



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. 21・22

- 委員長あいさつ
～新たな時代を迎えるにあたって～
- 2019年度セブン&アイグループ
労働組合連合会 活動方針
- 2019 春季労働条件交渉について
- 2019年度 経営労使協議会 開催報告
- 2019年度 加盟組合活動報告
- 2019年度 労連活動報告

新たな時代に

～環境変化を正しく捉え、『持続可能な未来』を見据えて～



2019年、新たな年を迎えました。平成がまもなく終わり新たな時代の幕が上がります。私たちが望む未来はいつても、輝きと希望に満ちています。私たちを取り巻く環境変化は著しく、従来の価値観は色や形を変えて、新たなニーズを創出していきます。

労連結成40周年に際して

今

年度、労連は40周年という節目の年を迎えることができま

した。

ここで40年という節目を迎えるにあたって、結成当時の想いや考え方に触れておきたいと思えます。昭和54年当時のイトーヨーカドーグループ(現セブン&アイHLDGS)は、GMSイトーヨーカ堂の出店拡大だけではなく、ファミリーストランやコンビニエンスといった事業分野において、パイオニア的な役割を果たし、順調な発展を遂げてきました。その一方で社会的な責任(一般消費者、取引先、株主、従業員と家族などグループにかかわる全ての人々に対する責任)が大きくなっていきました。

グループ全体が成長と発展をしていくためには、その連結対象となる個々の事業会社が財務体質を強化していく必要があります。労働組合は「経営の良きパートナーとして経営施策に対して健全な批判をし、技術革新・生産性向上の建言を發揮する機能を十分に發揮するものとして存在しなければなりません。そして各労使は自らの基礎固めを第一義としながらも、当然グループ全体の基礎固めをも念頭におき、各労使間の基本姿勢を、「グループ全体の労使間にも共通の姿勢とする」といった考え方のもと、具体的な体制作りとして『労連結成』に至りました。



会長 石合弘二

そして、日本の戦国武将毛利元就の「故事…三本の矢」を労連の基本姿勢におき、1本々、1組合々により強固な労使関係のもと、それぞれが経営基盤づくり、組織基盤づくりに取り組み、お互いに切磋琢磨しながら業界・業種内では他社に負けない労働条件向上を目指しました。その後、会社・組合の基本理念が一致する組織を中心に加盟拡大していくと共に、経営施策に起因するところですが、各事業会社ではパートナー化の動きが加速的に進み、過半数代表や戦力化の意義、そもそも全ての従業員は組合員であるべきといった考え方を共有し、パートナー社員組織化にも積極的に取り組んできました。セブン&アイ・ホールディングスの発展、拡大に伴い、私たちグループ労連は現在11組合60,000人の組合員を有する大変大きな組織に成長をすることができました。これはひとえに労連加盟組合の組合員・組合役員の皆様はもとより、OB、企業・経営者、上部団体、友好労組などの日頃お世話になっている多くの皆様のお支え、ご理



解・ご協力によるものと心より感謝を申し上げます。ありがとうございます。

2018年9月の労連定期大会の開催を皮切りに、加盟組合各単組の大会を終え、2019年度の活動をスタートいたしました。スローガンは『共に未来へ』、新たな時代に私たちの目指す未来に向けて、今必要なことをきちんと共有し、一緒に取り組んでいきたいと思えます。周年という節目の年は過去から、今ある活動や事業を様々な切り口から点検し、正しい認識から近い未来に起こりうることを、推測される環境

私たちが取り巻く環境

変化を捉えて、計画と行動を起こすタ
イミングです。積極的な議論を積み重
ねながら活動を推進していきます。

私

たちを取り巻く環境は、これま
でもこれからの道程も決して平
坦ではなく、グローバル化の進展によ
る激しいコスト削減、低価格競争や規
制緩和、大量生産・大量消費から、質
的に発展する経済・社会への転換によ
り、業界再編(企業の統合・提携)が加

速的に進み、生き残りをお
けた競争が一層激しくなっ
ています。

また、予期せぬ事象とし
て挙げられる大規模自然災
害(東日本・熊本地区の大地
震、西日本を中心とした集
中豪雨など)に伴う甚大な
被害は未だ終息していま
せん。

そしてこれからは人口急
減に伴う消費の縮小・人材
難、超高齢社会に突入して
いくと同時に、総合EC
(electronic commerce 電
子商取引) サービス拡大、
IoT(Internet of Things)モノ
のインターネット)、AI
(Artificial Intelligence 人工
知能)、ビッグデータなど第
4次産業革命と言われるテ

クノロジーの急速な進展に伴い、私た
ちの商売や働き方に大きな影響を与え
る事は言うまでもありません。私たち
を取り巻く環境と取り組むべき課題に
ついて整理をし、正しく認識をしてお
く必要があります。

大規模災害に伴う 危機管理対策、 生活インフラの確立

2

011年3月11日から7年が
経過した今も尚、東日本大震

災に伴う原発地域問題は終息を迎えて
いません。他、地域社会における自然
災害の猛威は私たちの想像をはるかに
上回ります。昨年は自然災害が、例年
以上に多く発生した年。と口々に振り
返ります。6月の大阪府北部を震源と
する震度6弱の地震発生を皮切りに、
7月5日から数日間わたる西日本を
中心とした記録的な豪雨では、死者が
220人を超える大規模災害となりま
した。そして9月には大型台風が四国・
近畿を縦断、多くの冠水被害が発生。
同月6日には北海道の胆振地方を震源
とする最大震度7の地震によって、家
屋の倒壊・土砂崩れ・道内で初めて全
域が停電するなど、被災された多くの
方々にお見舞い申し上げると共に、改
めて有事への備えや対策、ライフラ
インとしての使命、安否確認やボラン
ティアといった必要性が問われる事と
なりました。

社会課題に対応した CSRの推進

こ

れまでのCSR(企業の社会的
責任)はコンプライアンス対策

や社会貢献活動に限定的だったものか
ら、今日的に、ISO26000の中
核主題である「組織統治」主題を实践・
促進するための土台づくり。「人権」
人権に関する方針の策定・影響評価な
ど)。「労働慣行(組織のために働く
人たちへの責任、働きやすい職場づく
り、ワーク・ライフ・バランス、ダイ
バーシティの推進など)。「環境(地球
環境や自然との共生を図りながら企業
の存続、成長を実現させていく取り組
み)。「公正な事業慣行(責任ある競争
のルールづくりや社会的価値を高める
方策)」「消費者課題(責任ある消費者
行動へのアプローチ)」「コミュニティ
への参画及びコミュニティの発展(企
業活動と地域活動の共存・共栄や相互
理解)」と幅広い分野での取り組みが問
われています。



政治に対し、しっかりと 関心を高めていく

国 会の動きでは昨年の6月13日に成人年齢を20歳から18歳に引き下げる改正民法が成立し、2022年4月1日より施行されます。同月29日には『働き方改革関連法が成立』し、残業時間に罰則付きの上限が設定され、一部の専門職を労働時間から外す脱時間給(高度プロフェッショナル制度)が2019年4月から導入されます。また労働力人口の減少(「人手不足」)に対応した改正入管法が可決され、外国人労働者の受け入れが拡大されていきます。更に、昨年末にはTPP(環太平洋パートナー協定)が発効、10月1日からは消費税が現行8%から10%(軽減税率策含む)に引き上げられます。そして、更なるパート労働者への厚生年金適用拡大改正議論(適用範囲月額8.8万円以上から6.8万円以上に引き下げ)がスタートされています。私たちの生活に直接する変化であり、政治は切っても切り離せない、無関心ではいられない現実をきちんと認識しておく必要があります。

進む業界再編、 グループの業績と方針

一 方、私たち流通業界を取り巻く環境変化に目を向ければ、

ドンキホーテホールディングス(現パン・パシフィック・インターナショナルホールディングス)が総合スーパー長崎屋の買収に続き、株式会社ユニーを完全子会社化しました。また、AEONが中四国を中心とした優良スーパーの筆頭株主になるなど、業界再編に歯止めが掛からない状況となっています。また、顕著にみられるのが日本国内全体の小売店舗数は減少傾向にあるものの、業績堅調なコンビニエンス、食品スーパー、ドラッグストアなどは増え続けており、『業態転換モデル』が今後も加速していくと考えられています。更に、実験展開段階ではありますが、AI、IoTといった技術革新に伴うスマートストア・キャッシュレス化への取り組みが拡がりを見せています。

環境変化という面では、どれも私たちの商売や働き方に直結する内容であり、今後の対応・対策を十分に労使で協議していかなければならないと思っています。そして、足元ではセブン&アイ・ホールディングスは最高益を更新しているものの、その大半の収



益は国内外のセブン・イレブンであり、IYにおける3-11月決算では営業損益が▲N億と、商売おける利益が未だ出ていない状況です。一昨年来モデル店舗や構造改革(既存店投資による改装)の取り組みを進めてきた結果、一定程度の成果を上げてきました。全体への波及効果(収益を押し上げる)には至っておらず、この後迎える決算も大幅に予算を下回る見通しとなっています。セブン&アイ・ホールディングスは社会環境・産業構造が変化をしていくなか、CRMを中心にアプリの展開を進めるデジタル戦略、それと運動を図りながらキャッシュレス化を推進する金融戦略、グループ全体でのスマート化の実現を目指す調達戦略と、新たなグループシナジーの創出・最大効果を求め方針を掲げます。私たちもしっかりとその考え方や進捗を捉え、現場から相乗効果を高めていかなければなりません。



2019年春季労働 条件交渉に向けて

こ ういった環境下で迎える『2019春季労働条件交渉』をマクロ環境でとらえれば、経済成長、物価、企業収益が上昇傾向にある反面、社会保険料のアップなどの影響を受け実質賃金が伸びていないといった実態を踏まえ、今年度も賃金体系維持分



（Ⅱ定期昇給相当分）十ベア（Ⅱ賃金改善分）の要求を組み立てていく方針です。この他にも、働き方改革関連法案（Ⅱ年次有給取得最低5日間の義務化、雇用形態間の不合理な格差是正、65歳定年雇用など）への対応や、平均年齢・最低賃金の上昇に伴う生産性課題、意欲を持ち前向きに成果を出している人ともう少し努力が必要な人との処遇格差、作業と必要人員のギャップに伴う採用（Ⅱ人材確保）や働き方（Ⅱ不正就業の根絶、36協定遵守）・教育などの積み残し課題に対応するため、近年の交渉では中長期的に課題を整理し継続的な議論・検討を進めてきました。現状の社会環境の変化を的確に捉え、幅広い視点で継続的に「労使の話し合い」

