

2024年度6月賞与 メンバースVOICE 議案書(案)

三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイカード支部

メンバースVOICE

開催期間: **2024年4月25日(木)～5月3日(金)**

対象者 : 全雇用形態(非組合員は除く)

方法 : 【必須】 動画視聴 → Formsアンケート回答
【任意】 リアル(リモート可) 要 事前動画視聴

4月16日(火)	支部執行委員会
4月18日(木)	本部執行委員会
4月22日(月)	支部評議員会
4月25日(木)～5月3日(金)	メンバースVOICE
5月6日(月)	支部大会
5月20日(月)	労使協議会
6月14日(金)	賞与支給



[2024年度6月賞与MV - エムアイカード支部](#)
[| 三越伊勢丹グループ労働組合 \(imgu.or.jp\)](#)



[202406 FORMSアンケート](#)

支部大会 議事日程

【日程】

2024年5月6日(月)
午前9:45分より

【会場】

MICトリトン 大会議室(リモート可)

【構成員】

支部大会代議員
支部役員・本部執行委員
監査委員

議事内容	
1.議長団選出	支部書記長
2.書記任命	支部大会議長
3.開会宣言	支部大会議長
4.議事運営委員選出	支部大会議長
5.成立確認 資格審査報告	支部大会議事運営委員長
6.議事日程発表・承認	支部大会議事運営委員長
7. 議題開会宣言 第1号議案 I. 2024年6月 賞与要求 II. 2024年度 賞与業績評価指標について 第2号議案 I. スペシャルティスタッフ 一時金要求 II. マイスタッフ 一時金要求 III. エルダースタッフ 一時金要求	支部大会議長
8. 議事終了宣言	支部大会議長
9.支部執行委員長挨拶	支部執行委員長
10. 閉会宣言	支部大会議長

I. 2024年6月賞与について

審議決定事項

1. エムアイカードを取り巻く環境について
2. エムアイカード2カ年計画(23~24年度)について
3. 2024年6月賞与要求にあたっての組合の考え方
4. 2024年6月賞与要求
5. 支給細則

1. エムアイカードを取り巻く環境①

1) 23年度第3四半期三越伊勢丹グループ業績

3月期決算・・・5月14日(火)15:00

第3
四半期

- ・総額売上高は大幅増収 : 高感度上質戦略・個客とつながるCRM戦略を推進。
- ・販売管理費は構造改革継続 : 売上連動費増はあるが、構造改革は順調に進捗。
- ・営業利益、経常利益は統合後最高益を更新 : 第3四半期累計でも最高益を更新。

通期
見込

- ・総額売上高は好調な国内百貨店の状況をふまえ、11計画値に対し50億円上方修正。
- ・営業利益、経常利益は統合後最高益を計画。営業利益は500億円の台。

単位:億円	第3四半期決算(累計)			通期予測(第3四半期確定時点)		
	実績	前年比	前年差	予測	前年差	11月計画差
総額売上高	9,102	111.1%	+ 906	12,050	110.7%	+ 50
売上高	4,017	109.4%	+ 345	5,270	108.1%	+ 20
売上総利益	2,384	110.4%	+ 225	3,150	109.9%	+ 10
販売管理費	1,975	103.2%	+ 61	2,650	103.1%	▲ 10
営業利益	409	166.9%	+ 163	500	168.9%	+ 20
経常利益	449	175.4%	+ 193	540	179.9%	+ 40
四半期純利益	311	159.6%	+ 115	400	123.5%	+ 30

1. エムアイカードを取り巻く環境②

2) 国内百貨店業績

国内百貨店事業 24年3月(23年度累計) 売上実績

国内百貨店事業 売上

店名	前年比	2023年度計
伊勢丹新宿本店 ※	115.9%	114.7%
三越日本橋本店 ※	109.0%	110.4%
三越銀座店	125.8%	135.6%
伊勢丹立川店	99.4%	106.5%
伊勢丹浦和店	100.2%	103.8%

※伊勢丹新宿本店 店頭売上前年比:119.2% 三越日本橋本店 店頭売上前年比:116.8%

※伊勢丹新宿本店売上には、法人外商事業、EC事業及び一部の小型店舗の売上を含みます。

※三越日本橋本店売上には、小型店舗の売上を含みます。

会社名	前年比	2023年度計
札幌丸井三越	105.3%	110.3%
函館丸井今井	95.7%	101.7%
仙台三越	105.8%	102.2%
新潟三越伊勢丹	94.4%	100.9%
静岡伊勢丹	94.8%	97.1%
名古屋三越	97.2%	106.9%
広島三越	93.8%	96.9%
高松三越	100.1%	103.4%
松山三越	103.3%	95.7%
岩田屋三越	116.9%	113.6%

	前年比	2023年度計
三越伊勢丹 計 (①)	114.0%	115.3%

	前年比	2023年度計
国内グループ百貨店 計 (②)	105.0%	107.3%

	前年比	2023年度計
国内百貨店 計 (①+②)	110.8%	112.4%

24年3月概況

基幹3店(伊勢丹新宿本店・三越日本橋本店・三越銀座店)を中心に継続して「高付加価値商品」の売上が牽引。

売上前年比は(株)三越伊勢丹計で114.0%、国内百貨店計で110.8%となった。

また、期間3店舗ともに9カ月連続で2018年度を上回る実績で推移している。

免税売上は春節があった2月を超え、単月で最高額の23年12月に次ぐ水準。

全体購買傾向と同様にラグジュアリーブランドのハンドバッグや財布、宝飾・時計、化粧品など高付加価値商品への関心が高い。

1. エムアイカードを取り巻く環境③【2023年度 エムアイカード営業計数】

1) 主要営業計数(23年4月～2月累計)

