



# 三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部

## 2024年6月支給賞与 要求（案）について

本議案書に関する説明動画は下記からご確認いただき、ご意見お待ちしております。

動画QRコード ※ リンク先は組合HPです 【ログインID】55+社員番号8ケタ 【パスワード】生年月日8ケタ	ご意見・ご質問 フォーム
	

三越伊勢丹グループの動向

三越伊勢丹グループの業績

2023年度第3四半期終了時点では、個人消費の持ち直しやインバウンド需要の拡大などの外部環境の影響や高感度上質戦略や顧客とつながるCRM戦略が奏功し、大幅な増収増益の結果となりました。

好調な業績状況を踏まえ2023年度業績の通期予測については当初計画から上方修正をおこなっており、利益予測(営業利益500億円、経常利益540億円)はともに統合後過去最高益を見込んでいます。

店舗別では、伊勢丹新宿本店は昨年に続き統合後最高売上を更新しており、地方百貨店においても札幌や名古屋、福岡の大都市圏を中心に前年実績を超える実績にて推移しています。

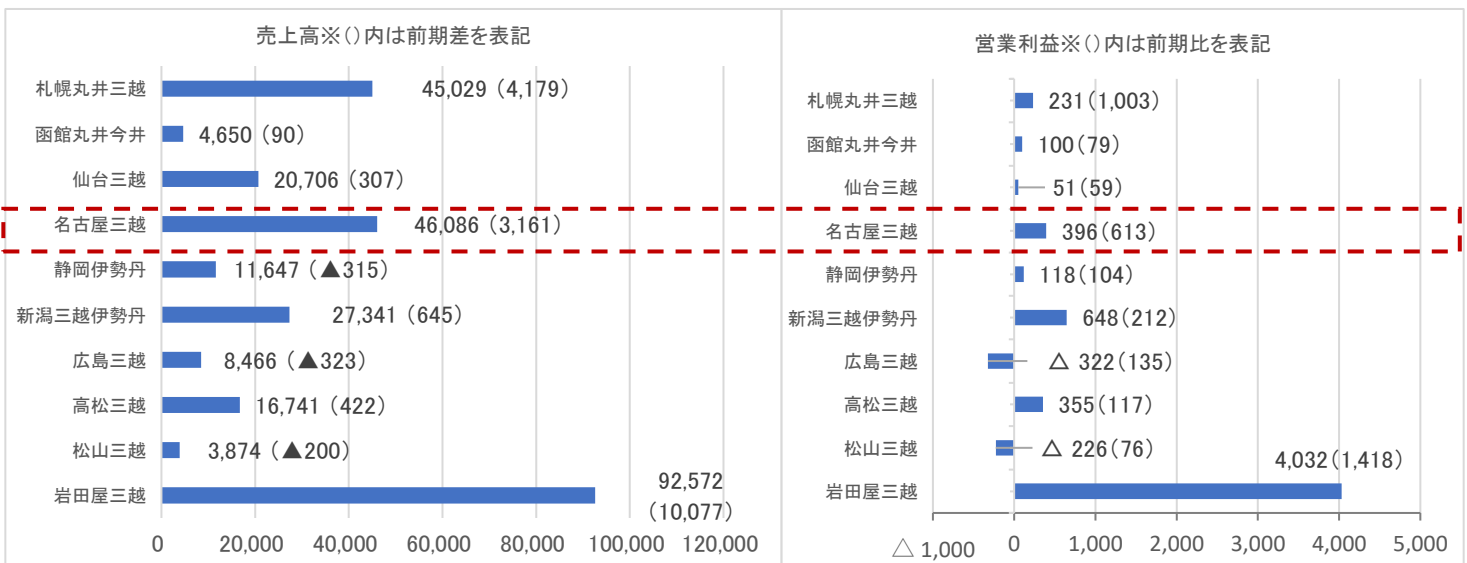
一方で地域百貨店の中には売上高が前年実績を下回っている店舗もあるものの、徹底した経費コントロールの取り組みを全国で実施し、地域百貨店合計では営業利益が黒字に転じるなど収支面は大幅に改善しています。

三越伊勢丹HDS第3四半期決算(単位:億円)

