

2022年4月



メンバーズVOICE議案書

◎労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」について、対象の企業・雇用形態のメンバーへ、資料と動画を用いて共有を行います。

◎今回は「**函館丸井今井**」「**月給制社員**」が対象です。

※内容の1・2・4については、時給制社員も対象となりますので、ご確認をお願いします。

◎意見・質問は「Forms（最終頁）」または「各組合事務所」までお願いします。

<今回の内容>

2022年6月賞与組合要求（案）

1. 函館丸井今井を取り巻く環境【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2022年6月賞与要求（案）【**審議決定事項**】
4. 2022年度業績評価指標（案）【**審議決定事項**】
5. ステージB 新人事賃金制度への移行方法【**審議決定事項**】

動画QRコード

※リンク先は組合HPです。
ログインID： 37 +社員番号
パスワード： im



1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

(1) 2021年度業績結果、直近の業績推移

- 2021年度の業績結果については、コロナ感染拡大による営業に与える影響は少なくなっているものの、長期化しており、売上を前年から大きく回復した上で、業績目標の達成による黒字化を目指していました。
- 2021年度下期では、商環境が厳しい中、周年企画としてMD・サービスの強化することでの売上施策や、さらなる経費削減による営業利益の改善に取り組みを進めました。
- 一方で、コロナ禍による消費マインドの変化が想定以上となっており、トップラインである売上の積み増しが思うようにできなかったことから、△約43百万円の減収減益の結果、2年連続の営業赤字となりました。

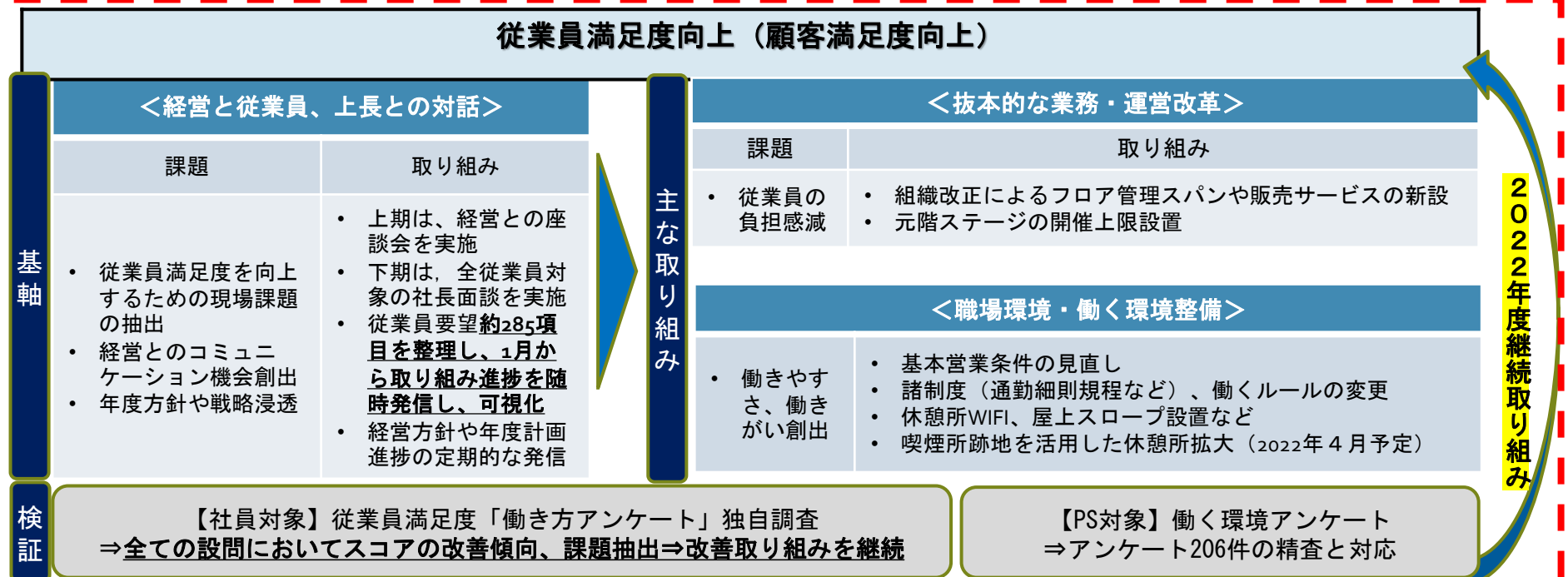
単位：百万	2018年度	2019年度	2020年度 ※コロナ	2021年度※組合が確認している業績見通し			
				※コロナによる影響	予算 (期初計画)	実績	予比
売上	7,289	7,439	5,968	6,650	<u>5,820</u>	87.8%	<u>97.7%</u>
差益率	22.45%	22.47%	22.15%	22.03%	21.72%	▲0.69	▲0.43
その他営業収入	62	62	56	57	65	114.0%	112.3%
営業総利益	1,714	1,734	1,367	1,522	1,329	81.4%	90.1%
販売管理費	1,657	1,645	1,400	<u>1,506</u>	<u>1,373</u>	85.3%	<u>91.8%</u>
営業利益	48	89	△24	<u>16</u>	<u>△43</u>	▲61	▲21

