



なないろ

なないろの思いをつなぐ
架け橋でありつづけたい

Vol.34

- 会長あいさつ
- 第44回定期大会報告
- 2023年度春季労働条件交渉
- 単組活動報告

2023年を迎えて

～自主自立によるキャリア構築と企業価値の向上を目指して～

2023年を迎えて 不確実性の時代

荒天に準備せよ

2

023年の幕が明けました。依然として新型コロナウイルス感染症への対応が求められていますが、そのことも含めて緩やかな日常となりつつあります。2023年以降も見通しのつかない不確実性の高い時代であると見込まれています。社会・経済は一時期の混乱を乗り越えつつあり、プラスな与件も見られるようになりました。全国旅行支援の効果などで、対面型サービスを中心に個人消費は緩やかに増加し、インバウンド需要なども増加が見込まれています。感染第8波の拡大は未だ懸念されていますが、行動制限が課されないうえ、感染症対策も進展しており、経済への影響は踏みどまっています。

一方で、資源価格上昇や日米金利差拡大を受けた円安によって物価上昇の勢いが強まっており、消費者マインド悪化、実質購買力の低下により支出が抑制されています。また、世界的な物価上昇を背景に、米国を

はじめとした各国で金融引き締め政策が進められており、金利上昇が世界経済の回復ペースを鈍らせ、輸出が減少するといった景気下振れリスクが顕在化すれば、今後の景気回復が大幅に鈍る可能性があります。また、労働需給がタイト化しつつあり、人手不足を背景に供給制約が発生する懸念もあるなど、その都度起こる事象への対応が求められます。

肝要なのは予測し、準備をしておくことです。モノの価値や考え方が昇華していく時代局面にあり、私たちは固定観念にとらわれることなく柔軟な発想と広い視野での対応が必要です。創発の時代、まさに「思い込みを捨て、思い付きを拾う」議論をしていかなければならないと考えます。



2023春季労働条件交渉 生活向上を実感できる

実質上昇を目指す

2

023春季労働条件交渉を取り巻く環境はここ近年では類を見ない状況に置かれており、今交渉の基本的な考え方について例年以上によく理解をしておく必要があります。

要求根拠となる消費者物価指数について、2022年度は3%前後上昇し、実質賃金は大きく減少すると見込んでいます。これは消費税増税の影響を除けば40年ぶりの上昇率です。また、2000年以降、時間あたりの実質労働生産性の伸びは年平均1%弱であり、実質賃金の伸びがそれに追いつかず、労働分配率も低下の一途を辿っています。個人消費を支え経済の安定的な成長を実現し、組合員の生活の向



会長 渡邊健志

上をはかるため、生産性の向上を踏まえた実質賃金の引き上げが必要であると考えます。

加えて、幅広い業種、職種でコロナ禍以前と同じ人材不足状況に戻りつつあります。賃金を積極的に引き上げ、人材を確保し、人への投資をしていかなくは企業を持続的成長はありません。人への投資、人材不足への対応はもはや急務と言えます。上部団体であるU Aゼンセンは賃上げの社会的必要性を発信し、世論喚起を行いつつ、制度昇給等の賃金体系維持分に加えて4%程度、合計6%程度の賃金引き上げを目指すとなりました。並行して、取引適正化、価格転嫁対策、税制支援、助成金の拡充などについて政策要請をしていく姿勢をとっています。

セブン&アイグループ労連はその時々の情勢を正しく認識し、また経年の交渉内容を踏まえたうえで、中長期に交渉する継続的な視点を持って取り組んでいます。いかなる時代においても組織としての社会的な責任・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

種の格差を是正し、公正な労働基準の確立を求めてきました。現代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ています。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るなど、今春の交渉においては「人への投資」として労働条件改善項目を捉え、生産性向上に取り組む必要があります。依然として先行きの見通しが悪い営業環境にあり、グループ・事業会社における中長期的な成長と発展についての協議はもちろんですが、



世界的潮流と国内における世論や社会要請を正しく認識し、例年以上に労使による質の高い協議を行っていくことが必要です。

人的資本経営

「人の成長と可能性の時代へ」

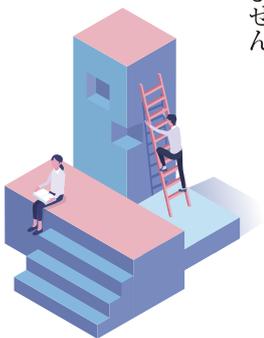


人的資本経営とは、従業員が持つスキルや知識を「資本」と

みなし、投資の対象として持続的な企業価値の向上につなげる、今までにない経営の在り方とされます。従来、人材は資源・コストとして捉えられてきました。大量消費時代を背景に、人的コストを投入した分だけ生産性が高まる中で、年功序列や終身雇用といった慣行で量的人材の囲い込みが当たり前のようになっていました。なぜ今、人的資本経営が求められるのか。その背景には、ESG投資などの考え方や人材・働き方が多様化していることなどが挙げられます。

2022年8月、内閣官房より「人的資本可視化指針」が発表されました。これは先程来からある企業の人的資本の可視化を目指した指針で

す。先行するアメリカや欧州を追う形で、国内では2020年9月から議論が始まり、2021年の改訂版「コーポレート・ガバナンスコード」に「人的資本に関する開示・提示」が盛り込まれました。金融庁が2023年にも、有価証券報告書への記載を義務付ける動向があることなどからも、企業の迅速かつ継続的な対応が必要とされています。現代における企業の持続的発展と成長には経営戦略と連動する人材戦略の策定が重要とされ、企業経営は実効性と実現性の高い戦略を打ち出さなければなりません。このことは、より高度な人材マネジメントが求められる時代において、労使対話の充実を図ることなくして真価を得ることはできません。



セブン&アイ・ホールディングスの描く未来

先

般、発表されたグループの2022年度第3四半期決算は、営業利益が前期比30%増のS、QCH億円と発表されました。上期から継続して第3四半期の業績は収益・利益ともに前年・計画を大きく上回る結果となっています。目下、大変厳しいエネルギーコストの上昇分を吸収する形となっています。国内外のコンビニ事業の好調が要因で、通期業績予想についても上方修正がなされました。

セブン&アイ・ホールディングスは新たな時代へと向かっています。



多くのステークホルダーとの共感経営を前提にグループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指すとして、Speedway社の株式取得を機に、「世界トップクラスのグローバル流通グループへの飛躍」が掲げられました。実現のためのアクションとして

① 事業ポートフォリオの見直しと最適運営に向けたアクションの加速

② キャピタル・リアロケーションプランの策定

③ ガバナンス体制のトランスフォーメーション

3つの施策を公表しています。私たちは経営の重要なカウンターパートナーとして、その考え方について正しく理解するとともに、従業員視点での提言や協議に参画をしていくことが必要です。

事業ポートフォリオの見直しについては、この度の百貨店事業の売却案件にあつたように、そのデイルの過程のなかで労使による協議機会の設置を伝え続けてきました。純粋持ち株会社の使命はグループの全体

最適の実現とされ、それはすなわち事業ポートフォリオの最適化とも言い換えられます。株主を中心としたステークホルダーとの対話のなかで、常に変化に対応すべく事業や投資方針などを見直していくこととです。グループの持続的成長と発展のために、この方針に沿ったグループの経営判断がこの先も執られていきます。重要なことは各事業会社が、社会やマーケット、グループにおける自らのパーパス（存在意義）を掲げることであり、労使の意識を一致させたなかで生産性を高め続けていくことです。「ベストオーナー」とは事業と従業員を含む経営資源を向上させ、中長期的に企業価値を最大化することが期待できる経営主体とされます。グループと事業会社、所属する企業と働く私たち、この相互のエンゲージを高めようとするとき、不可欠なことはそれぞれが何を目指しているのかということ

を明確にしておくことであり、それをお互いが理解し続けるということとです。「世界トップクラスのグローバル流通グループへの飛躍」を目指

すグループの未来に、私たちは何を目指し、エンゲージするのか。常に自らの立ち位置を確認し続けることが、未来を実現することに繋がるのです。



生産性三原則の現代的意義を

依

然として続く厳しい営業環境のなか、生産性三原則の考え方について度々お伝えしてきました。

改めて生産性運動とは、「経済の発展のためには生産性向上に関する経営と労働の協力が必要であり、そのことが労働者の経済的、社会的地位をもたらし」という考え方であり、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のことです。これは戦後、荒廃した経済の再建を目指した欧州の取

り組みをモデルとしました。この三原則とは：

- ①雇用の維持拡大
- ②労使の協議と協力
- ③公正な配分

とされ、1955年の運動スタートから50年間で経済規模を60倍弱まで押し上げたと報告されています。成熟した国内経済、時代が大きく変わってもこの生産性三原則の考え方は変わることはありません。経営手法や資産や資本の考え方が大きく移り変わるなか、この三原則を現代的に再定義し、新たな時代に向けた取り組みを推進していく必要があります。

生産性運動の大きな柱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団的関係の中で、労使で定める必要な事項について事前に協議し、相互で正しい認識をもって合意形成を図ることです。今日に至るまで、そういった取り組みをもって雇用や働き方のルール、成果配分のルールを定めてきました。近年のグローバル化やAI化、気候変動や新たな自然の脅威、SDGsのような価値の変遷、現代的資本主義へのシフトによる経営環

境の変化など、これらが労働関係に与える影響は大変大きく、前例の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、個別労働紛争も増加しています。改めて三原則の重要性に立ち返り、おかれる環境を正しく認識し、政府（政治）、経営者、労働者の社会的対話を進めていくことが重要です。この重要性についてグループ・事業会社労使での理解を深めていき、積極的な対話機会を設けていかなければなりません。



