

## 2025年5月メンバーズ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、メンバーへ共有を行います。

◎「**札幌丸井三越**」「**全雇用形態**」が対象です。

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

I. 2025年6月賞与 組合要求 **【審議決定事項】**

II. 今後のスケジュール（組合審議スケジュール） **【報告事項】**

※審議決定事項は、支部大会にて最終審議となります。

## 議案書QRコード

※リンク先は組合HPです。  
ログインID：社員番号（10桁）  
パスワード：生年月日



## &lt;メンバーズVOICE スケジュール&gt;

■メンバーズVOICE意見集約期間：『5月21日（水）～5月23日（金）』

■直接説明：丸井三越両店・オンラインにて開催します。詳細はP31をご参照ください。

■場所：一条館10階研修室・一銀ビル4階ライラックルーム・オンラインなど

※開催日によって会場・時間が異なります。



# 報告事項・ 審議決定事項

## 1. 2025年6月賞与 組合要求

1. 札幌丸井三越を取り巻く環境
2. 賞与要求にあたっての考え方
3. 2025年6月賞与要求（案）

## &lt;ポイント&gt;

- ✓ 札幌丸井三越の業績は過去最高の営業利益を達成し、予算を大きく上回る結果となりました。
- ✓ 業績結果や、様々な企業戦略へのメンバーのチャレンジを踏まえて、2025年6月賞与は基本の支給表に加算をする要求を行います。

## 1. 札幌丸井三越を取り巻く環境、2024年度業績結果

## (1) 三越伊勢丹グループ2024年度第3四半期結果

- 2024年度の三越伊勢丹グループ業績結果は、百貨店事業を中心にグループ全体の営業利益へ大きく貢献している推移となります。特に、首都圏店舗を中心に国内外のお客さまの来店客数が伸長していることや、宝飾品やラグジュアリーブランドに加えて化粧品、食品などが好調に推移しています。
- 地域百貨店についても、お取り寄せネットワークによる基幹店との連携の強化、免税売上の需要増加により、札幌・名古屋・福岡と大都市圏を中心に順調に増収です。

## セグメント別業績（2024年度累計）

（億円）	総額売上高	前年比	営業利益	前年差
百貨店事業	12,100	106.4%	645	+194
クレジット・金融・友の会	369	104.3%	57	+16
不動産業	295	110.3%	36	+5
その他	271	108.2%	23	+2
合計	<b>13,036</b>	<b>106.5%</b>	<b>763</b>	<b>219</b>

## 【国内百貨店地域事業会社】2024年度決算状況

（百万円）	総額売上高	前年比	営業利益	前年差
(株)札幌丸井三越	62,764	103.6%	1,280	+903
(株)函館丸井今井	5,740	93.5%	52	▲24
(株)仙台三越	26,347	95.3%	▲53	▲69
(株)名古屋三越	63,200	102.5%	1,628	+1,030
(株)静岡伊勢丹	15,286	97.4%	164	+38
(株)新潟三越伊勢丹	33,995	94.5%	641	▲170
(株)広島三越	9,415	85.4%	▲354	+95
(株)高松三越	22,458	100.3%	254	▲109
(株)松山三越	4,554	91.4%	▲294	+49
(株)岩田屋三越	132,914	106.7%	6,075	+1,085

## (2) 札幌丸井三越2024年度業績

- 2024年度の売上高は、年間を通じて動員施策実施により客数が増加や、インバウンド需要の取り込み、上位顧客への個別提案を通じて客単価は向上しました。結果売上は予算・前年ともに達成しています。
- その他営業収入では、コンタクトセンターが年間を通して安定的に稼働していることに加え、物流センターの一部賃貸化、百貨店フロアの定借化など保有する不動産と人財を効果的に活用した結果、**前年比170.5%**と大きく数字を伸ばしています。
- 販売管理費は、物流費（配送料）、光熱費（電力の契約条件）、外部委託費（ビル管理業務など）を見直し、物価が高騰する中でも経費コントロールを行った結果、予算比97.6%となりました。
- 収支構造の見直しを進めたことで、営業利益は1,281百万円を達成し、札幌丸井三越において過去最高益となります。

