

IVY活動 第12回 日産ふれあいロードレース

日産自動車株式会社テクニカルセンター(厚木市・伊勢原市)が地域貢献活動として取り組んでいる「第12回日産ふれあいロードレース」が4年ぶりに開催され、地域IVY活動として東海京浜ゾーン、多摩武蔵ゾーンに在籍する組合員13名がスタッフとして参加しました。走路員として会場設営や運営のサポートを行い、マラソン参加者であるランナーに向けて声援を送りました。ボランティア活動を通じて、地域との関わり、参加者同士の繋がりをつくることができました。



たいへんお疲れ様でした!

開催日: 2023年3月4日(土)
開催場所: 日産自動車株式会社テクニカルセンター
参加人数: 13名

IVファミリー職場見学会2023

本部ゾーン所属の組合員を対象に春休みイベントとして「IVファミリー職場見学会2023」を開催しました。

本イベントは組合員のご家族を会社へ招待し、組合員の働く職場を知ってもらうことで、ご家族へ仕事に対する理解を深めてもらうと共にイトーヨーカ堂や小売業に対する魅力・好奇心を高めていただくことを目的に実施しました。職場見学会は3チームに分かれたツアー形式でご案内し、イトーヨーカ堂本部フロアやセブンプレミアムサンプル展示室の見学、仕事体験として食品レジやZoom体験を行い、昼食は家族で従業員食堂を利用しました。また、お子様企画としてシールラリーを実施し、笑顔溢れるイベントになりました。



開催日: 2023年3月25日(土)
開催場所: イトーヨーカ堂 四ツ谷本部
参加人数: 28組 84名

竹の塚支部 支部解散式

2023年3月5日(日)の竹ノ塚店閉店に伴い、支部解散式を行いました。

支部解散式では、佐久間支部執行委員長からの挨拶と最後の支部イベントを実施しました。

45年間の営業大変お疲れ様でした!

開催日: 2023年3月9日(木)
開催場所: 竹ノ塚店内
参加人数: 142名



閉店セール中は竹の塚店が地域の方々に愛されていたお店であることを改めて実感するとともに、竹の塚店全従業員の頑張り、そして皆様のご協力もあり、大きな事故もなく、無事に営業を終えることができました。

支部は解散になりますが、竹の塚店で得た多くの経験を活かし、それぞれの新天地で頑張っていきましょう。本当にお疲れ様でした。



支部執行委員長
佐久間 理香

あす
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!



今こそ持続可能な あす 未来に向かって

VOL.
546

令和5年4月28日発行

~2023春季労働条件交渉妥結報告~



INDEX

- 02 中央執行委員長あいさつ
- 04 2023春季労働条件交渉の歩み
- 05 2023年度臨時中央大会開催報告
- 06 2023春季労働条件交渉の歩み(団体交渉開催)
- 07 2023春季労働条件交渉妥結内容
- 14 2023年度第2回ゾーン労使協議会・支部座談会・支部労使協議会
- 15 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・2023年度アニバーサリーメッセージ・BUYキャンペーン2023開催報告
- 16 Well-Being特集
- 18 社会貢献・政治活動推進委員会「政策懇話会」
- 20 IVY活動第12回日産ふれあいロードレース・IVファミリー職場見学会2023
・2023冬のIVY募金・竹の塚支部解散式



IV ISMとはIV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。「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=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

冬のIVY募金

私たちの働くイトーヨーカ堂は、様々な地域社会の中で商売をしています。イトーヨーカドー労働組合では、社会貢献活動の一環として、地域社会に対して感謝の気持ちを表すため、一時金支給時に募金活動を行っています。集まった募金は、支部ごとの募金総額の50%を「地域福祉」、30%を「ドリーミンファンド社会福祉基金」、20%を「国際・社会福祉貢献活動」に分けて寄贈・活用しています。



みなさんのIVY募金活動へのご協力に感謝申し上げます。今後もIVY募金活動へのご理解とご参加をお願いいたします。

募金総額

2,983,825円

※2023年3月31日現在

取り巻く環境変化を正しく認識し、IYの再成長に向け全社員が一致して着実な成果に繋げていこう

イトーヨーカドー労働組合
中央執行委員長 渡邊 健志

新型コロナウイルス感染症と 日本社会・経済を取り巻く情勢について

新型コロナウイルス感染症については、感染の波も第8波を数え、発生から丸3年が経過しました。想像以上の長期に渡る社会課題となりましたが、重症化率や死亡率が低下する中、日常生活を徐々に取り戻す「ウィズコロナ」の対策が社会的にも企業内においてもとられるようになりました。しかし、この間さまざまな産業・業種が受けた傷は即座に癒えるものではなく、現在も十分に需要が回復しているとは言えません。一方で経済活動の回復に伴い、ほぼすべての産業・業種で人材不足が強まってきています。コロナ禍の推移と企業内での状況については、今後も引き続き緊張感を持って見守り対処していく必要があります。

世界的には、欧米先進国の需要回復とロシア・プーチン政権の暴挙としか言いようのないウクライナ侵略が引き起こしたエネルギー・穀物価格の高騰などにより、世界的な物価上昇と為替の急激な変動が発生しました。こうした状況の中、日本においても原材料価格やエネルギー価格が高騰し、昨年から明確な物価上昇局面となりましたが、日本国内の消費者物価上昇率は他の国よりかなり低く、サプライチェーンにおける価格転嫁が十分に行われていない実態があります。海外の消費者物価上昇と円安は輸出産業には、プラスに働きますが、私たちのような国内消費向けの産業は、輸入原材料やエネルギー価格の上昇を適正に売値に反映しなければ収益も利益も維持することはできません。

一方、これまで日本は25年以上の長期にわたり賃金が停滞し、消費者物価も大きく上がることがありませんでした。結果として先進国の中で最も賃金が安く安い国の一つとなりました。極端に言えば、日本は相対的に「貧しい国」の方向に突き進んできたということです。こうした状況を脱するには何をどうすべきなのか。今年の春闘は、そういった環境下で行われ、これは今年限りで解決するものではありません。中長期的な視点をもって、国や行政は無論、産業や企業も参画し、日本の未来を見据えた取り組みが求められていると思います。そして、日本を取り巻く課題はそれだけではありません。少子化はコロナ禍を経てより顕著になり、年間出生者数はついに80万人を切りました。人口減少社会は若年層から順に起こり、高齢者を支える労働者の負担はより重くなります。その負担を賄いつつ、安心して子育てをしていくためには、労働生産性の抜本的向上を背景とした一人当たり所得向上と、子育てや介護と仕事の両立がしっかりと支援され、より多くの人たちが支える側に参加できる社会保障の見直しが不可欠です。

また、地球温暖化問題も日本の産業構造に大きな変革をもたらしています。日本は2030年に2013年比で温室効果ガスを46%削減し、2050年には排出ゼロ、いわゆる「カーボンニュートラル」を実現目標に掲げています。現在、日本政府は「GX=グリーン・トランスフォーメーション実行会議」を立ち上げ検討を進めています。エネルギー分野だけでなく、CO2排出量に応じた企業負担となるカーボン・プライシングなどについても議論されており、物の作り方や物流・販売の在り方が今後大きく変わっていくと考えら

れます。

私たちは温暖化対策の必要性・重要性を認識しつつ、具体策の展開に向けた議論を注視し、連合や支援政党、業界団体と連携し、産業の健全な発展と雇用確保に視点を置いた政策対応を行っていく必要があります。

