

# 2025年2月

## 春の交渉（案）メンバーズVOICE ご意見



**出席率 92.6%**

2024年度MV出席率 88.6%

**Formsご意見 352件**

2024年度MVご意見 396件

	対象者	参加者	出席率	昨年差	昨年出席率
本社周辺	1,568	1,472	93.9%	5.9%	88.0%
外商統括	929	827	89.0%	1.9%	87.1%
新宿	1,556	1,438	92.4%	3.3%	89.1%
日本橋	980	904	92.2%	4.2%	88.0%
銀座	478	457	95.6%	6.7%	88.9%
立川	378	353	93.4%	0.4%	93.0%
浦和	403	373	92.6%	2.3%	90.3%
全分会計	6,292	5,824	92.6%	4.0%	88.6%

2025年度  
賃金要求（案）

人事賃金制度

働く環境の整備

その他

# 2025年度 賃金要求（案）

■ベースアップ要求について：物価高騰に対して、ベースアップは大変有難いという意見が多数。一方で物価の上昇に追いついていない、過去最高の利益にもかかわらず従業員に還元されていないと感じるという声が寄せられた。

■2025年6月賞与への期待：6月支給の賞与に業績加算が少しでもあるとモチベーションが上がる。会社業績に見合った賞与支給を期待する声が多数。

## 【寄せられた意見の一例】

### ■ベースアップ要求

○賃金が上がり、嬉しいです。

○世の中物価高に対応したベースアップが実現したことは評価できると思います。

△現在の日本の物価上昇には追いついていない印象。物価高騰に合わせた金額にしてほしい。

△賃金引き上げ率が5%を切る内容は業界が定める基準よりも低く、過去最高売上・利益が2年続く中では満足いくものではない。

△賃金のベースアップについても他企業は物価上昇や利益増加に伴い、大幅な賃金アップを行っているのが散見されるが、それに比べると賃金上昇率が低いと思う。

△近年の採用賃金上昇による既存社員との「賃金水準差調整」、および「従業員の一体感の醸成」といった部分ではまだまだ納得できる金額ではないと感じています。

△他社の給料に比べ、弊社の特にメイト社員の給料は非常に低いと思います。

### ■2025年度6月賞与

◆ 次回夏の業績賞与の支給水準については予想通りの素晴らしい成果を残した暁には是非とも果実の分配に最大限注力して頂きたい。

◆ これまでの過去最高の業績をさらに大幅更新見込み、株主配当も従来の何倍にも増え、役員報酬も大幅増と聞いている。会社の業績が我々従業員にもう少し跳ね返ってきて良いのではないか。会社業績をふまえた株主・役員への待遇と我々労働者の待遇に不均衡を感じる。

◆ 通常賞与に少しでも従業員一同で頑張った分の成果が正当に反映されることを祈っています。

◆ フェロー社員でもボーナスがあるとモチベーション向上につながります

# 人事賃金制度

■両立支援制度の拡充について：育児や介護をしている従業員の働きやすさを目指し、取り組みをしていっているのは良いことだと思います。一方、月4回遅番が所属によって運用に違いが出ることを心配する意見あり。

■年間休日数の見直しについて：年間の休日数が増えたことに対する喜びの声が多数。一方、対象ではない雇用形態からは要望する意見あり。

■業績加算賞与の導入について：制度の内容や試算の根拠に関する意見あり。

## 【寄せられた意見の一例】

### ■両立支援

○やめていった諸先輩方がかつて見ておられますので年々両立がしやすくなっていると痛感しています。

○子の看護休暇の対象年齢拡大に感謝します。子育てしながら仕事を続けていけるかどうかは今後も自分の中で大きな問題だと思うので頑張っていけたら思う。

○離職防止の観点から、育児に関してもかなり人数が増えてきており、様々な制度改定に着手くださり大変ありがたい限りです。

△育児のためのフルタイム制度について、シフトではなくフレックス制度での導入を期待しています。

△遅番義務化とマネージャー単位で判断と相反したことを記載することで、フルタイムシフト選択勤務制度取得者の中で差が出てしまうことを危惧している。

△両立支援制度が拡充されることは企業としては、良いことであると思う一方、我慢せざるを得ないメンバーもいるため、そのようなメンバーは引き続き我慢するのか何か組合として議論出ているのか知りたい。一番簡単でわかりやすいのは店頭・遅番手当が復活が良いのではないかと個人的には感じている。