	実績	修正予算比	前年比
正常口座数(千口座)	2,101	98.4%	98.7%
内 百貨店カード	2,024	98.3%	98.4%
内 プロパー・オンネーム	57	-	107.7%
内 提携カード	19	-	103.8%
内ゴールド正常口座数(千口座)	324	-	100.5%
入会口座数(千口座)	162	81.8%	111.5%
退会口座数(千口座)	188	98.3%	98.9%
取扱高(億円)	9,247	99.4%	107.4%
百貨店取扱高	3,901	97.8%	105.4%
外部取扱高	5,347	100.7%	108.8%
割賦月末残高(億円)	294	97.9%	109.1%
長期延滞発生額(百万円)	989	102.8%	110.1%
長期延滞回収額(百万円)	561	107.7%	101.4%

■正常口座数

入会口座数の未達、退会口座数の超過により
210.1万口座(予算差▲3.4万口座)

■ゴールド口座数

入会未達・退会超過により32.4万口座
(予算差▲1.1万口座)

■取扱高

百貨店取扱高は国内百貨店売上の伸び率と
同水準で推移し2月は丹青会・逸品会の売上
増に伴い予算達成、外部取扱高は旅行・飲食
が伸長し予算達成

■割賦残高(2月)

事前登録型リボ、分割ともに前年比伸長し
たが支払時のリボ取扱高が前年を下回り
294億円(予算差▲6億円)

1. エムアイカードを取り巻く環境④【2023年度 エムアイカード損益】

2) 損益実績(23年4月～2月累計)

単位:百万円

	実績	修正予算比	前年比
営業収入	29,941	100.0%	106.7%
内 百貨店カード事業	25,185	99.3%	104.9%
内 その他カード事業	596	110.5%	110.2%
内 マーケティング事業	188	105.5%	184.5%
内 保険事業	1,017	100.1%	103.0%
内 アクワイアリング・他事業	2,293	108.6%	126.0%
営業費用	25,816	100.2%	107.5%
内 人件費	4,468	98.4%	97.3%
内 運営費	5,101	97.7%	107.6%
内 ポイント・ブランド費	5,681	99.9%	110.1%
内 自社施策費	1,182	100.3%	107.3%
営業利益	4,125	98.8%	101.6%

年度着地見込み(2月実績確定時)

■1月に続き、2月はトップライン達成と追加施策効果、経費管理の徹底により対見通しに対して利益積み上げ

■追加施策の発動等により、3月のトップラインは増収見通し

上記をふまえた着地見通し 43.1億円
* 予算差+0.3億円(前年差+2.1億円)

1. エムアイカードを取り巻く環境⑤【2023年度 エムアイカード業績速報】

3) 2023年度 エムアイカード業績速報(2024年4月16日時点)

