

イトヨーカドー労働組合の歴史を振り返ろう!

2000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ます。第4回は2000年代の10年間を振り返ります。

2000年《組合結成30周年記念事業「WE LOVE IY」を展開》

出口の見えない不況が続く中で迎えた2000年、労働組合は結成30周年を迎えました。それは、組合員だけでなく、その家族にも支えられてきたものでした。結成30周年という節目の年、活動の原点に立ち返って新しい時代をスタートするためには、家族まで広げたIYのマンパワーの結集が必要でした。そうした視点に立ち、この年、結成30周年事業が展開され、その一つとして「WE LOVE IY〜もっと好きに、そして誇りの持てるIYにして行こう」をテーマに、「IYファミリー大感謝祭2000」と題した記念イベントを開催しました。

2004年《新人事・賃金制度の導入》

2000年の人事制度改革で、それまでの年功的要素の強い制度から仕事・資格・成果重視の制度がスタートしていましたが、流通・小売業をめぐる経営環境は更に厳しく、企業の存続・発展と雇用確保・労働条件のバランスのとれた制度について、労使で協議が続けられてきました。その結果2003年冬の一時金から、新たな制度を導入することが労使で合意されました。そのポイントは生活給的な意味合いを持つ「資格別月数」部分をしっかりと抑えたいうえで、従来の「資格」重視の年功的な要素の強いものから、就いている職責に対して支給する「職責別定額」を新たに設けたことにあります。個人の「業績評価」「プロセス評価」の反映幅を拡大し、「仕事・業績・成果給」として位置づけを高めたものとなりました。



2004年《柳沢みつよし、2度目の参議院選で初当選》

この年、公平、公正な社会の実現を目指して、私たちのマンパワーを結集し、「柳沢みつよし」参議院議員を誕生させ、国会に送り出すことができました。2004年7月11日投票、即日開票で行われた第20回参議院議員選挙で、私たちの代表として立候補したイトヨーカドー労働組合の参与であり、元IYG労連会長の経歴を持つ柳沢みつよし候補が、比例代表において216,760票を獲得、民主党内で第5位の堂々たる成績で見事初当選を勝ち取りました。初めて立候補した2002年の参議院議員選挙ではまさかの落選となりましたが、その後の第32回定期大会を再スタートに、足掛け4年、全国支部代表委員長会議・研修会、ブロック会議、支部役員会など、あらゆる機会を通じて「私たちの代表を国会へ」「将来の安心づくりを私たち自身の手で」を合言葉に勝利に向けて取り組みました。



2006年《パートナー社員の組織化へ》

小売業はマンパワーの産業であり、働く人同士のコミュニケーションを充実させ、総合力を発揮することが欠かせません。イトヨーカドーにおいても、パートナー社員が年々増え続け、過去のような「社員の補助的な仕事」から「売場の中心的な役割」へと変化し、職場は多くのパートナー社員の力によって支えられている状況にありました。そのため、組合はパートナー社員にやりがいを感じてもらい、信頼関係を築くことが最も重要なことだと考え、パートナー社員の組織化に全力を注ぎました。これにより、一人ひとりのマンパワーを発揮できる組織の確立を目指し、2004年にパートナー社員の組織化への取り組みが始まりました。

2000年代のイトヨーカドー労使のあゆみ

2000年(平成12年)

- ・買い物キャンペーンスタート
- ・アニバーサリーメッセージスタート
- ・参院選に向けた「柳沢みつよし」活動スタート
- ・バンブキンくらぶスタート
- ・人事制度改定

2001年(平成13年)

- ・柳沢みつよしを組織内候補として参院選にチャレンジ

2002年(平成14年)

- ・トップリーダーセミナー開催
- ・第1回「BUY IYG」キャンペーン開催
- ・バンブキンクラブ誌リニューアル

2003年(平成15年)

- ・新一時金制度導入
- ・門脇ふみよし杉並区議選に6期目の挑戦、見事トップ当選
- ・OBOフェスタ開催

2004年(平成16年)

- ・新人事賃金制度導入
- ・私たちの代表「柳沢みつよし」が参院選にて当選

2005年(平成17年)

- ・人事制度改定(エリア区分改廃)
- ・バンブキンクラブワンナップセミナー中国を開催
- ・「SANKA!」400号を発行
- ・支部対抗イベントポスターコンクール開催
- ・門脇ふみよし、東京都議選に初当選

2006年(平成18年)

- ・パートナー社員の組織化(常用)
- ・60歳以降の再雇用制度がパートナー社員まで新設
- ・全国パートナー専門委員会スタート
- ・提案グランプリ2006を実施(応募2,547件)

2007年(平成19年)

- ・座談会活動スタート
- ・夏・冬ギフトキャンペーンスタート
- ・ゾーン議長体制の整備
- ・パートナー社員新人事処遇制度導入
- ・かわいたかのり、第21回参議院選で当選

2008年(平成20年)

- ・就業の風土改革への取り組み
- ・中国四川大地震の被害者へ、お見舞金を贈呈(ドリーミンファンド社会福祉基金にて対応)
- ・ゾーン運動会、全国一斉開催

2009年(平成21年)

- ・門脇ふみよし、2期目の東京都議選に当選

「未来への創造」～魅力ある、社会的価値創造企業を目指して～

さんか
SANKA!



環境変化を正しく捉え、 未来を見据えた 転換のとき!

—2020春季労働条件交渉妥結報告・新人事処遇制度改定報告—



INDEX

- 02 渡邊中央執行委員長あいさつ
(2020春季労働条件交渉妥結報告について)
- 04 2020春季労働条件交渉の歩み
- 06 第1号議案「2020春季労働条件交渉要求」決議
第2号議案「中央役員補選挙」/退任役員
- 07 団体交渉(第1回・第2回・第3回)

2020春季労働条件交渉妥結報告

- 08 賃金改定内容
- 09 労使専門委員会議論項目
- 10 仕事に応じた賃金への見直し
- 12 賃金改定時の評価額の見直し
- 13 エリア社員群制度の新設と見直し
- 14 地域水準給与への見直し
- 15 評価額の導入/セルフチェック評価制度の見直し
特別評価給の新設/一時金支給月数の見直し

- 16 センター社員の人事処遇制度の整理・見直し
休職制度の一部見直し/健康増進法への対応
サテライトオフィスの導入
育児・介護休業法改正への対応
- 17 リ・チャレンジプランの見直し
通勤費規程の見直し/安否確認システムの導入
- 18 店舗・BR設備の点検
今後も継続して協議を行う項目
セブン&アイグループ各社への転籍支援(人財公募)について
2020春季労働条件交渉妥結後の組合員への報告

- 19 田村まみ活動報告
2020年度アニバーサリーメッセージ報告
北朝鮮署名報告
- 20 イトヨーカドー労働組合の歴史を振り返ろう!

2020春季労働条件交渉「妥結報告」

真のIY再生に向け「構造改革・意識改革」に、 労使一丸となって取り組もう！

中央執行委員長 渡邊 健志



今春闘を取り巻く情勢

今年の春闘の特徴は、ここ経年続いてきた「官製春闘」と言われる政府主導のスタイルから、本来の「企業労使間での交渉スタイル」へ戻る形を取りつつも、政府は7年連続の賃上げ要請の意向を経団連や連合に示した。経団連は、これまでの「一律的なベアでなく、役割や成果に応じた配分をしていく事や各企業が力を入れている社員のエンゲージメントを高めしていくような総合的な処遇改善が必要である」と示し、一方、連合は、社会・産業全体の「底上げ・下支え・格差是正」の観点から、ベア・賃金改善分として、2％程度の要求を行いつつ、全体の賃上げの必要性を訴えました。こういった政労使の見解が示される中、これまでの日本の賃上げ相場を形成してきた、トヨタ自動車は昨年、そのリーディング役の旗を降ろす形となった交渉の考え方となる「個々の実力や成果を踏まえた、トータルでの賃金や労働条件を向上させていく」という姿勢で今年も昨年を踏襲した交渉を進めていく流れとなりました。

以上のような環境と、ここ経年の物価上昇、社会保障負担や消費税増税などにより組合員の生計費は貧窮している状況にある事などを踏まえ、労働組合は昨年同等の要求を掲げました。また雇用形態の格差是正の必要性を踏まえ、契約社員・パートナー社員の要求基準は正社員を上回る要求としました。また加速的に進む高齢化社会により、圧倒的な売り手市場にある流通産業では、人手不足が今後更に深刻化していく事が予測される中、労働者の価値の変化にしっかりと対応していく動きが活発化している状況にありました。

取り巻く情勢を踏まえた「労働組合の要求と姿勢」

春季労働条件交渉は、それぞれの産業別労働組合の要求基準に基づいて要求・交渉を行います。今年度の上部団体UAセンセンの統一闘争方針に沿った要求基準は、賃金体系維持分となる定期昇給に加え、賃金改善分の要求としました。賃金については過去から、「組合員の生活を維持するもの＝生計費」という考え方があり、賃金改定は「1年間頑張って仕事をしてきたことへの評価・対価」でもあるという事を踏まえ交渉・妥結をしていました。ここ経年の妥結推移は社会水準を下回る結果が続いており、中々賃上げが行われている実感が持てない状況にあります。社会水準とは、社会全体でどの程度の賃上げがされているのかという指標であり、組合員の賃金が社会全体から見た「労働力の価値や価格」に見合ったものになっているかを見ていくものです。ここ経年の大手の妥結水準は「定昇込み2％程度」で推移しています。IYの現状は、業績低迷に歯止めがかからず安定的な利益水準に至っていない状況が続いています。また、正社員の新規採用を抑えてきている為、年齢給を持つ30歳以下の人員が極めて少ない事から、定昇規模が1.2％程度となっています。これに伴いここ数年は、ベア・賃金改善が2％を下回る状況が続いています。これらの考え方や背景を踏まえ、企業業績だけに捉われず、社会水準や業界水準をきちんと見ていく必要性を伝え続けています。そのうえで「●これからのIYを取り巻く社会環境や営業環境の変化、労務構成や要員構成の変化を踏まえ、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事」●「社員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向上に繋げていく事」●「労働組合は過去から、【濡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事が、私たちの雇用と労働条件の向上に繋がるからである。また、昨年よりスタートした、【改善＝工夫】運動の目的は、IYの生産性向上運動であり、日常業務の中で身近にある、【ムリ・ムダ・ムラ】を、組合員一人ひとりのアイデアや工夫で改善していく事で、より良い職場環境やお客様視点の商売に繋げていく事にある。継続的な運動としていくためには、上長がその行為を、【認める、褒める、評価する】ことが不可欠である。このことを通じて、IYの意識・風土改革を目指していきたい」という考え方や姿勢で交渉に臨みました。

