

2021年12月賞与要求満額回答 月給制社員を対象に平均1.12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

＜労使協議会 議題＞

2021年12月賞与要求（月給制社員）

上記内容については、10月20日本部執行委員会、10月21日～メンバーズVOICEにて現場説明を行い、10月27日に支部評議員会にて審議決定を行いました。

10月30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。

- 日時：10月30日（土）11：00～
- 出席者：【会社】神林・松永・大坪・橋本・羽山・森
【組合】玉谷・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（21年12月賞与要求）』



2021年12月賞与要求概要

2021年12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1.12ヶ月平均を要求します。

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

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

※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」

【大坪総務部長コメント】

健全な危機感の基、全社一丸となって営業基盤の強化に向けた取り組みを深化するための会社回答。



総務部長
大坪 禎宏

- ご承知の通り、当社は一昨年度、昨年度と2期連続の営業赤字となっており、業績は厳しい状況にあります。
- 本年度の上期については、5月～6月にかけ緊急事態宣言が発令されるなど、長期化したコロナウィルスの影響もあり、売上予算比で85%と残念ながら非常に厳しい結果となりました。
- そのような中、下期予算の達成、次年度以降の黒字化に向け、従業員の皆さんが会社方針を理解し、営業力の強化、アルバイト、外部委託費人件費をはじめとした経費削減に取り組んで頂いていることに改めて感謝申し上げます。
- 今回の12月賞与における会社回答につきましては、厳しい経営環境にある中、全従業員が当社の置かれている経営状況を正しく認識し、健全な危機感の基、全社一丸となって営業基盤の強化に向けた取り組みを深化していくことを鑑み、組合要求通りとさせて頂きました。

- 下期は、計画の実効性を高め、予算を達成し、次年度の黒字化に向けた道筋を確かなものにしていきたいと思います。引き続き従業員の皆さんのご理解とご協力を宜しくお願い致します。

【玉谷委員長コメント】

この難局を乗り越え「下期黒字化」「黒字化体質の構築」を目指す。それには従業員の奮闘が不可欠。その土台となる賞与の労使合意。

- 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、コロナ禍の収束は未だ完全には見通せない中で、一部消費環境に回復の兆しが見えるものの、商環境は不透明な状況が続いています。
- そのような商環境の中、この上期の企業動向は、予算達成には届かなかったものの、日々の営業に従業員一同奮闘してきました。加えて、ビジョンの実現に向けて、新たな企業戦略の計画に着手を進めてきました。
- 下期については、上期に進めた新たな企業戦略の浸透と準備を踏まえて、その実行に本格的に取り組む、「下期黒字化」の達成、「黒字化体質の構築」を実現し、その成果とともに未来へ向かう道筋を創っていかなくてはならないと捉えています。



支部執行委員長
玉谷 謙一郎

- 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持ちつつ、現状の賞与水準は、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確認を行ってきました。
- また、この難局に立ち向かい企業戦略の遂行をした上で「下期黒字化」の達成、「黒字化体質の構築」を目指す上では、従業員のさらなる奮闘が不可欠であり、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ています。
- 全従業員が知恵を絞り、構造改革や風土改革に前向きに挑戦し続けるべく、労働組合としても引き続き取り組んでいきたいと考えておりますので、宜しくお願いいたします

【吉田書記長コメント】直近の現場課題と捉える運営体制、労務管理の改善に取り組むこと。賞与支給を下期の奮闘につなげる発信を要望。



支部書記長
吉田 貴彦

- **賞与支給については**、「生活が維持できる水準での支給となり安心した」「コロナ禍で賞与が支給されない企業や取組先もある中、支給していただくことにとっても感謝している」との声を多数いただいています。また「この賞与を守っていくためにも、日々の業務をより頑張らなくてはいけない」という前向きな声もありました。
- 一方で、業績低迷が長期化していることもあり、「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」という不安の声も多くありました。
- **賞与支給にあたり会社への要望としては**、正しい企業状況を伝えながら、上期奮闘の労いとともに、下期目標達成に向けた経営の強いメッセージとして発信をしていただくようお願いいたします

- **現場状況については**、これまでに経験をしたことがない、グループ全体や札幌丸井三越の業績低迷の中、企業経営の維持を図るべく、緊急事態対応として一層のコスト効率化を進めた運営体制の下、下期がスタートをしています。
- 下期や次年度以降も、全従業員が一丸となって、企業戦略に納得性を高めて前向きに取り組む上で、メンバーの声から早急に対応すべき課題と要望が大きく2点ありますので、お伝えいたします。

- **1つ目の課題は、「コスト効率化を進める上でのプロセスの改善」**についてです。
- 具体的には、この下期体制では、一部組織改正とは別に店頭運営体制の変更や、POSオペレーション効率化を図るPOS配置縮小やミニPOS運用など、働く環境に大きな変更がありました。この環境の中で、店頭の重点戦略であるショップ伴走業務に中々注力出来ないといった声や、POSオペレーションの懸念が一部解決、腹落ちしないまま進んだことから、運営スタート後の状況には様々な声をいただいています。
- 実際の運営に関わる現場担当者が納得感を高め、可能な限り懸念事項に対応した上で、腹落ちさせながら進めていくために、実行プロセスには改善が必要だと捉えています。