自主自立による キャリア構築と企業価値の 向上を目指して

組

組合員の幸せの追求を労連活動の中期ビジョンに掲げ、取り組みを進めています。私たちは雇用をしてもらうという意識から、自分の豊かな人生設計を描くなかで、どのような組織・環境で働くべきか、どのようなキャリアを目指すのかというところをもっと意識する必要があります。企業と個人は選び・選ば

2023年は内外ともに未だ経験したことのない激動の年になると思います。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、このよ

る関係になっていかなければなりません。人の力の可能性が問われる時代において、与えられ引き上げられる力から、自ら考え湧き出る力に変えていかなければなりません。そこには常に対話機会が必要であり、そのことがエンゲージの向上となり、企業価値向上・創造に向けた労使による共創関係を築くことに繋がります。自主自立による各事業会社の企業価値の向上なくしてグループの価値が高まることは決してありません。このことは加盟組合の組織活動にも同様に置き換えることができます。

うな時代だからこそ、労連としての連携をより強固なものとし活動を推進していきたいと思えます。本年も引き続き労連活動に対するご理解とご協力、参加・参画をよろしくお願いいたします。



と き：2022年9月30日（金） ところ：上野 東天紅
 議 案：第1号議案 2023年度活動方針 第4号議案 顧問の委嘱 第7号議案 上部団体役員の就任
 第2号議案 2023年度予算 第5号議案 功労者表彰 第8号議案 加盟組合の脱退
 第3号議案 2023年度中央役員の選出 第6号議案 第20回統一地方選挙必勝決議について

社長よりご挨拶をいただきました。



UAゼンセン
 会 長
 松浦昭彦様

第44回セブン&アイグループ労連の定期大会が井阪社長をお迎える中で開催がされますこと心よりお喜び申し上げたいと思います。また渡邊会長を先頭にUAゼンセン本部そしてそれぞれの所属する部門・部会・業種それから都道府県支部、様々な形でUAゼンセンの運動に大変ご理解・ご貢献をいただいておりますこと、感謝を申し上げておきたいと思っております。職場の労使でそのようなご苦勞を積み重ねておられること、そして消費者のために何とかお店を切り盛りされておられることにも敬意を表したいと思います。UAゼンセンは、先日大会が行われ、この11月で10周年を迎えました。

まずは2022年6月の参議院議員選挙では、なかなか職場で人を集めることができない中で「かわいたかのり」を支援する活動をいただきました。それはやはりこのコロナ禍の中でかわい・田村両議員がどのような活動をしてきたのか、皆さんの職場の声を聴いて国会に伝える、その中で様々な制度政策を勝ち取ってきたということへのご理解がいただけたのではないかと考えておりますし、さらに、先般の通常国会ではかわい議員は岸田総理に「収入の壁の問題」について問い詰めるという形で答弁を引き出したということもありました。最低賃金がいくら上がっても、パートタイマーさんの時給がいくら上がっても、どうしても就業調整される方ができます。この課題について岸田総理も政府の会議の中でしっかり取り組むという話をいただきました。こういった取り組みを職場の皆さんに伝えていくことを、また3年間皆さんとともに進めてまいりたいと思います。茨城では堂込さんも当選をすることができました。組織内議員が3人いるという状況でありますから更に活動を前進させていきたいと思っております。

さて昨今の状況は、日本にとって大変大きな岐路に今立っていると認識しています。物価が永らく上がってこなかった1997年が日本の賃金のピークであったというふうに言われます。1990年代後半にはバブル経済が崩壊し、そこから永らくデフレが続き、

2010年代にデフレからゆるやかなインフレに移ろうとしていた時にリーマンショックが起きました。ようやく少しながらも物価が上がりました2013年以降我々もベアを要求し、大きさは別にしても毎年ベアを獲得するという流れになっています。しかしながらやっぱりその物価の上昇とベアの大きさということであると実質賃金が上がっていくという状況にはなっていない状況です。連合内でもこれから議論していく訳ではありますが、これはふたつの意味があります。ひとつは実質賃金をこれ以上低下させてはいけないということです。賃金は消費の源泉でありますから、実質賃金をこれ以上低下させるということはやはり避けなければ、物価だけが上がって景気が悪いというスタグフレーションの状態になってしまいます。

そしてもうひとつは、なぜ日本の賃金が立ち遅れてきたか、そのひとつの要因は生産性の上がり方がヨーロッパやアメリカに比べて遅いということがあげられます。これからの時代は生産性をしっかり高めていかなければ、企業・事業の存続というのは困難であるというふうに認識をしなければならぬと思います。

今から私たちが東南アジア新興国の皆さんのような生活をするなら別です。非常に高齢化率の高い日本社会の中で子育てをして生活するために不可欠である質の高い仕事をみんながやっていたかなければなりません。

そのことについて私たちは賃上げも要求しますが、生産性向上策についてはしっかり労使で取り組んでいくという姿勢が必要だと思っております。それぞれの業種によってそれぞれの悩み・苦しみがあるかと思いますが共通する思いをもって、この労連の中でもゼンセンの様々な部会・地域においても情報交換によって、「うちも取り入れてはどうか」、「こういうアイデアがある」ということを感じていただければ大変ありがたいと思っております。

この苦しい時代だからこそ何かが生まれうる時代に皆さんは組合役員をしておられるということでもありますから、セブン&アイ労連はお互いに理解し合って助け合い、そして組合員の皆さんに理解を求め、労使で真摯に話し合っただけでこれからの変化の時代をしっかりと乗り越えることをUAゼンセンとしてもしっかりサポートしてまいりたいと思います。この定期大会を契機に、さらにセブン&アイグループ労連・各組合そして組合員の皆さんのご多幸を、そしてご発展と祈念を申し上げましてUAゼンセンの代表としての挨拶とさせていただきます。本日は、誠におめでとうでございます。

<第44回 定期大会報告>

創発の時代 ~原点と基本から共創する未来~

ご来賓あいさつ

上部団体のUAゼンセンを代表して松浦 会長、会社を代表してセブン&アイHLDGS.井阪代表取締役



株式会社セブン&アイ・ホールディングス
代表取締役社長
井阪 隆一 様

皆様、おはようございます。セブン&アイ・ホールディングスの井阪でございます。本日は、セブン&アイグループ労働組合連合会、第44回定期大会が盛大に開催されますことに、グループを代表いたしまして、心よりお慶び申し上げます。また、業務ご多用の中、UAゼンセンの松浦会長にご臨席いただいております。先ほどは温かいお言葉も頂戴いたしました。心より、御礼申し上げます。

そして、お集まりの皆様には、それぞれの労働組合における活動を通じ、会社組織と従業員さんのエンゲージメント向上に貢献いただいております。私たちグループの発展に欠かせない重要な役割を担っていただけますことに、感謝を申し上げたいと思います。

さて、現在私たちを取り巻く環境は、かねてよりVUCAの時代ともいわれる中で、一層、不透明性・不確実性が増してきています。一昨年来の世界的なコロナ禍が今も色濃く影響を残し、国際的な社会・経済両面の緊張の高まりにより、環境は激変し続けています。また、国内に目を向けますと、かねてより進む少子高齢化や人口減少、少人数世帯の増加等、社会構造の変化が進行しているところに、コロナ禍が加わり、その変化のスピードが加速しています。過去の経験は通用しない、先の見通しにくい状況の中、あらゆる業種において事業の在り方を見つめ直す必要に迫られています。このような環境変化の下では、もはや個々の会社単位の取り組みでは変化のスピードについていけず、成長の機会を作り出すことは困難になっています。その点において、私たちは、グループだからこそ得られるシナジーを武器にすることによって、個社単位では成し得ない取り組みにチャレンジし続けることができると考えています。

様々なグループシナジーを発揮することによって、新たな体験価値を創出し、お客様のニーズにお応えし続けることが可能となります。変化の激しい時代に適応していくためには、このグループ内の連携が必要不可欠です。そして、グループシナジーを武器にしながら、今後セブン&アイグループとしてどう成長していくか、が問

われています。

「常にお客様の立場に立って、新たな体験価値を提供することで、国内外の地域社会に貢献したい」という、グループ共通の基本姿勢を再確認し、2030年に目指すグループ像をお示しました。この「基本姿勢」については、グループ共通のものであると考える一方、「目指す姿」については各社固有のものが当然あり、大事にされていることと思います。

また、「働きがい」を実感していただくと同時に、「働きやすさ」の向上に努めていくことが、大変重要であると認識しています。従業員の皆様にとって働きやすい環境を作り出しながら、生産性を高め、企業としての成長を実現していきたいと考えています。そのために、DXの推進が重要な鍵となります。「働きやすさ」と生産性の向上につながるDXの取り組みは既に多数導入され、成果につながってきています。

このような取り組みを通じて生みだされる時間を源泉として、積極的なチャレンジや、他社にはできない新たな商品・サービスの提供が可能になります。新たなお客様体験価値の創出と「働きやすさ」の向上を、同時に実現していきたいと思います。

そして、企業としての経済的な成長とともに、社会課題の解決に向けた対応を、さらに先へ進めていきたいと考えています。グループの環境宣言「GREEN CHALLENGE 2050」に定めている目標に向けて、皆様の取り組みが徐々に結実してきています。経済的な成長、社会課題の解決のいずれにも、グループの従業員の皆様一人ひとりの力が必要です。多種多様な人財のもたらす力こそが、グループや社会の明るい未来を創る源泉です。

皆様と一緒に「働きがい」「働きやすさ」に満ちたグループを作りたいと考えています。その中で、グループ労連、各社労働組合の皆様にご担っていただく役割は、非常に大きいものであると理解しています。皆様と私たち経営陣が、今後とも良い意味で緊張感のある関係のもと、闊達な議論を進めることが、社会において一層の評価をいただけるグループを築くことにつながっていくと考えております。