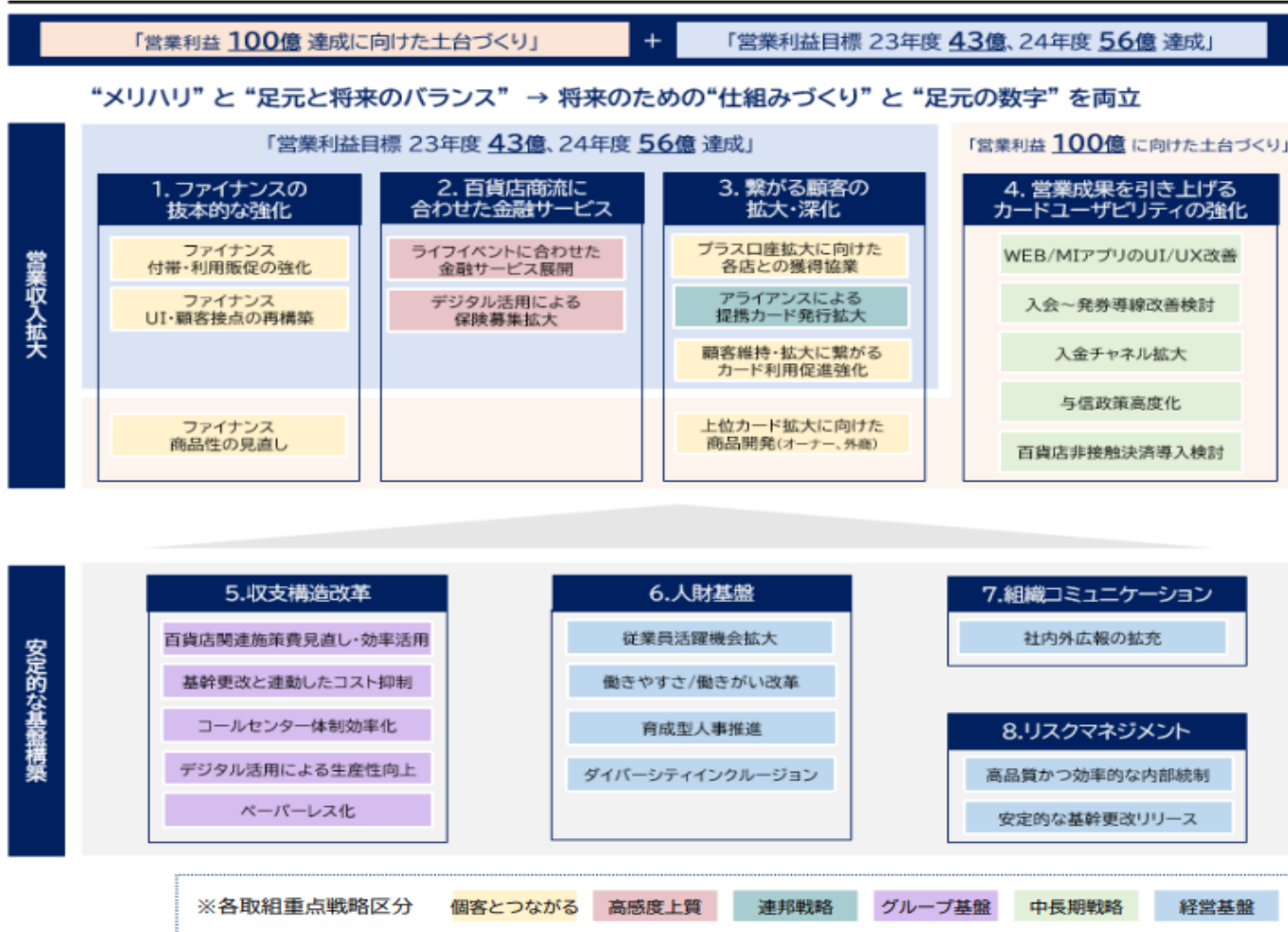
単位:百万円

	期初予算	修正予算	業績速報	期初予算比	修正予算比
営業収入	32,743	32,834	32,925	101.0%	100.0%
営業費用	28,462	28,552	28,545	100.0%	100.0%
営業利益	4,281	4,281	4,380	102.0%	102.0%

2. エムアイカード2ヶ年計画(23~24年度)について①

1) 2ヶ年計画の全体像と利益計画について

エムアイカード 23・24年度全社計画の全体像



2030年度営業利益100億円を念頭に高額利用動向・利用機会をベースとしたライフタイム・バリュー向上による収益拡大を目指す。

拡大領域は
①分割・リボ手数料 ②金融サービス

戦略実現にあたり23・24年度については足元の取組強化を行いつつ、必要な戦略投資を展開

利益計画

	営業総利益	営業収入	営業費用	営業利益率
22年度実績	41億	305億	264億	13.4%
23年度目標	43億	323億	280億	13.3%
24年度目標	57億	345億	288億	16.5%

2. エムアイカード2ヶ年計画(23~24年度)について②

2) 2023年度振り返り

全社
構造改革

- 要員および時間外計画、運営費の適正化(組織再編等による生産性向上と運営費削減)
- 施策費(新規獲得・ゴールドサービス費など)の適正化、不採算事業(提携案件など)の見直し
- オペレーションコストの削減・最適化 (明細書の有料化・更改カードの普通郵便化など)

【領域別 主要アクションプラン】

所管	アクションプラン主要項目	成果・進捗
営業領域 ・百貨店営業部 ・保険営業部 ・法人営業部 ・ファイナンス営業部	◆百貨店口座拡大に向けた各店との協業拡大 ◆デジタル活用による保険募集拡大 ◆アライアンスによる提携カード発行拡大 ◆ファイナンスUI、顧客接点の再構築 ◆ファイナンス商品性を見直し	◇付加価値の高い入会時営業の強化推進 ◇損保代理店の拡大 ◇百貨店連邦・メディア芸術・相互層客案件の推進 ◇Web・アプリ導線改善、店頭訴求強化 ◇利率見直し・ユーザビリティ見直し
業務領域 ・業務部	◆デジタル活用による施策効果拡大と生産性向上 ◆与信戦略 ◆ペーパーレス化推進 ◆セキュリティ強化に向けた基盤整備	◇チャットボット・ビジュアルIVRなど ◇限度額運用・高額債権回収強化など ◇法定書面の電子化など ◇不正利用の抜本的対策検討
スタッフ領域 ・総務人事部 ・事業開発部 ・リスクマネジメント部 ・システム部	◆制度改定、育成型人事の推進 ◆金融サービスの開発推進 ◆マネーロンダリング対策 ◆システム基盤の構造適正化	◇ステージC制度設計、CDP・研修など ◇商品保証サービスローンチ ◇システムリリース ◇基幹システム更改

2. エムアイカード2ヶ年計画(23~24年度)について③

3)2024年度 重点ポイント

- 前年差(2023年度差)+15億円(予算設定時)の営業利益予算(Gr事業会社の中では一番の上げ幅)
- 「金融の括り」としての運営スタート(グループ事業の三本柱・・・「百貨店の括り」「不動産の括り」「金融の括り」)

重点ポイント	主な取組み
①ファイナンス強化 『将来的には金融が1つのMDとして扱われる状態へ』	・新宿店に金融推進体制を構築(百貨店・MIC兼務) ➡モデル確立後他店に横展開
②顧客基盤拡大 『グループ全体の顧客戦略と同期』	・エントリーカード導入 ・上位カード戦略(ゴールド・プラチナ)の推進
③新規金融サービス 『第2、3の新規金融サービスのリリースへ』	・商品保証サービスの拡大(取扱ブランド・店舗) ・百貨店商流を活かしたショッピング保険の検討
④収支構造改革 『温度感を落とすことなく23年度の実績を継続』	・獲得CPAや各施策におけるインセンティブの適正化

2. エムアイカード2ヶ年計画(23~24年度)について④

4) 全社要員数推移(2023年4月~2024年3月 月初)

