

イトヨーカドー労働組合の歴史を振り返ろう!

1980年代の主な出来事

労働組合結成50周年を機に、労働組合がどのような想いで活動し歩んできたかを今年度発行するSANKA!で10年ずつ振り返っていきます。第2回は1980年代の10年間を振り返ります。

1980年《年1回7日連休制》

1980年6月16日、労働時間・休日に関わる団体交渉が行われました。法定休日以外の各種休日はすべて指定休日としての位置づけとし、10日間の連続休暇を要求し、それを保証する支部労使懇談会の設置と定例化を求め、会社は難色を示したが、7日間連続休暇を確実に取得することを確認しました。



1980年《第1回中央経営協議会開催》

組合結成以来、中央労使懇談会はたびたび開かれてきましたが、1981年5月開催の第1回中央経営協議会は初めて、経営・営業方針、決算・予算、労働組合の活動方針等を同一のテーブルについて話し合う正式の場として位置づけられました。



1984年《CISシステムを全店導入》

組合結成以来、年間労働時間の短縮、年間休日の拡大などに取り組んできました。従来のタイムカードからPSカード使用によるCISシステムに変えることにより、タイムリーにデータを提供し、公平な条件で労務管理の平準化を進め、企業体質の強化と労働条件の向上を目指しました。

1987年《エキスパート社員が新たな仲間》

1987年6月、新規採用社員の組合加入と同時にエキスパート社員1340名が組合に加わり、イトヨーカドー労働組合は1万3,500人余の大組織になりました。会社もパートナー社員を重視して定時社員制度や社員群制度などを経過してエキスパート社員制度に到達しました。

1988年《休日拡大》

13年ぶりに休日が拡大。労使交渉によって年間休日が6日増え、116日になり総実労働時間が2000時間をきりました。さらに連続休暇7日間を年2回取得できるようになりました。

1983年《杉並区議会に門脇文良初当選》

1983年4月24日の統一自治体選挙の東京・杉並区議会銀選挙で、イトヨーカドーグループ労連が担当した組織内候補「門脇ふみよし」が初当選しました。「オルグ隊」を結成し、杉並区内をくまなく歩き、全力で政治活動を展開し、地域政治の革新のために組合が取り組んだ初めての選挙でした。

1980年代のイトヨーカドー労使のあゆみ

1980（昭和55）年

- ・イトヨーカドーグループ労働組合連絡協議会結成
- ・年1回の7日間連休定着運動展開
- ・組合結成10周年記念事業
- ・第1回中央経営協議会開催
- ・支部交付金増額(定額15,000円+組合員一人当たり100円)
- ・資格制度導入
- ・定年延長要求(55歳から60歳)
- ・労連共済制度発足

1981（昭和56）年

- ・組合学校「賃金講座」開催
- ・杉並区議選「門脇ふみよし」紹介活動スタート

1982（昭和57）年

- ・支部安全衛生委員会の定着
- ・労連機関紙「VIEW」スタート
- ・支部役員体制変更(事業部別職場委員制度導入)

1983（昭和58）年

- ・杉並区議選「門脇ふみよし」第2位初当選
- ・ブロックからゾーンへシフト
- ・第1回総合意識調査実施
- ・緊急カンパ基金設立
- ・ゾーン議長制導入
- ・賃金専門委員会設置
- ・ボランティア基金スタート
- ・賃金専門員会設置

1984（昭和59）年

- ・人事政策プロジェクト発足
- ・健康づくりプロジェクト発足
- ・労働組合「中長期ビジョン」策定
- ・サービスハンドブック作成
- ・「さんかゾーン版」スタート
- ・ユニオンリーダー制発足
- ・会計担当者会議スタート
- ・改装前労使懇談会スタート
- ・給食労懇スタート
- ・CISシステムスタート
- ・年1回の長期休暇制度導入

1985（昭和60）年

- ・第2回総合意識調査実施
- ・休日専門委員会スタート

1986（昭和61）年

- ・社員群制度導入
- ・壁新聞コンクール開催
- ・労使専門委員会スタート

1987（昭和62）年

- ・エキスパート社員の組織化
- ・第3回総合意識調査実施
- ・選択定年制の導入
- ・分会長制度導入

1988（昭和63）年

- ・ストア社員の処遇制度整備
- ・首都圏合同「新入組合員研修会開催」
- ・年間休日116日(Aパターン者)へ拡大

1989（昭和64・平成元）年

- ・組合結成20周年記念事業
- ・定年退職者表彰制度の新設
- ・調整業績加給制度導入
- ・年2回7日間長期休暇制導入



「未来への創造」～魅力ある、社会的価値創造企業を目指して～

さんが
SANKA!



一人ひとりの
力を結集し、
新たな未来を
切り拓こう!

VOL.
526

令和元年12月27日発行



マンパワーを結集し、 年末年始営業最大の成果を!

労働人口減少から生じる人員不足や消費者・消費量の総量が減少する中、小売業界に於いても業績不振、合理化問題など経営環境の厳しさが続いており、私たちIVYも例外ではありません。現在、私たちは環境変化に対応した、新たなビジネスモデルの構築を目指して企業構造改革に取り組んでいます。2020年度を、業績回復を図り安定的な企業基盤構築の元年としていけるよう、自分たち自身の将来に向けた安心づくりを目指し、更なる一步を踏み出していきたいと思ひます。

INDEX

- 02 INDEX
- 03 マンパワーを結集し、年末年始営業最大の成果を!
- 05 第3回団体交渉「IVY構造改革発表を受けての組合員の声」について
- 11 2019年冬期一時金団体交渉妥結報告
- 13 労使協議を通じて新たなIVYへ!
- 15 忙しいときこそ徹底した労務管理を!
- 16 2020年度支部活動計画について議論
- 17 支部活動活性化につなげる階層別研修会を開催!
- 18 台風15号・19号被災者への対応として、セブン&アイ労連「特別カンパ見舞金」を実施
- 19 皆様のご協力をお待ちしております!2020年度冬のIVY募金活動
支部の皆さんと地域貢献活動を実施しました!2020年度IVY活動
- 20 みんなの工夫の力を発揮しよう!「改善=工夫」運動 四半期表彰式
- 21 労働組合のロゴマークを皆さんと一緒に作ります!
- 23 田村まみ参議院議員活動報告!
- 20 イトヨーガドーの歴史を振り返ろう!



「営業日・営業時間」は、社会環境と お客様ニーズの変化に対応していくもの

過去からIVYでは、「営業日、営業時間はお客様が決めるもの」という考え方のもと、社会環境とニーズに対応していくことを労使で確認共有し相互理解したうえで、年末年始営業について取り組んできました。過去は、元日や正月から営業をすることが同業他社でも多くはありませんでした。しかし、社会環境が変化する中、年間365日24時間営業のコンビニエンスストア、外食産業の普及・拡大から、お客様の購買行動も大きく変わりました。そんな中、年末年始営業については、ダイエー(現:イオン)の「1月1日最大の一の市」という取り組みから、元日からの営業が全国に広がっていきました。IVYでは、平成7年に会社より年末年始営業に関する労使協議の申し入れがあり、営業時間の配慮、店連休や個人の連休取得など当時の代替条件を守り、営業効果のある店舗で競合と件などを考慮し実施店舗を絞った中で取り組みをスタートしました。以降、「IVYの営業開始日は1月1日であり、年間平常営業を基本」としてきました。私たちにとって年末年始営業に関しては毎年のことですが、生活者視点では、「正月三が日ぐらい家族と一緒に味わいたい」、「大晦日や正月松の内期間ぐらいは早く帰りたい」などの気持ちがあり

ます。一方で、社員の立場で考えると「営業時間はお客様が決める事で、ニーズや営業チャンスがあれば開けるべき」という小売業としての考えがあります。これらを踏まえ、私たち労働組合は、年末年始営業に対して、労使協議会を通じて社員の納得感を得ることを前提に営業効果、地域・競合と件、日々の就業管理など個店毎の状況を確認し、その事を踏まえ年末年始の勤務体制に関する様々なルールを協議決定してきました。しかし、ここ数年の中で社会に大きな環境変化が生じてきました。年間営業が当たり前とされてきたコンビニエンスストアの24時間営業の見直しや、百貨店・食品スーパーでの元日、正月休業の実施などの環境変化が起こる中、今年度の春季労働条件交渉で「正月営業に関する協議を行いました。社会環境の変化やお客様のニーズ、現場実態を踏まえた上で、一部の店舗ではありますが、元日休業を実施する事になりました。この取り組みの効果や課題の検証をきちんと行い、次年度に繋げてきたいと思ひます。これからも「営業日、営業時間」は、社会環境とお客様のニーズの変化に対応していくものという考え方のもと、社員の納得感を前提に、様々な諸問題や課題について労使協議を通じて確認していきます。

基本を大切に、環境変化に対応した 「生産性を意識した働き方の追求を」

IVYの商売の基本は「変化への対応と基本の徹底」です。社会環境が変わればそれに応じてお客様のニーズも変化します。つまり、私たちは環境変化からお客様のニーズがどのように変化するかを捉えてタイムリーに対応し続けていかなければなりません。それは、労働組合の基本である「雇用の確保」「労働条件の維持向上」の前提となるからです。しかし、変化に対応する必要性や重要性は分かっていても行動に起こさなければ意味がありません。企業別組合である以上、自分たちの労働条件を維持向上させていくには自分たち自身で守っていくという考えを持ち、全員で取り組んでいく必要があります。昨年より、「社員の意識と

<年間休日パターン>

休日パターン	休日	内 訳			
		週休日	特別休日	割当休日	特別連続休日
店 A	120日	104日	0日	10日	6日
店 C	110日	104日	0日	0日	6日
	112日	104日	0日	2日※	6日
本部A	114日	104日	6日	4日	0日
本部C	110日	104日	6日	0日	0日

Aパターン		Cパターン	
職 責	シスター、CHM、SCC、販売促進部長、サポート部長、作業改善部長、店担当、本部担当	職 責	担当M、薬品SHM、MD、DB、SV、TR、本部スタッフ等

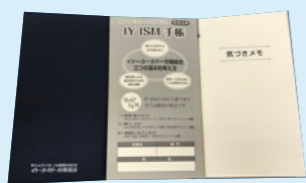
※担当M、薬品SHM、センタースタッフのみ2日祭日。



中央執行委員長 渡邊 健志

企業の風土改革」を目的とした労使協働の生産性向上活動として「改善＝工夫」運動に取り組んでいます。私たちの日常業務の中に潜む生産性を阻害する「ムリ・ムダ・ムラ」を一つひとつ改善していくことで、生産性の高い経営体質・職場環境の実現を目指し続けていく意識と風土をIYに醸成することが、安定的な企業基盤づくりに繋がると確信しています。生産性向上の取り組みは「利益確保」に不可欠な要素であるのと同時に、企業や組織を支える「人的財産」を育てていく手段でもあります。「意識や風土」を変えることは簡単なことではない事も十分に理解しています。だからこそ「継続」して取り組み続けていかなければなりません。継続していくためには、上長が部下に関心を持ち、取り組みを評価する環境をつくることにつきます。私たちを取り巻く環境変化はこれからも多々あり、それは同時に商売をするうえでの厳しさにもなります。イトーヨーカドー労働組合は過去から「涸れた井戸から水は汲めない」という考え方を基本に、その時々々の環境変化を正しく捉え労働諸条件の改善を目指して活動に取り組んできました。この大きな環境の変化に対応していくうえで最も大切なことは、基本の考え方を踏まえたうえでの取り組みであるかです。お客様の变化は、言い換えれば商売チャンスでもあり、変化への対応力は、IYのロイヤリティにも繋がります。「商売の基本＝お客様の变化」ということを共有し、それぞれの立場と役割の中で生産性を意識した働き方に挑戦していきましょう。

