



3月13日（月）開催の三越伊勢丹支部大会において、 2023年度賃金要求（案）について可決されました。

- ・2023年度賃金要求（案）に関するメンバーズボイスを、2月24日から動画を中心に実施し、2023年3月13日（月）新宿H&Iビル組合事務所共用会議室にて、三越伊勢丹支部大会を開催しました。
- ・大会ではメンバーズボイスで寄せられたご意見、大会代議員からの質問・意見を踏まえながら、以下の議案について審議を行い、満場一致で可決されました。

【第一号議案】

- I、2023年度社員月例賃金要求
- II、2023年度メイト社員月例賃金要求
- III、2023年度エルダースタッフ賃金要求
- IV、2023年度フェロー社員賃金要求
- V、2023年度エルダーフェロー賃金要求
- VI、2023年度スペシャリティスタッフ賃金要求
- VII、2023年度エルダースペシャリティスタッフ賃金要求

【第二号議案】

- VIII、2022年度労使通年協議
- IX、労働協約の改定及び新設

※議案の内容については、右記QRコードにアクセスし、議案書とその説明動画にてご確認ください。

ユーザー名：従業員コード10桁
パスワード：生年月日（西暦）



議案・通年協議に対する組合機関会議・メンバーズボイス等での主な意見

ご意見①（賃金要求について）

- ・急激な物価上昇に考慮し、現行のグループ共通ベースアップ算出式の適用ではない賃金要求の組み立てとなっていることは安心しました。
- ・一方で、光熱費の高騰などに対応できるベースアップ額なのか？というメンバーの声も上がっており、賃金要求とともにメンバーの関心ごとは、次の2023年6月支給賞与です。
- ・今後の業績状況によるとは思いますが、働くメンバーのモチベーションアップに繋げて欲しいと思います。

ご意見②（定期採用初任給について）

- ・採用競争力の考慮、会社の魅力度向上、社員ステージC-tの育成という面では、初任給とC-tのベース給の水準をあげることは理解できます。
- ・ただメイト社員については、初任給の採用賃金に変更がなく、有望な人材の確保、新卒メイト社員のやりがい・働きがいに繋げるには不十分であると考えています。
- ・今後の新卒メイト社員の初任給の検討についても、議論を進めて欲しいと思います。

ご意見③（60歳以降の制度における検討について）

- ・エルダースタッフの雇用については、業務の役割や責任の重さについても更に検討していただき、60歳を迎えてもやりがい、働きがいをもつことができる処遇や評価の制度になることを期待します。
- ・また、65歳以降の雇用や制度の方向性についての関心もより高まっているため、65歳以降の働き方も、柔軟に対応していける制度の検討と早急な制度導入の検討をよろしく願います。

長時間にわたる熱心な審議ありがとうございました。
今回審議決定したベースアップを含む要求内容については、明日開催される労使協議会にて、責任を持って会社に対して要求をおこなっていきます。

今期や今年度を振り返り、いくつかコメントさせていただきます。

まず、皆さんご存じの通り、残念ながら今年度も複数の構造改革の案件が発生しています。具体的には、イセタンサローネメンズ（6月）、アイプラザ東浦和（8月）、デジタルベース厚木スタジオ（10月）等の営業終了・事業終了がおこなわれています。こうした決定について、個別の状況を踏まえ一定の理解はするものの、組合としては非常に重く受け止めています。そして、これらの拠点のメンバーに対して、組合としては直接現地にて話を「聴く」ということを徹底的におこなってきています。そして、会社に対しては、メンバーの心情に寄り添った対応を要請してきています。このように、人数に関わらず切実なメンバーの声に寄り添っていくことが、組合として果たすべき大きな役割の一つだと考えています。

次に、今年度の労使協議に関してですが、2023年春の交渉は色々な意味で難しい交渉であったと捉えています。世の中の動き（物価動向、賃上げへの関心の高まり）に加え、業績の回復状況にもばらつきがあり、ベースアップ要求に対する捉え方ひとつとっても、グループの中でもかなりの幅がある状況であったと認識しています。そして、特に三越伊勢丹においてはコロナ禍による減額をおこなってきた賞与支給水準の回復に向けた協議の途上という面から、ベースアップ協議と賞与協議をトータルで検討する視点が求められる局面であり、より複雑な状況であったと考えています。

