

三越伊勢丹プロパティ・デザイン支部 2025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 2025年6月支給賞与要求案について
- ② 2025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・会場

5月19日（月）17:00～

H&Iビル1階 組合会議室

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（2024年度 第3四半期終了時点）

グループ全体の業績については、第3四半期終了時点において、高感度上質戦略、個客とつながるCRM戦略を推進した結果、国内顧客、インバウンド顧客とも堅調に推移したことから、総額売上高が増収となりました。

販管費については、増収に伴う経費増はあるものの、経費構造改革の効果により、総額で前年を下回りました。

その結果、営業利益については、第3四半期終了段階として599億円となり、通期の業績予測については720億円を見込んでいます。

1) 三越伊勢丹グループ（連結） 第3四半期業績（4月～12月）

(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	978,621	68,377	107.5%	1,320,000
売上高	417,450	15,679	103.9%	556,000
売上総利益	254,974	16,486	106.9%	
販管費	195,034	△2,513	98.7%	
営業利益	59,939	18,999	146.4%	72,000

2. IMPDの業績（2024年度 第3四半期終了時点）

IMPDの全社業績については、第3四半期終了時点において、売上高：17,373百万円、営業利益：192百万円の結果となり、売上高は前年実績を上回りました。

また、営業利益についても、前年実績を上回り、且つ、第3四半期終了段階での黒字を確保しました。

但し、通期業績の見込みとしては、営業利益において700百万円の目標で設定していますが、工期の遅れによる原価高騰などの影響により、4月上旬の段階として100百万円前後を予測しています。

1) IMPD第3四半期業績（4月～12月）

(単位：百万円)	実績	予算比	予算差	前年比	前年差
売上高	17,373	88.0%	△2,368	126.5%	3,636
売上原価	16,773	89.0%	△2,082	124.8%	3,333
売上総利益	600	67.7%	△285	201.6%	302
販管費	410	90.7%	△42	117.6%	61
営業利益	192	44.1%	△243	-	240

Ⅱ. これまでの支給水準と業績や考え方 【報告事項】

賞与交渉については、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年度の賞与交渉として、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、交渉の結果、減額の水準となりました。

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。

その後、昨年度の2023年度賞与については、期初に設定した業績評価指標を元にした「半期交渉」の形態で交渉をおこない、予算には未達となったものの、その達成度合いなど中身を精査した結果、賞与制度のあるすべての雇用形態・ステージにおいて、0.10ヶ月の上乗せをおこないました。

<参考：直近3年間賞与支給>

2021年度	雇用形態・ステージ	年間支給表に対する加減の状況	自社業績（営業利益）
	ステージB	支給表に対して1.00ヶ月減額による支給	予算：72百万円 結果：4百万円
	ステージC	支給表に対して0.50ヶ月減額による支給	
	メイト社員	支給表に対して0.05ヶ月減額による支給	
	エルダースタッフ（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）	支給表通りの水準による支給	
<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	年間支給表に対する加減の状況	自社業績（営業利益）
	ステージB	支給表通りの水準による支給	予算：600百万円 結果：131百万円
	ステージC		
	メイト社員		
	エルダースタッフ（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）		
<2022年度の前提認識> 2021年度に引き続き都度交渉の継続			
2023年度	雇用形態・ステージ	年間支給表に対する加減の状況	自社業績（営業利益）
	ステージB	支給表に対して一律0.10ヶ月加算による支給	予算：600百万円 結果：379百万円
	ステージC		
	技能社員		
	メイト社員		
	エルダースタッフ（Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ）		
<2023年度の前提認識> 期初に交渉をおこなうための業績評価指標（自社営業利益の予算比、アクションプランの進捗状況）を設定し、支給のタイミング（12月・6月）ごとに業績評価指標を元にした半期交渉			

Ⅲ. 2024 年度 6 月（25 年 6 月支給）賞与について【審議決定事項】

1. 2024 年度賞与交渉の前提認識

- ・ 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、制度上の賞与支給表を踏まえ、支給のタイミングごとに交渉をおこなう半期交渉としています。
- ・ 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設定し、交渉時においてその指標を踏まえながら支給ヶ月の交渉をおこないます。
- ・ 2024 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、24 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、24 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。

【2024 年度業績評価指標】

定量的な指標	IMP D 自社業績（営業利益目標の予算比）
定性的な指標	2024 年度 IMP D 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 IMP D 自社業績

- ・ IMP D の通期営業利益については、100 百万円前後の着地見込みと、当初予算の 700 百万円に対して未達となる見込みです。
- ・ その要因としては、工期の遅れに伴う計上の期ズレや、グループのリモデル案件の延期や中止による影響といった外的な要因以外に、主に大型案件において、当初計画から想定を大きく上回る原価高騰や追加工事による費用の発生などにより、営業利益に影響したことが考えられます。