2023 春季労働条件交渉の妥結経過

今春闘は経年の情勢とは大きく異なった環境下での交渉となりました。今交渉では大きく2点に分けて経営に伝えました。一つは政労使が一致して「物価高に負けない賃上げを行い、その賃上げの内容も賃金の底上げとなるベアでの実施」という考えを社会全体に例年よりかなり早いタイミングから発信してきた点。もう一点は多くの大手企業が、マスコミメディアを活用し、高水準での賃上げ率、金額を社会に公言し、トヨタを始めとする多くの大手企業が早々に満額回答を社会に発信したことです。過去、春闘のリーディング、相場形成の役割を果たしてきた「トヨタ」がその役割を降りて以降、各企業が周りを牽制し合いながら、大きな物価変動がない中、賃金も低水準に留まり、結果として国内成長が停滞しました。この先進国の中で過去優位性のあった立場や位置づけを失う状況を打破していくためには、「社会全体の構造改革が必要である」という世論が高まり、今春闘が形成されました。その要因は、大きな社会・生活不安となっている、エネルギー価格と原材料費の高騰による「止まらない物価高」と、国内の最大課題である少子高齢化を発端に、労働人口の減少もたらしている「人材・人手不足」にあります。そのような背景の中、今交渉では政労使の動向といった社会情勢や企業業績と今後の見通しを踏まえ、上部団体UAゼンセン方針のもと、統一闘争に参加し要求内容を組み立て、会社との事務折衝・協議を行ってきました。

賃上げについて

今年の賃上げに対する空気は、例年とは「質」が違っており、世の中で報じられている大手企業の水準を下回る要求規模にもかかわらず臨時中央大会において全支部役員「満場一致」での支持や大会後に受けた「賃上げに対する大きな期待」が物語っています。この状況は、過去経験したことがなく、見方を変えれば大きな「関心事」となっています。今春闘における賃上げの要求水準である、5%~6%を下回る要求規模でも組合員が理解・納得しているのは、IYの厳しい経営環境を正しく認識しているからです。この思いを如何に、企業再建・改革へのエネルギーに繋げていくかが、とても重要なポイントであると考えています。

組合員には、これまで20年以上に渡り繰り返した「経営の厳しさ」を伝え我慢してもらいながらも、一定の理解を得られると判断し「妥結」に至ってきました。その大きな理由は、賃金も上がらないが、物価も上がらず、個々の生活環境に大きな支障をきたすことがなかったからです。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」であり、そのためにも「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たいと考えており、賃上げの必要性に関しては、大きく3つの点を経営に伝えてきました。

1点目は、ここ経年のIYにおける賃金改善が、社会平均の2%を下回る状況で推移していることによる「経年積み上がっている社会水準との格差」が顕著であること。2点目は、企業経営に資源価格高騰によるコスト拡大がもたらす業績悪化のリスクは理解できるものの、このことは同時に

組合員の生活不安にも直結するという。3点目は、社員の採用・定着力といった将来への備えと、現場を支える組合員の働く意欲や安心感と将来への期待です。以上3つの視点から、経営としての判断・賃上げの必要性を伝えてきました。この裏付けとなるのは、生産性の向上です。取り巻く環境変化に適正価格の設定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、企業体質の強化の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と考えています。

産別の統一闘争方針のもと、今を支えている人材、そしてこれから担う人材の確保、現下の物価上昇率3%を踏まえた社会水準での賃上げ要求としました。何よりこの物価高の中、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「労働価値を認め高める」ための賃上げ要求でもあります。こういった総合的な視点を持った要求内容であること、また組合員の生活安定と企業の持続的成長のためにも、働く環境整備を含む、人への投資が何より重要であるということへの経営の理解を求め妥結に至りました。

今年の他産別や主要な流通各社の情勢を整理すると、製造系の産別は大手を中心とした好業績を背景に満額回答や昨年を上回るベア回答での妥結となりました。また流通産業においては、企業業績に関係なく賃上げ規模に格差が生じ、妥結内容が二極化しました。過去は同業他社との労働条件を比較した交渉が中心でしたが、加速化する人手不足や働く環境と働き方へのニーズに変化が起こる中、どのような形で人材確保と定着につなげていかに変化ができています。ただ単に賃上げをすることだけに依らず、働く職場や生活を踏まえた環境改善・提供に力を入れる動きなど、社会環境の変化に伴い賃金と同様にその重要性や価値が高まっています。また、今回の春闘で注視しなければならないのは「一過性の賃上げ」「今年に限る打ち上げ花火の賃上げ」にしないということです。そして、それを可能にする最大の要素は、「利益」であるということです。得られた利益を人材投資にあて、次の成長に向けて備えていく。これに対峙していくためにも、私たちは成長投資の源となる「利益」を意識した経費と投資への考え方を含み構造やこれに関係性の深い「働き方」の両面の改革が求められます。今交渉妥結後の報告の中で、厳しい業績の中、会社回答の誠実さに感謝すると同時に、業績好調の他産別や流通各社の状況を見て、「残念で悔しい」「他産業に追いつきたい」「業績改善の重要性を強く感じた」といった声が多くありました。この気持ちや気概が、今のIYには最も必要なことです。この悔しさをバネに、今後示される2023年度の営業利益予算を着実に達成していくためにも、個店ごとの経営計画をきちんと立案し、まずは第一四半期の予算計画の目標達成に向け全社一致して取り組んでいきたいと思ひます。

賃上げ以外の労働条件について

賃上げ以外の労働条件については、特に「総実労働時間の短縮」に関して強く経営に伝えてきました。この問題は労使間での最大のテーマでもあり、個人の意識も大変重要ですが、同時に現場に潜む様々な課題を改善・解決していかなければ適正化は図れません。ここ経年は社会・生活環境の変化により、一層「時間の大切さや重要性、価値観」への考え方やニーズに変化が起こっています。また、多様な働き方が広がる中、賃金と同等もしくはそれ以上に「適切な労働時間で働くことや休日がきちんと取得できる企業」を働く判断基準とする時代になっています。これから

の時代に求められる環境は、ワーク・ライフ・バランスを大切にしたいということであり、それが働く条件や選択肢の優先項目になっていきます。そして昨今叫ばれている、生産性や健康経営という視点、広義に捉えるとハラスメント対策としても、その重要性は高いと考えており、閉散月での休業日の設定や年間営業時間の適正化、勤務間インターバル規制の見直しなどにもう一步踏み込み、営業とサービスの集中化を図っていくべきであると伝えてきました。また、現場の実情として、特に商品部は適正な労働時間での働き方と乖離が発生しており大きな課題と捉えています。何かが起きてから対応する時代ではないということ踏まえ、個別の働き方や業務量などの実態と課題の本質を追求し、その仕組みづくりを労使で協議をしていくことを確認しています。

私たちの生活に関わりの深い 統一地方選挙について

2023年4月に行われている統一地方選挙において、私たちの上部団体であるUAゼンセンは、34都道府県支部から現職・新人併せて83名の組織内・準組織内候補者を推薦決定しています。この方々はカスタマーハラスメント問題やコロナ禍における各種政策、地域活性化に向けたまちづくり政策など、地方行政において私たちの政策実現に常日頃から尽力いただいています。政策の大きな枠組みは国政で決定されますが、医療や介護、子育て支援など、私たちの生活に深く関わる多くの事柄は地方行政に具体的な運用が委ねられています。地方選挙に関わることは、私たちの生活に大きな影響を与える政治を身近に感じる機会でもあるため、対象となる地域にお住まいの組合員の皆さんには、最終最後までのご理解とご協力をお願いいたします。

