



三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部

2024年12月支給 賞与要求(案)について

 <p>本議案書に関する説明動画は 右記からご確認いただき、 ご意見お待ちしております。</p> <p>◀ IMGU 公式マスコットキャラクター イングちゃん</p>	<p>動画QRコード</p> <p>※ リンク先は組合HPです ログインID: 55+社員番号8ケタ パスワード: 生年月日8ケタ</p>	<p>ご意見・ご質問 フォーム</p> 
--	---	---

お問い合わせ先 :

三越伊勢丹グループ労働組合名古屋三越支部
内線: 820-1661 / 外線: 052-252-1661

名古屋三越の業績

名古屋三越の業績

- ・ 2023年度は5期ぶりの営業黒字となり、2024年度期初に営業利益予算1,240百万円が掲げられました。
- ・ 2024年度は、これまでの費用構造の見直しによって販管費が低下し、より営業利益が伸長しやすい構造へと転換しました。
- ・ 収入面では、特に栄地区の人流増加や識別顧客売上・インバウンド売上の増加も起因し2024年8月時点まで好調に推移しています。
- ・ 費用面では、販管費の継続した統制もあり2024年8月時点で前年差△434百万円・予算差△336百万円と適正にコントロールされています。
- ・ 上記内容もあり、2024年8月時点で営業利益679百万円であり前年差+735百万円・予算差+555百万円と着実に統合後最高益にむけて進んでいます。
- ・ これらも相まって、下期にむけては2024年度営業利益予算を1,450百万円に上方修正し、着実な予算達成を目指します。

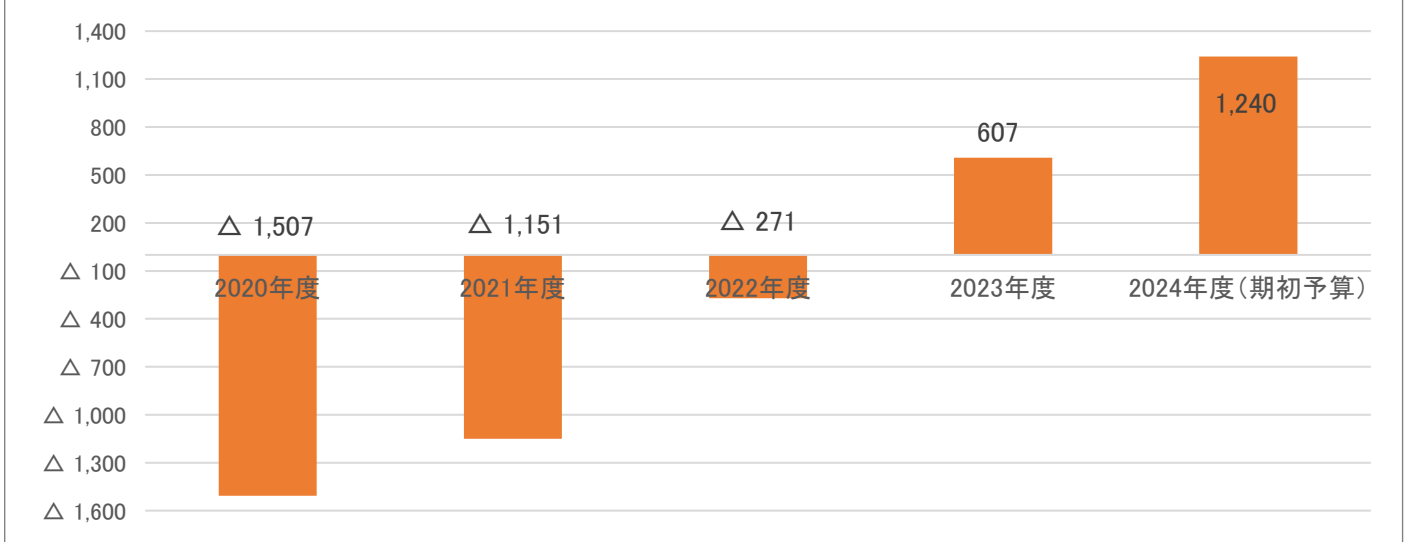
[過去5年間の業績推移]

単位:百万円

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度8月終了時点	
						実績	予算比(差)
売上高	栄店	37,104	40,155	42,007	45,358	18,673	104.6%
	星ヶ丘店	15,004	15,416	15,646	16,296	6,378	98.8%
	ラシック店	16,792	18,109	19,602	20,529	8,647	106.7%
	合計	68,900	73,681	77,255	82,183	33,698	104.0%
営業損益	名古屋三越計	▲1,507	▲1,151	▲271	607	679	+555

