

三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部

2024年12月賞与要求(案)

メンバーズ VOICE 議案書



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おこない、全員で責任を持ち実践する

先進的なビジョンと広い視野を持ち、常に挑戦し続ける

すべての働く仲間と連携し、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目指す

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

高松三越支部 労働福祉ビジョン



2024年12月賞与要求(案) メンバーズVOICE 議案書

目次		頁	審議決定事項
第1章 要求にあたっての 前提となる考え方	<b>1. 賞与交渉に関する過去からの経緯、ならびに直近業績について</b>	4	—
	・ これまでの賞与要求における経緯	4	—
	・ 現状における賞与の考え方	4	—
	・ 高松三越における2024年上期業績について	5	—
	<b>2. 高松三越支部 賞与要求スタンス</b>	7	—
	・ 高松三越支部における今後の賞与交渉に対する考え	7	—
	・ 2024年12月賞与交渉における要求水準の判断指標	8	—
第2章 2024年12月賞与 組合要求(案)	<b>社員(ステージB) 賞与要求(案)</b>	10	○
	<b>社員(ステージC・C-t) 賞与要求(案)</b>	11	
	<b>メイト社員 賞与要求(案)</b>	12	
	<b>月給制エルダースタッフ 賞与要求(案)</b>	13	
	今後の労使協議に向けたスケジュールについて	14	—

# 第1章

## 要求にあたっての 前提となる考え方

## 賞与交渉に関する過去からの経緯、ならびに直近業績について

### 1) これまでの賞与要求における経緯

- ・(株)高松三越では 2010 年度以降、業績の向上に合わせて賞与の支給水準引き上げをおこなってきた経緯があります。その後、2019 年度の業績低迷に加え、新型コロナウイルスの影響による企業存続における先行きの不透明感などから、2020 年春の交渉にて次年度以降における年間賞与水準を 2.0 か月（月給制エルダースタッフは 1.8 か月）まで引き下げるといった厳しい判断に踏み切る結果となりました。
- ・併せて、従来の「業績連動の仕組みを用いた年間一括における賞与要求」から「直近の業績を踏まえた半期交渉・都度要求」に交渉フローを変更し、経営基盤の安定化・営業利益の確保に応じた賞与支給水準引き上げの実現に向け、労使議論を重ねてまいりました。
- ・そういった中、2020 年度の△2 億 9,200 万円という業績赤字から一転し、2021 年度については 1,900 万円の営業利益を実現するまでに至り、2023 年度には 3 億 6,400 万円といった過去最高水準を以て、3 期連続での増収・増益を達成することができました。
- ・その為、2021 年 6 月の賞与から段階的な支給か月水準の向上を図り、直近の 2024 年 6 月の賞与要求においては、直近業績の大幅な向上から地域事業会社化後における過去最高水準での要求を実現するに至りました。

業績推移(百万円)		2020 年度		2021 年度		2022 年度		2023 年度	
売上高		18,270		20,530		21,641		22,386	
営業利益		-292		19		210		364	
賞与(支給か月) ※1		12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月
社員	ステージ B	1.0	1.0	1.0	1.2	1.2	2.4~3.3	1.3	3.2~4.6
	ステージ C	1.0	1.0	1.0	1.2	1.2	1.9~2.3	1.3	2.5~3.0
メイト社員		1.0	1.0	1.0	1.2	1.1	1.6~2.1	1.2	2.3~2.7
エルダー (F)		0.8	1.0	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0	1.2

※1.中位評価 (B 評価) を元に、年間支給か月を算出しています。

### 2) 現状の賞与における考え方

- ・2020 年度より賞与制度の見直しを行い、年間一括の賞与要求から年 2 回の都度交渉に変更を行い、賞与要求を行うこととしていました。現在、高松三越の賞与交渉は直近の業績を踏まえて行われ、賞与支給水準が決定しています。

2024年												2025年					
1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
		6月賞与交渉							12月賞与交渉					6月賞与交渉			
2024年 春の交渉				賞与 支給					賞与 支給			2025年 春の交渉				賞与 支給	

