

2024年10月メンバーズVOICE ご意見



出席率 86.4%

2023年度MV出席率 83.1%

Formsご意見 282件

2023年度MVご意見 326件

	対象者	参加者	出席率	昨年出席率	昨年差
新宿	1601	1370	85.6%	82.0%	3.6%
日本橋	1003	851	84.8%	84.9%	-1.0%
本社周辺1	1611	1448	89.9%	84.3%	5.6%
外商統括	963	761	79.0%	83.2%	-4.2%
銀座	490	459	93.7%	87.8%	5.9%
浦和	410	362	88.3%	91.3%	-3.0%
立川	386	335	86.8%	88.9%	-2.1%
全分会合計	6464	5586	86.4%	83.1%	3.3%

12月支給賞与

両立支援制度

年間休日数
見直し

人事制度

働き方

2024年12月支給賞与について

■直近の状況を鑑み「12月賞与は通年の業績を見越して制度通りの要求を行う」ことは理解できる。一方で過去最高の業績である今、加算要求を行わないことを残念に思う意見は複数寄せられた。

■賞与制度がない雇用形態の従業員からは物価高に応じた時給アップや2024年6月に支給された一時金を要望する声などが複数寄せられた。

【寄せられた意見の一例】

- ・給料と休みは従業員の大きなモチベーションになると思います。
- ・24年度通年での先行き、直近の若干のダウントレンドから、12月賞与を制度通りでいくことは粗方納得はできる。
- ・過去最高業績の見通しで推移しているにも関わらず、冬賞与の+aが無かったことは残念です。賃上げという国の社会的要請に対して、業界を牽引する三越伊勢丹の姿勢が業績を加味すると弱いと感じています。25年度のベア、夏賞与の+a(業績連動までの移行期間)の交渉を引き続き宜しく願いいたします！！
- ・12月賞与に関してこれだけ全社業績が良いのにあくまで制度通りの内容に正直がっかりしました。世の中の物価上昇などメンバーが課題感を持っているのに会社も組合も配慮がなさすぎると思います。
- ・コロナ禍の業績悪化にともなう賞与減額などの待遇面の低下や人員削減による業務負荷の上昇を我慢し続けてきた中、その後業績が回復したにも関わらず賞与ならびに本給ベースアップがあまりに十分でないと感じる。これは下級者、同僚からも多く聞かれ、働くメンバーのモチベーション低下をもたらしている。経営陣および組合に対し、納得のいく説明と待遇の改善を求めたい。
- ・業績が上がっているのなら、現場で働くメンバーに還元をもっとして欲しい。
- ・賞与の要求はもっと強気に行って欲しい。従業員の所得が増えないと経済が上向かないです。
- ・物価高が進んでいるのでフェロー社員も賞与を頂けるか、時給を上げていただきたいです。
- ・フルタイマーやメイトは業績に応じて賞与があるのにフェローにはありません。一時金だけではなくもっと時給をあげるなど物価に応じたアップを期待します。
- ・業績が好調のようなならば、2024年6月同様にフェロー社員にも12月の賞与があるとモチベーション向上します。2025年度に期待します。
- ・フェロー社員も会社のために全力を尽くし勤務しています。前回のようにフェロー社員にも賞与を少しでもいただけるよう働きかけてほしいです。

2025年6月賞与について

- 過去最高と言われる中で、2024年度業績結果に応じて加算要求を期待する意見が寄せられた。
- 物価の高騰や要員減に対する一人ひとりの働き方への影響からベースアップや6月支給賞与で賃上げを期待する意見をいただいた。

【寄せられた意見の一例】

- ・2025年6月支給の賞与は今下期の状況次第ではあるが、**状況が良ければ、昨年以上の加算額の要求を期待**しています。
- ・25年度6月賞与に関しても、**今年度同様に既存の概念にとどまらず社員のモチベーション向上につながる回答を得られるよう期待**しています。
- ・世間一般では**物価高騰、賃上げの動きがある中、わが社は過去最高の利益を上げているのに支給額アップの交渉をしないのは何故か？**コロナの際は直ぐに減額了承している。
- ・業績がいい時はしっかりと賃上げを要求して欲しい。それが通らなくても要求は出さないと、組合の意味が無いと思う。上期だけでも人員が減っているのに、補強はされないのであればしっかりと減った分の人件費を給与に上乗せしてもらおうよう交渉して下さい。

両立支援制度拡充（早番固定制度）について

- フルタイム勤務に戻ることに不安を感じていた従業員から期間が延長されることで働き続けられるという声をいただいた。また遅番義務化に関する質問や、育児勤務者がフレックス利用できるよう検討を求める声も寄せられた。
- 一方、周囲のフルタイム従業員は、日ごろ育児メンバーをフォロー（シフト対応、休みの振替、半休の取得など）するなかで制度利用しにくい状況であることから、人事配置の偏りや手当導入についてご意見をいただいた。
- 他に、障害を持つ子供を育てながらの働き方の検討や介護制度の拡充を要望する声もあった。

