

社外秘

三越伊勢丹グループ労働組合 仙台三越支部

## 2024年5月限定メンバーズ VOICE 議案書（案）



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

- ★対象：社員（非組合員含む）・メイト社員・エルダースタッフ
- ★この議案書は**社外秘**です。取り扱いには十分気を付けてください



## 三越伊勢丹グループ労働組合 基本理念

### 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向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おこない、全員で責任を持ち実践する

先進的なビジョンと広い視野を持ち、常に挑戦し続ける

すべての働く仲間と連携し、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目指す

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



## 2024年5月限定メンバーズVOICE議案書【目次】

内容	議案書の 位置付け	ページ
<b>I. 仙台三越を取り巻く環境</b>		
1. 仙台三越を取り巻く環境	報告事項	5-7
2. 取り巻く環境を踏まえたIMGU仙台三越支部の考え方	報告事項	8
<b>II. 2024年6月支給賞与要求（案）</b>		
1. 2024年6月支給賞与要求（案）	審議決定事項	10-13
<b>III. その他</b>		
1. スケジュール、お問い合わせ	報告事項	15



# I . 仙台三越を取り巻く環境

## 【報告事項】



## 1. 仙台三越を取り巻く環境〔報告事項〕

- 国内グループ百貨店の売上前年比は多くの事業会社で前年比を達成しており、(株)三越伊勢丹の店舗については、期初の売上・営業利益予測を大きく上回り好調に推移している。地域事業会社についても、収支構造改革などにより多くの店舗で業績の回復がみられるが、首都圏店舗とは回復に差がある状況
- 仙台三越については、営業利益赤字からの早期脱却・黒字化に向けて、90周年の各取り組みを推進しながら、『百貨店の科学』に則った組織運営・働き方改革をおこない、売上高、営業利益ともに増収増益であり黒字化を達成。2024年度も、少数精鋭化を進めるうえで、『百貨店の科学』に基づく収支構造改革や新しい収入源の拡大に取り組み、安定的に収益が得られて、売上に左右されない恒常的な黒字化を全員が『実感』できるお店づくりをおこなっていく

### ■三越伊勢丹グループの業績動向

#### 1) 三越伊勢丹 HDS 国内百貨店事業 2023 年度累計売上・営業利益 (単位：百万)

グループ百貨店事業会社	累計売上 (前年比)	営業利益 (前年差)	(株)三越伊勢丹 店舗	2023 年度 4~3 月 累計売上前年比	営業利益 (前年差)
札幌丸井三越	60,569 (110.3%)	377 (1,371)	伊勢丹新宿本店	375,800 (114.7%)	-
函館丸井今井	6,139 (101.7%)	76 (46)	三越日本橋本店	152,800 (110.4%)	-
<b>仙台三越</b>	<b>27,627 (102.2%)</b>	<b>14 (233)</b>	三越銀座店	104,700 (135.6%)	-
名古屋三越	61,653 (106.9%)	597 (870)	伊勢丹立川店	32,200 (106.5%)	-
静岡伊勢丹	15,690 (97.1%)	125 (83)	伊勢丹浦和店	38,800 (103.8%)	-
新潟三越伊勢丹	35,939 (100.9%)	812 (207)	(株)三越伊勢丹 計	704,700 (117.3%)	39,864 (17,937)
広島三越	11,023 (96.9%)	△449 (204)			
高松三越	22,386 (103.4%)	364 (155)			
松山三越	4,981 (95.7%)	△343 (128)			
岩田屋三越	124,516 (113.6%)	5,021 (2,313)			

### ■仙台三越の業績動向

#### 1) 2023 年度業績結果

単位：百万円	第 1 四半期累計		第 2 四半期累計		第 3 四半期累計		第 4 四半期累計 (2023 年度計)	
	売上高	予算比	売上高	予算比	売上高	予算比	売上高	予算比
売上高	6,524	101.5%	12,880	100.5%	20,704	99.4%	27,627	100.5%
営業利益	▲70	▲16	▲205	▲16	51	▲14	14	14

#### 2) 売上高および営業利益の推移

単位：百万円	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
売上高	32,390	30,184	24,326	25,542	27,038	27,627
営業利益	121	▲290	▲869	▲649	▲218	14