### 3) 高松三越における 2024 年上期業績について

#### 業績結果

- ・(株)高松三越の 24 年度上期の期初予算は、売上 10,665 百万円、営業利益 85 百万円を計画しています。
- ・24 年 4-9 月の売上高は、予算・前年ともに上回る結果となる見込みです（予比 105.1%、前比 100.7%）。
- ・24 年 8 月時点の営業利益は 31 百万円となっており、予算・前年ともに下回る結果となっています。

#### ■ 2024 年度 業績目標

単位：百万円	2022 年度 実績			2023 年度 実績			2024 年度 期初予算		
	上期	下期	通期	上期	下期	通期	上期	下期	通期
売上高	9,918	11,722	21,641	10,225	12,161	22,386	10,655	12,745	23,400
営業総利益	2,304	2,660	4,964	2,338	2,686	5,024	2,496	2,889	5,125
販売管理費	2,322	2,433	4,754	2,277	2,497	4,774	2,411	2,647	4,910
営業利益	-18	227	209	61	303	364	85	242	327
前年同期差	-	-	-	+79	+76	+155	+24	-61	-37

#### ■ 2024 年 4 月-8 月 業績結果（確定分）

単位：百万円	24 年度上期計	2024 年 4 月-8 月（累計）					
	期初予算	実績	前年差			予算差	
			前年実績	前年差	前年比	予算差	予算比
総額売上高	10,655	8,917	8,540	+377	104.4%	+94	100.4%
営業総利益	2,496	1,913	1,945	-32	98.3%	-118	94.2%
販売管理費	2,411	1,882	1,894	+12	100.6%	-72	96.3%
営業利益	85	31	52	-21	59.6%	-46	39.8%

#### ■ 2024 年度上期 業績着地見込み

	2024 年度上期 業績着地見込み					
	期初予算 (百万円)	着地見込み (百万円)	前年差		期初予算差	
			前年差 (百万円)	前年比	予算差 (百万円)	予算比
総額売上高	10,655	10,748	523	105.1%	83	100.7%
営業総利益	2,496					
販売管理費	2,411					
営業利益	85					

## 2024 年度上期における営業結果

- ・2024 年度上期の総売上高は、7 月を除いて予算・前年ともに達成しています。
- ・主な要因として、インバウンド客の増加に伴う特選ブランド MD の売上増加（前比 459%）や、外商上位顧客に向けた首都圏連携 MD 提案による売上増加などが挙げられます。
- ・その他営業収入においては、従来から取り組みを進めている“ふるさと納税”や“地域アライアンス事業”に加え、拠点ネットワーク事業における手数料収入が増加したことから 8 月までの累計実績は 6,171 千円（予比 119.6%）となりました。

### ■ 2024 年上期 月別“総売上高”の推移

		Total	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
		実績		10,748	1,596	1,637	2,122	2,011	1,550
売上高 (百万円)	予算	-	10,665	1,547	1,608	2,098	2,065	1,526	1,811
		予算差	83	49	29	24	-54	24	19
		予算比	100.7%	103.2%	101.8%	101.1%	97.4%	101.6%	101.0%
	前年	-	10,225	1,531	1,545	1,935	2,125	1,402	1,685
		前年差	523	65	92	187	-114	148	145
		前年比	105.1%	104.2%	105.9%	109.7%	94.6%	110.6%	108.6%

### ■ 属性別①日本人客・インバウンド客における売上シェア

属性	売上高	シェア
日本人	102 億円	95.0% (前比-4%)
インバウンド	5 億円	5% (前比+4%)

### ■ 属性別②識別顧客における売上シェア

属性	売上高	シェア
現金・他クレ	64 億円	59% (前比+2%)
MI カード	44 億円	41% (前比-2%)
うち外商 MIC	18 億円	16%

## 1) 高松三越支部における今後の賞与交渉に対する前提となる考え方

- 高松三越支部は、「2024 年春の交渉」時に、5 年後の(株)高松三越における従業員の労働条件や働く環境の目指すべき水準を定めた“労働福祉ビジョン”を策定し、**①セーフティネット、②人事賃金制度、③働き方、④福利厚生**の4つの項目に分けて、支部が目指す方向性を掲げています。 >労働福祉ビジョンは[こちら](#)からご確認ください。
- 高松三越支部は、「労働福祉ビジョン」にて掲げている



