

イトヨーカドー労働組合の歴史を振り返ろう!

2010年代の主な出来事

労働組合結成50周年を機に、労働組合がどのような思いで活動し、歩んできたかを今年度発行するSANKA!で10年ずつ振り返っています。第5回となる今回は2010～2019年の10年を振り返ります。

2010年 《組合員意識調査をスタート》

40周年という節目を機に「現在、組合員の皆さんがどういう意識や課題をもって日々の業務に臨んでいるのか」「労働組合の活動に対する意識や期待することなどについて、一人ひとりの「声」を聴かせていただく活動の一環として「組合員意識調査」を行い、18,682名の方から回答をいただきました。

2010年《柳沢みつよし参議院議員2期目の再選》

第22回参議院議員選挙で再選しました。同年7月、参議院内閣委員長に就任し、同年10月から参議院経済産業委員長を務めました。2011年9月、野田内閣で経済産業大臣政務官に任命され、2012年1月野田第1次改造内閣で経済産業大臣政務官に再任しました。2016年の第24回参議院議員選挙には出馬せず、任期限りで政界を引退されました。

2011年 《3.11東日本大震災への対応》

2011年3月11日(金)14時46分、宮城県三陸沖を震源に発生した東日本大震災は、国内観測史上最大の揺れを示し、その被害は東日本全域に及び、私たちがこれまでに経験したことのない大災害となりました。地震発生直後から、イトヨーカドー労働組合は、様々な対応を行ってきました。

「IVYフェスタ2011開催」

東日本大震災の発生を受け、自粛すべきという声もありましたが、被災地の組合員や役員の声を受け、「被災地にエールを!」「頑張ろうIVY」をスローガンに開催に至りました。

・チャリティーボールペン販売 35,447本の販売実績

・IVYチャリティ募金 8,437,052円

「特別カンパ見舞金の対応」

セブン&アイグループ労働組合連合会を通じ、被災された従業員の方に「労働組合特別カンパ見舞金」の対応を行いました。



SANKA! VOL.443



SANKA! VOL.460

イトヨーカドー労働組合 定期中央大会告示

組合員各位
イトヨーカドー労働組合
中央執行委員長 渡邊 健志

下記の通り、第51回定期中央大会の開催を告示します。

記

1. 日程：令和2年10月2日(金)
2. 場所：東天紅 上野本店 他
3. 議案：第1号議案

「IVY VISION 2025」

第2号議案

「2021年度活動方針」他

以上

イトヨーカドー労働組合 中央役員選挙告示

第51回定期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。

記

1. 立候補受付期間
令和2年9月17日(木)～23日(水)
2. 立候補受付方法
立候補される方は、組合本部へ立候補の旨を届け出て、所定の用紙に必要事項を記入・捺印のうえ、選挙管理委員会に提出するものとする。

以上

令和2年9月9日

選挙管理委員長

セブン&アイグループ労働組合連合会 定期大会告示

組合員各位
セブン&アイグループ労働組合連合会
会長 渡邊 健志

下記の通り、第42回定期大会の開催を告示します。

記

1. 日程：令和2年9月29日(火)
2. 場所：東天紅 上野本店
3. 議案：第1号議案

「2021年度活動方針」

第2号議案

「2021年度予算について」他

以上

「未来への創造」～魅力ある、社会的価値創造企業を目指して～

さんか

SANKA!



令和2年9月15日発行



LOOK BACK ON 2020

2020年度の振り返り



IVY ISMとはIVY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=笑顔(しつげ)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

- | | | |
|-------------------|--|-----------------------------|
| 02 渡邊中央執行委員長あいさつ | 11 ・IVファミリー・地域と共に特別企画第一弾 | 19 ・経営とのコミュニケーション |
| 04 2020年度の振り返り | 13 ・IVファミリー・地域と共に特別企画第2弾①「夏のIVY募金」 | 21 ・セブン & アイグループ労働組合連合会との連携 |
| 06 ・2020年活動方針 | 15 ・IVファミリー・地域と共に特別企画第2弾②「#CheeRingShip2020」 | 22 ・UAセンター・組織内議員との連携 |
| 08 ・春季労働条件交渉 | 16 ・支部解散式 | 24 ・イトヨーカドー労働組合の歴史を振り返ろう |
| 10 ・冬期・夏期一時金団体交渉 | 17 ・ブロック・ゾーン・中央活動 | イトヨーカドー労働組合定期中央大会告示 |
| 08 ・支部活動 | | 中央役員選挙告示 |
| 10 ・新型コロナウイルスへの対応 | | セブン & アイグループ労働組合連合会定期大会告示 |

BACK TO 2020



2020年度を振り返って

イトーヨーカドー労働組合
中央執行委員長 渡邊健志

今年度は、イトーヨーカドー労働組合が結成され、50年目という節目の年であり、会社も創業100周年を迎えるイトーヨーカドー労使にとって大変大きな意味を持つ1年でした。こういった背景から、私たち労働組合は「心機一転、新たなイトーヨーカドー労働組合を結成していく年」と位置づけ、労組結成からの基本的な活動の考え方、商売の基本となる「原点」を大切に、「問題意識を持った活動」、「魅力や価値を生み出す活動」、「組合員に近づく活動」に取り組むとして今期の活動をスタートしました。しかし、新型コロナウイルスの感染拡大を阻止するために、世の中や社会全体の生活や経済活動を大幅に制限・自粛を余儀なくされ国・行政・企業は様々な対応に追われる事となりました。私たちイトーヨーカ堂に於いても、感染拡大防止策として全国に発出された緊急事態宣言下、営業時間や営業活動が制限されるなど、第一四半期の企業業績に多大な影響を与える結果となりました。一方で、不要不急の外出を自粛する環境の中、小売業として「食」を中心とした地域のライフラインを守るため、組合員・従業員の皆さんには、エッセンシャルワーカーとしてその対応にあたって頂きました。心から感謝を申し上げるとともに、この難局を労使協力体制のもと、共に乗り越えていきたいと思っております。新型

コロナ感染拡大の終息の見通しは立っておらず、ウィズコロナ(コロナとの共存社会の確立)には至っていません。今後、少しずつこの環境変化に対応していく仕組みが整いながら、ウィズからポストコロナ時代へと移り変わっていきますが、当面は、コロナ対応の一環で方針転換などに伴う業務内容の変更指示などが発生すると考えられます。過去経験したことのない変化に対応しているという事へのご理解とご協力をよろしくお願いいたします。