従業員の皆様が、「会社の成長」と「自己の成長」を同時に感じていただけるようなグループにしていきたい。その実現のために、是非、一緒に歩を進めていただけたらと思う次第でございます。

最後に、セブン&アイグループ労働組合連合会の皆様のみならず、皆様のご発展を祈念し、挨拶に代えさせていただきます。

2023年度活動方針

第44回定期大会では活動方針が満場一致で決議され、2023年度の活動がスタートしました。
 加盟11単組（※）と連携し、2025VISIONの実現に向けた活動を進めてまいります。
 ※2022年7月現在11組合47980名

スローガン 創発の時代 ～原点と基本から共創する未来～

迎える新しい時代は、環境変化に伴う価値観の変遷、DXなどの進行による技術革新、それに伴うニーズや需要の改廃、そして産業構造変化と新しいライフスタイル。このような状況にあり、半年先、一年先が見通せない非常に不確実性の高い社会環境に置かれています。昨年同様まさに、創発の時代。そのような状況にあつて、労働組合組織はどうあるべきか。原点と基本に立ち返り、それぞれが自主・自立を前提にそこに集う全ての人が未来を共創していく意識を高く持たなければなりません。組合活動における原点とは現場・職場であり、そこに働く組合員です。そして活動の基本的な考え方は「涸れた井戸から水は汲めない」にあります。私たちセブン&アイグループ労連は、「寄らば大樹の陰と為らず」という考え方のもと、雨風を凌ぐための組織ではなく、それぞれの加盟組合が主体性・独自性をもって自立することを前提に、お互いを尊重し、意見し、鼓舞し、切磋琢磨し合う連合体でなければならないと継承されています。

ここ数年の厳しい環境下に置かれているなか、「漫然と迎える」未来ではなく、「主体性を持って新しい創造で築く」未来を目指していく。

個人も組織も偶発的事象に対し、瞬時にベストな判断でそれにあたらなければなりません。それには正しい認識と新しい情報に基づき、先見の明をもって備えておくことが肝要です。原点と基本に立ち、正しい認識と情報で先読みし、グループで共創する未来を目指して、取り組んでいきましょう。

環境背景



活動領域

健全なグループ労使関係の構築

- ◆グループにおける公正労働基準の確立
(月例給・一時金・36協定等)
- ◆定年制に関する協議と対応
- ◆次世代を見据えた人事処遇制度の在り方、研究
- ◆雇用契約の在り方
(テレワーク、副業・兼業、外国人 など)
- ◆労使協議制の再定義、仕組みの構築
- ◆経営対策 (経営分析能力の向上 など)
- ◆出向・転籍者対応 (ワークシェアリングという考え方)
- ◆ニューノーマルに対応した働き方への取り組み

目標水準設定

VISION実現委員会 1

- ▶生産性三原則をベースとした労使関係の定義 (=労使協議制の在り方)
- ▶多様化する働き方や価値に相応した処遇ルールの改定
- ▶自らが目指すグループ・会社像
- ▶働く組合員のあるべき姿
(=涸れた井戸から水は汲めない)

豊かな明日を築く 政策・相互扶助の実現

- ◆第20回統一地方選挙への対応
- ◆日常的政治活動の推進
- ◆政治資金団体設立・新規加入への取り組み
- ◆健康経営対応と協働した活動の推進
(健康・衛生意識の高まり)
- ◆新たな社会貢献活動の創設・推進
(環境問題への意識)
- ◆福利厚生事業の在り方

目標水準設定

VISION実現委員会 2

- ▶政治活動の推進
(=日常的活動への取り組み)
- ▶組合員の健康増進に向けた取り組み
- ▶SDGs (サステナブル推進) 意識の醸成
(=ボランティア活動推進)
- ▶グループ包括で考えるベネフィット

唯一無二の真の強い組織づくり

- ◆多様性に対応した活動の推進
- ◆正しい組織運用の在り方
 - ・機関会議の在り方と変化への対応
 - ・財政、会計管理
- ◆時代に即した組合規約・労働協約の改定
- ◆継承と発展を目指した役員の育成
(後継者・ネクストリーダーの育成)
- ◆組合役員の成長と進化
- ◆組織拡大、組織化を見据えた取り組み

目標水準設定

VISION実現委員会 3

- ▶企業別労働組合の役割
- ▶財務・財政の健全化
- ▶規約や協約、就業規則への対応
- ▶役員の育成
- ▶多様化する組合員のへの対応

2023年度中央役員を選出

立候補締め切り日までに23名を確認し、信任投票を実施し、満場一致での承認を確認しました。

会長・副会長

 会長 渡邊 健志 イトーヨーカドー労働組合	 副会長 北山 淳 セブン&アイ・フードシステムズ労働組合	 副会長 細谷 良蔵 ヨーク労働組合	 副会長 曾山 高志 全丸大労働組合	 副会長 今泉 雅博 サンエー労働組合	 副会長 五十嵐 昌行 ヨークベニマル労働組合
 副会長 中野 健治 赤ちゃん本舗労働組合	 副会長 寺岡 泰博 そごう・西武労働組合	 副会長 吉川 雅也 ロフト労働組合	 副会長 鳥羽田 亮 シェルガーデン労働組合		

中央執行委員

 中央執行委員 竹内 宏子 イトーヨーカドー労働組合	 中央執行委員 桜井 満太郎 セブン&アイ・フードシステムズ労働組合	 中央執行委員 千田 ゆき子 ヨーク労働組合	 中央執行委員 藤本 圭一 全丸大労働組合	 中央執行委員 渡邊 克憲 ライフフーズ労働組合 (22年9月時点)	 中央執行委員 佐藤 圭一 赤ちゃん本舗労働組合
 中央執行委員 後藤 健史 そごう・西武労働組合	 中央執行委員 原田 健司 ロフト労働組合	 中央執行委員 坂口 健 シェルガーデン労働組合			

事務局長・事務局次長

 事務局長 小鷲 良平 セブン&アイグループ労働組合連合会	 事務局次長 中川 勇樹 セブン&アイグループ労働組合連合会
--	---

中央会計監査

 中央会計監査 鈴木 佳祐 イトーヨーカドー労働組合	 中央会計監査 貝瀬 満男 セブン&アイ・フードシステムズ労働組合
---	--

顧問の委嘱

特別顧問1名、顧問8名の合計9名の方々に顧問を委嘱しました。
顧問の皆様と連携して労連活動を進めてまいります。

特別顧問



特別顧問 柳澤 光美 氏

イトーヨーカドー労働組合中央執行委員長、イトーヨーカドー労働組合連合会会長を歴任、平成16年に参議院議員比例代表に初当選以降、2期12年の間、組織内議員として私たちの生活に密接な様々な政策課題について取り組まれてきた。参議院議員を勇退されて以降も、セブン&アイグループ労働組合連合会の顧問としてご指導をいただき、近年は柳澤塾 塾長として加盟組合のリーダー育成、後進の指導に当たっていただいている。

顧問



UAゼンセン 常任中央執行委員
共済事業局長
谷津 正信 氏



UAゼンセン
総合サービス部門副事務局長
千頭 洋一 氏



UAゼンセン
栃木県支部 支部長
森田 了介 氏



UAゼンセン
北海道支部 常任
福田 麻依子 氏



UAゼンセン
佐賀県支部 支部長
近藤 三千代 氏



UAゼンセン
福島県支部 支部長
荒川 聡 氏



UAゼンセン
総合サービス部門執行委員
秋山 ゆり 氏



UAゼンセン
流通部門 執行委員
松川 将也 氏

功労者表彰

3名の方が今大会をもって労連中央役員を退任されました。
労連活動にご尽力いただいた感謝を込めて功労者として表彰いたしました。



前副会長
佐藤 洋之



前中央執行委員
松本 貴弘



前事務局次長
瀧澤 めぐみ

功労者代表挨拶

労連の皆様には在任中は本当にお世話になりました。この場を借りまして御礼申し上げます。ライフフーズ労働組合は10月19日をもちまして解散大会、また同日新生ヨークベニマル労働組合の結成大会を開催することで新たな一歩を踏み出します。労連活動で培ったことを胸に、新しい気持ちで一歩を踏み出したいと思います。これまで本当にお世話になりました。

加盟組合の脱退

ライフフーズ労働組合はヨークベニマルとライフフーズの会社統合により、2022年10月19日の第35回定期中央大会をもってヨークベニマル労働組合と統合し、労働組合結成34年間の歴史に幕を閉じました。

◆ライフフーズ労働組合 解散までの活動

【2022年9月9日】「感謝の集い」

中央執行委員13名と書記局2名が、会社、UAゼンセン福島県支部長、労連中執、労働組合OBなど来賓48名を迎え、開催されました。真船社長はじめ渡邊労連会長など、多くの方から挨拶がありました。コロナ禍のため、感染防止に努めながらの開催となりましたが、多くの方が集まり、ライフフーズ労働組合からこれまでの感謝の想いを共有できました。



