

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 中川 勇樹

《2020年夏期一時金》第2回団体交渉開催報告

コロナ禍の組合員の頑張りに対し、夏期一時金支給決定！！

～ニューノーマル・ウィズコロナを見据えた事業構造改革の推進、

業績回復に向けて労使が一致団結して取り組むことを確認～

2020年度夏期一時金支給に向けた第2回団体交渉が、6月11日(木)に四ツ谷本部会議室にて行われました。第1回団体交渉を受けての組合員の声を会社に伝え、コロナ禍での頑張りやニューノーマル・ウィズコロナを見据えたIYの成長戦略である事業構造改革の推進、業績回復に向けて労使が一致団結して取り組むことを確認し、夏期一時金交渉の妥結に至りました。

《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)、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)

《渡邊中央執行委員長》 第1回団体交渉を受けての「組合員の声」について

先週の第1回目の団体交渉経過を組合員に報告した際の主な反応や声についてお伝えしたい。まず、夏期一時金については「一時金の支給があるという安心感を持てた」という声や「純利益が大幅赤字であり、今後の業績見通しが予想以上に厳しい」といった反応があった。第1回団体交渉で、山本管理本部長より、第1四半期の業績見込みとコロナの影響を踏まえた今後の見通しについて、具体的な数字を持ってご説明があったこともあり、極めて厳しい経営状況にあることは組合役員を中心に理解に至っている。

しかしながら、一時金はローンや教育費など年間の生活給の一部となっていることから、一時金が組合員の生活に与える影響は非常に大きなものであるという事も事実としてある。繰り返しになるが、過去にない厳しい経営状況にあることは十分に理解をした上で、昨年の営業利益目標を達成したこと、6期ぶりの黒字に転換したこと、そして直近の過去経験したことのない厳しい環境下で、地域のお客様に対応し店舗の営業を支えたことにご配慮いただき、経営として今できる最大の誠意ある回答を是非お願いしたい。

次にコロナ禍の対応について、早急に対応いただいた「従業員生活支援」をはじめ、先日の会社からのマスクの配布など、組合員を代表し、改めて感謝を申し上げたい。パートナー組合員からは、特別慰労手当や休暇に関する喜びの声を頂いている。経営が組合員へ配慮する姿勢を見せることは、会社への貢献といったエンゲージメントに直結する。お客様は無論のこと、今後も従業員も含めた「地域と営業に関する安心・安全」につながる経営施策や対応を引き続きお願いしたい。

また、営業時間だけの事ではないが、新型コロナウイルスの影響は、これまでの様々な「通常」に変化をもたらすことになっている。変化を受け入れる事を周知していくのは、非常に大変な事でもあるが、一方で変化に対応していかなければ、生き残れないということも事実である。現場の理解だけでなく、商売としての取りこぼしを防ぐためにも、検証を行い、今後起こり得る様々な新常态に備えて頂きたい。

事業構造改革については、今回の新型コロナウイルスの影響は身近な事だけでなく、組合員の将来をこれまで以上に考える機会となっている。ウィズコロナの世界での新常态は、大きな視点で見ると国政の在り方や資本主義の考え

方であり、身近な視点では、働き方・家庭環境・教育環境といった社会的なすべての物事に対して、新常态への転換が起こっていく状況にある。小売業だけでなく、ほぼすべての産業に多大な影響を与えていく環境が続いていることを目の当たりにしている中、組合員の不安は当然のこととも言える。構造改革とは、今までのやり方を否定し、人の雇用や働き方、店舗・商品などの資産、投資・諸経費コストといった切り口から、抜本的な企業の体質改善を図ることだと認識している。

現在計画している事業構造改革の骨子や基本方針は大きく変わらないと思うが、構造改革に取り組むことで「IYというGMS業態が、それぞれの店舗規模ごとに将来どのような姿になるのか」また、その上で「何を優先し収益性のある経営体制としていくか」を組合員は明確に示してほしいと思っている。改めて、人員政策だけでなく、店舗・MD政策の拡縮や成長戦略を踏まえた、IYの基本構造を組み立て直す総合的な改革をお願いしたい。

これらの事を踏まえ、夏期一時金の支給および、継続協議となっている内容についての回答をお願いしたい。

《三枝社長》 会社回答について

先週の団体交渉では、労働組合の要求水準とは大きな隔たりがあり、また、賞与の支給係数表の枠外の水準であることから、改めて労働組合の要求を踏まえ、検討を行った。

第1四半期の純利益は、前回もお伝えした通り、確定前ではあるが、約GC億の赤字という状況である。その状況を直視すれば、賞与は利益の配分という性格上、支給できる状況ではないことは、執行部の皆さんもご理解を頂けると思う。しかしながら、今回のコロナ禍の中、また国難とも呼べる状況の中、皆さん一人ひとりが、ライフラインとしての使命感を持ち、現場でお客様対応を続けて頂いたからこそ、これからのイトーヨーカ堂の未来につながっているのだと思う。以上のような状況も踏まえ、このように大変厳しい経営状況の中でも、社員の頑張り無しに業績の改善はなされないと判断から、出来る限りの水準での支給を検討してきた。

その上で、夏期賞与の回答については、ナショナル・エリア組合員の支給係数は「75%」で回答する。この水準は、昨年夏の支給係数77%を2%下回る水準であり、業績評価及びプロセス評価を加えると組合員の平均支給額では昨年を若干下回るものとなるが、この業績の中で会社としては精一杯の回答である。

