



# 2021年度10月 メンバーズVOICE議案書

◎労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」について、対象の企業・雇用形態のメンバーへ、資料と動画を用いて共有を行います。

◎今回は「函館丸井今井」「月給制社員」が対象です。

※内容の1については、時給制社員も対象となりますので、ご確認をお願いします。

◎意見・質問は「Forms（最終頁）」または「各組合事務所」までお願いします。

## <今回の内容>

### 2021年12月賞与組合要求（案）

1. 2021年度上期函館丸井今井の動向
2. 春の交渉の振り返り（労使確認をした賞与の考え方）
3. 2021年12月賞与要求（案）【審議決定事項】

## 動画QRコード

※リンク先は組合HPです。  
ログインID： 37 +社員番号  
パスワード： im



# 1. 2021年度上期函館丸井今井の動向

## (1) 2021年度上期業績結果（※8月確定業績）、直近3年間の業績推移

単位：百万	2018年度	2019年度	2020年度 ※コロナ影響	2021年度			
				予算 (年間)	上期結果 (※4-8月)	予算比	見通し (年間)
売上	7,289	7,439	5,968	6,650	<b>2,211</b>	83.5%	6,294
差益率	22.45%	22.47%	22.15%	22.03%	21.91%	▲0.09%	22.01%
その他営業収入	62	62	56	57	24	115.2%	61
営業総利益	1,714	1,734	1,367	1,522	506	84.3%	1,447
販売管理費	1,657	1,645	1,400	1,506	<b>554</b>	93.5%	1,436
営業利益	48	89	▲24	16	<b>▲48</b>	▲56	11

・2020年度は、コロナ禍の影響による一部臨時休業、その後も営業上の制約や集客の苦戦、消費動向の変化も続き、商売への影響を大きく受けた結果、年間の売上が大幅に落ち込み、初の営業赤字となりました。

・2021年度上期は、一部回復の兆しはあったものの、コロナ禍の影響が続き、消費動向への影響は未だ続いています。売上は予算比83.5%となり厳しい商売が続いています。販売管理費は、売上減に伴って、一部抑制を図りながら赤字幅を縮小し、営業利益は▲48百万（※8月時点）となっています。

・今年度は、新たな経営体制で、直近課題に対する「年度計画アクションプラン」の推進や函館丸井今井の未来に向かい「新企業理念の策定」が着実に進められています。下期に向けては、売上回復への追加営業施策に加え、一層のコスト効率化も進めることで、年間業績は黒字化を目指しています。

# 1. 2021年度上期函館丸井今井の動向

## (2) 2021年度方針

**<テーマ> お客様に「豊かな気持ち」になってお帰りいただけるサービス・MD・環境を作り上げる**

### 1) 業績回復に向けた取り組み

・売上トップライン回復

①将来の函館顧客の求める新しいカテゴリー高感度・高質のMDへのトラアル

・利益の最大化、経費の節約

①ブランド撤退跡地の最有効活用②駐車場立替による将来の経費流出を止める③書類のデジタル化による店頭販売時間の拡大と経費削減

### 2) 既存ビジネスモデルの変革

・顧客の新しい輪づくり

①あらたな顧客起点の考え方「D I D会員」獲得の導入により高いコミュニケーションの実現

・DX、基幹店・札幌の活用

①優良顧客・富裕層顧客との新たな接点「コミュニティサロン」の活用

・構造改革の実行

①新函館丸井今井プラン構築に向けた計画案の上程、承認

### 3) インフラ・基盤整備

・従業員満足度の向上

①最大課題「ES満足度」向上のために、店頭体制強化を実行（SM増、販売サービス設置）②ES向上に向けた今後の取り組みとして継続的な意見交換（現場面談と360度評価）③店頭強化に向けた教育制度の確立と具体的プログラムを策定し実行

・地域貢献

①業態を超えた地域（行政、良品計画、他企業）との協同による地域活性化

# 1. 2021年度上期函館丸井今井の動向

## (3) 新企業理念プロジェクト

・企業方針を全員で理解し、商いを一丸となって進めていくにあたり、約30年前につくられた企業理念について、今の時代背景や対象顧客の変化等を踏まえたものに修正し、現在の従業員とその先にいる将来の従業員がいつの時代においても同じ考え方で、お客さま・従業員・お取引先・株主・社会と対峙していけるように考え直す。(2022年4月を完成目途に計画)

