

「2023年度春の交渉」労使交渉 妥結報告

「2023年度 賃金要求」に関する内容について、 会社より即日、合意の旨回答いただきました。

- ・労働組合は、2月下旬から3月中旬にかけて「2023年度春の交渉」に関するリアル開催にてメンバーズVOICEを実施、内容に関する説明と意見集約をはかりました。213名の方にご参加いただきました。
- ・また、3月15日(水)に開催した支部大会にて、2022年度労使通年協議、2023年度上半期営業体制、2023年度賃金要求について支部大会代議員の皆さまにご審議いただいた結果、全会一致で可決されました。



竹本支部書記長の要求(案)提案



支部大会代議員による審議採決

- ・その後、3月22日(月)に開催した労使協議会において、労働組合の2023年度賃金要求に対して会社より満額の回答をいただいたことから、「2023年度春の交渉」は終結いたしました。
- ・併せて、“2022年度労使通年協議”・“2023年度上半期営業体制”についても労使合意しています。
- ・「2023年度春の交渉」における“2023年度賃金要求”・“2022年度労使通年協議”・“2023年度上半期営業体制”の詳細については、既に配布させていただいております議案書をご確認ください。

労使協議会 参加者

- 会社：山下 洋志 代表取締役社長、深澤 洋介 営業統括部長、
松井 繁雄 総務・経営企画部長、小山 真弓 人事・労務マネージャー
- 組合：廣瀬 亜沙子 支部執行委員長、竹本 夏輝 支部書記長



労使合意にともなう回答書の授受

「2023年度春の交渉」労使交渉 妥結報告

労使協議会 労使コメント

廣瀬支部執行委員長(要求時コメント)：

高松三越支部「2023年度春の交渉議案書」について、先月の本支部執行委員会、支部評議員会を経て、今日15日に支部大会において可決いたしましたので、これを以って組合要求をさせていただきます。

今回、社員・メイト社員の月例賃金要求については、三越伊勢丹グループ労働組合が用いる「グループ共通ベースアップ算出式」の前提事項にある(2)想定外の大幅な物価上昇にあると判断し、要求水準を別途協議のうえ、月額2,000円にて要求をおこないます。その他の雇用形態の賃金要求については、物価ベースアップ要求に係わる4つの構成要素に基づき、物価上昇が個人の生活に与える影響や、社員・メイト社員のベースアップ要求水準とのバランスを考慮し、時間給10円、月給制2,000円、年俸給24,000円にて要求をおこないます。最低賃金要求については、企業内最低賃金基準に基づき、①月給者で164,000円、②時間給者で880円を下回らないことを要求します。

なお、2月下旬～3月中旬にかけて開催した春の交渉メンバーズVOICEでは、213名の方にご参加いただきました。今回は、世の中の賃上げ機運の高まりからベースアップに対する関心が非常に高く、更には幅広い雇用区分に関する制度改定をおこなっていることから、VOICE・機関会議にご参加いただいた皆さまから多くのご意見・ご要望をいただきました。今回の要求にあたり組合員を代表して、一部意見・要望をさせていただきます。

賃金要求に関する内容

ニュースや新聞で目を引くような賃上げ要求金額が見受けられる状況の中で、メンバーからのベースアップに対する関心は非常に高いものでした。「昨今の賃上げ機運が高まる中、賃上げ要求をおこなってくれるのはありがたい」というお声を多くいただく一方で、「他社と比較しても要求水準が低いように感じる。」「足元の業績からすれば、もう少し要求するべきでは」といった厳しいご意見も寄せられました。

組合としましても、物価上昇率のバランスや従来のベースアップ時の要求水準との整合性、グループ内すべての組合員のベースアップ実現に繋がる実効性など多面的な要素から判断をおこなってまいりました。今回いただいたご意見は真摯に受け止め、22年度の業績向上に合わせて6月賞与水準の向上をはじめとした次年度以降の組合員の処遇向上・改善をおこなっていきたいと考えておりますので引き続き、処遇向上・改善に向けた議論の継続をお願いします。

