

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 春季労働条件交渉要求内容 満場一致で可決！ ～ 2月22日(金) 臨時中央大会開催～



《大会議長》
赤池支部
本橋 大樹



《大会議長》
福島支部
伊藤 美穂



《大会書記》
木場支部
高橋 亜実

《議案内容》

第1号議案「2019 春季労働条件交渉要求について」

第2号議案「中央役員補充選挙について」

第3号議案「第25回参議院議員選挙ならびに第19回統一地方選挙必勝行動決議」

2月22日(金)にベルサール飯田橋ファーストにて、春季労働条件交渉の要求内容を決定する「臨時中央大会」が開催されました。

昨年末より2019 春季労働条件交渉における社会情勢や交渉の考え方、そして今年度の要求案の共有、協議を進め、2月15日(金)開催の全国支部代表委員長会議にて執行部案を確認し、本臨時中央大会に臨みました。

臨時中央大会にて、賃金改定要求と付帯要求を含む「2019 春季労働条件交渉要求」をはじめとする全ての議案が満場一致で可決されました。それに伴い団体交渉委員の選出を行い、2月27日(水)に会社に対し、団体交渉の申し入れと要求書の提出を行い、春季労働条件交渉がスタートします。

組合員の皆さんの声を基により良い労働条件、職場環境の実現に向けて一丸となって交渉を進めていきます。

石合中央執行委員長 あいさつ

環境変化を正しく捉え、将来につながる議論をしていこう！



中央執行委員長
石合 弘二

1. 2019 春季労働条件交渉について

今春闘を取り巻く情勢として、少子高齢化による労働力・人手不足が加速的に進んでおり、労働力の価値：相場は明らかに高まっている。加えて、経年の物価上昇率はプラス1%前後で推移しており、10月からの消費税増税(=8%から10%に引き上げられる)を鑑みれば、定期昇給相当分に加え、ベア・賃金改善が求められる。

そして今後の経済成長やデフレからの完全脱却は政労使が望むことであり、個人消費のベースとなる「賃上げ」については一定の理解が示されている。また、現在中小企業を中心とした賃上げ気運が高まっており、「社会水準(=定期昇給含む賃金引き上げ)」は昨年以上が見込まれている。

こうした社会環境を踏まえ、労働組合の賃上げに対する考え方として、賃金を決める重要な要素である足元の業績が、社内外にコミットしている目標100億の利益予算には程遠い状況にある為、「利益が出ていない＝賃上げ出来ない」という議論になりかねないが、本来賃上げは単年度の業績等だけで判断されるものではなく、「社会水準へのキャッチアップの必要性」や「組合員と家族の生活を守る責任」、「人財が資本である事を前提とした投資」「職場で働く組合員のこれからの頑張りに対する期待」などの物差しを労使の共通認識として持つべきであると考えている。

以上の社会環境や賃上げの在り方、上部団体であるUAゼンセン統一闘争の考え方（賃金・労働時間など社会的あるいは産業・業種の公正労働基準確立のために、組合員を合意形成し、歩調を揃えて要求を行っていくことで交渉力を高める）を踏まえ、労働界全体の要求方針及びUAゼンセン（流通部門）の方針に則った要求を行っていく。

2. 付帯要求について

4月より施行される「働き方改革関連法」にもある労働時間の上限規制や年次有給休暇の年5日の取得義務化などについては、歴史的に労使の対応に委ねられてきた経緯があり、規制がかかるのは極めて異例である。

そうした背景にあるのは長時間労働や休まず働くといったことが大きな社会問題になっており、それを受けて労働環境に対する改善が強く求められる社会になってきていることが挙げられる。一方で組合員からは「人手不足が原因で有給休暇の取得まで出来ない」というような声がある事も理解しているが、今は社内の事情だけではなく社会的規制・法令遵守が求められていることを改めて認識する必要がある。

