

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 小鷲 良平 編集者 松川 将也

確認しよう！『2025 年度新賃金』

5 月 23 日 (金) から賃金改定後の新賃金となります！

2025 年度賃金制度改定後の新賃金は、5 月 23 日 (金) から支給されます。なお、賃金改定の詳細については、以下の内容について確認をお願いします。また、質問や不明な点につきましては、店長・副店長・GMにお問い合わせください。さらに疑問のある場合は、質問表に内容を詳しく記入し、社内メーラーで組合本部まで送付してください。

なお、パートナー組合員の賃金改定は、6 月 10 日 (火) 支給からとなります。支給日前に「さんかEXPRESS」を発行しますので、ご確認ください。

1. 賃金改通知書・給与明細について

2025 春季労働条件交渉において、全社員の職務職能給への特別加算、地域本人給・基本給の改定等が決定し、5 月の給与より賃金改定します。

5 月 23 日 (金) に「賃金改定通知書」「給与明細」がWEB配付(Charlotte POST)されます。2025 春季労働条件交渉の妥結内容に基づく定期昇給・賃金改善の賃金改定がされますので、内容をご確認のうえ、今年の賃金改定額の確認をお願いいたします。

※NA社員の賃金改定分は5月度給与にて4月分と5月分の2ヶ月分を支給

2. ナショナル・エリア組合員賃金改定について（賃金改定通知書参照）

あなたの
賃金改定額

=

年齢給
昇給額
【表(1)】

+

職務職能給
昇給額
【表(2)】

+

評価反映額
【表(3・4)】

+

職務職能給
加算額①
【表(5)】

+

職務職能給
加算額②
【表(6)】

+

職務職能給
特別加算額
【表(7)】

[] 円

[] 円
あなたの年齢で
見ます

[] 円
あなたの資格・
職責で見ます

[] 円
あなたの資格・
職責で見ます

[] 円
あなたの資格・
職責で見ます

[] 円
あなたの年齢で
見ます

[] 円
あなたの資格・
職責で見ます

(調整が発生する方) レンジ外調整給を持っている方

レンジ外調整給範囲内最大15,000円まで

【表（1）年齢給昇給額】

[単位：円]

年齢	昇給額
19～30歳	1,750
31歳以上	0

注）2025 年 4 月 1 日現在の満年齢で見ます。

【表（2）職務職能給昇給額】

[単位：円]

社員群	資格	担当者	担当C 薬局SHM	店M	副店長	MD・SV TR（商品担当）	スタッフ	トレーナー	SMD SSV	本部M
ナショナル	主事	—	—	—	6,200	5,800	5,600	5,600	6,600	6,400
	副主事	—	3,500	4,500	4,900	4,700	4,500	4,500	5,500	5,300
	リーダー職	2,200	2,600	3,600	4,500	3,800	3,600	3,600	—	—
	担当職	1,500	1,900	2,900	—	—	2,900	—	—	—
エリア	シニア職	—	—	—	5,200	5,000	4,800	4,800	5,400	5,200
	レギュラー職	—	2,900	3,800	4,200	4,000	3,800	3,800	4,800	4,600
	ジュニア職	1,900	2,300	3,200	3,900	3,400	3,200	3,200	—	—
	担当職	1,500	1,900	2,800	—	—	2,800	—	—	—

【表（3）年間プロセス評価】

年間プロセス評価		下期評価				
		R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
上期評価	R 1	S	S	A	B	D
	R 2	S	A	B	B	D
	R 3	S	A	B	C	D
	R 4	A	B	B	C	D
	R 5	D	D	D	D	D

※年間プロセス評価は「5ランク設定」。
※上期・下期2回のプロセス評価により、年間のプロセス評価を決定。
※プロセス評価適用期間に、休業などの事由によりプロセス評価がついていない方は、「年間総合評価反映額」は発生しません。

年間プロセス評価により年間総合評価額を確認してください。

【表（4）賃金改定時における年間総合評価反映額】

[単位：円]

