

三越伊勢丹グループ労働組合 静岡伊勢丹支部

2023年5月メンバーズVOICE議案書

1. 2023年6月支給賞与要求について
2. 時給制の社員に対する特別手当の要求に関して
3. ステージC賃金移行について

★対象：社員・メイト社員・フェロー社員・エルダー社員

★この議案書は社外秘です。取扱いにはご注意ください。

2023年5月メンバーズ VOICE議案書

2023年6月支給要要求

1. 静岡伊勢丹を取り巻く環境 ……P3
2. 2023年6月賞与について
賞与要求のしくみ、業績見込、指標、要求の考え…P4,5
社員ステージB/ステージC 要求内容…P6,7
メイト社員要求内容…P8
エルダースタッフ(月給制)要求内容…P9
3. 時給制の社員に対する特別手当の要求に関…P10

ステージC賃金移行について

1. ステージC人事賃金制度改定に伴う本給移行ルールについて

【審議決定事項】… P11~19

三越伊勢丹グループ労働組合
静岡伊勢丹支部

三越伊勢丹グループ労働組合
基本理念



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

3つの使命

- 安心して働くための雇用の確保と労働条件の維持向上
- 企業の持続的な発展にむけたチェックとサポート
- かけがえのない豊かな環境と安心して暮らせる社会の実現

5つの大切にしたい考え方

- 民主的な合意形成を行ない、全員で責任をもち実践する
- 先進的なビジョンと広い視野をもち、常に挑戦し続ける
- すべての働く仲間と連帯し、一人ひとりが持つ多様性を全体の力にする
- 対等な労使関係を維持し、誠意ある対話による創造的な結論をめざす
- 高い倫理観を持つとともに、よりよい未来のための社会的責務を果たす

1. 静岡伊勢丹を取り巻く環境

(1) 三越伊勢丹グループの動向

(単位:億円)	実績	売上比	前年比	前年差
総売上高	10,884		119.3%	1,763
営業総利益	2,865	26.3%	117.6%	428
販売管理費	2,569	23.6%	108.1%	191
営業利益	296	2.7%		236

5月9日に22年度のグループ業績の決算が発表されました。

売上総利益の前年に対する伸び(428億)に対して、販売管理費の前年比を191億に抑えられたことで21年度の59億から296億といった大きな営業利益を作ることができました。

コロナの影響を受ける前の2018年度営業利益は292億でしたので、コロナ前を超える実績を残すことができました。

(2) グループ百貨店の2022年度業績

	(百万)	前年比		(百万)	前年比
新宿伊勢丹	314,643	130.1	仙台三越	27,039	105.9
日本橋三越	131,342	122.0	福岡三越	26,185	110.3
岩田屋三越	79,059	116.4	高松三越	21,642	105.4
銀座三越	77,305	136.7	札幌三越	20,283	108.0
JR京都伊勢丹	57,440	126.0	静岡伊勢丹	16,163	104.7
名古屋三越栄	42,007	104.6	星ヶ丘店	15,646	101.5
浦和伊勢丹	37,456	106.9	広島三越	11,381	102.3
新潟伊勢丹	35,616	103.5	函館丸井今井	6,036	103.7
札幌丸井三越	34,614	124.6	松山三越	5,203	103.9
立川伊勢丹	30,285	110.4	岩田屋久留米	4,393	101.3

(3) 静岡伊勢丹の2022年度業績

(単位:百万)	実績	売上比	前年比	予算比
売上高	16,163		105.0%	95.0%
営業総利益	3,920	24.3%	104.0%	95.0%
販売管理費	3,873	24.0%	102.0%	97.0%
営業利益	46	0.3%		33.0%
入店客数	約230万人		103.8%	

コロナ禍ではありながらも、販促催事(尾崎豊展・ジミー大西展・ちいかわ展等)の連打で入店客数が増加したことや、顧客を貯める取組み、基幹店への送客強化等で売上は前年を超えました。売上連動のポイント費や電気代上昇による水道光熱費が前年に対しダブルスコアで上昇してしまいましたが、サービス見直し(駐車券・サービスカウンター)といった新たな取組を含めた収支構造改革で販促管理費を抑え、営業利益を出すことができました。

(4) 2022年度年度計画 全体指標



2. 2023年6月賞与について 【審議決定事項】 対象者:社員、メイト社員、エルダースタッフ(月給制)

メンバー全員の頑張りで営業利益が3年ぶりに黒字となりました。その頑張りに報いたいと、
労使で想いを共有し、基本となる支給表(約1カ月)に加算した支給表を要求します。

i:賞与要求のしくみ

2021年度から、賞与については、半期ごと要求する仕組みに変更しています。6月賞与については、いくつかの指標に基づいて業績結果を考慮し、基本の支給表に加算して要求することとなっています。2022年7月に労使で確認した指標は下記のとおりです。