【資格別要員数推移(出向者含む)】

単位:人

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	期初比
St-A	23	23	23	23	23	23	22	22	22	22	22	22	▲1
St-B	119	119	119	119	119	119	111	110	110	110	110	110	▲9
St-Cs・Ct	198	199	199	196	196	196	195	197	196	194	194	194	▲4
St-Ca	274	274	273	273	271	271	275	274	273	272	270	268	▲6
エルダー	22	24	24	24	23	22	22	23	24	20	22	24	2
特別社員	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0
SS	11	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	▲3
MS・ES	78	76	77	76	76	75	75	75	75	73	73	73	▲5
派遣社員	161	161	170	161	161	151	149	133	127	118	122	121	▲40
全社計	892	891	900	886	882	870	863	848	841	823	827	826	▲66

3. 2024年6月賞与要求にあたっての組合の考え方①

1)直近(20年度以降)賞与要求

年度	支給月	要求内容
2020年度	冬(2020年12月)	支給表通り
	夏(2021年6月)	減額(ステージA・B・Cs・Ctのみ)
2021年度	冬(2021年12月)	減額(ステージA・B・Cs・Ctのみ)
	夏(2022年6月)	減額(ステージA・B・Cs・Ctのみ)
2022年度	冬(2022年12月)	支給表通り
	夏(2023年6月)	支給表通り
2023年度	冬(2023年12月)	支給表通り
	夏(2024年6月)	今回

2)2023年度(23年12月・24年6月) 賞与業績評価指標について

23年度の賞与交渉をする上での業績指標は「営業利益予算を基本とするが営業収入や営業費用などに大幅な変動要素があった場合は、こちらを判断材料とする」としました。

3) 今回(2024年6月賞与)の要求の考え方

前述の通り、会社業績は営業利益(期初予算)42.8億円に対し、速報値で43.8億円と+1.0億円増益の見込みです。

23年度の賞与業績評価指標については「営業利益予算を基本とする」としてありますが、業績と連動した指標(増益時の加算)は制度としてはありません。一方で、23年度特有の環境与件がありながらも、次年度以降の利益創出に繋がる定性的な取り組みを全社一丸となって推進し、期初の営業利益予算を達成した1年となりました。

一人ひとりの日々の頑張りが報われ、転換期である2カ年計画を高い意欲で完遂するためにも以下の根拠を以て**加算要求**を行います。また、全社一丸の言葉通り従業員全員の頑張りがなければ成し遂げられなかったことをふまえ、賞与制度の無い資格(スペシャリティスタッフ・マイスタッフ・エルダースタッフ)についても特別に**一時金要求**を行います。

【加算要求根拠】

- 23年度特有の与件「円安(インバウンド利用による当社収益率の低下)」・「PAN非保持化による現金売上シェアの増加」がある中で営業利益予算を達成したこと
- 収支構造改革を着実に進め、単年の利益達成に加え次年度以降の利益創出につながる成果となったこと
- 新規・既存事業ともにグループの重点戦略である「グループ連邦」を着実に推進したこと
- 期初計画から減員の体制下でアクションプラン・時間外計画をほぼ完遂したこと

4)加算要求の水準について

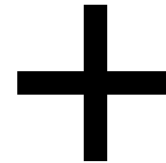
①考え方

加算分については労使で合意した原資規模をもとに、各資格の平均年収をベースとして加算する支給ヶ月を算出、要求します。

。

②水準

	資格	通常の賞与
賞与制度有	ステージA	支給表通り ・評価要求、支給細則は後述 ・24年度入社 of St-Ctは除く
	ステージB	
	ステージCs	
	ステージCt	
	ステージCa	
	エルダー社員	
	特別社員	



資格	加算ヶ月 (各資格とも一律)
ステージA	1.26ヶ月
ステージB	0.80ヶ月
ステージCs	0.51ヶ月
ステージCt	0.40ヶ月
ステージCa	0.38ヶ月
エルダー社員	0.33ヶ月
特別社員	0.57ヶ月

*24年度入社 of ステージCtは除く

5)一時金要求の水準について

①考え方

一時金(スペシャリティスタッフ・マイスタッフ・エルダースタッフ)については、労使で合意した原資の範囲でかつ資格間の平均年収差を考慮した水準で要求します。

②水準

	資格	一時金 支給要求額
賞与制度無	スペシャリティスタッフ	50,000円
	マイスタッフ・エルダースタッフ	20,000円

6)2024年度の賞与業績評価指標について

2024年度の賞与交渉をする上での業績指標は、会社の転換期であること(ファイナンス・金融商品の拡充、百貨店との協業の本格化、継続した収支構造改革)を鑑み、エムアイカード社の「営業利益予算」及び「アクションプランの進捗」とします。また営業収入や営業費用等に大きな変動があった場合はこれらも判断材料とします。

●評価要求【ステージB】について

ステージBは平均B評価以上の分布となることを要求します

●賞与要求

ステージB支給表

単位:ヶ月

評価/PV	B-1 (IV)	B-2 (V)	B-3 (VI)	B-4 (VII)	B-5 (VIII)	B-6 (IX)
S	5.15	5.10	5.05	5.00	4.95	4.90
A	4.15	4.10	4.05	4.00	3.95	3.90
B+	3.65	3.60	3.55	3.50	3.45	3.40
B	3.15	3.10	3.05	3.00	2.95	2.90
B-	2.65	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40
C	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90
D	1.10	1.10	1.10	1.10	1.10	1.10

