

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部

2025年度 春の交渉 メンバーズ VOICE 議案書(案)

<今回のメンバーズ VOICE の位置づけ>

今回は、「労使通年協議の最終案」と「労働協約改定案」、次年度の「賃金要求案」についてご説明します。

○配布対象者：社員、メイト社員、エルダースタッフ、フェロー社員、エルダーフェロー、
スペシャリティスタッフ、エルダースペシャリティスタッフ ※非組合員含む



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

三越伊勢丹労働組合（以下 IMGU）の「労使通年協議体制」および「春の交渉」について

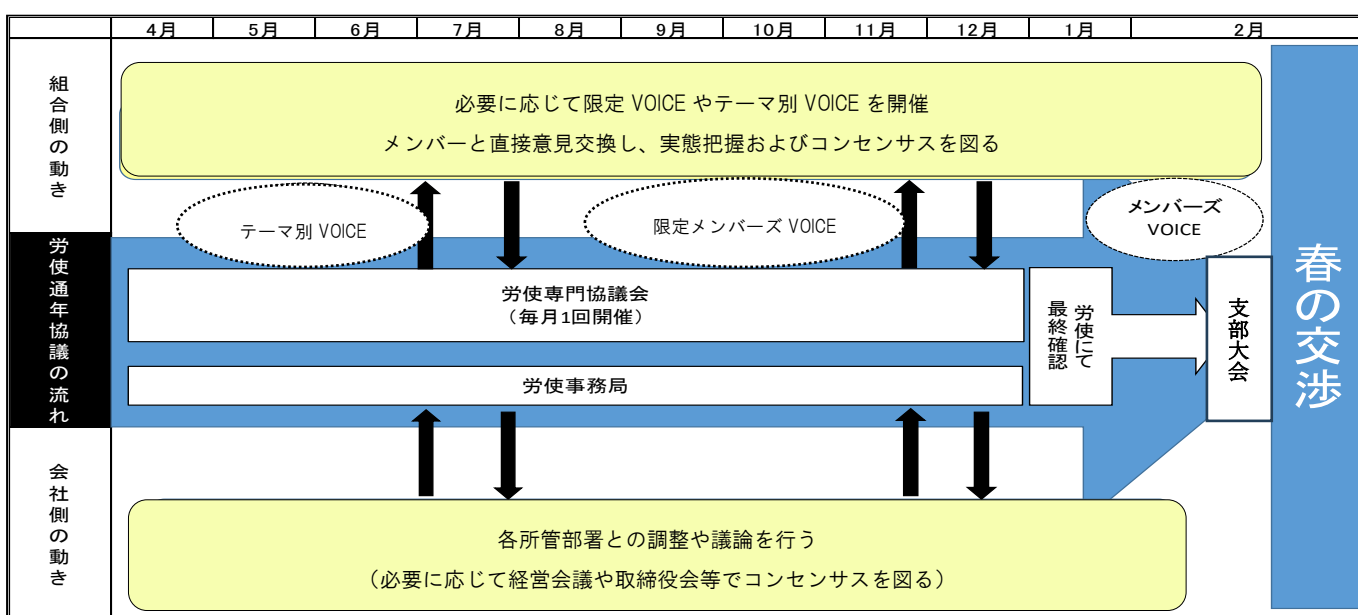
1. 労働福祉活動の推進

- IMGUでは、基本理念の目的「わたしたちの幸せを創造し続けること」を実行するために、「安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上」「企業の永続的な発展に向けたチェックとサポート」という使命を果たし、メンバーに雇用を通じた「安心」、日々の仕事を通じた「やりがい」、自己実現と成長を通じた「夢」を提供していくことが出来るよう、「人に関わる諸制度全般」の構築に取り組んでいます。
- 労働福祉活動においては、役割成果主義に基づく「人に関わる諸制度」の構築・改定に向け、「あるべき姿」の議論を通じ、制度の成案化に向けて取り組んでいます。

2. IMGUの「労使通年協議体制」および「春の交渉」

- 三越伊勢丹グループの各企業の労使では、人事賃金制度をはじめとした「人に関わる諸制度」について、年間を通じた話し合いで決めることを基本とした、「労使通年協議体制」を敷いています。この体制では、会社は経営責任者をはじめとした関係各部署に対して、組合は組合役員や現場メンバーに対して、協議内容に関する報告や意見交換の場を定期的に設定しています。
- 人事賃金制度の仕組みづくりでは、本給や賞与などの水準自体も含めた協議を行っており、労働時間・休日休暇などの働くルールや育児・介護などへの対応についても議題として取り上げています。つまり、三越伊勢丹グループの各企業の労使では、メンバーの日々の働き方・生活に関わる重要な内容について、じっくり時間をかけ、幅広い視点で協議を重ねています。
- そして、この労使通年協議の最終決定の場は、メンバーズVOICEを経た上で開催される支部大会としています。ここで最終決定された人事賃金制度（賃金を支払う仕組みや水準）に基づいて、実際に会社が賃金を支払うことを3月の「労使協議会」にて確認（賃金要求）していきます。つまり、「労使通年協議」の集大成が「春の交渉」ということになります。

<労使通年協議の流れ>



VI. 労働福祉ビジョンの進捗について

三越伊勢丹ニコウトラベル支部では、2024年度に2028年のあるべき姿「三越伊勢丹ニコウトラベルの旅行会社としての業務を通し、メンバー全員が自身の人生を充実させられていると実感できるような組織」に向けた労働福祉ビジョンを作成しています。

※三越伊勢丹ニコウトラベル支部の労働福祉ビジョンについては、P.16をご参照ください。

労働福祉ビジョン達成に向けた今年度の方向性については、下記の通りです。

	2025年度の方向性	現在の進捗
セーフティネット	<ul style="list-style-type: none"> 定期的な情報発信およびワーキングファミリーVOICEのスキーム構築 両立支援制度の利用しやすい環境構築（時間外の属人化解消に向けた取り組み） 制度利用者だけではない周りのメンバーのサポートについての検討 	<ul style="list-style-type: none"> 支部執行部内にて定期的なスキーム構築のチームを設定 時間管理の問題について労使にて協議を実施中
働き方	<ul style="list-style-type: none"> 総実労働時間1,800時間未満に向けた取り組み（所定労働時間または年間休日日数について検討） 添乗時の時間管理の協議 連続休暇の実態把握と休みやすい環境構築に向けた取り組み 柔軟な働き方の確立に向けた取り組み 目標設定の確認 添乗の希望申請の活発化に向けた取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> グループ各社の労働条件の確認、他支部との合同執行委員会の実施 今年度年間協議項目（協議中） ワークスケジュール上での連休の編成を確認 育児フレックスを今年度年間協議項目に追加 目標設定完了の確認中 添乗アサインと有休申請の関係を確認
人事賃金制度	<ul style="list-style-type: none"> 採用競争力引き上げに伴う賃金バランスの是正（ステージC） ステージBの賞与支給ヶ月についての協議 添乗手当の整理 通訳案内業務実施時の手当の検証 60歳以降の働き方についての整理 退職一時金ポイントの水準についての協議 	<ul style="list-style-type: none"> 今年度年間協議項目（協議中） 今年度年間協議項目（協議中） 今年度年間協議項目（協議中） 今年度年間協議項目（協議中） （今回進捗共有） 今年度年間協議項目（協議中）
福利厚生	<ul style="list-style-type: none"> パスポートの更新費用についての協議 	<ul style="list-style-type: none"> 今年度年間協議項目（協議中）

