

# 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部

## 2023年 12月支給賞与要求（案）について

対象については、社員、プロスタッフ社員、エルダー社員になります。  
皆さん必ず動画を視聴いただき、  
視聴後は全メンバー対象のアンケートに回答をお願いします。  
（フェロー社員、エルダーフェローに関しては、視聴は自由とします。）

### 1. VOICE動画視聴方法

VOICE動画を労働組合HPにてご覧ください

組合HP内の三越伊勢丹ビジネス・サポートのページよりご確認ください

組合HP (<http://www.imgu.or.jp/>) = QRコードはこちら  
ログインID：各人の個人コード10桁（企業コード2ケタ（im）+社員コード8ケタ）  
パスワード：生年月日（8ケタ入力 例）19820830

組合HP



### 2. 動画視聴後、全メンバー対象アンケートの回答をお願いします

・ 記名式です（質問の回答要望がありましたら返信します）

・ 回答期間は **11月8日(水)**を予定

動画ページに添付してある下記のURLをクリックし回答してください↓

<https://forms.office.com/r/7p5FBjJrm3>

スマートフォンでQRコードを読み取ってもアンケート回答可能です

※アンケート内の所属の記入部分で同じ所属でも分割してある場所がありますが、集計の都合ですので、ご了承下さい。



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

10月23日（月）にVOICE動画を労働組合HPにて  
公開します。就業時間外にご確認下さい。

○ 対象の組合員は、VOICE動画を必ずご覧ください。  
※動画を見ながら資料もご確認下さい。

## <目次>

項目	ページ
I. 三越伊勢丹グループの動向	P3～
1. グループ業績について	P3
2. IMBS業績について	P4
II. 2023年度12月支給賞与について	P5～
1. 2023年12月支給賞与の考え方について	P5
2. 具体的な要求内容について	P5
< 1 >社員ステージC3・C2・C1・Ct	P5
< 2 >社員ステージB	P6
< 3 >プロスタッフ社員	P7
< 4 >エルダー社員	P8
3. スケジュールについて	P10
4. 環境を踏まえた2024年6月支給賞与の考え方について	P10
参考：各雇用形態別12月・6月賞与	P11～

# I. 三越伊勢丹グループの動向

報告事項

## 1. グループ業績について

< 1 > 三越伊勢丹グループ（連結） 第1四半期業績（4月～6月）

（単位：百万円）

	実績	前年差	前年比	2023年度 通期予測
総額売上高	277,744	34,846	114.3%	1,155,000
売上高	118,680	17,065	116.8%	515,000
売上総利益	70,672	8,512	113.7%	304,000
販管費	62,017	3,822	106.6%	266,000
営業利益	8,654	4,689	218.3%	<b>38,000</b>
純利益	6,805	1,153	120.4%	30,000

・営業利益は統合後最高益を大きく超える380億円を計画

< 2 > 三越伊勢丹・国内グループ 業績 第1四半期業績（4月～6月）

（単位：百万円）

	売上高	売上高前年差	営業利益	営業利益前年差
(株)三越伊勢丹	158,349	21,972	7,083	3,159
伊勢丹新宿本店	84,193	11,686		
三越日本橋本店	34,799	2,879		
三越銀座店	22,539	6,208		
伊勢丹立川店	7,587	557		
伊勢丹浦和店	9,229	638		
(株)札幌丸井三越	4,268	335	▲246	241
(株)函館丸井今井	499	▲17	241	6
(株)仙台三越	2,655	121	11	▲129
(株)名古屋三越	4,691	468	▲105	175
(株)静岡伊勢丹	1,513	▲37	▲31	1
(株)新潟三越伊勢丹	3,007	▲121	28	32
(株)広島三越	819	▲35	▲205	6
(株)高松三越	1,812	18	26	22
(株)松山三越	474	▲32	▲110	29
(株)岩田屋三越	8,134	376	780	456
(株)エムアイカード	7,781	435	1196	20
(株)三越伊勢丹システム・ソリューションズ	3,206	212	169	337
(株)三越伊勢丹ヒUMANソリューションズ	811	75	▲22	11
(株)三越伊勢丹プロパティ・デザイン	3,437	1,307	▲185	78
(株)三越伊勢丹ニッコウトラベル	1,206	629	▲26	95
(株)三越伊勢丹ビジネス・サポート	4,739	▲12	85	22

