

三越伊勢丹グループ労働組合
三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部

2025年5月 60歳以降の働き方 メンバーズVOICE議案書（案）

社外秘



IMGU公式
マスコットキャラクター
イングちゃん

- ◆ 議案書配布対象：
社員（非組合員含む）・メイト社員・エルダースタッフ・スペシャリティスタッフ I
- ◆ 組合員の方は、必ず限定メンバーズVOICEへのご出席をお願いします。



三越伊勢丹グループ労働組合HP
ID：従業員コード（10桁）
PW：生年月日



ベネフィットステーション・共済会HP
ID / PWは各自で設定頂いたもの
をご利用ください

三越伊勢丹グループ労働組合
・共済会LINE@



イングちゃん 公式



＜三越伊勢丹システム・ソリューションズ支部 支部大会 議事日程＞

- | | | |
|---------------------------------|--|---------------|
| 1. 議長団選出 | | 支部大会 司会 支部書記長 |
| 2. 書記任命 | | 支部大会 議長 |
| 3. 開会宣言 | | 支部大会 議長 |
| 4. 議事運営委員選出 | | 支部大会 議長 |
| 5. 成立確認 資格審査報告 | | 支部大会 議事運営委員長 |
| 6. 議事日程発表・承認 | | 支部大会 議事運営委員長 |
| 7. 議題開会宣言 | | 支部大会 議長 |
| 第一号議案 | | 提案者 支部書記長 |
| I. 2025年6月度 社員 賞与要求 | | |
| II. 2025年6月度 メイト社員 賞与要求 | | |
| III. 2025年6月度 スペシャリティスタッフⅠ 賞与要求 | | |
| IV. 2025年6月度 スペシャリティスタッフⅡ 賞与要求 | | |
| V. 2025年6月度 エルダースタッフⅠ・Ⅱ 賞与要求 | | |
| VI. 2025年6月度 エルダースタッフⅢ 賞与要求 | | |
| VII. 2025年6月度 エルダースタッフⅣ 賞与要求 | | |
| VIII. 2025年6月 フェロー社員 一時金要求 | | |
| 第二号議案 | | 提案者 支部書記長 |
| I. 2025年度賞与交渉における業績評価指標 | | |
| 第三号議案 | | 提案者 支部書記長 |
| I. 2025年10月エルダースタッフ制度改定 | | |
| 8. 議事終了宣言 | | 支部大会 議長 |
| 9. 支部執行委員長挨拶 | | 支部執行委員長 |
| 10. 閉会宣言 | | 支部大会 議長 |

日時	2025年5月13日(火) 13:00-14:00
会場	オンライン会議
構成員	支部大会代議員および支部役員、本部役員、監査委員

目次

I. 60歳以降の働き方 審議決定事項 <対象：社員、メイト社員、スペシャリティスタッフⅠ、エルダースタッフ EⅠ～EⅣ>	4
1. 今回の VOICE の位置づけ	4
2. 2025 年 10 月 エルダースタッフ人事賃金制度改定（案） 審議決定事項	5
(1) 改定の背景と目的	5
(2) 新たな区分と期待役割・実務イメージについて	6
(3) キャリア管理について	9
(4) 中途採用	11
(5) 賃金について	12
(6) 制度移行について	21
(7) 今後の対応	23

<審議スケジュール>

3月13日 支部執行委員会

3月27日 支部評議員会

4月28日～5月10日 メンバーズ VOICE ※賞与 VOICE と併せて実施

5月13日 支部大会

5月20日 労使協議会

I. 60歳以降の働き方 審議決定事項 <対象：社員、メイト社員、スペシャリティスタッフ I、エルダースタッフ E I ～EIV>

1. 今回の VOICE の位置づけ

3月に報告事項として扱った60歳以降の働き方について、今回の限定メンバーズ VOICE では審議決定事項として扱います。制度改定については10月を予定しております。

<60歳以降の働き方 制度移行にむけたスケジュール>

時期	概要	位置づけ
2月下旬～3月上旬	限定メンバーズ VOICE	労働組合から、2024年12月に実施したテーマ別 VOICE を受けての制度改定案と、現行制度からの移行の案を提案します
4月下旬～5月上旬	メンバーズ VOICE ※今回	5月の中旬を予定している労使協議会での合意にむけて、労働組合からメンバーへ最終の提案をおこないます
5月下旬～9月末まで	制度移行に向けた 説明会・面談・任命など	10月1日の制度改定にむけ、会社から対象者や所属長にむけての説明会をおこないます。そののちに、対象者との面談などの新区分への任命にむけたプロセスを進める予定です。
10月1日	制度改定	10月1日、新たなエルダー制度での運用を開始します。

<スケジュール全体像>

	2月	3月	4月	5月	6月～9月	10月以降
組合	限定 VOICE		2025年 6月 賞与交渉	メンバーズ VOICE※今回		制度 改定
会社	労使協議	審議 ①		審議 ②	説明会・面談・任命など 制度移行	