をしていくことが何より重要で大切なことです。

「労使の目指す 「持続可能な未来」へ

様

々な社会課題に対応する必要性が求められる一方、足元では企業が永続的に成長し続けるための「利益」を生み続けなければ、安定的な雇用や労働条件を維持し続けることは困難となります。持続可能な私たちの未来のために：

これら直面する課題、中長期的な問題に対峙していくためには、企業労使、その枠組みを超えた「グループ労使による対話」が何より重要となってきました。私たちはこれまで、戦後日本の産業発展を支えてきた労使慣行である「生産性三原則三要素・雇用の安定確保、労使による事前協議、公正な分配」をベースに、時々の判断を加えた労使の話し合いにより多くの課題に対応してきました。但し、そのテーマは、雇

用・賃金・労働時間といった組合員の労働条件に拘わる限定的な話し合い・協議だった様に振り返ります。その協議は必要とされつつ



も、これからは今日的なCSRに包括された社会課題などにも目を向け、十分な話し合いを行っていくことが求められます。

そして、その事を社会的価値創造企業の確立「持続可能な私たちの未来」につながる足掛かりにしていきたいと思えます。

政策実現を目的とした政治活動への参画（2019年7月施行予定U Aゼンセン組織内候補「田村まみ」の取り組み）や、スケールメリット（60,000人を超える組合員規模）を活かしたグループ総合福祉の確立、働き方改革に対応した制度整備など、本来的な企業別労働組合としての役割や活動を進めると同時に、「不易流行」守るべきものは守り、従前からの考え方を継承しつつ、内向きになりすぎない幅広い視点をもって、これから起こり得る環境変化に柔軟に対応していきたいと思えます。新たな時代を迎えるなか、この先も永続的に私たち組合員が幸せであり続けるために、今起きていることを正しく認識し、楽しく創造することでイノベーションを生み出し、グループ各社の成長と発展を目指していきましょう。今年度も皆さんと共に「持続可能な私たちの未来」の実現に向けた取り組みを進めていきたいと思えます。どうぞよろしく願っています。



< 第40回 定期大会報告 >

共に未来へ

組織の充実

魅力あるリーダーの育成を目指して

今日に至るまでの環境変化のなかで、組織としての使命、実現するための組織力が常に求められてきました。「涸れた井戸から水は汲めない」。産業・企業の持続的成長と発展を目指すなかで、低成長時代にある現代においても生産性三原則(雇用の維持・拡大、労使の協力・協議、成果の公正配分)にもとづく生産性運動の重要性は不変であり、労使で生産性運動を再確認し、今の時代の即した取り組みを進めていくことが必要です。未来の組合員の幸せと労使関係の構築に向けて、加盟組合、労連としての組織課題と向き合い、多くの仲間を作り、広がる多様性に力を発揮できる労働運動を担う役員・リーダーの育成を推進していきます。組織運営の見直しや点検を行いつつ、持続発展し続けられる組織基盤の確立に取り組んでいきます。

政策の実現

魅力ある産業・グループを目指して

人生100年時代を迎え、長く働き続けられる環境が求められるなか、IoTやAI化の革新など第4次産業革命による日本社会全体のシステムの再構築が進んでいます。高齢者雇用機会の拡充、ダイバーシティ・インクルージョン、働き方改革関連法改正、同一労働同一賃金など諸課題への対応、医療・介護、年金、妊娠・出産、子育て、教育などのライフサポート、また近年顕発している自然災害リスクへの対応等も含め、一人ひとりがゆとりある豊かな人生を送るための、持続発展的な制度・労働条件の向上、グループ総合福祉の実現に取り組んでいくことが必要です。各単組の状況を踏まえながら、グループ全体として取り組む課題整理のもと、人事労務全般における制度点検・改定などに向けた協議と対応を進めていきます。

そして未来へ

実りある活動の推進を目指して

私たちを取り巻く環境変化は産業を高度化させ、豊かさやモノの価値を変えていきます。これから訪れる近未来は私たち自身の経験と知恵で自ら創造するものです。常に新しく正しい認識をもって、今の時代環境、そして近い未来を見据えた活動に取り組んでいかなければなりません。どれだけ時代が移り変わっても決して変わらないことは、常に現場と向き合い、発想し、提案し、実践していくことです。セブン&アイグループ労連に集う組合員一人ひとりが自らの意思で成長・自律し、豊かで充実した人生を送れるよう、健康で活躍し続けられるグループ組織を目指していきます。40年目を迎える2019年度は、今日までの取り組みを踏まえ、また今後想定される環境変化に対応する活動を計画・推進し、今までもこれからも労連に集う組織、組合員と共に歩みを進めていきます。

生産性向上運動の推進

リーダーの育成・強化

健全な労使関係の構築と推進

周年活動
~40th Anniversary~

豊かな明日を築く活動の推進

活動を推進するコミュニケーション

常に原点に立ち返る

~セブン&アイグループ労働組合連合会結成の目的と考え方~

目的

各企業が発展成長しつつあるなかで、健全な労使関係のもと、経営に正しい方向のチェック機能を配置するとともに、そこに働く社員の労働条件を高めることが目的である。グループ全体の労組が連携し、お互いの力を補完しあい共通の労働条件については統一して向上させ、教育・レク・福祉活動などについては相互協力を促進させるために、労働組合連合会を結成し活動を強化する。

考え方

労連各組合は、ただ単に寄せ集まるのではなく、各々の労働組合が、主体的に独自性を持った組織を創りだすことが大切である。労働組合が強くなるということは、企業が成長・安定し、収益力があがらなければ、労働条件の向上もできない。「毛利元就の三本の矢」に例えられるように、一本一本の矢(加盟組合)がより強く、太いものへと成長することでグループの繁栄が築かれる。

セブン&アイグループ労働組合連合会

・連絡協議会 組織体制

組織拡大と連帯・連携による高い「信頼関係」を目指して

私たちセブン&アイグループ労連は、これからも組織拡大(新加盟、パートタイマーの組織化など)に取り組み更なる「スケールメリット」をめざし続けていきます。高い信頼に基づく組織こそが、知恵を生み出す能力を備え、様々な改善や改革を実現することができると考えます。「信頼」こそが、積極性と安心感を生み、活発な情報の共有化を促します。そして、その信頼の高さが組織を維持・発展させるためのあらゆる変化に対応できる環境づくりを可能にします。グループ・企業を守り、マンパワーを発揮するためにも、労連に集う組合が強い「信頼」と「絆」で結ばれることで、真の強い組織を目指します。



健全な労使関係の構築と推進

I. 労使研究会

今後の流通産業・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、働き方改革への対応や生産性向上活動の推進、その他労使が取り組むべき共通の課題や取り組みの進捗などについて共有、見識を高める場として開催する。取り組みを踏まえたなかで健全な労使関係の構築と醸成を目指す



II. 労使協議会

春季労働条件交渉時の上部団体方針や各組織の労働条件の課題をもととした労連統一要求項目などに対する共通理解を深める場として、またセブン&アイHLDGS.の経営状況や今後の方針、労働環境などについての労使による情報共有、提言の場として開催し、グループのより一層の発展を目指す。



生産性向上運動の推進

III. セブン&アイまるごとキャンペーン2019

ワークルール遵守、労働環境適正化など働き方改革が推進されるなか、利益確保に向けた生産性向上は不可欠である。今年度も「セブン&アイまるごとキャンペーン2019」活動に取り組み、主体性・自主性を引き上げ、愛社精神の醸成につなげていく。



リーダーの育成・強化

IV. 政策リーダーミーティング

企業・組合員を取り巻く社会環境変化を正しく捉え、各単組が取り組むべき政策課題を整理しつつ、政策制度に関わる労使協議等の基盤整備につなげる。また役割を担う役員のスキルアップ、労連内でのネットワークの構築を目指す。



V. 柳澤ゼミ「第2期 浪漫塾」

現職の中央役員を対象に、労働運動などの学習に留まらず、社会や産業課題などに触れ、積極的な協議や視察・体験などを通じて自身のスキルアップ、単組の活動の引き上げを目指す。



VI. 労連新任リーダースクール(第7期、第8期)

組合役員リーダーとして、必要とされる基礎知識や活動についての考え方を、運動の歴史より学び、得た知識や経験を単組の組織活動につなげていく。また単組の枠を超えたネットワークの構築を目指す。



VII. ステップアップセミナー

国内外における文化・生活・産業について見聞し、広く見識を高め、労働組合のリーダーとしての活動・業務のスキルアップを目指す。



周年活動 ～40th Anniversary～

VIII. 労連VISIONの策定

ここ経年の変化はグループや事業会社組織に多大な影響を与えるものとなっている。この変化は、労使は鏡と言われるように組合組織も同様である。組織規模の拡大や事業再編などに、今後も様々な変化が想定される中、常に正しい認識と判断を求められても対応ができるよう準備しておく必要がある。40年目を迎える節目の年に、将来に向けた目標・目指すべき組織の姿(=ビジョン)を策定し、実りある活動を展開することで私たちの明るい未来を実現していく。

IX. pumpkin フェスタ2019

労連のスケールメリットを最大限に生かした記念活動(=Pumpkinフェスタ)について、直近、2回の実施状況を踏まえ、周年を意識しつつ、参加人数規模をひとつの目標に開催をしていく。また労連・加盟組合にとって、計画から実行までの取り組むプロセスが、単組活動の活性化への一つの契機となるよう労連全体として取り組んでいく。

X. 新パンプキン事業の構想

パンプキン、健康保険組合、企業年金基金、共済会など組合員の福利厚生に関連する事業やメニューをワンストップで管理するトータルライフサポートシステムの開発、運用に向けた協議を進め、グループ総合福祉の確立、ライフサポートの実現を目指す。



XI. 海外調査団の派遣

パンプキン、健康保険組合、企業年金基金、共済会など組合員の福利厚生に関連する事業やメニューをワンストップで管理するトータルライフサポートシステムの開発、運用に向けた協議を進め、グループ総合福祉の確立、ライフサポートの実現を目指す。

豊かな明日を築く活動の推進

XII. 政治活動の推進

労使を越えて取り組むべき課題は未だ山積しており、産業政策の実現はもとより、私たちの生活に直結する政治的課題については一人ひとりが主体的・積極的に関わり、取り組んでいく必要がある。UAゼンセンが「政治活動指針」の周知・実践、日常的な政治活動の推進を掲げるなか、「田村まみ」組織内候補の必勝に向け、その推進に係わる活動について積極的に取り組んでいく。



