

さんか

SANKA!



FEB 2018

vol. 515

平成30年2月15日発行

食品館小豆沢支部 解散式



閉店日
2018年1月21日(日)
解散式
2018年1月23日(火)18時~20時
ところ 食品館小豆沢店内
参加人数 59名



支部代表委員長
横山 勝幸

食品館小豆沢店が閉店すると最初に聞いた時は大きな動揺がありましたが、閉店が近づくにつれて、多くのお客様から「残念だ」「営業を続けてほしい」との声をいただき、改めて多くのお客様に愛されていたお店だったのだと強く感じました。解散式は59名の方に参加いただき、思い出話をし、笑顔があふれる中、開催する事ができました。
今後はそれぞれの道に進みますが、小豆沢店で得た経験を活かし、進んでいく事を誓いました。みなさん本当にありがとうございました。

組合員のもしもの損害に大活躍!

～携行品保険サービス～

2017年4月のサービス導入から、大好評をいただいている「携行品保険サービス」のご案内です。お仕事中や休日等、日々生活をするなかで携行品が破損した際に受けられるお得なサービスになりますので是非ご活用ください!



保険内容 日常生活での不測かつ突発的な事故により
携行品(バック、レジャー用品等)に生じた損害を補償します。

保険金額
1事故につき30万円限度(メガネの場合は5万円を限度)

補償内容の一例

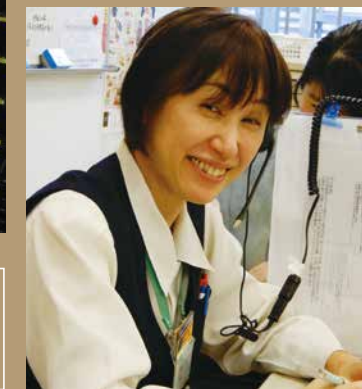
- ・通勤途中で靴、カバン、傘などが壊れてしまった
- ・仕事中に時計をぶつけて壊してしまった
- ・休日にテニスラケットやゴルフクラブ、釣竿を折ってしまった

※詳しい保険内容はパンフレットをご参照ください

本サービスのお問い合わせ先
【代理店】株式会社セブンフィナンシャルサービス TEL:03-6238-2139
サービス活用ガイドについては、支部代表委員長または
労働組合本部(内線3940)まで
Web!SANKA!からもダウンロード出来ます。



2018 春季労働条件交渉に向けて



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



SANKA! vol.515

INDEX

石合中央執行委員長挨拶

03 ~2018春季労働条件交渉に向けて~

04 2018春季労働条件交渉特集

10 12月度経営労使協議会

11 2018年度年末・年始販売本部労使懇談会開催

13 田村まみさん紹介・IVY募金報告

14 支部情宣担当者スタート！
若手組合員ミーティング開催報告

15 社員食堂特集

16 上期ゾーン活動報告

20 食品館小豆沢支部解散式
携行品保険サービスPR

2018春季労働条件交渉を迎えるにあたって、社会背景や営業環境を踏まえた中で、今交渉の考え方・方向性について整理しておきたいと思います。

◆労働環境の整備から生産性向上へ

政府は、2017年3月に同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、罰則付き時間外労働の上限規制の導入などを内容とする「働き方改革実行計画」をまとめました。そして、9月には、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」が労使政策審議会にて答申されました。要綱には、パートタイム・有期・派遣労働者の均等・均衡待遇の義務化、罰則付きの時間外労働の上限時間の制定、年次有給休暇の5日付与の義務化、勤務間インターバル規制の努力義務化、管理監督者を含む全労働者労働時間の客観的把握の義務化とともに、高度プロフェッショナル制度の創設などが含まれています。

2018年1月の通常国会にて上記の内容を含めた「働き方改革関連法案」の審議がスタートしました。法改正が行われれば、今まで以上に私たちが働く労働環境の変化が想定されます。今求められていることは、少子高齢化、人口減少、消費の縮小、採用難への対応だけでなく、労働力人口の減少による対策「労働環境の整備から生産性の向上」です。省力化へ向けた、ECサービス、AIなどを中心とした技術革新が

諸条件(休日・休暇や労働時間等)や制度上の課題については、目下の社会環境や先々の与件を慎重に捉え、労使で共有・点検をした上で、必要に応じた要求を行っていきます。

今年度は、消費者物価指数が昨年から上昇基調にあることや政府が経団連へ5年連続の賃上げ(ベースアップ)を要請し、賃上げや設備投資に積極的な企業に対し、法人税負担の引き下げ、逆に消極的な企業には負担を増やす考えを打ち出しています。社会全体が賃上げ(ベースアップ)ムードにあるものの、私たちIYの経営状況はまだ安定的な収益構造に変わったとは言えない状況です。昨年に引き続き、厳しい交渉が予想されますが、粘り強く交渉を進めていきたいと思ひます。

◆適正な労働時間で成果を上げている人が正当に評価される風土づくりに向けて

小売業はマンパワー産業です。いくら良い施策・方針があっても組合員の理解がなければ大きな成果にはつながりません。今必要なのは、職場で起きている問題に対し、しっかりと会社と労働組合で真因をつかむことです。すなわち、職場で起きている問題に対し、労使双方で共有し合い、しっかりと手を打っていく協議の場「支部労使協議会」です。社会環境の変化を正しく認識し、目指すべきは「人を大切にしたい組織運営」です。長時間労働・不正就業の根絶をはじめとする「働き方

2018春季労働条件交渉を迎えるにあたって

急速に進み、私たちの商売や働き方に大きな変化が起きています。それと同時に働く時間に厳しく制限がかけられ、その中でルールを守り、「利益」を上げ続けなければ、持続的な企業の成長はありません。環境変化を正しく認識し、一人ひとりが立場・役割で何をすべきかを考え行動を起こし、経営者意識をもって最大限の成果を上げることが必要とされています。

◆持続的な企業の成長に向けて

これから春季労働条件交渉を迎えるにあたって、足元の業績が大変重要となります。直近2017年3月～12月の決算概況は営業利益でSO. N億(前期IS. N億)となっており、年間でも黒字になる見込みとなってきています。2017年度から会社も新体制となり、現場力の引き上げ、基本四原則の徹底を図ってきました。新規MDの導入から食品強化に取り組んだモデル店の改装オープンをはじめ、12月商戦に利益の最大化に取り組んで頂いた現場の組合員の皆さんの努力の成果が、黒字増益に至る大きな要因であると言えます。本当に有難うございます。

賃金を決定する要素は、実質GDPや消費者物価を含む経済環境、失業率や有効求人倍率などを踏まえた労働力の価値、産業や地域における賃金水準を踏まえた格差対応の必要性、そして企業業績を含む経営環境等です。これらを総合的に判断し、生活者の目線を大切に労働組合としての要求を組み立てていきます。また、賃金以外の労働

