

分会活動報告 千葉分会

現場活動はメンバーの声を吸い上げる【VOICE活動】が基本となります。今回は〈千葉分会〉で開催したテーマ別VOICEについて報告します。

【開催概要】 日程：2013年7月9日(火)・11日(木)・12日(金)
対象：千葉店勤務 メイト社員 39名参加
内容：メイト社員の人事賃金制度 (社員を目指すコース選択) について・日々の働き方 等



- 【代表的な声】
- 日々の労務管理や働き方について
 - ・時間を外をする場合は「残業ノート」に記入し、SM・ASMと確認している
 - ・6月に会社からの通達後は未打刻に対する注意喚起があり、職場全体で打刻する意識が徹底されている
 - ・お客さまにご迷惑をかけないことを前提に、業務効率を考慮して日中展開替えできる所は営業中に行うこともある
 - ・所定労働時間が延びてもその時間を活用できず、以前よりも長時間労働になってしまっている
 - ・限られた要員の中、シフトを活用しても恒常的に終業時間が遅くなってしまっている
 - 社員を目指すコース選択について
 - ・今後は社員を目指す場合自分で選択するという社員転換制度は、キャリアアップを考えているメイト社員にとって良い取り組みだと思える。
 - ・BLの業務は社員もメイト社員も変わらないと感じている。
 - ・社員コースを選択した場合、何を意識して働けばいいのか?
 - ・選択後にコース変更はできるのか?
 - ・今後は社員を目指すさい場合、BLやSBLから外れてしまうのか?

*メンバーからいただいた声の中で、日々の労務管理や働き方に関する内容については、担当の組合役員が 店長や担当長などと情報共有し、改善や対応に取り組んでいきます。併せて、人事賃金制度に関する疑問や不安については、労使通年協議の場に反映させてまいります。



USR活動報告

愛の募金活動

「2013年夏 愛の募金活動」の募金総額は¥781,560円となりました。今夏もたくさんのご支援・ご協力をいただき有難うございました。
この他、本部と連携し、7月20日(土)・21日(日)には伊勢丹相模原店ギャラリースクエアにおいて日本盲導犬協会の募金活動を実施しました。当日は、盲導犬協会のスタッフおよび2頭の盲導犬も募金活動に参加し、2日間で¥227,654円の募金が集まりました。

また、「広島平和活動への千羽鶴献納」には、一羽一羽にコメントを記入した折鶴が7000羽ほど集まり、広島三越の組合役員の方々を通じて皆さまの思いを届けました。ご協力有難うございました。

レクリエーション活動報告

8月20日(火)、27日(火)の店休日に組合主催のBBQ大会を開催し、総勢300名強のメンバーが参加されました。暑さに負けず、飲んで・食べて・語っていただきました!!



森のビアガーデン 全員集合!

松戸店 紳士

新宿店 紳士

府中店 化粧品

新宿店 リビング

日本橋店 得意先

大手町 キフト営業部

メイト社員編

人事賃金制度を再確認しよう!



評価制度の仕組みは?

本給や賞与の支給はどうなっているの?

人事異動のルールって?

現在、(株)三越伊勢丹には2,000名(全従業員の約17%)を越えるメイト社員が在籍し、そのうち700名以上が職務(BL、SBL・TL、STL)に就くなど各職場において第一線の立場を担っています。

今号では、来春の人事賃金制度改定を踏まえ、「メイト社員編」と題して、現状の制度内容の再確認をしていきましょう。

制度内容の理解促進や正しい運用ルールの徹底に結びつくよう、メイト社員ご本人をはじめ、上司の方と一緒に働く仲間の皆さまも是非ご一読ください!

