

2023年12月賞与要求(案)

三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ支部Ⅱ

三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ直轄分会

配布対象：社員・メイト社員・フェロースタッフ・エルダー社員・エルダーフェロー

三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ直轄分会 総会

議事日程

- | | |
|--------------|---------|
| 1. 議長団選出 | 支部執行委員長 |
| 2. 書記任命 | 議長 |
| 3. 開会宣言 | 議長 |
| 4. 議事運営委員選出 | 議長 |
| 5. 資格審査報告 | 議事運営委員長 |
| 6. 議事日程発表・承認 | 議事運営委員長 |
| 7. 開会宣言 | 議長 |
| 8. 議事 | |

第一号議案 審議決定事項

I. 2023年12月賞与について

- | | |
|---------|---------|
| 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 9. 閉会宣言 | 議長 |

I. 私たちを取り巻く環境

1. 三越伊勢丹グループの動向

1) 第1四半期グループ業績結果

- ・総額売上高は、国内需要に加えインバウンド売上の回復により 2,777 億円と引き続き堅調に推移しています。収益認識基準適用後の売上高も 1,186 億円と前年を超えています。①
- ・販売管理費は 620 億円②と売上高の伸びと比較しても抑制されコントロールが着実に進んでいます。
- ・営業利益については 86 億円前年比 218.3%③と前年倍増となっています

<連結業績 第一四半期（4～6月）>

	(億円)	1Q (4-6月)	前年比	前年差	(参考) 収益認識基準 適用前
	総額売上高	2,777	114.3%	+348	2,777
①	売上高	1,186	116.8%	+170	2,777
	売上総利益	706	113.7%	+85	786
②	販売管理費	620	106.6%	+38	672
③	営業利益	86	218.3%	+46	114
	経常利益	101	223.1%	+55	127
	当期純利益	68	120.4%	+11	95

※IR 内、第1四半期業績発表数値より抜粋

2) 首都圏各店舗の商況（4～8月）

- ・伊勢丹新宿店・日本橋三越本店を中心に、高付加価値商品の売上が牽引し、売上前年比は三越伊勢丹計で 113.9%となりました。
- ・また伊勢丹新宿本店は 2022 年 4 月以降、17 ヶ月連続で 2018 年を上回る実績で推移しています。

<三越伊勢丹各店舗売上（4～8月）>

店名	前年比	2023年度計		前年比	2023年度計	
伊勢丹新宿本店 ※	105.9%	114.3%	▶	三越伊勢丹 計 (①)	113.9%	
三越日本橋本店 ※	110.5%	109.6%				116.0%
三越銀座店	162.2%	143.3%				
伊勢丹立川店	113.5%	109.5%				
伊勢丹浦和店	106.4%	107.4%				

※伊勢丹新宿本店 店頭売上前年比：117.7%、三越日本橋本店 店頭売上前年比：110.7%

※伊勢丹新宿本店売上には、法人外食事業、EC事業及び一部の小型店舗の売上を含みます。

※三越日本橋本店売上には、小型店舗の売上を含みます。

※2023 年 8 月 (株)三越伊勢丹ホールディングス 国内百貨店事業 売上確報より抜粋

2. 三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ（以下 IMGS）の動向

1) 業績の状況

8月までの商況については、これまで好調に推移してきた慶弔関連カタログの反動や、現物を直接手渡しできる環境に戻ったことによるカタログギフト離れが影響し、売上高、営業総利益共に前年を上回りましたが予算は下回りました。また販管費は営業施策に向けた取り組みを進めるための経費をかけたことで前年を上回りました。最終的に営業利益については、黒字ではあるものの前年・予算共に下回る結果となりました。❶

2023年度の年間業績については、当初の目標から変更せず引き続き営業利益 545,000 千円を目指していきます。❷

・ 全社業績状況（4月～8月）

	(単位：千円)	実績	予算比	前年比
	総額売上高	1,964,643	92.5%	99.2%
	売上高	493,129	90.5%	111.0%
	営業総利益	431,515	94.3%	100.5%
	販管費	207,827	97.6%	108.4%
❶	営業利益	223,687	91.4%	94.1%

・ 2023年度業績目標

	(単位：千円)	目標	前年度実績	前年差	前年比
	総額売上高	5,010,000	4,820,758	189,242	103.9%
❷	営業利益	545,000	551,623	△6,623	98.9%

2) 2023年度の取り組み

2023年度は紙媒体によるカタログギフトが伸び悩む中で、新たに百貨店の個人外商へのアプローチや、パーソナルギフト需要への新たな施策を展開する等、新規の売上を獲得するための取り組みを進めています。