### 3) 2023 年度部門別業績結果

単位：百万円・%	2023 年度		
	実績	予算比	前年比
雑貨	9,314	105.7%	108.8%
食品	8,949	96.4%	98.8%
婦人・ベビー・子供	3,341	99.8%	102.4%
紳士・スポーツ・学生服	2,653	104.2%	101.7%
サテライト	1,140	95.6%	99.8%
ライフデザイン・呉服	821	94.7%	95.5%

参考資料：①三越伊勢丹 HDS「2024 年(株)三越伊勢丹ホールディングス 国内百貨店事業 売上確報」

②MD 情報分析③株式会社仙台三越「2023 年度各月損益」および「営業概況」

④株式会社仙台三越「2024 年度説明会」

#### ■ 仙台三越の 2024 年度方針（経営資料一部抜粋）

- ・ 仙台三越で働く全従業員が、『自身の業務が店舗・地域へ貢献している』、『上司から適正な評価を受けて処遇に反映されている』、『売上に左右されない恒常的な黒字化ができてい』、といった『**実感の連鎖**』を実現する
- ・ 『**実感の連鎖**』を実現するために、『2024 年度仙台三越戦略 MAP』の各項目に取り組む。特に、働きがい・働きやすさを感じながら、前向きに業務に取り組めるインフラの整備を強化し、各戦略の制度を高める

【2024 年度業績目標】

	2024 年度	2023 年度比
売上高	278 億円	100.5%
営業利益	161 百万	+150 百万

## 目指す姿＝**実感の連鎖**

上司から自分の役割と期待されていることが**実感**でき

自分の仕事に誇りを持ち、お店と地域に貢献している**実感**を持ち

その結果がきちんと評価され、報酬として反映されたと**実感**出来

今後も仙台三越で働き続けたいと思う気持ちが湧き上がる**実感**を得ること



構造改革を納得して行い、売上に左右されない恒常的な黒字化を**実感**出来ること



# 2024年度 仙台三越 戦略MAP

VISION	東北を愛し、東北で暮らし続けたいと願う全従業員が東北のリッチインフラを創り黒字化し 10年後も仙台三越で買い物をし続けたいと思うお客様を増やし続けている		
目的	お客様を貯める・繋がる	”個”客対応業へのシフト	店頭効率化＝百貨店の科学推進
内部プロセス	<p><b>【1】MIカード獲得</b></p> <p>A. 目標件数達成 売上目標が達成しなくても、お店がお客様をMIグループに貯めようとしている姿勢を見せる 年間獲得目標達成</p> <p>B. あるある会員目標達成 一番密に繋がる、最重要のお客様を貯める 年間目標会員数達成</p> <p><b>【2】入会に繋がる・継続するMD施策</b></p> <p>c. 入会に商品部の企画提案 多くの新客の獲得やアプリダウンロードに繋がる企画を月次作成時に投入 入会動員企画目標達成</p> <p>D. フリーカード対策 年会費無料のカード発行に伴う これからのお客様に繋がるMD施策連動 年会費無料カード獲得目標数達成</p>	<p><b>【3】外商戦略強化</b></p> <p>E. 顧客の買い方に合わせたチーム構成へ お客様のランク別に合わせ、セールスの働き方と 個客とのつながり方と変える 各チーム設定予算達成</p> <p>F. タブローでの営業力強化 外商内でのタブローが運営出来る状態にし新規顧客 の獲得が効率的に状態を目指す 新規獲得スキームの確立と予算達成</p> <p>G. 顕在・潜在ニーズに応える 百貨に頼らず、グループの力・お店の立地・東北の お客様のお客様を武器に積極的な新規事業実施 全店口販売売上目標達成・手数料収入目標達成</p> <p><b>【4】個客PLの考え方</b></p> <p>H. サービス率 顧客を識別化することにより 一律のサービスからの脱却。顧客PLを意識する 宣伝費・ポイント費予算内</p>	<p><b>【5】働き方改革＝店頭効率化</b></p> <p>I. 業務に人を配置する働き方の浸透 業務の見直し、配置の修正はスピードを以て 積極的に行う 人件費・外部委託費予算内</p> <p>K. 選任と集中・深い詰め 自主編成運営とB型・定償運営・辞め 働く場所の明確化＝リモデルの実施 空き区画を埋める（収益化） 営業利益予算達成</p> <p><b>【6】店頭効率化と並んで行うこと</b></p> <p>J. 人材育成・外部の知見 将来の街化も見据えた新しい価値を上げ スキルを活かし外部に売る外部向の実践 売上高人件費率予算内</p> <p>L. ジョブローテーション 全員が外商セールスが出来る ジョブローテーションの開始 CDPのあるべき整備</p>
インフラ	<p>働きがいを実感し、働きやすさも感じて、前向きに業務に取り組める状態</p> <p>M. 戦略・戦術の明確化 自部門が何を指し、その中で自分は 何をしなければならないか？が分かっている状態 部門長による方針説明会実施</p> <p>N. ジョブ評価 各人が自身の目標を納得し、理解している状態で 前向きに業務にあたりながら、適時上司に相談出来、 目標達成に向けて努力し、評価される 期初・中間・FB面談の実施、I o Iの完全実施</p> <p>O. 自分がとぎめくための働き方 お休みが計画通り取得でき、計画した労働時間で働 き、休憩時間がストレスなく過ごせる職場環境 全員が有給消化率70%達成</p> <p>P. 部下・下級者を導く力 部門に合った発信と目標設定・評価が出来るB職 教育の実施 従業員エンゲージメント数値向上</p> <p>Q. 計画・交渉業務への集中 守る場所＝自主編成の業約りモデル実施 B型・定償で空き区画を埋める リモデル実施個所売上予算達成</p> <p>R. コンプライアンス・リスクマネージメント 一瞬にして顧客を失う危機意識を強く持ち 商品・顧客情報などの事故・事件を未然予防。発生後の危機 重大事故0件</p>		