XIII. 柳澤ゼミ「第2期 浪漫塾」

生活・くらし全般の充実と心と身体のゆとりを生み出し、イキイキと働けることが高い生産性を生み出す。人を思いやる気持ちを醸成し、心の豊かさを育むことは、自分自身の人生の充実につながる。社会貢献活動の推進に向けて労連としてのボランティア活動に取り組んでいく。



活動を推進するコミュニケーション

労連・労協委員長会議	労働諸条件および企業方針の情報共有 労連諸活動の協議・検討および決定機関会議	労連顧問会議	労連顧問と労連・労協委員長での活動情報報告、 情報共有の場
労連・労協書記長会議	労連諸活動の実施方法や具体的な目標設定など 活動推進する	機関紙 「なないろ」の発行	労連活動方針と方向性および加盟組合間での活 動の情報共有を促進するツールとして制作
労連中執ミーティング	労連全体の重点活動についての考え方・方向性の 協議、共有の場	パンプキン情報誌の発行	セブン&アイファミリーとのコミュニケーション ツールとして制作

ご来賓あいさつ

上部団体を代表してUAゼンセン、木暮書記長、会社を代表してセブン&アイHLDGS.伊藤常務
労働組合連絡協議会を代表して全天満屋労働組合 柳井中央執行委員長よりご挨拶をいただきました。



UAゼンセン 書記長
木暮 弘 様

セブン&アイグループ労働組合連合会 第40回定期大会のご盛會を心よりお慶び申し上げます。平素は石合会長をはじめUAゼンセンの本部、部門、各都道府県支部それぞれの立場で運動にご貢献いただいておりますことに合わせて感謝を申し上げます。UAゼンセンは先般、大会を開催し新たな活動をスタートさせていただきました。中期ビジョンに基づき、現状の社会情勢を正しく理解、認識するなかで、それぞれの産業政策実現にむけて運動の進め方について確認をいたしております。政治活動については大きな視野を持ちつつ、政策課題の実現を成し得ていければと考えます。セブン&アイグループ労連の労使ますますのご健勝と発展を祈念いたしまして、UAゼンセンを代表してのご挨拶に代えさせていただきます。本日は誠におめでとうございます。



(株)セブン&アイ・ホールディングス
取締役常務執行役員
伊藤 順朗 様

セブン&アイグループ労働組合連合会 第40回定期大会がUAゼンセンの木暮書記長にご臨席を賜り、盛大に行われましたことに心よりお慶びを申し上げます。また、日頃より業務多忙ななか、活動されている組合役員の皆様のご尽力に感謝をいたします。さて、昨今の私たちを取り巻く環境は非常に厳しさを増し、マーケット(お客様)の変化に加えて、AI・IoT・ビッグデータ・フィンテック等の次世代技術の進展が進み、世の中は急速な変化に見舞われています。グループとしてはデジタル戦略と金融戦略を両輪に、データ主導の新たなリアル小売業の確立に向けて準備を進めております。決済の多様化・キャッシュレス化の進展などお客様の利便性・満足度を追求していきつつ、一方でSDGsを中心とした社会使命を果たしていきます。持続可能な社会を目指し、そのなかで私たちグループがお客様の支持を得られ発展していけるよう、今後も引き続き労使ともに成長していけるよう取り組んでいきます。皆様の引き続きのご理解とご協力をお願いいたします。



全天満屋労働組合 中央執行委員長
柳井 孝之 様



セブン&アイグループ労働組合連合会 第40回定期大会のご盛會を心よりお慶び申し上げますとともに、日頃より各種活動等で連携をいただいておりますこと、また本日の大会にお招きいただきましたことに、労働組合連絡協議会の各組織を代表いたしまして感謝を申し上げます。ありがとうございます。さて、私は今年度から全天満屋労働組合の中央執行委員長を拝命いたしました。前任の泉が大変お世話になり、本人に代わり御礼を申し上げるとともに引き続きの連帯・連携の取り組みをお願いできればと思います。また、先般の西日本豪雨による自然災害時におきましては、セブン&アイグループ労働組合連合の皆様から暖かいご支援をいただきましたことに、天満屋グループ労連を代表し、この場を借りて深く御礼を申し上げたいと思います。本当にありがとうございました。結びになりますが、社会構造が変化に見舞われる難しい時代を迎え、今後ますますの協力と連携の必要性を感じております、私たち労協組合も労連の皆さんと共に実りある取り組みが進められればと思います、引き続きどうぞよろしく申し上げます。本日はおめでとうございます。

2019年度 顧問の委嘱

労連規約第28条に基づき、10名の方々に顧問を委嘱させていただきました。引き続きのご指導・ご鞭撻をよろしくお願いいたします。

特別顧問



特別顧問

かとう ひでお
加藤日出男氏

昭和28年東京農業大学を卒業後、「若い根っこ会」を創立され、会長として現在に至る。昭和47年より「ガム・サイパン南十字星洋上大学」を開校し、多くの修了生を送り出されている。その様々な運動に伊藤名誉会長も共鳴されるなど親交を持たれ、昭和54年の労連結成には多大なご尽力を賜った。以降顧問として就任いただいてからは記念講演や教育の場などでご指導ご鞭撻をいただいている。

顧問



UAゼンセン

副会長

いぬかい たかし
狗飼孝志氏

顧問

UAゼンセン
総務局総務局長
常任中央執行委員

や つ ま さ の ぶ
谷津正信氏

顧問

UAゼンセン
千葉県支部

次長

ち が み よ う い ち
千頭洋一氏

顧問

UAゼンセン
中央教育センター

センター長

こ ん ど う み ち よ
近藤三千代氏

政治顧問



政治顧問

や な ぎ さ わ み つ よ し
柳沢光美氏

●昭和48年(株)イトーヨーカ堂入社。
●平成2年イトーヨーカドー労働組合中央執行委員長、イトーヨーカドーグループ労働組合連合会会長を歴任。
●平成16年7月に参議院議員比例代表に初当選。平成23年行われた参議院議員選挙では159,325票を獲得し、2期目の当選を果たされ組織内議員として、私たちの生活に密接な様々な活動に取り組みされてきた。平成28年7月参議院議員を勇退され、現在はUAゼンセン政治顧問など、多方面でご活躍されている。

顧問

UAゼンセン
大分県支部

支部長

あ ら か わ さ と し
荒川聡氏

顧問

UAゼンセン
政策グループ

松崎務担当付

い は し も り お
井橋盛夫氏

顧問

UAゼンセン政策グループ
政策・労働条件局

常任中央執行委員

も り た り よ う す け
森田了介氏

顧問

UAゼンセン
流通部門

執行委員

す ず き け い す け
鈴木佳祐氏

功労者表彰

これまでの労連の諸活動および単組活動に多大なるご尽力をいただきました。心より感謝を申し上げます。ありがとうございました。



前労連副会長

川崎裕司氏

1993年9月
全そごう労働組合 横浜支部 執行委員
2000年10月
全そごう労働組合 横浜支部 書記長(専従)
2003年9月
そごう労働組合 中央執行委員
2005年3月
ミレニアムリテイリンググループ労働組合 中央執行委員
2008年9月
ミレニアムリテイリンググループ労働組合 中央局次長
2010年9月
そごう・西武労働組合 中央書記長
2011年9月
そごう・西武労働組合 中央執行副委員長
2013年9月
そごう・西武労働組合 中央執行委員長

2005年にミレニアムリテイリンググループ労働組合の中央執行委員として活動をスタート。そごう・西武の諸制度統一にあたっては、議論が始まった当初から中心的な役割を担い、会社との交渉や、組合員との対話活動を進め、多くの苦難も乗り越えながら、現在の諸制度の基盤づくりに貢献いただいた。また、中央書記長時代には、大きな出来事であった当時のロビンソン労働組合との統合、契約社員の組合員化を先頭に立って実現した。中央執行副委員長、中央執行委員長を歴任される中で、組合員が“夢と希望”を描けるような職場環境づくりを目指し、労働条件改定やそれぞれの職場でおきている課題解決に積極的に取り組まれた。“ノーリミット”という言葉で表現しながら、常に新しいことへ挑戦し、組合活動の活性化に努めると同時に“少しの汗をみんなでかく”“クモの巣ネットワーク”を合言葉に、自らが得た知識や経験を伝え、組合活動を理解し、参画してくれる仲間を増やすことで、組織強化・人材育成に多大なるご尽力をいただいた。



前労連中央執行委員

鈴木辰夫氏

2007年3月
イトーヨーカドー労働組合 我孫子支部 支部代表委員長
2009年3月
イトーヨーカドー労働組合 常磐北ブロック長
2010年6月
イトーヨーカドー労働組合 北砂支部 支部代表委員長
2011年3月
イトーヨーカドー労働組合 中央執行委員
2016年10月
イトーヨーカドー労働組合 中央執行副委員長

イトーヨーカドー労働組合いわき植田支部の職場リーダーとして活動をスタート。支部代表委員長・ブロック長と組合役員としてのキャリアを積み、2011年には中央執行委員、同年10月には専従役員となり埼京エリア議長として短時間パートナー社員の組織化に携わった。その後も北海道・東北、西日本ゾーン、千葉ゾーン議長と地域を担い、その後中央執行副委員長を歴任した。中心的な役割を担いながら職場環境改善、労使協議制の確立に精力的に取り組まれ、人材のネットワーク構築、組織強化にご尽力をいただいた。



前労連中央執行委員

増子勝幸氏

2005年9月
ライフフーズ労働組合 中央執行委員
2006年9月
ライフフーズ労働組合 中央執行副委員長

2005年より中央執行委員として、会議などの活動のなかでは組織をけん引する積極的な発言・提案をされ、持ち前の明るさで担当ゾーンの取りまとめや活動のフォローに取り組むなかで組合員さんの大きな信頼を得る。2006年からは中央執行副委員長を歴任され、各ゾーンのオルグにおいては大きなリーダーシップとコミュニケーション力で、パートナーの組織化や政治活動でその力を如何なく発揮、困りごとにもスピーディーに対応され非専従役員ながら可能な限り現地に駆け付け組合員の声に耳を傾けられた。また専門委員会においては教養・教育の面で次世代育成にご尽力いただいた。

第25回参議院議員選挙、第19回統一地方選挙必勝決議

上部団体 UAゼンセンが推薦・支援する第25回参議院議員選挙 予定候補「田村まみ」、
第19回統一地方選挙 各級で推薦される予定候補者の必勝に向けての決議を確認いたしました。



