

2024年10月

限定メンバーズVOICE議案書

- ◎ 労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」について、対象の企業・雇用形態のメンバーへ、資料配布・動画による共有を行います。
- ◎ 今回は「函館丸井今井」「月給制社員」が対象です。
※内容の1については、時給社員も対象となります。
- ◎ 意見・質問は「Forms（最終頁）」または「各組合事務所・組合役員」までお願いします。

< 今回の内容 >

2024年12月賞与 組合要求（案）

1. 函館丸井今井を取り巻く環境【報告事項】
2. 賞与要求の考え方【報告事項】
3. 2024年12月賞与要求（案） 【審議事項】

動画QRコード

※リンク先は組合HPです。
ログインID： 37 + 社員番号
パスワード： 生年月日



1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

(1) 直近年度の業績推移、2024年度業績動向

- 2023年度は、年間を通じた着実なコンサル販売や下期以降にNEWショップを中心に元階売上を牽引。加えて、ゴールデンカムイ展による収益効果、販売管理費の見直しもあり、**営業利益は2年連続での黒字、単年度の営業利益予算達成**となりました。
- 売上については、2024年度第1四半期まで売上予算、前年を上回る推移であったものの、第2四半期では、前年ゴールデンカムイ展、ポイント還元フェアの会期の縮小などの与件に加えて、中元商戦が苦戦したこともあり厳しい売上推移となりました。
- 重点戦略である「名探偵コナン催事（追加開催も実施）」による実績や、外商による顧客拡大、大口受注による挽回があったものの、8月までは予算・前年に対して下回る結果となりました。
- 販売管理費では、要員自然減による少人数での店舗運営や、アルバイト費の効率化など経費の抑制を継続、電力契約の見直しによる光熱費減少もあり、**予算に対して1,300万円を下回り、営業利益に大きく寄与しています。**
- 8月までの営業利益では、黒字を確保している一方で、9月売上速報では予算を下回っており、**上期を通じての営業利益予算の達成は確実ではない見込み**となっています。

【直近年度業績推移】

単位：百万	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度				
				年間予算	上期予算	2024年4～8月		
						実績	予比	前比
売上	5,820	6,036	6,139	6,154	2,831	2,313	97.3%	97.6%
差益率	21.72%	21.77%	21.62%	21.59%	21.70%	21.37%	-0.26%	-0.17%
その他営業収入/ 支出	65	79	91	102	38	33	105.0%	104.1%
営業総利益	1,240	1,393	1,418	1,431	653	527	▲18	▲15
販売管理費	1,284	1,363	1,340	1,346	645	523	▲13	2
営業利益	△43	30	78	85	7	4	▲5	▲17

1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

(2) 2024年度計画

- 2024年度は、昨年度までに取り組みを進めた戦略を土台に、高感度上質・“個客”とつながるCRM・連邦戦略など重点戦略のさらなる深化、収益維持・向上に取り組みながら、次の中期である成長フェーズに向けた取り組みに着手しています。

【2024年度計画】5月発信会より引用

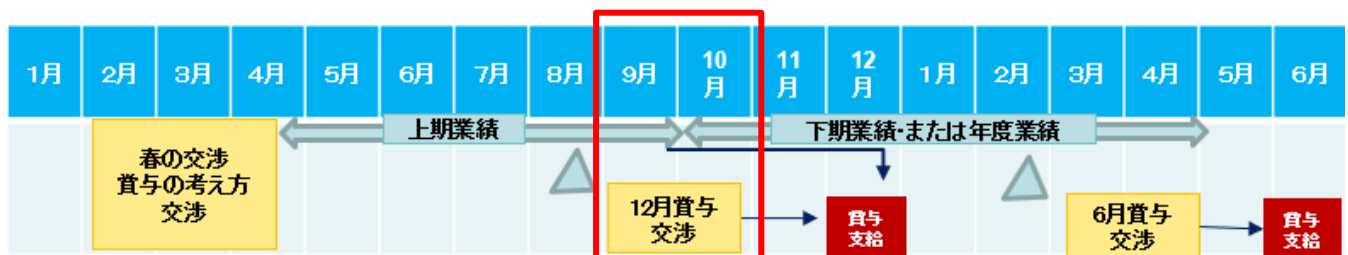
業績目標	売上高：61億5,400百万円		営業利益：82百万円	
高感度 上質戦略	MDバランスの修正 ミレニアル・Z世代に向けたPOPUP開催 サブカルチャーによる地域活性化 空き区画への欠落MDの導入		外商改革の推進 外商体制の変更・お得意様サロンの活用 北東北新規顧客開拓	
	新しい個客体験の創出 販売“ぐるぐる”体制のさらなる進化		拠点ネットワークの進化 両本店への送客実施 両本店MDのPOP UP	
	サステナビリティの推進		地域経済活性化に向けた取り組み	
	識別顧客数を増やす MIカード・アプリ会員獲得 インバウンド取り組み		利用額を増やす 戦略ターゲットの明確化	
個客と つながる CRM戦略	連邦戦略の本格稼働 (BtoB) IMPD建装事業受託とコンペへの参画		連邦戦略の本格稼働 (BtoC) ふるさと納税の拡大	
連邦戦略	收支構造改革 新たな收支改善策の実行		業務改革 業務改革(削減)による総実労働時間減	
百貨店の 科学	人材基盤 Eラーニング受講の環境整備		サステナビリティ サステナビリティの理解促進	
人材基盤・ サステナ ブル	街の価値向上に向けて		街の価値向上に責任とイニシアチブを持つ	
中長期				

