

〓 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!



May 2019

vol. 522

令和元年5月17日発行



環境変化を正しく捉え、 将来につながる労働条件へ



INDEX

- ② … 石合中央執行委員長挨拶
2019春季労働条件交渉受結報告
- ③ … 2019春季労働条件交渉の歩み
- ⑥ … 2019春季労働条件交渉受結報告
「働き方改革関連法」に関する対応
「採用・定着」に関する対応
「組合員の声」
- ⑭ … 組合員3万人の「改善=工夫」運動
- ⑯ … 部門・階層別座談会(サービス部門)開催報告
2018年度新入組合員フォロー研修会開催報告
- ⑰ … 階層別研修会(支部パートナー委員)開催報告
階層別研修会(政治活動)開催報告
- ⑱ … セブン&アイまるごとキャンペーン2019結果報告
北朝鮮による拉致被害者救出請願署名報告
2019年度アニバーサリーメッセージ報告
- ⑲ … 支部解散式
(福山支部・古河支部・東大阪支部・新田支部)
- ⑳ … 結団式
(食品館上大岡店・食品館千住店・食品館厚木店)
田村まみ活動報告・メッセージ

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=服(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

結団式

新店オープンにともない、結団式を開催しました。
労働組合も活動を通じてサポートしてまいります。

食品館上大岡店



とき 2月7日(木)
ところ 港南区民文化センター
人数 115名

食品館千住店



とき 2月15日(金)
ところ 東京芸術センター天空劇場
人数 101名

食品館厚木店



とき 2月20日(水)
ところ 海老名市民文化会館
人数 100名

田村まみからの活動報告・メッセージ

私たちイトヨーカドー労働組合は、組合員が働きやすい職場環境をめざして、労使で解決できない社会問題に対し、UAゼンセンに加盟する労働組合の仲間と共に、私たちと同じ流通産業で働く仲間の代表である「田村 まみ」を支援しています。

今、流通産業では労働環境に関する課題や、消費税増税・軽減税率など法律に関わる問題が山積みとなっています。そこで、「田村 まみ」は職場で働く組合員の生の声を聴くために、私たちの支部など様々な労働組合の集いや会議に直接赴いています。

2019年2月21日(木)には、「田村 まみ」が国民民主党の玉木雄一郎代表と対談を行い、組合員の声や自身が現場で受けた「悪質クレーム」の実体験などを通じ、悪質クレーム対策の重要性を直接訴えました。玉木代表からも「現場で働く方の苦勞を改めて実感した。国民民主党を挙げて国会対策を強化していく」と力強い言葉をいただきました。

私たちは政治に関心でも無関係ではられません。流通産業で起きている課題を認識し、一人ひとりが組合活動、そして政治活動に参加し、みんなで魅力ある職場(イトヨーカドー)をつくらせていきましょう!



公式SNSはこちら



公式ホームページはこちら

www.mamitamura.com



田村まみ応援メッセージソング「仲間の笑顔のために」ミュージックビデオ配信中!

収益構造の改善が急務、厳しい環境の中誠意のある回答を

～組合員一人ひとりが「改善＝工夫」を通じた、新たな企業風土を目指して～

イトーヨーカドー労働組合は過去から、春季労働条件交渉において賃金改定要求以外にも社会情勢や営業環境、組合員の声などを踏まえ、将来を見据えたうえで対応しておかなければならない「労働条件に関わる事項」についても、団体交渉の項目として必要性を伝え「会社の考え方、回答を確認すること」を大切にしてきました。今年度においても社会環境や内部情勢を鑑み、いかに働く組合員のモチベーションやそして現場力を引き上げていくかという観点で、時間をかけて交渉を行い、労使の相互理解を深めたいという回答・妥結に至りました。

第2次安倍政権発足以降、政府が目指す「デフレからの完全脱却＝経済の好循環＝個人消費の拡大」には賃金の引き上げが必要不可欠であるとの見解から、政府は経営者団体・労働界に対し賃上げ要請を行ってきました。今年度経団連は、政府主導の賃上げに限界があるとの判断から「従来の企業間労使でしっかり話し合い、改善していく体制に戻す」という方向性を示しました。

また、賃上げ相場形成のリーディング役であった「トヨタ自動車労働組合」が旗を降ろし、正社員中心の賃上げ要求から期間工社員、契約社員、パート社員を含めたトータルの労働条件向上に力を入れる考えを示しました。

そして、経年の物価上昇率はプラス1%前後で推移しているうえ、10月には消費税増税が控えており、私たちの生活実感はより一層厳しくなることが想定されます。このことから各労働組合は、昨年同等もしくは昨年以上のベア・賃金改善を要求しています。特に正社員との格差是正の必要性を踏まえて契約社員、パート社員の要求水準は正社員を上回っている状況にあります。

更に、加速的に進んでいる少子高齢化社会によって労働市場は人手不足が深刻化しており、各労使「人材確保、定着課題、働き方改革、職場の環境改善」に本気で取り組む動きが強まっています。

こうした背景から、イトーヨーカドー労働組合としても、会社の持続的な成長に必要な「人材への投資」といった考え方を踏まえ、採用・定着課題への対応として、社会水準（現在の労働力の価値）に基づいた賃金・初任給の引き上げ、フィールド・嘱託組合員の子女手当導入、シニアパート組合員の一時金水準の見直しなど、職場で働く組合員の声を積み上げた要求を行いました。

その一方で、イトーヨーカ堂の足元の業績は、2018年度の上期営業利益予算は達成したものの、下期は売上総利益を含め大きく減益し、営業利益予算100億を大きく下回る見込みです。全社で1兆NOOO億の売上規模があるにもかかわらず、利益が1%にも満たない厳しい状況にあります。

会社は現状の利益水準や先々の見通しを踏まえた中で検討を行い、労働組合は「賃金は社会水準にキャッチアップすべきもの

である」「人財・働く組合員にかかるコスト（人件費）は経費ではなく、将来を見据えた投資である」という考えのもと交渉を行ってきました。

会社からは、2019年度イトーヨーカ堂が営業利益予算達成を目指していくために、組合員にとって働きがいのある職場を実現し、エンゲージメントの向上によって定着率を高め、お客様にサービスを還元できる環境を作ることが必要不可欠です。その為にも、まずは組合員がより元気に働ける環境を整えることを目指し、働き方改革関連法への対応や人財確保・定着課題への対応として「年次有給休暇5日取得の促進制度」「休日・休暇制度の見直し」「営業日・営業時間の課題」「パートナー社員曜日・時間帯・職種加給制度」等、労使一丸となって取り組んでいきたいという回答を受け、妥結に至りました。

また、昨年度の交渉の中で取り巻く社会環境の変化を踏まえ、人事制度を点検する「労使専門委員会」が設置され議論を行ってきました。今回の人事制度改定の骨子は、将来的な労働力不足や利益の出ない構造的な問題、正社員の平均年齢の上昇をはじめとした労務構成の変化、現状の人手不足を踏まえた採用・定着課題に対応することです。この事に対し、多くの時間を掛け議論し、人事制度改定を行う必要性を労使双方で確認しました。現状の課題として「同じ仕事・業務範囲の仕事をしているにも拘わらず、処遇格差が大きいといった事が公平性を失い、組織力の低下を招いている」ことが挙げられます。会社を存続させていくためには、全てを同水準にするのではなく、過去の経験やキャリアを考慮しつつ、同じ職責内であれば一定の水準に近づけ、働いているNAFP嘱託社員をトータルで見た、公平性や競争力を高めていくことが今必要なのです。

私たち労働組合は「涸れた井戸から水は汲めない」という考えのもと、権利を求めればばかりでなく、働く組合員一人ひとりが義務を果たすという姿勢を大事にしてきました。この考え方を今一度見つめ直し、自分の職場環境や働き方について当事者意識を持ち問題・課題に対し改善・解決していく風土づくりが必要とされています。この新たな風土をつくる為に組合員3万人の「改善＝工夫」運動を労使協働でスタートさせることを確認しました。この取り組みを通じ、組合員一人ひとりが自ら考え職場環境を改善していくことで改善意識を醸成し、IYの新たな風土にすることで、生産性向上、業績回復に繋がっていきましょう！

