

三越伊勢丹ビジネス・サポート支部 2024年度 中間報告

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。

**皆さん必ずVOICE動画を視聴いただき、
全メンバー対象のアンケートに回答をお願いします。**

1. 動画でのVOICEへの参加

VOICE動画を労働組合HPにてご覧ください

組合HP内の三越伊勢丹ビジネス・サポートのページよりご確認ください

組合HP (<http://www.imgu.or.jp/>) = QRコードはこちら

ログインID：各人の個人コード10桁（企業コード2ケタ（im）+社員コード8ケタ）

パスワード：生年月日（8ケタ入力 例）19820830

組合HP



2. 動画視聴後、全メンバー対象アンケートの回答をお願いします

・記名式です（質問の回答要望がありましたら返信します）

・回答期間は **11月27日(水)を予定**

動画ページに添付してある下記のURLをクリックし回答してください↓

URL：<https://forms.office.com/r/y6HFafLddP>

スマートフォンでQRコードを読み取ってもアンケート回答可能です

※アンケート内の所属の記入部分で同じ所属でも分割してある場所がありますが、集計の都合ですので、ご了承下さい。



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

三越伊勢丹グループ労働組合

11月14日(木)にVOICE動画を労働組合HPにて
公開します。就業時間外にご確認下さい。

○ 組合員は、VOICE動画を必ずご覧ください。

※動画を見ながら資料もご確認下さい。

<目次>

項目	ページ
I. 第10期前半年度の振り返り・後半年度に向けて・決算・予算	
IMGU本部 第10期（2022・2023年度）の振り返り	3
IMGU本部 第11期（2024・2025年度）運動方針	5
IMBS支部 第10期（2022・2023年度）の振り返り	13
IMBS支部 第11期（2024・2025年度）運動方針	14
第10期（2023年度）決算報告	16
第11期前半年度（2024年度）予算	21
II. 環境について	
1. 三越伊勢丹グループ業績	24
2. IMBS業績	25
III. 通年協議報告	
1. 中長期経営計画をより推進できる人事賃金制度改定の検討	26
2. キャリア形成支援制度拡充の検討	27
3. 従業員のキャリアイメージについて	28
4. 評価制度の適正運用	29
5. 制度改定に向けての研究項目	30
6. グループ共通検討項目 ・賞与の時間単位控除ルールの見直し ・ライフイベント型再雇用制度の拡充の検討 ・国内転勤者のへ会社が用意する住居（社宅）の上限家賃上昇の検討 ・出張時の宿泊費について	31
7. 育児関連制度の改定 ・選べる両立支援制度について ・子の看護休暇（年間5日）の対象拡大 ・所定外労働の制限の対象拡大	32
8. （期中改定項目報告）2024年地域別最低賃金の改定に伴う対応について	33
9. 働く環境の整備について	35
その他 田村議員 応援・サポーター登録のお願い	38

I. 第10期前半年度の振り返り・後半年度に向けて・決算・予算

IMGU本部 第10期（2022・2023年度）の振り返り

【環境認識 ～ 第10期後半年度（2023.10～2024.09）のトピックス】

<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">社会情勢</p>	<ul style="list-style-type: none"> 円安や資源高の影響により、主にエネルギーや食料品価格の高騰が継続し、2023年通年の消費者物価指数（生鮮食品を除く）は、前年に比べ3.1%上昇した105.2と、日銀が掲げる2.0%の目標を2年連続で上回りました。 2023年の訪日客数は、2,506万人とコロナ禍前（2019年）の8割まで回復し、その消費額は政府が目標としていた5兆円を初めて突破しました。2024年に入ってもインバウンドの好調さは継続しています。 2024年2月、日経平均株価は34年ぶり史上最高値を更新し、同年3月には史上初の4万円を突破しました。しかしながら、2024年8月には日経平均株価が急落するなど、やや不安定な値動きもみられます。 2023年10月の改定により、最低賃金については、全国平均加重平均額が初めて1,000円を上回りました。また、2024年10月の上げ幅の目安は50円と公表され、実現すると現行制度開始以降の最高額の引き上げとなります。 2024年春闘では、ベースアップと定期昇給をあわせた平均賃上げ率は5.10%と、前年から1.52ポイント上昇し、1991年（5.66%）以来33年ぶりの高水準となりました。 労働条件・働く環境の視点では、数年来上部団体のUAゼンセンが主体となり、精力的に取り組んできたカスタマーハラスメント（以下、カスハラ）対策について、JR各社や航空業界といった民間企業がその対応方針を公表する動きや、国や自治体が法整備・条例制定にむけて具体的な検討に入るなど、社会全体において一定の進捗がみられます。 また、2024年1月1日には、最大震度7を観測する「令和6年能登半島地震」が発生し、石川県・北陸地方を中心に甚大な被害に見舞われ、半年以上が経ったいまでも、復興がスムーズに進んでいるとは言い難い状況です。
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">三越伊勢丹グループの動向</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2024年3月期決算は、現中期経営計画の戦略ステップにおける再生フェーズの大幅な進展により、連結営業利益は当初長期計画（500億円）を上回る543億円を達成し、過去最高を更新しました。 総額売上高は前年比112%と好調に推移し、「百貨店の科学」による販管費コントロールも奏功したことが、大幅な増収増益の主要因であり、三越伊勢丹にくわえ、事業構造改革の進行で地域百貨店と国内関連会社も増益となりました。 しかしながら、依然として営業赤字の事業会社もあることや、各社の事業構造改革を進めるなかでは、いくつかの小型店を中心とした店舗の営業終了という厳しい判断もありました。 また、2023年5月に再整理・発信された「三越伊勢丹グループ企業理念」を下支えするものとして、グループの全従業員が日々の業務において、いかに判断し、行動すべきかの倫理的基準を示す方針として「三越伊勢丹グループ行動規範」が2024年4月に制定・発信されました。
<p style="writing-mode: vertical-rl; text-orientation: upright;">IMGUの動向</p>	<ul style="list-style-type: none"> 2024年度春の交渉においては、前述の想定を超える物価上昇と社会的な流れも踏まえ、ベースアップ算出式を用いず別途労使交渉とした結果、好調なグループ・事業会社の業績もあいまって、グループ一律で（最低）月給制：4,000円、時給制：20円のベースアップを実現しました。 労使通年協議については、第10期からさらに強化してきた支部統括担当の取り組みにより、本支部の連携のみならず、支部間の横での情報共有も活発になり、各支部労使協議の精度が向上しました。その結果として、グループ横串での取り組みをはじめ、各支部独自の課題に対応した制度改訂も数多く成案化に結び付けることができました。 あわせて同年の春の交渉では、各支部が5年後のあるべき労働条件を定めた、「労働福祉ビジョン」を審議決定しました。この先は、ロードマップを磨き上げながら労使通年協議を推進することで、「労働福祉ビジョン」の実現を目指します。 2024年6月賞与については、グループ各社が増益となるなか、コロナ禍以前の水準への回復、さらなる増額の要求・妥結にいたる支部も多くありました。 また、2023年6月に「安心して働くことのできる職場環境づくり」に向けた労使共同宣言を発信しました。そのなかでは、「適正な労働時間管理」と「ハラスメント・ゼロ」を重点取り組み事項として位置づけ、それぞれに関する具体的な行動指針を示しており、今後はその浸透と徹底にむけて労使一体となった取り組みが求められます。

【 第10期運動方針テーマとVOICEサイクルについて 】 ※第10期運動方針再掲

みんなで「VOICEサイクル」をまわし、一つひとつ成果を積み重ね、IMGUをより強い組織へ持ち上げよう

- ・ 会社や職場が抱える課題は大小かわらず、さまざまな場所で、さまざまなことが発生しています。
- ・ その一つひとつをスピーディーに解決していくためには、専従役員の活動以上に、現場で働く兼任役員を中心としたメンバー全員での取り組みが不可欠です。
- ・ あらゆる課題を、メンバー全員で「VOICEサイクル」をまわし解決することで、その成果の積み重ねがIMGU組織全体の力となり、メンバーがグループで働くことへのやりがいや安心感へとつながります。
- ・ そのため本部は、グループ全体にかかわる政策を推進する一方で、各支部の活動と、その中心で取り組む兼任役員やメンバーを全力でサポートするとともに、各支部の活動を共有化しさらに磨き上げていくための仕組みづくりをおこないます。

<VOICEサイクルのイメージ>

- ・ これまで、各支部がVOICE活動を中心に取り組んできた「現場活動」については、その名称や位置づけをあらため、これからは「VOICEサイクル」として取り組んでいきます。
- ・ 「VOICEサイクル」は、職場の課題解決はもとより、労働福祉や経営対策といったあらゆる活動を推進するにあたって、その根幹となるとても重要なもので、4つの要素を欠けることなく取り組むことで、活動の好循環が生まれます。
- ・ それによって、一つひとつの成果につながるとともに、メンバーの参画意識も高まり、先々の活動がより活性化するものと考えます。



【 第10期運動方針テーマとVOICEサイクルの振り返り 】

- ・ 第10期運動方針テーマのキーワードとして掲げた「VOICEサイクル」については、各支部が活動の軸としてとらえ、例えば「伝える」では職場懇話会を新たに開催することや、「知らせる」を起点に活動を軌道に乗せるなど、**4つの要素について具体的な施策まで落とし込んだ取り組みが推進されました。**
- ・ また、専従役員のみならず兼任役員にも、「VOICEサイクル」というキーワードの認知はもとより、サイクルを意識した諸活動が推進されつつあり、そういった点ではこの**第10期の2年間をつうじて、一定程度浸透がはかれたもの**と考えます。
- ・ さらに後半年度では、循環による課題解決と、兼任役員・メンバーの巻き込み、問題解決力とマネジメント力の強化をポイントに取り組むことで、「VOICEサイクル」自体を目的とするのではなく、職場課題解決にむけた取り組みへと進化させていきました。
- ・ 以上のことから、第10期の運動方針テーマでもある、「一つひとつ成果を積み重ねる」こと、「強い組織へ持ち上げる」ことは、「VOICEサイクルをまわす」ことを軸にした活動の推進により、**その礎（いしずえ）を築くことはできたもの**ととらえています。
- ・ しかしながら、未だ4つの要素にもとづいた活動が独立しておこなわれ、サイクルとして循環していないことも散見されるため、**組織全体としての「VOICEサイクル」の実現にむけては道半ば**であるといえます。
- ・ この先も、メンバーが関われる範囲での積極的な参画とともに、兼任役員が主役となった「VOICEサイクル」が当たり前循環し、現場主体の活動が展開されるよう、マネジメントの立場にある専従役員や、各支部二役（執行委員長・書記長）は、**これまで以上に主体性と自律性を醸成するマネジメントに取り組む必要がある**と考えます。

IMGU本部 第11期（2024・2025年度）運動方針（案）

【 運動方針策定にあたって 】

VOICEサイクルの浸透と定着

- ・ 第10期は、専従役員・兼任役員はもとより、メンバー全員で「VOICEサイクル」を循環させることにより、各職場でさまざま発生する課題解決を目指し、その枠組みや基礎は整いつつあるとらえています。
- ・ 一方で、**職場課題解決を目的に、活動の推進における手段として、当たり前「VOICEサイクル」を循環させていくことを、この先は意識し取り組んでいくことが求められます。**

自らが考え行動する支部運営と本部のサポート

- ・ 第9期では「ALLメンバー」を、第10期では「みんなでVOICEサイクルをまわす」を、キーワードとして運動方針を策定しました。
- ・ 現在、グループ内のさまざまな会社・職場で発生している課題を解決するためには、**そこで働く支部執行部をはじめとした職場のメンバーが主体となって解決にむけて考え行動することが重要**であると考えます。
- ・ 第10期、本部は、支部主体の諸活動の推進を目指し、支部のニーズにおうじたサポートをメインにその機能を整理し、支部統括担当の役割と権限も強化したうえで活動に取り組みました。
- ・ その結果、方針の浸透や情報共有、承認フローの明確化、OJTの強化といったポジティブな効果も得ながら、目標とした支部の主体性も醸成されつつあります。
- ・ しかしながら一方、**この先の本部のサポートのあり方・適正な関与といった点では、さらなる検討が必要**であるとも捉えています。

