

# 賞与制度が一部見直されます

2020年度の春闘にて会社から「業績連動型賞与の導入に向けた協議の場を設けること」と回答があり、業績連動型賞与の協議が始まりました。3年の協議を経て、2023年1月27日の第四回中央委員会にて業績連動型賞与の導入が決議されました。第64期から運用が開始されます。[※参考通達（発信番号：64-100221）](#)

## 業績連動型賞与とは

予め定められた算定式に基づき、組織業績に応じて賞与原資を決定する賞与制度のことです。春闘要求は業績のみならず、様々な要求根拠を用いてポイント単価を決定し、春闘での交渉を行っていますが、制度導入後は予め定められたテーブルと業績内容により賞与が決定します。

今まで



これから



交渉により総合的に判断され賞与が決まる

予め定め交渉した目標に対して賞与が決まる

※必要に応じて賞与テーブルの見直しを行います

## 導入に至るまで

2020年  
春闘で  
回答を受ける

2022年  
臨時中央委員会を開き、  
組合役員にて詳細協議

2021年  
労使にて継続  
的に意見交換

2023年  
中央委員会で  
承認決議

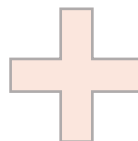
64期  
導入

## 労働組合が大切にしたこと

わかり  
やすさ

公平性

透明性



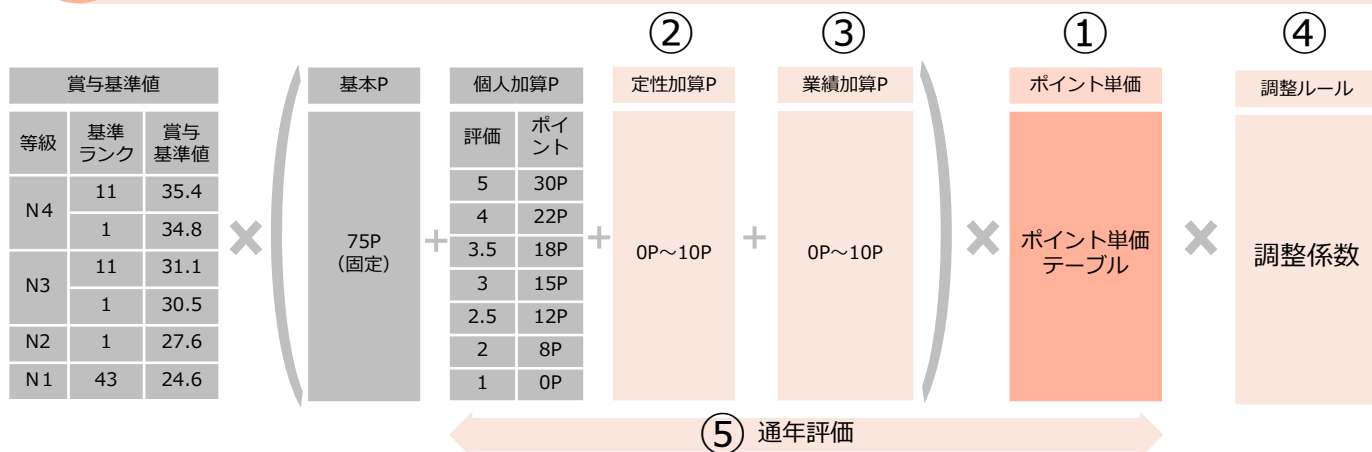
処遇改善

より納得性の高い処遇制度の実現

# 賞与制度の見直し（業績連動型賞与）

変更点  
主な

- ①ポイント単価が決算によって決定します
- ②決算に応じて定性加算Pが加算されます
- ③今までの部室店評価が、部室店×部門・グループ評価に変わります
- ④調整ルールが加わります
- ⑤評価期間が通期に統一されます



## ①ポイント単価

オリコグループ連結経常利益の計画達成率・前年比実績によってポイント単価が決定します。

※比重 計画達成率：前年比実績 = 2：1

評価	連結経常利益 計画達成率・前年比	【組合員層】 ポイント単価 テーブル	前年比実績										
			S	AAA	AA	A	BBB	BB	B	CCC	CC	D	
S	130%~	計画達成率	S	232	231	229	228	227	225	224	223	221	220
AAA	120~130%未満		AAA	229	228	227	225	224	223	221	220	219	217
AA	110~120%未満		AA	227	225	224	223	221	220	219	217	216	215
A	105~110%未満		A	224	223	221	220	219	217	216	215	214	212
BBB	100~105%未満		BBB	221	220	219	217	216	215	213	212	211	209
BB	95~100%未満		BB	219	217	216	215	213	212	211	209	208	207
B	90~95%未満		B	216	215	214	212	211	209	208	207	205	204
CCC	80~90%未満		CCC	214	212	211	209	208	207	205	204	203	201
CC	70~80%未満		CC	211	209	208	207	205	204	203	201	200	199
D	70%未満		D	208	207	205	204	203	201	200	199	197	196