(1) 改定の背景と目的

労働組合としては労働福祉ビジョンに掲げた通り、将来的な定年退職年齢の延長を見据えながら、現時点での現実的な着地について検討や協議を進めてきました。

1) 労働組合の考える、IMSにおける「60歳以降の働き方」の将来的なあるべき姿

これまでのメンバーズ VOICE、テーマ別 VOICE や機関会議での意見交換をふまえ、「事業の継続性の観点から若い世代に活躍のチャンスを譲りつつも、会社の事業と本人のキャリアのマッチングを経て、これまでの経験や人脈や専門性を発揮し現役時代と変わらず活躍し、メンバー本人の自己実現と会社の戦略推進の双方に資する状態の実現」をあるべき姿として考えています。

2) 現状の課題と今回の制度改定の方向性と範囲について（2024年11月～12月 テーマ別 VOICE 資料を参考に記載）

社会的な動向（雇用上限年齢の上昇、少子高齢化に伴う働き手の不足、IT 業界の採用競争）を背景として、60歳を超えた人財に求められる働き方の多様化が進行しています。IMSにおいてもエルダー制度と運用がマッチしない状況となっています。

- 近年のメンバーズ VOICE においては 59 歳以前と変わらないレベルでの活躍とそれに伴う処遇を望むメンバーの声があり、**現行制度はキャリア選択の幅が限定的である**という課題があります。
- 中長期の会社戦略に基づきより高い売上と営業利益をあげていくためには要員の確保が必要であり、60 歳以降の世代も今後の活躍が期待されています。然しながら現行制度は、会社からみてもメンバーに**大きな成果発揮を求めることができる制度ではない**という課題があります。

上記のような状況をふまえると、IMS のエルダー社員制度は抜本的な改定が必要な状況にあると考えられます。よって、60 歳以降のキャリア選択の幅を広げる方向性で制度改定に向けた検討をおこなうに至りました。

なお、制度改定は現時点のグループにおける 60 歳以降の雇用制度に関するグループ指針に則り、**現時点では 59 歳までの雇用形態の定年延長はおこなわず、60 歳から 65 歳までエルダースタッフとしての再雇用をおこなうことを前提とします**。また、従来制度における問題の大きさから、今回はキャリア選択の幅の見直しに向けた取り組みを優先し、雇用上限年齢の延長については次年度以降検討します。

<参考資料：60歳以降の雇用制度に関するグループ指針>

<p>全社必須要件</p>	<p>・定年退職年齢は満 60 歳とする</p> <p>・満 65 歳までの定年後再雇用制度を設け、「時給制」と「月給制」の両方を設置する</p> <p>・満 60 歳以降の契約期間は、1 年ごとの有期雇用契約ではなく、満 65 歳までの無期雇用契約とする</p>
<p>制度拡充する場合の許容範囲</p>	<p>・70 歳までの雇用延長を可とする</p> <p>・時給制社員のみ、定年退職年齢を 65 歳とすることを可とする</p> <p>・後任人財の配置ができない場合、定年前年収の 70%程度を支給することを条件に、定年退職後も定年退職前と同様の仕事（責任と権限）を担うことを可とする（本人確認必須）</p>

(2) 新たな区分と期待役割・実務イメージについて

1) 区分の設定と、区分ごとに期待される役割の設定

現行制度においては処遇の差はありつつも、期待される役割は一律で「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」とされていました。

これに対し新制度では、制度改定の目的をふまえ、「これまでの経験や人脈、専門性を発揮し成果を挙げる」ことを制度全体のコンセプトとして、エルダースタッフの活躍を期待した役割の設定と、それに対応した区分の設定をおこないます。

- ①企業の競争力維持の観点から、専門性を軸とした卓越したスキルを持った人財の活躍を期待し、スペシャリストエルダー（EL-SP）の区分を設けます。**EL-SP については、同じく「個別雇用契約」による処遇をおこなう区分である現行制度上の EIV 処遇の考え方とは異なる、新しいエルダーの雇用区分と位置付けます。**
- ②同じく企業の競争力維持の観点から、**現役時代に培ってきたスキルや知見をもとにした活躍が期待される人財のためのフィールドとして、EL5 ならびに EL4 の区分を設けます。**
- ③これまでと同様の期待される役割である「補助的業務ならびに現役世代の育成・サポート」の業務は減っていることから、同様の期待役割を担う区分は限定します。
- なお、これまでのエルダースタッフの制度の考え方と同様に、後任育成の観点から、新制度におけるエルダースタッフはこれまでどおりライン長（部長、担当長、チーフ）を担うことはなく、また、現役時代の業務の後任者への引継ぎは定年前に終わっていることとします。