<IY ISM手帳>



良き社員、良き会社風土を理解し、商売の原点に立ち返るために、「数値意識・風土構築・基本の徹底・挑戦・改善提案」の要素を取り入れ、「IYISM手帳」として新しいスタイルに変えて、新たな生産性向上に向けた意識改革の取り組みを2018年度よりスタートしました。

IYの原点は「信頼と誠実」 労使確認された就業ルールの遵守を

IYの原点は、社是にもあるように「信頼と誠実」であり、このことを大切にしてきました。会社は社員に対して、誠実さを持って対応をする、社員はその誠実さに信頼感を得て仕事に取り組む。これは企業組織にとってあり続けなければならないことです。就業管理の在り方についても同様であり、労使で協議確認された、36協定を始めとする労使協定(＝ルール)を遵守していかなければなりません。2019年4月より、働き方改革関連法が施行され、労働時間に関する部分では、罰則付の時間外労働の上限時間の制定、年次有給休暇の5日付与の義務化、勤務間インターバルの努力義務化など長時間労働が社会問題化していることへの対応に政府が本格的に動き出しました。5月には「パワハラ防止法」も成立しています。これらの社会の環境変化に、IYはまだまだ対応仕切れているとは言えない状況にあります。これまで基本としてきた仕事の仕方そのものをゼロベースで考え、変えていく時代であるということをお互いに理解のうえ、働き方改革に取り組んでいかなければなりません。今年度の労使協議の中でも、不正就業の撲滅、36協定遵守を大前提に、残業が月40時間を超えないための勤務体制(シフト・拘束時間・休日等)の確認、休日取得の徹底(1月中の3連休取得)、12月31日～1月3日の閉店後60分、30分退社、勤務間インターバルの遵守を中心に年末年始の勤務体制について全社で取り組む内容を確認しましたが大事な点は、「正しい就業管理を各店各売場・部署でどう行うか」ということにあります。現場の正しい実態を踏まえて店労使による協議・議論を重ねていかなければ改善に向けた具体的な対策は打てません。今期は販売体制と人員配置の協議確認の両立を図るための「事前労使協議」に支部労使で取り組むと同時に、労使確認された内容を全社員にきちんと伝え、理解・納得感を得ることが、年末年始最大ピークにおける業績向上と就業改善へ導く最善の策であるという認識を持ち労使一丸となり取り組んでいきたいと思っております。皆様のご理解とご協力をよろしくお願い致します。



第3回 団体交渉

「IY構造改革発表を受けての組合員の声について」 ～労使による事前協議を行い、組合員の声について回答を～

と き 2019年10月18日(金) 14:30～16:00

ところ 社長室



会社

三枝(代表取締役社長)、泉井(取締役 専務執行役員 営業本部長)、樋口(取締役 執行役員 管理本部長)、伊藤(取締役)、河田(執行役員 人事室長)山本(執行役員 経営企画室長)、須賀(勤労厚生部GM)

労働組合

渡邊(中央執行委員長)、中井(中央執行副委員長)、佐藤(中央執行副委員長)、千代田(中央執行書記長)、中川(中央執行書記次長)、丸山(中央執行委員)、松川(中央執行委員)、田中(中央執行委員)、瀧澤(中央執行委員)、宇野(中央執行委員)、岡山(中央執行委員)、石合(特別中央執行委員) (19名)

第3回 団体交渉 要旨

～緊急支部代表委員長会議での「組合員の声」を経営幹部にストレートに伝える～

10月10日(木)セブン & アイHLDGS. の「2020年2月期第2四半期決算説明会」にて発表された「グループ戦略」と「事業構造改革」の中で、株式会社イトーヨーカ堂の次期中期経営計画として「構造改革」の骨子が発表されました。組合員の「雇用」と「労働条件」に大きく関わる内容であったため、労働組合は、これを受け10月11日(金)に会社に団体交渉の申し入れを行いました。また、労働組合として、10月14日(月)第2回中央執行委員会、10月15日(火)緊急全国支部代表委員長会議を開催しました。現場の組合員の声を確認し、その内容をもとに10月18日(金)に第3回団体交渉を行いました。

【1】団体交渉申し入れの主旨

渡邊中央執行委員長

☑台風19号への対応について

今回、IYとして初めて「計画休業」という経営判断を行っていただいた。ここ近年、国内で様々な大規模災害が頻発している中、環境変化に対応した素晴らしい判断であったと思う。計画休業についての内外部の反応、マスコミや報道の取り上げ方が示すように、企業の一つひとつの対応や姿勢が「社会ニーズ」や「企業価値」に大きな影響を与えることを改めて実感をした。今後も、こういった環境変化を捉えた対応や判断を「社会的価値」という視点を持って、労使で行っていく事を大切にしていきたい。

☑IYの構造改革

9月2日(月)、12日(木)とIY構造改革に関する協議を行い、IYの業績や数値トレンド、また個店ごとの収益状況やキャッシュフローから貸借対照表など、現状の経営課題についての認識と構造改革の必要性について労使による確認を行ってきた。

その上で、この一連の団体交渉の場で重ねて伝えてきたのは「会社を守る」という事であり、具体的には「組合員の雇用と職場を守る」という事である。私たちはこれまで過去からどんなに厳しい局面でも労使による

「事前協議」を重ね、職場の組合員に対し、労使双方からの丁寧な説明を行い、その責任を果たしてきた経緯がある。今、IYがこれまで以上に厳しい経営環境にある事は、十分に理解している。だからこそ会社を守るために、労使による話し合いや協議をしっかりと行い、組合員、従業員への丁寧な説明や誠実な対応をしていかなければならないという事をご理解いただきたい。

今回の件についても「現状の経営課題」や「今後の方向性」について会社と確認を行い、労働組合として支部役員に説明を行ってきた。本日は、IY構造改革内容の発表直後に開催した10月14日(月)中央執行委員会、10月15日(火)緊急全国支部代表委員長会議であった意見や質問、TVやマスコミ報道を受けての「組合員の声」について伝えさせていただく。会議当日は、当初予定していた時間を大幅に超過し多くの意見や質問が飛び交った。私たち執行部も労使で確認できている範囲内で一つひとつ丁寧に説明を行った。この背景には、IYの社員が自分自身の事と同じように「真剣に会社のことについて考えている」という現れであり、これはこれまで先人が築き上げてきた「労使関係の土壌」があつての事である。

これから「組合員の声」をお伝えする。中には経営に批判的な声もあるが、これがストレートな現場の声であるという事を十分ご理解の上、回答をいただきたい。

【II】これまでの労使の対応～第3回団体交渉に至った経緯～

8月28日(水)会社より団体交渉の申し入れ
I Yの次期中期経営計画について、会社より団体交渉の申し入れを受ける。

9月2日(月)第1回団体交渉
セブン & アイHLDGS. 戦略会議を受けて、会社より「現中期戦略の振り返り」「事業構造改革」「成長戦略」についての説明を受ける。
※交渉の内容については、インサイダー取引にあたる可能性があるため、労使で機密保持に関する誓約書(機密保持契約)を交わし、守秘義務を順守。対象者は経営幹部と中央執行委員。

9月12日(木)第2回団体交渉
I Y構造改革案について、団体交渉による協議を実施。

10月4日(金)第50回定期中央大会
三枝社長より、来賓あいさつにて「現状のI Yの課題と今後の経営戦略の方向性」について、代議員(支部代表委員長)へ説明。

10月7日(月)～10月9日(水)労使協議
I Y構造改革案について、継続協議。

10月10日(木)セブン & アイHLDGS. 決算発表・三枝社長TV会議講話
セブン & アイHLDGS. 決算発表を受けて、三枝社長より次期中期計画(I Y構造改革)に向けた方向性、会社方針についてTV会議にて説明。
報道各社による構造改革のリリース。

10月11日(金)アナリスト説明・労働組合より団体交渉の申し入れ
セブン & アイHLDGS. 決算発表についてのアナリスト説明を実施。労働組合より、I Y構造改革についての団体交渉申し入れ。

10月14日(月)緊急SM会議・第2回中央執行委員会
次期中期計画に向けた方向性、会社方針についてSM会議にて詳細を説明。
I Y構造改革内容について、今後の労働組合の対応について中央執行委員会にて緊急で協議。



10月15日(火)緊急全国支部代表委員長会議
(全国4会場:札幌、仙台、東京、名古屋)
I Y構造改革について、支部代表委員長への説明と「組合員の声」を集約。

10月18日(金)第3回団体交渉
I Y構造改革を受けての「組合員の声」の共有と労働組合としての方向性について説明。



【III】組合員の声の抜粋

千代田中央執行書記長

会社とも事前協議を重ねながら、SM会議と同時に開催した中央執行委員会、全国4会場で開催をした緊急全国支部代表委員長会議で上がった「組合員の声」をお伝えしたい。これまでの事前協議の中で確認できていないことなどを労使で確認した上で、組合員に回答をしていきたい。

【経営陣に対する意見】

- リストラするのであれば、労働組合は経営責任を追及するべき。
- 未来のない会社に入社社員やパートナー社員は入って来ない。株主や投資家ばかりを考えた施策で、一番大切にしなければならない従業員のことを考えていない。
- 会社幹部の責任を具体的な数値で組合員に共有して欲しい。店だけの責任ではないという事を伝えていただきたい。
- セブン & アイHLDGS. の構造改革の発表を聞いて、具体的な成長戦略は見えず、一方的に33店舗閉店や1,700名を削減とは、あまりにも従業員の事を考えていない会社である。
- セブン & アイHLDGS. は事業会社であるI Yをどうしていきたいのか。存続させていきたいのか。