本支部の垣根を超えて

- ・ 会社では「グループ連邦」戦略が推進されグループ企業を超えた人財の往来も増えるなかにおいては、**IMGUもこれまで以上に支部間の情報交換や交流の場を設けていきます。**
- ・ 同一の職場内に複数支部のメンバーと一緒に働くケースにおいても、**支部の垣根を超え、共に働くIMGUの仲間という視点を持ち、支部がそれぞれの活動範囲・対象範囲を広げ、活動に取り組む必要がある**と考えます。
- ・ また、**対外活動にもこれまで以上に取り組む**ことで、IMGU内の枠組みにとられない、あらたな知見の獲得にも努めるとともに、これまでの活動のたな卸にもつなげていきます。
- ・ 第10期の2年をつうじて各支部が精力的に取り組んできたVOICEサイクルの礎は、**本部と支部、支部と支部のさらなる連携や、積極的な対外活動により、この先さらに大きなサイクルへと発展させていくことを目指します。**

【第11期運動方針テーマ】

ビー ワン・エム・ジー・ユー

Be『I (One) MGU』～ みんなで描く「ありたい姿」を実現しよう

本部と支部、支部と支部が一体となった『I (One) MGU』

- ・ 『I (One) MGU』とは、あらためて本支部が一体となり、本支部が垣根を超えた活動を展開すること、つまり、**IMGUが1つの労働組合として融合し支え合いながら、あらゆる活動に取り組む考え方やスタンスであり、第11期をつうじて目指す姿**でもあります。
- ・ そのために本部は、支部に対するサポートのあり方を労使通年協議中心へと見直し、支部の主体性と自律性を尊重しながら、支部がメンバーと一体となった主体的な意思決定をおこなう、**あらたな本支部連携のかたちに取り組みます**。
- ・ また、グループ内外の人財交流がこれまで以上におこなわれるなか、各支部が考えるこれまでの「**職場**」にこだわることなく諸活動を推進するとともに、**各支部役員・メンバー同士の交流もさらに活発におこないます**。
- ・ 『I (One) MGU』の実現により、これまで以上にメンバーが主役となった組合活動が展開されるとともに、従前の考えにとらわれない、あらたな発想や取り組みにもつながり、**私たちの活動はさらに幅広く多様なものへと進化すると考えます**。

支部の主体性と自律性による「ありたい姿」と、実現にむけた本部のサポート

- ・ 「ありたい姿」とは、支部やそこで働くメンバーが第11期の2年間をつうじ、**一丸となって目指す背伸びして手を伸ばせば届く目標**であり、目標を目指し成果を積み重ねた結果、ひいてはあるべき会社・職場へと近づくものと考えます。
- ・ 「賞与水準を引き上げたい」、「職場環境を改善したい」、「コミュニケーションを活性化したい」など、専従・兼任の組合役員のみならず、**すべてのメンバーがそれぞれの立場で「ありたい姿」を思い描き**、それらの実現にむけて支部はみんなで活動に参画できるよう取り組み、本部も支部に伴走しながら、必要におうじた的確なサポートをおこないます。
- ・ くわえて、そのためには、専従役員と兼任役員の役割を明確化しながら、それぞれの役割を全うするために必要なスキル・知識の習得にむけ、本部は機会提供と仕組みを構築し、**相互尊重と健全な緊張感、心理的安全性を重視した組織運営**に取り組みます。

VOICE サイクルのさらなる進化

- ・ この先は、**職場課題解決や諸活動を推進するにあたって、サイクルが当たり前循環している状態を目指します**。
- ・ その前提としては、VOICEサイクルに取り組むことは目的ではなく、課題解決にむけた手段であることを、組織全体でこれまで以上に認識する必要があることから、**ネクストステップをより強く意識し取り組みます**。

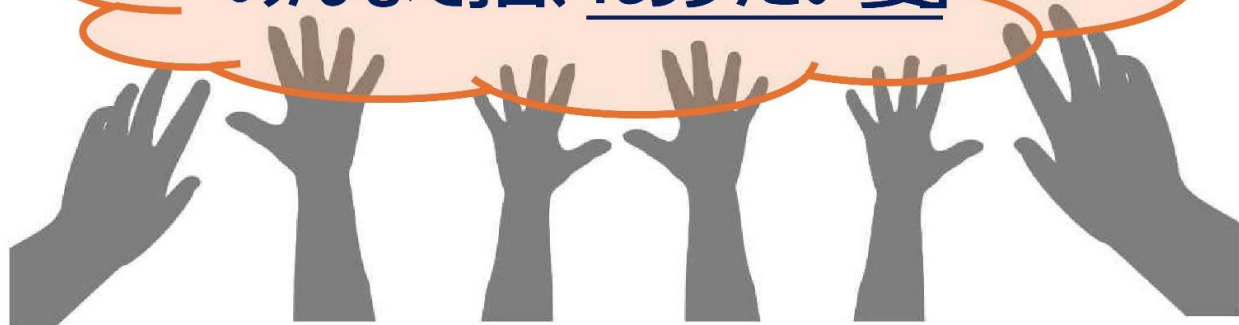
- ・ ネクストステップとは、「聴く ⇒ 話し合う ⇒ 伝える ⇒ 知らせる ⇒ 聴く…」のサイクルにおいて、次の要素を意識しそれぞれの活動に取り組むことで、**目的達成にむけて4つの要素が分断されることなく、自然と循環することを指します**。

ex.「知らせる」：広報活動は、「聴く」：さらなる意見集約を意識して取り組み



- ・ また、第10期の運動方針では、「みんなでVOICEサイクルをまわす」ことを掲げましたが、第11期でも引き続き、**組合役員のみならず、例えば「聴く」・「知らせる」の要素（活動）においては、自然とメンバーも溶け込み参画できるよう、機会の提供や働きかけに**くわえて、雰囲気づくりにも努め、その取り組みの輪を広げていきます。

みんなで描く「ありたい姿」



- 第11期の「VOICEサイクル」は、
1. 課題解決を目的に
 2. ネクストステップを意識して
 3. みんなでまわそう

ワン・エム・ジー・ユー

I (One) MGU

ワン・エム・ジー・ユー

I (One) MGU とは、IMGUが、1つの労働組合として組織全体が一体となり支え合う、**第11期をつうじて目指す姿**です

その実現により、私たちIMGUの活動は、**さらに幅広く多様なものへと進化**します

あらたな本支部連携

支部がメンバーと一体となり、主体的な課題解決や意思決定ができるよう、本部は必要なサポートのみに特化し、目標の達成にむけて伴走します

本支部の垣根を超えた活動

本部と支部、支部と支部のさらなる連携や、積極的な対外活動など、本支部の垣根を超えたさまざまな活動を推進します

役員・メンバー交流の活性化

本支部の垣根を超えた活動は、人の交流も生み、ひいてはあらたな発想や取り組みへとつながります。本部はこれまで以上に交流の機会を創造します

【 第11期分野別活動計画 】

会社とメンバーをつなぐ「 <u>経営対策活動</u> 」	<ul style="list-style-type: none"> グループ経営に対する、チェック機能・パイプ機能 支部労使間の対話促進と、質の向上
<ul style="list-style-type: none"> グループ経営に対する、チェック機能・パイプ機能の取り組みの一環として、引き続きHDS経営懇話会を定期開催します。 そこでは、グループ全体の経営状況についてチェックするとともに、メンバーおよび労働組合の視点での質疑応答や意見交換によって、グループの進む方向や経営戦略についてさらに理解を深めます。 また、HDS経営懇話会での確認事項ややりとりについて支部およびメンバーと共有するとともに、メンバーの声や現場の課題などをHDS経営に伝えることで、会社とメンバーとのギャップを埋め、労使が共に次の成長にむかっていけるよう、パイプ機能としての役割を果たします。 支部労使間の対話促進と、質の向上については、これまでと同様に本支部のコミュニケーションにくわえ、あらたに支部労使関係・経営懇話会の実態把握や、支部経営懇話会へのオブザーバー参加にも取り組みます。 そうすることで、支部労使関係のさらなる良好化をはかり、支部経営懇話会がより充実したものになるよう、サポートします。 	

つながりによって組織を磨く「 <u>組織政策・対外活動</u> 」	<ul style="list-style-type: none"> 従前の枠組みにとられない組織内外をつなぐ活動の推進 海外店舗の従業員・組織とのコミュニケーション機会の創出と、活動の幅の拡大
<ul style="list-style-type: none"> 第11期運動方針テーマ「Be I (One) MGU」を体現するため、本部としてもさまざまな活動や働きかけをおこないます。 組織内においては、支部と支部をつなぐ活動として、例えば、出身・在籍企業によらない出向者を交えたVOICE活動の推進や、百貨店・関連問わず支部の垣根を超えた情報交換の機会提供など、活性化にむけて取り組みます。 また、他労組との情報交換会についても、同業のみならず、あらゆる業種の労組との交流の機会を設けることや、支部に対しても情報・機会の提供をおこなうことで、本支部ともに組織内の活動だけでは得られない知見の獲得に努めます。 くわえて、あらたな取り組みとして、これまで連携が不十分であった海外店舗の従業員・組織とのコミュニケーション機会の創出に取組みすることで、同じのれんのもとで働く海外従業員が抱える課題の把握と対応にむけた検討や、例えば近年社会的に問題となっている「人権デュー・デリジェンス[※]」についてIMGUとして考えるきっかけにつなげるなど、より多様なものへと活動の幅を広げていきます。 <p>※ 「人権デュー・デリジェンス[※]とは、企業が事業における人権リスク（ex.強制労働や不当な労働条件など）について調査・特定し、防止およびトラブルに対処する一連の取り組みのことです。</p>	

それぞれの成長が実感できる「 <u>労働福祉活動</u> 」	<ul style="list-style-type: none"> やりがい・働きがいにつながる人に関わる諸制度の構築 安心・安全に働き続けられる職場環境整備 取り巻く環境の変化への対応
<ul style="list-style-type: none"> 三越伊勢丹グループを取り巻く環境や労働福祉ビジョンなどを踏まえつつ、個客業への転換・グループ連邦を推進する評価・報酬制度のあり方や60歳以降の活躍推進のあり方など、メンバー一人ひとりのやりがい・働きがいに繋がる人に関わる諸制度の構築、安心して働き続けられる環境整備についてグループ労使で協議します。なお、これらを取り組むにあたっては、労働条件の調査・研究をおこない、中長期を見据えた政策立案や成案化にむけ主体的に推進していきます。 また、本部の担当および各支部と、労使通年協議に関する連携強化に取り組むことによって、各支部における労使協議の充実や労働福祉ビジョンの具現化にむけたサポートをおこないます。 適正な労働時間管理、総実労働時間短縮の取り組みとして、グループ各社が客観的な共通データにより時差時間を正しく把握、段階的に減少している状態を目指すとともに、一部を除いたグループ各社が1,700時間台を達成し、次の目標を定めます。 風土改革の取り組みとして、グループ各社が心理的安全性の2つの切り口である“話しやすさや助け合う風土”と、“異なる価値観や挑戦を受け入れる風土”が高まっている状態を、福利厚生者の取り組みとして、各社間の優先順位をふまえつつ、各支部・分会労使の話し合いにもとづく施設改善が進捗している状態を目指します。 	

<p>よりよい働く環境を目指す <u>「政策・政治活動」</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上部団体・UA ゼンセンの活動をつづいた働く環境改善 ・ メンバーに政治をより身近に感じてもらう取り組みの推進 ・ 新たな政策実現につながる取り組みの調査・研究
<ul style="list-style-type: none"> ・ カスハラ対策をはじめ、私たちの働く環境改善につながる政策実現を目指し活動をおこなう「UAゼンセン組織内議員（かわいたかのり議員、田村まみ議員、堂込まきこ議員）」の活動を広く知らせ、理解浸透とともに応援する活動に継続して取り組みます。 ・ 特に「田村まみ議員」を応援する活動については、2024年6月からスタートした「応援・サポーター登録活動」を継続して取り組み、メンバーの理解を得ながら、次期参議院議員選挙にむけて継続的に応援の輪を広げる活動を進めます。 ・ 活動を推進する本支部役員にむけては、政治や社会課題などの理解を図る勉強会を定期開催します。また、メンバーにむけてはホームページ（2024年7月からスタートした「イングちゃんの社会科見学」）をつづいて、私たちの働く環境の課題解決を進めるUAゼンセン組織内議員の活動情報をはじめ、政治をより身近に感じてもらう情報提供に継続して取り組みます。 ・ 新たな政策実現につながる取り組みについては、前期に進めた「従業員の本名表示のあり方」について、引き続き会社と連携し取り組みを検討します。また、カスハラ対策のように私たちの働く環境改善のみならず、新たな社会運動につながる政策実現については、UAゼンセンや組織内議員と連携を図りながら、調査・研究に取り組みます。 	