中央執行委員長
石合 弘二



2019春季労働条件交渉の歩み

1 第3回中央執行委員会

と き：2018年12月14日(金)
と ころ：参議院議員会館

内容 社会情勢や上部団体の方針説明を行い、イトーヨーカドー労働組合の交渉の考え方を確認。

2 第4回中央執行委員会

と き：2019年1月26日(土)
と ころ：クロス・ウェーブ船橋

内容 2019春季労働条件交渉に向けた支部大会、イトーヨーカドー労働組合としての要求案について協議。

3 全国支部代表委員長研修会

と き：2019年2月1日(金)
と ころ：TKP市ヶ谷カンファレンスセンター

内容 社会情勢や上部団体の方針の共有と賃金の基本的な考え方を説明し、今年度の上部団体の要求内容を確認。

4 2019春季労働条件交渉に向けた支部大会開催報告

2019春季労働条件交渉を迎えるにあたり、現在の社会情勢やIYを取り巻く環境を受けた要求案の方向性についての確認と会社に伝える「組合員の声」、支部の決議を行う支部大会を中央執行委員・ブロック長在籍の支部を中心に開催しました。

目的

- ・ 2019春季労働条件交渉の要求案に組合員の声を反映する
- ・ 要求案を決議し、組合員全員が共通の認識を持って交渉に臨む
- ・ 支部の最高決議機関である支部大会をあるべき姿で開催し、「一支部一組合」の確立を目指す

実施内容

第一号議案 2019春季労働条件交渉要求案の方向性についての決議

2019年2月1日(金)開催の全国支部代表委員長研修会を受け、社会情勢やUAゼンセンの統一闘争方針を伝え、要求案の方向性を確認、決議する。

第二号議案 2019春季労働条件交渉に向けた組合員の声についての決議

支部座談会を実施したうえで支部としての声を選定し、2019春季労働条件交渉要求案策定に向けて労働組合本部に伝える組合員の声を決議する。



2019春季労働条件交渉に向けた支部大会 東大和支部



支部大会 網島支部



柳津支部



甲子園支部



市原支部



八戸沼館支部



中央執行委員
大場 ももこ
(上尾駅前支部)

「2019春季労働条件交渉に向けた支部大会を開催した感想」

付帯要求に関して、興味や関心が高く、組合員の声が必要であるか?どのように反映したのか?等、組合員の立場で説明を行ったことで、交渉の流れについて知ってもらえることができました。また、一支部一組合の考えをもとに支部での理解や協力体制を今一度高める必要性を感じました。

**5 第5回中央執行委員会
兼 第1回拡大中央執行委員会**

と き：2019年2月5日(火)
と ころ：参議院議員会館

内容 2019春季労働条件交渉の執行部案、労使専門委員会中間報告について協議。

**6 第6回中央執行委員会
兼 第2回拡大中央執行委員会**

と き：2019年2月15日(金)
と ころ：TKP市ヶ谷カンファレンスセンター

内容 2019春季労働条件交渉の執行部案・労使専門委員会中間報告を中央執行委員・ブロック長と協議。

7 全国支部代表委員長会議

と き：2019年2月15日(金)
と ころ：TKP市ヶ谷カンファレンスセンター

内容 第6回中央執行委員会兼第2回拡大中央執行委員会で確認した執行部案を支部代表委員長と協議。

8 臨時中央大会

と き：2019年2月22日(金)
と ころ：ベルサール飯田橋ファースト

臨時中央大会では、改めて直近の社会情勢や企業業績の推移を踏まえた賃金改善要求と支部活動や座談会、研修会を通じて挙がっている「組合員の声(営業上の課題について)」を基にした付帯要求案を含む2019春季労働条件交渉の要求内容が満場一致で可決されました。

内容

- | | | |
|--------------|-------|--------------------|
| 臨時中央大会
議案 | 第1号議案 | 2019春季労働条件交渉要求について |
| | 第2号議案 | 中央役員補選について |
| | 第3号議案 | 第25回参議院議員選挙ならびに |
| | | 第19回統一地方選挙必勝行動決議 |



第1号議案に関する意見

スーパーバイザー一部支部 支部代表委員長 石澤 功

今の社会情勢やイトーヨーカドーを取り巻く環境を受けて、5年後、10年後を見据えた人事制度改定を行う必要性は理解できました。また、働き方改革関連法が4月よりスタートする中で、年次有給休暇の年5日取得義務化や時間外労働の上限規制等をはじめ、働き方に関するルール面は整備されていきます。しかし、私たちの働く職場環境は業務内容の整理や営業日・営業時間の問題、依然と続く長時間労働等の課題が多くあります。この後行われる第1回団体交渉の場においてはその点をしっかりと伝えていただきたいと思います。



大会議長・書記 感想



大会議長 **本橋 大樹**
赤池支部

支部代表委員長になってまだ経験は浅いですが、今回貴重な経験をさせていただきました。今後も、組合員の働きやすい環境づくりに貢献していきます。ありがとうございました。



大会議長 **伊藤 美穂**
福島支部

働き方改革、労務構成の変化と人員不足の中で仕事の効率化を求められ厳しい環境となる事が予想されますが、支部代表委員長として少しでも働きやすい環境に出来る様努力をしていきます。



大会書記 **高橋 亜実**
木場支部

組合員として取り組める活動は多々ありますが、一人ひとりの声を聴いて、より良い環境へ発展させていく必要性を改めて身近に感じられる大変貴重な経験となりました。ありがとうございました。

9 第1回団体交渉

と き：2019年3月6日(水)
と ころ：セブン&アイHLDGS.本国会議室

内容 臨時中央大会にて満場一致で可決された賃金改定要求と付帯要求、そして「組合員の声」についての要請事項を会社に伝えました。



10 第7回中央執行委員会 兼 第3回拡大中央執行委員会

と き：2019年3月13日(水)
と ころ：弘済会館

内容

第2回団体交渉当日に中央執行委員・ブロック長と第1回団体交渉後の事務折衝経過や交渉を受けて各支部から挙がった組合員の声を共有し、第2回団体交渉に臨みました。待機中は1Yの企業風土改革・体質改善に向けての組合員3万人の「改善=工夫」運動の取り組み内容について、どのように定着・実践していくか、また、現在挙がっている「組合員の声」について、どのように対応していくか議論を行いました。



中央執行委員
池田 宜生(札幌支部)

第2回団体交渉に向けて

特に地方店で売場の中心的な役割を担う戦力であるフィールド・嘱託社員・シニアパートナーの労働条件の向上(子女手当など)については、実際に現場で声が多く挙がっている。ぜひ、実現していただきたい。



中央執行委員
福井 伸也(営業・管理支部)

第2回団体交渉に向けて

働き方改革について、制度の見直しや、新たな制度を導入するだけでは現場としては働き方改革の定着が難しい。会社として方針をしっかりと説明していただき、周知・徹底を図り、運用方法についても確認していただきたい。



11 第2回団体交渉

と き：2019年3月13日(水)
と ころ：セブン&アイHLDGS.本国会議室

内容 第1回の団体交渉後の継続的な事務折衝を経て、労働組合からの要求について、会社からの回答を確認受けました。

12 全国支部代表委員長会議

と き：2019年3月29日(金)
と ころ：TKP市ヶ谷カンファレンスセンター

内容

2019春季労働条件交渉の会社回答を踏まえ、支部代表委員長へ妥結報告を行いました。また、労使専門委員会中間報告を受けての新人事処遇制度についての説明を行いました。



静岡ブロック長
岩本 卓
(三島支部)

2019春季労働条件交渉妥結を受けて

賃金要求妥結内容については消費税増税や消費者物価上昇の背景を受け、NAFP社員全てにおいてベア・賃金改善を継続して確保していただいたことは組合員への期待であると感じました。また、慢性的な人員不足、採用・定着の課題や働き方改革の推進に関して将来を考えた新制度の導入がありました。これを運用していく中で様々な問題・課題が各支部で発生していくことが想定されます。私たちはその発生した問題・課題に対する「組合員の声」を聴き改善していくことで組合員が働きやすい、働きがいのある環境づくりを行っていきます。



支部代表委員長
村井 晴彦
(竹の塚支部)

2019春季労働条件交渉妥結を受けて

会社の状況が厳しい中、昨年並みの賃上げを確保したことは組合員のモチベーションアップにつながると同時に、会社からの期待も感じました。支部代表委員長として、組合員に今年度交渉の経緯を正しく伝えたいと思います。また、働き方改革への対応や新しい人事制度の検討は、働く仲間のモチベーション、イトヨーカ堂の魅力を高めるために必要です。この後の議論にも積極的に参加してまいります。

