

# かわいたかのり参議院議員特集 Vol.03

小売業で働く仲間の政策実現に向けて!

メッセージ / かわいたかのり参議院議員



メッセージ動画はこちら



イトヨーカドー労働組合の皆様には、多大なるご支援を賜っておりますことを心より厚く御礼申し上げます。また、長引く新型コロナウイルス感染症への対応、そして、仕事と生活を守るだけでも大変な状況の中、政治活動にご協力をいただいている皆様にも心より感謝を申し上げます。

2016年の選挙で「やなぎさわ みつよし」さんから大切な議席を引き継がせていただき、引き続きだ政治信条である「ムダにしません。汗と税」を胸に、日々国会で活動を進めています。ご支援をいただいている皆様が「なぜ政治に参画しなければいけないのか」ということを肌で感じていただけるよう、流通・小売業のための政治活動を、国会の場でしっかりと進めていきますので、今後ご支援とご鞭撻をお願いいたします。

## 重点政策について

### ～カスタマーハラスメント対策～

前回の選挙以降、組合員の皆さんの「声」が大きな原動力となり、カスタマーハラスメント対策を法律改正まで繋げ、基盤をつくることができました。より実効性の高い、強制力のある法律を目指し、さらに議論を進めてまいります。現在、国はカスタマーハラスメント対策費の予算を計上し、企業が取り組むべきガイドラインの策定に取り組んでいます。今後、策定スケジュールや内容について確認を進めてまいります。

### ～税と社会保障制度の課題～

小売業特有の課題として、税と社会保障制度の問題があります。現在、パートナー社員の時給単価は上昇していますが、「収入の壁(所得税や社会保障を起因とした就労調整)」があることで、労働時間を短くしなければならないという矛盾した状況になっています。結果として収入を上げることに繋がらず、労働時間を減らすことで、職場では人手不足を助長するという問題になっています。一方で、社会保険の加入は保障の充実につながります。皆さんの労働条件を踏まえた社会保障制度や配偶者控除の在り方について、国政にて議論を進めてまいります。

UAゼンセン組織内参議院議員 川合 孝典

かわいチャンネル・かわいたかのり公式サイト

[kawai-takanori.jp/かわいチャンネル-new/](http://kawai-takanori.jp/かわいチャンネル-new/)

ホームページから詳細を知ろう!

<https://kawai-takanori.jp>

Facebook・YouTube  
から最新情報を知ろう!



## 【臨時中央大会告示】

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2022年度臨時中央大会を告示します。

- 1.日時:2022年2月17日(木)
- 2.場所:Zoomを使用したりリモート開催
- 3.議案:第一号議案「2022春季労働条件交渉要求について」 他

以上

想像力+徹底力 ～共感の輪を拡げ、未来を共創できる組織へ～

さんか

# SANKA!



VOL.  
538

令和4年2月3日発行

## 2022

# 春季労働条件交渉 に向けて

## INDEX

- 02 渡邊中央執行委員長あいさつ
- 05 2022春季労働条件交渉に向けて「基礎知識」
- 06 2022春季労働条件交渉に向けて「賃金制度」
- 07 2022春季労働条件交渉に向けて「社会情勢」
- 09 2022春季労働条件交渉に向けて「政府・経団連・上部団体の考え方」
- 10 2022春季労働条件交渉に向けて「イトヨーカドー労働組合の要求の考え方と今後のスケジュール」
- 11 ライフスタイル事業部労使協議会開催報告
- 12 第1回グループ支部執行委員長会議・IYユニオンカレッジ開催報告
- 14 BUYキャンペーン2022
- 15 冬のIYY募金活動開催報告
- 16 「かわいたかのり」参議院議員活動報告・臨時中央大会告示



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=頼(しつじけ)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

## 2022春季労働条件交渉

# 「持続可能な経済社会の実現に向けた雇用・労働条件の維持向上をめざして」



イトヨーカドー労働組合  
中央執行委員長 渡邊 健志

## 「社会経済活動の維持と感染拡大の抑制」両面での戦略と対応

新たな年を迎えましたが、一昨年に発生した新型コロナウイルス感染症との闘いは、未だ予断を許さない状況が続いています。国内の感染状況についても、オミクロン型の感染が急増しており、当面の間はこれまでの経験を踏まえ、国内の医療提供体制を整備するとともに、ワクチンや治療薬の開発・安定提供など、次なる感染拡大への備えに注力し、国民の生命や健康に対する不安を払拭していくことが何より求められます。その上で今回のコロナ危機を歴史的に大きな転換期として捉え、ポストコロナを見据えた持続可能な経済社会を構築するための契機としていかなければなりません。世界的に大きな影響を与えているコロナ禍は、先進国と途上国間の格差をさらに拡大させ、世界の分断は深刻さを増しています。グローバルガバナンスが揺らぐ中で、コロナ危機以前から始まっていたアメリカと中国の対立は、経済・安全保障・人権など多岐にわたり「新たな冷戦」と呼ばれる体制間競争の様相を呈し、その影響は経済活動に及んでいます。また、各国の利害が異なる地球環境問題への対応をめぐることは、カーボンニュートラルの実現を新たな成長につなげていく視点がより重要となっています。SDGsの達成に向けた貢献も含め、日本は将来に向けた国際社会におけるリーダーシップを発揮していかなければならないとされています。

## 取り巻く国内情勢

国内に目を向けると、昨年10月に4年ぶりに政権選択選挙となる衆議院選挙が実施され、自公与党に政権を継続させるという国民判断が下されました。政権与党のリーダーである岸田総理には、リーダーシップを発揮し、時代の転換期となる国際社会での国家ビジョンを明確に示し、政策の優先順位を決め着実に実行していくことを期待したいと思います。そして、民主主義が今の時代の中で適切に機能するためには、政権交代可能な責任野党の存在が必要不可欠であり、野党の政党改革は私たちの国民的課題でもあります。ポストコロナを見据え持続可能な経済社会の仕組みやシステムを構築するためには、改革を進めて行くための与野党を超えた政治基盤を再構築していくことが求められます。これまで先送りされてきた諸課題に取り組むためにも、改革を推進していく合意形成活動に踏み込む必要があると思います。日本の経済は、数十年以上にわたり長期停滞が続き、さらにコロナ禍が停滞に拍車をかけて、経済の構造改革は待ったなしの状況にあります。岸田内閣は「成長と分配の好循環」の実現を掲げています。分配に向けて必要な成長を実現するためには、生産性の向上が不可欠です。2020年の日本の時間あたりの労働生産性の順位は、OECD加盟38か国中1970年以降最も低い23位と低迷しています。今後取り組むべきことは、小売業・サービス業として、新たな需要の創造と付加価値の拡大にあります。合わせて経営は、リスクを恐れず新たな成長を見据え、デジタル化・MD開発・人財育成などに積極的に投資をすべきと考えています。同時に商品やサービスの価値に見合う価格を形成することにより、企業収益を高め、従業員や株主をはじめとするステークホルダーに分配することで、産業・企業の成長に繋げていかなければなりません。また、環境変化に伴う経済の新陳代謝に対応し、生産性の高い企業や事業へ資本や労働力を移動させることによって、雇用や生活を守りつつ経済全体の活力を生み出していくことと同時に、労働市場の整備やセーフティネットの強化を図っていくことが求められます。