<p>活動とつながりを実感できる <u>「広報活動」</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ IMGUの活動を広く報せるため、各種ツールを使い分けながらの積極的な情報発信と定着 ・ 発信内容の精査と工夫によるIMGUフォローのさらなる拡大
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第10期はVOICEサイクルの「知らせる」を意識し、定着推進してきました。各支部一定程度定着してきたものの、組織活動の持続と充実化にむけては、さらなる日常の組合活動の周知が必要と感じており、グループ全体で、活動の周知を意識付けしていきます。 ・ 各支部のホームページ（以下、HP）発信は、VOICEサイクルの「知らせる」のツールとして定着しつつありますが、外部向けHPに関してはPV数の伸び悩みなどに課題があることから、発信数の増加や、レイアウトの見直しも含め充実化をはかります。 ・ LINEは、組合員登録者数が増加しているものの未だ登録周知の余地があります。LINEを、日々の組合活動を知らせるHPに直接アクセスできる主要窓口ツールとして、さらなる役割の充実化を模索します。 ・ 広報誌は、発行回数、時期、発行方法、コンテンツを含めて再検討し、メンバーが楽しめる内容を考えるとともに、読者からフィードバックができる仕組みを考えます。また、IMGUの紹介を含めた外部向けの広報誌発刊を検討します。 ・ X（旧Twitter）は、発信回数・内容をあらためて見直し、“引用”“ツイート”を活かしつつ、フォロワー数増加にむけ取り組みます。 	

<p>さまざまな事情を理解しあえる <u>「ダイバーシティ推進」</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 育児・介護・疾病などの事情を抱えるメンバーの両立支援 ・ 「ダイバーシティ推進」そのものに対する理解浸透 ・ 労働福祉担当と連携した調査・研究と情報提供
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第11期は様々な背景のある仲間のサポートや、仲間同士がお互いを理解しそれぞれの持つ能力が最大限発揮されるための職場環境整備についての情報発信や、メンバー相談窓口の提供と整備、それらの取り組みを進めるための調査研究に取り組みます。 ・ 様々な事情を抱えながら働く仲間に対する情報発信の取り組みとして、介護サポート百科の更新と発刊に取り組みます。また、ダイバーシティ&インクルージョンに対する職場の理解を促すための情報発信にも取り組みます。 ・ 介護と仕事の両立に取り組むメンバーの相談窓口として、介護個別相談会を開催日程の拡大や工夫しつつ定期開催します。また、メンバーの相談窓口を担う支部役員を対象とした啓発・教育の機会を設けます。 ・ これまで取り組んできた育児・介護・疾病と仕事の両立支援に限らず、性別・国籍・障がいなどの新たな分野や、他企業などの先進的な取り組みに対する調査・研究をつづいて、新たな活動や労働福祉をはじめとする他の活動分野への情報提供につなげます。 	

<p>自己実現を支援する「<u>メンバー教育サポート</u>」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「ライフキャリアプランセミナー」のブラッシュアップ ・ これまでのコンテンツを活用した学びの機会の提供 ・ メンバーの学ぶ意欲をサポートするための活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第11期においても、「ユニオンプラン」の考え方にもとづき、ライフキャリアプランセミナーの企画・運営やこれまで実施してきたコンテンツのアーカイブなどを活用した学びの機会の提供、自己啓発支援制度の運用など、学びをつうじてメンバーが知識や人間関係の幅を広げ、人生を豊かにする支援に取り組みます。 ・ 会社と合同で実施している30・40・50歳対象のライフキャリアプランセミナーにおいて、会社との連携を強化し、参加率の向上やカリキュラム内容、受講環境を充実させ、グループで働く多くの仲間の自律的なキャリア形成を推進します。 ・ これまで実施してきた教育コンテンツのアーカイブなど、労働組合ホームページをつうじて紹介することで、仕事や生活にかかわらず、メンバーに学びの機会を提供します。 ・ メンバーが自ら主体的に学びを深める機会として、自己啓発支援制度の活用を推進します。また組合の財政状況をふまえ、必要に応じて制度内容の見直しを検討します。 	

<p>よりよい地域・社会実現にむけた「<u>社会貢献活動</u>」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 愛の募金活動を軸とした支援活動の取り組みと、災害発生時への速やかな対応 ・ この先の東北復興支援活動のあり方について
<ul style="list-style-type: none"> ・ 三越伊勢丹グループ労働組合として、また三越伊勢丹グループの一員として、「災害支援」「資源・環境保護」「地域社会への貢献」の切り口で社会貢献活動に取り組みます。 ・ 災害支援の取り組みとして、冬と夏に年2回の愛の募金活動を定期的に実施し、働く従業員や同業他社、地域社会に対する支援に役立てます。また、自然災害の発生時には私たちにとって身近な地域や社会的影響の大きさなどをふまえ、機動的に緊急募金を実施します。 ・ 10年以上実施してきた東北復興支援活動については、上部団体や地域の活動への参画など、活動のあり方を見直しします。 ・ 資源・環境保護や地域社会への貢献の取り組みは、本支部の連携により取り組みます。 ・ 資源・環境保護の取り組みとして、各支部におけるフードロス削減の取り組みや衣料品をはじめとした製品リサイクルの取り組みを推進します。地域社会への貢献の取り組みとして、集めた食品や衣料品の提供などをつうじ、子ども食堂をはじめ地域の団体の活動を支援します。また、各支部における店舗など事業所周辺をはじめとした地域の環境美化や産業の活性化の取り組みを推進します。 	

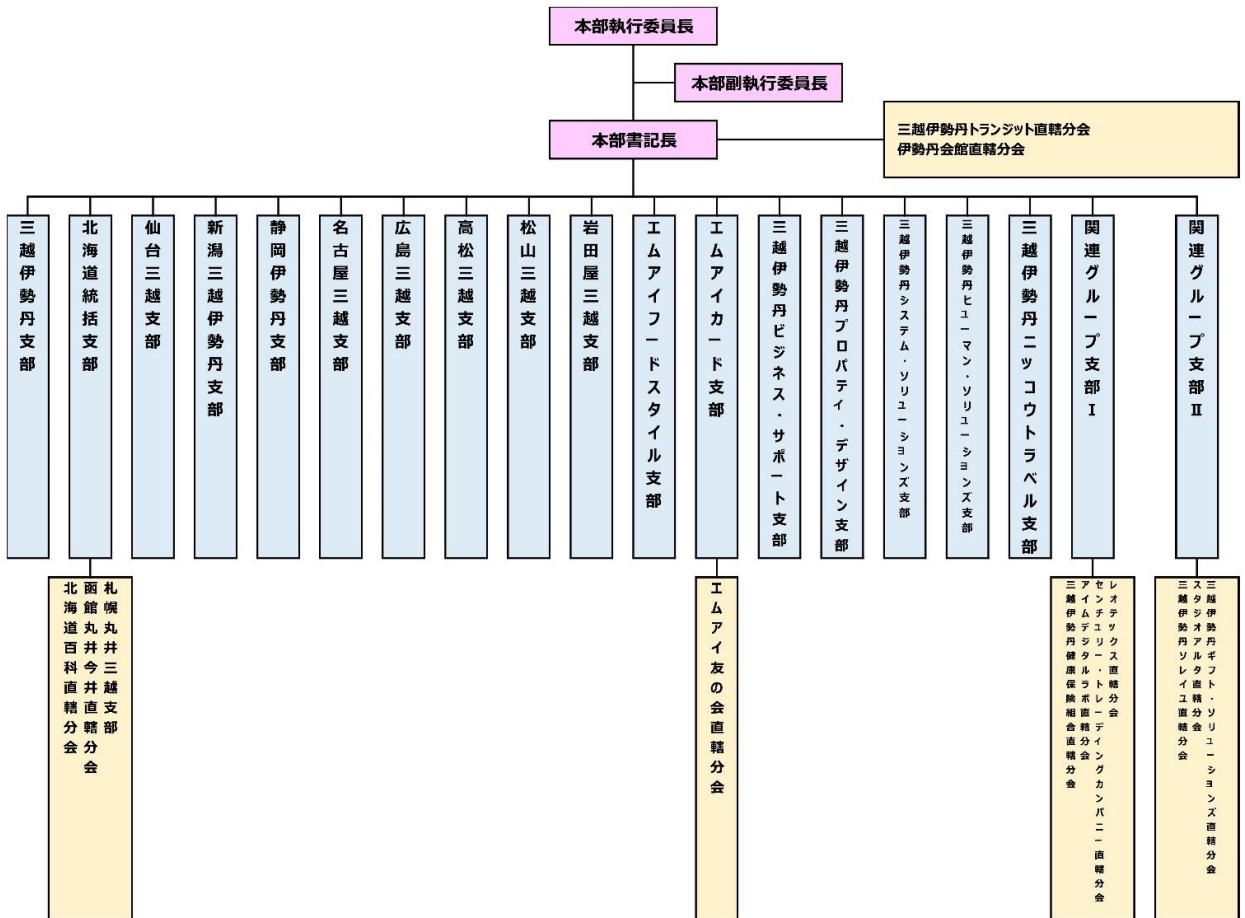
<p>組織の一体感を醸成する「<u>レクリエーション活動</u>」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 共通イベントや、首都圏活動委員会・地域支部活動をつうじた支部間交流推進による、グループで働く仲間の一体感醸成 ・ 職場親睦会補助制度による職場内の懇親機会提供
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第11期は共通イベントや各地域での活動をつうじた支部間交流による一体感の醸成（I（One）MGUの実現）と、職場親睦会補助制度をつうじた職場内の懇親の機会の提供に取り組みます。 ・ 第10期後半年度のボウリング大会に次ぐ、グループ共通で実施するレクリエーションイベントの開催をつうじて、グループで働く仲間同士の一体感醸成（I（One）MGUの実現）に取り組みます。 ・ 首都圏では首都圏活動委員会をつうじて継続的に各支部が実施するレクリエーション活動への共同募集やクラブ活動紹介をつうじた交流を促します。地域事業会社支部において実施するレクリエーション活動も、同一地域内の支部間交流を促進することで、「Be I（One）MGU」を推進します。 ・ 職場親睦会補助制度の運用をつうじて、身近な職場内の従業員同士の交流機会を提供します。 	

<p>IMGUとその活動を支える「<u>役員人財育成</u>」</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専従役員を中心とした教育カリキュラムのブラッシュアップと主体的な学びや支部活動と連動した人財育成の実現 ・ 兼任役員に必要な知識・スキルの見極めと、教育サポート
<ul style="list-style-type: none"> ・ 第11期は組合役員・委員全員やメンバーも巻き込んだVOICEサイクルの実施やその精度向上のため、組合役員むけ教育である、ビギナー編・ミドル編・アドバンス編のカリキュラム全体の改善に取り組みます。 ・ 専従役員を中心とした役員教育であるミドル編のカリキュラムとその対象者については、新任書記長対象のカリキュラムや、支部内の役割分担に応じた兼任執行委員の参加機会を検討します。また、開催頻度についても精査し、支部と連携して日常の活動での実践とあわせて取り組むことでインプットとアウトプットのバランスをはかり、学びの定着を推進します。 ・ VOICEサイクルの主役である兼任役員や新任専従役員を対象の教育プログラムとして、ビギナー編の利用環境の整備を整備します。取り組みの進捗（活用状況）確認と活用の促進をつうじて、各支部活動に求められるスキルの習得をサポートします。 ・ ビギナー編やミドル編では習得できない活動上に必要な知識やスキルの習得機会として、アドバンス編（役員教育派遣）の活用を推進します。また、兼任役員が利用できる環境を整備します。 	

【 第11期組織について 】

- 第11期の本部組織について、これまで以上に支部の主体性と自律性を重視した組織運営を目指し、第10期まで強化してきた支部統括担当の機能を、各支部の労使通年協議や経営対策のアドバイス・サポートに特化したものにします。
- また、本部書記長をラインに位置づけることで、本部の各政策の活動をコントロールするとともに、各支部活動をサポートします。
- なお、本部書記局直轄分会のうち、三越伊勢丹ワンデイワーク直轄分会は、株式会社ワンデイワークの事業終了（2023年）にともない、第10期中に解消しています。
- 第11期の支部組織については、第10期から変更はありません。

