

社外秘

異物混入防止のため、
作業場への持ち込みは
お控えください

<限定 MV 対象者> 社員、社員 CI、社員 CII、エルダー社員

期間：2024年10月29日(火)～11月13日(水)

三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイフーズスタイル支部

2024年11月

限定メンバーズ VOICE 議案書(案)

～2024年12月賞与要求(案)について～

限定メンバーズ VOICE へのご参加をお願い致します



～ VOICE への参加及び動画視聴は、原則休憩時間や出退勤前など勤務時間外でお願いします ～

パターン① 所属で開催の VOICE に参加

開催の詳細については、
所属掲示の開催ポスターや組合役員を通じてご確認ください



上記の VOICE に参加ができない場合

パターン② 説明動画を視聴 10/29(火)午後より 配信 →

右記の QR コードから、組合 HP [<https://www.imgu.or.jp/>] にログイン下さい
ID : ia 従業員番号 8 桁 パスワード : 生年月日 (西暦 8 桁)



右記 QR コード (または下記 URL) から
必ず出席報告 (意見・質問も入力可) の送信を →
お願いいたします



I. エムアイフードスタイルの動向

(1) 2024 年度目標

- 2024 年度は営業利益予算 13 億 2 千万円を掲げています。SM 事業を主力事業、外販事業を成長事業と位置づけ、店舗・工場運営の効率化と従業員エンゲージメント向上の両立を図ることを目指し、策定したアクションプランを進めています。

【SM 事業】事業成長（多店舗化）へ向け、今まで取り組んできた生産性向上（マルチジョブの拡大や独自性の高い品揃え）を更に推し進め、今秋オープンの十条店を地域密着店としていく。

【外販事業】小規模食品メーカーとして高品質小ロットを武器に製販連携で THE FOOD、OEM の外販に力強く取り組む

(2) 営業概況

全社売上高は前年と同水準でありながら、全社営業利益は、店舗・外販での売上総利益の伸び悩みが大きく影響し、予算・前年ともに大きく下回っています。全社に占める売上シェアの高い SM 店舗では、昨年度の課題であった客数は施策の効果から回復している一方、施策とのバランスを取った差益率コントロールに苦戦しています。

各事業部で売上を伸ばしつつ、利益コントロールの精度を高め、営業利益を確保していくことが急務です。

■ 全社収支：予算比（前年比）（2024 年 4 月～8 月累計） 新会計基準

単位 (%)	売上	売上総利益	差益率	販管費	営業利益
予算比	90.9	89.2	▲0.55 (予算差)	96.2	10.6
前年比	100.0	97.3	▲0.80 (前年差)	103.9	13.0

出所：経営懇話会業績報告資料

➤ 売上高

前年をとらえるも、トップラインを伸ばす計画値には届かず予算比は 90.9%です。

特に、売上シェアの高い SM 事業では、集客施策としてセール立ち上げ曜日の変更や価格戦略、MI カードホルダーへの施策を行い、客数・客単価は上向きつつあります。

➤ 売上総利益

予算比 89.2%と大きく下回り、利益創出に苦戦しています。売上高の伸び悩みに加え、原料高による利益率の低下や、差益率の計画未達が影響しています。高差益である PB 商品の開発・販売が計画よりも推進できなかったことやロス管理なども影響しています。

➤ 販管費

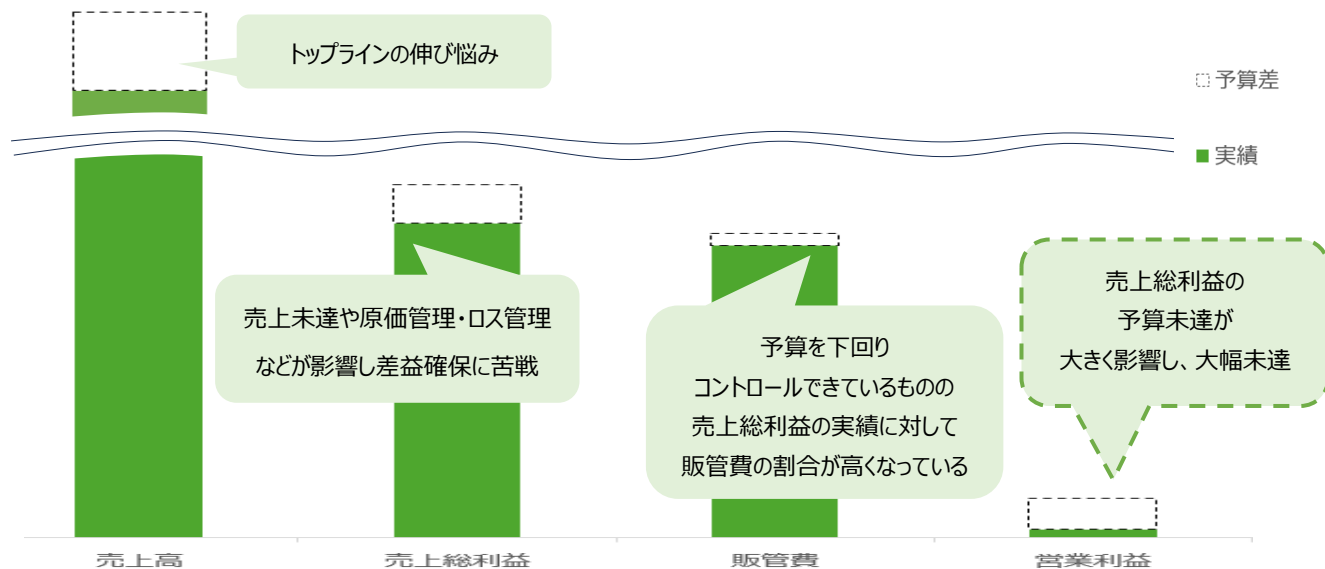
水道光熱費、地代家賃、人件費が計画を下回り、予算比 96.2%とコントロールができています。

