

三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部

2025年12月賞与要求(案)

メンバーズ VOICE 議案書



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

企業の永続的な発展にむけたチェックとサポート

かけがえ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おこない、全員で責任を持ち実践する

先進的なビジョンと広い視野を持ち、常に挑戦し続ける

すべての働く仲間と連携し、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目指す

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

高松三越支部 労働福祉ビジョン



2025 年 12 月賞与要求（案） メンバーズ VOICE 議案書

目次		頁	審議決定事項
第 1 章 要求にあたっての 前提となる考え方	<b>1. 直近業績ならびに賞与交渉に関する過去からの経緯について</b>	4	—
	・ 高松三越における 2025 年上期業績について	4	—
	・ これまでの賞与要求における経緯現状における賞与の考え方	6	—
	・ 現状における賞与の考え方	6	—
	<b>2. 高松三越支部 賞与要求スタンス</b>	9	—
	・ 高松三越支部における今後の賞与交渉に対する前提となる考え方	9	—
	・ 2025 年度 12 月支給賞与における組合の考え方	9	—
	・ 2026 年 6 月支給賞与における組合の考え方	10	—
第 2 章 2025 年 12 月賞与 組合要求（案）	<b>社員（ステージ B） 賞与要求(案)</b>	12	○
	<b>社員（ステージ C・C-t） 賞与要求(案)</b>	13	
	<b>メイト社員 賞与要求（案）</b>	15	
	<b>月給制エルダースタッフ 賞与要求（案）</b>	17	
	<b>今後の労使協議に向けたスケジュールについて</b>	18	—

# 第1章

## 要求にあたっての 前提となる考え方

## I) 高松三越における 2025 年上期業績について

## 業績結果

- ・(株)高松三越の 25 年度上期の期初予算は、売上 11,070 百万円、営業利益 204 百万円を計画しています。
- ・25 年 4-9 月の売上高は、予算・前年ともに下回る結果となる見込みです（予比 92.2%、前比 95.1%）。
- ・25 年 8 月時点の営業利益は 59 百万円となっており、予算には届かなかったものの前年を上回る結果となっています。

## ■ 2025 年度 業績目標

単位：百万円	2023 年度 実績			2024 年度 実績			2025 年度 期初予算		
	上期	下期	通期	上期	下期	通期	上期	下期	通期
売上高	10,225	12,161	22,386	10,748	11,710	22,458	11,070	12,580	23,650
営業総利益	2,338	2,686	5,024	2,252	2,675	4,927	2,529	2,836	5,365
販売管理費	2,277	2,497	4,774	2,273	2,405	4,678	2,325	2,555	4,880
営業利益	61	303	364	-21	275	254	204	281	485
前年同期差	-	-	-	-82	-28	-110	+225	+6	+231

## ■ 2025 年 4 月-8 月 業績結果（確定分）

単位：百万円	25 年度上期計	2025 年 4 月-8 月（累計）					
	期初予算	実績	前年差			予算差	
			前年実績	前年差	前年比	予算差	予算比
総額売上高	9,377	8,653	8,917	-264	97.0%	-724	92.2%
営業総利益	2,095	1,917	1,913	+4	100.2%	-178	91.5%
販売管理費	1,932	1,859	1,882	-23	98.7%	-73	96.2%
営業利益	163	59	31	+28	190.3%	-104	36.1%

## ■ 2025 年度上期 業績着地見込み

	2025 年度上期 業績着地見込み					
	期初予算 (百万円)	着地見込み (百万円)	前年差		期初予算差	
			前年差 (百万円)	前年比	予算差 (百万円)	予算比
総額売上高	11,070	10,215	-522	95.1%	-855	92.2%
営業総利益	2,529					
販売管理費	2,325					
営業利益	204					