はじめに「メイト社員の概要について」説明します。

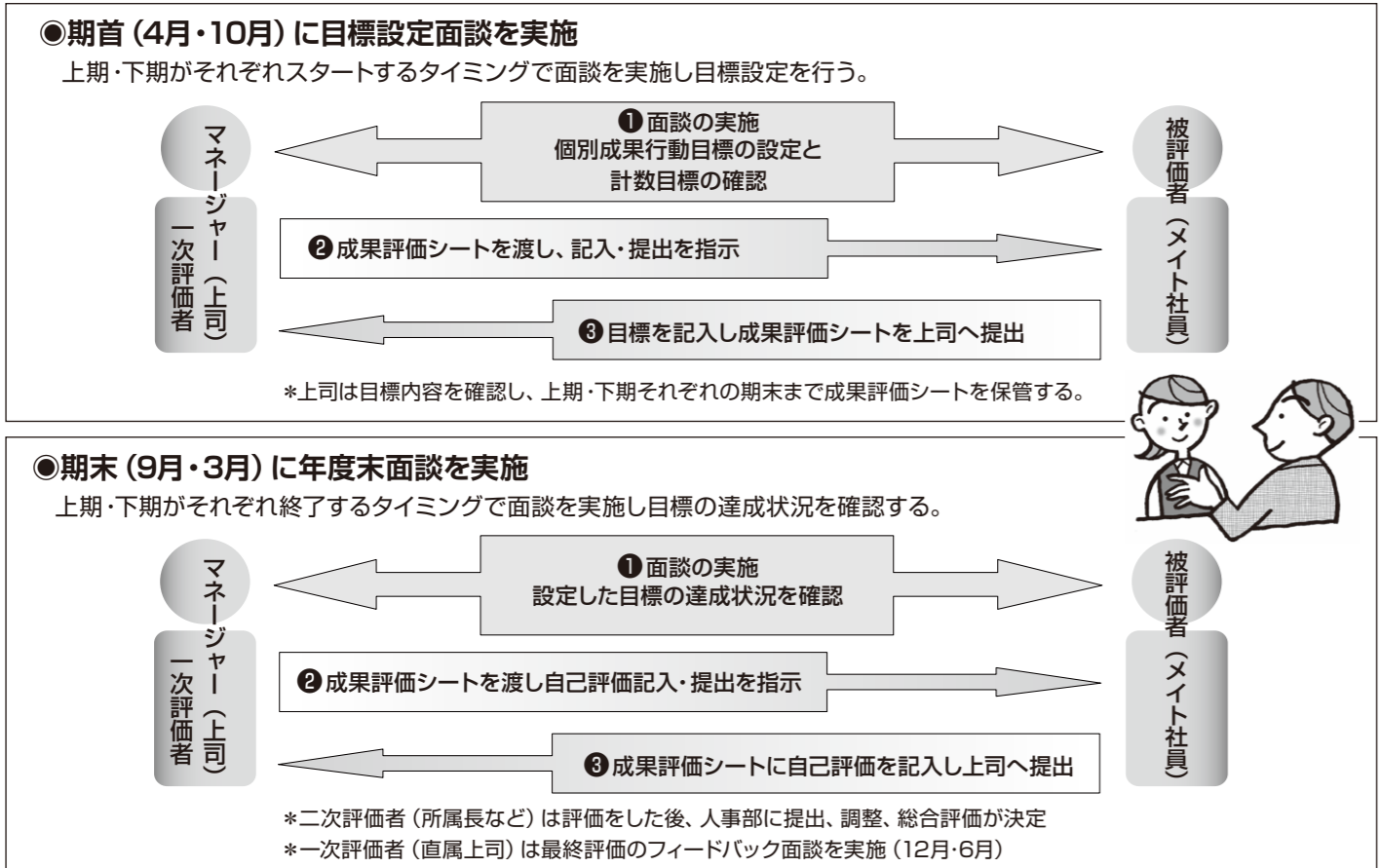
呼称	メイト社員I	メイト社員II ※2
定義	①初回契約を含み雇用契約4回未満のメイト社員 ②店付・営業部付メイト社員※1で、初回契約期間中(3年間)のメイト社員 ※1 店付・営業部付メイト社員とは… 高校新卒者を対象とし、入社3年間は主に店頭でのカウンター、POS業務などをはじめお買場の基本業務を習得する。また、3年間は毎年契約更新を行い、4年目の再契約時に店頭限定の無期雇用メイト社員IIIに転換する。	①メイト社員Iで原則初回契約を含む4回目の契約を迎えたメイト社員 ②店付・営業部付メイト社員で初回契約が(3年間)終了したメイト社員
契約	①期間：原則1年以内(4月～翌年3月末) ②開始日：4月1日 ※10月1日契約開始の採用者の初回契約期間は翌年3月末の半年間 ③再契約：満60歳の誕生日の属する月の月末の前日を超えて契約は不可	①期間：無期雇用 ※短時間勤務や休職などによりフルタイム勤務が2年未満の場合は、2年を超えた直後の契約よりメイト社員IIに転換
コース	販売および販売支援・外商・経理	販売および販売支援・外商・経理
人事異動	①本人希望による店舗間異動あり ※原則、通勤時間が1時間30分を超える事業所への人事異動は行わない	①原則異動なし ※4年目以降は自己申告に基づき、マッチングされた場合のみ、店舗間異動を行う ※2
退職	①雇用契約期間満了による退職 月末 ②雇用期間中の退職 月末の前日	①定年退職：満60歳を迎える月の末日の前日 ※但し、定年退職後引き続きエルダースタッフ契約を行う場合は、満60歳を迎える月の末日 ②任意退職 月末の前日