人件費については計画要員数が満たない所属などは予算を下回りながらも、月給者所定外が増えている傾向です。

➤ 営業利益

営業利益は黒字ではあるものの、売上総利益の伸び悩みから、4 月・5 月・8 月は単月赤字であり、予算・前年には大きく下回っています。

<参考> 8 月累計全社業績イメージ図（組合作成）



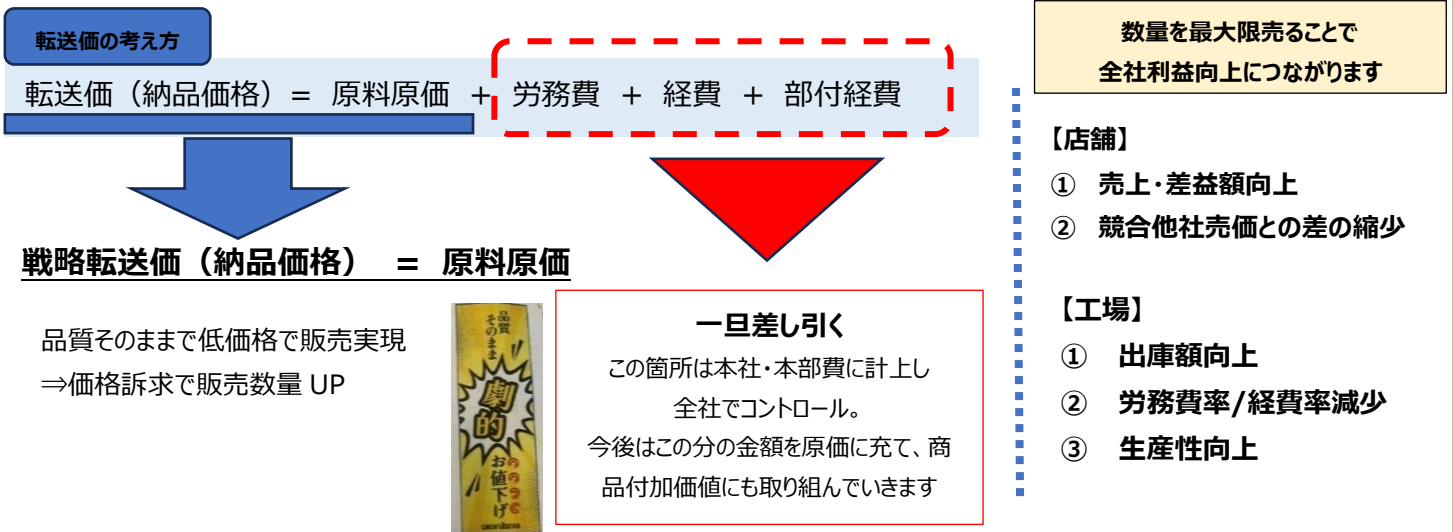
※参考※アクションプラン以外にも進めている直近の取り組みについて

＜部門間連携の取り組み＞ 戦略転送価

SM 店舗と立飛工場が連携し、全社視点で差益額の拡大に取り組んでいます。

立飛工場製造商品の店舗への転送価の一部を、一旦本社でコントロールし、店舗で販売しやすい低価格に設定。

目標数を売り切ることが、施策の成功のためには重要です。



従来、工場製造商品の惣菜や弁当は、店舗が販売する上では差益率が低いため発注数があがらず、工場の出庫高に伸び悩みがありました。10月7日より10アイテムを対象に、工場からの納品価格のうち、原料原価以外の製造経費を一旦差し引き、全社でコントロールすることで転送価（納品価格）を下げ、低価格販売が実現。また、工場は単品量販で出庫額・生産性を高めることができます。

