

～ 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～

釧路支部 解散式



【支部代表委員長 コメント】

釧路店の閉店が決まり、多くのお客様から営業を続けて欲しいという声や「37年間ありがとう」という沢山の感謝の言葉をいただきました。また、閉店の知らせが発表された時は大変反響が大きく、地元の方たちに愛され続けてきたお店だと強く実感いたしました。

解散式は、従業員・テナントの方々など今までイトーヨーカドーに携わっていただいたメンバー総勢151名に参加いただき、思い出を語り合い笑顔があふれる中、開催することができました。

今後はそれぞれが別の道に進みますが、釧路店で得た経験を活かし前向きに進んでいくことをここで働いた全従業員と誓いました。



支部代表委員長:中島弘史

閉店日
2019年1月20日(日)

解散式
2019年1月24日(木)

ところ
釧路店店内

参加人数
151名

田村 まみ 私たちの代表を国政に

参議院議員選挙候補予定者 田村まみから イトーヨーカドー労働組合の皆さんへのメッセージ

イトーヨーカドー労働組合の組合員の皆様、こんにちは! 田村まみです。毎日の業務、組合活動本当にお疲れ様です。

イトーヨーカドーの皆様には多くの方に後援会にご入会いただき、暖かいご支援をいただいておりますことに対しまして、感謝の気持ちでいっぱいです。本当にありがとうございます!

本来でしたら皆様のお店にお邪魔して一人ひとりに御礼を申し上げたいところですが、UAゼンセン全国47都道府県170万人の仲間とともに挨拶に行っており、関係で、なかなか皆様のご挨拶に伺えないことを心よりお詫言いたします。

決戦まで残り5ヵ月少しとなりました。私たち流通・サービス産業が抱える課題は、これまで取り組みを進めている「悪質クレーム対策」だけでなく、人手不足への課題や今後引き上がっていく消費税への対応等、多くの課題を抱えており、待たなしの状況です。

皆様のご期待に沿えるようこれからも全力で戦ってまいりますので、引き続き暖かいご支援と、一人でも多くの方に私「田村まみ」の名前をお伝えいただき、支援の輪を拡げていただく事をお願い申し上げます。

今後ともどうぞよろしく願いたします

田村まみ



- 生年月日
1976年4月23日(42歳)
- 家族構成
夫
- 趣味
野球観戦、アロマセラピー
- 略歴
1976年
広島県出身(東京生まれ)
1999年
同志社大学 神学部卒業
1999年
ジャスコ株式会社入社
(現:イオンリテール株式会社)



悪質クレーム対策を求める署名運動

さんか

SANKA!



FEB 2019
vol. 521
平成31年2月8日発行

「今」働く環境を見直そう!
私たちが笑顔で働くために、



IYプレミアムメンバーズ

会員さま限定の
7つのサービス

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、グループ企業へ転職(出向者は対象外)の方を対象として、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。

月額500円(年会費6,000円)

会費

1月から12月を1年間として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。

IYプレミアムメンバーズHP開設

2019年1月7日より、IYプレミアムメンバーズのホームページを開設しました。入会手続きのご登録、マイページで会員様のご登録情報をご確認・変更、会員様のご登録状況をご確認・修正することができます。また、退会手続きについてもこちらから行うことができます。

<https://www.premium-members.jp> | IYプレミアムメンバーズ事務局 TEL.03(6238)3932

2019年度臨時中央大会告示

組合員各位
イトーヨーカドー労働組合
中央執行委員長 石合弘二

下記の通り2019年度臨時中央大会を告示します。

1. 日時:2019年2月22日(金)
2. 場所:ベルサール飯田橋ファースト
3. 議案:第一号議案「春季労働条件交渉要求について」
第二号議案「中央役員補充選挙について」
第三号議案「第25回参議院議員選挙・
第19回統一地方選挙 必勝行動決議」以上

中央役員補充選挙告示

臨時中央大会の開催にあたり、中央役員の立候補を下記の通り受け付けます。

1. 立候補期間:2019年2月13日(水)～2月20日(水)
2. 立候補受け付け方法:
立候補される方は、組合本部へ立候補の旨を届け出、所定の用紙に必要事項を記入・捺印の上、選挙管理委員会に提出するものとする。

以上
平成30年2月8日(金) 選挙管理委員長

～2019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=献(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

INDEX

- 2 ... 中央執行委員長 石合弘二挨拶
2019春季労働条件交渉を迎えるにあたって
- 3 ... 2019春季労働条件交渉に向けて
- 9 ... 2019年度第2回販売事業部労使懇談会開催報告
- 11 ... 階層別座談会(ネットスーパー)開催報告
冬のIY募金報告
- 12 ... 釧路支部解散式・田村まみさんからのメッセージ
IYプレミアムメンバーズ
2019年度臨時中央大会告示
中央役員補充選挙告示

組合員の皆さんへ

日々の業務並びに組合活動へのご理解とご協力誠に有り難うございます。

年末商戦を終え、会社年度である2018年もあとわずかとなりました。昨年は自然災害が“例年以上に多く発生した年”と言われます。6月の大阪府北部を震源とする震度6弱の地震発生を皮切りに、7月5日から数日間にわたる西日本を中心とした記録的な豪雨では、死者が220人を超える大規模災害となりました。そして9月には大型台風が四国・近畿を縦断、多くの冠水被害が発生。同月6日には北海道の胆振地方を震源とする最大震度7の地震によって、家屋の倒壊・土砂崩れ・初めて道内全域が停電するなど、被災された多くの方々にお見舞い申し上げると共に、改めて有事への備えや対策、ライフラインとしての使命、安否確認やボランティア活動といった必要性が問われる事となりました。

