

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部

2021 年 10 月

限定メンバーズ VOICE 議案書(案)

〈今回の限定メンバーズ VOICE の位置づけ〉

今回は、賞与交渉を行うにあたって基本の考え方となる業績指標の設定と、2021 年度上期の業績や、2021 年度業績見込みを踏まえた上での 2021 年度 12 月支給賞与について、労使で協議してきた内容をお伝えします。

○配布対象者：社員、エルダースタッフ※非組合員含む



三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

<三越伊勢丹ニッコウトラベル支部大会 議事日程>

- | | |
|-------------|-------|
| 1. 大会運営委員紹介 | 支部書記長 |
| 2. 資格審査報告 | 運営委員長 |
| 3. 書記任命 | 議長 |
| 4. 開会宣言 | 議長 |
| 5. 議事日程発表、 | 運営委員長 |
| 6. 議題 | |

<第一号議案>

- ① 業績指標の設定について
- ② 2021 年度 12 月賞与要求案について

- | | |
|----------|---------|
| 7. 委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 8. 閉会宣言 | 議長 |

日時など

11月12日(金) 10:00~

*リモート開催

構成員 支部大会代議員・本部執行委員・支部執行委員・監査委員

1. 2021 年度の業績について 【報告事項】

1) 三越伊勢丹グループの 2021 年第 1 四半期の業績および通期の見込みについて

- ・ 2021 年度の三越伊勢丹グループの状況は、昨年度から続く新型コロナウイルス感染症拡大の収束が未だ見えず、緊急事態宣言下の各グループ百貨店において、生活必需品以外の売り場の営業自粛や時短営業などの対応も実施してきています。
- ・ このような状況におけるグループの 2021 年度第 1 四半期の業績について、総額売上高は、昨年度の緊急事態宣言による百貨店休業の反動により、196,316 百万円と前年比プラスで推移しました。
- ・ 営業利益は△6,027 百万円の営業赤字となっていますが、昨年度より数値は改善されています。
- ・ 2021 年度通期の業績見込みについては、期初に設定した水準からの変更はなく、通期の営業利益は 3,000 百万円の黒字の予測となっています。

<第 1 四半期のグループ業績結果> 4 月～6 月

(単位：百万円)	4 月～6 月			2021 年度通期予測
	実績	前年差	前年比	
総額売上高	196,316	64,617	149.1%	447,000
売上総利益	50,111	10,843	127.6%	—
販管費	56,138	7,881	116.3%	—
営業利益	△6,027	2,962	—	3,000

※業績については、三越伊勢丹グループ第 1 四半期業績発表数値より抜粋

<三越伊勢丹グループ百貨店事業会社 売上状況> 4 月～6 月

(単位：百万円)	総額売上高	前年比		総額売上高	前年比
三越伊勢丹	100,400	178.1%	新潟三越伊勢丹	7,812	149.3%
札幌丸井三越	9,370	153.3%	広島三越	2,515	131.7%
函館丸井今井	1,312	120.7%	高松三越	4,369	156.2%
仙台三越	5,738	136.4%	松山三越	942	70.0%
名古屋三越	12,779	135.7%	岩田屋三越	20,404	156.7%
静岡伊勢丹	3,699	150.3%			

<(株)三越伊勢丹 店舗別売上状況> 4 月～6 月

(単位：百万円)	総額売上高	前年比		総額売上高	前年比
新宿本店	51,782	174.0%	立川店	5,824	160.4%
日本橋本店	23,681	168.2%	浦和店	8,274	206.9%
銀座店	10,747	221.3%	三越伊勢丹計	100,400	178.1%

2) 三越伊勢丹ニッコウトラベルの2021年上期の業績および通期の見込みについて

- ・ 2021年度第上半期の実績は、売上高617百万円（期初予算差▲542百万円、前年差399百万円）、営業利益△483百万円（期初予算差▲28百万円、前年差143百万円）となりました。
- ・ 今年度の通期の営業利益は、上記の業績推移を踏まえ、△726百万円を予測しています。
- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、昨年度から今年度上期にかけて、旅行業者代理業業務委託契約の締結やEC導入などの新たな施策における基盤の整備が行われましたが、今年度下期よりいよいよ本格的にその成果を求めていきます。
- ・ 収益については、販管費削減を継続して実施しつつ売上高を伸ばすことで、営業利益のマイナス幅縮小を目指していきます。

(1) 上半期の業績について

■ 上半期累計

(単位：百万円)