②2024 年度のアクションプランの進捗

- ・ 2024 年度のアクションプランについては、特に重要 K P I の 10 項目の中で、8 項目が当初の目標に達する結果となりました。
- ・ その中身としては、連邦戦略における法人外商関連の受注額が伸長したことや、IMP D の科学推進による業務フロー見直しにより、特に建築事業部の関西や、PM 事業部の商業の売上総利益率が向上したことなどが上げられます。

【2024 年度アクションプランの一例（重要 KPI）】

項目	内容
高感度上質戦略	三越製作所をより活用した 2.8 次産業＝リテール家具販売への挑戦 高感度上質案件拡大のための協力会社の拡大
個客とつながる CRM 戦略	顧客・物件ターゲットの明確化と、ターゲット物件の受注拡大
連邦戦略	外商統括部と連携した顧客開拓
事業構造改革 （関係会社の科学）	IMP D の科学：業務フローの整備
中長期視点の戦略項目 （まち化戦略等）	中長期の協力会社拡大・強化（業務提携等）
人財基盤	ハラスメントゼロ・コンプライアンス遵守に向けた取り組み 人材育成・キャリア開発
サステナビリティ	サプライチェーン・マネジメント think good の取り組み

2) 要求水準の考え方について

要求水準を組み立てるに当たっては、交渉の元となる業績評価指標の結果をどのように捉えるかがまずは重要となります。

定量指標の全社営業利益については、予算を割り込む結果となりましたが、その主な要因としては、主に大型案件において、急激な原材料価格の高騰や、当初計画に想定されなかった追加工事による費用の発生などにより、原価が想定以上に膨らんだことから、営業利益に影響したことが考えられます。

また、定性指標の2024年度アクションプランについては、一部の項目を除き概ね計画通りの進捗と捉えています。

従って、これらを総合的に勘案した結果、自社営業利益が、予算に対して未達となった事と、その要因を重く捉え、制度上の支給表に対して、雇用形態・ステージによっては、減額の対応をせざるを得ないと判断しました。

その上で、減額の対象となる雇用形態・ステージについては、業績に対する責任の度合いなどを踏まえ、社員ステージA・Bとします。

(※ステージC、技能社員、メイト社員、エルダースタッフは、支給表通りの要求とします。)

但し、減額の幅については、生活への影響などを考慮した最小限の水準とし、ステージA:0.20ヶ月、ステージB:0.10ヶ月とします。

3. 雇用形態ごとの要求案

1) 社員

社員の2025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
0.90



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
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
0.90



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
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
0.90



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④	初任
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>

【役割別評価別支給ヶ月】

<B3>

支給ヶ月
1.00



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
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
1.00



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④
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
1.00



支給ヶ月	役割①	役割②	役割③	役割④	初任
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	
C	Ct
1.96	1.85



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

※2025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。
 ※2025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。

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

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B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

■ 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. 2025年6月賞与

1) 支給対象

- ・ 2024年10月1日から2025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、2025年3月31日現在とする。

※2024年10月1日から2025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。

※2025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 B

a) 期間中欠勤のない者

(本給 × 0.90 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 × 0.90 ヶ月 × $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$) + (本給 × 役割別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$)

② ステージ C

a) 期間中欠勤のない者

(本給 × 1.96 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 × 1.96 ヶ月 × $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$) + (本給 × グレード別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$)

③ ステージ Ct (2024年度以前入社)

a) 期間中欠勤のない者

(本給 × 1.85 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 × 1.85 ヶ月 × $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$) + (本給 × 評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{所定労働分数} - \text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$)

※細部については労使協議の上決定する。

■ 賞与支給予定日： 2025年6月13日（金）

2) 技能社員

技能社員の2025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		支給ヶ月	4等級	3等級	2等級	1等級	技能見習員
1.00		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

※2025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。

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. 2025年6月賞与

1) 支給対象

- ・ 2024年10月1日から2025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、2025年3月31日現在とする。

3) 支給方法

④ 1等級～4等級

a) 期間中欠勤のない者

(本給×1.00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×1.00ヶ月× $\frac{\text{所定労働分数}-\text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$) + (本給×等級別評価別支給ヶ月× $\frac{\text{所定労働分数}-\text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$)

⑤ 技能見習員 (2024年度以前入社)

a) 期間中欠勤のない者

(本給×1.00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×1.00ヶ月× $\frac{\text{所定労働分数}-\text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$) + (本給×評価別支給ヶ月× $\frac{\text{所定労働分数}-\text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$)

※細部については労使協議の上決定する。

■ 賞与支給予定日： 2025年6月13日 (金)

3) メイト社員

メイト社員の 2025 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	1.75	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. 2025 年 6 月賞与

1) 支給対象

- 2024 年 10 月 1 日から 2025 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、2025 年 3 月 31 日現在とする。

