



なないろの思いをつなぐ
架け橋でありつづけたい

Vol.23

- 会長あいさつ
～激変する環境下に
積極的なチャレンジを～
- 2019年度 労連活動報告
- 2019年度 加盟組合活動報告

～激変する環境下に 積極的なチャレンジを～



会長 石合弘二

去る5月23日、セブン&アイ・ホールディングスの第14回定時株主総会が開催されました。

19年2月期の決算概況をはじめ、最終年度を迎える中期経営計画の進捗などが示されたなか、いくつかの質疑応答がなされました。その内容の多くは、目下、社会的な課題となっているコンビニエンス業界の24時間営業の問題に関連するものが多かったようです。深刻な人手不足や高齢社会などの背景を受けた働き方改革の動向により、多くの国民や労働者は自らの働き方や生き方について向き合い、考える機会を得ているのだと思います。今や大きな産業となったコンビニのビジネスモデルは、今なお社会インフラと期待されながらも、AIやIoTなどのイノベーションの急速な発展、環境問題やサードピスの在り方といった価値観の変化など、現在の世界や日本が目指す目標や解決すべき課題について、時代への適応を求められています。さまざまなことを複合的に考慮しながら、経済・産業グループの発展を実現できるよう、行政はもとより私たちグループにおいても真摯な対応・協議がなされています。

2019年の春季労働条件交渉は、大方の予想に反し厳しいものとなりました。政府は、個人消費の拡大からデフレ脱却、経済の好循環を目指す例年通りの姿勢を示し、経営者団体、労働界もその主旨に理解を示し

ながら、交渉を行ってきました。経年の物価上昇率や今後の増税与件等を踏まえ、昨年を上回る水準で要求を提出。セブン&アイ労連として、各加盟組合（「事業会社」）間の労働条件格差を一定程度、是正するための取り組み、また社会水準を意識した妥結に拘わり、交渉を行った結果、業績だけの議論に止まることなく、昨年並みの賃金引上げと合わせ、労働諸条件の改善に対応することが出来ました。今年度の交渉の特徴として、加速的に進んでいる高齢化、人手不足の深刻化による「人材確保、定着課題、働き方改革への対応」があります。採用給の増額や高齢者層への処遇の考え方、今ある役割や責任に対する対価、働くモチベーションの持続可能性など、制度改定などへの取り組みや今後の改定計画などについて多くの時間が費やされました。

会社の持続的な成長に必要な「人材」への考え方が、経費から投資にシフトし、労働力の価値は大きく高まりました。外国人採用に対する規制緩和も進んでいます。今後ますます市場における労働価値は高まることが想定されます。私たちにとって大切なことは、そのような環境をただただ歓迎するのではなく、労使で生産性を高めていくための話し合いを重ね、先々を見据えた安定的な雇用と労働条件の維持向上を目指していくことです。

1部では2020年とも言われている車の完全自動走行。来年ではないにせよ、目覚ましい技術の躍進により、近く実現する未来の姿です。キャッシュレス化やスマートストアも、実用化はまだ先ですが、すでに私たちはその姿を目にしています。自動車企業が製造業からサービス業にシフトすると宣言され、業種や産業は横断的に再編されていくことでしょうか。史実、世界を席卷するパラダイムシフト（「価値観の劇的変化」が起こるときには、失われるものも多くありますが、新たに生まれるものも多くあります。

今年度もグループ事業会社20社に987名の新入社員を迎えました。激動の時代を共に乗り越えていく私たちの新たな仲間です。変化に対する「不安」は「備え」とし、新たに生まれる価値観や技術に、私たちの未来を語り、議論し、そして自らの積極的なチャレンジに繋がっていきましょう。それを企業・組織の成長の原動力に活動を進めていきましょう。グループの発展と成長を、そして私たち組合員の明るい未来のために。



2019年度労使研究会開催

5月17日(金)麴町の都市センターホテルにおきまして、2019年度労使研究会を開催いたしました。産業・グループの発展を目指し、現状の社会課題解決に向けた認識を共有し、労使が協働に取り組む生産性運動の推進力を高めることを目的としています。当日は労使で約140名の方々にご出席いただきました。

基調講演 I

「キャッシュレス社会とスマートストアの到来」



経済産業省 消費流通政策課課長 永井 岳彦 様

流通業界を取り巻く環境、世界的に進んでいる「商流・物流・金流のスマート化」について、経産省としての考え方と現状の各企業との取り組みについてご講演をいただきました。

