

社外秘

三越伊勢丹グループ労働組合 仙台三越支部

2024年10月限定メンバーズVOICE議案書（案）



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

- ★対象：社員（非組合員含む）・メイト社員・エルダースタッフ
- ★この議案書は**社外秘**です。取り扱いには十分気を付けてください



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

企業の持続的な発展に向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



仙台三越支部 労働福祉ビジョン（労働条件ロードマップ）

2028年のあるべき姿：多様な働き方ができ、それを理解し合える仲間と共に自己実現に向かってチャレンジできる仙台三越

重点政策項目における5年後のあるべき姿、アクションの方向性

項目	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年（5年後あるべき姿）	
A 人事賃金制度	処遇	①本給⇒低水準県内企業比較		・本給制度に関する研究(全雇用形態)	本給制度改定(昇給表・ランク単価)		①昇給1万円（本給制度の見つめ・水準上げなど）
		②賞与⇒年間2.0ヶ月	賞与制度に則った要求(最低2.5ヶ月)	支給表見直し（最低3ヶ月/年）	支給表見直し（最低3.5ヶ月/年）	支給表見直し（最低4.0ヶ月/年）	②賞与水準5ヶ月/年
		③退職金(ポイント単価790円・ポイント各設)			退職金制度改定（ポイント単価・ポイント）		③退職金1.5倍（2023年度比）
		④最低賃金⇒宮城県最賃クリア	宮城県最賃より魅力のある水準を達成		宮城県最賃より魅力のある水準を達成		④最賃時給1200円を維持
キャリア形成	①キャリアステップは、スタッフ社員⇒社員	スタッフ社員の人員制度見直し		スタッフ社員の正社員化議論開始	スタッフ社員の正社員化制度運用開始	①スタッフ社員の正社員化（選べる）	
	②60歳定年、65歳までの継続雇用制度	シニアスタッフの人員制度改定	法改正(70歳までの雇用確保)に伴う定年年齢の見直しの議論開始	法改正(70歳までの雇用確保)に伴う定年年齢の見直しの議論開始		②65歳定年（70歳までの継続雇用） ⇒シニアスタッフが活躍できる環境の確立	
	③教育機会(MANABIの森などのeラーニング)キャリアを見つめる機会(自己申告制度)各雇用形態におけるキャリアパス	学びの機会の有り方の検討		学びの機会の有り方の検討(ステーション別・職種別・雇用別や、出向の有り方、生涯CDPの構築)		③幅広い教育体制・生涯CDPの確立 ⇒選択できる出向(グループ内外)、自領域以外へのチャレンジ	
B 働き方	労働時間・休日	①労働時間 所定労働時間7時間25分/日(1847時間/年)、総実労働時間1789時間/年		休日数を検討を踏まえた労働時間の短縮の検討	休日数・有給休暇制度の短縮を踏まえた労働時間の短縮(総実労働時間1,700時間以下の達成)		①労働時間の短縮 ⇒所定労働時間1700時間台、総実労働時間1700時間以下の実現
		②休日 年間休日116日、有給休暇付与日数12~22日(取得率平均70%)、連続休暇制度(年8日)		休暇日数や有給休暇制度の在り方の検討	休日日数118日 有給休暇取得率90%	休日日数120日、有給休暇付与日数拡大(最大25日) 有給休暇取得率80%	②休暇日数の拡大 ⇒年間休日数120日、有給休暇付与日数最大年間25日(取得率80%)
	柔軟な働き方	・ロング&ショート ・シフト制 ・フレックス勤務運用なし ・フリーデスク制 ・スマホ貸与者が限定的	フレックス勤務の運用スタート	フレックス勤務の結果検証と見直し リモートワークの在り方について研究	リモートワークの在り方について研究 短時間正社員の在り方について研究	リモートワークの運用 短時間正社員制度の導入を検討	①柔軟な働き方の実現 ⇒フレックス勤務の効果的な運用、リモートワークの考え方の拡充(勤務場所を限定しない・転籍せずに帰属店勤務継続など)、短時間正社員
風土	・定期的な面談、1on1 ・グループ共通評価フォーマット(ステA・B) ・社長対話会 ・社内プロジェクト ・社内公募	メンター制度の運用と検証(上下部下の概念を超えた) スタッフ社員のグループ共通評価フォーマットへの変更を検討(2025年度より新フォーマット) 評価制度に関する研究(評価権限の在り方)		研究・実態を踏まえた評価権限の見直し		①納得性の高い評価制度 ⇒評価フォーマットの在り方、評価権限の在り方	
		メンター制度の運用と検証(上下部下の概念を超えた) 1on1・面談環境の整備 ハラスメント撲滅に向けた教育活動の推進		1on1・面談環境の整備 ハラスメント撲滅に向けた教育活動の推進		②より良い職場風土に向けた仕組みの構築 ⇒メンター制度、1on1・面談環境の十分な確保、ハラスメント0	

