



3月11日（月）開催の三越伊勢丹支部大会において、 2024年度賃金要求（案）について可決されました。

- ・2024年度賃金要求（案）に関するメンバーズボイスを、2月26日から動画を中心に実施し、2024年3月11日（月）新宿H&Iビル組合事務所共用会議室にて、三越伊勢丹支部大会を開催しました。
- ・大会ではメンバーズボイスで寄せられたご意見、大会代議員からの質問・意見を踏まえながら、以下の議案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、2024年度社員月例賃金要求
- II、2024年度メイト社員月例賃金要求
- III、2024年度エルダースタッフ賃金要求
- IV、2024年度フェロー社員賃金要求
- V、2024年度エルダーフェロー賃金要求
- VI、2024年度スペシャリティスタッフ賃金要求
- VII、2024年度エルダースペシャリティスタッフ賃金要求

※議案の内容については、右記QRコードにアクセスし、議案書とその説明動画にてご確認ください。

ユーザー名：従業員コード10桁
パスワード：生年月日（西暦）



【第二号議案】

- VIII、2023年度労使通年協議 IX、労働協約の改定及び新設

議案・通年協議に対する組合機関会議・メンバーズボイス等での主な意見

ご意見①（賃金要求：ベースアップについて）

- ・今回、ステージC・メイト社員は高い水準での要求案となり、当該メンバーのモチベーションに大きく影響すると思われます。一方で、ステージBの要求案（4,000円という金額水準）については、前年以上とはいえ、厳しい意見を多数寄せられました。他社情報との比較や自社が好業績だからこそその期待値を背景とした声ですが、6月支給賞与に向けてはメンバーの頑張りに報いる内容となるよう、交渉をおこなっていただきたいと思えます。

ご意見②（賃金要求：ベースアップについて）

- ・独自ベアをおこなうステージC・メイト社員から「率直に嬉しいが、生活をしていくために、次年度以降も物価上昇に見合ったベースアップの交渉をお願いしたい」との声も寄せられています。

ご意見③（エルダースタッフ人事制度改定について）

- ・今回制度改定審議となり、この先の見通しが立てられる内容となっていると感じますが、実際に役割に任命されるかはわからない中、つみ残しになっている賞与制度や評価シートについて、成果の納得性が得られるものになるよう、継続して会社との協議をお願いします。
- ・また、改定後は月給制の期待役割が引きあがるため、補助的業務を期待役割とする時給制と補助的業務にとどまらず、組織成果の実現を目指す月給制での運用となります。メンバーが納得できる働き方やマネジメントを含めた環境整備に向け、周囲メンバーへの教宣をお願いします。

ご意見④（育児勤務制度拡充について）

- ・今回の改定について、メンバーよりありがたいという声をいただきました。一方で、グループ内の他支部では、小学校6年生まで育児勤務を定めている会社もあると聞いています。今後も引き続き、拡充に向けた検討をおこない、育児と仕事の両立をサポートしてほしいと思えます。

長時間にわたる熱心な審議、ありがとうございました。

今回審議決定したベースアップを含む要求内容につきましては、明日開催される労使協議会にて責任を持って会社へ要求をおこなっていきますが、大会の終了にあたり、いくつかコメントをさせていただきます。

まず、ご存じの通り、今年度も残念ながら複数の構造改革の案件が発生しています。具体的には、松戸外商サロン(6月)、スクールユニフォーム千葉店(10月)、また位置づけが異なるものの、海外においても天津伊勢丹がこの間営業終了となっています。このような営業終了に関して、雇用にも関わる問題として組合としても非常に重く受け止めており、会社に対してはメンバーの心情に寄り添った対応がされるよう要請をおこなってきています。

特に今年度は、統合後過去最高益といった業績状況ばかりがクローズアップされがちではありますが、一方でこのような構造改革がおこなわれていることもしっかり認識する必要があると思います。

次に、春の交渉についてです。今回の春の交渉は色々な意味で難しい交渉であったと捉えています。世の中の動き（昨年を上回るような物価上昇、賃上げへの関心の高まり）に加え、各社各店の業績の状況にもまだまだばらつきがある状況の中、ベースアップ要求に対する捉え方ひとつとっても、グループの中でもかなりの幅がある状況であったと認識しています。