1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

(2) 2021年度の重点取り組み振り返り

- 2021年度については、2020年度グループ共通従業員満足度調査（ES調査）の結果を受け、年度計画のアクションプランの重点ポイントとして、労使双方の従業員との直接対話を通じた課題抽出から、現場課題の解決や、働く環境の整備につながる諸制度の改定（所定労働時間の短縮など）に取り組みました。
- 2022年度は、積み残し、新たな課題に対して、『ES向上施策』として、都度取り組み進捗・経過の可視化を行いながら継続して課題解決に向けた取り組みを推進します。

【2021年度 従業員満足度向上取り組み全体像】



1. 函館丸井今井を取り巻く環境 【報告事項】

(3) 2022年度計画と取り組み

- 2022年度は、前年からの大幅な売上の積み上げを実現した上で、営業利益43百万円の黒字達成を目指します。
- 営業利益目標の達成し、将来に向けて「売上規模と利益が安定している企業」を目指すために、4月からは、組織改正を行う中において、特に店舗運営のあり方について抜本的に見直し、新たな運営モデルに全従業員でチャレンジをしています。

単位：百万	2022年度	2021年度	前比
売上	6,300	5,820	108.2%
営業利益	43	▲45	88
与件	営業時間▲30分、駐車場解体、行政施設誘致、周年記念施策		

日本で一番楽しい百貨店になる
売上規模と利益が安定している企業

従業員が働きやすく、地元顧客が誇れる企業になる
【従業員満足度向上・地域貢献】

持続可能な社会に向けた、地球規模での社会貢献の実現
【SDGs取り組み】

【今起きている、今後も続く課題】

社員減少による販売体制・お買い場の崩壊

さらなる接客・サービス・モチベーション低下

<2022年度組織改正>

日本中のどこもやっていない販売体制にトライアル（SM制から店舗運営チーム制へ）

- ①全てを止めても店頭接客を強化する体制⇒お客さまがいる所に販売員を配置
- ②新しい目で見てもってやめる無くすを実現する
⇒古い慣習を捨てる。時にはお客さまにご協力してもらうスタンス

2. 賞与要求にあたり考え方 【報告事項】

(1) 前提認識

- 賞与要求（基本賞与水準＋業績反映部分）にあたっては、2021年度春の交渉で労使確認をした「ベースとなる賞与の考え方」を基に、労使協議、要求を行い、早期に合意を目指します。
（※2021年度春の交渉議案書P44参照）

(2) ベースとなる賞与の考え方

- 基本賞与の年間水準である「平均2.0ヶ月」については、これまでの労使協議経緯や従業員の意識からも「生活給」としての位置づけが強いと捉えており、原則これを下回らない要求を検討します。

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求（都度要求）を基に、「平均2.0ヶ月/年（12月：1.0ヶ月、6月：1.0ヶ月）」です。
- ② 支給表は、右記の通りです。
- ③ 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに黒字達成、前年達成度、予算達成度等の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ④ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑤ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑥ また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

<ゼネラル・メイト・スペシャル>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.20	1.20
A	1.10	1.10
B	1.00	1.00
C	0.90	0.90
D	0.80	0.80

<エルダー>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.30	1.30
A	1.15	1.15
B	1.00	1.00
C	0.85	0.85
D	0.70	0.70

2. 賞与要求にあたり考え方 【報告事項】

(3) 環境認識

- ・ 2021年度の業績結果については、コロナ感染拡大による営業に与える影響は少なくなっているものの、長期化しており、売上を前年から大きく回復した上で、業績目標の達成による黒字化を目指していました。
- ・ 一方で、コロナ禍による消費マインドの変化が想定以上となっており、トップラインである売上が積み増しすることでの予算達成に届かなかったため、結果として▲約43百万円の減収減益、2年連続の営業赤字となりました。
- ・ 2022年度は、厳しい商環境から脱却し、顧客満足度を最大限向上し、営業利益の黒字化を達成するために組織改正に伴う、新しい営業体制へのチャレンジや、周年記念施策による営業施策の継続、安定的な収益につながるプロモーション誘致の推進など函館丸井今井の未来に向かうための様々な企業戦略が着実に進められています。