2. 賞与要求の考え方 【報告事項】

(1) 賞与交渉方式

- グループ全体で賞与交渉方式は、「ベースとなる賞与の考え方」を春の交渉で労使確認し、最終の賞与交渉を経た「**要求、支給詳細**」は、**直近業績と賞与支給時期を近づけた交渉、労使合意をするスキーム**としています。
- また、ベースとなる賞与の考え方の「支給表」、支給水準を判定する「業績評価指標」についても、共通方針に沿って要求を行います。

【賞与交渉のイメージ・スケジュール】



↑ 今回のVOICEの内容は、
下記赤線囲い部分の要求（案）

【参考：直近5年間の業績と賞与支給推移】

年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
売上(百万)	7,439	5,985	5,820	6,036	6,139
営業利益(百万)	88	▲24	▲43	30	78
基本賞与(ヶ月)	12月：1.00ヶ月、6月：1.00ヶ月				
業績加算金(ヶ月)	0.12	0	0	一律1万円	0.72ヶ月
備考	※業績加算金は、雇用区分に関わらず全雇用形態一律（時給制社員も同一水準）支給				

2. 賞与要求の考え方 【報告事項】

(2) ベースとなる賞与の考え方

- 賞与要求（基本賞与水準+業績反映部分）にあたっては、**2024年度春の交渉で労使確認をした「ベースとなる賞与の考え方」**をもとに労使協議、要求を行い、早期に合意をします。
- また、支給表の変動については、業績評価指標である「**営業利益**」をベースに「**黒字達成、前年達成度、予算達成度等**」の結果を中心としながら、**企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）**を総合的に勘案して判断をしております。（2024年4月メンバーズVOICE議案書参照）

【ベースとなる賞与の考え方】

- 賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求を基に、「平均2.20ヶ月/年（12月：1.20ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。支給表は、下記の通りです。
- 業績評価指標は、「上期・下期の営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標を上回った利益の1/3」をベースに変動を12月・6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

【① 2024年度雇用形態別の賞与支給表】

<ゼネラル・メイト・スペシャルスタッフ>

評価	12月賞与(ヶ月)	6月賞与(ヶ月)
S	1.40	1.20
A	1.30	1.10
B	1.20	1.00
C	1.10	0.90
D	1.00	0.80

<エルダー（月給制）・エルダースペシャルスタッフ>

評価	12月賞与(ヶ月)	6月賞与(ヶ月)
S	1.50	1.30
A	1.35	1.15
B	1.20	1.00
C	1.05	0.85
D	0.90	0.70

【②-⑤ 2024年度業績評価指標】

業績評価指標
営業利益 黒字達成
営業利益 予算比
営業利益 前年比
企業状況 (大幅な売上・利益増減、定性的変動等)

2. 賞与要求の考え方 【報告事項】

(3) 賞与要求にあたっての考え方

業績動向について

- 2024年度上期の業績動向については、8月まで営業利益や直近の売上トレンドを踏まえると、営業利益目標達成の見通しが確実なものではありません。
- 現3ヵ年計画は最終年度を迎えており、直近の年度については、業績、戦略ともに一つずつ目標をクリアしてきました。
- 今年度から新しい販売体制“ぐるぐる”については、食品エリアを含め、販売エリアの範囲を拡大するなど試行・反省を繰り返しながら、新たにチャレンジしています。
- 外商では北東北や首都圏催事への送客など個客接点、収益を拡大しています。また、全従業員で継続的に販売管理費の抑制に取り組んでいます。
- こうした取り組みに加え、上期では中長期の戦略につながる戦略である地域エリアと連携した「名探偵コナン」催事に全従業員が一丸となり取り組むことで、店舗への集客ドライバーのみならず、五稜郭エリアでのその存在価値を高めてきました。
- これらの取り組みについては、上期での業績結果として着実にあらわれており、下期の着実な戦略実行、さらなるメンバーの奮闘によって十分に達成可能であるとも捉えています。

具体的な要求内容について

- 支給表の変動にあたっては、主に「営業利益」の達成度を中心に判断としています。
- 上期の業績は、8月現時点において営業利益予算の黒字を達成しています。一方で営業予算、前年に対してはともに下回る結果となっています。
- また、9月にトップラインである売上が予算比92.3%で下回ったことから、上期業績見込みについても、営業利益予算の達成について確実ではないことを労使間で確認しています。
- これら業績評価指標における内容を総合的に勘案し、2024年12月賞与については、支給表を変動せず、春の交渉において労使確認をしている支給表通りの要求とします。

