

なないろの思いをつなぐ  
架け橋で、ありつづけたい

Vol. 2

- 2014年労働条件交渉条件に向けて
- 「架け橋」私たちの組合紹介します
- 労連リーダー役員セミナー開催される
- なないろ特集「なぜ？今、消費税増税が必要なのか」

# 2014年 春季労働条件交渉を迎えるにあたって



セブン&アイグループ  
労働組合連合会  
会長 石合 弘二

+0.9%（2013年10月分…生鮮食品除く総合）まで上昇しています。  
さらに本年4月より消費税率引き上げ（5%→8%）が決定しており、この他厚生年金保険料の引き上げなども加味すると、総務省の調べによれば、家計負担は年収300万円以上400万円未満世帯で約77,000円程度増える見通しとなります。

## 取り巻く情勢

「景気は緩やかに回復、輸出企業中心に業績を改善」「円安⇨物価上昇を伴い家計へ影響」

昨年12月の政権交代以降、政府・日銀が物価上昇2%目標を設定し、大胆な金融政策などを行い、物価上昇、円安が進んできています。これを受けて、輸出産業を中心に業績回復が見られ、日銀が2013年10月に発表した景気判断でも「景気は緩やかに回復している」とされています。一方で円安は、化石燃料・原材料価格を上昇させ、電気料金の負担増などと併せて、川上の企業を中心に経営を圧迫してきています。

また、円安の影響を受けて消費者物価は、ガソリン代・光熱費の上昇、輸入食料などを中心とした食料品などの値上がりから足元の消費者物価は対前年同月比

「一般労働者の賃金水準は改善の兆しが見えない」

雇用情勢については、2013年11月の完全失業率が4.0%、有効求人倍率は直近2ヶ月で1倍を超えるなど改善しつつあります。

一方で、一般労働者の賃金水準は、ピーク時の1997年比較で▲4.2ポイントと改善の兆しが見えない状況です。民間エコノミストの予測によれば、「賃金の引き上げが行われなければ、消費に対するマイナスの影響は避けられず、デフレ圧力が継続、実質的な物価上昇は押し下げられたままになる」と予測しています。

「政府・脱デフレ賃上げ要請」

「経営側…ベア容認 業績回復度合いのバラツキは大きい」

例年とは異なる情勢の一つに、昨年よ



日本経済新聞  
2014.1.16 掲載記事

朝日新聞  
2014.1.16 掲載記事



り開催されている政府・経営者・労働者の代表による「経済の好循環実現に向けた政労使会議」において、「デフレからの脱却、持続安定的な経済成長を実現していくためには、賃上げは欠かせない」ことから、首相自ら各企業へ賃上げ要請を行っていきます。更に政・労・使間では、非正規雇用労働者の処遇改善について、キャリアアップ助成金の拡充や企業側も職場のニーズに応じた多様な働き方を支援することを求めています。

経営者側は、「輸出企業を中心とした業績の回復は内需企業にも広がっている。今まで「論外」としてきたベアに関して「ここ数年と異なる対応も選択肢になる」との表現で容認しました。但し、業績の回復度合いは企業によってばらつきが大きく、「持続的な企業の成長への自信はまだ持てない」「賃金分配よりも成長持続に向けた投資が必要」との見解も根強くあるのも実情となっています。

## 上部団体方針

「連合…1%以上ベア要求正式決定」

こういった情勢の中、日本最大のナショナルセンター（＝産業別労働組合の集合体）連合は、景気回復や消費増税をにらみ賃金水準の底上げが必要だと判断し、年齢や勤

産別労組	要求内容
自動車総連（トヨタ自動車、ホンダ他）	5年ぶり、ベアなど賃上げ1%以上
電機連合（日立・パナソニック他）	代表的な職種で月4,000円以上
基幹労連（新日鉄住金・三菱重工業他）	6年ぶり14年・15年度で各3,500円
私鉄総連（私鉄やバス他）	基本給を月額で一律3,700円引き上げる