## 春闘をめぐる「政労使」の動向

コロナ禍における私たちの産業や企業の動向を見ると、全体としての景況感は2020年半ば以降、上向きつつあります。しかし、この間の外出自粛や休業の影響を受けた業種を中心に雇用不安を抱えるなど、依然として業績回復に至っていない業種もあり、回復度合いに差が生じています。私たち労働組合はこういった環境認識を持ちつつ、新型コロナウイルス感染症との共存社会での社会・経済構造の変化に対応し、雇用の維持を前提とした労働条件の維持向上に向け取り組んでいく必要があります。2022総合労働条件闘争に関して政府は、新しい資本主義実現会議の中で、「これまでの賃上げ水準を思い切って反転させ、新しい資本主義の時代にふさわしい賃上げを期待する」との発言をしています。連合は、総合生活改善闘争の位置づけのもと、国民生活の維持・向上を図るため、労働組合が前面に立ち、社会・経済の構造的な問題解決を図る牽引役を果たしていくとして、人材への投資を積極的に求め、定昇と合わせ4%程度の賃上げを目安とした方針を組み立てています。一方、経団連は政府与党が打ち出す賃上げ企業の優遇税制拡充を考慮しながら、岸田政権への配慮をにじませつつ、業績が回復した企業が賃上げに自主的に取り組む姿勢を強調し、個別労使による協議が重要と位置づけ今春闘における具体的な数値の明言を避けている状況にあります。

## UAゼンセン流通部門(上部団体)の要求方針

この政労使の動向を受け、上部団体であるUAゼンセンの方針は、一昨年から継続するコロナ禍で厳しい業績の企業があることを認識した上で、労使交渉の難しさを十分に考慮しつつも、コロナ禍での組合員の努力に対する成果や産業間格差の是正に向け、総合的な労働条件の改善に取り組むとしています。また、原材料費の高騰や、原油価格の高止まり、物流コスト増などにより、今後、急激な物価の上昇が家計を襲う可能性も考慮し、組合員の生活を守る視点でも、積極的に賃上げに取り組むとしています。魅力ある流通産業を実現していくためには、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材の確保と定着を高めていくことに繋がるという考えのもと、正社員組合員については、「賃金体系維持分を確保した上で、一人平均4,000円以上または、1.5%以上の賃上げを目標に要求する」としています。また、パートナー組合員についても、「パート労働法の職務・人材活用の仕組みによる均等・均衡待遇を考慮した上で、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た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

イトヨーカドー労働組合は結成以降、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意義は、多くの組合が参画し協力することで交渉力を高め、必要に応じた取り組み課題の改善を目指すことにあります。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、賃金を決定する要素を大きく分類すると4点あります。一つ目は「実質GDPや消費者物価を含む経済環境」、二つ目は「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」、三つ目は「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」、四つ目は「企業業績を含む経営環境」です。これらに「職場の実態や声」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。

## 今交渉における労働組合の考え方

賃上げの要求根拠となるGDPなどのマクロ経済指標や失業率などの雇用指標は改善の兆しが見られ、失業率などの企業業績は業種による濃淡はありながらも昨年から改善が進んでいます。2022年は原材料費や原油価格の高騰による生活財への値上げが続くことが見込まれています。取り巻く生活環境を受け、現状の職場実態や課題を把握するとともに、企業がおかれている環境について労使による調査研究と課題の整理を進めていかなければなりません。その協議をベースに、賃上げを含めた総合労働条件の維持向上、公正労働基準の確立をめざして、産業・業種内で統一的に取り組む項目を掲げ、今年度も上部団体UAゼンセン流通部門の要求方針に則り、N・A組合員の賃金改定要求については「賃金体系維持分を確保した上で、賃金引上げ一人平均4,000円以上または、1.5%以上の賃上げ目標」となります。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。また、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。これらの取り組みの考え方は「短期的な人件費の圧縮や対象者の賃金の上げ下げの議論ではなく、これらを取り巻く社会環境や営業環境の変化、労務構成や売場要因構成の変化、人材確保・定着課題に対応していくためには、働く社員の納得感や働き甲斐、公平性や競争力を高め生産性向上を目指すことが必要不可欠である」との判断に基づいたものです。今交渉に於いても、継続協議となっている、人事処遇制度・法改正・労働環境整備に伴う検討内容や取り巻く内外の環境変化を正しく認識した上で「人材確保と定着」や「同一価値労働同一賃金」を踏まえ、「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。また、このことと合わせ現場で抱える、働きやすい職場環境づくりに向けた労務・就業管理と事業構造改革に関連する諸課題についても「組合員の声」を具体的且つ、ストレートに伝えていきます。

## 長期化するコロナ禍による厳しい経営環境

交渉を迎えるにあたり、足元の業績は大変重要な要素になります。先日、発表されたグループの2021年3月～11月期の連結決算は、純利益が過去最高となる前期比20%増のN、100億円と発表されました。世界的な経済再開で好調な、海外のコンビニエンスストア事業がけん引する一方で利益の約6割を占める国内コンビニエンス事業の利益予想は、一転減益となりました。新型コロナ禍初期は、冷凍食品や生鮮品の品揃えを拡大し好調に推移しましたが、これまで成長の柱としてきたグループの開発商品(PB)「セブンプレミアム」の開発遅れ、魅力の低下が業績低迷の要因とされています。この他にも新型コロナウイルス感染症の影響による新規出店の遅れなど、様々な課題はありますが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仕切れていない」ことが最大の要因です。一方、イトヨーカ堂の2021年3月～11月期の営業利益はNG億円の赤字というたいへん厳しい業績となっています。また、年間最大の収益・利益月である12月の営業利益も、CR億円と利益予算のGT億円を大きく下回る結果となりました。この業績は、直近10年間(2011年～2021年)で、過去ワーストの営業利益であり、営業利益率で見ても1%にも満たない水準が続き依然、安定的な経営基盤には至っていないのが実情です。主な要因として挙げられている事は「非食品の収益力低下」、「食品の荒利率低下」、「資源価格の上昇」としています。これらの課題を踏まえ、2022年度は「デリカを利益の柱とした食品強化」、「非食品ポートフォリオの見直し」、「ラストワンマイル戦略の推進」を成長戦略・売上成長の軸に、営業利益予算TO億円を目標に掲げています。そして、これらの事業改革を軌道にのせ、中期経営計画の最終年度にあたる2025年の利益目標は、営業利益でNG0億円、ROIC(投下資本利益率)は、S.S%を達成していく計画です。私たちは、今後も続く新型コロナウイルス感染症との共存社会の中で、企業の生き残りをかけた抜本的・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りません。

