

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部

2024年4～5月

メンバーズ VOICE 議案書(案)

＜今回のメンバーズ VOICE の位置づけ＞

今回は、2023年度通期の業績見込みを踏まえた上での2024年6月支給賞与について、労使で協議してきた内容をお伝えします。

○配布対象者：社員、メイト社員、エルダースタッフ※非組合員含む



三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

＜三越伊勢丹ニッコウトラベル支部大会 議事日程＞

- | | |
|-------------|-------|
| 1. 大会運営委員紹介 | 支部書記長 |
| 2. 資格審査報告 | 運営委員長 |
| 3. 書記任命 | 議長 |
| 4. 開会宣言 | 議長 |
| 5. 議事日程発表 | 運営委員長 |
| 6. 議題 | |

＜第一号議案＞

- ① 2024年6月支給賞与要求案について

- | | |
|----------|---------|
| 7. 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 8. 閉会宣言 | 議長 |

日時など

5月21日（火）16:00～

構成員 支部大会代議員・本部執行委員・支部執行委員・監査委員

I. 三越伊勢丹ニコウトラベルを取り巻く環境

【報告事項】

1. 三越伊勢丹グループの2024年度通期業績見込みについて

- ・ 2023年度第3四半期終了時点のグループ総額売上高については、高感度上質戦略や個客とつながるCRM戦略などの取り組みが功を奏していることや、インバウンド需要が引き続き好調に推移していることなどを踏まえ、前年を上回る9,102億円の結果となりました。
- ・ 販管費についても、売上増に連動した経費増はあるものの、経費構造改革の推進により、計画比に対して、△10億円の1,975億円の結果となりました。
- ・ 営業利益については、総額売上高と販管費の推移を踏まえ、409億円の結果と前年比で大きく上回る状況となりました。
- ・ これらを踏まえ、通期の業績見込みについては、営業利益として、第2四半期終了段階時点の数値から更に20億円上方修正した500億円となります。

① 三越伊勢丹グループ（連結） 第3四半期業績（4月～12月）

（単位：百万円）	第3四半期業績結果			通期見込み
	実績	前年差	前年比	
総額売上高	910,243	90,631	111.1%	1,205,000
売上高	401,771	34,576	109.4%	527,000
売上総利益	238,487	22,560	110.4%	
販管費	197,548	6,173	103.2%	
営業利益	40,939	16,386	166.7%	50,000

② 三越伊勢丹グループ百貨店事業会社 総額売上高状況（4月～12月）

（単位：百万円）	総額売上高	前年差		総額売上高	前年差
三越伊勢丹	521,994	67,301	新潟三越伊勢丹	27,341	645
札幌丸井三越	45,029	4,179	広島三越	8,466	▲323
函館丸井今井	4,650	90	高松三越	16,741	422
仙台三越	20,706	307	松山三越	3,874	▲200
名古屋三越	46,086	3,161	岩田屋三越	92,572	10,077
静岡伊勢丹	11,647	▲315			

③ (株)三越伊勢丹 店舗別総額売上状況（4月～12月）

（単位：百万円）	総額売上高	前年差		総額売上高	前年差
新宿本店	276,136	33,291	立川店	24,312	1,786
日本橋本店	115,276	10,029	浦和店	29,358	1,421
銀座店	76,910	20,772	三越伊勢丹計	521,994	67,301