※ラシックはみなし売上を記載しています。

過去5年間名古屋三越営業損益推移(単位:百万円)



賞与要求にあたっての考え方

賞与確認・要求フローと賞与支給ヵ月推移

- 賞与要求は、労使で確認している賞与支給表をベースに（従来制度の基本賞与を維持していくことを前提に）12月、6月と半期ごとにそれぞれの賞与支給時の直前に労使で交渉をおこない賞与要求をおこないます。
- 支給表の変動方法は、ベースとなる賞与支給表に加算する仕組みとして業績評価指標をもとに交渉します。
- 業績評価指標は、営業利益額の水準、営業利益の予算達成度などの結果をふまえて、総合的に勘案した上で賞与要求の交渉をおこないます。
- 支給表の変動方法・業績評価指標の変動方法は前述をベースの考えとしますが、企業状況も総合的に勘案して別途労使協議となる場合もあります。

〔参考〕過去5年間の賞与支給ヵ月推移

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
売上高(単位:百万円)		68,900	73,681	77,255	82,183	-	
営業利益(単位:百万円)		△1,506	△1,151	△271	607	-	
賞与支給 (単位:ヵ月)	12月	基本賞与	1.00	1.00	1.00	1.00	今回要求
	6月	基本賞与	1.00(1.10)	1.00(1.10)	1.00(1.10)	1.00(1.10)	-
		業績連動賞与	0.00	0.00	0.00	0.30(0.40)	-
	年間合計		2.00(2.10)	2.00(2.10)	2.00(2.10)	2.30(2.40)	-

※ 現在の制度は「基本賞与」や「業績連動賞与」という名称は使用なくなりますが、便宜上上記のように記載しています。

※ 支給ヵ月の記載に関しては中位評価を元に、年間支給ヵ月を算出しています。また、括弧内のヵ月数はステージA・ステージBの役割給①～③のヵ月数を記載しています。

2024年12月支給賞与における労働組合の考え方

- 前提として、労働組合は生活給の観点やメンバーのモチベーションを保ち続けるためにも年間賞与の下限水準2.00ヵ月は維持していきたいと考えています。
- 2023年度は2018年度ぶりの営業利益黒字また営業利益予算も達成し、2024年度も現在に至るまで好調に業績は推移しています。
- これは名古屋三越の業績部分でも記載したとおり、その他営業収入を含めあらゆる手段で収入を増やし、働き方を変え、コストコントロールを数年にわたり着実に実行してきたメンバーの頑張りがあっての結果ととらえています。
- 2024年度営業利益予算は2008年の三越伊勢丹統合以来、名古屋三越にとって最高益となる予算であり、決して容易に達成できるものではありません。
- その達成にむけて下期も継続して利益を着実に積み上げていくことが必要です。
- これらを踏まえて2024年12月支給賞与はベースとなる賞与支給表どおりに要求していきます。
- 労働組合としては、2023年度メンバーとともに作り上げた「労働福祉ビジョン」の記載にあるように、賞与支給水準の底上げをはかり、早期の年間賞与支給ヵ月3.00ヵ月の実現を目指していきたいと考えています。

2024年12月社員・メイト社員・メイト社員-h賞与要求（案）

- 2024年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2024年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

- 2024年度賞与評価期間(ステージBは年間、ステージC・メイト社員・メイト社員-hは上半期)にもとづいて、下表の評価に応じた支給カ月を要求します。
- また、メイト社員・メイト社員-hのSS評価は、B評価中心の正規分布をおこなったうえで、S評価者のなかから選出します。

ステージA・ステージB	評価	ステージC	メイト社員・メイト社員h
1.00カ月	SS	—	1.30カ月
	S	1.20カ月	1.20カ月
	A	1.10カ月	1.10カ月
	B	1.00カ月	1.00カ月
	C	0.90カ月	0.90カ月
	D	0.80カ月	0.80カ月

社員・メイト社員・メイト社員-h賞与評価について

- 賞与評価を、下記のとおり要求します。

- ◇ ステージCは、B評価中心の正規分布とする
- ◇ メイト社員・メイト社員-hは、B評価中心の正規分布とする

- 基本賞与は、半期もしくは通期の賞与評価を反映させることで、賞与支給水準を変動させます。
- メイト社員・メイト社員-hの賞与評価は、SS～Dの6段階評価、ステージC(ステージC-t含む)がS～Dの5段階、とします。
- メイト社員・メイト社員-hのSS評価は、B評価中心の正規分布(S～Dの5段階の分布)をおこなったうえで、S評価者のうち賞与評価評点合計上位者の15～20%程度を加点評価します。