他方、国会の動きでは6月13日に成人年齢を20歳から18歳に引き下げる改正民法が成立し、2022年4月1日より施行されます。同月29日には『働き方改革関連法が成立』し、残業時間に罰則付きの上限が設定され、一部の専門職を労働時間から外す脱時間給（高度プロフェSSIONナル制度）が2019年4月から導入されます。また労働力人口の減少（＝人手不足）に対応した改正入管法が可決され、外国人労働者の受け入れが拡大されていきます。更に、昨年末にはTPP（環太平洋パートナー協定）が発効、10月1日からは消費税が現行8%から10%（軽減税率策含む）に引き上げられます。そして、更なるパート労働者への厚生年金適用拡大改正議論（適用範囲月額8.8万円以上から6.8万円以上に引き下げ）がスタートしています。

一方、私たち流通業界を取り巻く環境変化に目を向ければ、(株)ドンキホーテホールディングスが総合スーパー長崎屋の買収に続き、ユニー(株)を完全子会社化しました。また、(株)イオンが中四国を中心に展開する総合スーパーフジの筆頭株主になるなど、業界再編に歯止めが掛からない状況となっています。また、顕著にみられるのが日本国内全体の小売店舗数は減少傾向にあるものの、業績堅調なコンビニエンスストア、食品スーパー、ドラッグストアなどは増え続けており、『業態転換モデル』が今後も加速していくと考えられています。更に、実験展開段階ではありますが、AI、IoTといった技術革新に伴うスマートストア・キャッシュレス化への取り組みが拡がりを見せています。

環境変化という面では、どれもが私たちの商売や働き方に直結する内容であり、今後の対応・対策を十分に労使で協議していかなければなりません。そして、足元ではセブン&アイ・

2019 春季労働条件交渉を迎えるにあたって 環境変化を正しく捉え、将来につながる議論をしていこう

ホールディングスは最高益を更新しているものの、その大半の収益は国内外のセブン・イレブンであり、IYにおける3-11月決算では営業損益が▲N億と、商売における利益が未だ出ていない状況です。一昨年来モデル店舗や構造改革（既存店投資による改装）の取り組みを進めてきた結果、一定程度の成果を上げてきましたが全体への波及効果（収益を押し上げる）には至っておらず、この後迎える決算も大幅に予算を下回る見通しとなっています。

こういった環境下で迎える『2019 春季労働条件交渉』をマクロ環境でとらえれば、経済成長、物価、企業収益が上昇傾向にある反面、社会保険料のアップなどの影響を受け実質賃金が伸びていないといった実態を踏まえ、今年度も賃金体系維持分（＝定期昇給相当分）+ベア（＝賃金改善分）の要求を組み立てていく方針です。この他にも、働き方改革関連法（＝年次有給休暇取得最低5日間の義務化、雇用形態間の不合理な格差是正、65歳定年雇用など）への対応や、平均年齢・最低賃金の上昇に伴う生産性課題、意欲を持ち前向きに成果を出している人ともう少し努力が必要な人の処遇格差、作業と必要人員のギャップに伴う採用（＝人材確保）や働き方（＝不正就業の根絶、36協定遵守）・教育などの積み残し課題に対応するため、昨年の交渉以降『労使専門委員会』で検討・議論を進めてきました。今交渉を通じて、検討結果を踏まえて一部制度やルールの見直しを図っていきます。また、前述した通り社会環境の変化に目を向けた、幅広い視点での「労使の話し合い」についても継続的に進めていきます。

私たちIYが持続的に成長・発展していくためには、財務体質（＝経営基盤）を強化し、事業活動を通じて雇用（＝人材）を維持・確保し続ける必要があります。本業を通じて地域や社会課題に対応していくSDGs、ムリ・ムダ・ムラの改善を目的とした生産性向上運動、お客様の支持率アップにつなげる基本四原則の再徹底、どれもが私たち組合員一人ひとりが知恵を出し・考え・行動に移して取り組めることです。改めて、これらの事を見つめ直す機会にもしていきたいと思っておりますので、どうぞ宜しくお願いします。

