

2024年度賃金要求は過去最大のベースアップ 「月給制4,000円」「時給制20円」で満額回答 各種制度改定・労働協約改訂についても労使合意!!!



<労使協議会の議題詳細>

- I. 2024年度賃金要求
- II. 2023年度労使通年協議項目人事制度改定
- III. 2024年度労働協約改訂

上記内容について、
2月8日本部執行委員会、
2月9日～3月4日分会評議員会・分会総会にて説明、審議決定を行い、
3月11日の労使協議会にて、賃金要求の満額回答、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。



■公式マスコットキャラクター
「イングちゃん」

■労使協議会 3月11日(月)14:00～ 出席者：【会社】広岡・勝浦・玉井・大塚【組合】玉谷・吉田・保利・木村(敬称略)

I. 2024年度賃金要求 (議案書17～48 頁参照)

(1) 月例賃金要求

- ① **ベースアップ**：2024年度要求は現在の物価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、「**月給制は4,000円、時給制は20円のベースアップ**」を要求とします。
- ② **定期昇給**：ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ、アシストスタッフ
「**S・A評価3割以上、B評価(C評価以下)7割未満**」の要求とします。
- ③ **初任給・採用賃金**：採用市場の環境や需要バランス等を考慮した要求とします。

(2) 最低賃金要求

- ・ **IMGU本部最低賃金要求基準に基づき要求とします。(月例168,000円)**
- ・ 三越伊勢丹グループ労働組合共通の算出式に基づき、扶養者にとって必要最低限である水準を、ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ被扶養者の人数と扶養者の年齢に応じて設定(※右記参照)した**最低賃金要求**とします。
- ・ ゼネラルスタッフ・メイトスタッフの最低賃金は、**企業内の最低賃金を考慮した要求**とします。
- ・ アシストスタッフ・エルダースタッフの最低賃金は、**地域別最低賃金を考慮した要求**とします。

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	168,000	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

II. 2023年度労使通年協議項目人事制度改定 (議案書50～84頁参照)

※改訂内容の一部抜粋です。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。

協議項目	2024年4月改定	協議項目	2024年4月改定
評価フォーマットのグループ共通化 ⇒議案書53～54頁	ステージA・B評価フォーマットを「本給評価」と「賞与評価」の目標指標を整理し、それぞれの位置づけを反映した上で分離	グループ共通「ステージB賃金制度」の改定 ⇒議案書63～73頁	ステージBの本給構成を3階建て(資格給+役割給+個人成果給)に改定
アシストスタッフ評価制度の見直し ⇒議案書74～76頁	アシストスタッフの評価シートと昇給表の見直し、評価期間を6ヵ月年2回に変更	時間単位の有給休暇制度の導入 ⇒議案書77～78頁	様々な事由に応じた、1時間単位で取得できる時間単位有給休暇制度を10月から導入

III. 2024年4月労働協約改訂 (議案書85～88頁参照)

<改訂のポイントと改訂内容>

※改訂内容の一部抜粋です。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 労使通年協議等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

- ・ ゼネラルスタッフステージB賃金表の改定【賃金規程】
- ・ アシストスタッフ人事賃金制度改定【賃金規程】

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

- ・ 時間単位の有給休暇制度の新設追記 <<本則(労働条件_休日・休暇)>>
- ・ 遅刻、早退、外出に対する賃金控除の方法変更(本則) <<本則(労働条件_就業時間)>>

【玉谷委員長コメント】 2023年度の業績結果を重く受け止め、早期の収益改善を労使一体で進める



- ◆ 2023年度は、中期経営計画を踏まえた事業規模拡大と基盤整備の戦略を基に、直営店店舗の出店をはじめMD開発、既存直営店の収益向上への取り組みなどに取り組みました。
- ◆ 売上については、新規出店等により規模は拡大していますが、予算対比では下回って推移しており苦戦が続いています。また、営業利益については、一部新規出店の売上が想定以上に苦戦していることに加え、事業規模拡大に向けた基盤構築としてに伴う人件費、資材高騰の影響を受けた新規出店にかかるコスト増などにより、2023年度は残念ながら赤字になる見込みであることを確認しています。
- ◆ この業績結果は、非常に重く受け止めねばならず、経営としての責任も大きいと考えております。一方で、労働組合としても経営のチェックとサポート機能としての責任を受け止めています。

- ◆ この間、毎月開催している経営懇話会を通じ、次年度以降の抜本的な収益改善へ取り組む方向性を労使で確認させていただきました。今後、経営の皆さんから、現状の北海道百科の業績動向とともに、2024年度へ向けた収益改善策への取り組みや営業施策の浸透を図って頂きますようお願いいたします。
- ◆ 従業員が現状を正しく理解した上で、2024年度の収益改善策への取り組みとともに日々の業務に邁進し、その業務精度を一人ひとりが高め、売上や利益向上の成果に繋げていく必要があると考えています。その推進に向けては、労働組合も取り組みを共に進めてまいります。

