

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部

2024年10～11月

限定メンバーズ VOICE 議案書(案)

< 今回の限定メンバーズ VOICE の位置づけ >

今回は、2024年12月支給賞与について、労使で協議してきた内容をお伝えします。

○配布対象者：社員、メイト社員、エルダースタッフ※非組合員含む



三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

1. 三越伊勢丹グループの2024年度上半期業績見込みについて

- 2024年度第1四半期のグループの連結業績は、売上高が129,694百万円（前年同四半期比109.3%）、営業利益が18,868百万円（前年同四半期比218.0%）の結果となりました。
- グループ通期業績予測については、現在の業績推移を踏まえ、売上高・営業利益共に上方修正をおこない、営業利益72,000百万円（当初予算64,000百万円）を見込んでいます。

① 三越伊勢丹グループ（連結） 2024年度第1四半期業績（2024年4月～2024年6月）

（単位：百万円）	2024年度第1四半期業績結果			2024年度 通期予測
	実績	前年差	前年比	
総額売上高	317,929	40,184	114.5%	1,320,000
売上高	129,694	11,014	109.3%	556,000
売上総利益	80,499	9,827	113.9%	343,000
販管費	61,631	△385	99.4%	271,000
営業利益	18,868	10,213	218.0%	72,000

※グループ業績は、三越伊勢丹グループ第1四半期業績発表数値より抜粋

2. 三越伊勢丹ニッコウトラベルの業績について

- 三越伊勢丹ニッコウトラベルの8月までの業績については、売上高3,075百万円、営業利益123百万円の結果となりました。
- 2024年度上半期の営業利益予算は130百万円です。
- 主催海外旅行事業については、売上高および売上総利益とも、円安や現地物価高等の影響が大きく、予算を下回っています。
- 主催国内旅行事業については、売上高については予算をやや下回っていますが、差益率を大きく引き伸ばしたことで、売上総利益は予算を上回っています。
- FIT事業については、高額受注が増え、収益を伸ばしました。
- インバウンド事業については、業界としてインバウンドが盛り上がりを見せつつある中、高額受注も増やした結果、収益を大きく伸ばしています。

全社業績（2024年4月～8月）について

（単位：百万円）	実績	前年差	予算差
売上高	3,075	870	△239
売上総利益	658	198	△77
営業総利益	700	202	△77
販売管理費	577	56	△58
営業利益	123	145	△18

3. アクションプランの進捗について

- ・ アクションプランについては、重要 KPI の推移（上半期および通期の見込み）を毎月の経営懇話会にて確認しています。
- ・ 8月までの進捗として、海外企画催行率、海外差益率、EC 売上高においては、円安等の影響が大きく、達成率が 100%に届いていない状況ではありますが、その他の売上高、新規顧客、販路拡大、ツアー造成本数等に関わる項目については、いずれも順調に推移している旨、労使にて確認しています。

アクションプランの主な重要 KPI の状況について（2024 年 8 月時点の見込み）

項目	KPI	上期目標	通期目標	上期見込み	達成率
高感度上質戦略	高感度上質売上高	1,500 百万円	3,300 百万円	1,583 百万円	106%
顧客と繋がる CRM 戦略	新規顧客数	1,300 人	3,000 人	1,567 人	121%
	代理店等取扱高	150 百万円	350 百万円	173 百万円	115%
“連邦” 戦略	外商顧客売上高	800 百万円	2,000 百万円	818 百万円	102%
	法人旅行売上高	70 百万円	140 百万円	98 百万円	140%
事業構造改革	海外企画催行率	54%	54%	44%	81%
	海外満席率	72%	72%	74%	102%
	海外 1 人当たり造成本数	11 本	22 本	12 本	107%
	海外差益率	23.50%	23.50%	20.19%	85%
中長期視点戦略	インバウンド売上高	120 百万円	300 百万円	272 百万円	227%
	EC 売上高	250 百万円	500 百万円	194 百万円	78%

