

2023年10月

メンバーズVOICE議案書



◎各社の労使協議における「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、動画を用いて共有を行います。

◎今回は「**札幌丸井三越**」「**月給制社員**」が対象です。

※内容の「1」については、時給制社員も対象となりますので、ご確認をお願いします。

◎意見・質問は「Forms（最終頁）」または「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. 2023年度上期札幌丸井三越の動向【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2023年度12月賞与要求（案）【**審議決定事項**】

動画QRコード

※リンク先は組合HPです。
ログインID：社員番号（10桁）
パスワード：生年月日



1. 2023年度上期札幌丸井三越の動向

【報告事項】

(1) 環境認識

- **2023年5月にコロナウイルスが5類に移行され**、活動自粛要請など行動制限もなくなり、人流も回復したことで、旅行やレジャー、外食などの外出関連の消費活動が活発になっています。
- **インバウンドは**、5月以降入国制限がなくなり、外国人観光客が国全体で増加傾向にあります。加えて円安を背景に高額品・化粧品のインバウンド需要が高まっています。客数はコロナ禍以前に及ばないものの、高額品の消費もあり客単価が上がったことで、8月の全国の百貨店免税売上は、2019年8月の全国の百貨店免税売上を越えました。
- **周辺環境は**、2023年に入り再開発が進んでいます。5月にPIVOT、8月にエスタなど老朽化に伴うビルの立て直しを行う為、閉店していました。新しいビルとして、7月にモユクサッポロが開業しています。11月にはココノススキノがオープンを予定しており、札幌駅からすすきの駅にかけての街並みが大きく変化しています。
- **新幹線の札幌延伸は**、建設工事の遅れ、冬季オリンピックの札幌招致活動が2034年以降の延期などを理由に、2030年に目指していた開業時期の後ろ倒しが発表されています。



1. 2023年度上期札幌丸井三越の動向

【報告事項】

(2) 2023年度上期業績結果と年間見通し

- 2023年上期売上高の見通しは**、前年を大きく上回っています。5月にコロナウィルスが5類に移行され客数増、コスメ施策や遊休地の活用などで売上を伸ばしたこと、金・時計など特選・宝飾を中心に売上を伸ばし客単価が上がったことが要因です。上期は前年からの売上伸び率は、三越伊勢丹グループの地域事業会社の中でトップの数値を記録しています。
- その他営業収入は**、目標値に未達ですが、コンタクトセンターの業務受諾、パークタワーの賃貸、店舗内のテナント入居が進んだことによる定借収入など、様々な取り組み拡大による効果から前年に対して伸長しています。
- 販売管理費については**、MIカードのポイント費など売上連動で増加があり予算を超過した科目がありますが、人件費は採用抑制、外部出向などで前年を下回りました。物流費（共配率向上・配送料見直し）、光熱費（電力契約の見直し）は予算を下回り、売上連動以外の科目で販売管理費を抑制したことで、販売管理費全体で予算59百万円下回る結果となりました。
- 営業利益は**、上期予算・前年を達成しています。5年ぶりの黒字化へ向けて、下期以降も戦略が推進されます。

単位：百万	2023年度					
	上期見通し※下期方針説明会資料参照					年間
	見通し	予算比	予算差	前年比	前年差	見通し
売上高	<u>27,563</u>	99.7%	<u>▲73</u>	113.3%	<u>3,243</u>	<u>61,603</u>
差益率	20.98%	—	0.02%	—	<u>▲0.37%</u>	20.66%
その他営業収入	209	93.6%	<u>▲14</u>	128.8%	47	577
営業総利益	5,992	99.6%	<u>▲26</u>	111.9%	637	13,302
販売管理費	<u>6,404</u>	99.1%	<u>▲59</u>	102.8%	173	13,169
営業利益	<u>▲412</u>	—	<u>33</u>	—	<u>464</u>	<u>133</u>

