



労使協議会報告号

11月メンバーズ VOICE、支部大会を開催し、11月24日（金）労使協議会にて12月賞与を要求しました。また、VOICEを通じてメンバーからいただいた下記の声を踏まえ、経営に課題提起や今後に向けた提言を行いました。

<メンバーズ VOICE にてみなさまから頂いた主なご意見> ※抜粋

■ 予算・施策について

- ・会社成長に向けた予算設定は理解するので、計画や目的など十分な共有のもと進めてほしい。
達成に向けた具体的策を自分たちでも考えることも必要だが、会社として示してくれると一丸となって取り組めると思う。（店舗・月給）
- ・会社予算を基に各店舗に予算が振り分けられ自身の計数目標にも影響をしている。計数目標だけが賞与評価ではないが、頑張っていこうと思える評価制度になっていない。（店舗・月給）
- ・社員が「上の人言うから」「上に言っても無駄」というような言い方をしている。今の若い人は自分がやりがいを持って働くことを重視すると思うし、このような環境で若い人は定着しないのでは。（店舗・時間給）
- ・社員は展開や数値管理などすごく気にするが、お客様視点でうちの店で買い物して、それを使って料理するような視点を持った人がいないと思う。他のスーパーに負けない店でこれからもあってほしいので社員や上の立場の方などには「買い物してみても」と言いたい。（店舗・時間給）

■ 要員・運営体制について

- ・売上減で同じ要員数で運営できないことは理解するが、教育を行う余裕がないので一度教育の環境を整えたいうえでマルチジョブを進めることはできないだろうか。（店舗・月給）
- ・兼任や社員比率を下げることは必要だと思っているが、スタッフ社員の育成、店長店次長のマネジメント向上が必要。店長店次長もレジ応援に呼ばれるなどで駆け回っており、本来のマネジメント業務に時間が割けていないように感じる。（店舗・月給）
- ・兼任体制になることは理解するが、評価や新しいステージ B の役割給など、賃金面でどう反映させるのかを考えてほしい。（店舗・月給）

■ 時間給者の制度・最低賃金

- ・時給ではなく働くことにやりがいを感じているのでパネルにとっては賃金の上昇で働く時間が短くなることは働く場を奪われてしまうと感じる。（店舗・時間給者・パネル）
- ・最低賃金対応の仕方を考えてほしい。10年程努めた自分と、入社間もない人が同じ1115円で、自分はその相手に仕事を教えている。早く成長してほしいとも思うが、入社したその人が業務をたくさん覚えて時給が上がったときに、10年いる自分よりも時給が高くなるのではないかと思う、教えるのも複雑な気持ちだ。（工場/店舗・時間給複数）

■ 働く環境の整備

- ・ハラスメントのe-ラーニングはステージ A 以上も受けているのか。自分は直接接することはないが、社員の発言を聞いていると、上位職の言動の影響は大きいと思う。（店舗・時間給者）
- ・発信・情報ツールが多すぎと感じる。メールの本文が長く、無駄な CC もやめ、精査した発信をしてほしい。初歩的なことを整理するだけで業務改善に繋がるのでは。（店舗・月給）

VOICE へのご参加・ご意見
ありがとうございます



労使（会社・組合）で取り組んでいきたいこと

【メンバーの声の傾向】

- ・目的や目指す姿が伝わっていないと、不満や不信を感じる傾向がある
- ・「話を聞いてもらえない」「忙しそうで話しかけられない」といったコミュニケーション不足を訴える声がきかれる

会社へ提言

【労使で取り組みたいこと】

《適正要員、自所属はどれくらいの要員数で運営するべきかの認識をメンバーも持てるようにしたい》

- ▶ 所属の経営に対する関心や理解を深める
- ▶ 要員が更に減ったときのための準備をどのように進めるか
- ▶ 業務改善は全員で取り組む。考えるヒントの提供と「一緒に取り組む」という姿勢でリーダーシップを発揮していく

