

社外秘

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部

2023年7月 BC社員制度に関する限定メンバーズVOICE



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

今回の限定メンバーズVOICEでは、新人事制度BC社員制度導入についてご説明します。今回は、「リモートメンバーズVOICE」と「動画視聴+Formsアンケート」のメンバーズVOICEをおこないます。

参加方法・視聴方法は、以下の通りですのでご確認ください。

【メンバーズVOICE実施方法】

※対象者：化粧品事業担当及びBCメイト社員

期間・・・2023年7月1日～7月7日

組合HPへのリンクは下記より

[三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 | 三越伊勢丹グループ労働組合 \(imgu.or.jp\)](https://imgu.or.jp)

- ①動画配信メンバーズVOICE・・・組合HPから説明動画をご覧ください。
- ②議案書・・・組合HPからPDFデータをダウンロードしてください。
ミラー各店には2部づつ冊子を送達予定

- ③Formsアンケート・・・Formsアンケートで出欠確認としますので必ずご回答ください。
リンクアドレスは下記

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

組合HP



2023年7月 BC社員制度に関する
限定メンバーズVOICE 動画視聴確認及
び意見質問アンケート



今回の主な内容

【目次】

1. 6月限定メンバーズVOICEで関心度の高かった内容
2. 本給体系イメージ
3つの構成要素(資格給・個人成果給・役割給)
支給ヵ月・支給表の水準の検討
3. 本給表イメージ
本給水準の考え方
4. 賞与制度
5. 退職給付制度
退職一時金制度の水準の検討・確定拠出年金制度の水準の検討
6. 転換の考え方
7. 評価権限
8. 今後のスケジュール

組合HPで議案書説明動画を配信していますので、お手元に本資料をご用意頂きご視聴ください。



※組合HPが新しくなりパスワードが変更しております。
詳細は以下の通りです。

労働組合ホームページ

<http://www.imgu.or.jp/>

ユーザー名: 従業員コード10桁

パスワード: 生年月日(西暦)8桁



労働組合 LINE@



1. 6月限定メンバーズVOICEで関心度の高かった内容

■ 6月限定メンバーズVOICEアンケートにて関心度の高かった内容

Formsアンケートで特に質問や関心度が高かった内容について補足説明をいたします。今回取り扱う項目もありますので、前回の資料と合わせてご確認をいただきたいと思います。

① 転換した際の働き方のイメージを詳しく知りたい。

→化粧品事業担当で行っている業務(営業・教育・採用・店頭運営など)は全て対象となります。また、MIの化粧品領域への出向も対象範囲となります。

② 本給制度の詳細を知りたい。

→期待役割と評価権限があることから、社員ステージCを超える範囲での制度をイメージしています。今回の議案書内ではより踏み込んだイメージをお伝えし、最終的に8月のメンバーズVOICEで本給表をお伝えする予定です。

③ 試験内容を知りたい。

→実際に行われる試験内容は、通達にて発信されることとなります。議案書内では、必要とされる知識や実施される試験のイメージをお伝えしていきます。BC社員ステージCでは、評価権限を主に試験で見ることになり、IS(インタビューシミュレーション)を実施します。ISは、部下との面接の場面を通してみます。受検者は上司役となり部下の抱えている問題に対して面接を通してどのようなアプローチをするかを多面的に判断します。

④ 転勤について詳しく知りたい。(手当などあるか?)

→地域を限定した社員制度がメイト社員であり、今回のBC社員制度は正社員制度の位置づけから、転勤は社員ステージCと同様に制度上含まれます。現状の社員制度と違う点は化粧品領域限定であることです。

⑤ ドミナント戦略とは?

→一般的には、特定の地域内で集中的に事業展開をすることを指します。IMHでは、請負事業(ミラーやインフォメーションカウンター事業)などで、こちらを用いており、主に要員の効率性を高めることを目的として実施しております。例えば、1店舗を6人で運営するのではなく、2店舗を10名で運営することで、効率的な要員配置が可能と考えています。(地域性や事業規模などを考慮して検討されます。)

2. 本給体系イメージ

■ポイント

- ・資格給、個人成果給、役割給の3つで構成し、個人成果の積み上げにより本給が上がっていく仕組みを取り入れます。
- ・役割に応じて、変動する役割給を導入することでメリハリをつけます。
- ・社員は地域限定ではないことから地域給は導入しません。

■本給体系概要

役割成果主義の考え方から、役割の大きさと個人の成果で給与を構成します。これにより個人成果が人事異動や役割変更で変更されることが無くなり、自身の評価が本給に反映される仕組みとなります。