### 札幌丸井三越2024年度（2024年4～2025年3月）まで業績

単位：百万円	2024年度		
	見込み	予算比(差)	前年比(差)
売上高	<b>62,764</b>	<b>104.6%</b>	<b>103.6%</b>
差益率	20.99%	▲0.01%	0.06%
その他の営業収入/支出	1,114	114.2%	170.5%
営業総利益	14,230	105.4%	107.0%
販売管理費	<b>12,948</b>	<b>97.6%</b>	<b>100.2%</b>
人件費	<b>3,608</b>	<b>99.0%</b>	<b>102.3%</b>
その他経費	<b>9,340</b>	<b>100.7%</b>	<b>99.4%</b>
営業利益	<b>1,281</b>	<b>230.8%</b>	<b>342.8%</b>

## 2. 賞与要求にあたっての考え方

## 業績動向・組合スタンス

- 2024年度の業績結果については、2年連続の営業黒字を達成すること、営業利益予算に対しても大幅に上回る過去最高益となることを確認しています。
- この結果は、2022年度にスタートした中期経営計画をもとに売上拡大、収支構造の見直し、少人数オペレーションの推進などの取り組みに対して、札幌丸井三越の全てのメンバーが挑戦を続け、達成した大きな成果であると捉えています。
- この大きな成果に対し、最大限報いるとともに、2025年度以降の取り組みに向けてさらなるモチベーション向上に繋がる賞与の支給水準について労使で協議・検討してきました。

## 月給制社員要求内容

- 具体的な要求内容の検討にあたっては、労使確認をしている「ベースとなる賞与の考え方」をもとに検討しました。
- 業績評価指標については、「年間営業利益」をベースとしており、その達成度合いとしては、営業利益が約1,281百万円であることから、黒字達成とともに、前年、予算を大きく上回る結果となります。
- 支給表の変動方法については、業績加算に伴う原資については、営業利益予算超過1/3をベースに労使で協議・検討を行ってきました。算出される原資を基に従業員配分について協議を行った結果、2025年6月支給賞与については、月給制社員は「平均2.84ヶ月（※加算分+1.84ヶ月）」を要求します。

## 業績評価指標※2024年度

営業利益 黒字達成	1,281百万円
営業利益 前年比	342.5%
営業利益 予算比	230.8%

## 時給制社員要求内容

- 賞与制度のない時給制社員については、「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する」考えのもと、2025年6月の一時金について協議を進めてきました。
- 2024年度の営業利益が過去最高であることから、その業績への貢献に報いる実感ある水準として、昨年を上回る一時金支給について協議を進めてきました。また、道内企業における時給水準や、三越伊勢丹グループの時給水準や直近の賃上げ状況など様々な比較検討を行いながら、協議を重ねてきました。
- それらを総合的な視点から、時給制社員に対して、「一時金1.00ヶ月」の支給を要求します。
- 一方で、時給制社員を取り巻く労働環境は、地域別最低賃金の引き上げや採用市場の変化による影響から賃金の上昇が進んでいくことが想定されます。
- これらへの対応として、2025年度の労使通年協議では、「時給の引き上げ」を最優先に協議し、一時金の支給方法や水準のあり方について見直しを検討します。

## &lt;参考：2024年度ベースとなる賞与の考え方&gt;

- 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2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.00ヶ月）」です。
- また、外商セールスの支給表については、2022年度労使通年協議での改定内容を反映し、基本賞与水準の支給表に対して、加算した支給ヶ月となることを合わせて労使確認します。
- 支給表は、右記の通りです。
- 業績評価指標は、「年間営業利益」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（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「支部評議員会」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。

## &lt;月給制社員：賞与支給表&gt;

評価	2024年12月 基本賞与ヶ月	2025年6月 基本賞与ヶ月
7/S	1.34	1.20
6/A	1.23	1.10
5/B	1.12	1.00
4/C	1.01	0.90
3/D	0.90	0.80

