

【仙台三越支部】 2024 年度 労使通年協議取り組み項目

雇用形態	項目	内容	スケジュール	ページ
メイト社員	人事賃金制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金制度設計の整備 ・ 扶養家族手当の導入 	2025年4月～	P2-9
エルダースタッフ	人事賃金制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・ 賃金制度の見直しの検討 	通年	P10-11
社員ステージ C-t	人事賃金制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用賃金の見直し 	2025年4月～	P12-13
全雇用形態	人事賃金制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・ キャリア形成の在り方の再整備 ・ セーフティネットの観点を踏まえた制度の整理 	2025年4月～	P14-17
社員	人事賃金制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・ 賞与制度の一部見直し 	2025年4月～	P18



1. メイト社員 人事賃金制度の見直し

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つけ（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つけ>	<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『1～92』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



■ 制度改定の方角性

① 社員人事賃金制度との整合性

<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) メイト社員現行の職務給表・ステージ C 役割給表

〔メイト社員 現行の職務表〕

役割	セールス (SPM・チーフ)	SSPM・サブチーフ	販売・一般 営業支援
職務給	20,000	10,000	0
人数分布	2	0	113

〔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

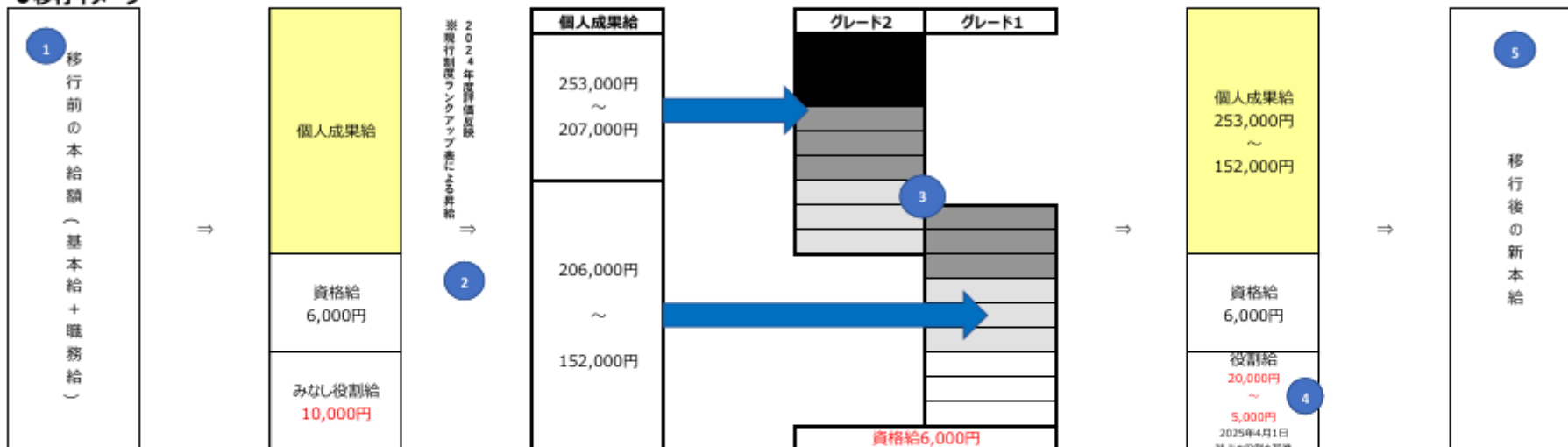


<移行方法（案）>・・・現行制度から新制度へ移行する方法と流れ

●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（現行制度ランク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	ステージ別の評価項目			
		ステージ A	ステージ B	ステージ C	ステージ D
資格	資格取得状況	資格取得状況	資格取得状況	資格取得状況	資格取得状況
業績	業績達成率	業績達成率	業績達成率	業績達成率	業績達成率
能力	能力発揮状況	能力発揮状況	能力発揮状況	能力発揮状況	能力発揮状況
開発	開発進捗状況	開発進捗状況	開発進捗状況	開発進捗状況	開発進捗状況



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、それらを踏まえて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アィカードや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

※導入に伴う対象者（年間原資）：10 名（810 千円）



2. エルダースタッフ 人事賃金制度の見直し

1) 目指す姿

60歳以降の従業員一人ひとりの豊富な経験と知識を活かすことができ、且つヒトの力を最大化できる組織運営の推進につながる人事賃金制度設計を実現
 “これまで培った経験と知識の継承” “適正な処遇水準設定” “個々人にキャリア選択の幅がある”