働く環境の整備に関する内容

次年度に継続検討となった総実労働時間短縮について、メンバーからは、「更なるワークライフバランスの充実につながる」と好意的な意見も多く寄せられています。一方で、「段々と、現場の要員体制がタイトになり、更には全館応援が増えてきていることもあり、要員と業務量のバランスが保てるのか…」という不安のお声を頂戴しており、特に、歳暮シーズンにおいては新型コロナウイルス罹患者の増加などに影響もあり、一部の部門で残業が大幅に増加、有休取得率の低下などが発生していることから、次年度の中元・歳暮時期の販売体制についてはメンバーからの不安の声を多くいただいています。

総実労働短縮目標の達成には、「所定労働時間の短縮」に合わせて、「抜本的な業務改革・風土改革」、「要員と業務量バランスの見直し」が必要不可欠であると考えています。今後も、経営懇話会や安全衛生委員会などの労使会議のみに限らず、労使でスピード感の情報交換を実践し、現場課題の共有・解決をおこなっていきたいと考えています。「グループいち働きやすい職場環境」の実現に向けて、労働組合は更なる現場メンバーとのコミュニケーション機会を設け、より実効性のある課題解決に取り組んで参りたい所存です。

「2023年度春の交渉」労使交渉 妥結報告

労使協議会 労使コメント

山下代表取締役社長(回答時コメント)：

社内で協議した結果、組合からの要求通り回答いたします。廣瀬委員長のお話にもあったメンバーから関心の高いとされるベースアップについては、世の中の物価上昇指数が4%前後を推移している中ではあるものの、三越伊勢丹グループ全社において誰一人として漏れることなく賃上げを実現し得る額として、今回の2,000円という水準を軸に議論をおこなってきた。

今後も、世の中の変化に応じて、継続的なベースアップができるような企業にいち早くしていく必要があると考えている。

一方で、ご指摘があった“働き方”については、私がこのお店に赴任してきて以降、年々大きく変化をしてきていると思う。企業を存続・発展のためにも、一人あたりの労働生産性を高めることが必要であることから、今後についてもこの方向性は続いていくことを理解していただきたい。その為にも、従来から発信している「ゼロ・リセット」の考え方を以て、“やるべきこと”・“思い切ってやめること”を自分たちで判断していくことができる風土づくりを協力しながらやっていきたいと考えている。

そういった取り組みの結果が功を奏し、今年度の業績においては従業員の皆さまのご努力で前年を超える営業黒字での着地が見込めるに至っている。経営としては、様々な部分で良い方向に向かっていると感じており、従業員の皆さんのモチベーション向上につながるよう経営として皆さんのサポートをおこなっていききたい。4月からは新体制になるものの、高松三越が更に良い会社となるよう労使で手と手を取り合いながらやっていきたい。

深澤営業統括部長(回答時コメント)：

グループ内では様々な状況に置かれている企業がある中で、高松三越はグループ内でも非常に良い状態で業績が推移をしている。今後も、高松三越がグループを引っ張っていけるような存在となれるよう営業をおこなっていききたい。

一方で、山下社長からもあった通り、今後も働き方の変化は続いていくと思う。今後も中元・歳暮などの繁忙時期は全館一体で乗り越えていくことが求められ続けるが、一方でそれ以外の部分における仕事の取捨選択を私たち経営がしっかりと判断していくことが重要であると考えている。

“1年を通してみると、利益を出し続けながらも働きやすくなった”と感じられるようなメリハリある働き方を実現できるよう仕事の組み立てをおこなっていききたいと考えているので、これからも労使での実現に向けた協力をお願いしたい。

松井総務・経営企画部長(回答時コメント)：

所定労働時間の短縮化については成案化が持ち越しとなったが、様々な所定労働時間の短縮に向けた打ち手については、トライアル検証をおこなうなど、現場の声を拾いながら、労使で知恵を絞り、様々な方向から労使で議論をおこなっていききたいと考える。引き続き、協力をおねがいしたい。