

三越伊勢丹ニッコウトラベル支部

2025年4～5月 テーマ別 VOICE 資料

＜今回のテーマ別 VOICE の位置づけ＞

今回のテーマ別 VOICE では、2026年4月に改定したステージC本給表に関わる賞与支給表の改定と新本給表への移行方法について、現在の労使協議の進捗および方向性をお伝えします。

P9以降に、2026年度春の交渉議案書「社員ステージC本給表改定について」のページを参考資料として記載しています。制度改定をおこなった内容について、改めてこちらをご確認ください。

○配布対象者：社員、メイト社員 ※非組合員含む



三越伊勢丹グループ労働組合
Isetan Mitsukoshi Group Labor Union

1. 社員ステージC本給表改定について

(対象：社員ステージC)【報告事項】

1) 2026年度春の交渉における労使合意事項の振り返り

2026年度春の交渉では、ステージCの人事賃金制度の課題を踏まえて、主に役割給と個人成果給を大きく改定しています。

※P9以降に、2026年度春の交渉議案書における該当ページを参考資料として記載しています。併せてご確認ください)

新制度におけるステージCの役割は3つとし、役割給の水準も新たに設定しています。

また、個人成果給については、一定のあゆみやステップ感をより実感できるよう、3つの等級(グレード1、グレード2、グレード3)を設けています。

新本給表は、2025年度の本給評価が反映された後の2026年6月16日から運用を開始します。先の春の交渉においては、新制度運用開始前の5月までに整理しなければならない下記の課題を残していました。

【2026年度春の交渉時は、まだ審議決定をおこなえていなかった項目】

項目	ポイント
新制度におけるステージCの賞与支給表	役割および役割給は、4つから3つへ改定。 賞与支給表の役割・評価別賞与も併せて改定が必要。 どのような水準となるか。
新制度への移行方法	2026年6月に新本給表へ移行となる。 どのようなルールで移行となるのか。

2) ステージC本給表改定において重視した考え方について

今回のステージC本給表改定に伴う賞与支給表の改定、および移行方法においては、下記の考え方を重視した上で検討をおこなっています。

【ステージC本給表改定において重視している考え方】

	考え方
①	最大限、給与(本給、賞与、年収)の水準が下がらないようにする。
②	移行においては、これまでの個人の成果を反映することを前提に、公平性、納得性、わかりやすさを重視し、全員が同じ一定のルールを定めた上でおこなう。
③	一定ルールでの移行では、本給の変動が一部生じるが、全体としてその影響が少ない方法を選択する。
④	本給が減少する場合は、直近の本給水準を維持することを前提に、経過措置(一定の補填や調整)をおこなう。

参考：2026年4月改定のステージC本給表の全体図

【現行のステージCs本給表】

【ステージCs新本給表】

昇格給	62,000
-----	--------

ランク	個人成果給
1	240,000
2	238,000
3	236,000
4	234,000
5	232,000
6	230,000
7	228,000
8	226,000
9	224,000
10	222,000
11	220,000
12	218,000
13	216,000
14	214,000
15	212,000
16	210,000
17	208,000
18	206,000
19	204,000
20	202,000
21	200,000
22	198,000
23	196,000
24	194,000
25	192,000
26	190,000
27	188,000
28	186,000
29	184,000
30	182,000
31	180,000
32	178,000
33	176,000
34	174,000
35	172,000
36	170,000
37	168,000
38	166,000
39	164,000
40	162,000
41	160,000
42	158,000
43	156,000
44	154,000
45	152,000
46	150,000
47	148,000
48	146,000
49	144,000
50	142,000

ランク	S	A	B	C
R.1	+2	+1	0	-1
R.2	+3	+2	+1	0
R.3	+4	+3	+2	0

昇格給	67,000
※ベースアップ 5,000円を反映	

ランク	グレード3個人成果給
1	260,000
2	259,000
3	258,000
4	257,000
5	256,000
6	255,000
7	254,000
8	253,000
9	252,000
10	251,000
11	250,000
12	249,000
13	248,000
14	247,000
15	246,000
16	245,000
17	244,000
18	243,000
19	242,000
20	241,000
21	240,000
22	239,000
23	238,000
24	237,000
25	236,000

グレード	レンジ	ランク	S	A	B	C
グレード3	R0	1	0	0	0	-2
	R1	2~10	+4	+2	0	0
	R2	11~25	+5	+3	+1	0
グレード2	R0	1	0	0	0	-2
	R1	17~20	+4	+2	0	0
	R2	21~25	+5	+3	+1	0
グレード1	R0	51	0	0	0	0
	R3	52~60	+6	+4	+2	0
	R4	61~85	+8	+6	+4	0
R5	86~106	+9	+7	+5	0	

役割給	
C①	
プロジェクト	40,000
C②	
リーダー	20,000
C③	
プロジェクト	10,000
C④	
マネージャー	5,000

役割給	
C①	20,000
C②	15,000
C③	10,000

ランク	グレード2個人成果給
16	245,000
17	244,000
18	243,000
19	242,000
20	241,000
21	240,000
22	239,000
23	238,000
24	237,000
25	236,000
26	235,000
27	234,000
28	233,000
29	232,000
30	231,000
31	230,000
32	229,000
33	228,000
34	227,000
35	226,000
36	225,000
37	224,000
38	223,000
39	222,000
40	221,000
41	220,000
42	219,000
43	218,000
44	217,000
45	216,000
46	215,000
47	214,000
48	213,000
49	212,000

ランク	グレード1個人成果給
51	210,000
52	209,000
53	208,000
54	207,000
55	206,000
56	205,000
57	204,000
58	203,000
59	202,000
60	201,000
61	200,000
62	199,000
63	198,000
64	197,000
65	196,000
66	195,000
67	194,000
68	193,000
69	192,000
70	191,000
71	190,000
72	189,000
73	188,000
74	187,000
75	186,000
76	185,000
77	184,000
78	183,000
79	182,000
80	181,000
81	180,000
82	179,000
83	178,000
84	177,000
85	176,000
86	175,000
87	174,000
88	173,000
89	172,000
90	171,000
91	170,000
92	169,000
93	168,000
94	167,000
95	166,000
96	165,000
97	164,000
98	163,000
99	162,000
100	161,000
101	160,000
102	159,000
103	158,000
104	157,000
105	156,000
106	155,000

