

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年度第2回販売事業部労使懇談会開催報告～ 労使による意見交換を行い、問題・課題に対して 共通認識を持ち改善に取り組むことを確認



労働組合



販売事業部

2019年1月22日(火)労働組合本部会議室にて、2019年度第2回販売事業部労使懇談会を開催しました。年末年始の就業実態、営業上の課題や組合員の声について共有し、課題について改善・解決に向けて取り組むことを確認しました。

4月1日より施行される「働き方改革関連法」により、働き方に対するルールが大きく変化していく環境変化を踏まえ、労働組合として職場環境の確認を目的に年末年始に全支部オグを実施しました。そうした中で、一部の店舗において、過度な長時間労働や不正就業の実態を確認しました。このような実態を労使共に重く受け止め、今後の生産性向上や就業改善に向けて労使で改善策を協議していくことを確認しました。

また、組合員の声をベースとした営業上の課題に対して改善・解決に向けて話し合い、労使一丸となってより良い職場環境、そして、成果(利益)に繋げていく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)、戸崎(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)、天勝(販売業務部GM)、須賀(勤労厚生部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。

【勤労厚生部 川本氏】年末年始の就業実態について共有

12月の就業実績は、昨年より改善しているように感じるが、昨年のモデル店舗等の与件を考慮すれば、大きな改善はされていない。ゾーン毎に落とし込んでみると、地方店や改装店舗を中心に就業が悪化していた。各店の36協定特別条項申請により協定違反者は減少しているが、特別条項を超える事案も発生してしまった。また、特別条項を申請していれば、協定違反を防ぐことが可能であった店舗もあった。

個人別に12月月間残業実績を見ると過度な長時間労働もあり、いつ健康障害を発症してもおかしくないレベルであった。年末年始の就業状況では、長時間拘束も発生しており、中でも統括Mを中心に顕著に見受けられた。

コスト視点から残業を考えると、年間の残業代で相当な費用がかかっている社員もいる。担当マネジャーの残業代は、最大でパートナー社員4名分の時給に相当していた。

また、パートナー社員の就業実績では、過度な長時間労働が大型店中心に多数発生しており、早朝出勤者（5時以前）が地方店を中心に発生していた。

【千代田書記長】年末年始の就業実態・営業上の課題について

今回の労使懇談会の位置付けは、環境変化の対応に向けた労使による意見交換ならびに、問題・課題に対して共通認識の醸成を目的としている。年末年始の就業・営業上の課題を「組合員の声」含めて、共有を図っていききたい。また、環境変化に応じて働き方や制度の見直しも必要となってくるため、中央労使協議会を行い、労使で協議を行っていききたい。

《年末年始の就業実態について》

労務管理の前提の考え方として、働く組合員（従業員）が個人のスタイルに応じて、多様な働き方を選べる環境を整えることが求められている。これを実現することで「人財の確保」さらには「業績の向上」、「利益の好循環」に繋がっていく。昨年の春季労働条件交渉で新たな就業ルールを導入し、労使で働き方改革の推進を図ってきた。年末年始を迎えるにあたって、各支部で労使協議会を開催し、繁忙期の確認事項について労使で協議を行い、ルール遵守に向けた取り組みを実施した。

また、昨年末にTOKYO働き方改革宣言において「全社員が働く喜びややりがいを感じ人生を充実したものにできる働きやすい会社を目指す」ことを東京都に対し宣言した。4月1日からは働き方改革関連法が順次施行され、各企業に労使での対応が求められている。

就業の実態としては、長時間労働・36協定違反が多発している状況であり、構造改革店舗や生鮮部門の売上が年々に急伸する店舗を中心に課題が顕著に表れており、労使での今後の対策が急務である。年末年始の勤務シフトを労使で確認しているが、実際にはシフトを無視して早朝入店している実態や不正就業なども明らかになっており、パートナー社員についても過度な早朝出勤、法定外残業が発生している。不正就業の実態としては、36協定違反を恐れ先スキャンを行ったり、店内の不正就業について労働組合へ相談してくる事案も発生している状況である。

《正月休業について》

食品スーパーを中心に元旦営業を見直している企業が増加している。組合員からは、「このまま社会の動きに取り残されてしまうのではないか」「競合と時給が変わらないのであれば、元旦に休みがあるお店で働きたい」などの声が出ている。競合他社に状況を確認すると元旦休業を導入することにより、従業員満足度・企業イメージの向上に大きく繋がっているという声をいただいた。

《年末年始営業上の課題》

1月11日に経営企画室から発信されている経費削減に関する通達で「時間内で業務を行うために業務の棚卸を実施し、やることと止めることを明確にする」とあるが、労使双方の理解（コミュニケーション）の不足により、進捗がなかなか見られていない。

また、加工食品部の福袋は、昨年同様に店でのセットアップ作業による作業負担が就業を圧迫している要因になっており、店作業でなく外部でのセットアップ作業を考えるなどの改善が必要である。

【石合委員長】就業実態、今後の働き方について

2018年春に不正就業についてのルールを改定しているが、未だに違反者が出ている状況である。このことについて、労使共通の認識を持ち、徹底して根絶していかなければならない。また、残業をコストとしてみることは大変重要なことであり、年間ではR0億円もの残業代が発生している。これは、2018年度の年間利益予算100億円に対して大変インパクトのある数字であり、残業コストを改めて考えていかなければならない。競合他社においては、人を採用してでも契約時間外労働を出さない体制作りや経営者の意識改革によるマネジメントの変更、また休みをしっかりと取得するという風土が醸成されてきている。今のイトーヨーカ堂の状況を踏まえれば、私たちの働き方は「大きな非常識」である。こういった問題に対して、会社側で「生産性」「就業改善」といった切り口で、モデル店舗を作ることができないか。また、経年の課題が変わらない中で、営業時間、販促の在り方、インスタ作業の軽減化など様々な観点から具体的な改善策を見出せないか。これらを進めるにあたっては、必ず働いてる方の納得感がなければならない。労使がしっかりと入り込み、しっかりとしたバックアップ体制で取り組みを進めていきたい。

