

【社外秘】

三越伊勢丹グループ労働組合 静岡伊勢丹支部

2025年4月メンバーズVOICE議案書

- 2025年6月賞与要求について
- 2025年度賞与の業績評価指標について
- 時給制社員に対する特別手当要求について

組合員の方は必ず内容をご確認下さい。

対象者：全雇用形態

議案書の配布は行いません。

冊子でご覧になりたい方はお申し付け下さい

♪いつでもどこでも参加♪←

労働組合公式LINEに登録していただくと←
メンバーズVOICEのお知らせをお届けします。←

お友達登録⇒在籍企業「静岡伊勢丹」を送信で登録完了♪←



登録は
\こちらから/



静岡伊勢丹支部 支部大会議事日程

日時：2024年5月7日(水) 午後7時15分より

会場：静岡伊勢丹 別館2階休憩所

出席者：支部大会代議員・支部執行委員・本部役員

- | | |
|----------------|-------------|
| 1. 議長団選出 | 司会 |
| 2. 書記任命 | 支部大会議長 |
| 3. 開会宣言 | 支部大会議長 |
| 4. 議事運営委員選出 | 支部大会議長 |
| 5. 成立確認・資格審査報告 | 支部大会議事運営委員長 |
| 6. 議事日程発表・承認 | 支部大会議事運営委員長 |
| 7. 議事開始宣言 | 支部大会議長 |
| 8. 議案提案 | 支部書記次長 |

●第1号議案

2025年6月賞与要求について

●第2号議案

2025年度賞与の業績評価指標について

●第3号議案

時給制社員に対する特別手当要求について

- | | |
|---------------|---------|
| 9. VOICE 報告 | 支部執行委員 |
| 10. 議事終了宣言 | 支部大会議長 |
| 11. 支部執行委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 12. 閉会宣言 | 司会 |

I. 取り組みにあたって

【報告事項】

1) 三越伊勢丹グループの動向

(1) 第3四半期まで

① 三越伊勢丹ホールディングス

戦略の推進により国内顧客・インバウンド顧客共に堅調に推移し、引き続き増収しています。販管費については機動的なコントロールをグループで実施し抑制することで引き続き前年を下回っています。その結果、営業利益・経常利益ともに統合後最高益となっています。また、営業利益率については6.1%となって昨年から1.6%の改善となっています。

単位：億円	第3四半期		通期予想（第2四半期時）	
	実績	前年比	予想	前年比
総額売上高	9,786	107.5%	13,200	107.8%
売上総利益	2,550	106.9%	3,410	106.9%
販売管理費	1,950	98.7%	2,690	101.7%
営業利益	409	146.4%	720	132.4%

② 国内グループ百貨店

首都圏の基幹三店と大都市圏店舗である札幌丸井三越・名古屋三越・岩田屋三越については非常に堅調に推移しています。特に、伊勢丹新宿本店については第3四半期で初の3,000億越えとなり、世界中のお客さまの支持を得ています。三越銀座店でもインバウンドが好調で120%を超えています。また、地域では岩田屋三越が第3四半期で初の1,000億を超える売上高となり、これらがグループ全体の増収に大きく寄与しています。

● 第3四半期結果

単位：百万円

店舗	売上実績	前年比	営業利益	前年差
伊勢丹新宿本店	314,927	114.0%		
三越日本橋本店	122,681	106.4%		
三越銀座店	92,759	120.6%		
伊勢丹立川店	23,992	98.7%		
伊勢丹浦和店	27,426	93.4%		
三越伊勢丹計	581,787	111.5%	43,062	13,108
札幌丸井三越	46,311	102.8%	909	+678
函館丸井今井	4,419	95.0%	55	△45
仙台三越	19,785	95.6%	△19	△71
新潟伊勢丹	25,767	93.6%	429	△219
静岡伊勢丹	11,308	97.1%	149	+31
名古屋三越	47,558	103.2%	1,426	+1,030
広島三越	7,137	84.3%	△250	+72
高松三越	17,126	102.3%	193	△161
松山三越	3,552	91.7%	△197	+28
岩田屋三越	100,973	109.1%	4,958	+926

2) 静岡伊勢丹の動向

(1) 営業成績予測

総額売上高・営業利益ともに予算に届かず厳しい結果でしたが、なかでも営業利益については前年を大きく上回る見込みで、これは 2009 年から 2024 年度までで一番高い結果となります。

