

# 2022年10月限定メンバーズVOICE 議案書（案）

対象者：社員・メイト社員・エルダースタッフ・賞与があるスペシャリティスタッフ  
（各雇用形態の非組合員を含む）

## <主な内容>

- I. 2022年12月支給賞与要求
- II. 労使通年協議について

## <VOICE スケジュール>

今泉ビル 1階組合事務所	福岡三越 Dビル7階食堂	岩田屋本店 本館7階食堂	岩田屋久留米店 3階会議室
10月19日（水）	10月23日（日）	10月24日（月）	10月31日（月）
			① 18:00～18:30
① 18:30～19:00		① 18:30～19:00	② 18:30～19:00
② 19:00～19:30	① 19:00～19:30	② 19:00～19:30	③ 19:00～19:30
	② 19:30～20:00		
	③ 20:00～20:30		

※天神・久留米以外の事業所には個別でご連絡します。

## <VOICE 意見集約>

各会場のVOICEにご参加いただけない場合は、Formsでもご質問・ご意見を  
たまわります。右記QRコードからアクセスしてください。



## 目次

章	議題	頁
1	岩田屋三越を取り巻く環境 報告	P. 3
2	2022 年 12 月賞与要求 審議決定	P. 5
3	その他労使通年協議事項 報告	P. 9
	■ ステージ C 社員人事賃金制度改定	
	■ ステージ B 社員人事賃金制度改定	
	■ セールスインセンティブ制度の見直し	
	■ ステージ A・B 評価フォーマットのグループ共通化	
	■ 次年度以降のグループ共通ベースアップ算出式	
	■ 要保護勤務 B への所定労働日数低減措置の導入	



Isetan Mitsukoshi Group  
Labor Union

### 目的

**わたしたちの幸せを創造し続けること**

# 1. 岩田屋三越を取り巻く環境

## 1. 三越伊勢丹グループの業績

### ■ 三越伊勢丹HDS 第1四半期（22年4～6月）連結業績

(億円)	1Q (4-6月)	前年比	前年差	(参考) 収益認識基準 適用前
総額売上高	2,428	123.7%	+465	2,428
売上高	1,016	114.7%	+130	—
売上総利益	621	124.0%	+120	696
販売管理費	581	103.7%	+20	628
営業利益	39	-	+99	68
経常利益	45	-	+102	73
当期純利益	56	-	+143	84

※2022年8月IR発表資料より転用

- 4月以降、コロナの全国行動制限解除により、売上高は百貨店を中心に大幅な増収となっています。
- 販管費は、前年反動増や売上連動費増が影響しているものの、経費コントロールを着実に進めたことで、営業利益は前年差+99億円、当期純利益は前年差+143億円の大幅増益を果たし、黒字転換することができました。（営業利益39億円は、収益認識基準適用前では68億円のレベルです）

### ■ 国内グループ百貨店 第1四半期（22年4～6月）総額売上高と通期業績予想

(単位：百万円)	第1四半期 総額売上高			第1四半期 営業利益		2022年度通期予想 (2022年5月時点)	
	総額売上高	前年差	前年比	営業利益	前年差	営業利益	当期純利益
三越伊勢丹	136,377	35,976	135.8%	3,923	7,398	6,000	6,300
札幌丸井三越	11,827	2,457	126.2%	△487	362	△303	△193
函館丸井今井	1,369	56	104.3%	△5	21	42	21
仙台三越	6,298	559	109.7%	△135	182	0	67
名古屋三越	13,474	695	105.4%	△281	306	140	359
静岡伊勢丹	3,829	130	103.5%	△33	90	139	141
新潟三越伊勢丹	8,127	314	104.0%	△3	70	750	580
広島三越	2,704	189	107.5%	△212	50	△273	△218
高松三越	5,070	700	116.0%	3	136	154	183
松山三越	1,245	303	132.2%	△139	190	25	△14
岩田屋三越	25,004	4,600	122.5%	324	862	1,883	1,472

※2022年8月および2022年5月IR発表資料より引用

## 2. 岩田屋三越の業績

### ■ 2021 年度業績結果

	実績 (百万円)	前年実績 (百万円)	前年差 (百万円)	前年比
総額売上高	95,993	84,413	11,579	113.7%
営業利益※	658	△1,021	1,679	—
経常利益※	662	△808	1,470	—
当期純利益※	312	△1,402	1,714	—