※2 メイト社員IIの区分や人事異動のルールについては、10月メンバーズVOICEの議案書にて今後の改定の方向性が記載されています。

それでは「面談の流れについて」確認しましょう。

メイト社員の皆さまが、より納得性のある評価を得るためにはその前提として、上司との面談を通じて目標設定することが重要になります。

なお、目標を設定する上では、達成度合いが明確になるように(何を、どんな方法で、いつまでに、何回・何人など)数値化し具体的な内容になっていることが望めます。



次に「本給・賞与それぞれの評価制度の概要について」説明します。

	本給	賞与												
評価指標	共通の成果行動評価※1 60% 個別の成果行動評価 40%	個別の成果行動評価※2 最終成果(計数)												
計数目標ウェイト		ブロックリーダー=50% サブブロックリーダー=40% 販売、一般=20% セールス=70% ラインスタッフ、本社・本部スタッフ=0% (成果行動評価のみ)												
評価期間 賃金反映	1年間(4月から翌年3月) 7月給与より反映	半期単位(4月~9月)⇒12月賞与に反映 (10月~翌年3月)⇒6月賞与に反映												
評価分布	S・A評価30% B・C評価70% *店付・営業部付メイト社員は、基本的に評価は無く3年間は自動昇給の「B評価」とする。	B評価中心ではなく、全体を10%上ぶれされた分布 *評価をポイント換算し、4.1ポイント以上の分布とする												
対象範囲	メイト社員Ⅰ・メイト社員Ⅱ全体 (店付・部付メイト社員は別設定)	<table border="1"> <thead> <tr> <th>評価</th> <th>S</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>ポイント</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> *計数目標を持つ職務の中で高い成果を挙げている人に対しては正規分布のルールとは別にS評価の拡大を行う。 ステージC2、ステージC1を含む職務別	評価	S	A	B	C	D	ポイント	6	5	4	3	2
評価	S	A	B	C	D									
ポイント	6	5	4	3	2									

※1「共通の成果行動目標」は、「チャレンジ・意欲」「リーダーシップ・チームワーク」「職務遂行」それぞれ3項目の目標があり、20%ずつのウェイトとする

※2「個別の成果行動目標」は、お買場(担当)内の「顧客満足向上」「業務改善」「下級者育成」に向けた取り組み目標を設定する(成果評価シートに記載あり)

では続いて「本給・賞与それぞれの評価反映について」見てみましょう。

●「本給」について…

本給は、毎月一定時期(原則毎月25日)に支給され、“基準内賃金”という場合もあり、その計算期間は前月16日~当月15日になります。基準内賃金に対して、変動的に支払われる賃金を基準外賃金(時間外勤務手当・深夜勤務手当・休日勤務手当)といい、計算期間は前月1日~前月末日とそれぞれ違いがあります。

また、本給は以下のように構成され、「職務給」は職務が変更になった場合、給与算定期間に応じて按分して支給されます。

<例:4月1日に販売からSBLになった場合>

3月16日~3月31日は「販売」 職務給なし
 4月1日~4月15日は「SBL」 職務給 ¥5,000

【本給の構成】
 本給=「基本給」……… 評価によって昇給
 + 「職務給」… 職務に就くと支給
 (BL-TL・商品係 ¥20,000 SBL・STL ¥10,000)

では、評価に応じた昇給額を具体的に見てみましょう。

【基本給の評価別昇給額】(店付・営業部付を除く)

契約額	評価				
	S	A	B	C	D
~190,000	11,000	8,000	5,000	0	非再契約
191,000~210,000	9,000	6,000	3,000	0	非再契約
211,000~220,000	7,000	4,000	1,000	0	非再契約
221,000~250,000	6,000	3,000	0	0	非再契約

<例:2013年4月入社者の昇給イメージ>

年 月	2013年4月	2014年7月~	2015年7月~	2016年7月~	2017年7月~
評価		B	B	A	A
昇給額		5,000	5,000	8,000	6,000
基本給	177,000	182,000	187,000	195,000	201,000