【参考：2023年度6つの重要KPIについて】

No.	項目	比較指標(前年等)
❶	I. 顧客とつながるCRM戦略：自社で顧客の接点を構築し、カスタムサービス、営業力を軸に法人ニーズを拡大 ●法人ニーズ(顧客)の拡大 (1) グループ内法人顧客の獲得 ①提供サービスの価値向上 ②顧客継続化、新規顧客獲得 (2) グループ外法人顧客の獲得 ①自社HPへの流入拡大→法人EC ②法人ECでの顧客利便性向上による決定率向上(短納期、URL化等) (3) グループ外企業と連携した カタログ卸売事業の構築 ①弔事即返しビジネス実行、検証と拡大計画の策定	法人/商品開発卸売 348百万 ・法人外商卸売上 151百万 ・グループ外企業新規受注 4件 (法人ECサイト誘導含む) ・グループ外弔事卸売上 13百万
	II. 高感度上質戦略：顧客軸でパーソナルなギフト機会にアジャストしたギフトサービスを提供し、慶弔以外の利用機会も創出(MDの幅と場の拡大) ●パーソナルニーズの開拓 (1) 既存MDの活用 競争優位な土台確立 ①CRMカレンダー化 ②MI一般サイトでの販売トライアル ③パーソナル取込に繋がるサロン以外のリアル接点の拡大 (2) 新規MDの開発 競争優位性の高い新規カタログの立上げ	新規カタログ売上 実績なし ・施策売上 2百万 ・施策売上 実績なし ・施策売上 実績なし
❸	III. 連邦戦略：グループ百貨店との連携＝販路別に営業戦略化、「グループ方針＝個客をためる」で識別化された百貨店個客の カタログギフト利用頻度を高め、売上(利用)拡大 ●グループ百貨店との連携深化 (1) 全国横串企画 中元歳暮で三越350周年企画化し売上拡大 (2) -1首都圏ギフトサロン 顧客の様々な返礼機会を捉え、アプリ活用等で利用頻度を高める (3) -2サテライト/地域 店舗セグメント別に戦略化、PDCA実行	百貨店店頭IMGS売上 4,408百万 ・中元歳暮売上 237百万 ・首都圏GS売上 2,588百万 ・首都圏サテライト売上398百万 ・地域店売上1,340百万
	IV. 事業(収支)構造戦略：構造改革前の整理、清算と課題解決、継続的な生産性向上 ●販管費削減、事業構造見直し (1) 旧システム清算と清算後の業務 (2) 販管費、コントロールの徹底 (3) PB1社化モデルの検証とあるべきスキーム再構築(質の向上と利益確保)	— 営業総利益予算比105.2% > 販管費予算比95%
❺	V. 中長期視点の戦略項目：新たな収益獲得の探索 ●まち化準備(23年度はマネタイズの「種」をみつけるフェーズ) (1) 立川ギフトサロンの運営、ノウハウの蓄積	—
❻	VI. 人材基盤：従業員が主体的に、生き生きと働ける企業風土、制度構築と人材育成 (1) D&I推進 (2) 年次有給休暇取得率 (3) サステナビリティ	前年発射台なし 前年消化率55%以上全員達成 —

Ⅱ. 2023年12月賞与について

審議決定事項

1. 今年度からの賞与要求方法について

- これまでの賞与要求は、業績状況に関わる定量面・定性面の要素を踏まえながら水準を都度設定し要求する都度交渉をおこなってきました。
- 2023年度からは、昨年度の春の交渉にて決定した賞与制度に基づき、制度として設定した支給表の水準をもとに業績評価指標を踏まえて要求する半期交渉をおこないます。

【参考：2023年度以降の賞与制度】

- ◆交渉時期：年間2回、12月賞与は10月ごろ、6月賞与は4月ごろにおこないます。
- ◆仕組み：支給表の水準を複数の業績評価指標をもとに検討した上で、要求します。
- ◆業績評価指標・評価分布・支給表：
 - ・業績評価指標 ※下記は本年度の指標として2023年6月賞与時に決定しました
定量面：総売上高予算比、総売上高前年比、売上高予算比、売上高前年比、
営業利益予算比、営業利益前年比
定性面：アクションプランの進捗
 - ・評価分布（社員・メイト社員） B評価以上を中心とした分布とする