今期の活動は、新型コロナウイルスの感染拡大を阻止するために「三密」を守り接触機会を極力減らすことや、一定の距離を保つこと(フィジカルディスタンス)を余儀なくされ、これまでの活動スタイルで取り組むことが叶いませんでした。当初予定していた活動の中止や延期、またイレギュラー対応など組合役員や組合員の皆さんにたいへんご迷惑とご苦勞をお掛けすることになりました。コロナ対応をはじめ、私たちを取り巻く環境に様々な変化が起こる中、あらゆる面で経営と確認、協議を行う必要性から、現場の実態や組合員の皆さんより頂いた声や意見を受け「経営との労使協議会」を定例的に開催してきました。協議会の主題は、私たちの雇用や労働条件に拘わりの深い、事業構造改革の進捗や新型コロナへの対応に伴う内容でした。現在、構造改革について

は、当初計画していたプランを一部見直しがあるものの、骨子となる「店舗政策」「MD政策」「組織政策」「人員政策」に変更なく、事業構造改革委員会にて、施策を項目別に分類し責任者を配置して進捗状況を確認し進めています。構造改革は「過去のやり方を否定し、人の雇用や働き方、店舗・商品などの資産、投資・経費コストといった切り口から抜本的な企業に体質改善を図っていくもの」でなくてはなりません。今後も引き続き労使協議を通じて、人員政策だけでなく、店舗・MD政策の拡張や成長戦略を踏まえた、IYの基本構造を組み立て直す総合的な改革として進捗しているかを確認していきます。また、新型コロナの対応についても、エッセンシャルワーカーとして、地域のライフラインを担う役割を果たすための、お客様・従業員の「安全・安心」を第一とした経営がされているかを継続的に確認していきます。

活動に於いては「50周年事業」を軸に取り組んでいく方針でしたが、多くの活動を中止や延期せざるを得ない状況の中、今年度は、これからの「ポストコロナ時代」を通じて、IY労組として継続性を持って取り組んでいく活動として「IYファミリー・地域と共に」という、テーマを掲げ、新たな活動に挑戦してきました。その目的は、当面続くコロナとの共存社会という現状に向き合い「新たな生活様式」に即した組合活動を通じてIY労使の基本や原点を改めて醸成していく事にあります。

私たちは地域のお客様の支持がなければ商売が成り立ちません。また生活の支えとなる給料は、お客様から頂いているという考え方も変わることはありません。この商売の原点を大切に、来期は、新たな環境下で活動の原点や基本に立ち返るとともに、コロナとの共存社会で対応できる体制や仕組みづくりに取り組みます。

激変時代とも言える環境変化の中、IYが過去経験したことのない未曾有の危機を乗り越えて行くためにも、会社は営業活動を通じて従業員の雇用や生活を守ること、労働組合はその事へのチェック機能を、そして社員一人ひとりには役割に応じて義務を果たしていかなければなりません。

イトーヨーカドー労働組合が結成から今日まで大切にしてきたことは、生産性三原則をベースとした「潤れた井戸から水は汲めない」という考え方です。「健全な経営基盤」が会社の持続的な成

長を促すと共に、私たち組合員へ幸福をもたらす事に繋がります。今、世の中は、新型コロナの影響もあり産業・業種を問わず、M&AやTOBなどの企業の合併・買収や事業縮小・構造改革など取り巻く環境はより厳しさを増しており、私たちIYもGMSとしての価値が問われています。これに加え、自然災害などへの危機管理対策やSDGs(国際社会共通の目標)やESG(環境・社会・企業統治)といった社会や環境を意識した経営など、これら一つひとつに対応していかなければ生き残れない時代です。私たちは、今後も益々加速化する「変化」にきちんと「対応」していく事と同時に、中期経営計画で示した「構造改革」を通じて「IYの再建」を何としても成し遂げなければなりません。この変化に対応していく過程には、個人にとって厳しい判断せざるを得ない事や納得し難い内容も出てきます。このような環境だからこそ、これまで以上にあらゆる階層や機会を通じた労使の事前協議と労使協働での生産性向上に繋がる取り組みが不可欠です。労使協議では課題の本質の見極めと改善に向けた建設的な話し合いを大切にしていきたいと考えています。また生産性向上に繋がる労使協働の取り組み「改善=工夫」運動を通じて、一人ひとりの工夫や提案とその事を認め、褒める風土づくり(IYの意識風土改革)を継続的に取り組んでいきます。

次年度も基本を大切に、これから迎える新たな時代を、皆さんと築く新たな労働組合と新たに創出される社会に対応した活動に取り組んでいきます。引き続き皆様のご理解とご協力を宜しくお願い致します。

- 1 「潤れた井戸から水は汲めない」
IYの再建を果たし、雇用と労働条件を守る
- 2 「組合員による組合員のための組合活動」
自分たち自身の手で職場を守る
- 3 「皆は一人のために一人は皆のために」
地域や組織が互いに助け合う協同精神

BACK TO
2020

2020年度の振り返り

2020年度活動方針

活動スローガン

未来への創造～魅力ある、社会的価値創造企業を目指して～

イトーヨーカドー労働組合綱領

一、私たちは、健全中立なる民主的組織を確立し、労働生活諸条件の向上と文化生活の増進をはかります。

私たちは完全に自主的な立場に立ち、他から影響を受けることなく民主的な方法で自ら問題の解決、改善の取り組みをしています。自ら考え、悩み、みんなで決定し、実行していく、これが基本です。

一、私たちは、全組合員の世論を集め、これを経営に反映させることを推進いたします。

労働組合は私たち自身が主役の場です。日頃、感じていることを会社にも伝え、私たちの手で希望を実現していくことが大切です。

一、私たちは、要求の実現において、経営者との利害対立には団体交渉による解決を重視して行動します。

私たちは労使のパートナーシップを基盤とする話し合いの解決が最も良い方法と考えています。要求実現のための労使交渉の場だけでなく、問題の解決や、要求の実現のため各種の労使専門委員会を設置するなど、日頃の労使の話し合いを大切にしています。

一、私たちは、技術の開発、識見の啓発に努め、もって人格の向上をはかります。

私たちはイトーヨーカドー労働組合の組合員であると同時に社員ですが、それ以前に社会人です。私たちは社会の中での役割を認識しながら自らの見識を高めその役割を果たしていきます。

