

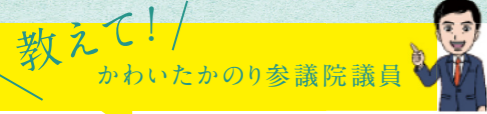
かわいたかのり参議院議員特集 Vol.02



小売業で働く仲間の政策実現に向けて!

私たちの働く仲間である『かわいたかのり』は、UAゼンセン組織内参議院議員として働く環境の改善、生活や納税に関わる課題、現在の新型コロナウイルス感染症の対策まで、引き続き「結果にこだわった」活動に取り組んでいます。

今回も『かわいたかのり』の活動実績と直近の活動をご紹介します。私たち一人ひとりが『かわいたかのり』の活動を知り、私たちの政策実現に向けて力を合わせて取り組んでいきましょう!



マスクを着けていないお客様のご来店が急増! ～職場の声で行政を動かす!

皆さん、こんにちは。国民民主党参議院議員の川合孝典です。

今回は、新型コロナウイルス感染症の対策として東京都が作った新しいポスターについてご紹介します。

ご高齢の方へのワクチンの優先接種が進み始めた6月以降、「マスクを着用せずに来店されるお客様が増え始めた」という指摘が都内の小売業の方々から寄せられるようになりました。

既にワクチンの2回接種を完了している、というのがその背景にあることですが、他のお客様や従業員に不安を与える事態となっています。ワクチンには、重症化を防ぐ上で高い効果が認められていますが、感染自体を予防するものではありません。従って本人も気付かないまま無症状陽性者となっている可能性は否定できません。知らないうちに他人に感染させるリスクを低減させるため、ワクチン接種が一巡するまでは引き続きマスク着用が必要と考えられます。そこで関係省庁や東京都に対して、お買い物エチケットとしてワクチン接種済みの方へのマスク着用の継続を要請する、新しいポスターの作成を要請してきましたが、このたび東京都が、新しい啓蒙ポスターを作成して下さいました。(右上のポスター)

ポスター下側の文言が、「ワクチン接種済みの方も引き続き感染予防対策へのご協力よろしくお願いいたします。」へと変更されています。画像データは、「東京都防災ホームページ」の「事業者向け感染拡大防止ガイドラインの徹底に向けた取組み」に掲載されており、どの事業者でも使用することができます。

小さな取り組みですが、またひとつ、職場の声が行政を動かしました。今後とも職場の皆さんの様々な声を聞かせてください!

UAゼンセン組織内参議院議員 川合 孝典

かわいチャンネル-かわいたかのり公式サイト
kawai-takanori.jp/かわいチャンネル-new/

ホームページから詳細を知ろう!
https://kawai-takanori.jp

Facebook・YouTube
から最新情報を知ろう!



イトヨーカドー労働組合 定期中央大会告示

組合員 各位
イトヨーカドー労働組合
中央執行委員長 渡邊 健志

下記の通り、第52回定期中央大会の開催を告示します。

記

1. 日程: 令和3年10月7日(木)
2. 場所: 東天紅 上野本店
Zoomを使用したりリモート併催
3. 議案: 第1号議案
「2022年度活動方針」
第2号議案
「組合規約・規定の改定」

他
以上

イトヨーカドー労働組合 中央役員選挙告示

第52回定期中央大会の開催にあたり、中央役員の立候補を下記の通り受け付けます。

記

1. 立候補期間
令和3年9月22日(水)～28日(火)
2. 立候補受付方法
立候補される方は、組合本部へ立候補の旨を届け出て、所定の用紙に必要事項を記入・捺印のうえ、選挙管理委員会に提出するものとする。

以上
令和3年9月15日
選挙管理委員長

セブン&アイグループ労働組合連合会 定期大会告示

組合員 各位
セブン&アイグループ労働組合連合会
会長 渡邊 健志

下記の通り、第42回定期大会の開催を告示します。

記

1. 日程: 令和3年9月29日(火)
2. 場所: 東天紅 上野本店
3. 議案: 第1号議案
「2022年度活動方針」
第2号議案
「2022年度予算について」

他
以上

考動力×機動力～自ら考え行動し、共に目的を遂行できる組織へ～



VOL. 534
令和3年9月21日発行



INDEX

- | | | |
|------------------|------------------|----------------------|
| 02 渡邊中央執行委員長あいさつ | 08 支部活動 | 13 IVY活動 |
| 2021年度の振り返り | 10 ゾーン・中央活動 | 14 労働組合結成50周年記念事業・行事 |
| 04 活動方針 | 11 研修会・教育関係 | 15 上部団体との連携、支部解散式 |
| 06 2021春季労働条件交渉 | 12 経営とのコミュニケーション | 16 かわいたかのり参議院議員特集 |
| 07 冬期・夏期一時金団体交渉 | | |



IVY ISMとはIV主義であり全ては商売の原点です。
I=挨拶(あいさつ)「挨拶」は、相手に心をひらくこと。「挨拶」は相手に近づくこと=礼儀
S=身(しづけ)自分の身を美しく見せるという意味。自身を愛すること=自信
M=身嗜み(みだしなみ)容姿・服装・言葉遣い・態度を正すこと=心掛



2021年度の活動を振り返って

新時代を拓くための両軸 「企業再建」と「グループシナジー」



イトーヨーカドー労働組合 中央執行委員長 渡邊 健志

今年度は、過去、経験したことのないコロナ禍による激変時代へと、私たちを取り巻く環境が大きく変化する中、「新時代を拓く～未曾有の危機を乗り越え今こそ組織を再建する時代(とき～)」というテーマのもと、変化に対応した新たな取り組みを取り入れながら諸活動に取り組んできました。コロナ禍は、AIをはじめとするデジタルへのシフト化とそれに伴う産業構造の変化や、人々の行動や働き方の変化、そして環境問題への意識変化をもたらすこととなり、これまでの社会環境・政治・経済の構造や仕組みなど世の中すべてのことに多大な影響を与え、新たな社会像・社会的価値観にも変革をもたらしています。そして、このことにより経済環境はより一層厳しさを増し、多くの産業や企業では生き残りを掛けた構造改革への取り組みや、リストラ・合理化といった人員削減、企業統治などが次々に発生しています。

このような環境の中、私たちは誰の為でもなく自分達自身のために、そして企業の存続のためにも、お客様に支持される企業づくりに取り組んでいかなければなりません。この変化に対応していく上で何より大切なことは、今一度、原点や基本に立ち返ることです。企業の基本は「社是」にあり、労働組合の基本は「綱領」にあります。労使双方がこの原点を磨き上げることが、今起こっている変化をチャンスに変えることに繋がります。世の中や社会の変化が生活環境に影響を与えることで新たなニーズが生まれ、そのことが商売チャンスと成り得ます。環境変化を正しく捉え、お客様のニーズや購買行動の変化に対応し続けていくことが商売をする上で、常に私たちが持ち続けていかなければならない「基本」だと言えます。

