

イトーヨーカドー労働組合の歴史を振り返ろう!

1990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3回は1990年代の10年間を振り返ります。

1990年《パンプキン誕生》

組合結成20周年にあたる1990年、組合活動の流れを大きく変えた「パンプキン活動」が開始しました。この活動をスタートさせた背景には、多くの組合員の「仕事時間以外の余暇や生活時間を充実させたい」との強いニーズがあったことから、宿泊施設や遊園地利用、生活相談などプラスアルファライフの充実に向けた、福利厚生サービス「パンプキン活動」をスタートしました。



1995年

ボランティアイベント「IVY FAIR '95」を開催!

組合結成25周年に開催された「IVY FAIR '95」ですが、これを機に、イトーヨーカドー労働組合は「社会貢献」への取り組みをさらに強化し、世界の子供たちに支援の手を差し伸べているunicefへの募金活動を展開しました。こうした募金活動と「IVY FAIR '95」で集められた募金約1,600万円は、unicefを通じて、ネパールやベトナムの子供たちのための国際支援として使われました。1995年からスタートしたこの「IVY活動」は、現在も夏・冬のIVY募金や各ゾーンごとのボランティア活動を通じて、地域貢献・国際貢献活動につながっています。



1991年《リ・チャレンジプランの導入》

1991年時点で、イトーヨーカドー労働組合には約6,000名の女性組合員がおり、その内800名が既婚者で育児をしながら働いている方も多くいましたが、結婚・出産を機に退職をしているという現実がありました。こうした中で「子育てをしながら働き続けたい」という要望が寄せられ、労使で検討を重ねた結果「育児勤務プラン」「リ・チャレンジプラン」がスタートしました。

1998年《支部代表委員長制がスタート》

組合の規模が大きくなるにともない、組織体制をどう構築するかが課題となった中、支部がより自発的・自律的に活動できるようにする「支部代表委員長制」を導入しました。

1993年《年3日のボランティア休暇制度が導入》

障害者支援、老人介護、環境保護など身近な社会的貢献が個人にも企業にも求められるようになる中、労使によって新たな休暇制度「ボランティア休暇」が導入されました。当初は試行錯誤の連続でしたが、活動を企画、実行し着実に定着化され、ボランティア活動の輪が広がっていくことになりました。

1999年《ラオスに中学校建設》

1995年から始まったIVY活動は、その後も着実に定着し、国際ボランティア活動への取り組みはさらに進展しました。1999年には、イトーヨーカドー労働組合独自の国際ボランティア活動として、アジアの最貧国であるラオスに中学校を建設しました。

「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!**



私たちの働く環境を見直そう!
～2020春季労働条件交渉にむけて～

VOL. 527

令和2年2月10日発行

INDEX

- 02 渡邊中央執行委員長挨拶
- 05 2020春季労働条件交渉に向けて「基礎知識」
- 07 2020春季労働条件交渉に向けて「社会情勢」
- 09 2020春季労働条件交渉に向けて「経団連・連合・UAセンセンの基本的な考え方」
- 10 2020春季労働条件交渉に向けて「イトーヨーカドー労働組合の要求の考え方」
- 11 2020年度第2回販売事業部労使懇談会開催報告
- 13 ゾーン労使協議会 兼 50周年記念式典開催報告
- 15 核兵器廃絶を求める1000万署名報告/冬のIVY募金活動報告
埼玉ゾーンIVY活動 富士見乳児院ボランティア
- 16 イトーヨーカドー労働組合「ロゴマーク」募集について
- 18 IVプレミアムメンバーズについて
- 19 成田支部解散式
田村まみ活動報告
- 20 イトーヨーカドー労働組合の歴史を振り返ろう!
臨時中央大会告示/中央役員補充選挙告示

【臨時中央大会告示】

組合員各位
イトーヨーカドー労働組合
中央執行委員長 渡邊 健志
下記の通り2020年度臨時中央大会を告示します。
1.日時:2020年2月27日(木)
2.場所:ベルサール飯田橋ファースト
3.議案:第一号議案「2020春季労働条件交渉要求について」
第二号議案「中央役員補充選挙について」
以上

【中央役員補充選挙告示】

臨時中央大会の開催にあたり、中央役員の立候補下記の通り受け付けます。
1.立候補期間:2020年2月12日(水)～2月18日(火)
2.立候補受付方法:
立候補される方は、組合本部へ立候補の旨を届け出、所定の用紙に必要事項を記入・捺印のうえ、選挙管理委員会に提出するものとする。
以上
令和2年2月7日(金) 選挙管理委員長

変化の激しい時代、 基本・原点を大切に、 持続可能な未来を創ろう！

2020年 節目となる新たな年が、 はじまる

2020年の幕が明けました。国内ではスポーツを通じた世界的平和の祭典、東京オリンピック、パラリンピックが開催され、大きな社会的転換を迎える中、私たちIYは、創業100周年、組合結成50周年という節目の年を迎えることとなります。そのような中、IY再生を目指した構造改革に大きく舵を切っていく重要な年でもあります。イトーヨーカドー労働組合として結成からの基本的な活動の考え方、IYの基本的な経営の考え方となる「原点」を大切に「心機一転、新たなイトーヨーカドー労働組合を結成していく気持ち」で、皆さんと共に活動していきたいと思えます。私たちを取り巻く環境は大きく変化をしています。その変化に対応していくためにも、基本を大切に（原点回帰）、常に問題意識を持った活動（意識改革）、魅力や価値を生み出す活動（やりがい）、組合員に近づき共に進んでいける活動（一致団結）をベースに、社会・経営・現場との対話活動を通じて、「未来を創造できる強い組織」をめざしていきます。変化の激しい時代だからこそ、基本や原点を大切に、目的や考え方を失うことなく実践・実行していかなければならないと考えます。ここ数年、IYを取り巻く環境変化に伴い、直面する課題や中長期的課題に対応していくために、労使による対話を重視し、労使協議会に力を入れ取り組んできました。これまでの当たり前とされる働き方や価値観への対応が求められる私たちにとって、日本社会が今後見舞われる変化はさらに大

きなものになると考えられます。これまでも大きな局面を迎える度に、IYの持続的な成長・発展に欠かせない考え方としてきたことは「変化への対応と基本の徹底」です。そしてそれは私たち一人ひとりの意欲や主体性から生み出されていくものだと思います。またイトーヨーカドー労働組合として、如何なる時も変わらない基本の精神は「涸れた井戸から水は汲めない」に込められています。私たち労働組合はどのような時代変革があっても、常に「豊かで安心できる生活」の実現に向け取り組み続けていく事がベースでなくてはなりません。そして、IYに働く組合員（従業員）が、「IYに入社し働くことを誇りに持つ」ことのできる会社組織であり続けていくことが必要です。そのためにも「自分たちの組織は自分たちで守り育てていく」という気概がなくてはなりません。現代社会における企業リスクは様々です。経済的、政治的、そして災害など環境的なものと多岐に渡ります。労働組合も企業も組織であり、組織を構成し支えるのは人です。様々な企業リスクを想定し個人も組織もこれに備え、そして創造していくことが成長や発展の礎であると思えます。私たちは無意識に変化を憂い、今を守ろうと考えてしまいます。これは時に変化に対する行動を止めてしまうことにもなります。過去の成功体験や積み上げたキャリアを忘れる必要はありませんが、変化する環境下では同じ条件のもとで結果を出すことはできません。人はそれぞれ感じ方に違いがあり、身の回りで起こっている環境変化を認識できる人もいれば、そうでない人もいます。だからこそ、組織は団結しなければならないのだと思えます。これからの時代は戦後の日本の産業発展の礎であり労使慣行でもある「生産性三原則」（①雇用確保、②労使の事前協議、③公正・適正な配分）をこれまで以上に労使が意識し、それぞれが「対立と調和」を持ちながらバランスを保つことが大切であり、IYにとって逆境の時代だからこそ成長の礎であると信じて前に進んでいかなければなりません。IY労使も組合員一人ひとりも、一步一步、確実に、目標達成・自己実現に向けて意識と行動を変えながら進んでいける飛躍の年にしていけるよう取り組んでいきたいと思います。

2020春季労働条件交渉を 迎えるにあたって

環境変化を正しく捉え、皆さんと
一体となって取り組みます。

私たちを取り巻く環境変化

私たちを取り巻く環境は国内外を問わず大きく変化をしています。2019年を振り返っても気候変化に伴う先進国の資源の浪費など、数年前と比較しても確実に悪化する地球環境に様々な場面で声が上がっています。「貧困」「温暖化」「資源不足」「食糧難」など地球環境・資源の保全は世界の活動目標となつてあります。「SDGs（持続可能な開発目標）」や「ESG（環境・社会・企業統治）」など、すでに私たちのグループにおいても取り扱い指標が共有されています。またグローバルネットワークの進化、AIの躍進による技術革新、国内においては依然、深刻な課題となっている人口減少社会（少子高齢化、労働力不足）などにより、今後加速的に大きな産業構造変化が進んでいきます。

