



三越伊勢丹グループ労働組合 名古屋三越支部速報

2023年10月27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 松井 牛田 中住 近藤(光)

**2023年10月27日労使協議会にて、2023年12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10月27日(金)に2023年度第6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12月支給賞与に関する賃金要求をおこないました。
- 2023年12月支給賞与要求に関しては2023年度春の交渉時(2023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、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。
- 上記内容に関しては、2023年10月中旬から10月下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12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ヶタ  
PW: 生年月日 8ヶタ

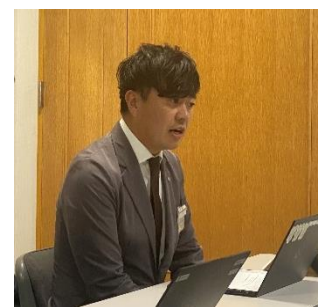
2023年12月支給賞与要求に対する会社回答 総務・経営企画部長 安藤朋彦さん

- 2023年12月支給賞与要求に関して、労働組合からの要求内容通り「了」と回答させていただき、以下に会社の考え方を述べさせていただきます。
- 2023年度は2018年度以来の黒字化達成が必須の年度です。
- 2022年度は上半期終了時点で予算を下回っておりましたが、2023年度は上半期予算を上回っており良い形で折り返すことができました。
- 油断をしてはいけませんが、各種施策の着実な実行と販管費の圧縮を継続し、黒字化はもとより予算達成を果たしたいと思っております。
- 2023年12月賞与については年度業績達成にむけてまだ折り返しであること、また業績も順調に推移していることから要求どおりの支給といたします。



労使協議会を終えて労働組合コメント 支部執行委員長 林佳弘さん

- ・ この度は2023年12月賞与要求に対して満額のご回答をいただき、誠にありがとうございます。
- ・ 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。
- ・ 今回の賞与に関しては、上半期の業績を改めてお伝えしつつ、年間賞与水準2.00ヶ月の維持を前提のもと、「これまで継続してきた業務の内製化、働き方の工夫などメンバー全員で取り組んできた動きが、ようやく業績という形で実を結び始めていること、また下半期にむけては営業時間の変更や組織改正という仕組みの変更をより意味あるものにするために個々がさらに働き方を変えていく必要がある」、というメッセージが含まれている旨をお伝えしてきました。
- ・ メンバーからは「2023年度の黒字化達成にむけて着実に歩みを進めている。この頑張りに対する賞与水準引き上げを今後はぜひお願いしたい」という声も多数頂戴しております。
- ・ これまで以上に働き方を変えるという大きな流れのなか、日々思考を巡らせ、メンバーは奮闘しています。
- ・ 労働組合としては、刻一刻と変化する環境下でのメンバーの声を丁寧に聴き、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。
- ・ まずは2023年度の営業黒字をメンバー全員で何としても達成し、賞与支給水準の引き上げも視野にできるよう引き続き労使で議論させていただきたいと考えております。引き続きよろしくお願いいいたします。