2020年度、イトーヨーカドー労働組合は結成50周年を迎えました。また、会社も創業100周年を迎える節目の年です。2020年度は「心機一転、新たなイトーヨーカドー労働組合を結成」していく気持ちで活動を推進していきます。結成と共に活動を進めていく上で大切にしてきた考え「綱領」を振り返り、イトーヨーカドー労働組合結成からの基本的な活動の考え方、IYの基本的な経営の考え方となる「原点」を大切に、「問題意識を持った活動」、「魅力や価値を生み出す活動」、「組合員に近づく活動」により組んでいきます。今、私たちに必要なことは、組合員(従業員)一人ひとりが環境変化や置かれた立場や状況を正しく捉え、認識し行動を起こすことです。この機会を活かし、イトーヨーカドー労働組合一丸となり、この目まぐるしく変化する時代を乗り越えていくことのできる「未来を創造できる強い組織づくり」を目指して取り組んでいきます。

「未来への創造」に向けた3つの基盤

健全な「経営基盤」 組合員一人ひとりが常に「問題意識を持った活動」に取り組めます。

労使関係・経営参画に関する取り組み

【労使協議会、労使懇談会の実践】【労務管理の徹底】【人事処遇制度の運用点検・見直し】

健全な「組織基盤」 対話活動を大切に、「組合員に近づく活動」に取り組めます。

会議・教育・情報宣伝・イベント・交流会・座談会に関する取り組み

【お世話活動、オルグ活動の強化・活性化】【階層別研修の開催】【支部イベント・交流会開催】
【支部・部門・階層別座談会の開催】【情報宣伝活動の強化と在り方の検討・見直し】

健全な「生活基盤」 より豊かで安心な暮らしの実現に向け、「魅力や価値を生み出す活動」に取り組めます。

福利厚生、社会・地域貢献、政治活動に関する取り組み

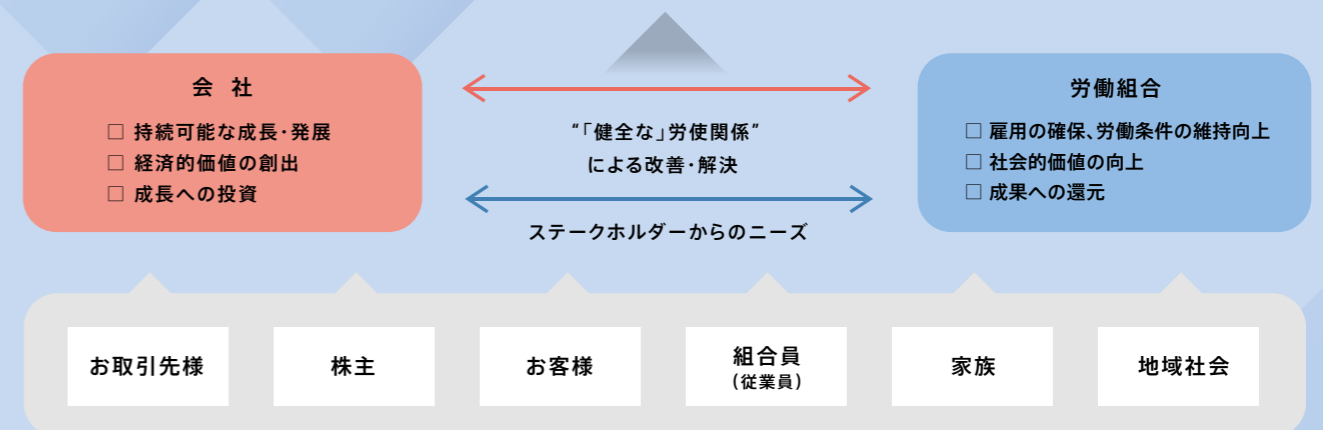
【福利厚生の充実】【社会貢献・地域貢献の取り組み強化】【上部団体との連携】【政治活動の推進】

「魅力ある、社会的価値創造企業」

現在、社会的価値創造は経済的価値創造と同じように重視される時代となっています。企業には、利益を追求するだけでなく、企業に関わるあらゆるステークホルダー(利害関係者)の求めに応じる責任を果たさなければなりません。法令遵守を心掛けることは当然ですが、それだけでなく、企業は自発的活動として社会的責任(CSR)を担うことが求められています。今後、私たち組合員に求められるものは、経済的価値と社会的価値のベクトルの一致を図ることです。企業の組織行動の点検、検証、目標の設定を労使で行うとともに、組合員一人ひとりが、社会的価値を高めるためのイトーヨーカ堂の未来を創造した取り組みが必要となります。

「モノ」から「コト」への転換の時代を踏まえ、某自動車メーカーでは、「自動車メーカーからモビリティカンパニーへ」とデジタル革新における産業枠の変革、社会的価値の創造に挑戦しています。イトーヨーカ堂も他人事でなく、大きな変革を求められています。利益を追求し、持続可能な成長・発展を成し遂げる営業活動中心の経済的価値の創出だけでなく、社会から必要とされる魅力ある企業をつくるためにも健全な労使関係のもと、事前協議を通じた「協創力=連携・協働で新たな価値を生み出すことのできる力」を高め、「社会的価値創造企業」を目指していきます。

IYのめざす姿「魅力ある、社会的価値創造企業」



50周年記念事業・行事コンセプト

未来・創造・IY

イトーヨーカドー労働組合50周年事業・行事は、「未来・創造・IY」をコンセプトに、これまでの50年の歴史を振り返り、支えてくれた歴史すべてに感謝「=感謝(Thanks Plan)」、2020年度を皮切りに将来に向けた新たなチャレンジをしていく活動「=5つの挑戦(Challenge Plan)」にIYの未来を創造し、取り組んでいきます。

感謝 > THANKS PLAN

- I. ブランディング・ムービー
- II. アニバーサリー・ブック 50th
- III. 労働組合「ロゴ」

挑戦 > CHALLENGE PLAN

- I. 組織点検活動『Thanks & Challenge 50th』
- II. 社会的価値創造運動『グローバル IVY』
- III. 生産性向上運動『「改善=工夫」運動キャンペーン2020』
- IV. 生活・福利厚生『ファミリア・ライフサポート』
- V. 未来創造『IY VISION 2025』

※50周年記念事業・行事は、新型コロナウイルス感染予防対策の観点から見直し、ならびに延期

春季労働条件交渉

私たち労働組合は「雇用の確保」と「労働条件の維持・向上」を果たすため、会社と交渉を行っています。今期も経営とのコミュニケーションを行い、働き方改革関連法への対応や賃金改訂など支部での「組合員の声」をベースに、問題・課題の共有や交渉を行いました。

