

考動力×機動力～自ら考え行動し、共に目的を遂行できる組織へ～

さんか

SANKA!



VOL.
532

令和3年2月5日発行

2021 春季労働条件交渉 に向けて



#CheeRing Ship 2021 実施報告

#CheeRing Ship 2021

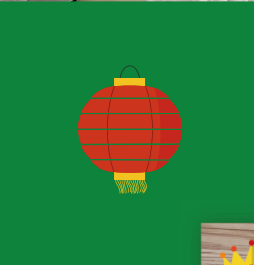
お互いを思い、知る事で
より強く、つながろう!



組合員各自がグループ内のおすすめ商品や思い出のある商品を写真と共にコメントを投稿することで、グループ内の組合員同士が他単組の商品を知る、また改めて自社の商品を知る機会となり、グループの絆をより深めることにつながることを目的に実施しました。専用ホームページには応募と共に多くの写真やメッセージが寄せられ、イトーヨーカ堂やセブン&アイグループの商品への思い入れを感じることができました。今後もイトーヨーカドー労働組合内、またグループ内の組合員さんとのつながりを大切に活動を進めていきます。今後もみなさんの参加をお待ちしております!

レシート対象期間	2020年12月1日(火)～2021年1月31日(日)
応募期間	2020年12月14日(月)～2021年2月8日(月)
応募件数 (Web応募のみ)	1,479件(2021年1月29日現在)

Your 7&I Life
つながる喜びが 私たちの生活を豊かにする



1

オススメ商品名: なつかしのつぶつぶコーン
何度食べても飽きのこない惣菜パンの代表選手!
本書は、リニューアル前の長細い形のほうが食べやすかったけど...味は間違いないので、またリピート買ってしまうのです。

2

オススメ商品名: ふんわり・やさしいタオル
新年を前にタオルを買い換え。このタオルは商品名どおり、繰り返し使っても「ふんわり」感の続くオススメ品! 私もリピート買っています。

3

オススメ商品名: デニースのコディバカラボミニハフェ
チョコレートが美味しい最近、デニースに行く时必须注文します。またコラボして欲しいです。



支部解散式 加須支部

コロナ禍もあり、全体で集合した解散式の開催が叶わないため、時間帯を分けて記念品の贈呈を行いました。



支部執行委員長
上野 幸一

閉店日: 2021年1月11日(月)
支部解散式: 2021年1月15日(金)
参加人数: 108名

年末年始を含めた閉店セール、残務処理と大変お疲れ様でした。大家族のようなアットホームな支部が、コロナ禍という事でより全員の結束と団結が強化されました。支部は解散しますが、皆様の新天地でのご活躍を期待しています。



【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 渡邊 健志

下記の通り2021年度臨時中央大会を告示します。

- 1.日時: 2021年2月19日(金)
- 2.場所: Zoomを使用したリモート開催
- 3.議案: 第一号議案「2021春季労働条件交渉要求について」
第二号議案「IY VISION 2025について」
第三号議案「組合規約・規定の改定について」

他
以上

INDEX

- 02 渡邊中央執行委員長あいさつ
- 05 2021春季労働条件交渉に向けて「基礎知識」
- 06 2021春季労働条件交渉に向けて「賃金制度」
- 07 2021春季労働条件交渉に向けて「社会情勢」
- 09 2021春季労働条件交渉に向けて「政府・経団連・連合・U A センセンの基本的な考え方」
- 10 2021春季労働条件交渉に向けて「イトーヨーカドー労働組合の要求の考え方」
- 11 2021年度第1回販売事業部労使懇談会
- 14 2020年冬期一時金団体交渉
- 17 第1回ゾーン支部執行委員長会議・上期階層別研修会(新任中央執行委員・新任支部執行委員長)
- 18 上期階層別研修会(支部執行副委員長・支部委員)
- 19 支部座談会・支部労使協議会・年末年始特別企画・冬のIYV募金活動
- 20 #CheeRingShip2021・加須支部解散式・臨時中央大会告示



IY ISMとはIY主義であり全ては売上の原点です。
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=絆(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



イトーヨーカドー労働組合
中央執行委員長 渡邊 健志

2021 春季労働条件交渉を迎えるにあたって

新型コロナ危機を克服し

『変化に対応できる強い組織づくりを私たちの手で』

新型コロナ危機を超えて

2020年は世の中が、歴史的に大きな転換点にあたる1年でした。

新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大により、人々の生命は脅かされ、仕事や生活がこれまでの日常からの見直しを余儀なくされました。人や物の動きが制約され経済活動が低迷する中、世界経済は危機に直面しています。また、今回のコロナ危機により社会の分断と格差拡大は一段と深刻化が増しました。国際協調の重要性が問われる中、自国第一主義的な空気が強まり、グローバリズム・市場経済・民主主義という共通の価値観に揺らぎが生じています。

一方で、今回のコロナ危機は、社会経済活動に新たな変化をもたらしました。世界では、コロナ禍の社会環境の変化を捉え、デジタル化を柱に新たな成長を生み出す企業も相次いでいます。国内においても、テレワークが急速に広がり社会全体のデジタル化を進めようとする機運が広がり始めています。医療や教育の分野においてもオンライン診療や遠隔教育などの取り組みが徐々に進みつつあります。歴史的な転換点を迎えている今、日本に問われていることは、ポストコロナを見据え、持続可能な経済社会の創造に向けた、確固たる国民的合意形成にあります。そのために最も重要なことは、国の将来のビジョン構築とその実現への強い意志と着実な実行力であり、そのことが広く社会に求められています。

先行き不透明な日本経済

今、日本経済は、少子高齢化の加速化や生産人口の減少、社会保障問題などのコロナ禍前より抱える構造課題に加え、米中貿易摩擦などによるグローバル経済環境の悪化、コロナ禍の影響による全世界的な経済活動の停滞、雇用情勢の悪化、感染症予防と収入不安による消費マインドの低下などにより、2020年4月～6月期のGDPは戦後最大の落ち込みとなりました。6月以降は経済活動の再開により抑制されていた需要が徐々に戻りつつあるものの、リーマン・ショック時とは異なり、コロナ禍は人の往来を抑制しており、観光・飲食・鉄道・航空など特定の産業に依然として大きな影響を与えています。

そして、このことは社会全体の経済や消費行動に大きな変化を及ぼすこととなります。私たち小売業としても「お客様」の消費行動の変化や、それによって起こるニーズに対応していく事が求められます。

ベアの継続を 経済回復には賃上げが必要～連合～

2021年春闘で基本給を底上げするベースアップ(ベア)の実現を目指す考えを強調しています。新型コロナウイルス感染症の影響で落ち込んだ経済の回復に向け「感染対策をしっかりとやり経済を回すという大命題に労使がどう認識を合わせて進んでいくかが問われる春闘である」と賃上げの必要性を訴えた上で、2021年春闘で昨年同様「2%程度のベア」を求める方針を掲げています。中小企業や労働組合のない企業では賃上げが進んでおらず「日本全体では20年間にわたって実質賃下げがおきてしまっている」と指摘し賃上げの裾野を広げる重要性を重ねて示しています。コロナ禍による業績悪化を理由に経済界でベアに慎重な声が高まっていることについては「ベアを実現できないのであれば合理的な説明が必要だ」として安易な対応を牽制した上で経営状態を考慮し、労使でしっかりと話し合うことが大切であるとしています。

成果に応じたベア配分、収益悪化なら雇用最優先～経団連～

基本給を底上げするベースアップ(ベア)に関して、業績が好調な企業の選択肢としつつも、一律配分だけでなく、成果や職務など個人の役割や貢献度に応じ「重点化を図る」重要性を訴えています。新型コロナウイルス感染症で収益が大幅に悪化した企業は「事業継続と雇用維持を最優先に協議をすべきだ」として

います。また業種横並びや各社一律での賃上げを「現実的ではない」と否定し、好業績企業の選択肢となるベアの実地方法については、「エンゲージメント(仕事のやりがい)」を高める視点での検討を強く求めています。雇用維持が優先となる業績悪化企業では「ベアの実施は困難」とした上で、ボーナスに関しても事業継続を念頭に「支給の水準や可否などについて慎重に検討」するケースを想定しているとしています。

UAゼンセン流通部門(上部団体)要求方針

2021賃金闘争においては、コロナ禍による未曾有の事態に対する組合員感情や労使交渉の難しさを十分に考慮しつつも、前年度までの賃上げの流れを継続しデフレに逆戻りさせないためにも産業間格差の是正や、総合的な労働条件の改善に取り組むとしています。また、流通産業を魅力的な産業とするには社会水準へのキャッチアップが必要であり、そのことが現状の採用難や優秀な人財の確保と定着を高めていくことに繋がるとしています。

正社員組合員については、「賃金体系維持分(定期昇給相当分)を確保した上で、賃金引上げ一人平均5,000円または、一人平均2%の賃上げを目標に要求する」としています。また、短時間組合員(パートナー組合員)についても、「パート労働法の職務・人財活用の仕組みによる均等・均衡待遇を考慮した上で、実質賃金の維持を目指し制度に基づく昇給・昇格分とは別に、2%を目標に正社員組合員との均衡を考慮し賃金の引き上げを要求する」といった方針が示されました。