1. 2023年度上期札幌丸井三越の動向

【報告事項】

(3) 2023年度方針

- 2023年度は、昨年度取り組みを進めてきた札幌丸井三越としての高感度上質戦略である“おもてなしリーダー”にさらに磨きをかけ、重点戦略のもと、アナログとデジタルを融合しながらおもてなしの進化を図り、営業利益の黒字化を目指します。

2023年度方針（全体像）

VISON	北海道に暮らす人たちに心豊かさを提供する企業	MISSION	北海道の“おもてなしリーダー”として振る舞う
課題	「人の力」①売上のさらなる拡大②効果的オペレーションの確率	「収益構造の改善」	①差益率改善②百貨店以外収益確保、損益分岐点売上を下げる

23年度テーマ **おもてなし2.0**
 人の力（Analog）× 情報技術（Digital）“おもてなし”の進化、“夢＝まち化”に向けた足場を固める

財務目標

売上61,676百万 その他営業収入609百万	▶	23年度黒字化 営業利益100百万	◀	販管費13,368百万
----------------------------	---	-------------------	---	-------------

環境と件の変化を踏まえて
 コロナ前18年に対して「同等の売上」かつ「85%の経費」で黒字化

重点戦略	戦略1 マスから個のCRM戦略シフト 識別顧客増、“個客”への業務サイクル	戦略2 おもてなし2.0フェーズ デジタルとアナログの掛け合わせで “おもてなしレベルアップ”	戦略3 収益構造改革 差益率改善、要員効率の最大化と施策有効活用による収益化（収支改善計画5億）
		アナログ <ul style="list-style-type: none"> ✓ おもてなし概念の構築 ✓ 人財育成強化・スキルマネジメント デジタル <ul style="list-style-type: none"> ✓ AI活用によるアプローチフロー構築（上位顧客へ“タブロー”ソフト活用） ✓ データに基づいたアプローチフローCSF 	①各MD領域の仕入差益拡大 売上差益額×買上客数の取り組み ②販売管理費の削減 業務改善とセットに販管費の削減に取り組む（計画：約▲3億） ③保有資産の収益化 パークタワー（コンタクトセンターなど）、物流センターを中心に収益拡大（計画：約1億9千）
	“ダイバーシティ&インクルージョン”	“健康経営”	“サスティナブル”

人財基盤・サスティナブル

1. 2023年度上期札幌丸井三越の動向

(4) 重点戦略進捗

① マスから個のCRM戦略シフト

- 札幌丸井三越の“ファン化”へ、CRM戦略が推進されています。買上げ上位顧客を対象に長月会でのEMアイポイントの付与や、MIアプリを通しての商品提案など、顧客にあわせたアプローチを行っています。
- MIカードを継続して利用する顧客は、客単価が3年間で4倍になります。上期は識別顧客を増加へ、催事の先行入場、LINEの入会キャンペーンが行われてきました。

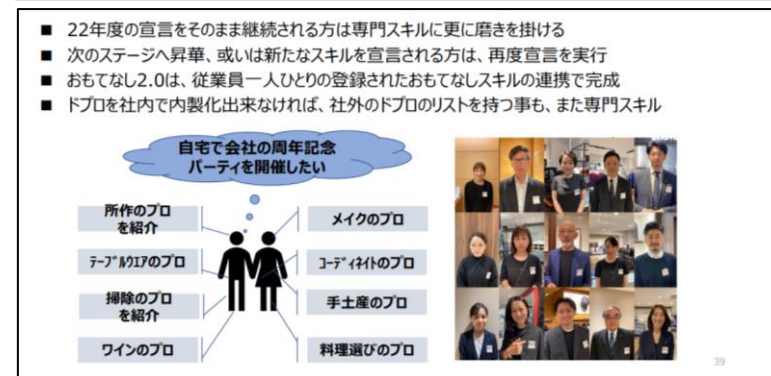
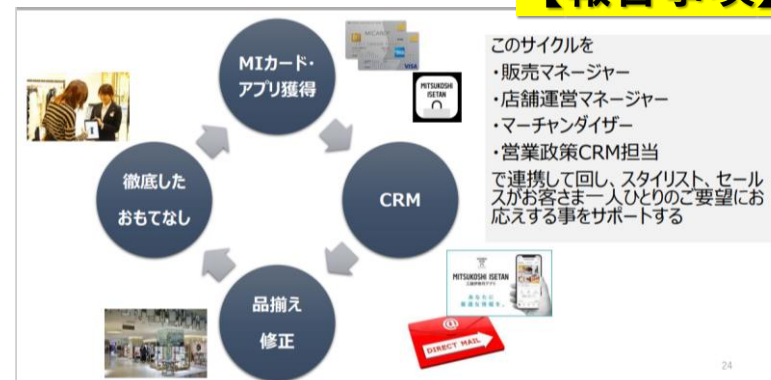
② おもてなし2.0フェーズ

