

2024年8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. 社員・メイト社員賞与支給表改定
2. 2024年度業績評価指標の設定

<VOICE スケジュール>

岩田屋本店 本館7階食堂			福岡三越 Dビル7階食堂		久留米店 3階会議室	今泉ビル 1階組合事務所
8月26日(月)	8月28日(水)	9月3日(火)	8月26日(月)	8月27日(火)	8月30日(金)	8月27日(火)
10:00-10:30	18:30-19:00	18:30-19:00	18:30-19:00	10:00-10:30	18:15-18:45	18:30-19:00
10:30-11:00	19:00-19:30	19:00-19:30	19:00-19:30	10:30-11:00	18:45-19:15	19:00-19:30
11:00-11:30				11:00-11:30	19:15-19:45	

<VOICE 動画配信・Forms 意見集約>

会場にお越しいただけない場合は、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。(9月7日㍿)



目次

章	議題		頁
1	社員・メイト社員賞与支給表改定	審議決定	P. 3
2	2024 年度業績評価指標の設定	審議決定	P. 6
3	社員・メイト社員賞与評価分布の改定についての検討	報告	P. 7
4	2024 年度労使通年協議項目	報告	P. 8



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

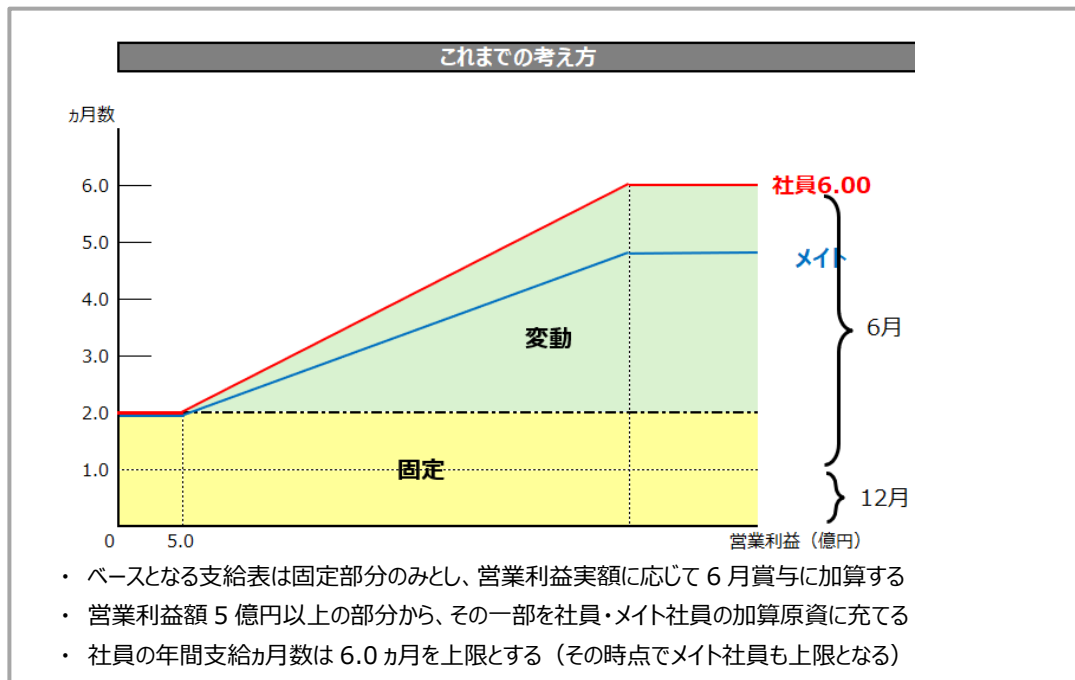
1. 【社員・メイト社員】賞与支給表改定

ポイント

- 賞与構成における固定部分を 3.0 ヶ月まで引き上げ、ベースとなる支給表を改定します。

1. 現状

- 社員・メイト社員の賞与支給にあたっては、過去の業績連動の考え方をベースに交渉をしてきました。
 <参考；これまでの考え方>



- この設計では、現時点の要員数・人件費規模であれば営業利益が約38億円に至るまでは支給か月数が上限に達することはない想定でしたが、2023年度の営業利益は、当初予算32億円に対し約18億円も上回る結果となりました。
- それを受けて、2024年6月支給賞与では特別加算を要求しこれまでの考え方を上回る支給水準となりました。