## 2025 年度上期における業績状況

- ・2025 年度上期の総売上高は、予算・前年ともに下回る結果となっています。
- ・主な要因として、インバウンド客の大幅減少に伴う特選ブランド MD の売上減少（前比 50%）や、外商上位顧客に向けた首都圏連携 MD 提案の売上苦戦などが挙げられます。
- ・営業面の取り組みでは、催物会場や美術画廊の営業時間短縮、営業部門における組織体制および、業務役割の大幅な見直しによる業務効率化などを通じて、メリハリのある高効率なサービス提供を目指す取り組みを推進してきました。また、CRM 戦略として MI カードやアプリの獲得を全館一丸となって取り組んできました。昨年から継続して取り組みを進めている、カード獲得にむけてパートナースタッフも巻き込んだ教育や、カード獲得者の表彰など、意識醸成を図る取り組みを進めてきた結果、今年度においては、前年・予算を上回る状況で推移しております。（ありあり会員数：予算比 113%、前年比 115%）

### ■ 2025 年上期 月別“総売上高”の推移

		Total	4月	5月	6月	7月	8月	9月	
売上高 (百万円)	実績	10,215	1,599	1,559	1,849	2,019	1,627	1,562	
	予算	-	11,070	1,647	1,782	2,221	2,140	1,587	1,693
		予算差	-855	-48	-223	-372	-121	40	-131
		予算比	92.2%	97.0%	87.4%	83.2%	94.3%	102.5%	92.2%
	前年	-	10,737	1,587	1,637	2,122	2,011	1,550	1,830
		前年差	-522	12	-78	-273	8	77	-268
		前年比	95.1%	100.2%	95.2%	87.1%	100.3%	104.9%	85.3%

## II) これまでの賞与要求における経緯

- ・過去には企業の存続・雇用の確保を目的とした基本賞与水準の引き下げをおこなうといった苦しい判断をおこなってきたものの、「企業の存続・雇用の確保」を前提とした収支構造改革や、業務の内製化やマルチタスクを軸としたシームレスな業務遂行体制の構築を推し進めたことで、2020年度の△2億9,200万円という業績赤字から一転し、2021年度については1,900万円の営業利益を実現するまでに至り、その後の段階的な支給か月水準の回復を図ってきました。
- ・2024年度には2億5,400万円と4期連続での黒字着地を達成したことから、地域事業会社化後における過去最高水準での要求を実現しました。
- ・直近の2025年度6月の賞与においては、2025年春の交渉時に成案化した「新たな賞与制度」から逆算し、中期経営計画における戦略上の位置づけや、新しい人事賃金制度との整合性を鑑みながら要求をおこなってまいりました。

業績推移(百万円)		2021年度		2022年度		2023年度		2024年度	
売上高		20,530		21,641		22,386		22,458	
営業利益		19		210		364		254	
賞与(支給か月) ※1		12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月	6月
社員	ステージB	1.0	1.2	1.2	2.4~3.3	1.3	3.2~4.6	1.3	2.7~3.8
	ステージC	1.0	1.2	1.2	1.9~2.3	1.3	2.5~3.0	1.3	2.4~2.6
メイト社員		1.0	1.2	1.1	1.6~2.1	1.2	2.3~2.7	1.2	2.0~2.4
エルダー (F)		0.8	1.0	1.0	1.0	1.0	1.2	1.0	1.2

※1.中位評価 (B 評価) を元に、年間支給か月を算出しています。

## III) 現状の賞与における考え方

- ・2025年度春の交渉にて賞与制度の見直しを行いました。
- ・2025年度12月賞与からはベースとなる支給表を新設し、毎年度期初に設定した業績評価指標に基づいて、支給表の変更有無を確認のうえ、労使協議会にて要求をおこなう「半期要求方式」へと賞与交渉方式を変更しています。

	2024年度まで ※2025年6月支給分まで	2025年度以降 ※2025年12月支給分～
賞与交渉方式	半期交渉・ <u>都度</u> 要求	半期交渉・ <u>半期</u> 要求
ベースとなる支給表	<u>なし</u> (単年度の業績推移を踏まえ、都度労使協議)	<u>あり</u> (ベースとなる支給表 + 業績評価指標に基づき、支給表の見直しについて労使協議)
業績に応じた加算	<u>あり</u> (単年度の業績推移を踏まえ、都度労使協議)	