産別統一闘争に参加し、公正労働基準の確立をめざす

私たちは組合結成以降、上部団体組織の連合やUAゼンセンの統一闘争に参加し、労働条件を改善していく交渉に取り組んできました。統一闘争とは、産業・業種の労働組合の組織力を背景に、私たちが所属する流通産業に従事する組合員の公正な労働基準の確立を求める闘争です。統一闘争に参加することによって交渉力を高め必要に応じた取り組み課題の改善を目指すものです。つまり交渉力のある相場形成グループが交渉力の弱い中小組合などをリーディングしていくことによって全体の底上げを目指していくという考え方です。賃金を決定する要素を大きく分類すると4点あります。1点目は「実質GDPや消費者物価指数含む経済環境」、2点目は「失業率や有効求人倍率などを踏まえた労働力の価値指標」、3点目は「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」、4点目は「企業業績を含む経営環境」です。これらに「現場実態や声」などを踏まえ総合的に判断した上で、労使交渉によって水準が決定されます。

今交渉における要求の考え方

今年度もUAゼンセン流通部門(上部団体)の要求方針に則って、N・A組合員の賃金改定要求については「賃金体系維持分(定期昇給相当分)を確保した上で、賃金引上げ一人平均2%または、5,000円の賃上げ目標」となります。また、F・P組合員については、N・A組合員の要求水準を踏まえた要求を行っていきます。2019年より労使専門委員会を通じて、社会情勢や内部環境を踏まえ、組合員の「労働条件・職場の環境、生活水準、働き方などの課題に対し、先々を見据えた上で優先順位を付け、どのように対応していくか」労使での協議・検討を重ね制度改定と導入を行ってきました。今交渉に於いても、取り巻く内外の環境変化を正しく認識した上で「人財確保と定着」や「正社員だけでなく全組合員までトータルで見た公平性の醸成」を軸に取り組んでいきます。

コロナ禍による見通しの厳しい経営環境

交渉を迎えるにあたり、足元の業績は大変重要な要素です。先日、発表されたグループの2020年3月～11月期連結決算は、純利益が前の年より2割以上減り、約1,500億円。営業収益は14%減って、約2兆8,000億円でした。この要因は、これまでグループの成長事業として堅調に伸長してきた、国内外のコンビニエンス事業の業績の落ち込みが大きく影響しています。様々な課題はあるものの、一番はコロナ禍によってもたらされた「社会の変化とお客様のニーズに対応しきれない」ことが最大の要因です。その中IYの営業利益は29億円(20年度3-12月)ですが、営業利益率は1%にも満たない水準であり依然、安定的な経営基盤には至っていません。IYに於いてもコロナ禍による見通しの立たない厳しい経営環境が続いており、企業の生き残りを掛けた抜本的・総合的な構造改革にスピードを上げ取り組んでいかなければならない状況にあります。

IY再建とは、新しいIYを創造すること

IYは事業構造改革を通じて再建に取り組んでいます。この「再建」の意味することは、現在のIYを立て直すのではなく「新たなIYという企業を創造する」という事にあります。極端に言えば「これまでのGMSという考えを捨てる」これぐらいの考えを持って臨まなければならぬという事です。長期化するコロナ禍により、以前と同じ環境には戻らないといわれています。IYの活路は「食品」であり、食をテーマに磨きをかけ新たなビジネスモデルを創り上げていくことです。これまでの経験や慣れ親しんだ仕事の仕方や考え方を「新たなビジネススタイルに変えていく」その事を時代は求めています。「種の起源」でダーウィンは「最も強い者が生き残るのではなく、最も賢い者が生き延びるのでもない。唯一生き残ることが出来るのは変化に対応できる者だけである」と記しています。企業も社員も、固定観念を捨て、世の中の変化、お客様の变化(消費行動の変化)に対応することを追求し続けなければ支持されることも成長することも、そして生き残ることもできないという事です。

変化に対応できる強い企業・組織をめざして

イトーヨーカドー労働組合が結成当初から「涸れた井戸から水は汲めない」という考え方を大切にしてきました。これは私たち一人ひとりが、イトーヨーカ堂という井戸の利益という水を満たしていくことで、自分達の労働条件を維持向上させていこうという考え方です。私たちの労働条件を維持向上させていくためには「変化に対応できる強い企業・組織づくり」が不可欠です。厳しい環境だからこそ、一人ひとりが経営方針を正しく理解し、主体性を持って業務に取り組み成果を上げ続けていかなければなりません。今、直面しているコロナ禍は「100年に一度の危機」と言われる一方で「100年に一度の変革期」とも言われています。多くの産業や企業が、生き残りを目指すだけでなく、これを機にコロナ以前より強い産業・強い企業にならなければならないと考えているからです。

強い企業になるために必要なこと

ビジョン

会社が目指すべき方向性や企業経営の基礎となるものを示す。

戦略

ステークホルダーにどのような価値を提供するかを決める。

現場

決めた価値を具体的な形で提供する場を作る。

この事に一貫性を持って、他社とは違う価値を提供し続けなければなりません。企業成長に欠かせないのは「マンパワー=人の力・現場力」です。企業労使で抱える課題は多くありますが企業理念である「信頼と誠実」のもと、事前労使協議を通じて諸課題の解決を図っていきます。また、労働組合としても5か年の活動目標「IY VISION 2025」を策定し取り組んでいきます。今年度は上部団体方針を踏まえた要求水準をもとに、コロナ禍で先々の見通しの厳しい環境下での交渉となりますが、皆さんと共に一定の成果を目指した交渉を進めていきます。ご理解とご協力を宜しくお願い致します。

2021

春季労働条件交渉 に向けて

春季労働条件交渉とは？

労働者の生活向上に向けた労働組合と会社の交渉

春季労働条件交渉とは、毎年春に産業別労働組合が行う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です。春季労働条件闘争を略して「春闘」とも呼ばれています。マスコミの報道等では「賃金」についての交渉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全体の向上に向けて交渉します。

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、各企業の労働組合が毎年同じ時期に歩調を合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ための生活費です。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ほしいと考えます。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の配分であり、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、労働力の需給状況です。これら賃金を決める要素をまとめると次のようになります。

賃金を決める3つの要素

生計費

「消費者物価指数」に基づく、私たちが生活するうえで必要と becoming くる世帯生計費。

需給価格

労働力に対する需給価格。労働力が過剰であれば賃金は上昇しづらく、労働力が足りなければ賃金は上昇しやすい。

生産性

国内総生産(GDP)、経済成長率などの指標や会社業績を踏まえた利益の配分。

UAゼンセン統一闘争の考え方



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為に、共通する重要な改善要求については、必要に応じて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。

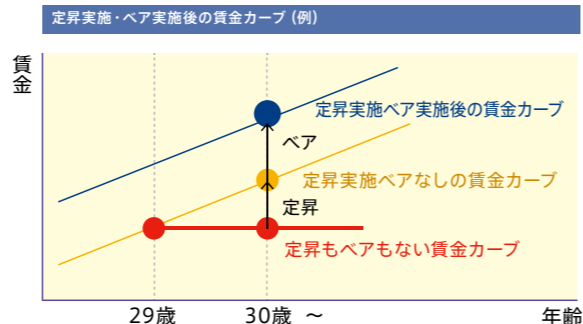
UAゼンセン統一闘争

- 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、統一妥結による組み立て

賃上げの構成

賃金が増えるタイミングは大きく分けて3つの要素があります。

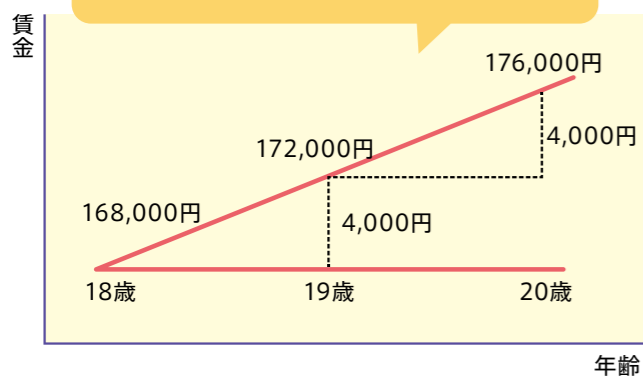
定期昇給	個人の仕事・能力・勤続年数などの個人への成長を受け止めるもの
昇給昇格	上位職能給(例:担当職からリーダー職へ、1級から2級へ)の昇格に対する賃金額
ベースアップ	全員を対象とし、賃金の決定要素を基に労使の交渉で決定するもので、賃金表そのものを書き換えること



