

2023年度賃金要求満額回答 各種制度改定・労働協約改訂についても労使合意！！



＜労使協議会の議題詳細＞

- I. 2023年度賃金要求
- II. 2022年度労使通年協議項目人事制度改定
- III. 2023年度労働協約改訂



■公式マスコットキャラクター
「イングちゃん」

上記内容について、
2月7日本部執行委員会、
2月13日～3月2日分会評議員会・分会総会にて説明、審議決定を行い、
3月8日の労使協議会にて、賃金要求の満額回答、人事賃金制度改定、労働協約改訂についても労使合意をしました。

■労使協議会 3月8日(水)9:00～ 出席者:【会社】久保・勝浦・青木・玉井【組合】玉谷・吉田・保利・木村(敬称略)

I. 2023年度賃金要求 (議案書P21～P47 頁参照)

(1) 月例賃金要求

- ① **ベースアップ**: 2023年度要求は現在の物価状況が算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「**月給制は2,000円、時給制は10円のベースアップ**」を要求とします。
- ② **定期昇給**: ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ: 「**S・A評価3割以上、B評価(C評価以下)7割未満**」、アシストスタッフ: 「**平均B評価以上**」前年同水準の要求とします。
- ③ **初任給・採用賃金**: 採用市場の環境や需要バランス等を考慮した要求とします。

(2) 最低賃金要求

- ・ **IMGU本部最低賃金要求基準に基づき要求とします。(月例164,000円)**
- ・ 三越伊勢丹グループ労働組合共通の算出式に基づき、扶養者にとって必要最低限である水準を、ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ**被扶養者の人数と扶養者の年齢に応じて設定(※右記参照)した最低賃金要求とします。**
- ・ ゼネラルスタッフ・メイトスタッフの最低賃金は、**企業内の最低賃金を考慮した要求とします。**
- ・ アシストスタッフ・エルダースタッフの最低賃金は、**地域別最低賃金を考慮した要求とします。**

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	192,800	202,800	212,800	222,800
28	196,500	206,500	216,500	226,500
29	200,200	210,200	220,200	230,200
30	203,900	213,900	223,900	233,900
31	207,500	217,500	227,500	237,500
32	211,100	221,100	231,100	241,100
33	214,700	224,700	234,700	244,700
34	218,400	228,400	238,400	248,400
35	222,100	232,100	242,100	252,100
36～	225,700	235,700	245,700	255,700

II. 2022年度労使通年協議項目人事制度改定 (議案書46～60頁参照)

※改訂内容の一部抜粋です。本広報誌に記載の無い改訂内容については、組合HPにてご確認ください。

協議項目	2023年4月改定	協議項目	2023年4月改定
エルダースタッフ IV、V新設 ⇒議案書53～54頁	働き方の多様化に対応した、賃金水準の高い区分のエルダースタッフIV、Vを新設	配偶者転勤退職制度 ⇒議案書56頁	配偶者が、転居を必要とする地域に滞り勤務する場合、一定期間の退職を認める制度
半日有給休暇制度 ⇒議案書55頁	毎年付与される有給休暇を「1日単位」だけでなく、「半日単位」に分割して取得することができる。	2024年以降の春の交渉 ベースアップ算出式 ⇒議案書57頁	ベースアップ上限額、物価の上昇率に応じた計数の変動幅を拡大とすることで、昨今のインフレ下の状況を反映できる仕組みに改定

III. 2023年4月労働協約改訂 (議案書61～77頁参照)

＜改訂のポイントと改訂内容＞

※改訂内容の一部抜粋です。本広報誌に記載の無い改訂内容については、組合HPにてご確認ください。

① 労使通年協議等による人事賃金制度改定に伴う対応 ※期中の覚書対応含む

- ・ 最低賃金引上げに伴う、職種給の改定【賃金規程】
- ・ 要保護者Cへの所定労働日数の低減対応【安全衛生管理規程】

② グループ共通で検討された運用の明文化、実態にあわせた表現変更等に伴う対応

- ・ 育児休業1歳に達する日以前の特例の取得方法を追記【育児休業規程】
- ・ 育児休業規程の諒解事項を削除(期限経過のため)【育児休業規程】

【玉谷委員長コメント】 2022年度の成果として、過去最大の売上・営業利益目標達成へあと一歩



- ◆ 今回の賃金要求、人事賃金制度・労働協約改訂について、満額回答・労使合意いただけただけにお礼を申し上げます。
- ◆ 取り巻く環境は、コロナ禍から徐々に環境も変化してきており、人流の増加と共に、売上回復にも繋がっています。さらに、今後はマスク着用の考え方の見直しや新型コロナの感染症法上の位置づけの見直しなどが段階的に進んでいくことが政府から発信されており、少しずつ前向きな材料が増えてきています。
- ◆ 中期計画は2年目となり、改めて重点項目を設定し2022年度はスタートしました。大きなポイントとして、道産品事業のさらなる発展を目指した「きたキッチン運営移管」や「町田、海老名新規出店」など事業規模拡大がさらに進みました。
- ◆ また、既存店の収益力向上に向けた取り組みや運営体制の構築、本社・店舗を繋ぐインフラ整備などを徐々に進めており、それら年度計画の成果として過去最大の売上・営業利益目標へ取り組んでいます。従業員一人ひとりが業務に邁進し、経営・メンバーが一丸となって取り組んだことで、目標まであと一歩という所まで届いてきていると捉えています。

