

社外秘

三越伊勢丹グループ労働組合

関連グループ支部 I 三越伊勢丹健康保険直轄分会

2023年10月 メンバーズ VOICE 議案書

第10期のテーマ

「あなたも OK・わたしも OK」を合言葉に、主体的な行動の後押しを行います！

※第10期 関連グループ支部 I の『後半年度運動方針』は P.21 からをご覧ください

【今回のメンバーズ VOICE の内容】

※労使通年協議はメンバーのみなさんから意見をいただきながら進めています。

- I. 2023年12月支給賞与要求（案）
- II. 最低賃金の改定について（案）
- III. 2023年度の労使通年協議について
- IV. 労働福祉ビジョンについて
- V. 第10期 関連グループ支部 I 後半年度運動方針について

議案書配付対象者：三越伊勢丹健康保険組合所属の各雇用形態

三越伊勢丹グループ労働組合 ホームページ

<http://www.imgu.or.jp>

三越伊勢丹グループ労働組合 LINE



ユーザー名：企業コードit+従業員コード8桁

パスワード：生年月日（例：20220101）8桁



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



■ 2023 年度 関連グループ支部 I 三越伊勢丹健康保険組合直轄分会 総会議事日程

- | | |
|-----------|-------|
| 1. 開会宣言 | 支部書記長 |
| 2. 資格審査報告 | 支部書記長 |
| 3. 議事日程発表 | 支部書記長 |
| 4. 議事開始宣言 | 支部書記長 |
| 5. 議事 | |

第 1 号議案

2023 年 12 月支給賞与について

第 2 号議案

最低賃金の改定について

- | | |
|--------------|---------|
| 6. 議事終了宣言 | 支部書記長 |
| 7. 支部執行委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 8. 閉会宣言 | 支部書記長 |

日時 : 2023年10月27日(金) 12:00~13:00

場所 : 組合事務所 (共用会議室)

構成員:組合員・支部執行委員

I. 2023年12月賞与要求について

1. 健康保険組合を取り巻く環境

1) 2023年度三越伊勢丹HDSの業績動向 (2023年度第1四半期決算 抜粋)

新型コロナウイルス感染症が5類に移行するなど社会経済活動の正常化が進み、国内外からの旅行者数増加などを背景に、2023年度第1四半期(2023年4月~6月)決算は、堅調継続な国内需要に加え、インバウンド売上の回復により、売上高は1,186億円、前年比116.8%、前年差プラス170億円となっています。販売管理費については、620億円とコントロールが着実に進み、前年比106.6%と、売上の伸びと比較しても抑制されています。

2023年度通期については5月時点の見通しから、売上高は直近の状況を踏まえ上方修正をし、販売管理費は2,660億円と、物価上昇はやや鈍化するものの売上連動経費も織り込み据え置きます。営業利益は直近の売上増を踏まえプラス30億円上方修正をします。

<2023年度第1四半期業績結果> (単位：億円未満切捨て)

	4-6月期実績	前年比(差)	通期予測	前年比(差)
売上高	1,186	116.8%	5,150	105.7%
売上総利益	706	113.7%	3,040	106.1%
販管費	620	106.6%	2,660	103.5%
営業利益	86	218.3%	380	128.3%

2) 2023年度三越伊勢丹単体の業績動向 (2023年度第1四半期決算 抜粋)

伊勢丹新宿本店においては外商顧客売上高の増加等により、第1四半期連結累計期間として過去最高の売上を更新したほか、三越日本橋本店についても三越創業350周年大創業祭の開催などにより売上は計画を上回って順調に拡大いたしました。免税売上高については、ラグジュアリーブランドのハンドバック・宝飾など高額品が好調となり全店舗において前年から大幅に伸ばいたしました。6月単月としては、国内百貨店計で2018年度実績を超えたほか、当第1四半期累計期間においても2018年度実績並みにまで回復いたしました。海外事業につきましては、一部エリアにおいては消費トレンドが落ち着きつつあるものの、アセアン店舗計は好調に推移し増収増益となりました。

<2023年度第1四半期業績結果> (単位：億未満切捨て円)

* 通期予測は、2023年5月決算説明会内容

	4月~6月	前年比(差)	通期予測	前年比(差)
売上高	590	111.7%	2,510	102.8%
売上総利益	380	112.4%	1,566	103.8%
販管費	344	104.3%	1,486	103.2%
営業利益	70	180.5%	230	104.9%

※2023年9月上速報 抜粋

9月単月での売上は、両本店を中心に引き続き高付加価値商品の売上が牽引し、前年比は(株)三越伊勢丹計で121.8%でした。また、伊勢丹新宿本店は2022年4月以降、18ヵ月連続で2018年度を上回る実績で推移をしており、これまで9月単月での売上が過去最高であった2019年9月実績をも上回りました。

伊勢丹新宿本店・三越日本橋本店では、お客様向けのイベントや外国展催事の実施により、売上が大きく伸長しました。また、ラグジュアリーブランドや デザイナーズブランドを中心に秋物軽衣料（カットソーやセーター等）やハンドバッグ・宝飾への関心の高さが継続しています。

免税売上はラグジュアリーブランドのハンドバッグ・宝飾などが好調で、東京・札幌・福岡の店舗を中心に大きく伸長したことで、8月に引き続き国内百貨店計（既存店）で、コロナ前の2018年同月実績を超えました。

店舗	前年比	2023年度計(4月～9月)
伊勢丹新宿	124.6%	120.4%
三越日本橋	115.3%	111.2%
三越銀座	141.1%	142.9%
伊勢丹立川	103.5%	108.6%
伊勢丹浦和	100.1%	106.2%
三越伊勢丹計	121.8%	119.6%

3) 中期経営計画進捗状況 (三越伊勢丹ホールディングスレポート2023 抜粋)

中期経営計画

三越伊勢丹グループは、「お客様の暮らしを豊かにする、“特別な”百貨店を中核とした小売グループ」を目指し、2024年度までの「中期経営計画」の実行を進めています。中核となる重点戦略である“高感度上質”戦略、“顧客とつながる”CRM戦略、“連邦”戦略、“まち化”戦略を推し進め、従来の百貨店事業モデルからの変革を地域・エリアに同時展開し、将来のまちづくりに結実させていきます。



「百貨店の再生」について

百貨店の再生は大変好調に進んでいます。営業利益は当初2024年度目標の350億円を2023年度に前倒しで大幅に超える計画です。収益構造の改善については、首都圏事業会社を中心に科学的な視点の導入による経費コントロールを徹底して取り組んだことが好業績につながっています。

顧客とつながる“CRM戦略”について

2022年度の識別顧客数590万人のうち、アプリ会員はスタートして2年あまり、200万人以上もの方にご登録いただき、当社と双方向にコミュニケーションがとれるお客様を急速に増やしています。その結果、両本店の売上に占める識別顧客のシェアは、アプリ導入前の5割から7割にまで高めることができました。

長期戦略を踏まえた財務政策について

百貨店を再生させ、その強みで百貨店以外の事業の収益を拡大し、長期的にはまちづくりも視野に入れた戦略を進めていきます。将来的に“まち化”が実現すると大きな利益を上げるあたらしい事業体へと変化するイメージですが、その準備フェーズの段階から、グループで獲得したキャッシュを上手に“まち化”やそのほかの成長投資に充当し、積極的に活用していきます。

