

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 渡邊 健志 編集者 岡山 明日菜

確認しよう！冬期一時金 (ナショナル・エリア・フィールド・嘱託組合員) 支給日：12月6日(金)

2019年冬期一時金は、賞与支給前営業利益率(2018年度下期—2019年度上期)と2019年度上期既存店営業利益昨年比によって決定されます。該当期間の業績は黒字減益という状況ですが、制度上の係数表では計ることができないため、別途交渉となりました。

11月4日(月)冬期一時金支給についての団体交渉の申し入れを会社から受けて以降、現状の利益状況、先々を見据えた経営環境など、労働組合からの要求内容と会社が考える支給水準に関して、継続して事務折衝を行い、11月13日(水)10時より四ツ谷本部会議室にて、最終交渉を行いました。

労働組合からは経営施策の必要性を踏まえ対応してきましたが、結果として利益が出ていないことやIY構造改革の報道等により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。

12月商戦の重要性を認識し、予算達成に向けてお客様に信頼される店作りに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》	・・・76%	12月 6日(金)
《フィールド、嘱託組合員》	・・・88%	12月 6日(金)
《パートナー組合員》	・・・91%	12月 27日(金)

■2019年冬期一時金支給に向けた交渉のポイント 【労働組合】

営業数値で見ると2019年度上期営業利益実績は、昨年比67.1%と大きく昨年実績を下回る結果であり、直近の数字状況も大変厳しい状況にある。また、経年で見ても、営業成績が厳しいことにより商品別利益が確保しきれない事から、大幅に販管費を削減せざるを得ない状況となっている。また、2016年10月に発表された3カ年の構造改革として「37店舗の閉店」、「ライフスタイル事業部を中心とした自営スペースの縮小」や「販管費の削減」などを実施し、既存店舗の構造改革を行ってきた。労働組合としても、構造改革の必要性を踏まえ対応し、店舗閉鎖等でパートナー組合員約3,000名の雇用を喪失してきた。しかしながら、安定的な利益を生み出していくための経営基盤を確立するには至っていない。

現場の組合員は、現状のIYの経営状況についての課題認識はあるものの、結果的に利益が出ない事や抜本的な打開策が見えないことへの不信感を持っている。また、今回発表された次期構造改革も合理化策や縮小均衡的な内容が中心であり、将来性を実感できる「具体的な成長戦略」が全く見えないことに大きな不安や不満を抱えている。

一時金は、組合員視点で見ると生活給の一部である。こういった背景を踏まえて、誠意ある回答をお願いしたい。

【会社】

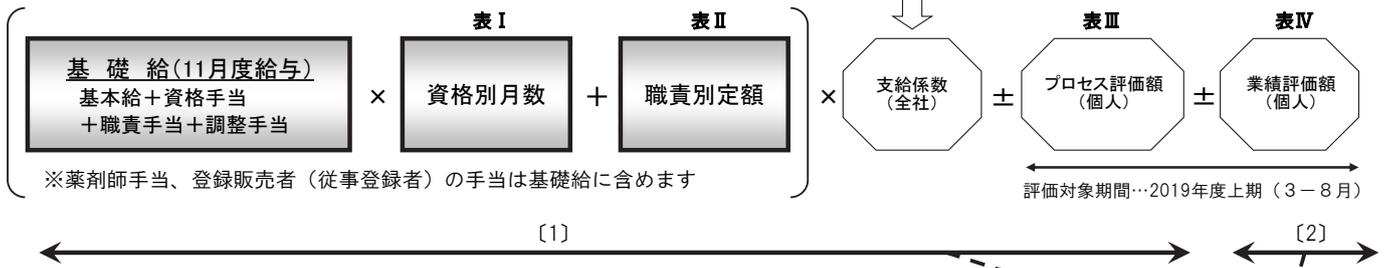
IYは最終利益でこの5年間赤字であり、今年度についても厳しい状況が続いている中、当初計画のI GO億の営業利益予算をR G億に下方修正をしている。この年間予算のR G億が達成できれば最終利益も黒字に持っていける見込みだが、現状のままでは厳しい状況であると認識をしている。また、事業構造改革については、労働組合と一つひとつの課題を十分な協議を重ねていかなければならないと思っている。10月10日に発表された構造改革の内容について、組合員への丁寧な説明が必要だと思い、直接店舗に行き説明をしているが、組合員から不安の声を多くいただいた。

私たち小売業はマンパワー産業であり、如何なる政策・戦略があっても、組合員の「やる気やモチベーション」が無ければ、お客様から支持されるお店づくりも業績向上も成し遂げられない。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を踏まえ、組合員の頑張りや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76(%)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。
 ※2019年5月16日～2019年11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・マイナス額ともに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（冬期）

※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	—	—	—	—	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04	2.04
副主事	—	1.71	1.71	1.71	1.71	1.71	1.71	1.71	1.71	1.71
リーダー職	1.59	1.59	1.59	1.59	1.59	1.59	1.59			
ナショナル担当職	1.32	1.32	1.32	1.32						
シニア職	—	—	—	—	1.82	1.82	1.82	1.82	1.82	1.82
レギュラー職	—	1.49	1.49	1.49	1.49	1.49	1.49	1.49	1.49	1.49
ジュニア職	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37	1.37			
エリア担当職	1.10	1.10	1.10	1.10						

※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（冬期）

※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	—	—	—	—	550,000	550,000	530,000	530,000	750,000	690,000
副主事	—	430,000	430,000	470,000	550,000	550,000	470,000	470,000	750,000	690,000
リーダー職	250,000	430,000	430,000	470,000	550,000	550,000	470,000			
ナショナル担当職	250,000	430,000	430,000	470,000						
シニア職	—	—	—	—	550,000	550,000	530,000	530,000	750,000	690,000
レギュラー職	—	430,000	430,000	470,000	550,000	550,000	470,000	470,000	750,000	690,000
ジュニア職	250,000	430,000	430,000	470,000	550,000	550,000	470,000			
エリア担当職	250,000	430,000	430,000	470,000						

※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定額になります。）

表Ⅲ プロセス評価額（冬期）

※金額（単位：円）

資格	職責	評価	担当	特別販売職	チーフ・シスター CHM・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	55,000	70,000	50,000	70,000	70,000	75,000	90,000
		R 2	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
		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
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	0	0	0	55,000	70,000	50,000	70,000	70,000	75,000	90,000
		R 2	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
		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、2019年度上期（3－8月）の「資格・職責」評価を適用します。

表Ⅳ 業績評価額

※金額（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、2019年度上期（3－8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

