



なないろの思いをつなぐ
架け橋でありつづけたい

Vol.24

- 会長あいさつ ～2020年度を迎えて～
- 第41回定期大会報告
- 2020年度 春季労働条件交渉
- 2020年度 労連活動報告
- 2020年度 加盟組合活動報告

皆と共にこの手に掴もう！ 持続可能な私たちの未来

2020年度 新たな時代を迎えて

2 020年の幕が明けました。国内では東京オリンピックなどが

大きな社会的転換の契機と予測されるなか、私たちグループにおいては新たな中期経営計画が公表されるなど、非常に重要な年となります。今年度、セブン&アイグループ労働組合連合会は41年目の新たな船出の年となりました。私たち労働組合、労連の組織として、ここまで力を尽くされた石合前会長の意思をしっかりと継承しつつ、労連結成からの基本的な活動の考え方、セブン&アイHLDGS.の基本的な経営の考え方となる「原点」を大切に、「心機一転、新たなセブン&アイ労連を結成」していく気持ちで皆さんと一緒に活動していきたいと思えます。今年度の活動スローガンに「共進（きょうしん）」



ん」を掲げ、「個の力（それぞれの組織や個人）」を強く、大きくする取り組みを推進し、色や形の違う11単組・5万人を超える『個の力』が、共鳴し、共進（異なる個体が相互に関係しあい、ともに進化すること）することで連合体としての結束と真の強い組織を実現させていくという思いを込めました。またそうして目指す「組合員の幸せづくり」に向けては今年度を皮切りに、『2025VISION』を掲げ、グループ・産業に働くすべての仲間と共に豊かさに満ち溢れる未来を実現していくための活動に取り組んでいきます。変化の激しい時代、目的や考え方を見失うことなく、実現力を高めていきたいと思えます。

さらなる成長と発展を目指して 「原点回帰と意識改革を」

こ 数年、グループを取り巻く環境変化に伴い、直面する課題や中長期的課題に対峙していくために、グループ労使による対話を重要視し労使での協議に取り組んできました。すでに目まぐるしく変化する価値観や環境への対応を求められている私たちにとって、日本社会が今年見舞われる変化はさらに大きなものになると考えられています。過去も大きな局面を迎える度に、持続的なグループ・企業の発展に必要なこととして考えられてきたことは、やはり「変化への対応と基本の徹底」なのだと思います。そしてそ

れは私たちの主体的な取り組みでもたらず意欲を持ち続けなければなりません。私たちにとっての基本とは「涸れた井戸から水は汲めない」ということなのです。

私たち労働組合はどのような時代変革があっても、常に「豊かで安心できる生活」の実現に向け取り組み続けていく事がベースになければいけません。グループに働く組合員（社員）一人ひとりが「セブン&アイグループに入社し、働いていることを誇りに持つ」ことの出来る組織にしていくことが必要だと考えます。「自分たちの組織は自分たちで守り育てていく」ということが前提です。現代における企業を取り巻くリスクは様々なことが想定され、経営的、政治的、そして環境（災害）的なものと多岐多様に広がっています。労働組合もそれぞれの事業会社も組織であり、組織を構成するのは人です。そうしたリスクを想定し、個人も組織も備えること、そして創造していくことこそが成長・発展をするということなのです。私たちは無意識に変化を憂い、今の位置に留まろうと考えてしまいがちです。それはいわば変化に対し行動しないということになるわけで



会長 渡邊健志



す。成功経験や貴重な体感・体験は決して忘れてはいけません。ただそれは過去のことであり、同じ条件のもとで結果を出せることでは決まっています。人それぞれ感じ方は違います。私たちの環境に起こっている変化を自ら正しく認識できる人もいれば、そうでない人もいます。だからこそセブン&アイ労連は、より強固なネットワークづくりを目指した活動を通じて、「一致団結した組織」をつくっていききたいと思います。そしてこれからの時代は、戦後の日本の産業発展の礎であり労使慣行でもあ

る、「生産性三原則」(①雇用の確保、②労使の事前協議、③公正・適正な配分)をこれまで以上に労使が意識し、それぞれが「対立と調和」を持ちながらバランスを保つことが大切であり、逆境である今だからこそ、成長の礎になると信じて進んでいかなければなりません。労使も個人も、一步一步少しずつ確実に、自己実現「目標達成に近づいていけるよう【意識と行動】を変えながら、労働条件の向上、組合員一人ひとりが、自分の仕事に【やりがい】の持てる環境の実現を目指していきたいと思っております。2020年が飛躍の年となるよう共に取り組んでいきましょう。

この先の10年に向けて 「労連結成40周年感謝の集い」

七

ブン&アイ労連は2019年、結成40周年を迎えました。

1979年(昭和54年)イトーヨーカドー、デニーズジャパン、ヨークフードサービスの3単組、3,700名によって結成され、現在では11単組、55,000名を超える組合員が集う大きな組織に成長させて頂きました。また2015年よりグループ会社の資本・業務提携の動きを踏まえ全天満屋労働組合、天満屋ストア労働組合、ダイイチ労働組合の皆様とも労働組合連絡協議会として連携させて頂いています。



先般、ここまで私たち組織に対しご尽力をいただいた、また日ごろお力添えをいただいている方々をお招きし、感謝をお伝えする機会を設けさせていただきました。結成40周年『感謝の集い』には200名を超える大変多くのご来賓の皆様のご臨席を賜り、盛会とすることが出来ました。今日に至るまで本当に多くの方々のご厚情とご指導に支えられてきたことと、改めて深く感謝を申し上げます。今を担う私たちは、先人の想いや行動に学びながら、現代のニーズ、使命を正しく認識し、必要とされる



活動に主体的に取り組んでいかなければなりません。職場にしっかりと根を張り、組合員の声に耳を傾けることこそが、私たちの経営参画の唯一の手段であり、生産性向上への取り組みです。ここまでの40年を継承し、この先の10年に向けて目標を掲げ、後人を育てていくことを強く意識し、唯一無二のセブン&アイグループ労働組合連合会を共に創っていきましょう。

2020年 春季労働条件交渉に向けて 《私たちを取り巻く環境変化》

私

たちを取り巻く環境は国内外を問わず大きく変化をしています。2019年を振り返っても各国が気候変化に伴う災害などに見舞われています。その背景には爆発的に増加する人口、途上国の生活環境向上と先進国の資源の浪費など、数年前と比較しても確実に悪化する地球環境にさまざまな機会で声が上ががり、「貧困」「温暖化」「資源不足」「食糧難」など地球環境・資源の保全は世界の活動目標となりつつあります。「SDGs(持続可能な開発目標)」や「ESG(環境・社会・企業統治)」など、すでに私たちのグループにおいても取り組み指標が共有されています。またグローバルネットワークの進化、AIの躍進による技術革新、国内においては依然、深刻な課題となっている人口減少社会(少子高齢化、労働力不足)などにより、今後加速的に大きな産業構造変化が進んでいきます。

《交渉に臨むスタンス》

こ

ういった環境下で迎える『2020春季労働条件交渉』をマクロ環境でとらえれば、ここ数年の動向と変わらず経済成長、物価、企業収益は上昇局面にありながら、消費



税増税などの影響を受け、実質賃金の伸びは依然として確認できない実態となっています。ここ経年の状況を整理したうえで、今年度も継続的に賃金体系維持分(定期昇給相当分)＋ベア(賃金改善分)の要求を組み立てていく方針です。今年度を取り巻く対応と件として、2019年に改正された労働基準法による時間外労働の上限規制が2020年4月より全ての企業において適用されることや、パートタイム・有期雇用労働法や労働契約法、労働者派遣法の改正が2020年4月から施行されることを受けて、同一労働同一賃金への対応が求められます。2021年4月からは60歳を迎える男性の年金支給が例外なく65歳からとなります。これに伴い政府は70歳まで働けるよう雇用継続の義務付け年齢を見直す法改正を検討しているなど、65歳を超えて働くための環境整備が求められます。その他にも労働施策総合推進法(2019年5月)、改正男女雇用機会均等法(2019年5月)の改

正に伴いパワーハラスメント防止に向けた対応がすでに企業には課せられているなど、セクハラ等の防止対策が求められています。健康増進法改正が2020年4月までに段階的に施行されるなど、企業は本格的に受動喫煙防止に対する対応が求められています。現代に置き換えられる価値観により法的ルールが変わり、個人や企業は適応していかなければなりません。こういった状況に私たちの働きがいや生きがいに対する考え方も変わっていきます。働く人がその力を遺憾なく発揮できる環境を整備することは、ここ数年の労使課題となっています。企業は求められる社会使命を的確に捉えながら、作業と必要人員のギャップに伴う採用(人材確保)や働き方(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していかなければなりません。一方で最低賃金や採用給が引きあがるなど、『人財』に対する投資は従来の考え方と大きく異なってきています。とりわけ私たち労働集約産業は急務に取り組みをシフトしていかなければ、企業として存続していくことすら危ぶまれます。

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。労使で目指す「持続可能な社会」の実現には、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。足元では企業が永続的に「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ていくことは難しくなります。事業会社それぞれが成長に向けて取り組んでいくことはもちろんですが、現代の大きな社会環境変化のもとでは、企業労使の枠組みを超えた『グループ労使による対話』が重要となります。「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「社会的価値創造企業の確立」の実現に向けて、スケールメリット(55,000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、さまざまなステークホルダーにとって魅力のあるグループの実現を目指し、中長期的な目標を見据えた交渉を進めていきたいと思います。各事業会社労使の取り組みを支え、グループの対話機会をしっかりと持ちながら実りある2020年春季労働条件交渉となるよう、皆さんのご理解・ご協力と積極的な協議をお願いいたします。



石合弘二 前会長



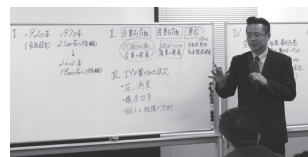
20年間の活動お疲れさまでした。そしてありがとうございました！



1999年10月にイトーヨーカドー労働組合の中央執行委員として活動をスタートされて20年、2019年9月のセブン&アイグループ労働組合連合会第41回の定期大会をもって会長を退任されました。長くイトーヨーカドー労働組合にて組織をけん引し、セブン&アイグループ労働組合連合会会長としては6年間で、リーダーシップを発揮していただきました。そのキャリアのとりわけ晩年期には、グループ・事業会社が難しい経営を迫られたタイミングであり、経営幹部が世代交代をしていくなかでの組織運営を担われました。社会環境が激変する時代局面に、政策制度のスペシャリストとして適