以上



中央執行委員長
石合 弘二

2019 春季労働条件交渉に向けて ～基礎知識～

春季労働条件交渉とは

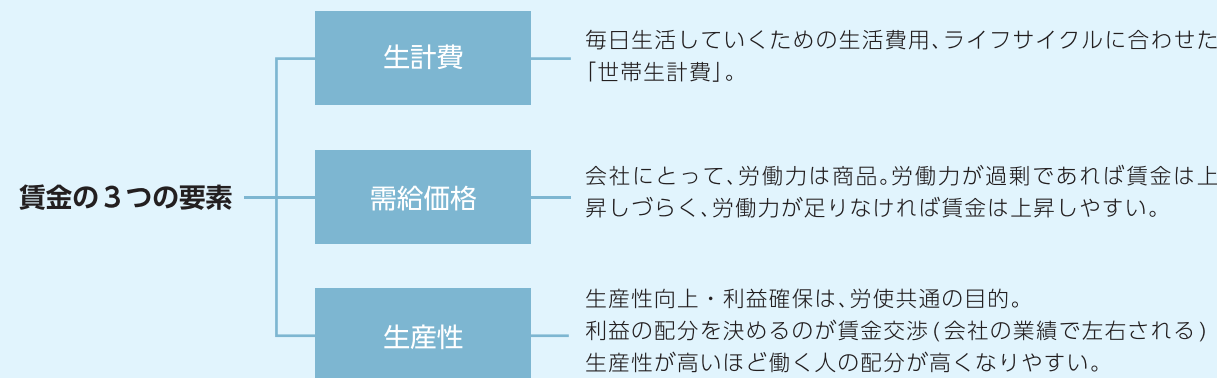
春季労働条件交渉とは、毎年春頃（2月）から行われる賃金の引き上げや労働時間の短縮などといった労働条件の改善を交渉する労働運動のことを指します。略して「春闘」とも呼ばれています。マスコミ報道等では、「賃金」の交渉のみを行っているように感じますが、流通業で働く私たちの経済的な労働条件（賃金）に加え、組合員の皆さんからの声をもとに職場環境や福利厚生、人事制度など働くうえで必要な労働条件を交渉していきます。

また、企業別労働組合が主流である日本においては、個々の企業ごとの労働組合の交渉力に格差があります。そこで労働者が団結し、各企業が毎年同じ時期に歩調をあわせ団結することで交渉力を高めていきます。

賃金とは

賃金は私たちにとって、毎日の仕事の活力を養ったり、日々の生活を楽しむ生活費です。そのため、将来の結婚、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、会社にとっては、日々の生産活動、営業により得た利益配分であり、人件費というコストとして考えています。私たちは毎日生活をしていくために高い賃金を望みますが、会社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、労働力の需給価格です。これら賃金の要素をまとめると次のようになります。



UAゼンセンとの統一闘争

私たちは、賃金・労働時間・労働協約など、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な改善要求については、必要に応じ取り組み課題を設定し、上部団体のUAゼンセンの全組合員が参加し、組織された闘争、すなわち「UAゼンセン統一闘争」を進めます。

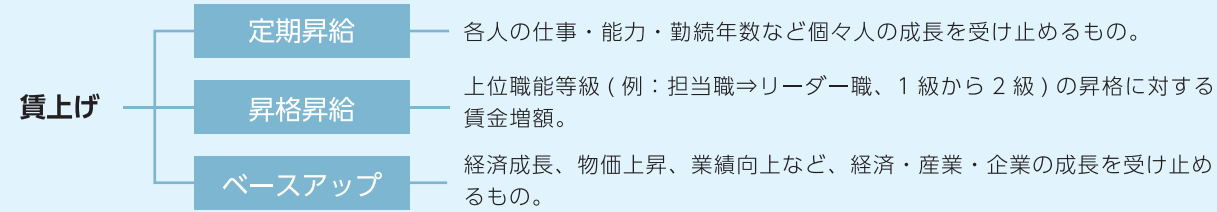
- ▶ 産業・業種の労働組合の組織力を背景に公正労働基準の確立を求める闘争
- ▶ 統一要求、統一交渉、統一行動、統一妥結による要求の実現



～基礎知識～

賃上げの構成

賃金の改定には大きく分けて3つの要素があります。



定期昇給

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さまざまです。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。次の賃金表の例にもとづくと、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円賃金が上がることになります。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円賃金が上がります。したがって、この人の場合は定期昇給として3,250円賃金が上がることになります。このように、賃金表にもとづいて年齢が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。

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	—	—	—	—	—	—

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

ベースアップ

ベースアップ（ベア）とは、ベースレート（賃金表）を引き上げる事を言います。従業員全員を対象とし、賃金の決定要素をもとに労使の交渉で決定することで、賃金の水準を上昇させることです。

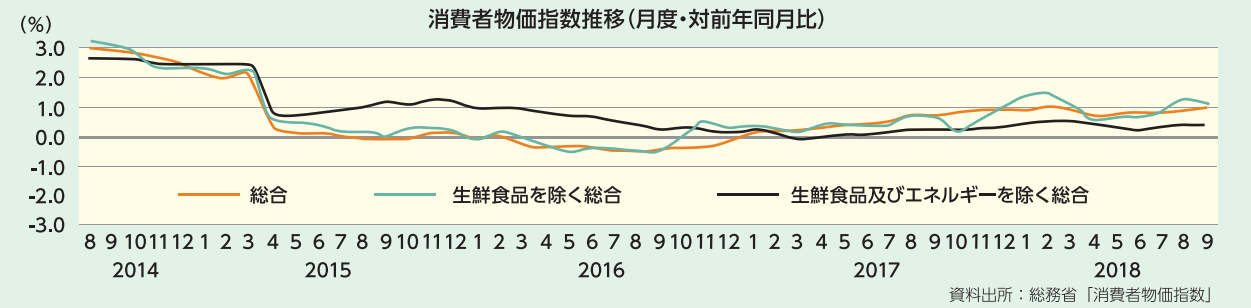
定期昇給（定昇）とは明確に区分されていることになります。

～社会情勢～

物価の動き・消費者物価指数(CPI)

2017年度の消費者物価指数は総合、生鮮食品を除く総合ともにプラス0.7%、2018年度も前年同月比で上昇傾向が続いており、直近では2018年の見込みは政府が1.1%(総合)、民間が0.89%と予測しています。

