

1. メイト社員 人事賃金制度の見直し〔報告事項〕

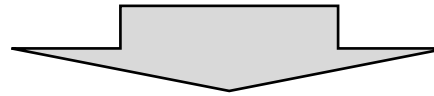
1) 目指す姿

現行制度における課題を解消し、安心感と高いモチベーションの醸成が実現できる賃金制度
 “メイト社員の中でも目指すものがある” “社員転換へのキャリアを前向きに描ける” “腹落ちし納得できる評価”

2) 現行制度における課題と方向性

課題

①メイト社員のSPM・チーフ職任命を廃止したことにより、メイト社員という雇用形態の中で次のステップを目指すものがない	②現在に即していない賃金制度（職務給の設定、評価の在り方）	③社員登用時に本給水準が変わらない（社員賃金制度との整合性）	④最低賃金水準への見定め（企業内最低賃金：168,000円）
--	-------------------------------	--------------------------------	--------------------------------



制度設計の方向性※2025年4月制度改定

<①社員人事賃金制度との整合性>	<②中長期的視点を踏まえた制度>	<③グループ・業界比較した際の処遇への見定め>	<④コンプライアンスの観点を踏まえ対応>
<ul style="list-style-type: none"> 社員本給体系を踏まえ、『資格給・役割給・個人成果給』へ 個人成果給の『グレード複数設定と定義、進級ルールの策定』 社員転換の在り方と本給移行方法 グループ共通評価フォーマットの運用 賃金制度設計の見直しに伴う、メイト社員の賞与制度の支給表見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 企業の経営戦略（要員政策）を踏まえたメイト社員の今後担う役割から、キャリア管理の在り方の見直し検討 	<ul style="list-style-type: none"> 最低賃金水準の在り方 	<ul style="list-style-type: none"> 扶養家族手当の導入（ステージC同様）

2024年10月時点の協議進捗

▲労使協議中	▲労使協議中	※次年度以降も継続研究	○労使合意済み
--------	--------	-------------	---------



■ 現行制度のおさらい

- ・ メイト社員の皆さんの本給は、基本給 + 職務給から成り立っている
- ・ 基本給は、基本給表において『1～94』ランクまで設定されており、設定されている昇給表に則り、毎年評価が反映されて積み上がっていく
- ・ 職務給は、セールス等の役割に就いている者には職務手当が支給される

<基本給表>

ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給	ランク	基本給
1	261,000	34	228,000	66	196,000	87	175,000
2	260,000	35	227,000	67	195,000	88	174,000
3	259,000	36	226,000	68	194,000	89	173,000
4	258,000	37	225,000	69	193,000	90	172,000
5	257,000	38	224,000	70	192,000	91	171,000
6	256,000	39	223,000	71	191,000	92	170,000
7	255,000	40	222,000	72	190,000	93	169,000
8	254,000	41	221,000	73	189,000	94	168,000
9	253,000	42	220,000	74	188,000		
10	252,000	43	219,000	75	187,000		
11	251,000	44	218,000	76	186,000		
12	250,000	45	217,000	77	185,000		
13	249,000	46	216,000	78	184,000		
14	248,000	47	215,000	79	183,000		
15	247,000	48	214,000	80	182,000		
16	246,000	49	213,000	81	181,000		
17	245,000	50	212,000	82	180,000		
18	244,000	51	211,000	83	179,000		
19	243,000	52	210,000	84	178,000		
20	242,000	53	209,000	85	177,000		
21	241,000	54	208,000	86	176,000		
22	240,000	55	207,000				
23	239,000	56	206,000				
24	238,000	57	205,000				
25	237,000	58	204,000				
26	236,000	59	203,000				
27	235,000	60	202,000				
28	234,000	61	201,000				
29	233,000	62	200,000				
30	232,000	63	199,000				
31	231,000	64	198,000				
32	230,000	65	197,000				
33	229,000						

<昇給表>

ランク	本給	評価・昇給額			
		S	A	B	C
1～33	261,000～229,000	7,000	4,000	0	0
34～65	228,000～197,000	8,000	5,000	2,000	0
66～86	196,000～176,000	9,000	6,000	3,000	0
87～94	175,000～168,000	10,000	7,000	4,000	0

