

さんがEXPRESS

掲示用

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 石合 弘二 編集者 岡山 明日菜

～2019 年度販売事業部労使懇談会開催報告～ 「皆で考え・話し合い・解決していく組織」へ 労使一丸となって取り組んでいくことを確認！



販売事業部



労働組合

2018年10月17日(水)四ツ谷本部会議室にて、2019年度販売事業部労使懇談会を開催しました。10月5日(金)に開催された第49回定期中央大会の開催報告と合わせ、2019年度の活動方針・組織体制に共有を図りました。

私たちを取り巻く環境が日々変化しているなかで、今こそ労働組合としての役割・機能を発揮し、活動の目的としている「雇用の確保」と「労働条件の維持・向上」に向けて、職場での問題・課題を会社側と共に考え、改善・解決に向けて取り組んでいくことを確認しました。また、泉井販売事業部長からも「問題が起きる前に労使で協議する事の必要性や問題・課題を具体的に解決しくための改善提案を労使で見出していくことが重要」とお話しを頂き、労使協議ができる組織体制確立に向けて、労使一丸となって取り組むことを確認しました。

【労使懇談会出席者】

【会社】

泉井(販売事業部長)、河田(人事室長)、村元(東京ZM)、足立(多摩・京浜ZM)、早田(神奈川ZM)、柴田(埼玉ZM)、山本(千葉ZM)、山田(北海道ZM)、尾鷲(東北・北関東ZM)、大場(信越・中京ZM)、南(西日本ZM)、齋藤(プライスZM)、八木(食品館ZM)、須賀(勤労厚生部GM)、竹下(人事部GM)、久保村(勤労厚生部M)、浦野(勤労厚生部)、川本(勤労厚生部)

【労働組合】

石合(中央執行委員長)、渡邊(中央執行副委員長)、中井(中央執行副委員長)、千代田(中央執行書記長)、中川(埼玉ゾーン議長)、竹内(神奈川ゾーン議長)、丸山(多摩・京浜ゾーン議長)、松川(本部ゾーン議長兼書記局)、田中(北海道/東北・北関東ゾーン議長)、佐藤(東京ゾーン議長)、瀧澤(千葉ゾーン議長)、宇野(信越・中京/西日本ゾーン議長)、岡山(本部ゾーン担当兼書記局)

「労使懇談会とは」

労使懇談会とは、経営状況や環境変化への対応に向けた労使による意見交換ならびに共通認識の醸成の場です。労使双方が実態を掴み、問題・課題への改善・解決のため、「考え・話し合い・解決していく組織風土」の構築を目指し、労使懇談会を開催しています。

【石合委員長】2018年度活動報告・労使での取り組みについて

10月5日(金)に第49回定期中央大会を開催し、全議案が満場一致で承認され、2019年度の活動をスタートした。当日は、樋口営業本部長にもご来賓としてお越しいただき、現状の会社の課題や会社方針についてお話を頂いた。昨年度活動できたのも、日頃から販売事業部の皆様が組合活動に多大なるご理解、ご協力をいただいた賜物であり、感謝を申し上げたい。

今年度は、支部単位で労使の話し合いである「支部労使協議会(=事前協議)」を定例的に開催していきたい。今、私たちが求められている事は現場力の向上である。そのためには職場で働く全組合員が、会社や働き方に対する「現場の声」を上げ、問題・課題に対し、タイムリーに改善・解決していく機能を作っていくことが必要不可欠である。その一つの行為として、労使での話し合いを行っていく。上司・部下という関係では伝えづらい事を「労使協議会」という場を設定していただき、支部代表委員長は役割として「組合員の声」を伝え、SMは現場の声を真摯に受け止め、解決策について共に考えて頂きたい。

また、今年度は労働組合の50周年記念事業として、OB・OG会事業「IYプレミアムメンバーズ」を設立し、将来懸念されている労働力不足、人材難に対し、今までイトーヨーカ堂で勤務経験のある組合員の方を退職後も繋ぎ止め、囲い込みを図っていきたくと考えている。

来年7月には、第25回参議院議員選挙が本番を迎える。組合員がやりがいのある、働きやすい職場環境を作るためにも、さらなるご理解とご協力をお願いしたい。

【千代田書記長】2019年度活動方針について

2019年度は、「IYの持続的な発展を目指して～今こそ労働組合としての役割・機能を発揮するとき～」をスローガンに掲げ、活動を進めていく。2020年には(株)イトーヨーカ堂は創業100周年、労働組合は結成50周年を迎え、今一度、労働組合の歴史を振り返り、活動の目的である「雇用の確保」と「労働条件の維持・向上」をさせていくことを考え、活動を推進することが重要となる。労働組合結成時に作られた「結成趣意書」や48年間大切にされてきた「三つの基本的考え方」、労働組合結成40周年を機に一人ひとりが考え行動すること、商いの心・商売の原点に立ち返るための「IYISM(アイワイイズム)」の3つの不変の理念を大切に、今年度の活動を進めていく。

また、労働組合だけでは現場で起きている様々な問題・課題は改善・解決はできない。会社側にもご協力を頂き、「IYの持続的な発展=組合員の幸せ実現」に向け、健全な労使関係を築いていきたい。そのためにも組合活動を推進する組織基盤を強固なものにしていく。今年度も組合活動へのご理解、ご協力をお願いしたい。

【泉井販売事業部長】労働組合の活動方針を受けて

労働組合の2019年度の方針を受けて、労使双方でのコミュニケーションが重要であると感じている。「会社を良くしたい、社員を育てたい」という考えは労使共通であり、職場環境が悪化するときはコミュニケーションに問題があるときである。労働組合側も会社・店で気づいたことは、会社側に伝えていただきたい。

また、問題が起きる前に、労使で事前協議する事は大変重要であると感じている。意識から変わるものもあれば変わらないものもあり、具体的な改善策が提示できないものや明確な方向性がないものは先延ばしにする傾向があるため、今年度は具体的に解決策、方向性を出せる協議にしてほしい。会社側からも、労使協議の必要性を伝えることで協力していきたい。

会社では、生産性の課題をSV部に協力を頂きながら「標準作業」を規模別にモデル店を設定し進めている。手応えがあり、改善された内容は一つひとつ丁寧に全体へ共有していく。労働組合側にも協力を頂きながら、具体的に考え、現場へ伝える事ができる職場環境にしていきたい。

【河田人事室長】今後の労使の取り組みについて

人事部から見た課題を共有させて頂くと、SMや統括M、担当Mなど幹部社員の身嗜みや基本姿勢の乱れもいまだ散見され、パワハラや不正などの懲戒処分も増加している。また、人材マネジメント面の課題としては、パートナー社員の入社1年以内の退職率が上期40%と採用難の環境下での定着率の悪化は、店を運営していく上で大きな課題と言え、その最大の原因は職場環境にある。

定着率向上には幹部社員がより良い職場環境作りに率先垂範で取り組むことが重要であり、更に支部労使協議会においても問題や課題がきちんと吸い上げられ、改善策を見出せる風通しの良い会社、店にしていきたい。

支部代表委員長には、組合員の代表者としての「役割」として、職場の声を伝えて頂きたい。そのことがお客様に支持される店作りになると確信している。