

2024年4～5月メンバーズVOICE 議案書（案）

対象者：全雇用形態
(各雇用形態の非組合員を含む)

<主な内容>

1. 2024年6月支給賞与要求
2. 2024年6月支給セールスインセンティブ要求

<VOICE スケジュール>

	4月		5月			
	28日 日	30日 火	1日 水		4日 土	6日 月
	本館7階食堂	Dビル7階食堂	今泉1階組合事務所	3階会議室	Dビル7階食堂	本館7階食堂
10:00	本店				Dビル	
10:30	本店				Dビル	
11:00	本店				Dビル	
18:30	本店	Dビル	今泉	久留米	Dビル	本店
19:00	本店	Dビル	今泉	久留米	Dビル	本店
19:30				久留米		

<VOICE 動画配信・Forms 意見集約>

会場にお越しただけない場合は、組合ホームページよりVOICE動画をご視聴ください。

ご質問・ご意見については、下記QRコードのFormsからも受け付けます。(5月9日)



目次

章	議題		頁
1	2024年6月賞与要求	審議決定	P. 3
2	2024年6月支給セールスインセンティブ要求	審議決定	P. 12



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

1. 2024年6月賞与要求

ポイント

- 2023年度の企業業績を踏まえ、ベースとなる賞与の考え方を上回る要求をします。
- 賞与制度を持たないあるいは固定賞与である雇用形態も含め、全雇用形態を対象に加算要求を行います。

1. これまでの経緯

1) 近年の業績と賞与支給ヵ月数の推移

	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度	
営業利益 (百万円)	1,260		△1,020		658		2,707		修正予算 3,638	
支給ヵ月数	2019年 12月	2020年 6月	2020年 12月	2021 年6月	2021年 12月	2022年 6月	2022年 12月	2023年 6月	2023年 12月	2024年 6月
社員	1.0	2.05	1.0	1.0	1.0	1.25	1.0	4.42	1.0	今回 要求
メイト社員	1.0	1.6	1.0	1.0	1.0	1.16	1.0	3.39	1.0	
エルダーセールス	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	
エルダースタッフ	制度なし				5万円	5万円	5万円	5万円	5万円	

※ 賞与が支給されるスペシャリティスタッフの支給状況は、個別契約の内容に準ずる。

- 2020年度に賞与交渉に関するグループガイドラインが策定されたことを受け、岩田屋三越では、2021年度よりデジタルに支給ヵ月数が決定する仕組みを廃止し、直近の業績トレンドを反映できる半期交渉を行ってきました。
- 半期交渉においては、業績評価指標を「営業利益額」に設定し、中期経営計画の進捗など定性的な要素も含め総合的に判断し、賞与を要求します。
- 業績加算部分の支給ヵ月数の算出にあたっては、メンバーの納得感やモチベーションアップの観点から、半期交渉に切り替える前の賞与の考え方をベースとして労使で議論をしてきました。
- 2022年度は統合後最高となる営業利益水準を達成したことを受け、2023年6月支給の社員・メイト社員の賞与も、過去最高水準の支給ヵ月数となり、メンバーのモチベーションアップにつながりました。

2. 三越伊勢丹グループおよび岩田屋三越の業績

■ 三越伊勢丹HDS 第3四半期（23年4～12月）連結業績

(億円)	上期累計 (4-9月)	前年差	第3Q (10-12月)	前年差	第3Q累計 (4-12月)	前年差
総額売上高	5,614	+657	3,488	+248	9,102	+906
売上高	2,485	+256	1,532	+89	4,017	+345
売上総利益	1,478	+159	906	+66	2,384	+225
販売管理費	1,276	+46	698	+14	1,975	+61
営業利益	201	+112	207	+51	409	+163
経常利益	229	+133	220	+59	449	+193
四半期純利益	148	+70	162	+44	311	+115

※2024年2月IR発表資料より転用

- 高感度上質戦略、個客とつながる CRM 戦略で着実にお客さまを識別し、つながることができた結果、総額売上高については、9,102 億円、前年差で約 900 億円、前年比で 111.1%となりました。
- また、百貨店の科学、収支構造改革によって販管費コントロールが進んだことで、売上総利益の 225 億円という伸び幅に対して販管費の増加を 61 億円に抑えられました。
- その結果、営業利益および経常利益は、前年を大きく上回り、過去最高水準を更新しました。

