



ななないろ

- 会長あいさつ
- 2023春季労働条件交渉報告
- 下期活動告知
- 健康診断結果の活用について

集う組織の自主自立を高める 連帯と連携の取り組みを

1. 日本社会・経済を取り巻く 情勢について

世

世界は、欧米先進国の需要回復とロシア・ブーチン政権によるウクライナ侵略等に伴うエネルギー・穀物価格の高騰などにより、世界的な物価上昇と為替の急激な変動が発生しました。こうした状況の中、日本においても原材料価格やエネルギー価格が高騰し、昨年から明確な物価上昇局面となりましたが、日本国内の消費者物価上昇率は他の国よりかなり低く、サプライチェーンにおける価格転嫁が十分に行われていない実態があります。海外の消費者物価上昇と円安は輸出産業には、プラスに働きますが、私たちのような国内消費向けの産業は、輸入原材料やエネルギー価格の上昇を適正に売値に反映しなければ収益も利益も維持することはできません。

一方、これまで日本は25年以上の長期にわたる賃金が停滞し、消費者物価も大きく上がることはありませんでした。結果として先進国の中で最も賃金が安く安い国の一つとなりました。極端に言えば、日本は相対的に「貧しい国」の方向に突き進んできたということです。こうした状況を脱するには何をどうするべきなのか。今年の春闘は、そういった環境下で行われ、これは今年限りで解決するものではありません。中長期的な視点をもって、国や行政は無論、産業や企業も参画し、日本の将来を見据えた取り組みが求められると思います。

先般公表された報告によれば、外国人を含む日本の総人口は、前年を下回る1億2494万7千人となり、12年連続の減少で約30年前と同じ水準となりました。人口が今と同じ1億2400万人台だった1993年は、経済活動の中心となる生産年齢人口（15〜64歳）が7割を占めていましたが、現況では6割を割り込み過去最低の水準となり15歳未満の世代も減少傾向にあるなど、労働力不足を補う生産性の向上が急務とされています。2100年には日本の



会長 渡邊健志

人口は現在の半分となる6,000万人程度になるとの試算が出ています。ちょうど1925年（大正14年）の人口とほぼ同等となるようです。この人口減少社会の動向は死亡数と出生数との差によるものであり、近年の年間出生者数が80万人を切る一方、自然死亡者数は来年以降、加速すると言われています。現行の社会システムでは高齢者を支える労働者の負担はより重くなり、その負担を負いつつ、自分たちの生活（子育てや介護・介護）水準を維持もしくは向上させていかなければなりません。労働生産性の抜本的向上を背景とした一人当たり所得向上と、子育てや介護と仕事の両立がしっかりと支援され、より多くの人たちが支える側に参加できる社会保障の見直しが不可欠です。現政府の具体策の展開に向けた動向に注視しつつ、連合や支援政党、業界団体と連携し、産業の健全な発展と雇用確保に視点を置いた対応を行っていく必要があります。

一方、世界人口は2050年までに急速に増加し、100億人を超えていくと試算されています。増え続ける人口に教育や雇用が追いつかず格差拡大への懸念に加え、深刻さの増す貧困や飢餓、そして温暖化を含めた環境問題、食糧問題など、課題解決に向けたSDGsの旗印のもと、グローバルな視点をもってルールの変更や行動規制、変わりゆく価値観を捉え、本質を理解した取り組みに繋げていかなければなりません。

2. 2023年度 春季労働条件交渉について



春闘は経年の情勢とは大きく異なった環境下での交渉となりました。政労使が一致して「物価高に負けない賃上げを行い、その賃上げの内容も賃金の底上げとなるべアでの実施」という考えが社会全体に発信されるとともに、大手企業が、マスコミ・メディアを通じて、高水準での賃上げ率、金額を検討している旨、その方向性が伝えられるなど早期に、相場形成のベースが作られました。その大きな潮流はトヨタを始めとする大手企業の満額回答を引き出しました。改めてその原動力となった要因を整理すれば、大きな社会・生活不安となつている、エネルギー価格と原材料費の高騰による「止まらない物価高」と、国内の最大課題である少子高齢化を発端に、労働人口の減少がもたらしている「人材・人手不足」にあります。このような社会与件を捉え、上部団体における統一闘争方針に則り、近年では見られなかった水準での要求を組み立てました。今年の重要な考え方としては「生産性向上と物価高に対応していくための人に対する投資」であり、今後の「持続的な賃上げ」のできる環境や構造づくりに取り組むスタートの年という認識を共有に持つということでした。

