



メンバーズ VOICE・労使協議会号



メンバーズ VOICE への出席・視聴、ご意見頂きありがとうございました。
皆さまからの声は今後の会社との協議に反映させて参ります。



今回の審議決定事項は2つ！ VOICE でみなさまに報告し、意見吸い上げを行いました。

①22年12月賞与要求案 (対象雇用区分:社員・社員CI・社員CII・エルダー社員) 議案書 P10~16



- 22年6月に支給表を改訂しています。改定では支給表の課題と役割・評価に応じたメリハリの創出を行い、B評価以上の支給水準が上がるよう改訂しました。
- 賞与対象区分(B評価平均時)は年間支給ヵ月平均2.5ヵ月から2.7ヵ月。
- この改訂後の賞与支給表を用いた賞与要求は今回の12月賞与が初めてです。

～22年12月賞与要求にいただいた主な声～

- ・基本賞与の支給表が平均で年間0.2ヶ月引きあがっているのに、年間の賞与支給金額を見た時に昨年度より大きく下がってしまうということがないので、支給表の引き上げができたことが大きいと感じた。
- ・賞与を支給表通り要求することは良く、安心できる。しかし日常において休める環境や働き方の改善が急務だと思う。
- ・予算との乖離を見ると、23年6月の業績連動賞与の支給については正直難しいのだろうなと感じる。
- ・業績連動は予算達成の意識向上やモチベーション向上が目的のはずだが、これだけ乖離すると逆にモチベーションが低下し、目的に反しているように感じる。

②エルダー社員本給表改訂 (対象雇用区分:エルダー社員Ⅲ) 議案書 P23



- 最低賃金への対応、既存制度の実態を踏まえ改訂。エルダー社員Ⅲ(月給制 無期)の本給表における最下限を173,000円から180,000円とする。
- ※なお今回の下限引き上げに伴い抵触するメンバーはいません。

VOICE を経て、議決機関である評議員会で審議が行われました。

評議員会では VOICE で頂いた皆さまからの意見を共有し議論を行い、メンバーの代表である評議員による審議決定が行われました。

上記①②の審議決定事項は満場一致で可決しました。

※②エルダー社員本給改訂においては労使で覚書を交わし23年度労働協約改定を行います。



労使協議会にて会社へ12月賞与要求を行いました！

会社より満額回答をいただきました。

11月25日(金)、
会社へ賞与要求を行いました。



→22年12月賞与は12月5日(月)に要求通りに支給されます。

賞与支給後のとある会話

あれ？去年と同じB評価なのに、
支給額が増えているような・・・



そうなのです！22年6月に支給表を改訂しているので
同じ評価でも支給ヵ月が上がっています。
皆さんの取組みと生産性向上が、
労働条件の向上に繋がっています。



POINT

22年6月に賞与支給対象の全雇用区分で改定をしているので、今回の22年12月賞与は基本賞与支給対象者平均で昨年より支給ヵ月が0.1ヵ月上がっています。

～一例: B評価の場合の前年差額～

- ステージC 本給 252,000円(チーフ/職務給Ⅱ)の場合
→ 前年より25,000円増額
- ステージB 本給 344,000円の場合
→ 前年より41,000円増額

社員CI・CII・エルダー社員においても支給ヵ月は前年より向上しています。

●●●雨宮社長コメント●●●



今年もいよいよ12月に入ります。お客様の購買行動が日々変化・変容していく中で、今期目標 EBITDA20 億円の達成に向けて、営業条件の見直しや決済種別の拡大・クイーンズ伊勢丹公式アプリのリニューアル・EC ショップの強化など、来店されるお客様を増やすための取り組みをおこなってきました。下期に入り、前年を捉え始めているのは良い傾向で、これからに期待しております。

お客様の要望を捉え満足して頂くためには、私たち自身も進化していかなければなりません。仕組み・サービスを進化させるためには、手間と時間がかかります。限られた要員で行うためには一人当たりの業務量は増えますが、業務の棚卸しをおこない、どう効率的にできるか考えることが大切です。このように経営としても考えているものの、全従業員にその考えを周知・浸透させることは難しいですが、丁寧に説明し、感謝を伝えながら進めていかなければならないと強く思っています。

「高感度上質戦略」の言葉が意味するのは、ただ高級品を扱えば良いということではありません。お客さまの関心を捉え、ニーズに応える商品やサービスとは何かを考えていきましょう。コロナの感染者数がまた増えていますが、従業員の皆さんも健康に十分に留意して頂き、全社一丸となってこの年末を乗り切りたいと思います。