+

加算ヶ月
一律 0.80 ヶ月

●評価要求【ステージCs・Ct】について

ステージCs・Ctは平均B評価以上の分布となることを要求します

●賞与要求

ステージCs・Ct支給表

単位:ヶ月

評価/PV	①	②	③	④	⑤/Ct
S	3.60	3.25	2.90	2.65	2.60
A	3.20	2.95	2.70	2.55	2.50
B+	2.90	2.75	2.60	2.50	2.45
B	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40
B-	2.30	2.35	2.40	2.40	2.35
C	2.00	2.15	2.30	2.35	2.30
D	1.60	1.85	2.10	2.25	2.20

+

ステージCs

加算ヶ月
一律 0.51 ヶ月

ステージCt

加算ヶ月
一律 0.40 ヶ月

●評価要求【ステージCa】について

ステージCaは平均B評価以上の分布となることを要求します

●賞与要求

ステージCa支給表

単位:ヶ月

評価/PV	②	③	④	⑤
S	2.50	2.15	1.95	1.90
A	2.20	1.95	1.85	1.80
B+	2.00	1.85	1.80	1.75
B	1.80	1.75	1.75	1.70
B-	1.60	1.65	1.70	1.65
C	1.40	1.55	1.65	1.60
D	1.10	1.35	1.55	1.50

+

加算ヶ月
一律 0.38 ヶ月

●社員基本賞与支給細則(2024年6月)

①支給対象

2024年6月賞与

- ・2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日に在籍している者
- ・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する
- ・欠勤日数、休職日数等は期間中の休日・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
- ・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、資格及び役割は、2024年3月31日現在とする
- ・2023年10月1日から2024年6月1日までに社員からエルダー社員に転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する
- ・2024年4月1日にマイスタッフからステージCaに転換した者は4月1日現在とする

③支給方法

ステージB	期間中欠勤のない者	本給×役割別評価別支給ヶ月+本給×0.80ヶ月
	期間中欠勤、休職のある者	本給×役割別評価別支給ヶ月×(出勤日数÷所定労働日数)+本給×0.80ヶ月
ステージCs	期間中欠勤のない者	本給×役割別評価別支給ヶ月+本給×0.51ヶ月
	期間中欠勤、休職のある者	本給×役割別評価別支給ヶ月×(出勤日数÷所定労働日数)+本給×0.51ヶ月
ステージCt	期間中欠勤のない者	本給×役割別評価別支給ヶ月+本給×0.40ヶ月
	期間中欠勤、休職のある者	本給×役割別評価別支給ヶ月×(出勤日数÷所定労働日数)+本給×0.40ヶ月
ステージCa	期間中欠勤のない者	本給×役割別評価別支給ヶ月+本給×0.38ヶ月
	期間中欠勤、休職のある者	本給×役割別評価別支給ヶ月×(出勤日数÷所定労働日数)+本給×0.38ヶ月
2024年4月1日付 新卒入社者		本給×0.5ヶ月(※加算無し)

④その他

- ・2024年4月1日にステージCtからステージCsに転換した者は、Ctの基準で評価通り支給する
- ・2024年4月1日にステージCaからステージCsに転換した者は、Caの基準で評価通り支給する
- ・2024年4月1日にステージCsからステージCaに転換した者は、Csの基準で評価通り支給する
- ・2024年4月1日にマイスタッフからステージCaに転換した者は、本給×0.5ヶ月の支給に加えマイスタッフとしての一時金を支給する
- ・支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する
- ・制度移行等に伴う賃金補填分は賞与算出式には含まれないものとする

5. 支給細則②【エルダー社員(月給制)】

●エルダー社員(月給制)

支給ヶ月	評価	評価別定額
1.0カ月	S	70,000
	A	30,000

+

加算ヶ月
一律 0.33ヶ月

●月給制エルダー社員基本賞与支給細則(2024年6月)

①支給対象

2024年6月賞与

- ・2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し、引き続きエルダー社員として支給当日に在籍している者
- ・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する
- ・欠勤日数、休職日数等は期間中の休日・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
- ・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

- ・月給制の本給は、2024年6月1日現在とする。また、2023年10月1日から2024年6月1日までにエルダー社員に転換した者はエルダー社員としての賞与を支給する

③支給方法

- i: 期間中欠勤のない者 $\text{本給} \times (1.0\text{ヶ月} + \text{評価別定額}) + \text{本給} \times 0.33\text{ヶ月}$
- ii: 期間中欠勤、休職のある者 $\text{本給} \times 1.0\text{ヶ月} \times (\text{出勤日数} \div \text{所定労働日数}) + \text{評価別定額} \times (\text{出勤日数} \div \text{所定労働日数}) + \text{本給} \times 0.33\text{ヶ月}$

④その他

- ・支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する

5. 支給細則③ 【エルダー社員(時給制)】

審議決定事項

●エルダー社員(時給制)

賞与支給対象期間中の対象賃金合計÷6

+

加算ヶ月

一律 0.33ヶ月

●時給制エルダー社員基本賞与支給細則(2024年6月)

①支給対象

2024年6月賞与

・2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し、引き続きエルダー社員として支給当日に在籍している者

②賞与対象期間

・2023年10月1日から2024年3月31日とする。ただし、2023年10月1日から2024年6月1日までにエルダー社員に転換した者はエルダー社員としての賞与を支給する

③支給方法

【賞与対象期間在籍者】

・(賞与支給対象期間中の対象賃金合計÷6) +0.33ヶ月 ※対象賃金合計=契約内基本給(有給休暇分含む)

