

2023年5月

メンバーズVOICE議案書



◎各社の労使協議における「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、直接対話や説明動画を用いて共有を行います。

◎今回は「**札幌丸井三越**」「**ゼネラルスタッフ（ステージB）**」が**主な対象**です。

「内容Ⅱ」については、時給制社員含む全雇用形態対象となりますので、ご確認ください。

◎「VOICE開催への参加(P17)」、質問・ご意見は「Forms(P18)」までお願いします。

内容	議案書位置づけ	ページ
Ⅰ. ステージB人事賃金制度改定 【対象：ゼネラルスタッフ（ステージB）】		
1. 2022年度合意事項の振り返り	【報告事項】	P2-3
2. 等級間の進級方法	【審議決定事項】	P4-5
3. 制度移行に伴う賃金移行方法、経過措置対応	【審議決定事項】	P6-15
Ⅱ. 2023年度業績評価指標（案） 【対象：時給制社員含む全雇用形態】		
1. 2023年度業績評価指標（案）	【審議決定事項】	P16
Ⅲ. 今後のスケジュール 【対象・全雇用形態・報告事項】		P17

動画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



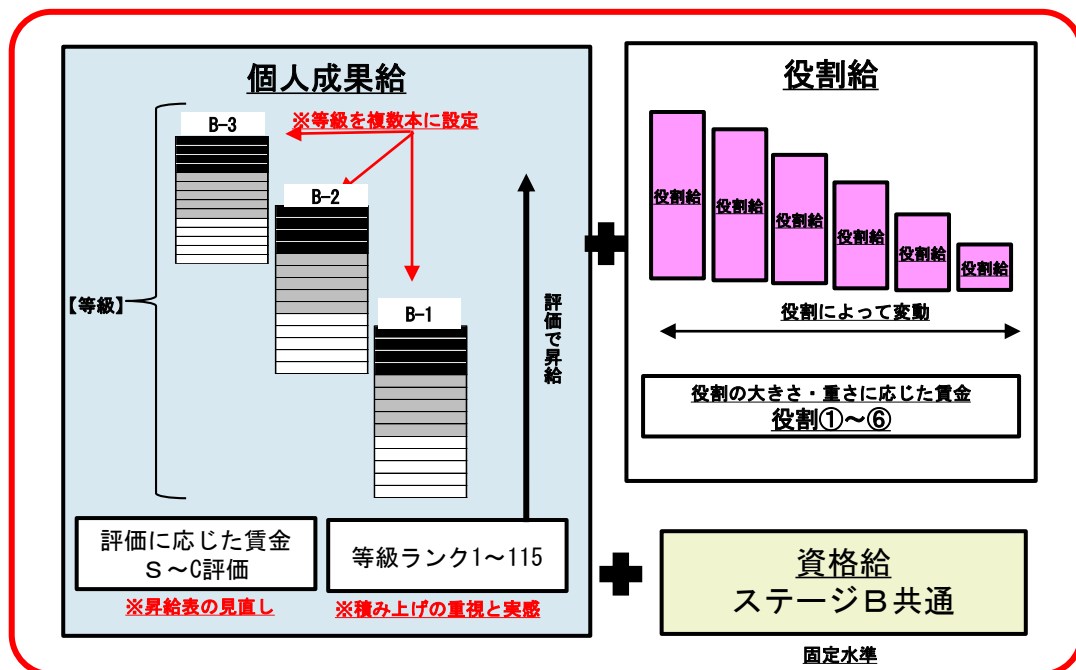
I. ステージB人事賃金制度改定

【報告事項】

1. 2022年度労使通年協議までの労使合意事項振り返り

- 2022年度労使通年協議では、現行の人事賃金制度の課題を踏まえて、賃金構成を2階建て（役割成果給・資格給）から3階建て（役割給・個人成果給・資格給）への改定について2023年度春の交渉にて労使合意しています。
- 賃金構成については、役割の変動を反映する「役割給」と成果の積み上げを反映する「個人成果給」を明確に分離し、個人のキャリアや歩みなど成果の積み上げを重視する仕組みとなります。
- 今回のメンバーズVOICEでは、継続協議となっていた「等級における進級方法」「制度改定に伴う本給移行方法、経過措置対応」について労使双方の機関会議にて審議決定後に労使合意を行い、6月から新制度の運用をスタートすることとなります。

ステージB新人事制度全体イメージ※賃金構成変更 <新制度>2023年度春の交渉労使合意済み



参考：2023年度春の交渉メンバーズVOICE

<札幌丸井三越支部> 社務部

2023年度 春の交渉労使通年協議 議案書 ※ダイジェスト版

<今回の内容>

- 評価フォーマットのグループ共通化
- ステージB人事賃金制度『ステージB賃金制度の改定』

- 今回の内容は、2023年4月改定となる労使通年協議項目『評価フォーマットのグループ共通化』『ステージB人事制度改定』について、春の交渉メンバーズVOICEの説明内容のダイジェスト版となります。 ※3月8日支部大会にて最終審議決定
- 内容についての質問・意見交換会をオンライン開催します。
議案書内容ご確認の上、お気軽にご参加ください。

3月13日（月）①19:30~②20:00~ ★西日オンライン会議はこちらをクリック★
3月14日（火）①10:30~②11:00~ <https://onl.sr/A2qmVST>

議案書を確認された方は、右記「Forms」からの質問・意見集約にもご協力をお願いします。



I. ステージB 人事賃金制度改定

参考：新制度賃金表（2023年6月16日より移行）※本給（個人成果給＋役割給＋資格給）

【報告事項】

<個人成果給> 単位：円 ランク：1000円ピッチ

B3	
ランク	個人成果給
1	354,000
2	353,000
3~8	352,000~347,000
9	346,000
10	345,000
11	344,000
12	343,000
13	342,000
14~21	341,000~332,000
22	333,000
24	331,000

