

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 春季労働条件交渉要求内容賛成絶対多数で可決！ ～2月27日(木) 臨時中央大会を全国4会場で開催～



《大会議長》
小田原支部
長藤 晃一



《大会副議長》
高砂支部
植木 亜矢



《大会書記》
津田沼支部
松浦 桃香

《議案内容》

第1号議案「2020 春季労働条件交渉要求について」

第2号議案「中央役員補充選挙について」

2月27日(木)に2020 春季労働条件交渉の要求内容を決定する「臨時中央大会」が開催されました。今年度は「新型コロナウイルス」への対応として、会社の方針に基づき、会場・開催規模の変更、開催時間を短縮し、緊急で地域別の開催となりました。

昨年末より2020 春季労働条件交渉における社会情勢や交渉の考え方、そして今年度の要求案の共有、議論を進め、2月17日(月)開催の全国支部代表委員長会議にて執行部案を確認し、本臨時中央大会に臨みました。

臨時中央大会にて、賃金改定要求と付帯要求を含む「2020 春季労働条件交渉要求」が賛成絶対多数で可決されました。それに伴い団体交渉委員の選出を行い、2月28日(金)に会社へ、団体交渉の申し入れと要求書の提出を行い、春季労働条件交渉がスタートしました。

会場	開催時間	対象ゾーン (ブロック)	全会場の出席 代議員数の合計
T K P 札幌駅カンファレンスセンター	13:00～16:00	北海道	159 (内委任状3通) * 招集代議員 159
T K P 仙台南町通カンファレンスセンター	13:00～16:00	東北	
ベルサール飯田橋ファースト	10:00～13:00(午前開催)	埼玉、千葉、 多摩・京浜	
ベルサール飯田橋ファースト	14:30～17:30(午後開催)	東京、神奈川、本部、 信越B、北関東B	
T K P 新大阪駅前カンファレンスセンター	13:00～16:00	中京/西日本	

招集代議員総数の3分の2以上の出席を得ているため、

臨時中央大会が成立しました。



《大会運営委員長》
福嶋 興 (東大和支部)

札幌会場



仙台会場



大阪会場



渡邊中央執行委員長 あいさつ



中央執行委員長
渡邊 健志

今大会は、労使専門委員会中間報告を含めた、労働条件交渉の要求内容を確認するたいへん重要な位置づけである事を会社とも確認した上で、新型コロナウイルス感染拡大のリスクを踏まえ、全国4会場にて分けて開催することになった。様々な考えや思いもあるが、ご理解をいただきたい。

これまでの会議でも伝えてきたが、私たちを取り巻く環境は、過去にも増して大きく変化している。「人口減少により、地域の消費者が減ること」そして「様々な技術革新が同時並行で進んでいく」この2つの大きな変化が、これからの私たちの商売に大きな影響を与えることになる。これは「働き方が色々変わり、店舗の在り方も変わってくる」という事にも繋がる。今後、どのように対応していくかというのが、とても大事なことであり、この認識をしっかりと労使で共有し、十分な協議を行っていく必要がある。新たなシステムを導入し効率化を図りながら、「生産性向上に取り組んでいく。その上で発生する職場の課題を如何にして集め、労使一丸となり改善に取り組んでいけるか」が、これからの労働組合に求められる最も重要な活動であると考えている。この環境下で迎える今年度の交渉をマクロで捉えれば、経済成長、物価、企業収益は上昇基調にありながら、消費増税などの影響を受け、実質賃金は依然として伸び悩んでいる状況にある。直近や経年の状況を踏まえた上で、今年度も、賃金体系維持分に加え、賃金改善分の要求を行っていく。

今交渉では2019年より労使専門委員会を通じて、継続協議してきた制度改定の導入に向けた確認も行う。

労使専門委員会は、労使の立場を超え将来を見据えた上で、これからの制度がどうあるべきかという視点で議論してきた答申をまとめ、その案を会社・組合がそれぞれ持ち帰り審議を図った上で、再度労使協議を行い導入の有無や時期、金額の水準や経過措置の在り方を最終決定し、労使それぞれの立場で説明責任を果たしていくものである。