- おもてなしスキルの向上へ、前年から継続して「おもてなし宣言」を実施しています。おもてなし宣言に数値目標を加え、宣言の精度を高め、メンバーが持つ得意な分野を育て、自信を持ち業務を行うことを目的に、取り組みが推進されています。
- AI活用として、外商部でタブローを活用し上位顧客へアプローチを行っています。上位顧客の購買データをAIにインプットして、顧客の潜在ニーズを引き出す提案を外商セールスがを行っています。

③ 収益構造改革

- 百貨店事業以外に収益の柱を作るため、保有資産を活用した以下の取り組みが進んでいます。業務委託として、三越伊勢丹コンタクトセンター事業がパークタワー8階にて4月から開始しました。保有資産の外部への貸し出しとして、パークタワー6~7階、物流センター地下1階の一部の賃貸が決定しています。百貨店内のテナント入居として、前年のユザワヤから始まり、今年度は9月にニトリ、11月にユニクロの入居が決まっています。
- 収益構造の改善の1つとして、百貨店運営における要員効率化へ採用抑制、グループ内外への出向政策が行われています。少ない要員で運営できる体制の構築へ業務効率化への取り組みが推進されています。

【報告事項】



※2023年度方針参照

2. 賞与要求にあたり考え方

【報告事項】

(1) 前提認識

- 賞与要求（基本賞与水準）にあたっては、2023年度春の交渉「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P78参照

- ベースとなる賞与の考え方から大きく変動がある場合は、「メンバーズVOICE」にて意見集約、「支部大会」にて要求案を審議決定を行います。変動がない場合は、「支部評議員会」にて審議決定を行います。

<2023年度 春の交渉メンバーズVOICE議案書>

社外秘

三越伊勢丹グループ労働組合北海道統括支部 札幌丸井三越支部

2023年度春の交渉 メンバーズVOICE議案書

◎今回のメンバーズVOICEは、「2022年度労使通年協議」の最終案と「賃金要求」の案について主に説明します。

- I. 札幌丸井三越を取り巻く環境、組合の考え方【報告事項】
- II. 賃金要求（案）【審議決定事項】
- III. 労使通年協議内容【審議決定・報告事項】
- IV. 労働協約の改訂および新設 ※別冊詳細【審議決定事項】
- V. 春の交渉本部方針【報告事項】
- VI. IMGU労働福祉VISION【報告事項】
- VII. 共済会・労働組合からのお知らせ【報告事項】

※IVの労働協約改訂の詳細は、別冊にて配布（HP等掲載）をします。

<メンバーズVOICEスケジュール>

■主な日程：丸井三越本店・雇用形態別【2月27日（月）～3月3日（金）】詳細は176頁を参照ください。
 ■時間：12:00～15:00、16:00～17:30 ※30分間隔
 ■場所：一栄館10階研修室・一級ビル4階ライククルーム（一部オンライン開催あり）※開催日によって会場が異なります。

