

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

《新型コロナウイルスに関する労使協議会を開催》

終息の見えない環境下で、大きな不安を抱えながら

現場を支える組合員への「慰労・支援内容」を労使で確認！

4月17日(金)四ツ谷本部会議室に於いて「新型コロナウイルスに関する労使協議会」を開催しました。新型コロナウイルス感染拡大に際し、2月以降マスク・トイレットペーパー・食料品の買い溜めなどお客様の購買行動や言われなきクレームなどのカスタマーハラスメントに誠実に対応し、感染症罹患リスクなどの「精神的な疲労」を抱えながらお店の営業を支えている状況や現場の声を伝えました。その中で強く会社に伝えた事は、この度の新型コロナウイルスへの様々な対応で「肉体的疲労」や「精神的疲労」はピークに達しているという事実と、何よりお客様と組合員双方が「安全で安心な環境づくり」をお願いしたい旨を伝えると共に要望を行いました。具体的な協議内容と回答については以下の通りになります。

《労使協議会出席者》

【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)、
久保村(勤労厚生部M)

【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)、石合(特別中央執行委員)

《協議事項》

- (1) 新型コロナウイルスに関する対応について
- (2) 雇用調整助成金を含めた休業補償について
- (3) 新人事処遇制度について

《労使協議会の要旨》

《渡邊中央執行委員長》 労使協議会申し入れの主旨について

日々の新型コロナウイルスへの対応、また購入が困難なマスクの従業員全員への配布に労働組合にも多くの組合員から感謝や喜びの声があった。この場で経営の方々に感謝を申し上げたい。本日の労使協議会では、大きく2点の協議・確認をさせていただく。1点目は、4月6日(月)から実施している新人事処遇制度説明会に関する現場の声と状況についてである。制度を変えるという事は、個人によってプラスもマイナスも発生する事から、納得を得られないとしても理解をしてもらう事は少なくとも必要である。それは私たち小売業がマンパワー産業であり、個々の理解が成果に結びつくという事実があるからである。それを無くして企業としての最終目的や目標は果たせないことから、過去から労使では如何なる時も「理解」という事を大切にしてきた。今回の制度改定に於いては、賃金の上げ下げではなく改定理由とその本質となる「賃金上の課題と将来の方向性などトータルでの考え方」への理解が必要である。こういったIYとして大切にしてきた「変えてはならない」「守るべき」姿勢との相違が、組合員の声や状況として挙げられる。IYの制度の基本的な考えや拘りは「個人が選択できる」という事にある。選択するには正しい認識と理解が欠かせない。これらの事を踏まえ今後の対応について会社の意向を伺いたい。