◆営業利益予算額 (139百万)	◆営業利益額 (70百万)	◆売上高予算達成率
◆営業利益予算達成率	◆営業利益額達成率	◆年度方針達成状況

ii:静岡伊勢丹の業績推移と22年度実績

	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
	2019年12月	2020年6月	2020年12月	2021年6月	2021年12月	2022年6月	計画値	年度実績
売上高	17,718		14,456		15,434		16,900	16,163
営業利益	0		▲239		▲52		139	約46
支給月	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
賞与平均箇月	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	今回審議

iii:2022年度指標に対する結果

↓最低限確保すべき営業利益額

指標	営業利益予算額	営業利益予算達成率	営業利益額	営業利益額達成率	売上高予算達成率	年度方針達成状況
目標値	139百万		70百万		16,900百万	次項参照
実績値	約46百万	約33.1%	約46百万	約65.7%	16,163百万	
差	約▲93百万		約24百万		▲737百万	
評価	×	×	△	×	×	△

2022年度年度方針達成状況

静岡伊勢丹 年度計画 施策/K P I			
グループ 重点戦略	実現すること 下支えすること	施策	KPI
"高感度上質" 戦略	ギフト・歳時記・オケージョン NO.1ストア	・エリア集約MDのカタログを作成し、PDCAサイクルを連続回転 ・全館共通の売出しと在庫展開、サービスメニューの再構築	・エリア集約MD売上：+3.3億円 ・ギフト・歳時記・オケージョン売上：11億円
	外商の革新的強化	・既存顧客のウレシクシア拡大（静岡・基幹店・百貨店外MD） ・新規獲得へ向けたエリア開拓（東部地区の深耕）	・外商1人あたり売上：1億円 ・新規獲得客数：130人
"個客とつながる" CRM戦略	MI会員化	・意識改革～行動変容による店頭獲得力の向上 ・会員限定のインセンティブ施策の連打・拡大	・MIC獲得：10,300件 ・アプリ獲得：3万件 ・あり会員数：20,500人
	顧客別PLの適正化	・宣伝費やサービスの再配分（マス→下位→上位） ・上位顧客への「おもてなし」拡充（サロン・インセンティブなど）	・上位MI売上：32億円 ※年間購買100万円以上
"連邦"戦略	手数料ビジネスの拡大	・グループアライアンスの活用（中歳EC・ふるさと納税など） ・自社資産を活用した収益拡大（館内外の広告・家賃優待など）	・顧客紹介&ギフト送客手数料：2,000万円 ・新規営業収入：750万円(年間6,300万円)
	ディスタンス戦略の推進	・基幹店POPUP・お取り寄せネットワークの最大化（社の取組みへ） ・本館とサテライトのMD連動の強化	・直接販売手数料：5,000万円 ・本館MDのサテライト扱い高 1.3億円
収支構造改革	更なる販管費削減	・地代家賃・バーキング・無償サービスなど聖域なき販管費削減 ・要員減に対応できる業務の増加と効率化（断捨離）	・販管費率：23.40%
人材基盤	マインドチェンジの推進	・対話による課題抽出と解決（A⇔B⇔C・MT・EL⇔PS） ・マルチタレント化含む新しい働き方の追求（役割・権限の再整理）	・時差時間：すべての社員が5時間以内/月 ・マルチタレント化：30%
デジタル	ツールとして活用	・外商セールスのタブレット活用（デジタルカタログなど）・佐票電子化 ・店頭スタッフのLINE WORKS活用（答注・修理などの顧客連絡）	・取組み本数：20本

●業績に関して、2019年度には売上高約177億に対して、営業利益が0だったものの、2022年度は売上高約161億に対して営業利益が約46百万の見込。これは、**コロナ禍に様々な苦勞をしながらも、収支構造改革を進めてきた経営・計画スタッフ陣とそれに応えて日々の業務に励んだ従業員全員の努力の賜物と考えます。**

●年度方針達成状況もKPIを達成した項目はありませんが、外商部の売上予算達成やMI会員化の個客を貯める活動も例年以上にメンバー一丸となって取り組んでまいりました。

●3年ぶりに営業利益が黒字となったことは、今後の見通しに明るい兆しが見えてきたことは間違いありません。

iv:賞与要求にあたっての考え方

- 2022年度は売上高・営業利益ともに予算に届かず、定量的な指標は未達成。
 - 一方、厳しい環境の中でも前年に対しては売上高は104.7%、営業利益に関しては3年連続の赤字を回避し黒字転換できました。
 - お客さまとの関係性構築においても、エムアイカード顧客獲得はもちろん、三越伊勢丹アプリのありあり化会員施策、GCPクーポン等の個客へのアプローチ、シルバーステージ以上の個客誘引施策など新しい提案で顧客関係を構築してきました。
- 2022年度の黒字化達成はメンバー一丸となって頑張ってきた積み重ねであることを労使で共有し、その頑張りに報いるため、営業予算に未達という結果ですが、これまでの支給実績も踏まえて、以上の通り指標を総合的に検討したうえで、今年度は加算要求をします。