2) 背景や課題

	内容							
60歳以降の従業員比率の増加	・ 仙台三越における要員比率の変化							
		2024年	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年
	60歳以降比率	15.5%	17.1%	16.1%	18.5%	19.7%	21.3%	22.8%
働き方における課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 同じエルダースタッフ間の業務内容や業務量、また現役時代からの業務内容の変化度合いにバラつきがあり不公平感がある ・ メイト社員と業務内容に明確な違いがない 							
人事賃金制度上の課題	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現役時からの処遇の大幅減少（月給・時給ともに一律設定である点） ・ 昇給せず、設定した目標の達成は賞与への反映しかない 							

3) 協議の方向性

	内容		
①今後のエルダースタッフの主たる業務の在り方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現在は、『豊富な経験と知識を駆使して、成果を発揮する』という期待役割の元、補助的な業務をおこなっているものの、今後の中長期的な企業戦略を踏まえて、エルダースタッフの主たる業務や担う役割は何か、会社と確認・協議をおこなう ・ 60歳を迎えた従業員個々人が残りのキャリア選択ができるよう、人事制度設計上も選択ができるよう見直しの協議をおこなう ※想定される業務や役割		
	店頭業務の運営やサポート、教育	セールス業務（セールスの育成）	マネジメントのアシスタント業務
	内容		
②適正な処遇水準の設定	<ul style="list-style-type: none"> ・ ①のエルダースタッフの業務や役割の在り方を前提に、その他の雇用形態の処遇やグループ各社、業界、競合の水準と比較しながら、適正な処遇水準を検討 		



参考) 2023年度の協議内容

項目	現行	検討の方向性 (案)
期待役割	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	現行の期待役割に加えて、もう一段高い成果発揮を求める期待役割の新設を検討
本給	月給制：166,000円 時給制：935円	期待役割に違いを設けた場合、水準に違いを設けた処遇設定の検討
職務	販売・後方スタッフ・セールス	期待役割に違いを設けた場合、担う職務を整理
キャリア管理	異動：無し 出向：無し	異動や出向の有無において、期待役割の設定に伴い違いを設けるか検討
評価	本給：評価反映による昇給は無し 賞与：上・下期に評価反映の元それぞれ支給 (現行年間 1.8ヶ月)	期待役割や担う職務の違いから、評価指標や支給ヶ月水準の在り方を検討



3. 採用賃金の見直しの検討

1) 目指す姿

採用競争力は常に後れを取らず、将来を見据えた人材をコンスタントに確保できる基盤構築ができている状態
 “魅力のある採用賃金” “育成・キャリアの歩みが明確”

2) 協議の方向性

	内容
①採用賃金の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 今後の採用活動開始を見据え、現行の社員ステージ C-t（新卒採用）の採用賃金水準の見直しを検討 見直しにあたっては、グループ各社や競合企業・地域企業の採用賃金水準を踏まえて検討をおこなう
②育成の在り方	<ul style="list-style-type: none"> 社員ステージ C-t 期間中の育成の在り方やキャリアの歩みについて整理

① 採用賃金の見直し※2025年春の交渉賃金要求時に反映

■協議ポイント

- ・ステージ C-t 社員の 2026 年 4 月入社を見据えて、採用賃金の在り方を検討
 - ・採用賃金水準の見直しにあたっては、グループ各社や競合、県内企業の採用賃金水準を踏まえて検討
- <県内企業の採用賃金水準> ※新卒者 2024 年 4 月入社実績

アイリスオーヤマ	(株)ユアテック	東北電力	NTT 東日本
242,000	225,000	224,000	223,940
七十七銀行	藤崎百貨店	仙台三越	県内新卒平均
220,000	210,100	204,000	223,833

★UA ゼンセン：初任給（新卒）234,000 円以上を目指す



採用賃金水準は 225,000 円へ引き上げていくことを想定

<グループ各社の採用賃金水準> ※2024 年 4 月入社実績

札幌三越	函館丸井今井	仙台三越	新潟三越伊勢丹
208,000	194,000	204,000	210,000
名古屋三越	静岡伊勢丹	松山三越	広島三越
214,000	211,000	201,000	205,000
高松三越	岩田屋三越	三越伊勢丹	※平均
210,000	222,000	250,000	211,727

<社員ステージ C-t（新卒入社）採用賃金の推移>

	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
採用賃金	196,000	197,000	198,000	198,000	198,000	200,000	204,000
採用数	1	4	4	—	—	—	—

※過去数年の採用賃金水準の上昇はベースアップ対応分



<採用賃金水準引上げの方向性>

- ・ 県内他社、グループ各店の状況を踏まえて、220,000 円～225,000 円への引上げを検討
- ※ 既存従業員の賃金引上げ対応については、別途ベースアップ要求にて検討