2025 年度労使通年協議の取り組み

「労使通年協議」は、人事賃金制度、働き方や生活に関わる重要な内容について、年間を通じて幅広い協議・検討し、春の交渉につなげていく仕組みです。

2025 年度においては、60 歳以降の再雇用制度や、ステージ C およびメイト社員の本給体系、賞与制度、退職給付制度、育児と仕事の両立についてなどを中心に議論をおこなっていきます。今年度の労使通年協議項目の内容については、下記の通りです。

※黄色ハイライトの項目が今回のテーマ別 VOICE にて進捗をお伝えする内容です。

項目	主な内容	今後の協議のポイント
本給体系	■ステージ C およびメイト社員の本給体系の見直しについて	<ul style="list-style-type: none"> ・3つの役割給にて、どのような役割を期待するか ・3つの役割給の水準をどのように設定するか ・制度上運用されない下限のカット ・3つのグレードの個人成果給の設定 ・Cs 方向性確定後の Ca、メイト社員の本給表の設定 ・上位グレードへの進級要件または選考の設定 ・賞与制度の確認（変わらず役割・評価別賞与？） ・現本給表からの移行方法
賞与水準のバランス	■ステージ B と Cs の賞与水準について	<ul style="list-style-type: none"> ・ステージ B と Cs の年間平均支給ヶ月が同じ 5.00 ヶ月 ・ステージ B の支給ヶ月の引き上げの根拠とその水準 ・役割・評価別賞与の見直し？ ・賞与支給表のメリハリについて
60 歳以降の再雇用制度	■再雇用制度について	<ul style="list-style-type: none"> ・健康配慮の整理 (添乗をどう捉えるか。運用上のルール設定) ・エルダースタッフの期待役割の整理と処遇水準の設定 ・メイト社員からの再雇用の労働条件と処遇水準のバランスの確認。 ・上限引上げについての整理。
添乗関連諸制度	■添乗時の時間管理について	<ul style="list-style-type: none"> ・始業時刻がみなしで、適切な労務、時間管理ができていない（休息の実態が不明になることがある） ・海外では、朝 8 時～夜 8 時までの業務実態等も多い ・業務（指揮命令下に置かれている時間）の確認、整理
	■添乗手当の水準について	<ul style="list-style-type: none"> ・添乗手当の位置付けの再確認 ・適正水準の根拠および考え方の確認 ・国内 6 時間前後の棲み分けについての考え方の整理
	■通訳案内業務の手当について	<ul style="list-style-type: none"> ・手当の位置付けの考え方の整理 ・水準とその根拠の設定 ・国内添乗手当の棲み分けの整理
	■添乗推進の制度	<ul style="list-style-type: none"> ・海外パスポートの更新費用について
退職給付制度	■退職給付制度全般について拡充の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・あるべき退職給付制度の水準の整理 ・原資の確認 ・スケジュール感の確認

キャリア形成支援	■ネクストキャリア導入について	<ul style="list-style-type: none"> ・退職一時金の水準と比較した上での検証 ・制度実効性の確認
育児と仕事の両立	■育児フレックスの検討について	<ul style="list-style-type: none"> ・現状の確認 ・導入の場合の制度設計
メイト社員制度の運用検証	■現在の運用状況の確認	<ul style="list-style-type: none"> ・制度改定の目的と現行制度運用についての確認。
働く環境の整備	■総実労働時間短縮に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・時差時間増加に対する対処 ・時間外削減に向けた取り組み ・休日休暇取得状況改善に向けた取り組み ・計画的な業務遂行や休み方に向けた取り組み ・所定労働時間短縮に向けた検討
	■業務改善に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・スタジオアルタとの連携についての状況確認 ・評価制度の改定のその後の運用確認
	■働きやすい企業風土実現に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・他者尊重の文化醸成に向けた取り組み ・ハラスメント撲滅に向けた取り組み ・個人間、部署間の対話の活性に向けた取り組み ・中長期的なテーマの議論、対話の機会創出

1. 60歳以降の働き方について

(対象：全雇用形態)

1) 期待される働き方について

昨年度の労使協議では、入社から退社までにおいて、企業として従業員にどのような働き方を期待するかといった点を労使にて確認をおこなっています。

これまでの協議において、今後の三越伊勢丹ニッコウトラベルとして企業が従業員に期待する働き方としては、下記の通りと確認しています。

期待される働き方	
入社以降の数年間	・業務上での必要なノウハウ、経験の積み上げをおこなう（入社後数年間）
入社後、数年の業務経験を積んだ後	・事業推進の中核を担う
定年退職の時期が見え始める頃 (50歳以降など)	・業務遂行と併せて、これまで積み上げてきた経験やスキルを次の世代に継承していく比率を増やしていく
再雇用時（60歳以降）	・一定の業務は担いつつも、他のメンバーのサポートをおこなう等、後進育成も重要な役割として担う

2) 現行制度の課題について

現行のエルダースタッフⅢの期待役割については、現役世代のサポートや後進育成を中心としている旨を昨年度の労使協議にて確認しましたが、一方で、現在の働き方においては、添乗業務をおこなっている等、一定の業務を担うようになってきています。

このため、60歳以降の再雇用制度については、期待役割と処遇水準を見直します。

3) 再雇用制度における健康配慮の考え方について

エルダースタッフの期待役割と処遇は現行より一定引き上げる必要があると捉えていますが、一方で、添乗業務等、一般的に体力的な負担の高いとされる業務がある中で、再雇用のメンバーに対する健康への配慮やリスクの整理が必要と捉えています。

今年度の労使協議では、まず下記の点について確認をおこなっています。

健康配慮のポイント
・再雇用のメンバーに対する健康上の配慮とは？
・添乗業務をどのように整理するか？
・添乗業務に関する健康上のリスクや配慮をどのように整理するか？

① 再雇用のメンバーに対する健康上の配慮について

現行制度においては、再雇用の上限を 65 歳としていますが、この上限年齢の引き上げも検討しています。

基本的には労使ともに引き上げていきたい考えであるものの、65 歳以上についてはより健康上のリスクも高まることから、一定の配慮が必要と捉えています。

どのような体系にて上限年齢を引き上げるかは現在も労使にて協議中ですが、その前提として、MINT には一定期間、遠隔地にて業務をおこなう添乗もあることから、再雇用における添乗の位置付けの整理をおこなっています。

② 再雇用制度における添乗の捉えについて

添乗業務については、社員またはメイト社員の顧客対応職種の方が 60 歳になり、月給制の再雇用となった場合も、現役時の基幹業務の 1 つであったことや、昨今の旅行業界の動向等を考慮し、一定はおこなうものとします。

但し、健康上のリスク等も考慮し、運用上で一定のルールを設けます。

再雇用制度における添乗の捉えについて	
時給制 エルダースタッフ I、II エルダーフェロー	時給制の雇用形態については、現役、再雇用問わず、添乗業務はおこなわない。
月給制 エルダースタッフ III エルダースタッフ IV	現役時の基幹業務の 1 つであること等から、60 歳以降においても添乗業務をおこなう。 但し、健康配慮から一定の運用ルールを設ける。
年俸制 エルダースペシャリティ スタッフ	個別の労働契約により添乗をおこなう場合がある。