賃金要求妥結内容

ナショナル・エリア社員

■総額一人平均5,997円(1.68%) ■賃金体系維持分4,293円(1.20%) + 賃金改善分1,704円(0.48%)

フィールド社員

■総額一人平均3,359円(1.39%) ■賃金体系維持分2,386円(0.99%) + 賃金改善分973円(0.40%)

パートナー社員

■総額一人平均20.15円(1.89%) ■賃金体系維持分14.45円(1.35%) + 賃金改善分5.69円(0.53%)

* NAF社員の賃金改善分には、職種手当の改定・新設、職責手当の改定分を含む。

* NAF社員の賃金改善分には、上位評価者(NAF社員は年間総合評価S・A、P社員は年間総合評価A・AB)については、特別評価加算額を含む。

* 賃金改定は、NAF嘱託社員は5月25日(4月分を遡って支給)、P社員は6月10日に実施する。



新人事処遇制度導入について

- (1) 仕事(職責)に応じた賃金への見直し(NAF社員)
* 2019年妥結内容
- (2) 賃金改定時の評価額の見直し(NAF社員)
- (3) 職務職能給レンジレイト上限到達者への対応(NAF社員)
- (4) フィールド社員の処遇の追加
- (5) 新たな職域開発(NAF嘱託社員)
* 2019年からの継続協議
- (6) エリア社員群制度の新設と見直し(NA社員)
- (7) 地域水準給与の見直し(F嘱託社員)
- (8) 評価額の導入(嘱託社員)
* 2019年からの継続協議
- (9) 商品担当TRの職責手当等の見直し(NAF社員)
- (10) 登録販売者手当、薬剤師手当の見直し(NAF嘱託社員)
- (11) 食品生鮮従事者手当の新設(NAF嘱託社員)
- (12) セルフチェック評価制度の見直し(P社員)
- (13) 特別評価加給の新設(P社員)
- (14) 一時金支給月数の見直し(シニアP社員)
* 2019年からの継続協議

法改正、労働環境整備について

- (1) 年間休日の増加(所定労働時間・総実労働時間の削減)
- (2) センター社員の人事処遇制度の整理・見直し
- (3) 休職制度の一部見直し
- (4) 健康増進法改正への対応
- (5) サテライトオフィスの導入
- (6) 育児・介護休業法改正への対応
- (7) リ・チャレンジプランの見直し
- (8) 通勤費規程点検
- (9) 安否確認システムの導入
- (10) 店舗・BR設備の点検

新人事処遇制度導入、付帯要求についての詳細についてはSANKA!vol.528「春季労働条件交渉・新人事処遇制度改定報告」をご参照ください。
「Web!SANKA!」の機関紙「さんか」ライブラリーからも閲覧することができます。

冬期・夏期一時金団体交渉

今年度の冬期・夏期一時金はどちらも支給係数表の枠外となり、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。

労働組合からは一時金は「生活給の一部」であること「組合員の日頃の頑張りへの評価・対価」であることを伝え、これを踏まえた支給をお願いしました。会社からは今後の業績回復を目指し、今後の組合員への期待を踏まえ回答をいただき、妥結に至りました。

	一時金支給係数(冬・夏)	
	冬期一時金	夏期一時金
ナショナル組合員 エリア組合員	76%	75%
フィールド組合員	88%	88%
パートナー組合員	91%	91%

冬期一時金団体交渉のポイント



厳しい業績の中、10月10日にIY事業構造改革が発表され、組合員は現状のIYの経営状況についての課題認識はあるものの、これまでの経営施策を行っても、結果的に利益が出ない事や抜本的な打開策が見えないことへの不信感を持っています。また、今回発表された次期構造改革も「不採算の33店舗の閉鎖」や「ライフスタイル事業の縮小」と、それに伴う「1,700名の人員削減」といった施策や縮小均衡的な内容が中心であり、将来性を実感できる「具体的な成長戦略」が全く見えないことに大きな不安や不満を抱えていることを伝えました。こういった背景も踏まえ、一時金は組合員にとって生活の一部であるため、誠意ある回答を求めました。

夏期一時金団体交渉のポイント

労使で、これまでのコロナ禍の頑張りニューノーマル・ウィズコロナを見据えたIYの成長戦略である事業構造改革の推進、業績回復に向けた経営施策の実行に向け、労使が一致団結して取り組むことを約束し、会社より回答を受けました。

パートナー社員の支給日については、コロナ禍におけるパートナー組合員の生活不安を出来る限り払拭するために、NAF嘱託社員と同日での支給となりました。合わせて、コロナ禍における従業員生活支援策として導入をした特別慰労休暇を全従業員が取得することを目的に取得期間を1か月延長し、7月31日(金)までとすることを確認しました。

支部活動

支部大会



組合員の声を反映すること、組合員が当事者意識を持って活動に取り組むことを目的に開催し、支部の最高決議機関として支部大会を開催することで、一致団結し、様々な活動を推進していくことを決定しました。

支部労使協議会

2020年度 第(8)回 (柏) 支部労使協議会 開催報告揭示用	
日時	2020年7月4日(土)
場所	17階会議室
出席者	出社者
会社	伊田SM 木村管理統括 SM-SL
組合	支部代表(佐藤鮮魚M) 支部会計(貫浦シスター)
要請事項	<p>人員不足解消に向けた採用の状況、特に今年1~6月で人員減の採用状況、その上に対応していかれますか？就業アラムで長時間労働が改善されていないこのままでは不正に繋がる可能性がありますアラムリストの作成、報告を実施しましょう</p> <p>新型コロナウイルスで要望があった個所への対策が足りていないのでは？</p> <p>新型コロナウイルスで従業員全員に疲れがでたり不安な部分も多いと思います。アラムを日々行なって実施していただきますのでお名前を付けて対応をお願いします。</p>
会社回答	<p>引き続き精進をさせていただきます。</p> <p>精神的には大変な事ですが早急の対応を要望しています。</p> <p>又、Fの採用での作業の軽減を望み、早急の対応としては全体的なオペレーション体制を行なうとして</p> <p>部門の問題点を抜き出し対策行っている部分は改善されている改善部門以外からアラムが出ているので本人就業ルールの再教育、アラム体制を定期的なコミュニケーションをして改善していくアラムの多い方々を抜き出し片の途中で就業状況のコミュニケーションを実施</p> <p>新型コロナウイルスの組合員の収束を組合員からとんとん行なう下は改善-工夫運動も各部署では実施し、お互い工夫もたくさんあるので報告し、全体の共有を実施していく</p> <p>社に届いては即改善と対策を早急に行なう</p> <p>疲れたら、体調不良が見られる、残業も計画の段階から多くない限り残業時間の短縮があることで仕事の振り分けを行なう等の全体のレベルアップをして人員配置のバランスをとり、コロナ対策に即対応をアラムを推進する</p>

