

2024年春の交渉終結報告

※ 詳しい内容については、既報の労働組合「春の交渉 議案書」もしくは適宜発信される会社の通達・連絡文書などをご確認ください。
※ 月給者の「扶養者(年齢別)最低賃金補償」は各種指標に基づき毎年変更しています。後日、会社から発信される募集案内を必ずご確認ください。

2024年度 賃金に関する妥結結果のポイント

<h3>1. ベースアップ</h3> <p><u>全雇用区分</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 月給者: 4,000円 ● 時給者: 20円 	<h3>2. 本給水準引き上げ</h3> <ul style="list-style-type: none"> ● ステージB: 38,000円 ● ステージC、ステージCt: 17,000円 ● メイト社員: 21,000円 ● エルダースタッフ: 10,000円 ● フェロー社員: 時給80円 ● エルダーフELLOW: 時給70円 ● スペシャリティスタッフ: 個別契約内容に準ずる
<h3>3. エルダースタッフ賞与改定</h3> <p><u>(12月より改定)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 1.0ヵ月に引き上げます。 	<h3>4. 時間給者賞与導入(12月より)</h3> <ul style="list-style-type: none"> ● エルダースタッフ(時給制)・フェロー社員・エルダーフELLOWに賞与制度を導入します。



労使協議会にて要求書を提出し、満額回答をいただきました

春の交渉議案書はコチラから



※ 既存在籍者のベースアップおよび本給引き上げは、5月給与から反映されます。
※ 賞与制度の改定および導入は、2024年12月支給賞与から適用されます。

2024年度 人に関わる諸制度 変更のポイント

<h3>1. 社員ステージC人事賃金改定</h3> <ul style="list-style-type: none"> ● 本給構成を3階建て(①資格給②役割給③個人成果給) ● 個人成果給をグレード分けし、進級機会を新設 ● 下位・中位ランクは、B評価でも昇給しやすい設計へ 	<h3>5. ライフイベント再雇用制度の拡充</h3> <ul style="list-style-type: none"> ● 退職事由に「不妊治療」を追加 ● 社員が退職した場合、社員(ステージC)で復職が可能に ● 複数回の制度利用が可能に
<h3>2. 社員ステージC・Ct評価フォーマット改定</h3> <ul style="list-style-type: none"> ● 本給評価と賞与評価を切り分け ● ガイドラインに沿った目標設定 	<h3>6. 時間単位年次有給休暇制度の導入</h3> <ul style="list-style-type: none"> ● 1時間単位での年次有給休暇利用が可能に(2024年10月～)
<h3>3. セールスインセンティブ制度の解消</h3> <ul style="list-style-type: none"> ● セールスインセンティブ制度を解消 新規獲得は本来業務として本給・賞与にて評価する 	<h3>7. 遅刻・早退時の賃金控除ルール変更</h3> <ul style="list-style-type: none"> ● 遅刻・早退・外出は1分単位で賃金控除(2024年10月～)
<h3>4. 短時間勤務シフトの拡充</h3> <ul style="list-style-type: none"> ● 短時間勤務シフトに9:00始業のパターンを新設 ● 8:30始業のシフトパターンを棚卸翌日も使用可能に 	<h3>8. 介護関連制度における対象家族の再定義</h3> <ul style="list-style-type: none"> ● 介護に関わる諸制度において、対象家族「配偶者」に事実婚も含む

3月11日労使協議会での会社総括(左中さん)コメント抜粋

左中さん 今回の本給の引き上げは、今まで従業員の皆さんが取り組んできて業績回復に至った結果だと捉えていただき、「次も頑張ろう」という気持ちに繋げていただきたいと思います。岩田屋三越は、収支構造の観点での厳しい状況を脱して次のステップに移ってきているので、これからは「自分はこの会社でどう成長できるのか」という従業員の働き甲斐にも目を向けて協議していけたらいいと思います。