3) ステージC 賞与支給表改定の方向性について

新制度において、ステージCの役割が3つになることから、ステージCの賞与支給表における役割・評価別賞与を改定します。

下記の図が改定の方角性になります。

この改定によって、メンバー（旧制度C④、新制度C③）の賞与水準は、0.10ヶ月（12月賞与、6月賞与ともにのため、年間では0.20ヶ月）引き上がります。

【ステージCs】

12月賞与

<現行>

単位：ヶ月

12月
2.00

役割・評価別賞与 単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

<改定>

単位：ヶ月

12月
2.00

役割・評価別賞与 単位：ヶ月

	C①	C②	C③
S	0.80	0.70	0.60
A	0.70	0.60	0.50
B	0.60	0.50	0.40
C	0.50	0.40	0.30
D	0.40	0.30	0.20

6月賞与

<現行>

単位：ヶ月

6月
2.00

役割・評価別賞与 単位：ヶ月

	C①	C②	C③	C④
S	0.80	0.70	0.60	0.50
A	0.70	0.60	0.50	0.40
B	0.60	0.50	0.40	0.30
C	0.50	0.40	0.30	0.20
D	0.40	0.30	0.20	0.10

<改定>

単位：ヶ月

6月
2.00

役割・評価別賞与 単位：ヶ月

	C①	C②	C③
S	0.80	0.70	0.60
A	0.70	0.60	0.50
B	0.60	0.50	0.40
C	0.50	0.40	0.30
D	0.40	0.30	0.20

【ステージ Ca】

12月賞与

<現行>

単位：ヶ月

12月
1.90

役割・評価別賞与 単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

<改定>

単位：ヶ月

12月
1.90

役割・評価別賞与 単位：ヶ月

	C②	C③
S	0.70	0.60
A	0.60	0.50
B	0.50	0.40
C	0.40	0.30
D	0.30	0.20

6月賞与

<現行>

単位：ヶ月

6月
1.90

役割・評価別賞与 単位：ヶ月

	C②	C③	C④
S	0.70	0.60	0.50
A	0.60	0.50	0.40
B	0.50	0.40	0.30
C	0.40	0.30	0.20
D	0.30	0.20	0.10

<改定>

単位：ヶ月

6月
1.90

役割・評価別賞与 単位：ヶ月

	C②	C③
S	0.70	0.60
A	0.60	0.50
B	0.50	0.40
C	0.40	0.30
D	0.30	0.20

この賞与支給表は、2026年度賞与から（2026年12月賞与から）の運用となります。
2026年6月賞与交渉については、現行の賞与支給表を基におこないます。

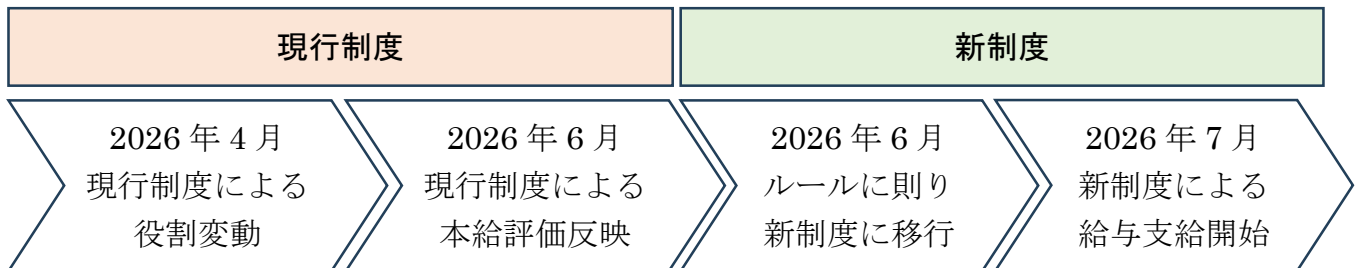
4) ステージC 本給表改定に伴う移行方法について

① 移行における今後の予定について

新制度への移行については、「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、一定のルールに基づいた賃金移行をおこないます。

移行後の新制度における給与支給は、2026年7月からとなります。

【新制度移行のスケジュール】



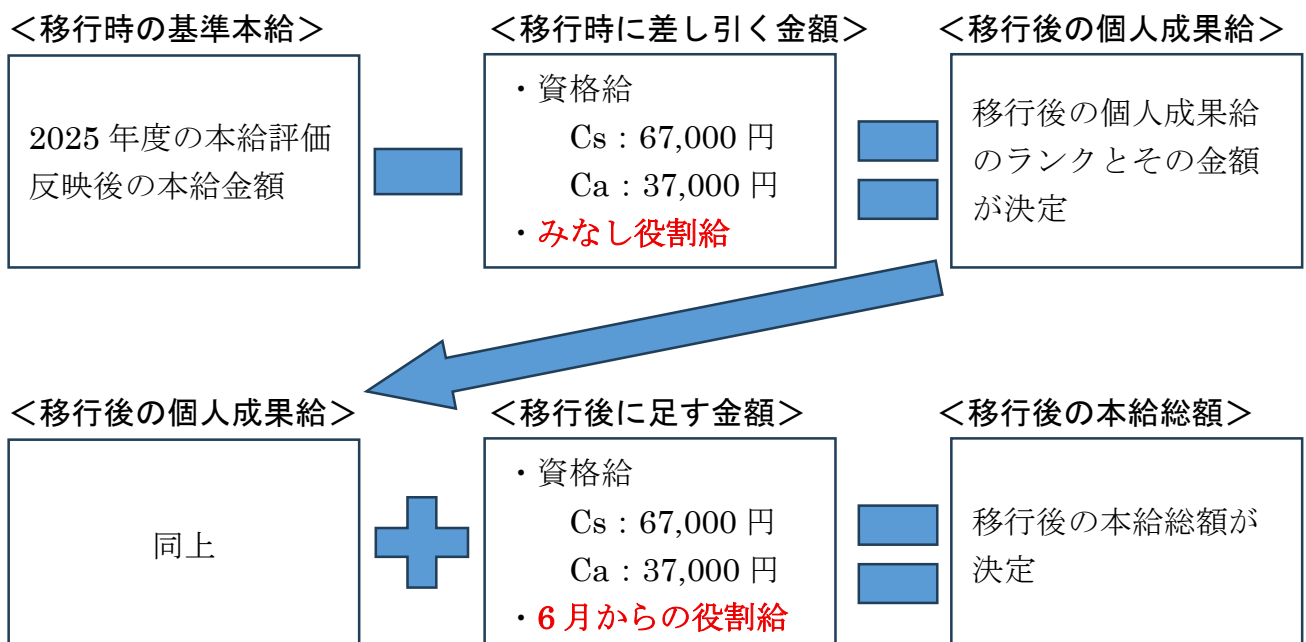
② 具体的な移行方法について

移行にあたっては、各個人がこれまで積み上げてきた個人の成果を、新本給表に反映させていくことを重視しています。

具体的な移行方法としては、まず、各個人ごとに新本給表上での個人成果給のランクを確定させます。その際に設定する**一定のルールとして、資格ごとに全員一律の「みなし役割給」を設定**します。