■ (株)岩田屋三越 第3四半期（23年4～12月）累計結果

(単位；億円)	実績	前年比
総額売上高	925.7	112.2%
販管費	179.3	105.0%
営業利益	40.4	—
当期純利益	40.3	—

(株)岩田屋三越 2023年度見込み

(単位；億円)	実績	予算比	前年比
総額売上高	1,230	104.0%	112.2%
営業利益	45	123.7%	166.2%

※実績は 2024 年 3 月配信の本給引き上げに関する動画より引用。予算比（上方修正後の予算比）・前年比は組合試算。

- 2023 年度は、個客とつながる CRM 戦略のもと、エムアイカード会員や DID 会員の獲得を全社一丸となって取り組んできました。
- 識別顧客の拡大については目標値には達しておらず引き続き積極的な取り組みが必要ですが、インバウンド売上が好調に推移しており、売上シェアは全体の約 10%を超える勢いです。
- 総額売上高を順調に伸ばしていく中で、販管費コントロールが奏功し、営業利益は前年・予算ともに大きく上回る着地見込みとなっています。

（2024 年 4 月時点で、2023 年度の業績結果はまだ発表されていません）

3. 賞与要求にあたっての考え方

- 2024年6月賞与については、2023年春の交渉で、「ベースとなる支給表（固定部分）」にもとづいた支給ヵ月数を要求することとしていました。

<参考；2023年春の交渉で労使確認したベースとなる支給表（固定部分）>

社員		メイト社員	
評価	支給ヵ月	評価	支給ヵ月
5	1.15	5	1.10
4	1.05	4	1.05
3	1.00	3	1.00
2	0.95	2	0.95
1	0.85	1	0.90
※2024年4月入社者の初回賞与（6月）は、0.5ヵ月とします。		※2024年4月入社者の初回賞与（6月）は、0.5ヵ月とします。	
エルダースタッフ（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）		エルダーセールス	
一時金	50,000円	支給ヵ月	1.0

- そして、上記のベースとなる支給表をもとに、業績評価指標である「営業利益額」と、中期経営計画の進捗などの定性面とを合わせた総合的な観点から、支給ヵ月数を判断します。

【業績評価指標：営業利益額（見込み）】

2023年度の業績評価指標である営業利益額は、当初の計画を10億円以上上回る見込みとなっています。

【業績評価指標：中期経営計画の進捗等の定性面】

中期経営計画の中間年度である2023年度は、「個客とつながる戦略」において、EMアイカードやDID会員の獲得を積極的に進めてきた結果、獲得数の目標には及びませんでした。前年を上回る獲得数となっています。

- 今回の賞与要求では、営業利益額が当初予算を大幅に上回り、中期経営計画の最終年度目標を1年前倒しで達成することができたということを重視し、これまでの賞与制度の考え方を上回る水準の要求を行います。
- また、全員でつくり上げた2023年度実績の達成感を全員で分かち合うべく、賞与制度を持たない雇用形態にも特別一時金を支給することを要求します。

優先順位	雇用形態	賞与制度	今回の要求水準の考え方
1	フレール社員/エルダールフレール/ エルダールスタッフ（時給制）	なし	2024年12月より賞与制度を導入することを踏まえ、導入予定の制度相当の支給を要求する
2	エルダールスタッフ（月給制）	固定	2024年12月より支給水準を引き上げることが踏まえ、引き上げ後の水準の支給を要求する
3	エルダールセールス/ スペシャリティスタッフ	なし or 固定	特別一時金として50,000円を要求する
		業績加算	個別契約の内容どおり社員またはメイト社員の水準に準ずる
4	社員/メイト社員	業績加算	労使でベースとしている業績加算の考え方を上回る加算要求を行う

※2024年4月1日入社者（転籍者含む）については、特別一時金は対象外とします。

4. 要求内容

1) 社員賞与

2024年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

評価	2024年6月
	支給ヵ月
5	7.00
4	6.39
3	6.09
2	5.79
1	5.18

<賞与評価の分布>

評価分布	平均 3.0 以上
------	-----------

※ステージごとに、評価分布を設定します。

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2024年6月14日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2024年3月31日時点の本給
勤怠調査期間	2023年10月1日から2024年3月31日
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数－欠勤日数)÷所定勤務日数
2024年4月入社者	4月1日の本給を基準に一律0.5ヵ月を支給する
2024年4月メイト社員・スペシャリティスタッフからの登用者	<ul style="list-style-type: none">・ 登用されたメイト社員は、4月1日の本給を基準に一律4.61ヵ月を支給する・ 登用されたスペシャリティスタッフは、4月1日の本給を基準に登用前の個別契約に準じた支給とする・ なお、メイト社員およびスペシャリティスタッフの賞与支給が、登用前の水準を下回らないことを労使で確認する・ 登用前の期間の勤怠調査期間を通算する

ただし、期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給します。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します。

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します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

2) メイト社員賞与

2024年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表>

評価	2024年6月
	支給ヵ月
5	5.07
4	4.84
3	4.61
2	4.38
1	4.15

<賞与評価の分布>

評価分布	平均 3.0 以上
------	-----------

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2024年6月14日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2024年3月31日時点の本給
勤怠調査期間	2023年10月1日から2024年3月31日
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数-欠勤日数)÷所定勤務日数

