

社外秘

【審議決定事項】

三越伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部

2023年8月 BC社員制度導入について



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

新人事制度BC社員制度導入についてご説明します。

リアルでのメンバーズVOICEを晴海トリトンにて開催します。また、両会場にお越しになれない方はリモートまたは動画視聴でご参加ください。(動画視聴のかたはFormsアンケートに必ず回答をお願いします。)

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：IMHプロパー従業員全員

期間・・・2023年8月21日～8月30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リアル開催・・・晴海トリトン13階休憩所奥の小休憩室(お食事可能)
- ②リモート開催・・・リアル参加が難しい方
- ③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。
- ④Forms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。
- ⑤動画配信・・・組合HPにて発信。Formsアンケートへのリンクアドレスは下記

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

組合HP



2023年8月 メンバーズVOICE(対象
全員) 動画視聴出欠確認アンケート



今回の主な内容

【目次】

1. 事業の方向性と課題
2. BC社員制度導入について【審議決定事項】
3. BC社員制度新設の考え方《キャリア管理の仕組み》【審議決定事項】
4. 求める人材像と期待役割について【審議決定事項】
5. BC社員制度の概要《本人都合・本人選択の幅》
6. BC社員ステージCについて【審議決定事項】
7. BC社員制度の均衡均等の考え方【審議決定事項】
8. キャリアパスの仕組み(イメージ)
9. BC社員ステージC転換について【対象：BCメイト社員】【審議決定事項】
10. BC社員ステージC本給制度の考え方【審議決定事項】
11. BC社員ステージC本給表【審議決定事項】
12. 新本給表への移行方法について【審議決定事項】
13. BC社員ステージC賞与支給表【審議決定事項】
14. 退職給付制度【対象：BC社員ステージC】【審議決定事項】
15. 評価制度の考え方【対象：BC社員ステージC】【審議決定事項】
16. 既存社員への移行対応について【対象：既存者】【審議決定事項】
17. BC社員への既存社員転換時の本給移行対応へについて【審議決定事項】
18. 労働協約改訂(案)【審議決定事項】
19. 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。

三越伊勢丹グループ労働組合

トップページ ▶ 組合本部 ▶ 所属支部 ▶ 三越伊勢丹グループ共済会 ◻ ログアウト

本部組合活動 ▶ 申請・サポート ▶ 事務所アクセス ▶ お問合せ・相談

政治活動」UAゼンセン組
院議員が3名体制へ

【首都圏活動】プレミアムクルーザーで行く！「大河ドラマ所縁の鎌倉」日帰りレク報告

【教育サポート】組合制作動画～人生の「座」を無料配信中！

チェックするうさぎ!

お探しの情報は見つかりましたか？キーワードを入力して探してみましょう。

支部を選択 ▼ キーワードを入力

お問合せ相談はこちら!

伊勢丹ヒューマン・ソリューションズ支部 新着

ページの最上部に戻る

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



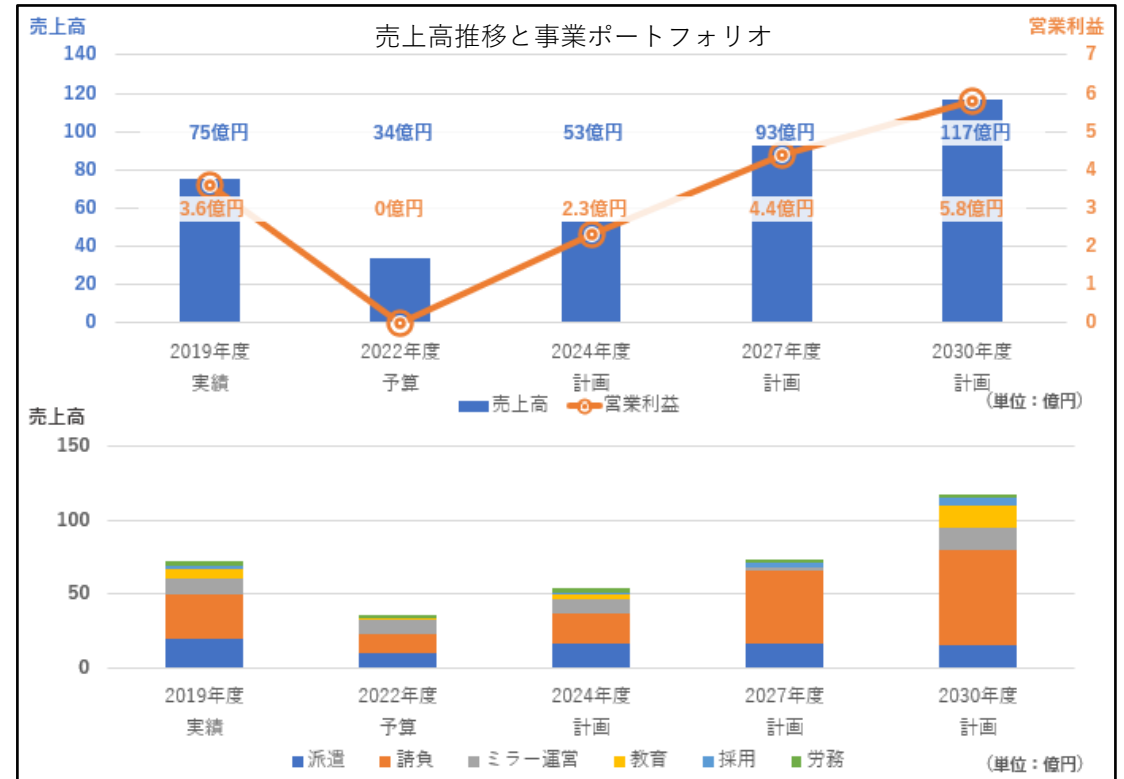
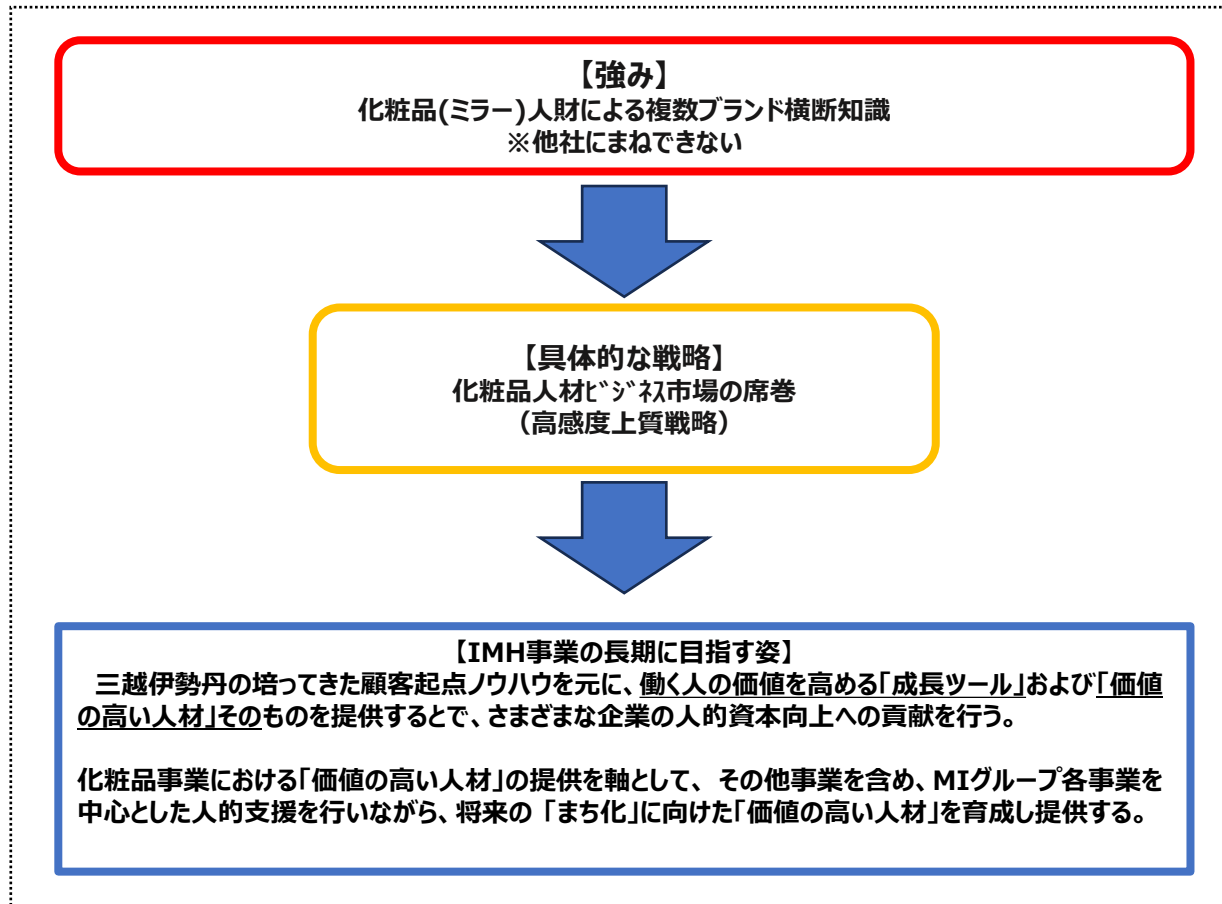
労働組合 LINE@



1. 事業の方向性と課題

■ IMHの化粧品事業の方向性

2022年11月に、IMHの今後の方向性が全従業員に発信をされ、その中で化粧品事業が「高感度上質戦略」の重点事業戦略として方向が示されました。IMHの中長期的な売上目標の達成を目指す中で、「強み」である化粧品人材を「具体的な戦略」として事業化していくことが重要となります。



2022年11月発信IMH今後の方向性(案)より引用

【BCメイト社員制度の課題】

BCメイト社員制度の課題として、ジョブアップを考える場合、美容部員の将来的なキャリアを描きにくいことがあります。現行社員制度のステージCは、IMHの事業すべてに携わる社員制度であり、美容関連事業に関わり続けたいという希望を持つメンバーにとって、将来像を描きにくい制度となっています。

また、処遇の面でも、職務ポスト(店長・副店長職)に紐づいた制度であることから、ポスト数に昇給が影響する点も、個人の評価による昇給という面が弱くなる一因となっています。その為、BCメイト社員の離職率は依然高く、2020年からの新型コロナウイルスの流行と合わせて、現場の要員体制がひっ迫する状況になっています。