	第3四半期決算			2023年度通期予想		
	実績	前年差	前年比	実績	前年差	前年比
総額売上高	9,102	+906	111.1%	12,050	+1,165	110.7%
営業利益	409	+163	—	500	+203	—
当期純利益	311	+115	—	400	+76	—

国内百貨店事業会社の2023年度第3四半期決算発表時点業績

単位:百万円



## 三越伊勢丹グループの今後の方向性

三越伊勢丹グループは、長期に目指す姿を「お客さま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」と定め、次の成長に向けた2024年度までの「中期経営計画」を策定しました。

目指す姿の実現に向けた中長期の戦略ステップとして、再生フェーズ⇒ まち化準備フェーズ⇒ 結実フェーズ(図①)といった3つのフェーズを設定しています。

現在の再生フェーズでは、あるべき財務体質の確立に向け財務政策の取り組みの強化や、新たな企業理念体系を浸透させ、全社員のエンゲージメントの結集をおこないます。

### [中期経営計画の骨子]

①長期に目指す姿	お客さま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 ～日本の誇り、世界への発信力を持ち、高感度上質消費において最も支持される～		
②基本戦略	高感度上質消費の拡大・席卷、最高の顧客体験の提供		
③重点戦略、グループ基盤、経営基盤			
重点戦略	1. “高感度上質”戦略	2. “個客とつながる” CRM戦略	3. “連邦”戦略
グループ基盤	1. デジタル改革(DX)	2. CRE※企業不動産・事業モデル改革	3. 収支構造改革(百貨店の科学)
経営基盤	1. システム・データ基盤	2. 人財基盤	3. サステナビリティガバナンス経営システム

### [中期経営計画計数目標]2023年11月開示計画参照

単位:億円

①中期KPI※重要業績評価指数(財務)			
	2022年度	2023年度	2024年度
総額売上高	10,884	12,000	今後、 上方修正
営業利益	296	<b>480※</b>	
ROE	6.1%	6.6%	

②中期KPI(顧客)		
	2021年度	2024年度
識別顧客売上高	4,512	5,800
年間100万円以上購買MI カード会員売上	1,806	2,300
デジタルIDのみ 会員売上	-	800
MIカード会員売上	4,512	5,000

※営業利益については、2024年度目標営業利益を前倒して2023年度に達成見込み

### 【図①: 中期経営計画ステップ感】

### 【図②: まち化イメージ】



2025年-27年の次期中期経営計画ではまち化準備フェーズとして、百貨店を中核としたホテル、オフィス、レジデンスなどの複合用途の具現化と、連邦事業機会の創出を推進します。

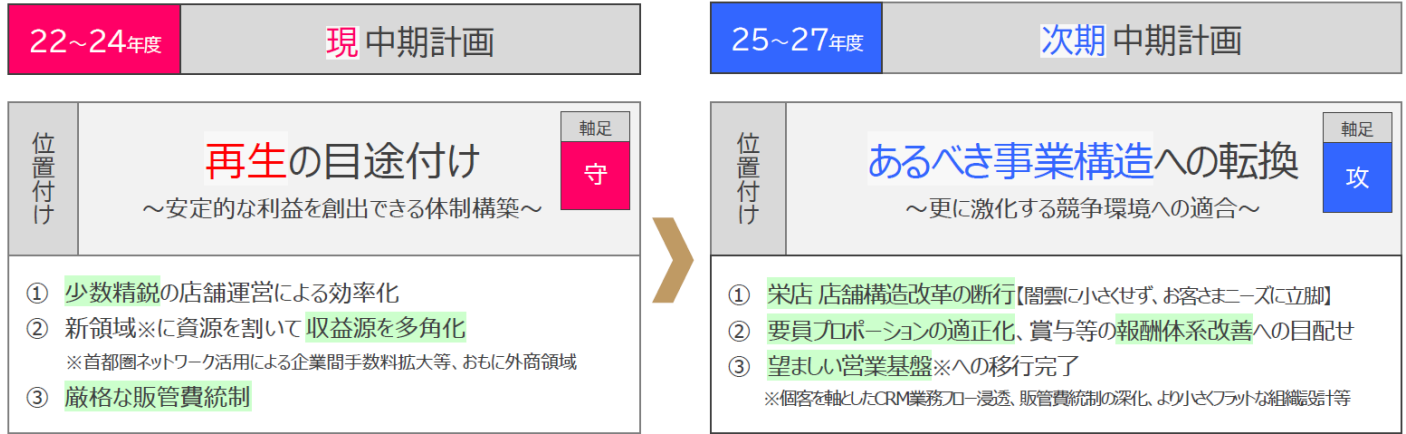
また結実フェーズに向けて、不動産開発のスケジュールや資金計画をコントロールしていきます。

