

三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 2024年6月支給賞与 議案書(案)



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

- 議案書配布対象：IMP D雇用の社員（非組合員含む）・技能社員・メイト社員
・エルダースタッフ・プロスタッフ・フェロー社員・エルダーフェロー
- 組合員の方は、議案書を一読の上、メンバーズ VOICE にご参加ください。

三越伊勢丹グループ労働組合

＜三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部大会 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 2024年6月支給賞与要求案について
- ② 2024年度賞与交渉にあたっての業績評価指標について

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

日時など

5月22日（水）15:00～

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

I. 業績の状況 【報告事項】

1. グループ業績（2023年度 第3四半期終了時点）

グループ総額売上高については、各戦略の取り組みが功を奏していることや、インバウンド需要が引き続き好調に推移していることなどを踏まえ、前年を上回る9,102億円の結果となりました。

販管費については、売上増に連動した経費増はあるものの、経費構造改革の推進により、計画比に対して、△10億円の1,975億円の結果となりました。

結果として第3四半期終了時点での営業利益は、約409億円と前年を上回る状況となりました。

上記を踏まえ、通期業績については、営業利益として、第2四半期終了段階時点から更に上方修正をおこない500億円を達成する見込みとなります。

(単位：百万円)	第3四半期業績結果			通期見込み
	実績	前年差	前年比	
総額売上高	910,243	90,631	111.1%	1,205,000
売上高	401,771	34,576	109.4%	527,000
売上総利益	238,487	22,560	110.4%	
販管費	197,548	6,173	103.2%	
営業利益	40,939	16,386	166.7%	50,000

2. IMPDの業績（2023年度 第3四半期終了時点）

第3四半期までの業績として、売上高については、需要の回復・拡大傾向の中で、前年実績を大きく上回り、予算についても達成する結果となりました。

営業利益については、原材料価格の高騰などにより、粗利益高にも影響が出たものの、諸経費のコントロールをおこなったこともあり、マイナスの推移ではではありませんが、予算・前年ともに上回る推移となっています。

2023年度営業利益の当初予算は、600百万円で設定しています。

現在は、当初、2023年度内に竣工予定だった案件の中で、複数がクライアントの都合などにより、計画の変更が生じた結果、2024年度に、売り上げの計上はずれ込むような状況も予測されています。

また、グループ内においても、店舗のリモデルなど、当初予定していた計画が中止や延期になるなどの影響も出ています。

上記を踏まえ、通期業績については、営業利益として600百万円の目標に対し、300百万円を見込んでいます。

(単位：百万円)	実績	予算比	前年比
売上高	13,737	103.0%	161.0%
売上原価	13,439	101.8%	159.3%
営業総利益	301	215.4%	297.0%
販管費	349	85.3%	114.7%
営業利益	△48	221 (※予算差)	155 (※前年差)

Ⅱ. これまでの支給水準と業績や考え方 【報告事項】

賞与交渉として、12月と6月それぞれのタイミングで交渉をおこなう形態となった2021年度と2022年度の過去2年間の賞与交渉については、新型コロナウイルスによる業績への影響など、グループとIMP Dの状況を踏まえ、その都度支給水準を交渉する「都度交渉」をおこなってきました。

2021年度賞与（2021年12月・2022年6月支給）については、緊急事態宣言による店舗休業など、特にグループへの影響が大きく、減額を前提とした交渉をおこなってきました。

一方で、2022年度については、都度交渉ではあったものの、IMP D自社業績、グループ共に一定の業績回復が図れたと判断し、結果として、制度上の支給ヶ月と同水準の要求となりました。

<参考：直近2年間賞与支給>

	雇用形態・ステージ	12月支給ヶ月	6月支給ヶ月	年間支給ヶ月	自社業績（営業利益）
2021年度	ステージB	1.50（固定）	2.00（平均）	3.50（平均）	予算：72百万円 結果：4百万円
	ステージC	1.83（平均）	2.08（平均）	3.91（平均）	
	メイト社員	1.20（平均）	1.25（平均）	2.45（平均）	
	エルダースタッフ	1.00（固定）	1.00（固定）	2.00（固定）	
	<2021年度の前提認識> グループ業績が厳しい状況であることを踏まえ、シェアード会社の位置づけとして、減額を前提とした都度交渉				
2022年度	雇用形態・ステージ	12月支給ヶ月	6月支給ヶ月	年間支給ヶ月	自社業績（営業利益）
	ステージB	2.00（固定）	2.50（平均）	4.50（平均）	予算：600百万円 結果：131百万円
	ステージC	2.13（平均）	2.29（平均）	4.42（平均）	
	メイト社員	1.20（平均）	1.30（平均）	2.50（平均）	
	エルダースタッフ	1.00（固定）	1.00（固定）	2.00（固定）	
<2022年度の前提認識> 2021年度に引き続き都度交渉の継続					