*評価をする上で、業務経験を重ね知識やスキルが向上することを踏まえ成果に対する期待値も上がります。その為、基本給が一定額に達するタイミング(2016年7月に191,000円を越えている)で、同じ「評価」の場合は昇給額が少なくなります。

【店付・営業部付メイト社員 評価による契約額】

	評価		契約額
	B	C	
1年目	-	-	164,000
2年目	5,000	0	169,000
3年目	5,000	0	174,000
4年目	8,000	0	182,000

*3年間は「評価B」の自動昇給とし(病休・育休等の場合は除く)、4年目に中途採用メイト社員と同水準の182,000円に格付けされます。



●「賞与」について…

賞与には、「基本賞与」と「業績連動賞与」があります。「基本賞与」は、前述の通り6月(原則15日支給)と12月(原則5日支給)の年2回、支給日当日の在籍者に支給され、支給額は本給×職務別評価別支給ヶ月になります。では、評価に応じた支給ヶ月を具体的に見てみましょう。

職務	評価				
	S	A	B	C	D
販売一般	1.70	1.30	1.20	1.10	1.00
サブリーダー職	1.80	1.40	1.30	1.20	1.10
リーダー職	2.10	1.65	1.50	1.35	1.20
法人外商	1.70	1.30	1.20	1.10	1.00

*入社直後の賞与(4月入社者=6月賞与・10月入社者=12月賞与)は、本給・職務いずれも入社日を基準とし、一律「C評価」で計算されます。
 *店付・営業部付メイト社員は、「本給×1.20」(初回のみ1.10)の支給になります。

*法人外商セールスのメイト社員には、下記のルールに従い、インセンティブ賞与が上期・下期に加算支給されます。

個人セールス= メイト社員自体の受注物件差益額の1%
 チームセールス= 本給×チーム差益額目標比に対する係数(上限本給×0.30, 1,000円未満切捨)

係数	目標比				
	122%以上	119~112%未満	116~119%未満	113~116%未満	110~113%未満
	0.30	0.25	0.20	0.15	0.10

*賞与計算基準日=3月31日・9月30日
 上期・下期それぞれの評価期間最終日

では、具体的な支給の仕組みを見てみましょう。

「業績連動賞与」は、(株)三越伊勢丹の営業利益*の達成度に基づき支給額が決まります。

*営業利益とは…「会社の本業での儲け」を表す数値で、基本的に売上から原価と営業に関する諸経費を差し引いたもの

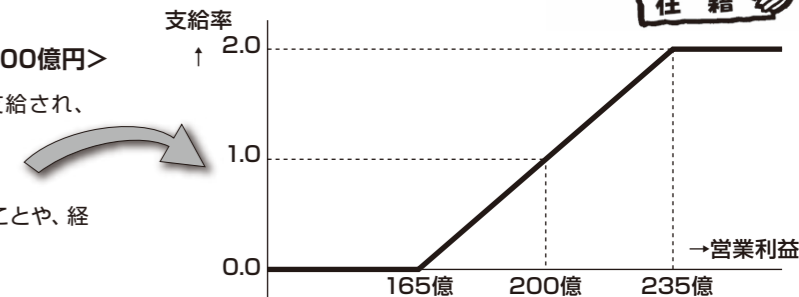
支給日	決算確定後の6月賞与時
支給対象者	支給対象期間(前年4月~当年3月)に在籍し、かつ賞与支給日に在籍しているメイト社員* 4月入社メイト社員の場合、入社直後の6月賞与時は支給されません。
支給額	支給表金額×支給率
支給率	「営業利益目標=1.0」を基準とし、営業利益達成度により上限2.0から下限0.0の間で変動

【支給表金額】 ¥65,000円*

(但し、10月入社メイト社員は、在籍期間が6ヶ月の為、翌年6月の支給額は32,500円)

<例:2014年6月支給の場合 営業利益目標額 200億円>

*営業利益が200億円に達した場合に65,000円が支給され、235億円以上になると130,000円が支給されます。但し、165億円以下の場合には支給されません。