参考) ステージ C-t のベース給・昇給表について (現行と採用賃金を引上げた際の2025年4月～想定)

<ベース給>

ランク	金額 (現行)	採用賃金を上げた場合 (2025年4月～)
1	245,000	266,000
2	240,500	261,500
3	236,000	257,000
4	231,500	252,500
5	227,000	248,000
6	222,500	243,500
7	218,000	239,000
8	213,500	234,500
9	209,000	230,000
10	初任給:204,000	初任給:225,000

<昇給表>

評価	ランクアップ数
A	2
B	1
C	0

※ 1年目はC評価でも1ランクアップ

② 育成の在り方

■ 協議ポイント

- ・ 計画的な異動配置を実施し、期待される指導的役割・能力 (意識) を身に付けることができるよう、キャリアパスの在り方を労使確認
- ・ C-t 期間の設定や、B-1HAP アセスメントの受験資格についてもあわせて検討

[社員ステージ C-t の入社後のキャリアパス]

		1年目 (C-t)	2年目 (C-t)	3年目 (C-t)	4年目 (C-t)	5年目 (C-t)	6年目 (C格付)	7年目 (B-HAP受験)	8年目 (B昇格)
これまでのパターン		配属	仮配属経験 販売部	販売部	販売部	研修出向 (商品部)	研修出向 (商品部)	営業計画	営業計画
		役割	販売一般	販売一般	SPM	AB	AB	アシスタント	アシスタント
今後の パターン (想定)	パターン①	配属	販売部 (店頭業務)	営業計画・商品部	研修出向 (商品部)	研修出向 (商品部)	営業計画・商品部	外商部	外商部
		役割	販売一般	アシスタント	AB	AB	アシスタント	セールス	セールス
	パターン②	配属	販売部 (店頭業務)	外商部	研修出向 (外商・ストアアテン ダント)	研修出向 (外商・ストアアテン ダント)	外商部 (セールス・企画業 務)	営業計画・商品部 (計画業務)	営業計画・商品部 (計画業務)
		役割	販売一般	セールス	セールス・SA	セールス・SA	セールス	アシスタント	アシスタント
	パターン③	配属	販売部 (店頭業務)	外商部	外商部	営業計画・商品部	研修出向 (商品部)	研修出向 (商品部)	営業計画・商品部
		役割	販売一般	セールス	セールス	アシスタント	AB	AB	アシスタント

マネジャー
バイヤー
PL
など



4. キャリア形成の在り方の再整備

1) 目指す姿

現状～この先も、自分自身が今後のキャリアを描いて働きがいを感じながらパフォーマンスを発揮する
 “キャリアの歩みが明確（腹落ちできるキャリア形成の制度）” “各雇用形態の役割が明確である”

