

2024年3月 ステージC限定VOICE議案書(案)

三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイカード支部

メンバーズVOICE

期間 : 2024年3月14日(木)~3月19日(火)

対象者: ステージCs・Ct・Ca(非組合員・出向者は除く)

方法 : 【必須】動画視聴→アンケート回答
【任意】リアル(リモート)VOICE トリトン12階大会議室



トリトン会場 リアル+リモート VOICEスケジュール

日	時間	対象雇用形態	トリトン会場
3月15日(金)	18:20~19:00	ステージC	MIC12階大会議室
3月18日(月)	18:20~19:00	ステージC	MIC12階大会議室

組合HP



[組合HPはこちらをクリック](#)

アンケート



[アンケートはこちらをクリック](#)

目次

項目	区分	ページ
1. 今回のVOICEの位置付けについて		3
2. ステージC新制度の本給表について(再掲)		4
3. ステージC新制度におけるグレード間進級について	審議決定事項	6
4. ステージC本給と賞与の評価項目分離について	審議決定事項	8
5. ステージC制度改定の適用日について	審議決定事項	11
6. ステージC役割定義について	労使確認事項	13
7. ステージC本給の移行方法について	報告事項	15
8. ステージC 賞与支給表について	報告事項	20
9. ステージCキャリアステップについて	報告事項	22
10. 【今後のスケジュールについて】	報告事項	23

今回のメンバーズVOICEの位置付けについて

2023年度、ステージ人事制度改定について労使協議の進捗を期中でご報告し、直近の春の交渉議案書において一部審議決定を行いました。

メンバー一人ひとりの賃金・キャリアに関わる重要な改定のため、慎重に会社と検討・議論のうえ都度VOICEを行いみなさんからの意見を収集しながら進めてきました。

【ステージC人事賃金制度改定に関するメンバーズVOICEと報告・審議内容】

12月賞与VOICE 23年10月23日～11月3日	1月ステージC限定VOICE 24年1月8日～1月14日	春の交渉議案書 VOICE 24年2月23日～2月29日	3月ステージC限定VOICE 今回
<ul style="list-style-type: none">・課題の洗い直し・打ち手の方向性・本給構成要素改定について・キャリアステップの課題と解決の方向性について	<ul style="list-style-type: none">・制度の変遷と現状課題・役割成果主義について・新制度の考え方と本給体系・本給構成要素の水準案・今後のスケジュール	<ul style="list-style-type: none">・本給構成要素の改定・個人成果給・資格給・役割給・昇給表・退職一時金・Ct→Cs昇級時の格付け・Ca→Cs転換時の格付け <p>以上 審議決定事項</p>	<ul style="list-style-type: none">・グレード間進級について・評価制度見直し (本給・賞与評価の分離)・制度改定の適用日について <p>以上 審議決定事項</p> <ul style="list-style-type: none">・制度移行方法、賞与支給表 キャリアステップなど未決 項目の進捗報告と今後の スケジュール説明

そのため、改定項目すべてを網羅して決定していくことが難しく、段階的に報告・説明・意見収集を行って参りました。また、直近の春の交渉議案書でお示したスケジュールについても訂正がありますので今回改めて説明いたします。