※2022 年 3 月期より収益認識に関する会計基準等を適用しております。

- ・ 2021 年度は、新型コロナウイルスの感染拡大、緊急事態宣言発令にともなう一時的な営業範囲の縮小や時短営業、大雨の影響による臨時休業等、年間を通して厳しい環境に見舞われた 1 年間でした。
- ・ そのような中においても、高感度上質戦略をさらに推し進め、岩田屋本店新館への「島村楽器」の導入や、福岡三越 1 階の「ウォッチストリート」計画に代表されるような新しいカテゴリーの創出と憧れの演出に取り組んだ結果、売上高は 95,993 百万円（前年比 113.7%）の着地となりました。
- ・ また、働き方改革や構造改革を全社で推進し、経費の使い方の見直しや DX 化に取り組んだ結果、販管費を計画値よりも抑えることができたことで、営業利益は前年度より大きく改善し、黒字回復を達成しました。

### ■ 2022 年度 4～8 月推移

(単位：百万円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	累計
売上高	7,841	8,295	8,868	9,639	7,495	42,140
前年比	113.5%	146.0%	113.5%	110.1%	130.0%	120.7%
営業利益	87	157	322	307	△56	817
前年差	+195	+566	+111	+230	+305	+1,408

- ・ 前年度は、新型コロナウイルスや大雨の影響による時短営業や臨時休業などがあったことから、今年度は前年を大きく上回る売上高で推移しています。
- ・ また、売上連動費の増加はありつつも、宣伝費や物流費の削減により販売管理費を予算よりも抑えられたことで、8 月時点では、営業利益は前年・予算ともに上回っています。

## 2. 2022年12月賞与要求

### ポイント

- ・ 2022年12月賞与は、2022春の交渉時に確認していた内容どおり要求します。

## 1. これまでの経緯

### 1) 直近5年間の業績と賞与支給ヵ月数の推移

	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
営業利益(百万円)	1,349		1,260		△1,020		658		予算 1,883	
支給ヵ月数	2018年 12月	2019年 6月	2019年 12月	2020年 6月	2020年 12月	2021年 6月	2021年 12月	2022年 6月	2022年 12月	2023年 6月
社員	1.0	2.42	1.0	2.05	1.0	1.0	1.0	1.25	今回要求	
メイト社員	1.0	1.0	1.0	1.6	1.0	1.0	1.0	1.16		
エルダーセールス	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0		
エルダースタッフ	制度なし						5万円	5万円		

※賞与が支給されるスペシャリティスタッフの支給状況は、社員もしくはメイト社員の支給ヵ月数に準ずる。

- ・ 2021年度は、期中で通期見込みを下方修正し、最後まで見通しが立たない不安定な商戦が続きましたが、メンバーの頑張りが報われ、黒字転換を達成しました。
- ・ 長年の課題であったエルダースタッフの賞与制度導入を実現し、初めての支給が行われたことに加え、2022年6月の賞与では、社員・メイト社員に業績加算分を上乗せした要求を行うことができました。

## 2. 賞与要求にあたっての考え方

- 12月賞与については、春の交渉で確認していた「ベースとなる支給表（固定部分）」にもとづいた支給ヵ月数を要求することとしていました。

<参考；2022 春の交渉で労使確認した賞与支給表>

社員	メイト社員	エルダーセールス	エルダースタッフ
2022年12月	2022年12月	2022年12月	2022年12月
支給ヵ月	支給ヵ月	支給ヵ月	一時金
1.0	1.0	1.0	50,000円

- 2022年度の営業利益通期予算は18.8億円であり、これは統合後最高益となる大きな目標です。
- 上期は売上の回復に加え、経費削減も順調に進んだことで、8月時点の営業利益は予算を上回るペースで推移しています。
- 一方で、9月はサロンを除く店舗で台風による2日連続の臨時休業を余儀なくされたことや、現在は縮小傾向にあるコロナの感染状況が下期以降どのように変化するのかなど、先行きが不透明な環境にあることには変わりなく、決して油断はできません。
- これらを踏まえて、12月の賞与は、ベースとなる支給表どおりで要求します。