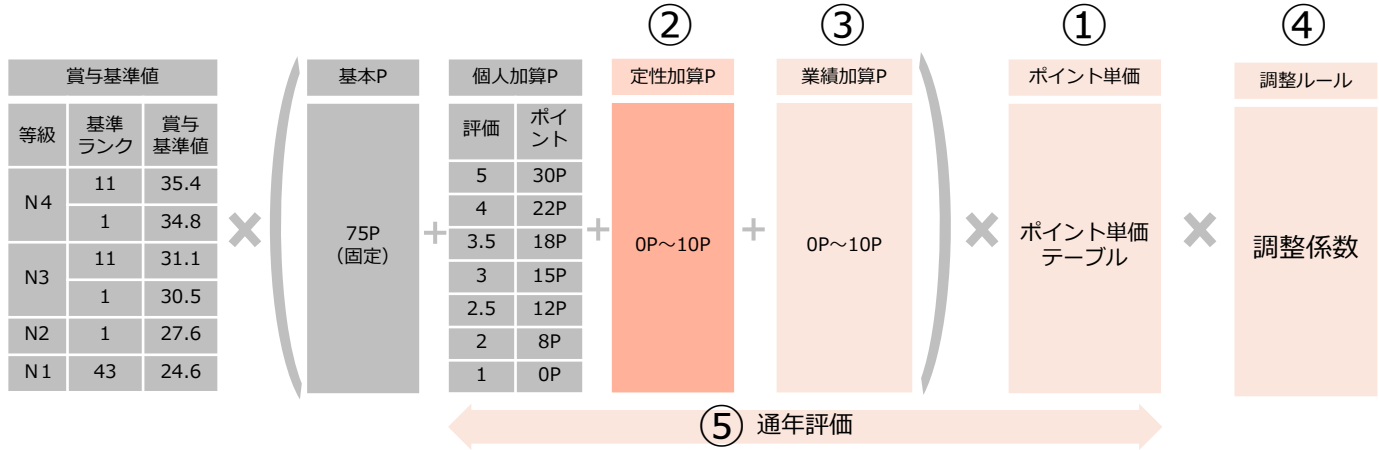
## 解説

- 会社としては計画達成が重要な指標ですが、社員の利益伸長に対する意識も高めて欲しいという思いを込めて前年比を指標に加えています
- ポイント単価216円を標準的な業績（計画通り）となった場合のポイントとして、計画達成率と前年比の影響度が2：1の比重になるようポイントが分布されています
- 中期経営計画で掲げる経営目標で、社員への理解・浸透を深め、事業計画達成に向けて社員が主体性を持って取り組むことができるように連結経常利益を準拠指標としています

# 賞与制度の見直し（業績連動型賞与）

変更に  
主な  
変更点

- ①ポイント単価が決算によって決定します
- ②決算に応じて定性加算Pが加算されます
- ③今までの部室店評価が、部室店×部門・グループ評価に変わります
- ④調整ルールが加わります
- ⑤評価期間が通期に統一されます



## ②定性加算P

好業績の場合、標準評価者以上(個人業績評価3.0以上)を対象として定性加算ポイントが追加配分されます。

評価	連結経常利益 計画達成率・前年比	【組合員層】 標準評価以上 社員ファンド	前年比実績										
			S	AAA	AA	A	BBB	BB	B	CCC	CC	D	
S	130%~	計画 達成 率	S	4	4	4	3	3	3	2	2	2	1
AAA	120~130%未満		AAA	4	3	3	3	2	2	2	1	1	1
AA	110~120%未満		AA	3	3	2	2	2	1	1	1	1	0
A	105~110%未満		A	2	2	2	1	1	1	1	0	0	0
BBB	100~105%未満		BBB	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0
BB	95~100%未満		BB	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
B	90~95%未満		B	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CCC	80~90%未満		CCC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
CC	70~80%未満		CC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D	70%未満		D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