対象アイテム：国産野菜のクイーンズポテトサラダ各種・やさしいまみの野菜だしいなり各種・豊の米卵使用の助六（かんびょう）/ミニ助六
懐かしナポリン・懐かしミートソーススパゲッティ・チーズデミソースハンバーグ弁当・デミソースのハンバーグ弁当

Ⅱ. 2024年12月賞与要求（案）

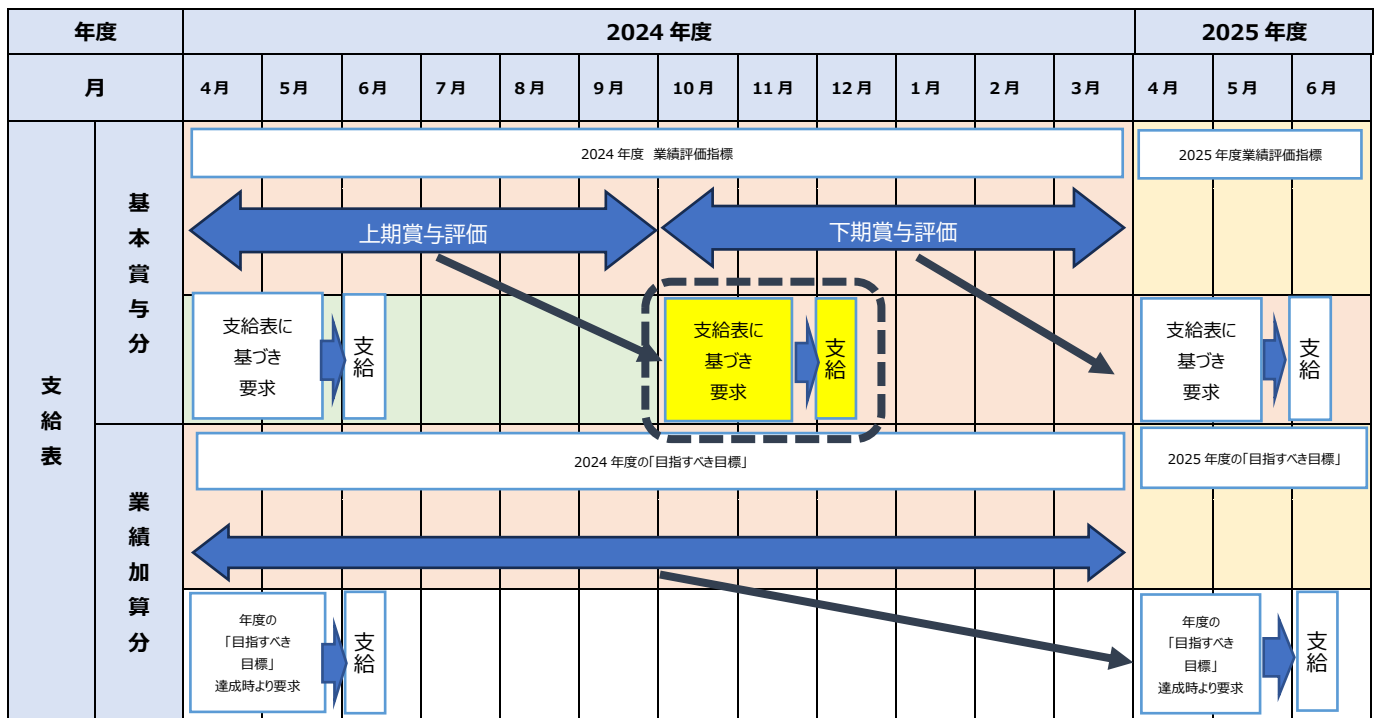
審議決定事項

対象：社員・社員CI・社員CII・エルダー社員

（1）賞与要求の考え方

- 現在は環境変化やそれを踏まえた社内取り組みの変化やスピードが早く、約1年後のその年度の業績や業績構築要素を予測することは難しい状況です。そのため、**半期毎に賞与を要求する仕組み**としています。
 - 年度の賞与要求の考え方としては、以下の通りです。
 - ・12月賞与は、基本的には労使で合意している「支給表」に基づき要求をおこないます。
 - ・6月賞与は、労使で合意している「支給表」に基づく要求と、全社業績の予算達成状況に応じて加算をする「業績連動加算」による要求をおこないます。
- ただし、期中の大幅な社内外での環境変化などにより支給カ月の見直しをする必要があると判断した場合は、業績評価指標に基づき「支給表」の支給ヶ月を加減算する交渉・要求をおこなうこともあります。

