

さんがEXPRESS 掲示用

発行所
セブン&アイグループ労働組合連合会
イトーヨーカドー労働組合
東京都千代田区二番町8-8
TEL 03-6238-3940
FAX 03-3261-2358
発行者 渡邊 健志 編集者 上中 瑠英

《2024 春季労働条件交渉 第1回団体交渉開催報告》

「人への投資、物価上昇に負けないため」の賃上げを要求！ 現場力・生産性向上につながる職場環境づくりを提案！



2024 春季労働条件交渉の第1回団体交渉が、3月6日(水)に四ツ谷本部役員会議室に於いて行われました。就業規則は異なるものの、会社統合したことを踏まえ、ヨーク労働組合の団体交渉委員と共に交渉を行いました。今交渉では、人的投資と物価上昇に対応する賃金要求と社内外の環境変化に対応する付帯項目について要求し、協議しました。併せて、会社の再成長に向けた取り巻く内外の課題や、構造改革に取り組む中でIYが抱える現場課題と組合員の声を丁寧に伝え、現場力と生産性向上に繋がる職場環境づくりを要請しました。

【会社】

山本(代表取締役社長)、須賀(取締役執行役員 販売本部長)、
荒川(取締役執行役員 管理本部長)、伊藤(取締役執行役員 商品本部長)、
荒谷(取締役執行役員 IY販売事業部長)、天勝(執行役員 YO販売事業部長)、
尾城(執行役員 人事総務室長)、千代田(人事労務部GM)、東條(人事労務部GM)、
桑原(人事労務部M)、木本(人事労務部M)、山口(人事労務部)

団体交渉委員

【労働組合】

《イトーヨーカドー労働組合》

渡邊(中央執行委員長)、佐藤(中央執行副委員長)、宇野(中央執行副委員長)、竹内(中央執行書記長)
鈴木(中央執行書記次長)、丸山(中央執行委員)、田中(中央執行委員)、関(中央執行委員)、
内藤(中央執行委員)、野中(中央執行委員)、坂(中央執行委員)、上中(中央執行委員)

《ヨーク労働組合》

細谷(中央執行委員長)、榎崎(中央執行副委員長)、川上(中央執行副委員長)、内藤(中央執行副委員長)、
野崎(中央執行副委員長)、高嶋(中央執行副委員長)、千田(中央執行書記長)、三浦(中央執行書記次長)

《荒川管理本部長》【2023年度の業績について】

2月の数値実績が確定していないため現時点での見通しとなるが、新生IYの営業収益は、INSIT億円(計画差▲111億円)の見込みである。営業利益については、現在注力している店舗のブラッシュアップを含めた改装や設備投資の金額が当初計画より増加しているものの、経費コントロールにより▲R億円(計画差+R億円)の見込みである。なお、屋号別の営業収益について、旧IYは10000億円(計画差▲100億円)、旧YOは1Q1S億円(計画差▲11億円)の見込みである。事業構造改革は概ね目途が付き、販管費の削減で営業利益は予算達成見込みであるが、今後は売上を伸ばすためにも成長戦略がより重要となる。

《渡邊中央執行委員長》【要求趣旨】

「今を支える人材の定着と今後を担う人材の確保、物価上昇率3%を踏まえた賃上げを」

現在、日本国内においては、3年以上に渡り新型コロナウイルス感染症の長期化と国際紛争を発端とするエネルギー価格や原材料費の高騰が日本経済に大きな影響を与えており、これに加え、恒常化している人材不足が産業全体の経済活動を制約している。

