

## 2024年度春の交渉 妥結報告

3月18日（月）IMBS支部労使協議会を行い、2023年度賃金要求を行い、即日要求内容通りと回答をいただき妥結しました。

今回のユニオンレターでは、『妥結までの状況』、『労使協議会のコメント』、『アンケートおよびメンバーズVOICEについて』をご報告します。

&lt;要求・回答の様子&gt;



左：藤森健至さん、右：国岡真哉さん

## 妥結までの状況

【メンバーズVOICEの状況】視聴率：81.7%（245人/300人）

今年度も、動画配信を行いながらも、昨年度同様に首都圏・地域含めて可能な限り現地にお邪魔させていただきメンバーズVOICEを行いました。

各地の皆さまのご協力もあり、参加率も拠点数も昨年度を超えることができました。本当にありがとうございました！

引き続き組合HPよりメンバーズVOICEを視聴できます。

URL (<http://www.imgu.or.jp/>)

ログインID：各人の個人コード10桁（企業コード2桁＋社員コード8桁）

パスワード：生年月日8桁（1983年9月21日→19830921）

&lt;組合HP&gt;



## 代表取締役社長 藤森健至さんのコメント

一年間通じて会社側事務局と組合側メンバーとで丁寧に、細かな点まで労使通年協議について議論いただきましてありがとうございました。

メンバーズVOICEを通じて直接従業員の声を聞きながら、正当性や妥当性を検証しながら本日に臨んでいただきましてありがとうございました。

賃金要求については、昨今の社会環境、その中でも2024年問題という物流業界特有の問題がある中で、物流業界全体で適切な賃金のあり方を考えるフェーズにあると感じています。同業他社との賃金の優位性を、当社の業績とのバランスを見ながら検討していく必要があると考えています。次年度以降、この賃金のあり方についてはより深く議論をする必要があると思っています。

加えて、この2024年問題を受けて、これから物流業界が数で勝負する時代から質で勝負する時代へと変革する必要があると言える中で、「人財育成」がなにより重要となってきます。当社においても将来を担う若い世代の育成、とりわけ社員ステージC-t世代に対して次年度からは“C-tキャリアパス”を構築し、会社として人財育成に仕組みとして取り組みます。

このように、賃金のあり方と質のあり方を組合と共に考え、強い会社を作っていきたいと思います。そして、2024年度は三越伊勢丹グループにおける百貨店再生フェーズの最終年となります。そこに向けて当社はグループへの貢献、つまり物流費の適正化と利益創造を全員営業で取り組んでまいります。公正公平な人事評価、これは2024年度以降も誰がどのように百貨店再生フェーズの中で貢献したか、または労使共同宣言でも示された適正な時間管理とハラスメントの撲滅を始めとする組織の活性化に対してどのように貢献したか、全員の評価が同質化、中心化しないようにメリハリを付けて評価運用をしていくことが重要であると考えています。そのためにも、次年度よりマネジメント層の評価に対するリテラシーおよび評価スキルに根本から着手します。評価の運用が評価の納得性のすべてであると考えていますので、労使共同宣言に加えて労使で取り組んでいけるようお願いいたします。

## 支部執行委員長 国岡真哉さんのコメント

この度は組合要求に対して、早期にご回答いただけまして誠にありがとうございました。

ベースアップについては月給4,000円、時給20円と確かに昨年度よりも増額をした案で議論を行いましたが、昨今の2024年問題をはじめ社会環境の変化を踏まえてメンバーの理解を得られるかがポイントになったと思っておりました。当然、ベースアップに対するご意見もいただきましたがメンバーズVOICEを通じて多くのメンバーとコミュニケーションをとり、今回の要求になれたと思っています。一方で、評価に関すること、働き方に関することはメンバーズVOICEの中では多く声が寄せられたと感じています。

