

昨年度に続きベースアップは過去最高水準（月給制5,000円、時給30円）で労使合意！

< 労使協議会の議題詳細 >

1. 2025年度賃金要求

（ベースアップ、各雇用形態本給表・昇給表・最低賃金など）

2. 2024年度労使通年協議による人事制度改定

（労働協約・付属諸規程に関する整理、育児介護休業法改正への対応など）

3. 2025年度労働協約改訂

- ✓ 上記内容について、2月12日本部執行委員会、2月19～22日までメンバーズVOICEで従業員説明を行い、2月27日に分会評議員会審議決定しました。
- ✓ 2月28日(金)の労使協議会にて、賃金要求は満額回答をいただき、人事賃金制度改定、労働協約改訂についても労使合意をしました。



■ 労使協議会 2月28日（金）13：00～14：00

出席者：【会社】佐久間・田中・長谷川・吉田（輝）【組合】玉谷・吉田（貴）（敬称略）

2025年度賃金要求のポイント（議案書19～55頁参照）

1. 月例賃金要求

1) ベースアップ

- ・ 現在の物価上昇状況が、算出式の付帯条項である「想定外の大幅な物価上昇」に該当すると捉え、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として、「月給制5,000円、時給制30円」の要求。

2) 定期昇給

- ・ 人事制度に基づき、**S・A評価3割以上、B評価（C評価以下）7割未満の分布の要求。**

3) 初任給・採用賃金

- ・ 採用市場の環境や需要バランスを考慮して要求。

2. 最低賃金要求

【2025年度扶養者年齢別最低賃金】（単位：円）

年齢	一人扶養	二人扶養	三人扶養	四人扶養
～27	167,500	177,500	187,500	197,500
28	176,600	186,600	196,600	206,600
29	185,600	195,600	205,600	215,600
30	194,600	204,600	214,600	224,600
31	203,600	213,600	223,600	233,600
32	212,600	222,600	232,600	242,600
33	221,600	231,600	241,600	251,600
34	230,700	240,700	250,700	260,700
35	239,700	249,700	259,700	269,700
36～	248,700	258,700	268,700	278,700

項目	対象	要求内容
扶養者年齢別最低賃金	ゼネラル・メイト・プロ・スペシャル	B基準 右記参照
企業内最低賃金	月給制社員：月例賃金173,000円 時給制社員：時間給賃金1,060円	

※2025年度賞与要求（2025年12月賞与・2026年6月賞与）は、半期毎にベースとなる賞与の考え方をもとに要求内容を検討します。議案書P53参照

※そのほか、『2024年度労使通年協議』『2025年度労働協約改訂』については、右記組合HPより議案書をご確認ください。



◆ 労 使 協 議 会 組 合 コ メ ン ト ◆

【吉田委員長コメント】 過去最高のペア労使合意は、これまで乗り越えてきたチャレンジの成果。

- ◆ 商売を取り巻く環境では、駅前の再開発や市内商業施設OPEN、市内観光客が今年度上期は過去10年間で2番目の高水準となるなど、函館市として来街者が増え、少しずつ街の活気がでてきたと捉えています。
- ◆ 一方で、物価の上昇、光熱費の高騰など消費マインドや私たちの生活に与える影響は日々増えています。
- ◆ 業績動向は、目標に対して厳しい推移が続いています。現時点では、減収減益となる見込みとなり、年間営業利益目標である8,500万円達成は難しいことを労使間で確認してきました。
- ◆ 今春の交渉では、こうした商環境においても、物価上昇への対応と、全メンバーの一体感醸成を考慮した実効性ある水準として過去最高のベースアップとなる月給制5,000円・時給制30円で労使合意となりました。
- ◆ これまで乗り越えてきた収支構造改革や様々なチャレンジがあったからこそ、健全な企業経営に近づきセーフティネットにつながる労働条件の合意に至ったこと、そして今後の労働条件を向上するには、さらなる奮闘とともに成長曲線を描く必要性についてVOICEを通してメンバーと共有してきました。
- ◆ 今年度では、「“まち”と共に魅力を磨き、“まち”に人を集めるリーダー」、「在函者・来函者どちらにも“個”で応える特別な接点」などを新たな目指す姿が共有となりました。
- ◆ 実現に向けては、モノを売り稼ぐことを主とした従来の“小売業”から脱却し、街に人を集め“個客業”へ転換することが必要であり、既にその取り組みに着手しているとも捉えています。
- ◆ 組合としては、時にはうまくいかないことを糧に、今年度までに培った様々な取り組み、成果をさらに展開していけるよう、さらに全メンバーで函館丸井今井が目指す姿に立ち向かえる一体感を醸成したいと考えています。
- ◆ それらを乗り越えた先に従業員の“働きがい”が生まれ、変化へ前向きに挑戦していくサイクルとなれるよう経営のみなさま・メンバーとの“対話”を重視して活動を進めてまいります。