経営陣に対しての不信感が非常に強い。
また、外部の情報に振り回されて、組合員(従業員)の不安感が募るばかりである。

【店舗政策についての意見】

- 本気で北海道を残すのであれば、きちんと外部企業と資本提携して、安心して働ける環境が必要である。
- 首都圏中心の成長戦略で、地方は不安である。
- 売場面積適正化、18年度比50%減という方向性だが、大変なことだと思う。50%にしたことで、売れなくなる。50%にするならやめた方がいいというMDが多く出てくるのではないかと、店と商品部のコミュニケーションが更に大事になると思う。
- 33店舗の店舗閉鎖だが、データ上でも地方店が中心となる。もちろん老朽化、家賃交渉などもあるが、地方店で勤務しているストア社員からすれば、店=会社であり、無くなれば倒産と同じ意味を持つ人もいる。もちろん望むわけではないが、お店を残すために地方の水準に合わせた賃金体系でも働ける場所を残すことも考え方の一つではないか。
- パートナー社員の雇用を守るためにも閉店は何としても避けるべきである。会社が人員を守ってくれれば、パートナー社員のモチベーションは上がり、新規採用もでき、地域での評判も上がると思う。
- 1,700名のリストラ、33店舗閉店という公表に対し、それは3年後に向けた計画で具体的には4月の中期戦略にて発表となる。自分も含めパートナーさんは生活を抱えているわけだから、早急かつ具体的に今働いている店がどうなるかという情報が一番欲しい。3年後働けなくなるお店に明日から頑張って働きたいとなかなか思えない。

店舗政策について、「店・雇用の存続」に関する不安の声が多い。また、地方店を中心に何としても店舗の存続を望む声が多い。

【MD政策について】

- L S事業部の具体的な実施策を早急に示して欲しい。MDにも大きく影響する。商品部のモチベーションはかなり下がっている。商品計画にもブレが生じ、お取引先様にも大きく関わる内容でもある。
- L Sは原則テナントに変更するという文面、店の大部分はパートナーさんで運営されている。L Sのパートナーさんがこれを見てモチベーションが上がるのか。人を大事にしない企業と思うに違いない。パートナーさんも一度店を離れたらお客様である。
- ニュースを見た家族から「会社どうなる?大丈夫なの?」と聞かれ、家族を不安にさせてしまい悲しい気持ちでいっぱいである。次の仕事を探さなければ、本当に生活できなくなってしまう。
- 衣住の弱さは、MDの弱さだと思う。これは、現場の声が全く本部に届いていないからである。はっきり言って採用の段階で適正や要望を全く取り取り入れていないのが問題だと思う。専門店が何故強いのか、それはその商品が好きな人が社員になるからである。部門に関係なく、ファッションが好きな人、食品が好きな人がいる。そういう人の意見が部門の垣根を越えて言える仕組みや制度を作って欲しい。
- L S事業部で働いている従業員からは、今後の雇用や担当の変更などについての不安の声が多く出ている。また年齢の高い担当者も同様、モチベーションの低下も危惧している。
- L S改廃のプロセスや段階を明確にしてほしい。改革内容を受け、今何ができるのか一つも見えず、不安しか残らない。
- L S事業を縮小しグループ企業で補完するということが、L o f t・赤ちゃん本舗やノジマばかりで良いのか。より新たな企業、人気のお店に入ってもらえば活性化する。
- ワークマンは以前、業績悪化していたがV字回復してきている。ユニクロのようにT V C Mが魅力的になっている(上層部が変わった、若い方が作っているなど)。I Yも魅力ある提案ができれば、商品開発などに商品部が集中できる環境を整えられればと思う。商品の採用など店の意見も取り入れていただき店・本部が連携できる体制が取れば良くなるのではないかと。(現場のパートナーさんはアイデアを持っている方が多い)
- 改装店について、改装する際、レイアウト・計画含め本部が決めるが、責任をとるのは店。売場の拡張を決める際も「今、改装のトレンドだから」とか「〇〇さんが言っている」など、お客様や現場の声ではなく、本部の一部の人間の意志で決まっている。このままでは、構造改革も上手くいくはずがないので、現場主導にすべきである。
- 10月増税で特に婦人とH & Bが厳しい。女性のお客様がこない他部門、食品すら売れなくなる。縮小均衡になってしまえば、食品も共倒れするのでは。昨年、自店で婦人を100坪減積したら(自営MDをほとんど無くした)全く減積していない紳士・肌着の売上が8掛けまで落ちた。半年後婦人の自営MDを20坪増やしたら(I Yブランドを増やした)婦人・紳士・肌着の数値はアップしました。自店は店内にG Uがあり、モール内にユニクロ、グローバルワーク、ペルーナなど、ほとんど有名なテナントが入っている。その中でもI Yの衣料が欲しいと思ってくれているお客様は確実にいるはず。MDに問題があるのもよくわかりますが、あまりにも縮小してしまうと良い商品が全く作れなくなる。テナント入れてもイオンモールと同じ店が入るだけ、お客様は見飽きているのでは。

ライフスタイル事業の「大幅縮減・MD改廃」に対する不安の声が多い。また、MD政策に対して不信感が極めて強い状況にある。

【組織改編について】

- 新しいオペレーション戦略などの導入にあたって現場の実態をしっかりと確認して欲しい。店側も〇〇さんが来るからなどではなく、現状をしっかり見てもらう。確認する側も、しっかりと課題の確認と現場の声、自分も入り込んでみて、ありのままを受け止めていただくことが大事ではないか。
- 今回の人事異動でプライスや食品館へ辞令をもらっている人が分社化という話を聞いて少しショックを受けていた。経営陣との距離を感じる。
- 出向・転籍者が選ばれる基準は何なのか。タピオカなどのフードトラックは素人がやっても長続きはしない。(たまたま今、人気があるだけ)本当に味や質が提供できる物でなければならない。
- 食品館の赤字に触れているが、赤字の原因は生鮮の人件費にあると思う。アウトパックなど納品商品の拡大などしなければ、黒字化は難しいのではないか。
- 食品館勤務者として不安しかない。現状少ない人員でのやりとりを余儀なくされ、今回の辞令でも社員を減らされる。陣頭指揮を執るべきマネジャーもフルで作業員としてかかりきりとなっているのが現状。すでに組織として崩れつつある。分社化＝給料を下げるつもりなのか、パートナー社員は店を選んでも、社員は選べない。会社、店を去れということなのか。20代の若手社員も見切りをつけて辞めてしまう。

組織改編について、L S 事業部、食品館の組合員からの不安の声が多い。また、現場と経営陣との距離を感じている従業員(組合員)が多い。

【成長戦略について】

- 首都圏中心の改革である。地方店をどうするのか全く見えない。
- ネットスーパーのセンター出荷型の政策は、地方店でできないのか。やはり、地方店が置き去りにされている印象が強い。
- ネットスーパーの現在のパートナー社員はどうなるのか。全体的なことだが、今回の構造改革の内容は曖昧な部分が多く「結局私たちはどうなるの?」という不安を高めるだけだと思う。もう少し具体的に決まってから発表すべき。
- 改装、構造改革をしただけでは、収益が改善できるとは思わない。I Y のファン、客数を伸ばす戦略を考えた方が良い。I Y の世の中に対するアピールが弱い。もうすぐ創業100周年を迎えるが、I Y の事を知らない人がまだまだ多い。
- 構造改革の骨子を含めた内容自体をS M からコミュニケーションされると思うが、店によってどのように従業員に伝わるのか。今回会議を受けて、この内容の資料に書かれていない部分が補足されて理解できるから質問や意見が出ると思う。L S 事業部の部分は「自営に拘らない、原則テナントに変更」の部分の伝え方が難しい。その売場の担当の方が聞いてどう感じるかを考慮していただきたい。
- 本部の視点と店の視点がずれている。これが最も大きな問題かと思う。広告を見ても、消費者の求められているものとずれている。構造改革と言っても、本部と店の視点がずれていれば何の成果も得られないことになる。

成長戦略について、より具体性を求める声と首都圏中心の成長戦略であり、地方店の成長戦略が見えないことに不信感が募っている。

【人員政策について】

- 数値には根拠があると思うが、1,700名の内訳が出てこないのはおかしいと思う。(シミュレーションの内訳数値があるはず)。1,700名の中に自然減含むとあるが、定年退職者を含めてしまっているのはおかしい。
- 誰もが新しいツールを簡単に使える技術も開発してほしい。同じグループなのにI Y とセブンイレブンではレジの操作も違う上に、セブンイレブンの方が簡素だ。そういうところをもっとグループの連携をとってもらいたいし、投資してほしい。
- まず報道によって人員削減という部分が流れ、それを見た家族が不安にかられた。内部の社員より外部の報道が先行しているのはおかしい。
- 本部が肥大化しすぎて店が振り回されていく形態が続く限りは何も変わらない。本部が店を知る、店が本部を知ることが先決である。生産性だけを見て人員を削減され、人員を組むのも大変な状況の中で、従業員がけがや介護などイレギュラーがあると休みも取れない。接客も出来ず自分の代わりもない中、不安と不満を持って何とか売場を守っている従業員がいることを忘れてないで欲しい。構造改革よりも人員不足の問題が現場では重要である。
- 人員が少ない中、パートナー社員は生活がかかっているため他に流出してしまう不安がある。その人員減などが出ないためにも、より丁寧な説明が必要。構造改革に対応するのもキャパオーバーで、今の仕事以上に対応するにも何かしらのスリム化を考えていただきたい。従業員からの指示が得られることが生産性改善につながる。職場環境の整備も考えた構造改革になってほしい。
- 今回の構造改革の報道で組合員の不安は大きく、一番多かったのがリストラに対する反応である。15年前にあった早期退職の話が話題になっていた。中には辞めても良いという方もいた。それほどモチベーションが下がっているのが現状。今後、L S 事業部の人たちがどのように思うのか、しっかりとビジョンの説明をしてもらいたい。
- 分社化の話が出ている中で、単身社任者の声として自分が住んでいる地域の店が閉店もしくは、分社化するのであれば、会社を早く辞めたいとの声が出ている。
- 報道発表後、パートナーさんを含め従業員みんなが不安になっている。特に地方店の赤字店舗である。この店でしか働けないパートナーさんが、大多数である。(近くにI Y 店舗がない)不採算店舗33店と発表されている以上、赤字である店舗は、そこに入っているのでは誰もが感じてしまっている。周りの競合が改装したり、新しくスーパーが出店したりしているのに、投資をかけた手を加えなければ、同じ土俵では戦えない。首都圏に資源を集中するのは、現状の利益ベースからみれば仕方ない事だと思うが、あまりにも地方店をおろそかにし過ぎのようになってしまっている。何も手を打っていないければ、このまま赤字になるのを指をくわえてまっているだけである。もう少し、地方にも目を向けていただき、再生に向けて協議してほしい。まずは、地方のパートナーさんに安心していただけるような発表をしてもらいたい。
- 今回の人員の削減を見て若手社員のやる気、モチベーションが上がることは無いと思う。会社の未来が見えない。若手社員の離職を止めるにはさらなる処遇改善が必要だと思う。

人員政策について、経営責任を求める声が多い。1,700人削減という言葉が一人歩きし、従業員(組合員)とご家族が大きな不安を感じている。さらには、退職を検討している従業員(組合員)が出てきている。