今、交渉に臨んでいく心構え

こういった環境下で迎える「2020春季労働条件交渉」をマクロ環境で捉えれば、ここ数年の動向と変わらず経済成長、物価、企業収益は上昇基調にありながら、消費税増税などの影響を受け、実質賃金の伸びは依然として確認できない事態となっています。ここ経年の状況を整理したうえで、今年度も継続的に賃金体系維持分（定期昇給相当分）＋ベア（賃金改善分）の要求を組み立てていく方針です。これに加え、昨年改正された時間外労働の上限規制が、2020年4月よりすべての企業において適用されるこ



中央執行委員長 渡邊 健志

とや、パートタイム・有期雇用労働法や労働契約法、労働者派遣法の改正が、2020年4月から施行されることを受けて、同一労働同一賃金への対応が求められます。

また、2021年4月からは、60歳を迎える男性の年金支給が例外なく65歳からの支給となります。これに伴い政府は70歳まで働けるように雇用継続の義務付け年齢を見直す法改正を検討しているなど、65歳を超えて働くための環境整備が求められます。その他にも労働施設総合推進法（2019年5月）、改正男女雇用機会均等法（2019年5月）の改正に伴い、パワーハラスメント等の防止に向けた対応がすでに企業には課せられるなど、対策が求められています。また、健康増進法の改正が、2020年4月までに段階的に施行されるなど企業は本格的に受動喫煙防止法に対する対応が求められています。現代社会における価値観に応じた法的ルールに企業や個人は適応していかなければなりません。このような様々な環境変化が起こる中、組合員（従業員）が持てる力を遺憾なく発揮できる職場環境を整備していくことは、ここ数年の労使課題となっています。企業は求められる社会的使命を的確に捉え判断し取り組んでいかなければなりません。喫緊の課題として、作業と人員の

ギャップに伴う採用(人財確保)や働き方改革(不正就業の撲滅、36協定の遵守など)、教育活動を通じた人財の育成などの積み残された諸課題に具体策を持って対処していかなければなりません。一方で最低賃金や採用時給の引き上げなど、「人財」への投資は従来のコスト・経費としての考え方から大きく変化しています。特に私たち「労働集約産業(マンパワー産業)」にとっては重要な課題であり、急務として捉え当たっていかなければ企業そのものの存続が危ぶまれることとなりかねません。近年の交渉では中長期的な課題を整理し継続的な議論・検討を進めてきました。労使で目指す「持続可能な社会」の実現には、賃金だけでなく働き方や労働環境など、幅広い視点で継続的に「労使協議・話し合い」を進めていくことが何より重要且つ大切なことです。また、その前提として「安定的な企業利益」を生み出せる経営基盤がなければ、私たちの雇用や労働条件を維持していくことが難しくなります。IYは、2015年度に上場以来初の営業赤字となり、2016年より、3ヵ年の中期経営計画において、不採算事業・不良在庫の整理や必要経費の見直しなどの経営基盤の立て直しや、お客様に目を向けた商売をしていくための基本四原則の徹底と店舗の売場編集に取り組んできましたが、未だ安定的な経営基盤づくりには至っていません。現在、次期中期経営計画として、2020年からの3ヵ年のIY構造改革について労使による協議・話し合いを行っています。目まぐるしく変化する環境の中、将来に向けた、IY再生を果たしていくためには、現在のIYの構造を様々な面から見直していかなければ、「真の構造改革」は成しえません。そしてこれは、これまでの当たり前とされていた、働き方や店舗の在り方を変化せざるを得ないという事であり、その変化に対応しなければならぬという事です。この変化を支えるのは「人」です。労働組合が常に大切にしてきたことは、社員の安定した、そして安心できる生

活を守っていく事です。過去からそのために十分な労使協議や交渉を行ってきました。勿論、今までの交渉において、すべてが満足できる内容とはいえませんが、取り巻く環境に対して充分納得できる交渉を行ってきました。また一番大切にしてきたことは、会社側の誠実さと責任の確認でした。特に春の交渉では、全社員の理解と納得は得られないものの、常に変わらない会社の基本な考え方は、賃金とは水準重視であり、その時代の水準の中で、IYの業績を踏まえてどう見るかということであり、そこに「企業としての将来を見ながら社員の生活を守ることを前提に責任を持って賃金を決める」という事です。この考え方と対応が、会社の誠実さや経営としての果たす役割を感じるところでもありました。これが今のIYの礎になっているのだと思います。

厳しい環境下での交渉となりますが、過去から大切にしてきた考え方を基本に、取り巻く環境変化と企業としての将来を見据えた交渉としていきたいと考えています。そして、組合員の皆さんより寄せられている声を会社に伝えていきたいと思えます。そのことに、企業が真剣に向き合い一つひとつ確実に改善・解決していくことが、「企業の誠実さと社員の信頼」を生み、そのことが企業業績や私たちの労働条件の向上につながるのだと思います。組合員の皆さんと一体となった交渉にしていきますのでよろしくお願いいたします。

2020

春季労働条件交渉 に向けて

? 春季労働条件交渉とは

労働者の生活向上に向けた労働組合と会社の交渉

春季労働条件交渉とは、毎年春に産業別労働組合が行う賃金の引き上げや労働時間の短縮などといった労働条件の改善を交渉する労働運動のことを指します。春季労働条件闘争を略して「春闘」とも呼ばれています。マスコミ報道等では、「賃金」の交渉のみを行っているように感じますが、流通業で働く私たちの経済的な労働条件(賃金)に加え、組合員の声をもとに職場環境や福利厚生、人事制度など働くうえで必要な労働条件を交渉していきます。

また、企業別労働組合が主流である日本においては、個々の企業ごとの労働組合の交渉力に格差があります。そこで労働者が団結し、各企業の労働組合が毎年同じ時期に歩調をあわせ団結することで交渉力を高めていきます。

? 賃金とは?

賃金は私たちにとって、毎日の仕事の活力を養ったり、日々の生活を楽しむ生活費です。そのため、将来の結婚、持家、教育といったライフスタイルの変化にも応じた生活費であって欲しいと考えます。しかし、会社にとっては、日々の生産活動、営業により得た利益配分であり、それは人件費というコストとして考えています。

私たちは毎日生活をしていくために高い賃金を望みますが、会社は生産性に見合った賃金を支払うべきと考え、私たちの望む賃金は支払われないでしょう。それを調整するのが社会相場、労働力の需給状況です。

これら賃金を決める要素をまとめると次のようになります。

賃金を決める3つの要素

生計費

「消費者物価指数」に基づく世帯生計費。

需給価格

労働力に対する需給価格。労働力が過剰であれば賃金は上昇しづらく、労働力が足りなければ賃金は上昇しやすい。

生産性

生産性向上・利益確保は、労使共通の目的です。企業の生産性から支払い能力をみます。



UAゼンセン統一闘争の考え方

私たちは、賃金・労働時間・労働協約など、あるいは産業・業種の公正労働基準確立のために共通する重要な改善要求については、必要に応じ取り組み課題を設定し、上部団体のUAゼンセンの全組合員が参加し、組織された闘争、すなわち「UAゼンセン統一闘争」を進めます。



UAゼンセン統一闘争

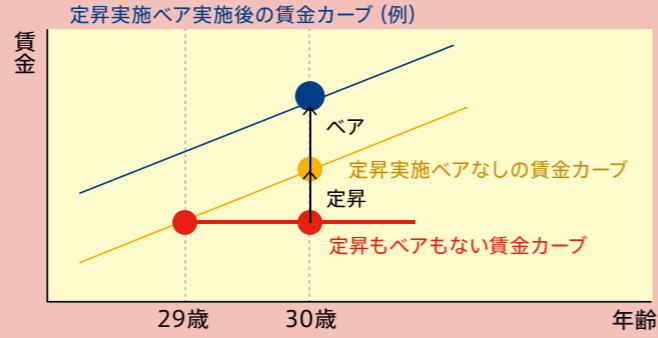
- 産業・業種の労働組合の組織力を背景に公正労働基準の確立を求める闘争
- 統一要求、統一交渉、統一行動、統一妥結による組み立て