基調講演 II

「社会環境変化に対する労使共通の課題」



政策研究フォーラム理事/日本ILO協議会企画委員 熊谷 謙一 様

高齢社会、AI・IoTの進展などにより社会の価値観が大きく変化しています。今後、労使が共に取り組んでいく課題整理、また問題提起をいただきました。



主催者挨拶：石合会長

全体会場の様子

柳澤政治顧問

質問者：IV会場中執

懇談会挨拶：後藤副社長

中締め挨拶：寺岡副会長

2019年度柳澤ゼミ「第3回浪漫塾」開催

5月9日(木)～10日(金)、福岡県・博多市において、第3回浪漫塾を開催いたしました。今回の内容は「クライシスマネジメントとリーダーシップ」をテーマに、有事の際の労働組合組織としての使命や機能について学習しました。富士社会教育センターの園田さんより「労働協約の持つ意味と意義」の講義をいただき、柳澤塾長からはリーダーシップ論について講義をいただきました。2日目はイオン九州労働組合の竹内中央執行委員長にお越しいただき、熊本地震や昨年の水害時の対応や課題、また現状推進されるグループ企業の統合の状況などの貴重なお話をいただきました。頻発する自然災害等に対する各労使の協議につながる貴重な機会となりました。

氏名	役職
中井 啓二	イトーヨーカドー労組 中央執行副委員長
秋山 ゆり	セブン&アイ・フードシステムズ労組 中央執行書記次長
鈴木 啓文	セブン&アイ・フードシステムズ労組 中央執行委員
長谷 直紀	セブン&アイ・フードシステムズ労組 中央執行委員
上村 亮介	ヨークマート労組 中央執行委員
今野 研	全丸大労組 中央執行委員
西野 博行	ヨークベニマル労組 中央執行副委員長
小村 猛	赤ちゃん本舗労組 中央執行委員
澄川 義和	赤ちゃん本舗労組 中央執行委員
大巽 博暁	そごう・西武労組 中央執行委員
宮川 拓也	そごう・西武労組 中央執行委員
石沢 悠	ライフワーズ労組 中央執行副委員長
真畑 賢志	ロフト労組 執行副委員長
大西 豊	ロフト労組 執行委員
齋 寛規	シエルガーデン労組 中央執行委員



全体会場の様子

柳澤塾長の講義

講義「労働協約の意味と意義」

竹内中央執行委員長 ご講義

グループワークの様子

グループワーク発表

第5回政策リーダーミーティング開催

5月29日(水)～30日(木)、岡山県・真庭市、倉敷市において、第5回政策リーダーミーティングを開催いたしました。初日には特別講義として石合会長にお越しいただき、現状の課題を正しく認識したうえで、雇用と制度の在り方、生産性運動の考え方、労使が取り組む協議テーマなどについてお話をいただきました。2日目は政府のSDGs推進本部より「自治体SDGsモデル事業」として認定を受ける岡山県・真庭市の取り組みについて現地を訪問し、循環型社会を目指した地方分散モデル事業の説明を受けました。またその後は倉敷に移動し、「日本で一番大切にしたい会社大賞」を受賞した萩原工業株式会社を訪問し、積極的なチャレンジ、従業員を第一に大切にするといった創業理念、企業経営と従業員とのエンゲージメントの強さに触れ、企業の成長と生産性について学ぶ機会を得ることが出来ました。今後の各労組の政策活動に繋げていきます。

氏名	役職
千代田 祐樹	イトーヨーカドー労組 中央執行書記長
松川 将也	イトーヨーカドー労組 中央執行委員
千田 ゆき子	ヨークマート労組 中央執行書記長
下平 輔邦	ヨークベニマル労組 中央執行書記長
山村 玲児	そごう・西武労組 中央書記長
石川 優子	そごう・西武労組 中央執行委員
吉川 雅也	ロフト労組 執行書記長
中西 清香	ロフト労組 執行書記次長



特別講義

石合会長

真庭市落合振興局

液肥事業実証プラント見学

真庭あぐりガーデン

SDGsの取り組みについて

■ ボランティア活動 (かすみがうら兼国際盲人マラソン2019)

4月14日(日)茨城県霞ケ浦市におきまして、「かすみがうらマラソン兼国際盲人マラソン2019」が開催され、昨年の引き続きセブン&アイ労連として参加を募り、総勢57名で運営ボランティアスタッフとして汗を流しました。参加ランナーの荷物預り所・トイレの管理、ご案内やゴール地点での参加賞のお渡し等の役割を担いました。今後の各単組のボランティア活動の推進に繋げていきます。



■ 2019年度ステップアップセミナー (北海道・北見)

