



メンバーズ VOICE へのご参加ありがとうございました。

【労使協議会において正式に 22 年度 12 月以降の賞与支給表の改定が決まりました】



メンバーから頂いたご意見や支部大会・労使協議会の内容について報告いたします
多くの方々からご意見をお寄せ頂きました！ありがとうございます！皆さまの声を起点とした組合活動や労使協議を行って参ります。



<VOICE を通じてみなさまから頂いた主なご意見> ※抜粋

会社動向 について

- ・今後数年間をどのようにして戦っていくか、方針を教えて欲しい
- ・工場数の製造数が増えることで売上が上がるのは喜ばしいが、現時点でも要員、また製造キャパシティは限界に近い。機械、または要員への投資をいただきたい。
- ・今期に入り業績が苦戦している中、改定した支給表通り支給されるか不安もある。

賞与制度 について

- ・要求していた 0.1 カ月が年間かつ、恒常的な加算となることはありがたい。
- ・C I、C II の支給表改定は納得性が得られ嬉しい
- ・評価間ピッチが拡大し B 評価よりも A 評価の方がより支給水準が上がることで、担当とチーフの水準さが大きくなり良かった。
- ・評価に対しての比重が大きくなるのであれば、改めて評価運用について労使で議論してほしい。

その他制度 について

- ・賞与だけでなく本給も重視するのはその通り。今年度は物価がこれだけ上昇している中でベアには期待している。
- ・ステージ B の本給の上がりづらさが、モチベーション低下につながっていないか。会社の数字を背負っているこの層がモチベーション上がりにくいのは課題ではないか。
- ・評価分布を正しく理解していない上長が多いと感じる。SA3割・BC7割や、平均 B 以上の要求を行うなかで、所属で起こりがちなのは「A を一人つけたので C を一人つけない」という誤った認識。
- ・雇用年齢は人材不足や個人の働き方、企業価値においても 70 歳までの延長を望む。
- ・雇用年齢上限は、正直人によって、所属によって期待感が違うのでは。全員一律に 70 歳まで伸ばすことが会社にとってメリットとも感じづらい。

働く環境 について

- ・ハラスメント教育を進めていただくことはとてもありがたい。全員がそういう認識を持ってもらいたい
- ・業務の落とし込みをしてもどうしても自分自身(店長やチーフ)しか出来ない業務で時間を費やすことが多く、改善を求められるが運営部が店舗の課題改善のサポートや資料作りや業務の整理を行っていただけるとありがたい。
- ・ハラスメントなどの教育も大切だが、基本的な挨拶や、お客様へのおもてなしの意識がない従業員もおり、お客様が離れる要因になっているのではと不安に思うので接客の研修をしてほしい。
- ・業務改善で必須なのはレジのセルフレジの導入ではないか。マルチジョブ=レジ応援のイメージになってしまっている。レジでの接客も大切だが、レジまで行き着く過程の中での接客が大切だと思う。

6月29日(水)支部大会

<今回の審議決定項目>

- 第一号議案：22年6月加算要求分の取り扱いについて
- 第二号議案：22年度業績連動加算について
- 第三号議案：22年度業績評価指標について



従業員を代表して評議員から
ご意見・ご質問をいただき
議論が行われました。

支部大会構成員 10 名により採決を行い、
賛成 10 名、反対 0 名、態度保留 0 名

組合役員である評議員が
メンバーを代表して採決
を行っています！



支部大会にて議案内容は満場一致で可決されました

7月1日、労使協議会において22年度賞与及び、2022年12月以降の賞与支給表について協定書を取り交わしました。

22年6月賞与にて加算要求を行った0.1カ月分については再要求はせず、議案書の通り、22年12月以降の支給表においてB評価以上に年間0.1カ月以上の加算がされるよう支給表改訂をいたしました。その他、支給表の課題に対応する改定も行い、12月以降の賞与支給水準は全雇用区分で向上することが決定しています。