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
売上 (百万)	8,547	8,081	7,595	7,289	7,439	5,985	5,820
営業利益 (百万)	122	51	22	57	88	▲24	▲43
基本賞与 (ヶ月、年間)	1.20	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2021年12月：1.00ヶ月 2022年6月：今回要求
業績加算金	0.928	0	0	0	0.12	0	今回要求
備考		※基本引き上げ		※業績加算金は、2018年度より時給制社員も同一要求			

2. 賞与要求にあたり考え方 【報告事項】

(4) 賞与要求スタンス

- 企業を取り巻く環境では、コロナ禍の収束は未だ見通せない中で、2021年度は2年連続営業利益の赤字となっており、思うような成果が見えず、不透明な商環境が続きました。一方で、企業業績は厳しいものとなったものの、従業員満足度の向上への取り組みとともに、未来に向けた基盤整備を着実に前進を進めることができた1年でもありました。
- 2022年度は、私たちが置かれている企業動向を正しく認識しながら、強い危機感の基、新たな営業体制含む、様々な顧客満足度向上につながるチャレンジに従業員一丸となって取り組み、その上で収益基盤の立て直しを実現し、年度業績の黒字化を必達する「節目の年度」とする必要があると捉えています。
- 賞与の要求にあたっては、業績動向の厳しさや先行きの不透明感は非常に強い中ではありますが、前述した「前提認識」や「環境認識」を踏まえ、従業員の生活を最大限維持することを最優先としながら、現商環境から脱却し、将来に向けた収益基盤の立て直しを実現する上での、従業員のモチベーションを高め、より一層の奮起を促すべく、要求をしてまいります。



3. 2022年6月賞与要求（案） 【審議決定事項】

(1) 2022年6月賞与要求（雇用形態別支給ヶ月、評価分布要求）

- 基本賞与水準は、「平均1.00ヵ月」の要求を行います。
- 業績反映による支給表変動部分（業績加算金等）については、2021年度大幅な赤字であることを踏まえて、ベースとなる支給から変動しない要求とします。

<ゼネラル・メイト・スペシャルスタッフ>

※評価分布は「平均B以上」（スペシャルは絶対評価）

評価	2021年 12月 基本賞与 ヶ月	2022年6月 賞与ヶ月+業績加算 ※今回要求	2021年度 賞与ヶ月
S	1.20	1.20	平均 2.00
A	1.10	1.10	
B	1.00	1.00	
C	0.90	0.90	
D	0.80	0.80	

<エルダースタッフ>

※評価分布は「絶対評価」

評価	2021年 12月 基本賞与 ヶ月	2022年6月 賞与ヶ月+業績加算 ※今回要求	2021年度 賞与ヶ月
S	1.30	1.30	平均 2.00
A	1.15	1.15	
B	1.00	1.00	
C	0.85	0.85	
D	0.70	0.70	

3. 2022年6月賞与要求（案）

【審議決定事項】

(2) 雇用形態別の要求、支給細則

①ゼネラルスタッフ（ステージB・C）

- ・2022年6月の基本賞与を右記の「支給表」で要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2022年6月
S	1.20ヵ月
A	1.10ヵ月
B	1.00ヵ月
C	0.90ヵ月
D	0.80ヵ月

①支給対象

- ・2021年10月1日から2022年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

②基準日

- ・本給、役割ゾーン、および資格は、2022年3月31日を基準とする。
- ・ただし、メイトスタッフからゼネラルスタッフに登用された者は、ゼネラルスタッフとしての賞与を支給する。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」 $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ 」
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2022年6月賞与要求（案）

【審議決定事項】

②メイトスタッフ

- ・2022年6月の基本賞与を右記の「支給表」で要求します。
- ・評価部分については、「平均B以上」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2022年6月
S	1.20ヵ月
A	1.10ヵ月
B	1.00ヵ月
C	0.90ヵ月
D	0.80ヵ月

①支給対象

- ・2021年10月1日から2022年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

②基準日

- ・本給、役割ゾーン、および資格は、2022年3月31日を基準とする。
- ・定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」 $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月× $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ 」

④2022年4月入社の子メイトスタッフの2022年6月基本賞与

- ・「一律0.50ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

⑤2022年4月1日アシストスタッフからメイトスタッフへ転換時の2022年6月基本賞与

- ・「一律0.50ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する

- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2022年6月賞与要求（案）

【審議決定事項】

③スペシャルスタッフ

- ・ 2022年6月の基本賞与を右記の「支給表」で要求します。
- ・ 評価部分については、「絶対評価」とすることを要求します。
- ・ 支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2022年6月
S	1.20ヵ月
A	1.10ヵ月
B	1.00ヵ月
C	0.90ヵ月
D	0.80ヵ月

