

参議院(比例)私たちの代表 田村まみ活動紹介

～働く仲間の笑顔のために～



◆田村まみ 1年間の活動実績◆2017年9月17日～2018年8月31日/全国827会場/参加者42,559名

公式SNS・ホームページで活動を紹介中!!



公式ホームページはこちら
www.mamitamura.com



私たちの上部団体であるUAゼンセンの代表として擁立し、早一年が経ちました。この期間、田村まみはUAゼンセンに加盟する様々な組合の大会や会議、集会に直接赴き、職場の悩みや現場の生の声を聴く活動を継続して行っています。

全国には流通産業で働き、私たちと同じような悩みを持った組合員の仲間が100万人います。特に今、UAゼンセンが重点政策として取り組んでいる「悪質クレーム問題」や労働環境に関わる課題は、流通産業で働く私たちの切実な悩みです。その中で、昨年度みんなで取り組んだ署名活動は、NHKを含むマスコミ各社にも取り上げられ、流通産業の課題として国政や社会へ発信することに繋がっています。

私たち一人ひとりが組合活動、そして政治活動に参加することは、私たちの職場の課題解決はもちろん、税金や社会保障など生活や暮らしにも影響を与えることができます。組合員みんなで、流通産業で起きている課題を共通認識し、力を合わせて働きやすい職場にしていきたいと思います!

～ IYの持続的な発展を目指して ～今こそ労働組合としての役割・機能を発揮するとき～

さんか

SANKA!



労働組合としての役割・機能を認識し、
組合員一人ひとりの力を発揮しよう!

DEC 2018

vol. 520

平成30年12月26日発行

セブン&アイ まるごとキャンペーン2019

セブン&アイグループに勤める組合員とその家族が、グループ会社で買い物・食事をする企業風土醸成を目指し、今年も開催します!

当選本数過去最大!!! 皆さまのご参加
お待ちしております!



【開催期間】

2018年12月1日(土)～2019年1月31日(木)

支部での応募締切: 2019年2月8日(金)

【応募コース・賞品】

1万円コース(レシート1万円分で1口) 1,200本
500円相当の食品セット

3万円コース(レシート3万円分で1口) 100本
3,000円相当のカatalogギフト

5万円コース(レシート5万円分で1口) 50本
5,000円相当の労連各組合の委員長
おすすめギフト

【応募対象者】

セブン&アイグループ各社に勤務している社員(PH社員含む)およびそのご家族(テナント従業員は除く)

【応募・抽選方法・キャンペーン応募対象の範囲】

詳しくは、支部掲示板をご確認下さい!

IVY募金活動



今年度も冬のIVY募金がスタートしました。地域社会に感謝の気持ちを表し、社会貢献活動の一環として募金へのご理解とご協力をお願いいたします。

募金期間 2018年12月1日(土)
～2019年1月5日(土)

～IVY(アイビー)とは～

「IY」の間にボランティアの頭文字「V」をいれた、イトーヨーカドー労働組合のボランティア活動の総称です。また「アイビー」を日本語に訳すと「ツタの葉」という意味になり、1995年よりロゴマークとして使用しています。

皆さまからの募金
お待ちしております!



INDEX

- ② 2018年冬期一時金受結報告
- ③ 2019年度
第1回販売事業部労使懇談会開催報告
- ④⑤⑥⑦ 2019年度第1回
中央労使協議会開催報告
- ⑧ ゾーン労使懇談会開催報告
- ⑨ 上期ゾーン活動・予算会議開催報告
階層別研修会開催報告
- ⑩⑪ 階層別研修会開催報告
- ⑫⑬ 支部大会開催報告
- ⑭ 年末年始繁忙期の労務管理について
- ⑮ Web!SANKA!
IYプレミアムメンバーズ
- ⑯ 田村まみ活動紹介
セブン&アイまるごとキャンペーン2019
IVY募金



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=献(しつづ)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

2018年 冬期一時金妥結報告

2018年冬期一時金は、賞与支給前営業利益率(2017年下期—2018年上期)と2018年上期既存店営業利益昨年比によって決定されます。該当期間の業績は黒字増益という状況ですが、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。

11月6日(火)の一時金申し入れ以降、現状の利益状

況、先々を見据えた経営環境など、労働組合からの要求内容と会社が考える支給水準に関して、事務折衝を継続的に行ってきました。継続的に会社と交渉を重ね、11月15日(木)11時より四ツ谷本部会議室にて、最終交渉を行い、妥結に至りました。