定期昇給

- ①年齢給…年齢の高まりによる生計費の上昇に対する部分
- ②職務職能給…経験、習熟による職務遂行能力に対応する部分

前任者(先輩)に追いつく為に必要な個人別の賃金の上昇です。下の例は1年(1歳)毎定期的に4,000円が上昇します。



賃金・人事制度の基本的な考え方

■仕事・成果・業績との高位均等

低い賃金は人財の流出につながりやすい。賃金には長期的な成果・業績の実現を促す投資の側面がある。

■格差についての納得性

賃金の個人別格差は、公正な基準で設定されるべきものである。格差についての納得性は労使の合意を必要とする。

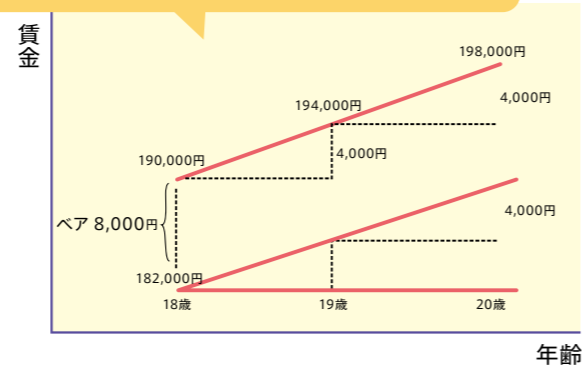
■格差の諸要件と決定基準

賃金には「人」に対して支払う考え方(年功・職能給)と、「仕事」に対して支払う考え方(職務給)がある。いずれかの考え方を取るにしても、基準を明確にし、透明性と信頼性の高い制度運用を行う。

ベースアップ

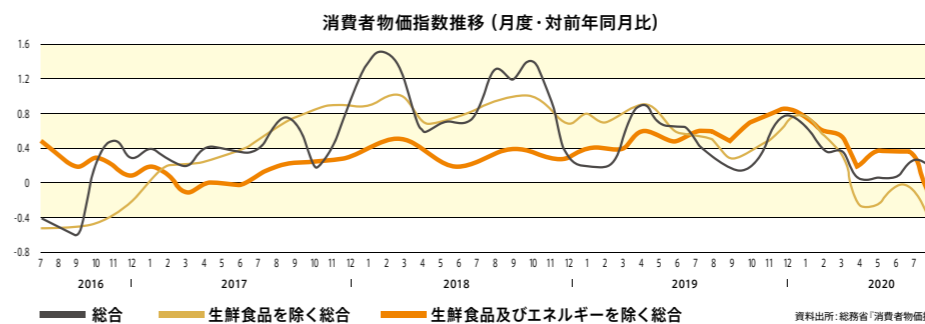
全員を対象とし、賃金の決定要素を基に労使の交渉で決定するもので、賃金表そのものを書き換えること。定昇とは性格が異なり、確認区別されています。

高卒(18歳)初任給が190,000円に改定され、定昇4,000円とすれば、各ポイント8,000円上昇し、賃金カーブ全体を底上げします。



物価の動き・消費者物価指数(CPI)

2016年10月以降消費者物価指数・総合は上昇基調にあったが、2020年以降は下落傾向となっている。

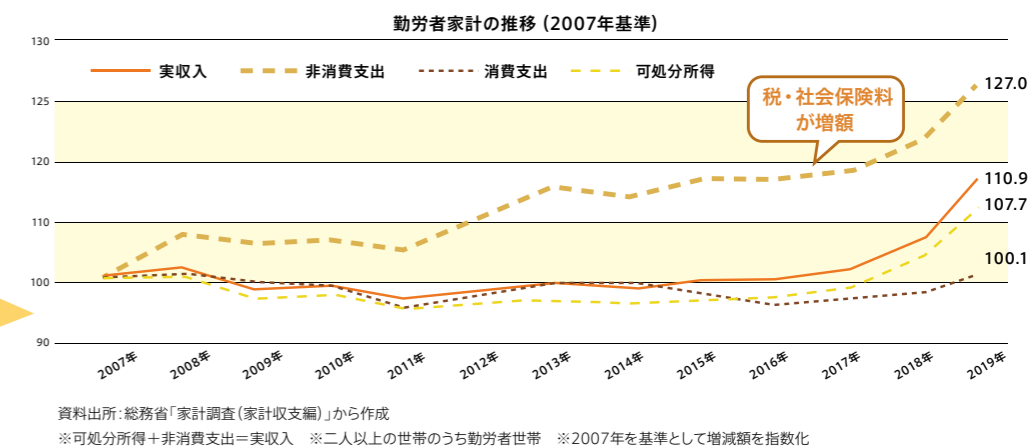


消費者物価指数とは

消費者が購入するもの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は高まります。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。

勤労者家計の推移

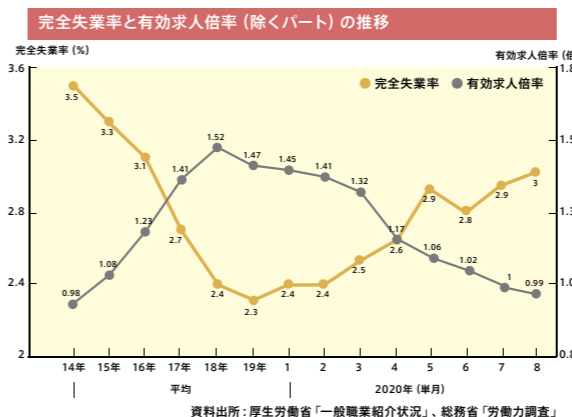
実収入の伸びは、この3年程度で回復しており、可処分所得も取り戻しているものの、税・社会保険料である非消費支出の増額がそれを上回っている。



雇用の動き

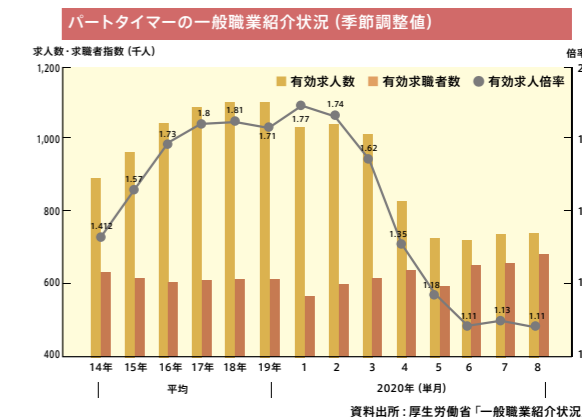
1 正社員

完全失業率は、2010年頃5%台だったものが長期的に低下していたが、2020年に入り上昇傾向にある。有効求人倍率は、2010年を底に上昇していたが、直近は下落傾向にある。



2 パートタイマー

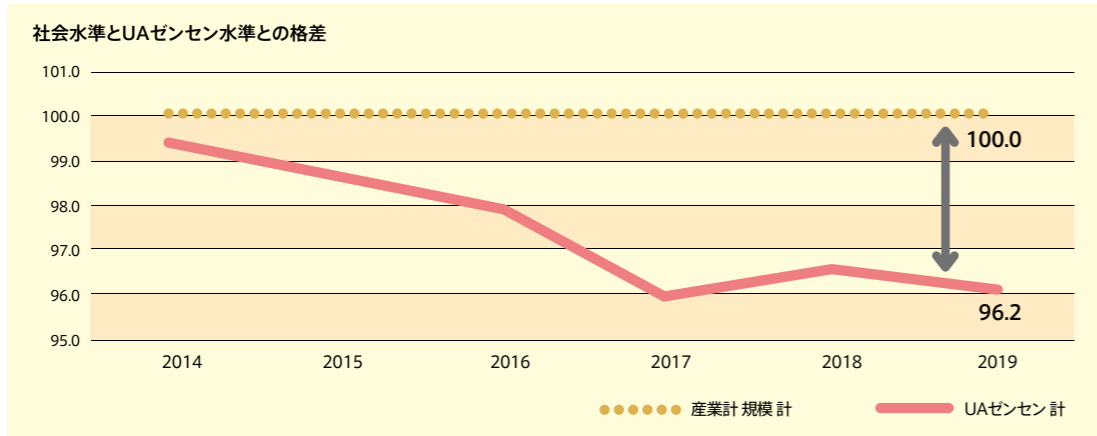
パートタイマーの有効求人人数・有効求人倍率ともに上昇を続けていたが、2020年に入り、ともに下落傾向にある。



社会平均とUAゼンセンの賃金水準との格差の状況

所定内賃金を社会平均とUAゼンセン水準で比較すると、その賃金格差は年を追うごとに広がりがつある。

所定内賃金(産業計・規模計=100)	2014	2015	2016	2017	2018	2019
産業計 規模計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
UAゼンセン計	99.4	98.7	98.0	96.0	96.6	96.2



資料出所:賃金構造統計基本調査(厚生労働省)、UAゼンセン「賃金実態調査」

労働時間の社会水準

所定労働時間、総実労働時間は働き方改革関連法の施行もあり、UAゼンセン平均では年間約30時間程度減少している。しかし流通部門においては、社会平均2000時間と大きな乖離がある。

	集計 組合数	所定労働時間		時間外労働時間		休暇等取得時間		総実労働時間		
		2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	
製造産業部門	38	1897	1895	121.4	123.2	93.6	83.2	1861	1935	
流通部門	94	1994	2002	149.8	162.8	67.5	69.0	2073	2095	▲18
総合サービス部門	25	1950	1939	198.6	184.6	72.9	93.5	2070	2030	
UAゼンセン計	157	1963	1966	150.7	156.7	74.7	76.4	2021	2046	▲25
毎勤統計		労働日は3.6日減少						1978	2010	▲32
労働力調査		労働日は7.5日減少						2182	2221	▲39
経団連	428 企業							2000	2031	▲31