ただし、2023年11月1日から2024年3月31日までにエルダー社員に転換した者は、以下の基準で支給を行う

・(賞与支給対象期間中の対象賃金合計÷在籍期間【ヶ月】) +0.33ヶ月

【2024年4月1日から6月1日までにエルダー社員に転換した者】

・(6月1日時点の(時間給×週契約時間)×52週/12ヶ月) +0.33ヶ月

④その他

支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する

5. 一時金要求①【スペシャリティスタッフ】

●スペシャリティスタッフ

一律 50,000円

●スペシャリティスタッフ一時金支給細則

①支給対象

- ・2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し、引き続きスペシャリティスタッフとして支給当日に在籍している者
- ・期間中欠勤・休職等のある者についても控除はせず、一律の支給とする

②基準日

2024年6月一時金

2023年10月1日から2024年3月31日とする。

③支給方法

2024年6月14日支給

- i: 期間中欠勤のない者 一時金 (50,000円)
- ii: 期間中欠勤のある者 一時金 (50,000円 ※控除はしない)

④その他

- ・2024年4月1日にスペシャリティスタッフからステージBに転換した者は、スペシャリティスタッフとしての一時金を支給する
- ・支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する

4. 一時金要求②

●マイスタッフ・エルダースタッフ

一律 20,000円

●マイスタッフ・エルダースタッフ一時金支給細則

①支給対象

2023年10月11日から2024年4月10日まで勤務し、引き続きマイスタッフ・エルダースタッフとして支給当日に在籍している者
・期間中欠勤・休職等のある者についても控除はせず、一律の支給とする

②一時金支給対象期間

2024年6月一時金

2023年10月11日から2024年4月10日

③支給方法

2024年6月14日に支給

i: 期間中欠勤のない者 一時金 (20,000円)

ii: 期間中欠勤のある者 一時金 (20,000円 ※控除はしない)

④その他

・2024年4月1日にマイスタッフからステージCaに転換した者は、マイスタッフとしての一時金を支給する

・支給日、支給方法など細部について上記算出式に当てはまらない場合は労使協議のうえ決定する

II. 24'春の交渉議案書 メンバーズVOICE報告

報告事項

24年2月23日(金)～29日(木)の間、春の交渉にあたりメンバーズVOICEを実施し、多くの方よりご意見をいただきました。今回議案書の項目ごとにご意見をまとめましたのでご確認ください。*ご意見の最後の()内は回答者の資格となります。

いただいた意見をもとに2024年度の労使通年協議項目について会社と協議を進めてまいります。また進捗については動画配信やメンバーズVOICEで適宜報告していきますので引き続きご意見をよろしくお願い致します。

■取り巻く環境について

- 今年度のコスト構造改革は非常に厳しい取り組みであったと考えている。(B)
- 物価上昇やキャッシュレス化とカード業界は追い風だが、当社カード取扱高の伸びは悪い。(B)
物価上昇率だけでなくほかの会社のベースアップ率も踏まえて金額を考えてほしい。また今後も物価上昇は継続されることも踏まえて金額を考えてほしい。(全雇用形態で複数回答)
- グループ内でも重要な役割を担っていくことは理解できているのですが、店頭での獲得について百貨店の方との協業においては意識の差が大きく自分(達)の負担が大きいと感じます(Ca)
- 大手企業が初任給の大幅アップを行っている現状をふまえ魅力的な会社にするためにも賃金改定が望まれる。昨今の物価上昇にも対応してほしいです(Ca)

II. 24'春の交渉議案書 メンバーズVOICE報告②

■賃金要求について

- ベースアップ要求額が4,000円で残念に思います。収支構造改革で時間外も全体的に削減している中で手取りが一層減っている状況も勿論ですが、特に若手社員の転職増加に歯止めがかからないように思います。(B)
- 収支構造改革など様々な取り組みが途上であることは十分に認識しているつもりですが、更なる生産性の向上や次のステップに向けた活動に対するモチベーションを高めるためにも、エムアイカード支部独自の要求をしても良いと思います。(B)
- 物価変動に合わせた引き上げは良いが、グループ収益に対して、従業員への還元が適当かはわからないが、余剰が財務強化や投資に充てられることに期待している。(B・Cs・Ca)
- 23年度は、システム更改があり、様々な方の努力により無事リリースし運用されている。セキュリティ分野も内製化に取り組み、数多くのアタックを受けながら日々努力されている。百貨店は大変好調であり、大幅な給与アップが聞こえてきます。委託先や他社の給与アップ率を耳にすると、当社のアップ率があまりにも少なく思います。ますます人材の流出が起きないか懸念します。
- 百貨店が不調で当社が良かった時はアップが抑えられたのに、百貨店が好調なときに当社も抑えられるのは残念に思います。(Cs)
- ベースアップいただけるのはありがたいが、実際の生活とはかなり乖離がある金額と感じました。物価上昇に加えて税負担も増えている状況で、手取りに反映される気がしない。実態に即した賃上げを求めます。(全雇用形態)
- ベースアップは、ありがたいがモチベーションをあげるためにもっと頑張ってもらいたい(全雇用形態)

