

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 渡邊 健志 編集者 岡山 明日菜

《2020 春季労働条件交渉 第3回団体交渉開催》

「エリア社員群制度の新設と見直し」、「フィールド・嘱託社員の 地域水準給与の見直し」について会社回答を確認！

2020 春季労働条件交渉の第3回団体交渉が、会社の申し入れを受け、3月19日（木）に本部会議室にて行われました。第2回団体交渉以降、第1回・第2回の団体交渉の報告を踏まえた組合員の声について、会社に伝え、継続協議を行ってきました。第3回団体交渉では労使専門委員会中間報告を踏まえ、継続協議事項の「エリア社員群制度の新設と見直し」、「フィールド・嘱託社員の地域水準給与の見直し」、さらに、「IY構造改革を進める上での「グループ内での雇用の確保」について最終の協議を行いました。

今回の人事処遇制度変更は、2020年度からスタートした新中期経営計画に伴い、IY再生に向けて限られた資源を首都圏や食品事業に集中させ、3年後の会社全体の収益改善に繋げていくためであり、そのためには、不採算店舗や不採算事業への対応、食品事業や新規事業といった成長事業への配置転換、本部経費のスリム化など、厳しい経営判断をせざるを得ない状況にあると会社より説明がありました。店舗の存続、雇用の確保のために人員規模や経費構造を適正水準にしていかなければ、IYの再生は果たせないことを労使双方で確認し、会社からの回答を受けました。

【会社】三枝（代表取締役社長）、泉井（取締役専務執行役員 事業構造改革委員会リーダー）、河田（取締役執行役員 営業本部長）、山本（取締役執行役員 管理本部長）、河西（取締役執行役員 営業副本部長兼販売事業部長）、荒谷（取締役執行役員 食品事業部長）、梅津（執行役員 ライフスタイル事業部長）、須賀（執行役員 人事室長兼勤労厚生部長）、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）

団体交渉委員

【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）、池田（中央執行委員）、大場（中央執行委員）、石合（特別中央執行委員）

《交渉要旨》

《渡邊中央執行委員長》 2020 春闘の情勢と第2回団体交渉後の組合員の反応

1. 2020 春闘における社会情勢

今年の春闘を全体感で言えば、米中の貿易摩擦に加え、新型コロナウイルスの感染拡大などで、世界経済の先行き不透明感が一段と強まる中で、経営の慎重な姿勢が示され、大手他産別の労働組合は軒並み前年を下回る回答・妥結に至る状況だった。

一方私たちの上部団体UAゼンセン全体では、正社員の賃金引上げは、単純平均で2,147円、率で2.44%と昨年を170円上回る結果であり、パートタイム社員の平均引上げ率は、3.07%と5年連続で正社員を上回る妥結となった。新型コロナウイルスの感染拡大への自粛ムードが業種別に大きく影響し、先行きが不透明な外食産業はベアゼロもしくは、大幅に要求を下回る結果となった。これと相反し、食品スーパーは昨年越えや昨年並みの妥結結果となった。

今年の春闘は、新型コロナウイルスの感染拡大により、国民生活に大きなマイナスの影響が広がり、労使が感染

予防、休業対策などに取り組む一方で、冷静に労使交渉を進め、労働者の生活の安心と日本経済の底支えのため、一定の社会的責任を果たす内容での合意となっている。

また、このような与件とは別に、今季の交渉では本質的な変化も生じてきた。これまで、春闘の相場を形成してきたトヨタ自動車が、今年は一律のベースアップから、個人の成果に応じた配分要求へと転換をするなど今後の春闘の在り方が変わっていくことも予測される。

2. 第2回団体交渉後の組合員の反応

(1) IYの数値状況について

「下方修正の予算ではあるものの、予算達成できた事については、素直に良かったと思うが、一方で、営業での成果ではないことに危機感を感じている」また、「このような経営状況だからこそ、丁寧な説明と正しい理解が重要である」というような声が挙がっている。私たち小売業にとって「数値を意識する」ことはとても大切な事である。全社員が共通認識に持てるような全社共通のコミュニケーションの仕組みづくりに取り組んでいかなければならない。