名古屋三越の方向性

2024年度は現中期計画の最終年度であり、安定的な利益を創出できる体制を固めていくことが重要となります。

例えば効率性をさらに向上するために、スタッフ機能の集約や店舗運営担当を再編するなどのポイントを絞った組織改正も2024年4月におこなってきました。

2024年度に再生の目途付けができたことを前提に次期3ヶ年計画では、あるべき事業構造への転換を進めていくフェーズとなります。さらなる顧客を軸とした業務フローの浸透をはじめとし、競争が激化する環境への適合するよう2024年度上期を予定とし計画立案を進めています。



名古屋三越の業績

2023年度営業利益は312百万円と予算設定をしました。

2023年度の年度計画では①その他営業収入の拡大、②各店の営業力強化、③「百貨店の科学」の推進を切り口にさまざまな取り組みをおこなってきました。

例えば①その他営業収入の拡大では、首都圏ネットワークを活かし、逸品会や丹青会へのアテンドの強化や③「百貨店の科学」の推進では、メンバー一人ひとりがこれまで以上に働き方を変え、時間外手当の適正化推進を図ってきました。

結果としては2023年度を終えて、2022年度から大幅な業績改善となり、営業利益の黒字化ならびに期初予算以上の着地見込みです。

単位:百万円

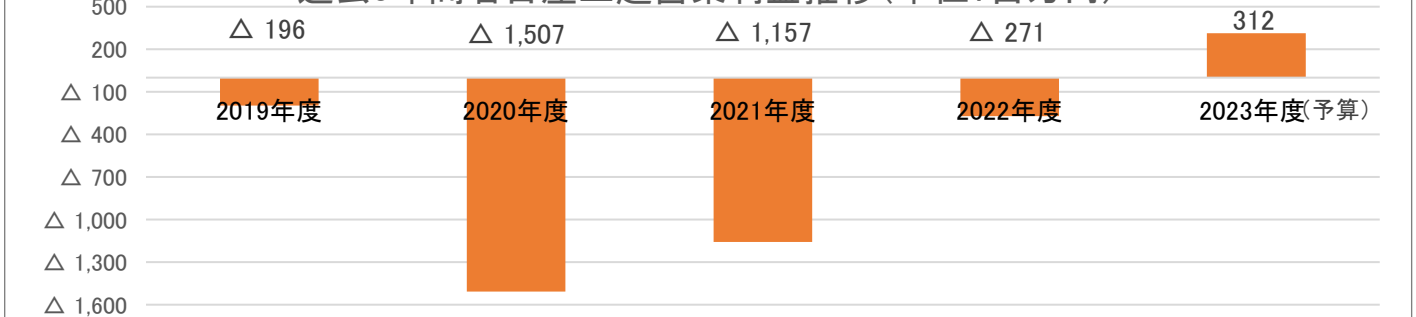
※ラシックはみなし売上を記載		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度第3四半期終了時		
						実績	予算比(差)	前年比(差)
売上高	栄店	46,467	37,104	40,455	42,007	33,805	101.7%	108.5%
	星ヶ丘店	17,865	15,004	15,416	19,602	12,280	101.9%	104.3%
	ラシック店	23,349	16,792	18,109	15,646	15,505	98.0%	103.9%
	合計	87,681	68,900	73,980	77,255	61,591	100.8%	106.5%
営業利益	名古屋三越計	△196	△1,507	△1,157	△271	406	+134	+625

[2023年度営業利益見通し]

[2024年度営業利益予算]

