

労働条件交渉の変遷 2011年度 札幌丸井三越誕生～2020年度 (①札幌丸井三越支部)

交渉年度		2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
社会・企業・組合動向	主な出来事	□2011年4月札幌丸井三越設立 □2011年7月きたキッチン新千歳空港出店	□2012年丸井今井創業140周年、札幌三越開店80周年		□2014年4月消費増税(5%→8%) □2014年8月丸井今井大通別館閉店 □2014年10月M I プラザ釧路出店、西館オープン □2015年3月M I プラザ、きたキッチン旭川出店	□2015年2月三越アネックス返却 □2015年9月丸井今井札幌本店、三越札幌店全館リモデルブランドオープン、両店舗コンセプト(あなたの三越、みなさまの丸井今井)発信、店舗耐震工事を完了	□2016年4月M I プラザ苫小牧出店 □2016年8月北海道統括支部設立(札幌丸井三越支部・北海道百科分会と函館丸井今井支部が統合) □2016年10月とさんこプラザ有楽町店従業員組織化	□2017年丸井今井創業145周年、札幌三越開店85周年 □2017年4月きたキッチン新さっぽろ出店 □2017年1月2日店休日(※2018年1月2日まで継続)	□2018年8月丸井今井札幌本店南館閉店 □2018年9月北海道胆振東部地震発生、店舗臨時休業等の対応発生	□2019年5月天皇即位、令和へ改元 □2019年10月消費増税(8%→10%) □パークタワーの一部外部への定借 □札幌丸井三越の新中期経営計画策定スタート	□2020年3月以降新型コロナウイルス感染拡大、長期一部休業(4/18-5/27)時短営業等対応発生 □2020年7月東京五輪1年延期へ
	売上	65,945百万	65,695百万	66,386百万	63,441百万	63,426百万	63,365百万	65,488百万	65,360百万	61,116百万	43,552百万
	営業利益	456百万	545百万	702百万	105百万	192百万	▲510百万	91百万	55百万	▲707百万	▲2,558百万
労働条件交渉 ※主に人事賃金制度改定		<ul style="list-style-type: none"> ●ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ・確定拠出年金制度の導入(MAゼネラルスタッフ) ●メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ・職務手当の導入(L5,000円・SL2,500円) ●有期雇用契約社員 <ul style="list-style-type: none"> ・有期雇用契約社員(メイト、アシスト、スペシャル、プロ、エルダー)の人事賃金制度統合(MA、MI)、新設 ●全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用形態別の区分、呼称の改定・従業員待遇の考え方を整備 	<ul style="list-style-type: none"> ●ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ・ステージBの賃金表改定(一部下位ランクの引上げ)・ステージCの賞与評価反映を半期毎に改定 	<ul style="list-style-type: none"> ※主な改定はなし(人事賃金制度上の課題の洗い出し、退職金制度統一、賞与水準の引上げに向けた議論、交渉の継続) 	<ul style="list-style-type: none"> ●メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ・職務給の改定(BL・L10,000円・SBL・SL5,000円) ・昇給額の見直し(入社5年目までの昇給額を引上げ) ・本給評価分布の見直し(A評価以上30%、B評価以下70%) ・メイトIからIIへの昇格を進級制へ見直し(昇格基準を試験から評価判断へ改定) ●アシストスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ・職種の見直し(POS採用賃金の設定)・早番固定勤務の新設・本給評価期間を半期毎に改定(年1回→年2回)、昇給表の改定 ●全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> ・雇用区分毎の期待役割の再設定 ●月給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> ・基本賞与を年間1.5ヶ月で統一(MA、MI月給制社員) 	<ul style="list-style-type: none"> ●ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ・確定拠出年金制度の統一(MA、MIゼネラルスタッフ) ・ステージC賃金表の改定(下限水準の引上げ) ●その他 <ul style="list-style-type: none"> ・キャリア支援制度の導入(グループ内公募制度、グループチャレンジ申告制度、グループ内継続雇用制度等) ●月給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> ・基本賞与を年間2.0ヶ月に引上げ 	<ul style="list-style-type: none"> ●ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ・退職一時金制度の統一(MA、MIゼネラルスタッフ) ・ステージA賃金表の改定(役割ゾーンの拡充) ・ステージB賃金表の改定(役割ゾーンの拡充) ・ステージC1、2の統合(一部賃金水準引上げ、昇給、ポイント制退職一時金制度の改定、職務を跨ぐ異動の際の役割成果給変更時期の拡充) ●エルダースタッフ(月給制) <ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフIIの賃金水準引上げ ・エルダースタッフIII、IVの新設 ●全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> ・育児関連諸制度の拡充(育児勤務期間の一部拡充、一時延長制度等の導入) ・自動時間外計上時間の短縮(始業前30分、終業後30分→始業前15分、終業後15分) ・インターバル就業時間の拡大(10時間→11時間) 	<ul style="list-style-type: none"> ●ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ・ステージA、B賃金表の改定(賃金水準引上げ) ・ステージC賃金表の改定(昇給基準の見直し、一部賃金水準の引上げ) ●メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ・採用賃金の見直し(賃金水準の引上げ) ●エルダースタッフ(月給制・時給制) <ul style="list-style-type: none"> ・定年後再雇用期間の延長(65歳→67歳) ・昇給制度、賃金表の導入 ●有期雇用契約社員 <ul style="list-style-type: none"> ・全ての有期雇用契約社員の無期雇用化、傷病休職制度、休職手当等をゼネラル同様に改定 ・ストック有給休暇制度の拡充 ●時給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> ・採用賃金と職種の見直し(職種整理と拡充) ●全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> ・育児勤務制度の拡充(育児勤務期間を子が小6まで延長) ・在宅勤務制度の導入 ・外商セールスインセンティブ制度の導入 ●月給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> ・年間所定労働時間の短縮(1988時間→1940時間、休日114日→120日) 	<ul style="list-style-type: none"> ●エルダースタッフ(月給制・時給制) <ul style="list-style-type: none"> ・定年後再雇用期間の延長(67歳→70歳) ●時給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> ・ストック有給休暇制度の導入(買取制度の導入) ・再雇用制度の導入 ●全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> ・育児勤務制度の拡充(勤務パターンの拡充、スライド勤務制度の導入) ・要保護勤務の制度化 	<ul style="list-style-type: none"> ●ゼネラルスタッフ、メイトスタッフ、プロスタッフ、スペシャルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ・確定拠出年金のマッピング拠出制度導入 ●メイトスタッフ、プロスタッフ、スペシャルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ・退職給付制度の導入(確定拠出年金制度導入) ●メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ・メイトスタッフIIへの昇格基準の見直し(最短4年目→3年目) ●エルダースタッフ(月給制) <ul style="list-style-type: none"> ・エルダースタッフVの新設 ●時給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇付与日数の拡充(最大付与数20日→22日) ●全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> ・半日有給休暇制度の導入 ・外商セールスインセンティブ賞与の支給要件変更(一部指標変更) 	<ul style="list-style-type: none"> ●ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ・ステージAの賃金構成の再設計、GM職の導入 ・ステージBのキャリアコース(Gコース)の考え方を導入 ・ステージBのステージAへの新昇格アセスメントの導入 ●メイトスタッフ、プロスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ・ステージBを担うまでのキャリアの統一(最短期間年数の考え方の整理と昇格要件見直し) ●全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> ・新賞与交渉方式の導入 ・ベースアップ算出式の適応期間延長(2023年度まで)
	基本賞与要求	月給制社員	MI:1.50ヶ月 MA:0.5ヶ月	MI:1.50ヶ月 MA:0.7ヶ月	MI:1.50ヶ月 MA:0.9ヶ月	MI:1.50ヶ月 MA:1.10ヶ月	1.50ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.12ヶ月
業績加算賞与要求	月給制社員	0.61ヶ月	0.62ヶ月	0.82ヶ月+0.1ヶ月(MA)	0.47ヶ月	0.22ヶ月	0ヶ月	0.31ヶ月	0.10ヶ月	0ヶ月	0ヶ月
	時給制社員	※要求なし									
ベースアップ要求	月給制社員	0円/月給	0円/月給	0円/月給	1,000円/月給	0円/月給	0円/月給	2,000円/月給	1,000円/月給	1,000円/月給	0円/月給
	時給制社員	0円/時給	0円/時給	0円/時給	5円/時給	0円/時給	0円/時給	10円/時給	5円/時給	5円/時給	0円/時給

労働条件交渉の変遷 2009年度 函館丸井今井設立～2020年度 (②函館丸井今井直轄分会)

交渉年度		2009年度 (8月～3月)	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
社会・企業・組合動向	主な出来事	□2009年8月(株)函館丸井今井としてスタート □2009年8月伊勢丹労働組合函館丸井今井支部として組合組織化	□2010年6月三越伊勢丹グループ労働組合(I M G U)設立 □2011年3月東日本大震災発生 □2011年3月東日本大震災発生	□2011年4月(株)三越伊勢丹、(株)札幌丸井三越設立	□2012年丸井今井函館店開業120周年		□2014年4月消費増税(5%→8%)	□2016年3月北海道新幹線開業(新函館北斗駅まで開業)	□2016年7月駅前地区のキラリス函館開業 □2016年8月北海道統括支部設立(札幌丸井三越支部・北海道百科分会と函館丸井今井支部が統合)	□2017年丸井今井函館店開業125周年 □2017年4月五稜郭地区にシエスタ函館開業 □2017年店舗耐震工事、第一立体駐車場解体 □2017年秋食品モデル、大型書店等オープン	□2018年9月北海道胆振東部地震発生、店舗の臨時休業等の対応発生 □2019年1月駅前地区の棒二森屋百貨店閉店	□2019年丸井今井函館店五稜郭移転50周年 □2019年5月天皇即位、令和へ改元 □2019年10月消費増税(8%→10%)	□2020年3月以降新型コロナウイルス感染拡大長期一部店舗休業(4/18～5/26)、時短営業等の対応発生 □2020年7月東京五輪1年延期へ
	売上	—	10,251百万	10,015百万	9,717百万	9,621百万	8,952百万	8,547百万	8,081百万	7,595百万	7,289百万	7,439百万	5,958百万
	営業利益	—	356百万	349百万	260百万	238百万	121百万	122百万	51百万	22百万	57百万	88百万	▲24百万