## 1) ベースとなる支給表

・下記の支給表は、制度上の最下限水準となる固定部分としての位置づけになります。一方で、業績に応じた加算要求をおこなう場合については6月賞与に反映します。

### 社員ステージ A・B

12月		6月	
支給ヵ月		評価	支給ヵ月
1.7ヵ月		S	1.2
		A	1.1
		B	1.0
		C	0.9
		D	0.8

### 社員ステージ C・C-t

12月		6月	
評価	支給ヵ月	評価	支給ヵ月
S	1.9	S	1.2
A	1.8	A	1.1
B	1.7	B	1.0
C	1.6	C	0.9
D	1.5	D	0.8

### メイト社員

12月		6月	
評価	支給ヵ月	評価	支給ヵ月
S	1.7	S	1.2
A	1.6	A	1.1
B	1.5	B	1.0
C	1.4	C	0.9
D	1.3	D	0.8

### エルダースタッフ（月給制）

12月		6月	
支給ヵ月		支給ヵ月	
1.2ヵ月		1.2ヵ月	

## 2) 2025 年度に用いる業績評価指標

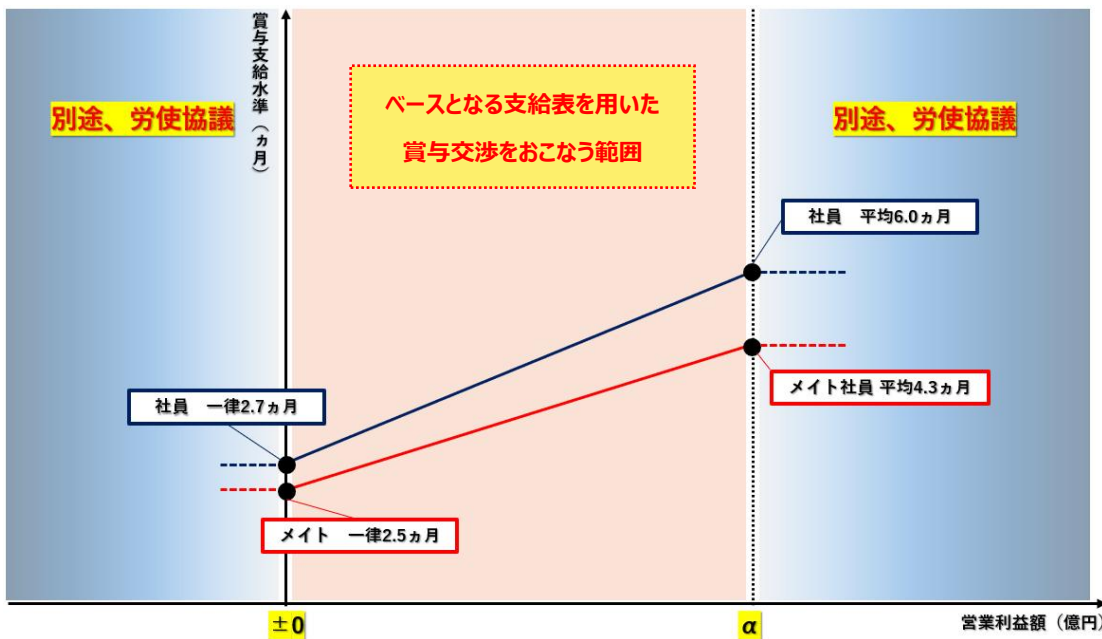
<業績評価指標> ※2025 年 4 月審議決定済み

1	営業利益の状況	営業利益の実額、前年比・予算比
2	中期経営計画の進捗等の定性面	収支面・営業面における各種 KPI 実績（前年比・目標比）など

1 の営業利益額をベースに、2 の定性的なものも含めた複数の観点から総合的に判断して、基準となる支給表の改定是非を判断のうえ支給ヵ月数を交渉します。

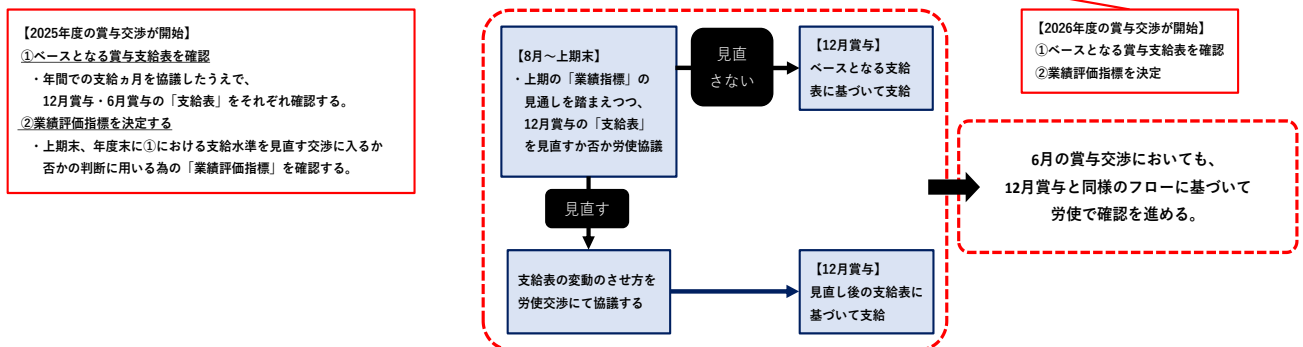
## 3) ベースとなる支給表を用いた賞与交渉範囲

次期中期経営計画に基づく利益目標を前提に、制度上における水準の上・下限について支部労使で議論をおこないました。



## 4) 賞与交渉方式のイメージ

2024年度						2025年度						2026年度					
1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月
		6月賞与 都度要求			支給												