冬期一時金交渉 要旨

労働組合

一時金支給について、過去から労使で確認してきた一時金(=賞与)の水準は、生活給の考えも踏まえ、年間最低4.0ヶ月を基本としてきた。ここ数年は、業績不振に伴い、年間4.0ヶ月を大きく下回る支給が続いている。2018年度上期利益予算達成の背景には、限られた人員で経費削減や閉店、モデル店や構造改革に対応してきたことや経営方針である基本四原則に取り組んできた事などが挙げられる。今冬期一時金については、利益水準は未だに低位にあるものの、改善度合いや経年の取戻し分、組合員の頑張り等を考慮し、支給をお願いしたい。

会社

上期営業利益は、グループで唯一予算を達成することができた。我々の取り組みは正しいものと理解しているが、依然その水準は売上比I%を下回る水準であり、ROCO億の売上に対してわずかIH億という状況であり、競合他社・グループ各社と比べても収益の格差は大きい状況である。また、景況感の悪化も影響して10月度は減益となった。11月についても現時点では赤字の見通しの中で、年間営業利益予算の100億の予算達成が厳しい状況であるのも事実である。賞与については、上期までの営業実績に応じて支払う性格のものであるが、労働組合の要求に対しては、現状の営業環境を考えると厳しい状況であると言わざるを得ない。

冬期賞与は、2011年の支給係数84%を最後に70%前半の支給が続き、2015年には67%という最低の水準となり、組合員の皆さんに低い水準で支給してきたのは事実であると認識している。

冒頭申し上げた通り、上期決算はグループで唯一予算を達成しており、組合員の期待の大きさも十分に理解している。今年度利益予算100億を達成させるためには、年間最大の利益を出す12月の取り組みが必須であり、そのためには社員全員が一丸となって商売に取り組むことが最も大切であると考えている。12月度に社員がモチベーション高く仕事をしてもらえるように会社としても精一杯の回答をさせていただきたい。

労使で、12月商戦の重要性を認識し、予算達成に向けて一丸となって取り組むこと、組合員のこれまでの頑張り、そして今後への期待を込め、会社より誠意ある回答を受け、妥結に至りました。

確認した一時金のポイント

～支給係数～

ナショナル・エリア組合員 81%
 フィールド・店担当嘱託組合員 91%
 パートナー組合員 93%

2019年度第1回販売事業部労使懇談会

2018年10月17日(水)四ツ谷本部会議室にて、2019年度第1回販売事業部労使懇談会を開催しました。10月5日(金)に開催された第49回定期中央大会の開催報告と合わせ、2019年度の活動方針・組織体制について共有を図りました。

私たちを取り巻く環境が日々変化しているなかで、今こそ労働組合としての役割・機能を発揮し、活動の目的としている「雇用の確保」と「労働条件の維持・向上」に向けて、職場での問題・課題を会社側と共に考え、改善・解決に向けて取り組んでいくことを確認しました。また、泉井販売事業部長からも「問題が起きる前に労使で協議する事の必要性や問題・課題を具体的に解決していくための改善提案を労使で見出していくことが重要である」とお話しをいただき、労使協議ができる組織体制確立に向けて、労使一丸となって取り組むことを確認しました。

会社

泉井(販売事業部長)、河田(人事室長)、村元(東京ZM)、足立(多摩・京浜ZM)、早田(神奈川ZM)、柴田(埼玉ZM)、山本(千葉ZM)、山田(北海道ZM)、尾鷲(東北・北関東ZM)、大場(信越・中京ZM)、南(西日本ZM)、齋藤(プライスZM)、八木(食品館ZM)、須賀(勤労厚生部GM)、竹下(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)

労働組合

石合(中央執行委員長)、渡邊(中央執行副委員長)、中井(中央執行副委員長)、千代田(中央執行書記長)、中川(埼玉ゾーン議長)、竹内(神奈川ゾーン議長)、丸山(多摩・京浜ゾーン議長)、松川(本部ゾーン議長兼書記局)、田中(北海道/東北・北関東ゾーン議長)、佐藤(東京ゾーン議長)、瀧澤(千葉ゾーン議長)、宇野(信越・中京/西日本ゾーン議長)、岡山(本部ゾーン担当書記局)

「労使懇談会とは」

労使懇談会とは、経営状況や環境変化への対応に向けた労使による意見交換ならびに共通認識の醸成の場です。労使双方が実態を掴み、問題・課題への改善・解決のため、「考え・話し合い・解決していく組織風土」の構築を目指し、労使懇談会を開催しています。

【石合委員長】 2018年度活動報告・労使での取り組みについて

10月5日(金)に第49回定期中央大会を開催し、全議案が満場一致で承認され、2019年度の活動をスタートした。当日は、樋口営業本部長にもご来賓としてお越しいただき、現状の会社の課題や会社方針についてお話をいただいた。昨年度活動できたのも、日頃から販売事業部の皆様が組合活動に多大なるご理解、ご協力をいただいた賜物であり、感謝を申し上げたい。

