



VOICE FLASH 2023年12月号

＜第10期 IMH支部 運動方針の考え方＞

《経営方針と事業計画を、わかりやすく「伝えて」メンバーに「つなげる」活動をチームで取り組みます》

《今、働きがいを持ち、先のキャリアプランを描ける会社を目指し、メンバーにわかりやすく伝えます》

【TOPIX】

- ①IMH支部大会開催報告・・・P.2
- ②労使協議会開催報告・・・P.3
- ③12月賞与メンバーズVOICE報告・・・P.6



①IMH支部大会開催報告

2023年11月16日(木)、新宿H&Iビルにおいて三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部大会を開催いたしました。

支部執行部の松坂執行委員長・小山副執行委員長・豊崎書記長と執行委員の和田宗之さん・島田さなえさん・菊池純子さん・李民花さんが今回の議案書の提案者として議題に挙げ、支部大会代議員として梅本美智代さん・大越えみこさん・山崎真司さん・伊藤帆南さん・菅原恵美子さん・中田真希さん・濱中瞭さんの7名(リモート4名・リアル3名)が審議を行いました。

今回、議長には梅本美智代さん、副議長には伊藤帆南さんが選出されました。

IMHの2023年12月の賞与交渉は都度交渉としており、取り巻く環境と上期業績結果を踏まえてIMHの現在置かれている状況を確認し、メンバーズVOICEおよびFormsアンケート結果に寄せられた意見を共有し、組合役員が現場で集めた声をふまえながら下記内容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

I. 2023年12月賞与要求について



提案内容を議論

②11月21日 労使協議会開催報告

2023年11月21日(火)午後1時00分より労使協議会が開催され、組合側から11月16日(木)の支部大会において、「2023年12月賞与要求議案書」について満場一致で可決されたことを報告。また、今回の賞与要求での議論内容及びメンバーズVOICEの開催報告をいたしました。

組合要求を受け会社側からは、非常に厳しい環境の中でも皆様のご尽力のお陰で2023年度中間決算を黒字で通貨することが出来たことに対し感謝の言葉をいただきました。その上で、今回の要求について満額回答をいただきました。

【要求にあたっての組合の考え方】

- 2023年12月賞与要求水準は、会社の状況を踏まえた内容としてメンバーへ提案いたしました。
- グループ業績が好調であることとIMH自体の業績も上昇傾向であることは、より現場に近いメンバーにとっては、日々の業務の中で感じていることでもあり今回の12月賞与要求水準については納得性を高くもっていただいたとメンバーズVOICEを通して感じています。
- 一方で、世の中の物価高などを鑑みると、給与や賞与が生活に与える影響は高く、少しでも処遇を改善して欲しいという声も多くあり、現状の水準からより高い水準を望む声が多数あったことから、IMHメンバーにとっては、本給・賞与水準に対する関心度は依然として高いと言えます。
- その他、人材不足からくる後継者の育成を心配する声や、長くIMHで働き続けることへの不安などを感じる声、人材の流出と流入の循環が滞っていることに会社の発展を心配する声などが多数寄せられました、これはここ数年の課題と言えます。
- また、今回のVOICEの特徴として、2023年度期初・期中で組織・業務内容の点において大きく環境が変化した部署から不安の声が多く寄せられています。これは、会社の方針をメンバーへ周知する過程において、IMHという会社のアイデンティティの形成が弱く、それぞれの年代・世代のIMH像のギャップを埋めることができていないことから発生する問題と考えます。IMHの統合から現在までの事業の拡縮や役割の変化など、その時代時代に合わせた変化をしながら、現在のIMHが成り立っていることを、メンバーそれぞれの入社以前のことを知る機会がないことが起因していると考えます。
- 今一度、IMHという会社の歴史や事業の変遷を見つめ直し、メンバーがIMHに所属することに誇りを持てるようになることが必要と考えます。

