

2024年4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、直接説明や資料配布を用いて共有を行います。

◎今回は「**函館丸井今井**」「**全雇用形態社員**」が対象です。

◎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 >

2024年6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. 賞与要求にあたっての考え方【審議事項】
3. 2024年6月賞与要求（案）【審議事項】
4. 2024年度業績評価指標（案）【審議事項】

議案書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) 2023年度業績結果

- 2023年度の売上については、テーオーデパート閉店によるNEWショップの移設オープンや、冬物MDの稼働、着実なコンサル販売の積み重ねもあり、第3四半期終了時点で大きく予算を下回っていた状況から挽回した結果、予算比99.4%となる6,139百万円の見込みです。また、取り組みを進めてきた外商を中心とした取り寄せ強化や定借ショップ、エムアイカードに関連した収入なども伸張したこともあり、営業総利益は前年を上回る結果となりました。
- 販売管理費では、お歳暮や催事などの運営内製化、社員減による人件費の効率化やゴールデンカムイによる収入取り入れ加えて、光熱費の予算との乖離したこともあり、大きく予算に対して下回る結果となりました。
- 営業利益については、前年から増収増益、予算を大きく上回る78百万円を見込みとなります。

【2023年度業績結果、直近年度推移 ※組合が確認している業績見込み】

単位：百万	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度			
				予算	実績	予比(差)	前比(差)
	※コロナによる影響						
売上	5,968	5,820	6,036	<u>6,178</u>	<u>6,139</u>	<u>99.4%</u>	<u>101.7%</u>
差益率	22.2%	21.7%	21.8%	22.1%	21.6%	97.7%	97.7%
その他営業収入/支出	56	65	79	101	90	89.1%	113.9%
営業総利益	1,367	1,240	1,393	1,464	1,418	96.8%	101.7%
販売管理費	1,400	1,284	1,363	<u>1,422</u>	<u>1,340</u>	<u>94.2%</u>	<u>98.3%</u>
営業利益	△24	△45	30	<u>42</u>	<u>78</u>	<u>185.7%</u> <u>(36)</u>	<u>260.0%</u> <u>(48)</u>

1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

(2)2023年度計画、取り組み結果

- 函館丸井今井の取り組みは、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”をかけ合わせながら、取り組みを進めています。
- 加えて、中長期の視点を持ちながら取り組む“特別ミッション”として生産性・収益性を高めながら、エリア内での存在意義を高める取り組みとして様々な戦略を進めてきました。

【2023年年度計画※年度計画発信をもとに組合まとめ】

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年度計画⇒結果

“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カード獲得月間目標達成など着実な成果
- 高感度上質消費 ⇒新POPUPの定期開催
- 連邦戦略 ⇒IMPDとの連携ビジネス検討
- 収支構造改革 ⇒全館施策の支援体制継続
- 人財育成 ⇒スチューデントタイムによる学習機会、外部取組先(JAL)による学びセミナーで知見を拡大

<函館独自特別ミッション>

- ✓ぐるぐる実行度向上 ⇒食品横ぐるぐる実行、上層階はチーム単位での接客制度向上に向けた取り組み推進
- ✓富裕層送客 ⇒台湾新光三越との次年度取り組みを計画
- ✓アニメによる街おこし
⇒ゴールデンカムイは約2,400万の利益創出、行政、地域と連携した“まちおこし”につながる取り組み例として成果

3カ年計画：2024年度の店舗イメージ

1. 既存のお客さまに加えて、40代+観光客を固定化し、ホスピタリティ高いコンサル（接客）を行う
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. グループ内の地域会社として存在意義が確立されている会社

2. 賞与要求にあたっての考え方 【審議事項】

(1) 賞与要求にあたっての考え方

業績動向・組合スタンス

- 2023年度の業績結果の見込みについては、2年連続の営業利益の黒字達成に加えて、営業利益目標に対しても大幅に上回る見込みであると確認しています。
- 3ヵ年計画の2年目の位置づけの中、「リスペクト・ホスピタリティ」をテーマに、販売コンサルチームのさらなる磨き上げに取り組みながら、収支構造改革（中元・歳暮をはじめとした繁忙期の内製化運営、経費削減等）などに引き続きチャレンジした結果、営業利益目標の達成とともに業績の安定化を実現しました。この結果は、従業員が一丸となって力を合わせて、一歩ずつ戦略を前進したことがより高い成果に繋がったと捉えています。
- また、2023年度重点戦略となる「ゴールデンカムイ展」では、収益効果だけにとどまらず、函館丸井今井を基点に行政・地域との連携から観光産業に貢献するなど、企業価値を高めることができたとも捉えています。
- これらの成果を踏まえて、従業員への最大限報いにつながることで、そして次年度以降のさらなる戦略実行に前向きに取り組むための原動力となる賞与の支給水準について労使で協議、検討をしてきました。