※海外企画催行率、海外満席率、海外差益率は、上期および通期の目標が同じ比率になっています。下期において、上振れ、未達両方の可能性があります。

- ・ シニアレジデンス等の販路拡大の施策については、重要 KPI 上では「代理店等取扱高」に含まれていますが、順調に推移している旨、労使にて確認しています。
- ・ インバウンド事業においては、目標を大きく上回るほどの好調を示していますが、一方で、海外から訪日された顧客が、ツアーの行程中に翌日の予定変更を申し出る等の事例も多くなっています。このため、海外からの送客を担うエージェントからの請求の遅れ等が増えている旨も労使にて確認しています。

Ⅱ. 2024年12月支給賞与について

【審議決定事項】

対象：社員、メイト社員、エルダースタッフ

1. 三越伊勢丹ニッコウトラベルの賞与制度について

1) 現行の賞与制度について

- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、2021年度春の交渉より、賞与については年間要求ではなく半期交渉・半期要求としています。
- ・ 半期交渉・半期要求では、ベースとなる賞与支給表があり、期初に審議決定した業績評価指標に基づき、支給表の見直しの有無を確認した上、労使協議会で要求をおこないます。
- ・ 但し、三越伊勢丹ニッコウトラベルの半期交渉・半期要求における支給表の見直しについては、基本的には6月賞与での変動とし、その変動幅も2021年度に基本賞与に包含した旧業績連動賞与分の0.50ヶ月と定めています。

2) これまでの経緯

- ・ 2023年度までの賞与では、新型コロナウイルス感染症拡大という予測を超えた環境変化の中で、半期交渉・半期要求とは異なる、支給表の水準に基づかない都度交渉・都度要求に切り替えて交渉をおこなってきました。
- ・ このため、今回の賞与交渉が三越伊勢丹ニッコウトラベルにおける初の半期交渉・半期要求となります。

【※参考：半期交渉と都度交渉について】

半期交渉	ベースとなる賞与支給表があり、期初に設定した業績評価指標に基づき、支給表の見直しの有無の確認を含め交渉をおこなう。 業績評価指標を確認した上で基本となる年間賞与支給表を変動させる場合は、下記の対応とする。 <ul style="list-style-type: none">・ 6月の支給表における変動・ 旧業績連動賞与（0.50ヶ月）の範囲内での変動
都度交渉	ベースとなる賞与支給表によらず、直近の業績を踏まえ、支給ヶ月の交渉をおこなう。

【参考：2021 年度春の交渉議案書 60 ページ、62 ページ一部抜粋】

4. 2021 年度以降の賞与制度の改定について

(対象:社員・エルダースタッフ)【審議決定事項】

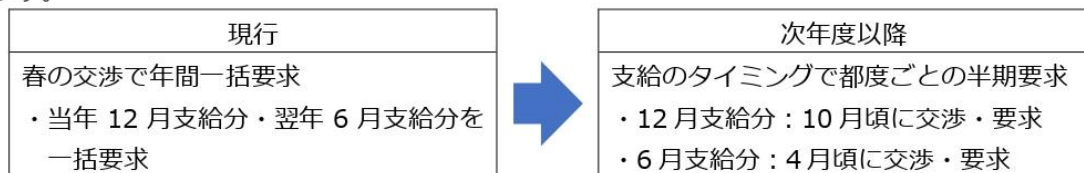
1) 改定に向けた考え方について

(1) 社員賞与制度の改定について

- ・ 統合時より、賞与制度については、現在、固定支給となっている業績連動賞与を業績に連動させる時期や指標・仕組み等について、協議・確認を行うことをお伝えしてきました。
- ・ 但し、急激な環境変化に伴う業績への影響を踏まえて、業績連動賞与は、より安定的な支給に繋がる基本賞与をベースとした体系としていくこととしました。
- ・ 具体的には、現行制度をもとにした設計とし、業績連動賞与 (0.5 ヶ月) を基本賞与に包含します。

