

2025年5月限定メンバーズVOICE議案書

◎労使協議における「人事賃金制度」や「働く環境整備」、「労働条件に関わる協議」について、メンバーへ共有を行います。

◎「**札幌丸井三越**」「**社員 ステージC**」が対象です。

◎意見・質問は「Forms（最終頁）」または「組合事務所・組合役員」までお願いします。

I. ステージC人事賃金制度改定【審議決定事項】

II. 今後のスケジュール（組合審議スケジュール）【報告事項】

※審議決定事項は、支部大会にて最終審議となります。

議案書QRコード

※リンク先は組合HPです。
ログインID：社員番号（10桁）
パスワード：生年月日



<メンバーズVOICEスケジュール>

- メンバーズVOICE意見集約期間：『5月17日（土）～5月21日（水）』
 - 直接説明：丸井三越両店・オンラインにて開催します。詳細はP14をご参照ください。
 - 場所：一条館10階研修室・一銀ビル4階ライラックルーム・オンラインなど
- ※開催日によって会場・時間が異なります。



報告事項・ 審議決定事項

Ⅰ. ステージC人事賃金制度改定移行方法

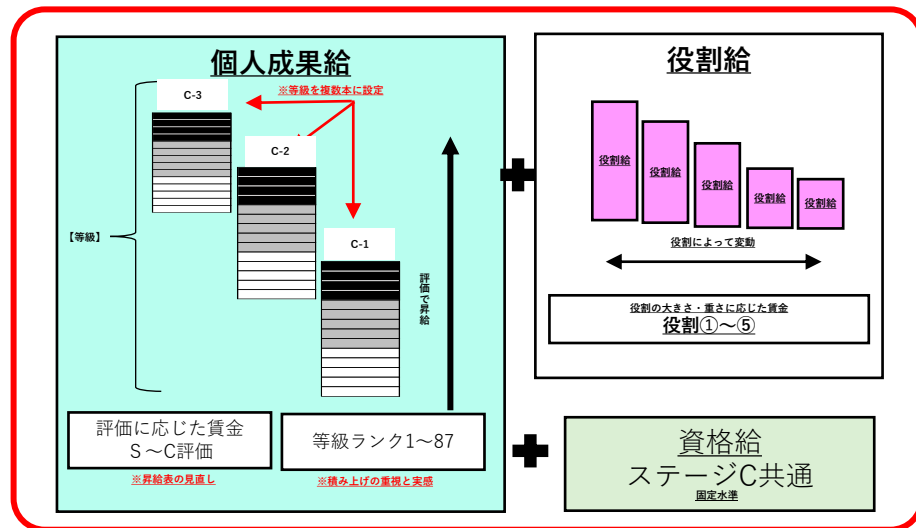
1. ステージC人事賃金制度改定の変遷
2. 制度移行に伴う賃金移行方法、経過措置対応

1) 2024年度労使通年協議の労使合意事項振り返り

- 2024年度労使通年協議では、現行の人事賃金制度の課題を踏まえて、賃金構成を2階建て（役割成果給・資格給）から3階建て（役割給・個人成果給・資格給）への改定を2025年春の交渉にて労使合意しています。
- 賃金構成については、役割の変動を反映する「役割給」と成果の積み上げを反映する「個人成果給」を明確に分離し、個人のキャリアや歩みなど成果の積み上げを重視する仕組みとなります。
- 今回のメンバーズVOICEでは、継続協議となっていた「制度改定に伴う本給移行方法、経過措置対応」についてです。
- 労使双方の機関会議にて審議決定後に労使合意を行い、2025年6月から新制度の運用となります。

<ステージC新人事制度全体イメージ※賃金構成変更>

<新制度> 2025年度春の交渉労使合意済み



<ステージC人事賃金制度改定 制度移行に向けたスケジュール>

	内容
3月	<ul style="list-style-type: none"> 人事賃金制度（本給構成を3階建て、個人成果給の等級設定、昇給表の見直し）※労使合意済み 評価制度（本給評価と賞与評価を分離した評価制度へ見直し）※労使合意済み
5月	<ul style="list-style-type: none"> 制度改定に伴う移行方法※審議
6月	<ul style="list-style-type: none"> 現行制度による評価反映・新制度に移行
7月	<ul style="list-style-type: none"> 新制度による本給支給開始

