

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 渡邊 健志 編集者 上中 瑠英

お客様への提供価値を変えることにより、変革の好循環を創ろう！

7月28日（金）にパートナー組合員の 夏期一時金が支給されます！

6月5日（月）、四ツ谷本部会議室にて「夏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、長らく続く物価上昇によって組合員が生活不安を抱えていることや、総労働時間や人件費などの予算遵守のもと営業を支えている現場の努力などを伝えました。直近における業績の厳しさから労働組合が求める支給水準で回答することは困難な状況にあるものの、継続した労使交渉の末、組合員の生活不安への理解、そして現場は経営方針を受けて最小限の人員で最大限の努力を行っているという頑張りを認めていただき、今回の夏期一時金支給係数を確認いたしました。また「お客様の期待をこえる買いもの体験」に向けた商売を行うため、労使協働で生産性向上運動に取り組んでいくことを確認しました。

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（73%）、フィールド・嘱託組合員（87%）に準じて決定し、支給係数90%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（店M、TM、SM、GM、CM）に確認してください。それでも不明な疑問・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。

今回の一時金について

支給日 2023年7月28日（金）
支給対象者 下記の条件全てを満たす方

- ・ 2022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。
- ・ 2023年7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 2022年12月1日（木）～2023年5月31日（水）

- （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

一時金支給額

=

(基本支給部分)

①算定期間内の
契約上の賃金
(1ヶ月平均)

②支給月数
(評価とステップアップ
区分でみます)

×

+

③職責定額
(役職者のみ)

④期間率
※期間計算
が必要な方
のみ

×

⑤全社支給係数
90%

×

算定期間：2022年12月度～2023年5月度

控除額

※対象者のみ

一時金支給額(上記)

-

⑥控除額 A

※控除計算が必要な方のみ
(実際に働いた時間が
契約時間に満たない場合)

-

⑦控除額 B

※控除計算が必要な方のみ
(不就業のある方)

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(22年12月度～23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。

※23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 評価時点の ステップアップ区分	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
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	0.275	0.250	0.225	0.200	0.050

※セルフチェック評価が未評価の場合は、「R3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
店マネジャー	175,000 円
シスター・CHM・チーフ	145,000 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ヶ月のうち、「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) 2023年7月15日にパートナー社員として入社した方

2023年1月31日までは支給対象外(7ヶ月目の末日)で、2~5月の4ヶ月間が対象となります。

(期間率 4/6)

⑤全社支給係数 . . . 90%

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(73%)、フィールド・嘱託組合員(87%)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。

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