2点目は新型コロナウイルスに関する現場の声と状況についてである。過去に例を見ない未曾有の国難を前に、政府の対応遅れや政策が定まらない事など方針のブレや判断がされないことにより、企業を巻き込んで国全体が迷走している状況が続いている。このことが私たち小売業にも大きく影響し、お客様をはじめ従業員にも不安や不信感を与えている。本日の協議では長期戦の様相を見せる新型コロナウイルス対応に、IYとしての基本姿勢や考え方について労使で共有をするとともに現場の声や状況について相互理解を深め、今、具体的に何をすべきかを確認したい。はじめに新型コロナウイルスへの対策として、上部団体であるUAゼンセンを通じ政府や東京都に要請している内容についてお伝えしておきたい。現在、政府に要請している内容の一つは労働者が新型コロナウイルスへの感染や感染疑い、また家族対応などによって仕事を休む場合に、賃金を100%補償する2週間の「病氣有給休暇」の創設や「雇用調整助成金の拡大」などを要請している。これは、世界各国で新型コロナ感染に伴う対策として、雇用と所得維持のため大胆な助成措置が実施されている中、日本では安心感の持てる補償が十分でない状況であることから取り組みを進めている。また東京都に対しては、新型コロナウイルス感染症対策における小売業の営業継続に関する要請を行っている。内容は従業員を感染や混乱から守る為の取り組みや支援として「従業員の感染防止のためのガイドラインの策定」と「事業者への指導や助成」「従業員へのマスク・消毒液の安定供給」「労働力確保と過重労働防止のための営業時間規制」「混乱防止のための店舗への警察巡回強化」などである。いずれも基本としているのは、お客様と従業員双方の「安全と安心」にある。今後も引き続き小売業が社会的責任を果たしていくためにも要請確認をしていくとともに、様々な混乱を防ぐための要請を行っていく。新型コロナウイルスへの対応で、内外から様々な声が寄せられているが、今一番労使で力を合わせて取り組むべき事は、私たちの生活を支えていただいているお客様の声とニーズを正しく理解し、どこよりも正確に対応していく事である。それがIYという企業、更にはセブン&アイ HLDGSへの社会的信頼と価値を生むことにつながっていく。いずれの声に対しても共通していることは「安全と安心」である。そしてそれはお客様自身の事だけでなく、食品や生活用品など生きるために必要不可欠な商品を販売している、私たち「従業員」にも向けられている。つまり、どこよりも自信をもって「安全と安心」を守り継続的に提供する事が企業価値となり、新型コロナウイルス終息後の競合との「信頼感の差」を生むことに繋がる。今はこれが一番の競合との差別化が図れることでもありお客様の心や社会の信頼を掴むことにもなる。国家をあげて感染拡大を阻止していくため、新型コロナウイルスに関する報道は今後ますます過熱していくことが予測される。IY創業以来、経験したことのない最大のピンチであるが、一方で、これまでの慣習である考え方や行動、働き方を変える最大のチャンスや機会と捉えることもできる。今の社会は過去では考えられない程、個人が自由に世の中に情報発信できる時代であり、これが社会の日常生活の隅々まで浸透している。それは時に世論にも影響を与える事になり私たちの商売にも、プラスやマイナスの影響を及ぼす。私たちIYが商売をする上で大切にしている「安全・安心」を大前提に環境変化への対応をお願いしたい。こういった終わりの見えない環境の中、現場は様々な対応で疲弊している。その疲れは「肉体的疲労」だけではなく「精神的疲労」の両面にある。今、現場の組合員は小売業としての社会的役割や使命、国や行政からの要請に対応し、神経をすり減らしながら地域のお客様の様々な意見や対応に追われる中で必死に頑張っている。経営の方々には、組合員とそれを支える家族まで含めた、頑張りや苦勞への慰勞や支援の対応を、是非お願いしたい。

《千代田中央執行書記長》 組合員の声について

1. 新人事処遇制度について

(1) 新人事処遇制度説明会の環境について

- ◇説明会の重要性は理解しているが、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、売場運営、お客様対応に追われており、十分な時間が取れていない状況である。視聴期間等の延長、質疑応答機会の見直しを考えた方が良いのではないかと。(内容がきちんと伝わるか心配である。)
- ◇廃止エリアでは再就職支援サービスの説明会がなくなり、電話とWEB対応になった。今の環境下では止むを得ないことかもしれないが、真剣に転職を考えているエリア社員にとっては、あまりにも対応が雑に感じる。丁寧な説明をお願いしたい。
- ◇グループ各社への転籍支援(人財公募)について、4月6日(月)よりNAF嘱社員を対象に順次TV視聴開始しているが「今後の人生を大きく左右する内容であるにも拘わらず公募期間が短すぎる」との声が多く挙がっている。

(2) 新人事処遇制度について

- ◇テレビ会議の視聴は誰でも視聴できるようになっているため、案内前に視聴してしまった社員から問い合わせがあっても回答できなかった。質問の回答を取りまとめるまで対象者以外は見ることができないように工夫すべきではないかと。(情報発信の仕方、パスワード制限など)
- ◇店によって説明内容や質疑応答の有無などの差が出ないように、会社(SM)としてしっかり説明してほしい(制度説明に対する重要性の認識に差がある)。
- ◇当初予定していたゾーン別会議が中止となり、TV会議での説明となった為、説明する側としても十分な理解