参考：新制度賃金表（2025年6月16日より移行）※本給（個人成果給＋役割給＋資格給）

<個人成果給> 単位：円 ランク：1000円ピッチ

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

<C3個人成果給>

R 1（黒）：249,000～260,000
 R 2（グレー）：237,000～248,000
 R 3（白）：226,000～236,000

<C2個人成果給>

R 1（黒）：226,000～236,000
 R 2（グレー）：214,000～225,000
 R 3（白）：201,000～213,000

<C1個人成果給>

R 1（黒）：201,000～213,000
 R 2（グレー）：188,000～200,000
 R 3（白）：174,000～187,000

【昇給表】 単位：1,000円

ランク		S	A	B	C
等級ごとの最上位	C3:2-4 C2:26-28 C1:49-52	0	0	0	-4
	C3:5-12 C2:29-35 C1:53-60	6	3	0	-4
	C3:13-24 C2:36-47 C1:61-73	6	3	1	-4
R2	C3:13-24 C2:36-47 C1:61-73	8	4	2	-2
R3	C3:25-35 C2:48-60 C1:74-87	10	5	3	0
等級ごとの最下位		10	5	3	0

<役割給> 単位：円

役割	役割①	役割②	役割③	役割④	役割⑤
金額	25,000	20,000	15,000	10,000	5,000

<資格給> 単位：円※2025年4月ベースアップ5,000円含む

資格給	金額
ステージC	56,000

2. 制度移行に伴う賃金移行方法、経過措置対応

(1) 基本的な考え方

- ・新制度への賃金移行方法については、「制度改定の目的」「公平性・納得性」「わかりやすさ」などを総合的に踏まえて、一定の共通ルールに基づき、現行制度から新制度へ賃金移行をおこないます。

(2) 移行の流れについて

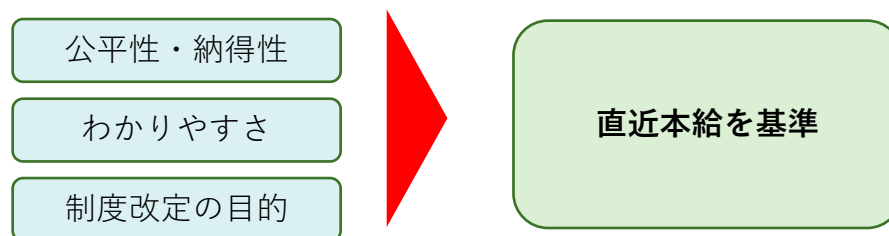
移行の流れ

現行制度	ステップ1	・反映すべき要素の抽出	・移行にあたっての基本的な考え方を踏まえて、直近本給水準を維持
	ステップ2	・基準本給の抽出	・2024年度の評価反映後の本給を基準とする
新制度	ステップ3	・「個人成果給」の算出および決定	・基準本給-資格給(56,000円) -みなし役割給(20,000円)
	ステップ4	・等級 (C1・C2・C3) への格付	・個人成果給にもとづき格付け ①237,000円以上⇒C3格付け ②214,000円～236,000円⇒C2格付け ③213,000円以下⇒C1格付け
	ステップ5	・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
	ステップ6	・新制度における新本給の決定 ・経過措置対応	・2024年度評価反映後(6/16時点)の本給と差額に対する一年間の経過措置対応 ・マイナス面の影響：年間の経過措置対応

(3) 各ステップにおける具体的な対応

【ステップ1】 反映すべき要素の抽出

- 過去の本給には、これまでの成果の積み上げや役割変動等の大部分は反映されているといえます。また、本人への通知が明確にされている本給は、本人にとってのわかりやすさという観点からも納得性が高いと捉えています。
- これらを総合的に踏まえて、**直近本給を基準としながら、制度移行を行います。**