《連合会長 古賀 伸明氏》

また、非正規労働者に対する分として、さらに1%をメドに上乘せを求め、これを正式決定しました。

規労働者に対しては、物価上昇局面にあることや、景気回復局面にあること、底上げ、底支え、格差是正を進めていく必要があることから、30円を目安に時給引き上げを求めていく」としました。

＜各単組の要求基準（U Aゼンセン基準に則る）＞

イトーヨーカドー労働組合 ヨークマート労働組合 ヨークベニマル労働組合 赤ちゃん本舗労働組合 そごう・西武労働組合 ライフフーズ労働組合	賃金体系（カーブ）維持分+、所定内賃金の1%以上または2,500円以上の賃上げ（ベア）
セブン&アイ・フードシステムズ労働組合	一人平均9,500円を中心とした要求とする。 ※「中心」における下限幅は、1,000円とする。
全丸大労働組合	ベア1%以上または2,500円以上+体系維持分+格差是正2,000円程度
サンエー労働組合 シェルガーデン労働組合	一人平均9,500円基準：「ベア1%以上または2,500円以上+7,000円（昨年取り組んだ水準）」
ロフト労働組合	一人平均7,500円基準：「ベア%以上または2,500円以上+5,000円程度（体系維持分）」

この連合の方針を踏まえ、主要産別労組では以下のようなベア要求の取り組みを行います。

「U Aゼンセン（上部団体）…すべての加盟組合が賃金体系（カーブ）を維持したうえで、一人平均賃上げ（ベア）を要求する」ことを決定。

先にお伝えした連合方針を受け、流通やフードサービス、繊維、化学の労働組合を中心に構成する上部団体U Aゼンセンとして、今次春季労働条件改善交渉において、「すべての加盟組合で統一して賃金体系（カーブ）維持分を確保したうえで、

で、一人平均賃上げ（ベア）を要求する」ことを決定しました。

また、短時間組合員の定期昇給分とベアについては、正社員の要求を基に、「賃金制度が整備されている組合は、正社員との均衡度合いを考慮した要求とする」また、「未整備の組合は、1%のベアを含め30円を目安として時間給の引き上げを要求する」としています。

更に、総合労働条件について、健康で仕事と生活の調和のとれた働き方・暮らし方を可能とする「年間総実労働時間」の実現を目指して取り組むことなどを、基本方針としました。

「統一闘争によって産業・業種毎の公正労働基準の確立を目指す」

私たちはこれまで、上部団体である連合・U Aゼンセンの統一闘争に参加し、労働条件改善交渉に取り組んできました。

統一闘争は、産業・業種の労働組合の組織力を背景に、公正労働基準（＝流通・小売業に従事する者の公正な労働条件）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。

そして、時々の賃金を決定する要素は、実質GDPや消費者物価含む経済環境、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、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、そして、企業業績含む経営環境などです。これらを総合的に判断したうえで、労組と会社の交渉によって水準が形成されます。特にリーマンショック以降デフレ環境が続いたここ数年は、企業業績が重要なファクターとなっています。

＜U Aゼンセン各部門・部会別情勢＞

食品関連	ドラッグストアやコンビニエンス等の他業界との競争が激化に加え、原材料高、光熱費、負担増により利益を圧迫。2013年度は6月を除くと前年割れが続く
GMS関連	低価格の衣料専門店の台頭に伴い、利益率の高い衣料品部門を縮小、食品売場を拡張してきたが、効果が出ていない。
百貨店	株高を軸にした資産価格の高騰があり、バックなどブランド商品や宝飾品、時計など的高額品を中心に好調。一方で婦人を中心とした衣料品は苦戦を強いられ、大都市圏以外の百貨店は厳しい。
専門店ベビー用品	国内の少子化傾向は止まらず、育児・ベビー用品市場は逆風。消耗品を中心に流通各社のプライベートブランドが増加。低価格圧力強まる。
フードサービス	ファーストフードとの競争激化で00年以降不振が続いたが、リストラ効果やゆっくり食事をしたい消費者を取り込んで客足が戻ってきており、低迷期を脱しつつある。