	2025年春の交渉							12月賞与 見直し交渉			支給			6月賞与 見直し交渉			支給
														2026年春の交渉			



## I) 高松三越支部における今後の賞与交渉に対する前提となる考え方

・高松三越支部は、「2024 年春の交渉」時に、5 年後の(株)高松三越における従業員の労働条件や働く環境の目指すべき水準を定めた“労働福祉ビジョン”を策定し、①セーフティネット、②人事賃金制度、③働き方、④福利厚生 の4つの項目に分けて、支部が目指す方向性を掲げています。

・高松三越支部は、「労働福祉ビジョン」にて掲げている「企業成長に応じた賃金水準の安定的な確保・向上」が組合員

の“生活の質”向上に欠かせない要素であることを念頭におき、県内他企業と比較しても優位性の高い本給・賞与水準の実現を目指すべく、継続して議論をおこなっています。

・現在、(株)高松三越は「百貨店の科学」に基づくビジネスモデルの転換を図ったことで短期間において収益性を高められ、2021 年度から4期連続で増収・増益を実現しており、安定的な黒字着地を見込むことができる収支構造へと変化を遂げました。このような収益改善を成し得た背景には、メンバー一人ひとりが変化を受け入れ、前向きかつ真摯な姿勢で日々の商売に取り組んできた努力が結実した結果であると労働組合は確信しています。

・一方で、様々な外的要因や競争市場リスクと常に相対しながら、今後、中期経営計画に基づく“100年先も地域に愛される企業”を目指し、今まで以上にスピーディかつ積極的なビジネスモデルの変革が推し進められます。

・今後も、継続的の働き方・業務フローの見直しや、業務オペレーションの最大効率化が加速度的に推し進められていくことが確実視される中で、私たち従業員にも主体的な戦略遂行への参画が求められ、与えられる役割やミッションも往々にして変化していくと考えられます。その為、従来よりも大きな役割範囲や権限・責務を与えられるケースが想定される中で、組合員一人ひとりが生み出した成果は定性・定量な判断軸を以て組合員の処遇向上に反映していくべく、「成果と対価」のバランスを継続的に議論・検証をおこないます。



