

2024年12月賞与要求満額回答 月給制社員を対象に平均1.20ヶ月で労使合意！！

<労使協議会の議題詳細>

【月給制社員】2024年12月賞与

上記内容については、以下の組合審議プロセスを経て終結しています。

- ✓ 10月15日本部執行委員会での執行部案の審議決定
- ✓ 10月18日から23日までメンバーズVOICEにて動画説明・資料配布を行い現場説明を実施
- ✓ 10月24日の分会評議員会にて最終審議決定
- ✓ 10月25日の労使協議会にて賞与要求の満額回答にて労使合意



■ 10月25日（金）14：00～出席者：【会社】佐久間・田中・長谷川・吉田（輝）
【組合】吉田（貴）・木村・吉村（敬称略）



今回のVOICE内容は
[こちら](#)（組合HP）

2024年12月賞与要求概要

2024年12月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 2024年12月賞与については、以下の支給表で要求を行います。
- 基本賞与については、賞与制度がある雇用形態に対して、「平均1.20ヶ月」の要求を行います。

<ゼネラル・メイト・スペシャルスタッフ支給表>

評価	2024年12月 賞与ヶ月 ※労使合意	2025年6月 賞与ヶ月 +業績加算 (未定)	2024年度 賞与ヶ月 (未定)
S	<u>1.40</u>	1.30	平均 2.20
A	<u>1.30</u>	1.15	
B	<u>1.20</u>	1.00	
C	<u>1.10</u>	0.85	
D	<u>1.00</u>	0.70	

<エルダー(月給制)・エルダースペシャルスタッフ支給表>

評価	2024年12月 賞与ヶ月 ※労使合意	2025年6月 賞与ヶ月 +業績加算 (未定)	2024年度 賞与ヶ月 (未定)
S	<u>1.50</u>	1.30	平均 2.20
A	<u>1.35</u>	1.15	
B	<u>1.20</u>	1.00	
C	<u>1.05</u>	0.85	
D	<u>0.90</u>	0.70	

※スペシャル（エルダースペシャル）スタッフへの賞与支給については、個別契約書の内容に準ずる。

<評価分布>

- ① ゼネラルスタッフ、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。
- ③ エルダー（月給制）・エルダー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。

【吉田委員長コメント】安心感、下期へのモチベーションにつながる労使合意。目標達成の成果を見極め、メンバーの頑張りが報われる賞与水準を協議する。

- 賞与要求の満額回答、労使合意について改めて感謝を申し上げます。
- 2024年度上期の業績動向については、今年度に影響する与件が多い中、黒字確保と営業利益目標をわずかながら上回る見通しであると確認をしています。
- この結果は、現3ヵ年計画における業績、戦略を着実にクリアしてきた積み重ねが、上期での業績結果としてあらわれており、下期のさらなるメンバーの奮闘によって年間の目標についても十分に達成可能であるとも捉えています。
- 今回の賞与要求については、現業績動向を正しく捉え、支給表通りの要求となりました。
- 賞与支給にあたりメンバーの声では安定して賞与が支給されることに対して安心する声とともに、前年から支給水準が引きあがっていることに対してこの下期の頑張りにつながると前向きな声をいただいています。
- 労働組合としても、**着実に目標をクリアした先の成果を適切に見極めながら、メンバーの頑張りが報われるための賞与水準について、今後も協議を継続させていただきたい**と思っています。
- 労働組合では、10月より第11期スタートにあたり『**対話をしよう。自分のために。つながろう自分たちの未来へ。**』**全員で意識・行動を変えよう**』を活動テーマに掲げています。
- 職場区リーダーを中心に現場役員と連携しながら、メンバー・経営のみなさんと直接対話を行い、課題解決に向けたサイクルを循環できるようあらゆる場面での“対話”を重点に活動してまいります。
- このサイクルを循環し続けることによって、**社内の対話文化が醸成され従業員間の関係性の質が高まること、ひいては、労使共通で課題認識を持ち続けている「エンゲージメント向上」にもつながると捉えています。**
- 函館丸井今井で働く「誇り」と「自信」を生み、メンバーが主体的に様々な取り組みを進め、前向きに挑戦する環境にもつながるよう組合としても活動してまいります。

【佐久間社長コメント】従業員と丁寧な対話をもとに変革をしながら、グループ拠点として“個客業化”実現を目指す。

- 上期の業績は、なんとか営業予算を達成するところまで、持ち直すことができました。しかし、これは通過点であり、満足する結果ではありません。これから、さらに巻いてかなくてはならないとも考えています。
- 私が4月に着任してから、当初は従業員からは「“ぐるぐる”をやめることはできないか？」を中心に嘆願されることが多かった印象です。
- 一人ひとりと丁寧にお話をしながら、“ぐるぐる”が意味のある取り組みであること、現状の根底にある構造的な問題を言語化してきました。そして、**ステップを踏み、会社の未来につなげる形に目指していくことについて対話を繰り返しています。**現在の“ぐるぐる”については、**通過点に過ぎないとも考えています。**
- これについては、一定の理解度に留まっていると感じているため、今後も引き続き従業員との対話を大切にしながら、理解度を高めていきます。
- グループが求めている新しい姿に行き着き、**拠点として「個客業化」となるには、さらに従業員のみなさんと一緒に変革を成し遂げます。**これを丁寧に進めていきたいと思っています。

少ない人員で利益を生み出すことで、従業員の労働条件を良くする。経営、従業員が一丸となって会社の体質を改善し続けよう。

- 12月賞与については、上期に目指す業績が安定していないことから、支給表に加算をする判断が難しい状況でした。一方で、我々が目指すのは基本給の引き上げです。
- 今後、市内の中で競争力のある労働条件・環境を確立し、「丸井で働きたいね」という声が、函館市内から出てくることにより、**従業員が「丸井で働いてよかった」と言える状態**を目指します。
- そのためには、様々な面を“変えていく”ことが必要です。この方向性については、HDSの社長である細谷さんにも伝えていきます。
- これからのマーケットでは、売上が大きく増えていくことは難しい環境にあります。
- そのような中、極論を言えば、7掛けの人員で現状の売り上げと利益を生み出すことができれば、賃金は1.3倍にできるということです。
- これらを実現するには、**働き方をより効率的に変え、精鋭メンバーで筋肉質な体質となること。**そして、その対価として高い給料を手にすることが重要です。そのような組織を目指していくべきだと考えています。
- 変わり続けた先には、一人ひとりの責務が、さらに重たくなっていくこともあるでしょう。比例して賃金を上げていけるよう、経営、従業員が一丸となって会社の体質を改善していきましょう。