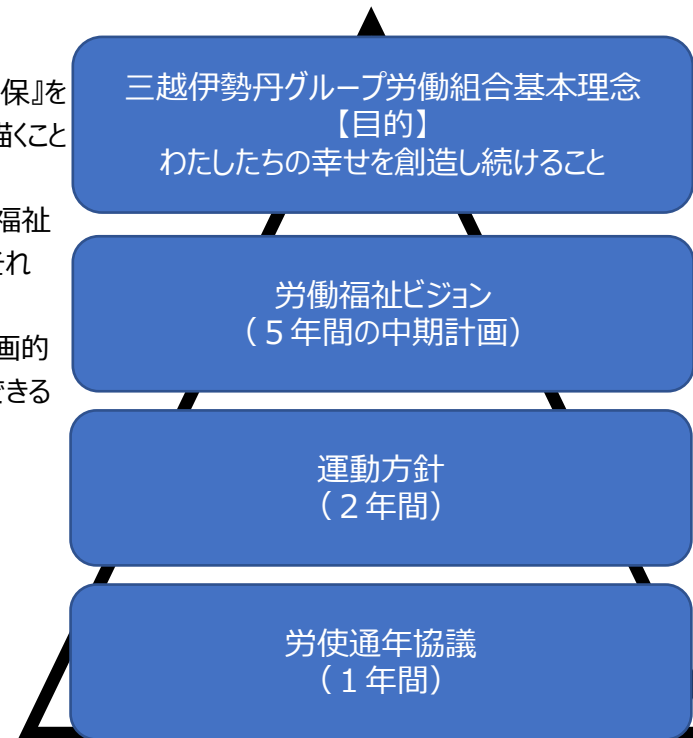


■重点政策項目における5年後のあるべき姿、アクションの方向性

項目	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年（5年後あるべき姿）
C セーフティネット	両立支援 ・育児介護休暇 (介護・育児・疾病サポート百科)	『育児サポート百科、介護疾病サポート百科』の周知活動強化 両立支援における社内制度の在り方の研究		両立支援における社内制度の見直しの検討/見直し内容の周知活動強化		①両立支援の仕組み確立 ⇒手厚い出産・育児手当金、育児・介護と両立のしやすい環境整備（会社内の託児所・介護所へ併設）
			男性育児休暇取得率100%達成・維持に向けた、制度の周知活動		男性育児休暇取得率100%達成・維持に向けた、制度の周知活動	②男性育児休暇取得率が100%
D 福利厚生	保証 ・扶養者年齢別最低賃金C基準 ・扶養家族手当ステージC	スタッフ社員の扶養家族手当導入 出張に関わる手当の見直し	扶養者年齢別最低賃金C⇒B基準への 引上げ	時代に合わせた各種手当の研究	扶養者年齢別最低賃金C⇒B基準への 引上げ	①仕事を通した生活する上で必要な保障の整備 ⇒扶養家族手当の水準引上げ、扶養者年齢別最低賃金のA基準化、通勤手当の範囲拡充（時代に合わせた各種手当の見直し）
		23年度改修された店内休憩所（無人コンビニ）の運営状況確認、利用者の声確認、課題抽出	休憩施設に関する見直し 今後の新たな方向性	性別を問わない従業員施設の在り方の研究	性別を問わない従業員施設への改修（トイレなど）	①安心して充実した職場環境（施設）の整備 ⇒食事・休憩環境について、トイレ・更衣室の整備（LGBTQ+を踏まえた設備拡充）
生活・健康	職場環境 ・店内休憩所 ・マッサージ施術 ・館内無人コンビニ		資産形成の在り方の研究	資産形成の種類拡充 従業員買物制度の在り方の研究	従業員買物制度の見直しを本部へ 提案・要請	①仙台三越で従事することにロイヤリティを感じられる制度・仕組みの整備 ⇒従業員買物制度の拡大、資産形成の拡充、住宅手当・通勤手当の拡充
		確定拠出年金 ・グループMIカード（10%値引、年会費補助） ・健康診断（1回/年、年齢によって人間ドック有り）	健康診断メニューの在り方の研究 健保と連携した健康増進の取り組みの検討	健康診断メニューの在り方の見直し 健保と連携した取り組みの実行	健康診断メニューの拡充 健保と連携した取り組みの実行	①健康の維持を企業としてフォローしていく制度の充実 ⇒健康診断メニューの充実（人間ドックの会社負担）、健保と連携した健康増進の取り組みを推進

