



2023年度 春の交渉メンバーズ VOICE への ご参加ありがとうございました。

メンバーから頂いたご意見や支部大会・労使協議会の内容について報告いたします



<みなさまから頂いた主なご意見> ※抜粋

会社環境 について

- テレビなどで商品が取り上げられ、売れていると聞いて嬉しい。やりがいを感じる。(工場・時間給者)
- 製造計画もあるので、難しいと思うがメディア掲載などは早めに知りたい。難しければ製造キャパシティをもう少し増やしてほしい。(工場・月給者)
- 今年度、開店時間を前倒しにしたが、定着してきた。夏場の売りに繋がってほしい。(店舗・時間給者)
- マルチジョブは確かに進んでいるが、人員が少なくなったときに使う都合の良い言葉のようにもなっている。推進の好事例があれば知りたい。(店舗・月給者)
- 時間給者中心のオペレーションが今後必要なのは理解しているが、進めるのであればなるべくイレギュラーな業務をなくし、統一した展開・販促にした方がやりやすいだろう。ただ店によって立地や客層が違いすぎて、どの店も同じ運営をつくるのが難しいと感じる。店のお客さまのことはその店の社員がよく知っているし、手をかけてでも独自の施策のほうがお客さまの反応も良い。両方をうまく取り入れるのがむずかしい。(店舗・月給者)

賃金要求 について

- 今回はベースアップがあり、本給があがることは嬉しい。(店舗・工場 複数)
- 他社の賃上げの報道が目立ち、これまで春闘に関心がなかった人も、今年の春の交渉は気にしているようだ。大企業の金額と比べると少なく感じるが、今年の2,000円という金額に腹落ちできるような説明をしてほしい。(本社・月給者)
- ベースアップを行っても、最低賃金にまた抵触するのではと感じる。勤続が長い人も短い人も、賃金の横並びが進んできたが今後どうするのか。(時間給者・複数)
- 本給が上がるのは嬉しいが、103万に抵触するからと年末働けない人、週の契約時間を短くしなければならない人も出ている。今後のパネルの働き方を考えたほうがよいのではないかと感じる。(店舗・時間給)

労使通年 協議 について

- <直接雇用年齢の上限の引き上げ>
 - 70歳まで働ける制度ができてよかった。今後も働いていく上での安心感につながる。(複数)
 - 次世代のサポートとはいうが、未だ第一線で活躍しているエルダー社員もいる。エルダーが活躍できる人事制度を更に検討してほしい。(店舗・月給者)
- <期待役割の再定義>
 - 入社時に会社からは「社員」と言われて入社したが、職場では「契約社員」と言われる。社員ステージ C と社員 C I の違いがあいまいだと感じていた。期待役割を整理するにしても従業員全体まで位置づけが理解されていないと意味がない。(店舗・月給者)
- <年間所定労働時間短縮の取り組み>
 - 休みが増えたことは嬉しい。所定の休日数も大切だが、風土や働き方の改善を進めて欲しい。(複数)
 - 休みを取得させるのは店長やチーフの責任とは認識しているが、運営の工夫などをして要員やオペレーションの都合で取得が難しい場合、所属に丸投げではなく、どうしてもできないときのフォローやその後の体制の確認をほしい。(店舗・月給者)

多くの方々からご意見をお寄せ頂きました！ありがとうございます！今後も皆さまの声を起点とした組合活動や労使協議を行って参ります。

3月9日(木) 支部大会

<今回の審議決定項目>

- 第1号議案【2023年度賃金要求】
- 第2号議案【労使通年協議の取り組み】
【労働協約の改訂および新設】

2023年4月～改定する主な内容

- ◆ 期待役割の再定義
- ◆ 直接雇用年齢上限の引き上げ
- ◆ ストック有給休暇制度の対象拡大
- ◆ 無期雇用年齢の引き上げ
- ◆ 年間所定労働時間の短縮
- ◆ ステージ A・B の人事賃金制度と評価制度改定



支部大会代議員（支部評議員兼務）の皆さんに
メンバーを代表して採決を行っていただいています！

議論の後、採決を行い

議案は満場一致で可決されました！



従業員を代表してご意見ご質問を
いただき議論が行われました。

可決された要求案をもって、3月17日(火)に労使協議会で会社へ賃金要求を行いました。
今回のメンバーズ VOICE で皆様からいただいた声も、労使協議会の場で会社に伝えております。

