

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 丸山 亮人

《2023 春季労働条件交渉 第2回団体交渉妥結報告》

ベア回答を含む「労働価値を高める持続的な賃上げ」を確認 ～「負けない」！＼から「勝てる」！＼へ、全社一致で変革にのぞむ～

2023 春季労働条件交渉の第2回団体交渉が、3月15日(水)本部会議室に於いて行われました。第1回団体交渉以降も、賃金改定水準や付帯項目の内容について継続協議を行い、第2回団体交渉に臨みました。

団体交渉では、物価高への対応だけでなく、生産性を向上していくために「労働価値」を高めていく必要性和「持続可能な賃上げ」が会社の成長に繋がることを伝え、人財育成の視点を踏まえた会社としての最大限の回答を確認しました。

【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)

UAゼンセン統一闘争における、UAゼンセン内での妥結承認には至っておりませんが、イトーヨーカドー労働組合として会社と合意しましたので、ご案内いたします。

《交渉要旨》

《渡邊中央執行委員長》 【第1回団体交渉後の組合員の反応と会社回答を受けるにあたり】

昨年の春闘は企業業績により賃上げ規模に差が出る妥結であったが、今年は社会全体の賃上げ機運が高まる中、業績の良し悪しに関係なく経年を大きく上回る賃上げ状況となっている。この大幅な賃上げの判断に至った背景の一つは、企業運営に欠かすことのできない人財確保にある。少子高齢化を発端とする労働人口の減少が進む中、先手を打ち厳しい業績であっても、まず「人の確保と定着」という企業判断のもと、社員への先行投資に舵を切っている。また、もう一点は政労使による社会的な要請と社員の生活不安の基となっているエネルギー価格と原材料費の高騰もたらす「止まらない物価高」に対応することにある。今回の賃上げによる「人への投資」を、今後益々高まる厳しい環境下でのビジネス競争の「起爆剤」として準備を整えた上で、生き残りを掛けた様々な仕掛けや勝負に出ることが想定される。現在、＼＼の置かれている経営環境は業績不振を含め、大変厳しい状況にある。だからこそ、より踏み込んだ経営判断による「生産性を意識した投資」を計画的に行っていくことが求められる。

先週の第1回団体交渉後の組合員の反応をお伝えする。賃上げ要求については、個人を取り巻く社会情勢や物価高に伴う生活不安の高まりから、経年以上の賃上げを望む声や期待する声は非常に多く挙がっている。一方で、今回発表された、＼＼新中期経営計画(成長戦略)における＼＼の抜本的変革に向けた成果と課題、そしてこれからの「成長戦略」を受け、置かれた状況や厳しさを実感する声もある。特に＼＼に於いては、過去経験したことのない環境下での交渉であり、現場では「期待と不安」の両面が起こっている。今年以降の賃上げは「生産性向上と物価高に対応していくための投資」として位置づけると共に「持続的な賃上げ」のできる環境や構造づくりに取り組むスタートの年にしていかなくてはならない。また賃上げは「労働価値を高める」ためのものだと考えている。経営環境と業績の厳しさは十分に認識しているが、今年の春闘を取り巻く社会情勢が賃上げ機運にあることや、物価高の中、生活や仕事の厳しさに向き合い、家庭と企業を支える多くの組合員の「労働価値」と「生産性向上」に繋がる水準での誠意ある回答を是非、お願いしたい。

《確認した会社回答について》

1. 賃金改定

【ナショナル・エリア組合員】

回 答	定期昇給		賃金改善	計
	金額	4,098 円	3,040 円	7,138 円
率	1.15%	0.86%	2.01%	

【フィールド組合員】

回 答	定期昇給		賃金改善	計
	金額	2,341 円	3,888 円	6,229 円
率	0.96%	1.59%	2.55%	

【パートナー組合員】

回 答	定期昇給		賃金改善	計
	金額	21.89 円	11.67 円	33.56 円
率	1.99%	1.08%	3.07%	

《賃金改善内訳》

【ナショナル・エリア組合員】

- ・年齢給改定：2,000 円（全従業員に一律加給）
 - ・初任給改定（大卒N社員）：220,000 円 ⇒ 230,000 円（その他一律 10,000 円引き上げ）
- ※初任給改定に合わせて年齢給上昇対象となる若年層（18 歳～29 歳）の職務職能給に加算を実施

