



【 経 営 懇 話 会 報 告 】

毎月、社長をはじめ経営と会社取組みの確認、メンバーの状況をお伝えすると共に、組合活動報告などを行っています。
 その中で特にお伝えしたい内容を抜粋して組合からお届けします！

金さん
直近の会社業績を
教えてください！

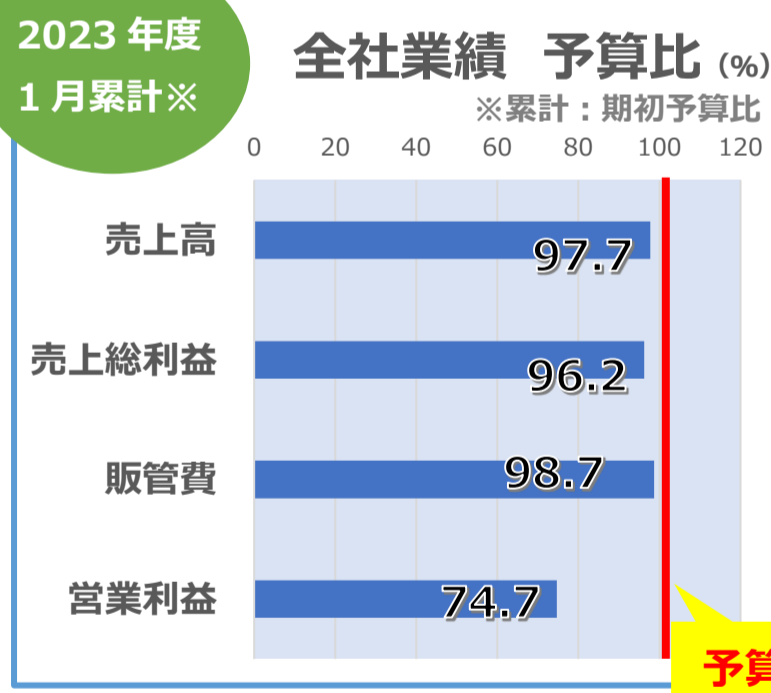
1月業績は今年度初の単月赤字

23年度累計営業利益では前年比100.0%、予算比には74.7%と未達です

2024年1月単月 事業部別業績 ※下期修正予算比					
予算比	SM 事業	百貨店 事業	外販事業		
			営業	製造	バンダー
売上高	93.3%	97.0%	70.1%	計上なし	89.1%
売上総利益	90.1%	97.3%	37.1%	65.6%	84.8%
販売管理費	97.5%	100.3%	109.2%	99.1%	104.4%
営業利益	53.9%	80.4%	実績マイナス・予算差マイナスのため算出なし	74.1%	66.0%

業績補足

1月単月の営業利益は前年・予算とも下回り、今年度初の単月赤字です。
 SMと外販では売上は前年を上回るも予算未達、利益確保にも苦戦しました。



▶年度予算に達成に向けた施策として、
 新たなエムアイカードポイント施策を実施

これまでポイント付与率のアップなど「ポイント付与」に焦点を当ててきましたが、クイーンズ伊勢丹でポイントを利用するとお得に使えるといった「ポイント利用」に着目していきます。

グループ内で貯めたポイントを、より多くのお客さまにクイーンズ伊勢丹で利用いただけるよう、3月からは全額ポイントでの購入で10%引きとなる施策などを一部店舗でスタートしています。



取締役 総務本部長
金さん



3月1日

NEW OPEN
 「クイーンズ伊勢丹 中野店」

『中野マルイ』B1階に食品専門店としてオープン



エムアイフードスタイルオリジナルの「ISETAN MITSUKOSHI THE FOOD(ミツコシイセタン ザ・フード)」をはじめ、デイリーフーズとグロサリーのバイヤー厳選商品を展開予定。少し贅沢したい日も、忙しい毎日、中野で暮らす皆さまの日常に寄り添う場所を目指します。



経営より「本八幡店 水産部門の外部委託」 に関する説明がありました。

経営懇話会にて会社より説明を受けた内容(概要)と、
本八幡店水産部門の外部委託に関しての、組合としての今後の対応について報告します。

経営懇話会にて会社より説明を受けた内容(概要)

