

2023年10月



メンバーズVOICE議案書

◎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、資料配布・動画による共有を行います。

◎今回は「函館丸井今井」「月給制社員」が対象です。

※内容の1については、時給社員も対象となります。

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

< 今回の内容 >

2023年12月賞与 組合要求（案）

1. 函館丸井今井を取り巻く環境【報告事項】
2. 賞与要求の考え方【報告事項】
3. 2023年12月賞与要求（案）【審議事項】

動画QRコード

※リンク先は組合HPです。
ログインID： 37+社員番号
パスワード： 生年月日



1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

(1) 直近年度の業績推移、2023年度業績動向

- 2022年度業績結果については、コロナによる影響が長期化している中、新しい店舗運営（通称ぐるぐるによる店内コンサル）や業務委託の内製化を中心に従業員一丸となって取り組み**3年ぶりの黒字**となりました。
- 2023年度の業績目標については、前年度の基盤を整備した戦略の実行度を高め**増収増益**を目指します。
- 8月までの売上は、4月に衣料品を中心に春物プロパーMDが不振だったことや、7月以降にゴールデンカムイ展による一部売上計上の科目変更の影響から**予算を下回る結果**となりました。一方で、コロナ対応緩和後に好調トレンドである化粧品や、ストアコンサルによる売上が拡大している服飾雑貨などの牽引もあり、**元階売上が前年に対して上回る推移**となっています。また、外商セールスを中心とした上位顧客層の客単価が増加傾向にあることも好要因となっています。
- 販売管理費に関連する経費構造の見直しについては、要員自然減による少人数での店舗運営や、アルバイト費・業務委託費削減などに継続して取り組みを進めています。結果として、販売管理費における**予算・前年に対して大きく下回っています**。
- 営業利益は、**予算ベースとなる21百万円**であることから営業黒字を維持しています。

【直近年度業績推移】

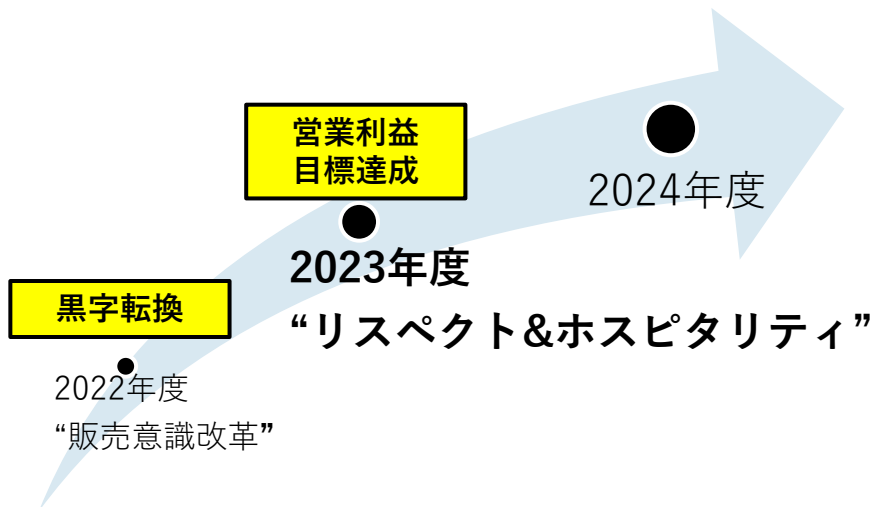
単位：百万	※コロナによる影響			2023年度※組合が確認している業績見通し			
	2020年度	2021年度	2022年度	年間予算 (期初計画)	実績 4～8月	予比(差)	前比(差)
売上	5,968	5,820	6,036	6,178	2,370	95.8%	102.6%
差益率	22.2%	21.7%	21.8%	22.1%	21.5%	▲1.08%	▲0.27%
その他営業収入	56	65	79	101	31	98.9%	114.4%
営業総利益	1,367	1,240	1,393	1,464	542	91.6%	102.0%
販売管理費	1,400	1,284	1,363	1,422	521	91.3%	96.2%
営業利益	△24	△45	30	42	21	(±0)	(31)