具体的な要求内容

- 具体的な要求内容の検討にあたっては、春の交渉時に労使確認をしている「ベースとなる賞与の考え方」をもとに検討してきました。
- 業績評価指標については、「年間営業利益」をベースとしており、営業利益が約78百万円を見込むことから、黒字達成とともに、前年(181.3%)、予算(260%)を大きく上回る結果となります。
- 支給表の変動方法については、基本の支給表に加算をする仕組みとして、営業利益結果をもとに一定の従業員配分を労使で協議、検討してきました。
- その結果、2024年6月支給賞与については、月給制社員「平均1.71ヶ月（加算分+0.71ヶ月）」を要求します。また、時給制社員については、「ベースとなる賞与の考え方」において月給制社員と同様に協議を行うこととしたことや、これまでの加算支給においても月給制と同水準の支給をしていることから、時給制社員へ「一律0.71ヶ月」を要求とします。

業績評価指標

営業利益	黒字達成	78百万円
営業利益	予算比	185.7%(+36百万円)
営業利益	前年比	260.0%(+48百万円)

2. 賞与要求にあたっての考え方 【審議事項】

参考：ベースとなる賞与の考え方

【2023年度ベースとなる賞与の考え方】

- ① 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（都度要求）を基に、「平均2.00ヶ月 / 年（12月：1.00ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- ② 支給表は、右記の通りです。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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

3. 2024年6月賞与要求（案） 【審議事項】

（1）2024年6月賞与要求（案）雇用形態別支給表、評価分布

2024年6月賞与については、以下の支給表で要求を行います。

- 支給表については、春の交渉において労使確認をしている支給表から加算となる「平均1.71ヶ月(加算0.71ヶ月)」の要求を行います。
- 賞与制度のないアシストスタッフについては、一律「0.71ヶ月」の支給を要求します。

①月給制社員：賞与支給表

（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	2023年12月 賞与ヶ月	2024年6月 賞与ヶ月
S	1.20	1.91
A	1.10	1.81
B	1.00	1.71
C	0.90	1.61
D	0.80	1.51

※評価分布は「平均B以上」
（スペシャルは絶対評価）

②月給制社員：賞与支給表

（エルダースタッフ・エルダースペシャ
ルスタッフ）

評価	2023年12月 賞与ヶ月	2024年6月 賞与ヶ月
S	1.30	2.01
A	1.15	1.86
B	1.00	1.71
C	0.85	1.56
D	0.70	1.41

※評価分布は「絶対評価」

③時給制社員：賞与支給表

（アシストスタッフ）

一時金（ヶ月）
0.71

※一律の支給

3. 2024年6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）

- ・ 2024年6月の賞与を右記の「支給表」で要求します。
- ・ 賞与の評価分布については、資格毎に「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。

賞与支給表

評価	支給ヶ月
S	1.9 1
A	1.8 1
B	1.7 1
C	1.6 1
D	1.5 1

①支給対象

- ・ 2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日（2024年6月14日(金)）に在籍している者。
- ・ 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＋役割成果給＋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、2024年3月31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。（本給は2024年4月1日を基準とする）
- ・ 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。（本給は2024年6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)」

④2024年4月入社 of ゼネラルスタッフの2024年6月賞与は、「一律0.50ヵ月」を支給する

- ・ その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2024年6月賞与要求（案） 【審議事項】

②メイトスタッフ

- ・2024年6月の賞与を右記の「支給表」で要求します。
- ・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。

賞与支給表

評価	支給ヶ月
S	1.9 1
A	1.8 1
B	1.7 1
C	1.6 1
D	1.5 1

①支給対象

- ・2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日（2024年6月14日(金)）に在籍している者。
- ・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、2024年3月31日を基準とする。
- ・ただし、アシストスタッフからメイトスタッフに転換した者は、メイトスタッフとしての賞与を支給する。（本給は2024年4月1日を基準とする）
- ・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。（本給は2024年6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. 2024年6月賞与要求（案） 【審議事項】

③エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ

- ・2024年6月の賞与を右記の「支給表」で支給することを要求します。
- ・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。

賞与支給表

評価	支給ヶ月
S	2.0 1
A	1.8 6
B	1.7 1
C	1.5 6
D	1.4 1

①支給対象

- ・2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日（2024年6月14日(金)）に在籍している者。
- ・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、2024年6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. 2024年6月賞与要求（案） 【審議事項】

④スペシャルスタッフ

- ・2024年6月の賞与を右記の「支給表」で要求します。
- ・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。

賞与支給表

評価	支給ヶ月
S	1.9 1
A	1.8 1
B	1.7 1
C	1.6 1
D	1.5 1

①支給対象

- ・2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日（2024年6月14日(金)）に在籍している者。
- ・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。
- ・個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ支給とする。

②基準日

- ・本給（基本給）、および資格は、2024年3月31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. 2024年6月賞与要求（案） 【審議事項】

⑤エルダースペシャルスタッフ

- ・2024年6月の賞与を右記の「支給表」で支給することを要求します。
- ・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。

賞与支給表

評価	支給ヶ月
S	2.0 1
A	1.8 6
B	1.7 1
C	1.5 6
D	1.4 1

①支給対象

- ・2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日（2024年6月14日(金)）に在籍している者。
- ・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。
- ・個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ支給とする。