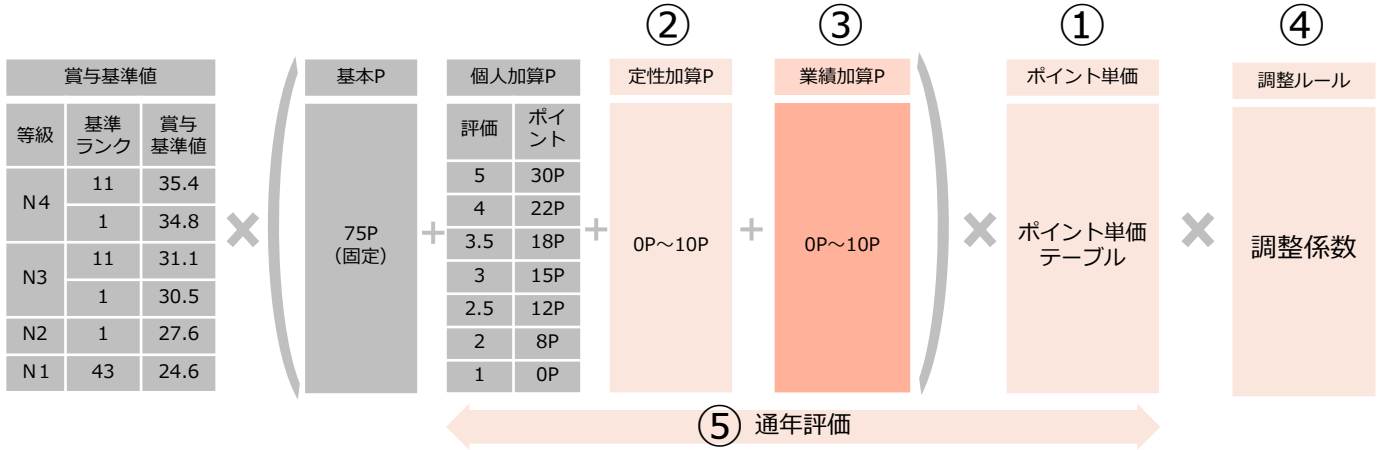
## 解説

- 定性加算Pの加算量は部室店長が決定します
- 好業績の場合、定性加算Pのファンドが増加するため、より定性加算が増える可能性があります
- 追加配分されるポイントは標準評価者以上（個人業績評価3.0以上）に付与することを原則とします
- 頑張った人により賞与が加算される仕組みです  
※部室店単位で定性加算Pのファンドが割り振られています

# 賞与制度の見直し（業績連動型賞与）

変更に  
主な  
ポイント

- ①ポイント単価が決算によって決定します
- ②決算に応じて定性加算Pが加算されます
- ③今までの部室店評価が、部室店×部門・グループ評価に変わります
- ④調整ルールが加わります
- ⑤評価期間が通期に統一されます



## ③業績加算P

組織評価のテーブルは以下の通りとなります。

### 本社組織評価

### 海外グループ会社評価

### 国内グループ会社評価

主任 担当者		支店評価結果				
		優秀	優良	中位	下位①	下位②
部門・ グループ 評価結果	A	10	8	7	6	4
	B+	9	7	6	5	3
	B	8	6	5	4	2
	B-	7	5	4	3	1
	C	6	4	3	2	0

主任 担当者		評価P
グループ 会社 評価結果	S	10
	A	7
	B	5
	C	3
	D	0

### 営業店業績評価

(部門 : 支店 = 1 : 2)

(部門 : 支店 = 1 : 3) ※特定の部室店

課長補佐 担当者		支店評価結果				
		優秀	優良	中位	下位①	下位②
部門・ グループ 評価結果	A	13	10	8	6	3
	B+	11	8	6	4	1
	B	10	7	5	3	0
	B-	9	6	4	2	0
	C	7	4	2	0	0

課長補佐 担当者		支店評価結果				
		優秀	優良	中位	下位①	下位②
部門・ グループ 評価結果	A	12	9	7	5	2
	B+	11	8	6	4	1
	B	10	7	5	3	0
	B-	9	6	4	2	0
	C	8	5	3	1	0