【2022年10月4・5日】「労働組合旗 旗納式」

中央執行委員・書記局15名が、岡山県 UAゼンセン中央教育センター 友愛の丘に行き、組合旗の旗納式を行いました。

初日は、近藤 前センター長から講話をいただき、これまでの労働運動に対する先人の並々ならぬ努力を感じ、併せて、参加者が自身の活動を振り返る時間になりました。



2日目の旗納式では、「二度と上がることのない労働組合旗に注目」という言葉に、全員がこみ上げる想いをもち、共有しました。

【2022年10月19日】「ライフフーズ労働組合 第35回定期中央大会」

最後の大会の閉会をもって、34年間の歴史に幕を閉じました。



ライフフーズ労働組合執行部より 労連加盟単組の仲間へ

ライフフーズ労働組合は、連絡協議会を経て2012年より労連加盟し、今日まで、労連活動を共に進めてまいりました。

ここまでライフフーズ労働組合が活動を続けて来られたのも、苦しいとき（東日本大震災で組合員や店舗が被災したときに、労連の皆さんから多大なるご支援をいただきました。また、コロナ禍で社会生活が変わった時も、みんなで知恵を出し合って創意工夫で乗り越えてきました。）、楽しいとき（パンプキンフェスタをはじめ、労連の各研修会で加盟単組の参加者の皆さんとの交流）を共に活動してきたからだと思ひ起こされます。これからも、ヨークベニマル労働組合、そして労連の一員として活動して参ります。今後とも、よろしくお願いいたします。

上部団体役員就任

セブン&アイグループ労働組合連合会規約第31条に基づき、満場一致での承認を確認しました。

役 職	氏 名
UAゼンセン常任中央執行委員	渡 邊 健 志
UAゼンセン常任中央執行委員	北 山 淳
UAゼンセン中央執行委員	阿出川 裕 果

第20回統一地方選挙必勝決議

2023年に予定されている第20回統一地方選挙に向け、組合員の幸せ実現に向けた活動を進めていくための必勝決議が満場一致で決議されました。目標達成に向けてみんなで取り組むことを確認しました。

2023年に第20回統一地方選挙が執り行われる。

雇用・労働・税制・社会保障・環境問題等、私たちを取り巻く様々な課題は山積されたまま、現況は世界規模で激しい変化に見舞われている。

私たちの身近である地域社会における課題は、とりわけ生活環境に直結する深刻な問題を有する。コロナ禍に加え、原油高、原材料の高騰により地域経済は疲弊し、食料品や燃料費の値上げは私たちの家計を直撃している。地域における課題解決には、政策・制度の立案と実現が必要であり、働く者、生活者の立場に立った地方議員の存在は欠かせない。

先般、開催されたUAゼンセン第11回定期大会において、擁立する組織内・準組織内の候補者の必勝について決議された。UAゼンセンが支援する議員ネットワークの充実と活用、地方議員との日常的な連携による、組合員の生活基盤強化に向けた取り組みの重要性に賛同するものとし、UAゼンセンの推薦する候補者全員の必勝に向けて、加盟組合が力を一つにまとめ、一丸となって戦い抜く。

以上、決議する。

2022年9月30日

第44回定期大会

組織内議員からの新年の挨拶

UAゼンセン組織内議員より新年の挨拶をいただきました。

あけましておめでとございます。
 昨年の第26回参議院議員選挙に際しましては、大変厳しい戦いではありましたが、皆様からの絶大なお力添えを賜りまして誠にありがとうございました。左の全体主義とは明確に一線を画した改革中道勢力を国会に存続させるため、敢えて政党支持率の低い国民民主党から立候補させていただきました。大切なUAゼンセンの議席を死守することができました。ご支援に対し、改めて心より御礼申し上げます。

今回、「堂込まきこ」さんが見事当選されたことにより、「田村まみ」さんと組織内議員3人体制となり、雇用・労働・社会保障政策のみならず、財政・金融・法務・消費者政策など今まで以上に幅広い活動が可能となりました。

この恵まれた環境を最大限活かして、「カーボンニュートラル」への対応「カスターマーハラスメント」対策の強化「万引き対策」「収入の壁」など、UAゼンセンが政治的に取り組む政策の実現に向けて全力で取り組んでまいります。また、各部門・各学会の皆様からのお声を頂戴してそれぞれの産業が抱える課題解決に努めてまいります。

私たち国民民主党は、昨年9月に燃油価格や電気代の引き下げなどを含めた総額23兆円の緊急経済対策を政府に提言してまいりましたが、政府は国民民主党の政策をベースに本年1月から電気代と都市ガス代を引き下げることを見事決定しました。これにより家計への支援と企業のエネルギー調達コストの軽減を図ってまいります。

国民民主党は、国民生活を守るため引き続き公約に掲げた政策の実現を目指すと共に政府に対し未来を先取りした政策を提言してまいります。引き続きのご指導ご鞭撻のほどよろしくお願ひ申し上げます。

令和五年 元旦

かわいたかのり参議院議員



田村まみ参議院議員

新年あけましておめでとございます。

昨年もUAゼンセン加盟組合の組合員の皆さま、ご家族の皆さま、職員の方には、私の活動への深いご理解と多大なるご支援を頂き、心より感謝・御礼申し上げます。

新型コロナウイルス感染症の拡大から間もなく3年目を迎えるなか、社会・経済全体を動かしていくためには、引き続きウイズコロナ、アフターコロナの取り組みが、国のみならず、それぞれの職場やお一人おひとりに求められています。また、コロナ禍とウクライナ紛争に端を発した燃料高騰と物価高によって、産業・雇用労働環境、そして生活者としての私たちにも大きな影響が出ています。

昨年の参議院議員選挙では、茨城県選挙区から堂込麻紀子議員が初当選を、UAゼンセンに新たな力が加わりました。山積する社会の課題、働く仲間の課題の解決のため、これからは3人の組織内議員が三本の矢となつて、より力強く皆さまからいただいた現場の声を国政の場に届けてまいります。

三年目の折り返しを迎え、これまで取り組んできたカスターマーハラスメントや、年収・扶養の壁の課題、UAゼンセン加盟業種それぞれの産業政策や雇用労働政策についても、国会全体の中で同じ課題認識、問題解決に取り組む仲間を増やし、真の政策実現となるよう活動を加速していかねればなりません。

労働運動の歩みを着実に進め、賃金上がる社会の実現に向けて、これからも皆さまお一人お一人に寄り添い、初心の「働く仲間の笑顔のため」を忘れずに全力を尽くしてまいります。

結びに皆さまのご健勝とご多幸をお祈り申し上げますと共に、本年も倍旧のご指導・ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

令和五年 元旦



新年あけましておめでとございます。

昨年の第26回参議院議員選挙において、皆さまのご支援により初当選議席をいただくことができました。この大変厳しい戦いを勝ち抜くことができましたのも、UAゼンセンの仲間の皆さま、ご家族の皆さまはじめ、多くの皆さまのお力添えがあったからこそと、あため心より感謝と御礼を申し上げます。この重い責任をしっかりと胸に刻み、初心を忘れることなく邁進する所存です。

3年にわたる新型コロナウイルス感染症の拡大及び昨年のウクライナ情勢の悪化を受けたエネルギー・資源価格、食料価格等の急騰、日米金利差の拡大等を背景とした急激な円安の進展は、日本経済に多大な影響を及ぼしました。経済の基調は持ち直しつつあるとも言われますが、コロナ禍からの回復の途上にあつて、必ずしも賃金の上昇が十分に実現していない中で、物価の上昇は、国民生活に大きな打撃を与えており、着実な賃金引き上げにつながる支援策を充実させていく必要があります。

働く意欲のある人が、それぞれの生活に合わせ、希望する働き方を公平に選択できる社会、安心して暮らし、働き続けることができる社会をつくることは政治のやるべきことです。所属する財政金融委員会等において、引き続き生活者・働く者の視点で政府を質していく所存です。

私は、本年もかわいたかのり議員、田村まみ議員とともに、山積する課題に取り組む、皆さまと手を携えて、雇用をしっかりと守りながら、働く仲間と暮らし、そして地域を笑顔にすべく、精一杯努めてまいります。

また、本行われる統一地方選挙では、私たちの仲間である候補の皆さんの必勝に向けて私も全力を尽くしてまいりますので、一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

結びに、皆さまのご健勝とご多幸をお祈り申し上げますと共に、本年もご指導・ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

令和五年 元旦

堂込麻紀子参議院議員



— 2023年度 春季労働条件交渉 —

2023年度の春季労働条件交渉がスタート。新型コロナウイルス感染症が未だ収束しないなか、今年度の交渉は2022年の物価が3%も上昇している事実に対し組合員の生活に大きく影響が出ていることに対応し、賃金をはじめとする総合的な労働条件について労使で協議し、今後起こりうる変化に対応することを目指していく事が重要となります。上部団体であるUAゼンセンの統一闘争方針に則り、セブン&アイグループ労働組合連合会が皆で統一闘争に参加し労働条件改善にむけた交渉に臨みます。

UAゼンセン2023労働条件闘争の基本姿勢

1. 2023賃金闘争
2. 2023年期末一時金闘争
3. 労働時間の短縮・改善
4. 総合的な労働条件の改善
 - (1) 退職金（企業年金）改定
 - (2) 労災付加給付改定
 - (3) 定年制度改定（65歳への延長）
 - (4) あらゆる就業形態における公正処遇の実現
 - (5) 職場のジェンダー平等の推進
 - (6) 仕事と生活の両立支援の取り組み
 - (7) デジタル技術革新への対応と人材育成強化の取り組み
 - (8) 障がい者雇用の促進
 - (9) 外国人労働者の就業環境の整備
 - (10) CSR（企業の社会的責任）に関する取り組み
 - (11) 職場のハラスメント対策
 - (12) 安全で健康な職場づくり

1. 賃金闘争方針

1) すべての組合員が生活向上を実感できる実質賃金の引き上げをめざす

2022年度、消費者物価は2.5%程度上昇し、実質賃金は大きく減少する見込みである。この現実を重く受けとめ、組合員の暮らしを守るため、産業、職種、雇用形態に関わらず、すべての組合員の実質賃金が安定的に向上する賃上げに取り組む。

2000年以降、時間当たりの実質労働生産性の伸びは年平均1%弱であるが、実質賃金の伸びがそれに追いつかず、労働分配率は低下している。個人消費をささえ経済の安定的な成長を実現し、組合員の生活の向上を図るため、生産性の向上を踏まえた実質賃金の引き上げに取り組む。