そして、こうした複雑な状況の中で、「今の会社の状況をどう見るのか」「今の労働条件をどう捉えるのか」「今後の労働条件はどうあるべきか」こういったことを、この春の交渉のタイミングで組合の会議内にとどまらずさまざまなところで活発に議論してきたことは、大きな意義のあることだったと捉えています。春の交渉議案書には、IMGU本部としての労働福祉ビジョンというものが掲載されていますが、今後、三越伊勢丹支部においても、「三越伊勢丹としての労働条件のあるべき姿、労働福祉ビジョン」というものを、検討していくこととなります。今後も継続して「私たちの労働条件はどうあるべきなのか」といった議論を様々なところで、さらに活発におこなっていきたいと思います。そして、それがメンバーにとっての納得性の向上や、中長期的な労働条件の向上につながっていくものだと考えています。

最後に、三越伊勢丹支部では、今期「VOICEサイクルの推進」を掲げており、その中でも特に「メンバーの声を聴くこと」、「役員・メンバー同士でよく話し合うこと」「現場の声を経営に伝えていくこと」に重点的に取り組んでいます。メンバーの心情に寄り添い、よく話し合い、経営に対してしっかり向き合っていくこと、こうした取り組みを役員一人ひとりが継続しておこなっていくことが、メンバーにとっての「組合のある会社で働けてよかった」という思いにきっと繋がっていくものだと考えています。今後も引き続き、組合活動への協力をお願いいたします。改めて本日はありがとうございました。



<内田支部執行委員長>

労使協議会において組合より三越伊勢丹支部大会での 可決内容の報告と、会社より考え方と回答が示される

3月14日（火）11時30分より労使協議会が開催されました。

始めに佐藤支部書記長より、メンバーズVOICEでの声の共有と3月13日（月）三越伊勢丹支部大会において今回の議案について満場一致で可決されたことの報告がありました。

その後今年度の労使通年協議の要求にあたっての考え方が内田支部委員長より述べられた後、具体的な賞与要求がおこなわれました。それを受けて、竹内副社長からは経営状況についてと、組合要求を受けての人事の考え方を藤森人事統括部長より説明がありました。

賃金要求に対する組合の考え方 ～内田支部執行委員長～

今回寄せられているVOICEでの声をふまえて2点お伝えさせていただきます。

1点目はベースアップ要求に関してです。今回の要求は、想定外の物価上昇という状況を踏まえ、算出式を使用せず、別途労使協議を経て月給制2000円、時給制10円というグループ共通水準にて要求する予定となっています。また、今回の春の交渉においては、役員やメンバーと今回の要求の位置づけ、現在グループや会社が置かれている状況について、適正に認識されるよう共有や対話をおこなってきました。メンバーからは「物価上昇の生活への影響を踏まえた対応」として、賛同や評価の声がある一方で、現在の業績状況を踏まえ、コロナ禍からの回復途上にある賞与を含めた労働条件回復への切実な声も多く聞かれています。6月の支給賞与の水準については具体的な協議はこれからですが、一定の業績回復が成果として実感できることが更なる業績向上、生産性向上につながるかと捉えています。今後はこうした観点を踏まえた労使協議を行っていきたいと考えております。2点目は採用賃金要求に関してです。

今回の賃金要求においてC・t社員の採用賃金引き上げ要求をおこなっています。この要求は労働市場の状況、業界内における相対的な企業としての魅力度という観点からも理解できるという声が寄せられている一方で、他の雇用形態とのバランスについては中長期的な検討が必要だと捉えています。具体的には、メイト社員の採用賃金に関しては、長期にわたって水準の見直しが進んでいない状況であり、社員の採用賃金とのバランス、同業他社とのバランスという観点や現在別設定となっているサテライトにおける水準の観点からも検証が必要な段階にきていると感じています。雇用形態自体の位置づけがここ数年変化してきていることや、原資へのインパクトを考えると簡単ではないと理解はしておりますが、次年度の協議において採用賃金の課題感に止まらず、中長期的な雇用形態としてのあるべき姿をふまえて協議をおこなっていくことが重要だと考えております。



<内田支部執行委員長>

本年度2月までの三越伊勢丹の売上は、前年比・予算比ともに100%を大きく上回っており、コロナ前である18年度比でも100%を超えて推移しています。内容を見ると、全体感としては大都市から復調、10%顧客から回復傾向にある状況です。トピックスとしては、2月の丹青会において、単日での過去最高売上を達成しています。

次に、中期経営計画の進捗についてです。営業では大きく5つの取り組みを中心に行っています。

①「個客とつながる戦略」

従来お客さまとのつながりは、外商・MIカードの二本柱でしたが、現在、アプリ・デジタルIDが加わりました。口座数の状況としては、MIカードはコロナの行動規制の影響により、入会数よりも退会数が上回っている状況が続き、21年度から減少はしていますが、新規獲得の拡大・退会防止策による改善が進んできていることから、減少幅は縮小してきています。

