

さんか

SANKA!



DEC 2017

vol. 514

平成29年12月22日発行

一人ひとりの力を最大限発揮し、業績回復に向けて頑張ろう!



INDEX

- ② 2017年冬期一時金交渉妥結報告
- ③ 年末年始就業確認
- ④ 2018年度販売本部労使懇談会開催
改装前・開店前労使懇談会開催
- ⑤ 支部大会・支部労使協議会開催
- ⑥ 上期ゾーン活動・予算会議開催
新任役員研修会開催
- ⑦ 第1回職場リーダー研修会開催
- ⑧ 新入組合員フォロー研修会開催



IY 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(しつぱ)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

// イトヨーカドーの将来を担う新入組合員が集結 //

新入組合員 フォロー研修会開催

2017年11月27日(月)TKP市ヶ谷カンファレンスセンターにて「新入組合員フォロー研修会」を開催し、2017年度に入社した新入社員103名の方にご参加いただきました。新入組合員フォロー研修会では、3月に入社し、8か月が過ぎる中で、改めて同期で集まり、業務に対する悩み、仕事をする中でやりがい等話す機会を設けることによってモチベーションを向上させることを目的としています。また、労働組合の活動を紹介し、今後の参加・参画を促すことや、今後イトヨーカドーで働く上で、必要となってくる、チームコンセンサスや労務管理について学ぶ事で、更なるスキルアップを図る研修会となりました。

< 研修会 内容 >

- ・労働組合あいさつ
- ・労働組合の活動について
- ・労務管理の重要性について
- ・グループディスカッション
- ・外部セミナー「NASAゲーム」
- ・まとめ



「労務管理の重要性について」
 (株)イトヨーカドー 勤務厚生部
 マネジャー 久保村 俊哉氏



外部セミナー「NASAゲーム」
 (有)トヨエダコンサルティング
 豊枝 享子氏



研修の様様をご紹介!



事務局スタッフとして
 多くの方にご参加いただきました!



新入組合員の今後の活躍に期待しましょう!

2017年冬期一時金妥結報告

2017年冬期一時金は、賞与支給前営業利益率（2016年下期—2017年上期）と2017年上期既存店営業利益昨年比によって決定されますが、該当期間の業績は赤字という状況であり、制度上の係数表では図ることができないため、別途交渉となりました。

最終回答日まで、会社との厳しい交渉を重ねてきましたが、なかなか結論には至りませんでした。その後、11月13日（月）14時より本部会議室にて「一時金支給に向けた経営労使協議会」を開催し、組合員の置かれる

生活環境、また経営状況および今後の営業政策などについて確認を行いました。会社からは、「現状の経営環境を鑑みると、会社は昨年と同水準程度の支給水準にせざるを得ない。したがって、組合の要求とは大きな乖離があるため、本日の回答はできない」とあり、継続協議となりました。回答期日に確認できないといったこれまでにない厳しい状況のなかで、労働組合としては、1%でも高い水準に引き上げるためにその後も粘り強く継続協議を進め、16日（木）に妥結に至りました。

冬期一時金交渉要旨

労働組合 >>>

私たちはここ経年、会社の利益が出ていないうえ将来性が見えづらいことや、長時間労働を含めた労働環境が変わっていない事などから、多くの不安を抱えながら仕事をしている。一時金の支給水準についても年間4ヶ月を大きく下回り、士気が上がらない状況が続いている。

- ①組合員の不安を払しょくするためにも、将来の会社事業・店舗運営をどれくらい規模（収益性や雇用者数など）で考えているのか教えてほしい。
- ②法令遵守（=コンプライアンス）、労働時間削減につながる施策（特に営業時間の短縮など）は優先順位高く対応していただきたい。
- ③また、労働時間に規制をもつ事と同時に、適正な労働時間で成果を出している人が正当に評価される風土づくりをお願いしたい。
- ④現場の問題・課題をタイムリーに聞き取り・解決していく手段として、「支部労使協議会」を機能させていただきたい。
- ⑤その他、組織改編に伴うTM・SV制の課題、モデル店舗の取り組みに対する声など。

改めて、業績の低迷は労使課題としてしっかり向き合い対応していく事を前提に、一時金支給水準の取り戻しをお願いしたい。

会社 <<<

2017年の上期決算は昨年対比で増益にはなったものの「赤字」の状況であり、経費削減を除く営業ベースでは減益（既存店の売上・荒利、客数ともに大きくショート）。先々の見通しも、経費削減によって営業収入分をカバーするには限界があり、仕事のやり方（業務フロー）を抜本的に変えていかなければ再生させることは難しい。