緊急提案 退任役員感謝決議

昨年まで顧問としてご尽力をいただいた埴昭彦氏、鈴木三男氏、菊嶋貴之氏の、これまでの労連諸活動、
組織に対する多大なるご功績に対し感謝、敬意を表すべく、代議員からの緊急提案による
3名の退任役員への感謝決議を大会のなかで承認いたしました。今日までのご指導・ご鞭撻本当にありがとうございました。



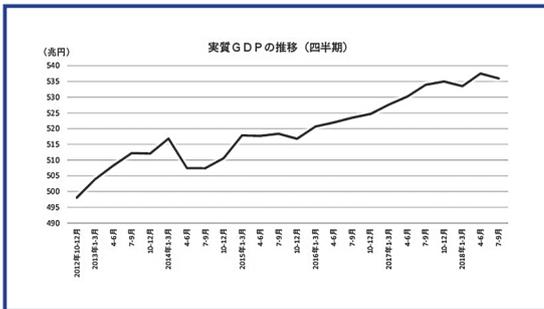
前セブン & アイグループ労働組合連合会 特別顧問 埴昭彦氏お別れの会

労連結成からこれまでの労連の諸活動および単組活動において、多大なるご尽力とご指導・ご鞭撻をいただきました埴さんを偲び、
労連としてお別れの会を催しました。労連活動の基本的な考え方、リーダーとしての心構えをしっかりと伝承していけるよう
心合わせの場となりました。労連役員・組合員一同、心より感謝とご冥福をお祈りいたします。



2019年の春季労働条件交渉が単組労使の中でスタートをしています。

人手不足からなる労働力確保に向けて、賃金交渉はもとより、労働条件や処遇改善に向けた各社の協議が肝要になります。社会情勢を正しく認識し、上部団体であるUAゼンセンの統一闘争方針に則った、実りある交渉を進めていきます。



4. 実質GDPは増加基調

マクロ経済の動向は、実質GDPの伸び率は2015年度以降、1%以上で推移しており、17年度は+1.6%です。18年度の実質GDPの予測は政府0.9%、日銀1.4%、民間で1.01%と引き続き堅調に推移しています。

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度		2018年度予測		2019年度予測		2020年度予測	
				4-6月期	7-9月期	政府	民間平均	政府	民間平均	政府	民間平均
実質GDP成長率	1.2	1.0	1.9	0.7 年率3.0	▲0.6 年率▲2.5	0.9 中央値1.4	1.01	1.3 中央値0.8	0.8~0.9 中央値0.73	0.6~0.9 中央値0.8	0.69
内需寄与度	1.4	0.4	1.4	0.9	▲0.5	0.9		1.4			
設備寄与度	1.1	0.3	1.3	1.0	▲0.5	0.9		1.1			
公需寄与度	0.3	0.1	0.1	▲0.1	▲0.1	0.0		0.2			
外需寄与度	0.1	0.8	0.4	0.4	▲0.1	0.0		▲0.0			
名目GDP成長率	2.7	1.2	2.0	0.7 年率2.8	▲0.7 年率▲2.7	0.9	-	1.16	2.4	1.73	-



5. 企業収益は過去最高

企業動向です。

17年度、企業の経常利益は前年度比11.4%増と8年連続の増益となっている。



6. 労働分配率は極めて低い状況

主要諸国との比較における日本の労働生産性は、生産性の伸びよりも賃金の伸びの方が低くなっており、とりわけその乖離が大きくなっている。01年対比の労働分配率を見ても低下が著しい結果となっている。賃金が抑制され個人消費喚起につながらないデフレ局面から抜け出せない状況が続いている

**日本経済全体の実質生産性向上に見合う実質賃金の引き上げ、
公正配分の実現を目指し、デフレ脱却、賃金格差是正、
さらなる生産性向上のインセンティブを生み出す。
賃金体系維持分2%に加え、2%を基準に賃金引上(ベア)を目指す**

— 2019年度 春季労働条件交渉 —

～環境変化を正しく捉え、将来につながる議論をしていこう～

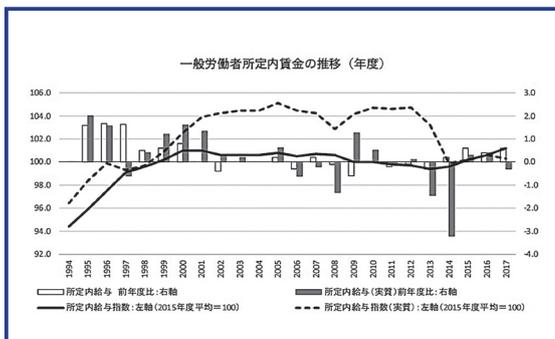
取り巻く社会環境



1. 物価は上昇基調

生計費に大きく影響を及ぼす物価の動向です。2018年度の消費者物価指数の見込みは政府が1.0%（総合）、民間が0.90%（生鮮を除く総合）、2019年度予測は政府1.1%（総合）、民間1.35%となっており、上昇基調にあります。ここ数年、物価は上昇基調にあります。

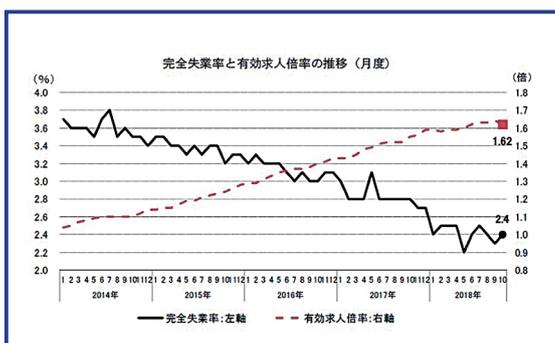
消費者物価指数	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度予測			2019年度予測※		
				政府	日本銀行	民間平均	政府	日本銀行	民間平均
総合	0.2	-0.1	0.7	1.0	—	—	1.1	—	—
生鮮食品除く総合	0.0	0.0	0.7	—	0.9~1.0 中央値0.9	0.90	—	1.3~1.5 中央値1.4	0.89



2. 実質賃金は回復していない

名目所定内賃金は2014年から4年連続で上昇を続け、直近もこの傾向を継続しています。

しかしながら、実質賃金は2014年の消費税引き上げに伴う物価上昇により大きく減少して以降その分を取り戻せないまま、06年後半以降の消費者物価上昇によりさらにマイナス傾向となっています。



3. 雇用情勢は改善、深刻な人手不足

次に雇用情勢です。直近2018年の有効求人倍率は1.62倍となっています。2017年6月以降1%を超えている状況が続いています。失業率も2.4%と1990年代初頭の雇用情勢となっており、人手不足は深刻化しています。

■組合員の生活と労働条件

- 消費者物価は上昇基調が続いている ○名目賃金は前年度より増加したが、物価上昇により実質賃金は横ばい
- 個人消費は消費増税前の水準に回復したが、消費の伸びは弱い ○雇用情勢は改善を続けており、人手不足はさらに深刻化

■経済産業の状況

- 実質GDP伸び率は15年度以降1%以上で推移、18年度も継続的成長
- 企業の経常利益は8年連続で増益、利益剰余金も6年連続過去最高
- 企業利益が最高を更新、一方、労働生産性と実質賃金の伸びが乖離

2019年度 セブン&アイ・ホールディングス との経営労使協議会

私たち企業別労働組合の集合体であるセブン&アイグループ労働組合連合会がもつ基本理念・考え方は、「寄らば大樹の陰」をとらず主体性を持って行動することです。現状の社会・産業構造変化にあって、生産性運動の三原則に改めて回帰するなかで、私たちは「涸れた井戸から水は汲めない」という活動の基本的考え方から揺るぐことはありません。「常に会社の発展と共に、組合員の生活を守っていく」という考え方にに基づき、「持続可能な未来」の実現を目指し、経営戦略を正しく理解し、私たち自身の力で生産性向上に取り組んでいくことを目的にセブン&アイ・ホールディングスとの経営労使協議会を開催しました。

〔会社側出席者〕

井阪 隆一 代表取締役社長
後藤 克弘 代表取締役副社長
伊藤 順朗 取締役常務執行役員
永松 文彦 取締役執行役員
宮地 信幸 秘書室シニアオフィサー

- ◆日時：2019年2月8日（金）11:00～12:30
- ◆場所：セブン&アイ・ホールディングス本部会議室
- ◆内容：『2019年度春季労働条件交渉について』
・取り巻く環境、要求方針 他
『魅力あるグループを目指して』
・新たなグループシナジー 他

〔組合側出席者〕

石合 弘二 労連会長
渡邊 健志 労連副会長
寺岡 泰博 労連副会長
小鷲 良平 労連事務局長

労働組合からの要請

2019 春季労働
条件交渉について

【社会環境】

■組合員の生活と労働条件

- 消費者物価は上昇基調が続いている
- 名目賃金は前年度より増加したが、物価上昇により実質賃金は横ばい
- 個人消費は消費税増税前の水準に回復したが、消費の伸びは弱い
- 雇用情勢は改善を続けており、人手不足はさらに深刻化

■経済産業の状況

- 実質GDP伸び率は15年度以降1%以上で推移、継続的成長
- 企業の経常利益は8年連続で増益、利益剰余金も6年連続過去最高
- 企業利益が最高を更新、一方、労働生産性と実質賃金の伸びが乖離



【要求方針】

生産性向上に見合う実質賃金の引き上げ、公正配分の実現、賃金格差是正を目指し、賃金体系維持分2%に加え、2%を基準に賃金引上(ベア)を目指す。また、働き方改革法の改正や同一労働同一賃金への対応、パートタイマーの待遇改善についても取り組むべき重点課題と置く

【要 請】

ここ数年の物価上昇率に加えて社会保障負担も上がり続けている。増税を控えるなか組合員の生計費はさらに圧迫される。ここ数年の妥結状況からも実質賃金の目減りは続いており、各事業会社の生産性指標(利益状況)に差異はあるものの、社会的賃上げの必要性、社会水準からの格差是正を踏まえた対応をお願いしたい。

魅力ある
グループを目指した
労使による
取り組みについて

【要 請】

- グループシナジーの具体的なについて
グループとして掲げられている戦略について、とりわけ調達戦略(システム基盤、物流効率、人材交流・育成など)についての考え方や具体的な進捗について共有いただけることがあればお願いしたい。
- グループの人材確保に向けた取り組みについて
現状課題となる『人材の流出』『労働力確保』はグループ・各事業会社の成長と発展にとって極めて深刻な課題である。各社の創意工夫と取り組みは大前提であるが、事業会社間の人材交流や戦略的な事業・会社設立の検討に向けた協議をさせていただきたい。