労使協議会回答および今後に向けて（五十嵐社長）

- ▶ 「組合員の皆さま、従業員の皆さまのご尽力のお陰で、23年度中間決算を黒字で通過することができました。百貨店を中心に景気は戻っているものの、非常に厳しい環境の中で皆さんにご尽力いただいたことが結果に繋がっていると思います。改めて感謝申し上げます。
- ▶ 労働市場に着眼すると供給に対して需要が常に上回っており、今後も厳しい状況かと思いますが、今年度の営業利益目標達成に向けて今後も皆さんと話し合い働く環境や現状と常に向き合いながら、今一度会社としても気を引き締め努力していきたいと思っています。
- ▶ 色々な工夫をしながら最大限対応しつつ、中長期の事業拡大に向けてしっかり成長させていきたいと思っています。引き続きよろしく願いいたします。



会社回答受諾にあたって（松坂支部執行委員長）

- ▶ 今回の12月賞与要求にあたり、満額での回答ありがとうございます。
- ▶ メンバースVOICEでは、2023年12月賞与要求は、自社業績が改善の見込みであることから、前年の12月賞与と比較して増額での要求をすることを協議しました。これは、2年連続で上期業績が黒字化したこと、予算目標を達成したことで、メンバーにとって納得性高く受け止められ、安心感とモチベーションの向上に繋がったと考えています。
- ▶ 一方で、今回の賞与支給水準が、支給表に近づいていることは、メンバーにとって喜ばしい点ではあるものの、昨今の物価高がメンバーの生活を直撃している点でも多くの声があり、世の中の動向と比較した上で、本給・賞与水準の引き上げや手当を求める声がすべての雇用形態でありました。こういった声は、働きがい・職場環境の整備にもつながる内容と捉えていることから労使で解決していく課題として認識を共有していきたいと思えます。
- ▶ 上期では、BC社員制度を導入するなど、組織要員体制にも、目に見える形で大きく変化がありました。メンバーにとっても待ち望まれた制度であると同時に、自身のキャリアの選択肢が増えることで人事制度に対する知識をいまよりも高めることが求められます。
- ▶ 組合は、「VOICEサイクル」として、知らせる・聴く・話し合う・伝える のサイクルを回し、IMH支部では、経営対策・労働福祉・広報活動・ダイバーシティ活動を重点活動としていきます。引き続きご理解・ご協力の程よろしくお願い致します。



要求に対して、会社側より即日の回答をいただきました。

③12月賞与メンバーズVOICE報告

10月26日より、2023年12月賞与メンバーズVOICEがスタートいたしました。今回はリアル会議・動画配信とFormsアンケートへの回答でのメンバーズVOICEを実施いたしました。

実施期間・・・2023年10月26日(木) ～ 11月6日(月)

※11月15日までFormsアンケート回答期間を延長

【メンバーズVOICE Formsアンケート回答状況】

1)対象者371名(2023年6月1日時点)

2)参加数・・・244名

内訳)

・リアル参加・・・20名

・リモート参加・・・45名

・動画視聴Formsアンケート回答者数・・・179名

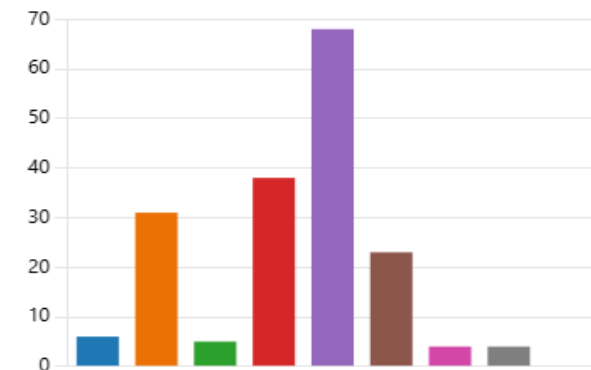
参加率 65.8%

今回は、リアル開催とリモートの開催数を減らした影響もあり、動画視聴の割合が高くなりました。今後の開催日程と回数については、単純に回数を増やすのではなく、効果的な日程を検討していきます。

