

2024年度 6～7月 メンバースVOICE 議案書(案) 【ステージC 賞与支給表】

メンバースVOICE

開催期間 : 2024年6月28日(金)～7月7日(日)

対象者 : 全雇用形態 (非組合員・MICへの出向者除く)

方法 : 【必須】 動画視聴

【任意】 リアル(リモート可)

Forms回答:【必須】ステージC 【任意】その他雇用形態



三越伊勢丹グループ労働組合 エムアイカード支部

議案書・動画、FORMS回答はコチラから↓↓↓

リアル(リモート)	場所	会議URL
7月5日(金) 18:20～	トリトン12階大会議室	0705 18:20～ ステージC賞与支給表MV
7月8日(月) 18:20～	トリトン13階応接会議室3(大)	0708 18:20～ ステージC賞与支給表MV



今回のメンバーズVOICEの位置付けについて

24年度春の交渉議案書 VOICE 24年2月23日～2月29日	3月ステージC限定VOICE 24年3月14日～19日	5月ステージC限定VOICE 24年5月23日～6月14日
【審議決定事項】 <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	【審議決定事項】 <ul style="list-style-type: none">・グレード間進級について・評価制度見直し (本給と賞与評価の分離)・制度規定の適用日について	【審議決定事項】 <ul style="list-style-type: none">・制度移行について (基準本給・移行方法・移行措置・スケジュール) <div data-bbox="1702 579 2430 772" style="background-color: #4a7ebb; color: white; text-align: center; padding: 10px;">2024年6月16日 制度移行済</div>
6月メンバーズVOICE 今回 【報告事項】 <ul style="list-style-type: none">・<u>ステージCs/Ct、Ca賞与支給表</u> <u>について</u> <p>(新・支給表、考え方と水準案)</p>	<p>今回のメンバーズVOICEは、ステージC制度移行にともなう新たな賞与支給表について現在労使で協議している内容(考え方・水準)を報告し、ご意見をいただく位置付けとなります。</p> <p>賞与制度の納得性を高め、早期の「働きがい」向上に繋げていくためにも2024年7月審議決定、2024年12月支給分より適用していく方針です。</p>	

1. ステージC賞与制度の変遷について①

1) ステージC 賞与制度の変遷について

ステージCの賞与制度は他の資格と同様に2007年6月から2021年6月の支給分まで業績連動型を採用していました。業績連動型賞与の目的は業績向上に対する意識をより高め、一層の生産性向上を図ることとし、業績を評価する指標は「営業利益予算比」としていました。

一方で業績連動型には

- ①直近の業績トレンドを反映できないこと(年度開始前に合意した支給表をもとに変動させるため)
- ②資格や役職に関わりなく、メンバー全員が全社業績の結果責任を負う仕組みであること といった課題があり

2021年12月の賞与交渉から現状の支給表方式(半期交渉)としました。

また、2016年度までは基本賞与+「評価別定額」(評価によって支給額が異なる)としておりましたが、ステージCs・Ca制度導入以降の2017年度より「評価別定額」を廃止し、現行の支給表(役割×評価)方式となり、2020年2021年、2022年と段階的にステージCaの処遇改善のもと賞与水準の引上げを行ってきました。

* 次ページ以降の「水準・TOPIX一覧(2012年度以降)」をご参照ください。

2)水準・TOPIX一覧(2012年度以降)

議案書 年度	支給月	資格 区分	支給ヶ月 (年間 中位評価)	TOPIX
2012年	2012年12月・2013年6月	C-2	2.5ヶ月 + 260千円	支給ヶ月固定 + 評価別定額方式
2013年	2013年12月・2014年6月	C-2	2.5ヶ月 + 260千円	
2014年	2014年12月・2015年6月	C-2	2.5ヶ月 + 260千円	
2015年	2015年12月・2016年6月	C-2	2.5ヶ月 + 260千円	
2016年	2016年12月・2017年6月	C-2	2.5ヶ月 + 260千円	16年10月よりステージCs・Ca制度開始
2017年	2017年12月・2018年6月	Cs	4.5ヶ月(内業績連動1.5ヶ月)	業績連動・・・自社70:Gr30へ見直し
		Ca	2.3ヶ月(内業績連動0.3ヶ月)	
2018年	2018年12月・2019年6月	Cs	4.5ヶ月(内業績連動1.5ヶ月)	
		Ca	2.3ヶ月(内業績連動0.3ヶ月)	
2019年	2019年12月・2020年6月	Cs	4.5ヶ月(内業績連動1.5ヶ月)	
		Ca	2.3ヶ月(内業績連動0.3ヶ月)	
2020年	2020年12月・2021年6月	Cs	4.5ヶ月(内業績連動1.5ヶ月)	
		Ca	3.0ヶ月(内業績連動0.3ヶ月)	Ca 支給ヶ月引上げ