・職種手当「登録販売従事者」改定：15,000 円 ⇒ 20,000 円

・職種手当「生鮮従事者」改定：2,000 円 ⇒ 3,000 円

【フィールド組合員】

・NA 組合員に準じて「各種手当の改定」、ならびに「地域本人給」を改定

【パートナー組合員】

・NA 組合員に準じて「各種手当の改定」、ならびに「ステップアップ給」を改定

2. 付帯項目

《人事処遇制度改定について》

要求項目	会社回答
一時金支給月数の見直し（シニアP社員）	2023 年夏期一時金より、シニアP社員のセルフチェック評価 R1～R4 評価者（R5 評価者除く）に対し、年間の支給月数を 0.05 ヶ月（半期 0.025 ヶ月）引き上げる。

《法改正・労働環境整備に伴う対応について》

項目	会社回答
勤務間インターバル規制時間の見直し	現制度の 10 時間から 11 時間に勤務間インターバル規制時間を改定する。変更にあわせて営業時間の見直し、店休日の導入を検討する。
65 歳まで定年年齢を引き上げ	検討の必要性は認めるが経営環境に直結する事であり、法改正や社会情勢等を踏まえ、中・長期的な視点で検討していく。
退職金制度（基金型確定給付企業年金）導入（F 社員）	社会的に確定拠出年金（DC 年金）の拡充が主流であり、確定給付年金（DB 制度）の拡充は現実的ではない。一方で将来の備えとなる生活資金の重要性については会社としても理解している。F 社員の退職金は選択型確定拠出年金（選択型 DC 年金）制度による自助努力での資産形成支援と合わせ、点検・検討する。
副業・兼業の導入に向けた各種制度の点検と整備	「従業員の働きがい・やりがい・生きがいにつなげること」、「多様性を受け入れた働き方を実現していくこと」を目的として、副業の制度を導入する。

3. 労使専門委員会中間報告に基づく対応・協議について

(1) リ・チャレンジ制度の改定

- 1) リ・チャレンジプラン制度である育児プラン「午後 7 時までに勤務終了プラン」の取得満了期間
中学校 1 年になる年の 8 月 31 日 ⇒ 中学校卒業までに改定
- 2) 治療と仕事の両立に関するプランの新設

(2) ストア社員休職制度改定

長期欠勤・休職者が復職した際の就業連続期間をNAF社員と同等基準へ改定

※詳細については、3月30日(木)開催の第2回全国支部執行委員長会議にて説明を予定しています。

≪山本社長≫ 【会社回答】

本日のSM会議において、「IY新中期経営計画(成長戦略)」について説明させていただいた。3月9日(木)に「グループ戦略再評価の結果について」の内容が外部発表されて以降、組合員の皆さんには「イトーヨーカ堂の今後」に対し、非常に不安な思いをさせてしまったことについてお詫び申し上げたい。

イトーヨーカ堂はこの20年間、右肩下がりの業績であっても「過去の財産」や「HLDGS.の傘の下」で事業継続ができていたが、今後は企業としての「成長」が必須である。変革を進めながら、3年間で結果を出さなくてはならない。変革には事業所閉鎖や事業撤退といった痛みを伴うことが必要になるが、組合員の皆さんにはイトーヨーカ堂における「成長戦略」であるということをご理解いただきたい。また、今交渉における会社回答は「IYが再成長を成し遂げていくための会社回答」だということをご認識いただきたい。