賃上げの構成

賃金が上がるタイミングは大きく分けて3つの要素があります。

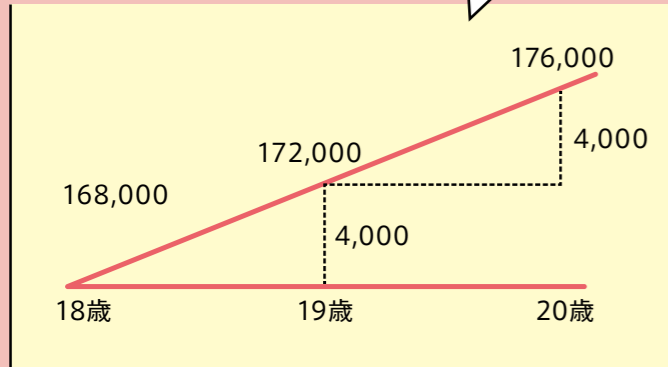
定期昇給	個人の仕事・能力・勤続年数など個々人の成長を受け止めるもの
昇給昇格	上位職能等級(例: 担当職⇒リーダー職、1級から2級)の昇格に対する賃金増額
ベースアップ	経済成長、物価上昇、業績向上など、経済・産業・企業の成長を受け止めるもの



定期昇給

- ① 年齢給…年齢の高まりによる生計費の上昇に対応する部分
- ② 職務職能給…経験・習熟による職務遂行能力に対応する部分

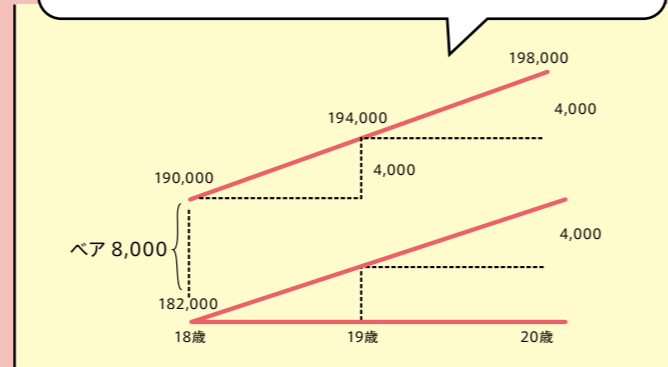
前任者(先輩)に追いつく為に必要な個人別の賃金の上昇です。下の例は1年(1歳)毎定期的に4,000円が上昇します。



ベースアップ

全員を対象とし、賃金の決定要素を基に労使の交渉で決定するもので、賃金表そのものを書き換えること。定昇とは性格が異なり、明確に区別されているものです。

高卒(18歳)初任給が182,000円に改定され、定昇4,000円とすれば、各ポイントが8,000円上昇し、賃金カーブ全体を底上げします。



賃金・人事制度の基本的な考え方

▶ 仕事・成果・業績と賃金の高位均衡

低い賃金は人材の流出につながりやすい。賃金には長期的な成果・業績の実現を促す投資の側面がある。

▶ 格差についての納得性

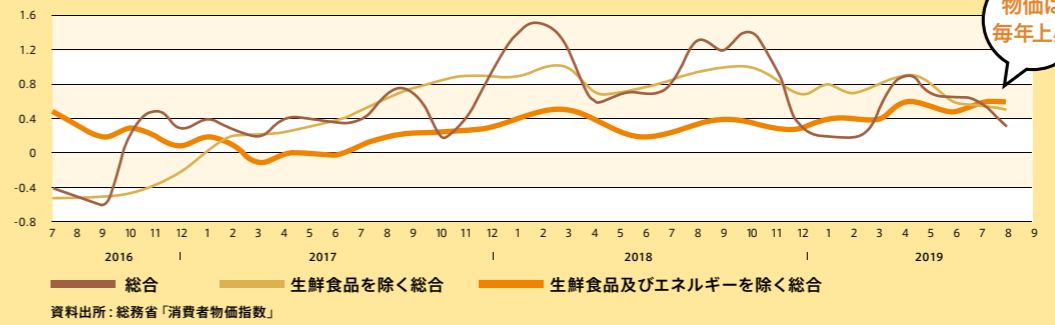
賃金の個人別格差は、公正な基準で設定されるべきものである。格差についての納得性は労使の合意を必要とする。

▶ 格差の諸要件と決定基準

賃金には「人」に対して支払う考え方(年功・職能給)と、「仕事」に対して支払う考え方(職務給)がある。いずれの考え方をとるにしても基準を明らかにして、透明性と信頼性の高い制度運用を行う。

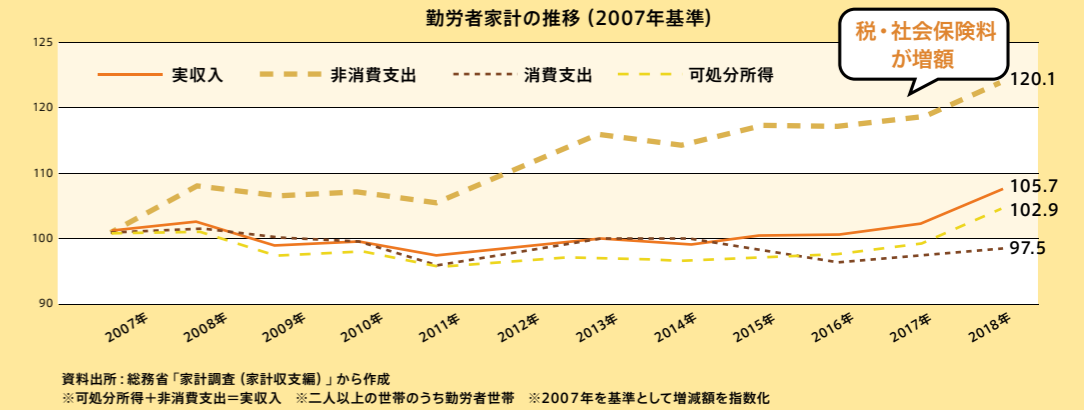
物価の動き・消費者物価指数(CPI)

2016年10月以降消費者物価指数・総合は上昇基調にあります。2017年、2018年度はともにプラス0.7%であり、2019年度も前年比で上昇傾向が続いています。



勤労者家計の推移

実収入の伸びは、この3年で回復しており、可処分所得も伸びてきているものの、税・社会保険料である非消費支出の伸びが可処分所得の伸びを上回っています。



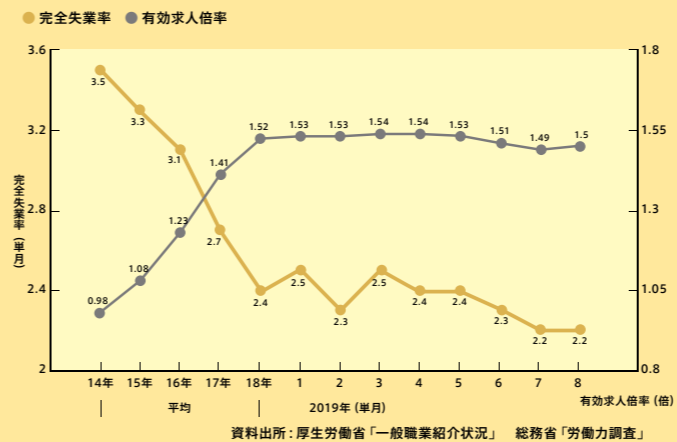
雇用の動き

労働力の需給価格からの検討では、失業率が高く、失業者数が増えると社会全体の賃金が上がりにくくなります。逆に失業者が減ると、賃金が上がりやすくなります。こうした理由から失業率、失業者数、有効求人倍率そして倒産件数などが論議になります。また、同じ環境で働く仲間の賃金比較も「労働力の価格」として賃金を論じる要素になります。

1. 正社員

完全失業率は、2010年頃5%台だったものが長期的に低下しており、有効求人倍率は2010年度を底に上昇を続け、2015年度から1倍を超えるようになりました。1.5倍を超えたのは、45年ぶりとなります。

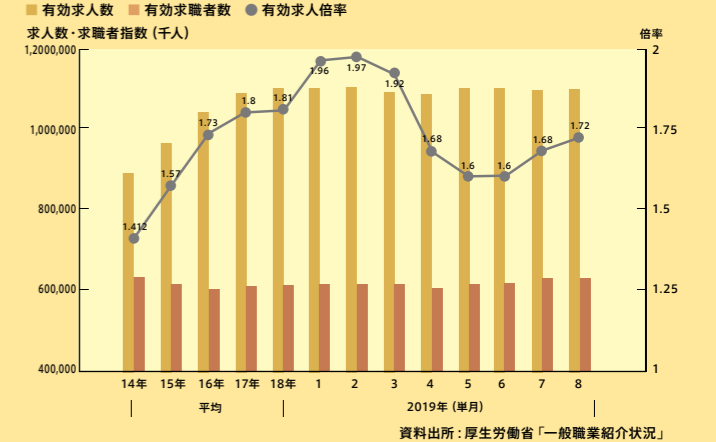
完全失業率と有効求人倍率(除くパート)の推移



2. パートタイム

パートタイマーの有効求人倍率・有効求人倍率ともに上昇を続けています。求職者数は減少していましたが、2017年度以降は上昇基調にあります。結果として求人倍率が落ち着いてきているものの、依然高水準です。

