

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
東京都品川区南大井6-27-8
TEL 03-5493-6440
FAX 03-5493-6469
発行者 小鷲 良平 編集者 松川 将也

これからのイトーヨーカ堂の成長に向け、一丸となって取り組んでいこう！

7月28日（月）にパートナー組合員の 夏期一時金が支給されます！

夏期一時金は、賞与支給前営業利益率（2024 年度上期から 2024 年度下期）と 2024 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。近年の物価上昇による生活に関する不安の声や、算定期間ではないものの 3 月・4 月ともに営業利益予算を達成したことにより、夏期一時金に対する組合員の期待値が高まっていることを伝えました。継続した労使交渉の末、これまでの W i l l C h a n g e に対する組合員の頑張り与人財投資への必要性、組合員の生活不安に対して労使での共通認識を図り、妥結に至りました。

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（77%）、フィールド組合員・嘱託組合員（89%）に準じて決定し、支給係数 92%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、副店長、店長、GM）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

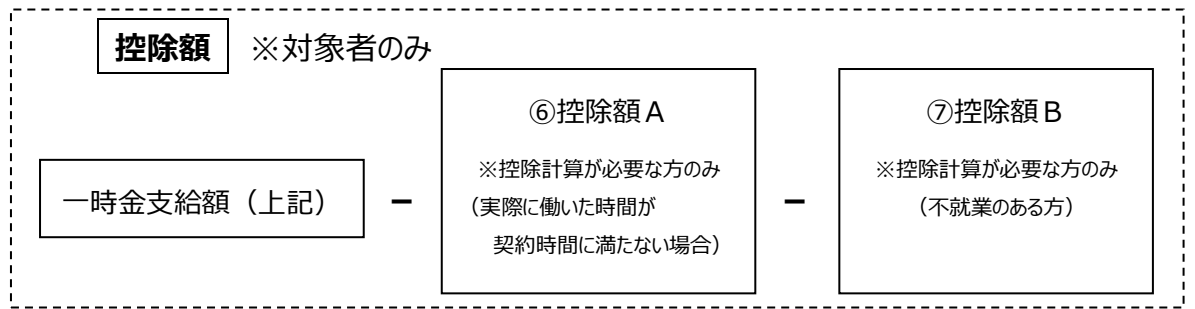
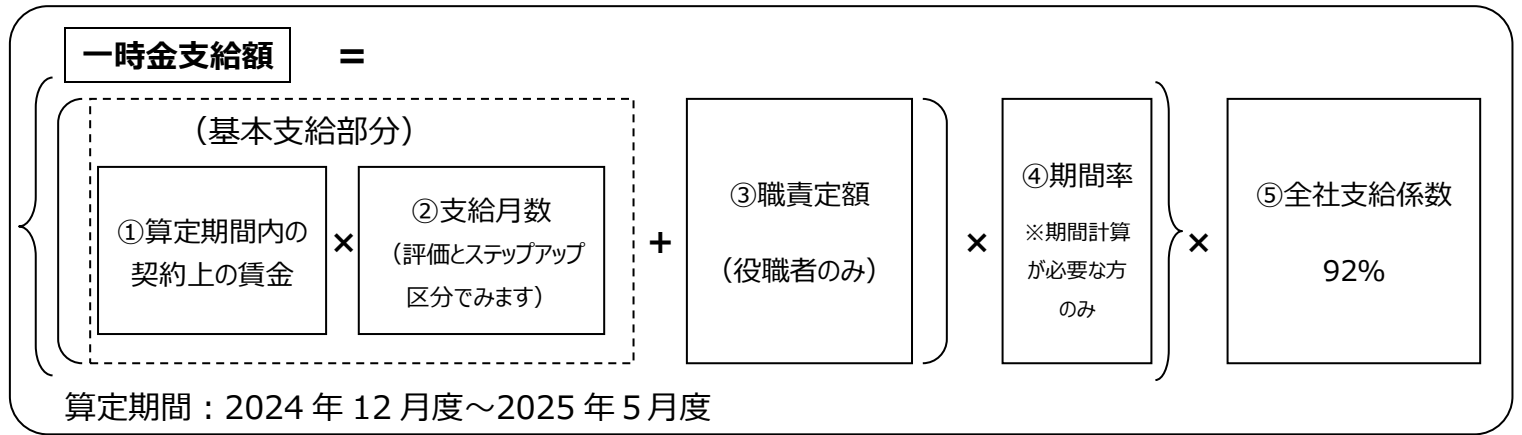
支給日 2025 年 7 月 28 日（月）
支給対象者 下記の条件全てを満たす方

- ・ 2024 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。
- ・ 2025 年 7 月 28 日（支給日当日）在籍者
- ・ 評価対象月すべてが、月時間 87 時間以上

評価対象期間 2024 年 12 月 1 日～2025 年 5 月 31 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」という考え方にに基づき、パートナー組合員も N A F 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



① 算定期間内の契約上の賃金

算定期間内の契約上の賃金＝ { 各月の時給合計（円） × 各月の基本月間契約時間 } ÷ 対象期間

※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…各自の基本契約時間は労働条件通知書をご参照ください。

<計算式>

(12月度の1ヶ月契約賃金×12月度の基本月間契約時間+1月度+2月度+3月度+4月度+5月度) ÷ 6

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。

※2025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	0.325	0.300	0.275	0.250	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
担当チーフ	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) 2024年7月15日にパートナー社員として入社した方

2025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 . . . 92%

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(77%)、フィールド・嘱託組合員(89%)に準じて決定されています。

⑥控除額 A ※出勤率が 90%未満の場合、控除が発生します。

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。出勤率が90%以上の場合、未達控除はありません。

出勤率 : 算定期間中の勤務時間(実働時間+有休・特休)÷算定期間の基本月間労働時間合計(小数点以下切上)

未達控除率: 100-出勤率(%)

(例) 期間中実働時間合計: 740:00 期間中契約時間合計: 940:00 の場合

$740 \div 900 \div 82.2\% \rightarrow$ 出勤率 83% (小数点以下切上)

$100 - 83 =$ 未達控除率 17%

$$\text{控除額 A} = (\text{基礎支給額} + \text{職責定額}) \times \text{支給係数}(92\%) \times \text{未達控除率}$$

※基礎支給額=1ヶ月の平均月額賃金×評価別支給月数×期間率

(例) 基礎支給額 52,500 円 職責定額 0 円 未達控除率 17%の場合

$$\text{控除額 A (8,121 円)} = \{ \text{基礎支給額 (52,500 円)} + \text{職責定額 (0 円)} \} \times \text{支給係数 (92\%)} \times \text{未達控除率 (17\%)}$$

遅刻・早退・欠勤などの不就業のある方は、支給額から控除されます。