■ 2023年度IMH化粧品事業の戦略と組織の考え方

①【組織図】

2023年4月から事業戦略に合わせて化粧品事業担当を創設しました。

化粧品関連事業は、イセタンミラー店舗・百貨店内及び外部のショップの業務受託が含まれる化粧品運営グループ、化粧品営業グループ・採用・教育ユニットなど多岐に渡っており、それらを一つの事業担当としました。

BC社員の活躍の範囲は、化粧品事業担当の範囲及び「化粧品を中心とした美容領域」と定義される部署のみとなります。(右図の点線の範囲)

今回審議をするBC社員ステージCに関しては、店頭運営におけるドミナント戦略の中核を担うほか、後方支援部門(営業・企画・採用・教育・総務など)を想定しています。

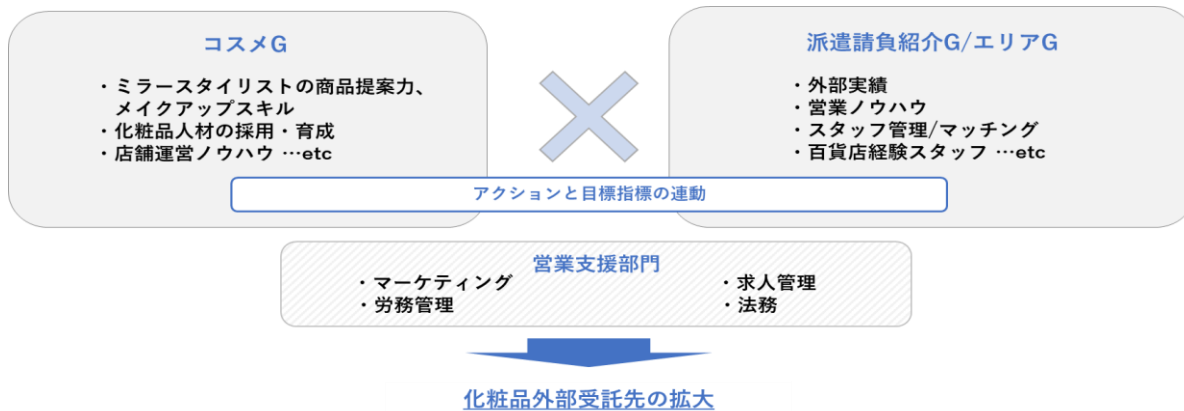
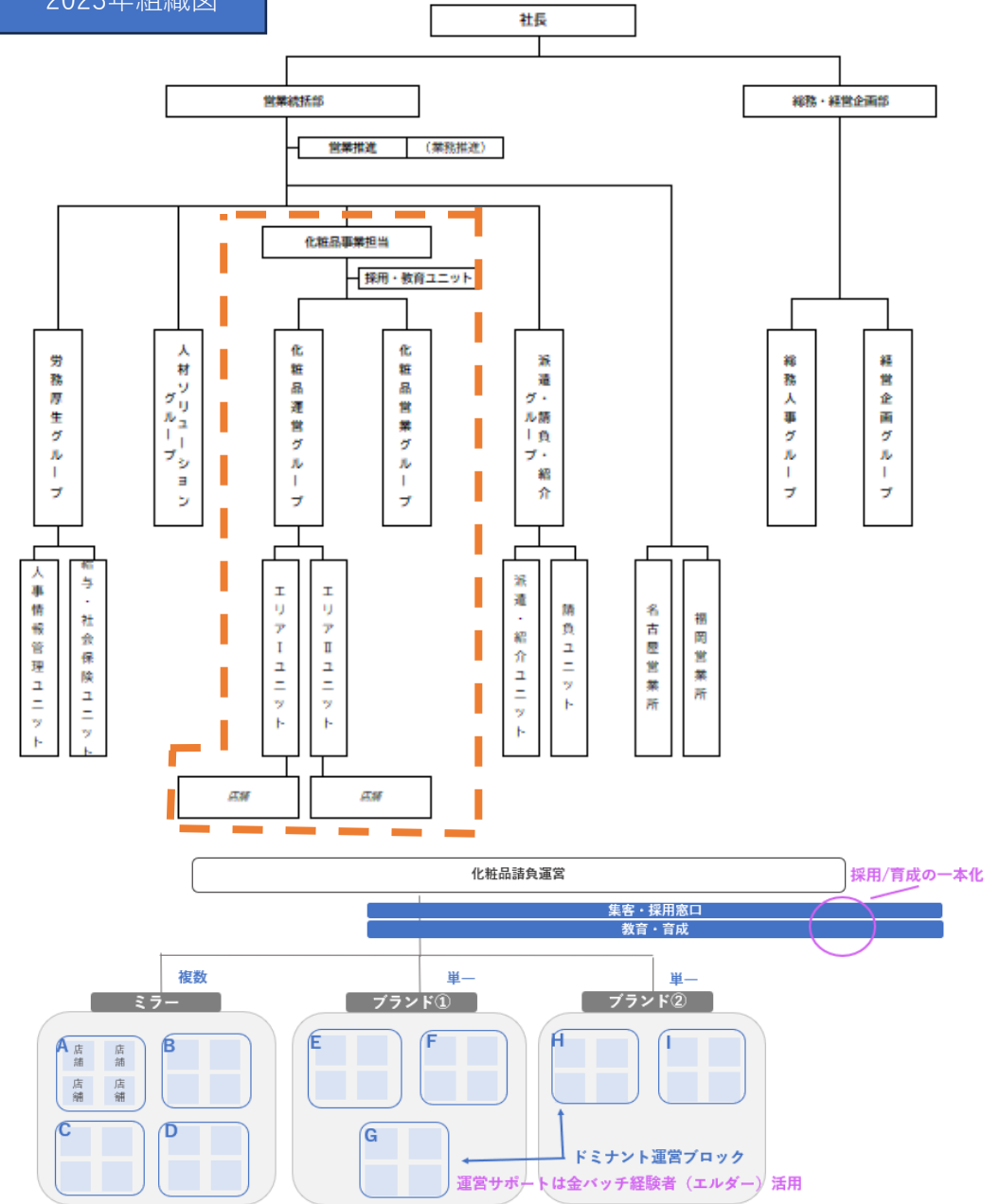
請負うショップやメーカーをドミナント運営ブロックとして分けて、効率的な要員配置を行いながら事業の拡大を行える体制を整えていきます。

②【事業戦略】

IMHの持つ、化粧品販売請負業務と派遣請負紹介のノウハウを掛け合わせることで、化粧品小売り業界と人材サービス業界の中で、優位性を発揮します。その為、化粧品事業担当内に、該当のグループを設けることで、事業の効率性とスピード感を発揮できる組織へと変更してきました。

BCメイト社員として培ってきた、化粧品の知識や技術を、ジョブアップ後の営業や企画・教育・採用・総務などで発揮し連動することで、化粧品外部受託の拡大を行います。

2023年組織図



2022年11月発信IMH今後の方向性(案)より引用

2022年11月発信IMH今後の方向性(案)より引用

2. BC社員制度導入について【審議決定事項】

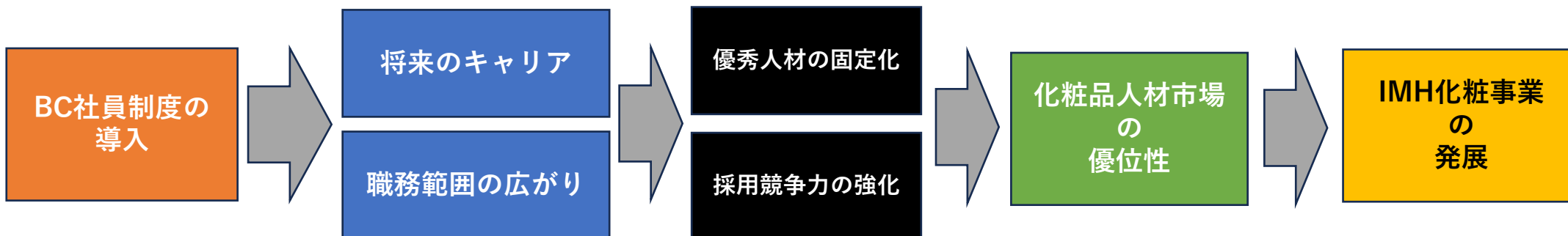
■ 人事制度を検討する上での基本的な考え方

事業戦略と合わせて、BCメイト社員の人事制度上の課題であったキャリアパスについて、BC社員制度を導入することで、化粧品に関わるメンバーのキャリアパスを明確にしていきます。化粧品従事メンバーの目指すキャリアを制度化することで、採用競争力の強化・優秀人材の固定化を図り化粧品販売運営における人材市場での優位性を構築します。化粧品域内での従事者の職務範囲を広げ、将来のキャリアを描けるよう人事制度を構築することで、化粧品事業領域でのジョブアップが可能となり、現場で知識を高めたのちにマネジメント職に上がる専門性人材の人事制度としていきます。

・人事制度導入の視点

①	経営戦略との整合性	事業戦略との整合性が図られているかどうか
②	多様性	さまざまな事情を持ったメンバーへの対応ができているか
③	役割成果	役割成果の考え方に合致しているか
④	中長期的なやりがい・働きがい	長期にわたってやりがい・働きがいを維持向上することができているか
⑤	専門性の発揮	専門性人材としての制度になっているか
⑥	収益向上	成果に対する配分は適正におこなわれているか

・事業方針と人事制度の関係性



3. BC社員制度新設の考え方 《キャリア管理の仕組み》

BC社員の人事異動の幅・頻度・キャリアパス・キャリア志向など、中長期的な時間的経過の中、どのようなキャリアを歩む仕組みになっているのか（採用の手続きや基準も含めて）について考え方を整理していきます。

IMHにはすでに社員制度が存在していますが、今回のBC社員制度はIMH内に別の社員制度を新たに創設することになります。一つの会社に2つの社員制度を持つことになります。

2つの制度の違いは、総合職である社員制度と、化粧品関連の専門性社員制度であることです。それぞれ、役割成果での制度であるものの、異なる目的をもった人事制度であり、双方の入社動機に関連は無いと考え、双方向の転換は原則行わないこととします。