今年度は、支部単位で労使の話し合いである「支部労使協議会(=事前協議)」を定例的に開催していきたい。今、私たちが求められている事は現場力の向上である。そのためには職場で働く全組合員が、会社や働き方に対する「現場の声」を上げ、問題・課題に対し、タイムリーに改善・解決していく機能を作っていくことが必要不可欠である。その一つの行為として、労使での話し合いを行っていく。上司・部下という関係では伝えづらい事を「労使協議会」という場を設定していただき、支部代表委員長は役割として「組合員の声」を伝え、SMは現場の声を真摯に受け止め、解決策について共に考えていただきたい。

また、今年度は労働組合の50周年記念事業として、OB・OG会事業「IYプレミアムメンバーズ」を設立し、将来懸念されている労働力不足、人材難に対し、今までイトーヨーカ堂で勤務経験のある組合員の方を退職後も繋ぎ止め、囲い込みを図っていきたくと考えている。

【泉井販売事業部長】 労働組合の方針を受けて

労働組合の2019年度の方針を受けて、労使双方でのコミュニケーションが重要であると感じている。「会社を良くしたい、社員を育てたい」という考えは労使共通であり、職場環境が悪化するときはコミュニケーションに問題があるときである。労働組合側も会社・店で気づいたことは、会社側に伝えていただきたい。

また、問題が起きる前に、労使で事前協議する事は大変重要であると感じている。意識から変わるものもあれば変わらないものもあり、具体的な改善策が提示できないものや明確な方向性がないものは先延ばしにする傾向があるため、今年度は具体的に解決策、方向性を出せる協議にしてほしい。会社側からも、労使協議の必要性を伝えることで協力していきたい。



2019年度 第1回中央労使協議会 開催報告

継続的な事業所閉鎖や(株)イズミとの業務提携による福山店の譲渡、丸大柏崎店・長岡店の閉店等、組合員の「雇用に対する不安の声」が増大していく中で、今私たちに求められているのは組合員一人ひとりが会社の置かれた状況(数値や経営施策に対する進捗)を正しく理解し、皆が考え、理解・納得し、行動に移して結果を出していくことです。また、社会環境の変化に対応していくためには必要に応じて、働き方や諸制度の見直しを図っていく必要があります。そのために、定期的な中央労使協議会(経営とのコミュニケーション)を行い、労使で目指していく目標と目的を一致させ、職場で働く組合員の不安を取り除き、安心して業務に専念できる環境づくりを目指していくことを確認するために11月15日(木)に中央労使協議会を開催しました。



出席者

会社

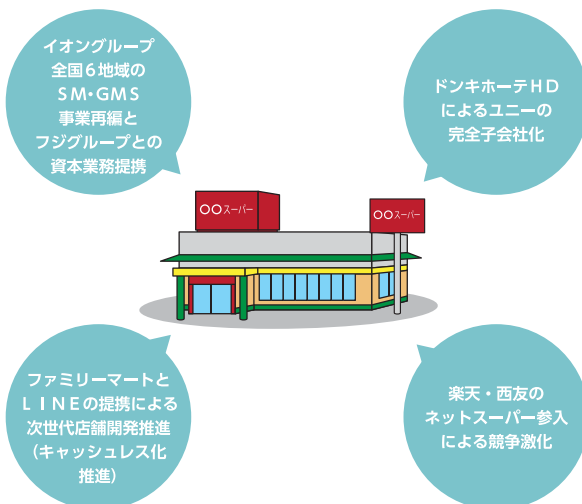
- 三枝(代表取締役社長)
- 佐藤(取締役常務執行役員 管理本部長)
- 樋口(取締役執行役員 営業本部長兼販売促進室長)
- 泉井(取締役執行役員 販売事業部長)
- 河田(執行役員 人事室長)
- 須賀(勤労厚生部GM)
- 久保村(勤労厚生部M)

労働組合

- 石合(中央執行委員長)
- 渡邊(中央執行副委員長)
- 中井(中央執行副委員長)
- 千代田(中央執行書記長)
- 松川(中央執行委員)

～中央労使協議会開催の背景～

流通業界を取り巻く環境(外部環境)



IYを取り巻く環境(内部環境)



流通業界を取り巻く環境(外部環境)は(株)イオンの地域事業再編や(株)ドン・キホーテによる(株)ユニーの完全子会社化等大きく変化しています。イトーヨーカドーも未だ営業ベースで利益が出ておらず、継続的な事業所閉鎖や首都圏強化という会社方針の中で地方店を中心に雇用に対する不安の声が挙がっています。その声を会社に伝え、労使でしっかりと話し合いをする場が現在求められています。

