



なないろの思いをつなぐ
架け橋でありつづけたい

Vol.27

- 会長あいさつ
- 第42回定期大会報告
- 2021年度 春季労働条件交渉
- 2021年度 労連活動報告
- 2021年度 加盟組合活動報告

共に協力しあい、共に生きる。

グループの未来を見据え、共同・共助・共生を

2021年度 今こそ未来に つながる取り組みを

まずは、日々、昼夜を問わず新型コロナウイルス感染症の対応にあたっておられるすべての方々への感謝と敬意を表します。

世界を席巻した新型コロナウイルス感染症。昨年は全世界・人類が「感染拡大対策」を意識し続けた1年であったといえます。リモートワークや時差出勤、web会議などの新しい生活様式がとて速いスピードで浸透するなど、イノベーションやテクノロジーが押し出されるように加速することで、



私たちの社会全体、それぞれの生活が大きく変わっていくことを実感されていることと思います。一方、この年末年始の状況は、多くの国が未だ新型コロナウイルス感染症への対応に追われていますが、一部のアジア圏では、支援政策も奏功している国が見受けられるなど、収束に向けて英知を注いだ対応が急がれています。

2021年度、セブン&アイグループ労連は「グループの仲間と共に、今、つながるとき Your 7&1 Life」というスローガンを掲げ取り組んでおります。コロナ時代を乗り切っていく最大のテーマは「共に」です。労連に集う仲間がグループのこと、働く仲間のこと、お客様のこと、地域のこと、社会のことを共に思いながら、組織や個人の成長と発展に繋げていくことが必要な時代です。そしてその先に私たちがめざす「明るい未来」があるのだと思います。今期も労連とその支えとなる一つひとつの加盟組合が、これまで以上に連携・連帯を深めていく活動に取り組んでいきたいと思えます。

世界は地球規模の課題改善 に気持ちと行動を合わせて



会長 渡邊健志

昨

年11月に米国の大統領選挙が実施され、バイデン新政権が誕生しました。日米による電話首脳会談のなかでは日米同盟の強化とともに、気候変動問題、新型コロナウイルス対策、インド太平洋構想などに連携していく方針で一致、多岐にわたる国際協力を推し進めていくことを強調する内容が伺えました。就任後まもなく前政権とは異なる政策路線を打ち出すなど、米中両国の関係改善への期待も含め、さらに米国の新政権誕生は世界情勢・事業環境に大きく影響を与えています。ここきて環境問題も大きく進展していくことが期待され、すでに実施されている欧州を追って、日本を含む多くの国が2050年のカーボンニュートラル化を宣言しました。米国のパリ協定への復帰もあり、再び世界はSDGsの旗印のもと、新たなルールの枠組みを構築しながら、社会価値



政治・行政に求められる強いリーダーシップ

創造を目指していきます。ニューノーマルの加速とともに新たなビジネスモデルが生まれていくことでしょう。変わりゆく生活様式のなかに、敏感に変化を感じ取り、私たち一人ひとりが豊かな発想をもちつつ、基本に立ち返ることを忘れずに適応をしていかなければなりません。

2

021年は衆議院議員選挙の任期満了に伴う総選挙が予定され、ドイツやオランダなどについても大きな国政選挙が予定されるなど、

世界の政治動向が注目されています。発足した菅政権は早急な政策が求められる新型コロナウイルス感染症への対応に尽力されていますが、12月8日の臨時閣議では73兆円を超える追加経済対策が決定されました。事業内容はコロナ対策を筆頭に、デジタル化・グリーン化、経済構造転換、需要回復、家計支援、国土強靱化などとなっていますが、会期延長をせず閉会したことなどを含め評価は賛否が分かれているようです。収束の見えない新型コロナウイルス感染症への対応には、スピードと多額の費用が求められます。従前の社会保障や財政課題は解決しておらず、先送りになっていることへの危機感募るばかりです。法改正に対応するための労使協議の頻度も多くなっていますが、変化に対応していくことにはルール（法律）を変えていくことが必要です。民意を反映していくための民主的手続きを踏むには決して時間は十分ではなく、慎重な対応が求められていると思います。