	見通し	予算	予算差	前年差	予算
2023年度営業利益	527	312	+215	+798	640

過去5年間名古屋三越営業利益推移(単位:百万円)



## 賞与要求にあたっての考え方

## 賞与要求にあたって

賞与要求は、労使で確認している賞与支給表をベースに（従来制度の基本賞与を維持していくことを前提に）12月、6月と半期ごとにそれぞれの賞与支給時の直前に労使で交渉をおこない賞与要求をおこないます。

支給表の変動方法は、ベースとなる賞与支給表に加算する仕組みとして業績評価指標をもとに交渉します。

業績評価指標は、①営業利益額の水準、②営業利益の予算達成度などの結果をふまえて、総合的に勘案した上で賞与要求の交渉をおこないます。

支給表の変動方法・業績評価指標の変動方法は前述をベースの考えとしますが、企業状況も総合的に勘案して別途労使協議となる場合もあります。

## 〔参考〕過去5年間の賞与支給ヵ月推移

			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
売上高(単位:百万円)			87,681	68,900	73,681	77,255	-
営業利益(単位:百万円)			△196	△1,507	△1,151	△271	-
賞与支給 (単位:ヵ月)	12月	基本賞与	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	6月	基本賞与	1.00(1.10)	1.00(1.10)	1.00(1.10)	1.00(1.10)	今回要求
		業績連動賞与	0.00	0.00	0.00	0.00	今回要求
	年間合計		2.00(2.10)	2.00(2.10)	2.00(2.10)	2.00(2.10)	-

※ 現在の制度は「基本賞与」や「業績連動賞与」という名称は使用しておりませんが、便宜上上記のように記載しています。

※ 支給ヵ月の記載に関しては中位評価を元に、年間支給ヵ月を算出しています。また、括弧内のヵ月数はステージA・ステージB役割給①～③のヵ月数を記載しています。

## 賞与に対する労働組合の考え方

労働組合は生活給の観点やメンバーのモチベーションを保ち続けるためにも年間賞与の下限水準2.00ヵ月を前提としています。

2023年度の業績については、昨年度の業績を大幅に改善することは言うまでもなく、2018年度ぶりの営業利益黒字また営業利益予算も達成見込みです。

これは、その他営業収入含めあらゆる手段で収入を増やし、働き方を変えコストコントロールを数年にわたり着実に実行してきたメンバーの頑張りそのものの結果と捉えています。

労働組合として、業績評価指標である①営業利益額については黒字を達成、②営業利益の予算達成度は約170%と前年より大幅に改善していることを踏まえ、2024年6月支給賞与は社員・メイト社員については業績加算分を上乗せした水準を、エルダースタッフはベースとなる賞与支給表通りの水準を要求します。

ようやく業績に明るいきざしが見え、ここからは持続的に維持・向上をさらにメンバー一丸となって図っていく必要があります。

労働組合としては、2023年度メンバーとともに作り上げた「労働福祉ビジョン」の記載にあるように、中長期的に賞与支給水準の底上げをはかり、早期の年間賞与支給ヵ月3.00ヵ月の実現を目指していきたいと考えています。

## 2024年6月社員・メイト社員・メイト社員-h 賞与要求 (案)

2023年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2024年6月賞与要求は下記の通り要求をします。

ステージBは2023年度年間、ステージC・メイト社員・メイト社員-hは2023年度下半期の期間の評価にもとづいて、下表の支給カ月を要求する

評価	ステージA・ステージB 役割給①～③	ステージB 役割給④～⑤	評価	ステージC・ ステージC-t	メイト社員・ メイト社員h
9	1.75カ月	1.65カ月			
8	1.65カ月	1.55カ月	SS	—	1.60カ月
7	1.60カ月	1.50カ月	S	1.50カ月	1.50カ月
6	1.50カ月	1.40カ月	A	1.40カ月	1.40カ月
5	1.40カ月	1.30カ月	B	1.30カ月	1.30カ月
4	1.30カ月	1.20カ月	C	1.20カ月	1.20カ月
3	1.20カ月	1.10カ月	D	1.10カ月	1.10カ月
2	1.15カ月	1.05カ月			
1	1.10カ月	1.00カ月			