※数値については、三越伊勢丹グループ第3四半期業績発表数値より抜粋

2. 三越伊勢丹ニッコウトラベルの業績について

- 三越伊勢丹ニッコウトラベルの23年度通期業績については、2024年3月時点において、売上高6,022百万円、営業利益88百万円以上の見込みである旨を確認しています。4年ぶりの通期営業利益の黒字化を果たし、売上および営業利益いずれも予算を上回っての着地見込みとなっています。
- 2023年度は、期初より円安、現地物価高、テロや紛争等の影響もあり、厳しい状況が続いていました。第三四半期に起きた現地河川の渇水によるセレナーデ号の船旅におけるツアーキャンセルでは、100百万円強の営業利益に対するマイナスの影響も発生しています。しかし、その後の追加施策やにっぽん丸チャータークルーズ等の営業活動の強化等により、2023年3月には、単月で100百万円以上の営業利益を獲得し、予算を上回る見込みとなっています。
- 通期の販売費および一般管理費においては、宣伝費の節約等もあり、予算を下回る見込みとなっています。
- FIT事業については、高額受注が増え、収益を伸ばしました。グループ他企業との連携も進められ、グループ連邦戦略における表彰においても最優秀賞を受賞しています。
- 旅行クーポン事業については、クーポン価格の値上げによる購入数の減少などの影響も受け、下半期以降は予算未達の状況が続きました。
- 法人およびインバウンド事業については、上半期終了時点においては予算未達の状況でしたが、下半期において大幅な巻き返しが図られ、通期においては予算を上回る見込みとなっています。

【参考：全社2023年度第3四半期業績（2023年4月～12月）】

（単位：百万円）	実績	予算差	前年差
売上高	4,513	162	1,981
売上総利益	840	▲157	325
営業総利益	906	▲160	343
販売管理費	904	▲130	21
営業利益	1	▲29	322

Ⅱ. 2024年6月支給賞与について

【審議決定事項】

対象：社員、メイト社員、エルダースタッフ

1. 賞与交渉における考え方について

- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、2021年度春の交渉より、賞与については年間要求ではなく半期ごとの交渉・要求をおこなっています。
- ・ 半期交渉・半期要求では、基本的には、ベースとなる賞与支給表があり、期初に審議決定した業績評価指標に基づき、支給表の見直しの有無を確認した上、労使協議会で要求をおこないます。
- ・ しかし、三越伊勢丹ニッコウトラベルにおいては、新型コロナウイルス感染症拡大という予測を超えた環境変化の中で、賞与協議については、支給表の水準に基づかない都度交渉・都度要求に切り替えて交渉をおこなってきました。

【※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、直近の業績を踏まえ、支給ヶ月の交渉をおこなう。

2. 2023年度賞与における都度交渉・都度要求の考え方について

- ・ 2023年度の期初通期営業利益予算は60百万円です。
- ・ 黒字目標ではありますが、過去3年間、営業赤字が続き、この期間に純資産が約2,000百万円減少している現状も踏まえ、組合としても、2023年度は業績回復の途上の位置付けと捉えています。
- ・ このことから、2023年度の賞与については、業績が予算通りに推移したとしても、支給表通りの支給はまだ難しいと理解しており、会社からの都度交渉・都度要求の申入れについても受け入れています。

3. 今回の6月賞与交渉における考え方について

1) 前回12月賞与交渉時に整理した年間水準の考え方について

- ・ 今回の6月賞与では、前回12月賞与交渉時に確認した、2023年度年間の賞与水準イメージを重視しつつ、検討してきました。
- ・ 前回の12月賞与交渉時において、2023年度の年間賞与水準については、下半期の大型企画の動向や円安などの会社の収益に影響を与える不確定要素があることから、確定には至れなかった経緯があります。このため、年間水準のイメージについては、ステージBを基準として3.10～3.50ヶ月を交渉のスタート地点の幅と捉えた上で、12月の賞与水準を組み立て、要求をおこないました。
※ステージB以外のステージおよび雇用形態においては、基準となるステージBの支給ヶ月が決定した上でバランスを図り設定しています。
- ・ また、2023年度通期業績が、営業利益目標の60百万円を達成する際は、組合としては交渉のスタート地点を年間3.50ヶ月と捉え、業績等の定量面とメンバーの頑張り等の定性面の両面を十分に踏まえながら、それ以上の水準の交渉もあり得ることも、労使にて確認していました。