昨年より、各企業ではこの環境変化に対応するための重点施策として、停滞していた賃金水準の引き上げに動きだした。今春季労働条件交渉においては、昨年11月より過去にない早さで政労使協議会が実施され、その開催回数も過去になく多い。これは、国内経済の好循環を実現しなければ国の位置付けと価値を引き下げることになり、そのことが各産業や企業に損失をもたらすことが明確だからである。各企業ではこの状況をいち早くキャッチし、春季労働条件交渉のヤマ場である3月13日（水）を待たずして、早期かつ高めの賃上げの回答や満額妥結が相次いでいる。その背景としては政府の要請などの要因もあるが、一番の理由は、今後一段と深刻な将来を担う人材不足に直面することが避けられないことにある。現在活発化している賃上げは、企業が将来を担う人材を確保し育成するための「人材の定着と採用力強化」への先行投資である。企業成長の鍵となる「生産性向上」には、DX、AI、教育への投資も大切だが、目に見える形で実感できる大きな存在が賃上げであることはまぎれもない事実である。

もう一点は、従業員の生活に大きな影響を及ぼしている物価上昇に「賃上げで応えたい」という事にある。また、その判断が経済の好循環に貢献し社会的な責任を果たしているという世の中からの見え方が、企業の価値を高めることに繋がっている。こうした企業姿勢は、若年層や今後、社会人となる世代など、雇用市場における選択肢にも大きな影響を与えることになる。

企業が社会的責任として賃上げにのぞみ、労働組合が社会的運動として賃上げをのぞむことで、労使が一丸となり社会の好循環をつくり、健全な競争と成長を果たして行くことが求められている。2023年度の業績見込みは健全な水準での業績でないことは理解しているが、先に伝えたことを踏まえ、組合要求への対応をお願いしたい。今、交渉においてもUAゼンセンの統一闘争方針のもと、「今を支える人材の定着と今後を担う人材の確保、そして現下の物価上昇率3%を踏まえた社会水準での賃上げ」を要求としている。

本日の団体交渉に至るまでの労働組合の機関会議や大会の中でも、多くの組合役員から、様々な報道による会社への不安や不信感を払拭し、現場のモチベーションとやる気を引き出すきっかけとなる賃上げと労働条件交渉を望む声や、経営への厳しい意見も含め例年以上に多くの声が挙がっている。

経営の強いリーダーシップのもと、組合員の生活安定と企業の持続的成長を目指していきたい。働きやすく、働きがいのある環境づくりを労使一丸で取り組んでいくためには、人への投資が何より重要であるということ、総合的な視点を持った要求であること、そして何より組合員の「賃上げ」への期待は大きいということをご理解いただき誠意ある回答をお願いしたい。

《竹内中央執行書記長》 【2024 春季労働条件交渉要求内容について】

■賃金改定要求

社会情勢や上部団体の要求方針を踏まえ、上部団体であるUAゼンセンの統一闘争に則り要求をさせていただく。

【NA組合員】賃金体系維持分 4,207円(1.15%) + 賃金改善分 10,921円(2.98%)組合員一人平均 15,128円(4.13%)

【F組合員】賃金体系維持分 2,086円(0.84%) + 賃金改善分 7,673円(3.09%)組合員一人平均 9,759円(3.93%)

【P組合員】賃金体系維持分 32.35円(2.85%) + 賃金改善分 35.84円(3.17%)組合員一人平均 68.19円(6.02%)

■賃金改定要求の詳細

【ナショナル・エリア・フィールド】

- ・年齢給の改定（ナショナル・エリア社員）
- ・地域本人給の改定（フィールド社員）
- ・職務職能給における加算
- ・特別評価加算
- ・職種手当の改定

■賃金以外の付帯要求

【人事処遇制度改定について】

1. P社員の給与項目における基本給の見直し（基本給の中に含まれている「評価本人給」を基本給の外へ出す）
2. シニアP社員の一時的支給月数の見直し（R1～R4評価の支給月数（半期）を0.025ヶ月引き上げ）
3. 嘱託社員の基本給の見直し
4. セカンドキャリア支援制度の継続（NA社員）
5. 企画業務型裁量労働制の廃止（本部社員）
6. 各種制度の性格や定義を労使で再確認（社員区分間で発生している不合理な格差部分の点検）
7. 定年年齢および雇止め上限年齢の引き上げを見据えた調査・検証