改革」が社会的に企業に求められています。中途半端な取り組みでは決して達成できません。「人がいないからしょうがない…」等と言って、少しずつ改善していけば良いという事では、社会の目は許してくれません。IYの就業実態は改善どころか、一向に進んでいない状況です。これからの時代は、「適正な労働時間で成果を上げている人が正当に評価される風土づくり」が必要であり、そうしなければ、組合員の納得感、人材確保や社会的評価も得られません。今一度、IY再生に向けて組合員の声をあげ、風土構築へ向けての環境改善に取り組んでいきましょう。

これから具体的な要求案策定に向けての議論が佳境を迎えていきます。現場実態を正しく捉え、今年度の重点活動である「支部労使協議会」であがっている組合員の声をしっかりと会社に伝え、結果につながる交渉を組合員の皆さんと一緒に進めていきたいと思ひます。どうぞ宜しくお願いします。

中央執行委員長
石合 弘二



「2018 春季労働条件交渉特集」

毎年3月に行われる春季労働条件交渉。交渉をむかえるにあたって、「賃金とは何か?」「現在の労働者を取り巻く環境」等を中心に解説を交えながら特集していきます。私たち一人ひとりがしっかりと知識を持ち、組合員全員で交渉に臨んで行きましょう。

春季労働条件交渉とは

春季労働条件交渉 =労働者の生活向上に向けた労働組合と会社との交渉

春季労働条件交渉は、毎年春に行われる賃上げを中心とする産業別労働組合の統一闘争を指します。略して「春闘」と呼ばれています。マスコミ報道等では、「賃金」の交渉のみを行っているように感じますが、流通産業で働く私たちの経済的な労働条件(賃金)に加え、組合員の皆さんからの声をもとに職場環境や福利厚生、人事制度など働くうえでの総合的な労働条件を交渉していくのが春季労働条件交渉です。

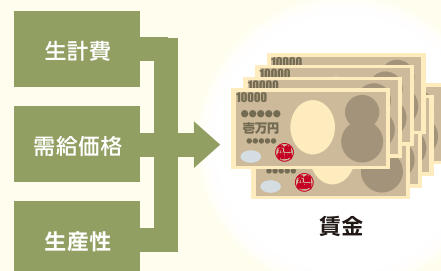
賃金とは

賃金とは私たちにとって毎日の仕事の活力を養ったり、日々の生活を充実させる生活費です。また、結婚、持家、教育といったライフスタイルの変化にも応じた生活費であって欲しいと考えます。

しかし、一方で会社にとっては、日々の生産活動、営業により得た利益の配分であり、それは人件費というコストとして考えます。私たちは少しでも多くの賃金を望みますが、企業は生産性に見合った賃金を支払うべきと考え、私たちの望む賃金は支払われないでしょう。それを調整するのが社会相場、有効求人倍率や失業率を根拠とした労働力の需給状況です。こうした要素をまとめると以下の通りになります。

賃金を構成する3つの要素

- 【生計費】**
生活費、物価の具合、生活に必要な賃金を経済力・企業収益などを勘案し、決定します。
- 【需給価格】**
世間相場、有効求人倍率や失業率などを勘案し、決定します。
- 【生産性】**
支払能力、企業業績、生産性などから公正な付加価値に対する分配を決定します。



連合やUAゼンセンと統一した要求交渉、行動をしていきます。

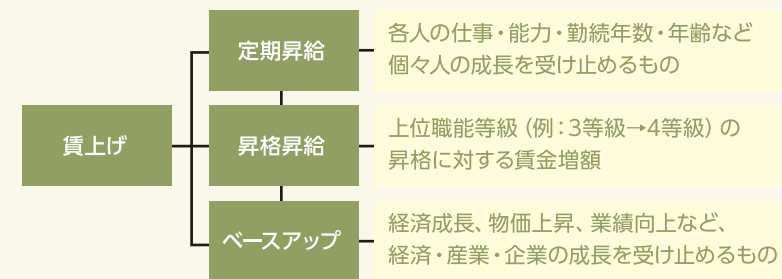
春季労働条件はあくまで企業と各組合の中での交渉ですが、流通産業や働く者全体で賃金や職場環境を改善していこうという考えのもと、私たちの上部団体である「連合」「UAゼンセン」と共に春季労働条件交渉を行っています。

流通産業全体として統一した基準で交渉する事によって、組合側全体の交渉力が高まります。また小さな組合は交渉力のある大きな組合の賃金(通常は高い賃金)を基準に会社と交渉することもできます。賃金、労働条件などで社会的あるいは産業業種の公正労働基準の確立を目指し、上部団体と共に統一した要求、交渉、行動をしていきます。



賃上げの構成

賃金改定には、定期昇給とベースアップ(ベア)があります。昇給とは、企業の現行の賃金制度の下で、個々の従業員の賃金を改定することです。賃金表があるとすれば、昇給の実施の前後で賃金表は変わらず、同一の賃金表の上での動きとなります。定期昇給は昇給の1つの形態となります。ベースアップとは、企業の賃金水準の引き上げのことであり、賃金表のある企業では賃金表の改定をととも賃金改定のことをいいます。



定期昇給とは

どんな会社でも働く人の賃金に差があるのが一般的です。この賃金の差の根拠は様々です。年齢や勤続の違いによって賃金が違うこともあり、能力や職務、役職、成果、実績によって賃金に差をつける場合もあります。

これらの決定基準をもとにして作成された賃金表がある場合に定期昇給の計算が可能となります。次の賃金表の例に基づく、現在18歳で職務職能給が担当者、ナショナル担当職の人は次年度19歳となり、65,750円から67,500円に年齢給が改定され、1,750円賃金が増えることとなります。同様に職能給は経験が1年増えることにより担当者、ナショナル担当職は1,500円賃金が増えます。したがって、この人の場合は定期昇給として3,250円賃金が増えることとなります。このように、賃金表に基づいて年齢が1歳、または勤続が1年増えることによって賃金が増額されるものを定期昇給といいます。イトーヨーカ堂は以下の賃金表が設定されているので、定期昇給制度が存在します。

〈年齢給〉

年齢	年齢給	年齢	年齢給
18才	65,750	25	78,000
19	67,500	26	79,750
20	69,250	27	81,500
21	71,000	28	83,250
22	72,750	29	85,000
23	74,500	30以上	86,750
24	76,250		

〈職務職能給〉

社員群	資格・職責	担当者	特別販売職	シスター CHM・SCC	薬局SHM SHM	担当M	統括M	トレーナー スタッフ	MD・DB SV	本部M	CMD・CDB・CSV
ナショナル	主事	2,600	3,700	3,700	3,700	4,700	5,800	5,600	5,800	6,400	6,600
	副主事	2,400	3,500	3,500	3,500	4,500	4,700	4,500	4,700	5,300	5,500
	リーダー職	2,200	2,600	2,600	2,600	3,600	4,300	3,600	3,800	—	—
	ナショナル担当職	1,500	1,900	1,900	1,900	—	—	—	—	—	—
エリア	シニア職	2,300	3,100	3,100	3,100	4,000	5,000	4,800	5,000	5,200	5,400
	レギュラー職	2,100	2,900	2,900	2,900	3,800	4,000	3,800	4,000	4,600	4,800
	ジュニア職	1,900	2,300	2,300	2,300	3,200	3,700	3,200	3,400	—	—
	エリア担当職	1,500	1,900	1,900	1,900	—	—	—	—	—	—