①支給対象

- ・ 2021年10月1日から2022年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

②基準日

- ・ 本給、役割ゾーン、および資格は、2022年3月31日を基準とする。
- ・ 定年後再雇用された者は、定年後再雇用区分としての賞与を支給する。

③支給方法

- ・ 期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」 $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
- ・ 期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ 」

④2022年4月入社の特級スタッフの2022年6月基本賞与

- ・ 「一律0.50ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する
- ・ その他、細部については労使協議の上決定する。

3. 2022年6月賞与要求（案）

【審議決定事項】

④エルダースタッフⅡ、Ⅲ、Ⅳ

- ・2022年6月の基本賞与を右記の「支給表」で支給することを要求します。
- ・評価部分については、「絶対評価」とすることを要求します。
- ・支給対象・基準日・支給方法については、以下の通り要求します。

評価	2022年6月
S	1.30ヵ月
A	1.15ヵ月
B	1.00ヵ月
C	0.85ヵ月
D	0.70ヵ月

①支給対象

- ・2021年10月1日から2022年3月31日まで勤務し、引き続き支給当日在籍している者。
- ・ただし、期間中欠勤・休職日数等のあるものは、それぞれ定めた支給方法で支給する。
その際、欠勤日数・休職日数等は、期間中の休日連続休暇等を除く実質日数とし、それにより出勤日数を算出する。
なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定労働日数を基礎に算出する。

②基準日

- ・本給、役割ゾーン、および資格は、2022年6月1日を基準とする。

③支給方法

- ・期間中欠勤のない者 「本給×支給ヵ月」 $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$
- ・期間中欠勤、休職のある者 「本給×支給ヵ月 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$ 」

④2022年4月入社（定年後再雇用者を除く）のエルダースタッフの2022年6月基本賞与

- ・「一律0.50ヵ月」※基本賞与満額支給の1/2を基準として支給する
- ・その他、細部については労使協議の上決定する。

4. 2022年度業績評価指標（案）【審議決定事項】

(1) 業績評価指標について

- 2022年度の賞与の支給額の決定に使用する業績評価指標については、2022年第1四半期中を目途に協議・決定するとしていました。
- 業績評価指標については、これまでの労使協議の背景、企業動向を踏まえて、「年間営業利益」をベースに「黒字達成、前年達成度、予算達成度等」の結果を中心とし、総合的に勘案した要求とし、業績結果が確定する2023年5月目途に行います。

■ 2022年度春の交渉：ベースとなる賞与の考え方

- ① 基本賞与水準は、現行の基本賞与と直近の業績加算金要求（都度要求）を基に、「平均2.00ヶ月/年（12月：1.00ヶ月、6月：1.0ヶ月）」です。
- ② 支給表は、右記の通りです。
- ③ 業績評価指標は、「年間営業利益」をベースに「黒字達成、前年達成度、予算達成度等」の結果を中心とし、総合的に勘案した交渉を行います。
- ④ 支給表の変動方法は、基本賞与の支給表に加算をする仕組みとして「営業利益目標（毎年確認）を上回った利益の1/3」をベースに変動を年度業績確定後に協議して6月賞与に反映します。なお、変更がない場合は「評議員会」にて審議決定します。
- ⑤ 業績評価指標・支給表の変動方法は、前述をベースの考え方としますが、企業状況（大幅な売上・利益増減、定性的変動等）も総合的に勘案して、別途労使交渉も行っていくこととします。
- ⑥ また、加算をする支給部分については、時給制社員も同様に協議します。

<ゼネラル・メイト・スペシャル>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.20	1.20
A	1.10	1.10
B	1.00	1.00
C	0.90	0.90
D	0.80	0.80

<エルダー>

評価	12月賞与 ヶ月	6月賞与 ヶ月
S	1.30	1.30
A	1.15	1.15
B	1.00	1.00
C	0.85	0.85
D	0.70	0.70

5. ステージB新人事賃金制度への移行方法 【審議決定事項】

(1) ゼネラルスタッフステージB新人事賃金制度への移行方法

- ステージB新人事賃金制度は、3月に労使合意を行い、2022年4月から導入を行っています。
(新人事制度の考え方・イメージは下記参照、新人事制度賃金表詳細はP16参照)
- 新人事賃金制度への移行方法については、旧人事賃金制度で2021年度の評価反映後(2022年6月)に移行をするため、2022年4月までに検討を行い、労使合意を目指すことを報告していました。
- 検討にあたっては、制度主旨を踏まえつつ個人成果給の歩みを出せる限り特定しながら、メンバーの納得感や分かりやすさを考慮しながら、最適な方法を労使で検討しました。

