



三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部速報

2023年5月13日に開催した労使協議会の内容をお知らせします

議長:	田中社長(以下敬称略)
会社:	安藤 坂 河合 喜多村
組合:	林 牛田 中住 近藤(光)

2023年5月13日労使協議会にて、2023年6月支給賞与要求を労働組合よりおこない、会社より要求内容どおりの回答をいただきました。



労使協議会概要

- 2023年5月13日(土)に2023年度第1回労使協議会をおこないました。
- 議題としては労働組合より2023年6月支給賞与に関する賃金要求をおこないました。
- 2023年6月支給賞与要求に関しては2022年度春の交渉時(2022年2月頃)において、会社と確認をしたベースとなる賞与支給表を元にいくつかの業績評価指標などを踏まえ、今回要求をおこないました。
- 中位評価における具体的な支給ヵ月としては社員・メイト社員は1.00ヵ月(※1.10ヵ月)、エルダースタッフFⅠ・FⅡ・FⅢは0.85ヵ月、エルダースタッフPにおいては0.55ヵ月と前年と同水準の賞与支給表を要求しました。
※ステージA・ステージBの役割①～③の方の中位評価における支給ヵ月数
- 上記内容に関しては、2023年4月下旬から5月中旬にかけて労働組合機関会議や動画配信を中心としたメンバーズVOICEなどにより、メンバーに説明をおこない要求案を固めてきました。(※詳細は右記二次元コードをご参照ください。)
- 上記要求に対して即日会社より満額回答をいただきました。
- 以下その際の会社回答と労働組合からのコメントを掲載いたします。

▼2023年6月支給賞与要求内容



リンク先は労働組合 HP です。
ID: 55+社員番号 8ケタ
PW: 生年月日 8ケタ

2023年6月支給賞与要求に対する会社回答 総務・経営企画部長 安藤朋彦さん

- 2023年6月支給賞与に関して、労働組合からの要求内容通り「了」と回答させていただきます。
- 2022年度の業績については大変厳しい結果となりました。営業利益につきましては2021年度と比較しますとプラス880百万円と改善いたしました。が、予算は未達に終わり、赤字という結果です。そしてこれは4期連続の赤字という危機的な状況にあります。
- そんな中で、要求通りの支給とすることについて、危機感の欠如に繋がってしまうのではないかと危惧がありました。
- 利益を出し、予算を達成して賞与を勝ち取るんだという気概をぜひ持っていただきたいと思っております。評価のフィードバックの際などでも周知をしていきたいと思っております。
- また、黒字の予算を上回った場合の還元について、労使で検討していきたいと考えます。



- この度は2023年6月賞与要求に対して満額のご回答まことにありがとうございました。
- この間、動画配信にてメンバーズVOICEをおこない、合意形成をはかる対応を取ってまいりました。
- 今回要求内容を組合員のメンバーに伝える際、特に強調して伝えてきた部分としては、現在の名古屋三越の状況と2023年度の位置づけを十分に伝えた上で前年同水準の賞与支給を要求することの意味合いを伝えてきました。
- 今回の賞与に関しては、「2022年度は赤字であるものの大幅な業績改善に取り組んだこと、また2023年度は昨年以上に働き方を変えて全員で黒字化を達成する必要がある」、そのようなメッセージが強く入っている旨をお伝えしてきました。
- 今回の会社回答を受け、会社としても同じ思いであると理解しています。
- メンバーからも「厳しい業績であることは理解しているので支給頂けることは本当にありがたい。2022年度は黒字化を達成できなかったものの改善のきざしがある。悲観せず2023年度の黒字化達成に励みたい。」という前向きな声を多く頂戴しております。
- 物価高騰にはじまる社会環境の大きな変化、また内部環境としては、業務の見直し・削減を含む働き方の変化という目まぐるしい変化のなかメンバーは日々奮闘しています。
- 労働組合としては、昨年以上に働き方の変化が求められる環境でのメンバーの声を視野・視座・視点を意識しつつ丁寧に聞き、メンバーがさらに一丸となって名古屋三越を盛り立てられる一助となるよう、会社と協力し取り組みを進めてまいります。
- 最後になりますが、昨年度はかなえることのできなかった、営業黒字をメンバー全員で何としても達成しなければならないと考えております。
- 安定的な収益の確保の先には賞与支給水準の引き上げが叶うよう、労使議論させて頂きたいと思っておりますので、引き続きよろしく願いいたします。