と体制が取れていない。(Q & Aだけでは満足と言えない)

- ◇TV会議では具体的な利益数値なども出ており、社員が見たら「この会社は潰れてしまう」と不安になると感じた。そうなれば、グループ内の転籍ではなく転職サイトに応募する方が多くなるのではないかと。
- ◇グループ会社への転籍支援(人財公募)について、セブン&アイHLDGS.グループ会社17社を予定しているとなっているが、応募期間が短い上、給与水準や諸制度、またキャリアアップや福利厚生などが分からないため判断しづらい。また、本部系の職種が多く応募のハードルが高く感じる。詳細は面接で説明があると思うが、事前に把握しておきたい。
- ◇会社に出向あるいは転籍することについて、十分に経緯や背景を伝えなければモチベーション低下につながる恐れがある。
- ◇グループ会社への転籍支援(人財公募)や出向を増やしていくとの事だが、人数規模でいったい正社員をどこまで減らさなければならぬのか疑問に感じた。
- ◇廃止6エリア対象の再就職支援サービスについて、新型コロナウイルスの影響で中小企業が倒産や解雇をし始めている中、本当に正社員の職を斡旋してもらえるのか。「面接をしたがやはり受け入れられない」といったことなどが発生した場合、生活ができなくなってしまうのではないかと。



【現場の組合員(従業員)の状況】

説明会の重要性は理解しているが、様々な環境変化に対応しながら新人事処遇制度の内容について質疑応答の機会など、理解を深めるための時間が十分に取れていない。ダイレクトコミュニケーションの場を設けることの難しさから、従業員の人生を変えるための選択にならざるを得ない制度改定のため、配慮をいただきたい。

2. 新型コロナウイルスに関する対応について

(1) 従業員の不安の声

- ◇店は新型コロナウイルス感染の可能性がある中、不安を抱えて一生懸命働いているが、本部からは度重なる変更指示が繰り返し出ている。現場で頑張っている社員に少しは労いの言葉があっても良いのではないかと。
- ◇緊急事態宣言の発出後も、パートナー社員は夫・子供が在宅勤務や休校で在宅の中、出勤してくれているが、仕事でも「自分がウイルスを持って帰ってしまったらどうしよう」という恐怖感がぬぐえない。
- ◇今は年次有給休暇等で対応できているが、これが長期的に続き、有給がなくなった場合、生活・収入への不安・心配の声が挙がっている。
- ◇会社方針が日々変更になる事や政府の要請で営業している事を社員は役割と責任の中で理解しているが、家族からは日々、外出する事への不安や不満を聞かされている。現場で対応する店の従業員の健康、安全に対して考慮されているのか疑問の声が挙がっている。

(2) お客様対応に関する声

- ◇新型コロナウイルスの内容で薬剤師が度重なる問い合わせや対応に疲弊し、退職を考えるほどの精神状態に陥っている。
- ◇毎日、お客様からマスクの未納などの、理不尽なクレームをもらっており、精神的に病んでいる。従業員を守るためにも、カスタマーハラスメントに対するポスター掲示などはできないのか。
- ◇接触機会が多い食品レジでは連日の対応で肉体的にも、精神的にも疲れている。政府や会社からの指示や願いもあり我慢しているが、この状態をずっと続けていく自信がない。毎日が不安一杯で仕方がない。

(3) 営業時間に関する声

- ◇このような状況の中「出来れば出勤したくない」と思っている。しかし生活もあるので割り切って出勤している。世の中がこんな環境なのに、営業時間を延長(9時開店など)することはしないで欲しい。今、店は何とか出勤してほしいと再三お願いして出勤してもらっている。人の命に係わる事であり、会社もよくよく判断してもらいたい。