社員・メイト社員・メイト社員-h 支給細則

支給日	2024年12月5日	勤情調査期間	2024年4月1日～2024年9月30日
支給基準日	2024年9月30日時点の本給にもとづく	支給対象者	2024年12月5日の支給日当日に在籍している方
算出式	上表の支給カ月 × 勤情率(出勤日数※1÷所定労働日数※2) = 個人別支給額 ※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数 ※2 所定労働日数…勤情調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数		
その他	<ul style="list-style-type: none"> 2024年10月2日～2024年12月5日までに期中入社した方は賞与支給の対象外。 2024年4月1日～2024年9月30日の勤情調査期間中に入社した方は、賞与評価と勤情率による賞与支給カ月の算定をおこなった結果が0.50カ月を下回る場合は0.50カ月を支給。 2024年10月1日付で入社した方は一律0.50カ月の支給。 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げる。 ただし、期間中欠勤・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(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。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 2024年10月1日付でフェロー社員からメイト社員に雇用区分を転換された方は、2024年10月1日時点の本給にもとづいてメイト社員のC評価基準で支給。 業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象。 		
参考	【賞与支給の前提となるステージ毎の本給】		
	ステージA・B	資格給＋個人成果給＋役割給	
	ステージC	ベース給＋役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ	
	メイト社員・メイト社員-h	基本給＋職務給	

※扶養家族手当、転勤地域手当、その他調整給・手当は除く

エルダースタッフ賞与要求(案)

- 2024年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2024年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

- エルダースタッフの賞与評価は、S～Dの5段階評価(B評価中心の正規分布)です。
- 2024年度上半期の賞与評価でSもしくはA評価を取得した場合は、下表のとおり評価加算として賞与支給ヵ月が加算されます。

評価	エルダースタッフⅠ	エルダースタッフⅡ	エルダースタッフⅢ	エルダースタッフP
S	1.35ヵ月	2.05ヵ月	2.05ヵ月	0.95ヵ月
A	1.15ヵ月	1.45ヵ月	1.45ヵ月	0.75ヵ月
B	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月
C	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月
D	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月

エルダースタッフ 賞与評価について

- 賞与評価を、下記のとおり要求します。
- なお、賞与評価はS～Dの5段階評価とします。

◇ B評価中心の正規分布とする

エルダースタッフ 支給細則

支給日	2024年12月5日	
支給基準日	エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ	2024年12月1日時点の月額基準給料にもとづく
	エルダースタッフP	2024年12月1日時点の月額基準給料※にもとづく ※時給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヵ月(100円未満四捨五入)とする
勤惰調査期間	2024年4月1日～2024年9月30日	
支給対象者	2024年12月5日の支給日当日に在籍している方	
算出式	上表の支給ヵ月 × 勤惰率(出勤日数※1 ÷ 所定労働日数※2) = 個人別支給額 ※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数 ※2 所定労働日数…勤惰調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数	
その他	<ul style="list-style-type: none"> 2024年4月1日～2024年12月1日までにエルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPに転換された方および職種・週契約時間を変更された方の基本給は、2024年12月1日時点で算出し、エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPとしての基準にもとづいて支給。 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げる。 エルダースタッフPは、月初から月末までの1ヵ月間に出勤がない場合、賞与支給額の6分の1が控除される。 短時間勤務取得期間は、評価加算と基本賞与の合計額が時間按分される。 ただし、期間中欠勤・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(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。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 業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象。 	

スケジュール

2024年12月賞与支給までのスケジュール

2024年10月中旬～10月下旬	2024年11月上旬	2024年12月5日
限定メンバーズ VOICE (動画視聴)	労使協議会にて 労働組合より賃金要求と会社回答※	2024年12月賞与支給

※ 労使協議会後の組合速報については、後日、組合ホームページでお知らせいたします。


<https://www.imgu.or.jp/>

検索

IMGU




労働組合は下記 SNS においても様々な情報をお届けしています！

 お得情報を
ゲット！



 労使の取組
を紹介！

Viva Engage
コミュニティ検索バーに
『名古屋三越の
労働組合』と検索

 イングちゃん
がつぶやきます！

