

2023年度12月テーマ別VOICE

①エルダースタッフ本給制度改定案

②65歳～70歳雇用新制度案



Isetan Mitsukoshi Group
Labor Union

目的

わたしたちの幸せを創造し続けること

今回の議案書では、60歳以降の働き方に関する労使通年協議の途中経過についてご説明します。※労使通年協議はメンバーのみなさんから意見をいただきながら進めています。今回は、動画視聴のVOICE(Formsアンケート)をおこないます。視聴方法や出欠方法は、以下の通りですのでご確認ください。

期間・・・2023年12月19日～12月31日

①動画配信テーマ別VOICE・・・組合HPにて動画配信

③Formsアンケート・・・皆さまのご意見を広く集めます。

Formsアンケート回答はこちらから→ <https://forms.office.com/r/1kJWr3xPPm>

2023年12月 エルダースタッフに関するテーマ別VOICE(対象全員) 動画視聴確認アンケート



○VOICE対象者：社員、メイト社員、BCメイト社員、フェロー社員、エルダースタッフ、エルダースタッフフェロー、IMH在籍出向者(非組合員除く)



①エルダースタッフⅢ 月給の改定について(案)

【制度改定の目的】

エルダースタッフⅢの人材サービス職と販売サービス職で月給が分かれているが、現役時からエルダースタッフへの転換時以降の、求める期待役割に明確な差が無いことや、社命による人事異動が行われることから、本給水準の差を無くしていきます。

【課題】

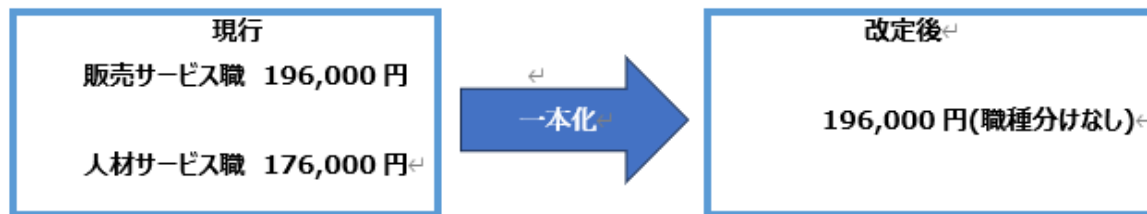
要員不足から起こる運営体制の維持への課題と専門的知識を伴う業務の継承の観点から、今後の会社の成長に繋げるため、人財の確保と柔軟な要員配置を行う必要があります。

- ・継続して働くことへの、体力面等配慮が必要と考えます。
- ・業務範囲の考え方や期待役割の設定、評価や昇給がなく働く意欲につながらない。

【方向性】

エルダースタッフⅢについては、販売サービス職と人材サービス職の区分けをなくし一本化していきます。

【改定イメージ】



参考：現行制度

| 区分 | 勤務日数 | 所定労働時間 | 就業形態 |
|-----------|---------|-------------------|--|
| エルダースタッフⅠ | 週 3~5 日 | 週 20 時間未満 | 個々に定められた勤務日数・勤務時間の範囲内で、毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務 |
| エルダースタッフⅡ | 週 4~5 日 | 週 28 時間以上 35 時間以内 | 個々に定められた勤務日数・勤務時間の範囲内で、毎月のワークスケジュールに基づく変動可能な勤務 |

| 区分 | 年間休日数 | 年間所定労働時間 / 1 日所定労働時間 | 就業形態 |
|-----------|-------|----------------------|--------|
| エルダースタッフⅢ | 117 日 | 1840 時間 / 7 時間 25 分 | 社員に準ずる |

配属

- ①エルダースタッフⅠ・Ⅱ(時給)
本人の希望に基づき、会社が所属・職種のマッチングをおこなうものとする
- ②エルダースタッフⅢ(月給)
社命による人事異動を基本とする

基本給

①エルダースタッフⅠ・Ⅱ(時給)の月例賃金

| 職種 | 時給 |
|---------|---------|
| 販売サービス職 | 1,185 円 |
| 人材サービス職 | 1,085 円 |

②エルダースタッフⅢ(月給)の月例賃金

| 職種 | 月給 |
|---------|-----------|
| 販売サービス職 | 196,000 円 |
| 人材サービス職 | 176,000 円 |

※60 歳到達時点時に各月例給を下回る場合は、60 歳到達時の本給水準を継続

本給評価

- ①エルダースタッフⅠ・Ⅱ(時給)……なし
- ②エルダースタッフⅢ(月給)……なし



65歳から70歳の直接雇用年齢新雇用形態の新設(案)