<問い合わせ>

■説明動画視聴・職業書データは、右記QRより給付-HPにて確認ください。
 ■質問・意見（Forms回答）は、職業書最終ページをご覧ください。
 ※HPは右記QRコードからログイン名：従業員コード10桁（企業コード53含む）
 パスワード：生年月日8桁（例：20220101）

■北海道統括支部組合事務所：「外線：011-205-2525」
 （担当：玉谷・西田・木村・小山・藤巻）

QRコード





【参考】全雇用形態 賞与要求

P 7 8

1) 2023年度賞与交渉について

➢2023年度賞与（2023年12月・2024年6月）交渉を進める上での「支給表」「業績評価指標」は、これまでの賞与水準や今年度の労使通年協議の制度改定（外商セールス担当への支給加算P105）を踏まえて、現時点で労使確認をしている「ベースとなる賞与の考え方、支給表」を基に交渉を行います。

<札幌丸井三越 ベースとなる賞与の考え方、支給表>

月給制社員/ステージB	2023年12月		2024年6月	
	S/7	1.34	1.20	
支給カ月 (評価別)	A/6	1.23	1.10	
	B/5	1.12	1.00	
	C/4	1.01	0.90	
	D/3	0.90	0.80	

外商セールス (月給制社員)		2023年12月	2024年6月
支給加算カ月 (評価別)	S	+0.6	+0.6
	A	+0.2	+0.2

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算要求（都度要求）を基に、**【平均2.12ヶ月/年（1.2月：1.12ヶ月、6月：1.00ヶ月）】**です。
- ② また、外商セールスの支給表については、2022年度労使通年協議での改定内容を反映し、**基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給カ月**となることを合わせて労使確認します。
- ③ 支給表は、右記の通りです。
- ④ 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに異字達成、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。
- ⑤ 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（毎年目標）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ヶ月賞与に反映**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。
- ⑥ 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（大規模売上・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きます。
- ⑦ 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。

【2023年度賞与要求にあたって、支部大会決定事項】2023年12月賞与・2024年6月賞与要求の審議決定機関について
 ・上記の賞与の考え方における「支給表」に大幅変動がない場合は、「評議員会の審議決定」に基づき要求を行います。



春の交渉議案書は
こちらをクリック

2. 賞与要求にあたり考え方

【報告事項】

(2) ベースとなる賞与の考え方

- 賞与要求にあたっては、これまでの**2023年度春の交渉「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P78参照
- ベースとなる賞与の考え方から大きく変動がある場合は、「メンバーズVOICE」にて意見集約、「支部大会」にて要求案を審議決定を行います。**変動がない場合は、「支部評議員会」にて審議決定**を行います。

<札幌丸井三越 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2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.00ヶ月）**」です。
- また、外商セールスの支給表については、2022年度労使通年協議での改定内容を反映し、**基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月**となることを合わせて労使確認します。
- 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「支部評議員会」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。

<月給制社員>

評価	2023年12月 基本賞与 ヶ月	2024年6月 基本賞与 ヶ月
7/S	1.34	1.20
6/A	1.23	1.10
5/B	1.12	1.00
4/C	1.01	0.90
3/D	0.90	0.80

<外商セールス>

評価	2023年12月 支給加算ヶ月	2024年6月 支給加算ヶ月
S	+0.6	+0.6
A	+0.2	+0.2

2. 賞与要求にあたり考え方

【報告事項】

(3) 外商セールスの支給加算ヵ月について

① 制度内容※2023年春の交渉振り返り

- 外商部は会社における重点戦略部門と位置付けられ、今後においても「衣・食・住」全てのカテゴリであらゆるチャンネルを用いて高感度上質戦略の実行し、顧客満足を最大化することで企業収益に貢献していきます。
- 戦略実行を担う一人ひとりの外商セールス担当のさらなるモチベーション向上と業績拡大につなげるため、既存の賞与制度における支給ヵ月に加算する仕組みを導入しました。
- 賞与支給表への加算支給とすることで、成果行動のプロセスを反映することや、指標のわかりやすさによるモチベーション向上を図ります。また、外商部における賞与指標の達成度合いを高めることで、企業戦略の実行性、ひいては高い企業貢献につながる仕組みとします。
- 具体的には、半期毎の賞与支給時に、対象セールスへの「S・A評価加算表」を加える対応とします。
- 賞与要求については、制度にもとづき、半期毎に要求を行い、評価確定時には評価分布の“セールス報酬委員会”にて労使確認を行います。

