

三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 2023年12月賞与 議案書(案)



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

- 議案書配布対象：IMP D雇用の社員（非組合員含む）・技能社員・メイト社員・エルダース
スタッフ
- 組合員の方は、本議案書を一読の上、動画配信のメンバーズ VOICE へ必ずご参加ください。

三越伊勢丹グループ労働組合

I. 2023年度の業績状況について 【報告事項】

1. 2023年度の上期業績推移および年間業績見込みについて

1) 三越伊勢丹グループ業績

- ・ 2023年度第1四半期のグループ連結業績は、売上高が118,680百万円(前年同四半期比116.8%)、営業利益が8,654百万円(前年同四半期比218.3%)の結果となりました。
- ・ グループ通期業績予測については、現在の業績推移を踏まえ、売上高・営業利益共に修正をおこない、営業利益については38,000百万円(当初予算では35,000百万円)を見込んでいます。

・ 第1四半期グループ業績(4月~6月)

(単位:百万円)				2023年度 通期予測
	実績	前年差	前年比	
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%	/
販管費	62,017	3,822	106.6%	
営業利益	8,654	4,689	218.3%	

※グループ業績は、三越伊勢丹グループ第1四半期業績発表数値より抜粋

2) IMPD自社業績

- ・ IMPDの8月までの業績については、総額売上高:5,039百万円、営業利益:△335百万円の結果となり、売上高・営業利益ともに予算に未達の状況となっています。
- ・ 但し、関西で法円坂プロジェクトが動き出したことなど、大型案件の推進や、グループ連邦においても、住環境事業での外商連携の推進や、PM事業においては、IMFSとの連携が計画されているなど、通期においては予算達成(営業利益目標:600百万円)を目指しています。

<全社業績結果> 2023年4月~8月

(単位:百万円)	実績	予算比	前年比
総額売上高	5,039	77.8%	133.9%
売上原価	5,169	79.4%	130.5%
売上総利益	△130	—	—
営業総利益	△128	—	—
販管費	207	92.2%	118.5%
営業利益	△335	—	—

<事業部別業売上高状況> 2023年4月~8月

(単位:百万円)	売上高	予算比
建装事業	4,030	81.8%
PM事業	849	62.7%
住環境事業	159	79.5%

Ⅱ. 具体的な要求内容について 【審議決定事項】

1. 要求水準の考え方

1) 2023 年度賞与交渉の基本的な考え方について

IMP Dの賞与交渉については、過去2年間、新型コロナウイルスによる影響などにより、グループやIMP Dの業績が比較的不安定であったことを踏まえ、支給のタイミングごとに水準を交渉する※都度交渉をおこなってきました。

一方、今年度の賞与交渉（23年12月賞与・24年6月賞与）については、一定の業績回復が図れたと捉え、賞与支給表により支給をおこなうことを前提とした※半期交渉とすることを労使で確認をしてきました。

半期交渉をおこなう上では、交渉のベースとなる業績評価指標を予め設定し、交渉時においてその状況を踏まえながら支給ヶ月を交渉します。

2023年度の業績評価指標については、定量的に図ることができる指標として、23年度自社業績（営業利益目標とその推移）、また、定性的に図ることができる指標として、23年度年度計画（アクションプラン）の進捗状況の2つを設定しています。

【2023年度業績評価指標】

定量的な指標	IMP D自社業績（営業利益目標と推移）
定性的な指標	2023年度IMP D年度計画（アクションプラン）

<※参考：半期交渉と都度交渉について>

半期交渉	ベースとなる賞与支給表があり、期初に設定した業績評価指標に基づき、支給表の見直しの有無の確認を含め交渉をおこなう。
都度交渉	ベースとなる賞与支給表によらず、直近の業績（IMP Dは位置づけを踏まえグループ業績も含む）を踏まえ、支給ヶ月の交渉をおこなう。

2) 業績評価指標の状況

① 2023 年度の I M P D 自社業績の推移

I M P D の 2023 年度業績については、8 月終了段階の累計として、予算には未達となっているものの、通期予測は、今後の事業計画や案件、確定している計上金額などを踏まえ、営業利益 600 百万円と当初予算の水準を予測しています。