## &lt; 1 &gt; 2023年4月～8月業績

(単位：百万円)

	実績	予算比	前年比	前年差
①売上高 (②+③)	9,587	❶ 95.3%	96.8%	▲315
【売上の内訳】				
店舗業務部	3,612			
センター業務部	5,032			
②百貨店関連	8,634			
ソリューション営業部	943			
③外部関連	943			
④売上原価	9,396	95.5%	96.6%	▲326
⑤売上総利益 (①-④)	191	85.7%	106.1%	11
⑥その他営業収益	225	❷ 99.9%	97.2%	▲7
⑦営業総利益 (⑤+⑥)	416	92.8%	101.1%	4
⑧販管費	224	❸ 95.4%	98.2%	▲4
⑨営業利益 (⑦-⑧)	192	❹ 90.0%	104.6%	8

- ❶ 売上高は、百貨店関連では荷役業務や館内搬送量が上期に当初の予測より減少したこと、外部関連では既存の業務や中元期での作業数が想定より減少しました。
- ❷ その他営業収益は、クライアントに請求する業務委託料を計上しています。この業務委託料は販管費をベースに試算されている経費で、ほぼ本社部門で支出する本社費に相当します。
- ❸ 販管費は、当初計画していたコロナ対策や研修が一部行われず、教育費や雑費（研修・コロナ対策費用の抑制など）未執行があり、減少しました。
- ❹ 営業利益は、売上が減少したものの、販管費が当初設定した予算より抑制されたことから予算は下回ったものの、前年は上回ることができました。

**POINT**

- 2023度12月支給賞与については各雇用形態における賞与制度の支給表通りの水準の要求を行います。
- 社員ステージC、プロスタッフ社員、エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲは制度上の評価分布と支給表を要求します。
- ステージBについては年間評価のため、エルダー社員Ⅵ・Ⅶは評価制度がないため、評価分布は要求せず一律の支給水準で要求します。

1. 12月支給賞与の考え方について

12月支給賞与は大きな業績の変化や環境の変化が生じない限り、賞与制度上における支給表通りの水準を要求します。

2023年12月賞与についても、IMBSの2023年度上期業績を見たときに、予算比としては売上・営業利益共に下回っていますが、大きな業績の変化は生じていません。

また、コロナウイルスは第5類感染症に移行し、コロナ禍だった頃のような大きな環境変化も生じていません。

以上のような理由から、雇用形態における賞与制度の支給表通りの水準の要求をおこないます。

2. 具体的な要求内容について

< 1 >社員ステージC3・C2・C1・Ct

1) 賞与評価要求

賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき以下の通り要求します。

評価結果については適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

B評価以上を中心とした分布とする。

2) 賞与支給表要求

(単位：ヶ月)

ステージC 基本賞与				
		C3	C2	C1・Ct
評価別支給ヶ月	S	2.50	2.40	2.45
	A	2.40	2.30	2.35
	B	2.30	2.20	2.25
	C	2.20	2.10	2.15
	D	2.10	2.00	2.10

(単位：ヶ月)

ステージC 10月中途入社者 12月基本賞与	
ステージC	0.5

## < 2 > 社員ステージB

### 1) 賞与支給表要求

(単位：ヶ月)

ステージB 基本賞与	
B3	2.0
B2	
B1	

**社員の賞与について支給対象、基準日、支給方法は以下の通り要求します。**

#### ○支給対象

2023年4月1日～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

#### ○基準日

2023年12月支給賞与の本給と資格は2023年9月30日現在とする。

※ただし、2023年4月1日から2023年12月1日までに社員から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。

#### ○支給方法

##### a) 期間中欠勤のない者

本給 × 資格別評価別支給ヶ月

##### b) 期間中欠勤のある者

本給 × ( 資格別評価別支給ヶ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$  )