2019春季労働条件交渉 妥結報告

賃金改定妥結内容

■ ナショナル・エリア組合員（一人平均）

単位:円(上段) %(下段)

	定期昇給	賃金改善	計
金額	4,333	2,008	6,341
率	1.21	0.56	1.77

■ フィールド組合員（一人平均）

単位:円(上段) %(下段)

	定期昇給	賃金改善	計
金額	2,344	1,355	3,699
率	1.00	0.58	1.58

■ パートナー組合員（一人平均）

単位:円(上段) %(下段)

	定期昇給	賃金改善	計
金額	23.47	6.27	29.75
率	2.27	0.60	2.87

■ 初任給改定・採用定着加算

人財確保を目的に初任給改定を検討している競合他社が増加しており、採用競争力を高める意味でも人財への投資が求められています。また、高卒の採用競争が高まっていることや若年層の定着課題への対応、社会水準を踏まえた中で初任給改定・採用定着加算を実施しました。

単位:円

		2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度(予定)	増分	採用定着加算	
									年齢	年齢調整
四年大学卒	ナショナル	206,000	207,000	207,000	207,000	210,000	217,000	7,000	18	14,000
	関東広域エリア	195,500	196,500	196,500	196,500	200,000	206,500	6,500	19	14,000
	西日本広域エリア	193,500	194,500	194,500	194,500	197,500	204,500	7,000	20	13,500
	東海広域エリア	192,000	193,000	193,000	193,000	196,000	203,000	7,000	21	13,000
短大・専門学校卒	関東広域エリア	176,000	177,000	177,000	177,000	180,000	192,000	12,000	22	12,500
	西日本広域エリア	174,000	175,000	175,000	175,000	178,000	190,000	12,000	23	12,000
	東海広域エリア	172,500	173,500	173,500	173,500	176,500	188,500	12,000	24	7,000
高等学校卒	関東広域エリア	164,000	165,000	165,000	165,000	168,000	182,000	14,000	25	6,500
	西日本広域エリア	162,000	163,000	163,000	163,000	166,000	180,000	14,000	26	6,000
	東海広域エリア	160,500	161,500	161,500	161,500	164,500	178,500	14,000	27	5,000
									28	4,000
									29	3,000
									30	2,000
									31以上	0

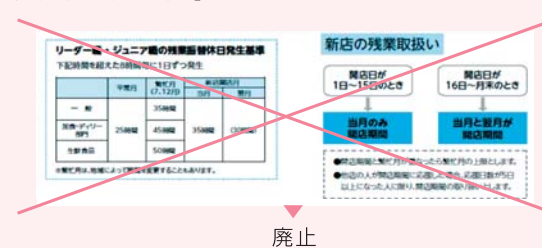
※採用定着加算については30歳までの社員に対し、職務職能給に加算する。

働き方改革についての対応

2018年6月29日(金)に「働き方改革関連法」が可決・成立し、2019年4月1日(月)から「働き方改革関連法」がスタートしました。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、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対応が強化されました。

1Yにおいても「働き方改革関連法」への対応について、過去から労使で継続協議を行ってきました。2019年2月27日(水)に会社に団体交渉の申し入れならびに要求書の提出を行った際に、「休日・休暇制度の運用の課題」について、会社からも改善、解決に向けた就業ルール変更の旨の申し入れがあり、労使で確認を行いました。昨今の社会情勢の変化を踏まえ、新たな就業ルールの導入を行いました。

【働き方改革関連法に対する会社回答】

要求	回答
1.年次有給休暇5日取得義務化への対応 ①NAF社員のリフレッシュ休暇での有給休暇取得促進制度(上期・下期で年次有給休暇を3日以上の計6日取得)の導入 ②P社員の2カ月に1回(現行3ヶ月に1回)の有給休暇計画付与 ③P社員の半日有給休暇制度導入	①上期・下期のリフレッシュ休暇は、原則、年次有給休暇を入れて取得する。 ②現行のP社員連続休暇制度を原則、年次有給休暇を入れて取得する。 ③P社員の半日有給休暇制度を導入する。(導入時期、オペレーションの詳細等については、労使専門委員会にて継続協議を行い、内容が固まり次第導入する。)
2.「残業振替休日制度」の廃止 現在、ナショナル社員群のリーダー職担当者としてエリア社員群のジュニア職担当者は、月の時間外労働に関し、25時間を越えた8時間毎に1日ずつ、残業振替休日が発生している。発生した残業振替休日は翌月給与締日までに取得することを原則とし、やむを得ず取得できない場合は、翌月の給与にて精算している。働き方改革関連法の施行や現状の取得状況の課題等踏まえ、現行制度を廃止し、残業手当の支給を行う。	「残業振替休日制度」を廃止する。 
3.休日・休暇の取得優先順位の見直し 現在、「休日」は「休暇」より先に取得することが原則となっている。働き方改革関連法の施行を踏まえ、休日と義務化となっている年次有給休暇5日の取得順位を並立化し、計画的な休日・休暇の取得促進に繋げる。	「年次有給休暇」を休日・休暇の取得優先順位の枠から除く。他の休日・休暇の残状況に関わらず、年次有給休暇の取得を可能とする。 ※「前年度期限切れ振替」「協定休暇」の廃止
4.休日・休暇制度の運用点検・確認について 現行の休日・休暇制度の運用について、点検・確認を行う。また、昨年改定した就業ルールの運用状況や休日・休暇の取得状況の確認を行い、労使で休日・休暇取得促進に向けて取り組みを検討する。	<ul style="list-style-type: none"> ・期限切れ振替・協定休暇の精算 今まで取得できなかった「期限切れ振替」「協定休暇」の精算(管理監督者含む)。今後は、精算とならないように管理監督者も休日は必ず取得する。 ・管理監督者の休日精算制度の導入 時間管理者だけでなく、管理監督者についても休日・休暇を取得できなければ、翌月精算とする。 ・振替休日の暫定措置の廃止 振替休日について「暫定措置(月の25日以降の休日は、翌月の10日まで振替可)」を廃止する。 ・割当休日の月内取得ルールの導入 割当休日の発生した月内での取得ルールを導入し、翌年1月度給与で精算していた未取得割当休日を発生した翌月の精算とする。 ※休日・休暇を100%取得することが目的で、精算をすることが目的ではありません。

採用・定着についての対応(労使専門委員会中間報告への対応)

項目	回答
1. ナショナル・エリア社員賃金制度改定について 職責と資格の連動性強化による賃金水準の設定 ・「職責(役職)」と「資格(賃金)」の連動性を高め、賃金水準のバランスを是正 ・高資格担当者の賃金水準を見直し、「定年延長」に対応した賃金水準の確立 ・評価制度を見直し、「進級昇格・降級降格」ルールの明確化	・2019年4月より、資格手当の減額と職責手当の増額を行い、職責手当のウェイトを高める。但し、大幅な賃金変更による影響の激変緩和措置(1回の減額分は15,000円を限度)の実施と「担当者」の新しい職域開発を行いながら進めていく。また、職務職能給レンジレートの見直しについては、今回の導入を見送り、2020年4月以降とし、段階的な導入を図る。 ・2020年4月より降級降格制度の運用を実施する。本人の職務遂行能力等の資格条件が当該資格に適合しなくなった場合、下位資格への降級降格を実施する。

【職責対応資格表】

職責/資格	担当職	リーダー職 ジュニア職 エルダー職	副主事 レギュラー職	主事 シニア職
担当者	対応資格			
チーフ・シスター・ CHM・特別販売職		対応資格		
担当M・SHM		対応資格		
統括M			対応資格	
SM				対応資格

※本部の各職責については、各職域における専門職の位置づけであり、対応資格は定めのないものとします。

資格等級	担当者	担当M・SHM シスター・チーフ CHM・特別販売職	統括M	SM
主事 シニア職	3級 2級 1級			
副主事 レギュラー職	R級 3級 2級 1級	R級		
リーダー職 ジュニア職 エルダー職	R級 3級 2級 1級			
担当職	3級 2級 1級			

