

さんが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 坂 うらら

《2023 春季労働条件交渉 第1回団体交渉開催》

「生産性向上と物価上昇に負けないため」の賃上げを要求！
現場力・生産性向上につながる職場環境づくりを提案！



労働組合



会社

2023 春季労働条件交渉の第1回団体交渉が、3月8日(水)に本部会議室に於いて行われました。今交渉では、人的投資と物価上昇に対応する賃金要求と社会環境の変化に対応する付帯項目について要求し、協議しました。併せて、IY再建に向けた取り巻く内外の課題や、構造改革に取り組む中でのIYが抱える現場課題と組合員の声をストレートに伝え、現場力と生産性向上に繋がる職場環境づくりを要請しました。

【会社】山本(代表取締役社長)、須賀(取締役執行役員 営業本部長)、
荒川(取締役執行役員 管理本部長)、荒谷(取締役執行役員 販売事業部長)、
加藤(取締役執行役員 食品事業部長)、梅津(取締役執行役員 ライフスタイル事業部長)、
尾城(執行役員 人事室長)、吉田(人事労務部GM)、桑原(人事労務部M)、川本(人事労務部)

団体交渉委員

【労働組合】渡邊(中央執行委員長)、佐藤(中央執行副委員長)、宇野(中央執行副委員長)、
竹内(中央執行書記長)、鈴木(中央執行書記次長)、丸山(中央執行委員)、田中(中央執行委員)、
関(中央執行委員)、内藤(中央執行委員)、野中(中央執行委員)、坂(中央執行委員)

《荒川管理本部長》【2022年度の業績について】

2022年度1月までの累計の会社業績は、売上予算比QH%、営業利益▲Q.QH億という状況であった。2月の業績は売上予算比QT%、荒利予算比QQ%であり、2022年度の年間営業利益は経費削減の成果もあり、黒字の見込みであるが減益であり、当期純利益は大きな赤字となる。今後の経営環境については、引き続き電気代を中心とした経費の増加が見込まれ、店舗における継続的な経費削減をお願いするとともに、一層の取り組みが必要となる。

《渡邊中央執行委員長》【「要求の考え方」と「現場実態と組合員の声」について】

1. 今年度の要求の考え方

今年の春闘は経年とは大きく異なり、政労使が「実質賃金の引き上げ」という一致した考え方のもと、各社の交渉がスタートし、大手企業の多くが高い水準での賃上げを要求している。日本国内では、数十年に渡り大きな物価上昇はなく、賃金水準を引き上げてこなかったため、先進国の中で優位性のあった立場を失う状況にある。その中、エネルギー価格の高騰や物価高、少子高齢化による人手不足を背景に、社会全体の構造改革が必要であるという世

論を受け、現場で働く組合員においても賃上げに向けた動きに対する関心が非常に高まっている。

先日開催した「2023 年度臨時中央大会」において、今交渉の要求内容は大手企業の要求水準を下回る要求金額(率)であったものの、支部の代表である代議員から「満場一致」で承認された。これは会社の経営状況が厳しいということのを正しく認識しているためであり、この想いをいかに今春闘の回答に込め、IY再建・改革のためのエネルギーに変えていくかが重要である。

今年以降は「人的投資」と「物価上昇」に対応するための賃上げが必要である。現在のIYは持続的な賃上げのできる環境や構造になっておらず、生産性向上に取り組んでいかなければならない。取り巻く環境変化に対する適正価格の実現と、デジタル化の推進を含めたビジネスモデルの見直しなど、企業体質を強化する必要性を労使が認識し、労使協議を通じてその実践に取り組み続けていかなければならない。

今交渉における賃上げは産別の統一闘争方針のもと、「今を支えている人材」と「これからを担う人材」の確保、そして現在の物価上昇率3%を踏まえた社会水準で要求させていただく。何より、この物価高による生活不安の中、家庭と企業を支える多くの組合員の「労働価値を認め、高める」ための賃上げであるということをご理解の上、誠意ある回答をいただきたい。

2. 「現場実態と組合員の声」

労働組合が現場実態や組合員の声を会社経営に伝え続ける理由は、「社員や社会にとって必要とされる、良い会社であり続けたいから」である。良い会社であり続けるためには、従業員の正しい成長が必要であり、それは「社是」を守ることだと考えている。様々な変化に対応する際、経営判断が「社是」の考え方から外れてしまうと、企業の存在価値を失うことになる。すべての企業活動や経営判断の根本は「社是」であるということ、常に社員が実感する環境が重要である。具体的には日常業務における会話や指示の中に「社是」の要素をいかに含めることができるかといった社員の意識、つまり「何のために、誰のために」という考え方を定着させることが重要である。それが、ステークホルダーからのIYに対する信頼になり、結果としてその成果と評価が個人の自信を生む。この循環を継続していくことで、主体性が発揮され、現場力が高まる動きが自然と生まれていくと考えている。