2) 協議の方向性

雇用形態	内容	協議ポイント																																				
ステージ B	<ステージ B-1HAP の在り方> ・ 受験資格や受験回数の在り方の検討 ・ B-1HAP 1 年経過時判定の廃止の検討	<ステージ B-1HAP の在り方> ・ B-1HAP の在り方について、ここ数年の昇格者数やグループ各社の状況を踏まえて見直しの必要性を検討 ① 受験資格については、連続受験や受験回数の在り方について、近年の状況を踏まえて見直しを検討 ② B-1HAP 1 年経過時判定については、ここ数年本試験による定期的な通過者がいることや、B-1HAP1 年経過時判定の内容がエントリーシートをもととした面談のみであり、1 年経過時の成長度合いに関する審査基準が難しく、廃止を検討 ※2025 年 4 月制度改定予定 参考) 現行の受験資格や受験回数について <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th colspan="2">受験対象者</th> <th>判定とフィードバック</th> <th>受験回数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">C-t 入社者</td> <td style="text-align: center;">社員転換者</td> <td rowspan="2"> ・ HAPの結果を総合的に勘案して昇格認定を行います。 ・ 結果と「フィードバックシート」は所属長経由で本人にフィードバックされます。 </td> <td rowspan="2"> ・ 4回までの受験とします。但し、1回受験後、その結果は2年間有効とします(2年連続の受験は出来ません)。 </td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">ステージC在籍 1年以上経過した者</td> <td style="text-align: center;">ステージC在籍 4年以上経過した者</td> </tr> </tbody> </table> ・ 「ステージB-1-HAPエントリーシート」による本人の申請があった者のうち、所属長による昇格考課が原則として「A」で、会社が認めた者。 参考) 直近の B-1HAP 昇格者推移 <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th>年</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> <th>2021</th> <th>2022</th> <th>2023</th> <th>2024</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>人数</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">0</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> </tr> </tbody> </table> 参考) B-1HAP 1 年経過時判定を廃止した場合の対応・スケジュール <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <thead> <tr style="background-color: #cccccc;"> <th>スケジュール</th> <th>2025 年 4 月</th> <th>2025 年 5 月頃</th> <th>2026 年度～</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>内容</td> <td> ・ 人事賃金制度ガイダンス改定(廃止) </td> <td> ・ 経過措置分として、2024 年 B-HAP 受験者の対象者は受験可とする </td> <td> ・ 経過措置終了、完全廃止 </td> </tr> </tbody> </table>	受験対象者		判定とフィードバック	受験回数	C-t 入社者	社員転換者	・ HAPの結果を総合的に勘案して昇格認定を行います。 ・ 結果と「フィードバックシート」は所属長経由で本人にフィードバックされます。	・ 4回までの受験とします。但し、1回受験後、その結果は2年間有効とします(2年連続の受験は出来ません)。	ステージC在籍 1年以上経過した者	ステージC在籍 4年以上経過した者	年	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	人数	3	1	2	0	1	2	1	2	スケジュール	2025 年 4 月	2025 年 5 月頃	2026 年度～	内容	・ 人事賃金制度ガイダンス改定(廃止)	・ 経過措置分として、2024 年 B-HAP 受験者の対象者は受験可とする	・ 経過措置終了、完全廃止
受験対象者		判定とフィードバック	受験回数																																			
C-t 入社者	社員転換者	・ HAPの結果を総合的に勘案して昇格認定を行います。 ・ 結果と「フィードバックシート」は所属長経由で本人にフィードバックされます。	・ 4回までの受験とします。但し、1回受験後、その結果は2年間有効とします(2年連続の受験は出来ません)。																																			
ステージC在籍 1年以上経過した者	ステージC在籍 4年以上経過した者																																					
年	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024																														
人数	3	1	2	0	1	2	1	2																														
スケジュール	2025 年 4 月	2025 年 5 月頃	2026 年度～																																			
内容	・ 人事賃金制度ガイダンス改定(廃止)	・ 経過措置分として、2024 年 B-HAP 受験者の対象者は受験可とする	・ 経過措置終了、完全廃止																																			



雇用形態	内容	協議ポイント																				
ステージ C	<p><ステージ C の期待する役割></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 評価権限に関する検討 	<p><ステージ C の期待する役割> ※2025 年 4 月制度改定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 雇用形態間の担う役割のバランスや評価における納得性、マネジメント面における育成の観点から、ステージ C の評価権限付与を検討。評価権限を付与する場合、教育の機会をどのように設けるのか確認が必要 <p>■ 評価権限付与の概要</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>項目</th> <th>内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">評価者</td> <td>対象者</td> <td>・ 原則『お買場リーダー』『アシスタント職務』に対して任命</td> </tr> <tr> <td>処遇への反映</td> <td>・ 無し</td> </tr> <tr> <td>面談</td> <td>・ 期中における成果評価シートを元にした面談 ※フィードバック面談・契約再更新面談はおこなわない（ステージ A が実施）</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">被評価者</td> <td>対象者</td> <td>・ フェロー社員、エルダーフェロー</td> </tr> <tr> <td>被評価者の人数</td> <td>・ 制限無し</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">評価段階</td> <td>フェロー社員</td> <td>・ 1 次評価のみ</td> </tr> <tr> <td>エルダーフェロー</td> <td>・ 1 次評価のみ</td> </tr> </tbody> </table>		項目	内容	評価者	対象者	・ 原則『お買場リーダー』『アシスタント職務』に対して任命	処遇への反映	・ 無し	面談	・ 期中における成果評価シートを元にした面談 ※フィードバック面談・契約再更新面談はおこなわない（ステージ A が実施）	被評価者	対象者	・ フェロー社員、エルダーフェロー	被評価者の人数	・ 制限無し	評価段階	フェロー社員	・ 1 次評価のみ	エルダーフェロー	・ 1 次評価のみ
	項目	内容																				
評価者	対象者	・ 原則『お買場リーダー』『アシスタント職務』に対して任命																				
	処遇への反映	・ 無し																				
	面談	・ 期中における成果評価シートを元にした面談 ※フィードバック面談・契約再更新面談はおこなわない（ステージ A が実施）																				
被評価者	対象者	・ フェロー社員、エルダーフェロー																				
	被評価者の人数	・ 制限無し																				
評価段階	フェロー社員	・ 1 次評価のみ																				
	エルダーフェロー	・ 1 次評価のみ																				