	実績	予算差	前年差
売上高	617	▲542	399
売上総利益	127	▲156	80
営業総利益	158	▲147	106
販売管理費	641	▲119	▲36
営業利益	△483	▲28	143

(2) 主な事業の状況について

- ・ 主力の海外事業は、新型コロナウイルス感染症拡大による海外渡航の規制等を踏まえ、未だ企画の発信を見合わせていますが、今年度第4四半期より、一部海外ツアーの発表再開を予定しています。
- ・ 国内事業においては、第2四半期に売上を見込んでいたにっぽん丸チャータークルーズが企画延期となりました。この影響も大きく、今年度上期の営業利益としては予算を下回る結果となりました。
- ・ 昨年度より新たに始まった施策として、旅行業者代理業業務委託契約の拡充（日本橋、新宿、名古屋、福岡に加え、2021年10月には新たに銀座、立川、浦和においても契約締結）とEC導入の基盤整理が行われ、この二つの施策による成果も出てきています。

【旅行業者代理業業務委託契約とEC導入の施策における成果】

旅行業者代理業業務委託契約締結による外商部顧客の手配旅行の増加。

EC稼働による営業時間外での予約受注の増加。

2. 賞与交渉のベースとなる業績指標の設定について

【審議決定事項】

対象：社員、エルダースタッフ

1) 設定の考え方について

- ・ 今年度以降の賞与は、基本となる年間賞与支給表をベースとして、支給のタイミングごとに業績状況などを踏まえ、都度交渉を行うことを 2021 年度春の交渉議案書においてお伝えしてきました。
- ・ 今回、2021 年度 12 月賞与の審議と併せて、賞与交渉の基準となる業績指標についても審議決定を行います。
- ・ 業績指標については、定量と定性の両面においてそれぞれ指標を設定します。
- ・ 定量および定性の二つの指標によって統合的に勘案しつつ、交渉を行います。

2) 具体的な設定内容

- ・ 定量的な指標は、メンバーの取り組みの成果が反映されやすい営業利益の水準を設定します。
- ・ 定性的な指標は、今年度の年度計画（アクションプラン）の進捗状況を設定します。

定量的な指標	営業利益
定性的な指標	今年度年度計画（アクションプラン）の進捗状況

※今年度期初予算の営業利益目標は△762 百万円です。

昨年度の通期営業利益は△1,073 百万円でした。

※今年度年度計画（アクションプラン）は P8 をご参照ください。

- ・ 業績評価指標を確認した上で基本となる年間賞与支給表を変動させる場合は、下記の対応とします。
6 月の支給表における変動
2021 年度賞与より基本賞与に包含した旧業績連動賞与（0.50 ヶ月固定）の範囲内での変動
- ・ ただし、大きな環境変化やリスク対応時などにおいては、上記の範囲以上での変動もありえます。
- ・ 後述の 2021 年度 12 月賞与に関しては、コロナ禍の影響が未だ残り、2 期連続の営業利益赤字が見込まれる現状において、上記の範囲以上の変動が必要と認識しています。

【参考：21年度の基本となる年間賞与支給表】

ステージ B

単位：ヶ月

12月	6月
2.50	1.50

役割・評価別賞与（6月）

単位：ヶ月

	B①	B②	B③	B④	B⑤	B⑥
S	1.70	1.60	1.50	1.40	1.30	1.20
A	1.45	1.35	1.25	1.15	1.05	0.95
B	1.20	1.10	1.00	0.90	0.80	0.70
C	0.95	0.85	0.75	0.65	0.55	0.45
D	0.70	0.60	0.50	0.45	0.35	0.25

ステージ Cs

単位：ヶ月

12月	6月
2.00	2.00

役割・評価別賞与（12月・6月）

単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

ステージ Ca

単位：ヶ月

12月	6月
1.90	1.90

役割・評価別賞与（12月・6月） 単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

○ ステージ Ct

Ct 2年目 単位：ヶ月

12月	6月
2.00	2.00

Ct 1年目 単位：ヶ月

12月	6月
1.00	2.00

※ Ct 1年目初回賞与：0.50 ヶ月



個人評価別賞与

（12月・6月） 単位：ヶ月

	Ct
S	0.50
A	0.40
B	0.30
C	0.20
D	0.10

※ Ct 1年目の個人評価別賞与は12月のみの支給となります。

○ エルダースタッフ賞与制度

	支給ヶ月	賞与加算
エルダースタッフⅠ・Ⅱ	みなし月例給×1.00 ヶ月（12月・6月）	S加算：0.40 ヶ月
エルダースタッフⅢ	月例給×1.00 ヶ月（12月・6月）	A加算：0.20 ヶ月