新年度から継続的に取り組んでいる土壌（商売の基本原則）改革と同時に、急ピッチで対応しているモデル店をベースとした食品事業改革（惣菜を中心とした即食簡便系MDの強化、イートイン、飲食事業）、但し「食」がメインとはいえ、重装備をさせるということではなく、PC化やセントラルキッチン等多様な取り組みを行う。これらを水平展開させ、兆しをつくっていききたい。

将来に向けた事業という点では、人口動態や生活様式が大きく変わってきているという実態を見定め、お客様の生活の一生涯の支援をしていくために何が必要かを考えていく。

- ①実店舗の活用（館の中身の入れ替え、あるべき店舗の模索）
 - ②ネットスーパーをベースとする事業の拡大と深化（=ご来店が難しい方へのサービス事業等）
- ※この2つの事業を中心に新しい成長ステージにもっていききたい。

お客様はIYへモノだけを買いに来ているわけではなく、私たちは人を通してまた来たくなるような店にしていかなければならない。お客様に「目を向ける」ための社員教育も必要となってくる。店舗閉鎖については40店舗ありきではない。ドミナントがないとIYも生き残っていけない。今後、必要性を踏まえううえで精査していく。

2017年上期は改善したといっても営業ベースで赤字の状況である。色々な側面から取り組みをしていく必要がある。持続可能な利益をきちんと出していくためにはもう少し時間がかかるが、業績が良くなれば一時金、賃金への配分は積極的にやっていきたいと考えている。

労使

事務折衝や労使協議を通じて、会社が置かれている厳しい状況（減収が続いている事や経費削減の限界など）や将来に向けた経営政策などを改めて共有する一方で、これまでの組合員の頑張りによって昨年対比105%の支給水準まで到達することが出来たため、最大限誠意ある回答と受け止め、妥結に至りました。但し、収益基盤や職場環境が不安定なこの状況を誰も良いとは思っていません。継続的な課題克服に向けた協議や、利益確保に向けた労使の取り組みが絶対不可欠です。以前よりお伝えしているとおり、これからは私たちが考えている以上に早いスピードで働く時間に強い制限がかけられ、その制約のなかで生産性・利益を上げて続けていかなければなりません。

私たち一人ひとりもそれぞれの立場・役割で何が出来るかをしっかり考え、現場力を回復させることで、IYを再生させていきましょう！

確認した一時金支給係数	<ul style="list-style-type: none"> ● ナショナル・エリア組合員 73% ● フィールド・店担当嘱託組合員 87% ● パートナー組合員 90%
キャンペーンチケットについて	<p>配布冊数・・・各自1冊（利用期間12月8日～6月30日まで）</p> <p>※従業員割引については、経年の事務折衝や交渉を通じて折に触れ、年間利用や割引率の拡大、カード化、グループ会社共通利用などの必要性を伝えてきました。そして、今春団体交渉時に、従来のやり方を見直していく事が合意できました。但し、見直していく方向性はグループ共通利用可能なカード化であるため、それには時間やコストが掛かる事などから、まずは年間利用からスタートさせて欲しいとの申し入れにより継続協議中となっています。</p>

年末年始就業確認

～全員が就業ルールを守り、年末年始に向けて頑張ろう～

1 36協定遵守を大前提に、残業が月45時間を超えないための勤務計画（シフト、拘束時間、休日等）を作成する。

- ・計画に沿った勤務を実施することで、過度の長時間残業、連続出勤等（休日未取得）を発生させないこと。7日以上のお出勤禁止。
- ・昨年の反省・現状の課題点、及び営業・販促と件等を事前に確認する。

～36協定～ 残業上限 1日4時間 3カ月120時間 1年360時間

2 不正勤務を許さない、発生させない。

- ・不正勤務（先スキャン・休憩の水増し・休日入門等）を発生させないためには、SM、管理TMが日々不正勤務厳禁を言い続け、就業速報等のデータを細かくチェックするとともに、受付と連携して管理を徹底する。

