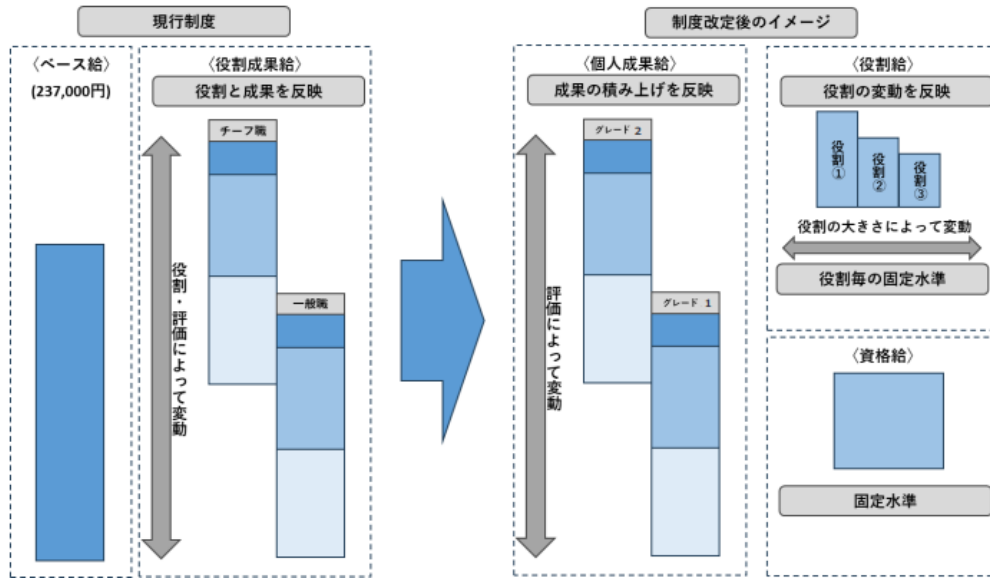


## ステージC本給制度改定に伴う賃金移行ルールへの補填対応について

### <1> 2024年度改定ステージC新本給制度の基本的な考え方

・2024年度春の交渉時にステージCの本給制度の改定を行い、2024年7月の給与から新本給表への移行を行うこととしました。現行制度はベース給と役割成果給で構成されており、新本給表は個人の成果の積み上げを重視した、資格給と役割給と個人成果給の3つの構成の本給表となりました。



本給表移行は下記の計算式を用いました。

#### 【新制度移行時の個人成果給算出式】

本給(評価反映後) - 新資格給46,000円 - 役割給②10,000円 = 新個人成果給

本給表移行において最も重要視したのは、旧制度の本給から水準維持をしたうえで改定を行うということで制度改定を実施しています。

※改定の詳細はP. 3以降の春交渉案書内容を参照

### <2> 今回の問題点

2024年7月分の給与支給から、新制度の個人成果給を導き出す計算式を当てはめた結果、改定前のステージC本給表上の上位数名が新本給表のランク上限を超えることが判明しました。

### <3> 考え方

ステージCの本給移行において、今回の移行対応では、本給が下がる場合の対応について審議を行っていませんでしたことから、本給が減額する場合の経過措置(補填)対応を実施いたします。

### <4> 具体的な対応

- ①対象者・・・新本給が制度改定前本給を下回る者
- ②移行対応により発生する本給減額分相当の経過措置(補填)をする。
- ③経過措置の期間・・・2024年7月給与から2年間  
1年目・・・100% → 2年目・・・50% → 3年目・・・経過措置終了
- ④期間中、役割変動などにより本給が制度改定前本給を超えた場合はその時点で補填を終了する。

### <5> スケジュール



# 参考資料：2024年制度改定内容

## 1. 【社員ステージC本給制度改定】

### 【検討の背景】

・ステージCの本給は、IMH社が設立された当初に範囲職務給の制度を導入しましたが、経営戦略に伴う組織体制の変更や長期間運用する過程で、職務の運用実態が伴わなくなってきました。

### 【基本的な考え方】

#### 〈1〉人事制度を検討する上での基本的な考え方

基本的な考え方	概要
経営戦略との整合性	経営戦略との整合性が図られているかどうか
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ますか
役割成果	現行の制度のベースとなる役割成果の考え方に合致しているか
中長期的なやりがい・働きがい	長期間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
公平性	さまざまな所属や組織にとって偏った仕組みになっていないか
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どうか

### 【現行制度の課題】

#### ①本給

・現行制度は、ベース給と役割成果給で構成されています。チーム職と一般職の職務が変わると過去からの評価の積み上げがリセットされてしまい、元の役割に戻ったとしてもリセットされた成果を取り戻すのに、多くの時間を要してします。

・ここ数年の組織変更から、担当内に複数人のチーム職が存在し、チーム職の役割の考えかたと、実際の業務にギャップが生じるケースが発生しており、不公平感や担当ごとの役割のバランスといった観点から課題がある。