雇用形態	内容	協議ポイント																																																																																													
全雇用形態	<p><各雇用形態のあるべき姿・担う役割の研究></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 今後の要員政策・戦略を踏まえた各雇用形態のあるべき姿・担う役割について研究 	<p>・ 近年の組織改正や要員数の変化を踏まえると、雇用形態間のバランスや同一労働同一賃金の観点から、雇用形態間の違いを明確化する必要性が高まっていることから、各雇用形態のあるべき姿・担う役割、キャリア管理における整理を研究</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">雇用区分（資格）</th> <th colspan="2">期待される役割</th> <th rowspan="2">社員</th> <th rowspan="2">スタッフ社員</th> <th rowspan="2">フェロースタッフ</th> <th rowspan="2">シニアスタッフ</th> <th rowspan="2">シニアフェロー</th> </tr> <tr> <th>期待される人物像</th> <th>職務</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">社員</td> <td>ステージ A</td> <td>管理職もしくはそれに準じた職務を担う</td> <td>有</td> <td>有※①</td> <td>有※①</td> <td>有※①</td> <td>有※①</td> </tr> <tr> <td>ステージ B</td> <td>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</td> <td>有</td> <td>有※①</td> <td>有※①</td> <td>有※①</td> <td>有※①</td> </tr> <tr> <td>ステージ C</td> <td>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</td> <td>有</td> <td>無※②</td> <td>無</td> <td>無</td> <td>無</td> </tr> <tr> <td>ステージ C-t</td> <td>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</td> <td>有</td> <td>無※②</td> <td>無※②</td> <td>無※②</td> <td>無※②</td> </tr> <tr> <td>スタッフ社員</td> <td>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</td> <td>販売 後方スタッフ セールス職</td> <td>有</td> <td>無※③</td> <td>無※③</td> <td>無※③</td> <td>無※③</td> </tr> <tr> <td>シニアスタッフ</td> <td>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</td> <td>セールス職</td> <td>有</td> <td>無※③</td> <td>無※③</td> <td>無※③</td> <td>無※③</td> </tr> <tr> <td>フェロースタッフ</td> <td>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</td> <td></td> <td>有</td> <td>無※③</td> <td>無※③</td> <td>無※③</td> <td>無※③</td> </tr> <tr> <td>シニアフェロー</td> <td>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</td> <td></td> <td>有</td> <td>無※③</td> <td>無※③</td> <td>無※③</td> <td>無※③</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">本人雇用の幅</td> <td>職種の選択</td> <td></td> <td>無</td> <td>入社時に職種選択</td> <td>入社時に職種選択</td> <td>契約時に職種選択</td> <td>契約時に職種選択</td> </tr> <tr> <td>休日・休暇設定の選択</td> <td></td> <td>無</td> <td>無</td> <td>有</td> <td>無 (但し、シニアスタッフは有)</td> <td>有</td> </tr> <tr> <td>拘束時間の自由度</td> <td></td> <td>無</td> <td>無</td> <td>有</td> <td>無 (但し、シニアスタッフは有)</td> <td>有</td> </tr> </tbody> </table>	雇用区分（資格）	期待される役割		社員	スタッフ社員	フェロースタッフ	シニアスタッフ	シニアフェロー	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	有	有※①	有※①	有※①	有※①	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	有	有※①	有※①	有※①	有※①	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	有	無※②	無	無	無	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	有	無※②	無※②	無※②	無※②	スタッフ社員	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	有	無※③	無※③	無※③	無※③	シニアスタッフ	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	有	無※③	無※③	無※③	無※③	フェロースタッフ	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		有	無※③	無※③	無※③	無※③	シニアフェロー	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		有	無※③	無※③	無※③	無※③	本人雇用の幅	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、シニアスタッフは有)	有	拘束時間の自由度		無	無	有	無 (但し、シニアスタッフは有)	有
雇用区分（資格）	期待される役割			社員	スタッフ社員						フェロースタッフ	シニアスタッフ		シニアフェロー																																																																																	
	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	有	有※①	有※①	有※①	有※①																																																																																								
	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	有	有※①	有※①	有※①	有※①																																																																																								
	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	有	無※②	無	無	無																																																																																								
	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	有	無※②	無※②	無※②	無※②																																																																																								
	スタッフ社員	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	有	無※③	無※③	無※③	無※③																																																																																							
シニアスタッフ	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	有	無※③	無※③	無※③	無※③																																																																																								
フェロースタッフ	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		有	無※③	無※③	無※③	無※③																																																																																								
シニアフェロー	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		有	無※③	無※③	無※③	無※③																																																																																								
本人雇用の幅	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、シニアスタッフは有)	有																																																																																								
	拘束時間の自由度		無	無	有	無 (但し、シニアスタッフは有)	有																																																																																								