業績
連動型
賞与

2007年
6月

~

2021年
6月

1. ステージC賞与制度の変遷について③

議案書 年度	支給月	資格 区分	支給表における支給ヶ月 (年間 中位評価)	TOPIX
2021年	2021年12月・2022年6月	Cs	4.5ヶ月	・業績連動 廃止 ➡ 半期交渉型賞与へ ・Ca支給ヶ月引上げ
		Ca	3.5ヶ月	
2022年	2022年12月・2023年6月	Cs	4.5ヶ月	Ca支給ヶ月引上げ(対象 役割④・⑤)
		Ca	3.5ヶ月	
2023年	2023年12月・2023年6月	Cs	4.5ヶ月	
		Ca	3.5ヶ月	
2024年	2024年12月・2025年6月	Cs	今回議論、7月審議	ステージC 人事賃金制度改定(6月16日移行)
		Ca		

「中位評価」とは

現行制度における評価軸と役割軸の中間部分を指します。

上記の表においてはステージCs・Caともに旧制度(～6月15日)の役割③・評価Bでの年間支給ヶ月を記載しています。

ステージCs・Ct (表内数値は支給ヶ月)

2024年6月14日支給分はこの支給表 + 0.51ヶ月加算

【12月】

【評価】	【役割】			
	②	③	④	⑤ / Ct
S	2.70	2.40	2.20	2.20
A	2.40	2.20	2.10	2.10
B+	2.20	2.10	2.05	2.05
B	2.00	2.00	2.00	2.00
B-	1.80	1.90	1.95	1.95
C	1.60	1.80	1.90	1.90
D	1.30	1.60	1.80	1.80

【6月】

【評価】	【役割】			
	②	③	④	⑤ / Ct
S	3.25	2.90	2.65	2.60
A	2.95	2.70	2.55	2.50
B+	2.75	2.60	2.50	2.45
B	2.55	2.50	2.45	2.40
B-	2.35	2.40	2.40	2.35
C	2.15	2.30	2.35	2.30
D	1.85	2.10	2.25	2.20

【年間】

【評価】	【役割】			
	②	③	④	⑤ / Ct
S	5.95	5.30	4.85	4.80
A	5.35	4.90	4.65	4.60
B+	4.95	4.70	4.55	4.50
B	4.55	4.50	4.45	4.40
B-	4.15	4.30	4.35	4.30
C	3.75	4.10	4.25	4.20
D	3.15	3.70	4.05	4.00

【ポイント】

- ・設計時の考え方 = 役割を重視した配分 が評価間ピッチと役割間ピッチに反映
 ※例えばBとB+の差において役割が高い方が広い(評価間ピッチ)、ヨコの役割間も高評価の際ピッチは広がる
- ・そのためピッチの統一性はない(ステージA・Bはタテ・ヨコともにピッチは均等)
- ・「半期評価」ではあるものの、直近業績の反映を加味する考え方から6月の方が支給ヶ月が高い
 ※「通年評価」であるステージBは12月は2.5ヶ月固定、6月は3.0ヶ月(中位評価)

ステージCa (表内数値は支給ヶ月)

2024年6月14日支給分はこの支給表 + 0.38ヶ月加算

【12月】

【役割】

	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】

【役割】

	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

【年間】

【役割】

	②	③	④	⑤
S	4.95	4.30	3.85	3.80
A	4.35	3.90	3.65	3.60
B+	3.95	3.70	3.55	3.50
B	3.55	3.50	3.45	3.40
B-	3.15	3.30	3.35	3.30
C	2.75	3.10	3.25	3.20
D	2.15	2.70	3.05	3.00

【ポイント】

- Csと同様に設計時の考え方 = 役割を重視した配分 が評価間ピッチと役割間ピッチに反映
 ※例えばBとB+の差において役割が高い方が広い(評価間ピッチ)、ヨコの役割間も高評価の際ピッチは広がる
- そのためピッチの統一性はない(ステージBはタテ・ヨコともにピッチは均等)
- Csと異なり、12月・6月のバランスはほぼ均等の支給ヶ月