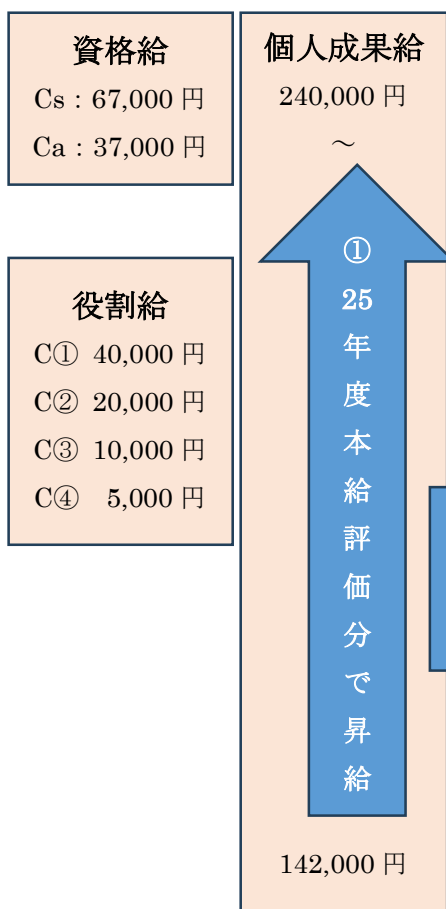
新制度の個人成果給とランク確定後に、各人の役割給が加わり、移行後の本給総額が確定します。

【新制度の個人成果給、本給総額の算出方法】

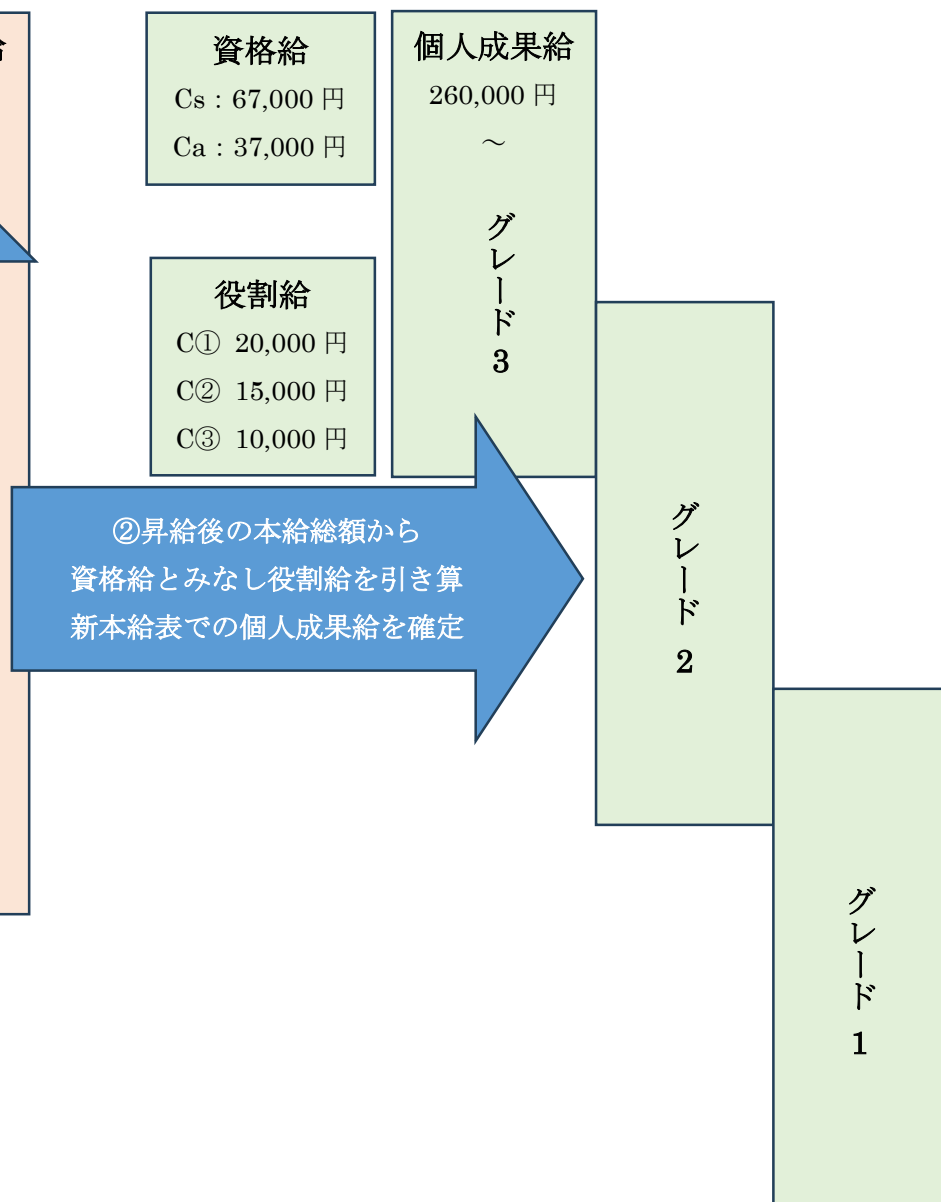


【2026年6月16日の移行時イメージ】

＜現行の本給表で評価反映＞



＜新本給表での個人成果給確定＞



② グレード重複箇所のランクの場合について

新制度における新個人成果給を算出した上で移行をおこないますが、グレード重複ランクに張り付く方もいます。

この場合の格付けのグレードについては、そもそもの新本給表の前提として進級を促す設計であることを踏まえ、重複箇所のランクの場合は上位相当の成果の積上げがあるとして、上位グレードでの貼り付けの方向性で検討しています。