応し、強い信条とした「労使協議の重要性」を一貫して目指し続けられました。役割や責任が大きくなっても「職場原点」を最優先に、高い傾聴力は多くの組合役員・組合員の信頼を集め



ました。その取り組んでこられた後ろ姿や大切にしてきた考え方をしっかりと継承し、今後の組織の発展と成長につなげていけるよう、後人となる役員一層の連携と連帯で取り組んでいきます。



20年間、本当にありがとうございました。今後のご活躍をご祈念申し上げます。



メッセージ



昨年セブン&アイグループ労働組合連合会は結成40年を迎えることができました。これもひとえに数多くの方々のご厚情とご指導の賜物であります。深く感謝を申し上げます。

ここ数年、私たちを取り巻く環境は著しく変化し、従前の基準や考え方が全く通用しなくなっていると同時に、地域や社会、ステークホルダーからの高い評価が得られなければ、存在価値そのものが問われるといった大変厳しい環境下にあります。

また、生き残りをかけた企業間の提携や統合、業界再編が加速的に進められている状況です。私たちグループ労連は、その変化にしっかりと対応できる強い組織基盤づくりを目指し、それぞれの主体性・労使の対話を重視しつつ、連携・サポートを強化してきました。また、更なる組織人員規模の拡大・基盤強化をベースに、スケールメリットを活かした組合員の福利厚生サービスの拡充や共存・共生を理念とした社会貢献活

動、政策実現を目的とした上部団体との連携や政治活動にも力を入れてきました。変革の時代、更なる高みを目指し、一歩踏み込んだチャレンジをしていこう！これらの基本的な考え方や活動は、どんな変化が起こり得ようとも変わらず大切にしていかなければならぬと考えます。引き続き加盟組合の皆さんの強い連帯と連携の取り組みに期待をいたします。

さて、私は今大会をもって労連会長を退任する事に致しました。変化の著しい時代ですので、少しいの期間、顧問として後任組織への引き継ぎをさせていただきます、会社へ復職をいたします。私の後任となる渡邊会長には小鷲事務局長と一緒に加盟11組合55,000名、3労協の皆さんとのより強固な関係を築き、変革の時代、更なる高みを目指し、一歩踏み込んだチャレンジをして欲しいと思います。これまで共に活動をしてきた、またお支えを頂いた加盟組合役員の方々に改めて感謝申し上げます。本当に有り難うございました。

石合弘二

<第41回 定期大会報告>

共 進

働くすべての仲間と共に

と き：2019年9月27日（金） ところ：上野・東天紅

議 案：第1号議案2020年度活動方針

第2号議案2020年度予算

第3号議案2020年度中央役員選出

第4号議案 顧問の委嘱

第5号議案 功労者表彰 他



ご来賓あいさつ

上部団体を代表してUAゼンセンの松浦 会長、会社を代表してセブン&アイHLDGS.後藤 代表取締役副社長
労働組合連絡協議会を代表して天満屋ストア労働組合 岩部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 会長
松浦昭彦氏

セブン&アイグループ労働組合連合会 第41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。また多くの皆様にご尽力をいただき成果を得られました政治活動については、引き続き政策課題の実現を目指して取り組みを進めていければと思います。最後に渡邊新体制となるセブン&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。本日は誠にありがとうございました。

(株)セブン & アイ・ホールディングス



代表取締役 副社長
後藤克弘氏

セブン&アイグループ労働組合連合会 第41回定期大会のご盛會を心よりお慶び申し上げます。目まぐるしく環境が変化する時代を迎えました。私どものグループは、そもそもイトーヨーカ堂が中心とし、昭和30年代の戦後に生まれ、何もない時代、非常に消費意欲が旺盛だった高度経済成長に大きく発展をいたしました。現代に至って、目覚ましい技術革新を伴う変化への対応、社会価値が新たに創出するなかでさらなる成長に向けた商機を探りながら、目に見える成果を出せるように取り組んでおります。そのためにはデジタルの世界におけるリアルの持つ強みを磨いていかなければなりません、現場を受け持つ皆さんとの労使による協議をしっかりと行いながら、グループ・産業の発展を目指して取り組んでいきたいと思っております。本日まで参集の皆様のご健勝とご活躍をご祈念申し上げます。

天満屋ストア労働組合



中央執行委員長
岩部知典氏

本日はセブン&アイグループ労働組合連合会の第41回定期大会のご盛會まことにおめでとうございます。三労協を代表してご挨拶をさせていただきます。

貴労連も40年を迎えられたとのことですが、これは諸先輩方が地道に活動に取り組まれた成果であり、また今ここにお集まりの皆さまの、労働組合の活動に対する真摯な考えや姿勢の結果ではないかと思っております。外部・内部環境が著しく変化をするなか、労働組合も新たなチャレンジをしていくことが求められていると思っております。今日に至るまで、さまざまな形で連絡協議会としての枠にとらわれることなく連携を図り、その繋がりを強めてきました。今後も引き続き、積極的に貴労連の活動に参画させていただきながら、相互に発展と成長を目指していきたいと考えております。本日は定期大会のご盛會、本当におめでとうございます。

労連結成の基本的な考え方

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帯し、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。

－ 2020VISION －

私たちはその時々々の環境変化や経営方針を正しく捉え、「涸れた井戸から水は汲めない」という基本的な考え方のもと、労使協力を基盤に雇用を守り、労働条件の向上を図っていくためにも、今の時代に必要とされる健全な労使関係づくりを目指し、生産性向上に取り組んでいかなければなりません。グループや企業の持続的な発展を目指し、労連・各単組が活動（運動）に取り組むうえで、果たすべき役割と責任を踏まえた、この先の未来を描き、労連として実現していく姿・方向性を確認・共有することを目的に「2025VISION」を策定します。

健全なグループ 労使関係の構築

- 雇用の確保と充実
- 全ての人が活躍できる職場環境整備
- グループの包括的人財活用
- グループの発展と成長



各加盟組合労使が労使自治を確立し、協働による生産性向上に取り組めるよう、労連はホールディングスとの対話・協働の在り方を模索し、組織や社会に対する責任・影響を踏まえた労使関係の確立・構築を目指していきます。

組合員や加盟組合が実現しようとする力を 最大限のスケールメリットによりサポート

豊かな明日を築く 政策・相互扶助の実現

- グループ総合福祉の実現
- ライフサポートの充実
- 社会的価値創造・社会貢献活動の推進
- 日常的政治活動の実現



各加盟組合労使では解決のできない社会的課題への取り組みや、今後必要となる相互扶助の確立を目指し、連帯・連携することで実現できるスケールメリット・シナジーを活かした活動に取り組んでいきます。

唯一無二の 真の組織づくり

- 次世代リーダーの育成
- ネットワークの構築
- 組織の拡充と強化



組織は継承・進化をし続けなければなりません。労働組合が遺憾なくその組織機能を発揮していくために、理念や経験・歴史、その時代に求められる役割や責任を正しく認識できるリーダーの育成と組織強化を目指していきます。

連携組織

連合

UAセンセン

友好労組

友誼団体

経済・社会

■活動のスローガン

共 進

働くすべての仲間と共に

2020年度、41年目の新たな一歩を踏み出しました。

私たち自身の経験と知恵で、この先の未来を創り出していく時代です。目指していく組織の姿は企業別労働組合という自覚と責任のもと、健全な労使関係を築き、その機能を発揮させるための労使自治の確立。そしてグループに集い働く人たちの持てる力と潜在する能力を最大限に発揮できる環境を創っていくことです。『個の力』を強く、大きくする取り組みを推進し、色や形の違う11単組・5万人を超える『個の力』が、共鳴し、共進（異なる個体が相互に関係しあい、ともに進化すること）することで連合体としての結末と真の強い組織を実現させていきたいと思えます。組合員の幸せづくりをビジョンに掲げ、グループ・産業に働くすべての仲間と共に、豊かさ・穏やかさに満ち溢れる未来を実現していくための活動に取り組んでいきます。

■活動を推進する考え方



共 栄

共 感

共 創

「涸れた井戸から水は汲めない」。私たちはいつの時代も企業別労働組合としての責任を胸に、生産性向上に取り組んできた。企業の発展と成長、先々の永続的繁栄なくして、組合員の幸せを実現することは出来ない。組合員、加盟組合はそれぞれの「個の力」を、自律と共感のなかで磨き、共創された新たな社会的価値から生産性向上を実現していく。労連は連帯と連携の絆を強め、ホールディングスと向き合い、組合員、労働組合、グループ、産業、社会の共栄を目指していく。

あらゆることが情報化され、予測され、創出・改廃される時代。社会規範や価値観が劇的に変化をする今、人それぞれが持つ、感性や個性を大切にしていきたい。目指す幸せな状態とはそれぞれの持つ感性や価値観に対し、満たされている状態のことである。組合員の『個の力』を最大限に発揮してもらうため、得意なことはもっと引き立て、伸ばし、苦手なことは補い支え、克服していくこと。それぞれの加盟組合はそれが実現できる企業風土・職場環境を築いていくために自律し、労使による自治を確立させていく。その取り組み姿勢に、相互で共感し合うことで連帯・連携の結束、絆を強めていき、連合体としての機能を発揮していく。

現代社会は先々の未来に向けて、持続可能性を求め、見出し、取り組もうと啓発を促す。エネルギー問題や環境・資源の保全、平和と公正、人としての豊かさの実現を目指しながら、技術革新、経済発展させる。SDGsが謳われ、企業はESGを新たな指標に成長していかなければならない。個人や組織は、その行動や活動に社会責任を求められる時代。「社会課題の解決＝経済的な価値創出」が生産性の指標となり、労使が取り組む新たな生産性運動となる。労使が共に、加盟組合同士が相互に、新たな社会的価値を共創していくための活動を推進する。

■活動の柱

政策の実現

雇用の確保・拡大と労働条件の向上は産業・グループ・企業の成長・発展なくして成し得ない。正しい環境認識、知識見識を広め共有し、各単組の活動の推進力を高める【社会的価値創造運動の推進】【日常的政治活動の推進】【産業発展に向けた政策の実現】

柳澤ゼミ「第3期浪漫塾」
One Cap One Smile
ボランティア活動の推進
上部団体・組織内議員との連携

健全な労使関係

ホールディングス・各事業会社に対するチェック・牽制機能、さまざまな環境変化に対する協働に向けてグループレベルによる労使関係の構築を目指す【グループ労使による協議・共有の場の設置】【グループシナジーを推進する労使協働活動推進】