(4) 人員体制・労務管理への声

- ◇政府の要請や会社指示によって日々売場変更や仕事の変化で慣れないことの連続で混乱しており、体力的にも相当疲労が溜まっている。各店で不公平感がないように年次有給休暇を取得促進することが必要ではないか。従業員の健康が第一なので休養を取らせるべきである。
- ◇緊急事態宣言以降、外出し多くの人と接触する事への恐怖感から「出勤拒否」を申し出るパートナー社員も出始めている。新型コロナウイルスの終息が見えなければ、今後益々、増加していく事が予測される。営業・運営を継続するのであれば「時間・作業・人員」を集中してもらいたい。
- ◇L S事業部のパートナー社員からは「客数の多い食品売場へ応援に行きたくない」という強い抵抗があり、食品事業部のパートナー社員からは「この状況下で年次有給休暇を取りづらい」というL S事業部との不公平感についての声が後を絶たない。
- ◇店舗では「就業はルールに基づいて守らなければならないが、時には無理する場面があっても仕方がない」という状況になっている。緊急時でも就業ルールはきちんと守らないといけないということを会社として改めて周知すべきではないか。
- ◇業務上補償について国の方針次第とあるが、会社の休業補償や出勤体制についての方針が分からないままだと現場は休みの判断ができない。
- ◇アメリカのスーパーに始まり、スギ薬局、イオンでも「特別感謝金」を導入しているのが今の社会状況ではないか。会社から日々頑張っている従業員に対する配慮がなければさらに不安感は募るばかりである。

(5) ライフスタイル事業部営業再開について

- ◇営業変更の告知以降、従業員の年次有給休暇取得や仕事の仕方について見直しを行っていたが急な営業再開により、人員配置の見直し、従業員への出勤依頼、テナント・ショップへの連絡対応に追われている。現場の状況を踏まえた判断と対応をお願いしたい。
- ◇今回の経営判断は、国や行政から新型コロナウイルス感染拡大を防ぐための様々な処置や対応の要請が行われている中、本当に従業員とその家族の健康や安全・安心を考えた上での判断なのか、その事について説明をしてもらいたい。
- ◇食品フロアなどに、一部の生活必需品を最低限集約した展開でコンパクトに対応していく事で良かったのではないか。それ以外の商品がどうしても欲しいというお客様のみ売場案内し購入していただくことで十分にお客様の理解はいただけると思う。
- ◇今回の営業再開の理由は、お客様の声やライフラインの確保、国や行政からの要請とあったが、現場では、「イオンが通常営業している事や、売上が厳しい事による営業再開ではないか」との声が多く挙がっている。
- ◇ライフスタイル（大きくは衣料）は需要に限られ、買い控えのため商品が売れていない。売場に最小限の人数を残して、食品レジやマスクなどの販売に伴うお客様誘導、食品の品出しなどの応援に行っている。この期間の部門や事業部の業績がそのまま「夏の一時金」や「評価」に反映されるのであれば非常に厳しい状況なので、この努力が反映されるよう検討していただきたい。

(6) その他

- ◇本部応援は非常に助かっている。事前に入店メンバーも発信いただいているため、人員配置や応援体制も組みやすい。緊急事態宣言以降もお客様の動向やメディア情報に合わせて少人数でも本部応援をいただきたい。
- ◇マネジメント8項目を日々やることは理解しているが、期日が日曜日に設定されていることもあり対応しきれない。一時的に期日、内容の簡略化を検討していただきたい。
- ◇リクオプでは4月からI Yへの求人の応募が増えている。これは、近隣で雇用が失われ、急遽応募をしてきたことが主な事由である。今こそ会社と労働組合も雇用、労働条件を維持、守ることに特にこだわっていただきたい。
- ◇L Sの需要が少なく、連日、食品事業部の応援に入っているが、今後のセルフチェック、業績評価、プロセス評価はどうなるのか不安である。L Sの縮小に加え、店舗数の減少に伴うポストの減少等を踏まえると、より自部門を超えた店計の数値目標達成が重要となってくる。

