

三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部

2025年6月賞与要求(案)

メンバーズ VOICE

議案書

今回の議案書における「2025年6月賞与要求」に関するメンバーズ VOICE を開催いたします。

【6月賞与 MV 期間】

・メンバーズ VOICE : 5月17日(土) ~ 5月19日(月)

2025年6月賞与要求（案） 議案書 目次

目次		頁	審議決定事項
第1章 賞与要求における前提認識	・2024年度の業績について	5	—
	・2025年6月 賞与要求における高松三越支部の交渉スタンス	9	—
第2章 2025年6月 賞与要求（案）	・2025年度 社員 賞与要求（案）	11	○
	・2025年度 メイト社員 賞与要求（案）	14	○
	・2025年度 エルダースタッフ（月給制） 賞与要求（案）	16	○
第3章 人事賃金制度の改定	・賞与要求における業績評価指標の設定	18	○

今後の賞与に関する協議スケジュールについて

協議スケジュール		
日程	組合機関会議	
5月12日(月)	高松三越支部 支部執行委員会（25年6月賞与要求）	審議決定
5月14日(水)	本部執行委員会	審議決定
5月16日(金)	高松三越支部 支部評議員会（25年6月賞与要求）	審議決定
5月17日(土)～5月19日(月)	メンバーズ VOICE（動画）	説明会
5月20日(火)	高松三越支部 支部大会（25年6月賞与要求）	審議決定
5月下旬	労使協議会（25年6月賞与要求）	労使協議

支部大会 議事日程について

高松三越支部大会 議事日程	
開催日	2025年5月20日(火) 13時00分～14時00分
会場	高松三越 アネックスビル5階 ミーティングスペース
構成員	支部執行委員 + 支部大会代議員

No.	議事内容	司会・進行
1	開会宣言	支部書記長
2	支部大会議長選出・登壇	
3	書記任命	支部大会議長
4	成立確認・資格審査報告	
5	議事日程承認	
6	議事開始宣言	
7	提案 第1号議案 ・2025年6月支給賞与要求 (社員・メイト社員・月給制エルダースタッフ)	支部書記長
8	質疑応答	支部大会議長
9	採決	
10	議事終了宣言・議長降壇	
11	執行部代表者挨拶	支部執行委員長
12	閉会宣言	支部書記長

第1章

要求における 前提認識

2024 年度の業績について

- ① **株高松三越の営業利益の推移状況**：2024 年度においては、適正な在庫管理に基づき大規模な売変処理の実施や、第 3 四半期の他階催事における売上不調など、収支面において非常に厳しい与件が複数あったこともあり、通期の見通しについては前年に対して増収・減益を見込んでおります。第 4 四半期を期初予算通り推移した場合における今年度の営業利益に関しては、黒字業績での着地が見込まれている状況です。
- ② **売上高**：お歳暮の送料有料化などの影響もあり下期の予算達成に苦戦したものの、「顧客ニーズとの乖離解消」を目的に新館 1 階 婦人靴売場のリモデルや〈ポールスミス〉の新規立ち上げ、また新たな取り組みとして、外部飲食企業と手を組み、サンメッセにてオンワードファミリーマーケットを開催するなどの施策を通じた売上増の影響もあり、期初予算に近い水準で推移をしています。
- ③ **営業総利益**：売仕化の推進や適正な在庫管理の徹底などの理由から営業利益率の減少といった影響もありましたが、「お取り寄せネットワーク」や「外部アライアンス（高額品買取・不動産・ふるさと納税）」などのその他営業収入が増えたことで、期初予算は未達で着地が想定されるものの前年実績を超えて着地する見込みです。
- ④ **販売管理費**：前年度に引き続き業務内製化や組織改編などをはじめとした構造改革をメンバー一丸となって推し進めたことにより、期初予算に対して大幅に下回る着地を見込んでいます。特に、下期からスタートした販売オペレーション体制の一元化による生産性の向上や、中元・歳暮・大型催事をはじめとする全館マルチタスク運営体制による労働生産性の向上が大きく起因しています。