・役割成果給が34ランクまでの仕組みとなっており、レンジが変わると評価によりランクが上がり難いことから、長期的なステップアップを感じられない

・評価シートの評価目標が本給と賞与で違うべきだが、シートが一緒のためわかりづらい→評価シート改定の項目で改定

#### ②キャリア

IMHの社員採用において、会社の成り立ちから、その多くがメイト社員の中途採用から、社員への転換者が多い構成となっています。今後の人事計画においても、新卒採用と並行して、中途入社者も採用されることから、双方の成果発揮を反映できる本給表が必要と考えます。

#### ③賞与

・現行制度では、ステージCの賞与支給ヶ月は一律で設定をされています。

今回、役割給を設定することで、役割に応じた支給ヶ月の設定が必要と考えます。

(次年度労使通年協議項目の中で検討)

## 【具体的な改定内容について】

### 【資格給】

IMH におけるステージCに待される役割である「特定の専門性を身に付け自律的にPDCAサイクルをまわし、個人成果や一定範囲の組織成果を実現する」※ 階層（ステージ）として、資格給は1つとします。

※IMH 人事制度ガイダンスより

水準については、ステージ間の整合性をふまえ 46,000円とします。

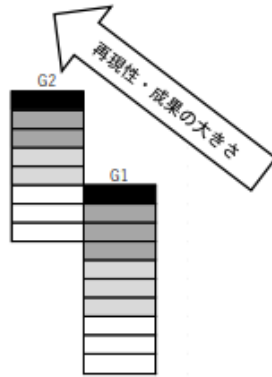
### 【個人成果給】

成果発揮により積み上げた成果給が異動などによりリセットされないよう、現行の「役割成果給」を「個人成果給」と「役割給」に分離します。

これにより個人成果給は、グレード（等級）毎に昇給テーブルを設定し、毎年の評価により昇給する仕組み（成果の積み上げ＝処遇の向上）とします。

またステージ C 在籍期間の一定のステップ感と、賃金上昇の機会拡大を目的に、グレードを G1、G2 の2つ設定します。

設定にあたり基本的な考え方として期待成果※が期待されるほど上位のグレードに位置付けられます。期待成果の考え方および各グレードにおける期待成果のイメージは以下の通りです。



### ・※期待成果

「成果発揮の再現性が高い」「より大きな成果発揮」が期待される等級ほど上位等級に位置付け

### ・グレードの定義：

再現性の高さは異なる所属・担当・役割においても安定的に高い成果発揮が期待できる  
成果の大きさ＝より難易度の高い成果行動目標の達成が期待できる

### ・各グレードにおける期待成果イメージ：

グレード	期待成果
G2	ステージCとしてより高い成果発揮と再現性が期待される
G1	ステージCとして通常の成果発揮が期待される

### 【役割給】

「役割給」は、役割の変動によって賃金変動するものとし、個人成果への反映（成果給の賃金変動）とは完全に分離することで、役割の変動による「個人成果給」の変更は一切行わないこととします。担当役割については、組織体系や現行の運用を踏まえ、複数に分類します。

各役割給の設定に関する考え方として、要保護の役割も設定し、役割①～③程度に分け役割の大きさにつてはこれまで通り「責任・影響の大きさ」「戦略上の位置づけ」「必要な能力要件」で決定します。

新制度では、原則、役割②に就くことを想定しており、ユニット長の代行など、責任・影響が大きいと考えられる場合に役割①に任命されることを想定しています。（※役割の大きさは毎年の事業戦略に応じて、洗い替えが行われます。）役割③は要保護の方が付きます。

### 【移行方法】

2024年6月16日以降の評価反映後の本給から原則スライドします。その際に個人成果給を下記の計算式に基づいて算出します。

### 【新制度移行時の個人成果給算出式】

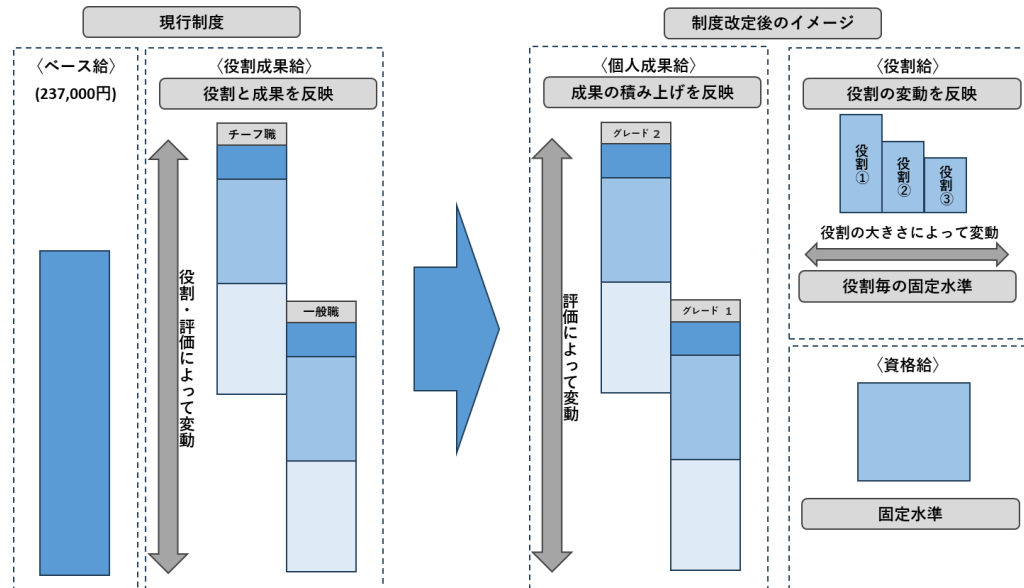
**（6月16日時点評価反映後、本給－新資格給46,000円－役割給②10,000円＝新個人成果給）**