妥結状況（4月3日現在）について、正社員組合員は総合計12,349円（4.14%）、べアを含む賃金引き上げ分は7,740円（2.51%）でした。また短時間（パートタイム）組合員は総合計58,77円（5.65%）の引き上げとなり、8年連続で正社員組合員の引き上げを回り、雇用形態間格差は正の流れが加速しています。べア等引き上げ分だけでも物価上昇分を大きく超える結果となりました。

他産別や主要な流通各社の情勢を整理すると、製造系の産別は総じて大手を中心として好業績を背景に満額回答や昨年を上回るべア回答での妥結となっております。また流通産業において

は、企業業績に関係なく賃上げ規模に格差が生じ、妥結内容が2極化しました。労連全体における妥結結果については、例年を大きく上回る結果となったものの、グループがおかれる現状と事業会社それぞれ企業業績を慎重かつ冷静に捉えた交渉結果となりました（別頁にて表記）。過去は同業他社との労働条件を比較した交渉が中心でしたが、加速化する人手不足や働く環境と働き方へのニーズに変化が起る中、どのような形で人材確保と定着につなげていくかに考え方がシフトしています。

肝要なことは今交渉を通じて加盟組合労使が経年におけるそれぞれの交渉・妥結経過を認識し、「社会水準との格差」を共有し続けることで、そして何より、労働力の価値が変わるなか、労働市場における価格が今後高まっていくことなかで、労働力の確保（採用・定着力）とその質の向上といったことが将来的な企業資産となることです。経営としての判断が非常に難しい時代局面にある中、生産性の向上を目指し、限られた原資を企業体質の強化に向けられる確固たる意志を労使で一致させ、目指すべき水準を定め、中長期的な視点で取り組み続けていくことが必要です。このことに対峙していくためにも、私たちは成長投資の源となる「利益」を意識した「働き方」の改革が求められます。「涸れた井戸から水は汲めない」という生産性運動の基本的な考え方に立ち返り、常にそれを軸とした労使協議を進めていきましょう。

3. グループを取り巻く環境と経営方針

4 月6日に公表された2023年2月期連結決算は、売上高が11兆8113億

円（前期比135.0%）、営業利益が5065億円（前期比130.7%）、当期純利益が4758億円（前期比132.7%）となりました。いずれも過去最高を更新しましたが、セグメント別の表情が大きく変わらず、主要部門ではCVS事業を除き苦戦を強いられています。一

部、株主から現行の経営戦略に厳しい指摘を受け、一定の回答を求められるなど取り巻く環境は緊張感を高めています。

2030年の実現を目指す戦略・構造改革は、「食」を中心とした世界トップクラスのリアルグループ」として、個別事業における粗利益の改善、低収益事業の構造改革に注力することを軸としています。特に首都圏に集中するスーパーストア事業の持つ調達力やサプライヤーネットワーク、そして現在整備を進めているインフラを活用することで、スーパーストア事業だけでなく国内外コンビニ事業の成長につながることに、スーパーストア事業がセブン&アイの成長戦略、競争優位性確保に必要不可欠であることを改めて強調されました。描かれるスーパーストア事業は売上規模こそシリンクするものの、25年度までに550億円以上の利益（EBITDA）を確保し、4%を超えるEBITDAマージンへと引き上げる戦略をコミットしています。これは大変高い目標であり、この3年間で達成するまでの道りは生易しいものではありません。

現状の百貨店事業の株式譲渡交渉・契約に関しては、さまざまな事情によりクロージングに向けては一定の期間を有していることに伴い、真偽はいろいろありますが報道がなされています。その対応については別項で触れますが、セブン&アイ・ホールディングスがグループの持続的成長を目指すうえで、今後も中期経営計画は適宜アップデートされ、グループ戦略は再評価されていきます。グループが目指す姿とその道のりを理解しつつ、私たちが拘り続けるのは職場の組合員やご家族の想いであり、雇用を守ることです。常にそのことを念頭におきながら、経営方針を正しく伝え、その実現力を高めることを含め私たち労働組合の役割と使命を果たしていこうと思います。