また、労働組合より要望があったパートナー社員の支給日については、コロナ禍におけるパートナー組合員の生活不安を出来る限り払拭するために、NAF嘱託社員と同日での支給とする。合わせて、特別慰労休暇については、取得期間を1か月延長し、7月31日（金）までとする。

ここで皆さんに今一度申し上げたいことがある。今回の賞与支給は、本来であれば、このような水準で回答することが出来る状況ではない。緊急事態宣言は解除されたが、東京を中心に日々の発症者は2桁が続き、第2波とも呼べる状況になりつつある。まさにニューノーマル、ウィズコロナというステージに入りつつあるが、我々の業績も全く見通せない状況であり、大きな危機の渦中であることは間違いない。また、緊急事態宣言が解除され、6月に入り学校の再開や経済活動も少しずつ動き始めている。それに伴い、売上も少しずつ回復してきているが、まさにこのニューノーマル、ウィズコロナに対応した商売がいかにか出来るかにかかっている。生活様式の変化に伴う品揃えの変化やサービスの变化はもちろんだが、一番重要なのはいかにかお客様に『安心・安全』を感じて頂き、お客様に選んで頂けるお店にすることが出来るかである。このことが出来なければ、今後の業績の回復は難しくなり、厳しい経営状況も続くことになる。そうなれば夏期賞与についてはこのように回答したが、冬期賞与に関してはより厳しい回答にならざるを得ない。そうならないためにも、会社・労働組合が一致団結して、この難局を乗り越えたいと思う。労働組合としても、日々の活動の中で会社の厳しさと同時に、お客様対応の基本姿勢の大切さを伝えて頂きたい。

最後になるが、会社としても、今まで以上にお客様の『安心・安全』だけでなく、組合員（従業員）の『安心・安全』を同時に考えて対応をしていく。

《渡邊中央執行委員長》 労働組合返答

新型コロナウイルスの影響もあり、企業業績の先行きや見通しが厳しさを増す中、夏期一時金の支給をはじめとする継続協議内容に関する誠意ある回答に感謝申し上げたい。新型コロナウイルスの影響が引き金となり、取り巻く環境が大きく変化していく中で、この危機を乗り越えていくためには、これまで以上に労使が一致団結して、環境変化に対応した商売に挑戦していくことが必要だと考えている。

前回の交渉でもお伝えしたが、今何としても解決していくべき組織的課題は「コミュニケーションの在り方」だと考えている。事業構造改革を通じて、IY再生を果たしていくためには、組織の目的・目標と合わせて、個別の役割やレベルに応じた明確な目標を持たせ挑戦させていく仕組みと風土が必要である。また、部下に求める価値観を自分の言葉で伝える力と、定期的なフィードバックの仕組みを欠かさないことだと思う。その一環として昨年より労使で進めている「改善＝工夫」運動がある。これはまさにその事を具現化した行為である。IYに定着し「風土」となるまで継続して取り組んでいきたい。

IYへの愛着と組織への貢献といったエンゲージメントや社員の意欲を高く維持し、モチベーションを高めていくマネジメント力を引き上げていく上でも、コミュニケーション改革に組織を挙げて取り組むべき機会だと思う。労働

組合としても、最大の組織課題とも言えるコミュニケーションに視点を置いた中で、あらゆる事を今後、見直していきたいと考えている。

先程、三枝社長からもお話があったが、今私たちは先行きが見通せない社会全体が不安定な状況の中にいる。その中で一歩抜き出ていくためには何が必要なのか。過去、1980年代初頭にIYが初の減益に陥った際、当時の伊藤社長は「荒天に準備せよ」というスローガンのもと、「在庫・経費の削減」「組織の効率化」「既存店の活性化」という3つの対策を社内報にて全社員に発信し、状況認識の根本的な転換と一人ひとりが勇気をもって対処することを求めている。その後、「組織改革」と「意識改革」を同時に進めながら「業務改革の始動」へと繋がっていった。

今私たちは、荒天の真っ只中にいる。今回の事業構造改革が、過去の厳しさを乗り越えてきた時と同様に「課題の本質に拘り、明確な責任分担とリーダーシップのもと、全社員が構造改革への理解を深め、確実な成果を生んでいけるようお願いしたい。また、労働組合としても事前の労使協議や話し合いを通じて、正しい認識の持った上で、対応していきたい。今後も労使による話し合いや協議へのご理解をお願いしたい。



労使で、これまでのコロナ禍の頑張りとニューノーマル・ウィズコロナを見据えたIYの成長戦略である事業構造改革の推進、業績回復に向けた経営施策の実行に向け、労使が一致団結して取り組むこと約束し、会社より回答を受け、以下の内容を確認しました。

《確認した一時金支給のポイント》

◎支給係数

ナショナル・エリア組合員 ……………75%

フィールド・嘱託組合員……………88%

パートナー組合員……………91%

◎支給日

7月3日（金）にナショナル・エリア・フィールド・嘱託・パートナー組合員同日支給とする。

◎従業員生活支援策「特別慰労休暇」取得期間延長

6月30日（火）から1ヶ月延長し、7月31日（金）とする。

※個人支給額については、支給日に合わせ個人配布をする「さんか EXPRESS」でご確認ください。