

2022年6月賞与要求満額回答 月給制社員を対象に平均1.00ヶ月で労使合意！！



要求書の提出、回答書の受諾
玉谷委員長と神林社長
※写真撮影時のみマスクを外しました

＜労使協議会 議題＞

2022年6月賞与要求（月給制社員）及び2022年度業績評価指標
上記内容については、4月20日本部執行委員会、5月3日～メンバーズ
VOICEとして動画配信・資料共有を通して現場説明を行い、5月
11日に支部評議員会にて審議決定を行いました。

5月14日の労使協議会にて、賞与要求及び2022年度業績評価指標に対
する回答をいただき、労使合意となりました。

■日時：5月14日（土）13：00～

■出席者：【会社】神林・梅田・橋本・田中・尾田

【組合】玉谷・前田・吉田・長谷田・木村（敬称略）

■ 労使合意（組合要求）、賞与支給細則の内容については、労働組
合ホームページにて確認することができます。

『ホームページログイン』

↓
『北海道統括支部』

↓
『書類・VOICE集』

↓
『【札幌丸井三越支部・月給制社員対象】
限定メンバーズVOICE（22年6月賞与要求）』



2022年6月賞与要求概要

2022年6月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 月給制雇用形態を対象に1.00ヶ月平均を要求します。
- 業績反映による支給表変動部分（業績加算金等）については、2021年度大幅な赤字であることを踏まえて、ベースとなる支給から変動しない要求とします。

＜ゼネラルスタッフ（ステージB・C）支給表＞

＜その他の月給制社員支給表＞

評価	2021年 12月 賞与ヶ月	2022年6月 賞与ヶ月 ※労使合意	2021年度 賞与ヶ月	評価	2021年 12月 賞与ヶ月	2022年6月 賞与ヶ月 ※労使合意	2021年度 賞与ヶ月
7 (S)	1.34	<u>1.20</u>	平均 <u>2.12</u>	S	1.34	<u>1.20</u>	平均 <u>2.12</u>
6 (A)	1.23	<u>1.10</u>		A	1.23	<u>1.10</u>	
5 (B)	1.12	<u>1.00</u>		B	1.12	<u>1.00</u>	
4 (C)	1.01	<u>0.90</u>		C	1.01	<u>0.90</u>	
3 (D)	0.90	<u>0.80</u>		D	0.90	<u>0.80</u>	

※ゼネラルスタッフステージAについても、同様の考え方に基づく支給表で支給することを要求します。

＜評価分布＞

「平均B以上」とすることを要求します。※スペシャル・エルダースペシャルスタッフは「絶対評価」

2022年度業績評価指標

- 業績評価指標については、これまでの労使協議の背景、企業動向を踏まえて、「年間営業利益」をベースに「黒字達成、前年達成度、予算達成度等」の結果を中心としながら、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）を総合的に勘案して判断します。（ベースとなる賞与の考え方③～⑤）
- 要求の時期については、業績結果が確定する2023年5月目途に行います。

<2022年度春の交渉：ベースとなる賞与の考え方>

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求（都度要求）を基に、「平均2.12ヶ月/年（12月：1.12ヶ月、6月：1.0ヶ月）」です。
- ② 支給表は、右記の通りです。
- ③ 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに「黒字達成、前年達成度、予算達成度等」の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ④ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに**変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映**します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑤ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑥ また、**加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議**します。

<支給表>

評価	12月 基本賞与 ヶ月	6月 基本賞与 ヶ月
7 (S)	1.34	1.20
6 (A)	1.23	1.10
5 (B)	1.12	1.00
4 (C)	1.01	0.90
3 (D)	0.90	0.80

◆ ◆ 労使協議会での労使コメント ① ◆ ◆

【梅田総務・経営企画部長コメント】

外部環境踏まえ、従業員の頑張りに報いる賞与回答。今年度は、従業員が目標に対して自立して行動できるための体制を構築する。



総務・経営企画部長
梅田 大輔

- **2021年度の業績は**、売上465億、予算比84%、営業利益は22億の赤字であり、2019年度より3期連続の赤字となりました。
- そのような中、販管費において宣伝費・外部委託費・人件費など約3億円の削減をしていただきました。売上に換算すると170億に相当する数値であり、従業員のみなさまによる努力の結果だと捉えています。改めて感謝・御礼を申し上げます。
- **この4月については**、新宿・日本橋・銀座以外でのグループ事業社単位では当社が唯一の予算達成となりました。こちらも従業員のみなさまの努力の賜物であることに、重ねて感謝申し上げます。ありがとうございました。

