

三越伊勢丹グループ労働組合 静岡伊勢丹支部

限定メンバーズVOICE議案書

2024年12月賞与について

- 1) 賞与要求の仕組みについて
- 2) 2024年度上期静岡伊勢丹の動向
- 3) 下期に向けて
- 4) 2024年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

★対象：社員・メイト社員・エルダースタッフ（月給制）

★この議案書は社外秘です。取扱いにはご注意ください。

1. 賞与要求の仕組みについて

従来より12月賞与は、原則、基本となる支給表(※)を使用して要求することとしています。
 一方、6月賞与については年間の業績指標や定性的な要素を総合的に判断し、加算する場合は基本となる支給表を書き換えて要求しています。

※参考 基本となる支給表

■ステージB-2 単位：支給箇月

役割	①	②	③	④	⑤・新任	役割なし
一律	1.55	1.37	1.19	1.01	0.89	0.79

■ステージB-1

役割	①	②	③	④	⑤・新任	役割なし
一律	1.50	1.32	1.14	0.96	0.84	0.74

■ステージC

評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	1.25	1.22	1.19
A	1.17	1.14	1.11
B	1.09	1.06	1.03
C	1.01	0.98	0.95
D	0.93	0.90	0.87

■ステージC-t

評価	支給箇月
S	1.25
A	1.17
B	1.09
C	1.01
D	0.93

■メイト社員

評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	1.00	0.95	0.90
A	0.95	0.90	0.85
B	0.90	0.85	0.80
C	0.85	0.80	0.75
D	0.80	0.75	0.70

■メイト社員（育成）

一律	0.80
----	------

■エルダースタッフ（月給制）

評価	I	II	III ※セールス以外	III ※セールス	IV
S	-	-	1.25	1.47	1.25
A	0.85	0.85	1.17	1.28	1.17
B	0.80	0.80	1.09	1.09	1.09
C	0.75	0.75	1.01	0.90	1.01
D	-	-	0.93	0.71	0.93

■業績評価指標

- ・ 営業利益額
- ・ アクションプラン進捗状況

2. 2024年度上期静岡伊勢丹の動向

1) 業績推移と予算、賞与支給実績

単位:百万円

	2017年度		2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
	実績		実績		実績		実績		実績		実績		実績		予算	
売上高	19,735		19,040		17,718		14,456		15,434		16,163		15,691		16,100	
営業利益	139		140		0		-239		-52		46		124		265	
営業利益率	0.7%		0.7%		0.0%		-1.7%		-0.3%		0.3%		0.8%		1.6%	
加算分原資(概算)	69		70		0		0		0		20		58			
支給対象期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期
支給月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月
支給箇月(概算)	1.00	2.32	1.00	2.33	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.38	1.00	2.08	審議	
年間支給箇月(概算)	3.32		3.33		2.00		2.00		2.00		2.38		3.08		目標4.0以上	

2) 24年度上期実績(4-8月実績)

単位:百万円

	4月	5月	6月	7月	8月	上期
売上高	1,046	1,285	1,295	1,196	971	5,795
前年比	92.6%	98.4%	93.7%	95.9%	98.1%	95.7%
予算比	92.3%	93.8%	94.6%	101.4%	94.3%	95.3%
営業利益	-35	20	54	-1	-21	15
前年値	-29	14	27	-19	-19	-27
営業利益前年差	-6	6	27	18	-2	42