<新制度>

	区分	期待される役割
月給制	EL5	今まで培ってきたスキルや知見を元に「一定範囲の組織成果」の実現に貢献するとともに、後進の育成をおこない組織の持続的な発展に貢献する。 ※優れたスキルを持っている ※難易度の高い案件を中心となって推進した経験がある
	EL4	今まで培ってきたスキルや知見を元に「一定範囲の組織成果」の実現に貢献するとともに、後進の育成をおこない組織の持続的な発展に貢献する。
	EL3	それぞれの組織・担当において、主に補助
時給制	EL2・1	的業務を中心に行う

	区分	期待される役割
月給制	EL-SP	特に重要な領域や業務において卓越した技能や技術を駆使して戦略を推進するとともに、後進の育成をおこない組織の持続的な発展に貢献する。

※区分間の移動について

12月のテーマ別 VOICE で説明していた、1年ごとに会社の任命によって区分を往来するという考え方は原則なくなりました

<参考：現行制度>

	区分	期待される役割
月給制	EIV	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
	EⅢ	
時給制	EⅡ・I	

2) 2025年10月時点での実務イメージ

記載はあくまで 2025年10月時点での実務のイメージです。期待される役割に沿った実務に就くことを前提として運用をおこなう一方で、会社の戦略や体制によって、実務は今後変更となることが想定されます。

<新制度>

	区分	実務イメージ
月給制	EL5	<ul style="list-style-type: none"> ・現役時のグレードに応じた範囲より、責任と業務量を低減した状態で、担当業務を継続する。 例 1) 大規模プロジェクトの PMO 例 2) インフラ・ネットワーク・セキュリティの専門要員 など ・プロジェクト内または所属内での運営上必要な業務を遂行する。 ・上記のほか、開発の現場において SPM、PL、PMO などの後進をサポートする立場から伴走し、人財の育成にあたる
	EL4	<ul style="list-style-type: none"> ・現役時のグレードに応じた範囲より、責任と業務量を低減した状態で担当業務を継続する。 例 1) 経営管理スタッフ 例 2) 営業支援 例 3) 既存システム保守開発 など ・プロジェクト内または所属内での運営上必要な業務を遂行する。 ・上記のほか、開発の現場において SPM、PL、PMO などの後進をサポートする立場から伴走し、人財の育成にあたる
	EL3	<ul style="list-style-type: none"> ・社員または EL5・4 などからの指示の下、各部門や担当の運営上必要な業務を遂行する。
時給制	EL2・1	

	区分	実務イメージ ※一例です
月給制	EL-SP	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ内外の新規事業領域におけるプロダクト開発を PM や PMO などの立場から主導する ・人脈を使っての新しい分野の開拓、営業利益を出すための発案や実施などを主導する。 ・現状業務の革新を主導する。 ・以上のようなことに取り組みながら組織全体の底上げ、人材育成に携わる。

(3) キャリア管理について

1) 新制度における再雇用時のキャリアについて

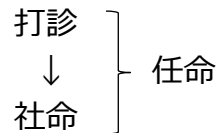
60歳の定年を迎えた際にIMSで働き続けることを選択する場合、再雇用にあたってはまず時給制と月給制のいずれかを本人が選択し、会社はその希望に沿った雇用をおこないます。

時給制を選んだ場合はEL1もしくはEL2にとして雇用されます。月給制を選択した場合は、「これまでの経験や人脈、専門性を発揮し成果を挙げる」ことを制度全体のコンセプトとしていることから、現役時代のグレードをベースとして再雇用をおこなうことを基本的な考え方とします。

現役時グレードを持たない雇用形態・資格に属する場合は、再雇用をおこなう際に都度、会社判断による任命をおこないます。

※用語の整理：「任命」と「社命」について

(EL5、EL-SPの区分での再雇用について) 任命の前に打診があり、本人の了承を経て最終的に社命となります。



① 月給制任命のルール

月給制を選択した場合は、現役時のグレードを鑑み、原則として下に記載の通り雇用されることとします、

<月給制任命のルール> 対象：社員ステージ B・C ※現役時グレードを持っている従業員

- グレードVについては、十分に卓越した技能や技術を以て戦略推進に資することができるものと判断し、EL-SPでの雇用とします。
- グレードIVについては、これまで培ってきたスキルや知見を活かした活躍を期待し、EL4または社命によるEL5での雇用とします。
- グレードⅡ、Ⅲについては、これまで培ってきたスキルや知見を活かした活躍を期待し、EL4での雇用とします。
- グレードIについては、それぞれの組織・担当において主に補助的業務を担うことを期待し、EL3での雇用とします。

また、現役時にグレードを持たないメイト社員、社員ステージ A、スペシャリティスタッフ I についても、以下の考え方とします。

<月給制任命のルール> 対象：社員ステージ A、メイト社員、スペシャリティスタッフ I

- 社員ステージ A ならびにスペシャリティスタッフ I については、定年時点でグレードを持たないことから、社命により EL-SP、EL5、EL4、EL3 のいずれかから任命をおこなうこととします。
- メイト社員については、それぞれの組織・担当において主に補助的業務を担うことを期待し、EL3での雇用とします。

