

ベースアップ（月給制4,000円、時給制20円） 業績向上と業績安定を踏まえ、年間基本賞与2.20ヵ月！

< 労使協議会の議題詳細 >

- 2024年度賃金要求**
(ベースアップ、各雇用形態本給表・昇給表・最低賃金など)
 - 2023年度労使通年協議による人事制度改定**
(基本賞与水準引き上げ、時間単位有給休暇導入、ライフイベント再雇用制度の事由拡充など)
 - 2024年度労働協約改訂**
- ✓ 上記内容について、2月6日本部執行委員会、2月22日～メンバーズVOICE、2月27日に分会評議員会で説明、審議決定を行いました。
 - ✓ 3月5日(火)の労使協議会にて、賃金要求は満額回答をいただき、人事賃金制度改定、労働協約改訂についても労使合意をしました。



■労使協議会 2月28日（水）15：00～ 出席者：【会社】橋・田中・長谷川・杉本【組合】玉谷・吉田（貴）（敬称略）

I. 2024年度賃金要求のポイント（議案書16～65頁参照）

1. 月例賃金要求

1) ベースアップ

- 現在の物価上昇状況が、算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「**月給制4,000円、時給制20円**」の要求。

2) 定期昇給

- 人事制度に基づき、**S・A評価3割以上、B評価（C評価以下）7割未満の分布の要求。**

3) 初任給・採用賃金

- 採用市場の環境や需要バランスを考慮して要求。

2. 最低賃金要求

項目	対象	要求内容
扶養者年齢別最低賃金	ゼネラル・メイト・プロ・スペシャル	B基準 右記参照
企業内最低賃金	月給制社員：月例賃金168,000円 時給制社員：時間給賃金980円	

【2024年度扶養者年齢別最低賃金】（単位：円）

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	166,900	176,900	186,900	196,900
28	175,700	185,700	195,700	205,700
29	184,400	194,400	204,400	214,400
30	193,100	203,100	213,100	223,100
31	201,800	211,800	221,800	231,800
32	210,500	220,500	230,500	240,500
33	219,200	229,200	239,200	249,200
34	227,900	237,900	247,900	257,900
35	236,600	246,600	256,600	266,600
36～	245,300	255,300	265,300	275,300

※2024年度賞与要求（2024年12月賞与・2025年6月賞与）は、半期毎にベースとなる賞与の考え方をもとに要求内容を検討します。議案書P62参照

II. 2023年度労使通年協議による人事賃金制度改定（議案書66～86頁参照）

協議項目/議案書記載

・ 主に重点取り組みとなる労使合意事項、働く環境の整備について記載しています。その他の内容については、組合HPより議案書をご確認ください。



<ポイント>

- ✓ 黒字体質への着実な前進、構造改革へのチャレンジを続ける従業員のさらなるモチベーション向上に向けて**早期に基本賞与水準を年間2.50ヵ月（検討ポイントを業績達成を目安）、中長期では3.00ヵ月**とする。
 - ① 2024年12月支給表は、**前年+0.20ヵ月**となる「**1.20ヵ月**」へ見直す。
 - ② 業績評価指標、支給表の変動方法は、**これまでの「年間」から「上期・下期の営業利益目標」**をベースに労使確認する

成果達成に報いる処遇のあり方
(基本賞与引き上げ)
⇒議案書71～75頁

- ①基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求を基に、「**平均2.20ヵ月/年（12月：1.20ヵ月、6月：1.00ヵ月）**」です。
- ②支給表は、右記の通りです。
- ③業績評価指標は、「**上期・下期の営業利益**」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ④支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「**営業利益目標を上回った利益の1/3**」をベースに変動を**12月・6月賞与に反映**します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑤業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑥また、**加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議**します。

ゼネラル、メイトスタッフ、スペシャルスタッフ	2024年12月	2025年6月
S	1.40	1.20
A	1.30	1.10
B	1.20	1.00
C	1.10	0.90
D	1.00	0.80