I. 過去 3 年間ならびに本年度 売上高・営業損益の推移 (※単位：百万円)

2022 年度	前年度に引き続き、「業務の内製化」や「マルチな働き方の推進」を通じて、更なる労働生産性の向上に取り組んできました。中期経営計画に基づく営業力の底上げ・収益構造のスリム化を通じて安定的に利益創出を実現し得る経営基盤・組織体制の確立を目指しました。三越徳島、丸亀・坂出・観音寺も含めた県内における商圏拡大・顧客獲得に向けた戦略拠点として連携を強化してきました。
2023 年度	2023 年度は、「百貨店の科学」にもとづく業務構造改革や働き方改革を継続しながらも、「高感度上質」を軸とした CRM 戦略の推進を本格化してきました。2023 年下期からは、食品部門を除く店頭部門において「一元オペレーション体制」を軸とした営業運営チームが新たに発足されました。その他、商販分離や外商部における「お帳場デスク」の新設など、今後の中期経営計画における顧客別 PL に基づく購買価値の提供に向けて組織再編を図り、2024 年度から本格的に運用を開始しました。
2024 年度	24 年度は年間総実労働時間の短縮における 2 交代制勤務の導入や、前年度下期から導入された営業運営体制による効率化を目的としたお買い場運営の実施など、新しい働き方への対応がかなり加速しました。ゾーンを跨いだ働き方が加速することで新しい視点での業務の見直しが行われ、従来では判断のついていなかった在庫過多や不要物の残置などへの対応がスムーズになり、健全な企業体制となるべく大掛かりな適正在庫処理を行い、高松としての最適なプロポーションと働き方を確立すべく動き出しました。

第1章 賞与要求における前提認識

年度	2021年	2022年	2023年	2024年
売上額	20,530	21,641	22,386	22,458
営業総利益	4,775	4,964	5,045	
販管費	4,756	4,754	4,681	
営業利益	19	209	364	254

■ 2024 年度業績 (単位：百万円)

年度	実績	予算比	前年比
売上額	22,458	96.0%	100.3%
営業利益	254	▲ 73	▲ 110

■ 2024 年度予算

	実績	2023年比較
売上高	23,400	104.5%
営業利益	327	▲ 37

■ 2024 年度 直近各数字指標まとめ (単位：百万円)

● (株)高松三越 2024 年度 第3四半期までの「営業利益」の推移

	上期累計 (4~9月)			第3四半期 (10~12月)			第3四半期 (4~12月)		
	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差	実績	前年比	前年差
売上	10,748	105.1%	522	6,378	102.6%	161	17,126	104.2%	683
その他营收	98	152.9%	64				155		
営業総利益	2,252	96.3%	▲ 87				3,698		
販売管理費	2,273	99.8%	▲ 4				3,504		
営業利益	▲ 21		▲ 83	214		▲ 78	193		▲ 161
当期純利益	▲ 11		▲ 40	146		▲ 46	135		▲ 86

II. 2024 年度の営業面に係る主な取り組み

- **MD バランスの修正**：高松三越の新規顧客に向けた百貨店の「格」づくりとして「ラグジュアリー」の維持強化と「顧客ニーズとの乖離解消」を目的に 24 年度 7 月に新館 1 階婦人靴売場をリモデル、9 月に同スペースに <ポールスミス> を open、既存ブランドではカバー出来ていなかったニーズの拡充に取り組んでいます。
- **高感度上質戦略の実現**：高感度上質消費につながるコンテンツの提案として首都圏実施の逸品会、丹青会への外商顧客の送客を実施、9 月実施の日本橋三越の逸品会では会場過去最高売り上げを記録、高松店としても前年比 222%と大幅伸長の結果となりました。
- **外部協業イベントの実施**：高松市中心街の再開発に連動し、外部飲食企業と手を組み、サンメッセにてオンワードファミリーマーケットを開催。アパレル、フードを中心にコスメなども展開、多くのお客様にご来場いただきました。
- **さらなる利益志向への変革**：中歳ギフトの送料の再度見直し、駐車場サービスの付与基本ルールの再徹底、朝日町別館保管物の縮小などランニングコストを再度見直すことで経費のさらなる圧縮を行い企業体制のさらなる筋肉質化を図っています。
- **顧客業化のさらなる強化**：顧客業へのさらなる転換を目的に MI カード、アプリの両方の獲得“ありあり化”を目指し全社一同取り組んできました。カード獲得件数は伸び悩んだ面もありましたが、入会誘引に向けた新施策の実施、DX による獲得スキームの磨きあげなど今後の獲得の飛躍に向けた対策に取り組まれました。

Ⅲ.2024年度 月別業績結果

1) 2024年度 4-12月の売上高（予算比・前年比）

売上高 (百万円)	TOTAL		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
	実績	17,126	1,596	1,637	2,122	2,011	1,550	1,831	1,678	2,053	2,648
予算	—	17,560	1,547	1,608	2,098	2,065	1,526	1,811	1,937	2,191	2,777
	予算差	(434)	49	29	24	(54)	24	20	(259)	(138)	(129)
	予算比	97.5%	103.2%	101.8%	101.1%	97.4%	101.6%	101.1%	86.6%	93.7%	95.4%
前年	—	16,742	1,531	1,545	1,935	2,126	1,403	1,686	1,814	2,018	2,684
	前年差	384	65	92	187	(115)	147	145	(136)	35	(36)
	前年比	102.3%	104.2%	106.0%	109.7%	94.6%	110.5%	108.6%	92.5%	101.7%	98.7%

