

～ 『2025年度春の交渉』に関する労使協議会を開催しました ～



■ 3月10日(月)に、『2025年度春の交渉』に関する労使協議会を開催しました。要求に先立ち、3月5日(水)には支部大会を開催し、賃金要求(案)および制度改定内容は満場一致で可決されています。賃金要求の結果、『組合要求通りの満額回答』を頂き、制度改定に関しては『労使合意』しております。

① 2025年度賃金要求

- ・ ベースアップ要求

形態	月給制	時給制	年俸制
水準	5,000円/月	30円/時	60,000円/年

- ・ 最低賃金要求
- ・ 評価要求
- ・ 初任給、採用賃金要求
(ステージCt、メイト社員、フェロー社員のみ)
- ・ 本給表、昇給表、基本給表、職務給、本人給改定表
本人給表の要求
- ・ 扶養者・年齢別最低賃金要求(社員・メイト社員のみ)

② 2024年度労使通年協議制度合意項目

- ・ メイト社員人事賃金制度の見直し
- ・ 賞与制度の一部見直し
- ・ ステージCの評価権限に関する制度導入
- ・ ライフイベント再雇用制度の拡充
- ・ 法改正等に伴う育児勤務関連の制度導入、見直し



※詳細は組合HPより議案書を確認ください⇒

3月5日(水) 支部大会

■ 支部大会・春の交渉メンバーズVOICEでのコメント

- ・ 月給『5,000円』という水準については、仙台三越の厳しい業績状況や、物価高が継続している中で実質賃金を上げざるを得ないと、『実感』につながる要求である
- ・ メイト社員人事賃金制度改定やステージC評価制度、育児関連の制度導入など、世の中の変化に伴い私たちの商売も変化し、付随して制度を変えていくことは理解できる。今後は変化する上で現場メンバーが混乱しないよう制度の周知や運用確認を労使でおこなってほしい



3月10日(月) 労使協議会

■ 支部執行委員長 工藤さんのコメント

- ・ 今回の要求に対して、満額の回答をいただきありがとうございました
- ・ 今春の交渉に向け組合役員内で合意形成を図る上では、組合としても仙台三越の業績状況を正しく捉え、賃金要求についてはメンバーが得られる『実感』と、企業業績に与える影響とのバランスを重視してきました。制度改定については、導入後の運用確認や結果検証が必要な内容もあり、これらは労使で確認をおこない、必要に応じて制度の更なるアップデートをおこなっていきたく思います
- ・ 組合では『労働福祉ビジョン』の取組みをスタートして1年が経過しました。掲げている2028年の労働条件のあるべき姿に向けて、組合内の議論をはじめ、労使協議もおこなっています。今後は、会社の6カ年計画を踏まえて労働福祉ビジョンのロードマップ内容も見直しをおこない、労使一体となって労働条件を計画的に向上させていきます



■ 代表取締役社長 小宮さんのコメント

- ・ 執行部内の議論やメンバーズVOICEでの説明・意見交換において、企業業績状況を正しく捉えて一人ひとりが考える時間としてくれたことに感謝する
- ・ 直近のエンゲージメント調査の結果では、『会社の将来が不安である。』という従業員の想いが顕著にあらわれており、経営としては改善していきたいと考える。そして、処遇についても従業員の皆さんで勝ち取っていただける組織を構築していきたい
- ・ 2025年度組織役割説明会では厳しい内容や取り組みの話もしているが、来年の今頃は明るい話ができるよう、皆さん自身が『どうやって利益を生み出していけるか』といった攻めへの意識変換ができるようにしていきたい

〈労使協議会〉
 3/10(月)17:00～ 仙台三越定館6階大会議室

参加者	会社	小宮	千葉	深谷	鶴田	組合	工藤	真山	若山
-----	----	----	----	----	----	----	----	----	----