



# UNION MESSAGE

2024年5月28日発行

## 5月メンバーズ VOICE & 労使協議会 報告号

メンバーズ VOICE へのご参加ありがとうございました。



支給表はこちらから



ID: ia+従業員番号8桁  
PW: 生年月日(西暦8桁)



### 2024年6月賞与は要求通りに支給されます

VOICE でご説明した 2024 年 6 月賞与要求案、2024 年度の賞与要求の判断材料となる業績評価指標ならびに業績連動加算分については組合の決議機関である支部大会で満場一致で可決しました。

**2024 年 6 月賞与は支給表通りに支給すること、またマルチジョブなど生産性高い働き方ができたことに対する評価の観点から、賞与評価分布を従前より 0, 1 ポイント引き上げ、約 1 割の方の評価を引き上げられるよう要求し、会社から満額回答いただきました。6 月 14 日に支給がされます。**

VOICE を経て、5 月 22 日(火)  
支部大会で審議決定事項が可決されました

可決された要求案をもって、5 月 24 日 (金)  
労使協議会で会社へ賃金要求！

#### 採決を行い議案は満場一致で可決

従業員を代表して  
大会代議員（評議員）から  
ご意見・ご質問をいただき  
ながら審議。



#### 賞与要求の内容に満額回答いただきました！

あわせて今回の下記をはじめ  
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。



### <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 取組み

- 営業利益率 5% に向けた会社の取組みの道筋を示してほしい。一方で、所属単位や事業部単位で「どうやったら 5% に届くのか」などの視点を持てるようにすることも必要だと思う。
- 「生産性高く」と言われると人員を絞るイメージが先行して、あまり良く思わない人が多くなってきている。トップラインを上げる、利益率を上げるなど手段はもっとあるので、皆が考えられる環境にすることが大事だと思う。
- 方針説明や目標設定などが毎年 5 月だが、年度が始まり 1 か月以上経っているので、早く発信できるものはしたほうが良い
- 4 月異動で異動者には意識づけをしているが、異動していない人も含めた所属全体にも意識づけが年度初めなど必要。意欲をもって異動してきた人と、既存のメンバーとのギャップがあると思う。

#### 賞与

- 評価分布を引き上げて要求することには賛同する。この要求が意味あるものにするためにも、公正な評価が各所属で行われてほしい。
- 予算との乖離が大きくなったときに、業績連動はモチベーションに繋がらない。

#### 評価

- 評価分布を引き上げて要求することには賛同する。この要求が意味あるものにするためにも、公正な評価が各所属で行われてほしい。
- 予算との乖離が大きくなったときに、業績連動はモチベーションに繋がらない。

#### 働き方

- 月給者比率を下げ時間給者比率をあげていくのと思うが、実際に時間給者の採用ができないため単純に要員が減っている。時間給者の採用強化の取り組みを進めて欲しい。
- 月給者はやはり 2 名は必要だと思う。前日に指示事項を出しておけば、ある程度時間給者だけでも回せると思うが、日中売れ方などをみて追加製造やイレギュラー対応などの判断を求めるのは難しいし、そこまでお願いしてもよいのかと思う。
- 各店で朝礼や 8 番の時間などかなり差がある。時間外の適正化をするなら、ミーティング等にかかる時間を見直しても良いのでは。
- 本社の人が遅い時間に店舗に来ると、帰りの時間も遅くなるため、勤務時間にも配慮してほしい（店舗・月給者）
- 業務改善のために PC スキルの底上げや、Office365 も使いこなせてない人が多いのでは。知識の共有がうまくできるようなだけで効率が上がることもあるのでは。

～このほかにも多くの方々からご意見をお寄せ頂きました 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～