経済が回復する中、幅広い業種、職種で人材不足が顕在化している。2022年の法定最低賃金は3%以上の上昇となった。賃金を積極的に引き上げ、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なしえない。

以上の点等を総合的に勘案し、組合員の期待に応え、社会的な賃上げの流れをつくるとともに、人への投資、人材不足への対応、産業間・規模間・雇用形態間格差是正に積極的に取り組むため、制度昇給等の賃金体系維持分に加えて4%程度、合計6%程度の賃金引き上げをめざす。

2) 産業間、規模間、雇用形態間格差是正に積極的に取り組む

賃金実態調査もしくは簡易的な賃金水準比較の方法等の手段によって賃金水準を把握し、格差を明確化し取り組む。

正社員（フルタイム）組合員については賃金水準別に、短時間（パートタイム）組合員については「同一労働同一賃金」の考え方を踏まえ正社員（フルタイム）組合員との格差是正を意識した基準を提示する。なお、有期契約のフルタイム組合員については、各組合において正社員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。

3) 企業内最低賃金の引き上げ、協定化を必須とする

法定最低賃金が3%以上引き上げされていることを踏まえ、企業内最低賃金協定締結に全加盟組合で取り組む。

未組織労働者への波及に向け法定の特定最低賃金の改正・新設をめざす。

4) 賃金体系維持分を明確にした要求を行う

雇用形態に関わらず、働きがいと納得感を持って仕事に取り組むために、評価に基づく公正な賃金制度を整備する。均等・均衡ある賃金表、昇給昇格制度の構築を行い、賃金体系維持分を明確にした要求を行う。賃金体系が維持されていない組合（Y区分）から賃金体系が維持された組合（X区分）への移行を進める。
※要求内容などの詳細は単組ごとに協議されます。

■ 労連共闘の方向性

中央執行委員会内で協議したうえで共闘方針を共有して闘争に臨みます。

■ ここ経年の流れ

- 2016年度 ・ 労災付加給付の一定水準までの引き上げ
- 2017年度 ・ 福利厚生項目における条件格差の是正
(事業会社間、正社員/パートナー社員間)
▶ 同一労働同一賃金/「均等均衡処遇・待遇」対応
- 2018年度 ・ 福利厚生項目における条件格差の是正
(事業会社間、正社員/パートナー社員間)
・ 総実労働時間の改善に向けた取り組み
・ 36協定内容の労使による点検と協議、見直しの実施
・ 勤務間インターバル規制制度の導入
- 2019年度 ・ 総実労働時間の改善に向けた取り組み
(36協定点検、インターバル制度導入、休日・休暇取得促進)
・ 65歳定年制度の改定について
・ 育児・介護制度の点検
- 2020年度 ・ 各加盟組合の継続協議事項の進展
・ 法改正への対応
(健康増進法、労働派遣法、育児介護休業法、労働施策総合推進法 等)
- 2021年度 ・ 総実労働時間短縮に向けた取り組み

2023春季労働条件交渉を取り巻く社会環境

2. 実質賃金

実質賃金はマイナスに、所得が低い層ほど影響大

日本の一人当たり名目賃金、実質賃金は過去30年間、他の先進諸国と比べ停滞してきた。短時間労働者の割合が増大し、一人平均の労働時間が減少すると同時に、時間当たり実質賃金の上昇が生産性の伸びに追いつかず不十分であることによる。そして、2022年4月以降の2%を超える物価上昇により、一人当たり、時間当たり実質賃金ともに大幅な減少が続いている。

2000年代を通じて、女性や短時間労働者の時間あたり賃金は上昇する一方で、フルタイム労働者男性中堅層の賃金は低下するなど、賃金制度や配分の課題もある。



4. 企業業績

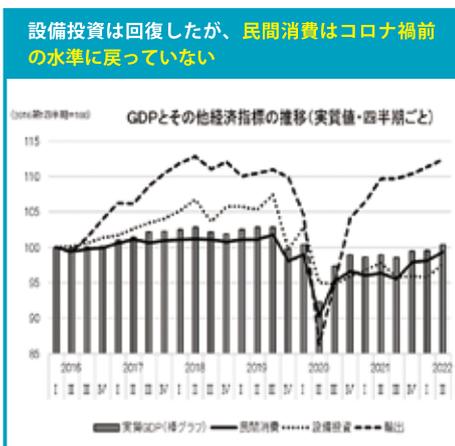
企業業績は回復基調も業種間のばらつきは依然大きい。

コロナ禍からの経済回復を受け、企業業績は全体としては高水準。ただし、円安により恩恵を受けている輸出関連企業等に対し、コロナの影響が残るサービス業や原材料価格の転嫁が困難な中小企業など、業種、規模間のばらつきは大きい。

従業員報酬がほとんど伸びない中、株主配当は急回復し過去最高水準となっている。

5. 日本経済の先行き不安

コロナ禍から経済回復が進み、2022年度のGDP成長率は実質で2%程度と見込まれる。2023年度はコロナ禍からの回復ペースが落ち着き、実質で1%程度と見込まれる。一方で、欧米のインフレ抑制による世界経済の成長の減速懸念が高まっており、輸出への悪影響が懸念される。



6. 企業動向

① 売上推移

今期、来期は業績が回復する見込み(今期:21年7月～22年6月期)

② 労働生産性

実質労働生産性の伸びに、実質賃金が追いついていない。実質賃金は4～7月の4カ月連続でマイナス

③ 内部留保

コロナ禍を経ても内部留保は増加傾向にある。

④ 企業利益の分配

企業の経常利益・配当金は大幅に増加しているが、役員・従業員報酬はこの30年間ほぼ横ばいとなっている。

8. 組合員の生活と労働条件

短時間労働者の増加という要因はあるが、日本の平均賃金は増加していない。

女性・短時間労働者の賃金が増加する中で、フルタイム男性中堅層の賃金が低下。

2%のペアでも物価の伸びに追いつかない。

消費者物価上昇により、実質賃金のマイナス傾向が強まっている。

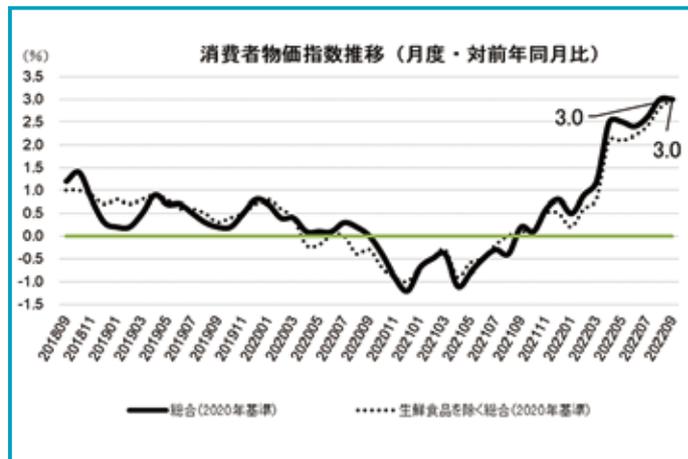
物価上昇により2022年の可処分所得は大きく影響を受けている。

1. 物価上昇

足元の消費者物価は3%近い上昇

コロナ禍から経済が回復し、需要が拡大する中、ウクライナ情勢によるエネルギー、穀物の供給不足に円安が加わり、エネルギー、食料品を中心に物価が上昇。消費者物価は消費増税の影響を除けば30年ぶりに3.0%（2022年9月）まで上昇し、2022年度平均は2.5%程度の上昇の見込み。

一方、2023年以降はエネルギー、食料品価格の上昇率が落ち着き、2023年度の消費者物価の上昇率は1%台半ばとの見通しであるが、月を経るごとに上方修正が続いている。日本銀行は、2%を「物価安定の目標」と定め、当面金融緩和と政策を継続しているとしている。



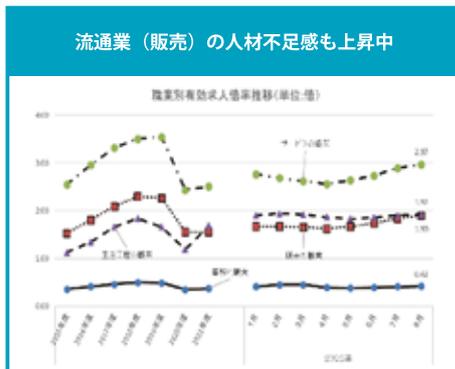
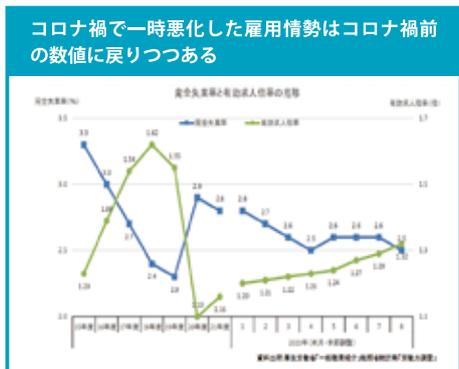
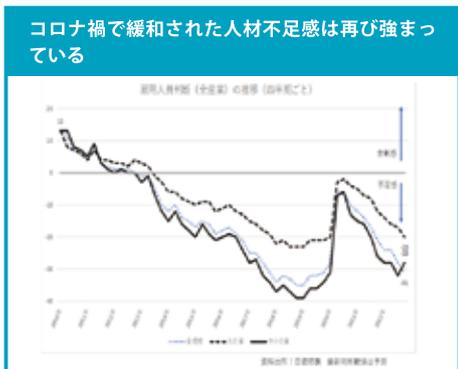
3. 人材状況

