

2024年6月賞与要求は統合後最高水準で要求！ 月給制：平均1.69ヶ月時給制：一時金0.69ヵ月で満額回答！！



■出席者：【会社】神林・梅田・久保・佐藤・田中・木村(貴)
【組合】玉谷・吉田・木村(正)・長谷田・鈴木 (敬称略)

2024年6月賞与要求概要

2024年6月賞与は、以下のスケジュールで審議・現場説明・要求を行い、会社から満額回答をいただきました。

- ①4月17日:本部執行委員会（賞与要求案審議） ②4月30日～5月6日:メンバーズVOICE（賞与要求案現場説明）
③5月10日:支部大会（賞与要求案審議） ④5月14日：労使協議会（賞与要求・満額回答）

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1.69ヵ月（加算部分）」を要求します。
- 賞与制度がないアシストスタッフは、「一律0.69ヵ月」を要求します。

<月給制社員支給表>

評価	2024年6月 賞与ヶ月
7 (S)	<u>1.89</u>
6 (A)	<u>1.79</u>
5 (B)	<u>1.69</u>
4 (C)	<u>1.59</u>
3 (D)	<u>1.49</u>

<外商セールス「S・A評価加算表」>

評価	2024年6月 支給加算ヶ月
S	<u>+0.60</u>
A	<u>+0.20</u>

<時給制社員一時金>

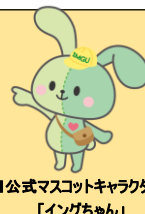
一時金（ヵ月）
<u>0.69</u>

<評価分布>

- ゼネラルスタッフ（ステージB、C）、メイトスタッフ、プロスタッフ、エルダースタッフは「平均B（5）以上」とすることを要求します。
- スペシャル・エルダースペシャルスタッフは「絶対評価」

■ 労使合意（組合要求）、賞与支給細則の内容については労働労働組合HPにて確認できます。

■ エルダースタッフ（月給制）人事賃金制度改定についても上記スケジュールにて労使合意となりました。詳細は右記QRの組合HPからご確認ください。



【玉谷委員長コメント】従業員の奮闘に応える統合後最大水準の賞与要求内容 従業員への労いとともに、さらなる目標達成意欲の向上に繋げる



支部執行委員長
玉谷 謙一郎

- 賞与要求の労使合意について、改めてお礼を申し上げます。
- そして、5年ぶりの黒字転換を果たし、さらに予算を大きく上回る「成果」をつくりあげた従業員に感謝します。また、労使間においてもこれまでの取り組みを早期に「成果」に繋げ、従業員がその実感を得られる状態に辿り着けたことを改めて嬉しく感じています。

- 今回の賞与要求内容については、この大きな成果と企業戦略の推進に向けた全従業員の奮闘に応え、最大限報いること、今後に向けた原動力に繋がることを念頭に労使で協議を行いました。
- その結果、水準としては札幌丸井三越としては統合後最大の水準となる平均「1.69ヵ月」の労使合意を果たすことが出来たと捉えています。
- 従業員の反応は、非常に「成果実感」を得られる要求であるとの間のメンバーズVOICEを通じて多くの声を頂いています。この労使協議会における労使合意の報告を通じ、従業員への労いとともに、さらなる目標達成意欲の向上に繋がるように伝えてまいります。

【玉谷委員長コメント】従業員が活躍し続ける環境や働き方を示すことが必要 労使一体となり、従業員が「誇り」と「自信」を持てる企業づくりに取り組む

- 2024年度は、年度方針で掲げた「Big smile & Big challenge」や、その背景を踏まえると引き続き、これまでの取り組みの進化、働き方の変化へチャレンジを進めていかなければならないと捉えています。
- また、中長期に持続可能なビジネスモデルへは、まだ道半ばであり、特に安定した収益基盤については未だ課題もあると考えています。
- 商売については強みを活かしたマスから個へのビジネスモデル改革、収益基盤についてはより強固で安定した基盤構築、そしてこれらに取り組む従業員がイキイキ働き続ける状態をつくること、これらの取り組みを進め、さらなる成果とともに、従業員の「成果実感」をより高めていきたいと考えています。
- そのため大切なことは、引き続き従業員が「企業戦略への理解、取り組みの納得感を高める」とともに、従業員が活躍し続ける土台となる「時間管理等のコンプライアンスが守られ、心身の健康を保ち活躍する」ための環境や働き方を示していくことも必要であると考えています。
- 労働組合としても、従業員が主体的に変化へチャレンジし続ける意識、そのための環境整備とともに、労使一体となり従業員が「誇り」と「自信」を持って働き続ける企業づくりに取り組んでいきます。
- 引き続き、共に取り組みをお願いいたします。