評価シートに関しては、BC-Bは本給・賞与が分離された評価シートを使用し、BC-Cは現行のステージCと同様の評価シートの使用を検討しています。(次年度に変更の可能性あり)

①BC社員の本給の構成(検討中)

BC社員				
資格給 固定	+	個人成果給 変動	+	役割給 変動

- ・ **資格給**：固定された額(金額は検討中)
- ・ **個人成果給**：本給評価により変動。評価されたランクの積み上げになる為、職務の変更による影響を受けない。
- ・ **役割給**：役割の大きさよって変動。
 - ※BC-Cで3段階
 - ※BC-Bで3～4段階を検討中

参考：BCメイト社員の本給の構成

BCメイト社員				
ベース給 固定	+	職務成果給 変動	+	地域給 地域固定

- ・ **ベース給**：87,000円の固定
- ・ **職務成果給**：本給評価により変動またゾーンが異動した際も異動先のゾーンに同ランクがあればスライドするが無い場合は最下限のランクにランク付けされる。
- ・ **地域給**：地域に合わせた基準で設定(現状は5万円のみ)

3. 本給表イメージ

■ポイント

- ・BC社員制度の期待役割を基本に本給体系を考えます。
- ・化粧品と美容に関わる専門性人材であることから化粧品業界水準や役職ごとの水準を検討します。
- ・BC-CはBCメイト社員への評価権限を有することから給与水準を検討します。
- ・BC-Bは社員ステージBと同等程度の給与水準を検討します。

■給与体系概要

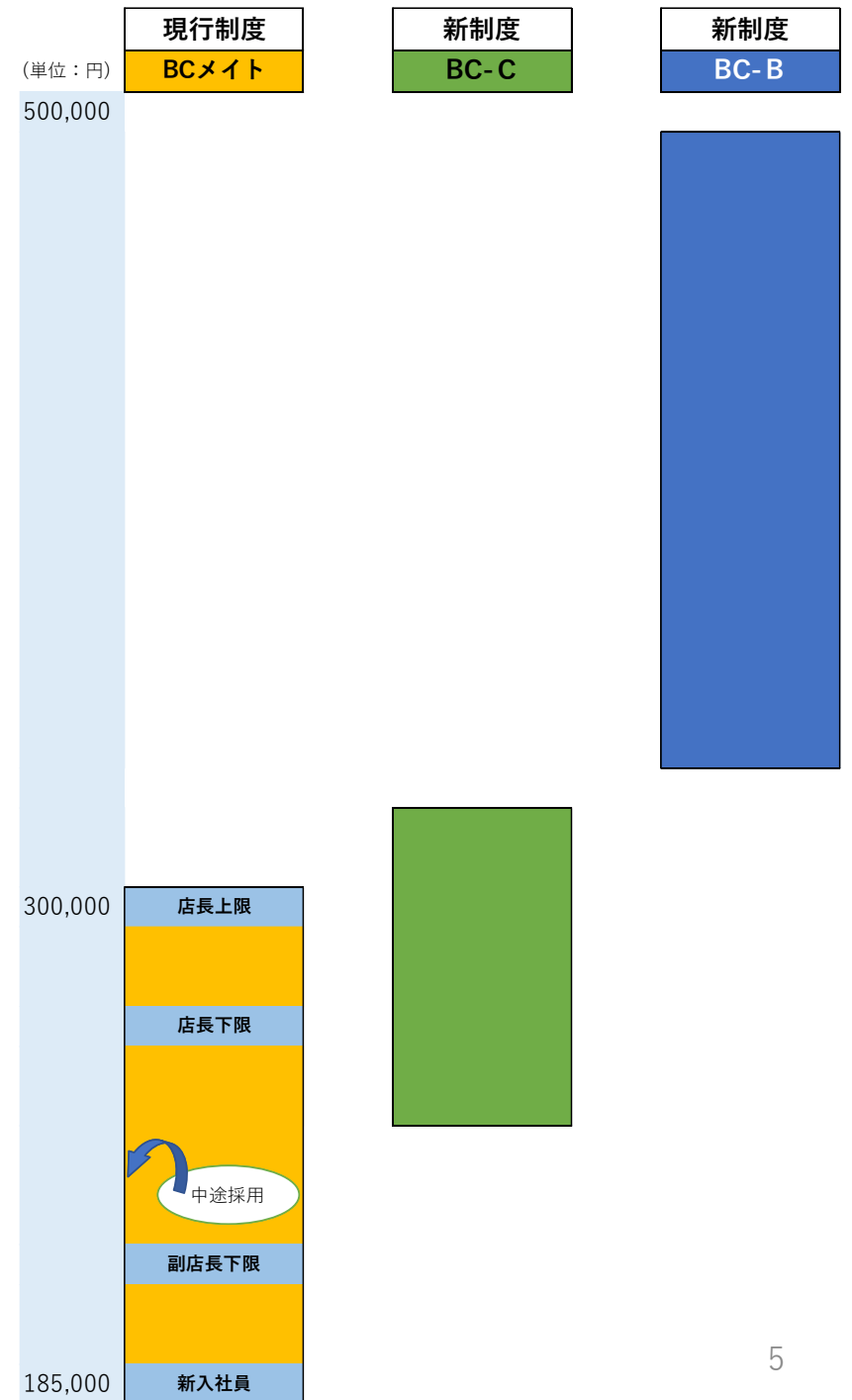
BCメイト社員の給与水準は185,000円(入社時)~305,000円(店長職最上限)です。