【ステップ2】 基準本給の抽出

- 基準本給を算出するにあたり、これまでの歩みをできる限り反映することを目的に直近の本給水準（2024年度月評価反映後の6月16日付け本給を基準）を『基準本給』として抽出します。
- その上で、移行における共通ルールに基づいて『新本給』を算出します。

直近本給（2024年度評価反映後の本給） = 基準本給

【ステップ3】 個人成果給の算出および決定

- ステップ2で算出された『基準本給』から『資格給』と『みなし役割給』を差し引き制度改定後の個人成果給を算出します。
- 『みなし役割給』は公平性の観点で設定を行い、ステージCが主に担う役割の中心である新制度の役割②20,000とします。
- 個人成果給の最下限である174,000円を下回らない対応を行います。



【ステップ4】 等級（C1・C2・C3）への格付け、新制度における役割給の決定

- 移行初年度は、ステップ3で算出された『個人成果給』をもとに等級（C-1・C-2・C-3）への格付けを行います。
- 等級が重複する個人成果給のランクに張り付いた場合は下位の等級に格付を行います。
- ステージC-tからのステージCへ格付された対象者は等級C-1に格付を行います。

『個人成果給』格付けイメージ

	ランク	個人成果給		C-3	C-2	C-1
①	1~24	237,000円	→			
		~ 260,000円				
②	25~47	214,000円	→			
		~ 236,000円				
③	48~87	213,000円	→			
		~ 174,000円				

【ステップ5】 役割給の決定

- 2025年度の役割にもとづいた「役割給」が適用されます。

参考：役割給※2025年春の交渉労使合意済

役割	金額（円）	役割	職務イメージ※毎年設定
役割1	25,000	戦略上担う役割での責任の大きさ、戦略位置づけ、必要な能力要件をもとに基準設定	大 アシスタント・セールス
役割2	20,000		↑ アシスタント・セールス・リーダー職
役割3	15,000		リーダー職
役割4	10,000		小 スタイリスト・スタッフ
役割5	5,000	要保護勤務者（人事担当付）	
役割なし	0	休職者（育児介護休職除く）	

【ステップ6】 新制度における新本給の決定

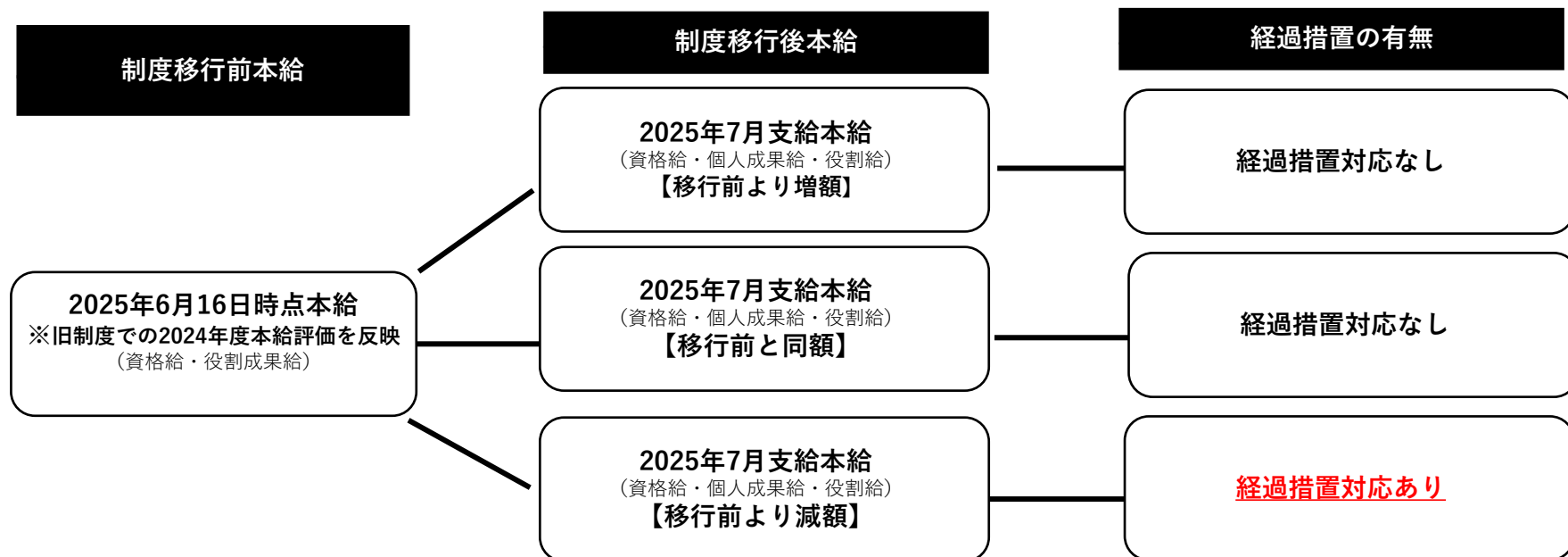
- 移行後の本給については、ステップ3で算出した『個人成果給』に『資格給（56,000円）』と『役割給（役割①：25,000円～役割⑤：5,000円）』を合計した金額となります。