そのような状況の中、グループ共通のベースアップ要求水準に加えて、社員ステージC・メイト社員・フェロー社員・エルダーフェローを対象に、三越伊勢丹として独自の上乗せ要求をおこなうことは非常に大きな意味があるものと捉えています。これはステージC-tの採用賃金や時給制社員の地域別最低賃金の引き上げ等に対する格差是正を踏まえた対応ではありますが、物価上昇の生活への影響の大きさという面でも、意義のある重要な取り組みであると捉えています。

最後に、今後中長期的に私たちの労働条件を維持向上させていくためには、生産性の向上が重要と言えます。今回の対応(賃金要求)が今回限りの対応とならないようにしていくためにも、各職場における継続的な生産性向上の取り組みが、今後はより一層重要となります。今年度より、会社としての各職場における業務改革に向けた取り組みが進められつつありますが、こういった取り組みの実効性の向上という面からも、組合としては、身近な労使関係における生産性向上に向けた対話活動＝「VOICE活動サイクル」の推進により注力していきたいと思えます。

三越伊勢丹支部としては今期の活動において、「VOICEサイクルの推進（メンバーの声を聴くこと、組合役員・メンバー同士でよく話し合うこと、現場の声を経営に伝えていくこと）」を重点的な取り組みとして掲げています。この活動の積み重ねが「組合のある会社で働くことができ良かった」というメンバーの実感、納得性のある労働条件の実現につながっていくものと考えます。今後も、引き続き、組合活動への協力をお願いいたします。本日はありがとうございました。



<内田支部執行委員長>

労使協議会において組合より三越伊勢丹支部大会での可決内容の報告と、会社より考え方と回答が示される

3月12日（火）17時00分より労使協議会が開催されました。

始めに佐藤支部書記長より、メンバーズVOICEでの声の共有と3月11日（月）三越伊勢丹支部大会において今回の議案について満場一致で可決されたことの報告がありました。

その後今年度の労使通年協議の要求にあたっての考え方が内田支部委員長より述べられた後、具体的な賃金要求がおこなわれました。それを受けて、山下営業本部長からは経営状況についてと、組合要求を受けての人事の考え方を白藤人事統括部長より説明がありました。

賃金要求に対する組合の考え方 ～内田支部執行委員長～

今回寄せられているVOICEでの声をふまえ2点お伝えさせていただきます。

1点目は、今回のベースアップ要求及び今後の賞与交渉に関する内容です。今回のベースアップ要求は、昨年に続き想定外の物価上昇という状況を踏まえ、算出式を適用せず、別途労使協議を経て月給制4,000円、時給制20円というグループ共通の水準に加え、三越伊勢丹独自に上乘せの要求を行うものです。特に社員ステージC・メイト社員については月給10,000円、フェロー社員、エルダーフェローについては時給50円と、近年にない大きな金額の要求水準となっています。今回の春の交渉では、役員やメンバーと今回の要求の位置付けや、現在グループや会社が置かれてる状況について、適正に認識がされるよう、共有や対話を積極的に行ってまいりました。

メンバーからは、物価上昇の生活への影響を踏まえた対応、特に影響が大きい資格、雇用形態に対して手厚い要求を行っていることに対して、多くの評価や賛同の声をいただいています。一方、好調な業績状況を踏まえ、生産性向上や業績向上に対する還元への要望も多く聞かれている状況です。6月賞与支給水準に関しましては、現在の業績状況に対して従業員が成果として実感できるような対応が今後のさらなる生産性向上、業績向上に向けて重要だと捉えています。

2点目は、今後の労使協議に関する内容です。中長期的なやりがい・はたらきがいの向上・納得性の向上に向けては、ベースアップや賞与協議といった内容にとどまらず、会社の中長期の戦略と同期した三越伊勢丹としてのあるべき処遇のあり方等について、幅広く議論する必要があると捉えています。来年度はグループの労使協議においても、グループ連邦を推進する評価報酬制度のあり方について議論が進められることになっていますが、グループとしての利益貢献の可視化の取り組みとも連動しながら、中長期的な納得性向上につながる成果配分の考え方について協議を進めていきたいと思っております。

また、この間組合としては中長期の三越伊勢丹としての労働条件のあるべき姿について「労働福祉ビジョン」として、メンバーズVOICEでメンバーに対して説明をおこなった上で、先日の大会にて審議決定をおこなってきています。次年度の労使通年協議にあたっては、現行制度における課題解決という観点のみならず、中長期的な労働条件のあるべき姿を踏まえ、制度拡充や選択肢の拡大という観点から幅広く検討をおこなっていきたく思いますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。