## 生産性経営による持続可能な企業経営

コロナ禍を乗り越え、持続可能な経済社会を実現するためには、個別企業労使の信頼と協力を基盤とする付加価値生産性を追求していく労使の協議や対話が求められます。そして、これは組合員の頑張りでも得られた成果を組合員に配分していくことが大前提であり、その正しい評価と処遇、そして安心して働ける職場環境があってはじめて企業価値を実感することとなります。今、グループ全体で取り組む、従業員エンゲージメントを意識した活動の根幹は、「働きやすい職場環境」としていくために、職場の問題を労使間での課題として一つひとつ取り上げ、解決していく。また、直ぐに解決できない課題についても誠実に対応していくことにあります。そして、それが労使協議を通じて継続的に行われる企業風土とその周知を図っていくことが重要です。「いい会社」とは、全社員が同じ目的や目標のもと、社員の期待する環境と会社が提供する環境のギャップが少ない状態で働けるように努力を惜まず取り組むことです。コロナ禍を機に私たちグループ各社も、これまでに経験したことの無い大きな変革への対応に直面しています。如何にして対応すべきかを考えたとき、私たちが克服しなければならないことは「固定観念」からの脱却にあると考えています。一人ひとりが持つ主観的な考え方や意識、環境が変化する中でも変える事ができない固着した考えを払拭し変わる事の無い商売の基本「お客様の立場」で物事を考え、強い問題意識や目的意識を持って取り組むことが何よりも大切です。「涸れた井戸から水は汲めない」言い換えれば「満たされた井戸づくり」または「質の高い井戸づくり」に繋がる労使協働での「生産性向上運動」に、これまで以上に踏み込んだ対応が必要です。

## 日本再生に向けた政治

先の政権選択選挙の位置づけで行われた衆議院選では、与野党いずれも獲得票は微増・微減などわずかな増減があっただけでした。唯一、伸ばした「日本維新の会」についても地域政党の域を脱していない状況であり、今回の選挙はこれまでの選挙同様に勝利政党無き選挙となり政治的停滞を継続させただけとなりました。明らかになった事は、岸田内閣が新自由主義からの離脱を示唆することで、大幅な議席減を免れたことです。それは選挙に参加した多くの国民が新自由主義を前提とするこれまでの政治体制が明示的な成果を生まないことを認識し、受け入れないという意思を示したことでもあります。また、野党共闘はわずかな票の流れをつくるものの、大きな変化を生み出さない現実も明らかになりました。与党の失政を揶揄するだけでは大きな変化や政権交代を果たすことは不可能です。閉塞している国民に新たな期待を形成することが求められます。その道筋は岸田内閣が打ち出した「新資本主義」が、アベノミクスからの転換になるのか、野党は衆院選の敗北を冷静に見つめ、岸田内閣の政治・政策を注視・監視しつつ、将来の日本を形成する明確なビジョンを早急に明示化することにあると思います。また、その中心に私たちの政策を実現するための支持政党がリーダーシップを発揮することを望んでいます。その一翼を担うべく、今年の夏に行われる参議院選に向け活動する、私たちの組織内議員「かわいたかのり」の支援・支持につながる活動を、残り半年皆さんと共に取り組んでいきます。これまでも申し上げてきましたが、組織で決めた目標を達成するためには、通常の組合活動に取り入れながら理解と納得感に繋がるきめ細かい組み立てと活動が不可欠です。そういった視点を持って取り組んでいきたいと思えます。

## IY再建とは、新しいIYを創造すること

現在、私たちイトーヨーカ堂は事業構造改革を通じて企業の再建に取り組んでいます。この「再建」という言葉が意味することは、現在のIYを立て直すということではなく、「新たなIY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とはこうあるべき」という考えから脱却し臨まなければならないという事です。コロナ禍を含む社会構造をも変える大きな環境変化に伴い、お客様のニーズも価値観も大きく変化しています。そのことに対応するために、試行錯誤しながら組織の再編、食品・LS売場の編集に取り組んでいます。その事をベースに、「お客様最適」をめざして、「商販一体となり環境変化に伴うお客様ニーズや購買行動の変化に対応していくことで利益の最大化を実現していく」方針です。長期化する新型コロナウイルス感染症との共存社会の中で、イトーヨーカ堂の活路は「食品」であり、食を柱に磨きをかけ、「持続可能な企業＝新たなビジネスモデル」を創り上げていくことが生き残っていく道です。変化に対応していく「改革」は難しいこと

です。なぜなら、それは今あるものを一度壊さなければならないからです。これまでの経験や慣れ親しんだ仕事の仕方や考え方を考える、見直すことは大変なことであり、避けたいと考えるのが人の心理だと思います。しかし時代は確実にスピードと変革を求めています。ダーウィンは「種の起源」で「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、お客様の変化(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。今年度についてもコロナ禍での特異な状況の中、上部団体方針に則り要求を組み立て交渉に臨んでいきます。まだまだ、先々の見通しのつかない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て取り組んでいきます。引き続き、ご理解とご協力をお願いいたします。



# 2022

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？

### 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、毎年春に労働組合が行う賃金の引き上げや労働時間の短縮など、「労働条件の改善について交渉する労働運動」のことです。春季労働条件闘争とも呼ばれ、「春闘」と略されることもあります。マスコミ等での報道では、月例給など「賃金」についての交渉を行っているように感じることも多いですが、その他にも一時金や退職金、労働時間等について、また組合員の声を基にした職場環境や福利厚生、人事処遇制度など、働くうえで必要な労働条件全体の向上に向けて交渉をします。

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て団結することで、交渉力を高めています。

## 賃金とは？

賃金は私たち労働者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、持家の購入、お子さまの教育費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。

私たちは毎日の生活を送る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たいでしょう。それを調整するのが社会相場、労働力の需給価格です。これらの賃金を決める要素を整理すると、以下のようになります。

### 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ってくる世帯生計費。

#### 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

### 社会的あるいは産業・業種の公正労働基準の確立

春季労働条件交渉を行う際に、私たちの上部団体である「UAゼンセン」の要求方針に則り、統一した交渉・行動・妥結を前提に交渉を進めていきます。なぜ統一闘争が必要なのかというと、例えば賃金の引上げや休日を増やして欲しいと会社と交渉する際に、一つの労働組合が単独で声を挙げて交渉しても、会社は「競合他社はまだやっていない」「うちの労働組合だけが求めている内容なのではないか」という考えを持ってしまうこともあります。そこで交渉方針を統一し、流通業の労働組合の多くが同様の課題認識、要求を掲げて交渉を行えば、より交渉力が高まり、中小企業は大企業の水準をベースに賃金交渉できるというメリットもあります。

