

2025年4月



# 限定メンバーズVOICE議案書

◎労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」について、対象の企業・雇用形態のメンバーへ、動画配信や資料配布などを用いて共有を行います。

◎今回は「函館丸井今井」「月給制社員」が対象です。

※1.取り巻く環境は、時給制社員も内容を確認ください。

◎意見・質問は「Forms（最終頁）」または「各組合事務所・組合役員」までお願いします。

## < 今回の内容 >

### 2025年6月賞与 組合要求（案）

1. 函館丸井今井を取り巻く環境【報告事項】
2. 賞与要求にあたっての考え方【審議事項】
3. 2025年6月賞与要求（案）【審議事項】
4. 2025年度業績評価指標（案）【審議事項】

## 議案書QRコード

※リンク先は組合HPです。  
ログインID： 37+社員番号  
パスワード： 生年月日



# 1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

## (1) 2024年度業績結果

- ✓ 2024年度の業績については、営業利益予算・前年を下回る約53百万の見込みとなります。
- ✓ 売上については、中元歳暮の苦戦、下期以降に物価高により食品エリアを中心に不振が続いたこと、ポイント還元フェアの開催回数是正や前年ゴールデンカムイのチケット収入与件などもあり、予算・前年を大きく下回る推移となっています。
- ✓ その他の収入では、外商部による首都圏イベントへの送客や取り寄せ強化など定借撤退を補完したことで前年は維持しているものの、予算85.7%と上回ることはできませんでした。
- ✓ 販売管理費は、自然退職による要員減や適正な時間管理による時間外の抑制を中心に予算を下回っています。

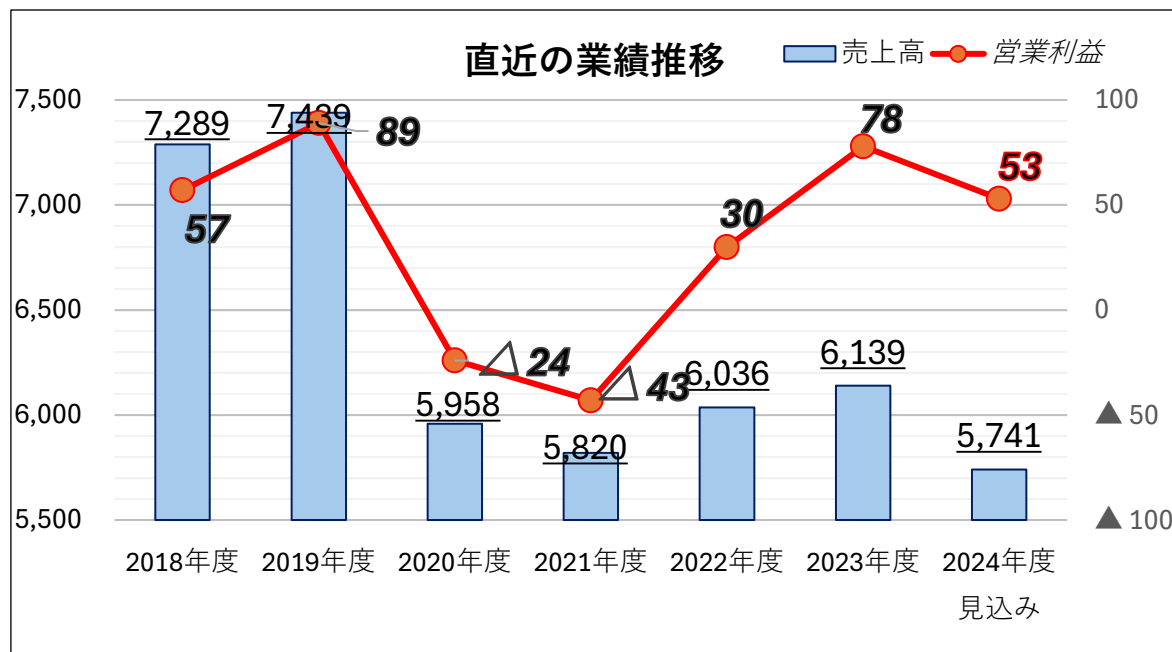
### 【2024年度業績結果、直近年度推移 ※組合が確認している業績見込み】

単位：百万	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度			
				予算	実績	予比(差)	前比(差)
売上	5,820	6,036	6,139	6,154	<b>5,741</b>	93.3%	93.5%
差益率	21.7%	21.8%	21.62%	21.59%	<b>21.63%</b>	(0.04%)	(0.01%)
その他営業収入/支出	65	79	91	105	<b>90</b>	85.7%	99.3%
営業総利益	1,240	1,393	1,418	1,433	<b>1,331</b>	92.9%	93.9%
販売管理費	1,284	1,363	1,340	1,348	<b>1,278</b>	94.9%	95.4%
営業利益	△45	30	78	85	<b>53</b>	61.8% (▲32)	67.4% (▲25)

