

三越伊勢丹グループ労働組合 静岡伊勢丹支部

2024年5月支部大会議案書 (案)

- **2024年6月支給賞与要求**
- **時給制社員に対する特別手当要求**
- **メイト社員の人事賃金制度改定に伴う本給移行ルールについて**

【対象】全雇用形態

※この議案書は社外秘です。取扱いにはご注意ください。

2024年5月支部大会議案書（案）

内容	頁
I.静岡伊勢丹を取り巻く環境【報告事項】	
(1)静岡伊勢丹を取り巻く環境	3-5
(2) 2024年6月賞与要求に臨むにあたって	6
II.2024年6月支給賞与要求(案)【審議決定事項】	
(1)2024年6月賞与の考え方	7-8
(2)具体的な要求内容	9-13
III.時給制社員に対する特別手当要求(案)【審議決定事項】	
(1)時給制社員に対する特別手当要求	14
(2)具体的な要求内容	15
IV.メイト社員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】	
(1)メイト社員の人事賃金制度の改定目的	16
(2)賃金移行のポイント	16
(3)具体的な本給設定	17-18
(4)メンバーの皆さんへ	19

静岡伊勢丹支部 支部大会議事日程

日 時：2024年5月29日(水) 午後7時15分より

会 場：静岡伊勢丹 別館3階休憩所

出席者：支部大会代議員・支部執行委員・本部役員

- | | |
|-----------------------------------|-------------|
| 1. 議長団選出 | 司会 |
| 2. 書記任命 | 支部大会議長 |
| 3. 開会宣言 | 支部大会議長 |
| 4. 議事運営委員選出 | 支部大会議長 |
| 5. 成立確認・資格審査報告 | 支部大会議事運営委員長 |
| 6. 議事日程発表・承認 | 支部大会議事運営委員長 |
| 7. 議事開始宣言 | 支部大会議長 |
| 8. 議案 | |
| 第1号議案 | |
| 2024年 社員・メイト社員・エルダースタッフ月給制賞与要求 | |
| 第2号議案 | |
| フェロー社員・エルダースタッフ時給制・エルダーフェロー特別手当要求 | |
| 第3号議案 | |
| メイト社員の人事賃金制度改定に伴う本給移行ルールについて | |
| 9. 議事終了宣言 | 支部大会議長 |
| 10. 支部執行委員長挨拶 | 支部執行委員長 |
| 11. 閉会宣言 | 司会 |

三越伊勢丹グループ労働組合 静岡伊勢丹支部

I. 静岡伊勢丹を取り巻く環境 【報告事項】

(1) 静岡伊勢丹を取り巻く環境

1) 三越伊勢丹グループの第3四半期業績

- 2023年度第3四半期は、継続した「高感度上質戦略」「個客とつながるCRM戦略」に、新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行に伴う社会活動の正常化や水際措置の終了が後押しし、国内外の個客を取り込むことに成功し、総額売上高前年比で111%を達成する水準となりました。
- 販売管理費は売上連動の経費増はあるものの収支構造改革を実施してきたことで、営業利益も前年に対し163億円のプラスを残すことができました。
- 第3四半期を終え、総額売上高、営業利益共に2008年の三越と伊勢丹統合後最高額を記録しました。

単位：億円	HDS第3四半期結果		2023年度通期予想	
	実績	前年差	予想	前年比
総額売上高	9,102	906	12,050	110.7%
売上総利益	2,384	225	3,150	109.9%
販売管理費	1,975	61	2,650	103.1%
営業利益	409	163	500	168.9%

- 地域百貨店においては、札幌・名古屋・福岡といった大都市圏はインバウンドの影響もあり、対前年で大きく伸長する売上高を残すことができました。

(単位：百万円)

店舗	総額売上高	前年差	免税売上前年差	店舗	総額売上高	前年差	店舗	総額売上高	前年差
札幌丸井三越	45,029	4,179	2,043	函館丸井今井	4,650	90	広島三越	8,466	▲323
名古屋三越	46,086	3,161	863	仙台三越	20,706	307	高松三越	16,741	422
岩田屋三越	92,572	10,077	7,859	新潟伊勢丹	27,341	645	松山三越	3,874	▲200
静岡伊勢丹	11,647	▲315							

