



なないろの思いをつなぐ
架け橋でありつづけたい

Vol.32

- 会長あいさつ
- 2022年度 労連下期活動報告
- 2022年度 単組下期活動報告

自ら切り拓く、 新時代に向けて

〈2022年度を 振り返って〉

2 022年度も、様々な取り組みや対応が求められた激動の年となり、現在も引き続き進行している環境にあります。ここに至る新型コロナウイルス感染症は第7波というフェーズにおかれ、状況判断は過去とも違い、常に変化に見合う対応が求められています。今後その時々的情勢に合わせた対応が必要とされることは想像に容易いと考えます。今日に至るまでの労使協働、また労働組合としての取り組みを参考にすることすら難しい時代の中、加盟組合労使における日常的協議や取り組みに感謝と敬意を表します。この時代を担う私たちが、正しい認識と推察の中で、確固たる決意をもって組織判断していくことは次年度以降も続いていきます。気持ちを合わせ、強めながら連携を図っていききたいと思えます。

2022年度の活動スローガンは「創発の時代〈グループで共創する未来〉」としました。「全体の個が総和を超える」というメッセージで、自律・成長した個が集まることで大きな

力を生み出していこうというグループマンパワーへの思いが込められています。コロナ禍にあつてコミュニケーションが思うように行えない状況にあるからこそ、よりその機会を意識した活動方針としました。ベースとなる活動の考え方を据えたうえで、不確実性の時代と言われる先行き不透明な状況の中、活動の主旨や目的に立ち返り、その手段や手法については適宜最善を尽くせるよう議論を重ね対応をしてきました。足掛け2年以上、コロナ状況を鑑みながらの慎重な活動を推進してきましたが、皆さんのご理解とご協力のもと、各種機関会議、階層別ワークショップや柳澤ゼミなど対面での会議、研修会も徐々に再開することができました。今年度の経験を活かしながら次年度活動に繋げていきたいと思えます。

■参議院選挙を振り返って

現

政府は「強い経済」と「豊かさを実感できる社会を創る」というメッセージのもと、経済政策を掲げ、人への投資促進を基軸に、25年ぶりに本格的な賃金増時代を創ろうとしています。具体的な骨子は同一労働同



会長 渡邊健志

一賃金、男女間賃金格差解消、最低賃金引上げ、賃上げ税制、取引関係の適正化、公的価格の見直し、非財務情報の開示などを進めるとしています。後に触れますが、企業経営そのものが大きく変わっていく事は、賃金・雇用といった労働条件に関わる課題や案件にも大きな影響を及ぼすことになりま

す。原油価格や、原材料価格などが高騰し円安の進行が止まらない状況は、私たちの商売・営業にとつても厳しい与件が続くこととなります。そのような状況の中、賃金を引き上げていくことは容易なことではありません。

先進国の経済成長率は平均で2.24%と言われますが、日本はわずか0.73%です。一言に経済政策の失敗を指摘しても仕方ありませんが、実質賃金が伸びない大きな要因であることは間違いないと思います。少子高齢化・生産年齢人口の低下が及ぼす労働力不足に対して、国内政治は女性や高齢者の社会活躍と銘打ち、非正規雇用労働力の拡充



を図りました。こういった雇規制の緩和が賃金格差を生み、正当な配分を妨げてきたと言われていました。実質賃金の低下は消費低迷と直結することとなり、内部留保を高めることにもなりません。あるべき分配のもと、人的資本を含めた将来への積極的な投資を行い、働く一人ひとりの能力を高め人材を育成していくことが求められています。

この夏の参議院選挙は、現政権の政治に対して評価を受ける選挙であったといえます。新型コロナウイルス対策、ロシアによるウクライナ侵攻、世界的物価高騰などの対応への国民判断の機会でしたが、投票率は過去4番目に低い52%超と、国民の政治への関心の低

さが露呈した結果となりました。目下の混沌とした世界情勢において、衆参ともに安定した基盤を確保した自民党の向こう3年間の政策実現には、経済再建を含めた実質的な成長戦略を望み、国民は関心高くその動向に注視していかなければならないと思います。

私たち労働組合は、産別・業種におけるコミュニティを強化し、政府に対する発言力を堅持していかなければなりません。目指すべき日本の社会像・国としての理想を高い概念に、税制や社会保障問題、存在するあらゆる組織の存在意義を改めてすべてのものが再構築できれば持続可能な社会の実現が見えてきます。労働組合なので政治に対する組織としての意向をしっかりと持たなければいけません。

労連加盟組合役員、組合員の皆さんの多くのご協力のもと、公民権行使活動を推進してきた中、「かわいたかのり」を再び国政へ押し上げることが出来ました。しかし、これは一時の取り組みではなく、日常的に取り組み続ける活動でなければなりません。今後も私たちの生活環境における課題から産業政策の実現に向けて継続的な取り組みを推進していきましょう。



第26回参議院議員選挙「かわいたかのり」211,783票

■この先の未来を見据えた
セブン&アイ・ホールディングス
との対話

この数年、私たちグループを取り巻く環境は劇的な速さで変化しています。グループと事業会社の在り

方、ステークホルダーとの共感経営、人材への価値観など、企業経営そのものが高度成長期の基盤であったものから、アメリカの資本主義に近い形のものにシフトする中、私たち労働組合も適切な対応が求められる局面におかれています。先般の発表された2022年2月期決算は営業利益3,876億円(前期比105.8%+213億円)、当期純利益2,107億円(前期比117.6%+315億円)となり、ROE7.5%と当初計画を0.6ポイント上回る結果となりました。また第1四半期も好調で、今期は小売業初の10兆円越えを見込んでいます。営業利益は4,450億円(同14.8%増)、純利益は70億円増の2,470億円(同17.2%増)と公表されています。好調をけん引する大きな要因の一つは、海外コンビニエンス事業です。第1四半期については前年同期比2.5倍と驚異の伸びを記録していま

す。未だ新型コロナウイルス感染症の影響を受ける中、セグメント別に営業概況に差が生じ、今後どのような市場変化、産業構造変化が起こるかわかりません。私たちは置かれている状況をしっかりと認識し、先々を見据えた行動をとっていかねばなりません。

2016年に長年グループ経営を指揮してきた鈴木敏文前会長が退任したことを機に、それまでの経営方針は時代や環境変化に伴い転換されてきました。生活総合産業という社会インフラを自負した「オムニチャネル戦略」を掲げ、ECをベースとした事業の多角化により、グループシナジーを生み出すことでグループの成長と発展を中長期に描いた成長戦略でした。2016年以降、政府の経済再建の戦略に伴い、グループにおいても役員ガイドラインが制定され、指名・報酬委員会が設置されるなどCGC(コーポレート・ガバナンス・コード)に基づいた経営と執行の体制が執られることになりました。企業経営の透明性が求められ、ステークホルダーとの共感経営が謳われた頃から、有力なアクティビストとの対話が頻繁に行われるようになり、ROE指標など株主を意識した経

営となりました。またグループの収益構造については、日本経済やコロナの状況を受け、より一層コンビニエンス事業が大きな柱となり、ここ直近ではコングロマリットディスカウント(事業の多角化)をより強く指摘されています。