4. 政治活動「統一地方選挙」について

目 下、2023年4月に行われている統一地方選挙において、私たちの上部団

体であるU Aゼンセンは、34都道府県支部から現職・新人併せて83名の組織内・準組織内候補者を推薦決定し、活動に取り組んできました。上部団体が定める産業政策をベースに、地方行政における連携の活動を推進するメンバーと確認されています。現時点での前半戦の結果（4月10日現在）は43名中33名の当選と大きな成果として確認されています。後半戦についても上部団体方針に則り、引き続き力を尽くしていただいています。

政策の大きな枠組みは国政で決定されますが、医療や介護、子育て支援など、私たちの生活に深く関わる事柄の多くは地方行政に具体的な運用が委ねられています。結果に拘り取り組むことはもとより、取り組む重要性を関わる仲間全員が理解し、今後も継続的に政治活動の日常化を目指した取り組みを推進していきましょう。

5. 2023年度下期活動に向けて

グ ループを取り巻く環境は常に変化するなか、労働組合が活動に取り組む上で何より重要なことは、それぞれの事業会社の再成長に向けた方針や考え方を正しく理解した上で、着実な成果に繋げていくための行為や行動を起こすことに尽きます。小売・サービス業はマンパワー産業であり、一人ひとりが持つ能力が結果することで大きな成果を生み出します。労働組合が持つ「涸れた井戸から水は汲めない」の考えの根幹は、人の持つ潜在的な力を活かしていくことにあり、それが「個々の事業会社の存在意義」を社会に示すこととなります。そして社会の評価が「利益」という形で私たちに返ってくるということがこの言葉に込められています。

常にこの考え方に立ち返りつつ、労働組合・労連活動への引き続きの参加・参画を宜しくお願いたします。

セブン&アイグループ労働組合連合会 組合員の皆さまへ

グループ経営方針に対する労働組合の対応について

セブン&アイグループ労働組合連合会に集う加盟組合、組合員の皆様におかれましては、大変、厳しい社会環境のなか、日々の業務にご尽力いただいていることに心より敬意を表します。

さて、私たちの働く仲間であるそごう・西武労働組合について、昨年1月に百貨店事業の売却が報道され、その後、2022年5月26日のセブン&アイ・ホールディングス株主総会において、「あらゆる選択肢を視野に入れて今後の方向性を検討する」とそごう・西武の株式売却を含めた方針が改めて示されました。この1年の株式譲渡に向けた交渉が進むことと並行し、セブン&アイグループ労連はそごう・西武労働組合と連携を図りながら、雇用およびそれにかかわる売却条件についての開示および事前協議を求めてきました。私たち労働組合としての動向についても一部、報道されておりますが、この度の案件についての労働組合としての基本的なスタンスと考え方は以下の通りです。

株式譲渡に対する考え方

株式会社セブン&アイ・ホールディングスがストラテジック・レビュー（事業の戦略的な見直し）を行うことについて、純粋株式会社としての重要な役割であることを含めて是非を問うものではなく、むしろあるべきベストオーナーを定め、企業価値の最大化を目指す必要な機能と認識している。

要請・要求事項

当該事業所で働く従業員は様々な不安を抱えながらも決定事項がないが故に動向を見守っている。雇用に対して一定の配慮をもって交渉に臨まれていることは共有をいただいているものの、その詳細については伝えられていない。憂慮しているのは今後、店舗コンセプトが既存取引先、地域社会や顧客を置き去りにした株主還元最優先の一方的な決着となることであり、それにより波及する「雇用の確保・労働条件の維持」ならびに「ブランド維持・事業継続」の是非である。

今回の百貨店事業の一連のストラテジック・レビュー（事業の戦略的な見直し）、その後の株式譲渡交渉・契約に関しては当該事業会社のそごう・西武労働組合の問題に留まりません。セブン&アイ・ホールディングスがグループの持続的成長を目指すうえで、今後も中期経営計画は適宜アップデートされ、グループ戦略は再評価されていきます。ストラテジック・レビュー（事業の戦略的な見直し）と事業ポートフォリオの見直し（利益を出すための事業の選択と集中）は必要に応じて適宜実施されます。そのことを前提に私たち労働組合は役割と使命を明確に、上部団体（UAゼンセン）と連携のもと取り組みを進めていきます。私たちは株主と並ぶ企業の重要なステークホルダーであり、かつカウンターパート（対等な立場の相手）です。持株会社、事業会社、従業員、売却先、顧客といったすべての関係者にとって、協議し尽されたより最良な結果を求めるとともに、組合員の皆様とそごう・西武のご家族の安心が得られるように雇用を守り、健全な会社経営を目指した活動を推進してまいります。組合活動への引き続きのご理解・参画をよろしくお願いいたします。