セブン & アイグループ労使協議会
セブン&アイグループ労使研究会
生産性向上運動の推進



トータルライフサポート

目まぐるしい社会環境変化を背景に、自助・共助・公助の重要性のバランスも変化していく。それぞれの認識を深めるとともに、必要な変化への対応に取り組んでいく

- 【共済・福利厚生事業の充実】
- 【心と身体健康促進のサポート】
- 【ライフプランへのフォローアップ】

パンプキン事業の点検
企業年金基金との連携
健康保険組合との連携
共済会との連携

真の強い組織づくり

継承と進化。集うリーダーの成長と歩みを止めることなく、課せられた使命と責任を全うしていくことが求められる。現代の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く

- 【リーダーの育成】
- 【ネットワークの強化】
- 【単組活動の連帯と協働】
- 【基幹会議の開催、情宣活動の推進】

VISION 実現ミーティング
政策リーダーミーティング
労連新任リーダースクール
海外・国内ステップアップセミナー
機関会議の開催
情宣活動の推進

周年活動 ～40th Anniversary～

セブン&アイグループ労連 結成40周年「感謝の集い」

顧問の委嘱について

セブン&アイグループ労働組合連合会規約第28条に基づき特別顧問2名、顧問8名の合計10名の方々を顧問に委嘱する

特別顧問



特別顧問

加藤 日出男氏

昭和28年東京農業大学を卒業後、「若い根っこの会」を創立され、会長として現在に至る。昭和47年より「グアム・サイパン南十字星洋上大学」を開催し、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。



特別顧問

柳澤 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22年に2期目の当選を果たし、組織内議員として2期12年、私たちの政策実現に向けて取り組まれてきた。
- 平成28年7月に参議院議員を勇退
- 令和元年9月にUAゼンセン政治顧問を退かれ現在に至る。

顧問



UAゼンセン

副会長

狗飼 孝志氏



UAゼンセン総務局

総務局長 常任中央執行委員

谷津 正信氏



UAゼンセン広報局

部長

千頭 洋一氏



UAゼンセン中央教育センター

センター長

近藤 三千代氏



UAゼンセン大分県支部

支部長

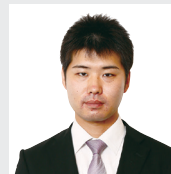
荒川 聡氏



UAゼンセン政策グループ
政策・労働条件局(ほろぷり担当)

常任中央執行委員

森田 了介氏



UAゼンセン流通部門

執行委員

鈴木 佳祐氏



イトーヨーカドー労働組合

特別中央執行委員

石合 弘二氏

『田村 まみ 参議院議員』より

御礼とお祝いのメッセージ

を頂戴いたしました

昨年の闘いでは大変多くの励ましとお力添えをいただき、改めて心より感謝を申し上げます。本当にありがとうございました。国民民主党の役割の中では厚生労働委員会・予算委員会・消費者問題対策委員会の3つの委員会を担当することとなりました。現場の声をしっかりと政治に反映していきながら、とりわけ実現を目指す産業政策、悪質クレーム(第三者によるハラスメント)対策については、皆さまと一緒に取り組んでいきたいと思っています。引き続きのご支援、ご協力と密な連携をお願いし、ご挨拶とさせていただきます。これからもよろしく願いいたします。



功労者表彰について



石合 弘二

前会長

イトーヨーカドー労働組合

- 1999年10月 イトーヨーカドー労働組合 中央執行委員
- 2007年10月 イトーヨーカドー労働組合 中央執行書記長
- 2012年 9月 セブン&アイグループ労働組合連合会 副会長
- 2012年10月 イトーヨーカドー労働組合 中央執行副委員長
- 2013年 9月 セブン&アイグループ労働組合連合会 会長
- 2013年10月 イトーヨーカドー労働組合 中央執行委員長

昭島支部での職場委員として活動をスタート、その間、政治活動などに携わり、1999年10月に専従・中央執行委員として本部グループを担当され、2000年度 イトーヨーカドー労働組合 結成30周年活動の推進役の一翼を担い、大きな成果を収めた。また長く政策・制度担当を歴任し、労使専門委員会の委員として人事諸制度、賃金交渉の実務を担当され、政策制度のスペシャリストとして力を発揮された。2007年10月より中央執行書記長、2013年より中央執行委員長、セブン&アイグループ労連会長として組織を牽引し、任期中は各級の労使協議議の構築、醸成一員として目指され、その意思は多くの後人役員に継承されている。セブン&アイ・ホールディングスが組織拡大され、変化が著しい厳しい時代・環境の中で、力強いリーダーシップのもと、人材の育成・強固な組織づくりに多大なるご尽力をいただいた。



石塚 篤

前副会長

全丸大労働組合

- 2004年10月 全丸大労働組合 中央執行委員
- 2009年10月 全丸大労働組合 中央執行副委員長
- 2015年 9月 全丸大労働組合 副会長
- 2015年10月 全丸大労働組合 中央執行委員長

2004年から全丸大労働組合中央執行委員としての活動をスタート。職場にある働く仲間を大切に活動を進め、組合員との信頼関係を構築されてきた。常に組合員に寄り添った発言や提案を積極的に行い、相談の窓口として活躍された。その後、中央執行副委員長として、組織の教育活動や政治活動で大きく貢献され、2015年9月からは中央執行委員長として、組合員の雇用の確保・労働条件向上に向け、会社側と幾度も協議を重ねて来られた。2店舗の閉店の際には、組合員に対しての説明や対応などに真摯に向き合い、大変な尽力をいただいた。活動信条は、上杉鷹山の「為せば成る為さねば成らぬ何事も、成らぬは人のなざる成りけり」を掲げ、何事にもチャレンジする姿勢を率先垂範し、組織強化と人材育成に多大なる功績を残された。



勝木 裕之

前副会長

シェルガーデン労働組合

- 2005年10月 シェルガーデン労働組合 執行委員
- 2009年10月 シェルガーデン労働組合 書記長(専従)
- 2011年10月 シェルガーデン労働組合 執行委員長
- 2012年 9月 セブン&アイグループ労働組合連合会 副会長

2005年より4年間、執行委員として能力開発活動、コミュニケーション活動を中心に、組織醸成に活躍される。2009年よりシェルガーデン初の専従体制となり、書記長に就任。パートナー社員の組織化により、これまで130名規模の組合員が750名規模の組合員数となり、組織拡大に尽力された。2011年3月の東日本大震災では本部機能がダウンするなか、翌日以降の店舗営業体制の支障を最小限にとどめるなど、非常時での的確な指示により、組合員からの信頼は揺るぎないものとなった。2012年より労連副会長に就任し、労連組織運営の一翼として活躍されるとともに、シェルガーデン労働組合執行委員長を8期務め、健全な労使関係の構築や、友好労組との関係強化など、持ち前のリーダーシップで強固な組織づくりにご尽力いただいた。



福本 良介

前労連事務局次長

イトーヨーカドー労働組合

- 2007年10月 イトーヨーカドー労働組合 中央執行委員
- 2015年10月 イトーヨーカドー労働組合 中央執行副委員長
- 2016年 9月 セブン&アイグループ労働組合連合会 事務局次長

2006年11月八尾支部の支部代表委員長として活動をスタート、翌2007年10月より専従・中央執行委員として本部・書記局を担当された。その後、地域のゾーン議長を歴任し、2011年9月より上部団体・UIゼンセン同盟流通部会(現 UAゼンセン流通部門)に出向され、執行委員を担われる。2015年度に単組復帰、神奈川地域議長を歴任され、2016年度には中央執行副委員長、2017年度からは労連事務局次長を兼任され、昨年は労連全体の政治活動の管掌としてリーディングを取られ、成果を挙げられた。持ち前の高いコミュニケーション力を遺憾なく発揮され、職場のお世話活動から産業政策の推進まで、幅広い分野でご尽力をいただいた。



安中 健介

前中央執行委員

ヨークマート労働組合

- 1997年10月 ヨークマート労働組合 中央執行委員
- 2007年10月 ヨークマート労働組合 中央執行副委員長
- 2010年 9月 セブン&アイグループ労働組合 中央執行委員

ヨークマート労働組合野田川間支部にて1996年から支部長を歴任、1997年からは中央執行委員、2007年からは中央執行副委員長を歴任した。23年に及ぶ組合活動の中で、明るく実直な人柄に厚い人望を集め、労働組合の良きリーダーとして活動を牽引した。また、本部での勤務経験を活かし、本部組合員の働き方や会社全体の課題について取り組み、大きな視点から具体的な提案を行うなど、執行部内においても重要な役割を果たされた。



五十川 光昭

前中央執行委員

ヨークベニマル労働組合

- 2010年 9月 ヨークベニマル労働組合 中央執行委員
- 2013年 9月 ヨークベニマル労働組合 中央執行副書記長
- 2014年 9月 ヨークベニマル労働組合 中央執行副委員長
- 2017年 9月 セブン&アイグループ労働組合連合会中央執行委員

2010年より中央執行委員として、茨城北 水戸地区ブロック議長を担い、持ち前のリーダーシップを発揮し、ゾーン活動を牽引。2012年からは茨城北ゾーン議長として、ゾーンにおけるイベントや会議を積極的に運営し、組合活動への参画を拡大してきた。その後、中央執行副書記長、中央執行副委員長を歴任され、現場で抱えている課題に向き合い、会社側に組合員の声を伝え、職場環境の改善や労働条件の向上に積極的に取り組まれた。元来の面倒見の良さと常に相手の立場に立って物事を考えられる人柄に、頼られる組合リーダーとして組織強化と後輩の育成にご尽力いただいた。

『井橋 盛夫』前顧問緊急提案 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井橋 盛夫 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「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。



