



1) 参加状況 : 5/11 月 VOICE&総会 22 名中 18 名

2) メンバーズ VOICE の声

①賞与水準について

・営業利益の変動はあるものの、制度上の年間 3 ヶ月水準に加え、業績対応として 0.5 ヶ月加算し、実質年間 3.5 ヶ月となっていることから、今後は、制度上 3.5 ヶ月 + 業績対応という要求を組み立ててほしい。また、フード&ビバレッジ戦略のもと掲げられてきた売上・利益の目標額の達成時に、どの程度の賞与水準を確保できるのか、今後、明確に示して欲しい。

➡これに対しては、前向きに労使協議を重ねつつ、まずは 26 年度の目標を達成することが重要であるし、それ以降も安定的な利益確保が望める状態となっていることが前提となることも合わせて伝えてはおります。

②落合移転について

・年度末に説明があった移転計画の時期等の詳細について、移転作業がいつごろから始まるのか？通勤経路等がいつごろどのように決まるのか？等、不安な面がある。差し支えない範囲で極力随時共有して欲しい。

➡ここについても、労使間でも適宜確認しつつ、社内でのこまめな情報共有をお願いしていく旨、伝えております。メンバーが不安なく安心して業務にあたることができるよう、改めてご配慮や情報提供をお願いします

委員長コメント

今回の賞与要求水準を判断するにあって、定量面では増収増益の好業績ではありましたが、今後の連邦戦略をはじめとしたセンチュリー社のグループにおける期待役割を踏まえると、予算未達であったことは重く捉えるべきことは組合としては認識しています。

一方、輸入業を主業務としているセンチュリー社として、為替変動の影響はやむを得ない不可抗力的な要素もあることもご理解頂いた上でのご回答と捉えております。

また、定性面のアクションプランについては、全体的に達成度合いが高かったことは現場のメンバーが当事者意識をもって取り組んだことが、今後の戦略の土台作りに大きく貢献しており、高く評価して頂きたいと願います。

VOICE の声にもありましたが、今後の賞与制度については、ステージ（資格）ごとの期待役割に応じた処遇反映のあり方やあるべき水準等に関して、改めて労使協議事項に挙げ、必要な見直しに取り組んでいきたいと考えています。

また、戦略推進の一環とした職場環境の変化、例えば、三越伊勢丹からの出向者やフードスタイルの方々との交流をはじめ、事務所移転も含め、徐々に刺激を受けながらも大きな変化の中にいるメンバーに対して、会社の方向性や今後のスケジュール等に関して、できる限りタイムリーに情報共有して頂ければ幸いです。