【春季労働条件交渉】

労働組合からの要請である社会水準を見据えた交渉の必要性は十分理解している。協議の中で意識をしていただきたいことは、各社が再成長軌道を描き、実現目標に対しどのように取り組んでいくのかという具体的なビジョン。取り組む過程のなかで現場感を捉え、労使相互でPDCAを回すことである。得られる成果とそれに見合う分配を意識しつつ、社会環境を踏まえた事業会社労使の積極的な協議をお願いしたい。

【グループシナジーについて】

社会環境変化への対応は、今後の私たちグループの発展にとって極めて重要な取り組みとなる。次年度に向けてグループとしては新たなシナジーの創出を目指し、方針を打ち立てている。まだ詳細についてはお伝えできないが、新たに商品戦略本部を立ち上げ、横断的な取り組みを進めコスト低減や効率化を図っていく。また、人材の確保は現状の労働力不足への考え方・認識において労使共通の理解と考える。人材確保・活用の両面から生産性を考え取り組んでいかなければならない。MD、営業日・時間、制度や運営オペレーションの構築など全てを多角的に見直し、検証していくことが重要である。店舗を選定しての大胆な挑戦を含め、それに対してホールディングスは否定するものではなく、むしろ歓迎する。例年協議をしているが、そのうえでグループとしての人材に対する取り組みは有効であり可能性があると考えている。退職時に登録をお願いし、事業会社の枠を超えて再度活躍いただく、紹介をしていくような方法は引き続き協議、議論をお願いしたいと思う。

会社の意向



労使による確認

グループ・各事業会社の成長・発展。これこそが労使共通の取り組んでいくうえでの目的と方向性。自らの意思で生産性を高め続けていくことこそが「涸れた井戸から水は汲めない」という考え方である。

産業構造が変化をしていく過程のなかで、この先の時代に即した各社の成長軌道を描き、実現していくことが基盤である。

人手・労働力不足や作業の効率化、商品開発から営業日・営業時間まで、さまざまな切り口で仮説を立てて、まずは行動を起こしてみることが肝要である。経営も現場も取り組む真意をしっかりと認識し、前提を変えず正しく検証することが今必要なことである。労使それぞれの役割と責任を胸に、現場と向き合い、従業員・組合員のモチベーションを引き上げながら、グループ各社の成長を目指し継続的な協議を進めていく。





2019年度の
活動がスタート

将来を見据えた「労使の話し合い」事前協議」のできる組織基盤と風土をつくり、「IYの永続的な発展」を目指していきます。

10月5日(金)第49回定期中央大会にて、全ての議案が満場一致で承認され、2019年度の活動がスタートしました。今年度は、支部組織をより強いものにするため、支部組織体制と役割を明確に分担し、中央・ゾーン・ブロックでのバックアップ体制を構築し、「一支部一組合」支部労使協議ができる組織(皆で考え・話し合い・解決していく組織)に向け、活動を進めてまいります。

近年、私たちを取り巻く環境は、想像より遥かに早く変化をしています。現在の「労働組合(組合員)」には、より一層正しい環境認識を持ち、「労働組合(組合員)」としての役割・機能を発揮することが求

められています。今一度、労働組合の歴史を振り返り、活動の目的である『雇用の確保』と『労働条件の維持・向上』をさせていくことを考え、活動を推進していく必要があります。IYが永続的に発展していくためには、利益(組合員の幸せ)を追求し続けるしかありません。そのために健全な労使関係のもと、問題解決機能と生産性向上活動が如何なく発揮できる組織基盤づくりが急務となります。

私たちの働く職場は、店舗・本部であり、「支部」です。組合員が支部で抱えている問題や労働組合への要望(組合員の声)は多様化しており、業態、職場、職種、地域、労務構成などにより大きく異なっています。労働組合の活動目的を遂行していくためには、スピーディーかつダイレクトに職場の「組合員の声」を反映させていき、事案が発生する前に労使による「話し合い(事前協議)」を強化していく必要があります。

「組合員の声」を大切に、「組合員の参加・参画」を通じて、支部・ゾーン・中央の各々の役割・機能を明確にし、将来を見据えた労使による「話し合い(事前協議)」のできる組織基盤と風土づくりを実現し、「IYの永続的な発展」を目指していきます。



2019年度活動方針

「IYの永続的な発展を目指して
～今こそ労働組合としての
役割・機能を発揮するとき～」

◆活動推進の柱

【皆で考え、話し合い、解決していく組織】

【役割・機能の明確化】

【一支部一組合の確立＝支部労使協議(労使の話し合い)が出来る組織】

◆「IYの永続的な発展＝組合員の幸せ実現」

に向けた3つの基盤づくり

【強い経営基盤づくり】

労使の話し合い(＝事前労使協議、懇談会)を通じて、将来を見据えた経営基盤づくりを目指す。

【真の強い組織基盤づくり】

労働組合の基本活動の徹底により、一人ひとりの持つ力を最大限発揮できる真の強い組織基盤づくりを目指す。

【安心できる生活基盤づくり】

ワーク・ライフ・バランスを実現し、IYで働くことを生きがい・働きがいに繋げ、安心できる生活基盤づくりを目指す。





セブン&アイ・フードシステムズ労働組合

第12回定期中央大会



と き：2018年10月12日(木)
と ころ：東天紅上野本店

【報告事項】

- ・ 第11期活動報告
 - ・ 第11期会計報告
 - ・ 第11期会計監査報告
- ↓ 全ての報告が満場一致で承認されました。

【議案事項】

- ・ 第1号議案 第12期活動方針案
 - ・ 第2号議案 第12期予算案
 - ・ 第3号議案 中央役員の選出
 - ・ 第4号議案 ブロック長の任命
 - ・ 第5号議案 特別中央執行委員の任命
 - ・ 第6号議案 功労者表彰
 - ・ 第7号議案 第25回参議院議員選挙 および第19回統一地方選挙 必勝決議
- ↓ 全ての議案が満場一致で可決・承認されました。



2019年度(第12期)活動

スローガン
「仕事をもっと面白く、
もっと豊かな生活に！」の実現

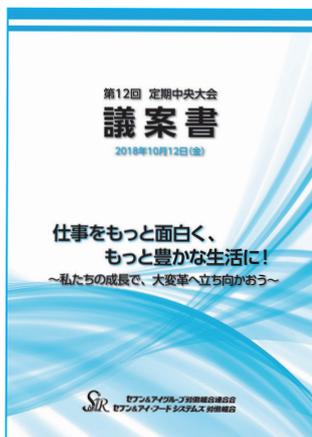
第12期の活動では、組合員が夢や希望を持って毎日の仕事、生活が送れるよう、組合活動を通じて組合員一人ひとりが成長し、仕事をもっと面白く、もっと豊かな生活につながる活動を推進していきます。

《第12期 活動プラン》

- 1 ライフの充実
↳ 組合員とその家族の 余暇の充実に向けた環境整備
- 2 ワークの充実
↳ 仕事が面白い、イキイキと働ける、達成感、充足感のある会社に
- 3 労働条件の維持向上
↳ 社会水準、世間水準を考慮した 労働条件の引き上げ
- 4 労働環境改善
↳ より良い環境で、誰もが 気持ちよく働ける職場づくり

《具現化するための手段》

- ・ 組合員のスキルアップ
- ・ 組合役員のスキルアップ
- ・ 横のつながり強化
- ・ 活動への参加拡大



未来を見据えて、労働組合の活動も今が転換期。
未来から現在を見つめ、活動の量、質ともに変革、進化する1年にします！





2019年度 活動方針

《活動スローガン》

「明るく笑顔で元氣よく」
 ～魅力ある職場づくりの
 ために、一人ひとりができる
 ことを考え行動しよう～

中央執行委員長 細谷良蔵

まずは、第39回定期中央大会を無事に開催し、今期の活動をスタートできまして、皆様様に御礼を申し上げます。昨年度は日本各地で様々な自然災害に見舞われました。あらためて、お亡くなりになられた方々のご冥福をお祈りし、被災された仲間の方々に御礼を申し上げます。

現在取り組んでいる働き方改革は、私たち労働者・家族のためのものでもありますが、会社業務の効率化、人財の採用にもつながります。また来年春、労働法関連の改正が行われ、私たちの会社の環境もスピード感をもって整備していく必



要があります。その時に、制度や法律だけが先走ることにならないよう、私たち自身の考え方や行動も変えていく必要があります。これは、今回の働き方改革のためだけではありません。

会社の言うことにただ盲目的に従うのではなく、自ら考え提案する、おかしいと思ったら徹底的に議論する、そのうえで決まったら素直に行動する。一人ひとりが自らの行動と会社の維持継続に責任を持って考えていきたいと思います。

また、2019年度は私たち流通業の声を国会へ届ける為の大事な活動があります。一人ひとりが政治に参加すること、考えること、声を上げること、投票行動につながることを。それが集まって大きな影響力を生み出します。すでに皆さんとともに取り組んでいる「悪質クレーム対策」についても法制化に向けた動き

が進んでいます。こうした私たちの世直し運動、活動を止めないためにも、進めるためにも、今期はより一層の皆さんの団結と協力を得られるよう頑張っていきたいと思えます。

主な活動内容

◆ 会議

支部長会議・中央執行委員会（月1回）
 中央執行委員会（月1回）

◆ 専門委員会

政治委員会・女性委員会

◆ 研修

セカンドライフプラン、介護
 コミュニケーション

◆ 両立支援

育児復職者オリエンテーション

◆ コミュニケーション

サークル活動支援、レク交付金

◆ レクリエーション

バスハイク、ランチバイキング、地曳
 き網、ラフティング、相撲観戦、歌舞
 伎観戦、沖縄ツアー 他

<2019年度中央役員 一覧>



40周年に向けて・・・

ヨークマート労働組合は1980年に結成しまもなく40周年を迎えます。これまでの歩みを振り返るとともに、これからの40年を見据え、組合や会社のあるべき姿を考えていきます。そして記念活動の第一弾として「沖縄ツアー」を復活させ開催します!!