支部座談会や日頃のお世話活動で集めた「組合員の声」に対して、各支部が支部労使協議会を開催し、問題・課題の解決のため協議を行い、具体的な改善・解決策を決定し、共有を行いました。

支部で解決できない問題・課題については各ZMに「ゾーン労使協議会」の場で「組合員」の声を伝えました。

支部座談会



お客様視点で店の問題点を共有し、一人ひとりお客様に支持されるお店づくりについてどうすれば良いか意見や提案を出し合い、風通しの良い活気あふれる職場実現、業務効率の向上(ムリ・ムダ・ムラ)につながる様々な課題についての改善・解決策を考えていくことを目的に開催しました。

安全衛生委員会



就業をはじめとする支部の問題・課題の共有並びに改善・解決に向けての協議を実施しました。また、ZM、人事労務部、労働組合の入り込みにより、労務管理の徹底を強化しています。

支部イベント・交流会



全員参加を目指したイベントの企画立案を実施。上期は34支部で2,143名の方に参加をいただきました。下期は、コロナ禍を踏まえ、別途特別企画を実施し、組合員同士の交流を図りました。

「改善=工夫」運動



「改善=工夫」運動を通じて従業員3万人のマンパワーを結集し、「職場環境の改善」と「業績向上」へつなげていくことを目的として継続的な取り組みを強化しました。2020年7月末までに工夫836件、要望166件が本部に寄せられました。

アニバーサリーメッセージ



IYファミリーの輪を拡げる活動の1つとして、小・中学校へ入学される組合員のお子様と同居のお孫様へ記念品を贈呈しました。

申し込み件数 実績

小学校入学:399件 中学校入学:470件



新型コロナウイルスへの対応

新型コロナウイルスに関する労使協議会

新型コロナウイルス感染拡大に際し、2月以降マスク・トイレトペーパー・食料品の買い溜めなどお客様の購買行動や、言われなきクレームなどのカスタマーハラスメントに誠実に対応し、感染症罹患リスクなどの「精神的な疲労」を抱えながら店の営業を支えている状況や現場の声を聞き、4月17日(金)四ツ谷本部会議室に於いて「新型コロナウイルスに関する労使協議会」を開催しました。その中で強く会社に伝えた事は、この度の新型コロナウイルスへの様々な対応で「肉体的疲労」や「精神的疲労」はピークに達しているという事実と、何よりお客様と組合員双方が「安全で安心な環境づくり」をお願いしたい旨を伝えると共に要望を行い、会社として下記の「従業員支援策」を行うこととなりました。

組合からの要請に対して会社回答「従業員生活支援策」について

1 IYで働く全従業員に特別慰労手当を支給

期間: 4月17日(金)~5月31日(日)

従業員(NAF・嘱託・PHM)に対し特別慰労手当を2020年該当の期間中に勤務いただいた日数に対し、1日当たり300円支給する。現在、新型コロナウイルス感染症防止策の取り組みと共に店舗運営を行っており、心理的な負担も大きくある中で地域のライフラインとして店舗を支えていただいている従業員の皆さんの頑張りに報いる。

2 IYで働く全従業員に特別慰労休暇(有給休暇)を付与

期間: 5月1日(金)~6月30日(火)

従業員(NAF・嘱託・PHM)に対し、特別慰労休暇(有給休暇)を2日間付与し、可能な限り週休日と合わせるなどして連続した休日(2連休・3連休)を取得していただく。期間は5月1日~6月30日までとし「疲れを癒す」「ストレスを解消する」「家族との会話を大切に」などの時間を取ることで今後の活力へと繋げていただく。

※6月11日の団体交渉にて、取得期間を1ヵ月延長し、7月31日(金)までとする

3 従業員生活応援チケットの配布

期間: 5月1日(金)~11月30日(月)

日々頑張っている全従業員(NAF・嘱託・PHM)ならびにご家族への慰労を込めて、特別に従業員生活応援チケットを配布する。チケットを配布することで新型コロナウイルスにおける生活不安から起きている生活必需品以外の買い控え等の解消や、限られている外出の中におけるIYでの購買支援へと繋げる。またIYで働かれているお取引先様やグループ会社社員へも営業支援に対する感謝の意を込めてチケットを配布する。

※運用は現キャンペーンチケット同様 対象者 NAF嘱託PHM+YMT+関係会社(警備・清掃・機械室・SCL・YKB・IYF・テルベ)

4 新型コロナウイルスに関する休業補償について

新型コロナウイルス感染拡大防止策による営業休業や営業時間短縮のため、休業や勤務時間短縮を余儀なくされ、給与について不安を感じている従業員が多くいる。先行き不透明な中、会社として国の雇用調整助成金を申請するとともに、従業員の不安解消のため、労働基準法第26条に基づき、会社指示による止むを得ない休業については、60%の休業補償を行っていく。また、国や行政の施策を踏まえ、今後の補償について、労使協議にて随時検討・対応を行っていく。

IYファミリー地域と共に

特別企画 第1弾 頑張ろうIY! 乗り切ろうIY

新型コロナウイルスの終息の見通しが立たない中、現場で働く組合員(従業員)の皆さんからマスクが入手出来ないことや感染リスクに対する不安をはじめ、多数の切実な声が労働組合に寄せられていました。この状況を鑑み、労働組合の「相互扶助・助け合い」の基本精神に立ち返って、不安を抱える組合員(従業員)に対し「労働組合だからできること」「労働組合の生活支援策」として、「IYファミリー・地域と共に【特別企画】 頑張ろうIY! 乗り切ろうIY!」をテーマに全従業員を対象とした様々な活動がスタートしました。