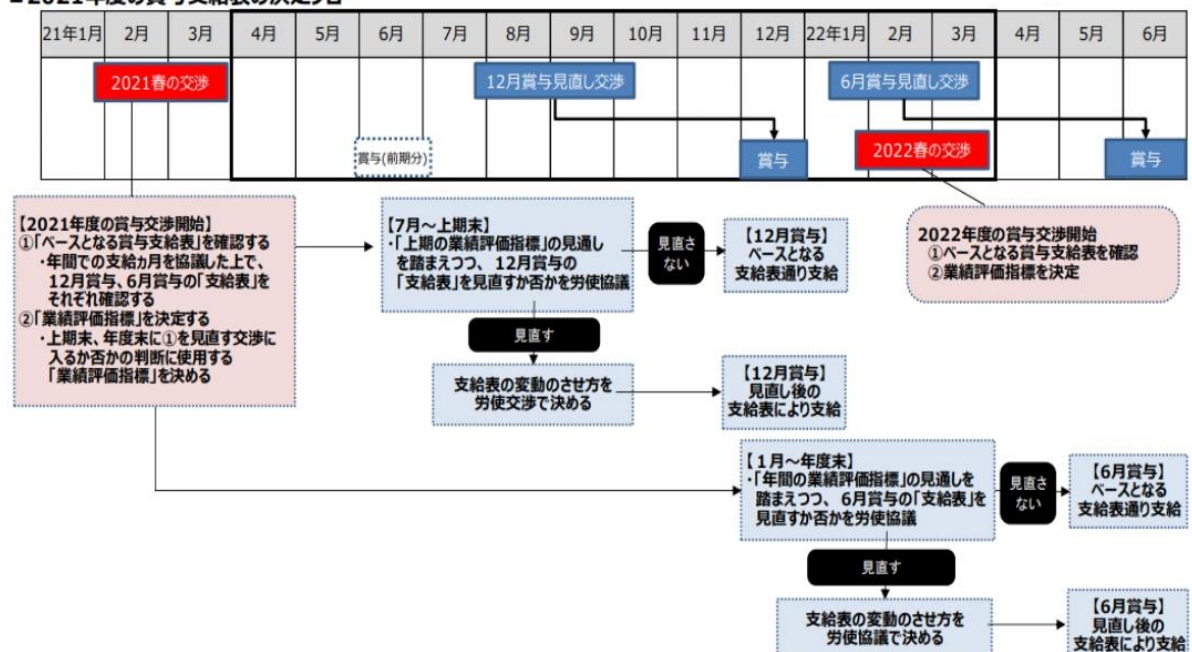
(2) 半期交渉・半期要求について

- ・ 賞与要求については、これまで春の交渉において、年間 (当年 12 月支給・翌年 6 月支給) 一括で行ってきましたが、あらかじめ設定する基本的な年間賞与支給表をもとに、業績状況などに応じ柔軟な交渉ができるよう、支給のタイミングごとに半期交渉・半期要求を行う形態に変更を行います。



【半期要求のイメージ】

■2021年度の賞与支給表の決定フロー



3) 今後の検討項目について

- ・ 半期交渉・半期要求をおこなうにあたっては、予め確認した業績指標の着地見込みや結果を踏まえ、支給表の変動について、都度、協議・確認を行います。
- ・ 2021 年度上期を目途に交渉のベースとなる業績指標の設定を検討します。
- ・ また変動については、下記をイメージしています。
 - ・ 6 月固定支給表の変動
 - ・ 現行業績連動賞与支給ヶ月の範囲内での変動

2. 賞与交渉のベースとなる業績指標の設定について

【審議決定事項】

対象：社員、エルダースタッフ

1) 設定の考え方について

- ・ 今年度以降の賞与は、基本となる年間賞与支給表をベースとして、支給のタイミングごとに業績状況などを踏まえ、都度交渉を行うことを2021年度春の交渉議案書においてお伝えしてきました。
- ・ 今回、2021年度12月賞与の審議と併せて、賞与交渉の基準となる業績指標についても審議決定を行います。
- ・ 業績指標については、定量と定性の両面においてそれぞれ指標を設定します。
- ・ 定量および定性の二つの指標によって統合的に勘案しつつ、交渉を行います。