4月22日(月)～24日(水)北海道・北見市において、2019年ステップアップセミナーを開催いたしました。今年度はSDGsを大きなテーマに、初日はグループの特例子会社である「テルベ」を訪問し、障がい者雇用を通じノーマライゼーションについて体験、学習をいたしました。2日目はイトーヨーカ堂のCSR・SDGs推進部マネジャーの強矢氏にお越しいただき、CSRやSDGsの概念、社会的重要性について講義をいただきました。その後のワークショップを通じてそれぞれの理解を深めることが出来ました。セブン&アイ・ホールディングスや各事業会社においても、取り組みが推進されるなかで、今後の各単組の取り組み、活動につながる機会となりました。



組織名	氏名	組織名	氏名
イトーヨーカドー労組	中川 勇 樹	ヨークベニマル労組	鈴木 由 麻
イトーヨーカドー労組	寺田 弘 美	そごう・西武労組	橋 美 幸
イトーヨーカドー労組	大場 もも子	ライフフーズ労組	折笠 佳子
セブン&アイ・フードシステムズ労組	三久保 真 司	ロフト労組	中西 清 香
ヨークベニマル労組	平田 通 章	ロフト労組	曾根 裕 司

■ 2019年度ステップアップセミナー (中国：深圳/香港)

6月3日(月)～7日(金)の日程で、2019年ステップアップセミナーを開催、中国の深圳(しんせん)・香港を訪問しました。国際的な視点を醸成し、海外流通および経済・政治・文化事情を実感すると共に見識を広げ、これを通じて今後の労働組合が果たすべき役割をそれぞれの視点で導き出すこと、そして自らが具体的な行動につなげていくことを目的としました。急激に加速する中国国内での「ニューリテール」「モバイル決済」「無人店舗」等のEC事情に取り組む中国企業を視察。ECの進歩に伴う物流の動き(即時配達やドローン配送等のラストワンマイルの物流サービス)、無人化・AI化が加速するなかでの従業員の仕事の変化と現在起こっている課題などについて視察、研修を行いました。

組織名	氏名	組織名	氏名
ヨークマート労組(団長)	細 谷 良 蔵	ヨークベニマル労組	若 狭 直 貴
イトーヨーカドー労組	竹 内 宏 子	そごう・西武労組	石 川 優 子
イトーヨーカドー労組	佐 藤 公 則	そごう・西武労組	山 下 歩
イトーヨーカドー労組	伊 藤 真 久	そごう・西武労組	石 沢 悠
イトーヨーカドー労組	大 橋 憲 二	ロフト労組	石 森 なぎさ
セブン&アイ・フードシステムズ労組	浅 井 良 和	労連	福 本 良 介
セブン&アイ・フードシステムズ労組	長 谷 直 紀		



2019 海外調査派遣団



セブン&アイグループ労働組合連合会 結成40周年の周年事業の一環として、今後のセブン&アイ労連、加盟組合の活動運動の充実に向けて、産業、労働、社会政策的な観点から、先進諸国の取り組みについて視察・調査を行うことを目的に、6月9日(日)～16日(日)の8日間、労使による先進的な取り組みを推進する(インダストリー4.0)ドイツに調査団を派遣いたしました。ベルリンからフランクフルト、ケルンまで労働団体、大使館、財団、産業団体を訪問し、集团的労使関係に基づく労働運動、雇用や社会政策について調査を行いました。今後、レポートに取りまとめ、労連ビジョン、活動・運動方針に反映していきます。

在ドイツ連邦共和国日本国大使館



公使 松田賢一氏
参事官 桐山伸夫氏

初日に訪問。直近のドイツを取り巻く情勢、国内概況(政治・政策・経済等)についてブリーフィングをいただいた。インダストリー4.0に基づく取り組み状況やEUや日本との外交についても共有した。

Ver.di ヴェルディー (統一サービス産業労組)



Ver.di本部 政策・企画部門長
マイケル・フィッシャー 氏

組合数200万人を超える産業別組合組織。小売流通・外食サービスから公務員までいる複合産別。産業革命下における労働雇用の課題をはじめ、産業企業が抱える課題についても情報交換を行った。

フリードリヒ・エーベルト財団



本部担当 マーク・マイナルドゥス 氏
マヌエル・ガード 氏

ドイツにおける非営利の政治団体。社会民主主義の理念と基本的価値に則り、現連立政権・与党のSPD(社会民主党)を支持している。国内政治の動向と今後の政権運営、国内経済に及ぼす影響などについて話を伺った。

IG Metall イーゲー・メタル (金属産業労組)



国際労働組合政策局 クラウディア・ラーマン 氏
「仕事の未来」部門長 テトレフ・ゲルスト博士

鉄鋼・自動車などの金属産業の組合。その規模はヨーロッパ最大。産業労働協約は大きな影響力を持つ、歴史的な労使関係の中にあつて、ドイツ経済を担う産業労使の現状の課題や取り組みについて情報交換を行った