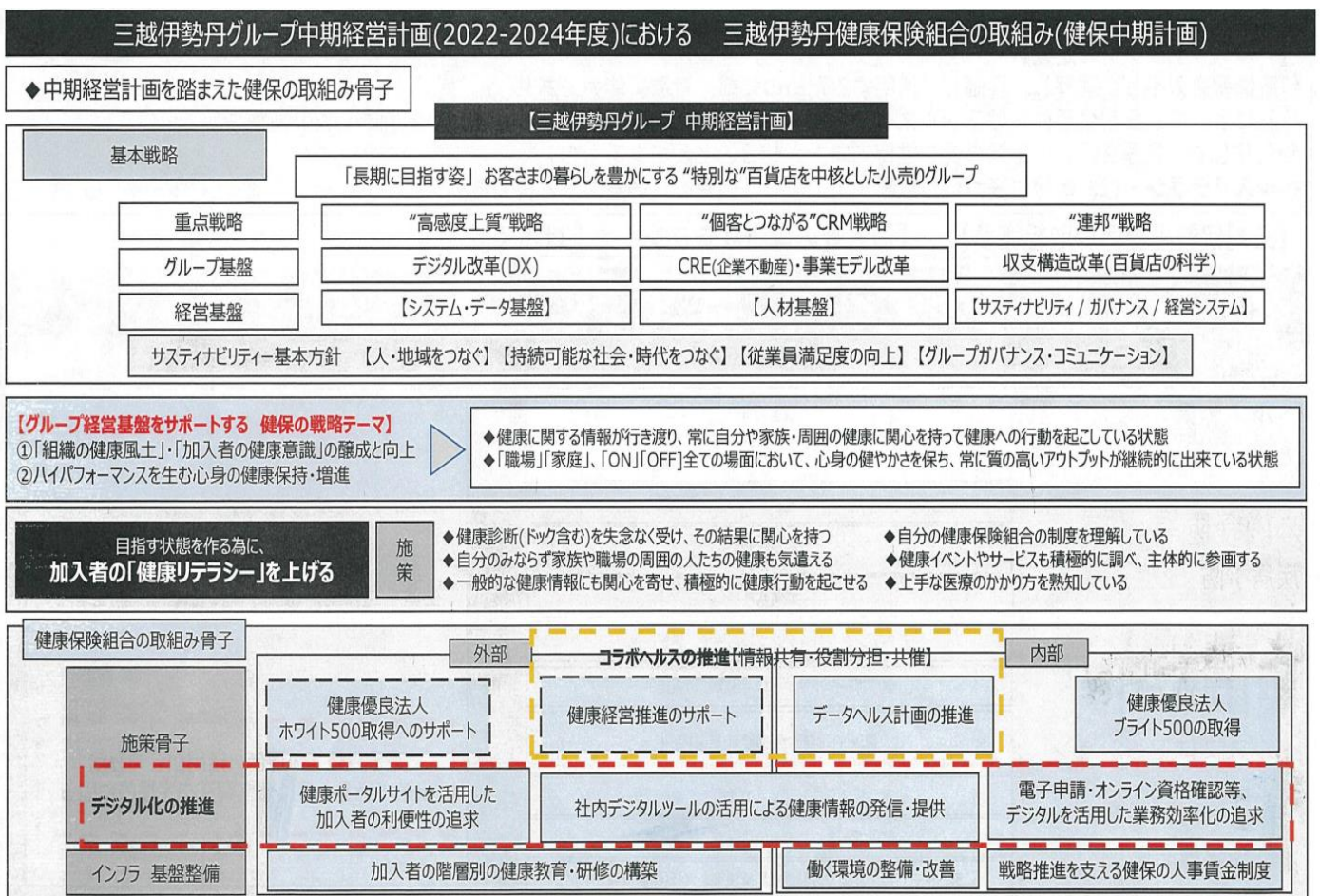
2. 三越伊勢丹健康保険組合の動向

1) 中期計画の進捗状況

三越伊勢丹健康保険組合は、三越伊勢丹グループ中期計画における「グループ経営基盤」をサポートするという位置づけで戦略テーマ『組織の健康風土や加入者の健康意識の醸成と向上』および『ハイパフォーマンスを生む心身の健康維持増進』を設定し、『加入者の健康リテラシー』を上げることを目指し、複数の施策に取り組んでいます。

また、グループの連邦戦略に繋がる取り組みとしてデジタル化の推進をはじめ、インフラ整備や業務改善も着手しており、進捗状況や今後の取り組み内容などについて労使間で共有をしています。

■ 三越伊勢丹健康保険組合の取り組み(健保中期計画)



項目別の取り組み状況は以下の通りです。

大分類	取組骨子	実施内容	23年度への繰越課題
デジタル(DX)の推進	デジタルツールの活用による加入者の利便性向上	◆健康ポータル・MHW(マイヘルスアプリ)の登録率向上、被扶養者健診予約ツール化 …登録率70%(15,604/22,231) ※1月時点 ◆MHWウォーキングトライアルイベント新規開催(参加者：128名)	◆被扶養者調査のWeb化 ◆MHW(マイヘルスWeb&アプリ)の活用術促進 ◆健康診断結果を用いたAI健康リスク予測(予防支援)
	業務効率化のためのデジタル化の促進	【全体】基幹システムの共有フォルダー等を活用した紙の削減 【適用】電子申請義務化事業所からのトライ&エラーの繰り返しによる健保授受体制構築 【適用】保険料徴収のための納入告知書の「紙からWeb化」 【経理】電子保存化を目指した情報収集(好事例健保訪問)、実施に向けた検討整理	◆電子申請事業所の拡大(IMH管轄10月予定～) ◆納入告知書Web化を活用した事業所やり取り整理拡大

【活動ポイント】

- 健康ポータルサイト MHW(マイヘルス Web)の登録率向上に向けた新施策実施 (ウォーキングイベント開催) 登録率 70%(被扶養者含む) ※被保険者ベースでは、概ね 9 割強の登録率。強力な健康情報ツール(チャンネル)となった。
- 更なる加入者の利便性向上を目指した施策の実施 (被扶養者調査の Web 化、AI による健康リスク予測提供等)
- 【適用業務】電子申請のトライ&エラーによる授受体制構築。保険料徴収をメインとした納入告知書の Web 化スタート。(紙削減・郵送料削減・業務フロー簡素化)
- 電子申請事業所拡大(10 月～予定)による、授受体制フロー再チェック。納入告知書 Web 化を活用した業務のデジタル化

大分類	取組骨子	実施内容	23年度への繰越課題
インフラ・基盤の整備	被保険者の健康教育の構築	◆集合研修…フレッシュワーカーセミナー(23年度4月) ◆eラーニング研修…昇格者研修(ステージB1、ステージA)事前研修(22年度2月)、全従業員対象健康eラーニング(23年度4月全容UP半期中に制覇)	◆ライフキャリアアップセミナーの構築・実施(夏～秋) ◆教育メニューのPDCAルーティン化 ◆被扶養者教育メニュー構築・配信
	働く環境の整備・改善	◆「場」を設定：労使懇話会を活用。 組合側：支部役員と代表職員2名、健保側：常務理事・事務長、働き方確認会を実施。 ◆主に、健保の在宅勤務のあり方について、課題共有・解決策を検討。在宅勤務は、コロナ禍の限定措置から、事業継続観点で見直し、健保BCP計画書を構築。	◆在宅勤務環境を整える上で、健保の基幹端末(ノートPC)を職員分調達。更なるDXの推進と合わせ業務遂行体制を整備。 ◆担当毎の在宅業務内容の整理・深化。
	戦略を支える職員の人事・賃金制度の構築	◆将来的な「事務長」「常務理事」を担える職員の人材の育成に向けた、多角的な検討。 ◆三越伊勢丹の制度の準用範囲の確認。 ◆エルダー職員協約一部見直し (人財配置ができない場合、定年前年収の70%程度を支給することを条件に定年退職後も同様の仕事(責任と権限)を担うことを可とする(本人確認必須))	◆この先10年でエルダー職員5割になることを踏まえ、実務を回せる体制づくりを検討 ◆少数運営でも賄える業務改革の実現