2014年 春季労働条件交渉を迎えるにあたって

過日発表された3～11月期決算は、核子会社であるセブン・イレブン・ジャパンが、既存店売上高前年同月比1.8%増と牽引し、「セブン&アイ・ホールディングス連結営業利益で最高益を更新」しました。しかし、事業会社毎の業績は非常にバラツキが大きく、この後2年連続で実施される予定の消費税増税などを踏まえると、更なる営業環境の悪化が懸念されます。

一方で、インターネット環境の進化や携帯電話・タブレット端末などの普及により、お客様はいつでもどこでも買いたい物が可能になってきており、この変化に対応するため、グループ会社の新事業（オムニチャネル）構想の実現に向けた取り組みがスタートしています。

将来的には、グループ会社全てのインターネット販売サイトを統合し、多種多様な商品をワンストップで購入し、グループ各店、セブン・イレブン、自宅・職場等で受け取れる仕組みを構築していく方向性です。更に、取り扱っていない品揃えを補完する為、昨年12月を中心に、ニッセンHD、バーニーズジャパン、天満屋ストア、バルスなどの株式取得や業務提携を実施しています。今後もこの様な取り組みや動きが加速していくとともに、事業会社毎の現場力・商品力の強化が、より一層求められる環境となっていくと見られます。

今年度は例年と違い、社会情勢と企業業績との大きなギャップが伴う環境下での交渉となりますが、U Aゼンセンの要求方針に基づき、各単組の状況を踏まえたうえで、セブン&アイグループ労連としての要求項目・水準をある程度一定の範囲に定めると共に、賃金以外の労働条件についても、実態を横並びで比較・点検するなど、経営との交渉を進めやすい環境をつくっていきます。

この後、単組ごとに具体的な要求案策定に向けた議論がスタートしていきますが、労連全体で成果の上がる取り組みをしていきたいと思っておりますので、どうぞ宜しくお願いいたします。

# 「架け橋」

## セブン&アイグループファミリーの思いを一つに・・・

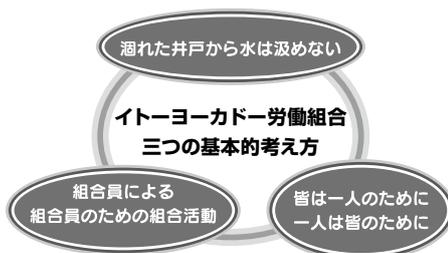
セブン&アイグループ労働組合連合会は、労連と組合、組合と組合、組合と組合員、組合員とその家族はもちろんのこと、多くのお客様とのつながりをもちつづけたい。そういった思いを大切にしていきたいと考えています。

### セブン&アイグループ労連に集う「11」の組合をご紹介します。

私たち、セブン&アイグループ労働組合連合会は、今年で結成35年となりました。イトーヨーカドー労働組合、デニーズジャパン労働組合、ヨークフードサービス労働組合、3つの組合からスタートした労連も、35年の年月を経て大きく組織も拡大し現在では、11の組合、約63,000名を超える組合員で構成されています。今回は、一つひとつの組合についてのご紹介をしていきます。



## イトーヨーカドー労働組合



■イトーヨーカドー労働組合  
三つの基本的な考え方  
私たちイトーヨーカドー労働組合は、過去から変わる事のない「三つの基本的な考え方」を大切に活動に取り組んでいます。そのことは

1970年に結成したイトーヨーカドー労働組合は、今期で44年目になります。一昨年には週20時間以上のパートナ―社員も仲間に加え、組合員数約37,000名の組織となりました。人員構成の8割がパートナ―社員であり、パートナ―社員が活躍できる体制づくりこそがイトーヨーカ堂の成長につながるの思いから、各種座談会・研修会・セミナーなどパートナ―組合員に参加して頂ける活動にチャレンジしています。  
今期は石合弘二中央執行委員長をはじめとした三役、中央執行委員45名、プロック長37名、パートナ―専門委員29名、各支部の支部代表委員187名が組合員の参加拡大、身近な活動を目指し、「SANKA!」参加から、はじまる組合活動」を活動方針に進めています。