パートタイマーの一般職業紹介状況(季節調整値)



消費税率引き上げの消費物価に与える影響

政府予測は総合、日銀および民間予測は生鮮食品を除く総合		政府予測		日銀予測		民間予測	
		2019年度	2020年度	2019年度	2020年度	2019年度	2020年度
消費税率引き上げの影響	消費税率の引き上げ(8%→10%)および軽減税率の導入	0.50%	0.50%	0.50%	0.50%	0.43%	0.38%
	幼児教育無償化(2019年10月~)	▲0.3%	▲0.3%	▲0.3%	▲0.3%		
	高等教育無償化(2020年4月~)		▲0.1%		▲0.1%		
	合計	0.20%	0.10%	0.20%	0.10%		
(影響を踏まえた)見直し		0.70%	0.80%	0.80%	1.20%	0.83%	0.79%

資料出所: 内閣府年次試算
日本銀行 経済・物価情勢の展望
ESPフォーキャスト

※政府予測は総合、日銀および民間予測は生鮮食品を除く総合

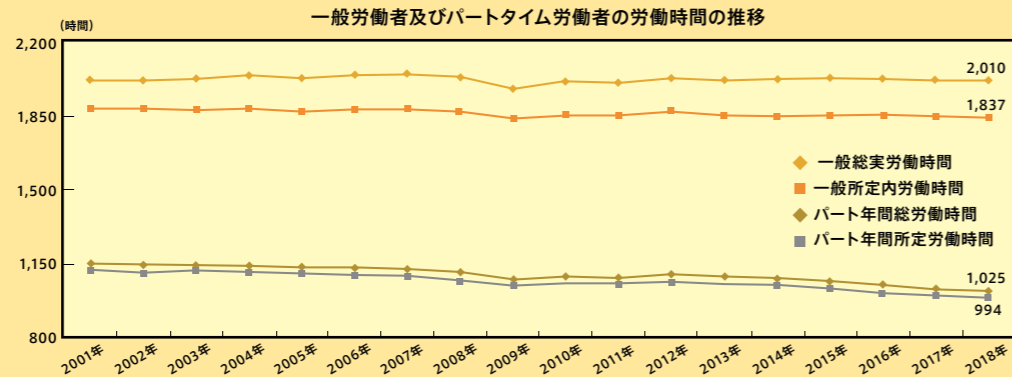
消費税率の引き上げの影響	負担増	負担軽減
消費税率の引き上げ	5.7兆円	
軽減税率制度		1.1兆円
たばこ税や所得税見直し(2018年度実施)	0.6兆円	
社会保障の充実による支援		受益増
幼児保育の無償化・年金生活者支援給付金など		2.8兆円
診療報酬などによる補填など		0.4兆円
新たな施策	2019年度予算規模	
プレミアム付商品券	1723億円	
キャッシュレス決済ポイント還元	2798億円	
すまい給付金・次世代住宅ポイント制度	2085億円	
防災・減災、国土強靱化	13475億円	
合計	6.3兆円	6.6兆円

資料出所: 経済財政諮問会議資料(2018.12.20)

労働時間の社会水準

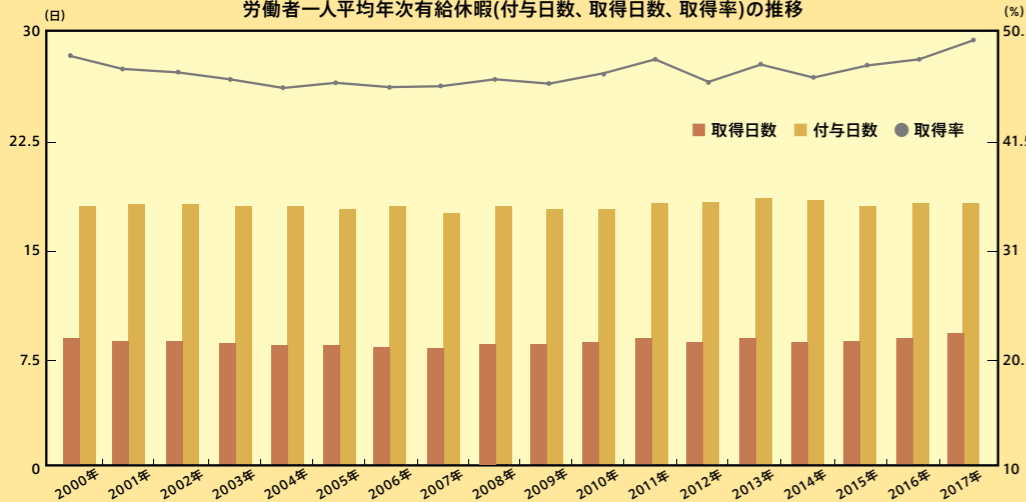
就業形態別労働時間の推移

パートタイム労働者は、所定労働時間、総実労働時間ともに減少傾向になっています。一般労働者の所定労働時間、総実労働時間は働き方改革の営業もあり、2018年については所定労働時間、総実労働時間ともに減少している傾向にあります。



資料出所: 厚生労働省「毎月勤労統計」(事業所規模5人以上、調査産業計)

労働者一人平均年次有給休暇(付与日数、取得日数、取得率)の推移



注:「付与日数」には、繰越日数を含まない。注:「取得率」は、取得日数/付与日数×100(%)である。
資料出所: 厚生労働省「就労条件総合調査結果」

年間有給休暇の取得状況

2017年の1年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰り越し日数は除く)は、労働者1人平均18.2日、そのうち労働者が取得した日数は9.3日で取得率は51.1%となっています。

政府の動き

西村康稔内閣府特命担当大臣(経済財政政策)は、10月23日に東京都内で開かれた経団連との意見交換会で、2020年春闘について「外需に不透明感がある中で厳しい面があるが、賃上げの継続をお願いしたい」と要請しています。そして会合の冒頭では、「6年連続で今世紀に入って最高水準の(春闘での)賃上げが続いていっている中で、デフレ脱却に向けて賃上げの継続が必要だ」と強調しました。

経団連

経団連は、1月21日、2020春闘で経営側の指針となる「経営労働政策特別委員会報告」(経労委報告)を発表した。賃上げは「前向きに検討する」ことを基本とした。基本給を底上げする「ベースアップ(ベア)は選択肢」と容認しつつも、勤続年数に応じた一律ではなく、成果や職務、若手や中堅への重点配分など多様な方法を求めた。加えて、「(社員の働きがいや熱意を示す)エンゲージメントを高めるための総合的な処遇改善が両輪になる」と強調した。同日会見した経団連の大橋徹二副会長・経営労働政策特別委員長は「総合的な処遇改善を労使で進化させたい」と労組側に呼び掛けた。

一方で、デジタル社会の競争で付加価値の高い製品やサービス、イノベーション(技術革新)を生み出すには、日本型雇用制度が転換点だと問題提起。「新卒一括採用や長期・終身雇用、年功型賃金を前提にした企業経営が時代に合わないケースが増えている」と日本型雇用見直しの必要性を強調した。

連合

2020年春闘で賃金体系を底上げするベースアップについて、5年連続で「2%程度」にする方針を決定し、定期昇給などと合わせて4%の賃上げを求めました。

企業をめぐる経営環境は、米中貿易摩擦の激化による中国経済の停滞などで先行き不透明さが増しており、賃上げの勢いをどこまで維持できるかが焦点となっています。連合の神津里生会長は「この20年間で中小企業などとの格差が広がっており、格差是正や底上げを実現する必要がある」と述べ、ベアの数値目標は重要であるとの認識を示しました。

UAゼンセン

2020春闘で正社員について2019年と同水準の「2%基準」のベースアップ(ベア)を求めるとしました。パートタイマーについても同程度のベアを要求する方針を決定。正社員のベア要求は、2014年から7年連続で、2%基準を掲げるのは5年連続となります。2019年10月の消費増税後の消費下支え対策などを必要とし、水準を据え置いていきます。