② EL-SP ならびに EL5 の会社任命について

EL-SP ならびに EL5 の任命については、現役時のグレードを参考にしつつ、会社の経営会議での審議を経たものを若干名採用する運用となります。また、任命の際にはその判断の背景と併せ労使で確認をおこないます。

③ EL3 の選択について

現役時の役割や会社要請にかかわらず、健康状態等何らかの考慮すべき理由がある場合は、再雇用面談の際に EL3 を選択できるものとします。

<再雇用時のキャリア管理> 対象：現役時、グレードの**ある**雇用形態・区分に属する方

現役時			再雇用時 (60歳到達時点)	
雇用形態・資格	グレード		時給制を選んだ場合	月給制を選んだ場合※
社員ステージ B・C	V	→	EL1 または EL2	EL-SP
	IV	→		EL4 もしくは EL5 (社命)
	III	→		EL4
	II	→		
	I	→		EL3

※現役時の役割や会社要請にかかわらず、健康状態等何らかの考慮すべき理由がある場合は、再雇用面談の際に EL3 を選択できるものとします

※EL-SP ならびに EL5 は現役時のグレードを参考にしつつ、会社の経営会議での審議を経たものを若干名採用する運用となります

<再雇用時のキャリア管理> 現役時、グレードの**ない**雇用形態・区分に属する方

現役時			再雇用時 (60歳到達時点)	
雇用形態・資格			時給制を選んだ場合	月給制を選んだ場合※
社員ステージ A		→	EL1 または EL2	EL-SP、EL5、 EL4、EL3
スペシャリティスタッフ I		→		のいずれかから任命
メイト社員		→		EL3

※現役時の役割や会社要請にかかわらず、健康状態等何らかの考慮すべき理由がある場合は、再雇用面談の際に EL3 を選択できるものとします

2) 新制度における再雇用後のキャリアについて

ここでは、エルダーとして再雇用されて以降の異動配置や区分の変更について解説します。

① 異動配置と出向について

現在のエルダースタッフ制度同様、社命による異動配置と出向を行います。

② 再雇用後の区分の変更について

現行の制度と同様に時給制と月給制の変更が可能です。一方で、月給制のなかでの区分の変更（EL-SP から EL5・4・3 への変更など）については原則不可とします。なお変更の手続きは、年に一度、会社が指定する時期に自らの区分の変更希望を会社へ申請し、会社が認めた場合に変更ができることとします。

3) キャリア管理の制度運用の労使確認について

これまでに述べたキャリア管理の制度運用については、内容について都度労使で確認をおこないます。

(4) 中途採用

エルダースタッフの中途採用時における区分の任命については、その内容と背景について都度、労使で確認をおこないます。

一方で、試用期間とその後の格付け等の中途採用に関する制度と運用のあり方については 2025 年 6 月以降も協議を継続致します。

(5) 賃金について

概要は<新エルダー制度 賃金制度の概要>の通りです。1)以降で詳しく解説いたします。

<新エルダー制度 賃金制度の概要>

【新制度（EL5～1）（案）】

-	区分	60歳到達時 雇用区分・グレード	本給	年間賞与
月 給 制	EL5	社員 GIV（社命）	360,000 円	B 評価 3 か月
	EL4	社員 GIV・GⅢ・Ⅱ	290,000 円	
	EL3	社員 G I メイト社員	220,000 円	2 か月 + S・A 評 価
時 給 制	EL2・1	全区分	1,475 円	加算

【新制度（EL-SP）（案）】

-	区分	60歳到達時 雇用区分・グレード	本給	年間賞与
月 給 制	EL-SP	社員 GV	個別契約	個別契約

【※参考 現行制度（ベースアップ（案）反映済）】

-	区分	60歳到達時 雇用区分・グレード	本給（案）	年間賞与
月 給 制	EIV	社命による任命	個別契約	個別契約
	EIII	社員GIV 社員ステージA	295,000円	2か月 +S・A 評価加算
		社員GIII	270,000円	
		社員GII	245,000円	
		社員GI メイト社員	220,000円	
時 給 制	EII・I	社員GIV 社員ステージA	1,775円	
		社員GIII	1,625円	
		社員GII	1,475円	
		社員GI メイト社員	1,325円	

1) 概要と考え方

新制度における各区分の賃金については以下のように考え設定します。

- EL-SP については「ある領域や業務において卓越した技能や技術を駆使して戦略を推進する」ことができることを前提とした雇用区分であることから、所持している技能・技術の市場性を鑑みた処遇をおこないます。また、期待される役割が高まることに伴い、よりモチベーション高くメリハリをもって働くことができるよう目標の達成度合いを評価し賞与に反映する制度を導入します。
- EL5・4 においては、設定する期待役割に応じた本給水準の設定をおこないます。また、期待される役割が高まることに伴い、よりモチベーション高くメリハリをもって働くことができるよう目標の達成度合いを評価し賞与に反映する制度を導入します。
- EL3・2・1 については限定された期待役割であることをふまえた賃金水準の設定をおこないます。