労働条件交渉 ※主に人事賃金制度改定		※新会社初年度のため主な改定はなし(賞与交渉や現場活動に注力)		●ゼネラルスタッフ ・ステージB・C賃金表の改定(水準向上、単一職務給から、範囲職務給へ改定)	●メイトスタッフ ・メイトスタッフIIの昇格制度整備(必要在籍年数、試験制度) ・メイトスタッフのリーダー制度、手当の新設 ●アシストスタッフ ・アシストスタッフの本給構成の改定(ベース給と能力給等の設計)	●ゼネラルスタッフ ・ステージB賃金表の一部改定(昇給額の細分化、賃金表の下方部分の昇給の改定) ・ステージCの賃金表の一部改定(一般職の新設、リーダー職、賃金表の下方部分の引上げ) ●アシストスタッフ ・勤務パターン新設(シフトと時間固定の設定) ・メイトスタッフへの転換制度の新設 ●月給制雇用区分 ・基本賞与を一定目標の年間1.0ヶ月に引き上げ ●その他 ・短大新卒採用整備 ・新入社員のスポンサー制度導入改定	●ゼネラルスタッフ ・確定拠出年金制度の導入(2016年4月～運用開始) ●アシストスタッフ ・職種整理と新設(販売全般とPOS専任の整備) ●プロスタッフ ・プロスタッフ人事賃金制度の新設(中途採用対応)	●ゼネラルスタッフ ・ステージB賃金表の改定(全体水準の引き上げ、昇給表を改定) ・ステージC賃金表の改定 ・全体水準の引き上げ、昇給表を改定 ●メイトスタッフ ・無期雇用化、ストック有給休暇・傷病休職制度・休職手当等をゼネラル同様に改定 ・昇給表の改定(メイトII昇給額をメイトIと統一、引き上げ) ●月給制雇用区分 ・基本賞与を一定目標の年間2.0ヶ月に引き上げ ●その他 ・キャリア支援制度の導入(グループ内公募制度、グループチャレンジ申告制度、グループ内継続雇用制度)	●ゼネラルスタッフ ・退職給付制度の導入(ポイント制の退職一時金制度) ・ステージC職務を跨ぐ場合の賃金変更基準の改定(4/1基準→4/1と1.0/1基準) ●月給制雇用区分(エルダー以外) ・ストック有給休暇の退職時一括取得・買取制度の導入 ●全雇用区分 ・連続休暇制度の拡充(年2回→年4回) ・自動時間外計上時間の短縮(始業前30分、終業後30分→始業前15分、終業後15分) ・インターバル就業時間の拡大(1.0時間→1.1時間)	●ゼネラルスタッフ ・ステージA賃金表の改定(評価7段階→5段階、全体水準引き上げ) ●メイトスタッフ ・メイトスタッフ賃金表の改定(メイトI、IIそれぞれの評価による昇給上限を引き上げ) ●アシストスタッフ ・能力給上限の引き上げ(能力給上限は一律150円) ●有期雇用契約社員(アシスト、エルダー、スペシャル他) ・全ての有期雇用契約社員の無期雇用化、傷病休職制度、休職手当等をゼネラル同様に改定 ・ストック有給休暇制度の拡充 ●全雇用区分 ・育児勤務制度の拡充(子が小4未まで、未子は小1未まで)	●ゼネラルスタッフ ・ステージC賃金表の改定(一部(ASD、AM)下限水準の引上げ) ●エルダースタッフ(月給制) ・エルダースタッフの新雇用区分III、IVの新設 ●エルダースタッフ(月給制・時給制) ・エルダースタッフの昇給制度新設 ・定年後再雇用年齢の延長(65歳→67歳) ●時給制雇用区分 ・賞与業績加算金の追加要求(月給制社員と同水準) ●全雇用区分 ・2020年度以降のベースアップ算出式を協定	●ゼネラルスタッフ ・メイトスタッフ賃金表の改定(グループ内最低賃金要求の下限水準まで引上げ) ●エルダースタッフ(月給制) ・エルダーIIの賃金表の改定(グループ内最低賃金要求の下限水準まで引上げ) ●時給制雇用区分 ・契約時間、パターンの拡充 ●全雇用区分 ・半日有給休暇制度の導入	●ゼネラルスタッフ ・ステージA賃金構成の再設計、GM職の導入 ・ステージBのキャリアコースの考え方(Gコース)導入 ・ステージBのステージAへの昇格アシストの導入 ●全雇用区分 ・新賞与交渉方式の導入 ・ベースアップ算出式の適応期間延長(2023年度まで) ・育児勤務制度の拡充(子が小6未まで) ●時給制雇用区分 ・契約時間、パターンの拡充 ●全雇用区分 ・半日有給休暇制度の導入
年間賞与要求	月給制社員	0.5ヶ月	0.5ヶ月	0.90ヶ月 ※ゼネラル0.8ヶ月	0.90ヶ月 ※ゼネラル0.8ヶ月	0.90ヶ月 ※ゼネラル0.8ヶ月	1.00ヶ月	1.20ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月
業績加算賞与要求	月給制社員	0.00ヶ月	0.00ヶ月	0.10ヶ月	0.00ヶ月	0.425ヶ月	0.30ヶ月	0.928ヶ月	0ヶ月	0.26ヶ月	0ヶ月 ※業績加算金は、時給制社員も対象に要求	0.12ヶ月	0ヶ月
	時給制社員	1.8万円	2.3万円	3.6万円	3.6万円	3.8万円	※2014年度から、業績加算金として支給していた原資を、時給引き上げの原資へ転換						
ベースアップ要求	月給制社員	0円/月給	0円/月給	0円/月給	0円/月給	0円/月給	1,000円/月給	0円/月給	0円/月給	2,000円/月給	1,000円/月給	1,000円/月給	0円/月給
	時給制社員	0円/時給	0円/時給	0円/時給	0円/時給	0円/時給	5円/時給	0円/時給	0円/時給	10円/時給	5円/時給	5円/時給	0円/時給

労働条件交渉の変遷 2013年度 北海道百科労働組合組織化～2020年度 (③北海道百科直轄分会)