リモート開催は、毎回1～5名の参加人数であり、拠点が多いI M Hでは参加し易いツールと言えます。また意見交換もリアル開催以上に活発にできることから、今後実施する際メインとして行っていきます。

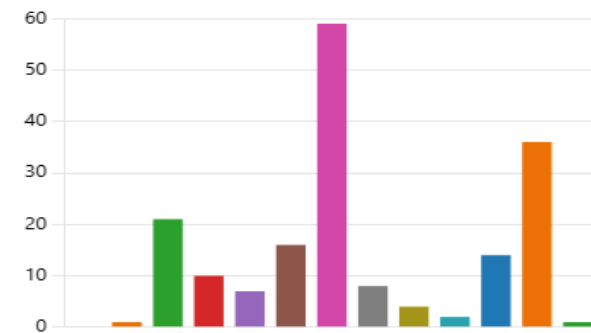
雇用形態別

社員(ステージB)	6
社員(ステージC)	31
社員(BC-C)	5
メイト社員	38
BCメイト社員	68
フェロー社員	23
エルダースタッフ	4
エルダーフェロー	4
その他	0



担当別

経営企画G	0
総務人事G	1
労務厚生G	21
人材ソリューションG	10
化粧品事業担当(採用・教育ユニッ...	7
化粧品事業担当(営業G)	16
化粧品事業担当(化粧品運営G+...	59
派遣・請負・紹介G	8
名古屋営業所	4
福岡営業所	2
営業推進及び営業推進(業務推進)	14
三越伊勢丹グループへ出向中	36
その他	1



【主なメンバーの声】

【取り巻く環境と12月賞与要求について】

- 今までの支給水準に近づいていることは利益がきちんと出ていると実感できて良かったと思う。
- コロナ期と比較し少しずつではあるが業績が回復していることがわかった。
- この調子でさらに回復してほしいと感じた。
- 昨今の物価上昇に対し給与や賞与の上り幅が追い付いていないと感じる。
- 賞与の評価のふり幅がもう少し上がると、より社員のモチベーションとなり更なる営業利益に繋がると思う。
- 人材不足に不安を感じる。一人一人の業務負担が大きく働く意欲としては下がりがちだと思う。

【労使通年協議項目中間報告について】

- 65歳以上の雇用、エルダースタッフの賃金について非常に興味高く資料を拝見した。最賃上昇による賃金改定だけでなく、継続雇用後の職務による賃金なども検討してほしい。
- 現状の業務量や責務との逼迫で疲労感が高まっているとの声が相当数上がっているため、賃金と見合っているのかなどもあわせて検討してほしいと感じる。

【その他】

- コロナ禍と比較すると多くのお客様がご来店されているので、会社の一員として少しでも力になれるよう今まで以上に頑張っていきたい。
- 既存のフェローやメイトの人事制度も早急に見直し、世の中のニーズに沿ったものが重要だと思う。
- 時短勤務者の就業時間についてももう少し柔軟に働けるように改善してほしい。
- ドミナント店長について、副店長の負担が増えてしまうのではないかと不安がある。
- 会社全体で時間外を削減している中、一部の方が毎月多く偏っている。
- 一部の場所に虫が発生しているので、衛生面の管理を徹底してもらいたい。

この他にも沢山の声をいただきました。
労使でしっかりと共有をしました！



【相談・問合せ窓口】

今回の内容/相談/問合せ ご連絡ください

三越伊勢丹グループ労働組合（本部事務所）
三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部
松坂・小山・豊崎・李

電話・・・内) 801-23-911 外) 03-5273-5165

労働組合ホームページ
<http://www.imgu.or.jp/>
ユーザー名：従業員コード10桁
パスワード：im（全て半角小文字）



労働組合LINE@