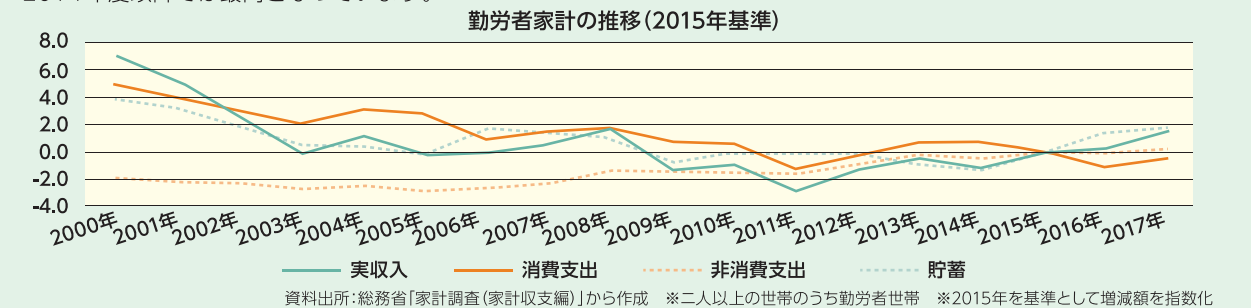
【消費者物価指数とは?】消費者が購入するモノやサービスなどの物価の動きを把握するための統計指標。物価は、国民のお金回りが良くなり、モノを買う人が多くなれば上昇率が高まり、逆にお金回りが悪くなり、モノを買う人が少なくなると、上昇率が下降する傾向にあります。その物価の変動がわかる消費者物価指数は「経済の体温計」とも呼ばれ、さまざまな国内の経済政策を決めるうえで、非常に重要な指数として使われています。



勤労者家計の推移

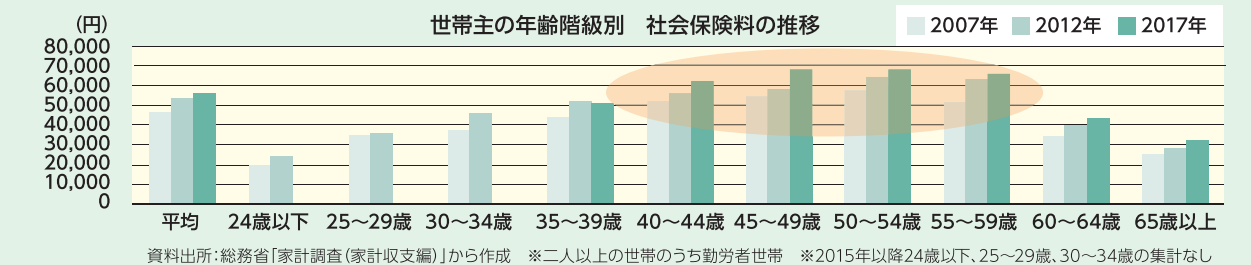
一般労働者の2018年度の所定内賃金は名目では前年より上昇傾向にあります。しかし、実質では2013年～14年度に大きく減少した分を取り戻しておらず、依然として低水準にあり、物価の上昇に賃金が追いついていません。月度の推移では2016年度後半より物価が上昇したことにより、実質賃金の低下が見られます。世帯一人当たりの可処分所得の推移は、実収入に対して、支払いが義務付けられている税金や社会保険料などの非消費支出を差し引くとここ数年横ばいの状況にあります。

一方パートタイマーの所定内名目賃金は年度の推移では、2002年度から上昇を続けてきましたが、2016年度では減少しています。所定内賃金の月度の推移では2017年度に入って名目、実質の水準および前年度比ともプラスに転じ、2014年度以降では最高となっています。