企業の成長は現場力がなければ成し得ることができないからこそ、現場力の向上と生産性向上は「労使の最重要課題」だと捉えている。現場が主体的に動くことができる環境整備と仕組みづくりは、必要不可欠であり、そのためには経営が現場実態に近づき、その課題解決から逃げない企業体質にしていくことだと考えている。だからこそ、会社経営の理解のもと行われる労使協議を、より価値のあるものにしていきたいと考えており、今交渉以降の労使協議に取り組んでいきたい。

《竹内中央執行書記長》【2023 春季労働条件交渉要求内容と組合員の声について】

1. 2023 春季労働条件交渉要求内容

■賃金改定要求

社会情勢や上部団体の要求方針を踏まえ、上部団体であるU Aゼンセンの統一闘争に則り要求をさせていただく。

【N A 組合員】賃金体系維持分 4,101 円(1.15%) + 賃金改善分 7,563 円(2.13%) 組合員一人平均 11,664 円(3.28%)

【F 組合員】 賃金体系維持分 2,341 円(0.96%) + 賃金改善分 5,248 円(2.15%) 組合員一人平均 7,589 円(3.10%)

【P 組合員】過年度昇給・昇格 21.89 円(1.99%) + 賃金改善分 26.31 円(2.39%) 組合員一人平均 48.20 円(4.38%)

■賃金改定要求の詳細

【ナショナル・エリア・フィールド】

- ・年齢給の改定 (ナショナル・エリア社員)
- ・地域本人給の改定 (フィールド社員)
- ・職務職能給における加算
- ・特別評価加算

■賃金以外の付帯要求

【人事処遇制度改定について】

- ・シニアP社員の一時金支給月数の見直し ※R1～R4 評価の方を対象に 0.025 ヶ月 (半期) 引き上げ

【法改正・労働環境整備に伴う対応について】

- ・勤務間インターバル規制時間の見直し ※10 時間から 11 時間へ
- ・定年年齢を 65 歳まで引き上げ
- ・フィールド社員の退職金制度（基金型確定給付企業年金）導入
- ・副業・兼業の導入に向けた点検と整備

2. 組合員の声について

■労務・就業管理について

【要請事項】

- ・本部社員の働き方に対する「持続的に守ることのできるルールづくり」
- ・営業時間や店休日など生産性向上・営業サービスの集中化に向けた「営業政策の方向性と考え方」
- ・管理監督者の長時間労働是正に向けた「今後の方向性」

■新店舗組織体制と運営について

【要請事項】

- ・職務に対する納得感を得るための「仕組みづくりと機会の創出」
- ・現場力を高めるための「教育投資と施策」

■作業効率の改善に向けた投資について

【要請事項】

- ・WSアプリが成果に繋がるように「現場・現物・現実」を重視し問題解決ができる「体制や仕組みづくり」
- ・作業の効率化として過去から声が挙がっているレジ操作についての「対応と進捗状況」

※組合員の声の詳細と会社回答については、今後発行予定のさんか EXPRESS をご確認ください。

《尾城人事室長》【要求内容に対する会社回答について】

組合員の皆さんには、長引くコロナ禍の対応、また新たな店舗組織体制への移行にともなう対応に感謝申し上げます。

■賃金要求について

賃金要求について、2022 年度はわずかながらの営業黒字、大幅な減益見込みという非常に厳しい業績であり、労働組合からの賃金要求の内容は、会社の利益状況とかけ離れている。賃金改善額については、会社の実情に沿った内容で検討せざるを得ない。ただし、物価動向を注視しながら賃金引上げや処遇改善を実施していく必要性は認識している。なお、労働組合からの要求内容以外で、「主体性を持って学ぶことのできる環境づくりに向けた教育機会の拡大」「多様な働き方を支援するためのリ・チャレンジ制度の改定」を予定している。次回の回答までには総合的な処遇の改善、人への投資に繋がる人材育成や教育機会の拡大含めて、しっかりと検討させていただきたい。