②基準日

- ・本給（基本給）、および資格は、2024年6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. 2024年6月賞与要求（案） 【審議事項】

⑥アシストスタッフ

- 2024年6月の業績結果に伴う、一時金を右記の通り要求します。
- 支給ヶ月は「一律」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。

一時金

一時金(ヶ月)

0.71

①支給対象

- 2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日（2024年6月14日(金)）に在籍している者。

②基準日

- 本給（月給換算額）、および資格は、2024年3月31日を基準とする。

③支給方法

- 計算式：時給制社員の本給(月給換算額) = 週契約時間 × 基本給（時給） × 52週 ÷ 12カ月
 - ※算出された本給（月給換算額）に「0.71ヶ月」を掛けた金額を支給する
 - 欠勤控除：月初から月末までの1ヵ月間にまったく出勤がない場合は、1/6を控除する。
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

4. 2024年度業績評価指標（案）【審議事項】

(1) 業績評価指標について

- 2024年度の賞与の支給額の決定に使用する業績評価指標については、2024年第1四半期中を目途に協議・決定するとしていました。
- 業績評価指標については、これまでの労使協議の背景、企業動向を踏まえて、「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」の結果を中心としながら、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）を総合的に勘案して判断します。

【2024年度春の交渉：ベースとなる賞与の考え方】

- 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2.20ヶ月/年（12月：1.20ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。支給表は、下記の通りです。
- 業績評価指標は、「上期・下期の営業利益」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「営業利益目標を上回った利益の1/3」をベースに変動を12月・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。

【① 2024年度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	1.40	1.20
A	1.30	1.10
B	1.20	1.00
C	1.10	0.90
D	1.00	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	1.50	1.30
A	1.35	1.15
B	1.20	1.00
C	1.05	0.85
D	0.90	0.70

【②-⑤ 2024年度業績評価指標】

業績評価指標
営業利益 黒字達成
営業利益 予算比
営業利益 前年比
企業状況 (大幅な売上・利益増減、定性的変動等)

5. 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
4月5日 (金)	北海道統括支部四役MT 【支部確認】
4月17日 (水)	本部執行委員会 【審議決定】
4月19日 (金)	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
4月23日 (火) ~25日 (木)	メンバーズVOICE 【メンバー確認】 期間：4月23日 (火) ~4月25日 (木) 説明開催日：4月23日 (火) ・25日 (木) 場所：組合事務所 開催時間：23日 (火) 11時~16時30分 25日 (木) 13時~17時30分
4月25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
4月26日 (金)	労使協議会
6月14日 (金)	賞与支給日



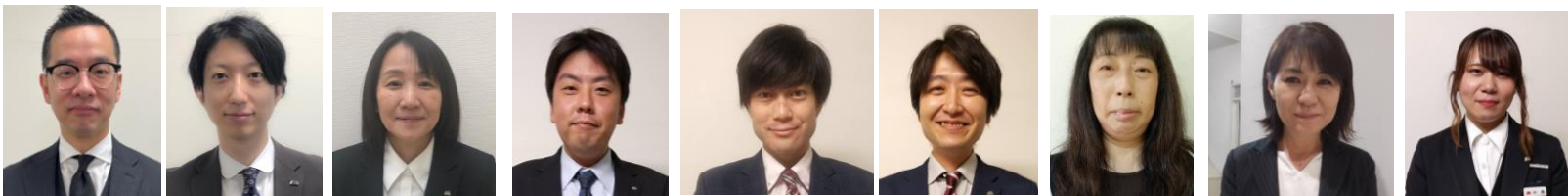
第10期活動テーマ『未来へ、全員で意識・行動を変えよう』

- 函館丸井今井が考える「ありたい未来」を実現するために、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、成果に繋げていくことが重要です。
- 労働組合では、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。
- 挑戦する風土の土台づくりとして従業員満足度向上を重点ポイントとしながら、労使一体となり現場課題に継続して取り組みます。そのために従業員間の関係性向上、コミュニティ形成を実現するための「VOICEサイクル」を推進し、あらゆる場面で双方向対話に取り組みます。

<函館丸井今井直轄分会が目指すVOICEサイクルイメージ>



私たちがVOICEサイクルを推進します。



函館丸井今井直轄分会 メンバースVOICЕ 意見・質問シート

※内容について、

ご質問・ご意見などがある場合、こちらのシートをご活用ください。

【提出方法】

- ①組合役員へ手渡し
- ②2階組合事務所へ持参
- ③フォームスへ書き込み（右QRコードを読み取りまたは、右URLから携帯等で入力可能）



【函館丸井今井】2024年4月限定メンバースVOICЕ（2024年6月賞与・業績評価指標）質問・意見シート



所属 _____ お名前 _____ 内線 _____

※匿名でも大丈夫です。（但し、匿名の場合は返答が出来ませんのでご了承下さい）

<返答> ⇒ 希望する ・ 希望しない

■ 質問・意見