■旧企業理念 「北海道の豊かな暮らしを日々育みます」

※全道に支店があり、観光なども含めた複合企業として、高度成長期に始まりこれからの北海道を発信するかに重点

■新企業理念へ 北海道という枠組みで考えず、「何のための企業か、存在意義は何か」を次の100年に向けて考え直し、新たに未来永劫変わることなく受け継がれる活動目的を再設定する

## (4) 創業130周年記念プロジェクト

・2022年度は、会社として10年に一度の節目を迎えます。1892年4月25日末広町に函館丸井今井呉服店として開業以来、この地域で商売をさせて頂けていることへの感謝を具現化すべく、ステークスホルダー(顧客・取引先・社会貢献・従業員・社会・株主)に向けた取り組みを全社員で考え、全社員で実行していきます。(2022年4月・10月をメインの実行月として計画)

■約束 130年商売をさせていただいていることへの地域への感謝を念頭に

“ステークスホルダーとの関係がより強く、太く”を全社員で考え、全社員で実行する

- 考えること
- ①顧客への「モノ」・「コト」・「サービス」 ※お客さまがあると喜んでいただけるMD・コンテンツの提案
  - ②取引先との協業「モノ」・「コト」・「サービス」 ※成功することで取引先も喜んでいただける限定企画・提案
  - ③社会貢献に繋がる「モノ」・「コト」・「サービス」 ※産学連携など、地域高家企画の提案
  - ④従業員満足に繋がる「モノ」・「コト」・「サービス」 ※従業員の満足がお客さまの満足に繋がるような提案

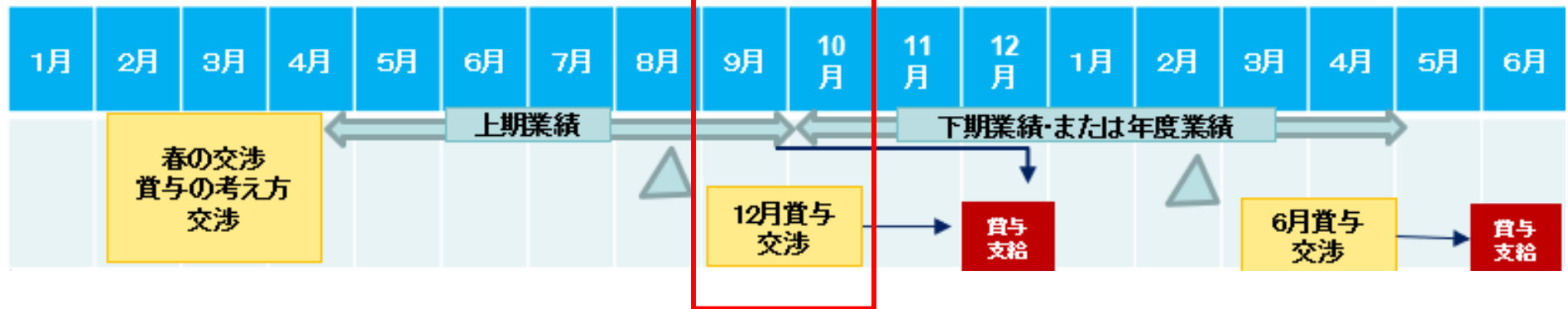
## 2. 春の交渉の振り返り（労使確認をした賞与の考え方）

### （1）賞与交渉方式変更の振り返り

・2021年度春の交渉にて、グループ全体で賞与交渉方式は「ベースとなる賞与の考え方」を春の交渉で労使確認し、最終の賞与交渉を経た「要求、支給詳細」は、直近業績と賞与支給時期を近づけた交渉、労使合意をするスキームに変更をしています。

<賞与交渉イメージ>

↓今回のVOICEの内容は  
下記赤線囲い部分の要求（案）



・また、ベースとなる賞与の考え方の「支給表」、支給水準を判定する「業績評価指標」についても、共通方針に沿って変更をしています。

## 2. 春の交渉の振り返り（労使確認をした賞与の考え方）

### （2）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2.0ヶ月/年（12月：1.0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。