「組合員の声」と求められる労使の取り組み

「IY構造改革について」
構造改革に関する役員説明会以降、その進捗状況が中々見えない事への現場の不安感や、コミュニケーションの在り方の違いから構造改革への理解に及んでいない、方向性や考え方への理解が深まらなければ、IY再生に繋がる構造改革とはなり得ない。今回の構造改革は、すべてが雇用や労働条件にかかわる内容である。よって構造改革案件については、必ず事前に労使双方で申し入れの上、労使協議を実施し労使共通の認識を深める場を継続的に設けてもらいたい。
「環境変化と働き方について」
就業管理については、ここ経年の取り組みにより一定の成果はあるものの依然として不正就業や36協定違反が無くならない状況にある。不正就業や36協定違反の発生は社会的リスクや企業イメージを損なう大きな要因となる。個々人、部門、部署の課題を掴み就業教育の機会や労使による懇談会など具体的な施設を検討・実施していく必要がある。また、役職者の年間総実労働時間は社会水準と大きな乖離がある。特に

SM、TMについては長時間労働が恒常化している。適正な水準の労働時間と働き方の改善を推進していくためには、管理責任者、役職者(SM、TM含む)の働き方の見直し無くして実現しない。更に踏み込んだ取り組みを高めて進めていきたい。
「求められる労使の取り組み」
●働く職場の点検と整備
既存店の構造改革を進めていく中、売場への投資だけでなく職場環境改善の一環として、老朽化しているBRの整備を望む声が多く挙がっている。組合員のエンゲージメント向上に繋げていく取り組みとして、売場だけでなくBRの環境整備への検討および対応をお願いしたい。
●ゾーン労使協議会の定例化
ここ経年労働組合の活動として「事前労使協議」に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。私たち小売業はマンパワー産業である。成果に繋げていくためには、働く組合員の理解と納得が欠かせない。「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。こういった機会を販売労使間で定例化していく事に取り組んでいきたい。
●意識・風土改革の継続
昨年より、IYの意識・風土改革の一環として労使共働の取り組み「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し続けていく意識や風土を企業に醸成していくことで安定的な企業基盤づくりにも繋げていきたい。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」を変えろ事は簡単な事では無い。継続性のある取り組みとしていくには、上長が部下の仕事に関心を持ち、正しく評価する(褒める・認める)事を徹底していく必要がある。今後も労使共通の認識を持って取り組んでいきたい。

統一闘争要求内容への会社見解と回答

会社からは「非常に厳しい環境下で地域のお客様に対応し、頑張って頂いている組合員の皆さんに感謝を申し上げたい。また、皆さんの頑張りもあり下方修正予算ではあるが、RG億円を達成することができた。このことも合わせて感謝を申し上げます。」という組合員への労いと感謝の話がありました。その一方で「現在の利益水準は、利益率1％にも満たない状況であり、まだまだ安定的なものではないこと、そして[賃金は人財投資]である一方、経費視点で見れば賃金引き上げは固定費の増加となることから容易に判断するわけにはいかない。しかし、2020年度の利益予算達成には、社員のやる気と情熱をもって商売に取り組める環境づくりは大切である」「ベア・賃金改善は、組合員の[生計費維持・社会水準へのキャッチアップ]という考え方は理解するものの、現実的には定期昇給に加え、要求水準での回答を出せる状況にないことを理解してもらいたい」賃金改定については、ナショナル・エリア組合員定期昇給4,293円(1.20%)に加え、賃金改善1,704円(0.48%)計5,997円(1.68%)、フィールド組合員定期昇給2,386円(0.99%)に加え、賃金改善973円(0.40%)計3,359円(1.39%)、パートナー組合員定期昇給相対分14.45円(1.35%)に加え、賃金改善5.69円(0.53%)計20.15円(1.89%)との回答がありました。今交渉は、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高まる中、経営の慎重な姿勢が示され、社会水準が各産業・大手中心に軒並み昨年を下回っていることや、厳しい経営環境にあり安定的な利益水準ではない状況下での精一杯の回答と受け止め、賃金改定の妥結に至りました。

《妥結にあたり伝えた事》

●IYの数値状況について
「下方修正の予算で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、営業での成果でない事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」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。全社員が共通認識を持つ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もらいたい。
●賃金改定について
「現状の会社の経営状況は十分でない利益水準にある。厳しい環境下で精一杯の回答を頂いた」また「現在の市場に対応した労働価値や必要な人財への投資、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改めた内容だ」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事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理解を得る事ができた。しかし「厳しい環境下、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事も経営の理解を頂きたい」や「経費を削減した分、業務過多にもなっている。現場が努力をしている事を理解して欲しい」という声も多く挙がっている。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踏み込んだ業務変更・仕組み・作業の引き算が進んでいない状況が続いている中での組合員の切実な声であり、実態であることを理解頂きたい。

賃金改善分：労働市場価値の高まりへの対応

●「食品生鮮従事者手当の新設と薬剤師手当の見直し」については、これからのIYの成長分野として、位置付けられている食品生鮮関連に従事する技術的キャリアや専門分野の資格を持っている人財の「労働市場価値の高まり」に対応していくことの必要性、競合各社の人財確保に向けた採用市場が過熱していることへの対策が求められています。今交渉においてNAF嘱託社員の食品生鮮従事者の囲い込みと労働市場価値の高まりに対応していく為、食品生鮮従事者手当を新設、また、同様に取り組む社会環境の変化と労働市場価値、採用競争力の観点から、NAF嘱託社員の登録販売者手当、薬剤師手当の増額を行い社会水準とのギャップを解消していきます。
●「商品担当トレーナーの職責手当の見直し」については、組織改編に伴い商品担当トレーナーが商品部組織へ移管されることとなります。これまでの働き方や役割が変わり、数値責任の水準がこれまで以上に高まることに対応し、職責手当・定期昇給額・一時金支給額を同じ組織グループとなる商品部のMD・D・B・S・Vと同水準に見直しを図っていきます。
●「年間総合評価S・Aを対象に資格・職責別の特別評価加算」については、NAエリア社員・フィールド社員・嘱託社員・パートナー社員すべての社員群での公平性や競争力の醸成に向け、高い評価で成果を上げている人の仕事に対する「やりがい」や「納得感」を高めていきます。

労使専門委員会答申：「新人事処遇制度の改定」

今回の制度改定は、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、労務構成や要員構成の変化、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事にあります。そして社員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繋げていくという考え方に基づいた改定であることを繰り返し伝え、その必要性について議論を重ねてきました。

制度改定内容への会社見解と回答

「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為の決断であり、この3年間、中期経営計画をた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ていく事に努めておらず、経営としての責任とせず捉えている。だからこそ背水の陣の思いで、この2020年からの5ヵ年新中期経営計画では、本部・店舗の組織体制や運営・人員規模と要員構成がどうあるべきか、扱う商品や展開などのMDをどうすべきかなど、将来のIYづくりに向け本格的な構造を見直し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幾つかの厳しい経営判断をせざるを得ないと考えている。できる限りIYの中で人員を再配置していきたいが、経営規模の縮小に伴いすべてに対応していく事が困難な状況にある。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、IY再生は果たせないことをご理解頂きたい。組合員の皆さんには、たいへん申し訳なく思っている。雇用については、何とかがグループ各社の力を借りて確保していきたいと考えている。また、店舗縮小により首都圏以外の地域ではエリアの維持が困難になりつつあり、エリアでの雇用を守るためには、現在のエリア範囲や地域給の水準を見直さざるを得ない。今後の生産性基盤の見直しと店舗閉鎖などの環境変化によっては、地域雇用の維持が果たせず、関東圏での勤務をお願いする場合もある」こういった背景を踏まえ回答を受け、3回の団体交渉の上、妥結に至りました。

《妥結にあたり伝えた事》

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何かしらの対応をお願いしたい」という多くの声が続いている。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へ、経営として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、評価者が評価の視点や基準を正しく理解した上で実施していくよう教育機会に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欲しい」との声が続いている。評価制度の目的は、評価に基づいて社員教育をしていく事で生産性の向上を図り、本人の目標達成や業績向上に繋げていくことにある。この目的を果たしていく為には「社員の正しい理解」が不可欠である。このことを考慮した上で見直しの実施をお願いしたい。

人事制度改定への対応(一部)とグループ内での雇用確保

●エリア社員群制度の新設と見直しへの対応

廃止する6つの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の変更を今年度実施するにあたり、労使交渉の上、経過措置を実施していきます。

《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(2020年度)は減額を行わず、2年目以降、10,000円の取り崩しを行っていく。