社会変容に置かれる際には政治・行政の強いリーダーシップが必要です。しかし、それを発揮するためには日頃の政治に対する一定以上の、国民の政治意識・関心がなくてはならないと思います。コロナ禍においても、雇用調整助成金の特例措置に対する要請

など組織内議員である川合孝典・田村まみ両議員の懸命な取り組みが共有されていますが、産業政策実現などを含め私たちの政治活動を常態的取り組みにしておくことは大前提にあり、そのことは私たちの責任で実現していかなければなりません。3月には会社法、障害者雇用促進法、4月には高齢者雇用安定法、パート有期法などの改正内容が施行されます。政治は私たちの生活にとって切っても切り離せないものです。今年には川合孝典組織内参議院議員の取り組みがスタートしますが、政党問題への経過は注視しつつも、自分事の取り組みとして推進していかなければと思います。皆様のご理解とご協力をお願い致します。

先行きの見えない時勢だからこそ、労使による協議・協働を

七

ブン&アイ・ホールディングスの21年2月期第3四半期の連結経常利益は前年同期比12.3%減という結果となりました。通期予想については上方修正がなされたものの、国内外問わず、依然として新型コロナウイルス感染症の影響は大きく、厳しい状況が続いております。加えて足元



においても、感染者数が再度増加傾向にあるなど、予断を許さない状況にあります。広く展開するグループ事業においては、もともとのマーケット変化に加え、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、各事業会社の営業概況は明暗を分ける形となっています。とりわけ厳しい状況下に置かれている事業会社においては、事態の収束を待ちつつも、トップラインの引き上げとコスト削減に懸命に取り組まれている途上にあります。

2021総合労働条件闘争はこのような「特異」な状況での取り組みが求められます。経済成長も物価上昇もマインナスとなる見通しですし、個別企業



の業績については先に述べたように業種間・企業間で大きな開きが確認されています。課題を整理したうえで、様々な切り口から交渉をしていくことが必要となりますが、まずは何より雇用の確保と労働条件の維持を最優先に組合員の生活を守る交渉をしていくことが肝要だと考えています。その上で新型コロナウイルス感染症の収束も見据え、サステナビリティの推進、新たな社会価値創造を念頭においた、未来に向けた実りのある交渉を進めていきたいと考えています。ここまで上部団体U Aゼンセンが取り組んできた「産業間」「企業規模間」「雇用形態間」の3つの格差是正を目指した統一闘争の取り組みは道半ばであり、どのような状況に

あっても半歩、一歩進めていかなければなりません。エッセンシャルワーカーと類され、私たちは国民の日常生活を支える社会インフラと期待され、この非常事態下においてはその自覚や誇りを強める機会となりました。しかしながら産業・業種による処遇の差を感じることも少なくなかったと思います。リモートワークや時差出勤の推奨など働き方全般においても変化が求められるタイミミングでの交渉となれば、労使協議の場で求められる責任と使命が例年以上に高いことは言うまでもありません。このような状況に遠慮をして口を閉ざし、本来協議すべき議題をテーブルに乗せず、本来実現すべき姿を見失うことこそが恐れるべきことです、経年による継続的な交渉の先に未来を拓いていかなければなりません。

「涸れた井戸から水は汲めない」生産性三原則は立ち返り続ける考え方で「健全な経営基盤」が会社の持続的な成長を促すと共に、私たち組合員へ幸福をもたらすことに繋がります。近年の変化に対応していくためには迅速かつ大胆な決断が求められており、それは企業労使、グループ労使による対話なくして成し得ません。厳しく難しい判断や対応が求められる環境にあるからこそ労使双方がそれぞれの立場

と役割を果たしていかなければならないと思います。労働組合が「経営の良きパートナー」であり続けるために、そして組合員の生活を守り、豊かさとして幸福を実現するために、健全な労使協議を進めていきましょう。

