



5月7日（火）開催の三越伊勢丹支部大会において、 2024年6月支給賞与（案）について可決されました。

- ・2024年6月支給賞与（案）に関するメンバーズボイスを、4月26日より動画を中心に実施し、2024年5月7日（火）、新宿H&Iビル組合事務所共用会議室にて三越伊勢丹支部大会を開催しました。
- ・大会ではメンバーズボイスで寄せられたご意見、大会代議員からの質問・意見を踏まえながら、以下の議案について審議を行い、満場一致で可決されました。

【第一号議案】

2024年 社員・特別社員・メイト社員・フェロー社員・エルダースタッフ・エルダーフェロー・スペシャリティスタッフ・エルダースペシャリティスタッフ 6月支給賞与要求

【第二号議案】

2024年度 労使通年協議（エルダースタッフ人事制度改定）について

※議案の内容については、右記QRコードにアクセスし、議案書とその説明動画にてご確認ください。

ユーザー名：従業員コード10桁
パスワード：生年月日（西暦）



支部大会における意見

ご意見① （2024年6月支給賞与について）

- ・今回の業績結果は、全雇用形態の努力の結果であり、一時金がすべてのメンバーに供与されることは大変ありがたく感じている。一方で、当初予想を超えた増益に対して、今後も安心して働ける会社であるように、組合員の全員が享受できるような働く環境の整備、例えばデジタル化や、施設老朽化の対応、従業員教育、リスキング等への投資を引き続き会社側と協議を重ねていただきたいです。

ご意見② （2024年6月支給賞与について）

- ・今回一時金を要求することについて、とても良かったとの声が多数出ていることは大変嬉しく思っており、非常にモチベーションアップにつながったとポジティブに受けとめている。合わせて、今回の一時金は特別な取り組みと理解しているものの、現場で働くメンバーにとって、モチベーションアップにつながるような取り組みは、今回の一時金の対応に留まらず労使で引き続き検討して欲しい。

ご意見③ （エルダースタッフ人事制度改定について）

- ・今後エルダースタッフを目指すにあたり、今回の大きな制度改定は評価面談が導入される、など働く上での納得性やモチベーションが高まる仕組みになると期待している。一方で、制度導入にあたっては議案書にも記載の通り、本人や上司、周囲のメンバーの制度理解が必要不可欠で重要と考えているため、要望としては、制度理解促進のための取り組みを労使で進め、実現して欲しい。

長時間にわたる熱心な審議ありがとうございました。

今回審議決定した内容の中で、要求内容（2024年6月支給賞与）については明日の労使協議会にて、責任を持って会社に対して要求をしていきます。大会の終了にあたりコメントをさせていただきます。

まず、今回の賞与要求の位置づけについてです。今回の要求について、これは未だかつてないような大幅な増益といった業績状況を踏まえた、かつてないような要求内容ということになります。過去を振り返ると、業績連動賞与を含めて、制度上の支給を大きく上回る要求を行うこと自体、約10年ぶり、賞与という制度がない雇用形態に対する一時金要求ということになると、約17年ぶりということになります。これだけを踏まえても歴史的と言っても差し支えない要求と言えるのではないかと思います。

しかし、これまでの道のりは決して平坦なものではなかったと感じています。特に、2020年からの3年間は、コロナ禍による危機的な業績状況を踏まえ、賞与支給額の大幅な減額という対応(特にステージBについては年間賞与の50%以上減額)もおこなってきました。この時には度重なる営業の縮小等にも見舞われ、「もう支給表通りの水準には回復することはこの先ないのではないか」といった声さえ聞かれるような状況であったと思います。

今回、そういった状況を乗り越え、今回このような要求をおこなうことができたこと、これは過去最高益というものの範囲を超えて、前年からの大幅な業績改善・業績向上があればこそです。これは、なにより要員体制が縮小する中、収益改善・業績向上に向けたメンバーひとり一人の尽力あってのものであり、これは非常に大きな意義のあることだと捉えています。

次に、今回の要求に至る経緯についてです。春の交渉において、三越伊勢丹支部では、グループ共通の要求水準に加えて、採用賃金の引き上げ等の格差調整として、社員ステージC・メイト社員・フェロー社員・エルダーフェローを対象として、支部独自の上乘せ要求をおこなってきました。組合としては、その際にも社員ステージBに対しては、業績に対する責任や期待役割という観点からも、生産性の向上・業績の向上を踏まえた、賞与における加算をより重視すべきというスタンスを一貫して伝えてきました。そういった経緯があったからこそ、今回の賞与要求において、社員ステージBについてより手厚い加算を行うということに対して多くのメンバーから賛同の声を得ることができたもの捉えています。