- ◆支給表 ※単位：ヵ月

<社員ステージB>

12月	6月		
B2・B1	評価	B2	B1
2.0	S	3.00	2.95
	A	2.70	2.65
	B	2.40	2.35
	C	2.10	2.05
	D	1.80	1.75

<社員ステージC>

12月		6月	
評価	支給ヵ月	評価	支給ヵ月
S	2.30	S	2.30
A	2.10	A	2.10
B	1.90	B	1.90
C	1.70	C	1.70
D	1.50	D	1.50

<メイト社員>

12月			6月		
評価	メイトII	メイトI	評価	メイトII	メイトI
S	1.65	1.45	S	1.65	1.45
A	1.55	1.35	A	1.55	1.35
B	1.45	1.25	B	1.45	1.25
C	1.35	1.15	C	1.35	1.15
D	1.25	1.05	D	1.25	1.05

<エルダー社員>

12月・6月	
支給ヵ月	1.0
S評価加算	A評価加算
0.40	0.20

2. 2023年12月賞与について

- 2023年度上期の業績推移については、昨年までのカタログギフト需要が落ちてくる中、様々な施策を展開し現在の業績となっています。
- またメンバーはこの間、限られた要員数の中で効率的な業務の進め方や、収益化に向けた工夫を検討しつつ日々取り組んできました。
- 上記現状並びに各業績評価指標を踏まえつつ、2023年12月賞与については支給表通りの水準を要求します。

3. 具体的な要求案

1) 社員ステージ B

社員ステージ B の支給ヵ月を以下の通り要求します。

支給ヵ月 2.0 ヲ月

2) 社員ステージ C

①評価分布

社員ステージ C の評価分布を以下の通り要求します。

B評価以上を中心とした分布とする

②賞与支給表

社員ステージ C の賞与支給表を以下の通り要求します。

評価	支給ヵ月
S	2.30
A	2.10
B	1.90
C	1.70
D	1.50

3) メイト社員

①評価分布

メイト社員の評価分布を以下の通り要求します。

B評価以上を中心とした分布とする

②賞与支給表

メイト社員の賞与支給表を、区分ごとに以下の通り要求します。

<メイト社員Ⅱ>

評価	支給ヵ月
S	1.65
A	1.55
B	1.45
C	1.35
D	1.25

<メイト社員Ⅰ>

評価	支給ヵ月
S	1.45
A	1.35
B	1.25
C	1.15
D	1.05

【支給対象・支給基準日・支給方法】

a. 支給対象

- ・ 2023年4月1日から2023年9月30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・休職日数等は期間中の休日・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。

b. 基準日

- ・ 本給および資格は、2023年9月30日現在とする。
※2023年4月1日から2023年12月1日までにエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

c. 支給方法

- ・ 期間中欠勤のない者
ステージB：本給×支給ヵ月
ステージC・メイト社員：本給×評価別支給ヵ月
- ・ 期間中欠勤、休職のある者
ステージB：本給×支給ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$
ステージC・メイト社員：本給×評価別支給ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$
- ・ 欠勤の算定期間は、4月1日から9月30日までの間とする。
- ・ 支給対象者に入らない長期療養者については、労使協議の上決定する。
- ・ 社員・メイト社員に中途採用となったものは、社員・メイト社員としての在籍期間が評価考課期間の3ヵ月以上の場合には賞与支給対象者に含むものとする。

※その他、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12月5日（火）

4) エルダー社員

①支給ヵ月

エルダー社員の支給ヵ月を、区分ごとに以下の通り要求します。

エルダー社員Ⅰ・Ⅱ（時給制）：みなし本給×1.0ヵ月
エルダー社員Ⅲ（月給制）：本給×1.0ヵ月

②賞与加算表

エルダー社員の賞与加算表を以下の通り要求します。

S評価加算	A評価加算
0.40ヵ月	0.20ヵ月

※評価結果については、労使で確認をおこないます。

【支給対象・基準日・支給方法】

支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

a. 支給対象

- ・ 2023年4月1日から2023年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者
- ・ エルダー社員Ⅲ（月給制）における期間中欠勤・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・休職日数等は期間中の休日・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。
- ・ エルダー社員Ⅰ・Ⅱ（時給制）における期間中欠勤のあるものは、後述の支給方法にて支給する。

b. 基準日

- ・ 時間給・月例給は、2023年12月1日現在のものとする。
※2023年4月1日から2023年12月1日までにエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

c. 支給方法

① エルダー社員Ⅰ・Ⅱ（時給制）

a) 期間中欠勤のない者：

みなし本給×1.00ヵ月

(みなし本給=時間給×週契約時間×52週/12ヵ月、100円未満四捨五入とする)

