

# 2022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  
※写真撮影時のみマスクを外しました

## ＜労使協議会 議題＞

### 2022年12月賞与要求（月給制社員）

上記内容については、10月18日本部執行委員会、10月25日～メンバーズVOICEにて現場説明を行い、11月7日に支部評議員会にて審議決定を行いました。

11月12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。

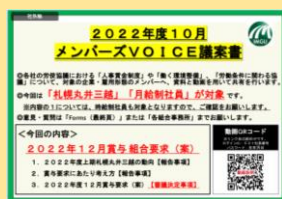
■日時：11月12日（土）11：00～

■出席者：【会社】神林・梅田・橋本・尾田

【組合】玉谷・前田・木村・長谷田

（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。



## 2022年12月賞与要求概要

### 2022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	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)
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	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>1.34</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は、その他ゼネラルスタッフ同様の考え方に基づく支給を確認。

### ＜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」

## 【梅田総務・経営企画部長コメント】

上期の営業利益予算は未達も、売上予算達成の奮闘に報いる会社回答。下期は、お客さまサービスに関わる見直しと業務効率化を推進に取り組み、その上で年度の目標達成を目指す。



総務・経営企画部長  
梅田 大輔

- 22年度上期の売上については、予算比104%となり見事予算達成となりました。グループ会社では、高松三越と当社だけであり、本当に従業員のみなさまの努力の賜物だと思っております。本当にありがとうございました。
- 一方で、営業利益に関しては、約9億円の赤字となっており黒字化には至りませんでした。しかし、前年に比べると半分近く赤字幅が解消されています。
- 営業利益の予算には惜しくも届かなかった点については、光熱費の高騰といった外部与件や、宣伝費や什器費など売上の伸びに連動する部分が影響し、予算を達成することができなかったと捉えています。
- 今回の賞与水準については、営業利益は予算に届かなかった一方で、売上予算・前年ともに達成していただいた中で、組合要求通りの回答とさせていただきます。
- 会社としては、営業黒字化を果たして、しっかりと利益を出した上で、利益を賞与として還元するという本来あるべきサイクルとしていきたいと思っています。
- そのような中、下期に向けて2点取り組みを強化をしていきたいと思っています。
- 1つは、お客さまのサービスに関わる業務と経費の見直しを行っていきます。具体的には、「駐車場料金の見直し」や「送料の見直し」です。
- 目的は、お客さまサービスの有料化や、料金を上げることで経費を削減することではなく、当店でたくさん購入いただいた方の利便性を上げるためです。すなわち来店していただいた全ての方に「平等に」ではなく、お買上げ額によって「公平に」していきたいと思っています。
- 2つ目は業務効率化です。下期方針説明会でもお話があったように少数精鋭で百貨店を運営していくことに加え、お客様に影響の少ない業務を効率化し、一人ひとりがお客さまと向き合う時間を生み出す必要があります。そのために、催事を中心とした業務フローや訴求業務の見直し、自動釣銭機導入など多方面からの効率化を考えています。
- 10月は、予算ベースでは厳しいスタートになっていますが、18年度と比較すると91%と、上期のトレンドよりも好調に推移しています。
- しっかりこのペースを維持すれば目標達成は可能だと考えています。引き続き皆さま一人ひとりが、お客様のお役に立ち、全社で黒字化を成し遂げましょう。

## 【玉谷委員長コメント】

黒字化の達成に向けて、さらに踏み込んだチャレンジが必要。従業員のモチベーション維持、さらなる奮闘に向けて不可欠な労使合意。



支部執行委員長  
玉谷 謙一郎

- 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。
- 上期の企業動向としては、事業構造の見直しを推進しながら、新たな行動指針である「おもてなしリーダー」に全従業員が取り組み、営業利益の黒字化達成という大きな目標に取り組んでいます。
- お客さまの消費動向や入店客数の回復に加え、周年施策をはじめとする様々な営業施策に取り組んだことで、大きな成果となった上期の「売上予算達成」に繋がったと捉えています。

# ◆ ◆ 労使協議会での労使コメント② ◆ ◆

<～委員長コメント続き～>

- 一方で、営業利益では、売上回復や最適な収益構造を目指した取り組みとして、外部委託費の内製化をはじめコスト効率化の取り組みを継続し、従業員が一丸となって取り組んできたことにより、前年からは大きく回復をしています。しかしながら、「営業利益予算達成」には至っていません。
- このような結果から、**黒字化に向けては、売上確保とともに、さらに踏み込んだ業務改革や改善と合わせた、最適な収益構造を推進する取り組みも必要**であると捉えています。
- 今回の賞与要求の内容については、企業が置かれている良質な危機感を労使間でも共通認識として持ちながら、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考える「生活給としての水準」としての位置づけが強いという認識です。
- また、引き続き様々な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います。
- 労働組合としても、企業戦略の浸透と推進とともに、**営業利益の黒字化達成という大きな目標に対して、全従業員が主体的にチャレンジするための取り組みを、労使連携して進めていきたい**と考えておりますので、引き続き宜しく願いいたします。

## 【木村書記長コメント】

### 企業戦略の実行性を高めるため、メンバーの声から直近の課題となる「業務改革」と「CDPの理解促進」へ、労使連携した取り組みを要望。



支部書記長  
木村 正男

- ◆ 今回の賞与要求にあたっては、組合の機関会議、メンバーズVOICEを通して現場へのヒアリングを行ってきました。メンバーからも賞与水準が維持されたことには安心の声をいただいております。
- ◆ 加えて、現場状況についてメンバーからの声を踏まえて、下期方針を推進するにあたって2点お伝えいたします。
- ◆ 年間の営業黒字に向けて、少人数オペレーションで様々な施策に対する運営を行っていくことについては、メンバーとしても必要性を理解しています。一方で、少人数で業務を行う事による業務量増加への声を多数いただいています。