セブン&アイ・フードシステムズ労働組合
和田 真

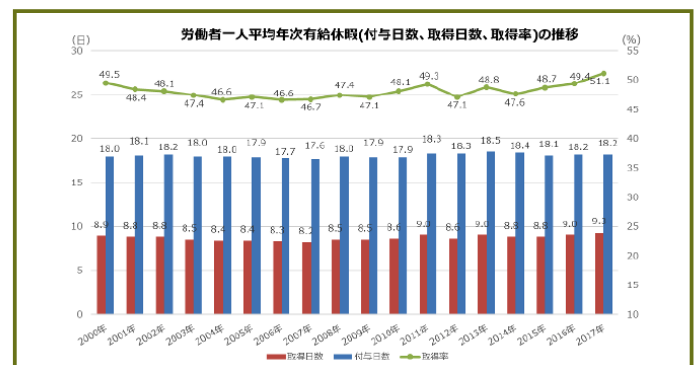
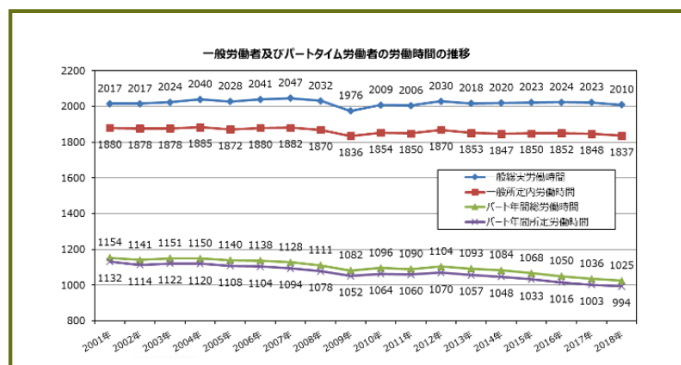
2020年の春季労働条件交渉がスタートいたします。現場実態からの労働力不足、また法改正などへの対応と取り巻く環境をしっかりと整理したうえで、賃金交渉、労働条件や処遇改善に向けた各社協議が肝要となります。上部団体であるUAゼンセンの統一闘争方針に則った、実りある交渉を進めていきます。

5. マクロ経済の動きは堅調

実質GDPの伸び率は、2018年度はプラス0.7%、2019年度の実質GDP予測は政府が0.9%、日銀が0.7%、民間が0.68%で昨年より勢いは劣りますが、実質GDPは昨年比でプラスに推移しています。景気は、輸出を中心に弱さが長引いているものの、緩やかに回復しています。先行きについては、当面、弱さが残るものの、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待されます。

6. 長時間労働の是正は不十分

パートタイム労働者は、所定労働時間、総実労働時間ともに減少傾向ですが、一般労働者の所定労働時間、総実労働時間は働き方改革の影響もあり、2018年については所定労働時間、総実労働時間ともに減少しているものの、高止まりをしている状況にあり、有給取得率についても51.1%（前年+0.7%）と若干増加していますが、依然半分程度にとどまっており、長時間労働は是正に向けての取り組みは不十分といえます。



■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の影響もあり鈍化、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
- 十分な休暇取得が進んでおらず、長時間労働の是正は急務

■経済産業の状況

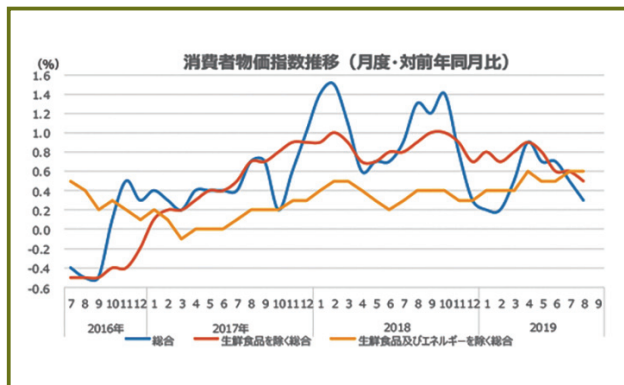
- 実質GDP伸び率は15年度以降1%以上で推移、19年度も継続的成長
- 企業の経常利益は9年連続で増益、利益剰余金も7年連続過去最高
- 企業利益が最高を更新、一方、労働生産性と実質賃金の伸びが乖離

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%を基準に賃金引き上げ（ベア）を目指す。

— 2020年度 春季労働条件交渉 —

取り巻く社会環境

1. 物価は上昇基調

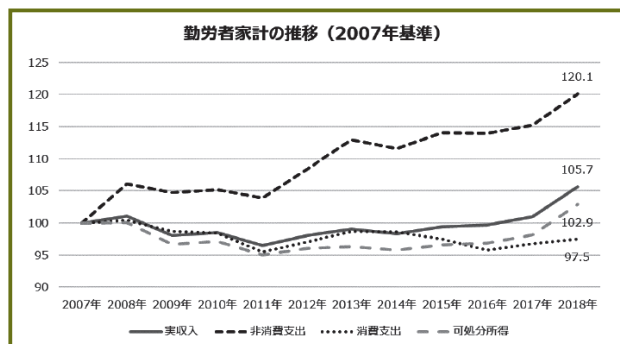


2016年10月以降消費者物価指数・総合は上昇基調にある。2017年度、2018年度ともに+0.7%であり、直近（2019年9月）では総合で0.2%、生鮮食品を除く総合が0.3%と前年同月比で上昇しています。2019年度の見込みは政府が総合で0.7%、民間で0.82%（生鮮食品を除く総合）と予測しています。2020年度予測では、政府は0.8%、民間で0.79%と予測しており、物価は上昇基調にあります。

原数値	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
総合	101.7	102.0	101.8	101.5	101.5	101.5	101.5	101.8	101.8	101.6	101.6	101.8	101.9
前年同月比 (%)	1.2	1.4	0.8	0.3	0.2	0.2	0.5	0.9	0.7	0.7	0.5	0.3	0.2
生鮮食品を除く総合	101.9	101.6	101.6	101.4	101.2	101.3	101.5	101.8	101.8	101.6	101.5	101.7	101.6
前年同月比 (%)	1.0	1.0	0.9	0.7	0.8	0.7	0.8	0.9	0.8	0.6	0.6	0.5	0.3
生鮮食品及びエネルギーを除く総合	101.1	101.4	101.3	101.3	101.1	101.2	101.3	101.6	101.6	101.5	101.5	101.7	101.7
前年同月比 (%)	0.4	0.4	0.3	0.3	0.4	0.4	0.4	0.6	0.5	0.5	0.6	0.6	0.5

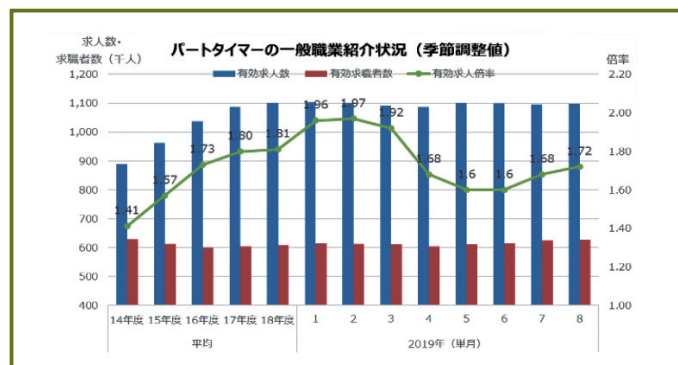
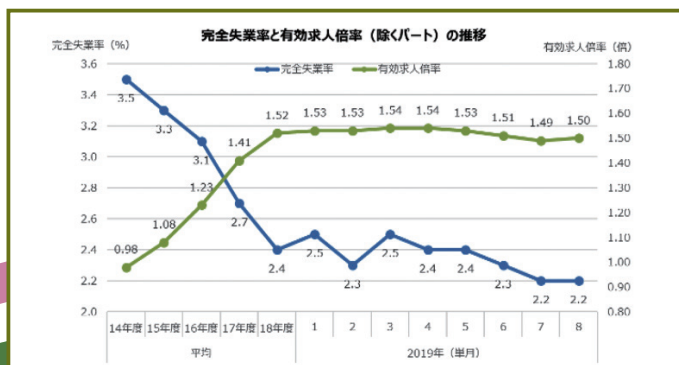
2. 実質賃金はマイナス

一般労働者の所定内賃金は、2014年度以降上昇傾向にあり、実収入の伸びも、この3年程度で回復、可処分所得も取り戻しています。しかし物価が上昇傾向にあること、消費税増税による消費の減退など税・社会保険料である非消費支出がそれを上回っており、実質賃金はマイナスが続いています。労働生産性の伸びに見合った賃金上昇がみられない状況にあります。



3. 依然として深刻な人手不足

正社員雇用者については、完全失業率は、2010年頃5%台だったものが長期的に低下しています。一方で、有効求人倍率は、2010年度を底に上昇を続け、2015年度から1倍を超えるようになり、1.5%を超えるのは45年ぶりとなります。またパートタイム労働者についても有効求人数・有効求人倍率ともに上昇が続いています。求職者数は減少傾向ですが、2017年度以降上昇基調にあり結果、求人倍率が落ち着いてきているものの、依然高水準にあります。



2020年度 セブン&アイグループ労働組合連合会 活動報告

■第53回ハートフルサタデー開催



2019年10月19日（土）、福島県郡山市の「ビッグパレットふくしま」におきまして第53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52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。今年度は10月に発生をした台風による被災に伴い、開催の可否が検討されましたが、このような状況だからこそ地域ボランティアの社会意義や必要性を感じてもらうためにも、無理をせず可能な範囲のなかで開催をいたしました。このような与件にも関わらず、当日は例年並みの献血者が会場を訪れ、大変大きな成果に結びつけることができました。あらためて継続的に繋がられてきた地域社会と連携したボランティア活動の素晴らしさを体験することができました。この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。



■第3期柳澤ゼミ 「第1回浪漫塾」 開催

今年度もそれぞれの組織のさらなる発展と強化を目指し、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、見識・知識を 拡げる場として柳澤ゼミ「浪漫塾」を開校しました。次世代の組織をけん引する役割を担う者同士が集い、議論・協議をすることで多くの気づきが得られると同時に労連のさらなる連帯を強めるネットワークの構築を目指していきます。第3期となる今年度は日常的な政治活動の定着を目指し、政治分野に特化したカリキュラムを立案、年間4回の開催で取り組んでいきます。12月2日(月)～3日(火)に第1回浪漫塾を開催し、10名の受講生が富士社会教育センター・御殿場校に集いました。

単 組	氏 名
イトーヨーカドー労働組合	宇野 典 孝
セブン&アイ・フードシステムズ労働組合	坂本 晃 都
セブン&アイ・フードシステムズ労働組合	和田 真
ヨークマート労働組合	高嶋 政 明
ヨークベニマル労働組合	西野 博 行
赤ちゃん本舗労働組合	木島 和 也
そごう・西武労働組合	塙 美 幸
ライフフーズ労働組合	渡 邊 克 憲
ロフト労働組合	國 本 崇
シェルガーデン労働組合	窪 田 和可子