2) 本給水準について

- EL-SP の本給水準については、所持している技能・技術の市場性を鑑みながら個別に設定します。なお、賃金は現役時代の賃金を上回らない範囲での賃金設定をおこなうこととします。
- EL5、EL4 の本給水準については、現役時に比べ責任や権限を限定しながらも成果を挙げることが求められる立場であることをふまえた水準として設定します。
- EL3 については限定された期待役割であることをふまえた本給の設定を行います。なお、現役時の賃金水準が EL3 の最低基準に届かない場合は、現役時の賃金水準を維持するものとします。
- EL 2・1 についても、限定された期待役割であることをふまえた本給水準を設定します。

3) 賞与制度について

現行のエルダー制度における評価制度では、事前の目標設定をおこなわず、評価時点で加算をおこなっております。

新制度の **EL-SP、ならびに EL5、EL4 については**、期待される成果に応じてメリハリある処遇をおこないモチベーションを高めることと、処遇への納得度の向上の観点から、**個別目標管理の制度を導入します**。評価においては目標達成にむけた成果行動について組織貢献の観点で測定をおこなうこととし、評価結果を賞与に反映します。EL3・2・1 については期待される役割が現行制度と変わらないため、現行制度からの変更はおこないません。

① 評価期間について

(ア) 原則

評価期間に関しては**半期評価**とします。評価期間は 4 月～9 月、10 月～翌 3 月の半期ごととします。

(イ) 再雇用の時期と評価期間・賞与支給

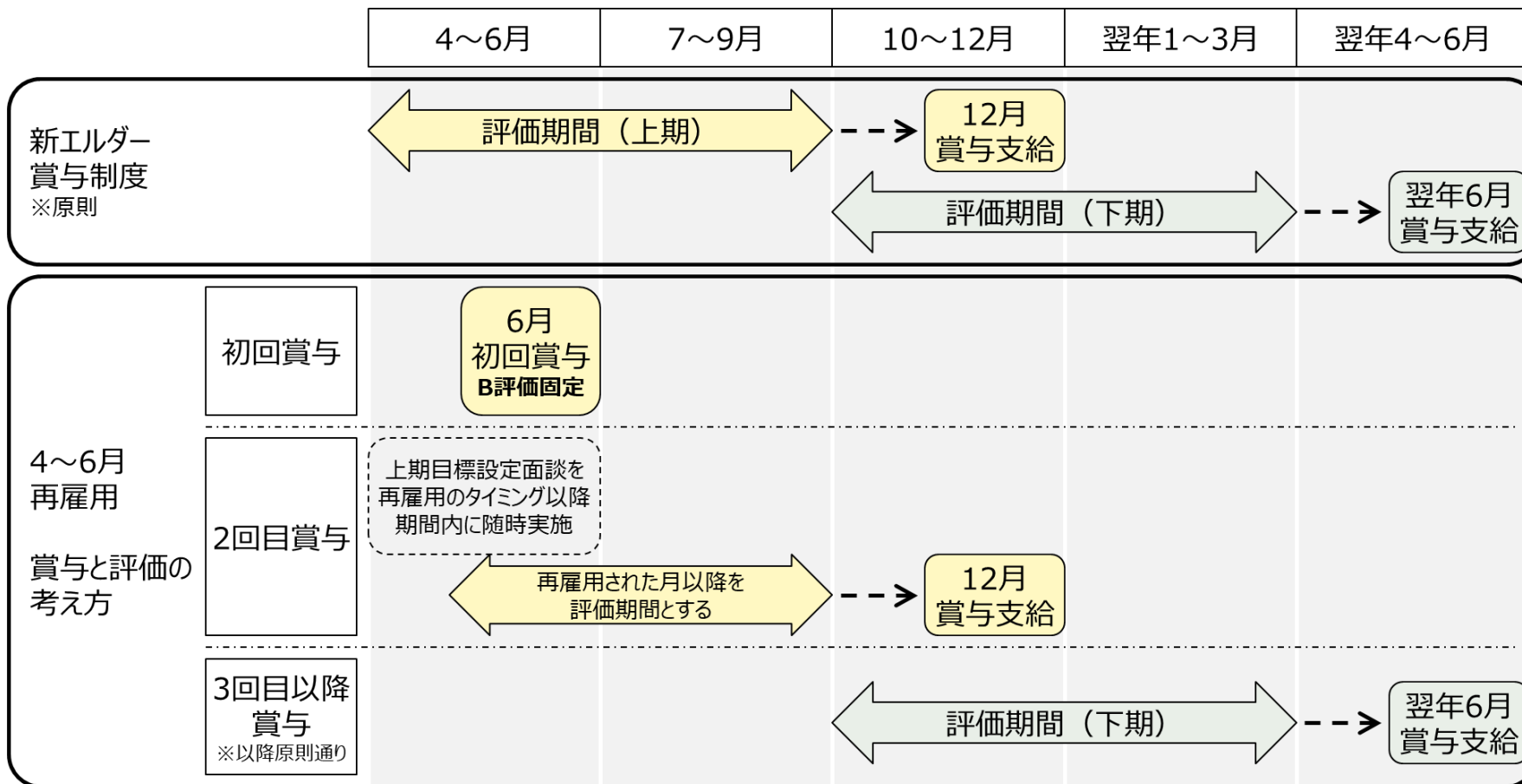
エルダースタッフとして**再雇用後の初めての賞与については**エルダースタッフとしての評価期間に満たないことから **B 評価であるものとしての支給をおこない、2 回目の賞与から評価反映**をおこないます。