単位：百万	年度予測		
	実績	前年比	予算比
総額売上高	15,287	97.4%	97.3%
営業利益	157	126.6%	59.2%

(2) 過去 5 年間の営業利益と賞与支給箇月

売上高については、2022 年度を最後に減少傾向ですが、24 年度までの経費構造改革を着実に進めたことや、外商の拠点ネットワークなどの手数料収入が大幅に増えたことによって営業利益は右肩上がりで上昇しています。それに合わせ、業績による加算賞与が増えている状況です。

	2020 年度		2021 年度		2022 年度		2023 年度		2024 年度見込み	
売上高	14,456		15,434		16,163		15,690		15,287	
営業利益予算	—		—		119		222		265	
営業利益実績	△239		△51		46		124		157	
賞与支給月	2020 年 12 月	2021 年 6 月	2021 年 12 月	2022 年 6 月	2022 年 12 月	2023 年 6 月	2023 年 12 月	2024 年 6 月	2024 年 12 月	2025 年 6 月
賞与平均箇月	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.38	1.0	2.08	1.0	今回審議

3) 2025年6月賞与要求を要求するにあたって

(1) 賞与要求のしくみの振り返り

- 2021年度から、基本となる支給表を前提にしつつ、年度業績を考慮して半期ごとに要求する仕組みに変更しています
- 以前は、賞与支給前営業利益の1/3を従業員へ配分するといった考え方でデジタルな仕組みで要求していましたが、現在についてはデジタルに要求はしていないものの、水準を決めるうえではその考え方を意識した要求内容としています
- 昨年の業績評価指標を決める際には、2024年度の営業利益予算である265百万を達成すれば2025年6月賞与については平均3箇月を超える水準が見込めることを共有しています
- また、2024年度分の賞与水準を決めるうえでの業績評価指標については以下の内容として共有してきました

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">● 営業利益額● アクションプラン進捗状況 |
|--|

(2) 要求内容を組み立てるうえでの基本的な考え方

- 6月賞与については、**年間の成果に対する還元であることが、働きがいやモチベーションの維持向上に繋がる**非常に重要な要素であり、従来の要求水準をベースに考慮することが重要であると捉えています
- また、生活給としての側面もあるため、安定して支給することがメンバーの安心感に繋がっていると考えます

(3) 今後の賞与について

現在の賞与の仕組みについては、業績によって変動する部分のシェアが高く、賞与は生活給の一部といった視点からは安定性に課題があります。今後、より安定した賞与要求をするためには基本となる支給表の水準を上げて業績による加算のシェアを低くする必要があります。2025年度の通年協議ではこのことを踏まえ、基本となる支給表が年間で平均3か月となるように労使で協議していきます。

Ⅱ. 2025 年 6 月支給賞与要求について（案）

【審議決定事項】

1) 業績評価指標の状況

(1) 営業利益額

2025 年度の営業利益については、昨年に対して増益する見込みです。一方で、予算達成率や営業利益の伸長率といった視点では昨年を下回っている状況です。

【単位：百万】		2022 年度	2023 年度	2024 年度 (予測)
営業利益	目標	139	222	265
	実績	46	124	157
	達成率	33.1%	55.9%	59.2%
	伸長率		269.6%	126.6%

2) 業績評価指標に対する考え方

(1) 営業利益額

2024 年度については、予算には届かなかったものの 2008 年に 3 億強の営業利益を出して以降、2009 年から 2024 年までの間で最高益の見込みとなることに加え、グループ全体においても大都市圏以外で黒字を確保したうえで増益を果たしている地域は静岡のみとなっており、地域における厳しい環境や要員数が減少していくなかでも増益できたことはメンバーの頑張りがあったからこそその結果であると捉えています。

(2) アクションプラン進捗状況

① 高感度上質戦略

拠点ネットワークや東京丹青会や逸品会へ送客した取り組みなどで手数料収入が大幅に増加するなど、戦略の大きな柱である部分については評価できるものと考えます。一方で、戦略全体が順調に推移しているわけではないものの、2027 年度完成に向けたりモデルについてもスタートするなど、一定の評価はできるものと考えます。