**「第36回定期中央大会報告」
2019年度の活動方針**

(1) 定期大会報告

10月23日(火)にホテルニューオータニ長岡にて第36回定期中央大会を開催いたしました。



今年度の大会スローガン「未来への挑戦！新たな道を切り拓こう」のもと開会し代議員25名、役員11名、来賓4名、傍聴4名の44名の方々に参加頂きました。大会冒頭に石塚委員長より

「2018年度は丸大にとって2店舗閉鎖という非常に厳しい年度になります。しかし、この2店舗の閉鎖は丸大を存続させていく為の選択です。丸大再生の為、一人ひとりが考え行動を起こさなければなりません。

米沢藩9代藩主の上杉鷹山の言葉「為せば成る為さねば成らぬ何事も、為さぬは人のなさぬなりけり」にあるように、「やろうと思えば何でもできる。やることにより自分自身も成長する」この言葉を全員が理解し、全員で丸大を再生させていきましょう」と挨拶を頂きました。

その後、議案(第1号議案～第5号議案)につきましては、すべて満場一致で承認頂き新年度の活動をスタートしました。

(2) 2019年度活動方針

「丸大の未来には組合員全員の意志と行動が必要！労使が一体となって丸大の再生を目指す！」

1、経営参画

～会社と定期的に経営状況の確認を行う～

労使協議会・業績確認会の中で、丸大の経営状況や営業面・労働環境での課題を労使で確認し共有する。また、「丸大改善プロジェクト



クトチーム」を発足し、定期的に組合員と会社との意見交換の場を設ける。

2、対話活動

～組合員の声を集めて働きやすい環境をつくる～

支部で定期的に「オフタイム交流会」を開催し、組合員の声を集める場をつくり現状の課題や問題点を吸い上げ労使で共有し改善を図り、生産性向上につなげていく。

3、就業改善

～就業改善から組合員のモチベーションアップにつなげる～

就業ルールの遵守・不正就業の撲滅を図り、ワークライフバランスの現実につなげる。

就業課題に対しては、毎月の安全衛生委員会ですべての対策を協議・立案し課題をクリアにし、不正就業に対しては、厳しく対応し再発防止を強化する。

4、教育活動

～活動の活性化と組織力強化から組合員のスキルアップを図る～

外部講師をによるスキルアップセミナーの開催や「自己啓発」や「生活設計」に役立つ上部団体主催のセミナーへの積極的参加と募集の強化。また、組合役員のスキルアップを図る為、教育セミナーへの参加と学んだことを他の組合役員に伝える場をつくり共有する。

5、文化・レクリエーション

～組合員が参加しやすく、交流できる企画の立案～

バスハイイクやパンピングフェスタへの参加。支部企画の立案・実施から組合員同士の交流を深めていく。

その他、福利厚生や社会貢献活動なども行い、より多くの組合員の参加参画を目指していきます。





サンエー労働組合
中央執行委員長
今泉 雅博

活動スローガン
「全員参加型の
組合組織へ」

サンエー労働組合第三十三
回定期大会が組合員の皆様な
らびに経営の方々のご理解と
ご協力そして、セブン&アイ
グループ労連、各単組の皆様、
U・Aゼンセン宮城県支部の役
員の方々のご理解があり開催
できますことを心より感謝申
上げます。

と き：2018年10月29日(月)19:30~21:00
と ころ：石巻労働会館(3階)

「社会や環境変化に
対応した職場環境
づくりを実現しよう」

昨今の社会問題である少子高齢化も
待ったなしで進んでいます。また十年
後、二十年後の社会保障問題など不安
要素は多岐にわたり、我々の未来のヴィ
ジョンが見えにくいのが現状です。我々
を取り巻く環境は日々変化していきま
す。変化対応こそが永続的な企業運営、
組合活動に繋がると思っております。日
本の生産人口は年々減少し、労働力不足
は深刻になる一方で第四次産業と言われ
るAIやロボット化へのシフトが今後下
支えになると思えます。自店ではまだ導

入していませんがセルフレジは近隣の競
合店舗ではほとんど導入しています。ま
たキャッシュレスでセブンカードやナ
ンカードの使用のお客様は、あけぼの店
で120%伸びていると聞きました。時
代の変化に対応・順応していけば売上も
上がり、働きやすい環境にもなると思
います。しかし私たちの職場は単純ではあ
りません。生鮮部門中心に生鮮技術、一
般食品中心に接客技術などが必要な職場
です。特に接客はお客様とフェイスTO
フェイスで競合店との差別化での重要な
ツールだと思えます。よく食品レジでお
褒めの言葉をいただいています。今後も私
たちはAIやロボットには出来ない感情
面精神面でお客様とお付き合いし、挨拶
や会話を大事にしていきたいと思います。

地域・お客様ニーズに
対応し地域No.1店舗を
目指して！

地域マーケットは競合店がひしめき
合うあけぼの・蛇田地区での商売の中で
競争が激化しています。業績も悪化傾向
が続いている中で永続的な黒字化が一
番の重要課題です。サンエーも泉井社長
に代わってから明確なサンエーのヴィ
ジョンを立てて下さっています。地場商
品の拘り、地場商品の仕入れ、青果部で
の集客力アップ(鮮度・価格)現に青果
部は3年ほど売上の昨年比を達成してい
ます。また新しいポジションで地域と
サンエーの歴史を知る、熊谷さんがサン

エーの地域仕入担当バイヤーの辞令も出
ました。今後も止まることなく進化し続
けなければ将来はない事を全員で認識し
共有しましょう。我々の商売は慈善事業
ではないので目標である利益をしつかり
確保し「潤れた井戸から水は汲めない」
を常に思い進んでいきましょう。

また地域密着が一つのキーワードだ
と思います。屋上解放の川開き花火大会は
二千人規模でのイベントにもなりまし
た。またお弁当の配達も町内会、婦人会、
子供会、敬老会など様々な場面で利用回
数が増えてきています。それは販促部と
サンエー管理マネージャーの後藤さんが
社用車で配達していただき、競合では
やっていない配達システムを確立した成
果でしょう。競合でできない事を全員で
考えながら差別化を推進しましょう。組
合活動も一人の一步より百人の一步の精
神で常に挑戦意識を持ち、業績を支え、
今後も風通しの良い労働環境を継続して
いきたいと思います。

2019年度 活動方針テーマ 活動の原点を大切にし、
真のワーク・ライフ・バランスを目指して

「全員参加型の組合組織へ」

■活動方針を考えるにあたって

●労働組合の活動基本は組合員の生活を支え、暮らしをより豊か
なものにしていくことが前提です。現在の我々を取り巻く環境は日々
変化し続けています。少子高齢化、生活の多様化、自然災害、
働き方改革など様々な問題を抱えながら組合員一人ひとりが考え、
情報を共有できる環境をつくり、風通しの良いコミュニケーション
で本音で語り、良き組織を築いていきましょう！

■「健全な労使関係の構築」

●1事業部体制の中で会社側の管理マネージャーと本音で労使協
議し、お互いに妥協せずに労使協力していく！

■「1人の一步より100人の一步」

・私たちの現状の組織規模の強みは組合役員の話ダイレクト
コミュニケーションスピーディーに反応対応できる事がサ
ンエー労組の強みです。組合役員3名が3歩進むよりも、あけ
ぼの店で働いている組合員全員の素早い一歩が私たちの生活
向上につながるはず。また参議院議員選挙に向けて、将
来の不安な暮らしを実現に向けて政治活動も取り組んでい
きます。企業・組合では解決できない社会保障問題・年金・
介護・教育など国の政治の在り方で大きく変化します私たち
自身、家族の将来の安心し
た社会の為「田村まみ」組
織内候補支援に向けて活
動していきます。



生産性運動の三原則

雇用の維持・継続

現状の各部の適正人員を把握し人材雇用の維持・継続を
労使間で協議

労使協議

組合員の声、ダイレクトコミュニ
ケーションにて問題提起
課題問題は積極的に相談し、労
使にて改善策を協議

成果の公正な配分

我々企業は慈善企業ではありません。
一人ひとりが数値改善
意識をもって業務に取り組み
権利を主張しましょう！



第44回定期中央大会 2018年10月18日(木)



真船社長による基調講演



セブン&アイ労連のみなさん、こんにちは。
 私たちヨークベニマル労働組合は2018年10月18日の定期中央大会にて承認を受け、新たな活動をスタートしました。今期の活動スローガン「なかまの想いをつないで、カタチに変えよう」というスローガンを掲げ、私たちの暮らしと働く環境の改善に様々な活動を進めていきます。



私たちを取り巻く環境は依然として厳しさを増し、日に日に変化し続けています。この変化に対して、私たちは何を求め、何を実現していかなければならないのかという強い想いを持ち、前向きな行動を起こさなければならぬと思います。それはまさしくヨークベニマル労働組合の綱領にある組合員一人ひとりの「ゆとり・豊かさ・生きがいの実現」であり、労働条件の維持・向上や風通しの良い職場環境、豊かな暮らしなど様々な「カタチ」へ変えていかなければなりません。

私たちの職場環境と暮らしを改善するために『判断から決断』へ。判断とは「過去の経験や知識から、自分の考えを定めること」、決断とは「意思をはっきり決め、行動を起こすこと」。つまり、自分の考えをしっかりと持つ判断から、自分の意思を強く持ち行動する決断は必ず厳しい環境を必ず乗り越えられます。今年度はなかまの想い(声)をつなぎ、必ずカタチに変えるんだという行動(決断)を起こし、みんなで私たちの明るい未来へ着実に前進していきます。

ゾーン特別執行委員会後 2018年12月6日(水)



パートナーさんの力を最大限に!!ゾーン特別執行委員さんの期待役割をみんなで共有。



分科会を開催し、みんなでゾーン活動を共有しながら、意見交換を実施。

私たちの組合活動の原動力は支部としてゾーン・ブロックであり、自主・自立的な活動を推進しています。これを最大限に後押ししてくれるゾーン特別執行委員さんを対象にした会議を開催し、専門知識と期待役割を学びました。

全体専門委員会議 2018年11月21日(水)



全体の活動方針を受けて、各専門委員会で活動方針と活動計画を策定し、活動をスタート



会議の最後に、各専門委員会が方針と活動計画を発表。現状の課題と目的を明確にしながら、活動を推進!!