【IV】労使で協議が必要な質疑内容

☑店舗政策について

- 新店や改装などで、レイアウトや商品が決まっていることが多く、お店を強化しなければならぬのになぜ現場の意見が取り入れられないのか。この構造改革をしていく中でも同じように取り入れられないのではないか。
- ダイイチやヨークベニマルと連携とあるが、具体的に決まっていることはあるのか。
- 10月11日(金)のダイヤモンドオンラインの記事で、イズミが「I Y 福山店再生成功 関西エリアの店舗獲得を目指す」とあった。結局、山陽エリアのI Y は譲渡されるのかと思う。記事の真偽はどちらなのか。(10月11日(金)ダイヤモンドオンライン掲載のイズミ幹部発言内容)「今回の福山店の転換を好事例に関西エリア側のイトーヨーカドー」店舗を引き継ぐこともセブン & アイHLDGS. さんに積極的に提案していきたい。」

☑MD政策について

- S C 化推進でセブン & アイ・クリエイトリック(SCL)と連携強化とあるが、現状でもテナントが抜けている店がありますが、今出来ていないことが出来るようになるのか。

【V】会社回答

三枝社長

☑組合員の声を受けて

10月4日(金)イトーヨーカドー労働組合定期中央大会にて、イトーカ堂の現状課題・方向性についてもお話をさせていただき、10月10日(木)のI Y 構造改革の内容を外部への発表をする前にテレビ会議にて説明し、I Y の事業構造改革の方向性、あるべき姿や方針について伝えた。しかし、その直後のセブン & アイHLDGS. の発表を受けてマスコミ報道とのかい離があったことに関して、この場をお借りして一言お詫び申し上げます。

10月14日(月)に、緊急S M 会議にて幹部の方々にI Y の現状課題、事業構造改革の主旨や今後の方向性を説明させていただき理解を深めたと認識している。また、10月16日(水)にテレビ会議にて店長会議で共有した内容を踏まえ、2回目のメッセージを発信した。具体的には不採算33店舗、人員削減1,700名の考え方について説明したが、数字だけが大きく取り上げられる結果になってしまった。今後のあり方や、具体的施策については労働組合と協議を重ね、検討していきたい。

不採算33店舗の問題は、一律に閉店するという事では無い。37店舗の構造改革を実施し、NC億円に近い営業利益の改善があった。しかし一方で、実施していない店舗が想像以上に利益を落としてしまい、依然として経営体質が脆弱なままである。今回の33店舗についても、従来のように赤字でどうにもならないから閉めるのではなく、まずはグループ企業との連携、外部との連携を図り、店舗を残していく策を模索していく。

そして、1,700名についてもリストラという見解ではない。ライフスタイル事業部は、衣料住居を含めて20年間黒字化できておらず、赤字が累積している中で同じことを繰り返していても未来が無い。テナント誘致、リーシングなどの外部の力を借り、セブンクリエイトリック(SCL)と連動することでリーシングの実現可能性は高くなっていく。今までは自営の補完のためのテナント誘致やリーシングであったが、店舗構造改革を進める中で、根本的にお店の魅力の向上へ抜本的な改革を行わない限り、イトーヨーカ堂の体質は良くならない。

I Y の強みとして首都圏・地方も含めて4,000坪以上あるお店が80店舗ある。面積の大きさやお客様の生活導線から見ても良い立地を使用し、今後強化する部分、成長戦略である食品の強化や新規事業、F C 化を進める。こうした背景からライフスタイルから新規事業の食物販やタピオカなど様々な職務の変更ができるのではないか。グループを含めて、人員の受け皿を確保し、1,700名の異動計画を立てていたが1,700名削減(リストラ)と受け取られてしまった。

経営として同じグループ各社を見ても、我々は25%との高い販管費を持っている。最終的には、人員の割り振りを変えることで調整し、次の成長戦略の準備と合わせてできるのではないか。もう一度、丁寧に従業員にお伝えしていきたい。

泉井営業本部長

☑グループ内事業会社との連携について

説明をさせている通り、検討を進めている。前段として連携が出来るのか打ち合

☑人員政策について

- 希望や夢を持って入社してきた若年層の社員が未来を描けずに辞めてしまうのではないか。そこに対する対応はあるのか。
- 今後の将来に向けたN A F 社員の新卒採用はどう考えているのか。
- 人口の歪みを是正するために色々な施策をしていくのは理解している。その中で、今の20~30代に対しての5年後10年後を見据えた教育体制はどうなっているのか。新入社員や入社2年目でいきなり本部に異動し、誰にも助けてもらえず退職する負の連鎖をなんとか無くしてほしい。その為の教育、研修はお金をかけるべき所だと思う。今後A I 化などが進み、人がいなくても経営できる会社になるかもしれないが、能取りをするのは人間。10~20年後に能取りをする今の若年層に希望を持てる施策を実行して欲しい。
- 転職を考えている方が多数いる。優秀な人材をひきとめる為に人事としてのどのような対応をするのか。エンゲージメント調査は何の意味だったのか。結局全体のモチベーションを下けているのではないか。

伊藤取締役

わせの段階であり、先方がいるので、現段階で具体的に申し上げられない。組合員の皆さんの労働環境に触れるようなことについては、必ず労働組合と事前協議を

☑セブン & アイクリエイトリック(SCL)との連携について

今回の事業構造改革を進めるに当たり、SCLとの連携は大きな規模を占めるため、一番最初にグループとも話し合いを進めてきた経緯がある。今後、より一層SCLとI Y の連携を強化していく。そのために、今回の人事異動で私がSCLの代表取締役、現SCL社長の近藤さんはSCL会長になると共にI Y の取締役員に就任する。

不採算33店舗を再生させるためにどのような手段があるのか、個店ごとに課題が異なる。各店舗の魅力ある館に再生できる第一段階のプランはすでに考えている。その内容についてはSCLと協議し、各店にテナントを誘致できる可能性を検討していく。テナントも様々な種類・業種があり、アパレル中心のテナントはマンネリ化している。地方店では、地元で人気のブティックなどの導入も検討し、館として集客を図っていく。

例として青森店では、ロフトのF C 化、赤ちゃん本舗、青森初出店のコマダ珈琲等を導入し、SCLとしての魅力を向上させている。今後モエリアによって考え方や戦略を変えていく。雇用においても、一つ一つ成功例を作っていく、組合員の皆さんに安心してもらえるようになっていきたい。

伊藤取締役

☑週刊ダイヤモンド記事掲載の件について

樫イズミとの話の中では、福山店を譲渡してうまくいっているという話は聞いていたがこの記事については、全くの不承知である。団体交渉が終了後、速やかに報道の真意について伺う。前回の報道については、樫イズミにクレームを伝え、山西社長に謝罪していただいている。マスコミ報道に惑わされなくて欲しいが、火のないところに煙はたたない。現場の組合員の不安な気持ちも理解できる。今後、今回のような件が無いよう努めていきたい。

経営側としても「会社・雇用を守りたい」という思いは労働組合と同じ気持ちである。株主に対峙しているのはセブン & アイHLDGS. であり、そこに対する説明責任がある。様々なステークホルダーがいる中で優先順位はないが、私は従業員が一番のステークホルダーであると考えている。しかし、上場企業である会社としては、株主も大切なステークホルダーであることも分かって欲しい。

デジタル化が進み、Eコマース社会になってきている中で、直近の日経新聞でアメリカの小売店が3年間で1万店舗が純減したと報道があった。我々のグループもそうならないように取り組んでいかなければならない。我々経営陣が、決して対外的な面子や保身のためだけに発表したわけではないことを併せて組合員の皆さんにはご理解いただきたい。

2019年冬期一時金支給についての団体交渉妥結報告

厳しい環境の中、会社より誠意ある回答を確認

労使一丸となって利益予算達成に向けて年末商戦に臨もう！

と き 2019年11月13日(水) 10:00~11:15

ところ 四ツ谷本部会議室



会社

三枝(代表取締役社長)、泉井(取締役 専務執行役員 営業本部長)、
樋口(取締役 執行役員 管理本部長)、河田(執行役員 人事室長)、
須賀(勤労厚生部 GM)

労働組合

渡邊(中央執行委員長)、中井(中央執行副委員長)、佐藤(中央執行副委員長)
千代田(中央執行書記長)、中川(中央執行書記次長)、石合(特別中央執行委員)

NA組合員支給係数「76%」で確認一人平均支給額昨年比「93.7%」・支給月数「2.04ヶ月」の回答

一時金支給に向けた交渉の要旨

2019年冬期一時金は、賞与支給前営業利益率(2018年下期—2019年上期)と2019年上期既存店営業利益昨年比によって決定される。該当期間の業績は黒字減益という状況だが、制度上の係数表では図ることができないため、別途交渉となった。

11月4日(月)冬期一時金支給についての団体交渉の申し入れを会社から受けて以降、現状の利益状況、先々を見据えた経営環境など、労働組合からの要求内容と会社が考える支給水準に関して、事務折衝を継続して行ってきた。11月13日(水)10時より四ツ谷本部会議室にて、最終交渉を行い、妥結に至った。

渡邊中央執行委員長

交渉の経緯と組合員の声について

過去から一時金については、労使で確認されている制度に基づき支給を行うという考え方がある。しかし、2008年のリーマンショック以降、厳しい業績が続く中、10年間にわたり夏・冬の年間を通じて、制度通りの一時金支給に至っていない状況となっている。制度枠外の営業利益であることから、別途交渉となり、会社の経営状況や今後の見通し、組合員の納得感を踏まえ、労使の話し合いの上、支給水準を決定してきた経緯がある。営業数値で見ると2019年度上期は、昨年比67.1%と大きく昨年実績を下回る結果であり、直近の数字状況も大変厳しい状況にある。また、

今、労働組合や経営陣が店に行くだけでも、何かあるのではないかと思うのが実態である。店舗インタビュー時は慎重に対応していく必要がある。

また現場に行って、電話では伝わらないことを面と向かって話すことこそコミュニケーションだと思うので、是非やっていただきたい。

【VII】質問への回答

伊藤取締役

報道後に説明を行うのではなく、組合員の声にもあったように計画が決定した段階で、正確な情報を早急に現場に共有できるよう、今後慎重に協議していきたい。

河田人事室長

店舗インタビューについては、目的を明確にする必要があるが、もし、本当に何かの説明がある場合は事前に説明を行い、場面をつくる。次の進展があって、雇用や労働条件の話が必要であるときがあれば事前に協議を行うことを会社から申し入れを行う。今後、16日のTV会議を受けての内容を労使双方で共有していきたい。

【VIII】総括

渡邊中央執行委員長

今、構造改革では雇用は勿論だが、これに加え今後の成長戦略がどう示され、その中で自分たちの働き方が具体的にどう変わっていくのかという事への不安の声が挙がっている。これからも組合員の雇用や労働条件にかかわる内容については経営に強く伝えさせてもらう。

一方、経営状況を踏まえ、厳しい施策を実施しなければならない局面においては、労使による事前協議を重ねていくと同時に、労使双方が誠意をもって説明責任を果たしていかなければ、IYが大切にしてきた【信頼や誠実】を欠くことになる。また、この事を果たさなければ、「人心が離れ、マンパワー産業としての機能を十分に発揮できなくなり、結果、経営が成り立たなくなる」ということをご理解いただきたい。