B2	
ランク	個人成果給
25	330,000
26	329,000
27~39	328,000~314,000
40	315,000
41	314,000
42	313,000
43	312,000
42~56	311,000~299,000
57	298,000
58	297,000
59	296,000
60	295,000
61~75	294,000~280,000
76	279,000
77	278,000

B1	
ランク	個人成果給
59	296,000
60	295,000
61~75	294,000~280,000
76	279,000
77	278,000
78	277,000
79	276,000
80~94	275,000~261,000
95	260,000
96	259,000
97	258,000
98	257,000
97~113	256,000~242,000
114	241,000
115	240,000

<B-3個人成果給>

R 1（黒）：344,000～354,000
 R 2（グレー）：331,000～343,000
 R 3（白）：314,000～330,000

<B-2個人成果給>

R 3（黒）：314,000～330,000
 R 2（グレー）：297,000～313,000
 R 1（白）：278,000～296,000

<B-1個人成果給>

R 1（黒）：278,000～296,000
 R 2（グレー）：259,000～277,000
 R 3（白）：240,000～258,000

<昇給表>

単位：円

	S	A	B	C
最上位	0	0	0	-5
R1	8	3	0	-5
R2	10	5	2	-3
R3	12	7	3	-1
最下位	12	7	3	0

<役割給>

単位：円

役割(PV)	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割⑥
金額	80,000	70,000	60,000	50,000	30,000	10,000

<資格給> 単位：円※2023年4月ベースアップ2,000円含む

資格給	金額
ステージB	72,000

I. ステージB 人事賃金制度改定

【審議決定事項】

2. 等級間の進級方法

(1) 基本的な考え方

- ・ 新設となる「個人成果給」については、一定のあゆみやステップ感を実感し、モチベーションの向上を実現することを目的に等級を3つ（B-1、B-2、B-3）設け、等級毎の「個人成果給表」を導入することで労使合意しています。※P2賃金表参照
- ・ 「個人成果給」における等級は、「期待役割」（期待役割はこれまで通り※人事制度ガイダンス参照）ではなく「期待成果」をベースとして定義とします。
- ・ 「期待成果」とは、成果の再現性の高さ（異なる所属、担当、役割においても安定的に高い成果を発揮を期待できる）や成果の大きさ（より難易度の高い成果行動目標の達成が期待できる）をもとに定義としています。上位等級へ進級することで再現性や大きさがより高まることが期待されていくこととなります。
- ・ 進級方法を検討するにあたっては、年次や役割に関係なく成果の再現性が高いと認められた方が、上位等級に進級することで、ステップアップの実感や一定の賃金上昇の機会が創出されることを目的とした仕組みの導入を検討します。

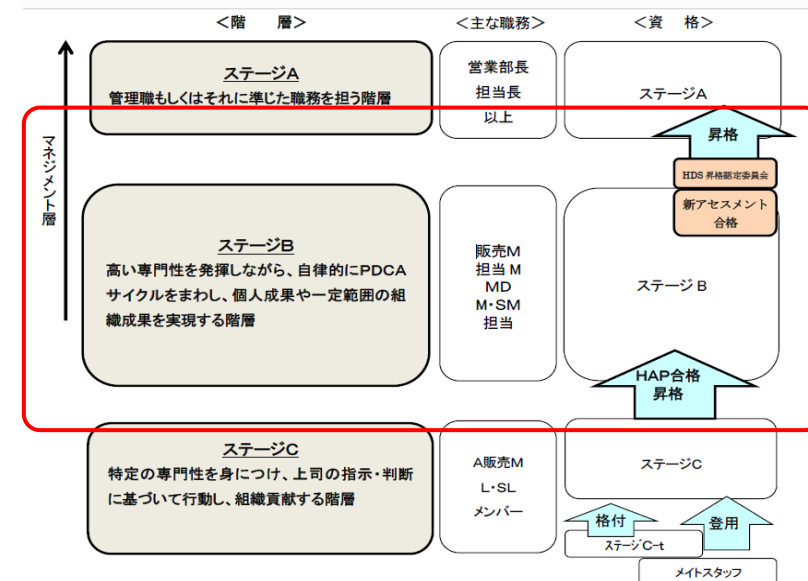
等級の定義

資格	等級	期待成果	担う職務
ステージB	B-3	・ より高い成果を上げ、再現性が高く、より高い成果発揮が期待される	・ 等級ごとに役割の範囲に違いはなし
	B-2	・ 高い成果を上げており、今後も成果発揮が期待される	
	B-1	・ ステージBとしての通常の成果発揮を期待される	

参考：『成果とは』※2022年度人事制度ガイダンス抜粋

- ・ 「成果」とは、「役割」の遂行により実現され、企業価値向上につながるものを指します。
- ・ 結果として生み出された「最終結果」だけでなく、「成果行動（期待される成果の実現に向けた具体的行動≡プロセス）」も成果に含まれます。