リーダーは大義を見据え、支え合う絆から迷いのない決断と行動を



「丑」という字は、手の指を曲げて物を握る様子を表しており、つかむ、からむという意味があるそうです。また丑年には、先を急がず目前のことを着実に進めることが将来の成功につながっていくともいわれています。今年

の3月11日には東日本大震災から10年を迎え、9月11日はアメリカ同時多発テロ事件から20年になります。歴史を紐解いていけば、10年前、20年前にも労連としての絆や強い結束が叫ばれていましたし、そこから起こりうる大きな変化への対応や準備に声を掛け合っていました。2021年というまた新たな節目を迎えるにあたり「任怨分謗（にんえんぶんぼう）」という言葉を目標に掲げたいと思います。新しい仕事に使命感を感じ、変化を恐れず行動を起こせば、必ず誰かの恨みを買うが、中傷を恐れず、大義と気概を持つ

て全うすることが大切という意味です。一人で抱え込むことはとても難儀であり、勇気のいることです。しかし支え合う絆があれば成し遂げられると思っけています。「グループの仲間と共に、今、つながるとき Your & i Life」というスローガンを旗印に、今こそ未来につながる活動を、共に推進していきましょう。2021年も労連の諸活動に対するご理解とご協力、そして参加・参画をお願いいたします。



第42回定期大会報告

2021年度の活動方針を協議・決議する第42回定期大会が開催されました。新型コロナウイルス感染症への対策が求められるなか、リモート・ライブ配信等を取り入れた形式での開催となりました。またご来賓や顧問の皆様のご来場をご遠慮いただき、代議員の皆さんにも委任状対応をしていただくなど、例年とはだいぶ勝手の違う運営となりましたが、満場一致で議案の承認を確認させていただき、2021年度の活動をスタートさせていただきました。



と き：2020年9月29日（火） ところ：上野・東天紅

議 案：第1号議案 2021年度活動方針

第2号議案 規約の改定

第3号議案 2021年度予算

第4号議案 2021年度中央役員選出

第5号議案 顧問の委嘱

第6号議案 第26回参議院議員選挙推薦決議

第7号議案 功労者表彰

第8号議案 上部団体役員就任に伴う承認決議

2021年度活動方針

グループの
仲間と共に、
今、つながるとき

Your 7&i Life

私たちは今、経験したことのない変化のなかでそれぞれが懸命に、出来ることを考え行動しています。昨日よりも今日、今日よりも明日と状況は目に見えて移り変わります。想像するまだ見ぬ新しい時代のなかでセブン&アイ・ホールディングスとそこに集まる各企業、事業、お店や働く仲間たちによって地域やお客様、広く社会に役立てる価値を提供できるグループでありたいと思う。それはきっと私たちの願う、生活や家族、職場を守ることにつながる。

グループのことを想い、働く仲間を想い、お客様を想い、地域を想い、社会を想う。

柔軟な思考

自分の考え方に偏らず、
違う意見を取り入れ、
創造力を養う、
柔軟な思考を持つ

自分らしさを磨く

譲れない価値観、内なる強さを持ち、
困難に立ち向かう、
自分らしさを磨くこと

新しい ライフスタイル

自分らしく、この先の幸せを求めて、
自ら踏み出していく
新しいライフスタイル

新型コロナウイルスに紐づく様々な環境変化は、今なお影響を与えています。職場環境・生活環境ともに適応を求められ、新たな気づきを得たり、省力化・効率化が強制環境のなかで推進されたりと、一部戸惑いを伴いながら今日に至ります。一方で、経済環境・営業状況は依然として厳しい状況が続き、社会全体的には失業率の悪化、倒産件数の増加など合理化案件が発生しています。

労働組合は何を目標に、どのような手段・手法で活動を進めていかなければならないのか、組合員の幸せを守り、創造していくこと、そのために企業・グループ・産業・経済の発展に寄与していくこと。厳しく、難しい局面であるからこそ、この先の未来に向けたレジリエンスを高め、エンパワメントを発揮していこう。

