

# ストア社員 人事処遇制度



イトーヨーカ堂労使専門委員会

2023年6月改訂



# CONTENTS

<b>1. 賃金の項目</b> .....	<b>1</b>
(1) 本人基礎時給.....	2
(2) 評価本人給.....	2
(3) 基本給.....	3
(4) 特別評価給.....	3
(5) ステップアップ給.....	3
(6) 技術技能給.....	3
(7) 職責給.....	3
(8) 本人特別給.....	3
(9) 職種加給.....	4
(10) 曜日時間帯加給.....	4
(11) 賞与.....	4
<b>2. 社会保険の加入</b> .....	<b>6</b>
(1) 社会保険の加入条件.....	6
(2) 契約内容ごとの社会保険加入.....	6
<b>3. セルフチェック評価制度のポイント</b> ...	<b>7</b>
(1) 目標設定.....	7
(2) 賃金改定時の評価(年間評価).....	7
<b>4. ステップアップ選択制度</b> .....	<b>8</b>
(1) ステップアップ選択制度とは.....	8
(2) ステップアップ区分のイメージ.....	9
(3) ステップアップの意思区分.....	9
<b>5. 無期雇用制度</b> .....	<b>10</b>
(1) 申請意思の確認.....	10
(2) 休職制度の適用.....	10
<b>6. シニアパートナーとしての働き方</b> ...	<b>11</b>
(1) 「シニアパートナー」とは.....	11
(2) 勤務要件.....	11
(3) 雇用期間.....	11
(4) 勤務場所.....	11
(5) 賃金.....	11
(6) 賃金改定.....	11
<b>7. フィールド社員へのチャレンジ</b> ...	<b>13</b>
(1) フィールド社員への登用制度.....	13
(2) パートナー社員からフィールド社員への契約変更.....	14
(3) フィールド社員の処遇内容.....	15

## 1

# 賃金の項目

イトーヨーカ堂の賃金（時給）はいくつかの項目から成り立っています。賃金項目には全員が対象となっているものの他に、仕事や技術などに応じて加給されるものがあります。

時給合計										+	曜日 時間帯 加給
基本給			特別 評価給	職種 加給	ステップ アップ給	技術 技能給	職責給	本人 特別給	制度 移行給		
本人 基礎 時給	評価 本人給	調整給									

本人基礎時給	入社時は店基礎時給を適用します。 店基礎時給改定時やシニアパートナーになったときに改定します。
評価本人給	年1回の賃金改定時に「評価反映額」「勤続反映額」を加減します。
調整給	特例で加給される項目で、原則として発生しません。 他の項目がアップした場合は、アップ分を暫減します。
基本給	「本人基礎時給」「評価本人給」「調整給」の合計を「基本給」とします。「基本給」を店基礎時給の基準とします。
特別評価給	「評価本人給」が上限に達している方のうち、上位の評価の方のみ加給します。
職種加給	特定の部門の方に加給します。
ステップアップ給	ステップアップして「キャリアパートナー」「リーダーパートナー」に格付けされた方に加給します。
技術技能給	一定の技術レベルに認定された方に加給する項目です。 生鮮部門（精肉・鮮魚・惣菜）が対象です。
職責給	役職（Mgr、チーフ等）に就いた方に加給する項目です。
本人特別給	特殊な技能や公的な資格（登録販売者等）を有する方に加給する項目です。会社が決めた基準に当てはまる場合に加給します。
制度移行給	人事制度改定時に差額補填する項目です。今後労使で扱いを協議していきます。 店基礎時給の変更による本人基礎時給の増額時、ステップアップ給の加給時に限り、アップ分が暫減となります。 また、キャリアパートナー・リーダーパートナーがシニアパートナーになると、ステップアップ給の金額を制度移行給に移行します。
曜日時間帯加給	勤務した曜日時間帯に応じて支給します。

## (1) 本人基礎時給

入社時は、店基礎時給を適用します。

店基礎時給改定時や、シニアパートナーになったときに改定します。

## (2) 評価本人給

年1回の賃金改定時に「評価反映額」「勤続反映額」を加減します。

### ① 評価反映額

評価反映額はステップアップ区分 (P.8) と年間評価 (P.7) によって決まります。「店基礎時給」に、ステップアップ区分別の評価係数 (下表) を掛けて計算します。