【吉村さんコメント】 社内の情報伝達を統制し、現場への浸透方法のあり方について検討を依頼。

- ◆ 情報発信が増える中、ストアコンサルを中心にお客さま対応で苦慮している声を多数いただいています。社内の情報伝達、共有内容を統制し、現場への浸透方法を改善しなければならないと考えます。
- ◆ “床を変える”取り組みが進む中、メンバー間で情報に差が生じています。
- ◆ 具体例として、「5階のリビングで客注制限を統一のトークスクリプトなしで伝えている」「1階カジュアルコスメの展開終了をPSから聞いた」「エアドッグの販売処理中に優待率の違いを知り、お客さまにお詫びをした」などの声をいただいています。
- ◆ これまでストアコンサルでは朝礼や連絡ノート、業務スマホ貸与などで情報伝達を行ってきましたが、さらにアップデートが必要です。
- ◆ 要望は、早急に社内の情報共有システムを再構築することです。経営のみなさまには、運営プロセスや業務フローの検証を行い、情報発信について「いつ、だれが、どのように発信、お客さまにお伝えするか」まで踏み込んだ伴走マネジメントをお願いします。
- ◆ 今後も戦略がスピード感を持って進む中、全メンバーが一丸となってチャレンジするために、情報を浸透させることが重要です。これにより、戦略の進行感を感じ、目標に向かっていく実感を生むと考えています。

【樋爪さんコメント】 より高い成果に報いる報酬のあり方について労使協議を依頼。

- メンバーがより高い成果を発揮し、モチベーションを継続するための労使議論とその取り組みについて2点お伝えします。
- 1点目は、適正な評価制度の運用についてです。今年度は「エンゲージメント向上」に寄与する取り組みとして、目標設定や評価面談の運用課題に労使で取り組みました。上司部下双方の理解度を高め、目標達成意欲を高める運用は道半ばのため、次年度も継続して適正な管理運用に取り組みをお願いします。
- 2点目は、成果に報いる報酬のあり方についてです。特に外商については、“個客業”への転換に伴い、企業利益への貢献方法と求められる成果が高まっています。これらを踏まえて、中長期視点で成果に対するモチベーションとなり、さらなる業績向上につながる仕組みづくりについて、労使で協議をお願いします。



【佐久間社長コメント】一過性の売上から、抜本的な収益を生み出す企業体質へ変化する。

- 今回のベースアップ水準に留まっていることについては、企業として非常に恥ずかしいと思っています。従業員からもっと高い水準を目指すべきだと言われるぐらいに、業績は上げていきたいと思えます。
- 一過性の成果ではなく、安定した収益のもと、先に基本給を上げていくことが重要です。ひいては、それが市内での競争力となり、新しい人が入る。このサイクルを早期に作っていくことが最も重要です。これまで売上よりも利益を重視すると言いつけてきました。
- “一過性の中で稼げる施策“ではなく”利益“。以前に説明した中期経営計画では、この考えを重視して函館丸井今井のビジョンや戦略を組みました。
- 本来であれば今年度に、もう少しスピード感を持って実行していく可能性はあったかもしれない。現実には、利益目標に届いていないため、様々なご指摘をみなさんからいただきたい。
- しかし、この判断は間違えてはいないと私は思っています。この3年間に急速な転換とそれによる急激な業績回復により、一定の成果がある反面、その傷跡も想像以上に大きかったのではないかと、着任して自分の肌で感じていました。
- 今後は、一過性の売上ではなく、抜本的にきちんと収益を生み出していかなければならないのです。