- 上記要求水準には、2020年度春の交渉にて労使合意した賞与の部門業績による加点的な対応の解消分として以下の計算式によって算出される原資分も反映しています。

2024年3月31日時点の社員・メイト社員・メイト社員-hの本給総額	×	17.5%	×	0.1カ月
		(加点した評価者数の割合)		(加点的な評価分)

## 社員・メイト社員・メイト社員-h 賞与評価について

賞与評価を、下記のとおり要求します。

- ◇ ステージBは、評価をポイント換算した全体平均を5.1ポイント以上とする
- ◇ ステージC・メイト社員・メイト社員-hは、B評価中心の正規分布とする
- 基本賞与は、半期もしくは通期の賞与評価を反映させることで、賞与支給水準を変動させます。
- 賞与評価はステージBが9～1の9段階、ステージC(ステージC-t含む)がS～Dの5段階、メイト社員・メイト社員-hがSS～Dの6段階評価とします。
- メイト社員・メイト社員-hのSS評価はB評価中心の正規分布(S～Dの5段階の分布)をおこなったうえで、S評価者のうち賞与評価ポイント合計上位者の15～20%程度を加点評価します。

## 社員・メイト社員・メイト社員-h 支給細則

支給日	2024年6月14日	勤惰調査期間	2023年10月1日～2024年3月31日						
支給基準日	2024年3月31日時点の本給にもとづく	支給対象者	2024年6月14日賞与支給日当日に在籍している方						
算出式	上表の支給カ月 × 勤惰率(出勤日数※1÷所定労働日数※2) = 個人別支給額 <small>※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数</small> <small>※2 所定労働日数…勤惰調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数</small>								
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>2024年4月2日～2024年6月15日までに期中入社した方は賞与支給の対象外</li> <li>2023年10月1日～2024年3月31日の勤惰調査期間中に入社した方は、賞与評価と勤惰率による賞与支給カ月の算定をおこなった結果が0.50カ月を下回る場合は0.50カ月を支給</li> <li>2024年4月1日付で入社した方は一律0.50カ月の支給</li> <li>賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げ</li> <li>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日数とし、それにより出勤日数を算出する。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。</li> <li>※その他の無給の休暇・休職等も含む</li> <li>2024年4月1日付でメイト社員から社員採用された方は、メイト社員としての賞与評価をおこなったうえで社員の支給基準を適用(基準となる本給は2024年4月1日時点のもの)</li> <li>2024年4月1日付けで昇格した社員の基礎となる本給は、昇格・進級前の2024年3月31日時点のもの</li> <li>業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象</li> </ul>								
参考	<b>【賞与支給の前提となるステージ毎の本給】</b> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>ステージA・B</td> <td>資格給+個人成果給+役割給</td> </tr> <tr> <td>ステージC</td> <td>ベース給+役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ</td> </tr> <tr> <td>メイト社員・メイト社員-h</td> <td>基本給 + 職務給</td> </tr> </table> <small>※扶養家族手当、転勤地域手当、その他調整給・手当は除く</small>			ステージA・B	資格給+個人成果給+役割給	ステージC	ベース給+役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ	メイト社員・メイト社員-h	基本給 + 職務給
ステージA・B	資格給+個人成果給+役割給								
ステージC	ベース給+役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ								
メイト社員・メイト社員-h	基本給 + 職務給								

## エルダースタッフ賞与要求(案)

2023年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2024年6月賞与要求は下記の通り要求をします。

- ・ エルダースタッフの賞与評価は、S～Dの5段階評価とし、B評価中心の正規分布する
- ・ 2023年度下半期の賞与評価でSもしくはA評価を取得した場合は、下表のとおり賞与支給ヵ月が加算される

評価	エルダースタッフⅠ	エルダースタッフⅡ	エルダースタッフⅢ	エルダースタッフP
S	1.35ヵ月	2.05ヵ月	2.05ヵ月	0.95ヵ月
A	1.15ヵ月	1.45ヵ月	1.45ヵ月	0.75ヵ月
B	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月
C	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月
D	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月

