

未来思考の対話を通じて、より良い未来を創っていこう

# さんか SANKA!



VOL. 544

令和4年12月16日発行



## みらい 明日を創る

～一人ひとりの力を発揮しよう～



### INDEX

- 02 中央執行委員長あいさつ
- 03 冬期一時金団体交渉
- 06 2023年度第1回販売事業部労使懇談会
- 09 2023年度第1回ゾーン労使協議会  
年末年始繁忙期における支部労使協議会
- 10 2023年度第1回グループ支部執行委員長会議  
2023年度IYユニオンカレッジ
- 11 若手組合員レクリエーション「Future Friends Relationship 2023」
- 12 BUYキャンペーン2023



ISMとはIY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=躰(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

2023年度セブン&アイグループ労働組合連合会

## 自社商品購買運動 セブン&アイ BUYキャンペーン2023

買って、使ってみて、食べてみて、  
せっかく買い物するならセブン&アイ!

### 買い物体験を いい仕事に繋げよう

- レシート有効期間 2022年12月1日[木] から 2023年1月31日[火]
- web 応募 2022年12月1日[木]～ 応募締め切り日 2023年2月7日[火]
- 対象 イトヨーカ堂に勤める全従業員(IYからの出向者、テナント、マネキン、関係会社従業員含む)とご家族
- 応募方法 期間中にグループ各社でお買い物・お食事をして、レシート写真を特設サイトから投稿(対象店舗は下段に記載)

### 応募コースと賞品

<p><b>1万円コース</b></p> <p>レシートお買い上げ 金額1万円(税込)で1口</p> <p>500円相当 日用品</p>	<p><b>5万円コース</b></p> <p>レシートお買い上げ 金額5万円(税込)で1口</p> <p>2000円相当 食品詰め合わせ</p>	<p><b>10万円コース</b></p> <p>レシートお買い上げ 金額10万円(税込)で1口</p> <p>「おすすめ!」 各労働組合厳選ギフト</p>	<p><b>IYオリジナル 3千円コース</b></p> <p>レシートお買い上げ 金額3千円(税込)で1口</p>
--	---	--	--

- コメント入力で **当選確率アップ**
- グループ内の買い物で印象に残ってる体験エピソードやお気に入り商品についてコメント入力してください(任意)



QRコードから特設サイトに  
アクセスして是非参加してください!!

URL <https://7ir-group.com>



# 全社一致のもと、年末年始商戦における成果の最大化を！

イトーヨーカドー労働組合 中央執行委員長 渡邊 健志



## 取り巻く国内外の環境変化

私たちを取り巻く国内外の環境変化はたいへん厳しく難しい状況になっており、これらは「安全保障問題」「経済問題」「地球環境問題」という3つの視点で捉えることができます。1つ目の「安全保障問題」については、北朝鮮による核・ミサイル開発の継続や挑発行為、中国による透明性を欠いた軍事力の強化など、アジア太平洋地域を中心とした国際社会のパワーバランス変化の加速化・複雑化により、既存の秩序をめぐる不確実性は増大の一途をたどっています。2つ目の「経済問題」については、ロシアのウクライナ侵攻による戦争の長期化や経済制裁と報復の応酬によって、食料・資源などの供給不足・価格上昇の影響から世界経済が下振れする要因となっています。また、米国では人手不足を背景とした賃金上昇による記録的なインフレを抑え込むために、急速な利上げを続けるという金融政策をとっているのに対して、日本では長期金利をゼロ%程度に抑えるという大規模な金融緩和を行っており、そこで生じる金利差の拡大がしばらく続くという市場予測から、急速な円安が進んでいます。3つ目の「地球環境問題」については、11月にエジプトで開催された「COP27(国連気候変動枠組条約の締約国会議)」の中で、「気候変動への対策・適応」、「気候変動を起因とした自然災害による損失と損害、資金支援」、「世界の平均気温上昇」という大きく3点の内容について話し合いが行われています。今回の

会議では、今までの交渉から歩みを進め、これまでになされたすべての約束や誓約の実施に向けた計画へと転換することが議長ビジョンとして掲げられ、先進国にあたる日本においても社会課題への対応として、その取り組みを進めていくことが求められています。