② 2023 年度の I M P D 年度計画の進捗状況

I M P D の 2023 年度年度計画は、中長期計画を踏まえたフェーズ 1 (22~24 年度) を基に、各項目が設定され取り組みがすすめられています。

年度計画の上半期終了段階の進捗状況としては、重要 K P I の項目を中心に、概ね計画通りに推移しています。

<2023 年度年度計画 (アクションプラン) の一部抜粋> ※重要 K P I の 6 項目を抜粋

- ・マーケティングフローの構築と推進 (戦略営業のためのリサーチ・顧客リスト作成・進捗確認)
- ・I M P D の強みを活かした付加価値提案型の建装営業の推進
- ・首都圏店舗内の取組先リモデルの元請化の推進
- ・売上原価 (仕入・労務・外部委託・その他) のマネジメント
- ・【中長期】エリア拡大 (札幌・新潟・名古屋・関西・福岡) と新規領域拡大のための戦略立案
- ・サステナブル取組みの推進 (方針策定・既存取組み推進)

<参考: I M P D の中長期計画>

【I M P D 中長期計画のフェーズ 1 (22~24 年)】

- ① 既存顧客の深堀・新規顧客拡大と「まち化」のための種まき・育成
- ② グループ連邦の成果の具現化
- ③ 事業拡大のための基盤整備

【フェーズ 1 を踏まえた 2023 年度の位置づけ】

- ① 営業基盤の整備を通じた戦略営業の推進
 - ② グループ力を活用した新しいビジネス機会の創出
 - ③ 専門性人材確保とスキル・モチベーション向上のための基盤整備
- ※①~③を通じた高収益化を実現する年度とする。

3) 2023年12月賞与の水準設定の考え方について

現在のIMP Dの業績推移については、営業利益など未達の状況はあるものの、今後の見込みや、年度末での売上計上の割合が高いといった事業特性、その上で、通期業績見込みが当初予算通りとなっており、年度計画についても、概ね計画通りに進捗しています。

従って、2つの業績評価指標を十分に考慮した上で、2023年12月賞与については、各雇用形態・各ステージ共に、支給表通りの要求をおこなうことが妥当であると捉えています。

4) 2023年12月賞与の具体的な要求水準について

① 社員ステージB

- ・ 社員ステージBは、2.00ヶ月（固定）で要求をおこないます。

② 社員ステージC

- ・ 社員ステージCは、1.80ヶ月（固定）と合わせて、グレード別評価別支給表の要求をおこないます。
- ・ 2023年4月入社 of ステージCについては、1.78ヶ月（固定）で要求をおこないます。

③ 技能社員

- ・ 技能社員は、1.00ヶ月（固定）と合わせて、等級別評価別支給表の要求をおこないます。
- ・ 2023年4月入社 of 技能見習員については、1.78ヶ月（固定）で要求をおこないます。

④ メイト社員

- ・ メイト社員については、グレード別評価別支給表の要求をおこないます。

⑤ エルダースタッフ

- ・ エルダースタッフについては、1.00ヶ月（固定）で要求をおこないます。

2. 具体的な支給表の要求案について

社員の2023年12月賞与については、以下の通り要求します。

1) 社員ステージB

支給ヶ月
2.00

2) 社員ステージC

①支給表要求

支給ヶ月
1.80



グレード別評価別支給ヶ月				
	G3	G2	G1	Ct
S	1.00	0.95	0.90	0.85
A	0.70	0.65	0.60	0.55
B	0.40	0.35	0.30	0.25
C	0.10	0.05	0.05	0.05
D	0.00	0.00	0.00	0.00

※2023年4月入社 of ステージC t の支給表要求

支給ヶ月
1.78

②評価分布要求

社員ステージCの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

【社員ステージC賞与評価ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

■支給対象・基準日・支給方法

社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2023年12月賞与

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。

2) 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。

3) 支給方法

①ステージB

- a) 期間中欠勤のない者
本給 × 2.00ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者
本給 × 2.00ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

②ステージC

- a) 期間中欠勤のない者
本給 × 1.80ヶ月 + グレード別評価別支給ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者
本給 × 1.80ヶ月 + グレード別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

③2023年4月入社ステージCt

- a) 期間中欠勤のない者
本給 × 1.78ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者
本給 × 1.78ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※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）