社員群制度とは、経営環境を踏まえた施策と社員の価値観をできる限りマッチングさせながらつくり、変化に応じて見直していくものである。IYが成長拡大を図っていた時代は、「すべての社員に出店地域で対応してもらいたい」といった経営施策のもと、全社員が全国転勤可能なナショナル社員として対応してきた。その後、各地域にドミナント出店が成熟してきた時代の施策は、「地元採用・エリア社員に対応してもらいたい」といった考え方を導入した。これからは、経営環境の悪化に伴い、断続的な店舗閉鎖を余儀なくされ、過去に拡大してきたエリアが維持できない状況にあり、「一度、資源を人口減少に対する影響の少ない首都圏に集中させていく」経営施策に対応していかなければならない。しかし、基本的な考え方や視点は、余程の事情がなければ、できる限り、ナショナルに群転換し首都圏で力を発揮してもらいたいという事がベースにある。今回の人事制度の改定は、短期的な人件費の圧縮や対象となる人の賃金の上げ下げの議論ではなく、これからの私たちを取り巻く「社会環境や営業環境の変化」、「労務構成や要因構成の変化」、そしてIYが抱える課題である、「人財確保と定着課題」に対応していくためのものである。そして何より、IYで働く仲間の納得感や働きがい、公平性を持ちながら競争力を高め生産性の向上につなげていくという考えに基づいた協議を行っている事をご理解いただきたい。

また、これまで恒常的に上がっている組合員の声を踏まえ「あるべき労働環境や労務・就業管理」について問題提起をしていく。イトーヨーカドーにおける労働環境、とりわけ労働時間は、ここ経年の取り組みにより改善傾向ではあるものの、未だ産業水準や社会水準と乖離している。これまでも働き方改革の目的は、「ルールを守り、限られた時間で成果を挙げている人が正当に評価される風土づくり」にあり、このことが結果、生産性向上につながると伝えてきた。

あるべき目標を持ち、できない理由から入り、諦める環境や風土から脱却して「できる方法」を考え、着実に実行していく環境や風土の実現をめざして具体的に取り組んでいく。

イトーヨーカドー労働組合は過去から、「変化に対応できる組織基盤づくり」をめざし、組合員や経営との対話活動を大切に考え取り組んできた。その基本となることは、それぞれの支部が「主体性を持ち活動に取り組む事」や「労使の対話と協議」にある。環境変化に伴う課題が尽きることはないが、「未来は私たちの力で変える」ことができる。そして変えるのであれば、「働きがいややりがいのある職場環境」にしていかなければならない。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」（雇用の確保、労使の事前協議、公正・適正な配分）をこれまで以上に労使が意識し、中央・ゾーン・支部それぞれが各々の立場で「対立と調和」を持ちながら、バランスを保つことが「健全な労使関係づくり」には欠かせないと考えている。「力の等しい労使が互いに対立しつつ、協調していくこと」で、好ましい労使関係が生まれ「企業の発展と組合員の幸せ」につながる「明るい未来」が拓ける。企業業績と労働条件は表裏一体の関係にある。私たちイトーヨーカドー労働組合には、「涸れた井戸から水は汲めない」という基本的な考え方を結成以降、変わることなく大切にしてきた。企業が安定的な利益を生み存続することが、私たちの雇用を守り、労働条件の維持向上に繋がるという考え方である。最後に、足元の決算の見通しは、下方修正し社内外にコミットしている目標利益予算を達成することは非常に厳しい状況にある。今後取り組んでいく構造改革が、「賃金・制度・教育・職場」といった、すべての環境づくりを通して、「イトーヨーカドーの真の再生」につながるものにしていかなければならない。そして、組合員一人ひとりが、継続的に日々の仕事の中にある「ムリ・ムダ・ムラ」を改善していく生産性向上につながる「改善＝工夫」運動に取り組んでいく事を前提に、利益の適正な配分を求めていきたい。厳しい環境下での交渉だが、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将来を見据えた交渉にしていきたい。