### < 3 > プロスタッフ社員

#### 1) 賞与評価要求

賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき以下の通り要求します。

評価結果については適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

B評価以上を中心とした分布とする。

#### 2) 賞与支給表要求

(単位：ヶ月)

		プロスタッフ社員基本賞与	
		P2	P1
評価別支給ヶ月	S	2.00	1.80
	A	1.70	1.50
	B	1.40	1.20
	C	1.10	0.90
	D	0.80	0.60

**プロスタッフ社員の賞与について支給対象、基準日、支給方法は以下の通り要求します。**

#### ○支給対象

2023年4月1日～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

#### ○基準日

2023年12月支給賞与の本給と資格は2023年9月30日現在とする。

※ただし、203年4月1日から2023年12月1日までにプロスタッフ社員から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。

#### ○支給方法

##### a) 期間中欠勤のない者

本給 × 資格別評価別支給ヶ月

##### b) 期間中欠勤のある者

本給 × ( 資格別評価別支給ヶ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$  )

## < 4 >エルダー社員

### 1) 賞与評価要求

エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲの賞与評価については、制度上の適正な評価に基づき以下の通り要求します。評価結果については適正に運用されているかを別途確認することを要求します。

絶対評価とする。

### 2) 賞与支給表要求

(単位：ヶ月)

		エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ 基本賞与
評価別支給ヶ月	S	1.40
	A	1.20
	B	1.00

(単位：ヶ月)

		エルダー社員Ⅵ・Ⅶ 基本賞与
共通		1.00

**エルダー社員の賞与について支給対象、基準日、支給方法は以下の通り要求します。**

#### ■エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶの賞与

##### ○支給対象

2023年4月1日～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

##### ○基準日

2023年12月支給賞与の時間給は2023年12月1日現在とする。

※ただし、2023年4月1日から2023年12月1日までにエルダー社員Ⅰ・Ⅱからエルダー社員Ⅵ・Ⅶに  
転換した者はエルダー社員Ⅵ・Ⅶとしての賞与を支給する。

##### ○支給方法

###### a) 期間中欠勤のない者

エルダー社員Ⅰ・Ⅱ みなし本給 × 評価別支給ヶ月

エルダー社員Ⅵ・Ⅶ 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 (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1ヶ月全く出勤が無い場合は1/6を控除する。

## ■エルダー社員Ⅲの賞与

### ○支給対象

2023年4月1日～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

### ○基準日

2023年12月支給賞与の本給は2023年12月1日現在とする。

※ただし、2023年4月1日から2023年12月1日までにエルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶに転換した者は、エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅵ・Ⅶとしての賞与を支給する。

### ○支給方法

a) 期間中欠勤のない者

本給 × 資格別評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤のある者

本給 × ( 資格別評価別支給ヶ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$  )

### 3. スケジュールについて

スケジュール	
動画配信VOICE（要求内容説明）	10月23日（月）～11月8日（水）
支部評議員会（要求内容審議）	11月10日（金）
労使協議会（会社へ要求）	11月11日（土）
支給日	<b>12月5日（火）</b>

### 4. 環境を踏まえた2024年6月支給賞与の考え方について

6月賞与にはその構成要素として基本賞与と変動賞与が存在します。

基本賞与は大きな環境変化がない限り、既存の支給表通りの水準となる一方で変動賞与は財務数値を中心に定性評価を組み合わせることで要求内容を決定いたします。

そのため、具体的な要求案については2023年度通期の財務数値を見ながら要求案を検討する必要があります。

6月賞与	
基本賞与	大きな環境変化、リスクシナリオ発動レベルの経営が危機的状況になった場合を除き、支給表通り要求
変動賞与	財務数値：営業利益（予算比・前年比） 定性評価：アクションプランの達成度合い <b>財務数値を中心に定性評価を組み合わせることで業績指標を総合的に見て要求内容を組み立てる</b>

参考：各雇用形態別12月・6月賞与

1. ステージC賞与支給表

12月

(単位：ヶ月)

