変更することにいたしました。組合要求の考え方は、以下の通りです。
- ・ 考え方としては、組合として 2022 年 12 月賞与交渉時に、当時の状況において 2022 年度の年間水準のベースとして想定していた年間 2.50 ヶ月（ステージ B）に、メンバーの頑張りや、会社が置かれている状況等を踏まえ、最大限考慮できる水準とします。
- ・ 各ステージのバランスについては、前年度からの減額幅として、2020 年度から 2021 年度の減額幅である 0.40 ヶ月程度を視野に入れ設定します。
- ・ 減額をおこなう中では、各ステージの責任の度合いを考慮した上で、今回の年間賞与の水準における支給表水準からの減額率を設定します。

#### 4. 要求する水準について

- 前段の考え方にに基づき、今回の2022年度年間賞与の水準と、2023年6月賞与の水準は以下の設定とします。

支給ヶ月 (平均)	2022年度		
	2022年 12月	2023年 6月	年間
ステージB	1.00	平均 1.65	平均 2.65
ステージCs	平均 1.20	平均 1.60	平均 2.80
ステージCa	平均 1.40	平均 1.60	平均 3.00
ステージCt2年目	平均 1.30	平均 1.70	平均 3.00
ステージCt1年目	-	-	-
エルダースタッフ	1.00	1.00	2.00

- 今回の賞与の水準については、年間の支給ヶ月を設定した上で、6月賞与の水準を設定しています。
- 今回の賞与については、年間2.50ヶ月の水準に、2022年度のメンバーの頑張りやモチベーションへの影響等を反映させる形としました。
- 具体的には、2.50ヶ月に対し、ステージBにおいて+0.15ヶ月、ステージCsにおいて+0.30ヶ月、ステージCaにおいて+0.50ヶ月、ステージCtにおいて+0.50ヶ月を反映となります。
- 各ステージにおける支給表水準に対する減額率については、上記水準におけるバランスおよび責任の度合い等を踏まえ、下記の通り設定しています。

#### 支給表に対する各ステージの減額率

	支給表水準 (年間平均)	今回水準 (年間平均)	減額率
ステージB	5.00ヶ月	2.65ヶ月	47%
ステージCs	5.00ヶ月	2.80ヶ月	44%
ステージCa	4.60ヶ月	3.00ヶ月	35%
ステージCt	4.60ヶ月	3.00ヶ月	35%

【参考：2020年度からの支給ヶ月と業績の推移】

支給ヶ月 (平均)	2020年度			2021年度		
	2020年 12月	2021年 6月	年間	2021年 12月	2022年 6月	年間
ステージB	2.00	1.50	3.50	1.50	1.60	3.10
ステージCs	2.00	1.50	3.50	1.70	1.60	3.30
ステージCa	1.90	1.40	3.30	1.90	1.40	3.30
ステージCt2年目	1.90	1.40	3.30	1.80	1.50	3.30
ステージCt1年目	1.20	1.40	2.60	1.30	1.30	2.60
エルダースタッフ	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00

業績 単位：百万円	2020年度実績			2021年度実績			2022年度実績		
	実績	前年比	予算差	実績	前年比	予算差	実績	前年比	予算差
売上高	1,032	14.67%	▲1,925	1,695	164.17%	▲1,544	3,563	210.13%	▲634
売上総利益	284	15.82%	▲280	328	115.82%	▲456	757	205.21%	▲414
営業総利益	287	15.24%	▲304	400	139.47%	▲439	852	212.98%	▲189
販管費	1,360	73.63%	▲355	1,261	92.71%	▲315	1,139	90.36%	▲206
営業利益	△1,073	-	51	△861	-	▲124	△286	-	16

【参考：支給表通りの水準（2019年度年間水準）】

	12月	6月	年間支給ヶ月
ステージB	2.50	平均 2.50	平均 5.00
ステージCs	平均 2.50	平均 2.50	平均 5.00
ステージCa	平均 2.30	平均 2.30	平均 4.60
ステージCt2年目	平均 2.30	平均 2.30	平均 4.60
ステージCt1年目	平均 1.30	平均 2.30	平均 3.60
エルダースタッフ	1.00	1.00	2.00

## 5. 社員の具体的な要求内容（2023年6月支給賞与）について

- ・ 2023年6月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。
- ・ 各人の評価が反映される役割・評価別賞与や個人評価別賞与からの減額はありせん。

### 【2023年6月賞与 支給ヶ月および減額ヶ月】（単位：ヶ月）

	2023年6月
ステージB	支給ヶ月：平均1.65ヶ月（0.65ヶ月＋役割・評価別賞与のB評価1.00ヶ月） 減額ヶ月：▲0.85ヶ月
ステージCs	支給ヶ月：平均1.60ヶ月（1.10ヶ月＋役割・評価別賞与のB評価0.50ヶ月） 減額ヶ月：▲0.90ヶ月
ステージCa	支給ヶ月：平均1.60ヶ月（1.20ヶ月＋役割・評価別賞与のB評価0.40ヶ月） 減額ヶ月：▲0.70ヶ月
ステージCt 2021年度入社	支給ヶ月：平均1.70ヶ月（1.40ヶ月＋個人評価別賞与のB評価0.30ヶ月） 減額ヶ月：▲0.60ヶ月