## 3. 要求内容

### 1) 社員賞与

2022年12月賞与について、以下のとおり要求します。

<賞与支給表要求>

賞与	1.0ヵ月
評価反映	なし

<支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2022年12月5日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2022年9月30日時点の本給
勤怠調査期間	2022年4月1日から2022年9月30日
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数－欠勤日数)÷所定勤務日数

※期間中に欠勤・休職日数等のあるものは、上記計算方法のとおり支給を行います。その際、欠勤・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します。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定勤務日数を基礎に算出します。

## 2) メイト社員賞与

2022年12月賞与について、以下のとおり要求します。

### <賞与支給表要求>

賞与	1.0ヵ月
評価反映	なし

### <支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2022年12月5日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者
支給基準	2022年9月30日時点の本給
勤怠調査期間	2022年4月1日から2022年9月30日
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数－欠勤日数)÷所定勤務日数

※期間中に欠勤・休職日数等のあるものは、上記計算方法のとおり支給を行います。その際、欠勤・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します。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定勤務日数を基礎に算出します。

※以下の者については、支給細則を別に定めます。

(ア) 2022年4月2日～9月30日に入社した者

2022年9月30日時点の本給×1.0ヵ月

×(入社後の所定勤務日数÷全勤怠調査期間の所定勤務日数)

×{(入社後の所定勤務日数－欠勤日数)÷入社後の所定勤務日数}

ただし0.5ヵ月を下回らない

(イ) 2022年10月1日に入社した者

2022年12月賞与：2022年10月1日時点の基本給×0.5ヵ月

(ウ) 2022年10月2日～2022年12月5日に入社した者

2022年12月賞与：支給しない

### 3) エルダースタッフ賞与

2022年12月賞与について、以下のとおり要求します。

#### <賞与支給表要求>

エルダースタッフ		エルダーセールス	
賞与	50,000円	賞与	1.0ヵ月
評価反映	なし	評価反映	なし

#### <支給対象者・基準日・支給方法>

支給日	2022年12月5日
支給対象者	賞与支給日に在籍している者 (エルダーセールスは、賞与支給日にエルダーセールスとして在籍している者)
支給基準	2022年12月1日時点の本給
勤怠調査期間	2022年4月1日から2022年9月30日(社員・メイト社員の期間も適応する)
計算方法	各人の算出式による金額×(所定勤務日数-欠勤日数)÷所定勤務日数

※期間中に欠勤・休職日数等のあるものは、上記計算方法のとおり支給を行います。その際、欠勤・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します。なお、賞与日割については、それぞれの期間の所定勤務日数を基礎に算出します。