地球を想う

住む場所、生きる場所、
次の時代へ、地球を想う

支え合う気持ち

自律が求められることは
揺るぎない時代、
さらなる成長のための
支え合う気持ち

人とつながる

困難に立ち向かうとき、
心の支えとなってくれる人が必要。
今、つながるとき

未来を想像する

未来は自らの意思で
切り開くもの。
望む未来を想像する

唯一無二の真の強い組織づくり

- ◆機関連議
労連中央執行委員会
労連・労協委員長会議
労連・労協書記長会議
- ◆能力開発
自己啓発型メディア学習
- ◆次世代に向けた取り組み
伝承塾 柳澤ゼミ
新任リーダースクール
新たな宣教活動の推進
- ◆組織の強化と拡大に向けて
仲間づくりウェビナー
その他必要に応じた活動

健全なグループ労使関係の構築

- ◆労使パートナーシップ
グループ労使協議会
グループ労使懇談会
グループ労使研究会
- ◆経営政策
経営政策ウェビナー
人事労務ウェビナー
その他必要に応じた活動



Your
7&i
Life

豊かな明日を築く政策・相互扶助の実現

- ◆トータルライフサポート
新グループ総合福祉構想
健康経営との連携・協働
その他必要に応じた活動
- ◆社会価値創造
CheeRingShip2021
OneCapOneSmile2021
その他必要に応じた活動
- ◆日常的政治活動
上部団体・組織内議員との連携
労連政治活動の推進
その他必要に応じた活動



2021年度 中央役員

会長・副会長

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

中央執行委員

 中央執行委員 竹内 宏子 イトヨーカドー労働組合	 中央執行委員 桜井 満太郎 セブン&アイ・フードシステムズ労働組合	 中央執行委員 千田 ゆき子 ヨーク労働組合
 中央執行委員 松本 貴弘 ヨークベニマル労働組合	 中央執行委員 佐藤 圭一 赤ちゃん本舗労働組合	 中央執行委員 宮川 拓也 そごう・西武労働組合
 中央執行委員 渡邊 克憲 ライフファース労働組合	 中央執行委員 中西 清香 ロフト労働組合	 中央執行委員 坂口 健 シェルガーデン労働組合

事務局長・事務局長次

 事務局長 小鷲 良平 セブン&アイグループ 労働組合連合会	 事務局長次 瀧澤 めぐみ セブン&アイグループ 労働組合連合会
--	--

中央会計監査

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

2021年度 顧問

特別顧問



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ゼンセン常任中央執行委員
総務・人材局長
生活応援事業局長
谷津 正信 氏



UAゼンセン
総合サービス部門副事務局長
千頭 洋一 氏



UAゼンセン特別中央執行委員
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 聰 氏



UAゼンセン
栃木県支部 支部長
森田 了介 氏



UAゼンセン
北海道支部常任
福田 麻依子 氏



UAゼンセン
総合サービス部門執行委員
秋山 ゆり 氏



UAゼンセン
流通部門 執行委員
松川 将也 氏

功労者表彰



前副会長 浅水 宏一郎 氏

- 2012年10月 ロフト労働組合 執行委員
- 2015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
- 2015年10月 ロフト労働組合 書記長
- 2017年 9月 セブン&アイグループ労働組合連合会 副会長
- 2017年10月 ロフト労働組合 執行委員長

2012年より執行委員として組合活動を開始。翌年より、書記次長、2015年から書記長を歴任し、2017年よりロフト労働組合執行委員長、労連副会長に就任。労連活動においては専門店業種のリーディングユニオンとして5年間にわたり、書記長・委員長それぞれの立場で労連組織運営の一翼を担った。単組活動においては、当時から社会的に関心の高かった育児、介護の課題にいち早く取り組み一定の成果を得たり、またそれまで取り組むことが難しかった政治活動の必要性の周知を図り基盤を築くなど、労働組合としての基本的な活動はもとより、先鋭的なことにいち早く取り組むといった、現在のロフト労働組合としてのスタイルの基礎作りを強力なリーダーシップと率先垂範の精神のもとで推進された。