2023年6月賞与についての要求内容

賞与支給対象者については、基本となる支給表に一律1.38乗じた箇月数で要求します。各雇用形態別の支給表は次頁のとおりです。

(※)加算要求例 ステージC-2/C-1の場合

基本となる支給表

単位：箇月	A職	L職	SL職	販売	専門	業務	セールス
S	1.25	1.22	1.19	1.16	1.22	1.16	1.25
A	1.17	1.14	1.11	1.08	1.14	1.08	1.17
B	1.09	1.06	1.03	1.00	1.06	1.00	1.09
C	1.01	0.98	0.95	0.92	0.98	0.92	1.01
D	0.93	0.90	0.87	0.84	0.90	0.84	0.93

23年6月支給表

単位：箇月	A職	L職	SL職	販売	専門	業務	セールス
S	1.73	1.68	1.64	1.60	1.68	1.60	1.73
A	1.61	1.57	1.53	1.49	1.57	1.49	1.61
B	1.50	1.46	1.42	1.38	1.46	1.38	1.50
C	1.39	1.35	1.31	1.27	1.35	1.27	1.39
D	1.28	1.24	1.20	1.16	1.24	1.16	1.28

①社員：ステージB-2/B-1

i)賞与支給表

ステージB-2	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割なし	
支給表 (箇月)	6	3.11	2.86	2.61	2.36	2.14	2.00
	5	2.72	2.47	2.22	1.97	1.79	1.66
	4	2.33	2.08	1.84	1.59	1.45	1.31
	3	1.95	1.70	1.45	1.20	1.10	0.97
	2	1.56	1.31	1.06	0.81	0.76	0.62
	1	1.17	0.92	0.68	0.43	0.41	0.28

ステージB-1	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割なし	
支給表 (箇月)	6	3.04	2.79	2.54	2.29	2.07	1.93
	5	2.65	2.40	2.15	1.90	1.73	1.59
	4	2.26	2.01	1.77	1.52	1.38	1.24
	3	1.88	1.63	1.38	1.13	1.04	0.90
	2	1.49	1.24	0.99	0.75	0.69	0.55
	1	1.10	0.86	0.61	0.36	0.35	0.21

ii)賞与評価分布

評価については、ステージB全体で平均3.5ポイント以上となることを要求します。

①社員：ステージC-2/C-1/C-t

i)賞与支給表

ステージC-2・C-1	A職	L職	SL職	販売	専門	業務	セールス	
支給表 (箇月)	S	1.73	1.68	1.64	1.60	1.68	1.60	1.73
	A	1.61	1.57	1.53	1.49	1.57	1.49	1.61
	B	1.50	1.46	1.42	1.38	1.46	1.38	1.50
	C	1.39	1.35	1.31	1.27	1.35	1.27	1.39
	D	1.28	1.24	1.20	1.16	1.24	1.16	1.28

ステージC-t		
支給表 (箇月)	S	1.60
	A	1.49
	B	1.38
	C	1.27
	D	1.16

ii)賞与評価分布

評価については、ステージC-2/C-1/C-tそれぞれで平均B以上となることを要求します。

iii)23年4月入社者、社員登用者について

【2023年4月入社者】

本給 × 0.50 箇月

※本給は2023年4月1日時点とする。

【2023年4月メイト社員から社員登用者】以下の支給表を使用する (単位：箇月)

各人の本給 × A職：1.39 L職：1.35 SL職：1.31 販売：1.27
 専門：1.35 業務：1.27 セールス：1.39

※各人の本給は2023年4月1日時点とする。

iv)支給対象者

2022年10月1日から2023年3月31日までの期間に在籍し、引き続き支給日当日まで在籍している者。
 また、2022年10月1日から2023年6月1日までに社員からエルダースタッフに雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

v)基準日

2023年3月31日時点の本給・職務・資格を基準とする。

vi)支給予定日

2023年6月15日(木)

VII)支給方法

期間中欠勤のない者	ステージB-2,B-1	各人の本給 × 役割別評価別支給箇月
	ステージC-2,C-1	
	ステージC-t	各人の本給 × 評価別支給箇月
欠勤、休職などで、期間中の所定労働日数を満たしていない者	各人の算出式による金額 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$	

欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等※)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。※その他の無給の休暇・休職等も含む

②メイト社員

i)賞与支給表

メイト社員		BL	その他
支給表 (箇月)	S	1.38	1.24
	A	1.31	1.17
	B	1.24	1.10
	C	1.17	1.04
	D	1.10	0.97

メイト育成	
一律	1.10 (単位：箇月)

【2023年4月フェロー社員からメイト社員登用者】

一律	0.50 (単位：箇月)
----	--------------

*本給は2023年4月1日時点を基準日とする。

+

【2023年4月入社者】	
一律	0.50 (単位：箇月)