Ⅲ. 2023 年度 6 月（24 年 6 月支給）賞与について【審議決定事項】

1. 2023 年度賞与交渉の前提認識

- ・ IMPD の賞与交渉については、過去 2 年間、新型コロナウイルスによる影響などにより、グループや IMPD の業績が比較的不安定であったことを踏まえ、支給のタイミングごとに水準を交渉する都度交渉をおこなってきました。
- ・ 一方、今年度の賞与交渉（23 年 12 月賞与・24 年 6 月賞与）については、一定の業績回復が図れたと捉え、賞与支給表により支給をおこなうことを前提とした半期交渉とすることを労使で確認をしてきました。
- ・ 半期交渉をおこなう上では、交渉のベースとなる業績評価指標を予め設定し、交渉時においてその状況を踏まえながら支給ヶ月を交渉します。
- ・ 2023 年度の業績評価指標については、定量的に図ることができる指標として、23 年度自社業績（営業利益目標の予算比）、また、定性的に図ることができる指標として、23 年度年度計画（アクションプラン）の進捗状況の 2 つを設定しています。

【2023 年度業績評価指標】

定量的な指標	IMPD 自社業績（営業利益目標の予算比）
定性的な指標	2023 年度 IMPD 年度計画（アクションプラン）

2. 要求水準について

1) 業績評価指標の捉え方

① IMPD 自社業績

- ・ IMPD の営業利益の結果については、約 300 百万円の着地見込みと、当初予算の 600 百万円に対しては未達となる見込みです。
- ・ 但し、その営業利益未達の要因としては、施工案件の計画の変更に伴う計上の期ズレや、原材料価格の高騰による利益への影響、グループ百貨店のリモデル計画の延期や中止による影響など、外的要因によるものが大きいと捉えています。

② IMPD アクションプラン

- ・ 2023 年度の IMPD のアクションプランについては、新たな取り組みとして付加価値提案型の建装営業により目標以上の受注件数に繋がるなど、その多くが目標通りもしくはそれ以上の進捗となっています。
- ・ また、今回のアクションプランの取り組みでは、新規顧客の開拓など、2024 年度以降の数字にも繋がる項目も多く、2023 年度の結果が今後の業績拡大に貢献していくことも期待されます。

【2023 年度アクションプランの一例】

項目
マーケティングフローの構築と推進（戦略営業のためのリサーチ・顧客リスト作成・進捗管理）
IMPD の強みを活かした付加価値提案型の建装営業の推進
首都圏店舗内の取組先リモデル（B・C 工事）の元請化推進
売上原価（仕入・労務・外部委託・その他）のマネジメント
エリア拡大（札幌・新潟・名古屋・関西・福岡）と新規領域拡大のための戦略立案

2) 要求水準の考え方について

①業績評価指標を踏まえた考え方

要求水準を組み立てるに当たっては、定量指標の営業利益が予算未達となり、定性指標のアクションプランが概ね順調に推移している事をどのように捉えるかが重要となります。

営業利益の未達については、計画の変更が比較的発生しやすい業界特性など、メンバーの取り組みに起因しているとは言い切れない要因も考慮する必要があると捉えています。

また、業績評価指標の設定内容ではないものの、2023年度内に取り組んだ案件の売上高ベースでは、2022年度と比較として約70億円の増収見込み、取り扱い案件数では約700件の増加となり、今後の事業拡大にも繋がる成果であると捉えています。