<参考；直近5年の賞与支給実績>

	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		5,021	
支給か月数	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	6.09
メイト社員	1.0	1.6	1.0	1.0	1.0	1.16	1.0	3.39	1.0	4.61

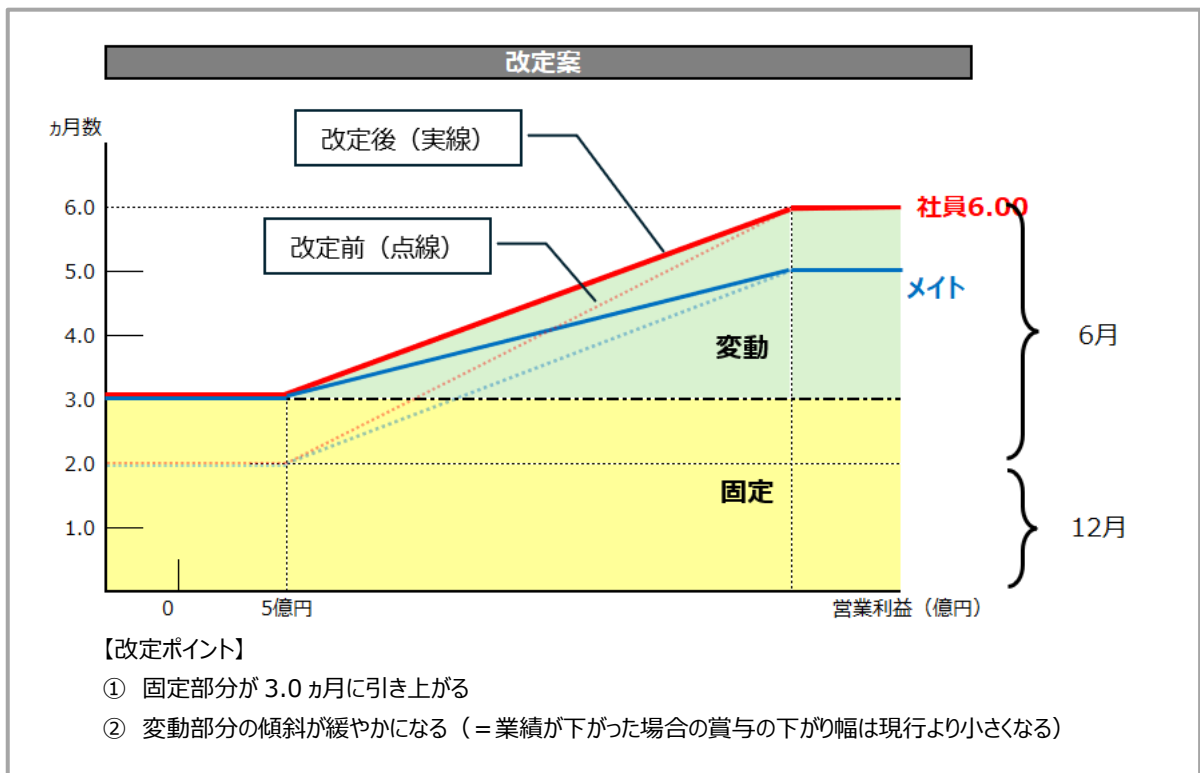
※2024年6月支給実績は、制度を超える特別加算分が上乘せされています。

- 一方で、現在のこの賞与の考え方は、財政基盤が不安定で固定費を最低限に抑える必要があった時代に設計したものであるため、賞与の固定部分は最低限の 2.0 か月にとどめていることから、企業業績の動向によって最大 4.0 か月もの変動幅があり（社員の場合）、安定的とは言えません。