2023年度下期活動に向けて

10月よりスタートした今期活動も半分を終え、残り半年となりました。下期の活動に取り組む上で何より重要なことは、私たちを取り巻く環境変化を正しく認識するとともに、全社員が一致して、IYの再成長に向けた方針や考え方を正しく理解した上で、着実な成果に繋げていくための行為や行動を起こすことに尽きます。未だ、コロナ禍が完全に終息していない状況下ではありますが、すべての活動は組合員の職場と生活を守り改善していくための活動であること、そして持続可能な社会の実現に向けた取り組みであることを一人でも多くの組合員に理解していただくことが重要です。「誰のために」「何のために」という視点を忘れずに、そして、このことを伝え理解してもらえよう、皆さんと様々な機会を通じて共有を図りながら、一つひとつの課題に全力で取り組み、結果を出していくことが組織の強化、更なる成長を可能なものにしていきます。小売業はマンパワー産業であり、一人ひとりが持つ能力が結果することで大きな成果を生み出します。労働組合が持つ「潤れた井戸から水は汲めない」の考えの根幹は、人の持つ潜在的な力を活かしていくことにあり、それが「IYの存在意義」を社会に示すこととなります。そして社会の評価が「利益」という形で私たちに返ってくるということがこの言葉に込められています。

これらのことに、ご理解の上、組合活動への引き続きの参加・参画を宜しくお願いいたします。

2023 春季労働条件交渉 の歩み

第3回中央執行委員会

日程：2022年11月16日（水）
会場：AP日本橋
内容：賃金の基礎知識と2023春季労働条件交渉要求案策定に向けて

第4回中央執行委員会

日程：2022年12月13日（火）
会場：伊藤研修センター
内容：2023春季労働条件交渉執行部案について

第5回中央執行委員会

日程：2023年1月14日（土）
会場：アートホテル日暮里ラングウッド
内容：2023春季労働条件交渉執行部案について

第2回グループ支部執行委員長会議

日程：2023年1月25日（水）
会場：グループ別会場にて開催
内容：賃金の基礎知識と2023春季労働条件交渉執行部案について

2023春季労働条件交渉に向けた支部集会

日程：2023年1月26日（木）～1月30日（月）
会場：各支部にて開催
内容：2023春季労働条件交渉執行部案を確認し、質問・意見を集約する

第6回中央執行委員会

日程：2023年2月1日（水）
会場：伊藤研修センター
内容：2023春季労働条件交渉執行部案について

第7回中央執行委員会

日程：2023年2月10日（金）
会場：TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
内容：2023春季労働条件交渉執行部案について

第1回全国支部執行委員長会議

日程：2023年2月10日（金）
会場：TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
内容：2023春季労働条件交渉要求案について

支部コミュニケーション

日程：2023年2月11日（土）～20日（月）
会場：各支部にて開催
内容：2023春季労働条件交渉要求案についてコミュニケーションを実施

ゾーンミーティング

日程：2023年2月17日（金）・2月20日（月）
会場：各ゾーン単位で開催
内容：臨時中央大会に向けて2023春季労働条件交渉要求案の最終確認

2023年度 臨時中央大会 開催

2023春季労働条件交渉の要求内容を決める「臨時中央大会」が開催されました。今臨時中央大会は3年ぶりに代議員、中央役員全員が1つの会場に集合する形式での開催となりました。

今年度の要求内容については、社会情勢や交渉の考え方をもとに、要求案について左ページ(P.4)の「2023春季労働条件交渉の歩み」に沿って、1月25日（水）開催の第2回グループ支部執行委員長会議を皮切りに、各支部で開催した支部集会や2月10日（金）開催の第1回全国支部執行委員長会議にて挙がった組合員の声をもとに要求内容を組み立て、支部コミュニケーションを経て、各支部の代表である代議員が本臨時中央大会に臨みました。



臨時中央大会

日程：2023年2月22日（水）
会場：ベルサール飯田橋ファースト
内容：【第1号議案】2023春季労働条件交渉要求について
賃金改定要求、付帯要求、団体交渉委員など、春季労働条件交渉に関わる内容について協議し、満場一致で承認されました。
【第2号議案】第20回統一地方選挙必勝行動決議
組合員の生活をより豊かなものにするため、各地各所での擁立候補者全員の必勝に向けて全支部が「自覚と責任感を持ち、結果にこだわる活動」をやり抜くことを決議し、満場一致で承認されました。

【臨時中央大会 大会議長団】感想と決意



大会議長 ららぼーと横浜支部
佐藤 典治

大会議長という大役を務めさせていただき、今後も支部役員と協力し合いながら、さらなる活動の輪を拡げていきます。



大会副議長 朝霞支部
岡村 征真

大会副議長という貴重な経験をさせていただきました。支部の代表として組合員の模範になるよう自らの行動していきます。



大会書記 大船支部
高木 彩加

今回、大変重要な役割である大会書記に任命いただきました。今後も主体的かつ積極的に組合活動に取り組んでいきます。

第1回団体交渉

日程／2023年3月8日(水)

会場／四ツ谷本部会議室

- 要旨
- 2022年度会社業績について(荒川管理本部長)
 - 要求の基本的な考え方、UAゼンセン方針について(渡邊中央執行委員長)
 - 2023春季労働条件交渉要求内容について(竹内中央執行書記長)
 - ・賃金改定要求 ・付帯要求
 - 組合員の声について(竹内中央執行書記長)
 - ・労務・就業管理について
 - ・新店舗組織体制と運営について
 - ・現場力・生産性向上をめざした労使協働の取り組みについて
 - 組合員の声に対する発言者(須賀営業本部長・荒川管理本部長)
 - 会社回答(山本社長・尾城人事室長)

団体交渉出席者

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)

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)

第2回団体交渉

日程／2023年3月15日(水)

会場／四ツ谷本部会議室

- 要旨
- 第1回団体交渉を踏まえた組合員の声について(渡邊中央執行委員長)
 - 会社回答(山本社長・尾城人事室長)

団体交渉出席者

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)

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)



労働組合



会社

※各団体交渉の詳細については、さんかEXPRESSをご確認ください。

ナショナル・エリア組合員

総額一人平均 **7,138円 (2.01%)**

賃金体系維持分 **4,098円 (1.15%)** + 賃金改善分 **3,040円 (0.86%)**

賃金改善内訳 ・年齢給改定 ・職種手当改定 ・初任給改定とそれに伴う職務職能給への加算

フィールド組合員

総額一人平均 **6,229円 (2.55%)**

賃金体系維持分 **2,341円 (0.96%)** + 賃金改善分 **3,888円 (1.59%)**

賃金改善内訳 ・地域本人給改定 ・職務職能給への加算 ・職種手当改定

パートナー組合員

総額一人平均 **33.56円 (3.07%)**

賃金体系維持分 **21.89円 (1.99%)** + 賃金改善分 **11.67円 (1.06%)**

賃金改善内訳 ・評価本人給への加算 ・ステップアップ給の改定 ・職種加給と本人特別給の改定

賃金改定・改善内訳(一部抜粋)