EHIリテール研究所



コーディネーター ヴィルヘルム・メムケン 氏

現IGメタルの組合員でもあり、ECOS代表のメムケン氏の施しでリテール分野の情勢について学習。リテール企業の研究機関であるEHIリテール研究所を訪問し、現場課題などについて共有いただいた。

フォルクスワーゲン工場視察 (ドレスデン)



「ガラスの工場」と呼ばれるロボット機械で動くオートメーション化された次世代工場。ものづくりの原点と未来のモビリティを意識したつくりで、油や汚れのない製造ラインで作られるのは完全受注生産の自動車。展示スペースには近未来の自動車が並んでいた。

第8期労連新任リーダースクール

5月21日(火)～22日(水)の日程で、労連新任リーダースクールをUAゼンセン中央教育センター(友愛の丘)で開催いたしました。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つつ、得た知識や経験を単組の組織活動につなげていくことを目的に開催しており、今年度2回目、第8期の参加者を募りました。今期は全19名の参加者が集まり、労働運動の歴史と理念、法制やリーダーシップ論など多岐にわたる学習機会を得ることが出来ました。また集ったメンバー同士の連帯や絆が強まったことが、今後の労連活動の活性化につながっていくよう取り組んでいきますので、引き続き積極的な参加をお願いいたします。



組 織 名	役 員	氏 名	組 織 名	役 員	氏 名
イトーヨーカドー労組	中央執行委員	南 原 貴 志	ロフト労組	執行委員	村 木 梨 実
イトーヨーカドー労組	中央執行委員	岸 田 康 史	ロフト労組	執行委員	國 本 崇
イトーヨーカドー労組	ブロック長	太 田 圭 一	ロフト労組	執行委員	新 里 雄 大
イトーヨーカドー労組	ブロック長	宮 崎 竹 司	ロフト労組	執行委員	北 山 大 地
イトーヨーカドー労組	ブロック長	鈴 木 秀 樹	ロフト労組	執行委員	富 川 唯
セブン&アイフードシステムズ労組	ブロック長	新 村 勇 介	シェルガーデン労組	執行委員	窪 田 和 可 子
セブン&アイフードシステムズ労組	ブロック長	大 坂 雄 介	シェルガーデン労組	執行委員	坂 口 健
セブン&アイフードシステムズ労組	特別中央執行委員	滝 澤 絵 梨 香	天満屋ストア労組	特別中央執行委員	堀 西 一 史
ヨークマート労組	支部長	長谷川 和 彦	天満屋ストア労組	特別中央執行委員	西 畑 文 博
ヨークマート労組	支部長	吉 田 英 也			



イトーヨーカドー 労働組合



活動① 風土改革への挑戦 「改善=工夫」運動

春季労働条件交渉の妥結を受け、私達は権利を求め、私たかりでなく、働く組合員一人ひとりが義務を果たすという姿勢を大事にしてきました。この考え方を今一度見つめ直し、自分たちの職場環境や働き方について当事者意識を持つこと、問題・課題に対し改善・解決に取り組む風土づくりの必要性・重要性を再認識しました。この風土をつくる為に全従業員による「改善=工夫」運動を労使協働で、6月3日(月)よりスタートしました。日頃から感じている問題・課題について自ら考え、出来ることから工夫し継続することで、職場環境を改善していく意識を醸成し、生産性の向上を通じて業績回復に繋げていきます。



活動② 支部イベント

今年度も「一支部一組合の確立」を目指し、活動を進めています。労働組合の活動は一部の人だけでは成り立たず、より充実した組合活動にするためには、支部の組合員全員が活動へ参加・参画する事が必要不可欠です。この参加・参画のきっかけ、そして支部の組合員のコミュニケーション力、チームワーク力の向上を図るため、4月〜5月に支部イベント重点期間を設定し活動を進めました。支部イベントでは全支部共通の競技として「まるごとけん玉カップ2019」と題し、けん玉大会を開催しました。各支部が部門の垣根を越え、多くの方々と触れあうことで、支部座談会をはじめ様々な活動参加のきっかけになるように、今後も支部イベントを開催していきます。組合員の皆さんが、労働組合の活動により積極的に参加・参画をしていくためにも中央・ゾーンからのバックアップ体制も強化していきます。今後「一支部一組合の確立」そして「皆で考え、話し合い、解決していく組織」を目指し活動に取り組んでいきます。



