

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!!!

■「2024年度賃金要求」「2023年度労使通年協議 人事制度改定」「労働協約改訂」については、内部機関会議での審議を、2月1日に支部執行委員会、2月14日に本部執行委員会、2月19日に支部評議員会に行い、VOICEを通して現場説明を2月21日～3月5日の期間の中で、直接説明を中心に実施しました。

■最終審議決定は、3月6日札幌丸井三越支部大会にて行い、3月13日の労使協議会にて、賃金要求の満額回答および2023年度労使通年協議に伴う、各種人事賃金制度改定、労働協約改訂の労使合意となりました。

労使協議会：3月13日（水）11：00～開催

出席者：【会社】神林・梅田・羽山・久保・田中・尾田
（敬称略）【組合】玉谷・吉田・前田・木村・長谷田・鈴木

労使合意（組合要求）
内容はこちら

<労使協議会の議題詳細>

- I. 2024年度賃金要求（各雇用形態別）
- II. 2023年度労使通年協議 人事賃金制度改定
- III. 2024年度労働協約改訂および新設



◆ ◆ 労使協議会での委員長コメント ◆ ◆

【玉谷委員長コメント】5年ぶりの「黒字化」は、労使間の悲願であり、従業員の成果業績結果や従業員の奮闘、将来に向けた前向きなメッセージへ2024年6月賞与を今後協議

- はじめに賃金要求、人事賃金制度・労働協約改訂について満額回答をいただいたことにお礼を申し上げます。

取り巻く環境/業績動向

- 2023年度は「おもてなし2.0」を重点戦略に据え、売上の拡大と収益構造見直しの両面に全従業員が一丸となって取り組みを進めています。
- 売上は、コロナ禍以前の600億円の見込みであり、営業利益は「収益構造改革」による営業収入や経費の効率化など、様々な取り組みを進め、黒字を達成する見込みであると確認しています。

- 2018年度来5年ぶりとなる「黒字」達成は、この間に企業戦略推進と収支構造改革によって従業員の働き方が大きく変化する中、全従業員が試行錯誤を繰り返し、奮闘を続けてきた成果であると捉えています。また、労使間で目指してきた悲願でもあります。
- 2023年度の業績結果や従業員の奮闘を踏まえ、その労いととも将来に向けた前向きなメッセージとなるよう「2024年6月支給賞与」に向けては、改めて協議をさせていただきたいと考えております。

春の交渉労使合意

- 賃金要求では、三越伊勢丹グループ労働組合として、物価上昇による生活者への影響を踏まえ、「物価上昇への対応」と「グループで働く全メンバーの一体感醸成」を考慮した実効性のある水準をグループ共通で要求しています。
- 従業員からは、継続的にベースアップを行われている状況や過去最大の水準「月給制4,000円」、「時給制20円」となることについて一定の引き上げを実感する声をいただいています。一方で、現在の春闘情勢や、様々な報道を受けて、処遇向上全般に対する従業員の充足感には課題があるとも感じています。
- この点については、さらなる業績向上や安定化を進めることを前提に、「生産性向上への対応」の観点から、賞与の引上げや雇用区分毎の処遇改善に繋がる協議を進めたいと考えています。
- 2023年度労使通年協議では、将来の従業員の労働条件を前向きに検討するステージに立つことが出来たと感じています。その結果、合意に至ったものが「所定労働時短縮(具体的な手法は2024年度継続協議)の2025年4月改定合意」であると捉えています。
- また、賞与を始めとした処遇向上だけでなく、さらなる企業発展や業績の達成につなげるため、従業員が「いきいきと働ける職場環境、職場風土づくり」は、今後に向けた大きな課題だと捉えています。労使一体となって課題解決に向けて取り組みたいと強く考えておりますので、よろしくをお願いします。

～次ページ「社長・書記長コメント」に続く～

◆◆ 労使協議会での社長・書記長コメント ◆◆

【木村書記長コメント】労使ともに強い危機感をもって適正な労働時間管理を推進する 業務の総量を把握し、メンバーとの対話を図り、本当の意味で業務改革に取り組む

適正な労働時間管理

- ◆ 労使ともにさらに強い危機意識を持ち、労働時間管理に取り組む必要があると捉えています。今年度は、グループ労使共同宣言や札幌丸井三越としても取り組みを進めており、時差時間、休日PC稼働の対象者は減少傾向にあります。一方で、本社スタッフを中心に「出勤前・退勤後に業務している一部メンバーがいる」「突発業務や抱えている業務を完了できないため、休日を利用して業務を行っている」など労務管理が改善されていない事案が発生していると捉えています。

