

／ 仲間の議員を通じて私たちの暮らしをより良くしよう！ ／  
 ～働く仲間の笑顔のために～私たちの代表「田村 まみ」の活動



田村まみ議員

“万引き防止対策の徹底で組合員を守る”田村まみ組織内参議院議員の想い

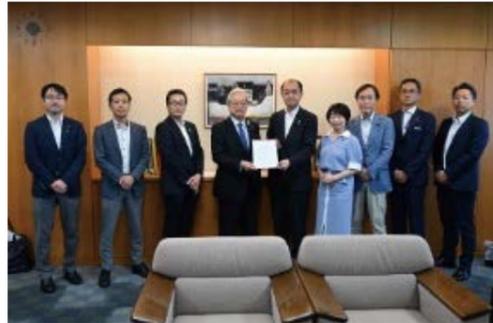
イトーヨーカドー労働組合は上部団体であるUAゼンセンと連携し、私たちの代表「田村まみ」を通じて「流通産業の健全な育成と発展」「流通産業とそこで働く労働者の社会的地位の向上」「組合員の豊かな暮らしと幸せ実現」に向けて活動を進めています。

私達が日々の仕事や生活のなかで実感するさまざまな課題は、政治とつながっています。そして、それらの課題解決には私たちの「声」が必要です。今回は流通業の身近な問題である「万引き」について、田村議員に聞きました。

国内の万引きによる推定被害総額は 年間4,600億円超！※1

※1:万引き防止官民合同会議2010年発表

万引き防止対策に当たる従業員の精神的負担や現場の疲弊も大きな課題！



法務省に対する要請の様子

現在、国内の万引きによる推定被害総額は年間4,600億円超とされ、刑法犯に占める万引きの割合は13.9%と増加傾向にあります。UAゼンセン流通部門が実施したアンケート調査においても、現場で働く皆さんの多くが実際に職場で万引き犯罪に遭遇し、万引き防止対策に大きな精神的な負担を感じ、結果として現場が疲弊していることが明らかになりました。

万引きの防止へ向け、私は川合孝典組織内参議院議員とともに、2022年5月に法務省や警察庁、厚生労働省に対し、万引き防止対策に関する要請を行っています。また、昨年の通常国会では国民民主党として、万引き犯罪のうち、とくに組織的窃盗に関する罰則強化を目指して法案を提出しました。

連携する組織内・準組織内の地方議員からは「警察の所管などの観点から、市町村レベルでの取り組みは難しい」「被害届などの手続き簡素化を一層進めてほしい」「万引き犯の依存症に関する情報を知りたい」などの意見も出ています。

現場の従業員の安全を確保し、安心して暮らせる地域社会を守るため、引き続き、国会で万引き防止対策を訴えていきます。

万引き防止に必要な政策

- ◇万引き犯罪の罰則強化、適正な運用
- ◇万引き犯の情報ネットワークの構築
- ◇万引き事件処理の合理化・簡素化
- ◇防犯機器に対する補助金の支給
- ◇ネットにおける盗品取引などに関する通報システムの整備
- ◇万引き依存症に対する支援の強化 (UAゼンセン「重点政策」)

活動の探索と深化 合言葉は「何のため、誰のため」

さんか  
**SANKA!**

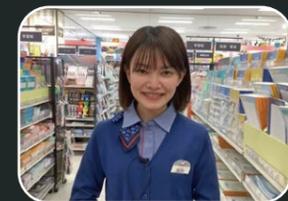


～2024春季労働条件交渉に向けて～

働く環境を中長期的な視点で  
 より良くし、持続的な賃上げを  
 実現させよう

VOL.  
**552**

令和6年2月9日発行



INDEX

- 02 中央執行委員長あいさつ
- ～2024春季労働条件交渉に向けて～
- 08 基礎知識
- 09 賃金制度
- 10 社会情勢
- 12 政府・経団連・連合・UAゼンセンの方針
- 13 イトー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について
- 14 緊急全国支部執行委員長会議
- 15 2024年度第1回全国支部執行副委員長(パートナー組合員)研修会、2024年度冬のI・V・Y募金活動、「Web!SANKA!」リニューアルのお知らせ
- 16 田村まみ議員の活動・臨時中央大会告示



ISMとはY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=謙(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

まみに あなたの声を聴かせてください  
 聴かせてキャンペーン

2024年6月30日まで

あなたの声を募集中!!  
 詳しくはこちら▼



公式SNSで  
 最新情報をチェック!



組合員 各位  
 臨時中央大会告示  
 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 2024 年度臨時中央大会を告示します。  
 一記一  
 1. 日時：2024年2月27日(火)  
 2. 場所：ベルサール秋葉原  
 3. 議案：第一号議案「2024 春季労働条件交渉要求について」  
 第二号議案「第 27 回参議院議員選挙必勝決議」  
 以上

## 健全な危機感を持ち 挑戦できる組織をめざして



イトヨーカドー労働組合 中央執行委員長 渡邊健志

### I. 私たちを取り巻く国内外の情勢

昨年10月に勃発したイスラエルとイスラム組織ハマスとの衝突は、中央地域に再び緊張をもたらしています。また、ロシアによるウクライナ侵攻から2年が経過しようとしていますが、その終結はまだまだ見通せない状況にあります。米中間の対立が続く中、東アジアにおいては、北朝鮮の動向や台湾有事の可能性の高まりなど安全保障上の脅威が増しています。一方、世界経済を取り巻く環境も不確実性が高まっています。ウクライナ危機はサプライチェーンの混乱と食料・資源エネルギー価格の高騰をもたらしました。世界ではインフレ圧力が高まり、欧米各国で金融引き締めが強化されました。先進諸国の経済成長が低迷し、中国経済も減速傾向にあります。先日は台湾総統選挙が行われ、11月には米国大統領選挙を控えています。国際秩序が大きく揺らぎ、世界の政治・経済状況が混沌とする中で迎えた2024年は、日本の戦略が大きく問われる1年になると予測されています。また、今回の震災によって、改めて日本の地震災害対策の脆弱さが顕在化しました。南海トラフ地震や首都直下地震などの発生確率も高まっています。大規模自然災

害への備えは、国の安全保障にも直結する喫緊の課題だと言えます。

国内に目を向けると、原材料・エネルギー価格の高騰や急激な円安などに伴い、物価上昇率は2%を超える水準となりました。また、2023年春の賃金交渉では30年ぶりに3%を超える水準の賃上げが実現しています。今年は長期停滞が続いた日本経済を再び成長軌道に乗せる正念場の年となります。持続的な経済成長と賃上げを実現するためには、価値と見合った価格を設定するなど、付加価値をどう高めるかという視点を持った生産性向上が不可欠です。正念場を迎える国内での生産性改革には、労使双方が知恵を出し合い、付加価値を高め、生産性向上と持続的な賃上げの好循環の流れを確実なものにしていかなければなりません。経営はリスクを恐れず将来の成長を見据え、新規事業の開発や新たな市場の開拓をはじめ、デジタル化・研究開発・人材育成など積極的に投資していかなければなりません。また、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って収益力を高め、従業員や株主をはじめとするステークホルダーに適正に分配していくことで、新たな成長に繋げていかなければなりません。一方、政府の役割は経済の新陳代謝を促し、生産性の高い企業へ資本や労働力を移動させることにより、経済全体の活力を生

