



5月4日(木)開催の三越伊勢丹支部大会において、 2023年6月支給賞与(案)について可決されました。

- ・2023年6月支給賞与(案)に関するメンバーズボイスを、4月26日より動画を中心に実施し、2023年5月4日(木)、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】

- 1、2023年 社員・メイト社員・特別社員
エルダースタッフ 6月支給賞与要求

※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)



議案に対する組合機関会議・メンバーズボイス等でのメンバーからのご意見

ご意見① (2023年6月支給賞与について)

- ・2023年春の交渉議案書でも述べられていましたが、2022年度の会社業績と年間賞与のバランスを鑑みながら、ギリギリまで検討して頂き、最終的に現行の制度支給表通りの要求としていく対応については賛成です。
- ・一方で、私が在籍している新宿店については統合後過去最高の売上を記録する見込みで、コロナ禍で大変厳しい状況下においても、一人ひとり日々業務にあたってきたことが、今回の業績結果につながっているのだと思っています。過去最高の売上に対しての報いや、フェロー社員への還元があってもよいのでは?というメンバーの声もありましたので、意見として伝えさせていただきます。

ご意見② (2023年12月支給賞与について)

- ・まずは今回、6月支給賞与の対応について、コロナ禍での減額対応から回復し、制度支給表通りの要求をして頂いたことに感謝いたします。
- ・今回の要求については、周りのメンバーも好意的に受け止めています。なぜなら、食料品・光熱費等物価の高騰が続いており、生活を維持することに不安を抱えているメンバーにとっても、安心感に繋がるからです。
- ・一方で、今後、感染拡大により業績が厳しくなってきた場合、12月賞与はどのようなのか?を、気にしているメンバーもおりましたので、この場を借りてお伝えさせていただきます。

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2023年6月支給賞与要求については、明日の
労使協議会にて責任を持って会社に対して要求をしていきます。
大会の終了にあたって、少しコメントさせていただきます。

まず、今回の要求内容に至る経緯について少し触れさせていただきます。組合としては、2022年度賞与(2022年12月および2023年6月)に関する協議においては物価上昇およびベースアップは、決して切り離せない要素であったと捉えています。本来であれば、「業績反映は賞与、物価上昇の対応はベースアップ」と捉えているものの、特に今年度は大幅な賞与減額、これまでにない物価上昇というイレギュラーな状況を踏まえ、組合としては、賞与とベアを全体感の中で交渉を進めてきたという経緯があります。



具体的には、12月の賞与交渉においても、秋以降本格化しつつあった物価上昇の状況を踏まえ、いち早く支給表通りの支給をすべきであるというスタンスで交渉を進めてきましたし、春の交渉においては、6月の賞与交渉への影響を踏まえた対応を行ってきました。今回のメンバーズボイスにおいても、物価状況やベアに関する声も多く寄せられましたが、こういった経緯があった上で、今回支給表通りの回復水準という要求を達成することができたということを改めてお伝えさせていただきます。

次に、今回の賞与要求の位置付けについてです。
今回の要求をもって、2022年度の賞与支給の水準は2019年度以来3年ぶりに、支給表通りの水準となります。この間、三越伊勢丹では危機的な業績状況を踏まえ、労使で危機感を共有し会社存続に向けて賞与支給額の大幅な減額対応という異例な対応を行ってきました。

この間、幾度となく感染者数増加に伴う緊急事態宣言の発令や営業縮小に見舞われてきました。コロナ禍という出口が見えない状況の中、「もう賞与支給の水準回復はこの先なのではないか」というような不安の声も多く耳にしてきました。そのような状況を経て、今回の賞与要求においては、やっと通常の支給表通りの水準を要求することができるような状況になりました。

これは、全メンバーが一丸となり、限られた要員体制の中で一人ひとりが顧客満足・業績向上に向けて取り組んできた結果であると捉えています。この場を借りて、改めてメンバーの皆様にご礼申し上げたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

2023年4月26日～5月3日までのメンバーズVOICE出席率 83.4%

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、メンバーの声を会社側にお伝えしました。また、具体的な賃金要求を伝えた上で、会社より考え方と回答を頂きました。

5月5日（金）13時00分より労使協議会が開催されました。はじめに組合側から佐藤支部書記長より、メンバーズボイスでの声の共有と5月4日（木）に開催された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を会社側に伝えました。

また、2023年6月支給賞与要求にあたっての考え方が川原林支部副執行委員長より述べられた後、内田支部執行委員長より具体的な賞与要求が行われました。その後、組合要求を受けて人事の考え方を白藤人事統括部長より説明があり、あわせて細谷代表取締役社長より回答を頂きました。