## 2. 取り巻く環境を踏まえた IMGU 仙台三越支部の考え方〔報告事項〕

### 1) 2024年6月支給賞与要求に臨むにあたり

- ・ 賞与については、業績が厳しく先行き不透明な状態が続いていたことから、賞与制度に則らない都度交渉を継続しておこなっています
- ・ 労働組合としては、これまでと同様に賞与はメンバーにとって生活給であり、働きがいやモチベーションの維持向上に大きく寄与するものであるということを重要な視点であると捉え、メンバーの生活を守り働きがいやモチベーションを高く業務に取り組めるよう、年間支給 2.0 ヶ月を上回ることを大前提に協議をおこないます
- ・ 今6月賞与においては、都度交渉であったとしても、**2023年度営業利益の黒字化が達成できた報いを『6月支給賞与に反映させ、私たち従業員へ還元していくこと』**、を最重要視し、要求内容を組み立てます

### 2) 今後の業績動向と労使協議の方向性について

- ・ 2023年度は、業績を回復させて目標としていた黒字化の達成をすることができました。これは、これまで厳しい環境下にありながら、その都度私たち一人ひとりが知恵を絞って働き方を革新し、店舗戦略の実行をおこなった成果の現れです
- ・ 今後、仙台三越が成長・発展していくためには、私たち全員が実感できる営業利益を継続して創出する経営基盤の構築が必要不可欠です。そのためには、2024年度も継続して一人ひとりが店舗戦略の方向性を正しく理解し、経費意識を持った働き方改革を実行する必要があります
- ・ 労働組合としては、上述した一人ひとりが働き方改革を実行できる職場環境の構築・整備に取り組みながら、処遇の改善に取り組みます。特に賞与については、本来の最下限年間水準『2.5 ヶ月以上』へいち早く回復させる交渉を最優先事項として、労使協議をおこないます
- ・ 今年度は10年後の100周年に向けてリスタートとした年度です。環境与件に左右されずに収益をあげられる構造づくりに全員で取り組み、恒常的に黒字化を達成し続け、私たちの労働条件の向上の実現に向けて一丸となって取り組みましょう



## Ⅱ. 2024 年 6 月支給賞与要求（案）

### 【審議決定事項】



# 1. 2024年6月支給賞与要求（案）〔審議決定事項〕

## 1. 2024年6月支給賞与の考え方

これまでと同様に『賞与は生活給』という観点と、モチベーションの維持向上から『評価の反映が重要であること』を大前提に、2024年6月支給賞与については、以下のポイントを踏まえて組み立てをおこないます。

### ① 企業の業績

2023年度は、売上は予算比 100.5%（前年比 102.2%）とブレイクイーブンまで業績が回復  
営業利益に関しては、約 11 百万の黒字であり、目標としていた 4 期連続赤字からの脱却を達成