【活動ポイント】

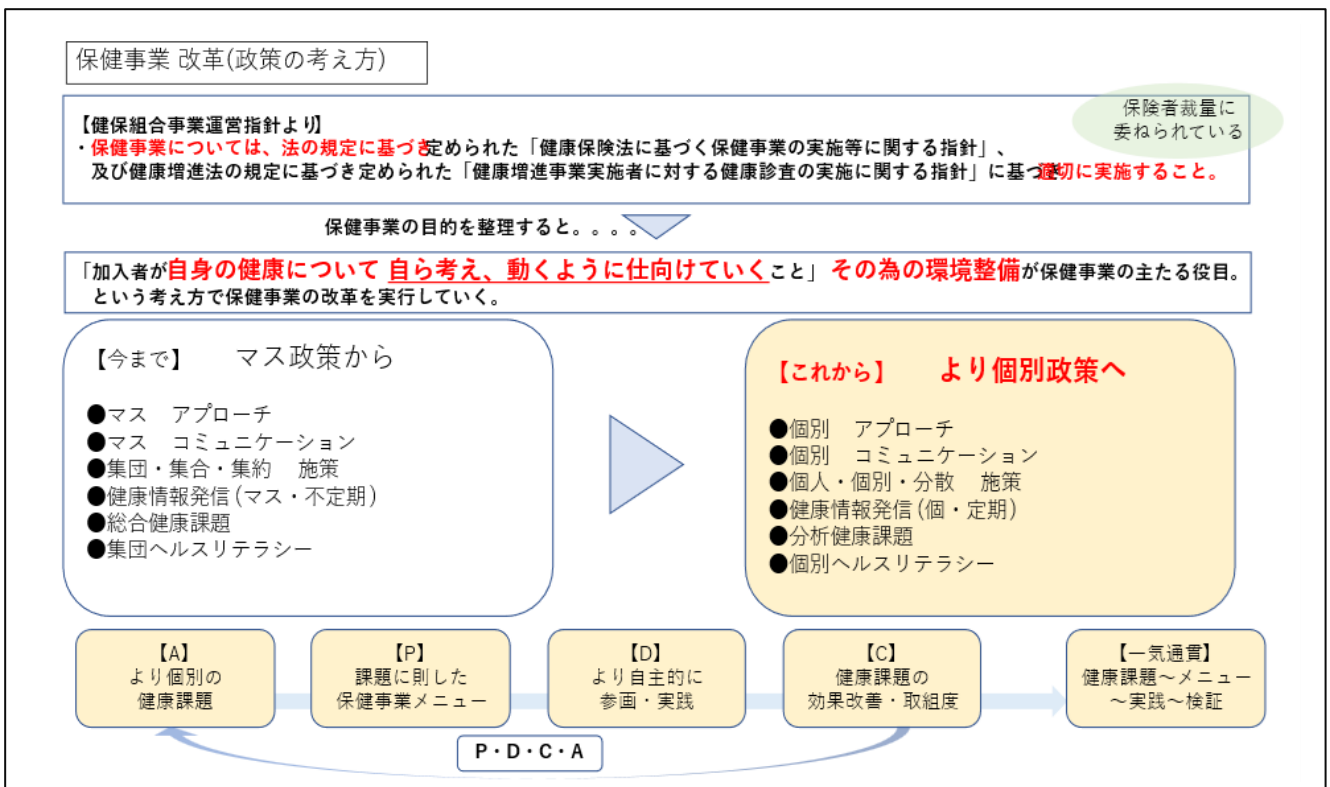
- グループ従業員の健康教育を構築。昇格者研修 フレッシュワーカーセミナー 健康 e ラーニング(4 月～)
- ライフキャリア P セミナー構築・実施、健康教育の PDCA ルーティン
- 被扶養者教育メニュー構築・実施
- コロナ禍を経て、在宅勤務の在り方を「健保の事業継続の観点」から見直し、健保 BCP 計画書を構築
- DX の推進に合わせて、在宅勤務における環境整備(端末調達)、在宅(遠隔)業務の整理・深化。
- 職員の人材育成(CDP)の多角的な検討
- 先々10 年で、エルダー職員 5 割を見据え、実務を回せる体制づくりと業務改革を推進。

大分類	取組骨子	実施内容	23年度への繰越課題
データヘルス計画に基づく健康課題の解決 & コラボヘルス	「法定」健診	【健康課題共有】◆理事会・組合会、健康管理事業推進委員会、事業所Web訪問 【特定保健指導】◆健診代行での受診勧奨一元化による受診率向上 (被保険者受診率 22.5% → 48.1%)	◆健康課題に則した健診体系(がん検診)の見直し ◆厚労省実装事業参加 がん検診精度管理システムによる陽性者受診勧奨強化
	「法定外」健康施策	◆「検診の啓発」「機会の創出」を継続しつつも、健保財政難から「補助なし」全額自己負担事業を拡大(禁煙プログラム：参加ゼロ、子宮頸がん検診：参加22名)	◆各社・各事業所の健康課題に則した、保健事業メニューのユニット化の実現と事業所単位の施策実行促進(保健事業補助費有効活用)
	健康経営取得に向けたサポート(コラボヘルス)	【事業所Web訪問】 ◆事業所ごとの健康スコアリングレポート、<NEW>健康白書(事業所横比較版)の作成 ◆<NEW>「健康経営のすすめ」アドバイスレポート作成、健保がサポートすること明記 【健保HP改修】 ◆<表>健康経営コーナー新設：解説・サポートツール掲出 ◆<裏>事務担当者ページに健保が培った取得ノウハウ掲出	◆事業所サポート強化、健保内の窓口<業務>整理 ◆健康経営を支える保健事業の改革(政策・働き方) (マスメッセージから個別メッセージへ)
健保の健康優良法人 プライト500の取得	健康優良法人エントリー に向けた銀の認定取得	◆好事例健保の情報収集(好事例健保訪問) ◆5月健康企業宣言、12月銀の認定エビデンス提出、23年2月銀の認定取得。 ◆健保内認定プロジェクトを始動し、取組み項目ごとに担当化し、モノのない実践を励行。 ◆各企業(事業所)のサポートに向け、ツールの整理、事業所説明を実施。	◆本丸である「健康企業優良法人」の取得 (そのためのアクションの継続)

【活動ポイント】

- 理事会・組合会をはじめ、健康管理事業推進委員会や事業所 Web 訪問で、健康課題を広く共有
(①がん、②生活習慣病、③メンタル)
- 健康課題に則した健診体系の見直し(がん検診の在り方)。
- がん検診精度管理システム活用による受診勧奨強化(がん検診マネジメント)・・・厚労省実装事業に参加(無料)
- 健康白書(事業所横比較版)や健康経営のすすめ(アドバイスレポート)を作成し、事業所 Web 訪問で健康課題や健康経営の必要性を共有し、健康優良法人の認定に向けた健保のサポートについても説明。
- 健康経営のサポート強化、①銀の認定窓口業務、②保健事業の政策の在り方・働き方の改革

今後の保険事業の考え方について



2) 予算の執行状況

①2023年度8月時点(2023年4~8月)