参考：『人事体系』※2022年度人事制度ガイダンス』抜粋



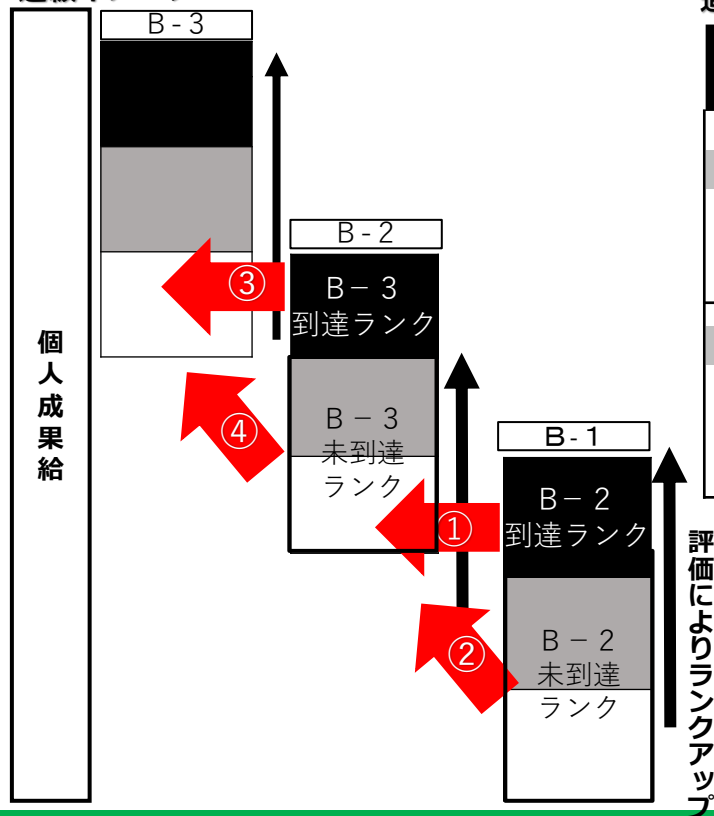
I. ステージB 人事賃金制度改定

【審議決定事項】

(2) 進級要件・運用フロー

- ・ 上位等級への進級（B-1⇒B-2もしくはB-2⇒B-3）については、これまでのキャリアでの成果発揮や上位等級への進級後も成果の再現性を期待することができる点において、十分に確認し、客観的に判断するための進級要件として「資格」と「審査」を設定します。
- ・ 進級要件については、『個人成果給』を基準に、スライド進級とジャンプアップ進級に区別し、要件の難易度に違いを設けます。
- ・ 「上位等級の相当ランクに到達している者」を対象としたスライド進級については、これまでの歩みにおける成果を十分に発揮していることを前提としていることを踏まえて、過去本給やエントリーシートを中心に個別面談を実施する要件とします。
- ・ 「相当ランクに到達していない者」を対象としたジャンプアップ進級については、早期にエントリーができることによるモチベーション向上となる一方で、成果の再現性をより客観的に確認する必要があることから、360度評価を「審査」に加ええます。

進級イメージ



進級要件

進級（左図）	資格	審査 ※アセスメント
【スライド進級】 ①B-2進級 ③B-3進級	上位等級の相当ランクに 到達している者 ① B-1 ランク77以上 ③ B-2 ランク41以上	・直近3年間で本給評価「A」を1回 ・エントリーシート ・部門長による進級考課「A」以上 ・個別面談
【ジャンプアップ進級】 ②B-2進級 ④B-3進級	相当ランクに 到達していない者 ② B-1 ランク78以下 ④ B-2 ランク42以下	・直近3年間で本給評価「A」を2回 ・エントリーシート ・部門長による進級進級考課「A」以上 ・個別面談 ・360度評価

<ポイント>

- ① 上位等級ランクへの到達有無により、「資格」「審査」の難易度を変更
- ② 「資格」は、過去本給評価の「A」評価回数を中心に設定
- ③ 「審査」は、ランク未到達者に対して、「エントリーシート」をもとに「個別面談」「360度評価」など多方面から客観的に成果発揮を判断

I. ステージB 人事賃金制度改定

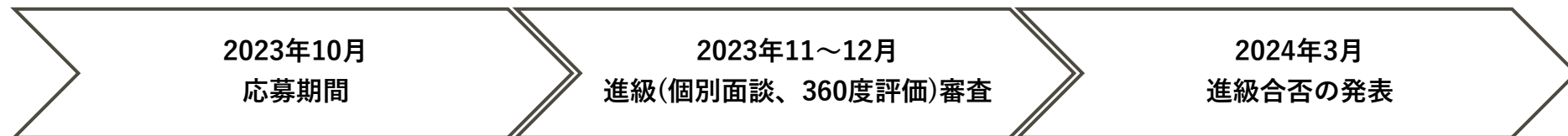
その他の進級時の運用フロー

運用フロー	
個人成果給の格付け	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上位等級とのランクに重なりがある場合は横スライドを行った上で同金額のランクに格付けとする。 ・ 重なりがない場合は、上位等級の最下限ランクに格付けとする。 ※進級後の本給評価反映は行わない。
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同年度に進級とグループ共通アセスメント併願することは不可 補足：共通アセスメントは、等級（B-1・B-2・B-3）に関わらず受験可能

参考：アセスメント概要

項目	内容
個別面談	エントリーシートをもとに『戦略策定・リーダーシップ・価値創出など』評価項目の内容に沿って成果の確認を部門長または役員との面談を通じて確認する。
360度評価	上司・部下・同僚と本人への多面評価を実施し、『リーダーシップ・マネジメント力』の成果や再現性を確認する。また、自他評価認識の一致やギャップのフィードバックを受ける機会とする。

参考：進級スケジュールのイメージ



I. ステージB 人事賃金制度改定

2. 制度移行に伴う賃金移行方法、経過措置対応

【審議決定事項】

(1) 基本的な考え方

- 新制度への賃金移行方法については、「制度改定の目的」「公平性・納得性」「わかりやすさ」などを総合的に踏まえて、一定の共通ルールに基づき、現行制度から新制度へ賃金移行をおこないます。

(2) 移行の流れについて

移行の流れ

現行制度	ステップ1	・反映すべき要素の抽出	・移行にあたっての基本的な考え方を踏まえて、過去本給の平均を基準にする
	ステップ2	・基準本給の抽出	・2019年度～2023年度の評価反映後の本給平均を基準とする
新制度	ステップ3	・「個人成果給」の算出および決定	・基準本給-資格給(72,000円) -みなし役割給(55,000円)
	ステップ4	・等級 (B-1・B-2・B-3) への格付 ・新制度における役割給の決定	・個人成果給にもとづき格付け ①331,000円以上⇒B-3格付け ②297,000円～330,000円⇒B-2格付け ③296,000円以下⇒B-1格付け
	ステップ5	・新制度における新本給の決定 ・経過措置対応	・2023年6月評価反映後の本給との差額に対する一定期間の経過措置対応 プラス面の影響：1年間の経過措置対応 マイナス面の影響：3年間の経過措置対応