また、UAゼンセン運動の基本的な考え方の中に「公正労働基準の確立」という言葉があり、直近の事例では「元日休業」があります。イトーヨーカドーでは2022年の元日に38店舗で元日店休を実施しましたが、これをイトーヨーカドー全店舗での実施を要求しても会社側からすれば「競合に売上が取られてしまう」等の心配があるので中々休業に踏み切るのは難しいと思います。そこで産業全体で統一して要求し、実現していくことで流通業界で働くすべての組合員が同一の基準で元日休業の恩恵を受けられる環境が整ってきます。これが公正労働基準の確立です。



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

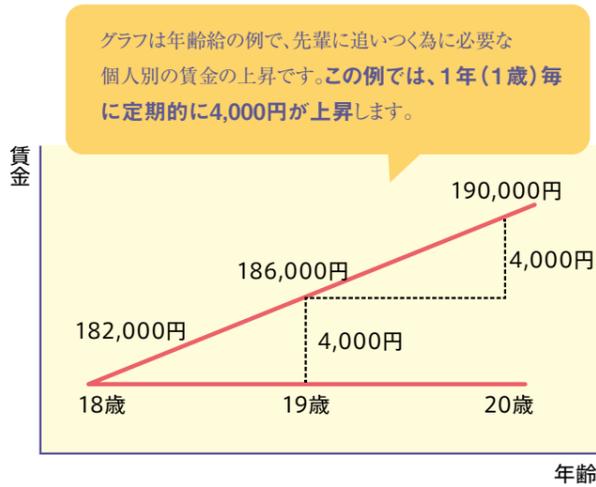
賃金の構成

賃金は大きく分けて3つのタイミングで上がります。

定期昇給	個人の仕事・能力・勤続年数などの個々人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(定昇)

- 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



賃金・人事制度の基本的な考え方

■仕事・成果・業績との高位均衡

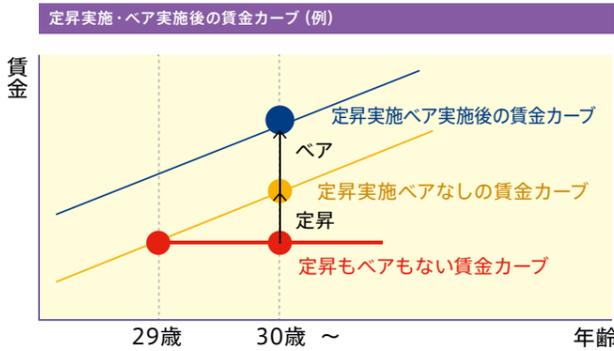
低い賃金は人財の流出につながりやすくなります。賃金には長期的な成果・業績の実現を促す投資の側面があります。

■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です。格差についての納得性は労使の合意を必要とします。

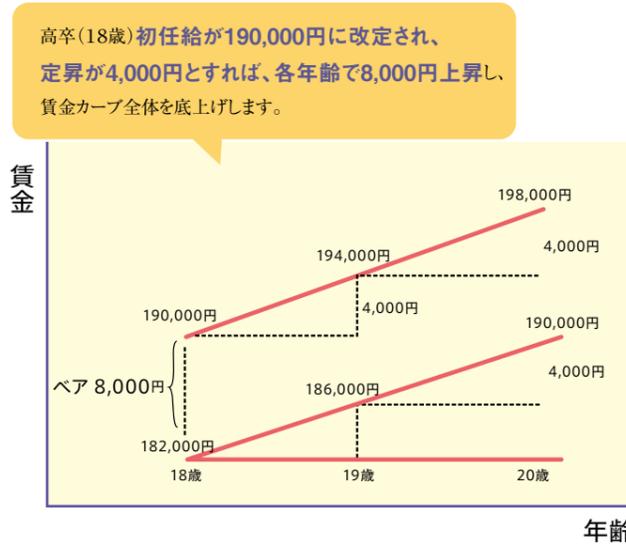
■格差の諸要件と決定基準

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)があります。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必要があります。



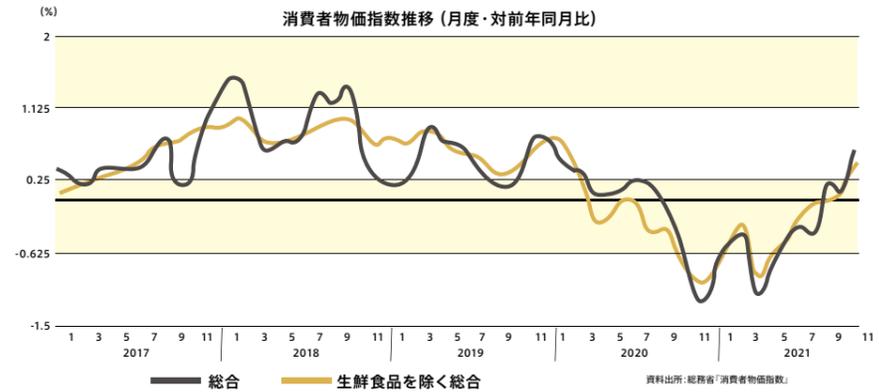
ベースアップ(ベア)

全員を対象として、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です。定昇とは性格が異なり、明確に区分されているものです



物価の動き～消費者物価指数(CPI)～

2015年基準から2020年基準への改定により一時的にマイナスに転じましたが、ここ直近は上昇傾向となっています。

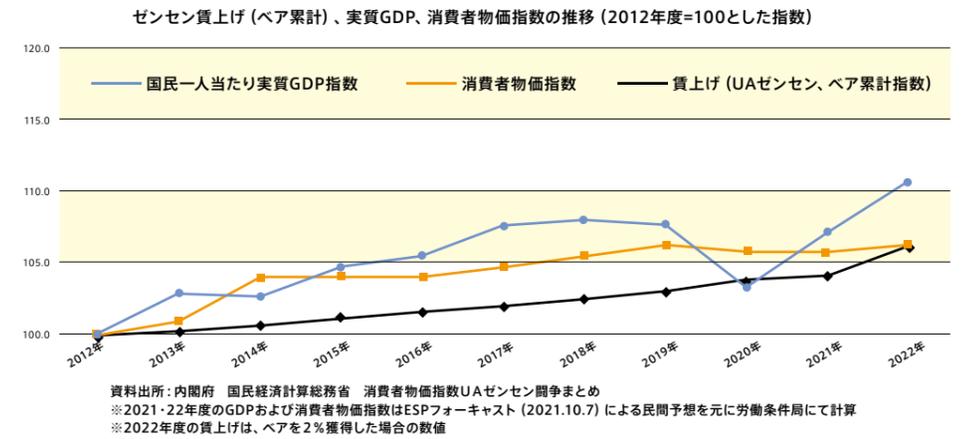


消費者物価指数とは?