賞与支給表への支給加算

- 加算対象：外商セールス※期末の所属を基準とする
- 加算時期：半期毎（12月・6月）賞与評価時に支給
- 加算：S・A評価者へ支給ヵ月を加算する
※S評価 = +0.6ヵ月 A評価 = +0.2ヵ月

■ 賞与支給表※現行ベース

評価	6月	12月	支給加算
S	1.20	1.34	+0.6ヵ月
A	1.10	1.23	+0.2ヵ月
B	1.00	1.12	
C	0.90	1.01	
D	0.80	0.90	

② 2023年度上期外商部業績動向

- 外商部は、上期予算比96.6%と未達ではありましたが、上位～中位顧客の買上げが活性化しており、売上前年比106.9%、コロナ前の18年度売上と比較して98%まで回復しています。
- 今年度スタートしたタブローを活用することで、これまでの催事を中心とした「モノ」軸のお客さまへのアプローチから、買上げデータを基にした「顧客」軸でアプローチする業務フローに変わり、顧客へより効果的な提案、販売を行う仕組みを整備しながら顧客接点強化、売上向上の取り組みを進めています。
- 特にセールスメンバーについては、新たなセールスと顧客の体制構築とともに、これらの新たなチャレンジに重点戦略部門として挑んでいます。

2. 賞与要求にあたり考え方

【報告事項】

(4) 賞与要求に対する組合スタンス

①取り巻く環境、業績動向について

- 企業を取り巻く環境は、コロナウィルスの5類移行に伴い、客数の増加に繋がってます。加えて、戦略を推進し、売上拡大、収益の見直しを行ない、前年から増収増益になりました。前年からの売上の伸び率もグループ地域会社の中でトップの数値を記録し、2023年度の黒字化に向けて期待が持てる要素が増えてきました。
- この間の従業員の頑張りとして、コスメ施策や遊休地活用などで売上を伸ばしたこと、百貨店事業における少人数で運営できるオペレーションの構築や、共配率向上への取り組みを行い収益改善を行ったことが前年からの増収増益に繋がったと捉えています。

②2023年12月賞与要求について

- 賞与要求にあたっては、上期中の黒字は達成していませんが、営業利益予算を越えている事、前年から大幅な増収増益となっている事など総合的な視点を基に労使で確認を行ってきました。
- 2023年度は黒字化への転換、黒字化体質の構築に向けて、重要な位置づけになります。営業利益予算・前年は達成していますが、目標となる年間の営業利益目標の達成には不確定な状況です。賞与要求にあたっては、2023年度営業利益目標の達成への意欲向上へ、春の交渉において労使確認している、**ベースとなる賞与の支給表通りの要求を行います。**

③今後に向けて

- 札幌丸井三越のVISION実現へ、三越伊勢丹グループの戦略である「まち化」をグループに先駆けて取り組むこととなります。札幌丸井三越が札幌大通の中心となるためには、「人の力」を高めることがVISIONの実現に繋がると捉えています。皆が持つ得意な分野を伸ばし、「人の力」を高めることで、戦略の実行度を高め、「まち化」の実現を目指します。
- 労働組合としては、目標とする業績が達成した際には、2024年6月の賞与交渉で従業員の成果に報いることが出来る労使協議を行っていきます。更に、2028年までに目指す中期の労働条件として、現在支部執行部で労働条件ロードマップの策定を始めており、「まち化」が進み高収益体質が実現した際に達成したい労働条件について議論を進め、2024年度以降の労使通年協議に反映します。