【 第11期組織図 】



IMBS支部 第10期（2022・2023年度）の振り返り

【 第10期後半年度（2023年度）のトピックス 】

事業会社の動向

- ・ IMBSとして次期中期経営計画が発信され2027年度までに営業利益5億円達成することが掲げられました。
- ・ 2024年問題に代表するように人手不足が物流業界全体として課題となっています。

支部の動向

- ・ IMBS支部は兼任執行委員4人が中心となり全国で働くメンバーの身近な相談役になるべく活動を行いました。
- ・ 労使協議においてはメンバーの安心安全に関する制度改定を行い、24年6月賞与では初めて変動賞与が支給されました。

【 第10期運動方針の考え方 】 ※第10期運動方針再掲

労働組合が全国で働くメンバーの身近な相談役になり、安心・納得して働ける職場環境を実現します。

- ① 兼任役員とメンバーのコミュニケーション活性化
 - ➡ 兼任役員がメンバーの身近な存在として、直接対話から信頼に繋げ、課題の集約やVOICEサイクルを回せる体制にします
- ② 中長期的に目指す姿を見据えた人事制度や働く環境の整備
 - ➡ メンバーの声からみんなが共感できるビジョンを策定し、ステップを着実に歩んでいきます
- ③ 企業の状況や戦略が全従業員に浸透するパイプ機能の強化
 - ➡ メンバー一人ひとりが企業の方向性を理解し、前向きに取り組めるよう現場の声を経営に伝えていきます

【 活動の振り返り 】

全体の振り返り

- ・ 全国で働くメンバーに対して兼任役員が主体となった体制で支部運営に取り組むことはできた。特に、本社・首都圏・地域・センターの4つのチームに分けることで広くメンバー接点を増やし、VOICEサイクルを回すきっかけ作りはできた。
- ・ 10期中には直接メンバーとの接点も増やし、全員で労働福祉ビジョンを策定することができた。
- ・ メンバーのお困りことや求めることには細かく応えることはできず、テーマ別VOICEの未実施には課題を残す結果となった。
- ・ 労使通年協議や経営対策活動に対するメンバーへの発信も十分だったとは言えず課題を残す結果となった。

◎ : できたこと	△ : やりきれなかったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・ 執行委員を主体にした支部運営 ・ 中長期で目指す労働福祉ビジョンの策定 ・ メンバーとの直接接点を増やしたメンバーズVOICE ・ メンバーの不安に寄り添う人事賃金制度の改訂 ・ 適正な時間管理の推進（時間管理ガイドの発刊など） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ メンバーの個別の不安に応えるテーマ別VOICE ・ コミュニケーションの活性化を目的としたレクリエーション活動 ・ メンバーニーズに応える教育サポート ・ メンバーみんなで取り組む社会貢献活動 ・ メンバーとの接点を目的とした定期的な広報活動

【 第10期後半年度（2023年度）支部活動費の執行について 】

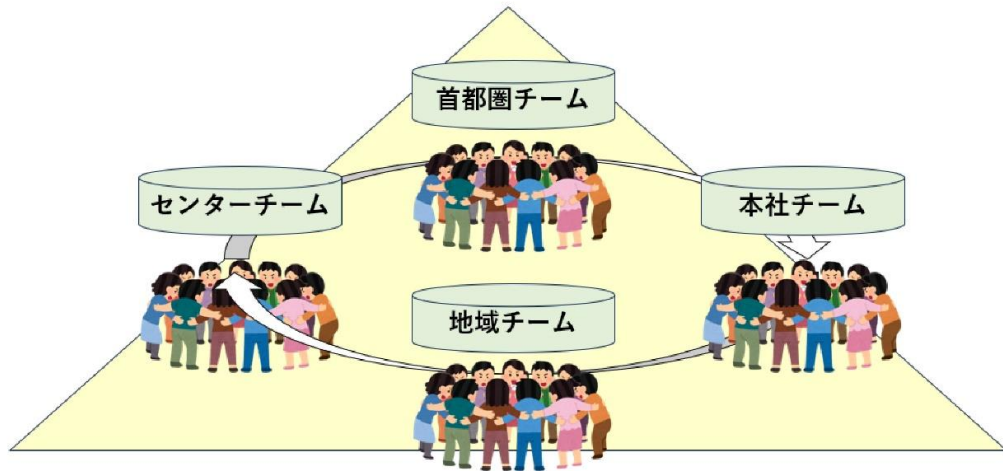
予 算	実 績	執行率
2,600,000円	1,412,212円	54.3%

※（執行額/執行率）

- ・ 現地開催VOICEの実施（1,318,896円/72.27%）
- ・ 時間管理や育児などのテーマ別VOICEの未実施（0円/0.00%）
- ・ レクリエーション活動の未実施（5,000円/1.33%）

2028年までに目指すIMBSのビジョン

私たち自身と家族の健康に対して自律的な選択ができる環境づくりへ！



答えは私たち一人ひとりが持っている！

～the answer is in the details～

メンバー一人ひとりの声を大切に、より安心して働くことができる職場環境を目指します。

IMBSは全国に拠点があり、それぞれの拠点でメンバーが働いています。そして、働く環境はそれぞれの拠点で異なり、プライベートを含めたメンバー一人ひとりを取り巻く環境はそれぞれ異なっています。

このように1つでない環境下では、課題を解決する答えも1つではありません。

メンバー一人ひとりがもつその答えをみんなが耳を傾け、みんなが尊重しあえる環境を目指します。

IMBS支部 第11期（2024・2025年度）運動方針（案）

【 取り巻く環境 】

- ・ 三越伊勢丹グループとしてまち化準備フェーズに向かい、IMBSとしても2027年度までに営業利益5億円を目指します。
- ・ 中期経営計画達成のために地域拠点の集約や内製化、外部収益の拡大などが進められ、従業員一人ひとりに求められる働き方が変化していくことが想定されます。
- ・ 物価高やエネルギー価格の高騰がすぐに落ち着くことは想定しにくく、引き続きメンバーの生活に影響を与えることが想定されます。

【 重点取り組み（具体的な活動） 】

経営対策活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 中期経営計画が今後さらに推進される中では、経営が考えていることやメンバーに期待することを、メンバー一人ひとりに正しく伝えることは需要であると考えため、動画配信や広報誌を通じて適宜メンバーへ情報を発信します。 ・ 全国で働くメンバー一人ひとりの思いや不安を広く、そして細かく会社に伝えていくことが、働く環境をより改善することに繋がり昨年度掲げた労働福祉ビジョンに近づく上でも重要であると考えています。
VOICE活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員の声を可能な限り細かく吸い上げられるVOICEサイクルに取り組みます。本社、首都圏、地域、センターの4チーム制は維持し、共通テーマを設けながら活動を行い、かつ、各チームの個性に合わせる活動も推進します。 ・ 育児・介護などの両立支援（ダイバーシティ推進）の活動は実対象者や希望者を対象とした支部全体の取り組みを行うと同時に各チームの需要に合わせた取り組みも行います。
労働福祉活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員がより安心して働くことができるように、支部の垣根を超えたコミュニケーションを図ります。 例) 新たな賃金制度構築に向けて、IMFS支部との合同執行委員会の開催、働く環境の整備を目的とした地域百貨店支部と地域百貨店の業務センター従業員のVOICEの実施など ・ 人事賃金制度は今後期待されることの変化に対応できる制度改定とその正しい理解促進を行います。特に“上司”の制度に対する理解促進は、制度をより適正に運用する上で重要であると考えています。 例) 支部独自、労使共作の動画配信など
レクリエーション活動
<ul style="list-style-type: none"> ・ 全国に働く場所を持つIMBSの従業員同士がコミュニケーションを取り合うためにはより一体感を醸成できるようなレクリエーション活動が必要であると考えています。 ・ 具体的には既存の職場親睦会補助の認知を促すこと、新たな取り組みとしては全国離れた場所でも開催ができる拠点対抗戦（カラオケ大会、ボウリング大会など）や社会貢献活動との連携などを行う。

【 第11期前半年度（2024年度）支部活動費予算について 】

予 算	前期実績	前期比
2,450,500円	1,412,121円	173.5%
<ul style="list-style-type: none"> ・ 交通費 2,000千円（年2回地域含めたリアルVOICEの実施、基幹会議は原則リアルにて開催など） ・ 4チームのニーズに合わせたVOICE活動 240千円 ・ レクリエーション費 150千円（例：カラオケ大会、ボウリング大会、職場親睦会補助、など） ・ 		

第10期（2023年度）決算報告

1. 第10期（2023年度）決算の概要

- ・ IMGUの会計および財政運営については、予算主義^{*1}の考え方にもとづき、監査委員による毎月の（内部）会計監査と監査法人による半期ごとの（外部）会計士監査による確認を踏まえ、「組合規約」や「組合会計基準および会計処理ルール」に則った効率的・効果的な費用の活用と、「資産運用ガイドライン」にもとづく適切な資産運用・管理の2点に注力した運営をおこなっています。
- ・ IMGUの財政は、2016年度から収支マイナス（赤字）の状況が続いていることから、2018年度に「財政健全化計画（中期計画）」を策定し2019年度から取り組みを始めました。しかしながら、継続している組合員の減少に伴う組合費の減少や新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナ）の影響によるグループ各社の業績悪化に伴う賞与の組合費収入減少等、本支部の様々な活動に影響をもたらしました。
- ・ 2023年度は、引き続き組合員数の減少傾向がある中で、グループ業績の回復に伴う賞与の増額（前年比：114.0%）や、三越伊勢丹ホールディングス株の配当増加（前年比242.9%）となったことから（愛の募金特別会計を除く）組合会計全体の収入では約8億6,900万円（前年比：109.7%）と2022年度から増収になりました。
- ・ 支出は、約8億5,900万円（前年比：98.7%）となりましたが、約1,000万円の収支プラス（黒字）となりました。
- ・ 収支はプラスでありましたが、2023年度は三越伊勢丹ホールディングス株の配当が大幅に増額（約7,390万円）にて収入となった中で約1,000万円のプラスであったことを踏まえると、収支の改善に引き続き取り組んでいくことが求められます。

※1. 予算主義について

組合会計<予算主義>	企業会計<決算・結果主義>
期初に決めた予算にもとづき、目的を設定・計画した活動を進めることを重視する考え方	「利益を出すこと」や「結果実績」に重きを置く一般的な企業の会計の考え方

【第10期（2023年度）決算数値（全体）】 ※ 金額は各会計の繰越金、繰入金、剰余金を除いた額

単位：千円

	一般会計		闘争特別会計	
	予算	実績	予算	実績
収入	734,340	868,367	2,000	704
支出	885,340	859,041	10	0
収支	-151,000	9,327	1,990	704

単位：千円

	全会計合計（愛の募金特別会計除く）			
	予算	実績	予算差	予算比
収入	736,340	869,072	132,732	118.0%
支出	885,350	859,041	-26,309	97.0%
収支	-149,010	10,031	-	-

単位：千円

	愛の募金特別会計合計			
	予算	実績	予算差	予算比
収入	1,810	3,618	1,808	199.9%
支出	3,030	4,866	1,836	160.6%
収支	-1,220	-1,248	-	-

2. 第10期（2023年度）決算の具体的な内容

1) 一般会計について

【収入の部】

① 組合費

- ・ 組合員数は、2024年6月末時点で14,951名となり、前年の15,616名と比較し665名減少しています。
- ・ 一方で、2022年度と同様に組合員の減少割合と比較し減少幅が少なくなった背景としては、業績結果に伴い賞与の増加等があったことがあげられます。

② 施設利用料収入

- ・ 2024年4月より1室メンバーによる利用が再開されましたが、継続して現地利用の実績が想定を上回る推移（予算比136.5%・前年比117.4%）となりました。

③ 受取利息・受取配当金

- ・ 受取利息は、有価証券の売却や償還の影響等もあり前年を下回りましたが、ドル建て有価証券における円安等の為替の影響により予算を上回る約2,700万円（予算比227.1%・前年比77.6%）という結果となりました。
- ・ 受取配当金は、三越伊勢丹グループの業績向上に合わせて、三越伊勢丹ホールディングス株の配当が増配（12円・22円）となったこと等を踏まえ、予算・前年を上回る約1億2,560万円（予算比212.6%・前年比242.9%）となりました。