### 4) スペシャルティスタッフ賞与

2022年12月賞与について、

「賞与を社員に準ずる契約者」は、社員賞与同水準を要求します。

「賞与をメイト社員に準ずる契約者」は、メイト社員同水準を要求します。

※支給細則についても、社員・メイト社員同様とします。

## 4. 今後のスケジュール

10月18日	本部執行委員会
10月22日	支部評議員会
10月19~24日	限定メンバーズ VOICE
10月25日	労使協議会
12月5日	賞与支給

### 3. その他労使通年協議事項について

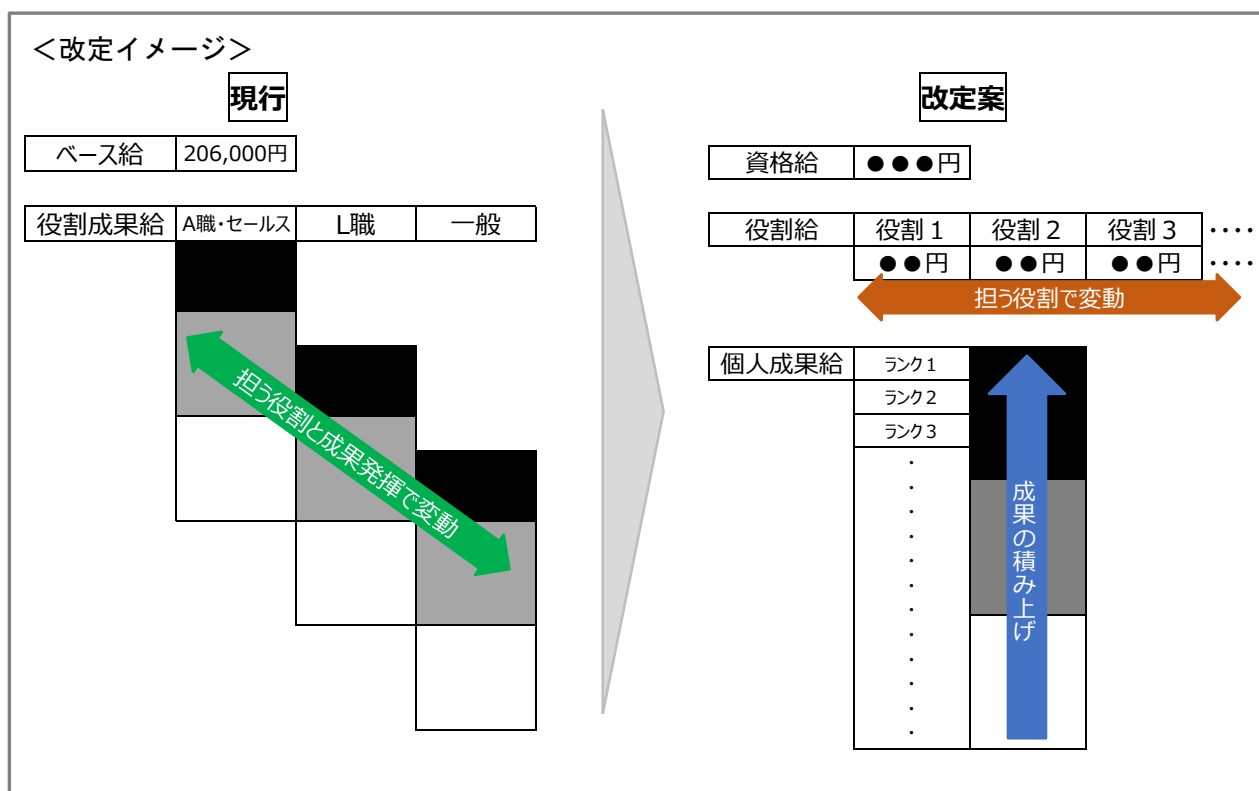
#### 1. 2022 年度労使通年協議事項

おもに以下の内容について協議することとしています。

	項目	対象者
1)	ステージ C 社員人事賃金制度改定	ステージ C 社員
2)	ステージ B 社員人事賃金制度改定	ステージ B 社員
3)	セールスインセンティブ制度の見直し	お得意様部セールス
4)	ステージ A・B 評価フォーマットのグループ共通化	ステージ A・B 社員
5)	次年度以降のグループ共通ベースアップ算出式	全員
6)	要保護勤務 B への所定労働日数低減措置の導入	全員

#### 1) ステージ C 社員人事賃金制度改定

- ・ ステージ A・B 社員同様に、「資格給+役割給+個人成果給」の 3 階建ての設計とします。
- ・ この改定により、個人の成果の積み上げが役割変更によってリセットされてしまうという課題を解消するねらいです。



## 2) ステージB社員人事賃金制度改定

- 2022年度に賃金制度を改定し、3階建ての設計としました。

<参考；現行制度>

<b>資格給</b>	100,000円
------------	----------

<b>役割給</b>	役割	金額 (円)
	役割1	80,000
	役割2	60,000
	役割3	50,000
	役割4	40,000
	初任	40,000
	特別	15,000