開校に先立ち柳澤塾長からはイトーヨーカドー労働組合 中央執行委員長時代に寄せた挨拶の一文を引用しながら、浪漫塾を通じての課題定義等を行うとともに、今期は「労働組合と政治活動」が浪漫塾のテーマであることを塾生へ伝え、共通認識を図りました。また、アイスブレイクの要素も兼ねながら、1年をともにする仲間の人となりを知るきっかけとして「他己紹介」を行いました。その後、柳澤塾長の12年間の議員活動を振り返った講義、富士社会教育センターの園田トレーナーから政治活動の基本学習をいただき、グループワークを行いました。それぞれが政治活動の必要性和向き合い、単組活動に持ち帰ることのできる貴重な機会となりました。



■セブン&アイグループ労働組合連合会 結成40周年『感謝の集い』開催

2019年12月10日（火）、セブン&アイグループ労働組合連合会の結成40周年を機に、これまで私たち組織に対し大変なご尽力をいただいた方々、日ごろお力添えをいただいている方々をお招きして、感謝をお伝えさせていただく機会として「感謝の集い」を開催いたしました。当日、溜池山王にあるザ・キャピトルホテル東急には、上部団体・友好労組の皆様、グループ各社の経営幹部の皆様、労連OBの皆様など200名を超える来賓の皆様にご臨席を賜ることが出来ました。

まずはじめに、主催者を代表し、セブン&アイグループ労働組合連合会 渡邊会長から私たち労連結成の考え方と40年間お支えをいただいた関係者の皆様に対する謝意をお伝えいたしました。またご来賓のご挨拶では、上部団体UAゼンセン、加盟組合を代表し会長の松浦 昭彦 様、グループ・各事業会社を代表し、セブン&アイ・ホールディングス代表取締役社長 井阪 隆一 様からそれぞれお言葉を頂戴いたしました。また乾杯では私たちセブン&アイグループ労働組合連合会OB会の会長である太田 喜明 様よりご発声を頂戴いたしました。

この日に合わせて制作された記念映像「40年の歩み」が上映されると、場内では懐かしい写真や映像を懐かしむ声が上がりました。放映後には、私たちへのメッセージといたしまして、元連合会長である高木 剛 様よりお言葉を頂戴いたしました。こうして進行された感謝の集いはセブン&アイグループ労働組合連合会 北山副会長の中締めのご挨拶で閉幕となりました。労連結成から今日まで力を尽くされた先人の思いをめぐり、ここまでお支えいただいた関係者の方々、当日足をお運びいただいた全ての皆様方に心より感謝を申し上げます。ありがとうございました。



労連会長 渡邊 健志



UAゼンセン会長 松浦昭彦 様



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



労連OB会 会長 太田喜明 様



元連合会長 高木 剛 様



労連副会長 北山 淳

1979年11月	<ul style="list-style-type: none"> ●1979年(昭和54年11月16日～17日)、東京・ダイヤモンドホテルにてイトーヨーカドーグループ・ヨーク労働組合連合会結成大会開催 イトーヨーカドー労働組合、デニーズジャパン労働組合、ヨークフードサービス労働組合3組織2,200名により発足 ●ヨーク労働組合連絡協議会を結成 ヨークベニマル労働組合、新潟丸大労働組合、ヨークマツザカヤ労働組合により発足
1980年 2月 9月	<ul style="list-style-type: none"> ●ダイクマ労働組合、梅屋労働組合が労協に加盟、労協8単組体制へ ●ヨークマート労働組合が労連に加盟、労連4単組体制へ
1983年 9月	<ul style="list-style-type: none"> ●ヨークマツザカヤ労働組合が労連に加盟、労連5単組体制へ
1987年 9月	<ul style="list-style-type: none"> ●新たにイトーヨーカドーグループ労働組合連合会へと改名 ●ロビンソン百貨店労働組合結成、労連に加盟、労連6単組体制へ ●サンエー労働組合結成、労協に加盟、労協11単組体制へ ●マルキ飛鳥労働組合が労連に加盟、労連7単組体制へ
1993年 9月	<ul style="list-style-type: none"> ●ライフフーズ労働組合が労協に加盟、労協13単組体制へ
1994年 3月	<ul style="list-style-type: none"> ●㈱ヨークマツザカヤと㈱ロビンソン百貨店の合併によりマツザカヤ労働組合が解散
1998年 9月	<ul style="list-style-type: none"> ●全丸大労働組合、サンエー労働組合が労連に加盟、労連8単組体制へ ●マルキ飛鳥労働組合が解散
2002年 5月	<ul style="list-style-type: none"> ●㈱ダイクマが㈱ヤマダ電機に売却されたことを受けて、ダイクマ労働組合が労協から脱退
2006年10月	<ul style="list-style-type: none"> ●新たにセブン&アイグループ労働組合連合会へと改名 ●ヨークベニマル労働組合が労連に加盟、労連8単組体制へ ●ミレニアムリテイリンググループ労働組合が労協に加盟、労協11単組体制へ
2007年 9月 10月	<ul style="list-style-type: none"> ●新会社設立に伴いデニーズジャパン労働組合とファミリー労働組合が統合し、セブン&アイ・フードシステムズ労働組合が結成 ●赤ちゃん本舗労働組合が労協に加盟、労協11単組体制へ
2008年10月	<ul style="list-style-type: none"> ●赤ちゃん本舗労働組合が労連に加盟、労連8単組体制へ
2011年 4月	<ul style="list-style-type: none"> ●そごう・西武労働組合が労連に加盟、ロビンソン労働組合が統合、労連8単組体制へ
2012年	<ul style="list-style-type: none"> ●梅屋労働組合が解散
2012年 9月	<ul style="list-style-type: none"> ●ライフフーズ労働組合、ロフト労働組合、シェルガーデン労働組合が労連に加盟、現在の11単組体制へ
2015年 9月	<ul style="list-style-type: none"> ●全天満屋ストア労働組合、ダイイチ労働組合が労協に加盟、労協14単組体制へ
	現在に至る



2020年度の
活動がスタート

「心機一転、新たなイトーヨーカドー労働組合を結成」していく気持ちで活動を推進し、「未来を創造できる強い組織づくり」を目指します。

10月4日（金）第50回定期中央大会にて、イトーヨーカドー労働組合は結成50周年を迎えました。結成当初から大切にしてきた「綱領」や三つの基本的考え方、IYの基本的な経営の考え方となる「原点」を改めて振り返り、「未来への創造」魅力ある、社会的価値創造企業を目指して〜というスローガンのもと、「問題意識を持った活動」、「魅力や価値を生み出す活動」、「組合員に近づく活動」に取り組んでいきます。

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。今の私たちに必要なことは組合員（従業員）一人ひとりが、環境変化や置かれた立場・状況を正しく捉え、認識し、行動を起こすことです。会社や労働組合が何かをしてくれるのではなく、私たち一人ひとりが主体性、目標を持って業務に取り組むことが必要不可欠です。この目まぐるしく変化する時代を乗り越えていくことのできる「強い組織」を皆さんと一緒に目指していきます。



「未来への創造」に
向けた3つの基盤

◆健全な「経営基盤」

労使協議会や労使懇談会など組合員一人ひとりが常に「問題意識を持った活動」に取り組めます。

◆健全な「組織基盤」

お世話活動やイベント、階層別座談会など対話活動を大切に、「組合員に近づく活動」に取り組めます。

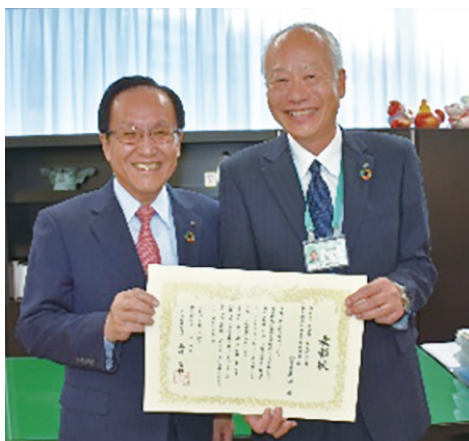
◆健全な「生活基盤」

福利厚生那点検や社会貢献・地域貢献の取り組みなど、より豊かで安心な暮らしの実現に向け、「魅力や価値を生み出す活動」に取り組めます。



「改善」工夫」運動 表彰式

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ため、全従業員による「改善」工夫」運動を労使協働で、2019年6月3日（月）よりスタートし、現在までに435件の改善・工夫をご報告いただきました。今回、四半期表彰式としてご報告いただいた中から「生産性部門」「お客様部門」「コスト改善部門」の3つに沿って内容を確認・検討し、2019年11月6日（水）SM会議にて三枝社長より表彰がありました。表彰された店舗については、さらに高い目標への挑戦に期待を込め、イトーヨーカドー旗艦店を中心とした「インセンティブ視察研修」が開催されました。今後も、この取り組みを継続し続け、自ら考え職場環境を改善していくことで意識風土改革を進め、生産性の向上を通じた業績回復に繋がっていきます。



「お客様部門賞」大宮宮原支部
傘袋がレギュラーサイズしかないので総務部に要望を行い、折り畳み傘袋を導入し、お客様から好評をいただいた。



第13期の活動では、「乗り越えよう！危機と課題と困難を」をスローガンに、現在の環境、状況に対して強い危機感を持ち、現場の組合員一人ひとりが考えて、声を上げて、組合員の力で「安心して永く働ける会社」を作っていくための活動を進めてまいります。

10月9日（水）に東天紅 上野本店にて第13回定期中央大会を開催いたしました。
全ての議案が満場一致で信任、可決され、第13期の活動がスタートしました。

第13回定期中央大会



「活動スローガン」
「乗り越えよう！
危機と課題と困難を」
組合員の力で、安心して永く
働ける会社を実現させよう！

第13期重点活動

1. 組合員自身の力で改善に取り組み

（組合員自ら実行し、声を上げ、組合員の力で課題解決に向けた取り組み）

組合員一人ひとりが決められたことを実行する努力を継続して行い、その上で「会社が知らない、会社へ伝わりにくい現場の情報」や「組合員の実感」について会社へ伝えて行きます。

△取り組み内容▽

- (1) 組合員自身の実行力を向上出来る環境にします。
- (2) 組合員の声をもとに改善を進めます。
- (3) 組合員の困りごとへの対応を強化します。

2. 業績の向上を伴った雇用確保と労働条件向上

（組合員の不安解消とモチベーションアップ実現の取り組み）

会社の業績を向上させるためには「会社の政策」と「組合員のモチベーション」が大きく関わっており、組合員の声をもとに会社の政策について意見や提案を行うとともに店舗訪問や組合イベントを通じて横の繋がりを強化し、組合員のモチベーションアップに努めます。