2014年度の活動においても同様です。「変えてはいけないもの」「変えなければならぬもの」その時々々の時代環境、先々の環境変化を正しく捉え活動を進めていきます。

### ■IYISM —アイワイ・イズム—

結成40周年を機に「IYISM」を提唱し、取り組んでいる呼称です。「IYISM」を基本とした生産性向上活動を重点的に進めています。

### ■活動の基点を支部へ

2014年度は「支部活動」を重点に置き、1つ1つの活動を丁寧に行います。組合員の皆さんの身近な場所で組合活動を展開し、そこに参加していただける環境をつくります。

—IYISMとはIY主義であり全ては高売の原点です—  
I-我慢(あいまつ)「我慢」は、相手に心をひらくこと。「我慢」は、相手に近づくこと—丸く  
Y-頼(たのむ)「頼」は、自分の身を委ねてみせるという意味。自身を委ねること—自分  
I-身構み(みだしなみ) 言葉、服装、言葉遣い、態度を正すこと—心構



参加からはじまる  
組合活動

### \*2014年度 活動方針

## セブン&アイ・フードシステムズ労働組合



### ◆今期の巨匠活動 「7FS UNION VISION 2017」

し、「Challenge ALL 7FS」労働環境改善と組合活動全員参加へ挑戦しよう」をスローガンに、組合員が一丸となって「挑戦」を続けています。

山根秀敏中央執行委員長をはじめとした三役、中央執行委員21名、ブロック長20名と、特別中央執行委員7名、各支部の支部役員134名が組合員をリード



私たちがセブン&アイ・フードシステムズ労働組合は、今期で結成7年目を迎えました。  
現在の組合員数は約6,400名。全国各地の約860事業所で働いており、デニーズ、ファミール、社員食堂、ポッポ、専門店など、会社の業態や地域ごとにブロック、支部を設けて、20ブロック、68支部体制で活動しています。

「安心」「感謝」「誇り」組合員一人ひとりがその心を持って、信頼できる誠実な職場を私たちの手で作っていきけるよう、今期「ビジョン実行委員会」を立ち上げ取り組みを進めています。  
7FSの組合員一人ひとりの仕事と生活が充実し、「この会社に入って良かった」と思ってもらえるよう、これからも「挑戦」を続けます！



7FS労働組合がまもなく10周年を迎える中、先を見据えた指針として「7FS UNION VISION 2017」を策定しました。  
現場の私たちが自らの手で職場を、組合を、本当に信頼できる場所に変えていくための具体的な目標と計画です。

## ヨークマート労働組合

結成当時から変わらないものスローガン「明るく、笑顔で、元氣よく」これは結成以来変わっていません

結成当時の正社員組合員の休日は「週休1日」であり、「週休2日制」への実現が大きな課題でした。

現在3代目になる細谷良蔵委員長を中心に約2,800名の組合員で活動しています。

ヨークマート労働組合は1980年9月8日に結成し店舗24支部本部1支部でスタート。  
現在は3代目になる細谷良蔵委員長を中心に約2,800名の組合員で活動しています。

★その他 王貞治引退、大平首相急死、ホワイトデー元年、モスクワオリンピック開催（出場ポイコット）



ゲームウォッチ発売



爆笑王死去



山口百恵結婚



ジョンレノン暗殺

組合結成  
1980（昭和55）年9月8日  
1980年の主な出来事

### ヨークマート労働組合の恒例レクイベント



ラフティング



プロ野球観戦



地曳網

現在は首都圏に75店舗、組合員は約2,800名（店舗では副店長まで）、全従業員約6,000名で営業しています。



ヨークマートY.M.C. 1975（昭和50）年に会社設立、初代社長は現在の伊藤雅俊名誉会長です。  
コーポレートマークはイトーヨーカ堂の「鳩」のマークと同様で、コーポレートカラーが異なります。ヨークベニマルさんと似ていますが、実は緑と赤の位置が逆になっています。