※主事の統括M、副主事の担当Mが担当者になれば、資格を「リーダー職R級」に変更します。昇進の場合は、資格手当の差額を調整給で支給します。

- リーダー職R級・ジュニア職R級・エルダーR級/副主事R級・レギュラー職R級を設けます。
- 「R級」になった後、元の資格に対応する職責については、元の資格に復帰します。
- 「R級」になる場合は、激変緩和措置として、資格手当の減額分については、15,000円を限度とし、毎年の賃金改定時(5月)に減額します。

【資格手当】

資格	ナショナル				資格	エリア				資格	フィールド			
	級	旧手当	新手当	差額		級	旧手当	新手当	差額		級	旧手当	新手当	差額
主事	3	80,000	69,000	▲11,000	シニア職	3	50,500	39,500	▲11,000	シニア職	3	18,500	15,000	▲3,500
	2	74,000	63,500	▲10,500		2	47,000	36,500	▲10,500		2	15,500	13,000	▲2,500
	1	68,000	58,000	▲10,000		1	43,000	33,500	▲9,500		1	12,500	11,000	▲1,500
副主事	R	-	43,500	-	レギュラー職	R	-	27,000	-	レギュラー職	R	-	18,500	-
	3	47,000	39,000	▲8,000		3	32,500	24,500	▲8,000		3	23,000	16,500	▲6,500
	2	42,000	34,500	▲7,500		2	29,500	22,000	▲7,500		2	20,000	14,500	▲5,500
リーダー職	1	37,000	30,000	▲7,000	1	26,500	19,500	▲7,000	1	17,000	12,500	▲4,500		
	R	-	25,000	-	R	-	18,500	-	R	-	12,500	-		
	3	28,500	22,000	▲6,500	3	23,000	16,500	▲6,500	3	2,000	2,000	0		
担当職	2	24,500	19,000	▲5,500	2	20,000	14,500	▲5,500	2	1,000	1,000	0		
	1	20,500	16,000	▲4,500	1	17,000	12,500	▲4,500	1	800	800	0		
	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0		

【職責手当】

職責	旧手当	新手当	差額
GM・SMD	130,000	145,000	15,000
SM・CM	115,000	130,000	15,000
CMD・CDB CSV	103,000	113,000	10,000
本部M	97,500	108,000	10,500
統括M	87,000	98,000	11,000
MD・DB・SV	78,500	87,000	8,500
スタッフ・トレーナー	74,000	82,000	8,000
担当M	74,000	82,000	8,000
チーフ・シスター CHM・ 特別販売職	17,500	25,000	7,500
担当者	0	0	0

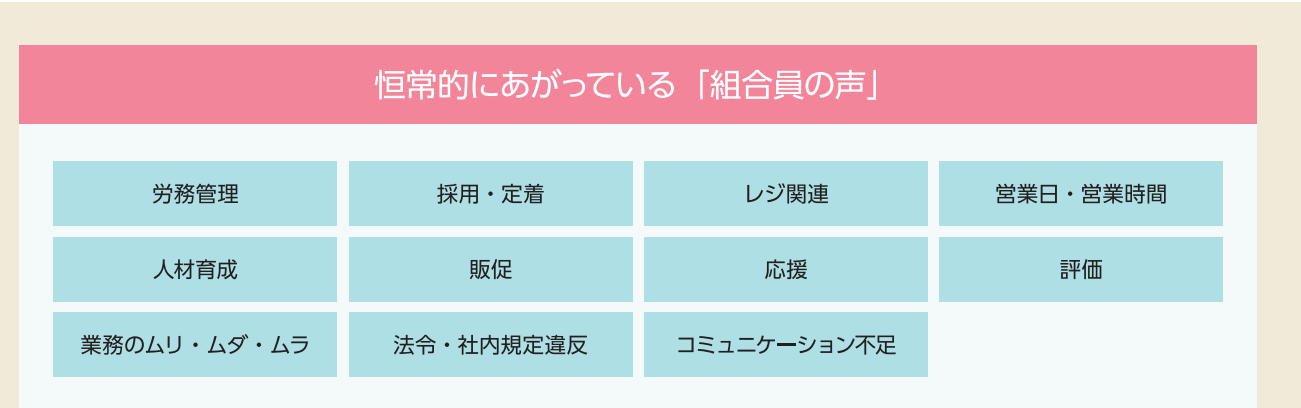
※年齢給の加算対象となる29歳(年齢給基準)までのリーダー職・ジュニア職の担当者として、資格手当の変更に伴う減額分は調整補填します。

2. 嘱託社員賃金制度改定について ・「評価制度」による賃金水準の設定 ・嘱託社員の賃金水準の向上。役職継続によるモチベーションの向上	・役職継続者の処遇改善、評価制度を導入する。但し、評価制度については、労使専門委員会にて継続協議し、2020年度より反映する。
3. パートナー社員賃金制度改定について ・「曜日・時間帯・職種加給制度」の導入による採用力強化 ・最低賃金の対象項目の変更 ・技術技能給と職種加給の見直し ・社会保険加入基準ルール変更への対応	・現在の制度の課題解決と併せて、2019年10月より、「曜日・時間帯・職種加給制度」を導入する。 ・社会保険加入基準ルールを変更し、5月から運用する。時給上限設定の経過措置の終了に伴い、契約時間の見直しを本人希望に併せて行う。 ・最低賃金の対象項目の変更と技術技能給と職種加給の見直しについては、労使専門委員会にて継続協議とする。
4. シニアパートナー社員の一時金支給月数の見直し ・シニアパートナー社員の一時金支給月数の見直しを検討し、パートナー社員間の支給水準の格差を是正	・2019年上期一時金より、シニアパートナーの年間評価A~B-C評価者(C評価者除く)に対し、年間の支給月数を0.05ヶ月(半年0.025ヶ月)引き上げる
5. 赴任関連・出張に関する手当見直しについて 競合他社や社会水準を踏まえ、見直しを検討する 【見直し項目】 ・幹部住宅制度の在り方 ・転勤時手当の支給対象者 ・単身赴任手当の改定 ・社員寮制度の改定 ・転勤者住宅補助制度の年齢制限の撤廃 ・出張に関する手当の見直し	・労使専門委員会にて継続協議し、グループ各社と情報共有をした上で、導入していく。

※人事処遇制度改定の詳細につきましては、「2019年度人事処遇制度 改定冊子」を発行しますので、ご確認ください。

2019春季労働条件交渉 「組合員の声」

1月に開催された「第2回販売事業部労使懇談会」また、各支部で開催した「支部座談会」、階層別に開催した「部門・階層別座談会」で挙がっている「組合員の声(組合員が現場で感じている声)」を2019春季労働条件交渉の3月6日(水)第1回団体交渉の場で会社側に伝え、協議のうえ会社側が確認しました。



恒常的にあがっている「組合員の声」が、
労働環境の悪化やエンゲージメントの低下を招いている

その要因は

生産性を阻害している「業務のムリ・ムダ・ムラ」である

その要因を改善しなければ

働く組合員(従業員)が会社に対する信頼・誠実さを失ってしまう

組合員の声を解決するために

IYの企業風土や体質を早急に労使で改善・解決していく必要がある

組合員の声を改善・解決していけば

生産性(業績)とエンゲージメントが向上し、企業の成長に繋がる

店における生産性向上の取り組み

IYで導入している早期補充	競合他社の取り組み(オペレーションチーム)
2018年6月より、大森店や草加店など6店舗にて、朝の 早期補充限定(1日3~4時間の加食・HKの品出し)のPH社員を採用 し、生産性向上に向けた取り組みを行っている。「 機会ロスの削減 」、「 残業の削減 」、「 他部門応援の軽減 」などの効果が見られている。	競合他社では2001年から 早期補充限定のチーム(直接雇用) が各店に配置されている。開店前の品出し限定の業務であり、加工食品・デイリーを中心に品出しをしている。そのため、 部門の負担は軽減されており、過度な残業が発生していない。
要請事項	コスト対効果を検証し、本来業務に専念できるような「 早期品出し・BR整理・生鮮作業場の清掃業務 」チームの更なる拡大を検討していただきたい。
会社回答	早期補充等については人員採用等が課題になっているが、テスト店において成果が出ていることは確認しているので今後も対応を進めていく。また生産性向上の取組みとして組合から提案があった組合員3万人の「改善=工夫」運動は会社にとって重要なことなので会社全体で進めていく。