② 個客と繋がる CRM 戦略

正常口座数が目標に届かなかったことなど、全体的には引き続き課題が残っていますが、そもそもの個客化に向けた取り組みであるエムアイカードの新規獲得については、目標を大幅に上回っていることに加え、グループ全体でも獲得件数を表彰されるなど、メンバー全員が戦略達成に向けひたむきに取り組んだ結果であると考えます。

③ 連邦戦略

トラヤ跡地の有効活用による収益拡大やふるさと納税の取り組み強化など順調に推進することができ評価できるものと考えます。

④ その他

構造改革として物流センターの返却を実施し、物流費が約 80%程度になるなど増益への影響に大きく寄与しました。また、適正な時間管理の項目など着実に成果が出てきている部分もあり進捗については順調に推移している状況です。

3) 要求内容を組み立てるうえでの考え方

今回の要求については、業績評価指標のなかでも営業利益額が増益したことを最も重要視することとします。2024 年度については、要員が減少していくなかでも目標達成と重点戦略の推進に向け、ひたむきに取り組んできました。また、引き続き高い目標となる 25 年度からの 3 ヶ年計画を達成するためには、**ひとの力を最大化**しメンバーがモチベーション高く目標達成に向けて取り組むことが絶対条件になります。これらのことを考慮し、従来の賞与加算前営業利益額の 1/3 をメンバーに還元する考え方を変更する必要はないと判断して組み立てることとします。

4) 具体的な内容

賞与支給対象者については、基本となる支給表にそれぞれ 2.51 を乗じた箇月で要求します。

基本となる支給表	×	2.51 (支給率)
----------	---	------------

(1) 社員

①賞与支給表

●St-B-2

(単位：箇月)

役割 評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割給なし
9	5.75	5.30	4.84	4.39	3.79	3.54
8	5.30	4.84	4.39	3.94	3.41	3.16
7	4.84	4.39	3.94	3.49	3.04	2.79
6	4.39	3.94	3.49	3.04	2.66	2.41
5	3.94	3.49	3.04	2.59	2.28	2.03
4	3.49	3.04	2.59	2.13	1.91	1.66
3	3.04	2.59	2.13	1.68	1.53	1.28
2	2.59	2.13	1.68	1.23	1.15	0.90
1	2.13	1.68	1.23	0.78	0.78	0.53

●St-B-1

(単位：箇月)

役割 評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤・ 新任	役割給なし
9	5.62	5.17	4.72	4.27	3.66	3.41
8	5.17	4.72	4.27	3.82	3.29	3.04
7	4.72	4.27	3.82	3.36	2.91	2.66
6	4.27	3.82	3.36	2.91	2.54	2.28
5	3.82	3.36	2.91	2.46	2.16	1.91
4	3.36	2.91	2.46	2.01	1.78	1.53
3	2.91	2.46	2.01	1.56	1.41	1.15
2	2.46	2.01	1.56	1.10	1.03	0.78
1	2.01	1.56	1.10	0.65	0.65	0.40

●St-C (単位：箇月)

グレード 評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	3.14	3.06	2.99
A	2.94	2.86	2.79
B	2.74	2.66	2.59
C	2.54	2.46	2.38
D	2.33	2.26	2.18

●St-C-t (単位：箇月)

S	2.91
A	2.71
B	2.51
C	2.31
D	2.11

●2025年4月C-t社員入社者

一律	0.50	(単位：箇月)
----	------	---------

②評価分布

- ステージB全体で平均5.1ポイント以上となることを要求します。
- ステージCおよびステージC-tそれぞれで平均B以上となることを要求します。

③2025年4月メイト社員から社員登用者について

- 各人の本給(※1) × 2.38箇月(※2)

※1 各人の本給は2025年4月1日時点とする

※2 St-Cのグレード1におけるC評価相当とする

④支給対象者

- 2024年10月1日から2025年3月31日までの期間に在籍し、引き続き支給日当日まで在籍している者
- また、2024年10月1日から2025年6月1日までに社員からエルダースタッフ月給制に雇用された者は、エルダースタッフ月給制としての賞与を支給する

⑤基準日

- 2025年3月31日時点の本給・職務・資格を基準とする

⑥支給方法

<ul style="list-style-type: none"> • 期間中欠勤や遅刻早退のない者 	ステージ B-2、B-1	各人の本給 × 役割別評価別支給箇月
	ステージ C	各人の本給 × グレード別評価別支給箇月
	ステージ C-t	各人の本給 × 評価別支給箇月
<ul style="list-style-type: none"> • 欠勤や休職、私用の遅刻や早退等、不就労分がある者（※） 	各人の本給 × 支給箇月 × (所定労働分数 - 不就労分数) ÷ 所定労働分数	