ただし、期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給します。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します。

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します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

以下の者については、支給細則を別に定めます。

(ア) 2023年10月2日～2024年3月31日に入社した者

各人の算出式による金額

× (入社後の所定勤務日数÷全勤怠調査期間の所定勤務日数)

× { (入社後の所定勤務日数 - 欠勤日数) ÷ 入社後の所定勤務日数 }

ただし 0.5ヵ月を下回らない

(イ) 2024年4月1日に入社した者

2024年4月1日時点の基本給×0.5ヵ月

(ウ) 2024年4月1日にフェロー社員からメイト社員に転換した者

2024年4月1日時点の基本給×0.5ヵ月 + 一時金 50,000円

(エ) 2024年4月2日～6月14日に入社した者

2024年6月賞与は支給しない

3) エルダースタッフ（月給制）賞与

2024年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

エルダースタッフ I・II・III	エルダーセールス I・II				
<table border="1"> <tr><td style="text-align: center;">2024年6月</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">1.0か月</td></tr> </table>	2024年6月	1.0か月	<table border="1"> <tr><td style="text-align: center;">2024年6月</td></tr> <tr><td style="text-align: center;">1.0か月 + 50,000円</td></tr> </table>	2024年6月	1.0か月 + 50,000円
2024年6月					
1.0か月					
2024年6月					
1.0か月 + 50,000円					

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2024年6月14日
支給対象者	賞与支給日にエルダースタッフ(月給制)として在籍している者 (エルダーセールスは、賞与支給日にエルダーセールスとして在籍している者)
支給基準	2024年6月1日時点の本給
勤怠調査期間	2023年10月1日から2024年3月31日 (社員・メイト社員・スペシャリティスタッフの期間も適応する)
計算方法	各人の算出式による金額 × (所定勤務日数 - 欠勤日数) ÷ 所定勤務日数

ただし、期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給します。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します。

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します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

4) エルダースタッフ（時給制）賞与

2024年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

週契約時間	一時金
週 20 時間未満	20,000 円
週 20 時間以上 28 時間未満	30,000 円
週 28 時間以上 35 時間未満	50,000 円

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2024年6月14日
支給対象者	賞与支給日にエルダースタッフ(時給制)として在籍している者
支給基準	2024年6月1日時点の週契約時間
勤怠調査期間	2023年10月1日から2024年3月31日 (社員・メイト社員・スペシャリティスタッフの期間も適応する)

計算方法	月初から月末までの1ヵ月間において1日も出勤していない(無給の休暇・休職等を含む)場合、一月ごとに6分の1ずつ控除する。
------	--

5) フェロー社員賞与

2024年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

区分	週契約時間	一時金
フェロー社員Ⅰ	週 20 時間未満	20,000 円
フェロー社員ⅠB	週 20 時間以上 28 時間未満	30,000 円
フェロー社員Ⅱ	週 28 時間以上 35 時間未満	50,000 円

※月契約の場合、「月契約数×1日の所定労働時間×12ヵ月÷52週」の計算により週契約時間を算出する。

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2024年6月14日
支給対象者	賞与支給日にフェロー社員として在籍している者
支給基準	2024年4月10日時点の週契約時間
勤怠調査期間	2023年10月11日から2024年4月10日
計算方法	11日から翌月10日までの1ヵ月間において1日も出勤していない(無給の休暇・休職等を含む)場合、一月ごとに6分の1ずつ控除する。

以下の者については、支給細則を別に定めます。

- (ア) 2024年4月11日に入社した者
2024年4月11日時点の週契約時間により算出される金額の半額
- (イ) 2024年4月12日～6月14日に入社した者
2024年6月賞与は支給しない

6) エルダーフELLOW賞与

2024年6月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

週契約時間	一時金
週 20 時間未満	20,000 円
週 20 時間以上 28 時間未満	30,000 円
週 28 時間以上 35 時間未満	50,000 円

※月契約の場合、「月契約数×1日の所定労働時間×12ヵ月÷52週」の計算により週契約時間を算出する。

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2024年6月14日
支給対象者	賞与支給日にエルダーフELLOWとして在籍している者
支給基準	2024年6月11日時点の週契約時間
勤怠調査期間	2023年10月11日から2024年4月10日
計算方法	11日から翌月10日までの1ヵ月間において1日も出勤していない(無給の休暇・休職等を含む)場合、一月ごとに6分の1ずつ控除する。

