

2024年6月賞与は、半期過去最大となる 平均1.71ヶ月支給で労使合意！

<労使協議会の議題詳細>

【全雇用形態】2024年6月賞与

【全雇用形態】2024年度業績評価指標

上記内容については、4月17日本部執行委員会での執行部案の審議決定、4月23日から25日までメンバーズVOICEにて現場説明、4月25日の分会評議員会にて最終審議決定を行いました。

4月26日の労使協議会にて賞与要求の満額回答いただき、終結しています。



■ 4月26日（金）13：00～出席者：【会社】佐久間・田中・長谷川・吉田(輝) 【組合】玉谷・吉田(貴)（敬称略）

2024年6月支給賞与要求概要

2024年6月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 2024年6月賞与については、以下の支給表で要求します。
- 賞与制度がある月給制社員は、「平均1.71ヵ月（加算分0.71ヶ月）」を要求します。
- 賞与制度がないアシストスタッフは、「一律0.71ヶ月」を要求します。



要求内容は
こちら（組合HP）

①月給制社員：賞与支給表

（ゼネラルスタッフ・メイトスタッフ・スペシャルスタッフ）

評価	2024年6月 賞与ヶ月
S	1.91
A	1.81
B	1.71
C	1.61
D	1.51

②月給制社員：賞与支給表

（エルダースタッフ・エルダースペシャルスタッフ）

評価	2024年6月 賞与ヶ月
S	2.01
A	1.86
B	1.71
C	1.56
D	1.41

③時給制社員：賞与支給表

（アシストスタッフ）

一時金（ヶ月）
0.71

※一律の支給

<評価分布要求>

- ① ゼネラルスタッフ（ステージB/ステージC、メイトスタッフは「平均B以上」とすることを要求します。
- ② スペシャルスタッフは「絶対評価」とすることを要求します。

※『2024年度業績評価指標』については、2024年度春の交渉時のベースとなる考え方をもとに労使合意となりました。

◆ 労使協議会 委員長 / 副委員長 コメント ◆

【玉谷委員長コメント】 中期計画のもと全員が様々なチャレンジを積み重ねた大きな成果のもと最大限の報い、将来へさらなる原動力につながる今回の労使合意。

- 今回の労使合意について、改めて感謝を申し上げます。
- 2023年度の業績結果の見込みについては、2年連続黒字達成に加えて、営業利益目標に対しても大幅に上回る約7,800万円の見込みであると確認しています。
- この結果は、函館丸井今井が将来の店舗像へと歩みを進める中、この地域でどのように商売をしていくのかを検討し、中期計画のもと着実に戦略の実行度を高め、そして全員で力を合わせて取り組みを進めることで、この大きな成果につながったと捉えています。
- 今回の賞与要求は、成果に対して従業員へ最大限報いること、今後に向けてさらなる原動力に繋がることを念頭に労使で協議を行いました。支給水準については、半期として過去最大となる「平均1.71ヶ月」を要求、合意することができました。2023年度における様々なチャレンジの積み重ねがこの成果に繋がったという達成感を実感するとともに、さらなる企業戦略の推進意識、業績目標に対する達成意欲の向上につながるよう従業員と共有をしております。



支部執行委員長
玉谷 謙一朗

企業の存続・発展に向けてビジネスモデルを変化し続けなければならない。

- 今年度は、現中期計画の最終年度です。これまで進めた取り組みの真価を發揮しながら、安定的な業績、収益を維持し、さらなる発展への土台を整え、新中期計画に向かう重要な位置づけの年度になります。
- 業績は、一定程度安定化しつつある一方、中長期の視点で取り巻く環境を捉えた場合には、変わらない商売のあり方、ビジネスモデルでは、企業の存続・発展はなく、さらなる変化へのチャレンジは引き続き必要であると考えています。そして、さらなる変化へのチャレンジを着実に進め、成果に結びつけるためには、従業員一人ひとりが取り組みに納得感を持ち、前向きに取り組み続けなければなりません。

新年度スタートにあたり店舗運営は納得感、前向きにに取り組む体制づくりを要望。

- この数年間の変化へのチャレンジは、非常に大きなものがあり、店舗運営等の課題については、これまでも労使で課題共有とともに解決に向けた取り組みを協議してきました。
- この4月においても、大きな変化を伴う店舗運営のチャレンジを進めており、経営の皆さんも捉えている通り、事前の準備や丁寧な移行を進めるには、不足していた点も多く、従業員の納得感や前向きに取り組む体制づくりとしては課題が多いと捉えています。
- 新経営体制のもと従業員に対しては、前提となる経営環境の理解を適切に図り、取り組みの納得感を高めるとともに、前向きに挑み続ける環境づくりに経営の皆さんが率先して取り組むようお願いいたします。このチャレンジが成果に結びつくように、組合としても連携した取り組みを進めてまいります。