消費者が購入するモノやサービスなどの物価の動きを表した統計指標です。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。逆に金回りが悪くなり、モノを買う人が少なくなると、上昇率は下降する傾向にあります。

勤労者家計の推移

ベースアップ(賃上げ)は2012年度から消費者物価指数の伸びに追いついていません。

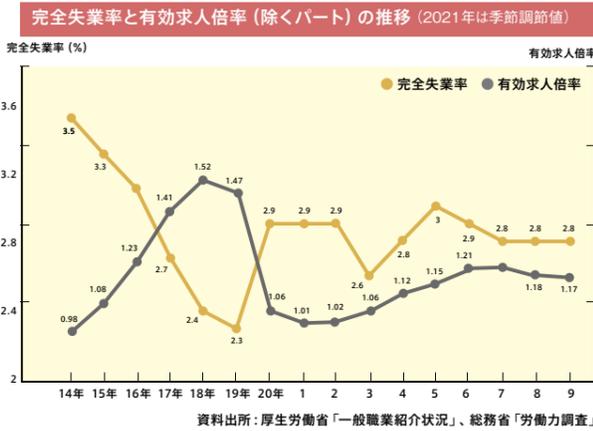


雇用の動き

労働力の需給価格からの検討では、失業者数が増え、失業率が高くなると社会全体の賃金が上がりにくくなります。反対に失業者数が減ると、賃金は上がりやすくなります。このような理由から、失業率、失業者数、有効求人倍率、企業の倒産件数などが交渉時の議論の内容になります。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。

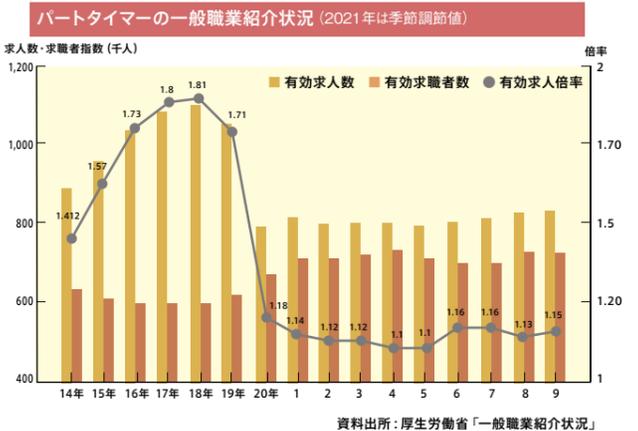
1 正社員

完全失業率は3%程度の状況が継続し、有効求人倍率は2021年に入ってからほぼ横ばいの状況です。



2 パートタイマー

2020年度に求人者数が減り求職者数が増えた以降、状態は大きく改善していません。

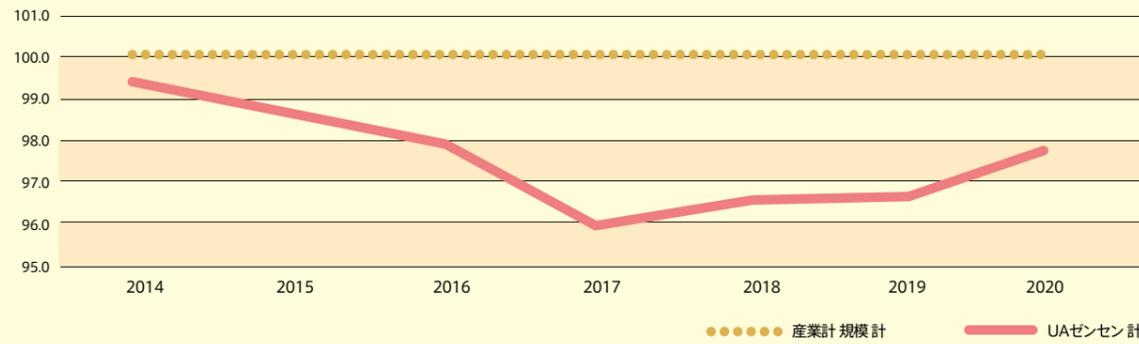


## 社会平均とUAゼンセンの賃金水準との格差の状況

所定内賃金を社会平均とUAゼンセン水準で比較すると、縮まりつつあるものの、依然として賃金水準の差があります。

所定内賃金(産業計・規模計=100)	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
産業計 規模計	100.0	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	97.9

社会水準とUAゼンセン水準との格差



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

総実労働時間はUAゼンセン全体としては2009時間ですが、流通部門においては社会平均、UAゼンセン平均共に大きな乖離があります。

	総実労働時間/年		所定労働時間/日		所定休日/年		所定外労働時間/年		年休取得率		年休取得日数	
	UAZ調査	政府調査	UAZ調査	政府調査	UAZ調査	政府調査	UAZ調査	政府調査	UAZ調査	政府調査	UAZ調査	政府調査
UAゼンセン各部門												
製造産業部門	1919.9	1927.2	7.71	7.83	115.8	113.3	123.2	158.4	59.4	64.1	10.8	11.9
総合サービス部門	1979.1	1885.2	7.88	7.59	112.0	110.4	135.6	146.4	58.3	54.2	9.7	9.3
流通部門	2063.6	1941.6	7.95	7.69	111.9	107.0	140.8	124.8	49.2	44.7	8.5	8.0
UAゼンセン計	2009.0	1924.8	7.86	7.63	113.0	109.9	135.3	148.8	54.6	56.3	9.5	10.1

資料出所:【政府】厚生労働省 毎月労働統計調査、就労条件総合調査 令和2年確報【UA Z】UAゼンセン2021総合労働条件実態調査

## 法改正・認定基準見直しへの対応

企業の魅力や価値を上げるため、また働きやすい会社を目指し、法律の改正や政府等の働く環境に対する認定などに対応していく必要があります。

- |  |   |
|--|---|
| <p>(1) 育児・介護休業法の改正(2022年4月1日施行)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化</li> <li>有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和、育児休業の分割取得</li> <li>産後パパ育休(出生時育児休業)の創設(2022年10月1日施行)</li> </ul> | <p>(2) 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針の改正(2022年4月1日施行)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>くるみん認定基準等の改正</li> <li>不妊治療と仕事の両立に関する認定制度の創設</li> </ul> |
|--|---|