経営に2つの事を確認したい。1つは、「今回の構造改革が将来性のある企業像をしっかりと組合員、従業員に示し不安感を払拭させるとともに、マンパワー産業としての原動力となる「やりがい」や「働きがい」を実感できる企業風土と職場環境としていく」ことを従業員、組合員に約束してもらいたい。

そして、もう一つは構造改革に取り組むうえで、「雇用や労働条件にかかわる一つひとつの案件については、事前の申し入れによる協議を行っていく」ことを約束してもらいたい。

私たち労働組合は過去から【涸れた井戸から水は汲めない】という考え方を大切にしている。この前提は労使による借しめない協議と話し合いがなければ成立しないということを理解いただきたい。

三枝社長

今後はこれまで以上に店舗・人員の施策含め、将来どのように発展するのか一つひとつ精査しながら経営をしていく。今の収益性だけでなく、我々が目指す将来に向けて魅力のある店舗に再生していくことが必要であり、成功事例をつくることで社員が自信を持てるようにしていきたい。

事業構造改革の中で、継続していく店舗、見直していく店舗、成長戦略の中で実施していく店舗とあるが、これについても一つひとつ、しっかりと取り組んでいく。

本日の団体交渉以降も、イトーヨーカ堂の方向性や組合員の労働条件・働き方について、労働組合と事前の協議を行い進めていく事を約束する。

【IX】労使で確認したこと

1. 構造改革をマンパワー産業としての原動力となる従業員の「やりがい・働きがい」につながるものにする。
2. 構造改革を進める上で組合員の雇用や労働条件に関わる事案が発生する際は必ず「労使による事前協議の場で確認」を行う。

河田人事室長

早期退職について

今回の人員政策で掲げている1,700名という規模は、人数目標を決めて肩たたきをして削減をするといった主旨のものではない。しかし、会社として事業構造を大きく変えるということが進めば、働く環境や職種、地域を含めて変わる可能性が出てくる方々に対して、厳しい会社の状況の中ではあるが、社員の今後を考えてセカンドキャリア支援策を検討していくことは必要であると考えている。人員削減を目的とした早期退職制度とは違うという認識である。現時点では決まったことはなく、検討は進めていくが、社員の声を聴きながら対応をしていく。

また、2016年度から直近まで継続的な事業所閉鎖を続けており、特にこの3年間で仕事と賃金のバランスが大きな課題となっている。その課題解決のために今年度「人事処遇制度」改訂を行った。現在働いている人には、厳しいものになったが、今後も社会水準やIYの環境変化に対応したあるべき形を議論し、変えていくことが会社の永続的な発展に繋がり、社員の雇用を維持することにつながると確信している。

若手社員の定着課題について

店舗で働く従業員の平均年齢が非常に高く、勤続年数の長い方が多い店舗が増加している状況にある。若手の役職者がベテランのパートナー社員や年上の部下との板挟みでマネジメントに苦勞したり、役職に対する意欲の低下を招いている。会社として、これまでもSM会議や幹部研修において、積極的に問題提起を行っているが、労働組合の支部役員にも現場でそのような事例が起こってないか確認し、サポートする体制を取って欲しい。

直近では、本部スタッフ約400名程の方に、仕事に対する意識調査「インサイダーベイ」を実施し、上長のマネジメントの見直しにつなげる取り組みを進めている。取り組みの成果と課題を検証し、今後は店の若手担当マネジャーを対象に実施していきたい。

教育課題について

入社教育以降、マネジャーに登用されるまで、会社として教育する機会がこれまで少なかったことを踏まえ、今年度は既存社員の教育・育成に取り組んでいる。次期マネジャー候補、TM候補、SM候補を対象にした「ステップアップ研修」や50代以上を対象とした「キャリアデザイン研修」、ZM・SMを対象にした「幹部研修(羊塾塾、店長塾)」をスタートし、モチベーション向上に向けて取り組んでいる。こうした厳しい環境下であるからこそ今後も教育については、更に取り組んでいきたい。

【VI】労使で検討しなければならない質問

渡邊中央執行委員長

糊イジミの件については早急に事実確認をしていただきたい。前回についても労働組合と事前協議する前に、報道があり、現場で働く組合員のモチベーション低下や不信感に繋がっている。今後の対応をどのようにしていくのか。

石合特別中央執行委員

現場の組合員は報道が先行し、後追いで詳細な説明をされることに相当なストレスを感じている状況であり、それが不信感や不満という状態を招いている。事前開示できるもの、機密保持契約が必要な事項、それぞれあると思うが、組合員の雇用・労働条件に関わる案件については、常に事前協議が必要である事を意識して欲しい。

また、UAゼンセンからも今回のIYの構造改革内容に対して「組合員の雇用や労働条件は大丈夫なのか、組合員に理解されるための協議は尽くされているのか」など、多くの心配をいただいている。

更に、IYのテナントにはUAゼンセン加盟組合が多数あり、店舗閉鎖となれば徹底を余儀なくされる。十分な配慮をお願いしたい。

千代田中央執行書記長

お店の不安要素はあまりにも大きい。私たちの伝え方も慎重になっている。本日もどこまで会社側に意見が伝わったか、良い意味での組合員の期待感が高く、現場の組合員は緊張感がある中で働いている。

✓12月に最大利益を生むための経営施策について

今、年間最大ピークとなる12月に向け、客数の回復を図るために動いている。短期的、瞬間的に荒利率を上げていくのではなく、お客様の買い物満足度を高めなければ勝ち抜くことはできない。客数を上げていくための具体的な取り組みについて共有させていただきたい。

1.食品事業部

(1) 青果

青果をご購入されるお客様が多い店は食品全体の客数が多い。青果をご購入されるお客様は調理をされる方が多いため、調味料や加工食品の買い物につながっている。鮮度の象徴である青果の購買客数を上げていく取り組みを徹底していく。品揃え基準を明確にし、売場展開情報を出し直して、作業割り当てを変えることを最優先に取り組んでいく。個店毎の目標を持ち、お店全体で取り組んでいく事と同時に本部としてのサポートも行っていく。集客のために一般野菜の価格競争力を高めれば荒利率が低下するのを荒利額を落とさない取り組みとして季節果実等を拡大し、価値ある商品を重点的に打ち出していく。

(2) 惣菜

惣菜については、荒利率の改善、欠落が多かった魚惣菜の拡大に取り組んでいき、商品を売り込むことで荒利改善を進めていく。食品は青果の集客効果と惣菜の利益性を徹底的に追及することで競合との差別化を図っていく。更に、イトーヨーカドーはハレの日に関連する商品群がお客様から一定の評価をいただいている事から、基礎的な客数アップを果たすことができれば、12月の大きな売上につなげていくことができる。これを重要施策として11月から取り組むことで目標を達成していく。

2.ライフスタイル事業部

自営としては全体的に面積を縮小している。今年の4月、7月の業績不振は気温変化に対して、打つ手がなかったことにある。現状のMDでは簡単に売上が稼ぐ事が出来ない。今後は、幸いにも昨年よりも気温が下がる予測となっている。重点商品を売り込み、無駄な値下げをせず適正な価格で販売ができる売場づくりを行っていくことで、徹底的なロス削減を図っていく。昨年は暖冬で衣料については多大な値下げロスを出している。今年は値下げの予算管理を行うことで大幅な増益が見込める。これをライフスタイルの重点行為として併せて、強化部門の肌着の売り込みやヘルス&ビューティの政策で稼いでいく。

3.予約商品

従業員のプレッシャーにならないように配慮して取り組んでいく。お客様に対して価値のある「おせちやクリスマスケーキ」をセブンカードのキャンペーンにクーポンをつける等、販促を強化し、予約商品の拡販を図っていく。

4.経費政策

お店では食品の標準作業という考え方が浸透し、この作業割り当てでやっていけば95%くらいの人員でも運営できる体制になってきている。標準作業だけでなく、12月は分母が大きくなるため、過度な無駄を発生させずに適切な対応ができるように各店の予算に近づけていきたい。また、個店毎の応援体制についても、計画的かつ配慮をしながら進めていきたい。合わせて、今年は16店舗で元旦休業をテスト的にを行い、人員配置の適切化や経費効率の改善を図っていく。

労働組合の要求する背景や考え方については理解をするものの、IYは最終利益でこの5年間赤字であり、今年度についても厳しい状況が続いている中、当初計画のIG0億の営業利益予算をRG億に下方修正をしている。この年間予算のRG億が達成できれば最終利益も黒字に持っていき見込みだが、現状のままでは厳しいと認識をしている。また、事業構造改革については、労働組合と一つひとつの課題を十分な協議を重ねていかなければならないと思っている。10月10日に発表された内容について、組合員への丁寧な説明が必要だと思い、直接、関西、東北、そして今週は北海道に行き説明をしていく。直接対話をするとう組合員から「現状認識は分かったけど、それができるのか」といった不安の声を多くいただいた。

私たち小売業はマンパワー産業であり、社員のやる気やモチベーションによって業績が変わるビジネスである。経営状況に厳しさはあるが、組合員の頑張りに経営として出来る限りの回答をすべきだという思いで支給水準について検討を行ってきた。如何なる政策・戦略があっても、組合員の「やる気やモチベーション」が無ければ、お客様から支持されるお店づくりも業績向上も成し遂げられない。先日の台風19号の対応の中で、計画休業をしたことはお客様から大変評価をいただいている。半面、まだまだ、お客様を無視したようなクレームも多く挙がっている。現在、労使で取り組んでいる「改善=工夫」運動を通じて、お客様から支持されるお店づくりに取り組んでいく。そのことが、売上や利益につながり、一時金や賞金として組合員に戻ってくる。労働組合のコミュニケーションの中でも、「お客様への対応の基本姿勢の徹底」をお願いしたい。そういった取り組みによって、来期以降しっかり労働条件の改善ができるように取り組んでいく。

労使で12月商戦の重要性を認識し、予算達成に向けて一丸となって取り組むことと組合員のこれまでの頑張りと今後への期待を込め、会社より誠意ある回答を受け、以下の支給係数を確認しました。

確認した一時金支給のポイント

支給係数
・ナショナル・エリア組合員 …… 76%
・フィールド・嘱託組合員 …… 88%
・パートナー・シニアパートナー組合員 …… 91%

支給日

- ・12月6日(金)・・・ナショナル・エリア・フィールド・嘱託組合員
- ・12月27日(金)・・・パートナー・シニアパートナー組合員

個人支給額については、支給日に合わせ個人配布する「さんかEXPRESS」でご確認ください。

※尚、「IY構造改革の進捗」については、別途、労使で協議を行っていきます。

～2020年度第1回販売事業部労使懇談会開催～ 労使協議を通じて新たなIYへ 労使が一丸となり、意識風土改革へ挑戦

2019年11月11日(月)組合本部会議室にて「2020年度第1回販売事業部労使懇談会」を開催しました。労働組合からは、10月4日(金)に開催された第50回定期中央大会の開催報告と合わせ、2020年度の活動方針・組織体制の共有を行いました。また、取り巻く環境変化に対応していく重点行為として、「事前労使協議」、「意識・風土改革」、「労務・就業管理」の3点について労使が一丸となり取り組んでいく事を確認しました。