【吉田副委員長コメント】 今後の組合活動は現場課題の解決へ経営環境の“見える化”推進、メンバーの声を“聴く”対話活動に両輪で取り組む

- ✓ 賞与の支給に関するメンバーの声は、「これまでの頑張りが報われる」「今年もチャレンジできる」など支給を実感への多くの声をいただいています。
- ✓ また、「業績結果の主因は何か」「収支構造はどのように変化しているのか」「トップラインの拡大なしには先の成長はないのではないかと」など、経営環境に目を向ける声もいただいています。
- ✓ こうした声を踏まえて、戦略への取り組みとその進捗、収支構造の変化など正しい経営環境を理解していくことは、今後前向きに主体的にチャレンジしていくための土台になると考えます。
- ✓ 今後の組合活動では、メンバーが現状に満足せず、自ら問題に気づきながら、より良い状態へ変化し行動し続けるため支援として、経営環境の“見える化”と戦略の実行度を高めるための現場実態をより“聴く”対話活動に両輪で取り組みます。特に“これらを強化することで、重点政策であるVOICEサイクルをさらに活性化していきます。労使間ではスピード感をもって、現場課題解決に向けた協議を推進していきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いたします。



支部副委員長
吉田 貴彦

【佐久間社長コメント】 従業員の努力の結果として満額回答できたことに感謝。
 新年度の現場把握を踏まえて、“ぐるぐる”を中心に早急に課題解決を対応する。



代表取締役社長
佐久間 真悟

- 今回のこの要求に対して満額回答することができたのは、歯を食いしばり頑張ってくださった従業員の皆様努力以外のなにものでもないと思っています。
- 改めて本当に皆さんに御礼を申し上げます。
- このように努力の結果を賞与として一定の目に見えるお返しを皆さんにできることに、とても意味があると捉えています。
- 一方で、スピードを持って様々な取り組みを進めてきた歪みも出ているとも認識しています。

- 私自身が現場実態を早急に把握する必要があると感じ、現在従業員の声を直接聞いています。これを踏まえて、今後は経営・実務担当者と課題共有を行いながら、組織として対応を検討していきます。
- 対話を通して感じている正直な感想は、本当に皆さんが真面目かつ一直線に戦略を実行しているということです。
- 組合からもご指摘の通り、“ぐるぐる”を拡充する前に走らざるを得なかった結果、従業員が正しい納得、腹落ちをしていないことを真摯に反省しています。ただし、取り組み自体は正しいのです。
- なぜなら、従来の百貨店のビジネスモデルである『人を場につけて、モノを置いて販売する』から『お客様を基軸に働き方を変えていく』“ぐるぐる”への変化は、グループ内において先進的な取り組みだからです。
- そして、皆さんが取り組んでることはすごいこと！であり、これを都度共有していきながら、足を止めることなく進みたいと思っています。
- そして、今後は販売だけではなく、その下支えとなる場の埋め方、商品の在庫の持ち方、商品管理など、商販双方からきちんと仕組みとして取り組みたいとも考えています。

“ぐるぐる”の腹落ち・昇華を通過点に、新しいビジネスモデルの構築、仕組みづくりを進める。利益創出、成果を継続し、店舗の老朽化を乗り越えていく。

- また、建物の骨格部分（柱や壁など）を中心に非常に古くなっていることも、乗り越えていかななくてはいけない今後の大きな課題です。
- 利益を継続的に生み出し続けながら、それを蓄積し、成果につなげることで、我々が一企業としてグループに対して発言できるよう体力を作らないといけません。
- そのような意味では、この“ぐるぐる”を通過点に、その先にはグループ方針でもある“個客業”として様々なマネタイズ※の可能性にチャレンジしていく必要があると捉えています。
（※マネタイズ：ビジネスモデルを構築して、サービスや商品を提供し、新たな収益を生み出す仕組みを作ること）
- 函館ほど自然や歴史などの観光資源があり、さらにそれらがコンパクトにまとまり、回りやすい環境は、日本中探してもないのです。外来者に向けてこれほど恵まれた“個客業”のステージはないのです。
- 当社の現状では、ターゲットとなる方々に提案するMDや、目を向ける従業員にゆとりがない状態です。長くご愛顧をいただいているご高齢のお客様を中心とした商売となっています。
- このような現状を踏まえ、より地域エリアの資源を活用しながら、次世代にも戦っていけるようにならなくてはなりません。
- お客様を中心に自由に店内を回り、お客様の要望に答える“ぐるぐる”は、函館にとってまさに最適解だと思っています。“ぐるぐる”の実行性を高め、目指す姿へ進んでいくためには、従業員が納得、腹落ちをして、昇華させていく必要があります、これらが私の仕事だと思っています。
- 今後も従業員との対話を通して、未来へ目を向けることができるよう努めていきます。一緒に取り組む部分については、労使での連携をよろしく願います。