下期評価時点の ステップアップ区分 賃金改定時評価 (年間評価)	S	A	B	C	D
リーダーパートナー	+2.0%	+1.7%	+1.5%	±0	▲1.0%
キャリアパートナー	+1.5%	+1.0%	+0.5%	±0	▲1.0%
レギュラーパートナー	+1.0%	+0.5%	±0	▲0.5%	▲1.0%

↑ 太線部分には勤続反映額があります (下記②)

例：キャリアパートナーでA評価だった場合。

店基礎時給×評価係数=評価本人給に加減する「評価反映額」

950円×1.0%=9.5円→10円 (小数点以下切り上げ)

※増額の場合は小数点以下切り上げ、減額の場合は小数点以下切り捨てとします。

### ② 勤続反映額

レギュラーパートナー・キャリアパートナー・リーダーパートナーには年間評価に応じて「勤続反映額」として一定額が加算されます。(加算額は毎年労使で協議・決定します)

### ③ 評価本人給の上限

良い評価を取り続けている方には、さらに上位のステップアップ区分へチャレンジをしていただきたいという考え方から、評価本人給は永続的に積み上がっていくわけではなく、各ステップアップ区分で上限額が設定されています。

ステップアップ区分	レギュラーパートナー	キャリアパートナー	リーダーパートナー	シニアパートナー
上限額	50円	200円	400円	50円

ステップアップ区分がダウンするなどして上記の上限額を超えた場合は、評価本人給は上記の金額に移行し、差額は調整給に設定します。

キャリアパートナー・リーダーパートナーがシニアパートナーになったときは、評価本人給の50円を超えた金額は本人基礎時給に移行します。

### (3) 基本給

「本人基礎時給」と「評価本人給」と「調整給」を合わせて「基本給」とします。

なお、店基礎時給改定時は、基本給が店基礎時給を下回らないようにします。

### (4) 特別評価給

「評価本人給」が上限に到達した方のうち、上位の評価の方のみ、「評価反映額」を「特別評価給」に加算します。

「特別評価給」の対象者は、  
「上位評価者」リーダー・キャリアパートナーでB評価以上の方、  
レギュラー・シニアパートナーでA評価以上の方

「特別評価給」の上限額は、ステップアップ区分に関わらず50円とします。

※勤続反映額は含みません。

### (5) ステップアップ給 (P.8参照)

レギュラーパートナーとして実績を積み、キャリアパートナー、リーダーパートナーにステップアップした場合、それぞれ下記の金額をステップアップ給として加給します。

ステップアップ区分	キャリアパートナー	リーダーパートナー
ステップアップ給	80円	160円

### (6) 技術技能給

社内で認定された技術に対する賃金項目です。現在の加給対象部門は精肉・鮮魚・惣菜で、一定のレベル以上に対して加給します（下表参照）。

技術レベル	技術技能給
レベル1	350円
レベル2	150円
レベル3	30~70円
レベル4	0円(加給はありません)
レベル5	

### (7) 職責給

役職に任命された方には、下記の職責給を加給します。

職責	職責給	職責	職責給
店マネジャー	200円	SCチーフ・CHM・シスター・担当チーフ	155円

### (8) 本人特別給

登録販売者として従事している方に、下記の本人特別給を加給します。

	本人特別給
登録販売者	150円

## (9) 職種加給

精肉・鮮魚・惣菜・食品レジ・ポップに所属している方に20円以上を加給します。ただし、該当部門で個別の加給テーブルを使用している店舗では、職種加給ではなく曜日時間帯加給として支給します。  
(支給額は個店ごとに異なります)

## (10) 曜日時間帯加給

パートナー社員の曜日時間帯加給は、店ごとに決められており、働く時間帯によって異なります。

<例：A店の加給テーブル表>

(単位：円)

店基礎時給		00～09時	09時～17時	17時～24時
950円	月～金	+10	0	+20
	土	+20	+10	+30
	日・祝祭日	+30	+20	+40

## (11) 賞与

賞与は、仕事の責任度や貢献度に応じて決定します。また、賞与は会社の利益の再配分でもありますので、まずは全社の利益状況を反映した支給水準（全社支給係数）を決定したうえで、個人ごとの評価等を反映します。