＜賞与要求のスケジュールイメージ＞



参考：過去からの賞与制度の変遷

※1 指標は営業利益。マイナスのため表記無

年度	EBITDA 予算比	会社取組みのポイント	賞与のポイント	賞与支給カ月 ※全雇用区分平均 ※業連含む年間カ月
2017	※1	事業構造改革の実施 株式譲渡の発表	◆半期要求：先行き不透明な業績への対応 ・12月賞与の減額要求	2.0
2018	94.4%	新会社エムアイフドスタイル 中期計画スタート	・基本賞与水準の回復	2.5
2019	106.0%	9年振りの予算達成 年度末よりコロナ影響	◆年間要求：支給に対する安心感 ❖前年達成時より業績連動加算の仕組み	2.5+0.154
2020	147.5%	第1回緊急事態宣言下の営業	❖業績連動は予算を支給基準に。強い予算達成意識の醸成へ ・コロナ影響による全社業績の大幅な上昇 ❖業績連動対象外への一時金要求	2.5+1.2
2021	110%	過去最高益の達成	◆半期要求：環境変化を鑑みた対応を可能に ・6月賞与の加算要求→妥結ならず、支給表の継続協議 →賞与支給対象の全雇用区分で改定	2.5+0.43
2022	76.9%	三越伊勢丹グループ100%子会社へ	◆半期要求：環境変化を鑑みた対応を可能に ・ステージA・Bについては賞与支給表の改定	2.7
2023	営業利益 期初予算比 65.6%	2030年営業利益率5%レベル達成に向けた初年度	◆半期要求：環境変化を鑑みた対応を可能に 経営指標を「EBITDA」から「営業利益」へ	2.77 ※評価のポイント上 振れ要求

(2) 2024年12月賞与要求の考え方

2024年5月に審議決定した以下の業績評価指標に基づき、要求内容については判断します。

<2024年度 業績評価指標> ※2024年5月 審議決定済み

- ❖定量的指標 : 営業利益予算比 営業利益前年比
- ❖定性的指標 : アクションプラン進捗度

※大幅な環境変化があった場合は別途労使交渉とするが、業績連動の支給率のマイナスは行わず、基本支給か月の範囲で交渉する。

定量的指標 :

営業利益 予算比	10.6%
営業利益 前年比	13.0%

※2024年8月末時点

売上高については、「セールスの立ち上げ曜日変更」「価格戦略の実施(生鮮品)」「MIポイント全額利用促進」といった客数確保の取り組みを進めており、予算は未達ではあるものの前年を達成しています。差益率については「価格戦略」を進めていく想定で前年よりも予算を下げて設定しているものの、PB商品・戦略商品の売上シェア予算未達やロス率などの影響もあり予算を下回っています。

販管費は、時間給者の要員確保が困難な中でスキマバイト(短時間労働者)の活用など人件費コントロールを進めており、予算内で推移していますが、売上総利益に対しての販管費の割合は高くなっています。

→8月末時点での営業利益については、黒字ではあるものの予算・前年に対して大幅に未達となり厳しい状況です。

定性的指標 : アクションプラン進捗度

①高感度上質戦略・・・「商品力の強化」「品質管理の徹底」

PB売上シェアについては前年よりもアップしているものの目標に対しては未達となりましたが、下期以降引き続きPB開発スピードをあげて進めていきます。

②“顧客とつながる”CRM戦略・・・「MIカードの顧客の利用促進」「QIカード顧客のアクティブ率向上」

全額EMアイポイント支払い10%引きなどEMアイカード利用決済額はアップしています。

今後は、グループとの連携を強化しお客様への告知(三越伊勢丹アプリやEMアイカードによる告知など)を進めていながら、EMアイカードとの顧客分析を進めていきます。

③“連邦”戦略・・・「グループ力を活用した営業強化」

自社製造商品やPB商品の販路拡大・新規契約につなげるため、グループ内外への拡大展開に注力している。

④事業構造改革(関係会社の科学)・・・「全社収益率向上の取り組み」

月給者の労働時間比率については全社目標の水準を維持している。

月給者の時間外削減のため、スキマバイト(短時間労働者)の活用を進めている。

→アクションプランの進捗状況についてはばらつきがみられるものの、計画に対しての大幅な乖離はみられません

2024年度8月末時点での営業利益は前年・予算共に未達となり厳しい状況ではありますが、各部署においてアクションプランに基づき、客数確保・人件費コントロールといった取り組みを進めており、黒字を維持している状況です。

下期以降も、期初に設定した営業利益目標13億2,000万円から修正は行わず、基本の徹底とアクションプランの着実な遂行により予算達成を目指していくことが示されています。