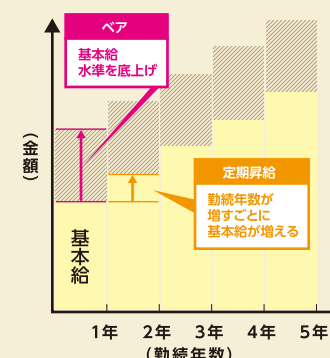
ベースアップ(ベア)とは

ベースとなるレート(賃金表)を引き上げる(アップ)ことをいいます。賃金表は労働力の価格表でこの表を0%、000円を加えて、全体を書き換えることがベースアップとなります。

これは労働力の価値を維持、または、引き上げることを目的とします。典型的には、物価が上昇したときにベースアップがないとすると、実質的な労働力の価格が低下することとなります。(物価上昇が10%でベースアップをしなければ賃金は約90%の価値しかないこととなります)

以上のことから、賃金表がなければベースアップはないこととなりますが、要求・交渉の考え方として定期昇給相当分とベースアップ相当分は区分して考える必要があります。

ベアと定期昇給のイメージ



定期昇給とベースアップのまとめ

- 【定期昇給】** 年数、勤続年数による年功序列的要素や成績、能力、査定等の評価において個人の昇給額に個人差が出てくるもの。
- 【ベースアップ】** 個人の能力の反映はなく、労働者全員の昇給。

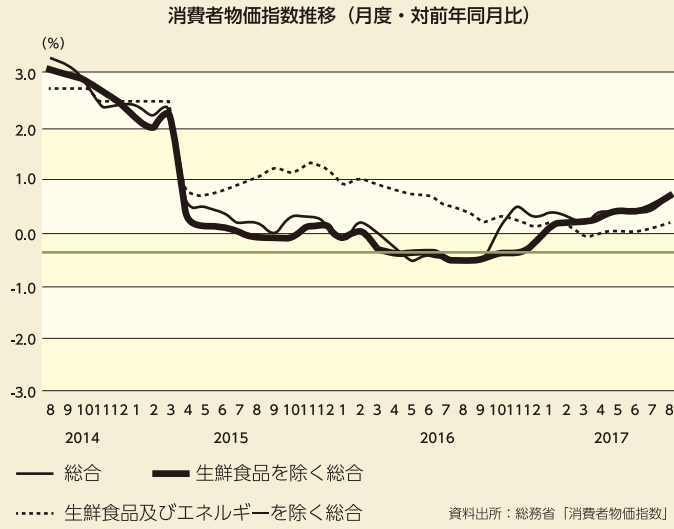
「2018 春季労働条件交渉特集」

～ 私たちを取り巻く環境 ～

① 物価の動き (消費者物価指数)

2016年度の消費者物価指数は前年度-0.1%、生鮮食品を除く総合指数は前年度比0%です。しかし、電気代、都市ガス代などのエネルギー価格の上昇によって、2016年10月から前年同月比増が続いています。2017年度8月の総合指数、生鮮食品を除く総合指数はともに前年同月比0.7%の上昇。2017年度の予測は政府が1.1% (総合)、民間が0.62% (生鮮食品を除く総合) となっており物価は上昇傾向にあります。

※消費者物価指数とは？
消費者が購入するモノやサービスの物価の動きを把握するための統計指標。物価は、国民のお金回りが良くなり、モノを買う人が多くなれば上昇率が高まり、逆にお金回りが悪くなり、モノを買う人が少なくなると、上昇率が下降する傾向にあります。
その物価の変動がわかる消費者物価指数は「経済の体温計」とも呼ばれていて、さまざまな国内の経済政策を決める上で、非常に重要な指数として使われています。

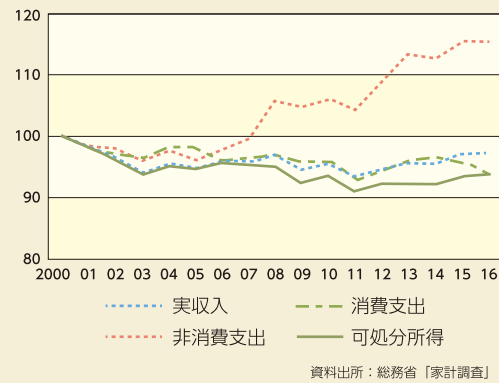


② 賃金動向・可処分所得

一般労働者の2016年度の所定内賃金は名目では前年度より上昇し、ピークの2001年度に近づきつつあります。しかし、実質では2014年度に大きく減少した分を取り戻しておらず、物価の上昇に賃金が追い付いていません。そして、2016年度後半より物価が上昇基調に転じ、実質賃金は再び低下の傾向にあります。なお、パートタイマーの時間あたり賃金は上昇を続けていて、過去最高の水準を更新しています。また、下記の税・社会保障の動きを見ていくと、厚生年金保険料や介護保険料の上昇。さらには2019年4月には消費税の10%への増税等が予定されていますが、それに伴って賃金が上昇しているとは言えず、結果として2000年から2016年で約4.6万円可処分所得が減少しています。

項目 \ 年	2000	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16
実収入	562,754	552,734	539,924	524,810	531,690	524,585	525,719	528,762	534,235	518,226	520,692	510,149	518,506	523,589	519,761	525,669	526,973
消費支出	341,896	336,209	331,199	326,566	331,636	329,499	320,231	323,459	324,929	319,060	318,315	308,838	313,874	319,170	318,755	315,379	309,591
非消費支出	88,343	86,732	86,208	84,143	85,402	83,429	84,271	86,257	91,486	90,314	90,725	89,611	93,501	97,457	96,221	98,398	98,276
可処分所得	474,411	466,002	453,716	440,667	446,288	441,156	441,448	442,505	442,749	427,912	429,967	420,538	425,005	426,132	423,540	427,271	428,697
世帯人員	3.52	3.51	3.50	3.49	3.48	3.46	3.43	3.45	3.45	3.43	3.41	3.42	3.42	3.42	3.40	3.39	3.39
非消費支出の割合	15.7	15.7	16.0	16.0	16.1	15.9	16.0	16.3	17.1	17.4	17.4	17.6	18.0	18.6	18.5	18.7	18.6

世帯一人当たり勤労者家計の推移 (2000年を100として指数化)