「企業成長に応じた賃金水準の安定的な確保・向上」が組合員の“生活の質”向上に欠かせない要素であることを念頭におき、県内他企業と比較しても優位性の高い本給・賞与水準の実現を目指すべく、継続して議論をおこなっています。

- 現在、(株)高松三越は「百貨店の科学」に基づくビジネスモデルの転換を図ったことで短期間において収益性を高められ、2021 年度から 3 期連続で増収・増益を実現しており、安定的な黒字着地を見込むことができる収支構造へと変化を遂げてきました。このような収益改善を成し得た背景には、メンバー一人ひとりが急速な環境変化に順応し、少数精鋭かつマルチな働き方を通じて生産性を高める努力を続けてきた事実があります。
- 一方で、業界事情としても、依然として百貨店市場の縮小は避けられず、業界全体として厳しい状況下にあること等、様々な外的要因や競争市場リスクと常に相対しながら、今後、中期経営計画に基づく“**100 年先も地域に愛される企業※1**”を目指し、今まで以上にスピーディかつ積極的なビジネスモデルの変革が推し進められます。

※ 1.高松三越 23 年度アクション“チャレンジ〜ゼロリセットから地域にこれから 100 年さらに愛される企業を目指して〜”

- 今後も、継続的の働き方・業務フローの見直しや、業務オペレーションの最大効率化が加速度的に推し進められていくことが確実視される中で、私たち従業員にも主体的な戦略遂行への参画が求められ、与えられる役割やミッションも往々にして変化していくと考えられます。その為、従来よりも大きな役割範囲や権限・責務を与えられるケースが想定される中で、組合員一人ひとりが生み出した成果は定性・定量な判断軸を以て組合員の処遇向上に反映していくべく、「成果と対価」のバランスを継続的に議論・検証をおこないます。

## 2) 2024 年 12 賞与交渉における要求水準の判断指標

- 2024 年度は、中期経営計画において“収益性の向上”フェーズの位置づけであると認識しており、「健全な収支構造を以て、中長期において利益創出の実現を目指すことができるか否か」といった観点で、要求水準の検討を行います。特に、商売特性から上期に業績赤字が発生しやすい収支構造である“下期偏重型のビジネスモデル”において、上期業績結果は本年度の通年における利益構造を正しく捉える上で、非常に重要な判断要素となり得ると捉えています。
- 以上のことから、下記の判断指標を以て、24 年 12 月支給賞与の要求水準について慎重に議論を進めてまいりました。

① 上期 総売上高	予算および前年実績と比較し、上期の営業利益および通期業績に与える影響の大小から判断
② 上期 販売管理費	期初予測や前年実績と比較し、上期の営業利益および通期業績に与える影響の大小から判断
③ 上期 営業利益	期初予測や前年実績と比較、通期業績に与える影響の大小から判断

### 3) 2024年12月賞与の要求水準について

- 本年度賞与（2024年12月・2025年6月支給分）においては、支部が考える「生活給におけるセーフティネットとしての年間支給水準※1」への安定的な回復の実現に加え、2024年度の通年業績に応じた増額での要求をおこなうべく、支部労使で議論をおこなっています。
- そういった中で、2024年12月賞与交渉における要求水準の判断指標を踏まえ、今年度の上期業績の推移が通期予算に与える影響を総合的に勘案した結果、前年12月と同様水準にて要求をおこないます。

雇用形態	2024年12月賞与要求ヵ月（案）	参考：2023年12月 支給賞与
社員 ステージB	一律 1.3ヵ月	一律 1.3ヵ月
社員 ステージC・C-t	中位評価（B評価） 1.3ヵ月	中位評価（B評価） 1.3ヵ月
メイト社員	中位評価（B評価） 1.2ヵ月	中位評価（B評価） 1.2ヵ月
エルダースタッフ（F）	一律 1.0ヵ月	一律 1.0ヵ月

※1. 生活給におけるセーフティネットとしての支給水準：社員 2.5ヵ月(年間)、メイト社員 2.3ヵ月(年間)、月給制エルダースタッフ 2.0ヵ月(年間)