社会保険料の推移

勤労者世帯における社会保険料の負担額は、10年前と比較して、平均で月額9,000円以上増加しています。特に、40歳代の負担額が多くなっています。



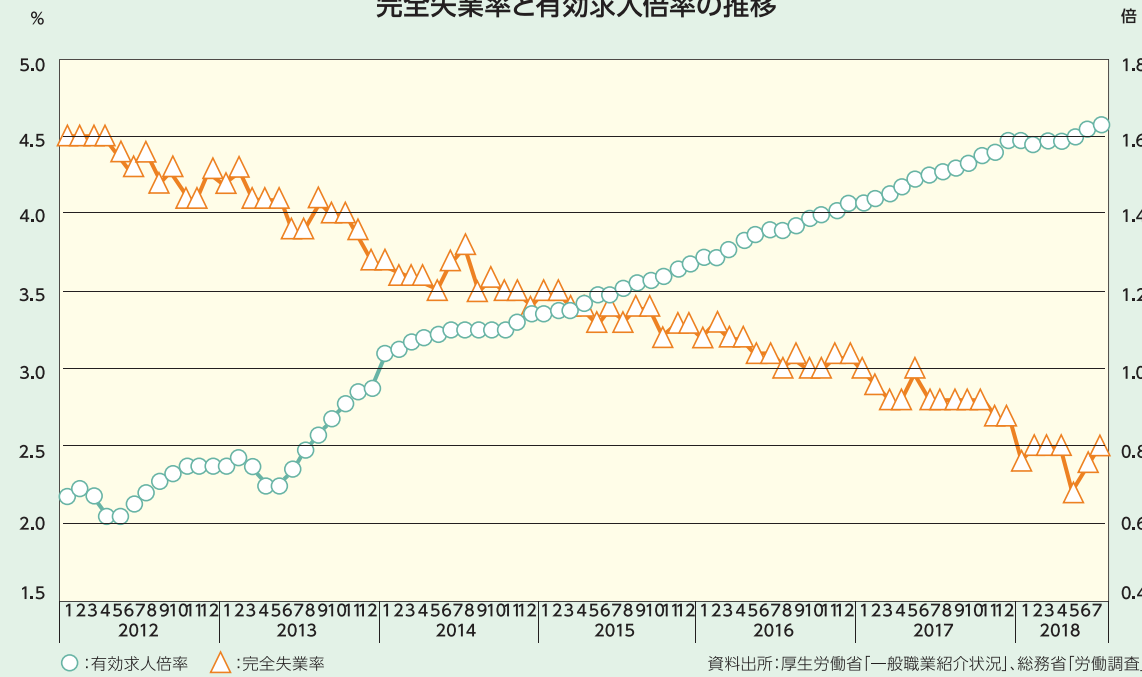
～社会情勢～

失業率と有効求人倍率

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。逆に人手不足が続き、採用が進まなければ賃金は上がりやすくなります。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ります。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。

有効求人倍率は、2018年7月現在で1.63倍、失業率は2.5%となっており、2009年度以降上昇基調にあり44年ぶりの高水準、雇用情勢の改善が進んでいます。日銀短観では中堅・中小企業を中心に人手不足が深刻化しており、今後も不足感が継続していくと予想されています。

完全失業率と有効求人倍率の推移



政府の動き

安倍首相は、6年連続で賃上げを経済界に要請しています。2019年10月に消費税増税を控え、経済界側に配慮し、「3%」といった具体的な数値目標は設けず、積極的な賃上げをしています。一方で、消費税増税を控え家計負担の増大が予想される中、持続的な成長の実現には賃上げが不可欠だとみています。

2018年6月29日に成立した「働き方改革関連法」では、改正労働基準法によって、時間外労働上限規制導入や使用者による年次有給休暇の付与義務の新設など、過重労働を防止するための法改正が行われました。また、正社員との均等均衡処遇の実現に向け、パートタイム労働法や労働契約法、派遣法を改正し、不合理な待遇差を解消するための規定の整備や待遇に関する説明義務が強化されました。

【働き方改革関連法について】

内容	内容
時間外労働(残業)の上限規制 ・【原則】36協定の遵守 ・【例外】特別な事情がある場合において、時間外労働は ①年720時間以内 ②1ヵ月について100時間未満(休日労働含む) ③45時間を超える月数は6回以内 ④2～6ヵ月滞っての月平均の時間外労働は、80時間以内(休日労働含む)	年次有給休暇の確実な取得 ・10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日については毎年時期を指定して付与 産業医の機能強化・労働時間の適正把握 ・従業員の健康管理に必要な情報を産業医に提供しなければならない ・健康管理のため会社に労働時間の適正把握を義務化 勤務間インターバル制度の普及促進 ・会社は、前日の終業時間と翌日の始業時間の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない(努力義務)

～経団連・連合・UAゼンセンの基本的な考え方～

経団連

2019春闘指針「経労委報告」に安倍政権からの賃上げの要請にかかわる記述を盛り込まない方針に決定しました。賃上げのものには前向きですが、政府要請に応じる形での「官製春闘」を脱する姿勢を鮮明にしました。

賃上げについては「賃金は労使間で決める」という原則を強調しており、「官製春闘という言葉は実態を表していない」と発表。「賃上げが必要という思いは政府と一致しているが、賃金は個々の会社が支払能力などを踏まえて決めること」と強調しています。

連合

2019春闘の方針として、賃金体系を底上げするベースアップ(ベア)率は「2%程度」を基準に目指すと発表しました。また、「ベアと定期昇給分2%と合わせ、4%程度の賃上げ」を求め、4年連続で同じ要求としました。要求水準を維持したことについては、経済成長を妨げずに個人消費を拡大させる狙いと2019年10月の消費税率を8%から10%に引き上げることと説明しました。今回の春闘から、ベア率より月額賃金の水準を重視することにしており、主に中小企業を念頭に年齢や企業規模に応じて、目標とすべき13種類の月額賃金の水準を示し、大手企業との是正を狙っています。

UAゼンセン

2019春闘で正社員について2018年と同水準の「2%基準」のベースアップ(ベア)を求めるとしました。また、パートタイマーについても同程度のベアを要求する方針を決定。正社員のベア要求は、2014年から6年連続で、2%基準を掲げるのは4年連続となります。2019年10月の消費税増税後の消費支え対策などを必要とし、水準を据え置いています。

そして賃金だけでなく、「働き方改革関連法」への対応やパートタイマーの待遇改善も主としています。また、近年の自然災害対策や同一労働同一賃金への対応も求めています。

正社員

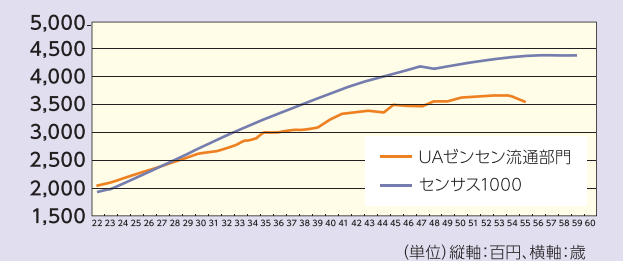
- ・社会水準へのキャッチアップ
- ・産業内格差の是正
- ・実質賃金の引き上げによる景気回復の実現