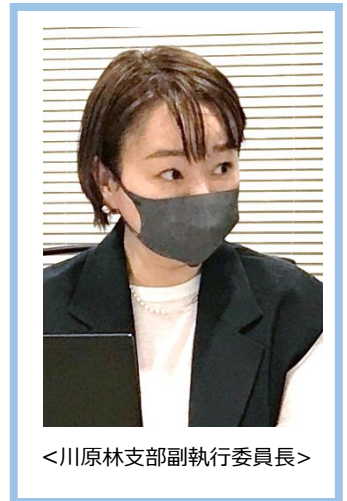
賞与要求に対する組合の考え方 ～川原林支部副執行委員長～

今回の賞与要求にあたっては特にメンバーの期待・注目が高いと感じています。2月に発表された第3四半期決算では主に首都圏百貨店業の売上が順調に推移し、グループ総売上高・利益の上方修正を行っています。三越伊勢丹単体においても当初計画を大きく上回る営業利益予測となり、2020年度から始まったコロナ禍の影響による業績状況からようやく回復を実感する業績となってきました。

そのような状況の中、今回の賞与要求にあたり、現場の組合役員・メンバーズボイスで様々なやり取りを行ってきました。多くは「ここまでの業績回復を踏まえると賞与水準も元の制度水準に戻って欲しい」という期待の声ですが、中には当初の計画からすると大幅な回復であり、その回復幅を考えるとそもそもの賞与制度水準に対しての意見や賞与制度がない雇用形態にも一時金等の対応ができないか等の声もありました。

また、今回は業績とは別に上昇を続ける物価高に対しても未だに多くご意見を頂いています。今回、春の交渉にて全雇用形態ベースアップの要求を行いました。賞与は業績、ベアは物価という整理はあるものの、今回はベアの水準、現状の物価状況を踏まえると、賞与要求に物価の観点という部分は多く含まれていると認識しております。以上のような声やメンバーの期待、やり取りを踏まえ、現状の会社状況等を鑑み、今回の要求案を検討してきました。そして、今回のこの回復水準での要求ができるということは日々の頑張りに対しての報い・納得性、今後の中期経営計画を推進していく上での原動力・モチベーションという観点からも非常に重要な意味があると考えています。

また、今回の賞与要求にあたり組合として一番大切に考えてきたことは、2020年のコロナ禍から現在の業績に至る道のりには三越伊勢丹で働くメンバーがそれぞれの与えられた場所での仕事に真摯に向き合い、日々様々な努力をもち、奮闘してきたメンバーの想いです。店頭、スタッフともに数年前とは環境が大きく変わり、コロナ禍の中での様々な制限や不安の中、日々お客様や業務と向き合ってきたこと、この3年の間に試行錯誤しながら作りあげてきた今の会社業績は、何よりも従業員一人ひとりの力の結集であると考えています。それは何にも代えがたい会社の財産です。未だにコロナ禍の不安は残っているものの、今回の要求は会社の財産である三越伊勢丹のメンバーが会社の新しい方向性や未来に夢や目標を持ち、前向きに働くことができる上で非常に重要な要求であるのご理解いただければと思います。



<川原林支部副執行委員長>

はじめに、これまで新型コロナウイルスの影響による業績悪化を受けまして、従来の支給表を基にした協議ではなく、業績が著しく変動した場合は別途対応するという文面に基づきまして、組合との合意のもと、個別に協議をさせて頂いておりました。

まずはそのような対応を頂いたことに感謝申し上げたいと思います。ありがとうございました。

今回の要求内容につきましては、これまで労働組合と会社とで協議をしてきた範囲内であると認識しています。

会社側としても、働く従業員みなさまの日々の努力の積み重ねにより三越伊勢丹の業績が大きく回復基調にあることを踏まえて、従来の支給表に基づく賞与支給の検討を行って参りました。

一方では、支店を含めた三越伊勢丹全店舗での業績の回復には至っていない現状でもありますので、23年度の賞与支給の考え方については業績評価指標や、交渉の時期などについて整理をしながら引き続き議論を進めていきたいと考えております。



<白藤人事統括部長>

※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 ～内田支部執行委員長～

回答内容の受諾にあたり、少しコメントさせていただきます。

まず今回の要求の位置付けについてです。今回の要求をもって実に2019年度支給賞与以来3年ぶりに支給表通りの賞与支給となります。

約3年前、コロナ禍というこれまでに経験したことのないような状況にあって、三越伊勢丹労使では会社の存続に向けて、賞与支給額の大幅な減額という非常に厳しい判断を行ってきました。