《コミュニケーションの質向上》

- ▶ 発信や日々の業務指示でも「目的」「メリット」「やり方」を意識して伝える
- ▶ 報・連・相 をする側もされる側も「感謝」を伝える

《社内外の環境変化に対して、従業員自らも変わる覚悟を持てるように労使で取り組む》

可決された要求案をもって、労使協議会で会社へ賞与要求を行いました。

今回のメンバーズ VOICE で皆様からいただいた声も、労使協議会の場で会社に伝えております。

要求書

組合要求書を会社に提出。

→会社から満額回答を頂きました！

12月5日に要求通り支給されます。



出席者

会社：雨宮社長・金取締役・石川執行役員・
大原人事部長・木村人事担当長
・山田人事マネジャー

組合：白井・小山・安川・片淵・伊藤

会社回答に際して雨宮社長からのコメント



▶ 昨年度まで、会社の成長を加味して労使で賞与水準を引き上げてきました。今年度は、前年は捉えているものの予算比では厳しい状況です。こうした状況の中ではありますが、これから年末商戦に入っていくにあたり、より全員で考えアイデアを出しあいながら取り組んでいくことを期待し、満額での支給を回答いたしました。

▶ 我々が今期予算達成を目指すのも、成長し業界内で勝ち残っていくためです。各社もそういった視点で、限られた要員の中で効率的な運営を行っており、そこに対しては学ぶべきところも多いと感じています。一方で、我々が進んでいる仕組みや強みもあります。社外に目を向けて広い視野で、自分たちの会社の立ち位置を知り、学びに行く姿勢が重要です。お客様は広い視点を持って、比較し我々を選んでくれています。その感度に応えられるように全員でコミュニケーションを取りながら、考えて、口に出して、改善に取り組むことが大切です。間もなく最繁忙期を迎えますが、業務量が増えるにあたって事前計画が何より重要です。働く環境においては、労働時間管理ルール徹底をしていく為に、何を優先し、何に注力することによってお客様の満足度を向上させていくのを見極めていかなければなりません。従業員の皆さんも怪我なく健康に十分に留意していただき、全社一丸となって今年の年末を乗り切ってください。

会社からの回答を受け、従業員代表として現状の課題や今後のお願いを会社に伝えています。

◇白井支部執行委員長コメント◇

23年12月賞与要求において早期の満額回答をいただきましたこと、従業員を代表して御礼申し上げます。

～メンバーの声を踏まえて、今後、労使で一緒に取り組んでいきたい3つの観点～

- ① 適正要員、自所属はどれくらいの要員数で運営するべきかの認識をメンバーも持てるようにしたい
- ② コミュニケーションの質向上
- ③ 社内外の変化に対して従業員自らも変わる覚悟を持てるように発信する

上記に取り組むにあたって以下を整備していくことが必要です。

→どの様な観点で適正要員と捉えているのか（社員の人数・所属要員の契約上の所定労働時間数合計等）、適正要員を考える中で、それに伴う適正要員上の配置とオペレーションや働き方の基準を示し、不足部分は教育・育成の仕組みを整えること。

→今年度労使で注力しているコンプライアンス遵守・正しい勤怠管理、ハラスメントのない会社に向けた「さん付け・丁寧語の取組み」を定着させ心理的安全性が保たれた職場環境を整えること。

→メンバー自身が変われる後押しをすべく、正しい目的や必要な情報を共有し、浸透のための対話を行い、教育の機会や関わる制度や運用を整備していくこと

これらをメンバーとも意見交換・対話を重ねながら労使で取り組んでいくことが大切だと考えています。

従業員エンゲージメント向上を推進し、メンバーのやりがい働き甲斐の向上に努め、より良い職場環境や風土を整備することは、今後の会社を支える新たなメンバーを迎える土壌作りにも繋がります。お客様やお取引先様への更なる価値提供にも繋がり、会社の持続的な成長には不可欠だと考えています。

労使で共に取組みを進めていきたいと思っておりますので宜しくお願い致します。