2. 2024年度上期静岡伊勢丹の動向

24年度上期 KPI推移

集客 × 識別化 △ 優良化 × 生涯化 ○

入店客数	本年	1,193,286
	前年	1,277,217
	前年比	93.4%

一人当たり来店頻度	本年	6.16
	前年	6.31
	前年比	97.6%

戦略クラスター売上	本年	882,109
	前年	1,008,738
	前年比	87.4%

MIC正常口座数	本年	63,343
	前年	65,153
	前年比	97.2%
	予算	64,049
	予算比	98.9%

入会口座数	本年	3,679
	前年	3,033
	前年比	121.3%

退会口座数	本年	4,230
	前年	3,899
	前年比	108.5%

MIC新規獲得数	本年	4,103
	前年	3,509
	前年比	116.9%
	予算	3,340
	予算比	122.8%

ありあり数	増加数	3,355
	予算	5,893
	予算比	56.9%
	増加率	56.9%

アプリお気に入り店舗数	増加数	10,034
	予算	15,367
	予算比	65.3%

売上	本年	6,956,205
	前年	7,145,238
	前年比	97.4%
	予算	7,257,000
	予算比	95.9%

識別顧客売上	本年	4,476,816
	前年	4,483,679
	前年比	99.8%
	予算	5,325,000
	予算比	84.1%

MIC売上	本年	3,930,649
	前年	4,121,093
	前年比	95.4%
	予算	4,251,000
	予算比	92.5%

DID売上	本年	546,167
	前年	364,086
	前年比	150.0%
	予算	1,074,000
	予算比	50.9%

65以上売上シェア	本年	47.6%
	前年	43.7%
	前年比	3.9%
	前年比	3.9%

G100以上合計	本年	1,584,949
	前年	1,554,415
	前年比	102.0%

G100以上外商	本年	887,163
	前年	922,390
	前年比	96.2%

G100以上一般	本年	697,786
	前年	632,025
	前年比	110.4%

外商総額	本年	1,865,508
	前年	1,597,368
	前年比	116.8%
	予算	1,790,000
予算比	104.2%	

自店売上	本年	1,479,784
	前年	1,338,564
	前年比	110.6%
	予算	1,410,000
予算比	104.9%	

手数料売上	本年	385,724
	前年	258,804
	前年比	149.0%
	予算	380,000
	予算比	101.5%

Oを除くG100以上合計	本年	1,584,890
	前年	1,485,814
	前年比	106.7%

Oを除くG100以上外商	本年	887,104
	前年	853,789
	前年比	103.9%

同行取寄売上	本年	308,537
	前年	201,974
	前年比	152.8%
	予算	325,000
	予算比	94.9%

資料は社外秘です
取扱いには注意してください。

2. 2024年度上期静岡伊勢丹の動向

2024年度は3ヶ年計画の最終年度として、トップメッセージからも一体感の継続とグループのミッションから当社のビジョンを実現するために「自律」と「協働」といったテーマが発信されスタートしました。年度計画においても、マインドも働き方も「個客軸」に完全転換するとともに、3つの戦略（高感度上質、個客とつながるCRM、連邦）を推進することが求められ、KPIの項目でもある「集客」「識別化」「優良化」「生涯化」の目標達成がビジョンでもある「エリアNo1の豊かさを提供する企業」となるためには重要な位置づけとなる年度です。

KPIの項目毎に上期の結果を見ると、「集客」では入店・一人当たりの来店頻度・戦略クラスター売上ともに前年を下回っています。「識別化」ではエムアイカードの新規獲得については前年予算ともに上回っている一方で、退会者数も増えていることにより正常口座数では前年を下回る結果となりました。また、ありあり化やアプリお気に入り店舗数でも予算に届いていない状況です。「優良化」については識別個客売上が第2四半期から上昇傾向にあります。エムアイカード売上については前年予算を下回り、DID売上については前年は超えています。また、エムアイカードの年齢別売上シェアの45%以上が65歳以上という状況も大きな課題となっています。「生涯化」については外商の首都圏への送客やお取り寄せネットワークなどにより、総扱い高・手数料収入ともにプラスとなっているため収益向上に大きく貢献しています。

売上については、第一四半期は化粧品特定顧客の与件の影響などもあり前年には届いておりませんでした。7月は予算を達成し8月は台風の影響がなければ前年予算ともに達成する見込みでした。また、9月についても前年予算ともに上回っている状況です。2024年度の8月までの実績については減収増益となり、特に営業利益については昨年より42百万円改善し、9月の商況を加味すると、コロナ禍前の2018年度以来となる上期黒字化となる見込みです。

3. 下期に向けて

組合よりメンバーのみなさんへ

会社は上期の課題も踏まえ、新たなコンテンツや売り方、サービスの連打で「集客」し、徹底的アプリ化&利用促進や退会防止策、ショップ連携したありあり化で「識別化」を進め、ダッシュボード活用した個の提案などで「優良化」し、外商と連携した首都圏コンテンツの利用拡大による「生涯化」を実行する方向性を出しています。上期の動向に加えこの方向性を着実に実行することで営業利益予算達成が実現するものと考えます。

そのためにも、今年度のテーマである「自律」と「協働」を実践することが非常に重要となります。

①まずは自分なりに考えて自分の意見を持つ。そして自分の考えを他者に伝える

②伝えられた人はあたまごなしに否定せず、それを実行するためにはどうすれば可能となるか共に考える

こういったことを継続することで個人と会社が共に成長し高い目標でも必ず達成できるようになります。今期は決して低い目標ではありませんが、上記を地道に実践し目標を達成すればより大きな喜びに繋がりますのでメンバー全員で頑張っていきましょう。

4. 2024年12月賞与要求（案）

2024年12月賞与については、基本となる支給表通りに要求します

1) 要求の考え方

2024年度上期実績は、売上については前年予算ともに未達の状況です。一方で営業利益については予算未達ではありますが、8月までの確定値で前年を42百万上回っています。KPIの項目を一つひとつ積み重ねることが営業利益予算達成に繋がり、年間4箇月以上の賞与が狙える状況にあると捉えています。

現在の賞与の仕組みとしては、12月賞与については大きな環境変化がなければ基本となる支給表通りに要求する形となっているため、今回は仕組み通りに要求することとします。

一方で、要員数が引き続き減少傾向にあるなか、メンバー一人ひとりに掛かる負荷の増加によるモチベーションの低下、メンバーの頑張りに対する報い、安定的な賞与支給も生活するうえでは重要となるため、今後については基本となる支給表の水準向上に向けて検討していきます。