II. 24'春の交渉議案書 メンバーズVOICE報告③

■ステージC人事制度改定について

- 受験内容(グレード進級)がどのようなものかわかりませんが、店舗と本社で求められるスキルや経験が違うのに同一基準でどのように判定するのが気になります。(Ca)
- 制度改定にあたり、年度単位で十分な説明や移行期間を設けるべきだと思った。(Cs・Ct・Ca)
- 新しい制度で自分がどの位置になるのかが早く知りたいです。現状の制度だと本給が上がらない位置にいるため改善を期待します。エリア給の見直し希望です(Ca)
- CsとCaの賃金にかなり差があるなど感じてしまいます。色々組合が頑張っていたかとは思いますが賃金の差が埋まらないのであれば業務内容をもっと区別して欲しいと思ってしまいます。また、Ca→Csのキャリアアップですが、なぜかCaからCsになったメンバーに関してはすぐ地方異動させられるイメージです。一方ずっと同じ部署にいるCsの方もいますし、その判別がよくわかりません。(Ca)
- 人事制度改定について期待できる内容でした。また、退職一時金は、ようやくというのが率直な感想であり今後期待したいです。(Ca)

■退職金ポイントについて

- 説明が分かりにくい、難しい具体的な例をあげて頂き説明があればわかりやすいです。(Cs・Ca)
- 算定方法を明確化することで制度利用時の従業員の理解度の向上につながるため良い改定であると感じます。(Ca)

II. 24'春の交渉議案書 メンバーズVOICE報告④

■マイスタッフ人事賃金制度改定について

- ・来年以降の協議で変化が速やかに行われることを望みます。(MS)
 - ・せっかく評価をしてもらっても時給は上がらないのでモチベーションはあがらない。
 - ・ここ数年VOICEの時に時給上限見直しの話をしてはいますが、実際には何も変わらず多少諦めの感があります。一時金等モチベーション向上につながる何かがあればと思います。(MS)
 - ・勤続年数が長くなれば一年毎に時給が上がるのが普通。勤続年数によって退職金も支給するのが当たり前(MS)
 - ・長い間働いてもらう想定ではなかったためなのか改定が進まないのでしょうか・・・ 賃金を上げるだけでなく特別休暇・手当など色々考える手立てはあるのではないかととても残念です。(MS)
-
- ・カウンター運営や営業活動に協力的なスタッフや能力が高い方がより評価されることで主体的に前向きに業務を行っていただけるようになるとありがたいです。(Ca)
 - ・多様な雇用形態のスタッフと同じ目標で仕事をする上で、他人事ではなく期待したい。(Ca)
 - ・マイスタッフの賃金制度についても見直しが必要な時期が来ているのではないかと。(B)
-
- ・マイスタッフの社員登用が厳しすぎる。人事へ直接意見も申し上げたが、昇格制度には、明確に基準を設けた公明正大な制度であるべきと考えます。また、昨今の平均アルバイト時給よりも安く勤務していただいている状況から脱したいという長年勤めている本人たちの意思を、もう少し尊重すべき。(B)

II. 24'春の交渉議案書 メンバーズVOICE報告⑤

■働く環境 グループ共通項目について

- ・時間帯有給取得制度がどのように管理されるかまだ想像できませんが、有休消化しやすくなることは良い事だと思いました。またライフイベント再雇用制度の退職理由に不妊治療が追加された事は少子化対策として少しでも効果がある事を期待しています。(Ca)
- ・ストック休暇の使い方について改善を望む。(エルダー社員)
- ・顧客接点部署やシフト勤務部署の時間帯単位有休制度や遅刻・早退・外出については業務の特性上難しい部分があるのが現状ではあります。一従業員としてこれから長期的にあたって勤務するにあたって育児や介護、家庭の用事に直面した際に柔軟性のある働き方ができれば安心感を持って業務に臨めると思います。(Ca)
- ・時間単位の有休休暇導入などで、より柔軟な働き方ができるのは望ましいことですが、管理が煩雑にならないか心配です。(Ca)

■働く環境 エムアイカード支部について(資格は削除)

- ・残業が社内全体で減った事と、年休が増え良かったです。また「2023年6～7月に実施されたeラーニングの傾向」は対上司・同僚共にうなずいてしまう項目があったので、まず自身がそういった環境をなあなあにしないようにしなければいけないなと思った反面、なかなか相談しても改善されないケースも多いので対応に困る事もあるなど感じました。
- ・ハラスメント問題は非常に対応やハラスメントという判断が難しく思いますが、マネジメントを担う役割の方々が担当内でいかに差別化せず、個人的な感情を持ち込まない環境をまずは整えるのが先決だと感じる。

II. 24'春の交渉議案書 メンバーズVOICE報告⑥

■働く環境 エムアイカード支部について(続き)

- ・フレックス勤務を通して適切な時間管理を行い、効率的に業務を遂行できれば部門の業務時間外労働の削減や繁閑それぞれで柔軟な勤務につながると感じます。現時点でフレックスを利用したことはありませんが、今後機会があれば活用したいです。
- ・働く意識を変えるのは大変な事だと思います。実際eラーニングをやっても効果が出ている実感はありません。
- ・長年の仕事場での慣習や感情のコントロールを変えるのは難しいので、働く環境の整備は実態を伴う事をしてほしいです
- ・年間の時間外は目標に近づいていますが、所属によって(または人によって)ばらつきがあるように感じます。原則時短勤務者は時間外0となっていますが、そこも人によってはかなり時間外をしている場合もあると思います。
- ・不安な時や分からない時、色んな質問をしても答えてくれる風通しの良い仕事場で有り続けて欲しいです。

■労働福祉ビジョンについて

- ・あるべき姿の規模がとても大きいテーマなので、少しずつ全員の居心地の良い環境に近づき、かつ会社として利益をあげられるようになるといいなと思いました。(Ca)
- ・「人を大事にして世代や立場、働き方に関わらずそれぞれの人が協働しあい共に成長していく」といったビジョンを強くイメージすることができました。今後経験を積んでいく中でもビジョンを大切にしながら様々な業務に携わっていきたいです。」(Ct)