# 全丸大労働組合



組合結成 30 周年事業イベント開催



当組合の結成は1983年で、今年結成31年目を迎えました。

中央執行委員長をはじめとした三役・中央執行委員9名と、各店の支部役員で活動をしています。



現在の丸大労組執行部

私たち全丸大労働組合は、「イトーヨーカ堂丸大」として、新潟県内の新潟店・長岡店・柏崎店の計3店舗で働いてる仲間と、現在IYへ出向している仲間と構成されています。現在の組合員数は約430名。



IY労組のスプリングフェスタに参加

組合イベント in 会津



組織的には大きくありませんが、一人の組合員の顔が見える活動を実施しています。支部での独自企画でのレクリエーションや店休日がなくなり、なかなか大勢で集まることが難しくなっているので組合員が3人以上集まる企画や、組合員同士や家族のコミュニケーション作りのために映画鑑賞を勧めたりとその時々々の組合員のニーズを考えながらこのような日々の積み重ねで、組合としても、声をかけやすい環境づくりを大切にしている組織です。

ぜひ新潟に来た際は、「イトーヨーカ堂丸大」「全丸大労働組合」を宜しくお願ひします！

# サンエー労働組合

今期の活動の柱として「笑顔」に取り組みます。1店舗、1事業所しかない我々の組合は常に組合員の顔が見えます。我々がまずは笑



サンエー労働組合 5代目中央執行委員長 後藤 裕



今期より4代目中央執行委員長 瀧美 勝から5代目新中央執行委員長にバトンタッチ

私たちサンエー労働組合は今期で結成28年目を迎えました。サンエーとは宮城県、石巻市にあるイトーヨーカ堂石巻あけほの店内で家庭用品と食品を扱うスーパーです。1店舗、1事業所の為組合員数は社員14名、パートナリー89名の計103名の小さい組合組織です。後藤 裕中央執行委員長を中心に三役で常に組合員の顔が見えるまた組合員の顔を見ながら一緒に活動しています。

IY労組とサンエー労組で連携して取り組んだ「支部研修会」



顔で組合員に接する事で組合員も自然に笑顔になる。そこから会話や相談など「頼られる組合」「信頼できる組合」「安心できる組合」を作っていきます。

心からの笑顔を組合員全員が意識する事により行動が変わり生活が変わりやがて自分の運命までも変わる。それが職場環境においても組合員の行動力につながり「やりがい」や「充実感」「達成感」に結びつくような職場を目指して私達人一人一人が活動を取り組めるように進めていきます。

サンエーの組合員の一人でもよかったと思えるような組合を目指していきます。がんばろうサンエー労働組合

## ヨークベニマル労働組合



## ヨークベニマル労働組合の…



**色**  
この度、労連機関誌の名称が「なないろ」に決定しました。では、ヨークベニマル労働組合って、どんな色なのでしょう。



**ななかま**  
ヨークベニマル労働組合は、2014年度の活動方針「ともに進もう、みんなのために」をベースに、約6、500名の「ななかま」が【ゆとり・ゆたかさ・いきがい】の実現に向け日々様々な活動に取り組んでいます。ちなみに、「ななかま」は毎月発行されるヨークベニマル労働組合の機関誌名でもあります。



**習わし**  
これまで組合活動の歴史を作ってきた諸先輩から受け継いでいる、大切な言葉があります。『「その場全力」』  
ヨークベニマル労働組合のメンバーと一緒にしたことのある労連各単組の皆さん！わかるでしょーっ！！やるときはやるんです！やりきるんです！昨年度から始まった運動会も、ゾーン労使協議会も、パートさんが企画する座談会やイベントだって、とことんやるんです。最後までやりきるんです。  
そんな元気いっぱい、のヨークベニマル労働組合を、これからもどうぞよろしく願っています。ヨークベニマル「らしさ」伝わったかな…