物価上昇、IMGU全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、各雇用形態のペアを要求

- ◆ 今年度の春の交渉において、生活者を取り巻く状況としては、エネルギーや食料品を中心とした価格高騰など物価上昇の影響が大きくなっています。このような状況を踏まえ、三越伊勢丹グループ労働組合として、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、月給制・時給制それぞれのベースアップ要求を行いました。
- ◆ この間のVOICE（分会総会）では、各事業所にて企業業績や中期計画の取り組みについて共有するとともに、賃金要求や人事制度改定、働く環境の整備について意見交換し、要求内容や取り組み内容については理解を得てきました。加えて、現場課題や次年度以降の取り組みに対する要望等、意見交換もさせていただきました。北海道百科のさらなる成長と発展、収益水準の向上に繋げるための土台づくりとして、そこで働く従業員の目標達成意欲の向上、さらなる奮起に向けて、中長期の働きがい、働きやすさを高める労働条件向上について優先順位を付けながら、労使協議をさらに前進させていきたいと考えています。引き続き活発な労使協議を宜しく願っています。

【木村書記長コメント】

処遇基盤と目標達成意欲向上へ、賃金水準の向上と目指す所定労働時間短縮へ協議する

- ◆ 春の交渉メンバーズVOICEを行う中で、現場状況についてメンバーからいただいた声を3点お話しいたします。
- 1. **賃金要求・人事制度改定のベースアップと半日有給休暇制度について**
- ◆ 2,000円のベースアップについては、物価上昇に応じた対応として、「日々の生活で物価上昇の影響を受けており、少しでも給料が上がるのはありがたい」と声をいただいています。
- ◆ 半日有給休暇制度については、メンバーから「通院の際に利用したい」、「夕方の用事がある際に利用したい」などの声がありました。制度の具体的な利用イメージを持つことで、メンバーの半日有給休暇制度の理解が進んだことと、店舗の運営体制の構築されたことで導入に繋がったと捉えています。
- 2. **中期計画推進に向けて、業務改善と情報共有について**
- ◆ 業務改善については、中期計画が推進され、新たな業務が増加していくことと思います。現状の要員で業務を行う上で、経営のみならず、現場に入り込んでいただき、仕事の効率化へサポートをお願いします。情報共有については、今後も新たな取り組みが始まることと思います。メンバーからは「新しい取り組みの情報共有が直近になり、対応に追われる」といった声をいただいています。取捨選択していただきながら、メンバーに適宜情報開示を行っていただくようお願いします。
- 3. **賃金水準向上について**
- ◆ 中期計画が推進され、売上・利益ともに収益基盤の構築への取り組みが進められています。メンバーから「中期計画が推進され、事業が拡大し、安定的な売上、営業利益構造になった際の賃金水準はどのように変わるのか」意見をいただいています。ベースとなる労働条件向上へ、年度予算を達成し続け、安定した収益基盤が構築されるとともに、メンバーのさらなる処遇基盤と目標達成意欲の向上に繋げるよう、本給、基本賞与の向上、役割毎の処遇向上へ次年度協議をさせていただきようお願いします。
- ◆ 最後になりますが、次年度は北海道百科のVISIONの実現に向けて、賃金水準の向上と目指す所定労働時間の短縮に向けた協議を進めていきたいと思っております。引き続き活発な議論と協議をよろしく願っています。



【久保社長コメント】

第2の創業時期として自力で成長し、取り組んだ仕事の成果をもとに、誇りを持てる処遇の実現を目指す

- ◆ この度の組合要求は、現場の声を反映し、議論してきた要求と受け止め、要求通り会社回答といたしました。
- ◆ ベースアップについては、物価上昇などの環境変化を踏まえた、日本企業全体の社会的責任として認識しています。
- ◆ **一方で、今後については、自信と成果が伴い、誇りをもてる処遇の実現を果たすべきと考えております。理想に向かう過程を中期計画に示しますので、労使一体で取り組んでいきましょう。**
- ◆ 重要なことは、環境変化への対応だけでなく、勇気を持ち仮説を立て施策を打ち続けることです。その中で、うまくいくもの、成果がでないものを判断し、的を射た感触をスピーディーに仕組みにする働き方で生産性を上げていきます。**自ら考え、勇気を持ち業務に取り組まなければ、自分たちが望む姿にたどり着けません。**
- ◆ 経営も現場も、共通して取り組みたい事は、とてもシンプルで、お客さまに感動してもらい、結果として適切な対価を得て、極力コストを抑えることです。

- ◆ そのためには、従業員同士が対等に対話できる風通しの良い職場環境と、コミュニケーションの在り方が非常に重要です。「お客様に感動してもらい、適切な対価を得て、コストを抑える」。このシンプルな目的に対し、一つ一つの業務・役割を、自分事と捉えて、みなさんも経営と対等な立ち位置で、遠慮せずに話しかけていただきたいです。

- ◆ 遠隔地においても十分なコミュニケーションを取るためにチームスを導入しました。販売情報もリアルタイムで共有できるようレジを変更予定です。現場と本社の情報格差を仕組みで解消します。朝礼で伝えていますが、使い方が重要です。新たな仕組みを十分に使用してください。

- ◆ 3月26日に北海道百科の従業員を集め、全社会議を行います。今回は、中期計画を本質的に見直しています。現在共有している中期計画は自分たちで取り組む項目をたくさん盛り込んでいますが、一方で、業績面では、羽田空港店など大きな幸運に頼る内容となっていました。新計画では、業績の成長力を、自力達が作った仕組みで成長させる計画に見直しています。

- ◆ 北海道百科が創業して31年経ち、本当の意味で「第2の創業時期」に入っています。皆さん役割を自分事として、楽しく仕事をして頂きたいと思っております。その暁には、自信持ち取り組んだ仕事の成果として、誇りをもてる処遇を実現させましょう。宜しく願い致します。