### ① 支給対象者

以下のすべての条件を満たすパートナー社員が対象です。

- 入社から7ヶ月以上経過している
- 算定期間すべて週契約時間20時間以上
- 賞与支給日に在籍している

### ② 算定期間

夏期賞与 前年12月 1日～当年 5月31日

冬期賞与 当年 6月 1日～当年11月30日

### ③ 賞与支給月数（半期）

【支給割合は夏：冬=50：50で設定】（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	R1	R2	R3	R4	R5
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	

#### ④職責定額（半期）

下記の金額が職責に応じて支給します。

職 責	職責定額
店マネジャー	175,000円
SCチーフ・CHM・シスター・担当チーフ	145,000円

#### ⑤賞与の計算式

$$\text{賞与支給額} = \left[ \text{算定期間内の契約賃金 (1ヶ月平均)} \times \text{③賞与支給月数} + \text{④職責定額 (役職者のみ)} \right] \times \text{期間率 (対象者のみ)} \times \text{全社支給係数}$$

※1ヶ月の平均契約賃金（円）＝時給合計（円）×契約時間（時間）×4.33（週）

※算定期間内に時給合計・週契約時間に変更がある方は、期間中6ヶ月の平均を計算し期間率を乗じます。

※期間内に不就業（私事都合による欠勤や遅刻、早退など）がある場合、一定の基準で控除されます。

※実労働時間が契約した勤務時間に満たない場合、不足分に応じて控除されます。

例：レギュラーパートナーでR2評価

算定期間内の契約上の賃金の1ヶ月平均が100,000円 全社支給係数が88%

$$\text{賞与支給額} = 100,000\text{円} \times 0.525(\text{ヶ月}) \times 88\% = 46,200\text{円}$$

(100円未満切り上げ)

# 2

## 社会保険の加入

### (1) 社会保険の加入条件

以下の条件を満たす方はすべての社会保険に加入となります。

- ①週20時間以上の契約
- ②月額契約賃金8.8万円以上
- ③勤続1年以上見込み
- ④学生でない

### (2) 契約内容ごとの社会保険加入

週契約時間と月額賃金によって、社会保険の加入状況が異なります。

契約内容	社会保険加入内容	契約区分
週契約30時間以上	全ての社会保険加入	常用パートナー (P2)
週契約20時間以上かつ 月額賃金8.8万円以上		短時間パートナー (P4・P5)
週契約20時間以上かつ 月額賃金8.8万円未満	雇用保険のみ加入	
週契約20時間未満	全ての社会保険非加入	



# 3

## セルフチェック評価制度のポイント

イトーヨーカ堂では、パートナー社員のみなさんが目標を持ち、主体的に仕事に取り組むために、セルフチェック評価制度を導入しています。

半期ごとに、達成度について面接を実施して確認し、次の目標へとつなげていきます。

以下の項目はセルフチェック評価によって決定します。

### ①評価本人給に加減される評価反映額 ②賞与の支給月数

また、セルフチェック評価は、ステップアップ時やシニアパートナーの再々雇用時の基準としても使用します。

### (1) 目標設定

上長との対話を通じた目標設定と、その目標に対して取り組む姿勢などを中心とした下記の内容を総合的に勘案し、ステップアップ区分ごとに評価分母を設けて評価します。

- ①設定した目標に対するチャレンジ度や達成度
- ②企業理念に対する基本姿勢
- ③部門・店計などの業績

### (2) 賃金改定時の評価（年間評価）

セルフチェック 評価		下期				
		R1	R2	R3	R4	R5
上期	R1	S	S	A	B	D
	R2	S	A	B	B	D
	R3	S	A	B	C	D
	R4	A	B	B	C	D
	R5	D	D	D	D	D

