

さんか EXPRESS

発行所
セブン&アイグループ労働組合連合会
イトーヨーカドー労働組合
東京都千代田区二番町8-8
TEL 03-6238-3940
FAX 03-3261-2358
発行者 石合弘二 編集者 岡山明日菜

確認しよう！夏期一時金 (ナショナル・エリア・フィールド・嘱託組合員) 支給日：7月5日(金)

2019年度夏期一時金は、賞与支給前営業利益率(2018年上期—2018年下期)と2018年下期既存店営業利益昨年比によって決定されますが、該当期間の業績は支給係数表の枠外となり、制度上の係数表では図ることができないため、別途交渉となりました。

イトーヨーカ堂の再生に向けて様々な施策を取ってきましたが、2019年度第一四半期は黒字であるものの、大幅な減益という依然として厳しい状況にあり、会社と継続的な交渉を行ってきました。労働組合からは経営施策の必要性を踏まえ対応してきたが、結果として利益が出ていないことや業績向上に向けた打開策が見えず組合員が大きな不安を抱えていること、一時金は「生活給の一部」であるという考え方を伝えました。

また、風土改革への挑戦である「改善＝工夫」運動を通じて、お客様に信頼される店作りを労使一丸となって取り組むことを確認し、組合員のこれまでの頑張りとは今後の期待を込めた回答を受け、妥結に至りました。

◇ 確認した内容のポイント

◎支給係数・支給日

《ナショナル、エリア組合員》	・・・77%	7月 5日(金)
《フィールド、嘱託組合員》	・・・89%	7月 5日(金)
《パートナー組合員》	・・・92%	7月 31日(水)

■2019年度夏期一時金支給に向けた労使協議のポイント 【労働組合】

2019年度の夏期一時金において該当期間の業績である2018年度100億の営業利益予算に対しCT億の利益実績である。また、2019年度第一四半期においても、大幅な減益と利益予算未達という状況である。ライフスタイル事業部を中心とした減積や経費の圧縮、モデル店の取り組みや既存店の構造改革など様々な施策を行っても、結果として利益が出ていない事や、業績向上に向けた抜本的な打開策が見えない中、組合員は大きな不安を抱えている。そうした環境の中で今年の春季労働条件交渉において「職責対応資格制度」をはじめとした一部の組合員にとって厳しい制度変更にも対応してきた背景もある。また、一時金は生活給の一部であり、ある程度の水準を期待している。経営数値が厳しい状況下ではあるが、制度範囲内に近い水準で支給をお願いしたい。

【会社】

2018年度の営業利益実績は、予算に対し大幅な未達になっている。2019年度第一四半期においても、黒字ではあるが大幅な減益である。また、2019年度営業利益計画についても下方修正をしており、グループの中でも厳しい目が向けられている。原因としては食品事業部の荒利不振が最大の要因であり、現在価格政策について見直しを行い、一定程度の成果は出ているが依然として厳しい業績である。

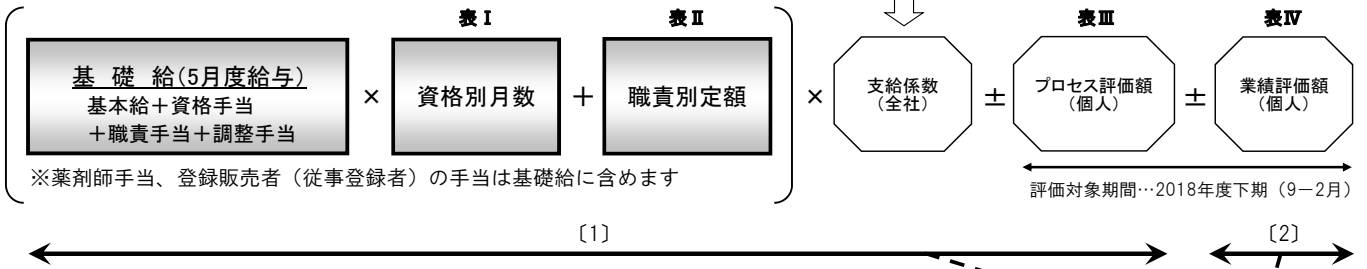
以上の環境を踏まえ、夏期一時金について現時点では労使の認識に開きがある。一方で、今年の春季労働条件交渉の中で多くの組合員にとって厳しい制度変更になる「新人事賃金制度」の導入をした。導入にあたっては組合員の理解があったことも認識している。

現在、風土改革への挑戦として取り組んでいる「改善＝工夫」運動を通じて、足元の業績をしっかりと固めながら、イトーヨーカ堂各店舗を競争力のある店として確立していくことが求められている。今後も労使一丸となってお客様に信頼される店作りに取り組んでいくことや、組合員の頑張りには期待を込めた回答と受け止めていただきたい。