これらは直接的かつ間接的に私たちの生活や仕事に深刻な影響をもたらしており、決して他人事ではないということを改めて認識しなければなりません。

## 年末年始商戦の売上最大化に向けて

イトーヨーカ堂の2022年度上期の営業利益は▲1R億円、予算比▲S1億円とたいへん厳しい状況にあります。このような逆風ともいえる環境下で、年間の営業利益予算10億円を達成するには、最大の繁忙期である年末年始商戦に全てがかかっていると言っても過言ではありません。1Yの現在置かれている立場から一番重要なことは、短期的に業績を上げることであり、徹底した販売強化に組織力を集中させることが必要です。そのためにも、業務を阻害する要因を徹底的に洗い出し、組織的に一時止めるぐらいの判断をしなければ、現場の人手不足や教育不足を補う時間は創出できません。11月に開催した冬期一時金に関する団体交渉や販売事業部との労使懇談会では、会社に対して、今一度「客数を減らさないための環境づくり」、「客単価を上げるための挑戦」といった、お客様に集中し販売に徹するための事前体制づくりを要請しました。

1Yは店舗と本部が一致して、はじめて組織として機能します。そして何より、社員一人ひとりが方針や施策について理解し、納得していなければ能力を十分に発揮した仕事をする事ができません。小売業として、お客様に最も近い存在である現場(販売)がお客様を大切にできる風土づくりに目が向くよう、労使一和となって取り組んでいきたいと思っております。今後とも皆さんのご理解とご協力をよろしくお願いいたします。



# 2022年冬期一時金団体交渉

物価上昇、電気代や燃料費の高騰による生活不安の声を受け止め、会社より誠意ある回答を確認  
～年間営業利益予算達成に向けて、全社一致で12月は販売に専念することを確認～

2022年冬期一時金支給に向けた団体交渉が、  
2022年11月8日(火)に四ツ谷本部会議室にて行われました。

冬期一時金の支給係数は、賞与支給前営業利益率(2021年度下期から2022年度上期)と2022年度上期営業利益昨年比によって決定されます。該当期間の業績は制度上の支給係数表の枠外であるため、別途交渉となりました。

団体交渉では、物価上昇等による生活の先行き不安の声を伝えると共に、12月の営業予算の達成に向けて、お客様を基軸とした仕事に取り組むための施策を提案し、協議を行いました。年間営業利益予算10億円の達成に向けて、全社一致で取り組んでいくことを確認し、支給係数に関しては団体交渉後の継続した労使協議により会社回答を受けて妥結に至りました。

## 団体交渉出席者

会社		労働組合	
山本(代表取締役社長)	尾城(執行役員 人事室長)	渡邊(中央執行委員長)	竹内(中央執行書記長)
河田(取締役常務執行役員 営業本部長)	吉田(人事労務部 総括マネジャー)	佐藤(中央執行副委員長)	鈴木(中央執行書記次長)
荒川(取締役執行役員 管理本部長)	桑原(人事労務部 マネジャー)	宇野(中央執行副委員長)	丸山(中央執行委員)
荒谷(取締役執行役員 食品事業部長)	川本(人事労務部)		
須賀(取締役執行役員 販売事業部長)			

## 渡邊中央執行委員長

### 団体交渉申入れの趣旨について

労働組合の基本姿勢として、一時金の支給水準は「生活給を踏まえた年間最低4ヶ月支給」だが、この10年間は業績不振により制度下限を下回る支給が続いている。

1Yの現在の業績不振の原因について組合員からは、自らの現場課題を理解しつつも、経営方針に基づいた仕事には前向きに取り組んでおり、経営責任を問う声も挙がっている。再度、会社全体で経営状況の厳しさを共有することが必要である。冬期一時金における組合員の声はここ経年とは異なり、物価高に伴う日常生活への直接的な影響が続く状況から、昨年と同水準の支給係数を求める声大きい。ウィズコロナにおける営業体制を維持すべく、安全・安心への取り組みと共にコロナ罹患者や濃厚接触者の発生による突発的な人員不足等、イレギュラー対応が求められる中でも現場の営業を支えてきた「組合員の頑張り」に応えて欲しい。それらの状況を踏まえ、昨年と大きく乖離しない水準での支給をお願いしたい。