●基礎数値

8月末時点	R4実績	R5実績	前年比
被保険者数(人)	17,020	16,233	95.4%
平均標準報酬月額(円)	294,645	302,621	102.7%
標準賞与額累計(千円)	6,886,512	10,358,987	150.4%

●収支状況

(単位:千円)

一般勘定 収入の部	R4実績	R5実績	前年比	R5予算実績管理	
				年間予算	
				予算消化率	予算残額
健康保険収入	3,176,757	3,356,860	105.7%	46.1%	3,918,595
調整保険料収入	42,874	36,683	85.6%	46.2%	42,639
繰入金	550,000	550,000	100.0%	99.0%	5,430
特定健康診査等事業収入	58,625	66,057	112.7%	60.5%	43,113
雑収入	14,457	44,557	308.2%	93.7%	3,008
収入合計	3,842,713	4,054,156	105.5%	49.9%	4,074,029
経常収入合計	3,247,374	3,466,488	106.7%	46.6%	4,031,083

【収入面】

被保険者数の人数が減少するなか、賞与額増が寄与し、保険料収入は増加しています。

調整保険料収入は、令和3年度の財政状況を受け、令和5年度は本来の0.130%から時限的0.106%に引き下げられている為、保険料収入の増加に反し減少しました。

●支出状況

(単位:千円)

一般勘定 支出の部	R4実績	R5実績	前年比	R5予算実績管理	
				年間予算	
				予算消化率	予算残額
事務所費	56,695	60,733	107.1%	36.4%	106,090
組合会費	42	6	-	7.5%	79
保険給付費	1,412,186	1,318,478	93.4%	31.8%	2,831,369
納付金	941,000	865,969	92.0%	32.9%	1,769,826
保健事業費	202,503	207,526	102.5%	46.1%	242,784
還付金	2,212	1,821	82.3%	34.8%	3,414
連合会費	3,453	3,086	89.4%	96.5%	112
合計	2,618,090	2,457,619	93.9%	30.2%	5,670,566
経常支出合計	2,618,061	2,457,599	93.9%	33.2%	4,955,020

【支出面】

保険給付費は、被保険者数の減数とともに、前年度までのコロナの反動により減少しています。

一方で、出産育児一時金の支給額改定(42万円→50万円)による影響はではじめています。

前期高齢者納付金は、当年度概算額15億円と直近年度では、比較的抑制されていることに加え、令和3年度過払い分の精算6億円が差し引かれ、約9億円/年の納付額になりました。

後期高齢者納付金については、標準報酬総額の増加(=賞与支給額増加)に伴い、拠出額が増加しています。

【8月末における経常収支状況について】

収入:前年比106.7%

支出:前年比93.9%

収支差引額:約10億円(前年6億3千万円)

3) 今後に向けて

被保険者数は減少傾向にある中、ベースアップや賞与支給の回復などによる保険料収入の増加や傷病関連の支出が抑制されたことなどから、2023年8月時点の収支差引額は前年を上回る結果になりました。

一方で、少子高齢化の進行による社会保障給付費の増大により、健康保険組合財政への影響も懸念されます。安心・安全に働き続ける上で、健康保険組合の健全な財政運営は必要不可欠であり、その為にも、健保中期計画に掲げる『加入者の健康リテラシーを上げる』ことは重要だと認識しています。

グループで働く一人ひとりが自分自身の健康維持への意識向上や具体的な行動につながるよう、健康保険組合からの継続的な情報発信や各グループ企業との連携強化が求められていきます。

4. 2023年12月支給賞与における考え方

2023年12月支給賞与については、労使間で合意した業績評価指標（**グループ営業利益・三越伊勢丹単体営業利益・中期経営計画進捗状況**）を踏まえた要求を行います。

グループおよび（株）三越伊勢丹の業績については、地域によつてのばらつきはあるものの商環境の好転や構造改革による経費コントロールの徹底などにより増収増益で推移しており、業績面においては回復基調となっています。中期経営計画についても、再生フェーズにおける各戦略は、展開（まち化「準備」）フェーズに向けて着実に取り組まれています。

一方、23年度下期業績は未だ不確定な部分もあり、主に百貨店業の収益の増減は下期に集中している傾向も踏まえ、『2023年12月支給賞与』については、前回同様（2022年12月支給賞与）支給表通り要求します。

5. 2024年6月支給賞与の方向性

2024年6月支給賞与水準の検討にあたっては、現状の業績推移の状況を踏まえると、2023年度の業績結果次第では制度以上の要求を検討すべきと考えていますが、要求にあたっては指標となる三越伊勢丹業績、グループ業績、中期経営計画の進捗等を労使間で確認した上で、協議・判断していきます。

2023年12月支給賞与要求

1) 職員ステージ B

支給ヵ月
B2・B1 共通
2.0

2) 職員ステージ C

現行制度に基づく支給表通り<単位：ヵ月>

評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	4.15	3.95	3.55
A	3.45	3.25	2.95
B	3.25	3.05	2.75
C	3.05	2.85	2.55
D	2.85	2.65	2.35

+

役割給 ①加算
0.2

3) 職員ステージ C-t

現行制度に基づく支給表通り<単位：ヵ月>

評価別支給ヵ月	
S	3.45
A	2.85
B	2.65
C	2.45
D	2.25

4) 各雇用形態における評価分布

雇用形態	評価分布について	賞与評価ポイント表					
		評価	S	A	B	C	D
職員ステージ C 職員ステージ C-t	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	ポイント	6	5	4	3	2

5) エルダ－職員

エルダ－職員 I～Ⅲの 2023 年 12 月賞与は、現行制度通りの対応としていきます。

1.0 ヶ月（賞与加算は、S 評価 0.4 ヶ月 A 評価 0.2 ヶ月

職員の2023年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通りとします。

1. 職員の2023年12月賞与

1) 支給対象

- ・2023年12月賞与2023年4月1日から2023年9月30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（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日数とし、それにより出勤日数を算出する。
※その他の無給の休暇・休職等も含む

2) 基準日

- ・本給、役割、グレードおよび資格は、2023年9月30日現在とする。
※2023年4月1日から2023年12月1日までに職員からエルダー職員に転換した者はエルダー職員としての賞与を支給する。

3) 支給方法

①職員ステージC-t

a) 期間中欠勤のない者

本給 × 評価別支給ヵ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

(本給 × 評価別支給ヵ月) × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

②職員ステージC

a) 期間中欠勤のない者

本給 × グレード別評価別支給ヵ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

(本給 × グレード別評価別支給ヵ月) × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

③職員ステージB

a) 期間中欠勤のない者

本給 × 役割別評価別支給ヵ月

b) 期間中欠勤、休職のある者

本給 × 役割別評価別支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

■賞与支給予定日：2023年12月5日（火）

エルダー職員の2023年12月賞与の支給対象・基準日・支給方法は、以下の通りとします。

1) 支給対象

・2023年12月賞与

2023年4月1日から2023年9月30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。

月給制エルダー職員については、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日数とし、それにより出勤日数を算出する。

※その他の無給の休暇・休職等も含む

2) 基準日

・2023年12月賞与

時間給は2023年12月1日現在のものとする。なお、2024年4月1日から2023年12月1日までにエルダー職員に転換した者は、エルダー職員としての賞与を支給する。