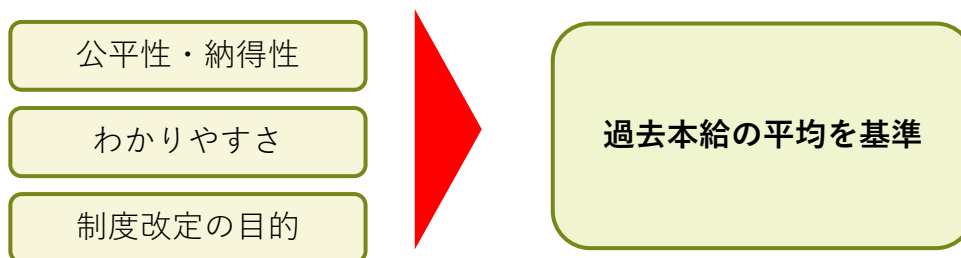
I. ステージB 人事賃金制度改定

【審議決定事項】

(3) 各ステップにおける具体的な対応

【ステップ1】反映すべき要素の抽出

- 過去の本給には、これまでの成果の積み上げや役割変動等の大部分は反映されているといえます。また、本人への通知が明確にされている本給は、本人にとってのわかりやすさという観点からも納得性が高いと捉えています。
- これらを総合的に踏まえて、過去の本給の平均を基準としながら、制度移行を行います。



【ステップ2】基準本給の抽出

- 基準本給を算出するにあたり、これまでの歩みをできる限り反映することを目的に過去5年間の本給水準（2019年以降の各年度毎の評価反映後の6月16日付け本給を基準）を平均し、『基準本給』を抽出します。その上で、移行における共通ルールに基づいて『新本給』を算出します。

過去本給平均（2019年6月～2023年6月評価反映後の本給平均）＝基準本給

短時間勤務および直近5年間の昇格者への対応について

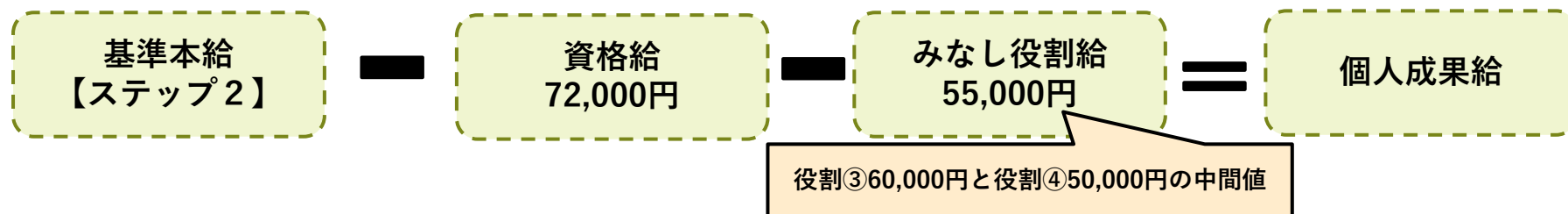
短時間勤務者	本給表上の金額（時間案分なし）を平均算出の基準とする
2019～2022年度昇格者	初任時の本給を除外し、2年目以降の本給平均を用いて過去本給平均を算出とする
2023年度昇格者	『基準本給』算出対象外 ※個人成果給は115ランク格付けとする

I. ステージB 人事賃金制度改定

【ステップ3】 個人成果給の算出および決定

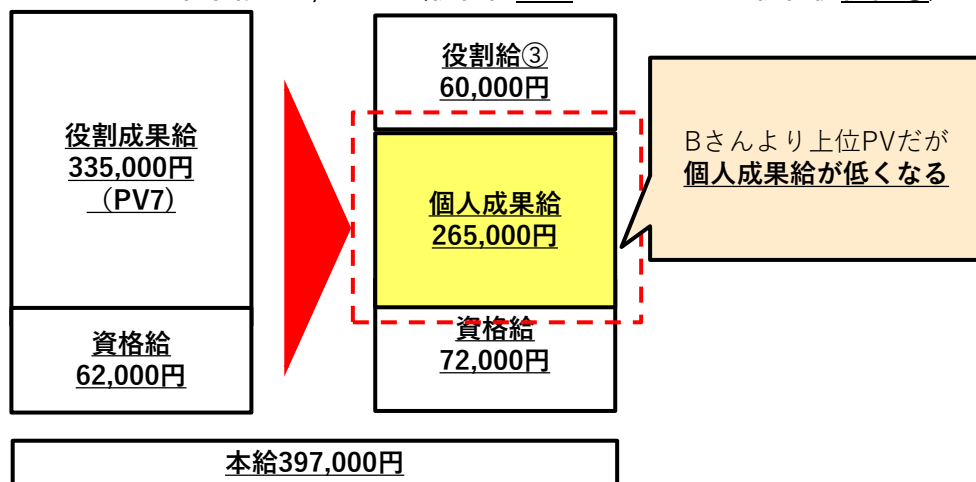
【審議決定事項】

- ステップ2で算出された『基準本給』から、『資格給』と『みなし役割給』を除くことによって制度改定後の『個人成果給』を算出します。
- 『みなし役割給』については、一定の水準を役割給として除くことで、制度移行時における個人成果給の逆転現象（「参考：みなし役割給を使用する理由」役割が高い場合に個人成果給が低く、役割が低い場合に個人成果給が高くなる）を回避するために設定します。
- 『みなし役割給』の水準は、制度移行後のボリュームゾーンである役割③(60,000円)と役割④(50,000円)の中間値となる55,000円とします。