◆ また、店頭を中心に「打刻前に清掃をする」「業務時間終了後にストック整理をする」など記録されない業務実態についてVOICEを通して声をいただいています。現状のままでは、従業員が抱える業務の総量がわからず、今後進める業務改革を本当の意味で実行することは出来ません。適正な労働時間管理を実行するためには、従業員一人ひとりが労働時間管理のルールを理解する必要があります。そのために上長が部下の勤怠状況を把握し、適切な指導をもとに記録を徹底しなければなりません。

◆ 時間管理に関わるルールを定期的に複数回発信することで、時間管理に対する意識醸成、取り組み内容の浸透をお願いします。

◆ 労働組合としても、啓発活動を継続しながら、現場で起きる問題を吸い上げる対話活動にこれまで以上に取り組みます。今後も経営懇話会や時間管理委員会を中心に、課題解決に向けた具体的な取り組みを協議をさせていただくようにお願いします。

業務改革

◆ マルチタスク化、全館応援体制、少人数オペレーション構築など従来の働き方から変化が大きい中、円滑な運営体制が保ないことが起因し、労働時間管理にも一部影響していると捉えています。また、昨年度も様々な取り組みを実行したものの現場での実感が薄くなっている声をメンバーからいただいています。

◆ これらに対しては、現在検討中となる業務改革を着実に具現化していただき、メンバーが実感できる抜本的な業務の見直しに取り組んでいただくようお願いいたします。

◆ 労働組合として、機関会議を通じた役員との対話、メンバーとの直接対話を通して、所属・個人単位で業務改革が必要な項目の抽出を行い、課題解決に向けた協議を進めていきたいと考えています。メンバー一人ひとりの対話を通して業務改革の芽を増やしていきたいと考えています。

◆ 次年度以降は、会社として発展フェーズに移り、札幌丸井三越としての“まち化”が進むと理解しています。労働組合としても労働条件や福利厚生など5年後に目指す姿である「労働福祉VISION」を作成し、従業員と対話を図ってきました。内容については、改めて労使で共有した後、次年度通年協議に反映させていきたいと考えています。引き続き活発な議論をお願いします。

【神林社長コメント】2023年の黒字化は労使でつかみ取った成果 ビジネスモデルの変革に挑み、黒字体質を構築することで、処遇の向上を現実にする

2023年度業績

- 2023年度は黒字化が達成できる状況にきています。これは労使と共につかみ取った大きな成果です。3年前に、25億円超あった赤字を黒字化まで回復させた皆さんを誇らしく思います。

ビジネスモデルと働き方モデル

- 経営層として取り組むことは儲かる「ビジネスモデル」と、モチベーションの上がる＝成果の上がる「働き方モデル」を作ることです。この3年間これらの事に取り組んできました。
- 従来の百貨店の「ビジネスモデル」は、仕入れて、お客様をお呼びし、店頭でお持ちして販売するというものであります。したがって「働き方モデル」も、皆に売れそうなものを仕入れ、マスにアプローチをして、店頭で待機して販売をするというものであり、その精度向上を図ってきました。このこと自体、間違っているものではありません。しかしながら、このビジネスモデルのCSFは、お客様が沢山来店する事であり、来店数が多ければモチベーションは上がるが、そうでないと下がるとなってしまいました。
- 我々はこの3年間、上述のビジネスモデルに加え、もう一本の柱として、個客を主語にアプローチするビジネスモデルの構築をしてきました。具体的には、特定顧客、すなわち外商顧客やMIカード上位顧客など顔の見えるお客様が欲しいと思うものをAIの予測のもとに品揃えてから、そのお客様に直接お声掛けして「プロ」が「おもてなし」をする、というものです。
- このビジネスモデルでは、働き方が、待ちから攻め、受動から能動的へ、手探りから確信へ、場当たりのから戦略的への変化が求められます。一人ひとりのスキルが業績に大きく反映されます。この働き方で、外商や一部のショップ大きな成果につながっております。24年度はこのフローを、全社に浸透させることを目指していきます。

2024年度賞与について

- ここで賞与についての考え方をお話しします。2023年度は黒字決算となりましたので、その利益増分の一定割合を賞与の増額に割り当てます。次に要員の補充、アルバイト雇用についての考え方です。本年度、ある程度の利益が出たことで、繁忙期のアルバイトの雇用を行いたいと思っています。
- 2023年度は黒字にはなりませんが、我々を取り巻く競争環境を見てみると決して油断できる状況ではありません。次の時代をリードする一手を打つことによるのみ、勝ち残る事が出来ます。2023年度は本当に皆様ご苦勞様でした。そして24年度も更なる高みを目指して「SMILE & BIG CHALLENGE」、一緒に頑張っていきましょう。