【福利厚生制度の見直しに関する要求】

- ・従業員割引制度の見直し（現行のキャンペーンチケットの課題対応）

■確認事項

1. 社員食堂の営業終了に伴う今後の対応について
2. 社員寮の外部運営寮への移行に伴う寮制度の見直しについて
3. 新組織における副店長の処遇と対応について

≪佐藤・宇野中央執行副委員長、鈴木中央執行書記次長≫【組合員の声について(要請事項のみ抜粋)】

■人材の活用と教育体制について

(1) 教育体制について

- ・環境変化を踏まえた若手社員教育の仕組みづくりの検討
- ・事業変革に伴う部門異動者に対する教育計画と進捗の確認

(2) 人員不足について

- ・システム投資に対する効果検証と課題認識を踏まえた今後の具体的対策の確認
- ・労働人口減少に伴う今後の働き方や採用方法の検討

■お届け・製造事業について

(1) ネットスーパーセンターについて

- ・ネットスーパー専用のMD機能の拡充と「計画的な購買」「メニュー提案」施策の導入
- ・収益性に応じた店舗の余剰スペース等の活用による「ダークストア」構想の検討
- ・持続可能なネットスーパーセンターをめざしたフードロス対策の仕組み構築
- ・各お届け施策における店舗の住み分けや果たすべき役割についての教育や共有を通じた会社方針の理解浸透に向けた機会づくり

(2) PC/CKの実態について

- ・店・キッチン側のめざすべき「ゴール」（PC比率、予算、人員体制等）の提示とPC/CK商品の活用（発注）
- ・導入（予定）している差別化商品について店舗従業員への共有機会の創出
- ・店舗へのきめ細かなサポートを実現していくうえでの「ダークストア」構想の検討

■本部勤務社員の働き方について

(1) 企画業務型裁量労働制の課題について

- ・本部勤務者の過重労働撲滅に向けた企画業務型裁量労働制の廃止
- ・健全な企業経営に向けた本部勤務社員の働き方ルールへの遵守
- ・全部署における「就業環境確認会」の定例開催の遵守

(2) 新規商品開発に向けた課題について

- ・新規商品開発に向けた**担当MDの人員体制と業務の見直し**の検討
- ・本部（商品部）における**BCP（事業継続計画）の確認と対策**の検討
- ・本部の働き方改善に向けた「**商品本部労使協議会**」の開催

■その他

1. 店業務におけるDX推進について
2. セルフレジの導入拡大について
3. 冬物在庫処分に伴う評価の在り方について
4. 販促関連について
5. 元日営業・店休について
6. 繁忙期の対応について
7. 働き方の多様化への対応について
8. 他店舗および本部からの応援について
9. 人事異動の発令時期について
10. 新たな組織体制での役割について
11. 情報管理に対するガバナンスについて

※組合員の声の詳細と会社回答については、今後発行予定のさんか EXPRESS をご確認ください。

《尾城人事総務室長》 【組合員の声、要求内容に対する会社回答について】

1. 組合員の声に対する会社回答について

組合員の声については真摯に受け止めている。今回の内容は多岐に渡るため、優先順位をつけて対応し、必要に応じて別途、労使協議会を開催するなど丁寧に進めていく。

また、ヨーク労働組合からの組合員の声にあった、新生IYにおける働き方や職場環境など、IYの未来について積極的に協議していきたい。教育や離職防止など、店舗運営に関する喫緊の課題は早急に対応していきたい。それぞれの組合員の声には、次回の交渉にて回答させていただく。

2. 要求内容に対する会社回答について

2023年度の営業利益は、冒頭、荒川管理本部長からあった通り予算達成の見込みである。これもひとえに組合員の皆さんの頑張りのおかげであり、心より感謝申し上げる。

今回の賃金改善要求は、「物価高への対応」と「企業の成長へ向けた人への投資」と捉えている。Will Changeを推進するため、社会全体の動向やIYの現状を鑑み、労働組合の要求に対してしっかりと検討していきたい。また、次年度に向けて新たな人事処遇制度を検討している状況ではあるが、付帯要求の対応可能な項目については、新たな制度を待たずに導入していきたいと考えており、組合員が少しでもやりがいや働きがいを感じられるようにしたい。引き続き事務折衝を重ね、次回の交渉にて、それぞれの要求内容に回答させていただく。