今回はBC社員ステージCの制度を新設します。

①BC社員の採用フローと入社動機

・BCメイト社員は、主に大卒・専門学校卒を中心に新卒採用としており、化粧品を中心とした美容の知識を店頭にて販売接客することを入社動機としています。また、その知識と技術をもって会社に貢献することを目的としていると捉えています。

②キャリアパス・キャリア志向

・BCメイト社員については、美容や化粧品に関わる業務を継続し、キャリアを積むことを望むメンバーがほとんどであると捉えていることや、その中で、美容部員から次のステップに進みたいと考えているメンバーが多くいることも確認しています。

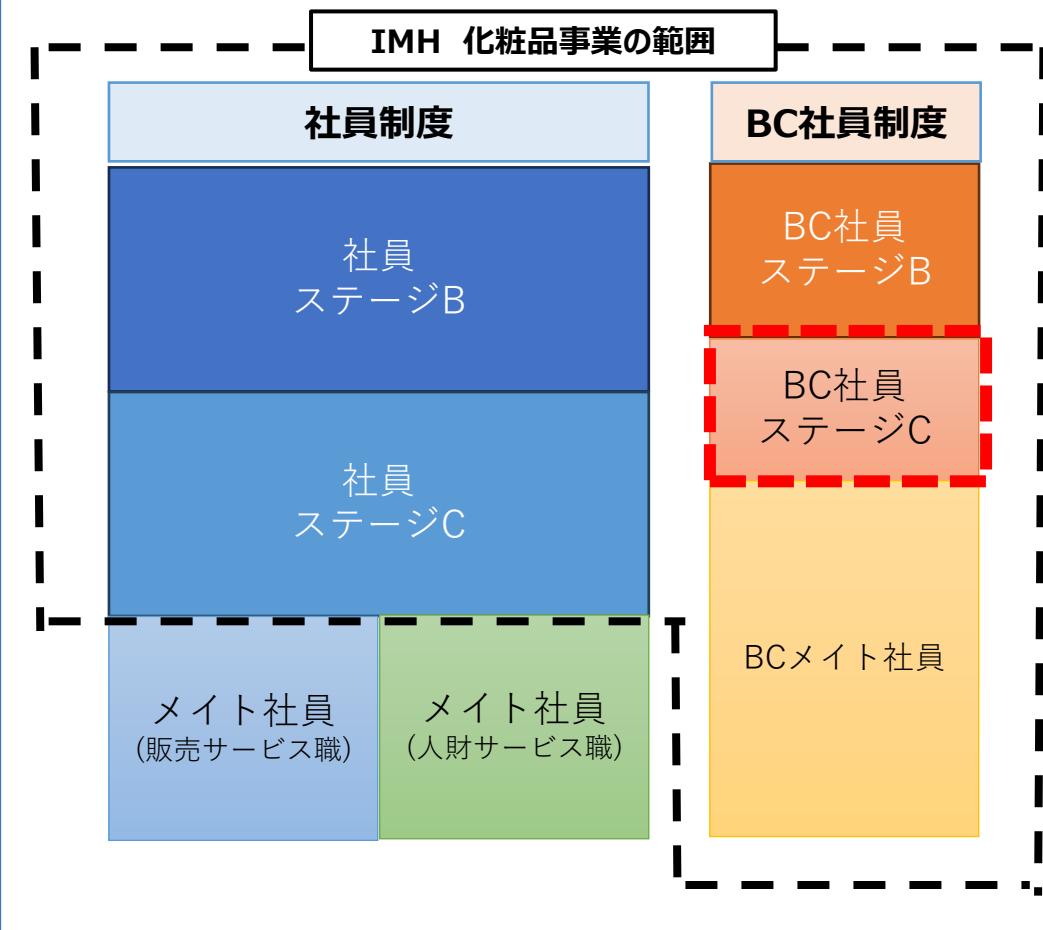
③人事異動の幅と頻度

・BC社員は、「化粧品を中心とした美容領域」に関わる事業の範囲の職務に携わる「専門性人材」という位置づけです。その為、人事異動・転勤・出向は「美容に関わる範囲」として行われます。BCメイト社員は化粧品を中心に接客を行う雇用区分です。今回のBC社員はその経験を基礎に、ドミナント店長・営業・企画・採用・教育・総務などの業務を担う社員の位置づけになり、現行のIMHの組織体制の「役割」を基本に設計していきます。

※通常の社員は、「化粧品を中心とした美容領域」を含む、すべてのIMHの事業に携わります。

【社員制度とBC社員制度の関係性】

IMHの化粧品事業はBC社員・BCメイト社員が担いますが、今後も、IMHの社員ステージC・ステージBも事業範囲となります。



4. 求める人材像と期待役割について【審議決定事項】

■ 求める人材像と期待役割

- ・新制度のBC社員に期待される役割は、BCメイト社員で培われたスキルをベースに、美容業界に関する高い知識をもって、限定された領域で個人成果と組織成果を発揮することです。現行社員制度のステージC相当～ステージB相当の役割までを想定しており、一定のマネジメント力が求められます。
- ・イセタンミラーに限らず化粧品関連事業拡大の対応をしながら、メンバーのキャリアの選択肢を広げることが可能にするための、新人事制度の根幹になる部分です。
- ・今回はBC社員ステージC人事制度を2023年10月に導入します。

名称	期待役割	求められる能力(イメージ)	担う役割(イメージ) (仮称)
BC社員ステージB (BC-B)	化粧品を中心とした美容領域最適で高い専門性を発揮し、担当所属のマネジメントと人財の育成を行い、自律的にPDCAサイクルをまわしながら事業の一定の成果を実現する。	<ul style="list-style-type: none"> ・美容業界に関する高い専門性 + ・総合的なマネジメント(ステージB)の能力 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当長 ・グループ長 ・ユニット長 など
BC社員ステージC (BC-C)	化粧品を中心とした美容領域の専門性を持ち、ドミナントエリアのマネジメントや部下の育成を行いながら、自律的にPDCAサイクルを回し、個人成果や一定範囲の組織成果を実現する。	<ul style="list-style-type: none"> ・美容業界に関する専門性 + ・企画力や営業力に加えマネジメント力 	<ul style="list-style-type: none"> ・店長(評価権限あり) ・教育担当 ・営業担当 ・総務担当 など
BCメイト社員	化粧品を中心とした美容領域の専門性を身に付け、一定の責任範囲内で判断を行い、下級者に対しリーダーシップを発揮する	<ul style="list-style-type: none"> ・美容に関する専門性を身に付ける ・「化粧品を中心とした美容領域のショップ」のスタッフとして、店頭接客(販売)および接客(販売)関連業務を担う。 (+店頭運営マネジメント能力) など 	<ul style="list-style-type: none"> ・店長(評価権限なし) ・副店長 ・ビューティースタylist ・一般(メンバー)

5. BC社員制度の概要【審議決定事項】

【働き方に関わる諸制度】

・BC社員の雇用形態・就業関連・退職金制度については、社員制度と同水準で設計します。人事異動範囲は化粧品を中心とした美容関連の事業範囲となり、賃金賞与制度は期待役割を基に独自に設計します。

・雇用関連

項目	BC社員制度【新設】	BCメイト社員制度
名称	BC社員(ステージC・ステージB)	BCメイト社員
雇用形態	月給制社員	月給制社員
	領域限定社員(美容関連限定)	領域限定社員(美容関連限定)
雇用期間	無期雇用	無期雇用
	(満60歳に達する月の末日まで)	(満60歳に達する月の末日まで)
	(エルダー社員制度あり、最長満65歳まで)	(エルダー社員制度あり、最長満65歳まで)
勤務期間	フルタイム	フルタイム
本給	月給制	月給制
本給体系	本給表・昇給表新設 《資格給+個人成果給+役割給》【新設】	ベース給+地域給+職務成果給
就業形態	所属判断(フレックスタイム制・シフト制)	所属判断(フレックスタイム制・シフト制)
領域異動	なし(美容関連限定)	なし(美容関連限定)
転勤	あり【新設】	なし
出向	あり(美容領域限定)グループ内外あり	あり(美容領域限定)グループ内外あり

・就業関連

項目	新設 BC社員制度	BCメイト社員制度																																										
1日実働時間	7時間25分(年間1840時間)	7時間25分(年間1840時間)																																										
週実働日数	5日	5日																																										
週実働時間	35時間23分	35時間23分																																										
休憩時間	フレックスタイム制/60分または70分※所属により異なる	フレックスタイム制/60分または70分※所属により異なる																																										
	シフト制/70分	シフト制/70分																																										
年間休日数	117日	117日																																										
有給休暇	<table border="1"> <thead> <tr> <th>勤続年数</th> <th>1年以下</th> <th>1年超 2年</th> <th>2年超 3年</th> <th>3年超 4年</th> <th>4年超 5年</th> <th>5年超</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>週5日以上</td> <td>12日</td> <td>13日</td> <td>15日</td> <td>17日</td> <td>19日</td> <td>22日</td> </tr> <tr> <td>週4日</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>12日</td> <td>13日</td> <td>15日</td> </tr> </tbody> </table>	勤続年数	1年以下	1年超 2年	2年超 3年	3年超 4年	4年超 5年	5年超	週5日以上	12日	13日	15日	17日	19日	22日	週4日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	<table border="1"> <thead> <tr> <th>勤続年数</th> <th>1年以下</th> <th>1年超 2年</th> <th>2年超 3年</th> <th>3年超 4年</th> <th>4年超 5年</th> <th>5年超</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>週5日以上</td> <td>12日</td> <td>13日</td> <td>15日</td> <td>17日</td> <td>19日</td> <td>22日</td> </tr> <tr> <td>週4日</td> <td>8日</td> <td>9日</td> <td>10日</td> <td>12日</td> <td>13日</td> <td>15日</td> </tr> </tbody> </table>	勤続年数	1年以下	1年超 2年	2年超 3年	3年超 4年	4年超 5年	5年超	週5日以上	12日	13日	15日	17日	19日	22日	週4日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	勤続年数	1年以下	1年超 2年	2年超 3年	3年超 4年	4年超 5年	5年超																																					
	週5日以上	12日	13日	15日	17日	19日	22日																																					
	週4日	8日	9日	10日	12日	13日	15日																																					
勤続年数	1年以下	1年超 2年	2年超 3年	3年超 4年	4年超 5年	5年超																																						
週5日以上	12日	13日	15日	17日	19日	22日																																						
週4日	8日	9日	10日	12日	13日	15日																																						
BCメイト社員から引続き社員に採用された場合の勤続年数は、従前の年数を通算																																												
連続休暇制度	社員の規定と同様	社員の規定と同様																																										
生理休暇	社員の規定と同様	社員の規定と同様																																										
産前産後休暇	社員の規定と同様	社員の規定と同様																																										
子の看護休暇	社員の規定と同様	社員の規定と同様																																										
家族介護休暇	社員の規定と同様	社員の規定と同様																																										
慶弔災害休暇	社員の規定と同様	社員の規定と同様																																										
育児休業	社員の規定と同様	社員の規定と同様																																										
育児勤務	社員の規定と同様	社員の規定と同様																																										
介護休業	社員の規定と同様	社員の規定と同様																																										
介護勤務	社員の規定と同様	社員の規定と同様																																										
短時間勤務制度	社員の規定と同様	社員の規定と同様																																										
キャリア形成支援制度	社員の規定と同様	社員の規定と同様																																										
共済会区分	L会員	L会員																																										