資料出所:UAゼンセン労働条件総合実態調査(2019年度、2020年度)

法改正への対応

改正高齢者雇用安定法(2021年4月1日施行)

※70歳までの就業機会確保の努力義務化

政府・経団連・連合・UAゼンセンの基本的な考え方

政府

西村康稔経済再生担当相は12月24日の経団連の会合に出席し、2021年春闘交渉について「経済の好循環を進めるため、賃上げの流れの継続を改めてお願いしたい」と要請した。デフレ回避のため賃上げを促す安倍前政権の政策を、菅政権も引き継いだ。菅義偉首相も会合に出席したが春闘には触れず、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防ぎ、経済をコロナが始まる前の水準まで回復させたい」と強調した。経済界が春闘の交渉方針を決める前に政府から要請を受けるのは今回で8年連続となる。

連合

労働組合の中央組織である連合は、12月1日に中央委員会を開き、2021年春季生活闘争で賃金体系を底上げするベースアップ(ベア)について、6年連続で「2%程度」とする方針を決めた。定期昇給などと合わせて4%程度とする。コロナ禍でも高い要求水準を掲げることで、中小企業や非正規労働者の待遇改善を目指す。企業をめぐる経営環境は、新型コロナウイルスの影響により先行き不透明となっており、賃上げの勢いをどこまで維持できるかが焦点になる。連合の神津里季生会長は「賃上げの流れがストップすればコロナ禍の克服に重大な影響を及ぼす」と述べ、ベアの数値目標は重要との認識を示した。

UAゼンセン

1月28日開催の第9回中央委員会にて「コロナ禍を踏まえて組合員が置かれている環境や企業業績への影響を十分考慮した上で、組合員のこの環境下での努力を無駄にしないためにも、厳しい業種においても、格差は正に取り組むとともに、コロナ禍での働き方の変革を一時的なものにしないために、総合的な労働条件の改善に取り組まなければならない。賃金闘争については、実質生活水準の維持と向上のために、持続的な賃金水準の引上げをはかる。特に社会水準との賃金格差の解消に向けた取り組みを継続し、早期に産業の公正労働基準を確立し、魅力ある産業の実現をめざす取り組みを進める」という考えを示し、2021労働条件闘争方針を決定した。

1) コロナ禍の特異な事態を踏まえ、ポストコロナを見据えた賃金引き上げに取り組む

- ・前年度までの賃金引き上げの流れを継続することがデフレ回避、生活と生産性の回復、格差是正につながる。
- ・賃金体系維持分を確保・確保のうえ、社会水準との格差是正に取り組む。
- ・雇用形態間の均等・均衡処遇、企業規模・産業間格差是正に引き続き取り組む。
- ・全ての加盟組合は賃金体系維持分に加え何らかの賃金改善に取り組むこととし、格差是正分として2%までの幅を目標に賃金を引き上げる。

2) 均等・均衡処遇、雇用形態間格差是正に取り組む

- ・「同一労働同一賃金」に向けた法改正を踏まえ、雇用形態間での均等・均衡処遇の取り組みをさらに進める。
- ・短時間(パートタイム)組合員については、正社員(フルタイム)組合員との均等・均衡、最低賃金要求基準を意識した要求を行う。
- ・有期契約のフルタイム組合員については、正社員(フルタイム)組合員との労働内容、働き方の相違等を踏まえ、要求を行う。

経団連

経営労働政策特別委員会報告では「コロナ禍の影響で業績が大きく落ち込んでいる企業がある一方、業績が堅調な企業もある中、業種横並びや各社一律のベアを検討することは現実的ではない。収益が安定的もしくは増大している企業は、選択肢の一つとして自社の実情に適した形でベアを行うことを検討し、一方でコロナ禍により収益が大幅に悪化している企業は、事業継続と雇用維持を最優先とし、ベアの実施は困難であることを労使で検討せざるを得ない場合もある」との考えを示した。

2021

春季労働条件交渉
に向けて



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、時々の環境変化を捉え「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、賃金改善分をどのように配分していくかの交渉を行ってきた。

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2020年の業績推移は、新型コロナウイルス感染症の影響による特別損失の計上など、依然として

厳しい業績状況が続いている。

IY構造改革の取り組みが進む中、厳しい経営状況の中ではあるが、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く。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ために共通する重要な改善要求については、必要に応じて取り組み、課題を設定し、UAゼンセン労働条件闘争(統一闘争)を進めていく。

2021春季労働条件交渉に向けた今後のスケジュール(予定)

2021年2月5日(金)

会議：第5回中央執行委員会
会場：Zoomを使用したリモート開催

内容

2021春季労働条件交渉執行部案について

2021年2月9日(火)

会議：第6回中央執行委員会
会場：Zoomを使用したリモート開催

内容

2021春季労働条件交渉執行部案について

2021年2月9日(火)

会議：全国支部執行委員長会議
会場：Zoomを使用したリモート開催

内容

2021春季労働条件交渉要求内容案について

2021年2月10日(水)～16日(火)

会議：2021春季労働条件交渉に向けた支部大会
会場：各支部

内容

2021春季労働条件交渉要求内容案について

■春季労働条件交渉の要求内容に組合員の声を反映することを目的に、各支部で開催します。

要求案を確認し、質問・意見を受けたいと決議し、支部執行委員長が責任をもって臨時中央大会に出席します。

詳細は各支部の支部役員にご確認ください。

2021年2月19日(金)

会議：臨時中央大会
会場：Zoomを使用したリモート開催

内容

2021春季労働条件交渉要求内容案について

■イトーヨーカドー労働組合の要求内容が決まり、団体交渉の申し入れ、要求書を提出し春季労働条件交渉がスタートします。



【2020春季労働条件交渉・第2回団体交渉】



第1回 販売事業部 労使懇談会開催

2020年11月4日(水)四ツ谷本部会議室に於いて「2021年度第1回販売事業部労使懇談会」を開催しました。

労働組合からは、10月2日(金)に開催した第51回定期中央大会の開催報告と合わせ、2021年度の活動方針・組織体制の共有を行いました。また、労使協働の取り組みである「年末年始の労務管理」と「改善=工夫」運動の現状を会社側と共有し、取り組みをより深化させるための提案と要請を伝えました。

河西販売事業部長からは年末年始を含めた働き方について、八木販売副事業部長からは今後の労使の取り組みについてご返答をいただき、今後も労使のコミュニケーションを通じ、連携したうえで課題解決を図っていくことを確認しました。

会社

河西(営業副本部長兼販売事業部長)、八木(販売副事業部長)、村元(北海道東北ZM)、尾鷲(東武埼京ZM)、尾城(京葉常磐ZM)、足立(多摩武蔵ZM)、早田(東海京浜ZM)、奥村(中京関西ZM)、竹井(東海京浜AZM)、南(中京関西AZM)、石渡(販売業務部GM)、須賀(人事室長)、吉田(人事労務部GM)、桑原(人事労務部M)、川本(人事労務部)

労働組合

渡邊(中央執行委員長)、千代田(中央執行副委員長)、佐藤(中央執行副委員長)、竹内(中央執行書記長)、池田(北海道東北ゾーン議長)、丸山(東武埼京ゾーン議長)、浅見(京葉常磐ゾーン議長)、鈴木(多摩武蔵ゾーン議長)、関(東海京浜ゾーン議長)、大場(中京関西ゾーン議長)、宇野(ヨークゾーン議長)、田中(総務局)

労使懇談会出席者

渡邊中央執行委員長

販売労使での取り組み・政治活動について



昨年度は新型コロナウイルス感染症の影響がある中、労働組合の活動にご理解とご協力をいただいたことに感謝申し上げます。今年度も厳しい経営環境が続くことが予測されるが、労使間での十分な話し合い、協議を通じて、双方の理解のもとに正しい判断をしていきたい。労働組合は、10月2日(金)に第51回定期中央大会を開催し、2021年度の活動をスタートした。当日は、三枝社長にお越しいただき、ご祝辞に加えてイトーヨーカ堂の経営課題や今後の成長に向けた考え方についてお話を頂戴した。私たちイトーヨーカ堂を取り巻く環境は、依然として厳しい状況に変わりない。上期の営業利益はNQ億円で増益だが、特別損失へ振り替えたうえでの業績であり、まだまだ健全な経営基盤になっていないのが実情である。新型コロナウイルス感染症により課題も増えている中ではあるが、IY再建に向けて諸課題に対応していかなければならない。本日の労使懇談会では今年度、販売労使で取り組んでいきたい内容について確認、共有しておきたい。

販売労使での確認内容

①「事前労使協議を通じたコミュニケーション」について

毎年販売事業部との労使懇談会で確認しているが、新型コロナウイルス感染症の影響もあるので改めてお願いをさせていただく。労使協議会や団体交渉の場で、コミュニケーションの在り方や重要性については毎回伝えている。その理由は次の2点である。1点目は、環境変化に対応し一人ひとりの行動を成果あるものとしていくには「目的と考え方を正しく伝え、理解してもらうこと」が必要である。2点目は、「現場の声に耳を傾ける」という企業姿勢・風土を築いていきたい」ということにある。これはIYの企業理念である「信頼と誠実」にも繋がると考えている。1店舗1店舗が「事前労使協議」を通じたコミュニケーションが図れるようご理解とご協力をお願いしたい。