### ② 過去の年間賞与の減額を踏まえた、各雇用形態における賞与水準の引上げについて

過去の年間賞与減額時における期待役割（責任の重さ）に対する対応を踏まえ、今回の引上げに関しても雇用形態で分配を変える対応をする

参考) 過去の業績と賞与支給水準

(単位：百万)		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度	
売上高		32,390		30,184		24,326		25,542		27,038		27,628	
営業利益		121		▲290		▲869		▲649		▲218		11	
(単位：ヶ月)		12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月
支給実績 ※中位評価の場合	ステージ B	1.50	1.00 +0.86	1.50	1.00	1.00	1.00	1.25	0.75	1.00	1.00	1.00	今回の要求
	ステージ C		1.00 +0.80			1.10	1.00	1.25	0.85	1.05	1.05	1.05	
	メイト社員		1.00 +30,300円			1.30	1.00	1.25	1.05	1.15	1.15	1.15	
	エルダースタッフF・S	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90		
	エルダースタッフP	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	



## 2. 雇用形態別の要求（案）

### 【社員ステージ B】

支給表 (単位：か月)	評価	7	6	5	4	3
	支給か月	1.30	1.20	1.10	1.00	0.90
賞与評価	評価分布について、平均 5 評価以上とすることを要求する					

### 【社員ステージ C】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.325	1.225	1.125	1.025	0.925
賞与評価	評価分布について、平均 B 評価以上とすることを要求する					

### 【メイト社員】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.50	1.30	1.20	1.10	0.90
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価	S	A	B	C	D
	ポイント	6	5	4	3	2

### 【エルダースタッフ (F・S)】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.30	1.10	0.90	0.70	0.50
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価	S	A	B	C	D
	ポイント	6	5	4	3	2

### 【エルダースタッフ (P)】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.00	0.80	0.60	0.40	0.20
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価	S	A	B	C	D
	ポイント	6	5	4	3	2

- ・ 2024 年 4 月 1 日に入社するメイト社員、もしくはメイト社員へ転換する者の 6 月賞与は、従来通り 0.5 ヶ月で要求します
- ・ 社員ステージ A は社員ステージ B と同等の水準とする



### 3. 2024年6月賞与の支給細則

#### ①支給対象

- ・ 2023年10月1日から2024年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者
- ・ 期間中欠勤・休職日数等あるものは、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 ※その他の無給の休暇・休職等も含む
- ・ 賞与日割については上記期間の所定労働日数を基礎に算出する

#### 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。ただし、2024年4月1日にメイト社員から社員に転換した者は、4月1日現在とする
- ・ 2023年10月1日から2024年6月1日までに社員および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。なお、エルダースタッフにおける契約内基本給について、エルダースタッフ(F・S)は2024年6月1日現在、エルダースタッフ(P)は2024年6月15日現在とする

#### ③支給方法

社員ステージB 社員ステージC メイト社員	a) 期間中欠勤のない者	本給 × 支給ヵ月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	本給 × 支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

エルダースタッフ (F・S)	a) 期間中欠勤のない者	本給 × 評価別支給ヵ月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	本給 × 評価別支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

エルダースタッフ (P)	a) 期間中欠勤のない者	みなし基本給 <sup>※</sup> × 評価別支給ヵ月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	月初から月末までの1ヵ月間に1日も出勤がない場合は、賞与支給額の6分の1を控除する

※みなし基本給 = 時間給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヶ月 100円未満四捨五入とする

#### ④支給日

- ・ 2024年6月14日(金)
- ※細部については労使協議の上決定する



#### 4. 2024年度の業績を見据えた、今後の賞与の方向性

- 前段の取り巻く環境でも述べた通り、2024年度は『売上高 278 億円、営業利益 1 億 6,100 万円』の達成を目指します。労働組合としては、これまで基本賞与まで踏み込んだ減額の対応をおこなってきており、いち早く賞与制度上の最下限である年間水準『**2.5 ヵ月以上**』へ回復させることが最重要視し、労使協議をおこなっていきます
- そして中長期的には、賞与水準の回復に加えて賞与制度に則った要求へ戻し、処遇面で安心でき且つ私たち一人ひとりがモチベーション高く、働きがい・やりがいにつながるよう、労使協議を推進します。労働組合では、将来を見据えてあらゆる労働条件を計画的に引上げていく『労働福祉ビジョンロードマップ』を策定し、賞与に関しては『2028年度：年間賞与水準 5 ヵ月』を目標に取り組みを推進します。そのためには、環境と件に左右されず収益をあげられる構造づくりに全員で取り組み、恒常的に黒字化を達成し続けなければなりません。私たち全員で、賞与という労働条件の向上を目指していきましょう