・評価・手当・その他関連

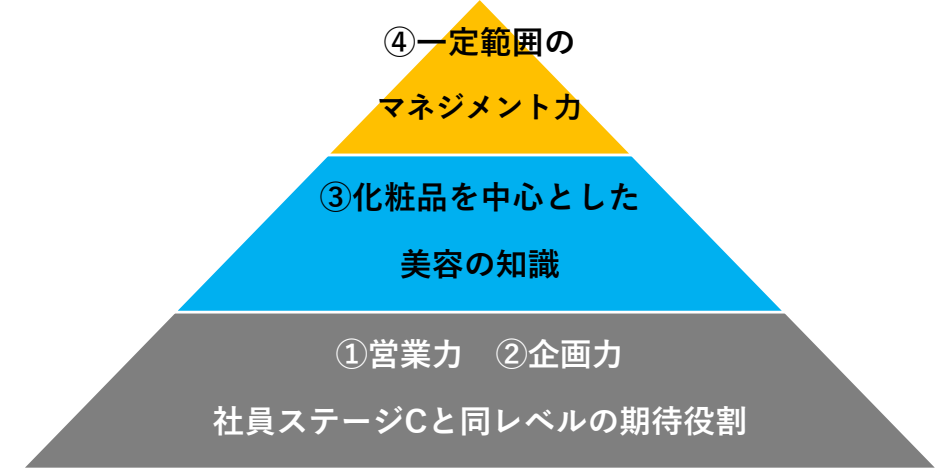
項目	新設 BC社員制度	BCメイト社員制度
諸手当	基準外賃金、時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当、通勤手当など社員の賃金構成	基準外賃金、時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当、通勤手当など社員の賃金構成
評価シート	半期評価 成果行動目標+計数目標	半期評価 成果行動目標+計数目標
本給評価	成果行動目標	成果行動目標
賞与評価	成果行動目標+計数目標	成果行動目標+計数目標
賃金計算期間	本給 毎月16日～翌月15日(25日支払)	本給 毎月16日～翌月15日(25日支払)
賞与支給時期	6月・12月	6月・12月
その他福利厚生	社員の規定と同様	社員の規定と同様

6. BC社員ステージCについて【審議決定事項】

【BC社員ステージCの基本的な考え方】

BC社員ステージCは、経営戦略上の位置づけと、BCメイト社員の次のステージとしての人事戦略上の両方の位置づけから、化粧品を中心とした美容の知識と、営業力や企画力の発揮が期待されます。また、化粧品請負事業を推進するための中心的な役割となり、化粧品請負事業の、営業・企画・店舗運営をドミナント戦略に基づいて、一定の規模・範囲(人数・エリア・売上など)で、BCメイト社員をマネジメントする能力を求められます。その為、BC社員ステージCは、評価者としての役割を担います。

★BC社員ステージCに必要な要素



【BC社員ステージCに求める評価範囲と概要】

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。

7. BC社員制度の均衡均等の考え方【審議決定事項】

各雇用形態の総合的な労働条件は、「合理的な理由」を考慮して 必ずしも同一にするという考えではなく、「**均衡***を図る」ことで設定していきます。

※均衡…当該雇用形態、他の雇用形態、使用者側、それぞれの納得性を考慮する中で、バランスを図ること

■ IMHBC社員制度における従業員待遇の考え方

		BC社員ステージC	BCメイト社員
期待される役割	期待される役割の範囲	化粧品を中心とした美容領域の専門性を持ち、ドミナントエリアのマネジメントや部下の育成を行いながら、自律的にPDCAサイクルを回し、個人成果や一定範囲の組織成果を実現する。	化粧品を中心とした美容領域の専門性を身に付け、一定の責任範囲内で判断を行い、下級者に対しリーダーシップを発揮する
キャリア管理の仕組み	雇用	直接雇用	直接雇用
	異動	勤務エリア	有(美容領域限定)
		出向	有(美容領域限定)
	キャリアパス	<ul style="list-style-type: none"> ・無期雇用を踏まえ、長期間の中でキャリア管理形成を行う ・適性に応じて、計画的に人事異動(美容領域内)を実施 ・昇格することでより大きな役割を担うことが可能（昇格制度） ・チャレンジキャリア制度(自己申告・社内公募・チャレンジ申告) 	<ul style="list-style-type: none"> ・無期雇用を踏まえ、長期間の中で、キャリア形成を行う。 ・適性に応じて、首都圏(東京・神奈川・千葉・埼玉)にて人事異動を実施 ・社員・BC社員へのキャリアパス制度
本人都合・本人選択の幅	社員転換	BC社員・BCメイト社員制度から1回のみ社員制度への転換が可能。	社員またはBC社員へ転換可能
	職種の選択	無	無
	勤務エリアの選択	化粧品及び美容に関わる範囲	化粧品及び美容に関わる範囲(東京・神奈川・埼玉・千葉)
	休日設定の選択※1	無	無
	拘束時間の選択※2	無	無

■ その他、制度上の違い

評価権限	BCメイト社員(化粧品及び美容に関わるフェロー・エルダー含む)への評価	無

※1：休日数の設定・休日取得の自由度の有無

※2：年間・週・1日の労働時間設定の自由度

<各雇用形態の合理的な理由>

人事管理上、各雇用形態における「期待される役割」「キャリア管理の仕組み」「本人都合・本人選択の幅」は重要な要素であると考え、これを「合理的な理由」と位置付けます。

「期待される役割」

将来的にどのような範囲までの役割（責任・権限）が期待されているか

「キャリア管理の仕組み」

人事異動の幅・頻度など、中長期的な時間経過の中で、どのようなキャリアを歩む

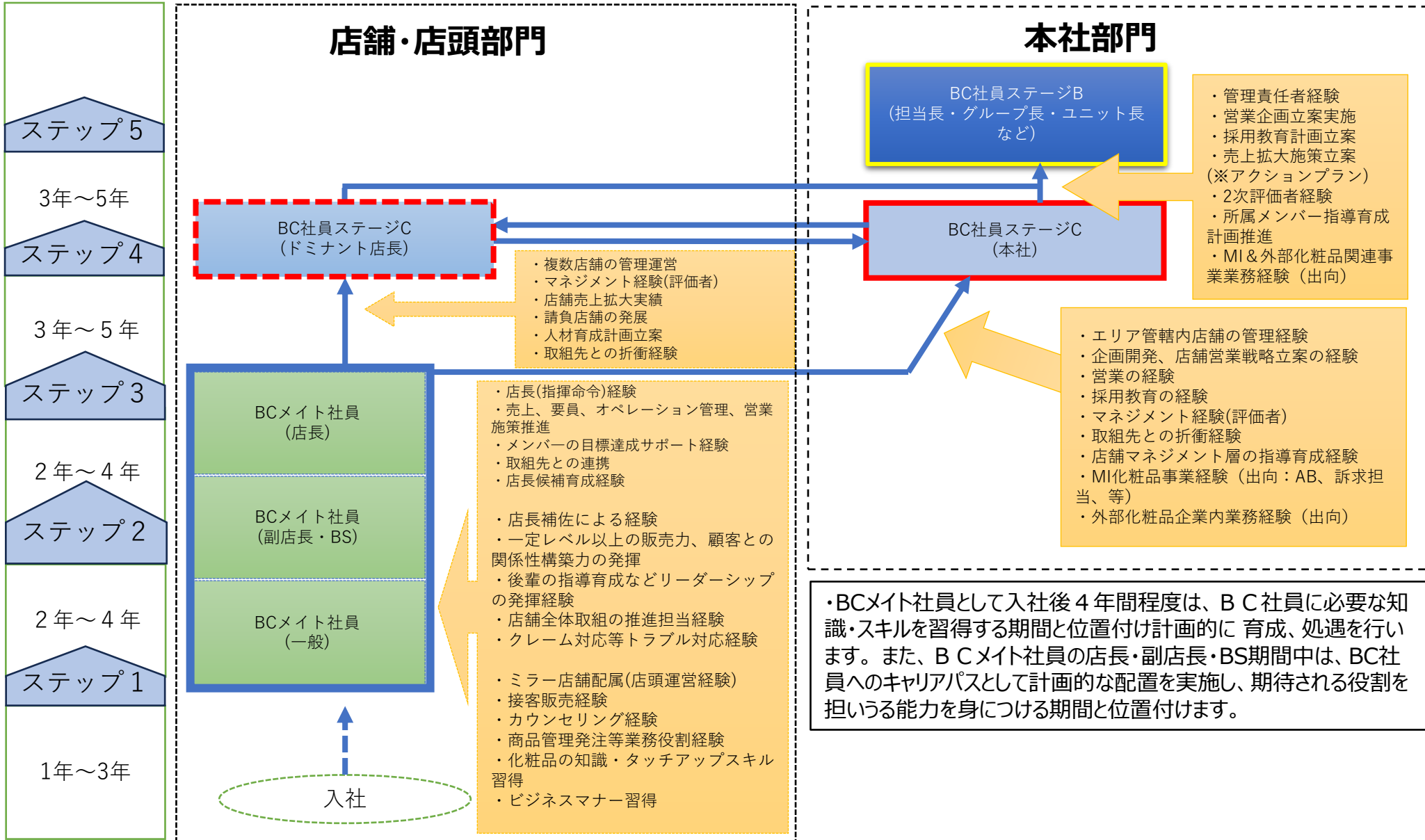
仕組みになっているか（採用の手続きや基準も含めて）

「本人都合・本人選択の幅」

時間拘束の自由度合い、職種・領域の選択度合い、休日・休暇の自由度合い、勤務

地の自由度合い、本人都合・本人選択の幅について、その仕組みはどのようになっているか

8. キャリアパスの仕組み(イメージ)