■仙台三越労働福祉ビジョンについて

- ・ 昨今、私たちの商売の取り巻く環境は大きく変化しています。そのような中、労働組合は『企業の存続と雇用の確保』を大前提としながら、仙台三越で働く全員が同じ未来を描き成長・発展していくべく、『やりがい・安心感』を同時に描くことができるよう中長期的に企業風土や人に関わる諸制度の見直しを推進しています
- ・ 三越伊勢丹グループ労働組合では、労働条件における中長期的な視点を持ったビジョンを策定し、総合的な労働福祉(労働条件)の取り組みを、4つの切り口である『①人事賃金制度②働き方③セーフティネット④福利厚生』をそれぞれ推進することで、基本理念である『わたしたちの幸せを創造しつづけること』を目指しています
- ・ 仙台三越支部においても、2023年に策定した『2028年のあるべき姿』と『労働条件ロードマップ』を推進し、計画的に労働条件を向上していく協議を進めることで、私たち一人ひとりが『やりがい・安心感』を今と未来で描き、実感できる状態を実現します



IMGU 仙台三越支部について

第11期 仙台三越支部 執行委員・書記スタッフ



支部執行委員長

工藤 翼

総務・経営企画部付
労働組合専従



支部副執行委員長

真山 諒

営業統括部 外商部
第一営業



支部書記長

若山 ひかる

営業統括部 商品部
紳士スポーツ・学生服



支部執行委員

岡野 実来

営業統括部 販売部
菓子・和洋酒・ギフト



支部執行委員

鈴木 賢

営業統括部 商品部
婦人・ベビー子供



支部執行委員

小林 誠

営業統括部 営業計画
MD計画



支部執行委員

高橋 奈々子

営業統括部 販売部
ベビー子供・スポーツ・学生服



支部執行委員

小関 陽介

営業統括部 外商部
新規顧客担当



支部執行委員

相澤 優莉

営業統括部 営業計画
顧客計画



支部書記スタッフ

栗野 由美子

総務・経営企画部付
労働組合専従

執行委員以外にも、たくさんのお買場に組合役員が在籍してます！！



2024年10月限定メンバーズ VOICE 議案書【目次】

内容	議案書の 位置付け	ページ
I. 仙台三越を取り巻く環境		
1. 仙台三越を取り巻く環境	報告事項	8
II. 2024年12月支給賞与要求（案）		
1. 2024年12月支給賞与要求（案）	審議決定事項	10-12
2. 今後の賞与の方向性	報告事項	13
III. その他		
1. スケジュール、お問い合わせ	報告事項	15



I . 仙台三越を取り巻く環境

【報告事項】



1. 仙台三越を取り巻く環境〔報告事項〕

- 2024 年度がスタートし、国内グループ百貨店の総額売上高は、“高感度上質戦略”“個客とつながる CRM 戦略”の推進により日本人・インバウンドともに好調に推移し、販売管理費についても着実な経費コントロールを実践し効率化を推進している状況
- 仙台三越については、2023 年度の赤字脱却を経てさらに安定的な収益確保・営業利益のさらなる拡大に向けて、重点戦略をベースとしたアクションプランの実行と生産性高く効率的な働き方を全員で推進。上期は、人件費・宣伝費・物流費をはじめとする経費コントロールは好調であるものの、売上苦戦が顕著であり差益が低調に推移していることから、下期は売上最大化のために月次計画を全員で実行することや、拠点ネットワーク・ふるさと納税をはじめとする手数料収入拡大の取り組みの推進が必要不可欠である

■ 仙台三越の業績動向

1) 2024 年度上期 (4-9 月) 業績結果 (※一部速報値)

(単位：百万円/％ ※営業利益は予算差を記載)

	4 月		5 月		6 月		7 月		8 月		※9 月		※累計		
	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	実績	予算比	前年比
総額売上高	1,885	89.1	1,969	94.1	2,356	98.3	2,339	89.6	1,784	93.8	1,824	93.1	12,157	93.0	94.3
営業総利益	455	88.2	471	92.8	597	99.1	597	88.5	432	91.4	461	86.9	3,013	91.2	93.3
販売管理費	522	92.5	502	92.0	544	97.8	598	97.2	547	96.7	541	94.5	3,255	95.1	94.8
営業利益	▲66	▲18	▲32	7	54	7	▲1	▲60	▲115	▲21	▲81	▲38	▲242	▲124	▲37

