

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
東京都品川区南大井6-27-18
TEL 03-5493-6440
FAX 03-5493-6469
発行者 渡邊 健志 編集者 上中 瑠英

確認しよう！夏期一時金（NAF嘱託組合員） 支給日：7月5日（金）

夏期一時金は、賞与支給前営業利益率（2023年度上期から2023年度下期）と2023年度下期営業利益予算比によって夏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経営環境への不安の声を伝えると共に、人員体制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と非常に人員が厳しい中で営業を支えている組合員の頑張りへの評価、一人ひとりがもう一步踏み込んだ仕事に取り組むことへの期待を込めた会社回答を確認し、夏期一時金交渉の妥結に至りました。

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（Mg r、副店長、店長、GM）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。

■確認した内容のポイント

◎支給係数・支給日

《ナショナル、エリア組合員》	・・・75%	7月5日（金）
《フィールド、嘱託組合員》	・・・88%	7月5日（金）
《パートナー組合員》	・・・91%	7月29日（月）

■2024年夏期一時金支給に向けた労使協議のポイント

【労働組合】

労働組合の基本姿勢として、一時金の支給水準は「生活給を踏まえた年間最低4ヶ月分支給」だが、ここ10年以上は業績不振により制度下限を下回る支給が続いている。組合員からは厳しい業績であることは理解しつつも、昨今の物価高が日々の生活に与える影響の大きさから、物価上昇分を加味した一時金の支給をお願いしたいという声とともに、経営環境への不安の声や「人手不足」に対する悲痛な声が多く挙がっている。現場での不信感と不安を取り除くためには、業績不振の本質的原因である、1Yの企業体質を改善することが必要であり、その手段として標準化の取り組みを行っている労働組合は認識している。組合員の生活面、仕事面の両面において厳しい環境に置かれていることを踏まえて、昨年水準以上且つ限りなく制度下限に近い水準で会社回答をお願いしたい。

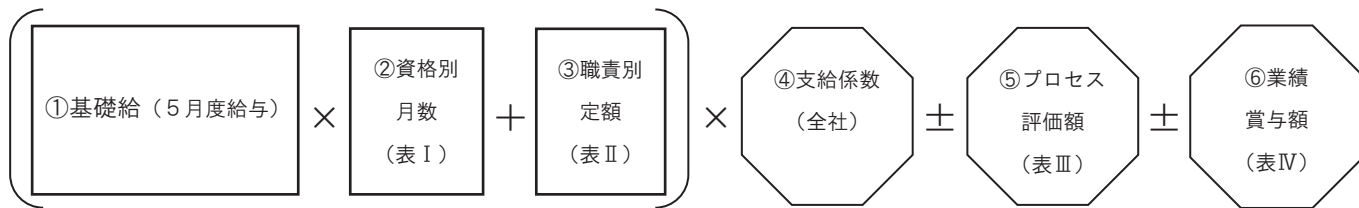
【会社】

2023年度の営業利益は赤字減益・予算未達である。昨年来より取り組んでいる事業構造改革は、組合員の皆様のご理解とご協力があり進められている。これからも一緒に進めていくこと、そして特別転進支援措置による退職等により人員が非常に厳しく、挑戦ができない状況の中で頑張っていただいていることを踏まえ、会社としてできる最大限の回答をさせていただきたい。また、物価上昇や光熱費の高騰を踏まえ、賃金水準は維持し、物価上昇水準以上かつ昨年を上回る支給係数とさせていただきたい。

今後、お客様に成長を実感していただかなければ客数は増加しない。従業員が会社に対して不信感や不安を抱いているのは、お客様に笑顔や気持ちを込めたサービスは提供できないと考えている。今できる最大限の回答により、一人でも多くの方が仕事に前向きに取り組むことで、会社は変わり成長する。今回の支給係数により「頑張ろう」と思っただけならば自然と挨拶や行動が変化し、変化が積み重なることで会社が成長する。経営も共に取り組むことが必要である。今期は土を耕し、苗を植え、来年は花を咲かせていきましょう。

一時金の計算式

ナショナル・エリア組合員支給額



①基礎給

$$\text{基礎給} = \text{基本給 (LP準備金含む)} + \text{資格手当} + \text{職責手当} + \text{調整手当}$$

※薬剤師手当・登録販売者（従事登録者）・生鮮従事者手当は基礎給に含めます。

②資格別月数

表Ⅰ 資格別月数（夏期） ※月数＝45（夏）：55（冬）

社員群	資格	月数
ナショナル社員	主事	1.66
	副主事	1.39
	リーダー職	1.31
	ナショナル担当職	1.08
エリア社員	シニア職	1.48
	レギュラー職	1.21
	ジュニア職	1.13
	エリア担当職	0.90