【教育】

《知識・スキルの習得》

- キャリアパス育成をサポートする教育プログラムの構築
- 「世の中への広い視野とチャレンジ精神」を持ち、自ら行動を起こし新しい価値を提供できる人材の育成に向けた取組み

サポート

※BCメイト社員から社員ステージCへの転換は、引き続き現行のステージC転換制度が適用できます。

9. BC社員ステージC転換について【対象：BCメイト社員】【審議決定事項】

①【BC社員転換制度の概要】

1) 転換とはBCメイト社員からBC社員(ステージC・ステージB)へ資格が上がることを指します。

2) 転換は昇格と同様、個人のモチベーションに大きな影響を与える要素の一つであり、またキャリア形成にも大きく関わってきます。

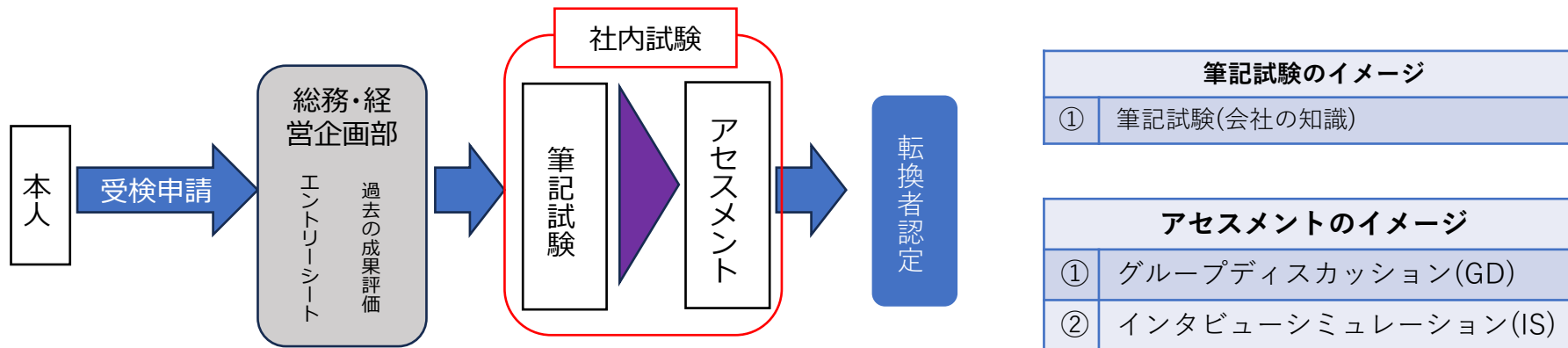
3) 転換はその階層において期待される能力や適性、資質があるかを成果評価、社内試験などで総合的に判断、決定し、役割とのマッチングを図っていきます。

人材要件	・化粧品を中心とした美容領域事業の方向性を理解し、自ら判断し業務を遂行する。また一定の範囲でマネジメント・人材育成を行い、成果を生み出す中心となり、会社の事業の中核となって組織を運営する。
受検資格	〈BCメイト社員〉 ・BCメイト社員で新卒入社後4年以上経過した者(4月1日時点)で、直近の本給評価がB以上の者 ・エントリーシートによる本人申請があった者 ・受験回数の制限なし
試験方法	社内試験・アセスメント
転換時期	原則4月1日付

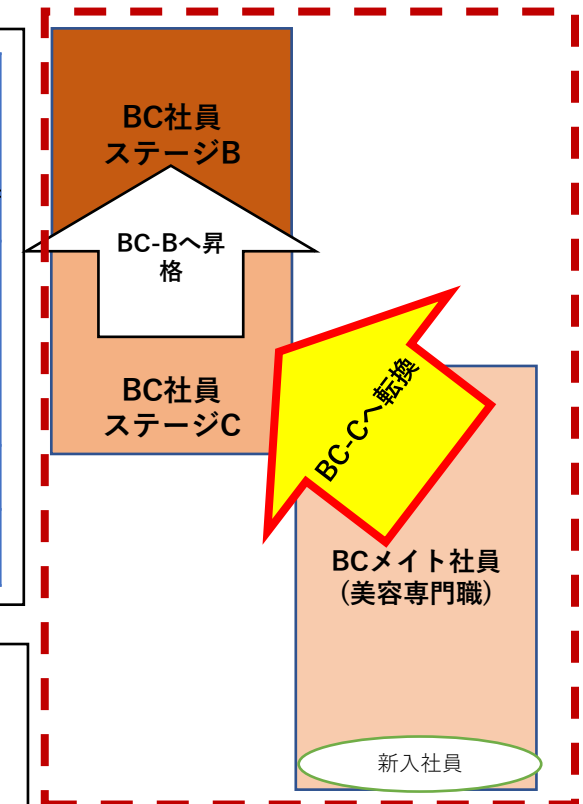
②【BC社員ステージC転換方法の考え方】

BC社員制度は、原則BCメイト社員に入社した人材のキャリアアップとしての位置づけです。その為、BC社員への転換は、BCメイト社員からのみとなります。

BC社員ステージCには、社員ステージC以上の職務と、化粧品を中心とした美容の知識と一定範囲のマネジメント力が求められるため、その社内試験とアセスメントで本人の特性や能力を判定していきます。(試験内容については今後発信される社内通達を参照)



BC社員制度のキャリア



【別途対応事項】

- ・化粧品業界の経験者として中途入社者に関しては、職務経験1年以上経過後にBC社員制度の受検資格を得るものとします。
- ・社員ステージCへの社員転換は1回のみ認めます。ただし、本給移行対応は今後協議いたします。

10. BC社員ステージC本給制度の考え方【審議決定事項】

■ BC社員ステージCの本給制度の考え方

・BC社員制度の本給は、役割成果の考え方から期待役割を基に設計します。併せて、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とIMHの社員制度としての均衡等を踏まえた水準とします。また、BC社員ステージCはBCメイト社員への評価権限を有するにふさわしい給与水準とします。2023年10月1日の運用開始し、転換と同じタイミングでBC社員制度の本給に移行をします。

※BC社員ステージBは2024年4月に向けてより議論をしていきます。

■ BC社員ステージCの本給制度の設計

・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。

【①資格給について】

資格給は、雇用形態に相応しい位置づけとして設定します。

【②役割給について】

役割に応じて、変動する役割給を導入します。役割を5段階に設定することでメリハリのある設定にします。

【③個人成果給について】

個人成果給は、個人評価(再現性)の積み上げを見ていきます。

【今後の課題】

労使では、新制度の運用状況を検証しつつ、モチベーション維持やステップアップ感などのニーズを確認しながら、中長期的な視点で見たときのBC社員ステージC 賃金制度の在り方を引き続き検討していきます。

1 1. BC社員ステージC本給表【審議決定事項】

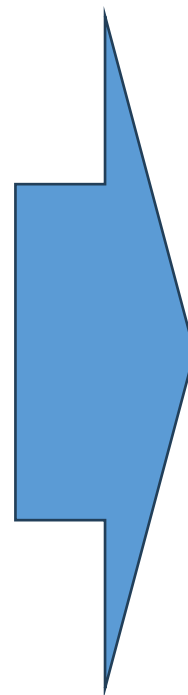
資格給 (単位：円)	52,000
---------------	--------

役割給 (単位：円)	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
	30,000	20,000	15,000	10,000	5,000

評価表(ランクアップ表)

レンジ	ランク	S	A	B	C
R-0	1	0	0	0	-1
R-1	2~11	4	2	0	0
R-2	12~30	6	4	2	0
R-3	31~49	9	6	3	0

個人成果給(単位：円)	
1	263,000
2	262,000
3	261,000
4	260,000
5	259,000
6	258,000
7	257,000
8	256,000
9	255,000
10	254,000
11	253,000
12	252,000
13	251,000
14	250,000
15	249,000
16	248,000
17	247,000
18	246,000
19	245,000
20	244,000
21	243,000
22	242,000
23	241,000
24	240,000
25	239,000
26	238,000
27	237,000
28	236,000
29	235,000
30	234,000
31	233,000
32	232,000
33	231,000
34	230,000
35	229,000
36	228,000
37	227,000
38	226,000
39	225,000
40	224,000
41	223,000
42	222,000
43	221,000
44	220,000
45	219,000
46	218,000
47	217,000
48	216,000
49	215,000



資格給+個人成果給+役割給の本給表

個人成果給(単位：円)	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	
	30,000	20,000	15,000	10,000	5,000	
1	263,000	345,000	335,000	330,000	325,000	320,000
2	262,000	344,000	334,000	329,000	324,000	319,000
3	261,000	343,000	333,000	328,000	323,000	318,000
4	260,000	342,000	332,000	327,000	322,000	317,000
5	259,000	341,000	331,000	326,000	321,000	316,000
6	258,000	340,000	330,000	325,000	320,000	315,000
7	257,000	339,000	329,000	324,000	319,000	314,000
8	256,000	338,000	328,000	323,000	318,000	313,000
9	255,000	337,000	327,000	322,000	317,000	312,000
10	254,000	336,000	326,000	321,000	316,000	311,000
11	253,000	335,000	325,000	320,000	315,000	310,000
12	252,000	334,000	324,000	319,000	314,000	309,000
13	251,000	333,000	323,000	318,000	313,000	308,000
14	250,000	332,000	322,000	317,000	312,000	307,000
15	249,000	331,000	321,000	316,000	311,000	306,000
16	248,000	330,000	320,000	315,000	310,000	305,000
17	247,000	329,000	319,000	314,000	309,000	304,000
18	246,000	328,000	318,000	313,000	308,000	303,000
19	245,000	327,000	317,000	312,000	307,000	302,000
20	244,000	326,000	316,000	311,000	306,000	301,000
21	243,000	325,000	315,000	310,000	305,000	300,000
22	242,000	324,000	314,000	309,000	304,000	299,000
23	241,000	323,000	313,000	308,000	303,000	298,000
24	240,000	322,000	312,000	307,000	302,000	297,000
25	239,000	321,000	311,000	306,000	301,000	296,000
26	238,000	320,000	310,000	305,000	300,000	295,000
27	237,000	319,000	309,000	304,000	299,000	294,000
28	236,000	318,000	308,000	303,000	298,000	293,000
29	235,000	317,000	307,000	302,000	297,000	292,000
30	234,000	316,000	306,000	301,000	296,000	291,000
31	233,000	315,000	305,000	300,000	295,000	290,000
32	232,000	314,000	304,000	299,000	294,000	289,000
33	231,000	313,000	303,000	298,000	293,000	288,000
34	230,000	312,000	302,000	297,000	292,000	287,000
35	229,000	311,000	301,000	296,000	291,000	286,000
36	228,000	310,000	300,000	295,000	290,000	285,000
37	227,000	309,000	299,000	294,000	289,000	284,000
38	226,000	308,000	298,000	293,000	288,000	283,000
39	225,000	307,000	297,000	292,000	287,000	282,000
40	224,000	306,000	296,000	291,000	286,000	281,000
41	223,000	305,000	295,000	290,000	285,000	280,000
42	222,000	304,000	294,000	289,000	284,000	279,000
43	221,000	303,000	293,000	288,000	283,000	278,000
44	220,000	302,000	292,000	287,000	282,000	277,000
45	219,000	301,000	291,000	286,000	281,000	276,000
46	218,000	300,000	290,000	285,000	280,000	275,000
47	217,000	299,000	289,000	284,000	279,000	274,000
48	216,000	298,000	288,000	283,000	278,000	273,000
49	215,000	297,000	287,000	282,000	277,000	272,000