2023年4月

セブン&アイグループ労働組合連合会
会長 渡邊健志

— 2023年度 春季労働条件交渉を取り巻く環境 —

UAゼンセン中央闘争委員会スケジュールと労連機関会議

11月 7日 (月) 政策フォーラム	1月18日 (水) UAZ中央委員会	3月13日～ 部門中間会議<歯止め>
11月 4日 (金) 第1回中央執行委員会	1月19日 (木) UAZ部門評議員会	3月15日 (水) Aグループ交渉日
11月17日 (木) 第1回実務担当者会議	1月27日 (金) 第3回実務担当者会議	3月22日 (水) Bグループ交渉日
11月22日 (火) 第1回委員長会議	1月30日 (月) 第2回委員長会議	3月31日 (金) Cグループ交渉日
12月19日 (月) 第2回中央執行委員会	2月 2日 (木) 第3回中央執行委員会	
12月20日 (火) 第2回実務担当者会議 人事労務ウェビナー	2月13日 (月) 第4回実務担当者会議	
	3月 6日 (月) 第3回委員長会議	

グループ経営労使協議会

環境変化に対応できる働き方や処遇などを変化させていくことに対し、一番いいとされる対応を労使で事前に協議ができるような関係性を持つこと。

このような時代での経営に直面しているからこそ、一人でも多くの方に理解をいただくことため、グループ労使間でもう一步踏み込んだ関係づくりを進めていくことを目指したい。

【開催概要】

1. 日 時 2023年2月8日 (水)
2. 場 所 二番町本部会議室 (9階)
3. 出席者

【会社】

(株)セブン&アイ・ホールディングス
代表取締役社長 井阪 隆一
代表取締役副社長 後藤 克弘
取締役常務執行役員 経営推進本部長 伊藤 順朗
人事企画本部長 榎本 拓也

【労連】

セブン&アイグループ労働組合連合会
会長 渡邊 健志
副会長 北山 淳
副会長 寺岡 泰博
事務局長 小鷲 良平

【議 題】

1. 2023年度春季労働条件交渉について
2. 新時代における集团的労使関係の在り方について
3. 労使情報交換

	労連からの提案	HLDGS.からの回答
① 春季労働条件交渉について	<p>(1) 取り巻く環境</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組合員の生活を取り巻く環境変化や雇用情勢をはじめとする概況を共有し、とりわけ、今週等における物価高が与える組合員の生活への影響について ・政労使の動向に加え、上部団体であるUAゼンセンの方針としてベースアップで4%、定期昇給も含めて6%程度ということを交渉期間前に共有した <p>(2) 労連の要求の考え方</p> <ul style="list-style-type: none"> ■厚生労働基準の確立を目指し、統一闘争に参加 ■セブン&アイ労連の統一要求項目 <ol style="list-style-type: none"> 1) ここ経年で継続的交渉となっている項目を改めて要求 2) 総実労働時間の短縮に向けた取り組みの推進 3) 積み立て有給休暇制度の導入についての検討 <p>今年度を取り巻く環境は経験したことのない状況であり、各事業会社の営業概況もさまざまである。社会的賃上げの必要性を認識しつつ、今ある状況だけに左右されることなく中長期的課題解決に向けての労使協議を進めていく。ご理解とご協力をお願いしたい</p>	<p><井阪社長></p> <p>今年の賃金を取り巻く環境は承知をしている。できる限りのことを検討すべきだと思う。グループでは最高益となっているが、一方で負債が過去にない金額となっている。1昨年の大型買収により自己資本比率が大きく変わっている。海外事業は好調に推移しているものの、国内事業は厳しさがあるということにご理解をいただき、企業内労組ということからも、事業会社の経営層と十分に確認をしながら協議をしていただきたい。すでに大きな賃金改定方針を示している企業もあるが、そういった社会情勢にも配慮しながら各事業会社にはいきなり労使間の中に溝を設けるような話をするのではなく、状況を見極めてやって欲しいと伝えている。</p> 
② 新時代における手段的労使関係の在り方について	<p>現代社会における労務問題は多岐にその対応が必要とされ、私たち労働組合はもとより、企業や組織は日頃から高い意識を持って、考え方を適応させ、適切な対応をしていかなければならない。</p> <p>また労働者と会社との間で何らかの問題が発生し、労働紛争に至っているケースは増加しており、特に個別労働紛争は右肩あがりとなっている。労働紛争は、個別労働紛争と集团的労使紛争の2つに分類される。</p> <p>日頃より、企業別による労使が集团的労使関係を築くことにより、所属する労働者の権利を守ることはもとより、企業にとってのリスク管理にもつながる。</p> 	<p><井阪社長></p> <p>今までと同じ形態でそれぞれの事業領域で成長を続けていくことは非常に難しくなっている。様々なリスクについての共有があったが、求められることへの対応スピードが変わってきていることが実態としてある。それをクリアするためにも必要なことだと思う。</p> <p><後藤副社長></p> <p>組合と所属事業会社の関係においては、それぞれの事業会社の中において、組合が機能するということが基本中の基本である。ホールディングスがどういう立ち位置でいられるかということ、事業会社労使の議論を健全にバックアップするということである。企業の中長期的な成長がないと人的資本への投資は、リターンを生むから人的資本になりうるのであって、労働組合と経営は両輪になっていくべきである。健全な協調関係をどう作っていくかが大切である。</p>