取り巻く環境を受けた組合員の声

①事業所閉鎖を受けた組合員の声

【パートナー組合員】

- IYで定年退職まで働くつもりでいた。IYの給料で生活をしているから、雇用がなければ本当に困る。
- IYの人事制度である「70歳までの雇用」を見越して、生活設計を立てており、事業所閉鎖に伴う計画の狂いに大きな不安を抱えている。
- 採用募集をしている企業が少なく、不安で仕方がない。雇用継続できなければ、生活ができない。
- 家庭の事情で、地元を離れることができず、雇用が見つからない。年齢的な不安もあり、働き先が見つけれられるか不安で仕方がない。

【フィールド組合員】

- IYに残りたいが、家庭の事情(親の介護等)で地元を離れられない。
- 育児を理由に引っ越しできない。地元から通えるグループ会社で働きたい。
- リ・チャレンジプランを使用しており、正社員でありながら短時間勤務できることに大きな魅力を感じていた。別の会社へ行くことに大きな不安を感じている。
- 自宅があり、引っ越しができないため、正社員雇用を諦めて仕事を探すしかない。本当につらい。
- 地元から離れられないため、IYを退職せざるを得ない。正社員で働ける企業に再就職をしたい。何とかしてほしい。

②テナントの撤退、衣料・住居売場を中心とした減積に対する組合員の声

赤字が続き、投資がかけられない店舗では、テナントの撤退や売場の減積が相次ぎ、SCとしての魅力の低下、さらには店舗閉鎖等の噂が流れている。

【組合員の声】

- 長年、赤字運営で投資がかけられず、改装もできない状況である。いつ閉店になるのかをずっと待っているような状況になっている。
- テナントが閉店し、ずっと仮囲いになっている状況で、SCとしての魅力が低下している。空きスペースには、処分品を置いたり、休憩スペースにしたりするしかない状況になっている。
- 空きテナントが多く、お客様や従業員からは、閉店になるのではないかとこの噂が流れてしまっている。
- お客様から「閉店するの?」と聞かれた。自分のお店が閉店してしまうのではないかと常に不安の中で働いている。



③構造改革店舗における組合員の声

- 一部店舗では構造改革後に客数は増加しているが、衣料・住居の減積により店計の売上・荒利は大きく減少しており、会社政策に対する不安の声が挙がっている。
- 首都圏中心に構造改革を実施し、利益を生み出していき、地方店等に再投資をしていくというが、具体的な方針が見えてこない。

中央労使協議会で労働組合から会社に伝えたポイント

取り巻く社会環境と組合員の声を踏まえると大きく以下の3点が挙げられる。

- ①事業縮小(経費削減・事業所閉鎖)等により業績は回復しているものの、営業ベースでは利益が出ていない現状にある。会社として「経営改革プロジェクト」等に取り組んでいるが今後の成長戦略が組合員に伝わっていない。
 - ②継続的な事業所閉鎖に伴う雇用の喪失や会社の首都圏強化の方針を受けて、地方店を中心に今後の「雇用」と「労働条件」が守られていくのか不安の声が挙がっている。
 - ③構造改革や食品強化の方針が出ているが、現状商売ベースの営業利益を出せるほどの結果につながっていないことを踏まえると、どのような経営方針で企業を持続させ、「雇用」と「労働条件」を維持していくのかわからない。
- ⇒以上の内容を踏まえ、職場で働く組合員が安心して業務に専念できる環境づくりを目指していくことを労使で確認するために「中央労使協議会」を開催している。

中央労使協議会での確認ポイント① ～地方店舗の持続性と雇用について～

労働組合

北海道、新潟、中国エリアなど閉店が相次ぐ中で、地方エリアで形成されていたドミナントが崩壊している。また、(株)イズミとの提携による福山店の譲渡等が行われている。地方における赤字店舗は少なくない中、組合員の雇用に対する不安は増しているが会社として物流インフラ等を含めた地方店舗の持続性、また雇用についてどのように考えているのか。

会社

(株)イズミとの提携をはじめとする、提携戦略についてはIYの弱い部分を補完する目的で行っている。会社として足りない部分を持っている企業と連携しながら、店舗の持続性を保っていく必要があると考えている。今後も店舗・雇用地域でどのように継続していくのかを前提に慎重に検討しながら、必要に応じて外部との提携を行う可能性はある。