5) 経過措置対応について

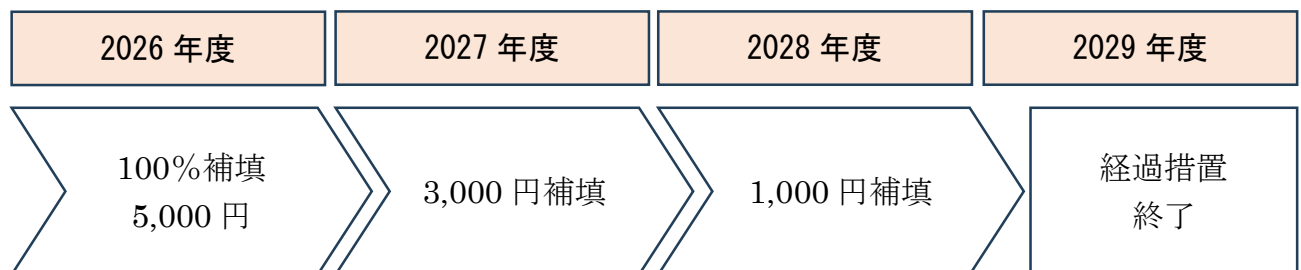
移行におけるみなし役割給の設定においては、ステージ Cs では 15,000 円、ステージ Ca では 10,000 円の方向性で議論しています。

但し、この場合、ステージ Cs については、新制度において C③の役割の場合、「みなし役割給 15,000 円 - 6月からの実際の役割給 10,000 円 = 5,000 円」の本給水準の減少が生じます。

このため、該当者には経過措置対応をおこなう方向性です。

経過措置は、3年間の実施予定です。

【経過措置の具体的な対応イメージ】



6) 今後のスケジュールについて

日程	会議体
4月20日(月)～5月8日(金)	テーマ別 VOICE
5月8日(金)	三越伊勢丹ニッコウトラベル支部執行委員会
5月13日(水)	本部執行委員会
5月14日(木)	三越伊勢丹ニッコウトラベル支部評議員会
5月18日(月)～6月3日(水)	限定メンバーズ VOICE
6月4日(木)	三越伊勢丹ニッコウトラベル支部 支部大会
6月上旬予定 ※調整中	労使協議会

参考資料

2026 年度春の交渉議案書「社員ステージ C 本給表改定について」抜粋

2. 社員ステージC本給表改定について

(対象：社員ステージC、メイト社員)【審議決定事項】

1) 現在の本給表および課題について

三越伊勢丹ニッコウトラベルのステージCの本給表は、2019年度の会社統合時より、資格給、役割給、個人成果給の3つの要素から構成されています。担う役割の変動があった場合も、個人のそれまでの成果の積上げには影響させない体系としています。

一方で、現在の状況では、下記のような課題も認識しています。

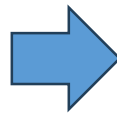
現行制度におけるステージCの本給表についての課題と今回の制度改定の方向性については、下記の通りです。

【課題】

【方向性】

【役割の定義】

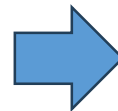
- ・担う役割（現行は、アシスタント職、リーダー職、サブリーダー職、メンバー）の定義が明確になっていない。



- ・今後の三越伊勢丹ニッコウトラベルのステージCに必要な役割の整理
- ・それぞれの役割の明確化

【役割給の水準】

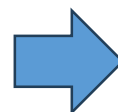
- ・本来は、必要な場合は、より柔軟な人材流動と役割の変動がおこなわれる。
- ・本来、役割給が下がる役割変動もあり得るが、現状では水準差が大きく、給与への影響もあり、会社も適切な人財流動を起こしづらくなっている。



- ・それぞれの役割における役割給の決定。
（今後、より適切な人材流動がおこなわれることを前提に、特に役割給が下がる場合の役割変動など、メンバーへの影響等も考慮した上で制定）

【役割給の水準と個人成果給の体系】

- ・個人成果給の積上げにおいて、一定ランク以上となると、昇給幅が下がるのみとなっている。
- ・個人成果給の昇給より、役割給を上げることに注目してしまう（役割は、会社が決定します）



- ・一定の要件を満たした場合の「進級」要素を導入。
- ・役割給の減額分を、個人成果給に移す。

2) 今回の制度改定について

前述の課題より、下記の通り、ステージCs、Caの本給表を改定します。

【現行のステージCs本給表】

資格給	ランク	個人成果給
62,000	1	240,000
	2	238,000
	3	236,000
	4	234,000
	5	232,000
	6	230,000
	7	228,000
	8	226,000
	9	224,000
	10	222,000
	11	220,000
	12	218,000
	13	216,000
	14	214,000
	15	212,000
	16	210,000
	17	208,000
	18	206,000
	19	204,000
	20	202,000
	21	200,000
	22	198,000
	23	196,000
	24	194,000
	25	192,000
	26	190,000
	27	188,000
	28	186,000
	29	184,000
	30	182,000
	31	180,000
	32	178,000
	33	176,000
	34	174,000
	35	172,000
	36	170,000
	37	168,000
	38	166,000
	39	164,000
	40	162,000
	41	160,000
	42	158,000
	43	156,000
	44	154,000
	45	152,000
	46	150,000
	47	148,000
	48	146,000
	49	144,000
	50	142,000

役前給	ランク	個人成果給
C①		
ファシリテーター		
40,000		
C②		
リーダー		
20,000		
C③		
サブリーダー		
10,000		
C④		
マネージャー		
5,000		