ナショナル・エリア組合員／年齢給改定

年齢給を、下記の通り改定する。

*2023年4月1日現在の年齢

年齢	現在の金額(円)	改定金額(円)	年齢	現在の金額(円)	改定金額(円)
18歳	65,750	67,750	25歳	78,000	80,000
19歳	67,500	69,500	26歳	79,750	81,750
20歳	69,250	71,250	27歳	81,500	83,500
21歳	71,000	73,000	28歳	83,250	85,250
22歳	72,750	74,750	29歳	85,000	87,000
23歳	74,500	76,500	30歳以上	86,750	88,750
24歳	76,250	78,250			

初任給改定

初任給を、下記の通り改定する。

単位:円

学歴	社員群	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	増分
四年大学卒	ナショナル	207,000	210,000	217,000	217,000	217,000	220,000	230,000	10,000
	関東広域エリア	196,500	200,000	206,500	206,500	206,500	209,500	219,500	10,000
短大・専門学校卒	関東広域エリア	177,000	180,000	192,000	192,000	192,000	195,000	205,000	10,000
高等学校卒	関東広域エリア	165,000	168,000	182,000	182,000	182,000	185,000	195,000	10,000

《年齢ごとの職務職能給への加算(NA社員)》

初任給改定(例:N社員 四年大卒初任給220,000円⇒230,000円)に合わせ、NA組合員は年齢給上昇対象となる若年層の職務職能給に下記の表の通り加算を実施する。

単位:円

年齢	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
加算	8,000	8,000	8,000	8,000	8,000	7,500	7,000	6,000	5,000	4,000	3,000	2,000

フィールド組合員/地域本人給改定

地域本人給を、下記の通り改定する。また、年齢ごとの金額設定は廃止し、全年齢金額を統一する。

【現制度】

単位:円

年齢	地域	北海道	青森・宮城	岩手・福島	栃木	山梨	長野・岐阜	首都圏 (電ヶ崎含む)	静岡	愛知	兵庫	大阪
28歳		102,650	94,650	89,650	104,650	97,650	101,650	134,650	108,650	116,650	110,650	124,650
29歳		103,950	95,950	90,950	105,950	98,950	102,950	135,950	109,950	117,950	111,950	125,950
30歳以上		105,250	97,250	92,250	107,250	100,250	104,250	137,250	111,250	119,250	113,250	127,250

【新制度】

単位:円

年齢	地域	北海道	青森・宮城	岩手・福島	栃木	山梨	長野・岐阜	首都圏 (電ヶ崎含む)	静岡	愛知	兵庫	大阪
全年齢		108,000	100,000	95,000	110,000	103,000	107,000	140,000	114,000	122,000	116,000	130,000

ナショナル・エリア・フィールド組合員/職種手当改定

職種手当を、下記の通り改定する。

【従事登録販売者】

現制度	15,000円
新制度	20,000円

【生鮮従事者(精肉・鮮魚・惣菜・会社が定める飲食FC)】

現制度	2,000円
新制度	3,000円

「人事処遇制度」に関する対応

一時金支給月数の見直し(シニアP社員)

シニアP社員の一時金支給月数について、2023年の夏期一時金支給時より下記の表のとおり改定する。

単位:支給月数

	セルフチェック評価	R1	R2	R3	R4	R5
現支給月数	半期	0.250	0.225	0.200	0.175	0.050

単位:支給月数

	セルフチェック評価	R1	R2	R3	R4	R5
新支給月数	半期	0.275	0.250	0.225	0.200	0.050

「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

勤務間インターバル規制時間の見直し

要 求	回 答						
次の表のとおり、勤務間インターバル規制時間の見直しを要求する。 <table border="1" style="margin: 10px auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>現制度</td> <td>10時間</td> </tr> <tr> <td>新制度</td> <td>11時間</td> </tr> </tbody> </table>		時間	現制度	10時間	新制度	11時間	2023年4月1日より 勤務間インターバル規制時間を11時間へ改定する。 営業時間の見直しや店休日の導入についても 合わせて検討を進めていく。
	時間						
現制度	10時間						
新制度	11時間						

副業・兼業の導入に向けた各種制度の点検と整備

要 求	回 答
スキルアップや新たに得た知識・見識等のIYへの還元により働きがい を高めることを目的としたIY勤務での本業を前提とした副業・兼業が 実施できること、また、IYでの副業・兼業を希望する方の受け入れに必 要な事柄を含め、現行の制度や就業規則等の点検ならびに整備を進 んでいくことを要求する。	従業員の働きがい・やりがい・生きがいにつなげること、また、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、 2023年4月1 日よりNAF嘱託社員を対象に副業制度を導入する。 導入 にあたり、各種制度の点検と整備を労使で行っていく。

会社回答を受けて継続協議していく内容

65歳まで定年年齢を引き上げ

要 求	回 答
国家公務員法の改正に伴い定年年齢の社会相場の変化が予測さ れること、また厚生年金の支給開始年齢引き上げに伴う収入不安へ の対応や持続可能な企業経営を踏まえた知識・経験を持つ人材の確 保など、社会環境の変化や社員の要員構成を踏まえ、定年年齢を65 歳まで引き上げることを要求する。	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。

フィールド社員の退職金制度(企業年金基金)導入

要 求	回 答
ライフプラン設計を組み立てたうえで、退職するまで安心して働き続 けられる環境としていくために既存社員に対するDC年金制度の投資 教育の実施ならびに、フィールド社員の退職金制度(基金型確定給付 企業年金)の導入を要求する。	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。

労使専門委員会 協議項目に関する対応

リ・チャレンジ制度の改定

	休職	短時間勤務	週休3日制	午後7時までに勤務終了プラン	再雇用	社会保険料	給与・賞与	社員	P社員
育児	お子様が満1歳到達後の4月15日迄	お子様が中学校入学する年の4月15日迄6~7時間	×	お子様が中学校に入学する年の8月31日迄	退職後3年以内の申し出により再雇用	最大満3歳まで免除	無給	○	○ 休職制度のみ
治療	不妊:最大1年間 がん・腎疾患 欠勤・休職制度に準ずる	最大1年間 分割取得可 実働4~7時間	○ 最大1年間	×	×	本人負担	休職制度は無休	○	○ 休職制度のみ

※週休3日制については、治療プランに限定したスモールスタートから今後、拡大していくことも検討する
例)リ・チャレンジプラン制度の「育児・介護」への適用拡大
リ・チャレンジプラン制度利用者以外の社員を対象とした「1日10時間×4日=週40時間」の検討など

休職制度の一部見直し

2020年4月にNA社員休職制度を一部改定し、復職後の就業連続期間を30日から180日へと見直した。ストア社員休職制度についても、同一労働同一賃金の考え方に基づく均等均衡といった観点から2023年4月1日よりNA社員に準じた内容へ改定する。

現行の制度

ストア社員就業規則 第31条
(欠勤および休職期間の中断)

この節に定める欠勤および休職期間中の者が一時出勤し、就業が連続して30日間(休日を含む)に満たないときは、欠勤および休職期間は中断せず通算するものとする。

新たな制度

ストア社員就業規則 第31条
(欠勤および休職期間の中断)

この節に定める欠勤および休職期間中の者が一時出勤し、就業が連続して180日間(休日を含む)に満たないときは、欠勤および休職期間は中断せず通算するものとする。

第2回全国支部執行委員長会議

2023年3月30日(木)に「第2回全国支部執行委員長会議」を開催しました。

2023春季労働条件交渉の妥結報告と2023年度下期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。また、株式会社イトーヨーカ堂 代表取締役社長である山本 哲也氏にご臨席をいただき、「2023春季労働条件交渉の会社回答に向けた想い」や「新中期経営計画(成長戦略)」についてお話しいただきました。