「経営戦略」と「人財戦略」は一体でなければならないと考えている。小売業という業態はマンパワー産業であり、「人」が全てである。回答させていただく内容については、今後進めていく「成長戦略」を見据えた回答でもあり、単純に「〇〇%引き上げ」というだけではない。その背景には、従業員一人ひとりの「成長」が生産性の向上につながり、結果として会社の成長につながるため、注力していく事業や必要となる個人のスキル、人財価値を高めていくための投資を進めていくことが必要という考えがある。

本来であれば、現状の厳しい業績で昨年を超える賃上げをすることはできないが、物価高や社会環境の変化などによる組合員の生活不安や今後の「成長戦略」を共に進めていきたいという経営からのメッセージとして、最大限の回答をさせていただきたい。このことを組合員の皆さんには丁寧かつ正しく伝えていただきたい。

今回は等しく全員の賃金が上がるように年齢給を引き上げる。また、変革の先にある「勝てるIYづくり」に向けて、組合員の皆さんと共に進んでいきたい。また、今期の業績において営業利益予算を達成した際には、「成果を出したことへの感謝と報酬」として組合員(従業員)への「インセンティブ」を検討していく。

現在のイトーヨーカ堂が置かれている経営状況、そして今後の組合員の変革への挑戦への大きな期待を込めた今出来る限りの会社回答であるということをご理解いただきたい。

≪尾城人事室長≫ 【会社回答】

今後、イトーヨーカ堂は「成長戦略」に取り組み、新たな「ありたい姿」を実現していく。そのためには、まず新しい価値を生み出すことに「挑戦する風土」を醸成することが重要となる。また、「成長戦略」である「食とドラッグ」に注力し、予算達成を全員でめざしていくことが求められる。これらの戦略を実行するために必要な人財を育成、確保し、「成長戦略」の成功に向けて人的投資も集中的に実施していきたい。

今回の会社回答は、「次世代を担う人財への積極投資」、「成長事業に携わる人財への投資と教育」、「成果を出したことへの評価と報酬」の3点を重点として検討してきた。一方では、労働組合の要求内容にある通り、物価上昇の影響や実質賃金のマイナス、新型コロナウイルス感染症の収束に伴う人財不足感、労働価格の上昇などの社会環境の変化もある。これらを踏まえたうえで、人的資本経営を推進し、資本である人財価値の最大化に取り組んでいきたい。労使専門委員会において検討してきた「イトーヨーカ堂のめざす人財戦略」と連動した施策の導入について説明させていただく。

【挑戦する風土の醸成に向けた環境整備】

イトーヨーカ堂が持続的に成長続けられる企業になるためには、従業員一人ひとりが主体性を持って挑戦し続け、お客様に新しい価値を提供し続けなければならない。その実現に向けて、挑戦する風土の醸成が必要不可欠であり、誰もが平等に学べる環境整備を進めていく。人財育成、教育施策の拡大として、通信教育制度の拡充、パートナー社員まで活用できるオンライン学習ツールの導入などを検討している。

【リ・チャレンジプラン制度の改定】

多様な働き方を支援する目的で「リ・チャレンジプラン制度」を改定する。育児勤務の「午後7時までに勤務終了プラン」を中学校卒業までに延長し、「多感な中学生と関わる時間を増やしたい」という現場の声に対応したうえで、フルタイム勤務による経済的な安定も確保し、役職者登用への意欲向上との両立をめざす。

育児・介護に次ぐ第3の「リ・チャレンジプラン制度」として、「治療と仕事の両立プラン」を新設する。少子高齢化社会の中で関心が高まっている不妊治療、また癌・腎疾患に対応した休職、短時間勤務制度を導入し、治療を受けながら安心して働ける環境づくりをめざしていく。