【労働組合からの要望】



- ① I Yで働く組合員（従業員）が、新型コロナウイルスへの様々な対応で疲弊をしている。その疲れは、「肉体的疲労」だけでなく、「精神的な疲労」の両面である。小売業としての社会的役割や使命、国や行政からの要請を踏まえ、現場で神経をすり減らし、地域のお客様のために日々頑張っている。また、休日を取得したくても終息の見えない中で、年次有給休暇等を取得することへの懸念があり、不安を抱えている声が多く挙がっている。是非、会社としての対応をお願いしたい。

- ②新型コロナウイルスの生活不安による生活必需品以外の買い控えや日々頑張っている組合員（従業員）とその家族、またIYの営業を支えていただいている関係会社の方への慰労を込めて、会社としての支援をお願いしたい。
- ③新型コロナウイルス感染拡大、予防対策による営業休業や営業時間短縮により給与への不安を感じている組合員（従業員）が多くいる。先行きが不透明な中で、会社として国の雇用調整助成金を申請していただくとともに、組合員（従業員）の不安解消のため、労働基準法 26 条に基づき、会社指示による止むを得ない休業については、きちんと補償をお願いしたい。また、今後の国や行政の施策に対しては、労使協議にて随時検討・対応をお願いしたい。

《石合特別中央執行委員》

営業日・営業時間の基本的な考え方は、お客様から販売してほしいというニーズに対応していくのが私たち小売業の使命であり、十分に理解をしている。今、営業拡大をするという対応はお客様に外出を促しているという風に受け止められかねない。お客様から高い評価をいただいている売場の除菌・消毒、レジの混雑緩和に人員を集中させていくべきではないか。

また、人事処遇制度改定の説明不足に対してだが、特にエリアの再編、グループの転籍については組合員に大きな判断を求める案件であり、新型コロナウイルスの終息した段階で改めて説明を行うなどの丁寧な対応が必要だと考えている。退職を考える人、これからも頑張っていきたい人、双方からの信頼を失うことがないように誠実に対応していただきたい。改めて、労使によるフォローが必要だということを相互に共有しておきたい。

《三枝社長》 会社回答

はじめに組合員の皆さん、ならびにイトーヨーカ堂を支えてくださる皆さん全員に、今回の新型コロナウイルスが感染拡大した2月以降、マスクや紙類の販売、備蓄品の買い溜めといったお客様の購買行動の変化に対し、営業体制の変更による人員体制の見直しや売場変更など、緊急事態宣言が出されている中、連日ご対応をいただき心から感謝を申し上げたい。今回の新型コロナウイルスの感染拡大は全世界規模で拡大しており、日本においても終息する気配が見えない状況の中で、組合員の皆さん一人ひとりのご尽力でお店が運営出来ている。本日、組合執行部の皆さんから多くの組合員の声をお伝えいただいたが、私のほうにも同様の声が色々なところから届いている。まず新人事処遇制度に関してだが、十分な説明が受けられなかったという声を多くの方からいただいている。本来であればダイレクトコミュニケーションで説明すべき内容であるが、新型コロナウイルスの影響により、録画視聴による説明に切り換えざるを得ない状況となった。このことについては、大変申し訳なく思っている。

次に、新型コロナウイルスの対応に関しては、日々の「肉体的な疲労」だけでなく、頑張らせていただいている組合員に対し、お客様からのいわれなきクレーム、いわゆるカスタマーハラスメントや感染症罹患リスクによる「精神的な疲労」を皆さんが抱えていることも承知している。このような状況から、組合員の負担やリスクを軽減していく対応として、ソーシャルディスタンス確保に向けた対応を速やかに進めている。一例として、レジにおけるビニールカーテンの設置や手袋の着用、またレジ待ち用足型媒体設置によるお客様からの感染防止対策を取っている。更なる感染防止策としては、フェイスガードの導入なども検討を進めているところである。