<ゼネラル・メイト・スペシャル>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.2	1.2
A	1.1	1.1
B	1.0	1.0
C	0.9	0.9
D	0.8	0.8

<エルダー>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.30	1.30
A	1.15	1.15
B	1.00	1.00
C	0.85	0.85
D	0.70	0.70

### （3）その他

- ・直近12月賞与は、ベースとなる賞与の考え方を基に、10月末を目途に要求、労使合意を目指しています。
- ・ベースとなる賞与の考え方から大きく変動がある場合は、「メンバーズVOICE」にて意見集約、「評議員会」にて審議決定を行います。

# 3. 2021年12月賞与要求（案）

## （1）12月賞与要求にあたり考え方

### ①前提認識

- ・賞与要求にあたっては、春の交渉で労使確認をした「ベースとなる賞与の考え方」を基に、労使協議、要求を行い、早期に合意を目指します。（P6参照）
- ・基本賞与の年間水準である「平均2.0ヶ月」については、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捉えており、原則これを下回らない要求を検討します。
- ・12月賞与の業績反映による支給表変動（業績加算金等）は、これまでの労使協議経緯を踏まえ、原則業績による変動を反映しない考え方であることから、昨年度の賞与支給水準である「平均1.0ヶ月」を基に要求を検討します。

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
売上（百万）	8,547	8,081	7,595	7,289	7,439	5,985
営業利益（百万）	122	51	22	57	88	▲24
基本賞与（ヶ月、年間）	1.20	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
業績加算金	0.928	0	0	0	0.12	0
備考		※基本引き上げ		※業績加算金は、2018年度より時給制社員も同一要求		

### ②環境認識

- ・函館丸井今井の商売についても、コロナ禍の影響を受けて苦戦が続いています。一方で、直近課題に対する「年度計画アクションプラン」の推進や函館丸井今井の未来に向かい「新企業理念の策定」が着実に進められています。
- ・8月までの業績結果は、売上は予算比83.5%で、販売管理費を売上減に伴い一部抑制を図りながら赤字幅を縮小し、営業利益は▲48百万となっています。下期に向けては、売上回復への追加営業施策に加え、一層のコスト効率化も進めることで、年間業績は黒字化を目指しています。

### 3. 2021年12月賞与要求（案）

#### ③要求スタンス

・企業を取り巻く環境は、コロナ禍の収束は未だ見通せない中で、商環境は不透明な状況が続いています。一方で、企業動向としては、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「新函館丸井のあり方」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ます。

・賞与の要求にあたっては、業績動向の厳しさや先行きの不透明感は非常に強い中ではありますが、前述した「前提認識」や「環境認識」を踏まえながら、従業員の生活を最大限維持し、この難局に立ち向かう従業員のモチベーションを高め、より一層の奮起を促すべく、以下の内容で要求をしております。

#### (2) 2021年12月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

<ゼネラル・メイト・スペシャル>

<エルダー>

※評価分布は「平均B以上」（スペシャルは絶対評価）

※評価分布は「絶対評価」

評価	12月 賞与ヶ月 ※今回要求	2022年 6月 賞与ヶ月 +業績加算 (未定)	2021年度 賞与ヶ月 (未定)
S	1.2	1.3	平均 2.0
A	1.1	1.15	
B	1.0	1.0	
C	0.9	0.85	
D	0.8	0.7	

評価	12月 基本賞与ヶ月 ※今回要求	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	1.3	平均 2.0
A	1.15	1.15	
B	1.00	1.0	
C	0.85	0.85	
D	0.70	0.7	

# 3. 2021年12月賞与要求（案）

## （3）雇用形態別の要求、支給細則

### ①ゼネラルスタッフ（ステージB・C）

- ・2021年12月の基本賞与を右記の「支給表」で要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2021年12月
S	1.2ヵ月
A	1.1ヵ月
B	1.0ヵ月
C	0.9ヵ月
D	0.8ヵ月

#### ①支給対象

- ・2021年4月1日から2021年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。  
その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。  
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

#### ②基準日

- ・本給、役割ゾーン、および資格は、2021年9月30日を基準とする。
- ・ただし、メイトスタッフからゼネラルスタッフに登用された者は、ゼネラルスタッフとしての賞与を支給する。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