以下、本件に関して会社より説明を受けた内容(概要)です。

■本八幡店において、水産部門の営業を4月10日で終了し、4月11日より鮮魚専門店である吉川水産に運営を移管することを決定しました。

■今回の営業終了に至った背景としては、

- ①会社全体として、水産部門の要員確保・人材育成ができる環境が整えられていないといった課題がある。将来の成長・拡大のためには、一度店舗数を縮小して人材育成に力をいれていく必要があること。
- ②本八幡店の近隣には水産専門店もあり商環境としては厳しいが、運営移管することで店舗利益の更なる拡大が見込めること。
- ③外部委託に当たって取組み先に出店してもらうには、水産部門で一定の売上が見込める店舗の必要があること。

上記3点をふまえた全社最適の観点での判断です。決して本八幡店水産部門として大きな課題があったということではありません。

■後継企業との交渉の兼ね合いもあり、急遽営業終了日が決定したため、従業員の皆さんへ説明させて頂くタイミングも遅くなってしまい大変申し訳なく思っています。

このような判断となったこと、また急なお知らせとなってしまったことを、経営として大変心苦しく思います。大変申し訳ありません。今後の時間給者の皆さまの労務対応については、今後についての不安を少しでも払拭していけるよう労使で連携し対応いたします。

以上の説明については3月1日に、本八幡店水産メンバーへ説明がされています。
今回の営業終了について、組合は会社に以下の見解を伝えています。

営業終了に対する組合見解

クイーンズ伊勢丹本八幡店水産部門は、厳しい商環境の中でも効率的な運営で利益を出してきました。同店が最大の営業努力を行って結果を出してきたにもかかわらず、業務委託の判断に至ったことは非常に残念な結果であると捉えます。

今後の部門全体の強化に向けて、今の事業所数・月給者の要員数では教育体制を十分に整えられないことは理解します。しかし、今回の事業所数縮小の判断、また本八幡店の水産部門がその対象となったことは労使で重く捉えるべきだと考えます。採用・育成のみならず、働く環境改善や離職防止の取組み等を労使でより一層強く取り組む必要があります。

また、従業員発表から営業終了・業務委託まで1か月余りしかない今回のタイミングは、過去の労務対応の経緯を踏まえても極めて遺憾です。委託企業との交渉が理由ではあるものの、結果として水産部門で長年働いてきた時間給者への配慮に欠くスケジュールとなったことは事実です。メンバーが雇用に対する不安や進路への迷いのある中で、考える期間はあまりに短く、労使で最善を尽くし迅速な対応を行う必要があります。

部門全体の背景を踏まえると、組合としても今回の営業終了の判断は理解せざるを得ないと捉えます。一方、メンバーの心情を踏まえると、雇用の不安の解消に向け早急に対応を行うことを強く要請します。

今回の労務対応については、情報開示より立ち合い、当該店舗のメンバーへの対応を進めています。

また、社内にこの情報が正しく伝わるのが重要だと考え、本紙にてお伝えしておりますが、お客様等外部への情報開示は行っていない状態です。この情報の、社外への口外は絶対にされぬよう、お願いいたします。

メンバーズ VOICE 報告 & 労使協議会の報告



2024 年度 春の交渉メンバーズ VOICE へのご参加ありがとうございました。
VOICE を通じてメンバーからいただいた下記の声を踏まえ、経営に課題提起や今後に向けた提言を行いましたので報告します

<メンバーズ VOICE にてみなさまから頂いた主なご意見> ※一部抜粋

【会社方針について】

- ・成長にむけて目指さなければいけない予算だと理解しているが、予算設計するうえでは、実現にむけた計画や施策などもっと具体的に示してほしい。
- ・これからの会社の方向性について、目指す姿など説明を受けられる機会がほしい。
- ・2030 年に営業利益率 5 % 台を目指す中で、数値だけでなく計画がでるとイメージしやすい。
- ・会社の成長は当然必要だと思う。ただ、自分が会社の成長を心から望むのかというと、そこに賃金の上昇や働きやすさの改善が伴っていないと、どうしても楽な方を選択してしまうのではないか。会社の成長がモチベーションに繋がるような仕組みを望んでいる。