み出していくことです。その際には労働市場の整備など、セーフティネットを強化することが不可欠です。国内の将来不安を払拭し、持続可能な経済社会を次世代に引き継ぐためには、地球温暖化対策、人口減少問題への対応、財政・社会保障制度の改革も、これ以上先送りできない喫緊の課題です。これらの課題に取り組むためには、与野党を超えた基盤を再構築し、改革推進の合意形成活動に取り組む必要があります。そのためにも、その中心的役割を担う立場にある政党・政治家は国民に信頼される政治を実現する責任と自己改革能力が求められます。

### II. 私たちの生活を取り巻く情勢

消費者物価は足元で前年比3%程度の上昇を続けており、2023年度平均では日銀が2.8%、民間の調査結果では2.84%と見通しています。消費については、コロナ禍以降回復基調にありましたが、2023年に入って物価上昇の影響を受け実質消費は大幅な減少が続いています。労働者の賃金は、2023春闘の成果により、名目賃金については一定の上昇をしているものの、それ以上に物価上昇が上回り実質賃金はマイナスが続いています。その一方、2023年の地域別最低賃金は全国平均で4.5%上昇し、10月の改定後の全国平均時給は、1,004円となりました。今後、政府は最低賃金の全国平均を2030年代半ばまでに1,500円としていく目標を掲げています。また経済界からも、物価高に負けない賃金引上げを構造的・持続的に実現していくことが重要であるとの発言がされています。コロナ禍から経済活動が回復する中、企業の人材不足感は大きく高まりコロナ前を超えてきています。また、2023年度の有効求人倍率は1.3倍程度、完全失業率は2.5%程度で中期的にみても労働市場は底堅い動きとなっています。

2023年度のGDP成長率は実質で2%程度と、昨年の1.4%に比べ若干高い成長率が見込まれています。企業の業績は2023年度売上高が4.1%増、経常利益が9.5%増、純利益が9.8%増と全体としては高水準が続く予想がされています。昨年厳しかったサービス業が伸びる一方、運輸関連、化学などは営業減益を予想するなど、産業別でのバラつきが引き続き見られます。2000年以降、時間当たりの実質労働生産性の伸びは平均1%弱ですが、時間当た

りの実質賃金はほぼ横ばいであり、生産性と賃金の乖離が広がっています。労働分配率は、中長期的には減少傾向にあり、コロナ禍で一時上昇したものの、その後は再び減少に転じています。これに対応していくには、原材料価格の上昇を製品価格に適正に反映させ、価格転嫁することが必要とされますが、中小企業を中心に、コスト上昇分をなかなか価格転嫁できない状況が続いています。

### III. 2024春闘に向けた政労使の考え

デフレ経済から賃金と物価がともに上昇し活力のある経済へと移行していくためには、2023春闘で動き出した賃金と物価の好循環を、今年の春闘を通じて定着させていくことが重要です。物価が継続的に上昇する中で、安心して消費・生活をしていくためには、物価を上回る賃金の引上げが必要です。そして、実質賃金の減少によって傷んだ家計を改善し、個人消費を支えていくことが経済の安定的な成長には欠かせません。経済の成長、生産性の上昇に見合う実質賃金の向上は組合員の努力に報いるものであり、公正な配分と言えます。緩やかではありますが、一定の経済成長が続く中で、幅広い業種、職種で構造的な人材不足が深刻化しています。人材を確保していくには、賃金の引上げをはじめとする、人への投資をしていかなければ企業の持続的な成長は果たせません。最低賃金の引上げに加え、組合員の適切な賃金構造を維持しながら賃金の底上げを行うことで、働きがいややりがいに繋げていくことが求められます。

政府は、2024年夏の段階で賃上げ所得減税を合わせることで、所得の伸びが物価上昇を上回る状態を確実に



つくるとした上で、物価上昇に見合う賃金の伸びを確保するため、0%台に留まる潜在成長率の1%への引上げを目指していく対策として、5つの項目を示しています。

- ①物価高から国民生活を守る
- ②持続的な賃上げ、所得向上と地方の成長実現
- ③国内投資の促進
- ④人口減少を乗り越える
- ⑤国民の安全・安心の確保

また、岸田首相は「2024年の春闘に向け私が先頭に立って、2023年を上回る水準の賃上げを働きかける」とし、労働者の賃金を引き上げた企業が受けられる税制優遇や補助金を拡充するとしています。

経団連は、構造的な賃上げの実現に向けてベースアップ(以下、ベア)は確かに有力な選択肢であり、ベアも含め自社に適した方法で賃金引上げを積極的に検討・実施するよう働きかけるという基本的な考え方に変わりはないとしています。また、一部企業が既に2024年の賃金引上げを表明していることについて、各企業が「賃金決定の大原則」に則り、労使交渉を経て自社の実情に適した賃金引上げを行うことが基本だと考えています。但し、一部企業が労使交渉を待たずに経営の意思として賃金引上げを発表できるのであれば、それは賃金引上げの機運醸成に寄与するのではないかと思います。我々も適度な物価上昇を前提に物価上昇に負けない賃金引上げを継続し、構造的な賃金引上げの実現を目指しています。2024年も昨年以上の熱量を持って取り組んでいきます。

連合は、2024年春季生活闘争は、経済も賃金も物価も安定的に上昇する経済社会へのステージ転換を図る正念場の年であるとし、経済成長や企業業績の後追いではなく、産業・企業・経済・社会の活力の原動力となる人への投資を起点として、経済の好循環を力強く回していく、未来づくりの春闘であるとしています。具体的には、ベア相当分として3%以上、定期昇給分を合わせ、5%以上の賃上げを求める方針を明らかにしています。

#### IV. 統一闘争に向けた要求方針

デフレ経済から賃金も物価も上がる活力ある経済へ移行するためには、昨年の春闘で動き出した賃金と物価の

好循環を2024春闘において定着させることが重要です。物価が継続的に上昇する中で、安心して消費を行い、生活を維持していくためには、物価を上回る賃金引上げが必要最低限の条件です。そして、実質賃金の減少により傷んだ家計を改善し、個人消費を支え経済の安定的な成長を図るためには、生産性の上昇を踏まえた生活向上分としての賃金引上げが必要です。経済の成長、生産性の上昇に見合う実質賃金の向上は労働者の努力に報いるものであり、公正な配分です。中期的に減少してきた労働者への配分を是正していく必要があります。