コロナ禍は、企業再建に向けた事業構造改革にも影響を与えることになりました。当初の計画だけに拘るのではなく、ウィズコロナ・アフターコロナを見据え、事業構造改革委員会を設置し、新たなFYづくりに向け総合的な改革へと舵を切り取り組んでいます。その方向性や考え方は「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」にあります。現在、あらゆる角度から事業構造や、店・本部の働き方と業務内容、組織と人員配置の見直しまで踏み込み改革を進めています。個々に置き換えれば、理解・納得し難いことがあるのも事実だと思います。しかし、一方でFYが企業としての社会的責任を果たすこと、つまり社会や地域に無くてはならない存在として生き残るための取り組みであるということも理解しなくてはなりません。

また、これからはESG経営に代表されるように、持続可能な社会をめざした取り組みも同時に企業活動に求められる時代へと移り変わっています。グループを挙げて社内外に強くメッセージを発信し取り組み強化を図る「GREEN CHALLENGE 2050」での具体的な達成目標に向け取り組んでいかなければなりません。将来に向けたグループや事業会社であるIYの持続的な企業価値の向上を果たしていくために欠かせないことは、これを支える組合員(社員)が、企業の社会的意義と環境変化に応じた経営施策を正しく理解し、それぞれの立場や役割の中で行動することです。

これらのことをグループ全体に拡大・浸透を図る取り組みとして、エンゲージメント向上委員会を立ち上げその取り組みが始まっています。この機会を有効に活用し、これまでの経験の中に存在する固定観念を捨て、物事の基本となる考えの本質を探り、その深化に繋げていけるような取り組みが求められます。そして、これらのことを正しく伝える「企業姿勢」と、正しく理解する「自己姿勢」を組織全体に浸透させていくためにも「コミュニケーションの充実化」を図っていくことが最も重要であると考えています。

新組織でめざす「新たな組合づくり」が始動

私たちを取り巻く環境が大きく変化する中、私たち労働組合は結成50年という節目の年を迎え、新たな船出をしていくことになりました。これまで歩んできた歴史と数々の経験を活かし、対峙する大きな変革に対応していかなければなりません。労働組合としても世の中や社会の変化に対応できる様、これまでの体制や仕組みから脱却し、将来に向けたあるべき体制づくりに取り組んできました。企業内に存在する労働組合である以上、組織体質や課題は労使共に同様です。今年度は、改めて「組織・意識・活動」の3つの視点から、現状の課題やこれからあるべき姿を整理した上で、中長期的目標を設定し、着実に進めて行く方針「IY VISION 2025」をスタートさせました。

組織視点からは、現在抱えている実態や課題を整理し、過去組織の規模に合わせ拡大してきた役員体制を見直すとともに、役員の役割の明確化を図りました。また、企業別組織として会社との対話・協議を一気通貫で取り組んでいける仕組みづくりとして、中央・ゾーン(事業部)・支部の3つの執行体制としました。中央(ゾーン含む)と支部の役員が、これまで以上に連携・強化を図り活動や協議に取り組んでいくための組織改革です。この組織体制がしっかりと機能していくようその充実化に向け、挑戦し続けていきます。意識視点からは、これまでの経験や知識だけを頼りにこの大きな環境変化を乗り越えることは出来ません。その変化に対応していくには「固定観念」を捨て、今後を見据えた問題意識や目的意識を高めていく必要があります。私たちが大切にしてきた「商売の基本」となる当たり前のことに磨きを掛け企業の武器にしていこうと、そしてそのための職場環境と人財づくりが求められます。現在、労使協働で取り組む「改善=工夫」運動も、そういった企業風土を醸成していくための社員全員の意識

改革に向けた取り組みです。活動視点からは、ウィズコロナに対応できる組合員とのネットワーク・コミュニケーションの環境づくりとして、iPadを導入しリモートを活用した会議・研修や、職場の声や意見の集約、意思決定や情報の共有に取り組んできました。勿論、会話や対話の基本は、フェイスtoフェイスであることに変わりはありませんが、これからの時代と環境に応じたスタイルを追求していくことも同時に取り入れていかなければならないと考えています。

この「組織・意識・活動」の三位一体の改革を通じて環境整備を行いながら、改善行為や組織堅持に繋がる「問題意識を持った活動」、組織に活力を創出させ成長や発展を促す「魅力や価値を生み出す活動」、課題の本質や現場の実態を正しく認識する「組合員に近づく活動」という3つの活動姿勢のもと取り組んできました。そして、これらの3つの労働組合改革と活動姿勢を基本に、今年度より2021年～2025年の中長期目標「IY VISION 2025」の実現に向けスタートを切りました。VISIONを通じて追求していくことは、IYの現場力の向上に必要な「組織力・機能性・社会性・連帯感」を如何に深化していくかにあります。またその運営は、4つのプロジェクト(組織改革、働き方改革、社会貢献・政治活動推進、ライフサポート推進)で構成し定期的な会議を通じて、研究・協議・検討を行ってきました。次年度からはそれぞれのプロジェクトからの答申を受け活動方針に反映させたうえで、具体的な活動として取り組んでいきます。この取り組みは、労働組合が大切にしてきた3つの基本的考え方に通じるものであるという理解のもと、今後の活動への参加・参画を宜しくお願いします。

組合員の参加・参画で取り組んだ

「労働組合結成50周年記念活動」と「政治活動」

今年度は、組合員の皆さんの参加・参画のもと「組合結成50周年記念活動」と「かわいたかのりへの支援・応援活動」に取り組んできました。新型コロナウイルス感染症への対応や再建に向けた構造改革など職場環境が大きく変革する中で、活動を推進いただきありがとうございます。「労働組合結成50周年記念活動」については、昨年度に実施する予定がコロナ禍により、十分な準備が整わないことを鑑み今年度への活動延期を判断し実施する運びとなりました。労働組合結成50周年活動に取り組むにあたって大切にしたことは、イトーヨーカドー労働組合が結成され50年間の活動の軌跡と成果を歴史の節目として総括すること。そして、次の10年に向け、取り巻く環境変化に対応していくために必要とする考え方や方向性を示し、組合員の参加を通じて意識改革を促すとともに強い組織基盤づくりに繋げていくことにありました。今、時代は大きな変革期にあります。私たちの強みとなる基本を追求し理解と行動力を高めていく「深化」と、変化に対応し新たな挑戦に繋げていく「探索」が求められる時代です。これからも労使双方が、継承されてきた基本に磨きを掛けつつ、挑戦し続けることのできる組織としていけるよう労働組合としての役割を果たしていきたいと思ひます。