【木村書記長コメント】自らの頑張りが処遇向上に繋がると実感する戦略の理解浸透を高め、全従業員が同じ方向を向く取り組みを進める



支部書記長
木村 正男

- 2024年6月賞与支給について従業員の声から、業務におけるモチベーション向上に繋がるといった意見が多く、「こんなに賞与ヵ月が上がるとは思っておらず嬉しい」、「今までの頑張りが報われた」など今回の賞与支給に好意的な声を多くいただいています。また、札幌丸井三越統合後、過去最高の支給である事から「賞与支給日が楽しみ」という声をいただいています。

- 従業員は、チャレンジを続けた成果が賞与として反映されることを前向きに捉えています。今回の業績や支給内容は広報誌を通して、メンバーと共有します。会社からも、賞与支給内容や業績について情報発信と共に、上長から部下へ労いと共にフィードバックをしていただくようお願いします。
- エルダースタッフの人事賃金制度改定について対象者からは、「エルダースタッフになり賃金上がる話が出てくると思わなかった」、「エルダーになると急激に賃金下がっていたので、今回の制度改定はモチベーション向上に繋がる」など処遇が上がることに對して好意的な意見が多くありました。
- 一緒に働くメンバーからも、「業務意欲の高いエルダースタッフが、アシスタント職相当の役割・捺印権限を持つことは、お買場運営の助けになる」、「自らエルダースタッフⅢを選択できるので、より意欲的に働いてくれる」など、本人選択のもと期待役割、担う業務が拡大し、エルダースタッフが意欲的に働くことを期待する声をいただいています。
- 2025年4月の運用開始に向けては、期初から従業員が納得して進むよう、制度改定内容について説明会、本人確認、異動配置を丁寧に進めていただくようお願いします。
- 今回の賞与支給やエルダースタッフの人事賃金制度改定により処遇が向上したことで、従業員は自らの頑張りが処遇向上に繋がると実感する機会となりました。
- 今後の組合活動では、経営の皆さんとの対話を通して、戦略の理解を深め納得感を持ち、全従業員が同じ方向を向けるように、労使で取り組みを進めていきたいと思ひます。この活動が、従業員の業績目標達成の意欲を高め、企業の成長・発展、従業員の処遇向上に繋げていきたいと思ひますので引き続きよろしくお願ひします。

<労使協議会当日の様子>



【神林社長コメント】2023年度の業績は全従業員が利益貢献した成果「Big Smile & Big challenge」で、“誇り”を持てる労働環境と処遇の実現



代表取締役社長
神林 謙一

- 2023年度は全従業員が力を合わせ、1人残らず黒字化に貢献していただいたと思っています。人によっては利益貢献ができていないと感じる人がいるかもしれませんが、私から見ると、全員が貢献してくれています。
- 売り上げを上げるために全員がプロ化を目指してくれました。顧客を増やすためにEMカード獲得の声掛けを全員が実行してくれていました。後方部門では、総務担当も収益を上げるために保有不動産を活用することで利益貢献し、人事担当は、おもてなし人材を外部企業に派遣しています。経営企画は、コンタクトセンター事業を軌道に乗せることが出来ました。
- スタッフも営業も全員が利益貢献している会社は稀であり、全従業員が利益貢献ができたことは、誇らしいと思っています。
- 一方で、残業の削減、少人数での運営体制などみんなで解決しなければならない課題はあります。これからみなさんの声を聞いて、現場に入り込んでいき、対応・解決していきたいと思っています。
- これから先我々が収益を上げていくために、まずはお客さまを囲い込み、そのお客さまの生活全般に入り込み※ライフタイムバリューを上げる必要があります。マスから個の“個客業”です。店頭でのプロによるおもてなしと、札幌丸井三越で取り扱いのないブランドや自動車等の店頭にはない商品を囲い込んだお客さまに提供します。それを、少人数のオペレーションで実行したいと考えています。
- 2023年度の黒字をターニングポイントにしたいと思っています。今の働き方を歯を食いしばって続けるのではなく、笑顔でイキイキと働けるようにしていきたいと考えています。「Big Smile & Big Challenge」に取り組み、今年度中にも“誇り”を持てる働き方と道内一の賞与を実現していきたいと考えています。
- 経営としても、細やかな経営マネジメントを実行していきたいと考えています。従業員の声に耳を傾けていきたいと思っています。
- 引き続き、労使協業体制で頑張っていきましょう。ありがとうございます。

※ライフタイムバリューとは＝顧客生涯価値（ある顧客から生涯に渡って得られる利益のこと）

<労使協議会当日の様子>