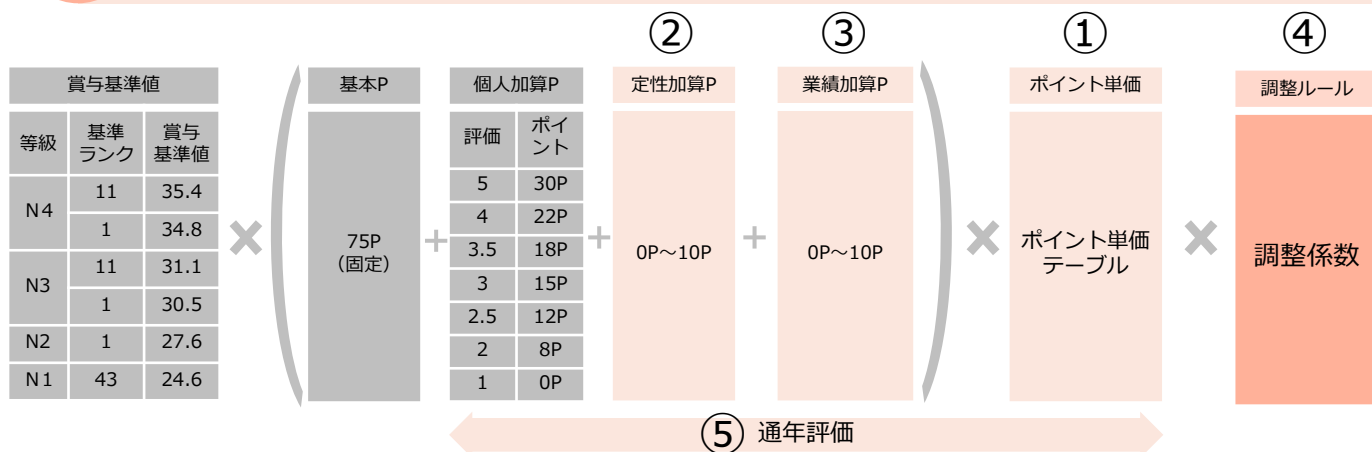
## 解説

- 部門・グループ業績への意識付けや拘りを醸成するため、営業店においても部門・グループ評価が追加されました

# 賞与制度の見直し（業績連動型賞与）

変更点  
主な

- ①ポイント単価が決算によって決定します
- ②決算に応じて定性加算Pが加算されます
- ③今までの部室店評価が、部室店×部門・グループ評価に変わります
- ④調整ルールが加わります
- ⑤評価期間が通期に統一されます



## ④調整ルール

標準評価時の全社賞与ファンドから上下1%超のズレが生じた場合、適用されます。

### 標準評価時の評価ポイント総数算出（標準評価時ポイント）

- ・3月末時点の人員にて算出

### 評価結果を反映した評価ポイント総数算出（評価結果反映ポイント）

- ・3月末時点の人員にて算出

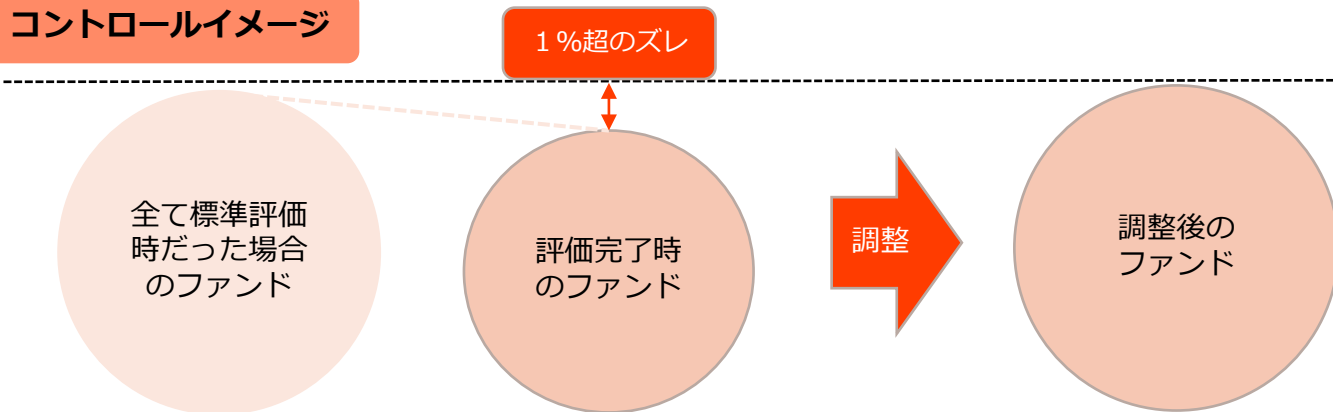
### 調整係数算出

- ・調整係数
- ①標準評価時ポイント < 評価結果反映ポイントの場合 ⇒ (標準評価時ポイント×1.01)÷評価結果反映ポイント
- ②標準評価時ポイント > 評価結果反映ポイントの場合 ⇒ (標準評価時ポイント×0.99)÷評価結果反映ポイント

## 解説

- ・経営安定化のため、賞与のファンドをコントロールする必要があります
- ・標準評価時に支給する全社ファンドと比較し、評価完了時のファンドが上振れ・下振れした場合、割り返して標準評価時に支給する全社ファンドに調整します

