

2024年10月

メンバーズVOICE議案書



◎各社の労使協議における「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、動画を用いて共有を行います。

◎今回は「**札幌丸井三越**」「**月給制社員**」が対象です。

※内容の「1」については、時給制社員も対象となりますので、ご確認をお願いします。

◎意見・質問は「Forms（最終頁）」または「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. 2024年度上期札幌丸井三越の動向【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2024年度12月賞与要求（案）【**審議決定事項**】

動画QRコード

※リンク先は組合HPです。
ログインID：社員番号（10桁）
パスワード：生年月日



1. 2024年度上期札幌丸井三越の動向

(1) 2024年度上期業績結果

- 2024年上期売上高は、動員施策の積み重ねによる客数増加と、インバウンド需要の取り込みによって予算・前年ともに上回る見込みです。
- 差益率は化粧品・ファッションの売上が増え前年に比べ改善しています。また、コンタクトセンターの安定稼働、保有不動産を活用した外部賃貸・業務受託、定借テナントの増収によりその他営業収入も大幅に伸長しています。
- 販売管理費は、物流費（配送料、館内物流）、光熱費（電力の契約条件）、外部委託費（ビル管理業務など）を見直し、物価が高騰する中でも経費コントロールを行い予算を下回っています。
- 収支構造の見直しに一体となって取り組んだ結果、収入・支出ともに上期は、予算を上回る推移となっています。

札幌丸井三越2024年度上期業績見込み ※2024年度下期方針説明会資料抜粋

単位：百万	2024年度						
	上期業績見込み※下期方針説明会資料参照					年間	
	見通し	予算比	予算差	前年比	前年差	見通し ※10月時点	予算
売上高	<u>28,661</u>	103.3%	<u>+909</u>	104.0%	<u>+1,098</u>	<u>60,935</u>	<u>60,000</u>
差益率	21.11%	100.1%	+0.01%	100.6%	+0.12%	21.01%	21.05%
その他営業収入	476	106.3%	+28	210.2%	+250	921	897
売上総利益	6,526	103.5%	+223	108.6%	+516	13,723	13,525
販売管理費	<u>6,204</u>	98.4%	<u>▲99</u>	97.9%	<u>▲132</u>	12,861	12,970
営業利益	<u>322</u>	—	<u>+322</u>	—	<u>+648</u>	<u>862</u>	<u>550</u>

【報告事項】

1. 2024年度上期札幌丸井三越の動向

(2) 2024年度方針

- 2024年度は、3つ（①顧客②企業③従業員）の“well-being = 良い状態”を成長戦略の柱に高収益企業を実現し、企業VISIONの達成を目指しています。
- 札幌丸井三越の“良い状態”（企業VISION達成）に向けて、各成長戦略を進めることで、中長期には“まち”も魅力ある“良い状態”になることをゴールに見据えています。

2024年度方針（全体像）

VISION	リアル（「人」と「場」）に最大限のレバレッジを効かせることで、北海道に暮らす人々に豊かさを提供する“特別な百貨店”を中核とした企業
企業価値	「人の力」を武器に消費活動と産地の活性化を行い、世界とローカルの富裕層を豊かにするまちを形成する
24年度テーマ	3つの“well-being=良い状態”を成長戦略の柱にする

	1. おもてなしで顧客を良い状態に	2. 高収益体質化で企業を良い状態に	3. 働き方を変え従業員を良い状態に
重点戦略	<p>マスから個のビジネスモデル “マス（=不特定多数）にアプローチし、個客（=丸井三越ファン）として識別化する”</p>	<p>収支構造改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 差益改善 ⇒ 差益率低下傾向を交渉、仕入れ、販売、売変額で抑制改善 ② その他営業収入の拡大 ⇒ コンタクトセンターの効率向上に向けた要員のマルチタスク化 ⇒ 更なる外部賃貸の拡大に向けた事務所・ストック再編 ③ 販管費の適正化 ⇒ 施策を積み重ねコストダウン実施 	<p>イキイキ働くモデル</p> <ul style="list-style-type: none"> ① ON = プロ化マネジメント ⇒ 6つのプロ育成 ② OFF = 安心して働ける仕組みの整備 ⇒ 少人数オペレーションの確立
	<p>札幌丸井三越の良い状態：笑顔と活力に溢れた高収益企業 = 企業VISIONを達成している状態</p>		

GOAL	まちの良い状態：元気になる、満たされる、ひとを惹きつける魅力あるまち
------	------------------------------------