■ 営業日・営業時間の課題について

現在の流通業の動向を改めて見ると、人手不足が深刻化しており従業員の満足度の向上や働き方改革、そして採用競争力の強化を目指すため、元旦・正月三が日の営業の見直しを図り、営業時間の短縮や休日を確保する企業が増加している傾向にある。

《競合他社の取り組み》

全国で約500店舗を展開する競合他社はショッピングモールなどに新店を出店している店舗を除き、ほぼ全店で期間を指定し、一斉に休業した。
 年間の売上高が大幅にマイナスになるリスクを負ってでも一斉休業した背景は「従業員からの声を尊重し、快適にストレスなく働けるような職場環境を作ること」を大前提に休業することを決めた。
 店休日以外でも「従業員満足度向上」に向けた取り組みを今後とも実施していく事を経営陣は宣言している。

組合員の声

- ・お客様の生活スタイルが変化している中、一律で繁忙期の9時間店は本当に必要なのか検証する必要がある。
- ・各店の与件に合わせた対応をするために、データ検証を行い、シミュレーションした上で、営業時間の設定を決めた方が、納得感につながる。
- ・家族からも正月営業について話題になっており、営業時間の見直しや正月休業を含めた働き方改革を会社が積極的に取り組んでいけば、企業のイメージアップに繋がるし、家族との時間も十分にとれて、モチベーションアップにもなる。

要請事項

モデル店舗など限定した店舗で、環境変化へ対応した「正月店休日の導入」の検討と「人員の集中化による絶対売上額アップによる生産性向上への取り組み」を検討し、早急に環境整備を実施していただきたい。

会社回答

営業時間の問題については会社としても課題認識をしており、営業日・営業時間を変更した場合の影響度をシミュレーションしてまずはテスト導入をおこなう。また正月休日は今年度は数店舗選出してテストを行う。

〈正月営業の様子〉



■ レジ・販促における課題

現金・クレジット・電子マネーの支払いや発行されているクーポン券や地域独自の割引券、販促に伴う割引企画など年々種類が増えており、その度にレジ担当の大きな業務負担となっている。



【割引券・各種割引企画】

- ・割引（キャンペーンチケットなど）
- ・アプリクーポン
- ・DM
- ・ダンハンビー DM
- ・カタリナクーポン
- ・レシートクーポン
- ・iPress（アイプレス）クーポン券
- ・雨の日クーポン
- ・期間割引札
- ・累進割引
- ・その他販促割引 など



販促（DM・アプリ・クーポンなど）の対応が、レジでの混雑や従業員の定着課題の大きな要因の一つとなっている。

組合員の声

- ・DM販促、アプリクーポン、広告割引などが混在しており、販促によっては併用が出来なかったり、「〇〇円以上お買い上げで割引」などルールも多く、レジ担当者は割引の説明やその他の声掛け（アプリお持ちの有無やレジ袋の有無など）の対応が多く、その教育やコミュニケーションにも時間がかかっている。
- ・ダンハンビー販促で、類似商品（例えば、同じメーカーだがプレーンのヨーグルトと低糖のヨーグルト）で商品が違った場合、その場で取り換えや取り消しの対応になる。取り消しにすると、登録済みの操作が消えてしまい、もう一度最初から割引操作をやり直すことになり、お客様をお待たせしたり、苦情をもらうことがある。

要請事項

今後、セミセルフレジを拡大していく一方で、早急に関係各部と調整のうえ、販促企画（内容・実施期間など）の整理をお願いしたい。

会社回答

早期離職につながっているレジ・販促については、改善に向けて一つひとつ見直しをかけて、簡略化していく。またその一方で、売上減につながらないようにアプリ販促などにシフトしていく。

■ 売場応援体制の課題について

食品レジ・生鮮・土日祝日・夕方以降に採用ができず慢性的な人員不足が続いている。要因として競合との時給・加給格差、業務量の多さなどが挙げられている。

組合員の声

- ・パートナー組合員より「食品レジなどの他部門応援が多く、本来配属された部門の業務が出来ず、応援に行くことにストレスを感じている」という声が多い。結果、定着せず退職する大きな要因となっている。
- ・混雑時の応援以外でも、食品レジ、ネットスーパーなど応援が常時組まれており、本来の業務ができない状況にある。

要請事項

必要人員を確保するために採用の拡大を図る制度（職種別加給）を導入し、必要な時間・売場の採用強化をしていただきたい。

会社回答

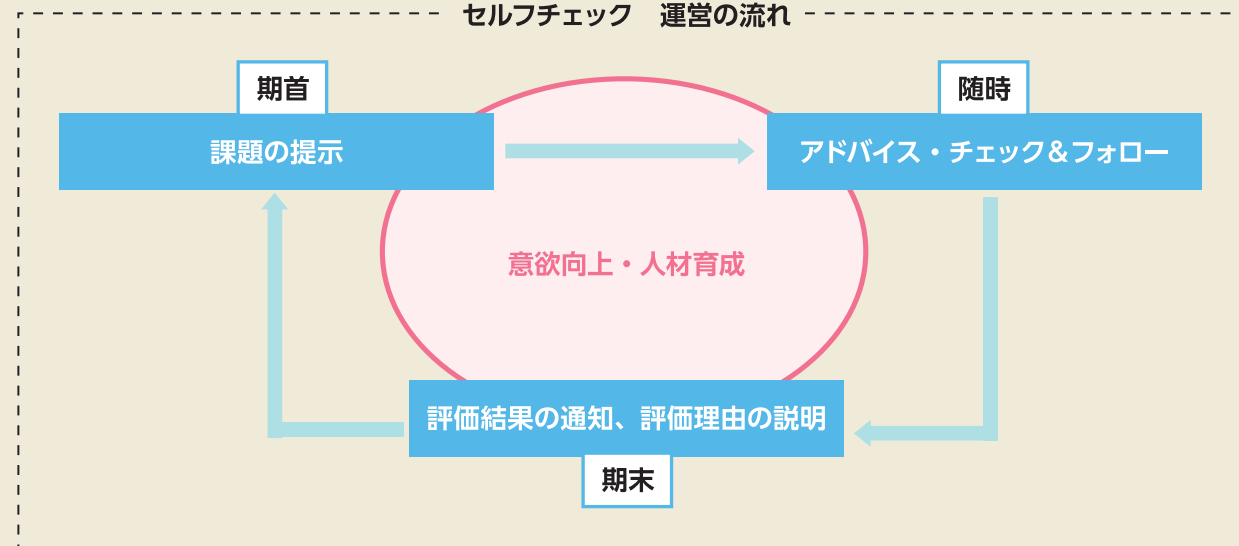
現在の制度の課題解決と併せて、2019年10月より「曜日・時間帯・職種加給制度」を導入する。

■ セルフチェックにおける課題

組合員の声

- ・本来のセルフチェック運営の流れ（評価結果の通知・理由⇒課題の提示⇒アドバイスなど）が守られておらず、自身の課題や目標・方向性が不明確で、セルフチェックの判断基準に疑問を抱いている。
- ・パートナー組合員がステップアップしていくためにも重要な制度なので、目標をしっかり示すためにも、年2回の面接や具体的な課題の提示とアドバイスが本人の納得感につながる。

セルフチェック 運営の流れ



要請事項

セルフチェック評価について本来の在るべき運用の姿と実際の現場実態にギャップを感じている組合員（従業員）が多い。セルフチェックの運用実態を確認し、納得感のある評価の在り方を検討して頂きたい。（労使専門委員会の設置）