また、昨年の春闘で拡大した賃金の規模間格差是正、法定最賃の引上げの流れを受け止めた雇用形態間格差是正、そして、産業間格差是正に積極的に取り組まなくてはなりません。さらに長期に渡る賃金停滞のため国際的に見劣りすることになった日本の賃金水準を経済水準に見合ったものにしていかなくてはなりません。緩やかではありますが経済成長が続く中で、幅広い業種、職種で構造的な人材不足が深刻化しています。賃金を積極的に引上げ、人材を確保し、人への投資をしていかなくては企業の継続的成長は成し得ません。最低賃金や初任給の引上げとともに、既存者の適切な賃金構造を維持しながら賃金の底上げを行い、モチベーションの向上を図る必要があります。

昨年の春闘においては、物価が急上昇し始めた局面で物価上昇に負けない賃上げに注力しました。2024春闘では、物価上昇が名目賃金の上昇を上回り、実質賃金の減少が続く一方で、経済成長が続き企業業績も全体としては最高益を更新すると見込まれる局面において、物価上昇分を上回る生活向上分としての賃上げを明確に要求していくことが求められます。過年度の物価上昇率予想や中期的な労働生産性向上および格差是正を総合的に勘案し、賃上げに臨んでいくとしています。組合員の期待に応え社会的な賃上げの流れをつくるべく、制度昇給などの賃金体系維持分に加えて、4%基準の賃金引上げ、総合計で6%の賃金引上げに取り組むこととし、人への投資、人材不足への対応、格差是正に向け、積極的な要求を行っていく方針です。

この社会環境の変化と上部団体・産別方針のもと、私たちも2024春季労働条件交渉に臨んでいきます。過去からイトーヨーカドー労働組合は、その時々々の環境変化を正しく



認識した上で、経年の交渉内容を踏まえ短期的・中長期的な視点を持って取り組んできました。また組織としての社会的責任と役割を果たすべく上部団体と連携した統一闘争に参画し、産業・業種間の格差是正、公正な労働基準の確立を求めてきました。現在のグループ経営を取り巻く環境は著しい変化に見舞われ、人的資本経営の必要性が叫ばれ定量的な指標と情報開示の要請が強まっています。今交渉においても「人への投資」として労働条件項目を捉え、生産性向上に取り組む必要があります。厳しい環境下にあるからこそ「組織の持続的成長に欠かせないものは何か」を労使の協議軸に置いて臨んでいきます。

#### V. 足し算と引き算を活用した生産性の追求

これまで、生産性三原則の意義と考え方について度々お伝えしてきました。生産性運動は「経済発展のためには生産性向上に関する労使の理解と協力が必要であり、その実現こそが企業と個人の経済的・社会的地位向上をもたらす」という考え方に基づき取り組まれてきました。過去には欧州の取り組みをモデルにしながら、日本の高度経済成長期における政府・経営者・労働者の三者による生産性向上の推進運動を通じて、戦後の荒廃した経済の再建をめざしてきました。「雇用の維持拡大」「労使の協議と協力」「公正な配分」という3つの原則を柱に進められてきた生産性運動は、1955年の運動スタートから50年間で国内経済規模を60倍まで押し上げたとされています。成熟した国内経済や時代環境が変化してもこの三原則の考え方

が変わることはありません。経営手法や資本・資産の活用・運用が変化の中、改めて労使が三原則の基本的考え方を理解したうえで、新たな時代に向けた取り組みを推進し、未来に継承していかなければならないと考えています。

この生産性運動の軸は、企業と個人を対立的に捉えるのではなく、労働組合と企業の集团的関係の中、労使で定める必要な事項について事前協議を行い、相互で正しい認識のもと合意形成を図り、取り組みを推進していくことにあります。今日に至るまで、雇用や契約、働き方や成果配分のルールを定めてきました。近年、グローバルに進んでいるデジタル・AI化、気候変動による自然災害、SDGsといった新たな価値、現代的資本主義へのシフトによる経営環境の変化など、これら一つひとつが雇用や働き方に与える影響が高まりを見せる中、前例のない対応も多く発生しています。雇用形態や労働価値の多様化が進み個別の労働紛争も増加傾向にあります。改めて健全な労使関係の原点である生産性三原則の重要性に立ち返り、政府・経営者・労働者からなる政労使での社会的対話を推進していくことが重要であり、企業内労使に於いても、その必要性や重要性について理解を深めていかなければならないと考えています。

コロナ禍はこれまで抱えてきた国内課題を一気に表面化させることになりました。人口減少社会におけるサステナブル(持続可能)なビジネスモデルづくりにむけて、考えるべきことは生産性の追求です。生産性を高めていくには、労使が一丸となり現場力を向上させていくことに目を向け取り組みを推進していかなければなりません。国内市場が規模の成長から、質の成長に転換していく時代において、



生産性を追求していくには、現場に潜む「ムリ・ムダ・ムラ」を改善していく「引き算」は無論ですが、その一方で提供するサービスに付加価値を付ける「足し算」も同時に考え実行していかなければ、真の生産性向上には繋がりません。

## VI. 事業の再成長に向けた挑戦

2023年9月1日に、イトーヨーカ堂とヨークが合併し、新生イトーヨーカ堂が誕生しました。そして同時にグループのスーパーストア事業（以下SST事業）の抜本的変革が実行フェーズに入りました。その背景には首都圏を中心としたグループ食品戦略を、スピード感を持ち前進させていくという強い思いがあります。しかし、現在、グループの首都圏におけるSST事業は、様々な点で競合他社に後れを取り食品売上シェアも後退しています。その原因の一つは両社ともお客様のニーズに十分に答えきれていないこと、「ここでしか買えない（ブランド力）」商品政策が遅れていたことがあげられます。これを解決していくためには、惣菜や生鮮食品の調理・加工を行う製造インフラをグループで共有し、味や鮮度などの品質向上を実現して差別化商品を開発・製造するとともに、店舗の作業負担を軽減して生産性の向上を図ることが必要です。そこでグループ共通インフラとして、Peace Deli流山キッチンを開設し、イトーヨーカ堂の首都圏店舗に商品供給をスタートしました。また、2024年2月からは千葉キッチンの稼働開始も計画しています。ここでは精肉のプロセスセンター（以下、PC）とセントラルキッチン（以下、CK）を併せ持ち、PCで加工した精肉をCKで調理して商品化するなど独自の商品づくりに適した構造になっています。今後、供給エリアが広がり、商品アイテム数が拡

大していくことで、確実に店舗の生産性を高めていきます。Peace Deliという製造インフラが機能強化・拡大されていくことで、お客様ニーズに対応し「ここでしか買えない」商品開発が進み、惣菜の品揃えも一段と魅力的なものになっていきます。また同時に店舗経営という視点から見ると惣菜は利益性の高い商品であるため、売上構成比を上げることで店舗全体の利益構造を改善し、損益分岐点を引き下げる効果があります。これは様々な分野の価格が高騰する中で、都心部での店舗経営に大きな優位性をもたらすことに繋がります。