冬期一時金の算定期間である上期業績は営業利益IR億円の赤字という状況であり、現在1Yの置かれている状況を考えると、下方修正した年間営業利益予算10億円を必ず達成しなければならない。12月の年末最大商戦は、1Yの社会的存在価値を守るためにも、短期的に業績向上に繋がる取り組みに優先順位をつけ、販売力強化に集中することが必要である。販売に集中する阻害要因となる業務や作業を組織的に一時止める判断をしなければ、現状の人手不足と教育不足で起こる「ロス」を防ぐことはできない。販売に集中するための「業務の引き算」については、抽象的な指示ではなく、従業員にとってわかりやすい具体的な内容で発信をお願いしたい。12月商戦は「客数を減らさない」ための売場環境づくりと「客単価を上げる」ためのチャレンジをするために、「販売に集中するための全社一致した体制づくり」構築のため、今団体交渉ではこの一点に集中して労使で確認をしたい。

経年の支給水準は、2012年から10年連続、年間4カ月を下回る状況が続いている中、組合員は食料品の価格や水道光熱費、ガソリン代などの上昇や、ローンの返済、学費の支払いなどに対し生活不安を抱えている。業績が厳しいことは十分理解しているが、現場は経営方針を受け、最小限の人員で最大限の努力を行っているという現場の頑張りを認めていただきたい。また、一時金が安定して支給されることは会社への信頼に繋がるため、昨年と大きく乖離しない支給であってほしいと期待している。

#### 【年末商戦の売上最大化に向けて(未曾有の危機の状態の中で早急に求められること)】

1Yの2022年度上期業績を踏まえ、年間営業利益予算をCO億円からIO億円へ下方修正することが決定するなど、1Yの置かれている経営状況は未曾有の危機の状態にある。第69回S M会議では、業績悪化の要因は「トップラインが取れていないこと」にあり、「経費削減だけではカバーできない状況」にあるという旨の発信がされ、年間の業績に大きく影響する12月の年末商戦において何としても全社一致のもとでトップラインを上げていくことが求められる。

#### 【お客様視点での商売という基本に立ち返る】

今、1Yへお買い物に来てくださるお客様に「繰り返し来たい」と思ってもらえる店・売場とは、現場で働く全社員が常にお客様の立場に立ち、各々の立場・役割に沿って日々の仕事を積み重ねた先に存在する。また、「お客様が何を目的にイトーヨーカ堂にご来店されるのか」を考えると、一番重要なことは「買いたい商品が品切れせずにあること」だと捉えている。

今、改めて「お客様視点での商売」という基本に立ち返り、お客様に支持される企業であり続けるため、「お客様を向いた仕事」をしていくうえで、自分たちに今何ができるのか、何を優先していくべきなのか、店舗と本部が一体となって考え、それを実現できる環境づくりと共に、全社一致のもと行動に移していく必要がある。

#### 【昨年度の年末販促における課題】

業績を受けて、緊急的に累進割引販促を実施した必要性は理解するものの、急遽対応が発生し、お客様対応や作業などに影響が出た。この影響は店舗だけではなく、本部においても同様である。

#### 【『お客様を基軸においた仕事』を実現するための取り組みについて】

「お客様を基軸においた仕事」を実現するため、「店労使協議会の場に全マネジャー出席のもと、具体的な取り組み内容を議論する」という取り組みを実施していく。人は何かに取り組み際、できない理由を他責的に捉える傾向があるため、組合役員の方々には「自分たちは今何ができるのか、何を優先すべきなのか」を考え、店ごとに「自分たちはこうしていこう」というリーディングをとってもらいたい。そのうえで、ゾーン・店での「労使協議会」が、最大限の成果に繋がるような協議をお願いしたい。また、お客様の支持をなくしてしまう苦情は、今後「ゼロ」にしていきたいと考えている。日頃から危ういと思う部分は、働く仲間同士で認識している部分もあるため、お店の支持をなくすような内容についても労使協議会で議論し、労使一丸となって12月の最大商戦を乗り切りたい。

#### 【緊急販促の実施について】

昨年は12月の厳しい営業環境の中、短い準備期間のもとで緊急的に累進割引セールを実施したことによりレジ操作が複雑になるなど、現場には負担をかけてしまった。今年度の販促については計画的に進めており、以前のように急な販促の実施や変更とならないよう、月度計画会議内での「組み立て、運営、スケジュール立案」を実施している。恒常的な変更や緊急販促は実施しないことをベースとしつつ、変化対応に伴う緊急での実施についてはご理解いただきたい。その際は、本部・店舗への負担をなるべく最小限にできるよう実施していく。