## エルダースタッフ 賞与評価について

賞与評価を、下記のとおり要求します。

なお、賞与評価はS～Dの5段階評価とします。

- ◇ B評価中心の正規分布とする

## エルダースタッフ 支給細則

支給日	2024年6月14日	
支給基準日	エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ	2024年6月1日時点の月額基準給料にもとづく
	エルダースタッフP	2024年6月1日時点の月額基準給料にもとづく
勤惰調査期間	2023年10月1日～2024年3月31日	
支給対象者	2024年6月14日賞与支給日当日に在籍している方	
算出式	$\text{上表の支給ヵ月} \times \text{勤惰率}(\text{出勤日数} \div \text{所定労働日数} \times 2) = \text{個人別支給額}$ <small>※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数</small> <small>※2 所定労働日数…勤惰調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数</small>	
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2023年10月1日～2024年6月1日までにエルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPに転換された方および職種・週契約時間を変更された方の基本給は、2024年6月1日時点で算出し、エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPとしての基準にもとづいて支給</li> <li>・ 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げ</li> <li>・ エルダースタッフPは、月初から月末までの1ヵ月間に出勤がない場合、賞与支給額の6分の1が控除される</li> <li>・ 短時間勤務取得期間は、評価加算と基本賞与の合計額が時間按分される</li> <li>・ 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日数とし、それにより出勤日数を算出する。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。</li> <li>※その他の無給の休暇・休職等も含む</li> <li>・ 業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象</li> </ul>	

【参考】ベースとなる賞与支給表

社員・メイト社員・メイト社員-hのベースとなる賞与支給表

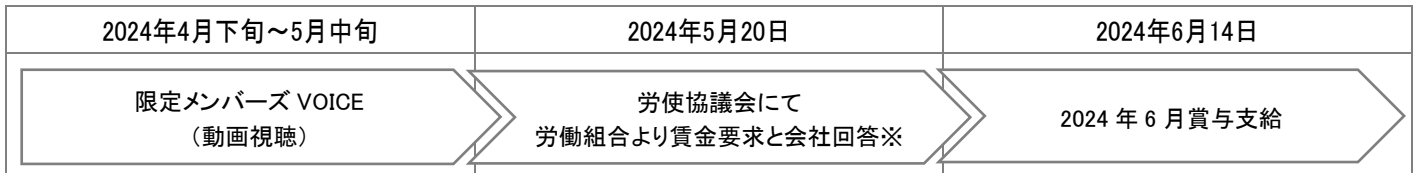
2023年12月支給賞与					2024年6月支給賞与					
評価	ステージA ステージB	評価	ステージC	メイト社員 メイト社員h	評価	ステージA・ ステージB (役割給①～③)	ステージB (役割給④～⑤)	評価	ステージC	メイト社員 メイト社員h
9	一律1.00ヵ月				9	1.45ヵ月	1.35ヵ月			
8		SS	—	1.30ヵ月	8	1.35ヵ月	1.25ヵ月	SS	—	1.30ヵ月
7		S	1.20ヵ月	1.20ヵ月	7	1.30ヵ月	1.20ヵ月	S	1.20ヵ月	1.20ヵ月
6		A	1.10ヵ月	1.10ヵ月	6	1.20ヵ月	1.10ヵ月	A	1.10ヵ月	1.10ヵ月
5		B	1.00ヵ月	1.00ヵ月	5	1.10ヵ月	1.00ヵ月	B	1.00ヵ月	1.00ヵ月
4		C	0.90ヵ月	0.90ヵ月	4	1.00ヵ月	0.90ヵ月	C	0.90ヵ月	0.90ヵ月
3		D	0.80ヵ月	0.80ヵ月	3	0.90ヵ月	0.80ヵ月	D	0.80ヵ月	0.80ヵ月
2					2	0.85ヵ月	0.75ヵ月			
1					1	0.80ヵ月	0.70ヵ月			

エルダースタッフのベースとなる賞与支給表(2023年12月・2024年6月支給賞与)

評価	エルダースタッフ I	エルダースタッフ II	エルダースタッフ P
S	1.35ヵ月	2.05ヵ月	0.95ヵ月
A	1.15ヵ月	1.45ヵ月	0.75ヵ月
B	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月
C	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月
D	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月