ヨークベニマル労働組合で専門委員会は重要な位置づけとして活動を進めております。その役割は「政策立案」と「参加促進」という二つに分かれています。「政策立案」は全体の活動もしくは

ゾーン・ブロックの活動への情報支援、「参加促進」は組合活動への参加のきっかけ作りであります。各専門委員会は現状の会社・組合の課題を分析し、解決策を導き出す活動を進めていきます。



第40回定期大会がこうして皆様のご協力により開催できますことを心より感謝申し上げます。
 赤ちゃん本舗労働組合は、今期で40年という節目を迎えることができました。スタートは、昭和54年4月25日に「FK Bユニオン連合会」という組織発足と同

私たちの未来に向けて
 ～共に歩む第一歩～



と き：2018年10月25日(木) 13:00～16:00
 と ころ：大阪(本町) ヴィアーレ大阪 ヴィアーレホール



時に結成され、今日まで、様々な労働活動を経て本日を迎えることになりました。改めて、先人の委員長を

じめ組合活動に尽力された組合役員、すべての組合員に対して感謝を申し上げます。赤ちゃん本舗労働組合は、私たちの未来に向けて、さらなる飛躍と労働運動を推進し、組合活動の目的である、一人一人が生きがいをもって業務に取り組み

ことができ、幸せな生活環境を維持・向上させていかねばなりません。そのためにも、今まで以上に、組合員の皆様の活動に対する理解、積極的な活動参加が必要不可欠になります。常に高みを目指し、みんなでもっと良くしていこうという強い気持ちが必要です。私たちはこれから組合活動を通じて、目的達成に向けて取り組んでまいります。

40年という長い歴史の中で、私たちが築き上げたものを改めて整理し、新たな未来に向けて取り組むべき活動を進めていかねばなりません。私たちは『企業別労働組合』であります。会社の成長なくして組合活動はありえません。労働組合の基本的な考え方の一つである、『潤れた井戸から水は汲めない』という精神を今こそ全組合員が理解し、日々の業務や組合活動に活かしていきましょう。

一方で労働組合は経営の良きパートナーとして経営施策に対して健全な批判をし、技術革新・生産性向上の建言を発揮する機能を十分に満たすものとして存在しなければなりません。私たちの明るい未来に向けて、今まで以上に『強い組織』を

築き上げることが最も重要なミッションであり、今までもこれからのことを意識し、活動し続けることが大切です。『一人の百歩より百人の一步』の精神で、今こそ全員で、前に進むことが必要だと思います。一人一人の意識を変え、行動を変える「力」が今の私たちには一番必要な事です。40周年を迎えた今期は、人と人の繋がりを実感し、労働組合の組織として正しく機能できる活動を展開してまいります。

赤ちゃん本舗で働く全てのパートナが個々の能力を最大限に活かし、力を結集する事で、私たちの頑張りがきちんと報われる会社であり、労働組合にしていきたいと思います。今期もよろしくお願致します。

2019年度
 活動スローガン

未来への挑戦
 ～一歩前へ～

私たち労働組合の基本は、組合員の生活をしつかりと支えていくこと。またその暮らしをより豊かなものにしていくことだと考えています。この基本のスタンスは、どんなに環境が変化しても変わることはありません。それは、組合活動が私たち自身一人ひとりの取り組みだからです。私たちを取り巻く環境がより一層、厳しく、険しさが増す時代において、これまで以上に組合・会社の枠組みを超えた「労使協調」の活動が必要となります。そして、そのような時代であればこそ、今まで以上にしっかりと対応していける組織作りが必要となってくる中、今期は2つの活動を積極的に取

り組み、より踏み込んだ内容と成果に結びつけていきます。

2019年
 2つの活動

①組合員の声を集約、支部MTの徹底

分会で抽出した組合員の声を共有する「支部MT」（きずく）、支部MTで共有された、問題課題を精査し、労使協議の議題を議決・執行する、「中央執行委員」（みのる）、ボトムアップによるダイレクトな意見の共有を目的として昨年新設された「支部執行委員会」（つなぐ）、これら3つの会議体を前進させ、より効率的に機能させ、組合員総意の声を、会社へより円滑に届ける基盤を作る。また3つの会議体の実施時期を年間通して連動させることで、組合員からの声の抽出、労使協議の進捗のフィードバックを迅速化する。協議への参加による、問題、課題への意識改革、人材育成で、より強固な組織の充実に図る。さらに情宣物を用いて速やかにフィードバックし、組合員の声を集約を実現し、より多くの生の声を会社へ届けることが我々の成長・発展へと繋げる。昨年よりもオルグを強化していく。3つ会議体で共有した情報をもとに適時、分会を訪問し、職場の問題・課題に耳を傾け、集約、解決していくことで組織強化を図ります。

②ワークライフバランスの確立

仕事と家庭生活の両立、地域のコミュニティとの関わり・貢献など、仕事と生活の調和推進のための基盤を作り、組合として深く関わっていく。また、健康福利厚生を充実し、従業員満足度を上げることで、体力・メンタルヘルスを整え、健康維持していく。やりがい・充実感を感じながら働くことが、生産性の向上にも繋がるため、組合は企業に働きかけ、総合的に取組み、共有することで、ワークライフバランスの確立を目指していく





第15期組合活動に向けて



そごう・西武労働組合
中央執行委員長
寺岡 泰博

第14期は、そごう神戸店・西武高槻店の事業継承や西武船橋店・西武小田原店の店舗閉鎖など様々な厳しい施策も乗り越えてまいりました。私たちの雇用の場の確保と労働条件の維持向上のためには、当社の存続・発展が必須であること、そしてその実現には、恒常的な利益創出が重要だと認識させられました。

「利益創出に向け、現場の声が反映される労使関係を目指す」

今、私たちはこれまで以上に「働く事業所や会社が将来どうなるのか」「会社として売上を上げていくための事業計画や施策がわからない」「頑張っているのに、なぜ

会社は利益が出ないのか」という漠然とした不安や不満を拭いきれない状態が続いていると認識しています。
この厳しい経営状況から脱するためには、何よりも当社が恒常的に利益を創出し続けることのできる体質に変えていくことが重要だとしています。現状を変えていくためにはできるだけ多くの声を集め、課題や不満を発見したときは全員で共有し出来るだけ早く解決しなければなりません。労働組合として会社と活発に議論することで働く従業員が前向き、イキイキと働き続けられる環境が実現できると考えています。



第15期定期中央大会を開催しました



新任の組合役員対象に参議院会館見学を実施し、川合参議院議員の活動を学びました。

第15期スローガン

「夢のある将来を
描くために行動しよう」

私たちを取り巻く環境、会社の業績が苦しい時だからこそ「夢」を持ち、前向きに行動していくことが必要だと考えています。また、今後は今まで以上に働く仲間同士が話し合える場面を積極的に作っていきたいと考えています。組合員の皆さまには現場の思いを挙げていただき、我々は皆さまの声を確実に届けていきたいと思えます。

今期は中央執行部として、活動の基本である組合員と向き合い声を聴くことはもちろん、一人でも多く活動に参画していただくために活動します。私たちが先頭に立って夢を語り、決めたことはあまいにせず行動計画を立て、実行できるよう取り組んでまいります。私たちと一緒に会社や店舗・事業所を良くする、そして組合員一人ひとりの幸せ実現のために、ともに活動を進めてまいります。どうぞ宜しくお願いいたします。



第31回定期中央大会

2019年度スローガン【今を大切に 未来を築こう】

～逆境の時こそ成功の礎 今を大切に、新しい次世代の
新しい仲間のために基礎を築こう～



日 時：2018年10月22日（月）13：30～
場 所：郡山ビューホテルアネックス



第31回
ライフフーズ労働組合
定期中央大会開催



第31期活動方針

実現する「5つの柱」

1. 賃金（一年の組合員の努力と会社利益の適正配分）
2. 条件（時代に合った職場環境の見直しを図り、働きやすい職場への改善）
3. 教養（仕事・生活にわたり個々の成長する場面の提供）
4. 奉仕（ボランティア活動を通して、自主性・社会性・無償性・創造性を育む）
5. 政治（労使間では解決できない問題を組織内議員に託す）

実現するための「3つの行動」

1. 業績回復のため組合員一丸となる（一人ひとりが自ら考え行動）
2. 30周年を機に原点に戻り対話活動重視
3. 政策制度要求（田村まみを国政へ送り出す）

職場が原点 モチベーション

人生の貴重な時間のかなりの部分を職場で過ごしている私たちにとって、どのように働くか、どんなきもちで働くかが人生を決めると言っても過言ではない。

- 安定・安心して仕事に喜びや誇り、希望が持てる職場
- 自分の意見や意思を自由に発言できる職場
- まじめに努力する者が報われる職場

職場こそ「組合員の生活と仕事の悩み、それと同時にこれらを解決する知恵」がある。

人財の育成 エデュケーション

労働組合として教育体系を持ち、組織的なリーダー教育をしていく。また、職場でのリーダー（支部長）を中心に「伝える」「聴く」活動の推進。

ボランティア活動を通じて人的交流を図り、自分の存在意義を確認する

日常の対話・世話役活動を通して、後継者の発掘と育成をする

対立ではなく解決（継続した労使関係の充実） コミュニケーション

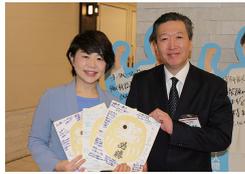
建設的に問題解決に取り組む。

支部の声を耳を傾ける（フィードバックの徹底と地域での座談会の実施）

- より開かれた窓口ヘルプラインの設置（相談窓口・苦情処理）
- 働きやすい職場に実現（育児休業・介護休業の見直し）
- 政治活動を通して、政策制度要求を組織内議員に託す



以上の基本方針をもとに、2019年度の活動を通して組織力の強化を図っていく。



定期中央大会開催前に、U Aゼンセン組織内候補者の「田村まみ」さんが駆けつけて下さった。
ご挨拶を頂き、小売業の現場を経験さ

私たちの代表
「田村まみ」さん ご来場

・第1号議案は、スローガンをもとにした活動方針が承認された。詳しい内容は、左記の第31期活動方針参照。
・第4号議案では「第25回参議院議員選挙必勝決議」、第5号議案では「第19回統一地方選挙必勝決議」が可決された。私たちの代表を国政・地方政治の場に送るために、私たち組合員を中心に最後の最後まで戦い抜くことが確認された。

講演内容

創業時からSPA（製造小売業）を貫いてきた。だから現在、各事業部は、MDが原料から製造、販売の仕掛けまで組み立てている。原料にこだわり、お客様に美味しく体に優しい商品を食べべていただく。お客様の満足は、私達の満足である。

そして、今のライフフーズがあるのは、3人の先生のお陰である。1人目は奥村先生、ライフの味のご指導を頂いている。2人目は廣江先生、経営者以上に会社は大きくならないと教えら