要求書

組合要求書を会社に提出。

→会社から満額回答を頂きました！



出席者
会社：雨宮社長・金取締役・石川執行役員・
大原人事部長・木村人事担当長・片淵マネージャー
組合：白井・小山・安川・松下・片淵



労使協議会を踏まえた雨宮さんコメント

組合要求に際し、今回行われたメンバーズ VOICE で従業員の皆さんからいただいた声やご意見について安川書記長より共有をいただきました。内容については経営として真摯に受け止めています。

メンバーズ VOICE での声や現在の社会環境をふまえ、今回の組合要求に対して満額回答をさせていただきました。

昨今の厳しい社会環境の中、会社として 22 年度が黒字見込みになることは従業員の皆さんの頑張りがあったからです。本当にありがとうございます。しかしながら、昨年来の物価上昇の影響も大きく、特に電気料金においては昨年度と比較して全社で2億円超の負担増となっております。電気料金については、来年度更なる値上がりが見込まれているため、各所属においては自宅と同じように、不要な時は電源をオフにするなど意識を高く持ち、使用量削減へのご協力をお願いします。

一方で社会環境の変化に対して皆さんの処遇を向上させなければいけません。そのためには今まで以上にお客さまにご来店いただき、売上・利益をアップさせ、さらに会社を成長させなくてはなりません。様々な方法で売上・利益を向上させ、業績改善を行いこの社会環境の変化に対応しなければいけないと考えています。

今回エムアイフードスタイルではベースアップを行います。金額を見ると大きなベースアップ額ではないと感じる方もいらっしゃるかもしれませんが、今年度もエムアイフードスタイルとして様々な取り組みを行ってきました。来年度以降はより業績を成長させ、従業員の皆さんにもっと還元出来るように 23 年度も全社一丸となり、成長を続けていきたいと思います。

会社からの回答を受け、従業員代表として現状の課題や今後のお願いを会社に伝えています。



◇白井支部執行委員長コメント◇

本日は 23 年度賃金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。

①従業員ひとりひとりが会社の方向性、経営の想いや考え方を正しく知る機会の創出

これまでも労使から様々な方法で情報発信し共有化を図ってきましたが、1つの情報に対する認識差が大きいことが課題ではと感じています。相手に正しく伝わっているか、伝える相手の情報量・環境・背景などをくみ取りながらお伝えいただくことが非常に大切だと考えています。組合としても正しい情報を正しくメンバーに伝え、それを基に意見交換を行って参ります。会社からは職制を通じた情報発信と合わせ時には社長をはじめ経営の皆様の考えや想いを従業員にダイレクトに伝えていただく機会を設けていただくことで従業員ひとりひとりがより会社の方向性や取り組みへの理解が深まり、より前向きに取り組めるきっかけにもなると考えていますのでお願い致します。

②意見交換を活発に行える風土醸成

経営の想いや取り組みへの理解が深まると、会社方向性を実現するための打ち手のアイデアが従業員からもより挙がる風土に繋がると考えています。併せてその声を傾聴の姿勢で受け止めていただく風土も醸成していくことで意見やアイデアを伝えても大丈夫なんだ、という心理的安全性が保たれ、相互の意見交換がより活発に行われる風土醸成に繋がっていきます。必要な教育や研修等、労使でも検討し取り組んでいきたいと思っています。

③守るべきルールが正しく認識され、運用・マネジメントがなされた上で

経営計画の完遂に向けた様々な取り組みが推進される風土・環境

最後にルール遵守の必要性についてです。これは正しい情報の発信や取り組みを継続的に行うこと、ひとりひとりがルールを正しく認識し正しく運用すること、正しいルールが認識された上で正しいマネジメントと管理がなされることが必要です。ルールを守ることの優先度は業績の良し悪しで変えるものではなく、常に大前提としてでなければなりません。これまでも会社・組合・労使それぞれから発信や周知を含めた取り組みを進めてきていますが、ルール遵守が常に大前提の上で取り組みが推進される風土・環境に向けて、次年度は更に踏み込んだアクションを労使で推進してまいりたいと思っておりますのでお願い致します。

メンバーズ VOICE 説明動画、
まだまだ視聴できるうさ!
みなさんに関わる大切な
制度改正もあるうさよ



動画視聴はこちらの QR コードから→

ベースアップについては満額回答をいただき、また議案書でお伝えした各種制度も4月に改定します。また、いただいた意見を踏まえて会社にも上記の依頼事項を伝えていますが、働く環境・人事制度ともまだ課題は多く、引き続き次年度も議論・対話を重ね、労使で改善を図っていきます。いただいた声=「VOICE」をしっかり受け止め、今後の活動に活かしていきます。メンバーズ VOICE へのご参加、ありがとうございました。