2) 具体的な設定内容

- ・ 定量的な指標は、メンバーの取り組みの成果が反映されやすい営業利益の水準を設定します。
- ・ 定性的な指標は、今年度の年度計画（アクションプラン）の進捗状況を設定します。

定量的な指標	営業利益
定性的な指標	今年度年度計画（アクションプラン）の進捗状況

※今年度期初予算の営業利益目標は▲762百万円です。

昨年度の通期営業利益は▲1,073百万円でした。

※今年度年度計画（アクションプラン）はP8をご参照ください。

- ・ 業績評価指標を確認した上で基本となる年間賞与支給表を変動させる場合は、下記の対応とします。
6月の支給表における変動
2021年度賞与より基本賞与に包含した旧業績連動賞与（0.50ヶ月固定）の範囲内での変動
- ・ ただし、大きな環境変化やリスク対応時などにおいては、上記の範囲以上での変動もありえます。
- ・ 後述の2021年度12月賞与に関しては、コロナ禍の影響が未だ残り、2期連続の営業利益赤字が見込まれる現状において、上記の範囲以上の変動が必要と認識しています。

2. 2024年12月賞与交渉における考え方および水準について

- ・ 今回の12月賞与では、現行の賞与制度に則り、支給表通りの要求をおこないます。

【参考：支給表の水準】

	12月	6月	年間支給ヶ月
ステージB	2.50	平均 2.50	平均 5.00
ステージCs	平均 2.50	平均 2.50	平均 5.00
ステージCa	平均 2.30	平均 2.30	平均 4.60
ステージCt2年目	平均 2.30	平均 2.30	平均 4.60
ステージCt1年目	平均 1.30	平均 2.30	平均 3.60
メイト社員	平均 1.20	平均 1.20	平均 2.40
エルダースタッフ	1.00	1.00	2.00

- ・ 役割・評価別賞与については、下記の役割における B 評価の場合が平均の支給ヶ月となります。
ステージB : B3 ステージCs : C② (リーダー) ステージCa : C③ (サブリーダー)

【12月賞与支給日】 12月5日 (木)

3. 社員の具体的な要求内容（2024年12月支給賞与）について

- 社員の2024年12月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。

【ステージB】

(1) 支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

12月
2.50

【ステージCs】

(1) 評価分布要求

評価分布については、以下の通り要求します。

評価をポイント表に基づき、ポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

12月
2.00

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

【ステージCa】

(1) 評価分布要求

評価分布については、以下の通り要求します。

評価をポイント表に基づき、ポイント換算し、全体平均を 4.1 ポイント以上とする

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

12月
1.90

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

【賞与支給細則】社員の賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

1. 社員の2024年12月賞与

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日当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職日数等（育児休職・介護休職等※）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・休職日数等は、期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数を算出する。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、職務、および資格は、2024年9月30日現在とする。

※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転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

3) 支給方法

① 社員ステージB

a) 期間中欠勤のない者

2024年12月 : 本給 × 2.50ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2024年12月 : 本給 × 2.50ヶ月 × 出勤日数/所定労働日数

② 社員ステージCs

a) 期間中欠勤のない者

2024年12月 : 本給 × 2.00ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2024年12月 : (本給 × 2.00ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月) × 出勤日数/所定労働日数

③ 社員ステージCa

a) 期間中欠勤のない者

2024年12月 : 本給 × 1.90ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2024年12月 : (本給 × 1.90ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月) × 出勤日数/所定労働日数

4. メイト社員の具体的な要求内容（2024年12月支給賞与）について

- ・ メイト社員の2024年12月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。

【メイト社員】

(1) 評価分布要求

評価分布については、以下の通り要求します。

評価をポイント表に基づき、ポイント換算し、全体平均を4.1ポイント以上とする

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 支給表要求

支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

評価	12月
S	1.40
A	1.30
B	1.20
C	1.10
D	1.00

【12月賞与支給日】 12月5日（木）

【賞与支給細則】メイト社員の賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

1. メイト社員の2024年12月賞与

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日当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職日数等（育児休職・介護休職等※）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・休職日数等は、期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数を算出する。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、職務、および資格は、2024年9月30日現在とする。