スケジュール

2024年6月賞与支給までのスケジュール



※ 労使協議会後の組合速報については、後日、組合ホームページでお知らせいたします。

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

検索

考え方と具体的内容

現在の賞与の仕組みは春の交渉において労使で確認した支給表をベースに、組合より毎年4月・11月ごろに労使協議会にて会社へ要求しています。

この中には直近の業績もさることながら、以前の仕組みとして導入している業績加算制度も含まれており、メンバーからするとわかりにくさが課題となっています。

また、グループ内における賞与の配分も低位にあり、メンバーのモチベーションの観点からも見直す必要があると考えています。

2024年12月賞与ならびに2025年6月賞与は支給表を踏まえ、業績評価指標をもとに水準を検討していきます。

加えて2020年6月支給賞与より解消した部門業績による加点評価の賞与原資についても、毎年金額を算出し賞与に上乘せする要求をおこなってきましたが、メンバーからのわかりやすさ、また形骸化を防ぐためにも解消する賞与原資についてベースとなる賞与支給表に包含していきます。(1月2日手当解消分と合わせ約0.03ヵ月分を包含)

◆社員・メイト社員・メイト社員-hのベースとなる賞与支給表

【現行】支給表をベースに加算部分のみ個別協議

2023年12月支給賞与					2024年6月支給賞与					
評価	ステージA ステージB	評価	ステージC	メイト社員 メイト社員h	評価	ステージA・ ステージB (役割給①~③)	ステージB (役割給④~⑤)	評価	ステージC	メイト社員 メイト社員h
9					9	1.45ヵ月	1.35ヵ月			
8	SS	—	1.30ヵ月	1.30ヵ月	8	1.35ヵ月	1.25ヵ月	SS	—	1.30ヵ月
7	S	1.20ヵ月	1.20ヵ月	1.20ヵ月	7	1.30ヵ月	1.20ヵ月	S	1.20ヵ月	1.20ヵ月
6	A	1.10ヵ月	1.10ヵ月	1.10ヵ月	6	1.20ヵ月	1.10ヵ月	A	1.10ヵ月	1.10ヵ月
5	B	1.00ヵ月	1.00ヵ月	1.00ヵ月	5	1.10ヵ月	1.00ヵ月	B	1.00ヵ月	1.00ヵ月
4	C	0.90ヵ月	0.90ヵ月	0.90ヵ月	4	1.00ヵ月	0.90ヵ月	C	0.90ヵ月	0.90ヵ月
3	D	0.80ヵ月	0.80ヵ月	0.80ヵ月	3	0.90ヵ月	0.80ヵ月	D	0.80ヵ月	0.80ヵ月
2					2	0.85ヵ月	0.75ヵ月			
1					1	0.80ヵ月	0.70ヵ月			

【今後】支給表をベースに個別協議

2024年12月支給賞与					2025年6月支給賞与					
評価	ステージA ステージB	評価	ステージC	メイト社員 メイト社員h	評価	ステージA・ ステージB (役割給①~③)	ステージB (役割給④~⑤)	評価	ステージC	メイト社員 メイト社員h
9					9	1.85ヵ月	1.75ヵ月			
8	SS	—	1.30ヵ月	1.30ヵ月	8	1.75ヵ月	1.65ヵ月	SS	—	1.70ヵ月
7	S	1.20ヵ月	1.20ヵ月	1.20ヵ月	7	1.70ヵ月	1.60ヵ月	S	1.60ヵ月	1.60ヵ月
6	A	1.10ヵ月	1.10ヵ月	1.10ヵ月	6	1.60ヵ月	1.50ヵ月	A	1.50ヵ月	1.50ヵ月
5	B	1.00ヵ月	1.00ヵ月	1.00ヵ月	5	1.50ヵ月	1.40ヵ月	B	1.40ヵ月	1.40ヵ月
4	C	0.90ヵ月	0.90ヵ月	0.90ヵ月	4	1.40ヵ月	1.30ヵ月	C	1.30ヵ月	1.30ヵ月
3	D	0.80ヵ月	0.80ヵ月	0.80ヵ月	3	1.30ヵ月	1.20ヵ月	D	1.20ヵ月	1.20ヵ月
2					2	1.25ヵ月	1.15ヵ月			
1					1	1.20ヵ月	1.10ヵ月			