(※)三越伊勢丹HDS「2024年3月期第3四半期決算説明資料」より抜粋

I. 静岡伊勢丹を取り巻く環境 【報告事項】

2) 静岡伊勢丹の業績動向（※一部速報値）

- 静岡伊勢丹の業績は、売上高・営業利益ともに予算を下回る厳しい結果となりました。
- 2023年度は継続した収支構造改革と「百貨店の科学」に基づいた組織改正を実施したことで、前年に対しては売上高は未達となるものの、営業利益は大幅に残せる結果となりました。
- 中期経営計画最終年度の2024年度は、一人ひとりが自らを考え実行し「垣根を超えた協働」をすることで「個客業」に磨きをかけ、トップライン、営業利益の更なる向上を目指す必要があります。

(単位：百万円)

静岡伊勢丹	2023年度		
	実績(速報値)	予算比	前年比
総額売上高	15,690	93.9%	97.1%
営業利益	約119	約53.6%	約258.7%

2023年度月別業績

【売上高】対前年4勝8敗 対予算1勝11敗 【営業利益】対前年10勝2敗 対予算1勝11敗

2023年度上期	4月			5月			6月			7月			8月			9月			上期計			(単位：百万円)		
	実績	前年比	予算比	実績	前年比	予算比	実績	前年比	予算比	実績	前年比	予算比	実績	前年比	予算比	実績	前年比	予算比	実績	前年比	予算比			
売上高	1,129	101.4	94.4	1,305	100.0	94.9	1,381	97.8	90.5	1,247	100.9	95.0	990	97.6	91.6	1,090	98.4	87.5	7,145	99.4	92.3			
営業利益	-30	-37	-18	14	7	-8	27	-15	-33	-20	12	-13	-20	19	-6	-9	6	-22	-37	38	-95	売上予算 17,150		
																						営業利益予算 222		
2023年度下期	10月			11月			12月			1月			2月			3月速報			下期計速報			年間計速報		
	実績	前年比	予算比	実績	前年比	予算比	実績	前年比	予算比	実績	前年比	予算比	実績	前年比	予算比	実績	前年比	予算比	実績	前年比	予算比	予測	前年比	前年値
売上高	1,360	92.1	90.6	1,393	93.2	88.2	1,749	97.0	90.6	1,413	101.4	100.1	1,119	92.4	91.7	1,511	94.8	94.4	8,545	95.2	89.4	15,690	97.3	16,163
営業利益	12	8	-14	67	14	-30	77	40	-11	22	25	8	-4	-13	-21	-16	-39	60	158	37	-8	119	258.7%	46