また、もう一つのグループ共通インフラとして、センター型ネットスーパー「新横浜センター」を2023年8月より稼働しました。従来の店頭在庫を起点とする店舗出荷型ではピックアップ時に欠品が発生する、注文が多い時間帯の配送便枠はすぐに埋まってしまうという課題がありました。センター集約型にすることで、これらの課題を改善しお客様の暮らしに便利なサービスを提供していきます。まだまだ課題は多くありますが、国内の社会・生活環境が変化する中、欠かすことの出来ない事業です。一つひとつの課題をクリアしながら成長事業となっていけるよう取り組みを進めていきます。

今後のグループ連携にイトーヨーカ堂の存在は欠かせません。首都圏の食品戦略から見て、店舗当たりの売上規模は大きく、その販売力はPB商品の開発製造、お取引先様商品の調達という面で、大きな役割を果たしています。同時に生鮮食品などの産地や生産者との連携には長い歴史があり、強い信頼関係を築いています。これはグループのバリューチェーンの構築にとって、かけがえのない財産です。イトーヨーカ堂が20年以上に渡って取り組んできた「顔が見える食品。」は生産者との連携、安心・安全や健

康など、お客様ニーズへの対応といった面からもたいへん位置づけの高い重要な商品です。これは首都圏の店舗が品揃えの差別化を図っていく上で、今後ますます大きな役割を果たしていくものだと考えています。同時に「Food&Drug」への集中化に向けた改装も進めていきます。ドラッグコスメ化は、昨年10月までに39店舗まで進み、残り39店舗についても導入計画に沿って着実に進めていきます。24年度中にはすべての店舗を「ドラッグコスメ化」していく予定です。

また、改装にあたっては惣菜売場の拡大も行います。スペース拡張型、BRを含む全面改造型など優先順位を決めて順次改装を進めています。ライフスタイルの自営売場の撤退後のスペースについても24年度末までの店舗ごとのロードマップづくりが完了しており、各店舗の商圈、立地に応じた取り組みが進んでいます。そして何より大事なことは変革を進める上でのお取引先様との強固な連携です。お客様や現場の意見に基づいた「原材料」や「物流」といった課題に対し、お取引先様一社一社と丁寧な対話を通じて情報交換を行い、それぞれが持つ知見や技術を提供いただくことで価値ある商品をお客様に提供していきます。今後は「お取引先様」から、一緒に同じ方向へ進み長いお付き合いをさせていただく「お取引先様」へと関係を深化させ、新生イトーヨーカ堂の成長戦略を始動していきます。

## VII. 健全な危機感を持ち挑戦できる組織をめざして

労働組合がめざすのは「組合員の幸せ実現」にあり、これまで、そしてこれからも、そのことは変わりません。常に変化をし続ける社会環境とビジネス環境に対応しながら組



合員と共にその実現をめざし追求していく組織であり続けたいと思っています。今私たちは組織が抱える課題や環境変化を踏まえ、労働組合としての5年ビジョンのもと、単年度活動方針にて取り組みを推進しています。これからの時代は、単に会社に雇用をしてもらうという意識から、自分の豊かな人生を描くライフプランと、どのような働き方で経験を積んでいくのかというキャリアプランを意識して社会と向き合っていくことが求められていきます。また、企業と個人が選り・選ばれる関係、組織と個人が切磋琢磨する関係になっていくことで成長していく時代です。そういった時代に生きる私たちは「与えられ引き上がる力」から「自ら考え湧き出る力」に変えていかなければなりません。

私たちはイトーヨーカ堂が今置かれている経営環境を正しく認識した上で、健全な危機感を持って変化に対応できる組織づくりに取り組んでいかなければなりません。健全な危機感とは、今のままではまずい。何とかしなければというように「自分事として改革に取り組める問題意識」を指します。一方、健全な危機感が無い状態とは、会社が何とかしてくれるだろう。今まで通り、うちの会社は大丈夫だろうといった「ぶら下がり思考」のことです。この健全な危機感のもと継続性のある労使の対話・協議に取り組んでいく過程で相互理解や納得感・充実感が生まれ、企業や働く環境へのエンゲージが高まり、組織の好循環に繋がっていくのだと思います。そしてその積み上げが企業の社会的価値を万全のものとしていくのです。

2024年は社内外ともに過去、経験したことのない激動の年になることが想定されます。如何なる時代環境に置かれても、私たちの活動の原点は「現場であり、働く組合員の声」です。常にその基本に立ち返りながら、皆さんと共にこの激動の時代を乗り越えて行きたいと思います。本年も引き続き労働組合の諸活動へのご理解とご協力、参加・参画をお願いいたします。



### 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が多いですが、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、交渉力を高めていきます。

### 賃金について

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

#### 1 生計費

私たちが生活するための生活費です。ライフサイクルに応じた「世帯生計費」を示しています。

#### 2 需給価格

労働力という商品の相場です。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くなります。

#### 3 生産性

私たちが働いて得た利益の配分所得です。賃金は企業業績で左右されるため、能力を発揮し、生産性向上に貢献した人への配分が高くなります。

### 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った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2024年の元日に34店舗で元日店休を実施しましたが、イトーヨーカドー全店で元日店休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いきます。これが公正労働基準の確立です。

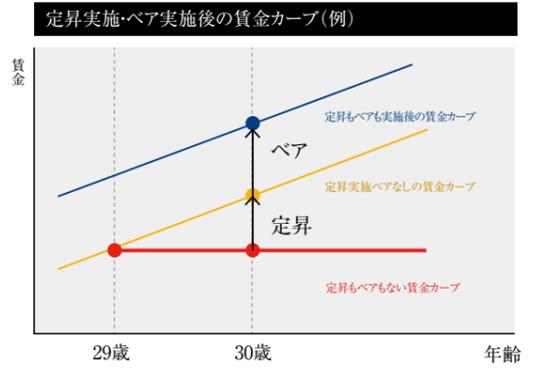


- 産業・業種の労働組合の組織力を背景に、公正労働基準の確立を求める闘争
- 統一要求、統一交渉、統一行動、統一妥結による組み立て

### 賃金の構成

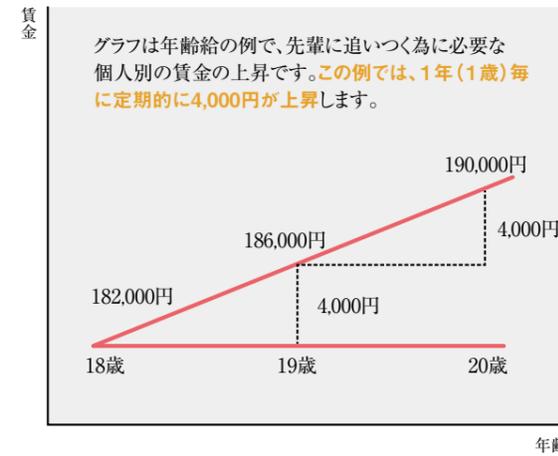
賃金は大きく分けて3つのタイミングで上がります。

定期昇給	個人の仕事・能力・勤続年数・年齢などの個人々の成長を受け止めるもの
昇格昇給	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



