

「働く仲間の代表」議員活動報告

～働く仲間の笑顔のために!～

私たち流通・小売業の仲間の政策実現に弾み!UAゼンセン組織内議員が3名体制へ!



堂込まきこ議員、川合孝典議員、田村まみ議員(左から)

2022年8月3日(水)に第209回臨時国会が召集され、第26回参議院議員選挙で再選を果たし、三期目の活動をスタートさせた川合孝典組織内参議院議員、初当選の堂込まきこ組織内参議院議員らが登院しました。

初登院となった堂込まきこ議員は緊張した表情で、「働く仲間の皆さんのために、精一杯頑張りたい」と決意を語りました。また、川合孝典議員は「物価高騰やカスハラ対策など、山積する課題について、田村まみ議員を含めた3名でしっかりと連携して取り組んでいきたい」と抱負を述べました。

さらに、田村まみ議員は「組織内参議院議員が3名となったことは、大変心強い。連携し、一緒に頑張っていきたい」と語りました。3名の組織内参議院議員の活躍を見守りながら私たちの政策実現に向け、積極的に課題提起をしていきましょう。

「第7波のなか雇用維持へ!」かわい・田村議員が連携し、雇用調整助成金の延長を厚生労働省へ要請

2022年8月23日(火)、UAゼンセンは川合孝典組織内参議院議員、田村まみ組織内参議院議員と連携し、厚生労働省に対して雇用調整助成金の特例措置延長に関する要請を行いました。

現在、第7波となる新型コロナウイルス感染症の感染拡大が続く一方、ロシアによるウクライナ侵攻など激変する国際情勢の影響から、原材料費やエネルギー価格が高騰しています。このような状況のなかで、雇用調整助成金などの活用が行われ、雇用維持がはかられています。そのため、雇用調整助成金の特例措置等が縮減された場合、希望退職募集や有期契約労働者の雇い止めといった雇用削減が発生する可能性があります。

こうした事情をふまえ、本年10月以降の雇用調整助成金の特例措置延長を要請。川合孝典組織内参議院議員は、「いまだに新型コロナ感染拡大のなかであり、雇用調整助成金による支援を必要とする事業者も少なくない現実がある。引き続きの支援をお願いしたい」と求めました。また、田村まみ組織内参議院議員からは、「雇用調整助成金の延長は必要だが、現在の特例措置の内容のうち、必要なものについては本来の制度へ恒久化することも重要」と語り、早急な対応を求めました。

これらの要請をふまえ、対応した厚生労働省職業安定局雇用開発企画課の伊藤宏之課長補佐からは、「いただいた要請の内容もふまえ、今後の制度について検討していきたい」旨、答弁がありました。その後、厚生労働省が10月以降の特例措置について、11月まで延長する方針を示しました。

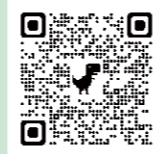


田村まみの最新情報が見られる!

ホームページから
詳細を知ろう!



YouTubeチャンネル
「チャンネルまみ」



LINEで
友だち追加!



Twitterで
情報発信!

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53回定期中央大会の開催を告示します。

記

1. 日程: 令和4年10月5日(水)
2. 場所: 九段会馆テラス
3. 議案: 第1号議案
「2023年度活動方針」
第2号議案
「2023年度予算およびパンピングクラブ予算」
他

イトヨーカドー労働組合 中央役員選挙告示

第53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4年9月20日(火)～26日(月)
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4年9月13日
選挙管理委員長

セブン&アイグループ労働組合連合会 定期中央大会告示

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44回定期中央大会の開催を告示します。

記

1. 日程: 令和4年9月30日(金)
2. 場所: 東天紅 上野本店
3. 議案: 第1号議案
「2023年度活動方針」
第2号議案
「2023年度予算」他

以上

想像力+徹底力 ～共感の輪を^{あす}広げ、未来を共創できる組織へ～

さんか

SANKA!



VOL.
541

令和4年9月20日発行



2022年度活動報告

「労使一和」で 切り拓く未来

INDEX

- 02 中央執行委員長あいさつ
～2022年度を振り返って～
- 04 2022年度活動方針
- 06 2022年春季労働条件交渉
- 07 冬期・夏期一時金団体交渉
- 08 支部活動
- 12 ソーン活動・グループ活動
- 13 会議・研修・教育
- 14 経営とのコミュニケーション
- 15 上部団体との連携・支部解散式
- 16 教えて!身近な福利厚生「ハイレイフプラン」
- 18 かわいたかのり当選報告
- 20 かわいたかのり活動報告・第53回定期中央大会告示



ISMとはY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=鍛(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=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

苦難を乗り越えた先の明るい未来に向けて

イトーヨーカドー労働組合
中央執行委員長 渡邊 健志



はじめに

今年度も変化の激しい厳しい環境下にあり、様々な取り組みや対応が求められる1年でした。

一時落ち着きを示した新型コロナウイルス感染症も、直近では第7波というフェーズに入り、先を見据えた判断と対策が必要とされ、今後も次々に起こる環境変化とそれに伴う社会情勢に応じた対応が求められます。この激変の時代とも言える環境の中、私たち労働組合の立場や活動も、過去を踏襲するものだけではこの変化に対応し難い状況にあります。コロナ禍の影響を大きく受け、変化を余儀なくされたこの3年、労働組合の基本である「涸れた井戸から水は汲めない」の考えの下、今一度原点回帰し、これからの労働組合はどうあるべきなのかということに軸足を置いて、組織・活動・意識という3つの視点から労組改革に取り組んできました。この間、たいへん厳しい職場環境の中、活動にご理解とご協力をいただいた組合役員・組合員の皆さんに感謝いたします。この先も「不確実性の時代」といわれるように、先行きが見通しづらい環境が続くとされていますが、環境変化を正しく認識し、信念を持って組合員の皆さんと連携を図りながら諸活動に取り組んでいきますので宜しくお願いいたします。

組織力を実感

～かわいたかのり
後援会活動～

今年度は、私たちの組織内議員「かわいたかのり」の3期目の挑戦に向けて、上部団体と連携し組合員の皆さんと共に結果を出すための活動に取り組んできました。再選に向けた活動の先にある目的は大きく3つあります。