②「意識・風土改革「改善=工夫」運動」について

現在、労使協働で取り組んでいる「改善=工夫」運動の目的は「社員の工夫や改善を推奨し褒める・認める環境を大切にする企業の姿勢」と「目標を掲げ愚直に取り組んでいく社員の姿勢」をIYに定着させていくことにある。今年度はもう1歩踏み込んだ「改善=工夫」運動に取り組み、深化を図りたい。この取り組みは生産性向上につながる「企業利益」や「企業人財」を育むことになる。「現場力」を高めていくためにも、引き続き労使協働での取り組み強化をお願いしたい。

③「労務・就業管理における働き方改革」について

コロナ禍により、各産業・企業では営業時間の見直しや業務の効率化など、働き方に影響を与える施策が緊急に行われその動きが加速化している。今後、年間総実労働時間1800時間の実現をより具体的に推進する動きが顕著になる中「残業ゼロ」に向けた労使協働での対応を進めていきたい。また、今年6月にパワハラ防止法が施行された。職場におけるハラスメントは「労働者の人権を侵害する重大問題」として位置づけられ、その取り組みは今後益々、強化されていく。これらの課題にIYはまだまだ対応仕切れていない。いずれも企業努力で解決していきける事である。「営業販売と労務・就業管理は表裏一体である」という考えのもと、より踏み込んだ対応をお願いしたい。労働組合もチェック機能を強化し取り組んでいく。

竹内中央執行書記長

2021年度の活動方針について



今年度より「IY VISION 2025」を掲げ、「組合員の幸せ実現」を目指し、5か年計画のもと4つの挑戦に取り組んでいくことを定期中央大会の中で確認した。この5か年計画を単年度の目標として落とし込んだものを、その年の活動方針に据えながら今年度より活動を進めていく。

2021年度のスローガンは【「考動力×機動力」～自ら考え行動し共に目的を遂行できる組織へ～】である。2020年度は事業構造改革などイトーヨーカ堂として大きな転換期であったと共に、新型コロナウイルス感染症によってニューノーマル時代への突入を迎えるなど変動の多い1年であった。変化の多い時代に対応するためにも「自ら考え行動する力」と「人を巻き込み連携する力」を掛け合わせ、目的を遂行できる組織を目指したい。今年度は活動のデジタル化で新たな活動の可能性にもチャレンジしていく。今後とも経営のご理解をいただきながら、組合活動を進めていきたい。

年末年始の勤務体制確認および意識風土改革に関する労使の取り組みについて

年末年始イレギュラーを発生させない為の労務管理および今後の労使による取り組みについて、お願いとご提案をさせていただく。2019年の年末年始営業上の課題として、緊急のレシート販促による業務負担を取り上げた。緊急販促企画による応援対応が増えると、人員計画とのギャップなどから長時間労働に繋がりがねないため、今年度はそのようなことのないように計画的な発信をお願いしたい。労務管理については、昨年より働き方改革関連法が施行され、継続して36協定や勤務間インターバルの遵守、休日取得の徹底が求められている。今年度の年末年始の繁忙期における労務管理ルールについて、3点ご提案したい。1点目は、過度な早朝出勤などを防ぐために、イレギュラーな出勤体制、早朝出勤が想定される場合は、全社共通の申請書を作成し、事前に労使で確認する仕組みを検討していただきたい。2点目は、繁忙期勤務シフト予定表の作成について、既存の「ワークシフト表」を活用し、繁忙期における労務管理、計画立案・実績確認を検討していただきたい。3点目は、毎年散見される長時間労働や不正就業の撲滅に向けて、年末年始の勤務計画に対する事前確認の場として、就業に課題のある支部を対象にゾーン別就業確認会(リモート開催)を開催いただきたい。その中で、支部単独では解決の難しい課題のヒアリングや、ゾーンマネジャーの視点から「もっとこうすればよいのではないか」というアドバイスをいただくことで、就業ルール違反が発生しない体制を作ってきたい。

最後に、現在労使で取り組んでいる意識風土改革「改善=工夫」運動について、店ごとに仕組み格差があるという実態をお伝えしたい。そこには、趣旨目的のコミュニケーション不足によるマンネリ化や、現状の器材による運用が負担であることなど、継続に対する課題もある。今後、労働組合としてもゾーン議長による支部オルグ時の啓蒙や、労使でのプロジェクトの中で具体的な取り組みを進めていくが、会社としてもゾーンマネジャーのインタビュー時における状況確認など、意識的にお店での取り組みが活性化するような働きかけをお願いしたい。これまでの取り組みをベースに、引き続き風土化に向けて、労使で一歩踏み込んだ挑戦をしていきたい。

八木販売副事業部長

年末年始の対応について

年末年始の取り組み提案について、早朝出勤申請書は必要だと思う。特に地方店などではお寿司の製造を含めて早朝出勤申請が不可欠となる。早朝出勤が悪いということではなく、正しく就業するために申請書を提出し、労使で事前確認し勤務いただく事が大切である。また、ゾーン別就業確認会について、今年度は新ゾーン体制となり初めて迎える年末年始であり、不正就業対策やコロナ禍による様々な課題について、事前に労使で確認することは非常に有効だと思う。ワークシフト表を活用した勤務シフト計画の確認については、終わってからではなく、事前に確認をすることが必要である。今年度、マネジメント8項目に販売事業部と全店で、本気で取り組む中で、ゾーンマネジャーが店と一緒に、毎週、確認会も実施いただいている。ワークシフト表も、そのマネジメント8項目の一つであり、勤務計画の作成については二度手間にならないように、これを活用して事前準備を進めていく事が良いと思う。年初からバックルームの2Sや販売計画を進めてきた中、年間最大月にこそ、これまでの成果として取り組みの効果をしっかりと上げていきたいと考えている。現状、進捗の厳しいお店については、サポートしていきたい。12月の事前準備に対しては現在も商品部や販促と、年末年始の計画を確認している。精度の高い計画を早く発信する事で、店が販売計画立案や作業割当作成をしやすい環境に繋げていきたい。



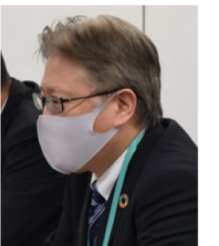
須賀人事室長

総括

この年末年始というのはコロナ禍のなかで、これまでとはまったく違うものになるが、働き方、法律、社会・世の中の目は変わるものではないということを知っていただきたい。就業ルールがあるのは従業員の命を守るためである。人は道具ではない。命を守るという事を我々がいかにかに認識して進めていくのかが大事である。世の中の環境が変わる中で心の病など、いかに防いでいくのかということは年末年始に限らず考えていかなければならない。

年間360時間の上限という中で、すでに240時間の残業をしておられる方もおり、このままだと年間480時間の残業をする計算になってしまう。年末年始となると更に残業が増加する恐れもあり、月間40時間の残業をされている方なら、年末年始であれば過労死ラインである80時間を超えてしまう懸念もある。どう改善していくのか考えていかなければならない。そういう背景において、お客様の求めるレベルはさらに上がっており、店の従業員の負担は大きくなっている。ゾーンマネジャーや店長の皆さんの心配りが必要であり、一方的でなく常に寄り添った指示をしていただきたい。従業員一人ひとりには使命感を持って仕事をされており「お客様が来店してくれて嬉しい」「販売ができて楽しい」など、モチベーションを持って仕事をしている。誰も不正をしようと思っていない。プレーキを掛けられるのはゾーンマネジャーの皆さんや店長の皆さんである。

寒くなり、疲れがたまると免疫力が下がり、新型コロナウイルス罹患者が増加する恐れがある。日々の健康管理、声をかけてあげることが重要である。ぜひ、人を見てもらいたい。誰でもミスは起こすが、その時どのように対応したのかによって問題は変わってくる。36協定違反や不正就業は発生しない方が良く、問題が発生したときはゾーンマネジャー、人事労務部(こっぴど)と報告が上がってくるようにしていただきたい。労働組合とも連携して取り組んでいきたい。



河西販売事業部長



デジプラについては加工食品売場とデイリー食品売場に導入すると1店舗N,000万の投資が必要だが、費用対効果をすべてテストすると、約5年で回収できる目途が立った。今はレジをなくせないかということに取り組んでいる。キャッシュレス専用レジから、次年度テストするスマホでの計算アプリによる決済自動化などである。実現すればレジをなくし、そのスペースを売場にする事が可能で、生産性を上げることができる。

取り組みはまだ道半ばだが、様々な手ごたえを感じている。惣菜弁当は継続して二桁以上の数字を伸ばしており、直近では納品惣菜もヨークを上回る。しかしながら個店格差があるのも事実であり、目的・背景が伝わり切れていないのも実態である。