再雇用制度における添乗の運用ルール案について	
添乗日数	15 日以上ツアーはアサインされない。
添乗の間隔	7 日以上ツアーの添乗後は、7 日以上を空ける。
添乗中の健康リスクへの対応	再雇用のメンバーが添乗に行く際は、全てのツアーで予備添乗アサインをおこなう。
本人希望	但し、本人が上記の運用ルール以上に添乗業務をおこないたい希望がある場合は、所属の上長と相談の上、添乗の希望申請を活用し、会社が認めた場合は、上記の運用ルール以上に添乗業務をおこなうことができる。

※上記の日数等については、現状ではイメージ案です。

4) 具体的な改定の方向性について

現在の労使協議では、60歳以降の再雇用制度における課題として、エルダースタッフⅢ（以下、EL-Ⅲ）の期待役割と処遇水準を現在の実態を考慮して、引き上げる必要があると議論しています。

このため、エルダースタッフⅠ、Ⅱおよびエルダーフェロー、エルダースペシャリティスタッフについては、現行から期待役割を引き上げる改定は予定していません。

新たな月給制の再雇用制度としては、下記のイメージにて労使協議を進めています。

【参考：現行の月給制のエルダースタッフについて】		
	期待役割	処遇水準
EL-Ⅳ	個別の労働契約	
EL-Ⅲ	補助的業務と後進育成	本給：235,000円 賞与：12月1.00ヶ月 6月1.00ヶ月 ※加算賞与有 S評価：0.40ヶ月 A評価：0.20ヶ月

月給制の再雇用制度のイメージ案について		
	働き方のイメージ	人財のイメージ
④	担当長以上の経験があり、所属長および担当長の不在代行を担う階層	担当長以上の経験者 (処遇水準は③以上)
③	現役時から引き続き、新規企画立案、協力企業の開拓、業務効率化等、新しい価値創造を担う階層	現役時での成果の積み上げが高い方。 (処遇水準は②以上)
②	現役時から引き続き一定の業務を主体的に担う階層	社員からの再雇用転換者 (処遇水準は現行以上)
①	補助的業務および後進育成を担う	社員からの再雇用転換者の内で希望する方 限定職種（メイト社員）からの転換者 (処遇水準は現行同等)

制度上の期待役割に大きな変更がないことから、上記の①については、処遇水準も現行同等をイメージしています。

上記4つのイメージについて、どのような雇用形態の体系とするかは現在も労使で協議中です。

2. 働く環境の整備（対象：全雇用形態）

【報告事項】

働く環境の整備は、三越伊勢丹ニコウトラベルで働くすべてのメンバーがやりがい働きがいをもって働ける環境づくりとして、重要な取り組みです。

2025年度においても、年間総実労働時間短縮や、業務改善、企業風土改革に向けた取り組みについて、継続しておこなっていますので、その状況についてお伝えします。

1) 年間総実労働時間短縮に向けた取り組みについて

（※年間総実労働時間：年間所定労働時間から有給休暇取得分と時間外勤務分を差し引きすることで算出された実際に労働した時間）

年間総実労働時間の短縮は、ライフワークバランスの促進にも繋がる取り組みとして、これまですすめてきています。

年間総実労働時間は、年次有給休暇の取得促進と、時間外勤務の時間が削減されることにより短縮に繋がります。

2024年度の実績は、前年度とほぼ横ばいの1859時間の結果となりました。

2025年度の目標については、現在の状況を鑑み、1837時間を目標としています。

■年間総実労働時間の状況（2019年度～2025年度）

年度	年間総実労働時間
2019年度	1861時間
2020年度	1764時間
2021年度	1762時間
2022年度	1778時間
2023年度	1858時間
2024年度	1859時間
2025年度（目標）	1837時間

※時間短縮が第一の目的ではありませんが、日常より、計画的で効率的な業務を意識し推進することにより、結果として、年間総実労働時間短縮に繋がっていきます。

① 2025 年度の年次有給休暇取得推進の取り組みについて

年次有給休暇（有休）の取得状況については、四半期に一度、安全衛生委員会にて、連続休暇分各個休日（連各）と併せて、労使でその状況を確認していきます。

※連各は、休暇（労働義務を免除された日）ではなく、休日（そもそも労働義務がない日）であり、100%の取得が必須となります。

三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、ここ数年、一部において、年度末の3月に連各・有休の大幅な取得があったことを労使にて確認しています。

今年度の取り組みにおいては、急激な休日休暇取得者の増加による業務への影響が出ないよう、期初から、計画的な休みの取得について議論をおこなってきました。

今年度の取り組みとしては、連休の編成について、ワークスケジュール上でおこなっている旨も確認をおこなっています。（労働協約の連続休暇規程、第3条（編成基準）にて、1週間単位の連続休暇を原則として半期に1度取得するとしています）

休日休暇の取得は、健康維持や自己研鑽等踏まえて重要です。取得向上については、計画の作成や進捗確認、添乗アサインが入るなどの場合によってはその修正が必要となります。また、特に上長の方は、自身の働き方や休日休暇の取得状況は、まわりのメンバーに影響を与えると認識することも重要です。

昨年度の取り組みでは、一部のメンバーより「添乗と休日休暇の計画が立てられず、期初の設定は難しい」といった声も伺っています。

まず、連続休暇については、設定ができない除外週があることと、その除外週は三越伊勢丹ニッコウトラベルの場合、添乗繁忙期となる4月から5月にかけてと、10月から11月にかけての期間と確認しています。

また、有休については、取得の際にその理由を伝える必要のない休暇であることと、代替要員の確認をおこなって見つからない限り、添乗を理由として有休の取得時期を会社が変更させることはできないことを労使で確認しています。

（但し、全員の有休申請を確認しての添乗アサインは非常に複雑であることから、アサインが入る場合があります。その際は、有休申請済みである旨の連絡が必要です）

②労働時間管理の取り組み

労働時間管理の取り組みについては、毎月の安全衛生委員会にて、労使で各人の時間外の実績や時差時間の状況などを確認しています。

時差時間については、ここ数年、一人当たり月10時間以上は発生していないといった状況が続いていましたが、2024年10月より時差時間の増加が起きています。改めて、組織全体として適切な労働時間管理の意識においても、課題が出てきたと捉えています。

現状の労使協議では、時差時間増加の原因についても議論していますが、その内の「帰宅後に緊急対応が発生し、PCを使ったが、打刻をしなかった」場合の時差時間については、対応していく旨を話し合っています。

また、この場合においても、業務用携帯のみでの対応といったケースも考えられますが、重要なポイントとしては、帰宅後に業務発生した場合の上長との報告・連絡が適切におこなわれることと捉えています。

2) 業務改善の取り組みについて

① 添乗アサインも含めた計画的な業務遂行に向けた取り組みについて

添乗アサインの連絡・共有については、2019年度に、働き方の改善につなげるため、ツアーの2ヶ月前におこなうことを労使にて確認しました。その後も適正な運用ができているかの確認は継続しておこなっています。現在では、国内旅行は2ヶ月前、海外旅行は3ヶ月前にアサインがおこなわれている旨を確認しています。