企業体質を変えるために、“必ず最初にやめるものを決め、アクションを起こす”

- その体質を作るためには、かなり深いところから、様々なものを正していかないと構造自体は変わらないのです。だから、“床を変え、働き方を変え、役割を変える”。必ず最初にやめるものを決め、そこにアクションを起こしていく。この順番が、もし狂うことがあれば遠慮なく指摘してください。
- 今年度は、“やめる”ことにだけ取り組みました。
- 新しいことを試みるゆとりは、ほとんどなかったと捉えています。そして、昨年までの取り組みをやめればその分売上げも取れなくなる。
- ただし、その分やらないで済むことで意識が変わり、働き方が変わるきっかけになります。今年度は、十分に種を蒔くことができたと思っています。
- 今回の組合からの声を踏まえて、確かにこのやめていく過程の中でリビング（客注対応とお客さまへの案内について）の意見は、私も先日話を聞いて、反省しなくてはならないと感じました。
- 一方で、「次何を出します」や「何が入ります」というのは、取組先との交渉に関わる難しい部分です。軽々にお客さまに申し上げることができません。このような状況は、今後も続きます。
- 床を縮小していく過程で最適な対応を、経営トップとして、きちんと全体説明の中で従業員に伝えきれていませんでした。お客さまへのお伝え方法については、改めて考え、共有できるようにします。

新たに掴み取らなければ今後の成長はない。2025年度は劇的に戦い方を変更する。

- 2025年度はもう少しスピード感を持って、様々なことを変えていくフェーズに入ります。
- 変え続けると今度は収支のバランスも変わります。当然予算の部分も変わってきます。よりマイナスに振れることも発生するかもしれません。
- 例えば、外商については、来年度から劇的な戦い方の変更をします。場合によってはお客様からのお叱りも想定しています。ただし、今のやり方を続けていても100%成長しないと捉え、トップとして見直しを判断しました。
- 外商が成長するためには、抜本的に買い方を変え、組織、働き方を変え、お客様との関係性を新たにつくる。
- お願いしたいのはやめたら、そこに甘んじるのではなく、必ず新しい取り組みを外商担当1人1人が掴み取っていただきたいと思っています。掴み取らないとプラスにならない。
- 昨年5月にお願いした意識変容には少し時間がかかりましたが、メンバーの意識が変わり、話を聞いてくれるようになったと感じています。今年度は、具体的なアクションから、収益のバランスを上げていきます。
- 忌憚のない意見を組合からも聞きながら、一緒にいい会社をつくりたいと思っています。

◆ 2025年度上期営業条件申し入れに対する組合回答 ◆

- ✓ 2025年度上期（2025年4～9月）の営業条件については、会社から申し入れを踏まえて、2月27日の分会評議員会で組合回答を審議決定しました。
- ✓ 以下の要望をもって2月28日の経営懇話会にて回答しています。

■ 会社申し入れ

2025年2月26日

三越伊勢丹グループ労働組合
北海道統括支部
支部執行委員長 吉田 貴彦 殿

(株)函館丸井今井
代表取締役社長 佐久間 眞悟

2025年度上期営業条件について、以下の通り申し入れます

記

I. 休業日について
2025年の上期休業日は0日間とします。*前年同様

【理由】
・2024年度上期の名探偵コナンの特殊要因を2025年に対してはマイナスと見做し、前年同様と見做し、本年の休業日は前年同様0日間として売上及び営業利益確保を図る。