3) 支給方法

①時給制エルダー職員

a) 期間中欠勤のない者 エルダー職員本給×1.0ヵ月

(時給制 : みなし本給 = 時間給×週契約時間×52週/12ヵ月、円単位切上げとする)

b) 期間中欠勤のある者

月初から月末までの1ヵ月間にまったく出勤がない場合は、1/6を控除する。

②月給制エルダー職員

a) 期間中欠勤のない者 基本給×1.0ヵ月

b) 期間中欠勤、休職のある者 基本給×1.0ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

■賞与支給予定日：2023年12月5日（火）

Ⅱ. 最低賃金の改定について

審議決定事項

1) エルダー職員Ⅰ・Ⅱ（時給制）の賃金改定

厚生労働省より発信された『令和5年地域別最低賃金改定及び発効年月日』に基づき、拠点がある地域の改定額を踏まえ、以下のように三越伊勢丹健康保険組合のエルダー職員Ⅰ・Ⅱ（時給制）の賃金改定を行います。

	東京
令和5年地域別最低賃金改定	1,113円
現行の三越伊勢丹健康保険の最低賃金	1,085円
改定後の最低賃金	1,115円

【現行】

エルダー職員Ⅰ・Ⅱ	職種別時間給	
	基幹業務	事務・業務
	1,185円	1,085円



【10月1日～改定】

エルダー職員Ⅰ・Ⅱ	職種別時間給	
	基幹業務	事務・業務
	1,215円	1,115円

Ⅲ．2023 年度労使協議及び組合活動について

<経営対策活動>

毎月開催する労使懇話会においては、働き方の実態確認（時間外状況・有給休暇取得状況）や、職場委員はじめテーマ別 VOICE などを通じて集約したメンバーの声を労使間で共有し、組合からの改善、見直し依頼などについては、必要に応じて前向きな対応が図られています。また、事業活動の共有化を通じて、健康保険組合の中長期的な組織体制 BCP（事業継続計画）の一環としての業務精査や業務効率化の進捗等について確認をしています。

<労働福祉活動>

働く環境の整備に向けて、職場風土や日々の働き方・評価やキャリアなどについて VOICE 活動を通じて状況把握を行っています。併せて、グループ及び三越伊勢丹労使協議の進捗状況や今後の方向性などについても、健保労使はじめメンバーとの情報共有を行っています。

組合方針としての「IMGU 労働福祉ビジョン」の作成においては、メンバー自身が『健康保険組合の将来をどう描きたいのか』について意見交換をしていきます。

<現場活動>

メンバー一人ひとりの想いや意見、要望などを聴き取ることを重視し、担当業務単位でのテーマ別 VOICE を実施しています。また、担う業務や職務経験などの違いもあり個々の思考があることは当然ですが、意見交換を行ううえでは、より前向きは発言につながるようなファシリタートの重要性を認識しています。

また、広報活動としては、機関会議や VOICE 活動の報告、情報発信などを職場委員や支部担当スタッフと連携し、メールおよび HP へのアップをしています。

<労働福祉活動>

健康保険組合の人事制度・労働条件・福利厚生等は三越伊勢丹の制度を準用することを踏まえ、三越伊勢丹の労使協議の進捗を随時共有化していきます。現段階の検討・協議のポイントは以下の通りです。

1. 60歳以降の制度における検討

1) 背景

・外的環境（高齢者雇用鑑定法や年金受給開始年齢引き上げ等）や、内的環境（今後の要員構成の変化や人財活用の必要性等）を踏まえ、労使協議・確認を始めています。

2) 方向性

①視点

・検討にあたっては、限られた要員の中で専門性と生産性を両立させながら、対象者における「60歳以降のやりがい・働きがい」や「選択肢の幅」に繋がるものであるべきと考えます。

②概要

・上記背景や視点に加え、現役世代とのバランスを考慮しながら、エルダー職員の期待役割や処遇のあり方について検討していきます。具体的には、現在のエルダー職員に求められている「補助的業務」中心の期待役割だけでなく、「これまでの経験や専門性を活かした業務」を担えるように期待役割を拡げていきたい（担う役割の範囲の拡大）と考えています。また、これに合わせて評価・処遇の検討についても検討していきます。

<現行のエルダー職員の期待役割>

E3	それぞれの組織・担当において主に補助的業務を中心に行う ※月給制
E2	それぞれの組織・担当において主に補助的業務を中心に行う ※時給制（扶養外＝社会保険料支払いあり）
E1	それぞれの組織・担当において主に補助的業務を中心に行う ※時給制（扶養内＝社会保険料支払いなし）

3) 今後の協議について

<主な論点>

①エルダー職員の期待役割と業務について

・グループ中期経営計画の実現や要員構成の変化に伴う働き方の変化や生産性の向上が求められている中、現役世代と60歳以降のそれぞれに求められる期待役割と業務や処遇のバランスについての確認。

②「これまでの経験や専門性を活かした業務」について

・今後、本人選択だけではなく企業・所属も「これまでの経験や専門性を活かした業務」を求めていくケースが増えることが想定される中、役割、任命基準やかかる原資等についての確認

4) 今後のスケジュール

2024年度上期末を目途に制度改定を審議する予定です。その後、2025年度に定年を迎えるメンバーやエルダー職員の方へ説明を行うことを予定しています。

2. 両立支援制度の拡充（グループ共通労使協議項目）

1) 背景

・環境変化の激しい中、安心して仕事ができる仕組みの整備は重要です。グループ労使でも「ダイバーシティ・エクイティ&クルージョン」の考え方のもと、様々なバックグラウンドを持つ従業員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境を整備する取り組みの検討を始めています。

2) 具体的な検討内容

・ライフイベント系の退職事由として多くを占める「育児事由」において、制度拡充の検討を行っています。具体的には以下の現行制度についての見直しを協議しています。検討にあたっては、周囲のメンバーとの公平感や所属内での負担感への配慮、相互理解の環境整備の必要性も認識しつつ、検討していきます。