アサインの事前決定と共有は、添乗以外の業務との調整を図り、効率的に業務を遂行するために重要なものと捉えています。このため、今後も定期的に確認はおこないます。

② 添乗アサインの希望申請について

添乗のアサインの希望申請については、2023年度より、情報管理システム(ATWO)による稟議を活用して、各個人がツアーアサインの希望を申請できる運用を開始しています。

この運用は、各個人が添乗業務を通じて、スキル・キャリアアップを目指すために希望が出せるものです。但し、アサインの最終的な決定は会社判断となります。

メンバー自身の成長のみならず、業務の計画性の向上や、その他の業務も含めた効率化にも繋がるものと捉えています。

昨年度、メンバーの声を聴く中では、希望申請を出しても、担当長や上長に認可してもらえないケースもあることがわかりました。その際に、稟議が出せない理由についてが聞けていないといった声も複数聴いています。この現状については、労使にて共有し、対話の向上にむけた議論もおこなっています。

添乗のみに限らず、自身のキャリアアップや業務の計画性向上に関する対話は重要です。今後も継続的に状況の確認をおこないます。

③ 業務効率に向けた取り組みについて

昨年度より引き続き、今年度も業務効率に向けた取り組みとしては、スタジオアルタとの連携についても重視していきます。

媒体制作における効率化は、手配・仕入や営業・販売を担うメンバー等、全社的な業務改善にも繋がっていると捉えています。

労使協議の中では、校正スキームのスリム化や、社内制作ではない意識をもった対応(修正根拠を添えた赤入れなど)の推進が重要と確認しています。

スタジオアルタとの連携に限らず、業務指示等における目的や根拠を伝えるコミュニケーションは、チームで高い成果を求めていくために重要です。今後も、全員が気持ちよく業務に取り組める環境構築を進めていきます。

3) 風土改革に向けた取り組みについて

職場風土の改善については、グループ全体においても、多様な個人一人ひとりがこれまで以上に「ひとの力」を発揮するために対話の風土と相互尊重が重視されています。

三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、今後事業を拡大していく計画において、各個人のより高い成果発揮が求められています。この実現においては、チーム・組織全体での協力が必要不可欠です。全従業員がよりいきいきと働ける環境の構築は、各個人の人生の充実化にも繋がると考えますが、同時に業績に与える効果といった観点においても、心理的安全性を高めていくことは重要と捉えています。

このため、組合でも風土改革に向けた取り組みをおこなっています。

【参考：「心理的安全性とは」 グループ労使協議報告より抜粋】

<心理的安全性とは>

「チーム・組織の目標達成のために、チャレンジングなコミュニケーション※を安心して行える状態」

※チャレンジングなコミュニケーションとは相手を信頼し目標達成のために率直な意見や懸念、疑問点や初歩的な質問を投げかけることができ、罰せられたり屈辱を与えられる心配なく互いに自身の力不足や失敗を開示、受容すること

【心理的安全性が不足していると発生する4つの不安】

- 無知と思われる不安
- 無能と思われる不安
- 邪魔/迷惑と思われる不安
- ネガティブと思われる不安

【心理的安全性を高める4つの因子】

- 話しやすさ
- 助け合い
- 挑戦
- 新奇歓迎

① コミュニケーション強化

昨年度の取り組みにおいて、過去と比べて、業務上必要な相談や議論はストレスなくおこなえるようになってきたといった声を複数伺っています。日々の業務遂行におけるコミュニケーションについては大きな問題はないと捉えましたが、一方で、期初設定した目標に関することや、業務改善や効率化に向けた工夫といった議論については、あまり現場ではおこなえていないといった実情もわかりました。

このため、労使での協議においては、現行の評価制度の考え方を改めてメンバーと共有し、目標設定を起点に、対話の機会を増やしていくことが重要と話し合ってきました。

また、現在おこなっている労使での議論においては、MINTの中長期的な方針の理解促進のための対話会等の機会設定も重要と話し合っています。

今後のコミュニケーション強化の取り組みについては、業務上の喫緊の課題のみならず、中長期的な視点の議論も増やしていきたいと捉えています。

② ハラスメント防止対策の取り組み

ハラスメント防止対策については、四半期に一度、ハラスメント防止対策委員会を開催し、相談案件の共有や具体的な取り組み、現在の状況などについて、労使で協議・確認をおこないます。ハラスメント防止対策は、心理的安全性の高い職場環境の構築における重要な取り組みです。

ハラスメントは、本人の認識に関わらず、相手の意に反する言動や行為により不快な感情を抱かせることであり、行為により職場風土の悪化や士気の低下を招く場合もあります。

日々の業務の中では、相手を尊重し、人の気持ちに立つことを前提とした対応や振る舞いを心掛けましょう。

<グループ内の各拠点に掲示しているハラスメント防止啓発ポスター>



加えて、三越伊勢丹ニッコウトラベルでは昨年度、カスタマーハラスメントについても労使にて取り組みをおこなっています。

三越伊勢丹ニッコウトラベルにおいては、特に添乗等では、長期間お客様と接する機会が多く、カスタマーハラスメントと思われる事案が発生する可能性があるかと捉えています。

万が一、そのような事態が発生した際に一人で悩まないことと、現状把握のために、相談窓口の周知を目的としたポスターを労使で作成しています。

カスハラ?に悩んでない?

MINTは お客さまと接する機会の多い業種うさね 🐰

添乗中など困ったことはなかったうさか 🐰?

一人で悩まずに会社や組合、カウンセリングルームの相談窓口を頼ってほしいうさ 🐰

※カスハラとは?
顧客や取引先からの著しい迷惑講師のこと。カスタマーハラスメントの略。暴言、脅迫、誹謗・中傷、不当な要求、過度なクレームといった悪質な行為をさす。出典：コトバンク