2020 年度中間一般活動報告・中間会計報告

【未来への創造～魅力ある、社会的価値創造企業を目指して～】を活動スローガンに 2020 年度の活動をスタートした。2020 年度、イトーヨーカドー労働組合は結成 50 周年、会社は創業 100 周年を迎える節目の年である。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活動をスタートした。結成と共に活動を進めていくうえで大切にしてきた考えである「綱領」を今一度振り返り、イトーヨーカドー労働組合が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、「問題意識を持った活動」、「魅

力や価値を生み出す活動」「組合員に近づく活動」に取り組んでいる。

今年度は10月のIY構造改革(案)を発表以降、私たちを取り巻く環境が大きく変わってきている。環境変化に合わせ、ゾーン労使協議会を全店のSM、支部代表委員長に出席頂き、開催するなど「労使での話し合いの場」が今まで以上に必要な局面になっている。今、私たちに必要なことは、組合員(従業員)一人ひとりが、環境変化や置かれた立場・状況を正しく捉え、認識し行動を起こすことである。この機会を活かし、イトーヨーカドー労働組合が一丸となって、この目まぐるしく変化する時代を乗り越えていくことのできる「未来を創造できる強い組織づくり」を目指して、下期の活動も取り組んでいく。

一般会計の中間報告については、2019年9月1日から12月31日まで4ヶ月間で、今年度与件を踏まえて収入・支出の推移を確認している。収入の部は、繰越剰余金を除く組合費と加入金による純粋な経常収入予算比は33.91%となっており、ほぼ予定通りの推移となっている。支出の部では、中間時点での執行状況は予算内で推移している。活動計画に対する検証、現状認識を改めつつ、下期活動計画の立案と実行に向けた準備に繋げていく。

第1号議案 2020 春季労働条件交渉要求について

《イトーヨーカドー労働組合の賃金要求の考え方について》



中央執行書記長
千代田 祐樹

1. 雇用の確保

イトーヨーカ堂の安定的な利益水準確保の見通しが立たない状況下で、計画的な事業所閉鎖が行われている。中期戦略に基づいた利益目標を達成するため、労使がそれぞれの立場を尊重し、建設的かつ積極的な協議・協働に取り組むことにより、生産性向上を図り、雇用の確保を求めていく。

2. 2020 年度賃金要求の考え方

2020年度の要求は、基本給の賃金改善重視の考え方を踏まえつつ、労働市場の環境変化を正しく捉え、年功序列型の賃金構成から評価のウェイトを高めた成果給型へのシフト、労働市場価値に合わせた人財確保への対応や採用競争力の強化を目指し、要求を組んでいる。

《賃金改定要求について》

【NA組合員】	定期昇給相当分	+	賃金改善分(1.13%)	組合員一人平均 8,325 円(2.33%)
【F組合員】	定期昇給相当分	+	賃金改善分(1.15%)	組合員一人平均 5,166 円(2.14%)
【P組合員】	定期昇給相当分	+	賃金改善分(2.04%)	組合員一人平均 36.11 円(3.39%)

《賃金要求以外の付帯要求について》

労使専門委員会中間報告を踏まえ、導入の有無や時期、金額の水準や経過措置の在り方などを現場の声ならびに労働組合の考えを会社に伝え、団体交渉にて協議・確認していく。

【人事処遇制度改定について】

- ・仕事(職責)に応じた賃金への見直し(NAF社員) ※2019年妥結内容
- ・賃金改定時の評価額の見直し(NAF社員)
- ・職務職能給レンジレート上限到達者への対応(NAF社員)
- ・フィールド社員の処遇の追加
- ・新たな職域開発(NAF嘱託社員) ※2019年からの継続協議
- ・エリア社員群制度の新設と見直し
- ・地域水準給与の見直し(F嘱託社員)
- ・評価額の導入(嘱託社員) ※2019年からの継続協議
- ・商品担当TRの職責手当等の見直し(NAF嘱託社員)
- ・登録販売者手当、薬剤師手当の見直し(NAF嘱託社員)
- ・食品生鮮従事者手当の新設(NAF嘱託社員)
- ・セルフチェック評価制度の見直し(P社員)