3 休日取得を徹底する。

- (1) 月内取得の徹底。（12月25日以降の週休日については、やむを得ない事情にかぎり1月10日まで振休取得可能。取得が出来なければ清算）
- (2) 7日以上連続出勤は厳禁。
- (3) 三が日に1日以上出勤した社員は、1月中に3連休を取得させる。
- (4) 有給休暇について、本人に業務都合で出勤して欲しいときは、取得を認めないのではなく、本人にきちんと説明し、他の日に取得を変更してもらう。（時季変更権）

4 年末年始は、通常よりもすみやかに退社する。

閉店時間	12月31日	1月1日～2日	1月3日
21:59以前	閉店後60分以内に退店	閉店後30分以内に退店	閉店後60分以内に退店
22:00以降	閉店後30分以内に退店		

※閉店後30分以内退社・・・勤務シフトは原則、閉店15分後まで
 ※閉店後60分以内退社・・・フロアごとに閉店時間が異なる場合は応援体制を含め、退社時間を明確にする。

5 午前5時以前の早朝出勤、過度な長時間拘束は厳禁。

～繁忙期といえども、36協定は法律です。適正なルールで働きましょう～



2018年度販売本部労使懇談会開催

組合員の声を反映し、職場環境の改善に向けて労使一丸で取り組む事を確認



労働組合

2017年10月11日(水)に「2018年度販売本部労使懇談会」が開催されました。今年度の労働組合の活動方針や重点活動等を伝えました。また現在の職場環境をふまえ、現場で働く組合員の声が反映され、働きやすい職場環境を作るための「一支部一組合の確立」と「支部労使協議会の確立」についての必要性を確認し、現場力の向上に向けて労使一丸となって取り組んでいく事を確認しました。



販売本部

日程: 10月11日(水)
場所: 組合本部会議室(サイトビル)
出席者: 【会社】竹田(副社長 販売本部長)、宇山(販売本部長)、田中(人事室室長)、井上(地域統括部GM)、田村(アリオZM)、早田(神奈川ZM)、兼山(埼玉ZM)、笹目(千葉ZM)、山田(北海道ZM)、長島(東北・北関東ZM)、渡辺(信越・中京ZM)、中村(西日本ZM)、田口(プライスZM)、渡邊(食品館ZM)、須賀(店舗オペレーション部GM)、新立(人事部GM)、久保村(勤労厚生部M)、浦野(勤労厚生部)、川本(勤労厚生部)
【組合】石合(中央執行委員長)、渡邊(中央執行副委員長)、鈴木(中央執行副委員長)、千代田(中央執行書記長)、片桐(本部ゾーン議長兼書記局)、秋葉(東東京ゾーン議長)、鈴木(千葉ゾーン議長)、中川(埼玉/北関東ゾーン議長)、中井(神奈川ゾーン議長)、竹内(信越・中京/西日本ゾーン議長)、丸山(北海道/東北ゾーン議長)、松川(本部ゾーン担当書記局)、田中(西東京ゾーン議長)、小鷲(セブン&アイ労連 事務局次長)、福本(セブン&アイ労連 事務局次長)
議事内容: ①2017年度活動の振り返り ②2018年度活動方針 ③経営労使協議会の要請と回答について ④販売本部の方向性について

改装前・開店前労使懇談会

現在モデル店対応や政策的な改装が各店で行われています。こうした通常の店舗運営とは異なる与件が発生した際に、長時間労働等が発生しやすくなります。これを防止するために、不正就業防止や長時間労働についてきちんとお店として対策が取られているかを確認する場として、労働組合と会社で労使懇談会を開催しました。

▶ 川崎店改装前労使懇談会

日程: 10月20日(金)
場所: 川崎店 会議室
出席者: 【会社】早田(神奈川ZM)、浦崎(川崎店SM)、清(管理統括M)、小杉(衣住統括M)、小宮(食品統括M)、川本(勤労厚生部)
【組合】鈴木(中央執行副委員長)、中井(中央執行委員 神奈川ゾーン議長)、宮崎(川崎支部 支部代表委員長)

▶ 東大和店改装前労使懇談会

日程: 10月26日(木)
場所: 東大和店 会議室
出席者: 【会社】野口(東京ZM)、戸崎(東大和店SM)、清水(衣住統括M)、小澤(食品統括M)、山下(シスター)、川本(勤労厚生部)
【組合】鈴木(中央執行副委員長)、田中(中央執行委員 西東京ゾーン議長)、佐藤(中央執行委員)、松達(武蔵野東ブロック長)、海野(東大和支部 支部代表委員長)、成嶋(東大和支部 支部副代表委員長)、坪池(東大和支部 支部副代表委員長)