- ① 「流通産業の健全な成長と発展」
- ② 「働く仲間の地位向上」
- ③ 「組合員の総合的な福祉の実現」

これらの命題を果たすべく、これからも各分野で着実に取り組みを前進させていきたいと思えます。組合員の皆さんの多大なる支援と協力のお陰で「かわいたかのり」の再選に向けた厳しい戦いは、221,783票を獲得し当選を果たすことができました。また流通出身の「堂込まきこ」は短期決戦且つ、無所属の難しい戦いを勝ち抜き茨城選挙区から初めて当選し、田村まみ議員に加えて流通出身の参議院議員2名体制を実現することができました。過去、経験したことのない新型コロナウイルス感染症の発生以降、「非接触」での環境が続く中、すべての支部での懸命な努力により最高の成果に至りました。その一方、活動目標と取り組み内容について確認をすると課題もあります。私たちの生活と仕事に大きな影響を与えることとなる今後の政治活動の在り方については、今回の活動を通じた課題整

理と組織点検を行い今後に備えていきたいと思えます。

先を見据えた活動

～中長期で物事を捉え
活動を推進～

現在、私たちは2021年から2025年の5年間の活動の道標となる「IY VISION 2025」(以下、中期ビジョン)を掲げ活動を推進しています。中期ビジョンでは、私たちがめざす永続的な考えである労使の健全な成長と発展、働く仲間の社会的地位・労働条件の向上、豊かな暮らしと幸せ実現を柱としています。この実現に向け、4つの挑戦に取り組んでいます。

挑戦Ⅰ「環境変化に対応できる組織体制と役割の明確化」

挑戦Ⅱ「組織機能の発揮と生産性向上運動の推進」

挑戦Ⅲ「社会的価値を生む活動推進と政治活動への参画」

挑戦Ⅳ「上部団体・グループのスケールメリットによる相互扶助の実現」

この中期ビジョンを通じて、取り巻く環境変化によって起こる課題に対応し、一人ひとりの多様性を認め合いながら、人のつながりや支え合うことの大切さを基盤に、多くの組合員が参画し協力し合うこと、そして一人ひとりが心豊かに生活していくことのできる持続可能な企業をめざしています。具体的には、労働条件や職場環境の改善、相互扶助活動の充実、企業の健全な成長に軸足を置いた活動を、中央執行委員で構成する4つのプロジェクトを通じて調査・研究・協議を行いながら、「労働組合のめざす姿・ありたい姿」を追求し維持・継続していくための組織活動の基盤づくりに挑戦しています。

成果と挑戦

～2022年度活動の成果と
次年度に向けた挑戦～

この考えのもと2022年度は、活動スローガンに「想像力+徹底力～共感の輪を拡げ、未来を共創できる組織へ～」を掲げ、諸活動に取り組んできました。組織力を高めていく活動としては、組織運営をより強いものとしていくために、ゾーンの主体性を残しつつ、これをサポートするグループ体制を取ることで、環境変化に対応できるより細やかで横断的な組織づくりに取り組みました。幅広い視野を持ち情報をタイムリーに共有することは、変化の激しい時代において必要不可欠な組織の運営手段です。過去に捉われない「変化に向き合う新たな組織運営づくり」に、これからもチャレンジしていきたいと思えます。また支部においては「活動の原点は支部にある」という考えのもと、「支部執行委員長制」とし、民主的活動のできる基本づくりに取り組んできました。そして、支部活動の入り口とも言える支部の役員体制を決める役員選挙を全支部で実施しました。「皆で役員を選び相互に協力し助け合う職場環境づくり」は、私た

ちのめざす「一支部一組合」と言える組織を創り上げていくために欠かせないものです。また、すべての支部ではありませんが、今年度は多くのパートナー組合員の方に支部執行部を担っていただきました。支部の組合員の約7割～8割はパートナー組合員で構成されています。次年度は、すべての支部で職場の環境や実態をよく知っているパートナー組合員に役割を担っていただき「働きやすく、やりがいの持てる職場環境づくり」に取り組んでいきたいと思えます。また、環境変化や組合員のニーズに対応していく労働組合の教育活動「IYユニオンカレッジ」による育成プログラムづくりもスタートしました。この目的は「人づくり」にあります。労働組合が主催する教育機会を活用し、組合員の皆さんに「めざす自分づくり」を実現していくためのきっかけや機会になればと考えています。これからの社会におけるリーダーの役割は、過去以上に大きくなると予想されます。個人と組織の質を高めていくことがそれぞれにとって最良であり、そういった事を学べる魅力や価値のある「学びの場」を皆さんの参加と参画で創り上げていきたいと思えます。そして、すべての事に関連する組織の生命線は「コミュニケーション」にあると考えています。労働組合の機関誌「さんか(SANKA!) Vol.540」で、社長との対談記事を初めて掲載しましたが、今後も変化に対応したコミュニケーション・ネットワークづくりに挑戦していきます。コミュニケーションで大切なことや心掛けることは数多くありますが、特に重要な要素は「相手のことを思いやること」、「意思を伝える事に遠慮をしないこと」です。そして欠かせないポイントは「伝え方や内容」に如何に拘ることができるかです。そのコミュニケーションで何を伝えたいのか、正しく伝わっているのか、なぜそうならないのかを追求しながら、新たな活動や仕組みづくりに取り組んでいきます。

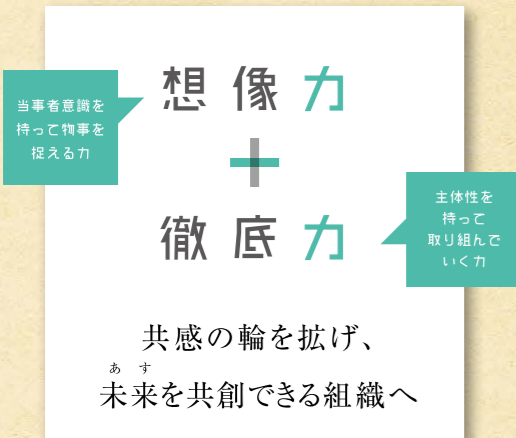
また、今年度も労働組合としての経営参画の場となる「労使協議会」を通じて、本部においては経営や事業部、店舗においてはゾーンや支部で積極的な協議と対話の機会を設けてきました。ここ経年の組合役員の努力が会社に伝わり「労使協議」の大切さや重要性の理解が深まることで、イトーヨーカ堂(以下、IY)における協議会の仕組みと土壌が構築されてきたと実感しています。企業内に労働組合が存在する以上、労使で話し合う機会を持つことは「当たり前＝基本」だと考えています。しかし一方で、仕事上では上司と部下の関係にある中で、如何にこの事を労使対等での機会にしていくかが課題であり、たいへん難しいことでもあることは承知しています。大事なことは「労使双方の目的は何か」「IYの存在意義は何か」というブレない軸を共有・理解し合っているかにあります。協議や対話の機会を通じて、IYという会社の存在意義(志または理念)を常に確認し合うことがとても重要であると考えています。今後も「話し合うことの大切さ」「お互いの立場を踏まえ考える」ことのできる組織を維持・継続していくためにも、より一層「労使協議」に拘りを持ち、皆さんと共に定着と深化に向け取り組んでいきたいと思えます。その協議の一つの柱ともなるコンプライアンスとルー