【昇給表】

ランク	S	A	B	C
R 1	+2	+1	0	-1
R 2	+3	+2	+1	0
R 3	+4	+3	+2	0

【ステージCs本給表改定案】

資格給	ランク	グレード3個人成果給
67,000	1	260,000
	2	259,000
	3	258,000
	4	257,000
	5	256,000
	6	255,000
	7	254,000
	8	253,000
	9	252,000
	10	251,000
	11	250,000
	12	249,000
	13	248,000
	14	247,000
	15	246,000
	16	245,000
	17	244,000
	18	243,000
	19	242,000
	20	241,000
	21	240,000
	22	239,000
	23	238,000
	24	237,000
	25	236,000
	26	235,000
	27	234,000
	28	233,000
	29	232,000
	30	231,000
	31	230,000
	32	229,000
	33	228,000
	34	227,000
	35	226,000
	36	225,000
	37	224,000
	38	223,000
	39	222,000
	40	221,000
	41	220,000
	42	219,000
	43	218,000
	44	217,000
	45	216,000
	46	215,000
	47	214,000
	48	213,000
	49	212,000
	50	211,000
	51	210,000
	52	209,000
	53	208,000
	54	207,000
	55	206,000
	56	205,000
	57	204,000
	58	203,000
	59	202,000
	60	201,000
	61	200,000
	62	199,000
	63	198,000
	64	197,000
	65	196,000
	66	195,000
	67	194,000
	68	193,000
	69	192,000
	70	191,000
	71	190,000
	72	189,000
	73	188,000
	74	187,000
	75	186,000
	76	185,000
	77	184,000
	78	183,000
	79	182,000
	80	181,000
	81	180,000
	82	179,000
	83	178,000
	84	177,000
	85	176,000
	86	175,000
	87	174,000
	88	173,000
	89	172,000
	90	171,000
	91	170,000
	92	169,000
	93	168,000
	94	167,000
	95	166,000
	96	165,000
	97	164,000
	98	163,000
	99	162,000
	100	161,000
	101	160,000
	102	159,000
	103	158,000
	104	157,000
	105	156,000
	106	155,000

役前給	ランク	グレード3個人成果給
C①		
20,000		
C②		
15,000		
C③		
10,000		

資格給	ランク	グレード2個人成果給
67,000	1	245,000
	2	244,000
	3	243,000
	4	242,000
	5	241,000
	6	240,000
	7	239,000
	8	238,000
	9	237,000
	10	236,000
	11	235,000
	12	234,000
	13	233,000
	14	232,000
	15	231,000
	16	230,000
	17	229,000
	18	228,000
	19	227,000
	20	226,000
	21	225,000
	22	224,000
	23	223,000
	24	222,000
	25	221,000
	26	220,000
	27	219,000
	28	218,000
	29	217,000
	30	216,000
	31	215,000
	32	214,000
	33	213,000
	34	212,000
	35	211,000
	36	210,000
	37	209,000
	38	208,000
	39	207,000
	40	206,000
	41	205,000
	42	204,000
	43	203,000
	44	202,000
	45	201,000
	46	200,000
	47	199,000
	48	198,000
	49	197,000
	50	196,000
	51	195,000
	52	194,000
	53	193,000
	54	192,000
	55	191,000
	56	190,000
	57	189,000
	58	188,000
	59	187,000
	60	186,000
	61	185,000
	62	184,000
	63	183,000
	64	182,000
	65	181,000
	66	180,000
	67	179,000
	68	178,000
	69	177,000
	70	176,000
	71	175,000
	72	174,000
	73	173,000
	74	172,000
	75	171,000
	76	170,000
	77	169,000
	78	168,000
	79	167,000
	80	166,000
	81	165,000
	82	164,000
	83	163,000
	84	162,000
	85	161,000
	86	160,000
	87	159,000
	88	158,000
	89	157,000
	90	156,000
	91	155,000
	92	154,000
	93	153,000
	94	152,000
	95	151,000
	96	150,000
	97	149,000
	98	148,000
	99	147,000
	100	146,000
	101	145,000
	102	144,000
	103	143,000
	104	142,000
	105	141,000
	106	140,000

役前給	ランク	グレード2個人成果給
C①		
20,000		
C②		
15,000		
C③		
10,000		

資格給	ランク	グレード1個人成果給
67,000	1	210,000
	2	209,000
	3	208,000
	4	207,000
	5	206,000
	6	205,000
	7	204,000
	8	203,000
	9	202,000
	10	201,000
	11	200,000
	12	199,000
	13	198,000
	14	197,000
	15	196,000
	16	195,000
	17	194,000
	18	193,000
	19	192,000
	20	191,000
	21	190,000
	22	189,000
	23	188,000
	24	187,000
	25	186,000
	26	185,000
	27	184,000
	28	183,000
	29	182,000
	30	181,000
	31	180,000
	32	179,000
	33	178,000
	34	177,000
	35	176,000
	36	175,000
	37	174,000
	38	173,000
	39	172,000
	40	171,000
	41	170,000
	42	169,000
	43	168,000
	44	167,000
	45	166,000
	46	165,000
	47	164,000
	48	163,000
	49	162,000
	50	161,000
	51	160,000
	52	159,000
	53	158,000
	54	157,000
	55	156,000
	56	155,000
	57	154,000
	58	153,000
	59	152,000
	60	151,000
	61	150,000
	62	149,000
	63	148,000
	64	147,000
	65	146,000
	66	145,000
	67	144,000
	68	143,000
	69	142,000
	70	141,000
	71	140,000
	72	139,000
	73	138,000
	74	137,000
	75	136,000
	76	135,000
	77	134,000
	78	133,000
	79	132,000
	80	131,000
	81	130,000
	82	129,000
	83	128,000
	84	127,000
	85	126,000
	86	125,000
	87	124,000
	88	123,000
	89	122,000
	90	121,000
	91	120,000
	92	119,000
	93	118,000
	94	117,000
	95	116,000
	96	115,000
	97	114,000
	98	113,000
	99	112,000
	100	111,000
	101	110,000
	102	109,000
	103	108,000
	104	107,000
	105	106,000
	106	105,000

役前給	ランク	グレード1個人成果給
C①		
20,000		
C②		
15,000		
C③		
10,000		

【昇給表】

グレード	レンジ	ランク	S	A	B	C
グレード3	R0	1	0	0	0	-2
	R1	2~10	+4	+2	0	-2
	R2	11~25	+5	+3	+1	0
グレード2	R0	16	0	0	0	-2
	R1	17~20	+4	+2	0	-2
	R2	21~25	+5	+3	+1	0
	R3	26~45	+6	+4	+2	0
	R4	46~65				

【現行のステージCa 本給表】

資格給
32,000

ランク	個人成果給
1	240,000
2	238,000
3	236,000
4	234,000
5	232,000
6	230,000
7	228,000
8	226,000
9	224,000
10	222,000
11	220,000
12	218,000
13	216,000
14	214,000
15	212,000
16	210,000
17	208,000
18	206,000
19	204,000
20	202,000
21	200,000
22	198,000
23	196,000
24	194,000
25	192,000
26	190,000
27	188,000
28	186,000
29	184,000
30	182,000
31	180,000
32	178,000
33	176,000
34	174,000
35	172,000
36	170,000
37	168,000
38	166,000
39	164,000
40	162,000
41	160,000
42	158,000
43	156,000
44	154,000