一方、MIアプリ会員数の予算進捗率は200%を超え、180万ダウンロード数を達成しており、アプリからMIカードへ入会という流れが、月に5,000件と確立できています。引き続き、アプリは積極的に取り組んでいきたいと考えています。デジタルIDについても予算進捗率100%を大きく超え好調に推移しています。また、SNSでは270万フォロワーの獲得ができており、従来の紙媒体にとって代わる広告訴求のツールになっています。23年度はアプリを更に強化し、アプリからMIカード入会へ推進することに加え、SNSは今後2年間で500万ダウンロードを目標として、今後の訴求・広告におけるマネタイズを生み出すことができるように計画しています。

また、外商統括部としてスタートした本年度は、外商口座売上、前年比・予算比ともに100%を大きく上回って推移しています。10月スタートしました外国顧客担当は予算比2桁増と売上実績を伸ばしており、今後のインバウンド拡大を見込んだプラスポイントになっていくと考えています。

②「高感度上質戦略」

キーワードは「お客さまの関心ごとに革新的に応える、お困りごとに感動的に応える」これをクリアしていくためには、チームで考えながら、共通言語化していくことが大切です。お客さまの期待や想定を超える催事イベントを年間約200件実施することができましたが、今後はプロモーションレベルを超えた、さらなる進化と常設化に向けて取り組んでいきます。

また、高感度上質戦略の成果を示す一つとして、「日経企業イメージ調査」の「扱っている製品・サービスの質がいい部門」で、伊勢丹が昨年4位から1位に、三越が昨年7位から4位となりました。

※注記：【第35回日経企業イメージ調査】同部門トップ10は、

- ①伊勢丹、②トヨタ自動車、③高島屋、④三越、⑤サントリー⑥ヤクルト、⑦麒麟ビール、⑧TOTO、⑨良品計画、⑩キューピー

③「デジタル戦略」

本年度の売上は前年比が100%を超えているものの、予算比が約90%と、リアル店舗にお客さまが戻ってきていただいている反動でオンラインが苦戦している状況ではあります。

④「連邦戦略」

全国の百貨店との連邦では、全国のお客さまに両本店の商品をご購入いただける仕組みを構築した結果、グループ店への手数料売上が前年比で200%を超え、各グループ会社の売上利益に貢献できました。またある法人様へは、従業員福利厚生として、グループ企業や百貨店と連邦を組んで、億単位での受注につながったケースもありました。

⑤「収支構造改革」

「百貨店の科学手引書」が完成したことを受け、今後は手引書に基づいて各社各店が最適な方法を考え、全員で実践していきます。

大切なことは、従業員全員と戦略を共通理解した上で、やることを絞り込む。そして、絞りこんだことに取り組み、重ねることで自走しているところまでできています。

次年度以降も、皆さんと協力しながら良い成果を挙げていきたいと考えています。



<竹内副社長>

現場で働く従業員皆さまに対して、その努力に報いるための処遇（生活給）や中期経営計画での高い目標達成時における、適正な人件費のあり方、また、市場に対して競争優位性を高める採用賃金など、様々なアプローチから、労使で長期にわたって綿密に、何度も丁寧な議論・対話活動を経て、この日を迎えられていることは三越伊勢丹の強みと考えています。

他の各業界においては所謂「春闘」という名の通り、労使での駆け引きや探り合いなど、対抗的な関係性で協議・交渉を行っている企業も多い中、当社は非常に友好的な対話、時には緊張感のある対話を繰り返しおこないながら、本日を迎えられていると認識しています。

今回の大きなポイントは2点です。
まず、ベースアップに対しては組合からのお話にもありましたように、算出式と現在の物価上昇率との比較、適正な金額水準、市場の動向など、丁寧に議論を進めてきました。
また、ステージC-1初任給についても、競争優位性を保つことができる水準を協議・検討し、短期間でスピーディーに進めることができました。今回の要求内容は全て、これまでの丁寧な対話の範囲内であると認識しております。



<藤森人事統括部長>

※労使協議会 当日の風景



会社より即日、合意の旨回答がありました。

会社回答受諾にあたって ～菊池本部執行委員長～

組合要求通り早期に満額の回答をいただきありがとうございます。
このようにスムーズに交渉を終えることができたのも、信頼関係ある
労使関係により日頃から様々な議論ができてきていることによるもの
と思います。改めて感謝申し上げたいと思います。