2. 賞与支給表改定にあたっての考え方

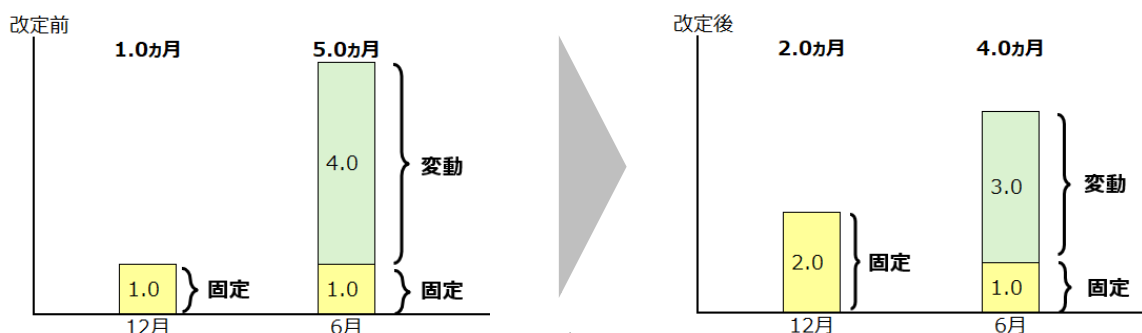
- 約 50 億円という 2023 年度の営業利益実績および 52 億円という今年度の営業利益予算を踏まえると、これまで想定していた事業規模を超え、企業としても次のステージに突入したと捉えており、振れ幅の大きい業績連動型の設計となっている社員・メイト社員の賞与の考え方自体も変えていく必要があると考えます。
- 賞与制度の改定にあたっては、「賞与」という性質上、企業業績によって変動することはやむを得ないものの、メンバーの生活に与える影響を考慮すると、より安定的に賞与が支給される状態を目指すべきだと考えます。
- 以上のことから、制度上の課題である固定部分の引き上げを優先し今年度はベースとなる支給表を見直します。
- また、固定部分の引き上げにあたっては、これまで多くの声をいただいていた夏と冬の支給バランスにも配慮します。

<改定後の社員・メイト社員賞与イメージ>



※具体的な支給水準については、この考え方を基本として半期交渉を行います。

<改定前後の支給イメージ（社員）>



3. ベースとなる支給表の見直し

- 2024 年度 12 月支給賞与より、新たな支給表をもとに半期交渉を行います。

※ ベースとなる支給表は、前述の賞与の考え方における固定部分のみとなっています。

【社員】

改定前			改定後		
12月	6月		12月	6月	
支給ヵ月数	評価	支給ヵ月数	支給ヵ月数	評価	支給ヵ月数
1.00	5	1.15	2.00	5	1.15
	4	1.05		4	1.05
	3	1.00		3	1.00
	2	0.95		2	0.95
	1	0.85		1	0.85

【メイト社員】

改定前			改定後		
12月	6月		12月	6月	
支給ヵ月数	評価	支給ヵ月数	支給ヵ月数	評価	支給ヵ月数
1.00	5	1.10	2.00	5	1.10
	4	1.05		4	1.05
	3	1.00		3	1.00
	2	0.95		2	0.95
	1	0.90		1	0.90

4. 今後のスケジュール

8月22日	本部執行委員会
8月25・26・28日	支部評議員会
8月26日～	メンバーズ VOICE
9月10日	支部大会
9月10日	労使協議会（労使合意）
10月	新・ベースとなる支給表をもとに2024年12月支給賞与の交渉