3月〜6月の主な活動

■ワーキングチーム活動

中央役員が5つのチームに分かれ、それぞれの課題について、専門的に調査、研究を行い、課題の解決策や今期または中長期の取り組みについて議論を行っています。



ワーキングチーム	テーマ
ライフの充実	「組合員とその家族の余暇の充実」について
ワークの充実	「仕事に対する充実感の創出」「業績向上」の取り組みや会社への提案内容について
労働条件	「働き方関連法への対応」「運用ルールの点検」「新たな制度の確立」について
労働環境改善	「働きやすい職場」「正しい就業管理」の課題について
ダイバーシティ推進	組合員の個性を尊重し、多様な働き方が実現できる職場づくりについて

■支部役員会議

第3回支部役員会議
(2019年3月20日 三田会館友愛会館ホール)
第4回支部役員会議
(2019年6月3日 参議院議員会館会議室)

得することをルールとし運用しています。また、2019年4月から施行された有給休暇取得義務化に対応し、義務化の対象者に関わらず誰もが平等に取得しやすい風土づくりに労使で取り組んでいます。



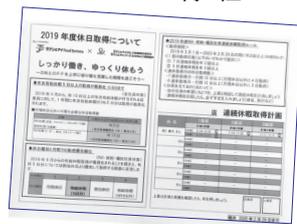
■各種イベント

組合員とその家族が楽しめるイベントを開催しました。

- ◎国会議事堂&防災公園見学ツアー (2019年3月29日 18名参加)
- ◎東京デイズニッシーパーク・ファンパーティー (2019年4月5日 110名参加)
- ◎大相撲観戦ツアー (2019年5月20日 20名参加)

■連続休暇、有給休暇取得促進活動

2017年から労使で取り組みを強化しているナショナル・エリア社員、契約社員、嘱託社員の連続休暇取得について、今年度は、7日連続休暇を年2回以上または、5日連続休暇を年3回以上の取得



セブン&アイ・フード システムズ労働組合



3月にもねの里支部、6月に川崎野川支部が結成されました。
メンバー一丸となって、働きやすいお店づくりを目指します!! お近くにお寄りの際は、ぜひお立ち寄りください。

《新支部結成》

「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



《レクリエーション》

歌舞伎観劇 3月18日(月)
ディズニーパーク・ファンパーティー
4月5日(金)
プロ野球観戦
4月2日(火)
5月24日(金)
ラフティング
6月18日(火)



《再雇用後の働き方が変わりました》

5月15日より60歳定年後の働き方が変わりました。これまで、「仕事が変わらないのに処遇だけ下がった」「スキルがあるのにモチベーションが上がらず能力をいかされていけない」などの課題があがっていました。また、年金支給年齢の引上げもともない、「定年後も出来るだけ働いて収入を得たい」と考える方が多くなっていました。労使で協議した結果、一人ひとりが希望する働き方が選べ、またそれに見合った処遇になる制度が必要と判断し、今回の改正となりました。

改正点

(社員区分)

嘱託区分⇒社員群を選択
(ナショナル・エリア・エキスパート・パートナー)

(処遇)

一律の給与体系⇒
現役の給与体系をベースに社員群・役職に応じる

「働き方改革に向けて」



全丸大労働組合では、2019年春季労働条件交渉において、「働き方改革対応」・「労働環境改善」とし、次の付帯項目を導入致しました。

①年次有給休暇の取得促進制度の導入

年次有給休暇の取得義務化に対応する為、取得促進制度を導入しました。年次有給休暇の計画的な取得を目指し、ナショナル・エキスパート組合員のリフレッシュ休暇での取得促進や、パートナー組合員の半日有給休暇制度も導入しました。また、休日と休暇の取得優先順位を見直し、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備しました。

②残業振休制度の廃止

リーダー職担当者の月間の時間外労働時間に関して、25時間を超えた8時間毎に1日ずつ発生していた残業振休制度を

廃止します。時間外労働に対しては残業手当を支給することで休日・休暇の取得促進につなげます。

③割当休日の発生月内での取得ルールの導入。

休日取得や労働時間の短縮の観点から、割当休日は発生月内での取得を原則とし、計画的に取得できるルールを導入しました。

休日の取得促進・労働時間の短縮に向けて、労使一体となり労働環境改善に向けて邁進していきます。

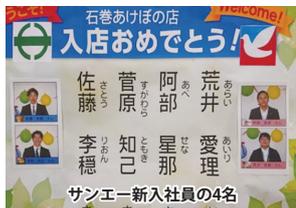


セブン&アイ労連の各単組の組合員の皆様、日々の業務、大変、お疲れ様でございます。我々、サンエー労働組合も日々の営業業務と組合活動を両立し、日々尽力しております。

今年サンエーも新入社員を4名採用（男性2名、女性2名）新入社員研修、お店での研修を経て、6月23日に各人が晴れて、正式な辞令も出て、配属先での仕事を懸命に覚え、身につけている最中でございます。従業員全員が新入社員と関わりをもてるように、お店での教育力