そして、政治活動では「かわいたかのりへの支援・応援活動」に取り組んできました。かわいたかのりは、私たちの声を国政に反映させるため、そして私たちの働く産業の発展に向けた政策を実現させるための代表であり、これまでも、私たちの生活や仕事に関連する様々な環境整備に取り組んできました。皆さんの協力のもと実施した「悪質クレームの署名活動」では、170万筆を越える署名とともに、職場で起こっている実情を厚生労働大臣に訴え国を動かす原動力になりました。また、新型コロナウイルス感染症対策についても、流通・サービス産業で働く仲間の感染防止策や迷惑行為の防止、消費者の買い物ルールの徹底などを訴え、国会でも広く知られることとなりました。この他、雇用や賃金を守るための雇用調整助成金の大幅な拡充、妊娠中の労働者への配慮と有給休暇新設への助成金の創設などにたいへん大きな役割を果たしてきました。大きくそして激しく変化する環境の中で、労働者の立場に立った政策を掲げる国民民主党は、国民が直面する問題に真正面から向き合い解決を目指していく政党だからこそ、UAゼンセンやその組織内議員である、かわいたかのりは、私たち労働者の声を反映する政党として支援をしています。

特に今年度はこの活動を進めていく上で欠かせない「活動の目的と理解」や活動を推進していく「組織体制と役割の明確化」を、政治活動研修会を通じて全体で確認・共有を行いました。全支部で支部役員皆さんの活動に参画し「チーム・アクティビティづくり」へと繋がっていることが、組織の活動にたいへん大きな意義をもたらすことになります。また研修会後の「後援会入会活動」では、それぞれの支部で役員の協力体制のもと、入会目標を立て取り組んでいただき組織全体での目標を達成することが出来ました。非常に難しい環境下ではありますが、私たちの未来、そして次世代に繋いでいくために、次年度は、かわいたかのり後援会に入会いたたい方々に引き続きの支援・応援をお願いしていく活動を計画に基づいて継続して取り組んでいきますので、最終最後までのご協力を宜しくお願いします。

2022年度の活動に向けて

2021年度は、私たちを取り巻く環境が大きく変革していく中、多くの組合役員・組合員の皆さんのご理解とご協力のお陰で、無事活動に取り組むことができました。ありがとうございます。しかし、未だ、コロナ禍は社会生活や経済活動に大きな影響を与え取束の見通しが立たない状況が続き、2022年度もこの環境が大きく変わることなく進んでいくことが予測されます。労働組合はこれからも「取り巻く環境変化を正しく捉え、基本となる不変の考えや原点を大切に、変化に対応できる強い組織づくりをめざして挑戦していきます」。その方向性は、2021年度よりスタートをした、労働組合改革を3つの活動姿勢のもと、5か年の中長期ビジョンと連動させ目標を持って活動に取り組んでいくことにあります。労働組合は、組合員の活動への参加・参画で成り立つ組織です。これまでの固定観念にとらわれることなく、基本の本質を追求し、そして高めていくことで、新たな時代を共に創っていきましょう。

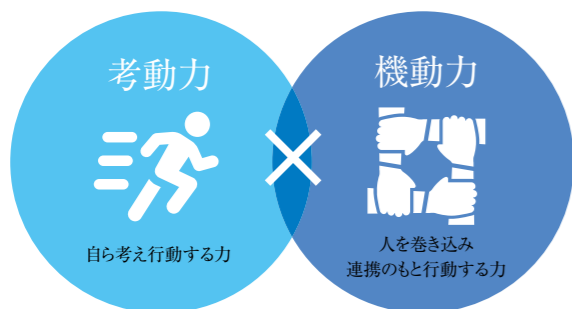
活動スローガン

考動力×機動力 ～自ら考え行動し、共に目的を遂行できる組織へ～

2020年度は、イトーヨーカ堂の事業構造改革の発表に始まり、セブン&アイHLDGSによる首都圏食品SM事業戦略の方針に伴う新事業会社(株)ヨークの立ち上げなど、会社が大きな転換期を迎えた年となりました。また、新型コロナウイルス感染症による影響は大きく、感染拡大防止措置として緊急事態宣言が発出されたことを発端とする自粛ムードの蔓延は、経済に大きな打撃を与えたと同時に新しい生活様式を生みだし、予測できない変化が起り続けるニューノーマル(新常态)時代への突入を否応なしに迎えました。

ニューノーマル時代を乗り越えていくために必要となるのは、状況変化に対して何をどのようにすればよいのか常日頃から私たち一人ひとりが考え、その計画に対して組合員同士が連携してスピーディーに行動していくことだと考えます。言い換えれば、私たち一人ひとりの「考動力=自ら考え行動する力」と、組織全体における「機動力=人を巻き込み連携のもと行動する力」が、労働組合の活動においても求められているのです。

組合員一人ひとりの活動への参加・参画をもとにした「一支部一組合の確立」



2021年度は、「考動力と機動力」を発揮できる「一支部一組合の確立」に向けて、2Wayコミュニケーション(双方向による会話・対話)による連携強化をベースに「三位一体の労働組合改革」に取り組んでいきます。先述した通り世の中は私たちの生活や仕事も含め大きく変わりつつあり、そのような中で労働組合の活動についても、その変化・変更を余儀なくされています。労働組合のあるべき姿を新しい世界に向けて総合的な視点から見直し、「組織」「意識」「活動」の「三位一体の労働組合改革」を遂行していくことで「考動力と機動力」が発揮できる「一支部一組合の確立」を目指します。

組織改革:支部執行委員制の導入～組織体制の見直しによる強い組織基盤づくり～

私たち労働組合の根幹をなす「組合員の意思」を活動に反映していくためには、組合員一人ひとりが活動に参加・参画する「一支部一組合」の組織基盤をもとにした、労働組合という組織全体の連携が重要です。「一支部一組合の確立」をもとに強い組織基盤を実現していくためには、中央・支部それぞれが共通した認識をもち、互いに連携をとりながら活動を執行していくことが重要です。そこで、中央執行部と支部執行部とがスピード感をもってダイレクトにコミュニケーションを取ることができるような、ゾーン執行部の運営体制とすることで、中央と支部の連携をより深め一体となって活動に取り組んでいくことを目指します。

また今年度を通じて、これまでの支部代表委員制から「支部執行委員制」として支部の体制の見直しを図っていきます。支部活動における決定力・実行力・機能性を高め、連携しながら一つひとつの活動を「確実に執行」していくことで「一支部一組合の確立」を目指します。さらに、支部執行委員をフィールド組合員・パートナー組合員にも担ってもらい、フィールド組合員・パートナー組合員の活動への巻き込みを図ることで、より組合員に近づく活動を実現していきます。