※年間評価は上期と下期の組み合わせによって決定されます。

# 4

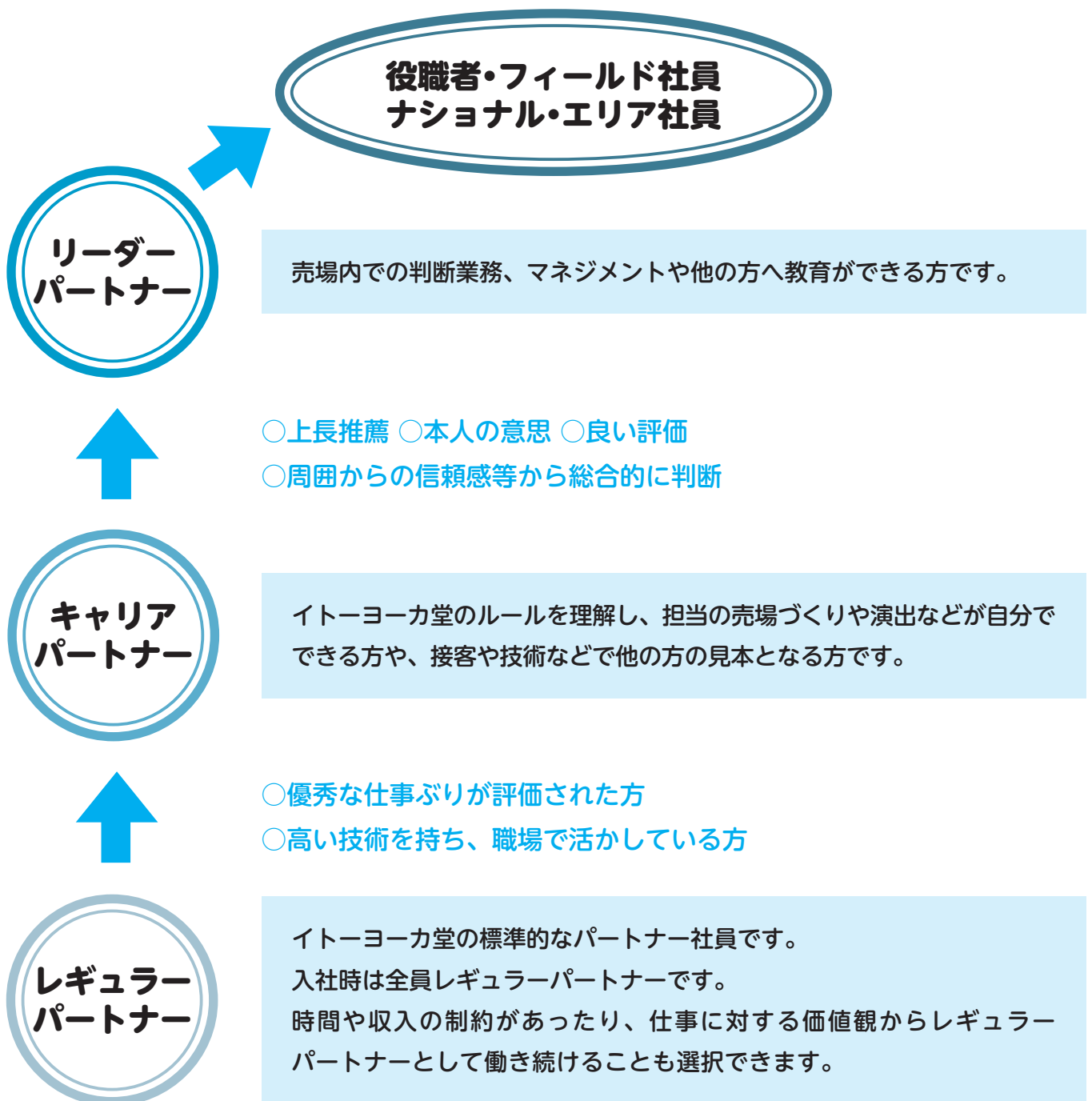
## ステップアップ選択制度

### (1) ステップアップ選択制度とは

「ステップアップ選択制度」は各自のライフスタイルや考え方に応じて、チャレンジできる制度です。

基準を満たすことで上位のステップに進むことができ、そのステップに応じた役割を果たすことで賃金や賞与に反映される割合も大きくなっていきます。

一方で、時間や収入等様々な制約がある方については、ご自分の希望するステップの範囲を申請することが可能です。



## (2) ステップアップ区分のイメージ

※下記の認定要件は今後見直す場合があります。

区分	イメージ	認定要件	認定の解除
リーダー	<p>役職者のアシスタントとして代行業務や連携業務を行う人。</p> <p>日々の部門運営のリーディングのほか、メンバーの教育・育成を実践してレベルアップを図っている人。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○キャリアパートナーである</li> <li>○本人がステップアップを希望している</li> <li>○上長(SM)の推薦がある</li> <li>○キャリアパートナーでのセルフチェック評価で、過去2期R2評価以上が継続している</li> <li>○リーダーパートナー試験で基準点以上である</li> <li>○常用パートナーである</li> </ul>	<p>以下の場合、リーダーパートナーの認定を解除し、キャリアパートナーに変更します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○セルフチェック評価が3回連続R4評価以下となった場合</li> <li>○短時間パートナーに契約変更となった場合</li> <li>○その他、認定を解除するに値する事象があった場合</li> </ul>
キャリア	<p>他のパートナー社員と比較して優秀な仕事ぶりを継続している人。</p> <p>リーダーパートナー候補として役職者のサポートを行ったり、優秀な技術・技能を活かして部門の成績向上に貢献している人。