

5月17日発刊 【速報】 労使協議会報告号

UNION MESSAGE

三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイフードスタイル支部

社外秘

本紙は組合HPにも掲載しています。
じっくり読みたい方はこちらからどうぞ
ID:iaから始まる8桁の従業員番号
パスワード:im



本日5月17日、労使協議会にて22年6月賞与を要求しました。

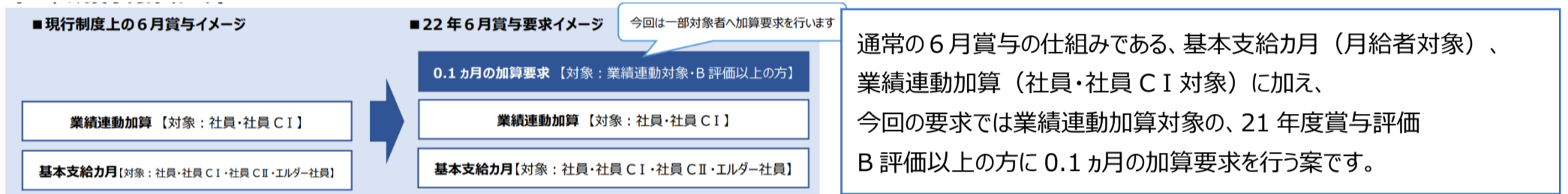
基本支給カ月・業績連動加算については要求通りの回答をいただき、支給が確定しています。

0.1カ月の加算要求は妥結ならず、今後の対応を検討します。

今回の要求の概要

5月3日～13日まで、組合ではメンバーズ VOICE を開催し、6月賞与要求案についてメンバーの皆さまに説明を行ってきました。今回の22年6月賞与は「基本支給カ月」「業績連動加算」に加え、一部対象者へ「0.1カ月の加算要求」を行う要求案となっています。

■ 今回の賞与要求のイメージ 【22年5月メンバーズ VOICE 議案書より抜粋】

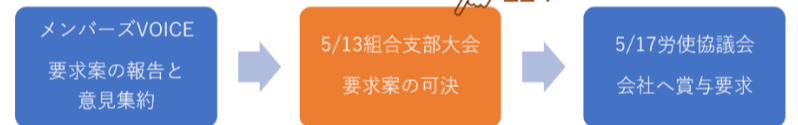


※要求案の詳細は、22年5月メンバーズ VOICE 議案書をご確認ください。

5月13日 組合支部大会 要求案は満場一致で可決！

メンバーズ VOICE で意見の集約を行ったのち、組合支部大会にて要求案の決議を行います。要求案や今回の議案書内容については様々なご意見と、活発な意見交換が行われました。要求案については満場一致で可決されています。

賞与要求までの流れ



VOICEでのメンバーからの意見を踏まえた所属組合役員からの支部大会内での主な意見と質疑

【6月賞与要求案や賃金について】

▶ 今回の6月賞与加算要求内容については所属内の大多数のメンバーから賛同の声があがっています。また従来の制度にない今回のイレギュラーな加算要求の姿勢に対し共感の声もありました。

▶ 加算要求には前向きな意見がある一方、今回の予算2億以上の超過に対しては0.1カ月以上の強気な支給カ月の要求でも良かったのではないかと。⇒既存の制度の仕組みの中で交渉をおこなってきたが加算自体も非常に難しかった。メンバーへの報いのためにも支給カ月の値にこだわらず加算を念頭に、業績結果の中でメンバーが責任を負う必要がない部分なども判断材料としながら0.1カ月に至りました。組合としては継続協議をしている12月以降の基本賞与の水準向上に向けても注力して参ります。

▶ 今後は本給ランクの上位層の昇給しにくさなども含め本給アップの要求も行ってほしい。⇒今回は年度業績結果を踏まえた賞与に対する要求ですが、本給水準をあげることも必要と捉えており要求すべきとき時に行って参ります。

▶ 業績連動賞与は出費が多い傾向にある12月も支給されると良いが、なぜ6月なのか。⇒年度業績の予算達成におけた目的が強い仕組みのため業績確定後の6月支給となります。業績連動賞与という形ではありませんが、現状賞与は半期要求のため上期業績の営業環境などの大きな変動が生じた場合、交渉することは仕組みとして可能です。

【更衣時間労働時間化について】

▶ 1カ月たちようやく浸透されてきたが、一部で制服着用したまま打刻をするなどルールに反する姿が見受けられる。全員が正しい理解のもと定着できるように、労使でコンプライアンス遵守の徹底におけ取り組んでいただきたい。⇒開始から1カ月が経過しようやく慣れてきた一方で、所属や人による差が目立つようになってきている現状です。勤怠打刻のルールと併せ実態確認などを行い、所属組合役員や会社とも連携し改善におけ今後も取り組んで参ります。

【その他】

▶ この4年間、自社をよく知っているプロパーの経営層が独立性を保ちながら会社の再起のために多くの山を乗り越え、時に厳しい決断をおこなってきたことと思います。経営陣の方々をたたえ感謝いたします。現在の業績は販管費が予算を大きく下回り、現場はタイトな状況にあります。また売上高は減少しており、営業活動の不活性化への懸念もあります。現在の経営陣、従業員が一貫性をたもって一丸となれる機動力のある経営をお願いしたいと思っています。⇒経営懇話会の中で売上施策や販管費特に人件費などについて質問や確認を行って参っております。マネジメントの視点では最終の利益であるEBITDAの予算達成は重視され、そのために差益、販管費などトータルで利益確保におけ施策を講じています。しかし現場は一番苦しく疲弊感を抱きやすい状況ですので今後も働く実態を確認し、働く環境も重視しながら利益確保できるよう、メンバーの声を経営につなげて参ります。