そして、将来を見据えれば、労働環境の良し悪しが「企業価値の評価基準の一つになる」ことは必須であり、そこにしっかり対応していかなければ良い人財がますます採れなくなる。こうした事に対応していくために労使での「本気」の対応が必要であると考えている。中でも、「販促の適正化、営業時間の見直し、セミセルフレジの拡大、インスタ作業の軽減、デジタルプライスの再考」など、既に取り組みを進め始めているものもあるが、組合員の声を踏まえ更にスピードアップや拡大、導入の必要性を伝え続けていきたい。

3. 労使専門委員会中間報告について

昨年度の交渉の中で取り巻く社会環境の変化を踏まえ、人事制度を点検する「労使専門委員会」が設置され議論を行ってきた。その中で、将来的な労働力不足や利益が出ない構造的な問題、正社員の平均年齢の上昇をはじめとした労務構成の変化、現状の人手不足を踏まえた採用・定着課題について議論を行い、働く人同士（正社員だけではなく、フィールド・パートナーさん含めたトータル）の納得感や働きがい、公平性・競争力を高めていくためにも人事制度改定を行う必要性を労使双方で認識をした。

人事制度改定を行う背景には、「同じ仕事・業務範囲の仕事をしているにも拘わらず、処遇格差が大きいといった事が公平性を失い、組織力の低下を招いている」ことが現状の課題として挙げられる。すべてを同水準にするのではなく、過去の経験やキャリアを考慮しつつ、同じ職責内であれば一定の水準に近づけていくことが必要であると考えている。

また、今後65歳定年、70歳雇用を見据え、「より前向きに頑張って・成果を上げている人を年齢で区切ることなく、その役割を継続できる環境をつくり、結果として競争力・公平性・納得感につながる制度」をつくっていききたい。こうした人事制度改定の主旨を理解いただき、導入の有無と実施の時期について協議を進めていききたいと考えている。

4. 私たち組合員が取り組むべきこと

私たちの働く職場では、人手不足の中、パートナー社員の採用が出来ても1年未満の離職率が40%を超えるといった大きな課題がある。労働組合が出来る事は、新入社員・パートナーさんへの声掛けや、悩みを聞いてあげること。多くの「コミュニケーション機会」をつくり、繋ぎ止めを行うことである。そうした取り組みの中で得た「組合員の声や現場の問題・課題」については支部労使協議会を通じて、対策を協議をしていくことが必要である。

また、それぞれの職場、役割で働く私たち組合員全員が、日常働いているうえで感じたムリ・ムダ・ムラに対して疑問を持ち、自ら工夫し、変えていくことが何より大切であると考えている。身近にできる「改善運動」を積み上げていけば、必ず職場の環境・働き方・生産性を変える事が可能であり、この取り組みが風土改革や会社再建のベースとなる「現場力」の向上につながることを今交渉の中でしっかりと確認していききたい。

2019 年度中間一般活動報告・中間会計報告

2019 年度は「IYの永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、上期の活動を進めてきた。組合活動・組織の基盤をより強固なものにしていくために組合員の教育、バックアップ体制としてゾーン別の労使懇談会をはじめ、職場リーダーなどの階層別研修会、今現場で起きている問題・課題を共有するし、改善・解決するために部門・階層別座談会の開催を行い、「皆で考え、話し合い、解決していく組織」の構築に向けて活動に取り組んできた。

組合員一人ひとりが当事者意識を持ち、問題や課題について考え、話し合い、行動していくことが、IYが発展していくうえで大変重要であると感じている。今後も、「一支部一組合」の考えのもと、組合員の声（現場の声）を大切に、問題・課題の改善・解決に向けて活動を進め、労使で共通認識を持ち、組合員の働く環境をより良くしていきたい。



中央執行書記長
千代田 祐樹

第1号議案 2019 春季労働条件交渉要求について

《取り巻く環境変化と賃金改善要求について》

経済は緩やかな回復局面にあり、企業収益、実質生産性が伸びる中、実質賃金の上昇が追いつかず消費喚起拡大につながっていないことに注目が集まっています。大きな与件として、日本社会全体が労働力人口の減少に伴う対応、そして、働き方改革関連法や改正入管法など法改正への対応が求められています。