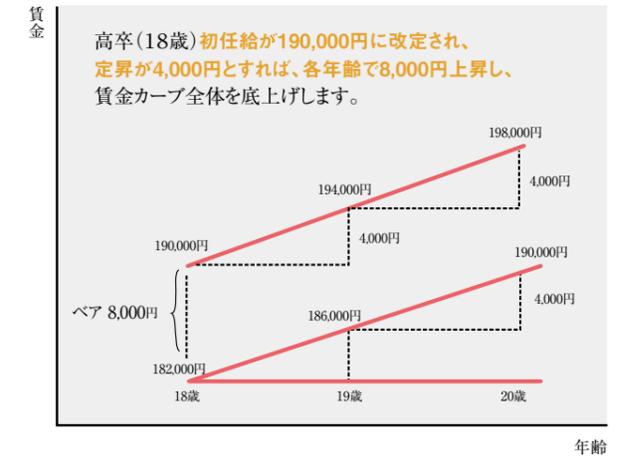
### 定期昇給(定昇)

- 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



### 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



### 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

低い賃金は人材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。

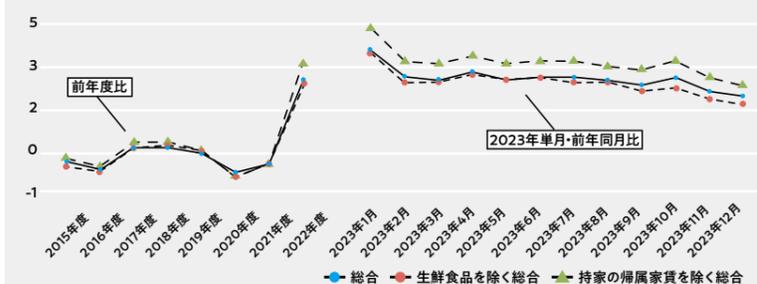
### 物価の動き～消費者物価指数(CPI)～

消費者物価は2023年9月で3.0%まで上昇、2023年度は平均2.5%台になる見込みとなっています。

#### 消費者物価指数とは？

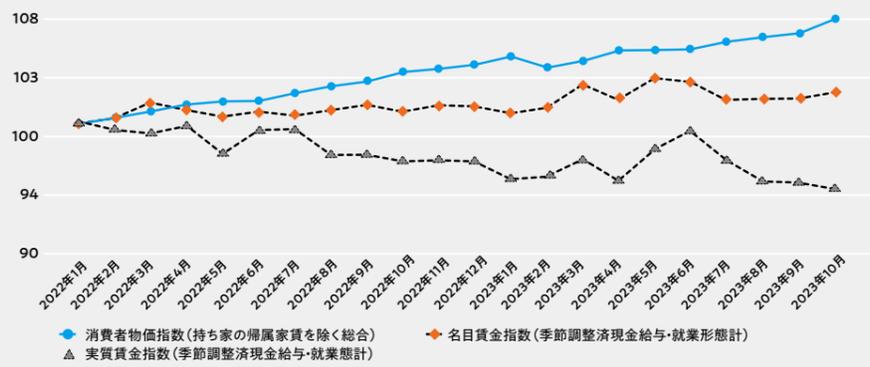
消費者が購入するモノやサービスなどの物価の動きを表した統計指標です。通常、物価は国民のお金回りが良くなり、モノを買う人が多くなれば上昇率は高まります。逆にお金回りが悪くなり、モノを買う人が少なくなると、上昇率は下降する傾向にあります。しかし、ここ直近の物価上昇は、燃料・資源コストの高騰や輸入コストの増加など外的要因によるところが大きく、支払われる賃金が変わらない中で物価上昇が続くことは、生活者である私たちにとって厳しい経済状況であるといえます。