労連事務局長 小鷲良平

2023春季労働条件交渉は、例年よりも早期に相場形成に向けた動向が確認され、その流れを汲むように集中回答のヤマを迎えていきました。背景にある深刻な物価高に政労使、企業団体、連合が賃上げに向けた方向性を一致させていきました。昨今の日本の実質賃金が上昇しない現実に加えて、労働人口の減少や人材投資という考えの潮流を受け、「質」も「量」も求められる機運となりました。グループ内の労使においては、大きな社会要請を意識しつつも、グループ戦略の再評価に伴う中期経営計画のアップデートなどにより、今後の経営を意識した交渉になり、社会相場とは乖離する結果となりました。

グループの中期経営計画、事業ポートフォリオの見直しに対しても対応が求められる中、私たち組合員の幸せ実現は企業の成長と発展が欠かせないという一方で、社会情勢は未だ物価高の情勢にあり、次年度以降も引き続き賃上げが必要であることも間違いありません。持続可能な企業経営のためにも事業会社労使間では適宜、積極的な労使協議を重ねながら、経年の交渉経過を意識共有しながら単年度に留まらない中長期な交渉を進め、持続的な賃上げを実現できるように引き続き取り組んでいければと思います。

UAゼンセン全体の妥結状況(2023年4月3日現在)

＜正社員組合員＞部門別・前年同組合比較

		総合計（制度昇給、ベア等込）引き上げの案計					（内）宝金引き上げ分計明確にわかる組合の 委金引き上げ分（ベア等）の案計				
		組合数 人数	2023妥結		前年差		組合数 人数	2023妥結		前年差	
			額（円）	率（%）	額（円）	率（%）		額（円）	率（%）	額（円）	率（%）
単 純 平 均	製造産業部門	164	10,059	3.67%	4,342	1.56%	98	6,186	2.14%	4,817	1.66%
	流通部門	145	11,025	3.89%	5,123	1.77%	65	7,307	2.41%	5,387	1.75%
	総合サービス部門	99	12,560	4.40%	6,562	2.29%	57	7,408	2.54%	5,832	2.00%
	全体計	408	11,009	3.92%	5,158	1.81%	220	6,834	2.33%	5,248	1.78%
加 重 平 均	製造産業部門	92,327	12,917	4.14%	5,473	1.76%	76,045	7,630	2.46%	5,769	1.85%
	流通部門	234,609	11,775	4.02%	5,381	1.80%	141,819	7,814	2.55%	5,724	1.84%
	総合サービス部門	60,617	13,707	4.59%	7,463	2.48%	32,819	7,678	2.51%	6,074	1.99%
	全体計	387,553	12,349	4.14%	5,728	1.90%	250,683	7,740	2.51%	5,783	1.87%

＜短時間組合員＞

		総合計（制度昇給ベア等込）				
		組合数／組合員数	2023妥結		妥結同組合前年比	
			額（円）	率（%）	額（円）	率（%）
単純平均	173	52.6	4.95%	28.8	2.68%	
加重平均	581,208	58.7	5.65%	35.2	3.35%	