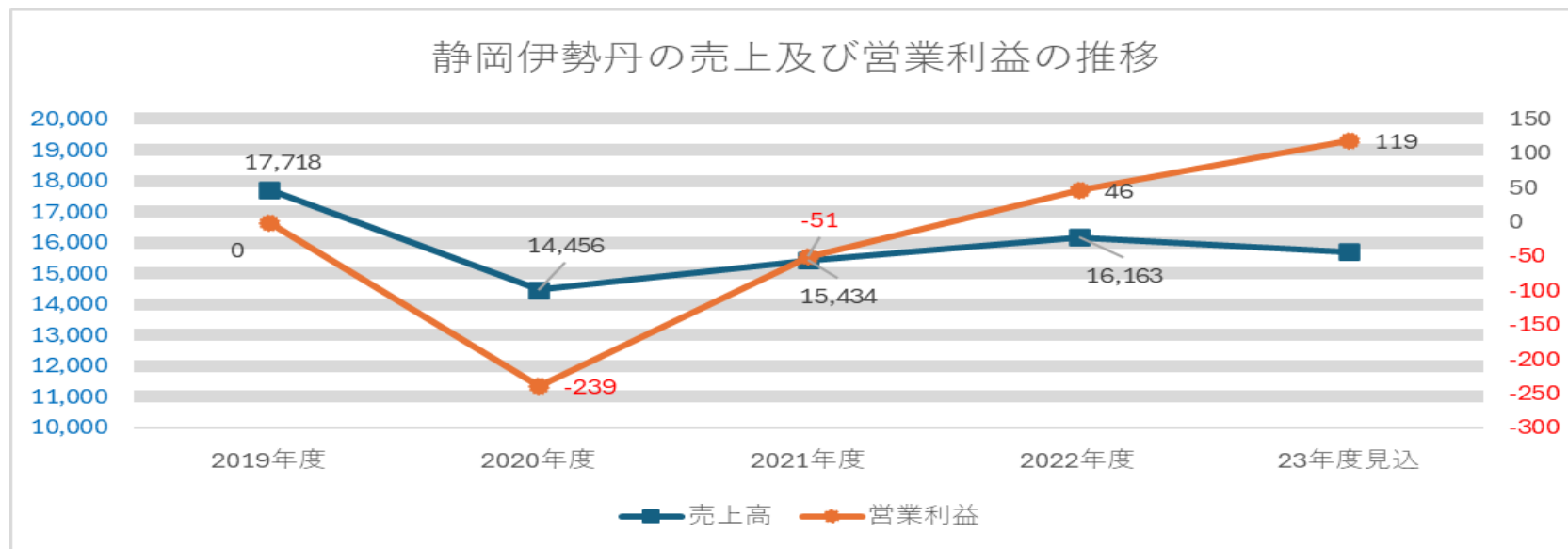
I. 静岡伊勢丹を取り巻く環境 【報告事項】

3) 静岡伊勢丹の売上、営業利益及び賞与支給箇月

(単位：百万円)

	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度見込み	
売上高	17,717		14,456		15,434		16,163		15,690	
営業総利益	4,486		3,569		3,754		3,919		3,792	
販売管理費	4,486		3,808		3,806		3,873		3,666	
営業利益	0		▲239		▲51		46		約119	
賞与支給月	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	2023年 12月	2024年 6月
賞与平均 箇月	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.0	1.38	1.0	今回 審議

(※)株式会社静岡伊勢丹「経営成績より抜粋」



I .静岡伊勢丹を取り巻く環境 【報告事項】

(2)2024年6月賞与要求に臨むにあたって

1) 賞与要求のしくみ振り返り

- 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。
- 2024年度6月賞与については2023年7月に下記3点の指標を設定し、要求を組み立てることを会社と確認しています。

指標	営業利益額	営業利益予算達成率 (222百万)	年度方針達成状況
----	-------	----------------------	----------

2) 2024年6月賞与要求に臨むにあたって

- 労働組合としては、6月賞与は「年間成果に対する還元であること」を第一に、「働きがいやモチベーションの維持向上に繋がること」を考えており、これまでと変わらない重要な要求であると捉えています。
- また、生活給としての面もあり、安定して支給することがメンバーにとっての安心感につながると考えています。
- 上記の指標と視点を踏まえながら、メンバーのモチベーションも考えて要求の組み立てを行います。

Ⅱ. 2024年6月支給 賞与要求(案) 【審議決定事項】

(1) 2024年6月賞与の考え方

静岡伊勢丹では、過去、営業利益の1/3を従業員への配分としてきました。当時の水準も意識して、2023年度期初には、営業利益予算222百万達成時には平均2.8ヶ月を目指せるとして、メンバーと共有してきました。

1) 業績評価指標に対して

指標	営業利益額	約119百万
----	-------	--------

- 2023年度静岡伊勢丹の営業利益は、前年の2倍を超える実績となる見込みです。
- 工夫を積み重ね販管費の抑制が進み、売上高は回復せずともコロナ前の営業利益に近い実績まで推移する状況です。

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	23年度見込
売上高	19,735	19,040	17,717	14,456	15,434	16,163	15,690
販売管理費	4,938	4,938	4,486	3,808	3,806	3,873	3,666
営業利益	139	140	0	▲239	▲51	46	119

指標	営業利益予算達成率	53.6%
----	-----------	-------

- 2023年度静岡伊勢丹の営業利益予算は222百万で目標の高い予算設定でした。
- 販管費を抑えられた一方で、トップラインの伸び悩みに課題が残る結果となりました。(23年度売上高予算16,700百万)