リキユラムも作成し、教育を推進し、先輩社員に気軽に相談できる風通しの良い職場環境作りを推進し、今後のサンエーを担う、人材育成に取り組んでいます。

今季の組合活動の振り返りといったしましては、3月には賃上げ交渉、6月には一時金の交渉がありました。いずれの交渉も世の中の様々な社会環境の変化に



対応しきれっていないのが現状で営業での業績も依然、厳しい状況が続いている中での妥結となりました。7月には参議院議員選挙も控えております。我々、流通・サービス部門の代表「田村まみ」の県支部の決起集会にもサンエーから5名が参加させていただきました。

思いを一つに結束を固めてきました。

5月にはセブン&アイ労連の「労使研究会」に会社代表としてサンエーの後藤GMと3役の計4名が参加、講師の方々にご講和をいただき、勉強させていただきました。

我々、サンエー労働組合も新入社員も入り、新しい発想と若いチカラを存分に発揮してもらい、旧社員は良き指導者として人材育成し、旧人の歴史、経験と新人の未来とをうまく融合させてサンエーの今後の発展につなげていけたらと強く願います。今後はバンプキンフェスタの周年事業と店舗改装も控えており、益々忙しくなると思いますが、全従業員が一丸となり、更に強い組織になっていきたいと思います。



みなさん、こんにちは！ヨークベニマル労働組合は「なかまの想いをつなぎ、カタチに変えよう」をスローガンに、今年度も様々な活動を進めております。

さて、2019年度春季労働条件闘争において、賃金改定は役割給や職責手当の改定により、6,033円(定昇込みで2%)の引き上げで妥結しました。労働条件において、労使一体となって取り組む年間総実労働時間短縮、育児や介護をしながら安心して働き続けられる制度の充実、またエキスパート社員やパートナー社員を対象にした退職慰労金制度の新設などが妥結しました。今回の交渉においては、現状の課題や問題に対してブロック会議や支部大会等で議論し、組合員の声を吸い上げ、その声を会社側に伝えていきました。そして、最後の最後まで会社側と協議した結果、組合員のこれまでの努力に対する誠意ある回答に至りました。

妥決したことが終わりではなくスタートであります。それは、昨年の7月に会社と組合が締結した労使宣言にある通り、労使共通目標である『企業の繁栄と永続』ゆとり・豊かさ・生きがいの実現』

を達成するためには、組合員一人ひとりが行動を起こすことが大事であり、それは必ず私たちのありたい姿(ヨークベニマルで働いて良かった、働きたい)に必ずつながっていきます。

直近の組合活動報告

【リトルママ座談会】



【セカンドライフプランセミナー】





10月の定期大会から新たな中央執行委員を加え、『私たちの未来に向けて』共に歩む第一歩』というスローガンを共有し、活動をしてまいりました。上期の中央執行委員会では、春季労働条件交渉に向けての協議や新しい人事制度変更の協議を中心にさまざまな労連活動や単組の活動など昨年以上に積極的に組合活動に取り組んで参りました。

2019年度 上期活動報告

私たちの未来に向けて
共に歩む第一歩



また、今期は「春季労働条件交渉要求案」と「新人事処遇制度」について、2度の臨時中央大会を開催し、支部長と直接議論を行ったうえで承認を頂きました。そのうえで会社との協議につなげていくことができました。

引き続き、組合員の声に耳を傾けながら、現状の問題・課題に対して真摯に向き合い、初代労連会長であります埜さんの言葉「涸れた井戸から水は汲めない」という考えのもと、会社と組合が良い関係であるように下期も労使一体となって取り組んで参ります。また、パンプキンフェスタなど労連の活動に対しても上期同様に積極的に取り組んでいき、さらなる赤ちゃん本舗労働組合の発展・成長に拍車をかけたいと考えています。



2019年春の労働条件改定について

今春の労働条件改定では、「働きがい高めるための年取ベースでの賃金改定」と「将来を見据えた働き方改革、ワークライフバランスの充実」という点を重点ポイントとして議論を重ねました。



今回の労使協議の中で、①労働組合が考える人材への投資について会社と共通の認識を持てたこと。②パートナー社員の時給改定や、年間休日数増など一定の理解が進み回答を得られたこと。③厳しい経営環境下においても、一人当たりの賃金改定額は前年と同水準であること、を確認し労使合意に至りました。