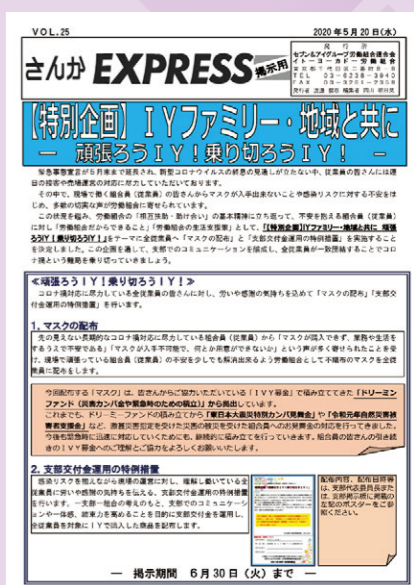
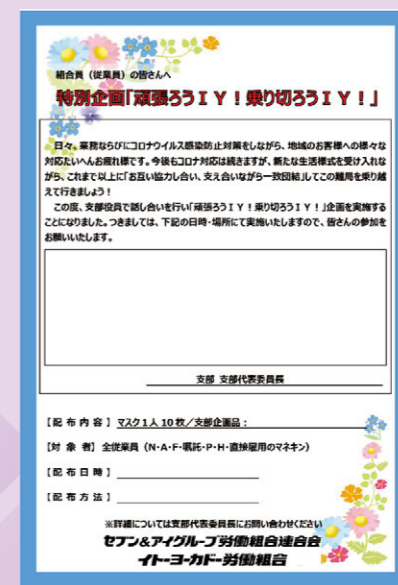
マスクの配布(1人10枚)

先の見えない長期的なコロナ禍に伴う対応に尽力している組合員(従業員)から「マスクが購入できず、業務や生活をするうえで不安である」「マスクが入手不可能で、何とか用意ができないか」という声が多く寄せられたことを受け、現場で頑張っている組合員(従業員)の不安を少しでも解消出来るよう労働組合として不織布のマスクを全従業員(1人10枚)に配布をしました。

支部交付金運用の特例措置(支部企画品の配布)

コロナ禍に見舞われる中、地域のライフラインとして店舗や本部の運営に対し理解し、働いている全従業員の皆さんに労いや感謝の気持ちを伝えることを目的に、今回に限り支部交付金運用の特例措置を行いました。一支部一組合の考えのもと、支部でのコミュニケーションを通して一体感や結束力を高めるため支部交付金を運用し、全従業員を対象に自店やIYで購入した商品を配布しました。

今回の特別企画は、皆さんからご協力いただいている「冬と夏のIY募金」の中から積み立ててきた、「ドリーミンファンド(災害カンパ金や緊急時のための積み立て)」より一部拠出しています。これまでも、ドリーミンファンドから「東日本大震災特別カンパ見舞金」や「令和元年自然災害被害者支援金」など、激甚災害指定を受けた災害や緊急時に対し、全従業員へ対応を行ってきました。今後も労働組合として迅速に対応するために継続的に積み立てを行っていきますので、引き続きIY募金へのご理解とご協力をよろしく願いたします。



IYファミリー 地域と共に

特別企画 第2弾 ①夏のIVY募金 ～One Heart × One Message～

IVY募金活動は組合結成25周年の際、「労働組合としてボランティアの精神を持つことは社会人にとって重要なことである」という考えのもと取り組んできた活動です。地域社会に感謝の気持ちを表すための社会・地域貢献活動として冬と夏に取り組みを行い、多くの方にボランティアの精神を持っていただき、労働組合の活動主旨を伝え「参加」につなげていくことを目的に実施いたしました。今年度は今まで行ってきた取り組みに加え、下記の内容を新たな取り組みとして実施をしています。

活動のポイント

1 募金総額の25%を新型コロナウイルス感染症対策として地域行政に寄贈

新たな取り組みとして募金総額の25%を支部の所在地別に都道府県単位でまとめ、新型コロナウイルス感染症対策として活用いただくために地域行政へ寄贈を行う予定です。

2 応援・感謝メッセージ

新型コロナウイルスの対応によりこれからは地域の福祉施設も「新たな生活様式」が求められる中、今回の夏のIVY募金活動では、現金、または物品の寄贈だけでなく、労いや感謝の気持ちを伝えるために地域の福祉施設を利用している方や働いている方々に向けて全従業員からメッセージを募り、支部の組合掲示板に特設ポスターを作成・掲示し、支部から「応援・感謝メッセージ」を募金とともに寄贈しました。

地域福祉施設で勤務されている方へ
従業員より励ましのメッセージを送りました



8月28日時点の募金総額

3,824,652円

たくさんの方の募金活動、応援・感謝メッセージ記入へのご協力ありがとうございます。各支部の寄贈施設・金額については支部掲示板をご確認ください。また、各都道府県の行政への寄贈については、さんかEXPRESSで報告をさせていただきます。

北海道／東北・北関東ゾーン



北見支部

埼玉ゾーン



川口支部

千葉ゾーン



アリオ柏支部

東京ゾーン



葛西支部

多摩・京浜ゾーン



多摩センター支部

神奈川ゾーン



大船支部

能見台支部

信越・中京／西日本ゾーン



安城支部

本部ゾーン



食品支部

IYファミリー地域と共に

チャリングシップ

特別企画 第2弾 ② #CheeRingShip 2020 ～応援の輪をつないでいこう～

セブン&アイグループ労働組合連合会と連携し、セブン&アイグループ各社で買い物することでの企業支援、またお客様の立場で買い物や食事をするのでお客様に喜ばれ、信頼される店作りにもつなげること、グループ各社で働く仲間に向け応援メッセージを送りあうことでモチベーションアップにつなげることを目的に実施をしました。また今年度は従来からの封筒での応募に加え、インターネットを活用したweb応募ができるよう取り組みを行いました。

活動のポイント

1 自社商品購買運動

セブン&アイ労働組合連合会と連携し、セブン&グループ各社の商品を意識的に購入・飲食することで企業を支援・応援する。また、そのレシートを集めて応募いただいた方に、抽選で賞品を進呈するキャンペーンを行いました。

2 従業員への応援・感謝メッセージ

応募の際に、自分や同僚の頑張り、セブン&アイグループ各社で働く仲間に向けた労い・応援などをメッセージに代えて添えていただきました。

8月28日現在の応募総数

2,209件

(web 976件 封筒 1,223件)

たくさんの方の応募、メッセージの送付へのご協力ありがとうございます。

9月下旬ごろに各支部へ当選者の発表、賞品の送付を行いますので詳細は支部掲示板をご確認ください。



北海道／東北・北関東ゾーン



埼玉ゾーン



千葉ゾーン



東京ゾーン



多摩・京浜ゾーン



神奈川ゾーン



信越・中京／西日本ゾーン



本部ゾーン



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ました。新型コロナウイルス流行後、支部解散式は、開催の見送り又は規模を絞っての開催となりました。組合員の皆さま大変お疲れ様でした。