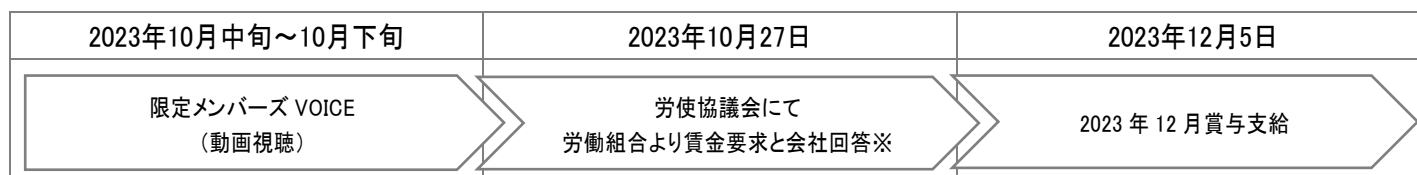
労使協議会を終えて総括コメント 代表取締役社長執行役員 田中哲さん

- ・ 2023年4月に着任し、これまで現場第一で取り組みを進めてきました。
- ・ 特に働き方についてはいろいろと指示をしましたが、ついてきてくれた従業員の皆さんに感謝しています。
- ・ まだ足元が盤石ではないですが実際に結果が出ており、やればできるということは伝えたいです。
- ・ また働き方の変化にむけてコミュニケーションをとることや縦割りの排除についてはぜひ自分事としてとらえ続けてほしいです。
- ・ 下半期は目標となる数字も大きいですが、最終的に自分たちに還ってくるよう賞与も少しずつになるかもしれませんが上げていきたいと考えています。
- ・ 自分の考えや意見を言うということは時にはぶつかることもあるかもしれません。
- ・ しかしそういった他人事ではなく自分事としてとらえるメンバーを増やし、主体的な行動につながるようにコミュニケーションを今後とも取りつづけていければと思っています。



スケジュール

2023年12月賞与支給までのスケジュール



2023年12月社員・メイト社員・メイト社員-h賞与要求

- 2023年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2023年12月賞与要求は下記の通り要求をします。

- 2023年度賞与評価期間(ステージBは年間、ステージC・メイト社員・メイト社員-hは上半期)にもとづいて、下表の評価に応じた支給ヵ月を要求します。
- また、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をおこなったうえで、S評価者のなかから選出します。

ステージA・ステージB	評価	ステージC	メイト社員・メイト社員h
1.00ヵ月	SS	—	1.30ヵ月
	S	1.20ヵ月	1.20ヵ月
	A	1.10ヵ月	1.10ヵ月
	B	1.00ヵ月	1.00ヵ月
	C	0.90ヵ月	0.90ヵ月
	D	0.80ヵ月	0.80ヵ月

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Cは、B評価中心の正規分布とする
- ◇ 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。
- メイト社員・メイト社員-hの賞与評価は、SS～Dの6段階評価、ステージC(ステージC-t含む)がS～Dの5段階、ステージBが9～1の9段階とします。
- 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12月5日	勤惰調査期間	2023年4月1日～2023年9月30日						
支給基準日	2023年9月30日時点の本給にもとづく	支給対象者	2023年12月5日の支給日当日に在籍している方						
算出式	上表の支給ヵ月 × 勤惰率(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、退職期間などを控除した日数 ※2 所定労働日数…勤惰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"> <li>2023年10月2日～2023年12月5日までに期中入社した方は賞与支給の対象外。</li> <li>2023年4月1日～2023年9月30日の勤惰調査期間中に入社した方は、賞与評価と勤惰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。</li> <li>2023年10月1日付で入社した方は一律0.50ヵ月の支給。</li> <li>賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げる。</li> <li>ただし、期間中欠勤・退職等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。その際、欠勤日数・退職日数等(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。</li> <li>※その他の無給の休暇・休職等も含む</li> <li>2023年10月1日付でフェロー社員からメイト社員に雇用区分を転換された方は、2023年10月1日時点の本給にもとづいてメイト社員のC評価基準で支給。</li> <li>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。</li> </ul>								
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%;"> <tbody> <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> </tbody> </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

- 2023年春の交渉時に確認した賞与支給表を元に2023年12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(B評価中心の正規分布)です。
- 2023年度上半期の賞与評価でSもしくはA評価を取得した場合は、下表のとおり評価加算として賞与支給ヵ月が加算されます。

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12月5日	
支給基準日	エルダースタッフⅠ・Ⅱ・Ⅲ	2023年12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12月1日時点の月額基準給料※にもとづく ※時給 × 週契約時間 × 52週 / 12ヵ月(100円未満四捨五入)とする
勤惰調査期間	2023年4月1日～2023年9月30日	
支給対象者	2023年12月5日の支給日当日に在籍している方	
算出式	上表の支給ヵ月 × 勤惰率(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…勤惰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"> <li>2023年4月1日～2023年12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12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。</li> <li>賞与支給額は、100円単位として100円未満は切り上げる。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>※その他の無給の休暇・休職等も含む</li> <li>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。</li> </ul>	