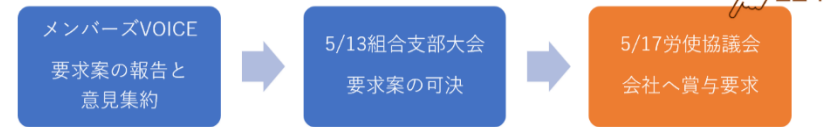


5月17日 労使協議会 22年6月賞与要求を行うが、「0.1ヵ月加算部分」のみ妥結ならず

組合支部大会にて決議された要求案をもって、5月17日に開催した労使協議会で会社に要求を行いました。業績の向上に対するメンバーの報いについて言及いただき、基本支給カ月、業績連動加算については要求通りの支給となります。

一方、業績連動加算対象者・B評価以上の方への0.1ヵ月加算要求については、会社からは支給の回答は得られず、継続協議の申し入れを受けています。

賞与要求までの流れ



■今回の要求に対する会社回答

組合の要求	会社の回答
基本支給カ月（社員・社員CⅠ・社員CⅡ・エルダー社員） ※支給カ月は雇用区分・評価により異なります。議案書P7の支給表を参照ください。	組合要求通り支給
業績連動加算（社員・社員CⅠ）	組合要求通り支給
0.1ヵ月の加算要求（業績連動加算対象・賞与評価B評価以上の方）	継続協議の申し入れ

～会社回答のコメント～

- 今回の組合要求案の基本賞与及び業績連動賞与については、組合の要求通り6月15日に支給致しますが、評価による加算賞与については、合意できないと判断し、協議を継続させて頂きたいと思っております。
- 理由としては、2つあります。
- 1つ目は、賞与の在り方についてです。過去から当社の賞与に関する労使協議については、業績達成意識を高めたいとの共通認識のもと、事前協議を前提に、期初に支給ルールを従業員に明示し、全員で努力して成果を最大化し、賞与支給総額を上げることを目指してきました。
- 2018年度以降、丸の内キャピタル傘下で構造改革をスタートさせ、労働組合の主張通り従業員の努力により改革が進み、一定の利益が確保できる企業に成長したと会社として認識しています。
- 2021年度については、目標の設定や半期要求のあり方など、労使お互いの考え方に齟齬があり、結果として労働組合より加算賞与の提案がなされたと考えていますが、会社としては、年度の業績と企業の成長に対する報いについては分けて従業員に報いたいと考えています。
- 2つ目は、今回のタイミングです。既に決算のタイミングである現在、2021年度経費の引当てである6月賞与を会社の想定を超えて支給することは、影響が大きいと言わざるを得ません。
- 再協議の提案をした理由としては、これまでの従業員の努力による会社の成長を踏まえ、今まで進めてきた部門間連携、マルチジョブ化、外販製造強化などを深耕し、更なる収益力の強化に向けた支給をしたいということです。会社としては、2021年度単年の評価に対する上乘せの支給をするのではなく、これまでの成長と将来の生産性向上に向けた期待に対して、賞与支給を行いたいと考えております。
- よって、企業の競争力を高めるために努力する従業員に対して、より納得性を高めるような賞与支給ができる仕組みについて、組合とともに再協議をすることを提案致します。

～会社回答を受けて白井委員長のコメント～

- 22年6月賞与に関する基本賞与・業績連動加算の受諾に関して御礼申し上げますが、加算要求部分はメンバーの総意で決めてきたことなので、要求通りの回答が得られなかったことは大変残念に思います。
- この加算要求分については、要求の時にもご説明した通り、これまでの賞与制度の経緯や考え方があることは認識しつつも、21年度の中期計画時の想定を超える成長にチャレンジしてきた状況を踏まえたメンバーへの報い（賞与）の在り方について毎月の機関会議で現状の賞与制度の理解を深め、議論を重ね、メンバーズVOICEにてメンバーとも意見交換を行い構築してきたものとなります。
- 今回の会社の申し入れについては、会社成長とその前提となる従業員の頑張りを認めていただけたことにより提案をいただいたものと捉えておりますが、加算要求については従業員の総意として構築してきた「要求」であることから、メンバーとどうあるべきか意見交換をし、次の段階に進めていきたいと思っております。
- 今後の進め方として、加算要求部分の取り扱いは、日程交渉委員会を開催させていただくと共に、先程いただいた会社回答・経緯、本日の労使協議会に至るまでの議論や意見交換の過程を踏まえ、臨時支部執行委員会・本部執行委員会・支部評議員会にて、賞与に関する組合方向性に関して検討を行い、メンバーと意見交換を行った後、改めて労使協議会において組合の総意をお伝えさせていただきます。宜しくお願い致します。

回答を受けて、本日17日19時より組合臨時執行委員会を開催し、今後の賞与要求・協議の方向性を検討します。

**今回の回答を受けて、今月下旬に再度VOICEを開催します。
日程・内容等は近日中に改めてメンバーの皆さまにお伝えします。**