

2023年12月賞与要求満額回答 月給制社員を対象に **平均1.00ヶ月** で労使合意！！

<労使協議会の議題詳細>

【月給制社員】2023年12月基本賞与

上記内容については、以下の組合審議プロセスを経て最終決定しています。

- ✓ 10月12日本部執行委員会での執行部案の審議決定
- ✓ 10月25日から31日までメンバーズVOICEを開催し、動画説明・資料配布にて現場説明
- ✓ 11月2日の分会評議員会にて最終審議決定
- ✓ 11月3日の労使協議会にて賞与要求の満額回答にて労使合意。



今回のVOICE内容は
こちら(組合HP)

■ 11月3日(金) 15:00~出席者: 【会社】橋・田中・長谷川・杉本 【組合】玉谷・吉田(敬称略)

2023年12月賞与要求概要

2023年12月賞与要求(雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求)

- 2023年12月賞与については、以下の支給表で要求を行います。
- 基本賞与については、賞与制度がある雇用形態に対して、「平均1.00ヶ月」の要求を行います。

<ゼネラル・メイト・スペシャルスタッフ支給表>

評価	2023年12月 賞与ヶ月 ※労使合意	2024年6月 賞与ヶ月 +業績加算 (未定)	2023年度 賞与ヶ月 (未定)
S	<u>1.20</u>	1.30	平均 2.00
A	<u>1.10</u>	1.15	
B	<u>1.00</u>	1.00	
C	<u>0.90</u>	0.85	
D	<u>0.80</u>	0.70	

<エルダー(月給制)・エルダースペシャルスタッフ支給表>

評価	2023年12月 基本賞与ヶ月 ※労使合意	2024年6月 賞与ヶ月 +業績加算 (未定)	2023年度 賞与ヶ月 (未定)
S	<u>1.30</u>	1.30	平均 2.00
A	<u>1.15</u>	1.15	
B	<u>1.00</u>	1.00	
C	<u>0.85</u>	0.85	
D	<u>0.70</u>	0.70	

<評価分布>

- ① ゼネラルスタッフ、メイトスタッフは「平均B以上」とすることを要求します。
- ② スペシャルスタッフは「絶対評価」とすることを要求します。
- ③ エルダー(月給制)・エルダースペシャルスタッフは「絶対評価」とすることを要求します。

◆ 労使協議会 委員長・社長コメント ◆

【橋社長コメント】 上期は目標を大きく上回る業績推移、黒字に向けた体質改善は終了を判断。成果を踏まえて、従業員の労いにつながる評価反映や体制整備を対応。

- この上期の業績結果については、営業利益予算を約2,700万円上回る約3,000万円の黒字となりました。この利益水準は、函館市内の各企業と比較して引けをとらない利益を出していると思っています。
- この間には、新しいチャレンジとなる『ゴールデンカムイ展』を中心に各施策に取り組み、奮闘をしていただいた従業員のみならず、お取引先のスタイリストの皆さま全てに心から感謝を申し上げます。
- 昨年度は、上期に約1,800万円の赤字となっており、この上期の元階の売上推移や、販管費の抑制状況など収支構造の変化を踏まえると、約1年半にわたる取り組みが着実に成果につながっており、黒字に向けた体質改善は終了したと判断しています。今後は、スチューデントタイムで身に着けた知識を、お客さまに実践することを中心に、函館のリーディングカンパニーに向けて、次のステップに進んでいきましょう。
- 今回の12月賞与については、当初労使確認を行ってきた基本賞与水準である1.00ヶ月での支給で労使合意することになりました。
- 加えて、この間の従業員の奮闘に対してどのような対応が、下期の従業員のモチベーションにつながるかを論点に組合と検討を重ねてきました。具体的に大きく2点の対応していきたいと思っています。
- **1点目は**、少数要員による運営や応援体制による販管費の削減、ゴールデンカムイの収益が売上から販管費へ科目変更したことなど、上期実績の各要素を総合的に踏まえて、**各従業員の上期賞与と評価へ最大限の反映**を行います。
- **2点目は**、お買場の体制を整備としてアルバイトの手配を行います。**休職や退職者によって負担をかけていた特定のエリアに対して対応**を行います。これらの対応については、適切な場での説明により従業員に内容が伝わるようにしています。
- 2023年度は、営業利益予算4,200万円を達成し、地域店舗の成功モデルを目指していく重要な位置づけになります。
- これまでもお伝えしてきた通り、上期の好調を維持した上で、安定した収益を継続することで、**基本賞与水準を引き上げるなど、従業員の生活レベルを上げる協議**を今後していきたいと思っています。
- 下期もさらなる従業員の奮闘が必要となることを踏まえ、引き続き労使連携しながら、会社を盛り上げていきたいと思っていますので、よろしくお願いいたします。

【玉谷委員長コメント】 上期業績結果、メンバーの頑張りへの対応検討に感謝。年度業績達成時にメンバーの労に報いる取り組み、処遇改善に向けた協議を行う。

- 賞与要求の満額回答、労使合意について改めて感謝を申し上げます。
- 加えて、**上期の業績結果、この間のメンバーの頑張りに対して賞与と評価のあり方や恒常的に欠員となっている職場環境への要員フォローなど様々な対応についても検討**いただいたことに感謝申し上げます。
- 2023年度の業績目標については、前年度に基盤を構築した新しい店舗運営体制をさらに磨き上げ、経費構造の見直しにつながる全従業員による支援体制を維持しながら、売上・利益ともに拡大を目指しています。**その成果については、この上期の業績結果として着実にあらわれてきているとも捉えています。**
- また、地域エリアと連携した「ゴールデンカムイ展」の開催や新規顧客開拓を目的とした1階ステージPOPUPなど中長期視点で五稜郭エリアでの存在価値を高めるための取り組みにもチャレンジしています。
- 下期に向けては、**テーオーデパート閉店後の消費環境の変化や、企業戦略の推進に向けてメンバー全員が主体性をもった様々なチャレンジ、さらなる奮闘**によって業績目標の達成を目指す必要があると捉えています。
- 労働組合としては、引き続き第10期活動テーマとして掲げる『未来へ、全員で意識・行動を変えよう』を目指し、今後も職場区リーダーを中心に兼任役員と連携しながら、メンバーと直接対話する機会を増やすことに重点的に取り組みます。その上で、**メンバーが行動（チャレンジ）にうつす上で障壁となっていること、現場で起きている課題を抽出しながら、経営の皆さんと都度共有を行い、課題解決に向けて、労使一体となって取り組みを進めていきたいと考えています。**
- その結果として、**メンバーの頑張りが成果に繋がることを目指すとともに、今年度の業績目標達成時には、その労に報いる取り組みや年度計画進捗や業績推移を踏まえた基本賞与の引き上げなど労働条件に関わる内容について労使で検討をしていきたいと考えております。**
- 現在執行部内では、**5年後の労働条件のあり方や、働く環境についての計画として「労働条件ロードマップ」を策定を進めています。**ロードマップについては、次の『2024年度春の交渉』時に共有をさせていただき、労使で実現に向けた取り組みにしていきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。