▶ 葛西店改装前労使懇談会

日程: 11月1日(水)
場所: 葛西店 会議室
出席者: 【会社】田村(アリオZM)、尾鷲(葛西店SM)、南篠(管理TM)、宮川(衣住TM)、水口(食品TM)、浦野(勤労厚生部)
【組合】鈴木(中央執行副委員長)、秋葉(中央執行委員 東東京ゾーン議長)、江口(葛西支部 支部代表委員長)

▶ プライムツリー赤池店開店前労使懇談会

日程: 11月2日(木)
場所: プライムツリー赤池店 会議室
出席者: 【会社】田村(アリオZM)、古川(プライムツリー赤池店SM)、福田(管理統括M)、浦野(勤労厚生部)
【組合】渡邊(中央執行副委員長)、竹内(中央執行委員 信越・中京/西日本ゾーン議長)、本橋(赤池店 支部代表委員)、紀(赤池店 支部副代表委員)

支部大会開催！ 2018年度の活動がスタート！

10月6日(金)開催の定期中央大会を経て、各支部では支部大会が開催されました。支部大会は、2018年度活動スタートの位置付けとして、支部の活動方針や支部役員体制・職場リーダーの紹介等を中心に行いました。



福住支部



草加支部



竜ヶ崎支部



福山支部



伊勢原支部



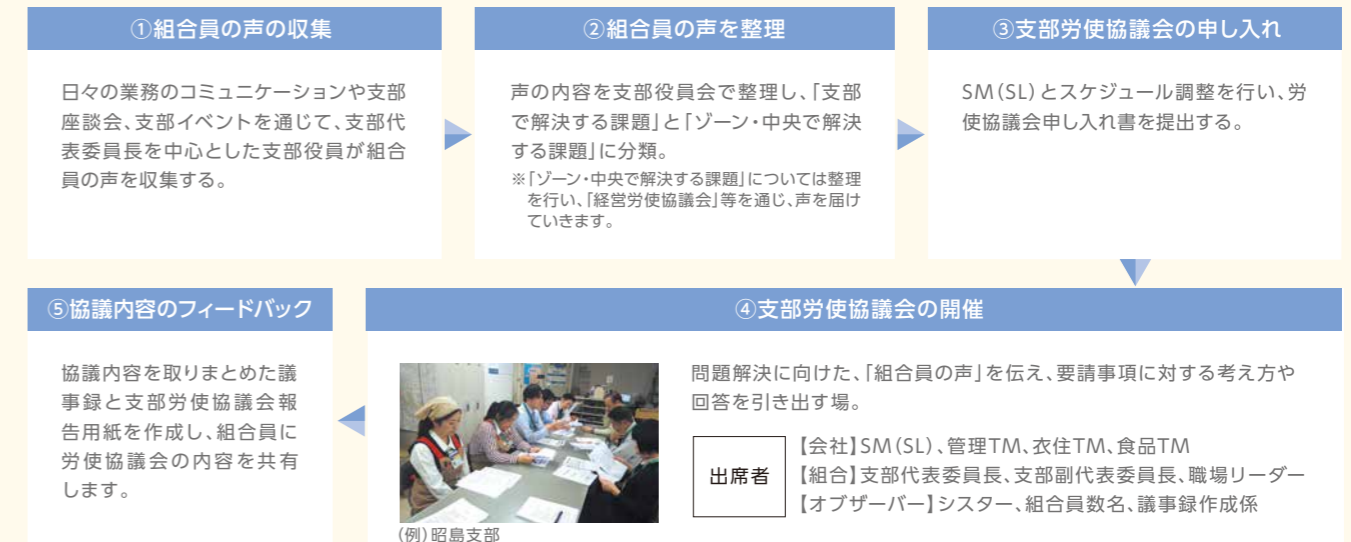
多摩センター支部

私たちの声で働きがいのある職場環境を作ろう！ 2018年度支部労使協議会

支部労使協議会の目的

労使協議を通じて職場における、様々な課題について話し合い、労使協働で、改善に向けた取り組みを行い改善や成果につなげ、従業員(組合員)一人ひとりが、「やりがい」、「働きがい」の持てる職場環境や、マンパワーを発揮できる企業風土を実現させる。
 ※労使協議会とは…時々の案件に対し、労使双方から申し入れを行い開催し、課題解決に向けた具体的な取り組みを協議・決定する場。

支部労使協議会開催が開始されるまで



このような流れで私たちの声が届けられ、職場環境の改善につながっていきます。

各ゾーンの2018年度上期活動計画を策定し、充実した支部活動に!

