

さんか EXPRESS

発行所
セブン&アイグループ労働組合連合会
イトーヨーカドー労働組合
東京都千代田区二番町8-8
TEL 03-6238-3940
FAX 03-3261-2358
発行者 石合 弘二 編集者 岡山 明日菜

NAFP嘱託社員新人事処遇制度導入

～環境変化を正しく捉え、将来につながる人事処遇制度へ～

2019 春季労働条件交渉において、労使専門委員会の答申に基づき、「新人事処遇制度」の導入が決定しました。労使専門委員会では、組合員の労務構成・要員構成の変化や将来的な人手不足、採用・定着課題等のIYを取り巻く環境変化を踏まえ、議論を進めてきました。その中で組合員の納得感や働きがいを重視し、NAFP嘱託組合員トータルでの公平性・競争力を高めていく事が求められていることからNAFP嘱託社員の人事処遇制度改定に至りました。

【NAFP嘱託社員人事処遇制度改定内容】

- ①資格手当・職責手当の変更 ②職責対応資格制度への移行 ③降級降格制度の運用
- ④NA社員の初任給引上げに伴う若年者への体系是正の実施 ⑤嘱託社員賃金制度改定
- ⑥F・嘱託社員の子供手当導入 ⑦採用競争力向上に向けた「曜日・時間帯・職種加給制度」の導入
- ⑧シニアパートナー社員の一時金支給月数見直し ⑨短時間パートナー社員の社会保険加入基準の一部見直し

今回の「さんかEXPRESS」は妥結報告会の説明に合わせて①「資格手当・職責手当」の変更、②「職責対応資格制度」③「降級降格制度の運用」、⑤「嘱託社員賃金制度改定」についての詳細を掲載しております。内容についてご確認いただき、疑問点や不明な点につきましてはSM・CM・GM・SMD、または支部代表委員長にお問い合わせください。

1. 職責対応資格制度について

従来の制度においても、職責と資格については相互に関連するものと位置付けていましたが、新たに職責に対応した資格を明確に定め、職責対応資格から外れる方は、対応する資格の「R級」に資格を変更します。

- ・リーダー職R級・ジュニア職R級/副主事R級・レギュラー職R級を設けます。
- ・「R級」になった後、元の資格に対応する職責については、元の資格に復帰します。
- ・「R級」になる場合は、激変緩和措置として、資格手当の減額分については、15,000円を限度とし、毎年賃金改定時(5月)に減額します。

【職責対応資格表】

職責/資格	担当職	リーダー職 ジュニア職 エルダー職	副主事 レギュラー職	主事 シニア職
担当者	対応資格			
チーフ・シスター・ CHM・特別販売職		対応資格		
担当M・SHM		対応資格		
統括M			対応資格	
SM				対応資格

資格等級	担当者	担当M・SHM シスター チーフ・CHM 特別販売職	統括M	SM
主事 シニア職	3級			
	2級			
	1級			
副主事 レギュラー職	R級	R級		
	3級			
	2級			
リーダー職 ジュニア職 エルダー職	1級			
	R級	R級		
	3級			
担当職	2級			
	1級			
	3級			

※本部の各職責については、各職域における専門職の位置づけであり、対応資格は定めないものとします。

※主事の統括M、副主事の担当Mが担当者になれば、資格を「リーダー職R級」に変更する。昇進の場合は、資格手当の差額を調整給で支給します。

2. 資格手当・職責手当の変更について

年功的要素の強い「資格手当」を減額し、レベルの高い業務が要求される「役職」に就くことで支給される「職責手当」を増額することで「職責（役職）」と「処遇（賃金）」の連動性を高め、賃金水準のバランスを是正します。

【資格手当】

単位：円

資格	ナショナル				資格	エリア				資格	フィールド			
	級	旧手当	新手当	差額		級	旧手当	新手当	差額		級	旧手当	新手当	差額
主事	3	80,000	69,000	▲11,000	シニア職	3	50,500	39,500	▲11,000					
	2	74,000	63,500	▲10,500		2	47,000	36,500	▲10,500					
	1	68,000	58,000	▲10,000		1	43,500	33,500	▲10,000					
副主事	R	—	43,500	—	レギュラー職	R	—	27,000	—					
	3	47,000	39,000	▲8,000		3	32,500	24,500	▲8,000					
	2	42,000	34,500	▲7,500		2	29,500	22,000	▲7,500					
リーダー職	1	37,000	30,000	▲7,000	ジュニア職	1	26,500	19,500	▲7,000					
	R	—	25,000	—		R	—	18,500	—					
	3	28,500	22,000	▲6,500		3	23,000	16,500	▲6,500		エルダー職	3	18,500	15,000
2	24,500	19,000	▲5,500	2	20,000	14,500	▲5,500	2	15,500			13,000	▲2,500	
1	20,500	16,000	▲4,500	1	17,000	12,500	▲4,500	1	12,500			11,000	▲1,500	
担当職	3	2,000	2,000	0	担当職	3	2,000	2,000	0		担当職	3	1,600	1,600
	2	1,000	1,000	0		2	1,000	1,000	0	2		800	800	0
	1	0	0	0		1	0	0	0	1		0	0	0