2) 2024年度 四半期ごとの営業商況

	入店客数	買上客数	
4-6月	743,868人 (前比 110.2%)	527,548人 (前比 95.5%)	<ul style="list-style-type: none"> ●売上高は3ヶ月連続で前年、予算達成するも、高額品の好調に支えられた結果であり、差益額は前年達成も予算未達の結果。 ●インバウンドは高松空港において香港便の増加、上海便再開により大きく伸長し客数前年比 351.2%、売上前年比 573.9%で推移。インバウンド需要を取り込むことが出来た特選トータル、宝飾時計、化粧品がゾーン別では好調。 ●他階催事では新規顧客獲得を目指し、4/10～「昭和の人気漫画版画展」、GWに「志村けん大爆笑展」を開催。前者は予算達成。店外では本年初開催「オンワードファミリーマーケット」が3日間で予算比 116.5%と絶好調。
7-9月	813,740人 (前比 109.1%)	587,485人 (前比 98.0%)	<ul style="list-style-type: none"> ●第二四半期累計では売上高は前年クリアも予算未達。差益額は前年予算共に未達の結果。 入店客数は第1Qから継続のインバウンド増加により好調もクリアランスの前倒し、猛暑続きによりアパレルを中心にローカル売上は苦戦、インバウンドも前期に比べると鈍化傾向。 ●4/3にポツタガ跡地にオープンした（ボールスミス）が9/11に新館1階に移設オープンその場所には9/18（ブルックスブラザーズ）が長期POP UPとしてオープン。 ●高感度上質の提案として9/14.15新宿ホテルニューオータニ「秋の逸品会」に外商顧客42組93名を動員。前売り、会期中実績含め過去最高益を達成。
10-12月	849,440人 (前比 106.6%)	645,895人 (前比 93.7%)	<ul style="list-style-type: none"> ●売上高、差益額共に前年予算未達（11月のみ売上高、差益額前年達成） 入店客数は継続して好調も食料品などの値上げやエネルギー価格の上昇に伴う物価高の高騰の影響もあり売上点数、買い上げ点数は前年を下回る結果に。 ●気温は10.11月共に高く推移し、アパレルは継続して低調、前年10月実施「大黄金展」の未実施により10月半月の宝飾時計の売上高前年比 83.6%と大苦戦。 ●インバウンドは継続して好調も期中予測に比べると大きく鈍化、11/1～香港便増便も大勢に影響なく。

3) 2024 年度 中元・歳暮における営業商況

	売上実績	
中元時期 (他階)	169,531 千円	<ul style="list-style-type: none"> ●新規催物として「昭和の人気マンガ版画展」や「志村けん大爆笑展」を開催。普段来店の少ない Y～T A 層の動員に加え、食品など元階への波及効果が見られ、新規顧客の集客に繋がりました。また、お中元ギフトセンターは会期の前倒しに加え、中元期初の送料優待（税込 330 円）を実施。後半にかけて持ち直しましたが、前半の不調・送料の影響も大きく会期全体では 89.7%となりました。 ●ギフトセンターを除く開催した 20 催事のうち、約半分弱の催事が予算を達成しました。予算達成催事は大きく売上を伸ばした一方で、予算未達の催事では大きく売上を落とした催事も多く、全体としては予算比 83.7%となりました。
歳暮時期 (他階)	672,113 千円	<ul style="list-style-type: none"> ●10 月開催の「大黄金展」の中止もありましたが、「武田双雲展」の延長開催、「秋の北海道大収穫祭」は 5 階催事場・新館地階に加え、新たに本館 1 階ステージで「どさんこプラザ」を展開し、マイナスをカバーして他階の前比を牽引しました。 ●お歳暮ギフトセンターは前比 89.1%となりました。一部要因として今歳暮より従来の送料優待（税込 330 円）に加え、クール便の優待価格を（税込 440 円）に変更したことや、近年の物価高により消費活動に影響したことが考えられます。 <p>一方で、前年に引き続いたギフトセンター運営の内製化は、全館一体となって会期前から送料有料化や閉場時間短縮による営業体制への影響などを最小限におさえることができ、お客様からのご意見などにも的確に対応することができました。</p>

2025年6月 賞与要求における高松三越支部の交渉スタンス

賞与交渉に関する過去からの経緯

・過去には企業の存続・雇用の確保を目的とした基本賞与水準の引き下げをおこなうといった苦しい判断をおこなってきたものの、「企業の存続・雇用の確保」を前提とした収支構造改革や業務の内製化やマルチタスクを軸としたシームレスな業務遂行体制の構築を推し進めたことで、2020年度には2億9,200万円の営業赤字であった状況から転じ、業績向上に合わせた段階的な賞与水準の引上げに向けた交渉をおこなってまいりました。2023年度の賞与においては、事業会社化以降での最高益を実現し、2021年度以降3期連続での増収・増益を達成したこともあり、前年度実績から大幅に引き上げた水準での賞与要求をおこなうに至りました。直近においては、総実労働時間の短縮や、本給・賞与を通じた年収水準の引上げなど労働生産性の向上・成果発揮に対する更なる処遇反映の実現を目指した労使議論を中心におこなってきました。