一律	1万円 (P8,参照)
----	-------------

ii)賞与評価分布

・評価については、メイト社員全体で平均B以上となることを要求します。

iii)支給対象者

・2022年10月1日から2023年3月31日までの期間に在籍し、引き続き支給日当日まで在籍している者。
また、2022年10月1日から2023年6月1日までにメイト社員からエルダースタッフに雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

iv)基準日

2023年3月31日時点の本給・職務・資格を基準とする。

v)支給予定日

2023年6月15日(木)

vi)支給方法

期間中欠勤のない者	メイト社員	各人の本給 × 役割別評価別支給箇月	欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等は期間中の休日・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。
	メイト社員(育成)	各人の本給 × 1.10	
欠勤、休職などで、期間中の所定労働日数を満たしていない者	各人の算出式による金額 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$		

③エルダースタッフ(月給制)

i)賞与支給表

エルダースタッフ(月給制)		I	II	III S以外	III セールス	IV
支給表 (箇月)	S			1.73	2.03	1.73
	A	1.17	1.17	1.61	1.77	1.61
	B	1.10	1.10	1.50	1.50	1.50
	C	1.04	1.04	1.39	1.24	1.39
	D			1.28	0.98	1.28

ii)賞与評価分布

・評価については、エルダースタッフ全体で平均B以上となることを要求いたします。

iii)支給対象者

・2022年10月1日から2023年3月31日までの期間に在籍し、引き続き支給日当日まで在籍している者。
また、2022年10月1日から2023年6月1日までに社員またはメイト社員からエルダースタッフ(月給制)に雇用された者は、エルダースタッフとしての賞与を支給する。

iv)基準日

・2023年6月1日時点の本給、職務、資格を基準とする。

v)支給予定日

2023年6月15日(木)

vi)支給方法

期間中欠勤のない者	各人の本給 × 役割別評価別支給箇月	欠勤日数・休職日数等(育児休職・介護休職等)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。
期間中の欠勤が通期で1か月に及んだ者	各人の算出式による金額 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$	

3. 時給制社員の特別手当の要求について【審議決定事項】

対象者・フェロー社員、エルダースタッフ(時給制)、エルダーフェロー

3年連続の営業利益赤字を回避し、黒字転換したことはメンバー一丸となって出来たことです。アイカード獲得や「ありあり」会員化促進を中心とした、お客さまとの接点の深まりはメンバー全体で取り組んできたことです。

競合の松坂屋が22年春に店舗内の構成を変更したことで、私たちはより多くのお客さまにオケージョン、ギフトニーズを提案できる機会が増えました。また、23年5月8日の新型コロナウイルス5類移行、インバウンドの復調などもあり、今後その機会がさらに増えることが期待されます。

メンバーが一丸となってコロナによる未曾有の苦難を乗り越えられたことに報い、これからもお客さまの暮らしをより豊かにする提案を今後も従業員一体となって行っていくために、本来賞与の仕組みのない時給制社員についても一定の特別手当を要求することとします。

i) 特別手当要求

フェロー社員、エルダースタッフ(時給制)、エルダーフェローについては各人一律10,000円の特別手当を要求します。

ii) 支給対象者

2022年10月1日から2023年6月の特別手当支給日までの期間に在籍している者。

2022年10月1日から2023年6月1日までに社員、メイト社員またはフェロー社員からエルダースタッフ(時給制)、エルダーフェローに雇用された者。

iii) 支給予定日

2023年6月23日(金)

■スケジュール

5月24日	5月25日～6月2日	6月3日	6月上旬
支部評議委員会	メンバーズボイス	支部大会	労使協議会

1. ステージCの人事賃金制度改定に伴う本給移行ルールについて 【審議決定事項】

2023年度春の交渉において社員ステージCの人事制度改定について審議決定を行ってきました。今回は、本給の移行ルールを決めていきます。

(1) ステージC人事制度改定の目的

- ・中長期のやりがいや働きがいを考慮し、役割よりも成果の積み上げを重視した設計に変更する。
- ・人事異動で役割が変わった場合、今まで積み上げた成果がリセットされてしまう事象を回避する。
- ・ステージBの制度設計に揃えていく

(2) 賃金移行についてのポイント

- ・2022年度の評価反映を行った後に、C-1とC-2を統合します。
- ・制度移行後の本給総額(年収)は、現行規模を維持するように設計し、大きな賃金変動がないようにします。
- ・賃金が年収でマイナスになる場合は、一年間補填をすることとします。