## &lt;外商セールス：賞与加算表&gt;

評価	2024年12月 支給加算ヶ月	2025年6月 支給加算ヶ月
S	+0.6	+0.6
A	+0.2	+0.2

### 3. 2025年6月賞与組合（案）

#### （1）雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求

- 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から加算となる「平均2.84ヶ月」の水準での要求を行います。
- 外商部対象セールスに対して、「S・A評価加算表」を加える対応を行います。
- 賞与制度のない時給制社員の一時金については、月給制と同様に協議を行ってきました。過去最大営業利益である事から一定の支給実感を得られる水準として「一律1.00ヶ月」の水準での要求を行います。

【月給制社員】賞与支給表※評価分布は「平均B以上」  
 （スペシャリティスタッフ・  
 エルダースペシャリティスタッフは（絶対評価））

評価	2024年12月 賞与ヶ月	2025年6月 賞与ヶ月
7/S	1.34	3.04
6/A	1.23	2.94
5/B	1.12	2.84
4/C	1.01	2.74
3/D	0.90	2.64

【外商セールス】賞与加算表

評価	2024年12月 支給加算ヶ月	2025年6月 支給加算ヶ月
S	+0.60	+0.60
A	+0.20	+0.20

【時給制社員】

2025年6月 一時金（ヶ月）
一律 1.00ヶ月

(2) 雇用形態別の要求、支給細則

①社員 (ステージB・C・C-t)

- 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。
- 評価分布については、資格毎「ステージB：平均5以上、ステージC/ステージC-t：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	3.04
A	2.94
B	2.84
C	2.74
D	2.64

【外商セールス】  
賞与加算表

評価	支給加算ヶ月
S	+0.60
A	+0.20

①支給対象

- 2024年10月1日から2025年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日に（2025年6月13日(金)）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、ステージC-t：ベース給）、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×支給ヶ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷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。

## ②メイト社員

- 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。
- 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	3.04
A	2.94
B	2.84
C	2.74
D	2.64

【外商セールス】  
賞与加算表

評価	支給加算 ヶ月
S	+0.60
A	+0.20

### ①支給対象

- 2024年10月1日から2025年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日に（2025年6月13日(金)）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）  
※メイト社員初回賞与「一律0.50ヶ月」を支給する
- 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×支給ヶ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷所定労働分数)」

### ④2025年4月入社 of メイト社員の2025年6月賞与は、「一律0.50ヶ月」を支給する

- その他、細部については労使協議の上決定する。

## ③プロスタッフ

- 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。
- 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	3.04
A	2.94
B	2.84
C	2.74
D	2.64

【外商セールス】  
賞与加算表

評価	支給加算 ヶ月
S	+0.60
A	+0.20

## 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。
- 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×支給ヶ月」
  - 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷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。
- 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	3.04
A	2.94
B	2.84
C	2.74
D	2.64

【外商セールス】  
賞与加算表

評価	支給加算 ヶ月
S	+0.60
A	+0.20

## 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×支給ヶ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷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。

## ⑤ スペシャルティスタッフ

- 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。
- 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	3.04
A	2.94
B	2.84
C	2.74
D	2.64

【外商セールス】  
賞与加算表

評価	支給加算 ヶ月
S	+0.60
A	+0.20

## 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×支給ヶ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷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。

## ⑥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。
- 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	3.04
A	2.94
B	2.84
C	2.74
D	2.64

【外商セールス】  
賞与加算表

評価	支給加算 ヶ月
S	+0.60
A	+0.20

## 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×支給ヶ月」
- 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヶ月×((所定労働分数-欠勤分数)÷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。

## ⑦フェロー社員（時給制）

一時金

一時金（ヶ月）

1.00

- ・ 2025年6月業績結果に伴う、一時金を右記の通り支給することを要求します。
- ・ 支給は「一律」とな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。