2025年6月支給賞与交渉に向けた支部スタンス

・高松三越支部では、2020年度から賞与交渉タームを「年間」から「半期ごと」としており、直近の業績結果を踏まえて支給水準に反映をおこなう「都度要求」形式にて賞与交渉をおこなってまいりました。その為、2025年6月賞与要求についても、直近の業績を踏まえた「都度要求」形式にて交渉をすることとし、雇用区分や資格・役割（職務）における責任および権限の大きさに基づく賞与水準の検証・議論をおこなってまいりました。

・2024年度通期においては、前年に対して増収・減益となりましたが、高松三越が今後、中期経営計画にもとづいて更なる企業成長を目指すフェーズへと移行していく中で、非常に重要となる3か年の取り纏めの年度において、2019年度以降、4期連続での黒字着地を成し得たことから、安定的に黒字を見込める収支構造に至ったと組合は考えております。これは偏に「百貨店の科学」に基づく収支構造改革や商売モデルの転換を通して、高松三越ではたらくメンバー一人ひとりが変化を受け入れ、前向きかつ真摯な姿勢で日々の商売に取り組んできた努力が結実した結果であると労働組合は確信しています。

・今回の賞与交渉においては、直近の組織戦略にもとづく担う期待役割・業務内容の変化に応じた処遇水準の分配傾斜で要求をおこなうとともに、2025年春の交渉時に成案化した「新たな賞与制度」から逆算し、中期経営計画における戦略上の位置づけや、新しい人事賃金制度との整合性を鑑みながら、慎重に判断をおこなってまいりました。

以上のことから、2025年6月賞与要求においては、高松三越支部が安心・安全な生活に資する生活給としての観点から掲げる社員年間2.5ヵ月(12月：1.3ヵ月、6月：1.2ヵ月)に加えて、業績向上および雇用形態や役割・職務における責任・権限の大きさに応じた賞与支給水準の要求をおこなっていきます。

今後の処遇向上に向けた支部の考え方

・現在、安定的な黒字業績の創出に向けた地盤が出来上がりつつあるものの、高松三越を取り巻く情勢は目まぐるしい速さで変化し続けています。その為、安定的な企業成長を実現し続けるためには、想定を超えるような変化にも即応し、勇気をもって新たな取り組みにも挑戦をし続けることが重要となります。

・今後、抜本的な働き方の見直し・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、私たち組合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、納得感のある「成果対価」のバランスを継続的に支部労使で確認・検証をおこない議論につなげていきたいと考えます。

・引き続き、労働組合は「雇用の確保」を最優先事項として据えながらも、高松三越で働くすべての組合員がより「将来にわたって安心・安全にやりがいをもって働きたい」と思える労働条件・就労環境の構築を目指し、安心して人生設計をおこなうことができるよう企業成長に合わせた本給・賞与をはじめとした処遇向上に更なるスピード感を以て取り組んでいきます。

第2章

2025年6月

賞与要求(案)

社員 賞与要求(案)

■ステージ別 賞与要求

・2025年6月支給賞与については、下記の表に基づき支給されることを要求します。

1) 社員ステージB

※単位：ヵ月

評価	S	A	B	C	D
役割①	4.0	3.9	3.8	3.7	3.6
役割②	3.9	3.8	3.7	3.6	3.5
役割③	3.6	3.5	3.4	3.3	3.2
役割④	3.4	3.3	3.2	3.1	3.0
役割⑤	3.2	3.1	3.0	2.9	2.8
新任	2.9	2.8	2.7	2.6	2.5

2) 社員ステージC

※単位：ヵ月

評価	S	A	B	C	D
役割①	2.8	2.7	2.6	2.5	2.4
役割②	2.7	2.6	2.5	2.4	2.3
役割③	2.6	2.5	2.4	2.3	2.2

3) 社員ステージC-t

※単位：ヵ月

評価	S	A	B	C	D
A職・セールス	2.7	2.6	2.5	2.4	2.3
L職 (SPM・チーフ)	2.6	2.5	2.4	2.3	2.2
サブ職 (SSPM・サブチーフ)	2.5	2.4	2.3	2.2	2.1
メンバー (販売・後方)	2.3	2.2	2.1	2.0	1.9

■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。

ステージB ポイント表に基づきポイント換算し、全体平均を3.1ポイント以上となるように要求します。

ステージC ポイント表に基づきポイント換算し、全体平均を3.1ポイント以上となるように要求します。

ステージC-t ステージCとは別におこない、絶対評価を行うことを要求します。

●賞与評価ポイント表

雇用形態	評価分布について	賞与評価ポイント表					
ステージB	ポイント表に基づきポイント換算し、 全体平均を3.1ポイント以上となるように評価を実施	評価	S	A	B	C	D
ステージC		ポイント	5	4	3	2	1