(3) 移行ルールの詳細

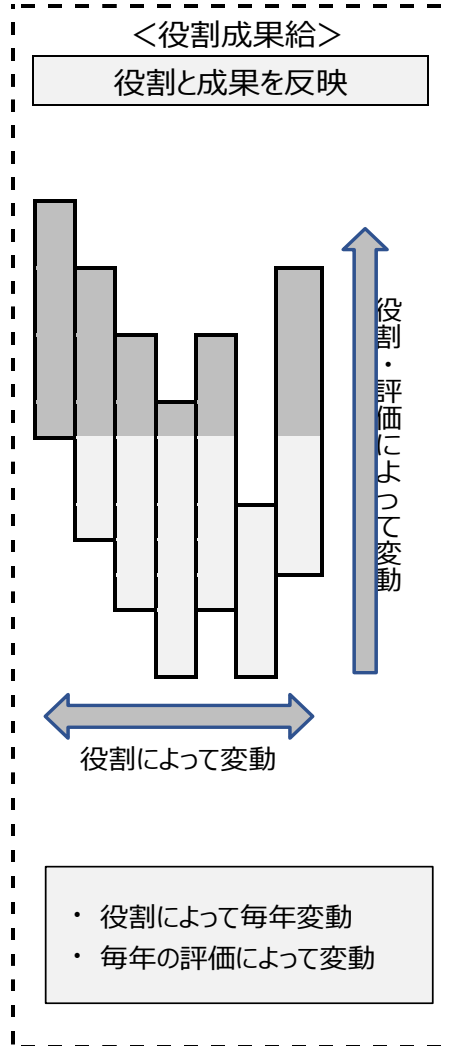
- ・22年度の本給評価は、旧制度で評価を反映させます。移行の基となる本給については、4月に行われた人事異動による役割の変更、ベースアップ、2022年度本給評価を反映した金額とします。
- 7月以降の実際を支給額は移行後の本給になります。

(4) 対象者

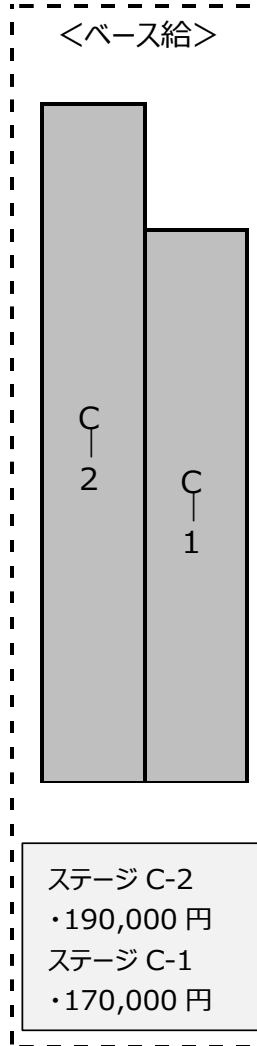
- ・2023年度在籍ステージC-1/C-2。2023年度メイト社員からの登用者。2023年度ステージC-tからC-2への格付者。

(*)改定のイメージ参考資料

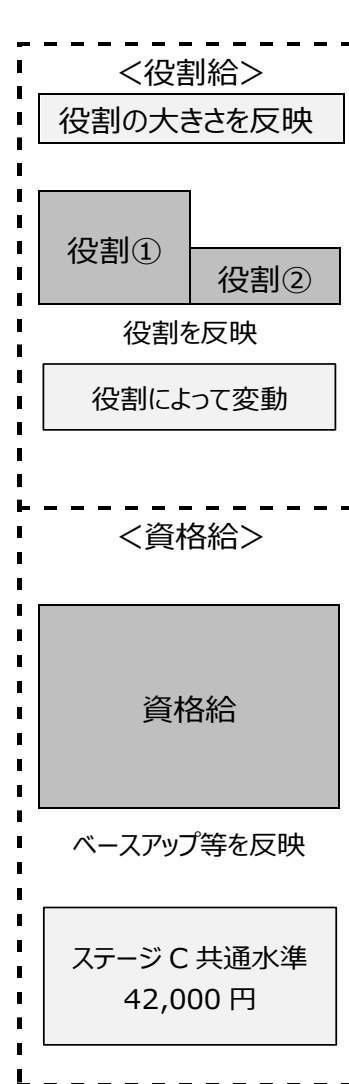
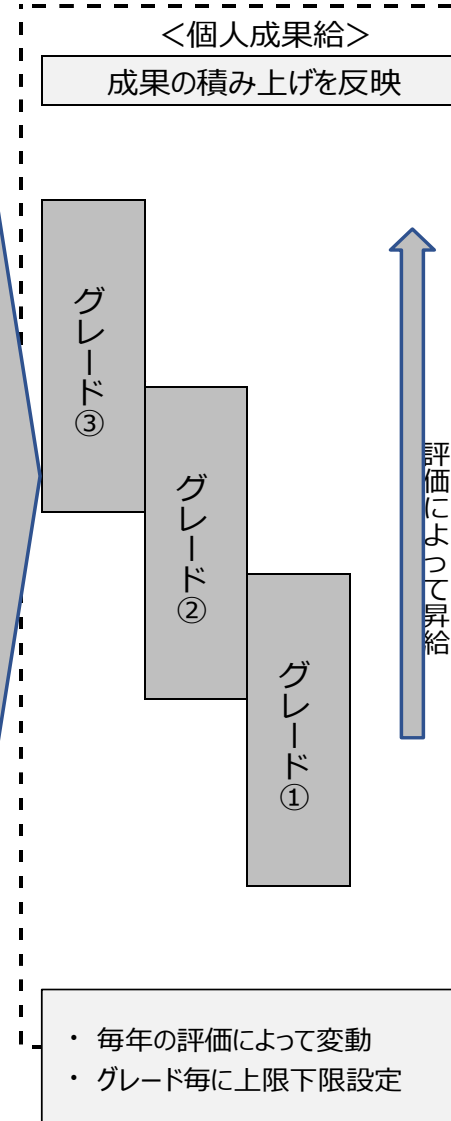
《現行制度》