### 消費者物価指数推移(%)



資料出所:総務省「消費者物価指数」

### 消費者物価と名目・実質賃金推移(2022年1月=100とした指数)



資料出所:消費者物価指数・毎月労働統計調査

### 物価と賃金の動き

2023春季労働条件交渉による高い水準での賃金引き上げの影響により、名目賃金は上昇しましたが、それを上回る物価上昇が続いています。

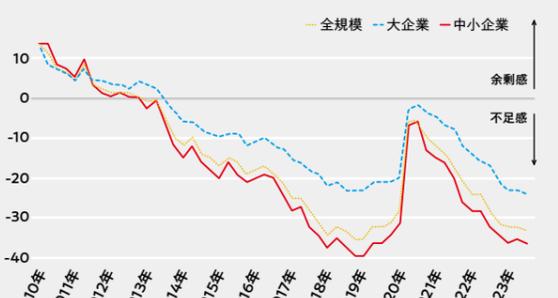
### 雇用の動き

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。

### 雇用人員判断の推移

新型コロナウイルス感染症の影響で求人数が減ったことにより緩和された人材不足感は、2022年以降、再び強まっています。

### 雇用人員判断(全産業)の推移(四半期ごと)



資料出所:日銀短観 最新判断数値は2023年9月調査

### 失業率と求人倍率の推移

失業率・求人倍率ともにコロナ禍前に回復しつつあり、労働力の価値が高まっています。

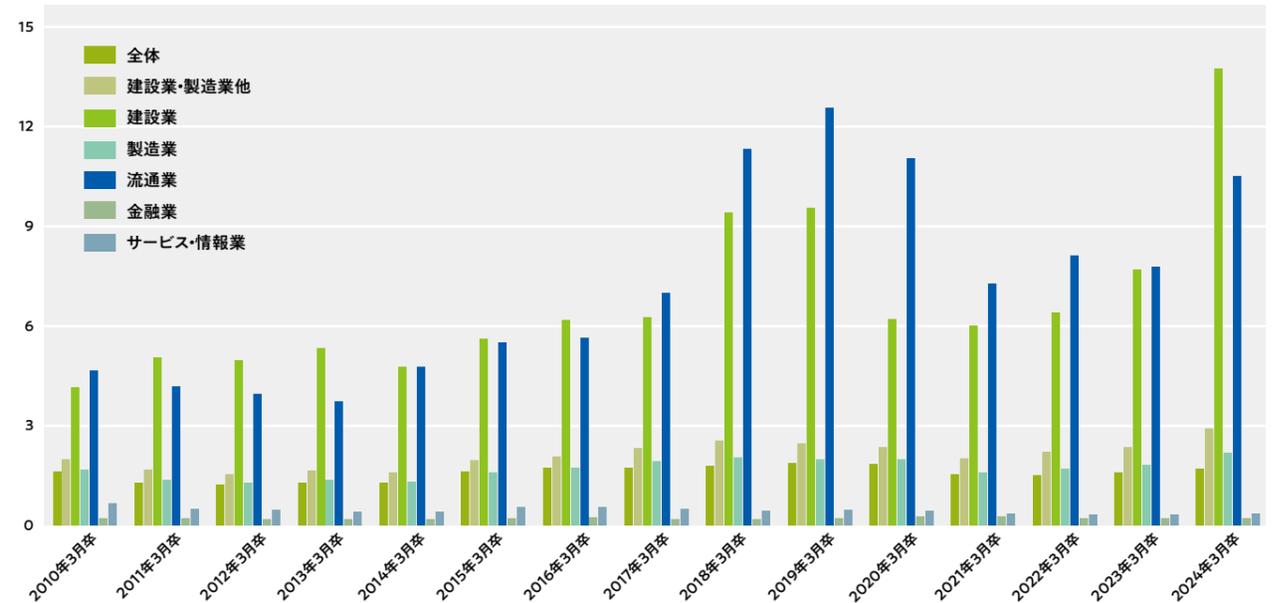
### 完全失業率と有効求人倍率の推移



資料出所:厚生労働省「一般職業紹介状況」

### 産業別求人倍率の状況

建設業・流通業で求人倍率が大きく増加しており、2024年度卒の流通業の求人倍率は10.49倍となっています。

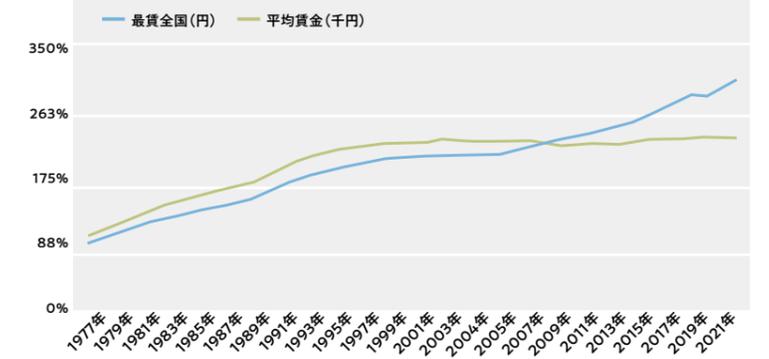


資料出所:リクルートワークス研究所 第40回ワークス卒業生求人倍率調査(2024年卒)

### 最低賃金と平均賃金の比較

都道府県別最低賃金の引上げと既存社員の平均賃金の伸びが大きく乖離しています。既存社員とのバランスが崩れ、相対的に既存社員の労働価値が低下している構図になっています。

### 最低賃金の伸び率と平均賃金の比較(昭和52年起点 比率%)



資料出所:厚生労働省「賃金構造統計調査」

### 法改正への対応

#### (1)労働基準法施行規則の改正(2024年4月1日施行)

##### ①無期転換ルールの明確化

有期契約労働者に対して「無期転換申込権」が発生する更新の際に、無期転換の申し込みが可能である旨(無期転換申込機会)を明示することが義務化される。使用者は機会の明示に加えて、無期転換後の労働条件も明確にしなければならない。

##### ②裁量労働制について

企画業務型裁量労働制について、対象労働者に適用される評価制度及びこれに対応する賃金制度を変更する場合に、使用者が労使委員会で変更内容について説明を行うことを決議事項に追加。

#### (2)厚生年金保険法の改正(2024年4月1日施行)

年金の繰り下げ受給が可能年齢上限が70歳から75歳へ引上げとなる。

#### (3)障害者雇用促進法の改正(2024年4月1日施行)

障害者雇用率制度における法定雇用率が引上げとなる。雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度においては2.3%で据え置き、令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引上げていく。

# 2024

春季労働条件交渉に向けて

## 政府・経団連・連合・UAゼンセンの方針

### 政府《岸田首相》

11月15日に首相官邸で経済界や労働団体の代表者と意見交換する政労使会議を開き、デフレ脱却のため2024年春闘で2023年を上回る水準の賃上げを実現するよう要請した。物価高や人手不足を背景に、公正取引委員会は経済界に価格転嫁を促す指針を示した。政労使会議は首相や経団連の十倉会長、連合の芳野会長らが参加した。

首相は来年の春闘に関し「デフレ完全脱却のチャンスをつかみ取るため、今年を上回る水準の賃上げに協力をお願いする」と述べた。所得税減税を含む政府の経済対策を説明し「官民連携により賃金を含めた可処分所得が物価を超えて伸びていくよう取り組む」と強調した。経営トップに労務費転嫁を受け入れるよう促し受注者との協議の場を設けることを提起した。受注者側には積極的な情報収集や最低賃金の上昇率等を参考とするよう働きかける。

### 経団連《十倉経団連会長》

【2023年12月4日に行った定例記者会見コメントより引用】持続的な賃金引上げには、中小企業や有期雇用等労働者にまで波及させることが重要であり、「パートナーシップ構築宣言」への参画企業の拡大と実効性の確保に向けて政労使で取り組みを深化させている。ベアの継続は容易ではないが、企業の社会的責任として賃金引上げを呼びかけた昨年から今に至るまで、その機運やモメンタムはしっかり維持されているという手応えを感じている。昨今の物価上昇を踏まえれば、連合が「5%以上」という2023年以上の高い目標を掲げたことは、労働運動として理解できる。

### 連合《芳野連合会長》

労働組合の中央組織である連合は、賃上げの要求水準を「5%以上」とする2024年春季労使交渉の闘争方針を12月1日に開いた中央委員会で正式決定した。基本給を底上げするべアで3%以上を求める。2023年の「5%程度」より表現を強めた。2023年の春季交渉では賃上げ率が平均3.58%と30年ぶりの高水準となったものの、5%の目標に届かなかった。べアだけ見ると物価上昇に追いついておらず、業種によって引上げ幅に差が出ている。闘争方針では「経済も賃金も物価も安定的に上昇する社会へと転換をはかる正念場だ」と強調した。

### UAゼンセン《松浦UAゼンセン会長》

UAゼンセンは12月7日、2024年春季交渉で正社員とパートを合わせた賃上げ目標を6%とする執行部案を決めた。「6%程度」と幅を持たせた2023年交渉から表現を強めた。連合の要求方針を2年連続上回る。松浦昭彦会長は「採用できる人が減り転職者も増えるなか、労使で危機感を共有したい」と話した。

今後、加盟労働組合と協議し2024年1月の中央委員会で統一要求を正式決定する。

## UAゼンセン方針

### (1) 2024賃金闘争要求の考え方(UAゼンセン本部)

#### 1) 賃上げの流れを継続し生活向上を実感できる実質賃金の引上げをめざす

●2023年4月以来物価は3%程度の上昇を続けており、労働者の実質賃金は前年比マイナスが続いている。2024闘争においては、賃金と物価の好循環を定着させるとともに生活向上を実感できる実質賃金の引上げを実現する必要がある。物価上昇分に、経済の成長と生産性向上に見合う生活向上分を加えて賃金を引上げることで、初めて2つの目標を実現できる。そして、産業間・規模間・雇用形態間の格差は正にも積極的に取り組む。