▶▶▶ 相談窓口 ◀◀◀ ▶▶▶ 通報窓口 ◀◀◀

▶総務・経営企画部 総務・人事担当 担当者：東、奈良

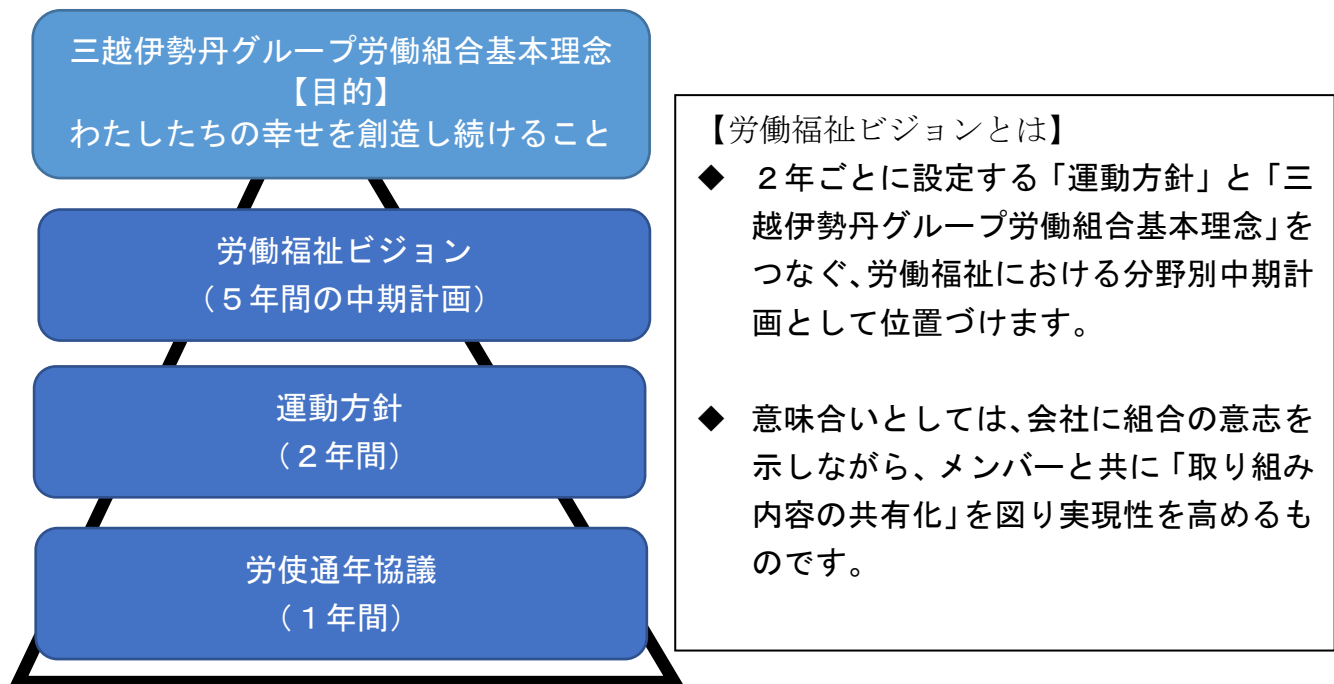
<p>▶三越伊勢丹グループ労働組合 労働組合では、相談・通報それぞれ受け付けています</p> <p>▶カウンセリングルーム 専門の社外カウンセラーが、職場・人間関係の相談を承ります。プライバシーは保護される為、会社や職場に相談内容が伝わることはありません。</p> <p>専用電話：050-3154-4057 専用Eメール：counseling@isetanmitsukoshi.co.jp 受付：毎週火曜日・木曜日 13：00～17：00 ※匿名での相談も可能です（要予約）</p>	<p>内部通報専用窓口（三越伊勢丹グループホットライン）</p> <div style="display: flex;"> <div style="width: 50%;"> <p>▶グループの窓口 オプトイン業務等事の外都企業に委託し公平に受け付けているため、安心して通報することができます。</p> <p>専用電話：03-5793-3221 専用Eメール：imhds@integrex.jp 受付：平日（土・日・祝日・年末年始 除く） 10：00～18：00</p> <p>専用電話：03-6302-1218（内線） 専用Eメール：soudan@imgu.or.jp</p> </div> <div style="width: 50%;"> <p>▶社外の窓口 丸の内総合法律事務所</p> <p>専用FAX：03-3284-1199 専用Eメール：mar_hot_line@nifty.com 郵便：〒100-0005 東京都千代田区丸の内2丁目2番1号 非 〒ビル815号</p> <p>専用電話：801-23-950 受付：月・水・金・土 10：00～18：00</p> </div> </div>
---	--

Ⅶ. 参考資料 三越伊勢丹ニッコウトラベル支部労働福祉ビジョン

1. 労働福祉ビジョンについて

この労働福祉ビジョンは、三越伊勢丹ニッコウトラベルを取り巻く環境を踏まえ、解決すべき課題に対して短期的（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、三越伊勢丹ニッコウトラベル支部としての方向性を示すものです。この労働福祉ビジョンでは、5年後の2028年までに目指す方向性を示します。

労働条件における中長期的な視点を持ったビジョンを策定し、総合的な労働福祉の取り組みを推進することで三越伊勢丹グループ労働組合基本理念の「目的」である「わたしたちの幸せを創造し続けること」を目指していきます。



2. 今後想定される三越伊勢丹ニッコウトラベルを取り巻く環境について

【日本経済】

日本経済は、海外経済の減速や海外への所得流出といった下押し圧力を受けるものの、新型コロナウイルス感染症や供給制約の影響が和らぐもとで、回復していくと考えられています。企業収益は、原材料コスト高が下押し圧力として作用するものの、数年は全体として高水準を維持すると予想されています。雇用者所得は、労働需給の改善等を反映して賃金上昇率も高まり、緩やかな増加をしていくと予測されています。今後の日本経済は所得から支出への前向きの循環メカニズムが経済全体で徐々に強まり、成長を続けると考えられますが、成長ペースは徐々に鈍化していくことが予測されています。

【物価】

消費者物価（除く生鮮食品）の前年比は、この後、中長期的な予想物価上昇率や賃金上昇率も高まっていくもとで再びプラス幅を緩やかに拡大していくとみられます。また、中長期的な予想物価上昇率をみると、短期と比べるとペースは緩やかながら上昇していくと想定されます。

【雇用】

今後、少子高齢化が進むことによる労働人口の減少に伴い、労働力の確保と誰もが意欲と能力に応じて働ける職場環境を整備することが不可欠となることが想定されます。経団連は、人財の確保に向けた「新卒一括採用」から「通年採用」の割合を増やす指針を掲げており、企業は今後の動向を踏まえながら人財の確保に向けた魅力ある労働条件（処遇・評価）の構築、スキルを身に付けるための教育・育成などの充実が求められます。

【三越伊勢丹グループ】

三越伊勢丹グループは、2021年度に出された中期経営計画の中で『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』を長期的に目指す姿として掲げられています。この目指す姿は、2030年度までの実現を目指し、2023年度までを再生フェーズ、2026年度までを展開フェーズ、2027年度からを結実フェーズとして戦略ステップも掲げられています。

2023年度の取り組みとしては、連邦戦略に向けた人財力の最大化に向け、「個に寄添う生涯CDP」「経営人財、高度専門人財の育成」が掲げられ、イノベーションの創出を目的としたグループ内出向の拡充、成長事業を見据えた社外出向による人財育成が実施されています。世の中の雇用状況の変化に伴い、やりがい・働きがいを持てる労働条件（採用・育成・処遇・評価）や転居を伴う出向のあり方など、企業環境の変化に応じて対応していく必要があります。中期経営計画の進捗を確認しながらメンバー一人ひとりのキャリアの充実に向けた取り組みを推進していく必要があります。

【旅行業界】

旅行業界においては、コロナ禍や物価高、世界情勢の流れから、すでに消費者はより商品の内容を精査した上で旅行を選ぶ傾向が高まっています。

複数年後には、三越伊勢丹ニコウトラベルの主要顧客ターゲット層でもある高齢者においても、インターネットの扱いに慣れている方がより一層増え、ダイナミックパッケージの活用が進むなどにより、自身で旅行を手配する層も一定数増えることが想定されます。

今後、旅行会社各社にとっては、独自性のあるツアーもしくは値段に対して明確に価値を感じられるようなツアーでない限り、なかなか自社の旅行商品は選ばれない環境になっていくことが想定されます。