中央労使協議会での確認ポイント② ～将来的な組合員の雇用について～

労働組合

事業所閉鎖、衣料・住居部門を中心とした売場減積が続く中、ストア社員を中心に多くの雇用が失われてきた。会社が置かれる状況を考慮すれば、一定の理解はしているものの、事前にできることや十分に確認しておくべきことがあったのではと振り返っている。職責ポスト等も減ってけば、現状の生活水準、生涯賃金にも影響をしてくる。相次ぐ閉鎖、ドミナントが崩れていく中で、将来的に組合員の雇用は守られるのか。先々の展望として何店舗の体制が利益の出る事業構造になるのか等のシミュレーションや具体的な施策について説明いただきたい。

会社

利益の出る事業構造に向けたシミュレーション等は、各店様々な与件があるため一概に何店舗であれば利益が出るというものではない。それよりも既存の店舗にどれだけのお客様を呼ぶコンテンツを作ることが出来るかが重要であると認識している。その意味では1店舗でも減らすことなく、多くのお客様を呼べるコンテンツを作って、労使が一丸となってそこに向かっていける環境を作っていきたいと考えている。

中央労使協議会での確認ポイント③ ～構造改革店舗の進捗状況・成長戦略について～

労働組合

構造改革を推進するため、モデル店舗が選定され改造・改装が行われている。テスト等のチャレンジ要素はあるものの、店舗によっては投資額も大きくなってきているが、投資効果がなかなか現れていない状況である。構造改革店舗の進捗とそれに対する現状の検証内容及び新規事業展開等の成長戦略も含め、確認したい。

会社

今後は利益を出す事業を作っていく限り、雇用を守ることや、会社の発展につながらないと考えている。現状モデル店の施策を進めているが、今の事業の延長線上では利益構造を変えていけない。お客様を呼ぶ新たなコンテンツを創出していくために、まずは売上上位店舗を中心に構造改革(投資)を行っていき、そこで生み出した利益を地方店・新規事業含めた新たな投資につなげていこうと考えている。

今後求められる労使の取り組み

会社としての雇用を守る義務

事業所閉鎖や事業売却、分社化などの噂が絶えず、組合員の将来不安は日々増している。組合員にとって何よりも大切なことは「雇用の確保」である。会社は、雇用の継続と社会的な労働条件を保障する責任を負い、労働組合は経営者とその責任を的確に果たしているか確認する責務をもっている。

これまで以上に労使による経営施策の確認を「事前労使協議」を通じて行い、広義の経営参加を進めることにより、常に先手の雇用対策(雇用を生み出す成長戦略)を構築していくことが必要である。

事前労使協議制の確立

経営・従業員(労使)が目指すべき目標・目的を共有、理解することが何より重要であり、それは行動を起こす前の事前の協議の積み上げがあってはじめて成し得ることができる。組合員の雇用・労働条件・処遇に関わる案件については、必要に応じて労使双方から申し入れによる事前労使協議を行う必要がある。また、今後の経営状況を踏まえ、定期的(四半期に1回以上、必要に応じて随時)に労使協議会の開催を行っていききたい。

労使で確認したポイント

- ①組合員の雇用・労働条件に関わる案件については、事前に労使で話をしてお互いに理解し、また、労使で定期的にコミュニケーション機会をつくり、労使が一丸となって1つの意思を持って取り組みを進めていき、最大の成果につなげていくことを確認。
- ②会社で取り組んでいる「経営改革プロジェクト」について都度、進捗状況を労使で確認をしていく。

労使協議会を受けて私たちが取り組むべきこと

- 現状のIYが置かれている環境を正しく認識し、組合員一人ひとりが皆で考え、理解・納得し、行動に移して最大利益月である12月を労使一丸となって取り組むこと
- 座談会や日々の活動の中で、「声」を挙げていき、支部労使協議会・ゾーン労使協議会等で解決を図り、業務に専念できる環境を私たち自身で作っていくこと。
- 階層別(支部・ゾーン・中央)それぞれの役割でテーマを決めて労使の申し入れによる「事前労使協議」を進めていくことを労使で確認。

それぞれの役割を認識し、一人ひとりの力を最大限に発揮していきましょう！

ゾーン労使懇談会

10月26日(金)から11月22日(木)の期間で、11ゾーンに分かれゾーン労使懇談会を開催しました。各店のSM、支部代表委員長、支部の労務・厚生窓口の役割を担っているシスターにもご出席いただき、現場で起きている問題、課題に対し、労使で考え、話し合い、解決していく組織風土を醸成するため、労使双方が共通の認識を持つことを目的に開催しました。

当日は、各ZMからゾーンの方針、労務管理について、勤労厚生部からは現在の社会環境、職場環境について話をいただきました。また、2018年度のヘルプライン通報件数が増加の一途を辿っていることから、SOMP Oヘルスサポート株式会社様より講師の先生をお招きし、現在多くの店舗で課題となっているハラスメント対策をテーマとしたセミナーを実施し、未だ根絶されていないハラスメント行為への対策方法と、より働きやすい職場環境の実現に向けて労使による事前協議の必要性について共有を行いました。

