

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！！



<労使協議会の議題詳細>

2022年6月賞与要求（月給制社員）

上記内容について、
4月20日本部執行委員会での執行部案の審議決定、4月25日からメンバーズVOICEにて現場説明、4月28日の分会評議員会にて審議決定を行い、4月29日の労使協議会にて、賞与要求の満額回答をいただき、労使合意となりました。

■ 4月29日（金）17：00～出席者：【会社】橋・田中・西谷・杉本【組合】玉谷・吉田・松川（敬称略）

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・メイト・スペシャルスタッフ支給表> <エルダースタッフ支給表>

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
S	<u>1.20</u>	1.20	平均 2.00
A	<u>1.10</u>	1.10	
B	<u>1.00</u>	1.00	
C	<u>0.90</u>	0.90	
D	<u>0.80</u>	0.80	

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
S	<u>1.30</u>	1.30	平均 2.00
A	<u>1.15</u>	1.15	
B	<u>1.00</u>	1.00	
C	<u>0.85</u>	0.85	
D	<u>0.70</u>	0.70	

※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>

- ① ゼネラルスタッフ、メイトスタッフは「平均B以上」とすることを要求します。
- ② スペシャルスタッフは「絶対評価」とすることを要求します。
- ③ エルダースタッフは「絶対評価」とすることを要求します。

支給細則は、右記組合HP掲載のVOICE議案書からご覧いただけます。



◆ 労使協議会 委員長・社長コメント ◆

【玉谷委員長コメント】

従業員の生活や企業動向に不安感なく奮闘できる環境整備につながる賞与要求。売上・利益の安定化、労働条件の維持・向上に向けて共に取り組みを進めていく。

- ◆ 取り巻く環境では、コロナ禍の収束は未だ完全には見通せない中、ワクチン接種の浸透や、地域社会行事の開催など少しずつ環境変化の兆しも見え始めてきたものと捉えます。
- ◆ そのような環境の中、2021年度の企業動向は、様々な企業戦略に取り組んできたものの、売上、営業利益ともに目標に達することができず、2年連続の赤字となっており、結果について重く受け止めなくてはならないと思っています。
- ◆ 一方で、売上や利益の安定化やお客さまへのサービスを見直していく中、その下支えとなる従業員の課題解決を図るべく、閉店時間の短縮、働く時間や休日数の改善した上で、従業員満足度改善の取り組みに労使で推進してきた1年でもありました。
- ◆ 賞与要求にあたっては、業績動向も踏まえ、良質な危機感や労使間でも共通認識として十分に持った上で、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労使間でも確認してきました。この難局に立ち向かい今年度の企業戦略を遂行し、今年度の業績目標達成、黒字転換を目指していくには、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。
- ◆ 今年度は、これまで以上に全従業員が知恵を絞り、日々の商売に向き合っていくことが重要です。なぜなら、取り巻く環境の厳しさは増しているからです。
- ◆ 従業員も、これまで以上に売上や利益を向上させていくべく強く意識する必要があり、それらを踏まえた上で、新しい組織・店舗運営体制に挑んでいることを十分に理解し、取り組んでいくことも必要です。自らが置かれている環境や、企業戦略の取り組み目的の理解を高めて、主体的に進めていかなければ、高い成果にも結びつかないと感じています。
- ◆ 売上や利益の安定化による企業体制の維持、従業員の労働条件を維持、向上していく上でも、労働組合も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、宜しく願いいたします。



支部執行委員長
玉谷 謙一郎

【橋社長コメント】

賞与水準の維持を意義のあるものとしていく。そして、経営環境に対して全従業員が共通認識を持ち、課題に取り組むことで、難局を乗り越え、黒字を必ず達成する。



代表取締役社長
橋 淳央

- 2021年度の業績については、2年連続の営業赤字の結果となっており、経営の共通認識として重く受け止めています。これが、3年連続の営業赤字となってしまった場合、仮に通常の企業であれば「倒産」を意味する程、厳しい結果となります。だからこそ、2022年度の営業黒字は、必達しなければなりません。
- 今回の賞与支給にあたっては、4月から組織改正に取り組み始めた中、この上期にスタート台を作り、下期に成果を発揮するため、従業員の生活給の位置づけが強い、賞与水準を維持し、安心して営業黒字達成に向けて取り組んでいただく意義としていただきたいと思います。

- この上期の商売が、とても重要だと捉えています。業績が思うような成果に結びつかない状況となる場合、厳しい取り組みを検討をしなければならぬ可能性もあります。そのぐらい今年度はとても重要な年度であり、経営・従業員全員が共通認識を持ち、この難局を乗り越えていきたいと思っています。そのために、今後も様々な取り組みに対してスクラム（一丸となる）を組んでいきたいと考えてます。
- 従業員全員が、現在の経営環境を正しく理解し、函館丸井今井が進む道を一本に絞りながら、日々の仕事につなげていきましょう。課題や取り組むべきことは多々ありますが、進べき道は、先別れしておらず、見えていると思っています。成果と共に、良い年にしていきましょう。