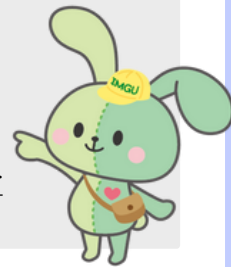


# UNION MESSAGE



メンバーの皆様、お疲れさまです。  
各所属でのVOICEへのご参加、誠にありがとうございました。

11月～12月に各所属にて実施したメンバーズVOICE・テーマ別VOICEでは、特に「**時間給者の評価制度の見直し**」「**ステージA・Bの賞与評価ターム（半期→年間）の変更**」について報告・意見交換をさせていただきました。  
今回は、頂いたご意見を抜粋させて頂きながら、**春の交渉にむけて組合として今後どんな考えで協議を行っていく方向なのか等**、今の考えをお伝えさせていただきます。



## 時間給者の評価運用の見直しについて

11月限定メンバーズVOICEでは、時間給者の評価制度について協議の進捗をお伝えしました。制度改定の方向性に前向きな意見と、「あまり面談がされていません」「チーフによって評価にバラつきがあるのではないのでしょうか」など運用課題の声を多数頂きました。みなさんの声を受け止め、組合の考えと今後の協議の方向性をお伝えします。

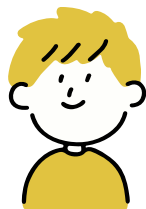


### <評価期間について>



- 実質的に半期評価のさらに半分ほどの期間で目標を立てているので、小さい目標になりやすく、面談の時間を組むのも難しいです。期間を見直すことは必要だと思います。
- 年間評価の時でも、チーフが期中に異動することはあると思いますので引継ぎを強化してもらいたいです。

### <評価シートについて>



- 改めて協議し直すということで、目標として決めることや、何を基準に評価するのかが明確になると良いと思います。

### <昇給表について>



- 現在の評価昇給は、最低賃金の上り幅が大きい中では微々たるものを感じてしまいます。S・A評価の昇給にメリハリがつくのは良いと思います。
- 昇給については、最低賃金上昇の課題が大きく、いまの評価制度自体に限界があるのではないかと思います。

### <運用面について>



- 現在もあまり面談をされていないので、評価期間が長くなるともっと面談の機会が少なくなってしまうか不安です。
- 評価シートは今のままでも運用できている人はいると思います。まずは、全員が今やるべきことをやりきれるように整えられると良いのではないのでしょうか。
- 評価が一回になると、半期でAとBだった場合の評価のつけ方が難しいと思います。評価者に向けたサポートがあると良いです。

組合は、評価において、上司と部下の対話の質を高めることが重要だと考えています。そのため、多くの声が寄せられた運用課題の改善を最優先で進めていきます。

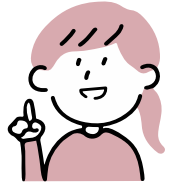
2026年度は、面談の質を高めることと成長に繋がる対話への取り組みを行い、制度改定の土台作りを進めます。一方で、制度改定については、良い面と不安の両方の声があった事も踏まえて、これまでお伝えしてきた「評価期間・評価シート・昇給表」は4月での改定は見送り、本給制度と合わせて改めて協議を継続することとしました。

※取り組み案については「2026年度春の交渉メンバーズVOICE」でお伝えします。



## ステージA・B 賞与評価チームの変更（半期→年間）

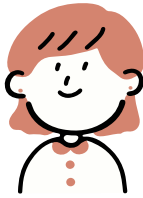
12月初旬に、ステージB(組合員)の対象にテーマ別VOICEを実施させて頂きました。ご参加頂いたメンバーから多数の声を頂きましたので、それに対する組合としての考えと今後の協議の方向性についてお伝えします



### <年間評価について>

- ステージA/Bであればやはり年間での利益達成に向けた計画をしていく必要があるため、年間評価理は理解できる。
- 目的は理解できるものの、年間評価へ改定することによる自身へのメリットはあまり感じない。

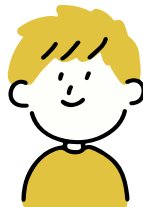
テーマ別VOICEで意見交換する中では、「年間評価に変更する目的」については一定の理解を頂いたと思っています。特に、本社勤務者を中心に年間評価自体への理解を示す声を多くいただきました。一方で、店舗勤務者からは、1年間の中で商況環境の変化を理由に上期・下期といった短いタームでの評価のほうが納得感あるという声もありました。年間評価にした際の計数目標の設定の在り方などは労使でも協議が必要だと感じています。また、賞与評価は、ステージB 計数目標50%：成果行動目標50%です。計数目標だけでなく成果行動目標（成果を出すための期待行動）の目標の立て方が重要になります。上司と「成果をだすためにどんな行動をすべきか」の認識を合わせて評価の納得性を高めることが大切です。



### <支給表について>

- 年間評価になった際の、支給か月が12月<6月となる考え方は理解できる。年間での支給水準が下がらないように設計されているということだが、生活への影響もあるので早めに周知してほしい。
- 年間にすることで評価間ピッチ（支給か月差）は今よりも広がるのだとすると、本人の影響も大きく、評価者が評価に対する納得できるフィードバックが重要では？

テーマ別VOICEでは、年間評価になった場合の支給表イメージを共有させて頂きました。12月・6月の支給表については、役割間や評価間等踏まえてどうあるべきなのかを継続して協議しており、今後もメンバーの皆様とも意見交換を必要だと認識しています。



### <評価運用について>

- そもそも面談が実施されておらず上司と目標が握れていないしフィードバックもされていない、そのため評価に対する納得性がない。
- 年間評価になることで対話機会がさらに減少するのではないか。
- 面談の実施率、フィードバックの納得性（懸念する意見として最も多い）

メンバーズVOICE・テーマ別VOICEで、皆様と意見交換する中で一番多く頂いたのが、評価運用についてでした。「そもそも面談されていない・目標が上司と握れていない」「フィードバックもなく評価に納得性が低い」・・・など。「年間評価」にする一番の目的は「年間での成果行動・成果発揮を適正に評価し処遇に反映させる」である中で、適切な評価運用なしにこの目的達成は難しいと感じています。評価運用が徹底できるよう、スケジュール発信や評価者ガイダンスのポイント作成など、労使で検討しています。



VOICEの声の全体感としては、

「これから人の成長・企業の成長を考えたときに「年間評価」への改定目的については理解できるといった声を頂いています。一方で、面談の実施状況やフィードバックの納得性など「目標管理制度の運用」に対する課題の声も多数頂きました。このような状態の中で制度改定を進めるだけでは、本来の年間評価にする目的を達成できないため、次年度は継続的に目標管理制度運用徹底の取り組みの推進とメンバーとの対話機会を増やすことを優先し、制度改定は次年度へ見送る判断をしました。

通年協議の進捗については、

「2026春交のメンバーズVOICE」にてご報告させて頂きます。

<VOICE期間>

2026年2月24日(火)～3月16日(月)



VOICEに参加していただき、  
皆様のご意見をきかせてください!