2020年8月にアメリカのspeedway(北米を中心に展開するコンビニエンス企業)を買収、今後のグループ成長のドライバーに「Planet Inc.(アメリカのコンビニエンス事業会社)」を据え、グローバルリーダーを目指すことが明言されました。多角化した事業のベストオーナーをグループ外でマッチングさせるとのことから、21年7月にフランフランの株式譲渡、22年2月にオッシュマンズジャパンの売却など事業ポートフォリオの見直しが進められ、直近では百貨店事業であるそごう・西武の売却が公表され、断続的な交渉が進んでいます。先の決算発表・株主総会においては新たに取締役会の構成が見直され、社外取締役が過半数を大きく上回る構成となり、事実上の経営と執行が切り離される体制となりました。

このことはグループに限られた話で

はなく、株式市場に上場している企業において、従前の経営体制から同様の移行が発生しています。これは日本企業全体の経営が変わってきていることを示しています。セブン&アイ・ホールディングスの経営も大きな転換期、局面を迎えています。これらは経済や社会の枠組み・ルール、価値観などの変化によるものも多く、今なお変動し続けています。企業経営が変わりゆく中、そこに集い働く私たちは今、何を考え、どのように行動していけば良いのか。それは変わることなく、グループの中期経営計画を正しく理解し、各事業会社が目指す目標・目的に向かっ





セブン&アイグループ労連 2022年度労使研究会

て取り組んでいくことです。

今年度においても、このような変化の目まぐるしい環境の中、そこに至る社会背景などを正しく認識し、労使協議や経営対策に活かしていくことを目的に、経営政策に関する各種ウェビナーやグループ労使が集う労使研究会などを開催してきました。今ある課題に注目し、また先々を見据えたうえで、有識者や友誼団体・上部団体などと連携するなか講師を派遣し、中央役員を中心とした知識・見識の底上げを図り、各単組活動の充実に繋がりました。

セブン&アイ・ホールディングス経営陣との対話も適宜申し入れ、機会を得ながら相互にグループの発展を目指した適正な対応が取られているかを確認しています。しかし最も大切なのは各事業会社、加盟組合労使が頻度高く対話機会を持ち、都度必要に応じた協議を行い、コンセンサスを取っておくということです。私たちは労働組合としての役割を機能させ、その責任を果たすためにも、背景にある考えや流れを正しく理解、認識したうえで、現場感、組合員の声に耳を傾けることが必要であり、それを踏まえることなくし

て正しい労使対話にはならないと考えています。

■事業会社はそれぞれの使命を果たし、持続可能な成長を



戸時代に活躍したとされる近江商人は、「売り手よし、買い手よし、世間よし」の「三方よし」

を商売の基本としたという話は有名な話かと思えます。三方よしは、「自分の利益追求だけにとどまらず、社会貢献をする」という経営倫理であり、先進的な経営であったと評価されます。

しかし現在は、市場経済の拡大、サプライチェーンのグローバル化に伴い、利潤の追求を主とするビジネスモデルが横行しました。大量生産・大量消費



の経済活動が地球環境の悪化を招き、人類の存続すらも脅かす状況となっており、「世間よし」の重要性に注目が集まっていることはご承知の通りです。SDGs（持続可能な開発目標）時代に求められる経営は三方よしでは実現できず、現代では「売り手よし、買い手よし、世間よし、作り手よし、地球よし、未来よし」という『六方よし』の考え方に注目が集まっています。

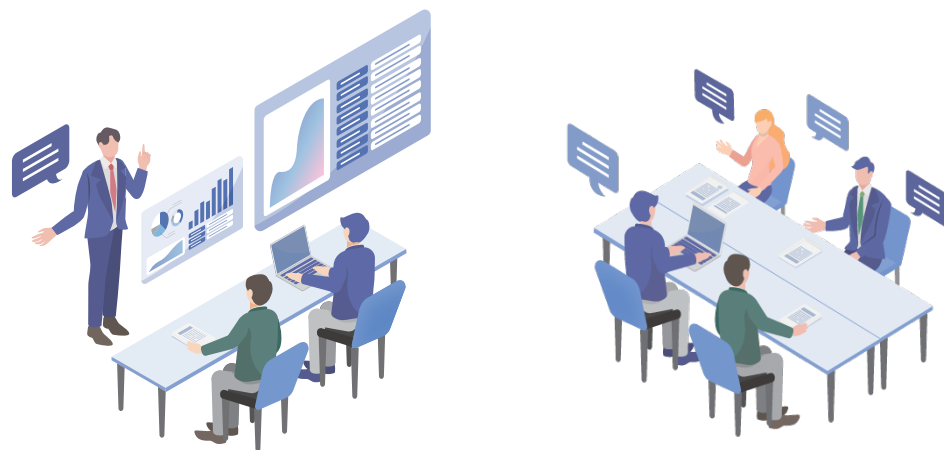
「十分に勉強し、欲心から離れ、人を思いやる心（仁心）を持つのが商人である」

江戸時代中期、「道徳と経済の両立」の理念を、日本で初めて全国に広めた思想家、商人出身の石田梅岩（ばいがん）が説いた商人の生きるべき道の一節で、石門心学の商売道徳は広く世界でも学ばれています。正しく学ぶことで自分の仕事に正しく向かい合うことができ、それは労働の質を向上させると考えられていました。近江商人の三方よしも含め、日本の商業（商売）は過去から、地域や他者のために役立つことを第一義とし、持続的にその使命を果たすために、必要な分だけの見返りを得るという考え方です。この循環経済こそが日本文化とも言え、

現状の株主至上主義とは対岸にある考え方であり、社会やお客様のために奉仕し、従業員やその家族を守るだけの利益を得るというのが本来の商売の姿であったのかもしれない。伊藤名誉会長の「商いの道」に私たちのグループの経営理念があり、その商道に私たちは働きがいを感じ、矜持として取り組んできました。こういったことを保ち続けること、考え進化し続けていくことがエンゲージメントとなるのだと思います。

「パーパス経営」という言葉がよく行き交います。「パーパス経営」とは企業の実存意義に重きをおいた経営を指します。端的に言うところ「経営理念の実現」ということです。株主を意識した短期的利潤の追求という潮流がある中、改めてその企業は何のために社会に存在しているのかを常に目的とすることが大切であるということです。経済成長が鈍化した時代からそれまで目を向けていなかった利益を追い求めるようになりました。「売上至上主義」だったところから、現場においても「営業利益」を強く意識する利益追潤の営業活動に変わってきました。モノ余りの時代の中で、消費市場のあるべき姿を想像し定義する中、「お客様のために」という理念を現代的に再定義することも、とても重要なことだと思います。各社内では理念教育が従前以上に行われていますが、理念は言葉でしかなく、行動に繋げることが重要で難しいことでもあります。なぜ浸透していかないのか、前提となる「お客様のために」が大量消費時代の、私たち産業が成長した時代の価値観のままからです。いわゆるこれが「固定観念」であり、何が「お客様のために」なることなのかを、自分たちで考えることができなくなっているのです。この過程なくして理念の体現化はできません。現場において議論の場を持ち続けることの必要性を強く感じています。一方で企業の基本理念は、いつの時代も大きく変わるものではありません。それは「信頼と誠実」、「変化への対応と基本の徹底」です。現場における体感と体現なくして、成し得ることはありません。

これからの時代は、様々な視点を持ってお客様ニーズを掘り起こしていかなければなりません。各社一連の再建に向けた改革は、これまでの仕事の仕方や考えを大きく変えることが必要です。人は周りの環境が変化して