上期ゾーン活動・予算会議開催

ゾーン活動・予算会議は、定期中央大会で承認された労働組合全体の活動方針を受けてゾーン活動方針の共有や上期の主要活動の考え方、進め方の確認を目的に開催しました。また、各ゾーンの支部代表委員長が一堂に集まる事で、他の支部の活動計画も共有が図れ、より良い活動計画策定につながります。

また、今年度は支部代表委員長だけでなく、支部組織全体として策定した計画を実行に向けて取り組んでもらい、一支部一組合の確立を目指し、活動を進めてもらうために今年度は、支部副代表委員長にも会議に出席していただきました。

各支部とも活動スケジュールを作成し、取り組んでいきますので、皆さんの積極的な参加をよろしくお願いいたします。

と き:10月23日(月)・24日(火)
 ところ:TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
 参加者:246名

スケジュール

- ▶ 2018年度活動方針について
- ▶ 支部大会について
- ▶ 支部労使協議会について
- ▶ 支部イベントについて
- ▶ 政治(T)活動について
- ▶ ブロック別分科会
- ▶ 上期支部活動計画立案



新たな力で支部を盛り上げ、組合活動を推進しよう!

2018年度 新任役員研修会開催

新任支部代表委員長・新任ブロック長を対象とした「2018年度新任役員研修会」を開催しました。研修会では労働組合の役割・歴史、支部代表委員長・ブロック長としての役割、支部会計のルール等、実際に支部活動を進めていくうえで必要な実務知識を学びました。また、今年度の活動を進める上での情報共有をゾーンごとに行うことで、活動方針推進に向けた研修会になりました。

と き:11月2日(木)
 ところ:TKP東京駅日本橋カンファレンスセンター
 参加者:50名

研修会内容

- ▶ 労働組合について
- ▶ 支部会計について
- ▶ 労働組合と政治活動について
- ▶ 支部代表委員長の役割
- ▶ ブロック長の役割
- ▶ 分科会



労働組合と政治活動について学ぼう!

第1回職場リーダー研修会開催

2017年11月16日(木)から11月30日(木)の間で全国各会場において、「第1回職場リーダー研修会」を開催し704名の方にご参加いただきました。研修会では、労働組合が政治活動に取り組む背景や、これまで政治活動に取り組んできた実績等を学びました。また、第25回参議院議員選挙組織内候補予定者「田村まみ」さんの紹介や、今後、活動をしていくうえで、「田村まみ」さんの人柄や目指す政策を、多くの方に知ってもらえるようなキャッチコピー作成をグループディスカッションの中で行いました。支部の活動を活性化していくために、職場リーダーの皆さんのご活躍を期待しています。



職場リーダー設置の目的

労働組合の活動は支部役員だけが運営を行って出来るものではありません。多くの組合員の理解・納得があって初めて活動に取り組む事が出来ます。そうした中で、よりきめ細やかな活動を進めて行くために「職場リーダー」を各事業部・部門の窓口として設置をしています。

職場リーダーの役割

- ①職場の皆さんに労働組合の情報を伝える
- ②職場の組合員の皆さんの声を聞く
- ③職場の組合員の皆さんをリードする

労働組合における各事業部・部門窓口になります。

なぜ労働組合が政治活動に取り組むのか?

私たち労働組合の活動目的は、「雇用の安定・労働条件の維持・向上」「働く私たちと産業全体の経済的・社会的地位の向上」です。つまり働く私たちの豊かな暮らし・幸せの実現に向けて日々活動を進めています。

そうした活動の中で、私たちが働く労働条件や職場環境については企業内での労使の交渉により、改善する事が出来ます。一方で、私たちの暮らしに大きな影響を与える、もう一つの要素として、国の政策や法制度(社会保障、税金、生活環境)等があります。これは企業内の労使で直接解決できるものではありません。政治の場でしか解決を図ることが出来ません。

こうした背景から働く仲間の代表を政治の場に送り出し、働く者の立場で政策を実現させ、暮らしを豊かにしていく必要があります。