会社からは、年末年始に向けた販売・営業としての方針や考え方についての内容、社会環境とニーズの変化に対応していく取り組みとして「営業時間の見直し」や「正月営業」についての話がありました。今年度についても、「組合員の声」に対して労働組合と事前協議を行っていくことについてお話をいただき、労使協議ができる組織体制の確立に向けて、労使一丸となって取り組むことを確認しました。



会社

河西(販売事業部長)、八木(販売副事業部長)、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)、家入(北海道ZM)、大場(信越・中京ZM)、天勝(食品館・プライスZM)、石渡(企画・情報担当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

渡邊(中央執行委員長)、中井(中央執行副委員長)、佐藤(中央執行副委員長)、千代田(中央執行書記長)、中川(中央執行書記長兼本部ゾーン議長)、丸山(神奈川ゾーン議長)、松川(北海道/東北・北関東ゾーン議長)、田中(東京ゾーン議長)、瀧澤(信越・中京/西日本ゾーン議長)、宇野(多摩・京浜ゾーン議長)、岡山(本部ゾーン担当兼書記局)、池田(埼玉ゾーン議長)、大場(千葉ゾーン議長) (29名)

「労使懇談会とは」

労使懇談会とは、労働組合(組合員)と会社(管理者)が一定の業務運営や職場環境などの問題や課題についての話し合いの場です。IY労使では過去から、労務・就業管理をはじめとする問題・課題の改善・解決のため、労使双方からの申し入れによる労使懇談会を定期的に開催しています。

渡邊中央執行委員長

✓2019年度活動報告・労使での取り組みについて

労働組合は、10月4日(金)に第50回の定期中央大会を終え、2020年度の活動がスタートした。大会当日は、三枝社長より、現状のIYの経営課題や今後の企業成長に向けた方向性などについてお話をいただいた。販売事業部幹部の方々にも、昨年度の労働組合諸活動へのご理解とご協力をいただいたことに感謝申し上げたい。特に、私たちの仕事や生活に関わりの深い、政治活動の一環となる統一地方選挙、そして足掛け3年に渡る「田村まみ」の活動の集大成となる参議院選挙では26万を超える票を獲得し、私たちの代表として、「柳沢みつよし」の後継となる組織内議員を国政の場に送ることができた。流通出身の国会議員を国政に送ることは、流通産業に関する企業労使間で解決できない政策課題や、私たちの生活に関わる問題を提起していく機会となる。今後も政治活動や署名活動などへのご理解とご協力をいただきたい。

私たち流通産業を取り巻く環境が日々変化していく中で、一番の根底にある問題は「人口減少問題」にあり、その中でも「全ての世代が減るのではなく、若い世代や現役世代が減っていくこと」にある。つまり「消費者や消費量」が減っていくことに益々、拍車がかかっていく。こうした中、流通産業という生活に密着した産業内の労働組合として、どう対応していくかが大きな課題と捉えている。これからの労使は「これまでの当たり前」とされていた基準や考え方を変化させていくことが必要である。また、持続可能な社会の実現を目指して、企業としての事業活動を推進していかなければ、あらゆるステークホルダーから評価を得られず、存在価値そのものが問われていく。そして、この1年で急激に浮上してきた変化として技術革新がある。多くの産業・業種ではその技術をすずに取り入れ始めている。先々を見据えこれからの技術革新にどう対応していくかという事も重要視しなければならない点である。大事なことは「働き方が変わり、店舗の在り方も変わってくる」という大きな変化に、どのように労使で対応していくか、また生産性向上に取り組んでいく上で、発生する現場の問題・課題を集め、労使が共通認識のもと、一丸となり改善に向け取り組んでいけるかが、これからの労使の重要な取り組みと考えている。

労使の確認内容

1 「事前労使協議」について

ここ経年、「事前労使協議」に、労働組合の活動として特に力を入れて取り組んできた。労使協議は、会社の理解と協力無しでは成立しない。私たち流通産業は、「マンパワー産業」である。「マンパワー」を引き出すには、働く組合員の理解や納得が不可欠である。「なぜ、その事に取り組むのか、その事がどのような成果を生むのか」という事を常に伝え、職場の意見に耳を傾け話し合う機会が労使協議である。また、これは「事前の話し合い」でなければ双方の信用や信頼には繋がらない。組合員に誠実な会社であるために事後での協議は成立しない。

2 「意識・風土改革」について

昨年より、IYの意識・風土改革の一環として労使協働の取り組み「改善＝工夫」運動をスタートした。この取り組みの目的は「生産性向上」にある。日常業務の中に潜む「ムリ・ムダ・ムラ」を一つひとつ改善していく事で、生産性の高い経営体質・職場環境の実現を目指す。これを続け、意識や風土を醸成することが、安定的な企業基盤づくりに繋がっていく。生産性向上の取り組みは「利益確保」に不可欠な要素であると同時に、企業や組織を支える「人的財産」を育てていく手段でもある。しかし、「意識や風土」を変える事は簡単なことではない事も理解している。継続していくために、上長が部下に関心を持ち取り組みを評価する(褒める・認める)事を徹底していく必要がある。販売事業部としても今後も関心を持ち続けていただきたい。

3 「労務・就業管理」について

2019年4月より、働き方改革法が施行され、労働時間において罰則付の時間外労働の上限時間の制定、年次有給休暇の5日取得の義務化、勤務間インターバルの努力義務化など長時間労働の社会問題化への対応に政府が本格的に動き出した。5月には「パワハラ防止法」も成立している。しかし、この変化にIYは対応しきれていない。これまで基本としてきた仕事の仕方をゼロベースで考え、変えていかなければならない事を労使共通の認識として対処していきたい。労働組合としても、今回は「一日一支部オルグ」を徹底し、組合員との対話を通じてお店の労務・就業管理の実態把握を行い、職場の問題・課題など組合員との共有を図っていく。

今年度、労働組合は結成50周年、会社も創業100周年を迎え、IY労使にとって大きな節目の年である。流通産業を取り巻く環境は大変厳しい状況に置かれている。先日、団体交渉の中で、「今回の構造改革が将来性のある企業像をしっかりと組合員に示し、不安感を払拭させるとともに、マンパワー産業としての原動力となる「やりがい・働きがい」につながるものにしてもらいたい」という事を確認している。販売幹部の方々も、共通の考え・認識で諸対応をお願いしたい。

千代田中央執行書記長

2019年度活動報告・2020年度の活動方針について

昨年度の活動は、労使協議にこだわった1年間であった。組合員の声で挙がっている現場の問題・課題の改善・解決のため、上期と下期にゾーン労使懇談会を開催し、イトーヨーカドーの職場環境をより良くしていこうと労使で取り組んできた。今年度も引き続き、労使での取り組みをお願いしたい。

2020年度の活動スローガンは、「未来への創造～魅力ある、社会的価値創造企業を目指して～」である。労働組合は結成50周年を迎え、改めてその歴史を振り返り、著しく変化している環境の中で、未来を見据えた活動を行っていく。お取引先様、株主、お客様、地域社会、そして組合員とそのご家族と幅広いステークホルダーのニーズに労使で話し合い対応していきたい。

結成50年を迎える節目の年ということで、新たな社会的価値創造を目指していく。これまで、周年の記念事業として、福祉カンパや募金活動、組合員とそのご家族に向けた福利厚生サービスやIYフェアなど社会的価値の向上に努めてきた。今後、50周年記念事業・行事を進めるうえで、ZMをはじめ販売事業部の皆さんにご理解、ご協力を頂き、現場の全従業員が参加できるように、連携をお願いしたい。

河西販売事業部長

販売事業部の方針

今年度は「働き方改革」の元年と位置付け、36協定遵守、総労働時間を削減するための行為について、ルール違反・不正就業0件を目標に掲げ取り組んできたが、ルール違反・不正0件には至っていない。今後も引き続き目標達成に向けて取り組んでいく。現在の営業本部体制となり2年が経過した。営業本部が示した方針に沿って、各事業部が取り組んでいくことが徐々に形になってきている。営業本部の今年の方針は「客数の維持とUP」、「参加率のUP」、「客数売上UP」である。販促は客数を上げるため、各部門はお客様の数に対してどれだけ自部門の商品を購入してもらうかという点に、大きなものさしを持ち取り組んでいく。需要と供給、競合と

件など様々な消費と件の中で、売上を上げる厳しさはあるが売上とのバランスをしっかりと見て適正な荒利額を確保することは必要である。KPIを管理して、客数と参加率、絶対荒利額がどのような状況なのか検証し、買上げ点数、単価を上げていく。また、営業時間の見直しを行い、これまで全社統一で9時開店だった土日、ハッピーデー、シニアナカデーは、個店に合わせて営業時間を変えてきた。その営業時間の見直しは、今後の総実労働時間の短縮にも繋がっていくと考えている。今後も厳しい経営環境が予測される。職場における様々な問題・課題については、労使での話し合いを行いその改善に努めていく。この厳しい環境を労使で乗り越えていきたい。

八木販売副事業部長

元日休業について

昨年は3店舗のみ休業を実施したが、今年度については店舗数を16店舗まで拡大し、テスト運用を行っていく。一例として、我孫子南口店を元旦休業し、我孫子店に応援体制を組んでいく。食品館・ブライズゾーンの一部店舗でも休業し、基本的に従業員も休日対応していく。一部の人員については、年始に人員要望している店舗へ応援に入ってもらえるよう調整をしている。今年度のテストで、どのような事が課題として上がったか検証を行い、春季労働条件交渉の場で、その後の対応について協議・共有を行いたい。

河田人事室長

総括

今年度は、例年以上に労使での協議・話し合いの場を多く持たなければならぬと考えている。環境変化が著しく企業業績が厳しい時は、問題・課題も多く発生し、それに伴い現場からの声も多く挙がってくる。つまり、現場の思いを聞く機会が多いのは現在の置かれている環境が厳しいことへの裏返しである。社長自ら、その現場の状況を把握するため、お店を回ることを決意し従業員との会話を通じ、現場がどのように感じているか実感されている。今後の中期経営計画に取り組む中で社員の労働条件にかかわる内容も発生するが、労使での事前協議が前提と考えている。

今回、労働組合から「一日一支部オルグ」という話があった。現在、若手マネジャーの降職やメンタル不調が非常に多い。原因は年長の部下、パートナー社員との関係が上手いいかない事にある。お店を回る中で労務や業務などに関する事もさることながら、若手社員へのヒアリングを行ってほしい。労務構成の変化に伴い、職場の働く環境も大きく変化をしている。これまで以上に意識をして、ZMと労働組合が連携をして現場の声を聞いてもらい情報共有をお願いしたい。

忙しいときこそ徹底した労務管理を!