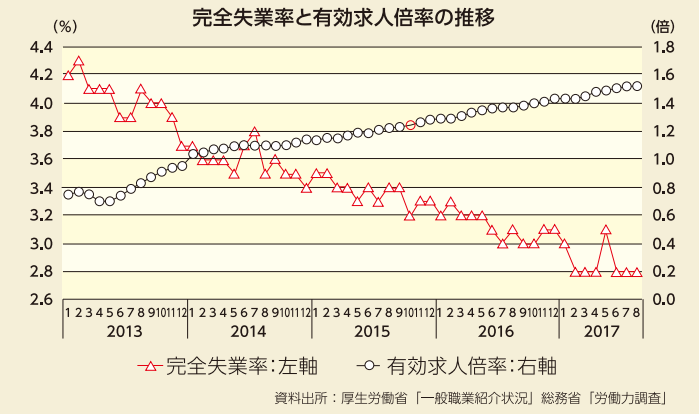


年	税・社会保障の動き
2014年 4月	医療費 後期高齢者における保険料引き上げ 全国平均額5,561円→5,668円
9月	消費増税 5%→8% 介護保険料 第2号被保険者(410歳～64歳)0.775%→0.860% (協会けんぽ 本人負担分) 厚生年金保険料の引き上げ 8.569%→8.737% (本人負担分)
2015年 4月	住宅取得等資金に係る贈与税の非課税処置の延長・拡充 結婚・子育て資金の一括贈与に係る贈与税の非課税処置(一子・孫ごとに1000万円まで非課税) 厚生年金保険料の引き上げ 8.737%→8.914% (本人負担分)
2016年 4月	国民年金保険 保険料の引き上げ 月額15,590円→16,260円
9月	厚生年金保険料の引き上げ 8.914%→9.091% (本人負担分)
10月	社会保険の適用拡大 ①1週間の所定労働時間が20時間以上 ②月額賃金が88,000円以上 ③継続して1年以上雇用されることが見込まれる 従業員の社会保険加入の義務化
2017年 3月	国民年金保険 保険料の値上げ 月額16,260円→16,490円
9月	厚生年金保険料の引き上げ 9.091%→9.150% (本人負担分)
2019年 10月	消費税8%→10% (予定)

③ 雇用情勢

労働力の需給価格からの検討では、失業率が高く、失業者数が増えると社会全体の賃金が上がりにくくなります。失業率、失業者数、有効求人倍率そして倒産件数などが論議になる訳です。また、同じ環境で働く仲間の賃金比較も「労働力の価格」として賃金を論じる要素になります。

2017年8月の有効求人倍率は1.52倍、完全失業率は2.8%となっています。いずれも1990年代初頭以来の水準であり、雇用情勢の改善が続いています。日銀短観では、大企業、中堅、中小企業とも雇用人員不足となっていて、1990年代初頭以来の深刻な人手不足状況を示しています。

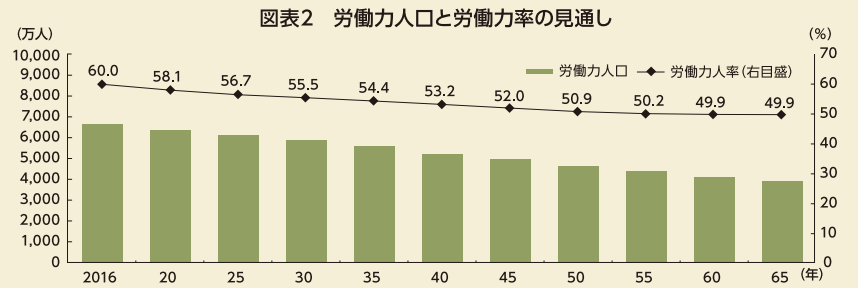
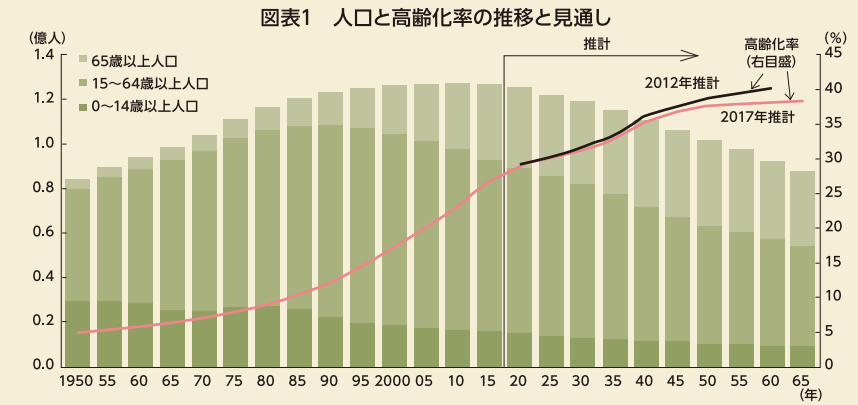


④ 労働力人口の減少

国立社会保障・人口問題研究所の「日本の将来推計人口」によると、日本の人口は、0～14歳の年少人口、15～64歳の生産人口年齢が減少していく中で、65歳以上の老年人口は当面増加し続ける見通しです。また、人口に占める65歳以上人口の割合(高齢化率)は年々拡大し続け、2015年の26.6%から2065年には38.4%(約4割)になる見通しが示されました。(図表1)

総務省「労働力調査年報」(2016年)によると2016年の労働力人口は、6,648万人。男女別、年齢5歳階級別の労働力率(それぞれの年齢階級の人口に占める労働力人口の割合)が2016年と同じとして、2017年の「将来推計人口」から将来の労働力人口を算出すると、2065年には3,946万人となり、2016年と比較して4割ほど減少する見通しです。(図表2)

なお、男女別、年齢5歳階級別の労働力率が同じでも、高齢化が進むことから全体の労働力率は、2016年の60.0%から2065年には49.9%へと低下します。(図表2)



⑤ 働き方改革への対応

政府は、2017年3月、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善、罰則付き時間外労働の上限規制の導入などを内容とする「働き方改革実行計画」がまとまりました。そして、9月、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」が労働政策審議会にて答申されました。要綱には、パートタイム・有期・派遣労働者の均等・均衡待遇の義務化、罰則付きの時間外労働の上限時間の制定、年次有給休暇の5日付与の義務化、勤務間インターバルの努力義務化、管理監督者を含む全労働者の労働時間の客観的把握の義務化とともに、「高度プロフェッショナル制度」の創設や裁量労働制の適用拡大が含まれています。

「2018 春季労働条件交渉特集」

～ 政府・経団連・連合・UAゼンセンの基本的な考え方 ～

「2018 春季労働条件交渉特集」

～ イトヨーカドー労働組合の要求の考え方 ～

① 政府

経団連へ5年連続の賃上げを要請。3%の賃上げに期待する政府は、賃上げや設備投資に積極的な企業には法人税負担を実質20%程度まで引き下げ、逆に消極的な企業は負担が増えるように仕向ける考えを示しています。

② 経団連

「3%の賃金引き上げに対する社会的な要請を認識した上で考える」とし、定期昇給とベースアップ(ベア)を合わせて賃上げ率3%の目指す考えを強調。安倍首相の具体的な賃上げ要請に応じる格好ですが、業績や競争環境の異なる各企業がどこまで実施するかは不透明な状況で、経団連は高収益企業に実現を求めています。