ルを守るための環境づくりにも労務・就業管理の実態から、その撲滅や改善に向け取り組んできました。過去と比較すると一定の改善はされています。しかし、企業労使間での協定、社会のルールや水準と比較するとまだまだ乖離している状況にあります。環境変化に応じた働き方や職場環境のあるべき姿にしていけるためにも、「改善ではなく改革をする」という労使の姿勢で更に踏み込んだ取り組みを進めていきたいと思えます。また、2019年よりスタートした生産性向上と意識・風土改革の一環として労使で推進している「改善＝工夫運動」も、各店・各部の維持・継続した取り組みにより徐々に浸透しつつあります。今年度は、全社で〇〇〇〇件(2021年10月～2022年8月)の職場での改善・工夫行為や本部への要望・提案がありました。年々、取り組みが拡大していること自体はたいへん素晴らしいことだと思います。スタートから5年目を迎える2023年度は、多くの組合員が日々の業務の中で取り組んでいる行為を、「お客様最適＝お客様評価」に繋がるサービス面の改善や、業績への反映を意識した活動へ深化していけるよう、もう一步踏み込んだ取り組みに労使で挑戦していきます。

組合員に感謝

～今年度も1年間
ありがとうございました～

商売の原点は「お客様」であり、私たちイトーヨーカ堂の理念は「信頼と誠実」と「変化への対応と基本の徹底」の2つです。また、組合活動の原点は「支部や組合員」にあり、その基本は「涸れた井戸から水は汲めない」にあります。このIY労使それぞれの軸は私たちが存続する限り不変です。先程もお伝えしましたが、大きな変革求められる時代に、私たちが克服すべきことは「固定観念からの脱却」です。個々が意識を変える、行動を変えることで初めて、IYが変わることになります。今は、イトーヨーカ堂の緊急事態です。だからこそ「労使一和」「会社一致」で、直面する社難に対峙しなければなりません。「労使一和」とは、労働組合と会社経営が協働し、経営体制の再建強化を図ることであり、その最良の手段が「労使協議」であり労働組合としての「経営参画」です。次年度も労働組合組織のリーダーである中央執行委員や支部執行委員長とは、しっかりと「経営の厳しさや危機感を共有」しつつ「どうあるべきか」という議論を行っていきます。一方、組合員へは「安心感や充実感とともに楽しさ」を実感してもらえるような活動や、労使協働の取り組みに挑戦していきたいと思えます。苦難を乗り越えた先の明るい未来を見据え、取り組んでいきたいと思えます。今年度も厳しい環境の中、組合活動に参加・参画いただき本当にありがとうございました。今後も引き続き組合員の皆様のご理解とご協力を宜しくお願いいたします。



新型コロナウイルス感染症の影響により、新しい生活様式が日常化していく一方で、新たな問題へのスピード感を持った対応が、今もあらゆる場面において求められています。このような環境の中、私たちイトーヨーカ堂は、流通サービス業としての使命と誇りを持って、地域のお客様に寄り添った商売やサービスの提供を通じ、企業としての社会的意義を果たしています。

これまでイトーヨーカ堂が商売を続けることができたのは、商売の基本を大切にしながら、その時々々の環境変化に対応してきたからこそであり、それは創業から100年を迎え、先々の予測が困難なVUCA(※1)の時代にある今日においても変わることはありません。イトーヨーカドー労働組合も結成 50 周年記念事業・行事の開催により一つの区切りを迎えた今、改めて労働組合の基本に立ち返り、存在意義や果たすべき役割を踏まえた上で、企業内労働組合としてイトーヨーカ堂の新たな未来を創っていく為にどうすれば良いのか考え、活動していくことが必要です。

労働組合としてイトーヨーカ堂の新たな未来を創っていく為にどうすれば良いのか考え、活動していくことが必要です。

労使双方が基本を大切に、環境変化に対応できる強い組織としていくために必要なことは「当事者意識を持って物事を捉える想像力」と「主体性を持って取り組んでいく徹底力」です。今年度はより一層のコミュニケーションの充実を図り、共感の輪を拡げ、より多くの組合員に活動への参加・参画を促すことで、一つの支部が一つの組合として機能していけるよう、中央と支部が一体となって取り組んでいきます。労働組合の活動は、一部の組合員の頑張りで進めていくべきものではありません。多くの組合員に、一つひとつの活動の目的への理解と共感の輪を拡げていくことで新たな未来を共創(※2)していくことを目指します。

※1:VUCA(ブーカ)とは…「変動性・不確実性・複雑性・曖昧性」の英単語の頭文字をとった略語。先行きが不透明で将来の予測が困難な状態。

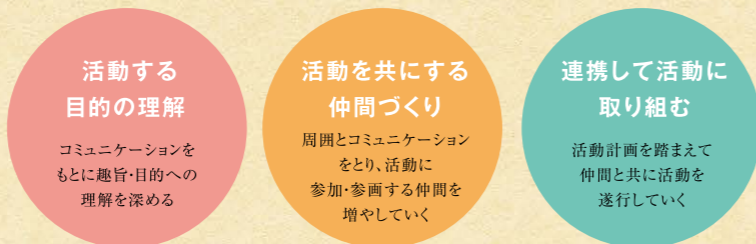
※2:共創とは…多様な立場の人たちと対話を大切にしながら、新しい価値を共に創り上げていくこと。