【グループ共通新人事制度の考え方ポイント】

主に以下の考え方をもとに、各社の課題や実態を踏まえた人事制度改定を検討する

● チャレンジする風土の構築

- 企業の成長発展に向け、新たな価値創造へのチャレンジングな風構築が重要。領域や分野にチャレンジできる制度構築の整備

● 環境変化へ柔軟に対応できる仕組み

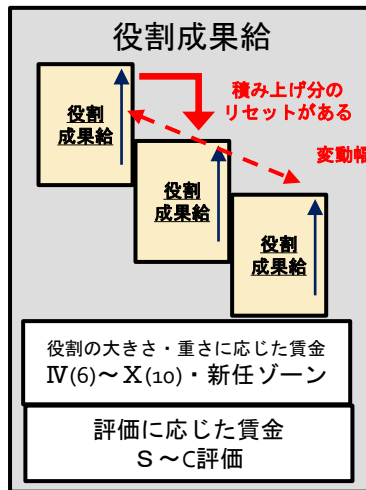
- 企業経営のスピードが速まっている中、賃金制度上も環境変化に合わせた処遇への反映が可能な制度構築を行う。

● 中長期にわたってモチベーション高く働ける環境の整備

- メンバーのモチベーションを中長期視点をもって維持・向上さ、企業の生産性につなげていく

【ステージB新人事制度イメージ※賃金構成変更子※労使合意済み】

<現制度>※2階建て



<新制度>※3階建て



5. ステージB新人事賃金制度への移行方法

【審議決定事項】

(2) ステージB新人事賃金制度への移行方法

- 移行方法については、2021年度評価を反映した直近本給、職務を基準として、旧制度における「役割成果給」から新制度における「役割給」を差し引き、新制度の「個人成果給」を算出し、新制度へ移行します。
(詳しくは、下記イメージ参照)

【新制度への移行方法イメージ】

①移行時期

- 2022年6月評価反映後（2021年度評価反映後）とする

②移行時の本給、役割成果給

- 2022年4月人事異動、2022年6月評価反映後の本給、役割成果給とする

③移行時の役割給

- 2022年6月15日時点の職務に基づき、新制度役割給を設定する

④個人成果給の設定

- 移行前の役割成果給から、移行後の新制度役割給を差し引き、個人成果給を設定する

【算出式】

個人成果給 = 旧制度「役割成果給」 - 新制度「役割給」

⑤その他

- 新制度への移行にあたっては、本給が変動しないように労使で確認をする
- ただし、1,000円未満の本給については、今回の制度改定により切上げをする

2022年4月		2022年6月	
旧制度で人事異動		旧制度で評価反映	新制度へ移行
旧制度役割【Ⅶ】		旧制度役割【Ⅶ】 B評価: +2,500円	新制度【役割給②】
役割成果給 292,500円 【37ランク】		役割成果給 295,000円 【36ランク】	役割給② 40,000円
資格給 55,000円		資格給 55,000円	個人成果給 255,000円 【79ランク】
			※個人成果給算出 295,000 - 40,000円
			資格給 55,000円
本給 : 347,500円		本給 : 350,000円	本給 : 350,000円

