

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 渡邊 健志 編集者 岡山 明日菜

～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1Yへ 労使が一丸となり、意識風土改革へ挑戦



労働組合



会社

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しをいただき、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。

【出席者】

【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) (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。1Y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。



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しをいただいた。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で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続け、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も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、今期は「一日一店舗オルグ」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・働きたい」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周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、組合員とご家族に向けた福利厚生サービスやI V Y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」、「客数売上の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、競合与件など様々な消費与件の中で、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、買い上げ点数、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、シニアナナコデーは、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が、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】元旦休業について

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・プライス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ただけ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ないと考えている。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「一日一店舗オルグ」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くいかない事にある。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。

— 掲示期間 12月26日（木）まで —