また、働き方改革と向き合いながら、今後予定される消費税率の引き上げへの対応として、個人消費喚起、デフレ脱却への推進力を高めるため、生活者の目線に立って、過年度物価上昇への対応を目指した賃金改善を求めています。

上部団体のUAゼンセン統一闘争基準は、ナショナル・エリア組合員については定期昇給に加え、賃金引上げ一人平均4,000円以上を要求することとしています。パートナー組合員については、定期昇給と昇格分に加え、2%以上の賃金引き上げを要求とし、正社員と同等、もしくはそれ以上の賃金引上げを要求することとしています。以上のことを踏まえてイトーヨーカドー労働組合としての賃金改定要求を行っていきます。

《賃金改定要求について》

【NA組合員】	定期昇給相当分+賃金改善分（1.13%）	組合員一人平均 8,389 円
【F組合員】	定期昇給相当分+賃金改善分（1.15%）	組合員一人平均 5,038 円
【P組合員】	定期昇給相当分+賃金改善分（2.03%）	組合員一人平均 44.48 円

《賃金要求以外の付帯要求について》

【「働き方改革」に関する法律の改正案への対応について】

- ・年次有給休暇5日取得義務化への対応
- ・残業振休制度の廃止
- ・休日と休暇の取得優先順位の見直し
- ・休日・休暇制度の運用点検・確認について
- ・同一労働同一賃金への対応

【「採用・教育」に関する対応について】

採用・定着課題に関する人事諸制度の点検・改定について、労使専門委員会の中間報告を受けて、導入の有無と実施時期の確認を行う。

《主な議論内容》

- ・NA社員賃金制度改定について（職責と資格の連動性強化による賃金水準の設定）
- ・嘱託社員賃金制度改定について（評価による賃金水準の設定）
- ・パートナー社員賃金制度改定について（曜日・時間帯・職種加給制度の導入検討）
- ・採用・定着に関する対応について（赴任関連諸制度の改定）

《2019年度 一時金について》

制度に基づいた要求を行う。

《2019年度 「組合員の声」について》

支部活動や会議、研修会等を通じて挙がっている「組合員の声（営業上の課題や労務管理についての課題等について）」を整理した上で、ストレートに会社（経営）に伝え、課題解決を図るとともに、労使で安定的な持続可能な企業経営を目指していく。

《2019年度 団体交渉委員の選出について》

中央執行委員長	石合 弘二	中央執行副委員長	渡邊 健志
中央執行副委員長	中井 啓二	中央執行書記長	千代田 祐樹
中央執行委員	中川 勇樹	中央執行委員	竹内 宏子
〃	丸山 亮人	〃	松川 将也
〃	田中 大樹	〃	佐藤 洋一
〃	瀧澤 めぐみ	〃	宇野 典孝
〃	岡山 明日菜		



第1号議案に対する代議員からの意見

今の社会情勢やイトーヨーカドーを取り巻く環境を受けて、5年後、10年後を見据えた人事制度改定を行う必要性は理解できました。また、働き方改革関連法が4月よりスタートする中で年次有給休暇の年5日取得義務化や時間外労働の上限規制等がはじまり、働き方に関するルール面は整備されていきますが、私たちの働く職場環境は業務内容の整理や営業日・営業時間の問題、依然と続く長時間労働等の課題が多くあります。この後行われる第1回団体交渉の場においてはその点をしっかりと伝えていただきたいと思います。



スーパーバイザー部支部
支部代表委員長
石澤 功

2019 春季労働条件交渉スケジュール（予定）

- 2月27日（水）2019 春季労働条件交渉 要求書提出
- 3月 6日（水）第1回団体交渉
- 3月13日（水）第2回団体交渉（第7回中央執行委員会 兼 第3回拡大中央執行委員会）
- 3月29日（金）全国支部代表委員長会議

※詳細につきましては、支部役員にお問い合わせください。

第2号議案 中央役員補充選挙



新 中央執行委員
小松原 勇二
（武蔵境支部）

私はこれまで、支部副代表委員長、支部代表委員長、そして、ブロック長として活動を続けて参りました。私が担当していた武蔵野南ブロックは、大型店から食品館まで、大小様々な店舗で構成されています。店の規模や業態によって異なる課題があるため、現場からは多くの意見や声が挙がります。現場で挙がっている声に対応していくためには、現場実態を正しく認識し、スピード感を持った対応が急務だと感じています。

