

さんが 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 渡邊 健志 編集者 田中 大樹

年末年始商戦に向けて組合員全員が一丸となって取り組んでいこう！ 12月28日(月)にパートナー組合員の 冬期一時金が支給されます

2020年12月28日(月)に、パートナー組合員の冬期一時金が支給されます。

11月17日(火)に四ツ谷本部会議室にて「冬期一時金支給についての団体交渉」を行いました。今回の交渉では、コロナ禍の厳しい経営状況と先行きが不透明な中、大きな不安と心配を抱く「組合員の声」を伝えるとともに新型コロナウイルスの影響を踏まえ、IY再建に向けた「事業構造改革」をはじめとする経営施策について、具体的な考え・方向性について確認・協議を行いました。労働組合からは、2020年度上期の営業利益に対する組合員の頑張りや、「一時金は利益の再配分である事と同時に、組合員の視点から見ると生活給の一部でもある」という考え方などを伝えました。会社からは「新型コロナウイルスの影響により先行きが不透明な中、社員の頑張り無しに業績の改善はなされないこと」、「これまで以上に労使が一致団結して、再建に向けた構造改革と環境変化に対応した商売に挑戦していくこと」への期待を込めた回答を受け、妥結に至りました。

今回の冬期一時金は、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(79%)、フィールド組合員・嘱託組合員(90%)に準じて決定し、支給係数92%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(担当Mgr、TM、副店長、SM、GM、CM)に確認してください。さらに疑問・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

支給日 2020年12月28日(月)
支給対象者 下記の条件全てを満たす方

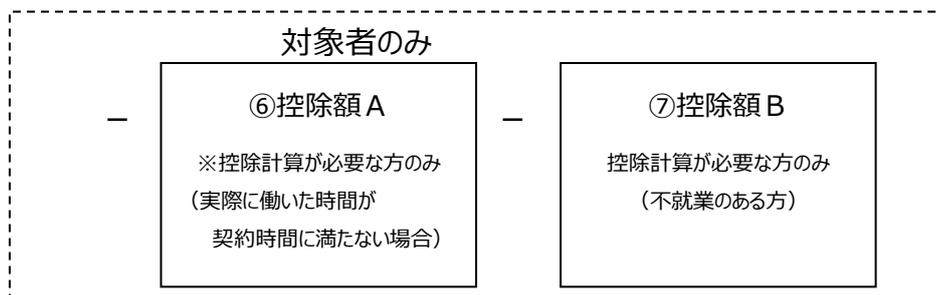
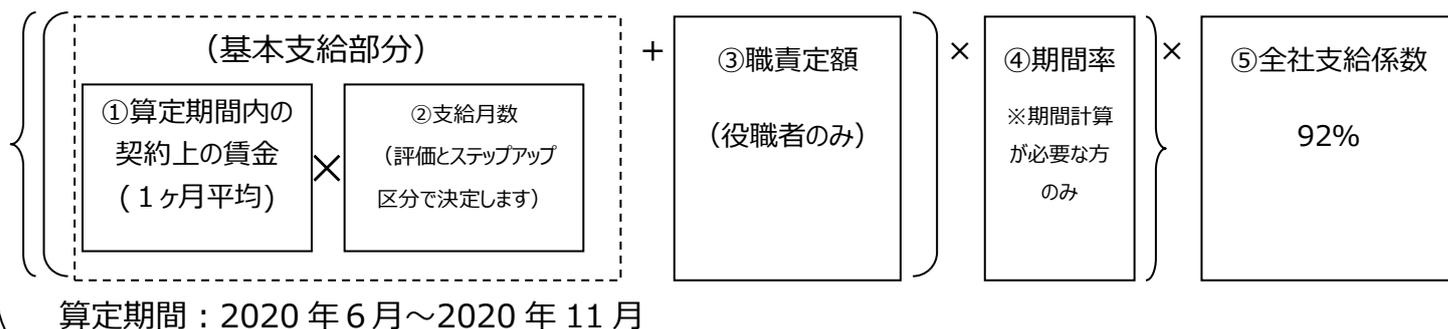
- ・ 2020年4月30日以前に入社したパートナー社員
※ただし、入社月を含む7ヶ月間は支給対象外となります。
- ・ 2020年12月28日(支給日当日)在籍者
- ・ 評価対象月すべてが、週契約時間20時間以上

支給対象期間 2020年6月1日～2020年11月30日

- (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%」です。
- (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

一時金支給額 =



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加給合計」…各自契約書の控えよりご確認ください。

※「4.33 (週)」…52週を12ヶ月で割って算出した「月→週」への換算係数です。

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 (20年6月度～20年11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>

(6月度の一ヶ月契約賃金 + 7月度 + 8月度 + 9月度 + 10月度 + 11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9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
評価時点のステップアップ区分					
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

支給対象期間6カ月のうち、「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ヶ月目の末日」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) 2020年1月15日にパートナー社員として入社した方

2020年7月31日までは支給対象外(7ヶ月目の末日)で、8~11月の4ヶ月間が対象となります。

⑤全社支給係数 . . . 92%

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ナショナル・エリア・フィールド・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。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(79%)、フィールド・嘱託組合員(90%)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。

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

(例) 基礎支給額 40,000 円の週 30 時間契約の方が、対象期間の実働実績時間平均が 29 時間だった場合