## II) 2025 年度 12 月支給賞与における組合の考え方

・2025 年 12 月賞与の要求にあたっては、その指標となる業績評価指標の観点から以下の通り検討を行いました。

・高松三越の上期の業績は「高感度上質戦略」、「お客とつながる CRM 戦略」の取り組みにより、特に識別化顧客の売上が好調に推移していますが、円高の影響により、前年好調であったインバウンドの売上は前年比 50%と厳しい状況が続きました。7 月以降は徐々に復調していますが、下期にかけては業績状況をより注視していく必要があると考えます。営業面については、前年度に引き続き業務のスリム化や販管費の削減など、さらなる構造改革を推し進めているほか、MI カード・アプリの獲得による CRM 推進(ありあり会員数：前年比 135%)などの取り組み強化も行ってきました。賞与要求にあたっては、8 月末時点での累計での営業利益は 59 百万円と予算は未達であったものの、前年に対して増益であることや、通年業績においては黒字での着地を見込んでいることから、組合としても現行賞与制度である「半期要求」において 12 月賞与は制度支給表通りの水準にて要求をおこないます。

雇用形態	2025年12月賞与要求ヵ月（案）	参考：2024年12月支給賞与
社員 ステージB	一律 1.7ヵ月	一律 1.3ヵ月
社員 ステージC・C-t	中位評価（B評価） 1.7ヵ月	中位評価（B評価） 1.3ヵ月
メイト社員	中位評価（B評価） 1.5ヵ月	中位評価（B評価） 1.2ヵ月
エルダースタッフ（F）	一律 1.2ヵ月	一律 1.0ヵ月

### Ⅲ. 2026年6月支給賞与における組合の考え方

2026年6月支給賞与については、年度期初に労使で定めた業績評価指標に基づいて、2025年度下期営業利益の状況、中期経営計画の進捗等の定性面を含めた複数の観点から総合的に議論・検証をおこないます。そのうえで、基準となる支給表に基づく要求とするか判断し、支給ヵ月を交渉します。併せて要求の検討を進めるにあたり、過去からの経緯も踏まえた営業利益額に応じた加算原資分配の考え方も参考とし、交渉をおこないます。

- 2025年度賞与（25年12月・26年6月支給分）の支部要求イメージ

業績推移(百万円)		2022年度		2023年度		2024年度		2025年度（期初目標）	
売上高		21,641		22,386		22,458		23,650	
営業利益		210		364		254		485	
賞与(支給ヵ月) ※1		12月	6月	12月	6月	12月	6月	12月(今回)	6月(想定)
社員	ステージB	1.2	2.4~3.3	1.3	3.2~4.6	1.3	2.7~3.8	1.7	1.0+a
	ステージC	1.2	1.9~2.3	1.3	2.5~3.0	1.3	2.4~2.6	1.7	1.0+a
メイト社員		1.1	1.6~2.1	1.2	2.3~2.7	1.2	2.0~2.4	1.5	1.0+a
エルダー（F）		1.0	1.0	1.0	1.2	1.0	1.2	1.2	1.2

※1.中位評価（B評価）を元に、年間支給ヵ月を算出、業績に基づく加算分を“+a”として記載。

# 第 2 章

2025 年 12 月

賞与要求(案)

## 1. 社員（ステージ B） 2025 年 12 月 賞与要求(案)

### ■ステージ別 基本賞与要求

2025 年 12 月支給基本賞与については、下記の表に基づき支給されることを要求します。

- 基本賞与（単位：ヵ月）

支給ヵ月	1.7
------	-----

### ■賞与支給日・支給対象・基準日・支給方法

社員の支給日・支給対象・基準日・支給方法は以下のとおり要求します。

支給日	2025 年 12 月 5 日（金）
支給対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2025 年 4 月 1 日から 2025 年 9 月 30 日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。</li> <li>●ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。</li> </ul> <p>その際、欠勤・休職(育児休職・介護休職等※)私用の遅刻早退は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤分数を算出する。</p> <p>なお、賞与分割については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。</p> <p>※その他の無給の休暇・休職等も含む</p>
基準日	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本給、職務、および資格は、2025 年 9 月 30 日現在とする。</li> <li>●また、2025 年 4 月 1 日から 2025 年 12 月 1 日までに社員からエルダースタッフに再雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。</li> </ul>
支給方法	<p>a) 期間中欠勤のない者    本給×支給ヵ月</p> <p>b) 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者</p> <p style="text-align: center;">本給×支給ヵ月×（所定労働分数－不就労分数）÷所定労働分数</p> <p>なお、大きな環境の変化があった場合には、別途労使で協議を行います。</p>