## 政府

岸田文雄首相は2021年11月26日、2022年の春季労使交渉(春闘)に向けて、業績がコロナ禍前の水準に回復した企業に関しては「3%を超える賃上げを期待する」と表明しました。首相は自らが議長を務める「新しい資本主義実現会議」の会合で「自社の支払い能力を踏まえ、最大限の賃上げが期待される」とも述べました。首相は民間企業の賃上げを支援する環境整備に触れ、年末に決める賃上げ企業への優遇税制や赤字でも賃上げした中小への補助金の補助率を上げる施策を紹介しました。政府調達で賃上げ企業を優先するとも唱えています。

首相は今回、一律の数値を示して賃上げを求める手法をとらず「悪影響が続いている業種もあり業績回復に差が生じている」と指摘しました。安倍政権や菅政権のもとでの「要請」や「お願い」といった言葉は使わず「期待」にとどめました。

## 連合

労働組合の中央組織である連合は、2021年11月18日に2022年の春季労使交渉に向けた闘争方針案を公表しました。企業の労使で決める「企業内最低賃金」について、現在よりも50円引き上げ、時給1,150円以上をめざすと明記し、生計費が上がっていることを踏まえ、格差是正の姿勢を強めます。基本給を一律に底上げするベースアップ(ベア)で2%程度、定期昇給を含めて4%程度の賃上げを求めることも盛り込みました。大企業と中小企業との格差は正に向けて、35歳で月額289,000円、30歳で月額259,000円とする賃金の目標水準も明記しました。同日に開催した中央執行委員会で闘争方針案を確認し、2021年12月2日に開催した中央委員会で正式決定しました。

## UAゼンセン

UAゼンセンは2022年の春季労使交渉で、正社員とパートタイマーなどを合わせた全体の目標について、「2%基準」のベア(ベースアップ)を求める方向で調整に入りました。2021年は新型コロナウイルス感染症による業績の悪化を考慮して、目標数値に幅を持たせましたが、足元では「昨年と比べると経済は回復基調が続いている」として、全体では新型コロナウイルス感染症の感染拡大前と同じ「2%基準」に戻しました。正社員では定期昇給などに加えて2%のベアを基準としています。パートタイマーは昇給分に加えて2%以上時給を引き上げるほか、昇給分が不明な場合総額4%増を基準にしました。2022労働条件闘争方針は、最終的に2022年1月20日の中央委員会で統一要求を正式決定しました。

- (1) コロナ禍にあっても「働くことを軸とする安心社会」の実現に向け働く仲間が共闘し未来への一歩を踏み出そう
- ・コロナ禍の影響等での先行きの不透明感はあるが、経済指標は回復基調にあり、2021年度末にはコロナ禍前のGDP水準へほぼ回復し、2022年度には超えることが見込まれる。
  - ・勤労者家計は長期にわたり低迷しコロナ禍で我慢を強いられており、有期・短時間・契約等労働者などが深刻な影響を受けている。
  - ・人口動態やライフスタイル、産業構造の変化など中長期を展望して対応しなければならない課題がある。
  - ・今こそ「働くことを軸とする安心社会」の実現に向けて、働く仲間の力を結集し現状を動かしていくべき時である。
  - ・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。

## イトーヨーカドー労働組合の 要求の考え方

過去からイトーヨーカドー労働組合は、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2021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ます。

イトーヨーカ堂の事業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りますが、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)を進めていきます。



2021春季労働条件交渉 開催風景

## 2022春季労働条件交渉に 向けたスケジュール

### 第3回中央執行委員会

日程:2021年12月7日(火)  
会場:Zoomを使用したリモート開催  
内容:賃金の基礎知識と2022春季労働条件交渉要求案策定に向けて

### 第4回中央執行委員会

日程:2022年1月15日(土)  
会場:Zoomを使用したリモート会議  
内容:2022春季労働条件交渉執行部案について

### 第2回グループ支部執行委員長会議

日程:2022年1月27日(木)  
会場:Zoomを使用したリモート会議  
内容:賃金の基礎知識と2022春季労働条件交渉執行部案について

### 2022春季労働条件交渉に向けた支部集会

期間:2022年1月28日(金)~2月2日(水)  
会場:各支部にて開催  
内容:2022春季労働条件交渉執行部案を確認し、質問・意見を集約する

各支部で組合員の意見を  
集約し、要求内容に組合員  
の声を反映していきます

### 第5回中央執行委員会

日程:2022年2月4日(金)  
会場:Zoomを使用したリモート会議  
内容:2022春季労働条件交渉執行部案について

### 第6回中央執行委員会

日程:2022年2月10日(木)  
会場:Zoomを使用したリモート会議  
内容:2022春季労働条件交渉執行部案について

### 全国支部執行委員長会議

日程:2022年2月10日(木)  
会場:Zoomを使用したリモート会議  
内容:2022春季労働条件交渉要求案について

### 支部コミュニケーション

日程:2022年2月11日(金)~14日(月)  
会場:各支部にて開催  
内容:2022春季労働条件交渉要求案についてコミュニケーションを実施

### ゾーンリモートミーティング

日程:2022年2月14日(月)または15日(火)  
会場:各ゾーン単位で開催  
内容:臨時中央大会に向けて2022春季労働条件交渉要求案の最終確認

### 臨時中央大会

日程:2月17日(木)  
会場:Zoomを使用したリモート開催  
内容:2022春季労働条件交渉要求内容について、他

臨時中央大会にて要求内容を決定し、会社へ団体交渉を申し入れ、  
要求書を提出し春季労働条件交渉がスタートします

現状の「現場実態」と「組合員の声」を会社に伝え対応を求めました!

## ライフスタイル事業部労使協議会

2021年11月22日(月)に、LS事業部との労使協議会を開催しました。冬期一時金支給に向けた団体交渉でもLS事業部の現場実態と組合員の声を伝え回答を受けましたが、就業実態を含む現場の諸課題を一つひとつ改善していくための、具体的な対応策も含めた協議をしていきたい旨を労働組合から申し入れ今回の開催となりました。協議会では、大きく二点の確認を行いました。一点目は「現在取り組み構造改革の各施策への理解を深め自信に繋げていくための今後の具体的な取り組み」について、二点目は「本部社員の労務・就業管理体制の具体策と組織再編時の目的とのギャップにどう対処していくか」についてです。今回の協議会以降も、LS事業部に関する協議・懇談会を継続的に実施し「出来ることから一つひとつ改善・解決していく」ことを労使で確認しました。

会社	労働組合
河田(取締役常務執行役員 営業本部長)、 梅津(執行役員 LS事業部長)、 須賀(執行役員 人事室長)、 桑原(人事労務部M)	渡邊(中央執行委員長)、竹内(中央執行書記長)、 中川(中央執行書記次長)、田中(中央執行委員)、 安部(中央執行委員/衣料雑貨部SV)、 道副(中央執行委員/生活雑貨部MD)