5. 今後の賞与制度について

- 労働組合としては、昨年度策定した労働福祉ビジョンをもとに、今後のあるべき賞与制度に向けて、「固定部分の引き上げ」「年間支給上限の引き上げ」「夏と冬の支給バランス」「ステージごとのメリハリ」を目指しています。
- 今回の賞与制度改定は、2023年度の企業業績が急速に向上したことを受けて、2024年度の賞与支給に反映させるべく、制度上の課題である「固定部分の引き上げ」「夏と冬の支給バランス」を優先的に協議してきました。
- 次の中期経営計画が発表され会社の方向性が明らかになった際には、今後の賞与のあり方について引き続き労使協議を行っていきます。
- また、企業成長に応じて、賞与だけでなくその他の処遇改善についても労使協議を進めたいと考えています。

2. 賞与交渉における業績評価指標の設定

ポイント

- 2024年度の業績評価指標（定量面）には、これまでの営業利益額に加え、営業利益の予算比・前年比を設定します。

1. 現状

- 賞与交渉においては、毎年業績評価指標を設定し、ベースとなる支給表からの支給ヵ月数の増減を判断しています。
- 昨年度までは、営業利益額をベースに、中期経営計画の進捗等の定性面もあわせて総合的な判断を行ってきました。
- 昨年度は営業利益 32 億円という当初予算から 50 億円という結果だったことを受けて、当初予算を大幅に上回る営業利益を達成したこと、つまりは営業利益予算比を大幅に伸ばしたことを一つのポイントとして特別加算要求を行いました。
- 営業利益水準が大きく伸びた今、統合後の最高となる営業利益額を更新していくことも大切ではありますが、営業利益の実額だけでなく、予算達成を意識することも重要になっていきます。
- これらを踏まえて、定量面の指標は営業利益額に加えて、営業利益の予算比・前年比を設定します。

2. 2024年度業績評価指標の設定

- ① 営業利益（実額・予算比・前年比）
- ② 中期経営計画の進捗等の定性面

以上の指標から総合的に判断し、賞与支給ヵ月数を交渉します。

3. 賞与評価分布の改定

ポイント

- 賞与評価分布の引き上げについては、継続協議とします。

1. 現状

- 2024 年春の交渉において、純新規口座獲得を推進するためのセールスインセンティブ制度を 2023 年度をもって解消し、単年度の企業貢献度の高いセールスは賞与評価で報いるという考え方にシフトしました。
- セールスインセンティブ制度の受け皿ともいえるその賞与制度では、これまで賞与評価分布を「平均 3.0 以上」とすることを要求していますが、実態としては、賞与評価の分布に対する認識の偏りがあり、中位を上回る高い評価の運用は全体の数%にとどまり、5 段階評価でありながら評価「5」についてはほぼ活用されていない状況となっています。
- 以上を踏まえて、会社への貢献度を適正に処遇反映する仕組みとして賞与評価分布を引き上げることを検討し、2024 年度評価に反映させるべく4月の労使合意を目指していましたが、交渉が難航しており現時点でも合意の見込みが立っていません。
- 早期に労使合意できるよう引き続き労使協議を進めてまいります。

4. 2024 年度労使通年協議事項

- 2024 年度は、以下の項目を中心に労使協議を進めています。

	対象となる雇用形態	項目	おもな協議内容
1	社員・メイト社員	賞与評価分布の改定	賞与評価分布「平均 3.1 以上」までの引き上げを目指します。
2	エルダースタッフ	役割と処遇の整理	エルダースタッフが担うことができる役割の拡大とそれに伴う処遇の在り方について協議します。
3	フェロー社員	人事賃金制度改定	B 評価でも昇給する仕組みや D 評価の廃止といった昇給表の見直しを中心に、フェロー社員の人事賃金制度を整理します。
4	メイト社員	人事賃金制度改定	D 評価廃止など昇給表を見直します。
5	社員（ステージ C）	昇格試験受験資格の見直し	早期にステージ B の昇格審査にチャレンジできる仕組みの検討とあわせて人財育成の取り組みを確認します。
6	月給者	年間休日数の拡大	年間休日数を増やすことを目指します。