以上のことから、大幅な環境変化に当たらないと判断し、

2024年12月賞与については支給表に基づき支給されることを要求します。

(3) 2024年12月賞与 各雇用区分支給表

※各雇用区分の支給細則は、P.7に記載しています。

期中入社者・転換者の対応、また制限勤務（短時間勤務）者や期中に欠勤のある場合についても細則を参照ください。

1) 社員ステージ B

■2024年12月賞与評価平均でB評価以上となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

B1

評価/役割	支給ヶ月							
	役割1	役割2	役割3	役割4	役割5	役割6	役割7	役割なし
S	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40	2.35	2.30	2.25
A	2.20	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90	1.85
B	1.80	1.75	1.70	1.65	1.60	1.55	1.50	1.45
C	1.40	1.35	1.30	1.25	1.20	1.15	1.10	1.05
D	1.00	0.95	0.90	0.85	0.80	0.80	0.80	0.80

B2

評価/役割	支給ヶ月							
	役割1	役割2	役割3	役割4	役割5	役割6	役割7	役割なし
S	2.65	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40	2.35	2.30
A	2.25	2.20	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90
B	1.85	1.80	1.75	1.70	1.65	1.60	1.55	1.50
C	1.45	1.40	1.35	1.30	1.25	1.20	1.15	1.10
D	1.05	1.00	0.95	0.90	0.85	0.85	0.85	0.85

B3

評価/役割	支給ヶ月							
	役割1	役割2	役割3	役割4	役割5	役割6	役割7	役割なし
S	2.70	2.65	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40	2.35
A	2.30	2.25	2.20	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95
B	1.90	1.85	1.80	1.75	1.70	1.65	1.60	1.55
C	1.50	1.45	1.40	1.35	1.30	1.25	1.20	1.15
D	1.10	1.05	1.00	0.95	0.90	0.90	0.90	0.90

2) マイスター社員

■2024年12月賞与評価平均でB評価以上となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

評価	支給ヶ月
S	2.30
A	1.90
B	1.50
C	1.10
D	0.80

3) 社員ステージ C

■2024年12月賞与評価平均でB評価以上となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

基本ヶ月 0.95ヶ月	+	職務別評価定額(円)				
		評価/職務	職務給Ⅰ	職務給Ⅱ	職務給Ⅲ	担当
		S	240,000	210,000	180,000	150,000
		A	210,000	180,000	150,000	120,000
		B	150,000	125,000	100,000	75,000
		C	90,000	70,000	50,000	30,000
D	60,000	40,000	20,000	5,000		

4) 社員 C I

■2024年12月賞与評価平均でB評価以上となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

基本ヶ月 0.80ヶ月	+	職務別評価定額(円)				
		評価/職務	職務給Ⅰ	職務給Ⅱ	職務給Ⅲ	担当
		S	240,000	210,000	180,000	150,000
		A	210,000	180,000	150,000	120,000
		B	150,000	125,000	100,000	75,000
		C	90,000	70,000	50,000	30,000
D	60,000	40,000	20,000	5,000		

5) 社員 CII

■ 2024 年 12 月賞与評価平均で B 評価以上となること、支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

基本ヶ月	+	職務別評価定額(円)				
		評価/職務	職務給 I	職務給 II	職務給 III	担当
0.65ヶ月	+	S	240,000	210,000	180,000	150,000
		A	210,000	180,000	150,000	120,000
		B	150,000	125,000	100,000	75,000
		C	90,000	70,000	50,000	30,000
		D	60,000	40,000	20,000	5,000

6) エルダー社員

■ 2024 年 12 月賞与支給カ月は以下の支給表に基づき支給することを要求します。

賞与支給カ月
一律 1.0 カ月

7) 2024 年 12 月賞与支給細則

期中入社者・転換者や、制限勤務（短時間勤務）者、期中に欠勤のある場合等については、以下の細則をご参照ください。

■ 支給方法《支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる》

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

【社員：賞与支給細則】

社員の 2024 年 12 月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

■ 社員の 2024 年 12 月賞与の支給対象・基準日・支払方法

■ 支給対象(給与支給日当日に在籍し、かつ支給対象期間(勤怠管理期間)に在籍、勤務実績あり)

・2024 年 12 月賞与：2024 年 4 月 1 日から 2024 年 9 月 30 日まで勤務し且つ、引き続き支給当日に在籍している者

■ 基準日《支給対象期間(勤怠管理期間)の末日時点 ※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく》

・2024 年 12 月賞与：本給及び資格は 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社員へ転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