第2章 2025年6月 賞与要求（案）

●各雇用区分・資格ごとの賞与評価反映ターム

社員ステージ B	年間評価（翌6月賞与に反映）
社員ステージ C・C-t	半期評価（上期評価は12月賞与、下期評価は翌6月賞与に反映）

参考）雇用形態別における過去からの賞与支給カ月の推移

業績推移（百万円）		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
売上高		18,270		20,530		21,641		22,440		22,458	
営業利益		-292		19		209		364		254	
賞与(ヵ月)		12月	6月	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～	1.3	3.2～	1.3	今回 要求
	ステージ C	1.0	1.0	1.0	1.2	1.2	1.9～	1.3	2.5～	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	2025年6月13日（金）
支給対象	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●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。 <p>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。</p> <p>なお、賞与分割については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。</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"> ●本給、役割・職務、および資格は、2025年3月31日現在とする。 ●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。 ●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。

第2章 2025年6月 賞与要求（案）

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</p> <p style="padding-left: 20px;">本給×評価別ヵ月×（所定労働分数－欠勤分数）÷所定労働分数</p> <p style="padding-left: 20px;">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> <p>c) 2025年4月に入社したステージC-tの6月賞与は0.5ヵ月とします。</p> <p>d) 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日現在で担う職務に応じて以下のとおり支給する。</p> <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="background-color: #d9e1f2;">役割①</td> <td>2.6ヵ月</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d9e1f2;">役割②</td> <td>2.5ヵ月</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #d9e1f2;">役割③</td> <td>2.4ヵ月</td> </tr> </table>	役割①	2.6ヵ月	役割②	2.5ヵ月	役割③	2.4ヵ月
役割①	2.6ヵ月						
役割②	2.5ヵ月						
役割③	2.4ヵ月						

メイト社員 賞与要求(案)

■賞与要求

・2025年6月支給賞与については、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
L職(SPM・セールス)	2.6	2.5	2.4	2.3	2.2
サブ職(SSPM・サブチーフ)	2.5	2.4	2.3	2.2	2.1
メンバー(販売・後方・外商)	2.2	2.1	2.0	1.9	1.8

■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。

ポイント表に基づきポイント換算し、全体平均を3.1ポイント以上となるように要求します。

●賞与評価ポイント表

雇用形態	評価分布について	賞与評価ポイント表					
メイト社員	ポイント表に基づきポイント換算し、 全体平均を3.1ポイント以上となるように評価を実施	評価	S	A	B	C	D
		ポイント	5	4	3	2	1

●賞与評価反映ターム

メイト社員	半期評価(上期評価は12月賞与、下期評価は翌6月賞与に反映)
-------	--------------------------------

参考) 雇用形態別における過去からの賞与支給ヵ月の推移

業績推移(百万円)	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
売上高	18,270		20,530		21,641		22,440		22,458	
営業利益	-292		19		209		364		254	
賞与(ヵ月)	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月
メイト社員	1.0	1.0	1.0	1.2	1.1	1.6	1.2	2.3~	1.2	今回要求

第2章 2025年6月 賞与要求（案）

■ 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	2025年6月13日（金）
支給対象	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●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・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。 なお、賞与分割については、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
基準日	<ul style="list-style-type: none"> ●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日にフェロー社員からメイト社員に転換した者は、4月1日現在とする。 ●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。
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 $\text{本給} \times \text{評価別ヵ月} \times (\text{所定労働分数} - \text{欠勤分数}) \div \text{所定労働分数}$ 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。</p> <p>c) 2025年4月に入社したメイト社員およびフェロー社員からメイト社員に転換した者の6月賞与は0.5ヵ月とします。</p>

月給制エルダースタッフ 賞与要求(案)

■賞与要求・賞与加算要求

2025年6月支給賞与については、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)

評価	-
支給ヵ月	1.2

※参考・・・2024年6月支給賞与水準:1.2ヵ月

■賞与加算(単位:ヵ月)

評価	-
支給ヵ月	0.4

※部長推薦と経営会議を経て賞与加算対象者を決定します。結果については労使で確認を行います。

但し、期中に大きな環境変化があった場合、別途労使協議を行います。

■賞与支給日・支給対象・基準日・支給方法

月給制エルダースタッフの支給日・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	2025年6月13日(金)
支給対象	<ul style="list-style-type: none"> ●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。 ●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。 <p>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。</p> <p>なお、賞与分割については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。</p> <p>※その他の無給の休暇・休職等も含む</p>
基準日	●本給および資格は、2025年6月1日現在とする。
支給方法	<p>a) 期間中欠勤のない者 本給×基本支給ヵ月</p> <p>b) b) 期間中欠勤、休職のある者</p> <p>本給×評価別ヵ月×(所定労働分数-欠勤分数)÷所定労働分数</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) 雇用形態別における過去からの賞与支給ヵ月の推移