### 労使協議会で 確認したいこと

### 中川中央執行書記次長

本日の労使協議会では、店と本部から挙がっているLS事業部の現場実態と組合員の声、また本部のLS事業部の就業実態と組合員の声についてお伝えする。

本日、確認したい内容は大きく二点である。一点目は、2021年度冬期一時金の交渉時に、LS事業部に関する組合員の声を伝え回答を受けたが、現場の士気やモチベーションは極めて低い状態にあり、この状態を放置すれば「めざす構造改革」は成し得ない。可能な限り早いタイミングで、現場の組合員が抱える不安を解消し、現在の施策への理解を深め自信に繋げていくための今後の具体的な取り組みを伺いたい。もう一点は、本部組織の再編後、LS事業部の本部社員は恒常的に長時間労働となっており、全く改善する傾向が見られない。このままでは、組合員のモチベーションダウンだけでなく、体調不良を引き起こしかねない状況である。本部社員の労務・就業管理体制の具体策と組織再編時の目的とのギャップにどう対応していくのかについて伺いたい。これら長期化している現場の実態と問題を共有し、正しい認識と理解のもと課題解決に向け目標を持って出来る事から一つひとつ労使で取り組んでいきたい。

### 伝えた組合員の声

### LS事業部の現場実態と組合員の声

・店マネジャーより挙がっている「応援業務等による売場マネジメント時間の不足」「LS事業部の将来に対する不安」「本部からの情報発信の整理」についての声

・商品部スタッフより挙がっている「本部内のコミュニケーション」「Zoom会議等の増加による業務の停滞」「事業構造改革に伴う店舗改装応援による長時間労働の常態化」についての声

### 本部LS事業部の就業実態と組合員の声

・本部LS事業部各部の就業実績とイレギュラー事項について共有し、今後の労務、就業管理についての提案  
・現状の事業構造改革に伴う店舗改装対応や通常業務等に関する業務上の課題と働き方に関する声

### 会社回答

### 梅津ライフスタイル事業部長

#### 改装店舗の検証について

会社としての検証内容が共有不足により理解に及んでいない部分もあると思っている。LS事業部は赤字構造であり、収益構造を変えて何としても黒字化していきたい。現在「店舗構造改革」「MD業務改革」「働き方改革」の3つの改革に取り組んでいる。お客様の買い物の仕方に合わせた売場づくりをめざし、店舗との打ち合わせや確認をしながら改装を進めてきた。これまでの改装では店舗との確認不足が、個店のマーケットに合わせる事ができなかった原因と考えており、これまでの成功と失敗を店舗と本部が共有し改装を進めている。

#### 今後の店づくりについて

コロナ禍以前と現在ではマーケットも変化しており、絞り込むものと新しい領域へのチャレンジをしていく。今後の構造改革の進め方は、周りに競合がある店によっては扱わずに良い商品はあると思うが、基本的にはワンストップショッピングの考えで欠落の無いお店を目指したい。マーケットで不振な衣料品は縮小しつつ、ワンストップショッピングの魅力を最大化するのが重要である。経費構造を変えることによって、赤字から黒字化を実現していくチャレンジをしていきたい。

#### 本部の業務改革と働き方改革について

店舗構造改革と同時に、今の時代に合わせた、組織の在り方と働き方に変える必要があり、仕組みとして、システムの再構築と事務センター化に取り組んでいる。MD/SVは本来業務である非定型の業務に集中し、定型業務は事務に依頼していくべきである。一つひとつの業務を棚卸した中で、事務の仕事を精査し事務への説明会等を開催して進めている。BPO(外部業務委託会社)が行う業務と事務センターが行う業務を増やし、MD/SVが本来取り組むべき非定型業務に取り組めるようにする。これによって店に出るSVも増やしていきたい。仕事の標準化として、今までなかった事務作業をマニュアル化し、統一のフォーマットを作り進めていきたい。こういった取り組みによって事業部全体の就業改善に向かっていきたい。

2022年度の活動計画や具体的な支部活動を共有し、1年の活動がスタートしました!

## 第1回グループ支部執行委員長会議

2021年10月7日(木)に開催された第52回定期中央大会にて決定した2022年度活動方針を踏まえ、今年度の活動計画やゾーンの活動方針、具体的な支部活動について共有しました。支部活動についての取り組み共有や、情報交換を通じ、より活発な支部活動を目指しました。

日程:2021年11月16日(火)

会場:Zoomを使用したリモート会議

内容

- ・グループ長あいさつ
- ・今後の政治活動について
- ・上期活動スケジュールについて
- ・2022年度ゾーン活動計画について
- ・グループディスカッション  
支部活動計画について  
今後のスケジュールについて

労働組合としての機能を発揮できる体制・組織を目指して開催!

## IYユニオンカレッジ

労働組合は「組合員(人財)」は大切な活動の源だと考えており、階層・役割・目的別に研修プログラム(知識・スキル習得メニュー)を設置し、労働組合としての将来のキャリアビジョンの実現と支援を実施することを目的として、今年度より「IYユニオンカレッジ」をスタートしました。

役割別に履修必修項目を設定し、組合役員・組合員の人財育成に仕組み、労働組合としての機能を発揮できる体制・組織を構築していきます。また、人財育成指針を作成し、「教育」「共育」「協育」の考え方のもと、様々な手法・器材を用いて環境変化に対応できる人財を育てるとともに、労働組合と会社の成長と発展につなげていきます。

### 新任中央執行委員

開催日:2021年10月29日(金)

開催方法:Zoomを使用したリモート開催

参加人数:8名

内容

- ・労働組合が果たすべき役割について
- ・労働組合基礎知識と組合活動について
- ・中央執行委員の役割について
- ・グループディスカッション「2022年度中央執行委員としてこだわりを持って取り組むこと」



### 支部執行委員長

開催日:2021年11月9日(火) ※欠席者を対象に2022年1月7日(金)にフォロー開催を実施しました

開催方法:Zoomを使用したリモート開催

参加人数:117名

内容

- ・IYユニオンカレッジとは
- ・労働組合の組織と活動について
- ・労働組合基礎知識について
- ・支部活動について
- ・政治活動について
- ・グループディスカッション  
「2022年度支部執行委員長としてこだわりを持って取り組むこと」



### 支部執行副委員長(支部会計)

開催日:2021年11月19日(金)・22日(月) 各日2回 計4回開催

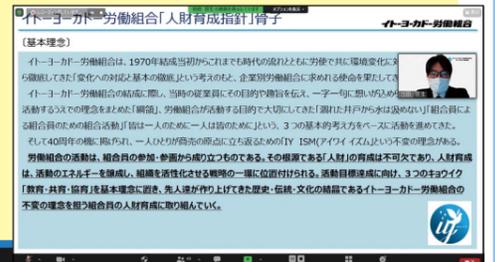
※欠席者を対象に2022年1月13日(木)にフォロー開催を実施しました

開催方法:Zoomを使用したリモート開催

参加人数:119名

内容

- ・IYユニオンカレッジとは
- ・労働組合の組織と支部活動について
- ・労働組合基礎知識について
- ・支部役員の役割について
- ・支部執行委員会の進め方について
- ・支部会計について