【職責手当】

単位：円

職責	旧手当	新手当	差額	職責	旧手当	新手当	差額
GM・SMD	130,000	145,000	15,000	MD・DB・SV	78,500	87,000	8,500
SM・CM	115,000	130,000	15,000	スタッフ・トレーナー	74,000	82,000	8,000
CMD・CDB CSV	103,000	113,000	10,000	担当M	74,000	82,000	8,000
本部M	97,500	108,000	10,500	チーフ・シスター CHM・特別販売職	17,500	25,000	7,500
統括M	87,000	98,000	11,000	担当者	0	0	0

※年齢給の加算対象となる29歳（年齢給基準）までのリーダー職・ジュニア職の担当者とエルダー職の担当者については、資格手当の変更に伴う減額分は調整補填します。

3. 職責対応資格制度導入に伴うシミュレーション

《例①》ナショナル組合員・リーダー職3級・担当Mが新制度を導入した場合

【現行制度】					
資格手当	+	職責手当	=	合計	
28,500円		74,000円		102,500円	
【新制度】					
資格手当	+	職責手当	=	合計	差額
22,000円		82,000円		104,000円	1,500円

《例②》ナショナル組合員・リーダー職3級・担当M・32歳が現行制度で統括Mに登用された場合と新制度で登用された場合の比較

【現在】リーダー職3級 担当M							
資格手当	+	職責手当	=	合計			
28,500円		74,000円		102,500円			
【現行制度】リーダー職3級 統括M							
資格手当	+	職責手当	=	合計			
28,500円		87,000円		115,500円			
■ナショナル組合員・リーダー職3級・担当M・32歳が新制度で統括Mに登用された場合							
【新制度】リーダー職3級 担当M							
資格手当	+	職責手当	=	合計			
22,000円		82,000円		104,000円			
【新制度】リーダー職3級 統括M							
資格手当	+	職責手当	+	資格調整給	=	合計	差額
22,000円		98,000円		8,000円		128,000円	24,000円

新制度導入により
11,000円増

※統括Mの職責対応資格の副主事1級の資格手当を資格調整給として差額分を支給する。副主事に昇格した場合は、差額支給を終了します。

《例③》 ナショナル組合員・主事1級・担当者

【現行制度】

資格手当	+	職責手当	=	合計
68,000円		0円		68,000円

【新制度】

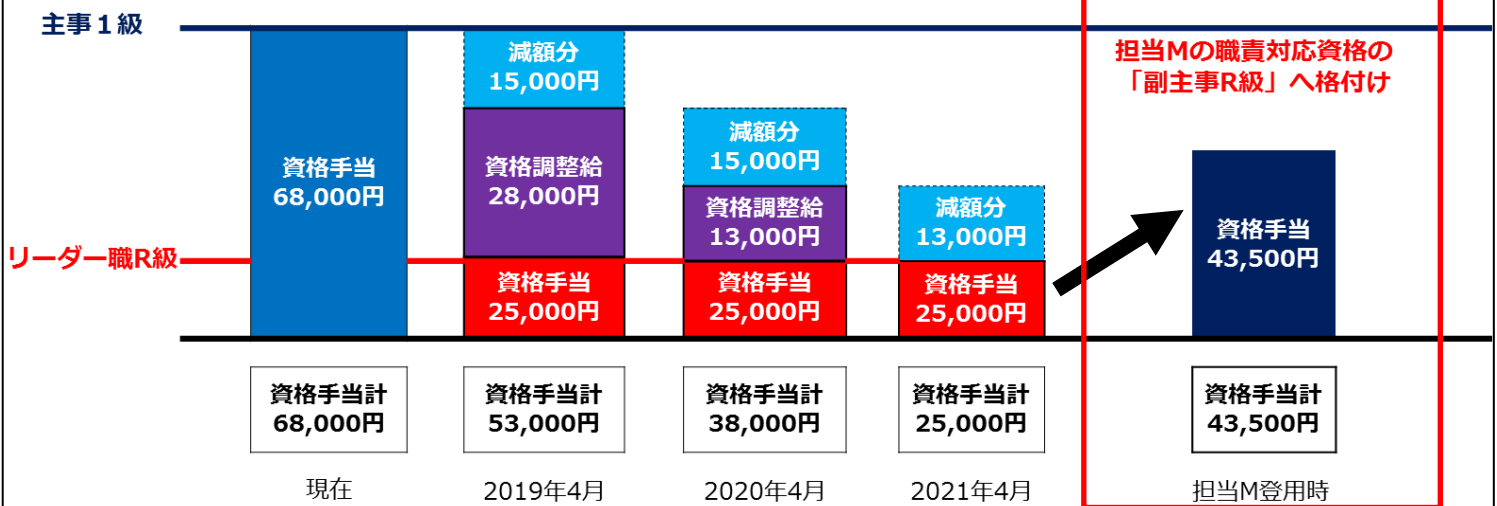
資格手当	+	職責手当	=	合計	差額
25,000円		0円		25,000円	▲43,000円