■ 支給方法《支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる》

・制限勤務者は、調整後本給にて算出する

○社員ステージ B

イ) 期間中に欠勤のない者

・2024 年 12 月賞与 本給(資格給+役割成果給)×評価別支給カ月

ロ) 期間中に欠勤がある者

・2024 年 12 月賞与 本給(資格給+役割成果給)×評価別支給カ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2024 年 12 月賞与 本給(資格給+役割成果給)×0.5カ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

二) その他：細部については労使協議の上、決定する。

○マイスター(M)社員

イ) 期間中に欠勤のない者

・2024 年 12 月賞与 本給(資格給+役割成果給)×評価別支給カ月

ロ) 期間中に欠勤がある者

・2024 年 12 月賞与 本給(資格給+役割成果給)×評価別支給カ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2024 年 12 月賞与 本給(資格給+役割成果給)×0.5カ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

二) その他：細部については労使協議の上、決定する。

○社員ステージ C

イ) 期間中に欠勤のない者

・2024年12月賞与 本給(職務給+成果給)×0.95ヵ月+職務別評価別定額

ロ) 期間中に欠勤がある者

・2024年12月賞与 本給(職務給+成果給)×0.95ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +職務別評価別定額× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2024年12月賞与 本給(職務給+成果給)×0.5ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +職務別評価別定額×0.5× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ ※

二) 2024年4月新卒入社者

・2024年12月賞与 本給×0.95ヵ月

ホ) その他:細部については労使協議の上、決定する。

【社員 C I : 賞与支給細則】

社員 C I の 2024 年 12 月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

■社員 C I 2024 年 12 月賞与の支給対象・基準日・支払方法

■支給対象(給与支給日当日に在籍し、かつ支給対象期間(勤怠管理期間)に在籍、勤務実績あり)

・2024年12月賞与:2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し且つ、引き続き支給当日に在籍している者

■基準日(支給対象期間(勤怠管理期間)の末日時点 ※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく)

・2024年12月賞与:本給及び資格は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社員へ転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

※2024年10月にスタッフ社員から転換した社員 C I の 2024 年 12 月の初回賞与は 0.8 ヵ月+30,000 円とする

■支給方法(支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる)

・制限勤務者は調整後本給にて算出する

イ) 期間中に欠勤のない者

・2024年12月賞与 本給(職務給+成果給)×0.8ヵ月+職務別評価別定額

ロ) 期間中に欠勤がある者

・2024年12月賞与 本給(職務給+成果給)×0.8ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +職務別評価別定額× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2024年12月賞与 本給(職務給+成果給)×0.5ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +職務別評価別定額×0.5× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ ※

二) 2024年4月新卒入社者

・2024年12月賞与 本給×0.8ヵ月

ホ) その他:細部については労使協議の上、決定する。

【社員 C II : 賞与支給細則】

社員 C II の 2024 年 12 月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

■社員 C II 2024 年 12 月賞与の支給対象・基準日・支払方法

■支給対象(給与支給日当日に在籍し、かつ支給対象期間(勤怠管理期間)に在籍、勤務実績あり)

・2024年12月賞与:2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し且つ、引き続き支給当日に在籍している者

■基準日(支給対象期間(勤怠管理期間)の末日時点 ※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく)

・2024年12月賞与:本給及び資格は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社員へ転換した者は、エルダー社員としての賞与を支給する。

※2024年10月にスタッフ社員から転換した社員 C II の 2024 年 12 月の初回賞与は 0.65 ヵ月+30,000 円とします。

■支給方法(支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる)

・制限勤務者は調整後本給にて算出する

イ) 期間中に欠勤のない者

・2024年12月賞与 本給(職務給+成果給)×0.65ヵ月+職務別評価別定額

ロ) 期間中に欠勤がある者

・2024年12月賞与 本給(職務給+成果給)×0.65ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +職務別評価別定額× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) 期間中に入社した者

・2024年12月賞与 本給(職務給+成果給)×0.5ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ +職務別評価別定額×0.5× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ ※

二) 2024年4月新卒入社者

・2024年12月賞与 本給×0.65ヵ月

ホ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

【エルダー社員（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）：賞与支給細則】

エルダー社員（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ・Ⅴ）の2024年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

■エルダー社員の2024年12月賞与の支給対象・基準日・支払方法

■支給対象(給与支給日当日に在籍し、かつ支給対象期間（勤怠管理期間）に在籍、かつ勤務実績あり)

・2024年12月賞与：2024年4月1日から2024年9月30日まで勤務し且つ、引き続き支給当日に在籍している者

■基準日《支給対象期間（勤怠管理期間）の末日時点 ※入退社・雇用転換は賞与支給時点の雇用形態の仕組みに基づく。

・2024年12月賞与：本給及び資格は2024年12月1日現在とする

■支給方法《支給対象期間(勤怠管理期間)における出勤率を乗ずる》

・制限勤務者は調整後本給にて算出する。

イ) 期間中に欠勤のない者

《エルダー社員Ⅲ》2024年12月賞与 基本給×1.0ヵ月

《エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅳ・Ⅴ》2024年12月賞与 契約月例給(時間給×所定週労働時間×52週÷12)×1.0ヵ月