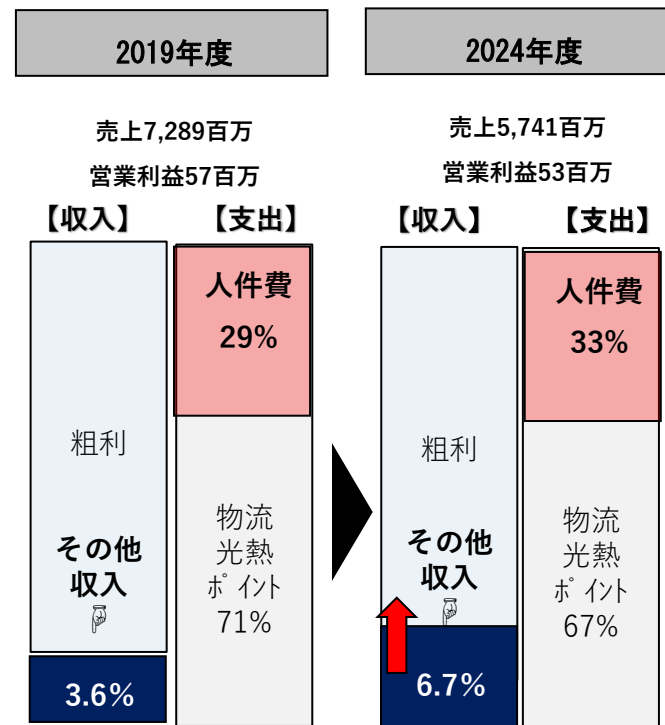
# 1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

- ✓ 直近の業績推移は、コロナによる影響の収束とともに2022年度に営業黒字を達成して以降、黒字を維持している状況です。
- ✓ 函館市内の消費環境の変化もあり、2020年度以降大きく売上が減少している推移の中、営業体制の見直しや収支構造改革により、一定の営業利益を創出することができています。今後も売上から利益視点へシフトしながら、収入・支出それぞれの内容をさらに見直していく必要があります。

## 【業績推移】



## 【収支構造の比較】



# 1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

## (2) 2024年度計画進捗

- ✓ 販売体制“ぐるぐる”では、食品エリアを含む担当領域を拡大し、現場課題に都度対応しながら最適な運営方法を検討してきました。
- ✓ 外商改革では、セールスの尽力によるイベント送客や成果創出、リニューアルした外商サロンを拠点にした働き方の見直しを進めています。
- ✓ 函館市と連携した「名探偵コナンプラザ」の期間限定ショップが収益や集客に貢献し、地域活性化にも継続して寄与しています。その成果が認められ、2024年度上期の“高感度上質共有会”で表彰される実績になりました。
- ✓ 識別顧客獲得では、MIカード獲得には課題があるものの、アプリ獲得の強化を通じて顧客接点を拡大しています。

### 【年度計画主な取り組み】

高感度 上質戦略	<b>新しい個客体験の創出</b> 販売“ぐるぐる”体制のさらなる進化	<b>外商改革の推進</b> 外商体制の変更・サロン活用
	<b>拠点ネットワークの進化</b> 両本店への送客実施 両本店MDのPOP UP	<b>MDバランスの修正</b> サブカルチャーによる地域活性化 空き区画への欠落MDの導入
個客と つながる CRM戦略	<b>識別顧客数を増やす</b> MIカード・アプリ会員 獲得 インバウンド 取り組み	<b>利用額を増やす</b> 戦略ターゲットの明確化
中長期	街の価値向上に向けて	街の価値向上に責任とイニシアチブを持つ



Impress:2024上期高感度上質共有会



外商サロンリニューアル

# 1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

## (3) 新中期経営計画

- ✓ 2025年度からスタートとなる新中期経営計画は、2030年度に向けた長期スパンでの計画として既に発信がされています。
- ✓ 「“まち”と共に魅力を磨き、“まち”に人を集めるリーダー」「在函者・来函者どちらにも“個”で応える特別な接点」「地方都市でも自立する仕組みを持った精鋭集団店頭」を目指します。
- ✓ モノを売り稼ぐことを主とした旧百貨店体質である“小売業”からの脱却し、街に人を集め“個客業”への転換することで、収益性を高めていきます。




