

# さんか EXPRESS 掲示用

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 渡邊 健志 編集者 中川 勇樹

## 7月3日(金)にパートナー組合員の 夏期一時金が支給されます！

2020年7月3日(金)に、パートナー組合員の夏期一時金が支給されます。

イトーヨーカ堂の再生に向けて、既存店の構造改革など様々な施策を取ってきました。しかし、2020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が続き、会社と継続的な交渉行ってきました。労働組合からは、経営施策の必要性を踏まえ様々な事へ対応を行ってきましたが、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。

今私たちは先行きが見通せない社会全体が不安定な状況の中にいる。そんな中だからこそ、日々の活動の中で会社・労働組合が一丸となって、会社の経営状況の厳しさと、お客様対応の基本姿勢の大切さを伝えることによってこの難局を乗り越えることへの今後の期待と、組合員のこれまでの頑張りとの今後の期待を込めた回答を受け、妥結にいたりしました。

今回の夏期一時金は、ストア社員人事処遇制度に基づいての支給となります。支給係数については、会社との協議のうえ、ナショナル・エリア組合員(75%)、フィールド・嘱託組合員(88%)に準じて決定し、支給係数91%を確認しました。

一人ひとりの支給額は、下記の計算式の通りとなります。不明な点はまず上長(Mgr、TM、SM、GM、SMD、CM)に確認してください。それでも解決しない疑問・質問については、労働組合本部までお問い合わせください。また、従来通り一時金での組合費の徴収はございませんので、ご確認ください。

### 今回の一時金について

2020年度夏期一時金の支給日については、コロナ禍におけるパートナー組合員の生活不安を出来る限り払拭するために、NAF嘱託組合員と同じ支給日となっております。

支給日 2020年7月3日(金)

支給対象者 下記の条件全てを満たす方

- ・ 2019年10月31日以前に入社したパートナー社員  
※ただし、入社月を含む7ヶ月間は支給対象外となります。
- ・ 2020年7月3日(支給日当日)在籍者
- ・ 評価対象月すべてが、週契約時間20時間以上

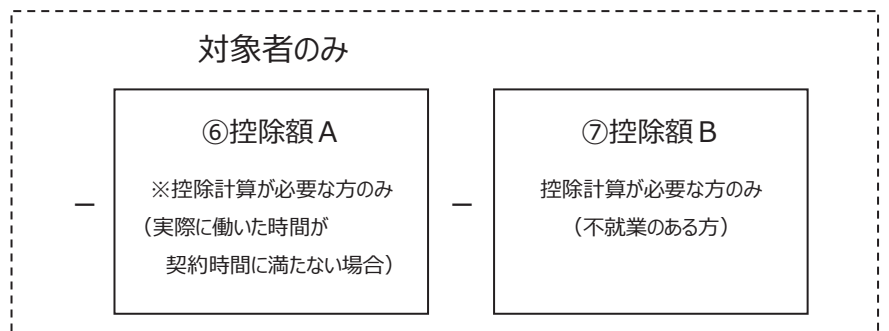
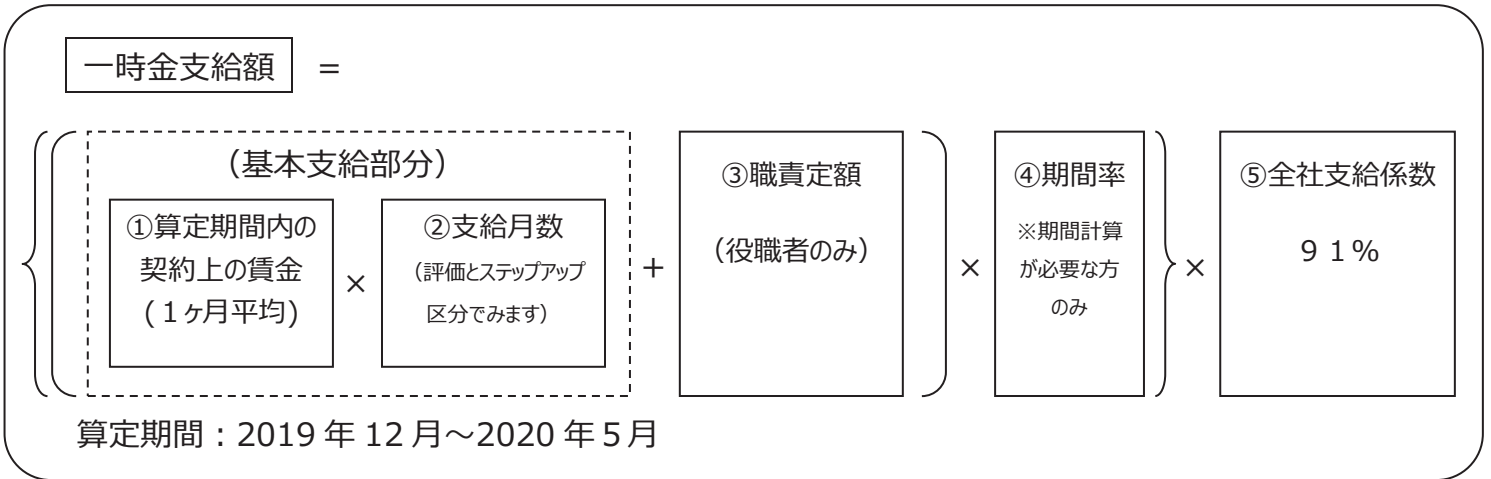
(1) ステップアップ選択制度に基づき、ステップアップ区分(レギュラー・キャリア・リーダー・シニア)ごとに一時金支給月数が決定されます。