### ■年間休日数の見直し

○8月の休日が、1日増えることが制度として定められたことは、とても良かった。

○休日が増え年間の労働時間が削減されるということは、皆が平等化されるのでとても良いと思いますが、現場で働く者としては是非、就業時間の短縮にも力を注いで頂きたい。

△1月2日の勤務についても会社と交渉を進めてほしい。他の百貨店は今年から軒並み2日も休業日としているなか、三越伊勢丹グループだけ営業している点については議論の余地があると思う。

△有休と連各数ををカウントして年間休日数を計算しても一般企業よりかなり少ないと思います

△フェロー社員にも無給にならないお休みが増えるととてもありがたいです。

# 働く環境の整備

■労働時間管理の推進：残業の認識のズレを感じる事が多々あります。勤怠管理者の同一認識を求めます。

■業務改革について：店舗による仕事の内容に格差があるように思います。店舗ごとの労働環境の改善をお願いします。

## 【寄せられた意見の一例】

- ◆ 人員不足による残業の認識のズレを感じる事が多々あります。勤怠管理者の同一認識を求めます。
- ◆ 時間単位の有給がなかなか、時間管理等煩わしく使用づらい。使用している方も見受けられない。
- ◆ マネジメント側が実務を理解していないため仕事の推進に支障がでている。少なくとも担当ごとのアンバランスな仕事量などわかりやすい内容には積極的な解決策を求める体制を整えて欲しい。
- ◆ 人員不足、店舗による仕事の内容に格差があるように思います。店舗ごとの労働環境の改善をお願いします。
- ◆ 今年度から開始する運動は特に働きがいの点において非常に重要で、ステージBの成果評価項目にもっと踏み込んだ記載で部下やメンバーとの信頼関係構築をお願いしたいです。
- ◆ 今後の定年退職者の拡大による、要員数の劇的な減少により、残る現役世代の業務負荷の拡大に本当に日々強い不安を抱いています。
- ◆ 懲罰案件に対する処罰の不均衡、不透明さについてです。被害者は組合員であることがほとんどだと思いますので、ぜひ被害者（=組合員）を守り、働きやすい環境を構築することを第一目的として、人事部と懲罰のあり方についてもお話を深めていってくださると幸甚です。

# その他

■ 60歳以降の働き方について：**定年延長**に関する進捗確認や期待する声が多い。

■ 評価・昇格・転換について：現状の制度に対する見直しの要望（**HAP受験回数**など）。また**MT・C転換状況**についての声など。

## 【寄せられた意見の一例】

### ■ 60歳以降の働き方

- ◆ 現行の60歳定年を延長する議論は行われている。エルダー雇用70才を是非とも推し進めて頂きたい。
- ◆ 70歳定年制について検討していることはあるか（専門性を持ったスタッフが他社へ流れて、人材確保が難しくなっているため）
- ◆ エルダーになっても仕事量は変わらずむしろお客様が動き出し前よりも忙しくなっている。

### ■ 評価・昇格・転換

- ◆ 過去最高益なのに賞与が増えず、社員転換やマネージャー試験の合格者も少なく、従業員のモチベーションが下がっていると感じる。金額と言うより評価されないイメージが大きい。
- ◆ どんなに努力しても昇格が見えないので、より公平な評価がしていただけるようにしてほしいです。
- ◆ HAPチャレンジ制度の回数制限に変更が無い場合は、ステージCの先にチャレンジできる制度について知りたい。
- ◆ 社員転換はテストで簡単に決まるのではなく、働いてる実績や内容も重視してもらいたい。
- ◆ メイト社員の社員転換試験に何年も受からない。