- ・ 役割・評価別賞与については、下記の役割におけるB評価の場合が平均の支給ヶ月となります。  
ステージB：B3    ステージCs：C②（リーダー）    ステージCa：C③（サブリーダー）
- ・ 各ステージごとの減額の度合いについては、前年度同様、ステージごとの責任の度合いを加味しつつ検討してきました。

### 【2022年度賞与 支給ヶ月および減額ヶ月】（単位：ヶ月）

	2022年12月	2023年6月	年間
ステージB	支給ヶ月：1.00ヶ月 1.50ヶ月の減額	支給ヶ月：平均1.65ヶ月 0.85ヶ月の減額	支給ヶ月：平均2.65ヶ月 2.35ヶ月の減額
ステージCs	支給ヶ月：平均1.20ヶ月 1.30ヶ月の減額	支給ヶ月：平均1.60ヶ月 0.90ヶ月の減額	支給ヶ月：平均2.80ヶ月 2.20ヶ月の減額
ステージCa	支給ヶ月：平均1.40ヶ月 0.90ヶ月の減額	支給ヶ月：平均1.60ヶ月 0.70ヶ月の減額	支給ヶ月：平均3.00ヶ月 1.60ヶ月の減額
ステージCt 2021年度入社	支給ヶ月：平均1.30ヶ月 1.00ヶ月の減額	支給ヶ月：平均1.70ヶ月 0.60ヶ月の減額	支給ヶ月：平均3.00ヶ月 1.60ヶ月の減額

【6月賞与支給予定日】 6月15日（木）

## 【ステージB】

### (1) 評価分布要求

評価分布については、以下の通り要求します。

評価を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

#### 【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

### (2) 支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

6月
0.65

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	B①	B②	B③	B④	B⑤	B⑥
S	1.70	1.60	1.50	1.40	1.30	1.20
A	1.45	1.35	1.25	1.15	1.05	0.95
B	1.20	1.10	1.00	0.90	0.80	0.70
C	0.95	0.85	0.75	0.65	0.55	0.45
D	0.70	0.60	0.50	0.45	0.35	0.25

#### 【参考：ステージB 現行制度】

単位：ヶ月

6月
1.50

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	B①	B②	B③	B④	B⑤	B⑥
S	1.70	1.60	1.50	1.40	1.30	1.20
A	1.45	1.35	1.25	1.15	1.05	0.95
B	1.20	1.10	1.00	0.90	0.80	0.70
C	0.95	0.85	0.75	0.65	0.55	0.45
D	0.70	0.60	0.50	0.45	0.35	0.25

## 【ステージCs】

### (1) 評価分布要求

評価分布については、以下の通り要求します。

評価を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

#### 【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

### (2) 支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

6月
1.10

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

#### 【参考：ステージCs 現行制度】

単位：ヶ月

6月
2.00

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

## 【ステージCa】

### (1) 評価分布要求

評価分布については、以下の通り要求します。

評価を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

#### 【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

### (2) 支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

6月
1.20

役割・評価別賞与（6月） 単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

#### 【参考：ステージCa 現行制度】

単位：ヶ月

6月
1.90

役割・評価別賞与（6月） 単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

## 【ステージ Ct】

### (1) 評価分布要求

評価分布については、以下の通り要求します。

各人の成果行動に基づき、絶対評価とする。

### (2) 支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

Ct 2021 年度入社

単位：ヶ月

6 月
1.40

個人評価別賞与（6 月）

単位：ヶ月

	Ct
S	0.50
A	0.40
B	0.30
C	0.20
D	0.10

#### 【参考：ステージ Ct 現行制度】

Ct 2 年目

単位：ヶ月

6 月
2.00

個人評価別賞与（12 月・6 月）

単位：ヶ月

	Ct
S	0.50
A	0.40
B	0.30
C	0.20
D	0.10

Ct 1 年目

単位：ヶ月

6 月
2.00



【賞与支給細則】社員の賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

## 1. 社員の2023年6月基本賞与

### 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日当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職日数等（育児休職・介護休職等※）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・休職日数等は、期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数を算出する。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、職務、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。

※2023年4月1日にフェロー社員から社員ステージCaに転換した者は、4月1日現在とする。

### 3) 支給方法

#### ① 社員ステージB

##### a) 期間中欠勤のない者

2023年6月 : 本給 × 0.65ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月

##### b) 期間中欠勤、休職のある者

2023年6月 : (本給 × 0.65ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月) × 出勤日数/所定労働日数

#### ② 社員ステージCs

##### a) 期間中欠勤のない者

2023年6月 : 本給 × 1.10ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月

##### b) 期間中欠勤、休職のある者

2023年6月 : (本給 × 1.10ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月) × 出勤日数/所定労働日数

#### ③ 社員ステージCa

##### a) 期間中欠勤のない者

2023年6月 : 本給 × 1.20ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月

##### b) 期間中欠勤、休職のある者

2023年6月 : (本給 × 1.20ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月) × 出勤日数/所定労働日数