雇用状況はコロナ禍以前の人手不足状況に戻つつある

コロナ禍から経済活動が回復する中、新規求人倍率は上昇し、有効求人倍率は1.3倍まで回復している。完全失業率も改善を続け2.5%となり、中期的に見ても低い水準となっている。

職業別で見ると、生産工程はコロナ禍前より人材不足感が高まっている。一方、販売・サービスについて、コロナ禍前までは戻っていないものの、人材不足感が高い水準が続いている。

日銀短観によれば、2022年に入り「宿泊・サービス」等も含め、全ての産業で人員の不足感が強まっており、コロナ前の状況に戻つつある。



7. 政労使の動向

政府

「持続的な成長と分配の好循環を達成し、また内閣の掲げる新しい資本主義を実現し、そして、分厚い中間層を形成していくためには、短期・中長期にわたる賃上げが不可欠。短期においては、コストプッシュ型で物価が上昇しているの、政府としては、物価上昇率をカバーする賃上げを来春の賃金交渉において目標にして労使で議論いただきたい。」

経団連

「〔岸田総理が、2023年春季労使交渉に向けて『物価上昇をカバーする賃上げを目標に個々の企業の実情に応じて議論してほしい』と発言したことへの受け止めを問われ、〕経団連は、賃金決定の大原則に則り、各社の労使で賃金引き上げを検討すべきであると一貫して申し上げており、そのスタンスは変わらない。その中で、時々状況により年ごとに重視すべき考慮要素は異なる。物価上昇が続く可能性が高い状況にあって、物価動向が重視すべき考慮要素となるのは当然のことである。そうしたスパイラルの実現には、従業者数の約7割を占める中小企業における賃金引き上げが重要である。そのために、官民が連携してパートナーシップ構築宣言などによる環境整備に引き続き注力することが肝要である。」

UAゼンセン

「現在、私達の賃金は永らく停滞しており、先進諸国と比較しても立ち遅れている。過日、政策フォーラムを開催し、2023労働条件闘争の方針素案について討議を行った。参加した加盟組合においても自組織の賃金実態と目の前の生活環境を見れば、賃上げの必要を感じている。一方で、討議のなかでは、適正な価格転嫁を含め、賃上げへ向けた環境整備についても、従来以上の取り組みが必要という意見も多かった。UAゼンセンとしても労使交渉のサポートとなる環境整備に注力していきたい。2023労働条件闘争では、『去年より少しだけ賃金を上げればいい』ではなく、労使双方で『停滞した賃金の引き上げに役割を果たす』というように、意識を転換させる必要がある。環境整備については、UAゼンセンとして情報発信にも精いっぱい取り組んでいきたい」

イトーヨーカドー 労働組合

**会社一致・労使一和で、
将来に繋がる「満たされた井戸」を
共に創っていきこう**

2025で掲げている4つの挑戦に紐づく次の重点取り組み事項に取り組んでいきます。

挑戦Ⅰ：組織力を高める

◆多様な組合員の参加・参画をめざした組織づくり
◆新たな活動スタイル「リアル×ネットを融合したイベント」への挑戦

挑戦Ⅱ：機能性を高める

◆「現場力向上」の視点を持った労使協議とより良い職場環境づくり
◆労使協働による「繋がる・拡がる活動」への挑戦

挑戦Ⅲ：社会性を高める

◆「身近な地域社会」を大切に活動への取り組み
◆「生活・仕事・政治」の関連性と理解を深める活動への取り組み

挑戦Ⅳ：連帯感を深める

◆環境変化とニーズに対応した「福利厚生サービス」への取り組み
◆健全な環境づくりと健康促進の啓発・活動への取り組み

2022年10月5日(水)、東京・九段会館テラス コンファレンス&バンケットにて、第53回定期中央大会を開催し、すべての報告・議案が満場一致で可決・承認され、2023年度の活動がスタートしました。今年度の活動スローガンは「**未来思考の対話を通じて、より良い未来(あす)を創っていきこう**」です。

先行き不透明な不確実性の時代にあっても、すべての取り組みの主役が「現場」であることは変わらない事実であり、「現場力向上」は「満たされた井戸」が創出される「協議や対話」の在り方として、互いの立場や環境を適切に捉えた上で未来思考に立った協議や対話を行うことが、問題の本質を追求し、双方の合意形成を高めることに繋がると考えます。今年度も現場(支部)起点の取り組みを通じて、「働きがい」を実感できる環境づくりを追求してまいります。



2023年度の重点取り組み事項

イトーヨーカドー労働組合が目指すありたい姿を示した中期ビジョン「IY VISION」

2023年度 上期活動報告

《若手組合員レクリエーション
Future Friends Relationship 2023》

35歳以下の組合員を参加対象としたレクリエーションを横浜・みなとみらい21地区にて開催しました。参加者と同世代の若手組合員が約1年かけて企画立案から準備まで行った「チーム対抗トレジャーハンティングゲーム」を通じて、参加した48名が交流を深める機会となりました。

《第1回グループ
支部執行委員長会議》

2023年度の支部活動計画の骨子策定を目的に集合形式で開催しました。会議内では他支部の取り組みを共有し、活動の良さを拡げました。



セブン&アイ・フード システムズ労働組合

**第16期(2023年度)
直近の活動**

《第16期(ここまでの主な活動)》
(2022年10月～2022年12月)

■第16回定期中央大会を
ハイブリット形式で開催

と き…2022年10月14日(金)
と ころ…東天紅上野本店(ハイブリット形式)
出席者数…代議員47名
オフザーパーバー32名
中央役員41名 計120名
↓すべての議案が満場一致で可決・承認されました。

■会社との協議

◆直近では、主に以下の内容について労使で協議を行いました。
・新型コロナウイルス感染症に関する対応
・営業、運営に関する意見交換
・冬期一時金
・2023年年間休日
・長時間勤務の防止、休日取得、年間総実労働時間短縮、勤怠管理に関する意見交換
・年末年始の勤務、安全衛生に関する確認
・現在の現場の状況、組合員の声について
・人事制度(パートナー社員、嘱託社員)改定に関する協議

■組合会議

◆直近では主に次の組合会議を実施しました。
・三役会議(1回)
・中央執行委員会(4回)
・支部役員会議(1回)
・組合員集会(4回)
※今期の組合会議は原則集合形式で実施してまいります。

■その他

- ・第7回組合員意識調査
- ・労働条件、資産形成オンラインセミナー(91名参加)
- ・年末年始就業110番専用ダイヤルの開設
- ・第2回「セブン&アイ・フードシステムズの森づくり」ボランティアサッカー部、野球部の活動再開旅行補助キャンペーン



第16期活動スローガン

「待ったなし！基本を徹底して変革を成功させよう」
～人のつながりと本音で、さあ新時代へ～



今期(第16期)は、組合員の生活、業績、労働環境の改善に向けて、組合員同士の顔合わせによる横のつながりをもとに本音の気持ちや声を集め、会社との協議を通じて本質的な問題解決を図ってまいります。

など



《第43回定期中央大会》

「明るく笑顔で元気よく」
～新生「ヨーク」の明るい未来に向かって、
仲間とともに新しい道をつくっていきましょう～



日時：2022年10月 4日（火） 会場：東天紅上野本店

組織強化

- ① 支部パートナー委員（支部委員）任命の推進
支部活動活性化の重要な推進役として、
パートナー委員の全支部任命を目指す。
- ② 出向者を巻き込んだ活動
ホールディングスグループ内の人材交流が進

〔2〕今年度重点活動

定期中央大会の開催、リモート併用での開催
〔1〕コロナ禍での開催、リモート併用での開催
新型コロナウイルスの感染拡大が収まらない中、
全員集合での開催を見送りました。議長団をはじめ
とする大会役員、中央役員のみ会場に集合し、代議
員の皆さんはリモートで参加していただきました。

直近の活動

◆支部決起集会12月

年末年始の繁忙期を事故なく
皆で力を合わせて乗り切る
ための心合わせの場として各
支部で支部決起集会が開催さ
れました。



◆一時金カンパ

ヨーク労働組合では、年2回一時金支給に合わせて
カンパ活動をおこなっています。そのカンパ金を、2
つの児童養護施設へ寄付しています。
寄付先：ゆりかご園（神奈川県小田原市）
子供の町（埼玉県春日部市）



新型コロナウイルスの感染拡大により、大きく
変化した生活様式や価値観に合わせて、新しいコ
ミュニケーションがとれる形を模索していく。オ
ンラインのメリットを活かしながら積極的に活
用し、コミュニケーションが取れる環境の整備を
進めていく。また従来から大切にしていた「対面」
「対話」といったコミュニケーションは、感染対策
を講じた上で、やりかたを工夫し再開していく。

コミュニケーションの再構築

新型コロナウイルスの感染拡大により、大きく
変化した生活様式や価値観に合わせて、新しいコ
ミュニケーションがとれる形を模索していく。オ
ンラインのメリットを活かしながら積極的に活
用し、コミュニケーションが取れる環境の整備を
進めていく。また従来から大切にしていた「対面」
「対話」といったコミュニケーションは、感染対策
を講じた上で、やりかたを工夫し再開していく。

制度改革

制度改革3か年の最終年として、成果と課題を
整理し会社の発展・組合員の幸せの実現のため
に、働き方・価値観の変化や社会情勢を踏まえ、
これからのヨークのあるべき姿を議論する。ま
た、プロセスセンターや物流センター等の稼働に
あたり新しい業務体系、新しい働き方となること
が予想される。働く者の安心・安全を確保した
ルールの整備ができるよう会社と協議していく。