【現行支給表の課題(組合)】

① 評価間ピッチについて

現行の評価間ピッチはCs・Caともに右図の通りとなっています。
半期の際、各評価の差は役割③で0.1ヶ月、④・⑤・Ctは0.05ヶ月となり
成果創出に対するメリハリ感が薄くなっています。

評価間ピッチ(年間)

	②	③	④	⑤/CT
A~B+	0.40	0.20	0.10	0.10
B+~B	0.40	0.20	0.10	0.10
B~B-	0.40	0.20	0.10	0.10
B-~C	0.40	0.20	0.10	0.10

② 評価間・役割間ピッチの不均衡

先行して制度改定(役割成果給を廃止し資格給・役割給・個人成果給を導入)を行ったステージA・Bの賞与支給表はタテ(評価間)・ヨコ(役割間)において統一性があるのに対し、現行のステージC支給表については不均衡となっています。

③ 6月・12月支給ヶ月のバランス

ステージCは「半期評価」であるにも関わらず、現行の支給表はCsを中心に6月の方が支給ヶ月が高く設定されています。(例えばCs役割③でB評価の場合、12月は2.0ヶ月・6月は2.5ヶ月)

*業績連動賞与廃止時における基本賞与部分の案分に起因しています。

当時の構成 (ステージCs)	12月 支給ヶ月(中位)	6月 支給ヶ月(中位)	業績連動賞与 基本支給ヶ月
	2.00ヶ月	1.00ヶ月	1.50ヶ月

1)前提条件について

賞与支給表の構成

従来通り、評価×当期に担う役割(Ctは固定)で支給表を設計します。
 今回の制度改定において、本給の構成要素を「資格給」+「役割給」+「個人成果給」としましたが、他の資格(ステージA・B)と同期をとること、賞与は当期に担う役割とその成果に対する処遇であるという考えからです。

ステージCs/Ct

		【役割】			
		Cs-1	Cs-2	Cs-3	Ct
【評価】	S				
	A				
	B+				
	B				
	B-				
	C				
	D				

ステージCa

		【役割】		
		Ca-1	Ca-2	Ca-3
【評価】	S			
	A			
	B+			
	B			
	B-			
	C			
	D			

2)課題(前述)対応の方向性について

課題	対応の方向性(考え方)
①評価間ピッチについて (成果創出時のメリハリ)	メンバーの声(賞与評価がBでもB+でもあまり変わらない)や役割個数の減少をふまえ、目標達成意欲と働きがいの向上を目的にCs・Ca-2、3における高評価(A、B+)への還元を高めます。
②役割間・評価間ピッチの不均等 (タテ・ヨコのピッチに統一性がないこと)	現行の役割②(新制度のCs・Ca-1)基準でピッチの統一を行うと賞与原資が増大し、低い役割に基準を合わせると高い役割の水準が下がってしまうため、今回の見直しは行いません。一方で今後の全資格における処遇見直し時に、「下がらない」ことを前提にピッチの統一を行います。*
③支給ヶ月のバランス(ステージCs) (12月<6月)	現行の評価制度が「半期評価」であり、半期ごとに目標を洗い替えしている中で、一方の支給ヶ月が高いことについては整合性に欠けます。半期交渉であることもふまえ支給ヶ月・評価間ピッチともに12月・6月が同じとなるようにリバランスします。

上記に加え、基本の評価要求(平均B評価以上)をふまえ各資格・役割における中位評価(B評価)の年間水準は現行を維持することとします。

*24年度中間VOICE(10～11月実施予定)において、エムアイカード支部労働福祉ビジョンに基づく人事賃金制度(賃金水準見直し)の項で方向性を明示できるように労使協議を進めていきます。

5. 新 賞与支給表の水準案① ステージCs/Ct

現行

【12月】

【評価】	【役割】			
	②	③	④	⑤/Ct
S	2.70	2.40	2.20	2.20
A	2.40	2.20	2.10	2.10
B+	2.20	2.10	2.05	2.05
B	2.00	2.00	2.00	2.00
B-	1.80	1.90	1.95	1.95
C	1.60	1.80	1.90	1.90
D	1.30	1.60	1.80	1.80