【昇給表】

ランク	S	A	B	C
R 1	+2	+1	0	-1
R 2	+3	+2	+1	0
R 3	+4	+3	+2	0

役割給
C②
リーダー職
20,000
C③
サブリーダー職
10,000
C④
メンバー
5,000



【ステージCa 本給表改定案】

資格給
37,000
※ベースアップ 5,000円を反映

役割給
C②
15,000
C③
10,000

ランク	グレード別個人成果給
1	260,000
2	259,000
3	258,000
4	257,000
5	256,000
6	255,000
7	254,000
8	253,000
9	252,000
10	251,000
11	250,000
12	249,000
13	248,000
14	247,000
15	246,000
16	245,000
17	244,000
18	243,000
19	242,000
20	241,000
21	240,000
22	239,000
23	238,000
24	237,000
25	236,000
26	235,000
27	234,000
28	233,000
29	232,000
30	231,000
31	230,000
32	229,000
33	228,000
34	227,000
35	226,000
36	225,000
37	224,000
38	223,000
39	222,000
40	221,000
41	220,000
42	219,000
43	218,000
44	217,000
45	216,000
46	215,000
47	214,000
48	213,000
49	212,000

ランク	グレード別個人成果給
50	211,000
51	210,000
52	209,000
53	208,000
54	207,000
55	206,000
56	205,000
57	204,000
58	203,000
59	202,000
60	201,000
61	200,000
62	199,000
63	198,000
64	197,000
65	196,000
66	195,000
67	194,000
68	193,000
69	192,000
70	191,000
71	190,000
72	189,000
73	188,000
74	187,000
75	186,000
76	185,000
77	184,000
78	183,000
79	182,000
80	181,000
81	180,000
82	179,000
83	178,000
84	177,000
85	176,000
86	175,000
87	174,000
88	173,000
89	172,000
90	171,000
91	170,000
92	169,000
93	168,000
94	167,000
95	166,000
96	165,000
97	164,000
98	163,000
99	162,000
100	161,000
101	160,000
102	159,000
103	158,000

【昇給表】

グレード	レンジ	ランク	S	A	B	C
グレード3	R0	1	0	0	0	-2
	R2	11~25	+5	+3	+1	0
グレード2	R0	16	0	0	0	-2
	R1	17~20	+4	+2	0	-2
	R2	21~25	+5	+3	+1	0
	R3	26~45	+6	+4	+2	0
グレード1	R4	46~65	+8	+6	+4	0
	R0	51	0	0	0	0
	R3	52~60	+6	+4	+2	0
	R4	61~85	+8	+6	+4	0
	R5	86~103	+9	+7	+5	0

3) 期待役割の改定について

今回の制度改定においては、役割および役割給の設定を大きく変更します。

ステージCs、Caの期待役割については、期待される役割の幅を広げるといった改定はおこないませんが、今回の制度改定の内容に合わせた表現の変更が必要となるため、下記の通りの改定をおこないます。

【ステージCs】

現行の期待役割	改定案
旅行業のプロとして、企画・媒体・販売・添乗・顧客管理・本社スタッフなど、統合会社業務フローに精通し、マネジメント代行業務までを担う階層（全国転勤あり）	旅行業のプロとして、企画・手配・仕入・媒体・販売・添乗・顧客管理・本社スタッフなど、 旅行業および関連事業の業務フローに精通し、マネジメントのサポート業務まで を担う階層（全国転勤あり）

【ステージCa】

現行の期待役割	改定案
旅行業のプロとして、企画・媒体・販売・添乗・顧客管理・本社スタッフなど、統合会社業務フローに精通し、リーダー業務までを担う階層（勤務エリア限定）	旅行業のプロとして、企画・手配・仕入・媒体・販売・添乗・顧客管理・本社スタッフなど、 旅行業および関連事業の業務フローに精通し、チームのリーダー業務まで を担う階層（勤務エリア限定）

【参考：現行の各雇用形態の期待役割について】

※2023年11月メンバーズVOICE議案書「メイト社員制度導入」より抜粋
メイト社員の期待役割については、下記の通りです。

期待役割	旅行業のプロを目指しながら、会社業務フローの一部を習得・活用し、限定（顧客対応職種または事務職種）された範囲内での旅行業務を担う階層
------	--------------------------------------------------------------------

【参考：現行制度の各ステージの期待役割】

三越伊勢丹ニコウトラベル(株)			
資格等級	期待される役割	職務名称	昇格スタッフ
ステージA	管理職もしくはそれに準じた職務を担う階層	本部長 部長 担当長	A-IMP
ステージB	高い専門性を発揮しながら、自律的に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達成するマネジメント階層	担当長 マネージャー	B-HAP
ステージCs	旅行業のプロとして、企画・媒体・販売・添乗・顧客管理・本社スタッフなど、統合会社業務フローに精通し、マネジメント代行業務までを担う階層（全国転勤あり）	AM リーダー サブリーダー メンバー	ステージC C-IMP
ステージCa	旅行業のプロとして、企画・媒体・販売・添乗・顧客管理・本社スタッフなど、統合会社業務フローに精通し、「リーダー業務までを担う階層」（勤務エリア限定）	リーダー サブリーダー メンバー	ステージC C-IMP
ステージC	早期に旅行業のプロになるために、キャリアパスとして計画的に定職され、統合会社業務フローを習得し、初年度半分の業務を担う階層（1〜2年目のみ/本社勤務）	メンバー	ステージC C-IMP
フェロー社員 (FS)	予め決められた期間の中で働き、補給業務を中心とする階層	-	-
エルダーフェロー (EF)	【定職】社員とは異なり一定期間の固定労働時間が短時間であり、一定期間の勤務日数・勤務時間などを定めて雇用される *エルダーフェローは初年度は階級フェロー社員	-	-
スペシャリスト (SS)	特殊な資格、技能、知識を有し、一般の従業員と異なる特殊な労働条件で業務を行う階層	-	-
送迎専門員	送迎業務を専門に行い、一般の従業員と異なる特殊な労働条件で業務を行う階層	-	-
エルダースタッフ (ES)	社員、メイト社員の60歳定年退職者で引き続き契約期間を定めて雇用される階層	-	-