※「職責対応資格制度」に基づいた資格が適用となります。
（例：リーダー職R級の方はリーダー職の項目が適用されます）

③職責別定額

表Ⅱ 職責別定額（夏期）

（単位：円）

職責	職責別定額	
SMD・SSV	600,000	
本部M	560,000	
副店長	495,000	
MD・SV・商品担当TR	450,000	
TR・スタッフ	主事・シニア職	420,000
	上記以外	380,000
店M・薬局SHM	380,000	
担当チーフ	350,000	
店・本部担当者	200,000	

④支給係数

今回のナショナル・エリア組合員の支給係数は **75%** です。

⑤プロセス評価額

表Ⅲ プロセス評価額

※今回のプロセス評価額は2023年度下期（9～2月）の「資格・職責」評価を適用します。そのため2023年度下期時点の職責名を記載しています。

（単位：円）

職責	資格	R1	R2	R3	R4	R5
SMD・SSV	主事・シニア職	75,000	55,000	0	▲55,000	▲75,000
	副主事・レギュラー職以下	75,000	55,000	0	▲30,000	▲75,000
本部M	主事・シニア職	90,000	65,000	0	▲65,000	▲90,000
	副主事・レギュラー職以下	90,000	65,000	0	▲35,000	▲90,000
センター統括M	ナショナル・エリア社員全資格共通	70,000	50,000	0	▲50,000	▲70,000
MD・SV 商品担当TR	主事・シニア職・副主事・レギュラー職	50,000	35,000	0	▲35,000	▲50,000
	リーダー職・ジュニア職	50,000	35,000	0	▲20,000	▲50,000
TR・スタッフ	主事・シニア職	70,000	50,000	0	▲50,000	▲70,000
	副主事・レギュラー職	60,000	45,000	0	▲45,000	▲60,000
	リーダー職・ジュニア職	60,000	45,000	0	▲25,000	▲60,000
店統括M	ナショナル・エリア社員全資格共通	55,000	40,000	0	▲40,000	▲55,000
店M	副主事・レギュラー職	45,000	30,000	0	▲30,000	▲45,000
	リーダー職・ジュニア職以下	45,000	30,000	0	▲15,000	▲45,000
シスター・CHM・チーフ・SHM・特別販売職	副主事・レギュラー職・リーダー職・ジュニア職	30,000	20,000	0	▲20,000	▲30,000
	担当職	30,000	20,000	0	▲10,000	▲30,000
店・本部担当者	リーダー職・ジュニア職	20,000	12,000	0	▲12,000	▲20,000
	担当職	20,000	12,000	0	▲6,000	▲20,000

⑥業績賞与額

$$\text{業績賞与額} = \text{業績評価ポイント} \times \text{業績ポイント単価} + \text{業績達成加算額}$$

※業績評価には加算・減算とも最大 30 ポイントの上限が設定されています。

※今回の業績賞与額は、2023 年度下期（9－2 月）の評価を適用します。そのため 2023 年度下期時点の職責名を記載しています。また、個人ごとの業績評価は予算比のポイントで評価します。

※業績ポイントが 100 点以上の場合、業績達成加算額が支給されます。

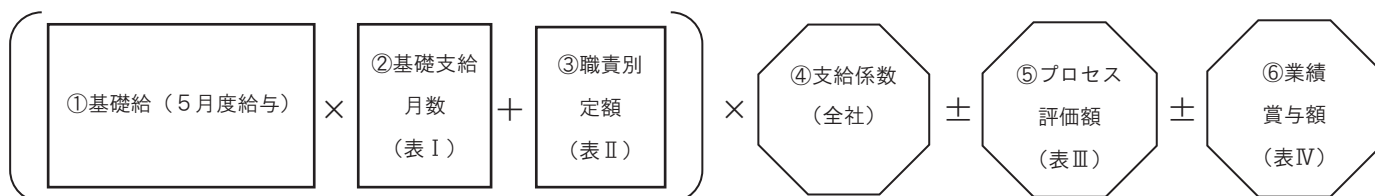
表Ⅳ 業績賞与額

(単位：円)

職責 評価額	担当者		特別 販売職	シスター CHM チーフ	薬局 SHM	店M	店 統括M	センター 統括M	MD SV 商品担当 TR	TR スタッフ	SMD SSV	本部M	
	店	本部											
業績ポイント単価	700	500	1,000	1,000	1,200	1,500	3,000	1,000	3,000	1,000	3,500	1,500	
業績達成加算額	4,000	3,000	15,000	15,000	15,000	25,000	35,000	20,000	45,000	20,000	65,000	30,000	
業績 評価額	最大	25,000	18,000	45,000	45,000	51,000	70,000	125,000	50,000	135,000	50,000	170,000	75,000
	最小	△21,000	△15,000	△30,000	△30,000	△36,000	△45,000	△90,000	△30,000	△90,000	△30,000	△105,000	△45,000