2. 新制度の本給表について（再掲 ステージCs・Ct）

ステージCs・Ct 新制度 本給表・昇給表(春の交渉議案書 審議決定事項) *ベースアップ反映済

<資格給 (単位:千円)>

資格給	
Cs/Ct	89

<役割給 (単位:千円)>

	Cs-1	Cs-2	Cs-3
役割給	40	30	20

	ステージCt 役割ベース給
2年目以降	147
1年目	137

<昇給表 *数値はランク増減数>

評価			
S	3	4	5
A	2	3	4
B	0	1	2
C	-2	-1	0
D	-3	-2	-1

<個人成果給 (単位:千円)>

ランク	金額
1	221.0
2	219.5
3	218.0
4	216.5
5	215.0
6	213.5
7	212.0
8	210.5
9	209.0
10	207.5
11	206.0
12	204.5
13	203.0
14	201.5
15	200.0
16	198.5
17	197.0
18	195.5
19	194.0
20	192.5
21	191.0
22	189.5
23	188.0
24	186.5
25	185.0
26	183.5
27	182.0
28	180.5
29	179.0
30	177.5
31	176.0
32	174.5
33	173.0
34	171.5
35	170.0
36	168.5
37	167.0
38	165.5
39	164.0
40	162.5
41	161.0
42	159.5
43	158.0
44	156.5
45	155.0
46	153.5
47	152.0
48	150.5
49	149.0
50	147.5
51	146.0
52	144.5
53	143.0
54	141.5
55	140.0
56	138.5
57	137.0
58	135.5
59	134.0
60	132.5
61	131.0

個人成果給ランク・金額については表記の都合上見え辛いため、HPに別紙を掲載してます。

2. 新制度の本給表について（再掲 ステージCa）

ステージCa 新制度 本給表・昇給表(春の交渉議案書 審議決定事項) *ベースアップ反映済

<資格給（単位:千円）>

エリア資格給	
関東	69
近畿・愛知	59
九州・東北・信越	51
北海道・中四国・静岡	49

<役割給（単位:千円）>

	Ca-1	Ca-2	Ca-3
役割給	30	20	10

新卒Ca 役割ベース給
124

<昇給表 *数値はランク増減数>

評価			
S	3	4	5
A	2	3	4
B	0	1	2
C	-2	-1	0
D	-3	-2	-1

<個人成果給（単位:千円）>

ランク	金額
1	221.0
2	219.5
3	218.0
4	216.5
5	215.0
6	213.5
7	212.0
8	210.5
9	209.0
10	207.5
11	206.0
12	204.5
13	203.0
14	201.5
15	200.0
16	198.5
17	197.0
18	195.5
19	194.0
20	192.5
21	191.0
22	189.5
23	188.0
24	186.5
25	185.0
26	183.5
27	182.0
28	180.5
29	179.0
30	177.5
31	176.0
32	174.5
33	173.0
34	171.5
35	170.0
36	168.5
37	167.0
38	165.5
39	164.0
40	162.5
41	161.0
42	159.5
43	158.0
44	156.5
45	155.0
46	153.5
47	152.0
48	150.5
49	149.0
50	147.5
51	146.0
52	144.5
53	143.0
54	141.5
55	140.0
56	138.5
57	137.0
58	135.5
59	134.0
60	132.5
61	131.0
62	129.5
63	128.0
64	126.5
65	125.0
66	123.5
67	122.0
68	120.5
69	119.0
70	117.5

個人成果給ランク・金額については表記の都合上見え辛いため、HPに別紙を掲載してます。

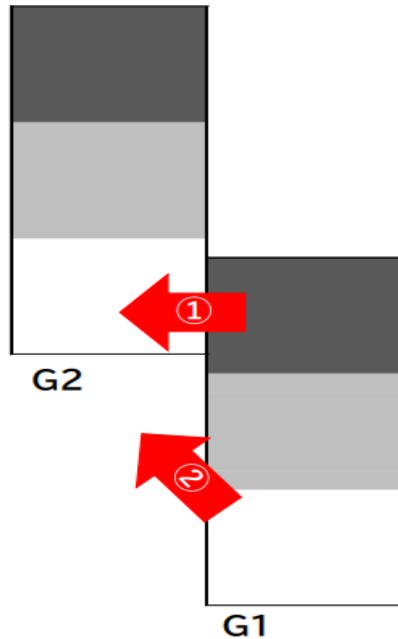
グレード間進級については春の交渉議案書において考え方をふまえた以下の進捗報告を行いました。今回は進級要件と考課内容の審議決定(次頁)となります。

【24年度春の交渉議案書 66P抜粋】

2. ステージC 人事賃金制度改定について

5) グレード間進級について(ステージCs・Ca 労使協議中)