2) 今回の6月賞与における年間水準の考え方について

- ・ 今回の6月賞与においては、前回整理した年間水準の考え方を基に、確定に近い通期業績にて目標を上回る可能性が高いことを考慮した上で、支給水準について検討をおこなってきました。
- ・ 具体的には、予算以上の業績着地見込みの他、円安や物価高、世界情勢、現地事情によるツアーキャンセル等、業績にマイナスの影響を与える外的要因が複数あったこと、そしてそれらを乗り越えたメンバーの頑張りや踏まえた積み上げを検討してきました。

4. 2024年6月賞与の要求水準について

- ・ 今回の2023年度年間賞与水準および2024年6月賞与の水準については、年間3.50ヶ月から、複数の積み上げを考慮した結果、以下の設定とします。
- ・ 今回の6月賞与の水準については、年間の支給ヶ月を決定し、前回12月賞与の支給ヶ月を引いた水準にて設定しています。
- ・ 尚、2023年度期中に制度導入したメイト社員についても、社員およびエルダースタッフとのバランスを考慮しながら、今回の支給ヶ月を設定しています。

	2023年12月 支給ヶ月	2024年6月 支給ヶ月	年間 支給ヶ月
ステージB	1.60	平均2.15	平均3.75
ステージCs	平均1.70	平均2.05	平均3.75
ステージCa	平均1.70	平均1.85	平均3.55
ステージCt2年目	-	-	-
ステージCt1年目	-	-	-
メイト社員	-	平均1.10	
エルダースタッフ	1.00	1.00	2.00

※ステージCtについては、対象者がいないため、要求は起こりません。

5. 社員の具体的な要求内容（2024年6月支給賞与）について

- ・ 社員の2024年6月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。
- ・ 各人の評価が反映される役割・評価別賞与からの減額はありませぬ。

【2024年6月賞与 支給ヶ月】（単位：ヶ月）

	2024年6月
ステージB	支給ヶ月：平均2.15ヶ月（1.15ヶ月＋役割・評価別賞与のB評価1.00ヶ月）
ステージCs	支給ヶ月：平均2.05ヶ月（1.55ヶ月＋役割・評価別賞与のB評価0.50ヶ月）
ステージCa	支給ヶ月：平均1.85ヶ月（1.45ヶ月＋役割・評価別賞与のB評価0.40ヶ月）
ステージCt	実在籍者無し。

- ・ 役割・評価別賞与については、下記の役割におけるB評価の場合が平均の支給ヶ月となります。
ステージB：B3 ステージCs：C②（リーダー） ステージCa：C③（サブリーダー）

【6月賞与支給予定日】 6月14日（金）

【参考：2020年度からの支給ヶ月と業績の推移】

支給ヶ月 (平均)	2020年度			2021年度			2022年度		
	2020年 12月	2021年 6月	年間	2021年 12月	2022年 6月	年間	2022年 12月	2023年 6月	年間
ステージB	2.00	1.50	3.50	1.50	1.60	3.10	1.00	1.65	2.65
ステージCs	2.00	1.50	3.50	1.70	1.60	3.30	1.20	1.60	2.80
ステージCa	1.90	1.40	3.30	1.90	1.40	3.30	1.40	1.60	3.00
ステージCt2年目	1.90	1.40	3.30	1.80	1.50	3.30	1.30	1.70	3.00
ステージCt1年目	1.20	1.40	2.60	1.30	1.30	2.60	-	-	-
エルダースタッフ	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00

業績 単位：百万円	2020年度実績			2021年度実績			2022年度実績		
	実績	前年比	予算差	実績	前年比	予算差	実績	前年比	予算差
売上高	1,032	14.67%	▲1,925	1,695	164.17%	▲1,544	3,563	210.13%	▲634
売上総利益	284	15.82%	▲280	328	115.82%	▲456	757	205.21%	▲414
営業総利益	287	15.24%	▲304	400	139.47%	▲439	852	212.98%	▲189
販管費	1,360	73.63%	▲355	1,261	92.71%	▲315	1,139	90.36%	▲206
営業利益	△1,073	-	51	△861	-	▲124	△286	-	16