(例) 担当者(店)の業績ポイントが「+11 ポイント」の場合、700 円(業績ポイント単価) × 11 ポイント + 4,000 円(業績達成加算額) = 7,700 円 + 4,000 円 = 11,700 円

フィールド組合員支給額



①基礎給

$$\text{基礎給} = \text{基本給 (LP準備金含む)} + \text{資格手当} + \text{職責手当} + \text{調整手当}$$

※薬剤師手当・登録販売者(従事登録者)・生鮮従事者手当は基礎給に含めます。※フィールド給は基礎給に含めます。

②基礎支給月数

表Ⅰ 基礎支給月数(夏期) ※月数=50(夏):50(冬)

資格	月数
エルダー職	1.1
担当職	1.0

③職責別定額

表Ⅱ 職責別定額(夏期) (単位：円)

職責	職責定額
副店長	325,000
MD・SV・商品担当TR	275,000
TR・スタッフ・店M	200,000
担当チーフ	165,000

④支給係数

今回のフィールド組合員の支給係数は **88%** です。

⑤プロセス評価額

表Ⅲ プロセス評価額

(単位：円)

職責	資格	R1	R2	R3	R4	R5
MD・SV・商品担当TR	全資格共通	50,000	35,000	0	▲20,000	▲50,000
トレーナー・スタッフ	全資格共通	60,000	45,000	0	▲25,000	▲60,000
店統括M	全資格共通	55,000	40,000	0	▲40,000	▲55,000
店M	全資格共通	45,000	30,000	0	▲15,000	▲45,000
シスター・CHM・チーフ・SHM・特別販売職	エルダー職	30,000	20,000	0	▲20,000	▲30,000
	担当職	30,000	20,000	0	▲10,000	▲30,000
店・本部担当者	エルダー職	20,000	12,000	0	▲12,000	▲20,000
	担当職	20,000	12,000	0	▲6,000	▲20,000

※今回のプロセス評価額は 2023 年度下期(9－2 月)の「資格・職責」評価を適用します。そのため 2023 年度下期時点の職責名を記載しています。

⑥業績賞与額 = **業績賞与額** = **業績評価ポイント** × **業績ポイント単価** + **業績達成加算額**

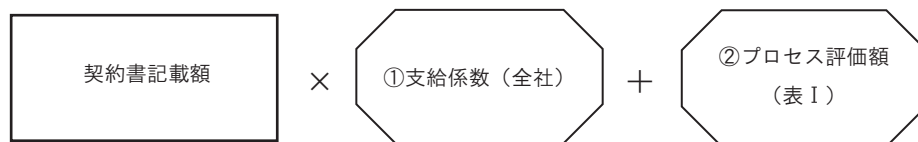
※業績評価には加算・減算ともに最大 30 ポイントの上限が設定されています。
 ※今回の業績賞与額は、2023 年度下期（9－2月）の評価を適用します。そのため 2023 年度下期時点の職責名を記載しています。また、個人ごとの業績評価は予算比のポイントで評価します。
 ※業績ポイントが 100 点以上の場合、業績達成加算額が支給されます。

表Ⅳ 業績賞与額

(単位：円)

職責 評価額	担当者		特別 販売職	シスター CHM チーフ	薬局 SHM	店M	店 統括M	センター 統括M	MD SV 商品担当 TR	TR スタッフ
	店	本部								
業績ポイント単価	700	500	1,000	1,000	1,200	1,500	3,000	1,000	3,000	1,000
業績達成加算額	4,000	3,000	15,000	15,000	15,000	25,000	35,000	20,000	45,000	20,000
業績 評価額	最大	18,000	45,000	45,000	51,000	70,000	125,000	50,000	135,000	50,000
	最小	△21,000	△15,000	△30,000	△30,000	△36,000	△45,000	△90,000	△90,000	△30,000

嘱託組合員支給額



①支給係数 今回の嘱託組合員の支給係数は **88%** です。

②プロセス評価額

表Ⅰ プロセス評価額

(単位：円)

職責	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
SMD・SSV・本部M	75,000	55,000	0	▲55,000	▲75,000
MD・SV・TR・スタッフ	50,000	35,000	0	▲35,000	▲50,000
統括M	55,000	40,000	0	▲40,000	▲55,000
店M	45,000	30,000	0	▲30,000	▲45,000
シスター・CHM・チーフ・SHM・特別販売職	35,000	25,000	0	▲25,000	▲35,000
店・本部担当者	30,000	20,000	0	▲20,000	▲30,000

※今回のプロセス評価額は 2023 年度下期（9－2月）の「資格・職責」評価を適用します。そのため 2023 年度下期時点の職責名を記載しています。