指標	年度方針達成状況
----	----------

- 「個客と繋がるCRM戦略」はEMアイカードの正常口座数は目標に届かない結果ではありました。一方で、年間購買100万円以上の顧客販売額は107%になるなど、マスから個への取組みが奏功する面もあります。アプリ登録者は、積極的な入会促進で年間計画をクリアしました。(23年度80,748人,目標比102.2%)
- 「高感度上質戦略」では、ネットワークを活かした送客や提案を継続し、24年3月にOPENした「THE SALON」を基点とした顧客軸の提案をはじめ、更なる感動・上質体験の計画に取り組み始めました。

Ⅱ. 2024年6月支給 賞与要求(案) 【審議決定事項】

2) 要求を組み立てるにあたり

業績評価指標の中でも、営業利益が約119百万と前年から大幅に増額したことを重視します。

また、定性的な指標としての年度方針達成状況やメンバーのモチベーションも考慮します。

■ 年度方針達成状況

「組織要員改革」「収支構造改革」が結実し、営業利益額は前年に対して2倍を超える実績を残せました。

グループ方針でもある「連邦戦略」のお取り寄せネットワークや独自の手数料収入などの継続した取り組みが、その他の営業収入に結実し、営業利益額の大幅な増額に起因しています。

その他の営業収支推移 (単位：百万円)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度見込み
	131	157	175	約237

※株式会社静岡伊勢丹 経営成績より

■ メンバーのモチベーション

2023年度も要員数が減少している中で、新しいビジネスモデルへのマインドチェンジや新体制での運営、省力化に努めてきました。モチベーション維持の観点でも、メンバーで生みだした利益は全メンバーに還元されるべきだと考えます。

静岡伊勢丹要員数	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
	360名	346名	329名	306名	278名
一人当たり営業利益額	約▲66万円	約▲15万円	約14万円	約39万円	—

※株式会社静岡伊勢丹 2024年度年度方針より

業績指標や定性的な観点から総合し、営業利益額の1/3を加算原資額とする水準を加減算する必要のないレベルと判断し、これまでの分配の考え方通りに要求を組み立てます。

Ⅱ. 2024年6月支給 賞与要求(案) 【審議決定事項】

(2) 具体的な要求内容

賞与支給対象者については、**基本となる支給表(※)**にそれぞれ**2.08**乗じた箇月で要求します。

(※参考) 基本となる支給表

ステージB-2

役割 評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤ 新任	役割給なし
9	2.29	2.11	1.93	1.75	1.51	1.41
8	2.11	1.93	1.75	1.57	1.36	1.26
7	1.93	1.75	1.57	1.39	1.21	1.11
6	1.75	1.57	1.39	1.21	1.06	0.96
5	1.57	1.39	1.21	1.03	0.91	0.81
4	1.39	1.21	1.03	0.85	0.76	0.66
3	1.21	1.03	0.85	0.67	0.61	0.51
2	1.03	0.85	0.67	0.49	0.46	0.36
1	0.85	0.67	0.49	0.31	0.31	0.21

ステージB-1

役割 評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤ 新任	役割給なし
9	2.24	2.06	1.88	1.70	1.46	1.36
8	2.06	1.88	1.70	1.52	1.31	1.21
7	1.88	1.70	1.52	1.34	1.16	1.06
6	1.70	1.52	1.34	1.16	1.01	0.91
5	1.52	1.34	1.16	0.98	0.86	0.76
4	1.34	1.16	0.98	0.80	0.71	0.61
3	1.16	0.98	0.80	0.62	0.56	0.46
2	0.98	0.80	0.62	0.44	0.41	0.31
1	0.80	0.62	0.44	0.26	0.26	0.16

ステージC

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

ステージC-t

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

メイト社員

役割 評価	BL	その他
S	1.00	0.90
A	0.95	0.85
B	0.90	0.80
C	0.85	0.75
D	0.80	0.70

メイト社員育成

一律	0.80
----	------

エルダースタッフ月給制

区分 評価	月給制Ⅰ	月給制Ⅱ	月給制Ⅲ		月給制Ⅳ
			セールス以外	セールス	
S	—	—	1.25	1.47	1.25
A	0.85	0.85	1.17	1.28	1.17
B	0.80	0.80	1.09	1.09	1.09
C	0.75	0.75	1.01	0.90	1.01
D	—	—	0.93	0.71	0.93

1) 社員

i) 賞与支給表

ステージB-2 (箇月)