支 部 大 会 支 詳 細

札幌丸井三越支部大会：3月6日（水）20：00～開催
出席者：支部執行委員、支部大会代議員（支部評議員）

- 第1号議案：札幌丸井三越を取り巻く環境
- 第2号議案：2024年度賃金要求（案）
- 第3号議案：2024年度賞与要求（案）に関する支部評議員会への付託について
- 第4号議案：2023年度労使通年協議
- 第5号議案：労働協約改訂および新設（案）
- 第6号議案：札幌丸井三越支部 労働福祉VISION（案）



支部大会の内容について大会代議員から質疑

【第4号議案：2023年度労使通年協議について（所定労働時間短縮）】

- 2025年4月に所定労働時間を短縮するにあたり影響を懸念するメンバーの声についてお伝えします。
- 現状の店舗運営体制は、上層階を中心に一直勤務の働き方となっています。シフト制への変更によって残業が増加してしまうのではないのでしょうか。



大会代議員 佐々木さん

- 今回のメンバーズVOICEにおいても、現場運営に対する影響の声を多数いただいています。
- 一方で、年間の所定労働時間短縮をきっかけに、所属毎に働き方を改めて見直し、時間外勤務が発生しない働き方を創造することが必要とも捉えています。もう一方では、業務改革を全社一丸となって推進しなければなりません。
- 労働組合では、重点活動であるVOICEサイクルを通じて現場状況、問題把握を行いながら、業務改革に向けた課題解決に労使一体となって取り組みます。
- 1年後には、メンバーの納得性を高め、労働時間短縮の効果を実感してもらえよう兼任役員のみなさんと連携していきたいと思っております。



木村書記長

【第6号議案：札幌丸井三越支部 労働福祉VISION（案）について】

- 1点目は、直近において百貨店、コンタクトセンター、出向など事業が多様化しており、小型店など含めると働く場所も様々です。これらを踏まえて、できる限り多くの従業員が享受できる労働条件、福利厚生を検討してください。
- 2点目は、当社の労働条件は道内小売業界の中で競争優位性が決して高くはないと思います。
- 従業員がこの先も“札幌丸井三越で働き続けたい”と思ってもらうために5年後と言わず早期に労働福祉VISIONを実現してほしい。



大会代議員 中村さん

- 雇用形態、多様化している働き方などを念頭におきながら、目指す姿の実現に向けた取り組みを進めることについてご意見をいただき、改めて強く認識しました。
- 今後に向けては、社内外を取り巻く環境、メンバーとの定期的な対話をもとに優先を見極めながら、労使通年協議に反映してまいります。その上で、各政策分野の取り組みを着実に推進することで、労働条件の向上を早期に目指してまいります。



吉田副委員長

【その他：業績結果に伴う今後の労使協議について（2024年6月支給賞与）】

- 取り巻く環境の報告の際に、業績が順調に回復しており、2023年度は黒字まであとわずかであるとお話がありました。
- 今後の労使協議では、従業員の頑張りに対して協議を検討していることはありますか。



大会代議員 泉さん

- 2023年度の業績結果については、営業利益目標である1億円の達成とともに、さらなる利益拡大の見込みであることを現段階で確認しています。
- この間に様々な企業戦略への実行度を高め、そして成果へつなげたメンバーの頑張りだと捉えています。
- これらの成果に対しては、2024年度6月賞与の業績加算に最大限反映できよう労使協議を進めてまいります。



木村書記長



ベネフィット・ステーション公式アプリが 新しく生まれ変わりました！

割引クーポン・特典がさらに見つけやすく、
便利になりました！



割引クーポンがすぐに見つかる！



① 今月のおすすめクーポン

ベネステ押しの人気のクーポンがずらりと勢ぞろい。有名店のクーポンもたくさん！ベネステ割引でご利用ください！

② 保存

よく使うクーポンは保存しておくことさらに便利。すぐに取り出すことができます！

③ マイクーポン

事前購入・申込が必要なクーポンは申込後にマイクーポンに表示されます。

④ クーポン検索

キーワード・カテゴリ・エリア・現在地検索のほか、人気のハッシュタグやご自身で設定したマイエリアでの絞込み検索も可能です！

<マイエリアとは？>

ご自宅や職場などお好きなエリアを事前に登録しておくことでワンタップでクーポン検索が可能です。
(マイエリアは最大5つ登録可能です)



自己啓発支援制度

2023年度分~~の~~切間近!

「各種ビジネススクール」や「語学スクール」、「カルチャースクール」等、補助対象の講座も拡大！

※ビジネス書や新聞などの定期購読補助は対象外です。 ※公式的な案内のない講座は対象外です。

《↓↓ 毎年4月1日～翌年3月31日までの申請を累積で↓↓ 》

◆組合員：総額に対して1/2 年間利用総額 40,000 円/人

◆非組合員：総額に対して1/4 年間利用総額 20,000 円/人

2023年度分は、2024年3月31日 forms申請分にて締切りとなります！

詳しくはHPへ→