【参考：支給表通りの水準（2019年度年間水準）】

	12月	6月	年間支給ヶ月
ステージB	2.50	平均 2.50	平均 5.00
ステージCs	平均 2.50	平均 2.50	平均 5.00
ステージCa	平均 2.30	平均 2.30	平均 4.60
ステージCt2年目	平均 2.30	平均 2.30	平均 4.60
ステージCt1年目	平均 1.30	平均 2.30	平均 3.60
エルダースタッフ	1.00	1.00	2.00

【ステージB】

(1) 評価分布要求

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

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

6月
1.15

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	B①	B②	B③	B④	B⑤	B⑥
S	1.70	1.60	1.50	1.40	1.30	1.20
A	1.45	1.35	1.25	1.15	1.05	0.95
B	1.20	1.10	1.00	0.90	0.80	0.70
C	0.95	0.85	0.75	0.65	0.55	0.45
D	0.70	0.60	0.50	0.45	0.35	0.25

【参考：ステージB 現行制度】

単位：ヶ月

6月
1.50

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	B①	B②	B③	B④	B⑤	B⑥
S	1.70	1.60	1.50	1.40	1.30	1.20
A	1.45	1.35	1.25	1.15	1.05	0.95
B	1.20	1.10	1.00	0.90	0.80	0.70
C	0.95	0.85	0.75	0.65	0.55	0.45
D	0.70	0.60	0.50	0.45	0.35	0.25

【ステージCs】

(1) 評価分布要求

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

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

6月
1.55

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

【参考：ステージCs 現行制度】

単位：ヶ月

6月
2.00

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

【ステージCa】

(1) 評価分布要求

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

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

6月
1.45

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

【参考：ステージCa 現行制度】

単位：ヶ月

6月
1.90

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

【賞与支給細則】社員の賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

1. 社員の2024年6月賞与

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日当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職日数等（育児休職・介護休職等※）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・休職日数等は、期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数を算出する。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、職務、および資格は、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。

※2024年4月1日にフェロー社員から社員ステージCaに転換した者は、4月1日現在とする。

※2024年4月1日にメイト社員から社員ステージCaに転換した者は、4月1日現在とする。

3) 支給方法

① 社員ステージB

a) 期間中欠勤のない者

2024年6月：本給 × (1.15ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月)

b) 期間中欠勤、休職のある者

2024年6月：本給 × (1.15ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月) × 出勤日数/所定労働日数

② 社員ステージCs

a) 期間中欠勤のない者

2024年6月：本給 × (1.55ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月)

b) 期間中欠勤、休職のある者

2024年6月：本給 × (1.55ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月) × 出勤日数/所定労働日数

③ 社員ステージCa

a) 期間中欠勤のない者

2024年6月：本給 × (1.45ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月)

b) 期間中欠勤、休職のある者

2024年6月：本給 × (1.45ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月) × 出勤日数/所定労働日数

6. メイト社員の具体的な要求内容（2024年6月支給賞与）について

- ・ メイト社員の2024年6月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。

【メイト社員】

（1）評価分布要求

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

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

（2）支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

評価	6月
S	1.30
A	1.20
B	1.10
C	1.00
D	0.90

【参考：メイト社員現行制度】

単位：ヶ月

評価	6月
S	1.40
A	1.30
B	1.20
C	1.10
D	1.00

【賞与支給細則】社員の賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

1. メイト社員の2024年6月賞与

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日当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職日数等（育児休職・介護休職等※）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・休職日数等は、期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数を算出する。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、職務、および資格は、2024年3月31日現在とする。

※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は、4月1日現在とする。

3) 支給方法

a) 期間中欠勤のない者

2024年6月：本給 × 評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2024年6月：本給 × 評価別支給ヶ月 × 出勤日数／所定労働日数

7. エルダースタッフの具体的な要求内容（2024年6月支給賞与）について

- ・ 2024年6月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。
- ・ エルダースタッフについては、賞与の減額を想定していません。