評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割なし
9	4.76	4.39	4.01	3.64	3.14	2.93
8	4.39	4.01	3.64	3.27	2.83	2.62
7	4.01	3.64	3.27	2.89	2.52	2.31
6	3.64	3.27	2.89	2.52	2.20	2.00
5	3.27	2.89	2.52	2.14	1.89	1.68
4	2.89	2.52	2.14	1.77	1.58	1.37
3	2.52	2.14	1.77	1.39	1.27	1.06
2	2.14	1.77	1.39	1.02	0.96	0.75
1	1.77	1.39	1.02	0.64	0.64	0.44

ステージB-1 (箇月)

評価	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤	役割なし
9	4.66	4.28	3.91	3.54	3.04	2.83
8	4.28	3.91	3.54	3.16	2.72	2.52
7	3.91	3.54	3.16	2.79	2.41	2.20
6	3.54	3.16	2.79	2.41	2.10	1.89
5	3.16	2.79	2.41	2.04	1.79	1.58
4	2.79	2.41	2.04	1.66	1.48	1.27
3	2.41	2.04	1.66	1.29	1.16	0.96
2	2.04	1.66	1.29	0.92	0.85	0.64
1	1.66	1.29	0.92	0.54	0.54	0.33

ステージC (箇月)

評価\グレード	3	2	1
S	2.60	2.54	2.48
A	2.43	2.37	2.31
B	2.27	2.20	2.14
C	2.10	2.04	1.97
D	1.93	1.87	1.81

ステージC-t

評価	支給箇月
S	2.41
A	2.25
B	2.08
C	1.91
D	1.75

ii) 賞与評価分布

- ステージB全体で平均5.1ポイント以上となることを要求します。
- ステージC/C-tそれぞれで平均B以上となることを要求します。

iii) 2024年4月メイト社員から社員登用者について

各人の本給(※) × 1.97箇月 ※各人の本給は2024年4月1日時点とする

iv) 支給対象者

2023年10月1日から2024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、2023年10月1日から2024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

2024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

2024年6月14日(金)

VII) 支給方法

期間中欠勤のない者	ステージB-1、B-2	各人の本給 × 役割別評価別支給箇月
	ステージC	各人の本給 × 役割別評価
	ステージC-t	各人の本給 × 評価別支給評価
欠勤、休職産などで 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 (箇月)

評価\役割	BL	その他	メイト社員(育成)		2024年4月メイト社員入社者	
S	2.08	1.87	一律	1.66	一律	0.50
A	1.98	1.77				
B	1.87	1.66				
C	1.77	1.56				
D	1.66	1.46				

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) 2024年4月フェロー社員からメイト社員登用者

$(各人の本給(\times) \times 0.5箇月) + 2万円$ ※各人の本給は2024年4月1日時点とする

iv) 支給対象者

2023年10月1日から2024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。
2023年10月1日から2024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。

v) 基準日

2024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

2024年6月14日(金)

vii) 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。 ※その他の無給の休暇・休職等も含む
	メイト社員育成	各人の本給 × 1.66	
欠勤、休職産などで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

評価\区分	I	II	III (S以外)	III(セールス)	IV
S	—	—	2.60	3.06	2.60
A	1.77	1.77	2.43	2.66	2.43
B	1.66	1.66	2.27	2.27	2.27
C	1.56	1.56	2.10	1.87	2.10
D	—	—	1.93	1.48	1.93

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します。

iii) 支給対象者

2023年10月1日から2024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。
2023年10月1日から2024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

2024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

2024年6月14日（金）

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
期間中の欠勤が通期で1ヵ月に及んだ者	各人の算出式による金額 × $\frac{\text{出勤日数}}{\text{所定労働日数}}$

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。

Ⅲ. 時給制社員に対する特別手当要求(案) 【審議決定事項】

(1) 時給制の社員に対する特別手当の要求に関して

1) 要求根拠

1. 企業業績の「大幅な増益」

賞与要求指標のひとつ、「営業利益額」が前年の2倍を超える営業利益を残せたことは、時給制で貢献されているメンバーの力なしでは成しえない結果だったと捉えています。

具体的には組織や環境が大きく変わるなかで複数にわたるお買い場の運営を支えたり、要員が減った混乱もある中で今までにない働き方にチャレンジしてきたことが営業利益額の増加に繋がったと考えています。

