

【健康保険組合】 2024 年 春の交渉 労使協議会 大貫常務理事からのコメント

2024 年度の賃金要求につきまして、要求書の内容通り『満額回答』とします。

現在日本経済は、「大幅な物価上昇」と「日本企業の収益の堅調さ」が確かなものとなり、日経平均株価も史上最高値を付ける等、経済の活性化が増えています。

一方で、日本の賃金水準は、長きに渡り低位に留まり、世界的に見ても大きく後れを取ってきました。そうした中で、ようやく開けた状況下での春闘を迎え、優秀な人材確保の為の初任給の引上げやそれに伴う制度是正を図る時期が来たかと捉えています。

三越伊勢丹 G においても、過去最高益に達し、今後の収益を支える為の人材への投資は、益々重要な時期に来ていていると感じています。

健保業界においても、専門知識が求められる中で、優秀な人材の確保は、大きな課題であります。その為にも賃金ファクターは重要な要素です。また、

今春闘は、そうした全ての状況を勘案し総合的な判断の下、組合要求されたものと理解します。

三越伊勢丹健保においては、25 年のエルダー職員の改正も踏まえながら、今春闘での賃金要求が、総合的に妥当なもの判断し、満額回答としました。

今後、25 年のエルダー職員の改正を含め、人事制度ガイダンスの整理と職員への波及等を実施していきたいと考えていますので、是非とも労組の力もお借りしながら、案件を前に進めていきたいと思ひます。引き続き、ご協力をよろしくお願いいたします。



2024 年 3 月

【健康保険組合】2024年 春の交渉 労使協議会 磯原委員長からのコメント



今回の賃金要求では、想定を上回る物価上昇を踏まえ、グループ共通の計算式に基づかず別途協議の上でのベースアップ額となります。また、三越伊勢丹準用とはいえ、職員ステージ C においては採用競争力上昇に伴う賃金上げが複数年続いたことから、在籍者とのバランスを考慮したプラスのベースアップとなります。今回の賃金上げの取り組みを、各人のモチベーション向上に繋がり、キャリア構築や働きやすい環境整備に繋がるよう、評価面談などを通じて各人の役割に基づく意識づけを行って頂くよう、お願い申し上げます。

人に関わる諸制度全般については、基本的に三越伊勢丹制度の準用することを前提としつつ、今一度、「人事制度ガイダンスの作成」を通じて、現在定められている労働条件の棚卸を行い、三越伊勢丹健康保険組合としての必要性や適正な運用等について確認していきます。また、三越伊勢丹健康保険組合におけるキャリア構築の視点にたちつつ、必要な制度整備を検討していきます。

働く環境に整備では、メンバーとの意見交換を重ねる中で、組合としては職場内のコミュニケーションの大切さを認識している次第です。引き続き、「業務改善・風土改革」という面で会社やメンバーと意見交換・状況把握に努めてまいります。ただし、健康保険組合の重要な役割は、グループで働く全ての従業員に公正・公平に健康維持の機会を提供していくことでもあります。それを前提に、限られた要員の中で、グループ各社に対してスピーディかつ適確な指導・アドバイスができる状況を整備することが、真の業務改善であり風土改革に繋がると考えます。

そのように考えた場合、今、三越伊勢丹健康保険組合に何が求められているのか？一人ひとりの業務スキルの向上は当然ではありますが、その前提となる目的意識の共有ではないかと思えます。例えば、目の前にある業務を期限までに終了させるため、デジタルリソースを活用した効率化・省力化は非常に重要かつ有効な取り組みであり、それを強力に推進してきた組織のマネジメント・実行力によるものであったことは組合をはじめ職員全員が共有化しているところではありません。

一方で、例えば健康診断業務において、財政面等での工夫は認識するものの、前述いたしました「健康保険組合の重要な役割は、グループで働く全ての従業員に公正・公平に健康維持の機会を提供」という考え方に基づき「必要な支援環境を整備する」という視点と照らした場合、組織内の業務の効率化を優先し過ぎてはいないか？という意見が出るのも当然ではあります。

支部組合として懸念するのは、日々の業務に対してそのような意識・感覚・視点を、組織内の職員の方々が持ってしまっていないか？本来の組織の役割・意義を軽んじてしまうことにならないか？という点です。そういう観点から、マネジメントや組織運営、コミュニケーションも重要ではありますが、その前提となる目的意識の共有を図っていくことが必要ではないかと感じている次第です。

2024年3月