3. 2023年12月賞与要求（案）

(1) 雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求

【審議決定事項】

- 営業利益の上期予算・前年は達成しています。一定の営業利益を確保している一方で、年間の黒字達成や営業利益目標の達成には、現時点では予断を許さない状況であると捉えています。
- よって、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を行います。
- 基本賞与水準は支給表通り、**「平均1.12ヵ月」の要求**を行います。
- 外商部の対象セールスに対して、「S・A評価加算表」を加える対応を行います。

月給制社員

※評価分布は「平均B以上」

(スペシャルスタッフ・エルダースペシャルスタッフは「絶対評価」)

評価	2023年 12月 基本賞与ヶ月	2024年 6月 基本賞与ヶ月	2023年度 賞与ヶ月
7/S	1.34	1.20	平均 2.12
6/A	1.23	1.10	
5/B	1.12	1.00	
4/C	1.01	0.90	
3/D	0.90	0.80	

外商セールス 「S・A評価加算表」

評価	2023年 12月 支給加算ヶ月	2024年 6月 支給加算ヵ月
S	+0.6	+0.6
A	+0.2	+0.2

3. 2023年12月賞与要求（案）

【審議決定事項】

(2) 雇用形態別の要求、支給細則

①ゼネラルスタッフ（ステージB・C）

- 2023年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「ステージB：平均5以上（ステージC：平均B以上）」とすることを要求します。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月とな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	2023年12月 基本賞与（ヶ月）	外商セールス 2023年12月 支給加算ヶ月
7 (S)	1.3 4	+0.6
6 (A)	1.2 3	+0.2
5 (B)	1.1 2	
4 (C)	1.0 1	
3 (D)	0.9 0	

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）

【審議決定事項】

②メイトスタッフ

- 2023年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 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。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月とな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	2023年12月 基本賞与（ヶ月）	外商セールス 2023年12月 支給加算ヶ月
S	1.34	+0.6
A	1.23	+0.2
B	1.12	
C	1.01	
D	0.90	

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)」

④2023年10月入社 of メイトスタッフの2023年12月基本賞与

- 「一律0.56ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

⑤2023年10月1日アシストスタッフからメイトスタッフへ転換時の2023年12月基本賞与

- 「一律0.56ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

- 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）

【審議決定事項】

③プロスタッフ

- 2023年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 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。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月とな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	2023年12月 基本賞与（ヶ月）	外商セールス 2023年12月 支給加算ヶ月
S	1.3 4	+0.6
A	1.2 3	+0.2
B	1.1 2	
C	1.0 1	
D	0.9 0	

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）

【審議決定事項】

④エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴ

- 2023年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 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。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月とな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	2023年12月 基本賞与（ヶ月）	外商セールス 2023年12月 支給加算ヶ月
S	1.3 4	+0.6
A	1.2 3	+0.2
B	1.1 2	
C	1.0 1	
D	0.9 0	

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）、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）

【審議決定事項】

⑤スペシャルスタッフ

- 2023年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月とな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	2023年12月 基本賞与（ヶ月）	外商セールス 2023年12月 支給加算ヶ月
S	1.3 4	+0.6
A	1.2 3	+0.2
B	1.1 2	
C	1.0 1	
D	0.9 0	

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）、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)」

④2023年10月入社の特設スタッフの2023年12月基本賞与

- 「一律0.5ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

- 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）

【審議決定事項】

⑥エルダースペシャルスタッフ

- 2023年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月とな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	2023年12月 基本賞与（ヶ月）	外商セールス 2023年12月 支給加算ヶ月
S	1.3 4	+0.6
A	1.2 3	+0.2
B	1.1 2	
C	1.0 1	
D	0.9 0	

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）、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。