成田支部

閉店日：2020年1月13日(月)



支部代表委員長：大嶋 甲一郎

閉店セール中は改めて成田店が愛されていた店であることをかみしめながら、従業員全員で乗り切りました。1月17日(金)の支部解散式には、従業員150名が参加していただき、思い出話を花を咲かせていただきました。それぞれ別の道を歩むこととなりますが、これからも成田店の絆が続いてくれることを願っています。成田店でお買い物していただいたお客様、働いていたすべての方々に感謝し、ここで得た経験をこれからの人生に活かして励んでいきます。本当にありがとうございました。

錦町支部

閉店日：2020年5月31日(日)



支部代表委員長：太田 孟

錦町支部で今まで支えていただいた皆様、閉店セールたいへんお疲れさまでした。無事にセールを終えることができました。

組合活動でも最後の最後まで錦町支部を支えていただき、感謝申し上げます。いままで本当にありがとうございました。お互いに健康に気をつけて今後も頑張っていきたいと思います。

すすきの支部

閉店日：2020年5月17日(日)



支部代表委員長：三好 富雄

閉店セール・残務処理と大変お疲れ様でした。支部代表委員長として至らない点が多く皆様にはご迷惑をお掛けしました。閉店の告知を受けた以降は、「残りの時間も全員で助け合い、楽しく笑顔で最終日を迎えたい」ということを目標に取り組んで来ました。ここ数年は「地下3階での火災」「北海道胆振東部地震」「新型コロナウイルス」を経験し、難局を皆様の団結力で乗り切ることが出来ました。すすきの支部は解散となりますが、これまでの経験を活かし、新天地でも頑張ってください。本当にありがとうございました。

長野支部

閉店日：2020年6月7日(日)



支部代表委員長：湊口 潤

閉店となってしまいましたが、長野支部の皆様はお客様を大事に思う心が強く、4、2年間の営業を通して、お客様に支持される店としてどこにも負けなかったと思います。

残念ながら支部は解散となりますが、長野店で得られた経験を活かし、新たなステージを築いて行ってください。今までたくさんの活動にご参加いただき、ありがとうございました。

ブロック・ゾーン・中央活動

定期中央大会・臨時中央大会



第50回定期中央大会は、渡邊新中央執行委員長体制として新たな活動のスタートに向けて活動方針等の確認と決議を行いました。2月に開催をした臨時中央大会はコロナ禍により、ゾーン別で開催し、春季労働条件交渉要求案の確認と決議を行いました。

中央執行委員会・拡大中央執行委員会



中央執行委員会、拡大中央執行委員会にて、具体的な活動計画の立案と決議を行いました。情報の共有と活動状況の確認、現状の課題や問題に対する対応策の協議を行い、支部のバックアップ体制を確立しました。

専門委員会



生産性向上専門委員会



組織強化・教育専門委員会



社会・地域貢献活動専門委員会



ライフサポート専門委員会



情報宣伝活動専門委員会

2020中期ビジョンの検証と「IY VISION 2025」策定に向けた検討を実施しました。また、労働組合結成50周年プロジェクトと連携し、記念事業に向けての議論を実施しました。

ゾーン活動・予算会議



活動方針、年間活動計画、予算計画の確認をゾーン別に行いました。また、各支部の活動計画に基づく執行状況の確認を実施しました。

※下期は新型コロナウイルス感染予防対策のため中止しています。

全国フィールド・パートナー専門委員会



フィールド・パートナー社員の諸制度の点検と協議、フィールド・パートナー社員とのコミュニケーションのあり方などを検討し、支部・ブロック・ゾーン・中央活動との連携を図りました。第2回の専門委員会では、参議院議員会館にて開催し、田村まみ議員、かわいたかのり議員と情報交換を行いました。

経営とのコミュニケーション

階層別研修会【新任中央執行委員・ブロック長】

とき：2019年11月29日（金） ところ：組織本部会議室（第一翹町ビル）



労働組合の基礎知識の習得、活動方針の周知徹底を目的に新任中央執行委員とブロック長を対象とした研修会を開催しました。役割に応じた教育、研修を行うことで、人材の育成を図りました。

参加者：新任中央執行委員5名
ブロック長17名（うち新任8名）

階層別研修会【支部代表委員長】

とき：2020年1月29日（水）～1月31日（金） ところ：ゾーン各会場



労働組合の基礎知識の習得、活動方針の周知徹底を目的に研修会をゾーン別に全支部の支部代表委員長を対象に開催しました。今年度は、春季労働条件交渉を迎えるにあたって賃金の基礎知識について研修を実施しました。

階層別研修会【職場リーダー】

とき：2019年11月15日（木）～26日（火） ところ：ゾーン各会場



労働組合の基礎知識の習得、活動方針の周知徹底を目的に職場リーダーを対象とした研修会を開催しました。職場リーダーの役割に応じた教育・研修を行う事で人材の育成を図り、支部活動の推進に繋げていきました。参加者：339名

ゾーンスタッフミーティング

とき：2020年1月27日（月） ところ：レンタルスペース★TS 00158



新たな人材発掘と育成、ネットワークの構築を目的に若手組合員交流会を開催。若手組合員が行ってみたい活動についてディスカッションを実施しました。参加者：7名

新入組合員研修会



新型コロナウイルス感染症予防対策のため、今年度の新入組合員研修会は開催を中止しました。代替案として、労働組合として「# I LOVE...tweet」をテーマに記念冊子を作成しました。作成を通じてメッセージを伝えることで、新たに組合員となったことを実感していただきました。

経営との労使協議会

業績向上（利益回復）に向けた議論と協議及び取り組みを確認。今年度は、事業構造改革や株ヨークの対応について、機密保持契約を締結し、具体的な対応について労使協議会を開催しました。



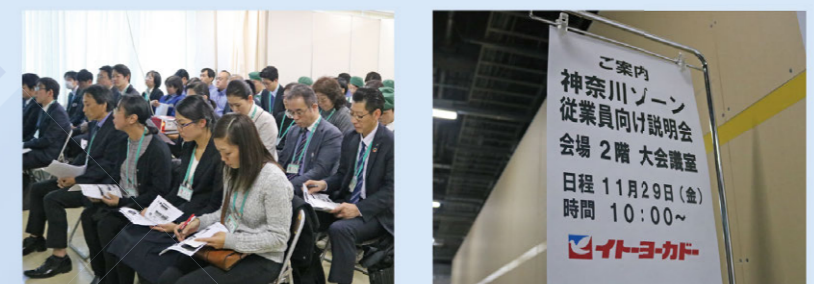
緊急全国支部代表委員長会議

2019年10月と2020年2月に「事業構造改革」「首都圏食品戦略P」に伴う食品館・プライス20店舗承継の方針を受けた緊急全国支部代表委員長会議を開催しました。各支部からの「組合員の声」をもとに会社との団体交渉、労使協議会を開催しました。