【報告事項】

1. 2024年度上期札幌丸井三越の動向

(3) 重点戦略進捗

① マスから個のビジネスモデル

- ・ マスから個のビジネスモデルを構築するために集客力の向上と、高感度のお客さまをターゲットにした品揃えの強化を進めています。
- ・ 具体的には「旧暦の会（水無月会、長月会）」や「Health & beauty」などターゲットを絞った全館施策を積み重ね、客数は前比115%まで増加しています。
- ・ 特選を中心とした高感度MDの品揃え、プロモーションスペース活用したPOP UPイベントが売上向上につながり、売上は前比104%と伸長しています。

② 収支構造改革

- ・ 保有不動産の活用では、コンタクトセンター事業、外部への賃貸、百貨店フロアの定借が進み、安定した収益を確保しています。今後は外部賃貸の創出、コンタクトセンター事業の拡大など保有不動産を最大限に活用することで、営業収入を拡大する取り組みが継続します。
- ・ 経費削減では、中元の送料改訂などお客さまサービスの見直しや、光熱費の契約条件やビル管理業務など外部委託費の見直しから販管費の抑制を行いました。

③ イキイキ働くモデル

- ・ 労働時間とプライベートのバランスを取り、従業員がより良い環境で働けるように「イキイキ働くモデル」の構築が進められています。
- ・ 労働時間内では「プロ化マネジメント」に取り組んでいます。プロ化マネジメントの人材育成として、e-ラーニングをコンプライアンスに関わる教育を中心に行ってきました。今後に向けて、全従業員が対象となる行った“プロ宣言”に対する適切な教育メニューの提案や資格取得支援を検討しています。
- ・ プライベートの充実へ、安心して働けるベースとなる仕組みの整備を行っています。2025年度上期は業務の総量を図る為に適正な労働時間管理に関わる啓発・管理を行ってきました。時間管理に関わるモニタリング指標は減少傾向にあります。2025年度の所定労働時間短縮へ適正な労働時間管理に加えて、業務の見直しや委託、デジタル化を行うことで更なる業務改革が進められます。

※2024年度方針参照

ターゲット		アクション	
H1顧客 感度高め 札幌市民  	常設	S&Bによる 高感度MDの拡大	 
	非常設	プロモーション スペースを活用し 非扱いカテゴリー やNEWブランド の提案	

2. 賞与要求にあたり考え方

(1) 前提認識

- 賞与要求（基本賞与水準）にあたっては、2024年度春の交渉「ベースとなる賞与の考え方」を基に、労使協議、要求を行い、早期に合意を目指します。

※2024年度春の交渉議案書P78参照

- ベースとなる賞与の考え方から大きく変動がある場合は、「限定メンバーズVOICE」にて意見集約、「支部大会」にて要求案を審議決定を行います。変動がない場合は、「支部評議員会」にて審議決定を行います。

<2024年度 春の交渉メンバーズVOICE議案書>

社外秘

三越伊勢丹グループ労働組合北海道統括支部 札幌丸井三越支部

2024年度春の交渉 メンバーズVOICE議案書

◎今回のメンバーズVOICEは、主に「2023年度労使通年協議」最終案、「賃金要求」「労働福祉VISION」の案について主に説明します。

- I. 札幌丸井三越を取り巻く環境、組合の考え方【報告事項】
- II. 賃金要求（案）【審議決定事項】
- III. 労使通年協議内容【審議決定・報告事項】
- IV. 労働協約の改訂（案）※別冊詳細【審議決定事項】
- V. 春の交渉本部方針【報告事項】
- VI. 札幌丸井三越支部 労働福祉VISION※別冊詳細【審議決定・報告事項】
- VII. 共済会・労働組合からのお知らせ【報告事項】

※「IV. 労働協約の改訂」「VI. IMGU労働福祉VISION」の詳細は、別冊にて配布（HP等掲載）をご確認ください。

<メンバーズVOICE スケジュール>

■主な日程：丸井三越各店・雇用形態別 12月26日（月）～3月5日（火）詳細はP157を参照ください。
 ■時間：12:00～14:30、16:00～17:30※90分毎開催
 ■場所：一条路10階研修室・一級ビル4階ライラックルーム（一部オンライン開催あり）※開催日によって会場が異なります。

<問い合わせ>

■説明動画視聴・議案書データは、右記QRより組合HPにて確認ください。
 ■質問・意見（Forms回答）は、議案書最終ページをご確認ください。
 ※HPは右QRコードから ⇒ログイン名：従業員コード10桁（企業コード53含む）
 パスワード：生年月日8桁（例：20220101）

■北海道統括支部組合事務所：「外線：011-205-2525」
 （担当：玉谷・西田（調）・木村・小山・藤穂）

QRコード

報告事項
【参考】全雇用形態 賞与要求
P78

1) 2024年度賞与交渉について

➢2024年度賞与（2024年12月・2025年6月）交渉を進める上での「支給表」「業績評価指標」は、これまでの賞与水準や今年度の労使通年協議の制度改定を踏まえて、現時点で労使確認をしている「ベースとなる賞与の考え方、支給表」を基に交渉を行います。