も、これまでの経験で慣れ親しんだ考えや行動を、なかなか変えることができないものです。この「固定観念からの脱却」が改革には求められます。そして欠かせないのは「人の力」であり、労使が為すべきことを為し、その上で「現場力向上」に取り組むことだと考えています。このような時世だからこそ、仕事をする上での「楽しさ」を感じることはとても大切な要素です。楽しさは「充実感や安心感」を与えることとなり、ゆとりは「いい発想」を生み出すことにつながります。

厳しい経営状況にある以上、経営層に近い幹部は、危機感を共有・認識しなければなりません。

「組織は人なり」。この原点に立ち返った時に、何をすべきか。組織が人の集合体である以上、コミュニケーションの充実化を追求し続けなければなりません。「労使は写し鏡である」と言われます。各加盟組合労使が「良い写し鏡」となるよう対話の充実を図り、持続可能な成長と発展を目指していければと思います。

切り拓いていく、 この先の新時代

■労連・加盟組織と組合員に 求められる姿

労

働組合は民主的な大衆組織です。その組織のあるべき姿は

執行部・役員が担う組織ということではなく、全組合員の主体的参加を原則とし、多様な意思や意見を民主的対話・決議によって取りまとめ團結することです。このことは過去、この先の未来においても変わるものではありません。その團結の力こそが経営・社会に対する要請・要求を実現する力となるのです。私たちが資本家ないしは使用者に対抗し、自らの経済的・社会的地位の向上を図るためには、組合員の強固な意思統一と團結を最大限に確保することが時代を問わず不可欠なことなのです。一方で、その行動、意思に対する信頼を得るためには、集う組合員・組織が常に自己研鑽することを行動として示し、成長し続けることが必要です。生きた組織運営が質の高い組合員全体の意思を反映し、またその行動を通じて、産業・グループ・企業の

発展と成長、ひいては社会経済全体の生産性向上に寄与する運動に繋がっているものと考えています。

私たちセブン&アイグループ労連は、活動の歴史や組織規模が違う加盟組合同士が連帯し、お互いの力を補完し合い、共通の労働条件については統一して向上させ、相互協力を促進させるための活動を推し進めていくことを結成の目的に据えています。セブン&アイ・ホールディングスそのものがどのように成長・発展していくのか、グローバルにも先行きの見えない時代において、私たち自身が意思を持って行動を起こしていくことが必要です。

2023年度も様々な変化への対応が求められることが想定されますが、新しい時代に期待し、自ら切り拓く強い意志を持って取り組んでいきたいと思えますので、労連活動に対する引き続きのご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

2022年度 セブン&アイグループ労働組合連合会下期活動報告

＜2022年度 春季労働条件交渉 妥結報告＞

新型コロナウイルス感染症への対応が「withコロナ」「ポストコロナ」へと変化し社会・経済構造が変わっていく中、エネルギー価格を始めとする物価上昇が従業員・組合員の生活・仕事に於いて大きな影響を及ぼし、未だ先行き不安な状況にあります。このような環境下で行われた2022年度春季労働条件交渉は、各労連加盟組合と労使が真摯に交渉を行った結果、妥結にいたりました。

新型コロナウイルス感染症と物価高騰、加えて長期に渡り賃金が上がっていない日本社会の現状は、従業員・組合員の生活を揺るがしかねない深刻な事態であり、今年度は賃金引上げの重要性を強く伝えていきました。政府与党も、企業の賃上げを分配政策の重要な柱と位置づけ、企業に対して3%を超える賃上げを期待するとの発言があった一方で、連合は、年齢や勤務年数に応じた定期昇給分を確保した上で、基本給を引き上げるベースアップ相当分2%と合わせて4%程度の賃上げを求め、「人への投資」について労使で議論する事が重要と訴えました。私たちの上部団体であるUAゼンセンは、社会・経済構造の変化に対応しながら、雇用や労働条件の維持向上に取り組む姿勢で、定期昇給相当分に加えて2%基準で賃金水準を引き上げる事を要求しました。私たちセブン&アイグループ労連も、UAゼンセン方針に則り、格差是正と組合員の努力に対する賃金の引上げ、そして上昇し続ける物価に対応する為の生活水準の維持を要求しました。今年度は、加盟組合が一丸となり、2つの統一要求を実行いたしました。1つは、長時間労働の削減や勤務間インターバル規制の導入など、労働時間短縮に向けた取り組みの実施、もう1つは育児・介護との両立支援制度の整備や柔軟な働き方を推進するなど、仕事と生活の両立を支援する育児介護休業法への対応です。この2つと共に、労使が共に従業員・組合員の安心・安全な社会生活の維持を目標とし、賃上げについては、新型コロナウイルス感染症による業績への影響だけを反映せず、組合員の頑張りを評価し、生活を維持する為に必要なベースアップを訴えました。これは、賃金は組合員の生活を維持するものであり賃金改定は1年間一生懸命仕事をしてきた事への対価であることを踏まえた要求です。結果は、要求した2%を確保する事は難しく、未だ収束しない新型コロナウイルス感染症やエネルギー価格高騰によるコスト増など、今後の業績へのマイナス要因が賃金引上げの足かせになっています。

2022年度 妥結結果

■UAゼンセン妥結概況

・正社員（単純平均）：6,623円【2.39%】

		総合計（制度昇給、ベースアップ含む）						賃金引上げ分（ベースアップ）※体系維持明確分のみ			
		組合数	要求		妥結		組合員数	要求		妥結	
			額（円）	率（%）	額（円）	率（%）		額（円）	率（%）	額（円）	率（%）
単純平均	300人未満	1,324	8,027	3.36%	4,384	1.78%	114,177	8,169	3.26%	4,743	1.84%
	300人以上	461	8,853	3.22%	5,835	2.09%	586,832	8,920	3.15%	6,417	2.24%
	総計	1,785	8,287	3.32%	4,841	1.88%	701,009	8,824	3.16%	6,203	2.19%

・パートタイマー（単純平均）：26.6円【2.58%】※時間当たり

	組合数/組合員数	総合計（制度昇給、ベースアップ含む）			
		要求		妥結	
		額（円）	率（%）	額（円）	率（%）
単純平均	338	38.5	3.77%	21.2	2.06%
加重平均	755,080	39.7	3.9%	23.4	2.30%

■セブン&アイグループ労働組合連合会妥結概要

組合名	賃金改定額計	率	ベア・賃金改善額	率	組合名	賃金改定額計	率	ベア・賃金改善額	率
イトーヨーカドー	5,274	1.51%	1,253	0.36%	赤ちゃん本舗	5,765	2.00%	1,321	0.46%
セブン&アイ・フードシステムズ	4,142	1.33%	0	0%	そごう・西武	5,222	1.49%	0	0%
ヨーク	5,676	1.82%	2,188	0.70%	ライフフーズ	5,192	1.80%	2,848	0.99%
全丸大	4,800	1.31%	1,000	0.27%	シェルガーデン	5,170	1.74%	1,524	0.51%
サンエー	4,000	1.48%	1,200	0.44%	ロフト	5,653	2.01%	5,653	2.01%
ヨークベニマル	6,149	1.98%	2,561	0.82%					

2022年度 労使研究会

2022年6月29日（水）AP東京八重洲にて、「2022年度労使研究会」を開催いたしました。

産業・グループの発展を目指し共通の課題認識と知見・見識を深め、労使協働で生産性向上活動の推進と持続可能な社会の実現にむけた健全な労使関係の構築を目指す事を目的としています。開催方法は会場とZOOMを使用したリモート開催の併催とし、労使で124名の方にご出席いただきました。

