

2022年12月賞与要求は満額回答で労使合意！！ 従業員の上期奮闘、そして下期業績目標達成に向けて！



<労使協議会議題>
2022年12月賞与（対象：月給制社員）
組合要求及び会社回答

上記内容について、

- ・10月18日本部執行委員会での執行部案の審議決定
- ・10月25日～メンバーズVOICE（資料配布・動画配信）
- ・11月3日分会評議員会にて審議決定を経て、

11月4日労使協議会にて、賞与要求の満額回答をいただき、労使合意となりました。

※賞与支給日は、12月5日になります。

■労使協議会 11月4日（木）11：00～ 出席者：【会社】橋・田中・西谷・杉本【組合】玉谷・吉田（敬称略）

2022年12月賞与要求概要

①賞与制度に基づき、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	2022年12月賞与ヶ月 ※労使合意	2023年6月賞与ヶ月 + 業績加算 (未定)	2022年度賞与ヶ月 (未定)
S	<u>1.20</u>	1.30	平均 2.00
A	<u>1.10</u>	1.15	
B	<u>1.00</u>	1.00	
C	<u>0.90</u>	0.85	
D	<u>0.80</u>	0.70	

<エルダー（月給）・エルダースペシャルスタッフ支給表>

評価	2022年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)	2022年度賞与ヶ月 (未定)
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は、その他ゼネラル同様の考え方に基づく支給を確認

②評価分布、支給細則は以下で要求します

<評価分布>

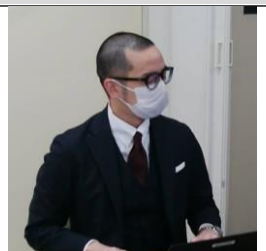
- ① ゼネラル、メイトは「平均B以上」とすることを要求します。
- ② 上記以外の雇用形態は「絶対評価」とすることを要求します。

その他の支給細則は、右記組合HPに掲載しているVOICE議案書からご覧いただけます。



【玉谷 委員長 コメント】

- 賞与の合意内容は、チャレンジを続ける従業員の下期モチベーション維持、さらなる奮闘へ不可欠
- 営業利益黒字化・営業利益目標を達成するべく、上期進めてきた取り組みの理解、実効性を高める



執行委員長 玉谷 謙一郎

- 上期の企業動向としては、目指す店舗像を従業員と共有しながら、新たな店舗運営体制を中心に「全員の販売意識改革」へのチャレンジを進めています。業績については、前年は超えつつも目標とする予算は未達が続く、厳しい商売が続いています。2022年度は、この新たなチャレンジとともに、営業利益黒字化、営業利益目標の達成を目指す重要な年度であると捉えています。
- 賞与要求にあたっては、企業が置かれている危機感を労使間でも共通認識として十分に持ちつつ、現状の賞与制度の考え方、支給水準については、これまでのグループ労使や支部労使協議の背景、従業員の生活意識からも最大限維持をしたいということを協議してきました。また、チャレンジを続ける従業員の下期モチベーション維持、さらなる奮闘に向けては不可欠であると考えてきました。

- 下期は、これらの取り組みを従業員の成果実感に繋げたいと考えています。そのためにも営業利益黒字化や営業利益目標を達成するべく、従業員一人ひとりが、上期進めてきた店舗運営体制や収支構造改革を理解しながら実効性を高めることが必要です。組合としても、従業員が主体的に取り組む上で、前向きに挑戦しやすい環境を整備したいと考えていますので、引き続きよろしく願いいたします。

【吉田 書記長 コメント】

- 上期に進めてきた大きなチャレンジを成果に、下期はより踏み込んだ現場課題の解決に労使で取り組む



副委員長 吉田 貴彦

- 上期は、企業戦略の中心となる「新たな店舗運営体制」に対して、従業員一丸となり試行錯誤しながらこの大きなチャレンジに挑み、乗り越えてきたと捉えています。
- 下期は、この大きなチャレンジを成果に繋げる必要があり、進める上で障害となっている現場改題に対しては、労使で連携を図り、解決に向けてより踏み込んだ取り組みを進めたいと考えています。
- 今回は、この間のVOICEを踏まえて、早急に対応したい課題、要望を2点お伝えします。
1つ目の課題、要望は「現場課題の解決に向けた取り組みの加速と情報共有化」についてです。
- 経営が数多くの対話会を開催した中、従業員からはこれまで以上に対応策へ期待や関心を持つ声を多数いただいています。組合もメンバーとの対話の中でも、様々な課題の声をいただいています。
- 会社への要望としては、これまで会社が吸い上げた従業員の要望に対して、現場運営の中心となる

マネージャーなどを巻き込みスピード感を持って対応をいただくこと、その取り組みの進捗については対応、検討状況、戦略も踏まえた優先順位などの考えなど、正しい理解が得られるように従業員と随時共有いただくようお願いします。

2つ目の課題、要望は「店舗運営体制の実効性向上への環境整備」についてです。

- 現在、店内の取り扱い商品や垣根を超えた販売を実現するためのチャレンジを進めています。この上期はフロア特性を把握することや、MD領域毎の接客スキルやサポートの習熟度を高めながら進めてきました。一方で、複雑化する日々のワークや配置変更の際に起こる細部の運用に対して、苦慮する声や、下期以降の体制については不安の声をいただいています。
- 会社への要望としては、従業員が接客スキルや商品知識の習熟度をさらに向上させながら、この店舗運営の効果をさらに高めるための環境整備へ柔軟に取り組んでいただきますようお願いいたします。
- 働きやすい会社づくりを進める上で、会社の働きかけとともに、従業員が自らの知恵をもとに創意工夫をしていくことも必要だと思っています。その考えや想いを労働組合としても汲み取り、労使連携した現場課題の解決に取り組むとともに、進捗や解決状況の見える化にも力を入れて取り組みます。引き続き、よろしく願いいたします。

【橋 社長 コメント】

- 下期の業績目標達成を目指すとともに、皆さんの意見を具現化し、働きやすい会社づくりを進める
- 様々な取組みが企業や従業員の将来に繋がるかを経営として導き、下期も皆さんと一緒に進めたい

- 今回、2022年12月賞与について、労働組合と会社がコンセンサスを取れたことは良かったと感じています。この合意内容を力にして、下期は業績目標達成を目指すとともに、様々な機会を通じて聞いた意見を具現化し、働きやすい会社にしていきたいと考えています。
- やはり、人財が一番大切ですので、それぞれの人財のスキルアップとして、店頭販売などのスキルだけではなく、社会人としての基礎的なスキルについても、企業として皆さんに共有できるようなことを今後は取り組んでいきたいと考えています。
- 函館丸井今井で働くことが、誇り、自慢出来るそういう会社にもう一度戻っていきたいと思っています。経営だけではなく、労働組合の皆さんにも力を借り、働く人を取り巻く環境整備を進めていくことで、色々な意味で会社を良くしていくスタートが出来るのではないかと期待しています。
- 一方で、足元では、短い時間で改革を断行したことから、色々な所に負荷がかかったり、日々の仕事だけで先が見えなくなっているので、今まで以上の対話をすることで、この辺は一つひとつ丁寧に解決していくようにしていかなければならないと思っています。
- 企業の業績を上げることと、働く環境を含めた従業員の満足度を上げることは、一部には相反する部分もあるけれど、実は同じベクトルだと思います。それらをよく見極めながら、どういった形で進めることが企業や従業員の将来に繋がるのかということを経営として導き、この下期も皆さんと一緒に進めていきたいと思っています。引き続き、よろしく願いいたします。



代表取締役社長 橋 淳央