**個人成果給**

1	308,000	21	288,000	41	268,000	61	248,000	81	228,000	101	208,000	121	188,000
2	307,000	22	287,000	42	267,000	62	247,000	82	227,000	102	207,000	122	187,000
3	306,000	23	286,000	43	266,000	63	246,000	83	226,000	103	206,000	123	186,000
4	305,000	24	285,000	44	265,000	64	245,000	84	225,000	104	205,000	124	185,000
5	304,000	25	284,000	45	264,000	65	244,000	85	224,000	105	204,000	125	184,000
6	303,000	26	283,000	46	263,000	66	243,000	86	223,000	106	203,000	126	183,000
7	302,000	27	282,000	47	262,000	67	242,000	87	222,000	107	202,000	127	182,000
8	301,000	28	281,000	48	261,000	68	241,000	88	221,000	108	201,000	128	181,000
9	300,000	29	280,000	49	260,000	69	240,000	89	220,000	109	200,000	129	180,000
10	299,000	30	279,000	50	259,000	70	239,000	90	219,000	110	199,000		
11	298,000	31	278,000	51	258,000	71	238,000	91	218,000	111	198,000		
12	297,000	32	277,000	52	257,000	72	237,000	92	217,000	112	197,000		
13	296,000	33	276,000	53	256,000	73	236,000	93	216,000	113	196,000		
14	295,000	34	275,000	54	255,000	74	235,000	94	215,000	114	195,000		
15	294,000	35	274,000	55	254,000	75	234,000	95	214,000	115	194,000		
16	293,000	36	273,000	56	253,000	76	233,000	96	213,000	116	193,000		
17	292,000	37	272,000	57	252,000	77	232,000	97	212,000	117	192,000		
18	291,000	38	271,000	58	251,000	78	231,000	98	211,000	118	191,000		
19	290,000	39	270,000	59	250,000	79	230,000	99	210,000	初任	190,000		
20	289,000	40	269,000	60	249,000	80	229,000	100	209,000	120	189,000		

<b>昇給表</b>			S評価	A評価	B評価	C評価
上位	1~40ランク		+7	+3	±0	▲5
中位	41~80ランク		+10	+5	+2	▲3
下位	81~129ランク		+12	+7	+3	▲2

- ステージBの賃金表については、今年度の導入後の運用状況などの検証を進めながら、今後のモチベーション維持向上に向けて引き続き協議を進めています。
- 今年度は特に、現状ですでに上限に到達する方への対応について検討していきます。

### 3) セールスインセンティブ制度の見直し

#### (1) これまでの経緯

- 2017年セールスインセンティブ制度導入後、インセンティブの支給状況を検証し、企業戦略やお得意様部内の組織の変化を踏まえ、必要に応じて制度内容の見直しを図ってきました。

<参考；現行制度>

	一般セールス	新規口座獲得担当セールス
対象者	セールス（個人、法人問わない）	新規口座獲得セールス
対象売上	純新規口座の売上（対象商品の設定なし）	純新規口座の売上（対象商品の設定なし）
純新規口座の定義	一般 MI カードおよびグループ他店発行の MI カードからの切替を除く完全な新規口座 ※計算期間内であれば入会月は問わない ※店舗内からの紹介は対象外とする ※家族カードからの切替は対象とする ※過去の退会から 1 年以上経過している場合は、純新規とみなす	一般 MI カードおよびグループ他店発行の MI カードからの切替を除く完全な新規口座 ※計算期間内であれば入会月は問わない ※店舗内からの紹介は対象外とする ※家族カードからの切替は対象とする ※過去の退会から 1 年以上経過している場合は、純新規とみなす
売上の定義	・口座売上 ・口座売上に反映されないクレジットカードや現金計上による売上	・口座売上 ・口座売上に反映されないクレジットカードや現金計上による売上
売上計算期間	4 月～翌年 3 月までの年度 1 年間	4 月～翌年 3 月までの年度 1 年間
支給方法	売上計算期間後初めて迎える 6 月賞与に加算	売上計算期間後初めて迎える 6 月賞与に加算
支給条件	次の 2 点をクリアしていること ・行動評価 B 以上 ・年間個人扱い高予算を達成	次の 2 点をクリアしていること ・行動評価 B 以上 ・年間個人予算（口座獲得件数）を達成
支給金額	対象売上×3.0%	対象売上×1.0%
支給上限金額	100 万円	50 万円

- 組織改正と同時に外商戦略を見直し、個人よりもチームとして戦略的に新規顧客にアプローチする手法を取り入れるなど、セールスの働き方が変わってきています。
- そして、新規口座の獲得が通常業務に位置付けられる中で、口座の獲得数よりも、顧客一人ひとりと長く、そして優良な関係性を築くことが求められるようになってきました。
- また、コロナ禍において業績赤字に陥った際に、賞与の業績加算が要求できない状況の中で、報奨金の一つであるインセンティブだけが満額支給されたことについて、人件費総額における支給バランスに課題が見えてきました。
- このような状況において、他部署との公平性や企業業績との整合性等を鑑み、セールスインセンティブ制度を見直す方向で検討を進めています。