活動スローガンの実践に向けて

「想像力」と「徹底力」を 持ち合わせながら、コミュニケーションを もとに共感の輪を拡げていく

人は共感を抱いたとき、その物事を自分と一体化させる、つまり「自分ゴト化」する傾向にあります。「自分ゴト化」は当事者意識と主体性という次のステップに進んでいきます。組合活動においても、その趣旨・目的への共感が得られることで、組合員一人ひとりが「自分ゴト」として捉え、活動に対する主体的な参加・参画へと繋がっていきます。

共感の輪を拡げていくためには、相手とのコミュニケーションが何よりも重要になってきます。様々なコミュニケーションチャネルを通じて、活動の趣旨・目的を正しく理解するとともに、支部では日頃の関わりやお世話活動を通じてコミュニケーションを図り、共感の輪を拡げ、組合員の参加・参画のもと組織一丸となって活動に取り組んでいきます。



2022年度の活動の柱と心構え

2022年度も組合員の参加・参画のもと、「組織・意識・活動」を視点に置いた、三位一体の労働組合改革と、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」、改善行為や組織堅持に繋がる「問題意識を持った活動」、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つの活動姿勢を持って取り組んでいきます。

組織改革	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」
意識改革	改善行為や組織堅持に繋がる「問題意識を持った活動」
活動改革	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」

環境変化に対応できる組織体制づくりと役割の明確化

労働組合は、組合員の参加・参画で成り立つ組織です。より多くの組合員が活動の原点である支部の様々な活動に関与していくことは、私たちが目指す「一つの支部が一つの労働組合(支部執行委員長=中央執行委員長)としての組織力を発揮できる『一支部一組合』の確立」において、欠かすことができません。そして、より強い組織基盤をつくらせていくためには、中央と支部が共通認識のもと、連携強化を図り活動に取り組んでいくことが重要です。環境変化の激しい時代に対応していくため、2021年度より支部と中央がよりスピード感を持って連携を図ることができる組織・運営体制へと見直しを図りました。今年度はゾーンを主軸としたグループ・ゾーン体制とすることで、ゾーンが主体性を持った活動に加え、状況に応じてゾーンを超えて横断的に対応することができる汎用性の高い組織づくりに取り組んでいます。

組織機能の発揮と生産性向上運動の推進

私たち小売業は、地域のお客様に支持される店づくりを行いながら、地域のライフラインを守る使命と役割を担っています。そして、この事を通じて、会社の成長・拡大と共にステークホルダーにその利益を配分していかなければなりません。IY再建に向けた事業構造改革や店組織変更の見直しなどに取り組む目的は、IY全体がチームとなってお客様の立場に立った店づくりや商売をし、利益の最大化を図っていくことにあります。つまり、「お客様最適の環境づくりへの追求と挑戦」ということとなります。

そのためには、創業から大切にしてきた商売の基本を追求すると共に、固定観念に捉われず、新たな価値創造に挑戦していかなければなりません。これまでの働きが大きく変革する中、労働組合の使命・役割は、環境変化を正しく捉え、変化に対応していくことであり、生産性三原則を基本姿勢に置いた生産性向上運動に取り組んでいく必要があります。そのためには健全な労使関係のもと、経営との対話と協議をより充実させていかなければなりません。今年度は、組織一体となった階層別の労使協議会・懇談会の仕組みを確立させ、そこでの対話や協議を活かし、組合員の働きがいに繋がる働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。

社会的価値を生む活動推進と政治活動への参画

イトーヨーカドー労働組合は「組合員の不安のない、より豊かな暮らしの実現」を目指しています。その実現のためには、労使での協議や取り組みによる企業の発展、労働条件の維持・向上、そして生活に係わる諸問題を「政治の場」を通じて解決させていくことが重要です。上部団体であるUAゼンセンでは「政治活動指針」の周知・実践、日常的な政治活動の推進を掲げ、第26回参議院議員選挙・比例代表に「かわいたかのり」参議院議員を組織内議員として擁立し、その支援に向けた取り組みを進めるとともに、UAゼンセン流通部門では、「政治・行動計画1・2・30!(イチ・ニ・サン・オー!)」を掲げ、2031年までに、衆議院議員1名、参議院議員2名、地方議員30名を有するという目標実現に向けた活動を並行して展開しています。

UAゼンセンの動向や方針を踏まえ、流通産業における課題解決に向けた取り組みや、私たちが目指す政策実現に向け、UAゼンセン組織内議員「かわいたかのり」「田村まみ」参議院議員両名との連携強化を図りつつ、組合員の理解のもと、各種政治活動に取り組んでいます。

上部団体・グループのスケールメリットによる相互扶助の実現

社会環境や時代の変化などにより、福利厚生サービスに対する組合員のニーズは、これまで以上に多種多様なものとなっています。また、組合員の労働構成の変化による平均年齢の上昇に加え、厚生労働省が令和2年に行った労働安全衛生調査の報告によると「仕事や職業生活で強いストレスを感じる事柄がある」と答える労働者の割合が半数以上に上るなど、心身ともに健康に過ごせる環境実現への取り組みは、喫緊の課題となっています。

これらの環境変化や現状を踏まえて、福利厚生サービスの在り方や健康増進に向けた取り組みについて、大きく見直しを図ったり、新たな取り組みを検討していく必要があります。これらの取り組みについては、イトーヨーカドー労働組合単体としてではなく、上部団体であるセブン&アイグループ労働組合連合会との連携によるスケールメリットを活かし、会社とも連携の上「自助・共助・公助」の考え方をもちながら、組合員の幸せ実現に向けたライフサポートの充実化に取り組んでいきます。

労働組合は「雇用の確保」と「労働条件の維持・向上」をめざし、会社と交渉を行っています。今年度も春季労働条件交渉では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、現場で発生している実態や課題について「現場実態と組合員の声」を共有し、課題解決に向けて協議を行いました。

賃金改善

■ナショナル・エリア組合員

総額一人平均 5,274円(1.51%) 賃金体系維持分 4,021円(1.15%) + 賃金改善分 1,253円(0.36%)

■フィールド組合意

総額一人平均 2,736円(1.14%) 賃金体系維持分 1,922円(0.90%) + 賃金改善分 814円(0.36%)