- **会社への要望としては**、店頭運営の主体となるマネジメント職を中心としたメンバーへ、計画共有を可能な限り早いタイミングで行い、運営する上での懸念事項や課題を取り除いた上で、取り組みを進めていただくようお願いいたします。



- **2つ目の課題は、「アルバイトゼロ化に伴って進めた運営体制、労務管理の改善」**についてです。
- 特に外部委託の内製化に伴う、コストの効率化については、職場討議の中でも、現在の企業動向や取り組むことで収支に与える好影響を踏まえ、全従業員で取り組む必要性は理解しています。一方で、多岐にわたる全館応援要請が進められており、下期は想定以上の数になっています。現状が、緊急事態対応であることは理解していますが、中長期の視点で改善が必要な課題だと捉えています。
- また、時間外ゼロの声かけの中で、残業削減が進められていますが、不適切な時間管理実態への懸念の声もいただいています。

- **会社への要望としては**、働く環境の基本的な土台として、適切な時間管理が行われるように、早急に改善を求めていきたいと考えています。この労務管理の改善と共に、中長期の視点で応援体制の運用や全体への負担が緩和されるよう、仕組みの改善を、経営の強いリーダーシップのもと取り組んでいただきますようお願いいたします。
- **最後になりますが**、労働組合としても、これまで以上に皆が一丸となって、従業員が創意工夫をしながら、主体的かつ前向きにチャレンジ出来るよう、より一層メンバーとの直接対話や職場討議を通じた現場課題の把握に取り組み、労使連携を図りながら、課題解決してまいりますので、宜しくお願いいたします。

【神林社長コメント】

経営・営業が、さらに一体となり、お互いに知恵と工夫を総動員して、この難局を乗り切る。その上で、将来の収益基盤の安定を目指す。

■ 内製化に伴う新しい働き方について声が届いております。理解を示す声、困惑の声と様々です。売上が急激に改善することが期待できない中で、業績を回復基調に向かわせるには、宣伝費の節約、アルバイトゼロ化などの経費削減施策がどうしても必要になります。とりわけ、現場の皆様には大きな業務負荷が掛かっている事を心苦しく思っております。

■ しかしながら、この経費節約の努力が今回の賞与の原資になっていることも事実です。目指すべきは、店頭での顧客接点はなるべく社員で行い、サービスレベルを向上させ、「さすが丸井三越」と言われる事です。加えて、現在行っている全ての業務の見直しとスリム化を行い、アルバイト無しでもスムーズに業務が回せるようにする事です。

■ 売上については、徐々に回復の兆しが見えてきました。今後も、一人ひとりが「高感度上質戦略」をしっかりと理解し、豊かな暮らしを提案するセンスビジネスのプロになって頂ければ、必ず業績は大幅改善致します。



代表取締役社長
神林 謙一

■ ひとまず緊急事態宣言は解除され、人流は戻りつつあります。しかしながら、2年前とお客様の意識、行動は同じではないはずで、その変化をいち早くとらえ、半歩先を読んだ豊かな暮らしの提案を致しましょう。そこに、唯一の解などはありません。一人ひとりが店頭から答えを探しましょう。



■ 業務改善についても、前例のないレベルで行わねばなりません。もちろん、現場では解決できない事、部を横断する全社的な改善などは経営が主導で行うべきものです。しかしながら改善は、現場を知る人が行うことで効果は絶大となります。改善は現場の皆様が主役と考え、知恵と工夫を総動員して取り組みましょう。

■ 経営に現場の悩み、声を伝えたいときには是非、オフィス365の「経営の窓」を活用してください。少しずつですが、投稿の数も増えております。声を上げるのが皆さんの役割です。声を上げる場を作るのが経営の役割です。

■ 従業員から様々な声が出ていることは、とても健全であり組織風土であり、よいことだと捉えています。また、経営意識を持ち始めているということも踏まえて、我々経営も現場意識を持たなくてはならないと思っています。

■ 賞与が支給されることへの安堵や喜び、また、現場状況に対する焦燥については、経営は現場へ、現場は経営へ矛先を向くのではなく、お客さまに向き、商売をしていけるように、早急に工夫した対応に取り組まなくてはならないとも感じています。

■ 最後に、期初にお伝えしたように、売上を600億にすることによって、高い水準の賞与を支給しても黒字になる企業を目指していきたいと思っていますので、引き続き頑張りましょう。

<全社員用TEAMSチャンネル新設のお知らせ>

- ・組合、共済会に関する内容をタイムリーに発信。
- ・会社パソコンや、業務スマホから閲覧可能。

検索方法:

『53 00全社用』⇒『23 労働組合・共済』

※非表示になっている方は、表示設定をお願いします。