【要員・運営体制について】

- ・人員不足については社会的背景からこれまでの当たり前の業務ができなくなると感じる。一方で会社としては今後新たな取り組みを進めている中、これからの働き方の整備については会社と従業員間で意識の差を感じる。
- ・会社には、売上予算などとともに店舗月給者の「要員数の基準」を出して欲しい。月給者の退職などがあってもそのまま補充されないことが多いが、売り上げの計画はそのまま。要員が減っている中で売上をつくりたくてもつくるための要員がいない。

【賃金・ベースアップ】

- ・まだまだ物価上昇分には追い付いていない。生産性向上など自分たちでもベアの水準をあげるために何ができるか考える風土にしていかなければならない。会社からも何をすれば賃金水準が高まるのか示してほしい。(
- ・ベアについては要求するよう考えていただけたことは嬉しいが、他社やテナントなどと比較すると優位にたてていないと感じる。
- ・最賃や採用給引き上げにより、これまであった「能力給」の差がなくなってしまうことに対して納得がいかない気持ちがある。なんのための「能力給」なのか。
- ・年収の壁の問題はまさしく感じている。時間給者の制度についても労使で議論して欲しい。

【通年協議】

- ・ステージ B 人事賃金制度改定は、より「本給評価」を重視していると感じる。ステージ B だけでなく、ステージ A にこの新しい制度をよく周知してほしい。
- ・有休はそもそも個々人のリフレッシュを目的として 1 日で取得する者であると思うが、半日や時間単位で使うことが進みすぎること、本来の目的がうすれてしまうことを危惧している。発信の際は有休の目的の正しい理解も発信してほしい。
- ・年間 120 日にむけ増やす事自体は大切で不平不満はないと思いますが、どこで取得するのかという課題がある。時間給者含めどうしたら休めるかという視点をもつことが必要。
- ・部門間・部門内で人に仕事がつきすぎていて業務過多と手を余らせている人の差を感じています。健全な業務配分をしっかりと考えないと離職にもつながってしまう。
- ・育児関連の拡充は良いこと。本人が肩身の狭い思いをしてほしくないし、周囲も気持ちよく助け合っていかなければならない。制度の拡充だけでなく、使いやすく働き続けられる風土も必要。

多くの方々からご意見をお寄せ頂きありがとうございます 皆さまの声を起点とした組合活動や労使協議を行って参ります

VOICE を経て、3 月 15 日(金) 支部大会で審議決定事項が可決されました

<今回の審議決定項目>

第 1 号議案【2024 年度賃金要求】

★ポイント★ ベースアップ要求 月給者：4000 円 時間給者：20 円

第 2 号議案【労使通年協議の取り組み】【労働協約の改訂および新設】

第 3 号議案【労働福祉ビジョン】

★ポイント★

- ◆ステージ B 人事賃金制度改定
- ◆育児関連制度の拡充
- ◆短時間勤務制度の適用事由拡大
- ◆時間単位有給休暇制度の導入 (24 年 10 月～)
- ◆1 カ月変形労働時間制のシフトパターン運用方法改定

5 年後に目指す労働福祉ビジョンも策定し、24 年度からそれに基づき労使協議を行います



組合役員である評議員が
メンバーを代表して採決を行っています！



従業員を代表してご意見ご質問をいただきながら審議

採決を行い議案は満場一致で可決



3 月 22 日(金)労使協議会で賃金要求を行い、満額回答いただきました

可決された要求案をもって、労使協議会で会社へ賃金要求

➔賃金要求の内容に満額回答いただきました！

あわせて今回のメンバーズ VOICE で皆様からいただいた声も、会社に伝え、提言しました。

次年度以降にむけ、特に以下の観点は依頼し、労使でも推進していきます。

- ①中期的に目指す姿に向けた戦略と戦術の提示をし、実行力を高めるために全従業員に会社方向性、経営の想いや考えを正しく知る機会を設けること
- ②労使共同宣言を踏まえた、安心して働ける職場づくりにむけては、特に上位職の方が率先垂範し、風土として根付くよう徹底し続けること