《退職優遇措置の導入》

廃止エリア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、セカンドキャリアへの支援として退職優遇措置を実施する。
●退職加算金の支給
①年齢別に50～300万円を支給
②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①のみ支給
●休日・年次有給休暇の精算を行う。
※退職後、フィールド社員を選択する場合は、引き継がれる
●再就職支援会社のサービス提供

●フィールド社員・嘱託社員の地域水準給との見直しへの対応

フィールド社員については、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していきます。嘱託社員については、激変緩和措置として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円の取り崩しを行っていきます。

●パートナー社員のセルフチェック評価制度の見直しへの対応

既に評価期間である上期に入っている事、相対評価への大きな変化と評価項目変更に関する評価者に対する十分な教育時間が取れない事から、労使交渉を踏まえ下期からの変更としていきます。したがって今年度に限り年間評価については上期評価50%、下期評価を50%とします。

●グループ内での雇用確保についての対応

グループ内雇用については、セブン&アイHLDGS.を通じてグループ各社へ転籍・出向の打診を行い最優先でグループ内雇用の準備を進め、個人の意思・選択でグループ内転籍の公募を行っていきます。内容は応募企業との面接の可否を経て、合格した場合には転籍となりますが、IY退職時の給与水準を一定期間保障し、且つ一定額の支援金を支払う形で行っていきます。また人財公募を優先的に実施した後、グループ出向についても実施をしていきます。

団体交渉を終えて、今後取り組むべきこと

正しい経営状況の認識

IYの足元の業績は、下方修正したRG億の利益予算を達成し、5年ぶりに最終利益が黒字になったとはいえ、売上1兆円以上に対し利益率が1%にも満たない状況にあります。また、その利益についても販管費の圧縮、不採算事業の整理など経費削減で得られたものでしかなく、商売としての利益やあるべき水準に至っておらず構造上の課題は従来そのまま変わっていません。つまり、本質的な改革はまだまだ道半ば、発展途上にあるというのがIYの現状でありこの事への認識を持たなければなりません。

IY構造改革への理解と確実な成果

今期から始まる新中期経営計画でのIYの構造改革は、まず2020年からの3年間で現状の企業構造の見直しや体質改善を図っていかなければなりません。その為には「事業構造改革」と「意識風土改革」の両面から取り組みを進め、企業基盤づくりと成長戦略への投資と位置づけ、徹底した風土構築・人財育成・経費構造の抜本的な改革に取り組んでいくと示されています。また最終の2年間については、これらをベースに営業利益100億円を目標としていく方針です。これからの5年間はIYの将来を決定していく非常に重要な時間です。過去の経験に捉われない新たな挑戦や、時には痛みを伴う改革など様々な「変化に対応」しながら、その上で確実な成果に結びつけていかなければなりません。そして何より必要な事は「環境変化と会社方針の正しい理解」にあります。

健全な労使関係づくり(＝事前労使協議)

労使慣行である「生産性三原則」●雇用の確保、●利益の公正な配分、●労使協議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「健全な労使関係づくり」には欠かせません。労使とは車の両輪のようなものであり、円滑に進んでいくには同じ大きさでなくてはなりません。そして力の等しい労使が互いに対立しつつ協調していく事で好ましい労使関係が生まれ企業の発展と成長につながり、その先に組合員の幸せがあるのだと思います。これまでもIY労使は「誠実と信頼」を大切に諸課題に向き合い対応してきました。労働組合は過去から「濡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ました。これは企業が安定的な利益を生み存続していく事が、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す。労使の借しめない話し合いや事前協議がなければ成立しないという事を前提に取り組んでいきます。これからも取り巻く環境変化に対応し、組合員の皆さんと共に、この難局を乗り越えていきたいと思います。ご理解とご協力をお願い致します。

歩み

02 第5回中央執行委員会

と き 2020年1月10日(金)
 ところ 組合本部会議室(第一麹町ビル)
 内 容 IY構造改革について

03 第6回中央執行委員会

と き 2020年1月25日(土)
 ところ UAゼンセン中央教育センター友愛の丘
 内 容 2020春季労働条件交渉内容について

01 第4回中央執行委員会

と き 2019年12月12日(木)
 ところ 組合本部会議室(第一麹町ビル)
 内 容 社会情勢や上部団体の方針説明、
 イトヨーカドー労働組合としての
 交渉方針を確認

04 全国支部代表委員長研修会

と き 2020年1月23日(木)~31日(金)
 ところ ゾーン別開催
 内 容 賃金の基礎知識について
 2020春季労働条件交渉内容
 について

05 全国支部代表委員長会議

と き 2020年2月5日(水)
 ところ 全国4会場(札幌、仙台、東京、大阪)
 内 容 IY構造改革について
 2020春季労働条件交渉内容について

06 第7回中央執行委員会兼 第1回拡大中央執行委員会

と き 2020年2月7日(金)
 ところ TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
 内 容 2020春季労働条件交渉執行部案、
 労使専門委員会中間報告、組合員の声

07 全国支部代表委員長会議

と き 2020年2月17日(月)
 ところ TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
 内 容 2020春季労働条件交渉執行部案
 労使専門委員会中間報告・組合員の声

08 2020 春季労働条件交渉に向けた支部大会

期 間 2020年2月18日(火)~23日(日)
 対 象 全支部
 議案内容 第1号議案「2020春季労働条件交渉要求案について」

2020 春季労働条件交渉の要求内容に「組合員の声」を反映させることを目的に、支部大会を実施しました。全国支部代表委員長会議にて説明を受けた要求についての執行部案を代議員に説明し、意見・質問を受けたうえで要求案について決議しました。実施後に組合本部に集まった各支部の「組合員の声」を要求案に反映し、臨時中央大会の第一号議案に臨み、団体交渉においても「組合員の声」をストレートに伝え、協議を行いました。

支部大会で挙げた意見(一部抜粋)

仕事(職責)に応じた 賃金への見直し(NAF社員)	<ul style="list-style-type: none"> 昨年度職責対応資格制度が導入されたが、なぜ今年度職務職能給のレンジを下げるのか。上位役職者のレンジを上げて対応するべきではないか。 自分が職務職能給をいくらもらっているかわかりづらい。
エリア社員群制度の 新設と見直し(NAF社員)	<ul style="list-style-type: none"> 考え方は理解できるが、給与面、出勤圏の拡大などエリア社員の負担が大きすぎるのではないか。 エリア社員として描いていた将来設計を無視しているのではないか。 関東エリア圏に異動した際、赴任の期限を設けることはできないのか。
パートナー社員セルフチェック 評価制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 運用が非常に難しく、デリケートである。 評価の考え方、方法などのガイドラインなどが必要である。
年間休日の増加(NAF社員)	<ul style="list-style-type: none"> 休日が増えるのは嬉しいので是非導入してほしい。 業務の簡素化などが進まないと休日が増えても取得しづらい。

支部大会とは

支部活動の最高決議機関であり、「組合員の声」を集約し決議する場です。各部門から代表者1名が代議員として出席し、労働組合の活動方針や支部活動について挙手にて決議を行います。



小岩支部



古淵支部



尾張旭支部

09 臨時中央大会

と き 2020年2月27日(木)

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「中央役員補選について」



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
TKP札幌駅カンファレンスセンター	13:00~16:00	北海道	159名 (内委任状3通) *招集代議員159名
TKP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、北関東B、信越B	
TKP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	

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。

ブロック長任命

臨時中央大会の中で、新たにブロック長10名が任命されました。執行部とともに今後の支部活動をサポートしていきます。

ブロック名	北海道南	南東北	埼玉北	荒川	足立	京成	武蔵野南	多摩	横浜北	相模
所属支部	函館	仙台泉	上尾	赤羽	アリオ西新井	小岩	拝島	多摩センター	綱島	相模原
ブロック長名	池田 徹	森 和也	薄井 傑	及川 毅彦	飯塚 淳一	室ノ園 大介	瀬下 雅宏	向原 康範	相楽 渉	波田野 政隆

大会議長・大会副議長・大会書記感想



大会議長 | 小田原支部 | 長藤 晃一

大会議長という非常に貴重な経験をさせていただき、ありがとうございました。厳しい環境の中、支部代表委員長として今後も組合員が元気に楽しく働ける環境づくりに努めていきます。



大会副議長 | 高砂支部 | 植木 亜矢

今大会の副議長という大変貴重な経験をさせていただきました。働く環境や生活を取り巻く環境が激変している今、何が出来るのか考える機会となりました。この経験を支部活動へ活かしていきたいです。



大会書記 | 津田沼支部 | 松浦 桃香

新型コロナウイルスの対応として緊急の開催スケジュールの中、大変緊張しました。この経験を活かし、組合員として声を挙げて今後の活動に繋がっていきたく思います。貴重な経験をさせていただき、ありがとうございました。

第1号議案「2020春季労働条件交渉要求」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。

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
支部代表委員長
森田 由子

- ・エリア社員群制度の内容は(+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。



八尾支部
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。



柳津支部
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、会社から退職を促されている様に思われてしまう。制度導入前にしっかり現場の声を整理して欲しい。



知多支部
支部代表委員長
立石 陽

- ・エリア社員群制度の新設と見直しにあたり、関東に赴任し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ほしい。
- ・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挙がっているため、現場の声を踏まえ、しっかり協議をお願いしたい。

第2号議案「中央役員補充選挙」 信任多数によって信任されました。

新中央執行委員 決意表明



新中央執行委員
阿部 真由美
(青森支部)

私達を取り巻く環境がめまぐるしく変化していること、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いきたいと思っております。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。

退任役員

退任役員 あいさつ



中央執行委員
濱中 洋平
(古淵支部)

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、多くの人を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した。

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。今年度はイトヨーカ堂創業100周年、イト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れることを誇りに持ってください。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。

