

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1回プライスゾーン労使協議会開催報告

～IYの働き方改革に向け、ゾーンで長時間労働について協議

休日・休暇100%取得を目指した方針を確認～

■プライスゾーン労使協議会

と き：2019年4月25日(木)
16:00～17:00

《協議事項》

I. 団体交渉での組合員の声への回答

ところ：ザ・プライス川口店会議室

II. 組合員の声に関するゾーン課題について

【出席者】

会 社：齋藤(プライスゾーンマネジャー)
浦野(勤労厚生部)

1. 労務管理について

2. 営業時間について

3. 採用・定着課題について

組 合：中井(中央執行副委員長)
中川(中央執行委員・埼玉ゾーン議長)

III. 2019年度ゾーン方針について

合計 4名

まとめ

《協議会の要旨》

1. ゾーン労使協議会開催の主旨について

2019 春季労働条件交渉にて労使で協議を行った内容を共有した上で、プライスゾーンの組合員から上がっている声の対応について協議を行い、現場の環境改善につなげていく。

プライスゾーンとしての就業管理についての方針を浸透し、ゾーン労使で課題の共有と解決に向けての協議を行うため、組合の申し入れを受けて労使協議会の開催に至った。

2. 就業実態について(勤労厚生部より)

3月より毎週月曜日に就業実態の確認をゾーンマネジャーと勤労厚生部で行っている。そこでは、役職者はもちろん、パートナー社員の長時間労働の実態についても確認を行っている。働き方改革関連法への対応のため、3月に休日・休暇の精算に踏み切ったが、通常月に150日程度の精算日数が1000日以上にまで増加した。

5月に閉店を予定している2店舗は4月から閉店セールをスタートしている。両店とも4・5月に特別条項を申請しているが、ゾーン全体の取り組みの現状を共有していただきたい。



プライスゾーン
マネジャー
齋藤 智博

【会 社】

労務管理を進めるには計画が重要。社員の被害者意識が強いことを変えなければならない。一斉補充や店計・商販一体でゾーンとしてサポートしているので、既存店のどこよりも働きやすい環境づくりを目指している。

人員体制に課題があったプライス野田店に旧古河店のメンバーに応援を依頼したり、閉店セールについてもプライスゾーンだけでなく、SV部をは

じめとした全社で対応している。今後労務管理はSMだけでなく、マネジャーにもコミュニケーションをしていく。具体的にはインタビュー時に直接マネジャーとコミュニケーションを取り、SMと同じ内容を伝えることで、職場環境改善に努めていく。

何かが問題が起きてから知るのでは遅いため、現在は業務担当に入出門記録表のチェックをさせている。

3. 団体交渉での組合員の声への回答（労働組合より）

労使協議会の位置づけ・目的について経営側と共有した。恒常的に組合員から上がっている声と会社で問題視している従業員エンゲージメントの向上に向けても現場で起きている声に対応することが重要だと考える。

営業時間については先んじて6月から短縮する店があると聞いているため、プライスゾーンとしての考え方をこの労使協議会を通して教えていただきたい。

組合員の声は応援体制、販促についてなど、恒常的に上がっている組合員の声が労働環境の悪化やエンゲージメントの低下を招いている。労働環境改善PJとも連携して風通しの良い環境づくりに取り組んでいく。



中央執行副委員長
中井 啓二

4. 組合員の声に関するゾーン課題について

【労働組合】

2018年度労使協議会でお伝えした組合員の声、特に「キャンペーンチケット」をプライスゾーン店舗でも利用できるようにしてほしいといった声をお伝えし、冬の支給から早速対応していただき、組合員の皆さんからは、「自分の店でキャンペーンチケットが使用できるようになって嬉しい」「何年も言っていたことがやっと実現した」などの喜びの声が届いている。風通しのいい環境づくりに向けて、今回も組合員の声への対応をお願いしたい。

— 伝えた組合員の声 —

- ① 労務管理について
- ② 採用・定着課題について
- ③ 採用時給について
- ④ 販促・媒体について
- ⑤ プライスゾーンの今後の展望について

— 組合員の声についての要請事項 —

① 労務管理について

- 「休日・休暇 100%取得」「長時間労働の撲滅」に向けた労務管理に対するプライスゾーンとしての方針を共有していただき、SM会議、TV会議等のコミュニケーションの場で労務管理の方針を伝えていただきたい。
- リフレッシュ休暇の取得計画、年間の残業計画、有給休暇を計画的に取得できるよう、今ある仕組みを正しく活用できるよう店のサポートをお願いしたい。

② 採用・定着課題について

- 生産性を視点に置いた中で、繁忙期の営業時間の見直しを進めてもらいたい。
- 営業時間を点検し、売上と経費のバランスを判断できる指標を共有してほしい。

③ 採用時給について

- プライスゾーンとしての採用・定着に向けた今後の対策としてZMの方向性や施策をお聞かせいただきたい。

④販促・媒体について

■プライスゾーン全店が作業軽減になる取り組みの導入によって働き方改革を推進していただきたい。

⑤プライスゾーンの今後の展望について

■プライスゾーンの今後の展望について、お聞かせいただきたい。

■ドミナント展開している店が多く、老朽化が進んでいる。会社として店舗運営や雇用の確保をどう考えているのかお聞かせいただきたい。

【会社】

①労務管理について

SMだけでなく、マネジャーとも同様のコミュニケーションを行い、現場が同じ認識を持てるように取り組んでいくことで職場改善に努める。

②採用・定着課題について

営業時間の変更については積極的に取り組みたい。年末年始の取り組みについてはコントローラーとも連携しながら早めに準備を進めていく。

③採用時給について

現状1店舗しかパートナー社員の時給変更の要請は上がっていない。本当に困っている状況なのか、生産性視点、採用後のコミュニケーションのあり方を大切にできるようにする。

④販促・媒体について

プライスゾーン共通で使用している媒体は、販促担当のパートナー社員に一括して作成してもらい、全店に発送し、経費振替を行っているため、各店の負担は大きく軽減できている。クーポン販促についてもレジで手入力していたものをJANコードスキャンで対応できるようにするなど対応してきた。今後も様々な改善に取り組みながら、現在変わったことが伝わるようにコミュニケーションしていく。

⑤プライスゾーンの今後の展望について

老朽化対策と会社として取り組んでいる構造改革による新しい取り組みを計画中である。今の環境では安くするだけでは生き残れない。地域とのつながりを大切にしなければならない。1Yの良さを全員が実践するように取り組まなければならない。

《労使協議会で確認した内容》

■労務管理は商販一体でサポートし、ゾーンと連携しながら就業ルール遵守に取り組みを継続する。またSMだけでなく、現場の全員が同じ認識を持つために、マネジャーと直接共有する機会を作っていく。

■営業時間の見直しは、店の意見を聞きながら状況に応じて対応する。

■生産性向上改善が現場実感できるようにコミュニケーション体制をSMと進め、風通しの良いゾーン体制を実現していく。

■ディスカウントストア隆盛により、プライス業態は1Yの中でも重要な位置づけであるので、競合各社との戦い方を考えながら新しいチャレンジを進めていく。