第40回定期中央大会報告

第40回定期中央大会を開催し、全ての議案が
承認されました。組合員の皆様、経営側の皆
様、セブン&アイグループ労働、各単組の皆様
のご理解とご協力に心より感謝申し上げます。
大会では、曾山委員長より「社会環境は、コ
ロナ、軍事問題、物価高騰、労働力不足など不
安定で大きな変化が
押し寄せています。
地域のライフライン
としてお店を維持し
続けるために、過去
にとらわれず時代に
合った仕事の仕方に
変えていかなければ
なりません。これか
ら地域のお客様に
とっての「なくては
ならないお店」であ
り続け、次の時代へ
とバトンタッチでき
るように丸大一丸で
取り組んでいきま
しょう」と挨拶があ
りました。



開催日：2022年10月24日（月） 会場：万代シルバーホテル

2023年度活動方針

現在社会環境は大きく変化しています。この
厳しい環境下でも一人ひとりが自分のこととし

【BUYキャンペン】
12月にスタートしました「セブン&アイ
BUYキャンペン2023」と合わせて、
『丸大BUYキャンペン2023』を同時
開催しています。（丸大創
業70年と全丸大労働組合結
成40年を記念し、企画内容
を大幅に見直しより魅力的
にグレードアップ、組合員
へ感謝を込めたキャンペーン
となっております。組合員
の皆様ふるってご応募くだ
さい。



【労使協議会】
10月度・11月度の労使協
議会を開催しました。毎月
の就業管理や12月繁忙月・
年末年始の営業体制につい
て組合員の声や現場の課題
を話し合い改善に向けた協
議を行いました。



直近活動報告

2023年度活動方針

より良い仕事 より良い暮らし
より良い未来を共に創ろう

業績改善と働きやすい職場づくり

就業改善を通じて自分時間の確保を

自分自身の成長でより豊かな人生を

楽しい企画でより充実した生活を

て考え、仲間と支え合い、先を見据えて行動し
ていかなければなりません。
今年度の活動スローガンは「より良い仕事、
より良い暮らし、より良い未来を共に創ろう」
です。
より良い会社・より良い組合を創り上げてい
くために様々な活動を進めていきます。

サンエー労働組合

2023年活動スローガン 「本音で語れる組織へ」

皆さまお疲れ様です。
サンエー労働組合長の今泉です。日頃の多忙な業務、組合活動へのご理解、ご協力ありがとうございました。

また、コロナ禍での我々小売り業として地域のお客様のご要望に日々応える為に、エッセンシャルワーカーとしてお仕事ありがとうございます。

新型コロナウイルスの感染蔓延から3年の時間があっという間に経ちました。今年に入り一旦下火の傾向があったものの、夏以降感染者の再拡大しました。日々地域のライフレインとして今後も自己管理能力を高め、体調管理注意してアフターコロナ・ウィズコロナの中での対応よろしくお願ひします。

昨今の国際情勢問題によるエネルギー産業の値上げ、ありとあらゆる商品の物価高騰、食料品の値上げ、円安問題、異常気象など先行き不安な時代の中で、我々小売り業は1円でも多く利益を出さなければなりません。利益が出ないと会社は存続できないのです。水道光熱費に関しましても使用料が昨年と同じでも、金額は約



1.5倍かかっているのが現状です。9月以降はグロサリー中心に何千・何万アイテムの商品が値上がり対応しました。今、我々は現在の社会に順応していかなければならないのです。それこそが会社が常に提唱している「変化への対応」とおもいます。

現在地元石巻には、本格的な百貨店やデパートがない中で、宮城中心の仙台に行くのではなく、上質商品と価格対応商品をサンエーとして2極化対応することが重要とかがんがえます。

幸い、私たちのグループには7プレミアアム商品やセブンザプライス商品など価格に対応した商品はあります。また上質商品もマルシェ部中心に訴求しお中元・お歳暮・お土産ギフトなど百貨店の対応もしております。これからも変化に対応した積極的な売場作り継続・進化をお願いします。

9月以降の組織変更に伴い、3部門制の組織になりました。マネージャー・チーム制度はチームワークがすべてだと思います。今までもチームワークを大事にしてきた我々サンエーは更に1枚岩になつていきたいと思います。現状は、なかなか売上・荒利が販売として厳しい中で生産性の観点での仕事にシフトしています。AI発注・計画・ワークアプリ施策等業務面で一人ひとりが理解して武器にしていきたいと思います。春には、2名のフレッシュな新入社員が入社しました。二人は笑顔と明るさが素晴らしい社員です。先輩社員は今まで以上にお手本となるような行動おねがいします。

セブン&アイ労連の理念である「枯れた井戸から、水は汲めない」という言葉通り企業として利益を出さなければ淘汰されていきます。組合員一人ひとりが利益意識をもつて商売していきましょう。

最後になりますが、一人で100歩前進するのではなく、サンエー組合員1000人で1歩進む会社にしていきましょう。今後も組合活動に積極的に参画していただき、働く私たちが常に挑戦意識をもち業績を支えて、風通しの良い労働環境を作っていきます。

最後に、話し合い、助け合い、高め合える原点活動(世話役対話活動)をすすめていきます。また、2年後にはヨークベニマル労働組合は50周年を迎えます。ビジョン2030の作成・ヘルパー社員の組織化へ向けた活動を本格的にスタートするために、全員で一致団結して今年1年間活動してきます。



ヨークベニマル労働組合

セブン&アイ労連の皆さん、こんにちは。さて、株式会社ヨークベニマルは株式会社ライフフーズと統合し半年以上が経過しました。そして、ヨークベニマル労働組合とライフフーズ労働組合は10月19日に開催しました第48回定期中央大会において、両組織の議案が承認され、ひとつになりました。お互いに築き上げてきた歴史・文化や働き方・制度など様々な違いがありますが、お互いの良さ・強みを活かしながら、心合わせを大切に、「明るく、元気に、前向きに」とみんながイキイキと働き続けられるカルチャーモデル(働くなかまの文化)を築き上げる新生ヨークベニマル労働組合が誕生しました。



今回は、「原点をみつめ、心を通わす対話を大切に」という活動スローガンを掲げ活動がスタートしました。社会環境や個人の価値観が大きく変化する環境下、「企業の成長と永続」「雇用の維持拡大と労働条件の向上」という労使共通の目標を果たすべく、みんなで手と手をとり合い、声を交わす機会を大切にしていかなければなりません。私たちのより良い暮らしや働きやすい環境を実現するため、労働組合に集う組合員の声(気持ち)を大切に、みんながふ

れあい、話し合い、助け合い、高め合える原点活動(世話役対話活動)をすすめていきます。また、2年後にはヨークベニマル労働組合は50周年を迎えます。ビジョン2030の作成・ヘルパー社員の組織化へ向けた活動を本格的にスタートするために、全員で一致団結して今年1年間活動してきます。



会社は「創業精神」「ヨークベニマル12章」、組合は「綱領」「ゆとり・豊かさ・生きがいの実現」とそれぞれが立ち戻るべき原点があります。その原点を大切にすべき「労使宣言」を2018年7月9日に締結しました。健全な労使関係を築き、お互いに実感を持った働き方や制度設計を実現するため、労使の対話と協議充実を大切に、生産性の向上を通じ企業の永続と、労働条件の維持向上を図っていかなければなりません。そのためには現場の声を吸い上げ、日常の職場や労使協議会の場で正しく伝えながら、組員のエンゲージメント(従業員それぞれが、会社が実現しようとしている戦略や目的を理解し、腹落ちして、そこに向かって自らの力を発揮しようとする自発的な貢献意欲)を高める活動を進めてまいります。

11月初旬、各ゾーン(14エリア)を県単位で各日ごとに、リモートで繋ぐ支部長会議(午前)と支部役員会議(午後)を開催しました。支部長会議は支部長さんを対象に新しい人事制度の説明を行い、みんなで議論する分科会を開催し、制度に対する質疑応答や多くの意見を頂く機会となりました。また、支部役員会議は支部長、副支部長、執行委員を対象とし、活動方針や支部活動の進め方を共有しました。統合を機に、お互いの絆やつながりを深める支部のイベント活動など今期の活動計画についてみんなで知恵を出し合いながら、活発な意見を出し合いました。お互いの心を通わせ、対話を大切に、様々な活動を進めていきます。





赤ちゃん本舗労働組合では、引き続き「3つの活動」を基本方針として墨直に実行していくことで、より強固な組織づくりを目指しています。

3つの会議体

「支部ミーティング」「中央執行委員会」「支部執行委員会」を活動の原点として効率的に機能させ、組合員の声を会社側に円滑に届けます。
 新型コロナウイルスの流行から3年、リアルに組合員が集まって議論する機会が減少した半面、タブレット端末の導入によるオンラインでの支部ミーティング実施の仕組み作りが進み、各支部の皆さんから集まる声の数はこれまで以上に多く、また内容も多岐に渡るものとなりました。
 2023年度はオンライン会議の有用性は活かしつつも、人の体温を感じられるリアルなコミュニケーションを重要視し、会話・対話・議論を深めていく機会を創出していきます。
 毎月の労使ミーティングは抽出した組合員の声を会社に伝えつつ、会社側の考えも聞き、組合員に対し意見を募るという活発な議論の循環が出来上がりました。

教育活動の推進

中央執行委員会を中心に、セブン&アイ労働組合連合会主催の研修行事に参加し単組間の交流と情報交換を活発化しています。また、7月には支部長、副支部長向けに労働組合に対する理解を深める集合研修を実施しました。

2023年度は会社側と経営政策に関する話をするための素養を身につけるために中央執行委員会向けの外部講師による研修会や、店長向けのマネジメント講習を行なっています。また、3回目となる新入社員研修も継続して実施していきます。