■福利厚生および新組織における副店長の処遇についての確認事項

【社員食堂営業終了に伴う今後の対応】

現在、休憩スペースの給湯器や電子レンジといった設備、昼食の購入ルールなど、関連部署が連携しながら検討を進めている。内容が決定次第お伝えする。

【社員寮の外部運営寮への移行について】

第2回団体交渉にて、回答させていただく。

【新組織における副店長の処遇と対応について】

新組織体制の職務権限を踏まえて検討を行っている。内容が決定次第お伝えする。

《山本社長》 【総括】

2023年度の業績についてIY全体としての営業利益は予算達成の見通しであり、組合員の皆さんの力添えがあったことに感謝申し上げます。昨年度はIYとYOの企業統合や拡大版セカンドキャリア支援制度の実施、旧IYの地方

店舗を中心とした事業承継等について、労働組合にも取り組む趣旨や背景をご理解いただいたが、組合員の皆さんには不安な気持ちの中で様々な決断をお願いすることになった。

変革を成し遂げる施策の方向性については、概ね計画通り進められている。2024年度はFood&Drugを基軸とした成長戦略を成し遂げていくことがポイントとなる。流山キッチンや千葉キッチンなどのインフラ活用や、アダストリア社との協業によるFOUND GOODなどの新しい施策の実行により、現場が成長を実感できるようにしていきたい。また、経営統合によるシナジー発揮についてもスピード感を持って進めていきたい。

持続可能な成長のポイントとなるのは「人づくり」である。成果を出し、正しい評価をされ、それが処遇に繋がり、自身の成長が実感できることでエンゲージメントが高まるというような好循環につながる仕組みづくりと組織風土づくりを行っていきたい。

賃金要求については、物価上昇に対する組合員の生活不安が解消できるよう、また、人材確保や定着につながるよう経営として真剣に検討して回答したい。付帯要求についても人事処遇制度の統合も見据えて検討し、事務折衝を経て、次回の団体交渉時に回答を申し上げたい。

《渡邊中央執行委員長》 【会社回答を受けて】

働きやすさと働きがいのある職場環境づくりこそが、現場力向上の源である。「生産性を高めていく」ためにも、現場課題や働く組合員の声を受け止め、きちんと対応していくことは経営の責務でもある。

会社が「健全な成長」を成し遂げてしていくためには「現場に近づく」ことが重要であり、そのことが結果として「お客様のニーズに対応する」ことに繋がることでもあり、一番の近道とも言える。故に過去からIY労使間ではこのことへの重要性を理解した上で、その改善や解決に向けて取り組んできた。

イトーヨーカドー労働組合の基本的考えは「涸れた井戸から水は汲めない」にある。権利や主張ばかりに終始せず、労働組合、組合員としての義務を果たすことで、より豊かな満たされた井戸づくりに取り組み、その成果を分かち合い更なる会社の成長発展と社員の生活向上に繋げていくという考え方である。この考え方はこれからも大切にしていきたいと考えている。ただし、この義務を果たしていくためには「生産性を阻害する要因とされる現場課題」を放置せず、改善・解決していくという会社の現場課題に向き合う姿勢が無くては果たせない。今交渉で伝えた組合員の声は事業構造改革に取り組むなかで多く挙がっている声である。それぞれの立場・役割の中で、業務に取り組んでいる組合員の努力が会社の目指す目標達成に繋がる頑張りであることを実感するためにも、一人ひとりの理解・納得が必要である。

大きな期待と関心のある賃上げ要求をはじめ、労働条件項目、また、今回伝えた現場課題と組合員の声について、次回交渉では誠意ある且つ組合員の期待に応えられる回答をお願いしたい。

～第2回の団体交渉に向けて、組合員一人ひとりが交渉に臨む気持ちを～

《今後のスケジュール》 3月13日（水）第2回団体交渉

— 掲示期間 2024年3月14日（木）まで —