※エルダースタッフとしての再雇用のタイミングは誕生月の翌月 1 日付であり、現行制度からの変更はありません。

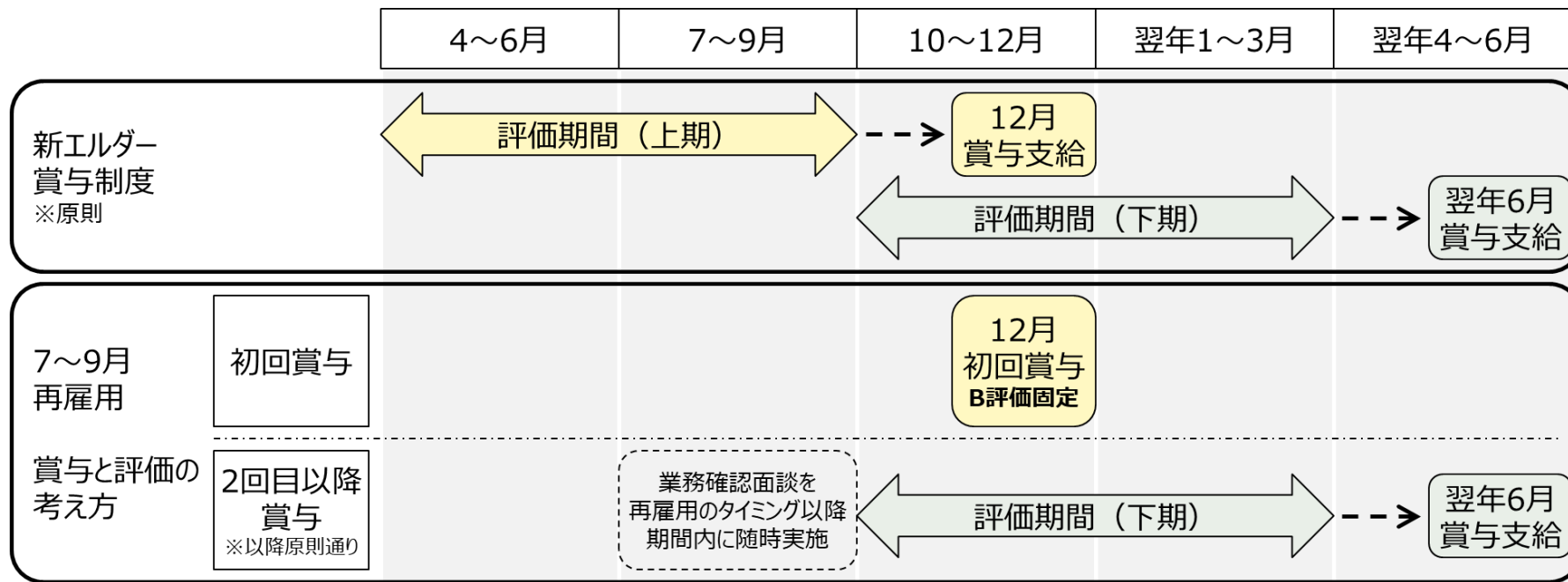
<再雇用の時期と評価期間・賞与支給について>

再雇用の時期	評価期間・賞与支給
4月～6月 ※誕生月3月～5月	<ul style="list-style-type: none"> ●再雇用後の初回 6 月度賞与については、エルダースタッフとしての評価期間に満たない為、区分毎の B 評価の支給か月での支給をおこないます。 ●2 回目 12 月度賞与以降については、入社月以降の上期の評価反映をおこないます。 ●3 回目以降の賞与については、通常の半期評価に基づいた評価反映をおこないます。
7月～9月 ※誕生月6月～8月	<ul style="list-style-type: none"> ●再雇用後の初回 12 月度賞与については、エルダースタッフとしての評価期間に満たない為、区分毎の B 評価の支給か月での支給をおこないます。 ●9 月末までの期間では、マネージャーとエルダースタッフで求められる役割や業務についての確認面談（1on1 等）を行うことを必須とします。 ●目標設定面談は 10 月以降、おこないます。 ●2 回目 6 月度賞与以降については、通常の半期評価に基づいた評価反映をおこないます。
10月～12月 ※誕生月9月～11月	<ul style="list-style-type: none"> ●再雇用後の初回 12 月度賞与については、エルダースタッフとしての評価期間に満たない為、区分毎の B 評価の支給か月での支給をおこないます。 ●2 回目 6 月度賞与以降については、入社月以降の上期の評価反映をおこないます。 ●3 回目以降の賞与については、通常の半期評価に基づいた評価反映をおこないます。
1月～3月 ※誕生月12月～2月	<ul style="list-style-type: none"> ●再雇用後の初回 6 月度賞与については、エルダースタッフとしての評価期間に満たない為、区分毎の B 評価の支給か月での支給をおこないます。 ●3 月末までの期間では、マネージャーとエルダースタッフで求められる役割や業務についての確認面談（1on1 等）を行うことを必須とします。 ●目標設定面談は 4 月以降、おこないます。 ●2 回目 12 月度賞与以降については、通常の半期評価に基づいた評価反映をおこないます。

<参考：4月～6月再雇用の場合> ※10月～12月再雇用の場合については+6か月してお読み取り願います



<参考：7月～9月再雇用の場合> ※1月～3月再雇用の場合については+6か月してお読み取り願います



② 賞与支給表

新たに制度を導入する EL-SP ならびに EL5・4 はマネジメント管理の観点から、評価の段階は現役世代と同じ S・A・B+・B・B-・C・D の 7 段階とします。
 そのうえで EL-SP の賞与への評価反映は個別契約のなかで 7 段階の支給表を設け、その内容に基づくこととします。EL5・4 については制度として支給表を導入します。
 詳細については表をご確認ください。

<新エルダー制度 賞与制度の概要>

-	区分	賞与制度														