■フィールド組合員

総額一人平均 16.41円(1.50%) 賃金体系維持分 11.69円(1.07%) + 賃金改善分 4.72円(0.43%)

- ◆賃金改善内訳
- ・初任給改定に伴う職務職能給への加算(NA社員)
 - ・職務職能給への加算(NAF社員)
 - ・子女手当の改定(NAF嘱託社員)
 - ・評価本人給への加算(P社員)

付帯項目

◆人事処遇制度改定

要求項目	会社回答
一時金職責定額の見直し(F・P社員)	2022年度夏期一時金より、職責別にF社員役職者は最大50,000円、P社員役職者は最大90,000円の改定を実施する。
一時金支給月数の見直し(シニアP社員)	2022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。
評価本人給 評価係数の改定(P社員)	《キャリアP社員のみ改定》 年間総合評価Bランクの評価係数：0.0% ⇒ 0.5% 年間総合評価Cランクの評価係数：-0.5% ⇒ 0.0%

◆法改正・労働環境整備に関する対応

○会社回答を受けて妥結した内容

要求項目	会社回答
年間休日日数の引き上げ	店・センター役職者と本部勤務者の年間休日日数を116日から120日に引き上げる。
総実労働時間の削減に向けた定期的な労使協議会(懇談会)の開催	今回導入する年間休日日数の引き上げの検証、現場実態の確認と合わせて、店・本部ともに適時実施させていただきたい。

○今後の検討・検証事項

項目	会社回答
勤務間インターバル規制時間の見直し	今年度は見送りとする。 勤務間インターバル規制については店の営業時間とも密接に関わることであり、まずは規制違反の真因の確認が必要である。違反者の多くを占める店統括マネージャー以上の幹部社員については、年間休日日数引き上げ後の働き方の変化も合わせて検証していく。
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(企業年金基金)導入(F社員)	社会的に確定拠出年金(DC制度)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	従業員の健康管理等の課題もあるため、制度導入には慎重にならざるを得ない。これらの観点を踏まえた上で、労使専門委員会での検討課題とする。
不妊治療と仕事の両立支援に向けた休暇の新設	厚生労働省の新規認定制度の概要を確認次第、法改正に準じて前向きに導入を検討していく。
人事政策プロジェクト(仮称)の設置	環境変化に対応した人事制度構築の必要性については労使共通の認識である。制度改定については労使専門委員会を通じた労使での確認を行っていく。

冬期・夏期一時金団体交渉

今年度の冬期・夏期一時金の算定期間における数値状況はどちらも支給係数表の枠外であり、制度上の係数表では計ることができないため、別途交渉となりました。夏期一時金については食料品や電気代などの物価上昇による組合員の生活不安を伝えるとともに、労使協働の取り組みとして「お客様最適」に向けた商売をするための現場力向上の必要性について協議しました。継続した労使交渉の末、組合員の生活不安に対する会社側の理解と、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経営再建」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、夏期一時金交渉の妥結に至りました。



□一時金支給係数

冬期一時金

	支給係数	支給日
ナショナル・エリア組合員	74%	12月10日(金)
フィールド組合員	87%	12月10日(金)
パートナー組合員	90%	12月28日(火)

夏期一時金

	支給係数	支給日
ナショナル・エリア組合員	75%	7月8日(金)
フィールド組合員	88%	7月8日(金)
パートナー組合員	91%	7月29日(金)

支部活動

支部大会

定期中央大会、臨時中央大会と連動して開催し、中央大会にて決議された活動方針や春季労働条件交渉の要求内容などについて共有・報告することを目的として各支部にて開催しました。



支部集会

臨時中央大会にて決議する春季労働条件交渉の要求内容などについて、組合員の声を反映すること、また組合員が共通の認識をもって春季労働条件交渉に臨むことを目的として、各支部にて開催しました。



支部座談会

働きやすく、やりがいのある職場環境の実現に向けて、座談会を通じて現状の課題に対する組合員の意見や提案を集約し、課題解決の場である「支部労使協議会」にて協議していくことを目的に開催しました。



支部労使協議会

支部座談会や日頃のお世話活動等を通じて挙がった現状の課題に対する組合員の意見や提案について、店幹部に伝え、課題解決を図り、職場環境を改善することを目的として開催しました。支部で解決できない問題・課題は中央・ゾーンに伝え、解決できる階層での労使協議会を通じて協議を行いました。



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。



■募金総額(2022年9月5日現在)

冬:3,372,520円

夏:3,041,745円

夏冬合計:6,414,265円

ご理解とご協力ありがとうございました!

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652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実施が難しかった支部での「記念品授与式」にこだわり、支部のお祝いイベントとして開催しました。



支部イベント・交流会

支部でのコミュニケーション機会の創出を通じて、風通しの良い職場環境や団結力の醸成をめざしています。コロナ禍で事業所外で集合する形式や、飲食を伴う形式での開催が叶わない中、各支部の支部役員が趣向を凝らし、様々なイベント・交流会を立案し、開催しました。今年度開催した支部イベント・交流会の一部をご紹介します。

津久野支部

実施日 2022年1月21日(金)～1月31日(月) 計11日間
イベント名 じゃんけん大会

トーナメント方式のじゃんけん大会を従業員食堂で開催しました。新型コロナウイルス感染症の感染拡大対策として、ソーシャルディスタンスをとりながらはなりましたが、対面式による白熱した「じゃんけん」が繰り広げられ、組合員同士のコミュニケーション機会の醸成をめざしました。組合員全員が参加し、津久野支部の「じゃんけん王者」が決まりました。



東大和支部

実施日 2022年1月19日(水)～1月25日(火) 計7日間
イベント名 東大和クイズラリー

東大和支部をテーマにした問題を5問作成し、クイズラリーを実施しました。参加者は問題用紙に回答を記載し、直接支部役員に手渡しすることで、支部役員と組合員のコミュニケーション機会を醸成することができました。



大宮宮原支部

実施日 2022年1月21日(金)～1月23日(日) 計3日間
イベント名 ツムツム大会

食料品をどれだけ高く積み上げることができるかを競うイベント「ツムツムチャレンジ」を実施しました。一人ひとりが工夫しながら積み上げることで、イベントに参加した組合員同士が積み方や高さなどを聞き合うなど、コミュニケーションのきっかけづくりにもなりました。