パートナー社員

- ・均等・均衡処遇の実現
- ・仕事内容、働き方に応じた要求
- ・地域最低賃金の上昇を上回る引き上げ

社会水準(賃金センサス)とUAゼンセン流通部門との所定内賃金水準格差

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ると、年齢が高くなるにつれて社会水準との差が大きくなっています。社会水準を目指すことで、流通産業全体の魅力を高めていくことが必要です。



～イトーヨーカドー労働組合の要求の考え方～

過去から IY は、時々の環境変化をとらえ「生活実感」としての賃金体系維持分(定期昇給相当分)を踏まえたうえで、「仕事と賃金」のバランスにおける課題に対し、制度課題、賃金課題についての考えを見直してきました。

しかし、ここ数年は経済不況や各社企業業績の悪化などに伴い社会水準が低迷すると同時に2018年の業績推移は、業績改善はされているものの、依然その水準は、売上比1%を下回る水準で、競合各社・グループ各社と比較しても収益格差は大きい状況です。

厳しい経営状況の中ではあるが、景気回復・物価上昇局面にあること、消費税率の引き上げに伴う可処分所得減少が想定されるため、経済成長と所得向上を同時に推し進め、格差是正、社会水準へのキャッチアップを目指していきます。私たちは、賃金・労働時間・福利厚生など、社会的あるいは産業・業種の公正労働基準確立の為に共通する重要な改善要求については、必要に応じ取り組み、課題を設定し、U A ゼンセン労働条件闘争(統一闘争)を進めていきます。

今後のスケジュールについて

2019年 2月 15日(金)
全国支部代表委員長会議・第6回中央執行委員会 兼
第2回拡大中央執行委員会 (内容) 情勢分析・執行部案確認

2019年 2月 22日(金)
臨時中央大会 (内容) 要求内容確認・団体交渉メンバー確認

2019年 3月 6日(水)
第1回団体交渉

2019年 3月 13日(水)
第2回団体交渉・
第7回中央執行委員会兼第3回拡大中央執行委員会

2019年 3月 22日(金)
全国支部代表委員長会議

2019年 3月 26日(火)
全国支部副代表委員長会議

2019年度 | 第2回 販売事業部労使懇談会開催



労働組合



販売事業部

労使懇談会出席者

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(本部ゾーン担当兼書記局)

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)、戸崎(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)、天勝(販売業務部GM)、須賀(勤労厚生部GM)、
久保村(勤労厚生部M)、浦野(勤労厚生部)、川本(勤労厚生部)

2019年1月22日(火) 労働組合本部会議室にて、2019年度第2回販売事業部労使懇談会を開催しました。年末年始の就業実態、営業上の課題や組合員の声について共有し、課題について改善・解決に向けて取り組むことを確認しました。

4月1日より施行される「働き方改革関連法」により、働き方に対するルールが大きく変化している環境変化を踏まえ、労働組合として職場環境の確認を目的に年末年始に全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、過度な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共に重く受け止め、今後の生産性向上や就業改善に向けて労使で改善策を協議していくことを確認しました。

また、組合員の声をベースとした営業上の課題に対して改善・解決に向けて話し合い、労使一丸となってより良い職場環境、そして、成果(利益)に繋げていくことを確認しました。

●【勤労厚生部】年末年始の就業実態について共有

12月の就業実績は、昨年より改善しているように感じるが、昨年のモデル店舗等の与件を考慮すれば、大きな改善はされていない。ゾーン毎に落とし込んでみると、地方店や改装店舗を中心に就業が悪化していた。各店の36協定特別条項申請により協定違反者は減少しているが、特別条項を超える事案も発生してしまった。また、特別条項を申請していれば、協定違反を防ぐことが可能であった店舗もあった。

個人別に12月間残業実績を見ると過度な長時間労働もあり、いつ健康障害を発症してもおかしくないレベルであった。年末年始の就業状況では、長時間拘束も発生しており、中でも統括Mを中心に顕著に見受けられた。

コスト視点から残業を考えると、年間の残業代で相当な費用がかかっている社員もいる。担当マネジャーの残業代は、最大でパートナー社員4名分の時給に相当していた。

また、パートナー社員の就業実績では、過度な長時間労働が大型店中心に多数発生しており、早朝出勤者(5時以前)が地方店を中心に発生していた。

●【千代田書記長】年末年始の就業実態・営業上の課題について

今回の労使懇談会の位置付けは、環境変化の対応に向けた労使による意見交換ならびに、問題・課題に対して共通認識の醸成を目的としている。年末年始の就業・営業上の課題を「組合員の声」含めて、共有を図っていきたい。また、環境変化に応じて働き方や制度の見直しも必要となってくるため、中央労使協議会を行い、労使で協議を行っていきたい。

● 年末年始の就業実態について

労務管理の前提の考え方として、働く組合員(従業員)が個人のスタイルに応じて、多様な働き方を選べる環境を整えることが求められている。これを実現することで「人財の確保」さらには「業績の向上」、「利益の好循環」に繋がっていく。昨年の春季労働条件交渉で新たな就業ルールを導入し、労使で働き方改革の推進を図ってきた。年末年始を迎えるにあたって、各支部で労使協議会を開催し、繁忙期の確認事項について労使で協議を行い、ルール遵守に向けた取り組みを実施した。

また、昨年末にT O K Y O働き方改革宣言において「全社員が働く喜びややりがいを感じ人生を充実したものにできる働きやすい会社を目指す」ことを東京都に対し宣言した。4月1日からは働き方改革関連法が順次施行され、各企業に労使での対応が求められている。