(2) 一時金の「会社の利益の再配分」という考え方にに基づき、パートナー組合員もNAF嘱託組合員同様に、その時期の営業利益によって全社支給係数が決定、適用されます。

(3) 一時金の年間の支給割合は「夏期：冬期=50%：50%」となっております。

(4) 役職に任命されている方を対象に、職責定額が加算されます。

# 一時金の基本計算式



## ①算定期間内の契約上の賃金（1ヶ月平均）

### I. 対象期間中に平均時給・週契約時間に変更の無い方

算定期間内の契約上の賃金（1ヶ月平均）＝  
 (時給合計（円）×週契約時間（時間）＋契約通り勤務した場合の曜日時間帯職種加給合計）×4.33（週）

※時給合計は給与明細の下記の欄をご参照ください。

※「週契約時間」…各自の週契約時間（給与明細には記載ありません。）

※「契約通り勤務した場合の曜日時間帯職種加給合計」…各自契約書の控えよりご確認ください。

※「4.33」…52週を12か月で割った「週→月」への換算係数。

#### 給与明細の確認するポイント

【勤務実績】			
勤務日数	**日	早退	*回
欠勤	*回	無届早退	
無届欠勤		有給休暇	*日
遅刻		特別休暇	
無届遅刻		その他休暇	
総労働時間数		***時間**分	
法定時間外		*時間**分	
法定時間外深夜			
法定時間内深夜			

【時給】			
基本給	***円	職種加給	円
内 評価本人給	円	技術技能給	**円
特別評価給	円	本人特別給	円
		職責給	円
		ステップアップ給	**円
		制度移行給	円
			時給合計 ***円

### II. 対象期間中（19年12月度～20年5月度）に平均時給・週契約時間に変更のある方

期間中の6ヶ月間の平均を計算してください。

<計算式>

(12月度の1ヶ月契約賃金＋1月度＋2月度＋3月度＋4月度＋5月度) ÷ 6

## ②支給月数

直近(下期)のセルフチェック評価により決定されます。

ステップアップ区分はセルフチェック評価時点のものを適用いたします。

※20年3月にステップアップされた方については、ステップアップ前の区分が適用されます。

(単位：ヶ月)

セルフチェック評価	A	AB	B	BC	C
リーダーパートナー	0.700	0.675	0.650	0.600	0.100
キャリアパートナー	0.600	0.575	0.550	0.500	
レギュラーパートナー	0.550	0.525	0.500	0.450	
シニアパートナー	0.200	0.175	0.150	0.125	0.050

※セルフチェック評価が未評価の場合は、「B評価」の月数を適用しています。

※薬剤師の方は、レギュラーパートナーと同様の月数を適用します。

※一時金対象期間にシニアパートナーへ移行した場合、評価時のステップ区分での一時金の期間分とシニアパートナーの一時金の期間分で按分し、支給します。

## ③職責定額

下記の役職者に任命されている方は基礎支給額に下記の職責定額を加算します。

職 責	職責定額
担当マネジャー	150,000円
シスター・CHM・チーフ	100,000円

※対象期間途中で任命を受けた方については、期間計算により算出し職責定額として加算されます。

## ④期間率 **期間率 = 4/6**

支給対象期間6ヵ月のうち、「ヘルパー社員契約の月」や「パートナー社員として契約してから7ヵ月目の末日」がある方は、その月は支給対象とならないため、期間計算となります。

(例) 2019年7月15日にパートナー社員として入社した方

2020年1月31日までは支給対象外(7ヵ月目の末日)で、2・3・4・5月の4ヵ月間が対象となります。

## ⑤全社支給係数 . . . **91%**

一時金の「会社の利益の再配分」という考え方にに基づきパートナー組合員も、その時期の営業利益によって全社支給係数が決定、適用されます。パートナー組合員の支給係数はナショナル・エリア組合員(75%)、フィールド・嘱託組合員(88%)に準じて決定されています。

## ⑥控除額A

契約賃金をベースに支給額が決定されているため、契約に対しての実労働時間の不足分は控除されます。

実働実績時間： 実際の週あたりの労働時間

契約未達時間： 実働実績時間が週契約時間に到達していない場合の不足時間

控除額： 週契約時間に対する実働実績時間の比率相当額が基礎支給額から控除されます。

$$\text{控除額A} = \text{基礎支給額} \times (\text{契約未達時間} \div \text{週契約時間})$$