スケジュール 内容

- 司会者あいさつ
- 労働組合あいさつ
 - ・労使懇談会の開催経緯
 - ・2018年度活動報告(DVD視聴)
 - ・2019年度活動方針
 - ・労使協議会について
 - ・安全衛生委員会について(DVD視聴)
 - ・政治活動について
- 会社あいさつ(ZM)
 - ・各ゾーン方針について
 - ・労務管理について
- 現在の社会環境、職場環境について(勤労厚生部)
- ハラスメントセミナー
(SOMP Oヘルスサポート株式会社様)

ゾーン	日程	時間	会場
神奈川	10月26日(金)	13:30 ~ 19:00	伊藤研修センター
西日本	11月1日(木)	13:30 ~ 19:00	あべの貸会議室リンク大阪
東北・北関東	11月2日(金)	13:30 ~ 19:00	TKP仙台カンファレンスセンター
北海道	11月13日(火)	13:30 ~ 19:00	TKP札幌駅カンファレンスセンター
信越・中京	11月14日(水)	13:30 ~ 19:00	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
食品館	11月14日(水)	13:30 ~ 19:00	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
千葉	11月16日(金)	13:30 ~ 19:00	TKPガーデンシティ千葉
多摩・京浜	11月21日(水)	13:30 ~ 19:00	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
プライス	11月21日(水)	13:30 ~ 19:00	ハロー貸会議室越谷
埼玉	11月22日(木)	13:30 ~ 19:00	TKP大宮駅西口カンファレンスセンター
東京	11月22日(木)	13:30 ~ 19:00	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター

【参加者の声】(一部抜粋)

- 支部代表委員長**
 - SM、シスターを交えた中で、全体で労使の在り方や労使協議会の大切さ、安全衛生委員会の進め方の再確認が出来たことが大変良かった。
 - 今後の取り組みについて考える良い機会になった。労使で参加したことで、協力し合いながら風通しの良い職場づくりに向けて活動を進めていきたい。
 - 「心理的安全性」が生産性向上に重要であり、またそれを阻害する要因がハラスメント全般にあることが理解しやすい形で説明があり良かった。身近なハラスメント事例を取り上げ、問題提起をして解消していくことが必要であると感ずる。
- SM**
 - 働いている全従業員が、働き甲斐をもって貰えるように「小さな声」まで吸い上げていきたいと感じた。
 - 従業員の働きやすいお店、お客様に喜んでいただけるお店にしていきたいと強く思うと同時に、そのためには従業員の声に耳を傾け、管理職として正しい行動を常に実行することが大切であると改めて気付くことが出来た。
 - 従業員の感じる問題、課題が本当に会社に届く体制なのか、振り返る良い機会になった。今後よりいっそう職場の環境整備に取り組んでいく。
- シスター**
 - SMによって安全衛生委員会の進め方が違うので、今回のDVDを見ることで共通の認識を持ち、進め方を統一できるので非常に良かった。立場が違う者同士と一緒に出席することが今までなかったので、今後も継続的に実施して欲しい。



上期ゾーン活動・予算会議

～ゾーン活動・予算会議とは～

各ゾーン毎に支部代表委員長に集まってお話しいただき、第49回定期中央大会で承認された労働組合の活動方針を受けて、ゾーン活動方針の共有、主要活動の考え方、進め方の確認をする会議です。また、同じゾーン内の支部代表委員長が集まり協議することで、他支部の活動の取り組みを共有する機会でもあります。

北海道ゾーン	10月24日(水) 13:30~19:00 TKP札幌駅カンファレンスセンター
千葉ゾーン	10月24日(水) 13:30~19:00 船橋グランドホテル
東京ゾーン	10月24日(水) 13:30~19:00 TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
信越・中京ゾーン	10月24日(水) 13:30~19:00 TKPガーデンシティPREMIUM名古屋新幹線口
東北・北関東ゾーン	10月25日(木) 13:30~19:00 TKPガーデンシティPREMIUM仙台西口
埼玉ゾーン	10月25日(木) 13:30~19:00 TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
多摩・京浜ゾーン	10月25日(木) 13:30~19:00 TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
西日本ゾーン	10月25日(木) 13:30~19:00 TKP新大阪駅前カンファレンスセンター
神奈川ゾーン	10月26日(金) 13:30~19:00 伊藤研修センター



階層別研修会(ブロック長)

今年度は一支部一組合を目指し支部組織体制をフォローできるよう、中央・ゾーン・ブロックのバックアップ体制にも力を入れています。

その一環として、11月5日(月)組合本部会議室(第一麹町ビル)にて、ブロック長研修会を開催しました。

労働組合の歴史、活動の進め方、ブロック長としての役割についてディスカッションも交え、共有を図りました。

日時 11月5日(月) 11:00~17:30 **参加者** 21名

場所 組合本部会議室(第一麹町ビル)