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○レギュラーパートナーである</li> <li>○本人がステップアップを希望している</li> <li>○上長(SM)の推薦がある</li> <li>○下記①②のいずれかを満たしている                             <ul style="list-style-type: none"> <li>①セルフチェック評価で過去3期R2評価以上で1回はR1評価</li> <li>②セルフチェック評価で過去3期R4評価以上</li> </ul> </li> </ul>	<p>以下の場合、キャリアパートナーの認定を解除し、レギュラーパートナーに変更します。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○セルフチェック評価が3回連続R4評価以下となった場合</li> <li>○その他、認定を解除するに値する事象があった場合</li> </ul>
レギュラー	<p>販売員としての基本姿勢を身につけ、日常の売場での基本的な業務を自らの判断で進めることができる。</p> <p>※入社時にはこの区分に認定されます。</p>		

認定解除は原則年1回3月1日付で実施します。  
なお、個人事情で解除となる場合は、期中での認定解除を行います。

※賃金テーブル適用外の人(薬剤師等)やシニアパートナーの人は対象外です。

## (3) ステップアップの意思区分

ステップアップの意思については以下の3種があります。

- ① 「キャリアパートナー」「リーダーパートナー」へのステップアップができない
- ② 「リーダーパートナー」へのステップアップのみできない
- ③ すべてのステップアップができる

入社時は全員③となっています。意思区分は上長さんに申請することで変更が可能です。①②を申請すると希望以上にステップアップすることはありません。

また、一度①や②を選択した方が再度③を申請することも可能です。

## 5

# 無期雇用制度

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えると、パートナー社員の申請により、無期労働契約に転換できます。

## (1) 申請意思の確認

65歳未満で勤続5年に達した方は、次の契約更新の際に、無期転換の意思を確認します。無期雇用を申請する場合は申請書に捺印し提出してください。

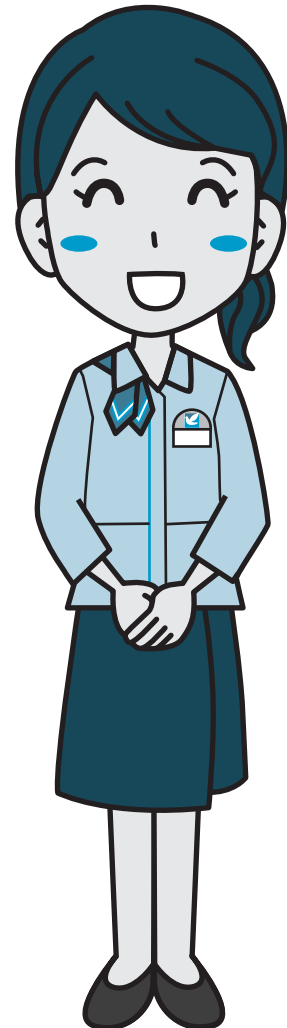
## (2) 休職制度の適用

病外欠勤が連続2ヶ月に到達すると退職となります。

病気欠勤の場合は、2ヶ月の病気欠勤後、療養休職を取得できます。

雇用契約	病気欠勤期間	療養休職期間
有期	2ヶ月(無給)	現契約満了日まで(無給)
無期	2ヶ月(無給)	病欠終了後10ヶ月(無給)