(2) 賃金改定について

「現状の会社の経営状況や十分ではない利益水準にある厳しい中での精一杯の回答を頂いた」という声や「現在の市場に対応した労働価値や必要な人材への投資、人手不足への対応と、成果を上げている人をしっかりと評価していく事に考え方をおいた内容だ」といった声が挙がった。社会相場を形成するトヨタ自動車をはじめ、多くの産業別組織が、ベアゼロで回答されている事、また、今年の賃上げが、労働価値や仕事に対する成果を重視した方向性にあることなど、厳しい企業業績と社会水準との整合性から、賃上げに関する妥結内容についての理解を得ることが出来た。

しかし、「厳しい環境下の中、限られた人員体制で日々の業務に一生懸命取り組んでいることも経営の皆さんに理解していただきたい」、「経費を削減した分、業務過多にもなっている。現場が努力していることを理解してほしい」というような声があることも事実である。これは業務量と人員のバランスが取りきれていない体制や大きな業務変更・仕組み、作業の引き算が無い状況が続いている中での組合員の切実な声であり、実態である事を経営の皆様にはご理解いただきたい。

(3) 人事処遇制度の改定について

エリア社員群制度の改定は、IYの人員面での構造を見直していくため、止むを得ない取り組みであることは理解しているものの、「進め方や支援策など、会社としての最大限の配慮をお願いしたい」という声が多く挙がっている。

今回の制度改定に伴い、短い時間の中でこれからの生活設計を判断せざるを得ない組合員に対する、経営としての最大限の配慮をお願いしたい。

セルフチェック評価制度の見直しについては、「絶対評価から相対評価に変更するにあたり、評価者が、評価の基準や視点などを正しく理解した上で実施していけるように、教育機会と十分な時間を設けてもらいたい」また、「見直し内容についての相互理解を深めて正しく運用していくため、丁寧な形で導入してほしい」といった声が大半を占めている。評価制度の目的は、評価に基づいて社員を教育することにより生産性の向上を図り、本人の目標達成や業績向上につなげていくことにある。この目的を果たすためには、「社員の正しい理解」が不可欠である。このことを考慮した中で、見直しの実施をお願いしたい。

(4) IY事業構造改革について

現場の組合員は、これまで以上に今のIYの実情を理解しているからこそ、今最も大切なこととして「誠実に対応する」ことが、求められている。全社員が事業構造改革への理解を深め、確実な成果に結びつけていくため、これからも労使による話し合いや、事前の協議を行うことをお願いしたい。

《三枝社長》 会社回答と今後の重点施策について

第2回団体交渉の場で継続協議とした、「エリア社員群制度の新設と見直し」と、「フィールド・嘱託社員の地域水準給与の見直し」、そして「グループ内での雇用確保」について、本日まで経営内で真摯に検討・協議を重ねてきた。今回は継続協議となっていた検討課題について回答する。

今回の事業構造改革は、イトーヨーカ堂が真の再生を果たしていくための決断であるという事をご理解頂きたい。この3年間、中期経営計画を立て、店舗構造改革の推進と経費削減の取り組みを進め、一定の成果を得ながらも、安定的な経営基盤を作り上げることには至っていない。このことへの経営としての責任は重く捉えている。

だからこそ、背水の陣の思いで、この2020年からの5か年の新中期経営計画では、本部・店舗の組織体制や運営・人員規模がどうあるべきか、扱う商品や展開などのMDをどうすべきかなど、すべての視点から考え、将来のIYづくりに向け、抜本的な構造を見直していく必要がある。

IY再生に向けた事業構造改革の方向性は、限られた資源をチャンスが見込めるマーケットである首都圏や食品事業に集中させ、3年後の会社全体の収益改善につなげていくものである。そのためには、不採算店舗や不採算事

業への対応、食品事業や新規事業などの成長事業への配置転換、本部経費のスリム化など、いくつかの厳しい経営判断をせざるをえないと考えている。このような事業構造そのものの変更に伴い、従業員の職務の変更が必要となることが想定される。

できる限り、1Yの中で人員の再配置をしていきたいが、経営規模の縮小に伴い、すべてに対応していくことが困難な状況にあるのが事実である。非常に残念ではあるが、人員規模を適正水準にしていかなければ、1Yの再生は果たせないことをご理解いただきたい。組合員の皆さんには、たいへん申し訳なく思っている。しかし、何とかグループ各社の力をお借りし、雇用を確保していきたいと考えている。