活動改革:活動のデジタル化 ～新しい生活様式の中での充実した活動基盤づくり～

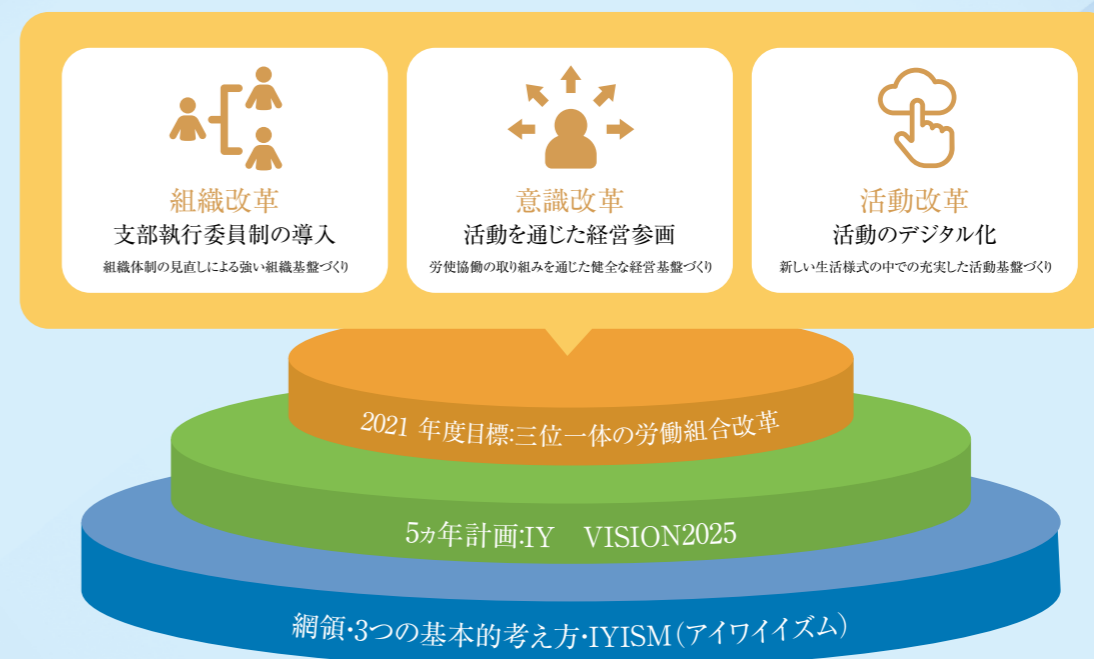
新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止措置の影響から、日常生活のあらゆる場面において「新しい生活様式」に対応した行動が求められ、今後もしばらくは、新型コロナウイルス感染症と共存しながらの生活(Withコロナ)を送っていかねばならないことが想定されます。感染拡大防止の観点から3密を避けるなど、これまで通りの人と人との直接的な触れ合いが困難とされている一方で、デジタル技術の活用は飛躍的に拡がり、今ではリモートでの会議や交流が一般的になりつつあります。

労働組合においても新型コロナウイルス感染症との共存活動(Withコロナ)の確立と共に、これまで大切にしてきた3つの基本的考え方を基軸に、これまでの活動や取り組みに対する在り方を変えながら新たな活動を創り上げていきます。また、この様な時だからこそフェイスtoフェイスのコミュニケーションも可能な限り大事にしつつ、これまでの活動とのハイブリッドな取り組みの検討や新たな活動の可能性を拡げることにも挑戦し、活動の充実化を図っていきます。

スローガン実現に向けた3つの改革

三位一体の労働組合改革

今年度を新型コロナウイルス感染症との共存活動(Withコロナ)を確立していく1年に見据えながら、過去から大切にしてきた「綱領」「3つの基本的考え方」「IYISM」を基軸として、「IY VISION 2025」で取り組む4つの挑戦のもと、「組織」「意識」「活動」における「三位一体の労働組合改革」を遂行し、「変化に対応できる強い組織(労働組合)」を実現していきます。



<綱領>

- 一、私たちは、健全中立なる民主的組織を確立し、労働生活諸条件の向上と文化生活の増進をはかります。
- 一、私たちは、全組合員の世論を集め、これを経営に反映させることを推進いたします。
- 一、私たちは、要求の実現において、経営者との利害対立には団体交渉による解決を重視して行動します。
- 一、私たちは、技術の開発、識見の啓発に努め、もって人格の向上をはかります。

<3つの基本的考え方>

1. 濁れた井戸から水は汲めない
2. 組合員による組合員のための組合活動
3. 皆は一人のために一人は皆のために

<IYISM(アイワイイズム)>

I=挨拶(あいさつ)「挨拶」は相手に心をひらくこと。「挨拶」は相手に近づくこと=礼儀
S=羨(しつけ)自分の身を美しく見せるという意味。自身を愛することは自信
M=身嗜み(みだしなみ)容姿・服装・言葉遣い・態度を正すこと=心掛

意識改革:活動を通じた経営参画 ～労使協働の取り組みを通じた健全な経営基盤づくり～

会社はIY再生に向けた事業構造改革を発表し、新中期経営計画のもと取り組みを推進しています。この改革が企業の成長・発展につながるものとしていくためには、それを実行していく私たち一人ひとりの意識改革も大変重要となってきます。なぜならば、「濁れた井戸から水は汲めない」の考え方にもある通り、企業が利益を生み出すことは労使双方にとって利害関係が一致していることだからです。誰もが現状は良くない、何かを変えなければと思いつつ、自分に関わることになる大幅な改革には反対し、自らは何も失わない変更だけを求めるのではなく、「事前労使協議」による経営とのコミュニケーションを通じて、労働組合として経営に対する正しい理解と状況把握をしたうえで、労使における最善策を導き出し、その施策に愚直に取り組んでいくことが今後より重要となってきます。

今あるものを違うものへ変化させるということは、個人でも組織でも非常にパワーを要することであり簡単にできることではありません。それは「今までこうだった」という前例に倣わず、自らの意識改革によって変えていかねばならないからです。意識改革と言うと非常に難しく感じられますが、置かれている環境や物事を正しく理解して状況を把握し、基本的考え方をしっかりと持って対応するというところに他なりません。一人ひとりが自らの意思でより良い職場環境、働き方、生産性の向上に向けて行動する風土を醸成することで変化に対応できる強い組織となることを目指し、これまでの活動を深化させていきます。

2021春季労働条件交渉

私たち労働組合は「雇用の確保」と「労働条件の維持・向上」のために、会社と交渉を行っています。今年度も経営とコミュニケーションを行い、賃金をはじめとする労働諸条件について交渉しました。また、「現場実態と組合員の声」を伝え、現場で起きている問題・課題について共有し、協議を行いました。

賃金改定

■ ナショナル・エリア組合員 一人平均 7,527円 (1.63%)	定期昇給 4,158円 (1.18%) + 賃金改善 1,569円 (0.45%)
■ フィールド組合員 一人平均 3,346円 (1.37%)	定期昇給 2,202円 (0.90%) + 賃金改善 1,144円 (0.47%)
■ パートナー組合員 一人平均 15.34円 (1.43%)	定期昇給 9.23円 (0.86%) + 賃金改善 6.12円 (0.58%)

賃金改善内訳

要求項目	会社回答
職種手当の適用拡大 (NAF嘱託社員)	新規業態開発によるFC店舗である大阪王将とポッポ担当者に職種手当としてNAF嘱託社員に月額2,000円を支給する。これは会社として、昨年の生鮮3部門同様に社会的な労働市場価値の変化に対応した回答となる。また、今後新規業態開発については業務内容を踏まえて、適用の有無を都度、労使協議にて確認・決定とする。
子女手当の見直し <NAF嘱託社員>	支給対象年齢を満20歳までに引き上げる。金額の見直しは現在の経営状況から回答することは難しいが、今年度の経営状況と子女手当の社会水準を確認しつつ、引き続き労使専門委員会にて更なる年齢の引き上げ等を検討する。
職種加給の見直し (P社員)	NAF嘱託社員の職種手当対象の適用拡大と同様の考え方で、新規業態開発によるFC店舗である大阪王将とポッポ担当者に+10円の職種加給を行う。