このように組合員の安全を最優先に考え対応を進めているが、同時に私たちは、地域のお客様の生活を支えるライフラインであることは紛れもない事実である。まさに緊急事態である今、店舗を休業してしまうとお客様に多大なご迷惑をお掛けしてしまう。そのような環境の中で従業員の皆さん一人ひとりがお客様に向き合ってお対応いただいている。お客様相談室にも日々お褒めの言葉が入っており、皆さんの行動一つひとつに多くの感謝の言葉が届いている。

ただ、先ほどもお話ししたように、組合員が様々な対応で苦慮していることは十分に認識している。また生活全般に対し、大きな不安を抱きながら日常業務にあたっていることも理解している。このような状況の中、組合執行部からの要望を踏まえ、会社としてイトーヨーカ堂で働く組合員の皆さんへの感謝と労いの気持ちをもって生活支援等の特別対応策を講じていく。

〈須賀人事室長〉 会社回答「従業員生活支援策」の内容について

1. IYで働く全従業員に特別慰労手当を支給

期間：4月17日（金）～5月31日（日）

従業員（NAF・嘱託・PHM）に対し特別慰労手当を2020年4月17日以降勤務頂いた日数に対し、1日当たり300円支給する。現在、新型コロナウイルス感染症防止策の取り組みと共に店舗運営を行っており、心理的な負担も大きくある中で地域のライフラインとして店舗を支えていただいている従業員の皆さんの頑張りに報いる。

2. IYで働く全従業員に特別慰労休暇（有給休暇）を付与

期間：5月1日（金）～6月30日（火）

従業員（NAF・嘱託・PHM）に対し、特別慰労休暇（有給休暇）を2日間付与し、可能な限り週休日と合わせるなどして連続した休日（2連休・3連休）を取得していただく。期間は5月1日～6月30日までとし「疲れを癒す」「ストレスを解消する」「家族との会話を大切にする」などの時間を取ることで今後の活力へと繋げていただく。

3. 従業員生活応援チケットの配布

期間：5月1日（金）～11月30日（月）

日々頑張っている全従業員（NAF・嘱託・PHM）ならびにご家族への慰労を込めて、特別に従業員生活応援チケットを配布する。チケットを配布することで新型コロナウイルスにおける生活不安から起きている生活必需品以外の買い控え等の解消や、限られている外出の中におけるIYでの購買支援へと繋げる。またIYで働かれているお取引先様やグループ会社社員へも営業支援に対する感謝の意を込めてチケットを配布する。

※運用は現キャンペーンチケット同様

対象者 NAFPHM 嘱託+YMT+関係会社（警備・清掃・機械室・SCL・YKB・IYF・テルベ）

4. 新型コロナウイルスに関する休業補償について

新型コロナウイルス感染拡大防止策による営業休業や営業時間短縮のため、休業や勤務時間短縮を余儀なくされ、給与について不安を感じている従業員が多くいる。先行き不透明な中、会社として国の雇用調整助成金を申請するとともに、従業員の不安解消のため、労働基準法第26条に基づき、会社指示による止むを得ない休業については、60%の休業補償を行っていく。また、国や行政の施策を踏まえ、今後の補償について、労使協議にて随時検討・対応を行っていく。

※従業員生活支援策の運用等の詳細については、今後発信される会社通達をご参照ください。

〈渡邊委員長〉回答を受けて

この厳しい経営環境下、組合員の声と現場実態に耳を傾け要望に対応いただき感謝申し上げます。今、IYは創業以来、過去、経験したことの無い最大の危機に直面している。IYが大切にしてきた信頼と誠実という考えの下、労使で力を合わせ何としても乗り越えていきたいと強く思っている。この戦後最大とも言える国難、未曾有の危機に対して様々な意見があるが、一致していることは新型コロナウイルス感染拡大阻止に向けて、全国民・全企業が総力をあげて取り組んでいくと同時に、考えていくべき事は新型コロナウイルス終息後、復興・安定に向けて一早くスピード感を持って対応していくための施策を準備しておく事も非常に重要な事だと考えている。現在、三枝社長の強いリーダーシップのもとで進められている新型コロナウイルス対策会議は、共通認識を持って推進していける場である。IYの関係各部署のリーダーがそれぞれ「お客様と従業員の安全・安心に向けた取り組み拡大」と「新型コロナウイルス終息後、タイムリーにお客様のニーズに対応していくための準備機会」にしていく。この2つの視点で対応策を講じていただきたい。

