

さんか 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1回食品館ゾーン労使協議会」を開催

職場環境の改善に向けてゾーンで課題を共有し、
ゾーン方針を基に、労使で取り組んでいくことを確認

■2019年度第1回食品館ゾーン労使協議会

日時：2019年4月22日(月) 11:00~12:00

場所：第一麹町ビル(組合本部会議室)

【出席者】

<会社>八木(食品ゾーンZM)

久保村(勤労厚生部M)

<組合>丸山(多摩・京浜ゾーン議長)

安川(武蔵野南ブロック長)

《協議内容》

■ゾーン労使協議会の主旨

■協議事項

1. 団体交渉での組合員への回答
2. 組合員の声に関するゾーンの課題
3. 「改善=工夫」運動の考え方

■ゾーンの方針について

■総括

【食品館ゾーン労使協議会 要旨】

2019年3月13日(水)の第2回団体交渉を受けて、4月22日(月)に第一麹町ビル(組合本部会議室)において、「2019年度第1回食品館ゾーン労使協議会」を開催した。団体交渉での組合員への回答をゾーンで共有し、4月1日よりスタートした「働き方改革関連法」に対応していくため、**労使で共通の認識を持ち、相互で確認・共有することを目的**に、職場環境の課題解決に向けて、具体的な課題をゾーンで話し合い、「就業実態」や「組合員の声(営業上の課題や労務管理の課題等)」について、ZM、勤労厚生部、組合が出席のもと協議を行った。



【協議内容】

■ゾーン労使協議会の主旨

久保村(勤労厚生部M)

団体交渉の内容を受けて、全ゾーンで労使協議会を開催している。ゾーンで課題を共有、確認し、今まで以上に労使協働で労務管理に取り組むことが求められる。1Yの風土改革としては生産性向上に向けた「改善=工夫」運動もスタートとなる。食品館ゾーンは制限も多く、限られた人員での対応となるが、働き方を具体的に変わっていくために労使で意見を出し合い、より良い環境に変えていきたい。

丸山Z議長

3月の団体交渉の内容をゾーンで共有、確認し、ゾーンとしての取り組みを進めていきたい。現状の課題や具体的な内容を共有し、お店の中だけでは解決できない課題をゾーンで解決に向けて協議したい。手数が限られた中、日々のイレギュラーに対応していくためには毎日の実態確認を行い、計画との差異を確認し、店や部の垣根を越えた対応ができるようゾーン共通の認識が持てるようにしていく。

■協議事項

1. 団体交渉での組合員への回答

丸山Z議長

団体交渉での組合員の声への回答について共有させていただく。恒常的にあがっている「組合員の声」が、労務環境の悪化、エンゲージメントの低下を招いており、労使での改善・解決が求められている。その要因として、生産性を阻害している「業務のムリ・ムダ・ムラ」があげられる。その要因を改善しなければ働く組合員（従業員）が会社に対する信頼・誠実さを失ってしまう。組合員の声を解決するために、1Yの企業風土や体質を早急に労使で改善・解決していく必要があり、組合員の声を改善・解決していけば、生産性（業績）とエンゲージメントが向上し、企業成長に繋がると考えている。

働き方改革関連法への対応として、2018年度1Yとして新ルールを導入し、労使で働き方改革の推進を実施してきた。2019年4月1日から「働き方改革関連法」が施行され、実態を把握し、各企業で労使での対応が求められている。労務管理の実態について、昨年制度導入以降も法令違反が発生しており、NAF社員だけでなく、パートナー社員の過重労働も発生しており、健康障害リスクが増大している。そんな中で、**限られた労働時間で、優先順位を明確化し、役割分担と計画精度を高めることが急務**となっている。

2. 組合員の声に関するゾーンの課題

セルフチェック評価制度

安川ブロック長

短時間パートナーさんに関して、夜の清掃や値下げのみを行っている方にも、製造や発注に関する評価の項目があり、どんなに点数を積み上げてても一定の評価以上にはならない。午前中の短時間のパートナーさんもパックをするだけ、製造をするだけという方がいて、いくら多能工化と言ってもその方にも発注業務を求めてしまうと時間が足りなくなってしまう。評価のつけようがなく、面談でも伝え方に気を付けないと誤解を生んでしまう。すでに議論され、内容を見直しているものだと思うが、セルフチェックを一律同じ内容で評価するのではなく、他の方法があれば検討いただきたい。

久保村（勤労厚生部M）

働き方を個人で選択し、その人にあった採用を行っている企業も多く存在する。1Yも労使専門委員会で今後継続協議し、環境変化に対応できるように採用・定着に取り組んでいく。

採用・定着

丸山Z議長

生産性の指標により、各店の人員調整がスタートし、各部ともに人員が削減されている。また採用に関しても利益が出ていない店舗や人件費予算を超えている店舗は、人手不足の中、人員確保ができていない状況。採用ができる店でも1Yは色々なことをやらされるといった声も多く、採用が進まず、少ない人員で運営している実態がある。採用・定着の取り組みとして、必要人員を確保するための施策（賃金テーブル）を採用・定着の課題店を優先に実施できるようにゾーンとしてサポートをお願いしたい。