業績評価指標※8月まで見込み

営業利益 黒字達成	黒字達成
営業利益 予算差	▲5百万円
営業利益 前年差	▲17百万円
大幅な売上・利益増減、定性的変動など	9月売上速報予算比92.3% 上期営業利益予算達成が不確実

3. 2024年12月賞与要求（案） 【審議事項】

（1）2024年12月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 現時点における上期営業利益については、営業利益予算の達成が確実ではないことを労使間で確認しています。
- よって、支給賞与の水準については、ベースとなる賞与の考え方にもとづき、支給表通りである「平均1.20ヶ月」の要求を行います。

<ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・スペシャルスタッフ>

※評価分布は「平均B以上」（スペシャルは絶対評価）

評価	2024年12月 賞与ヶ月 ※今回要求	2024年6月 賞与ヶ月+業績加算	2024年度 賞与ヶ月
S	1.40	1.20	平均 2.20 (未定)
A	1.30	1.10	
B	1.20	1.00	
C	1.10	0.90	
D	1.00	0.80	

<エルダー（月給制）スタッフ・エルダースペシャルスタッフ>

※評価分布は絶対評価

評価	2024年12月 賞与ヶ月 ※今回要求	2024年6月 賞与ヶ月+業績加算	2024年度 賞与ヶ月
S	1.50	1.30	平均 2.20 (未定)
A	1.35	1.15	
B	1.20	1.00	
C	1.05	0.85	
D	0.90	0.70	

3. 2024年12月賞与要求（案）【審議事項】

(2) 雇用形態別の基本賞与要求、業績加算金支給細則

①ゼネラルスタッフ（ステージB・C）

- 2024年12月の賞与を右記の「支給表」で要求します。
- 賞与の評価分布については、「平均B以上」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	12月賞与（ヶ月）
S	1.40
A	1.30
B	1.20
C	1.10
D	1.00

①支給対象

- 2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- 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。

②基準日

- 本給（ステージB：資格給＋役割給＋個人成果給、ステージC：資格給＋役割成果給）、および資格は、2024年9月30日を基準とする。
- ただし、メイトスタッフからゼネラルスタッフに登用された者は、ゼネラルスタッフとしての賞与を支給する。
- 定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」
- その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2024年12月賞与要求（案） 【審議事項】

②メイトスタッフ

- ・ 2024年12月の賞与を右記の「支給表」で要求します。
- ・ 賞与の評価分布については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・ 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	12月賞与（ヶ月）
S	1.40
A	1.30
B	1.20
C	1.10
D	1.00

①支給対象

- ・ 2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ 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

②基準日

- ・ 本給（基本給+職務給）、および資格は、2024年9月30日を基準とする。
- ・ 定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・ 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- ・ 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」
- ・ その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2024年12月賞与要求（案） 【審議事項】

③エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ

- 2024年12月の賞与を右記の「支給表」で支給することを要求します。
- 賞与の評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	12月賞与（ヶ月）
S	1.50
A	1.35
B	1.20
C	1.05
D	0.90

①支給対象

- 2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- 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。

②基準日

- 本給、および資格は、2024年12月1日を基準とする。

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」
- その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2024年12月賞与要求（案） 【審議事項】

④スペシャルスタッフ

- 2024年12月の賞与を右記の「支給表」で要求します。
- 賞与の評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	12月賞与（ヶ月）
S	1.40
A	1.30
B	1.20
C	1.10
D	1.00

①支給対象※個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ

- 2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- 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

②基準日

- 本給、および資格は、2024年9月30日を基準とする。
- 定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」
- その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2024年12月賞与要求（案） 【審議事項】

⑤エルダースペシャルスタッフ

- 2024年12月の賞与を右記の「支給表」で支給することを要求します。
- 賞与の評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	12月賞与（ヶ月）
S	1.50
A	1.35
B	1.20
C	1.05
D	0.90

①支給対象※個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ

- 2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- 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。

②基準日

- 本給、および資格は、2024年12月1日を基準とする。
- 定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)」
- その他、細部については労使協議の上決定する。

4. 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
10月15日（火）	本部執行委員会【要求案を審議】
10月18日（金）～23日（水）	限定メンバーズVOICE【メンバー確認】
10月24日（木）	函館丸井今井直轄分会 評議員会 【要求を審議決定】 ※VOICEの意見を踏まえて要求（案）を審議決定
10月25日（金）	労使協議会【労使合意】
12月5日（木）	賞与支給日

◎「Forms」へ、質問・意見をお願いします！！

（以下のQRから簡単に入力できます）



<https://forms.office.com/r/qPQ14TateS>

三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

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
- 企業の永続的な発展にむ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行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、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めざす
- 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

三越伊勢丹グループ労働組合