3) 技能社員

①支給表要求

技能社員の2023年12月賞与については、以下の通り要求します。

支給ヶ月 1.00	+	<table border="1"> <thead> <tr> <th>支給ヶ月</th> <th>4等級</th> <th>3等級</th> <th>2等級</th> <th>1等級</th> <th>技能見習員</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>S</td> <td>2.05</td> <td>2.00</td> <td>1.75</td> <td>1.70</td> <td>1.65</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>1.65</td> <td>1.60</td> <td>1.45</td> <td>1.40</td> <td>1.35</td> </tr> <tr> <td>B</td> <td>1.25</td> <td>1.20</td> <td>1.15</td> <td>1.10</td> <td>1.05</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>0.85</td> <td>0.80</td> <td>0.85</td> <td>0.80</td> <td>0.75</td> </tr> <tr> <td>D</td> <td>0.45</td> <td>0.40</td> <td>0.55</td> <td>0.50</td> <td>0.45</td> </tr> </tbody> </table>	支給ヶ月	4等級	3等級	2等級	1等級	技能見習員	S	2.05	2.00	1.75	1.70	1.65	A	1.65	1.60	1.45	1.40	1.35	B	1.25	1.20	1.15	1.10	1.05	C	0.85	0.80	0.85	0.80	0.75	D	0.45	0.40	0.55	0.50	0.45
支給ヶ月	4等級	3等級	2等級	1等級	技能見習員																																	
S	2.05	2.00	1.75	1.70	1.65																																	
A	1.65	1.60	1.45	1.40	1.35																																	
B	1.25	1.20	1.15	1.10	1.05																																	
C	0.85	0.80	0.85	0.80	0.75																																	
D	0.45	0.40	0.55	0.50	0.45																																	

※2023年4月入社 of 技能見習員の支給表要求

支給ヶ月 1.78

②評価分布要求

技能社員の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

【技能社員賞与評価ポイント表】					
評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

■支給対象・基準日・支給方法

技能社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2023年12月賞与

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。

2) 基準日

- 本給および等級は、2023年9月30日現在とする。

3) 支給方法

- 期間中欠勤のない者
本給 × 1.00ヶ月 + 等級別評価別支給ヶ月
- 期間中欠勤・休職のある者
本給 × 1.00ヶ月 + 等級別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※ 2023年4月入社 of 技能見習員

- 期間中欠勤のない者
本給 × 1.78ヶ月
- 期間中欠勤・休職のある者
本給 × 1.78ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※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) メイト社員

① 支給表要求

メイト社員の2023年12月賞与については、以下の通り要求します。

グレード別評価別支給ヶ月					
	S	A	B	C	D
G2	1.65	1.50	1.25	1.00	0.85
G1	1.60	1.45	1.20	0.95	0.80

② 評価分布要求

メイト社員の評価分布については、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。

■ 支給対象・基準日・支給方法

メイト社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2023年12月賞与

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。

2) 基準日

- ・ 本給は、2023年9月30日現在とする。
※2023年4月1日から2023年12月1日までにメイト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。

3) 支給方法

- a) 期間中欠勤のない者 : 本給×グレード別評価別支給ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者 : 本給×グレード別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※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)

5) エルダースタッフ

エルダースタッフの2023年12月賞与については、以下の通り要求します。

支給ヶ月
1.00

■支給対象・基準日・支給方法

エルダースタッフの支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2023年12月賞与

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。

2) 基準日

- ・ 時間給及び基本給は、2023年12月1日現在とする。
※2023年4月1日から2023年12月1日までに、社員・メイト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。

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 : $\text{みなし本給} \times 1.00 \text{ ヶ月}$
($\text{みなし本給} = \text{時間給} \times \text{週契約時間} \times 52 \text{ 週} / 12 \text{ ヶ月}$ ※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ヶ月間に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 : $\text{基本給} \times 1.00 \text{ ヶ月}$
- b) 期間中欠勤・休職のある者 : $\text{基本給} \times 1.00 \text{ ヶ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※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)

Ⅲ. 2023 年度年間水準（2024 年 6 月支給賞与）の考え方 【報告事項】

2023 年度年間賞与については、年度業績が確定するタイミングとして、2024 年 6 月支給賞与に向けた交渉を 24 年の 3 月～4 月頃におこなう予定です。

交渉においては、半期交渉を前提としている事から、今回同様に支給表通りの要求をベースの考え方とし、その上で、業績評価指標の結果を十分踏まえながら協議をおこなっていく予定です。