### 2024年10月下旬方針説明会より『新中期経営計画～目指す姿、重点テーマ』（組合まとめ）

目指す姿	◆ “まち”と共に魅力を磨き、“まち”に人を集めるリーダー ◆ 在函者・来函者どちらにも“個”で応える特別な接点 ◆ 地方都市でも自立する仕組みを持った精鋭集団
収益目標	営業利益23年度0.78億→ <u>3億</u> 営業利益率23年度1.3%→ <u>5%</u>
重点テーマ	<ul style="list-style-type: none"><li>• 構造改革と進化</li><li>• まちの魅力で集客し、識別化</li><li>• まちとともに連邦戦略</li></ul>

# 1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

- ✓ 3つの重点戦略については、「床を変える”1階婦人雑貨の定借化」「働き方を変える”外商サロンのリニューアル、顧客設定のあり方見直し」など様々な取り組みが2024年度内に着手されています。
- ✓ 2025年度の具体的な取り組みについては、今後年度計画発信会を通して従業員と共有されていくことを確認しています。

## 2024年10月下旬方針説明会より『新中期経営計画～重点戦略』（組合まとめ）

	床を変える	働き方を変える	構造、役割を変える
重点戦略	<p>空地・平場 →集約・売仕・定借</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>場を絞りこみ、効率と従業員満足度を上げる (戦略個客の獲得と来店コンテンツ取り入れ)</li> </ul> 	<p>縦割り→顧客ニーズ別</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>“店頭ぐるぐる”による物販以外の高感度上質提案</li> <li>“まちぐるぐる”による観光資源のアテンド提案</li> </ul> 	<p>館業→個客業</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>“館”業の役割絞り込み</li> <li>営業外収益強化</li> <li>函館“まち化”戦略 (人財、まちイベント)</li> </ul> 
基盤	<p>事業構造改革 旧百貨店体質から脱却</p>	<p>人材戦略 “まちと”とつながる企業出向</p>	<p>サステナビリティ 魅力を上げ、五稜郭の象徴として存在し続ける</p>

## 2. 賞与要求にあたっての考え方 【審議事項】

### (1) 賞与要求にあたっての考え方

- ✓ 2024年度の業績動向については、前述の通り、物価高による消費マインドの変化、前年度のゴールデンカムイ施策による収益効果やポイント施策の開催本数減などの与件もあり、売上が57億40百万と前年比93.5%・予算比93.3%と大きく下回る結果となりました。
- ✓ 伴い、今年度戦略として強化してきたその他の営業収入を加えても営業総利益についても厳しい結果となっています。
- ✓ 年間の営業利益については、黒字は達成しているものの前年・予算に対しては下回り減収減益の見込みとなります。

業績評価指標		
営業利益	黒字達成	53百万円
営業利益	前年比	67.4%(▲25百万円)
営業利益	予算比	61.8%(▲32百万円)

- ✓ これら業績評価指標の各項目の達成状況や企業状況などを総合的に勘案して、支給表の加算部分については変動を行わず、**2024年度春の交渉時に労使で確認している支給表通り（次頁参照）の要求とします。**

### (2) 今後の賞与協議の方向性について

- ✓ 現在の収益構造は、コロナ禍の構造改革に全員が取り組んだ結果、黒字体質へ改善されました。
- ✓ 一方で、函館の消費動向や中長期的な経済状況を考慮すると、経営環境は依然として不透明であるといえます。
- ✓ そのような中、新たな中期経営計画を推進し、“目指す姿”を実現することが重要です。
- ✓ 組合としては、一人ひとりが働き方を見直した上で生産性向上に取り組み、主体的に戦略に挑戦することがさらなる成長と安定した経営の基盤を築くと考えています。そしてその成果が“単年度の業績目標を達成”だけではなく、将来の持続的な発展へのつながるものとも考えます。
- ✓ 今後も、“中期経営計画の進捗”や“単年度業績の達成”をもとに、目標である賞与2.50ヶ月の早期達成を目指しつつ、「誇り」と「自信」を持てる労働条件、働きがいのある環境づくりを協議していきます。
- ✓ 現場活動では、VOICEや組合役員を通じた意見集約など“対話”を通じて現場課題解決や新たな可能性を見つけ出す活動を優先とします。よりよい未来を創り上げるために前向きな“対話”を重ねていきましょう。