- ◆ 会社としても業務量の見直しへ取り組みを進めていると捉えています。メンバーからも関心の高いこの課題については、11月の社長インタビューの中でも質問をさせていただいています。
- ◆ 今後も業務改革の進捗を確認しながら、**職場懇話会を通して、組合に届くメンバーの声を共有し、業務改善に向けた協議をさせていただく**ことをお願いいたします。
- ◆ 企業戦略を推進し、最適な収支構造に向けてスピード感を持って進む中、従業員に求められる働き方は大きな変化しています。働き方の変化については、**すでに発信されているCDP（人財育成計画）の中で働き方の変化、人材育成の全体像が共有されていますが、現場周知とメンバーの理解が不足している**と捉えています。
- ◆ 次回の社長インタビューでは、**企業戦略を実行する上で必要不可欠であるCDPをテーマとさせていただきます。経営や所属長のみなさまをはじめとしたメンバーへの説明や理解を深める取り組みを進めていただく**ようお願いします。
- ◆ また、この間に労働組合では、機関会議を通じた組合役員との対話や、若手メンバーを中心にVOICE活動を実施し、キャリア形成に関して意見交換を行ってきました。所属以外の繋がりが乏しく、**自所属以外の部署が何をしているかわからない、自身のキャリアをイメージしにくい**という声をいただいています。組合では、今後メンバーが主体的にキャリア形成を行っていけるよう、**各部署の紹介を行い、会社の取り組みの見える化への取り組みを検討しています。メンバーが主体的にキャリア形成できる環境づくりへ労使連携した取り組みを進めさせていただく**ようお願いします。
- ◆ 最後になりますが、メンバーが前向きな意識を持てる環境づくりへ、引き続き労使懇話会や社長インタビューを通じて、現場課題の共有と企業戦略に対する正しい理解・浸透度について意見交換をさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

## 【神林社長コメント】

上期の業績に誇りと自信を持ちながら、今年度の黒字、将来の統合後過去最高益を早期に目指す。全従業員が、変革を“自分ゴト”として捉え「主婦(主夫)目線」を持ち、行動を変えることでチャレンジする。

## 賞与支給にあたり

- まず始めにお伝えしたいのは、上期の成果や取り組みを踏まえて、みなさんのことを本当に誇りに思っている、ということです。
- 大きな予算を達成できたのは、みなさん一人ひとりの努力のたまものと思っています。加えて、売上を上げながら、少人数オペレーションにチャレンジしなければならず、大きな負荷をかけてしまったと感じています。
- 取り組みを進めていく上で様々な課題が出ましたが、それらを従業員間で支えあいながら乗り越えたことも素晴らしかったと思っています。
- 今後もさらに高い目標にチャレンジしていくこととなりますが、自分たちなら乗り越えられると信じて取り組みましょう。
- 一方で、これはゴールではありません。
- 賞与水準については、早期に統合後最高益を出して、最高の支給ヶ月でみなさんとシェアをしてきたいと思っています。
- 百貨店のビジネスモデルが運用していた時代は、いいものを仕入れ、新しいサービスをすることで会社を維持さえすればよかった。長くそんな時代が続いていましたが、今は違います。
- 変えなくてはいけないことが大きく3つあります。「今のビジネスモデルを磨き上げる」「儲かるように構造改革をする」「あらたな成長戦略を考える」があげられます。これは、経営層だけではできません。従業員一人ひとりが主体的に参加しなくてはなりません。主体とは“自分ゴト”です。
- 例えば、主婦(主夫)感覚で考えれば、買い物は少しでも安い所で買います。これが会社だと去年先輩が使っていたから業者にしようという考えで使ってしまう。世界一の投資家ウォーレン・バフェットの投資基準は主婦(主夫)が見ておかしいことをやっていない会社かどうかなのです。
- もちろん、経営層が覚悟を持って行う変革も沢山あります。しかしながら多くの変革というのは、現場の声・行動から行われるべきであると考えます。経営の窓などの仕組みを活用し、みんなの知恵を絞って変革に挑戦していきましょう。
- 繰り返しとなりますが、20年後・30年後の大きな戦略は必要な一方で、小売業は日々の勝ち負けで商売をしています。日々のお客さまへの接客の中でしか業務改善はないとも思っています。店頭にはない経営側がどうこう言うのではなく、現場のみなさんの声が必要であり、組合とも連携しながら業務改革ができればと思っています。
- 一年でも早く、一日でも早く会社統合後最高益を出し、最高の支給ヶ月をみなさんとシェアできるよう、下期もいい結果を出して誇れる会社にしていきましょう。



代表取締役社長  
神林 謙一

## 書記長コメント(要望)を受けて

- 「他の部署がどんなことをしているのかわからない」という声に対しては、私自身も課題に感じていました。
- 商品が仕入れてから、店頭で展開されていく中で、販売計画は誰が担当しているのか、取組先とのお金の流れはどのようになっているのか、そこに関わる部署や実際に働いている人がどんな働き方をしているかが、ビジネスマップとして見えるような取り組みに関しては、企業戦略の実行性が高まる観点でもよいと思います。是非、共に取り組みましょう。