- 2025年6月賞与においては、2024年度通期業績の結果に応じて、要求水準の議論・検証を都度おこないます。その為、通期における予算達成状況や、雇用区分・資格・職務における傾斜分配の変更が発生した場合などは、組合から要求する賞与水準が前年度と比較して変動する場合があります。
- 2024年度賞与（24年12月・25年6月支給分）の支部要求イメージ

業績推移(百万円)		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度（期初目標）	
売上高		20,530		21,641		22,386		23,400	
営業利益		19		210		364		327	
賞与(支給ヵ月) ※1		12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月(想定)
社員	ステージB	1.0	1.2	1.2	1.0+a	1.3	1.0+a	1.3	1.0+a
	ステージC	1.0	1.2	1.2	1.0+a	1.3	1.0+a	1.3	1.0+a
メイト社員		1.0	1.2	1.2	1.0+a	1.2	1.0+a	1.2	1.0+a
エルダー（F）		0.8	1.0	1.0	1.0	1.0	1.2	1.0	1.0+a

※1. 中位評価（B評価）を元に、年間支給ヵ月を算出、業績に基づく加算分を“+a”として記載。

# 第 2 章

2024 年 12 月

賞与要求(案)

## 1. 社員（ステージ B） 2024 年 12 月 賞与要求(案)

### ■ステージ別 基本賞与要求

2024 年 12 月支給基本賞与については、下記の表に基づき支給されることを要求します。

- 基本賞与（単位：ヵ月）

支給ヵ月	1.3
------	-----

### ■賞与支給日・支給対象・基準日・支給方法

社員の支給日・支給対象・基準日・支給方法は以下のとおり要求します。

支給日	2024 年 12 月 5 日（木）
支給対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●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。</li> </ul> <p>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とし、それにより出勤日数を算出する。</p> <p>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。</p> <p>※その他の無給の休暇・休職等も含む</p>
基準日	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本給、職務、および資格は、2024 年 9 月 30 日現在とする。</li> <li>●また、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。</li> </ul>
支給方法	<p>a) 期間中欠勤のない者    本給×支給ヵ月</p> <p>b) 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）</p> <p>なお、大きな環境の変化があった場合には、別途労使で協議を行います。</p>

### ■参考) 2023 年 12 月支給基本賞与 （単位：ヵ月）

雇用形態	支給ヵ月
社員ステージ B	1.3

## 2. 社員（ステージ C・C-t） 2024 年 12 月 賞与要求(案)

### ■ステージ別 基本賞与要求

2024 年 12 月支給基本賞与については、下記の表に基づき支給されることを要求します。

#### ■社員ステージ C・C-t

※単位：ヵ月

評価	S	A	B	C	D
支給ヵ月	1.5	1.4	1.3	1.2	1.1

### ■評価分布

社員の評価分布については以下のとおり要求します。

<p><b>ステージ C（ステージ C-t を除く）の賞与評価分布については、平均 B 評価以上を要求します。</b></p> <p><b>ステージ C-t は、B 評価中心の基準を意識しながら、絶対評価を行うことを要求します。</b></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

### ■賞与支給日・支給対象・基準日・支給方法

社員の支給日・支給対象・基準日・支給方法は以下のとおり要求します。

支給日	2024 年 12 月 5 日（木）
支給対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●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。</li> </ul> <p>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とし、それにより出勤日数を算出する。</p> <p>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。</p> <p>※その他の無給の休暇・休職等も含む</p>
基準日	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本給、職務、および資格は、2024 年 9 月 30 日現在とする。</li> <li>●ただし、2024 年 10 月 1 日にメイト社員から社員に転換した者は、10 月 1 日現在とする。</li> <li>●また、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。</li> </ul>
支給方法	<p>a) 期間中欠勤のない者    本給×評価別ヵ月</p> <p>b) 期間中欠勤、休職のある者    本給×評価別ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数)</p> <p>なお、大きな環境の変化があった場合には、別途労使で協議を行います。</p>