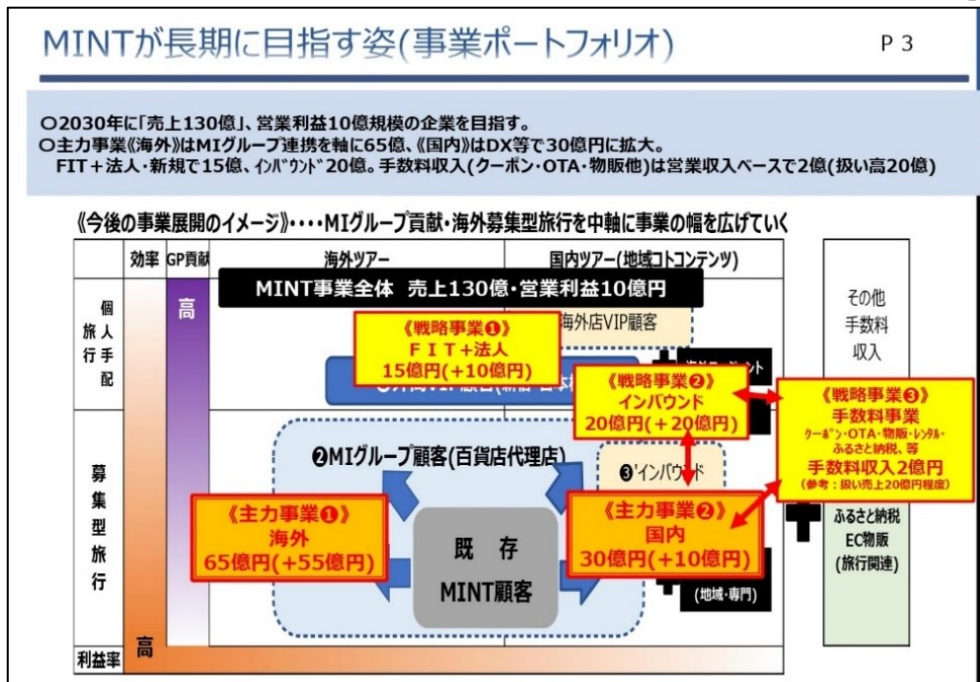
【想定する5年後の三越伊勢丹ニコウトラベルについて】

三越伊勢丹ニコウトラベルとしては、2028年は、現在の事業方針に示されている2030年度の目標（売上高13,000百万円、営業利益1,000百万円）を目指す上での最終3ヵ年に入る年です。事業ポートフォリオとしては、海外ツアー、国内ツアー、FIT・法人、インバウンド、手数料において、各事業の拡大が計画されています。

事業拡大に併せて、要員体制についても総従業員数を増加させる予定で、2023年12月には、新たな雇用形態としてメイト社員制度も導入されました。また、新卒採用の再開についても、業績の回復を見ながら検討されています。これにより、今後については、今まで以上に様々な立場、役割のメンバーがふえていることが予想されます。

また、2023年度4月より実施されている百貨店外商部への出向の施策においても、中長期的には、ローテーションでふやしていく方向性です。2028年には出向から戻ってきたメンバーも一定数いると捉えています。

【参考：2023年6月事業方針説明会資料より「2030年の事業ポートフォリオ」】



3. ビジョン策定にあたって大切にしたい考え方

この労働福祉ビジョンは、IMGU のスタンスである 3 つの大切にしたい考え方を重視し、策定しています。

【IMGUのスタンス】

- (1) 「雇用の確保」を最重視する
- (2) 労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す
- (3) 多様性を力に変える取り組みを推進する

(1) 「雇用の確保」を最重視する

労働条件の中で最も優先すべきは「雇用確保」であり、その前提には企業・事業の存続が不可欠となります。実現に向けては、個人の持つ力を最大限発揮すると共に、各社の成長・発展が雇用の確保に繋がることから、経営対策活動を始めとした取り組みについても推進を図ります。

(2) 労働条件は社会的にも優位性ある水準を目指す

水準の底上げを図り、社会的にも優位性ある水準を目指します。同業他社や地場の採用競争力を鑑みながら、労働条件については優位性ある水準を目指します。

(3) 多様性を力に変える

雇用形態や疾病・障がい、育児介護など、メンバーの多様性を踏まえ、それらの違いを職場の生産性に繋げるために仕組みの構築・運用の整備に取り組めます。加えて、メンバー一人ひとりの働き方が尊重される職場風土の実現を目指します。

4. 5年後の三越伊勢丹ニッコウトラベルとしての目指す姿について

5年後の組合として目指すあるべき姿としては、三越伊勢丹ニッコウトラベルの旅行会社としての業務を通し、メンバー全員が自身の人生を充実させられていると実感できるような組織でありたいと捉えています。どのような立場・役割のメンバーであっても、一人ひとりのアイディアや考え方が尊重され、あらゆる業務においてチームワークと助け合いが重視されている状態を目指していきます。

このためには、メンバー全員が処遇や働き方において不満がなく、自分の仕事に誇りを持てるような環境構築が必要と考えます。

メンバー全員がいきいきと活躍できている職場を目指しますが、そのためには、常に継続して課題抽出と改善の打ち手の実行をおこなう必要があると捉えています。

この目指す姿に達した際には、社外からも魅力的な旅行会社となっており、特別な施策を打たずとも高い意欲と能力を持った人財が自然と集まり、多くのメンバーが「ここで長く働きたい」と思える組織体になっていると考えます。

5. 具体的な方向性について

具体的な方向性としては、下記の4つの観点にて、総合的な労働条件の改善を図っていきます。

(1) セーフティーネット

社会的な環境の変化が進む中、全従業員のあるべき安心・セーフティーネットに対する取り組みも変化してきている。安心して働ける条件を整備することを通じて個人の能力を最大限発揮することを可能にしていくとともにその先の生産性向上に繋げていく。

(2) 働き方

生活と仕事の調和（ワークライフバランス）を実現しつつ、生涯にわたって安心して長く働き続けられるための仕組みの構築や運用の整備をすることで、働く選択肢を広げ、自己実現や生産性の向上に繋げていく。合わせて、その先の全従業員の定着率向上や採用競争力の向上に繋げていく。

(3) 人事賃金制度

三越伊勢丹グループの成長・発展には、その担い手である三越伊勢丹グループで働くメンバー一人ひとりのやりがい・働きがいを実現し、生産性を高めるための仕組みの構築と適正な運用が不可欠となる。三越伊勢丹グループにおいて、役割と成果を基軸として運用している「役割成果主義」および三越製作所において、技能を成果を基軸として運用している「職能主義」をベースとしながら、グループ・企業の戦略、働き方と賃金との整合性が図られた人事賃金制度の構築とその適正な運用に取り組む。

(4) 福利厚生

従業員のニーズ等を踏まえながら三越伊勢丹グループや企業としての福利厚生の充実を図り、全従業員の満足度や企業の魅力度向上に繋げていく。

6. セーフティーネットについて

セーフティーネットにおいては、これまでも従業員の安心として取り組んでいる「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きます。

変化に応じて選択肢を拡充し、安心できる状態へと導くことで、各人の能力を活かし成果を発揮する場の創出、全従業員の納得性の向上へつながり、その先の生産性向上にもつながると考えます。

【目指す姿】

全従業員が、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の整備をおこなう。

【具体的な取り組み項目】

①両立支援の仕組み確立に向けた取り組み

病気・出産育児・介護等により、意欲と能力がありながらも制約のある働き方にならざるを得ない状況下であることに対して、働き方の整備等を通じて、仕事との両立ができる環境を整えていきます。

取り組むにあたっては、両立支援の仕組みとして導入されている制度や福利厚生について、社内の理解浸透も含めて、運用の徹底を図り、その先の「人財の確保・定着」へとつなげていきます。