この対応については、メンバーの生活への影響という観点からもきわめて重い判断ではありましたが、会社の状況を正しくメンバーと共有し、労使一体となって危機を乗り越えるという点においても、非常に大きな判断であったと捉えております。

そして、こうした対応のベースとしてあるのは、現在の信頼感のある労使関係であったと思います。会社の現状を正しく共有し、本音で話し合えることができる労使関係があったからこそコロナ禍というこの間の危機的な状況を乗り越えることができたのだと思います。今後も本音で話し合える信頼感と緊張感のある労使関係を維持・発展させていくことが、非常に重要であると考えています。

次に、今後に向けてですが、組合として春の交渉議案書にも掲載されている「労働福祉ビジョン」に基づき、これから「三越伊勢丹としての今後のあるべき労働条件」について議論検討を進めていくことになります。そして、賞与支給水準の回復ということ達成しつつある中では、労使においてもようやく「今後のあるべき労働条件」に関する長期的かつ本質的な議論を行うことができる状況が整いつつあるといえます。

今後の検討や協議においては、短期的な課題解決の視点とともに、三越伊勢丹として「人の力が最大限発揮できるような労働条件はどうあるべきか」という長期的な視点を踏まえあるべき制度、環境、働き方に関する議論を労使で進めていきたいと考えています。

最後になりますが、内製化や要員体制の見直し、新たな働き方へのチャレンジ等さまざまな与件がある中で、この3年間の厳しい状況を乗り越えてこられたのは、メンバー一人ひとりが業績向上・業績回復に向けて取り組んできた結果であると捉えています。

特に忘れてはいけないのは、賞与支給対象以外のメンバーも含めて、この間の厳しい状況や環境を乗り越えてきたということです。このことを認識していただき、経営としてもそれぞれの所属において、上長の方からメンバーに対し労いや感謝等のコミュニケーションが図られるよう、是非働きかけていただきたいと思います。

そうしたことが、中期経営計画で掲げられた高い目標達成への原動力・エネルギーにもなっていくものと思いますので、よろしく願いいたします。



<内田支部執行委員長>

働く従業員の方々、お取引先さまの方々におかれましては、コロナ渦において、未だ入店客数が8掛けの中で、非常に高いパフォーマンスを発揮して頂いており、これは皆さまの改善、改革の賜物だと認識しております。

今までの仕事を淡々とこなすだけに留まらず、さらに高いパフォーマンスを発揮して頂いた結果が、今回の業績だと思っておりますので、心から御礼申し上げます。

いつも申し上げておりますが、そもそも日本は労働生産性や一人当たりの報酬が低く、特に当社のような小売業や、宿泊業、サービス業は厳しい状況におかれています。

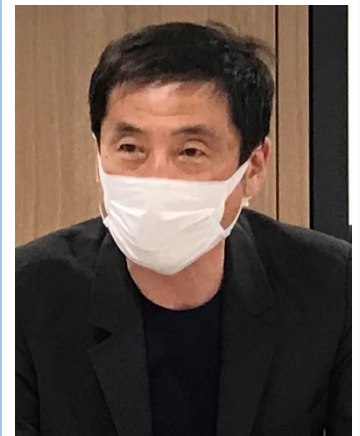
この状況を、業界のリーダーたる当社が打破していかなければならないと本気で考えております。そのためには、「今までの発想をどのように変えて、イノベーションを起こせるか」ということが大切で、「報酬はイノベーションが起こらなかつたら簡単に上がるものではない」という認識を全員で持たなければならぬと考えています。そのためのビジネスモデル改革だということをご理解頂きたいと思えます。

また、これからは「過去に対してどうだったか」ということではなく、「将来に対してどんなことをするのか」という考え方が大切になっていきます。今までは、どんなに努力をしても、営業利益は300億円が精一杯だと言われてきたなかで、やっと200億円の水準になってきました。しかし、私は三越伊勢丹は今の営業利益の2倍、3倍を本気で目指せる企業だと思っています。

そうなれば、今の賞与支給表ではなく、まったく違った景色をみなさんに見せることができるので、そこに向けて高いレベルで取り組んでいきたいと考えています。

経営層だけではなく、全員でマインドチェンジを行いながら新しいところに向かっていけるチームを目指していきましょう。

引き続き宜しく願いいたします。



<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。

みなさまの組合活動へのご理解とご協力を
今後とも引き続き宜しく願いいたします。