八木ZM

食品館ゾーンは4月以前から採用活動に重点的に取り組んできた。人事部、勤労厚生部の方にも協力いただき、コストの面も事業部長に承認をもらい、求人情報「タウンワーク」や「Indeed（インディード）」など繰り返しやってきた。特にGW前の春先は退職も増えるので、採用活動を頻度高く行った。定着に向けては、人員が充当になれば、人も落ち着く。常に人が動くことが大切だと考えている。お店としては新しい方を迎え入れる体制を整え、声掛けなどをSM筆頭に積極的に行い、定着に取り組んでもらいたい。店舗ごとの定着率が出ているので実態把握をして個店ごとに対応していく。

労務管理

八木ZM

昨年の反省もあり、食品館阿佐谷店をはじめ、食品館全店で人員の月間計画と日々の実績確認を徹底している。実績を消込、イレギュラーの際は店の中で工夫をし、対応する。お店の中で解決できない状況はSVやサポート部長のフォローで対応している。一人ひとりの意識の低さにも問題があったが、慢性的な人員不足の課題もあったので、特に問題のあった部門には担当者を配置し、部門の垣根を越えてパートナー社員の配置換えも行っている。リフレッシュ取得が難しい部門もサポート部長にフォローいただき、食品館ゾーン全体で支えあっている。「働き方改革関連法」が施行させた4月以降SMには**お店の中で解決できないことは速やかに報告してほしい**と伝えている。本部のメンバーで曜日、時間を補い、帰れる体制をつくる。

業務については店の営業に集中できるよう、提出物などをSMやマネジャーからヒアリングを行い、内容の棚卸を行った。以前は「荒利シミュレーション」などの提出をお願いしていたが、組合員さんからの声もあり、その内容も10分、15分掛かっているのではなく判断をした。業務整理は今後も積極的に取り組んでいく。

食品レジの定着化

丸山 Z 議長

直近、食品館ゾーンで食品レジの退職が多く、慢性的な応援体制が生まれ、本来業務もままならないと多くの声があがっている。今後の食品レジの定着化に向けた取り組みと考えを教えてください。

八木 Z M

食品館ゾーンはトレーナーさんをつけているので、サポートを強化して、定着率をあげていきたい。現状はなかなかコミュニケーションが取りづらい環境にあるので、時間を割いてトレーナーさんに採用も含め、協力いただく。SMの関心度合いに店舗間格差があるので是正していく。

営業日、営業時間

丸山 Z 議長

店の営業時間、正月休業の在り方は採用時の関心ごとになっている。採用難で各店人員不足に苦しむ中、ゾーンとして「働き方改革」を進めていくためにも、営業時間の在り方に注目し、生産性や効率化を踏まえた、働きやすい環境づくりに取り組んでいただきたい。すでにコントローラーの方と検証をされていると思うが、今の現行の営業日、営業時間のゾーンの考え方や方向性を確認させていただきたい。

八木 Z M

正月休業について営業本部長から 2020 年度は早めに動いて対応していく方向性を確認している。現段階では具体的な店舗までは決まっていない。営業時間に関しても現段階では決まっていない。販売事業部のコントローラーさんから、具体的なシミュレーションがでているので今後も継続して、個店ごとに状況に応じて対応をしていく。

3. 「改善＝工夫」運動の考え方

丸山 Z 議長

労使協働で取り組む「改善＝工夫」運動について5月15日（水）のSM会議の分科会で改めて発信いただきたい。今回の取り組みは短期的なものではなく、1Yに根付く、会社の風土としていく。自分たちが当事者意識を持って取り組めるようゾーンとして状況の確認を随時行い、内容について評価をいただき、組合員（従業員）の関心度を高める。一人ひとりの業務に関するちょっとした創意工夫「改善＝工夫」運動として、認めあう職場環境をつくり、当事者意識の醸成による「現場力のアップ」を目指し、1Yの風土改革、体質改善を実現していきたい。

【総括】

丸山 Z 議長

今回のゾーン労使協議会で協議した内容を支部の組合役員を通して、組合員さんに伝えていく。本日協議した確認事項を今後も労使でタイムリーに共有し、課題解決に向けて対応していきたい。

安川ブロック長

採用・定着の課題として新規のパートナーさんが既存のパートナーさんの働き方を見て気負いをしてしまい、「私にはできない」と退職していく方が多い。集合研修で丁寧に教育を受ける機会や、サポート部長をメンターにつけて心の面で支える環境をつくっていただきたい。

八木 Z M

採用・定着は食品館ゾーンとして最重要課題である。サポート部長やトレーナー、SVのフォロー体制には限界があるのでまずは店での教育や心のケアをしてもらいたい。管理統括Mを全店配置し、一定期間たったがまだまだ管理統括Mに対する教育や研修など考え方が伝えきれていない。安全衛生委員会一つとっても理解が不十分である。組合にも協力いただき「安全衛生委員会の進め方」器材（DVD）を使い教育を行い、労働環境の変化に対応していきたい。

「36 協定」遵守のための宣言

【食品館ゾーン方針】

- ① 就業不正、ごまかしは絶対にしない、させない。
- ② 働き方改革関連法、36 協定、就業ルールを理解し、対応する。
- ③ 生産性改善の取り組み、工夫を全員で知恵を出し実行する。
- ④ 全員が一体となり協力しあい魅力ある職場を目指しましょう。

労使で 36 協定遵守に向けて取り組みます！！

—— 掲示期間 6 月 12 日(水)まで ——