会社回答

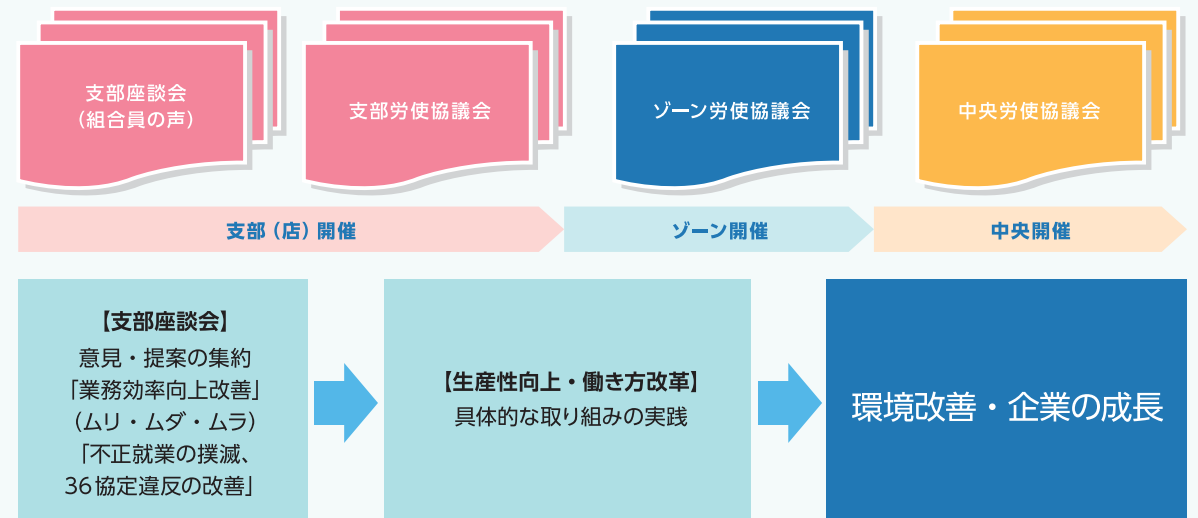
労使専門委員会にて、セルフチェック評価制度の運用について調査を行い、評価制度の在り方について検討・見直しを行う。

■ 今後も「組合員の声」をもとに 支部・ゾーンにおいて労使協議を行っていきます。

健全な労使関係のもと、労使による話し合いによる事前労使協議の実現が重要であり、組合員が抱えている問題や労働組合の要望は多様化している中、「組合員の声」を大切にしていくために、**支部・ゾーン・中央の各々の役割・機能を明確にし、将来を見据えた労使協議会ができる組織風土と基盤づくり**を皆で実現していく。

私たちが目指す「労使協議会」の姿

支部座談会での「組合員の声」をベースに、**支部・ゾーン・中央が一丸となり、労使協議会を通じて、理解・納得感が得られ、当事者意識（＝考える風土）につながるコミュニケーション体制を築き、労務管理の改善対策や業務効率向上（ムリ・ムダ・ムラ）への取り組みを実行し、会社の業績向上や生産性向上につなげていく。**



〈支部座談会〉



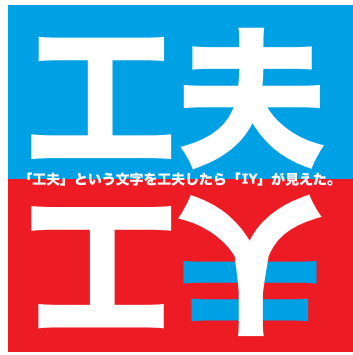
〈労使協議会〉



〈ゾーン労使協議会〉



皆で考え・話し合い・解決していく組織を目指していく



全従業員による「改善＝工夫」運動

社員一人ひとりが、日常業務の中にある「ムリ・ムダ・ムラ」を、「やめる・へらす・かえる」ことを、日々の仕事の一環として取り取り入れていく。これが「改善＝工夫」運動です。皆さんの知恵やアイデアを活かし続けることのできる会社に全従業員が一丸となって取り組みましょう!!

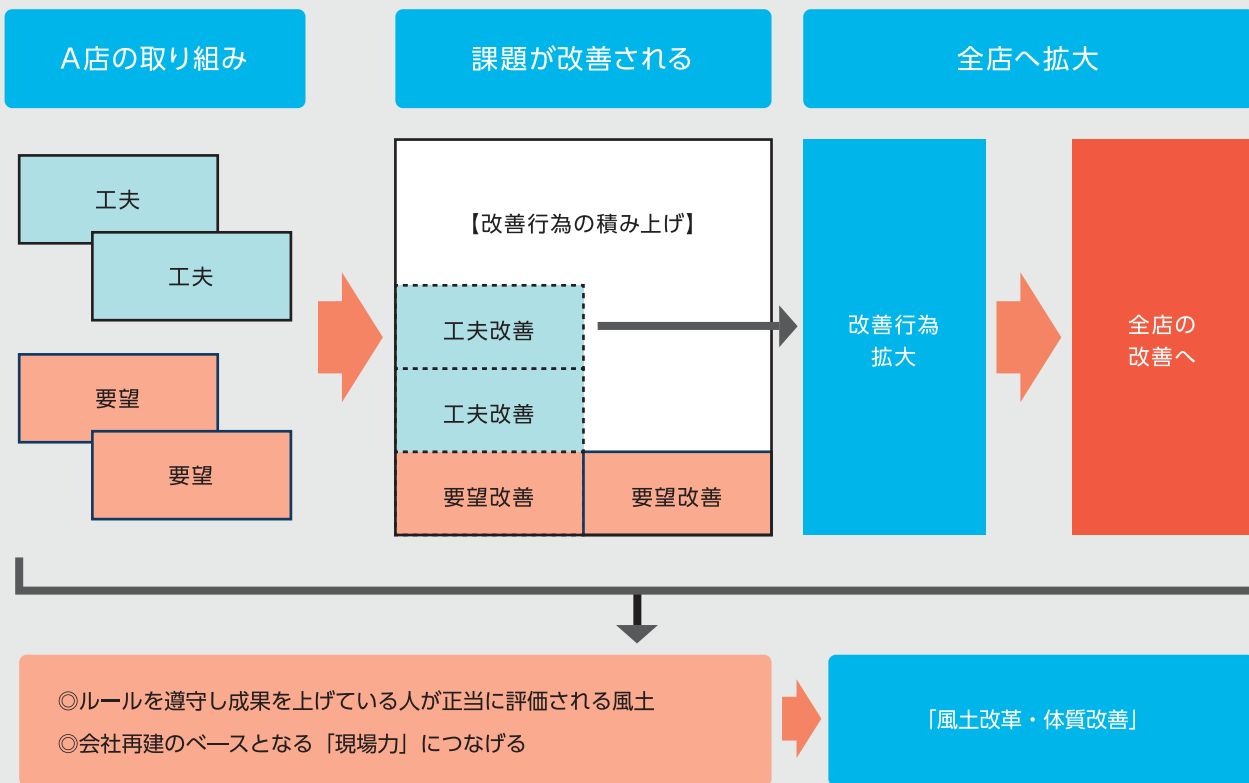
【至った背景】

今、私たちの職場は人員不足と長時間労働で疲弊し、社員は一生懸命取り組んでいるのになぜ業績が上がらないのか、赤字なのかと多くの社員が思っています。本来、協力し合いながら結果や成果に結び付けていかなければならない、上司と部下の関係もそれぞれが、お互いに不満を抱きながら日々の仕事にあたっています。上司に話しても聞いてくれない、自分一人が何を言っても始まらないという「あきらめ」が蔓延している状況です。しかし、最大の問題は社員が文句や愚痴を言うばかりで「だからどうする」という姿勢がないことです。評論ばかりで当事者意識を持っていないことにありま

す。今は文句を言われたい、怒られないように最低限の義務を果たすことに留まり、現状に問題を感じていても解決しようとしません。この体質や環境こそが、組織の根深い課題です。昨年11月にグループ28社、約4万人を対象に実施された「従業員エンゲージメント調査」の結果にもあるように社員の会社に対する「愛着心」や「思い入れ」など企業としての成長に欠かせない「個人と組織が一体となり、双方の成長に貢献し合う関係」が極めて低い実態が顕著であった事からも、将来を見据え「企業風土や体質改善」に努めていくことが求められます。

～継続性のある「改善＝工夫」運動を通じた企業風土改革の実現～

私たちの日常業務の中にある「ムリ・ムダ・ムラ」について、一人ひとりの【工夫】による改善、また上長や本部に【要望】して改善を積重ね、その取り組みを社内全体へ拡大していく事を「継続的」に実施していく。この取り組みが「現場力」を高めていき、職場の環境改善や業績向上へとつながっていく。