※有期、無期関わらず、病欠→有休→病欠の場合は病欠を通算します。  
休職期間のリセットにはなりません。



# 6

## シニアパートナーとしての働き方

イトーヨーカ堂では、60歳以降のパートナー社員を「シニアパートナー」とし、以下の内容で認定処遇されます。

### (1) 「シニアパートナー」とは

満60歳に到達した日の翌月1日以後、継続して勤務する方を「シニアパートナー」とします。

### (2) 勤務要件

60歳以降も継続して働きたいというご本人の意思があれば、「シニアパートナー」として契約できます。なお、特定の条件に該当する場合は、一定の年齢までの契約となります。（注1）

### (3) 雇用期間

有期雇用の場合は1回の契約期間は6ヶ月間です。なお、最終の契約は最長で65歳の誕生日の月末までとなります。（注2）

無期雇用の場合は65歳の誕生日の月末を定年とします。

### (4) 勤務場所

原則として、満60歳到達時の勤務事業所になります。

### (5) 賃金

①部門等の変更が無ければ、基本的に60歳以前の加給を同額で移行します。

②ステップアップ給がある場合は、その金額分を制度移行給に移します。

なお、制度移行給の扱いは今後労使で協議していきます。

③調整給がある場合は、見直しをします。

$$\text{賞与支給額} = \text{算定期間内の契約上の賃金(1ヶ月平均)} \times \text{賞与支給月数} \times \text{全社支給係数}$$

評価別賞与支給月数(半期)

(単位：ヶ月)

セルフチェック評価	R1	R2	R3	R4	R5
支給月数	0.275	0.250	0.225	0.220	0.050

### (6) 賃金改定

賃金改定時の評価反映額は、レギュラーパートナーの基準に準じます。

勤続反映額の加算はありません。

(注1) 「特定の条件」 「一定の年齢」とは、以下の内容となります。

【特定の条件】

- ①直近4回のセルフチェック評価のうち、R5評価がないこと。ただし、R4評価が継続している場合、R5評価と同等に扱う場合がある
- ②健康上の理由による不就業が2週間以上ある、または、医師から就業が困難との意見が出されている場合
- ③会社が提示した職務・勤務日数・勤務時間などの勤務条件、賃金などの処遇条件で勤務できない場合
- ④協調性に欠けるなど、職場秩序を乱す恐れがある場合

【一定の年齢（シニアパートナーの契約最長年齢）】

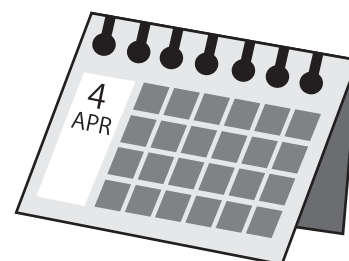
2019年4月1日～ 2022年3月31日に満60歳となる方	満63歳の誕生日まで
2022年4月1日～ 2025年3月31日に満60歳となる方	満64歳の誕生日まで

(注2) 以下の条件をすべて満たす場合は65歳より再度再雇用します。

- ①ご本人が65歳以降の勤務を希望している
- ②社会保険非加入の契約となることをご本人が了承している
- ③健康状態や周囲との調和など、勤務継続に問題がない
- ④所属長（SM）の推薦がある
- ⑤65歳直前の直近4回のセルフチェック評価のうち、2回以上R3以上かつR5が含まれない

※65歳以降の再雇用は短時間パートナー契約となります。

※最長で満70歳の誕生日までとなります。



# 7

## フィールド社員へのチャレンジ

### (1) フィールド社員への登用制度

イトーヨーカ堂では、より高い位置づけで働いていただけるパートナー社員をフィールド社員として登用します。

フィールド社員は月給制の契約社員であり、近隣店への異動が可能な社員です。

リーダーパートナーとして実績を積み、意欲がある方はフィールド社員にチャレンジできます。

#### ① フィールド社員受験条件

- リーダーパートナーである
- 本人の意思がある
- 会社指定の店での変動制シフト勤務や通勤45分までの近隣店への異動が可能である
- 職務の変更に同意している
- 仕事ぶり、チームワーク、勤怠、健康等に問題がない
- 直近2回のリーダーパートナーとしての評価がR2評価以上である
- 上長（SM）の推薦がある

#### ② フィールド社員登用試験

面接と筆記試験で可否を判定します。

## (2) パートナー社員からフィールド社員への契約変更

フィールド社員は、パートナー社員の契約内容と大きく異なります。受験を希望する人は下記の内容をよく確認していただき、どのように変わるのか十分理解したうえでチャレンジしてください。