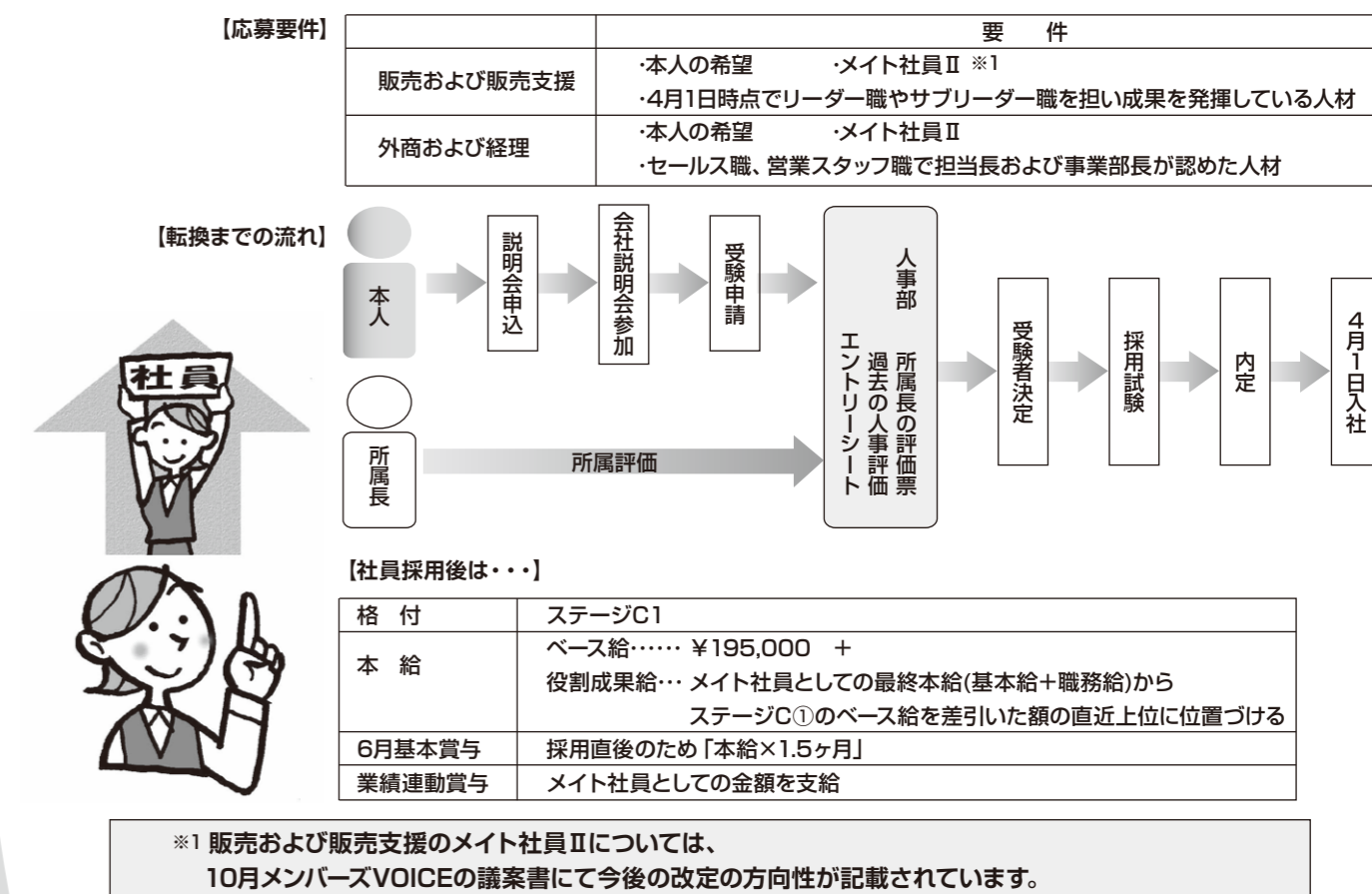
なお、営業利益は差益率の高い商品を数多く販売することや、経費削減に努めることで伸ばすことができます。

*業績連動賞与の支給額については、10月メンバーズVOICEの議案書にて今後の方向性が記載されています。



最後に、「社員への転換制度について」説明します。

メイト社員は、4月の新卒入社のほかフェロー社員からの転換者、既卒者など採用の経緯から、様々な就労意識はであることを踏まえ、社員への転換制度が導入されています。では、具体的な制度内容を見てみましょう。



今号では現状のメイト社員人事賃金制度について記載しましたが、「メイト社員Ⅱの区分」や「業績連動賞与の支給水準」、「社員転換制度の受験資格要件」などは10月のメンバーズVOICEにて今後の改定の方向性を説明しています。メイト社員ご自身が制度内容をしっかり理解するとともに、目標設定面談や評価のフィードバック面談を確実に実施していただくなど、上司の皆さまの正しい理解と運用が重要になります。