今後、私たちがめざす職場環境や働き方を実現するためには会社の発展、利益が欠かせません。今期、労働組合が掲げた「利益創出を意識した活動」を実行に移すために、一人ひとりが知恵と工夫を出し合い、お客さま満足が高まる行動や取り組みを進めてまいります。

労働条件の改定内容について

- ・正社員・パートナー社員のステップ別時給改定(全パートナー社員の時給増額)
- ・大卒初任給の増額(+4,000円)
- ・2019年冬季賞与の協議について
- ・年間所定休日の増加(現状差+2日)
- ・年次有給休暇の5日取得義務化と、半日取得日数の増加
- ・多様な人材が働きやすい環境整備について(ダイバーシティ&インクルージョン)

通年協議事項

- ・店舗の営業体制について(元日営業・店休日・営業時間など)
- ・災害時における対応について
- ・定年退職年齢の延長について
- ・福利厚生施設の充実について
- ・退職された方を再雇用する仕組みの制度化について





3月18日妥結 妥結内容

2月26日の臨時中央大会で代議員の了承を得て、同日要求書の提出、3月8日に第1回目の交渉、13日に第2回目の交渉を経て、3月18日に最終団体交渉を行ない妥結となった。賃金部分では、ナショナル社員の初任給改定、ナショナル社員MGR職・エキスパート社員MGR職の役割給、職責手当、定額残業手当の改定。パートナー社員の評価による改定は、評価基準3で入社0〜5年25円、5〜10年20円、10年以上20円で妥結した。

労働条件

働き方改革に向けて

子育て支援と介護支援

①リチャレンジプランの見直し
育児や介護に従事しながら、自分のライフスタイルに合わせた柔軟な働き方ができることで、安定した雇用確保と魅力ある会社の労働条件に改善を図っていく。多様な働き方と生活を実現するため、短時間勤務プランの設定時間を拡大する。(プランA: 4〜6時間 ↓ 3〜6時間未満、プランB: 6〜7時間 ↓ 5〜7時間未満) ↓ 要求通り

時間 ↓ 5〜7時間未満) ↓ 要求通り

年間総実労働時間短縮に向けた取り組み

①有給休暇取得促進
7日連休取得へ向けて取り組み、有給休暇年6回以上消化を促進する。また、年末年始後の2日連休以上の取得促進も踏まえ、有給休暇取得を促進する。 ↓ 要求通り

②パートナー社員処遇改善
半日有給休暇制度の導入。 ↓ 要求通り

③36協定の点検と見直しについて
現行1日8時間まで残業を延長できる協定を、過労死の防止と社会水準に近づけるため、5時間に見直しを要求。 ↓ 継続協議 来期に向けて労使で協議・内容を詰めていく。

④インターバル規制の導入(11時間)
↓ 継続協議 繁忙期の作業や支援の在り方を見直しを図る。

その他

①積立有給制度の導入
翌年に繰り越しさせずに失効する有給休暇を積立てて、病気・介護・育児等で長期休暇を取る場合に使えるようにする。 ↓ 継続協議 来期に向けてグループ各社の情報を取りつつ協議していく。

②公民権行使に関する労働協約の締結
組合員が勤務時間中の公民権等の行使について、会社は勤務扱いとし、いかなる不利益な取り扱いもしない。 ↓ 要求通り

労働条件においては、以上のような結果となりました。昨年同様に36協定1日残業8時間に関しては、見直しまでに至りませんでした。社会水準を見据えて、労使で協議・グループとの情報共有を図り、改善に向けて取り組んでいきます。

妥結報告・妥結を受けて 単組として取組んでいくこと

妥結報告の内容



臨時大会では柳澤さんにご講演頂きました

ロフト労働組合の2019年度労働条件改訂交渉は2018年の11月から意見収集を始め、例年以上に組合員との対話を行いながら、議論を進めてきました。その結果、組合員の実態と要請を反映した内容で妥結することができました。一方で、会社の中長期的な計画を受けて、未来の組合員のために決断をしなければならぬ交渉でした。2018年度の会社の決算は増収増益と好業績であり、今年こそ月給制社員の賃上げに踏み込みたいと意気込んで臨みましたが、経営側は2019年度を今後10年成長する上で「確の年」と位置付け、将来への投資に傾注する考えでした。「直近の処遇改善」と「将来の処遇改善」について既存の組合員には、どちらかが必要なのかという議論を繰り返して、直近の処遇改善を経営側に要求しましたが、経営側の回答は「既存の月給制社員に対する処遇改善要求はゼロ回答と厳しい結果でした。この結果に納得のいかない面もありましたが、現場を支える時給制社員の処遇改善を通して労使共通の課題である「人員不足」の解消を継続し、今後の(株)ロフトの10年を労使で支えていきたいという考え方に同調し、最終的には「未来のためのゼロ回答」と受け止めることで、組合員がある程度納得した上で妥結することができました。今後は新規事業が成功した際に成果が配分されるのを信じてながらも、より安心やロイヤリティの向上に直接つ