資格	年間評価	担当者	担当C 薬局SHM	店M	副店長	MD・SV TR（商品担当）	スタッフ	トレーナー	SMD SSV	本部M
担当職を除く NA社員	S	2,400	4,000	6,000	7,000	6,000	6,000	6,000	8,000	8,000
	A	1,200	2,000	3,000	3,500	3,000	3,000	3,000	4,000	4,000
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	▲ 1,200	▲ 2,000	▲ 3,000	▲ 3,500	▲ 3,000	▲ 3,000	▲ 3,000	▲ 4,000	▲ 4,000
	D	▲ 5,000	▲ 10,000	▲ 10,000	▲ 10,000	▲ 10,000	▲ 10,000	▲ 10,000	▲ 10,000	▲ 10,000
担当職の NA社員	S	2,400	4,000	6,000	—	6,000	6,000	6,000	—	—
	A	1,200	2,000	3,000	—	3,000	3,000	3,000	—	—
	B	0	0	0	—	0	0	0	—	—
	C	▲ 500	▲ 500	▲ 500	—	▲ 500	▲ 500	▲ 500	—	—
	D	▲ 5,000	▲ 5,000	▲ 5,000	—	▲ 5,000	▲ 5,000	▲ 5,000	—	—

※上記の「職責」は、下期評価時点（2024年11月末）の「職責」を適用します。また、2025年3月に昇格した方は、昇格前の「資格」を適用します。
※評価加算については、職務職能給レンジシートの上限を超えている場合でも全職責20,000円までを上限に加算します。

【表（5）職務職能給加算額①】

今年度の賃金改定時に限り、賃金体系維持分に加えて資格・職責別に加算を行います。

[単位：円]

社員群	資格	担当者	担当C 薬局SHM	店M	副店長	MD・SV TR（商品担当）	スタッフ	トレーナー	SMD SSV	本部M
ナショナル	主事	—	—	—	4,500	3,800	3,800	3,800	4,500	4,500
	副主事	—	3,500	3,800	4,500	3,800	3,800	3,800	4,500	4,500
	リーダー職	2,500	3,500	3,800	4,500	3,800	3,800	3,800	—	—
	担当職	2,500	3,500	3,800	—	—	3,800	—	—	—
エリア	シニア職	—	—	—	4,500	3,800	3,800	3,800	4,500	4,500
	レギュラー職	—	3,500	3,800	4,500	3,800	3,800	3,800	4,500	4,500
	ジュニア職	2,500	3,500	3,800	4,500	3,800	3,800	3,800	—	—
	担当職	2,500	3,500	3,800	—	—	3,800	—	—	—

※職務職能給がレンジシートの上限を超えている場合は、上記表の加算額対象外となります。

【表（6）職務職能給加算額②】※2025年4月1日現在の満年齢で見ます。

今年度の賃金改定時に限り、賃金体系維持分に加えて年齢別に加算を行います。

[単位：円]

年齢	18歳	19歳	20歳	21歳	22歳	23歳	24歳
加算額	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	9,000
年齢	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳	30歳以上	
加算額	7,500	6,000	5,000	4,000	3,500	2,000	

※職務職能給がレンジシートの上限を超えている場合は、上記表の加算額対象外となります。

【表（7）職務職能給特別加算額】

今年度の賃金改定時に限り、賃金体系維持分に加えて一律「1,500 円」の加算を行います。 [単位：円]

社員群	資格	担当者	担当C 薬局 SHM	店M	副店長	MD・SV TR（商品担当）	スタッフ	トレーナー	SMD SSV	本部M
ナショナル	主事	—	—	—	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500
	副主事	—	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500
	リーダー職	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	—	—
	担当職	1,500	1,500	1,500	—	—	1,500	—	—	—
エリア	シニア職	—	—	—	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500
	レギュラー職	—	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500
	ジュニア職	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	—	—
	担当職	1,500	1,500	1,500	—	—	1,500	—	—	—