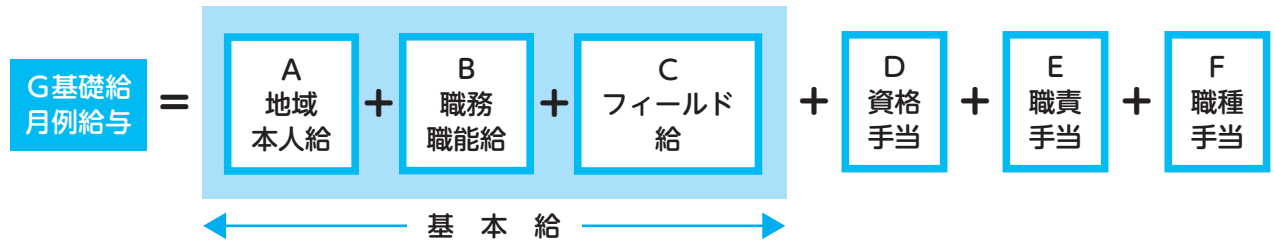
項目		リーダーパートナー	フィールド社員
社員番号		*****	29***** 変更となります。
雇用期間		6ヶ月間 勤続5年以上で無期雇用	無期雇用
配属	勤務地	個店勤務	配属時に自宅から通える範囲(45分以内)の事業所に変更となる場合があります。
	担当職務	業務都合により変更有り	同左
他店異動		なし	自宅から通える範囲(45分以内)の事業所に変更となる場合があります。
就業	労働時間	週35時間以内(曜日時間帯契約)	週40時間(シフト交代制勤務)
	年間休日	個別契約	店・センター勤務者=120日 (週休日+割当休日+特別連続休日)
	年次有給休暇	入社6ヶ月後に7~10日発生 (年間最高20日まで)	起算日・付与日数を継続
	特別休暇	結婚休暇(最大5日) 忌引休暇(最大5日) ボランティア休暇(年間5日)	同左
賃金	月例給与	時給制	月給制
	通勤手当	公共交通機関の定期代を実費支給 (月額上限50,000円)	同左
	子女手当	なし	扶養する22歳以下の子女1名につき 8,000円を支給(最大3名まで)
	賞与	月給の半月分程度の金額を年2回支給 (7月下旬・12月下旬)	月給の1ヶ月分程度の金額を年2回支給 (7月上旬・12月上旬)
	勤怠控除	あり(賞与)	同左
福利厚生	社会保険	健康保険・厚生年金保険 雇用保険・労災保険・介護保険	同左(継続加入)
	ハイライフプラン	任意加入	同左(継続加入)
	団体扱保険(7FI)	任意加入	同左(継続加入)
	共済会	非加入	新規加入
その他	労働組合	勤続満1年以上は加入	継続加入
	雇い止め 定年年齢	60歳雇い止め・定年 (シニアパートナーとして再雇用制度あり)	同左 (嘱託社員として再雇用制度あり)
	兼業 (他社での労働)		不可



### (3) フィールド社員の処遇内容

契約内容と同様に、フィールド社員の処遇基準は、パートナー社員と大きく異なります。この内容についても、受験を希望する方は十分理解したうえでチャレンジしてください。

#### ①フィールド社員の月例給与



#### A地域本人給

(単位:円)

地域	北海道	青森宮城	岩手福島	栃木	山梨	長野岐阜	首都圏 【亀ヶ崎を含む】	静岡	愛知	兵庫	大阪
	108,000	100,000	95,000	110,000	103,000	107,000	140,000	114,000	122,000	116,000	130,000

#### Bフィールド社員登用時の職務職能給

(単位:円)

資格等級		職務職能給
担当職	1級	60,000

#### B職務職能給のレンジシート

(単位:円)

職責	下限	上限
統括M	120,000	210,000
MD・SV・商品担当TR	90,000	210,000
店M・TR	90,000	160,000
シスター・CHM・チーフ	80,000	150,000
担当者		120,000

※「B職務職能給のレンジシート」は、職責毎に決められた職務職能給の範囲です。範囲を超えた場合は、年1回賃金改定時に最大5,000円分まで暫減されます。

#### Cフィールド給

(単位:円)

