

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 田中 大樹

《2020年冬期一時金》第2回団体交渉開催報告

コロナ禍で厳しい環境の中、冬期一時金の支給が決定！！

NA組合員一人平均昨年比 104.5%で妥結

～年間利益予算達成に向けて、生産性向上に向けた労使協働の取り組みを確認～

2020年冬期一時金支給に向けた第2回団体交渉が、11月17日(火)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とニューノーマル、ウィズコロナを見据えた1Yの成長戦略である事業構造改革の推進、1Y再建に向けた労使協働の取り組みについて、労使が一致団結して取り組むことを確認し、冬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)、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)、須賀(執行役員 人事室長)、吉田(人事労務部 総括マネジャー)、桑原(人事労務部マネジャー)

【組合】渡邊(中央執行委員長)、千代田(中央執行副委員長)、佐藤(中央執行副委員長)、竹内(中央執行書記長)、田中(中央執行委員)

《渡邊委員長》 第1回団体交渉を受けての「組合員の声」について

まずは、第1回団体交渉経過を組合役員・組合員に報告したうえで挙げた、主だった反応や声についてお伝えしたい。コロナ禍の中で、不安を抱えながらお店の営業やお客様対応を続け支えてもらっていることへの経営としての感謝を伝えた上で、経営の冬期一時金支給にあたっての理解や考え方について経営状況を踏まえ伝えている。

はじめに冬期一時金については、前回の団体交渉の場でもお伝えしたが、直近の国内の社会情勢などにより、「一時金は支給されるのか」また「昨年の半分程度での支給になるのではないか」といった不安の声や「厳しさは理解するが、何とか昨年水準での支給をお願いしたい」、「生活費のためにも現場の頑張りを評価し支給して貰いたい」といった期待の声となっている。

次に冬期一時金の業績評価の取り扱いについてだが、今回の食品・生活必需品関連の好業績の要因は、新型コロナウイルス感染症拡大を防止するために国・行政より飲食店をはじめとする各産業・企業への営業自粛要請や、緊急事態宣言など様々な社会的与件による影響が大きいということ、また、営業面では、本部・店舗すべての社員の協力体制による、新型コロナウイルス対応や営業・運営サポートがあった中での上期の営業数値であるという事への一定の理解に至った。しかし、その中では理解はするものの、納得できないという声も挙げられている事も事実としてある。そういった背景からも、業績評価の扱いについては、制度の適用を見送るという今回の判断に至った背景や考え方をいつも以上に丁寧に説明をお願いしたい。

2020年上期の業績と新型コロナウイルスの影響を踏まえた今後の見通しについて、まだまだ不透明な状況にあり極めて厳しい経営状況にあることは、交渉の経過報告を組合役員中心に確認・共有した際の反応でも理解に至っていると判断している。しかしながら、組合員にとって一時金は「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」であるという事は事実である。繰り返されるが、厳しい経営状況にあることは十分に理解をした上で、上期営業利益がNQ億の黒字であること、また新型コロナウイルスという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をご配慮いただきたい。

今年度はコロナ禍での初の年末・年始商戦に臨むことになる。商販一体となって年間予算GO億を達成していく為

にも、社員のモチベーションを背景に「現場力」を最大限に発揮できる環境が必要だと考えている。これら一連の状況を踏まえ、今できる最大の誠意ある回答を是非お願いしたい。

《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、検討を行ってきた。上半期の税引利益は、前回もお伝えした通り、ＣＴ億の赤字という状況である。そういう状況を直視すれば、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、労働組合執行部の皆さんもご理解をいただけたと思う。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、組合員の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いただいたことは、これからのイトーヨーカ堂の未来につながっている。

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「組合員の頑張り無しに、業績の改善はなされない」との判断から、出来る限りの水準での支給を検討した。そのうえで、ＮＡ社員の支給係数は79%で回答したい。この水準は、昨年冬期賞与の支給係数76%を3ポイント上回る水準であり、組合員の平均支給額は、昨年比104.5%となる。この業績の中で、会社としては精一杯の回答である。

また業績評価については、会社・組合双方の理解の中で、今回については評価をしないということをお願いしたい。

《須賀人事室長》 会社回答について

フィールド、パートナー社員の支給係数について回答をさせていただきたい。フィールド社員・嘱託社員の支給係数は90%、パートナー社員は92%とし、支給日については、ＮＡＦ嘱託社員については12月4日（金）、パートナー社員については12月28日（月）とする。

また先ほど、三枝社長からあった通り、冬期賞与の業績評価については全社員評価をせず、個人ごとにプラスもマイナスもしないこととする。先週の団体交渉でもお話ししたが、今回のコロナ禍の中で、店舗ごと、部門ごと、また本部と店舗間に業績の大きな差が発生しているが、この業績の差は個々人の頑張りの差だけでなく、他部門からの応援や食品レジの皆さんの力等もある。組合員の皆さんに是非ともご理解をお願いしたい。