- ・特別評価加給の新設（P社員）
- ・一時金支給月数の見直し（シニアP社員） ※2019年からの継続協議

【IY構造改革への対応について】

- ・生鮮食品部門への部門異動者の教育

【法改正、労働環境整備について】

- ・年間休日の増加（所定労働時間・総実労働時間の削減）
- ・センター社員の人事処遇制度の整理・見直し
- ・健康増進法改正への対応
- ・育児・介護休業法改正への対応
- ・副業・兼業の検討
- ・フィールド社員退職金制度の導入 ※2019年からの継続協議
- ・安否確認システムの導入
- ・店休日の導入 ※2019年からの継続協議
- ・休職制度の一部見直し
- ・サテライトオフィスの導入
- ・リ・チャレンジプランの見直し
- ・65歳定年延長 ※2019年からの継続協議
- ・通勤費規程点検
- ・店舗・BR設備の点検

《2020年度 一時金について》

制度に基づいた要求を行う。

《2020年度 「組合員の声」について》

支部活動や会議、研修会等を通じて挙がっている「組合員の声（営業上の課題や労務管理についての課題等について）」を整理した上で、ストレートに会社（経営）に伝え、課題解決を図るとともに、労使で安定的な持続可能な企業経営を目指していく。

《2020年度 団体交渉委員の選出について》

中央執行委員長	渡邊 健志	中央執行副委員長	中井 啓二
中央執行副委員長	佐藤 洋一	中央執行書記長	千代田 祐樹
中央執行書記次長	中川 勇樹	中央執行委員	丸山 亮人
中央執行委員	松川 将也	中央執行委員	田中 大樹
中央執行委員	瀧澤 めぐみ	中央執行委員	宇野 典孝
中央執行委員	岡山 明日菜	中央執行委員	池田 宜生
中央執行委員	大場 ももこ	特別中央執行委員	石合 弘二



第1号議案に対する代議員からの主な質問・意見



《あべの支部代表委員長 森田 由子》

- ・エリア社員群制度の内容が「+関東」を入れることを前提として進めているのか。
- ・地方エリア給と関東のエリア給との差が大きいが、妥当性があるのか。
- ・交通費規程上限の見直しや新幹線通勤を認める内容を入れることはできないのか。
- ・新エリアから関東勤務になった際、期間設定を検討しているのか。



《柳津支部代表委員長 矢口 正》

- ・ステップアップを目指す方もいるが、介護など、地域を離れることができない事情がある方からすると、会社から「辞める」と言われている内容としか思えない。制度導入の協議に入る前に現場の声を聞いて欲しいし、今回の時間軸では時間が足りなすぎる。できれば白紙に戻して欲しいし、今年の交渉では「継続協議」としてもらいたい。



《八尾支部副代表委員長 飯柴 大資》

- ・エリア社員群制度の伝達が遅いのではないかと。タイミングがぎりぎりすぎる。組合員が考え、意見を言える時間が欲しい。
- ・経営側の責任をどのように考えているのか。



《知多支部代表委員長 立石 陽》

- ・エリア社員制度導入に当たり、関東に出ている間にお店が閉店してしまっている可能性があるため、明言は難しいが、選択地域、できれば希望地域に戻ることができる制度にしてもらいたい。
- ・今回の制度導入について、いつの間にか決まって制度化するのではないかと不安の声が上がっているため、決議前に専従者が店を回り、現場の意見を聞いて欲しい。

質問・意見に対する執行部答弁

支部大会で多くの質問・意見をいただいていることは担当ゾーン議長を通して確認している。まず、今回報告している内容は中間報告であり、労使双方が持ち帰り、それぞれが検討した内容を労使協議によって制度構築していく。現段階では正式に決定している内容ではない。しかし、大きく生活が変わってしまうという現在の狭域エリア制度を選択している組合員からすれば、家族としっかり話し合う時間が必要だということも理解できる。実際、制度導入の詳細や時期などは決まっていないため、労使で適切な導入時期を検討すべきと考えている。