報告事項



G2の定義		ステージCs・Caとして期待成果が大きい (成果の再現性が高く、より高い成果発揮が期待される)
成果の再現性の高さ	①	「成果の再現性の高まり」を十分に確認できている 一定ランク到達後に受験を行う場合、一定の審査を行う
	②	「成果の再現性の高まり」を十分に確認できていない 一定ランクに至っていない時点で受験を行う場合、一定の審査を行う

- ・グレード間進級は、G2の定義をふまえ、ステージCs・Caの中で成果発揮の再現性や期待成果の高さを審査します
- ・進級審査は、受験時点での成果発揮の積み上げの違いを考慮し行います
- ・受験資格・内容については現在労使協議中のため、3月にメンバーズVOICEを実施のうえ審議決定します

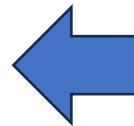
進級要件と考課内容について(ステージCs・Ca共通)

		進級要件	考課内容
Cs個人成果給 26～34ランク Ca個人成果給 28～37ランク	スライド 成果の再現性の高まりを十分に確認できている	<ul style="list-style-type: none"> ・自ら受験を希望していること ・Cs(Ca)在籍期間が3年を経過していること ・所属長による進級考課が「A」であること 	<ul style="list-style-type: none"> ・過去評価 ・多面的な評価等による確認
Cs個人成果給 35～61ランク Ca個人成果給 38～70ランク	ジャンプ 成果の再現性の高まりを十分に確認できていない	<ul style="list-style-type: none"> ・自ら受験を希望していること ・Cs(Ca)在籍期間が3年を経過していること ・所属長による進級考課が「A」であること ・直近3年間のうち1度は本給評価「A」を取得していること 	<ul style="list-style-type: none"> ・過去評価 ・多面的な評価等による確認 ・簡易的なアセスメントの実施

*進級考課・・・受験を希望した際に行う所属による考課(直近における行動評価)

22	189.5	26	183.5
23	188.0	27	182.0
24	186.5	28	180.5
25	185.0	29	179.0
26	183.5	30	177.5
27	182.0	31	176.0
28	180.5	32	174.5
29	179.0	33	173.0
30	177.5	34	171.5
31	176.0	35	170.0
32	174.5	36	168.5
33	173.0	37	167.0
34	171.5	38	165.5
		39	164.0

*ジャンプとはグレードの重なりに至っていないランクからの進級、スライドとはグレードの重なり(双方のグレードにおいて同じランクが設定されているところからの進級を指します)



スライドの例【ステージCs 新制度本給表から抜粋】
34ランク到達時よりスライドの進級要件・考課内容が適用となります

1) 本給評価と賞与評価を分離する目的

今回の人事賃金制度改定(成果の積み上げをより重視する)の趣旨をふまえ、「半期(単年度)」の成果にひきずられやすい本給と賞与で共通の目標を設定している運用を見直します。

→本来の位置付けが異なる評価項目が画一的な評価に陥りやすい課題を解消します。

【評価の位置付けの整理】

本給評価	個人の成長課題に対する伸長度の評価
賞与評価	会社業績への貢献に対する評価

2) 現状と改定案

	現状	改定案
本給評価	成果行動目標(成果に向けた行動)	各ステージとしての期待行動目標
賞与評価	成果行動目標 (APの成果に向けた行動) + 計数目標	半期の成果行動目標 (APの成果に向けた行動) + 計数目標

3) 具体的内容について

【賞与】目標設定(半期) 主に職務や担当業務遂行 の成果行動を評価します

I. 成果行動 新フォーマット

項番	㊦㊧に基づき、成果評価シートを改訂すること		具体的取り組み (どのような行動で)	成果基準 (どこまで)	成果期限 (いつまで)	ウェイト	成果 行動 ウェイト
	(目的)	(何を)					
1							
2	成果行動部分						
3	「部門業績達成」に向け、取り組むべきこと(アクションプラン推進など)を「必要なプロセスのなかで」成果をあげられたか						

II. 計数

項番	成果指標	期初設定水準	評価基準						ウェイト	計数 ウェイト
			S	A	B+	B	B-	C		
1	計数部分									
2	「部門業績達成」に向け、定量的な成果をあげられたか									