<職務給>

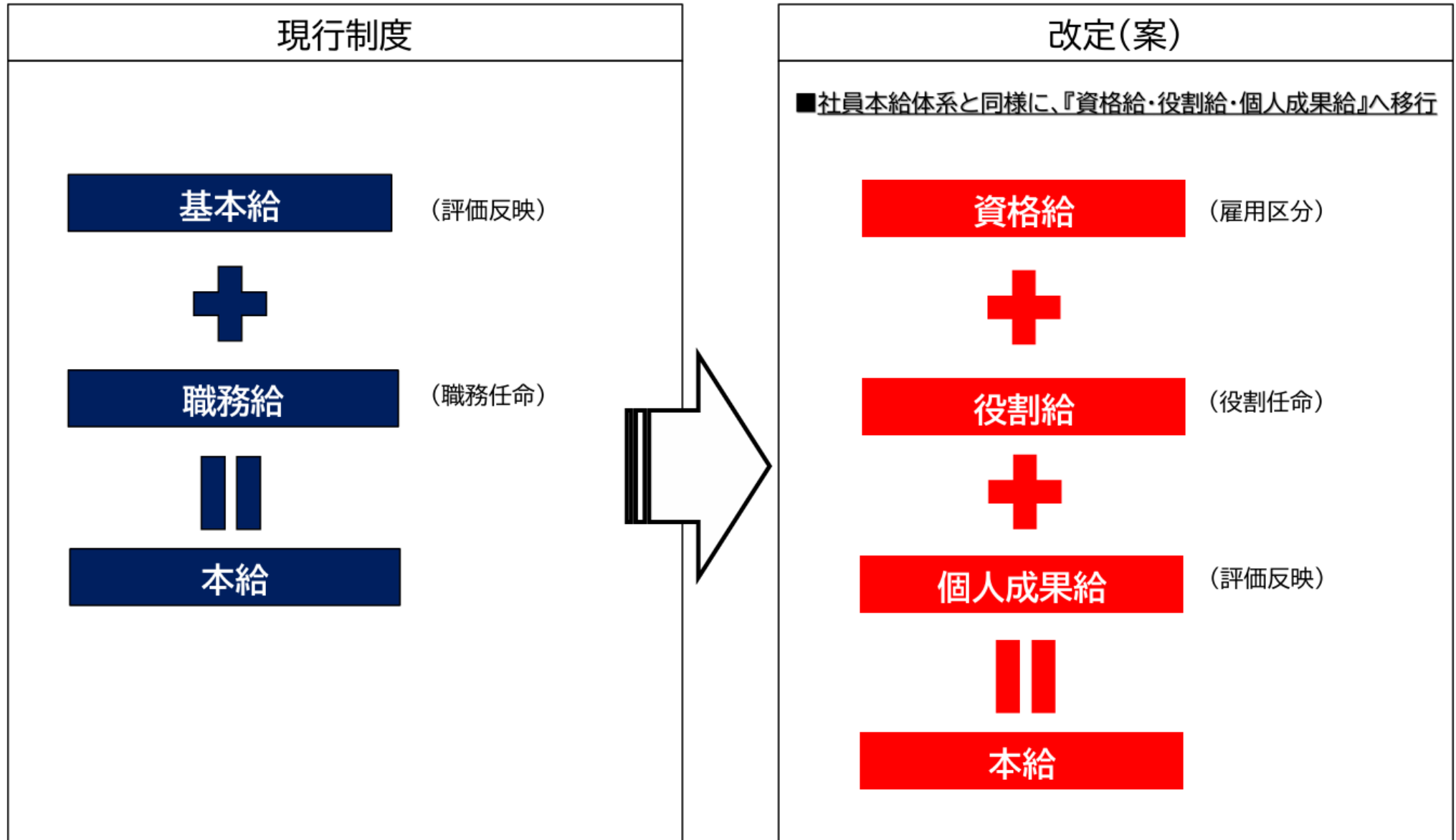
SPM・チーフ・セールス	SSPM・サブチーフ
20,000 円	10,000 円



■ 制度改定の方向性

① 社員人事賃金制度との整合性

<賃金設計改定の全体像>



<資格給（案）>・・・ステージに応じて設定

メイト社員共通
6,000

■ 協議ポイント

- ・ステージ C との水準差を踏まえて水準を検討
（ステージ C 資格給は 16,000 円）
- ・社員登用時は資格給差分昇給することなどを検討

	メイト社員	→ 10,000 円 UP	ステージ C
資格給	6,000		16,000

<役割給（案）>・・・役割の変動を反映

■ 協議ポイント

- ・メイト社員の担う役割を想定し水準を検討
 役割①：現行の職務給と会社戦略上を踏まえて『セールス』を設定
 役割②：メイト社員の店頭・後方スタッフの主に担う役割として『販売・一般』
 『後方スタッフ』を設定
- ・ステージ C の役割給では設定している要保護勤務者の役割給設定については、通常担う
 役割と要保護時の業務の違いがメイト社員では少ないことから、役割給上では設定しない
- ・その他、各種対応については以下の通りとする

