

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 上中 瑠英

年間営業利益予算達成に向けて、年末年始商戦の売上最大化をめざそう！

12月28日(木)にパートナー組合員の 冬期一時金が支給されます！

2023年冬期一時金より制度が変わり、賞与支給前営業利益率(2022年度下期から2023年度上期)と2023年度上期営業利益予算比によって冬期一時金の支給係数を決定しますが、該当期間の業績は制度上の支給係数表の枠外であるため、別途交渉となりました。今回の交渉では、物価上昇等による生活の先行き不安の声や上期予算達成による一時金の支給係数への期待の声、合わせてインセンティブへの期待の声を伝えると共に、年末年始繁忙期における成果の最大化に向けて、労務・就業管理や営業課題に関する現場の声を伝えました。団体交渉後も継続して協議を行い、組合員の生活不安への理解、予算達成の背景にある経費削減を含めた組合員の頑張りを評価いただき、冬期一時金交渉の妥結に至りました。

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(73%)、フィールド組合員・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12月28日(木)
支給対象者 下記の条件全てを満たす方

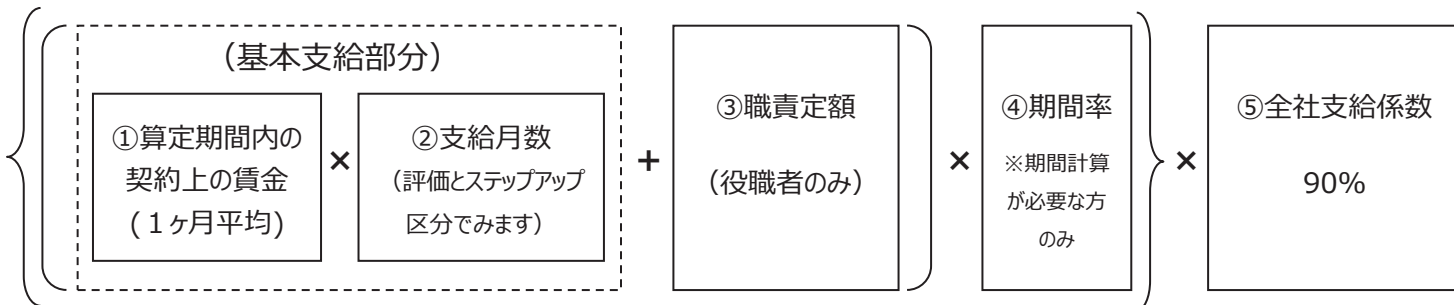
- ・ 2023年4月30日以前に入社したパートナー社員
※ただし、入社月を含む7ヶ月間は支給対象外となります。
- ・ 2023年12月28日(支給日当日)在籍者
- ・ 評価対象月すべてが、週契約20時間以上/月契約87時間以上

支給対象期間 2023年6月1日～2023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%」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 =



算定期間：2023年6月度～2023年11月度

控除額

対象者のみ控除があります。2023年冬期一時金のみ「未達控除(実際に働いた時間が契約時間に満たない場合の控除)」は行いません。なお、欠勤等の控除は通常通り行います。

※2023年8月実施 ストア社員人事制度の変更直後のため

一時金支給額 (上記)

-

⑥控除額 ※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)

算定期間内の契約上の賃金 (1ヶ月平均) = 時給合計 (円) × 月間契約時間 (6ヶ月平均での時間)

※時給合計 (円) は給与明細の下記の欄をご参照ください。

※「月間契約時間」…各自の月間契約時間の6ヶ月平均での時間 (労働条件通知書をもとに計算してください)

※対象期間中 (23年6月度～23年11月度) に時給合計 (円) ・週契約時間 / 月間契約時間に変更があった場合、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1ヶ月契約賃金 + 7月度 + 8月度 + 9月度 + 10月度 + 11月度) ÷ 6

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

② 支給月数

直近(上期)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 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、「R 3 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1月15日にパートナー社員として入社した方

2023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。

(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

遅刻・早退・欠勤など不就業のある方は、支給額から控除されます。

控除率は、1ヶ月の平均の勤怠回数によって、以下の表のように決まります。

月 平 均 不 就 業 回 数	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 ~14	15 回以上
控 除 率 (%)	—	1	2	3	4	6	8	10	15	20	30	100

* 「私事都合欠勤」・「遅刻」・「早退」は1回につき「1」としてカウントし、「無届欠勤」・「無届遅刻」・「無届早退」は1回につき「3」としてカウントされます。