12. 新本給表への移行方法について【審議決定事項】

【BC社員ステージC転換時の本給移行の考え方】

BC社員への転換時の新本給への移行方法は、まず初めに個人成果給を決定する対応を行います。

転換前の、最終賃金から資格給52,000円と役割の下限役割⑤の役割給5,000円を引いた額を個人成果給のランク額とし、改めて、与えられた役割に応じた役割給を加算した額を新本給額とします。

また、転換前の最終賃金から資格給52,000円と役割の下限役割⑤の役割給5,000円を引いた額が、新本給表の最下限に掛からない場合は、新本給表の最下限(49ランク)の個人成果給にランク付けされます。

《新本給算出方法》

1) 転換前の最終賃金 - 資格給52,000円 - 役割給⑤5,000円 = **新本給制度の個人成果給(ランクの決定)**



2) **新本給制度の個人成果給額** + 資格給52,000円 + 役割給①~⑤ = 新本給制度の本給額

〈具体的な算出計算式〉

① 最終賃金から57,000円(資格給52,000円 + 役割給⑤5,000円)を差し引いた金額が、215,000円(49ランク)以下の場合
→ **個人成果給215,000円(49ランク)に格付け**

例) 最終賃金265,000円で役割②についた場合

265,000円 - 52,000円 - 5,000円 = 208,000円 → 個人成果給215,000円(49ランク) + 資格給52,000円 + 役割給② 20,000円 = 新本給 287,000円

② 最終賃金から57,000円(資格給52,000円 + 役割給⑤5,000円)を差し引いた金額が、216,000円(48ランク)と以上の場合
→ **個人成果給216,000円(48ランク)以上の金額に格付け**

例) 最終賃金297,000円で役割②についた場合

297,000円 - 52,000円 - 5,000円 = 240,000円 → 個人成果給240,000円(24ランク) + 資格給52,000円 + 役割給② 20,000円 = 新本給 312,000円

13. BC社員ステージ賞与支給表【審議決定事項】

■賞与支給表の考え方

- ・新人事制度導入に際して、賞与支給表も新設します。
- ・支給表は、メリハリのある設計とし、役割の高さに応じた支給ヵ月を設定していきます。
- ・12月賞与・6月賞与のバランスは6月賞与に重きを置いたウェイトにします。

■賞与制度概要

- ・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BC社員へ雇用転換した者の当年の6月賞与は、転換時のBC社員ステージCの支給表の支給ヵ月とします。

(※BC社員ステージへ雇用転換した者の最初の賞与は下記の支給ヵ月とします。)

- ・転換時の賞与計算基準日は、4月1日時点での本給とします。

ただし、BC社員制度導入に伴う、2023年10月1日にBC社員ステージCに雇用転換した者の12月賞与基準日2023年10月1日の本給とします。

転換時のBC社員ステージCの支給表

B評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
12月賞与 (単位：ヵ月)	1.70	1.65	1.60	1.55	1.50
B評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
6月賞与 (単位：ヵ月)	2.55	2.45	2.40	2.35	2.30

BC社員ステージ賞与支給表(2023年12月より運用開始)

B評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
年間賞与 (単位：ヵ月)	4.25	4.10	4.00	3.90	3.80

12月賞与支給表 (単位ヵ月)

	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
S	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90
A	1.90	1.85	1.80	1.75	1.70
B	1.70	1.65	1.60	1.55	1.50
C	1.50	1.45	1.40	1.35	1.30
D	1.30	1.25	1.20	1.15	1.10

6月賞与支給表 (単位：ヵ月)

	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
S	2.95	2.85	2.80	2.75	2.70
A	2.75	2.65	2.60	2.55	2.50
B	2.55	2.45	2.40	2.35	2.30
C	2.35	2.25	2.20	2.15	2.10
D	2.15	2.05	2.00	1.95	1.90

※ただし、2023年度の賞与については都度交渉となっており、こちらの支給表を使用せず、業績に応じて要求を行います。

14. 退職給付制度【対象：BC社員ステージC】【審議決定事項】

■退職給付制度の考え方

- ・社員制度と同水準の退職一時金制度と確定拠出年金制度を導入します。
- ・退職一時金制度は、BC社員制度の本給表に連動した設計で付与ポイント表を新設します。
- ・確定拠出年金制度については、社員の現行制度を継続します。

①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基づき退職一時金制度を導入します。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、役割に応じた付与ポイントを設定し、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」制度とします。

2. BC社員ステージC退職一時金付与ポイント表

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

資格と役割で設定された付与ポイントを合算して算出します。

BC社員ステージC 退職一時金付与ポイント

【BC社員ステージC】

資格	ステージC
付与ポイント	11

+

役割	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
付与ポイント	6	4	3	2	1

②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. マッチング拠出制度

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（マッチング拠出）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

15. 評価制度の考え方【対象：BC社員ステージC】【審議決定事項】

【BC社員ステージCの評価制度の考え方】

評価期間については、現行IMH制度の運用と同様とします。

現在のIMHの社員評価制度は、社員ステージBを2023年4月から本給・賞与分離型に変更を行い、社員ステージCは本年の労使通年協議の中で、本給・賞与分離型への改訂の議論を始めている最中です。

社員ステージC評価制度の課題は、本給評価と賞与評価で共通の目標を使用して評価をおこなっているため、本来位置づけの異なる評価（本給評価と賞与評価）について、画一的なフィードバックがされてしまうという課題があります。そのため、今後は本給評価と賞与評価で目標の分離をおこなっていきます。

しかし、BC社員ステージCの導入時期が2023年10月と期中であることから、2023年下期は現行の評価シートでの運用を行います。その為、上記の評価制度改訂を前提に2024年4月導入へ向けた労使での検討を並行しながら行います。

その為、2023年下期の評価制度は、現行の社員ステージCの評価制度及び評価シートを使用します。

【現行の評価制度】

＜本給＞ ・本給は、上司との面談により設定する「期待行動目標」の達成度で評価します

・評価は、ステージ別に行い、S・A評価 30%、B・C評価 70%の分布とします。

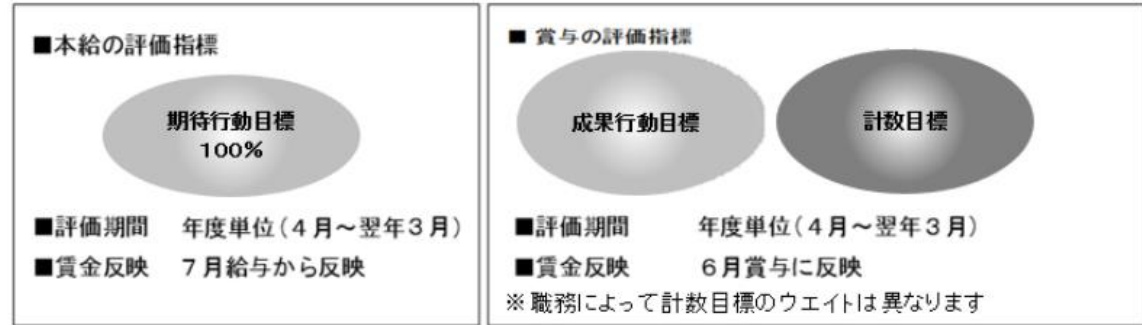
＜賞与＞ ・賞与は、「成果行動目標」と「計数目標」の達成度で評価します。計数目標のない所属・職務は「成果行動目標」のみで評価します。

・評価は、ステージ別に行い、年間評価を決定します。

・目標設定にあたっては上司、部下で面談を行い、目標管理制度(※)に基づき「成果評価シート」を作成します。本給評価と賞与評価は同一のシートを1年間使用します。

(※) 目標管理制度とは、目標を期初に設定し、期末においてこれら目標の達成度を基準に評価する仕組みのことです。

・面談では、企業戦略や部門方針に基づく個々の役割とそれをベースに設定した具体的行動目標を相互確認します。また中間面談を行うとともに、評価確定後にはフィードバック面談（6月）を行います。



・23年度10月～24年3月までの評価シート

成果評価シート 【2023年度 上期・下期】 (STAGE C)

◆【本人用】(黄色セル・グレーセルは自動計算のため、入力不可)

I. 本給評価 : 共通成果行動目標 + 個別成果行動目標

共通成果行動目標	具体的な行動目標	自己評価	ウェイト	評価	
	(1) チャレンジ・意欲 ● 自ら高い目標を設定し、より効率的・効果的に仕事を進めている ● 従来の仕事の進め方や考え方にとらわれず、常に問題意識を持って取り組んでいる ● 専門知識・スキルの向上に努め、常に自己啓発を行っている				
	(2) リーダーシップ・チームワーク ● 他の職能となるよう、常に率先垂範し業務にあたっている ● 業務に必要な知識・ノウハウを共有し、担当のレベル向上に貢献している ● 担当役割を正しく理解し、良いチームワークを保つよう努めている				
	(3) 職務遂行 ● 与えられた役割を正しく理解し、期待以上の成果をあげている ● 担当の目標に強い意識を持ち、専門能力を発揮し目標達成に努めている ● 与えられた業務を時間内に終了できるように創意工夫している				