条件	加給
異動可能店舗がある	10,000

※異動時に支給

#### D資格手当

(単位:円)

資格等級		資格手当
エルダー職	3級	15,000
	2級	13,000
	1級	11,000
担当職	3級	1,600
	2級	800
	1級	0

### E 職責手当

(単位:円)

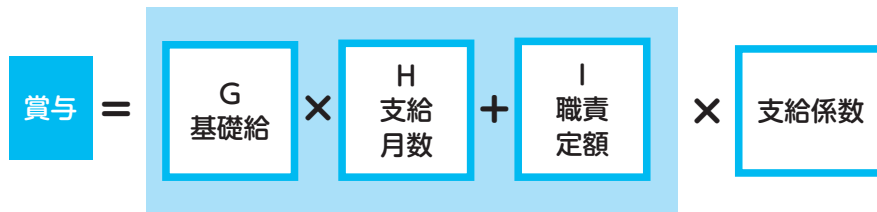
職 責	職責手当
統括M	98,000
MD・SV・商品担当TR	87,000
店M・TR	82,000
シスター・CHM・チーフ	25,000

### F 職種手当

(単位:円)

職 種	職種手当
薬剤師	100,000
登録販売者	20,000
食品生鮮従事者 (精肉・鮮魚・惣菜・ポッポ)	3,000

## ②フィールド社員の賞与



※基礎給=基本給+資格手当+職責手当+職種手当+調整手当

※さらにこの金額を基準に「プロセス評価額」や「業績評価額」の個人の評価が反映されます。

### H 支給月数

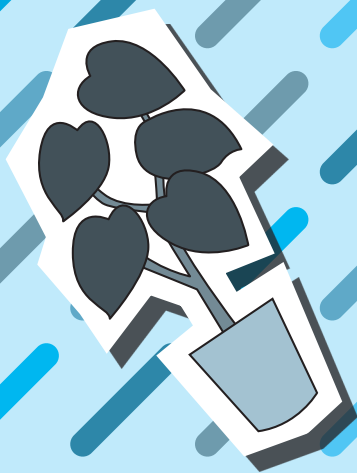
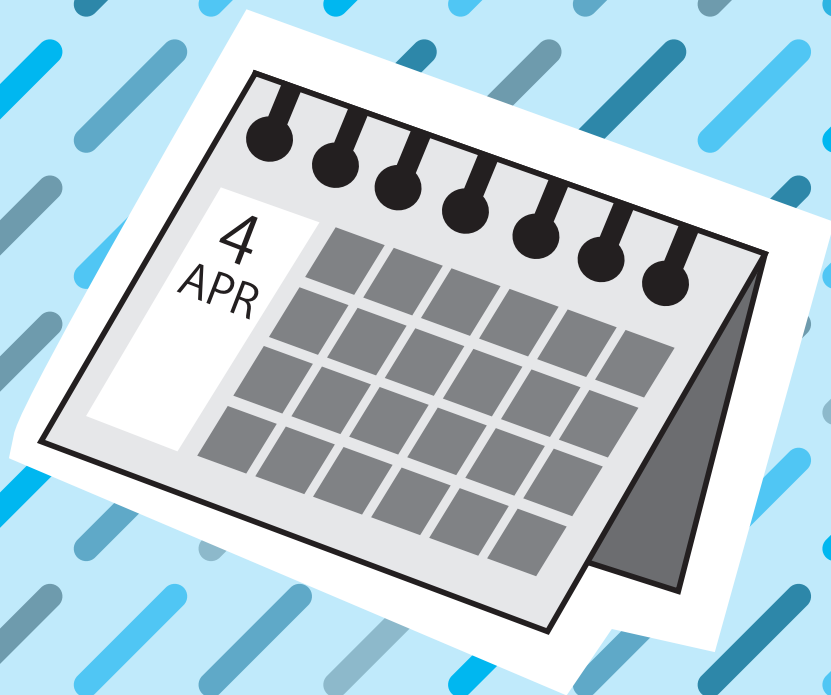
資 格	年 間
エルダー職	2.2ヶ月
担当職	2.0ヶ月

### I 職責定額

(単位:円)

職 責	年間金額
統括M	550,000
MD・SV・商品担当TR	550,000
店M・TR	400,000
シスター・CHM・チーフ	330,000





店・部	
部 門	
氏 名	