業績推移(百万円)	2020年度		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
売上高	18,270		20,530		21,641		22,440		22,458	
営業利益	-292		19		209		364		254	
賞与(ヵ月)	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月
月給制エルダースタッフ	1.0	1.0	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0	1.2	1.0	今回要求

第3章

人事賃金制度の改定

第3章 人事賃金制度の改定

No.	雇用区分	具体的な事項	議案書の位置づけ	適用時期	運用開始
2	月給制社員	✓賞与要求における業績評価指標の設定	審議決定事項	25年5月	25年度～

I. 賞与交渉における業績評価指標の位置づけ

・高松三越支部は、2019年度から2020年度にかけての想定を超える業績低迷により、雇用の確保・企業の存続を最重要かつ最優先の喫緊課題として捉え、2020年度から賞与交渉タームを「年間」から「半期ごと」とし、“①都度交渉方式※1への変更②賞与水準の引き下げ③業績連動賞与算出式の凍結”といった厳しい判断をおこないました。その後、複数年に亘って、①最下限水準の引上げ②業績向上に応じた業績加算の交渉を都度おこなってきた経緯があります。

・要求水準については、過去からの賞与支給実績や直近の業績推移を踏まえつつ、その時々における各雇用区分・資格における期待役割や職務による責任権限の大きさなどを鑑みて、都度議論・検証をおこなっています。一方で、ベースとなる支給表※2などを用いた仕組みとしての要求はおこなっていないことから、メンバーからは次年度の賞与支給がどうなるのか不安であり、将来的なライフプランが立てづらいといったお声もいただいていた。

・そのような現状を踏まえ、「2025年度 春の交渉にむけた労働組合の考え方」で掲げている“持続可能かつ安定的な生活水準の確保”の実現に向けて、**2025年度賞与からはベースとなる支給表を新設し、毎年度期初に設定した業績評価指標に基づいて、支給表の変更有無を確認のうえ労使協議会にて要求をおこなう「半期要求方式」へと賞与交渉方式を変更**するに至りました。

※1. 都度要求：ベースとなる賞与支給表を用いず、直近の業績に応じて賞与支給カ月を協議し、労使協議会にて要求をおこなう形式。

※2. ベースとなる支給表…議案書21頁を参照

II. 2025年度に用いる業績評価指標の設定

1の営業利益額をベースに、2の定性的なものも含めた複数の観点から総合的に判断して、基準となる支給表の改定是非を判断のうえ支給カ月数を交渉します。

<業績評価指標（案）>

1	営業利益の状況	営業利益の実額、前年比・予算比
2	中期経営計画の進捗等の定性面	収支面・営業面における各種 KPI 実績（前年比・目標比）など

※上記、対象となる期間は2025年度および中期経営計画に基づく年度とします。

【参考】2025年度賞与における新たな支給表をベースとした賞与制度の導入について

2025年春の交渉にて
審議決定済

I. 新・賞与制度の導入における支部の方向性と制度概要

1) 新・賞与制度の導入における支部の方向性

・直近までの賞与要求では、組合員の生活給としての観点から、年間における賞与水準の最下限を社員 2.5ヵ月、メイト社員 2.3ヵ月、月給制エルダースタッフ 2.2ヵ月となるよう要求してまいりました。加えて、社員・メイト社員については、営業利益額に応じた加算原資の要求を別途おこなってまいりました。

参考) 2023年度	年間支給ヵ月	2023年12月賞与	2024年6月賞与
社員	2.5ヵ月+業績に応じた加算	1.3ヵ月	1.2ヵ月+業績に応じた加算
メイト社員	2.3ヵ月+業績に応じた加算	1.2ヵ月	1.1ヵ月+業績に応じた加算
エルダースタッフ(月給制)	2.0ヵ月(業績加算なし)	1.0ヵ月	1.2ヵ月(業績加算なし)

※上記の支給水準に加えて、社員・メイト社員には賞与評価に伴う加算あり

- ・新たな賞与制度を導入するにあたり、ベースとなる支給表を導入しますが、業績に応じた原資加算についても継続して要求します。
- ・現在、「百貨店の科学」に基づく中期経営計画の推進に伴い収支構造や要員構成・商売モデルが大きく変化しており、今後ますます個人に期待される役割や成果発揮も高い水準が求められることが想定できることから、営業利益に応じた処遇への反映は必要不可欠であると考えます。
- ・一方で、労働組合は労働福祉ビジョンの中で「企業成長に応じた処遇向上を本給・賞与の双方において取り組むことで、地域内で優位性の高い年収水準を実現する」ことを掲げています。
- ・その為、単年度における成果発揮については、地域内において一定の優位性ある賞与支給水準を目指しつつも、中長期的な本給上げとのバランスを鑑みた“持続可能かつ安定的な水準”を確保しつつ、メンバーの成果発揮モチベーションへとつながる制度設計となるよう議論を重ねてきました。