その上位職であるBC-Cは一部の店長職ポストも担うことから、一定の水準でBCメイト社員と重なることとなります。これは、メイト社員制度と社員制度は雇用形態が異なることと、担う役割に違いがあることから発生します。

また、同じ社員制度の中でステージが違うBC-BとBC-Cは、それぞれ「昇格」となることから、給与水準に重なりがでないよう設計します。

今回は、給与水準の大きな位置づけをイメージしたものを右記の図にして表現しています。

最終の本給表は次回のメンバーズVOICEにて発信となります。



4. 賞与制度

■ポイント

- ・雇用形態に応じた賞与支給ヵ月の設定(社員と同水準を検討)
- ・納得性のある支給表の検討
- ・評価シートなどは原則現行の社員制度と同様

参考：(制度上の支給表)

■社員ステージC-およびステージC
<12月および6月賞与支給表>

評価	12月賞与 支給ヵ月	6月賞与 支給ヵ月
S	1.95	2.75
A	1.75	2.55
B	1.55	2.35
C	1.35	2.15
D	1.15	1.95

※4月1日入社 of ステージC-の6月賞与は0.50ヵ月を要求します。

※4月1日にメイト社員又はBCメイト社員から社員またはBC社員へ雇用転換した者の初回6月賞与は社員のB評価相当を要求します。

■社員ステージB
<12月賞与支給表>

支給ヵ月	1.25
------	------

<6月賞与支給表>

評価	支給ヵ月
S	3.45
A	3.15
B	2.75
C	2.35
D	2.05

■BC-Cの賞与制度の検討

- ・基本賞与については6月・12月支給
- ・賞与は個別成果行動目標と計数目標に対して評価が行われ、支給ヵ月を決定
- ・基本賞与 = 本給 (資格給 + 個人成果給 + 役割成果給) × 支給ヵ月

支給対象

- ・6月支給 前年10月1日から3月31日まで勤務し、引き続き支給日当日在籍している者
- ・12月支給 4月1日から9月30日まで勤務し、引き続き支給日当日在籍している者

※賞与計算基準日は評価期間最終日とする。

※毎年4月1日にBCメイト社員より社員へ雇用転換した者の当年の6月賞与は、BC社員のB評価相当とします。

■BC-Bの賞与制度の検討(上記に加えて)

支給対象

- ① 12月賞与
 - ・評価反映は無く、同一資格内の一律支給ヵ月を検討
 - ② 6月賞与
 - ・賞与評価の反映を検討
 - ・支給ヵ月は、支給ヵ月表に基づいて支給されます。
- ※支給ヵ月数は、基本となる支給表をもとに労使合意によって決定します。

