

2025年12月賞与要求満額回答 月給制社員を対象に **平均1.20ヶ月** で労使合意！！

< 労使協議会の議題詳細 >

【月給制社員】2025年12月賞与

■ 組合審議スケジュール

- 10月15日本部執行委員会での執行部案の審議決定
- 10月20日から23日までメンバーズVOICEにて動画説明・資料配布を行い現場説明を実施
- 10月24日の分会評議員会にて最終審議決定
- 10月25日の労使協議会にて賞与要求の満額回答にて労使合意

■ 10月25日（土）13：00～出席者

- 【会社】佐久間・田中・小林・幅田
- 【組合】吉田(貴)・木村(敬称略)



2025年12月賞与要求概要

2025年12月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 2025年12月賞与については、以下の支給表で要求を行います。
- 基本賞与については、賞与制度がある雇用形態に対して、「平均1.20ヶ月」の要求を行います。

<社員・メイト社員・スペシャリティスタッフ支給表>

評価	2025年12月 賞与ヶ月
S	1.40
A	1.30
B	1.20
C	1.10
D	1.00

<エルダー(月給制)・エルダースペシャリティスタッフ支給表>

評価	2025年12月 賞与ヶ月
S	1.50
A	1.35
B	1.20
C	1.05
D	0.90



今回の要求詳細
(組合HP)

※スペシャリティ（エルダースペシャリティ）スタッフへの賞与支給については、個別契約書の内容に準ずる。

< 評価分布 >

- ① 社員、メイト社員スタッフは「平均B以上」とすることを要求します。
- ② スペシャリティスタッフは「絶対評価」とすることを要求します。
- ③ エルダー（月給制）・エルダースペシャリティスタッフは「絶対評価」とすることを要求します。

【吉田委員長コメント】 厳しい業績環境でも、対話を深め連携で乗り越える

- 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。
- 2025年度上期の業績動向は、消費マインドの変化や昨年施策の反動など、様々な影響を受け、厳しい業績推移となっております。9月の速報を踏まえても、上期は減収減益となる見込みです。
- 中期経営計画の初年度として、環境変化への柔軟な対応と“個客業”への転換の必要性を再認識しています。
- 今回のメンバーズVOICEでは、厳しい業績に注目が集まりがちなか、足元の成果や下期に向けた下地の整備状況を整理し、メンバーと対話を重ねました。
- これらを踏まえ、今回の賞与の支給にあたっては、業績指標のみならず直近の取り組みに対するチャレンジやメンバーの頑張りが、成果創出への意欲維持も踏まえた支給であることについても共有しています。
- 会社には、現状と見通しの丁寧な周知とともに、従業員が連帯して行動できるよう、下期の重点施策の提示をお願いします。
- 労働組合としても、目標達成後の成果を見極め、メンバーの頑張りが報われる賞与水準・支給方法について協議を続けてまいります。
- また、第11期活動テーマ「対話をしよう。自分のために。つながろう 自分たちの未来へ。」のもと、現場課題の解決に向けて兼任役員と連携し、対話文化の醸成とメンバーの主体性・原動力の向上を目指します。
- 今後も労使で課題認識を共有し、連携して取り組みを進めてまいります。引き続きご協力をお願いいたします。

【佐久間社長】 戦略の種まきから成果の刈り取りへ。未来を見据える下期。

現状の認識と危機感

- ◆ 今上期は、従業員の皆さまには本当にご尽力をいただき、会社を代表して心より感謝申し上げます。しかしながら、上期の業績が大きく赤字となったことは、経営として真摯に受け止めています。年間予算の達成を諦めるつもりはなく、この後十分に振り返っていきます。
- ◆ 上期の業績が大きく赤字となったことは、危機感を持って対処すべき事態です。ホールディングスともこの危機感を社内で正確に共有する必要があると認識を合わせています。これは不安を煽るための共有ではなく、事実を正確に伝え、各自が具体的なアクションに結びつけるきっかけにすることが、とても重要だと捉えています。
- ◆ 外部環境の影響や物価上昇など言い訳は挙げれば尽きませんが、それらに対してどのような戦略を立て、実行するかが私たちの仕事です。
- ◆ 予測できていた事象に対して十分な手を打てなかった点は真摯に反省します。ここからどのような手を打つかが求められています。

戦略の本質と進捗

- ◆ 昨年発信した長期戦略は、顧客軸への転換するための「床を変え、働き方を変え、役割を変える」という方針です。
- ◆ 床を変えるフェーズを前倒しで進め、グループ全体での個客化を図るために、外商を含めた識別化と利用の拡大の2点を特に重点戦略として取り組むとしていました。
- ◆ 戦略決定は2～3月に行ったものの、種まきのタイミングが遅れたため、刈り取りの時間が不足しました。プリキュア催事を中心に8月以降は刈り取りの成果により、確実にトレンドは上向いています。また、リモデルを含めた床の変更についても進んでいます。
- ◆ 戦略の方向性は間違っておらず、継続して種をまき続け、刈り取りを繰り返していけば確実に、トレンドは変えていけます。下期に向けて手応えを感じています。

個客化と外商の取り組み

- ◆ 個客化の取り組みでは、集客への取り組みや、ダブルメンバー、識別顧客数についても目標を上回っています。これは、全メンバーの努力の賜物の結果であるといえます。
- ◆ 一方で、利用拡大については、売上が伸びていないため、業績への反映は限定的です。グループ各社と比較してもその点は課題として浮き彫りになっています。
- ◆ 外商では戦い方を変え、今やらなければならないことのために個人営業人数を半減し、組織外商を強化しました。
- ◆ 外商の売上が、一定程度下がることは見越しており、それが上期の業績への影響が大きかったと捉えています。売上や取り寄せ手数料、直納収入は下がりましたが、すでに外商メンバーと共通認識のもと課題に取り組んでいます。
- ◆ 具体的には、1200口座を正確にグルーピングし、組織営業に移管しています。その方々の利用額を引き上げ、GCPの金額を増やすこと、外商口座を持たない良質なGCP顧客を外商化して個人顧客としての利用額を引き上げることに半年かけて取り組みます。やるべきことが明確になったことは前向きに捉えています。
- ◆ 最後に、予算達成は諦めません。上期の大きなマイナスを、10～12月の第3クォーターでプラスに転じさせます。そして、必ず赤字で終えないようにします。今後も従業員および組合との対話を継続していきますので、下期も引き続きご協力をお願いいたします。