△取り組み内容▽

- (1) 雇用の確保と労働条件の維持向上に努めます。
- (2) 業績向上への取り組みを進めます。
- (3) 人事制度改定に関する協議と改定内容の周知を進めます。

3. 正しい就業管理

（適正な労働時間、適正な管理ができる環境を実現させるための取り組み）

現在の就業状況を喫緊の課題と捉え、適正な労働時間、適正な管理に向けた取り組みを進めます。

△取り組み内容▽

- (1) 正しい就業管理の周知と確認をします。
- (2) 労働時間の適正化を目指します。
- (3) 定着・教育推進と人員確保に向け会社への提案活動を活性化させます。





第40回定期中央大会

2019年10月11日 主婦会館

《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」

昨年度は「田村まみ」参議院議員候補者を国政に送り出すことができました。連合構成組織候補者の中でトップの票を獲得できたことは、全国の仲間の支援もさることながら、私たちの活動の積み重ねが今回の結果につながったことは間違いありません。ただし、その中で見えてきた組織の課題もあります。一つの活動をやり切ろうとすると、同じ組合の中でも100%以上の力を発揮できた支部、そうでない支部がありました。政治・選挙は組織点検のよい機会でもあります。今回の結果を喜ぶとともに、「勝つて兜の

緒を締めよ」の精神で、今一度強い組織づくりに向けて皆さんと行動したいと思っています。

いま私たちは今までにない経営の厳しさを感じています。同業他社だけでなく、ドラッグストア、コンビニエンスストア、Amazonをはじめとするネット販売会社が競合として立ちはだかります。その中で勝ち残っていくために私たち組合員ができることは何なのでしょう。社員として、職責の中で精いっぱい努力することは当然ですが、労働組合の一員として、精いっぱい努力できる環境や社風を整えること、一生懸命働く者にとって「魅力的な会社、素敵な会社」であると思えます。役職・社員群・年齢関係なくお互いを尊重し、相手の良いところは褒め、悪いところは思いやりをもって導く。働く時間の長さを誇るのではなく、家族や自分の時間を大切にでき、なおかつ仕事をチームでマネジメントして大きな成果を残すことができる人が高く評価される。意識を変えることは難しいことだと思えます。しかし組織と意識が変わらないと、私たちが目指す新しいオペレーション、働き方の実現は遠いのだと思えます。今年一年、皆さんと知恵を絞って行動したいと思えます。

一人ひとりが組合員です。組合員はお客様ではなく活動の主体であり、大事な仲間です。お互い助け合って前に進んでいきましよう。

中央執行委員長 細谷良蔵

直近の活動

◆支部長合宿

11月25日(月)～26日(火) ホテルおかだ(箱根)

◆セカンドライフプランセミナー

9月24日(火) 町田、11月29日(金) 大宮…P組合員向け

11月12日(火) 上野東天紅…NAE組合員向け

◆地域別レクリエーション

バスハイク

- 10月25日(金) 木更津アウトレット&マザー牧場
- 11月14日(木) 那珂湊寿司食べ放題とろくろ体験
- 11月18日(月) 沼津金目鯛満喫とろくろ体験
- 11月28日(木) 横浜中華街とカップヌードルミュージアム

ホテルランチ

11月21日(木) 帝国ホテル「インペリアルバイキングサール」



「第37回定期中央大会報告」
2020年度の活動方針

(1) 定期大会報告



10月23日(水)新潟県ランドホテルにて第37回定期中央大会を開催いたしました。当日は、代議員16名、来賓3名、傍聴1名の方々にご参

加頂きました。今大会のスローガンは『今こそ挑戦！創意工夫で生み出すより良い職場』を掲げました。

大会冒頭、石塚中央執行委員長より「私たちを取り巻く環境は年々変化しています。丸大新潟店は昭和35年の戦後の高度経済成長の真っ只中に本町通りにオープンいたしました。好景気の波に押されるように本町商店街や古町界隈は人と物が溢れ活気に満ちていました。それから59年が経ち環境は大きく変化しています。特に【少子高齢化】【社会保障問題】【市場縮小】【人手不足】等の問題



全丸大労働組合



や、第四次産業の進歩による技術革新が起す産業構造の変化があげられます。そんな厳しい環境の中、新生丸大としてリニューアルオープンをすることが出来ました。これはひとえに組合員の丸大に対する思いの賜物だと感謝を申し上げます。これからは、生き残りをかけた厳しい環境が続きますが、未来に向けて一人ひとりがビジョンを描きながら一丸となつて乗り切っていきましょう」と挨拶がありました。

その後、第1号議案の「活動方針」から第5号議案「規約の改定」まで、審議・承認を頂きました。

今大会の第3号議案「中央役員選出」で承認を受けた新役員を代表して、曾山新中央執行委員長より「今期から新しい中央執行部体制でスタートします。まずは現在開催している「丸大よくしよーてば会議」



で組合員の声を収集し、意見や要望を会社側に伝え、職場環境や就業の改善を図っていきます。丸大発展の為、会社と組合が同じ方向を向いて、盛り上げていきましょう」と挨拶がありました。

(2) 2020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！会社と労働組合が一体となって丸大の再生を目指す！」

1、対話活動

〜組合員の声を集めて働きやすい環境をつくる〜

毎月定期的に「よくしよーてば会議」を開催し組合員の声を聴く場をつくる。現状の問題点や課題を吸い上げ会社側に伝えていく事で、働きやすい環境をつくり生産性の向上につなげていく。会議で上がった組合員の声と会社側の回答については壁新聞にて、見えるように掲示していく。

2、就業

〜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・不正就業撲滅を図り、職場のモラルアップにつなげる為、毎月の安全衛生委員会にて課題を明確にし具体的な対策の協議と組合員への情報共有を継続していく。不正就業撲滅にあたり、受付と連動したチェック機能の構築と強化を図り、違反者に対しては厳しく対応し再発防止を強化する。

3、教育

〜活動の活性化と組織強化から組合員のモチベーションアップにつなげる〜

上部団体が開催する自己啓発や生活設計に役立つセミナーへ参加し、学んだ内容を仕事面や生活面で生かしてもらい個々のスキルアップにつなげる。

4、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〜

組合員の声などを参考にし、参加しやすい企画を立案し、組合員の交流を深めていく。また、上部団体が運営する他労組との交流の場への参加も案内していく。

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加を目標としています。





サンエー労働組合
中央執行委員長
今泉 雅博

「新たな一歩が
道となる！」

サンエー労働組合第三十四
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し上げます。

と き：2019年10月30日(水) 19:30~21:00
と ころ：石巻労働会館(3階)

「社会に変化対応した
職場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多
岐にわたり、我々の未来のビジョンが
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
影響を与え、発展していくキーワードと

思います。日本の生産年齢人口は年々
減少し、労働力不足は深刻になる一方
第4次産業といわれるAIやロボット、
SNSやネットへのシフトが今後世の中
の下支えになると思います。
石巻あけぼの店は、昨年の10月11日に
改装オープンしましたが、セルフレジは
導入せずに、地域のお客様との接客やコ
ミュニケーション・会話を大事にする事
を基にフェイスTOフェイスを推進して
いきたいと思います。しかし、石巻あけぼの店
専用ラインやネット広告やキャッシュレ
ス決済などのシステムは最大限に活用し
ていきたいと思います。

地域・地場商品に対応し、
地域に愛されるオンリーワンの
の店作りを目指して！

昨年、10月11日の改装オープンで多く
のお客様が来店しています。新規導入の
自営ベーカーリーやタピオカ専門店が予
想をはるかに上回る売上予算を達成・継続
中です。また、あけぼの店の屋号がサン
エーのマークになり、今以上に地元企業
として愛される店作り・売場作りを推進
していきます。

我々の地域はマーケット競争がひしめ
き合う、あけぼの地区・蛇田地区で戦っ
ています。一昨年・昨年度は業績面で下
降トレンドでしたが、改装を起爆剤とし
て奮起していきます。

一昨年度から泉井社長に代わり明確
なサンエーのビジョンをたてました。
また新入社員も入りました。人事面
でも食品統括・マネージャーはサンエー

社員での運営が基本と指針を示され、
実施・実行してきました。大変な場面
でもチームワークで乗り切り、今現在
に至っています。
セブン&アイ労連理念であります「潤
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
されます。組合員全員ひとり一人が利益
意識をもって商売していきます。
今回の改装で大きく風向きが変わった
と思います。今現在で全部門予算達成し
ていますが、まだまだスタートしたばか
りです。常に我々は進化して前向きに考
え業績を上げていきたいと思います。

最後になります
が、一人で100歩前進
するより、サンエー
組合員100人で1歩進
む企業に全員でして
いき、今後もイベン
ト活動・ボランティア
活動・政治活動な
どに取り組み、働く
私たちが常に挑戦意
識を持ち、業績を支
えて、風通しの良い
労働環境を継続して
いきたいと思います。



2020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

労働組合の活動の原点は、組合員と家族の生活を支え、暮らしをより豊かなものにしていくことが前提です。現在の我々の社会を取り巻く環境は常に変化し続けています。自然災害・少子高齢化問題・生活の多様化・働き方改革など多岐にわたり様々な問題を抱えながら生活しています。我々組織が出来る範囲で考えそして組合員ひとり一人が助け合い・支え合いながら課題や問題に向き合って解決していきましょう。

■「健全な労使関係の構築」

1事業部体制の中で会社側の後藤GMと本音で労使協議し、会社側、労働組合がお互い妥協せずに会話・協議し、よりよい会社にしていく。

■「チームワークの組織へ」

私たちの現状の組合組織規模の強みは組合役員の話ダイレクトでコミュニケーション出来る事です。何事にもスピーディーに反応が出来て、対応・対処等、など社員中心にチームワークで乗り切っていきましょう。また労連・労協の大きな組織体制のもとで最大限スケールメリットを生かした組合活動を推進していきましょう。皆様のご理解・ご協力がないと活動出来ませんので、今後ともよろしくお願いいたします。