#### 【本部社員の店舗応援について】

例年、実施期間直前に店舗応援を要請していた。急な店舗応援は本来の本部社員の業務に負荷がかかり、疎かになってしまう可能性があるため、販売と連携し、今年5月には店舗応援の「年間計画」を設定した。年末年始についても、この年間計画に基づいた店舗応援を実施し、店舗・本部が一丸となり、お客様をお迎えできる体制としていく。

#### 【あらゆる会議体の開催可否の見直しについて】

10月に発信された山本社長の指示に沿って、店舗が営業に集中できるよう、会議開催の見直しを進めている。店舗に加えて、Z M、A Z Mに向けても、販売活動に直結しない「Z o mを使用したりリモート会議」や「急を要さない研修や報告」などは開催を見合わせるよう、改めて案内を発信している。12月の営業数値や次年度の計画に大きな影響を与える内容の会議については、各事業部が内容や出席者などを精査したうえで実施していく。

3年目を迎えるコロナ禍で、現場の組合員(従業員)には営業にご尽力いただいていることに感謝を申し上げる。2022年度上期の業績は第2四半期が特に厳しく、計画を大きく下回る結果となった。この流れを断ち切るために、10月以降、追加施策も取り込みながら組合員の皆さんにご尽力いただいたおかげで、3月以来となる売上予算を達成することが出来た。しかし、2022年度営業利益予算を10億円へと下方修正せざるを得なかったという状況において、12月の数値次第ですぐに会社は赤字転落するという危機的な状況にあることをご理解いただきたい。営業利益がここ30年の中でワースト3位という数値状況にあり、今年度は、エネルギーコストと仕入原価の上昇が経営に対して大きなインパクトを与えている。来期への影響を考えると本質的に利益を出すことのできる体質に向けたオペレーションを、店舗・本部共に構築していかなければならない段階にある。

今回、労働組合から説明があった「賞与が生活給の一部である」ことは会社としても理解をしている。一方で、自分たちが稼ぐことのできた利益の再配分という側面があることも組合員の皆さまにはご理解をいただいていると思う。最終的には利益がプラスに転じなければ、2期連続の営業赤字という状況になり、会社全体としての減損という会計上の大きなペナルティを背負うことになる。このことは、今後の投資に対する大きな足かせとなり、将来の成長投資に対する制限もありうることから営業黒字は死守しなければならない。このような状況を踏まえ、賞与については会社として最大限の回答をさせていただきます。9月以降、新たな店舗組織体制に伴う人員配置の中で店舗を運営していただいている。様々な課題が挙げられていることも認識しているが、この取り組みは「お客様に喜んでいただけるお店作りと、より良いサービス」の為に必要な道であると考えている。組合員の皆さまには、「このことをどのように軌道に乗せて、より良くしていけるのか」という視点を持ってご尽力いただき、課題については労使でともに解決し、前に進んでいけるようご協力をお願いしたい。

#### 労働組合

#### 会社



団体交渉後も継続して労使協議を行い、たいへん厳しい業績状況にはあるものの物価上昇などによる組合員の生活不安に対する理解をいただき、下記の通り冬期一時金の支給係数が決定しました。

#### 支給係数

ナショナル・エリア組合員	71%
フィールド・嘱託組合員	86%
パートナー組合員	89%

#### 支給日

【12月9日(金)】
ナショナル・エリア・フィールド・嘱託組合員
【12月28日(水)】
パートナー組合員

※個人支給額については、支給日に合わせ個人配布をする「さんかEXPRESS」でご確認ください。

# 第1回 販売事業部 労使懇談会 開催

2022年11月7日(月)に四ツ谷本部に於いて  
「2023年度第1回販売事業部  
労使懇談会」を開催しました。

今労使懇談会は、これから迎える年末年始の繁忙期に向けて、昨年度の振り返りや2022年度労務・就業管理の実績などを踏まえ、今年度の販売事業部の方針や取り組みなどの確認を目的に開催しました。  
労使懇談会では年末年始の繁忙期に「お客様を軸においた仕事」をするため、労務・就業管理の法令・ルール遵守を大前提に、販売に集中できる環境の整備について共通認識のもと取り組んでいくことを改めて確認しました。