2) 新・賞与制度における制度概要

	2024年度まで	2025年度以降 ※12月支給分～
賞与交渉方式	半期交渉・ <u>都度</u> 要求	半期交渉・ <u>半期</u> 要求
ベースとなる支給表	<u>なし</u> (単年度の業績推移を踏まえ、都度労使協議)	<u>あり</u> (ベースとなる支給表+業績評価指標に基づき、支給表の見直しについて労使協議)
業績に応じた加算	<u>あり</u> (単年度の業績推移を踏まえ、都度労使協議)	

・ベースとなる支給表を新設し、業績評価指標に基づく賞与加算は、6月賞与にて実施します。

雇用区分	2023年度賞与(参考)		➤	2025年度賞与以降	
	12月	6月		12月	6月
社員	1.3ヵ月	1.2ヵ月+a		1.7ヵ月	1.0ヵ月+a
メイト社員	1.2ヵ月	1.1ヵ月+a		1.5ヵ月	1.0ヵ月+a
月給制エルダー	1.0ヵ月	1.2ヵ月		1.2ヵ月	1.2ヵ月

※上記の支給水準に加えて、社員・メイト社員には賞与評価に伴う加算あり

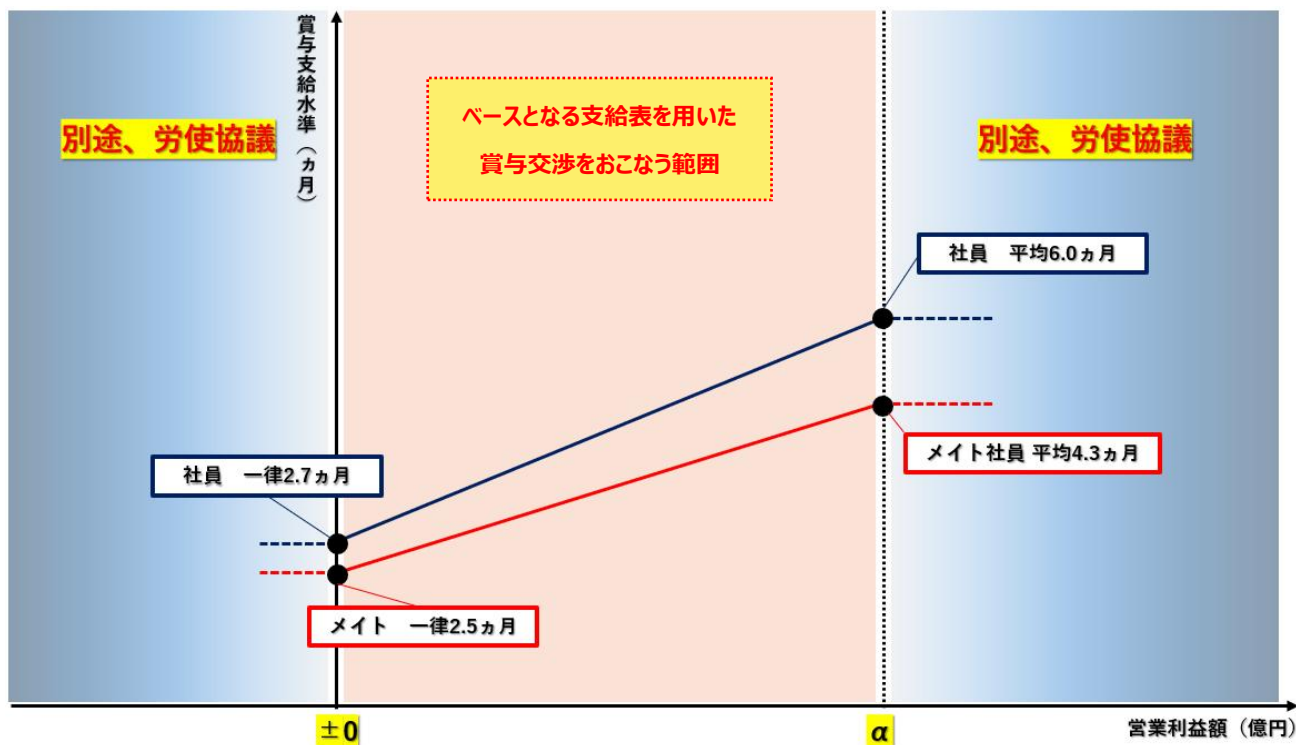
第3章 人事賃金制度の改定

・下記の状況に至る場合もしくは至る見込みとなる場合については、別途労使協議をおこないます。

1	・営業利益が0億円を下回る状況
2	・社員における賞与支給ヵ月が平均6.0ヵ月を超える状況
3	・メイト社員における賞与支給ヵ月が平均4.3ヵ月を超える状況
4	・その他、想定を超えて業績に影響を与える環境の変化や組織戦略に変更が生じる場合など