また、三越伊勢丹ニッコウトラベルにおいては、旅行会社ならではの業務（例：添乗、時差がある中での添乗員のフォロー・現地トラブル対応等）も意識した上での両立支援のあり方についても、検討をおこなっていきます。具体的には、育児・介護・私傷病治療など、様々な事情を持つメンバーに対しての添乗業務や添乗アサインのあり方や、ツアー催行時の緊急事態対応のフローなどについても、状況を確認しつつ、検討をおこなっていきます。

すでに導入されている両立支援の制度においては、休職や短時間の勤務などを選択できるものがありますが、より利用しやすい制度にしていくことを目的に、業務の引継ぎを受けるメンバーや同じ担当内のメンバーなど、制度利用者だけではなくまわりのメンバーもしっかりとサポートできるような制度設計についても検討をすすめていきます。

②働くことに必要な環境への取り組み

全従業員が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」をおこなうとともに、「従業員の健康管理の推進」に取り組む必要があります。

取り組むにあたっては、労使で連携し「働く環境の整備」を積極的に推進していく必要があります。従業員の安全衛生について、現状よりも取り組みレベルの向上を図ることで、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きます。

また、三越伊勢丹ニッコウトラベルにおいては、特に海外ツアーにて、長期間の添乗業務もあることをふまえ、添乗中に体調不良を起こした場合の対応についても検討していきます。

7. 働き方について

三越伊勢丹ニッコウトラベルにおいては、業界として今後旅行需要の回復がさらにすすむ中、顧客の旅行商品を選ぶ視点はより一層厳しくなると捉えています。そのような状況が考えられる中においては、そもそもとしての、「旅行商品の販売はお客様に楽しい思い出を提供すること」という基本的な考え方を改めて重視する必要があると捉えています。「どのような方にどんな楽しい思い出をつくってもらいたいか。どうやって知らせ、私たちを選んでもらうか」ということを追求した結果として、リピート率の向上やお客様のファン化、従業員のモチベーション向上に繋がっていくと考えます。この考え方においては、従業員の働き方も非常に重要になり、その改善は今後もおこなっていかなければならないと捉えています。

また、旅行業界のみならず、社会全体において、仕事に対する価値観やライフワークバランス等の意識が変化していることも踏まえると、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はより重要になってくると捉えています。

個人が活躍し、自己実現を成し遂げることで、個人の活躍が企業における生産性向上、従業員の定着率向上、採用競争力向上に結び付くと考えられることから、時代・環境の変化に応じた働き方の検討・確立をおこなっていきます。

【目指す姿】

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、自己実現に繋がる働き方の確立をおこなう。

【具体的な取り組み項目】

①労働時間短縮に向けた取り組み

仕事上のみならず、それぞれの人生において自己実現に繋がる働き方の確立においては、ライフワークバランスの検討は重要な取り組みです。この観点から、労働時間の短縮について検討をおこなっていきます。具体的には、生産性向上の視点も含めて、総実労働時間の短縮に取り組みます。総実労働時間 1800 時間未満を達成・維持すると共に、1700 時間以下の実現を目指していきます。

総実労働時間の短縮では、所定労働時間の短縮や年次有給休暇の取得推進、時間外勤務の削減によって取り組みが進んでいきます。

働き方とともに休み方も併せて考える必要がありますが、三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、これまでの業界の常識に捉われない打ち手についても検討をおこなっていきたいと考えます。具体的には、添乗時の時間管理の実施・徹底や、長期間の添乗における休み方、ツアー催行中における緊急時の社内対応フローなどとセットでの連続休暇についても検討をおこなっていきます。

②柔軟な働き方の確立に向けた取り組み

変化する「個人の価値観やライフステージ」と「仕事の質・内容」等を考慮しながら「短時間正社員」、「時間単位有給休暇」「テレワーク」等の柔軟な働き方の確立をおこない、全従業員が自身の働き方について広く選択ができるように整備をおこなっていきます。

取り組むにあたっては、フレックス勤務や在宅勤務制度等において、より柔軟な働き方ができないかの検討をすすめていきます。

③職場風土向上に向けた取り組み

各個人の自己実現に向けた働き方の確立を目指して取り組みをすすめていきますが、その中には、他者との関係性や職場の雰囲気など、職場風土の改善も重要と捉えます。他社尊重と業務における助け合いが最重要とされる職場を目指し、役職・立場・所属等に関係なく、発言の心理的安全性が高い環境の構築をおこなっていきます。

具体的には、他者に対しての仕事上の指摘ばかりではなく、自然と称賛や感謝を言い合っている風土を目指した運動を実施していきます。

① 意欲的に添乗業務にチャレンジできる体制の構築

三越伊勢丹ニコウトラベルの添乗業務は、三越伊勢丹グループにおいて、他に類のない特徴的な業務の一つと認識しています。本来、三越伊勢丹ニコウトラベルの添乗は、その他の業務や各個人の休日休暇の活動ではなかなかできない貴重な経験を得ることのできる場とも認識しています。個人の諸々の事情によっては、添乗ができない場合などもありますが、キャリアアップや特別な経験の入手・蓄積といった観点では、魅力的な業務と捉えられることが、目指す理想の姿と考えます。但し、現状においては、業務量と要員数のバランス、引継ぎ等の添乗による不在時の業務フロー、添乗中のトラブル発生時の対応フローによる安心感などに課題があると捉えています。

添乗のみならず、現在の社内の環境や業務内容、メンバーの心境や状況などを確認しつつ、改善の打ち手を重ねていくことで、将来的には「添乗をやりたい」や「添乗をやってみたい」と思う人が気兼ねなくチャレンジできる環境を構築していきたいと考えます。

8. 人事賃金制度について

今後の人事賃金制度は、グループ・企業の戦略、働き方や従業員の状況・環境の変化に応じた検討をおこないます。あわせて、将来にわたってグループ及び企業の人財として活躍するベースとなる制度の構築及び運用における納得性を高めることが求められると考えます。

人事賃金制度は、「本給」「育成」「評価」「賞与」を軸として構築されているため、相互の関連性を踏まえて、グループの共通の考え方である「役割成果主義人事賃金制度」をベースに検討をおこないます。その上で、人事賃金制度の納得性向上に向け、本給・賞与・退職給付・手当の水準については自他ともに納得性の高い仕組みの構築を目指します。

また、全従業員の納得性ある人事賃金制度の確立に向けては、評価等の運用の徹底やキャリアを後押しする仕組みとして教育体系（育成）の整備にも取り組みます。

【目指す姿】

「グループおよび企業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。

【具体的な取り組み項目】

①三越伊勢丹ニッコウトラベルとしての納得性ある人事賃金制度・運用の整備

人事賃金制度については、グループ・企業の戦略の実現に向けてグループ内の人財の流動性が進む中、人財の活性化を実現していく人事賃金制度の構築に取り組めます。

具体的には、業界や地域の賃金の優位性等を勘案し、本給・賞与・退職給付・添乗手当等其他手当の整備の取り組みをすすめていきます。

旅行業界における三越伊勢丹ニッコウトラベルは、百貨店との連携という独自の販路を持ち、かつシニア層に対する旅行商品の企画・広報・販売・手配等において高いスキルとノウハウがあることから、業界を牽引するほどの業績となっていくことも可能性として見込まれます。このことから、処遇水準についても、企業の状況を見つつ、将来的には業界において牽引するほどの優位性のある水準になることを目指していきます。また、グループ連邦戦略に基づいた人財の流動化をすすめている三越伊勢丹ニッコウトラベルにおいては、各企業の処遇水準の違いによる影響についても、検討していきます。