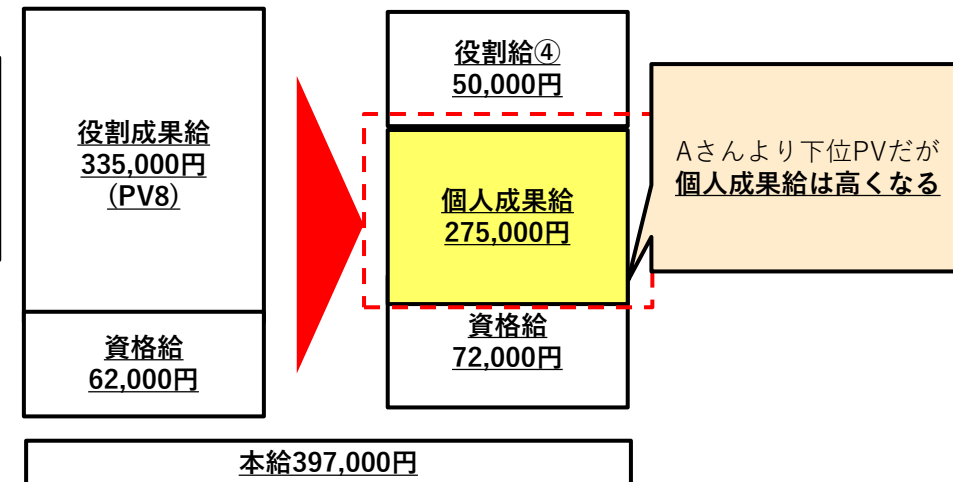


参考：「みなし役割給を使用する理由」※同一本給かつ、PV（役割）が違う対象者の移行例

■Aさん 基準本給397,000円（移行前PV7・18ランク⇒移行後役割③）



■Bさん 基準本給397,000円（移行前PV8・18ランク⇒移行後役割④）



I. ステージB 人事賃金制度改定

【ステップ4】 等級（B-1・B-2・B-3）への格付け、新制度における役割給の決定

【審議決定事項】

- 移行初年度は、ステップ3で算出された『個人成果給』をもとに等級（B-1・B-2・B-3）への格付けを行います。
- 新制度における役割給については、2023年度現行制度のPVを踏まえて、新たな役割給①～⑥へ移行を行います。

『個人成果給』格付けイメージ

	ランク	個人成果給		B-3	B-2	B-1
①	1～24	354,000円 ～ 331,000円	→	①		
②	25～58	330,000円 ～ 297,000円	→		②	
③	59～115	296,000円 ～ 240,000円	→			③

【ステップ5】 新制度における新本給の決定、経過措置対応

<新本給について>

- 移行後の本給については、ステップ3で算出した『個人成果給』に『資格給（72,000円）』と『役割給（役割①：80,000円～役割⑥：10,000円）』を合計した金額となります。

資格給 72,000円	+	役割給 ①～⑥	+	個人成果給	=	制度移行後 新本給
----------------	---	------------	---	-------	---	--------------

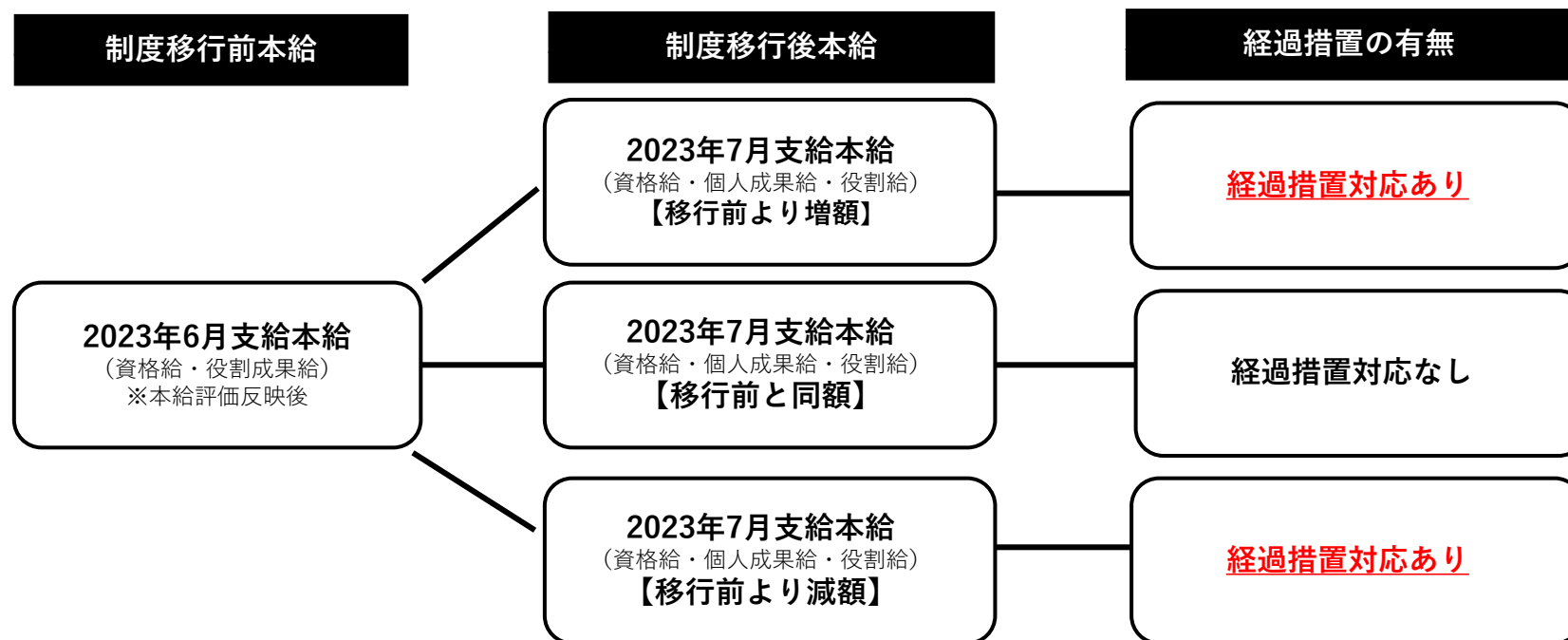
I. ステージB 人事賃金制度改定

(4) 経過措置対応

【審議決定事項】

1) 基本的な流れ

- 制度改定によって生じた本給への影響については、急な賃金変動によりメンバーへの生活に影響を及ぼさないよう最大限考慮することを前提に検討を行う必要があります。
- 原資への影響やこれまでのステージB人事制度改定の制度主旨や改定内容などを総合的に踏まえ、対象となる期間やその割合を検討した上で、一定の経過措置対応をおこないます。