■セブン&アイグループ労働組合連合会妥結概要

組合名	23年度【要 求】						23年度【妥 結】					
	賃金改定要求合計		定期昇給		ベア・賃金改善		賃金改定要求合計		定期昇給		ベア・賃金改善	
	昇給額	率	昇給額	率	昇給額	率	昇給額	率	昇給額	率	昇給額	率
イトーヨーカドー	11,661	3.28%	4,098	1.15%	7,563	2.13%	7,138	2.01%	4,098	1.15%	3,040	0.86%
セブン&アイ・フードシステムズ	13,501	4.28%	4,047	1.28%	9,454	3.00%	8,152	2.59%	4,047	1.28%	4,105	1.30%
ヨーク	11,051	3.51%	3,465	1.10%	7,586	2.41%	6,990	2.22%	3,465	1.10%	3,525	1.12%
全丸大	11,166	3.07%	3,645	1.00%	7,521	2.07%	6,720	1.85%	3,645	1.00%	3,075	0.85%
サンエー	14,500	5.89%	3,388	1.38%	11,112	4.51%	6,132	2.49%	3,388	1.38%	2,744	1.11%
ヨークベニマル	11,169	3.56%	3,624	1.15%	7,545	2.40%	11,169	3.56%	3,624	1.15%	7,545	2.40%
赤ちゃん本舗	13,789	4.69%	4,571	1.55%	9,218	3.13%	9,290	3.15%	4,571	1.55%	4,719	1.61%
そごう・西武	21,853	5.95%	5,903	1.61%	15,950	4.34%	10,621	2.89%	5,903	1.61%	4,717	1.28%
シェルガーデン	12,377	4.56%	0	0%	12,377	4.56%	7,206	2.64%	0	0%	7,206	2.64%
ロフト	13,286	4.45%	2,036	0.91%	11,250	3.77%	0	0%	0	0%	0	0%

WELL BEING 特集

健康診断結果

届いたら

ここをチェック!



※ここでご紹介する情報は抜粋した内容です。健康保険組合から届く情報と健康診断結果を照合して、ご自身のカラダと向き合って仕事に臨みましょう。

春は健康診断結果が戻ってきます。

健康な人も、気がかりなことがある方も、関心を持たないと正しく理解が難しい健康診断結果数値を解説いたします。ぜひ、組合員の皆さんの改善行為のご参考にしてみてくださいはいかがでしょうか。

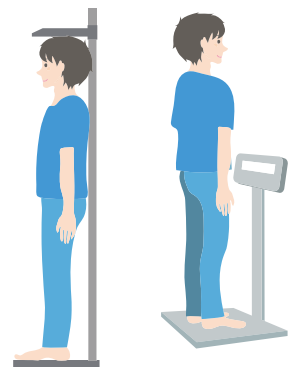


■ 身体計測

身長に見合った適正体重かどうかを判定するBMI値を測定する検査項目です。

BMI値(単位kg/m²) = 体重(kg) ÷ 身長(m)の2乗

要検査・生活改善(低体重)	18.4以下
基準範囲(正常域)	18.5~24.9
要検査・生活改善(肥満)	25.0以上



■ 血糖 糖尿病を調べる第一段階として調べる



〔血糖値改善＝生活習慣病改善〕

糖尿病の早期は無症状ですが、高血糖が続くと、血管をいため、さまざまな合併症が出現します。早期の生活習慣の改善をおこなっていただき、健康診断を毎年受診して経過観察が必要です。

	空腹時血糖(単位:mg/dl)	HbA1c(単位:%)
基準範囲	99mg/dl以下 かつ 5.5%以下	
軽度異常	<u>以下のいずれか該当した場合</u> ・ 100－109mg/dl かつ 5.9%以下 ・ 99mg/dl かつ 5.6－5.9%	
要再検査 ・ 生活改善	<u>1)、2)、3)、4) いずれか該当</u> 1) 110－125mg/dl 2) 6.0-6.4% 3) 126mg/dl以上 かつ 6.4%以下 4) 125mg/dl以下 かつ 6.5%以上	
要精密検査・治療	126以上mg/dl かつ 6.5%以上	



■ 血圧

血管の内側にかかる圧力をチェックし、正常に心臓のポンプが機能しているか、低血圧・高血圧かを判断する項目で心臓や血管の以上の発見に利用します。

	収縮期	拡張期
基準範囲	129以下	84以下
軽度異常	130－139	85－89
再検査・生活改善	140－159	90－99
要精密検査・治療	160以上	100以上