うか？。答えは、色々。ヨークベニマル労働組合では、一人ひとりの想いや考え、意見を大切にします。役職や年齢、経験のある無しに関わらず、皆が思ったことを言える。そんな風土が昔（来年で結成40年）からあります。みんなちがって、みんないい！なんです！

## 赤ちゃん本舗労働組合

- 〈組合の結成・歴史〉
- ・昭和54年4月25日 FKBユニオン連合会とともに誕生。ファッション労連に籍を置き、上部団体はゼンセン同盟。
  - ・平成7年8月 FKBユニオン連合会組織変更の実施。ファッション労連「FKB業種委員会」となる。
  - ・平成16年 赤ちゃん本舗労働組合としては初の専従委員長誕生（奥田勝久）。
  - ・平成19年10月 セブン&アイ労働組合連合会に加盟。



初めまして！みなさま。  
我々、赤ちゃん本舗労働組合は、今年で35年の歴史を刻んできました。約800名の組合員で構成しており、15名の中央執行委員が11ブロックを篠原中央執行委員長のリーダーシップで強力な組織を形成しています。  
今期の課題として、『組織の確立と活動の見える化』をスローガンに掲げて、皆様の頑張りがきちんと報われるように邁進します。



IY労組の春フェスタに参加



・平成20年10月 ファッション労働連合会から脱退。  
・平成24年10月 奥田勝久から篠原稔へ交代。  
〈2014年度 活動方針〉  
☆組合活動の見える化と支部活動の強化  
支部活動（ミーティングやイベント等）のステップアップを図る為に、勉強会の実施や7&i労連セミナーへの積極的な参加をおこなう。  
☆教育・コミュニケーション力の充実  
各支部三役の教育に注力し、組織強化を図ってまいります。

## そごう・西武労働組合

「そごう・西武労働組合」は1952年に結成された全そごう労働組合と1954年に結成された西武百貨店従業員組合が源流となり、両社の経営統合に先駆けて2005年に設立、2009年にはロビンソン労働組合とも組合統合をおこない、現在の形となっています。

現在の組合員数は約5、200名で、組合員は全国各地の24の百貨店店舗と2つ法人外商事所および関連会社などで勤務しています。

活動の特徴としては、支部の活動に重きを置いており、支部執行部が中心となり、自分たちで対話活動や能力開発企画、レクレーション活動などを企画・運営しています。

また、とりわけ「なりたい自分へのサポート活動」に重点的に取り組んでおり、競合店調査時の交通費支援や資格取得、スクーリングに関わる補



助などをおこなっています。

### ■第10期活動テーマ：

「仲間とともに安心できる職場をつくり、未来に向けて行動しよう！」

この活動テーマには、個人の力を高め、それをしっかりと結集し、組織の力として発揮していきたいという思いが込められています。このテーマを実現するために三つの柱があり、一つ目は、課題解決に向けて行動する風土醸成。二つ目は、なりたい自分の実現をサポートする能力開発活動。三つ目は、安心して働ける職場環境づくりです。とりわけ、安心して働ける職場環境づくりは組合活動のベースの活動としてしっかりと取り組むことで、他の二つの柱の活性化につながるかと考えております。組合員一人ひとりの個別相談への対応や時間管理、その他諸制度の整備を軸とした活動を推進していきます。



## ライフフーズ労働組合



中央執行委員長 山口善一郎

ライフフーズ労働組合は、今期で結成26年目を迎えました。

現在の組合員数は約1700名。ヨークベニマル各店、そして4つの生産工場（ファクトリー）と本部のすべてに支部長を配置し、193支部、13ゾーン体制で活動しています。

山口善一郎中央執行委員長をはじめとした四役と中央執行委員16名、特別中央執行委員12名、ゾーン議長20名、各支部の支部長193名が組合員をリードし、「自ら考え、自ら気づき、自ら変わる」をスローガンに、組合員が「丸」になって「行動」し続けています。