I. ステージB 人事賃金制度改定

2) 経過措置対応 (案)

【審議決定事項】

- 対象者については、移行後の2023年7月支給本給と移行前の2023年6月支給本給との差額（減額・増額）が生じた場合とします。
- 特に、減額が生じる場合については、過去の役割成果の変動を加味した上での移行を前提としている一方で、生活への影響の観点から労使共通認識を持ちながら協議を進めてきました。
- 今回の新人事制度では、一定期間の中で昇給機会が創出、また早期のステップアップが実感となる「昇給表の見直し」「進級方法の設定」など、成果を重視し、モチベーションにつなげる仕組みとなる制度改定を行います。これらを総合的に踏まえて、移行前より本給に減額が生じる場合には3年間の段階的な経過措置（差額1年目100%⇒2年目75%⇒3年目50%）を行うこととします。
- また、増額が生じる場合は、札幌丸井三越の経営環境を踏まえた原資に与える影響も踏まえ、1年間の経過措置を行うこととします。

①【移行前より減額】した場合の経過措置

経過措置期間	・ 3年間（2023年7月支給給与～2026年6月給与） ・ 移行に伴い減額となった金額を生活への影響を踏まえて、段階的に調整給として賃金補填を行う
賃金補填の割合	①23年7月～24年6月給与 = 差額の100%を補填
	②24年7月～25年6月給与 = 差額の75%を補填
	③25年7月～26年6月給与 = 差額の50%を補填 ※期間中、定期昇給や役割変動により本給が2023年6月支給本給との差額を超えた場合はその時点で補填を終了する

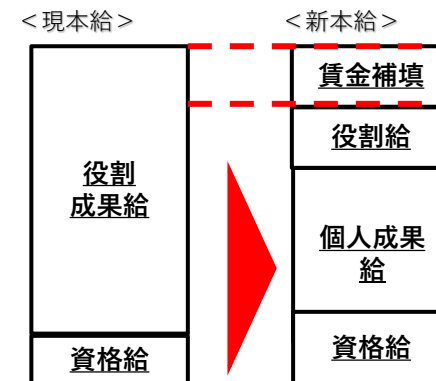
②【移行前より増額】した場合の経過措置

経過措置期間	・ 1年間（2023年7月支給給与～2024年6月給与） ・ 移行に伴い増額となった金額については、原資に与える影響を踏まえて経過措置対応を行う
経過措置対応の割合	・ 23年7月～24年6月給与 = 差額の100%を調整給として減額