甲子園支部

実施日 2022年1月15日(土)～1月31日(月) 計17日間
イベント名 ストップウォッチ10秒止め大会

ストップウォッチを見ずに、10秒ピッタリで止めることができるかチャレンジするイベントを開催しました。支部役員が立ち合い、支部役員と組合員のコミュニケーション機会、また参加後の組合員同士のコミュニケーション機会を醸成しました。難しい挑戦にみなさん真剣に挑まれていました。



北砂支部

実施日 2022年6月17日(金)～6月19日(日) 計3日間
イベント名 北砂緑日ゲーム大会

紐でつくったクジや輪投げを計画し、楽しめ、交流ができるイベントを実施しました。休憩中にも簡単に参加できるイベントを実施することで、全員参加をめざしました。



琴似支部

実施日 2022年3月23日(水)、26日(土) 計2日間
イベント名 春だ一番 琴似大抽選会

支部役員が組合員にランダムで抽選券を配布し、支部役員と組合員のコミュニケーション機会を醸成するイベントを開催しました。抽選は支部執行委員長がおもちゃのピストルで番号の記載された的を射抜き、同じ番号の抽選券を持っている方が当選する形式を取ることで、抽選当日までの組合員同士のコミュニケーション機会の醸成にもつながりました。



物流支部

実施日 2022年6月20日(月) 計1日
イベント名 物流支部クイズ大会

新型コロナウイルス感染症の感染拡大対策として、本部で組合員が一堂に会せないなか、支部イベント開催当日はZoomを活用したりリモート形式での開催となりました。物流支部の支部役員や組合員にまつわるクイズを事前に出題し、支部イベント当日は答え合わせや次回の支部イベント内容のアンケートなどを実施し、コミュニケーション機会を醸成しました。



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・就業管理の課題や、「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業務の生産性を妨げる諸課題や、良い取り組みなどを共有し、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・課題の解決を進めています。



ゾーンリモートミーティング

より活発な支部活動の実施をめざして支部活動の趣旨・目的や具体的な進め方の共有、支部活動の取り組み共有やフォローを実施しています。また、諸活動や職場環境等に対して挙がっている組合員の声を集約し、今後の活動や労使協議に活かしていくことを目的に開催しました。

グループ支部執行委員長会議

活動方針や年間活動計画、予算計画に対する執行状況を確認し、支部活動のフォローや情報交換・共有をすること、また春季労働条件交渉や次年度活動方針、支部活動等に関する支部の意見集約の場として開催しました。中央と支部がより細かな連携を取って活動を推進すること、また組織運営のフォロー・サポート体制の強化を図るために、今年度からグループ×ゾーン体制をとり、初めて開催しました。



IYユニオンカレッジ

労働組合の基礎知識や役割に応じた活動の進め方などを習得すること、また支部を超えた組合員同士のコミュニケーション機会を創出することを目的として、今年度よりIYユニオンカレッジを開催しました。組合活動の原点は支部と組合員であり、支部役員の人材育成を通じてより活発な支部活動をめざしました。



階層別座談会(ヨーク出向者)

部門や階層別(職務、社員群、年齢等)で組合員、従業員とのコミュニケーションを取ることを目的としています。今年度は株ヨークへ出向しており店舗で働く組合員を対象として、出向者の環境変化と将来への期待や不安について共有することで組合員の働きがいにつなげ、生産性向上に繋げていくことをめざして開催しました。



新入組合員研修会

2022年度の新入社員を対象として、労働組合への理解と見識を深めること、また労働組合への加入を歓迎することを目的として開催しました。今年度は20支部75名が参加し、「魅力の発見、新たな魅力の創造」をテーマに自店の特色を加味したうえで、自由な発想でお客様にとって魅力あるお店を目指して、どのような取り組みに挑戦するか支部ごとに事前に作品を作成し、プレゼンテーションしました。「価値や魅力を生み出す」こと、また「価値や魅力を伝える」過程の中で、「仲間」、「地域」、「歴史」を知り、そして「発想力」「提案力」「コミュニケーション力」を学ぶ機会としました。



新入組合員2年次/3年次研修会

定期入社2年次・3年次の組合員を対象に、労働組合の教育機会として定期研修会を創出し、若手組合員の労働組合に対する理解を深め、組合活動への参加・参画をめざして開催しました。研修会では、労働組合の基礎知識(専門用語や概要)を学び、チームビルディング研修で“仲間と協力する大切さ”を体感しました。また、日頃感じている現場課題を、グループディスカッション形式で同期の仲間と話し合いました。



若手組合員ミーティング

若手組合員の支部を超えた交流会の創出をめざして、若手組合員が自らの発想で交流会を企画・立案し、次年度の開催に向けて具体的なテーマや内容について議論しました。



UAゼンセン

■「北朝鮮による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

組合員の皆さま、そしてご家族の方々にご協力をいただきました。北朝鮮による「日本人拉致被害者全員の一刻も早い救出を!」求める請願署名計64,042筆を2022年3月17日(木)にUAゼンセン本部に提出しました。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、一刻も早い救出を求めています。その中で、2021年12月から2022年2月を強化月間として署名活動に取り組んで参りました。この問題を風化させることなく、一刻も早くすべての日本人拉致被害者が救出されるよう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。



セブン&アイグループ労働組合連合会

■労使研究会

流通・サービス産業、グループの発展を目指し、グループ各社の経営幹部と各単組の中央役員が共通の課題認識と知識・見識を高める場として開催されました。イトーヨーカドー労働組合からは中央執行委員が出席し、各企業やグループ全体の労使が共通認識を持つことで、健全な労使関係の構築をめざしています。

経営とのコミュニケーション

中央労使協議会

業績(利益)向上に向けた議論と協議や、現場実態や組合員の声で挙がっている問題・課題を解決することを目的に開催しています。今年度はライフスタイル事業部に関する「構造改革の施策に対する不安の声」や「本部で働く社員の労務・就業管理」について協議しました。支部・ゾーンで解決できない現場実態や組合員の声については、中央労使協議会にて議論・協議し、課題解決や改善をめざしています。

