

ちゃつきりタイムズ2660

発行日:2025年 3月8日
発行者:三越伊勢丹グループ労働組合
静岡伊勢丹支部 鈴木恵・見崎真実
内線:2660 外線:054-252-9825
shizuoka_isetan@imgu.or.jp



3月1日支部大会開催

2025年度春の交渉議案書(案)の審議を行いました

《支部大会 議題》

【第1号議案】2025年賃金要求

【第2号議案】2024年度通年協議について

- 1.ステージAの個人成果給見直しについて
- 2.ステージCの昇給表見直しについて
- 3.メイト社員の評価フォーマット見直しについて
- 4.選べる育児と仕事の両立制度の新設
- 5.子の看護休暇・育児のための所定外労働の制限拡大
- 6.家賃の上限見直しについて

【第3号議案】労働協約の改定について

【報告事項】

- 1.賞与要求について
- 2.2024年労使通年協議事項について
- 3.働きやすい職場環境を目指して
- 4.2025年度労使通年協議について
- 5.労働福祉ビジョンについて
- 6.メンバーズVOICE報告



ベースアップ要求額が決まりました

社員・メイト・エルダースタッフ月給制	一律5,000円
ステージC	別途 一律4,000円
フェロー・エルダースタッフ時給制・エルダーフエロー	一律30円



支部評議員の皆さんによる審議の結果、
全ての議案について満場一致で可決されました。

2月20日～28日メンバーズVOICE開催

支部大会に先だって
皆さんに説明しました

【期間】2/20～2/28 【参加人数】190名 参加率約77%

リアルでの説明と動画での説明で開催しました。

月末・棚卸前とお忙しい中、ご参加を頂きありがとうございました。



参加できなかった方へ

説明動画・議案書を

組合HPでご覧下さい⇒



議案書の冊子がほしい方は

組合までお申し付け下さい。

メンバーズVOICEの参加には…

組合LINEを
ご活用下さい。

次回のために
事前に登録！

こちら⇒



追加をタップし、お友達登録をして
在籍企業「静岡伊勢丹」を選択し送信

登録は
\こちらから/



～メンバーズVOICEでの声抜粋～

【ベースアップ要求について】

- ・食品やガソリンなど物価上昇が止まらない状況のため、ベースアップ大変ありがたいです。
- ・時給で30円のUPは嬉しいですし、ありがとうございます。
- ・ありがたいですが、物価上昇で生活が厳しいのもっと上げてほしい。

【賞与要求について】

- ・昨年の夏の賞与は嬉しかった。業務のパフォーマンスを上げるためにも引き続き交渉をお願いします。
- ・昨年はフェローも賞与を頂きましたが、体制が変わりフェローとメイトの仕事内容の差が小さくなっていると感じますので、フェローにも賞与があるとモチベーションの向上に繋がります。

【選べる育児と仕事の両立制度新設について】

- ・フルタイマーに戻ることへの不安は大きいと思いますので、勤務時間の選択肢が増えたことは良いと思う。

【「子の看護休暇」と「育児のための所定外労働の制限」の対象拡大について】

- ・拡大されて良かったと思う。使う時には、取りやすい環境づくりと周りの理解と支援が重要になると思う。

【メイト社員の確定拠出年金制度導入について】

- ・是非利用したいと思います。

【ステージBの個人成果給見直しの中間報告について】

- ・ステージB2で担当長を担わない選択をしたい人もいると思うので、簡易な形の移行はしないが良いと思う。36ランクの上限に張り付いた場合のみ、個人の意思を聞いた上で簡易に移行するのが良いのではないかな。
- ・担当によって評価基準が異なり、評価の難易度が高いことは理解しています。評価が相対評価である以上、自分はどの位置で評価されているのかを明確にするべきだと思います。

【2025年度労使通年協議について】

- ・育児勤務の小1の壁問題への対応のご検討をお願いします。
- ・定年60歳を伸ばしてほしい。70歳まで働けるようにしてほしい。

【メンバーズVOICE以外のことについて】

- ・催事や計画の大事な要件はマネージャー、B、AB全員が同時に知れる場で情報共有してほしい。
- ・会社には伝えていますが、カスタマーハラスメント対策ポスターを店頭にも掲示してほしい。
- ・本館とコリドーフジの業務交流をもっとやった方が良く思う。1～3カ月くらいの交換留学みたいなのが良い。
- ・今はステージCとメイトは変わらないと思うので、ステージCに統合したら良いと思う。
- ・働き方改革を進めているが、課題が多く改善がうまくいかないと感じている。
- ・若手社員が少なく将来が不安。また働き甲斐のある職場や、仕事・役割を教育し与えられる先輩が減っている。制度改正や見直しによる既存社員への対応は必要だが、新卒採用・新卒社員への対応はもっと重要だと思う。
- ・中経の説明や質問会を受け、考え方を大きく変える必要がある事は理解しているが、業務内容や業務量と要員バランスの検証があまりなされない中で、急激な要員構成改革がされているように感じている。
- ・個客業へのシフトに賛同していますが、「ヒトの力」が先細り、近い将来今以上にヒトの「質」で悩むと思う。
- ・エンゲージメント調査結果、ならびに他店舗との比較に関して情報を開示してほしいです。

いただいたご意見は労使協議会で会社にお伝えしました。

3月7日労使協議会開催

第1回目：2025年度賃金要求・2024年度通年協議事項の要求

第2回目：会社からの回答

要求書の提出



回答書の受託



会社側：秋野代表取締役社長/木村取締役総務・経営企画部長

組合側：鈴木支部執行委員長/酒井支部書記次長/福井支部執行委員

2025年度春の交渉 賃金要求に対し満額回答を頂きました。

春の交渉終結にあたって

《鈴木支部執行委員長》

今回は物価上昇分とは別に個別のベースアップ要求もありましたが、満額で回答いただきありがとうございます。

通年協議では、評価に関する内容の制度化やメイト社員の確定拠出年金制度の導入など、働き甲斐といった視点でもメンバーの皆さんに一定の結果を提示できたと思っています。

一方で、働き方についてはVOICEの意見でもありましたように、業務量と要員のバランスに対する不満や不透明な未来に対する不安がまだまだ残っています。今後「ひとの力」を最大化して3ヶ年計画を完遂するためには、働きやすさの課題を解決することが重要なポイントとなり、その解決のためにはメンバー全員の納得性を高め、腹落ちした状況を作ることが必要です。簡単にはできませんが、引き続き労使できちんと議論しながら解決に向けて取り組んでいきたいと思っております。今後ともよろしくお願い致します。

《秋野代表取締役社長》

まず、従業員の皆さんの日々の奮闘に対して感謝申し上げます。売上高でみると12月から3ヵ月連続で前年を超え、グループ各社と比較しても良い結果となっています。これは一人ひとりの頑張りがあってこそその結果です。本当に感謝申し上げます。今回共通ベアとは別に、プラスで個別のベアが実現できたことは1歩前進だと思っています。従業員の処遇を上げることは私のメインの仕事であり、次期3ヶ年計画でもプラスでベアをしていくことは計画しています。今回の額もまだ足りているとは思っていませんので、今後も少数精鋭にしながら処遇の改善を行っていきます。働きがいや働きやすさについては、従業員の皆さんが納得性を高め腹落ちした状態にすることが重要であり、まだ十分には足りていないと認識しています。今後も労使で相談しながら働きがい働きやすさをアップしていきたいと思っておりますのでよろしくお願い致します。