最後に、労使のあるべき姿として「事前労使協議」について再度お願いしたい。当面の間は新型コロナウイルスへの対応を含めて、様々な対応や対策が組合員・従業員の雇用と労働条件に関わるケースが多く発生する。組合員・従業員が今後起こり得る様々な変化対応について正しく認識し理解をしていながら、取り組んでいけるようにしていく事が何より重要であり成果に繋がると考えている。労働組合としても、事前の労使協議であれば誠実に対応し、組合員にも正しく丁寧に説明・理解を求めていくので、くれぐれも、経営の皆さんのご理解とご協力をお願いしたい。

《河田営業本部長》

改めて組合員の皆さんに、営業に関して努力いただいていることを心より感謝申し上げたい。営業の方向性に関しては、現場に正しく伝えきれていない部分があると思っている。きちんと社内で協議した上で発信しているが、改めてお伝えしたい。競合他社に於いては、営業時間や営業体制について、通常どおりであることが前提となっているが、IYでは夜間外出についての自粛要請等を踏まえ、20時閉店としている。LSの営業再開についても、最終的には政府の営業自粛要請の内容を踏まえ、再開を決定した。自粛要請がある中、ライフラインとしての機能を担いながら従業員の方々の負担を軽減することも考慮した上で、営業時間を短縮してきたということをご理解いただきたい。断片的な情報で営業体制を決定しているということではなく、社員の健康管理についても考えながら、執行役員全員が様々な立場と与件の中で、リスク面も含めて議論した中で決定している。そこでは店長・組合員・お客様の声を聴きながら判断しているということも、合わせてお伝えしたい。今後も営業体制については様々な議論が出てくると思うが、前提はそこにあるということをお場で相互に確認しておきたい。

《三枝社長》総括

新型コロナウイルス対応については組合員に重ねて感謝を申し上げたい。組合員とお客様両方の安全が担保できなければ、小売業としての役割は果たせない。常にそのことを念頭に置きながら何ができるのかを考えていきたい。新型コロナウイルス対応については、毎日ミーティングを重ねているが正答というものはないと思う。あるべき論、ライフラインとしてどう役立っていけるのか、働く人たちがどういう目的意識をもってやらなければならないのか、そのことを忘れてはならない。「変えて良いもの」「変えてはいけないもの」という議論があるが、その点では企業としての存続が組合員の雇用を守るということは軸として絶対に外してはいけない。その中でどういう優先順位でやるのかということが経営としての重要な判断になる。次期中期経営計画がスタートしているが、5年間の中でどんな問題が起こったとしても、働く人たちが自信をもって誇れるような会社にしていく必要がある。そのためには前半の3年間で、何としても企業体質を変えていくということで動いている。新型コロナウイルスは特別な与件かもしれないが、この問題も構造的に捉えながら対応していきたい。我々の力では変えられない問題もあるかもしれないが、5年間の中でやるべきことは、労使で共に考えていかなければならない。短期的な指標だけで今が良ければよいと考えるのではなく、IYが10年先、20年先にどういう形であるべきなのかということをお考えながら、様々な施策や対応を行っていきたい。

また経営として必要なことについては事前労使協議をベースに、しっかりとした協議と確認を実行していきたい。新型コロナウイルスの終息が何時になるのか不透明であり、新たにどんなリスクがあるかわからないが、常に危機管理を持ちながら労使一丸となり取り組んでいきたい。そのことを働いている組合員にしっかり伝えていく義務がある。終息が見えた段階で、我々が進むべき道は何なのかということを経営も現場に出て丁寧に説明をしていきたい。ここにいる執行部の皆さんも健康管理に留意していただき、新型コロナウイルスの終息に向けて、共に進めていきたい。