【本給】目標設定(年度) 期待役割(ステージ〇として)にそった行動を評価します

I. 期待行動 新フォーマット

項番	期待行動プロセス (目的)	行動要素 (何を)	ステージ別の期待行動レベル (どのようなレベルで)	期待レベルに向けて今期取り組むこと (どのような行動で)	期待基準 (どこまで)	ウェイト
1						
2	<ul style="list-style-type: none"> 期待行動プロセスおよび行動要素は固定となります ガイドラインから転記します 			<ul style="list-style-type: none"> レベルは資格に沿って個人別に設定します 	<ul style="list-style-type: none"> 評価Bの状態を明記します 	
3						

後日、人事統括室より発信される本給ガイドラインをもとにステージ別の期待行動レベルを設定します

4)今後のスケジュール

2024年4月【予定】 評価者説明・本給ガイドラインの発信(会社) 、目標設定開始

5. 制度改定の適用日について

ステージCの人事賃金制度改定は2024年4月1日付となり労働協約・人事制度ガイダンスについても反映を行います。新制度への移行は2024年6月16日となります。

会社と移行・適用開始日について協議を進めてきた中で「賃金要求に基づいた移行を行うこと」「特定の該当者のみ4月適用とする不整合・不公平さをなくす」という考え方となります。

該当者	新制度適用開始日	補足
①既存Cs	2024年 6月16日	23年度評価反映をした本給をもとに6月16日移行
②既存Ca		23年度評価反映をした本給をもとに6月16日移行
③新卒Ca/Ct入社者		2024年4月に現制度において格付けし6月16日移行
④マイスタッフ→Ca転換者 (24年度転換者)		2024年4月に現制度において格付けし6月16日移行
⑤Ct→Cs昇級者 (24年度転換者)		2024年4月に現制度において格付けし6月16日移行
⑥Ca→Cs転換者 (24年度転換者)		2024年4月に現制度において格付けし6月16日移行

制度移行後の新たな給与反映は2024年7月25日支給分からとなります

春の交渉議案書において ステージCt→Cs昇級時の格付け(入社3年目)について審議決定を行いました。前頁に記載した考え方にに基づき、ステージCt→Cs昇級時の格付けについては2024年6月16日より適用開始とします。

【24年度春の交渉議案書 76P抜粋】

2. ステージC 人事賃金制度改定について

14) ステージCtからCsへ昇級時の格付けについて

審議決定事項

① 考え方

- ・現行制度において、3年目にステージCtからCsに昇級する際は組織PVおよび役割において会社任命により個人ごとに本給が異なっています
- ・新制度においても現制度と同様にステージCtの本給評価は行いません(賞与評価は行います)
- ・結果、昇級時においては個人ごとに役割給のみ異なるようになります
- ・24年4月にCsに昇級するステージCtは以下の個人成果給ランクへの格付けとなります

資格給 89,000円	個人成果給 147,500円	役割給 役割により異なる
----------------	-------------------	-----------------

2024年度ベースアップ要求分 反映済

ステージCtからCs昇級時における個人成果給の算出方法

本給236,000円(Ct2年目) - 新制度資格給 89,000円 = 147,000円
結果、ステージCs直近上位ランク G1・50ランク = 147,500円に格付け

2024年6月16日以降にCsに昇給するステージCtから適用【修正審議】

春の交渉議案書において「役割定義」を労使確認事項として、検討中の旨を報告しました。

【24年度春の交渉議案書 70P抜粋】

2. ステージC 人事賃金制度改定について

労使確認事項

9) 役割定義について

① 考え方

- ・現行の部門ごとの役割定義は解消します
- ・役割成果主義に基づく役割の3要素に基づき新たに定義を策定します

【ステージCs】※検討中

	Cs-1	Cs-2	Cs-3
内容	・特命ミッション ・部門の改革やAP等の重要施策推進 ・所属の運営管理補佐	・担当単独業務の主導 ・担当の課題解決 ・業務リーダー	・担当主要業務の実務推進 ・実務課題提起
責任・影響の大きさ	←		
戦略上の位置付け	←		
必要な能力要件	←		