※2024 年 10 月 1 日から 2025 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

- a) 期間中欠勤のない者 : 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×グレード別評価別支給ヶ月 × $\frac{\text{所定労働分数}-\text{不就労働分数}}{\text{所定労働分数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

- 賞与支給予定日 : 2025 年 6 月 13 日 (金)

4) エルダースタッフ

エルダースタッフの2025年6月支給賞与については、区分別に以下の通り要求します。

①支給表要求

■ エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ

支給ヶ月	1.00
------	------

■ 評価加算（エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ対象）

	S評価加算	A評価加算
支給ヶ月	0.40	0.20

■ エルダースタッフⅣ

評価	S	A	B	C	D
支給ヶ月	2.10	1.80	1.50	1.20	0.90

■ エルダースタッフⅤ

評価	S	A	B	C	D
支給ヶ月	2.60	2.30	2.00	1.70	1.40

※エルダースタッフⅣ・Ⅴの評価分布については、対象者人数を踏まえ絶対評価とします。

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. 2025年6月賞与

1) 支給対象

- ・ 2024年10月1日から2025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、2025年6月1日現在とする。

※2024年10月1日から2025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エルダースタッフⅠ・Ⅱ（時給制）

- a) 期間中欠勤のない者 : みなし本給×1.00ヶ月
(みなし本給=時間給×週契約時間×52週/12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エルダースタッフⅢ（月給制）

- a) 期間中欠勤のない者 : 基本給×1.00ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者 : 基本給×1.00ヶ月× $\frac{\text{所定労働分数}-\text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$

③エルダースタッフⅣ・Ⅴ（月給制）

- a) 期間中欠勤のない者 : 基本給×評価別支給ヶ月
- b) 期間中欠勤・休職のある者 : 基本給×評価別支給ヶ月× $\frac{\text{所定労働分数}-\text{不就労分数}}{\text{所定労働分数}}$

※細部については労使協議の上決定する。

■賞与支給予定日： 2025年6月13日（金）

IV. 2025 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

2025 年度の賞与交渉（25 年 12 月賞与・26 年 6 月賞与）については、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、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。

2025 年度の業績評価指標については、総合的な視点で交渉ができる点などから、これまでに引き続き複数設定する事とし、定量的に図ることができる指標として、2025 年度 IMPD 自社営業利益目標の予算比と、グループ業績に一定の貢献をおこなう IMPD の事業特性を踏まえ、三越伊勢丹グループ業績動向、また、定性的に図ることができる指標として、2025 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

【2025 年度業績評価指標】

定量的な指標	IMPD 全社営業利益目標の予算比 三越伊勢丹グループ連結営業利益
定性的な指標	2025 年度 IMPD 年度計画（アクションプラン）

※2025 年度 IMPD 営業利益目標：700 百万円

V. 2025年6月支給賞与について 【報告事項】

2025年6月賞与については、IMP D自社業績の結果とその要因を特に重く捉え、ステージBについては、減額要求となりましたが、タイトな要員体制の中、日々業務に取り組むメンバーの皆さんの事を踏まえると、苦渋の判断であったと考えています。

今回の営業利益に影響した主に要因としては、前項でもお伝えした通り、急激な原材料価格の高騰により、原価が想定以上に膨らんだことが考えられます。

今後、皆さんが案件をすすめる上で、会社が推進する「IMP Dの科学」をヒントにして、各部署に置き換えて運用していくことが大切だと考えています。

組合としても引き続きメンバーのみなさんと意見交換を重ねながら、状況の確認をおこなっていきます。

VI. 2025年度、労働組合の取り組みについて 【報告事項】

IMP Dは、連邦戦略やまち化戦略などを通して、事業の拡大を目指すなど、三越伊勢丹グループの中でも、特に期待値の高い企業であると捉えています。

組合としては、これらに取り組むメンバーの皆さんが、常にモチベーション高く業務に邁進できることが重要だと考えています。

その上で、今年度以降の賞与交渉においては、一定の成果が上がったと判断できた場合、メンバーの頑張りに報いるだけの賞与水準を要求していきたい意思を伝えていきます。

また、2025年度の労使通年協議においては、ベースとなる賞与支給表そのものの見直しの検討もおこなっていく予定です。

更に、2025年度は働く環境の整備にも、より力を入れて取り組んでいきます。

VOICE や組合役員を通じた現場の声などを、今まで以上に共有できる体制をとり、それらの意見を労使で確認し改善に努め、業務に取り組める環境をしっかりとサポートしていくことが、メンバーの皆さんのやりがい働きがいの向上に繋がると考えています。

この会社で働き続けたいと常に思える環境づくりに引き続き取り組んでいきましょう。

VII. 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15日(火)	本部執行委員会：議案書審議
4月22日(火)	支部評議員会：議案書審議
4月25日(金)～5月16日(金)	メンバーズVOICE期間
5月19日(月)	支部大会：要求案審議
5月20日(火)	労使協議会
6月13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