ロ) 期間中に欠勤がある者

《エルダー社員Ⅲ》2024年12月賞与 基本給×1.0ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

《エルダー社員Ⅰ・Ⅱ・Ⅳ・Ⅴ》2024年12月賞与 契約月例給(時間給×所定週労働時間×52週÷12)×1.0ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

ハ) その他：細部については労使協議の上、決定する。

■参考■不就労(私用遅刻・早退・外出)分の賃金控除について

2024年10月以降は、**新勤怠管理システム導入に合わせて私用遅刻・早退・外出についても1分単位で控除**されるようになりました。

それに伴い、次回2025年6月賞与より**不就労の賞与控除ルールにおいても日単位から分単位へ変更**となります。(フレックスを含め賞与支給者全員対象) ※2024年10月1日(10日)以降勤務(2025年6月賞与)から適用

7)スケジュール

- | | |
|----------------------------|-------------------|
| ➤ 2024年10月10日(木) | 支部執行委員会 |
| ➤ 2024年10月15日(火)・16日(水) | 本部執行委員会 |
| ➤ 2024年10月21日(月)・22日(火) | 支部評議員会 |
| ➤ 2024年10月29日(火)~11月13日(水) | 限定メンバーズ VOICEにて説明 |
| ➤ 2024年11月14日(木)・15日(金) | 支部評議員会 |
| ➤ 2024年11月20日(水) | 労使協議会にて要求書提出予定 |
| ➤ 2024年12月5日(木) | 賞与支給日 |

※ステージB人事賃金制度の改定内容(2024春の交渉議案書)はこちらを参照ください。

ステージBについては、今回の賞与要求より2024年春交にて改定した

新支給表※に基づいて要求を行います。詳細については、右QRコードよりご確認ください。

ID: ia +従業員番号8桁
パスワード:生年月日(西暦8桁)



参考：2024 年度業績連動加算分 【対象：社員・社員 C I】

■2023 年度業績連動加算分【2024 年 5 月に審議決定済み】

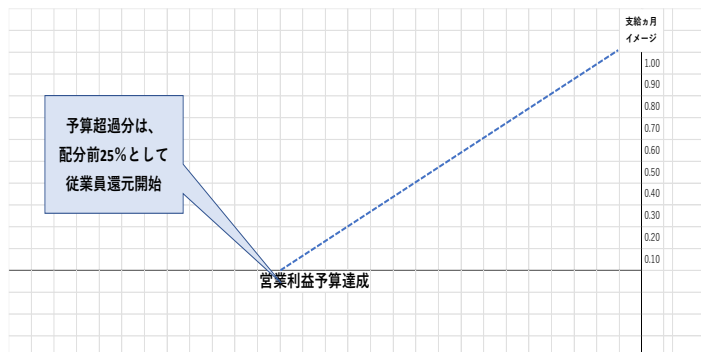
❖目指すべき目標： **2024 年度 営業利益予算 13 億 2,000 万円**

※予算達成意識と報いの観点で全社予算を目指すべき目標とします。

❖目標達成時の配分：**目指すべき目標を超過した分の、配分前約 25%（配分後約 33%）を
支給対象者に一律のカ月で配分**

※これまでと同様、1/3 分配の考え方を踏まえた配分率とします。

【業績連動による加算分のイメージ】



全社営業利益予算を 1 億円超過した場合、約 2500 万円が業績連動の原資となります。直近の業績連動賞与対象者に対し一律のカ月で配分を行った際の支給カ月は、以下の分配支給イメージをご参照ください。

参考：分配支給イメージ(本給295,000円の場合)

支給前営業利益	支給前配分率	支給ヵ月	業績連動分の加算額
予算未達～予算±0		0	0
予算+1億円	25%	0.198	58,411
予算+2億円	25%	0.396	116,822
予算3億円	25%	0.594	175,233

※原資を分母とし、支給対象(ステージ A・ステージ B・マイスター社員・ステージ C・社員 C I)の平均本給と人数を基に試算し、「支給対象者一律の支給カ月」を支給します。現在のデータを基にした組合試算なので、支給時に変わる可能性があります。

Ⅲ. 組合の考え方

■業績に対して

今年度上期においては、SM 事業での客数アップの取り組みが進められ全社での売上高確保につながりました。しかしながら、部署・部門により要因は様々ではあるものの差益の確保に苦戦をし、8 月終了時点では営業利益は黒字を維持しているものの、予算だけでなく昨年度自分たちで作り上げてきた前年に対しても大幅に未達となりました。