【寄せられた意見の一例】

- ・育児勤務の時短延長はお客様のいるご家庭にはとてもうれしい内容だと思います。家庭と仕事の両立が難しくなった時、やめなくてもいいように**仕事を続けていける環境**はこれからも力を入れて行ってほしいと思います。
- ・学校帰宅後に夜7時半頃まで1人で家にいさせることや、習い事へ1人で公共交通機関を使い行かせることへの不安感があり、どうしても1人になってしまう時は早退させてもらっていました。次年度以降、通常勤務に戻るとなると退職せざるを得ないと感じていました。小学校卒業まで早番固定が延長されることはありがたいと思います。合わせて時間有休ができたことにより、計画的に子供の為に時間を使うことができました。
- ・早番固定勤務の遅番延長について、まだ決定ではないとのことですが、**月に4回は育勤スライド勤務と比べると少ないですがどうしてその回数なの**ですか。
- ・シフト勤務者における分単位の賞与控除ルールですが、育児勤務者は突然のお迎えや学校からの連絡に対応せざるおえず、フレックスだったら数時間の調整も可能。**育児勤務にもフレックスを選ばせてほしい。**
- ・土日へのお休みの振替、半休の取得、などお買い場の理解と協力のもと育児勤務者が取得している。先程の動画で、育児勤務者に限らず早番固定の所属もあるとのことで、主に後方部門と思われるが、そこではその様な問題は少ないと思われる。育児勤務者の制度が働き易くなっているのは、社会的にも会社的にも素晴らしいことであるが、一方で、我々のような現場（お買い場）で勤務している**フルタイム従業員にとって制度がよくなっているかというところではない。お買い場で半休、1時間単位の有休はそう簡単に編成出来るものではない。**
- ・育児している方々が働きやすくなる環境を整えて行くのももちろん企業として大事だが、**それを支えているフルで働く者への手当等も議論していただきたい。**
- ・お子さんがいる人達にはいろいろありますが、最近ロッカーは小さくなるし、**福利厚生**が減少しているように感じます。みんなが喜んでもらえるようなことを考えてほしいです。
- ・育児制度を拡充するのであれば、**現場でフォローをしているメンバーに対してのケアも必要**と感じている。現場での不満も実際に出ているため、不公平感が出ないようにすることが非常に大事ではないかと思う。
- ・育児制度の拡充に合わせ、**介護休暇**や**介護時間**等の制度ももう少し拡充して欲しい。（年代的に介護をしながら働いているメンバーも多く見られるため）
- ・育児勤務を取らせていただいております。働きがいがある中で、**子どもが障害**を持っているため上手く働けるには、と働き方に日々悩んでおります。

その他（年間休日数見直し・人事制度・働き方）

■ 休日が1日増えることを喜ぶ意見は複数いただいた。一方で他社と比べて休日数が少ないことやライフワークバランス・現在の従業員の働き方の負担を考え、更に休日を増やすことを要望する意見は複数寄せられた。

■ 「1月2日を休日にして欲しい」「大きなモチベーションになる」など今後も引き続き検討をして欲しいという要望もいただいた。

【寄せられた意見の一例】

（年間休日数見直し）

- ・ 休日はもっと増やすべき、労働時間も長すぎる。要員を削った結果、残ったメンバーへの負担が大きい。
- ・ 競合他社である高島屋は122日、大丸松坂屋は125日としているなかで、当社はリーディングカンパニーであり働きやすさをアピールしていますが他社に比べ休日数が少ない現状があり、今回の要求はあまりインパクトがない印象がございました。雇用区分別による休日数の格差や要員数不足といった課題感はあると存じますが、いずれ競合他社並みもしくはそれ以上の待遇まで要求をしていくのか、それともその水準までの要求は必要性がないと考えているのか、組合としての見解を伺いたいです。
- ・ 年間休日を117日→118日に増やすと書いてありましたが、それでも少ないと思います。年間休日が多い優良企業ランキングでも、少なくとも125日以上ある企業が多い中、118日は少ないと感じます。家庭行事、旅行、自分をより良くする為の勉強をする時間を増やし、快適なライフワークバランスを整えるためにも休日数をもっと増やして欲しいです。よろしくお願いいたします。
- ・ 1/2のお休みも働き方として、今後検討してほしい。小売が魅力となるような、お休みを導入してほしい。（ブラックフライデー、週4日勤務）
- ・ お正月三が日は店舗休業日にしてほしい。毎年家族でゆっくり過ごせない。
- ・ 年末年始の働き方について、同業他社の影響も大きく、2025年の初商は売上を作れるとは思いますが、お取引先様各社を踏まえた働き方について、今一度次年度以降検討してほしいです。なかなか連休が取れない小売業にとって、年末年始だけでも2日間お休みが取れるように計らってほしいです。
- ・ 賞与の交渉、1/2の休日交渉、本当にありがとうございます。給料と休みは従業員の大きなモチベーションとなるかと思います。今後とも何卒よろしくお願いいたします。

（人事制度）

- ・ ステージB昇格受験の回数制限撤廃
- ・ メイト社員の本給賃金を上げてほしいです。
- ・ エルダの雇用延長等の進捗状況を知りたい。
- ・ 会社の業績が良く、売上にも十分に貢献しているつもりですが、スペシャリティースタッフについての報告や待遇の改善等の話もなく愕然としています。