- 職務職能給への加算 (NAF社員)
- 評価による職務職能給への特別加算 (NAF社員) ※年間総合評価S・A対象
- 評価本人給への加算 (P社員)
- 評価による評価本人給への特別加算 (P社員) ※年間総合評価A・AB対象

付帯項目

項目	決定事項
セルフチェック評価制度の見直し (P社員)	第1回団体交渉にて回答 (さんかEXPRESS Vol.14参照)
一時金支給月数の見直し (シニアP社員)	シニアパートナー社員の賞与支給月数の見直しについては、要求通り半期で0.025か月分、年間で0.05か月分引き上げを行う。これは3年連続の引き上げとなり、3年間で年間0.15か月分の引き上げとなる。

継続協議項目

項目	会社回答
年間休日数引き上げ	休日精算や年次有給休暇などの休日取得促進全体の課題が解決していないため、継続協議とする。
店休日の導入	社会情勢やお客様の購買行動等の店与件、現場実態を踏まえ、継続協議とする。
副業・兼業の検討	導入における懸念事項が整理し尽くされていないため、継続協議とする。
65歳定年延長および雇止め上限年齢の引き上げ	法改正や社会情勢、社会水準を踏まえ、継続協議とする。
フィールド社員退職金制度 (確定給付型企業年金基金) の導入	F社員の選択型DC制度の運用やDB制度 (確定給付型企業年金基金) の運用状況を踏まえ、継続協議とする。
安否確認システムの導入 (P社員)	NAF嘱託社員の安否確認システムの運用点検を行い、継続協議とする。

第3回団体交渉

第2回団体交渉にて、会社より「新たな店舗組織体制」「本部マネジャー処遇の見直し」について、団体交渉の申し入れを受け、第3回団体交渉を行いました。

① 新たな店舗組織体制の構築について

目的 従来の部門最適の考え方から全社最適の考え方のもと、商販一体となり、お客様のニーズに合った売場や商品提案を行い、利益の最大化を図るための新たな組織体制とする

店舗組織体制変更の内容

ライフスタイル事業部

ライフスタイル事業部を婦人衣料部、紳士衣料部、肌着部、子供ワールド部、ホーム&キッチン部の6部門から、衣料雑貨部、子供ワールド部、生活雑貨部の3部門とする。

食品事業部

食品事業部を加工食品部、デイリー食品部、精肉部、青果部、鮮魚部、惣菜部の6部門から、グロスリー部、マルシェ部、デリカ部の3部門とする。マネジャーは原則各部門1名とするが、マルシェ部には原則最大3名、デリカ部には原則最大2名のチーフを配置する。新たにチーフを配属することにより、マネジャーとチーフの役割を職務分掌において明確にする。

特別販売職

新たな店舗組織体制のもと、再構築を行う。現状の販促部長とサポート部長を廃止し、新たに外商部長とお客サービス部長を配置する。コロナ禍におけるお客様のニーズを受けて、外商部長は店舗への来店が難しいお客様や大口のお客様に対して、新たな販売チャネルを構築し、店舗の外に向けた営業活動に取り組んでいただく。お客サービス部長は、ご来店いただいたお客様の困りごとを中心に、お客様に寄り添いながら対応していただく。今までの販促部長とサポート部長の延長ではなく、全く新しい職種である。

「新たな店舗組織体制」における人事処遇制度については、別途労使協議会を開催し、協議・確認する。

② 本部のマネジャー処遇の見直し

- 職務権限規程を見直した上で改定
- MDマネジャー、SVマネジャーは113,000円から120,000円へ改定
- その他本部マネジャーは、108,000円から115,000円へ改定
- 同時にグループ内での役職名の統一と対外的に役割権限を明確に発信するために、MDマネジャーの名称をSMD (シニアマーチャンダイザー)、SVマネジャーの名称をSSV (シニアスーパーバイザー) に変更



冬期・夏期一時金団体交渉

今年度の冬期・夏期一時金はどちらも支給係数表の枠外となり、制度上の係数表では図ることができないため、別途交渉となりました。コロナ禍の厳しい経営状況と先行きが不透明な中、組合員の一時金に対する大きな不安と心配を伝えました。コロナ禍での組合員の頑張りを踏まえ、成長戦略である事業構造改革の推進、「イトーヨーカ堂の小売業としての再建」に向けて労使が一丸となって取り組んでいくことを確認し、交渉の妥結に至りました。

一時金支給係数・支給日

冬期

	支給係数	支給日
ナショナル・エリア組合員	79%	12月4日(金)
フィールド・嘱託組合員	90%	12月4日(金)
パートナー組合員	92%	12月28日(月)

夏期

	支給係数	支給日
ナショナル・エリア組合員	77%	7月9日(金)
フィールド組合員	89%	7月9日(金)
パートナー組合員	92%	7月30日(金)

支部活動

支部大会

労働組合の活動に組合員の声を反映すること、組合員が方針や活動内容を理解し、当事者意識を持って活動に参加・参画してもらうことを目的として開催しています。支部の最高決議機関として開催し、各部門の代議員の意見を踏まえ議案の決議を実施することで、一致団結して、様々な活動を推進していくことを決定しました。

名称	実施期間	決議内容
2021年度上期支部活動を定める支部大会	2020年11月30日(月)～12月6日(日)	<ul style="list-style-type: none"> ●2021年度上期活動計画について ●2021年度支部会計予算について
2021春季労働条件交渉に向けた支部大会	2021年2月10日(水)～16日(火)	<ul style="list-style-type: none"> ●2021春季労働条件交渉要求案について
2021年度下期支部活動を定める支部大会	2021年4月9日(金)～27日(火)	<ul style="list-style-type: none"> ●2021年度下期支部活動計画について



支部座談会

お客様視点で店の問題点を共有し、一人ひとりがお客様に支持されるお店づくりについてどうすればよいか意見や提案を出し合うこと、また風通しの良い活気あふれる職場環境の実現、業務効率の向上(ムリ・ムダ・ムラの削減)につながる様々な課題についての改善解決策を考える場として開催しました。

今年度はコロナ禍での実施方法として、ヒアリング形式にて声を集めました。

実施期間と主なテーマ

2020年11月18日(水)～11月22日(日)

- 年末年始の繁忙期における労務管理について(応援体制、バックルーム環境、新型コロナウイルス感染症対策など)

2021年2月10日(水)～23日(火)

- 36協定締結に向けた現状の就業課題と対策について
- 風通しの良い活気あふれる職場環境の実現に向けて
- 「改善=工夫」運動について

2021年6月24日(木)～30日(水)