第2回全国支部執行委員長会議
日程/2023年3月30日(木)
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/
山本社長特別講話/2023年度下期活動計画



山本社長特別講話

- 1.SM会議ならびに首都圏スーパーストア・シナジー会議の内容等について
- 2.雇用の確保、人事処遇制度等について

※山本社長特別講話の内容については、さんかEXPRESSをご確認ください。

2023春季労働条件交渉で伝えた **組合員の声**



現場力・生産性向上に繋がる職場環境づくりに向けて

なぜ、労働組合が現場実態や組合員の声を経営に伝え続けるのか?
=「組合員(社員)や会社にとって必要とされる“いい会社”であり続けたいから」

“いい会社”であり続けるためには、正しい成長をしなければならない。正しい成長とは「社是」を守り続けることに他ならない。私たちを取り巻く環境は日々変化をしている。如何なる変化に対応していく時も「社是」と向き合い判断しなければ、企業の存在価値を失い、社会から淘汰される恐れがある。故に「社是」と「経営」と「現場」は、一体でなくてはならない。

そして、このことをイトーヨーカ堂で働く全ての社員が念頭に置いた上で、それぞれの置かれた立場や役割のもと、職務を全うしていくことが「現場力」を高めることに繋がる。

社是

- ・私たちは**お客様**に信頼される誠実な企業でありたい。
- ・私たちは**取引先・株主・地域社会**に信頼される誠実な企業でありたい。
- ・私たちは**社員**に信頼される誠実な企業でありたい。

IVの成長に欠かせないのは「現場力」

現場でいかに付加価値を生み出せるかが「現場力」であり、「生産性向上」に繋がる。優れた現場力を備えている企業は、優れた人材を備えていることになる。現場が持つ能力とは、そこで起こる様々な問題を改善・解決する問題解決力や、市場やお客様ニーズの変化を察知し対応する力にある。

現場力・生産性向上にどう取り組むかは「労使の最重点課題」

マンパワー(労働集約型)産業として、その力を最大限に発揮していく為には、本部と店舗が一体となった持続的な取り組みとすることはもちろん、成果に繋げていく為の努力を惜しんではならない。IVがチームとして機能し、成果を生み出していく為には現場が主体的に動いていく為の環境や仕組みづくりが欠かせない。

現場実態・組合員の声

現在のIVの状況をどう見て判断するのが企業の命運を分ける。現場実態に潜む課題を放置することなく、その本質はどこにあるのかを探り、課題解決に繋げることから逃げない企業体質にしていくことが現場力・生産性向上の鍵を握る。



1 労務・就業管理について ～本部・店の働き方について～

【組合員の声】

- 就業時間外の会議開催や休日に資料報告を求めるメールのやり取りなどが常態化している。本部は働き方や就業ルールを意識した仕事の仕方をしていない方が多いのではないか。
- 人員が限られている中で営業販売体制に注力していく為にも、業務の見直しと合わせて営業時間も見直し、人を集中させていくことが必要ではないか。9時開店や22時閉店の店舗がまだ複数あるが、残業しなければ店を運営できない状況は持続可能な販売体制とは言えないのではないか。
- 残業できない店マネジャーや担当者に代わって非時間管理者である統括マネジャーが業務をフォローすることで、長時間労働となる傾向がある。管理監督者が長時間労働でカバーするという環境を変えていかなければ、若手社員が役職を目指したいと思わなくなるのではないか。

【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」

会社回答

【本部社員の働き方について】

新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降、働き方が根本から変わっていることに対して対応しきれなかった。そういった環境下でも安全を確保しながら業務に取り組めるようシステムの改修や継続して投資してきた。2023年1月以降、業務のムダをなくすため、会議や報告書の見直しを行った。この取り組みを一時的なこととせず、なくなっても問題ないと判断した場合は積極的に削減し、就業時間内に本来の業務が終了できる体制にしていく。

【店休日について】

世の中の環境変化に合わせて、過去3年に渡って段階的に元日休業店舗を増やしてきており、2023年度は50店舗元日休業した。休業店舗の従業員だけでなく、営業店舗も休業店舗からの店舗応援によって年始の業務負担が減り、エンゲージメント向上に繋がっている。一方、元日を含めた数日を休業するSMが増えてきている中で、お客様の購買行動がGMSに集中しはじめている。このような環境変化を考慮し、マーケットをよく見た中で今年度の休業店舗を決めていきたい。また、元日とは別日で年末年始の慰労の意味を含めた「店休日」を設けることを検討していく。

2 新店舗組織体制と運営について

【組合員の声】

- 今の作業工数のまま人員補充されないと、マネジャーも作業に入り込むしかなく、めざす姿の実現は非常に困難である。現状のまま、マネジャー時代と求められる仕事の内容が変わらないのであれば、とても納得感をもっては取り組めない。
- 担当者やパートナー社員からチーフに昇進した人への教育がなかなか追いつかず苦しんでいる。結果、人手不足の中、特定の人に業務や作業が集中し、残業でカバーするという環境から脱し切れていない。この状況での生産性の追求には限界がある。人の戦力化に向けた早期の経営判断をお願いしたい。

【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」

会社回答

今回の組織変更はIYの歴史の中でも大きな変化であり、会社と労働組合で協議を重ね、段階的に移行を進めてきた。着任前の集合研修や販売、商品部、人事での定期的な課題共有を行い、フォロー体制の強化をしてきた。マイスキルNAVIでの教育支援や、パートナー社員の新任担当チーフ在籍店舗に店舗支援担当を母店として配置するなど、新しい取り組みも実施している。現場力向上に向けて今一度OJT教育の整理が必要であり、そのためにも組織変更に伴う教育体制の強化を検討し、精度の高い本部計画を実現するための仕組みづくりの教育を進めていく。

3 作業効率の改善に向けた投資について

【組合員の声】

- WSアプリが一人ひとりの生産性を高めるためにムダ・ムラをなくすツールであるという事は理解しているが、1カ月分の入力操作に3～4時間かかるため、店マネジャーにとっては負担が大きいツールとなっている。
- 人員の新規採用が難しい中、やっと採用できたパートナー社員やヘルパー社員が複雑なレジ操作に対する不安・不満を理由に退職する事態が起きている。新規入社したばかりの社員にとっては、レジ操作の間違ひによる「打ち違い報告書」や「違算報告書」を求められることも負担になっている。レジ操作の簡素化や新人に対する報告書の負担軽減を早急に進めるべきではないか。

【要請事項】

- WSアプリの入力操作の簡素化
- レジ操作の負担軽減に向けた改善施策の共有

会社回答

【WSアプリについて】

WSアプリは、新人事処遇制度がスタートし、現存したうえで効果を発揮するようになっているが、新人事処遇制度の導入が遅延したため、店舗にはご不便をお掛けしている。入力だけを切り取る負担が大きくなってしまいが、新人事処遇制度スタート後の全体の生産性を向上させるために導入していることをご理解いただきたい。入力の事前準備に極力時間が掛からないよう改善を進め、標準作業や優先的資本を見直していきたい。