過去最大水準のベア要求とともに、人材の中長期的なキャリアを見据えた人事賃金制度構築へ協議を前進

- ◆ ベースアップについては、従業員からも、継続的にベースアップが行われている状況や過去最大水準である4,000円という要求内容について、一定の引き上げ実感を持つことができるという声を頂いています。
- ◆ 労使通年協議については、全体の処遇向上に向けた協議を行ってまいりましたが、業績が当初の見込みを大きく下回る中で次年度へ継続協議となりました。処遇の向上は継続協議になった一方で、ステージBの評価制度や人事賃金制度の改定など、北海道百科の中核となるマネジメント人材の中長期的なキャリアを見据えた人事賃金制度構築へ改定協議を前進させることができました。
- ◆ 次年度に向けては、全体の処遇向上に向けた協議とともに、中長期にわたり北海道百科で働く従業員の働きがい、やりがいにつながる労働条件のあり方について、業績動向を踏まえ優先順位を付けながら、引き続き活発な議論をさせていただきますようお願いいたします。

【木村書記長コメント】

部署間の連携を深め、戦略の実行精度を高めることが、VISIONの実現に繋がる

1. 経営の情報開示・部署間の連携強化

- ◆ VISIONの実現に向けて、従業員が戦略に納得感を持ち業務を遂行していく必要があります。メンバーからは「業績動向を教えてほしい」、「情報共有が直近になり対応に追われる」という声を頂いています。
- ◆ VISION実現へ従業員が戦略推進へ主体性を高める為に、戦略の進捗状況と業績動向を経営から開示、発信していく必要があると考えています。また、事業が拡大し業務が多様化していく中、部署間の連携を深め組織で業務の実行精度を高める必要があります。
- ◆ 企業動向については、適切な情報開示を依頼するとともに、労働組合としてもVOICEを通じて情報共有を図ります。部署間の連携を深めるために経営、上長から情報共有の活性化をお願いします。



2. 働く環境の整備へ適正な労働時間管理、業務改革推進

- ◆ 働く環境について、一部のメンバーから「適正に労働時間管理を行なえていない」という声を頂いており、直近の優先課題として「正しい労働時間管理の記録を徹底・遵守」を進める必要があります。また、時間外の数値を確認すると個々に隔たりが見られ、業務分担の適正化、業務が多様化していく中で業務フローの見直しを含め、業務改革の必要があると考えています。
- ◆ 「正しい労働時間管理の記録を徹底・遵守」には、全従業員の適正な勤怠管理の徹底が必要です。会社として定期的に「適正な労働時間管理ルール」の発信を浸透・遵守に向けた取り組みをお願いします。また、従業員との対話を通して、業務効率化へのサポート、適正な業務配分もお願いします。
- ◆ 労働組合としても、啓発活動に加え、メンバーとの対話、機関会議を通して現場で起きる問題の抽出を行い、課題解決に向けて労使一体となって進めたいと考えています。「働く環境の整備」を推進することが、年間の所定労働時間短縮に繋がります。
- ◆ メンバーの声からも「心身のリフレッシュに繋がる」、「仕事のプライベートのメリハリになる」など所定労働時間短縮に向けて期待する声を頂いています。直営店、本社の抱える問題解決を行いながら、従業員が納得できる状態で年間の所定労働時間短縮に向けた協議を進めていきたいと思っておりますので、引き続き活発な議論をよろしくをお願いします。

【広岡社長コメント】 経営として2023年度の業績に責任を感じている

2024年度は「人の力」を高め、従業員と経営が「共創」する姿勢で組織として動き黒字転換を図る



- ◆ この度の組合要求は、年間を通じて努力していただいた従業員に心より敬意を表し、御礼の気持ちも込めて要求通りに回答いたします。
- ◆ ご指摘の通り、2023年度の業績は非常に厳しい状況にあります。年間業績の見通しは、ステージBの皆さんと上期を終えた段階で共有した数値になりそうです。
- ◆ 北海道百科の課題はご指摘いただいた通りであり、経営として責任を感じています。今年度の業績結果を受けて、2024年度の黒字化へ体制を組み様々な布石を打ちました。
- ◆ 全従業員が協力し、1円でも多く利益を確保し、1円でも多く経費を削減していくことが業績の向上に繋がります。少しでも多く利益を生み出すには「人の力」が一番の根源になります。従業員のモチベーションを上げるためにも情報共有とフォローアップを図りたいと考えています。従業員と経営が「共創」する姿勢で組織として動きたいと考えています。
- ◆ 次年度は、是が非でも黒字達成を図るべく努力してまいりますので、ご協力の程よろしくをお願いします。