上記の内容を総合的に勘案し、前提としては、支給表の水準を下回る要求はおこなわないことが、まずはベースの考え方であると判断しています。

②グループ業績を踏まえた考え方

一方で、グループ業績については、三越伊勢丹グループ設立以来、過去最高の結果になることが見込まれています。

IMP Dについては、外商連携の取り組みなどグループとの親和性も比較的高く、グループにおけるIMP Dの貢献も一定考慮する必要があると捉えています。

従って、今後の更なるグループ貢献への期待も含め、支給表の水準から上乗せを前提とした要求水準を組み立てる判断をおこないました。

但し、要求水準については、上乗せ要求に伴う原資増によるIMP Dの収支への影響も最大限に考慮する必要があると捉えています。

③水準引き上げの要求

上記の事を踏まえ、具体的には、社員の各ステージ、技能社員、メイト社員、エルダースタッフの賞与制度があるすべての雇用形態において、雇用形態間のバランスやわかりやすさ、納得性などを総合的に考慮しつつ、実効性のある水準として、現行の制度上の賞与支給表に一律0.10ヶ月を上乗せした水準の要求をおこないます。

3. 雇用形態ごとの要求案

1) 社員

社員の2024年6月支給賞与については、以下の通り要求します。

①支給表要求

■ ステージB

【役割別評価別支給ヶ月】

<B3>						
支給ヶ月	+	支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
1.10		S	2.95	2.80	2.65	2.50
		A	2.45	2.30	2.15	2.00
		B	1.95	1.80	1.65	1.50
		C	1.45	1.30	1.15	1.00
	D	0.95	0.80	0.65	0.50	

<B2>						
支給ヶ月	+	支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
1.10		S	2.60	2.45	2.30	2.15
		A	2.20	2.05	1.90	1.75
		B	1.80	1.65	1.50	1.35
		C	1.40	1.25	1.10	0.95
	D	1.00	0.85	0.70	0.55	

<B1>							
支給ヶ月	+	支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④	初任
1.10		S	2.45	2.30	2.15	2.00	2.00
		A	2.05	1.90	1.75	1.60	1.60
		B	1.65	1.50	1.35	1.20	1.20
		C	1.25	1.10	0.95	0.80	0.80
	D	0.85	0.70	0.55	0.40	0.40	

<参考：制度上のステージB賞与支給表>

<B3>						
支給ヶ月	+	支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
1.00		S	2.95	2.80	2.65	2.50
		A	2.45	2.30	2.15	2.00
		B	1.95	1.80	1.65	1.50
		C	1.45	1.30	1.15	1.00
	D	0.95	0.80	0.65	0.50	

<B2>						
支給ヶ月	+	支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
1.00		S	2.60	2.45	2.30	2.15
		A	2.20	2.05	1.90	1.75
		B	1.80	1.65	1.50	1.35
		C	1.40	1.25	1.10	0.95
	D	1.00	0.85	0.70	0.55	

<B1>							
支給ヶ月	+	支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④	初任
1.00		S	2.45	2.30	2.15	2.00	2.00
		A	2.05	1.90	1.75	1.60	1.60
		B	1.65	1.50	1.35	1.20	1.20
		C	1.25	1.10	0.95	0.80	0.80
	D	0.85	0.70	0.55	0.40	0.40	

■ ステージC

支給ヶ月		グレード別評価別支給ヶ月			
C	Ct	G3	G2	G1	Ct
2.06	1.95	1.00	0.95	0.90	0.85
		0.70	0.65	0.60	0.55
		0.40	0.35	0.30	0.25
		0.10	0.05	0.05	0.05
		0.00	0.00	0.00	0.00

※2024年4月1日に入社したステージC tについては、0.50ヶ月を要求します。
 ※2024年4月1日にメイト社員から社員への転換者については、1.80ヶ月を要求します。

<参考：制度上のステージC賞与支給表>

支給ヶ月		グレード別評価別支給ヶ月			
C	Ct	G3	G2	G1	Ct
1.96	1.85	1.00	0.95	0.90	0.85
		0.70	0.65	0.60	0.55
		0.40	0.35	0.30	0.25
		0.10	0.05	0.05	0.05
		0.00	0.00	0.00	0.00

②評価分布要求

評価分布については、以下の通り要求します。

■ ステージB

B評価以上を中心とした分布とする

■ ステージC

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

【ステージC賞与評価ポイント表】

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

③支給対象・基準日・支給方法

社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2024年6月賞与

1) 支給対象

- ・ 2023年10月1日から2024年3月31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・休職日数等は期間中の休日・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。

2) 基準日

- ・ 本給および資格は、2024年3月31日現在とする。

※2023年10月1日から2024年6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。

※2024年4月1日にメイト社員から社員に転換した者は4月1日現在とする。

3) 支給方法

① ステージ C

a) 期間中欠勤のない者

(本給 × 2.06ヶ月) + (本給 × グレード別評価別支給ヶ月)

b) 期間中欠勤・休職のある者

(本給 × 2.06ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$) + (グレード別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$)