## 2. 賞与要求にあたっての考え方 【審議事項】

参考：ベースとなる賞与の考え方

### 【2024年度ベースとなる賞与の考え方】

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求を基に、「平均2.20ヶ月/年（12月：1.20ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- ② 支給表は、右記の通りです。
- ③ 業績評価指標は、「上期・下期の営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ④ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標を上回った利益の1/3」をベースに変動を12月・6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑤ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑥ また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

### 【2024年度雇用形態別の賞与支給表】

<社員・メイト社員・スペシャリティスタッフ>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.40	1.20
A	1.30	1.10
B	1.20	1.00
C	1.10	0.90
D	1.00	0.80

<エルダー（月給制）・エルダースペシャリティスタッフ>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.50	1.30
A	1.35	1.15
B	1.20	1.00
C	1.05	0.85
D	0.90	0.70

# 3. 2025年6月賞与要求（案） 【審議事項】

## （1）2025年6月賞与要求（案）雇用形態別支給表、評価分布

- 2025年6月賞与については、以下の支給表で要求を行います。
- 支給表については、春の交渉において労使確認をしている支給表通りとなる「平均1.00ヶ月」の要求を行います。

### ①月給制社員：賞与支給表 (社員・メイト社員・スペシャリティスタッフ)

### ②月給制社員：賞与支給表 (エルダースタッフ・エルダースペシャリティスタッフ)

評価	2024年12月 賞与ヶ月	2025年6月 賞与ヶ月
S	1.40	1.20
A	1.30	1.10
B	1.20	1.00
C	1.10	0.90
D	1.00	0.80

評価	2024年12月 賞与ヶ月	2025年6月 賞与ヶ月
S	1.50	1.30
A	1.35	1.15
B	1.20	1.00
C	1.05	0.85
D	0.90	0.70

※評価分布は「平均B以上」（スペシャリティは絶対評価）

※評価分布は「絶対評価」

# 3. 2025年6月賞与要求（案）

## 【審議事項】

### (2) 雇用形態別の基本賞与要求、業績加算金支給細則

#### ①社員（ステージB・C）

- 2025年6月の賞与を右記の「支給表」で要求します。
- 賞与の評価分布については、資格毎に「平均B以上」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	支給ヶ月
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

#### 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（2025年6月13日(金)）に在籍している者。
- ただし、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分数とし、それにより出勤分数を算出する。  
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。※その他の無給の休暇・休職等も含む。

#### ②基準日

- 本給（ステージB：資格給＋役割成果給＋個人成果給、ステージC：ベース給＋役割成果給）、および資格は、2025年3月31日を基準とする。
- ただし、メイト社員から社員に登用された者は、社員としての賞与を支給する。（本給は2025年4月1日を基準とする）
- 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。（本給は2025年6月1日を基準とする）

#### ③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×((出勤分数-不就労分数)÷所定労働分数)」
- その他、細部については労使協議の上決定する。

### 3. 2025年6月賞与要求（案）

### 【審議事項】

#### ②メイト社員

- 2025年6月の賞与を右記の「支給表」で要求します。
- 賞与の評価分布については、「平均B以上」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	支給ヶ月
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

#### 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（2025年6月13日(金)）に在籍している者。
- ただし、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分数とし、それにより出勤分数を算出する。  
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。※その他の無給の休暇・休職等も含む。

#### ②基準日

- 本給(基本給+職務給)、および資格は、2025年3月31日を基準とする。
- ただし、フェロー社員からメイト社員に転換した者は、メイト社員としての賞与を支給する。（本給は2025年4月1日を基準とする）
- 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。（本給は2025年6月1日を基準とする）

#### ③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月× ((出勤分数-不就労分数) ÷ 所定労働分数) 」
- その他、細部については労使協議の上決定する。

# 3. 2025年6月賞与要求（案）

## 【審議事項】

### ③エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ

- 2025年6月の賞与を右記の「支給表」で支給することを要求します。
- 賞与の評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	支給ヶ月
S	1.30
A	1.15
B	1.00
C	0.85
D	0.70

#### 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（2025年6月13日(金)）に在籍している者。
- ただし、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分数とし、それにより出勤分数を算出する。  
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。※その他の無給の休暇・休職等も含む。

#### ②基準日

- 本給（基本給）、および資格は、2025年6月1日を基準とする。

#### ③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月× ((出勤分数-不就労分数) ÷ 所定労働分数) 」
- その他、細部については労使協議の上決定する。

### 3. 2025年6月賞与要求（案）

### 【審議事項】

#### ④スペシャリティスタッフ

- 2025年6月の賞与を右記の「支給表」で要求します。
- 賞与の評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	支給ヶ月
S	1.20
A	1.10
B	1.00
C	0.90
D	0.80