II. 賞与評価 : 個別成果行動目標 + 計数目標

個別成果行動目標	行動目標(7-7)	取組方法および到達レベル		自己評価	ウェイト	評価	割合
	(期中における追加設定目標)						
計数目標	指標	目標数値	実績	目標比	ウェイト	評価	割合
		(千円)	(千円)	(%)			
		(千円)	(千円)	(%)			

現所属		氏名		個人コード	
新所属		役割	<input type="checkbox"/> チーフ <input type="checkbox"/> 一般		

↑ 考課期間中に異動があった場合に記入してください。

目標設定面最終了	
本人	一次評価者

評価終了	
1次評価	2次評価

総合評価	
本給評価	賞与評価

※申請評価は別紙一覽へ記入

被評価者
評価者

評価	評価基準
S	期待を大きく上回るレベル
A	期待を上回るレベル
B	期待通りのレベル
C	期待を下回るレベル
D	期待を大きく下回り、相当な努力が必要なレベル

【評価項目・評価ウエイトについて】

本給評価については、共通成果行動評価の項目（①チャレンジ・意欲②リーダーシップ・チームワーク③職務遂行）に対して行われます。

賞与評価については、個別成果行動目標と計数目標に対して行われます。また、**役割**に応じて個別成果行動目標と計数目標のウエイトが変わります。

評価項目

① 共通成果行動評価	チャレンジ・意欲		
	リーダーシップ・チームワーク		
	職務遂行		
② 個別成果行動目標			
③ 計数目標			

評価基準・評価分布について

本給評価はS～Dの5段階評価とし、評価分布は各ゾーンA評価以上3割以上、B評価（及びC評価）7割未満の分布とします。

評価	評価基準
S	期待を大きく上回り、卓越したレベル
A	期待を大きく上回るレベル
B	期待通りのレベル
C	期待を下回るレベル
D	期待を大きく下回り、相当な努力が必要なレベル

16. 既存社員の経過処置対応について【対象：既存者】【審議決定事項】

【既存の社員の移行対応の考え方】

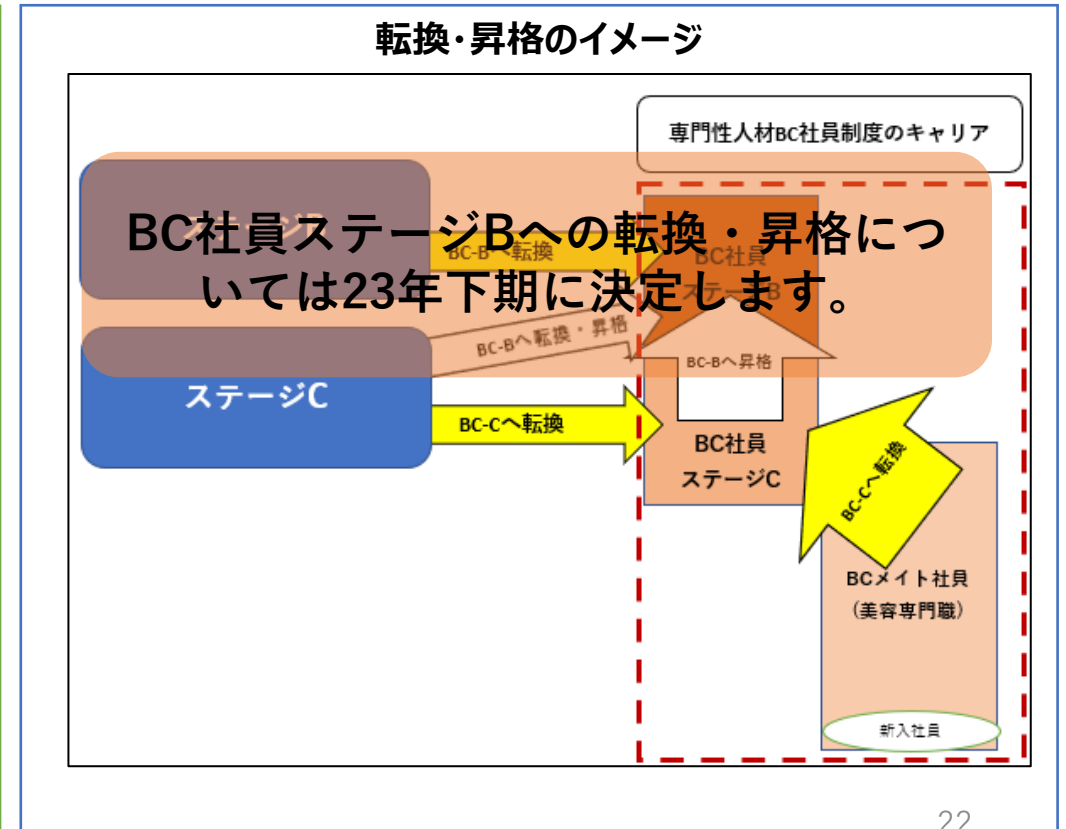
- ・新制度の導入にあたり、BCメイト社員として入社し2023年10月1日時点で社員ステージCの方には、BC社員制度への移行対応を実施します。
 - ・社員制度からBC社員制度への転換については、**2024年度に実施される転換試験まで受験可能とします。**
 - ※期間中に休業中の場合、復職した年度の次年度までの転換資格を設定
 - ・転換の移行期間中にBC社員への転換試験を受検し、試験・アセスメントを通して認定した方のみを対象とし、移行対応では、化粧品を中心とした美容の知識と一定範囲のマネジメント能力を確認する試験とアセスメントを実施します。
 - ・社員制度からBC社員制度への転換者は、原則社員制度への再転換は不可とします。
- ※社員ステージBからBC社員ステージBの移行対応は2024年春の交渉議案書にて決定します。

【BCメイト社員経験のない社員ステージCの転換試験のイメージ】	
①	エントリーシート
②	筆記試験 (化粧品を中心とした美容の知識) ※日本化粧品検定2級取得者は筆記試験免除
+	
【共通】アセスメントのイメージ	
③	インタビューシミュレーション (IS)

移行期間：2023年度・2024年度に実施される試験が対象
※2024年度・2025年度に休職・休業した場合、復職した年度の次年度・次々年度までの転換資格を設定

【BCメイト社員経験のある社員ステージCの転換試験のイメージ】	
①	エントリーシート
+	
【共通】アセスメントのイメージ	
②	インタビューシミュレーション (IS)

移行期間：2023年度・2024年度に実施される試験が対象
※2024年度・2025年度に休職・休業した場合、復職した年度の次年度・次々年度までの転換資格を設定



17. BC社員への既存社員転換時の本給移行対応へについて【審議決定事項】

【2023年10月1日時点で社員ステージCからBC社員ステージC転換時の本給移行の考え方】

現在社員ステージCの方が、BC社員への転換時の新本給への移行方法は、まず初めに個人成果給を決定する対応を行います。

転換前の、最終賃金から資格給52,000円と役割の下限役割⑤の役割給5,000円を引いた額を個人成果給のランク額とし、改めて、与えられた役割に応じた役割給を加算した額を新本給額とします。

また、転換前の最終賃金から資格給52,000円と役割の下限役割⑤の役割給5,000円を引いた額が、新本給表の最下限に掛からない場合は、新本給表の最下限(49ランク)の個人成果給にランク付けされます。

《新本給算出方法》

1) 転換前の最終賃金 - 資格給52,000円 - 役割給⑤5,000円 = **新本給制度の個人成果給(ランクの決定)**



2) **新本給制度の個人成果給額** + 資格給52,000円 + 役割給①~⑤ = 新本給制度の本給額

〈具体的な算出計算式〉

① 最終賃金から57,000円(資格給52,000円 + 役割給⑤5,000円)を差し引いた金額が、215,000円(49ランク)以下の場合
→ **個人成果給215,000円(49ランク)に格付け**

例) 最終賃金265,000円で役割②についた場合

$265,000円 - 52,000円 - 5,000円 = 208,000円$ → 個人成果給215,000円(49ランク) + 資格給52,000円 + 役割給② 20,000円 = 新本給 287,000円

② 最終賃金から57,000円(資格給52,000円 + 役割給⑤5,000円)を差し引いた金額が、216,000円(48ランク)と以上の場合
→ **個人成果給216,000円(48ランク)以上の金額に格付け**

例) 最終賃金297,000円で役割②についた場合

$297,000円 - 52,000円 - 5,000円 = 240,000円$ → 個人成果給240,000円(24ランク) + 資格給52,000円 + 役割給② 20,000円 = 新本給 312,000円

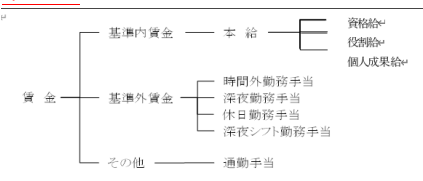
18. 労働協約改訂（案）【審議決定事項】

- ・2023年度10月より新たに『BC社員制度導入』
- ・ただし、確定拠出年金の申請が遅れていること及び、BC-Bの制度導入が2024年4月からであることから、BC社員労働協約はこのタイミングで作成しません。

・今回の審議事項

- ①社員労働協約に包含します。
- ②社員労働協約：附属諸規程：賃金規程（賃金構成・第2章本給・別表：本給表）：退職給付規程（退職一時金別表）
- ③BC社員労働協約(2024年4月～適用)