特別講演①

『企業は混迷の時代をどう生き抜くか ～キリンビール高知支店に学ぶ～』



講師：元キリンビール株式会社
代表取締役副社長
100年プランニング株式会社
代表取締役
田村 潤 様

企業理念を理解し行動する事でイノベーションが生まれる。激変する今、企業に必要な考え方についてご講演をいただきました。

特別講演②

『労使の現状とこれからの課題 次世代労使のあり方(働く立場から)』



講師：UAゼンセン 副会長
木暮 弘 様

日本と世界の労使関係について比較。流通サービスに関わる労使における課題や次世代労使のあり方についてご講演いただきました。



第3・4期柳澤ゼミ『浪漫塾』開催報告

2022年5月26日（木）～27日（金）、福岡県北九州市にて、コロナ禍の影響により計画した活動が推進できなかった3期・4期生を対象に柳澤ゼミ「浪漫塾」を開催いたしました。1日目は、現状の日本における社会課題をテーマにディベート大会を開催、柳澤塾長からはエネルギー問題において取り組まれた政治活動について特別講演をいただきました。2日目は北九州市エコタウンセンターを視察。エネルギー問題への理解と見識を深める機会となりました。

■参加者

組合名	氏名
IY	宇野 典孝
YO	高嶋 政明
YO	前河 善隆
YO	滝田 大樹
YB	野田 達也
SS	後藤 健史
SS	阿出川 裕果
LF	渡邊 克憲
LFT	國本 崇
LFT	北山 大地
SHG	窪田 和可子

■ディベートテーマ：①原子力発電の積極的再稼働は必要か不必要か

②レジ袋有料化は社会全体のプラスチック削減の施策として効果があるか否か



■ 階層別ワークショップ【情宣】開催報告

2022年4月6日（月）～7日（火）、静岡県掛川市にて、階層別ワークショップ『情宣担当』を開催いたしました。情報伝達方法が多様化する中現状の加盟組合の情宣活動を共有した上で、労働組合が取り組むべきこれからの情宣活動について考え、より組合員に伝わる活動を目指す議論を行いました。

■ 参加者

組合名	氏名	組合名	氏名
IY	田中大樹	AH	黒田大吾郎
IY	池田宜生	SS	阿出川裕果
7FS	三久保真司	LFT	原田健司
YO	三浦郁子	SHG	太田奈穂
AH	峯川幸枝		



■ 階層別ワークショップ【新任】開催報告

2022年6月6日（月）～7日（火）、UAゼンセン中央教育センター友愛の丘にて、階層別ワークショップ『新任役員』を開催いたしました。組合役員として活動するにあたり、労働組合の歴史や先人達が積み上げてきた労働運動の成果を体感し、労連に集う加盟組合の仲間と一致団結して労働組合の真髄を学ぶ機会となりました。

■ 参加者

組合名	氏名	組合名	氏名
IY	薄井傑	LF	佐藤光
IY	鶴川淳	LFT	富田洋介
YO	内田由衣	LFT	三浦恵美
YO	三浦郁子	LFT	山口真代
LF	笹川智美	LFT	石原朋樹



■ 階層別ワークショップ【副委員長】開催報告

2022年5月16日（月）～17日（火）、大阪府にて、階層別ワークショップ「副委員長」を開催いたしました。初日は2021年秋にオープンした最新店舗『セブンパーク天美』を視察。秋本支配人より、特別講義をいただきました。2日目は、公益財団法人富士社会教育センター園田講師より、公職選挙法など政治活動について講義をいただき、その後渡邊労連会長より「副委員長に期待する事」と題して、特別講演をいただきました。

■ 参加者

組合名	氏名	組合名	氏名
IY	佐藤洋一	SS	坂本武史
IY	宇野典孝	SS	割石健介
7FS	三久保真司	LF	矢走直子
YO	川上孝司	LF	石沢悠
MD	小林洋一郎	SHG	佐藤大輔
YB	西野博行		



■ 第1回 経営政策ウェビナー開催報告

2022年6月2日（木）、会場・AP市ヶ谷とZOOMを使用したリモート併催にて、第1回経営政策ウェビナーを開催いたしました。世界情勢や社会状況の多様な変化の中、今後の労使関係・労働組合の在り方について有識者をお迎えし開催。コロナ禍や技術革新など様々な変化から今後発生するであろう課題について理解を深めました。

特別講義

「これからの経済・経営と働き方」



講師：東京大学大学院
経済学研究科
経済学部教授
柳川 範之 様

変化には大きなチャンスが隠れている。新しいチャンスをいかに経済と人材に活用するかが今後のポイントになる。



当日は約40名の労連加盟組合役員が出席。働き方改革やリカレントなどのテーマも含め講義をしていただきました。

■ 第2回 経営政策ウェビナー開催報告

2022年6月29日（水）、会場・AP市ヶ谷とZOOMを使用したリモート併催にて、第2回経営政策ウェビナーを開催いたしました。財務諸表を、現在セブン&アイ・ホールディングスを取り巻く様々な状況から読み解き、投資家視点で客観的に自分達の置かれた状況を再認識する場となりました。

特別講義

「経営者目線の財務諸表の見方」



講師：ハンズオン・CFO・
パートナーズ(株)
代表取締役社長
川井 隆史 様

現状を経営者目線で理解し、アクティビストなど現在グループを取り巻く現実を俯瞰してみる事で、今後の活動方針に繋げていただきたい。



当日は約30名の労連加盟組合役員が出席。講義中のグループワークでは財務諸表を細かく読み解き、グループ課題を実感できました。

■ 第32回大会 かすみがうらマラソン 兼 国際ブラインドマラソン ボランティア報告

2022年4月17日（日）、茨城県霞ヶ浦市にて開催の第32回かすみがうらマラソン兼国際ブラインドマラソンの運営ボランティアに参加いたしました。今年度はランナーの荷物置き場の管理・誘導と両替コーナーを担当し、ランナーを全力でサポート。新型コロナウイルス感染症の影響で3年ぶりのボランティア活動となりましたが、地域に貢献し、多くの人と交流しながら労連に集う仲間と共に1つの活動に取り組む事ができました。



■ お買い物キャンペーン2022報告

2021年12月1日（水）から、最長で2022年2月末まで開催いたしました。今回は各労働組合で開催方法やオリジナル賞など工夫をし、多くの組合員に参加いただける事为目标に実施しました。

■ 応募件数結果

組合名	応募件数	組合名	応募件数	組合名	応募件数
IY労組	7,853件	SAN労組	20件	LF労組	418件
7FS労組	1,049件	YB労組	2,546件	LFT労組	428件
YO労組	1,268件	AH労組	114件	SHG労組	123件
MD労組	174件	SS労組	1,332件	労連合計	15,325件 ※目標33.7%

せっかく買なら7&Iグループ!
お買い物キャンペーン2022
ひとりひとりのお買い物パワーで
みんなの未来を創ろう
開催期間 2021年12月1日～2022年1月31日まで

- ★1位 総賞金 2021年12月1日～2022年1月31日(祝)
- ★2位 総賞金 2021年12月1日～2022年1月31日(祝)
- ★3位 総賞金 2021年12月1日～2022年1月31日(祝)
- ★4位 総賞金 2021年12月1日～2022年1月31日(祝)
- ★5位 総賞金 2021年12月1日～2022年1月31日(祝)

応募コースと賞品

- 1位 総賞金 2021年12月1日～2022年1月31日(祝)
- 2位 総賞金 2021年12月1日～2022年1月31日(祝)
- 3位 総賞金 2021年12月1日～2022年1月31日(祝)
- 4位 総賞金 2021年12月1日～2022年1月31日(祝)
- 5位 総賞金 2021年12月1日～2022年1月31日(祝)

QRコードを印刷サイトにアクセスして番号登録してください!!