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

我々企業は慈善事業ではなく、お客様の支持があり、成り立ちます組合員ひとり一人が常に利益意識を・数値改善意識を持って、業務に取り組んで権利を主張しましょう。



セブン&アイ労連のみなさん、こんにちは。

まず、はじめに台風15号・19号で被災された各地での豪雨災害があり、店舗、従業員の方々と共にそのご家族の被災と、尊い働くなかまの命が失われたことに心からお見舞い申し上げます。

さて、私たちヨークベニマル労働組合は2019年10月24日の定期中央大会にて全ての議案が承認され、「なかもと寄り添い、こころをひとつに」というスローガンを掲げ、第45期の活動がスタートしました。結成して45年の間、私たちを取り巻く環境は大きく変化し続けてきましたが、私たちが追い求めている「ゆとり

豊かさ・生きがいの実現」は不変のキーワードであり、個々人の価値観が多様化しても変わらず生き続けています。

このキーワードは一人ひとりが感じるものであり、また同じ働くなかまやそれだけの家族と共感し合えれば、笑顔でいきいきとした生活や仕事をする事が出来ます。現在、採用難による人手不足の労働環境は依然として続き、またデジタル化や自動化で大きく変化する社会へ変化するなか、人と人が顔と顔を合わせて触れ合う場面が減り、様々な関係性が少しずつ薄れてきているように感じます。

私たちの仕事はチームワークが大事であり、同じ働くなかまが手と手を取り合い、顔と顔を合わせ、声を掛け合いながら、関係性を深めていくことが大事ではないでしょうか？仕事を通して同じ目標を達成した喜びや日常生活における困りごとなど苦業をお互いに共感し、なかもとと寄り添いながら、こころをひとつにしていけば、どんなに厳しい環境でも必ず乗り越えていきます。みんなの手で作る、私たちの働き続けたい会社と暮らしの幸せ。これはまさしく「ゆとり・豊かさ・生きがいの実現」がそのものなんだと思います。

第45回定期中央大会



10月24日(木) ホテル 華の湯



野田副書記長の議案提案



下平書記長の議案提案

ゾーン特別執行委員会議 2019年11月25日(月)



各ゾーンのパートナー執行委員の中でリーダーとして責任ある役割を担うゾーン特別執行委員が充足して7年を経過し、各々が自主・自立的に考え、ゾーン・ブロック議長と連携し、活動を推進しています。今回

の会議は組合の歴史や特別執行委員の期待役割を共有した上で、分科会を通して互いの活動の良さを共有したり、今後の活動に向けた工夫や知恵など意見を出し合うなど、活発に議論しました。

2020 全体専門委員会議 2019年11月13日(水)



今年度も各専門委員会のメンバーが集まり、全体の専門委員会議を開催しました。当日は分科会を開催し、各々が活動方針を策定し、具体的な活動計画を決め、全体で各活動の発表を行いました。

また、その中でみんなで意見を出し合うなど活発な議論する場となり、各専門委員会が活発に活動を進める有意義な時間となりました。

2020年度スローガン

夢・実現・UNION ～ Everybody's activity ～

前年より開催している支部執行委員会（年4回）を通じ、単組の強化と長期的な観点に立ち、組合員の育成に取り組みとともに組合員の声の集約を行い、店舗の課題や問題に対して組合員全体で解決に向けて取り組みを行ってきました。また、労連活動であるパンプキンフェスタに合計200名参加するなど、グループシナジーを感じながら活動を通じて、働くモチベーションアップに繋げていくことが出来ました。

支部ミーティングでは自分たちの労働環境や労働条件を改善するために、一人ひとりが考え意見を出し合い共有する場とし

2019年度
単組活動の
振り返り



て有意義な会議体となりました。また、19年度は労連の「田村まみ活動」では組合の意義など、勉強の要素も取り込みながら進めていき組合全体の意識向上を目指して取り組みました。



2020年度活動について

委員長を始め3役体制を一新し、今年度は新たな一歩となります。合わせて機関紙名も刷新し「こうせい」に変更となりました。「恒星」組合員自らの持つエネルギーで輝き、「厚生」生活を健康で豊かにし、「後世」後の世代にバトンタッチしていきたいとの意味で名づけました。

課題として組合員の声を集約できる

組織になっていきますが、声をまだまだ形（成果）にしていくことができていません。小さなことからコツコツと成果を積み上げ、組合員に「声を上げてよかった」と感じてもらえる組織にしていきたいです。そのために、昨年度までは労使協議会・労使MTが年4回でしたが、年12回に変更し、会社側と密に連携を図り改善活動を進めていきます。

一人ひとりの意識を変え、行動を変える「力」が一番必要なことです。人と人とのつながりを実感し、労働組合として正しく機能できる活動を展開していきます。

『Everybody's activity』の精神で、組合員が個々の能力を最大限に活かし、力を結集できる組合を目指します。



第15期組合活動に向けて

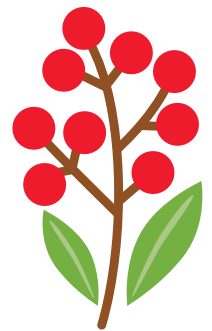


そごう・西武労働組合
中央執行委員長
寺岡 泰博

そごう・西武労働組合の第15期は「夢のある将来を描くために行動しよう」というスローガンのもと、会社の業績が苦しいときだからこそ、「夢」を実現するために当社の利益創出を意識した活動をすすめました。売上を上げるための直接的な施策や、社員販売盛り上げ策など、支部労使で売上・利益拡大に向けた取り組みを企画・実施しました。また、会社の状況を把握するために、定例での経営数値確認や会社施策を確認する労使協議を実施、労働組合独自の競合他社分析を行い、組合員への周知を実施しました。さらには、一体感のある職場をめざし、1500名を超えるパートナー社員の組



「若手プロジェクト 新入社員歓迎会」
近い年代の先輩後輩の距離がぐっと縮まりました



合員化を実現し、春の労働条件改定では、声が多かった時給改定にも取り組み、新たに仲間に加わった組合員の働く意欲を向上するため、前向きに働き続けられる環境整備をすすめました。
併せて、未来を担う若手社員のやりがい働き甲斐を高めるための仲間づくりにも力を入れ、若手メンバーが中心となって企画・立案した新入社員歓迎会や、中央主催の入社5年目交流会など、横の繋がりを深め、前向きに働ける環境づくりに取り組みました。

第16期に向けて

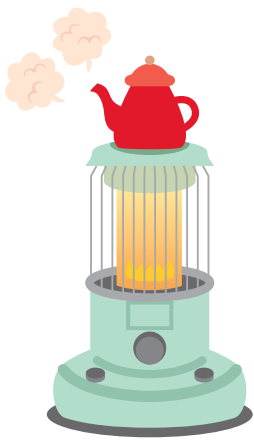
めざす姿への第1歩

中期ビジョン

「1人ひとりが輝ける誇りを
持って働ける真のチームへ」



これまで若手社員をはじめ、組合員の声を聴きながら企業の成長と発展とともに、組合員の5年後のありたい姿を話し合ってきました。めざす姿を共有することで、困難な局面でもより思いを一つにして歩みを進めることができるかと考え、中期ビジョンを策定しました。会社にロイヤリティを感じ、誇りと輝きを持って、前向きに働き続けるために必要な制度や処遇など、理想を現実に変えるための活動を、1年1年確実に積み重ねます。



「ニューヨーク海外流通視察セミナー」
組合員になったばかりのパートナー社員も参加しました

第16期は「めざす姿」に向けたスタート元年と定め、自らのおかれた環境や現状を正しく理解した上で、利益を意識した活動については継続的に行い、そのうえで個の力を高めることが、現場力を高め、利益向上に繋がると考えます。併せて私たち一人ひとりがビジネスパートナーとしてのスキルアップや、個人の成長につながるセミナーや研修など充実を図ります。
一人ひとりが輝ける、誇りを持って働き続けられる理想に向け、一人ひとりが組合活動に参画し、意見を交わし、共に協力し、助け合いながら、私たち自身で未来を切り開く活動を進めてまいります。



第32回定期中央大会

「原点にかえり この難局を乗り越える」

中央執行委員長 佐藤洋之



この度の令和元年台風19号により被害を受けられた皆様にご挨拶申し上げます。一日も早い復旧を心よりお祈り申し上げます。私たちが取り巻く環境は、この先も決して平坦ではなく、時代の変化のスピードは早まるばかりです。世界に目を向けると、爆発的な人口増加により「貧困」「温暖化」「資源不足」「食糧難」など様々な問題を抱えています。この世界規模での大きな社会環境問題に対応して行くため、国際的取り組み基準の目標「SDGs（エスディーズ）」が国連サミットで採択され各国に示されています。また、産業構造についても、第4次産業革命として、AI、IoTの進歩による自動化など技術革新を起こす大きな変化が進んでいます。

日時：2019年10月29日(火) 13:30～
場所：郡山ビューホテルアネックス

「社会環境問題」に直面しています。厳しさを増す経営環境は、成長戦略から生存戦略へ。小売業・外食産業の売上は鈍化し、10月に消費税増税が施行され、更に売上が上がりづらく人件費の増加が利益の減少に直結しているのが現状です。しかしながら、企業が永続的に成長し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。セブン&アイ労働組合連合会初代会長の堀昭彦氏が話された「潤れた井戸から水は汲めない」というのが労働組合の原点です。守るべきものは守り、変えるべきものは変える。守るべきものは「わたしたちのロマン」であり「ライフフーズ労働組合綱領」です。変えるべきものは、環境・市場・労働人口・国の情勢などの変化への対応です。

「逆境こそ成功への礎」ピンチをチャンスと捉えて、原点にかえりこの難局を乗り越える。この気概を持って進めます。組合員の皆さん逆境こそ成功への礎、そうなるかどうかは私も含め、皆さん自身が「かわろう!」と思うか、思わないかに尽きます。「変わらないけれど、変わらなければ、3つのチャレンジ「職場環境の改善」「人材の育成」「より健全な労使関係の確立」を共に実現させましょう。

第32期活動方針

実現させていく「3つの取り組み」

- 職場環境の改善**
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」「どんな気持ちで働くか」が人生を決めると言っても過言ではない。
※会社の利益に対する公正・適正な配分の確保 ※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
※仕事のオンオフがはっきりできる職場
職場にこそ「組合員の生活や仕事の悩み、また同時にそれらを解決する知恵」がある。
- 人材の育成**
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。
※OJTを通しての教育 ※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
※ボランティアなど社会貢献活動を通して、自分の存在意義を確認する