【6月】

【評価】	【役割】			
	②	③	④	⑤/Ct
S	3.25	2.90	2.65	2.60
A	2.95	2.70	2.55	2.50
B+	2.75	2.60	2.50	2.45
B	2.55	2.50	2.45	2.40
B-	2.35	2.40	2.40	2.35
C	2.15	2.30	2.35	2.30
D	1.85	2.10	2.25	2.20

【年間】

【評価】	【役割】			
	②	③	④	⑤/Ct
S	5.95	5.30	4.85	4.80
A	5.35	4.90	4.65	4.60
B+	4.95	4.70	4.55	4.50
B	4.55	4.50	4.45	4.40
B-	4.15	4.30	4.35	4.30
C	3.75	4.10	4.25	4.20
D	3.15	3.70	4.05	4.00



改定案

【12月】

【評価】	【役割】			
	Cs-1	Cs-2	Cs-3	Ct
S	2.95	2.75	2.55	2.40
A	2.65	2.55	2.40	2.30
B+	2.45	2.40	2.30	2.25
B	2.25	2.25	2.20	2.20
B-	2.05	2.10	2.10	2.15
C	1.85	1.95	2.00	2.10
D	1.55	1.75	1.90	2.00

【6月】

【評価】	【役割】			
	Cs-1	Cs-2	Cs-3	Ct
S	3.00	2.75	2.55	2.40
A	2.70	2.55	2.45	2.30
B+	2.50	2.40	2.35	2.25
B	2.30	2.25	2.25	2.20
B-	2.10	2.10	2.15	2.15
C	1.90	1.95	2.05	2.10
D	1.60	1.75	1.90	2.00

【年間】

【評価】	【役割】			
	Cs-1	Cs-2	Cs-3	Ct
S	5.95	5.50	5.10	4.80
A	5.35	5.10	4.85	4.60
B+	4.95	4.80	4.65	4.50
B	4.55	4.50	4.45	4.40
B-	4.15	4.20	4.25	4.30
C	3.75	3.90	4.05	4.20
D	3.15	3.50	3.80	4.00

緑・・・増
赤・・・減
黒・・・増減なし

改定案

【12月】

【役割】

	Cs-1	Cs-2	Cs-3	Ct
S	2.95	2.75	2.55	2.40
A	2.65	2.55	2.40	2.30
B+	2.45	2.40	2.30	2.25
B	2.25	2.25	2.20	2.20
B-	2.05	2.10	2.10	2.15
C	1.85	1.95	2.00	2.10
D	1.55	1.75	1.90	2.00

【評価】

【6月】

【役割】

	Cs-1	Cs-2	Cs-3	Ct
S	3.00	2.75	2.55	2.40
A	2.70	2.55	2.45	2.30
B+	2.50	2.40	2.35	2.25
B	2.30	2.25	2.25	2.20
B-	2.10	2.10	2.15	2.15
C	1.90	1.95	2.05	2.10
D	1.60	1.75	1.90	2.00

【評価】

【年間】

【役割】

	Cs-1	Cs-2	Cs-3	Ct
S	5.95	5.50	5.10	4.80
A	5.35	5.10	4.85	4.60
B+	4.95	4.80	4.65	4.50
B	4.55	4.50	4.45	4.40
B-	4.15	4.20	4.25	4.30
C	3.75	3.90	4.05	4.20
D	3.15	3.50	3.80	4.00

【評価】

緑・・・増
赤・・・減
黒・・・増減なし

【改定案のポイント】

- ・B評価(年間)は各役割共に現行水準を維持します。
- ・Cs-1は6月15日までの役割②の評価別水準を維持します。
- ・Cs-2の評価間ピッチ(A~C)を12月・6月共に0.15ヶ月とし年間0.30ヶ月とします。
*現行・・・6月15日までの役割③は12月・6月共に0.10ヶ月、年間0.20ヶ月
- ・Cs-3の評価間ピッチ(A~C)を12月・6月共に0.10ヶ月とし年間0.20ヶ月とします。
*現行・・・6月15日までの役割④・⑤は12月・6月共に0.05ヶ月、年間0.10ヶ月)
- ・「半期評価」であることをふまえ12月・6月の支給ヶ月を均等にリバランスします。今までの支給表通り小数点第2位まで0.05ヶ月刻みを原則とし、年間「4.55ヶ月」のように割り切れない場合は6月に0.05ヶ月を加算することとします。