今、惣菜のガントを打つとボタンひとつでDPT別に割り振られ、製造計画、人員計画、契約時間との照合による人員過不足までわかる仕組みが完成しつつある。そういった今まで誰もやらなかったことをやろうとしている。会社はその先に待っている成果物を刈り取るための先行投資として考え、取り組んでいる。この機会を逃せば、また今まで通りの人頼みの会社から抜けられなくなってしまふ。BR人件費は店の3割を占めるが、必ず半分出来る。会計実査のクラウド化、商品管理の検取レス、交換の自動音声化等に取り組んでいけば大きな生産性改善につながると信じている。

働く人たちの仕事を変えることに対する不安の声は出ると思うが、会社全体として、お店全体で仕事をしていくんだという体質に変えなければ成り立たないということである。労働組合にもよくご理解をいただきたいと思う。

元日店休については、33店舗で実施するという事を経営会議で決定した。テナントやオーナーさんに配慮し、極力早く候補店を出して進めてきた。店休店舗はお客様にご迷惑をおかけしないよう、周りに大型店で補えるドミナントがある店を優先してセレクトした。33店舗を休業することで1月売り上げのO.G%を失うが、それは取り戻せると考えている。しかし50店舗になるとI%を失うこととなり、それはリスクが大きい。元日店休については、お店やZMの意見を色々聞いてきた。他店舗応援に行くことへの不満などあるが、納得して働くには、計画的な人員配置が必要である。2か月先の人員配置を作成し、不足・余剰人員が分かるということが必要である。そういったこともAIを活用することで可能となる。

こうしたことは現場の方々も、本当に目的を理解し、生産性を上げよう、もっとお客様のために売場に出る時間を増やそう、そういう思いがないと実現できない。マネジメント8項目による見える化をすると、仕事がしやすくなる、在庫がなくなるとわかって、書いて掲示するのが大変で継続できないという問題もAIを使って効率化できないか進めている。皆で協力してこの施策を実現しないと未来はない、という思いでやっている。AIとマネジメント8項目については機会があるごとに丁寧にコミュニケーションをしていきたい。

販売事業部の方針

組合員の皆さんには、日々、営業活動に協力していただいていることに感謝を申し上げたい。販売事業部と労働組合が連携して、イトーヨーカ堂をより良い会社にしていくために取り組んでいきたい。

新型コロナウイルス感染症について、状況の変化にあわせて政府の方針も変わり、その都度イトーヨーカ堂も対応してきた。まだコロナ禍が続くなか、大前提として自分の身は自分で守りながらも、安心して働ける職場環境ということが一番大切である。従業員の安心・安全が担保できなければ、お客様の安心・安全を提供することもできないと考えており、それは企業として率先して示していく使命がある。そのようなことを考えたり、取り組んだりする時間を確保するために、もっと生産性を上げていかなければならない。

昨年よりマネジメント8項目の取り組みは進化しており、これを軸に生産性を上げていく中、AIの施策を取り入れて生産性を革命的に変えていきたいと考えている。イトーヨーカ堂は小売業の中でも生産性が低いという認識からスタートしなければならない。極端に言えば、総実労働時間を半分にした。そうすれば、残業や働き方など、様々な課題を解決することができる。生活賃金をアップするためにも「利益を絶対に出していく」という強い気持ちで、なんとかAIに手助けしてもらえないかという話をしている。AIは人間よりも遥かに賢いが、あくまで道具であり、人が導かなければ使い物にならない。生産性が高かった時代は多くの人の手をかけることで丁寧なマネジメントし、それを他社との差別化してきた。社会環境が変化中、人の行動が変わり、お客様の求めるものが変化してきた。人員が減少し、一人ひとりの管理する業務が増えてきている。AIを活用すると同時に基準、標準をつくり、それを徹底することで誰でも同じ業務ができるようにしたい。そのためには今の仕事を否定し、無駄な仕事を止め、経費を削減しながら労働時間を減らしていきたい。また、個店格差をなくすために標準・基準、きちんとした物差し作りを定着させなければならない。その為に、AIの様々な施策を行っている。最初は加工食品の発注から取り組んでいたが、今は社員やパートナーさんが様々な条件から考えている明日の売り上げ計画などをAIに考えてもらったうえで発注そのものを任せていき、AIが新商品の売り方やゴンドラの中のフェイスの絞り込みを行ったり、店ごとに最大の荒利額をとるフェイスと在庫の持ち方を提案するなど、個店品揃えの最適化の施策に取り組んでいる。

一方でAIによる製造計画も進めている。最大荒利を稼ぐ、機会ロスをなくすために重点商品を決めて計画を示し、その示されたものをとにかく作ってみようということをやっている。実現するためには適正な人員配置が必要であり、基準、つまり店・部門ごとに何人が最適なのか、それをAIが考えその通りに出来ないのは何故なのか、そういうMH最適化に取り組んでいる。連動した納品システムの変更にも取り組む。加工食品の例では、AIが発注すれば発注時間を昼締めから夜締めに変更することも可能である。そうすれば物流も昼間に稼働することが可能であり、トラックドライバー不足、物流コストの課題に対応できる。

吉田人事労務部GM

昨年末の就業状況の実績と今年度の対策



就業実態について、2019年度年末実績の共有・今年度の対策について説明する。

36協定違反(NAF社員)について、2019年度はNR件であり、2018年度の1,001件から大幅に改善している。その中で、1日4時間超えの残業はNI件、月40時間超えの残業はIG件発生しており、同一店舗で複数件の発生など、店舗に偏りがある。

また、2019年度の年末年始は多くの店で不正就業が発生した実態があり、具体的には「休日入門」「先スキャン」などが報告されている。一部店舗では数年前から不正就業が常態化しており、上長が把握しながら手を打たず、約200万円の未払い賃金額が発生した事例がある。マネジメントを含めて課題に手を打つのが上長の役割であり、企業リスクが極めて高くなる「不正就業」は早急の撲滅が必要である。

今年度の年末年始に向けては、新型コロナウイルス感染症対策に対応した新たなマネジメントが必要であり、その中でイレギュラーを発生させないために2点のポイントをお願いしたい。まずは、お客様と従業員の安心・安全が最優先であり、最大の繁忙期に向けて「手洗い・消毒・マスク着用・換気」など改めて感染予防策を徹底していただきたい。次に、年末年始は早朝出勤や業務の属人化による過重労働、イレギュラー、法令違反が最も多く発生している。年末年始の勤務計画について各店で労使協議会を必ず実施し、事前対策をお願いしたい。

(株)ヨークとの労使協議会

労使協議会出席者

会社

松塚(取締役専務執行役員 営業サポート本部長)、栗飯原(執行役員 人事室長)、山本(人事室 副室長)、秋山(ストアオペレーション部店舗支援センターGM)、小河原(セブン&アイHLDGS.人事企画部)、白鳥(人事労務部)

労働組合

【ヨーク労働組合】

細谷(中央執行委員長)、橋崎(中央執行副委員長)、千田(中央執行書記長)

【イトーヨーカドー労働組合】

渡邊(中央執行委員長)、千代田(中央執行副委員長)、佐藤(中央執行副委員長)、竹内(中央執行書記長)、宇野(中央執行委員)

2020年10月28日(水)ヨーク本部大会議室に於いて、「(株)ヨークとの労使協議会」を開催しました。年末年始・元日休業に関して組合員から寄せられている声を会社側にストレートに伝えました。また、年末年始の営業や勤務体制について、協議・確認を行いました。

労使協議会で確認した内容

- ◆年末年始の営業と勤務体制について
- ◆協議・確認した内容を労使で周知徹底を図る
- ◆年末年始営業後、確認事項の検証と次年度に向け、労使協議会を開催する

2020年冬期一時金団体交渉

コロナ禍で厳しい環境のなか、会社より誠意ある回答を確認

～年間利益予算達成に向けて、生産性向上に向けた労使協働の取り組みを確認～

第1回団体交渉

2020年冬季一時金支給に向けた団体交渉が、
11月11日(水)に四ツ谷本部会議室にて行われました。

冬期一時金は、賞与支給前営業利益率(2019年度下期から2020年度上期)と2020年度上期営業利益昨年比によって決定されます。該当期間の業績は制度上の係数表では計ることができないため、別途交渉となりました。今回の交渉では、コロナ禍の厳しい経営状況と先行きが不透明な中、大きな不安と心配を抱く「組合員の声」を伝えるとともに新型コロナウイルスを踏まえて、IY再建に向けた「事業構造改革」をはじめとする経営施策について、具体的な考え・方向性について確認・協議を行いました。

第1回団体交渉出席者

会社
三枝(代表取締役社長)、 泉井(取締役専務執行役員 事業構造改革委員会リーダー)、 河田(取締役執行役員 営業本部長)、山本(取締役執行役員 管理本部長)、 河西(取締役執行役員 営業副本部長兼販売事業部長)、 荒谷(取締役執行役員 食品事業部長)、 梅津(執行役員 ライフスタイル事業部長)、須賀(執行役員 人事室長)、 吉田(人事労務部GM)
労働組合
渡邊(中央執行委員長)、千代田(中央執行副委員長)、 佐藤(中央執行副委員長)、竹内(中央執行書記長)、田中(中央執行委員)