正社員

- ・ 社会水準へのキャッチアップ
- ・ 企業規模間・産業間格差是正
- ・ 実質賃金引き上げによる景気回復の実現

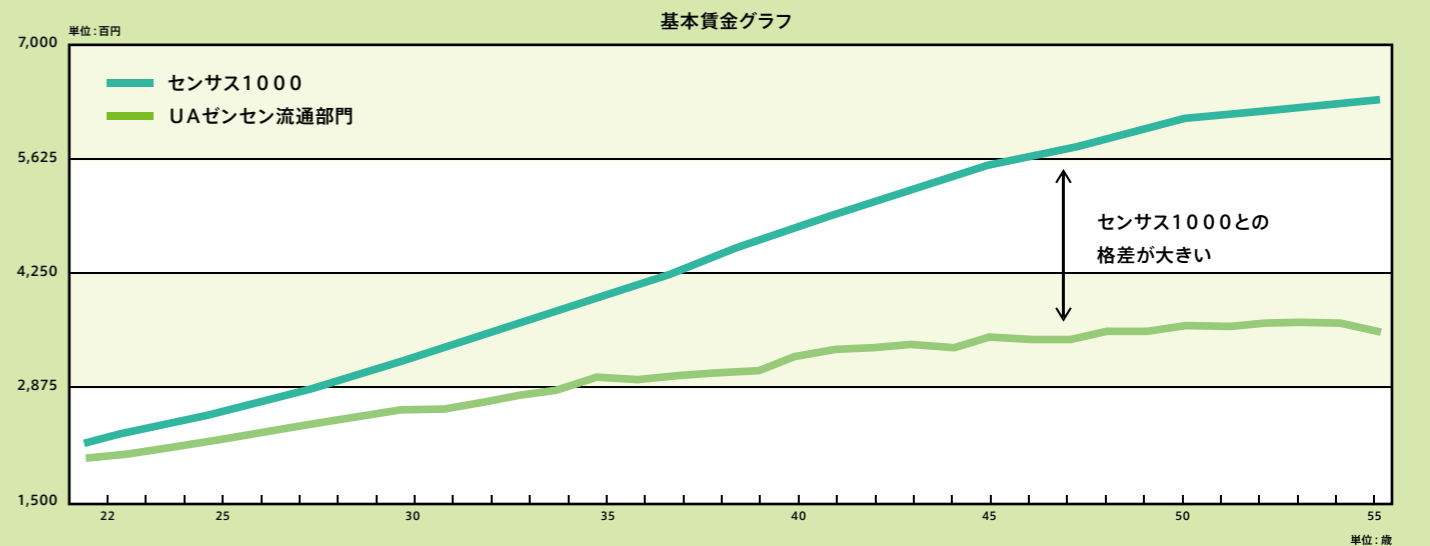
パートタイム社員

- ・ 同一労働同一賃金に向けた処遇の改善
- ・ 労働内容、働き方に応じた要求

社会水準(賃金センサス)とUAゼンセン流通部門との基本賃金水準格差

センサス1000とUAゼンセン流通部門との賃金データを比較すると、年齢が高くなるにつれて社会水準との差が大きくなっています。社会水準を目指すことで、流通産業の魅力を高めていくことが必要です。

センサス1000とは、1000人以上の企業を対象とした「賃金構造基本統計調査」のこと



過去からIYは、時々の環境変化をとらえ「生活実感」としての賃金体系維持分(定期昇給相当分)を踏まえたうえで、「仕事と賃金」のバランスにおける課題に対し、賃金改善分をどのように配分していくかの交渉を行ってきました。

しかし、ここ数年は経済不況や各社企業業績の悪化などに伴い社会水準が低迷すると同時に2019年の業績推移は、業績改善はされているものの、依然その水準は、売上比1%を下回る水準で、競合各社・グループ各社と比較しても収益格差は大きい状況です。

IY構造改革が発表され、厳しい経営状況の中ではあるが、景気回復・物価上昇局面にあること、消費税税率の引き上げに伴う可処分所得減少が想定されるため、経済成長と所得向上を同時に押し進め、格差是正、社会水準へのキャッチアップを目指していきます。私たちは、賃金・労働時間・福利厚生など、社会的あるいは産業・業種の公正労働基準確立のために共通する重要な改善要求については、必要に応じて取り組み、課題を設定し、U Aゼンセン労働条件闘争(統一闘争)を進めていきます。

中央執行委員会



執行部案の詳細については現在中央執行委員会にて協議を行っています。

全国支部代表委員長会議「首都圏会場」



全国支部代表委員長会議にて2020春季労働条件交渉要求を皆さんと一緒に考え、取り組んでいます。

全国支部代表委員長研修会「東北会場」



今後のスケジュールについて(案)

- 2020年2月17日(月) 第8回中央執行委員会 兼 第2回拡大中央執行委員会
内容 情勢分析・執行部案確認
- 2020年2月27日(木) 臨時中央大会
内容 要求内容確認・団体交渉メンバー確認
- 2020年3月 4日(水) 第1回団体交渉
- 2020年3月11日(水) 第2回団体交渉
- 第9回中央執行委員会 兼 第3回拡大中央執行委員会
- 2020年3月26日(木) 全国支部代表委員長会議
内容 妥結報告

2020年度 第2回販売事業部労使懇談会開催

労働組合



会社



労使懇談会出席者

会社

河西(販売事業部長)、八木(副販売事業部長)、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)、家入(北海道ZM)、尾鷲(東北・北関東ZM)、大場(信越・中京ZM)、南(西日本ZM)、天勝(食品館・プライスZM)、須賀(勤労厚生部GM)、吉田(人事部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)、千代田(中央執行書記長)、中川(中央執行書記次長 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)

2020年1月20日(月)労働組合本部会議室にて、2020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。

労働組合からは、販売事業部労使懇談会の開催目的、今後販売事業部幹部と確認していきたい事項や年末年始の支部オルグの際に挙げた「組合員の声」を共有しました。また、河西販売事業部長や勤労厚生部からは年末年始営業実績や課題、就業実績について報告をいただきました。今後もこの場で意見交換した内容をもとに事前労使協議、意識風土改革、労務・就業管理と課題・問題点を整理し、労使で共通認識を持って改善・解決に向けて取り組んでいきます。

今後、職場の生産性や労働環境の改善のための施策や内容などについては、決定次第組合員の皆さんにお伝えしていきます。

【渡邊委員長】第2回販売事業部労使懇談会開催の主旨について



年間最大の利益を稼ぐ、商売上たいへん重要な時期であることから過去から年末年始の前後に労使懇談会を開催してきた。その理由は、売れる・忙しい＝作業が増える＝管理が煩雑になるという労働環境の変化が起こるからである。作業が増え忙しくなるという事に対して、何が起るのか、問題や課題を事前に予測し、労使で話し合いを行い未然に防ぐ＝リスクマネジメントとしての機会だと考えている。このような考えの下、労働組合としては特に労務・就業管理について過去から問題提起を行ってきた。近年ではこれに加え、就業悪化・生産性の阻害要因とされる「ムリ・ムダ・ムラ」についても現場実態を踏まえ、組合員の声として課題提起を行ってきた。私たち小売業にとって、12月の営業成績は、1年間のお客様の営業評価であり、就業管理は、1年間のマネジメント管理評価である。営業と就業はここ近年、労使で確認している通り「営業と就業は表裏一体の関係」であり、双方の視点から経営を組み立てる」という事や社会的責任を企業として果たしていくためにも、最重要視しなければならない。労使間のギャップを生まないためにも、これまで以上にコミュニケーションの充実化をあらゆる場面や階層で深めていきたい。

【勤労厚生部より】年末年始就業実績について

＜12月36協定違反について＞

昨年に比べて減少しているが「36協定違反＝法令違反」の認識が甘く、働き方改革関連法施行後も毎月違反が発生しており、労基署から厳しい指導が予想される。まず、NAF社員の状況では、1日4時間超え残業の36協定違反の内容が15分の超過など、意識すれば防ぐことができたケースが散見される。月40時間超え残業では、特別条項を申請していながら60時間の上限を超えた残業が5件発生している。また、パートナー社員の状況では、1日12時間を超え、36協定違反の対象者が46名発生している。職種別では鮮魚部が37件であり、鮮魚部の業務過多が如実に表れている。一方で、36協定特別条項の申請率は95.5%であったが、特別条項を申請せずに月の36協定を遵守している店舗が7店舗あった。特別条項を導入したことで、違反の大幅な削減に効果が出ている。年間360時間超えの違反者が9名発生しており、その多くは食品である。現段階で累計300時間を超えている方は、36協定違反が懸念されるためZMが確認を行って欲しい。

＜不正就業について＞

12月は16件の不正就業が発覚している。不正就業は企業リスクが極めて高く、早急な撲滅が必要な状況である。未払い賃金については世の中の関心事であり、新聞でも「未払い賃金の請求期間が5年へ延長」の記事が昨年掲載されている。現在のルールは、労働債権は2年だが民法では賃金債権の時効が5年あり、国も「未払い賃金の請求期間、5年延長」を検討している。企業イメージやエンゲージメントを低下させないためにも、不正就業はあってはならない。

＜年末年始の就業について＞

新聞でも管理監督者へしわ寄せがきていることが取り上げられるなど、長時間拘束15時間超えは、統括Mの長時間労働が顕著である。早朝出勤は、地方店のNAFP社員の方中心に発生している。パートナー社員の長時間拘束13時間超えは、大型店中心に多数発生している。