- 労務管理について
- 充実したコミュニケーションについて



支部労使協議会

支部労使協議会は、労使が必要に応じて双方に申し入れを実施し、支部(店)で発生している課題・問題について、支部(店)労使で共有し、職場環境の改善や、労務・就業管理などの課題解決に向けて協議をする場として開催しています。

支部労使協議会には、支部座談会や、日頃のお世話活動にて挙がってきた「組合員の声」をもとに組み立てた改善案を要請事項として伝え、組合員がより働きやすい環境づくりへとつなげています。



支部イベント・交流会

組合員同士のコミュニケーション機会を創出する活動として実施しています。支部の団結力を高め、より活発な活動を実施していくこと、また風通しの良い環境をつくることで、組合員の声が届きやすい環境を醸成しています。今年度はコロナ禍で例年実施している形式でのイベントの実施は出来ませんでしたが、上期は「IYファミリー・地域と共に～みんなで乗り越える!一致団結の時!～」をテーマに、支部役員がそれぞれ考え、決めた支部企画品を組合員一人ひとりとコミュニケーションを取りながらお渡しし、下期はミニゲームなどを通じたコミュニケーション機会を設けたり、支部企画品のお渡しなどを実施しました。



「改善=工夫」運動

一人ひとりが問題意識を持ち、身の回りのできることを工夫し、行動に起こす意識を醸成すること。また、その行動を認め、褒める風土を醸成することを目的として実施しています。今年度は「改善=工夫」運動推進ミーティングと連携し、でん書バトを活用して投稿ができる仕組みを構築しました。

「改善=工夫」運動は中央・ゾーン・支部、様々な階層での労使のコミュニケーションにて議題として取り上げ、より活発な労使協働の取り組みへと深化させるための議論をしています。



アニバーサリーメッセージ



今年の春に小学校・中学校へ入学する組合員のお子さまと同居のお孫さんへ、お祝いのメッセージとともに記念品を贈呈するアニバーサリーメッセージを実施しました。今年度は小学校に336名、中学校に380名の合計716名のお子さま、同居のお孫さんが入学されました。



今年度はコロナ禍で、集合形式の記念品授与式の開催が難しいため、組合役員から一人ひとりに「おめでとう」のお声がけとともにお渡しさせていただき、組合員のお祝いのイベントとして実施しました。



ゾーン・中央活動

定期中央大会・臨時中央大会

第51回定期中央大会

2021年度活動方針や活動予算などの議案を決議し、2021年度の活動がスタートしました。コロナ禍を踏まえ、首都圏会場と地方会場の計5会場をリモートで繋ぎ、開催しました。

臨時中央大会

2021春季労働条件交渉に向け、要求内容などについて決議しました。支部に貸与しているiPadを活用し、リモート形式で開催しました。



IY VISION 2025プロジェクト

臨時中央大会にて決議した「IY VISION 2025」の策定に向けた議論、また策定したVISIONで描いた「この先を目指す・ありたい姿」の実現に向けて、4つの挑戦に紐づいた各プロジェクトにて議論しました。話し合われた内容は、次年度の活動に向けて答申を行い、活動方針へと反映させていきます。

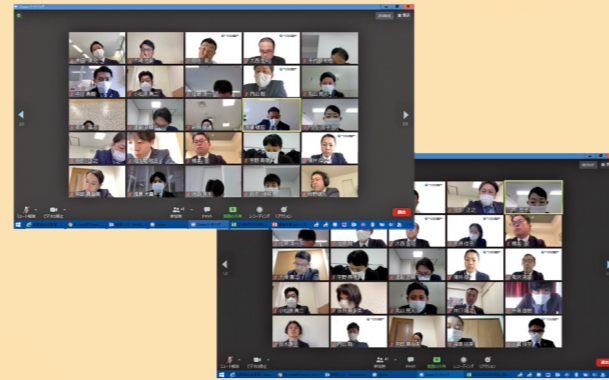
- ◎組織改革プロジェクト
- ◎働き方改革プロジェクト
- ◎社会貢献・政治活動推進プロジェクト
- ◎ライフサポート推進プロジェクト



中央執行委員会

定期中央大会にて決議した活動方針を基に、具体的な活動の計画や進め方についての協議、決議を行いました。現場で起きている諸課題に関する情報交換、対応策の協議や、活動状況の確認、実施した活動の振り返りなどを併せて実施し、支部へのフォロー体制の強化に向けて、中央役員が真剣に議論しました。

今年度はコロナ禍での開催形式として、iPadを活用したリモート形式で開催しました。



全国支部執行委員長会議

今年度の活動方針に沿って実施していく活動の詳細を共有し、直近の活動報告や協議事項に対する意見集約や議論の場として開催しました。今年度はコロナ禍を踏まえ、リモート形式での開催となりました。

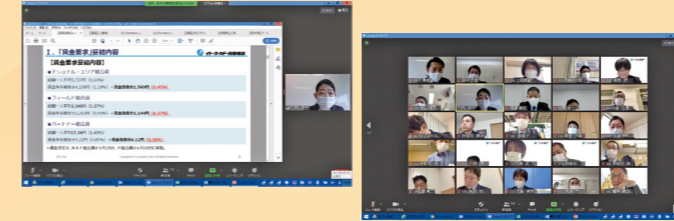
6月に開催した際には中央大学大学院戦略経営研究科教授の佐藤博樹氏に講師としてお越しいただき、「職場におけるハラスメント対策について」をテーマに、労使協働セミナーを開催しました。当日は店長、シスターにもご出席いただき、労使が共通の認識を持つ場として、有意義な時間となりました。また、「かわいたかおり」参議院議員からリモートで国政報告を実施していただきました。



ゾーン支部執行委員長会議

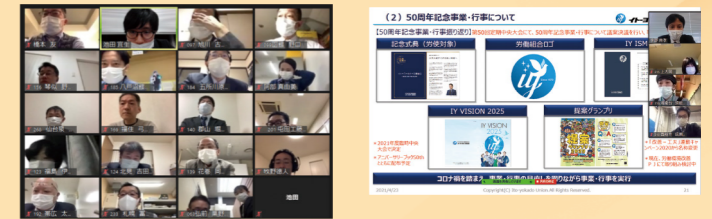
中央と支部の双方向による対話をもとに、活動の具体的な進め方などを確認する場として開催しました。支部活動の状況確認やフォロー、支部の意見集約と情報交換を実施し、活発な支部活動を目指しました。

11月の開催時にiPadを支部に貸与し、コロナ禍での本格的なリモート開催がスタートしました。



ゾーンリモートミーティング

月に1回、ゾーンごとに支部執行委員長がリモート形式で集合し、直近の活動や良い取り組み、また支部で発生している問題・課題に関する情報交換などを実施しました。中央と支部のダイレクトコミュニケーションを通じ、支部での活動を中央がフォローするための環境づくりを目指しました。また活発な組合員の声の集約を実施しました。



研修会・教育関係

階層別研修会

階層別研修会(新任)

