

社外秘

三越伊勢丹グループ労働組合 仙台三越支部

2025年4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	

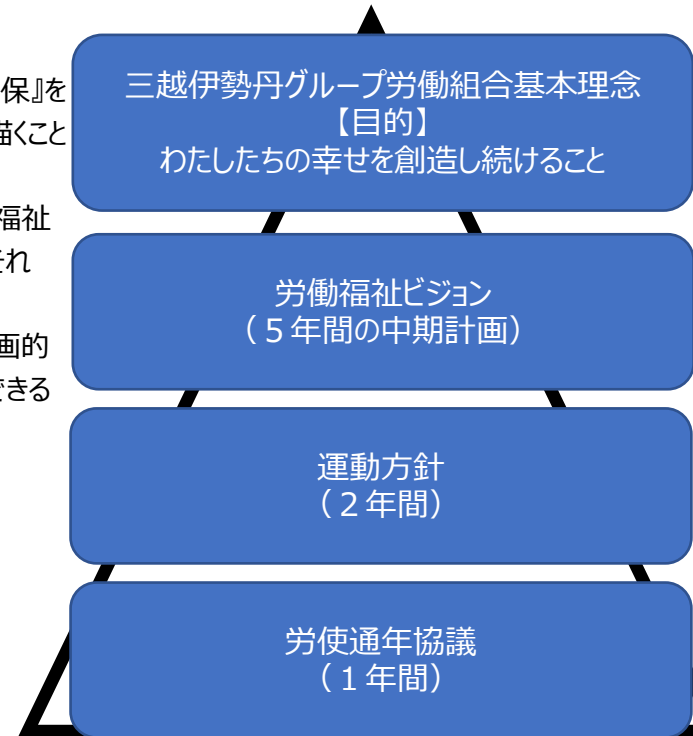


■重点政策項目における5年後のあるべき姿、アクションの方向性

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	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	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）
	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	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	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	職場環境 ・店内休憩所 ・マッサージ施術 ・館内無人コンビニ	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 ・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）	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	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
		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	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

営業統括部外務部



支部書記長

若山 ひかる

営業統括部商品部
雑貨・RTW



支部執行委員

岡野 実来

営業統括部販売部
食品 和洋酒・ギフト



支部執行委員

鈴木 賢

営業統括部商品部
食品・催事



支部執行委員

小林 誠

営業統括部 営業計画
リモデル・まち化推進



支部執行委員

小関 陽介

営業統括部外務部



支部執行委員

相澤 優莉

営業統括部販売部
LUX 化粧品



支部書記スタッフ

粟野 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！！



2025年4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	7
II. 2025年6月支給賞与要求（案）		
1. 2025年6月支給賞与要求（案）	審議決定事項	12-14
2. 今後の賞与の方向性	報告事項	15
III. その他		
1. スケジュール、お問い合わせ	報告事項	17



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年度は、トップラインの低下に加えて売上構成比の変化もあり差益額の大幅低下により、予算・前年に対して減収減益。重要指標である営業利益は、90周年で黒字化を達成した2023年度から大きく減益し、約67百万の赤字
- 一方で、収支構造改革や働き方の改革により、この1年間で経費面の改善は前進。また、拠点ネットワークの取寄せ手数料や営業外収益など、より強化した『手数料収入』の取り組みについては、予算には未達であるものの前年は達成
- 個客業へのビジネスモデルの転換に向けて、CRM戦略を推進すべく識別化の取り組みも全館で強化。期初は取り組みが出遅れたものの、下期は一人ひとりの獲得意識が大きく変わり、成果が出始めた

■ 仙台三越の業績動向

1) 業績動向の推移

項目 (単位:百万円)	2022年度			2023年度(90周年)			2024年度		
	実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比
売上高	27,038	94%	105%	27,627	99%	123%	26,348	94%	95%
営業総利益	6,478	93%	105%	6,880	99%	110%	6,491	91%	94%
販売管理費	6,972	97%	99%	6,869	99%	98%	6,558	94%	95%
営業利益	▲217	▲11	429	14	14	231	▲67	▲223	▲77