※担当者の職責対応資格は1ページに記載の通り「リーダー職・担当職」となるため、「主事1級」から「リーダー職R級」へ格付けし資格手当を変更します。激変緩和措置として、資格手当の減額分については、15,000円を限度として、毎年の賃金改定時（5月）に減額となります。

4. 激変緩和措置について

今回の制度変更に伴う大幅な賃金変更による影響の激変緩和措置として、1回の減額分は15,000円を限度とし、毎年の賃金改定時に減額となります。「R級」に変更になった後、元資格に対応する職責についての場合は、元の資格等級に復帰します。

【主事1級の担当者の場合】



5. 職務職能給レンジレートの変更について

今後、職責別の処遇水準をより明確にするため、各職責・社員群の職務職能給レンジレートを変更します。変更時期・金額等については労使で検討し、2020年以降に導入します。また、新たな「職域開発」を併せて検討していきます。

6. 職責対応資格制度 個人別シミュレーション表

上記の内容に基づき、個人毎にシミュレーションを行って下さい。

※2019 春季労働条件交渉による賃金改定については、5月の賃金改定に合わせてご案内します。

【社員群】

【資格】

【職責】

【現行制度】

資格手当	+	職責手当	=	合計
円		円		円

【新制度】

資格手当	+	職責手当	=	合計	差額
円		円		円	円

7. 降級降格制度の運用について

本人の職務遂行能力等の資格条件が、当該資格に適合しなくなった場合について、下位資格への変更「降級降格」を実施します。資格変更に関する条件については、以下の内容を総合的に判断して決定します。変更時期については、2020年3月の新資格等級の変更実施に合わせて、進級昇格・降級降格を実施します。

①「プロセス評価」

直近4回のセルフチェック評価をポイント化し、判断基準を設けます。

②「フォローアップ試験の結果」

試験結果【偏差値】をポイント化し、判断基準を設けます。

フォローアップ試験の受験対象をリーダー職・ジュニア職の「R級」まで拡大します。

③「日々の勤務姿勢」

上長とのカウンセリング面談を実施し、仕事に臨む基本姿勢を確認します。

※今後の資格と職責の連動を高めていく中で、セルフチェック評価についても、従来の実質3段階評価から、高評価者・低評価者の中でも特に優れている・劣っている方には、しっかりと「R1」「R5」評価とし、実質的な5段階評価を進めていきます。

8. 嘱託社員の新人事制度導入について

労務構成の変化に伴い、60歳以上の嘱託社員のモチベーションアップ、活躍機会の拡大が図れる新人事制度を導入します。

①嘱託社員の店役職者の賃金水準の向上

能力・意欲があれば定年後も役職を継続し、処遇水準も今以上に高めることでモチベーション高めます。

②「評価」による「賃金反映」を導入

NA社員時以上に「評価」による「賃金・一時金改定」を実施します。

※担当者を除く、職責についている嘱託社員の方は、人事処遇制度改定に伴い、新たに契約書を結び直し、賃金改定を実施します。2020年度より、評価反映を導入した形で契約更新を実施します。

9. 今後のスケジュール

日程	内容
4月4日（木）～4月21日（日）	①「賃金改定と人事処遇制度の改定」に関する概要のTV会議録画配信を視聴 ②その後、NAF嘱託社員については、各支部で時間を決め、全員が録画視聴した上で、SM・CM・GM・SMDより詳細を説明 ※パートナー社員については、別途説明を実施
4月25日（木）	進級・昇格に伴う賃金改定・・・3月16日に実施した進級・昇格に伴う賃金改定
5月24日（金）	【ナショナル・エリア・フィールド・嘱託社員】 2019 春季労働条件交渉妥結内容に伴う賃金改定ならびに新人事処遇制度による賃金改定
6月10日（月）	【パートナー社員】 2019 春季労働条件交渉妥結内容に伴う賃金改定ならびに新人事処遇制度による賃金改定

今後、5・6月の賃金改定の詳細について、さんかEXPRESSを発行しますのでご確認ください。