＜ベース給＞



《改定後の概要》



参考)本給

改定前

ベース給 + 役割成果給

ベース給	ステージC-2	192,000	※ベースアップ反映後
	ステージC-1	172,000	

役割成果給							
ランク	A職	L職	SL職	販売	専門	業務	セールス
1	95,000						
2	93,000						
3	91,000						
4	89,000						
5	87,000						
6	85,000	85,000					85,000
7	83,000	83,000					83,000
8	81,000	81,000					81,000
9	79,000	79,000					79,000
10	77,000	77,000					77,000
11	75,000	75,000	75,000		75,000		75,000
12	73,000	73,000	73,000		73,000		73,000
13	71,000	71,000	71,000		71,000		71,000
14	69,000	69,000	69,000		69,000		69,000
15	67,000	67,000	67,000		67,000		67,000
16	65,000	65,000	65,000	65,000	65,000		65,000
17	63,000	63,000	63,000	63,000	63,000		63,000
18	61,000	61,000	61,000	61,000	61,000		61,000
19	59,000	59,000	59,000	59,000	59,000		59,000
20	57,000	57,000	57,000	57,000	57,000		57,000
21	55,000	55,000	55,000	55,000	55,000		55,000
22	53,000	53,000	53,000	53,000	53,000		53,000
23	51,000	51,000	51,000	51,000	51,000		51,000
24	49,000	49,000	49,000	49,000	49,000		49,000
25	47,000	47,000	47,000	47,000	47,000		47,000
26	45,000	45,000	45,000	45,000	45,000		45,000
27	43,000	43,000	43,000	43,000	43,000		43,000
28		41,000	41,000	41,000	41,000		41,000
29		39,000	39,000	39,000	39,000		39,000
30		37,000	37,000	37,000	37,000		37,000
31		35,000	35,000	35,000	35,000		35,000
32		33,000	33,000	33,000	33,000		33,000
33		31,000	31,000	31,000	31,000		31,000
34		29,000	29,000	29,000	29,000		29,000
35		27,000	27,000	27,000	27,000		27,000
36		25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000
37		23,000	23,000	23,000	23,000	23,000	23,000
38			21,000	21,000	21,000	21,000	21,000
39			19,000	19,000	19,000	19,000	19,000
40			17,000	17,000	17,000	17,000	17,000
41			15,000	15,000	15,000	15,000	
42			13,000	13,000	13,000	13,000	
43				11,000	11,000	11,000	
44				9,000	9,000	9,000	
45				7,000	7,000	7,000	
46				5,000	5,000	5,000	
47				3,000	3,000	3,000	

<ステージC-1、C-2昇給表>

昇給数	ランク	評価		
		A	B	C
	各役割の最上位(※)	0	0	-1
	1~27	2	0	0
	28~47	2	1	0
	ランク外	+4,000	0	0



改定後

資格給 + 役割給 + 個人成果給

単位:円

ステージC-t	
ランク	本給
1	243,000
2	239,000
3	235,000
4	231,000
5	227,000
6	223,000
7	219,000
8	215,000
新任	207,000

<ステージC-t昇給表>

評価	ランクアップ数
A	2
B	1
C	0

<資格給>	
一律	42,000円

<役割給>	
役割①	10,000円
役割②	5,000円

<昇給表>

	A	B	C
R0	1	0	0
R1	2	1	0
R2	4	2	0
R3	6	3	0

<個人成果給>

ランク	グレード3	グレード2	グレード1
1	240,000		
2	239,000		
3	239,000		
4	237,000		
5	236,000		
6	235,000		
7	234,000		
8	233,000		
9	232,000		
10	231,000		
11	230,000		
12	229,000		
13	228,000		
14	227,000		
15	226,000		
16	225,000		
17	224,000		
18	223,000		
19	222,000		
20	221,000		
21	220,000		
22	219,000		
23	218,000	218,000	
24	217,000	217,000	
25	216,000	216,000	
26	215,000	215,000	
27	214,000	214,000	
28	213,000	213,000	
29		212,000	
30		211,000	
31		210,000	
32		209,000	
33		208,000	
34		207,000	
35		206,000	
36		205,000	
37		204,000	
38		203,000	
39		202,000	
40		201,000	
41		200,000	
42		199,000	
43		198,000	
44		197,000	
45		196,000	196,000
46		195,000	195,000
47		194,000	194,000
48		193,000	193,000
49		192,000	192,000
50		191,000	191,000
51		190,000	190,000
52			189,000
53			188,000
54			187,000
55			186,000
56			185,000
57			184,000
58			183,000
59			182,000
60			181,000
61			180,000
62			179,000
63			178,000
64			177,000
65			176,000
66			175,000
67			174,000
68			173,000
69			172,000
70			171,000
71			170,000
72			169,000
73			168,000
74			167,000
75			166,000
76			165,000
77			164,000
78			163,000
79			162,000
80			161,000
81			160,000
82			159,000
83			158,000
84			157,000
85			156,000
86			155,000
87			154,000