高血圧改善

- ① 1日の食塩摂取量を6g未満に抑える
- ② 運動をする
- ③ BMIが高値の方は減量すること
- ④ 喫煙者は禁煙すること

低血圧改善

- ① 規則正しい生活(1日3回の食事、適度な運動など)
- ② 食生活見直し(バランス)
- ③ 食後はカフェインを摂取する
- ④ 入浴時にマッサージ

今回は生活習慣を見直すことで改善しやすい項目を取り上げました。健康診断結果が届きましたら、必ず異常値が出ていないかご確認ください。また、健康診断結果は他にも健康状態を確認することができます。安心して働くことが大事ですので、ぜひ組合員同士声を掛け合ってよりよい働く環境を目指しましょう。

BUYキャンペーン2023

セブン&アイ労連合計で14,149件のご応募をいただきました。各単組趣向を凝らした活動への取り組みありがとうございます。引き続き労連活動への積極的な参加・参画をお願いいたします。

■応募件数結果

組合名	組合員数	応募件数	組合名	組合員数	応募件数
IY労組	21,955人	7,187件	YB労組	9,518人	2,705件
7FS労組	3,204人	1,171件	AH労組	1,044人	218件
YO労組	4,800人	1,220件	SS労組	4,650人	508件
MD労組	160人	221件	LFT労組	2,658人	852件
SAN労組	110人	25件	SHG労組	379人	42件
			労連合計	47,980人	14,149件

■Wチャンス賞でいただいたメッセージのご紹介

応募者所属組合	買物体験をした事業会社名・店名	買物体験エピソード
ロフト労働組合	イトーヨーカドー	更衣室のロッカーが自分と近い方で、ずっと挨拶程度だったのが、買い物した際に偶然その方のレジで、それを機にその後は更衣室でお会いした際、会話するようになりました。
イトーヨーカドー労働組合	ロフト	初心者マークを付けた実習生らしき若い女性がレジ対応をしてくれたのだが、初々しいながらも、終始笑顔が素敵でとても癒やされ、気持ちの良い買い物が出来た。また利用したい！
イトーヨーカドー労働組合	デニーズ	12月にデニーズよりパスデークーポンが届きました。年齢的にお祝いするのも、恥ずかしい気持ちもあり、特にしてもらうつもりは無かったのですが、せっかくのクーポンを買ったこともあり、今回使ってみました。デザートが無料でつけてもらい、とてもうれしい気持ちになりました。また、次の自分の誕生日もクーポンが届けば、自分ご褒美として、食べにいかこうと思っています。
イトーヨーカドー労働組合	赤ちゃん本舗	第一子が3月に産まれる為アカチャンホンポでまとめ買いしました。キャンペーンチケットが一度のお買い物で全部なくなったのは初めてのことで、店員さんと一緒に笑ってしまいました。あの時一生懸命チケットを数えてくれた店員さん、ありがとうございます。
シェルガーデン労働組合	デニーズ	あめいろたまねぎのスープハンバーグが本当に美味しいです。石窯ブルーとよく合います。
そごう西武労働組合	ロフト	歯列矯正をしているため矯正用の歯ブラシを購入したのですが、すごく使いやすくていつもロフトで購入しています。
ヨーク労働組合	イトーヨーカドー草加店	改装後のお店で、とても綺麗になっていました。今回は1歳の孫と私の2人で、ゆっくりできませんでしたが、今度はゆっくり楽しみたいです

活動告知 2023年度グループ労使研究会の開催について

1. 開催目的

流通・サービス産業、グループの発展を目指し、グループ各社の経営幹部と各単組の中央役員が一堂に会し、生産性向上活動の推進、持続可能な社会の実現に向けた協働を目指し、共通の課題認識と知識・見識を高める場として開催する。交流を深めることにより健全な労使関係の構築を目指す。

2. 開催日時

2023年6月29日（木）13：00～16：45（終了予定）

3. 開催方法

集合開催（リモート併催）

会場：伊藤研修センター

4. 内容

基調講演①：（株）マザーハウス代表 山口氏

基調講演②：UAゼンセン流通部門副事務局長 瀬戸氏

5. 参加対象

（会社）人事実務責任者他

（組合）中央執行委員・中央委員



Vol.35

令和5年5月2日発行

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

セブン&アイグループ労働組合連合会