渡邊中央執行委員長

団体交渉申し入れの主旨について

過去から一時金支給にあたっては、労使で確認している制度に基づく支給を行ってきた。しかし、この8年間は厳しい業績ということもあり、夏・冬の年間を通しての制度範囲内での支給ができていない。制度の枠外ということで、別途交渉での確認となり会社の経営状況や先々の見通し、組合員の納得感などを踏まえた中で、労使の協議・交渉のうえ、支給水準を決定してきた経緯がある。今回の冬期一時金についても、これまでの労使の考え方のもと、協議・妥結をしていきたい。

IYを取り巻く環境についてだが、外部に目を向けると、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を阻止するため、国・行政からの営業や外出への自粛要請や急激に変化をしている「ニューノーマル」という今までの常識が大きく変わる事に対応仕切れず、一部を除き多くの産業・企業で経営赤字に陥るなど、国内の経済活動への影響は中小企業だけに留まらず、大手企業にも及び拡大の一途をたどっている。今後もコロナ禍を受けての企業の優勝劣敗に拍車が掛かっていく事が予測される中、「環境変化への対応」が求められている。その事は、私たち小売業に於いても同様で、影響が大きい業種と比較的小さな業種と明暗が分かれている。そのような中、イトーカドールの2020年度上期の営業数値は、新型コロナウイルス関連の特別損失TO億という与件はあるものの、厳しい環境下にありながら、NQ億の営業利益を出している。

この上期、組合員は新型コロナウイルスによる様々な不安を抱えながらも、感染拡大を防止するために安心・安全対策を講じながら店舗の営業を支えてきた。この「現場の頑張りと成果」に対するご理解も頂きたい。

竹内中央執行書記長

組合員の声

冬期一時金は、コロナ禍の業績を踏まえた支給となるが、新型コロナウイルスによる厳しい経営状況と先行きが不透明な中、組合員は大きな不安や心配を抱えている。今交渉では、冬期一時金支給の件に加え、新型コロナウイルスの対応を踏まえてIY再建に向けた「事業構造改革」をはじめとする経営施策の考え方・方向性や具体的な経営施策について確認させて頂きたい。

伝えた声の概要

1.IY再建に向けた「構造改革」について

- (1)企業成長を支える人材の雇用や将来への不安
本部・店舗共に事業縮小により、これまでの役職ポストが大幅に減少し、先々何を目指せばよいのか目標を立てにくくモチベーションが上がらない。改めて、組合員の将来不安を払拭する為にも、再建に向けた構造改革の進捗状況および人事政策について教えて欲しい。
- (2)店舗構造改革の進捗状況と今後の方向性
グループ方針は「食の強化」と明確に出ている。IYの店舗構造改革は、「食」を柱とした利益の出る仕組みを作ることと認識している。テナントミックスやアパレルは今後も苦戦が続くとされる中、現状のIYのMDでは厳しい。経営として店舗の利益化をどのように進めていくかを教えていただきたい。
- (3)組織変更に伴う本部業務の実態について
SVは、方針の徹底と店舗間格差を無くすこと、MDは「商品開発」に専念させることが組織変更の目的と認識している。SV、MD共に、目指す機能と役割を果たしていくためにも、働き方の実態や問題となっている阻害要因を掴み、課題解決に早急に着手していただきたい。

会社回答

店舗構造改革の進捗について、コロナ禍で遅れが出ているという話があったが、単純に実行できなかっただけではなく、コロナ禍に対応する館づくりをするためにどうするかを分析し、時期をずらした。ウイズコロナでどう変わったのか、今役員からも店からも声を集めている。テナントが撤退した後の空きスペースについても、今後のSCをどのようにしていくか仮説を立てて実施していく必要があり、2021年度以降に遅らせている店もある。不採算店については、グループ外部との連携が新型コロナウイルス感染症の状況もあり一旦止まってしまったが、状況が変わりつつありアプローチを再開している。また、店の使われ方の変化や環境の変化を踏まえ、33店舗そのもの見直しもしている。生産性については、AIやキャッシュレス、新しいDXの活用の仕方など、店や商売の在り方を変えていく。2021年度以降に現場で使えるものが増え、働き方が変わっていく。発注などの作業はAIに任せ、組合員の声にもあった人員が足りておらず、製造しきれない惣菜に人を配置するなどスリムにする部分と人員の充実を図る部分を徹底し、成長戦略に転じていきたい。将来を見据えると、小売業は人手に困っていく。AIなどでサポートしながら、将来に備えていきたい。働き方の変化など、丁寧に説明をしながら従業員のモチベーションにつなげていきたいと思っている。店舗の構造改革以外には計画に対する大きな乖離はないが、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて変えるべきものは変えながら進めていく。

2.その他に伝えた組合員の声(概要)

- (1)年末年始の営業について
・元日店休への感謝と店舗数拡大の要望、前後の売り切り、売場準備への不安
- (2)でん書ノドについて
・運用の利点と導入したことでの業務の増加、情報発信量の見直しの要望
- (3)店幹部の人員配置について
・食品強化に伴う食品TMの全店配置要望
- (4)具体的な商売戦略の共有について
・毎月のSM会議での発信による方針の周知徹底を要望

三枝社長

冬期一時金会社回答について

今回の新型コロナウイルス感染症について、全世界的に感染が拡大し続けている状況であり、日本においても気温が低下するに従い、全国で発症者が急激に増え始めている状況である。そのような状況の中で、新しい生活様式により変化し続けるお客様の購買動向に連日ご対応いただいている組合員の皆さんには、心から感謝している。また、コロナ禍の中、健康不安や精神的な不安を抱えながら、お店でお客様に対応し続けて頂いている皆さんには大変ご負担をお掛けしている。そのような状況を踏まえて、組合の要求内容と要求の背景は理解できた。しかし、上期の営業利益はNQ億円の赤字ではあるが、新型コロナウイルス感染症関連の特別損失を加えた税引利益はCT億円の赤字であり、年間利益についても、この先の見通しが立たない中、不透明な状況と言わざるを得ない。もちろん、組合員(従業員)皆さん一人ひとりの頑張りがあったからこそ、日々の営業が継続出来ており、お客様のライフラインとしての責務を果たせているが、会社として大きな危機の渦中である。

世の中のすべての人々の生活スタイルは一変し、営業の仕方も大きく変化した。が、お客様・従業員の安全を第一に考えて対応を続けてきた。経営として全体だけでなく、個々の課題もしっかり確認をしてスピード感を持って、最適な対応をしている。このような社会全体が未曾有な危機に陥っているときに、社会とイトーカドールの両方にとって最適な答えは何かを考えながら行動することが必要になってく

る。一人ひとりが本質をつかめるようになれば、必ず自分たちの仕事の質が向上し、お客様の期待を超える対応が出来る。

また、新型コロナウイルス発生後、このようにお客様・従業員双方の立場を考えた「安心・安全」を第一に対応を続けてきたが、構造改革の手を止めたわけではない。新しい生活様式をテーマにした、たまプラーザ店を改装オープンし、非常に好調に推移している。これは今のお客様ニーズをしっかりと把握し、期待を超える店づくりを行ったからである。わざわざイトーカドールに来ていただくためには明確な違いを創ることが必要である。ウイズコロナの中、ワンストップショッピングが出来るGMSが見直されて来ている。このような時期だからこそスピード感をもって新しいことへチャレンジすることが重要である。厳しい状況の中でチャンスをつかめば成長することは出来る。そうでなければ、今後のニューノーマル、ウイズコロナと呼ばれる時代にイトーカドールは生き残ってはいけない。このような状況の中、冬期賞与について、今後の業績が非常に不透明な中、労働組合より要求頂いている水準で回答することは非常に難しいと言わざるを得ない。本日の労働組合より頂いた水準、また組合員の声等を持ち帰らせて頂いて、来週再度団体交渉を開いて協議させて頂きたい。また、業績評価の考え方についても組合員の皆さんにご理解頂くように検討をお願いしたい。

2020年冬期一時金支給に向けた第2回団体交渉が、
11月17日(火)に四ツ谷本部会議室にて行われました。

第1回団体交渉を受けての組合員の声を会社に伝え、コロナ禍での頑張りやニューノーマル、ウィズコロナを見据えたFYの成長戦略である事業構造改革の推進、FY再建に向けた労使協働の取り組みについて、労使が一致団結して取り組むことを確認し、冬期一時金交渉の妥結に至りました。

第2回団体交渉出席者

会社
三枝(代表取締役社長)、河田(取締役執行役員 営業本部長)、 山本(取締役執行役員 管理本部長)、須賀(執行役員 人事室長)、 吉田(人事労務部 総括マネジャー)、桑原(人事労務部マネジャー)
労働組合
渡邊(中央執行委員長)、千代田(中央執行副委員長)、 佐藤(中央執行副委員長)、竹内(中央執行書記長)、田中(中央執行委員)