一方で、人事賃金制度の納得性向上には、面談（目標設定・中間・評価フィードバック）の徹底が必要となることから、労使で運用の確認を含めて継続して取り組んでいきます。

②キャリア形成の整備

「グループおよび企業の最も重要な資産としての人を最大限に活かす」ため、人事賃金制度の改訂をすすめています。但し、全従業員に対する人事賃金制度の納得性向上に向けては、グループおよび企業としてのキャリア形成の整備をおこなう必要があります。

具体的には、「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」等を確認しつつ、人事賃金制度の適正な運用を実現していきます。

三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、要員 MIX の取り組みの一環として、2023 年 12 月に新たなメイト社員制度を導入しています。2023 年度第 3 四半期中に起きた現地欧州河川の渇水によるセレナーデ号の船旅のツアーキャンセルが与える業績への影響（想定外の業績への影響）により、2023 年度中は一時的に要員体制の強化はストップしましたが、2024 年度以降については、このメイト社員も含めて、増員が予定されています。

このメイト社員制度導入に際して、「キャリア形成」や「進級・昇格・転換」については協議・確認をおこなってきました。加えて、2023 年度および 2024 年度の労使通年協議において、社員の本給制度の改訂もおこないますので、引き続きこの 3 点については協議・確認をおこなっていきます。

③60 歳以降の働き方の確立に向けた取り組み

社会全体として、70 歳までの雇用義務化が想定される中、三越伊勢丹ニッコウトラベルにおいても、70 歳までの雇用のあり方とその働き方について整備する必要があると考えます。

70 歳までの雇用及び雇用形態のあり方を整備するとともに、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みます。また、各雇用形態の特性等を踏まえた上で、定年退職年齢の延長についても検討をおこなっていきます。

60 歳以降の再雇用の在り方については、グループの状況も踏まえながら、選択肢の拡充の観点を中心として、整備をすすめていきます。

具体的には、メイト社員（限定職種）のメンバーが、メイト社員と同じ働き方で 60 歳以降も働きたいという場合の再雇用制度の導入について、検討をすすめていきます。また、三越伊勢丹ニッコウトラベルにおいては、特徴的な業務である添乗についても、60 歳以降の働き方について検証していきます。

9. 福利厚生について

近年は、就職活動における着眼点に福利厚生が入る等、社会環境も含め福利厚生の環境が変化しています。従って、このような変化に対応した福利厚生（制度・仕組み・施設等）の整備をおこなうことが必要となっています。

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部では、旅行会社ならではの福利厚生を整備することで、働く上での従業員の満足度や企業としての魅力度向上も重視していきます。

【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。

【具体的な取り組み項目】

①従業員の旅行の後押しとなる福利厚生について

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部では、休日休暇における個人的な旅行も、ゆくゆくは業務において生きてくる経験と捉え、その後押しとなるような福利厚生の導入を目指します。事例として、従業員の個人旅行において発見・確認した現地宿泊施設のツアー商品への起用等も過去にはあったと認識しています。また、2019年度の会社統合以前の旧ニッコウトラベルにおいては、休日休暇における個人旅行の費用補助の制度があった旨も確認しています。

具体的な補助の内容や水準については、企業の業績や状況を見つつ検討をおこなっていきます。旅行会社の従業員として、休日休暇において、自身も旅行に出ることで、業務に活かせる現地の知識・経験を得ること、また旅行によるリフレッシュ感を自身も再確認することを後押しできる仕組みの構築を目指していきます。

疾病・介護・育児サポート百科のご案内

本部ダイバーシティ推進担当

労働組合では、従業員一人ひとりが自身の力を最大限発揮できる職場風土や、育児・介護・疾病などを抱えながらも安心して働くことができる環境整備を目的に、ダイバーシティ推進に取り組んでいます。労働組合が発刊している「疾病・介護・育児サポート百科」をご案内します。

1. サポート百科とは

多くの人が携わる可能性のある疾病・介護・育児と仕事の両立をバックアップすることを目的に、そういった状況に置かれたときの初動対応から、仕事との両立までの基本的な知識を集約し発刊した冊子です。

三越伊勢丹グループ
「疾病・介護・育児 サポート百科」
当事者・上司・周囲の人、全ての人に読んでもらいたい！
社内外公的制度や働き続けるためのポイント、コツをまとめました！

疾病	介護	育児
		


ご相談はこちらでも承れます
↓


2. 入手・閲覧の方法

上記の各サポート百科QRコード、また労働組合ホームページからもダウンロードが可能です。

※ URL : <https://members.imgu.or.jp/aa001/1260>

※ ユーザー名（社員コード 10ケタ）とパスワード（共通で「im」）



【お知らせ：介護個別相談会について】

労働組合では年に2回（春と秋）、介護専門員による「介護個別相談会」を開催しています。

※相談方法：対面（東京新宿・労働組合事務所）、リモート・電話の3種類の方法が可能

介護離職の防止を目的に、介護の事前準備から介護中の方まで幅広いアドバイスを行っています。

詳細の開催日時や申込方法のご案内は、労働組合HP等で発信をしますのでご確認をお願いします。

「田村まみ」

三越伊勢丹グループ労働組合は、私たちの「生活」や「働く環境」の課題解決に取り組む、「田村まみ」参議院議員を応援しています！！

田村まみ 参議院議員

(労働組合上部団体「UAゼンセン」組織内議員)

□略歴

1999年 ジャスコ（現イオンリテール）入社
2006年 イオンリテール労働組合中央執行委員
2019年 第25回参議院議員選挙にて初当選！

主に取り組む政策活動

- 「生活」や「働く環境」の課題解決への取り組み
- 年収の壁問題の解消
- カスタマーハラスメント防止対策の強化
- 外国人旅行者向け免税制度と不正転売対策
- 医薬品の安定供給の実現 など



田村議員を知ろう！～インタビュー＆メッセージ～

田村議員が政治家になったきっかけや、流通小売業界に関わる取り組みをインタビューし、IMGUメンバーへメッセージを頂きました。詳細は右記QRコード（HP）からご覧ください。
(HPログイン ID：社員番号10桁 PW：生年月日8桁)



田村議員を応援しよう！～サポーター登録～

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応援の輪を広げるべく、サポーター登録の拡大に取り組んでいます。ご賛同いただける方は登録にぜひご協力をお願いします。
詳細は右記QRコード（フォーム）へ登録頂く方の氏名・住所などを入力して下さい。
(入会金や会報等の送付はありません。登録情報は田村議員の応援活動以外には利用しません)



労働組合公式LINE お友達登録しよう♪

タイムリーな情報をお届けします♪



《配信内容》

- ・ 三越伊勢丹ニッコウトラベル支部の
情報や活動のお知らせ
- ・ メンバーズVOICE開催のお知らせ
- ・ 共済会からのお得情報 など配信中！

登録方法

1



追加



QRコードを読み込み
「追加」を押す

2



自動返信された
URLを押す

3

在籍企業



ご自身の在籍企業を
選択して送信

IMGU公式LINEスタンプ販売中

LINEスタンプの売上は、社会貢献活動
「愛の募金」として活用する予定です。



購入は
リッチメニュー
から♪



三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ニッコウトラベル支部