5. 退職給付制度

■ポイント

- ・退職一時金制度と確定拠出年金制度を導入
- ・社員制度と同水準を検討

■退職一時金制度

1. 制度について

現役時の功労に対する給料の後払いの考え方にに基づき退職一時金制度の導入を検討します。

役割成果主義の考えに基づいた現行の人事制度との整合性を図るため、在職中のステージや役割ゾーンに応じた「ポイント積立型の退職一時金」制度となっています。

2. ステージ・ゾーン別ポイント表

退職一時金ポイント単価は 1,000 円で、毎月 1 日現在のステージ・役割ゾーンに応じて付与されます。

参考：退職一時金付与ポイント

【ステージC】

付与ポイント	13
--------	----

【ステージB】

資格	ステージB
付与ポイント	16

+

役割	役割①	役割②	役割③	役割④
付与ポイント	7	4	2	1

■確定拠出年金制度

1. 制度概要

すでにIMHでは同制度を導入しており同様の制度をBC社員制度にも反映します。

確定拠出年金制度は、企業年金制度のひとつで、会社が拠出した掛金を個人が自ら選んだ方法で資産運用し、将来、年金もしくは一時金として受け取る制度です。

確定拠出年金は、会社ではなく個人が資産運用のリスクを負い、運用実績により個人の受給額が変動します。

2. 月例掛金

社員：標準報酬月額×14.5/1,000+4,000 円

3. 受給方法

60 歳以降に、年金もしくは一時金として受給します。但し、加入期間によって受給開始年齢が異なり、10 年以上加入期間があれば 60 歳から受給可能です。

4. マatching拠出制度

会社が拠出する掛金に加えて、加入者本人が掛金を上乗せして拠出する制度です。

加入者本人が上乗せできる上限金額は会社の拠出する掛金額までです。

5. iDeCo（個人型確定拠出年金）との併用

2022年10月より、企業型DCに加入している方もiDeCoに加入できるようになりました。

（掛金の上限は以下の表を参照）

企業型DCにおいて加入者掛金を拠出（Matching拠出）している場合には、iDeCoに加入できません。

企業型確定拠出年金の事業主掛金① 55,000 円以内

iDeCoの掛金② 20,000 円以内

①+② 55,000 円以内

6. その他

勤続3年未満で退職した場合、掛金は会社に返還されます。

以下条件にあてはまる場合は、脱退一時金を受給できます。

- i) 退職後専業主婦や公務員になるなど退職額に個人型の確定拠出年金制度に加入できない場合で、かつ、個人資産が50万円以下の場合
- ii) 個人資産が、15,000円以下の場合

6. 転換の考え方

★ポイント

- ・社員制度とBC社員制度間の転換について一定の制限を設ける
- ・在籍者の転換については数年の検討期間を設ける
- ・24年度以降はBC社員制度→社員制度への移行は1回限り可とするが、新入社員については社員→BC社員への転換は不可とする

【BC社員制度の考え方】

- ・新設されるBC社員(BC-B・BC-C)は「化粧品を中心とした美容領域」の事業に限定された範囲での社員となることから、専門性人材の人事制度と位置づけになります。その為、社員制度とBC社員制度への転換には一定のルールを設けます。
- ・今後入社する社員に関しては、社員→BC社員への転換は不可とします。また、BC社員→社員への転換は総合職への転換を1回程度は可とすることを検討しています。
- ・すでに在籍しているメンバーには、「化粧品を中心とした美容領域」での活躍を検討するための期間を設けます。

7. 評価権限

★ポイント

- ・BC-CがBCメイト社員の1次評価者としての権限を有します。
- ・BCメイト社員の評価の納得性が高まることが期待できます。

【評価権限の考えかた】

・BC-Cは一定の規模・範囲(人数・エリア)での評価者としての能力を求められます。評価シート上での一次評価者としての役割を担っていく存在になります。その為、転換試験では、IS(インタビューシミュレーション)を通して、その能力を見ていきます。

カテゴリー	項目	概要
評価者	対象	原則「一定の規模の店舗」「複数店舗」を管理するBC社員ステージCを想定 ※業務上の接点があること、被評価者の納得性を重視し決定
	処遇への反映	役割給に反映
	面談	半期で、目標設定面談・中間面談・フィードバック面談の実施 ※年間2回
被評価者	対象	BCメイト社員・フェロー社員(店舗に関わる) ※エルダーについても被評価者として想定
	被評価者の人数	基本的に制限は設けないが、担当店舗数・対象人数でバランスを検討する。

8. 今後のスケジュール(予定)

【2023年10月導入に向けて】

当初、2022年4月にBC社員制度がスタートする予定でしたが、制度構築の為の労使協議が想定よりも多くかかり、2023年度下期にBC社員制度がスタートするスケジュールに変更して進めております。

今後については、毎年4月1日付けでBC社員転換が実施されるスケジュールを基本としていく予定です。

7月1日(土)～7月7日(金)	限定メンバーズVOICE
7月17日(月)	支部執行委員会
7月19日(水)	本部執行委員会
7月24日(月)～8月8日(火)	メンバーズVOICE
8月9日(水)	支部大会