【ステージCa】※検討中

	Ca-1	Ca-2	Ca-3
内容	・Caの期待役割に対して重要度・難易度の高いミッション ・所属の運営管理補佐(主に店舗) ・担当施策の推進	・業務リーダー ・担当業務改善	・担当主要業務の実務推進 ・実務課題提起 ・担当の庶務業務
責任・影響の大きさ	←		
戦略上の位置付け	←		
必要な能力要件	←		

今回の制度改定にともなう、新たな役割定義は以下となります。
 (考え方については前頁記載内容と変更無し) *2024年度 人事制度ガイダンスにおいて公表

ステージCs

役割	定義
役割定義	Cs-1 ・当期の戦略推進にあたり、重要度・難易度の高い特命ミッションを持ち、自律自走する ・より多くの関係者やメンバーを巻き込んだ業務推進やメンバーの個性を引き出す指導を行う
	Cs-2 ・主担当者として、部門・担当施策・担当の課題解決を、指導・支援を受け自発的に推進する ・関係者・メンバーを巻き込んだ業務推進やメンバーの理解度や課題に応じた指導を行う
	Cs-3 ・担当施策・担当の課題解決を、指示に基づき自発的に推進する ・関係者・メンバーと協働した業務推進やメンバーの理解度や課題に応じた指導を行う

ステージCa

役割	定義
役割定義	Ca-1 ・部門・担当施策を持ち、自律自走する ・関係者やメンバーを巻き込んだ業務推進や後進の指導・支援を行う
	Cs-2 ・部門・担当施策・主要業務(付帯業務・イレギュラー対応含む)の改善を、指導・支援を受け推進する ・関係者・メンバーと協働した業務推進や後進の業務指導・支援を行う
	Cs-3 ・担当施策や主要業務(付帯業務・イレギュラー対応含む)を自発的に推進する ・関係者・メンバーと協働した業務推進や後進の業務指導も行う

春の交渉議案書においては「移行方法」を3月の審議決定事項としておりましたが、労使で慎重な移行の方法を検証し、メンバーへの丁寧な説明が必要であること(移行後にどこに格付けとなるのか、自身の本給はどうなるのか)をふまえ、今回は概要の理解と意見収集を目的とした報告とし、5月前半に予定している24年6月賞与VOICEにおいて詳細(具体的な移行方法)について説明します。

1) 基準本給について【Cs・Ca】(協議中)

基準本給とは 新制度に反映する本給のことを指します。新制度については資格給・個人成果給・役割給の3要素で本給が構成されますがその基準となる本給について「いつの時点の金額」のことを指すのかを検討・協議しています。

労使間では過去数年の平均本給、現行の本給等複数のパターンを検討しましたが、現在の本給は現行の制度における「過去からの成果の積み上げの結果」であるため納得性の観点からも直近本給を基準とする方向性で考えています。

直近本給とは2024年6月本給(6月15日付)+23年度の本給評価を反映した金額 となります。

2) 個人成果給の算出とみなし役割給について【Cs・Ca】(協議中)

今回新たな要素となる個人成果給については以下の方法で算出します。

$$\text{基準本給} - \text{新制度資格給} - \text{みなし役割給} = \text{個人成果給}$$

例としてステージCsで基準本給270,000円（資格給110,000円 役割成果給160,000）の場合

$$270,000\text{円} - 89,000\text{円(新資格給)} - 30,000\text{円(みなし役割給・仮)} = 151,000\text{円となり}$$

個人成果給については151,000円の直近上位ランクである47ランク(152,000円)となります。
個人成果給が算出され、他の構成要素も加わると以下となります。

新制度資格給	89,000円
新制度個人成果給	152,000円
新制度役割給(Cs-2)	30,000円
合計(本給)	271,000円

一方で、新制度における役割給設定がCs-1(40,000円)となると本給は10,000円増となりCs-3(20,000円)となると10,000円減(移行措置=賃金補填対象)となる方向性で協議中です。

みなし役割給について【Cs・Ca】(協議中)