販売事業部労使懇談会

環境変化の対応にむけた労使による意見交換や共通認識を醸成すること、また労働条件の向上に向けた具体的な取り組み内容を確認することを目的に開催しました。支部・ゾーンで発生している現場実態や組合員の声を共有し、販売事業部としての方針や取り組みを確認、また各ゾーンや店舗にて取り組んでいる内容の共有等を通じて、労使が共通の認識を持って課題解決に向かうことを確認しました。

支部解散式

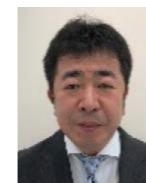
事業所閉鎖に伴い、支部が最後に実施する活動です。共に支え合い、楽しく働いた店内で支部解散式を開催し、記念品の贈呈などを行いました。

日立支部

閉店日:2022年1月16日(日)
支部解散式:2022年1月20日(木)
参加人数:161名

日立店30年間の営業が地域のお客様に大変惜しまれながら幕を下ろしました。閉店セールでは本当に「人の力」を実感しました!約2年半支部執行委員長を務めさせていただきましたが、コロナ渦という状況もあり、様々な制限の中での活動となりました。本当にありがとうございました。今後はそれぞれ別の道に進みますが日立での経験は今後の

大きな自信になるかと思
います。くれぐれも健康
には留意してください。
ありがとうございました!



支部執行委員長
上野川 洋一

函館支部

閉店日:2022年7月3日(日)
支部解散式:2022年7月7日(木)
参加人数:148名

函館店42年間の営業、また閉店セールおつかれさまでした。多くのお客様にお越しいただき、地域に少しでも恩返しできました。皆さんの頑張り・協力があったの事だと、改めて感謝を申し上げます。函館支部は「協体制」「団結力」「行動力」に秀でていて、大いに感じてきました。これからはそれぞれの道を歩みますが、この気持ちを大切に次のステップへ進んで

いきましょう。そして、お
身体に気をつけてお過ご
しください。今までありが
とうございました。



支部執行委員長
野口 弘樹

金町支部

閉店日:2022年9月4日(日)
支部解散式:2022年9月8日(木)
参加人数:110名

9月4日に無事49年余りに及ぶ営業を多くのお客様に見送られて終え、労働組合の金町支部も名残惜しいですが解散式をもって解散となりました。人数が少なく大変なお店でしたが、全員プレーで一丸となって乗り切ることができました。今後それぞれの道に進むこととなりますが、金町店での経験を活かしてこれからも頑張っていきたいと思います。みなさんの



組合活動への参加・ご
協力に心より感謝申し
上げます。ありがとうご
ざいました。

支部執行委員長
小塚 英介

知って安心!身近な不安を解消しよう!

教えて!身近な福利厚生 「ハイライフプラン」

私たちの生活のなかで「身近だけれどあまり深く知られていない」という視点から、備えておくと安心できる保険についてご紹介していきます。今回は「介護保険と自転車保険」について、「さんかVol.539」でもご協力をいただきました(株)セブン・フィナンシャルサービス様にご説明していただきます。

介護保険

介護はいつ訪れるかわからない!?

日本は少子高齢化や医療技術の進歩により、要介護認定者が年々増加しています。要介護(要支援)認定者は2001年で約298万人でしたが、2019年には約669万人と20年弱で2倍以上に増加しています。

※厚生労働省「令和元年度介護保険事業状況報告(年報)」より

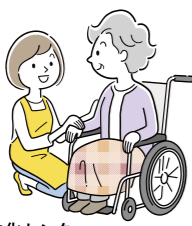
介護にかかるお金は?

介護の保障として市区町村が運営する公的介護保障がありますが、公的介護保障は現物給付であり、現金として給付金が受け取れる制度ではありません。介護にかかる費用は平均的に一時金で約69万円、毎月約12万円もの費用がかかるので、公的保障に加え、ご自身での備えが必要不可欠となっています。

介護にかかる一時費用

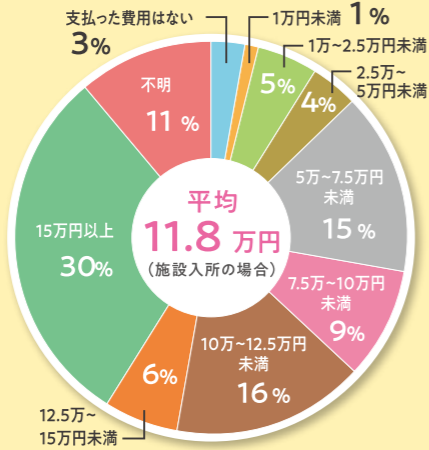
平均 **69万円**

車いす、有料老人ホーム費用、ポータブルトイレ、特殊寝台、手すりなど



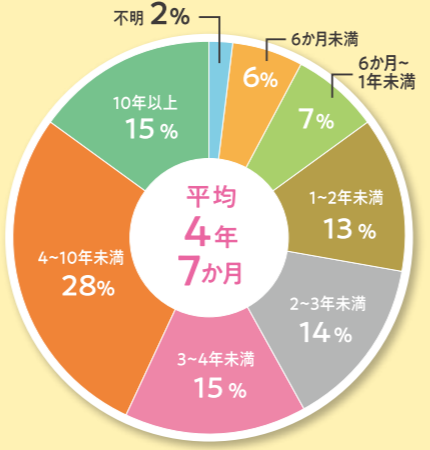
出典:生命保険文化センター「平成30年度生命保険に関する全国実態調査」

介護にかかる毎月の費用



出典:生命保険文化センター「平成30年度生命保険に関する全国実態調査」

介護の平均期間



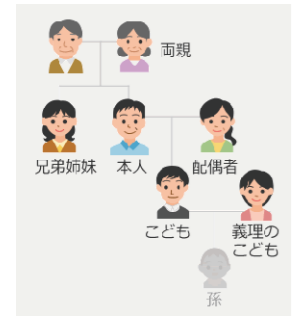
※上記数値は概算です。

備えた方が良い介護保険は?