#### 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（2025年6月13日(金)）に在籍している者。
- ただし、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分数とし、それにより出勤分数を算出する。  
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。※その他の無給の休暇・休職等も含む。
- 個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ支給とする。

#### ②基準日

- 本給（基本給）、および資格は、2025年3月31日を基準とする。
- 定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

#### ③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月× ((出勤分数-不就労分数) ÷ 所定労働分数) 」
- その他、細部については労使協議の上決定する。

### 3. 2025年6月賞与要求（案）

### 【審議事項】

#### ⑤エルダースペシャリティスタッフ

- 2025年6月の賞与を右記の「支給表」で支給することを要求します。
- 賞与の評価分布については、「絶対評価」とすることを要求します。
- 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

賞与支給表

評価	支給ヶ月
S	1.30
A	1.15
B	1.00
C	0.85
D	0.70

#### 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（2025年6月13日(金)）に在籍している者。
- ただし、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分数とし、それにより出勤分数を算出する。  
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。※その他の無給の休暇・休職等も含む。
- 個別契約書に賞与に準ずる内容がある場合のみ支給とする。

#### ②基準日

- 本給（基本給）、および資格は、2025年6月1日を基準とする。

#### ③支給方法

- 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヶ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヶ月× ((出勤分数-不就労分数) ÷ 所定労働分数) 」

- その他、細部については労使協議の上決定する。

# 4. 2025年度業績評価指標（案）【審議事項】

## (1) 2025年度業績評価指標について

- 2025年度「業績評価指標」については、2025年第1四半期中を目途に協議・決定するとしていました。
- 具体的な内容については、これまでの労使協議の背景、企業動向を踏まえて、「営業利益」をベースに「黒字達成、前年達成度、予算達成度等」の結果を中心としながら、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）を総合的に勘案して、支給表の加算変動を判断します。

### 【2025年度春の交渉：ベースとなる賞与の考え方】

- 賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求を基に、「平均2.20ヶ月/年（12月：1.20ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。支給表は、下記の通りです。
- 業績評価指標は、「上期・下期の営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標を上回った利益の1/3」をベースに変動を12月・6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

#### 【① 2025年度雇用形態別の賞与支給表】

<社員・メイト社員・スペシャリティスタッフ

> 評価	12月賞与(ヶ月)	6月賞与(ヶ月)
S	1.40	1.20
A	1.30	1.10
B	1.20	1.00
C	1.10	0.90
D	1.00	0.80

<エルダー（月給制）・エルダースペシャリティスタッフ>

評価	12月賞与(ヶ月)	6月賞与(ヶ月)
S	1.50	1.30
A	1.35	1.15
B	1.20	1.00
C	1.05	0.85
D	0.90	0.70

#### 【②-⑤ 2025年度業績評価指標】

業績評価指標
営業利益 黒字達成
営業利益 前年比
営業利益 予算比
企業状況 (大幅な売上・利益増減、定性的変動等)

## 5. 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
4月2日 (水)	北海道統括支部四役MT 【支部確認】
4月15日 (火)	本部執行委員会 【審議決定】
4月17日 (木)	函館丸井今井直轄分会 評議員会 ※VOICE議案書を審議決定
4月18日 (金) ~23日 (水)	メンバーズVOICE 【メンバー確認】 動画配信・議案書配布
4月24日 (木)	函館丸井今井直轄分会 評議員会 【審議決定】 ※VOICEの意見を踏まえて要求(案)を審議決定
4月25日 (金)	<b>労使協議会</b>
6月13日 (金)	<b>賞与支給日</b>

※ご質問・ご意見などがある場合、こちらのシートをご活用ください。

## 【提出方法】

- ① 組合役員へ手渡し
- ② 2階組合事務所へ持参
- ③ フォームスへ書き込み（右下QRコードを読み取りまたは、右下URLから携帯等で入力可能）



所属 \_\_\_\_\_ お名前 \_\_\_\_\_

内線 \_\_\_\_\_

※匿名可。（但し、匿名の場合は返答が出来ませんのでご了承下さい）

## ■ 質問・意見

<返答> ⇒ 希望する ・ 希望しない



【函館丸井今井】2025年4月限定メンバースVOICE（2025年6月賞与・業績評価指標）質問・意見シート



<https://x.gd/sFNK9>

## 三越伊勢丹グループ労働組合 基本理念



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
- 企業の持続的な発展にむ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行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、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めざす
- 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

三越伊勢丹グループ労働組合