5. 新 賞与支給表の水準案③ ステージCa

現行

【12月】

【役割】

	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

【評価】

【6月】

【役割】

	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

【評価】

【年間】

【役割】

	②	③	④	⑤
S	4.95	4.30	3.85	3.80
A	4.35	3.90	3.65	3.60
B+	3.95	3.70	3.55	3.50
B	3.55	3.50	3.45	3.40
B-	3.15	3.30	3.35	3.30
C	2.75	3.10	3.25	3.20
D	2.15	2.70	3.05	3.00

【評価】



改定案

【12月】

役割

	Ca-1	Ca-2	Ca-3
S	2.45	2.25	2.05
A	2.15	2.05	1.90
B+	1.95	1.90	1.80
B	1.75	1.75	1.70
B-	1.55	1.60	1.60
C	1.35	1.45	1.50
D	1.05	1.25	1.40

評価

【6月】

役割

	Ca-1	Ca-2	Ca-3
S	2.50	2.25	2.05
A	2.20	2.05	1.95
B+	2.00	1.90	1.85
B	1.80	1.75	1.75
B-	1.60	1.60	1.65
C	1.40	1.45	1.55
D	1.10	1.25	1.40

評価

【年間】

役割

	Ca-1	Ca-2	Ca-3
S	4.95	4.50	4.10
A	4.35	4.10	3.85
B+	3.95	3.80	3.65
B	3.55	3.50	3.45
B-	3.15	3.20	3.25
C	2.75	2.90	3.05
D	2.15	2.50	2.80

評価

緑・・・増
赤・・・減
黒・・・増減なし

改定案

【12月】

評価	役割		
	Ca-1	Ca-2	Ca-3
S	2.45	2.25	2.05
A	2.15	2.05	1.90
B+	1.95	1.90	1.80
B	1.75	1.75	1.70
B-	1.55	1.60	1.60
C	1.35	1.45	1.50
D	1.05	1.25	1.40

【6月】

評価	役割		
	Ca-1	Ca-2	Ca-3
S	2.50	2.25	2.05
A	2.20	2.05	1.95
B+	2.00	1.90	1.85
B	1.80	1.75	1.75
B-	1.60	1.60	1.65
C	1.40	1.45	1.55
D	1.10	1.25	1.40

【年間】

評価	役割		
	Ca-1	Ca-2	Ca-3
S	4.95	4.50	4.10
A	4.35	4.10	3.85
B+	3.95	3.80	3.65
B	3.55	3.50	3.45
B-	3.15	3.20	3.25
C	2.75	2.90	3.05
D	2.15	2.50	2.80

●増
●減
●増減なし

【改定案のポイント】

- ・B評価(年間)は各役割共に現行水準を維持します。
- ・Ca-1は6月15日までの役割②の評価別水準を維持します。
- ・Ca-2の評価間ピッチ(A~C)を12月・6月共に0.15ヶ月とし年間0.30ヶ月とします。
*現行...6月15日までの役割③は12月・6月共に0.10ヶ月、年間0.20ヶ月
- ・Ca-3の評価間ピッチ(A~C)を12月・6月共に0.10ヶ月とし年間0.20ヶ月とします。
*現行...6月15日までの役割④・⑤は12月・6月共に0.05ヶ月、年間0.10ヶ月)

6月28日(金) ~7月7日(日)	メンバーズVOICE(今回) 労使協議内容についての報告・ご意見収集
7月15日(月)	支部執行委員会 審議
7月17日(水)	本部執行委員会 審議
7月19日(金) ~25日(木)	メンバーズVOICE 審議決定事項として議案書説明 本件のVOICEをもう一度行います。
7月26日(金)	支部大会 メンバーズVOICEをふまえた本件の最終審議
8月5日(月)	労使協議会 会社との最終合意

Formsアンケートの回答をお願いします。

【必須】ステージC 【任意】その他雇用形態

Formsアンケートは2～3分程度で回答可能です。

新賞与支給表について

①考え方

②「評価間ピッチ」「役割間ピッチ」の考え方と水準

③12月と6月のリバランス(現行:12月<6月⇒改定後:12月≒6月)について

※それぞれ「理解できた」「理解できなかった」を選択
「理解できなかった」を選択した場合はその理由



最後までご視聴いただきありがとうございました。