対象：社員

1) 水準設定の考え方について

- ・ 12 月賞与の水準については、現在の業績と修正後の通期業績見込みを踏まえ、年間としての支給水準（2021 年 12 月賞与、2022 年 6 月賞与）をイメージしながら、設定をします。
- ・ 2021 年度の三越伊勢丹ニッコウトラベルの通期業績は、見込み通りの場合、2 期連続の赤字となることから、今回の 12 月賞与も含め、水準の減額について検討せざるを得ないと捉えています。
- ・ 減額の度合いについては、各ステージの責任の度合いや生活への影響等を考慮し、ステージごとに減額幅を設け、水準を設定しています。
- ・ 尚、エルダースタッフについては、2021 年度年間としても減額の想定はしておらず、今回の 2021 年 12 月賞与についても、現行制度通りの要求を行います。

2) 組合の考え方について

- ・ 新型コロナウイルス感染症拡大による影響は非常に大きく、旅行業界においては、各企業の企業存続が問われている状況が続いています。
- ・ この難局を乗り切るために、各旅行会社が業績回復にむけた様々な取り組みを検討し、実行してきていますが、業界全体としては未だに新型コロナウイルスの影響が多大に残っています。
- ・ 三越伊勢丹グループとしては、グループの中核事業である百貨店事業において、一部休業や時短営業の対応、また緊急事態宣言下における来店者数の低迷など、業績への影響を大きく受けています。
- ・ 今期の連結業績については、営業利益 3,000 百万円、当期純利益 1,000 百万円の黒字確保の予想となっていますが、予想通りに推移するかはこれからの取り組みにかかっています。
- ・ グループ連結として今まさに重要な局面を迎えている中、三越伊勢丹ニッコウトラベルの 2 期連続営業赤字が見込まれている現状については、非常に重く受け止めざるを得ません。
- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、昨年度より、この状況を打開するための施策として、旅行業者代理業業務委託契約の締結および拡充と EC 導入が進んでいます。
- ・ 2021 年度上期にてこの基盤整備が整い、下期以降は、本格的にその成果を求めています。
- ・ 厳しい現状を少しでも改善する施策として、国内事業において旅行業者代理業業務委託契約や EC の活用は非常に重要と捉えています。海外事業が再開した際にもこの二つの施策は業績に対して大きな効果を与えると捉えています。

- ・ このような状況においては、メンバー全員がグループや会社の状況を適切に把握することが非常に重要です。12月賞与については、この上期の結果やグループおよび会社の状況をより深く理解する機会でもあります。
- ・ 今回の12月賞与については、上期の取り組みにおける成果やメンバーのモチベーションに与える影響等も認識していますが、現在のグループの状況や三越伊勢丹ニッコウトラベルの業績を踏まえると、社員のステージによっては、昨年度以上の減額はやむを得ないと捉えています。
- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベルは、グループの中において、モノではなくコトを販売する特徴的な関連企業です。
- ・ 今回の賞与支給にて、昨年度と同様に減額した水準を要求することについては、メンバーにとって厳しい状況ではありますが、旅行業界全般が回復傾向に転じた時、グループ業績をけん引する存在になれると考えています。
- ・ 組合としては、その認識を重視して、メンバー全員がより主体的に行動し、全員で尊重し合うことで最大限の成果を発揮できるような環境構築を今後も目指していきます。

4) 社員の具体的な要求内容（2021年度12月支給賞与）について

- ・ 2021年12月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。
- ・ ステージCについては、評価が反映される役割・評価別賞与や個人評価別賞与からの減額はありませぬ。

【2021年度12月賞与 支給ヶ月および減額ヶ月】（単位：ヶ月）

	2021年12月 ※今回要求
ステージB	支給ヶ月：1.50ヶ月 減額ヶ月：▲1.00ヶ月
ステージCs	支給ヶ月：平均1.70ヶ月（1.20ヶ月+役割・評価別賞与のB評価0.50ヶ月） 減額ヶ月：▲0.80ヶ月
ステージCa	支給ヶ月：平均1.90ヶ月（1.50ヶ月+役割・評価別賞与のB評価0.40ヶ月） 減額ヶ月：▲0.40ヶ月
ステージCt （2020年度入社）	支給ヶ月：平均1.80ヶ月（1.50ヶ月+個人評価別賞与のB評価0.30ヶ月） 減額ヶ月：▲0.50ヶ月
ステージCt （2021年度入社）	支給ヶ月：平均1.30ヶ月（1.00ヶ月+個人評価別賞与のB評価0.30ヶ月） ※2021年度入社のCtについては、今回の12月賞与の減額は行いません。