参考)賞与 基本となる支給表

改定前

C-2、C-1

(単位：箇月)

役割 評価	A職	L職	SL職	販売	専門	業務	セールス
S	1.25	1.22	1.19	1.16	1.22	1.16	1.25
A	1.17	1.14	1.11	1.08	1.14	1.08	1.17
B	1.09	1.06	1.03	1.00	1.06	1.00	1.09
C	1.01	0.98	0.95	0.92	0.98	0.92	1.01
D	0.93	0.90	0.87	0.84	0.90	0.84	0.93

C-t

(単位：箇月)

評価	支給箇月
S	1.16
A	1.08
B	1.00
C	0.92
D	0.84

補足

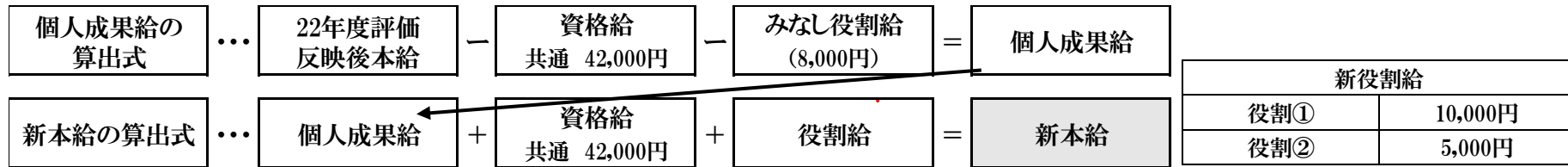
2023年3月31日時点でC-t④～①の場合と2023年度以降のC-t入社者はC-t期間が7年となります。

改定後

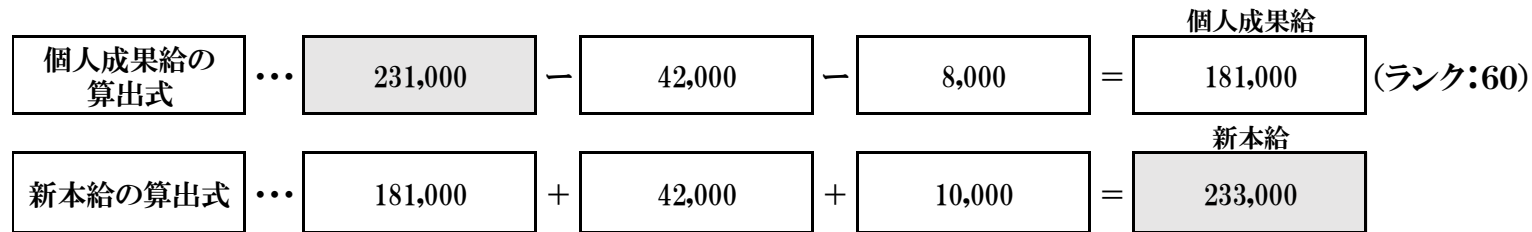
グレード 評価	グレード3	グレード2	グレード1
S	1.25	1.22	1.19
A	1.17	1.14	1.11
B	1.09	1.06	1.03
C	1.01	0.98	0.95
D	0.93	0.90	0.87

(4) 本給設定

- ①評価反映後の本給から、資格給、みなし役割給を引いた金額を個人成果給とします。
- ②みなし役割給は、制度移行時における個人成果給の逆転現象を回避するために設定します。
- ③みなし役割給は新役割給①と新役割給②の中間値の一律8,000円で設定します。
- ④新本給は①で算出された個人成果給と資格給42,000円、役割給(①10,000円、②5,000円)で構成されます。

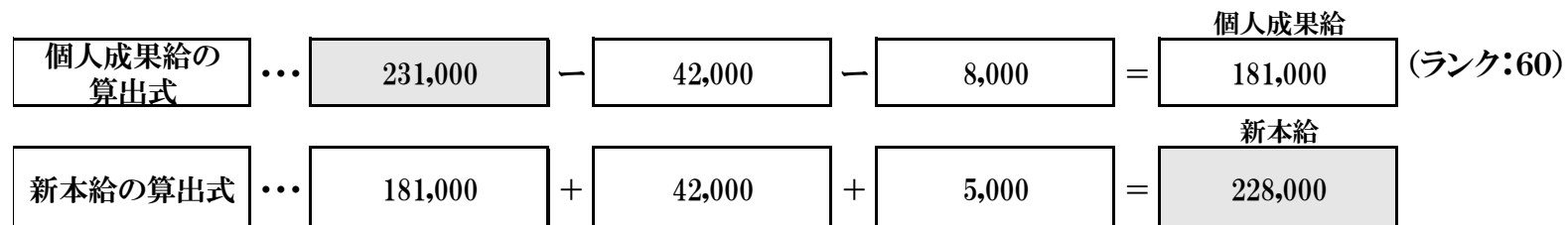


(例) 2022年度評価反映後本給が231,000円で役割①に就いた場合



※移行前より本給が上がる場合があります。

(例) 2022年度評価反映後本給が231,000円で役割②に就いた場合



※移行前より本給が下がる場合があります。

(※次頁解説)