前中央執行委員 中井 啓二 氏

- 2014年10月 イトーヨーカドー労働組合 中央執行委員
- 2018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
- 2018年10月 イトーヨーカドー労働組合 中央執行副委員長

2012年10月姉崎支部の支部代表委員長として組合活動をスタートし、2014年10月より、専従・中央執行委員となり、ゾーン議長として支部活動の推進役として活躍される。2019年度より中央執行副委員長を歴任し、組織運営を統括するとともに、労務・就業管理の徹底に向け労使によるプロジェクトメンバーの一員として成果をあげられた。持ち前の行動力で人望も厚く、オルグをはじめとする組合員との対話を大切にし、組合員の声を軸とした組合活動を展開。人材の育成と発掘、組織基盤の構築など幅広い分野での活動にご尽力いただいた。



前中央執行委員 山村 玲児 氏

- 2015年 9月 そごう・西武労働組合 中央執行委員
- 2018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
- 2018年10月 そごう・西武労働組合 中央書記長

2010年に小田原支部での支部執行副委員長を皮切りに活動をスタート。翌年からは4年間にわたり小田原支部執行委員長として、「明るく元気、一体感がある」活動をリードされた。2015年に専従・中央執行委員として、非正規社員の処遇改善にこだわりを持った活動を実践され、月給制契約社員の賃金改善の取り組みの一翼を担われた。2018年からは中央書記長として、持ち前の責任感と高い変化対応力により組織の牽引役として活動され、積年の課題であったユニオンショップ制によるパートナー（時給制契約社員）の組合員化に向けた、継続的な労使協議と加入者への丁寧な活動を推進され、その大願を成就された。

難しい判断を迫られる時代環境のなか、組織の要として明るさを絶やすことなく現場を一番に考える円滑な組織活動を推進された。

第26回参議院議員選挙推薦決議



上部団体である UAゼンセンは「政治活動指針」の周知・実践、日常的政治活動の推進を掲げ、2022年第26回参議院議員選挙・比例代表に「**かわいたかのり**」参議院議員を組織内議員として擁立し、その支援に向けた取り組みを進めるとともに「組織内・準組織内地方議員200名体制」実現に向けた活動を並行して展開していくことを掲げています。より高まる政治のリーダーシップの必要性、私たちの産業政策実現のためにも、その趣旨に賛同し、わたしたちセブン&アイグループとして「かわいたかのり」参議院議員の推薦を決議いたしました。

緊急提案 前顧問に対する感謝決議



感謝決議を提案する片桐代議員

これまで長きにわたり、ご活躍された「加藤 日出男 前特別顧問」「**狗飼 孝志 前顧問**」が退任されました。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「感謝決議」が緊急提案され、大会のなかで承認されました。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。



前顧問 **加藤 日出男 氏**

去る2019年12月22日に享年90歳で^{せいきよ}ご逝去されました。昭和28年に大学を卒業後、「若い根っこの会」を創立され、青年運動のリーダーとして活躍されました。その様々な運動を展開されるなか伊藤名誉会長とも親交を持たれ、昭和54年の労連結成には多大なご尽力をいただき、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きました。ご冥福をお祈りいたしますとともに、生前のご厚情に改めて感謝を申し上げます

前顧問 **狗飼 孝志 氏**

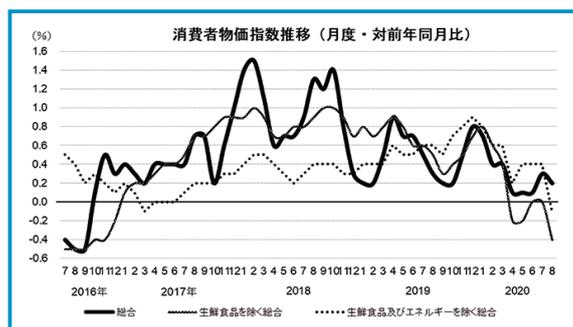


日本の高度経済成長期において、流通業界が急成長した時代、イトーヨーカドー労働組合から当時のゼンセン同盟に活躍の場を移され、長きにわたり労働運動を牽引、後進の育成に心血を注がれました。その行動力と統率力は多くの仲間の信頼を集め、UAゼンセン副会長を歴任され、先日のUAゼンセン定期大会をもって勇退されました。ここまでのご功績に敬意を表するとともに、ご厚情に感謝を申し上げます