III. 組合・共済会からのお知らせ① 介護個別相談会

2024年度 春開催

介護個別相談会のご案内

ご相談は無料です！

IMGUでは、メンバーの介護に対する理解を深めるとともに、現在介護に携わっているかに関わらず、介護に対するお悩み解決や不安の払しょくなど「介護と仕事の両立」を目的とした支援活動を行っています。これまでご好評をいただいている「介護専門員」による「介護個別相談会」を以下の日程で開催いたします。介護をされている方、今後に備えたい方などたてもご参加いただけます。

相談員のご紹介



介護支援専門員
(ケアマネジャー)
など介護に関わる多くの資格と実績をもとに、豊富な現場経験や個別相談経験をもつ

開催日時（業務時間外になります）

2024年5月23日(木)・6月8日(土)		2024年5月25日(土)・5月31日(金)	
10:00～10:50	14:40～15:30	13:30～14:20	17:40～18:30
11:00～11:50	15:50～16:40	14:30～15:20	18:50～19:40
12:40～13:30	16:50～17:40	15:30～16:20	19:50～20:40
13:40～14:30	—	16:40～17:30	—

対象者

三越伊勢丹グループ企業従業員

相談方法

1)対面相談

・新宿H&Iビル1階組合事務所内

2)オンライン 3)電話相談

・各支部組合が提供する場所

・職場・自宅

先着
28名

III. 組合・共済会からのお知らせ② 介護個別相談会

申し込みについて

【受付期間】

- ・ 2024年4月25日(木) AM9:00～
2024年5月7日(火)

【受付方法】

- ・ 受付フォーム
(下記URLまたはQRコード)から登録
- ・ または三越伊勢丹グループ労働組合へ電話

<申し込みURL>

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

ホームページ:<https://www.imgu.or.jp>
TEL:03-5273-5165
IMGU介護サポート担当 池上・片淵・内山



申し込みURL

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

電話

03-5273-5165

III. 組合・共済会からのお知らせ③ 介護個別相談会



過去の相談会

参加者の

声



介護と仕事の両立中の方ももちろん、まだ介護は始まっていないけれど漠然とした不安がある方も参加しているうさね!



はじめての参加で緊張していましたが、先生のお話もとてもわかりやすく、少し話しにくい内容でもしっかりと聞いてくださったのが良かった。

介護をしている人にとって、わからない事や不安に思っている事が解消できるので、年に数回でもこのような相談会の実施は大変貴重でありがたい。

アドバイスをいただき、介護の方向性（施設の利用法や、介護のサイトや制度の活用等）がわかったので、また困った時には参加させていただきたい。

また、先生の明るいアドバイスで、元気をいただきました。

遠い未来と思っていたのが、実はすぐにも行動した方がいい事がわかり、霧が晴れた感じだった。とても良い機会となった。



先生とお話することで、今後の方向性が見えるようになったり、気持ちの面で軽くなることもあるうさね~

相談会は、電話やオンラインでも行っているうさね



チームで参加したがお顔を拝見しながらだと声だけより感じるものがあり良かった。

電話越しでもとても分かりやすくお話をしていただいたので、こちらも質問がしやすかったです。事前に資料もいただいていたので、特に不便さは感じませんでした。

突然の「介護」に備えよう

三越伊勢丹グループ労働組合
介護サポート百科



ID: 企業コード2桁-従業員番号8桁
パスワード: 生年月日8桁

介護の個別相談会も

「介護が実際に始まる前」からご参加頂く方も増えています！
突然はじまる介護への備えとしてもご活用頂ける、「介護サポート百科」や「動画」を作成しています！
下記QRコードよりご確認ください



組合HP

<https://members.imgu.or.jp/aa001/81>

III. 組合・共済会からのお知らせ④ 入学お祝い金

祝

2024年度

小学校入学お祝い金

夢ふくらむ入学シーズンを迎えます

三越伊勢丹グループ共済会では

お子さまが**2024年度**に小学校入学される方を対象に

【小学校入学祝金】給付申請の受付を開始いたします

下記、詳細をご確認の上ご申請ください



III. 組合・共済会からのお知らせ⑤ 入学お祝い金

《 給付対象者 》

2017年4月2日～2018年4月1日生まれのお子さまがいる共済会会員の方

※2024年4月1日時点で共済会会員として在籍していること

※対象となるお子さまと同居もしくは健康保険上扶養していること

《 給付内容 》



商品券10,000円を4月中旬以降、順次お届けいたします

※お届けは会員ご本人のご自宅への配送とさせていただきます

《 受付期間 》

2024年4月1日（月）～6月30日（日）

※共済会必着厳守



III. 組合・共済会からのお知らせ⑥ 入学お祝い金

《 申請方法 》

電子申請（承認ワークフロー）から申請をお願いいたします

申請後、上長の承認をもって共済会にデータが届きます

電子申請の申請方法は三越伊勢丹グループポータルよりご覧ください

グループポータル ⇒ システム関連マニュアル集 ⇒ ワークフロー申請

◆ 電子申請の環境が整っていない企業の方 ◆



QRコードから申請書を請求し、上長印押印の上
共済会に提出してください

《お問合せ先》 三越伊勢丹グループ共済会

内線：801-23-914 外線：03-5273-5139

<営業時間>10:00~18:00
木曜日・日曜日・年末年始はお休みです