3) 支給方法

a) 期間中欠勤のない者

2024年12月：本給 × 評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2024年12月：本給 × 評価別支給ヶ月 × 出勤日数／所定労働日数

5. エルダースタッフの具体的な要求内容（2024年12月支給賞与）について

- エルダースタッフの2024年12月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。

(1) 基本賞与要求

基本賞与については、以下の通り要求します。

1.00 ヶ月

(2) 賞与加算要求

賞与加算については、以下の通り要求します。

(賞与加算結果については労使で確認を行います)

S 加算 : 0.40 ヶ月

A 加算 : 0.20 ヶ月

【参考：エルダースタッフ現行制度】

	支給ヶ月	賞与加算
エルダースタッフ I・II	みなし月例給×1.00 ヶ月 (12月・6月)	S 加算 : 0.40 ヶ月
エルダースタッフ III	月例給×1.00 ヶ月 (12月・6月)	A 加算 : 0.20 ヶ月

【12月賞与支給日】 12月5日 (木)

【賞与支給細則】エルダースタッフの賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

1. エルダースタッフの2024年12月基本賞与

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日当日在籍している者

ただし、期間中欠勤・休職日数等（育児休職・介護休職等※）のあるものは、後述の支給方法にて支給する。

※その他の無給の休暇・休職も含む

2) 基準日

時間給は、2024年12月1日現在とする。なお、2024年4月1日から2024年12月1日までにエルダースタッフに転換した者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

3) 支給方法

①時給制エルダースタッフ

a) 期間中欠勤のない者

エルダースタッフみなし本給 × 1.00ヶ月

（みなし本給＝時間給×週契約時間×52週／12ヶ月、円単位切り上げとする）

b) 期間中欠勤、休職のある者

月初から月末までの1ヶ月間まったく出勤がない場合は、1/6を控除する。

②月給制エルダースタッフ

a) 期間中欠勤のない者

エルダースタッフ月例給 × 1.00ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

エルダースタッフ月例給 × 1.00ヶ月 × 出勤日数／所定出勤日数

※細部については労使協議の上決定する。

Ⅲ. 今回の賞与協議を踏まえての組合の考え

【報告事項】

対象：全雇用形態

- ・ 2024年12月賞与については、前段の通り、今年度が三越伊勢丹ニッコウトラベルにおける初の半期交渉・半期要求という認識を確認しつつ、要求案の組み立てをおこなってきました。
- ・ 2024年度上半期の業績において、営業利益が予算に近づいていることは、メンバーの頑張りが大きいと捉えています。
- ・ 一方で、円安や現地物価高の影響等による海外差益率・催行率の伸び悩みや、インバウンドの好調による原価計上の遅れ等が発生していることから、通期の業績に対しては、未だ油断できない状況であることも確認しています。
- ・ そのような状況の中、今回の12月賞与について、支給表通りの要求をおこなっていくことは、過去数年に渡り減額を耐えてきたメンバーの皆さんにとって、大きな意味があると捉えています。
- ・ 今年度の賞与については、半期交渉・半期要求の前提である安定的な賞与支給を重視していきたいと考えていますが、一方で、三越伊勢丹グループに属する旅行会社としての、あるべき賞与制度については、現在も労使にて協議をおこなっております。賞与の在り方については、メンバーの声を踏まえつつ、協議をおこなっていきたく捉えています。
- ・ 今年度の通期業績については、未だ油断できない状況ではありますが、2025年6月の賞与交渉に向けて、引き続き、業績推移の状況確認をおこない、都度メンバーと共有を図っていきたく思います。

【今後のスケジュール】

日程	会議体等	場所
10月11日（金）	支部執行委員会	三越 SD ビル 7 階
10月16日（水）	本部執行委員会	新宿 H&I ビル 1 階
10月22日（火）	支部評議員会	三越 SD ビル 7 階
10月23日（水）～11月11日（月）	限定メンバーズ VOICE	各事業所
11月12日（火）	支部評議員会	三越 SD ビル 7 階
11月中旬	労使協議会	三越 SD ビル 8 階
12月5日（木）	2023年12月賞与支給予定	