

■ ■ 2024年度年末一時金等に関する 要求(案)策定にあたって ■ ■

- 2024年度年末一時金の要求(案)を作成するにあたっては、直近の指標となる2024年度第1四半期決算の状況を捉えたうえで、要求月数、その他の要求の是非について議論・検討をおこなってきました。
- 組合員のみなさんが真に求めていることを把握するために、要求(案)作成前にアンケートを実施し、その声を踏まえて要求(案)を決定しました。
- 一時金は、2024年度に掲げられている経営目標の達成にむけて、経営幹部・組合員・従業員一丸となって目指していくことを前提に、これまでの努力に報い、これからの頑張りにつながる回答を求めることとします。

2024年度年末一時金等に関する要求内容(案)

<<基準月数等>>

◆ 正社員・地域限定正社員 2.80カ月

※2024年度夏季一時金基準月数：2.50カ月（+0.30カ月）

◆ Fスタッフ・Tスタッフ 1.96カ月

※社員の基準月数の60%に10%を加えた70%

※2024年度夏季一時金基準月数：1.50カ月（+0.46カ月）

◆ Fスタッフ(エルダー)

「特別手当」として30,000円を支給

◆ 支給日：2024年12月13日(金)

<<回答期限>>

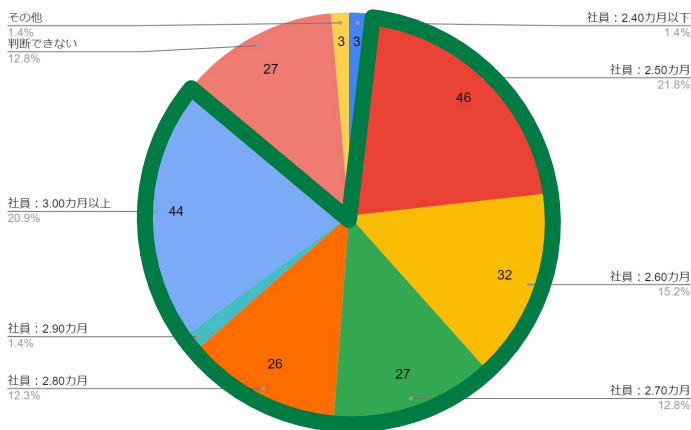
◆ 2024年11月15日(金)

《アンケート結果について（抜粋）》

◆2024年度年末一時金要求(案)作成にむけたアンケート

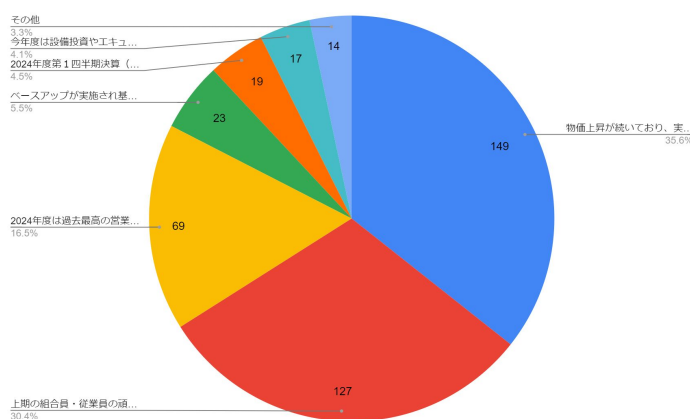
※2024年9月3日(火)～9月11日(水) / 回答数222件

Q1：2024年度年末一時金の支給月数はどれくらいを望みますか？



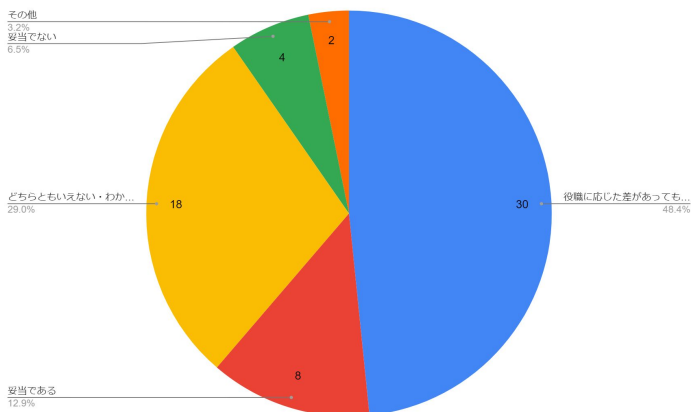
- ①3.00カ月以上：20.9%
- ②2.90カ月：1.4%
- ③2.80カ月：12.3% ※2024年度夏季一時金要求月数
- ④2.70カ月：12.8%
- ⑤2.60カ月：15.2%
- ⑥2.50カ月：21.8% ※2024年度夏季一時金支給月数
- ⑦2.40カ月以下：1.4%
- ⑧判断できない：12.8%
- ⑨その他：1.4%