《渡邊委員長》 生産性向上に向けた労使協働3つの取り組みについて

新型コロナウイルスの影響により、企業業績の厳しさや先行きの見通しが不透明な中、冬期一時金支給に関する誠意あるご回答に感謝申し上げたい。三枝社長からの回答の内容で妥結させていただきたい。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、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再建に向けた構造改革と環境変化に対応した商売に挑戦していかなければならない。「生産性向上に向けた3つの取り組み」について、経営の皆さんと確認・理解の上、今交渉後、労使協働で進めていきたいと考えている。

1点目は、企業理念「信頼と誠実」に基づく「健全な労使関係づくり」に向けての取り組みになる。労働組合は、会社の方針や取り組みに対して、ただ単に否定や後ろ向きな発言をする組織ではなく、企業の再建や組合員の働き方、職場環境の整備に直結する取り組みに協力していきたいと考えている。会社を良くするために現場で起きている実態を捉え、現場の声を通じて問題の阻害要因を掴んで、課題改善や解決できる環境づくりを進めていきたいと思っている。これまでも労使協議・交渉の場で「コミュニケーションの重要性と在り方」についてお伝えしてきた。ＩＹの企業理念である「信頼と誠実」のもと、労使間でのコミュニケーションをより一層深めていき成果に繋げていきたいと思っている。そのための取り組みとして、経営の皆さんとの労使協議後に、現場の実態や課題を踏まえ販売においては「販売・ゾーン・支部の事前労使協議」、本部においては「部別・階層別協議会」を経営の理解のもと、定例的に開催するとともに、その位置づけを高く機能させていただきたい。

2点目は、働き方改革を踏まえた「あるべき労働環境づくり」に向けての取り組みである。取り組み内容の1つ目は「適正な労働時間での働き方と環境づくり」である。赤字経営の状況にある中、競合他社と比較しても、ＩＹは多くの残業費を掛けての営業体制から脱却しきれていない。社員の健康面や社会水準から見ても、早急に見直していくための施策を講じるべきだと考えている。また、社会の働き方に関する姿勢や考えが大きく変化していく中、現状の労務・就業管理の実態に強い姿勢で対応し改革していかなければ今後、社会に支持されないばかりか、良い人材の流出や採用にも大きな影響を与えることになる。

取り組みの2つ目は「多発するハラスメントへの経営対策」である。パワハラ防止法が、2020年6月より施行され、より企業に対する社会の目は厳しさを増している。社会的信用を高めていく為にも、ＩＹとしてこれまで以上に踏み込んだ対策を講じていくべきだと思っている。労働組合にも管理職によるパワハラの相談電話が増えている。会社がめざす「社員のエンゲージメント向上」につなげるためにも「未然に防ぐための継続的な対策と姿勢」が必要だと考えている。法令を守り、産業をリードする企業を目指し「適正な労働時間で働く者が正しく評価される環境づ

くり」と「職場でのハラスメントを未然に防ぐ継続的な対策」を経営施策として優先的に取り組んでいただきたい。いずれも企業努力で解決していただけることである。労働組合としてもチェック機能を強化し取り組んでいきたいと考えている。改めて「営業販売と労務就業は表裏一体である」という考えのもと、目標を持った具体的な対策をお願いしたい。

3点目は、意識風土改革「自ら考え行動する組織づくり」に向けての取り組みである。意識風土改革の実効性を高めていくためには、現場の組合員の知恵や工夫を認め活かす環境が必要であり、そのことが社員の自信に繋がる。現在、IYの意識風土改革の一環として労使で取り組んでいる「改善＝工夫」運動だが、取り組みに差が生じている。風土として定着させていくためにも、もう一步踏み込んだ対応が必要だと考えている。生産性を阻害する「ムリ・ムダ・ムラ」の改善意識を持つ職場環境づくりに「上長の理解と関心」は欠かせない。そして、継続性のある取り組みとするには「行為に対する評価」と「フィードバック」が必要であり、その仕組みづくりが求められている。この「改善＝工夫」運動を通じて、企業姿勢としては「社員の工夫や提案を推奨し認め褒める環境づくり」を、社員としては「目標を掲げ愚直に取り組んでいく組織づくり」を目指していきたい。意識風土改革の取り組みは、構造改革の柱の一つであると認識している。現在、労使で定期的に開催している「改善＝工夫」運動推進ミーティングをより活用し、実態を掴み、問題となる阻害要因から課題提起・実行に繋げていくためにも、経営として社内での位置づけを高め取り組みを奨励していただきたい。

《河田営業本部長》 会社回答について

1つ目の「IY再建に向けた支部・部別・階層別での労使の協力と協議」についてですが、是非開催をしていきたいと思っている。経営方針として話をしているのは、「言われたことを言われた時だけ徹底するという風土から、取り組む背景と目的をきちんと理解してもらうマネジメントをしていこう」ということである。今までの風土というものを変えていくのは相当大変なことだと感じており、三枝社長がSM会議で話をされたり、私たちが営業の会議で話し続けているが、上から言われている環境だけでは改善できない。店舗と本部で労使協議会を開催する時に、なぜそのようなになっているのかということ議論することが、めざす風土を根付かせる大きな要素だと思っている。開催することが目的にならない様に支部の労使協議会、階層別の協議会を開催していきたい。何のために労使が集まって協議するのかということに理解を深め、取り組むことが大切である。