●物価が継続的に上昇する経済を実際に経験するのは30年ぶりのことであり、多くの世帯が購入点数を減らすなど生活を切り詰めている。物価を上回る継続的な賃金の上昇がなくては、労働者が安心して消費をし、経済の成長を持続させることはできない。また、一定の経済成長、生産性の向上がある中で実質賃金が減少することは、労働者への付加価値の配分が低下していることを意味する。経済の成長、生産性の向上に見合う実質賃金の向上は労働者の努力に報いるものであり、公正な配分である。労働者への公正な配分が、個人消費を拡大させ、投資を促進し、経済の成長力の強化につながる。さらには、分厚い中間層をつくり、少子化や社会保障の持続性等の社会課題を解決する基礎となる。そして、生産性の向上にあわせて賃金引上げを求めていくことが、個々の企業に対して生産性向上を促す力となる。

#### 2) すべての加盟組合が共同に参加し社会的運動を展開する

2024闘争においては、連合は「前年を上回る賃上げをめざす」とする方針を決定した。岸田首相は総合経済対策の説明に際し、自ら先頭に立って2023年を上回る水準の賃上げを働きかけると発言し、また経団連会長も、2023年以上の熱量を持って働きかけたいと発言しており、政労使が2023年を上回る賃上げに取り組む方向性は一致してきている。UAゼンセンとして、「物価上昇を明確に上回る賃上げ」「生活向上を実感できる実質賃金の引上げ」を強く訴え、情報発信を強化し世論喚起に取り組み、賃上げの社会的流れをけん引する役割を果たしていく。

### (2) 要求の基本的考え方(UAゼンセン流通部門)

- 物価上昇分、生産性向上、格差は正という、これまでの賃金要求の考え方を維持し、本部方針も踏まえ、要求基準を設定する。
- 強まる人材不足感の解消につなげる、産業として魅力ある賃金水準の実現に向けて取り組む。
- 組合員の期待に応えるとともに、政労使での賃金引上げの機運に積極的に応えていく。

# 2024

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 要求の考え方と今後のスケジュール

### イトーヨーカドー労働組合の要求の考え方

#### 【イトーヨーカドー労働組合の過去からの交渉】

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」のバランスにおいて、賃金改善分をどのように配分していくのかという交渉を行ってきた。

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停滞すると同時に、IYにおいても電気代をはじめとするエネルギーコストや原料費の上昇など想定を上回る大幅な経費の増加や荒利率の下降トレンドを受けて、依然として厳しい業績が続いている。

厳しい経営状況の中ではあるが、新生IYとして構造改革の取り組みを進める中、企業成長に不可欠な「人への投資」の重要性を労使共通の認識としていくことで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。そして、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内容や課題を設定し、UAゼンセン労働条件闘争(統一闘争)を進めていく。

#### 【持続的な賃金引上げによる経済の発展を目指して】

日本国内を中心これまで長く続いてきた物価の停滞が、ウクライナ情勢をはじめとした世界経済の混乱により、2023年に引き続き上昇基調を見せている。物価と賃金には強い相関性があり、物価が停滞すれば賃金も停滞するというデフレスパイラルに見舞われてきたが、直近の物価上昇を受けて賃金も引き上げていくべきという機運が政労使における共通認識となっている。

今後も物価上昇がしばらく続く見込みの中、私たちの暮らしを守っていくためには、持続的な実質賃金の引上げが求められる。2024年春季労働条件交渉を進めるうえでは、持続的な物価上昇への対応と、人への投資を踏まえ、「構造的な賃上げ」をめざし、要求を行っていく。

#### 【UAゼンセン労働条件闘争(統一闘争)におけるイトーヨーカドー労働組合の姿勢】

UAゼンセンには、繊維・衣料、医薬・化粧品、化学・エネルギー、窯業・建材、食品、流通、印刷、レジャー・サービス、福祉・医療産業、派遣業・業務請負など、国民生活に関連する多種多様な産業で働く約185万人の仲間が集結し、3つの部門(流通、総合サービス、製造)に所属している。なかでも、流通部門は「日本で唯一の流通産業の産業別労働組合」であり、所属する組合数は540を超え、全国の流通産業で働く約106万人の組合員で構成されている。

過去からイトーヨーカドー労働組合は、他の加盟組合を牽引するリーディングユニオンとして、労働運動に対する積極的な参画とともに、活動推進に取り組んできた。春季労働条件交渉における要求の考え方が転換期にある今、統一闘争による交渉力をより強固なものとするべく、流通部門加盟組合の中心的存在として、積極的に行動していく。



2024年春季労働条件交渉の執行部案を協議(第4回中央執行委員会)

### 要求内容決定までのスケジュール

#### 第3回中央執行委員会

日程: 2023年11月22日(水)  
会場: 伊藤研修センター  
内容: 賃金の基礎知識と2024年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: 2023年12月15日(金)  
会場: 伊藤研修センター  
内容: 2024年春季労働条件交渉の執行部案案について

#### 第5回中央執行委員会

日程: 2024年1月13日(土)  
会場: L stay&grow 晴海  
内容: 2024年春季労働条件交渉の執行部案案について

#### 第2回グループ支部執行委員長会議

日程: 2024年1月22日(月)【首都圏・地方グループ】、25日(木)【本部グループ】  
開催方法: Zoomを使用したリモート開催  
内容: 賃金の基礎知識と2024年春季労働条件交渉の執行部案案について

#### 2024年春季労働条件交渉に向けた支部集会

期間: 2024年1月24日(水)～1月31日(水)  
会場: 各支部にて開催  
内容: 2024年春季労働条件交渉執行部の案案の確認と質問・意見の集約

#### 第1回全国支部執行副委員長(パートナー組合員)研修会

日程: 2024年1月26日(金)  
会場: 【首都圏会場】TKPガーデンシティPREMIUM京橋  
【札幌会場】札幌駅前ビジネススペース  
【八戸会場】ユートリー  
【名古屋会場】TKP名鉄名古屋駅カンファレンスセンター  
内容: 賃金の基礎知識と2024年春季労働条件交渉の執行部案案について

#### 第6回中央執行委員会

日程: 2024年1月30日(火)  
会場: 伊藤研修センター  
内容: 2024年春季労働条件交渉執行部案案について

#### 第7回中央執行委員会

日程: 2024年2月9日(金)  
会場: TKP市ヶ谷カンファレンスセンター  
内容: 2024年春季労働条件交渉執行部案案について

#### 第1回全国支部執行委員長会議

日程: 2024年2月9日(金)  
会場: TKP市ヶ谷カンファレンスセンター  
内容: 2024年春季労働条件交渉執行部案案について

#### 支部コミュニケーション

日程: 2024年2月10日(土)～16日(金)  
会場: 各支部にて開催  
内容: 2024年春季労働条件交渉執行部案案に関するコミュニケーション

#### ゾーンミーティング

日程: 2024年2月19日(月)～25日(日)  
開催方法: Zoomを使用したリモート開催  
内容: 臨時中央大会に向けて2024年春季労働条件交渉要求案の最終確認