過去赤字が続いていた時から比べると黒字が出せる企業へと成長して行くことができました。今後、企業として成長し続けるためには前年を達成することが必要であり、さらに業界の中で勝ち抜き私たちの労働条件をあげていくためには予算達成を目指していく必要があると考えます。今回、12 月賞与要求については、支給表通りで要求する考えではあるものの、今後の賞与を含めた処遇向上の協議を進めていくためには、今年度の下期においても、よりスピードをもって全員での取り組みによる利益の確保が必要不可欠です。

■下期に向けて

アクションプランや各部署で示される施策に基づき、各所属・各部門・そして一人ひとりが取り組んできたことは、確実に全社の営業利益確保につながっています。下期に向けては、「基本の徹底」に加えて、施策一つ一つの目的を正しく理解し、自分の所属ならどんなことができるか、自分の部門ならどんなことができるか・・・と全員が自分ごととして考えスピードをもって取り組んでいく必要があります。一人ではなかなか進めることが困難だと感じることもあるかもしれません。まず部門のなかで、そして所属の中で、さらに部署間においてなど、アイデアを出し合い「対話」をすることで、全員での利益確保につなげていきましょう。

また会社としても、経営による対話会を順次実施して会社方針に対する理解浸透に取り組んでいます。会社・従業員が共に同じ方向を向き、全員での取り組みで営業利益確保と会社の成長を実現していきましょう。

<知っておこう！評価制度の知識>

納得性高く評価制度を運用するには、評価者・非評価者双方が正しい知識をもつことが重要です。

みなさんからよく伺うご質問にお答えしていきます！



Q:自分の所属・部門の業績が良くないから、
いくらがんばっても A 評価はとれないのでは？

A:必ずしもそうではないですよ。
それは、「本給」「賞与」それぞれ評価されるポイントが異なるからです。



ステージ A・B

本給目標・・・<期待行動目標>

ステージとして期待される行動・期待される成果の再現性

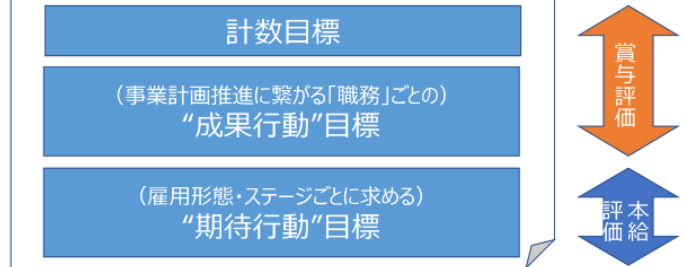
賞与目標・・・<計数目標>

全社業績に結び付く業績目標

<成果行動目標>

戦略推進に繋がる、役割における行動目標

成果評価シート



ステージ C・社員 CI・CII

本給目標・・・<成果行動目標>

戦略推進に繋がる、役割における行動目標

賞与目標・・・<計数目標>

全社業績に結び付く業績目標

<成果行動目標>

戦略推進に繋がる、役割における行動目標

■賞与評価における評価ウェイト

<目標シェア>

階層	計数目標(%)	成果目標(%)
ステージA	70	30
ステージB/マイスター	50	50
ステージC 社員CI・CII	30	70

※計数目標の無いスタッフ部門は成果目標のみ設定



賞与目標においては、計数目標だけでなく、成果行動目標(目標達成に至るプロセス)が含まれていますので、必ずしも所属・部門の業績が評価に直結するわけではありません。(ウェイトは雇用区分ごとに異なります)

また、組合では、会社に対して本給・賞与の要求を行う際に、全体での評価分布も要求しています。

現行は、賞与:平均 B 評価以上 / 本給:S・A 評価 3 割以上 の分布で要求を行っており、事後に要求した通りの分布であるか確認もしています。そのため、業績に左右されず、一定以上は高い評価がつかうようになっています。



Q:今年度から計数目標に「店舗管理可能利益」がはっていました。
目的はなんですか？

A:店舗内における部門間の垣根を超えた他部門支援・マルチジョブの推進を目指してためです。
今年度上期より、SM 店舗・百貨店店舗勤務の店長・店次長以外の月給者において、
計数目標として「部門可能利益」に加えて、新たに「店舗管理可能利益」(店舗営業総利益-人件費)が設定されています。

自部門の利益をどうだせるかももちろん大事ですが、他部門とともにできることはないか、要員面で助け合えることがないか・・・など店舗の中で「どうしたら利益がだせるのか」お互いに対話をしていくことが大切です。