一時金の計算式

ナショナル・エリア組合員支給額

今回のナショナル・エリア組合員の支給係数は77(%)です。



※「プロセス評価額」は、明細書の「基本賞与額」項目に合算されています。
 ※2018年11月16日～2019年5月15日が支給対象期間であり、かつ、支給日当日に在籍の方に支給されます。期間中に資格・職責の変更があった場合は期間計算されます。
 ※期間中に短時間勤務・休職等がある方は、勤務時間・日数に応じ「基礎給」「資格別月数」・「職責別定額」が按分支給されます。また、この場合、「プロセス評価額」・「業績評価額」は、原則プラス額・マイナス額とも一律半額支給となります。

「賞与明細書」

支給	1. 基本賞与額	[1] ****
	2.	
	3. 業績賞与額	[2] ****

表I 資格別月数（夏期）

※月数＝「45（夏）：55（冬）」

資格	職責	担当	特別販売職	チーフ・シスター-CHM	担当M薬局SHM	統括M	MD・DB・SV	トレーナー	スタッフ	CMD・CDB CSV	本部M
主事	—	—	—	—	—	1.66	1.66	1.66	1.66	1.66	1.66
副主事	—	—	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39	1.39
リーダー職	1.31	1.31	1.31	1.31	1.31	1.31	1.31	1.31	1.31	1.31	1.31
ナショナル担当職	1.08	1.08	1.08	1.08	1.08						
シニア職	—	—	—	—	—	1.48	1.48	1.48	1.48	1.48	1.48
レギュラー職	—	—	1.21	1.21	1.21	1.21	1.21	1.21	1.21	1.21	1.21
ジュニア職	1.13	1.13	1.13	1.13	1.13	1.13	1.13	1.13	1.13		
エリア担当職	0.90	0.90	0.90	0.90	0.90						

※2019年4月に導入した「職責対応資格制度」の資格となります。（例：リーダー職R級の方はリーダー職の月数になります。）

表II 職責別定額（夏期）

※月数＝「45（夏）：55（冬）」（単位：円）

資格	職責	担当	特別販売職	チーフ・シスター-CHM	担当M薬局SHM	統括M	MD・DB・SV	トレーナー	スタッフ	CMD・CDB CSV	本部M
主事	—	—	—	—	—	450,000	450,000	420,000	420,000	600,000	560,000
副主事	—	—	350,000	350,000	380,000	450,000	450,000	380,000	380,000	600,000	560,000
リーダー職	200,000	200,000	350,000	350,000	380,000	450,000	450,000	380,000			
ナショナル担当職	200,000	200,000	350,000	350,000	380,000						
シニア職	—	—	—	—	—	450,000	450,000	420,000	420,000	600,000	560,000
レギュラー職	—	—	350,000	350,000	380,000	450,000	450,000	380,000	380,000	600,000	560,000
ジュニア職	200,000	200,000	350,000	350,000	380,000	450,000	450,000	380,000			
エリア担当職	200,000	200,000	350,000	350,000	380,000						

※2019年4月に導入した「職責対応資格制度」の資格となります。（例：リーダー職R級の方はリーダー職の金額になります。）

表Ⅲ プロセス評価額

(単位：円)