### ■参考) 2024 年 12 月支給基本賞与 （単位：ヵ月）

雇用形態	支給ヵ月
社員ステージ B	1.3

## 2. 社員（ステージ C・C-t） 2025 年 12 月 賞与要求(案)

### ■ステージ別 基本賞与要求

2025 年 12 月支給基本賞与については、下記の表に基づき支給されることを要求します。

#### ■社員ステージ C・C-t

※単位：ヵ月

評価	S	A	B	C	D
支給ヵ月	1.9	1.8	1.7	1.6	1.5

### ■評価分布

社員の評価分布については以下のとおり要求します。

ステージ C ポイント表に基づきポイント換算し、全体平均を 3.1 ポイント以上となるように要求します。

ステージ C-t ステージ C とは別におこない、絶対評価を行うことを要求します。

### ■賞与評価ポイント表

雇用形態	評価分布について	賞与評価ポイント表												
ステージ C	ポイント表に基づきポイント換算し、 全体平均を 3.1 ポイント以上となるように評価を実施	<table border="1"> <thead> <tr> <th>評価</th> <th>S</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ポイント</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	評価	S	A	B	C	D	ポイント	5	4	3	2	1
評価	S	A	B	C	D									
ポイント	5	4	3	2	1									

### ■賞与支給日・支給対象・基準日・支給方法

社員の支給日・支給対象・基準日・支給方法は以下のとおり要求します。

支給日	2025 年 12 月 5 日（金）
支給対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2025 年 4 月 1 日から 2025 年 9 月 30 日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。</li> <li>●ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。</li> </ul> <p>その際、欠勤・休職(育児休職・介護休職等※)私用の遅刻早退は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤分数を算出する。</p> <p>なお、賞与分割については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。</p> <p>※その他の無給の休暇・休職等も含む</p>
基準日	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本給、職務、および資格は、2025 年 9 月 30 日現在とする。</li> <li>●ただし、2025 年 10 月 1 日にメイト社員から社員に転換した者は、10 月 1 日現在とする。</li> <li>●また、2025 年 4 月 1 日から 2025 年 12 月 1 日までに社員からエルダースタッフに再雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。</li> </ul>

支給方法	<p>a) 期間中欠勤のない者 本給×評価別ヵ月</p> <p>b) 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者</p> <p style="padding-left: 20px;">本給×評価別ヵ月×(所定労働分数-不就労分数)÷所定労働分数</p> <p>なお、大きな環境の変化があった場合には、別途労使で協議を行います。</p>
------	--

■参考) 2024年12月支給基本賞与 (単位:ヵ月)

評価	S	A	B	C	D
社員ステージ C・C-t	1.5	1.4	1.3	1.2	1.1

### 3. メイト社員 2025年12月 賞与要求(案)

#### ■基本賞与要求

2025年12月支給基本賞与については、下記の表に基づき支給されることを要求します。

●メイト社員

※単位：ヵ月

評価	S	A	B	C	D
支給ヵ月	1.7	1.6	1.5	1.4	1.5

#### ■評価分布

メイト社員の評価分布については以下のとおり要求します。

ポイント表に基づきポイント換算し、全体平均を3.1ポイント以上となるように要求します。

#### ■賞与評価ポイント表

雇用形態	評価分布について	賞与評価ポイント表												
メイト社員	ポイント表に基づきポイント換算し、 全体平均を3.1ポイント以上となるように評価を実施	<table border="1"> <thead> <tr> <th>評価</th> <th>S</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ポイント</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	評価	S	A	B	C	D	ポイント	5	4	3	2	1
評価	S	A	B	C	D									
ポイント	5	4	3	2	1									