役割給

新役割	コース	役割①	役割②
役割	セールス	セールス	
	店頭		販売・一般
	後方		後方スタッフ
水準		20,000	10,000

事由	所属	役割の考え方
① 労務不提供 3 ヶ月以上	総務・経営企画部付	変更なし
② 欠勤開始後 6 ヶ月（傷病休職含む）	総務・経営企画部付	役割給なし
③ 育児・介護休職者	総務・経営企画部付	変更なし
④ 要保護出勤者	所属部付	変更なし
⑤ 要保護出勤者	総務・経営企画部付	変更なし

参考) ステージ C 役割給表

新役割	役割①	役割②	役割③	役割なし
役割	セールス	販売・一般	要保護	休職
	アシスタント(A・AB)			
	お買場L			
役割給	30,000	20,000	10,000	0

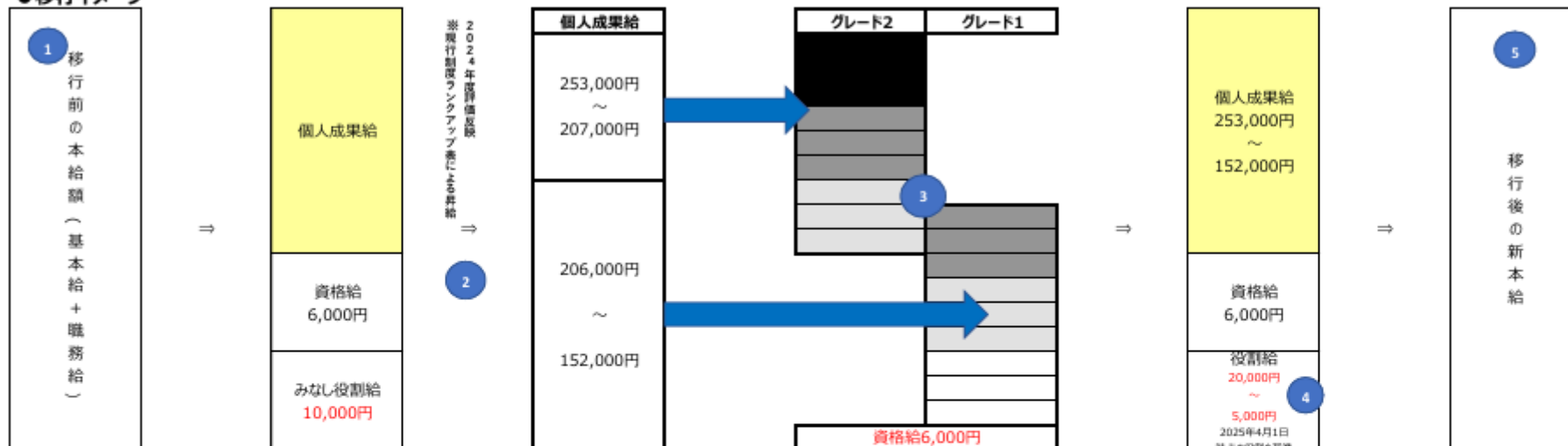


<移行方法（案）>・・・現行制度から新制度へ移行する方法と流れ

●移行スケジュール

本給 支給日	2025年						
	3/25	4/25	5/25	6/25	7/25	8/25	9/25
本給 計算期間	2/16～ 3/15	3/16～ 4/15	4/16～ 5/15	5/16～ 6/15	6/16～ 7/15	7/16～ 8/16	8/16～ 9/15
支給 基準	2024年度現行制度（基本給+職務給）				資格給+個人成果給+役割給（新制度）		