## 労使懇談会 出席者

### 会社

須賀(販売事業部長)、古川(販売事業部GM)、  
村元(北海道東北ZM)、尾鷲(東武埼京ZM)、  
牧野(京葉常磐ZM)、長坂(東海京浜ZM)、南(多摩武蔵ZM)  
奥村(中京関西ZM)、佐藤(北海道東北AZM)、  
川崎(東武埼京AZM)、山本(京葉常磐AZM)、  
八代(多摩武蔵AZM)、足立(中京関西AZM)、  
石渡(販売業務部GM)、尾城(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)、古川(人事労務部)

### 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/本部ゾーン議長)、  
田中(北海道東北ゾーン議長)、  
野中(東武埼京ゾーン議長)、内藤(京葉常磐ゾーン議長)、  
丸山(東海京浜ゾーン議長)、関(多摩武蔵ゾーン議長)、  
坂(中京関西ゾーン議長)

## 渡邊中央執行委員長

### 労使懇談会の開催にあたり

本日の販売事業部との労使懇談会の開催趣旨は大きく2つある。1つ目は、10月に開催した第53回定期中央大会において、満場一致で承認された今期の労働組合の活動方針についてお伝えすることである。2つ目は、販売労使で継続的に確認している「事前労使協議」「労務・就業管理」「意識・風土改革」という3つを軸に、年末年始の営業上の課題から、成果の最大化に向けた取り組みについて労使で確認・共有する機会として開催する。

### 販売労使での確認内容

#### 【年末年始の繁忙期に向けた販売に集中できる体制づくり】

私たちを取り巻く国内外の環境変化は厳しく難しい状況になっており、「安全保障問題」、「経済問題」、「地球環境問題」の3つの大きな視点で捉えることができる。これらは直接的且つ間接的に、私たちの生活や仕事に大きく影響を与えている。イトーヨーカ堂の2022年度上期の営業利益は▲1R億円であり、予算▲S1億円、昨年▲NT億円と厳しい業績である。このような逆風の環境下で、年間の営業利益予算10億円を達成するには、12月の商戦に全てがかかっている。IYが現在置かれている立場から一番重要なことは、短期的に業績を上げることであり、徹底した販売強化に組織力を集中させることが必要だと考える。これを阻害する要因となる業務や作業を徹底的に洗い出し、組織的に一時止めるぐらいの判断をしていかなければ、現場の人手不足や教育不足を補う時間は創出できない。今一度、経営や販売の方針にある「客数を減らさない」ための環境づくり、「客単価を上げる」ための挑戦といった、お客様に集中し販売に徹する全社一致での事前体制づくりをお願いしたい。その際、抽象的な案内や発信では、受け止め方に違いが起きやすいため、事前に本部内で具体的な内容を整理した上で、店舗への発信をお願いしたい。

#### 【成果の最大化に向けて】

年末商戦を見据え、販売力向上の阻害要因を徹底的に撲滅しなければならないが、忖度や諦めがあれば改善や改革は成し得ない。企業は組織であり、必ず個々に役割と責任が存在する。ZM、AZMに求められる役割について、改めて考えていただきたい。IYは店舗と本部が一致して、はじめて組織として機能する。そして何より、社員一人ひとりが方針や施策について理解し、納得していなければ能力を十分に発揮した仕事をするができない。小売業として、お客様に近い存在である販売が組織内のイニシアチブ(主導権)を持たなくては強い企業にはなれない。会社全体としてお客様を大切にできる風土づくりに目が向くよう、販売事業部と共に取り組んでいきたい。

## 川本人事労務部勤務担当

### 労務・就業管理について

#### 【2021年12月の就業実態】

2021年12月のNAF社員の1日4時間超残業の36協定違反は5件発生し、2店舗においては2年連続で36協定違反が発生している。また、部門別に発生件数を確認すると、デリカ部(惣菜)を中心に違反が発生している。特別条項の申請により、1ヶ月40時間超残業の36協定違反は発生しなかった。PHM社員の1日残業4時間超の36協定違反は9件発生しており、NAF社員と同様にデリカ部(惣菜)を中心に違反が発生している。また、日別に確認をすると12月31日に多く発生しており、1日4時間超残業の36協定違反者の中には残業時間4時間15分の「防ぐことができた」違反も発生している。

#### 【2022年度の就業実態】

36協定違反の発生件数は2021年度と比較して減少傾向にあるが、未だ「ゼロ」には至っていない。違反を撲滅するためには、繁忙期における労務・就業管理の法令違反対策が必要である。