【レジ操作について】

レジ操作の負担を軽減するための改善施策は、会社としての最優先事項として進めている。お客様がIYを選ばれない理由として「レジの混雑」が挙がっており、フルセルフレジへの要望が多い。従業員側、お客様側双方から見てもレジ課題については早急に対応していく。レジ操作の簡素化や販促のスリム化、スマホレジの導入を進めてきたが6月以降順次スマホレジに加えてフルセルフレジを導入していく。

主体性を引き出すための労使協働の取り組み ～現場力・生産性向上への取り組み～

提案事項

01

主体性を引き出す
「改善＝工夫」運動

IYの意識・風土改革の一環として労使協働で取り組んできた「改善＝工夫」運動はスタートから約4年が経過し一定の成果に繋げてきた。5年目という節目の年を迎える2023年度からは、一人でも多くの社員（組合員）が主体性を持って取り組めるものとしていきたい。これまでの「フリーの改善・工夫要望」に加え、テーマと一定期間を設けて、社員のアイデアや提案を募集するスタイルを加えていきたいと考えている。

具体的には今交渉後、「改善＝工夫」運動推進ミーティングを通じて、進め方や内容を協議・整理した上で、社内に発信スタートしていきたいと考えている。継続している活動を形骸化させないためにも節目の年となる今季に労使で取り組みを進めていきたい。

提案事項

02

固定観念からの脱却、
残業「ゼロ」運動
への挑戦

現在抱えている個々の問題について、その問題の本質はどこにあるのか。そして、課題を明確にしたうえで改善・解決に向けて実践・実行していく。この継続こそが「組織の力の源」だと考えている。世の中は常に変化するものであり、その都度新たな問題が生じる。だからこそ、問題に向き合い続けることが重要であり、それを労使が認識していることでIYには定期的な労使協議の場が存在し、機能している。企業を取り巻く経験したことのない厳しい環境変化に対応していくには、これまでの固定観念から脱却し、営業体制と経営構造の見直しに着手していく必要がある。

持続可能な企業体質を何としても構築し、社員が安心して自分の力を発揮していくことのできる働きやすさと働きがいをも備えた「良い会社づくり」に向け、全社一致による「一歩先を行くビジネスモデル」の取り組みを今期よりスタートしていきたい。

この取り組みを進めていくにあたっては、現場実態を掴んだうえで思い切った経営判断も求められる。具体的な進め方やスケジュールについては今交渉以降、営業・販売・人事と協議を行っていきたい。

提案事項

03

考え方・方向性を
一致させる機会となる
活動「商販座談会」
の開催

お客様ニーズに対応していくための様々な取り組みを進め、成果につなげていくためには、過去の経験の中に存在する「固定観念」から脱却し、新たな視点や考え方のもと、主体性を持って挑戦していくことが必要である。「待ったなし」の状況だからこそ全社一致で商売に向き合う必要がある。「商販座談会」を通じて、店と本部が繋がりが拡がり商販一体をめざす環境づくりに挑戦していきたい。

2023年度中に開催ができるよう具体的な内容やスケジュールについては、今交渉以降、営業・販売と協議を行っていきたい。

※詳細については、さんかEXPRESSをご確認ください。



2023年度第2回ゾーン労使協議会開催

「2023年度第1回ゾーン労使協議会」にて確認した労使の取り組みや「第2回販売事業部労使懇談会」の議論内容を踏まえ、年末年始繁忙期に発生した労務・就業管理のイレギュラー、現場の組合員から挙がっている営業課題などについて協議・確認を行いました。また2023年度の36協定締結に向けて、労務・就業管理におけるゾーン方針や今後の対応について、労使が共通の認識を持ち、課題解決に向けて取り組んでいくことを目的に開催しました。

出席者

会社：ZM、AZM、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	ゾーン	日程
北海道東北	2月17日(金)	東海京浜	2月16日(木)
東武埼京	2月16日(木)	多摩武蔵	2月14日(火)
京葉常磐	2月9日(木)	中京関西	2月15日(水)



2023年度36協定締結に向けた支部座談会・支部労使協議会

36協定締結に向けた開催

労使で法令遵守にむけた取り組みを決定し、実行するための働きやすい職場環境づくりにむけて「支部座談会」で集めた組合員の声を「支部労使協議会」で協議しました。

支部座談会

日程／2月1日(水)～2月28日(火)

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

日程／3月16日(木)～3月31日(金)

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。



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60,994筆の署名が集まりました!

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、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！」求める請願署名を2023年3月16日(木)にUAゼンセン本部に提出いたしました。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、2023年1月から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ゼンセンと協力しながら、活動を続けていきます。

ご協力ありがとうございました!



2023年度アニバーサリーメッセージ

小学校に253名
中学校に337名がご入学されました!

小・中学校に入学される組合員のお子様と同居のお孫さんを対象に、記念品とお祝いのメッセージを添えてお贈りする「アニバーサリーメッセージ」を開催しました。組合員とご家族が、イトーヨーカ堂をより身近に感じていただくことで、帰属意識を高めるとともに、お祝いのメッセージと記念品の贈呈を通じて、組合員間、家族間のコミュニケーション機会を図ることを目的に取り組んでいます。今年度は590名のお子様とお孫さんがご入学されました!



おめでとうございます!

BUYキャンペーン 2023

イトーヨーカ堂に勤める組合員とご家族が、「自社で買い物や食事をする企業風土にしていくこと」また、お客様の立場で買い物や食事をする中で、「お客様に喜ばれ、信頼される店づくりにつなげていくこと」を目的に開催しています。

企業業績が厳しい今だからこそ、「涸れた井戸から水は汲めない」という過去から変わらない基本的な考え方をもとに、生産性向上運動に取り組んでいます。お買い物やお食事を通じて感じたことや思いついたことなどは、支部で実施している座談会などで提案として共有し、より良いお店づくりにつなげていきましょう!

応募期間／2022年12月1日(木)～2023年2月7日(火)

応募総人数／2,375名

応募総件数／7,000件超のご応募

期間計参加率

順位	支部名	参加人数	参加率	応募総件数	応募率
1位	大宮宮原	209名	104.4%	397件	198.5%
2位	朝霞	25名	75.8%	64件	193.9%
3位	八戸沼館	92名	69.7%	165件	125.0%

当選
おめでとうございます!



ご応募ありがとうございました!

生活習慣を見直して 健康的な体づくりをめざそう!