— 2021年度 春季労働条件交渉 —

2021年の春季労働条件交渉がスタートいたします。新型コロナウイルス感染症が経済・営業環境へ与えた影響は広域に及び、今なお収束の目処が立ちません。今年度の交渉はここまでの状況、そしてこの後、想定される与件などを慎重に協議し、労使が正しい認識のなかで対応をしていくことが望まれます。グループ労連との連携を密に、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。

取り巻く社会環境

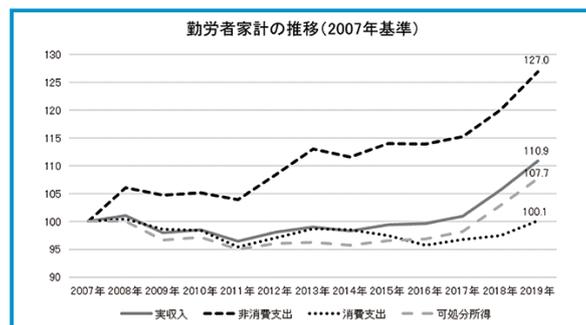


1. 昨年までの物価上昇は一転して、下降傾向へ

2019年度の消費者物価指数は総合が0.5%、生鮮食品を除く総合が0.6%上昇。2020年度は一転して前同月比で下降が続いています。直近(2020年10月)では総合が0.0%、生鮮食品を除く総合が0.3%となっています。2020年度消費者物価指数の予測は政府が△0.3% (総合)、民間 (ESPフォーキャスト調査) が△0.42% (生鮮食品を除く総合) となっています。2021年度は、政府は0.5%、民間は0.16%のプラスと予測されています。

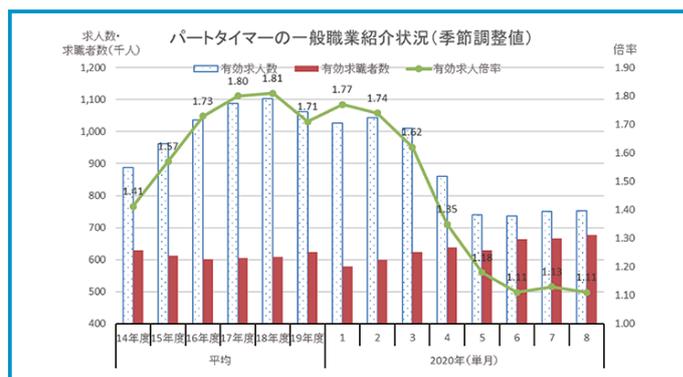
2. 実質賃金は全体として回復していない

一般労働者の名目所定内賃金は 2015年度以降上昇傾向にありましたが、2019年度はマイナスに転じています。実質ベースでは2017年度以降前年マイナスの傾向となり、2020年は3月以降前年比マイナスの月が続いています。ただし、一般労働者の所定内労働時間が減少しているため、2019年度における時間当たり名目・実質賃金は、パートタイム労働者と同様に上昇しています。



3. 雇用情勢は 2020年度より急激に悪化

フルタイムの 2019年度の有効求人倍率は全国平均で1.55倍、完全失業率は2.3%と雇用情勢は堅調でしたが、2020年度に入り急激に悪化しました。直近(2020年10月)の実績では、有効求人倍率1.04倍、完全失業率は3.1%となっています。パートタイムの雇用情勢も同様に悪化しています。業種別では、流通業は求人総数が27.4万人(前年比6.0万人減少)と昨年に続き減少しました。一方、就職希望者数は3.8万人(前年比0.7万人増加)となり、求人倍率は7.28倍(前年比 3.76ポイント減少)となり、依然として他業種よりも高止まりしている状況になっています。