2022年度の36協定違反は1日4時間超残業が7件、1ヶ月40時間超残業が1件の合計8件発生している。また、PHM社員の36協定違反は1日4時間超残業が3件、1ヶ月40時間超残業が8件の合計11件発生している。昨年度はデリカ部(惣菜)に集中して36協定違反が発生したが、今年度は部門の偏りが無い傾向にある。

#### 【2022年度の対策】

2021年度と2022年度の36協定違反の発生状況を踏まえ、3つの課題について解決する必要があり、各店舗で労使協議会を開催し、事前の対策を講じることが重要である。

#### ①法令・就業ルールの理解不足

36協定違反の発生原因を確認すると、残業ルールや残業上限等に関する知識が不足していることが挙げられる。パートナー社員は契約に基づく働き方が大前提であり、やむを得ず契約時間を超過して働く場合は、上長が「労働可能時間の上限」を把握し、残業時間や業務内容について指示する必要がある。

#### ②基本マネジメントの低下

残業カードの運用ルールが守られていないことや、部下の就業管理の形骸化による「うっかりミス」による違反が発生している。マネジメントを適切に講じていれば、15分や30分の残業超過については防ぐことができた違反であり、本人や上長が労務・就業管理のルールを徹底することで防ぐことができる。

#### ③コミュニケーション不足

労務・就業管理における「困りごと」に対し、部下が上長に相談をしない、上長が部下に関心を示さないなど、コミュニケーションが希薄になっている傾向にある。また、「自分が頑張るしかない」といった誤った認識をされている方も多く、法令遵守の実現に向けては、日々のコミュニケーションが必須である。

## 佐藤中央執行副委員長

### 現場実態を踏まえた要請事項について

本日の労使懇談会の開催趣旨や、昨年度の年末年始繁忙期と今年度の就業実態、また組合員の声を踏まえた提案や要請をさせていただく。本日の内容を踏まえ、今後開催されるゾーン労使協議会や支部労使協議会で課題の共有や具体的な対策等について協議をお願いしたい。

#### (1)労務・就業管理について

##### 《不正就業について》

不正就業の発生件数は年々減少傾向にはあるものの、依然撲滅には至っておらず、確認できている内容は氷山の一角ではないかと懸念している。発生原因は人員不足や教育不足など様々だが、上長に相談がしづらい中、個人の判断により不正就業をしてしまっている実態がある。どのような理由があったとしても、不正就業は本来の実績を隠すことになり、対策が打てなくなってしまう。また、企業リスクや組合員(従業員)の健康や命に関わるという観点からも、個店・個別に具体的な対策に取り組み、撲滅することが急務である。

##### 《36協定違反について》

昨年の年末年始の課題は、デリカ部(惣菜)を中心に36協定違反が発生したことである。そのことから一部の店舗のデリカ部(惣菜)に入り込み、現場実態と組合員の声を確認した。マネジャーからは技術教育について「多岐に渡る」、「対象人数が多い」、「教育の時間が取れない」などの声が挙がっている。また、応援人員が不足していることや、WSアプリと実際の人員数や技術レベルの乖離から現場実態に即していないという課題もある。パートナー組合員からは、慢性的に他部門から応援に来てもらっているため、自身の休憩や休日を取得しづらいことや、教育ツールである「マイスキルNAV1」を知らなかったという声も挙がっている。教育に関する課題が多く挙がっており、年末商戦に向けた事前準備が必要である。

##### 《その他の昨年の課題について》

- ・統括マネジャーを中心に勤務シフト計画と実績の乖離が発生、長時間労働につながっている
- ・早朝出勤予定者の事前申請数と実績の乖離
- ・年末年始の30分、60分退社が一部で徹底されていない

現場実態を踏まえた要請事項について

(2) 昨年度年末年始の販売における課題と今年度の対応について

昨年度、L S 事業部では販促を急遽実施したことによる販促の重複や、商品が納品されるタイミングに課題があり、作業に集中せざるを得ず、売場に出ることができない状況等が発生した。1月に開催した販売事業部労使懇談会の中では「商品部とコミュニケーションを取り、立案した本部の計画と店舗の計画を一気通貫させていく」という反省があった。今年度は石渡GMより各部に「販売に専念するために不要不急な会議や報告の見合わせのお願い」を既に発信していただいていることも踏まえ、2点確認させていただきたい。