2017年5月～ 2017年9月	支部代表委員長 (亀有支部/ 子供衣料担当M)
2017年10月～ 2019年10月	中央執行委員 (古淵支部/ ライフスタイル統括M)
2019年11月～ 2020年2月現在	古淵店/ 管理統括M

第1回団体交渉

とき:2020年3月4日(水)



交渉の要旨

- 2019年度業績について(山本管理本部長)
- 2020春季労働条件交渉を取り巻く情勢について(渡邊中央執行委員長)
- 要求内容及び労使専門委員会中間報告について(千代田中央執行書記長)
 - ・賃金改定要求
 - ・労使専門委員会中間報告を踏まえた協議項目
- 組合員の声(中井中央執行副委員長)
 - ・IY構造改革について
 - ・労務就業管理について
 - ・総実労働時間削減について
 - ・働く職場の点検と整備について
 - ・ゾーン労使協議会の開催について
 - ・労働組合結成50周年記念事業「提案グランプリ2020」について

会社回答(詳細についてはさんかEXPRESSに掲載)
■事業構造改革について
■直近の課題について
 ①新型コロナウイルスについて
 ②労使専門委員会中間報告について
 ③基本マネジメントについて
■年間休日の増加について
 ※決定した内容については、P8「年間休日の増加について」をご確認ください。

第2回団体交渉

とき:2020年3月11日(水)



交渉の要旨

- 2019年度業績について(山本管理本部長)
 - 第1回団体交渉後の組合員の反応(渡邊中央執行委員長)
 - 会社回答と今後の重点施策(三枝社長)
 - ・賃金改定について
 - ・労使専門委員会議論項目について
 - ・継続協議事項について
- ※回答の詳細はP8～をご参照ください。

労使専門委員会中間報告の「エリア社員群制度の新設と見直し」と「地域水準給与の見直し(F・嘱託社員)」については、第3回団体交渉を開催し、継続協議を行う。

第3回団体交渉

とき:2020年3月19日(木)

交渉の要旨

- 2020春季労働条件交渉の情勢と第2回団体交渉後の組合員の反応
 - 会社回答と今後の重点施策について
 - ・労使専門委員会中間報告についての会社回答
 - ・IY構造改革に伴う雇用の確保についての会社回答
 - ・今後の労使の取り組みについて
 - ①エリア社員群制度の新設と見直し
 - ②フィールド社員・嘱託社員の地域水準給与の見直し
 - ③パートナー社員セルフチェック評価制度の見直し
 - ①新人事処遇制度説明会の開催について
 - ②提案グランプリ2020
 - ・社長総括
- ※回答の詳細はP8～をご参照ください。

＜団体交渉出席者＞【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＞【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)

賃金改定内容

ナショナル・エリア組合員(一人平均)

回答		定期昇給	賃金改善	計
	金額	4,293円	1,704円	5,997円
	率	1.20%	0.48%	1.68%

＜賃金改定内訳＞

- ・【職種手当の改定】薬剤師手当 50,000円⇒100,000円
登録販売者手当 5,000円⇒15,000円
 - ・【職種手当の新設】食品生鮮従事者手当(精肉・鮮魚・惣菜) 2,000円
 - ・【職責手当の改定】トレーナー(商品担当)の職責手当 82,000円⇒87,000円
 - ・【特別評価加算】一人平均427円(年間総合評価S・Aを対象に資格・職責別に加算)
- ※職務職能給の要求については、今年度会社回答はありません。

フィールド組合員(一人平均)

回答		定期昇給	賃金改善	計
	金額	2,386円	973円	3,359円
	率	0.99%	0.40%	1.39%

＜賃金改定内訳＞

- ・【職種手当の改定】薬剤師手当 50,000円⇒100,000円
登録販売者手当 5,000円⇒15,000円
 - ・【職種手当の新設】食品生鮮従事者手当(精肉・鮮魚・惣菜) 2,000円
 - ・【職責手当の改定】トレーナー(商品担当)の職責手当 82,000円⇒87,000円
 - ・【特別評価加算】一人平均272円(年間総合評価S・Aを対象に資格・職責別に加算)
- ※職務職能給の要求については、今年度会社回答はありません。

パートナー組合員(一人平均)

回答		定期昇給	賃金改善	計
	金額	14.45円	5.69円	20.15円
	率	1.35%	0.53%	1.89%

＜賃金改定内容＞

- ・【ステップアップ区分別、年間総合評価別加算額】
ステップアップ区分、年間総合評価別に評価本人給へ加算
- ・【特別評価加算】
年間総合評価「A・A B」を対象に評価本人給へ加算

第1回団体交渉にて回答「年間休日の変更」について

- ①店勤務者 店Cパターン(SM・統括M・担当M)の割当休日を年間6日に増やし、年間休日を116日に統一する。センター勤務者も同様とする。
- ②本部勤務者 本部Aパターン(本部担当者)の割当休日年間4日を廃止、本部A・Cパターンともに特別休日を年間12日に変更し、年間休日を116日に統一する。

【店:割当休日発生月変更後】※黄色の網掛けが割当休日の追加

月		1月		2月		3月		4月		5月		6月		7月	
パターン	役職	特連	割休												
店A	担当者	○	×	×	○	○	○	×	○	○	○	×	○	○	○
	担当M	○	×	×	○	○	×	×	○	×	×	○	○	○	×
店C	担当M	○	×	×	○	○	×	×	○	○	×	×	○	○	×
	SM・TM	○	×	×	○	○	×	×	○	○	×	×	○	○	×

月		8月		9月		10月		11月		12月		休日日数	労働時間	変更後の労働時間差
パターン	役職	特連	割休	特連	割休	特連	割休	特連	割休	特連	割休			
店A	担当者	×	○	○	○	×	○	○	○	×	×	120	1,960	0
	担当M	×	○	○	×	×	○	○	○	×	×	116	1,992	-32
店C	担当M	×	○	○	×	×	○	○	○	×	×	116	1,992	-48
	SM・TM	×	○	○	×	×	○	○	○	×	×	116	1,992	-48

【本部:特別休日発生月変更後】※黄色の網掛けが特別休日の追加

月	3月	4月	5月	6月	7月	8月
特別休日	10日(火)	7日(火)	5日(火)	16日(火)	24日(金)	4日(火) 20日(木)
月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
特別休日	21日(月)	20日(火)	3日(火)	—	11日(月)	16日(火)

- ・2020年3月より休日日数を増加し、4月より運用開始となります。割当休日は4月から発生とし、今年度は2月分に遡って発生はしません。
- ・就業カードについては、現行のものを使用して運用します。

労使専門委員会議論項目

【労使専門委員会とは】

労働組合、会社という立場を離れ、人事賃金制度について課題や見直すべき内容について議論し、「報告」をまとめます。その報告を労働組合、会社がそれぞれ持ち帰り、検討し、その検討結果を踏まえた上で労使協議を行い、新たな人事処遇制度を作っていきます。

人事制度の変遷

「なぜ、新人事賃金制度を導入するのか」ですが、IYでは、過去から制度変更をするにあたって、大切にしてきた3つの考え方があります。

- 1.『企業価値を高めることで、私たちの雇用の安定を図る』
企業の存続と発展が、結果として私たちの労働条件の維持向上と雇用の安定に繋がります。IYの企業価値を高めるためには、流通業界の中で、より高い生産性を目指し、より強い企業基盤を作っていくことが必要です。
- 2.『環境変化に先駆けたIYの制度づくりを目指す』
IYでは、過去から労使で時代に先駆け、環境変化を正しく捉えながら制度をつくるのが現在の強い組織基盤に繋がっています。企業業績によるマイナス的要因から対応するのではなく、「これからの時代はどうあるべきか」を考え、環境の変化に対応していきます。過去から人事処遇制度は、その時々環境変化に応じて、新制度の導入だけでなく、見直しや廃止を行いながら、5年後10年後にある将来を見据え、環境変化に先駆けた制度づくりを行ってきました。

時代変化に先駆けたIYの制度づくり(抜粋)



＜社員群制度導入の経緯＞

社員群制度については、1986年導入以降、「経営施策と社員の価値観を可能な限り合わせながら、変化に応じて見通していくべきもの」という基本的な考え方があります。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に対応してもらいたい」といった経営施策のもと、社員全員がナショナル社員として対応してきました。各エリアにドミナント出店が成熟してきた時代の施策で、「地元採用やエリア限定の働き方に対応してほしい」といった考え方のもとエリア社員制度を導入しました。環境変化に対応し、1995年、2004年に社員群制度の見直しを行い、社員群の区分の見直しとその処遇を運動させてきました。新中期経営計画を踏まえ、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といった経営施策や育児・介護等に伴う働き方の多様性に対応していくために、今年度、エリア社員群制度の新設と見直しを行います。

＜職務職能給レンジート導入の経緯＞

2004年に仕事の役割・価値に対応した賃金の設定に向け、賃金の基本部分である職務職能給のレンジート(上下限額)を設定しました。制度導入から15年が経過し、現状の課題を踏まえ、より仕事と賃金の連動を高め、あるべき賃金水準に近づけることを目的に、昨年、職務職能給レンジートの見直しを決定し、今年度より導入いたします。

3.『「やりがい」に結びつく成果主義を推進し、「公正」な配分を目指す』

「成果主義」とは、結果を出すことだけを望む仕組みではありません。一人ひとりが自らなすべきことを考えて行動し、それぞれの「仕事」に応じた「処遇」を組み合わせることで「やりがい」を引き出す仕組みです。そのためには、何よりも「公正」な配分が保たれることが必須の条件となり、結果として生産性が向上し、雇用の安定と労働条件の維持向上が図れます。