#### 臨時中央大会

日程: 2024年2月27日(火)  
会場: ベルサール秋葉原  
内容: 2024年春季労働条件交渉要求案案について、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

## 緊急全国支部執行委員長会議

1月10日(水)にTKP市ヶ谷カンファレンスセンターと地方3会場(札幌、八戸、名古屋)をZoomを使用したリモート形式で接続し、「緊急全国支部執行委員長会議」を「イトーヨーカドー労働組合」と「ヨーク労働組合」にて合同開催しました。同日に開催された店長会議の中で説明された「組合員の働き方や福利厚生に関する内容」について、支部執行委員長に内容の趣旨を正しく理解してもらうため、山本社長から直接ご説明をしていただき、全体での質疑応答を行いました。

このページでは会議の中でお話しした各施策における労働組合の考え方を掲載し、詳細については2月発行予定のさんかEXPRESSにてご報告いたします。

### 会議スケジュール

- ・「労働組合あいさつ」渡邊中央執行委員長
- ・「今後の成長戦略と人事施策について」株式会社イトーヨーカ堂 代表取締役社長 山本 哲也 氏
- ・「各施策における労働組合の考え方について」竹内中央執行書記長
- ・質疑応答
- ・「総括」細谷中央執行委員長(ヨーク労働組合)、渡邊中央執行委員長

### 各施策における労働組合の考え方について

2023年9月に実施されたIYとYOの企業統合を受けて、人事制度や福利厚生制度など2社間の違いも踏まえながら、新たな制度構築に向けて定期的な労使間での話し合いを重ねています。そのような中、“特別転進支援措置”と“社員食堂の廃止と社員寮の外部化”について、企業統合以降、会社より申し入れを受け、労使協議会や継続した事務折衝を重ね、労使で確認してきた内容が、1月10日の店長会議にて発表されました。労使協議会の開催前には機密保持に関する誓約を締結の上、IY・YOそれぞれの中央執行委員より質問や意見を挙げてもらい、現場からの声として会社側へ伝えてきました。会社の基本スローガンである「変化への対応と基本の徹底」は、お客様だけでなく従業員に対しても当てはまります。今回の各施策については、社会の変化と従業員ニーズの変化への対応であることを組合としても理解したうえで、労使で確認を行ってきました。

すべてに共通して会社に伝えているのは、一つひとつの制度や項目を部分的に取り上げて協議するのではなく、包括的な人事処遇制度や福利厚生制度の見直しを行っていく中で、総合的に検討を進めていくべきではないかということです。今回の各制度の見直しや人事施策の実施に至っては、グループ会社やオーナー様など関係各所との関係や会社方針の実行スケジュールを踏まえて、先行して労使での確認を行い、決定していきたいという趣旨での申し入れでしたが、本来であれば、大きな枠組みの中で協議を行う必要があります。例えば社員食堂については食事提供の廃止という点だけではなく、新たな休憩時間の過ごし方という観点で休憩室の充実化や食料調達における店内テナント利用の見直し、店内で食品調達することを踏まえた従業員割引制度の在り方など、幅広く協議をしていかなければいけません。なお、今回、社員食堂における食事提供は廃止されることが決定しましたが、食事補助の在り方を今後どうするかという点は、切り分けて継続協議とすることを会社と確認しています。

今後の成長戦略に伴う“特別転進支援措置”を実施する趣旨については、首都圏SST事業の変革に向けた抜本的施策を進める中で働き方が大きく変わる可能性がある社員へのセーフティーネットとして、支援措置を実施するということです。一方で、経営戦略を踏まえた人材戦略についても位置づけ高く発信いただくよう会社にはお願いをしています。ここでいう人材戦略とは、経営目標を達成するための人事・人材面での戦略全般を指し、適切な人材の採用や配置、育成を行うことで経営戦略の実現に導くことを定義としています。今後のキャリアプランを考える機会が設けられる中で、IYの教育や人員配置計画といった会社の考えについて知ることで、全社員がより具体的に自身の働き方について考えることができるよう、引き続き会社と確認していきます。

繰り返しのようになりますが、今回実施される“特別転進支援措置”は「成長戦略が進む中でそれぞれが今後のキャリアを考える機会をつくる」ことを目的とした施策であり、キャリアを考える中でIY以外での活躍を希望する社員に対しては“特別転進支援措置”というセーフティーネットを会社として用意するというのが今回の施策の中身です。また、“社員食堂の廃止と社員寮の外部化”は、企業統合に伴い様々な点の見直しをかけていく中で、先行して見直される内容だということです。今回の会議内容を通じて各施策の背景を正しく理解し、すべての施策は一括りにまとめられるのではなく、それぞれ異なる趣旨のもとで実施される施策であるということを労働組合全体での共通認識としたいと思います。



## 2024年度第1回全国支部執行副委員長(パートナー組合員)研修会

1月26日(金)にTKPガーデンシティPREMIUM京橋と地方3会場(札幌、八戸、名古屋)をZoomを使用したリモート形式で接続し、「2024年度第1回全国支部執行副委員長(パートナー組合員)研修会」を開催しました。

会場全体で67名が出席し、パートナー組合員を取り巻く環境やIYの人事処遇制度について理解を深めるとともに、2024春季労働条件交渉内容及び、新たな人事処遇制度を見据えた意見交換を行いました。

地域	会場	出席人数
首都圏会場	TKPガーデンシティPREMIUM京橋	54人
札幌会場	札幌駅前ビジネススペース	3人
八戸会場	ユートリー	5人
名古屋会場	TKP名鉄名古屋駅カンファレンスセンター	5人



**講師**  
UAゼンセン副書記長 永井 幸子 様

**講演テーマ**  
パートナー組合員を取り巻く働き方  
～短時間組合員の声から政策実現へ!～

## 2024年度冬のIVY募金活動

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(災害などへの救済活動支援やボランティア活動への参加費、緊急時の積立用)」、20%を「国際・社会貢献」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 / 2,797,462円

※2024年1月30日現在



## 「Web!SANKA!」リニューアルのお知らせ

「Web!SANKA!」は、イトーヨーカドー労働組合結成40周年事業の一つとして、支部活動の充実に向けたフォロー・サポートを行うことを目的に、「組合活動を身近に感じるホームページ」として運用がスタートしました。運用スタートから10年以上経過する中、社会環境や組合員の労務構成も大きく変化しており、現在の多様化する組合員のニーズや環境変化に対応できるよう情報発信ツールを見直し、「活動の起点となるホームページ」として見やすく、わかりやすく、アクセスしやすくなるホームページにリニューアルします。詳細は改めてご案内しますので、リニューアルをお楽しみに!



※画面は、改修中の画像です。メニューやデザインなど変わる場合があります。