＜要請事項＞

- ・現場がお客様を向いた仕事ができるよう配慮された、計画的な販促や納品スケジュールが事前に構築されていることを確認したい
- ・年末年始商戦におけるお客様をお迎えする体制をつくるため「やめる仕事」についての具体的な販売方針を確認したい

(3) 年末年始の成果の最大化に向けて

＜お客様を基軸においた仕事をするために＞

8月に発行した労働組合の機関誌「さんか(社長対談特別号)」の中で山本社長から「お客様を基軸においた仕事をする」「失敗を恐れずチャレンジをする」「自発的な行動により仕事を楽しむ」という3つの方針が示されている。11月に開催される支部労使協議会において、年末年始の労務・就業管理の確認と合わせて、是非、店舗の幹部である各部門のマネージャーにも出席していただき、「お客様を基軸においた仕事を実現するための具体的な取り組み」について各支部で協議し、実行していきたい。

＜労働組合として取り組むこと＞

毎年実施している自社商品購入運動(BUYキャンペーン)を、今年度も実施していく。これは従業員自らがIYで買い物をし、「着てみて、食べてみて、使ってみて、意見を出す」ことで商売に活かしていく取り組みである。IYの「良い商品」を知り、お客様への提案へつなげていきたい。また、今年度は12月から1月を支部イベント・交流会の重点実施期間としている。各支部がコロナ禍で実施できるイベントを実施している。「労働組合らしい」活動を通じてコミュニケーションを強化し、年末年始一丸となって乗り越えられるよう取り組んでいきたい。

総括

年末年始の労務・就業管理における販売事業部の方針は、「法令遵守」である。毎年この方針を掲げているものの、36協定違反や不正就業が発生しているため、ゾーン労使協議会、ゾーン労使懇談会、店労使協議会の中で、労使で個店・個別の具体的な対策を確認し、実行していく。労働組合からも不正就業が発生しないよう、組合員への声かけをお願いしたい。

今年度は多くの店舗が新たな店舗組織体制で初めての年末年始を迎える。事前に部門別の研修を受けているが、初めてのことが多く、上長によるケアが必須である。特に若手社員やパートナー社員で担当チームの辞令が発令されている方は、絶対に放置をしてはならない。店舗においてSMや統括Mがフォローするのは大前提だが、新任の役職者についてはZMとAZMが店舗インタビューした時に必ず状況を確認していく。新任役職者を守っていくためにも、労働組合にも重点的に声掛けやヒアリングをお願いしたい。

店舗からの不要不急の報告業務については中止させていただく。しかし、安心安全や法律に抵触するような内容に関しては、必要に応じて報告を求めることをご理解いただきたい。また、効果の弱い販促についても実施しないよう検討している。一方で、新型コロナウイルス感染症の第8波の状況次第では、販促自体を変える必要が出てくる可能性があるため、その場合は臨機応変に対応し、できる限り早く現場に共有したうえで、一致団結して年末年始繁忙期を乗り越えていきたい。

総括

今労使懇談会は、事前準備や計画的な行動の必要性について考える良い機会になったのではないかと。今年の9月から新たな店舗組織体制へ移行しており、昨年とは異なる与件であるため、それぞれのゾーン・店舗や現場での対話を通じて労使が互いに納得感を持ち、充実した結果になるように進めていきたい。様々な背景をもって働いている従業員の心理的安全性を確保するためには、相手に関心を持つことが重要である。年末年始の繁忙期を前に、改めて相手の言葉に耳を傾け、取り組んでいきたい。

2023年度  
第1回ゾーン労使協議会



11月7日(月)に開催した「2023年度第1回販売事業部労使懇談会」の確認内容を踏まえ、昨年度に発生した労務・就業管理のイレギュラー事項や組合員の声を基にした営業課題、年末年始を含む今年度の36協定遵守に向けたゾーン方針や取り組み内容など、ゾーン労使が共通の認識を持ち、取り組みを通じて課題を解決し、「働きやすく・やりがいのある」職場環境をめざして開催しました。

出席者 会 社：Z M、A Z M、人事労務部  
労働組合：四役、ゾーン議長、ゾーン副議長

ゾーン	日程
北海道東北	2022年11月23日(水)
東武埼京	2022年11月25日(金)
京葉常磐	2022年11月24日(木)
東海京浜	2022年11月25日(金)
多摩武蔵	2022年11月23日(水)
中京関西	2022年11月29日(火)