ステージC 基本賞与				
		C3	C2	C1・Ct
評価別支給ヶ月	S	2.50	2.40	2.45
	A	2.40	2.30	2.35
	B	2.30	2.20	2.25
	C	2.20	2.10	2.15
	D	2.10	2.00	2.10

6月

(単位：ヶ月)

ステージC 基本賞与				
		C3	C2	C1・Ct
評価別支給ヶ月	S	2.60	2.40	2.05
	A	2.50	2.30	1.95
	B	2.40	2.20	1.85
	C	2.30	2.10	1.75
	D	2.20	2.00	1.70

(単位：ヶ月)

ステージC転換者 基本賞与	
P1転換者	1.20
P2転換者	1.40

(単位：ヶ月)

ステージC 新卒者 基本賞与	
Ct	0.50

変動賞与

業績指標の総合的な達成度合いによって  
0.2ヶ月を基準として変動

## 2. ステージB賞与支給表

12月

(単位：ヶ月)

ステージB 基本賞与	
B3	2.0
B2	
B1	

6月

(単位：ヶ月)

ステージB 基本賞与					
グレード	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B3	S	3.35	3.30	3.25	3.15
	A	3.15	3.10	3.05	2.95
	B	2.95	2.90	2.85	2.75
	C	2.75	2.70	2.65	2.55
	D	2.55	2.50	2.45	2.35
グレード	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B2	S	3.30	3.25	3.20	3.10
	A	3.10	3.05	3.00	2.90
	B	2.90	2.85	2.80	2.70
	C	2.70	2.65	2.60	2.50
	D	2.50	2.45	2.40	2.30
グレード	評価	役割①	役割②	役割③	役割④
B1	S	3.25	3.20	3.15	3.05
	A	3.05	3.00	2.95	2.85
	B	2.85	2.80	2.75	2.65
	C	2.65	2.60	2.55	2.45
	D	2.45	2.40	2.35	2.25

変動賞与

業績指標の総合的な達成度合いによって  
0.2ヶ月を基準として変動

### 3. プロスタッフ社員賞与支給表

12月

(単位：ヶ月)

		プロスタッフ社員基本賞与	
		P2	P1
評価別支給ヶ月	S	2.00	1.80
	A	1.70	1.50
	B	1.40	1.20
	C	1.10	0.90
	D	0.80	0.60

6月

(単位：ヶ月)

		プロスタッフ社員基本賞与	
		P2	P1
評価別支給ヶ月	S	2.00	1.80
	A	1.70	1.50
	B	1.40	1.20
	C	1.10	0.90
	D	0.80	0.60

(単位：ヶ月)

フェロー社員からの転換者6月賞与	
P1	0.90

変動賞与

業績指標の総合的な達成度合いによって  
0.2ヶ月を基準として変動

#### 4. エルダ－社員賞与支給表

12月

(単位：ヶ月)

		エルダ－社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ 基本賞与
評価別支給ヶ月	S	1.40
	A	1.20
	B	1.00

(単位：ヶ月)

		エルダ－社員Ⅵ・Ⅶ 基本賞与
共通		1.00

6月

(単位：ヶ月)

		エルダ－社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ 基本賞与
評価別支給ヶ月	S	1.40
	A	1.20
	B	1.00

(単位：ヶ月)

		エルダ－社員Ⅵ・Ⅶ 基本賞与
共通		1.00

変動賞与		
業績指標の総合的な達成度合いによって下記金額を基準として変動		
区分	週契約時間	区分支給金額
Ⅰ・Ⅵ	20時間未満	10,000円
Ⅱ・Ⅶ	28時間以上35時間以下	20,000円
Ⅲ	月給制フルタイム	30,000円

※区分支給額を上限に、指標の達成度合いが大幅に上回った場合には上限を超える交渉をします。

## 5. フィロ-社員・エルダーフィロ-賞与支給表

6月

変動賞与		
業績指標の総合的な達成度合いによって下記金額を基準として変動		
区分	週契約時間	区分支給金額
Ⅵ	20時間未満	10,000円
Ⅶ	28時間以上35時間以下	20,000円

※区分支給額を上限に、指標の達成度合いが大幅に上回った場合には上限を超える交渉をします。

# 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