2) 2024 年度上期部門別業績結果

単位：百万円・％	2024 年度上期計		
	実績	予算比	前年比
食品	4,206	90.9%	92.9%
雑貨	4,129	96.4%	98.6%
婦人・ベビー・子供	1,559	94.2%	96.2%
紳士・スポーツ・学生服	1,086	86.5%	87.1%
ライフデザイン・呉服	633	90.4%	92.3%
サテライト	473	94.5%	92.4%

3) 2024 年度予算

	期初予算
売上高	27,800
営業利益	161

4) 売上高および営業利益の推移

単位：百万円	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度 (予算)
売上高	24,326	25,542	27,038	27,627	27,800
営業利益	▲869	▲646	▲217	14	161



Ⅱ. 2024年12月支給賞与要求（案）

【審議決定事項・報告事項】



1. 2024年12月支給賞与要求（案）〔審議決定事項〕

1. 2024年12月支給賞与の考え方

- 2024年度賞与（24年12月・25年6月）は、『黒字化を達成した23年度』と『恒常的な黒字化を実現するための基盤固めを推進する本年度』であることから、都度交渉にて賞与要求をおこなっていきます
- これまでと同様に『賞与は生活給』という観点と、モチベーションの維持向上から『評価の反映が重要であること』を大前提に、2024年12月支給賞与については、以下のポイントを踏まえて組み立てをおこないます

① 直近の業績動向

- 2023年度は、売上高は予算比100.5%、営業利益は14百万の黒字であり、目標としていた4期連続赤字からの脱却を達成
- 2024年度上期は、人件費・宣伝費・什器費をはじめとする経費のコントロールは奏功するも、売上の大幅低下による売買差益額の減収に伴い、売上高・営業利益ともに予算・前年に対して未達の見込みである

② これまでの12月賞与支給水準との比較

- メンバーのモチベーションの向上という観点からも、23年12月と同水準を起点に要求を組み立てる

参考) 過去の業績と賞与支給水準

(単位：百万)		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
売上高		24,326		25,542		27,038		27,628		予算：27,800	
営業利益		▲869		▲649		▲218		14		予算：161	
(単位：ヶ月)		12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月
支給実績 ※中位評価の場合	ステージB	1.00	1.00	1.25	0.75	1.00	1.00	1.00	1.10	今回の要求	25年5月 頃支給
	ステージC	1.10	1.00	1.25	0.85	1.05	1.05	1.05	1.125		
	メイト社員	1.30	1.00	1.25	1.05	1.15	1.15	1.15	1.20		
	エルダースタッフF・S	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90		
	エルダースタッフP	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60	0.60		



2. 雇用形態別の要求（案）

- ・ 2024年12月賞与について、以下のとおり要求します

【社員ステージ B】

支給表 (単位：か月)	評価	一律			
	支給か月	1.00			
賞与評価	年間評価であることを踏まえ、賞与評価は要求しない				

【社員ステージ C】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.25	1.15	1.05	0.95	0.85
賞与評価	評価分布について、平均 B 評価以上とすることを要求する					

【メイト社員】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.45	1.25	1.15	1.05	0.85
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価 ポイント	S 6	A 5	B 4	C 3	D 2

【エルダースタッフ (F・S)】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.30	1.10	0.90	0.70	0.50
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価 ポイント	S 6	A 5	B 4	C 3	D 2

【エルダースタッフ (P)】

支給表 (単位：か月)	評価	S	A	B	C	D
	支給か月	1.00	0.80	0.60	0.40	0.20
賞与評価	評価をポイント換算し、ポイント表に基づき全体平均を 4.1 ポイント以上とすることを要求する					
	評価 ポイント	S 6	A 5	B 4	C 3	D 2

- ・ 社員ステージ A は社員ステージ B と同等の水準とする



3. 2024年12月賞与の支給細則

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
- ・ 期間中欠勤・休職日数等あるものは、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 ※その他の無給の休暇・休職等も含む
- ・ 賞与日割については上記期間の所定労働日数を基礎に算出する

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日までに社員および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。なお、エルダースタッフにおける契約内基本給について、エルダースタッフ(F・S)は2024年12月1日現在、エルダースタッフ(P)は2024年12月5日現在とする

③支給方法

社員ステージB 社員ステージC メイト社員	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 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

エルダースタッフ (F・S)	a) 期間中欠勤のない者	本給 × 評価別支給ヵ月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	本給 × 評価別支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