5. ステージB新人事賃金制度への移行方法

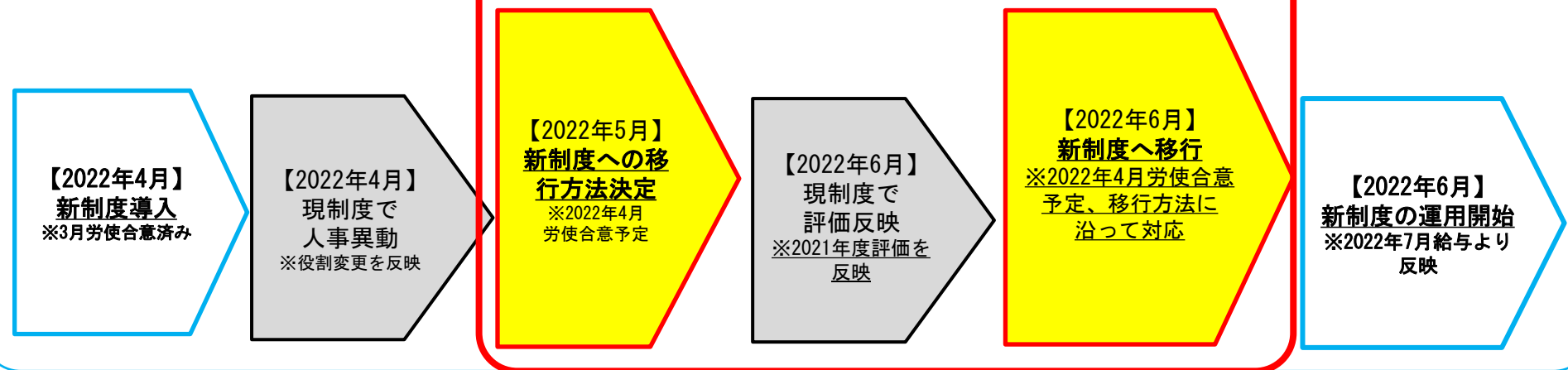
【審議決定事項】

(3) ステージB 新人事賃金制度の移行スケジュール

- ステージB新人事賃金制度の移行スケジュールは以下になります。

②「ステージB新人事賃金制度 導入」
3月労使合意、4月導入済み

①「ステージB新人事賃金制度 移行方法」
今回、審議決定



参考①：ステージB 新人事賃金制度

【報告事項】

<ステージB 新賃金表>

※2022年度春の交渉労使合意済み、2022年6月16日より使用

【資格給】 単位：円

金額	55,000
----	--------

【役割給】 単位：円

役割	役割①	役割②	役割③	役割④
金額	50,000	40,000	30,000	10,000

【昇給表】 単位：1,000円

	S	A	B	C
最上位	0	0	0	-5
R1	5	3	0	-5
R2	7	5	2	-3
R3	8	6	3	0
最下位	8	6	3	0

【個人成果給】

ランク	個人成果給	ランク	個人成果給	ランク	個人成果給
1	333,000	34	300,000	68	266,000
2	332,000	35	299,000	69	265,000
3	331,000	36	298,000	70	264,000
4	330,000	37	297,000	71	263,000
5	329,000	38	296,000	72	262,000
6	328,000	39	295,000	73	261,000
7	327,000	40	294,000	74	260,000
8	326,000	41	293,000	75	259,000
9	325,000	42	292,000	76	258,000
10	324,000	43	291,000	77	257,000
11	323,000	44	290,000	78	256,000
12	322,000	45	289,000	79	255,000
13	321,000	46	288,000	80	254,000
14	320,000	47	287,000	81	253,000
15	319,000	48	286,000	82	252,000
16	318,000	49	285,000	83	251,000
17	317,000	50	284,000	84	250,000
18	316,000	51	283,000	85	249,000
19	315,000	52	282,000	86	248,000
20	314,000	53	281,000	87	247,000
21	313,000	54	280,000	88	246,000
22	312,000	55	279,000	89	245,000
23	311,000	56	278,000	90	244,000
24	310,000	57	277,000	91	243,000
25	309,000	58	276,000	92	242,000
26	308,000	59	275,000	93	241,000
27	307,000	60	274,000	94	240,000
28	306,000	61	273,000	95	239,000
29	305,000	62	272,000	96	238,000
30	304,000	63	271,000	97	237,000
31	303,000	64	270,000	98	236,000
32	302,000	65	269,000	99	235,000
33	301,000	66	268,000	100	234,000
		67	267,000	101	233,000