参考) 2024年度期初予算

項目 (単位:百万円)	実績	予算比
売上高	27,800	100.6%
営業利益	161	+150

2) 過去5年間の売上高・営業損益の推移

項目 (単位:百万円)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
売上高	24,326	25,542	27,038	27,627	26,348
営業総利益	6,126	6,377	6,478	6,880	6,491
販売管理費	7,023	7,023	6,972	6,869	6,558
営業利益	▲869	▲649	▲217	14	▲67

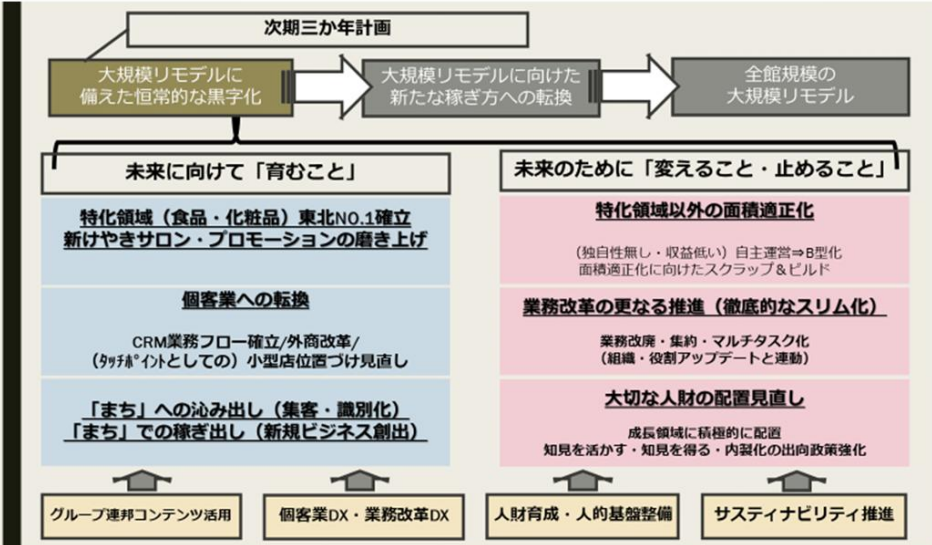
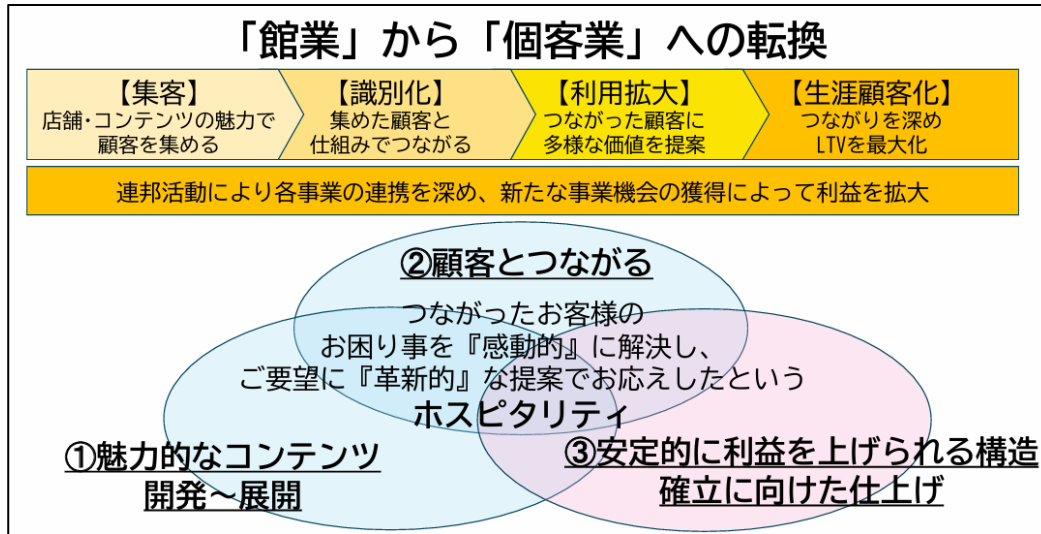