(1) 基本賞与要求

基本賞与については、以下の通り要求します。

1.00 ヶ月

(2) 賞与加算要求

賞与加算については、以下の通り要求します。

(賞与加算結果については労使で確認を行います)

S 加算 : 0.40 ヶ月

A 加算 : 0.20 ヶ月

【参考：エルダースタッフ現行制度】

	支給ヶ月	賞与加算
エルダースタッフ I・II	みなし月例給×1.00 ヶ月 (12月・6月)	S 加算 : 0.40 ヶ月
エルダースタッフ III	月例給×1.00 ヶ月 (12月・6月)	A 加算 : 0.20 ヶ月

【6月賞与支給予定日】 6月14日 (金)

【賞与支給細則】エルダースタッフの賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

1. エルダースタッフの2024年6月基本賞与

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日当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職日数等（育児休職・介護休職等※）のあるものは、後述の支給方法にて支給する。

※その他の無給の休暇・休職も含む

2) 基準日

時間給および月例給は、2024年6月1日現在とする。なお、2023年10月1日から2024年6月1日までに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

エルダースタッフみなし本給 × 1.00ヶ月

（みなし本給＝時間給×週契約時間×52週／12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

エルダースタッフ月例給 × 1.00ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

エルダースタッフ月例給 × 1.00ヶ月 × 出勤日数／所定出勤日数

※細部については労使協議の上決定する。

Ⅱ. 2024 年度賞与（2024 年 12 月、2025 年 6 月）交渉について

対象：社員、メイト社員、エルダースタッフ 【報告事項】

- ・ 2024 年度の賞与交渉については、労使にて、基本的には半期交渉・半期要求を想定しています。
- ・ 本来、半期交渉・半期要求の場合は、期初このタイミングにて、業績評価指標を労使で確認し設定します。
- ・ しかし、2024 年度賞与における業績評価指標の設定については、引き続き協議が必要な状況であり、別途審議をおこなわせていただきます。

Ⅲ. 今回の賞与協議を踏まえての組合の考え

【報告事項】

対象：全雇用形態

- ・ 2023 年度の賞与水準については、過去段階的に減額してきた経緯も踏まえ、2023 年度はまだ回復の途上といった考え方から、組合としても減額自体は致し方ないと捉えています。
- ・ そのような中、2023 年度の通期業績については、営業利益に対してマイナスの影響を与える複数の外的要因がありましたが、最終的には予算を上回る着地見込みとなりました。
- ・ このため、今回の具体的な水準については、交渉のスタート地点を年間 3.50 ヶ月と定め、可能な限りここに、メンバーの頑張りを踏まえた積み上げをおこなっていくといった考え方で検討を進めてきました。
- ・ 黒字化および予算達成を果たす中での賞与減額において、メンバーにとっては「賞与支給表に基づく半期交渉をおこなえるのか」という点が大きなポイントであると捉えています。
- ・ この点については、一部引き続き議論が必要な状況となっておりますが、基本的には 2024 年度賞与において、半期交渉・半期要求である旨労使にて確認しています。
- ・ 組合としては、三越伊勢丹ニッコウトラベルにおける半期交渉・半期要求の実現は、メンバーのモチベーション向上やパフォーマンスの発揮、その先の 2024 年度以降の目標達成に繋がると捉えています。
- ・ 今後については、黒字予算を達成し、安定的な利益創出体制に向けた取り組みを進めていくこととなります。そのような中、賞与の水準においても、メンバーにとっての明るい兆しを示していきたいというように組合としては考えています。

【今後のスケジュール】

日程	会議体等	場所
4月18日(木)	本部執行委員会	
4月23日(火)	支部評議員会	三越SDビル7階
5月9日(木)～5月20日(月)	メンバーズVOICE	
5月21日(火)	支部大会	三越SDビル7階
5月下旬	労使協議会	三越SDビル8階
6月14日(金)	2024年6月賞与支給予定	