参考①：ステージB 新人事賃金制度

【報告事項】

【本給（資格給＋役割給＋個人成果給）】

ランク	役割①	役割②	役割③	役割④	ランク	役割①	役割②	役割③	役割④	ランク	役割①	役割②	役割③	役割④
1	438,000	428,000	385,000	365,000	34	405,000	395,000	385,000	365,000	68	371,000	361,000	351,000	331,000
2	437,000	427,000	384,000	364,000	35	404,000	394,000	384,000	364,000	69	370,000	360,000	350,000	330,000
3	436,000	426,000	383,000	363,000	36	403,000	393,000	383,000	363,000	70	369,000	359,000	349,000	329,000
4	435,000	425,000	382,000	362,000	37	402,000	392,000	382,000	362,000	71	368,000	358,000	348,000	328,000
5	434,000	424,000	381,000	361,000	38	401,000	391,000	381,000	361,000	72	367,000	357,000	347,000	327,000
6	433,000	423,000	380,000	360,000	39	400,000	390,000	380,000	360,000	73	366,000	356,000	346,000	326,000
7	432,000	422,000	379,000	359,000	40	399,000	389,000	379,000	359,000	74	365,000	355,000	345,000	325,000
8	431,000	421,000	378,000	358,000	41	398,000	388,000	378,000	358,000	75	364,000	354,000	344,000	324,000
9	430,000	420,000	377,000	357,000	42	397,000	387,000	377,000	357,000	76	363,000	353,000	343,000	323,000
10	429,000	419,000	376,000	356,000	43	396,000	386,000	376,000	356,000	77	362,000	352,000	342,000	322,000
11	428,000	418,000	375,000	355,000	44	395,000	385,000	375,000	355,000	78	361,000	351,000	341,000	321,000
12	427,000	417,000	374,000	354,000	45	394,000	384,000	374,000	354,000	79	360,000	350,000	340,000	320,000
13	426,000	416,000	373,000	353,000	46	393,000	383,000	373,000	353,000	80	359,000	349,000	339,000	319,000
14	425,000	415,000	372,000	352,000	47	392,000	382,000	372,000	352,000	81	358,000	348,000	338,000	318,000
15	424,000	414,000	371,000	351,000	48	391,000	381,000	371,000	351,000	82	357,000	347,000	337,000	317,000
16	423,000	413,000	370,000	350,000	49	390,000	380,000	370,000	350,000	83	356,000	346,000	336,000	316,000
17	422,000	412,000	369,000	349,000	50	389,000	379,000	369,000	349,000	84	355,000	345,000	335,000	315,000
18	421,000	411,000	368,000	348,000	51	388,000	378,000	368,000	348,000	85	354,000	344,000	334,000	314,000
19	420,000	410,000	367,000	347,000	52	387,000	377,000	367,000	347,000	86	353,000	343,000	333,000	313,000
20	419,000	409,000	366,000	346,000	53	386,000	376,000	366,000	346,000	87	352,000	342,000	332,000	312,000
21	418,000	408,000	365,000	345,000	54	385,000	375,000	365,000	345,000	88	351,000	341,000	331,000	311,000
22	417,000	407,000	364,000	344,000	55	384,000	374,000	364,000	344,000	89	350,000	340,000	330,000	310,000
23	416,000	406,000	363,000	343,000	56	383,000	373,000	363,000	343,000	90	349,000	339,000	329,000	309,000
24	415,000	405,000	362,000	342,000	57	382,000	372,000	362,000	342,000	91	348,000	338,000	328,000	308,000
25	414,000	404,000	361,000	341,000	58	381,000	371,000	361,000	341,000	92	347,000	337,000	327,000	307,000
26	413,000	403,000	360,000	340,000	59	380,000	370,000	360,000	340,000	93	346,000	336,000	326,000	306,000
27	412,000	402,000	359,000	339,000	60	379,000	369,000	359,000	339,000	94	345,000	335,000	325,000	305,000
28	411,000	401,000	358,000	338,000	61	378,000	368,000	358,000	338,000	95	344,000	334,000	324,000	304,000
29	410,000	400,000	357,000	337,000	62	377,000	367,000	357,000	337,000	96	343,000	333,000	323,000	303,000
30	409,000	399,000	356,000	336,000	63	376,000	366,000	356,000	336,000	97	342,000	332,000	322,000	302,000
31	408,000	398,000	355,000	335,000	64	375,000	365,000	355,000	335,000	98	341,000	331,000	321,000	301,000
32	407,000	397,000	354,000	334,000	65	374,000	364,000	354,000	334,000	99	340,000	330,000	320,000	300,000
33	406,000	396,000	353,000	333,000	66	373,000	363,000	353,000	333,000	100	339,000	329,000	319,000	299,000
					67	372,000	362,000	352,000	332,000	101	338,000	328,000	318,000	298,000

参考②：ステージB 新人事賃金制度 【報告事項】

<ステージB 新賃金表>

※2022年6月15日まで使用

【資格給】

55,000円(月額)

【昇給表】

ランク		S	A	B	C
R0	ゾーンCの最上位ランク	0	0	0	-2
R1	VI : 2-8 VII : 10-17 VIII : 20-27 IX : 30-37 X : 46-49	+2	+1	0	-2
R2	VI : 9-17 VII : 18-27 VIII : 28-37 IX : 38-49 X : 50-59	+3	+2	0	-1
R3	VI : 18-27 VII : 28-37 VIII : 38-49 IX : 50-59 X : 60-61	+4	+3	+1	0

【役割成果給】 (月額、単位:円)