- ・中央執行委員
- ・支部執行委員長
- ・支部執行副委員長(支部会計)
- ・支部委員(イベント担当・IYV活動担当・情報宣伝活動担当)

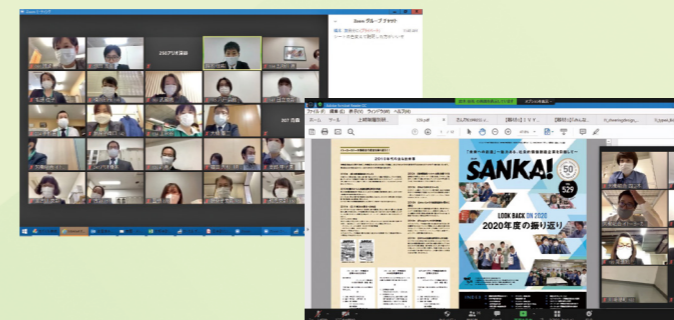
各階層の支部役員として必要な知識の習得や、活動方針の周知徹底を目的に開催しました。また、情報交換の時間を設け、各支部での取り組みの共有などを実施し、支部を超えた組合員同士のコミュニケーションを実施しました。

階層別研修会(支部執行委員長)

春季労働条件交渉に向けて、賃金の基礎知識やイトーヨーカ堂の諸制度に関する知識を深める場として開催しました。

階層別研修会(支部執行副委員長・支部委員)

政治活動についての基礎知識の習得や、6月より開始する具体的な活動の進め方について共有する場として開催しました。



2021年度新入組合員研修会

開催日:2021年6月25日(金)

2021年度の新入社員を対象とした「新入組合員研修会」を開催しました。今年度は新型コロナウイルス感染症対策を踏まえ、集合形式ではなく5地域14会場を中継した「参加型オンライン研修会」として実施し、14支部74名の新入社員と該当支部の支部執行委員長が参加しました。

研修会では支部ごとに「私がイトーヨーカ堂の社長だ!」をテーマに作品を制作し、新入組合員が自由な発想で「驚きと高揚感」のある、未来のイトーヨーカ堂を思い描きました。作品の制作を通じて、「これからイトーヨーカ堂で働いていくうえで大切な「自ら考えること」「仲間と相談すること」「チームで行動すること」を実感し、学びを得てもらう機会としました。

また、当日は河田営業本部長より会社代表挨拶としてご講演いただき、今後の会社展望や新入組合員へ期待を込めたメッセージなどをお話いただきました。



経営とのコミュニケーション

中央労使協議会

イトーヨーカ堂の再建に向けた議論や協議を実施しています。今年度は㈱ヨークとの労使協議会、また「新たな店舗組織体制」や「2021年度人事政策」などについて、機密保持契約を締結し、具体的な内容について労使協議会を開催しました。



緊急全国支部執行委員長会議

「新たな店舗組織体制」について、春季労働条件交渉にて協議・確認した組織体制、また中央労使協議会にて協議・確認した役割と処遇について、緊急全国支部執行委員長会議を開催し、協議内容と決定内容の共有、また質疑を行いました。



販売事業部労使懇談会

2020年11月に第1回販売事業部労使懇談会を開催し、今年度から繁忙期の労務管理や36協定の締結に向けた課題の整理などについて、販売事業部と情報交換し、共通の認識を持つために、四半期ごとに開催することを確認しました。労使懇談会では全社で発生している労務管理の課題や、「改善=工夫」運動やコミュニケーションの取り組みについての共有などを実施しました。

販売事業部労使懇談会の開催後、各ゾーンにて労使協議会を開催し、ゾーン内の課題の改善・解決に向けた取り組みや、より活発な「改善=工夫」運動やコミュニケーションの取り組みについて、協議・確認をしました。



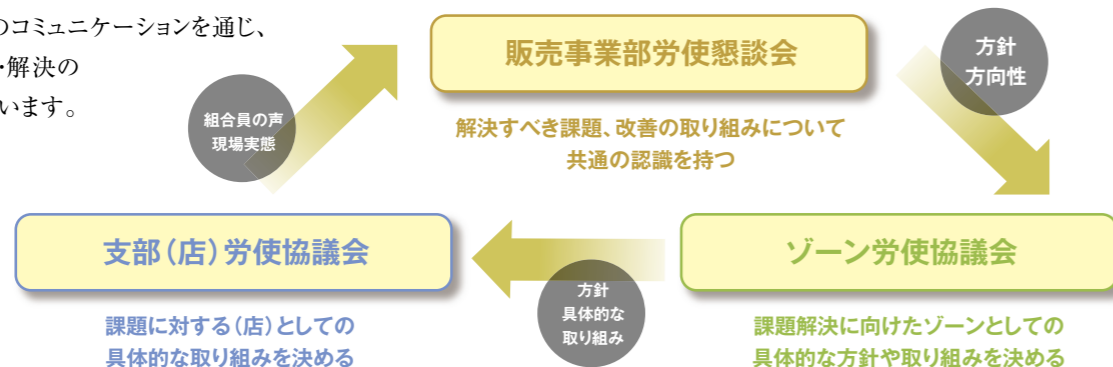
ゾーン労使協議会

販売事業部労使懇談会にて確認した労務管理の課題や、「改善=工夫」運動やコミュニケーションについての取り組みについて、各ゾーンで発生している課題や、良い取り組みなどの共有などを共有し、具体的な方針や取り組みを協議・確認しました。ゾーン労使協議会にて決定した方針、取り組みは各支部(店)に発信し、支部労使協議会にて支部(店)ごとの課題の改善・解決に向けた協議、確認を経て、具体的な取り組みへとつなげています。今後も中央・ゾーン・支部と、各階層の定例的な労使協議会を通じて、様々な問題・課題の解決をしていきます。



販売事業部労使懇談会とゾーン・支部(店)労使協議会の位置づけ

各階層での労使のコミュニケーションを通じ、問題・課題の改善・解決の好循環を目指しています。



本部ゾーン労使懇談会

新型コロナウイルス感染症拡大や、組織変更などの環境変化によって、本部で働く社員(組合員)の働き方も大きく変化しています。本部においても労使が定期的にコミュニケーションを取ることが重要であると捉え、各事業部単位での労使懇談会を開催しました。現状の労務課題の共有、またテレワーク時の課題や、AB体制でのコミュニケーション等について、現場から挙がっている組合員の声を共有しました。

また、今後は定期的に労使懇談会や就業確認会について開催していくことを労使で確認しました。



安全衛生委員会

支部(店)で毎月1回開催している安全衛生委員会では、職場環境や労務管理の実態を確認し、改善・解決に向けた労使での話し合いを行っています。会社が開催する安全衛生委員会に労働組合の役員は従業員代表として出席し、組合員の声を伝え、より働きやすい職場環境に向けて改善案を提起しています。毎月支部を選定し、ゾーン議長がゾーンマネージャー、人事労務部と入り込みを実施し、開催・運用の確認を実施し、開催内容や課題解決に向けた取り組みを確認しました。