渡邊中央執行委員長

第1回団体交渉を受けての「組合員の声」について

第1回団体交渉経過を組合役員・組合員に報告したうえで挙げた、主だった反応や声についてお伝えしたい。コロナ禍の中で、不安を抱えながらお店の営業やお客様対応を続け支えてもらっていることへの感謝を伝えた上で、経営の冬期一時金支給にあたっての理解や考え方について経営状況を踏まえ伝えている。冬期一時金については、前回の団体交渉の場でもお伝えしたが、直近の国内の社会情勢などにより、「一時金は支給されるのか」また「昨年の半分程度での支給になるのではないか」といった不安の声や「厳しさは理解するが、何とか昨年水準での支給をお願いしたい」、「生活費のためにも現場の頑張りを評価し支給して貰いたい」といった期待の声が挙がっている。

次に冬期一時金の業績評価の取り扱いについてだが、今回の食品・生活必需品関連の好業績の要因は、新型コロナウイルス感染症拡大を防止するために国・行政より飲食店をはじめとする各産業・企業への営業自粛要請や、緊急事態宣言など様々な社会的与件による影響が大きいため、また、営業面では、本部・店舗すべての社員の協力体制による、新型コロナウイルス対応や営業・運営サポートがあった中で、上期の営業数値であるという事への一定の理解に至った。しかし、その中では理解はするものの、納得できないという声も挙がっている事も事実と

してある。そういった背景からも、業績評価の扱いについては、制度の適用を見送るという今回の判断に至った背景や考え方をいつも以上に丁寧に説明をお願いしたい。

2020年上期の業績と新型コロナウイルスの影響を踏まえた今後の見通しについて、まだまだ不透明な状況にあり極めて厳しい経営状況にあることは、交渉の経過報告を組合役員中心に確認・共有した際の反応でも理解に至っていると判断している。しかしながら、組合員にとって一時金は「ローンや教育費など年間の生活給の一部」となっていることから、「一時金が組合員の生活に与える影響は非常に大きなもの」であるという事は事実である。繰り返しになるが、厳しい経営状況にあることは十分に理解をした上で、上期営業利益がNQ億の赤字であること、また新型コロナウイルスという過去経験したことのない厳しい環境下で、地域のお客様に対応し店舗の営業を支えたことをご配慮いただきたい。今年度はコロナ禍での初の年末・年始商戦に臨むことになる。商販一体となって年間予算GO億を達成していく為にも、社員のモチベーションを背景に「現場力」を最大限に発揮できる環境が必要だと考えている。これら一連の状況を踏まえ、今できる最大の誠意ある回答を是非お願いしたい

三枝社長

会社回答について

先週の団体交渉では、労働組合の要求水準とは大きな隔りがあり、また、賞与の支給係数表の枠外の水準であることから、改めて労働組合の要求を踏まえ、検討を行ってきた。上半期の税引利益は、前回もお伝えした通り、CT億の赤字という状況である。そういう状況を直視すれば、賞与は利益の配分という性格上、支給できる状況ではないことは、労働組合執行部の皆さんもご理解をいただけたと思う。しかしながら今回のコロナ禍の中、また国難とも呼べる状況の中、組合員の皆さん一人ひとりが、ライフラインとしての使命感を持ち、現場でお客様対応を続けていただいたことは、これからのイトーヨーカ堂の未来につながっている。以上のような状況も踏まえ、このように大変厳しい経営状況の中でも「組合員の頑張り無しに、業績の改善はなされない」との判断から、出来る限りの水準での支給を検討した。そのうえで、NA社員の支給係数は79%で回答したい。この水準は、昨年の冬期賞与の支給係数76%を3ポイント上回る水準であり、組合員の平均支給額は、昨年比104.5%となる。この業績の中で、会社としては精一杯の回答である。また業績評価については、会社・組合双方の理解の中で、今回については評価をしないということをお願いしたい。

支給日

ナショナル・エリア組合員 ……79%
フィールド・嘱託組合員 ……90%
パートナー組合員 ……92%

業績ポイント

業績評価の扱いについては、制度の適用を見送り、支給額に対しプラスもマイナスも行わない。
(プロセス評価は制度通り運用)

支給日

12月4日(金) ナショナル・エリア・フィールド・嘱託組合員
12月28日(月) パートナー組合員

第1回ゾーン支部執行委員長会議

日程:2020年11月17日(火)

10月の定期中央大会にて決定した活動方針を踏まえ、今年度の組合活動の具体的な内容やスケジュールを説明し、実施に向けたフォローや情報交換を実施しました。また、当日は各支部に貸与するiPadを配布し、リモート会議をはじめとしたデジタルツールの活用がスタートしました。



ゾーン	会場
ヨーク	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
北海道	札幌駅前ビジネススペース
東北	TKP仙台南町通カンファレンスセンター
東武埼京	TKP東京駅セントラルカンファレンスセンター
京葉常磐	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
東海京浜	TKP東京駅セントラルカンファレンスセンター
多摩武蔵	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
中京	TKP名古屋駅前カンファレンスセンター
関西	TKPガーデンシティ新大阪カンファレンスルーム
本部	第一麹町ビル

上期階層別研修会

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開催しました。役割に応じた研修を実施し、意見・情報交換の時間を設け支部を超えた組合員同士のコミュニケーションの場としました。

新任中央執行委員

日程:2020年11月20日(金) 会場:主婦会館(一部Zoomを使用したリモート出席) 人数:6名

2020年2月以降中央執行委員として信任された方を対象に、階層別研修会(新任中央執行委員)を開催しました。中央執行委員の在り方や、労働組合の役割、機能について学び、今後の取り組みについてグループディスカッションを行いました。



新任支部執行委員長

日程:2020年11月17日(火) 会場:第1回ゾーン支部執行委員長会議と同会場 人数:49名

2020年2月以降に支部執行委員長(支部代表委員長)を新しく担った方を対象に、階層別研修会(新任支部執行委員長)を開催しました。労働組合の基本的な考え方、支部役員の役割、各活動について共有を図りました。この研修で学んだことを活かし、支部役員と連携し支部活動の推進をしていきます。



上期階層別研修会

支部執行副委員長(支部会計)

日程:2020年11月24日(火)~27日(金)
会場:Zoomを使用したリモート開催 人数:151名

各支部1名の支部執行副委員長を対象に、階層別研修会(支部執行副委員長・支部会計)を開催しました。支部役員の役割や組合活動の詳細を伝え、基礎知識の習得の場としました。また、支部会計の基礎知識や支部会計ハンドブックの記入方法を共有し、実際に記入をすることで、支部会計についての理解を深めました。



支部委員

日程:2020年11月24日(火)~27日(金) 会場:Zoomを使用したリモート開催

人数	
イベント担当	85名
IVY活動担当	74名
情報宣伝活動担当	84名
支部委員(ヨークゾーン)	17名
計	260名

支部活動には欠かせない支部委員の「イベント担当」「IVY活動担当」「情報宣伝活動担当」の各リーダーを対象に階層別研修会(支部委員)を開催しました。支部役員、また支部委員の各役割や組合活動の詳細を伝え、基礎知識について共有を図りました。直近に実施する活動をはじめ、それぞれが担当する活動の詳細を伝え、具体的な活動の進め方を確認しました。また、支部活動の活性化を図るために、各支部の取り組み事例や課題を共有するディスカッションを行いました。



【支部座談会実施期間:2020年11月18日(木)~11月22日(日)】

支部座談会・支部労使協議会

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・ムラの改善)につながる様々な課題についての改善解決策を労使で考えていくことを目的として、支部座談会を実施し、組合員の声を集める活動を実施しています。今回は繁忙期の労務・就業管理にイレギュラーが発生しないよう、年末年始の繁忙期に向けて、問題や課題について確認しました。コロナ禍での対応として、部門マネージャーを中心に支部役員がヒアリングし、声を集めることで各部門の課題を深掘りしました。

11月下旬に店長からの申し入れのもと労使協議会を開催し、昨年度の反省や、現状の労務・就業管理の課題や問題について共有・協議し、対策を立てました。支部で解決できる問題・課題はタイムリーに解決することで、より働きやすい職場環境を目指しています。今後も組合員の声を基にした労使協議を通じ、問題・課題を解決していきますので、支部で開催される支部座談会への参加をお願いいたします。



【旭川支部】

【実施期間:2020年12月1日(火)~2021年1月31日(日)】

みんなで乗り越える!一致団結の時!

IVYファミリー・地域とともに
年末年始特別企画

コロナ禍で支部イベント・交流会が実施できないなか、支部の組合員同士がコミュニケーションを取ることを目的として、年末年始特別企画「みんなで乗り越える!一致団結の時!」を実施しました。各支部の支部役員が「今支部の組合員のみなさんにお渡ししたいもの」を考え、準備し、一人ひとりとコミュニケーションを取りながらお渡ししました。コロナ禍でコミュニケーションが取りづらい環境ではありますが、一致団結して業務にあたり、新型コロナウイルス感染症への対応、また業績の向上に向けて取り組んでいく必要があります。今後も組合活動を通じ、支部のコミュニケーションの醸成、また団結力を高めていく活動に取り組んでいきます。



2021年度

冬のIVY募金活動

私たちの働くイトーヨーカドーは、さまざまな地域社会の中で商売をしています。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、地域社会に対して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」に分けて寄贈しています。みなさんのIVY募金活動へのご協力に感謝申し上げます。今後もIVY募金活動へのご理解とご参加をお願いいたします!

募金総額

3,431,468円

2021年1月29日現在