「今期の活動」  
「初心不可忘」：ものの見方は、一方から見るのではなく、四方八方、上から下から見、考え、気づき、変わる。

ある技術を身につけたら、その業（わざ）は後々に取り出して、また再現することができる。

このような業を積み重ねることで、技術の「格」も上がっていきます。新しいことを学んだり、経験したりしたその度ごとに生じている技術は、そのときだけにしないで洗練された業として繰り返し磨くことが不可忘であるのです。

わたしたちの理念「ひとりにはみんなのために、みんなはひとりのために」を忘れず、組合員さんが主役となって意見を出し合い、働きがい、やりがいのある環境となることを目指します。



# ロフト労働組合

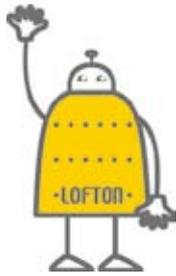
私たち「ロフト労働組合」は、2003年9月19日に西武百貨店労働組合（現そごう・西武労働組合）から独立した、今期で結成11年目を迎えた若い組織です。

現在の組合員数は814名（男性351名、女性463名 2013年12月現在）。北は旭川、南は福岡まで全国に77店舗を構え、事業所サイズで19支部、60職場区に分かれて活動をしています。

今期より就任した速水恵美執行委員長（セブン&アイ労連初の女性委員長）をはじめとした執行役員11名と支部長19名、職場委員90名を中心に、第10期に策定したビジョンにもとづき組合活動をおこなっています。

☆11名の執行部（下）です。店舗や労連活動など様々な場面で皆様とお会いすると思います。

マスコットの「ロフトン」とあわせ、よろしくお願ひします。



今期の主な活動は「時給制社員の組織化」と「ビジョンを具体的活動としてスタート」です。

組織化の対象者約1400名は（株）ロフトの全従業員（過半数を占め、店頭で中心となって働いている方々です。このロフトを支える方々が働く上



で感じていることを会社に伝えていくことで、会社全体が従業員にとって自己実現ができる場になっていくと考えています。これができるのは労働組合だけだと強く信念を持ち、今期中にユニオンショップ協定の締結を目指しています。

またビジョンとキャッチフレーズにもとづき、「組合員が自ら企画し参加する企画」の具体化をおこなっていきます。

■今後5年間のビジョン  
ゆたかな笑顔がキラめいている

■キャッチフレーズ  
ゆたかな

Y U T A K A N A

「イロトリドリ」の夢に向かって、自己を高め、感謝の気持ちで支え合い、仲間と共に、豊かな未来へ。

■活動の柱

- 経営対策活動… Y U (夢)
- … ビジョン 「未来をつくる」
- 人材育成活動… T A (高)
- … チャレンジ 「一歩踏み出す」
- 地域ボランティア活動… K A (感)
- … サポート 「和を広げる」
- 伝える活動… N A (仲)
- … フレンドシップ 「絆を深める」

# シエルガーデン労働組合



シエルガーデン労働組合

私たち、シエルガーデン労働組合は結成11年を迎えました。

はじめは2001年6月に西武百貨店労働組合のシエルガーデン支部として設立し、2003年9月に西武百貨店労働組合より独立し、今までの活動にいたします。

現在、組合員は正社員134名・パートナ1504名、合計638名になります。



店舗の代表である職場区は22職場区で活動をしています。

◆活動テーマ 「自分たちの組合と職場を対話と行動力で変えて行こう！」

個人のパワーを全体のパワーへ



◆コミュニケーション企画

「セブン&アイグループ労連リーダー役員セミナー開催される」  
 〓 将来の組合活動をリードするメンバー19名が各組合より参加!! 〓

今年度も、セブン&アイグループ労連主催の「労連リーダー役員セミナー」が開催されました。このセミナーは、各組合の将来を担うリーダー役員を対象に、年4回開催日程にて実施している活動です。今回は、第2回目、1月28日、29日に開催されましたので、そのご報告をいたします。

【リーダー役員セミナーの目的】

- 労連各組合の将来を担う次世代のリーダー役員育成
- 物事を客観的に見ることを養い現状を見つめ直す
- 相互に活動に関する相談や議論ができる人間関係づくり
- 外部セミナー・外部講義より自己スキル向上につなげる

