

# 2021年12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＞

### 2021年12月賞与要求（月給制社員）

上記内容について、

10月20日本部執行委員会での執行部案の審議決定、10月21日からメンバーズVOICEにて現場説明、10月22日の分会評議員会にて審議決定を行い、10月26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。

■労使協議会 10月26日（火）16：00～開催出席者：

【会社】橋・西谷・田中・杉本【組合】玉谷・吉田・松川（敬称略）

## 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1.00ヶ月平均を要求します。

#### ＜ゼネラル・メイト・スペシャルスタッフ支給表＞

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)
S	1.20	1.30	平均 2.00
A	1.10	1.15	
B	1.00	1.00	
C	0.90	0.85	
D	0.80	0.70	

#### ＜エルダースタッフ支給表＞

評価	12月 基本賞与ヶ月 ※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	1.30	1.30	平均 2.00
A	1.15	1.15	
B	1.00	1.00	
C	0.85	0.85	
D	0.70	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＞

- 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。
- 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。
- エルダースタッフは「絶対評価」とすることを要求します。

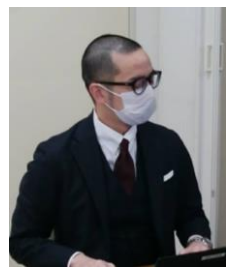


支給細則は、上記組合HP掲載のVOICE議案書からご覧いただけます。

# ◆ 労使協議会 委員長・書記長・社長コメント ◆

## 【玉谷委員長コメント】

函館丸井今井が未来へ永続的に発展、存続していくための気運を高め、行動に繋がる取り組みを進める。



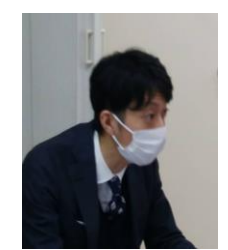
支部執行委員長  
玉谷 謙一朗

- ◆ 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、コロナ禍の収束が未だ完全には見通せない中、直近の商売も予算への未達が続く、商環境の回復は不透明な状況が続いています。
- ◆ 一方で、企業動向は、営業基盤の立て直しを図りながら、未来に向かう取り組みとして「新企業理念の策定」や「新函館丸井今井のあり方」への検討が進められています。また、年度業績は黒字化を目指し、日々の営業に取り組んでいると捉えています。
- ◆ 直近の企業業績推移の厳しさについては、良質な危機感を労使間でも共通認識として十分に持ちながら、現状の賞与水準について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、ということも労使間でも確認を行ってきました。
- ◆ また、この難局に立ち向かい経営戦略の遂行、企業業績の回復に向けては、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ます。

◆ 労働組合としては、今年度業績の黒字化や、函館丸井今井が未来へ永続的に発展、存続していくための気運を高め、そのあり方を考える行動へ繋がる取り組みを一丸となって進めるべく、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】

未来の労働条件につなげるため、今年度の黒字化達成に向けた具体的指針、取り組みの発信をお願いします。



支部書記長  
吉田 貞彦

- 賞与支給にあたっての声については、安心した、出ること自体がありがたいという声を多くいただいています。また、自分へ少しだけ労いを込めた買い物やリフレッシュに使うことが出来るという声や、限られた要員体制で運営を行い、日々忙しく過ごす中で励みになるという声もいただいています。一方で、コロナ禍で、賞与が支給されない企業があることや、店の売上の落ち込みが続いている中、賞与は出ないのでは？支給ヶ月も少なくなるかな？という不安に思っていたとの声も多かったです。
- 今後の不安に関しては、来年の6月はもう出ないかなと思うという声や、今年度赤字かもしれないという業績の中、本当に貰っても大丈夫なのか？会社が続かなくなったり、この先に望まない形にならないのか？という意見もいただいています。会社の不安について、今回の賞与支給がそういったことに繋がらないという確認も含め、会社と交渉してきた結果であると伝えていきます。また、今年度を少しでも良い形で終えることが、その先の自分たちの労働条件につながっていくことを伝えていきます。

- 賞与支給にあたって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賞与支給に対する発信を行っていただくこと、合わせて今期の黒字化に向けた具体的指針、取り組みの発信を引き続きお願いします。
- 現場状況については、これまでの現場把握や従業員満足度調査によって捉えた現場課題に対して、上期は新経営体制の下で、組織改正や対応策の検討と実行、経営による日々の対話活動を進めていただいていると理解しています。
- 一方、旧来の店舗環境を限られた要員で運営を続ける中、少しずつ緩和する体制を整備していただいているものの、業務上の負担感や店頭体制の手薄さはまだ強く感じており、またコロナ禍の影響も強く売上が向上していかない歯がゆさも感じていると捉えています。
- 引き続き、新経営の対話活動を通じた諸課題の解決、店頭体制や接客を大切にす方針のもと、メンバーが成果の実感を得て、さらに前向きに進むことが出来る取り組みをお願いいたします。また、現在進められている新企業理念等の検討や新函館丸井今井の検討を含め、この先の「持続的な店舗のありたい姿」をメンバーとともに、検討を進めていただくことを改めてお願いいたします。

【橋社長コメント】従業員満足向上に向けて「超スピード」をもって現課題解決に取り組む。また、お客さまが喜び、従業員が楽しんで働くための前向きな賞与支給と捉え、下期一丸となって予算を目指す。

- 上期の業績については、厳しい状況の中、予算は未達だったものの、前年の数字をクリアしたことが一つ大きな成果となりました。昨年の店に勝っているということは、業績が向上していると捉えています。
- また、函館の経済においては、丸井今井自身が立て直しを求められている中、市内のホテルの電気もついており、観光バスの数も増え、街に活気が戻ってきています。店の動向では、ホテル催事やうまいもの大会など前年を大きく上回ることができていることから、4月から耐えてきたことが、従業員の奮闘に結び付き、お客さまにいい影響を及ぼしているとも感じています。
- 下期に向けては、この前向きな兆しを転機に、会社、従業員が這い上がって、函館を盛り上げていけるよう一緒に頑張っていきたいと思っています。
- 従業員満足度向上については、問題の把握を第一優先に、この上期の中で、1on1の面談や経営層とのディスカッションを通して、隠れていた課題を表面化することができたのではないかと捉えています。



代表取締役社長  
橋 淳央

- 面談を通じた対話を、一過性のものとせず、今後も継続することで、効果的な策を見出し、従業員満足（ES）向上が、結果として顧客満足（CS）向上につながるげなくてはなりません。そのためにも、徹底的に問題点を洗い出し、1つ1つの課題を解決できるよう、「超スピード」をもって取り組みます。あえて「超スピード」とお伝えしたのは、取り組みを進めていく際には、間違いがあるかもしれないが、まずは変えることが大切だからです。具体的な進め方としては、正しい方法を見つけてから進めるのではなく、問題はすぐに解決しながら進めるという手法を徹底的に行った上で、下期に全ての問題に対してリーチしている状態を見据えていきます。合わせて、働きやすい環境づくりに来年の春から成果につながるよう実行していきます。
- 賞与1.0ヶ月は支給で労使合意したことについては、満足せず、もっと会社を大きくする、お客さまが喜び、従業員が楽しんで働いてもらうための、前向きな支給として捉えていただき、皆で一丸となって前を向いて、この下期の商売に取り組んでいきましょう。