4) 新本給表の詳細

① 資格給について

資格給については、現行から大きく変更はしませんが、今回のベースアップについては資格給に反映します。

② 役割給について

役割給については、今後の三越伊勢丹ニコウトラベルのステージCにおいて必要な役割を整理し、その定義を明確化します。

現行制度では、特にアシスタント職とリーダー職、サブリーダー職の違いが不明瞭な点を考慮し、新制度における必要な役割は3つとします。

水準については、今後は適切な人材流動がおこなわれることを前提に、役割給が下がる場合の役割変動など、メンバーへの影響等も考慮した上で、下記の通りの設定とします。

【現行の役割給】

名称	名称 役割給水準
C①	アシスタント マネージャー 40,000 円
C②	リーダー 20,000 円
C③	サブリーダー 10,000 円
C③	メンバー 5,000 円



【改定案】

名称	イメージ 役割給水準	位置づけ
C①	マネジメント のサポート ※各担当ごと に0~2名 20,000 円	企業方針に基づいた担当の事業推進・業務遂行をおこなう中で、初級マネジメントを担いつつ、主体的に担当の目標達成や運営、管理、育成に取り組み、円滑な組織マネジメントを目指す人財。
C②	チームのリーダー ※各チームごと に0~2名 15,000 円	企業方針に基づいた担当の事業推進・業務遂行をおこなう中で、初級マネジメントを意識しつつ、主体的にチームの目標達成や運営、育成に取り組み、円滑なチーム運営に取り組む人財。
C③	メンバー 10,000 円	チームの一員として、チームワークやコミュニケーションを重視し、所属（担当）やチームの目標達成に向けて、PDCA を意識して業務遂行に取り組む人財。

【補足：担当とチームの位置付けについて】

「所属」	<例> 旅行営業部、総務・経営企画部など
「担当」	<例> 海外担当、国内担当、仕入・業務担当、経理・予算担当など
「チーム」	<例> 海外担当第一地区、海外担当第二地区、国内担当第一地区、国内担当第二地区、ツーリズム戦略担当インバウンドなど

④ 個人成果給について

個人成果給の体系については、成果の積上げをより重視する考え方から、現行のランク1の個人成果給240,000円から、260,000円まで引き上げます。

また、キャリアを積み上げる中で、よりステップ感を実感できるように、テーブルをグレード（等級）ごとに3本の設定とします。

3本のグレードの設計に際して、個人成果給の1ランクごとの金額差を現行の2,000円から1,000円とします。

個人成果給の上限を現行から引上げ、金額差を1,000円とすることに合わせて、現行の昇給表におけるR1とR2の間（新本給表におけるR2 緑色）と、R3より昇給幅の広いレンジ（新本給表におけるR5 青色）を設定します。

グレードの違いについては、ステージCとしての成果発揮の高さと成果の再現性の違いと位置づけます。上位グレードへの進級については、一定の要件を設け、要件を満たした場合に進級できるルールとします。

役割給の水準は現行に比べて下がりますが、本給総額が下がらないよう、その分個人成果給の上限を引き上げます。

1ランクごとの金額差は現行では2,000円でしたが、新制度においては1,000円とします。これにより、新たな昇給のレンジを設けられるようになりました。
(11～25ランクの緑色に加え、86～再下限ランクの青色を新設)

ランク	グレード3	個人成果給	ランク	グレード	個人成果給
1		260,000			
2		259,000			
3		258,000			
4		257,000			
5		256,000			
6		255,000			
7		254,000			
8		253,000			
9		252,000			
10		251,000			
11		250,000			
12		249,000			
13		248,000			
14		247,000			
15		246,000			
16		245,000	16		245,000
17		244,000	17		244,000
18		243,000	18		243,000
19		242,000	19		242,000
20		241,000	20		241,000
21		240,000	21		240,000
22		239,000	22		239,000
23		238,000	23		238,000
24		237,000	24		237,000
25		236,000	25		236,000
			26		235,000
			27		234,000
			28		233,000
			29		232,000
			30		231,000
			31		230,000
			32		229,000
			33		228,000
			34		227,000
			35		226,000

一定の要件を満たした場合、上位グレードに進級します。進級によって、翌年以降の本給評価による昇給幅が変わります。

④ 昇給表について

個人成果給の体系において、1ランクごとの金額差を2,000円から1,000円に改定することに合わせて、各レンジおよび評価毎の昇給幅も現行から下がらないように改定します。

また、新たなレンジとして、R2およびR5を新設します。

これまで、社員の本給表において、最上位ランク到達後の評価反映については、本給表および昇給表に記載されていませんでした。

現行制度では、最上位ランク到達後の本給評価において、評価SやAを取得した場合は最上位のため水準は上がり、仮に評価Cを取得した場合は、R1の内容に基づき、個人成果給が下がる運用となっていました。

運用について、現行から変更はしませんが、適切な表記のため、各グレードの最上位ランクにR0（黒色）を設定します。

【新本給表の昇給表について】

【昇給表】

グレード	レンジ	ランク	S	A	B	C
グレード3	R0	1	0	0	0	-2
	R1	2~10	+4	+2	0	-2
	R2	11~25	+5	+3	+1	0
グレード2	R0	16	0	0	0	-2
	R1	17~20	+4	+2	0	-2
	R2	21~25	+5	+3	+1	0
	R3	26~45	+6	+4	+2	0
グレード1	R4	46~65	+8	+6	+4	0
	R0	51	0	0	0	0
	R3	52~60	+6	+4	+2	0
	R4	61~85	+8	+6	+4	0
	R5	86~106	+9	+7	+5	0

各グレード最上位ランクのR0を設定します。

これによって、これまでと運用が変わることはありません。

新本給表におけるR1、R3、R4の昇給金額は、現行と同じです。

（個人成果給1ランクごとの金額差が2,000円から1,000円となるため、昇給表のランクアップ数は現行の2倍となっています）

今回の制度改定にて、新たなレンジR2、R5を設定します。

⑤ 新本給表の運用開始時期

ステージCの新本給表は、今年度の本給評価反映を現在の本給表・昇給表を基に2026年6月15日におこなうことから、評価反映後の2026年6月16日からの運用開始とします。

5) 上位グレードへの進級について

個人成果給における上位グレードへの進級（グレード1→2、グレード2→3）については、進級要件を設け、会社が認めた場合に進級する設定とします。（※上位グレードから下位グレードへの降級は原則ないものとします）