【支出の部】

① 事業費

- ・ VOICEサイクルを通じた活動の中で様々な活動のあり方を見直しを行い活動費用の効率化を進め削減に結び付けるとともに、あるべき活動に向け、活動が活発化してきました。
- ・ 具体的には、本部定期大会をはじめとした労働組合機関会議や年代別教育の集合開催、UAゼンセンを含めた渉外活動の再開等があげられます。
- ・ 一方で、ボウリング大会の2024年度への開催延期等、当初の計画通りに実施に至らない活動が散見される結果も一部であり、事業費としては、前年を上回ったものの（前年比106.7%）予算は下回る結果となりました（予算比71.7%）。
- ・ 事業費で予備費を流用した主な科目と理由は次のとおりです。

科目	超過額	理由
能力開発費	189万円	・ 自己啓発支援制度の利用が想定以上に多くなりました。

② 事務費

- ・ 継続して三越伊勢丹グループの業績向上に伴う賞与の増加傾向等に加え、新宿事務所のリニューアル等もありましたが、組合員減少に伴う各種支出の減少の影響も大きく、事務費全体としては前年実績内の支出となりました。
- ・ 事務費で予備費を流用した主な科目と理由は次のとおりです。

科目	超過額	理由
休日手当	約121万円	・ 兼任役員を中心に休日手当が想定を上回る結果となりました。
賞与	約816万円	・ 各企業の賞与回復傾向が影響し、想定を上回る結果となりました。
建物及び建物付 随設備購入費	約115万円	・ 新宿事務所のリニューアルを前倒しにて実施した中で、費用については、税理士に相談の上各科目で計上したことにより当初の計画を上回ることとなりました。
什器備品購入費	約346万円	
修繕・営繕費	約51万円	
海外施設関連費	約664万円	ハワイコンドミニアムの現地利用が想定以上に多くなりました。

③ その他支出

- ・ 現在の金融市場等を踏まえ保有する金融資産の中で、インカムゲイン・基準価格の回復ともに今後の見通しが良くない過去に購入した有価証券を売却した結果、有価証券売却損を約2,500万円計上しました。

2) 特別会計について

① 闘争特別会計

- ・ 現在約7億2千万円の資産規模を維持しながら保有している資産を運用しています。
- ・ 2023年度については、有価証券のポートフォリオに変更はない中で、保有有価証券における為替ヘッジコストが与える影響等から受取利息は前年を大きく下回る収入（前年比29.9%）となり、当初の見通しを下回る結果となりました（予算比：35.2%）。

② 愛の募金特別会計

- ・ 2023年度の収入面では、各支部における従業員出入口や募金袋等の通常期の募金活動に加え、「能登半島地震被災者支援」のための緊急募金を実施したことに伴い、愛の募金収入は予算・前年ともに上回る結果となりました（予算比：185.4%、前年比：194.5%）。
- ・ 支出の面では、能登半島地震をはじめとした国内の自然災害の発生に伴い、日本赤十字社および上部団体へ義援金・救済金等の支援や、被災したグループ内従業員への直接的な災害見舞金の支給、本部支援団体への寄付金の贈呈をおこないました。

3. 労働組合保有資産について

- ・ 2023年度決算時点の総資産額は約48億8,900万円となり、前年に対して約1,500万円増加しました。主な内訳としては、預金が+約1億8,600万円、有価証券が▲約1億5,600万円となっています。
- ・ 2020年度以降継続して資産運用ポートフォリオの見直しを順次進めており、2023年度は世界高格付国債の投資信託の売却を進めるとともに、ドル建て社債の償還を迎える一方で、国内社債の購入等を資産運用コンサルタントの助言のもとにおこないました。
- ・ 闘争特別会計の資産額は、前年と同様の約7億2,300万円となっており、全組合員の給与に換算すると（補償日数）約5.9日となっています。

4. 監査報告について

- 各会計について、監査委員による定例の内部監査を毎月実施しました。
- また、中間および期末決算時において、「EY新日本有限責任監査法人」による監査を受け、決算資料は正当に表示されており、適正な会計処理がおこなわれていることが確認されました。 ※ 以下「監査報告書」ご参照

独立監査人の監査報告書

2024年9月6日

三越伊勢丹グループ労働組合

本部執行委員長 菊池 史和 殿

EY新日本有限責任監査法人

東京事務所

指定有限責任社員 公認会計士
業務執行社員

吉田 一則

監査意見

当監査法人は、労働組合法第5条第2項第7号の規定に基づき、三越伊勢丹グループ労働組合の2023年度（2023年7月1日から2024年6月30日まで）の一般会計及び特別会計（闘争特別会計及び愛の募金特別会計）に関する計算書類、すなわち、収支決算表、貸借対照表、財産目録並びに総合貸借対照表、総合財産目録、計算書類の注記及び附属明細表（剰余金の内訳、固定資産等見返勘定の内訳、減価償却明細表）について監査を行った。

当監査法人は、上記の計算書類が、全ての重要な点において、労働組合法計基準に準拠して作成されているものと認める。

監査意見の根拠

当監査法人は、我が国において一般に公正妥当と認められる監査の基準に準拠して監査を行った。監査の基準における当監査法人の責任は、「計算書類の監査における監査人の責任」に記載されている。当監査法人は、我が国における職業倫理に関する規定に従って、組合から独立しており、また、監査人としてのその他の倫理上の責任を果たしている。当監査法人は、意見表明の基礎となる十分かつ適切な監査証拠を入手したと判断している。

強調事項-計算書類作成の基礎

注記に記載されているとおり、計算書類は、労働組合法第5条第2項第7号の規定に従い、組合が組合員に対して会計報告を行うため、労働組合法計基準に準拠して作成されており、したがって、それ以外の目的には適合しないことがある。当該事項は、当監査法人の意見に影響を及ぼすものではない。

その他の記載内容

その他の記載内容は、第11期（2023年度）決算報告に含まれる情報のうち、計算書類及びその監査報告書以外の情報である。代表者の責任は、その他の記載内容を作成し開示することにある。

当監査法人の計算書類に対する監査意見の対象にはその他の記載内容は含まれておらず、当監査法人はその他の記載内容に対して意見を表明するものではない。

計算書類の監査における当監査法人の責任は、その他の記載内容を適読し、適読の過程において、その他の記載内容と計算書類又は当監査法人が監査の過程で得た知識との間に重要な相違があるかどうかを検討すること、また、そのような重要な相違以外にその他の記載内容に重要な誤りの兆候があるかどうか注意を払うことにある。

当監査法人は、実施した作業に基づき、その他の記載内容に重要な誤りがあると判断した場合には、その事実を報告することが求められている。

その他の記載内容に関して、当監査法人が報告すべき事項はない。

計算書類に対する代表者の責任

代表者の責任は、労働組合法計基準に準拠して計算書類を作成することにある。これには、不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない計算書類を作成するために代表者が必要と判断した内部統制を整備及び運用することが含まれる。

計算書類を作成するに当たり、代表者は、継続組合の前提に基づき計算書類を作成することが適切であるかどうかを評価し、継続組合に関する事項を開示する必要がある場合には当該事項を開示する責任がある。

計算書類の監査における監査人の責任

監査人の責任は、監査人が実施した監査に基づいて、全体としての計算書類に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて合理的な保証を得て、監査報告書において独立の立場から計算書類に対する意見を表明することにある。虚偽表示は、不正又は誤謬により発生する可能性があり、個別に又は集計すると、計算書類の利用者の意思決定に影響を与えると合理的に見込まれる場合に、重要性があると判断される。

監査人は、我が国において一般に公正妥当と認められる監査の基準に従って、監査の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行い、職業的懐疑心を保持して以下を実施する。

- ・ 不正又は誤謬による重要な虚偽表示リスクを識別し、評価する。また、重要な虚偽表示リスクに対応した監査手続を立案し、実施する。監査手続の選択及び適用は監査人の判断による。さらに、意見表明の基礎となる十分かつ適切な監査証拠を入手する。
- ・ 計算書類の監査の目的は、内部統制の有効性について意見表明するためのものではないが、監査人は、リスク評価の実施に際して、状況に応じた適切な監査手続を立案するために、監査に関連する内部統制を検討する。
- ・ 代表者が採用した会計方針及びその適用方法の適切性、並びに代表者によって行われた会計上の見積りの合理性及び関連する注記事項の妥当性を評価する。
- ・ 代表者が継続組合を前提として計算書類を作成することが適切であるかどうか、また、入手した監査証拠に基づき、継続組合の前提に重要な疑義を生じさせるような事象又は状況に関して重要な不確実性が認められるかどうか結論付ける。継続組合の前提に関する重要な不確実性が認められる場合は、監査報告書において計算書類の注記事項に注意を喚起すること、又は重要な不確実性に関する計算書類の注記事項が適切でない場合は、計算書類に対して除外事項付意見を表明することが求められている。監査人の結論は、監査報告書日までに入手した監査証拠に基づいているが、将来の事象や状況により、組合は継続組合として存続できなくなる可能性がある。
- ・ 計算書類の表示及び注記事項が労働組合法計基準に準拠しているかどうかを評価する。

監査人は、代表者に対して、計画した監査の範囲とその実施時期、監査の実施過程で識別した内部統制の重要な不備を含む監査上の重要な発見事項、及び監査の基準で求められているその他の事項について報告を行う。

利害関係

組合と当監査法人又は業務執行社員との間には、公認会計士法の規定により記載すべき利害関係はない。

以 上

「剰余金処分（案）」

第10期後半年度（2023年度）における下記剰余金を各々第11期前半年度（2024年度）へ繰り越します。

一般会計	闘争特別会計	愛の募金特別会計
40億4290万8458円	7億2332万7883円	121万7057円

第11期前半年度（2024年度）予算（案）

1. 第11期前半年度（2024年度）予算策定の考え方

1) 予算主義の考え方

- ・ 労働組合の会計は、利益を追求する企業会計（決算・結果主義）とは異なり、支出を抑えて剰余金を増やすことを目的にしています。
- ・ 限られた組合費収入を効率的に活用しながら活動計画に基づいた予算を策定し、その着実な執行を通じて組合員に対する最大の効果をあげることを目的にしています。これを予算主義と呼んでいます。
- ・ 第11期前半年度（2024年度）の会計予算も、これまでと同様に予算主義の会計を前提とし、本支部の運動方針を完遂するために必要かつ適切な予算策定をおこないます。

2) 第11期前半年度（2024年度）予算の考え方

- ・ 第11期前半年度（2024年度）については、組合費収入では本給・賞与の上昇傾向により想定よりは減少の幅は小さくなっていますが、組合員減少の継続により減少（前年度実績比較）することが予想されます。
- ・ また、2023年7月以降、有価証券のポートフォリオに大きな変化がないことに加え、三越伊勢丹グループの業績向上に伴う三越伊勢丹ホールディングス株の配当増加が想定されることから、有価証券全体では前年度実績を上回る想定をしています。
- ・ 新型コロナウイルス感染症が5類感染症となり、2023年度の活動については、リアル・リモートとのハイブリッドの活動も定着する中で活性化した状態になってきていると捉えています。そして、本部・支部の活動については、効果性を踏まえつつ効率化を図りながらより生産性高く活動に取り組み、VOICEサイクルの浸透定着、『I (One) MGU』の実現に向け、メリハリをつけた活動を前提に予算策定をおこないます。
- ・ 以上のことから、有価証券等での収入増加があるものの、組合費の収入減少（前年度実績比較）や本部・支部の運動方針に基づいた組合活動等の支出が見込まれるため、第11期前半年度（2024年度）の組合財政は、単年度でマイナス収支となることを想定（予算化）しています。
- ・ 限られた貴重な組合費収入の中でも、第11期本部運動方針のテーマにもある、『I (One) MGU』の実現にむけて、第11期前半年度も最大の効果をあげるための予算策定と組合費執行をおこないます。

2. 第11期前半年度（2024年度）予算の具体的な内容

1) 一般会計について

【収入の部】

- ・ 組合員の減少、ハワイコンドミニアムのメンバー利用に伴う施設利用料収入の減少があるものの、三越伊勢丹ホールディングス株の受取配当の増加等があり、収入全体では第10期後半年度予算に対して約1億1,213万円のプラスで設定します。