#### ③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ 」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

### 3. 2021年12月賞与要求（案）

#### ②メイトスタッフ

- ・2021年12月の基本賞与を右記の「支給表」で要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2021年12月
S	1.2ヵ月
A	1.1ヵ月
B	1.0ヵ月
C	0.9ヵ月
D	0.8ヵ月

#### ①支給対象

- ・2021年4月1日から2021年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。  
その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。  
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

#### ②基準日

- ・本給、役割ゾーン、および資格は、2021年9月30日を基準とする。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

#### ③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ 」

#### ④2021年10月入社 of メイトスタッフの2021年12月基本賞与

- ・「一律0.5ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

#### ⑤2021年10月1日アシストスタッフからメイトスタッフへ転換時の2021年12月基本賞与

- ・「一律0.5ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

# 3. 2021年12月賞与要求（案）

## ③スペシャルスタッフ

- ・2021年12月の基本賞与を右記の「支給表」で要求します。
- ・評価部分については、「絶対評価」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2021年12月
S	1.2ヵ月
A	1.1ヵ月
B	1.0ヵ月
C	0.9ヵ月
D	0.8ヵ月

### ①支給対象

- ・2021年4月1日から2021年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。  
その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。  
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

### ②基準日

- ・本給、役割ゾーン、および資格は、2021年9月30日を基準とする。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

### ③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月 ×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ 」

### ④2021年10月入社の特設スタッフの2021年12月基本賞与

- ・「一律0.5ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

### 3. 2021年12月賞与要求（案）

#### ④エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ

- ・2021年12月の基本賞与を右記の「支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「絶対評価」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2021年12月
S	1.30ヵ月
A	1.15ヵ月
B	1.00ヵ月
C	0.85ヵ月
D	0.70ヵ月

##### ①支給対象

- ・2021年4月1日から2021年9月30日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。  
その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。  
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

##### ②基準日

- ・本給、役割ゾーン、および資格は、2021年12月1日を基準とする。

##### ③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月×  $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ 」

##### ④2021年10月入社（定年後再雇用者を除く）のエルダースタッフの2021年12月基本賞与

- ・「一律0.5ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

### 3. 2021年12月賞与要求（案）

#### （4）スケジュール

日程	労働組合	機関会議
10月15日（金）	北海道統括支部 4役MT 【支部確認】	
10月20日（水）	本部執行委員会 【審議決定】	
10月22日（金）	函館丸井今井直轄分会 評議員会 【審議決定】 ※VOICE議案書を審議決定	
10月22日（金）～25日（月）	VOICE 【メンバー確認】	
10月25日（月）	函館丸井今井直轄分会 評議員会 【審議決定】 ※VOICEの意見を踏まえて要求（案）を審議決定	
10月26日（火）	<b>労使協議会 【労使合意】</b>	
12月3日（金）	<b>賞与支給日（仮）</b> ※決定次第会社からお知らせします	

# 今回の共有は以上になります

## <今回の内容>

### 2021年12月賞与組合要求（案）

- ① 2021年度上期函館丸井今井の動向
- ② 春の交渉の振り返り（労使確認をした賞与の考え方）
- ③ 2021年度12月賞与要求（案）

◎ 「Forms」へ、質問・意見をお願いします！！（以下のQRから簡単に入力できます）

A screenshot of a mobile application interface for a survey. The title is '【函館丸井今井】10月限定メンバーズVOICE（12月賞与審議）質問・意見シート'. Below the title, it specifies the target audience as '対象：月給制社員' and provides instructions. The form contains two numbered questions, each with a text input field for the answer.

【函館丸井今井】10月限定メンバーズVOICE（12月賞与審議）  
質問・意見シート

対象：月給制社員  
労働組合からの配信しました内容に対する質問・意見シートとなります。  
お気軽に質問・ご意見をお寄せください。

1. 【任意】名前※回答に対するご返信が必要な方は入力してください

回答を入力してください

2. 【任意】連絡先（内線やアドレス）回答に対するご返信が必要な方は入力してください。

回答を入力してください



<<https://forms.office.com/r/7PVeJknTQ3>>