<現行の育児勤務制度>

現行制度	育児勤務			フルタイム早番固定		
	原則	育休通算	末子	原則	育休勤通算	末子
	小3・3末	10年	小1・9末	小4・3末	11年	小2・9末

案

・子の人数に関わらず小3・3末まで

・周囲の理解や負担感を踏まえ拡充を検討

2024 年度改定を目指す

■参考 三越伊勢丹における制度拡充にあたっての留意点について

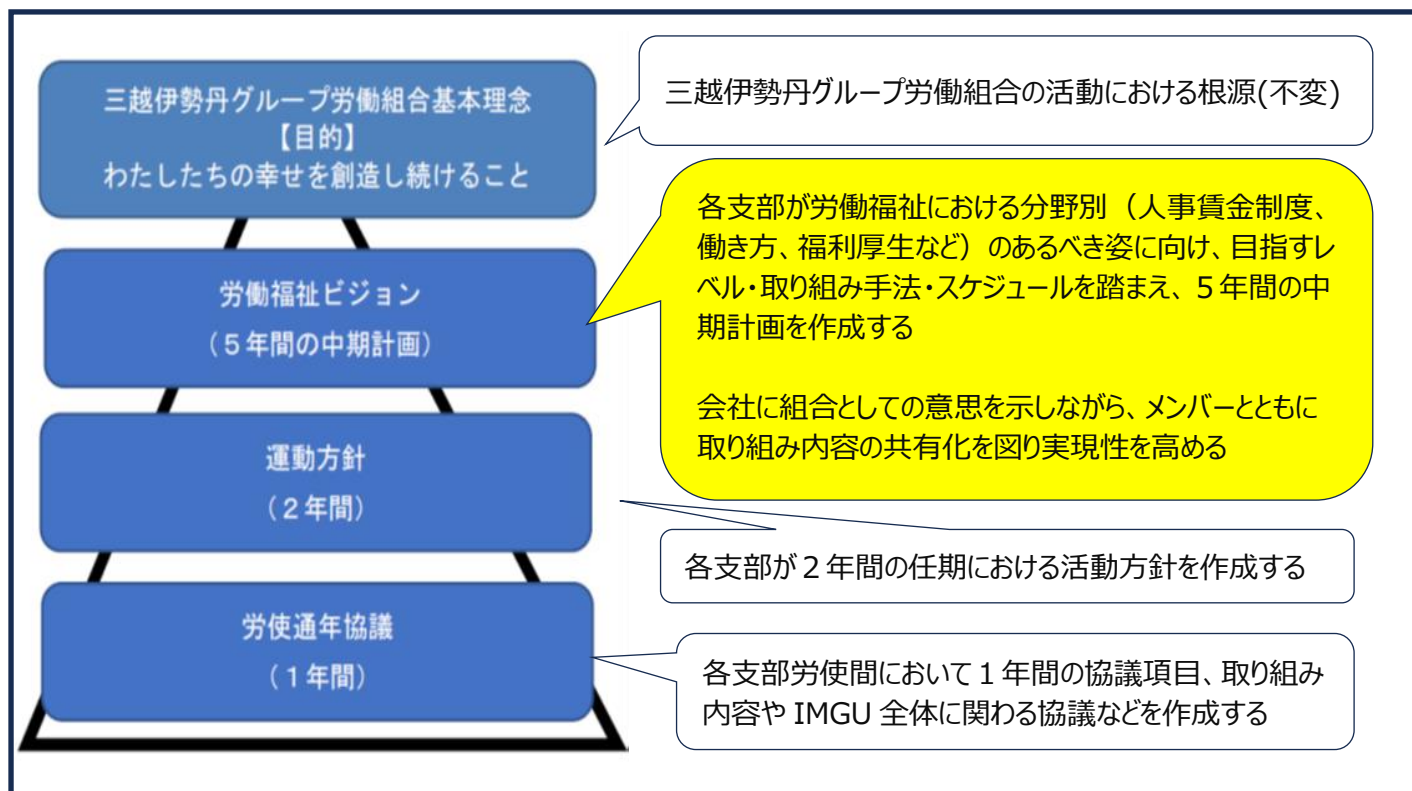
三越伊勢丹では、①育児勤務者在籍の場合、フルタイム勤務者に遅番勤務が偏るケース、②育児勤務者自身の周囲への遠慮から心理的負担感や③配属先への配慮などが挙げられ、拡充の前提として、これら課題への解消に向けても検討していく予定です。

IV. 労働福祉ビジョンについて

労働組合ビジョン策定に向けて

1. 労働福祉ビジョンの位置づけについて

- 取り巻く環境を踏まえ、**労働条件（人事賃金制度、働き方、福利厚生など）**における**解決すべき課題**に対し、『**短期的（1～2年）に対応すべき項目**』と『**中期的（3～5年）に対応すべき項目**』について I M G U としての方向性を示す。
- 各支部は自社の**労働条件の課題解決に向けた対応**と I M G U の方向性を踏まえた**あるべき姿に向け「労働条件ロードマップ」を作成**し、その実現に向け計画的に取り組む。
- 三越伊勢丹グループ労働組合として全支部における**基本的な労働条件について、5年後である2028年度までに目指すべき方向性**を示し、「**目指すレベル**」及び「**取り組み手法とそのスケジュール**」を**決定**後、各年の労使通年協議における協議に活かしていく



項目	設定期間
労働福祉ビジョン (5年間)	2024年度～2028年度
運動方針 (2年間)	~04.10 → 04.10～06.10 → 06.10～08.10 → 08.10～
労使通年協議 (1年間)	2024年度 → 2025年度 → 2026年度 → 2027年度 → 2028年度

分野別項目（①セーフティーネット ②働き方 ③人事賃金制度 ④福利厚生）の『目指す姿』と『取り組み内容』

①セーフティーネット

【目指す姿】	<p>安心して働き続け生産性向上に向けてモチベーションを高く取り組めるよう、総合労働福祉の観点で、多様性や環境変化に応じたセーフティーネットの整備をおこなう。</p> <p>「雇用の確保」や「最低賃金」等に加え、様々な環境変化を捉えながら、今後のあるべき安心を追求していく。</p>
【取り組み内容】	<p>●両立支援の仕組み確立に向けた取り組み 仕事との両立ができる環境整備 両立支援の仕組みや制度・福利厚生についての理解浸透・運用の徹底を図る。その先の「人財の確保・定着」へとつなげていく。</p> <p>●働くことに必要な環境への取り組み 心身共に健康であるためには、「快適に働ける環境への取り組み」と「従業員の健康管理の推進」に向け、会社・労働組合が連携し取り組む 労働災害の未然防止とその先の働きやすい環境を作り上げていく。</p> <p>●総合労働福祉の視点を持った取り組み 三越伊勢丹ホールディングス・三越伊勢丹健康保険組合・三越伊勢丹グループ共済会と連携した「健康管理への取り組み」「必要な保障のあり方」等を整備していく。</p>

②働き方

【目指す姿】	<p>変化し続ける仕事・個人の価値観・ライフステージに対し、キャリア・ライフともに個人が活躍し自己実現につながる働き方の確立をおこなう。</p> <p>仕事に対する価値観や社会的意識が変化している中、個人が「働きがい、生きがい」を持って公私ともに活躍できるような納得性の高い働き方がより重要になってきている。</p>
【取り組み内容】	<p>●労働時間短縮に向けた取り組み 総実労働時間の短縮 総実労働時間 1800 時間未満を達成・維持し、1700 時間以下の実現を目指す 業界の優位性を確保することができる所定労働時間の短縮に取り組む。 コンプライアンスの視点より、36 協定（時間外・休日労働に関する協定）のルール及びフローを整備し、遵守されている状態としていく。</p> <p>●柔軟な働き方の確立に向けた取り組み 柔軟な働き方の確立 「個人の価値観やライフステージ」と「仕事の質・内容」等を考慮し、「短時間正社員」「時間単位有給休暇」「テレワーク」等広く選択できるように整備をおこなう。 一方で、支部の特性やメンバー間の公平性等を勘案し、導入・運用の可否を判断できるようにサポートをおこなう。</p> <p>●よりよい風土づくりに向けた取り組み 働く者同士の相互尊重 「挨拶」、「さん付け」、「1 O N 1 ミーティング」等を着実に取り組む ハラスメント防止対策委員会の設置と実施、各種 e ラーニング等を継続しコンプライアンス上許されるものではないことから根絶を目指す</p>

③人事賃金制度

【目指す姿】	「グループとして最も重要な資産である人を最大限に活かす」という観点から、グループ・企業戦略との整合性や各仕組みの関連性を考慮の上、全従業員にとって納得性のある制度と運用、魅力ある処遇の構築に取り組む
【取り組み内容】	<p>● 人財の活性化と納得性ある人事賃金制度・運用の整備 業界や地域の賃金の優位性等を勘案し、グループ内で活躍できる制度のベースを整備する。 企業や職種の特性を捉え、必要に応じた独自の人事賃金制度の構築や人財の活性化を目指す 人事制度の納得性向上に向け、面談（目標設定・中間・評価フィードバック）の徹底や運用の確認を労使間で継続して取り組んでいく。 年間賞与支給ヶ月 3ヶ月以上に向けた考え方と取り組み</p> <p>● グループとしてのキャリア形成の整備 キャリア形成の仕組み、進級・昇格のあり方、育成体系の整備等をおこなう 全従業員が等しく個人の活躍や自己実現を目指せるよう、グループとしてのキャリア・ライフに必要な全社ベースの職務別や年代別の教育体系の整備に取り組む</p> <p>● 60歳以降の働き方の確立に向けた取り組み 70歳までの雇用のあり方を整備する 雇用形態の特性等を踏まえた上で、定年退職年齢の延長の検討 60歳以降の従業員における担う役割・業務と賃金のバランス等を検証し、必要に応じた60歳以降再雇用者の賃金水準の引き上げに取り組む</p>