私は中央執行委員として、組合員が働きやすく、やりがいの持てる職場環境にしていくために、より多くの組合員の声に耳を傾け、「誰かがやってくれる」のではなく「自分たちで考え、話し合い、解決していく風土づくり」に向けて取り組んでいきます。安心して働ける職場環境を目指して、共に頑張りましょう。

第3号議案 第25回参議院議員選挙ならびに第19回統一地方選挙必勝行動決議

私たち労働組合は組合員の生活をより豊かなものにするため、流通・サービス産業の抱える課題解決と産業の更なる発展をめざして、政治活動に取り組んでいる。

私たちの今後の働き方・暮らしにかかわる法律の制定や改正、またU Aゼンセン流通部門で掲げている「悪質クレーム対策」や「正月休日の法定化」等の流通産業の課題解決に向けた主要5政策の実現のためには、流通・サービス業を良く知る、職場の代表を各級議員として国・各都道府県に送り出すことが必要となる。

イトーヨーカドー労働組合は、組織内議員「柳沢 みつよし氏」を輩出してきた。そのことは組織の大きな誇りであると同時に、組合員の暮らしをずっと守り続けてきた証でもある。

今後も組合員の暮らしを守り、流通・サービス業を発展させていく為にも、「田村 まみ」の勝利を自分たちの力で掴み取らなければならない。また、参議院議員選挙に先立ち、4月には統一地方選挙が各自治体で行われる。私たちと考え方・政策を共にする、流通・サービス業の仲間達が各地で戦いに挑む。私たちが目指す政策実現のためには、国政だけではなく、より身近な地域で活躍してくれる議員がいることで、その実現性が一層高まることとなる。

残された時間はあとわずか。ここからが正念場である。第25回参議院議員選挙では「田村 まみ」の必勝を、そして、第19回統一地方選挙では、U Aゼンセンの組織内・準組織内候補全員の必勝に向け、イトーヨーカドー労働組合3万人の力を結集し、最終最後までここに集う全支部が「自覚と責任感を持ち、結果にこだわる活動」をやり抜くことを、ここに誓い合おう！



中央執行副委員長
渡邊 健志

中央役員 退任者あいさつ

長年組合活動に携わってきた中で大変多くのことに気づき、学ぶことが出来ました。一つの議題に対してとことん納得するまで議論すること、議論の末、方向性が決まれば全員が同じ言葉・同じベクトルで活動を推し進めること、推し進める活動については、ダイレクトコミュニケーションを大切に、主旨目的・背景も含め丁寧に理解をしてもらえるまで伝えること、そして組合員一人ひとりを尊重し、人と人とのつながりを重んじることで、仲間が増え、大きな活動を成し遂げること。他にも多数のことを学びました。また、見方を変えると、今申し上げたことは、現在の会社に必要なこととも言えるのではないのでしょうか。労働組合はそれを直に肌で感じられる貴重な場とも言えます。

私が労働組合に携わったのは「元気の良いあいさつだったから」と声をかけていただいたのがきっかけです。そこから20年以上続けてこれたのは諸活動で学んだことが仕事や生活の中で生きていくと実感できていたということや様々な仲間と出会えたこと、つながっていることが活力になっていたと感じています。私は組合役員から退きますが、活動で学んだことを最大限活かして今後の業務・役割を全うしていこうと思います。今、組合活動に取り組んでいる方々におきましても、共に活動する仲間を大切に、またその仲間を増やしながらか、誰もが働きがいのある職場環境を作り、皆がイトーヨーカドーで働くことを家族に、周囲に自信を持って薦められるよう行動していきましょう。

最後に在任期間中、共に活動したすべての方々に心から感謝を申し上げます。長い間、大変お世話になりました。ありがとうございました。



前 中央執行委員
小林 哲史