コミュニケーションの活発化

組合員に寄り添うという組合活動の原点を改めて意識して、今まで以上に各分会のパートナーとのコミュニケーションを活発化させます。
 もっと気軽に相談ができる体制作りに向け、「赤ちゃん本舗ヘルプライン(仮)」を創設し、多様化する意見を様々な角度から拾える環境作りを目指します。
 情報宣伝物「こうせい」を通じて活動の可視化を行ないます。あわせて、労働組合の各種キャンペーンや福利厚生などをし、組合員のスキルメリットを伝えていきます。
 また、コロナ影響により凍結していたリアルでのイベントや交流会の再開に向けて方法の模索と提案を行ない、ポランティア活動などSDGs、地域に関する社会貢献活動にも積極的に参加していきます。

契約社員の組合組織化に向けて

現在、赤ちゃん本舗ではパートリーダーを除く契約社員パートナーは非組合員となっておりますが、2023年度は契約社員に労働組合に参画してもらい組織の拡大を目指す非常に重要な1年と位置付けています。
 そのためにも各店の分会長からパートナーに丁寧な説明としっかりとしたコミュニケーションを取ってもらう必要があり、中央執行委員会と支部長はそのサポートを万全に行っています。



定期大会報告

第19期活動テーマ

「一人ひとりの力を信じ、労働条件と雇用の場を守る」




第19期 重点活動

- 労働条件と雇用の場を守る」とし、「個人の成長につながる活動」と「健康で安心して働ける環境づくり」に重点をおいた活動を進めます。
- ①「個人の成長につながる活動」
 ↳成長につながる研修機会の創出(めざす姿)
 ・なりたい姿が描け、キャリアプランに応じた学びがある
 ・自ら行動を起こしたいと思う風土醸成に向けた組合員ニーズに合った支援を拡充し、一人ひとりのチャレンジをサポートします。さらにビジネスパートナーとしての知識・スキルにつながる活動を進めます。
 - ②「健康で安心して働ける環境づくり」
 ↳健康で安心して働ける環境(めざす姿)
 ・コンプライアンスが遵守され、長く働き続けられる
 ・働く仲間・興味・関心ごとのコミュニティとなる活動を支援し、人と人をつなげる取り組みや、新たな行動や変化に挑戦できる環境を目指すうえで、一人ひとりの多様な価値観を互いに知り語り合える場面を創出につながる活動を進めます。

定期中央大会では、ご来賓に渡邊会長、林社長をお迎えし、第19期の活動をスタートしました。
 労働組合として第16期に掲げた5カ年計画の中期ビジョン「一人ひとりが輝ける誇りを持つて働ける真のチームへ」をベースに、私たち一人ひとりの「めざす姿」を実現するための活動を進めてまいりました。
 近年の生活様式の様変わりや当社を取り巻く状況などの環境変化に対し、働くものすべての「幸せ実現」に向けた持続可能な活動を続けるために中期ビジョンについて、第19期および翌年に迎える記念すべき第20期以降の指針となるべき中期ビジョンについて「自分と仕事に誇りが持てる」と「交わり・つながり・認め合うこと」でさらに輝く」の2カ年重点活動を設定しました。
 今期は、活動テーマを「一人ひとりの力を信じ、

- ↓「組織力を上げる」と「輪を広げる」を2本柱とした
 Union Challenge 2022・2023
- ★働く一人ひとりの人材価値を向上すべく国家資格の「ITパスポート」の資格取得に向けて取り組み、組織力の向上を目指しています。
 ・ITパスポートセミナー開催(12月12日、1月18日・19日)
 - ★自分の趣味や好きなことを通じて働く仲間とつながる「ユニオンサークル」を始動。職場内で孤独にならず、知り合いが増え、情報が正しく早く伝わるコミュニケーションの活性をめざします。
 ・5つのサークル立ち上げ、初期メンバー募集中(ランニング・サッカー・スノーボード料理・映画)
- 



第二十期定期大会



二〇二二年十月十二日、東京都千代田区「A P市ヶ谷」にて現地集合+リモート併用のハイブリッド方式で第二十期定期大会を開催いたしました。会社からは安藤代表取締役社長、労連からは小鷲事務局長にもご臨席賜りました。また、節目の年でもあるため、現在は会社に在席をしている初代執行委員長、初代執行副委員長、初代書記長の方々からも祝辞をいただき、普段の大会とは異なる雰囲気での開催となりました。

議案については、下記の活動方針に対して代議員から複数の質疑応答をいただき、有意義なやり取りをする中で全議案満場一致での承認に至りました。



第二十期活動方針

「全ては魅力ある人と未来作りのために」。これは、労働組合と会社の更なる発展に欠かせない要素として、第十六期より恒久的なテーマとして掲げ続けています。また、二十五期目の組織目標である「自治」へ向け、今期は「深化」をキーワードとしました。時代に合わせた

新しい取り組みをしつつも、前期までに実現できなかった目標への再チャレンジに向けて「広報力」の強化を第一に、以下四つの具体的活動テーマを掲げています。

- ・「個人の成長」：個々が知識を習得し、皆と共有し、共に成長する。
- ・「組織の成長」：組合員同士が自由に交流し、つながりを広げる。
- ・「未来を守る」：(株)ロフトで働くことの価値を向上させる。
- ・「未来へつなぐ」：「一人はみんなのため、みんなは未来のために」身近なSDGsにつながる社会貢献活動に取り組み。

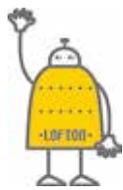


第二十期 これまでの活動

- ・十月 役員研修（広報研修）全組合員アンケート
- ・十一月 支部長会議① チームミーティング① ロフカフェ「定時採用者」執行委員会① ブロックミーティング① LINE公式キャンペーン
- ・十二月 お買い物キャンペーン チームミーティング② 年末労使共催陣中見舞い
- ・二月 ロフカフェ「育児」



流通業にとって厳しい状況は続きますが、ロフト労働組合は、全ては魅力ある人と未来作りのために、労使協調・共進して参ります。今期もどうぞ宜しくお願い致します。



第20回定期大会

10月18日（火）A P市ヶ谷5階ルームAにて第20回となる定期大会を開催しました。大会には、各職場区から職場委員・代議員19名が出席しました。

大会開催前に執行委員の改選が行われ、鳥羽田執行委員長・坂口書記長ほか、前期から引き続き執行部7名が信任されました。

また、執行部が提案した2議案については、満場一致により可決しました。大会の中では、貴重なご来賓いただいたセブン&アイ労働連合組合会長の渡邊様に講義を頂きました。

定期大会後には、組合役員研修会を実施し、20期職場委員・代議員の自己紹介をはじめ、書記長よりシェルガーデン労働組合の歴史・組合活動の基礎知識についての説明がありました。



執行部研修会

11月7日（月）・8日（火）2日間にわたり、執行部研修会を神奈川県内の研修施設にて実施しました。

1日目は、執行委員会からはじまり、鳥羽田委員長が講師なり「組織内議員の取り組みを理解する」というテーマでの研修会を実施しました。ま

た、「総労働時間の短縮」をテーマとしたディベートを執行部内で実施しました。

2日目は前期の反省と振り返りを執行部全員で共有し、感染状況に応じたレクリエーション企画や研修等の立案をメインに、今期のアクションプランを策定しました。



経営協議会

11月29日（火）に経営協議会が開催されました。主な議題としては、組合側から、今期の活動方針を会社側に説明し、会社側からは、下期営業施策についての説明がありました。

また、組合側からヨークとのコラボレーション店舗であるヨークフーズWithザ・ガーデン自由が丘についての売上動向に対する質問・直近の労使課題である採用計画の確認・年末繁忙期を迎えるにあたり売上強化策の確認について会社に質問し、回答を頂きました。会議の最後には、年末の繁忙期に向け、労使で目標達成の為に尽力することを確認しました。

BUYキャンペーン

例年、自社商品購買運動として労使共催で実施しているBUYガーデンキャンペーン（自社で購入した商品のレシートを集めて三千円で一口として応募し、抽選で賞品が当たる企画）を今年も開催しています。期間は、12月1日から1月末日までとし、セブン&アイ労働連合会主催の「セブン&アイBUYキャンペーン」と並行して実施しています。

今後も、組合員ひとりひとりがグループや自社の商品の魅力を感じ、モチベーションの向上に繋がられるような企画を開催していきます。



■ ハートフル献血

1. 日時 2022年10月29日 (土)
2. 会場 ビッグパレット福島 (郡山)
3. ボランティア内容
・献血参加 ・会場設営 ・参加者誘導 他
4. ボランティア参加者
(労連役員/主幹のヨークベニマル労働組合は含まない)

組合名	人数	組合名	人数
IY	2名	LFT	2名
7FS	1名	SHG	2名
AH	2名	労連	2名
SS	2名		

5. 献血活動の報告
献血活動参加者 314名 (622本/200ml)
受付人数 344名
骨髄バンク登録 40名
6. その他
福島県内の新聞2社に広告



■ 階層別ワークショップ 【新任役員】開催報告

- 開催日時：2022年12月5日～6日
開催場所：UAゼンセン中央教育センター「友愛の丘」
研修内容：「労働組合の基本」
「こんなとき労働組合は（グループワーク）」
「労使関係の法律」
「組合活動と政治活動」



■ 2023年度 セブン&アイグループ労働組合連合会 「生産性向上企画」

自社商品購買運動 セブン&アイ BUYキャンペーン2023

- 内容
グループで買い物し、仕事に活かし、お客様へ私たちの商品を買ってもらおうきっかけにする
グループの買い物レシートでキャンペーンに応募する
- 応募期間
有効レシート期間：2022年12月1日～2023年1月31日
特設HP応募締切：2023年2月7日23時59分まで
※一部単組は開催期間が異なります。所属組合からのご案内を確認してください。





Vol.34

令和5年●月●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