1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

(2) 3か年（2022～2024年度）計画

- 3か年計画では、目指す将来の店舗イメージである「日本で一番楽しい百貨店」を目指し、グループ百貨店では初となるストアコンサルチームによる販売体制や、催事・中元歳暮運営の見直しなど、新しい店舗運営体制、収支構造改革を軸とした戦略推進を2022年度よりスタートしています。
- 2023年度は、3か年計画における第2ステップとして“リスペクト&ホスピタリティ”をテーマに前年度の戦略を磨き上げることで、安定的に収益を維持・拡大しながら、グループ内外、ステークホルダーに対する企業価値・存在意義をさらに高めていく年度となります。

【目指す店舗イメージ】



3か年計画：目指す店舗イメージ

1. 40代以下の新しいお客さま、観光客が来店され、ホスピタリティ高い接客をコンサル提案する百貨店
2. 全国・世界中の商品・サービス・イベントを体験できる日本一楽しい函館唯一の百貨店
3. ステークホルダーから高い評価が得られ、その存在意義が確立されている企業

出所：2023年度4月年度計画より引用

1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

(3) 2023年度計画

- **重点戦略**については、「個客とつながる」「高感度上質消費」「連邦戦略」など三越伊勢丹グループの重点戦略と連携した“5つの目標”と函館丸井今井が独自に取り組む”3つの特別ミッション”を掛け合わせながら、取り組みを進めています。
- “特別ミッション”については、中長期の視点で生産性・収益性の向上、そして函館におけるトップランナーを実現する上で、その存在意義を高める取り組みとして2023年度中の実行に向けて着手を進めています。

【重点戦略】

2022年度

“販売意識改革”

- **組織改正**
(コンサルチーム確立・外商拡大)
- **収支構造改革**
(定借・新駐車場導入、経費効率化)
- **働き方改革**
(対話による業務・環境改善の吸い上げと実行)

新たな働き方・収支構造の基盤づくり着手

2023年度

4月年度説明会

“リスペクト&ホスピタリティ”

<グループ目標>

- **個客とつながる** (MIカード獲得)
- **高感度上質消費** (新POPUP・お取り寄せネットワーク)
- **連邦戦略** (IMPDとの連携ビジネス)
- **収支構造改革** (アルバイト/残業ゼロ)
- **人財育成** (スチューデントタイムで成長)



<函館独自特別ミッション>

- ✓ **ぐるぐる実行度向上**(生産性向上・食品エリア対象拡大)
- ✓ **富裕層送客** (台湾新光三越)
- ✓ **アニメによる街おこし**(ゴールデンカムイ催事)

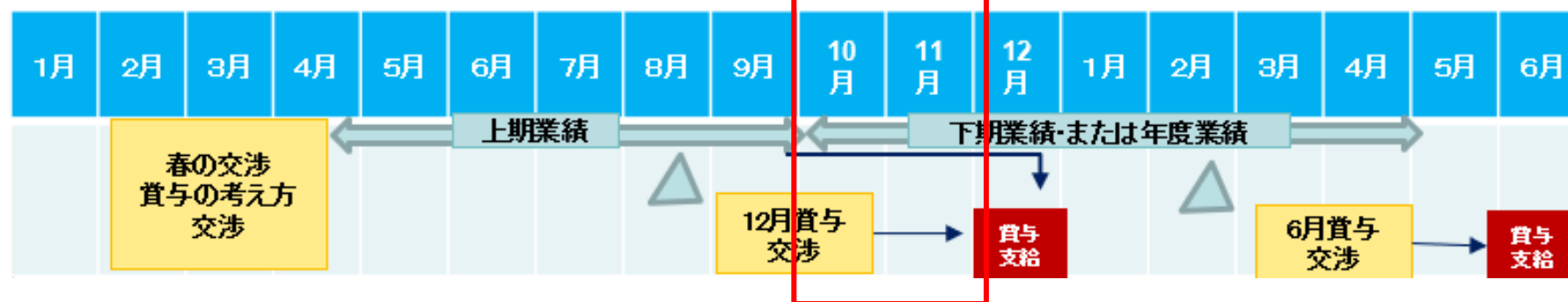
出所：2023年度4月年度計画より引用

2. 賞与要求の考え方 【報告事項】

(1) 賞与交渉方式

- グループ全体で賞与交渉方式は、「ベースとなる賞与の考え方」を春の交渉で労使確認し、最終の賞与交渉を経た「**要求、支給詳細**」は、**直近業績と賞与支給時期を近づけた交渉、労使合意をするスキーム**としてます。
- また、ベースとなる賞与の考え方の「支給表」、支給水準を判定する「業績評価指標」についても、共通方針に沿って要求を行います。