※賞与支給水準年間2ヵ月は維持することを前提に、上記のとおりベースとなる賞与支給表を設定しています。

業績評価指標

- ① 営業利益額の水準
- ② 営業利益の予算達成度

業績評価指標

- ① 営業利益額の水準
- ② 営業利益の予算達成度

◆エルダースタッフのベースとなる賞与支給表

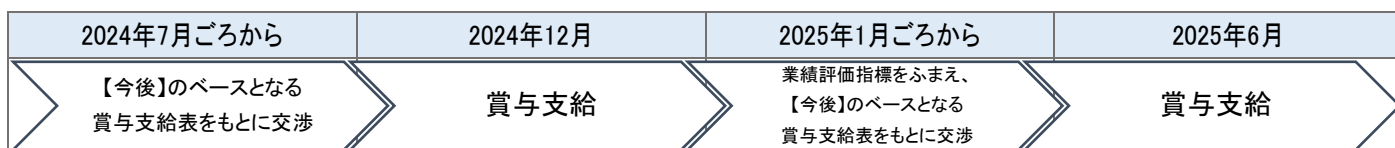
【現行】

2023年12月・2024年6月支給賞与			
評価	エルダー スタッフF I	エルダースタッフ F II・III	エルダー スタッフP
S	1.35ヵ月	2.05ヵ月	0.95ヵ月
A	1.15ヵ月	1.45ヵ月	0.75ヵ月
B	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月
C	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月
D	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月

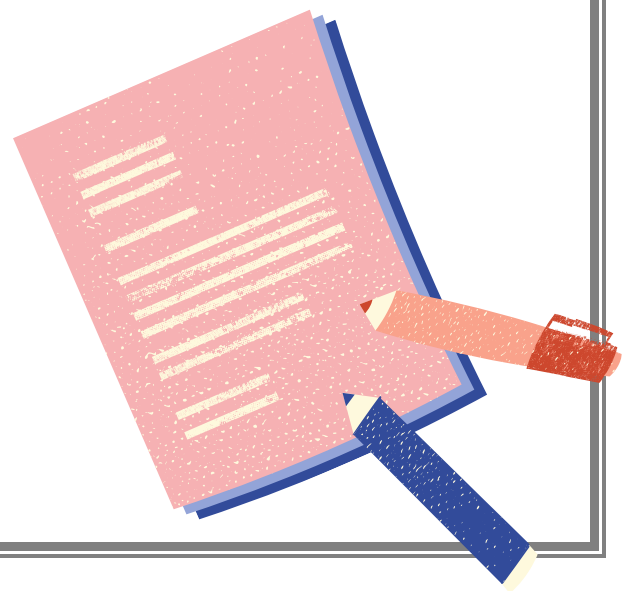
【今後】

2024年12月支給賞与			2025年6月支給賞与		
エルダー スタッフF I	エルダースタッフ F II・III	エルダー スタッフP	エルダー スタッフF I	エルダースタッフ F II・III	エルダー スタッフP
1.35ヵ月	2.05ヵ月	0.95ヵ月	1.75ヵ月	2.45ヵ月	1.35ヵ月
1.15ヵ月	1.45ヵ月	0.75ヵ月	1.55ヵ月	1.85ヵ月	1.15ヵ月
0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月
0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月
0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月	1.25ヵ月	1.25ヵ月	0.95ヵ月

今後のスケジュール



# 【 MEMO 】



労働組合は下記SNSにおいても様々な情報をお届けしています！



▲三越伊勢丹グループ労働組合  
公式マスコットキャラクター  
イングちゃん

本件に関するお問い合わせ先

三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部  
支部執行委員長：林 佳 弘（ハヤシ ヨシヒロ）  
書 記 長：中住 萌里（ナカズミ モエリ）  
内線TEL:820-1661 / 外線TEL:052-252-1661  
右記二次元コードからもご質問を受け付けております。お気軽にご連絡ください。

▼ご質問フォーム