検査項目：血液一般

赤血球の数やヘモグロビンを検査し、貧血などを調べる検査です

貧血改善には食生活を見直そう

鉄分やタンパク質を多く取り、食後の緑茶やコーヒーは控えましょう

検査項目：血圧

血管の内側にかかる圧力を検査し、心臓のポンプ機能や心臓・血管の異常の有無を調べます

血圧改善には生活習慣を見直そう

高血圧の場合

食塩摂取量を1日6g未満に抑える、禁煙、運動、減量など生活習慣を見直しましょう

低血圧の場合

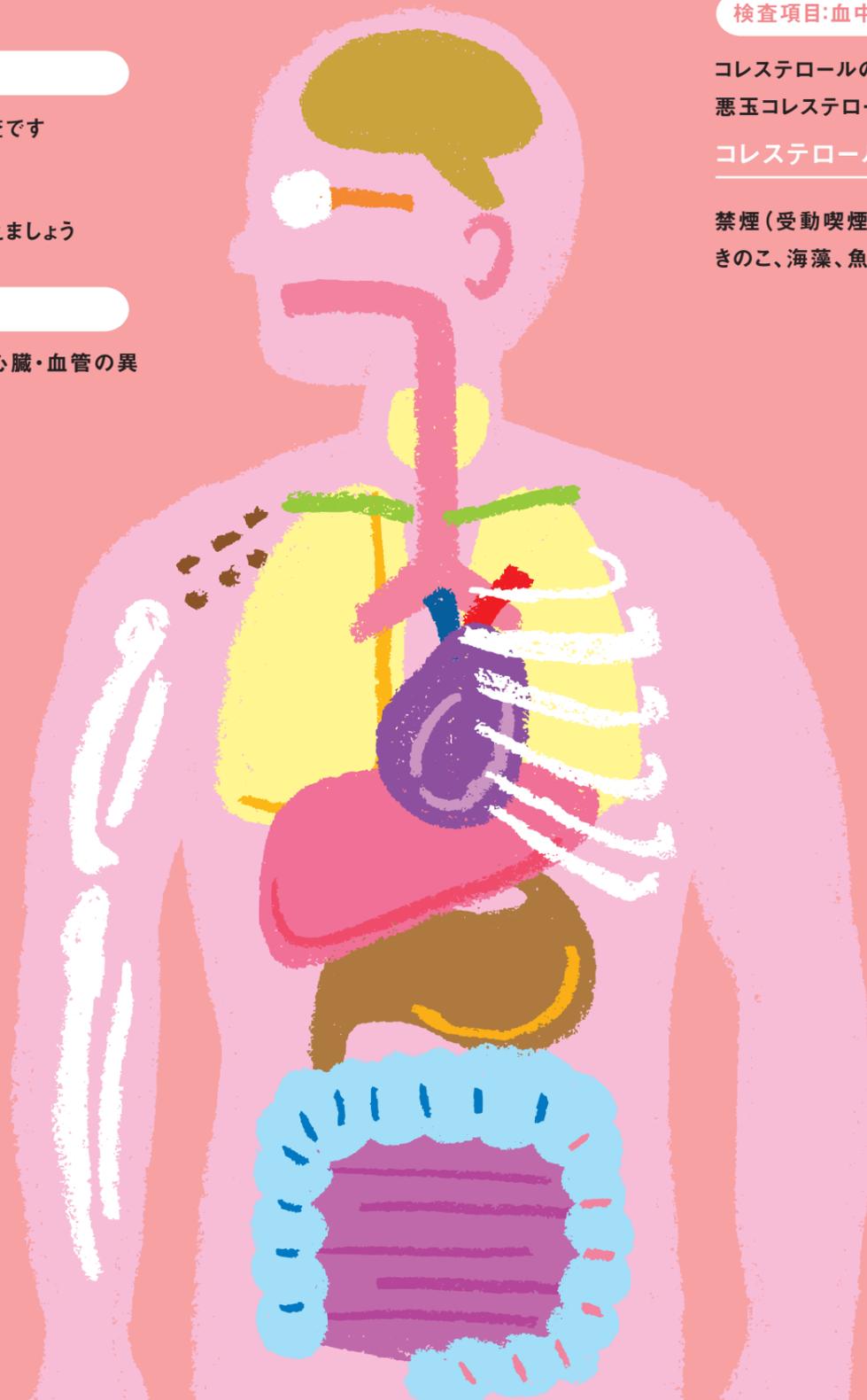
塩分やタンパク質、ミネラル、ビタミンをバランスよく摂り、食後のカフェイン摂取（血液の巡りを良くする効果）や入浴時のマッサージ、規則正しい生活を心がけましょう

検査項目：血糖

血糖値を検査し、糖尿病の疑いがないか調べる第一段階の検査です

血糖値改善には生活習慣を見直そう

禁煙、定期的な運動、飲酒を控える、7～8時間程度の睡眠、適正体重の維持、間食はせず朝食を摂るなど、生活習慣を見直しましょう



セブン&アイ・ホールディングス健康保険組合とセブン&アイグループ各社の共同事業として1月～3月にかけて定期健康診断が実施されました。年に1回行われる健康診断は病気の早期発見だけでなく、身体の経年変化を確認することで生活習慣を見直すきっかけとしても役立てることができます。健康的な生活習慣の実践により生活習慣病(※1)を未然に防ぎましょう。

※1:生活習慣病とは……食事や運動、休養、喫煙、飲酒等の生活習慣が深く関与し、それらが発症の要因となる疾患の総称。日本人の死因の上位を占める「がん」「心臓病」「脳卒中」は生活習慣病に含まれる

検査項目：血中脂質

コレステロールの量やサイズを検査し、動脈硬化について調べる検査です。LDLコレステロールは悪玉コレステロール、HDLコレステロールは善玉コレステロールとも呼ばれています

コレステロール改善には生活習慣を見直そう

禁煙(受動喫煙も避ける)や運動に取り組み、食事面ではバターや卵・肉を控えめに、野菜やきのこ、海藻、魚類、大豆商品など脂肪分の少ない食事を心がけましょう



検査項目：肝機能

酵素量を検査し、肝臓や胆道の病気がないか調べる検査です

肝機能改善には食生活を見直そう

塩分やタンパク質、ミネラル、ビタミンA・C・Eをバランスよく摂り、規則正しい生活を心がけましょう



検査項目：腹囲

内臓脂肪蓄積の度合いを調べます。血中脂質や血圧、血糖との組み合わせでメタボリックシンドローム症候群かどうかを診断します

メタボリックシンドローム症候群改善には生活習慣を見直そう

塩分やタンパク質、ミネラル、ビタミンをバランスよく摂り、規則正しい生活を心がけましょう

健康診断結果は受診から約1か月後に「MY HEALTH WEB(※2)」で確認することができます。健康診断結果に応じたアドバイスもみることができます。MY HEALTH WEBの登録方法は、セブン&アイ健保・基金が発行している「健保&年金 QualityLife 2023年冬号」をご確認ください。

※2: MY HEALTH WEBとは……セブン&アイ・ホールディングス健康保険組合加入者が利用できる個人向け健康ポータルサイト。一人ひとりに応じた健康情報・医療費情報等がWEB上で確認できる

※健康診断結果で基準値外の項目がある場合は、速やかに医療機関を受診しましょう。



組織内議員 との 政策懇話会 開催!

社会貢献・政治活動 推進委員会

1月20日(金)、参議院議員会館にて、社会貢献・政治活動推進委員会の委員(中央執行委員)と組織内参議院議員「かわいたかのり」「田村まみ」による「政策懇話会」を開催しました。本懇話会は、政治活動の研究や実務を進める委員と組織内議員との意見交換を通じて、私たちが抱える身近な課題を政治の場で解決するきっかけとすることを目的としています。今後も開催してまいりますので組合員の皆さんが組織内議員に伝えたい身近な課題や困りごとについて、支部役員や中央執行委員を通じて政治活動推進委員にお伝えください!