- ・ 役割・評価別賞与については、下記の役割におけるB評価の場合が平均の支給ヶ月となります。
○ステージCs：C②（リーダー） ○ステージCa：C③（サブリーダー）
- ・ ステージごとの減額水準については、責任の度合いを踏まえ、検討してきました。
- ・ 昨年度の賞与再交渉においては、6月賞与にて業績連動賞与（ステージ問わず0.50ヶ月固定）を一律減額とした上での基本賞与減額としていたため、全ステージ12月に比べ6月賞与の減額幅が大きい設定としていました。
- ・ 今回の12月賞与については、2022年6月賞与を含めた年間の水準もイメージした上で、責任の度合いを加味しつつ検討してきました。
- ・ 2022年6月賞与の具体的な水準については、今年度下期および通期の業績を踏まえた上で、2022年4月ごろに交渉を行う予定です。

【12月賞与支給予定日】

12月3日（金）

【参考：社員現行制度】

	2021年 12月	2022年 6月	年間支給ヶ月
ステージB	2.50	平均 2.50	平均 5.00
ステージC s	平均 2.50	平均 2.50	平均 5.00
ステージC a	平均 2.30	平均 2.30	平均 4.60
ステージC t (2020年度入社)	平均 2.30	平均 2.30	平均 4.60
ステージC t (2021年度入社)	平均 1.30	平均 2.30	平均 3.60

※基本賞与の支給ヶ月は、役割・評価別賞与において下記の役割のB評価の場合の支給ヶ月となります。

○ステージB：B3 ○ステージC s：L職 ○ステージC a：S L職

【参考：2020年度12月、6月賞与および年間支給ヶ月の平均】

(単位：ヶ月)

	2020年 12月	2021年 6月	2020年度 年間支給ヶ月
ステージB	支給ヶ月：2.00ヶ月 基本賞与0.5ヶ月の減額	支給ヶ月：平均1.50ヶ月 業績連動賞与0.5ヶ月の減額 基本賞与0.5ヶ月の減額	平均3.50ヶ月
ステージC s	支給ヶ月：平均2.00ヶ月 基本賞与0.5ヶ月の減額	支給ヶ月：平均1.50ヶ月 業績連動賞与0.5ヶ月の減額 基本賞与0.5ヶ月の減額	平均3.50ヶ月
ステージC a	支給ヶ月：平均1.90ヶ月 基本賞与0.4ヶ月の減額	支給ヶ月：平均1.40ヶ月 業績連動賞与0.5ヶ月の減額 基本賞与0.4ヶ月の減額	平均3.30ヶ月
ステージC t (2019年度入社)	支給ヶ月：平均1.90ヶ月 基本賞与0.4ヶ月の減額	支給ヶ月：平均1.40ヶ月 業績連動賞与0.5ヶ月の減額 基本賞与0.4ヶ月の減額	平均3.30ヶ月
ステージC t (2020年度入社)	支給ヶ月：平均1.20ヶ月 基本賞与0.1ヶ月の減額	支給ヶ月：平均1.40ヶ月 業績連動賞与0.5ヶ月の減額 基本賞与0.4ヶ月の減額	平均2.60ヶ月

【ステージB】

支給ヶ月
1.50

【参考：ステージB 現行制度】

支給ヶ月
2.50

【ステージCs】

(1) 基本賞与評価要求

基本賞与評価については、以下の通り要求します。

評価をポイント表に基づき、ポイント換算し、全体平均を 4.1 ポイント以上とする

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 基本賞与支給表要求

基本賞与支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

12月
1.20

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

【参考：ステージCs 現行制度】

単位：ヶ月

12月
2.00

役割・評価別賞与

単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

【ステージCa】

(1) 基本賞与評価要求

基本賞与評価については、以下の通り要求します。

評価をポイント表に基づき、ポイント換算し、全体平均を 4.1 ポイント以上とする

【参考：ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

(2) 基本賞与支給表要求

基本賞与支給表については、以下の通り要求します。

単位：ヶ月

12月
1.50

役割・評価別賞与（12月） 単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

【参考：ステージCa 現行制度】

単位：ヶ月

12月
1.90

役割・評価別賞与（12月） 単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

【ステージCt】

(1) 基本賞与評価要求

基本賞与評価については、以下の通り要求します。

各人の成果行動に基づき、絶対評価とする。

(2) 基本賞与支給表要求

基本賞与支給表については、以下の通り要求します。

Ct 2020 年度入社

(単位：ヶ月)