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のありたい姿を中期目標として描いた「Y VISION 2025」。中期目標の着実な実現に向けて、ビジョンで掲げた4つの挑戦をもとに活動を組み立て、2022年度は取り組んできました。

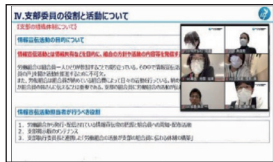
【Y VISION 2025実現に向けた4つの挑戦】

挑戦Ⅰ：組織力を高める
挑戦Ⅱ：機能性を高める
挑戦Ⅲ：社会性を高める
挑戦Ⅳ：連帯感を深める

2022年度活動スローガン

**想像力
+
徹底力**

共感の輪を拡げ、
未来を共創できる組織へ



役割に応じた教育・研修を行うことで人材育成を図ることを目的に「新任中央執行委員・支部執行委員長・支部執行副委員長・支部委員」を対象に開催、のべ1,082名の方にご出席いただきました。

挑戦Ⅰ：組織力を高める
《Yユニオンカレッジによる人材育成》



労使の対話を通じた生産性向上に取り組むべく、座談会等で集めた声をもとに販売事業部労使懇談会→ゾーン労使協議会→支部労使協議会という流れを構築、四半期ごとの定例開催としました。会社方針の正しい理解と、組合員の声を踏まえた真摯な会社対応により現場力向上へと繋がりました。

挑戦Ⅱ：機能性を高める
《階層別労使協議会（懇談会）の例開催》

新たな福利厚生事業の確立に向けた検討を進める上で、現在の制度を整理すると共に、会社の取り組みの周知を図りました。



挑戦Ⅳ：連帯感を深める
《環境変化とニーズに対応した福利厚生事業の確立に向けて》



不安のない、より豊かな暮らしの実現に向けて、働く私たちの代表を国政の場へ送り込み、労使間では解決できない諸問題への対応を進めていくことの必要性を伝え、公民権行使活動に取り組みました。



挑戦Ⅲ：社会性を高める
《公民権行使100%に向けた取り組み》

2022年度重点活動の振り返り

セブン&アイ・フードシステムズ労働組合

第15期活動報告
(2021年10月～2022年7月)

セブン&アイ・フードシステムズ労働組合では、今期「やり遂げよう!! みんなで一緒に目標達成! 次の一歩へ!!」をスローガンに活動を進めてまいりました。

〈第15期主な活動実績〉

■組合会議

今期の組合会議は昨年度に引き続き原則リモート形式で実施しました。

- ・ 大会 (2回)
- ・ 三役会議 (8回)
- ・ 中央執行委員会 (13回)
- ・ ブロック長会議 (1回)
- ・ 支部役員会議 (5回)
- ・ 政策・労働条件委員会 (1回)
- ・ 特別中央執行委員会 (1回)
- ・ 広報委員会 (3回)
- ・ DX検討委員会 (1回)
- ・ 政治委員会 (7回)



広報委員会



Web組合員集会



中央執行委員会 (ハイブリッド形式)



団体交渉

■会社との協議

経営労使協議会や労使委員会、営業&人事定例ミーティング等にて、主に以下の内容について協議を行いました。

- ・ 賃金、一時金、諸手当
- ・ 就業、労働時間
- ・ 各種福利厚生
- ・ 現在の現場の状況、各施策に関する組合員の声
- ・ 定量評価、職責内等級制度、パートナリ社員制度をはじめとした人事制度
- ・ 今後の事業計画について
- ・ 新型コロナウイルス感染症に関する対応
- ・ 育児、介護休業法への対応

など

■その他

その他、今期も様々な活動を実施しました。

- ・ Web組合員集会
- ・ オンラインセミナー (賃金・資産形成セミナー、マネートラブル防止セミナーなど)
- ・ オンラインイベント (台湾ツアー、科学実験教室など)
- ・ 各種キャンペーン (お買い物物キャンペーン、ハートフル献血商品券プレゼントキャンペーンなど)
- ・ 労働組合LINE公式アカウント開設
- ・ サステナビリティ活動 (7FSの森づくりボランティア、サステナビリティセミナーなど)



第1回セブン&アイ・フードシステムズの森づくりボランティア

2022労働条件交渉



賃金以外の労働条件について

- ・ Mパターン職の年間休日¹¹⁴日に引き上げる
- ・ 改正育児介護休業法への対応を進める
- ・ キャリアプランの明確化、コンプライアンスの教育も含めた教育体系は人事制度改革PJで検討する
- ・ 安全衛生に関することは最優先に対応していく

賃金改定

NA組合員

五、六七六円（1.82%）の改定
 （定期昇給相当分＋職能給、ナショナル給、職責手当、子女手当（上限20歳まで引き上げ））

E組合員

NAに準じて改定

P組合員

一人平均20円（勤続、個別評価による改定、リーダー等への登用）

会議・協議会



労使協議会

5月26日(木)、7月11日(月)

中執会議

4月21日(木)、5月23日(月)、6月20日(月)、7月21日(木)

支部長会議

4月21日(木)、5月30日(月)、6月20日(月)、7月21日(木)

その他活動



どこ行こキャンペーン

組合員同士が集まったのレクリエーションができない中、個人や家族単位のおでかけやリフレッシュを支援しようという取り組み。パンキントラベルを通して手配したお出かけに対し、一人五、〇〇〇円まで補助を出しています。

どこ行こキャンペーンと絡めて「劇団四季 アナと雪の女王観劇」や「大相撲観戦」などのレクイベントを実施



アニバーサリーメッセージ

22年春に小学校・中学校へご入学された組合員のお子様・同居のお孫様を対象に記念品をお贈りしました。



新入組合員研修

今年入社の新入社員向けに新入組合員研修を二日に分けて行いました。新たに98名の仲間が加わりました。

7月12日(火)、7月19日(火)
 @東京ドームホテル



セブン&アイグループ労連の各単組の皆様、日々の労働組合の諸活動、大変お疲れ様です。
 早いもので今期の労働組合の活動も1年が経過しようとしております。我々「サンエー労働組合」の面々は、変わらず小さい組織ながらも地域のお客様を大事にしながら、地域密着、地場仕入れでの地域商品の品揃え導入し、地元の文化と食文化を提案することでサンエーらしさが伝わる商売をしています。これからも近隣に多数ある競合店の中からサンエーを選んだけただき、安心してお買い物に来ていただけるお店作りを目指し、組合員一同頑張っていきます。



2022年度

活動の振り返り

新型コロナウイルス感染症がなかなか終息せず、労働組合の活動も制限される中ではありましたが、できる限りの活動を実施いたしました。

【第35回サンエー労働組合 定期大会開催】

2021年10月に社員食堂にて開催いたしました。コロナ禍で店の運営も多忙な中、10名の方に組合員の代表としてご出席して頂き、今期の活動内容について承認をいただきました。



【第89回メーデーに参加】

2022年5月、石巻の中瀬公園にて開催の「第89回メーデー」に、サンエー労働組合からは5名が参加。石巻市にある各企業の労働組合の方たちと想いをひとつに団結を固めました。