ながる所得の在り方を、継続的に議論し、要求することが課題だと捉えています。また、制度面においては以下について合意することができました。

①休日・休暇取得を推進する施策の実行
(「ホリデーデザイン」) 施策の実行

②本拠地雇任制度の適用範囲拡大

③ストック年次の使用事由「被災」の適用範囲を拡大

④勤務間インターバル・転勤制度・業務削減・ハラスメント対策に関する議論のスタートと公民権行使を促す労使共同の取組の実施

これらの要求は組織活動を通して、組合員が現状抱える問題に対する率直な意見をもとに構築した要求であり、中には他社には見られない「社会よりも先んじた制度要求」であっただけに、一つとして欠けることなく妥結できたことは、組合員の納得感や満足感を高める事が出来たと考えております。

今後の取り組み

妥結を受けて、これからの取り組みとしては、労使が協調して周知広報活動を行い、組合員が制度に対する理解を深めることが重要となります。今期は、組合員を集めて行うブロックミーティングの開催数を増やし、各支部職場区の組合員に新制度を説明する場を設けました。制度のスタートまでにあまり時間はなかったものの労使が共同で、新制度の広報活動を行ったことで、ある程度の周知ができたと思われま

す。今後は新制度の浸透具合を継続的に確認し、分からないままにしない丁寧な対応に務めていきたいと考えています。

臨時大会の中で元参議院議員である柳澤みづよしさんにご講演を頂きました。講演の中で柳澤さんは「組合活動も政治活動も自らのために、自ら参加する事が重要であるとおっしゃっていました。夏の参議院選挙も、来年の労働条件改訂交渉も多くの組合員が「我が事」として捉え、自分達が住む社会、自分達が働く会社は自分達の手で変えていく組織を目指して体制の強化、広報活動に注力していきます。





組合役員会報告



6月の組合役員会では、会議の前半では会社との協議について、また労連活動についての説明を中心に行いました。また、後半では、職場委員のスキルアップ研修を行いました。



前半 活動報告

6月17日(月)に会社申入れの経営協議会が開催されました。夏季賞与については、役職者(L職、M職)については減額する申入れとなり、会社の業績確認と対応策について執行部より説明を行いました。また、労連活動では、8月21日開催のパンプキンフェスタの概要①労連6万人のマンパワーとスケールメリットを活かした取り組み、②グループ内のコミュニケーション強化、組織のチームワークや一体感の醸成について、職場委員に説明を行い、一人でも多くの参加者が集うよう、要請しました。

後半 研修報告

豊かな暮らしのサポートとして、中央ろうきん様より様々な商品サービスメニューの紹介をいただきました。また、福本労連事務局次長より労働組合と政治の関わりについて講義をいただきました。

と き：2019年6月20日(木)14:00~17:30
 ところ：エデュカス東京 5階会議室
 議 題：『会社申入れについて』他

デイズニー・ファン・パーク・パーティに
 ガーデン組合員も
 参加しました



ロフト労働組合主催のデイズニー・ファン・パーク・パーティに今年もガーデンの組合員も参加させていただきました。過去最大規模のパーティで、豪華なキャラクターが勢ぞろいしたショーとなり、参加者からは一般向けとは異なるショーに感動していました。

と き：2019年4月5日(金)8:30~10:00
 参加者：25名

バスハイク開催報告



恒例のバスハイクを実施しました。今回は、澤乃井ブランドでおなじみの小澤酒造を見学し、昼食には近隣にあるパーベキュー施設にて昼食をとりました。多摩川沿いの自然豊かなロケーションの中で、楽しいひと時を過ごしました。午後は山梨県に移動し、もも狩りを楽しみました。6月下旬で早生品種の『よひめ』の収穫となり、程よい甘さで参加者の多くがお土産にしました。



と き：2019年6月27日(木)
 ところ：小澤酒造(東京・青梅市)ほか
 参加者：25名

各地区の日程



2019年8月21日(水)
 さいたまスーパーアリーナ



2019年8月23日(金)
 PIT仙台



2019年8月27日(火)
 Zepp札幌



2019年8月27日(火)
 松下IMPホール



2019年8月29日(木)
 レジェンドホール

パンプキン
Pumpkin
フェスタ2019
開催決定!

2017年から2年続けて開催され、今年で3年目を迎えるパンプキンフェスタ。今年も様々なイベントを計画中ですのお楽しみに!

今年も
 やります!





Vol.23

令和元年7月23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