項目・前年予算差	予算策定のポイント
組合費収入 (+629万円)	・ 組合員数減少が継続していますが、本給・賞与の向上もあり、これまでの想定よりも減少幅が小さくなっているため、第10期後半年度予算からの増額を見込み予算設定
施設利用料収入 (-140万円)	・ ハワイのコンドミニアムの利用が回復していること及び、2024年4月より1室メンバーへ貸し出していることを踏まえ第10期後半年度予算からの減額を見込み予算設定
受取配当金 (+10,346万円)	・ 三越伊勢丹HDS株の増配が想定される見込みであることを踏まえ、第10期後半年度予算からは増額で予算設定
為替差益 (-1,080万円)	・ 第11期前半年度は想定していないことを踏まえた予算設定

【 支出の部 】

本給・賞与の向上等による人件費の増加や期ずれに伴う2回分のボウリング大会の予算設定の必要性、継続した事務所環境改善を行うこと等により、支出全体では第10期後半年度の予算に対して+1,594万円で設定します。

① 事業費

- 本部・支部それぞれの活動において、新型コロナウイルスの5類移行以降で活動内容の定着が見られる中で、2023年度の実績、ボウリング大会の2回実施等を踏まえ、事業費全体では第10期後半年度の予算に対して+861万円で設定します。

項目・前年予算差	予算策定のポイント
本部活動費 (+524万円)	・ 年史を2つ発刊、期ずれによる2回分の疾病サポート百科の発刊による増額、及び、期ずれに伴う2回分のボウリング大会予算設定の必要性による本部レクリエーション・首都圏活動委員会活動費の増額を踏まえた予算設定
本部教育費 (+400万円)	・ 年代別教育の実施、自己啓発支援制度の増加傾向を見込むことに加え、役員教育派遣の兼任組合役員への制度拡大の検討等を踏まえて予算設定
本部渉外費 (-83万円)	・ 第10期後半年度の実態に基づいて予算設定
本部会議交通費 (+260万円)	・ 会議運営が定着した第10期後半年度の実績に加え、本部執行委員会の月2日間開催、本部書記局による連合アタッシュ中国訪問等を踏まえ、第10期後半年度予算から増額での予算設定
支部活動費 (-240万円)	・ 各支部の第10期後半年度の実績と反省及び第11期前半年度運動方針等を総合的に考慮し、支部ごとに設定した予算の積み上げにて予算設定。

② 事務費

- 役員・専従者数の変動や賞与向上等に伴う人件費の増加、日本橋・新宿事務所環境整備や継続的な消耗品の購入等を見込み、事務費全体では第10期後半年度予算に対して+3,246万円で設定します。

項目・前年予算差	予算策定のポイント
人件費 (+3,105万円)	・ 第10期後半年度から（書記スタッフを含む）役員・専従者数、及び、本給・賞与の向上、第10期後半年度の実勢、労働組合職員退職金を踏まえて予算設定
物件費 (+141万円)	・ 日本橋事務所や新宿事務所の環境整備、電話回線交換機の更新等に加え、メンテナンスコストを踏まえた予算設定

③ その他の支出

項目・前年予算差	予算策定のポイント
リゾート施設関連費 (+698万円)	・ 第10期後半年度のコンドミニアム利用活性化に伴う実績水準で予算設定
上部団体費 (-315万円)	・ 組合員数の減少に伴う減額を見込み、第10期後半年度予算より減額して予算設定
共済会費 (-420万円)	・ 組合員数の減少に伴う減額を見込み、第10期後半年度予算より減額して予算設定
雑損失 (-2,476万円)	・ 有価証券の売却損等は想定していないことを踏まえ予算設定

2) 特別会計について

① 闘争特別会計

- ・ 金融資産の見直しをおこなっていないことから、第10期後半年度の収入(受取利息)を前提とした予算設定とします。
- ・ 第11期前半年度に資産運用については、有価証券を注視し状況に応じて見直しを検討してまいります。

② 愛の募金特別会計

- ・ 収入については、2023年度は能登半島地震に対する緊急募金をおこなったことを踏まえ、経常収入は第10期前半年度(2022年度)実績水準で予算設定します。
- ・ 事業費については、本部支援団体および上部団体(UAゼンセン)への寄付や、国内外の自然災害発生時の義援金・救済金窓口への寄付、被災した従業員への災害見舞金等を想定し、第10期前半年度(2022年度)の実績を踏まえ予算設定します。

3. 第11期前半年度(2024年度)予算の収支について

- ・ 第11期前半年度(2024年度)組合会計全体の収支予算は、**収入は約8億4,717万円、支出は約9億129万円**とします。

【組合財政 単年度収支額の推移】

① 一般会計+闘争特別会計

単位：千円

	第10期前半年度(2022年度)		第10期後半年度(2023年度)		第11期前半年度(2024年度)		
	予算	実績	予算	実績	予算	前年度予算比	前年度実績比
収入	722,850	792,353	736,340	869,072	847,170	115.1%	97.5%
支出	854,860	870,103	885,350	859,041	901,290	101.8%	104.9%
収支	-132,010	-77,750	-149,010	10,031	-54,120	-	-

※ 金額は愛の募金特別会計および各会計の繰越金、繰入金、予備費を除いた合計額

② 愛の募金特別会計

単位：千円

	第10期前半年度(2022年度)		第10期後半年度(2023年度)		第11期前半年度(2024年度)		
	予算	実績	予算	実績	予算	前年度予算比	前年度実績比
収入	1,510	1,716	1,810	3,618	1,800	99.4%	49.8%
支出	3,250	2,663	3,030	4,866	2,730	90.1%	56.1%
収支	-1,740	-947	-1,220	-1,248	-930	-	-

※ 金額は繰越金、繰入金、予備費を除いた合計額

4. 今後の組合財政について

- ・ 労働組合では中長期的に収支均衡・財政健全化に向けて取り組んでいます。第10期後半年度(2023年度)は、VOICEサイクルを軸に活動をおこなう中、新型コロナの5類移行もあり、活動の活発化をしながらも引き続き効率化を図ってきました。
- ・ 収入については、2023年度において予算を大きく上回る実績となっていますが、これは三越伊勢丹ホールディングス株の大幅な配当増加が大きく寄与しています。
- ・ 支出に関しては、新宿事務所の職場環境改善等の支出があったものの、2022年度と比較すると減少していることに加え、コロナ禍以降の活動もその内容については、ある程度定着してきていると捉えています。
- ・ 2023年度の収支では黒字化は図れているものの、前述の配当増加によるものが大きく、継続的な赤字の状態からは脱していないと捉えています。今後も効率性という活動のあり方や有価証券のあり方に関する検討をおこなうとともに、労働組合としての事業ポートフォリオのあり方を検討しながら、単年度の財政健全化を図ってまいります。
- ・ 活動と収支の環境の変化を捉えた新たな財政中期計画の検討を踏まえた財政健全化を推し進めてまいります。

II. 三越伊勢丹グループの動向

報告事項

<1>三越伊勢丹グループ（連結） 第1四半期業績（4月～6月）

1) 三越伊勢丹グループ業績

（単位：百万円）

	実績	前年差	前年比	2024年度 通期予測
総額売上高	317,929	40,929	114.5%	1,320,000
売上高	129,694	11,014	109.3%	556,000
売上総利益	80,499	9,827	113.9%	343,000
販管費	61,631	▲385	99.4%	271,000
営業利益	18,868	10,213	218.0%	72,000
純利益	13,702	6,896	201.3%	58,000

2) 三越伊勢丹・国内グループ百貨店別 業績

（単位：百万円）

	総額売上高	売上高前年差	営業利益	営業利益前年差
(株)三越伊勢丹	188,740	30,390	13,936	6,853
伊勢丹新宿本店	102,079	17,886		
三越日本橋本店	39,776	4,977		
三越銀座店	30,405	7,866		
伊勢丹立川店	7,720	132		
伊勢丹浦和店	8,757	▲472		
(株)札幌丸井三越	14,188	615	144	391
(株)函館丸井今井	1,409	45	4	▲2
(株)仙台三越	6,210	▲314	▲104	24
(株)名古屋三越	15,210	698	464	570
(株)静岡伊勢丹	3,627	▲190	▲2	28
(株)新潟三越伊勢丹	8,099	▲264	▲29	▲58
(株)広島三越	2,277	▲325	▲116	88
(株)高松三越	5,355	343	60	33
(株)松山三越	1,082	▲87	▲96	13
(株)岩田屋三越	33,167	5,980	1,718	937
(株)エムアイカード	8,788	397	2,239	1,042
(株)三越伊勢丹システム・ソリューションズ	3,087	▲118	80	▲89
(株)三越伊勢丹ヒューマンソリューションズ	977	165	▲45	▲22
(株)三越伊勢丹プロパティ・デザイン	4,889	1,451	▲14	170
(株)三越伊勢丹ニコウトラベル	2,192	985	132	159
(株)三越伊勢丹ビジネスサポート	4,579	▲159	75	▲9

Ⅲ. IMBSの動向

報告事項

< 1 > 2024年4月～2024年8月業績

(単位：百万円)

	実績	予算比	前年比	前年差
①売上高 (②+③+④)	9,337	93.6%	97.4%	▲249
②店舗業務部	3,423			
③センター業務部	4,951			
④第3業務担当(ソリューション)	963			
⑤売上原価	9,102	93.3%	96.9%	▲293
⑥売上総利益 (①-⑤)	235	103.6%	123.0%	44
⑦その他営業収益	211	100.0%	93.8%	▲14
⑧営業総利益 (⑥+⑦)	446	101.9%	107.2%	30
⑨販管費	250	106.4%	111.6%	26
⑩営業利益 (⑧-⑨)	196	96.7%	102.1%	4

- 売上高は、ヤマト運輸や日本郵政を始めとして荷量が減少していることで、予算・前年ともに下回っています。これは各地域拠点ならびにセンターいずれも同様の傾向です。
- 売上原価は本社以外の人件費や様々な費用が含まれ、売上高を得るために掛けた費用となっており、売上高と売上原価はほぼ同等になります。
- 販管費とは、本社での人件費や地代家賃など、企業の事業活動で管理業務などから発生する経費の総称です。販管費の規模はこの数年で減少傾向が見られます。しかしながら今年度は、首都圏再編の施策から本社の人員増で、人件費が上がっていることなどで、予算比・前年比で上回ってしまっています。
- 営業利益は2024年8月時点では196百万円とし、前年比は上回っているものの、予算に対しては若干下回っています。

IV. 通年協議事項

1. 中長期経営計画をより推進できる人事賃金制度改定の検討

報告事項

POINT

- 2030年までに目指すIMBS 中長期計画が発信され、計画の達成に沿った段階的な人事賃金制度改定をおこなっていきます。
- 今年度については、店内物流サービスの業務拡大に伴い、新たな業務（館内搬送）と現状の業務を併せておこなうフェロー社員の人事制度について2025年4月からの新設を検討します。

< 1 > IMBS中長期計画


- IMBS中長期計画が8月に全従業員向けにMANABIの森にて動画が発信されました。
- その中には、2030年までに目指す姿や、重点戦略マップやイメージ、基盤戦略などの情報とともに発信されています。
- この計画の営業利益達成に沿った利益配分ができるように、段階的に人事賃金制度改定の検討をおこなっていきます。

< 2 > 新しい働き方に合わせた人事制度の検討

- IMBS中長期計画の中で、2027年度に目指す姿では、収益拡大が掲げられていて、その施策の一つとして店舗内物流サービスの業務の拡大があります。
- これは、今後館内搬送や、物流サービス業務が拡大していくことにより、新たな業務をおこなっていくことなどで、従業員の働きかたに変化が発生していくと考えています。
- その働き方に合わせた、賃金の仕組みが必要と考え、まずはフェロー社員の制度改定を労使で検討していきます。
- 具体的には、新たな業務（館内搬送）と現状の業務を併せておこなう方のための新たな※1地域別職種給を新設することを検討しています。

※1 地域別職種給は、フェロー社員の基本給構成要素の一つであり、現在はフェロー社員の地域別職種給は1つでの運用になっています。

基本給構成要素

基本給		ベース給
		地域別職種給
		能力給
		調整給

2. キャリア形成支援制度拡充の検討

報告事項

POINT

- 現在、様々なキャリア形成支援制度が導入されていますが、多様化する個人のニーズやキャリア形成を支援することを目的としてネクストキャリア支援制度について2025年4月からの導入を検討します。