※2025 年度春の交渉でお知らせした通り、今回の要求分からは賃金控除分を 1 日単位から 1 分単位で行うこととします。

⑦支給予定日

<ul style="list-style-type: none"> • 2025 年 6 月 13 日（金）
--

(2) メイト社員

①賞与支給表

●メイト社員

(単位：箇月)

グレード 評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	2.51	2.38	2.26
A	2.38	2.26	2.13
B	2.26	2.13	2.01
C	2.13	2.01	1.88
D	2.01	1.88	1.76

●メイト社員（育成）

一律	2.01	(単位：箇月)
----	------	---------

●2025年4月メイト社員（育成）入社者

一律	0.50	(単位：箇月)
----	------	---------

②評価分布

- メイト社員全体で平均 B 以上となることを要求します。

③2025年4月フェロー社員からメイト社員登用者について

- 各人の本給（※1） × 0.50 箇月 + 2万円

※1 各人の本給は2025年4月1日時点とする

④支給対象者

- 2024年10月1日から2025年3月31日までの期間に在籍し、引き続き支給日当日まで在籍している者
- また、2024年10月1日から2025年6月1日までにメイト社員からエルダースタッフ月給制に雇用された者は、エルダースタッフ月給制としての賞与を支給する

⑤基準日

- 2025年3月31日時点の本給・職務・資格を基準とする

⑥支給方法

<ul style="list-style-type: none"> 期間中欠勤や遅刻早退のない者 	メイト社員	各人の本給 × グレード別評価別支給箇月
	メイト社員（育成）	各人の本給 × 2.01
<ul style="list-style-type: none"> 欠勤や休職、私用の遅刻や早退等、不就労分がある者（※） 	各人の本給 × 支給箇月 × (所定労働分数 - 不就労分数) ÷ 所定労働分数	

※2025 年度春の交渉でお知らせした通り、今回の要求分からは賃金控除分を 1 日単位から 1 分単位で行うこととします。

⑦支給予定日

<ul style="list-style-type: none"> 2025 年 6 月 13 日（金）
--

(3) エルダースタッフ（月給制）

①賞与支給表

●エルダースタッフ（月給制）

（単位：箇月）

区分 評価	月給制 I	月給制 II	月給制 III		月給制 IV
			セールス以外	セールス	
S	—	—	3.14	3.69	3.14
A	2.13	2.13	2.94	3.21	2.94
B	2.01	2.01	2.74	2.74	2.74
C	1.88	1.88	2.54	2.26	2.54
D	—	—	2.33	1.78	2.33

②評価分布

<ul style="list-style-type: none"> エルダースタッフ全体で平均 B 以上となることを要求します。
--

③支給対象者

<ul style="list-style-type: none"> 2024 年 10 月 1 日から 2025 年 3 月 31 日までの期間に在籍し、引き続き支給日当日まで在籍している者 また、2024 年 10 月 1 日から 2025 年 6 月 1 日までに社員またはメイト社員からエルダースタッフ月給制に雇用された者は、エルダースタッフ月給制としての賞与を支給する

⑤基準日

<ul style="list-style-type: none"> 2025 年 6 月 1 日時点の本給・職務・資格を基準とする

⑥支給方法

<ul style="list-style-type: none"> • 期間中欠勤や遅刻早退のない者 	エルダースタッフ (月給制)	$\text{各人の本給} \times \text{区分別評価別支給箇月}$
<ul style="list-style-type: none"> • 欠勤や休職、私用の遅刻や早退等、不就労分がある者(※) 	$\text{各人の本給} \times \text{支給箇月} \times (\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}) \div \text{所定労働分数}$	

※2025 年度春の交渉でお知らせした通り、今回の要求分からは賃金控除分を 1 日単位から 1 分単位で行うこととします。

⑦支給予定日

<ul style="list-style-type: none"> • 2025 年 6 月 13 日 (金)