【アニバーサリーメッセージ】

今年、小学校と中学校の入園・入学を迎えるお子様・お孫さんがいる組合員へ「アニバーサリー」の記念品をお贈りしました。



今年も新入社員を2名迎え、新たな仲間（高橋さん、佐々木さん）がサンエーの新しいチカラとなり、仲間と共に日々の業務を頑張っています。

今期を振り返り改めて思う事は、少数で小さな組織ですが、小さい組織だからこそ働いている組合員の声を聞き、コミュニケーションを通じて、組合員全員が気持ちをひとつに丸となり、もともと強い組織、強いサンエー労働組合に成長できるよう、皆で取り組んで参ります。





2022年度
活動の振り返り

- 業績改善と働きやすい職場づくり
- 就業改善を通じて自分時間の確保
- チャレンジし自分自身の成長に繋げる
- 楽しめる企画で交流を促進、余暇の充実

丸大創業70周年イベント
2022年丸大は創業70周年を迎えました。今年一年間「おかげさまで丸大70周年」と題して、お客様・従業員に対し長年の感謝の気持ちを込めたイベントを労使協働で開催しています。

全丸大労働組合は『労働条件向上には業績改善が必要！労使協働で丸大の再生を目指す』をスローガンに4つの大きな柱を掲げ目標達成に向けて取り組んでいます。

〈ハッピーセレクション〉

コロナ禍で集合型の実施が難しい中、組合イベントとして組合員個々で参加できる活動を行いました。

「丸大ハッピーセレクション」は厳選商品をお得に購入できる企画です。今回は「全国各地のおすすめご当地商品詰め合わせ」売場マネジャーおすすめ商品を厳選していただきました。今回70周年記念という事で限定数を上回る申し込みがあった場合もすべのりの方にお渡しする形で対応させていただきます。



〈70周年実行委員会〉

70周年実行委員会に労働組合役員2名が参加、様々な企画に立案から実施まで労使協働で取り組んでいます。一部をご紹介します。

・毎月最終日曜開催の商店街イベント「本町日曜マルシェ」に丸大として積極的に参加
・イベント当日、丸大店舗内では商店街と連動したイベント「佐渡フェア」など会場イベントを開催



・毎月丸大独自ラシを作成、「おかげさまで丸大創業70周年」を合言葉に店内告知・配布を実施

・イベント内で「アルビレックス新潟 & おかげさまで丸大70周年」うちわを配布
・「よくしよーてば会議」組合座談会を開催、組合員の声を踏まえた70周年イベントを企画
・「丸大70周年掲示板」を設置、従業員全員参加のためイベント情報の共有を実施



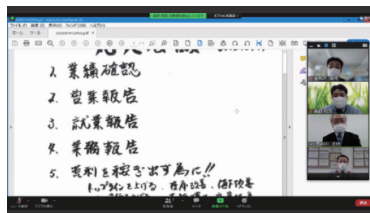
公民権行使活動の取り組み

組合員の生活にかかわる問題を政治の場を通じて解決していくことの重要性を労使で共有し、労使協働で公民権行使活動に取り組みました。



組合会議開催、会社会議への参画

経営会議へ参加し様々な課題や組合員の声を共有、会社の理解により数多くの改善につながっています。
・丸大会議（毎週月曜開催）
・労使協議会（全6回開催）
・中央執行委員会（全19回開催）
・座談会「よくしよーてば会議」（コロナ対策のため不定期開催）



勤務間インターバルの見直し

2022年度労働条件交渉で、勤務間インターバルが変更となりました。

勤務間インターバル規制時間
10時間 ↓ 11時間

正しい働き方ができる風土づくり

長時間労働の人的支援体制

作業工数の削減を進める具体的施策

作業効率を上げる環境整備

■提言要請書

セブン&アイグループ労働組合連合会の皆さん、こんにちは。私たちヨークベニマル労働組合は、今期「なかまの心をつなぎ、私たちのありたい姿へ」をスローガンに、活動を進めて参りました。今年度の春季労働条件闘争では、賃金および労働条件向上の要求と別に、従業員が更なる働きがいを持って生産性向上を果たすために、「働いて良かったと思える職場にするための提言について(要請書)」を提出しました。



提言要請書については、会社側から具体的な回答を頂きましたが、今後も「中央の労使協議会」の場で、組合員の声や現場の実態を正しく伝え、「従業員が求めるニーズと会社の考え」をすり合わせる労使の対話と協議の大切さを最終団体交渉にて相互確認しました。それを踏まえ、6月の支部長会議では、DX戦略室の堀田室長をお招きし、「YBが取り組むDX戦略」の説明を頂きました。



堀田室長の説明後、現場の困りごとなど組合員の声をダイレクトに伝え、意見を交わす時間を設けました。

質問内容

①グロサリー部門の中目・特売商品のPOPにおいて、切り替えやスキヤンチェックする作業が多いので、デジタルプライスカードを導入し、作業軽減する方向性はありますか？

②レジで発行している「お買物券」や「サービスマイル」などがあるが、お客様への説明も含め負担が大きい。クーポン券は今後デジタル化することは検討していますか？

③客数予測をシステム導入しているが、CS部門が作成している時間帯別シフト表と連動すれば手書きやパソコンで作成している手間が省くと思います。今後、デジタル化は進みますか？

返答内容

お店の業務を高度化し、ヒトではいけない業務に集中してもらおう。お店の業務を楽しくこなし、ワクワクする職場環境を実現したい。

このDX戦略は従業員が「YBがイケてるね」と実感できることが大切であると堀田室長からお話を頂きました。

私たちを取り巻く環境が大きく変化する中で、雇用や暮らしに対する不安を大きく抱えています。私たちが会社を大きく抱えているのか、「厳しい環境の中で生き残っているのか」などいろんな不安を払拭する「ヨークベニマルの目指す姿」が見えてきました。企業の永続と雇用の維持・拡大を実現するためには、従業員一人ひとりが、会社の実現しようとする戦略や目標を理解して、腹落ちして、それに向かって自らの力を発揮しようとする自発的な貢献意欲を高めること、すなわち従業員のエンゲージメントを高める取り組みが大事であります。

ヨークベニマルグループ労働組合連合会 新入組合員 研修会・座談会



開催日：2022年6月15日
開催場所：本社大会議室 参加者：173名

研修会：

- ・震災DVDの視聴 創業精神の実践と歴史の継承
- ・スキルアップセミナー パワーコミュニケーション 講師 夏川 達也 氏
- ・座談会 入社して2ヶ月を振り返り
- ・フリートーク なかま同士の絆を深める

今年度の新入社員を対象に、コミュニケーションスキルを高めるセミナーや、なかま同士のつながりや絆を深める座談会を開催しました。「今後の仕事に活かすことができるセミナーで参加して良かった」「同期のなかまと話す機会が無かったので、またこのような機会を作ってほしい」など多くの好評を頂きました。



山形ゾーン イベント活動 アスパラガス収穫体験

開催日：2022年5月18日
開催場所：飯豊町道の駅 参加者：16名

感染防止対策の徹底を最優先にした活動を進めるため、屋外でも出来る「アスパラガス収穫体験」を開催しました。当日は天候に恵まれ、山形の匂いと自然を肌で感じ、山形の地産地消を生産者から直接学ぶました。



オンラインけん玉大会

開催日：2022年4月14日
開催場所：各支部 休憩室・BR 参加者：19支部 (各支部5名)

オンラインでも「一体感のある活動」を実現するため、各支部をリモートで繋いだけん玉大会を。全支部の参加者が統一して参加できる時間帯(休憩時間)を配慮するため、各店長の理解と協力を頂きました。オンラインでの開催ではありましたが、白熱したけん玉大会となり、非常に盛り上がりしました。