(※)経過措置のイメージ(増額した場合)

$$\begin{aligned} \text{今までの年収} &= 12 \times \text{本給} + \text{今までの制度の賞与} \\ \text{新制度の年収} &= 12 \times \text{新本給} + \text{新しい制度の賞与} - \text{経過措置} \end{aligned}$$

(具体例) 2022年度評価反映後本給が231,000円で役割①(10,000円)。前々頁の本給設定により新本給が233,000円だった場合。(賞与は旧職務別支給表でB評価で1.06箇月、グレード別支給表でB評価1.03と仮定)

今までの年収	=	$12 \times 231,000$ 2,772,000	+	$2 \times 1.06 \times 231,000$ 489,720	=	3,261,720	
≡					≡		
年収	=	$12 \times 233,000$ 2,796,000	+	$2 \times 1.03 \times 233,000$ 479,980	=	3,275,980	差額 14,260
月▲1,000円 経過措置	=	$12 \times -1,000$ -12,000	+	$2 \times 1.03 \times -1,000$ -2,060	=	-14,060	実質差額 200

経過措置について補足事項

•経過措置期間中、役割の変動があった場合、その時点で調整を終了します。

(6) 個人成果給のグレードについて

(4)の本給設定で算出された「個人成果給」に基づき、グレード①～③へ格付。

メンバーの中長期的なやりがい、働きがいの観点から、個人成果給のランクが重複しているグレードの場合、下位等級に格付けすることとします。

移行先の個人成果給ランク	1～22	23～51	52～85
移行先のグレード	グレード③	グレード②	グレード①

参考) グレード進級要件

本給評価によって上位グレードとの重複ランクに到達した場合、翌年の進級考課の対象となります。

グレード1⇒グレード2	①本人希望 ②過去3年に1回以上のA評価 ③所属長による進級考課
グレード2⇒グレード3	①本人希望 ②過去5年に2回以上のA評価 ③所属長による進級考課

昇給表

	A	B	C
R0	1	0	0
R1	2	1	0
R2	4	2	0
R3	6	3	0

ランク	グレード3	グレード2	グレード1
1	240,000		
2	239,000		
3	238,000		
4	237,000		
5	236,000		
6	235,000		
7	234,000		
8	233,000		
9	232,000		
10	231,000		
11	230,000		
12	229,000		
13	228,000		
14	227,000		
15	226,000		
16	225,000		
17	224,000		
18	223,000		
19	222,000		
20	221,000		
21	220,000		
22	219,000		
23	218,000	218,000	
24	217,000	217,000	
25	216,000	216,000	
26	215,000	215,000	
27	214,000	214,000	
28	213,000	213,000	
29		212,000	
30		211,000	
31		210,000	
32		209,000	
33		208,000	
34		207,000	
35		206,000	
36		205,000	
37		204,000	
38		203,000	
39		202,000	
40		201,000	
41		200,000	
42		199,000	
43		198,000	
44		197,000	
45		196,000	196,000
46		195,000	195,000
47		194,000	194,000
48		193,000	193,000
49		192,000	192,000
50		191,000	191,000
51		190,000	190,000
52			189,000
53			188,000
54			187,000
55			186,000
56			185,000
57			184,000
58			183,000
59			182,000
60			181,000
61			180,000
62			179,000
63			178,000
64			177,000
65			176,000
66			175,000
67			174,000
68			173,000
69			172,000
70			171,000
71			170,000
72			169,000
73			168,000
74			167,000
75			166,000
76			165,000
77			164,000
78			163,000
79			162,000
80			161,000
81			160,000
82			159,000
83			158,000
84			157,000
85			156,000
86			155,000
87			154,000

(7) ステージC-tの社員転換者の対応

C-tについては期間変更に伴い本給表も変更になっています。

新しい本給を使用することになり、今回の賃金移行とは別の対応となります。

新しい本給表上にて評価反映を行い、賃金変動はありません。

賞与についても今までと同じ支給表となります。

転換者は既存メンバーと同様のルールで改定前の本給から個人成果給を確定します。

(8)メンバーのみなさんへ

制度改定によって今までの役割をより重視した本給設計から、**個人の成果の積み上げを重視する制度**になりました。

この制度改定をきっかけに、今まで以上にメンバーの皆さんがご自分の個人成果給ランクを意識し、キャリアアップを目指すのか、グレードアップをしていきたいか、本給を上げていきたいかなどキャリアの参考にし、より**高い待遇へとステップアップしより高い自己実現ができる職場環境になれば幸いです。**

(9)今後のスケジュール

5月25日	5月25日	5月26日～6月2日	6月3日	6月上旬
本部執行委員会	支部評議委員会	メンバーズボイス	支部大会	労使協議会