- まず着任し約1ヵ月が経ちましたが、着任挨拶の際にも申した三現主義の考えのとおり現場感覚を大切に、できる限り現場をまわりたいという思いであります。
- 2023年度は新しく企業理念も発表され、心のよりどころではないですが自分たちの立ち戻るところを再認識してもらうにはよい機会となったと感じています。
- 2022年度について赤字幅は改善できましたが、予算は未達に終わった事実があります。よってゼロベースでもう一度物事を考え、トップラインを上げる難易度が高い状況下では、損益分岐点を下げることへの意識も非常に重要です。
- メンバー全員で健全な危機感をもつことも重要な一方、上期の対話会をとおして中間層の皆さんにはさらに期待感を抱きました。私を含めステージAはもっと働き方を考え、部下をどう引き上げいかにリーダーシップを発揮してもらうかが重要だと思っています。
- 今回皆さんにお願いしたいのは「こころ動かす、ひとの力で」という企業理念やバリューズは非常に分かりやすく言語化されているので、それを言葉だけでなくどう具体的行動に落とすかが重要です。もちろん私も率先して実行しますので、誰かがやることでなくみんなでやっていきましょう。
- 2023年度305百万円の営業利益を目指す中で、売上や経費削減は日々意識して、自分のお財布という意識で全員が徹底して取り組むことができれば必ず達成できると感じています。
- 2023年度営業利益予算にあるとおり黒字となれば、従業員への還元の仕事は労使で検討したいと考えています。
- そのためには毎月出てくる結果に対して、次の行動をどう起こすのか、またうまくいっているところは伸ばし、そうでないところはどう改善するかをきちんとつめていく必要があると思います。
- また労働組合の話にもあったとおり、働き方の見直しについても名古屋三越にとって重要なポイントと感じています。それは例えば時間外労働のあり方の見直しや1人だけしかわからない仕事の仕方をやめるといったことです。
- また、社会全体として求められている優秀な人財の活躍促進の観点として女性活躍や男性育児休業が取りやすい環境づくりにも労使で取り組んでいきたいと思っています。
- 最後になりますが、最終的には社長のためではなく皆さんのために黒字化を目指し、皆さんが幸せに過ごせることが一番重要と感じています。ぜひ今後も労使で連携していきたいと思っておりますので、引き続きよろしく願いいたします。



2023年6月社員・メイト社員・メイト社員-h賞与要求(案)

2022年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2023年6月賞与要求は下記の通り要求をします。

・ステージBは2022年度年間、ステージC・メイト社員・メイト社員-hは2022年度下半期の期間の評価にもとづいて、下表の支給カ月を要求する

評価	ステージA・ステージB 役割給①～③	ステージB 役割給④～⑤	評価	ステージC・ ステージC-t	メイト社員・ メイト社員h
9	1.45ヵ月	1.35ヵ月			
8	1.35ヵ月	1.25ヵ月	SS	—	1.30ヵ月
7	1.30ヵ月	1.20ヵ月	S	1.20ヵ月	1.20ヵ月
6	1.20ヵ月	1.10ヵ月	A	1.10ヵ月	1.10ヵ月
5	1.10ヵ月	1.00ヵ月	B	1.00ヵ月	1.00ヵ月
4	1.00ヵ月	0.90ヵ月	C	0.90ヵ月	0.90ヵ月
3	0.90ヵ月	0.80ヵ月	D	0.80ヵ月	0.80ヵ月
2	0.85ヵ月	0.75ヵ月			
1	0.80ヵ月	0.70ヵ月			

・上記にくわえ、2020年度春の交渉にて労使合意した賞与の部門業績による加点的な対応の解消分として以下の計算式によって算出される原資分を上乗せします。

2023年3月31日時点の社員・メイト社員・メイト社員-hの 本給総額	×	17.5% (加点した評価者数の割合)	×	0.1ヵ月 (加点的な評価分)
--	---	------------------------	---	--------------------

社員・メイト社員・メイト社員-h賞与評価について

賞与評価を、下記のとおり要求します。

- ◇ ステージBは、評価をポイント換算した全体平均を5.1ポイント以上とする
- ◇ ステージC・メイト社員・メイト社員-hは、B評価中心の正規分布とする

- 基本賞与は、半期もしくは通期の賞与評価を反映させることで、賞与支給水準を変動させます。
- 賞与評価はステージBが9～1の9段階、ステージC(ステージC-t含む)がS～Dの5段階、メイト社員・メイト社員-hがSS～Dの6段階評価とします。
- メイト社員・メイト社員-hのSS評価はB評価中心の正規分布(S～Dの5段階の分布)をおこなったうえで、S評価者のうち賞与評価評点合計上位者の15～20%程度を加点評価します。