#### (2) 見直しの方向性

- インセンティブ対象口座の定義の精査

## 4) ステージA・B評価フォーマットのグループ共通化

### (1) 対応の背景

- ・ グループ会社をまたぐ人財流動化が進む中、評価者の負担軽減や業務効率向上が不可欠となっています。
- ・ 被評価者から見ても会社をまたぐ異動が増える中で、評価のグループ平準化による納得性の向上が必要となることから、ステージAおよびステージBの「評価フォーマット」をグループ共通としていきます。

### (2) グループ共通化の方向性

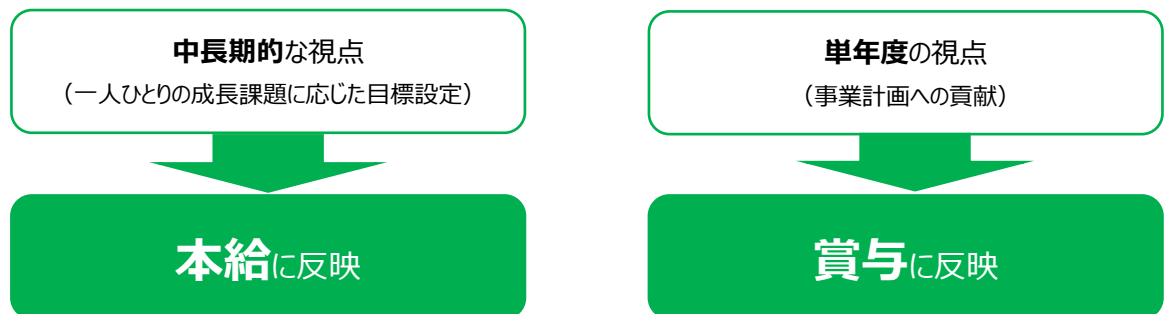
#### ① 本給評価と賞与評価を分離して、目標設定の考え方を揃える

##### 【現在の課題】

- ・ 本給と賞与を同一の評価指標を用いて運用していることで、結果として単年度の業績結果に引きずられやすく、本人の達成感や成長感を感じにくい
- ・ 計数目標のない部門については、一つの結果から本給と賞与の評価が決まるため、その根拠や説得力が乏しい

##### 【対応の考え方】

- ・ 本給評価と賞与評価を分離し、生涯 CDP と連動する教育コンテンツや 1on1 ミーティング等の日常の対話との連動の中で、本人の成長実感や、より高い業績達成・成果発揮の意欲へと結び付けていく



#### ② 評価フォーマットをグループ共通とする

- ・ ステージA・Bの「評価シート」をグループ共通化する（三越伊勢丹の評価シートをベースに自社で作成）
- ・ 評価シートを「クラウド化」する（人財データ化の取組みと連動）
- ・ 「目標設定～期中評価～期末評価」のスケジュールを揃える
- ・ フィードバックの仕方を揃える（HDS 発信予定「評価・異動・昇格の告知の際のマナー」に基づくフィードバック）

## 5) 次年度以降のグループ共通ベースアップ算出式

### (1) 検討の位置づけ

- ・ 現行のグループ共通ベースアップ算出式の適用期間は、2022年度（2023年春の交渉）までとなっています。
- ・ 2023年度（2024年春の交渉）以降のベースアップの対応について、これまでの算出式導入による効果や課題等を踏まえ、改めてグループ労使で検討を行っています。
- ・ 現行の算出式は物価が継続的に下落する環境(デフレーション)を前提としており、状況が大きく変化しつつある中では、内容の見直しを含めた検討が必要です。
- ・ ただし、算出式の導入により「労使通年協議の効率化・充実化」や「メンバーに対するわかりやすさ・納得性の向上」に繋げることや、グループ共通とすることによって一体感の醸成や全体の底上げを図ることを目的とする考え方は継続するものとし、現行の算出式における課題を踏まえた見直しを行います。

### (2) 検討ポイント

- ・ 次年度以降のベースアップ算出式については、現在の物価状況の変化を踏まえた検討が必要だと考えています。
- ・ 具体的には、現在の物価状況（物価上昇）を踏まえながら、現行制度における「**ベースアップ上限額**」や「**物価上昇率に応じた係数**」等について検討をおこなっていきます。