③ 連合

「底上げ・底支え」「格差是正」に寄与する取り組みによる所得の向上を実現するとともに社会保障と税の一体改革による将来不安を払拭し、消費の拡大を図っていくことが不可欠です。以上を踏まえ前年同様「賃金体系維持分に加え、2%基準で賃金水準の引き上げをはかる」としています。

④ UAゼンセン

「2%基準」のベースアップ(ベア)を統一要求に掲げると発表。ベア要求は5年連続で、2%基準に掲げるのは16年から3年連続となります。パート・アルバイトなどの短期労働者についても同等の引き上げを求めます。また、契約社員やパートなど非正規社員を無期雇用契約に転換する制度の整備や長時間労働是正についても労使間での協議を促します。

⑤ UAゼンセンの賃金闘争の基本的な考え方

《正社員》

「社会水準へのキャッチアップ」「格差是正」

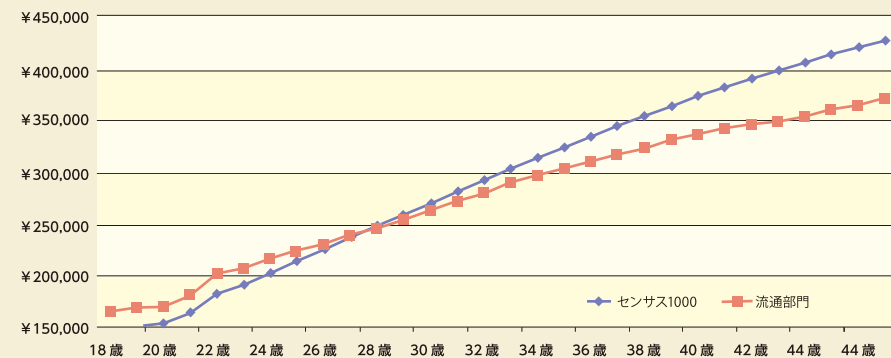
《パートタイマー》

「均等・均衡処遇の実現」

賃金体系維持分に加え、ベースアップを含む賃金引上げ一人平均4,000円以上もしくは一人平均1.5%以上とする。制度に基づく昇給・昇格分に加え、2%を基準に正社員組合員と同等、もしくはそれ以上の賃金引上げを要求する。

⑥ 賃金データの比較

センサス1000とUAゼンセン流通部門との賃金データを比較すれば、年齢が高くなるにつれて社会水準とは差が大きくなっています。これを社会水準より高くしていき、流通産業の魅力上げていくことが必要です。
※センサス1000とは、1000人以上の企業を対象とした「賃金構造基本統計調査」のこと。



イトヨーカドー労働組合の交渉

- ◆ 時々々の環境変化を捉え「生活実感としての賃金体系維持分(定期昇給相当分の確保)を踏まえ「仕事と賃金」のバランスにおける課題に対して賃金改善分をどのように配分するか
- ◆ 社会的あるいは産業・業種の公正労働基準確立のために共通する重要改善要求については、必要に応じ取り組みを設定し、UAゼンセン統一闘争を進めていく



執行部案の詳細については現在中央執行委員会にて協議を行っています。2月23日(金)の臨時中央大会にて要求決定し、春季労働条件交渉に進んでいきます。

今後のスケジュール

日時	内容	
2018年 2月16日(金)	全国支部代表委員長会議	要求内容確認
2018年 2月23日(金)	臨時中央大会	要求内容決議・団体交渉委員選出
2018年 3月7日(水)	第1回団体交渉	
2018年 3月14日(水)	第2回団体交渉	第4回拡大中央執行委員会
2018年 3月22日(木)	全国支部代表委員長会議	
2018年 3月23日(金)	全国支部副代表委員長会議	

以上の考え方を踏まえ、2018春季労働条件交渉がスタートします。私たちの賃金や労働環境を決める、重要な交渉になります。交渉経過等は支部代表委員長からのコミュニケーションや「さんかEXPRESS」等を通じて、都度発信をしていきます。組合員全員が一丸となって2018春季労働条件交渉に向けて臨みましょう。

12月度 経営労使協議会 開催

モデル店・新店等での長時間残業等の実態を受けて
12月度の繁忙期に対する労務管理について労使で確認



労働組合

会社

とき 2017年12月5日(火) ところ 組合本部会議室

出席者

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)

2017年12月5日(火)一斉同時オープンモデル店や新店等での極端な長時間残業、休日入門・先スキャン等の不正就業の実態を受けて、緊急で労使協議会を開催して実態の確認を行いました。一部の店舗では、残業削減指示が不正就業に繋がっており、対応もないまま個人で業務を抱え込み、強い責任感から不正を恒常的に行っている実態がありました。組合員(従業員)の健康を第一に考え、就業改善のために就業実態を正確に把握し対策を講じるために、不正就業の撲滅を最優先に取り組むことを労使で確認しました。また、モデル店のオープンに向け、現場の組合員の声を会社に伝え、MD政策と人事政策のギャップやモデル店の今後の方向性等について共有・協議を行いました。

出席者

竹田(副社長 販売本部長)
新立(人事部GM)
須賀(店舗オペレーション部GM)
久保村(勤労厚生部M)
川本(勤労厚生部)

経営労使協議会 確認項目

- 1 まずは、「長時間労働者の業務量削減」をテーマに労使協議会を開催する。
- 2 通常の安全衛生委員会を正しく開催し、通常の議題だけでなく、労使協議会で討議した項目の確認を行う。
- 3 年末年始の直前に直近の就業状況を把握し、必要に応じて労使での協議を行う。

経営労使協議会後の取り組み

12月6日(水) SM会議 竹田副社長講話

経営労使協議会を受けて、竹田副社長より、SM会議の場で現在のIYの就業実態を共有。そのうえで、12月の労務管理について、安全衛生委員会、労使協議会の中で業務内容の精査や本部からの指示で店が負担になっている業務等を取りまとめて報告することを指示。今後は店・本部が一体となって、長時間労働を是正していく事を説明した。

12月8日(金) 勤労厚生部・販売本部より対応について通達を発信

12月6日(水)SM会議の内容共有や安全衛生委員会・労使協議会開催(長時間労働者の業務量削減)について実際の動きを記載した通達を発信。

2018年度年末年始 販売本部 労使懇談会 開催

就業不正や法律違反を根絶し、従業員を大切にする企業風土構築に向け
労使一丸となって取り組むことを確認

とき 2018年1月22日(月) 17:30～18:30 ところ IY本部会議室

出席者
会社 泉井(販売本部長)、渡辺(販売副本部長)、村元(東京ZM)、足立(多摩京浜ZM)、早田(神奈川ZM)、柴田(埼玉ZM)、笹目(千葉ZM)、山田(北海道ZM)、赤羽(東北・北関東ZM)、大場(信越・中京ZM)、井上(西日本ZM)、斎藤(プライスZM)、八木(食品館ZM)、天勝(企画・情報担当GM)、河田(人事室長)、竹下(人事部GM)、須賀(勤労厚生部GM)、久保村(勤労厚生部M)、川本(勤労厚生部)
労働組合 石合(中央執行委員長)、渡邊(中央執行副委員長)、鈴木辰(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)、鈴木沙(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)、丸山(北海道/東北ゾーン議長)、松川(本部ゾーン担当兼書記局)、田中(西東京ゾーン議長)