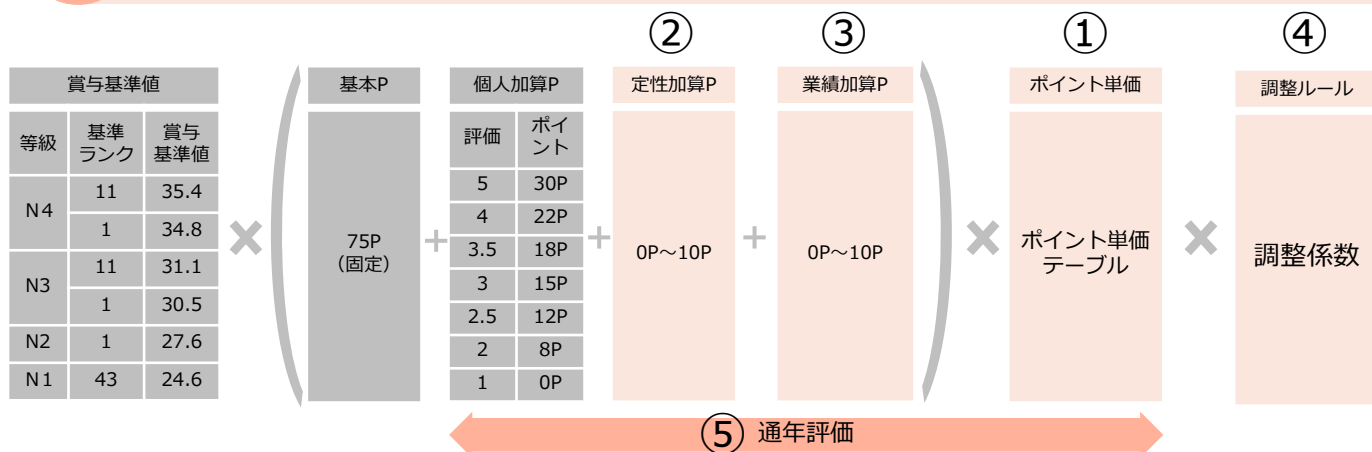
### コントロールイメージ



# 賞与制度の見直し（業績連動型賞与）

変更点  
主な

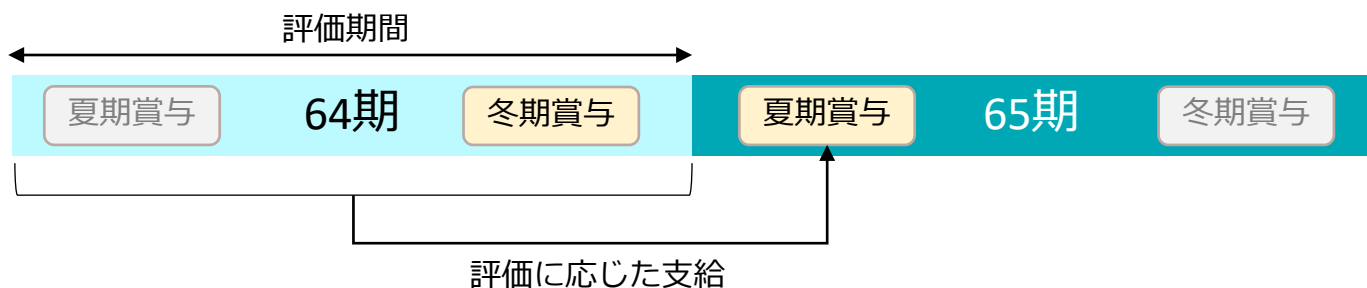
- ①ポイント単価が決算によって決定します
- ②決算に応じて定性加算Pが加算されます
- ③今までの部室店評価が、部室店×部門・グループ評価に変わります
- ④調整ルールが加わります
- ⑤評価期間が通期に統一されます



## ⑤ 評価期間の通期化

個人加算P、定性加算P、業績加算P、ポイント単価の評価期間が通期に統一されます。

### 評価の反映対象



### 支給方法

冬期賞与 年間の約4割支給  
(標準評価時で仮払い)

夏期賞与 年間の約6割支給  
(通年評価の年間支給額 - 仮払い支給額)

冬期は評価が出ていないため  
標準評価の8割分を仮払い

冬期分を仮払いしているため、  
冬期分を差し引いた支給額

## 解説

- ・支給時期はこれまでと変更はなく、6月（夏期）と12月（冬期）の年2回支給です
- ・冬期賞与支給時点では通期実績が未確定の為、支給割合は**冬期：夏期 = 4：6**となります  
※通期評価が標準評価の場合は、これまでの半期評価合計額と同一となります