<内田支部執行委員長>

本年2月までの売上に関しましては、三越伊勢丹で5977億ということで、予算比107%、前年比115%となっています。大切なトップラインに関して予算・前年共に大幅に超えることができまして、皆さまには大変感謝しております。



<山下営業本部長>

具体的な商況につきましては、全国で入店客数が前年を大きく上回っており、MD別では、特にラグジュアリーブランドを中心に好調に推移し、その他のカテゴリーに関しても大幅に前年を越えてきております。また、コロナ5類移行後初めて迎えた年末年始の商戦、丹青会、逸品会、サロン・デュ・ショコラ等も過去の実績を上回り、2桁以上と前年を伸ばしているような状況です。免税売り上げも、2018年の水準を大幅に超えています。また、顧客別で見ますと、識別化顧客の売上が大幅に数字を伸ばしています。特にアプリを中心としたお客さまとのコミュニケーションが盛んになったことで販管費も効率的に使えるようになりました。このような取り組みもあり、三越伊勢丹の営業利益は当初の予測を大きく上回ることを見込んでいます。

ではここから中期経営計画の進捗について触れていきたいと思っております。

①「高感度上質戦略」

ここ2年間でMDバランスを最適化していくべく、リモデルをいくつか計画しています。投資計画も百貨店の科学目線で見えており、現在新宿、日本橋、銀座の投資回収計画の進捗は順調に推移しています。新宿に関しましては、この3月にメンズ館2階、時計のリモデルオープン、来年度はよりMDの最適化に取り組んでいきます。外商改革につきましては、この2年で首都圏の新宿、日本橋、銀座の外商を一元化し、最適なコンテンツをお客さまに提供することで、個人外商の取り扱い高は年間目標の2,160億円を達成できる見込みです。今後はこの取り組みを人とデジタルの力を使って、より成長をさせていきたいと考えています。

②「顧客とつながるCRM戦略」

お客さまの識別化の取り組みは全店アプリのダウンロード数、MIカード獲得も含め、識別顧客自体は当初の700万の目標に対して、750万と大きく上回っており、これも現場の皆さまのご努力のお陰だと考えています。2024年度はエントリーカード、海外顧客向けデジタルの取り組み等、更にお客さまとの関係性が深まるような環境を作っていきたいと思っております。

③「連邦戦略」

グループ企業との連携も強くなっており、一例ですが、スタジオアルタの広告受注（ウィンドウディスプレイ等）やIMPDへの首都圏店舗リモデル等の受注が大幅に増えています。次年度は更にグループ連邦を意識した働き方に変化していきたいと考えています。

2023年度は現場メンバーの皆さまのご努力により、今年1年大幅に前進することができ、結果大きな営業利益を上げていくエンジンになったと捉えています。まだ1か月残っていますが、しっかり締めくくられるように皆さまと取り組んでいきたいと思っています。本当に日頃のご努力に感謝申し上げます。ありがとうございます。

今回の組合要求を受けて人事の考え方 ～白藤人事統括部長～

今回組合からの要求を受けて、会社、人事としての考え方を私の方からご説明したいと思います。今年度の労使通年協議同様に、これまでベースアップについても組合と会社で長い時間をかけて幅広く議論をさせていただきました。今回の要求内容につきましても、その範囲内であると認識をしております。

ベースアップはグループ労使協議におきまして、2023年度物価上昇率が3.3%と想定より大きく超えていることから、2024年1月のHDS労使協議会で、「算出式を用いないで協議をする」ということを確認させていただいております。また、今年度は物価上昇に対応したグループとしてのベースアップだけではなく、好調な業績予測のもと、三越伊勢丹単体の戦略ベースアップとして従来から課題でありました「階層間の格差是正のためのベースアップ」や「2025年度のエルダースタッフ人事制度改定を見据えた上での先駆けたベースアップ」などといったところについても特別に検討してまいりました。



<白藤人事統括部長>

その上で、株式会社三越伊勢丹における要求水準に関しましては、物価上昇に伴う従業員の生活給の維持、人件費のインパクト、市場環境を鑑みても妥当な内容であると考えております。