～「工夫」と「要望」2つの取り組み～

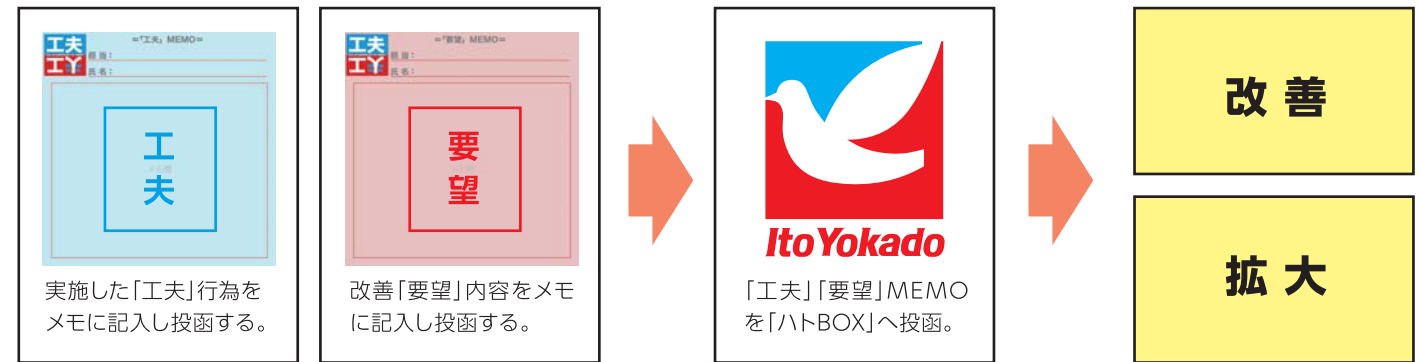
【工夫】 = 出来る事から出来る範囲で、自ら取り組み改善を図る。

【要望】 = 改善すべき内容について上長に改善・解決を要望する。

【進め方】「日常業務の身近な事で、不便・不都合を感じている、思っている事」

- ・時間が掛かってイヤだな・こうしたらもっと楽になる・手間がかかってしょうがない
- ・ここに、これがあったら・あれとこれを入れ替えたら・これは必要なのか
- ・こうすると見やすいのに・こんなに一杯なくても・この時間はもっと必要では 等

【工夫】MEMO、「要望」MEMOを活用



皆さんの「改善＝工夫」の取り組みをMEMOに記入し投函する。取り組み内容を審査し表彰を行い、拡大すべきものは全社で共有していく。この繰り返しを継続的に行い「企業風土・文化」とする。

【取り組み事例】

<p>女子トイレスリッパを増やす</p> <p>改善前(問題点) 女子トイレの個室が、6つあるにも拘らずスリッパが3つしかない為、個室が空いているのに、スリッパ待ちの時間が出来てしまい非効率であった。</p> <p>改善後(対策) 3つスリッパを購入し合計6つにしてスリッパ待ちの時間をなくした。</p>	<p>陳列エンドに定規を設置する</p> <p>改善前(問題点) 入園入学で学校指定になっている「図書袋」が持ち手から40cm以内と決められているが、判りづらい。</p> <p>改善後(対策) 50cmの定規を置いて、お客様が測れるようにした。</p>	<p>サービスカウンターの備品管理</p> <p>改善前(問題点) サービスカウンターの、サッカー台が3台あり、備品が所定の場所に居らない事が多々ある。</p> <p>改善後(対策) 備品一つひとつに番号シールを貼り、一目で、所定の場所がわかり管理できるようにした。</p>	<p>各種申請書類を使用しやすくする</p> <p>改善前(問題点) 色々な申請書類をペーパーボックスで管理していたが、何種類も入っているため探すのに手間がかかっていた。</p> <p>改善後(対策) 廃棄予定のラックを活用し、使用頻度の高い物を種類別に分けて表示をする事で使いやすく、探さなくて良いように変更した。</p>
---	---	--	---

部門・階層別座談会（サービス部門）

2019年1月29日（火）TKP新大阪ビジネスセンターにて、部門・階層別座談会（サービス部門）を開催し、西日本ゾーンのサービス部門で働く11名が参加しました。

組合員が働きやすい職場環境の整備には、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重要と捉え、問題・課題について、シスター・CHM・SCCの皆さんと、共通認識を持つためサービス部門座談会を開催しました。また当日は人材育成部から渡邊GMをはじめ本部スタッフの方々にもお越しいただき、「定着課題・職場環境・本来の業務の在り方」についてお話をいただきました。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。

■ スケジュール

11:00~11:05	オープニング
11:05~11:20	(1)労働組合あいさつ
11:20~11:40	(2)労働組合2018年度活動報告
11:40~12:00	(3)定着率と職場環境について 金谷貴子氏(人材育成部教育担当)
12:00~12:20	(4)シスター・CHM・SCC業務について 今井洋介氏(人材育成部MM)
13:05~13:45	(5)グループディスカッション〈組合員の声について〉
13:45~15:05	(6)グループディスカッション〈組合員の声について本部スタッフと共有〉
15:20~15:30	(7)グループ発表
15:30~15:50	(8)まとめ 渡邊保弘氏(人材育成部GM)

【会社】 計5名

渡邊(人材育成部GM)、今井(人材育成部MM)、有田(サービスTR・千葉・埼玉担当)、山谷(サービスTR・中京・西日本担当)、金谷(人材育成部教育担当)

【参加者】 計11名

津久野(シスター)、八尾(シスター・SCC)、鳳(シスター)、あべの(SCC)、加古川(シスター・CHM)、明石(シスター)、甲子園(シスター・CHM・SCC)



参加者の声（一部抜粋）

- ・ サービス部門の本来の業務と問題・課題点を共有する事ができ方向性を把握できた。
- ・ 本来の業務を進めていくためには、計画性が大切。スケジュール感をもった教育を進めていき、より良い職場環境を目指していく。
- ・ 他店とのコミュニケーションが少ないので、意見交換する機会が出来てとても良かった。
- ・ 本部スタッフを交えた座談会ではサービス部門が目指す未来を共有出来る良い機会となった。労働環境改善のためにもっと声を挙げていくことが必要と感じた。

2018年度新入組合員フォロー研修会

2019年2月7日（木）にビジョンセンター浜松町にて、「2018年度新入組合員フォロー研修会」を開催し、新入組合員83名、若手組合員を中心とした事務局27名が参加しました。同期や先輩社員との情報共有、そして業務上での悩みの解決を目的にグループディスカッションを行いました。また外部セミナーとして社会的に注目されている「SDGs」について、カードゲームを通じて楽しく知識を深めると共に、業務上で必要な知識やスキルの習得、コミュニケーション力・主体性の醸成、広い視野を持つことの必要性を学びました。

■ スケジュール

11:00~11:20	オープニング&アイスブレイク
11:20~11:30	労働組合あいさつ
11:30~11:45	労働組合の活動について
11:45~12:45	グループディスカッション① 〈入社から1年を迎えるにあたって〉
12:45~13:30	休憩
13:30~16:00	外部セミナー〈カードゲームで「SDGs」を楽しく学ぶ〉
16:00~17:10	グループディスカッション②〈理想の職場環境〉 〈現状のギャップを埋めるためにはどうすれば良いか〉
17:10	まとめ



参加者の声（一部抜粋）

- ・ 他店の同期と様々な意見・情報を共有でき、大変良かった。
- ・ コミュニケーションが大切だと改めて感じた。
- ・ 本音で現在の仕事の悩みについて話し合うことができた。
- ・ 同期と悩みを話す機会を今後も作って欲しい。SDGsについても学ぶことができて良かった。
- ・ 同期だけではなく、先輩方と話すことで考え方が変わり、刺激ももらった。
- ・ 今回の研修会の内容を、業務の中でも活かしていきたい。

階層別研修会（支部パートナー委員）

2019年1月21日（月）～30日（水）の期間に、階層別研修会（支部パートナー委員）を各ゾーンごとに開催しました。労働組合の役員として、組合員との対話やお世話活動を進めていくうえで必要とされる知識や労働組合の考え方、組合活動への理解を深めていくことを目的とし、支部パートナー委員を対象に行いました。

ゾーン	日時	開場	参加者
北海道	1月30日(水)	札幌駅前ビジネススペース	15名
東北	1月23日(水)	TKPガーデンシティ仙台	7名
北関東	1月21日(月)	TKP上野駅前ビジネスセンター	7名
埼玉	1月30日(水)	TKP大宮ビジネスセンター	9名
千葉	1月23日(水)	クロスウェーブ船橋	7名
東京	1月24日(木)	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター	9名
多摩・京浜	1月24日(木)	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター	18名
中京/西日本	1月23日(水)	TKPガーデンシティPREMIUM名古屋新幹線口	12名