#### ④ 社員ステージCt (2021年度入社)

##### a) 期間中欠勤のない者

2023年6月 : 本給 × 1.40ヶ月 + 個人評価別支給ヶ月

##### b) 期間中欠勤、休職のある者

2023年6月 : (本給 × 1.40ヶ月 + 個人評価別支給ヶ月) × 出勤日数/所定労働日数

## 6. エルダースタッフの具体的な要求内容（2023年6月支給賞与）について

- ・ 2023年6月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。
- ・ エルダースタッフについては、賞与の減額を想定していません。

### (1) 基本賞与要求

基本賞与については、以下の通り要求します。

1.00 ヶ月

### (2) 賞与加算要求

賞与加算については、以下の通り要求します。

(賞与加算結果については労使で確認を行います)

S加算：0.40 ヶ月

A加算：0.20 ヶ月

#### 【参考：エルダースタッフ現行制度】

	支給ヶ月	賞与加算
エルダースタッフⅠ・Ⅱ	みなし月例給×1.00 ヶ月（12月・6月）	S加算：0.40 ヶ月
エルダースタッフⅢ	月例給×1.00 ヶ月（12月・6月）	A加算：0.20 ヶ月

【6月賞与支給予定日】 6月15日（水）

【賞与支給細則】エルダースタッフの賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

## 1. エルダースタッフの2023年6月基本賞与

### 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日当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職日数等（育児休職・介護休職等※）のあるものは、後述の支給方法にて支給する。

※その他の無給の休暇・休職も含む

### 2) 基準日

時間給は、2023年6月1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。

### 3) 支給方法

#### ①時給制エルダースタッフ

##### a) 期間中欠勤のない者

エルダースタッフみなし本給 × 1.0ヶ月

（みなし本給＝時間給×週契約時間×52週／12ヶ月、円単位切り上げとする）

##### b) 期間中欠勤、休職のある者

月初から月末までの1ヶ月間まったく出勤がない場合は、1/6を控除する。

#### ②月給制エルダースタッフ

##### a) 期間中欠勤のない者

エルダースタッフ月例給 × 1.0ヶ月

##### b) 期間中欠勤、休職のある者

エルダースタッフ月例給 × 1.0ヶ月 × 出勤日数／所定出勤日数

※細部については労使協議の上決定する。

## Ⅱ. 今回の賞与協議を踏まえての組合の考え

## 【報告事項】

対象：全雇用形態

- ・ 2023年6月賞与の水準については、前段の通り、2022年度下半期における業績の改善やメンバーの頑張り等を考慮して、協議をおこなってきました。
- ・ 過去の賞与においては、コロナ禍の打撃を大きく受け、予算を達成できなかった状況もあり、賞与の減額も耐えざるを得なかったと捉えています。
- ・ 2019年度以降、コロナの影響が続いていましたが、2022年度には実質的なアフターコロナに入ったといえます。しかし、旅行業においては、顧客需要の回復が芳しくなかったことや、物価高騰、世界情勢等の新たな影響も発生し、アフターコロナにおいても厳しい状況が続いた1年だったと捉えています。
- ・ そのような中、結果として予算を達成したことは、メンバーとしては、これから企業を回復させていく転換点としての重要な成果を挙げられたと思います。
- ・ 2022年度の予算達成は、三越伊勢丹ニッコウトラベルの中期計画である2023年度の営業利益黒字化、2024年度以降の新たな利益創出体制を目指す上での、重要な第一歩でした。
- ・ 但し、今回の賞与協議における、会社の状況については、理解する部分も多々あり、今回の6月賞与の水準については、前段の通りとなりました。
- ・ 2023年度について、通期営業利益の60百万円を予算に掲げている現状においては、やはりメンバーのモチベーションは重要と捉えています。
- ・ メンバーからは、今回の賞与に限らず、現在の働き方など、多くの声をいただいています。2023年度以降の目標について、その重要性を認識し、前向きに取り組んでいきたい、といった声も複数伺っています。一方で、今回も含めた今後の賞与については、少なからず自身のモチベーションへの影響がある、といったご意見も聴いています。
- ・ 今回の協議においては、2023年度の賞与（2023年12月賞与、2024年6月賞与）についても、労使で話し合いました。
- ・ 具体的な水準については、またその時に交渉となりますが、今後業績を回復させていく中では、労使ともに、賞与の水準も回復させていきたいという想いは同じです。
- ・ 今後の取り組みにおいても、メンバーの力は重要です。モチベーションへの影響等も鑑みて、可能な限り支給できる水準を検討していきたい、という考え方は労使にて共通しています。

### 【今後のスケジュール】

日程	会議体等	場所
5月30日（火）	本部執行委員会	
5月31日（水）	支部評議員会	
6月5日（月）～6月12日（月）	メンバーズ VOICE	各事業所
6月13日（火）	支部大会	三越 SD ビル 7階
6月14日（水）	労使協議会	三越 SD ビル 8階
6月15日（木）	2023年6月賞与支給予定	