■賃金以外の付帯要求について

【一時金支給月数の見直し（シニアパートナー社員）】

過去 4 年間段階的に見直してきた。今年度についても見直しを検討していく。

【勤務間インターバル規制時間の見直し】

総労働時間の削減や労働生産性の改善は労使共通の認識であり、健康経営の観点からも前向きに検討していく。

【副業・兼業の導入に向けた各種制度の点検と整備】

労働時間管理など課題は考えられるが、新しいことへの挑戦や学びを仕事に活かすことで、働きがい、やりがい、生きがいに繋げていただくことを期待し、前向きに検討していく

【その他】

次回の回答日までに事務折衝を重ねながら、慎重に検討させていただきたい。

《山本社長》【総括】

新型コロナウイルス感染症の感染拡大から約3年間、現場の最前線で業務にあたっていただいている組合員（従業員）の皆様には、改めて感謝を申し上げます。経営として、「お客様が安心して買い物ができる店舗」と「組合員（従業員）が安全に働ける職場」の取り組みは引き続き継続していきたい。

現場実態を踏まえた「組合員の声」については、会社として真摯に受け止め、着実に改善・解決をしていきたい。1年前に社長に就任し、全店舗を回り従業員との対話の機会を設けさせていただいた。そのなかで、多くの方が前向きで適切な課題認識を持っていると感じた。一方で「お客様に向いた仕事」になりきれていないことから、昨年より「いい仕事をしましょう」企画を実施してきた。売上や利益ではなく、「お客様に喜んでいただくための行為」について、意見を出し合い、実践する機会として企画した。今年度以降も継続して実施し、意識・風土改革やモチベーションの向上につなげていきたい。

新たな店組織体制について、組織運営にはまだ課題があることを会社としても認識しているが「以前の組織体制に戻す」ということではなく、「どうすれば組織として運営できるのか」と先を見た改善・解決に取り組みたい。

今、アクティビストと言われる株主からは、スーパーストア事業、特にイトーヨーカ堂に対して、利益性の視点から売却等の要求が出ている事実がある。そのため、今まで以上に利益が出せる会社にしていかねばならない。一方で、イトーヨーカ堂は地域の生活を支える社会的責任のある企業だということも事実である。その責任を果たしていくためにも、今後も様々な改革、変革に取り組んでいくが、単純に数値だけではなく、企業としての体質や風土、お客様にとっての存在意義や提供価値などについて、改めて認識を合わせながら取り組みを進めていきたい。

小売業の何よりの資本は人であり、人的資本の考え方が経営戦略と一体になることで、初めて我々は会社として成長できると思っている。人に対する投資や教育、働きやすい環境づくりや仕事のやりがいの向上などに、より一層取り組んでいく。また、それらに注力するための経営判断による業務の引き算も実施していく。

今回要求のあった賃金改定については、第2回団体交渉までに検討し回答したい。物価上昇等の背景や、それに伴う実質賃金の現状も理解しており、何とか要求に応えたいという想いはある。一方、業績は厳しく、株主からはグループでの存在意義を問われているのも事実であり、会社が置かれている環境へのご理解もいただきたい。

《渡邊中央執行委員長》【会社回答を受けて】

従来の経営方法・投資の考え方では、事業構造改革の期中にあるIYの業績向上は難しい。賃上げと同時に、現場で働く従業員一人ひとりの果たすべき「義務」や「努力」を促していく必要があり、固定観念を捨てて明確な計画目標のもと進めていく必要がある。

残業実態について共有し、就業改革に向けた提案をさせていただいた。働き方を変えていかなければ、IY再建は果たせないと考えているため、新しい働き方について具体的な取り組みを協議させていただきたい。

組織は「誰かの責任にしたがる」といった性質を持っており、IYにおいても本部・店舗双方の理解が進んでおらず、このままでは業績向上は成し得ない。双方の考え方を一致させる取り組みとして「商品部座談会」を提案させていただいた。

IYが事業構造改革を進める中、旧来のチェーンストア理論では「GMS」という業態を採算の取れる事業にしていくことは難しく、固定観念を捨てて新しい理論・スタイルを再構築しなければならない。現場で働く約20,000人の組合員の中には多くのアイデアや知恵を持った「人的な宝」が存在しており、「改善＝工夫」運動や「いい仕事をしましょう企画」が人材を掘り起こす良い機会になるため、本日提案した取り組みについては今交渉以降、労使で協議させていただきたい。

本日の会社回答については、現場の組合員に丁寧に伝えていく。IYの置かれている経営状況は楽観視できるものではないことは理解しているが、組合員の今交渉への期待値は過去、類を見ない高まりを見せている。そのような背景も含め、3月15日（水）第2回団体交渉に於いて、誠意ある回答をお願いしたい。

～第2回の団体交渉に向けて、組合員一人ひとりが交渉に臨む気持ちを～

《今後のスケジュール》 3月15日（水）第2回団体交渉

— 掲示期間3月15日（水）まで —