#### <参考；現行のグループ共通ベースアップ算出ルール>

##### 【ベースアップ算出式】 **基準となるベースアップ額 = 基礎額 × 物価上昇率に応じた係数**

- ・ 基礎額はグループの月給制社員の平均本給額とし、292,000円とする
- ・ ベースアップ額上限は1,000円（500円単位）
- ・ ベースアップ算出式に使用する「物価上昇率」は10月までの確定値を基に下記の式にて算出する  

$$\frac{(\text{「1月～10月までの物価上昇率合計」} + \text{「見なし物価上昇率(11月・12月分)」} \times 2 \text{ヵ月})}{12}$$
- ・ 単年清算とし、次年度に持ち越し額を発生させない
- ・ 1,000円を超える上乗せについては、組合各支部がベースアップの構成要素(※)に基づいて要求を判断する  
 ※ベースアップの構成要素 = 物価上昇分、生産性向上分、採用賃金上昇対応分、賃金格差調整分

物価上昇率	係数	基礎額 ×係数	ベースアップ額
0%以下	0	0円	0円
0.1%	0.001	292円	500円
0.2%	0.002	584円	500円
0.3%	0.003	876円	1,000円
0.4%	0.004	1,168円	1,000円
0.5%以上	-	-	1,000円

##### 【計算式を用いる場合の前提事項】

- ・ 今回決定した制度の有効期間は3年間とする（基礎額は変更しない）
- ・ 以下の大きな環境変化が生じた場合には、算出式の取扱いについて別途労使協議の上で対応する
  - ① 消費増税等、国の政策により物価が上昇した場合
  - ② 想定外の大幅な物価上昇
  - ③ 災害等によりグループの存続に関わる環境変化が生じた場合 など

## 6) 要保護勤務Bへの所定労働日数低減措置の導入

### (1) 「要保護勤務」とは

- ・ 傷病を事由とする療養期間が1ヵ月を超える場合、復職するには産業医の承認が必要となります。
- ・ 復職にあたっては、健康の回復を配慮し、産業医の判断により「要保護勤務」期間を設定します。
- ・ 要保護勤務期間中は、本人にできるだけ負荷がかからないよう、配属や業務内容に配慮するとともに、短時間勤務から慣らすことや、フルタイム勤務においても時間外勤務を禁止するなどの措置を行います。

区分	勤務時間	業務内容
要保護勤務 A	通常勤務 or 時間外勤務および休日勤務の禁止	過激な業務を禁止し、軽易な業務を考慮する。
要保護勤務 B	勤務時間を短縮	

### (2) 要保護勤務措置の拡充

- ・ 現行制度における要保護勤務Bの「短時間勤務」では、1日の所定労働時間を短縮する措置のみとなっていますが、復職後の通院状況等にあわせ、「所定労働日数の低減（週4日勤務）」のパターンを増設します。

所定労働時間の短縮の方法	「1日の所定労働時間の短縮」に加えて、 <b>「所定労働日数の低減(週4日勤務)」を可能とする</b> ※併用はできない
実施の前提	<b>“通常の所定労働時間（1日の所定労働時間・週5日）”の勤務が可能な状態であること</b> ※“通常の所定労働時間”の勤務が不可能な場合は、休業・休職（の延長）を命ずる
実施の要件	産業医が、主治医の見解を踏まえた上で、安全配慮義務の観点から従業員の心身の安全・健康の確保のために必要と認めた場合に、会社が具体的な所定労働時間の短縮の方法を指示する
実施が想定されるケース	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 要保護勤務制度は、原則として、休業・休職から通常勤務への移行をサポートし、長期的な通常勤務の遂行につなげるための<b>一時的な措置</b>である</li> <li>・ 新たに設ける「所定労働日数の低減」については、具体的には、がんの放射線治療との両立を想定</li> </ul>
賃金および賞与	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 月例賃金は、本給を時間給換算し、実働時間分を支給する</li> <li>・ 賞与の支給基準月額は、上記の時間按分して算出した額とする</li> </ul>
本給の格付け（社員のみ）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休業および休職からの復職時に要保護判定（A～B）された場合には、指定の役割給に格付ける</li> <li>・ 復職時以外の一時的な要保護判定を理由とした役割給の改定は原則行わない</li> </ul>
年次有給休暇の比例付与	付与の基準日に週4日勤務を実施していても、比例付与は適用しない

### (3) 今後のスケジュール

10月22日	支部評議員会
10月25日	労使協議会
11月1日	運用開始