また、閉店により店舗数が減少し、特に首都圏以外の地域では、勤務範囲としてのエリア維持が困難になりつつある。こうしたエリアでの雇用を守るためには、現在のエリアの範囲や地域給を見直す必要がある。また、今後の生産性基準の見直しの必要性や店舗閉鎖などの環境変化によっては、その地域だけでは雇用を維持することが出来ず、関東での勤務をお願いする場合がある。こうしたエリア社員群制度の見直しは、できる限り雇用を守るためであることをご理解いただきたい。

《「労使専門委員会中間報告」についての会社回答》

1. エリア社員群制度の新設と見直し

制度改定の背景

2006年～2019年までの15年間で、西日本エリアと東海エリア店舗数が半減（32店舗⇒16店舗）し、店舗のドミナント構成が出来ず、人事異動（社員の流動化）が出来ない状況となっており、エリアが維持できない状況に陥っている。また、店舗の存続や雇用の確保のために地域水準に合わせた「地域給」の見直しをせざるをえない状況にある。

事業構造改革が進む中で、地方店の閉店等で首都圏に店舗が集約されることが想定され、エリア再編や事業所閉鎖等に伴い、人員の再配置が困難な社員が発生する可能性があることから、エリア社員群制度の新設と見直しについて検討してきた。

会社回答

地方エリアに関しては、事業構造変化による与件に応じて6エリア（広域東海、広域西日本、狭域静岡、狭域愛知・岐阜、狭域東近畿、狭域山陽）を廃止し、新地方エリアを新設する。

今回、設定する北海道・東北・東海・関西の新地方エリア所属の社員は、選択した新地方エリア内での勤務を前提とする。ただし、事業構造改革を進める中で、自営面積の縮小や事業所閉鎖、今後の生産性基準の見直しにより、エリア内での人員配置が可能か否かを確認の上、該当エリアでの人員配置が厳しいとされた場合は、関東エリアへの人事異動発令を実施することがある。

【現エリア】

社員群	
・ナショナル	
・広域関東エリア	
狭域	・狭域東京エリア
	・狭域神奈川エリア
	・狭域埼玉エリア
	・狭域千葉エリア
・広域東海エリア	
狭域	・狭域静岡エリア
	・狭域愛知・岐阜エリア
・広域西日本エリア	
狭域	・狭域東近畿エリア
	・狭域山陽エリア



【新エリア】

社員群	
・ナショナル	
・広域関東エリア	
※長野・南松本・上田・甲府昭和・日立を加える	
狭域	・狭域東京エリア
	・狭域神奈川エリア
	・狭域埼玉エリア
	・狭域千葉エリア
・新地方エリア	
・北海道エリア(+関東)	
・東北エリア (+関東)	
・東海エリア (+関東)	
・関西エリア (+関東)	

(1) 制度運用開始日

廃止する6エリアに所属しているエリア社員は、新たに社員群(ナショナル、エリア、フィールド)を選択し、2020年6月以降に制度運用を開始する。

(2) 新エリア区分と新地域給

社員群		地域給	
・ナショナル		60,500円	
・広域関東エリア		50,000円	
狭域	・狭域東京エリア	28,000円	
	・狭域神奈川エリア		
	・狭域埼玉エリア		
	・狭域千葉エリア		
新地方 エリア		地方	関東
	・北海道エリア(+関東)	15,000円	50,000円
	・東北エリア(+関東)	15,000円	
	・東海エリア(+関東)	20,000円	
	・関西エリア(+関東)	25,000円	

〈関東エリアへの配置転換について〉
 今回、設定する北海道・東北・東海・関西の新地方エリア所属の社員は、選択した新地方エリア内での勤務を前提とする。
 ただし、事業構造改革を進める中で、自営面積の縮小や事業所閉鎖、今後の生産性基準の見直しにより、エリア内での人員配置が可能か否かを確認の上、該当エリアでの人員配置が厳しいとされた場合は、関東エリアへの人事異動発令を実施することがある。

(3) 給与等処遇の適用について

廃止する6エリアから新地方エリアを選択する場合は、新エリア区分への変更をもって処遇を変更する。今年度より実施するが、以下の経過措置を設ける。

1) 激変緩和措置の導入

現在廃止エリアに所属している方が東海エリア(+関東)、関西エリア(+関東)の新エリアを選択し、地域給が減額となる場合、現地域給と新地域給の差額を調整給とし、1年目は減額を行わず、2年目以降10,000円ずつ取り崩しを行う。