(1) 制度改定の目的

人財の確保と柔軟な要員配置を行うことで、運営体制の維持と今後の会社の成長に繋がります。また、60歳/65歳以降も、これまで培った経験を活かし、現役世代のサポートを行うことで貢献を期待します。国の指針として70歳までの雇用努力義務が示されていることへの対応を行います。

【課題】

要員不足から起こる運営体制の維持への課題と専門的知識を伴う業務の継承の観点から、今後の会社の成長に繋げるため、人財の確保と柔軟な要員配置を行う必要があります。

- ・継続して働くことへの、体力面等配慮が必要と考えます。
- ・業務範囲の考え方や期待役割の設定、評価や昇給がなく働く意欲につながらない。

(2) 新制度のポイント

① 2024年4月1日より運用開始

雇用の継続を希望される方は、70歳まで勤務を継続することができます。※65歳以降は、半年毎の有期契約

体力面等の理由から、本人の申し出があれば70歳手前で契約を満了することも可能です。

60歳の定年は継続、また65歳以降は半年契約のため、新たな雇用区分を新設します。

(仮)名称は

65歳以降はエルダースタッフ(VI・VII)

65歳以降はエルダーフェロー(VI・VII)

※現行は60歳以降、「月給制」「時給制」を選択⇒65歳以降は「時給制」の選択のみとする

②今回新設する、65歳以降の雇用区分

健康リスクへの対応の観点から、65歳以降の雇用契約形態は、月給制は設けず時給制のみとします。

■ 現行のエルダースタッフの契約形態 (60~65歳)

| |
|--------------------------|
| エルダースタッフ I (時給制・社保非加入) ⇄ |
| エルダースタッフ II (時給制・社保加入) ⇄ |
| エルダースタッフ III (月給制) ⇄ |

■ 65歳以降(70歳まで)の雇用区分と契約形態⇄

| |
|---------------------------|
| エルダースタッフ VI (時給制・社保非加入) ⇄ |
| エルダースタッフ VII (時給制・社保加入) ⇄ |
| 65歳以降は月給制区分はなし⇄ |

■ 現行のエルダーフェローの契約形態 (60~65歳)

| |
|--------------------------|
| エルダーフェロー I (時給制・社保非加入) ⇄ |
| エルダーフェロー II (時給制・社保加入) ⇄ |

■ 65歳以降(70歳まで)の雇用区分と契約形態⇄

| |
|---------------------------|
| エルダーフェロー VI (時給制・社保非加入) ⇄ |
| エルダーフェロー VII (時給制・社保加入) ⇄ |

【65歳以降の雇用区分移行時の対応】

※月給制ESⅢ→時給制ES(VI・VII)へ移行する場合は、エルダースタッフ I・II の賃金に準じる

※時給制EF(I・II)→EF(VI・VII)へは、時給を維持して移行

エルダースタッフは1日、エルダーフェローは11日を基準日とする



65歳以降 新制度(案)

| 項目 | エルダースタッフVI・VII | エルダーフェローVI・VII |
|----------------|--|---------------------------------------|
| 期待する 役割イメージ | それぞれの組織・担当において主に補助的業務を中心に行う(E 1・2 は職種区分あり) | 予め決められた時間の中で各々の職種における主業務及びそれに関する業務を行う |
| 開始時の年齢 | 65歳誕生日月の翌月 1 日より | 65歳誕生日月の翌月 1 1日より |
| 終期契約年齢 | 70歳に達する月の月末前日 | 70歳に達する翌月10日 |
| 契約 | 半年毎の有期契約 | 半年毎の有期契約 |
| 勤務形態 | 時給制のみ（社保加入あり/なし） | 時給制のみ（社保加入あり/なし） |
| 昇給 | なし | なし |
| 賞与 | あり | なし |
| 区分変更 | ○：時給制社保加入→社保非加入 | ○：時給制社保加入→社保非加入 |
| | ×：時給制社保非加入→社保加入 | ×：時給制社保非加入→社保加入 |
| 職種変更 | 検討中 | 検討中 |
| 職場の異動 | 検討中 | 原則なし ※60歳以前の雇用区分の異動範囲を継続 |

・健康面へ配慮し安全に働くために、65歳以降は半期毎の面談を実施

- 65歳以降は半年契約とし、契約更新時に面談と健康チェックを行います。
- ・健康チェックの確認事項を標準化し、基準を明確化(上長(評価者?)が実施)
- ・健康チェックは自己申告