労使団体の姿勢

■ 連合の意向



ベア 2%

20年春闘までは、戦後2番目に長い景気回復の下、政府の要請を受け賃上げが進んだ。しかし新型コロナの感染拡大に伴い状況は一変。多くの企業で業績が急速に落ち込み、雇用情勢も悪化している。連合は雇用の維持・確保や定期昇給の確保を「大前提」に、ベアを求めていくとし、前年と同じ「2%程度」とする闘争方針案を確認した。ベア要求は8年連続。水準を「2%程度」とするのは6年連続となる。

■ 経団連の意向



事業存続
雇用維持

新型コロナウイルス感染症による業績への影響が業種や企業によって異なることを踏まえ、「一律の賃金引き上げを検討することは現実的ではない」と賃上げに慎重な姿勢を示す。事業存続と雇用維持が最優先事項だと明記。定期昇給も可否を検討するケースが想定されることを指摘。一方、収益が安定または増加している企業は「自社の実情に適した形でベアを行うことも選択肢」になることを示す。

UAゼンセン統一闘争の基本姿勢

1. 新型コロナ危機を克服し組合員の生活を守る闘争に取り組む

- 新型コロナ危機は100年に一度の大規模な感染症の世界的大流行であり、世界経済は1920年代に始まった大恐慌に匹敵する影響を受けている。足もとでのリーマン・ショック時を上回る影響を考慮せざるをえない
- 加盟組合企業のおかれている環境は、製造業やサービス産業の多くは深刻な打撃を受けている業種から業績好調とまではいえずとも需要が続いている社会インフラに関連する業種まで幅広い
- 今年度の労働条件闘争は、これらの特異な事態を踏まえた対応を取りながら、雇用を維持することを前提に、加盟組合の業種毎、企業毎に置かれた環境を踏まえた共闘体制をつくり、これを集合して統一闘争としていく

2. ポストコロナの持続可能な社会をめざし、働き方改善に取り組む

- 組合員の生活を維持した上で景気回復を実現するには、個人消費の拡大が欠かせず、そのためには賃金をはじめとする労働条件の底上げが必要である。社会水準を意識した賃金水準、総合労働条件の格差是正に重点的に取り組む。また、同一労働同一賃金の考え方を踏まえ、雇用形態間格差是正を進める
- デジタルトランスフォーメーションが労働者にとってプラスとなるよう、労使で生産性三原則にもとづく基本的考え方を確認し、職場への影響や課題について協議し、安全衛生など働く環境を整えるとともに人材育成を推進する
- 組合員一人ひとりのワークライフバランスに応じた雇用が確保され能力が発揮でき、高い経済生産性と持続可能性が両立できる社会を目指す

3. 組合員一人ひとりが参加を実感できるよう取り組む

- 「顔の見える共闘」にくわえ、「組合員一人ひとりが参加を実感する交渉」に取り組む

この難局を乗り越え、労使の生産性向上に向けた
取り組みに繋がる、労使協議を進めていきましょう

■第1回経営政策ウェビナー

とき：2020年11月19日 会場：組合本部会議室 参加者：31名

経営環境が目まぐるしく変化する中で、企業・グループの持続的成長と発展を目指すために、労働組合の幹部役員は経営者以上に経営に精通し、密度の高い労使協議を進めていく必要がある。今年度は「経営政策ウェビナー」を年2回計画し、その第1回目が開催された。「財務諸表の見方」の基本をベースに、グループの財務状況や世の中の流れなどについて講師からレクチャーを受けた。



パソナ・CFO・パートナーズ株式会社
代表取締役 川井隆史氏



講師による講義の様子



SDを保持したメイン会場



Zoomによるグループセッション

■第1回人事労務ウェビナー

とき：2020年12月 3日 会場：組合本部会議室 参加者：27名

近年、働き方の多様化、労務構成変化、法改正、能力開発・教育への考え方、今後の生産性向上に向けた取り組みなどを踏まえ各事業会社においては人事処遇制度の改定の必要性が高まっている。今年度は実務担当者を対象とした次世代を見据えた制度構築を考える研修会を計画し、その第1回目が開催された。研修を行っていくうえで、現状の社会環境やグループ内の与件などについて正しく認識するためのカリキュラムを設定し、講師からレクチャーを受けた。