5. セーフティネットの観点を踏まえた制度の整理

1) 目指す姿

**仙台三越で多種多様なバックボーンを持ち働く従業員が、安心して働き続けることができ、生活サポートの実感が得られる
“働き方に選択の幅がある” “現在に即して安心して働くことができる手当や生活保障の在り方”**

2) 協議の方向性

項目	内容	協議ポイント
育児時短勤務者の働き方	<p><勤務シフトパターン></p> <ul style="list-style-type: none"> 基本シフトパターンをベースにしなが、家庭などの事情に応じてスライド勤務ができる制度の見直しを検討（初商・棚卸時の働き方など） 	<p><勤務シフトパターン> ※2025年4月改定</p> <ul style="list-style-type: none"> 2024年下期より、『育児時短スライド勤務（通常時・初商時）』のシフトパターンを作成。労使にて適正な運用がなされているか、定性面・定量面ともに検証を実施 ■2024年下期～育児・介護・短時間勤務者のスライドシフト
		出退勤時間
		<p>6時間勤務者</p> <p><9:30～16:20> 固定勤務者 通常時) ①9:15～16:05 新設 初商時) ②7:30～14:20 新設、③7:45～14:35 新設</p> <p><9:45～16:35> 固定勤務者 通常時) ④9:15～16:05 新設、⑤9:30～16:20 新設 初商時) ⑥7:30～14:20 新設、⑦7:45～14:35 新設</p>
		<p>7時間勤務者</p> <p><9:30～17:30> 固定勤務者 通常時) ①9:15～17:15 新設 初商時) ②7:30～15:30 新設、③7:45～15:45 新設</p> <p><9:45～17:45> 固定勤務者 通常時) ④9:15～17:15 新設、⑤9:30～17:30 新設 初商時) ⑥7:30～15:30 新設、⑦7:45～15:45 新設</p>
その他	<ul style="list-style-type: none"> スライドシフト使用は、お買場人員確保や業務上必要な場合に、上長と本人双方の確認・了承の上、翌月のワークスケジュールへ計画的に組み込むこととする 	