具体的な進級要件や格付けなど進級後の運用フローは、下記の通りです。

【進級要件および選考方法】

グレード1→2
<p><進級要件></p> <ul style="list-style-type: none">・上位グレードとの重複ランク（65 ランク）に到達した者・受験の回数および連続受験の制限は無し・本人の希望 <p><選考方法></p> <ul style="list-style-type: none">・三越伊勢丹ニッコウトラベル独自テスト・役員面談
グレード2→3
<p><進級要件></p> <ul style="list-style-type: none">・上位グレードとの重複ランク（25 ランク）に到達した者・所属長による進級考課がAの者・エントリーシートを提出し、会社が認めた者・受験の回数および連続受験の制限は無し <p><選考方法></p> <ul style="list-style-type: none">・役員面談

【運用フロー】

グレード1→2の選考、独自テストについて
<p>独自テストは、ステージCとして早期習得が求められる旅行会社の収益構造、コンプライアンス（旅行業約款を含む）、ハラスメント等に対する知識の習得度合いを図るために実施します。</p> <p>基本的には、グレード1在籍時に、eラーニング等を含み業務上で一度学んだ範囲での出題となります。</p> <p>毎年テストの内容は、労使にて確認します。</p>
進級時期
毎年の4月1日。
進級後の個人成果給の格付けルール
<p>各上位グレードに進級した場合の個人成果給への格付けは、横スライドをおこなった上で、同水準ランクに格付けするルールとします。</p> <p>※進級時の本給評価は、進級格付け後のレンジとランクに基づき反映するルールとします。</p>

6) ステージ B への受験要件について

ステージ B への受験要件については、変更しません。

【参考：ステージ B-1 HAP 受験要件】

- ・4月1日時点でステージCs在籍3年以上経過の者
- ・中途採用者は、ステージCsとして3月31日時点で入社後1年経過の者
- ・所属長による昇格考課がAの者
- ・エントリーシートを提出し、会社が認めた者
- ・受験の回数制限は無し
- ・連続受験は1人1回まで可能

7) メイト社員からの転換時の格付け方法について

今回の制度改定によって、ステージCsの本給体系が変わることから、メイト社員からの転換時における格付け方法についても併せて見直します。特に、ステージCの個人成果給が大幅な変更となるため、メイト社員からの転換時には、改めてステージCsでの個人成果給の算出が必要となります。

このため、主に転換時の格付け方法を改定します。転換要件は下記の通りです。

現行メイト社員→ステージCs 転換要件	改定案
<p><転換要件></p> <ul style="list-style-type: none">・4月1日時点でメイト社員在籍3年以上経過の者・中途採用者は、メイト社員として4月1日時点で入社後1年経過の者・所属長による転換考課がAの者・エントリーシートを提出し、会社が認めた者 <p><選考方法></p> <ul style="list-style-type: none">・役員面談 <p><転換時期></p> <ul style="list-style-type: none">・毎年の4月1日 <p><転換時の本給></p> <p>転換時の個人成果給と同水準の社員ステージCs個人成果給ランクに格付け ※役割給は別途設定し、上乘せ</p>	<p><転換要件></p> <ul style="list-style-type: none">・4月1日時点でメイト社員在籍3年以上経過の者・中途採用者は、メイト社員として4月1日時点で入社後1年経過の者・所属長による転換考課がAの者・エントリーシートを提出し、会社が認めた者 <p><選考方法></p> <ul style="list-style-type: none">・役員面談 <p><転換時期></p> <ul style="list-style-type: none">・毎年の4月1日 <p><転換時の本給></p> <p>転換時の本給総額から、社員ステージCsの資格給を差し引き、ステージCsとしての個人成果給を算出し、該当の個人成果給ランクに格付け ランクが無い場合は、最下限ランクに格付け グレード間の重複ランクになった場合は、下位グレードのランクに格付け 役割給は別途設定し、本給総額が確定</p>

7) ステージCtからの転換時の格付け方法について

ステージCtからCsへ転換する際の格付け方法については、現行においても、ステージCsとしての個人成果給を算出してからの格付けとなっているため、格付けの方法自体は変更しません。但し、ステージCsの役割給が改定となることから、算出時の計算金額は変更となります。

現行ステージCt→Cs 転換要件	改定案
<p><転換要件></p> <ul style="list-style-type: none">・4月1日時点でステージCt在籍2年以上経過の者 <p><転換時期></p> <ul style="list-style-type: none">・毎年の4月1日 <p><転換時の本給></p> <p>転換時の本給総額から、社員ステージCsの資格給と、役割給④(5,000円)を差し引き、ステージCsとしての個人成果給を算出し、該当の個人成果給ランクに格付け</p> <p>※役割給は別途設定し、上乘せ</p>	<p><転換要件></p> <ul style="list-style-type: none">・4月1日時点でステージCt在籍2年以上経過の者 <p><転換時期></p> <ul style="list-style-type: none">・毎年の4月1日 <p><転換時の本給></p> <p>転換時の本給総額から、社員ステージCsの資格給と、役割給③(10,000円)を差し引き、ステージCsとしての個人成果給を算出し、該当の個人成果給ランクに格付け</p> <p>※役割給は別途設定し、上乘せ</p>

8) 賞与支給表の対応について

三越伊勢丹ニッコウトラベルでは、交渉のベースとなる賞与支給表を12月、6月のそれぞれで設定していますが、本給表と連動した体系としているため、本給制度と併せて改定をおこないます。

新たな賞与支給表についても、6月16日より運用を開始する新本給表と連動した設計とします。新たな賞与支給表での交渉は、2026年12月賞与からの開始となります。

(2026年6月賞与は、現行の賞与支給表をベースとした交渉をおこないます)

水準については、12月、6月ともに、固定であるステージCs2.00ヶ月、ステージCa1.90ヶ月は変更しない方向性です。

役割・評価別支給ヶ月については、今回の本給制度改定に合わせた改定をおこないません。但し、その水準については、今回の改定で下らない方向性である旨は確認していますが、細部が引き続き労使協議中となります。

このため、賞与支給表については、2026年5月の2026年度賞与の業績評価指標と併せて、VOICEと審議決定をおこなう予定です。

9) 新本給表への移行方法について

新本給表への移行方法については、対象者への影響度合いなどを踏まえながら、引き続き労使協議をおこないます。

新本給表の運用開始時期である2026年6月16日より以前に、別途、対象者へのVOICEと審議決定をおこなう予定です。