エルダースタッフ (P)	a) 期間中欠勤のない者	みなし基本給 [※] × 評価別支給ヵ月
	b) 期間中欠勤、休職のある者	月初から月末までの1ヵ月間に1日も出勤がない場合は、賞与支給額の6分の1を控除する

※みなし基本給 = 時間給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヶ月 100円未満四捨五入とする

④支給日

- ・ 2024年12月5日(木)
- ※細部については労使協議の上決定する



2. 今後の賞与の方向性について〔報告事項〕

1. 2024 年度の業績を見据えた、今後の賞与の方向性

- 前段で述べた通り、現在足元の業績は厳しい状況であり、2024 年度の予算『売上高 278 億円、営業利益 1 億 6,100 万円』を達成するには、トップラインの回復と、さらに生産性高い効率的な働き方の推進が必要となります
- 労働組合としては、皆さんの声を元に人に関わる諸制度の見直しや働く環境の整備をおこなうことで、今後も安定した収益を確保できる企業体制の構築を実現させ、賞与という処遇改善につなげます
- 今年度は、足元の業績は厳しいものの、2023 年度に続き黒字化を達成した暁には、『年間賞与 2.5 カ月』を支給していく方向性を現段階から労使で確認をしています。さらに、営業利益が予算を上回る結果となった場合には、『年間賞与 2.5 カ月 + a』の水準を支給していくことも、併せて会社と確認をしています（25 年 6 月賞与については、24 年度の業績収支状況を踏まえて 25 年 4 月頃より都度交渉のうえ協議をおこない、25 年 5 月頃要求をする予定です）
- そして、2025 年度以降の賞与については、賞与制度に則った要求へ戻し、賞与水準を回復させ処遇面で安心でき且つ私たち一人ひとりがモチベーション高く、働きがい・やりがいにつながるよう、労使協議を推進します
- 環境と件に左右されずに収益をあげられる構造づくりに全員で取り組み、恒常的に黒字化を達成し続け、賞与という私たちの労働条件の向上の実現に向けて一丸となって取り組みましょう

参考) 2024 年度賞与の方向性 (2024 年度業績が黒字の場合)

雇用形態/単位：か月 ※中位評価の場合を記載	2024 年度賞与 (想定)			参考：2023 年度賞与		
	2024 年 12 月 (案)	2025 年 6 月 (想定)	2024 年度計 (想定)	2023 年 12 月	2024 年 6 月	2023 年度計
ステージ B	1.00	1.50 + a	2.50 + a	1.00	1.10	2.10
ステージ C	1.05	1.45 + a	2.50 + a	1.05	1.125	2.175
メイト社員	1.15	1.35 + a	2.50 + a	1.15	1.20	2.35
エルダースタッフ(F・S)	0.90	0.90 + a	1.80 + a	0.90	0.90	1.80
エルダースタッフ(P)	0.60	0.60 + a	1.20 + a	0.60	0.60	1.20

2025 年 5 月頃要求



Ⅲ. その他



スケジュール〔報告事項〕

- ・ 今後は会社への要求に向け、以下のスケジュールにて進めて参ります

日程	項目	内容
10/11 金	支部執行委員会	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、審議決定します
10/15 火-16 水	本部執行委員会	
10/22 火	支部評議員会	
10/28 月、29 火、11/1 金	限定メンバーズ VOICE	限定メンバーズ VOICE 議案書（案）について、共有・意見交換を行います
11/4 月	支部大会	2024 年 12 月支給賞与要求内容を審議決定します
11/11 月	労使協議会	2024 年 12 月支給賞与の要求を行います
随時	ご意見・ご質問受付	ご意見・ご質問をメールや Forms から受付けております

お問い合わせ〔報告事項〕

- ・ 議案書の内容や日頃の組合活動について、ご意見・ご質問がございましたら Forms から送信していただくか、下記連絡先までご連絡ください
- ・ 資料につきましては「**社外秘**」となりますので、取扱いには十分ご注意願います

①労働組合 工藤	②三越伊勢丹グループ労働組合 HP	③組合員いつでも・どこでも ご意見ご質問 forms	④IMGU 公式 LINE
<p>内線 : 875-2673 外線 : 022-261-3185 メール : kudo_tsubasa@imgu.or.jp</p>	 <p>～リンクはこちら～ ☆ログイン方法</p> <p>ID : 54 から始まる 1 0 桁の社員コード PASS : 生年月日 8 桁 (例 : 19910831)</p>	 <p>～リンクはこちら～</p>	





Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