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 エルダー社員Ⅲ（月給制）

a) 期間中欠勤のない者：本給×1.0ヵ月

b) 期間中欠勤のある者：本給×1.0ヵ月 $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

- ・ 欠勤の算定期間は、4月1日から9月30日までの間とする。
- ・ 支給対象者に入らない長期療養者については、労使協議の上決定する。
※その他、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12月5日（火）

4. 今後のスケジュール

日程	内容
10月中旬～11月中旬	メンバーズVOICE兼総会（分散開催）
11月21日（火）	労使協議会
12月5日（火）	12月賞与支給日

※なお2024年6月賞与は、2024年4月頃を目途に要求をおこないます

関連グループ支部Ⅱ 第10期前半年度（2022年度）の振り返り

【第10期運動方針の考え方】 ※第10期運動方針再掲

- ・ 2022年2月に発表されたグループ3ヵ年計画を踏まえ、グループ連邦戦略の推進はもとより、各企業において現時点の状況を打開し、さらに業績や貢献度向上に向けた施策の実行が求められています。その実現に向けては、メンバー一人ひとりが会社の置かれた環境はもとより、方向性や自分に期待されている役割を正しく理解し、主体的に取り組むことが重要です。組合としては、制度改定後の運用状況にも着目し、制度理解や目標管理制度も含めた運用面の把握をおこなうことで、役割の意識づけや目標設定・フィードバックの質の向上など、メンバーが前向きに働くことができる環境づくりに取り組みます。
- ・ 環境の整備に向けては、相談・発言・提案がしやすい心理的安全性の高い職場環境をつくるのが大切です。メンバー一人が相互尊重や他者を思いやる気持ちを持ち、意見を出し合いながら業務に取り組む風土醸成に向け、それぞれの所属の傾向を把握し、メンバー自身の意識や行動変革につながる取り組みを進めます。一つひとつの課題について改善につなげていくためには、あるべき職場環境を描き、どのようなアクションが必要か、全員で考え、声をあげていくことが大切です。全員で「聴く」「話し合う」「伝える」「知らせる」のVOICEサイクルを循環させ、やりがいや安心感につながる職場環境を構築しましょう。

【第10期前半年度のトピックス】

- ・ IMGS：2023年4月～立川店ギフトサロン運営業務の受託開始。
- ・ スタジオアルタ：2023年4月～グループの広告事業統合。社員の本給制度改定
- ・ 三越伊勢丹ソレイユ：22年12月の作業量前年比115%（付帯業務換算8000時間）。クリスマス大ビンゴ大会実施

【活動の振り返り】

できたこと：

【IMGS】ステージB役割給の見直し、賞与支給表の設定、成果評価シートの見直し（社員・メイト社員）、休職および傷病調整手当の導入

【スタジオアルタ】本給制度改定（社員）、成果評価シートの見直し（社員・メイト社員）、23年6月賞与加算要求、育児勤務制度の拡充

【三越伊勢丹ソレイユ】成果評価シートの見直し（社員）、賞与加算の導入（社員Ⅱ）、賞与支給額計算式における査定率の解消（社員Ⅱ）

継続検討：【IMGS】キャリア支援制度の拡充、【スタジオアルタ】賞与支給表の見直し

【VOICEサイクル振り返り】

【聴く・話し合う・伝える】第10期はメンバーとの直接対話から始めました。拠点に直接足を運び、ひとりひとりに意見を聴く⇒経営にはメンバーの意見を起点とした提言をおこなう⇒労使間の課題の認識合わせや意見交換をおこなう。これにより各社の人事制度改定、事業会社をまたいだコミュニケーションスキルUP教育のスムーズな実施につなげることができました。一人ひとりの意見を聴き、それを元にあるべき姿をふまえ経営との意見交換をおこない、労使ともに納得性高い本給制度改定（スタジオアルタ）や、賞与支給表の設定（IMGS）につなげました。

【知らせる】ブログの毎週更新をおこなっていますが、経営対策や制度理解につながる情報が不足しています。また、メンバーへの伝わりやすさをふまえると、ブログ更新を補完するツールも検討が必要かと捉えています。

【第10期前半年度支部予算について】

予算（円）	実績（円）	執行率（％）
450,000	81,740	18.16
<ul style="list-style-type: none"> ・ 労働福祉費：予算200千円、執行率3.50%（コミュニケーション教育の実施を5月から9月に変更。他机上名札作成分） ・ レク費：予算170千円、執行率10.36%（ソレイユのクリスマスレク：共済会レク費廃止により今年度から組合レク費での補助に変更。総経費における半額補助が約16,000円で納まったため。） ・ 交通費：109.11%（4月から労使会議スケジュールが変更になり、行き来が増えたため） 		