2. 「メンバーのモチベーション」

昨年度はコロナ禍の赤字からの脱却をメンバー皆で分かち合う目的で、時給制社員に対して「一律1万円」の特別手当を実施しました。

今年度は、先述した「大幅な増益結果」であったことを踏まえ、百貨店の再生フェーズである最終年度（2024年度）にメンバーが一体となって取り組んでいくために、賞与の仕組みのない時給制社員についても月給制社員と同様に前年を超える特別手当の支給が必要と考えます。

2) 時給制社員に対する賞与の仕組み化に関する方向性

年度業績が確定しないと時給制社員に対する手当要求の検討ができないことは、時給制で働くメンバーにとっての「働きがい」につながらないと感じます。

メンバー全員が一人残らず、同じ目標に向かう動機付けとなるよう、今後は業績指標結果に対する時給制社員への還元についても労使で検討していきます。

Ⅲ. 時給制社員に対する特別手当要求(案) 【審議決定事項】

(2) 具体的な要求内容

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20,000円の特別手当を要求します。

ii) 支給対象者

2023年10月1日から2024年6月の特別手当支給日までの期間に在籍している者。
2023年10月1日から2024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

2024年6月14日（金）

IV.メイト社員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】

2024年度春の交渉においてメイト社員の人事制度改定について改定を行いました。
今回は、本給の移行ルールを決めていきます。

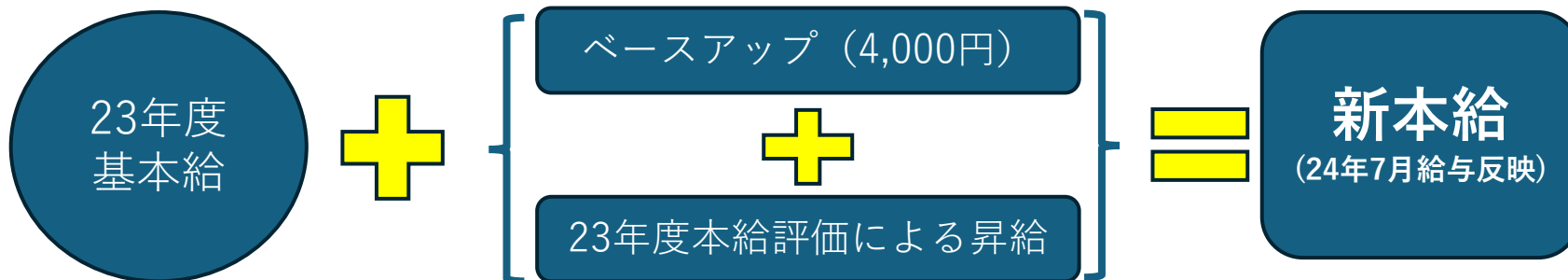
(1) メイト社員人事制度改定の目的振り返り

メイト社員として中長期のやりがいを踏まえ、評価による昇給の可能性がより中長期にわたって実感できる制度設計にする。

(2) 賃金移行についてのポイント

- 2023年度の本給評価は旧制度で評価反映します。
- 移行の基となる**新本給**については、2024年度のベースアップ（24年5月以降の支給給与）と2023年度本給評価（24年7月以降の支給給与）を反映した金額とします。

※イメージ



(3) 具体的な本給設定

- ①2023年度評価反映後の新本給から、資格給（26,000円）を引いた金額を個人成果給とします。
- ②算出された個人成果給に基づくランクに格付けします。
その際、グレード①～③で重複するランクに格付けされる場合、下位グレードに格付けします。

2024年7月からの支給給与

$$\text{新本給} = \text{資格給 (26,000円)} + \text{個人成果給}$$

(例) 2023年度評価反映後本給が200,000円の場合

$$\text{新本給 200,000円} = \text{資格給 26,000円} + \text{個人成果給 174,000円}$$

- ・ この場合、個人成果給（174,000円）は本給表上（次項参照）でランク6 2に格付けされます。

(例2) 2023年度評価反映後本給が215,000円の場合

$$\text{新本給 215,000円} = \text{資格給 26,000円} + \text{個人成果給 189,000円}$$

- ・ この場合、個人成果給（189,000円）は本給表上（次項参照）でランク4 7に格付けされます。
- ・ 個人成果ランク4 7は「グレード2」と「グレード1」で重複していますが、今回の移行では「グレード1」に格付けします。