【販売本部労使懇談会 要旨】

2018年1月22日(月) IY本部会議室にて販売本部労使懇談会を開催しました。年末年始を含む就業・営業上の課題について、相互で確認・共有することを目的に、販売本部長をはじめGM、ZM、人事部、勤労厚生部が出席のもと協議を行いました。

社会的に働き方改革や長時間労働等に対する関心が高まる中、労働組合として、職場の実態確認及び対応を中心に支部オルグを実施しました。そうした中で、一部の店舗において、長時間労働や不正就業の実態を確認しました。このような実態を労使ともに重く受け止め、職場で起きている問題の真因をつかみ、しっかりと労使で協議を進めていくことを共有しました。

また労働組合として、適正な労働時間で生産性を向上させる切り口でのモデル店を作るべきだと提案し、協議を行いました。こうした取り組みを労使一丸となって行い、「適正な労働時間で成果を上げている人が正当に評価される風土づくり」に向けて取り組んでいくことを確認しました。

【労働組合】千代田書記長

不正就業の実態について

- 12月6日(水)のSM会議にて竹田副社長より「不正就業の撲滅・長時間労働の是正」「12月の労務管理について」お話があったが、結果として昨年を大きく上回る長時間残業があり、また就業時間届を使用した悪質なデータ改ざんが発生した。組合員からは「やらなければならない作業が多いため、終業時間までに終わらせることが出来ず、不正就業をしてしまった」という声がある。

営業日・営業時間の課題について

- 深刻な人手不足を受けて、小売・外食産業では営業日・営業時間短縮の動きが加速している。最近では生活スタイルが大きく変化し、店舗運営を見直す動きが広がる中、IYは過去から一向に変わっていない。組合員のご家族からは「主人が深夜に家を出て出勤し夜遅くに帰ってくるが、今の時代の働き方として大丈夫なのか？疲れていて会話もなく、もしものことがあってはと不安に思う」という声がある。これは労働組合だけではなく、会社にも同様の相談があると聞いている。

業務に関する課題について

- 加工食品、デイリー食品部のお楽しみ福袋について声があがっている。年間で最大売上を稼ぐ年末に、BRでの福袋作成の準備に追われ、商品補充や年始への売場切替え作業に支障が出ている。店作成ではなく、出来上がった状態での納品に変更をお願いしたい。
- ワークシフト表については、人員配置や予算などを手入力する(二度手間になっている)ことに対し、システム化を望む声が上がっている。本来良い取り組みであるにも関わらず、場合によっては作成することが目的となり、必要性を理解されていないケースもある。

2018年度年末年始 販売本部 労使懇談会 開催

【労働組合】石合委員長

- 小売業はマンパワー産業である。本部の方針・施策があっても組合員の理解がなければ成果につながらない。職場で起きている問題の真因をつかみ、手を打っていく「労使協議の場」の必要性を認識していただきたい。
- 働き方改革に向けた、長時間労働や不正就業の根絶が社会的に求められている。「人がいないからしょうがない」と言って働き方を少しずつ改善していけばいいということでは社会の目が許してくれない。
- 年末年始の就業実態を確認すると、新店やモデル店を中心に改善どころか悪化している状況にある。これからの時代は、適正な労働時間で成果を上げている人が正当に評価される風土づくりが必要であり、そうしないと組合員の納得感につながらず、人材確保や社会的評価も得られないのではないかと。

労働組合からの提案・要請事項

【提案】

- ① 春季労働条件交渉でも確認をしている「賞罰基準のルール設定」を早急に行いたい。
- ② 適正な労働時間で生産性を向上させる切り口のモデルを作っていきたい。

【要請事項】

- ① 長時間労働・36協定違反・就業データ改ざんなど、毎年同じ実態が起きている。就業ルールの遵守がされないばかりか年々悪質になってきている。会社の労務管理に対する姿勢を見せていただきたい。また、店舗のみならず本部社員への対応も合わせてお願いしたい。
- ② 営業日・営業時間について、全店ではなく店と件や今年度の組合員の就業実態を鑑み、見直し可能なゾーン・店舗から対応をしていただきたい。
- ③ 現場の声を真摯に受け止め、抜本的な業務の見直しと生産性向上に向けた新たな取り組みを進めていただきたい。



【会社】泉井販売本部長

- 販売の幹部、SM、マネジャー含めて認識が極めて甘い。「働き方改革」以前に、部下の健康に対する配慮がされていない。長時間労働が原因となる問題が起きた時に、「ご家族や周りの人が、会社に対する責任をどう思うか」ということを考えていない。
- どう改善するかについても議論する必要があるが、制度や仕組みを見直していく必要もある。イレギュラーが起き、しばらくたつてから問題視をするのではなく、CIS等でイレギュラー発生時に速やかにアラームを発信できるシステムを構築していくべきである。
- 労使でしっかりと協議を行い、見直すべきことは見直していかなければならない。同時に、働く人の意識や生産性について、改善に向けた取り組みを進めていかなければならない。
- 営業成績と就業管理は同等である。人時生産性を取り入れたフォーマットづくりを行い、適正な労働時間で営業できるようにしなければならぬと痛感した。経営として課題を真摯に受け止め、改善を図っていききたい。

労使で現状の実態を重く受け止め、就業不正や法律違反を根絶し、従業員を大切にする企業風土構築に向けて労使一丸となって取り組む事を確認しました。

私たちの代表 田村まみさんの政策を紹介！

10月6日(金)の第48回定期中央大会にて2019年第25回参議院議員選挙(比例代表)組織内候補予定者「田村まみ」さんへの支援を決定しました。現在、「田村まみ」さんの支援に向けた活動を進めるために11月に全国の各会場において職場リーダー研修会を開催し、活動を進めています。まずは、田村まみさんのプロフィールや目指すべき政策を皆さんにご紹介します。

～田村まみさんの政治活動への想い～

①まじめに働く、支え合うことの大切さ

一人ひとりがそれぞれの思いを持って仕事に打ち込む事で、会社が、そして社会が成り立っています。まじめに働くみんなが、健康で安全に働くことができ、豊かな生活ができる雇用、社会を作ります。

②みらいを生きるこどもたちのために

地球温暖化や環境破壊が心配されています。情報技術やバイオテクノロジーの革新は、私たちの社会を、そして、生活を一変させるかもしれません。こどもたちがたくましく、やさしい心を持って未来を切り開く事ができるよう準備することが私たちの責任です。