### ■参考) 2023 年 12 月支給基本賞与 (単位：ヵ月)

評価	S	A	B	C	D
社員ステージ C・C-t	1.5	1.4	1.3	1.2	1.1

### 3. メイト社員 2024年12月 賞与要求(案)

#### ■基本賞与要求

2024年12月支給基本賞与については、下記の表に基づき支給されることを要求します。

●メイト社員

※単位：ヵ月

評価	S	A	B	C	D
支給ヵ月	1.4	1.3	1.2	1.1	1.0

#### ■評価分布

メイト社員の評価分布については以下のとおり要求します。

メイト社員の賞与評価分布については、平均 B 評価以上を要求します。

#### ■賞与支給日・支給対象・基準日・支給方法

メイト社員の支給日・支給対象・基準日・支給方法は以下のとおり要求します。

支給日	2024年12月5日(木)
支給対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●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。</li> </ul> ※その他の無給の休暇・休職等も含む
基準日	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本給、職務、および資格は、2024年9月30日現在とする。</li> <li>●ただし、2024年10月1日にメイト社員から社員、もしくはフェロー社員からメイト社員に転換した者は、10月1日現在とする。</li> <li>●また、2024年10月1日から2024年12月1日までにメイト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。</li> </ul>
支給方法	a) 期間中欠勤のない者 本給×評価別ヵ月 b) 期間中欠勤、休職のある者 本給×評価別ヵ月×(出勤日数÷所定労働日数) なお、大きな環境の変化があった場合には、別途労使で協議を行います。

#### ■参考) 2023年12月支給基本賞与 (単位：ヵ月)

評価	S	A	B	C	D
メイト社員	1.4	1.3	1.2	1.1	1.0

#### 4. 月給制エルダースタッフ 2024年12月 賞与要求(案)

##### ■基本賞与要求

2024年12月支給基本賞与については、下記の表に基づき支給されることを要求します。

- 基本賞与（単位：ヵ月）

支給ヵ月	1.0
------	-----

##### ■賞与支給日・支給対象・基準日・支給方法

社員の支給日・支給対象・基準日・支給方法は以下のとおり要求します。

支給日	2024年12月5日（木）
支給対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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。</li> <li>●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。</li> </ul> ※その他の無給の休暇・休職等も含む
基準日	●本給、職務、および資格は、2024年12月1日現在とする。
支給方法	a) 期間中欠勤のない者    本給×支給ヵ月 b) 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） なお、大きな環境の変化があった場合には、別途労使で協議を行います。

##### ■参考）2023年12月支給基本賞与（単位：ヵ月）

雇用形態	支給ヵ月
支給ヵ月	1.0

### 今後の労使協議に向けたスケジュールについて

労使協議に向けて、下記のスケジュールの通り、支部機関会議およびメンバーズ VOICE を実施いたします。

協議スケジュール		
日程	組合機関会議	
10月14日(月)	高松三越支部 支部執行委員会	審議決定
10月15日(火)・16日(水)	本部執行委員会	審議決定
10月18日(金)	高松三越支部 支部評議員会	審議決定
10月31日(木)～11月4日(月)	限定メンバーズ VOICE (動画配信)	メンバー説明
11月4日(月)	高松三越支部 支部大会	審議決定
11月6日(水) ※調整中	労使協議会：24年12月賞与要求	労使協議

高松三越支部 12月賞与要求(案) 限定メンバーズ VOICE		
開催日	10月31日(木)～11月4日(月)	
	月給制社員対象	動画配信

高松三越支部大会	
開催日	2024年11月4日(月) 19時30分～20時30分
会場	高松三越 アネックスビル 5階 フリースペース
構成員	支部執行委員 + 支部大会代議員


メモとしてご使用ください。

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for taking notes. It occupies most of the page below the instruction.

メモとしてご使用ください。

--

●メンバーズ VOICE の内容や、日々の業務・職場環境に関するご意見・ご要望、ご質問などございましたら、下記 2 次元バーコードより「参加後アンケート」を開いていただき、必要事項をご記入のうえ送信をお願いします。また、下記の空欄に直接ご記入をいただきまして、労働組合宛てにご提出いただいてもかまいません。

ご所属			
お名前			
雇用形態		内線もしくは社用携帯	
ご意見・要望 ご質問など			

※お名前・内線番号については労働組合より回答が必要な場合、ご記入ください。※ご所属・雇用形態は任意記入です。