月給制	EL5・4	<ul style="list-style-type: none"> ・目標評価制度を導入する ・評価期間は 4 月～9 月、10 月～翌 3 月の半期ごととする ・評価は 7 段階とする (S・A・B+・B・B-・C・D) ・賞与への評価反映は支給表に基づく ・平均 B 評価を基準に分布する <p>▼EL5・4 賞与支給表</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>S</th> <th>A</th> <th>B+</th> <th>B</th> <th>B-</th> <th>C</th> <th>D</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2.1</td> <td>1.8</td> <td>1.65</td> <td>1.5</td> <td>1.35</td> <td>1.2</td> <td>0.9</td> </tr> </tbody> </table>	S	A	B+	B	B-	C	D	2.1	1.8	1.65	1.5	1.35	1.2	0.9
	S	A	B+	B	B-	C	D									
2.1	1.8	1.65	1.5	1.35	1.2	0.9										
EL3	<ul style="list-style-type: none"> ・上期 1 か月、下期 1 か月の合計年間 2 か月 															
時給制	EL2・1	<ul style="list-style-type: none"> ・半期ごとに、S 評価 0.4 か月、A 評価 0.2 か月を加算 <p>※現状通り</p>														

-	区分	賞与制度
月給制	EL-SP	<ul style="list-style-type: none"> ・目標評価制度を導入する ・評価期間は 4 月～9 月、10 月～翌 3 月の半期ごととする ・評価は 7 段階とする (S・A・B+・B・B-・C・D) ・賞与への評価反映は個別に設けた支給表に基づく ・平均 B 評価を基準に分布する

【参考：現行制度】

-	区分	賞与制度
月給制	EⅣ	・個別契約
	EⅢ	・上期1か月、下期1か月の合計年間2か月 ・半期ごとに、S評価0.4か月、A評価0.2か月を加算
時給制	EⅡ・Ⅰ	

③ 評価分布

EL-SP ならびに EL5・4 の賞与評価については平均 B 評価を基準として分布することとします。
EL3・2・1 は現行の年間2か月支給、S・A 評価時に加算をおこなう制度を継続します。

④ 評価シートについて（EL-SP、EL5・4 共通）

賞与目標として、成果行動目標を言語化します。次のページに評価シートを掲載します。

【賞与評価項目】については、「成果や行動」に評価期間内に実現したい状態を、「指標や達成基準」については状態が実現したことを示すための定量的な指標を、「今後取り組むこと」については状態を実現するためのアクションプランを記載します。

<賞与目標（成果行動目標） 設定欄 ※上期分（下期分も同様です）>

上期							
成果や行動	指標や達成基準	今後取り組むこと	ウエイト	自己評価コメント	自己評価	1次評価	評点
							0.00
							0.00
							0.00
							0.00