4. 12月賞与要求に関する今後のスケジュール

【報告事項】

日程	労働組合 機関会議
10月3日(火)、4日(水)	札幌丸井三越支部 執行委員会【審議決定】
10月12日(木)	本部執行委員会【審議決定】
10月24日(火)	札幌丸井三越支部 評議員会【審議決定】 ※VOICE議案書を審議決定
10月25日(水)～11月2日(木)	VOICE【メンバー確認】※動画配信・資料共有
11月3日(金)	札幌丸井三越支部 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4日(土)	労使協議会【労使合意】
12月5日(火) ※予定	賞与支給日 <u>※決定次第会社からお知らせします</u>



今回の共有は以上です！

< 今回の内容 >

2023年12月賞与 組合要求（案）

1. 2023年度上期札幌丸井三越の動向【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2023年度12月賞与要求（案）【審議決定事項】

◎ 「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）



【札幌丸井三越支部】2023年10月
限定メンバーズVOICE（12月賞与要求
案）質問・意見シート



<https://forms.office.com/r/3mWKW4Asct>

【札幌丸井三越支部】2023年10月
限定メンバーズVOICE（12月賞
与要求案）質問・意見シート

対象：全雇用形態
労働組合からの配信しました内容に対する質問・意見シートに
なります。
内容確認完了報告も兼ねておりますので、必ず最後まで完了を
お願いします。
お気軽に質問・ご意見をお寄せください。

* 必須

1. ご自身の雇用形態（ゼネラルスタッフ、ア
シストスタッフなど）*

回答を入力してください

2. 【任意】名前※回答に対するご返信が必

札幌丸井三越支部・第10期重点活動報告

経営対策活動 “社長インタビュー”

みんなの質問～さあ、ミライの話をしよう



【第18回】2023年8月配信
『第1四半期終了後の業績結果、
2023年度方針の進捗』について



【第19回】2023年9月配信
『札幌丸井三越の目指す姿、“まち化”』について



【第20回】2023年10月配信
『“まち化”に向けて、
プロフェッショナルスキルを高める理由』について

＼2023年度アーカイブ動画は、組合ホームページにて配信中／



【第14回】2023年4月配信
『販売統括部の働き方の変化』について



【第15回】2023年5月配信
『マスから個CRMシフト』について



【第16回】2023年6月配信
『2年後の働き方の変化』について



【第17回】2023年7月配信
『適正な労働時間』について

札幌丸井三越支部・第10期重点活動報告



労働福祉活動 “イングちゃんのマルミツ探訪”



イングちゃんと支部執行委員による札幌丸井三越内の様々な部署や、所属されている方を訪問しながら、職場、業務内容をご紹介します。広報活動をスタートしています。

PART 3

イングちゃんのマルミツ探訪 PART3

コンタクトセンターの業務って？ 敦賀さんにお話を伺いました！

三越伊勢丹グループ労働組合
札幌丸井三越支部
担当：大野・板垣

まだまだ知らないコンタクトセンターの職場環境！
コンタクトセンターの皆さんが日々どのように働いているのか教えてもらいました！

■ 調査先：コンタクトセンター
（イングちゃん）

1. 業務の流れについて

一日のスケジュールはどのような流れですか？

9時に出勤してPCやシステムの立ち上げや、引継ぎ情報の確認を行い、10時から受電を開始します！

1日何件ほど電話を受けますか？

受電量は日によって異なります。お中元やキャンペーン期間が始まった際は、受電が多く、朝から忙しい時間が続きます。少ない日だと一日受電が6件ほどです。受電が多い日は、お客様へ報告のための架電もあり、10件を超えることもあります。問い合わせの内容は多岐にわたるので、1日の受電件数は様々です。

コンタクトセンターの一日のタイムスケジュール

時間	内容
9:15～	出社、PC立ち上げ ※三越伊勢丹オンラインストア新規登録、HP確認など
9:30～	朝礼 ※昨日の受電数・内容、その他引継ぎ事項
10:00～	受電開始
11:00～	昼休憩（50分） ※交代制で休憩に入る
15:00～	夕方休憩（20分） ※交代制で休憩に入る
18:00～	受電終了 ※1日の業務まとめ、社内関係確認など
18:20	退勤