※労使協議会 当日の様子

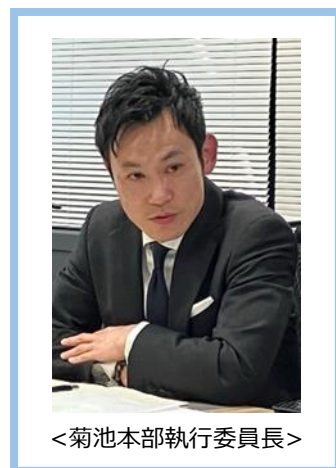


会社より即日、合意の旨回答がありました。

会社回答受諾にあたって ～菊池本部執行委員長～

組合要求通り早期に満額の回答を頂いたことに感謝申し上げます。
緊張感と信頼感ある労使関係のもと、日頃よりお互いの考え方を共有してきたこと、そして何より、経営として日頃のメンバーの頑張りと期待感に答えて頂いたことの結果であると捉えております。

今年度の賃上げについてですが、まずはグループ共通ベースアップ算出式の取扱いについて、年明けのHDS労使協議会において、「足元の物価の推移を踏まえて今年度は式を適用しない」ことを確認しました。現在の式は昨年改定したばかりですが、このようにスピーディに判断できたことは、賃上げの重要性について労使共通で認識を持ったことによるものと捉えています。また、三越伊勢丹においては、足元の好調な業績を踏まえ、ここ数年課題となっていたステージC・メイト社員の賃金引上げを行いました。これも、労使で共通認識を持っていたものと捉えており、非常に納得性の高い内容であると思います。



しかしながら、賃上げ自体は今年限りのものではなく、今後も含め継続的に取り組む必要があります。今後の物価の動向や賃上げの情勢などを踏まえ、弾力的に労使で議論を行っていきたいと思います。加えて、ステージBの皆さんを中心に、今回の要求内容について様々な意見を頂いています。そういう意味でも、今年度の業績の結果を踏まえ、次の6月賞与の議論を進めていきたいと思いますし、業績への貢献という点でいえば、賞与の仕組のある雇用形態のみならず、広く納得性のある内容にしていきたいと思います。現状の枠組みに捉われない議論をお願いいたします。

最後に、継続的な賃上げを実現していくためには、生産性を高めていくことが必要です。処遇の改善を行いつつ生産性を高めていく、という賃上げの好循環を今後も続けていくためにも、引き続き生産性を高める取組を労使で進めていきたいと思っております。組合では、各職場の課題改善活動をVOICE活動として執行委員全員で取り組んでいる最中であり、各職場単位での課題改善が全体の生産性向上に繋がりますが、これを各職場で実現していくためには、職場内の労使関係構築が非常に重要となります。経営の皆さまにおかれましても、各職場の中での労使関係の重要性について、改めてご理解をいただきたいと思います。会社の成長と共に個人のやりがいを感じられ、三越伊勢丹で働いてよかったと思える会社にしていきたいと思っております。

次年度以降も、労使で取組まなければならない課題も山積しているかと思いますが、これまで以上に連携をして乗り越えていきたいと思っております。今後ともよろしくお願いいたします。
本日はありがとうございました。

この1年間、労使での通年協議に対して、様々な議論をおこなっていただき、本当にありがとうございました。

また従業員の皆さまにおかれましては、現状の好調な業績は現場の皆さまが従来のやり方にこだわらず、改善・改革を進めていただいた成果であり、心より感謝申し上げます。

今回の賃金要求に関して、様々なレイヤーで色々な思いや考えがある事は重々承知しております。

しかし、会社としてこれからも生産性向上、つまりビジネスモデルの変換やイノベーションを起こさないとお給料は絶対に上がらないのだという気持ちを持って、大きな転換を起こしていきたいと考えています。その結果、将来的には皆さまが見たこともない景色が見られることを目指して挑んでいきます。

会社の将来描く姿に向かって、現在の要員体制をはじめ、皆さんに求めるものについても今まで伝えてきたこととは変わってきていますし、またそれ以上の高いものを求めてきていますが、それは会社がより高い目標に向かってチャレンジしていくために必要であることをご理解いただきたい。

その結果、市場からも三越伊勢丹という会社が一目置かれるような企業に成長し、従業員の皆さまからもそう実感してもらえる企業になっていきたいと思っておりますので、ぜひご協力いただきたい。今回の賃金要求の取り組みはその第一歩だと思っておりますので、引き続き一丸となって取り組んでいきましょう。



<細谷代表取締役社長>

**メンバーズVOICEへのご視聴・ご参加ならびに
様々なご意見をいただきありがとうございました。**

**次回メンバーズVOICEは「2024年6月支給賞与」については、
4月下旬に開催予定になります。**

みなさまの組合活動へのご理解とご協力を引き続き宜しくお願いいたします。