7) スペシャリティスタッフ賞与

2024年6月賞与については、個別契約の内容に準じます。

「賞与を社員に準ずる契約者」は、社員賞与同水準を要求します。

「賞与をメイト社員に準ずる契約者」は、メイト社員同水準を要求します。

※支給細則についても、社員・メイト社員同様とします。

「固定支給賞与の契約者」は、固定支給賞与 + 50,000 円を要求します。

「賞与制度のない契約者」は、50,000 円を要求します。

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2024年6月14日
支給対象者	賞与支給日にスペシャリティスタッフとして在籍している者
勤怠調査期間	2023年10月1日から2024年3月31日
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数－欠勤日数)÷所定勤務日数

ただし、期間中欠勤・休職等のある者は、それぞれ定めた支給方法で支給します。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します。

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します。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

以下の者については、支給細則を別に定めます。

(ア) 2023年10月2日～2024年3月31日に入社した者

各人の算出式による金額

× (入社後の所定勤務日数 ÷ 全勤怠調査期間の所定勤務日数)

× { (入社後の所定勤務日数 - 欠勤日数) ÷ 入社後の所定勤務日数 }

ただし 25,000 円を下回らない

(イ) 2024年4月1日に入社した者

25,000 円を支給する

(ウ) 2024年4月2日～9月30日に入社した者

2024年6月賞与は支給しない

5. 今後のスケジュール

4月17日	本部執行委員会
4月22・23・26日	支部評議員会
4月26～5月9日	メンバーズ VOICE
5月10日	支部大会
5月28日	労使協議会
6月14日	賞与支給

6. 社員・メイト社員の賞与制度改定の方向性について

- 前述のとおり、社員・メイト社員の賞与制度は、過去の業績連動の仕組みを参考にしながら協議してきました。
- この業績連動の仕組みは、収益基盤が安定せず固定費となる基本賞与の引き上げが叶わなかった時代に、過渡期的な対応として、メンバーのモチベーションの向上を目的に導入しました。
- それから数年が経過し、収支構造改革を進める中で、メンバー一人ひとりが意識を変え新しいことにも果敢にチャレンジしてきた結果、岩田屋三越の業績は回復し賞与支給水準も過去最高にはなりましたが、現在の業績連動の考え方では、コロナ禍のような予期しない緊急事態に陥った際に、賞与水準が大きく下振れするなど、企業業績がわたしたちの生活水準に直結しすぎるというデメリットも否定できません。
- 労働組合としては、メンバーの生活に与える影響を考慮すると、企業業績に大きく左右されず安定的に高い水準で賞与が支給される状態を目指すべきものと考えています。
- これまで多くの声をいただいている冬と夏の支給バランスも含め、2024年度の賞与支給から適用させるべく、6月中に新しい賞与制度の労使合意を目指しています。
- 賞与制度の改定に関する皆さんの声を組合執行部までお寄せください。

< 賞与制度改定の方向性（組合案） >

- ・ 現在の業績連動の考え方を廃止し、安定的な賞与支給が実現する設計をベースとする
- ・ 冬と夏の支給バランスに大きな偏りをなくす
- ・ 役割や責任の大きさ（雇用形態や資格）に応じて、支給水準のメリハリをつける

2. 2024年6月セールスインセンティブ要求

ポイント

- 2024年6月インセンティブは、セールスインセンティブ制度どおりに要求します。

1. 前提

- 2023年度は、総額売上高・営業利益ともに好調に推移しており、統合後最高益を更新する見込みです。
- よって、2024年6月のセールスインセンティブについては制度どおりの支給がなされることを要求します。

2. 要求内容

2024年6月支給のセールスインセンティブについて、以下のとおり要求します。

一般セールス	: 対象売上 × 支給率 3.0%
新規口座獲得担当	: 対象売上 × 支給率 1.0%

※インセンティブの上限は一般セールス年間 100 万円、新規口座獲得担当年間 50 万円とします。

※一般セールスの支給条件は、行動評価 B 以上かつ年間個人扱い高予算達成、新規口座獲得担当の支給条件は、行動評価 B 以上かつ年間個人口座獲得件数予算達成とします。

※インセンティブの対象となる「新規口座」は、店舗内からの紹介分を除きます。また、一般エムアイカードからの切替も対象外とします。

※「対象売上」とは、インセンティブの対象となる新規口座の口座売上に加え、口座売上に反映されないクレジットカード売上および現金売上も指します。

※年度中にエルダーセールスへ雇用転換した場合も、転換前の実績と通算します。

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2024年6月14日
支給対象者	<p>下記すべての項目を満たすセールス(社員・メイト社員・スペシャリティスタッフ・エルダーセールス)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・支給日に在籍している者 ・年間個人扱い高予算または年間個人獲得口座件数予算を達成した者 ・当該年度の行動評価がB以上である者 <p>※上記の条件を満たしていれば支給日にセールスである必要はありません</p>
売上調査期間	2023年4月1日から2024年3月31日