就業の実態としては、長時間労働・36協定違反が多発している状況であり、構造改革店舗や生鮮部門の売上が年末に急伸する店舗を中心に課題が顕著に表れており、労使での今後の対策が急務である。年末年始の勤務シフトを労使で確認しているが、実際にはシフトを守らず早朝入店している実態や不正就業なども明らかになっており、パートナー社員についても過度な早朝出勤、法定外残業が発生している。不正就業の実態としては、36協定違反を恐れ先スキャンを行ったり、自店の不正就業について労働組合へ相談してくる事案も発生している状況である。

● 正月休業について

食品スーパーを中心に元旦営業を見直している企業が増加している。組合員からは、「このまま社会の動きに取り残されてしまうのではないか」「競合と時給が変わらないのであれば、元旦に休みがあるお店で働きたい」などの声があがっている。競合他社に状況を確認すると元旦休業を導入することにより、従業員満足度・企業イメージの向上に大きく繋がっているという声をいただいた。

● 年末年始営業上の課題

1月11日に経営企画室から発信されている経費削減に関する通達で「時間内で業務を行うために業務の棚卸を実施し、やることと止めることを明確にする」とあるが、労使双方の理解(コミュニケーション)の不足により、進捗がなかなか見られていない。

また、加工食品部の福袋は、昨年同様に店でのセットアップ作業による作業負担が就業を圧迫している要因になっており、店作業でなく外部でのセットアップ作業を考えるなどの改善が必要である。

●【石合委員長】就業実態、今後の働き方について

2018年春に不正就業についてのルールを改定しているが、未だに違反者が出ている状況である。このことについて、労使共通の認識を持ち、徹底して根絶していかなければならない。また、残業をコストとしてみることは大変重要なことであり、年間ではR O億円もの残業代が発生している。これは、2018年度の年間利益予算100億円に対して大変インパクトのある数字であり、残業コストを改めて考えていかなければならない。競合他社においては、人を採用してでも契約時間外労働を出さない体制作りや経営者の意識改革によるマネジメントの変更、また休みをしっかり取得するという風土が醸成されてきている。今のイトーヨーカ堂の状況を踏まえれば、私たちの働き方は「大きな非常識」である。こういった問題に対して、会社側で「生産性」「就業改善」といった切り口で、モデル店舗を作ることができないか。また、経年の課題が変わらない中で、営業時間、販促の在り方、インスタ作業の軽減化など様々な観点から具体的な改善策を見出せないか。これらを進めるにあたっては、必ず働いての方の納得感がなければならない。労使がしっかり入り込み、しっかりとしたバックアップ体制で取り組みを進めていきたい。

今の働き方が果たして企業として評価されるのか、現状の環境を正しく理解し、問題意識を常に持っていかないといけない。

●【情報交換】

● レジ操作に関する課題について

【南ZM(西日本ゾーン)】

インタビューの際にパートナー社員に課題を聞くと、カタリナクーポン、レジ袋の有料・無料の境界線において問題を抱えている。レシート販促が多数ある中で、カタリナクーポンは廃止し統一することで、レジ操作は簡略化した方が良いと考える。人員不足と応援者がレジに入ることが当たり前になっている中、煩雑なルールはなくしていくべきである。

【千代田書記長】

お客様からは、「買い物の際にレジで聞かれる項目が多い」との声もいただいている。丁寧な対応をしているのだと思うが、お客様からIYを敬遠される要因のひとつとなってしまっている。

【泉井販売事業部長】

レジに関しては、ご指摘の通り大きな問題と捉えている。過去から課題となっているシステムインフラの問題、販促の複雑化によって操作が難しくなってしまったことが要因だと捉えている。2020P Jでも販促の在り方をどうすべきか考え、販促を見直したが、売上が厳しくなり従来の方法に戻ってしまった。この1・2月で改善を図りたいと考えているが、抜本的な改善としてはまだまだ先になる。販促としてどうしていくのか、営業・会社で慎重に議論することが必要である。

また、SMの声を聞くと生鮮技術者より食品レジの方が人員確保できない状況で、入社された方もレジ操作が難しすぎるため辞めていく方が多いと聞いている。レジの教育だけでなく、専任化についても検討しなければならず、それに適した処遇も考えていかなくてはならない。

● 販促の課題について

【石合委員長】

同業他社では、価格変動が少ない施策がとられている。その一方で、イトーヨーカ堂は価格変動率が非常に高いと感じている。お客様から見て価格の変動はどう思われているのか。また、現在の価格政策に効果はあるのか。

【泉井販売事業部長】

食品事業部に関しては、以前からの施策で価格変動率は平準化しているのに対し、ライフスタイル事業部の価格変動率は高い。ハイシーズンな時から値段を下げているものもあり、お客様は従業員よりもそれを敏感に感じ取っており、安値で買うタイミングをはかっている。このことは大変課題だと感じている。三枝社長も出来れば建値で売れるものは売っていくとおっしゃっている。商品ごとに厳密に適正価格を定めていく必要がある。

● 働き方改革への対応について

【石合委員長】

今回報告のあった働き方の実態について労使で重く受け止める必要がある。今後の会社の方向性について聞かせていただきたい。

【泉井販売事業部長】

働き方改善については、販売事業部としても本気で取り組んでいく。4月に働き方改革関連法が施行され、36協定違反者がいないことが当たり前前の状態にしていかなければならない。法令を遵守するには、まず仕事の在り方を考えていき、各ゾーンの中でも徹底させていく。会社の就業に対する方向性を伝えたいうえで、就業ルールを守っていくためには、各店の従業員全員の認識と協力が必要であり、伝える際は慎重な言葉で丁寧に伝えていく。