■ スケジュール

10:00 ~ 10:20	オープニング(ゾーン執行部、フィールド・パートナー専門委員紹介)
10:20 ~ 10:40	労働組合あいさつ
10:40 ~ 11:20	労働組合の基本と2019年度の活動
11:20 ~ 12:00	労働組合活動報告(2018年度年間活動報告DVD・安全衛生委員会の進め方DVD視聴)
12:00 ~ 12:45	休憩
12:45 ~ 14:15	スタア社員人事処遇制度・労務就業管理・政治活動について
14:15 ~ 14:25	休憩
14:25 ~ 16:05	グループディスカッション
16:05 ~ 16:15	まとめ
16:15 ~ 16:30	事務連絡



階層別研修会（政治活動）

2019年2月5日（火）～20日（水）の期間に階層別研修会（政治活動）を開催しました。支部副代表委員長、職場リーダーを対象に、政治活動に取り組む意義や政治活動を進めていくうえでの役割、具体的な活動を確認することを目的に研修会を行い、今後の政治活動の具体的な取り組み内容やスケジュールの共有を図りました。

■ スケジュール

9:30 ~ 9:35	オープニング
9:35 ~ 9:50	労働組合あいさつ
9:50 ~ 10:20	第3回定着・点検活動について
10:20 ~ 10:30	休憩
10:30 ~ 11:55	「支部の後援会活動の現状把握」「第3回定着・点検活動の具体的な支部での進め方」
11:55 ~ 12:00	まとめ

ブロック・支部	日時	会場	参加者	ブロック	日時	会場	参加者
北海道中央	2月13日(水)	アリオ札幌店	11名	足立	2月19日(火)	アリオ西新井店	14名
北海道南				京成	2月13日(水)	曳舟店	10名
函館支部	2月20日(水)	函館店	8名	湾岸	2月20日(水)	大森店	8名
帯広支部	2月5日(火)	帯広店	49名	武蔵野東	2月12日(火)	組合本部会議室(第一麹町ビル)	44名
北見支部	2月5日(火)	北見店	12名	武蔵野南			
北東北	2月20日(水)	弘前店	9名	多摩			
南東北	2月13日(水)	アリオ仙台泉店	15名	川崎	2月6日(水)	ららぽーと横浜店	15名
日立支部	2月17日(日)	日立店	9名	横浜北			
北関東	2月12日(火)	ザ・プライス西川口店	14名	横浜南	2月13日(水)	能見台店	5名
埼玉南				相模	2月4日(月)	大和鶴間店	5名
埼玉東	2月12日(火)	春日部店	4名	湘南	2月12日(火)	立場店	6名
埼玉北	2月12日(火)	上尾駅前店	8名	信越	2月19日(火)	甲府昭和店	12名
	2月13日(水)				2月20日(水)		
埼玉西	2月19日(火)	上福岡東店	6名	静岡	2月6日(水)	沼津店	9名
常磐	2月13日(水)	柏店	11名	中京	2月13日(水)	尾張旭店	17名
新京成	2月12日(火)	松戸店	5名	関西	2月12日(火)	甲子園店	15名
総武	2月12日(火)	船橋店	5名	山陽			
京葉	2月20日(水)	アリオ蘇我店	2名	商品	2月13日(水)	組合本部会議室(第一麹町ビル)	4名
房総							
荒川	2月12日(火)	ネットスーパー西日暮里店	8名	セブン&アイ			

セブン&アイまるごとキャンペーン2019 結果報告

応募件数 21,950件
合計ポイント数 54,762ポイント
応募比率 60.9%

2月15日(金)全国支部代表委員長会議の中で「セブン&アイまるごとキャンペーン2019」において、多くの組合員の参加に繋がる取り組みをしていただいた支部を「まるごとPR大賞」、そして支部の応募目標数を達成し、その中で達成率が高い支部を「まるごと全員参加賞」として表彰を行いました。

「まるごとPR大賞支部」



北朝鮮による拉致被害者救出請願署名報告

組合員の皆さま、そしてご家族の方にご協力をいただきました「北朝鮮拉致被害者救出請願署名」をUAゼンセン本部に提出いたしました。今回イトーヨーカドー労働組合として、52,308筆の提出をすることができ、改めて皆さまの北朝鮮による拉致問題解決に対する想いを感じました。今後も上部団体であるUAゼンセンと協力し、活動を進めていきます！

52,308筆の署名が集まりました！

2019年4月17日(水)現在



(左) セブン & アイグループ労働組合連合会 福本事務局長
(右) UAゼンセン流通部門 前原副事務局長

2019年度アニバーサリーメッセージ報告

今春も小学校・中学校に入学する組合員のお子様と同居のお孫さんへ「おめでとう」の気持ちを込めて、メッセージと記念品をお贈りする「アニバーサリーメッセージ」を実施しました。組合員の方に記念品をお渡しする際には、全体ミーティングなどの場で「記念品授与式」を行うことで、支部全体でのお祝いイベントに繋がっています。

アニバーサリーメッセージは、組合結成30周年を機にスタートし今年で19年目となる取り組みです。ライフサポートの充実に向けて「組合員と支えてくれるご家族」のコミュニケーションを高めていくことを目的に実施しています。



支部解散式

多くのお客様に惜しまれながら4店舗が閉店をむかえ支部解散式を開催しました。各支部の組合員のみならず、大変お疲れ様でした。

閉店日:2月11日(月) 解散式:2月15日(金) ところ:福山店内 人数:150名



19年間という長い間、福山店を支えていただいた皆さん、ありがとうございました。そして本当にお疲れ様でした。私は、福山店で紳士・子供マネジャー、そして支部代表委員長をさせていただきました。不安もたくさんありましたが、いつも支えていただいたのが、福山店のパートナーさん達でした。皆さんと福山店で一緒に働けたことは、人生の大きな糧となり、忘れられない思い出です。お店はイズミ様に譲渡という形にはなりますが、福山店での熱い気持ちを忘れずに皆さんが新天地でご活躍される事を心よりお祈りいたしております。最後に、多くの方にご参加いただき、素敵な福山支部解散式になりました。ありがとうございました。

福山支部

支部代表委員長
梅谷 岳輝



閉店日:2月17日(日) 解散式:2月21日(木) ところ:古河店内 人数:160名



42年という長い間、地域のお客様に愛された古河店は閉店を迎えました。最後の最後までお客様、そして共に働く仲間へ感謝の気持ちを持って閉店まで業務をしていただいたみなさん大変お疲れ様でした。支部代表委員長を約1年半務めることができたのも、組合活動へのご協力、ご参加いただいたみなさんがいたからです。古河店で働く個性豊かなメンバーと、毎日楽しく仕事をすることができて感謝の気持ちでいっぱいです。今後はそれぞれ別々の道に進みますが、古河店でのみなさんと働いた思い出を忘れず、頑張っていきたいと思います。ありがとうございました！

古河支部

支部代表委員長
大越 亮



閉店日:2月17日(日) 解散式:2月21日(木) ところ:東大阪店内 人数:250名



18年間という長い間、東大阪店を支えていただいた皆さん、ありがとうございました。そして長い間、本当にお疲れ様でした。地域に愛された東大阪店はこのたび閉店となりましたが最後までお客様、共に働く仲間へ支えられ業務を遂行してまいりました。支部代表委員長としても組合員の方に助けられ、多くの忘れられない思い出も数多く残りました。今後、別々の道を進みますが東大阪店での思い出を胸にこれから頑張ってまいりましょう。最後に支部解散式も多くの方にご参加いただき素敵な解散式になりました。本当にありがとうございました。

東大阪支部

支部代表委員長
大西 功二



閉店日:2月24日(日) 解散式:2月28日(木) ところ:新田店内 人数:120名



46年間という長い間、新田店を支えていただいた皆さん、ありがとうございました。私は、新田店で新青果マネジャー、そして支部代表委員長となりました。不安もたくさんありましたが、そんな時でも支えていただいたのが、新田店のパートナーさん達でした。新田店で一緒に働けたことは、とても大きな力となり、忘れられない思い出です。お店は建て替えにはなりますが、今のメンバーと一緒に働くことが最後になると思うととても寂しいです。最後に支部解散式に多くの方に参加していただき、素敵な思い出になりました。ありがとうございました。

新田支部

支部代表委員長
徳留 和幸