2. 職場環境について質問

研修は何を学ぶ？

研修は2週間！
～1週目～
座学で、「三越伊勢丹の知識編」、「操作編」、「システム編」しっかり学ぶ！
～2週目～
お客様のロールプレイング研修！
マニュアルに沿って行い、より実践に近い形で学ぶ！

個人で行う仕事が多いですか？

「同僚間のコミュニケーションはあります！」
受電していない時に、分からないことを同僚間で一緒に調べることや、共有事項もあるので、コミュニケーションを取るタイミングがあります！
最初は、ひたすら電話を受けるイメージがありました。実際に働いてみると同僚間の同士のコミュニケーションが取れて安心です！

店舗の接客とは違い、お客様の顔が見えない為、話し方や声でお客さまの気持ちを読み取る必要があります。意識しないとお客さまの気持ちを感じ取るのは難しいです。

表情が見えない分、電話口からお客さまへわかりやすく、お伝えする工夫が身についてきたと感じています。

百貨店でも活かせると思います！

三越伊勢丹オンラインストアの会員登録をご高齢の方に説明する際には、三越伊勢丹オンラインのHPを見ていただくところから説明が必要なので工夫があります。

百貨店業務に活かせることは？

本当に困っているお客さまからの問い合わせが多いので、「助けて！」、「力になりたい！」といった内面的な変化がありました！

PART 1



『外商部ってどんなところ？ 外商部長羽山さんにお話を伺いました！』

《主な内容》※2022年度組織をもとにしています。

1. 営業第一部について
2. 営業第二部について
3. 新規顧客獲得について

PART 2

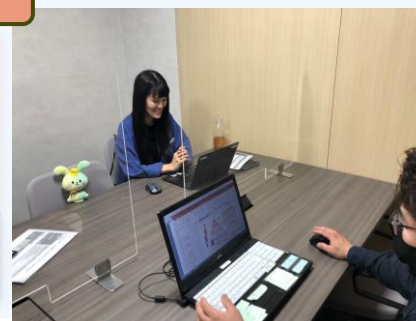


『外商部ってどんなところ？ 土井さんにお話を伺いました！』

《主な内容》※2022年度組織をもとにしています。

1. 外商の役割について
2. 外商の売り上げ構造※2022年度上期

PART 3



“コンタクトセンターってどんなところ？”シリーズ
『センター長宮本さん、敦賀さんにお話を伺いました！』

《主な内容》

1. コンタクトセンターの取り組みとメンバー構成
2. 事業が果たす役割について
3. 1日の業務の流れについて
4. 職場環境について

いかがでしたか？社内にはまだまだ知らないお仕事がたくさんありそうさ！
アンテナを広げ、自分がやってみたい仕事を考えるきっかけになればいいさ！



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、ご自身とご家族の生活を守ります。

三越伊勢丹グループ共済会 2023年秋期 募集期 2024年春期 募集期

セーフティプラン

三越伊勢丹グループで働く方とご家族がより安心して生活できるよう「全員加入分」に上乗せ出来る三越伊勢丹グループ共済会の制度です。

- 任意加入 生命共済制度** (p.2) 万が一の補償されたご家族のために
- 任意加入 医療共済制度** (p.3-4) 病気やケガによる入院に備える
- 団体総合補償制度** (p.11-14) 病気やケガによる入院・手術・通院費に備える
- GLTD 障害補償** (p.5-8) 病気やケガによる障害の程度補償に備える
- 個人給償補償制度** (p.10) ご自身とご家族の「将来のため、万が一のため、に備えよう!
- がん補償制度** (p.9) がん診断の際に備える
- 携行品補償制度** (p.10) 携行品に被害を受けた際に備える

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 (バネフィット・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