政策懇話会出席者

【社会貢献・政治活動推進委員会】

- ・佐藤 洋一 / 中央執行副委員長
- ・丸山 亮人 / 中央執行委員 / 大型店ゾーン議長
- ・上中 瑠英 / 中央執行委員 / 本部ゾーン担当・総務局
- ・平山 孝司 / 中央執行委員 / セブン&アイ支部・(株)ヨーク構造改革室加食雑貨トレーナー
- ・薄井 傑 / 中央執行委員 / 札幌支部・デリカマネジャー
- ・森島 泰彦 / 中央執行委員 / 蘇我支部・マルシェマネジャー

【UAゼンセン組織議員】

- ・川合 孝典 / 参議院議員
- ・田村 まみ / 参議院議員

年収の壁について

森島:小売業の現場が抱える一番の大きな問題は人手不足です。採用募集をかけても人が集まらない環境が続いており、それに加えて都道府県の最低賃金のアップということもあり、既存の所得制限をしているパートナー社員の働くことができる時間が減っています。130万の壁が存在する限り、働きたいのに働けない従業員が発生し、少ない人員環境の中、年末に休みの調整に追われる現象が発生しています。時給が上がることは望ましいはずなのに、人員のやりくりが難しくなってしまう「年収の壁の問題」の解決に必要なことをご教授いただきたいと思います。

かわい議員:この制度は30年前にできたものですが、日本のパートタイマーの時給はその間で65%強引き上がっており、最低賃金が高いエリアでは130万をすぐに超えてしまいます。本来、年収の壁や控除の壁というものを意識せず、家計のニーズに合わせて労働時間を自由に延ばすという選択をしていた方が、家計の収入は増えるはずですが、しかし、壁というものが頭の中に印象として長く植え付けられているので意識の転換ができなくなってしまっていると感じます。その背景には、保険料を自己負担するということのデメリットだけが浮き彫りになっており、将来受け取る年金の金額が大きく変わるということが伝わりきっていないことがあります。将来の安心のことを考えれば、保険料を支払うことも選択肢としてあるという、年収の壁を超えて働くことのメリットとデメリットを中立的に説明していくことも必要だと思います。会社にとっても社会保険料の自己負担をするということは労使折半ということで負担が大きくなると考えられています。人手不足なのであれば長い時間働いていただけるように、ご本人や企業にとってのニーズに合わせて、どういう働き方に切り替えていくのかということを考えなければいけない時期にきています。130万円の壁を150万円にしたらもう少し

働くことができるのではないかと話される方がいますが、この考え方は間違っています。なぜかという、この130万円等の壁ができた時代は、総労働者に占める短時間労働者の割合は8%程度でしたが、現在は40%程度です。そのうち約75%の方々は、収入の壁を意識して働いています。もし、この方々の社会保険料や税負担を国



をあげて対応するというになれば、本来、国に納めていただくはずの保険料収入がなくなるということですから、結果的に正社員の保険料は上がります。これが果たして中立的な働き方負担のあり方なのかというと、違います。我々が目指すべき収入の壁への向き合い方は、パートタイマーの年収を増やすという切り口から、働き方に中立的な税・保険料負担のあり方を考えるということなのです。もう一点考えなければいけないのは、控除の枠内で働いている場合に、配偶者側の企業の家族手当等が支給されているケースがあります。その場合に本人が控除の枠内から外れて働くという選択した場合、家族手当がなくなり、結果として手取りが減ることです。企業の家族手当などは、国が税制に合わせる形で制度の組み立てを行ってきた背景があり、労働組合と会社の交渉の過程

で様々な手当をつけてきたことで、現在の複雑な処遇制度というのができています。パートタイマーの方が扶養からはずれ、家族手当がなくなる際にどのようにするのか。UAゼンセンの皆さんと議論しているのは、仮に控除型税制の見直しを行い家族手当が減ることになった場合、家族手当に配分していた分を何らかの形で別の処遇を再配分をするということです。新たな税の枠組みの中で処遇制度をうまく反映させることができれば、人手不足などの問題も改善する可能性があると思います。この議論は今、全世代型社会保障構築会議という政府の諮問会議の中で積極的に進めています。大切なことは当事者である私たちがどれだけ情報発信するのか、また、声を上げるのかということです。ぜひ労働組合を通じて政治の場に意見をあげてください。

介護における課題について

平山:私は介護が必要な家族がおり、大変な思いで対応しております。当初、病院に行かなければ要介護認定が受けられないと思っていましたが、私の場合はたまたま知り合いの方から地域包括支援センターの担当者を紹介してもらうことができ、自宅で要介護認定を受けることができました。知人から紹介されなければ知らなかったと思いますし、困っている方もたくさんいると思います。そこで、介護保険を利用する65歳以上の方を対象に、要介護認定を受ける前の地域包括支援センター職員の訪問を義務化していただ

けないかということをご提案したいのですが、課題認識や現状の議論していることなどについてお話しいただけませんか。

田村議員:私が国会議員になった頃から、介護離職という言葉が社会課題として話題になっていますが、皆さんの生活の基盤を作る、自己実現という意味で働きがいを持って働き続けられる環境づくりをしたいという思いで活動しています。地域包括支援センターが、なぜそのような名称かという、福祉的な課題というのは様々なものがあって、育児や介護、さらには介護離職が重なる生活の支援などが必要になり、市役所に行くと対応が煩雑になるということで、この包括支援センターというワンストップで相談できる仕組みを国の法律を整えて作ったのです。今お話しを伺って、問題はそこに

人が行くかどうかということなのだと思います。地域包括センターに行けば情報が取れ、ケアマネージャーを手配する判断ができる人たちがいます。地域包括支援センター自体が機能していないのは国の問題だと思いますが、活用方法については地方自治体が運営しています。この春、統一地方選挙がありますが、まさに身近な自治体議員の方々には周知の課題を提起していきたいと思われ、皆様からも労働組合を通じて直接声を挙げることもできます。平山さんからお伺いしたお話しで言えば、医療や介護の中で、どういった場合にどのような案内がアラームとして聞こえてくると地域包括支援センターに行ってみようということになるのか、そういうことを自治体議員に教えてあげることが必要だと思います。お知らせの手紙をこの年齢の人に出しましょうというような仕組みを提案していきたいと考えていますので、引き続き情報交換をお願いいたします。

平山:介護施設への入所についても、場所や金額などの経済面でも課題が多いと思います。

田村議員:介護については介護保険制度で皆さんの払っている保険料で賄っています。費用を安くするために、国から補助を出してほしいとなれば、私達の税金を使うことになるので、介護にどれだけ割くのかという話になります。心と身体が元気な方々が家で介護している場合、介護施設に働きに来てもらい、自分の親だけでなく、給料をもらって他の人の分も介護を行う。子育ての保育もそうで、家で自分の子供だけというより、施設の中で働いていただけることができれば、現在の課題が解消できると思います。提起いただいた課題を基に、何か政策を考えていかなければいけないと感じています。

田村議員:今日は色々な課題提起や提案をいただきありがとうございます。労働組合なので流通産業の課題しか提起してはいけないという風潮がありますが、そうでなくてもより身近な生活の課題などを積極的に取り上げていただきたいです。地方自治体議員にも身近な相談ができますし、労働組合を通じて私たちに声を挙げていただくことで、結果に繋がることもあります。昨年、薬局業務に携わる薬剤師のネームプレートがフルネームでなければいけないという問題を規則で変えてもらいました。やはりカスタマーハラスメントの問題があり、フルネームのネームプレートを付けるのは抵抗があるという声を基に苗字だけに変えました。法律の改定ではなかったので、野党でも一年生議員でも、実態を基に現場の課題を変えることができました。以前は私も「法律で決まっているから会社に行っても変わらない」と組合員に回答していました。私は何てことを答えていたんだと、今は思います。会社に言って変えられないことを変えていくために政治活動をしています。私の失敗談をお話しさせていただきましたが、ぜひ皆さん活動に活かしていただきたいです。ありがとうございます。