私たちの仲間

田村まみ

第25回参議院議員選挙(比例代表)
組織内候補予定者

profile

生年月日 1976年4月23日(41歳)
家族構成 夫
趣味 野球観戦、アロマテラピー
略歴 1976年 東京生まれ 広島育ち
1999年 同志社大学 神学部 卒業
1999年 総合スーパーへ入社
2006年～2017年 労働組合専従役員

～UAゼンセン流通部門・田村まみさんが 流通業のために改善をしていく事を目指す5大政策を紹介～

- ① 営業日・営業時間問題への対応(店休日・正月営業休日の法定休日化)
- ② 休日保育の充実
- ③ 悪質クレーム対策
- ④ 環境分野への取り組み強化
- ⑤ サービス価値の向上

2月5日(月)から全国各会場で開催している「第2回職場リーダー研修会」を経て、「田村まみ」さんの支援活動が本格的にスタートします！ 組合員一丸となり活動を進めていきましょう！

IVY募金活動報告

私たちの働くイトーヨーカ堂では、さまざまな地域社会の中で商売を行っています。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する感謝の気持ちを表すために、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%を地域施設、10%を国際福祉、40%をドリーミンファンド社会福祉基金に分けて寄付しています。

募金総額 3,910,922円(2018年1月29日現在)



皆さんの
IVY募金活動への
ご協力
ありがとうございました。

支部情宣担当者活動スタート!

～組合員により一層活動が伝わる体制へ～

労働組合の活動を日々伝えていく媒体として、「SANKA!」を始めとする情宣物があります。またそれ以外にも活動に応じて、様々なポスターやお知らせが送付されています。こうした情宣物の管理や支部掲示板への掲示は、これまで各支部毎に裁量を持って行ってきました。しかし支部間によっては基準が異なる事で情報共有のレベルに格差が生じている事もあります。このような背景から2018年度は、支部掲示板の管理基準や情宣物の配布体制を統一し、組合員の皆さんに情報を知っていただく体制作りとして各支部のなかで「支部情宣担当者」を設置してまいります。

支部情宣担当者 コミュニケーション

この度は支部情宣担当者をお任せいたしました。ありがとうございます。1年間の活動で様々な活動を行います。組合員さんにとって使いやすい支店情報をつくるためのサポートや情報発信される情宣物の管理を目的に、今月から1回「支部情宣担当者コミュニケーション」を送付します。内容をご確認ください。各支部の状況に合わせて対応をお願いします。

①支部情宣担当者設置の目的
支部情宣担当は、組合活動や情報共有を行う中で、最も身近なものです。しかし、支部情宣担当の管理は、各支部の裁量に委ねられているのが現状で、支部間でも情報共有のレベルに格差が生じています。本誌から、今年度は管理基準を明確にし、組合員さんが使いやすい情宣物を作っていくことで労働組合の活動を推進しようという理由から、今年度より支部情宣担当者の設置に取り組みしていきます。

②支部情宣担当者の役割
1.「支部情宣担当者コミュニケーション」に基づいた、支部情宣担当のメンテナンス。
2.各支部から「セブン&アイ」各店舗への各分社(各店舗の各部門の担当者)と配属時の組合員さんへのPR
3.ポスター等の情宣物の管理

③現在の情宣物発送状況(掲示と配布確認をお願いします。)
【配布3月1日】VOL.513「第48回定期大会大会報告」配布が行われたか確認をお願いします。
【配布3月1日】「新春特別企画」2018 資料・封筒
【配布3月1日】EXPRESS Vol.10「新春特別企画」について(INAP 組合員)
【配布3月1日】EXPRESS Vol.12「新春特別企画」について(組合員)
【配布3月1日】EXPRESS「新春特別企画」について(組合員) 掲載期間 1月10日(水)
【配布3月1日】EXPRESS「新春特別企画」について(組合員) 掲載期間 1月10日(水)

支部情宣担当者コミュニケーション(月1回発行)



2018年度若手組合員ミーティング開催!

若手組合員ミーティングは同年代のコミュニティやネットワークの醸成を目指した、「若手組合員交流会」を開催するにあたり核となる30名の若手組合員を集めて、前年度8月に開催した交流会の振り返り・反省と今回の交流会の方向性を議論し、今年度の若手組合員の活動をスタートしました。今後の活動にご期待ください!



と き:1月24日(水)
と ころ:アキバプラザ
人 数:30名



日々の食事を通じて、働く私たちにサポート!

～社員食堂特集～

組合員の福利厚生の一つである社員食堂。私たちが普段何気なく食べている社員食堂メニューの裏側には、組合員の健康への配慮、安心・安全への取り組み等多くのこだわりがあります。そして、労働組合もその活動の中に一部参加をしています。今回は社員食堂の調理を請け負っていただいている株式会社セブン&アイフードシステムズ様のご協力のもと、社員食堂について紹介します。

社員食堂の3つのこだわり

①健康な体づくり

私たちは健康な体づくりのために「塩分」「カロリー」「脂質」「野菜(ビタミン、ミネラル、食物繊維)」の4つのバランスが取れたメニューをご提供することが大切だと考えています。その上で、美味しさを追求し、社内の厳しい審査を通ったメニューをお客様にお届けします。また、ウェルネスチーム(管理栄養士)が健康的な食生活についてアドバイスする健康キャンペーンも定期的に開催しています。

②安心と安全

従業員の健康管理から徹底した食材品質管理によってお客様に、安心・安全でおいしいお食事をご提供しています。産地やアレルギー表示、原材料から一貫した品質管理を行うことで安全性を確保し、安心して召し上がっていただけるメニューをご提供しています。

③食を楽しく

私達の提供する商品は、人気の定番商品を中心に季節・催事・社内イベント等のメニューや専門店・有名店とのコラボメニューを織り交ぜ、従業員一同笑顔でお迎えしております。

社員食堂のメニューが私たちに届くまで



※食堂委員会とは、社員食堂のより良い運営をめざし、(株)セブン&アイフードシステムズ様、勤労厚生部、労働組合、健康管理センター等が参加して、新メニューの試食、社員食堂に関する組合員の声の共有などを行う場で、月1回の開催をしています。



開発担当者の想い



(株)セブン&アイフードシステムズ
商品開発部GM
上屋敷 恵美子さん

「美味しい料理を質の高いサービスとともに提供し、お客様にご満足いただく。」この実現のため、私達商品開発のメンバーは、皆様の一日の大事な休憩・お食事の時間を社員食堂で楽しくお過ごし頂けるよう、新メニューの開発や、毎月の献立決めを行っております。

管理栄養士が開発する健康サポートメニュー、そしてHappyデーのメニューやご当地・味めぐり、その他季節・催事に合わせたイベントメニューなど、今日の昼ごはんは何だろう?と楽しみにして頂けるよう、7FSならではのメニューをお届けします!