本日は2点コメントしたいと思います。

まず今春の交渉における賃上げの意義について。昨年から続く物価の高騰や、
政労使や他企業の動向に関する様々な報道等により、賃上げに対するメン
バーの関心の高さは過去に類を見ないほどでありました。その中で、特に
ベースアップ要求については、グループの一体感の醸成と(実額での要求に
よる)格差是正を基本的な考え方として、グループ全支部で一律2,000円の要
求を掲げました。グループ内の個別企業の業績にまだバラつきがある中
においては、でき得る限りの要求だったのではないかと思います。

また、今春の交渉では次年度以降のベースアップ算出式についても労使合意をすることが
できました。これは、次年度以降も今年度と同程度の物価上昇が見られた場合には同じレベルでの
賃上げを仕組化したもので、こうした仕組みを作り上げることができるのも、当社の通年協議の強み
であると感じています。

一方、業績改善に伴う処遇のあり方等に対して様々な意見も頂いており、他企業の賃上げの状況との
比較を踏まえても、賞与を早期に制度通りの水準とすべく、引き続き議論をおこないたいと思います。
加えて、細谷さんも日頃から「生産性を高めて従業員の報酬をさらに上げていきたい」とコメントさ
れている通り、三越伊勢丹の労働条件や処遇水準について、業界内のみならず、国内で見ても優位性
のある労働条件とすべく、労使で具体的な議論を始めていきたいと思います。

もう1点は、働く環境についてです。企業全体の生産性を高めていくには、職場単位での課題を解決
し、職場での生産性を高めていく必要があります。例えば、戦略の浸透や業務改善等もそうですが、
時間管理やハラスメント等についても職場によってバラつきがあり、中には深刻な課題を抱えた職場
も存在します。これらは生産性を下げる一方であり、早急に改善しなければなりません。4月には、
労働時間管理とハラスメントに関する労使共同宣言を発信する予定であり、これを機に取り組みをよ
り一層強力に推進していきたいと思います。

環境変化が大きい時こそ全員で知恵を出し合うことが重要です。その為にも安心して働ける環境を整
備し、生産性を高め、当社の新たな成長軌道を実現していくこと、そしてメンバー全員が「三越伊勢
丹で働いていて良かった」と思える会社・職場を作るためにも、引き続き労使で取り組んでいき
たいと思います。本日はありがとうございました。



<菊池本部執行委員長>

日々働く従業員、社員の皆さまに努力いただいた結果、やっとコロナ禍から売り上げが回復傾向に向かいつつあること、感謝しております。まだまだ大変であるとは思いますが、引き続き宜しくお願いいたします。

また、今回の賃金要求書に対してスピーディーに回答できたことは労使における日々の関係性によるものであり、併せて御礼申し上げます。

今回の中期経営計画を立案し始めるにあたり、過去15年分の中計を読み返しました。これまで三越伊勢丹では、基本3ヶ年ローリングで作成していましたが、ローリングとなるとどうしても単年度計画的になっていました。百貨店は小売業を中心としているため、お客さまの変化が速いこともあり、どうしても近い物事で議論する傾向がありました。

但し、それだけだと将来像が見えにくく、働く従業員の「働き方」や、「夢」まで追いついていけないと考え、長いスパンで物事を見ましようと考えました。

私たちの事業体が、従来のモノを中心とした百貨店業から、顧客を中心とした顧客業へ変わっていかねばいけない中、その手段としてグループ連邦やまち化があると考えています。そのように、長いスパンで物事を考え、従業員の将来のより高い夢を語っていきけるよう、中期経営計画にもその想いを込めて発信いたしました。

中期経営計画の第1フェーズは3年間、その初年度は今年です。中計を従業員の皆さまが理解していただき、少しずつ進んできた結果、当初の連結営業利益計画140億円が、第3四半期 I Rで260億円計画に上方修正できており、当初計画のスピードを大きく上回るペースとなっています。

皆さまのおかげでV字回復をし始めた状況ではありますが、まだまだ課題は山積していると考えています。従業員皆さまの働き方や、ハラスメントの問題、事業においても課題はまだありますので、引き続き、様々な課題に対し労使が一緒になって頑張っていきたいと思っております。宜しくお願いいたします。



<細谷代表取締役社長>

メンバーズVOICEへのご視聴・ご参加ならびに
様々なご意見をいただきありがとうございました。

次回メンバーズVOICEは「2023年6月支給賞与」については、
4月下旬に開催予定になります。

みなさまの組合活動へのご理解とご協力を引き続き宜しくお願いいたします。