

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年度食品館・プライスゾーン労使協議会開催報告～
就業・労務管理の課題に対して労使で確認し、ゾーンの方針に基づいて正しい労務管理を理解し、より良い職場環境を目指して行こう！



労働組合



会社

2020年1月23日（木）TKP市ヶ谷カンファレンスセンターにて、2020年度食品館・プライスゾーン労使協議会を開催しました。1月20日（月）に開催した第2回販売事業部労使懇談会の内容を受け、ゾーン特性や今年度の食品館・プライスゾーンの労務管理の課題を整理し、3月末に実施する次年度の36協定締結に向けて労使共通の認識を持ち、食品館・プライスゾーン一丸となって取り組んでいくことを確認しました。

【労使協議会出席者】

会社：天勝（食品館・プライスゾーンZM）、渡邊（食品館・プライスゾーンGM）、久保村（勤労厚生部M）

【店長】：食品館立石店、プライス西新井店、プライス五香店、食品館埼玉大井店、プライスせんげん台店、食品館阿佐谷店、食品館練馬高野台店、食品館早稲田店、プライス湘南台店、食品館王子店、食品館石神井公園店、食品館鎌ヶ谷店、食品館小手指店、食品館中野店、食品館三ノ輪店、食品館新宿富久店、食品館梅島店、食品館瀬谷店、食品館千住店、食品館上大岡店、食品館厚木店

労働組合：丸山（中央執行委員/神奈川ゾーン議長）、田中（中央執行委員/東京ゾーン議長）、宇野（中央執行委員/多摩・京浜ゾーン議長）、平山（中央執行委員/食品館・プライスゾーンSV）、永野（中央執行委員/食品館新宿富久支部）

【支部代表委員長】：食品館立石支部、プライス西新井支部、プライス五香支部、食品館埼玉大井支部、プライスせんげん台支部、食品館阿佐谷支部、食品館練馬高野台支部、食品館早稲田支部、プライス湘南台支部、プライス野田支部、食品館王子店、食品館石神井公園支部、食品館鎌ヶ谷支部、食品館小手指支部、食品館中野支部、食品館三ノ輪支部、食品館新宿富久支部、食品館梅島支部、食品館瀬谷支部、

【支部代表委員】：食品館千住、食品館上大岡、食品館厚木

計51名

【田中（中央執行委員/東京ゾーン議長）】ゾーン労使協議会主旨・目的

年末年始オルグで集約した「組合員の声」、支部で発生している問題・課題を1月20日（月）販売事業部労使懇談会で共有させていただいた。その中で、販売事業部としても、改善に向けて取り組んでいくことを確認している。本日のゾーン労使協議会では、今後、協議させていただく内容を踏まえてゾーン方針を立てていただき、支部において店長・支部代表委員長で労使協議のうえ、店の方針を立案し、納得感のある解決に向けて進めていきたい。

【田中（中央執行委員/東京ゾーン議長）】協議事項・要請事項

労務管理について、残業の年間累計時間がすでに360時間を超えている方が多く発生している。恒常的な長時間労働が発生しており、繁忙期だけでなく、平常月の労務管理も必要である。パートナー社員についても部門の偏りはあるが、36協定違反者が発生している。12月繁忙期の勤務シフトは11月に事前に計画し、労使で確認をしているが、登録されているシフトと実際に入店時間の差異も発生している。そのような観点からも、労務管理に対する意識改革が必要である。

食品館・プライスゾーンでは12月～1月の期間で4店舗の不正就業が発生している。要因として、管理監督者が帰宅した後に発生していることも多いことから従業員全員の意識改革が必要である。

「組合員の声」ではゾーンで解決できない問題も多く発生しており、長時間労働にもつながっている。この件は会社と継続協議していく。事業構造改革の件では、役員が説明会で店を回り、相互にコミュニケーションをすることで、少しでも不安が減ったと組合員からも声が挙がっている。

今回のゾーン労使協議会は背景含め、本日出席いただいた皆様に共通認識を持ってコミュニケーションを行い、実行に移していただきたい。

要請事項としては、労務管理の徹底として、ゾーン方針を決定していただき店長・支部代表委員長で店の労務管理について協議し、その内容を全従業員に周知徹底したうえで、納得感のある労務管理を実行に移していただきたい。

昨年6月より生産性向上運動として進めている「改善＝工夫」運動は、褒める風土の醸成、また当事者意識・問題意識の風土構築として、引き続き進めていただきたい。



【天勝（食品館・プライスゾーンマネジャー）】協議事項・要請事項に対する回答

「働き方改革関連法」や「消費増税」など我々を取り巻く環境が大きく変化している中で、労務管理について強く認識している。労務管理の見える化等、ゾーン方針を来月中旬までに労働組合・勤労厚生部とも確認しながら決定していきたい。

コーチング研修でもあったように、現場力を向上させるためには、相互のコミュニケーションが必要不可欠であり、笑顔の声掛けや褒めることが大切になるので、役職者の方と協力して進めていきたい。また労働人口が高年齢化する事を踏まえて技術部門でサテライト店舗を選定して、近隣店舗に振り分けるといった事も実際に進めており、一定の効果が出ている。そのシステムを食品館・プライスゾーンにも活用していきたいと思っている。その中で、仕事の仕組みも変えていかなければならない。現場では、仕事の仕組みを変えることへの抵抗感があるが、将来、環境の変化へ対応していくために、店長・支部代表委員長と共に進めていきたい。不正就業が発生していることは、非常に危機感を持っているが、法令厳守だけでは、本当に必要なルールを逸脱してしまう。常にコミュニケーションをとり、全従業員が納得して進めるためには、皆様の協力が必要となるので、今後とも労使で取り組んでいきたい。



＝労使協議会で確認した内容＝

- 労使協議会で共有した内容を労使で組合員へ情報共有していく。
- 就業ルールについては、組合員に周知・徹底できるように労使で取り組んでいく。
- 相互コミュニケーションをとり、不正就業を発生させないように労使で確認していく。
- 今後も職場の諸問題を解決していくために労使一丸となって取り組んでいく。

労使一丸となって、
魅力ある会社を
創っていきましょう!!



— 掲示期間 4月1日（水）まで —