(株)セブン&アイフードシステムズ
管理栄養士
西村 実佳さん

お客様に野菜や栄養素、塩分について知ってもらうきっかけになればと思い、健康サポートメニューの開発に取り組んでいます。様々な視点からの健康へのアピールを、そしてお客様に無理なく減塩などに取り組んでいただけるメニューにすることを心がけて作っておりますので少しでも多くのお客様に召し上がっていただけたら嬉しいです。

2月おすすめメニュー



2月おすすめメニュー



上期ゾーン活動報告

北海道/東北ゾーン



北海道/東北ゾーン議長
丸山 亮人

comment

2018年度の活動の柱となる「一支部一組合」の確立と「支部労使協議制」を実現させるためには、支部代表委員長の強い推進力と、支部を支える支部役員、職場リーダーの協力が必要不可欠です。上期活動は、各支部の組織力をより強固なものにすることに注力し、職場リーダーを明確に定め、活動推進のための組織体制づくりに向けて取り組んできました。支部の課題をタイムリーに解決できる労使協議会を最大限活用できるよう、自分自身の働き方と向き合い、必要なこと unnecessaryなことを明確にして、課題解決に向けて、一人ひとりが声を出し、全員で職場環境の改善を目指しましょう。



福住店安全衛生委員会



職場リーダー研修会(仙台会場)

埼玉/北関東ゾーン



埼玉/北関東ゾーン議長
中川 勇樹

comment

埼玉/北関東ゾーンでは上期、「一支部一組合」「支部労使協議制の確立」を目指し、全支部が定期的な支部労使協議会を開催する必要性を理解し、店で起きている課題・問題を支部でタイムリーに解決していく組織作りに向けて活動を進めてきました。下期についても今年度の活動スローガンである「IY再生」「真のワークライフバランス実現に向けて」多くの組合員が参加し、風通しのいい職場環境作りを目指して活動を進めていきます。支部座談会・支部イベントなど身近な労働組合の活動から参加できるような環境を作っていきます。



日立支部 支部大会



IVY基金寄贈 富士見乳児院
に寄贈する支部代表委員長

千葉ゾーン



千葉ゾーン議長
鈴木 沙知

comment

2018年度は、「一支部一組合・労使協議制の確立」から「IY再生」「真のワーク・ライフ・バランス」の実現を進めるため、千葉ゾーンは、「身近な組合活動を進め、組合員の声が集まる体制づくりをしよう」をスローガンに、支部イベントや支部座談会を中心に活動に取り組みました。そのための組織づくりとして、ゾーン執行部が支部の活動のフォロー・サポートを行い、組合活動の定着に取り組みました。

支部活動としては進捗に支部間格差がありますが、今後ゾーン執行部で格差を埋めていくフォロー・サポート活動を強化してまいります。また、下期は支部を超えた、ブロック・ゾーンでの活動が始まります。組合員みなさんの積極的な参加をよろしくお願いいたします。



食品館鎌ヶ谷支部 支部大会



わかばフェスティバル

東東京ゾーン



東東京ゾーン議長
秋葉 雄太

comment

二兎追わなければ生き残れない時代というように、営業管理・労務管理の両面を追及していきます。今だからこそ、プレない土台作り(支部役員体制が変わっても支部活動が変わらない)が必要です。営業管理も労務管理についても正しい職場環境(休日・休暇が取れる、作業計画通り進められる)があるこそ、会社業務に臨める、組合活動につなげられると思います。当然、簡単なことではありませんが、この正しい職場環境(休日・休暇が取れる、作業計画通り進められる)に向けて、東東京ゾーンとして、労務管理(36協定違反ゼロ、不正スキャンゼロ)を重点に取り組んでいきました。



葛西支部労使懇談会



赤羽支部労使協議会

上期ゾーン活動報告

西東京ゾーン



西東京ゾーン議長
田中 大樹

comment

現在「働くこと」に対する社会環境が急速に変わっているなかで、私たちを取り巻く環境を正しく捉え、スピーディーに対応していくことが求められています。上期は2018年度の活動の柱である「一支部一組合」、「支部労使協議制」の確立を目指し、取り組んできました。各支部が職場リーダーと協力して組合員の声を集め、その声を支部労使協議会の場で伝え、問題・課題の解決に向けて取り組みました。今後も、私たちがより良い労働環境で働くことができるよう、まずは組織の強化を図り、支部代表委員長をはじめとした支部役員、職場リーダーが信念を持って取り組んでいきます。

西東京ゾーン上期活動・予算会議



昭島支部 支部労使協議会

神奈川ゾーン



神奈川ゾーン議長
中井 啓二

comment

上期活動は、「一支部一組合」「支部労使協議制」の確立を柱に、一つひとつの活動に組合員役員がどれだけ向き合い、組合員との対話を大切にいき、その積み重ねが人間関係(=信頼関係)を構築させることにこだわって活動してきました。中でも、労使協議会の重要性にこだわりを持って、諸会議では支部代表委員長と主旨・目的を綿密に確認し、活動を進めてきました。また、支部労使協議会だけでなく、支部の声を伝えるために、ゾーン労使協議会を開催し、会社側と協議を重ねてきました。

下期は、労使協議会の精度をさらに高めていくために、各支部が主体的に組み立てていけるように、ゾーン・ブロック・支部がチームとなって、しっかりと連携をとって進めていきます。

小田原支部 支部大会



川崎港町支部 支部イベント

信越・中京/西日本ゾーン



信越・中京/西日本ゾーン議長
竹内 宏子

comment

定期中央大会を経てゾーン活動・予算会議から始まった2018年度、信越・中京/西日本ゾーンは新役員体制で臨む支部が非常に多く、試行錯誤しながら、活動推進の組織体制づくりとして「一支部一組合の確立」に向けて活動を進めてまいりました。

なかでも「支部労使協議会」は、回数を重ねるごとに、「支部で起きた問題を解決する場」から、「今後想定される課題に対する事前協議の場」「職場をより良くするための提案の場」と精度をあげながら取り組んでいる支部が増えており、活動方針である「IY再生」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けて、一歩ずつ前進しています。



信越・中京・西日本ゾーン 上期活動・予算会議



プライムツリー赤池店決起集会

本部ゾーン



本部ゾーン議長
片桐 麻依

comment

上期本部ゾーンでは、組合員一人ひとりが個々の力を発揮する為の環境づくりが急務となっている中、現場で働く組合員の方の「声」を聴く活動、組合員同士の「交流」の場を持つ活動に特に力を入れて取り組んできました。また、一つひとつの活動について情宣物を通じ組合員に伝えていくことにも力をいれ、活動の理解を深めました。上期に活動をしてきた「声」を聴く活動、組合員同士の「交流」の活動を軸に置きつつ、下期にはより発展させた活動へつなげていきたいと思っています。活動方針である「IY再生」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けて、本部組合員の動き方の見直し、またモチベーションアップに向けた活動の推進を行っていきます。



東北事業部交流会



本部ゾーンIY募金寄贈(双葉乳児院)を行う衣料支部 鈴木支部代表委員長(写真左)