※職務職能給がレンジシートの上限を超えている場合は、特別評価加算額として加算します。

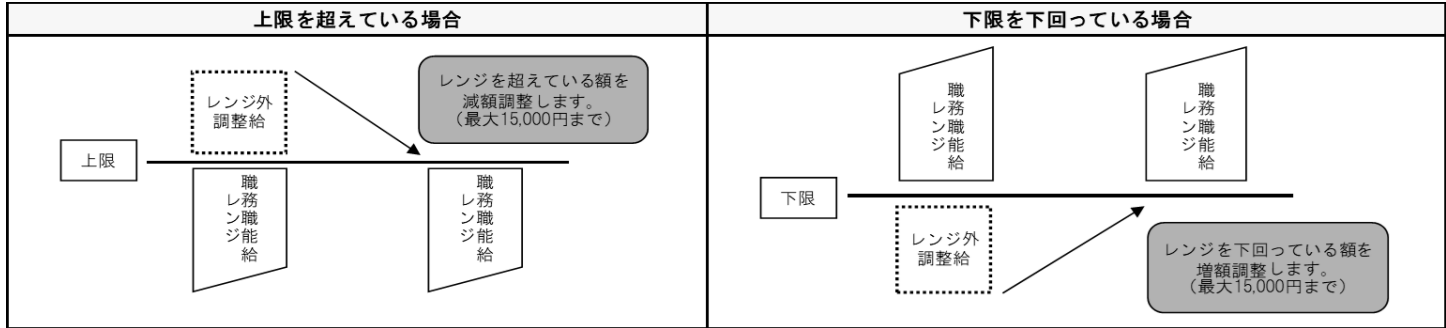
【職務職能給レンジレートについて】

仕事と賃金のバランスを踏まえ、賃金の基本部分である職務職能給の範囲を職責毎に設定しています。

[単位：円]

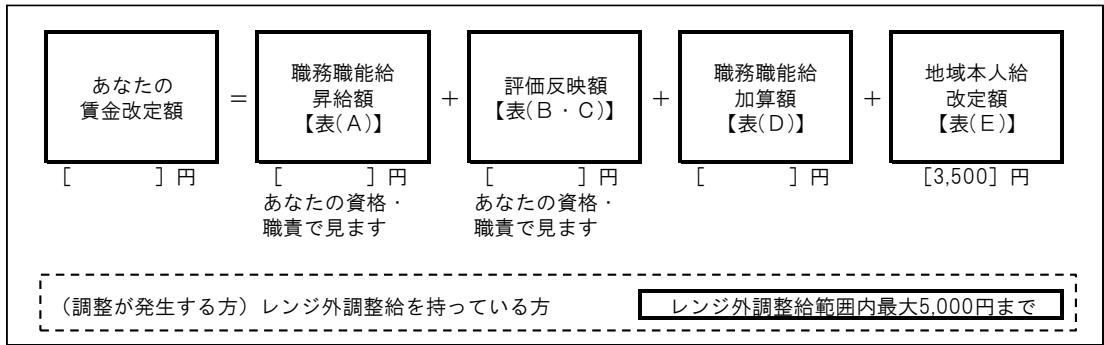
職責	ナショナル		エリア	
	下限	上限	下限	上限
SMD・SSV	160,000	280,000	140,000	260,000
本部M	160,000	280,000	140,000	260,000
副店長	140,000	250,000	135,000	230,000
MD・SV・TR（商品担当）	90,000	250,000	80,000	230,000
トレーナー・スタッフ	90,000	230,000	80,000	210,000
店M	90,000	190,000	80,000	180,000
担当C・薬局 SHM	55,000	180,000	50,000	170,000
担当者	—	140,000	—	130,000

【レンジ外調整給の扱いについて】



※職務職能給がレンジレートの上限を超えた場合は発生しません。下限を下回っている職務職能給は、レンジ外調整給に含まれます。
※レンジの上限を超えている金額、レンジの下限を下回っている金額については、15,000 円を上下限に増額または減額します。
※今回の調整で残った金額については、翌年以降の賃金改定時（5 月）に減額・増額する予定です。
※評価による反映額については、上記レンジ外調整給とは別に全職責 20,000 円までを上限に加算します。

3. フィールド組合員賃金改定について（賃金改定知書参照）



【表（Ａ）職務職能給昇給額】 [単位：円]

資格／職責	担当者	担当C 薬局SHM	店M	副店長	MD・SV・ （商品担当）	スタッフ	トレーナー
エルダー職	1,500	1,900	2,800	3,500	3,000	2,800	2,800
担当職	1,300	1,700	2,600	—	—	2,600	—

※職務職能給がレンジレートの上限を超えている場合は、上記表の昇給額対象外となります。

【表（Ｂ）年間プロセス評価】

年間プロセス評価		下期評価				
		R 1	R 2	R 3	R 4	R 5
上期評価	R 1	S	S	A	B	D
	R 2	S	A	B	B	D
	R 3	S	A	B	C	D
	R 4	A	B	B	C	D
	R 5	D	D	D	D	D

※年間プロセス評価は「５ランク設定」。
※上期・下期２回のプロセス評価により、年間のプロセス評価を決定。
※プロセス評価適用期間に、休業などの事由によりプロセス評価がついていない方は、「年間総合評価反映額」は発生しません。