IVY活動

IVY募金活動

IVY募金活動は労働組合結成25周年より、「労働組合としてボランティアの精神を持つことは社会人にとって重要なことである」という考えのもと取り組んできた活動です。地域社会に感謝の気持ちを表すための社会・地域貢献活動として、冬・夏の一時金支給時を重点実施期間として取り組んでいます。今年度も活動の趣旨・目的を伝え、多くの方にご理解とご協力をいただきました。



2021年度夏のIVY募金

3,234,385円 (9月3日時点)

2021年度冬・夏のIVY募金総額

6,749,705円 (9月3日時点)



労働組合結成50周年記念事業・行事

イトーヨーカドー労働組合は2020年に結成50周年を迎えました。本来は昨年度に記念事業・行事を実施予定でしたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえ、多くの事業・行事の実施を今年度に延期しました。

労働組合結成50周年を迎えることができたことへの「IYファミリー」（組合員・社員・ご家族・地域社会、お取引先様）への感謝と、この先のIYの未来の発展に向け、「中央・ゾーン・支部」が一体となった50周年記念イベント（支部イベント連動）を実施し、一体感を醸成することを目的に、様々な記念事業・行事を開催しました。

事業・行事の詳細は、後日発行予定の「さんかVol.535 イトーヨーカドー労働組合結成50周年記念事業・行事特集号」をご確認ください。

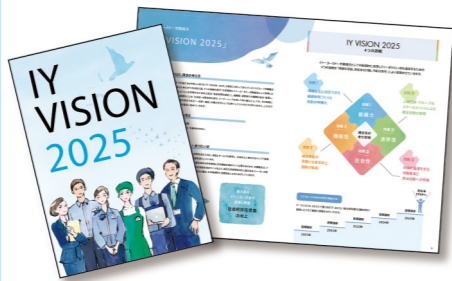
50周年記念ロゴマークの作成

労働組合結成50周年を記念して、記念ロゴマークを作成しました。結成50周年周年記念事業・イベントの様々な場面で活用し、50周年の周知を図りました。



IY VISION 2025策定

イトーヨーカドー労働組合が2025年にありたい姿を目指し、4つのプロジェクトチームを立ち上げ、目指す目標を策定しました。2月に開催した臨時中央大会にて代議員に承認され、「IY VISION 2025」を策定しました。



労働組合結成50周年記念誌

労働組合結成から50年の歴史を振り返り、これまで支えていただいた方々に感謝し、これからの未来につなげていくことを目的に作成しました。作成した記念誌は、各支部に1冊配布しています。



労働組合結成50周年記念イベント

2021年6月1日から特設サイトをオープンし、労働組合結成50周年記念イベント「Thanks&Challenge～IYファミリーをつなぐ笑顔の輪～」をスタートしました。6月は「感謝～Thanks～」、7月は「挑戦～Challenge～」、8月は「集大成～Finale～」をテーマに掲げ、各月にテーマに沿ったイベントを開催しました。特設サイト内には50年の歴史を振り返る「History」、好きな写真にイトーヨーカドー労働組合をテーマにした様々なフレームを付けられる「フォトフレーム」などのコンテンツも用意し、IYファミリーのつながりを実感し、楽しめるホームページを目指しました。



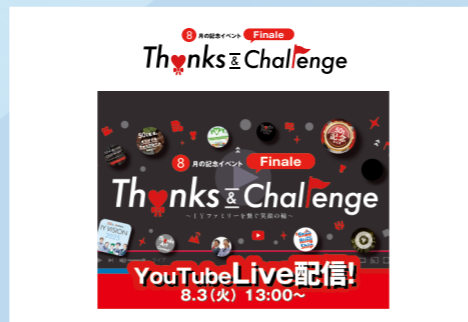
6月「感謝～Thanks～」

- IY Discovery Awards フォトコンテスト
- IY Discovery Awards アートコンテスト



7月「挑戦～Challenge～」

- 50周年記念クイズ
- 50秒ムービーチャレンジ
- #CheeRingShip2021連動企画
- 「環境配慮商品購買促進キャンペーン」



8月「集大成～Finale～」

- 特別生配信番組

上部団体との連携

セブン&アイグループ労働組合連合会

#CheeRingShip2021

組合員がグループ内のおすすめ商品や思い出のある商品と共にコメントを投稿することで、グループ内の組合員同士がグループ内、また自社の商品を知る機会となり、グループの絆をより深めることを目的に開催しました。

2020年12月～1月、2021年7月～8月の2回開催し、9月3日現在で合計12,371件の応募をいただきました。



UAゼンセン

「日本人拉致被害者全員の一刻も早い救出を！」求める請願署名

UAゼンセンでは、北朝鮮による拉致被害者が組合員の仲間にいることから、2002年から署名・カンパ・啓発活動を行い、一刻も早い救出を政府に求めています。その中で、2021年1月から2021年3月を強化月間として署名活動に取り組みました。今回イトーヨーカドー労働組合として、84,565筆の署名を集めることができ、改めて皆さんの拉致問題解決に対する想いを感じました。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。



支部（分会）解散式

事業所閉鎖に伴い、支部が最後に実施する活動です。コロナ禍もあり、全体で集合する解散式の開催が叶わないため、記念品の贈呈などを行いました。

加須支部

閉店日
2021年1月11日(月)
支部解散式
2021年1月15日(金)
参加人数
108名

田無分会

閉店日
2021年2月14日(日)
分会解散式
2021年2月17日(水)
参加人数
16名

伊勢崎支部

閉店日
2021年2月21日(日)
支部解散式
2021年2月25日(木)
参加人数
127名

小山支部

閉店日
2021年2月23日(火)
支部解散式
2021年2月27日(土)
参加人数
150名

平支部

閉店日
2021年2月28日(日)
支部解散式
2021年3月1日(月)
参加人数
128名

旭川支部

閉店日	支部解散式	参加人数
2021年5月9日(日)	2021年5月13日(木)	127名
支部執行委員長: 古賀 英久		



旭川店の40年間の営業を締め括る閉店セールお疲れ様でした。旭川店の全従業員の頑張り、そして皆様のご協力もあり、大きな事故もなく無事に営業を終えることが出来ました。多くの方がイトーヨーカドーを離れることになってしまいましたが、旭川店で得た多くの経験は皆様の糧となりかけがえのないものになるものと思います。残念ながら旭川支部は解散となりますが、これからお身体に気をつけてお過ごしください。本当にありがとうございました。

沼津支部

閉店日	支部解散式	参加人数
2021年8月22日(日)	2021年8月26日(木)	177名
支部執行委員長: 依田 勇司		



47日間の閉店セールは、長いようであっという間に過ぎてしまいました。全員の気持ちがお客様に向けられた期間だったと思います。コロナ禍の中、お客様への対応に制限がある大変な中でも、従業員全員で取り組めたことは沼津支部の力だと思っています。様々な組合活動にご協力・ご参加いただき感謝しています。