$$\begin{array}{c} \text{資格給} \\ 56,000\text{円} \end{array} + \begin{array}{c} \text{役割給} \\ \text{①～⑤} \end{array} + \begin{array}{c} \text{個人成果給} \end{array} = \begin{array}{c} \text{制度移行後} \\ \text{新本給} \end{array}$$

(4) 経過措置対応 (案)

1) 基本的な流れ

- 制度改定によって生じた本給への影響については、急な賃金変動によりメンバーへの生活に影響を及ぼさないよう最大限考慮することを前提に検討を行う必要があります。
- 原資への影響やこれまでのステージC人事制度改定の制度主旨や改定内容などを総合的に踏まえ、対象となる期間やその割合を検討した上で、一定の経過措置対応をおこないます。



(4) 経過措置対応 (案)

2) 経過措置対応 (案)

- 対象者については、移行後の2025年7月支給本給と移行前の2025年6月支給本給との差額（減額）が生じた場合とします。
- 特に、減額が生じる場合については、過去の役割成果の変動を加味した上での移行を前提としている一方で、生活への影響の観点から労使共通認識を持ちながら協議を進めてきました。
- 今回の新人事制度では、一定期間の中で昇給機会が創出、また早期のステップアップが実感となる「昇給表の見直し」「進級方法の設定」など、成果を重視し、モチベーションにつなげる仕組みとなる制度改定を行います。これらを総合的に踏まえて、移行前より本給に減額が生じる場合には1年間の経過措置（調整給として差額100%）を行うこととします。

<経過措置対応詳細>

項目	内容
対象者	制度移行によって、2025年6月時点の本給（2024年度の評価反映をした金額）と2025年7月時点の本給に差額が生じるステージC
措置内容	差額分を経過措置金額として支給する
措置期間	2025年7月支給本給から2026年6月支給本給（1年間）
賞与	2025年7月から2026年6月に支給される賞与は、経過措置金額を使用した金額を基準とする
短時間勤務	短時間勤務をする場合、経過措置金額も時間按分する
役割変動	経過措置の対象者が、経過措置期間中に役割変更により役割給の変動が生じた場合、経過措置金額を解消する ただし、算出した個人成果給が再下限のランク87・174,000円を下回った場合は、174,000円に引き上げる対応を行う

(5) 本給移行スケジュール

- 新制度への移行スケジュールについては、2025年6月現行制度による評価反映の後、移行ルール則り新制度へ移行を行い、2025年7月支給分から新制度による給与支給を開始します。
- ※総務人事より6月初旬に移行概要の発信、7月中旬を目途に給与明細WEB配信にて新本給の本人通知を予定しています。

新制度移行スケジュール



本給支給スケジュール

本給	2025年				
	支給日	3/25	4/25~	5/25	6/25
本給	2/16~3/15	3/16~4/15	4/16~5/15	5/16~6/15	6/16~7/15
計算日					
支給基準	現行制度（ベースアップ反映前）		現行制度（ベースアップ反映後）		新制度