< 1 >現在のキャリア形成支援制度

- ・ 多様化する個人のニーズや中長期的なキャリア形成の一環として、自らの責任による社内およびグループ内でのキャリア選択の機会拡大と社外への転進を希望する者に対する支援に関する制度として導入されています。
(具体的には雇用形態毎に導入されている制度が異なりますので、労働協約の「キャリア形成支援制度規程」をご参照下さい。下記は社員に導入済の制度です。)

導入済のキャリア形成支援制度	内容
自己申告制度	働く上での業務や進路、異動希望や自己啓発、キャリアプランについての意見や意思を確認し、中長期的な人材の育成に活用する制度
社内公募制度	新規プロジェクトや業務拡大時などの人材ニーズをもとに、職務遂行に必要な能力、意欲のある人材を公募する求人型の制度
グループチャレンジ申告制度	希望する役割や業務内容に対して、自らを生かすことのできる経験、能力を具体的に申告できる求職型の公募制度
グループ内継続雇用制度	ライフイベントの変化により国内の他の地域へ転居せざるを得ない場合において、その地域のグループ内他企業に雇用する制度
グループ内出向者転籍制度	個々人の志向に基づき、グループ内において能力や専門性を最大限発揮できる機会と場を提供することで一人ひとりのキャリアの実現と生産性の向上を図ることを目的として、本人の希望によりグループ内他企業で雇用する制度
ライフイベント再雇用制度	個人の生活と仕事の両立を可能とする多様な働き方の選択肢を増やすことを目的として、ライフイベントを事由に退職した者を再び雇用する制度
カムバック再雇用制度	個人の自律的なキャリア形成および多様な人材の活用を推進することを目的として、円満退職した者を再び雇用する制度

< 2 >課題

- ・ 様々なキャリア形成支援制度が導入されていますが、メンバーがキャリアを自律的に考えステップアップしていく中では、「自分の思っていたキャリア形成が実現出来ていない」や、「社内外に限らず、違う業界や職種から新たな選択を増やしたい」など、自己の思いの乖離からキャリアチェンジの考えを持ったという声がありました。
- ・ 上記のことから、個人のニーズや社外への転進も踏まえたキャリア形成ができる制度を検討します。

< 3 >ネクストキャリア支援制度の検討

- ・ 現在、社員に対しグループ企業でキャリア形成支援制度の一つとして導入されているネクストキャリア支援制度の導入に向けて労使では検討しています。
- ・ 今後の検討事項としては、ステージ、勤続年数、年齢、キャリア支援に必要な金額などの詳細の協議をしています。

<参考>ネクストキャリア支援制度について

目的：個人のキャリアに対する選択肢拡大、社外への新たなキャリアへチャレンジするサポートを行うための「従業員の主体的なキャリア形成支援制度」。

概要：退職時の年齢とステージによって退職加算金を支給し、次のキャリアへの支援をする。

申請方法：毎年定期的に申請可能で、恒常的運用を行うグループの人事制度になります。

3. 従業員のキャリアイメージについて

報告事項

POINT

- 過去のエンゲージメント調査の課題をもとに、ステージCtのキャリアに対する教育や、全従業員で教育していくために、会社から新たな施策をおこなっています。

< 1 > 従業員のキャリアに対する課題

- 過去のエンゲージメント調査において、ステージCの「仕事を通してどう成長をしていきたいか」、「今後のキャリアをイメージできている」などでポイントが低かったことを労使で確認しました。

< 2 > 課題に対する対応

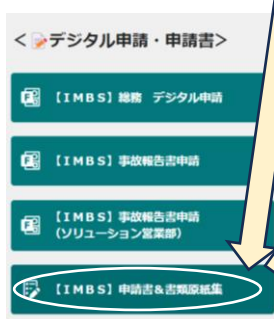
- ステージCtを中心に、キャリアに対する不安感を払しょくし、キャリア展望を持ってもらえるような施策を会社からおこなっています。

施策	対象	目的・内容
ステージCt キャリアパスの新設	説明の動画は全従業員対象で【MANABIの森にて発信】	入社4年間のステージCt期間におけるキャリアのあゆみ方やスキル知識の習得を明示します
キャリア座談会	【ステージCt 3、4年目に必須】	先輩社員と座談会をおこない、自身の今後のキャリアイメージや社内の人脈づくりの機会とする
社内留学	【ステージCt 2、3年目に必須で、他のステージCは任意】	興味のある部署の業務を体験し、自身のキャリア形成につなげる

- 全従業員向けの人事制度ガイダンスも2023年度に発信されています。
人事制度ガイダンスとは、IMBSの人事制度に関する詳細事項を従業員区分ごとに項目にまとめたものです。

人事制度ガイダンスの掲載場所

① IMBS ポータル



② 【IMBS】申請書 & 書類原紙集



③ 人事関連



④ マニュアル類



POINT

- 会社⇒昨年度からの課題である『目標設定』に対し、マネージャー教育を実施しました。
- 組合⇒評価面談に対してのアンケートを実施し、被評価者に向けた理解促進をおこなっていきます。

< 1 > 評価制度の昨年度からの課題

- ・ 2023年度におこなった面談・評価運用についてのアンケートによって「評価シート自体に大きな課題は確認できず、労使では『上司と部下の対話が十分ではない』、『一人ひとりが成長するキャリア形成』を踏まえた良い目標設定がたてられているか』について課題と認識しました。

< 2 > 本年度の進捗について

- ・ 今年度は今後の成長に繋がるよい目標設定ができることを目指し、マネージャーに評価者教育を会社から実施してきました。（2024年5月）
- ・ また、組合では、評価面談で困っていることなどをメンバーから聞きたいと思っています。そこで出たお困りごとのポイント（例えば準備、心構えなど）を評価者へ正しく理解してもらえるように、下期に来年度に向けての被評価者の理解促進をおこなっていきます。

⇒今回の中間VOICE Formsアンケートにて、評価面談について具体的に困っていること（こういう時にどうすればいいのかなど）、準備や心構えで知りたいことなどを自由にご記入下さい。

POINT

- 今年度以降に制度改定を視野に入れて、労使で研究していく内容になります。

< 1 > 賞与制度の検討

1) より成果を実感できる賞与制度の検討

- ・ メンバーの声でも賞与の評価反映については、より成果を反映させたメリハリがある制度にして欲しいなどの声をいただいています。
- ・ 例えば、評価間ピッチの差を広げ、評価にもっとメリハリを付けることなどの仕組みを研究していきます。

2) 中長期計画も視野に入れた制度研究

- ・ 営業利益について2027年に5億円、2030年に10億円という目標が掲げられています。
- ・ 今後、中長期計画での営業利益目標を達成するためには、一人ひとりの高い成果発揮が重要になってきます。
- ・ 成果の発揮を賞与に、より処遇できるような制度改定に向け研究をしていきます。

< 2 > エルダー社員の人事賃金制度について

- ・ 現在、エルダー社員制度は同じ期待役割の中に、60歳からの時給制のエルダー社員Ⅰ・Ⅱ、月給制のエルダー社員Ⅲ、65歳からの時給制のエルダー社員Ⅵ・Ⅶという区分があります。
- ・ 組合としては、同じ期待役割の中で、月給制と時給制の賃金水準差の整合性について再度検討したいと思っています。
- ・ また、今後の多様な働き方を踏まえ、賃金以外の制度についても研究していきます。

POINT

- グループ共通で制度導入の検討や運用を協議をしている項目になります。

< 1 > 賞与の時間単位控除ルールの見直し

- 2024年春の交渉にて、シフト勤務者の遅刻早退等不就労の賃金控除ルールを日単位から分単位へ変更をおこないました。
- 月給制の雇用形態についても賃金同様賞与についても日単位から分単位へ変更を検討します。
(2025年6月賞与からの適用を想定)

< 2 > ライフイベント型再雇用制度の拡充の検討

- ライフイベントの変化によって退職した方が12年以内なら再雇用が可能な制度。
- 現在の制度ではステージA、Bがこの制度を使った場合、再雇用時は社員ステージCかプロスタッフ社員となるが、『3年以内の再雇用に限り、ステージA、Bは従前の資格での再雇用可』を検討します。

< 3 > 国内転勤者のへ会社が用意する住居（社宅）の上限家賃上昇の検討

- 転勤者家賃状況、及び、相場を確認した結果、現在の設定家賃と大きな齟齬はないものの、物価上昇等の環境変化に対応した見直しを検討します。

< 4 > 出張時の宿泊費について

- 所属長承認と会社了承により、宿泊費上限を超えた宿泊が可能にも関わらず、上限に固執するあまり、宿泊施設選定に過度な時間と労力を費やし、また、安心安全面が十分でなく、かつ、業務に支障をきたす可能性のある施設に宿泊するケースがあります。
- 宿泊費は、歳時記や季節等で変動するものであるため、上限の見直しではなく、「上限に過度に固執しない」運用ができるようにしていきます。
※2024年10月9日の全社通達『国内出張宿泊費運用の件』にて、上記運用のお願いが発信されています。

POINT

- 育児・介護休業法の改正（2025年4月1日施行）にあわせ、制度改定をおこなっていきます。

< 1 > 選べる両立支援制度について

- ・ 『会社が従業員に対して“育児と仕事の両立のための柔軟な働き方を2つ以上提示し、従業員はそこから1つ以上を選ぶことができる制度』が必要となります。
- ・ 提示する2つの働き方を、『フルタイムシフト固定勤務制度』と『育児勤務制度』での対応を検討しています。

< 2 > 子の看護休暇（年間5日）の対象拡大

- ・ 現行は小学校就学までとなっていますが、対象となる子の年齢を小3修了時まで引き上げを検討。
- ・ 現行は子の傷病時の世話や予防接種、健康診断のみとなっていますが、対象となる事由に『入卒園式・入学式』を追加を検討。

< 3 > 所定外労働の制限の対象拡大

- ・ 現行は時間外勤務および休日勤務並びに深夜業（午後10時から午前5時まで）をさせない対象のひとつとして、3歳未満の子の育児をする者となっていますが、対象となる子の年齢を小学校就学までに引き上げを検討。

8. (期中改定項目報告) 2024年地域別最低賃金の改定に伴う対応について

報告事項

POINT

- 2024年の地域別最低賃金の改定がおこなわれ、それに伴いIMBSの時給制の最低賃金も改定致します。
- フェロー社員・エルダーフェローに関しては、給与計算期間に合わせて、9月11日付で改定しています。
- エルダー社員の時給制については、10月1日付で改定しています。

< 1 > IMBS支部の最低賃金について

- IMBS支部の最低賃金は2024年度の春の交渉にて以下の通り要求しています。

地域	賃金額	地域	賃金額
東京	1,135円	静岡	1,005円
埼玉	1,050円	愛知	1,050円
千葉	1,050円	広島	990円
神奈川	1,135円	香川	940円
北海道	980円	愛媛	920円
宮城	945円	福岡	965円
新潟	955円		

< 2 > 2024年度地域別最低賃金の改定について

- 2024年度の地域別最低賃金は47都道府県で一律50円の引き上げ、全国で平均1,054円とする目安が示されました。さらに、25県では目安を上回る51円～59円の引き上げを行う答申がされました。
- IMBS社内で働くメンバーが在籍する地域は以下の通りです。

地域	賃金額 (前年差)	発効年月日	地域	賃金額 (前年差)	発効年月日
東京	1,163円 (+50円)	2024年10月1日	静岡	1,034円 (+50円)	2024年10月1日
埼玉	1,078円 (+50円)	2024年10月1日	愛知	1,077円 (+50円)	2024年10月1日
千葉	1,076円 (+50円)	2024年10月1日	広島	1,020円 (+50円)	2024年10月1日
神奈川	1,162円 (+50円)	2024年10月1日	香川	970円 (+52円)	2024年10月2日
北海道	1,010円 (+50円)	2024年10月1日	愛媛	956円 (+59円)	2024年10月13日
宮城	973円 (+50円)	2024年10月1日	福岡	992円 (+51円)	2024年10月6日
新潟	985円 (+54円)	2024年10月1日			

< 3 > 2024年度地域別最低賃金改定に伴う対応について

- 2024年度の地域別最低賃金が春の交渉で要求をしたIMBSの最低賃金を上回るため、以下の通り最低賃金を改定いたします。なお、発効日は地域別最低賃金の発効日に対応するため9月11日付とします。

地域	賃金額	地域	賃金額
東京	1,165円	静岡	1,035円
埼玉	1,080円	愛知	1,080円
千葉	1,080円	広島	1,020円
神奈川	1,165円	香川	970円
北海道	1,010円	愛媛	960円
宮城	975円	福岡	995円
新潟	985円		