## 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。

## ②基準日

- ・ 本給（月給換算額）、および資格は、2025年3月31日を基準とする。

## ③支給方法

- ・ 計算式：時給制社員の本給（月給換算額）＝週契約時間×基本給（時給）×52週÷12カ月

※算出された本給（月給換算額）に「1.00ヶ月」を掛けた金額を支給する

- ・ 欠勤控除：月初から月末までの1ヶ月間にまったく出勤がない場合は、1／6を控除する。

- ・ その他、細部については労使協議の上決定する。

## ⑧エルダーフェロー（時給制）

一時金

- 2025年6月業績結果に伴う、一時金を右記の通り支給することを要求します。
- 支給は「一律」とな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。

一時金（ヶ月）

1.00

## 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。

## ②基準日

- 本給（月給換算額）、および資格は、2025年6月1日を基準とする。

## ③支給方法

- 計算式：時給制社員の本給（月給換算額）＝週契約時間×基本給（時給）×52週÷12カ月
- ※算出された本給（月給換算額）に「1.00ヶ月」を掛けた金額を支給する
- 欠勤控除：月初から月末までの1ヶ月間にまったく出勤がない場合は、1／6を控除する。

- その他、細部については労使協議の上決定する。

## ⑨エルダースタッフ I (時給制)

一時金

一時金 (ヶ月)

1.00

- ・ 2025年6月業績結果に伴う、一時金を右記の通り支給することを要求します。
- ・ 支給は「一律」とな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。

## 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。

## ②基準日

- ・ 本給（月給換算額）、および資格は、2025年6月1日を基準とする。

## ③支給方法

- ・ 計算式：時給制社員の本給（月給換算額） = 週契約時間 × 基本給（時給） × 52週 ÷ 12カ月
- ※算出された本給（月給換算額）に「1.00ヶ月」を掛けた金額を支給する
- ・ 欠勤控除：月初から月末までの1ヶ月間にまったく出勤がない場合は、1 / 6 を控除する。

- ・ その他、細部については労使協議の上決定する。

日程	労働組合 機関会議、労使会議			
4月2日（水）	北海道統括支部四役会議【執行部案確認】			
5月9日（金）	セールス報酬委員会【セールス加算支給部分を労使確認】			
5月9日（金）	札幌丸井三越支部 執行委員会【審議決定】			
5月14日（水）	本部執行委員会【審議決定】			
5月21日（水） ～5月23日（金）	メンバーズVOICE【メンバー確認】			
	対象	場所	日程	時間
	全雇用形態	丸井一条館10階会議室A 三越本館4階ライラック	5月21日（水） 5月22日（木）	開催日程により時間が異なります。 詳細は組合HPよりご確認ください。
		オンライン（Teams）	5月23日（金）	
5月24日（土）	札幌丸井三越支部 支部大会【審議決定】 ※VOICEの意見を踏まえて審議決定			
5月26日（月）	労使協議会【労使合意】			
6月13日（金）	賞与支給日			



ベネアカウントを登録してベネフィット  
ステーションを利用しよう！  
詳しくはこちら →



共通団体ID：C0000A3CK  
(ゼロ半角英数字)  
認証キー1：社員番号 (8ケタ)  
認証キー2：生年月日 (西暦8ケタ)

# 三越伊勢丹グループ共済会様専用 映画・ディズニー チケット購入補助

- ①東京ディズニーリゾート(R)コーポレートプログラム利用券<デジタルクーポン500円分>
- ②映画鑑賞券 (TOHOシネマズ、イオンシネマ等)
- ③タリーズ デジタルギフト

会員おひとり様①・②・③合わせて年間2枚までベネフィット・ステーション価格より500円割引で購入いただけます。



【TOHOシネマズ】



【ユナイテッドシネマズ】



【イオンシネマ】



【東京ディズニーリゾート  
(R)・コーポレートプログラム 500円利用券】



【タリーズコーヒーデジタルギフト】

※年間(～2026/3/31)全券種合計2枚までのお申込となります