ランク	役割ゾーン					
	VI	VII	VIII	IX	X	新任
1	382,500					
2	380,000					
3	377,500					
4	375,000					
5	372,500					
6	370,000					
7	367,500					
8	365,000					
9	362,500	362,500				
10	360,000	360,000				
11	357,500	357,500				
12	355,000	355,000				
13	352,500	352,500				
14	350,000	350,000				
15	347,500	347,500				
16	345,000	345,000				
17	342,500	342,500				
18	340,000	340,000				
19	337,500	337,500	337,500			
20	335,000	335,000	335,000			
21	332,500	332,500	332,500			
22	330,000	330,000	330,000			
23	327,500	327,500	327,500			
24	325,000	325,000	325,000			
25	322,500	322,500	322,500			
26	320,000	320,000	320,000			
27	317,500	317,500	317,500			
28		315,000	315,000			
29		312,500	312,500	312,500		
30		310,000	310,000	310,000		
31		307,500	307,500	307,500		
32		305,000	305,000	305,000		
33		302,500	302,500	302,500		
34		300,000	300,000	300,000		
35		297,500	297,500	297,500		
36		295,000	295,000	295,000		
37		292,500	292,500	292,500		
38		290,000	290,000	290,000		
39		287,500	287,500	287,500		
40		285,000	285,000	285,000		
41		282,500	282,500	282,500		
42		280,000	280,000	280,000		
43		277,500	277,500	277,500		
44		275,000	275,000	275,000		
45		272,500	272,500	272,500	272,500	
46		270,000	270,000	270,000	270,000	
47		267,500	267,500	267,500	267,500	
48		265,000	265,000	265,000	265,000	
49		262,500	262,500	262,500	262,500	
50			260,000	260,000	260,000	
51			257,500	257,500	257,500	
52			255,000	255,000	255,000	
53			252,500	252,500	252,500	
54			250,000	250,000	250,000	250,000
55			247,500	247,500	247,500	
56			245,000	245,000	245,000	
57			242,500	242,500	242,500	
58			240,000	240,000	240,000	
59			237,500	237,500	237,500	
60			235,000	235,000	235,000	
61				232,500	232,500	

【本給=資格給+役割成果給】 (月額、単位:円)

ランク	役割ゾーン					
	VI	VII	VIII	IX	X	新任
1	437,500					
2	435,000					
3	432,500					
4	430,000					
5	427,500					
6	425,000					
7	422,500					
8	420,000					
9	417,500	417,500				
10	415,000	415,000				
11	412,500	412,500				
12	410,000	410,000				
13	407,500	407,500				
14	405,000	405,000				
15	402,500	402,500				
16	400,000	400,000				
17	397,500	397,500				
18	395,000	395,000				
19	392,500	392,500	392,500			
20	390,000	390,000	390,000			
21	387,500	387,500	387,500			
22	385,000	385,000	385,000			
23	382,500	382,500	382,500			
24	380,000	380,000	380,000			
25	377,500	377,500	377,500			
26	375,000	375,000	375,000			
27	372,500	372,500	372,500			
28		370,000	370,000			
29		367,500	367,500	367,500		
30		365,000	365,000	365,000		
31		362,500	362,500	362,500		
32		360,000	360,000	360,000		
33		357,500	357,500	357,500		
34		355,000	355,000	355,000		
35		352,500	352,500	352,500		
36		350,000	350,000	350,000		
37		347,500	347,500	347,500		
38		345,000	345,000	345,000		
39		342,500	342,500	342,500		
40		340,000	340,000	340,000		
41		337,500	337,500	337,500		
42		335,000	335,000	335,000		
43		332,500	332,500	332,500		
44		330,000	330,000	330,000		
45		327,500	327,500	327,500	327,500	
46		325,000	325,000	325,000	325,000	
47		322,500	322,500	322,500	322,500	
48		320,000	320,000	320,000	320,000	
49		317,500	317,500	317,500	317,500	
50			315,000	315,000	315,000	
51			312,500	312,500	312,500	
52			310,000	310,000	310,000	
53			307,500	307,500	307,500	
54			305,000	305,000	305,000	305,000
55			302,500	302,500	302,500	
56			300,000	300,000	300,000	
57			297,500	297,500	297,500	
58			295,000	295,000	295,000	
59			292,500	292,500	292,500	
60			290,000	290,000	290,000	
61				287,500	287,500	

6. 今後のスケジュール

日程	労働組合 機関会議
4月8日（金）	北海道統括支部 4 役MT 【支部確認】
4月20日（水）	本部執行委員会【審議決定】
4月25日（月）	函館丸井今井直轄分会 評議員会【審議決定】 ※VOICE議案書を審議決定
4月25日（月）～28日（木）	限定メンバーズVOICE【メンバー確認】
4月28日（木）	函館丸井今井直轄分会 評議員会【審議決定】 ※VOICEの意見を踏まえて要求（案）を審議決定
4月29日（金）	労使協議会【賃金要求、人事制度改定労使合意】
6月15日（水）	賞与支給日（仮） <u>※決定次第会社からお知らせします</u>

今回の共有は以上になります

<今回の内容>

2022年6月賞与組合要求（案）

1. 函館丸井今井を取り巻く環境【報告事項】
2. 賞与要求にあたり考え方【報告事項】
3. 2022年6月賞与要求（案）【審議決定事項】
4. 2022年度業績評価指標（案）【審議決定事項】
5. ステージB 新人事賃金制度への移行方法【審議決定事項】

◎ 「Forms」へ、質問・意見ををお願いします！！（以下のQRから簡単に入力できます）



<https://forms.office.com/r/EeyrjyCtHg>



函館丸井今井直轄分会 組合役員体制

私たちにお声をお寄せください！！