1 人事処遇制度改定

- (1)仕事(職責)に応じた賃金への見直し(NAF社員)*2019年妥結内容
- (2)賃金改定時の評価額の見直し(NAF社員)
- (3)職務職能給レンジート上限到達者への対応(NAF社員)
- (4)フィールド社員の処遇の追加
- (5)新たな職域開発(NAF嘱託社員)*2019年からの継続協議
- (6)エリア社員群制度の新設と見直し(NA社員)
- (7)地域水準給与の見直し(F嘱託社員)
- (8)評価額の導入(嘱託社員)*2019年からの継続協議
- (9)商品担当TRの職責手当等の見直し(NAF社員)
- (10)登録販売者手当、薬剤師手当の見直し(NAF嘱託社員)
- (11)食品生鮮従事者手当の新設(NAF嘱託社員)
- (12)セルフチェック評価制度の見直し(P社員)
- (13)特別評価加給の新設(P社員)
- (14)賞与支給月数の見直し(シニアP社員)*2019年からの継続協議

2 法改正、労働環境整備

- (1)年間休日の増加(所定労働時間・総実労働時間の削減)
- (2)店休日の導入*2019年からの継続協議
- (3)センター社員の人事処遇制度の整理・見直し
- (4)休職制度の一部見直し
- (5)健康増進法改正への対応
- (6)サテライトオフィスの導入
- (7)育児・介護休業法改正への対応
- (8)リ・チャレンジプランの見直し
- (9)副業・兼業の検討
- (10)65歳定年延長*2019年からの継続協議
- (11)フィールド社員退職金制度の導入*2019年からの継続協議
- (12)通勤費規程点検
- (13)安否確認システムの導入
- (14)店舗・BR設備の点検

仕事(職責)に応じた賃金への見直し(NAF社員)

《2019年妥結内容》

■職責対応資格への移行

《職責対応資格表》

職責/資格	担当職	リーダー職 ジュニア職	副主事 レギュラー職	主事 シニア職
担当者	対応資格			
"チーフ・シスター・ CHM・特別販売職"		対応資格		
担当M・SHM		対応資格		
統括M			対応資格	
SM				対応資格

*本部各職責については、各職域における専門職の位置付けてあり、対応資格は定め
ないものとする

資格等級	担当者	担当M・SHM シスター チーフ・CHM 特別販売職	統括M	SM
主事 シニア職	3級			
	2級			
	1級			
副主事 レギュラー職	R級	R級		
	3級			
	2級			
	1級			
リーダー職 ジュニア職	R級			
	3級			
	2級			
	1級			
担当職	3級			
	2級			
	1級			

主事の統括M、副主事の担当Mが担当者になれば、資格を「リーダー職 R級」に変更する。
昇進の場合は、資格手当の差額を調整給で支給する。

「R級」になった後、元の資格に対応する職責についた場合は、元の資格に復帰する。
「R級」になる場合は、**激変緩和措置として、資格手当の減額分については、15,000円を限度**として、毎年の賃金改定時に減額していく。

■資格手当の変更

年功的要素の強い「資格手当」を減額し、レベルの高い業務が要求される「役職」に就くことで支給される「職責手当」を増額する。

《資格手当》

資格	ナショナル				資格	エリア				資格	フィールド			
	級	旧手当	新手当	差額		級	旧手当	新手当	差額		級	旧手当	新手当	差額
主事	3	80,000	69,000	▲11,000	シニア職	3	50,500	39,500	▲11,000	エルダー職	3	18,500	15,000	▲3,500
	2	74,000	63,500	▲10,500		2	47,000	36,500	▲10,500		2	15,500	13,000	▲2,500
	1	68,000	58,000	▲10,000		1	43,500	33,500	▲10,000		1	12,500	11,000	▲1,500
副主事	R	—	43,500	—	レギュラー職	R	—	27,000	—	担当職	3	2,000	2,000	0
	3	47,000	39,000	▲8,000		3	23,000	16,500	▲6,500		2	1,000	1,000	0
	2	42,000	34,500	▲7,500		2	20,000	14,500	▲5,500		1	0	0	0
リーダー職	1	37,000	30,000	▲7,000	ジュニア職	1	26,500	19,500	▲7,000	担当者	2	800	800	0
	R	—	25,000	—		R	—	18,500	—		1	0	0	0
	3	28,500	22,000	▲6,500		3	2,000	2,000	0					
担当職	2	24,500	19,000	▲5,500	担当職	2	1,000	1,000	0					
	1	20,500	16,000	▲4,500		1	0	0	0					
	3	2,000	2,000	0										

*エルダー職担当者については、年齢に関わらず、資格手当変更に伴う減額は行わない。

《職責手当》

職責	旧手当	新手当	差額	職責	旧手当	新手当	差額
GM・SMD	130,000	145,000	15,000	MD・DB・SV・商品担当TR	78,500	87,000	8,500
SM・CM	115,000	130,000	15,000	スタッフ・TR	74,000	82,000	8,000
CMD・CDB・ CSV	103,000	113,000	10,000	担当M・SHM	74,000	82,000	8,000
本部M	97,500	108,000	10,500	チーフ・シスター CHM・特別販売職	17,500	25,000	7,500
統括M	87,000	98,000	11,000	担当者	0	0	0

*商品担当TRは、2020年度より変更。

■職務職能給レンジレートの見直し

職務職能給レンジレートの見直しについては、**2020年5月の賃金改定時より、段階的に導入する。**
また、激変緩和措置として上限到達者の職務職能給の取り崩しは、**毎年の賃金改定時に実施し、上限額を15,000円**とする。

《職務職能給レンジレート》

単位:円

職責	旧レンジレート				新レンジレート			
	ナショナル		エリア		ナショナル		エリア	
	下限	上限	下限	上限	下限	上限	下限	上限
CMD・CDB・CSV	160,000	280,000	140,000	260,000	160,000	270,000	140,000	250,000
本部M	160,000	280,000	140,000	260,000	160,000	270,000	140,000	250,000
副店長	140,000	250,000	135,000	230,000	140,000	250,000	135,000	230,000
統括M	135,000	240,000	130,000	220,000	135,000	240,000	130,000	220,000
MD・DB・SV・商品担当TR	95,000	250,000	90,000	230,000	90,000	240,000	80,000	220,000
TR(商品担当以外)	95,000	240,000	90,000	220,000	90,000	220,000	80,000	200,000
スタッフ	95,000	240,000	90,000	220,000	90,000	220,000	80,000	200,000
担当M	95,000	200,000	90,000	190,000	90,000	180,000	80,000	170,000
薬局SHM・SHM	60,000	190,000	55,000	180,000	55,000	170,000	50,000	160,000
シスター・CHM・SCC	60,000	190,000	55,000	180,000	55,000	170,000	50,000	160,000
特別販売職	60,000	190,000	55,000	180,000	55,000	170,000	50,000	160,000
担当者	—	170,000	—	160,000	—	130,000	—	120,000

*個別の職務職能給は、4月配布の「人事賃金制度改定通知書」と5月配布の「賃金改定通知書」を確認してください。

勤続反映や年功的賃金の要素を一部残しながらも**仕事(職責)に応じた賃金への見直し**を進める。レンジ上限到達前に次のステップアップを目指す意識を醸成する。

例① 《ナショナル組合員・副主事2級・担当M》

【現行制度】	資格手当 34,500円	+	職責手当 82,000円	+	職務職能給 200,000円	=	合計 316,500円
【新制度】	資格手当 34,500円	+	職責手当 82,000円	+	職務職能給 180,000円	=	合計 296,500円
							差額 ▲20,000円

*激変緩和措置として、減額の上限額は15,000円とし、毎年の賃金改定時に減額していく

例② 《エリア組合員・ジュニア職3級・担当者》

【現行制度】	資格手当 16,500円	+	職責手当 0円	+	職務職能給 130,000円	=	合計 146,500円
【新制度】	資格手当 16,500円	+	職責手当 0円	+	職務職能給 120,000円	=	合計 136,500円
							差額 ▲10,000円

賃金改定時の評価額の見直し(NAF社員)

職責を重視する賃金制度に合わせて、賃金改定時の「評価反映額」については、今までの資格職責別の表から、職責別の表へ変更を検討する。高評価者・低評価者をしっかりと処遇するため、S評価者の反映額は高く設定する。

《新制度》年間総合評価反映額 単位:円

資格	年間評価	担当	SHMシスター CHMチーフ 特別販売職	担当M	統括M	MD-DB-SV- 商品担当TR	スタッフ	TR	CMD-CDB CSV	本部M
担当職を除く NA社員	S	2,400	4,000	6,000	7,000	6,000	6,000	6,000	8,000	8,000
	A	1,200	2,000	3,000	3,500	3,000	3,000	3,000	4,000	4,000
	B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	C	▲1,200	▲2,000	▲3,000	▲3,500	▲3,000	▲3,000	▲3,000	▲4,000	▲4,000
	D	▲5,000	▲10,000	▲10,000	▲10,000	▲10,000	▲10,000	▲10,000	▲10,000	▲10,000
担当職の NA社員	S	2,400	4,000	6,000	6,000	6,000	6,000	6,000		
	A	1,200	2,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000		
	B	0	0	0	0	0	0	0		
	C	▲500	▲500	▲500	▲500	▲500	▲500	▲500		
	D	▲5,000	▲5,000	▲5,000	▲5,000	▲5,000	▲5,000	▲5,000		
エルダー職の F社員	S	2,400	4,000	6,000	7,000	6,000	6,000	6,000		
	A	1,200	2,000	3,000	3,500	3,000	3,000	3,000		
	B	0	0	0	0	0	0	0		
	C	▲1,200	▲2,000	▲2,000	▲3,500	▲2,000	▲2,000	▲2,000		
	D	▲5,000	▲5,000	▲5,000	▲10,000	▲5,000	▲5,000	▲5,000		
担当職の F社員	S	2,400	4,000	6,000	6,000	6,000	6,000	6,000		
	A	1,200	2,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000		
	B	0	0	0	0	0	0	0		
	C	▲500	▲500	▲500	▲500	▲500	▲500	▲500		
	D	▲5,000	▲5,000	▲5,000	▲5,000	▲5,000	▲5,000	▲5,000		