社員労働協約：附属諸規程
【賃金規程】

現行	改訂
<p>第1章 総則</p> <p>第102条(賃金構成) 社員の通常の月例賃金は次の通りとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ステージC-t【図略】 2. ステージC【図略】 3. ステージB【図略】 	<p>第1章 総則</p> <p>第102条(賃金構成) 社員の通常の月例賃金は次の通りとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ステージC-t【図略】 2. ステージC【図略】 3. ステージB【図略】 4. <u>BC-C</u>  <p>賃金</p> <ul style="list-style-type: none"> 基本内賃金 — 本給 — 資格給⁺、役割給⁺、個人成果給⁺ 基本外賃金 — 時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当、深夜シフト勤務手当 その他 — 通勤手当
<p>第2章 本給</p> <p>第201条(原則) 社員の本給は次の通りとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ステージC-tの本給は、ベース給とし、資格別に作成された本給表上に格付けする。 2.ステージCの本給は、ベース給と役割成果給とし、各人の担う役割に応じ、本給表上に格付けする。 3.ステージB以上の本給は、資格給と役割給と個人成果給とし、各人の資格及び担う役割等に応じ、本給表上に格付けする。 	<p>第2章 本給</p> <p>第201条(原則) 社員の本給は次の通りとする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.ステージC-tの本給は、ベース給とし、資格別に作成された本給表上に格付けする。 2.ステージCの本給は、ベース給と役割成果給とし、各人の担う役割に応じ、本給表上に格付けする。 3.ステージB以上の本給は、資格給と役割給と個人成果給とし、各人の資格及び担う役割等に応じ、本給表上に格付けする。 <p>4.<u>BC-Cの本給は、資格給と役割給と個人成果給とし、各人の資格及び担う役割等に応じ、本給表上に格付けする。</u></p>
<p>第204条(役割給) 役割給は、ステージB・ステージAに対し、各自の階層に応じ別表(3)の通り支給する。</p>	<p>第204条(役割給) 役割給は、ステージB・ステージA・<u>BC-C</u>に対し、各自の階層に応じ別表(3)(6)の通り支給する。</p>
<p>第205条(資格給) 資格給は、ステージB・ステージAに対し、各自の階層に応じ別表(4)の通り支給する。</p>	<p>第205条(資格給) 資格給は、ステージB・ステージA・<u>BC-C</u>に対し、各自の階層に応じ別表(4)(7)の通り支給する。</p>
<p>第206条(個人成果給) 個人成果給は、ステージB・ステージAに対し、各自の階層に応じ別表(5)の通り支給する。</p>	<p>第206条(個人成果給) 個人成果給は、ステージB・ステージA・<u>BC-C</u>に対し、各自の階層に応じ別表(5)(8)の通り支給する。</p>
<p>第210条(異動による役割給の変更) ステージB以上の異動による役割給の変更は、異動日が16日以前の場合は翌月支給給与から、17日以降の場合は翌々月支給給与から反映する。</p>	<p>第210条(異動による役割給の変更) ステージB以上・<u>BC-C</u>の異動による役割給の変更は、異動日が16日以前の場合は翌月支給給与から、17日以降の場合は翌々月支給給与から反映する。</p>

<p>【新設】⁴⁾</p>	<p>第 220 条(社員、BCメイト社員から BC-C に採用された場合の格付)⁴⁾ BCメイト社員及び社員から BC-C に採用された際の本給は、転換前の最終賃金から資格給と役割の下限役割⑤の役割給 5,000 円を引いた額を個人成果給のランク額とし、改めて、与えられた役割に応じた役割給を加算した額とする。⁴⁾ また、転換前の最終賃金から資格給と役割の下限役割⑤の役割給 5,000 円を引いた額が、新本給表の最下限に掛からない場合は、新本給表の最下限(49 ランク)の個人成果給にランク付けする。⁴⁾</p>																																																																																																																																																																										
<p>【別表(1)～(5)略】⁴⁾</p>	<p>別表 (6) 役割給 別表 (7) 資格給 別表 (8) 個人成果給⁴⁾</p> <table border="1" style="display: inline-table; margin-right: 20px;"> <tr> <th>役割給 (円：円)</th> <th>役割①</th> <th>役割②</th> <th>役割③</th> <th>役割④</th> <th>役割⑤</th> </tr> <tr> <td></td> <td>30,000</td> <td>20,000</td> <td>15,000</td> <td>10,000</td> <td>5,000</td> </tr> </table> <table border="1" style="display: inline-table; margin-right: 20px;"> <tr> <th>資格給 (単位：円)</th> <td>52,000</td> </tr> </table> <table border="1" style="display: inline-table;"> <thead> <tr> <th colspan="4">個人成果給</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>263,000</td><td>12</td><td>252,000</td></tr> <tr><td>2</td><td>262,000</td><td>13</td><td>251,000</td></tr> <tr><td>3</td><td>261,000</td><td>14</td><td>250,000</td></tr> <tr><td>4</td><td>260,000</td><td>15</td><td>249,000</td></tr> <tr><td>5</td><td>259,000</td><td>16</td><td>248,000</td></tr> <tr><td>6</td><td>258,000</td><td>17</td><td>247,000</td></tr> <tr><td>7</td><td>257,000</td><td>18</td><td>246,000</td></tr> <tr><td>8</td><td>256,000</td><td>19</td><td>245,000</td></tr> <tr><td>9</td><td>255,000</td><td>20</td><td>244,000</td></tr> <tr><td>10</td><td>254,000</td><td>21</td><td>243,000</td></tr> <tr><td>11</td><td>253,000</td><td>22</td><td>242,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>23</td><td>241,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>24</td><td>240,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>25</td><td>239,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>26</td><td>238,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>27</td><td>237,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>28</td><td>236,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>29</td><td>235,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>30</td><td>234,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>31</td><td>233,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>32</td><td>232,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>33</td><td>231,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>34</td><td>230,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>35</td><td>229,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>36</td><td>228,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>37</td><td>227,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>38</td><td>226,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>39</td><td>225,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>40</td><td>224,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>41</td><td>223,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>42</td><td>222,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>43</td><td>221,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>44</td><td>220,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>45</td><td>219,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>46</td><td>218,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>47</td><td>217,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>48</td><td>216,000</td></tr> <tr><td></td><td></td><td>49</td><td>215,000</td></tr> </tbody> </table>	役割給 (円：円)	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤		30,000	20,000	15,000	10,000	5,000	資格給 (単位：円)	52,000	個人成果給				1	263,000	12	252,000	2	262,000	13	251,000	3	261,000	14	250,000	4	260,000	15	249,000	5	259,000	16	248,000	6	258,000	17	247,000	7	257,000	18	246,000	8	256,000	19	245,000	9	255,000	20	244,000	10	254,000	21	243,000	11	253,000	22	242,000			23	241,000			24	240,000			25	239,000			26	238,000			27	237,000			28	236,000			29	235,000			30	234,000			31	233,000			32	232,000			33	231,000			34	230,000			35	229,000			36	228,000			37	227,000			38	226,000			39	225,000			40	224,000			41	223,000			42	222,000			43	221,000			44	220,000			45	219,000			46	218,000			47	217,000			48	216,000			49	215,000
役割給 (円：円)	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤																																																																																																																																																																						
	30,000	20,000	15,000	10,000	5,000																																																																																																																																																																						
資格給 (単位：円)	52,000																																																																																																																																																																										
個人成果給																																																																																																																																																																											
1	263,000	12	252,000																																																																																																																																																																								
2	262,000	13	251,000																																																																																																																																																																								
3	261,000	14	250,000																																																																																																																																																																								
4	260,000	15	249,000																																																																																																																																																																								
5	259,000	16	248,000																																																																																																																																																																								
6	258,000	17	247,000																																																																																																																																																																								
7	257,000	18	246,000																																																																																																																																																																								
8	256,000	19	245,000																																																																																																																																																																								
9	255,000	20	244,000																																																																																																																																																																								
10	254,000	21	243,000																																																																																																																																																																								
11	253,000	22	242,000																																																																																																																																																																								
		23	241,000																																																																																																																																																																								
		24	240,000																																																																																																																																																																								
		25	239,000																																																																																																																																																																								
		26	238,000																																																																																																																																																																								
		27	237,000																																																																																																																																																																								
		28	236,000																																																																																																																																																																								
		29	235,000																																																																																																																																																																								
		30	234,000																																																																																																																																																																								
		31	233,000																																																																																																																																																																								
		32	232,000																																																																																																																																																																								
		33	231,000																																																																																																																																																																								
		34	230,000																																																																																																																																																																								
		35	229,000																																																																																																																																																																								
		36	228,000																																																																																																																																																																								
		37	227,000																																																																																																																																																																								
		38	226,000																																																																																																																																																																								
		39	225,000																																																																																																																																																																								
		40	224,000																																																																																																																																																																								
		41	223,000																																																																																																																																																																								
		42	222,000																																																																																																																																																																								
		43	221,000																																																																																																																																																																								
		44	220,000																																																																																																																																																																								
		45	219,000																																																																																																																																																																								
		46	218,000																																																																																																																																																																								
		47	217,000																																																																																																																																																																								
		48	216,000																																																																																																																																																																								
		49	215,000																																																																																																																																																																								

【退職給付規程】 ⁴⁾																	
現行 ⁴⁾		改訂 ⁴⁾															
第 2 章 退職一時金 ⁴⁾		第 2 章 退職一時金 ⁴⁾															
<p>【別表(1)ステージ別・役割ゾーン別退職一時金ポイント】 ↓</p> <p>【ステージ A】 【表略】⁴⁾</p> <p>【ステージ B】 【表略】⁴⁾</p> <p>【ステージ C】 【表略】⁴⁾</p>	<p>【別表(1)ステージ別・役割ゾーン別退職一時金ポイント】⁴⁾</p> <p>【ステージ A】 【表略】⁴⁾</p> <p>【ステージ B】 【表略】⁴⁾</p> <p>【ステージ C】 【表略】⁴⁾</p> <p>【BC-C】⁴⁾</p> <table border="1" style="display: inline-table; margin-right: 20px;"> <tr> <th>資格</th> <th>ステージC</th> </tr> <tr> <td>何年ポイント</td> <td>11</td> </tr> </table> <p style="text-align: center;">+</p> <table border="1" style="display: inline-table;"> <tr> <th>役割</th> <th>役割①</th> <th>役割②</th> <th>役割③</th> <th>役割④</th> <th>役割⑤</th> </tr> <tr> <td>何年ポイント</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>	資格	ステージC	何年ポイント	11	役割	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	何年ポイント	6	4	3	2	1
資格	ステージC																
何年ポイント	11																
役割	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤												
何年ポイント	6	4	3	2	1												

19. 今後のスケジュール

【BC社員ステージC 2023年10月導入に向けてのスケジュール】

日程	内容
8月17日	本部執行委員会・支部評議員会
8月21日～30日	メンバーズVOICE
8月31日	支部大会

【BC社員ステージB導入に向けてのスケジュール】

日程	内容
2023年10月～11月	テーマ別VOICE
2024年2月	春の交渉審議
2024年3月	メンバーズVOICE・支部大会