社員・メイト社員・メイト社員-h 支給細則

支給日	2023年6月15日	勤情調査期間	2022年10月1日～2023年3月31日						
支給基準日	2023年3月31日時点の本給にもとづく	支給対象者	2023年6月15日賞与支給日当日に在籍している方						
算出式	上表の支給ヵ月 × 勤情率(出勤日数※1 ÷ 所定労働日数※2) = 個人別支給額 ※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数 ※2 所定労働日数…勤情調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数								
その他	<ul style="list-style-type: none"> 2023年4月2日～2023年6月15日までに期中入社した方は賞与支給の対象外 2022年10月1日～2023年3月31日の勤情調査期間中に入社した方は、賞与評価と勤情率による賞与支給ヵ月の算定をおこなった結果が0.50ヵ月を下回る場合は0.50ヵ月を支給 2023年4月1日付で入社した方は一律0.50ヵ月の支給 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げ ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む 2023年4月1日付でメイト社員から社員採用された方は、メイト社員としての賞与評価をおこなったうえで社員の支給基準を適用(基準となる本給は2023年4月1日時点のもの) 2023年4月1日付で昇格した社員の基礎となる本給は、昇格・進級前の2023年3月31日時点のもの 業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象 								
参考	【賞与支給の前提となるステージ毎の本給】 <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>ステージA・B</td> <td>資格給+個人成果給+役割給</td> </tr> <tr> <td>ステージC</td> <td>ベース給+役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ</td> </tr> <tr> <td>メイト社員・メイト社員-h</td> <td>基本給 + 職務給</td> </tr> </table> ※扶養家族手当、転勤地域手当、その他調整給・手当は除く			ステージA・B	資格給+個人成果給+役割給	ステージC	ベース給+役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ	メイト社員・メイト社員-h	基本給 + 職務給
ステージA・B	資格給+個人成果給+役割給								
ステージC	ベース給+役割成果給 ※ステージC-tはベース給のみ								
メイト社員・メイト社員-h	基本給 + 職務給								

エルダースタッフ賞与要求(案)

2022年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2023年6月賞与要求は下記の通り要求をします。

- エルダースタッフの賞与評価は、S～Dの5段階評価とし、B評価中心の正規分布する
- 2022年度下半期の賞与評価でSもしくはA評価を取得した場合は、下表のとおり賞与支給ヵ月が加算される

評価	エルダースタッフⅠ	エルダースタッフⅡ	エルダースタッフⅢ	エルダースタッフP
S	1.35ヵ月	2.05ヵ月	2.05ヵ月	0.95ヵ月
A	1.15ヵ月	1.45ヵ月	1.45ヵ月	0.75ヵ月
B	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月
C	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月
D	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.85ヵ月	0.55ヵ月

エルダースタッフ 賞与評価について

- 賞与評価を、下記のとおり要求します。
- なお、賞与評価はS～Dの5段階評価とします。

◇ B評価中心の正規分布とする

エルダースタッフ 支給細則

支給日	2023年6月15日	
支給基準日	エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ	2023年6月1日時点の月額基準給料にもとづく
	エルダースタッフP	2023年6月1日時点の月額基準給料にもとづく
勤情調査期間	2022年10月1日～2023年3月31日	
支給対象者	2023年6月15日賞与支給日当日に在籍している方	
算出式	上表の支給ヵ月 × 勤情率(出勤日数※1÷所定労働日数※2) = 個人別支給額 <small>※1 出勤日数…所定労働日数から、欠勤、産休、休職期間などを控除した日数</small> <small>※2 所定労働日数…勤情調査期間中の各休や連続休暇といった休日を除く、出勤日に該当する日数</small>	
その他	<ul style="list-style-type: none"> 2022年10月1日～2023年6月1日までにエルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPに転換された方および職種・週契約時間を変更された方の基本給は、2023年6月1日時点で算出し、エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ・エルダースタッフPとしての基準にもとづいて支給 賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げ エルダースタッフPは、月初から月末までの1ヵ月間に出勤がない場合、賞与支給額の6分の1が控除される 短時間勤務取得期間は、評価加算と基本賞与の合計額が時間按分される ただし、期間中欠勤・休職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)は期間中の休日・連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む 業務災害による欠勤は控除の対象ではなく、通勤災害による欠勤は控除対象 	

今後のスケジュール

2023年6月賞与支給までのスケジュール