ライフフーズ労働組合
結成30周年記念講演
株式会社ライフフーズ大会長

30周年感謝の集い

られた。3人目はキューピーさん、品質管理にはバカがつくほど真面目に取り組むことの重要性を教えられた。
この仕事の面白さは、製造小売は自分で売価を付けられるということである。私はこれからも、そして生まれ変わっても製造小売業をやっていきたい。

ライフフーズ労働組合結成30周年記念式典を、労働組合OB、会社側、組合員出席のもと、立食形式で盛大に開催された。佐藤委員長の挨拶から始まり、初代委員長の藤本さん、株式会社ライフフーズ松崎社長のご挨拶に続き、乾杯は、前委員長長の山口さんから頂いた。その後、30周年記念DVDの上映など、組合結成当時の貴重なお話を聞くことができ、労働組合結成の有難味を感じつつ、未来に向けて新しい歴史を刻んでいくのは、私たち組合員一人ひとりだと再確認した。今までの歴史とこれからの見つめる貴重な場となった。



活動スローガン 「全ては魅力ある人と 未来作りのために」



ロフト労働組合
執行委員長
浅水 宏一郎

この度第16期定期大会を迎えるにあたりまして、組合員一人ひとりの活動への参加ご協力と、組合活動に対する会社側のご理解に心より感謝申し上げます。

突然ですが、皆さんは「SDGs」という言葉をご存じでしょうか。初めてです、という人の為に簡単に説明します。地球や人々の暮らしにおいて「このままではいけない!」という問題に対して、2015年に国連サミットで採択された17のゴールと169のターゲットのことです。身近なところでお話をすると、今年プラスチック製ストローの使用を中止して、紙のストローに切り替える動きが、

飲食・宿泊業界を中心に急激に巻き起こりました。これはまさに「SDGs」を背景とした動きであり、「作る責任・使う責任」と「海の豊かさを守ろう」という点と合致しており、また人体への影響を考えると「すべての人に健康と福祉を」という目標にも関係してきます。「SDGs」が確実に企業の経営戦略に関係してくることを証明した動きと言えます。

地球に生きる一市民として、我々はこれらのことを考えながら暮らしていくことが今後必要になってきますが、あと2つ、労働組合としてこの「SDGs」とストローの話から考えなければいけないことがあります。

- ① 急激な環境変化が起こった際にも対応する柔軟性
- ② 日頃から常にアンテナをはり、次の実行に備えることと関係作りという視点です。

①の視点で言うと、プラスチックのストローしか作れない会社は今後難しい立場に立たされるかもしれません。過去にも同じようなことがデジタルカメラの普及をきっかけにフィルム業界でおきました。

②の視点で言うと、私たちの周りでは常に変化がおこっています。今日まで通用していたことが、明日には通用しないかもしれません。通用しなくなってきたら行動するのではなく、身近で起こる変化や情報に敏感になり、何が起きても生き残れるように備えていくことと、そんな情報を周りとやり取りできる関係作りをしておくことが大切です。最近では、自動車業界がエンジンから電機等に動力源がシフトしていく中で、従来のエンジンだけを対象としていた開発から、新たな

動力源のもとでも成長できるような動きが加速してきました。

ロフト労働組合は、会社あつての労働組合であり、会社の成長なくして皆さんのより良い生活・暮らし・制度の実現は無いと思っています。だからこそ、我々是我々のできる精一杯で会社に対して人を中心とした制度や政策の要求・提言をおこなっています。そしてその源泉はみなさん自身の声や内なる願いです。我々はこの大事な情報・財産を常に受け取ることができるよう備えなければいけません。皆さんからは信頼してもらい発信してもらい、受信したものは、その信頼に応えるべく実行していく。これらを日々繰り返し、小さいこと、基本的なこと、正しい事を確実に積み上げて行き、労働組合があつてよかったと組合員からも会社からも思ってもらえるような組織を目指して邁進して参ります。

2019年度 活動方針



ロフト労働組合の第16期活動スローガンは「魅力ある人と未来作りのために」です。このスローガンは色々な課題を「我が事」と捉え、みんなで一緒に解決していこうという意味が込められています。このスローガンの実現のため

の具体的アクションは以下の通りです。

- 1、組合員が「顔を合わせ」、「話ができる」環境作りを一番に強化致します。最重要会議体である「プロックミーティング」を中心に、多くの組合員が参加できる、「ロフトーク」や、支部長を対象として組織強化を図る「支部長会議」を積極的に開催し、組合員が会って話せる機会を作っていきます。

- 2、今までの広報誌を使った広報活動は、さらに分かり易くしつつ、社会貢献へ繋がる情報や機会の創出に活かせるものに発展させ、組合活動を広げていきます。

- 3、個人の成長⇨会社の成長の観点から、労働組合独自の学びの機会できるだけ多くの組合員に提供する一方で、意欲のある組合員の個人の学びにも積極的に支援を行っていきます。

- 4、1〜3の活動を絶えず行い、労働条件の改訂やの新しい組合活動をみんなで作り、参加する体制を作っていきます。

多くの組合員に信頼してもらい、参加したいと思ってもらうことが、これからも組合員⇨(株)ロフトが支え合う関係性をより強固なものとし、組織としての結びつきをさらに強くしていくと考えています。

そのために、1人でも多くの組合員がお互いを知り、周りを知り、納得がい活動をしてもらえる組織を目指していきます。





第16回シェルガーデン
労働組合定期大会



第16期 活動テーマ

「一人ひとりの想いを結集し、
実りある未来を創ろう!!」

7名の執行部体制が承認され、開催いたしました。15期活動報告、16期活動方針など4議案は満場一致で可決されました。若さあふれるエネルギーギッシユな職場委員・代議員が皆さんの声を集めて、より良い職場環境、労働環境を改善していきます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。



と き：2018年10月24日(水) 13:30～15:00
と ころ：TKP市ヶ谷 6階会議室
ご来賓：小鷲良平 セブン&アイグループ労連事務局長
稲富仁 株式会社シェルガーデン代表取締役社長
出 席：第16期執行委員、第16期職場委員・代議員
第15期執行委員(オブザーバー)

前期は1店舗が新規出店した一方で、3店舗の店舗を閉鎖し、また一部店舗で生鮮、フロント部門を他社へ移譲したことにより、組合員数の減少が続いています。しかし、厳しい環境だからこそ、一人ひとりの知恵や行動が重要になってきます。組合員の皆さんと

一層のコミュニケーションを深めて、職場での課題解決に向け取り組んでまいります。また、労連結成40周年事業など、対外活動も活発化します。私たちの幸せな未来を築くために、今期のスローガンとして活動していきます。

今定期大会は、新任執行委員1名を含む

今期の活動方針について

今期は職場区、組合員数が減少しているため、7名の執行部体制としました。引き続き執行委員が各職場区の担当制となり、職場区へのラウンドを定例化し、組合員との情報交換を強化します。必要に応じて労使協議会へ現場の声を発信し、職場環境の改善に努めます。また若年社員の幅広い活躍を支援するため、同世代の執行委員を増員し、活気ある会社・店舗にしていくための施策を実行していきます。会社の業績は計画通りには回復基調となっております。私たちが知恵を絞って主体的に行動し、労働条件改善を勝ち取りましょう。

経営協議会報告

組合第16期で初となる経営協議会が開催されました。年末年始営業体制の確認と7日間連続出勤禁止、インターバル制度の遵守を労使で確認しました。また、総菜部門における人事発令があったことから、惣菜部門の中期計画に向けた進捗確認を行いました。また、昨年度のレジ部門を他社へ業務委託し、その後の運用に支障が出ている点については、会社側から解決に向け注力していくと話がありました。

と き：2018年11月27日(火)
17:00～18:00
と ころ：本部会議室
議 題：2018年度年末年始
営業体制ほか

研修会報告



酒折ワイナリー見学会報告

と き：2018年10月12日(金) 12:30～16:00
と ころ：木下インターナショナル シャトー酒折ワイナリー(山梨県甲府市)
参加人数：17名

「ザ・ガーデン自由が丘」の11月の風物詩となっている2018年新酒『甲州にがりワイン』の見学会を開催し、甲州にがりの成熟状況の確認やワインの製法についての勉強会を実施しました。甲州ワインの特徴やワイナリーのこだわりの製法など、甲州ワイン醸造家の井島さんよりお話を伺いました。また、ワイナリー製造のテイステイングなど、貴重な体験となりました。『甲州にがりワイン』は11月3日に解禁し、近年にないバランスのとれた味わいとなり、好調な売れ行きとなっております。

■第52回ハートフルサタデー開催



2018年10月20日(土)、福島県郡山市の「ビックパレットふくしま」におきまして第52回のハートフルサタデーが開催されました。当日はセブン&アイグループ労連から54名のメンバーがスタッフとして参加をし、ボランティア活動に汗を流しました。地域社会と連携したボランティア活動は、私たちが取り組む社会貢献活動の基本となる考え方であり、このような貴重な経験を活かし活発な単組活動につなげていきます。次年度への引き続きのご協力をよろしくお願いいたします。



時間	200ml	400ml	合計
11:00	2人 (2本)	150人 (300本)	152人 (302本)
13:00	5人 (5本)	282人 (564本)	287人 (569本)
15:00	5人 (5本)	387人 (774本)	392人 (779本)
最終	5人 (5本)	428人 (856本)	433人 (861本)



骨髄バンク登録者数71名

第7期労連新任リーダースクール 開催

2018年11月19日(月)～20日(火)の日程で、岡山にあるUAゼンセン「中央教育センター」におきまして、第7期となります労連新任リーダースクールを開講いたしました。今回は総勢16名の参加者のもと、組合役員リーダーとして、必要とされる基礎知識や活動についての考え方を、運動の歴史より学びました。グループワークなどのコミュニケーションを通じて単組の枠を超えたネットワーク構築につながりました。この経験をもとに、今後の単組における参加者それぞれのご活躍に期待しています。



■2019年度柳澤ゼミ 第2期浪漫塾(第1回)

2018年12月3日(月)～4日(火)の日程で、神奈川県三浦海岸にあります「マホロバマインズ」におきまして、第2期浪漫塾を開講いたしました。リーダーとしての心構えや今後取り組むべき運動について学ぶ場として開催。将来の実現目標を明確化することで、今必要なスキルや知識を身につける。今年度、第1回では「健全な労使関係」をテーマに労使協議の必要性や労働運動の三原則について、グループワークを中心に実践形式で学習しました。





Vol.21・22 平成31年2月20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／小鷲良平