交渉年度		2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
企業組合 動向	主な出来事	<ul style="list-style-type: none"> 労働組合組織化、共済会等加入 労働協約締結 	<ul style="list-style-type: none"> 2014年4月消費増税(5%→8%) 2014年4月北海道マーケット山形出店、10月どさんこプラザ仙台出店 2015年3月札幌丸井三越きたキッチン旭川出店 	<ul style="list-style-type: none"> 2015年4月どさんこプラザさいたま新都心出店 2015年5月Web事業開始、どさんこプラザ初WEBショップ新規(楽天)オープン 2015年6月初海外物産出店(シンガポール) 	<ul style="list-style-type: none"> 2016年7月どさんこプラザWEBショップ新規(DeNA、au)オープン 	<ul style="list-style-type: none"> 2017年4月札幌丸井三越きたキッチン新さっぽろ出店 	<ul style="list-style-type: none"> 2018年4月～2019年1月北海道マーケット浅草ロックス期間限定出店 2018年5月どさんこプラザ吉祥寺東急出店 2018年9月北海道胆振東部地震発生 	<ul style="list-style-type: none"> 2019年5月天皇即位、令和へ改元 2019年10月消費増税(8%→10%) 2019年9月どさんこプラザ伊勢丹相模原閉店 2019年10月～4月北海道マーケット町田マルイ期間限定出店 	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染拡大、長期一部店舗休業、時短営業等の対応発生 2020年3月29日北海道百科設立30周年、中期経営計画の全社発信会開催 2020年6月北海道マーケット小倉出店(F C店舗)
	売上	2,001百万	2,192百万	2,485百万	2,322百万	2,553百万	2,637百万	2,516百万	2,187百万
	営業利益	11.00百万	6.97百万	0.57百万	▲2.94百万	15.26百万	13.85百万	14.03百万	9.69百万
労働条件交渉 ※主に人事賃金制度改定		<ul style="list-style-type: none"> ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 賃金体系の改定(ステージAは単一職務給、ステージB、Cは範囲職務給の賃金表へ改定) メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 職務給の導入(店長3,000円・副店長1,500円) アシストスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 賃金構成の改定(地域別職種給・能力給・調整給の構成に改定) 全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 雇用区分、役職名の改定、人事体系、賃金体系をグループ基準に整備 勤務地手当等の廃止(転勤地域手当等の新設) 年末年始手当の改定(12/31、1/2→3,000円、1/1→7,000円) 育児、介護関連諸制度の拡充(育児休業期間4年、育児勤務期間子が小3未まで、介護休業期間1年等) 初の春の交渉(ベースアップ算出式の導入、本給評価・初任給要求、企業内最低賃金要求、扶養者年齢別最低賃金要求、賞与要求等) 	<ul style="list-style-type: none"> メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 職務給の改定(店長5,000円・副店長2,500円) 月給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 所定労働時間の拡大(1984時間→1988時間) 年間休日拡大(109日→114日) 連休制度拡充(年1回→年2回) 	<ul style="list-style-type: none"> ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ステージCの賃金表の改定(担当職務の下限水準の引き上げ、職務を跨ぐ異動に伴う昇降給額の見直し) メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ゼネラルスタッフ登用制度の改定(メイトスタッフ経験6カ月以上) 職務給の改定(店長10,000円・副店長5,000円) アシストスタッフ <ul