#### ■ 2024年6月支給賞与要求（案）を踏まえた2023年度賞与の全体像※中位評価の場合を記載

雇用形態／単位：ヵ月	2023年度賞与			参考：2022年度賞与		
	2023年12月	2024年6月	2023年度計	2022年12月	2023年6月	2022年度計
ステージB	1.00	1.10	2.10	1.00	1.00	2.00
ステージC	1.05	1.125	2.175	1.05	1.05	2.10
メイト社員	1.15	1.20	2.35	1.15	1.15	2.30
エルダースタッフ(F・S)	0.90	0.90	1.80	0.90	0.90	1.80
エルダースタッフ(P)	0.60	0.60	1.20	0.60	0.60	1.20

参考) 仙台三越支部労働福祉ビジョンロードマップ

**2028年のあるべき姿：多様な働き方ができ、それを理解し合える仲間と共に自己実現に向かってチャレンジできる仙台三越**

#### 重点政策項目における5年後のあるべき姿、アクションの方向性

項目	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年（5年後あるべき姿）	
A 人事賃金制度	処遇	①本給⇒低水準県内企業比較	・本給制度に関する研究(全雇用形態)		本給制度改定(昇給表・ランク単価)	①昇給1万円（本給制度の見つめ・水準引上げなど）	
		②賞与⇒年間2.0ヵ月	賞与制度に則った要求(最低2.5ヵ月)	支給表見直し（最低3ヵ月/年）	支給表見直し（最低3.5ヵ月/年）	支給表見直し（最低4.0ヵ月/年）	②賞与水準5ヵ月/年
		③退職金(ポイント単価790円・ポイント各設)			退職金制度改定（ポイント単価・ポイント）		③退職金1.5倍（2023年度比）
		④最低賃金⇒宮城県最賃クリア	宮城県最賃より魅力のある水準を達成		宮城県最賃より魅力のある水準を達成		④最賃時給1200円を維持
キャリア	①キャリアステップは、スタッフ社員⇒社員	スタッフ社員の人賃制度見直し		スタッフ社員の正社員化議論開始	スタッフ社員の正社員化制度運用開始	①スタッフ社員の正社員化（選べる）	
		②60歳定年、65歳までの継続雇用制度	シニアスタッフの人賃制度改定	法改正(70歳までの雇用確保)に伴う定年年齢の見直しの議論開始	法改正(70歳までの雇用確保)に伴う定年年齢の見直しの議論開始		②65歳定年（70歳までの継続雇用）⇒シニアスタッフが活躍できる環境の確立



### Ⅲ. その他



## スケジュール〔報告事項〕

- ・ 今後は会社への要求に向け、以下のスケジュールにて進めて参ります

日程	項目	内容
5/10 金	支部執行委員会	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、審議決定します
5/15 水	本部執行委員会	
5/17 金	支部評議員会	
5/20 月～5/22 水	限定メンバーズ VOICE	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、共有・意見交換を行います
5/23 木	支部大会	2024 年 6 月支給賞与要求内容を審議決定します
5/24 金	労使協議会	2024 年 6 月支給賞与の要求を行います
随時	ご意見・ご質問受付	ご意見・ご質問をメールや Forms から受付けております

## お問い合わせ〔報告事項〕

- ・ 議案書の内容や日頃の組合活動について、ご意見・ご質問がございましたら Forms から送信していただくか、下記連絡先までご連絡ください
- ・ 資料につきましては「**社外秘**」となりますので、取扱いには十分ご注意願います

①労働組合 工藤	②三越伊勢丹グループ労働組合 HP	③組合員いつでも・どこでも ご意見ご質問 forms	④IMGU 公式 LINE
内線 : 875-2673 外線 : 022-261-3185 メール : kudo_tsubasa@imgu.or.jp	 ~リンクはこちら~ ☆ログイン方法 ID : 54 から始まる 1 0 桁の社員コード PASS : 生年月日 8 桁 (例 : 20230101)	 ~リンクはこちら~	





Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