職務職能給レンジレート上限到達者への対応

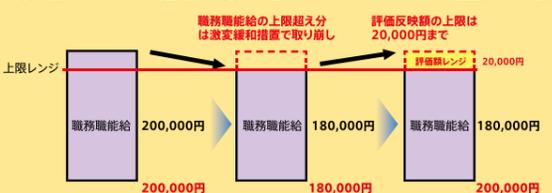
上限を超えた金額は、現行制度通りに評価反映額については、積み上げを行っていく。ただし、積み上げを行うことで、職責対応資格制度の在り方(職責毎の年収モデル)が崩れないようにするため、評価による職務職能給レンジレートの上限越え額を全職責20,000円までとする。

《新制度》評価反映額の上限の設定

年間評価	1年目 A	2年目 A	3年目 B	4年目 A	5年目 A
上限レンジ	評価額 定義	評価額	評価額	評価額	評価額

評価反映額の積み上げ額の上限を全職責20,000円までとする。

《新制度》レンジレート超えの評価反映額について [リーダー職:担当Mの場合]



《新制度》高評価の積み上げによる上限超え者の対応について



* 現制度でレンジレート上限超えの評価反映額がある方については、職務職能給のレンジレート変更分については取り崩しを行うが、評価反映額の上限超え分については、減額しない。

フィールド社員の処遇の追加

NAF社員の職責対応資格制度の導入に伴い、F社員に職務職能給レンジレートを導入する。また、先々を見据え、**現在在職のない職責についての賃金に関わる項目を新設**する。

《職務職能給レンジレート》 単位:円

職責	下限	上限
統括M	120,000	210,000
MD-DB-SV-商品担当TR	90,000	210,000
TR-スタッフ	90,000	160,000
担当M	90,000	160,000
シスター-CHM-チーフ 特別販売職	80,000	150,000
担当者		120,000

《一時金資格別月数》

資格	年間月数
エルダー職	2.2ヶ月
担当職	2.0ヶ月

《一時金職責定額》 単位:円

職責	年間金額
統括M	500,000
MD-DB-SV-商品担当TR	500,000
TR-スタッフ	350,000
担当M	350,000
シスター-チーフ- CHM-特別販売職	290,000
担当者	0

《一時金支給時の業績評価額》 単位:円

職責	業績ポイント単価	基準達成加算額
統括M(店)	3,000	35,000
センター統括M	1,000	20,000
MD-DB-SV-商品担当TR	3,000	45,000
TR-スタッフ	1,000	20,000
担当M	1,500	25,000
SHM	1,200	15,000
シスター-チーフ- CHM-特別販売職	1,000	15,000
担当者(店)	700	4,000
担当者(本部)	500	3,000

《賃金改定時の評価反映額》 単位:円

資格	年間評価	担当	SHMシスター CHMチーフ 特別販売職	担当M	統括M	MD-DB-SV- 商品担当TR	スタッフ	TR
エルダー職	S	2,400	4,000	6,000	7,000	6,000	6,000	6,000
	A	1,200	2,000	3,000	3,500	3,000	3,000	3,000
	B	0	0	0	0	0	0	0
	C	▲1,200	▲2,000	▲2,000	▲3,500	▲2,000	▲2,000	▲2,000
	D	▲5,000	▲5,000	▲5,000	▲10,000	▲5,000	▲5,000	▲5,000
担当職	S	2,400	4,000	6,000	6,000	6,000	6,000	6,000
	A	1,200	2,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
	B	0	0	0	0	0	0	0
	C	▲500	▲500	▲500	▲500	▲500	▲500	▲500
	D	▲5,000	▲5,000	▲5,000	▲5,000	▲5,000	▲5,000	▲5,000

《職務職能給 定期昇給額》 単位:円

資格	担当者	特別 販売職	チーフ シスター CHM 兼SHM	担当M	統括M	MD-DB-SV- 商品担当TR	TR	スタッフ
エルダー職	1,500	1,900	1,900	2,800	3,300	3,000	2,800	2,800
担当職	1,300	1,700	1,700	2,600	3,100	2,800	2,600	2,600

エリア社員群制度の新設と見直し

■エリア制度の課題

2006年~2019年までの15年間で、西日本エリアと東海エリアの店舗数は半減(32店舗⇒16店舗)し、店舗のドミナント構成が出来ず、エリアが維持できない状況に陥っています。

《新エリア制度について》

既存の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、2020年6月より新地方エリアを新設する。新たに設定される新地方エリア(北海道・東北・東海・関西)所属の社員は、選択した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した上で、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。

《既存エリア》

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)	



《エリア当該事業所の変更》

エリア社員群制度の新設と見直しに伴い、エリア当該事業所の一部変更を行う。長野、南松本、アリオ上田、甲府昭和、日立は、広域関東エリアの当該事業所とする。

エリア	該当事業所		
	広域	狭域	
関東	関東	千葉	千葉県の事業所、竜ヶ崎
		埼玉	埼玉県の事業所
		東京	東京都の事業所
		神奈川	神奈川県、群馬県、栃木県、茨城県、長野県、山梨県の事業所
地方*	北海道 (+関東)	北海道の事業所	
	東北 (+関東)	青森県、岩手県、宮城県、福島県の事業所	
	東海 (+関東)	静岡県、岐阜県、愛知県の事業所	
	関西 (+関東)	大阪府、兵庫県の事業所	

*新たに設定される新地方エリア(北海道・東北・東海・関西)所属の社員は、選択した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した上で、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。

《新地域給》 単位:円

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	50,000円
	・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)	

*東京・神奈川・埼玉・千葉以外の広域関東エリアへの帯同者は、28,000円の地域給を支給する。

*配偶者の帯同移動で新エリアに勤務する場合は、地方エリアの地域給を支給する。

■制度運用開始

2020年6月以降に運用を開始

■制度導入にあたり、団体交渉によって経過措置対応を確認

- ① 激変緩和措置の導入
 - ・現在廃止する6エリアに所属している方が新たに「東海エリア(+関東)」「関西エリア(+関東)」を選択し、地域給が減額となる場合、現地域給と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
 - ・廃止する6エリア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

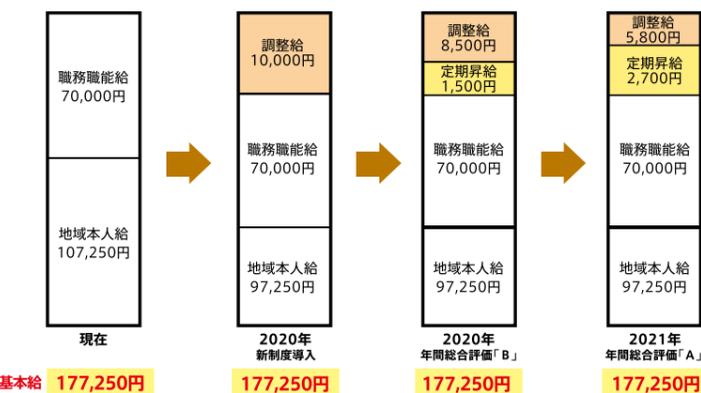
地域水準給与への見直し(フィールド・嘱託社員)

フィールド社員

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。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採用される方は、「新地域本人給」で設定を行う。

《30歳・宮城県店舗勤務のフィールド社員の場合》

調整給 定期昇給



《新地域本人給(30歳時)》 単位:円

都道府県	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【竜ヶ崎を含む】	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【竜ヶ崎を除く】	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

《新地域本人給(都道府県別)》

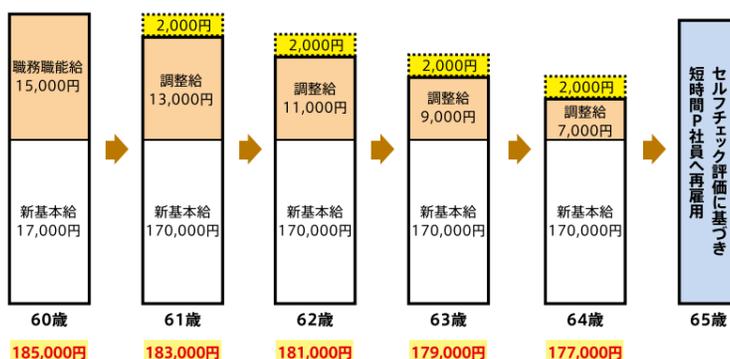
年齢	北海道	青森・宮城	岩手・福島	栃木	茨城【竜ヶ崎を除く】	群馬・山梨	長野・岐阜	首都圏【竜ヶ崎を含む】	静岡	愛知	兵庫	大阪
18	89,650	81,650	76,650	91,650	90,650	84,650	88,650	121,650	95,650	103,650	97,650	111,650
19	90,950	82,950	77,950	92,950	91,950	85,950	89,950	122,950	96,950	104,950	98,950	112,950
20	92,250	84,250	79,250	94,250	93,250	87,250	91,250	124,250	98,250	106,250	100,250	114,250
21	93,550	85,550	80,550	95,550	94,550	88,550	92,550	125,550	99,550	107,550	101,550	115,550
22	94,850	86,850	81,850	96,850	95,850	89,850	93,850	126,850	100,850	108,850	102,850	116,850
23	96,150	88,150	83,150	98,150	97,150	91,150	95,150	128,150	102,150	110,150	104,150	118,150
24	97,450	89,450	84,450	99,450	98,450	92,450	96,450	129,450	103,450	111,450	105,450	119,450
25	98,750	90,750	85,750	100,750	99,750	93,750	97,750	130,750	104,750	112,750	106,750	120,750
26	100,050	92,050	87,050	102,050	101,050	95,050	99,050	132,050	106,050	114,050	108,050	122,050
27	101,350	93,350	88,350	103,350	102,350	96,350	100,350	133,350	107,350	115,350	109,350	123,350
28	102,650	94,650	89,650	104,650	103,650	97,650	101,650	134,650	108,650	116,650	110,650	124,650
29	103,950	95,950	90,950	105,950	104,950	98,950	102,950	135,950	109,950	117,950	111,950	125,950
30以上	105,250	97,250	92,250	107,250	106,250	100,250	104,250	137,250	111,250	119,250	113,250	127,250