●●●白井委員長コメント●●●



本日は2022年度12月賞与要求において早期の満額回答をいただきましたこと従業員を代表して御礼申し上げます。私の方からはVOICEの声や組合機関会議を通じてあげられる声を踏まえ、今後に向けたお願いをお伝えさせていただきます。

現在、業績が苦戦している中、働く環境としては本社含めた応援体制の下で店舗・工場の運営を行い、お客様やお取引先様にサービスや価値などを届けている状況です。厳しい状況の中でも今後の成長に向けて歩みを進めていくためには、業績状況問わず常にプロセスなどを褒める風土の醸成や安心して働くことのできる環境が必要だと考えています。その上で今後の中期経営計画など方向性が示され、それに基づく要員計画・適正要員を踏まえたオペレーション・人材育成など様々な戦略がメンバーに共有されること、ひとりひとりが戦略を理解し取組む中でメンバーのエンゲージメントを高めていくことが大切だと強く感じています。

安心して働く環境の整備は業務面の改善含め、現在も進めているハラスメント撲滅に向けた取組みを労使で更に進めていくこと、また会社成長と共にメンバーがやりがいや働き甲斐をより持てる状態に向けては、労使で協議を進めている通年協議項目を成案化に繋げ、次年度以降も中期的な視点を持ちながら取組みを続けていくことだと考えています。既存メンバーの社内におけるエンゲージメントを高めていくこと、また働く場所を探している人にIMFSで働きたいと思ってもらえるような風土・制度等の構築に向け、今後も緊張感と信頼関係ある労使関係のもと、共に取組みを進めていきたいと思っておりますので宜しくお願い致します。

メンバーズ VOICE で 頂いたご意見

※以下メンバーの声は一部抜粋させていただいたものになります。

労使協議会では、メンバーズ VOICE で皆さまから頂いたご意見についてもお伝えしました

<労使通年協議項目に対して>

■直接雇用年齢の上限見直し

- ・65歳以降も継続して働ける場があることが重要で、契約の見直しで部門が変わることがあっても良いと思う。(時間給者・複数)
- ・他社スーパーの方が上限年齢や賃金が高いことが多く他社に移った方もいる。今回改定できれば採用強化につながるのでは。(月給/時間給 複数)
- ・65歳以降も現役世代と同じパフォーマンスができるかという難しいと思う。賃金が昇給しないなど賃金差が出て良いので現役世代と期待役割の差を設けて欲しい。(店舗・時間給者)
- ・60歳の手前から、マルチジョブを推進しておくことが重要だと思う。(店舗・時間給者)

■目標管理制度

- ・星取表について、項目と実態があていないケースもあるので見直しも検討して欲しい。(店舗・時間給)
- ・目標を立てて、達成に向けて努力して賃金があがっても5円10円で、最低賃金があがればのみ込まれてしまう。シートを書くことも負担になっており、もっと簡単なシートにならないか。(店舗・時間給者)

■総実労働時間削減について

- ・休日を増やすのであれば、取得しやすさにつながる具体的な取り組み改善の明示、また導入後は取組みや取得できているのか実態の確認をしてほしい。(店舗・月給者)
- ・マネジメント層の休みに対する意識改善がまず必要だと思う。(店舗・月給者)

<働く環境に対して>

■要員体制について

- ・社員比率を下げるのは理解するが、時間給者への教育体制が築けていない中での現状の人事異動、また今後の出店に不安を感じる。(店舗・月給者)
- ・根本的に要員不足。目標の適正要員数ではなく現状の適正要員を把握し、実態をみて上からの指示をしてほしい(多数)

■職場風土について

- ・店長・チーフがあまりに忙しそうで、話しかけることも躊躇する。相談したくてもできない。(店舗・時間給者・複数)
- ・ほめる文化、好事例の共有などポジティブな雰囲気づくりが急務。店長に褒められるのももちろん嬉しいが、本社の人たちが店のメンバーの顔を見たり名前を呼んで「ありがとね」と言ってくれたら本当に嬉しいと思う。(店舗・月給者)

■業務改善について

- ・個人や部署単位で新たな取り組み(小さなものでも)を取り入れるのではなく、本部の部署間とのすり合わせをおこない必要な業務の選定や取捨選択を行ってほしい。(店舗・月給者)
- ・マルチジョブは工場でも進められているが、普段いかないうちに応援に入るときは、どうしても聞きづらさなどがある。「今日は〇〇さんが応援に来てくれました」や、「何かこまったらこの人に聞いてね」など、一言言ってくれるチーフのもとではとてもやりやすい。(工場・時間給者)

メンバーズ VOICE へのご出席ありがとうございました！頂いたご意見については、今後の労使協議へと反映させていただきます。