2) 退職優遇措置の導入

廃止エリア内の店舗に所属するエリア社員が、止むを得ず退職を選択される場合、セカンドキャリアの選択への配慮として、退職優遇措置を導入する。

対象者	廃止エリア内の店舗に所属するエリア社員
内容	①退職加算金の支給 ・年齢別に50万~300万円の基本額を支給 ・勤続年数×10万円の勤続加算額(最大25年) ※退職後フィールド社員を選択する場合は基本額のみ支給 ②休日・年次有給休暇の精算 ※退職後にフィールド社員を選択する場合は、引き継がれる ③再就職支援会社のサービスの提供

※なお、その他詳細については、「新人事処遇制度説明会」にて説明致します。

2. フィールド社員・嘱託社員の地域水準給与の見直し

制度導入の目的

新地域給導入とともに県別最低賃金を基準とし、地域相場に合わせた給与水準への見直しを行う。

会社回答

フィールド社員については、「現地域本人給」と「新地域本人給」の差額を調整給に入れ、2020年5月より、毎年の賃金改定時のみ取り崩しを行い相殺する。今後新たにフィールド社員に登用・採用される方は、「新地域本人給」で設定を行う。

嘱託社員については、激変緩和措置として「現基本給」と「新基本給」の差額を調整給に入れ、2021年度の契約更新時より2,000円ずつの取り崩しを行い、新地域給水準に合わせていく。2021年度より嘱託社員として契約する方は、「新基本給」を適用し、契約を行う。

【フィールド社員新地域本人給（30歳時）】

単位：円

	地域本人給 【30歳時】	新地域本人給 【30歳時】
東京	137,250	137,250
神奈川	137,250	137,250
埼玉	137,250	137,250
千葉【電ヶ崎含む】	137,250	137,250
(姉崎・市原)	137,250	137,250
北海道(札幌圏)	109,250	105,250
(札幌圏以外)	101,250	105,250
(函館)	99,250	105,250
宮城	107,250	97,250
(石巻)	97,250	97,250
福島	107,250	92,250
(平)	109,250	92,250
青森	93,250	97,250
(八戸沼館)	95,250	97,250
(五所川原)	85,250	97,250
岩手	99,250	92,250
茨城【電ヶ崎除く】	125,250	106,250
栃木	133,250	107,250
群馬	127,250	100,250
山梨	131,250	100,250
長野	123,250	104,250
岐阜	127,250	104,250
静岡	125,250	111,250
愛知	127,250	119,250
大阪	127,250	127,250
兵庫	125,250	113,250

【嘱託社員新基本給】

単位：円

	基本給	新基本給
東京	215,000	215,000
神奈川	215,000	215,000
埼玉	215,000	215,000
千葉【電ヶ崎含む】	215,000	215,000
(姉崎・市原)	210,000	215,000
北海道(札幌圏)	190,000	183,000
(札幌圏以外)	180,000	183,000
(函館)	180,000	183,000
宮城	185,000	175,000
(石巻)	180,000	175,000
福島	185,000	170,000
(平)	190,000	170,000
青森	175,000	175,000
(八戸沼館)	175,000	175,000
(五所川原)	170,000	175,000
岩手	180,000	170,000
茨城【電ヶ崎除く】	200,000	185,000
栃木	205,000	185,000
群馬	200,000	178,000
山梨	205,000	178,000
長野	205,000	182,000
岐阜	200,000	182,000
静岡	200,000	189,000
愛知	200,000	197,000
大阪	200,000	205,000
兵庫	200,000	191,000

4. パートナー社員セルフチェック評価制度の見直し

これまでの課題と改訂の目的

現状、パートナー社員の評価は絶対評価のため、評価が上振れ傾向にある。相対評価を導入することで、店全体の納得感かつ公平な評価制度に移行する。評価制度の変更に伴い、本人記入シートと上長記入シートをシンプルにし、ダイレクトコミュニケーションに重きを置いた運用を目指す。

会社回答

すでに評価期間である上期が3月よりスタートしており、絶対評価から相対評価への大きな変化と評価項目の変更を周知徹底する期間が十分でないため、上期より変更予定だったが、労働組合との再協議により下期からの変更とする。評価制度の見直しを下期から実施することで、上期と下期の評価基準が異なるため、年間評価については上期評価を今までの評価基準で50%、下期評価を新しい評価基準で50%とし、併せて年間評価とする。(2020年度のための暫定措置)