4. 2024年12月賞与要求（案）

2) 具体的な要求内容

■社員

①ステージBの支給表

- ステージB-2およびB-1については、それぞれの役割ごとに一律の支給表を要求します。

●支給表 ■ステージB-2

役割	①	②	③	④	⑤・新任	役割なし
一律	1.55	1.37	1.19	1.01	0.89	0.79

■ステージB-1

役割	①	②	③	④	⑤・新任	役割なし
一律	1.50	1.32	1.14	0.96	0.84	0.74

②ステージCの支給表・評価分布

- ステージCについてはグレード別評価別、ステージC-tについては評価別の支給表を要求します。評価については、ステージC、ステージC-tそれぞれで平均B以上となることを要求します。

●支給表 ■社員ステージC

評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	1.25	1.22	1.19
A	1.17	1.14	1.11
B	1.09	1.06	1.03
C	1.01	0.98	0.95
D	0.93	0.90	0.87

■社員ステージC-t

評価	支給箇月
S	1.16
A	1.08
B	1.00
C	0.92
D	0.84

4. 2024年12月賞与要求（案）

③支給対象者・基準日・支給方法・支給日

a. 支給対象者

- ・ 2024年4月1日から2024年9月30日までの期間に在籍し、支給予定日当日まで在籍している者。
- ・ また、2024年4月1日から2024年12月1日までに社員からエルダースタッフに雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

b. 基準日

- ・ 本給、職務、資格については2024年9月30日時点とする。

c. 支給方法

期間中欠勤のない者	ステージB-2、B-1	各人の本給×役割別支給箇月
	ステージC	各人の本給×グレード別評価別支給箇月
	ステージC-t	各人の本給×評価別支給箇月
欠勤・休職などで期間中の所定労働日数を満たしていない者	各人の算出式による金額×（出勤日数/所定労働日数）	

欠勤日数・休職日数等（育児・介護休職等※）は期間中の休日・連続休暇など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・休職なども含む

d. 支給日

2024年12月5日(木)

4. 2024年12月賞与要求（案）

■メイト社員

①メイト社員の支給表・評価分布

- ・グレード別評価別の支給表を要求します。
- ・評価については、メイト社員全体で平均B以上となることを要求します。

●支給表

■メイト社員

評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	1.00	0.95	0.90
A	0.95	0.90	0.85
B	0.90	0.85	0.80
C	0.85	0.80	0.75
D	0.80	0.75	0.70

②メイト社員（育成）

- ・一律での支給表を要求します。

●支給表

一律	0.80
----	------

4. 2024年12月賞与要求（案）

③支給対象者・基準日・支給方法・支給日

a. 支給対象者

- ・ 2024年4月1日から2024年9月30日までの期間に在籍し、支給予定日当日まで在籍している者。
- ・ また、2024年4月1日から2024年12月1日までにメイト社員からエルダースタッフに雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

b. 基準日

- ・ 本給、職務、資格については2024年9月30日時点とする。

c. 支給方法

期間中欠勤のない者	メイト社員	各人の本給 × グレード別評価別支給箇月
	メイト社員（育成）	各人の本給 × 0.8
欠勤、休職などで、期間中の所定労働日数を満たしていない者	各人の算出式による金額 × （出勤日数/所定労働日数）	

欠勤日数・休職日数等（育児・介護休職等※）は期間中の休日・連続休暇など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・休職なども含む

d. 支給日

2024年12月5日(木)

4. 2024年12月賞与要求（案）

■エルダースタッフ（月給制）

①エルダースタッフ月給制の支給表・評価分布

- ・区分別評価別の支給表を要求します。
- ・評価については、エルダースタッフ全体で平均B以上となることを要求します。

●支給表

（単位：箇月）

評価	I	II	III（セールス以外）	III（セールス）	IV
S	-	-	1.25	1.47	1.25
A	0.85	0.85	1.17	1.28	1.17
B	0.80	0.80	1.09	1.09	1.09
C	0.75	0.75	1.01	0.90	1.01
D	-	-	0.93	0.71	0.93

②支給対象者・基準日・支給方法・支給日

a.支給対象者

- ・ 2024年4月1日から2024年9月30日までの期間に在籍し、支給予定日当日まで在籍している者。
- ・ また、2024年4月1日から2024年12月1日までに社員またはメイト社員からエルダースタッフ（月給制）に雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

4. 2024年12月賞与要求（案）

b.基準日

- ・本給、職務、資格については2024年12月1日時点とする。

c.支給方法

期間中欠勤のない者	各人の本給×区分別評価別支給箇月
期間中の欠勤が通期で1か月に及んだもの	各人の算出式による金額 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

欠勤日数・休職日数等（育児・介護休職等※）は期間中の休日・連続休暇など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・休職なども含む

d.支給日

2024年12月5日(木)

■スケジュール

10月9日	10月15日	10月18日～10月21日	10月23日	11月8日
支部執行委員会	本部執行委員会	限定メンバーズVOICE	支部評議員会	労使協議会