年末年始繁忙期における  
支部労使協議会

開催期間 2022年11月14日(月)～11月30日(水)  
出席者：店管理者、組合役員、店マネージャー



働きやすい・働きがいのある職場環境の実現に向けて、また、12月の営業利益予算達成、労務・就業管理イレギュラー「ゼロ」を実現するために現状の課題に対する組合員の意見や提案を集約し、課題解決の場として開催しました。

テーマ

- 12月営業利益予算達成、労務・就業管理イレギュラー「ゼロ」を実現するために
- (1) 営業上の課題について
  - (2) 労務・就業管理上の課題について
  - (3) 「お客様に向けた仕事」の店舗での具体的な取り組みについて
  - (4) 働きやすい職場環境づくりについて
  - (5) その他



# 2023年度第1回

## グループ支部執行委員長会議

11月2日(水)に「2023年度第1回グループ支部執行委員長会議」を開催しました。  
10月の定期中央大会にて決定した活動方針を踏まえ、ゾーンの活動方針の確認や今年度の組合活動の具体的な内容やスケジュールの説明、実施に向けたフォローや情報交換を実施しました。

グループ	会場
東日本グループ	AP秋葉原
西日本グループ	TKP東京駅日本橋 カンファレンスセンター
本部グループ	組合本部会議室 (第一麹町ビル)



# 2023年度IYユニオンカレッジ

新任中央執行委員、各支部の支部役員を対象に、IYユニオンカレッジを開催しました。階層別の役割や組合活動の詳細を伝え、基礎知識の習得の場としました。直近に実施する活動をはじめ、それぞれが担当する活動の詳細を伝え、具体的な活動の進め方を確認しました。また、支部活動の活性化を図るために、各支部の取り組み事例や課題を共有するディスカッションを行いました。

対象者	日程	会場
新任中央執行委員	2022年11月17日(木)	組合本部会議室(第一麹町ビル)
支部執行委員長	2022年11月14日(月)	Zoomを使用したリモート開催
支部執行副委員長(支部会計)	2022年11月17日(木)	Zoomを使用したリモート開催
支部執行副委員長(パートナー組合員)	2022年11月21日(月)	Zoomを使用したリモート開催
支部委員(イベント担当・IY活動担当・情報宣伝活動担当)	2022年11月25日(金)、29日(火)、30日(水)	Zoomを使用したリモート開催

※昨年度受講者は対象外

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)

支部執行副委員長  
(パートナー組合員)

支部委員  
(イベント担当・IY活動担当・情報宣伝活動担当)

# 若手組合員による若手組合員のための 若手組合員レクリエーション

## Future Friends Relationship 2023 ～みなとみらいで仲間と繋がろう～



### 「Future Friends Relationship 2023」開催

と き: 2022年11月9日(水)  
と ころ: 横浜・みなとみらい21地区

35歳以下の組合員を対象とした若手組合員レクリエーションを開催し、48名(若手スタッフ含む)が参加しました。コロナ禍で同世代との交流が少ない中、IYで働くうえで大切な「同世代の仲間づくり」を、職場から離れた組合活動を通じて、他店舗・他部門の同期・先輩・後輩が知り合える機会として実施しました。



### みなとみらい21地区を舞台に最大11スポットの観光地を巡る 「チーム対抗トレジャーハントゲーム」



### 当日運営したFFR(Future Friends Relationship)スタッフメンバー



- 総司会  
橋本支部  
長谷 麻鈴
- 武蔵境支部  
園部 真暉
- 進行  
立場支部  
猪俣 あかり

Future Friends Relationshipは、IY人生で大切な横の繋がりをつくるための「未来に繋がる友達作り」をテーマに私たち若手組合員(FFRスタッフ)が約1年かけて準備を進めてきました。今回のイベントに向けて、同世代である若手組合員が今のような活動に興味・関心があるのか定期的に話し合い、みなとみらい21地区を舞台にした宝探しゲームに辿り着きました。また、企画・運営することでメンバー同士の絆も深めることができました。今後も職場だけではなく交流する機会の少ない仲間との、人間関係の構築につながるような組合イベントの企画・運営に取り組んでいきます。