嘱託社員

新基本給導入とともに県別最低賃金を基準とし、地域水準に合わせた給与への見直しを行う。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、新基本給に合わせていく。2021年3月16日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。

《福島県内店舗勤務の60歳の嘱託社員の場合》

調整給 取り崩し額



《新基本給》 単位:円

都道府県	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【竜ヶ崎を含む】	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【竜ヶ崎を除く】	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

評価額の導入(嘱託社員)

労務構成の変化に伴い、60歳以上の嘱託社員のモチベーションアップ、活躍機会の拡大が図れる新人事処遇制度を導入する。嘱託社員の「評価反映額」をNA社員以上の水準で導入し、2020年5月の賃金改定時より、毎年の契約更新時の賃金改定および、一時金に反映していく。「評価反映額」は、「特別評価反映額」として、単年で賃金改定時に増加減する。

《新制度》 賃金改定時の「特別評価反映額」

《新制度》 一時金支給時の「プロセス評価額」

年間評価	担当	S・HM・シスター・CHM・チーフ・特別販売職	担当M	統括M	MD・DB・SV・商品担当TR	スタッフ	TR	CMD・CDB・CSV	本部M
S	6,000	8,000	12,000	14,000	12,000	12,000	12,000	16,000	16,000
A	3,000	4,000	6,000	7,000	6,000	6,000	6,000	8,000	8,000
B	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C	▲3,000	▲4,000	▲6,000	▲7,000	▲6,000	▲6,000	▲6,000	▲8,000	▲8,000
D	▲10,000	▲20,000	▲20,000	▲20,000	▲20,000	▲20,000	▲20,000	▲20,000	▲20,000

職責	R1	R2	R3	R4	R5
担当者	30,000	20,000	0	▲20,000	▲30,000
チーフ・特別販売職	35,000	25,000	0	▲25,000	▲35,000
担当M	45,000	30,000	0	▲30,000	▲45,000
統括M	55,000	40,000	0	▲40,000	▲55,000
MD・DB・SV・TR・スタッフ	50,000	35,000	0	▲35,000	▲50,000
CMD・CDB・CSV・本部M	75,000	55,000	0	▲55,000	▲75,000

セルフチェック評価制度の見直し(P社員)

パートナー社員の評価は絶対評価のため、評価が上位評価に集中している。NAF嘱託社員同様に2020年下期セルフチェック評価より、A~C評価からR1~R5評価に改定し、相対評価を導入することで店全体の納得感が公平な評価制度に移行する。※詳細は決定次第、後日ご案内します。

特別評価給の新設(P社員)

ステップアップ制度導入以降、良い評価を取り続けている方には、さらに上位のステップアップ区分へチャレンジをしていただきたいという考えから、評価本人給は継続的に積み上がっていくだけでなく、各ステップアップ区分で上限額を設定している。昨年の制度変更以降、良い評価を取っていても上限到達者の賃金が上がらない課題が発生していたため、賃金改定時に上位評価者に限り、評価本人給の上限超えを認める制度(評価による加算のみ基本給とは別に積み上げを行う)の導入を2020年6月の賃金の改定時より導入する。

《ステップアップ区分別の評価本人給の上限額》

ステップアップ区分	レギュラーパートナー	キャリアパートナー	リーダーパートナー	シニアパートナー
上限額	50円	200円	400円	50円

基本給		【最低賃金】		評価本人給の上限超えのみ加給		時給合計						
本人基礎時給	評価本人給	調整給	特別評価給	曜日時間帯加給	職種加給	ステップアップ給	技術技能給	職責給	本人特別給	制度移行給		

《上限超えのイメージ》 評価本人給とは別に新たに特別評価給を新設し、評価本人給の上限超え分のみ(勤続反映分は除く)積み上げていく。ただし、特別評価給は50円を上限とする。

《上位評価者》 2020年6月の賃金改定時

・リーダーパートナーのA~B評価者、キャリア・レギュラーパートナーのA~AB評価者

一時金支給月数の見直し(シニアパートナー社員)

シニアパートナー社員の賞与支給月数の均衡を目指し、昨年に引き続き、見直しを実施する。

《パートナー社員一時金支給月数(半期)》

単位:ヶ月

セルフチェック評価	A	AB	B	BC	C
リーダーパートナー	0.700	0.675	0.650	0.600	0.100
キャリアパートナー	0.600	0.575	0.550	0.500	
レギュラーパートナー	0.550	0.525	0.500	0.450	
シニアパートナー	0.175	0.150	0.125	0.100	0.050

《新シニアパートナー社員一時金支給月数(半期)》 単位:ヶ月

セルフチェック評価	A	AB	B	BC	C
シニアパートナー	0.200	0.175	0.150	0.125	0.050

センター社員の人事処遇制度の整理・見直し

現在のセンター勤務者は、本部・店舗の人事処遇制度、就業管理を役割に応じて適用している。今後のセンターの在り方を踏まえ、就業管理ルールを2020年4月より見直しする。

《新制度》

職責	残業管理	勤務時間	年間休日	現状と変更内容
センターマスター	管理監督者	8H	116日	変更
センター統括M		8H	116日	変更
センターMD	裁量労働制	8H	116日	変更
センタートレーナー		8H	116日	変更
センタースタッフ		8H	116日	変更
センター担当者(各部・共通)	残業対象者	8H	120日	変更なし

休職制度の一部見直し

《現行の制度》

ナショナル・エリア社員就業規則 第24条(欠勤および休職期間の中断)

本節に定める欠勤および休職期間の者が一時出勤し、就業が連続して30日間(休日を含む)に満たないときは、欠勤および休職期間は中断せず通算するものとする。

*現在の就業規則では、復職後1ヶ月(30日)所定の就業時間通り勤務した場合は、休職期間をリセットされ、所定の勤続年数に応じた休職期間を取得することができる。

《新制度》

2020年4月より、現状の期間を「1ヶ月(30日)」から、「6ヶ月」に見直しをする。

健康増進法への対応

従業員の健康増進と国、社会の方向性を鑑み、2020年3月1日より、「1Y従業員用喫煙所の廃止」「就業時間内禁煙」とする。

※健康経営施策として、禁煙サポートプログラムを実施する。

サテライトオフィスの導入

喫煙所閉鎖後のスペースの有効活用として、サテライトオフィスやミーティングスペースを設置する。基本清掃を実施し、必要に応じて特掃、改修工事を実施する。店舗ごとにレイアウトと使用、汚れ具合等が異なるため、改修工事が必要な場合は、店ごとに関係各部へ相談し進める。

「サテライトオフィス」「ミーティングスペース」

事務スペースとしての机、イス、コンセントを設置し、「店舗：会議・ミーティングスペース」、「本部：サテライトオフィス」として活用



育児・介護休業法改正への対応

2021年1月1日より、育児・介護休業法の改正に伴い、介護休暇と子の看護休暇がこれまでの「半日」単位から「1時間」単位での取得が可能となる。法改正に伴い、就業規則ならびに就業ルールの改訂を行う。

《法改正による介護休暇、子の看護休暇の適用範囲》

1時間単位(中抜けなし)、1日単位いずれも取得可	介護休暇:家族介護を行う労働者(日々雇用を除く) 子の看護休暇:小学校就学前の子を養育する労働者(日々雇用を除く)のうち、下記を除く労働者
1日単位のみ取得可	1時間単位(中抜けなし)での取得が困難な業務に従事する労働者(労使協定を締結)
取得不可	・雇用期間が6ヶ月未満の労働者(労使協定を締結) ・週の所定労働日数が2日以下の労働者(労使協定を締結)

リ・チャレンジプラン(育児)の見直し

「午後7時までに勤務終了プラン」の適用期間の延長

《現状》 適用期間(最長) 中学校1年生になる年の4月15日まで

育児に伴い、小1の壁、中1の壁が社会現象となっている中、現行のリ・チャレンジプランの「午後7時までに勤務終了プラン」の適用期間を中学校1年生の8月31日まで(夏休み終了まで)延長する。今後の取得対象者の将来不安の軽減や多様な働き方への対応を進めていく。

《新制度》 適用期間(最長) 中学校1年生になる年の8月31日まで

【制度活用の一例】

単なる延長ととらえず、以下の例のようにフルタイム・シフト勤務の準備期間として活用を推奨する



リ・チャレンジプラン(介護)の見直し

「短時間勤務プラン」のプラン見直し

今後、介護プランの取得ニーズは間違いなく拡大する。介護は育児と異なり最長でも3年間しか取得できない制度であることから、現行制度を統合し、4~7時間勤務(最長3年間)へ拡大し、より取得しやすいプランへ2020年4月より変更するとともに、介護は自身で抱え込むのではなく「地域包括支援センター」など外的資源を活用することで乗り越えていくという意識を啓発していく。