スケジュール

- ・労働組合の歴史
- ・組合役員としての心構え
- ・ブロック会議の在り方
- ・政治活動



階層別研修会(新任支部代表委員長)

一支部一組合の組織体制を確立するためには、支部代表委員長=委員長としてまた、組合員の代表という役割を認識し支部活動の運営を行っていく必要があります。

今回は、新任の支部代表委員長に集まっていただき、労働組合の基本、歴史、活動の進め方、支部代表委員長としての役割について共有を行いました。

日時 10月24日(水) ~11月2日(金)
10:00~12:00

参加者 33名

場所 各ゾーン毎

スケジュール

- ・労働組合活動報告
- ・労働組合の歴史
- ・労働組合の活動について
- ・支部代表委員長の役割



階層別研修会(支部副代表委員長)

11月6日(火)・7日(水)、TKP市ヶ谷カンファレンスセンターにおいて支部副代表委員長研修会を開催しました。

支部の組合活動は、支部代表委員長だけでは成り立ちません。支部代表委員長をサポートする支部副代表委員長をはじめ支部役員の皆さんの力が発揮されてこそ運営がスムーズに行われていきます。

当日は、ディスカッションも交えながら、他支部と情報共有を行い、支部副代表委員長としての役割について学びました。

日時 11月6日(火)・7日(水)
13:00~17:00

参加者 201名

場所 TKP市ヶ谷カンファレンスセンター

スケジュール

- ・労働組合活動報告
- ・労務、就業管理について
- ・ゾーン計画、年間スケジュールについて
- ・労使協議会について
- ・政治活動について
- ・支部副代表委員長として取り組むこと



階層別研修会(職場リーダー)

今年度、支部活動の一層の推進を図るために、各支部において「イベント担当」「情報宣伝活動担当」「I V Y活動担当」「会計担当」と明確な役割を担う職場リーダーを設置しています。それに伴い、労働組合の考え方や各担当における活動のポイントを共有する「職場リーダー研修会」を11月15日(木)~11月26日(月)の期間で開催しました。

研修を通して支部代表委員長と連携して支部活動を継続的に取り組める体制を構築し「一支部一組合の確立」を目指していきます。



研修会内容 ◎ 研修会の目的と職場リーダーの役割について ◎ 労働組合活動報告
◎ 各担当の考え方や活動の進め方 ◎ グループワーク(計画の策定相互共有質疑応答)

【職場リーダーの役割について】

イベント担当

支部イベント、交流会、生産性向上運動などの計画立案、運営を行います。「風通しの良さ」や「充実したコミュニケーション」がとれる職場環境を作っていくため、より多くの方が参加でき、支部の組合員同士が部門の垣根を越えて交流が出来る活動を目指します。

情報宣伝活動担当

情報宣伝活動とは、情報共有などを目的に、労働組合の方針や活動内容を発信する広報活動です。組合員に活動の内容を伝え、活動推進の組織基盤をつくるために必要不可欠な活動です。皆さんが納めている組合費がどのような活動に使われているのかを伝える為に、媒体物の周知や日々の活動の宣伝を行う役割を担います。

I V Y 活動担当

一時金支給時の募金活動や地域ボランティア活動などの計画立案、運営を行います。商売の基本である「奉仕の精神」は、思いやりの気持ちや感謝の心を持つことから始まります。より地域に根差した商売に取り組んでいくためにも、地域社会に感謝の気持ちを表すことは、非常に大切なことです。支部の組合員が一人でも多く参加していただける活動を目指します。

会計担当

支部交付金の出納、交付金の適正な運用とチェック等、支部会計を管理します。組合員からお預かりした大切な組合費を、支部活動で公平・公正かつ計画的に運用を行います。

支部大会開催報告!

支部大会は、2018年度の活動・会計報告や役員紹介、今年度の活動方針の共有と支部活動・予算の決議を実施することで、支部の役員と組合員が共通の認識を持って活動を推進していくため開催します。

この支部大会は、支部活動を決定していく「支部最高決議機関」です。支部の組合員全員の声が、活動に繋がっていきます。組合活動を通して、私たちの「組合員の声」を届けていきましょう!