④福利厚生

【目指す姿】	従業員満足度向上や企業としての魅力度向上を目指して、全ての従業員が安心かつ快適に働くことができる環境等、福利厚生の整備をおこなう。
【取り組み内容】	<p>● 三越伊勢丹グループとしての福利厚生（制度・仕組み・施設等）の整備において、職場環境、生活、健康の視点で取り組む。</p> <p>● 労働安全衛生法遵守のもと、業界特性、職場における働き方等を踏まえた快適な環境整備に向け取り組み、施設の維持向上を常に図っていく。</p>

2. 三越伊勢丹健康保険組合の労働福祉ビジョンの策定に向けて

健康保険組合における『労働福祉ビジョン』の策定に向けて、健康保険組合の現況や今後の方向性などを踏まえ、メンバーとの意見交換を進めています。

今回は、分野別項目についての主な取り組み内容について途中報告を行い、その後の進捗を踏まえ、2024年度春の交渉において審議決定する予定です。

分野別項目	主な取り組み内容
セーフティーネット	<ul style="list-style-type: none"> ● 両立支援の仕組み確立に向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・働き続ける環境構築として、短時間勤務者に関わる諸制度の整備や運用に対する周囲の理解促進 ● 働くことに必要な環境への取り組み ● 総合労働福祉の視点を持った取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・有事においても事業継続が求められている中で、業務遂行において必要な仕組みやツールの導入、見直しなどへの取り組み ・健保中期計画に掲げられている『グループ従業員の健康リテラシーの向上』を促進させるための取り組み
働き方	<ul style="list-style-type: none"> ● 柔軟な働き方の確立に向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・限られた要員において、要員配置のバランスや個人の業務偏重などを考慮した組織体制づくり ・業務効率の観点や働き方の選択肢を踏まえ、『フレックス勤務』や『短時間正社員』などの検討 ● よりよい風土づくりに向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・担当内に留まらず、『報告・連絡・相談』が職場内において活性化され、メンバー同士が支援、フォローし合える環境づくり ・直属上司との1 on 1を通じて、強固な信頼関係の構築への取り組み
人事賃金制度	<ul style="list-style-type: none"> ● 人財の活性化と納得性ある人事賃金制度・運用の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・労働福祉関連の諸制度は健保の業界としては比較的高いレベルでの設定と認識している。人事制度の納得性向上に向け、面談（目標設定・中間・評価フィードバック）の徹底や運用の確認を労使間で継続して取り組んでいく。 ● グループとしてのキャリア形成の整備 <ul style="list-style-type: none"> ・個々人がキャリア（仕事のみならず生活において）の歩み方を考える機会や仕組みを構築し、自身の将来をイメージできる環境整備をする ・健保内の業務全般を把握し遂行できるよう、育成・教育の整備を行う ● 60歳以降の働き方の確立に向けた取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・三越伊勢丹の制度を踏まえつつ、健康保険組合にマッチした仕組みや水準を検討する
福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> ● 三越伊勢丹グループとしての福利厚生（制度・仕組み・施設等）の整備において、職場環境、生活、健康の視点で取り組む <ul style="list-style-type: none"> ・健康保険組合の在籍メンバーとして、健保の安定的な財政確保や業務運営につながるよう、従業員（家族含む）の健康リテラシーを高める取り組みを徹底させる

IV. 関連グループ支部 I 第 10 期運動方針について

(前半年度の振り返り 後半年度の活動方針)

関連 1 支部 第10期前半年度（2022年度）の振り返り

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

- ・多様な背景をもつメンバーが相互に尊重し合い、闊達な意見を交わして次の一歩が踏み出せるよう、引き続き「あなたも OK・わたしも OK」を合言葉に、主体的な行動の後押しをおこないます。
- ・中長期的なやりがいにつながる人事賃金制度の構築と、その運用に対するチェックをおこないます。
- ・VOICE 活動を起点として、重点取り組みである経営対策、労働福祉のサイクルをまわしながら制度構築に向けた議論をおこない、教育活動や広報活動で情報を補完していきます。グループが持つリソースを最大限活用できるよう、組合活動を通じてグループ間交流をおこない、コミュニケーションの基本である「伝える」「聴く」のスキルアップや、物事の見方・考え方を広げる機会につなげます。
- ・これらの活動により、経営と現場が同じ目標に向かい、自社にとっての「グループ連邦」とは何か、自分たちにとっての「やりがい・はたらきがい」とは何かを考え行動し、高い成果を発揮するとともに、一人ひとりが仕事に誇りをもって働いている状態につなげていきます。

【 第10期前半年度のトピックス 】

- ・【センチュリー】前年度からの労使協議を踏まえ、2023年度よりグループ共通の役割成果主義人事賃金制度（ステージ制）の導入や、年間総実労働時間の削減に向けて1日の所定労働時間の短縮（8時間→7時間30分 年間128H減）をおこないました。
- ・【レックス】ステージB人事賃金制度における賃金構成の改定を行いました。（「役割給」「個人成果給」「資格給」の3階立て）
- ・【レックス・センチュリー】企業業績の改善やアクションプランの進捗状況などに基づき、賞与水準の着実な引上げをおこないました。
- ・【IMDL】2023年度春交において、『制度上平均1%以上昇給』に対し、『平均2%以上の要求通り』での妥結となりました。

【 活動の振り返り 】

- ・**労働福祉活動**においては、労使間およびメンバーとのコンセンサスを図りながら、人事賃金制度改定による公正・公平な評価制度の導入や業務改善への取り組みとともに長時間労働の軽減を行い、働きやすい職場環境づくりに結びつけました。（センチュリー）
- ・**経営対策活動**では、毎月の労使懇話会において、企業業績やアクションプランの進捗状況の確認の他、職場環境や会社発信内容などについてメンバーからの要望・意見を労使間で共有し、改善依頼や会社情報の周知徹底などをおこないました。
- ・**社会貢献活動**は、兼任役員との連携により『愛の募金活動』は実施できたが、メンバー参加型の活動は周知が不足していました。
- ・**教育活動**については、関連2支部との合同開催に計画を変更し、開催スケジュールを後半年度へ移行しました。

【 VOICEサイクル振り返り 】

- ・『話し合う』『聴く』活動としては、兼任役員との機関会議の他、労使協議項目や働き方などに関するテーマ別VOICEを全分会定例で実施し、メンバーとの職場環境の実態把握や本音での直接対話を重ね、労働福祉ビジョンに繋がる土台ができました。
- ・『伝える』活動は、労使の定例会議などを通じてメンバーの要望や意見を共有し、必要に応じた改善依頼や情報発信などの働きかけを行いました。
- ・『知らせる』活動では、メンバーに向けて兼任役員や書記スタッフとの連携、協力を得ながら、HPやメール発信による活動報告、情報発信をおこないました。