3) 商況・取り組み

取り組み	内容																													
収支構造改革	<p><物流改革、業務フロー改革></p> <ul style="list-style-type: none"> 物流拠点である泉センター別館を返却し、商品の動きがより活発となる催事等を中心に拠点の効率化を図る物流改革を実施。中元・歳暮に関しては、店頭の承りセンターのオペレーション体制変更の取り組みをおこなった 客受け送料の見直しを実施。歳暮においては送料有料化をおこない、損益面で経費コントロールに一定の成果あり（物流費として約 30 百万の削減効果） 																													
CRM 戦略	<p><MI カード獲得実績></p> <table border="1" data-bbox="333 384 1709 533"> <thead> <tr> <th rowspan="2">MI カード</th> <th colspan="3">上期</th> <th colspan="3">下期</th> <th colspan="3">年間</th> </tr> <tr> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>件数</td> <td>1,153</td> <td>48.7%</td> <td>44.1%</td> <td>3,013</td> <td>92%</td> <td>136%</td> <td>4,166</td> <td>70%</td> <td>87%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> CRM 業務フロー、識別化（アプリ・MIC 獲得）を推進・強化。マネジャーの月次計画策定には識別化施策を盛り込むことや、販売部内における CRM 担当チームが発足するなど、より取り組みの推進がなされた 2024 年度上期からアプリ経由入会での獲得に非常に苦戦をしたものの、小型店や他階催事での獲得における成功事例や、日常業務における MIC 獲得に向けた積極的なお声かけと取り組む工夫が浸透され、下期以降は獲得実績が拡大 	MI カード	上期			下期			年間			実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比	件数	1,153	48.7%	44.1%	3,013	92%	136%	4,166	70%	87%
MI カード	上期			下期			年間																							
	実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比																					
件数	1,153	48.7%	44.1%	3,013	92%	136%	4,166	70%	87%																					
外商改革	<p><外商部門計数推移></p> <table border="1" data-bbox="333 735 1523 935"> <thead> <tr> <th rowspan="2">項目 (単位・百万円)</th> <th colspan="3">2023 年度</th> <th colspan="3">2024 年度</th> </tr> <tr> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>外商総扱売上高</td> <td>6,437</td> <td>85%</td> <td>189%</td> <td>6,640</td> <td>93%</td> <td>104%</td> </tr> <tr> <td>手数料収入</td> <td>110</td> <td>85%</td> <td>190%</td> <td>144</td> <td>84%</td> <td>127%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 外商部組織体制として、エリア制を廃止し GCP ランク別チームへ大幅に変更。加えて、新規顧客獲得チームが発足され、帳場顧客と GCP 上位の一般 MI 顧客の獲得・アプローチを強化。また、顧客の首都圏購買の拡大による手数料収入獲得を目的に、首都圏外商統括部への出向政策を実施 店舗全体の営業収入に寄与する『拠点ネットワーク』を拡大する取り組みは、逸品会・丹青会をはじめ、仙台三越内でおこなう特招会や首都圏のレセプション等の動員強化を実施。2025 年 1 月丹青会実績は予算比 109%、2 月逸品会実績は予算比 107%と、どちらも過去最高実績を更新 	項目 (単位・百万円)	2023 年度			2024 年度			実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比	外商総扱売上高	6,437	85%	189%	6,640	93%	104%	手数料収入	110	85%	190%	144	84%	127%		
項目 (単位・百万円)	2023 年度			2024 年度																										
	実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比																								
外商総扱売上高	6,437	85%	189%	6,640	93%	104%																								
手数料収入	110	85%	190%	144	84%	127%																								
営業外収益拡大に向けた取り組み	<p><その他営業収入の推移></p> <table border="1" data-bbox="333 1141 2011 1289"> <thead> <tr> <th rowspan="2">項目 (単位・百万円)</th> <th colspan="3">2022 年度</th> <th colspan="3">2023 年度</th> <th colspan="3">2024 年度</th> </tr> <tr> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> <th>実績</th> <th>予算比</th> <th>前年比</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>その他営業収入</td> <td>331</td> <td>121%</td> <td>131%</td> <td>407</td> <td>95%</td> <td>123%</td> <td>462</td> <td>90%</td> <td>113%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> 新規事業開発の取り組みを強化し、百貨店外 MD の開拓やふるさと納税の内製化などを実施 その他、本館・定館・小型店のイベントスペースや遊休地の活用、定借テナントによる営業収入拡大についても取り組みを継続実施 	項目 (単位・百万円)	2022 年度			2023 年度			2024 年度			実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比	その他営業収入	331	121%	131%	407	95%	123%	462	90%	113%
項目 (単位・百万円)	2022 年度			2023 年度			2024 年度																							
	実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比																					
その他営業収入	331	121%	131%	407	95%	123%	462	90%	113%																					