(任意) 期中特別設定目標
 期初想定外の業務や役割変更があった場合に面談により目標を修正、設定してください。

成果や行動	指標や達成基準	今後取り組むこと	ウエイト	自己評価コメント	自己評価	1次評価	評点
							0.00
							0.00

(対象所属) 計数目標

指標	目標	ウエイト	実績	評価	評点
					0
					0

項目ウエイト合計 0% ※100%になっていることを確認してください

賞与評価ウエイト

成果行動	100%
計数	0%

<計数目標がない場合>
 成果行動目標100% 計数目標0%

<計数目標がある場合のめやす>
 成果行動目標80% 計数目標20%

【成果や行動】
 実現したい状態を記入します

【指標や達成基準】
 定量的な指標を記入します

【今後取り組むこと】
 アクションプランを記入します

【ウエイト】
 合計が100%となるように設定します
 期中特別設定目標や計数目標がある場合はそれらとの合計が100%となるように設定します

【自己評価コメント】
 被評価者が考える自己評価の根拠を自身で記載します。

【自己評価・1次評価】
 S,A,B+,B,B-,C,Dの7段階で記入します。

<参考>

- S = 目標を大きく上回る
- A = 目標を上回る
- B+ = 目標を若干上回る
- B = 目標どおり
- B- = 目標を若干下回る
- C = 目標を下回る
- D = 目標を大きく下回る

※実際にはカオナビを利用して入力をおこなう運用を想定しています。

⑤ 新制度による賞与支給の開始タイミングについて

2025年10月以降エルダースタッフとして再雇用される方は、新制度スタート時の初回賞与（2025年12月支給）は、新制度のB評価を適用します。
2025年9月以前からエルダースタッフとして勤務している方は、2026年6月支給賞与が新制度による賞与支給の初回となります。2025年12月賞与については[2025年12月賞与の移行対応](#)をご確認ください。

(6) 制度移行について

1) 制度移行の対象者

2025年9月末在籍のエルダースタッフ、ならびに2025年10月以降エルダースタッフで再雇用され12月賞与をエルダースタッフとして受け取る予定の方が対象となります。時給制ならびに月給制それぞれ、移行の考え方に基いて制度移行の対応をおこないます。なお、この時点での時給制・月給制の選択はできません。

2) 雇用区分の移行について

① 時間給者の移行の考え方

時給制については現行制度のEⅡ・IからEL2・1へ移行します。
※雇用区分の名称以外の変更はありません。

現行エルダー制度上の雇用区分		移行先
EⅡ	→	EL2
EⅠ	→	EL1

② 月給者の移行について

以下のとおり移行対応をおこないます。

現行エルダー制度上の雇用区分		移行先
EⅢ	→	EL4（※）
EⅣ	→	EL-SP

※別途、現行EⅢのかたは社命によりEL5、EL-SPに任命されることがあります

3) 本給の移行対応

2025年10月1日以降、対象者全員新制度上の改定後本給を支給します。

制度移行によって賃金が下がる場合、賃金の低下を補う調整給を支給します。調整給については今後の区分変更、ないしは制度改定によって解消することとします。
なお調整給については、本給構成要素に調整給を加える形で導入いたします。

① 調整給の対象者

以下のいずれかに該当する方を対象とします。

- ・2025年9月30日時点でエルダースタッフEⅠもしくはEⅡとして勤務し、2025年10月1日付でEL1もしくはEL2の区分に移行する者のうち、その移行後の基本給が移行前を下回る者
- ・2025年9月30日時点でエルダースタッフEⅢとして勤務し、会社から事前にEL-S PもしくはEL5の区分への移行の打診なく2025年10月1日付でEL4の区分に移行する者のうち、その移行後の基本給が移行前を下回る者

② 移行前本給の基準日

2025年9月30日時点の基本給を基準とします

③ 移行の実施日

2025年10月1日

④ 移行手順

以下の手順で対応します。

- 1.2025年9月30日時点の基本給を現行制度から算出
- 2.2025年10月1日時点の基本給を新制度から算出
- 3.現行制度と新制度における基本給差を算出
- 4.差額を調整給として基本給に含め支給する

⑤ その他

調整給については今後の区分変更、ないしは制度改定によって解消することとします。

4) 2025年12月賞与の移行対応

2025年9月末在籍エルダースタッフは、現行エルダー制度の賞与制度（S・A加算）で対応します。

5) 移行の労使確認について

今回の制度移行の内容については労使確認をおこないます。

(7) 今後の対応

2025年6月以降、以下のような協議を継続します。

- <継続検討事項> エルダースタッフ中途採用の制度と運用のあり方
- <雇用上限年齢引き上げに伴う対応> 65歳以降の働き方
- <定年延長に向けた検討> 技能・技術の成長を評価する本給評価制度もしくはそれに準ずる制度の導入検討