【中井副委員長】年末年始の組合員の声について



＜年末年始の就業実態について＞

労務管理の前提として、働く組合員（従業員）一人ひとりが多様な働き方を選択できる環境整備が求められており、労務管理を徹底していくことで「魅力ある職場環境づくり」が「人財の確保」、「業績の向上」、「利益増」という好循環に繋がる。そのことを踏まえて、昨年11月、各支部で労使協議会を開催し、昨年の年末年始の労務課題から今年度の繁忙期の確認事項を労使で協議し、正しい労務管理に向けた取り組みを実施した。就業実態としては、4月～11月の残業時間ですでに300時間を超える社員が9名発生している、販売事業部から警鐘を鳴らしたのにも関わらず、当初の残業計画から修正ができず、結果9名中4名が年間360時間を超えてしまった。また、シフト計画と入店時間の実績を確認すると、シフトを無視した早朝出勤も依然として発生しており、シフト管理の精度の低さが就業実績に比例している。

不正就業の実態としては、今回「一日一支部オルグ」で議長が入り込み実態を確認してきたが、残念ながら16件の不正就業が発覚した。その実態のほとんどは36協定を守る一心でやむを得ず先スキャンを行ってしまったり、資料作成等で休日に入門していた事案が発生している。また、店幹部の対応の甘さ、危機管理意識の低さといった状況から就業に対する認識の低さを露呈している。

そして、パートナー社員の36協定違反も依然として発生しており、人員不足や技術者の減少による個人への偏りが過度な残業や、さらに他部門応援で対応しているため、採用にも影響している。

＜正月休業について＞

社会環境が変化し、食品スーパーでは正月休業は加速しており、イトーヨーカドーでも16店舗でテスト的に元日休業を実施し、休業店から近隣の大型店へ応援を出し、販売力の最大化を目指して取り組んだ。組合員からは「元日休業が定着していけばIYの採用率も上がる」、家族や親戚から「IYは働き方改革を進めているよね」、「イオンかIYはどちらかが元日休業を始めないと業界全体の働き方が変わらないから、先行して行うのは良かった」という声があった。一方で他店舗に応援に行った組合員からは「他店に応援に行くなら自分の店で作業を進めるか、きちんと休日を取得したい」という声も上がった。台風での休業や元日休業を行うことで、組合員の働きがい、やりがい向上に繋がっているのと、従業員全員が休める店休日を希望する声も多い。

＜年末年始営業上の課題＞

販促は売上アップ、客数アップを目的にしていることは理解しているものの、広告・割引企画の立上げ頻度が、売場変更やPOP差し替えなどの作業工数が増え、組合員の就業悪化に繋がる懸念がある。また緊急のイベント企画においても、集客するうえでは仕方ないが、当初の人員計画とのギャップが過度な長時間労働と運営面でも混乱を招いている状況である。

＜その他の課題について＞

B Rの環境整備は、従業員のモチベーション、エンゲージメントに大きく関わってくる。改装や制服のリニューアルなどでお客様からも支持をもらっており、数値効果もでているが、同時にB Rの老朽化対策にも必要な投資として検討していく必要がある。

＜今後の労使の取り組みについて＞

今回の年末年始を終えて、36協定違反、長時間拘束、不正就業が多く発生した。事前の計画や進捗状況で鍵かけをすることが重要である。また、業務のムリ・ムダ・ムラの整理が急務である。店でも上司と部下のコミュニケーションによって普段の業務や労務管理の実態把握が必要であり、従業員の一人ひとりの就業に対する意識も変えるため、就業確認会の実施や就業不正店舗、課題店舗に対して早急に労使懇談会を開催し、今後の対策だけでなく、対象者に「IYの就業の考え方」を改めて教育する必要がある。

【河西販売事業部長】年末年始の営業報告について



＜元日営業について＞

今回の元日営業についてテナントやオーナーに十分な説明が出来なかったことを反省し、次年度の営業について話を進めている。年々、元日に集中するお店はモール型の大型店、装備力の強いお店に偏ってきている。食品スーパーやカテゴリーを絞った専門店では年始を休業するという動きが強くなっている中で、今回実験的に正月に16店舗を休業した。その背景として、昨年の台風19号対策で首都圏全店休業を決定したことが世論の賛同をいただいたことであった。お客様の要望を叶えるのが小売業の務めであったが、世の中は変化してきていると感じた。

来年の元日に関しては、来月に休業店舗を設定して役員会で協議を実施し、上期中にオーナー等の根回しを進めていき、休業店舗を拡大する方針である。しかし、元日を休むとその日の売上と荒利を失ってしまう事実もある。労働組合の聞き取り調査の中で、「元日休業になってモチベーションが上がり、家族で過ごせて非常に良かった」「元日休業が定着するとIYの定着率、採用率も上がるのでは」という声や、応援を受けたお店は「技術者が来てくれたので、寿司や鮮魚は非常に助かった」というポジティブな意見が非常に多かった。一方で、「全員が休めない公平感もある」という意見もあった。

全店休業した際のシミュレーションをしてみると売上額はS1億H千万、荒利額はQ億C千万を失う見込みである。千本引きや元日のチラシを廃止し、水道光熱費が抑えられることを踏まえてもR億程度の利益インパクトが発生する。全店休業は現在のIYの体力から考えると厳しい。元日の売上を1R00万以下で線引きを行い、食品中心のお店、かつ近隣に大型店があるお店を選定する。LS中心で単独店の多い地方店は省き、50店舗をリストアップした。社長からは、50店舗の中の食品の売上、福袋や寿司等その日お客様から要望が多い種類の売上がどのくらいの構成を占めているか把握してから店舗を選定しようとした話があった。3月の役員会の中で承認をいただき、その後、オーナー、テナント等への説明を図っていきたくと考えている。全員が納得したうえで、元日休業店舗を選定していきたい。

【河田人事室長】今後の労務管理について



今回、不正就業が16件発覚したことは会社として反省している。SM会議や労使セミナーなど様々な機会でも労務管理の重要性について教育、啓発してきたが残念である。また、就業や現場の問題点の確認をする場として「安全衛生委員会」があるが、それが機能していないということである。これについては、ZM、SM、勤労厚生部が認識を改め、指導を行っていく一方で、不正や違反が発覚したところについては懲戒処分等厳しく実施していく。

また、ヘルプラインには幹部社員としての発信力や言葉の遣い方に問題があるという部分が目立つ。本来であれば社員を通じて組織運営を行って、社員の力を発揮させることによって組織・売場を作っていく、人を動かすマネジメントが求められているが、伴っていない方もいる。人事として改めて店長や幹部教育不足を認識し、店長塾の中でも、問題解決のプロセスと平行して人のマネジメントについてもカリキュラムの中に入れていくことも必要であると考えている。

去年大きな投資してタレントマネジメントシステムを導入し、この秋から先行テストとしてセルフチェックもクラウドを入れてやることによって過去評価を見ながら社員の教育・育成する取り組みを進めている。マネジメントの見える化という部分でいくと「就業不正があった」ということもマネジメントをする立場の人の評価に反映させていくことを考えている。今後役職登用や役職継続をする時には、店長を始めとするリーダーに求められているのは「人をマネジメントする力」が重要な要素であると考えているので、適正を持っているかの見える化に取り組んでいく。

ゾーン労使協議会 兼 50周年記念式典開催報告

日頃のお世話活動や支部座談会などであった「組合員の声（問題・課題）」を整理し、労使双方の申し入れを行い、労使協議会にて、店・本部の幹部へ伝え（共有）、「協議⇒改善・解決」することで、「組合員の声による、より良い営業環境の実現」「経営基盤の整備による雇用・労働条件の向上」「働きがいのある職場環境の実現」に繋げていくためにゾーン労使協議会を開催しました。

また50周年記念式典は、日々の組合諸活動にご協力、ご配慮いただいている店幹部（SM）と支部の組合員代表である支部代表委員長を対象に開催しました。



神奈川ゾーン労使協議会

開催日程・開場				ゾーン労使協議会		50周年記念式典	
ゾーン	日程	場所	出席人数	内容		内容	
食品館・プライス	1月23日(木)	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター	23名	(1)オープニング 労働組合あいさつ	(1)開会		
北海道	1月29日(水)	TKP札幌駅カンファレンスセンター	16名	(2)会社代表あいさつ	(2)主催者謝意		
多摩・京浜	1月29日(水)	伊藤研修センター	25名	(3)コーチング研修	(3)祝辞		
神奈川	1月29日(水)	伊藤研修センター	24名	(4)第2回販売事業部労使懇談会開催報告	(4)歓談		
東北・北関東	1月30日(木)	TKP仙台南町通カンファレンスセンター	20名	(5)ゾーン労使協議会	(5)終了・解散		
埼玉	1月30日(木)	伊藤研修センター	25名	(6)総括・まとめ			
千葉	1月30日(木)	伊藤研修センター	22名	(7)集合写真・移動			
東京	1月31日(金)	伊藤研修センター	24名				
信越・中京	1月31日(金)	伊藤研修センター	14名				
西日本	1月31日(金)	TKP新大阪駅前カンファレンスセンター	14名				