4) 2025 年度の方向性（経営資料一部抜粋）



- ・ 次期3か年計画では『全館規模の大規模リモデル』を掲げており、その実現に向けて恒常的な黒字化の実現を達成すべく、**構造改革をより前進**させる
 - ・ 2025年度は、2024年度安定的な黒字体制を確立することができなかったことも踏まえ、**安定的に利益を上げられる構造確立に向けた仕上げ**をおこなう年度
 - ・ 組織体制の枠組みは変えずに、働き方や要員配置を変えることで、「館業」から「個客業」への転換をさらに進めていく
- ①特化領域東北 No.1 確立
 - 食品・化粧品は藤崎百貨店にも勝るコンテンツとして確立
 - ②個客業への転換
 - CRM 業務フローの確立、「まち」への沁み出しと稼ぎ出し（仙台三越母店を構える勾当台エリアに、どのようにお客さまを集客して識別化し利用拡大をはかるか）
 - 外商改革では既存顧客のあらゆる利用拡大・生涯顧客化を推進。拠点ネットワーク売上の拡大に向け首都圏出向者との連携をさらに強化。2025年度末の新サロン OPEN に向けて、サロン拠点の働き方と顧客開拓フローを確立していく
 - 小型店事業の黒字化を目指すべく、タッチポイントとしての小型店の位置づけの見直しを実施（外商拠点化、モデル店舗エムアイプラザ古川の取り組み内容の波及等）
 - ③業務改革の更なる推進
 - 少人数で CRM 業務フローや店頭運営を担えるよう、店舗運営チームを中心に業務の集約・効率化を推進

■ 2025 年度予算

項目	予算
売上高	250 億円
営業利益	1.5 億円



Ⅱ. 2025年6月支給賞与要求（案）

【審議決定事項・報告事項】



1. 2025年6月支給賞与要求（案）〔審議決定事項〕

1. 2025年6月支給賞与の考え方

■前提

- ・ 2024年度賞与(24年12月・25年6月)は、**安定的・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、都度交渉をおこなう
- ・ これまでと同様に、『賞与は生活給の一部』であり、モチベーションの観点から『評価反映』が重要である観点は変わらない

■考え方と方向性

① 仙台三越の業績・商況の動向

項目 (単位:百万円)	2024年度		
	実績	予算比	前年比
売上高	26,348	94%	95%
営業総利益	6,491	91%	94%
販売管理費	6,558	94%	95%
営業利益	▲67	▲223	▲77
その他営業収入	462	90%	113%

MIカード	上期			下期			年間		
	実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比	実績	予算比	前年比
件数	1,153	48.7%	44.1%	3,013	92%	136%	4,166	70%	87%