style="list-style-type: none"> メイトスタッフ転換制度の改定(アシストスタッフ経験6カ月以上) エルダースタッフ <ul style="list-style-type: none"> 本給水準の見直し(月給制、時給制の賃金引上げ) その他 <ul style="list-style-type: none"> キャリア支援制度の導入(グループ内公募制度、グループチャレンジ申告制度、グループ内継続雇用制度等) 	<ul style="list-style-type: none"> メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 採用賃金の見直し(首都圏・名古屋、賃金水準の引上げ) 月給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 連休制度の拡充(年2回→3回) 自動時間外計上時間の見直し(始業前・終業後30分→15分) インターバル 休息时间拡大(10時間→11時間) 全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 財形貯蓄(ろうきん)の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 退職金制度改定(ポイント制退職金制度の導入) ステージC-7人事賃金制度新設(新卒採用の採用賃金、賃金表、育成体系の設定) ステージCの賃金表の改定(昇給基準の見直し、一部水準の引上げ) メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 職務給の改定(店長15,000円・副店長7,500円) 採用賃金の見直し(首都圏、賃金水準の引上げ) エルダースタッフ <ul style="list-style-type: none"> エルダースタッフの基本給改定(メイトスタッフとの整合性を是正) エルダースタッフIIIの新設 全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 再雇用制度の導入 契約社員の無期雇用化への対応、傷病休職制度、休職手当等の整備 育児制度一部拡充 月給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 自動時間外計上時間の見直し(始業前・終業後20分→15分) 	<ul style="list-style-type: none"> ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> ステージBの賃金表の改定(昇給基準の見直し、一部水準の引上げ) 国内転勤規程の改定(札幌転勤時の家賃補助設定) メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 退職金制度の導入 採用賃金の見直し(札幌、仙台、名古屋、水準の引上げ) アシストスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 採用賃金の見直し(札幌、仙台、名古屋、埼玉、水準の引上げ) 月給制雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 評価制度の一部運用の見直し(賞与評価指標を売上70%、利益30%に変更、数値評価ウエイトは雇用形態毎に設定) 	<ul style="list-style-type: none"> ゼネラルスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 転勤に伴う本拠地制度の新設 メイトスタッフ <ul style="list-style-type: none"> 地域別昇給可能額の統一(首都圏、名古屋の賃金上限引上げ) 全雇用区分 <ul style="list-style-type: none"> 新賞与交渉方式の導入 ベースアップ算出式の適応期間延長(2023年度まで) 育児勤務制度の拡充(子が小6未まで延長) 教育制度の拡充(eラーニングの仕組み導入) 	
基本賞与要求	月給制社員	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.00ヶ月	2.25ヶ月	2.35ヶ月
業績加算賞与要求	月給制社員	0ヶ月	0ヶ月	0ヶ月	0ヶ月	0ヶ月	0ヶ月	0ヶ月	0ヶ月
	時給制社員	※要求なし					1.00ヶ月	0ヶ月	0ヶ月
ベースアップ要求	月給制社員	0円/月給	1,000円/月給	0円/月給	0円/月給	2,000円/月給	1,000円/月給	1,000円/月給	0円/月給
	時給制社員	0円/時給	5円/時給	0円/時給	0円/時給	10円/時給	5円/時給	5円/時給	0円/時給