

三越伊勢丹グループ労働組合 静岡伊勢丹支部

2023年9月メンバーズVOICE議案書

1. メイト社員の社員転換に関する資格要件の変更
について

★対象：社員・メイト社員

★この議案書は社外秘です。取扱いにはご注意ください。

メイト社員の社員転換に関する資格要件の見直しについて【報告事項】

【メイト社員の定義】

契約期間を無期雇用とし勤務エリアを限定し主業務（販売・事務等）及び関連業務（＝付帯業務等）を行うために雇用されるもの。

【メイト社員の制度背景】

2002年度、有期雇用社員としてメイト社員制度導入。

2007年度、社員への採用の仕組み導入。

2009年度、ブロック制の試験運用が始まる。

2014年度、将来的に社員を目指し活躍する次世代のメイト社員を創出するため「メイト社員（育成）」を新設。

2018年度、労働契約法の改定により、契約期間5年経過後に、無期・有期雇用の選択が可能に。当社は雇用に対する安心感の視点から全員無期雇用化。

【問題】

メイト社員制度導入時と現状の働き方にギャップがある

●導入時：単年契約で、販売（スタイリスト）や主業務を行う広報部門の即戦力。

複数年契約したのち転換・ジョブチェンジをしていく。

●現在：長年勤めるメンバーも増え、範囲の広い場のリーダーを担うメンバーも存在している。

【原因】

●様々な制度改定時に、メイト社員の在り方、キャリアの考え方の整理がされていない。

→23年度労使通年協議にてメイト社員制度を整理していく予定です。

メイト社員の社員転換に関する資格要件の見直しについて【審議決定事項】

【社員転換に向けてチャレンジするときの理想的な状態】

上長と受験者でキャリアに対する意思確認をし、メイト社員がステップアップを意識したタイミングに、社員転換にチャレンジすることができる状態

【現状】

- ①新しい企業理念の発信で主体的にキャリアを考えるきっかけがとなった。
- ②社員転換意思をもっても受験資格要件に「前年本給評価A以上」があり、受験を諦めざるを得ないメイト社員がいる

【問題となっている点】

ステップアップを目指すメンバーの歩みを留まらせてしまうケースがある

【原因】

- I：前年単年度の本給評価で受験の可否を判断し、中長期で部下を評価・育成できていない
- II：上長との意思確認が不足している
- III：転換考課を重視できておらず、上長部下間の認識および納得度を高められていない

メイト社員の社員登用に関する転換要件の変更について【審議決定事項】

【打ち手】 現行の受験資格要件から前年度本給評価を切り離し、上長との対話により中長期的なキャリア形成をしていくため、資格要件を見直します

<現行> 受験資格要件	<改定> 受験資格要件
1) 本人が希望する者 2) メイト社員として1年以上の勤務実績がある者 (2年目から受験可能) 3) 前年度本給評価が原則A以上の者 4) 転換の申請について、直属上長の承認を得た者	1) 本人が希望する者 2) メイト社員として1年以上の勤務実績がある者 (2年目から受験可能) 3) 前年度本給評価が原則A以上の者 3) 直属上長の転換考課にて適正レベルを満たす者

【今後の方向性・スケジュール】

- 試験制度、スケジュールをきちんと明示して自身のキャリアと向き合える環境を作ります。
- 上長との面談に重きを置くことで、メンバーと上長との間でキャリアを確認し、キャリアアップを目指せる環境にします。
- 労使で23年度の通年協議に位置付けした、メイト社員としてのキャリアの歩みを継続して議論、制度設計をしていきます。

スケジュール	9月15日	9月19日	9月27日	9月29日～10月6日	10月予定
	支部執行委員会	本部執行委員会	支部評議員会	限定メンバーズボイス	労使協定

対象：社員ステージB、
ステージC、メイト社員