年間プロセス評価により年間総合評価額を確認してください。

【表（Ｃ）賃金改定時における年間総合評価反映額】 [単位：円]

資格	年間評価	担当者	担当C 薬局SHM	店M	副店長	MD・SV TR（商品担当）	スタッフ	トレーナー
エルダー職	S	2,400	4,000	6,000	7,000	6,000	6,000	6,000
	A	1,200	2,000	3,000	3,500	3,000	3,000	3,000
	B	0	0	0	0	0	0	0
	C	▲ 1,200	▲ 2,000	▲ 2,000	▲ 3,500	▲ 2,000	▲ 2,000	▲ 2,000
	D	▲ 5,000	▲ 5,000	▲ 5,000	▲ 10,000	▲ 5,000	▲ 5,000	▲ 5,000
担当職	S	2,400	4,000	6,000	—	6,000	6,000	6,000
	A	1,200	2,000	3,000	—	3,000	3,000	3,000
	B	0	0	0	—	0	0	0
	C	▲ 500	▲ 500	▲ 500	—	▲ 500	▲ 500	▲ 500
	D	▲ 5,000	▲ 5,000	▲ 5,000	—	▲ 5,000	▲ 5,000	▲ 5,000

※上記の「職責」は、下期評価時点（2024 年 11 月末）の「職責」を適用します。また、今年 3 月に昇格した方は、昇格前の「資格」を適用します。

※評価加算については、職務職能給レンジシートの上限を超えている場合でも全職責 20,000 円までを上限に加算します。

【表（Ｄ）職務職能給加算額】

今年度の賃金改定時に限り、賃金体系維持分に加え、下記の資格・職責別に職務職能給へ加算を行います。

[単位：円]

資格／職責	担当者	担当C 薬局SHM	店M	副店長	MD・SV TR（商品担当）	スタッフ	トレーナー
エルダー職	2,000	3,200	3,200	3,200	3,200	3,200	3,200
担当職	2,000	3,200	3,200	—	—	3,200	—

※職務職能給がレンジレートの上限を超えている場合は、上記表の加算額対象外となります。

【表（Ｅ）地域本人給改定額】

地域本人給の改定に合わせ、全 F 社員の地域本人給へ一律「3,500 円」の加算を行います。

《参考：地域本人給 新制度》

[単位：円]

	栃木	山梨	岐阜	静岡	愛知	兵庫	大阪	首都圏
改定後地域本人給	115,000	108,000	112,000	119,000	127,000	121,000	135,000	145,000

仕事と賃金のバランスを踏まえ、賃金の基本部分である職務職能給の範囲を職責毎に設定しています。

職責	下限	上限	職責	下限	上限
副店長	125,000	220,000	店M	90,000	170,000
MD・SV	90,000	220,000	担当C・薬局SHM	80,000	160,000
TR・スタッフ	90,000	170,000	担当者	—	130,000

The diagram is divided into two main sections: "上限を超えている場合" (When exceeding the upper limit) and "下限を下回っている場合" (When falling below the lower limit).

上限を超えている場合 (When exceeding the upper limit):

- A horizontal line represents the "上限" (Upper Limit).
- Below the line, there are two trapezoidal shapes labeled "職レ務ン職ン給" (Job-related salary).
- A dashed rectangular box labeled "レンジ外調整給" (Out-of-range adjustment salary) is positioned above the line.
- An arrow points from the "レンジ外調整給" box to a callout box stating: "レンジを超えている額を減額調整します。(最大 5,000 円まで)" (We will reduce the amount exceeding the range by up to 5,000 yen).

下限を下回っている場合 (When falling below the lower limit):

- A horizontal line represents the "下限" (Lower Limit).
- Above the line, there are two trapezoidal shapes labeled "職レ務ン職ン給" (Job-related salary).
- A dashed rectangular box labeled "レンジ外調整給" (Out-of-range adjustment salary) is positioned below the line.
- An arrow points from the "レンジ外調整給" box to a callout box stating: "レンジを下回っている額を増額調整します。(最大 5,000 円まで)" (We will increase the amount falling below the range by up to 5,000 yen).

※評価による反映額については、上記レンジ外調整給とは別に全職責 20,000 円までを上限に加算します。

	栃木	山梨	岐阜	静岡	愛知	兵庫	大阪	首都圏
改定後基本給	190,000	183,000	187,000	194,000	202,000	196,000	210,000	220,000

[illegible]

5