年末年始の繁忙期の労務管理

1 36協定遵守を大前提に、残業が月40時間を超えないための勤務計画(シフト、拘束時間、休日等)を作成する

- (1) 計画に沿った勤務を実施することで、過度の長時間残業、連続出勤(休日未取得)等が発生させないこと。
 - (2) 7日以上連続の出勤は禁止。シフトと出勤時間を必ず合わせ、過度な早朝出勤は、勤労厚生部・労組へ連絡する(午前5時以前)。
- ※昨年の反省・現状の課題点、および営業・販促と件等を事前に確認する。

2 36協定特別条項の適用

繁忙月にやむを得ず月40時間超の残業が懸念される場合については、「36協定特別条項」を適用すれば月の残業上限は「60時間」となる。

※事前に「36協定特別条項適用申請書」を提出すること

3 不正勤務を許さない、発生させない

不正勤務(先スキャン・休憩の水増等)が発生させないためには、SM、管理統括Mが日々確認、注意喚起し、就業速報等のデータを細かくチェックするとともに、受付と連携して管理を徹底する。



花巻店安全衛生委員会

4 休日取得を徹底する

- (1) 月内取得の徹底。
- (2) 三が日に1日以上出勤した社員は、1月中に3連休を取得させる。(NAF嘱託社員対象)
- (3) 有休について、本人に業務都合で出勤して欲しい時は、取得を認めないのではなく、本人にきちんと説明し、他の日に取得を変更してもらう(時季変更権)。

5 年末年始は、通常よりも速やかに退社する

前日の「就業時間」から翌日の「終業時間」までの間、「10時間以上」の休息を設ける。対象は、非時間管理対象者(SM、管理統括M)を含む全社員。上長が率先垂範で取り組む。

閉店時間	12月31日	1月1日～2日	1月3日
21:59以前	閉店後60分以内に退店	閉店後30分以内に退店	閉店後60分以内に退店
22:00以降	閉店後30分以内に退店		

- (1) 閉店後30分以内退社…勤務シフトは原則閉店15分後まで
- (2) 閉店後60分以内退社…勤務シフトは原則閉店45分後まで
- (3) フロアごとに閉店時間が異なる場合は、応援体制等を含め退社時間を個々に明確にする。

6 勤務間インターバルを遵守する

前日の「就業時間」から翌日の「始業時間」までの間、「10時間」以上の休息を設ける。対象は、非時間管理対象者(SM、管理統括M)含む全社員。上長が率先垂範で取り組むこと。

2019年11月5日(火)～11月25日(月)において、「2020年度上期ゾーン活動・予算会議」を各ゾーンごとに開催しました。10月に開催した「第50回定期中央大会」にて決定した活動方針を踏まえ、ゾーンとしての目標、決意を伝え、ゾーン、ブロック、支部それぞれの活動計画を立案しました。まずは支部役員が活動の主旨・目的を正しく認識し、組合員とのコミュニケーションや様々な活動を通じて伝え、納得感のある参加・参画から成果を残していくことが重要です。ここで立てた計画をもとに各支部で、支部大会を開催し、支部の代議員の皆さんと支部活動計画、支部会計予算について確認し、支部活動計画が決定しました。

二〇二〇年度 上期ゾーン活動・ 予算会議開催報告

二〇二〇年度の支部活動計画
について議論しました！

ゾーン名	日時	日時
北海道ゾーン	11月7日(木) 13:00～17:30	札幌駅前ビジネススペース
東北・北関東ゾーン	11月5日(火) 13:00～17:30	TKPガーデンシティ仙台
埼玉ゾーン	11月7日(木) 13:00～17:30	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
千葉ゾーン	11月5日(火) 13:00～17:30	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
東京ゾーン	11月5日(火) 13:00～17:30	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
多摩・京浜ゾーン	11月7日(木) 13:00～17:30	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
神奈川ゾーン	11月5日(火) 19:00～21:00	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
信越・中京／西日本ゾーン	11月7日(木) 13:00～17:30	ホテルサンルートプラザ名古屋
本部ゾーン	11月25日(月) 19:00～21:00	組合本部会議室(第一麹町ビル)

- 《スケジュール》
1. オープニング
 2. 労働組合あいさつ
 3. ゾーン活動について
 4. 労働組合結成50周年記念事業・行事について
 5. ブロック別分科会
 6. 決意表明
 7. まとめ・写真撮影



二〇二〇年度 支部活動を定める 支部大会を開催

今年度の支部活動を決定！
支部の組合員で

今回の支部大会は、支部役員と組合員が支部の活動について共通の認識を持って進めていくために、2019年度の活動報告、今年度の活動方針の共有と支部活動・予算の決議を行いました。今年度も支部の活動を皆さんと一緒に推進していきます。

東京ゾーン

【葛西支部 支部代表委員長 阿部真由美】
今回支部大会を開催し、前年の活動報告、今年度の活動方針を正しく伝えることで「組合活動の目的を理解することができた」という声を多くいただきました。そのうえで組合員の声を反映して活動を推進していく重要性を感じました。今後も丁寧に主旨・目的を説明し活動を推進していきます。



神奈川ゾーン

【桂台支部 支部代表委員長 岩本敏雄】
私の今年の目標は「仲間づくり」と「組合活動の参加者を一人でも多く増やす」ことです。そのためには活動内容を組合員に随時共有していくことが必須と考えています。支部大会では、2020年度労働組合活動スローガン「未来への創造」に沿った桂台支部の年間活動計画や新しい職場リーダーの紹介等を各部、代議員に説明。全員から承認をいただきました。会社の業績が厳しい今だからこそ、職場の声を会社に伝える事前協議にこだわり、またその内容を組合員にフィードバックしていくことで、労使の信頼関係を築き、従業員のモチベーションアップにつなげていきます。



二〇二〇年度 上期階層別研修会 ブロック長、職場リーダー

支部活動活性化につながる
階層別研修会を開催！

階層別研修会(ブロック長)

《日時》11月29日(金) 9:00～12:00 (新任ブロック長) 13:00～17:30
《場所》組合本部会議室(第一麹町ビル)
《参加人数》18名

- 《スケジュール》
1. 労働組合あいさつ
 2. 労働組合の基本とブロック長の役割
 3. ブロック長の具体的な活動
 4. ブロック会議について
 5. グループワーク
 - (1) ブロック長としてどうあるべきか
 - (2) どのような活動に取り組みか
 - (3) 労働組合結成50周年記念事業・行事について
 6. 総括



「一支部一組合」のもと、より支部組織体制をフォローできるようなバックアップ体制の構築のため、ブロック長研修会を開催しました。ブロック長として、支部のサポートでは何が必要なのか、どういう役割で関わっていくことが重要なかなど、この研修会で共有を図りました。また、グループワークでは今後の具体的な目標を定めつつ、持続的な組合活動になるよう議論を進めました。今回の研修会で学んだことを通じ、支部の活動をバックアップしていきます。

階層別研修会(職場リーダー)

今年度も支部活動には欠かせない職場リーダーである「イベント担当」「IVY活動担当」「情報宣伝活動担当」「会計担当」の皆さんにご参加いただき、研修会を開催しました。労働組合の今年度の方針やポイントについて共有を行い、各職場リーダーごとにどのような役割があり、支部活動を進めていくための重要なポイントについて確認していただきました。この研修会で学んだことを活かし、支部代表委員長や支部役員と連携して支部活動を推進していきます。



ゾーン	会場	日時	参加人数
北海道	札幌駅前ビジネススペース	11月25日(月) 13:00～16:00	8名
北東北	青森観光物産館アスパム 会議室	11月26日(火) 13:00～16:00	9名
南東北	TKP仙台駅西口ビジネスセンター	11月27日(水) 13:00～16:00	3名
北関東	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター	11月25日(月) 26日(火) 9:30～12:30 14:00～17:00	8名
埼玉			23名
千葉			22名
東京			27名
多摩・京浜			24名
神奈川	24名		
信越	1名		
中京	IY尾張旭店会議室	11月27日(月) 11月22日(金)	12名
西日本	TKP名駅桜通口カンファレンスセンター	11月21日(水) 10:00～13:00	20名
	IY甲子園店会議室	14:00～17:00	23名
静岡	IY沼津店会議室	11月26日(火) 10:00～13:00 14:00～17:00	12名

- 《スケジュール》
1. 労働組合あいさつ
 2. 労働組合活動報告
 3. 職場リーダーの役割について
 4. グループワーク
 - 労働組合結成50周年記念事業・行事について
 5. 総括

台風15号・19号被災者への対応として、セブン&アイ労連「特別カンパ見舞金」を実施しています。

今回の「台風15号・19号」は、国内観測史上最大の勢力を持って、日本全体の広域に及ぶという激甚災害となりました。この状況を鑑み、セブン&アイグループ労働組合連合会として、被災された労連加盟組合の社員（組合員・非組合員に関係なく）「NAFP嘱託社員」を対象に、「特別カンパ見舞金」を実施することを決定しました。

東日本大震災時の対応を基本に、住宅被災の見舞金の対象者は「従業員本人」とし、「全壊」「半壊」の方を対象としています。また、災害の多くは水害であり、自家用車の水没が多く発生していることから、日常使用している本人名義の車が「修理しても使用できない場合」に限り見舞金の対象として実施しています。

※「家財の損壊」「一部損壊」については対象外となります。

【見舞金内容】

1.死亡について

従業員本人を基準として、本人により近い関係の方を対象に見舞金を実施しています。

- (1)本人、一等親(実養父母、子)、二等親(実養祖父母、兄弟姉妹、孫)の順に金額を設定します。
- (2)配偶者および義父母については、本人に近い関係であるため対象とします。

2.住宅被災について

住宅の全壊・流失から、壁のヒビやガラスの破損を含め、多くの方が被災されました。今回、従業員本人の住居、持家に居住できるかどうか(全壊・半壊)を基準とし、特に被災の大きい方を対象に「特別カンパ見舞金」を実施しています。

【全壊】200,000円…新築しなければ居住できない状態。

【半壊】100,000円…修理しなければ、そこに居住できない状態

(床上浸水、2階が倒壊して住めない等)

3.車輻被災について

仕事や生活をする上で、車が不可欠な地域での被災があることから、日常使用している本人名義の車が、「修理しても使用できない場合(廃車)」に限り「特別カンパ見舞金」を実施しています。

【修理しても使用できない場合】50,000円…全壊や水没により廃車の場合

※二輪車(バイク)や自転車(電動含む)は対象外となります。

ゾーン議長がお見舞いに伺いました。

今回の特別カンパ見舞金の支給に該当される従業員の方に現状のお話を伺い、見舞金の対応をさせていただきました。



「台風15号・19号」で被災された組合員、従業員の方々と共に、ご家族、ご親族の皆様にも心からお見舞い申し上げます。

皆様のご協力をよろしくお願い致します。

2020年度冬のIVY募金活動

IVY募金活動は、組合結成25周年の際に「労働組合としてボランティアの精神を持つことは社会人にとって重要なことである」という考えのもとスタートしました。

今年度も多くの方にボランティアの精神を持っていただき、地域社会に感謝の気持ちを表し、社会貢献活動の一環として取り組みを進めていきます。皆さんの募金へのご理解とご協力をお願いいたします。

【募金期間】2019年12月1日(日)～2020年1月5日(火)



～IVY(アイビー)とは～

「IVY」の間にボランティアの頭文字「V」を入れた、イトーヨーカドー労働組合のボランティア活動の総称です。また「アイビー」を日本語に訳すと「ツタの葉」という意味になります。このロゴマークは1995年より使用しています。



支部の皆さんと地域貢献活動に取り組みました!