先日の全国支部代表委員長会議でもあがったように、やむを得ない理由で新エリアを選択できない方が退職を選択せざるを得ないという声は、各ゾーンより意見をいただいている。現在労使協議に向けて「退職優遇措置」や「就職斡旋のサポート」といったことを経営の責任として求めていくことを検討している。

エリア社員群制度の新設と見直し

現在のエリア制度では、ドミナントが崩れ、エリア社員が特定エリアに滞留してしまっている。そのため、限られたポストの中でステップアップしたくてもできない社員も発生している。今後首都圏へ経営資源を集中させていく経営施策が出ている中で、もし閉店になってしまった場合、イトーヨーカドーで働きたくても働けない人が出てしまつては雇用を失ってしまうことになる。少しでも選択の余地を残すことが必要であるため、(+関東)としているが、それぞれが選択した新地方エリアで勤務することを前提としている。

ⅠYの給与水準(地域給含む)は地方の企業と比較して新地方エリア給としても十分に高い水準である。また、店舗が持続可能な水準を加味した上での制度構築を踏まえ、「労使専門委員会(案)」として会社は提案している。

通勤費規程の点検について

現在の交通費規程に課題があるため、見直しが必要であるのは間違いない。現在の制度は1995年にできたものであるため、これからの法律に適合するかどうか、ご質問いただいている「上限を設定すること」自体が法的に問題ないかも含めて確認をしていく。



中央執行書記次長
中川 勇樹

第1号議案「2020 春季労働条件交渉」決議

賛成155、反対2、保留2によって、

『第1号議案 2020 春季労働条件交渉要求』は賛成絶対多数で承認されました。

2020 春季労働条件交渉スケジュール（予定）

2月28日（金）2020 春季労働条件交渉 団体交渉申し入れ

3月 4日（水）第1回団体交渉

3月11日（水）第2回団体交渉

3月26日（木）全国支部代表委員長会議

*新型コロナウイルス感染予防対策等により、スケジュールが変更になる可能性があります。

第2号議案「中央役員補充選挙」投票結果

投票総数 159票、うち有効投票数159票、

「信任 157 不信任 2 無効 0 」よって信任されました。



新 中央執行委員
阿部 真由美
(青森支部)

《阿部 新中央執行委員 決意表明》

私達を取り巻く環境がめまぐるしく変化していることで、お客様・従業員のニーズが変化し、新たな問題・課題などが発生しています。その変化を正しく捉え、労使が一丸となって対応していくことが必要だと感じています。その為に、組合員の声を聴き、伝えていく活動に力を入れて生きてきたいと思います。対話を大切にし、組合員の声を基に、より働きがいのある職場環境づくりをしていきます。共に頑張りましょう。

中央役員 退任者あいさつ

昨年10月の人事異動に伴い、この度中央執行委員を退任させていただくことになりました。私自身の組合活動の関わりは、支部副代表委員長からはじまり、亀有支部の支部代表委員長を務めたのちに2年間中央執行委員として活動してきました。

組合活動では多くのことを学ぶことができました。一つの議題に対して決定するまで全員でとことん議論し、決めたことはやりきる事。議論する前には事前に情報を集め、準備を進める事。推し進める活動に関しては主旨・目的を明確に伝える事。労働組合の活動は一人では出来ません。多くの人を巻き込み、多くの人々の声を聴く事で自分自身も成長することが出来、大きな活動成果を得ることができます。

会社では現在コミュニケーションを取れる機会が減っていると感じています。組合活動はコミュニケーションを取れる絶好の機会です。組合活動を通じて仲間を増やすことは必ず自分のプラスになるので、今大会にお集まりの皆さんも前向きに取り組んでいきましょう。

今年度はイトーヨーカ堂創業100周年、イトーヨーカドー労働組合結成50周年を迎えます。この大きな節目の年を組合役員として迎えらることを誇りに持っていただき、逆境を乗り越えるためにも原点に立ち返り、一致団結して新たなイトーヨーカドーを全員でつくっていきましょう。

最後に共に活動してきた全ての方々に感謝を申し上げ、退任の挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。



前 中央執行委員
濱中 洋平

— 掲示期間 2020年3月4日（水）まで —