50周年記念式典「東京ゾーン」

支部代表委員長のコメント

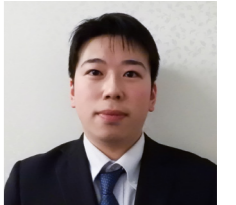
北海道ゾーン 旭川支部代表委員長 神園 元

【ゾーン労使協議会について感想】

支部代表委員長として不正就業が起きない体制の構築へ意識を改め、周知・徹底していきたいです。また、組合員一人ひとりの声を聴き、支部をどのように活気づけていくかを組合員全員で考え、改善に向け協議を行い、組合員のモチベーション向上につなげていきたいです。

【労働組合50周年を迎えて今後目指していくこと】

労働組合結成50周年、イトーヨーカ堂100周年という大きな節目を迎えられるのは組合員の活動があったからこそだと感じています。支部の組合員皆さんの活動への感謝を表すため「未来・創造・IY」のコンセプトのもとに、組合員全員参加を目指し50周年事業を盛り上げていきます。



東北・北関東ゾーン 花巻支部代表委員長 澤口 敏明

【ゾーン労使協議会について】

今私達はお店を守る為に大きく舵取りをしなくてはなりません。まだまだ過去の仕事のやり方考え方が残っています。特に正社員の高齢化、シニアパートナの構成の高まりや人員不足も課題です。より「ムリ・ムダ・ムラ」を改善する為に労使協議は必須です。机上の議論だけでなく本当に組合員が幸せになる真の取り組みを目指します。

【労働組合50周年を迎えて今後目指していくこと】

私は川中央執行委員長の時代から組合活動に関わり、今年で約40年近くになります。パンキン事業ブロックや支部イベント、特に幕張や東京ドームの記念イベントは印象に残っています。各節目やイベント時にはスタッフとして参加し、今回めでたく50周年事業に参加できることをうれしく思います。「未来への創造」に向け、一人でも多くの組合員が参加できるように取り組んでいきます。



埼玉ゾーン 大宮支部代表委員長 戸田 茂克

【ゾーン労使協議会について】

会社側（ZM・SM）と従業員側（支部代表委員長）が一同に揃って緊張感を持って現状の会社の様々な課題について確認する機会が少なかったため今回の労使協議会は非常に有意義な時間だったと思います。色々な店のSMさん、支部代表委員長の声も聞いて参考にしました。労使揃って会社の課題や従業員の声を確認することこそ意味があると思うので、今後も是非このような機会があればと思います。

【労働組合50周年を迎えて今後目指していくこと】

労働組合が50周年を迎えられたのも、労使一丸となって様々な課題に取り組み労働環境の改善に努めてきたからこそだと思います。今まで様々な声を挙げていただいた支部の組合員（従業員）に感謝の言葉を伝えるとともに、引き続き従業員の声を集め会社と協議しより良い労働環境作りを努めていきたいと思っています。



千葉ゾーン 竜ヶ崎支部代表委員長 吉田 隆

【ゾーン労使協議会について】

立場や視点が違えば、見え方や見たく無いこと、もしくは見えないことが、どうしても発生してしまうと思います。それは片側だけではなく、労使双方に言えることだと思います。その立場や視点により発生したズレを埋める為には、大切な協議だと思っています。全てのステークホルダーを大切に、社会に必要とされること、この目的は労使共に同じだと思います。支部労使協議会も是非実りある協議にしたいと思っています。

【労働組合50周年を迎えて今後目指していくこと】

イトヨーカ堂の社員として、組合員として、双方で思いを共有することで、同じ目的、目標に向かって、共に進むことの大切さを実感することができました。今回の式典のように労使が一同に集結する場、機会の重要性も合わせて実感しました。今年で組合は50周年を迎えました。100周年を見据えると、折り返し地点です。組合員みんなで協力し合い盛り上げる50周年にしたいです。



東京ゾーン 北砂支部代表委員長 高木 通仁

【ゾーン労使協議会について】

未だに36協定違反が無くなる状況にあるが、当事者も決して出そうと思っただけではなく何かしら理由があるはずだと感じています。現場の実態や声をしっかりと会社に届け、協議していくことが今後も重要だと思います。

【労働組合50周年を迎えて今後目指していくこと】

記念すべき労働組合結成50周年を迎えるにあたり、一支部だけではできないゾーンのスケールメリットを生かし、組合員全員が参加できるようにしていきたい。そして、参加していただいた方に「楽しかった、参加して良かった」と笑顔で言ってもらえる企画を立案し実現させていきたい。今こそ、労使、そして各支部、全組合員が協力し合いワンチームとなって50周年事業を成功させる時!



多摩・京浜ゾーン 多摩センター支部代表委員長 向原 康範

【ゾーン労使協議会について】

ゾーン労使協議会では、労働組合・会社お互いの意見を協議することが出来たのではないかと思います。労務管理や色々な問題は支部で発生していると思うので、労使が共通認識を深める場として良かったと思います。ゾーン・支部での問題・課題を解決するために活動を進めていければ良いと思います。

【労働組合50周年を迎えて今後目指していくこと】

今回は、Z・M・S・M・組合役員での記念式典でしたが、活動を進めていくうえで組合員の協力が必要となります。支部でもこの記念式典のような取り組みが出来れば、チームワークも向上し、モチベーションアップにもつながると思うので、50周年事業を含め色々な活動に組合員と一緒に取り組んでいきたいと思っています。



神奈川ゾーン 小田原支部代表委員長 長藤 晃一

【ゾーン労使協議会について】

研修、労使協議会を通じて一番強く感じたのは「コミュニケーション」の重要性です。同じ話についても、しっかりと相手に寄り添うことが大切。人員も少ない中、いかに組合員(従業員)が元気に働けるかが今後重要になってくると思います。支部代表委員長として店幹部と協力して少しでも実現していきたいです。

【労働組合50周年を迎えて今後目指していくこと】

現在取り組んでいる「改善=工夫」運動について、支部役員、店幹部たちと知恵を出し合い盛り上げていきたい。組合員の声を聴く場をもっともつやしていきたいです。



信越・中京ゾーン 知多支部代表委員長 立石 陽

【ゾーン労使協議会について】

今回の労使協議会に出席感じた事は、今後は今まで以上に支部でのコミュニケーションが求められるという事です。組合員が意見を寄せられやすい組合体制を日頃の活動を通して作り、コミュニケーションを深めていきます。

【労働組合50周年を迎えて今後目指していくこと】

組合結成50周年という歴史ある節目の年に、特別な活動に携われる者として、後世に残せるような活動をしていきたいと思っています。組合員のみならず共に記念の活動を盛り上げていきたいと思っています。



西日本ゾーン 加古川支部代表委員長 岡本 昌也

【ゾーン労使協議会について感想】

今回のコーチング研修を受け、ディスカッションの中で店長と同じ考えである事を双方で確認する事ができました。研修で労使で学んだ内容を支部に持ち帰り、支部に落とし込んでより良い支部の環境作りを進めていきます。

【労働組合50周年を迎えて今後目指していくこと】

組合結成50周年記念事業を支部で実施するにあたり、支部の組合員全員に喜んでもらえる、みんなの思い出に残る活動にしていきたいと思っています。多くの組合員の仲間に参加してもらえるよう、支部役員と共に話し合っていきたいと思っています。



食品館・プライスゾーン 食品館新宿富久支部代表委員長 生嶋 誠

【ゾーン労使協議会について】

初めてゾーン労使協議会に出席しましたが、労働組合側・会社側に分かれて労務管理についての堅実な協議は勉強になりました。店での問題・課題はあると思いますが、ゾーンとしての方針があり、店での労務管理があると思うので、今後も定期的な開催が必要だと感じます。

【労働組合50周年を迎えて今後目指していくこと】

他の店のS・Mと会う機会は少ないので、記念式典を通してゾーンのS・M・支部役員の顔合わせが出来た事は良いと思う。食品館・プライスZは人数が少ない中での活動となるので、少人数でも支部活動を進めていける仕組みづくりを支部役員と一緒に考え、取り組んでいきたいと思っています。

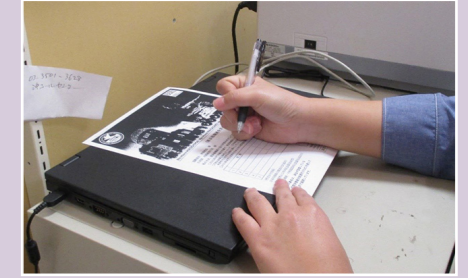


核兵器廃絶を求める1000万署名報告

署名筆数
83,993筆
(2020年2月5日現在)

「核兵器の不拡散」「核軍縮の促進」「原子力の平和利用」を柱とする「核兵器不拡散条約(NPT)再検討会議」が、5年に一度国連で開催されます。それに合わせて、私たちの活動を核兵器廃絶の力にするために、署名活動を行い、日本政府と国連に署名を提出していくため署名運動を実施しました。

皆さまからいただいた署名は右記の通りです。ご協力ありがとうございました!