前頁で記載した「みなし役割給」ですが、移行前の本給順位の逆転を回避すること目的に、個人成果給算出にあたり全員共通の役割給＝みなし役割給を採用します。

仮に、現行制度に相当する新制度の役割を各自にあてはめて個人成果給を算出した場合、成果の積み上げである個人成果給の逆転が発生します。

例 ステージCs	現行 役割	現行 資格給	現行 役割成果給	本給	新制度想定 役割給
Aさん	③	110,000円	162,500円	272,500円	30,000円
Bさん	④	110,000円	160,000円	270,000円	20,000円

このケースをもとに先の計算方法において算出するとBさんの方がAさんより個人成果給が高くなり(Aさんの個人成果給は153,500円、Bさんは161,000円となる)個人成果給の逆転が発生します。

そのために、一律の役割給＝みなし役割給を使い、個人成果給の順位を維持することを協議中です。

3) グレード格付けについて【Cs・Ca】(協議中)

先に説明いたしました算出式に基づいて各自の個人成果給(金額・ランク)が決定します。
 その際、重なり部分のランクに位置付けられる場合のグレードはG1となります。(Cs・Ca同様)

- ・次年度の進級を希望する場合は7Pに記載の進級要件・考課内容に基づき進級審査を行います。
- ・移行時対応として、進級者について翌年の評価はG2の白ゾーンの昇給表での評価反映とします。

22	189.5
23	188.0
24	186.5
25	185.0
26	183.5
27	182.0
28	180.5
29	179.0
30	177.5
31	176.0
32	174.5
33	173.0
34	171.5

26	183.5
27	182.0
28	180.5
29	179.0
30	177.5
31	176.0
32	174.5
33	173.0
34	171.5
35	170.0
36	168.5
37	167.0
38	165.5
39	164.0

Csの場合(Caは28～37ランクが該当)

移行にあたり26～34ランクに格付けとなり、翌年進級した場合、24年度の本給評価はG2の白ゾーンの昇給表で反映することを協議中です。
 * B評価で2ランクアップ

4) 移行措置および今後のスケジュールについて【Cs・Ca】(協議中)

現状、労使においては移行の際に本給が下がり、移行措置(賃金補填)が必要なケースが極力発生しないよう慎重にみなし役割給のシミュレーションを行っています。

一方で止むを得ず、移行方法によって賃金補填が発生してしまうケースの対応についてもあわせて検討しています。(金額・期間など)

今後のスケジュールとしては5月前半に24年6月賞与VOICEを予定しておりますが、その際に基準本給やみなし役割給、グレード格付け、移行措置夫々の最終決定の説明を行います。

24年6月賞与VOICE 4月末～5月前半 動画・対面・リモート	24年6月16日
制度移行詳細(最終決定)についての説明	制度移行

ステージC 賞与支給表については春の交渉議案書において考え方をふまえた進捗について報告しました。

【24年度春の交渉議案書 74P抜粋】

2. ステージC 人事賃金制度改定について

12) 賞与支給表について(Cs/Ct・Ca 労使協議中)

報告事項

① 考え方

- ・今回の制度改定においては個人成果給にグレードを設けています
- ・グレードによって任命される役割の範囲に違いは無いため、目標設定のレベルは各人が担っている「役割」に応じて設定し評価を行う(現状と同じ)方向性です。
- ・新制度の賞与支給表については、現行の支給表の原資を範囲として労使で継続して協議を行っています。成果発揮に対するモチベーションアップを目的に「役割」と「評価」に対するメリハリをどこまでつけるか(役割間ピッチ・評価間ピッチ)、見直した際の効果を論点として協議を行っています。

<現行制度>

<12月賞与>

■ステージ Cs・Ct

評価/PV	①	②	③	④	⑤/Ct
S	3.00	2.70	2.40	2.20	2.20
A	2.60	2.40	2.20	2.10	2.10
B ⁺	2.30	2.20	2.10	2.05	2.05
B	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
B ⁻	1.70	1.80	1.90	1.95	1.95
C	1.40	1.60	1.80	1.90	1.90
D	1.00	1.30	1.60	1.80	1.80