最後に、今後に向けてです。賞与要求というものの特性を踏まえると、今回の要求はあくまでも2023年度の特別な業績状況を踏まえた要求であり、来年の要求は今年度の業績を踏まえ、基本的には現行の支給表をベースとした協議となります。こういったことを踏まえると、中長期的に企業としての魅力度を維持向上させるような取組みは、むしろ通年協議の中で検討をおこなっていくことが重要だと捉えています。組合としても、春の交渉の議案書において、三越伊勢丹としての5年後のあるべき労働条件について、「労働福祉ビジョン」というかたちで、メンバーの皆さんに提示してきています。こういうものを踏まえ、現場の声に向き合いながら、中長期的な労働条件の維持・向上に向けた協議を継続しておこなっていきたいと思います。あらためて、本日はありがとうございました。



<内田支部執行委員長>

労使協議会において組合より三越伊勢丹支部大会での可決内容の報告と、メンバーの声を会社側にお伝えしました。また、具体的な賃金要求を伝えた上で、会社より考え方と回答を頂きました。

5月8日（水）11時00分より労使協議会が開催されました。始めに組合側からメンバーズボイスでの声の共有と5月7日（火）に開催された三越伊勢丹支部大会において今回の議案について満場一致で可決されたことを会社側に伝えました。

また、2024年6月支給賞与要求にあたっての考え方も組合側より述べられた後、内田支部執行委員長より具体的な賞与要求がおこなわれました。その後、組合要求を受けて人事の考え方を白藤人事統括部長より説明があり、あわせて細谷代表取締役社長より回答を頂きました。

今回の組合要求を受けて人事の考え方 ～白藤人事統括部長～

賞与交渉については、2023年度の12月支給賞与から、支給表をベースとした半期交渉に移行してきている中で、原則は支給表通りに支給されるものの大幅な業績変動があった場合には、6月の支給賞与にて別途協議を、という内容で労使にて確認してきました。

会社側としても、コロナ禍においては減額対応をしてきた経緯を踏まえると、2023年度の業績につきましては従業員の皆様のご努力により、複数回の上方修正を行うような非常に稀な年度であったという認識に基づいて、6月支給賞与については水準の検討をおこなってきました。

よって、今回の要求内容につきましては、これまで労働組合と会社とで協議をしてきた考え方の範囲内であると認識しています。ただし、今回の賞与は特別な対応ということで、2024年度支給の賞与水準につきましては、引き続き支給表をベースとした労使協議を行っていただければと考えています。



<白藤人事統括部長>

※労使協議会 当日の風景



会社より即日、合意の旨回答がありました。

会社回答受諾にあたって ～内田支部執行委員長～

組合要求に対して、早期に回答を頂きありがとうございます。本来であれば会社回答を踏まえ、組合内で再度検討をおこなうべきところですが、満額での回答であるということ踏まえ、この場で会社回答を受諾させていただきたいと思えます。

このように、早期に交渉の終結に至ることができたのも、日頃より信頼感のある労使の関係を構築し、活発な意見交換をすることができていることによるものと思えます。改めて感謝申し上げます。交渉の終結にあたり少しコメントさせていただきます。



<内田支部執行委員長>

まず、今回のメンバーズVOICEにおいては、今回の賞与要求・一時金要求の位置づけについて、十分に正しく理解されるようにメンバーへの説明・やりとりを徹底的におこなってきました。具体的には、過去からの経緯、特に業績連動賞与を廃止してきた経緯や、基本的には業績の変動に大きな影響を受けない安定的な支給となっている現行制度の考え方等については、特に正しく認識がされるようメンバーへの説明や、やりとりを慎重におこなってきました。だからこそ、今回通常の範囲を超えて加算要求をおこなうことや、仕組みのない雇用形態への一時金の要求をおこなうことの、「特別さ」「通常の要求の範囲を超えた対応であることの意味合い」について、正しく理解が進むとともに、その位置づけを含めて多くのメンバーからの賛同の声につながったものと捉えています。

そして、次年度については、今年度の業績推移を踏まえあくまでも現行の支給表を基本とした協議になっていくことを労使で確認をおこなっていますが、その位置づけ等についてもメンバーには正しく伝わるよう組合としても説明をして参りましたし、今後も説明を尽くしていきたいと考えています。

最後に、今後に向けてですが、今年度は中期経営計画の達成に向けて、メンバーひとり一人がこれまでの枠にとどまらない働き方の見直しを、これまで以上に求められる局面に入っていくことが想定されます。今回の要求が、ただ単に「良かったね」で終わるのではなく、納得性の向上、やりがい・働きがいの向上を通じた、生産性の向上や新たな働き方へのチャレンジにつなげていきたいと思っています。そういった観点からも、生産性向上、業務改革に向けた労使での議論を、各職場における職場懇話会等を通じて積極的に進めていきたいと思えます。