③その他の対応

その他運用	賞与支給時：経過措置金額を合計した基準とする
	短時間勤務時：経過措置金額についても本給同様に時間案分を行う
	休職時：本給と同様に支給は行わない

経過措置イメージ（減額した場合）

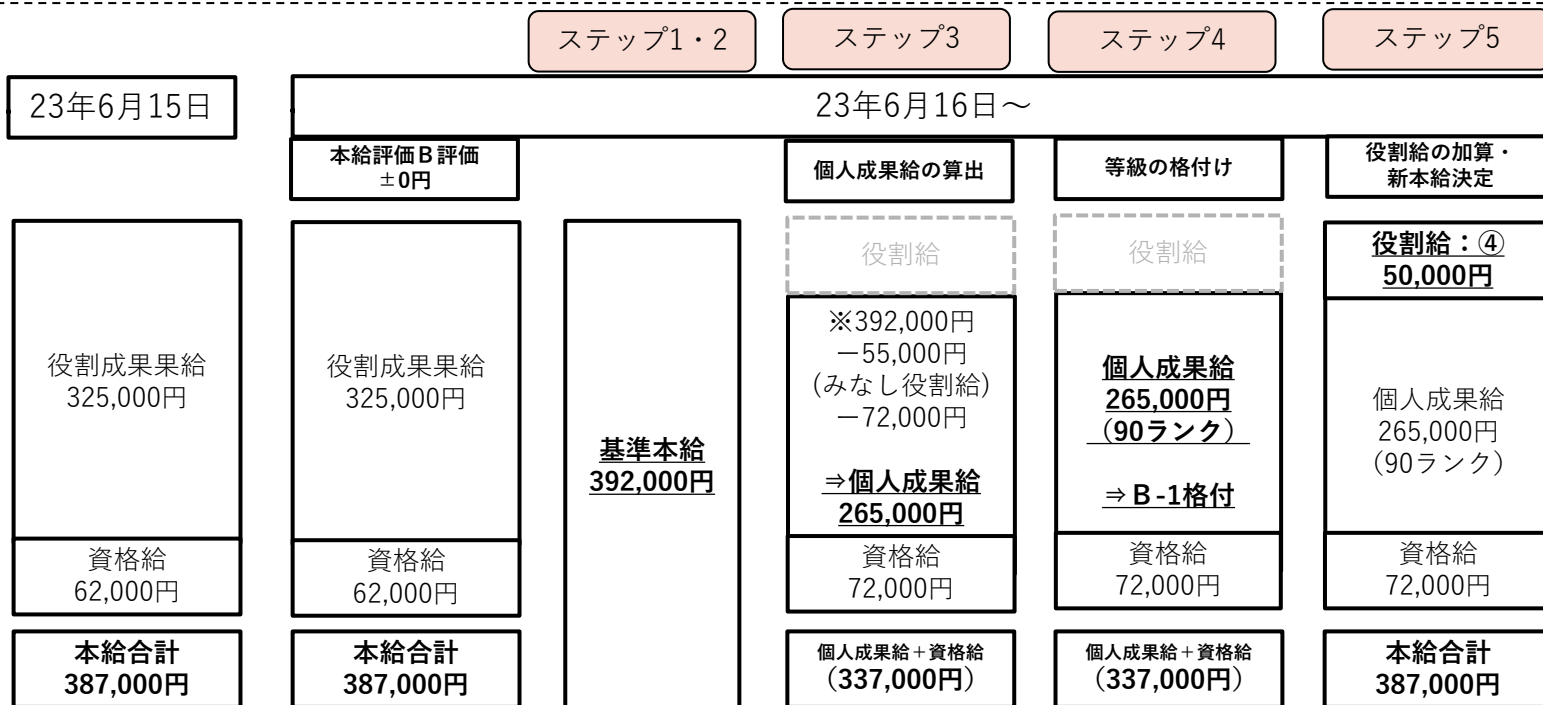


I. ステージB 人事賃金制度改定

< 本給移行イメージ >

移行イメージ①

移行前：PV 8 ・ 本給387,000円 移行後：PV(新役割④50,000円) ・ 本給387,000円 ※移行前本給から差額なし



年度	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
PV	7	8	8	9	8
ランク	18	18	17	20	20
資格給	59,000円	60,000円	60,000円	60,000円	62,000円
役割成果給	335,000円	335,000円	340,000円	325,000円	325,000円
本給合計	394,000円	395,000円	400,000円	385,000円	385,000円

基準本給 (過去本給平均)
392,000円
 ※500円単位切り上げ

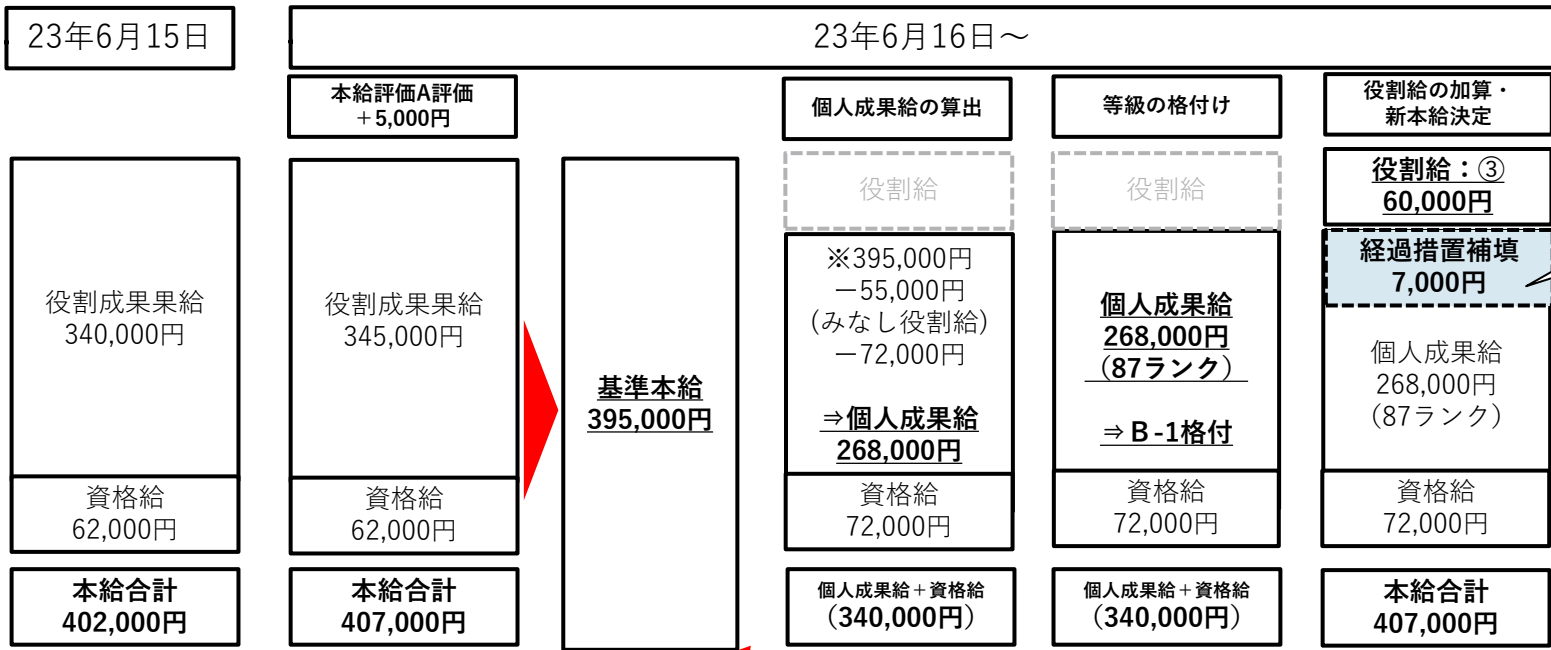
※各年6月16日評価反映後の金額を基準
 ※2020年・2023年はベースアップあり

I. ステージB 人事賃金制度改定

移行イメージ②

移行前：PV7・本給407,000円 移行後：PV(新役割③60,000円)・本給400,000円 ※移行前本給から減額

ステップ1・2 ステップ3 ステップ4 ステップ5



<経過措置期間：金額>
 ①~24年6月15日：100%
 ②24年6月16日~25年6月15日：75%
 ③25年6月16日：50%

年度	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
PV	8	7	7	7	7
ランク	20	19	18	17	16
資格給	59,000円	60,000円	60,000円	60,000円	62,000円
役割成果給	325,000円	330,000円	335,000円	340,000円	345,000円
本給合計	384,000円	390,000円	395,000円	400,000円	407,000円

