



IMGU エムアイカード支部 ニュースフラッシュ



今回は「2024年12月賞与要求」についてお伝えします。

2024年12月賞与は、VOICEでもご説明した通り、2024年度の「営業利予算」および「年度のアクションプランの進捗」を業績評価指標し支給表通りの要求を行うこととしました。

また、今後の賞与要求につきましては安定的な処遇向上にむけて労使で議論してまいります。

10/26～11/6には全メンバーを対象としたメンバーズ VOICE を開催、forms アンケートの回答率が約72%と多くの皆さんにご参加いただきました。改めて御礼申し上げます。

1) 24年度12月賞与要求にあたっての組合の考え方(議案書記載)について

①～③を選択	回答数	比率
① 理解し納得できた	379	91.3%
② 理解はしたが、納得できなかった	27	6.5%
③ 理解ができなかった	9	2.2%

上記②・③と回答した主な根拠

- ・HDS連結業績が最高益で上方修正しておりMICも堅調の中で加算要求しないのはなぜか
- ・手取り金額の上昇と物価高が全く伴っていない
- ・評価に不満 自分より期待役割が高い人が働いていない
- ・現役の際とやっている仕事が変わらない+面談も目標設定もないのに評価があること (②においてエルダー社員からの声多数)

2) 労使通年協議について(エルダー社員制度)

- エルダー社員制度にかかる従業員は今後増えていくので、充実するに越したことはありません。心配や不安なく仕事に打ち込めるように、協議をお願いします。
- エルダー制度の見直しは急務。グループの制度を参考に早めの妥結をお願いします。
- エルダー社員制度については関心があり、機会あれば状況をお聞かせたいです。
- 保険業務は資格保有と継続研修が必須となる。保険のエルダー社員の時給や通常のマイスタッフの時給が、一般的な事務と同等の時給では、今後誰も当社を選ばないのではないか

資格を問わず、40代後半から50代の社員の関心がとても高い(協議の進捗について)直近で限定VOICEを行い方向性についてヒアリングや議論を進めていく

2) 労使通年協議について(マイスタッフ人事賃金制度)

- 20年以上働いているが、その頃と物価が変動しているのに給料が上がらないので仕事のモチベーションが下がっていく一方で、仕事の内容も年々変わり新しく覚える事も増えているのに給料は変わらず納得できない。
- 東京都の最低賃金に近い時給で友の会とエムアイカードの両方の仕事をこなしているのもっと実態をふまえた時給を検討してほしい。
- 一番多く顧客対応してるマイスタッフのモチベーションが上がらないと言っているのに、進捗しないのはなぜか。対話会の中で「働きがい」についてお話がりましたが、やはり1番の働きがいは賃金です。
- マイスタッフは仕事内容に対して時給が低すぎる分、賞与の金額や退職金制度を見直してほしい

全項目において一番意見が多かった項目。(マイスタッフ本人だけではなく上長などの資格からも)現場活動(実態把握)と労使事務局での協議を継続していく

3) 働く環境の整備について

- 総実労働時間短縮に向けた取り組みがよくわかりました。一方で担当全体のコミュニケーション不足がなります。もっとディスカッションする場が増えれば良いと思います。
- 上司が忙しそうにしている、まず相談してみる、というのはなかなかハードルが高いと感じます。
- ハラスメントは自分に置き換えて気をつけていきたいと思いました。役職者について、ある程度の知識(指導とハラスメントは違う)を持つなど役割に担った仕事をしてほしい。
- 各種ハラスメントが起きないように、会社として適材適所の人材配置(役職任命)をして欲しい。

総実労働時間短縮について議案書ではディリーのコミュニケーション、「対話と確認」を記載したが、「上司から」のコミュニケーションを課題としている声が多い

4) グループ労使通年協議について

- 早番固定シフトは小学校入学前までしか適用できないのは残念だった。小学生はまだまだ小さく、環境によっては親の手もかかりますので、もう少し適用の年齢が長いと会社を辞めずに済む方が多いのではないかと。
- 子の看護休暇の子の年齢が引き上げになったのが嬉しいです。育児時短勤務勤務の子の年齢についても、また検討してほしい。
- 看護休暇の小学校3年生まで適用はともいいと思います。留守番をさせられない特性持ち児童の家もあるので、看護休暇はいつそ6年生まで拡大されるといいと思います。

両立支援制度の新設に対する関心・声が多く、春の交渉議案書・VOICEにおいては丁寧に説明をしていく

5) その他組合へのご意見・ご要望など

- (主に店舗からの声)実務スキルの差に偏りがあり時期・時間帯によっては休憩に出られなかったりお客さまにご迷惑をお掛けすることがある。
- 10年、20年と勤務年数が長い人財を労う制度を検討してほしい経験を活かしながら頑張っている人が長く在籍してはいけないのかと思う時がある。
- 評価シート作成と評価、ステップアップに関する試験など、今後の自身の働き方についてとてもイメージがし辛い。評価やステップアップについてきちんと考えられる時間や仕組みの検討をお願いします。

継続して店舗カウンターからのマネジメント・体制・評価における意見が多い。臨店でのVOICEによる対話を通じて本質的な課題を掘り下げたい。

VOICEの意見を踏まえ、11月1日(金)に支部大会を開催、メンバーの代表である支部大会代議員(支部評議員)による審議が行われました。

【支部大会】満場一致で可決



上記の支部大会の審議を受けて11月4日(月)に労使協議会を開催し、組合より「2024年度12月賞与要求」を行い、その場で会社より回答をいただきました。



【会社回答】

組合要求どおり

満額回答



2024年度賞与要求 妥結にあたり(メンバーへのメッセージ)

三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイカード支部執行委員長 益田直哉

満額回答ありがとうございます。

今回の VOICE の意見では、高い目標に向かっていっている中で、コミュニケーションの不足を感じているという声が上がっています。

組合としても積極的に声を拾って、フィードバックしていくサイクルを作っていきます。

労使協業で「コミュニケーション」と「対話」を何よりも大事にしたいと思っていますので、引き続きよろしくお願いいたします。



株式会社エムアイカード 代表取締役社長 梅田貴生

みなさん、日々の業務お疲れ様です。

昨年度から継続して、各部門が利益確保に向けた高効率な業務運営を練り上げていただき、24年度上期の営業利益計画は達成する事ができました。

一方で、次期中期計画の利益源泉となる正常口座数は計画・前年ともに厳しい状況となっています。

今後は、ベーシックカードのリリース、上位カード戦略の具現化も進める中、

百貨店との連携はもとより、当社従業員がより自らの成長・意思を以て

顧客基盤の拡大を推進していく期待も込め、12月は要求通りといたします。

委員長からもあった通り、当社がこれから先も高みを目指していくためには、従業員同士の「コミュニケーション」と「対話」が非常に重要だと考えています。

組合の皆さんが行っている VOICE も「対話」として大きな意味を成しており、表面的な会話ではなく一人ひとりとの丁寧なコミュニケーションを図り、個人のアイデンティティを伸ばすことが重要になってきます。

引き続き労使協業でタッグを組んで一緒に高い目標達成に向けて、頑張っていきましょう。

よろしくお願いいたします。