第2回労連リーダー役員セミナー

と き 2014年1月28日  
 と ころ U A センセン中央教育センター・友愛の丘(岡山)

■山根副会長あいさつ



組合活動にとって、人間関係が財産であり、今セミナーにおいても出会いや繋がりを大切に育てて欲しい。  
 また、組合役員の心得として、三つの目(虫の目・鳥の目・魚の目)を持ち、「部分・全体・流れ」を意識した上で、リーダーとしての判断をするべきであると挨拶を頂いた。

■労働組合の組織と運営について



労働組合の組織運営、執行機関の役割、組合活動の領域についてなど、基本的な要素を、それぞれ言葉の意味や仕組みを映像教材で学んだ。  
 また、組合員の権利と義務について、役員からの広報や教育が必須であり、情熱を燃やす「リーダー」の必要性を感じた。

■友愛記念館見学・講義



メーデーの起源、J P スチープン社に対する不買運動、富岡製糸場で起こった女工達のストライキなど、過去の歴史に触れた後、つい最近まで続いていた山田紡績訴訟について学び、数々の労働争議が決して過去の話ではないことを認識した。

■内堀センター長講義



今年度の賃闘に向けた社会情勢、相場形成のリード役となる産業の変遷。  
 そして、「労働組合」が助け合い活動を目的とした友愛会の運動(民主的労働運動)から始まり、25年前の連合結成などの歴史、そして組合リーダーとしての「心構え」についてご講義を頂いた。

傾聴スキルアップセミナー



講師：佐藤 久美氏

参考 V T R 「NHK 仕事ハッケン伝」を器材とし、ウェディングプランナーとしての仕事体験を分析し、抽象的な対話を具体化するための考え方やスキル、テクニックを学んだ。

会話を具体的に掘り下げる(チャングダウン)ために、ロールプレイングやワーキングを実施し、ポイントとなる技術を体感。グループごとに共有した。休憩を挟み、午後からはコミュニケーションについて、まずはエゴグラム(交流分析)を使って自分の傾向を知る。コミュニケーション力の高い人は「聞き上手」であり、上手な話の聞き方についてポイントを学んだ。

信頼関係をつくる傾聴スキルの基本を練習し、お互いで体感。最後に、褒める・肯定的に捉える技術として「リフレミネング」を学んだ。具体的な事例に対して、どのように応対するべきかグループで討議し、講師からのアドバイスをもらった。

労連機関誌「なないろ」を考えて頂いた仲間をご紹介します。

機関誌「なないろ」に込めた思い



イトーヨーカドー労働組合 屯田支部  
 前田 幸雄 (商品管理 M g r)

セブン&アイグループ労働組合連合会の機関誌が創刊されるにあたり、機関紙名の公募があると聞きました。長くイトーヨーカドー労働組合の組合員として、また時には組合役員として、活動にも携わってきたことで、労連の仲間の皆さんを身近に感じてくることができました。

「なないろ」は①セブンの「なな」、②アイの「い」、③労連の「ろ」の頭文字をとり、労連を象徴できる語呂合わせとして、そして虹のイメージで労連にあるそれぞれの労働組合が組合員や会社との「架け橋」としてその役割を果たせるようにとの思いを込めました。



ロフト労働組合  
 書記次長 浅水 宏一郎

私が今回「なないろ」に込めた思いは「多様性の受容」に他なりません。セブン&アイ労連はグループ各社の11労組による組織です。その中身は正に千差万別、多様な業種が集まっています。その一つ一つが互いの色を尊重しあい、協力しあう事で、苦難があっても雨後に現れるきれいな虹のような存在であるようにとの願いも込めた名前です。どうか、皆様に末永く愛され、その色合いが増々増えていく事を願ってやみません。





Vol.2 平成 26 年 2 月 24 日発行

東京都千代田区二番町 8 - 8 (03) 6238-3941 発行人/石合弘二 編集人/渡邊健志

**セブン&アイグループ労働組合連合会**