基準本給（過去本給平均）
395,000円
 ※500円単位切り上げ

※各年6月16日評価反映後の金額を基準
 ※2020年・2023年はベースアップあり

I. ステージB 人事賃金制度改定

(5) 本給移行スケジュール

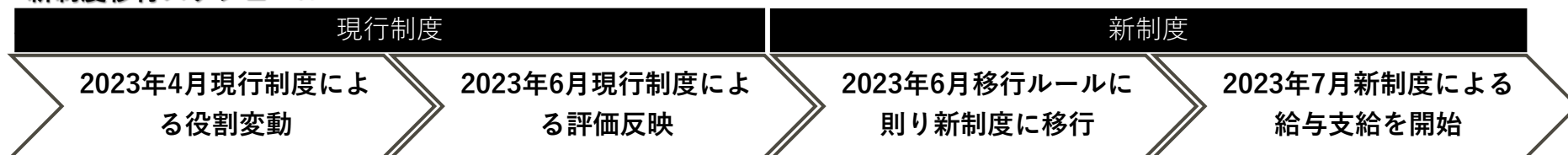
【審議決定事項】

- 新制度への移行スケジュールについては、2023年6月現行制度による評価反映の後、移行ルール則り新制度へ移行を行い、2023年7月支給分から新制度による給与支給を開始します。

※総務人事より6月初旬に移行概要の発信、7月中旬を目途に給与明細WEB配信にて新本給の本人通知を予定しています。

- 最終決定については、現在協議を継続しており、2023年5月下旬にステージBを対象としたメンバーズVOICEを開催、支部評議員会での審議決定の上、労使協議会にて労使合意を行います。※P17 参照

新制度移行スケジュール



本給支給スケジュール

本給	2023年度					~	2024年度			
	3/25	4/25~	5/25	6/25	7/25		4/25~	5/25	6/25	7/25
支給日	3/25	4/25~	5/25	6/25	7/25	~	4/25~	5/25	6/25	7/25
本給 計算日	2/16~3/15	3/16~4/15	4/16~5/15	5/16~6/15	6/16~7/15	~	3/16~4/15	4/16~5/15	5/16~6/15	6/16~7/15
支給	2022年度PV		2023年度PV		23年度役割給(PV)		2024年度役割給(PV)			
基準	資格給 + 役割成果給 (現行制度)				資格給 + 役割給 + 個人成果給 (新制度)					

II. 2023年度業績評価指標（案）

【審議決定事項】

1. 2023年度業績評価指標（案）

- 2023年度の賞与の支給額の決定に使用する業績評価指標については、2023年第1四半期中を目途に協議・決定するとしていました。
- 業績評価指標は、これまでの労使協議の背景、企業動向を踏まえて、「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判断します。
- 要求の時期については、業績結果が確定する2024年5月を目途に行います。

2023年度春の交渉：ベースとなる賞与の考え方

- 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（都度要求）を基に、「平均2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.0ヶ月）」です。
- 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「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。

月給制社員/ステージB		2023年 12月	2024年 6月
支給力月 (評価別)	S/7	1.34	1.20
	A/6	1.23	1.10
	B/5	1.12	1.00
	C/4	1.01	0.90
	D/3	0.90	0.80

外商セールス (月給制社員)		2023年 12月	2024年 6月
支給加算力月 (評価別)	S	+0.6	+0.6
	A	+0.2	+0.2

※セールス加算部分は『2023年度春の交渉』審議内容から変更なし。

Ⅲ. 今後のスケジュール

【報告事項】

日程	労働組合 機関会議
5月12日（金）	札幌丸井三越支部 執行委員会【審議決定】
5月17日（水）	本部執行委員会【審議決定】
5月22日（月）	札幌丸井三越支部 評議員会【審議決定】 ※VOICE議案書を審議決定
5月24日（水）～26日（金）	VOICE【メンバー確認】※リアル・オンライン併設開催 リアル会場：西館2階労働組合事務所 オンライン会場： https://onl.sc/wrS5Yfm 対象：ゼネラルスタッフ（ステージB）※左記以外は動画・資料共有 日程：5月24日（水）5月25日（木）5月26日（金） 時間：※所要時間30分 各日①16:00～②16:30～③17:00～④17:30～⑤18:00～ ⑥18:30～⑦19:00～⑧19:30～⑨20:00～ 以下のFormsより出席報告をお願いします。 https://forms.office.com/r/YDQDC9kx9g
5月26日（金）	札幌丸井三越支部 評議員会【審議決定】 ※VOICEの意見を踏まえて審議決定
5月29日（月）	労使協議会【労使合意】



今回の共有は以上です！



< 今回の内容 >

I. ステージB 人事賃金制度改定

II. 2023年度業績評価指標（案）

◎ 「Forms」へ、質問・意見ををお願いします！！（以下のQRから簡単に入力できます）

【札幌丸井三越支部】2023年5月限定
メンバーズVOICE（ステージB人事賃金
制度改定・2023年度業績評価指標）



【札幌丸井三越支部】2023年5月
限定メンバーズVOICE（ステージB
人事賃金制度改定・2023年度業
績評価指標）質問・意見シート

対象：全雇用形態
労働組合からの配信しました内容に対する質問・意見シートに
なります。
内容確認完了報告も兼ねていますので、必ず最後まで完了
をお願いします。
お気軽に質問・ご意見をお寄せください。

* 必須

1. ご自身の雇用形態（ゼネラルスタッフ、
アシストスタッフなど） *

回答を入力してください

<https://forms.office.com/r/DkZQ7A2TYZ>

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
- 企業の永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