2022年度

コロナ禍での活動

漸進・前進・全進

～全員で前を向いて進歩しながら更なる高みへ～



Akachan Honpo Union

赤ちゃん本舗労働組合では長期化するコロナ影響もあり、昨年に導入したタブレット端末を利用したオンラインでのミーティングや研修を中心とした活動を行ってきました。約3年間に渡りコロナ影響が続いていますが、組合活動のコミュニケーションには本来ダイレクトコミュニケーションが最も重要です。オンラインという便利なツールを活用しながらも、今後のウィズコロナ・ポストコロナ時代に向けて、感染対策に個人が十分に配慮しつつ、「ダイレクトコミュニケーション」の原点に立ち返った活動も大切にしていきたいと考えています。

組合員への

研修活動の活発化

一部リアルで集まって研修できました。

① 昨年に続き、6月7日（火）に2022年度新入社員にも労働組合研修を実施しました。なぜ労働組合が必要なのかという労働組合の歴史社会的背景や、赤ちゃん本舗労働組合の成り立ちと実績、組合員ひとりひとりの活動と進歩が重要である事を共有しました。また、研修後には恒例となった「沖縄村オンラインツアー」を開催しました。なかなか遠出ができない状況が続く中で、南国の気分を味わい、事前に配布していた絵付けシーサーのお披露目もあり大いに盛り上がりました。



② 7月21日（木）には初めて、支部長・

副支部長の集合研修を実施しました。来期目標である組織拡大のために支部長、副支部長、分会長が重要な役割となります。労働組合として組織拡大をする意味や、各自に求められる具体的な行動について共有を深めました。



労使ミーティング

支部ミーティング

毎月、組合代表者と本社代表者にて労使ミーティングを開催しています。支部ミーティングで上がった意見要望の共有に加え、今期は現在人事評価方法の課題について活発な議論が行っており、労使双方で個人の頑張りが正当に評価される方法を協議し、改善を進めています。また、昨年、全支部に導入したタブレットを活用し、毎月の支部MTを活性化させました。FACE to FACEでコミュニケーションを取る事ができない難しさはありますが、各支部のメンバーがリモートでのミーティングに慣れて来た事もあり、積極的な意見を抽出することができています。



漸進・前進・全進

今期の春季労働条件交渉では、公民権行使について労働協約への明記を合意することが出来ました。また、労災遺族補償付加給付金額の増額合意など、一歩ずつではありますが、要求項目を勝ち取ることが出来ました。組合活動はこれまでになく活発になってきています。来期は組合組織拡大に向けた大変重要な年になります。これまで以上に組合員や働く仲間たちの声を大切にしていきたいと思っています。

絶対！

アカチャンホンポキャンペーン

今期も社内生産性向上運動「絶対アカチャンホンポキャンペーン」を開催しました。過去実施した際の意見を取り入れながら、回を重ねる毎に内容をブラッシュアップしています。





下期重点活動

第18期活動テーマ

「現状を正しく捉え、未来を描く」

①「会社のめざす姿を正しく理解する活動」

↓労働条件改定についての役員向け

「オンライン勉強会」の継続実施

(22年4月～7月)

春の労働条件改定の意味合いや進捗について説明する勉強会を4カ月連続で実施しました。特に「労働条件改定の継続協議項目」については毎月進捗を確認することで、各項目の理解促進に繋がりました。

↓パートナーコミッティー発足

(22年3月～)

各支部で働くパート社員の皆さま間での交流と働く環境改善に向けたコミッティー活動をスタート。自分たちで決めたことを自らで運営し、更はその輪を広げられるような活動を目指しています。



↓LINE公式アカウント開設

(22年7月～)

組合活動をいつでもどこでも気軽に、スピーディに入手するための新しいオンラインツールを取り入れられました。組合全体の活動を中心に、支部ごとの情報など、より身近な活動も配信していきたいと考えています。



②「個人の成長につながる活動」

↓独学支援キャンペーン (22年3月～7月)

電子版を含む書籍・経済新聞・業界新聞やビジネス関連の動画配信サービスを利用した際に代金の半額を支援するキャンペーンを実施しました。間口を広げ、気軽に学べるように柔軟に対応し、個人の新しい発見や習慣作りに繋がりました。

ンペーンを実施しました。間口を広げ、気軽に学べるように柔軟に対応し、個人の新しい発見や習慣作りに繋がりました。

↓入社5年目研修 (22年7月)

社内の研修プログラムではフォローできていない「入社5年目」を対象にした労働組合ならではの研修を今年も実施しました。コロナ禍で2年ぶりとなるリアル開催では感染対策をしながら全身を使った一体感醸成アクティビティや今後のキャリアプランを描くプレストを取り入れ、久しぶりに集まった同期同士が各々の未来について前向きに考え議論を交わしていました。また、今年は初めて同じタイミングで入社した月給制契約社員の研修も実施。他店舗の同期との交流は普段はなかなかないため、はじめは緊張しましたが、同じ会社内で働く仲間との貴重な交流の場になりました。



社員Ⅰ (正社員)



社員Ⅲ (月給制契約社員)

来期労働条件改定に向けて、

労働組合として新たな取り組みを実施

★Union Challenge 2022-2023始動★

労働条件の維持・向上、雇用の場の確保のためには、生産性の向上や営業力伸長に向けた取り組みが必須と考え、これまでの活動にとらわれない新しい活動をスタートします。

①輪を広げる活動

(めざす姿) 社員間コミュニケーションの活性化

★社員自らが作るコミュニティと組合組織活動コミュニティが交差することで、隙のないより強固な組織へ

②組織力を上げる活動

(めざす姿) 人材価値を向上させることで企業価値向上に繋げる

★社員一人ひとりが学び、資格を取得することで人財力が向上。結果として企業価値向上へ



2022年度下期活動

みなさん、こんにちは。ライフフーズ労働組合の2022年度下期の活動をご紹介します。今期は自単組の解散と共に、ヨークベニマル労働組合と統合する2023年度までの期間を全力で突き進む覚悟で、運動・活動を実施してきました。

【5月】

・第2回職場委員会議・政治研修会
下期について、支部活動の説明や会社統合から2ヶ月が経った段階での困りごと等について分科会を実施し、解決に向けた話し合いを実施しました。また、政治研修会では「かわい たかのり」参議院議員の活動の紹介やなぜ労働組合が政治活動を行なうのかを説明し、より多くの職場委員が政治活動に対する理解を深められるように実施しました。

・資産形成セミナー

組合員の資産形成に対する知識と理解を深めるために、1泊2日でのセミナーを宮城県仙台市 モントレ仙台会場に実施しました。1日目は「ライフデザイン」の必要性から始まり、厚生年金などの社会保険制度を講師より分かりやすくご講義頂き、ハイライフプランやU・A・ゼンセン共済の紹介といった流れで実施しました。2日目は、持株会の説明から始まり、「マネーデザイン」についてプラン作成を通しての理解を深め、締めくくりに「資産形成」について、貯める・ふやす・備える・回避するの原則を踏まえての分かりやすいご講義を行なって頂きました。

1日目・2日目の講義終了後には多くの方が個別相談されていたことと、「もつと早くこの話を聞きたかった。」「とても参考になるセミナーだった」との声を参加者から頂きました。



【6月】

・第3回職場委員会議・政治研修会
職場委員会議では労働組合の解散・統合イベントを説明し、コロナ禍の対策を実施した上で、できる限りライフフーズ労働組合の仲間であることを感じられるような県単位の日帰りイベントや、1泊2日のツアーを提案させてもらいました。