Q2：月数についての理由や根拠があれば教えてください



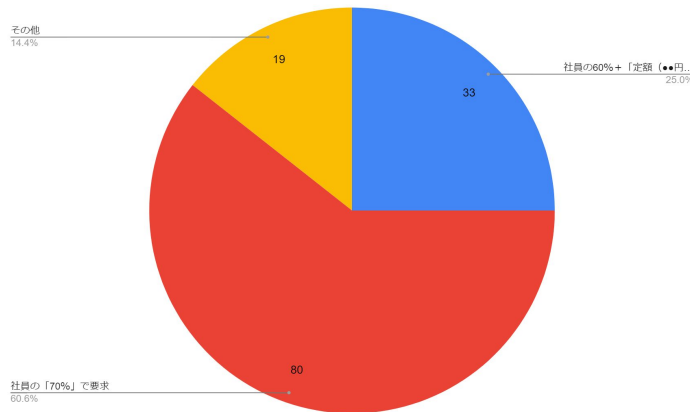
- ①物価上昇が続いており、実質賃金が下がり続けているため：35.6%
- ②上期の組合員・従業員の頑張りを正当に反映してほしいため：30.4%
- ③2024年度は過去最高の営業利益を経営目標に掲げているため：16.5%
- ④ベースアップが実施され基準月数が上がっているため：5.5%
- ⑤2024年度第1四半期決算(対計画)では、営業収益は「達成」しているが、営業利益は「未達」のため：4.5%
- ⑥今年度は設備投資やエキュートの閉店など、利益面で厳しいと感じるため：4.1%
- ⑦その他：3.3%

Q3：Fスタッフ・Tスタッフの一時金の支給率が社員の60%であることについてどう思いますか？



- ①役職に応じた差があってもよい：48.4%
- ②どちらともいえない・わからない：29.0%
- ③妥当である：12.9%
- ④妥当でない：6.5%
- ⑤その他：3.2%

Q4：Fスタッフ・Tスタッフの一時金の支給率改善を要求する場合、どのような要求とした方がよいですか？



- ①社員の60%+「定額(●●円)」で要求：25.0%
- ②社員の「70%」で要求：60.6%
- ③その他：14.4%

《アンケート結果より》

- 基準月数については、2024年度夏季一時金の基準月数以上を望む回答が8割を超えている
- その理由としては、今年度に賃金改善が実施されたものの物価上昇への対応や、2024年度下期にむけたモチベーションにつながる回答が望まれている
- Fスタッフ・Tスタッフの一時金の支給率については、働き方の違い(AMG・チーフ・販売員・事務員)により差があっても良いという回答が半数近くになっており、2024年度夏季一時金で要求している「社員の70%」を望む回答が6割となった

<<アンケート結果について（抜粋）>>

Q5：Fスタッフ(エルダー)の精勤手当の支給方法・支給額について、ご意見やご要望があれば記入をお願いします。

- これまで会社に貢献された先輩方にはそれ相応の金額が支給されることを望みます。
 - 本来は基本給を適切な水準に引き上げ、精勤手当は廃止できるようにするのがよいとは思いますが、個人の働き方に応じた収入がある方がよいと思います。
 - Fスタッフ(エルダー)になっても、業務内容は変わらず賃金が下がってしまうため、せめて精勤手当を上げて貰いたい。
- 「精勤手当」のみならず、Fスタッフ(エルダー)の賃金水準を高めていく必要があるという強い思いがある

Q6：2024年度上期(2024年4月～8月)における職場の努力・頑張りについて教えてください。

<<要員不足>>

- 要員不足のなか、ギリギリの人数で増収に努めてきたことや、エリア内で欠員対応の支援をおこなってきた。
- シフト見直しをおこなうなかでも夏季繁忙期を従業員全員で乗り越えた。

<<生産性向上>>

- 人員配置の効率化にむけた努力や、利益最大化に向けた品揃えと発注精度の向上に努めてきた。
- 省力化のとりくみで有人レジの台数が減ったが、お客さまに引き続き店舗を利用していただけよう、セルフレジへの誘導をおこなった。
- 職場の人員が減っているなかで、業務効率を図りながら、社内・社外ともに協力して増収に繋げてきた。
- コストダウンにむけた人件費削減や業務見直し、業務の効率化による時間外労働の削減など、経費削減にむけた努力をおこなってきた。

<<増収・増益にむけたとりくみ>>

- 昨年度の過去最高益達成後も、その手を緩めることなく更なるチャレンジを重ねてとりくんできた。
- 大規模な工事支障や台風などの自然災害が多いなかでも、増収増益にむけて各種イベント・キャンペーンのお声掛けなど日々努力をしている。