エルダーⅡ～Ⅳ、エルダースペシャルスタッフ	2024年12月	2025年6月
S	1.50	1.30
A	1.35	1.15
B	1.20	1.00
C	1.05	0.85
D	0.90	0.70

<ポイント>

- ✓ 従業員の様々な事由に応じて“時間単位で取得”できるよう**時間単位有給休暇制度を導入**する。
※運用は2024年10月スタート
- ✓ “遅刻・早退・外出”についても柔軟な対応が可能となるため**賃金控除のルールを合わせて見直す**

<主な概要>

制度の位置づけ：全グループ会社必須、全ての従業員対象（アルバイト除く）

取得日数上限：年間5日分(半日単位とは別)

中抜けでの取得：可(半日と時間併用の場合は不可)

1単位の時間数：1時間

1日分の時間数/回数：各人の1日の所定労働時間に相当する時間数になるごとに1日とカウント1日の所定労働時間に1時間未満の端数がある場合には、端数を切り上げ

※2024年10月勤怠管理システムの刷新と合わせて、運用フローは人事担当から説明発信を予定しています。

【グループ共通】時間単位の有給休暇制度の導入
⇒議案書82～83頁

<ポイント>

- ✓ 重点指標となる“働きがい”“働きやすさ”を高めるため3つの重点取り組みを年間通して推進しています。

【重点取り組み・主な内容】

従業員同士が尊重し合い、共に考えながら自発的な行動を促進することができる生産的な職場環境づくり

業務改革	職場風土改革	職場環境改善
<ul style="list-style-type: none"> ・ 制服着用範囲の見直し ・ フレックス勤務活用※ 	<ul style="list-style-type: none"> ・ さん付け、丁寧語運動 ・ 否定しない言葉がけ定着 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 通年通した改善事例の創出、見える化推進 ・ 従業員食堂利用促進

※「フレックス勤務」は対象となる所属、従業員には、人事より運用フロー、詳細に関する説明会を開催します。

従業員エンゲージメント向上
⇒議案書76～81頁

III. 2024年労働協約改訂および新設（議案書87～91頁参照）

<改訂のポイントと改訂内容>

※改訂内容の一部抜粋版です。本広報誌に記載の無い改訂内容については、組合HPにてご確認ください。

1. 労使通年協議（支部労使、グループ労使）による人事賃金制度改定に伴う対応 ※期中の覚書対応含む
2. グループ共通で検討された運用の明文化、実態にあわせた表現変更等に伴う対応
3. 労働協約の不備、誤植の修正対応

◆ 労使協議会 委員長・副委員長・社長コメント① ◆

【玉谷委員長コメント】 業績は2年連続黒字に加え、営業利益目標を達成する見込み。
将来の店舗像へ歩む中、一貫した年度計画のもと、皆で力を合わせ取り組みを遂行した成果。



支部執行委員長
玉谷 謙一朗

- ◆ 今回の賃金要求、人事賃金制度・労働協約改訂について、満額回答をいただけたことにお礼を申し上げます。
- ◆ 取り巻く環境については、コロナ禍からの脱却が進み、商環境についても我々にとってかなり追い風となり、好影響を及ぼしていると思っています。
- ◆ 加えて、函館丸井今井が将来の店舗像へと歩みを進める中、この地域でどのように商売をしていくのかを踏まえ、一貫した年度計画のもと、皆で力を合わせて取り組みを遂行してきたことが、成果につながっていると捉えています。
- ◆ 主な取り組みでは、「リスペクト・ホスピタリティ」をテーマに、販売コンサル“縦ぐるぐる”の実行性をさらに磨き上げるとともに、食品エリア内においても“横ぐるぐる”を実施するなど着実に次のステップに進んでいます。
- ◆ これらに加えて、中元歳暮の運営を中心に内製化による販売管理費の効率化、一部ショップの定借収入など収支構造改革を継続しています。また、今年度の重点施策である「ゴールデンカムイ展」では、全従業員一丸となって運営を行い、収益効果だけではなく、地域での存在意義を高める結果となったと捉えています。
- ◆ 業績動向は、第3四半期での大幅な利益増となり、直近1月についても売予算・前年達成するなど好調な推移となっていることから、今年度の営業利益目標である4,200万円達成へ大きく勢いづいていると捉えています。
- ◆ これまでの成果がまさに結実しつつあると捉えており、まだまだ楽観することは出来ませんが、この一年間奮闘を続けてきた従業員に対して改めて、感謝を申し上げます。