政治研修会では、「かわい たかのり」参議院議員比例代表候補者を、最後の最後まで応援し続ける意思を確認することを確認しました。また、第26回参議院選挙に向けての公民権行使活動と確認・報告の手順を説明し、本番に臨める体制を確認しました。

- ・宮城県 日帰りイベント
- ・山形県 日帰りイベント
- ・インドネシア料理教室



【7月】

- ・お買い物キャンペーン (7月～8月で実施)
- ・ユニバーサルスタジオ・ジャパントゥアー
- ・茨城栃木県 日帰りイベント



【8月】

- ・福島県 日帰りイベント
- ・濱寄シエフ(弊社商品開発)のスパイシーカレー親子料理教室
- ・栢谷周一郎の家庭で簡単!時短料理とトークイベント

2022年度 労働条件交渉妥結結果

◆コンプライアンス遵守の実現に向けて正しい働き方を実践していくため、労使で様々な課題に対する真因を紐解きながら解決をしていく組織風土創りが必要である。正しい就業管理や長時間労働の実態について労使で正しく共通認識し、改善に取り組んでいく。

◆育児介護休業法の改正に伴う労働条件の向上
法対応に加えて、出産準備・育児従事している従業員に対するサポートをしていくため以下について実施していく。

- ・個別面談の実施と、リチャレンジプランの周知と制度を正しく運用できる環境整備に努める。
- ・育児後、職場復帰する従業員への情報支援と教育をサポートしていく。

また、出産予定日より出産が前後する場合、本人事情を理由とした育児休業の開始日の繰り上げ・繰り下げができる申請については、具体的な運用方法も含めて、継続して議論をしていく。



2021年度の活動を
振り返って

2022年度、第19期ロフト労働組合は「全ては魅力ある人と未来づくりのために」をスローガンとし、個人と組織の成長、未来を守る・未来へつなぐ、をキーワードに、出合いや学びの機会提供を行うべく活動してまいりました。想定よりコロナ禍の影響をうけ、リアルに出会う活動は制限されましたが、SDGs活動費の広報、あらたに運用を開始したその他災害見舞金での支援、コロナ禍により行えていなかったロフカフェをオンラインで2年ぶりに実施するなど可能な限りの活動を行いました。



大会やミーティングなどオンラインとリアルを状況によって使い分け、全国にいる組合員のみならずが参加しやすく話しやすい環境を作り意見収集を行ってききました。コロナ前よりも参加率があ

お坊さんの法話レクリエーション第2弾！



臨時大会 議事運営団と執行委員 集合写真

り、意見収集の精度が高くなりました。お坊さんの法話レクリエーション（法話を聞き、コミュニケーションについて考える）も第2弾を実施し大変好評でした。これからも楽しく参加し学べる環境づくりを継続して行っていき、より多くの組合員に信頼してもらい、参加したいと思ってもらえる組織となるよう来期も取り組んでいきます。

2022年度春の労使交渉

春季労働条件改定交渉については、ルール通りの昇給昇格原資の確保とベールアップを行い、ジェンダー平等への第一歩として身だしなみルールの改訂、働きやすい環境としてストック年次に「本人の通院」を追加、車通勤規程一部緩和、赴任期間の延長と赴任休暇取得推進など、現在協議中のものも含め、全てではありませんが組合員の声を形にすることができました。

多様化する働き方への対応として残っている課題については、年に1度の交渉だけでなく、継続してチームミーティングや労使での協議を続けていきます。



2022年度 春季労働条件改定交渉 吉川執行委員長 安藤社長

レクリエーションや決起大会ができない中、各支部職場区の組合役員さんの創意工夫のもと、あみだくじ大会やビンゴ大会を行いました！



防災用食品の差入れやオリジナルのくじを作成した支部もありました！

やったぜ！

みんな準備！



春季労働条件交渉

今年の労働条件交渉は、直近の労使課題である若年層の正社員離職率増加をメインに要求案を策定しました。具体的には、賃金面で若年層社員の職務ランクにあたるT職とS職の五、〇〇〇円のベースアップを上限に各職務ランクの二、〇〇〇円〜三、〇〇〇円のベースアップ、賃金面以外では、ワークライフバランスの充実を目的とした年間休日日の増加、現在パートナー社員にのみ適用されている正月出勤手当の正社員への適用等を要求案に盛り込みました。また、昨年からの継続協議となつているパートナー社員の賞与制度についても妥結を目指しました。

労使協議を重ねた結果、賃金について



はT職が二、〇〇〇円、その他役職については一、五〇〇円のベースアップとなりました。その他、正月出勤手当・年間休日の増加・パートナー社員賞与制度については、来年度への継続協議となりました。

△新入社員 組合員説明会▽
6月1日(水)に今年度、入社した新入社員を対象に組合説明会を実施しました。今年度の新卒社員数は、7名で4月1日(金)から基幹店である池袋店で生鮮、グロスリ、フロント部門で2か月間研修ののち6月の仮配属前のタイムングで実施となりました。坂口書記長が組合活動の歴史や目的、活動の記録を自身の経験を踏まえて説明しました。

下期活動報告

△Buyガーデンキャンペーン▽
例年、労使協賛で開催しているBuyガーデンキャンペーン(自社で購入したレシートを集めて三、〇〇〇円・一口で応募)を開催しました。今回は、3年ぶりの新店である大宮大門店のオープンに合わせ大宮大門店賞と題して特別賞を設置し、労使で新店を盛り上げました。全店から多数の応募があり、厳正な抽選の結果、当選された方には賞品としてごつつお便のギフトカタログが配布されました。

2022夏 労使共催 BUYガーデンキャンペーン

日々の業務大変お疲れさまです。今年も昨年に引き続き「夏Buyガーデンキャンペーン」を実施致します。私たちがガーデン取扱いの商品の良さを再確認し会社の売上、利益に貢献しましょう！たくさんのご応募をお待ちしております！

- 期間：2022年7月12日(火)～2022年8月31日(水)の間にお買い上げのレシートが有効
- 応募締切：2022年9月14日(水) 本部組合事務所厳守をお願いします。
- 対象者：本社員、パートナー社員、アルバイト社員及びシェルガーデンで働くお取引先(南化先様、レジ委託先様)従業員(※事務所のレジは除く)
- 対象商品：店舗内全商品 ※ギフト券、商品券類のお買い上げは除く
- 応募方法：3千円コース… 3千円で1口となります。レシートを応募用紙に貼り、口数、合計金額、店名、所属、氏名を記入して、上記応募期限までに組合事務所に提出してください。(応募用紙は1枚で使用してください。1枚の応募用紙で何口でも応募できます)
- 当選賞品：ごつつお便Sコース 20口



△レクリエーション・研修活動▽
今期のレクリエーション・研修活動は、「コロナ禍と共存した活動」をテーマに企画立案しました。感染状況を考慮し、少人数での企画として他社に委託している「物流センター見学会」を実施しました。事務局含めて6名が参加し、普段なかなか見ることがない物流の仕組みや当社と物流センター間で抱えている課題等を学びました。今回は、少人数での開催となりましたが、今後は、若年層正社員やパートナー社員の方々に参加してもらえよう企画立案をします。





Vol.32

令和4年8月17日発行

東京都千代田区二番町 8 - 8 (03) 6238-3941 発行人／渡邊健志 編集人／小鷲良平

セブン&アイグループ労働組合連合会