資格給＋役割給＋新個人成果給＝新本給額

※グレード1とグレード2の重なりにランク付けされた場合は、下位グレードに格付け。

※現行制度本給のランク外（ラック35～47）の場合は、経過処置として2年間の移行期間を設け段階的に引き上げます。

（2024年度＝新制度本給最下限の差額50%を補填→2025年＝本給最下限に引上げ）



# 【改定内容】 現行制度

<ベース給>

資格	金額 (円)
ステージC	241,000

※ベース給にベースアップ要求を反映しています。

<ランクアップ表(評価表)>

評価	ランク	S	A	B	C	D
R-0	チーフ1ランク	0	0	0	-1	-2
	一般18ランク					
R-1	チーフ2~13ランク	2	1	0	-1	-2
	一般19~24ランク					
R-2	チーフ14~23ランク	3	2	1	0	-1
	一般25~47ランク					

ランク	役割成果給	
	チーフ職	一般職
1	68,000	
2	66,000	
3	64,000	
4	62,000	
5	60,000	
6	58,000	
7	56,000	
8	54,000	
9	52,000	
10	50,000	
11	48,000	
12	46,000	
13	44,000	
14	42,000	
15	40,000	
16	38,000	
17	36,000	
18	34,000	34,000
19	32,000	32,000
20	30,000	30,000
21	28,000	28,000
22	26,000	26,000
23	24,000	24,000
24		22,000
25		20,000
26		18,000
27		16,000
28		14,000
29		12,000
30		10,000
31		8,000
32		6,000
33		4,000
34		2,000

35 実在者に対応するため、本給241,000円以下はランクを設定したベース給のみの本給とします。期待役割はステージC一般職と同様とし、本給評価については昇給表に基づいた運用とすることを要求します。

(単位:円)

本給 (ベース給+役割給)
309,000
307,000
305,000
303,000
301,000
299,000
297,000
295,000
293,000
291,000
289,000
287,000
285,000
283,000
281,000
279,000
277,000
275,000
273,000
271,000
269,000
267,000
265,000
263,000
261,000
259,000
257,000
255,000
253,000
251,000
249,000
247,000
245,000
243,000

241,000
239,000
237,000
235,000
233,000
231,000
229,000
227,000
225,000
223,000
221,000
219,000
217,000

## 改定後

資格給	46,000		
役割給	役割①	役割②	役割③
	20,000	10,000	5,000

※資格給にベースアップ要求を反映しています。

<評価別昇給表>

レンジ		S	A	B	C
R-0	グレード2 ランク1	0	0	0	-1
	グレード1 ランク20				
R-1	グレード2 ランク2~10	4	2	0	0
	グレード1 ランク21~27				
R-2	グレード2 ランク11~20	6	4	2	0
	グレード1 ランク28~35				
R-3	グレード2 ランク21~35	9	6	3	0
	グレード1 ランク36~57				

個人成果給

	グレード2	グレード1
1	243,000	
2	242,000	
3	241,000	
4	240,000	
5	239,000	
6	238,000	
7	237,000	
8	236,000	
9	235,000	
10	234,000	
11	233,000	
12	232,000	
13	231,000	
14	230,000	
15	229,000	
16	228,000	
17	227,000	
18	226,000	
19	225,000	
20	224,000	224,000
21	223,000	223,000
22	222,000	222,000
23	221,000	221,000
24	220,000	220,000
25	219,000	219,000
26	218,000	218,000
27	217,000	217,000
28	216,000	216,000
29	215,000	215,000
30	214,000	214,000
31	213,000	213,000
32	212,000	212,000
33	211,000	211,000
34	210,000	210,000
35	209,000	209,000
36		208,000
37		207,000
38		206,000
39		205,000
40		204,000
41		203,000
42		202,000
43		201,000
44		200,000
45		199,000
46		198,000
47		197,000
48		196,000
49		195,000
50		194,000
51		193,000
52		192,000
53		191,000
54		190,000
55		189,000
56		188,000
57		187,000