●移行イメージ



●移行方法

ステップ	内容
1	移行前の「基準本給額」の決定 ・移行直前の本給額※6/15時点（基本給+職務給）
2	「個人成果給」の算出および決定 ・2024年度本給評価にもとづき7月に反映すべき昇給額を加算（現行制度ラングアップ表による昇給） ・移行前の「基準本給額」に2024年度評価反映を加えたうえで、「資格給」「みなし役割給」を差し引く 「資格給」：メイト社員一律6,000円とする 「みなし役割給」：役割給②の金額とし、10,000円とする
3	「等級」および「資格給」の決定 ・②で算出された「個人成果給」をもとに、『グレード1～2』へ格付 ・上記表「グレードⅡ」⇒ 個人成果給が207,000円～253,000円となった者はグレード2へ格付 ・上記表「グレードⅠ」⇒ 個人成果給が206,000円～152,000円となった者はグレード1へ格付
4	新制度における「役割給」の決定 ・2025年度の役割にもとづいた「役割給」の決定
5	新制度における本給の決定 ・新本給（資格給+個人成果給+役割給）の決定 ※②で「みなし役割給」10,000円で個人成果給を算出することから、④・⑤で正しい役割給で役割①のメンバーは移行により+10,000円の賃金変動が起きる。制度移行による一部のメンバーの賃金変動は、全体の平等性や社員B・Cの移行方法との整合性に欠けるため、賃金変動が起きないよう－10,000円の調整給をおこなうこととする



<社員登用時の処遇変動（案）>

■協議ポイント

- ・ 現行の、『メイト社員からステージ C へ格付するも本給水準が変わらない』といった課題を改善できるよう、賃金移行方法を設定する

[社員登用時の処遇について（案）]

- ・ 社員登用は原則 4 月 1 日付とし、社員登用後はステージ C として格付する
- ・ 個人成果給は、メイト社員としての最終個人成果給とする（※メイト社員在籍時直近の評価反映はおこなわない）
- ・ 役割給は、ステージ C へ格付された 4 月 1 日時点の役割に応じた役割給とする

①本給 200,000 円のメイト社員（販売一般）がステージ C（販売一般）へ格付けした場合

項目	メイト社員		ステージ C	
	金額	水準	金額	水準
資格給	6,000	メイト社員共通水準	16,000	ステージ C 共通水準
役割給	10,000	役割②	20,000	役割②
個人成果給	184,000	ランク 70	184,000	ランク 98
本給	200,000		220,000	

②本給 200,000 円のメイト社員（販売一般）がステージ C（お買場 L）へ格付けした場合

項目	メイト社員		ステージ C	
	金額	水準	金額	水準
資格給	6,000	メイト社員共通水準	16,000	ステージ C 共通水準
役割給	10,000	役割②	30,000	役割①
個人成果給	184,000	ランク 70	184,000	ランク 98
本給	200,000		230,000	

<グループ共通評価フォーマットの運用（案）>

■協議ポイント

- ・ 『グループにおける評価の平準化・納得性の向上』と『現行フォーマットの評価結果の根拠・納得性が得られにくい課題解決』を目的に、ステージ B・C 同様のグループ共通フォーマットへ変更を検討

<現行フォーマット>

<グループ共通のフォーマット>

<ガイドライン>

評価項目	評価内容	ステージ別評価基準			
		ステージ A	ステージ B	ステージ C	ステージ D
業務遂行能力	業務遂行の効率性、正確性、品質の向上	業務遂行の効率性、正確性、品質の向上	業務遂行の効率性、正確性、品質の向上	業務遂行の効率性、正確性、品質の向上	業務遂行の効率性、正確性、品質の向上
顧客対応能力	顧客からの問い合わせへの対応、顧客満足度の向上	顧客からの問い合わせへの対応、顧客満足度の向上	顧客からの問い合わせへの対応、顧客満足度の向上	顧客からの問い合わせへの対応、顧客満足度の向上	顧客からの問い合わせへの対応、顧客満足度の向上
チームワーク	チームメンバーとの協力、チーム全体の目標達成	チームメンバーとの協力、チーム全体の目標達成	チームメンバーとの協力、チーム全体の目標達成	チームメンバーとの協力、チーム全体の目標達成	チームメンバーとの協力、チーム全体の目標達成



②中長期的視点を踏まえた制度設計

<期待役割・職種・コース・出向の考え方>

■協議ポイント

- ・協議をおこなう前提として、企業の存続と会社の成長・発展を踏まえて策定される仙台三越の中長期計画と、メイト社員に限らず全雇用区分の見直しの必要性がないか確認する必要がある
- ・館業から個客業へ変革するには、館業として店頭販売のスキルやキャリアステップに加えて、個客業としての外商力や百貨店の枠を超えた新規コンテンツを開拓する力を、個人が構築していくことが必要となり、メイト社員としての『期待役割の定義付け』や『キャリア管理の仕組み』の今後の在り方を検討