■ステージ Ca

評価/PV	②	③	④	⑤
S	2.45	2.15	1.90	1.90
A	2.15	1.95	1.80	1.80
B ⁺	1.95	1.85	1.75	1.75
B	1.75	1.75	1.70	1.70
B ⁻	1.55	1.65	1.65	1.65
C	1.35	1.55	1.60	1.60
D	1.05	1.35	1.50	1.50

<6月賞与>

■ステージ Cs・Ct

評価/PV	①	②	③	④	⑤/Ct
S	3.60	3.25	2.90	2.65	2.60
A	3.20	2.95	2.70	2.55	2.50
B ⁺	2.90	2.75	2.60	2.50	2.45
B	2.60	2.55	2.50	2.45	2.40
B ⁻	2.30	2.35	2.40	2.40	2.35
C	2.00	2.15	2.30	2.35	2.30
D	1.60	1.85	2.10	2.25	2.20

■ステージ Ca

評価/PV	②	③	④	⑤
S	2.50	2.15	1.95	1.90
A	2.20	1.95	1.85	1.80
B ⁺	2.00	1.85	1.80	1.75
B	1.80	1.75	1.75	1.70
B ⁻	1.60	1.65	1.70	1.65
C	1.40	1.55	1.65	1.60
D	1.10	1.35	1.55	1.50

Confidential

74

改定の方向性(協議中)

- 「役割」をベースに設計します
→ グレードは過去からの成果の積み上げであり、役割での成果発揮を重視する考え方のため
- 評価間ピッチ(縦軸)は高評価(成果創出)者への配分(支給ヶ月)を見直す方向で協議中です。
- 役割間ピッチ(横軸)は揃えていく方向性で協議中です。

<12月賞与>

■ステージ Cs・Ct ***例 現行制度**

単位:ヶ月

評価/PV	①	②	③	④	⑤/Ct
S	3.00	2.70	2.40	2.20	2.20
A	2.60	2.40	2.20	2.10	2.10
B+	2.30	2.20	2.10	2.05	2.05
B	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
B-	1.70	1.80	1.90	1.95	1.95
C	1.40	1.60	1.80	1.90	1.90
D	1.00	1.30	1.60	1.80	1.80

評価間ピッチ (縦軸)

役割間ピッチ (横軸)

次回のメンバーズVOICE(6月賞与…5月前半を予定)において具体的な新・支給表案について報告・説明のうえ意見をいただき、6月に最終決定します。

***なお、2024年6月支給賞与については、現行制度の支給表に基づき支給されます**

春の交渉議案書で報告いたしましたキャリアステップについては継続して労使協議を行っており、5月前半のVOICE(24年6月賞与)で具体的内容を説明、意見収集を行い、6月の限定VOICEで最終報告します

【24年度春の交渉議案書 78P抜粋】

2. ステージC 人事賃金制度改定について

報告事項

16) キャリアステップについて (Cs・Ca 労使協議中)

12月賞与・中間メンバーズVOICEで説明いたしましたキャリアステップについては労使協議を継続しており、制度移行時(24年6月)までには審議決定を行います

<12月賞与・中間VOICE議案書から再掲>

【新卒入社～ステージB昇格モデルのイメージ(案)】



ステージC制度改定にあたり、未決事項に対する今後のメンバーズVOICEのスケジュールは以下となります。冒頭にご説明した通り、賃金・キャリアに関わる項目につき段階的な労使協議と説明を行って参ります。

項目	ステージC限定VOICE 今回	6月賞与VOICE 【5月前半実施予定】	ステージC限定VOICE 【6月前半実施予定】
1.グレード間進級	審議決定内容の説明		
2.評価制度見直し	審議決定内容の説明		
3.制度改定適用日	審議決定内容の説明		
4.移行方法について	報告(意見収集)	審議決定内容の説明	
5.賞与支給表改定	報告(労使協議中)	報告(意見収集)	審議決定内容の説明
6.キャリアステップ	報告(労使協議中)	報告(意見収集)	審議決定内容の説明

2024年6月16日(日) 制度移行