<ベースとなる支給表を用いた賞与交渉範囲のイメージ>

次期中期経営計画に基づく利益目標を前提に、制度上における水準の上・下限について支部労使で議論をおこないました。



<参考：直近5年間の賞与支給実績>

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
営業利益 (百万円)	▲238	▲292	19	209	364

支給ヵ月 (平均)	19年 12月	20年 6月	20年 12月	21年 6月	21年 12月	22年 6月	22年 12月	23年 6月	23年 12月	24年 6月
社員ステージB	1.5	1.0	1.0	1.0	1.0	1.2	1.2	2.4~3.3	1.3	3.2~4.6
社員ステージC	1.5	1.0	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	1.3	1.0	1.0	1.0	1.0	1.2	1.1	1.6~2.1	1.2	2.3~2.7
月給制エルダース	1.0	1.0	1.0	1.0	0.8	1.0	1.0	1.0	1.0	1.2

※上記の支給水準に加えて、賞与評価に伴う加算あり

第3章 人事賃金制度の改定

II. ベースとなる支給表の新設

- ・2025年度支給賞与から、以下の半期交渉・半期支給表をベースとして要求をおこないます。
- ・下記の支給表は、制度上の最下限水準となる固定部分としての位置づけになります。一方で、業績に応じた加算要求をおこなう場合については6月賞与に反映します。

社員ステージ A・B

12月		+	6月	
評価	支給ヵ月		評価	支給ヵ月
	1.7ヵ月		S	1.2
			A	1.1
			B	1.0
			C	0.9
			D	0.8

社員ステージ C・C-t

12月		+	6月	
評価	支給ヵ月		評価	支給ヵ月
S	1.9		S	1.2
A	1.8		A	1.1
B	1.7		B	1.0
C	1.6		C	0.9
D	1.5		D	0.8

メイト社員

12月		+	6月	
評価	支給ヵ月		評価	支給ヵ月
S	1.7		S	1.2
A	1.6		A	1.1
B	1.5		B	1.0
C	1.4		C	0.9
D	1.3		D	0.8

エルダースタッフ（月給制）

12月		+	6月	
評価	支給ヵ月		評価	支給ヵ月
	1.2ヵ月			1.2ヵ月

Ⅲ.業績評価指標の設定について

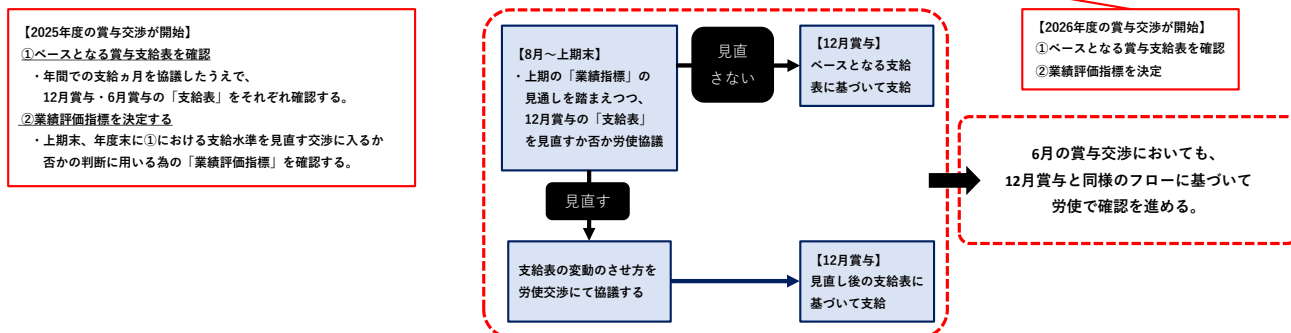
賞与交渉に際し、業績状況に関する正確な理解に基づく議論・検証が必要であることから、
その材料・根拠となる業績評価指標を、毎年度期初に支部労使で確認・合意します。

- ・賞与交渉においては、毎年業績評価指標を設定し、ベースとなる支給表からの支給カ月数の増減を判断していきます。
- ・営業利益における実額などの定量面に加えて、中期経営計画の進捗等の定性面もあわせて総合的に支給水準に関する議論をおこなうことで、メンバーの成果発揮モチベーションにつなげていきたいと考えています。

。

<新たな賞与交渉方式のイメージ（2025年度12月賞与から運用開始）>

2024年度			2025年度												2026年度			
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 都度要求			支給													
	2025年春の交渉							12月賞与 見直し交渉			支給			6月賞与 見直し交渉				支給
														2026年春の交渉				



わたしたちの幸せを創造し続けること



三越伊勢丹グループ労働組合
高松三越支部