② ステージ C t (2023年度以前入社)

a) 期間中欠勤のない者

(本給 × 1.95ヶ月) + (本給 × 評価別支給ヶ月)

b) 期間中欠勤・休職のある者

(本給 × 1.95ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$) + (評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$)

③ ステージ B

a) 期間中欠勤のない者

(本給 × 1.10ヶ月) + (本給 × 役割別評価別支給ヶ月)

b) 期間中欠勤・休職のある者

(本給 × 1.10ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$) + (本給 × 役割別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$)

※細部については労使協議の上決定する。

■ 賞与支給予定日： 2024年6月14日（金）

2) 技能社員

技能社員の2024年6月支給賞与については、以下の通り要求します。

①支給表要求

支給ヶ月 1.10	+	支給ヶ月	4等級	3等級	2等級	1等級	技能見習員
		S	2.20	2.15	1.90	1.85	1.70
		A	1.80	1.75	1.60	1.55	1.40
		B	1.40	1.35	1.30	1.25	1.10
		C	1.00	0.95	1.00	0.95	0.80
		D	0.60	0.55	0.70	0.65	0.50

※2024年4月1日に入社した技能見習員については、0.50ヶ月を要求します。

<参考：制度上の技能社員賞与支給表>

支給ヶ月 1.00	+	支給ヶ月	4等級	3等級	2等級	1等級	技能見習員
		S	2.20	2.15	1.90	1.85	1.70
		A	1.80	1.75	1.60	1.55	1.40
		B	1.40	1.35	1.30	1.25	1.10
		C	1.00	0.95	1.00	0.95	0.80
		D	0.60	0.55	0.70	0.65	0.50

②評価分布要求

評価分布については、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

<技能社員賞与評価ポイント表>

評価	S	A	B	C	D
ポイント	6	5	4	3	2

③支給対象・基準日・支給方法

技能社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2024年6月賞与

1) 支給対象

- ・ 2023年10月1日から2024年3月31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・休職日数等は期間中の休日・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。

2) 基準日

- ・ 本給は、2024年3月31日現在とする。

3) 支給方法

④ 1等級～4等級

b) 期間中欠勤のない者

(本給× 1.10ヶ月) + (本給×等級別評価別支給ヶ月)

b) 期間中欠勤・休職のある者

(本給× 1.10ヶ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$) + (等級別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$)

⑤ 技能見習員 (2023年度以前入社)

b) 期間中欠勤のない者

(本給× 1.10ヶ月) + (本給×評価別支給ヶ月)

b) 期間中欠勤・休職のある者

(本給× 1.10ヶ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$) + (評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$)

※細部については労使協議の上決定する。

- 賞与支給予定日： 2024年6月14日 (金)

3) メイト社員

メイト社員の2024年6月支給賞与については、以下の通り要求します。

①支給表要求

グレード別評価別支給ヶ月					
	S	A	B	C	D
G2	1.85	1.70	1.45	1.20	1.05
G1	1.80	1.65	1.40	1.15	1.00

<参考：制度上のメイト社員賞与支給表>

グレード別評価別支給ヶ月					
	S	A	B	C	D
G2	1.75	1.60	1.35	1.10	0.95
G1	1.70	1.55	1.30	1.05	0.90

②評価分布要求

メイト社員の評価分布については、以下の通り要求します。

B評価以上を中心とした分布とする。

③支給対象・基準日・支給方法

メイト社員の支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2024年6月賞与

1) 支給対象

- 2023年10月1日から2024年3月31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・休職日数等は期間中の休日・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。

2) 基準日

- 本給は、2024年3月31日現在とする。

※2023年10月1日から2024年6月1日までにメイト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。

3) 支給方法

- 期間中欠勤のない者： 本給×グレード別評価別支給ヶ月
- 期間中欠勤・休職のある者： 本給×グレード別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