12月
1.50

個人評価別賞与

(12月・6月) 単位：ヶ月

	Ct
S	0.50
A	0.40
B	0.30
C	0.20
D	0.10



Ct 2021 年度入社

(単位：ヶ月)

12月
1.00

【参考：ステージCt 現行制度】

Ct 2年目 (単位：ヶ月)

12月
2.00

個人評価別賞与

(12月・6月) 単位：ヶ月

	Ct
S	0.50
A	0.40
B	0.30
C	0.20
D	0.10



Ct 1年目 (単位：ヶ月)

12月
1.00

※Ct 1年目の個人賞与別賞与については
12月のみの支給となります。

【賞与支給細則】社員の賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

1. 社員の2021年12月基本賞与

1) 支給対象

2021年4月1日から2021年9月30日まで勤務し引き続き支給日当日在籍している者

※ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数を算出する。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

2) 基準日

本給、職務、および資格は、2021年9月30日現在とする。

※2021年4月1日から2021年12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。

※2021年4月1日にフェロー社員から社員ステージCaに転換した者は、4月1日現在とする。

3) 支給方法

① 社員ステージCt (2021年度入社)

a) 期間中欠勤のない者

2021年12月 : 本給 × 1.00ヶ月 + 個人評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2021年12月 : 本給 × 1.00ヶ月 + 個人評価別支給ヶ月 × 出勤日数 / 所定労働日数

② 社員ステージCt (2020年度入社)

a) 期間中欠勤のない者

2021年12月 : 本給 × 1.50ヶ月 + 個人評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2021年12月 : 本給 × 1.50ヶ月 + 個人評価別支給ヶ月 × 出勤日数 / 所定労働日数

③ 社員ステージCa

a) 期間中欠勤のない者

2021年12月 : 本給 × 1.50ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2021年12月 : 本給 × 1.50ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月 × 出勤日数 / 所定労働日数

④ 社員ステージCs

a) 期間中欠勤のない者

2021年12月 : 本給 × 1.20ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2021年12月 : 本給 × 1.20ヶ月 + 役割・評価別支給ヶ月 × 出勤日数 / 所定労働日数

⑤ 社員ステージB

a) 期間中欠勤のない者

2021年12月 : 本給 × 1.50ヶ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

2021年12月 : 本給 × 1.50ヶ月 × 出勤日数 / 所定労働日数

5) エルダースタッフの具体的な要求内容(2021年度12月支給賞与)について

- ・ 2021年12月賞与の具体的な要求内容は下記の通りです。
- ・ エルダースタッフについては、賞与の減額を想定していません。

(1) 基本賞与要求

基本賞与については、以下の通り要求します。

2021年12月支給の基本賞与については、1.00ヶ月とする。

(2) 賞与加算要求

賞与加算については、以下の通り要求します(賞与加算結果については労使で確認を行います)

S加算：0.40ヶ月

A加算：0.20ヶ月

【参考：エルダースタッフ現行制度】

	支給ヶ月	賞与加算
エルダースタッフⅠ・Ⅱ	みなし月例給×1.00ヶ月(12月・6月)	S加算：0.40ヶ月
エルダースタッフⅢ	月例給×1.00ヶ月(12月・6月)	A加算：0.20ヶ月

【賞与支給細則】エルダースタッフの賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通り要求します。

1. エルダースタッフの2021年12月基本賞与

1) 支給対象

2021年4月1日から2021年9月30日まで勤務し引き続き支給日当日在籍している者

※ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、後述の支給方法にて支給する。

2) 基準日

時間給は、2021年12月1日現在とする。なお、2021年4月1日から12月1日までに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。

3) 支給方法

a) 期間中欠勤のない者

エルダースタッフみなし本給 × 1.0ヶ月

(みなし本給 = 時間給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヶ月、円単位切り上げとする)

b) 期間中欠勤、休職のある者

月初から月末までの1ヶ月間まったく出勤がない場合は、1/6を控除する。

※細部については労使協議の上決定する。

【今後のスケジュール】

日程	会議体	場所
10月19日(火)	支部執行委員会	三越SDビル7階 ※オンライン同時開催
10月21日(木)	本部執行委員会	
10月26日(火)	支部評議員会	
10月29日(金)～11月10日(水)	限定メンバーズVOICE	各事業所
11月12日(金)	支部大会	三越SDビル7階 ※オンライン同時開催
11月16日(火)	労使協議会	三越SDビル7階または新館パーキングビル3階