事業構造改革説明会

団体交渉を踏まえ、10月25日（金）～12月13日（金）の期間でゾーンごとに店舗を分割し、全国32会場で行った事業構造改革の説明会を開催しました。労使立ち合いのもと経営幹部からのダイレクトコミュニケーションを実施し、質疑応答を行いました。



ゾーン労使協議会

日頃のお世話活動や支部座談会であった「組合員の声(問題・課題)」を整理し、労使双方で申し入れを行い、労使協議会にて「協議⇒改善・解決」するためにゾーン単位で、Z M、S M、支部代表委員長全員で協議を実施しました。

ゾーン	日程	会場
北海道	1月29日(水)	TKP札幌駅カンファレンスセンター
東北・北関東	1月30日(木)	TKP仙台南町通カンファレンスセンター
埼玉	1月30日(木)	伊藤研修センター
千葉	1月30日(木)	伊藤研修センター
東京	1月31日(金)	伊藤研修センター
多摩・京浜	1月29日(水)	伊藤研修センター
神奈川	1月29日(水)	伊藤研修センター
信越・中京	1月31日(金)	伊藤研修センター
西日本	1月31日(金)	TKP新大阪駅前カンファレンスセンター
食品館・プライス	1月23日(木)	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター



ゾーン労使懇談会

ゾーン労使協議会と同日開催

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やテーマに基づいた教育・研修の場として、ゾーン別でZ M、S M、支部代表委員長を対象に労使懇談会(コーチングセミナー)を開催しました。



(株)ヨークへの対応

セブン & アイHLDGS. の首都圏食品戦略の一環として、食品館・プライス20店舗を会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律(労働契約承継法)に基づき承継し、(株)ヨークマートと(株)フォーキャストとともに2020年6月に新会社「(株)ヨーク」を設立しました。現在、制度統合や労働条件について労使協議会を継続的に実施しています。

セブン&アイグループ
労働組合連合会との連携

ハートフルサタデー

2019年10月19日ビッグパレットふくしまにおいて第53回ハートフルサタデーが開催されました。毎年、地域社会貢献活動の一環として多くの方にご参加いただいている献血イベントのハートフルサタデーは、開催直前に台風19号によって会場近辺の地域に甚大な被害がもたらされ、開催が危ぶまれました。開催の可否について、直前まで実行委員会の中で協議を重ね、最終的に少しでも献血に貢献したいという強い思いから開催に至りました。当日は例年並みの献血者が会場を訪れ、献血参加者数は356名を数え、互いを思いやる気持ちが目に見える形となりました。[ボランティア参加人数 52名(うちIY10名)]



セブン&アイ労連特別カンパ見舞金

2019年に発生した「台風15号・19号」は、国内史上最大の勢力をもって、日本全体の広域に及ぶという激甚災害となりました。この状況を鑑み、セブン & アイグループ労働組合連合会として、被災された労連加盟組合の社員「N A F 嘱託P社員」を対象に、「特別カンパ見舞金」を実施することを決定しました。今回のカンパ見舞金対象の方には、各ゾーン議長が現状のヒアリングを行い見舞金の対応をさせていただきました。



UAゼンセン・組織内議員 との連携

核廃絶を求める請願署名

2020年1月23日(木)、皆さんにご協力いただいた、82,993筆の「連合核兵器廃絶を求める1000万署名」をUAゼンセン本部に提出いたしました。UAゼンセンでは、世界で唯一の戦争被爆国である日本で暮らす私たちの願いを込め、日本政府と国連に提出しました。



北朝鮮拉致被害者支援署名

2020年1月から3月までを「北朝鮮拉致被害者支援の署名」強化月間として取り組み、多くの組合員とご家族の方にご協力をいただきました。2020年4月10日にUAゼンセン本部へ82,750筆の署名を提出いたしました。UAゼンセンでは、北朝鮮による拉致被害者がUAゼンセンの加盟組合の組合員の仲間にいることから、2002年から署名・カンパ・啓発活動を行い、一刻も早い救出を求めています。



悪質クレームアンケート

UAゼンセンでは、職場で起きている悪質なクレームの影響により、労働者が精神的なストレスを抱える実態を踏まえ、「悪質クレーム対策」を主要な政策に掲げています。今後、さらなる対策強化として関係団体との連携や国会で法規制化への取り組みには、継続した職場の実態把握が必要なことから、8月に中央執行委員在籍支部を中心に悪質クレーム対策についてのアンケートを行いました。アンケート集約数:517件(8月31日)

田村まみ参議院議員 活動報告



私たちの代表として政治の場で活躍いただいている田村まみ参議院議員。新型コロナウイルスについての対応でも様々な取り組みをしていただいています。

参議院地方創生・消費者問題特別委員会 3月19日

地方創生・消費者問題特別委員会では、消費者支援を主に扱う消費者庁に今回のマスクや日用品等の品不足の中で消費者が引き起こした過激な行動に対する認識やカスタマーハラスメント対策への消費者教育への取り組みを質しました。

- 消費者と生産者・販売者がお互いの信頼関係ができるように消費者教育にも努める。
- このことを今後も消費者教育の中でも発信できるように指示をしていく
- ※カスタマーハラスメント撲滅に繋げる答弁を引き出しました。

妊産婦さんへの支援要請

妊娠中の働く女性の方々から出勤時の不安や社内での理解不足、休業補償など多くの切実な声を受け、連合の皆さんと共に、厚生労働大臣政務官に届けました。

企業向けのリーフレットを活用し、妊娠中の女性労働者等に配慮した、休みやすい環境整備、テレワークや時差通勤の活用促進等について、各企業における取組が促進されるよう改めて協力要請が行われました。

流通・小売業、介護やサービス産業からの要請が実現

流通・小売業や介護、サービス業で働く皆さんから、就業中に感染した場合の扱いについて不安の声が数多く寄せられていました。それを受けて川合たかのり議員と共に4月23日内閣官房へ労災認定の要請を行いました。



- 労災認定の要請が実現