※参考（基本となる支給表）

●社員ステージ B

B-2

（単位：箇月）

役割 評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割給なし
9	2.29	2.11	1.93	1.75	1.51	1.41
8	2.11	1.93	1.75	1.57	1.36	1.26
7	1.93	1.75	1.57	1.39	1.21	1.11
6	1.75	1.57	1.39	1.21	1.06	0.96
5	1.57	1.39	1.21	1.03	0.91	0.81
4	1.39	1.21	1.03	0.85	0.76	0.66
3	1.21	1.03	0.85	0.67	0.61	0.51
2	1.03	0.85	0.67	0.49	0.46	0.36
1	0.85	0.67	0.49	0.31	0.31	0.21

B-1

（単位：箇月）

役割 評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤・ 新任	役割給なし
9	2.24	2.06	1.88	1.70	1.46	1.36
8	2.06	1.88	1.70	1.52	1.31	1.21
7	1.88	1.70	1.52	1.34	1.16	1.06
6	1.70	1.52	1.34	1.16	1.01	0.91
5	1.52	1.34	1.16	0.98	0.86	0.76
4	1.34	1.16	0.98	0.80	0.71	0.61
3	1.16	0.98	0.80	0.62	0.56	0.46
2	0.98	0.80	0.62	0.44	0.41	0.31
1	0.80	0.62	0.44	0.26	0.26	0.16

●社員ステージ C

(単位：箇月)

グレード 評価	グレード 3	グレード 2	グレード 1
S	1.25	1.22	1.19
A	1.17	1.14	1.11
B	1.09	1.06	1.03
C	1.01	0.98	0.95
D	0.93	0.90	0.87

●社員ステージ C-t

(単位：箇月)

S	1.16
A	1.08
B	1.00
C	0.92
D	0.84

●メイト社員

(単位：箇月)

グレード 評価	グレード 3	グレード 2	グレード 1
S	1.00	0.95	0.90
A	0.95	0.90	0.85
B	0.90	0.85	0.80
C	0.85	0.80	0.75
D	0.80	0.75	0.70

●メイト社員育成

(単位：箇月)

一律	0.80
----	------

●エルダースタッフ月給制

(単位：箇月)

区分 評価	月給制 I	月給制 II	月給制 III		月給制 IV
			セールス以外	セールス	
S	—	—	1.25	1.47	1.25
A	0.85	0.85	1.17	1.28	1.17
B	0.80	0.80	1.09	1.09	1.09
C	0.75	0.75	1.01	0.90	1.01
D	—	—	0.93	0.71	0.93

Ⅲ. 2025 年度賞与の業績評価指標について（案）

【審議決定事項】

1) 業績評価指標

- 営業利益額
- アクションプラン進捗状況

2025 年度の業績評価指標については、昨年度同様に営業利益額を最重要項目として設定することとします。ただし、営業利益目標に対する達成率や 2024 年度の実績を下回ることがあれば今回の要求内容を下回る可能性があります。2025 年度の営業利益目標は 270 百万円です。決して低い額ではありませんが、目標達成することが従来通りの要求をするうえで重要な要素となりますので、目標達成に向けて全員で取り組んでいきましょう。

アクションプラン進捗状況については、定性的な指標として引き続き設けます。アクションプランに基づいて行動することが目標の営業利益目標の達成に繋がるものではありませんが、思った業績とならなかった場合でもアクションプランの結果によっては加算を検討できる要素となりますので、アクションプランを意識して業務を進めていきましょう。

IV. 時給制社員に対する特別手当要求について（案）

【審議決定事項】

1) 時給制の社員に対する特別手当の要求に関して

時間給者については制度がなく、本来であれば特別手当は要求しないということとなりますが、時間給者についても月給者と同様に少人数の中でも生産性向上のために取り組んだことを考慮し、特別手当を要求することとします。

なお、今後については、制度化できるかどうかも含め、労使議論を進めていきます。

2) 具体的な内容

(1) 特別手当について

①要求額

支給対象者に対し一律で 20,000 円の特別手当を要求します

②対象となる雇用区分

フェロー社員、エルダースタッフ（時給制）、エルダーフェロー

③具体的な支給対象者

2024 年 10 月 1 日から 2025 年 6 月の特別手当支給日までの期間に在籍している者。
2024 年 10 月 1 日から 2025 年 6 月までに社員、メイト社員またはフェロー社員からエルダースタッフ（時給制）、エルダーフェローに雇用された者。

④支給予定日

2025 年 6 月 13 日（金）