支部大会内容

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 開会
司会あいさつ(自己紹介) 2 労働組合あいさつ(支部代表委員長)
「皆で考え・話し合い・解決していく組織」について
政治活動の必要性について 3 会社代表あいさつ(SM、TM)
今後の営業方針、取り組み
労使で取り組んでいきたいこと 4 2018年度活動報告
年間活動報告DVD視聴
支部活動報告 | <ol style="list-style-type: none"> 5 2018年度会計報告
支部会計状況報告 6 2019年度支部役員紹介
支部組織体制の周知 7 2019年度活動方針(決議)
支部活動年間(上期)スケジュール 8 2019年度活動予算(決議)
支部活動に合わせた交付金予算発表 9 第25回参議院議員選挙必勝決議、
第19回統一地方選挙必勝決議 10 ガンバロー三唱、記念撮影 |
|--|---|



武蔵小金井支部



昭島支部



古淵支部



大船支部



柳津支部



SV支部



福住支部



北見支部



日立支部



上尾駅前支部



食品館新三郷支部



東大和支部



食品支部



営業・管理支部

【参加者の声】 (一部抜粋)

支部代表委員長

■労働組合の活動を支部の組合員に理解してもらい良いきっかけになったと感じる。今後も組合員の声を聞き、働きやすい環境、参加・参画出来る環境を作っていきたい。
■「組合員の声」をフィードバックしていき、支部体制の確立により一層力を入れていきたい。

出席者

■支部大会に初めて参加したが、支部の組合活動がどのように行われているのか、どういう主旨、目的のもと活動が進んでいるのかを知る良い機会になった。
■支部活動をご報告いただき、支部活動は私たち「組合員の声」が何より大切であり、組合員が参加していくことが重要であると感じた。今後の組合活動に、積極的に参加していきたい。

今年度も支部一丸となって、
活動を盛り上げていきましょう!

年末年始繁忙期の労務管理について

1 36協定遵守を大前提に、残業が月40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(休日未取得)等が発生させないこと。7日以上連続の出勤は厳禁。※**昨年の反省・現状の課題点、および営業・販促与件等を事前に確認する。**

2 36協定特別条項の適用

繁忙月にやむを得ず月40時間超の残業が懸念される場合については、「36協定特別条項」を適用することで月の残業上限は「60時間」となる。※**事前に「36協定特別条項適用申請書」を提出すること!**

3 不正勤務を許さない、発生させない

不正勤務(先スキャン・休憩の水増等)が発生させないためには、SM、管理統括Mが日々確認、注意喚起し、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。

4 休日取得を徹底する

- (1) 月内取得の徹底。(12/25以降の週休日については、やむを得ない事情に限り翌年1/10まで振替休日取得が可能。取得ができなければ清算)
- (2) 7日以上連続の出勤は厳禁。
- (3) 三が日に1日以上出勤した場合は、1月中に3連休を取得させる。(NAF社員対象)
- (4) 有給について、本人に業務都合で出勤して欲しい時は、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)

5 年末年始は、通常よりも速やかに退社する

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…勤務シフトは原則、閉店45分後まで
- ※フロアごとに閉店時間が異なる場合は応援体制等を含め退社時間を個々に明確にする。

6 勤務間インターバルを遵守する

前日の「就業時間」から翌日の「始業時間」までの間、「10時間」以上の休息を設ける。対象は、非時間管理対象者(SM・管理統括M)を含む全社員。上長が率先垂範で取り組むこと。

Web! SANKA!

Web! SANKA!

Web! SANKA! ってご存知ですか?

支部活動の充実に向けたフォロー・サポートを行っていくことを目的に「組合活動を身近に感じるHP」を目指してWEBを利用した情報宣伝活動の一環として運用しています。



Web! SANKA! には何が掲載されているの?

各ゾーンごとの活動内容が分かる活動日記、就業ハンドブックや労使協議会の申し入れ書など、支部の活動に必要なデータベース等を配信しております。労働組合に関するQ&Aも掲載しておりますので、ぜひご活用ください!

ID: iyism
パスワード: iyrouso040

＼ 組合員の皆さんへ情報を発信中! ／



IYプレミアムメンバーズ

2019年1月よりサービス開始!



- 1 ライフサポート倶楽部
- 2 トラベルサービス
- 3 就労支援サービス
- 4 ハイライフプラン継続加入
- 5 お見舞金(弔慰金)制度
- 6 携行品損害保険サービス
- 7 健康診断をお得に受診

【入会対象】

イトーヨーカドー労働組合のNAFP嘱託組合員で退職される方、グループ企業へ転籍の方を対象(出向者は対象外)として、在職期間中に入会手続きを承ります。※満70歳で退会となるため、69歳までの方が入会対象となります。

【会費】

月額500円(年会費6000円)
1月から12月を1年間と、3月に年間一括徴収(口座引き落とし)
※初年度は入会月によって年間金額が変動します。
※詳しくは、IYプレミアムメンバーズHPへ。
(URL) <https://premium-members.jp/>