■ 賞与支給予定日： 2024年6月14日（金）

4) エルダースタッフ

エルダースタッフの2024年6月支給賞与については、以下の通り要求します。

①支給表要求

支給ヶ月
1.10

<参考：制度上のエルダースタッフ賞与支給表>

支給ヶ月
1.00

②支給対象・基準日・支給方法

エルダースタッフの支給対象・基準日・支給方法を以下の通り要求します。

1. 2024年6月賞与

1) 支給対象

- ・ 2023年10月1日から2024年3月31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。

2) 基準日

- ・ 時間給及び基本給は、2024年6月1日現在とする。

※2023年10月1日から2024年6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

①時給制エルダースタッフ

- a) 期間中欠勤のない者： $\text{みなし本給} \times 1.10 \text{ヶ月}$
($\text{みなし本給} = \text{時間給} \times \text{週契約時間} \times 52 \text{週} / 12 \text{ヶ月}$ ※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月給制エルダースタッフ

- a) 期間中欠勤のない者： $\text{基本給} \times 1.10 \text{ヶ月}$
- b) 期間中欠勤・休職のある者： $\text{基本給} \times 1.10 \text{ヶ月} \times \frac{\text{出勤日数}}{\text{所定出勤日数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日： 2024年6月14日（金）

IV. 2024 年度賞与交渉における業績評価指標の設定【審議決定事項】

1. 設定の考え方について

2024 年度の賞与交渉（24 年 12 月賞与・25 年 6 月賞与）については、2023 年度に引き続き、ベースとなる年間賞与支給表を踏まえ交渉をおこなう半期交渉としておこなっていきます。

半期交渉をおこなうに当たっては、交渉のベースとなる業績評価指標を設定し、実際の賞与交渉においては、業績評価指標を踏まえながら支給ヶ月を決定していきます。

具体的な業績評価指標については、わかりやすさの観点や、総合的な視点で交渉ができる点などから複数設定する事とし、2023 年度と同様に、定量的に図ることができる指標として、24 年度 I M P D 自社営業利益目標に対する予算比と、定性的に図ることができる指標として、24 年度年度計画（アクションプラン）の進捗状況とします。

2. 設定内容

【2024 年度業績評価指標】

定量的な指標	I M P D 自社業績（営業利益目標の予算比）
定性的な指標	2024 年度 I M P D 年度計画（アクションプラン）

※2024 年度期初営業利益目標：700 百万円

IV. 2024年6月支給賞与について 【報告事項】

2024年6月賞与については、IMP Dの業績結果やアクションプランの進捗といった業績評価指標を踏まえながらも、グループ業績結果と業績に対するIMP Dの貢献を考慮した結果として、今回の要求をおこないます。

IMP Dの自社業績については、営業利益において予算比では未達であるものの、前年比では大きくプラスしていることや、売上高や取り扱い案件数についても大きく伸ばしています。

また、経営側からもこれらの成果を賞与の中で報いていきたい旨の意見もあり、組合としても総合的に勘案する中で、制度上の支給表から上乘せを前提とした要求をおこなう考え方に至りました。

IMP Dは、リモデルやLCC工事といったこれまでから取り組んできたグループ内での取り組みを更に推し進めることや、新たに、各地域におけるまち化の実現、グループ連邦戦略といったグループの基盤となる戦略の達成に向け、貢献していく事が期待されています。

そういった中においては、IMP Dで働くメンバーが、更にやりがいや働きがいをもって働ける制度や職場環境づくりなどを創造し続けることが重要であると考えています。

今後の労使通年協議では、本給・賞与・手当など処遇面に関わる協議も継続しておこなう予定で、今年度においては、賞与水準の引き上げ前提とした賞与制度改定の協議をおこなうことを労使で確認をしています。

また、職場環境づくりにおいては、時間外の上限規制の設定がおこなわれ、業界全体として働き方改革が求められる中、IMP Dとしても、一人一人が、前例に捉われないより効率的な働き方の工夫をしていくことが重要となり、会社としても業務フローの見直しも含めた取り組みをすすめ始めています。

組合としても、要員体制も含めたこれらの状況確認を、職場委員会、VOICEなどの現場ヒアリングを定期的におこないながら、労使間でも適宜連携し、より働きやすい環境づくりに取り組んでいきます。

V. 今後のスケジュール 【報告事項】

- ・ この先の予定としては、メンバーズVOICEを開催後、支部大会にて審議決定し、労使協議会を開催の上、会社に要求をおこないます。
- ・ 詳細スケジュールについては、下記の通りです。

時期	内容
4月17日(水)・18日(木)	本部執行委員会審議
4月25日(木)	支部評議員会：議案書審議
5月7日(火)～5月21日(火)	メンバーズVOICE
5月22日(水)	支部大会：要求案審議
5月24日(金)	労使協議会
6月14日(金)	賞与支給日

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
- 企業の持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