項目	内容	協議ポイント																				
育児時短勤務者の働き方	<p><法改正への対応として制度導入></p> <ul style="list-style-type: none"> 『育児のためのシフト選択制度』導入の検討 	<p>・ 育児・介護休業法の改正、グループ労使協議の方向性を踏まえて、『育児のためのシフト選択制度』導入を検討</p> <p>■ 育児のためのシフト選択制度概要</p> <table border="1" data-bbox="904 220 2123 635"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>内容</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>対象者</td> <td>小学校 6 年生の 3 月 31 日までの子を有する者</td> </tr> <tr> <td>所定労働時間</td> <td>7 時間 25 分</td> </tr> <tr> <td>休憩時間</td> <td>60 分</td> </tr> <tr> <td>制度利用手続き</td> <td>原則として開始しようとする日の 1 ヶ月前までに所属長へ申請</td> </tr> <tr> <td>時間外勤務</td> <td>制度使用者は、時間外勤務・休日勤務は不可</td> </tr> <tr> <td>シフト</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> 法対応の整備の在り方を踏まえて、以下のシフトパターンを設定 ① 9:30-17:55 ② 9:45-18:10 ③ 10:30-18:55 </td> </tr> </tbody> </table>	項目	内容	対象者	小学校 6 年生の 3 月 31 日までの子を有する者	所定労働時間	7 時間 25 分	休憩時間	60 分	制度利用手続き	原則として開始しようとする日の 1 ヶ月前までに所属長へ申請	時間外勤務	制度使用者は、時間外勤務・休日勤務は不可	シフト	<ul style="list-style-type: none"> 法対応の整備の在り方を踏まえて、以下のシフトパターンを設定 ① 9:30-17:55 ② 9:45-18:10 ③ 10:30-18:55 						
項目	内容																					
対象者	小学校 6 年生の 3 月 31 日までの子を有する者																					
所定労働時間	7 時間 25 分																					
休憩時間	60 分																					
制度利用手続き	原則として開始しようとする日の 1 ヶ月前までに所属長へ申請																					
時間外勤務	制度使用者は、時間外勤務・休日勤務は不可																					
シフト	<ul style="list-style-type: none"> 法対応の整備の在り方を踏まえて、以下のシフトパターンを設定 ① 9:30-17:55 ② 9:45-18:10 ③ 10:30-18:55 																					
手当や生活保障の在り方について	<p><扶養者年齢別最低賃金の基準引上げ></p> <ul style="list-style-type: none"> 現在仙台で運用している C 基準⇒B 基準への引上げを検討 <p><扶養家族手当の対象範囲拡大></p> <ul style="list-style-type: none"> グループガイドラインに則り、メイト社員への導入を検討 <p><出張時の宿泊費の見直し></p> <ul style="list-style-type: none"> 運用面の見直し、もしくは宿泊費水準の見直しを検討 	<p><扶養者年齢別最低賃金の基準引上げ> ※2025 年度要求時に反映</p> <ul style="list-style-type: none"> セーフティーネットの観点から、扶養者年齢別最低賃金の要求基準引上げを検討 <p>■ 2024 年度扶養者・年齢別最低賃金水準</p> <table border="1" data-bbox="1120 826 1904 1029"> <thead> <tr> <th></th> <th>一人扶養 (27歳)</th> <th>二人扶養 (30歳)</th> <th>三人扶養 (33歳)</th> <th>四人扶養 (36歳)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A基準</td> <td>183,600</td> <td>223,400</td> <td>263,100</td> <td>302,900</td> </tr> <tr> <td>B基準</td> <td>166,900</td> <td>203,100</td> <td>239,200</td> <td>275,300</td> </tr> <tr> <td>C基準</td> <td>150,200</td> <td>182,800</td> <td>215,300</td> <td>247,900</td> </tr> </tbody> </table> <p><扶養家族手当の対象範囲拡大> ※P.O『メイト社員 人事賃金制度の見直し』項目を参照</p> <p><出張時の宿泊費の見直し> ※2024 年 10 月グループ全社で運用の再確認・開始</p> <ul style="list-style-type: none"> 所属長承認と会社了承により、宿泊費上限を超えた宿泊が可能に関わらず、上限に固執するあまりに、宿泊場所を探す時間と労力を費やすことや、上限の差額分を自身で支払っているケースが散見されることから、出張時の宿泊費の在り方を検討 グループ労使協議状況を踏まえて、宿泊費水準の上限の見直しはおこなわず、『上限に過度に固執しない』運用の徹底をおこなう 		一人扶養 (27歳)	二人扶養 (30歳)	三人扶養 (33歳)	四人扶養 (36歳)	A基準	183,600	223,400	263,100	302,900	B基準	166,900	203,100	239,200	275,300	C基準	150,200	182,800	215,300	247,900
	一人扶養 (27歳)	二人扶養 (30歳)	三人扶養 (33歳)	四人扶養 (36歳)																		
A基準	183,600	223,400	263,100	302,900																		
B基準	166,900	203,100	239,200	275,300																		
C基準	150,200	182,800	215,300	247,900																		
現行制度の周知について	<p><各種社内制度の認知度を高める></p> <ul style="list-style-type: none"> 『育児サポート百科』、『介護疾病サポート百科』といった、社内制度の周知活動を強化 	<ul style="list-style-type: none"> 社内 Teams の発信にとどまらず、仙台三越で勤務する全ての従業員に幅広く情報が届くよう、様々なツールを駆使して周知をおこなうことが必要 																				



6. 賞与制度の一部見直し

1) 目的

**2025年度賞与（2025年12月支給賞与～）から賞与制度に則った協議・半期要求をおこなうにあたり、
現行制度上不整合な点起きないように、整備をおこなう**

2) 協議の方向性

	内容
①ステージCのベースとなる支給表の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2023年4月にステージC人事賃金制度改定時に、改定に準じて現行の賞与制度の支給表の見直しをおこなわなかったため、見直しが必要 ・ 見直しの方向性としては、ステージBのベースとなる支給表の考え方と整合性を図り、『グレード共通・役割別支給表』に見直しを検討

