

# 2024年12月賞与要求満額回答 月給制社員を対象に平均1.12ヶ月で労使合意！！



## <労使協議会 議題>

### 2024年12月賞与要求（月給制社員）

上記内容については、  
10月15日本部執行委員会、  
10月23～31日メンバーズVOICEにて現場説明を行い、  
11月1日に支部評議員会にて審議決定を行いました。  
11月11日の労使協議会にて、賞与要求の満額回答、労使合意となりました。

■日時：11月11日（月）9：30～

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

■ 労使合意（組合要求）、賞与支給細則の内容については、労働組合ホームページにてご確認ください。

### 『ホームページログイン（こちらから）』

- ↓
- 『北海道統括支部』
- ↓
- 『ライブラリーVOICE・議案書』
- ↓
- 『【札幌】★2024年10月限定メンバーズVOICE(12月賞与要求案)』



## 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）

■ 月給制雇用形態を対象に1.12ヶ月平均を要求します。

#### <月給制社員支給表>

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)
7 (S)	<u>1.34</u>	1.20	平均 2.12
6 (A)	<u>1.23</u>	1.10	
5 (B)	<u>1.12</u>	1.00	
4 (C)	<u>1.01</u>	0.90	
3 (D)	<u>0.90</u>	0.80	

#### <外商セールス「S・A評価加算表」>

評価	2024年12月 支給加算ヶ月	2025年6月 支給加算ヶ月
S	<u>+0.60</u>	+0.60
A	<u>+0.20</u>	+0.20

#### <評価分布>

■ 「平均B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」

## 【吉田委員長コメント】 上期業績は全従業員がチャレンジを積み重ねた成果 業績目標達成時には、メンバーの頑張りに報いる取り組みを労使で検討



支部執行委員長  
吉田 貴彦

- 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年度上期業績は、インバウンド需要や動員施策の効果により順調に推移し、百貨店地域事業会社の中でもトップクラスの売上伸び率を実現しています。
- ビジネスモデルの変化に取り組み首都圏店舗への外商顧客送客や保有不動産を活用することで、店舗売上以外の収益も拡大しています。
- また、少人数オペレーションの推進や、コストの見直しにより、売上連動に伴う経費や物価が高騰する中でも販売管理費は予算を下回っています。
- 上期を終えた時点での業績が黒字であること、札幌丸井三越統合以降最高益の業績推移であることについては、本業である百貨店と並走した新しい事業の創出、収支構造改革に向けて、全従業員がチャレンジを積み重ねてきた成果であると捉えています。

- メンバーとは、外部環境の不確定さはあるものの、期待を持てる要素が増えていること、年間業績目標達成に向けて、下期のさらなる奮闘が必要であることを業績動向として共有してきました。
- 今回の賞与要求にあたっては、業績動向を正しく捉えながら支給表通りの要求を行っています。
- メンバーからは安定して賞与が支給されることに対する安心の声や、現在の業績動向を踏まえ来年の6月賞与の業績加算に対する期待の声をいただいています。
- 同時に、生活給の位置付けが強い基本賞与については、水準の引き上げを期待する声も寄せられています。業績目標達成時には、メンバーの頑張りに報いる取り組みを労使で検討していきたいと考えています。
- 加えて、業績の安定化を捉えながら、将来に向けた賞与と制度の在り方についても、引き続き労使で協議をしていきたいと考えています。
- “個客業”の推進、そして安定した収益基盤の構築していくためには、従業員がイキイキ働く状態が下支えになります。
- 札幌丸井三越で働くメンバーが企業戦略への理解と納得すること、そして法令遵守を徹底し安心して働く環境を整え、一人ひとりの働き方を見直すことが従業員の成果実感がを高めると考えています。
- 労働組合としても、メンバーが日々の業務において主体的に「挑戦」を続ける意識と、その環境整備を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。引き続きよろしくお願いたします。

## 【神林社長コメント】

### 我々の素晴らしい経営資源に“笑顔と挑戦”で磨きを掛ける事で成長軌道に

- 日本国内において100年続く企業はわずかです。生き残る一つの方法としては伝統芸能の様に変わらず高度な技術を継承し続ける事であり、もう一つは環境の変化に合わせて進化、変化を続ける事です。
- 我々の業界は、数少ない100年超企業ですが、ここ数十年売上高も右肩下がりとなり閉店に追い込まれる店舗も多くあります。
- 「今まで通り、先代から引き継いだ土地に店舗を構え、商品を仕入れ、不特定のお客様をお待ちし販売する、というビジネスモデルはもはや通用しないという事です。変化への挑戦を恐れている事が敗因です」と、外部の評論家の方々が百貨店業を評して話をされるのを耳にします。
- しかしながら、「先代から引き継いだ不動産資産があり、100年以上続く伝統の暖簾を取組先と、多数のお客様が支持してくれている。何より、おもてなしのプロである従業員が数百名在籍している。」この事実に着目すると、こんな素晴らしい資産を有した企業が不振に喘ぐはずが無いと私は確信しています。
- これらの誇らしい資産に磨きを掛けていけば、これから先100年も成長を続ける企業になれます。本日はそれぞれの資産をどの様に磨き上げて行けばよいかをお話いたします。
- まずは最大の資産である従業員ですが、一人ひとりがどプロになる事でお客様に皆様のファンになって頂きます。結果、お名前を呼びあえる関係性を構築することが出来、人生のあらゆる場面でお役に立てる個客業へとシフトする事が出来ます。
- 次に我々を支えて下さっている取組先とは、もう一步踏み込んだ商品の共同開発を行っていきます。この取組(2.8次産業)の成功要因は、我々の暖簾を支持して下さっている沢山のお客様の声と、それを具現化して下さるお取組先様と、当社従業員の知識力、技術力、ネットワーク力です。
- 最後に不動産においては、引き継いだ土地の資産価値を上げる為に店頭売上の最大化をする事に加え、百貨店以外の物流センター、パークタワー等の保有不動産からの家賃収入を最大化する取組を行う事です。
- これらの取組はそれぞれの進み具合に違いはありますが、確実に成果に結びついております。その成果を賞与、給与という実りで分け合う事が出来るまで来ました。しかしながら我々は、まだまだ成長が出来ます。BIG SMILE & BIG CHALLENGE。笑顔で挑戦を続けましょう。



代表取締役社長  
神林 謙一