◀「IY構造改革に伴う雇用の確保」についての会社回答▶

1. グループ内での雇用の確保について

グループ内雇用については、まずセブン&アイ HLDGSを通じてグループ各社へ転籍・出向の受け入れを打診しており、最優先でグループ内雇用の準備を進めている。まず個人の意思でグループ内に転籍の応募が出来る人材公募を実施する。内容としては個人の応募・応募先との面接・合否を経て、合格した場合は転籍となるが、IY退職時の給与水準を一定期間補償し、かつ一定額の支援金を支払う形で検討する。また、この人材公募を優先的に実施したのち、グループ内雇用の2つ目の施策としてグループ各社への出向を実施する。出向に関しては、現状でも広く実施しているが、今まで以上にグループ各社と連携を強化していく。

《今後の労使の取り組みについて》

《千代田中央執行書記長》 「新人事処遇制度導入の説明」「提案グランプリ」について

1. 「新人事処遇制度導入の説明」について

今回の新人事処遇制度の導入については、新中期経営計画を推進していく上でも、大変重要な制度変更となる。昨年も制度変更を行ったが、その際に「労使でより人事処遇制度についての理解を深める場がほしい」という声が多数挙がった。現在、新型コロナウイルス等の感染予防の対応もあるが、労使での説明会（理解）の場を設けさせて頂きたい。第1回の団体交渉の際に伝えたが、労使専門委員会中間報告に基づき、団体交渉で最終決定した内容は、労使がそれぞれの立場で説明責任を果たしていく義務がある。そのことを踏まえ対応をお願いしたい。早急に人事室長と今後のスケジュール等を決めていきたい。

2. 「提案グランプリ」について

第1回の団体交渉で、「提案グランプリ」の提案をさせていただいた。目的の1つでもある「業績向上、業務の効率化（＝生産性向上）」のために従業員一人ひとりが「発想力・行動力」を最大限に引き出す必要がある。

提案グランプリの狙い

- ① 「人」を大切にす組織風土を具体的な形で示していくこと
- ② 「組織の成長」に必要とされる「協力」と「競争」の2つの意識を醸成すること
- ③ 「自ら、考え（提案）、行動に起こす」人づくりとこの行為を「認める、褒める、評価する」組織づくりを同時に進めていくこと。

イトーヨーカドー労働組合結成50周年、イトーヨーカ堂創業100周年を迎えるにあたって、新たな挑戦・未来への発想を持つために、「提案グランプリ」を実施し、環境変化に対応した組織の意識・風土改革に繋げていきたい。将来的には「制度化」を目指しながら労使で取り組みたい。以上の2点を今後労使での取り組みとして進めさせていただきたいので、ご理解・ご協力をお願いしたい。

《渡邊委員長》 会社回答を受けて

社長から「できる限りIYの中で雇用を守っていきたい。しかし限られた経営資源の中で、雇用を守ることが今のIYでは、どうしても叶わない。このことが残念で悔しく思う」そして、「何とかグループ内での雇用を確保していく」というこの思いと「背水の陣でこの構造改革に臨んでいく」という覚悟を労働組合として受け止め、今回の回答を受けたい。

1つ目の「エリア社員群制度の新設と見直し」については、新地方エリアでの勤務を前提としながら、組合員への支援策として、今回、東海エリアと関西エリアを選択し、制度改定により減額幅の大きい方への「激変緩和措置」を実施すること、また様々な事情により地域を離れることのできない方への「退職優遇措置の導入」は、今の経営状況の中で最大限の配慮であると感じている。

2つ目の「グループ内での雇用確保」については、給与水準の一定期間の補償と一定額の支援金を含めての検討であるため、グループ内で人財を守っていく事として対応をお願いしたい。また、人材公募の後に実施していく、グループ内への出向については、本人への説明を含め、グループ各社との連携と丁寧な対応をお願いしたい。

また、事業構造改革に取り組む上で、「不採算店舗・不採算事業への対応」や、「食品や新規事業への配置転換」、「本部経費のスリム化」など、いくつかの厳しい経営判断をせざるを得ないというお話しをいただいた。いずれも「雇用や労働条件」に関わる内容であるため、何度も共有をしてきたように、決定する前に労使の話し合いを含めた事前の労使協議によって確認していくことをお願いしたい。事業構造改革を含めた「新人事処遇制度導入の説明」は、組合員からも、その内容や規模の大きさから、「労働組合だけでなく、会社からの説明もしっかり行うべきではないか」という声が挙がっている。これから店ごとに説明をしていく事を踏まえて労使の代表者で共有していく機会が必要である。具体的な日時や内容については交渉後労使で確認をしていきたい。