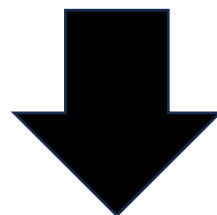
- ・ 前段の取り巻く環境で記載している通り、恒常的な黒字化を実現すべく2期連続の黒字化達成を目指したものの、2024年度の業績着地見込みは約67百万の赤字と、大変厳しい状況
- ・ 要因としては、販売管理費のコントロールは奏功するも、トップラインの低下による差益額の大幅低下が経費コントロール以上に苦戦したことがあげられる
- ・ 仙台三越のアクションプランである各種戦略や強化取り組み項目の『CRM 戦略・外商改革・拠点ネットワークの進化』等の取り組み推進をおこない、前年は達成するも予算にはあと一歩といった状況



② 過去の年間賞与水準との比較

(単位：百万)		2021 年度		2022 年度		2023 年度		2024 年度※見込み	
売上高		25,542		27,038		27,628		26,351	
営業利益		▲649		▲218		14		▲67	
(単位：ヶ月)		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	1.25	0.75	1.00	1.00	1.00	1.10	1.00	今回の要求
	ステージ C	1.25	0.85	1.05	1.05	1.05	1.125	1.05	
	メイト社員	1.25	1.05	1.15	1.15	1.15	1.20	1.15	
	エルダースタッフ F・S	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	

- 直近では賞与における処遇改善として、『年間 2.5 ヵ月水準への回復⇒制度上の支給表に則った支給』という目指すステップを労使で描いている。私たちのモチベーションへ与える影響や業績黒字へ向けた前向きにステップを継続していくことが重要であるため、このステップを止めてはいけない
- 2024 年度は赤字転落となったものの、商況の中身や私たちの働き方は当時よりアップデートされており、2019～2022 年度の赤字とは状況が異なる



2023 年度賞与の年間水準を維持した水準とする



2. 雇用形態別の要求（案）

- ・ 2025年6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	7	6	5	4	3
	支給か月	1.30	1.20	1.10	1.00	0.90
賞与評価	評価分布について、平均 5 評価以上とすることを要求する					

【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	1.33	1.23	1.13	1.03	0.93
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	1.50	1.30	1.20	1.10	0.90
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、ステージ B に準ずる



参考) 2025年6月支給賞与要求(案)を踏まえた2024年度賞与の全体像※中位評価の場合を記載

雇用形態/単位:か月	2024年度賞与			参考:2023年度賞与		
	2024年12月	2025年6月(案)	2024年度計	2023年12月	2024年6月	2023年度計
ステージB	1.00	1.10	2.10	1.00	1.10	2.10
ステージC	1.05	1.13	2.18	1.05	1.125	2.175
メイト社員	1.15	1.20	2.35	1.15	1.20	2.35
エルダースタッフ(F・S)	0.90	0.90	1.80	0.90	0.90	1.80
エルダースタッフ(P)	0.60	0.60	1.20	0.60	0.60	1.20

3. 2025年6月賞与の支給細則

①支給対象

- ・ 2024年10月1日から2025年3月31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・休職等(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分数とし、それにより出勤分数を算出する ※その他の無給の休暇・休職等も含む
- ・ なお、賞与算出については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する

②基準日

- ・ 本給、職務および資格は、2025年3月31日現在とする。ただし、2025年4月1日にメイト社員から社員に転換した者は、4月1日現在とする
- ・ 2024年10月1日から2025年6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)、(P)は2025年6月1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 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 × $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不労分数}}{\text{所定労働分数}}$
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

- ・ 2025年6月13日(金)