- **今回の賞与支給にあたっては**、コロナの外部与件による影響に伴う厳しい業績であったことや、コスト削減に対する貢献を踏まえて、組合要求通りとさせていただきました。
- 一方で、3期連続赤字となっており、客観的に捉えると今後黒字化が成されない中での、賞与の水準については、不透明と言わざるをえない状況です。
- 直近の業績が上向いていることを踏まえると、黒字化への道筋は見えてきているとも捉えています。
- **今年度は**、目標を従業員一人ひとりが持ち、その目標に対して自律して行動できるための体制づくりに取り組むたいと思っています。
- 不透明な時代のため、正解がわかっているわけではありません。目標に基づき一人ひとりが自律・自律的に、自分達とお客さまのために何ができるかを考え、行動することが大事です。
- **会社としては**、「教育」「コミュニケーション」「業務削減・効率化」の3つをセットにし、みなさんが目標に向かう体制を築きたいと思っています。
- 今年度黒字化を目指し、引き続き従業員のみなさまのご理解とご協力を賜りたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

【玉谷委員長コメント】従業員が生活や企業動向に不安感を抱くことなく奮闘するための労使合意。

支部執行委員長
玉谷 謙一朗

- 賞与要求の満額回答、労使合意について、改めて感謝を申し上げます。
- 企業を取り巻く環境は、ワクチン接種の浸透や、地域社会行事の開催など、社会動向が少しずつ変化しています。また、直近4月の売上予算を達成するなど、人流の回復とともに我々の商売に対しても、昨年までと比較し、前向きな状況にあるとも捉えています。
- そのような環境の中、業績結果としては、大幅な営業赤字が継続しており、さらには売上・営業利益の目標を達成できなかったことから、厳しい結果となりました。
- 一方で、販売管理費を中心に収益改善の成果を創出することができました。
全従業員が、知恵を絞りながら一丸となって基盤の整備に取り組みを進めた結果が、過去最大の営業赤字を回避することにつながったとも捉えています。
- 賞与のあり方については、企業環境の良質な危機感を労使共通認識として十分にもちつつ、現状の賞与水準は、これまでの労使協議経緯や従業員の意識からも「生活給」としての位置づけが強いということを確認を行ってきました。
- 加えて、2021年度の厳しい業績結果の中で一定の成果を創出していること、次年度のトップラインである売上を大幅に回復することで飛躍の年にするため、従業員が生活や企業動向に不安感を抱えることなく奮闘出来る環境をつくることが不可欠であり、この位置づけを労使で擦り合わせてきた結果が、今回の賞与要求の労使合意であると考えます。
- 労働組合としても、今年度の黒字化達成という大きな目標に対して、全従業員が主体的に挑戦できるための気運を高めるべく、共に様々な取り組みを進めていきたいと考えておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

【吉田書記長コメント】メンバーとの双方向コミュニケーションを通じた現場課題解決に継続して取り組む。

支部書記長
吉田 貴彦

- メンバーの声では、当社の業績低迷が長期化していることもあり、「大幅な赤字のため支給はないかもしれないと思っていた」「厳しい交渉となり、支給ヶ月が少なくなるのではないか」という不安の声をいただいています。一方で、生活に与える影響も大きいこともあり、「水準が維持されることで安心した」という安堵の声が大多数となっています。
- 労働組合からは、これまでの労使間での共通認識をもってきた「生活給」としての意味合いが強いことや、従来の百貨店構造から変化するために、全館応援体制や時間外削減に向けた取り組みなど、収益につながる成果に全従業員で取り組んできた結果であることについて、メンバーと共有してまいりました。

- 賞与支給にあたっては、会社からの所属ラインを通じた改めての従業員共有をお願いいたします。具体的には、年度奮闘の労いとともに、正しい企業状況、商環境を伝えながら、6月賞与支給の意味合いについて発信を改めてしていただくようお願いいたします。
- 労働組合としても、組合役員と連携した現場活動や機関会議、また広報活動を通して、賞与支給の意味合いと共に、安心して前向きに商売に臨めるよう継続してメンバーとの内容共有を図ってまいります。
- 今年度は、これまで以上に全従業員が知恵を絞りながら、日々の商売に向き合っていくことが重要だと思っています。そのためには、企業戦略への肚落ち、より理解を深めた上で、従業員一人ひとりが自身の所属の中で主体性を持って取り組んでいかなければ、成果に結びつかないと感じています。
- 今後においても、様々な組合活動を通して、メンバーとの双方向コミュニケーションを行いながら、現場実態や課題についてを経営のみなさんとは共有させていただきたいと思っておりますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