【 第10期前半年度支部予算（2022年7月～2023年6月）について】

予算（円）	実績（円）	執行率（%）
700,000	64,000	9.1%
<ul style="list-style-type: none"> ・現場活動費：テーマVOICE実施時の食事休憩時間利用の弁当提供数が想定を下回りました。（10万円➡2万弱） ・交通費：地方拠点の春交VOICEなどの出張を予定したが、先方とのスケジュール調整などによりリモート対応に変更しました。首都圏メンバーVOICEに注力せざるを得ない状況などもあり、20万円強の予算をとったが4万程度の実績となりました。 ・教育活動費：2023年3月開催予定イメージから2023年9月での開催に移行したことにより拠出なし。（予算20万円） ・レク活動費：職場の親睦を図る為の予算（10万円）は、環境を踏まえ使用なし。 		

関連1支部 第10期後半年度（2023年度）にむけて

【環境認識】

- ・社会経済環境は、新型コロナ感染症が5類に移行される中、外出需要が高まり国内外の旅行者増加を背景に、小売り・サービス業の業績回復が図られています。三越伊勢丹HDSにおいては、2023年8月時点の決算発表にて『23年度通期連結営業利益』は統合後最高益を超える380億円を計画しています。
- ・各事業会社では、グループ内のリソースを最大限に活用し、中期経営計画（2022年度～2024年度）における「高感度上質戦略」や「グループ連邦戦略」などに基づく方針や諸施策の着実な実践が求められています。

【取り巻く環境と前半年度の反省を踏まえた、後半年度の活動の考え方】

- ・前半年度はVOICE活動（聴く・話し合う）を基軸とし、**真に働きやすい職場風土・環境づくり**の実現に向けて、人事制度関連をはじめ職場の環境、風土等の働く環境についてメンバーと意見交換を重ねてきました。各分会ともメンバーとの意見交換では『マネジメント、コミュニケーション、キャリア管理』などに関するテーマが中心となりました。
- ・VOICE活動や役員との対話を通じて、個々人の強みを活かしつつ組織全体の生産性が高められるよう、『**相互尊重**』とともに『**チームを意識した**』活動が重要だと認識をしました。
- ・後半年度は、『**従業員一人ひとりが求められる役割に基づき担う業務を通じて、会社の方針や目標が達成できるチームを目指すこと**』に繋がる活動を行います。
- ・各人が自身の力（経験、スキルなど）を最大限に発揮し、**働く仲間同士の協力や支援を意識**しながら、組織への貢献に繋げていくよう『**チームビルディング**』を意識した場（教育、VOICE、労使間の意見交換など）の設定を行います。

【重点取り組み項目】

- ・労働福祉：労働福祉ビジョンの策定では、メンバー主体のあるべき労働条件を明確化していきます。人事制度ガイドス作成を通じて、労使間で現状の仕組みや運用を確認し、見直すべき事項の有無を精査します。
- ・経営対策：経営懇話会等により会社業績や中期計画の進捗状況の確認をするとともに、メンバーズVOICE報告等を通じて現場の声・課題を伝え、働く環境の整備に繋げていきます。
- ・教育活動：チーム・組織強化に繋がる『チームビルディング』をテーマにした教育を開催します。（2024年秋開催予定）
- ・社会貢献、レク：兼任役員や書記スタッフと連携しながら、本部企画（愛の募金やボランティア活動等）へのメンバー参画に努める。
- ・職場環境改善：広報活動やVOICE活動と連携し、多様な価値観を持つメンバー同士の『相互尊重』や『心理的安全性』の重要性について理解、促進に結びつけていきます。

【VOICEサイクルのさらなる進化】

- ・『知らせる活動』：兼任役員、書記スタッフと連携し広報を通じ、『組合活動報告』や『メンバーへの情報周知』などを定例発信します。
- ・『聴く・話し合う活動』：**心理的安全性**に基づいて発言できるよう『**会議のルール**』を毎回参加メンバーと確認します
 ①口外しない ②相手の発言を否定や拒絶をしない ③自分の意見を必ず言う ④まずは話を聴く姿勢
- ・『伝える活動』：毎月の労使会議を通じて職場実態やメンバーの声などを労使間で共有し、必要に応じて改善対応などを依頼するメンバーに対しては、VOICE活動などを踏まえ会社からの発信内容や方針などの正しい理解につなげていく

【第10期後半年度支部予算（2023年7月～2024年6月）について】

予算（円）	前期実績（円）	前期比（%）
550,000	64,000	860%
VOICE費：テーマ別VOICEを食事休憩時間に実施することを踏まえ、お弁当代を想定し6万円程度予算組 会議費：職場委員会を食事休憩時間に実施することを踏まえ、お弁当代を想定3万円程度予算組 交通費：レックス分会 毎月の評議員会交通費予算として6万円程度の予算 レク活動：メンバー同士の懇親を目的に「職場親睦会費」として8万円強の予算 教育活動：関連1、2合同でアサーティブコミュニケーションセミナーを9月に実施25万円の予算		

意見・質問についてはこちらからお願いします

VOICE の内容や運営・組合活動について『ご質問・ご意見』等がある場合は、
以下の方法でご連絡ください



【提出方法】

- ①送達（H&I 組合事務所） ②職場委員に手渡し
- ③メールで送信 宛先⇒kanren-group1@imgu.or.jp

※手書きの方はこちら↓

出席日 _____ / _____

雇用形態：職員・エルダー職員

三越伊勢丹健康保険 _____

連絡先（内線・直通） _____

お名前 _____

フィードバックを… 希望する ・ 希望しない

※フィードバックを希望する場合は、必ず所属名・お名前をご記入ください

※以下の項目に○を付け、空欄部分にご記入ください

項目①VOICE の内容について ②組合活動について ③その他職場の課題について

組合からのお知らせ

組合LINEお友達募集中!!
LINEを登録しよう! * 労働組合の活動報告や、
 * 共済会のお得情報をいち早くお届け!!

登録は
▼こちらから▼

説明動画は
▼こちら▼

三越伊勢丹グループ労働組合公式 LINE

LINEでは、メンバーの皆さんへ労働組合や共済会からのアンケートやイベントの募集などを行える広報ツールとして活用してまいります。

〈LINE@登録方法〉

- 1 LINEを起動
- 2 「友達追加」をタップします
- 3 QRコードで検索
- 3 IDで検索
- 4 QRコードをタップして右上のQRコードを読み取ります
- 4 IDで検索する場合は、IDをタップして「@imgu」で検索してください

三越伊勢丹グループ労働組合
 三越伊勢丹グループ労働組合
 @imgu

三越伊勢丹グループ労働組合が表示されたら追加をタップします

(企業コード2桁 + 社員コード8桁)

◆ HP閲覧時の、ユーザーID : 社員コード10桁 パスワード : 生年月日 を入力!!

労働組合 : 801-23-911 / 共済会 : 801-23-914

労働組合は、趣味に仕事に新しく何かにチャレンジしたいと考えているあなたを応援します。

「労働組合の自己啓発支援制度」

資格取得やカルチャースクール等にかかった費用に補助が出ます。
 組合員 : にかかった費用の半額 (上限年間4万円) 補助
 詳しくは組合HPをご覧ください⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒⇒



ログインID = 三越伊勢丹健康保険組合コード it + 個人コード 8桁、パスワード生年月

労働組合 Twitter

組織や活動、コミュニケーション、メンタルヘルス
 などなど気になる話題をいろいろつぶやいています。



組合からのお知らせに関するお問合せ
 は 労働組合 五味渕・磯原まで
 TEL) 03-5273-5165
 Mail) kanren-
 group1@imgu.or.jp