2020年度IVY活動

千葉ゾーンと本部ゾーンにおいて、IVY活動を実施しました。今後も、参加の輪を拡げ、地域の方や参加者同士の繋がり・ふれあいをすること目的にIVY活動を進めていきます。

千葉ゾーン

「第4回わかばフェスティバル」ボランティア
 とき:2019年11月9日(土)
 ところ:社会福祉法人福祉会社会生活介護事業所わかば園
 参加人数:15名



参加者の声

- ・地域の方と一緒に楽しめる大切な活動、また来年も参加したい。新しい参加者を増やしたい。
- ・昨年より学生のボランティアの参加が多く、ボランティア意識が地域で高まっていると感じる。

本部ゾーン

「二葉乳児院」ボランティア
 とき:2019年11月30日(土)
 ところ:社会福祉法人二葉保育園二葉乳児院
 参加人数:9名



参加者の声

- ・本部の近くに乳児院という施設があることを知らなかった。乳児院がどんな施設なのか、乳幼児を預かるためのご苦労されていることを聞けてよかった。
- ・ボランティアが力仕事だけではなく、おもちゃの消毒といった女性でも取り組みやすい内容があることを知ったので、もっとたくさんの人が参加できるといいと感じた。

皆様のご参加をお待ちしております!

企業風土改革への挑戦 「改善=工夫」運動

みんなの力を
職場のために
結集しよう

現場の問題意識、当事者意識を高め、自主的行動によって環境改善・業績向上に繋げるための企業風土改革の運動を2019年6月3日より全店でスタート!

- 目的** ▶▶ 「改善=工夫」運動を通じて従業員3万人の、マンパワーを結集し、「職場環境の改善」と「業績向上」へ繋げていく。
- 取り組み** ▶▶ 日常行っている業務に関するちょっとした「知恵やアイデア」を共有します。みんなで「褒める、認め合う」と「自ら考え行動する」ことでイトーヨーカドーの従業員全員で継続して取り組みます。

取り組みのPOINT

日常業務の中にある、「ムリ・ムダ・ムラ」を **やめる** **へらす** **かえる**

「改善=工夫」運動 四半期表彰式

労働改善プロジェクトに9-11月の間に435件の報告がありました。11月6日(水)に実施されたSM会議にて「生産性部門」「お客様部門」「コスト改善部門」の、3つの部門で特に素晴らしい内容の表彰が執り行われました。

生産性部門賞

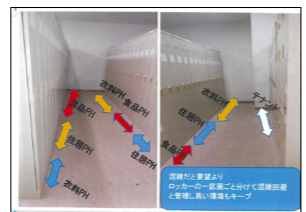
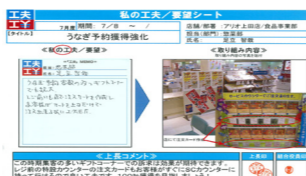
アリオ上田店 「ウナギの予約獲得に向けた取り組み」

《内容》土用丑の日の売り上げアップに向け、ギフト売場に予約獲得コーナーを新設。店独自で注文カードを作成し、お客様がカードを出すだけで注文できるようにした。



今回の取り組みは店全体で共有し、継続して予約販売に生かしています。今後もお客様へのサービス向上に向けて、「改善=工夫」運動を盛り上げていきたいです。

上田支部 物産部 足立 智哉さん



柳津店 「生産性改善に向けた、ロッカーの配置変更」

《内容》食品担当の従業員のロッカーが同じエリアに固まっているため更衣室が「通勤ラッシュ状態」になり、「着替え待ち」が発生していた。ロッカー配置を部署ごとに括るのを改めることで、混雑が緩和することができた。

お客様部門賞

大宮宮原店 「折り畳み傘袋の導入」

《内容》傘袋がレギュラーサイズのものしかなく、折り畳み傘を使用している方には不便であった。本部の総務部に要望し連携を行ったことで、折り畳み傘袋の発注が可能になり、お客様からも好評をいただいている。

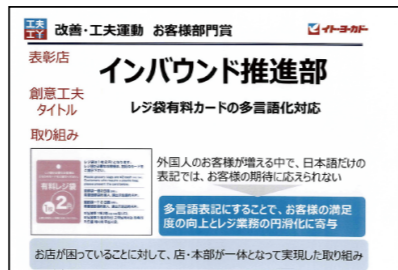


表彰を受けたコメント: 普段折り畳み傘を使っていますが、お店の傘用の袋が長いので使いにくいと思っていました。近くの競合店で折り畳み傘用の短い袋を配付しているのを見て是非イトーヨーカドーでも配布できないかと思い要望してみました。お客様も喜んで頂戴うれしく思います。

大宮宮原支部 ヘルス&ビューティ部 横田 美和さん

インバウンド推進部 「レジ袋有料カードの多言語化対応」

《内容》外国人のお客様が増える中で、日本語だけの表記ではお客様に伝えることができなかったが、多言語表記をすることによりお客様の満足度の向上とレジ業務が円滑に進む結果となった。



コスト改善部門賞

食品事業部「消耗備品の一元管理」

《内容》各部管理であった備品を事業部管理に変更し、在庫の見える化を実現したことにより、経費削減へとつながった。



イトーヨーカドー労働組合 結成50周年記念事業

労働組合の ロゴマークを 皆さんと一緒に 作ります!

イトーヨーカドー労働組合は1970年に結成され、今年度50周年を迎えました。これまでの50年の歴史を振り返り、支えてくれた歴史すべてに感謝し、未来を創造するシンボルとなる労働組合の「ロゴマーク」を作成します。この「ロゴマーク」を様々な場面で活用していくことで、労働組合のさらなる周知を図っていきます。組合員の皆さんからのたくさんの応募をお待ちしております。

- 対象者** 組合員(個人またはグループ)
- 応募方法** 応募用紙に「支部名・名前・ロゴマークに込めた思い・ロゴマーク案」を記入のうえ、応募してください。
※件数の制限はございません。
【紙での応募】「IY 00労働組合 ロゴマーク担当宛」に社内メーラーで送付
【写真・データでの応募】特設サイトへアップロード▶ <http://7ir-iy.com/websanka/50th-logo-entry/>
- 応募期間** 2020年1月6日(月)～2月28日(金)
- 選考** 応募の中から労働組合の考え方や労働組合のイメージに相応しいかを中央執行委員会にて選定。
- 副賞** 採用された方には、副賞をご用意させていただきます。

ご不明な点は支部役員または労働組合(3940)へお尋ねください。

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

労働組合の歴史はこちら



Web! SANKA!
タイムトラベル

イトーヨーカドー労働組合「ロゴマーク」応募用紙

「Web! SANKA!」の「タイムトラベル」や今年度発行の「SANKA!」において、イトーヨーカドー労働組合の歴史についてまとめています。イトーヨーカドー労働組合のイメージを掴むためにも事前にぜひご覧ください。

支部No.・支部名	部門名
社員群 N・A・F・嘱託・P	社員番号
名前	人数

*グループで応募の場合は、代表者を記入のうえ、グループの人数をご記入下さい。

ロゴマークに込めた想い

ロゴマーク案

* **イトーヨーカドー労働組合** とセットで使用されます。

イトーヨーカドー労働組合

【参考例】

ロゴマーク案

ロゴマークに込めた想い

IとYをモチーフに利益と
ういう水を表しています。



【応募方法】①または②のいずれかで、ご応募ください

①【メールで応募】

本紙をスキャンし、「IY 00 労働組合 ロゴマーク担当」へ社内メーラーで送付。

②【Webから応募】

<http://7ir-iy.com/websanka/50th-logo-entry/>

上記へアクセス。ロゴマークの写真を撮って、アップロード。



2020年1月6日(月)より応募を開始いたします。たくさんのご応募お待ちしております!

田村まみ参議院議員活動報告!

厚生労働大臣に対し、 初質問で ハラスメント対策を問う!

～令和元年11月19日(火) 参議院・厚生労働委員会～

わたしたちの「田村 まみ」参議院議員、国会議員となり、3ヶ月が経過しました。11月19日、参議院・厚生労働委員会において、いよいよ初質問の日を迎えました! スタートこそは、緊張した面持ちでしたが、主に、「悪質クレームを含む、ハラスメント対策」について、私たちの代表として、堂々と厚生労働大臣に質問しました。



質問内容

- ・国際労働機関(ILO)で成立した「ハラスメント禁止条約」について、日本国として条約批准するつもりがあるのか。
- ・改正労働施策総合推進法(通称:パワハラ防止法案)において、第三者からのハラスメントに対し、事業主が講ずる防止措置から除外したのはなぜか。
- ・パワーハラスメントに限定したことで、その他、第三者から受けるハラスメントが防止できない。UAゼンセンから178万筆の署名を提出したが、少なくとも、178万人は、今回の法改正から漏れたことを落胆していることは認識いただきたい。
- ・職場におけるパワーハラスメントに限定しているが、セクハラ、SOGIハラ、第三者間とのハラスメントなどのハラスメント全体と区別しては、事業主の講ずべき措置が促進されないのではないか。
- ・例えば、顧客から店舗の責任者を出せと言われ、責任者として駆け付けた25歳の女性がいました。しかし、顧客は、周囲で買い物していた他の顧客が振り向くくらいの大きな声で、『あんたみたいな女が責任者なわけないだろう! バイトではなく男の店長連れてこい!』この例題は、パワハラかセクハラか何ハラスメントか。これは、私のサラリーマン時代の実話であり、私は、人権侵害にあたると思う。
- ・実際に、第三者から受けるハラスメントが原因で、精神疾患になり、その後自ら命を絶たれた事例もある。ハラスメントのすべてを包括的にして、そのうえで、現状の防止措置ではなく、禁止・罰則規定を設けるか、人格侵害行為として、独立した法案を定めるなど、労働者の命の問題と捉え、取り組みをお願いします。

第200回臨時国会において活躍中!

11月27日、参議院・本会議において代表質問に立ちました。

質問内容

「会社法の一部を改正する法律案」について、私たち生活者の目線で、働く労働者の賃金引上げの必要性とあるべき労働分配率に関して法務大臣に質問しました。このほか、コーポレートガバナンスと法改正に関連し、以下の質問を実施しました。

- ・株主提案権とその行使
- ・社外取締役の選任のメリットと人材
- ・インセンティブ報酬
- ・役員報酬の決定 など