<現行の期待役割>

<現行のキャリア管理の仕組み>

雇用区分（資格）		期待される役割	
		期待される人物像	職務
社員	ステージ A	管理職もしくはそれに準じた職務を担う	経営職
	ステージ B	高い専門性を発揮しながら、自律的に P-D-C-A 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	マネジメント職・バイヤー職 セールス職
	ステージ C	特定の専門性を身に付け、自律的に P-D-C-A 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	アシスタント職 セールス職
	ステージ C-t	キャリアパスとして計画的な配置を実施し、期待される指導的役割を担う能力を身に付ける	セールス職
メイト社員		本人が選択した職種において、主業務及び関連する業務を行い、高い成果を発揮する	販売 後方スタッフ セールス職
エルダースタッフ		本人が選択した職種において、豊富な経験と知識を駆使して、成果を発揮する	セールス職
フェロー社員		本人が選択した職種において、あらかじめ決められた時間の中で、各々の職種における主業務及び補完業務を行う	
エルダーフェロー		本人が選択した職種において、あらかじめ決められた時間の中で、豊富な経験と知識を駆使し各々の職種における主業務及び補完業務を行う	

		社員	メイト社員	フェロー社員	エルダースタッフ	エルダーフェロー
期待される役割	担当内での異動配置	有	有※①	有※①	有※①	有※①
	担当をまたぐ異動配置	有	有※①	有※①	有※①	有※①
	職種をまたぐ異動配置	有	無※②	無	無	無
	勤務エリアをまたぐ異動配置	有	無※②	無※②	無※②	無※②
	出向	有	無※③	無※③	無※③	無※③
本人裁量の幅	キャリアパス	・無期雇用を踏まえ、長期間中でのキャリア形成を行う。 ・適正に応じて定期的に人事異動を実施。 ・昇格することにより大きな役割を担うことが可能。 ・昇格アセスメント認定制度(HAP) ・自己申告制度	・無期雇用を踏まえ、長期間中でのキャリア形成を行う。 ・適正に応じた職種内で人事異動を実施。 ・社員への転換制度 ・自己申告制度	・無期雇用を踏まえ、長期間中でのキャリア形成を行う。 ・社内公募におけるスタッフ社員への転換制度		
	職種の選択	無	入社時に職種選択	入社時に職種選択	契約時に職種選択	契約時に職種選択
	休日・休暇設定の選択	無	無	有	無 (但し、エルダースタッフは別)	有
	拘束時間の自由度	無	無	有	無 (但し、エルダースタッフは別)	有

※① 同一職種内であることを前提に担当をまたぐ異動配置をおこないます。

※② 自己申告制度などで本人希望があり会社が認めた場合は、職種や店舗をまたぐ異動配置をおこなう場合があります。

※③ 原則「無」とするが、EMアーカーやIMBSなどのシェアードサービス会社への在籍出向はこの限りではありません。



③グループ・業界比較した際の処遇への見つけ

<最低賃金の在り方>

■協議ポイント

- ・グループ内や業界、世の中の処遇への在り方、社員との適正な処遇差を踏まえ、最低賃金の在り方や処遇水準への見つけを検討
 - ・近年物価高騰によるベースアップもあり、企業内最低賃金が引き上げられることもあるため、今後のベースアップの動向やグループの最低賃金の在り方を踏まえて慎重に協議
- <企業内最低賃金（グループ比較）>

札幌三越	函館丸井今井	仙台三越	新潟三越伊勢丹
168,000	168,000	168,000	176,000
名古屋三越	静岡伊勢丹	松山三越	広島三越
171,000	171,000	176,000	171,000
高松三越	岩田屋三越	三越伊勢丹	
168,000	189,000	184,000	

④コンプライアンスの観点を踏まえた対応>

<扶養家族手当の導入>

■協議ポイント

- ・グループのガイドラインに則り、ステージ C 同様の扶養家族手当のメイト社員への導入を検討

<概要>

項目	内容
支給対象	社員ステージ C、 メイト社員
支給金額	扶養家族一人につき、9,500 円
対象扶養家族	① 16 歳未満の子は地方税法上の扶養認定 ② その他は所得税法上の扶養認定をもって対象とする ・ 満 18 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子 ・ 重度障害（1・2 級）のある者 ・ 障害のある子
上限人数	4 人