2つ目の「働き方改革を踏まえたあるべき労働環境づくりに向けて」だが、残業を問題視する風土がまだまだ我々の中で欠けている。中期経営計画の中でも、働き方、生産性改善という取り組みに対し、残業という課題にも取り組んでいかなければならないが、コロナ禍での緊急対応等により、対応してこなかったと認識している。ニューノーマルの中で、適正な労働時間での働き方、残業を見直すということが必要である。これは営業としての問題だが、店内の人員の再配置ができていないことが大きな要因であり、営業の責任でもある。特に、構造改革でLSを減積した際の店舗人員の再配置やコロナ禍において売上が大きく伸長している部門への再配置などのマネジメントが必要である。特にパートナー社員さんは契約に関わる問題や、これまでの慣習など部門変更に対して踏み切れないという課題もある。今我々は事業構造改革を進めて、ハード面では売場の拡縮を行っているが、改めて店舗の中で、部門の人員の偏りについて労使で問題提起し、取り組みを推進していきたいと考えている。

3点目の「ハラスメントへの経営対策」だが、ハラスメントの教育はこれまでもずっと継続をしてきている。これは三枝社長からトップメッセージという形でSM会議等でも発信をしてきたが、今まで以上に企業としては継続していかなければならない項目だと思っている。ハラスメント対策については会社としても取り組んでいくが、職場を守るという意味では、労働組合としても支部での取り組みを強化していただきたい。

最後に意識風土改革「自ら考え行動する組織づくり」だが、非常に良い取り組みであると思っている。会社としてSM会議で社長表彰を行い、その位置づけを高めている。しかし、取り組みに対するフィードバックが少し欠けていると感じている。今後も「改善＝工夫」運動を実施していく中で、このフィードバックの仕方を労使で考えていきたい。例えば、取り組みをポスター等で共有するなどフィードバックに対して、組合員（従業員）の目に留まるようにしていくことが、風土づくりや良い取り組みの拡大に繋がっていくと考えている。また、各店の取り組み状況については、検証が必要だと考えているため、労使で取り組んでいきたい。以上の内容については、12月の幹部会の時に改めて会社として幹部社員に理解をってもらう形で伝えていく。

《三枝社長》 総括

冬期賞与の回答に対し、妥結いただいたことに感謝申し上げます。ここで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。先週の団体交渉でもお伝えしたが、全世界の発症者数はこの1週間でもさらに伸び続けており、累計発症者数は5,400万人超え、1日当たり50万人前後の方が発症している。日本においても毎日1,000人以上の発症者が出続けており、全く油断できない状況にある。このような状況の中、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。このような状況だからこそ、先ほど労働組合の方からも提案いただいたように、労使協働の取り組みが必要だと私も強く感じている。一人ひとりが変化し続けるお客様のニーズを捉え、現場で臨機応変に対応していくためには、日頃からいろいろな立場で労使のコミュニケーションやディスカッションをし、課題や方向性を共有することが大切である。今回スタートしたIYアカデミーも理念の共有を目的にしており、まさに労働組合から提案いただいた内容と一致する。ぜひ労使協働の取り組みを深めていきたいと思っている。

また、今回はコロナ禍の中での初めての年末・年始商戦になるが、昨年までと違ったいろいろな対応が必要となってくる。例えば、レジ並びの対応一つとっても、ソーシャルディスタンスに配慮した対応が必要になってくる。販売から対応については情報を発信していくが、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変化はもちろんだが、一番重要なのはいかにお客様に『安心・安全』を感じていただき、お客様に選んでいただ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。そうなれば冬期賞与についてはこのように回答させていただいたが、来年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・組合が一致団結をして、この難局を乗り切りたいと思っている。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いただきたいと思います。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していくので、よろしくお願ひしたい。

《渡邊委員長》 会社回答を受けて

先ほど、三枝社長より話があったが、今私たちは社会全体の先行きが見通せないという不安定な状況にある。その中でも大切にすべきことは、今まで以上にお客様と従業員の安全・安心への対応だとあった。生命の安全と生活の安心を前提に労働組合としても経営状況や方針の正しい理解と商売の基本姿勢を組合員と共有していきたい。繰り返になるが、労働組合は会社の方針や取り組みに対して、ただ単に否定や後ろ向き発言をする組織ではなく、企業の再建や組合員の働き方、職場環境の整備に直結する取り組みに協力していきたい。今後も労使による話し合いや協議へのご理解をよろしくお願ひしたい。



労使で、これまでの組合員（従業員）のコロナ禍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、IY再建に向けた経営施策の実行、そして労使協働の取り組みについて一致団結して取り組むことを約束し、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 ……………79%
- フィールド・嘱託組合員……………90%
- パートナー組合員……………92%

◎ 業績ポイント

業績評価の扱いについては、制度の適用を見送り、支給額に対しプラスもマイナスも行わない。（プロセス評価は制度通り運用）

◎ 支給日

- 12月4日（金）ナショナル・エリア・フィールド・嘱託組合員
- 12月28日（月）パートナー組合員

※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。

— 揭示期間 2020年12月3日（木）まで —