関連グループ支部Ⅱ 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【 環境認識 】

- ・ 【IMGS】アフターコロナの環境下において、ギフト需要がカタログから現物へと移り売上が減少傾向にあります。グループではマルチタスク化が進み、かつての、IMGSはギフトに関するスペシャリストとしての存在意義を上げていくことが必要と捉えています。
- ・ 【スタジオアルタ】グループの広告事業統合とグループが保有する広告メディアの営業活動拡大を通して連邦戦略を推進していく年と位置付け、web広告領域への新規参入の足掛かりとしてグループの広告メディア・プラットフォーム構想に着手する一年となります。
- ・ 【三越伊勢丹ソレイユ】2030年度障がい者雇用率3.5%達成方針のもと、グループおよびステークホルダーにとってなくてはならない存在としてグループの業務改善と利益創出に貢献することを目指します。

【 後半年度の活動の考え方 】

- ・ 関連グループ支部Ⅱの各分会は、各社の特性をこれまで以上に活かしグループにおける役割を果たしていくことが求められています。その中で働くメンバーは、これまでとは異なる業務への挑戦をメンバー間で連携しつつ取り組むことが重要になってきます。
- ・ 組合としては、一人ひとりの持つ強みが最大限発揮できる職場環境づくりに向けて、経営とメンバー、メンバー間それぞれのコミュニケーションがとれる環境づくりに取り組んでいきます。

【 重点取り組み項目 】

- 経営対策活動：【3分会共通】グループにおける各社の期待役割を果たすため、アクションプランの進捗確認と、施策に対するメンバーの理解促進を広報と連動しておこないます。
- 労働福祉活動：目標達成意欲につながるよう、人事賃金制度について検証・検討をおこないます。
 【IMGS】立川モデルの運用状況を確認しながら、人事制度改定の必要性を含めた検討をおこないます。限られた要員で生産性高く働けるよう、組織と個人の意識改革や、成果に応じた処遇の在り方を検討します
 【スタジオアルタ】経営対策と連動し、あるべき賞与水準について継続協議をおこないます。
 【三越伊勢丹ソレイユ】メンバーが働く上で生じる健康面での問題などに対応できるようあるべき人事制度の協議を進めていきます。
- 広報活動：【3分会共通】人事制度や組合活動に対する理解促進・周知の拡大につながる情報発信をおこないます。メンバー特性に合わせた広報の在り方を検討します。

【 VOICEサイクルのさらなる進化 】

- ・ 組合活動への関心を高めるために毎週発信する情報の人事制度や経営対策を強化【知らせる】
- ・ メンバー同士で気づくことや理解しあう機会（コミュニケーション・チームビルディング等）教育を9月頃に実施【聴く・話す・伝える】
- ・ 経営に現場の声を伝える内容の精度を更に高める為の職場委員会・VOICEの充実化【聴く・話す・伝える】
- ・ 経営懇話会にて、現場が抱える問題を経営に伝えることでスピード感を持って解決につなげる【伝える】

【 第10期後半年度支部予算について 】

予算（円）	前期実績（円）	前期比（%）
630,000	81,740	770.7
<ul style="list-style-type: none"> ・ 【メンバー教育サポート】メンバー対象のコミュニケーションスキルアップ教育を実施 （会計年度における前半年度分）250千円 ※後半年度も9月頃をめぐりに実施予定 ・ 【レク費】職場親睦会補助を3分会のメンバー数を踏まえて予算化（プロパー＋出向者計）160千円 ・ 【労働福祉】障害者雇用に関する知識を外部から受け労使協議に活かす（セミナー受講費）50千円 		

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・組合活動に関する『ご質問・ご意見』等については、以下の方法でご連絡下さい

【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

③WEB で送信 kanren-group2@imgu.or.jp

※手書きの方はこちら↓

出席日 _____ / _____	雇用形態 : _____
企業名 _____ 所属 _____	連絡先 (内線・直通) _____
お名前 _____	

※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(°Д°)☆

- ・知らないと損する共済会のお得情報！
 - ・各種組合活動、定期本部大会の様子など
- 組合の活動の今・昔がわかります！！



組合からのお知らせに関するお問合せは 労働組合 山口善崇 まで（メール可）