そしてこれは振り返ると昨年度も同じ反省をしていたなと気づきました。今回の春の交渉が組合として第10期最後の春の交渉になったわけですが、今期の活動方針として全国で働くメンバーの身近な相談役となり、安心・納得して働くことができる職場環境の実現を掲げている中では今一度活動方針を踏まえて棚卸しをする必要があるとも感じています。同時に、今年度組合としては5年後を見据えたIMBS支部としてのありたい姿、労働福祉ビジョンを策定しました。次年度からはこの労働福祉ビジョン、会社の中期経営計画、お互いのあるべき姿に対して実現できるよう、本年度同様またはそれ以上の労使通年協議をお願いいたします。本日はありがとうございました。

## メンバーズVOICEでのご質問およびご意見

### 【ご質問】

Q：育児勤務制度のみならず、介護をはじめとした他事由の制度の拡充は予定していますでしょうか？

A：現状、具体的にある特手の事由に対して制度改定を議論しているものはありません。しかしながら両立支援制度の拡充については、公平性も考慮しながら広く考えたいと思います。ちなみに、今回導入を予定している時間単位有給休暇制度は介護や疾病など広い事由で使うことができますので運用開始になりましたら利用を検討してみてください。

Q：67歳を超える定年延長は行われないのでしょうか？

A：今回の制度改定では定年延長は行われません。引き続き法改正の状況も注視してまいります。

Q：昨年も雇用形態間の期待役割について議論が行われていたと記憶していますが、何か一表で見られるものがあつたりしないのでしょうか？

A：本日時点でそういった一表があるとは組合としては認識していません。ただ、近く“人事制度ガイダンス”と言うような各雇用形態の期待役割や、その他制度について、労働協約よりは比較的手に触れやすい資料が発信されると聞いていますので、今しばらくお楽しみにお待ちください。

Q：メンバーズVOICEの実施方法について、時間の選択（今回決められてしまった…）や雇用形態毎に実施してもらうことはできませんか？

A：前向きに検討をいたします。しかしながら、所属の人数規模や運営側の人数体制によってはご希望に答えきれないこともあるかと思えます。その都度、各拠点毎のリクエストを計画的にお聞きしながら、次のVOICEも計画しますので、何卒ご理解の上、ご容赦いただきますようお願いいたします。

### ■■■相談・問合せ窓口■■■

■三越伊勢丹グループ労働組合 三越伊勢丹ビジネス・サポート支部

電話 内) 801-23-911 外) 03-5273-5165 FAX 内) 801-23-920 外) 03-5273-5177

携帯電話（書記長）井口：080-3129-4041（委員長）国岡：080-8755-8274

■兼任執行委員：鈴木尚子・横塚ひろみ・安倍智紀・武知美保

■評議員・職場委員：お近くの組合役員までお問い合わせください。



## メンバーズVOICEでのご質問およびご意見

### 【ご意見】

□ベースアップ（月給：4,000円、時給：20円）については、もう少しと望む声、昨年度を超える増額に対する好意的な声ともに寄せられました。

⇨引き続き賃金のあり方については2024年度労使通年協議でも議論をして参ります。

□時間単位有給休暇制度については好意的なご意見をいただきました。

⇨運用開始は2024年10月からとなります。それまでには運用方法含めて発信もあるかと思いますので引き続き情報のご確認をお願いします。

□子の人数に関わらず、子供が小学校4年生の3月末まで育児勤務が取得できるようになりありがたいとのご意見をいただきました。

⇨期間の延長に加えて、新たにフルタイムシフト固定勤務制度も策定します。育児勤務の選択肢の一つとしてご活用ください。

□正直、周囲の方や上司の方のことを考えると有給休暇や連休が取りにくいことの声もいただきました。

⇨メンバーズVOICEを通じて何名かの方から同様なご意見をいただきました。抜本的な働きやすさの検討は引き続き議論してまいります。言いにくいなど感じるがあってもまずは上司に相談してみてもはいかがでしょうか。もし難しければ組合にもご相談いただいても結構でございます。

□VOICEの動画についても「聞きやすくなった」等の好意的な声と「もう少し落ち着いて」や「声が急に大きくなった」等のより改善を望む声を頂きました。

⇨動画編集力、説明（プレゼン）力については日々精進してより分かりやすい動画作りに励んでまいります。

多くのご意見、ご質問ありがとうございました！！