今の働き方が果たして企業として評価されるのか、現状の環境を正しく理解し、問題意識を常に持っていかなくてはならない。

【情報交換】

《レジ操作に関する課題について》

南ZM（西日本ゾーン）

インタビューの際にパートナー社員に課題を聞くと、カタリナクーポン、レジ袋の有料・無料の境界線において問題を抱えている。レシート販促が多数ある中で、カタリナクーポンは廃止し統一することで、レジ操作は簡略化した方が良く考える。人員不足と応援者がレジに入ることが当たり前になっている中、煩雑なルールはなくしていくべきである。

千代田書記長

お客様からは、「買い物の際にレジで聞かれる項目が多い」との声もいただいている。丁寧な対応をしているのだと思うが、お客様からIYを敬遠される要因のひとつとなっている。

泉井販売事業部長

レジに関しては、ご指摘の通り大きな問題と捉えている。過去から課題となっているシステムインフラの問題、販促の複雑化によって操作が難しくなったことが要因だと捉えている。2020PJでも販促の在り方をどうすべきか考え、販促を見直したが、売上が厳しくなり従来の方法に戻ってしまった。この1・2月で改善を図りたいと考えているが、抜本的な改善としてはまだまだ先になる。販促としてどうしていくのか、営業・会社で慎重に議論することが必要である。

また、SMの声を聞くと生鮮技術者より食品レジの方が人員確保できない状況で、入社された方もレジ操作が難しすぎるため辞めていく方が多いと聞いている。レジの教育だけでなく、専任化についても検討しなければならず、それに適した処遇も考えていかななくてはならない。

《販促の課題について》

石合委員長

同業他社では、価格変動が少ない施策がとられている。その一方で、イトーヨーカ堂は価格変動率が非常に高いと感じている。お客様から見て価格の変動はどう思われているのか。また、現在の価格政策に効果はあるのか。

泉井販売事業部長

食品事業部に関しては、以前からの施策で価格変動率は平準化しているのに対し、ライフスタイル事業部の価格変動率は高い。ハイシーズンな時から値段を下げているものもあり、お客様は従業員よりもそれを敏感に感じ取っており、安値で買うタイミングをはかっている。このことは大変課題だと感じている。三枝社長も出来れば建値で売れるものは売っていくとおっしゃっている。商品ごとに厳密に適正価格を定めていく必要がある。

《働き方改革への対応について》

石合委員長

今回報告のあった働き方の実態について労使で重く受け止める必要がある。今後の会社の方向性について聞かせていただきたい。

泉井販売事業部長

働き方改善については、販売事業部としても本気で取り組んでいく。4月に働き方改革関連法が施行され、36協定違反者がいないことが当たり前の状態にしていかなければならない。法令を遵守するには、まず仕事の在り方を考えていき、各ゾーンの中でも徹底させていく。会社の就業に対する方向性を伝えたくて、就業ルールを守っていくためには、各店の従業員全員の認識と協力が必要であり、伝える際は慎重な言葉で丁寧に伝えていく。

河田人事室長

現在、各ZMがSMの評価の基準を見直している。評価の基準の中には、業績だけでなく就業や人材育成等5つの項目について評価を行い、バランスの良いマネジメントを評価する基準に見直しを行った。

《働き方改革のモデル店設置について》

石合委員長

働き方改革の具体化というところで、先程お伝えした「生産性・就業改善のモデル店舗」を置くことは可能か。食品館などで実施することはできないか。

泉井販売事業部長

2年前のモデル店舗を中心に生産性を考えた取り組みを進めていきたいと考えており、働く従業員の理解をもらった中で、進めていくことが必要であると考えている。現状としては、プライスゾーンの良さを食品館梅島店や食品館三ノ輪店に波及させているところである。また、就業面においてはBRの2Sなどの標準化作業が概ね完了してから、順次働き方についての意識も変えていく。

【泉井販売事業部長】今後の働き方について

12月に過度な長時間労働が発生している状況に対し、どう対応していくかを労働組合と一緒に考えていきたい。12月は間違いなくお客様のニーズが上がっていく月であり、従業員の働き方が一番乱れる時期である。働き方改革については、元旦休業の必要性についても認識している。今年の年末に向けて今のうちに対策を打っていきたい。

【河田人事室長】人材育成について

入社して1年で退職されるパートナー社員が40%おり、非常に離職率が高い状況にある。社員においても、若い新任マネジャーの降職希望などが発生している。この要因としては、社員の平均年齢の上昇により部下が自分よりも年配という状況が増えてきている中で、指示やコミュニケーションが取りにくくなっていることもあげられる。対策として、ZM・SM・TMにお願いしたいことは、入社したばかりのパートナー社員や新任マネジャーがしっかりとコミュニケーションが取れている環境であるのかを放置せずに入り込んで確認を行って欲しい。また、労働組合としては、支部代表委員長が役割としてパートナー社員や新任マネジャーとコミュニケーションを取り、それぞれが活躍できる環境を一緒に作ってきたい。