<<その他>>

- 人それぞれに求められた役割があり、その責務を果たすべく日々頑張っている。
- ESG経営推進にむけたとりくみが豊かになり、企業の責任を外へ打ち出すにも十分な実績が出ている。
- 今年度も新規開業店舗が多く、事業拡大に貢献している。

<<参考：これまでの会社業績と一時金支給月数（抜粋）>>

会社業績			一時金					
年度	営業利益	当期純利益	基準月数（年間）		基準月数（夏季）		基準月数（年末）	
			社員	その他	社員	その他	社員	その他
2013年度	4,339百万円	2,145百万円	社員：5.191ヵ月	0円	社員：2.595ヵ月	0円	社員：2.596ヵ月	0円
			F T：2.493ヵ月	0円	F T：1.246ヵ月	0円	F T：1.247ヵ月	0円
2019年度	3,987百万円	1,773百万円	社員：4.906ヵ月	10,000円	社員：2.453ヵ月	10,000円	社員：2.453ヵ月	0円
			F T：2.850ヵ月	10,000円	F T：1.425ヵ月	10,000円	F T：1.425ヵ月	0円
2022年度	5,161百万円	5,782百万円	社員：3.700ヵ月	0円	社員：1.800ヵ月	0円	社員：1.900ヵ月	0円
			F T：2.220ヵ月	0円	F T：1.080ヵ月	0円	F T：1.140ヵ月	0円
2023年度	15,393百万円	11,147百万円	社員：4.500ヵ月	0円	社員：2.100ヵ月	0円	社員：2.400ヵ月	0円
			F T：2.700ヵ月	0円	F T：1.260ヵ月	0円	F T：1.440ヵ月	0円
2024年度 (目標)	16,500百万円	---百万円	社員：---	---	社員：2.500ヵ月	0円	社員：---	---
			F T：---	---	F T：1.500ヵ月	0円	F T：---	---

2024年度年末一時金等の要求について

<<議論・検討のポイント>>

- 一時金は基本的に会社業績に応じて増減するものと捉えているが、「一時金とはいえ、生活給となっていると捉え、安定的な支給を求める」ことを基本的なスタンスとしている。
- 2024年度の経営目標の達成にむけて、組合員・従業員一人ひとりが各種施策に対して実直にとりくんだことが、経営基盤の確立に貢献していると捉えることができる。

	2024年度 第1Q実績	対前年	対計画
営業収益	63,865百万円	104.8%	100.5%
営業利益	4,266百万円	113.9%	92.9%
当期純利益	2,743百万円	104.2%	100.1%

- アンケートでは、2024年度夏季一時金の基準月数以上の回答を求める声が8割を超えおり、その理由として「物価上昇が続いており、実質賃金が下がり続けているため」「上期の組合員・従業員の頑張りを正當に反映してほしいため」「2024年度は過去最高の営業利益を経営目標に掲げているため」という声が多くあげられた。
- 他の社員群と適正な賃金格差とするために、Fスタッフの賃金水準を高める必要がある。
- Fスタッフ(エルダー)の精勤手当は支給額が固定されており、会社業績の還元として正當な分配がおこなわれないことに問題意識を持っている。

<<結論>>

- 基本的なスタンスは堅持しつつも、年度途中であり、2024年度第1四半期における会社業績をそのまま要求につなげることは難しいことから、2024年度の経営目標を達成していくことを念頭に、組合員から見た「理想」の月数を要求に掲げることとする。
- 2024年度は、経営目標に過去最高の営業利益が掲げられていることから、社員は過去最高の基準月数(2.596カ月)を上回ることを前提に、過去の会社業績と一時金支給月数の関係性を参考に決定する。
- 2024年に入っても物価上昇は続いているが、賃上げ交渉とは異なるため、直接的な検討材料からは切り離して考える。
- Fスタッフ・Tスタッフについては、働き方による差があってもよいという意見があるものの、賃金水準を年収ベースで高めることを目的として、差は設けず社員の70%の月数を求める。
- 過去最高の経営目標が掲げられているなかで、Fスタッフ(エルダー)には会社業績や努力・頑張りが反映されないため、還元する手法を検討する。
- 会社回答を職場に周知・意見聴取し、その声をもとに交渉をおこなえる期間を確保するために、これまでの交渉経過を踏まえ、回答期限を要求する。

<<お知らせ>>

- 2024年度年末一時金等に関する要求(案)については、2024年10月20日(日)に開催する「第38回定期大会」において提案し、承認を得ることとします。
- 今後の動き(アンケートの実施・要求書提出・第1回団体交渉日時)については、別途お知らせします。