組合員の皆さま、そしてご家族の方にご協力をいただきました「連合核兵器廃絶をを求める1000万署名」を2020年1月23日(木)にU・Aゼンセン本部へ提出いたしました。今回イトヨーカドー労働組合として、76,649筆(2020年1月22日現在)の核兵器廃絶に対する想いを届けました。U・Aゼンセンでは、世界で唯一の戦争被爆国である日本で暮らす私たちの願いを日本政府と国連に提出します。その中で、2019年10月から2020年1月に過去取り組んだ署名活動の最大数である83,755筆を目標に取り組みました。今後も上部団体である連合・U・Aゼンセンと協力し、活動を進めていきます!



募金総額
3,788,423円
(2020年2月5日現在)

冬のIVY募金活動報告



私たちの働くイトヨーカドーでは、さまざまな地域社会の中で商売を行っています。イトヨーカドー労働組合では社会貢献活動の一環として地域社会に対して感謝の気持ちを表すために、一時金支給時に募金活動を行っています。集まった募金は、支部ごとの募金総額の50%を「地域施設」、10%を「国際福祉」、40%を「ドリーミンファンド社会福祉基金」に分けて寄贈しています。皆さまのIVY募金活動へのご協力に感謝申し上げます。今後もIVY募金活動へのご参加をよろしくお願いいたします!

埼玉ゾーンIVY活動 富士見乳児院清掃ボランティア

埼玉ゾーンにおいて、IVY活動を実施しました。今年度も、参加の輪を広げ、地域の方や参加者同士のつながり・ふれあいを作ることを目的に活動を進めていきます。

と き: 1月17日(金) ところ: 富士見乳児院 参加人数: 21名



富士見乳児院清掃ボランティアに参加して 鷲宮支部 竹村美香さん

今回初めて富士見乳児院の清掃ボランティアに参加させていただきました。労働組合の機関誌や支部代表委員長の報告で募金活動やボランティア活動がある事は知っていましたが、実際に携わる事がありませんでした。今回、参加させていただき、直接院長先生のお話を聞き、毎日多くの赤ちゃんが乳児院に保護されている現実と、乳児院は不眠不休で小さな命を守る為の大切な施設である事を改めて知る事が出来ました。微力ながらも労働組合の活動を通して支援活動に参加でき、良い経験になりました。





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!

応募期間
2月28日(金)まで

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、
支え育て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）※件数の制限はございません。
- 応募方法** 応募用紙に「支部名・名前・ロゴマークに込めた想い・ロゴマーク案」を記入のうえ、応募してください。
【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（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と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



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。

ロゴマーク案

イトーヨーカドー労働組合

【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。

まだまだ応募期間がありますので、どしどしご応募ください!

「IYプレミアムメンバーズ」 入会受付中!!

イトーヨーカドー労働組合は1970年に結成し、2020年に結成50年を迎えます。
50周年記念事業の一環として、OB・OG会事業「IYプレミアムメンバーズ」を設立いたします。
「IYプレミアムメンバーズ」は、ご退職をされる組合員の皆様を対象とした福利厚生サービスの提供と
(株)イトーヨーカ堂のネットワークを活かした就労支援サービスの提供を目的に退職後も労働組合とのつながりを
大切に、より充実した生活を送るお手伝いをしたいという思いで設立しました。

※入会資格：イトーヨーカドー労働組合の組合員で退職された方またはグループ会社へ転籍された組合員の方
※月額500円(年会費6,000円) 入会初年度年会費：1~4月入会者 6,000円 / 5~8月入会者 4,000円 / 9~12月入会者 2,000円

会員さま限定 8つのサービス

**ライフサポート
倶楽部サービス利用**
日々の生活や健康、旅行など
多彩で豊富なサービスをお得な
料金でご利用可能。

就労支援サービス 祝いの支給額
会社と連携したサービス「おかえり
ヨーカドー」に登録いただき、再就
職が決まった際に再就職祝い金を
受け取ることができます。
※勤続1年以上の方が対象
会員特典：再就職が決まった方に記念品を差し上げます。

トラベルサービス
海外・国内のパッケージツ
アーから航空券、ホテル
旅館等宿泊、バス、船舶の
予約が、最大で6%OFF!

**ハイレイフ
プランに継続加入**
生命保険・病気でケガ・
交通傷害・総合賠償の
4つの保険に継続加入! (※1)

**お見舞金
(弔慰金)制度**
万が一の際、死亡お見舞金
(弔慰金)が受けられる制度。
(※2)

**携行品
損害保険サービス**
持ち物(メガネ・バック等の携
行品)に損害が生じた際の保険
サービスをご利用可能。(※3)

**健康診断を
お得に受診**
各店実施(毎年3月頃予定)の
健康診断サービスを有料で
利用可能。(※4)

サークル活動
会員同士のコミュニティとして、
トラベルサービスやライフサ
ポート倶楽部のメニューを情報
発信し、共通の趣味を持った仲
間の集いの輪を拡げていくサ
ポートを行います。

※1：セブン&アイHLDGS.の団体特約を利用するには、在籍中の手続きが必要となります。
「生命保険」は60歳以上は保険金額上限額があります。「病気でケガ」「交通傷害」「総合賠償」は退職後も追加加入が出来ます。加入上限年齢はIYプレミアムメンバーズ加入期間(70歳)までとなります。
※2：毎年その水準の見直しを行い、変更がある場合はお知らせいたします。適用期間は70歳までとします。
※3：補償対象となる場合と対象外の場合がございます。ご利用時には、お問い合わせください。
※4：受診料金については受診希望を承った際、相互確認をさせていただきます。受診には、事前予約が必要となります。

※入会資格：イトーヨーカドー労働組合の組合員で退職された方またはグループ会社へ転籍された組合員の方



申し込み用紙を郵送

事務局へお問い合わせください。
必要事項記入の上、郵送にて返信ください。



WEBから申し込み

<https://www.premium-members.jp>



成田支部の皆様
大変お疲れ様でした!

成田支部 解散式

- 閉店日 2020年1月13日(月)
- 解散式 2020年1月17日(金)
- ところ 成田店内
- 参加人数 150名



成田支部解散式 支部代表委員長コメント

成田店の閉店が決まってから、大変多くのお客様からあたたかいお言葉をいただきました。

閉店セール中は改めて成田店が愛されていた店であることをかみしめながら、従業員全員で乗り切りました。
1月17日(金)の支部解散式には、従業員150名が参加していただき、思い出話を花を咲かせていただきました。それぞれ別の道を歩むこととなりますが、これからも成田店の絆が続いてくれることを願っています。成田店で買い物していただいたお客様、働いていたすべての方々に感謝し、ここで得た経験をこれからの人生に活かして励んでいきます。本当にありがとうございました。



大嶋 甲一郎

田村まみさんに 会いに行きました!

1月16日(木)開催の第2回全国フィールド・パートナー専門委員会において、参議院議員会館を訪れました。当日は、お忙しい中、田村まみ議員、かわいたかのり議員に国政報告をいただきました。

田村まみ国政報告

皆さんの応援を持ちまして7月に参議院議員になり、担当委員会が決定しました。予算委員会と厚生労働委員会、消費者問題特別委員会、健康審査会の4つの委員会を受け持つことになりました。

予算委員会は、国の予算について、どんな分野でも質疑できる場所です。これには、総理も参加されていますが、中々聞かれるタイミングが無く、質疑をする場面が出来ませんでした。しかし、労働組合出身の議員の方を通じて私たちが問題としている消費増税での軽減税率、電子マネーポイント還元の方かりにくさや使いにくさというものを伝えさせていただきました。

また、厚生労働委員会では、皆さんとお約束をしていた悪質クレーム対策、カスタマーハラスメントについて質問をさせていただきました。現場で働く従業員がこの迷惑行為に苦しんでいるという状況について法律を見直して欲しいという意見をさせていただきました。厚生労働大臣からは、2年前にUAゼンセンで実施した「悪質クレーム署名」170万筆を受けて流通・小売業で働いている方の悩みについて「十分理解している」と話をいただき、皆さんの協力があったからこそ成果だと感じました。

今後も流通産業出身であるということを活かしながら、政治活動に取り組んでいくため、皆さんには「現場の声」を組合活動を通じて集めて、私やかかわいたかのり議員という組織内議員に伝えて欲しいです。今後ともご支援よろしくお願いします。