また、労働組合結成50周年の取り組みとして「提案グランプリ」を実施していきたいと考えている。この取り組みの根底にある目的は、「自ら考え行動に起こす」人づくりと、この行為を「認める・褒める・評価する組織づくり」を同時に進めていくことにある。この取り組みを通じて一人ひとりが「意見を持ち」働く仲間同士で「話し合う」、そして「行動する」という風に、社員が変わっていくことで、お店の業績向上や職場の環境改善を成し得ていきたい。つまりIYが変わるためには、危機意識の醸成や声掛けだけでは意識改革を果たせず、目指すべき組織の風土にはならないと考えている。自分自身が、IYの商売に興味や関わりを持つ事、そしてその取り組みに上長や、働く仲間「素晴らしい」や「いいね」と言われるなど、評価されることが、本人の「喜び」や「自信」につながり、その先に「意識の変化」が生まれてくるのだと思う。IYに働く社員が潜在的に持っている能力や発想を如何なく発揮してい

くことができる企業を目指していくため、今回の取り組みを一つのきっかけづくりの機会として、会社の理解と協力をいただきながら進めていきたい。

最後に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きた。これは企業が安定的な利益を生み存続していくことが、私たちの雇用を守り、労働条件を向上させていく事に繋がるからである。しかし、この前提にあるのは、労使による惜しみない話し合いや事前の協議がなければ、成立するものではない。この点について経営のご理解をお願いしたい。

《三枝社長》全体総括

今回の交渉では会社としても大変厳しいお願いをしていることは十分承知している。しかし、イトーヨーカ堂を存続させていく為には、かなり厳しい苦渋の決断をしていかなければならないことも事実である。このことを十分に理解した上でこのこれまでの労使での検討、協議を重ねてきた結果であると認識している。小売業は人が価値を生み出していくマンパワー産業であるため、組合員の皆さんがしっかりと理解し、この新中期経営計画を達成できるように、前向きに業務にあたっていただくことが必要である。その為には労使が一丸となっていかなければならない。その前提として、会社として責任を持ち、丁寧な説明を我々がしていかなければならないことは十分に認識している。我々経営も現状を正しく伝え、理解してもらうことに努力をしていきたいと考えている。一方で新型コロナウイルスの影響もあり、様々なことが制限される中で、今まで以上に丁寧に工夫して伝える努力をすることが大切なため、労働組合の皆さんにもご協力いただきたい。

社員が元気に働ける職場環境を作ることが最終的にはお客様からご支持いただけることにつながる。今回、提案いただいている労働組合50周年の取り組みである「提案グランプリ」においても、個々人が意識改革をするだけでなく、組織自体が風土づくりをすることは私もその通りだと思う。一緒になってやり遂げなければならない。「私が変わる」＝「IYが変わる」、そして、「自ら考え行動を起こす人づくり」、「その行為を認める、褒める、評価する」といった組織づくりは、経営としても肝に銘じて取り組んでいく。

本当に私自身も「涸れた井戸から水は汲めない」ということをどのように理解すべきか、今までのように井戸に水が湧き続けることと、今の時代では井戸だけではなく、水路をひき、安定的に社員の皆さんと一緒に共有できる新しい取り組みが求められるという認識を持っている。

今年度利益目標達成に向けて全社一丸となって取り組んでいく。引き続き労働組合のご協力をお願いしたい。

《今後のスケジュール》

開催を延期していた「全国支部代表委員長会議」ですが、4月1日（水）～3日（金）の3日間で「新人事処遇制度説明会」としてゾーン別に労使で開催致します。新型コロナウイルス感染予防対策等の対応もありますが、会社として開催の必要性を判断しました。日時・会場等の詳細については、決定次第、支部代表委員長宛にご案内致します。

※賃金改定や人事処遇制度改定の詳細については、今後開催の「新人事処遇制度説明会」にて説明致します。

また、一人ひとりの賃金改定額については、賃金改定時に個人配布する「さんか EXPRESS」をご確認ください。

— 掲示期間3月31日（火）まで —