※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. 賞与の方向性

- ・ 今年度の商売も少数精鋭でマルチタスクな店舗運営の実行とさらなる構造改革の実施により、安定的に利益を上げられる構造の確立を全メンバー一丸となって取り組みます
- ・ ここ数年の仙台三越を取り巻く環境として、外部環境では仙台駅前商圈・近隣施設の活性化による人流の変化などがあり、内部環境ではラグジュアリーブランドの撤退や要員数の変化があります。それらの環境変化に対応してビジネスモデルも大きく変化し、私たちの働き方もその都度変化に対応して業務に取り組んできました
- ・ 2025 年度の商売は、売上構成比が変化している昨今のトレンドや、特化領域以外のお買場面積適正化に向けたスクラップ&ビルド実施の方向性などを踏まえると、売上拡大だけでの黒字化・営業利益予算の達成は望めません。経営による組織役割説明会で共有された通り、今年度の黒字化を達成するためには、「館業」から「個客業」への転換をより前進させることが必要です。
- ・ 具体的には、①外商改革、②CRM 軸での店頭営業強化と業務・要員効率向上、③「まち」への沁み出し・稼ぎ出しの推進、④後方部門の業務改廃・集約・マルチタスク化、において、一人ひとりが自身の業務で何をしなければならないか、『主体的・自主的に』取り組んでいくことが必要です
- ・ 2020 年度賞与以降、組合としては賞与という処遇水準の回復・改善に危機感・課題感を持っています。賞与は業績に左右される側面があるため、継続した黒字化・安定的な収益基盤が構築されなければ、大きく水準を回復していくことは容易ではありません。一方で、生活給の観点を踏まえると『年間 2.5 ヶ月』という水準は、大前提として支給されるべき水準と考えます
- ・ また、利益を私たち従業員へ安定的に還元していくためには、賞与制度に則った協議へ早期に移行していくことが重要です。賞与制度に則り半期交渉を通じて処遇改善がなされ、処遇面で安心でき且つ私たち一人ひとりのモチベーションが向上され、働きがい・やりがいにつながる状態があるべき姿と考えます
- ・ これらのことから労働組合は、2025 年度賞与（2025 年 12 月と 2026 年 6 月）は年間 2.5 ヶ月を最下限の水準としていくことを大前提と考えます。また、黒字達成のみならずアクションプランや構造改革の推進度合い、達成度合いも判断指標としていくことも重要と考えます。そして、営業利益予算が達成した暁には半期交渉ではなくとも、2.5 ヶ月以上の要求を実現すべく、労使協議をおこなっていきます
- ・ その先の賞与については、処遇改善・向上として賞与を回復させるうえでは、あるべき姿である『賞与制度に則った半期交渉』へ戻すことが重要となります。半期交渉に戻す判断は、重要指標である営業利益の推移を注視しながら、アクションプランの実現度合いや構造改革の推進度合いなども総合的に鑑みて、早期に『賞与制度に則った半期交渉』へ移行していきたいと考えます
- ・ 労働組合としては経営との対話を通じて、経営の戦略方針が安定した経営基盤構築につながる方針であるか、継続して定期的な確認と提言をおこないます。そして、VOICE をはじめとする現場活動による皆さんとの対話を通じて、戦略推進するために働きやすい環境であるか把握し、改善に向けた取り組みをおこないます
- ・ 私たちの生活はもちろんのこと、企業の存続・成長に大きくつながる、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



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
4/11	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
4/15	本部執行委員会	
4/22	支部評議員会	
4/29、5/2 (5/3-7)	限定メンバーズ VOICE (動画配信)	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
5/7	支部大会	2025 年 6 月支給賞与要求内容を審議決定します
5/12	労使協議会	2025 年 6 月支給賞与の要求をおこないます
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

<p style="text-align: center;">①労働組合 工藤</p> <p>内線 : 875-2673 外線 : 022-261-3185 メール : kudo_tsubasa@imgu.or.jp</p>	<p>②三越伊勢丹グループ労働組合 HP</p>  <p>~リンクはこちら~ ☆ログイン方法 ID : 54 から始まる 10 桁の社員コード PASS : 生年月日 8 桁 (例 : 19910831)</p>	<p>③組合員いつでも・どこでも ご意見ご質問 forms</p>  <p>~リンクはこちら~</p>	<p>④IMGU 公式 LINE</p> 
--	--	---	---





Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