今春の交渉は「ベースアップ要求・基本賞与引き上げ」など労使考え抜いた労働条件向上へ大きな一歩。今後も従業員の“働きがい”、変化に前向きに挑戦する原動力につながる協議を継続する。

- ◆ 今春の交渉では、三越伊勢丹グループ労働組合として、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、月給制4,000円・時給制20円のベースアップ要求となりました。
- ◆ 物価上昇がもたらす影響は長期化しており、この間のメンバーズVOICEの中でもメンバーからは「非常にありがたい」と受け止めた声をいただいています。メンバーが安心して働き続けるためのセーフティネットとなる労働条件として大きな意味合いをもつと捉えています。
- ◆ 人事制度改定では、「基本賞与の引き上げ」を重点に、労働条件向上に向けて労使で考え抜いて進めることができました。今回労使合意できたことは、大きな一歩になったと捉えており、こちらも非常に感謝しております。
- ◆ こうした様々な取り組みをもとに生産性向上を実現し、成果を創出しながら、労働条件へ反映していくことは、結果として従業員の“働きがい”につながり、変化へ前向きに挑戦する原動力になると考えます。
- ◆ 引き続き、健全な企業経営を維持し、函館丸井今井が地域における役割を高めることができるよう労使一体となって取り組みを進めてまいります。加えて、業績の安定とともに従業員への報いとなる協議についても行っていきたいと思っておりますので、次年度もよろしくお願いたします。

【吉田副委員長コメント】 2023年度業績結果をもとに従業員の奮闘に対する労い、将来へ前向きなメッセージとして今後も賞与交渉を行う

- ◆ 今回の賃金要求のポイントとなる「ベースアップ」では、生活に与える影響を踏まえ、要求内容について安堵する声や、これまでと比較して一定の実感ももてる水準となったことへの喜びの声をいただいています。
- ◆ そして、「2024年12月基本賞与を1.20ヵ月へ支給表を見直す」労使合意については、現在の業績動向を踏まえ、業績が安定化していること、この2年間新しい取り組みに悩みながら挑戦し、一定の成果を生んだ成果である認識を、メンバーとは対話を通じて行ってきました。
- ◆ 今回の労使合意については、「次年度に向けて従業員がさらに成長し、企業貢献につなげるためのモチベーションとなる“と多くのメンバーから前向きな声」をいただいています。
- ◆ 従業員の処遇改善に向けては、労働条件向上を目指し、業績動向や戦略の実行度合いを都度確認し、「基本賞与水準の引き上げ」を優先に労使通年協議を継続していただくようお願いします。
- ◆ 加えて、2023年度の業績結果、この間の従業員の奮闘を踏まえ、その労いとともに将来に向けた前向きなメッセージとなる「2024年6月賞与」についても、2023年度終了時点の業績結果を踏まえて、改めて協議をお願いいたします。