II. 営業時間について
10:00～18:30の営業時間とします。*前年同様
6/27(金)～6/29(日)の3日間を～19:00まで延刻

【理由】
・前年の延刻期間の別売売上は大きいのはクリアランス最初の3日間であり、以降は通常期と差異がない。また、延刻日と通常日の18:00以降の売上伸長率は約500千であり、クリアランス2W目以降の延刻をやめても、約▲6,000千弱と月の売上1%であり、延刻を実施する明確な理由とはならない。一方で、クリアランススタートの3日間は6月の売上の20%以上を占め、中でも初日は年間2番目の売上であることから延刻を実施する必要があると考えます。

従業員の皆さまにはシフト等で対応していただくなど、負担をお掛けしますがご理解のほどお願い致します。

以上

■ 組合回答

2025年2月28日

株式会社 函館丸井今井
代表取締役社長 佐久間 眞悟 殿

三越伊勢丹グループ労働組合北海道統括支部
執行委員長 吉田 貴彦

2025年度上期営業条件の申し入れへの組合回答

2025年度上期営業条件については、函館丸井今井が地域エリアでの担う役割や業績推移などを踏まえ、昨年度の実績、従業員の声など様々な検証をもとに総合的に勘案しながら、申し入れに至ったと捉えています。また、その前提には収益を最大限にかつ、生産性高く確保することを前提として理解しています。

労働組合としても、従業員が目的を正しく理解しながら取り組みを理解し、営業に一元となって取り組めるよう、機関会議やメンバーとの対話を通じて共有を行ってまいります。

以下を要望のもと、会社申し入れを受諾いたします。

＜受諾にあたっての労働組合の意見・要望＞

- ① 従業員への検証結果、目的の浸透
今回の申し入れに至った前提となる経営環境や目的については、従業員、お取組先ともに内容を正しく理解し、同じ意識を持って営業に臨めるよう、所属ラインを通じた共有をお願いいたします。
- ② 延刻営業効果の最大化
延刻営業を実施するにあたっては、営業効果の最大化による収益確保に向けて、前年度の検証を踏まえながら、お客さまへの営業施策浸透、従業員の勤務体制の整備に取り組んでいただきますようお願いいたします。

以上

★ 共済会からキャンペーンのお知らせ ★

Benefit Station
三越伊勢丹グループ共済会会員様

ベネアカウント
でログイン!

**おいしいグルメ
プレゼントキャンペーン**

申込期間: 2025年3月3日(月)10:00～3月31日(月)23:59

※5つの商品から選択できます。※お一人様1IDにつき1回までの申込み

申込専用 **お申込みには「ベネアカウント」の登録が必要です**

お申込み方法:
●お申込み上限: お1人様1IDにつき1回限り

エントリーは
コチラから

※注意事項: 営利目的での商品転売を固く禁じます(インターネットオークションでの販売を含みます。)
※お申込み後のキャンセルや変更はお受けできません。

**合計
238名様に
当たる!!**

20名額

焼肉 炸高級部位(カイ/ミ入り)
1ポンド(約450g)
焼肉・BBQセット

20名額

神戸ビーフ すき焼用
C8853-01

20名額

三國推奨北海道
手作りハムギフトMN-B
24-401219

20名額

新米! 令和6年度産 産地直送・出荷直前精米
七谷産コシヒカリ 5kg

20名額

はこだてわいん
酸化防止剤無添加ワイン
3本セット

Wチャンス!! さらに抽選に選ばれた方のうち、138名様に
スターバックドリンクチケット500円分のデジタルチケットプレゼント!

抽選で240名様に
魚沼産コシヒカリを
¥1,900プレゼント!

新アプリリリース1周年
アプリダウンロードキャンペーン

応募期間
2025年3月3日(月)12:00～3月31日(月)23:59

アプリをダウンロードして、キャンペーンに申し込むだけ!
エントリーした方の中から抽選で240名様に魚沼産コシヒカリをプレゼント!

ベネアカウント
登録方法はコチラ

お問い合わせ先:
三越伊勢丹グループ共済会
内線: 801-24-914
外線: 03-5273-5139
木曜・日曜日はお休みです

ログインして
ベネアカウント
を登録ください

団体ID⇒C0000A3CK 半角英大文字
0は半角数字0

承認キー1⇒社員番号(8桁)
承認キー2⇒生年月日(西暦 8桁)