終身介護 病気やケガで、万が一要介護状態(要介護2以上の状態)となってしまった場合に一生の介護補償をご提供する保険です。

団体総合生活補償保険(MS&AD型)

ご家族も加入可能です



- 加入できる方の範囲の例
- 本人
 - 配偶者
 - 子ども
 - 両親
 - 兄弟姉妹
 - 孫

□保険内容

保険金の種類	保険金をお支払いする場合	保険金額
介護一時金(※1)	要介護状態(要介護2以上の状態)となりフランチャイズ期間(90日)を超えて継続した場合に全額お支払いします。	100万円
介護年金	要介護状態(要介護2以上の状態)となりフランチャイズ期間(90日)を超えて継続した場合に、要介護状態(要介護2以上の状態)となっている期間1日につき、右記年額を日割りでお支払いします。	年額60万円、120万円、180万円からコースを選択
傷害死亡・後遺障害保険金(※2)	事故によるケガで、事故の発生の日からその日を含めて180日以内にお亡くなりになられた場合、または後遺障害が発生した場合にお支払いします。	10万円

※1 介護一時金は、介護のため一時的に必要な費用(介護用品・住宅リフォーム費用等)に充当することを目的とした特約です。
 ※2 傷害後遺障害保険金は、後遺障害の程度に応じて、傷害死亡・後遺障害保険金額の4%~100%をお支払いします。

(株)セブン・フィナンシャルサービス



保険事業・セブカード・nanaco等の金融サービス事業を提供

保険事業の1つとして、グループ従業員の福利厚生制度の1つである「ハイライフプラン」を(株)イトーヨーカ堂の人事労務部を通じて提供し、「もしも」に備えての保険選びや保険金支払いのサポートを行っています。



宮内さんの持っているフルーツモチーフのエコバッグを先着50名様にプレゼント! 詳しくは右下のキャンペーン欄をご参照ください!

(株)セブン・フィナンシャルサービス
 左)生保営業課 塚本成範さん
 好きな食べ物:Happyプリン380g
 中央)生保営業課 宮内七海さん
 好きな食べ物:何でも好き
 右)団体保険課 石黒健史
 好きな食べ物:鰻

自転車保険

自転車保険の加入義務化って!?

自転車はお子さんから大人まで、多くの方が利用することが多い身近な乗り物ですが、接触事故などを起こすと相手に大きなケガなどをさせてしまうことがあります。そのような場合、高額の治療費などがかかることが多く、近年自転車保険を義務化する自治体も増えてきています。

住んでいる地域が保険加入を義務化をしていなければ大丈夫?

1 ニュースです。自転車事故で高額賠償判決です。自転車にのった少年と歩行中の女性が正面衝突し、意識不明となった事件で約9520万円の賠償判決^{※1}になりました

2 そういえば、うちの子もよく自転車に乗っているわ...
うちの子が同じような事故を起こしたらこんな高額賠償支払えるかしら...

3 およそ6分に1件の割合^{※2}で自転車事故が発生しているようだし、万が一のために備えておきたいよね

4 そういえば、ハイライフプランの商品で日常の賠償事故に備えられると聞いたことがあるよ!
それは安心ね! 加入を検討してみましょう

※1 神戸地方裁判所 平成25年7月4日判決 ※2 内閣府「令和元年版交通安全白書」

自転車通勤をされている方や、ご家族が通学等で自転車を使われる方は!

ハイライフプランでは、万が一の事態に安心して備えることができます!ご自身の環境や不安な要素に合わせて選ぶことができますので、お気軽にご相談ください!

※このご案内は団体総合生活補償保険の特徴をご説明したものです。詳細はパンフレットをご覧ください。

介護保険、自動車保険についてもっと知りたい!

(株)セブン・フィナンシャルサービスまでお気軽にお問合せください。専門のスタッフがご相談を承っております。またハイライフプランは春の一斉募集の時以外でもご加入の事が可能です。その他がん保険・自動車保険・火災保険などのご相談もお気軽にどうぞ!

今だけのお得なキャンペーンです!

「さんかを見た!」で今ならもらえる!

お問い合わせの際に「さんかを見た」と言っていた方に、**先着50名様限定でフルーツをモチーフにしたエコバッグをプレゼント!**是非、この機会にお問い合わせください!

お問い合わせ TEL.0120-938-820(本内線3578)
 営業時間 平日9:00~17:30

(代理店・扱者) 株式会社セブン・フィナンシャルサービス

私たちの代表 「かわい たかのり」 当選報告

～支援の輪を拡げた「当選への軌跡」～

私たちの産業の更なる発展をめざして必勝を決意!

2021年10月7日(木)に開催した第52回定期中央大会において、私たち働く仲間の代表「かわい たかのり」候補予定者の支援の輪を拡げ、第26回参議院議員選挙で必勝することが決議・承認されました。定期中央大会を機に、より力強く支援の輪を拡げる活動がスタートしました!



必勝に向けて支部役員が共通の認識を!

2022年1月には7月の本番期間に向けた取り組みの考え方や内容について共通の認識を持つことを目的に、IYユニオンカレッジ(政治活動)を開催しました。「かわい たかのり」候補予定者からのビデオメッセージを受け、改めて必勝に向けた決意を確認しました。



想いを乗せた「折りハト」で共に勝利をめざす!

2022年2月上旬から、各支部にて「折りハト」活動を開始しました。一人ひとりが折り紙でハトを折り、翼には「かわい たかのり」候補予定者の必勝に向けた応援メッセージを記入し、想いを乗せました。



最後の最後まで戦い抜く! 一人ひとりが必勝に向けた行動を!

2022年2月17日(水)開催の2022年度臨時中央大会では、第2号議案「第26回参議院議員選挙必勝行動決議」が満場一致で承認され、必勝に向けて最後の最後まで一丸となって取り組んでいくことを確認しました!



私たちの想いよ届け! 「かわい たかのり」総決起集会開催!

2022年6月16日(木)開催の全国支部執行委員長会議において、「かわい たかのり」総決起集会を開催しました。7月の本番期間に向けて、各支部が一丸となって取り組んでいくことを再確認し、「かわい たかのり」候補予定者に「折りハト」を贈呈し、私たちの想いを乗せて国政へ羽ばたいていく決意表明をいただきました!



皆で掴んだ勝利! 「かわい たかのり」3期目の当選!

多くの皆様のご支援により、第26回参議院議員選挙において「211,784票」を獲得し、見事3期目の当選を果たしました! 流通・小売業で働く私たちの代表として今後も国政へ多くの声を届け、「私たちの不安の無い豊かな暮らし」をめざした活動に取り組んでいただきます。今後も引き続き、政治活動へのご理解とご協力をお願いいたします!



「211,784票」で 見事当選!!