- 各地域拠点に在籍するフェロー社員とエルダーフェローの中で、9月11日現在、上記最低賃金を下回る場合はこの水準まで時給を引き上げます。

< 4 > 2024年度地域別最低賃金改定に伴うエルダー社員 I・II・VI・VIIの時給対応について

- エルダー社員 I・II・VI・VIIの時給はA地域～D地域としてそれぞれ時給が定められています。
- 今回の地域別最低賃金の改定により、各地域の水準が地域別最低賃金の水準を下回るため、以下の通り改定いたします。

地域		現行水準	改定額
A地域	首都圏	1,135円	1,165円
B地域	名古屋	1,050円	1,080円
C地域	札幌・仙台・広島・福岡・静岡	1,005円	1,035円
D地域	新潟・高松・松山	960円	985円

- 改訂の時期は、各地域の発効日における最短日とエルダー社員 I・II・VI・VIIの給与計算期間を考慮し、10月1日付の改定とします。

9. 働く環境の整備について

報告事項

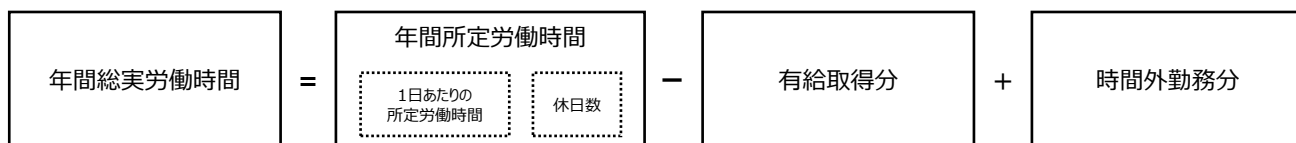
POINT

- 今年度も労使で毎月実態の確認をおこないながら働く環境の整備をおこなっています。
- 働く環境の整備に向けて「労使対談動画」（適正な時間管理・ハラスメント）をメンバー向けに配信を開始しました。

< 1 > 総実労働時間について

- 総実労働時間を短縮する目的は、ライフワークバランスの実現、生産性の向上、コンプライアンス、採用競争力の向上など公私様々な点で重要であるからと考えています。
- IMBSの総実労働時間は2023年度は、1,745時間で基準となる1,800時間を下回っていて、月間のの時間外も平均3時間50分と低い水準で推移しています。これをメンバーが維持向上できるように労使で確認をおこなっています。

<年間総実労働時間とは>



1) 有給休暇の取得について

- 有給休暇の取得については、2023年度①法律で定められた年間5日間以上の有給休暇取得、②年間取得目標である55%取得を全従業員が達成できるように確認を行いました。
- ただし、有給休暇の年間表の55%の取得については、未達成は大幅に減ったものの、全員の55%取得を目指します。

<2023年度有給休暇取得状況まとめ>

		達成率		
① 年間5日以上の有給休暇取得		100%		
② 年間目標である55%取得		93%（未達成者22名）⇒ 99%（未達成者3名）		
有給取得率	全体	86.4%		
	ステージA	80.3%	プロスタッフ社員	89.3%
	ステージB	72.7%	エルダー社員	97.3%
	ステージC	84.5%	フェロー社員・エルダーフェロー	103.0%

2) 時間外勤務状況について

<所属別1人あたりの時間外勤務実績（2024年4月～9月）>

部門	本年平均	所属計画比
総務・経営企画部 総務担当	6:26	90.5%
総務・経営企画部 政策担当	7:57	82.3%
店舗業務部 首都圏担当	2:27	87.9%
店舗業務部 地域店担当	3:02	81.5%
センター業務部 第一業務担当	3:39	79.3%
センター業務部 第二業務担当	3:34	109.2%
センター業務部 第三業務担当	6:49	118.9%

< 2 >働く環境の整備に向けて「労使対談動画」（適正な時間管理・ハラスメント）

- 働く環境の整備に向けての考え方を、社長の藤森さんとIMBS支部委員長の国岡さんが対談した動画で、9月に組合HP、会社グループウェア上で公開しました。
- 動画の中では、7月に藤森さんが全メンバーに向けてお話された『ハラスメントゼロ』や『時間管理』について労使共同宣言の内容について対談をおこなっています。
- 具体的な具体的な取り組みとして、「さん付け運動」や「正しい勤怠管理の徹底（打刻をする）」などをおこなう意味などをお話しています。
- 労使での対談を通じて、会社が考えていること、今後も労使で協力していることを継続してメンバーに発信していきます。



- 動画ページアドレス ⇒ <https://members.imgu.or.jp/ha001/30853>
- QRコード ⇒



< 3 > 風土改革（IMBSの1 on 1の取組）

- 1 on 1ミーティングは、メンバー（被面談者）の成長を目的に行われるものであり、「人財育成」を目的とした面談となっています。
- 会社では、4月に被面談者向けに2023年度の実施状況のヒアリングをおこないました。
 - ①1on1ミーティングの実施状況の把握
 - ②実施したことで感じる効果や気づきの把握
- ヒアリングから対話の質に課題が残っていることが分かり、1 on 1を雑談で終わらせないためには、話すテーマとミーティングのゴールを事前に決めておくことが重要としています。
- テーマ設定についても会社より発信がされており、年間スケジュールごとの推奨テーマや関係構築～キャリア育成までのテーマなどを提示し、1 on 1の満足度を上げる取組がなされています。


田村まみ議員 応援 応援・サポーター登録のお願い

三越伊勢丹グループ労働組合
IMBS支部
担当者：井口

IMGUはカスハラ防止対策をはじめ、私たちの生活や働く環境の課題解決に取り組む議員を応援しています。田村議員は2025年7月施行予定の参議院議員選挙へ、上部団体UAゼンセンの組織内議員として擁立が決定し、IMGUも推薦決定を行いました。
引き続き、田村議員が国政で私たちのために活動を継続できるように応援の輪を広げ、IMGUではサポーターの拡大に取り組んでいます。

田村まみ 参議院議員

(UAゼンセン組織内議員)

- 所属政党  国民民主党
- 参議院における役職等一覧 (5月末現在)
厚生労働委員会
予算委員会
消費者問題に関する特別委員会
- 略歴
1999年ジャスコ (現イオンテール) 入社
2006年イオンテール労働組合 中央執行委員
2019年第25回参議院議員選挙 (比例代表) に初当選!



「カスタマーハラスメント防止対策」 田村議員の活躍から、国や自治体の対策、法整備の検討が進む

2022年
カスタマーハラスメント対策
企業マニュアルが作成される

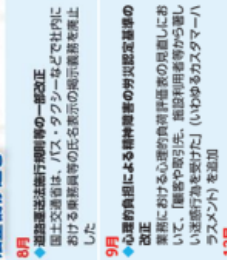
- 2月 厚生労働省がカスタマーハラスメント対策「企業マニュアル・リーフレット啓発スタンプ」を作成



- 3月 国会において総合的カスタマーハラスメント対策の推進に向けた「カスタマーハラスメント対策の推進」として3,000万円の予算が成立

2023年
カスタマーハラスメント
防止に向けた
法整備が進む

- 8月 消費者庁が「消費者被害防止法」を改正し、消費者被害防止法を改正した
- 9月 消費者庁が「消費者被害防止法」を改正し、消費者被害防止法を改正した
- 12月 消費者庁が「消費者被害防止法」を改正し、消費者被害防止法を改正した



- 12月 消費者庁が「消費者被害防止法」を改正し、消費者被害防止法を改正した

2024年
法政化に向けた
具体的な議論がスタート

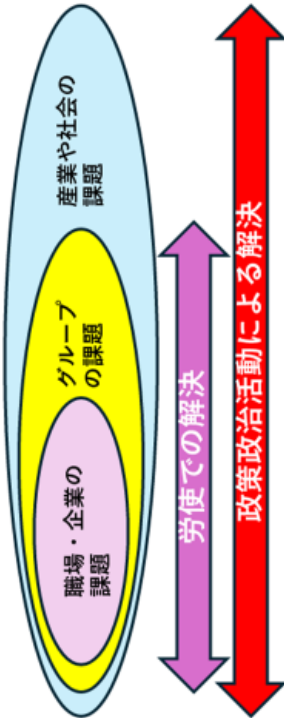
- ◆ 法政化の必要性を訴える
厚生労働委員会にて
田村議員が「カスタマーハラスメント防止に向けた法政化に向けた具体的な議論がスタート」



- ◆ 法政化の必要性を訴える
厚生労働委員会にて
田村議員が「カスタマーハラスメント防止に向けた法政化に向けた具体的な議論がスタート」

労働組合の政策政治活動について

労働組合は、職場・企業・グループの課題について労使で解決しています。しかし、カスハラやストライキなどのように、労使では解決しきれない、産業や社会の課題を解決する取組みとして政策政治活動があります。
組合は、UAゼンセンやその組織内議員と協力して課題解決を図っています。



【田村まみ参議院議員サポーター登録について】

ご賛同いただける方は、サポーター登録にぜひご協力をお願いいたします。
QRコードから入って頂き、氏名・住所（市郡区町村まで）などの入力をお願いします。

- (注意事項)
- ※サポーター登録は、入会金や会報等の送付はありません
- ※個人情報 田村議員の応援活動以外には利用しません
- ※紹介者の所属支部名には「IMBS支部」とご入力下さい
- ※紹介者の氏名には、この用紙をもらった組合の役員のお名前を記載下さい。





三越伊勢丹グループ労働組合

基本理念

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

基本理念の解説

わたしたち三越伊勢丹グループ労働組合(以下組合)は、組合員一人ひとりによって構成されています。「基本理念」はすべての組合員が共有するわたしたちの基本的な理念です。この理念ではわたしたちが共にめざす目的と、目的を達成するために果たすべき3つの使命、組合として共有したい5つの大切な考え方を表現しています。

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

「目的」は組合がめざす究極的な目的です。組合はこの目的のために存在し、すべての活動はこの目的のために行なわれます。組合の目的は、わたしたちの幸せを創造し続けることです。わたしたちがめざす幸せは、仕事と生活の全体にわたるものです。またそれは、現在だけではなく将来にわたる幸せを意味します。

3つの使命

「使命」は組合がその目的を達成するために果たすべき使命です。これはわたしたちが目的を達成するための手段であり、労働、経営、社会の3つの視点で表現しています。

安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上

わたしたちの幸せにつながる、働きがいとゆとりある生活を実現するために、安心して働ける雇用の確保と労働条件の維持向上をめざします。そして気持ちよく働ける職場環境の整備に取り組みます。

企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート

雇用の確保や労働条件の維持向上のためには企業経営の安定と発展が不可欠です。わたしたちは、社会的、経営的な視点から企業経営をチェックすると同時に、よき理解者として経営をサポートし、グループ企業の健全で持続的な発展に寄与します。

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

雇用や労働条件も、その基盤となる企業経営も、持続可能で豊かな環境や、わたしたちが安心して暮らせる社会がなければ実現できません。組合は組合員のため、すべての人々のために、環境や社会に責任を持って取り組みます。

5つの大切にしたい考え方

「大切にしたい考え方」では、労働組合という組織として、またそれを構成する個人として、大切にしたい価値観や、組合のさまざまなステークホルダー(利害関係者)に対する姿勢を表現しています。

民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する

組合の意思決定は組合員の主体的な参加による、誠実で自由闊達な議論を通じて民主的に行ないます。そして、全員で決めた内容は、全員で責任を持って実行します。

先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける

わたしたちは、常に時代に先んじたビジョンを描き、さまざまな角度から物事をとらえ、前例にとられることなく、挑戦します。そしてその挑戦を通じてより高い成果をめざし、主体的に自己の価値を高めます。

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

わたしたちは組合員のみならず、職場の内外で働く世界中のすべての仲間とのきずなを深め、ともに力をあわせます。そして一人ひとりの人間が持つ多様性と権利を認め合い、さまざまな価値観の相乗効果から生み出される力を活かします。

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

わたしたちは、企業から独立した自主的な団体です。労使対等を基本に、働く者の立場から明確に意見を主張し、誠意ある対話による、創造的な結論をめざします。

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

わたしたちは、社会的な倫理やルールを守るとともに、労働組合としての社会的な責務を主体的に果たします。環境や社会に対する取り組みは、組合の責任であると同時に組合員自身の未来につながるかと考えます。