労使共通の目標に向かい連携を深めると共に、精力的に議論を行なっていきたいと思えます。次年度もよろしくお願い致します。本日はありがとうございました。

今回の業績を作って頂いたのは、従業員全員の力であり、お取組み先様、パートナースタッフの皆さまを含めて、みんなの力だと思っております。本当にありがとうございます。来週決算発表がありますが、想定以上の結果となる状況です。

百貨店各社で比較すると、当社が圧倒的に良い状態で、売上高、利益高ともに業界トップに13年振りに
返り咲き、ようやく復活したことを実感できそうな状況にあります。この結果を分解して考えると、今、非常にいい会社と悪い会社がある中で、いい会社は上手に時流に乗れた会社で、小売業における時流は何かと言うと、まず一つ目はコロナ禍が明けて3年間消費をずっと我慢してきたので、お客さまが我慢しなくていい、そろそろ買い物してもいい、という気持ちになったことです。



<細谷代表取締役社長>

二つ目は、大きくデフレマインドから脱却したことです。30年間、日本はデフレでした。それがやっとインフレ傾向になって、お客さまの背中を押してくれました。特に消費で言うと、特別なものを買いたい時に、来年値段が上がってしまうかもしれないから今買っておこうという意識が高まったことがあげられます。特に、当社のような上質なものを販売している業態は非常にその恩恵を受けたということです。

三つ目はやはりインバウンドの売上です。昨年、2023年度のインバウンドのグループ売上は、1,088億円でしたが、この売上は2018年のピークの時と比較すると大きく上回る144%という実績でした。この三つはどの企業でも恩恵を受けてはいますが、それだけで当社がこれだけの大きな実績を上げることができたか、ということ実はそうではなく、やはり皆さんの頑張り、すなわち今会社が進んでいる方向性を皆さんが理解してくれて、具体化してくれた結果だと思えます。

グループ連邦、高感度上質、お客さまとのつながりなど、皆さんがしっかりと受け入れてくれて、それが結果につながったと思っています。23年度の売上について他社と比較すると、当社はおおよそ10%～15%くらい売上高で上回っています。それは当社の戦略分がプラスとなっていると思いますので、少し自信を持ちながら、今年度以降も引き続きしっかりとやっていきたいと思っています。なぜ、「少し」と申し上げたかということ、人間謙虚じゃなくなってしまうと危ないと思っています。ナンバーワンに返り咲いた、売上もいい、利益もいい、だからなんでもいいになり、経費もまた同じように使ってしまうことのないようにしていかなければいけません。だからこそ、謙虚な気持ちを持ち続けていきたいという思いしております。

しっかりと今まで通りの戦略を組み立て、経費削減に取り組みながら、最終的には本当に少数精鋭の体制で非常に高い生産性を求めて、一人当たりの報酬も圧倒的に上げていく、その先に、世界からすごい企業なんだな、と言われるような価値観を求めていく、そのようなことを目指しながらやっていきたいと今年度も思っています。

2024年4月26日(金)～5月6日(月)まで実施のメンバーズボイスは、出席率90.1%でした。メンバーから頂いた意見を一部紹介します。

<2024年6月支給賞与について>

- ・従業員の日々の頑張りとその成果に対して、現状の賞与支給表に加算した要求をすること、そして賞与制度のない雇用形態にも業績結果に対する一時金を要求することは、業績結果からみても納得でき、メンバーのモチベーションアップに繋がると思う。
- ・賞与制度のない雇用形態への一時金を要求することは、統合後初の取り組みとして、日々の頑張りが一時金支給ということで報われ、これからもやりがいをもって業務に励みたい。
- ・賞与対応もお願いしたいが、それよりもベースアップに注力していただきたい。物価が上昇している環境下において、優秀な人材を確保し続けるためにも、働き方だけではなく実感しやすい給料への反映をしてほしい。

<エルダースタッフ人事制度改定について>

- ・成果が反映される仕組みに変更になることで、モチベーション向上に繋がる。成果を上げた際にそれが賞与として反映されることに対しては、評価制度をエルダースタッフ本人だけでなく、評価者である上司も正しく理解したうえで、しっかりと運用してほしい。
- ・EX-ELやエルダーⅢRの任命については、任命基準が誰にでも納得性のあるものしていく必要がある。役割①・②についても、店舗の希望・要員体制によって運用面での差が出ないようにしてほしい。
- ・65歳以降の雇用について、雇用延長の検討を早期にお願いしたい。

**メンバーズボイスへのご視聴・ご参加ならびに
様々なご意見をいただき、ありがとうございました。**

**今後ともみなさまの組合活動へのご理解とご協力を
引き続き宜しく願いいたします。**