【河田人事室長】

現在、各ZMがSMの評価の基準を見直している。評価の基準の中には、業績だけでなく就業や人材育成等5つの項目について評価を行い、バランスの良いマネジメントを評価する基準に見直しを行った。

● 働き方改革のモデル店設置について

【石合委員長】

働き方改革の具体化というところで、先程お伝えした「生産性・就業改善のモデル店舗」を置くことは可能か。食品館などで実施することはできないか。

【泉井販売事業部長】

2年前のモデル店舗を中心に生産性を考えた取り組みを進めていきたいと考えており、働く従業員の理解をもらった中で、進めていくことが必要であると考えている。現状としては、プライスゾーンの良さを食品館梅島店や食品館三ノ輪店に波及させているところである。また、就業面においてはBRの2Sなどの標準化作業が概ね完了してから、順次働き方についての意識も変えていく。

● 【泉井販売事業部長】今後の働き方について

12月に過度な長時間労働が発生している状況に対し、どう対応していくかを労働組合と一緒に考えていきたい。12月は間違いなくお客様のニーズが上がっていく月であり、従業員の働き方が一番乱れる時期である。働き方改革については、元旦休業の必要性についても認識している。今年の年末に向けて今のうちに対策を打っていきたい。

● 【河田人事室長】人材育成について

入社して1年で退職されるパートナー社員が40%おり、非常に離職率が高い状況にある。社員においても、若い新任マネジャーの降職希望が発生している。この要因としては、社員の平均年齢の上昇により部下が自分よりも年配という状況が増えてきている中で、指示やコミュニケーションが取りにくくなっていることもあげられる。対策として、ZM・SM・TMにお願いしたいことは、入社したばかりのパートナー社員や新任マネジャーがしっかりとコミュニケーションが取れている環境であるのかを放置せずに入り込んで確認を行って欲しい。また、労働組合としては、支部代表委員長が役割としてパートナー社員や新任マネジャーとコミュニケーションを取り、それぞれが活躍出来る環境を一緒に作ってほしい。

階層別座談会(ネットスーパー)



2018年11月29日(木)TKP市ヶ谷カンファレンスセンターにて、部門・階層別座談会(ネットスーパー)を開催し、首都圏のネットスーパー部門で働く52名の方にご参加いただきました。(株)イトーヨーカ堂の中期戦略の1つに「ネットスーパー事業の見直し」があります。現在黒字化に向けて、全社視点での事業モデルの最適化を目指しています。今後の事業拡大と成長のためには、組合員が働きやすい職場環境を整備することが必要です。そのためにも組合員が声を挙げ、問題・課題を共有し、解決を図っていくことが必要であると考えネットスーパー座談会を開催しました。当日はデジタル戦略室の梶川室長、ネットスーパー一部部GM、ネットスーパー部の本部スタッフの方々にお越しいただき、「ネット事業の方向性や考え方、イトーヨーカ堂を取り巻く環境」についてお話をいただき、支部で働く組合員の皆さんと共通認識を持つことができました。問題・課題の改善・解決に向けて、労使で引き続き議論を行い、より良い職場環境の実現に向けて取り組んでいきます。

【会社】計22名

梶川(デジタル戦略室長)、服部(ネットスーパー部GM)、大木(ネットスーパー部CMD)、岡田(ネットスーパー部M)、福井(ネット通販部M)、三浦(多摩・京浜担当)、森本(多摩・京浜担当)、持田(東京担当)、小川(東京担当)、石原(千葉・埼玉担当)、鈴木(神奈川担当)、中村(本部担当)、河田(DB)、瀧川(DB)、松井(MD)、水野(MD)、加納(新ネットスーパーPJM)、大坂(MD)、小野澤(MD)、平林(MD)、八百板(本部)、木川(システム)

【参加支部】計52名

春日部、錦町、川口、上尾駅前、鷺宮、和光、上福岡東、電ヶ崎、アリオ柏、八柱、津田沼、姉崎、四街道、蘇我、市原、NS西日暮里、アリオ西新井、小岩、曳舟、大森、北砂、東久留米、東大和、武蔵境、昭島、武蔵小金井

参加者の声(一部抜粋)

- ネットスーパー部の強み、弱みのポイントについてと方向性が把握できた。
- お客様の支持率がNo.1とのことであるが、今後もお客様の満足度アップの為に実行していくことが、IYの使命であると感じた。
- 他店とのコミュニケーションが少ないので、意見交換する機会をもっと欲しい。
- 参加者の話を本部スタッフの方に熱心に聴いてもらうことができ、参加して良かった。労働環境改善のためにもっと声を上げていくことが必要と感じた。
- 座談会を通じて共通の問題点が把握できた。ネットスーパー部の店での立ち位置、システム面においても改善を進めていかなければいけないと感じた。
- 他店の良い意見が聞けて、作業効率向上やモチベーションアップにつながる。

冬のIVY募金報告

私たちの働くイトーヨーカドーでは、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

2,855,517円

(2019年1月23日現在)

皆さまのIVY募金活動へのご参加に感謝申し上げます。
今後もIVY募金活動へのご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