【賞与交渉のイメージ・スケジュール】



【参考：直近5年間の業績と賞与支給推移】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
売上（百万）	7,289	7,439	5,985	5,820	6,036
営業利益（百万）	57	88	▲24	▲43	30
基本賞与（ヶ月）	12月：1.00ヶ月、6月：1.00ヶ月				
業績加算金（ヶ月）	0	0.12	0	0	一律1万円
備考	※業績加算金は、雇用区分に関わらず全雇用形態一律（時給制社員も同一水準）支給				

2. 賞与要求の考え方 【報告事項】

(2) 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、2023年度春の交渉で労使確認をした「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。（※2023年度春の交渉議案書P62参照）
- 基本賞与の年間水準である「平均2.00ヶ月」については、これまでの労使協議経緯や従業員の意識からも「生活給」としての位置づけが強いと捉えており、原則これを下回らない要求を検討します。

【ベースとなる賞与の考え方】

- 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を基に、「平均2.00ヶ月 / 年（12月：1.00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。

【雇用形態別の賞与支給表】

<ゼネラル・メイト・スペシャルスタッフ>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.20	1.20
A	1.10	1.10
B	1.00	1.00
C	0.90	0.90
D	0.80	0.80

<エルダー（月給制）・エルダースペシャルスタッフ>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.30	1.30
A	1.15	1.15
B	1.00	1.00
C	0.85	0.85
D	0.70	0.70

2. 賞与要求の考え方 【報告事項】

(3) 賞与要求の考え方

取り巻く環境について

- **2023年度の業績目標**については、前年度に基盤を構築した新しい店舗運営体制をさらに磨き上げ、経費構造の見直しにつながる全従業員による支援体制を維持ながら、売上・利益ともに拡大を目指します。その成果については、この上期においても業績結果として着実にあらわれてきているとも捉えています。
- **加えて**、上期には地域エリアと連携した「ゴールデンカムイ展」開催や新規顧客開拓を目的とした1階ステージPOPUPなど中長期視点で五稜郭エリアでの存在価値を高めるための取り組みを進めています。
- **下期については**、テーオーデパート閉店後の消費環境の変化、店内リモデルからの集客により新規顧客の固定化を目指し、体系的な学習機会により着実に実効性を高めてきたストアコンサルの接客など、商環境の変化を追い風に年間営業利益目標の達成を目指します。



12月賞与要求について

- **支給表の変動にあたっては**、主に年間営業利益の達成度を中心に判断としています。
- **上期の業績については**、営業利益の黒字達成（21百万）の結果となり、予算(±0)、前年(+31百万)ともに上回る推移となっています。
- **12月賞与の要求については**、上期の黒字達成や、一定の営業利益確保をしている一方で、年間の黒字達成や大幅な営業利益の増加の見通しは現時点では確実なものではない状況であると組合として判断します。
- 支給表については変動せず、春の交渉において労使確認をしている支給表通りの要求とします。

3. 2023年12月賞与要求（案） 【審議事項】

(1) 2023年12月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 基本賞与水準は、業績評価指標とする年間営業利益において8月までの営業利益結果が黒字達成、かつ前年、予算に対して上回っていることを踏まえて、ベースとなる賞与の考え方にもとづき、支給表通りの「平均1.00ヶ月」の要求を行います。

<ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・スペシャルスタッフ>

※評価分布は「平均B以上」（スペシャルは絶対評価）

評価	2023年12月 基本賞与ヶ月 ※今回要求	2024年6月 賞与ヶ月+業績加算	2023年度 賞与ヶ月
S	1.20	1.20	平均 2.00 (未定)
A	1.10	1.10	
B	1.00	1.00	
C	0.90	0.90	
D	0.80	0.80	

<エルダー（月給制）スタッフ・エルダースペシャルスタッフ>

※評価分布は絶対評価

評価	2023年12月 基本賞与ヶ月 ※今回要求	2023年6月 賞与ヶ月+業績加算	2023年度 賞与ヶ月
S	1.30	1.30	平均 2.00 (未定)
A	1.15	1.15	
B	1.00	1.00	
C	0.85	0.85	
D	0.70	0.70	

3. 2023年12月賞与要求（案） 【審議事項】

(2) 雇用形態別の基本賞与要求、業績加算金支給細則

①ゼネラルスタッフ（ステージB・C）

- 2023年12月の基本賞与、業績加算金を右記の「支給表」で要求します。
- 基本賞与の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	12月賞与（ヶ月）
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