【神林社長コメント】従業員一人ひとりが、自分を活かせることを考え、お客さま、同僚へ『おもてなし』を実行することで、黒字を達成する。

<業績奮闘への御礼、経営が捉える反省について>

- 従業員のみなさんが、コロナ禍において、毎日体調管理を行い、通勤して、店頭に立っていただき、営業を支えていただいたことに御礼申し上げます。
- 経費の削減については、欠員不補充の中、時間外削減を中心に取り組んでいただきました。時間的猶予が少ない中ではあったものの、事前に従業員のみなさんとの合意形成などコミュニケーションが不足していた点や、経営として、いかなる環境下においても黒字化できなかったことを反省しています。
- コロナ禍の環境において、立地産業のアドバンテージがハンディキャップとなってしまったが、勝ち筋がないわけではないと思っています。経営全員がギアを変えて1年間取り組んでいきたいと思っています。

代表取締役社長
神林 謙一

<年度方針について>

- 年度方針の中では、『おもてなしリーダー』を目指すことを発信しています。これは経営のスローガンではなく、当社の根本課題を解決するのが『おもてなしリーダー』だと捉えています。
- 丸井今井150周年・三越90年の伝統の中には、おもてなしの伝統企業であるDNAが組み込まれており、高感度上質戦略を実現する上で忘れてはいけません。また、コロナ禍において、リアルへのお客さまのサービスへの期待は更に高まっています。その期待に応えるべく、全員が動ける指針を出さなくてはなりません。当社の社員1,000名、パートナースタッフ3,000名を合わせた合計4,000名一人ひとりが、理解しやすく、行動することができ、その上で収益につながるための指針が今回の『おもてなし』となります。

<『おもてなし』の実行にあたって>

- 販売員からお客さまへの『おもてなし』だけではなく、スタッフから販売員、スタッフ同士もありえます。
- 具体的には、スタッフ同士では、「どうしたら簡潔にわかりやすく書類を互いに理解するか」、スタッフから販売員には、「どのように説明したら、なるべく時間をとらずに、販売員が書類の内容を理解してくれるか」といったことが挙げられます、社内のコミュニケーションで『おもてなし』ができないのであれば、お客さまにもできないでしょう。残念ながら、当社では『おもてなし』が相対的にみて弱いと感じています。店頭で体現するだけでなく、従業員間でもこのマインドを醸成したいと思っています。
- 取り組みが進み、身につくことができれば、相手を思いやりのある風土が生まれ、業務改善にもつながり、さらには業績改善にも結び付きます。気分がよい出勤をし、業務では思いやりのある指示事項があり、お客さまに『おもてなし』として還元するサイクルとなります。

<従業員のみなさんへのお願い>

- 当社従業員のほとんどが、入社時に心に思っていた「お客さまと接することがうれしい・楽しい」といった気持ちを思い出していただきたいです。相手は何を望んでいるか、その為に自分は何をすればよいかを考えることで、自然と『おもてなし』マインドが生まれるはずで、自分が活かせることは何かを考えてみてほしいと思います。
- 「おもてなし」だけでは、黒字化にはなれませんが、「おもてなし」なしでは黒字化にはなれません。
- 役割分担としては、経営・マネジメントメンバーを中心に、勝ち戦につながるビジネスモデルを策定し、最後の仕上げである『おもてなし』を全従業員で実行していきます。特に我々経営メンバーは、わかりやすい経営メッセージを伝えていくことが役割となります。
- 直近の業績は好転しており、順調だと捉えています。1年間続けてた上で黒字化を達成していきたいと思っていますので、共に頑張りましょう。

下記、経営対策活動の中では『おもてなしリーダー』についてテーマ設定しています。理解深耕にお役立てください。

みんなの質問～さあ、ミライの話をしよう～

VOL.3

動画はこちらから



質問内容

「おもてなしリーダー」を実現するために、スタイリスト一人ひとりが意識すべきこと、取り組むことは何でしょうか？