<札幌丸井三越 ベースとなる賞与の考え方、支給表>

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求（都度要求）を基に、「平均2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- ② また、外需セールの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月となることを合わせて労使確認します。
- ③ 支給表は、右記の通りです。
- ④ 業績評価指標は、「年間営業利益」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。
- ⑤ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算する仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6ヶ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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。

	2024年12月	2025年6月
S/7	1.34	1.20
A/6	1.23	1.10
B/5	1.12	1.00
C/4	1.01	0.90
D/3	0.90	0.80

	2024年12月	2025年6月
S	+0.6	+0.6
A	+0.2	+0.2

【2024年度賞与要求にあたって、支部大会決定事項】2024年12月賞与、2025年6月賞与要求の審議決定機関について
 ・上記の賞与の考え方における「支給表」に大幅変動がない場合は、「評議員会の審議決定」に基づき要求を行います。



春の交渉議案書は
こちらをクリック

2. 賞与要求にあたり考え方

(2) ベースとなる賞与の考え方

- 「2024年度業績評価指標」は、これまでの労使協議の背景やベースとなる賞与の考え方、営業利益予算の達成に向けて企業戦略を推進を進めていることを踏まえて、『年間営業利益』をベースとします。
- 支給表の変動を反映する時期は、「年間営業利益」が指標であることから2025年6月賞与とします。

<札幌丸井三越 ベースとなる賞与の考え方>

- 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求を基に、「平均2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- また、外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月となることを合わせて労使確認します。
- 支給表は、右記の通りです。
- 業績評価指標は、「年間営業利益」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（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「支部評議員会」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。

<月給制社員>賞与支給表

評価	2024年12月 基本賞与 ヶ月	2025年6月 基本賞与 ヶ月
7/S	1.34	1.20
6/A	1.23	1.10
5/B	1.12	1.00
4/C	1.01	0.90
3/D	0.90	0.80

<外商セールス>「S・A評価加算表」

評価	2024年12月 支給加算ヶ月	2025年6月 支給加算ヵ月
S	+0.60	+0.60
A	+0.20	+0.20

2. 賞与要求にあたり考え方

(3) 賞与要求にあたり考え方

①業績動向について

- 2022年からスタートした中期経営計画におけるビジネスモデルの転換や収支構造改革に挑戦を続けた結果、札幌丸井三越は2023年度に黒字化、営業利益予算を達成しました。
- 2024年度は「マスから個のビジネスモデル」、「収支構造改革」、「イキイキ働くモデル」3つの重点戦略を軸に更なる収益の拡大に向けてスタートしました。
- 上期の業績はインバウンド需要や動員施策の効果により売上は前年を上回っています。また、首都圏店舗へ外商顧客の送客や保有不動産を活用してその他収入は増加しています。また、販管費は少人数オペレーションやコストの見直しにより減少しています。営業利益については、前年から大幅に伸ばしています。これは、中期経営計画に従業員一人ひとりが実行することで収益改善に繋がり、得た成果であると捉えています。

②2024年12月賞与要求について

- 上期の業績は、営業利益予算に対して上回る推移となっています。一方で、円安から円高へ反転したことでインバウンド売上の伸び率が鈍化傾向にあることや直近のローカル売上が伸び悩んでいることを踏まえると、年間の営業利益予算達成には不確定な状況であるとも捉えています。
- また、支給表の変動を検討するための「業績評価指標」については、「年間営業利益」をベースとしています。
- これらを踏まえて、2024年12月賞与要求については、年間営業利益の達成意欲を保ち続けるため、労使で確認している「**ベースとなる賞与の支給表**」通りの要求を行います。

③今後に向けて

- 2024年に目標とする営業利益が達成した際には、従業員の成果に最大限報いることが出来る労使協議を行っていきます。
- また中長期では、着実に目標を達成し2024年に労働組合で策定した労働福祉ビジョンに掲げる、年間基本賞与ヵ月の引き上げに向けた協議をすることで処遇の改善に繋げていきたいと考えています。

【審議決定事項】

3. 2024年12月賞与要求（案）

(1) 雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求

- 支給表については変動せず、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を行います。
- 基本賞与水準は支給表通り、「平均1.12ヵ月」の要求を行います。
- 外商部の対象セールスに対して、「S・A評価加算表」を加える対応を行います。

【月給制社員】賞与支給表※評価分布は「平均B以上」
 (スペシャルスタッフ・エルダースペシャルスタッフは「絶対評価」)

評価	2024年 12月 基本賞与ヶ月	2025年 6月 基本賞与ヶ月	2024年度 賞与ヶ月
7/S	1.34	1.20	平均 2.12
6/A	1.23	1.10	
5/B	1.12	1.00	
4/C	1.01	0.90	
3/D	0.90	0.80	