①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＋役割給＋個人成果給、ステージC：ベース給＋役割成果給）、および資格は、2023年9月30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。

3. 2023年12月賞与要求（案） 【審議事項】

②メイトスタッフ

- ・ 2023年12月の基本賞与、業績加算金を右記の「支給表」で要求します。
- ・ 基本賞与の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	12月賞与（ヶ月）
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

①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9月30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。

3. 2023年12月賞与要求（案）【審議事項】

③エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ

- 2023年12月の基本賞与、業績加算金を右記の「支給表」で支給することを要求します。
- 基本賞与の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	12月賞与（ヶ月）
S	1.30
A	1.15
B	1.00
C	0.85
D	0.70

①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、および資格は、2023年12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。

3. 2023年12月賞与要求（案） 【審議事項】

④スペシャルスタッフ

- 2023年12月の基本賞与、業績加算金を右記の「支給表」で要求します。
- 基本賞与の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	12月賞与（ヶ月）
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

①支給対象※個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ

- 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、および資格は、2023年9月30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。

3. 2023年12月賞与要求（案）【審議事項】

⑤エルダースペシャルスタッフ

- 2023年12月の基本賞与、業績加算金を右記の「支給表」で支給することを要求します。
- 基本賞与の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	12月賞与（ヶ月）
S	1.30
A	1.15
B	1.00
C	0.85
D	0.70

①支給対象※個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ

- 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、および資格は、2023年12月1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。

4. 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
10月12日（水）	本部執行委員会【審議決定】
10月19日（木）	函館丸井今井直轄分会 評議員会【審議決定】 ※VOICE議案書を審議決定
10月23日（月）～30日（月）	メンバーズVOICE【メンバー確認】
11月2日（木）	函館丸井今井直轄分会 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
11月3日（金）	労使協議会【労使合意】
12月5日（火）	賞与支給日（仮） <u>※決定次第会社からお知らせします</u>

今回の共有は以上になります

< 今回の内容 >

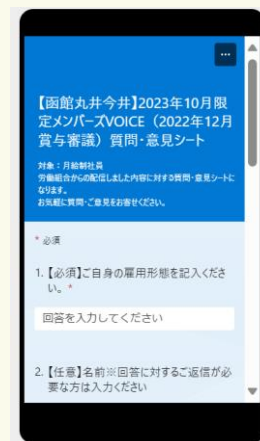
2023年12月賞与 組合要求 (案)

1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方 【報告事項】
3. 2023年12月賞与要求 (案) **【審議事項】**

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



<https://forms.office.com/r/AK9qQDmpW9>



函館丸井今井直轄分会 組合役員体制

私たちにお声をお寄せください！！



第10期（2023年10月～2024年9月）活動テーマ

『未来へ、全員で意識・行動を変えよう』

<活動テーマ策定にあたり>

企業存続、発展のためには、将来目指す店舗の実現や黒字転換を目標とし、全従業員が当事者意識をもち取り組むことが重要です。販売意識改革を中心とする新たな店舗運営や業務の精度向上を通じ、成果に繋げていく、その大きな変化に挑戦する、頑張るメンバーを応援し、悩みには共に寄り添い、考える活動に取り組みます。



組合からのお知らせ

「治療と仕事の両立」をサポートをするために作成しました！

皆さんが安心して治療や仕事に向き合えるよう、

「病気と向き合いながら働く方」は勿論、

「上司・同僚の皆さんも一緒に」ご参照ください

不安を安心に替えるきっかけに!!



労働組合では、こちらの
3種類のサポート百科を
発行しています！

「疾病」「介護」「育児」



個別にご相談されたい方は
こちらへお願いします→



詳しくは、組合HP > 申請・サポート > **疾病サポート百科** をご覧ください！

共済会からのお知らせ

2023年 秋期募集 受付スタート



～ お手頃な掛金で大きな保障 ～

三越伊勢丹グループ共済会の「全員加入制度」をベースに設計されたプランが充実!!

もしもの時に、ご自身とそこご家族の生活を守ります。



既加入の保障(補償)の
「変更」「脱退」ができる
のは、秋期募集時のみ!

申込締切

2023年11月6日(月)必着

各制度の「新規加入」「変更」
「脱退」の受付をいたします。



詳細は、共済会HP
(ハネット・ステーションHP内)を
ご確認ください。

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
- 企業の持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