《参考》

2024年度春の交渉議案書P68より

個人成果給表▶

▼メイト社員昇給表

ランク	評価			
	S	A	B	C
1	0	0	0	-1
グレード2、 グレード1の 最上位ランク	0	0	0	0
・グレード3 ランク2~8 ・グレード2 ランク19~26	2	1	0	0
・グレード3 ランク9~17 ・グレード2 ランク27~34 ・グレード1 ランク44~55	4	2	1	0
・グレード3 ランク18~26 ・グレード2 ランク35~42 ・グレード1 ランク56~66	6	4	2	0
・グレード2 ランク43~51 ・グレード1 ランク67~81	8	6	4	0

▼メイト社員育成昇給表

メイト社員(育成)	評価	
	B	C
1年目評価	5	0
2年目評価	5	0
3年目評価	4	0

ランク	グレード3	グレード2	グレード1
1	235,000		
2	234,000		
3	233,000		
4	232,000		
5	231,000		
6	230,000		
7	229,000		
8	228,000		
9	227,000		
10	226,000		
11	225,000		
12	224,000		
13	223,000		
14	222,000		
15	221,000		
16	220,000		
17	219,000		
18	218,000	218,000	
19	217,000	217,000	
20	216,000	216,000	
21	215,000	215,000	
22	214,000	214,000	
23	213,000	213,000	
24	212,000	212,000	
25	211,000	211,000	
26	210,000	210,000	
27		209,000	
28		208,000	
29		207,000	
30		206,000	
31		205,000	
32		204,000	
33		203,000	
34		202,000	
35		201,000	
36		200,000	
37		199,000	
38		198,000	
39		197,000	
40		196,000	
41		195,000	
42		194,000	
43		193,000	193,000
44		192,000	192,000
45		191,000	191,000
46		190,000	190,000
47		189,000	189,000
48		188,000	188,000
49		187,000	187,000
50		186,000	186,000
51		185,000	185,000
52		184,000	
53		183,000	
54		182,000	
55		181,000	
56		180,000	
57		179,000	
58		178,000	
59		177,000	
60		176,000	
61		175,000	
62		174,000	
63		173,000	
64		172,000	
65		171,000	
66		170,000	
67		169,000	
68		168,000	
69		167,000	
70		166,000	
71		165,000	
72		164,000	
73		163,000	
74		162,000	
75		161,000	
76		160,000	
77		159,000	
78		158,000	
79		157,000	
80		156,000	
81		155,000	
82		154,000	
83		153,000	
84		152,000	
85		151,000	
86		150,000	
87		149,000	
88		148,000	
89		147,000	
90		146,000	
91		145,000	

▼グレード間進級要件

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します。

グレード1 ⇒グレード2	<ul style="list-style-type: none"> ①本人希望 ②グレード2との重複ランク到達 ③過去3年に1回以上のA評価 ④所属長による進級考課
グレード2 ⇒グレード3	<ul style="list-style-type: none"> ①本人希望 ②グレード3との重複ランク到達 ③過去5年に2回以上のA評価 ④所属長による進級考課

▼メイト社員賞与支給表

評価	グレード	グレード3	グレード2	グレード1
	S		1.00	0.95
A		0.95	0.90	0.85
B		0.90	0.85	0.80
C		0.85	0.80	0.75
D		0.80	0.75	0.70

(4) メンバーのみなさんへ

2024年度春の交渉の制度改定により今までの一定ランクまで昇給するとB評価では昇給しなくなる仕組みから、より個人の成果の積み上げが個人成果給として反映され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、毎年成果を発揮していくことで、会社とメンバーが共に成長を実感できる状態にしていきたいと思えます。

個人成果給を算出する過程での不明点や疑問点など、いつでも労働組合までご相談ください。

スケジュール

4月22日	5月1日	5月15日	5月20日～5月24日	5月29日	6月上旬
支部評議員会	支部執行委員会	本部執行委員会	メンバーズVOICE	支部大会	労使協議会