介護勤務プランを統一し、状況に応じて取得可能に

《現状》

プラン名	Aプラン(短期間型)	Bプラン(長期間型)
最長期間(同一対象者)	~2年(730日、分割可)	~3年(1095日、分割可)
1日の勤務時間	実働4~5時間45分	実働6~7時間

《新制度》

プラン名	介護勤務プラン
最長期間(同一対象者)	~3年(1095日、分割可)
1日の勤務時間	実働4~7時間

※最長3年で統一し、状況に応じて勤務時間変更可
(変更はリ・チャレンジ担当に申請)

通勤費規程の見直し

2020年4月1日施行の働き方改革関連法の同一労働同一賃金への対応に基づき、2020年4月よりPH社員の「通勤費規程」の見直しを行う。

《新制度》

区分	支給額
基本契約の通勤日数が4日以上の方	50,000円/月を限度とする実費支給。ただし、実務日数が14日以下のときは、実務日数/15を支給する。
基本契約の通勤日数が3日以下の方	1日の勤務に要する往復交通費を通勤日数分支給。ただし、日額2,000円、月額26,000円を限度とする。

安否確認システムの導入

現在、大規模自然災害等の安否確認は、セブン&アイHLDGS.作成のExcelファイルにて、集約管理している。しかし、有事の際の安否確認の集約や情報発信等に時間を費やすなど、多くの課題が発生している。個別確認をする際は、電話やメール等を使用しており、多くの時間を要している。



店舗・BR設備の点検

構造改革を進めていく中で既存店舗への投資を進めている。改装店舗の数値効果も出ており、お客様からお褒めの言葉もいただいている。一方、従業員からは改装と同時並行でBRの環境整備を望む声が多い。新たに入社される従業員からはBRの労働環境(老朽化等)に対する課題の声が寄せられている。

労働環境整備を行うことで働く従業員のエンゲージメントの向上につなげるために、オーナー様の与件や店舗構造上の課題も踏まえながら、必要な人財への投資として店舗・BR整備の点検ならびに老朽化対策について労使協議し、環境整備を進めていく。



今後も継続して協議を行う項目

項目	内容
新たな職域開発	店舗支援担当の導入を行ったが、その他の職域開発については、新中期経営戦略に基づき、継続協議とする。
副業・兼業の検討	メリットと留意すべき事項を総合的に考慮し、副業・兼業の在り方を検討する。
店休日の導入	社会環境変化や店舗・お客様と件を踏まえ、店休日の在り方について継続協議していく。
65歳定年延長	社会環境の変化や社員の要員構成を踏まえ、継続協議とする。
フィールド社員退職金制度の導入	社会環境の変化や社員の要員構成を踏まえ、継続協議とする。

セブン&アイグループ各社への転籍支援(人財公募)について

目的

- ・IY再生に向けた事業構造改革を進めていくためには、食品事業や新規事業といった成長事業への配置転換、不採算店舗や不採算事業への対応、本部経費のスリム化など、成長戦略を実行しながら、今までの構造を大きく転換し人員規模や要員構成、経費構造を適正水準にしていることが必要であるため、グループ人財公募を実施する。
- ・グループ企業における人材ニーズへ向けて、自らの意思で転籍を希望する方において、個人のキャリアアップや自身の経験をさらに活かせる機会に繋がるよう支援する。

対象者

45歳以上のNA社員

転籍後の給与・処遇

- ・給与、処遇については、転籍先企業の制度に準じる
- ・転籍後の給与は人財公募の選考を通して、転籍先各社で決定し、現給与から減額になる場合は2年間補填する
- ・転籍者には特別支援金を支給(金額は転籍先企業による)

2020春季労働条件交渉妥結後の組合員への報告

■新人事処遇制度説明会

4月1日(水)～3日(金)に開催予定であった「新人事処遇制度説明会」は、新型コロナウイルスの影響から集合開催を中止し、テレビ会議の録画配信にて全NAF嘱託社員を対象に2020年度の「新人事処遇制度」と新たに実施する「グループ各社への転籍支援」について説明を行いました。

■テレビ会議録画配信内容

視聴可能期間 4月1日(水)～4月19日(日)

配信内容

- ①三枝社長からのメッセージ
- ②経営環境と人事処遇制度改定の目的について
- ③新人事処遇制度について
- ④廃止6エリア社員のエリア再選択について
視聴対象: 廃止6エリア勤務のエリア社員
- ⑤セブン&アイグループ各社への転籍支援(人財公募)について
視聴対象: 45歳以上のNA社員

幹部社員の視聴期間

4月1日(水)～4月5日(日)

NAF嘱託社員の視聴期間

4月6日(月)～4月19日(日)

『田村 まみ』参議院議員 参議院・予算委員会にて安倍総理に質問!

参議院・予算委員会にて安倍総理に質問! 2020年3月16日「参議院・予算委員会」にて、新型コロナウイルス対応等について集中審議が行われ、田村まみ参議院議員が政府へ質問しました。

政府が保有するマスク250万枚の民間への提供時期、手段について質問し、加藤厚生労働大臣は「省庁が備蓄していたマスク250万枚は医療機関などに提供される。16日に各都道府県に到着し、18日までの配布を自治体に要請している」と答弁しました。

また、マスクの供給が必要に全く間に合っていない状況の中で、「ドラッグストアなどの小売店でカスタマーハラスメントが起きている。店員が無理難題を要求するお客様の対応で疲弊している」と現場の声を伝え、安倍総理に改善を訴えました。それに対して安倍総理は「消費者のニーズに応えようと製造、流通、小売りなどで奮闘されている方々に内閣総理大臣として感謝の意を表する。消費者には冷静な購買行動をお願いしたい」と応じました。

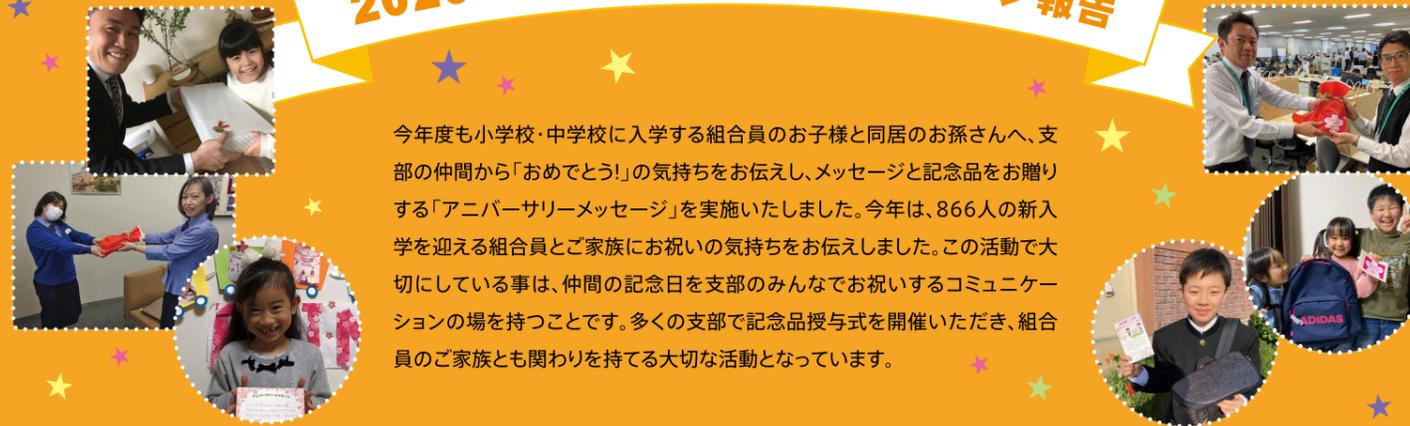


さらに、「日本の企業で病気休暇制度があるのは25.7%に過ぎない。感染症の疑いがある症状や濃厚接触者となったために仕事を休む場合に不利益が生じないように、病気休暇を法制化すべきだ」と求めました。これに対し、加藤厚生労働大臣は「一定程度増えてきたが、これからも企業に働きかけたい」と述べました。

次に田村議員は、発熱など感染の疑いがあり、感染予防のため仕事を休む場合、健康保険制度における傷病手当の給付は休業期間が4日以上という要件があるため、はじめの3日間は無給になってしまうことを指摘、アメリカやイギリスで傷病手当の拡充が進んでいることを紹介したうえで、日本でも前倒し支給に変更するよう政治決断を求めました。

今後も田村議員の国民・働く者の立場に立った積極的な質疑・提案をお知らせしてまいります!

2020年度アニバーサリーメッセージ報告



今年度も小学校・中学校に入学する組合員のお子様と同居のお孫さんへ、支部の仲間から「おめでとう!」の気持ちをお伝えし、メッセージと記念品をお贈りする「アニバーサリーメッセージ」を実施いたしました。今年は、866人の新入学を迎える組合員とご家族にお祝いのお気持ちをお伝えしました。この活動で大切にしている事は、仲間の記念日を支部のみなさんでお祝いするコミュニケーションの場を持つことです。多くの支部で記念品授与式を開催いただき、組合員のご家族とも関わりを持てる大切な活動となっています。

北朝鮮による拉致被害者救出請願署名報告

組合員の皆さん、そしてご家族の方にご協力をいただきました「北朝鮮拉致被害者救出請願署名」を4月10日(金)にUAゼンセン本部に提出いたしました。今回、イトーヨーカドー労働組合として、「82,750筆」の提出をすることができ、改めて北朝鮮による拉致問題解決に対する想い、そして私たちイトーヨーカドー組合員(従業員)のマンパワーを感じました。今後も上部団体であるUAゼンセンと協力し、活動を進めていきます!

82,750筆の
署名が集まりました!

2020年4月10日(金)現在



IY 労組 提出筆数
82,750筆