《渡邊中央執行委員長》 【会社回答を受けて】

今交渉では、「IYとして持続的な賃上げができる構造をつくっていく」ことを一番重要視しており、これから進めていくIY新中期経営計画（成長戦略）を全社一致で取り組んでいかなければ、明るい未来は見いだせない。次年度以降も「持続的な賃上げ」を実現していくためには、生産性の向上に繋がるすべての事を、労使で取り組んでいきたい。また、賃金要求の回答は、取り巻く社会情勢や置かれた経営環境を踏まえた会社としての誠実な回答と受け止め妥結させてもらう。

一方で、労働組合としてUAゼンセン統一闘争において要求した項目に会社が回答していくことがルールであり、基本的に要求していないものは受けることができない。しかし、SM会議で説明された「成長戦略」を実現させるには回答であった、職種手当「登録販売従事者」や「生鮮従事者」の改定が、IYの今後の成長と採用・定着への優位性を保つ上での重要性を踏まえ、会社提案の回答を受けたい。今後も「人財戦略」と「成長戦略」を両輪に置いた、労使での事前協議を行い、対話を深めていきたい。

今年の社会情勢として賃金引き上げの水準は平均5%～6%だが、イトーヨーカドー労働組合としての賃金要求は、私たちを取り巻くあらゆる与件や環境を踏まえ、物価指数だけでなく「組合員の生活」を見据え年収水準を守る考え方のもと3%とした。労働組合は「涸れた井戸から水は汲めない」という考えを基本としている。健全な労使関係のもと労使が「組合員の生活を守る」という考えを過去から大切にしているからこそ、一時金についても業績が厳しい中でも、出来る限り前年と大きく乖離しない水準での対応としている。提案いただいた営業利益予算達成時の「インセンティブ」は、全社員が目標を持って挑戦し取り組んでいくことに繋がる取り組みである。この提案については今交渉後、改めて労使で協議を行い最大限の効果が発揮できる取り組みにしていきたい。

厳しい経営環境の中、ベアを含む賃上げに応じていただいた事に感謝を申し上げたい。労働組合として責任を持って組合員に伝えていく。

《山本社長》【総括】

今春闘における回答は、現在の会社状況を踏まえたうえで、労働組合の要求に対してどこまでの回答ができるかを何度も議論を重ねてきた内容であり、ご理解いただいたことに感謝を申し上げる。また、労働組合からの要求内容とは異なる内容を含めた回答について、労使で「成長戦略」を実施していくために、どのように「人財戦略」と結び付けていくかという事前協議が不十分であったことを深く反省している。「成長戦略」を実現させるために、中長期の視点の中で「経営戦略」と「人財戦略」をどのように結び付けていくのか、今後協議させていただきたい。また、「成長戦略」を進めるために、「商販座談会」などの取り組みも含めて現場の理解を深めていきたい。

経営としても、「持続的な賃上げ実現」への意思を常に持っている。従業員が「働いた努力が評価された」と感じることのできる水準を、持続的な賃上げとしてどのように実現していくかが課題だと捉えている。

現場力の向上は最重点の課題であり、生産性が向上することで企業業績が上がり、その成果に対する報酬として組合員の賃上げに繋がるという好循環をこれからの3年間で作り上げていきたい。そのためには、これからも組合員の皆さんには企業の変革に共に取り組んでいくことをお願いしたい。

SM会議で説明させていただいた変革は痛みを伴う施策もあり、組合員の皆さんの声については経営としても真摯に受け止め、解決方法や進め方を共に考え、取り組んでいきたい。

《今後の活動について》

3月30日（木）第2回全国支部執行委員長会議

会場：TKP市ヶ谷カンファレンスセンター

内容：2023 春季労働条件交渉妥結報告

※賃金改定や人事処遇制度改定の詳細については、3月30日（木）開催の「第2回全国支部執行委員長会議」にて説明を予定しています。

※一人ひとりの賃金改定額は、賃金改定時に個人配布する「さんか EXPRESS」をご確認ください。

— 掲示期間3月30日（木）まで —