資格	職責	評価	担当	特別販売職	チーフ・シスター CHM 薬局SHM	担当M	統括M (店)	統括M (センター)	MD・DB・SV	トレーナ-	スタッフ	CMD・CDB CSV	本部M
主事	R 1	0	0	0	0	0	55,000	70,000	50,000	70,000	70,000	75,000	90,000
	R 2	0	0	0	0	0	40,000	50,000	35,000	50,000	50,000	55,000	65,000
	R 3	△50,000	△35,000	△35,000	△25,000	0	0	0	0	0	0	0	0
	R 4	△100,000	△70,000	△70,000	△50,000	△40,000	△50,000	△35,000	△50,000	△50,000	△50,000	△55,000	△65,000
	R 5	△200,000	△100,000	△100,000	△80,000	△55,000	△70,000	△50,000	△70,000	△70,000	△70,000	△75,000	△90,000
副主事	R 1	0	30,000	30,000	45,000	55,000	70,000	50,000	60,000	60,000	75,000	90,000	
	R 2	0	20,000	20,000	30,000	40,000	50,000	35,000	45,000	45,000	55,000	65,000	
	R 3	△30,000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	R 4	△60,000	△20,000	△20,000	△30,000	△40,000	△50,000	△35,000	△45,000	△45,000	△30,000	△35,000	
	R 5	△100,000	△30,000	△30,000	△45,000	△55,000	△70,000	△50,000	△60,000	△60,000	△75,000	△90,000	
リーダー職	R 1	20,000	30,000	30,000	45,000	55,000	70,000	50,000	60,000				
	R 2	12,000	20,000	20,000	30,000	40,000	50,000	35,000	45,000				
	R 3	0	0	0	0	0	0	0	0				
	R 4	△12,000	△20,000	△20,000	△15,000	△40,000	△50,000	△20,000	△25,000				
	R 5	△20,000	△30,000	△30,000	△45,000	△55,000	△70,000	△50,000	△60,000				
ナショナル担当職	R 1	20,000	30,000	30,000	45,000								
	R 2	12,000	20,000	20,000	30,000								
	R 3	0	0	0	0								
	R 4	△6,000	△10,000	△10,000	△15,000								
	R 5	△20,000	△30,000	△30,000	△45,000								
シニア職	R 1	0	30,000	30,000	45,000	55,000	70,000	50,000	60,000	60,000	75,000	90,000	
	R 2	0	20,000	20,000	30,000	40,000	50,000	35,000	50,000	50,000	55,000	65,000	
	R 3	△50,000	△35,000	△35,000	△25,000	0	0	0	0	0	0	0	
	R 4	△100,000	△70,000	△70,000	△50,000	△40,000	△50,000	△35,000	△50,000	△50,000	△55,000	△65,000	
	R 5	△200,000	△100,000	△100,000	△80,000	△55,000	△70,000	△50,000	△70,000	△70,000	△75,000	△90,000	
レギュラー職	R 1	0	30,000	30,000	45,000	55,000	70,000	50,000	60,000	60,000	75,000	90,000	
	R 2	0	20,000	20,000	30,000	40,000	50,000	35,000	45,000	45,000	55,000	65,000	
	R 3	△30,000	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	R 4	△60,000	△20,000	△20,000	△30,000	△40,000	△50,000	△35,000	△45,000	△45,000	△30,000	△35,000	
	R 5	△100,000	△30,000	△30,000	△45,000	△55,000	△70,000	△50,000	△60,000	△60,000	△75,000	△90,000	
ジュニア職	R 1	20,000	30,000	30,000	45,000	55,000	70,000	50,000	60,000				
	R 2	12,000	20,000	20,000	30,000	40,000	50,000	35,000	45,000				
	R 3	0	0	0	0	0	0	0	0				
	R 4	△12,000	△20,000	△20,000	△15,000	△40,000	△50,000	△20,000	△25,000				
	R 5	△20,000	△30,000	△30,000	△45,000	△55,000	△70,000	△50,000	△60,000				
エリア担当職	R 1	20,000	30,000	30,000	45,000								
	R 2	12,000	20,000	20,000	30,000								
	R 3	0	0	0	0								
	R 4	△6,000	△10,000	△10,000	△15,000								
	R 5	△20,000	△30,000	△30,000	△45,000								

※今回のプロセス評価額は、2018年度下期(9-2月)の「資格・職責」評価を適用します。

表Ⅳ 業績評価額

(単位：円)

評価額	職責	担当		特別販売職	チーフ・シスター CHM 薬局SHM	担当M	統括M (店)	統括M (センター)	MD・DB・SV	トレーナ-	スタッフ	CMD・CDB CSV	本部M	
		店	本部											
業績ポイント単価		700	500	1,000	1,000	1,200	1,500	3,000	1,000	3,000	1,000	1,000	3,500	1,500
業績達成加算額		4,000	3,000	15,000	15,000	15,000	25,000	35,000	20,000	45,000	20,000	20,000	65,000	30,000
業績評価額	最大	25,000	18,000	45,000	45,000	51,000	70,000	125,000	50,000	135,000	50,000	50,000	170,000	75,000
	最小	△21,000	△15,000	△30,000	△30,000	△36,000	△45,000	△90,000	△30,000	△90,000	△30,000	△30,000	△105,000	△45,000

※今回の業績評価額は、2018年度下期(9-2月)の評価を適用します。また、個人ごとの業績評価は、従来どおり予算比のポイントとチャレンジ度(昨年に対する予算設定度)で評価します。

※業績賞与には上下限が設定されています(加算・減額ともに最大30ポイント)。

※業績ポイントが100点以上の場合、業績達成加算額が支給されます。

(例) 担当者(店)の業績ポイントが「+11ポイント」の場合、700円(業績ポイント単価)×11ポイント+4,000円(業績達成加算額)
=7,700円+4,000円=11,700円

(例) 担当者(店)の業績ポイントが「▲5ポイント」の場合、700円(業績ポイント単価)×▲5ポイント=▲3,500円