◆ 労使協議会 委員長・副委員長・社長コメント② ◆

【吉田副委員長コメント】 今後も“働きがい”“働きやすさ”を高める支援に取り組む。
次年度スタートに向けて、戦略を早期に浸透することを依頼。

- ◆ 「エンゲージメント向上」では、重要指標である“働きがい”“働きやすさ”を高めることを目的に、“業務改革”“風土改革”“職場環境改善”を重点に取り組みました。これらの取り組みも一助となり戦略の実行性が高まり、ひいては業績結果にも寄与していると捉えています。
- ◆ 今後も現場実態を踏まえながら、課題解決につながる支援や取り組みを継続し続けることが大切です。今後に向けては、2023年度調査結果における反省、今年度の取り組み検証など、各取り組みをさらに前進していけるよう引き続き労使活発な議論、取り組みの連携を引き続きお願いいたします。
- ◆ 加えて、次年度は、この2年間積み上げてきた戦略をベースにさらに進化する位置づけであると捉えています。メンバーが、変化を柔軟に受け入れ、前向きに挑戦するために、次年度戦略の浸透に向けた経営・従業員間との対話を早期に行い、運営課題解決に現場を巻き込みむことで、納得性をより高め、その上で、次年度がスタートできるよう取り組みをお願いいたします。
- ◆ 労働組合としても、現場役員と連携しながら、引き続きメンバーとの対話活動に取り組み、労使会議を通じて共有、課題解決に向けた議論を進めていきますので、どうぞよろしくをお願いいたします。

【橋社長コメント】 さらに飛躍を目指し、営業利益は目標に対しても拡大している。
企業としてクリアしなくてはいけない最低限の形をつくり“ステージが1つ上がった”。



代表取締役社長
橋 淳央

- 今年度の業績動向については、昨年度からのさらなる飛躍を目指す中、営業利益目標の達成とともに、利益が拡大している推移となっています。
- ひとえに従業員の皆さまのおかげだと思っています。本当にありがとうございます。
- コロナによる影響は、様々な企業が同じ状況であり、当社はチャンスをものしたと思っています。そして、企業としてクリアしなくてはいけない最低限の形をつくることのできたことは、“1つ上のステージに上がった”とも捉えています。
- HDS本社からは、業績動向やエンゲージメント調査結果など様々な側面から“いい会社になっている”と評価をいただいています。外からもよい評価をされるということが大切であり、これらも従業員の皆さまが頑張った結果になります。

労使対話による課題解決サイクル、全従業員の頑張り全てがつながり黒字の体質へ改善された。
それらを踏まえた基本賞与の引き上げは、将来につながる労使合意。

- 今年度の労使対話では、型にとらわれず従業員の声をもとに直接対話による活発な議論を行い、年間を通して課題解決に向けて取り組むサイクルをまわしてきました。こうした一つ一つの取り組みが、次のステージを迎える体制づくりにつながったとも捉えています。
- 戦略実行へ様々な課題解決に取り組みを進めたことにより、全従業員の頑張りが着実に業績結果という成果になりました。黒字に向けた体質改善が終了したと捉えています。
- また、これらを踏まえ、従業員の処遇については、2024年度の基本賞与水準の引き上げとなる労使合意をすることができました。十分な水準ではないため、今後も水準を引き上げる必要があるとも感じています。一方で、こうして前進できたことは、将来につながるとも感じています。

次年度に向けて経営・従業員との対話を進め、新しい一步を踏み出す。
全従業員が「自信」を持ち「丸井さん」と呼ばれ続けるためにさらに“いい会社”にしよう

- 2024年度に向けた年度計画の発信は、4月に実施する予定です。一方で、販売体制に関わる内容については、今年度中に適切な場面を設けながら、運営をスムーズに移行できるように従業員との対話を進めていきます。
- 中長期の視点で、この店をよりよくしていき、次の未来に向けて、新しい一步を踏み出す必要があります。
- この店舗は、“百貨店”としてさらに業績を拡大していく伸びしろを持ってると信じています。
- 昨年から培ってきた販売体制を維持し、百貨店として原点となるスキルや業務フローを少しずつ掛け合わせる。こうした取り組みを戦略に浸透していくことでトップラインである利益も必ず拡大していく捉えています。
- 従業員が一丸となって変化に挑戦し続ける土台が着実に構築されています。全員が「自信」をもち、函館の中で「丸井さん」と呼ばれ続けるために、さらに“いい会社”にしていましょ。