①ステージCのベースとなる支給表の見直し※2025年4月制度改定

現行	改定（案）																																																																																																
【年間支給表】 <table border="1" style="margin: auto;"> <thead> <tr> <th>評価</th> <th>A 職セールス</th> <th>左記以外</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>S</td><td>3.30</td><td>3.15</td></tr> <tr><td>A</td><td>3.10</td><td>2.95</td></tr> <tr><td>B</td><td>2.90</td><td>2.75</td></tr> <tr><td>C</td><td>2.70</td><td>2.55</td></tr> <tr><td>D</td><td>2.50</td><td>2.35</td></tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> 【12月支給表】 <table border="1" style="margin: auto;"> <thead> <tr> <th>評価</th> <th>一律</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>S</td><td>1.55</td></tr> <tr><td>A</td><td>1.45</td></tr> <tr><td>B</td><td>1.35</td></tr> <tr><td>C</td><td>1.25</td></tr> <tr><td>D</td><td>1.15</td></tr> </tbody> </table> </div> <div style="text-align: center;"> 【6月支給表】 <table border="1" style="margin: auto;"> <thead> <tr> <th>評価</th> <th>A 職・お買場L</th> <th>左記以外</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>S</td><td>1.75</td><td>1.60</td></tr> <tr><td>A</td><td>1.65</td><td>1.50</td></tr> <tr><td>B</td><td>1.55</td><td>1.40</td></tr> <tr><td>C</td><td>1.45</td><td>1.30</td></tr> <tr><td>D</td><td>1.35</td><td>1.20</td></tr> </tbody> </table> </div> </div>	評価	A 職セールス	左記以外	S	3.30	3.15	A	3.10	2.95	B	2.90	2.75	C	2.70	2.55	D	2.50	2.35	評価	一律	S	1.55	A	1.45	B	1.35	C	1.25	D	1.15	評価	A 職・お買場L	左記以外	S	1.75	1.60	A	1.65	1.50	B	1.55	1.40	C	1.45	1.30	D	1.35	1.20	【年間支給表】 <table border="1" style="margin: auto;"> <thead> <tr> <th>評価</th> <th style="color: red;">役割①</th> <th style="color: red;">役割②</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>S</td><td>3.30</td><td>3.15</td></tr> <tr><td>A</td><td>3.10</td><td>2.95</td></tr> <tr><td>B</td><td>2.90</td><td>2.75</td></tr> <tr><td>C</td><td>2.70</td><td>2.55</td></tr> <tr><td>D</td><td>2.50</td><td>2.35</td></tr> </tbody> </table> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="text-align: center;"> 【12月支給表】 <table border="1" style="margin: auto;"> <thead> <tr> <th>評価</th> <th>一律</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>S</td><td>1.55</td></tr> <tr><td>A</td><td>1.45</td></tr> <tr><td>B</td><td>1.35</td></tr> <tr><td>C</td><td>1.25</td></tr> <tr><td>D</td><td>1.15</td></tr> </tbody> </table> </div> <div style="text-align: center;"> 【6月支給表】 <table border="1" style="margin: auto;"> <thead> <tr> <th>評価</th> <th style="color: red;">役割①</th> <th style="color: red;">役割②</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>S</td><td>1.75</td><td>1.60</td></tr> <tr><td>A</td><td>1.65</td><td>1.50</td></tr> <tr><td>B</td><td>1.55</td><td>1.40</td></tr> <tr><td>C</td><td>1.45</td><td>1.30</td></tr> <tr><td>D</td><td>1.35</td><td>1.20</td></tr> </tbody> </table> </div> </div> <p style="text-align: center; margin-top: 10px;">※役割①：アシスタント職、お買場リーダー、セールス 役割②：販売一般</p>	評価	役割①	役割②	S	3.30	3.15	A	3.10	2.95	B	2.90	2.75	C	2.70	2.55	D	2.50	2.35	評価	一律	S	1.55	A	1.45	B	1.35	C	1.25	D	1.15	評価	役割①	役割②	S	1.75	1.60	A	1.65	1.50	B	1.55	1.40	C	1.45	1.30	D	1.35	1.20
評価	A 職セールス	左記以外																																																																																															
S	3.30	3.15																																																																																															
A	3.10	2.95																																																																																															
B	2.90	2.75																																																																																															
C	2.70	2.55																																																																																															
D	2.50	2.35																																																																																															
評価	一律																																																																																																
S	1.55																																																																																																
A	1.45																																																																																																
B	1.35																																																																																																
C	1.25																																																																																																
D	1.15																																																																																																
評価	A 職・お買場L	左記以外																																																																																															
S	1.75	1.60																																																																																															
A	1.65	1.50																																																																																															
B	1.55	1.40																																																																																															
C	1.45	1.30																																																																																															
D	1.35	1.20																																																																																															
評価	役割①	役割②																																																																																															
S	3.30	3.15																																																																																															
A	3.10	2.95																																																																																															
B	2.90	2.75																																																																																															
C	2.70	2.55																																																																																															
D	2.50	2.35																																																																																															
評価	一律																																																																																																
S	1.55																																																																																																
A	1.45																																																																																																
B	1.35																																																																																																
C	1.25																																																																																																
D	1.15																																																																																																
評価	役割①	役割②																																																																																															
S	1.75	1.60																																																																																															
A	1.65	1.50																																																																																															
B	1.55	1.40																																																																																															
C	1.45	1.30																																																																																															
D	1.35	1.20																																																																																															

★メイト人賃の制度改定をする場合は、メイト社員の支給表も見直しが必要