改訂の詳細はVOICE実施に伴い配布をした6月メンバーズVOICE議案書をご覧ください。



◇ 社長 雨宮さんからのコメント ◇

支給表改訂について

従業員の皆さん、日々の取り組みありがとうございます。本日、労使で取り交わした賞与支給表改定をもって、12月からの賞与支給水準は向上します。昨今は物価上昇などの影響もある中で、経営としても従業員の処遇を考えたときには、基本賞与で向上を行う方が安定した生活水準の向上に繋がると捉えています。今回の改定には、そうした会社の意思があることも理解いただきたいと思います。昨年度EBITDA22億の実績に対して、今年度予算はEBITDA20億、昨年実績よりもマイナスの目標です。コロナの終息等も見据え、潮目が変わる前提で組んでいる予算です。達成出来る数字であると考えております。お客様の購買行動は変化しており、またエネルギー高騰や円安など社会情勢の影響も受けていますが、私たちが今まで継続してきた取り組みによって、確実に力がついてきています。業績を見ても、売上は減少傾向にある中で、営業利益は年々向上し、会社の収支が改善しています。今期は目標EBITDA20億を達成し、みなさんの賞与支給水準を今後もあげていかなければならないと、経営としても考えています。

～今後に向けたメンバーへのメッセージ～

購買行動の変化を真剣に考えていきましょう

今年度に入り売上は予算比90%くらいで推移しています。客単価はさほど減ってはいませんが、圧倒的に客数が減っています。食べる量に大きな変化はないはずですが、なぜ減っているのでしょうか。どこで買っているのか、また利便性の高いネット宅配など、これまでと違う買い方をしているのか、要因は様々あると思います。来店回数が減っている事実を受け止め、お客様がどこに流れているのか真剣に考えていきましょう。今期は人を育てる、「人磨きの年」です。一人ひとりが、顧客行動の変化に気づき考えられる人材になるためには、教育も重要です。社会人として、エムアイフードスタイルとして目指す人材として、接客人としてのおもてなしやスキルなど高めていくために部門、部署など働く環境に応じて教育プログラムを考えていく必要があると思っています。

みなさんからの積極的な発言で会社成長につなげたい

また、会社をさらに成長させていくためにも雇用区分や役職関係なく積極的に“発言”をしていただきたいと思います。言いづらい環境や言うとめんどうになる・・・など感じてしまう方もいるかと思いますがそこを変えていきたいと思っています。皆さんの内にある想いや声を共有いただくことが、みなさん自身や会社にとってプラスに働く風土となるよう労使でいっしょに取り組んでいきたいと思っています。この暑さに対してどんなことをすればお客様が満足いただけるかなど、ビジネスチャンスにも期待できますので“発言”を是非お願いいたします。

また、組合で行っている従業員アンケートについても、本音で答えて頂いている方が多数いると思います。是非組合には課題の優先事項や解決のスピード感、解決方法など従業員にフィードバックなど行っていただきたい。「回答しても働く環境が何も変わらない」ではなく、改善にむけては、労使で解決につなげていきたいと思っています。

今後ともに、会社の成長に向けて取り組んでいきましょう。

◇ 委員長 白井さんコメント ◇

- 今回は、22年6月加算要求における継続協議分を加味し、更にこれまでの賞与支給表の課題への対応、この2点を踏まえた賞与水準の恒常的な引上げ対応となる、22年度12月以降の支給表改定の労使合意に至りましたこと、改めお礼申し上げます。
- 賞与要求時のベースとなる支給表の引上げを行うことができたことは、会社成長とメンバーの成果の積み上げがあったからこそ、改定が実現したと感じています。ただ、組合としては、今回は課題対応に留まり、今後目指す賞与水準に向けて、継続的に支給表改定や本給含めた処遇全般の在り方についても協議・議論を行っていきたく考えています。その上では、会社が中長期的に目指す姿、その時に求める人材像などを横目に見ながら構築していくこと、また、現状の処遇面における課題の優先順位をもって対応していくことが必要だと思っています。
- これはメンバーズVOICE等を通じて働き方と共にメンバーから多くいただく声でもありますので、今後の計画を踏まえ継続的な協議をお願いいたします。
- また今回のメンバーズVOICEでは処遇と共に働き方・職場風土に対する声を、組合員メンバーだけではなく非組合員の方からもいただいています。また組合として現在、「働き方・働く環境に関するアンケート」実施しています。
- VOICEやアンケートでいただいた声を基に、職場風土・業務面の改善・向上に向けた取り組みを実行し、メンバーの改善実感に繋げること、更に会社成長に繋がることが、私たちの更なる処遇改善・向上を目指していく上でも必要だと考えています。取り組みを推進するにあたっては、労使で連携させていただきたいと考えております。引き続き宜しくお願いいたします。