<参考：制度上の 6 月賞与支給表>

・社員ステージ B

<B3>

支給ヶ月
1.00



【等級別役割別支給ヶ月】

支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
S	2.95	2.80	2.65	2.50
A	2.45	2.30	2.15	2.00
B	1.95	1.80	1.65	1.50
C	1.45	1.30	1.15	1.00
D	0.95	0.80	0.65	0.50

<B2>

支給ヶ月
1.00



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
S	2.60	2.45	2.30	2.15
A	2.20	2.05	1.90	1.75
B	1.80	1.65	1.50	1.35
C	1.40	1.25	1.10	0.95
D	1.00	0.85	0.70	0.55

<B1>

支給ヶ月
1.00



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④	初任
S	2.45	2.30	2.15	2.00	2.00
A	2.05	1.90	1.75	1.60	1.60
B	1.65	1.50	1.35	1.20	1.20
C	1.25	1.10	0.95	0.80	0.80
D	0.85	0.70	0.55	0.40	0.40

・社員ステージ C

支給ヶ月	
C	Ct
1.96	1.85



グレード別評価別支給ヶ月				
	G3	G2	G1	Ct
S	1.00	0.95	0.90	0.85
A	0.70	0.65	0.60	0.55
B	0.40	0.35	0.30	0.25
C	0.10	0.05	0.05	0.05
D	0.00	0.00	0.00	0.00

・技能社員

支給ヶ月
1.00



支給ヶ月	4 等級	3 等級	2 等級	1 等級	技能見習員
S	2.20	2.15	1.90	1.85	1.70
A	1.80	1.75	1.60	1.55	1.40
B	1.40	1.35	1.30	1.25	1.10
C	1.00	0.95	1.00	0.95	0.80
D	0.60	0.55	0.70	0.65	0.50

・メイト社員

グレード別評価別支給ヶ月					
	S	A	B	C	D
G2	1.75	1.60	1.35	1.10	0.95
G1	1.70	1.55	1.30	1.05	0.90

・エルダースタッフ

支給ヶ月
1.00

IV. 今回の賞与交渉と今後の取り組みについて 【報告事項】

- ・ IMPDの2023年12月賞与は、現時点で予算比未達の状況ではあるものの、今後の業績推移の見込みや、この先、取り組む予定の施策などを踏まえて、メンバーの皆さんの成果であると捉え、支給表通りの要求をおこないます。
- ・ 2023年度は、コロナ禍終息後の受注増や、様々な大型プロジェクトの計画と推進など、業界としても活気が戻ってきています。
- ・ IMPDについては、建装事業部として外部受注の拡大を推し進め、グループ内案件においても、グループ連邦の考え方の基、住環境事業部やPM事業部において、外商連携強化やグループ企業案件の対応強化などに取り組んでおり、今後の事業拡大をすすめています。
- ・ 一方で、働く環境としては、受注の拡大と共に、時間外勤務が増加しているなどの状況も発生しています。
- ・ 組合としては、働く環境整備の一環として、無駄な時間外の削減を含む、総実労働時間の削減に向けて取り組んでいきます。
- ・ 但し、業界では、事業の拡大と合わせて、人材の不足が顕著になっていることもあり、限られた要員体制の中で、過去の慣習に捉われないこれまで以上に工夫をした働き方も求められていきます。
- ・ 組合としても、そのような働き方の創造に向け、メンバーの皆さんと知恵を出し合って取り組んでいきます。
- ・ IMPDの更なる発展に向け、またより良い職場環境づくりに向け、共に頑張っていきたいと思います。

V. 今後のスケジュール

- ・ この先の予定としては、10月～11月に限定メンバーズVOICEを開催後、労使協議会を開催の上、会社に組合案の要求をおこなっていきます。
- ・ 詳細スケジュールについては、下記の通りです。

時期	内容
10月11日(水)・12日(木)	本部執行委員会審議
10月25日(水)	支部評議員会：議案書審議
10月30日(月)～11月12日(日)	社員・技能社員・メイト社員・エルダースタッフ対象 限定メンバーズVOICE(動画配信中心)
10月13日(月)	臨時支部評議員会：賞与要求案審議
11月14日(火)	労使協議会
12月5日(火)	賞与支給日

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