より健全な労使関係の確立

- 力の等しい労使が、対立しつつ協調していく良好な関係。建設的に問題解決に取り組む。
※支部の声に耳を傾ける（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）
※課題を会社と共有し、お互いが議論し解決に結び付けていく働きやすい職場の実現（多様性に応じた諸制度の点検と見直し）
※組織内議員の活動確認と共有

中期活動計画「3つの柱」

1. motivation 意欲を高めていく
2. education 教育の充実を図る
3. communication 意思の疎通を充実させる

実行していく「5つの行動」

1. 賃金（一年間の組合員の努力と会社利益の適正配分の獲得）
 2. 条件（多様性に応じ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・生活にわりわ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（労使間で解決できない問題を組織内議員に託し、解決していく）
- 以上の基本方針をもとに、2020年度の活動を通して組織力の強化を図っていく。

2020 - 2025年中期活動計画

意かさを感じられる組織づくり ～働く仲間が共に進み続けられる未来へ～

- motivation 意欲を高める**
- ・【やりがい】の持てる職場環境
 - ・全ての人が活躍できる職場環境整備
 - ・組合員の心の充実が、会社の発展と成長につながる
- 組合員一人ひとりが【やりがい】の持てる職場環境の整備を軸に、組合員の幸せ・企業の発展と成長・社会的発展の創造のサイクルを目指していく。
- education 教育の充実を図る**
- ・次世代リーダーの育成
 - ・組織の拡大と強化
 - ・社会貢献活動の充実組織を継承し、会社とともに常に労働組合も進化と組織強化を進めていかなければならない。時代・場面にあったリーダーの育成を進めていく。
- communication 意思の疎通を充実させる**
- ・組合員が直面している課題への取り組み
 - ・生産性三原則を基本に、労使協議における健全な労使関係づくり
 - ・日常的な政治活動の実現
 - ・ライフサポートの充実
- 組合員の現状における課題を共有し、労使協議や政治の場へ声を上げ、会社での課題・社会的課題への取り組みや、福利厚生の実現を実現させていく。「motivation」「education」「communication」を循環させ、活動計画を実現させていく。



2020年度活動

- 【原点にかえり この難局を乗り越える】～逆境の時こそ成功への礎 共に未来へ進んでいく～
- ・第1号議案は、2020年度活動方針が承認された。詳しい内容は、下記の第32期活動方針参照。
 - ・第7号議案では「災害見舞金」について承認され、昨今の自然災害における労務独自の見舞金制度が始まった。制度開始時期は、2019年9月に遡っての運用とし、台風19号で被災された組合員も対象になるように運用を始めた。
 - ・第8号議案では「在籍専従制度設置について」提案し、承認された。労働組合の結成当時から、現在に至るまでの取り組みと現状の課題を説明した。その中で時代の変化に対応し、会社と労働組合はともに車の両輪として、今まで以上に好ましい労使関係を楽しんでいくことを、改めて確認した。

ライフフーズ労働組合定期大会記念講演

講演内容
台風19号で被災された皆さんには、心よりお見舞い申し上げます。この台風では、工場も被災した。食品工場では重要なのは、1.電気 2.水 3.床に水を入れないである。対策を取っていたが、想定を上回る1m90cmの水が押し寄せ、建物内にも20cmの浸水があった。しかし、従業員一丸となり、床の清掃と殺菌を進め、近隣の会社・工場が稼働できない中、第3ファクトリーは台風の4日後には稼働することができた。
私たちは、「毎日食べても飽きの来ない美味しい、お母さんの味の商品をつくる」というこだわりを今日も追及している。今のライフフーズがあるのは、4人の恩人の存在があったからである。美味しいものは、出汁が重要である。今も出汁を取って使っている会社は我が社しかない。その出汁の世界を教えてください。奥村先生が、現在もご指導を頂いている。出汁を使った日持ちのしない商品をつくるには、とくに衛生管理が重要となった。その衛生管理を教えてください。キュービーさんである。「常に真面目に努める」ことが、指導の条件であった。そのキュービーさんとの関係を繋いで下さったのが、イトーヨーカドーの伊藤善善会長である。伊藤さんの頼みならとキュービーさんは、ライフフーズの衛生管理の指導を引き受けて下さった。私たちのトレーニングの基本であると先生は教えてください。奥村先生・イトーヨーカドー伊藤善善会長・キュービーさん・広井先生が、ライフフーズの4人の恩人である。私の考える会社は「働く人」が一番で、働く人が提供するサービスが「お客様満足」に繋がり、結果、「会社の利益」になる。そのサイクルである。台風で大変な状況でも動してくれるメンバーをはじめ、MGR・SV・ZM、そして商品すべてが大切な存在である。

拡大中央執行委員会・支部長会議

拡大中央執行委員会・支部長会議を、2019年12月10日に開催した。午前の部の拡大中央執行委員会では、地域役員の特任中央執行委員とゾーン議長の役割と、中央執行委員との連携の重要性を説明した。その後、5人程度でグループディスカッションを通して、昨年度の労働条件闘争から継続協議になっている案の議論と、私たちが今、何を必要としているかを議論してもらい、提出してもらった。
午後の部の支部長会議では、支部長の役割や諸制度の説明、労働組合の各種サービスの紹介の後、支部交流会やゾーン交流会の開催について、担当中央執行委員を交え、支部・ゾーンとしての年間計画を立てた。最後に、定期中央大会で承認された「在籍専従制度」について、労働組合として、導入時期や人件費をどう工夫するか、どのポジションを専従に置くか等を説明後、組合員からの質問に対して答える形で行った。





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17期定期大会を迎えるにあたって、組合員ひとり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。

One for all, All for one

ラグビーワールドカップが日本開催される今年、この言葉を耳にする機会が多かったのではないのでしょうか。このラグビーで有名なフレーズは労働組合活動にも当てはまる言葉の一つとして、日々の活動においても大切にしています。組合員ひとりひとりが、自分さえ良ければ良いという発想一つとして、日々の活動においても大切にしています。組合員ひとりひとりが、自分さえ良ければ良いという発想一つとして、日々の活動においても大切にしています。組合員ひとりひとりが、自分さえ良ければ良いという発想一つとして、日々の活動においても大切にしています。



自分さえ良ければ良いという発想を捨て、皆のために頑張るという気持ちを持つこと、つまり自分以外の人たちに何ができるかという、助け合いの精神が大切であることをあらわしています。もう一つ、応援していて気付いたことが、ラグビー日本代表選手の中に日本出身ではない選手がたくさんいることです。彼らは一様にサクラのジャージ（日本代表ユニフォーム）に袖を通すことに誇りを感じ「日本のために」試合に臨んでいます。

ロフト労働組合・㈱ロフトにおいても、いろいろな立場・出身の人たちが沢山働いています。そういった考えや入り口を異にする人たちの力や個性を活かし、職場・組合活動に幅（多様性）を持たせていくことが、この先に起こるかもしれない困難を乗り越える大きな力になることを私は信じています。一つの事柄や一つの正解を目指すのではなく、他人を活かし・認め、共に先を目指す、ロフト労働組合第17期を進めていきますよう、お願いいたします。

2020年度 活動方針

ロフト労働組合の第17期活動スローガンは前期に引き続き「魅力ある人と未来作りのために」です。このスローガンは

働き方の多様化、小売業の変化を踏まえ社会的な変化をチャンスに変えようとする会社とともに、より多くの組合員と一緒に会社を成長させたい。そのためにも現状の様々な課題を「我が事」として捉える組合員を増やしていきたいという思いを込めています。前期以上にこのスローガンを実現するための具体的なアクションは以下の通りです。

1 「仲間になろう」

組合員が「顔を合わせ」、「話ができる」環境作りより強化致します。「ブロックミーティング」を中心に、時給制の組合員に特化した、「ロフカフェ」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より多く知り合える環境を作っていきます。

2 「繋がりを作ろう」

組合員との繋がりである広報誌を使った広報活動、将来的にプッシュ通知できる環境の整備を議論すること、会社との繋がりにある労使交渉は継続して「働きやすい」「働きがい」のある会社を目指した議論していくこと、それぞれ進めていきます。

3 「自分を高めよう」

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しさらに前期からの新コンテンツである「ミライカイギ」を通じて、10年後の社会についても考える機会を創出します。

4 「ずっと歩もう」

社会貢献への理解を深め、組合員が「我が事」として捉えた上で、何をすべきか考える為にブロックミーティングや様々な学びの場と連動して社会貢献を知

る機会を作り、個人の成長を促しながら来期以降にできる行動を組合員全員で考えていきます。1〜4の活動を通じて、多くの組合員が参加でき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、これからも組合員と㈱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、我が事として捉える活動をしてもらえる組織を目指していきます。



第17回定期大会報告

と き：2019年10月23日(水) 13:30~15:00
 ところ：市ヶ谷TKPカンファレンスセンター



大会開催前に執行委員の改選が行われ、鳥羽田新執行委員長・坂口新書記長ほか、執行部6名が信任されました。大会議案は執行部が提案した4議案について、満場一致により可決しました。また、大会の中ではご来賓いただいたセブン&アイグループ労働組合連合会事務局長の小鷲様、当社取締役社長の稲富様に講義を頂きました。



活動報告

【経営協議会】

11月22日(金)に会社申入れの経営協議会が開催されました。冬季賞与については、役職者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、台風等の災害への会社対応について、ここ数年減少傾向にある新規採用社員の来年度以降の中期ビジョンについて等を協議しました。

【執行部合宿】

11月28日(木)から29日(金)にかけて4年ぶりとなる執行部合宿を神奈川県三浦市で行いました。1日目は前期の反省や振り返りと鳥羽田委員長からの講義を中心に研修を行いました。2日目は今期の活動方針の再確認とアクションプランの策定を行いました。

レクリエーション活動提案では、喫緊の課題である若年社員離職防止を意識した内容の提案が中心となりました。能力開発活動提案では、国会見学会や本店である自由が丘店の見学会や出産・育児からの職場復帰事例の紹介と課題などの研修等の提案がありました。今期は、それらを踏まえて活動を実行していくことを執行部全員で確認しました。

【アルチザン慰労会】

12月2日(月)に11月末に閉鎖となった千葉ペリエ店に併設するケーキ部門の「アルチザン」の慰労会を労使共催で東天紅千葉スカイウィンドウズにて行いました。2016年11月の開店からお店を支えていただいた従業員に感謝の意を込めて、会社代表の岩崎取締役、労働組合代表の佐藤副委員長が出席し思い出を語りました。





Vol.24

令和2年1月30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