新制度へ移行

<本給移行イメージ>

移行イメージ①

移行前：本給272,000円（2025年4月ベースアップ・6月本給評価反映含む）

移行後：PV(新役割②20,000円)・本給272,000円

現行制度		新制度			
		ステップ1・2	ステップ3	ステップ4	ステップ5・6
25年6月15日	25年6月16日～				
	本給評価B評価 +1,000円		個人成果給の算出	等級の格付け	役割給の加算・ 新本給決定
役割成果果給 100,000円	役割成果果給 101,000円	基準本給 <u>272,000円</u>	みなし役割給 <u>20,000円</u>	みなし役割給 <u>20,000円</u>	役割給：② <u>20,000円</u>
ベース給 171,000円	ベース給 171,000円		※272,000円 -20,000円 (みなし役割給) -56,000円 ⇒個人成果給 <u>196,000円</u>	個人成果給 <u>196,000円</u> (65ランク) ⇒C-1格付	個人成果給 196,000円 (65ランク)
本給合計 271,000円	本給合計 272,000円		資格給 56,000円	資格給 56,000円	資格給 56,000円
			個人成果給+資格給 +みなし役割給 (272,000円)	個人成果給+資格給 +みなし役割給 (272,000円)	本給合計 272,000円
		基準本給（直近本給） <u>272,000円</u>		新本給（変動なし） <u>272,000円</u>	

※2025年6月16日評価反映後の金額を基準

<本給移行イメージ>

移行イメージ①

移行前：本給272,000円（2025年4月ベースアップ・6月本給評価反映含む）

移行後：PV(新役割①25,000円)・本給277,000円

現行制度		新制度			
		ステップ1・2	ステップ3	ステップ4	ステップ5・6
25年6月15日	25年6月16日～				
	本給評価B評価 +1,000円		個人成果給の算出	等級の格付け	役割給の加算・ 新本給決定
役割成果給 100,000円	役割成果給 101,000円	基準本給 <u>272,000円</u>	みなし役割給 <u>20,000円</u>	みなし役割給 <u>20,000円</u>	役割給：① <u>25,000円</u>
ベース給 171,000円	ベース給 171,000円		※272,000円 -20,000円 (みなし役割給) -56,000円 ⇒個人成果給 <u>196,000円</u>	個人成果給 <u>196,000円</u> (65ランク) ⇒C-1格付	個人成果給 196,000円 (65ランク)
本給合計 271,000円	本給合計 272,000円		資格給 56,000円	資格給 56,000円	資格給 56,000円
			個人成果給+資格給 +みなし役割給 (272,000円)	個人成果給+資格給 +みなし役割給 (272,000円)	本給合計 277,000円
					新本給 (+5,000円) <u>277,000円</u>
		基準本給 (直近本給) <u>272,000円</u>			

※2025年6月16日評価反映後の金額を基準

日程	労働組合 機関会議、労使会議			
4月2日（水）	北海道統括支部四役会議【執行部案確認】			
5月9日（金）	札幌丸井三越支部 執行委員会【審議決定】			
5月14日（水）	本部執行委員会【審議決定】			
5月17日（土） ～5月21日（水）	限定メンバーズVOICE【メンバー確認】			
	対象	場所	日程	時間
	全雇用形態	丸井西館2階組合事務所	5月17日（土） 5月21日（水）	開催日程により時間が異なります。 詳細は組合HPよりご確認ください。
5月24日（土）	札幌丸井三越支部 支部大会【審議決定】 ※VOICEの意見を踏まえて審議決定			
5月26日（月）	労使協議会【労使合意】			

ベネフィット・ステーション

新規ご登録者限定

詳細はこちら



最大 10000 ベネポ プレゼント!

ベネステ はじめよう 使おう キャンペーン

キャンペーン期間

2025年

12:00

5月15日 木

23:59

6月30日 月

キャンペーン期間中に「ベネアカウント」を新規ご登録&エントリーをいただいた方の中から抽選で



1等 10000

ベネポ..... 10名様



2等 1000

ベネポ..... 2,000名様

2,010名様に 合計 210万 ベネポをプレゼント!

ベネポは1ポイント=1円分としてベネフィット・ステーションの対象メニューでご利用いただけます。※各種提携ポイントへの交換も可能です。