外商セールス「S・A評価加算表」

評価	2024年 12月 支給加算ヶ月	2025年 6月 支給加算ヶ月
S	+0.6	+0.6
A	+0.2	+0.2

3. 2024年12月賞与要求（案）

（2）雇用形態別の要求、支給細則

①ゼネラルスタッフ（ステージB・C）

- 2024年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「ステージB：平均5以上（ステージC：平均B以上）」とすることを要求します。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月とな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		外商セールス S・A評価加算表
評価	2024年12月 基本賞与（ヶ月）	2024年12月 支給加算ヶ月
7 (S)	1.34	+0.60
6 (A)	1.23	+0.20
5 (B)	1.12	
4 (C)	1.01	
3 (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（ステージB：資格給+役割給+個人成果給、ステージC：ベース給+役割成果給）、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。

【審議決定事項】

3. 2024年12月賞与要求（案）

②メイトスタッフ

- 2024年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 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。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月とな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		外商セールス S・A評価加算表
評価	2024年12月 基本賞与（ヶ月）	2024年12月 支給加算ヶ月
S	1.34	+0.60
A	1.23	+0.20
B	1.12	
C	1.01	
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(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)」

④2024年10月入社 of メイトスタッフの2024年12月基本賞与

- 「一律0.56ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

⑤2024年10月1日アシストスタッフからメイトスタッフへ転換時の2024年12月基本賞与

- 「一律0.56ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

- その他、細部については労使協議の上決定する。

【審議決定事項】

3. 2024年12月賞与要求（案）

③プロスタッフ

- 2024年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 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。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月とな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。

評価	賞与支給表		外商セールス S・A評価加算表
	2024年12月 基本賞与（ヶ月）	2024年12月 支給加算ヶ月	2024年12月 支給加算ヶ月
S	1.34		+0.60
A	1.23		+0.20
B	1.12		
C	1.01		
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（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。

【審議決定事項】

3. 2024年12月賞与要求（案）

④エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ、Ⅴ

- 2024年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 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。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月とな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		外商セールス S・A評価加算表
評価	2024年12月 基本賞与（ヶ月）	2024年12月 支給加算ヶ月
S	1.34	+0.60
A	1.23	+0.20
B	1.12	
C	1.01	
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（基本給）、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。

【審議決定事項】

3. 2024年12月賞与要求（案）

⑤スペシャルスタッフ

- 2024年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月とな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		外商セールス S・A評価加算表
評価	2024年12月 基本賞与（ヶ月）	2024年12月 支給加算ヶ月
S	1.34	+0.60
A	1.23	+0.20
B	1.12	
C	1.01	
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（基本給）、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)」

④2024年10月入社の特設スタッフの2024年12月基本賞与

- 「一律0.56ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

- その他、細部については労使協議の上決定する。

【審議決定事項】

3. 2024年12月賞与要求（案）

⑥エルダースペシャルスタッフ

- 2024年12月の基本賞与を「右記の支給表」で支給することを要求します。
- 評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 外商セールスの支給表については、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヵ月とな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		外商セールス S・A評価加算表
評価	2024年12月 基本賞与（ヶ月）	2024年12月 支給加算ヶ月
S	1.34	+0.60
A	1.23	+0.20
B	1.12	
C	1.01	
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（基本給）、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。

【報告事項】

4. 2024年12月賞与要求に関する今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
10月12日(土)	札幌丸井三越支部 執行委員会【審議決定】
10月15日(火)	本部執行委員会【審議決定】
10月23日(水)～10月31日(木)	限定メンバーズVOICE ※動画配信・資料共有
11月1日(金)	札幌丸井三越支部 評議員会【審議決定】 ※VOICEの意見を踏まえて要求(案)を審議決定
11月6日(水)	労使協議会【労使合意】
12月5日(木) ※予定	賞与支給日 <u>※決定次第会社からお知らせします</u>

今回の共有は以上です！



< 今回の内容 >

2024年12月賞与 組合要求 (案)

1. 2024年度上期札幌丸井三越の動向【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2024年度12月賞与要求 (案) **【審議決定事項】**

◎ 「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）



【札幌丸井三越支部】10月限定メンバーズVOICE（12月賞与審議）質問・意見シート



<https://forms.office.com/r/iFi65sAGyU>

【札幌丸井三越支部】10月限定メンバーズVOICE（12月賞与審議）質問・意見シート

対象：全雇用形態
労働組合からの配信しました内容に対する質問・意見シートになります。
お気軽に質問・ご意見をお寄せください。

1. 【任意】名前※回答に対するご返信が必要な方は入力ください

回答を入力してください

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