### 支部委員(IVY活動担当・情報宣伝活動担当・イベント活動担当)

開催日:2021年11月24日(水)・25日(木)・26日(金)・29日(月)

各日3回 計12回開催

※欠席者を対象に2022年2月にフォロー開催を実施予定です

開催方法:Zoomを使用したリモート開催

参加人数:285名

内容

- ・労働組合挨拶
- ・IYユニオンカレッジとは
- ・労働組合の組織と支部活動について
- ・労働組合基礎知識について
- ・支部委員の役割と活動について
- ・グループディスカッション  
(各担当に関わる活動の進め方について)

#### IV.支部委員の役割と活動について

《支部の組織体制について》

情報宣伝活動の目的について

情報宣伝活動とは情報共有などを目的に、組合の方針や活動の内容等を発信する

労働組合は組合員一人ひとりが参加することで成り立っている。その中で情報宣伝活動の再発議活動は重要である。また、労働組合は組合員が持っている組合費によって日々の活動を行っている。納めが組合員の皆さんに伝えることは重要である。支部の組合員に労働組合の活動が伝わるように努めること。

情報宣伝活動担当者が行うべき役割

1. 労働組合から発行・配信されている情報宣伝物の把握と組合員への周知・配布活動
2. 支部掲示板のメンテナンス
3. 支部執行委員長と連携して「労働組合の活動が支部の組合員に伝わる体制の構築」

2021/1/25

Copyright(C) Ito-yokado Union. All Rights Reserved.

43



私たちの力で

# より良いイトーヨーカドーを 創ろう!

イトーヨーカ堂に勤める組合員とその家族が、「自社で買い物や食事をする企業風土にしていこう」と、お客様の立場で買い物や食事をする中で、「お客様に喜ばれ、信頼される店作りにつなげていこう」を目的に開催しています。企業業績が厳しい今こそ、「潤れた井戸から水は汲めない」という過去から変わらない基本的な考え方のもと、生産性向上運動に取り組んでいきます。お買物を通じて感じたことや、思いついた提案などは、支部で実施している支部座談会などで共有し、より良いお店づくりをしていきましょう!

お買い物レシートで応募しよう!  
**BUY キャンペーン2022**

ひとりひとりの  
お買い物パワーで **みんなの未来を創ろう**

着てみて、使ってみて、食べてみて  
グループ会社の魅力を知ろう!

開催期間 2021年12月1日[水] - 2022年2月28日[月]

---

**レシート有効期間** 2021年12月1日[水] から 2022年2月28日[月]

**web 応募** 2021年12月13日[月]スタート **応募締め切り日** 2022年2月28日[月]

**対象** イトーヨーカ堂に勤める全従業員(1Yからの出向者、テナント、マネキン、関係会社従業員含む)とそのご家族

**内容** 期間中にセブン&アイグループ各社でお買い物・お食事をして、レシート写真を撮影の上、特設サイトから応募すると、応募者の中から抽選で賞品をプレゼント。

**レシート有効期間** 2021年12月1日[水] から 2022年2月28日[月]

**web 応募** 2021年12月13日[月]スタート **応募締め切り日** 2022年2月28日[月]

**対象** イトーヨーカ堂に勤める全従業員(1Yからの出向者、テナント、マネキン、関係会社従業員含む)とそのご家族

**内容** 期間中にセブン&アイグループ各社でお買い物・お食事をして、レシート写真を撮影の上、特設サイトから応募すると、応募者の中から抽選で賞品をプレゼント。

---

**応募コースと賞品**

**1万円コース**

レシートお買い上げ  
金額1万円(税込)で1口

「使ってみよう!」  
7&iライフスタイル商品

**5万円コース**

レシートお買い上げ  
金額5万円(税込)で1口

「おすすめ!」  
各労働組合厳選ギフト

**11万円コース**

レシートお買い上げ金額11万円(税込)で1口

セブン&アイグループ労働組合  
連合会に所属する11の労働組合  
にちなんだチャレンジ企画!

「やってみよう!」体験型ギフト

---

**WEB 応募の流れ**

1 特設サイト(Web)にアクセス

2 必要事項を入力

3 集めたレシートを撮影

4 手順3のレシートの画像を添付し送信

---

※対象店舗> イトーヨーカドー、TEAVA、eets hall、ヨークマート、ヨークファースト、ヨークプライス、丸大、そごう、西武、ヨークベニマル、ライフファースト、ザ・ガーデン自由が丘、サンエー、デニーズ、白ヤキ焼肉店、龍町焼肉、丸亀のうどん、ポッポ、らーめんとっぴん舎、レストランクルール、なないろ食堂、宅配ベース、オッシュマンス、LOFT、アカチャンホンポ、セブンイレブン、タワーレコード、ニッセン、アランフラン、バーニーズジャパン、オムニ7(商品券、POSAカード、nanacoチャージ、テナント他は除く)

QRコードから特設サイトにアクセスして是非参加してください!!

URL <https://7ir-group.com>

お買い物レシートで応募しよう!  
**BUY キャンペーン2022**

## 12月度参加率ゾーン1位支部が決定!

今年度は、毎月(12月・1月・2月)の参加率がゾーンNo.1の支部に「ゾーン賞」をプレゼントします。賞品プレゼントの対象者は、表彰支部における各月度期間中の応募者全員です。グループで買い物したレシートを活用し、毎月支部のみんなで応募しましょう!(参加率は全従業員を基準に算出しています)

### 12月ゾーン別1位と全支部計の参加率

北海道東北ゾーン	東武埼京ゾーン	京葉常磐ゾーン	東海京浜ゾーン
八戸沼館支部 11.7%	大宮宮原支部 7.1%	我孫子南口支部 8.0%	大井町支部 1.9%
多摩武蔵ゾーン	中京関西ゾーン	本部ゾーン	12月全支部合計
橋本支部 2.3%	甲子園支部 8.5%	セブン&アイ支部 3.1%	応募数681件 参加率1.2%

個人の賞品・  
またゾーン参加率1位を目指して、  
各支部が一致団結して  
頑張りましょう!



## 2022年度 冬のIVY募金活動

みなさんの気持ちを  
地域の施設や、社会へ!

私たちの働くイトーヨーカドーは、様々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、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」、30%を「ドリーミンファンド社会福祉基金」、20%を「国際・社会福祉貢献活動」に分けて寄贈・活用しています。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

# 2,438,165円

※2022年1月27日現在



みなさんのご応募をお待ちしております!