#### ■賞与支給日・支給対象・基準日・支給方法

メイト社員の支給日・支給対象・基準日・支給方法は以下のとおり要求します。

支給日	2025年12月5日(金)
支給対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。</li> <li>●ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。</li> </ul> <p>その際、欠勤・休職(育児休職・介護休職等※)私用の遅刻早退は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤分数を算出する。</p> <p>なお、賞与分割については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。</p> <p>※その他の無給の休暇・休職等も含む</p>
基準日	<ul style="list-style-type: none"> <li>●本給、職務、および資格は、2025年9月30日現在とする。</li> <li>●ただし、2025年10月1日にメイト社員から社員、もしくはフェロー社員からメイト社員に転換した者は、10月1日現在とする。</li> <li>●また、2025年10月1日から2025年12月1日までにメイト社員からエルダースタッフに再雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。</li> </ul>

支給方法	<p>a) 期間中欠勤のない者 本給×評価別ヵ月</p> <p>b) 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者</p> <p style="padding-left: 2em;">本給×評価別ヵ月×(所定労働分数-不就労分数)÷所定労働分数</p> <p>なお、大きな環境の変化があった場合には、別途労使で協議を行います。</p>
------	---

■参考) 2024年12月支給基本賞与 (単位:ヵ月)

評価	S	A	B	C	D
メイト社員	1.4	1.3	1.2	1.1	1.0

#### 4. 月給制エルダースタッフ 2025年12月 賞与要求(案)

##### ■基本賞与要求

2025年12月支給基本賞与については、下記の表に基づき支給されることを要求します。

- 基本賞与（単位：ヵ月）

支給ヵ月	1.2
------	-----

##### ■賞与支給日・支給対象・基準日・支給方法

社員の支給日・支給対象・基準日・支給方法は以下のとおり要求します。

支給日	2025年12月5日（金）
支給対象	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2025年4月1日から2025年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。</li> <li>●ただし、期間中欠勤・休職、私用の遅刻早退等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。</li> </ul> <p>その際、欠勤・休職(育児休職・介護休職等※)私用の遅刻早退は期間中の休日・連続休暇等を除く実質分数とし、それにより出勤分数を算出する。</p> <p>なお、賞与分割については、それぞれの期間の所定労働分数を基礎に算出する。</p> <p>※その他の無給の休暇・休職等も含む</p>
基準日	●本給、職務、および資格は、2025年12月1日現在とする。
支給方法	<p>a) 期間中欠勤のない者      本給×支給ヵ月</p> <p>b) 期間中欠勤、休職、私用の遅刻早退のある者</p> <p style="text-align: center;">本給×支給ヵ月×（所定労働分数－不就労分数）÷所定労働分数</p> <p>なお、大きな環境の変化があった場合には、別途労使で協議を行います。</p>

##### ■参考) 2024年12月支給基本賞与 （単位：ヵ月）

雇用形態	支給ヵ月
支給ヵ月	1.0

### 今後の労使協議に向けたスケジュールについて

労使協議に向けて、下記のスケジュールの通り、支部機関会議およびメンバーズ VOICE を実施いたします。

協議スケジュール		
日程	組合機関会議	
10月13日(月)	高松三越支部 支部執行委員会	審議決定
10月15日(水)	本部執行委員会	審議決定
10月20日(月)	高松三越支部 支部評議員会	事前説明
11月13日(木)～11月17日(月)	限定メンバーズ VOICE	メンバー説明
11月21日(金)	高松三越支部 支部評議員会	審議決定
11月下旬 ※調整中	労使協議会：25年12月賞与要求	労使協議

高松三越支部 12月賞与要求(案) 限定メンバーズ VOICE		
開催日	11月13日(木)～11月17日(月)	
	月給制社員対象	動画配信

メモとしてご使用ください。

A large, empty rectangular box with a thin black border, intended for taking notes. It occupies most of the page below the instruction.



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union



三越伊勢丹グループ労働組合 高松三越支部

TEL : 087-825-0848 MAIL : takamatsu\_mitsukoshi@imgu.or.jp