SDを保持したメイン会場



合同会社アクトリ
代表取締役 渡部 幸氏

■柳澤ゼミ 第1回「第4期浪漫塾」



とき：2020年11月27日
会場：両国ビューホテル
参加者：14名

柳澤ゼミ「浪漫塾」は今期で4年目を迎えた。今期は例年以上にそれぞれの組織の発展・強化が必要とされるなかで、リーダーとしての心構え、見識、知識を広げる場とするとともに、変化の著しい昨今の環境において、現状を正しく認識し、未来に向けた活動の気づきやきっかけを得られるよう計画をしている。2021年のテーマを『ニューノーマルに対応した新たな運動』とし、第1回目は2つの講義を中心に開催した。



株式会社KINO.COM 木下芳隆様



公益財団法人 富生社会教育センター
園田英幸様



単組	氏名	役職	単組	氏名	役職	単組	氏名	役職
IY	大場 ももこ	中央執行委員	YB	野田 達也	中央執行副書記長	LF	渡邊 克憲	中央執行書記長
7FS	樽本 要	中央執行副委員長	AH	田上 学	中央執行委員	LFT	北山 大地	中央執行委員
7FS	高橋 優太	中央執行委員	AH	乾 聖仁	中央執行委員	LFT	國本 崇	中央執行委員
YO	前河 善隆	中央執行委員	SS	阿出川 裕果	中央執行委員	SHG	窪田 和可子	中央執行委員
YO	滝田 大樹	中央執行委員	SS	後藤 健史	中央執行委員			

たくさんのご応募
ありがとうございました！
ただいま絶賛集中中です！



新時代を拓く
 未曾有の危機を乗り越え、
 今こそ組織を再建する時代



2020年10月2日(金)、東京・上野東天紅をメイン会場として開かれた第51回定期中央大会を以て、2021年度の活動がスタートしました。今大会は、新型コロナウイルス感染症対策として、全国9会場をWebでつないでの開催となりました。

昨年、組合結成50年目という大きな節目の1年として、様々な周年事業をはじめ、新たな一歩を踏み出す年と位置づけ活動をスタートしましたが、年明け以降の新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、当初予定していた様々な活動について、中止や延期・規模の縮小等を余儀なくされました。そしてこの事は、これまでの社会環境・政治・経済の構造や仕組みなど、世の中のすべてのことによる大きな影響を与えてきました。コロナ禍による過去経験したことのない、



が連携してスピーディーに行動していくことだと考えます。

言い換えれば、私たち一人ひとりの「考動力」自ら考え行動する力」と、組織全体における「機動力」人を巻き込み連携のもと行動する力が、労働組合の活動においても求められています。

今年度は活動スローガンとして「考動力×機動力」自ら考え行動し、共に目的を遂行できる組織へ」を掲げ、2Wayコミュニケーション(双方向による会話・対話)による連携強化をベースに「三位一体の労働組合改革」に取り組んでいきます。



三位一体の労働組合改革

◆組織改革・支部執行委員長制の導入
 強い組織基盤づくりによる

私たち労働組合の根幹をなす「組合員の意思」を活動に反映していくためには、組合員一人ひとりが活動に参加・参画する「支部一組合」の組織基盤をもとにした、労働組合という組織全体の連携が重要です。「支部一組合の確立」をもとに強い組織基盤を実現して

いくためには、中央・支部それぞれが共通した認識をもち、互いに連携をとりながら活動を執行していくことが重要と考え、中央執行部と支部執行部とがスピード感をもってダイレクトにコミュニケーションを取ることができると、中央と支部の連携をより深め一体となつて活動に取り組んでいくことを目指します。

◆意識改革・活動を通じた経営参画
 健全な経営基盤づくり

会社が推し進めている事業構造改革を企業の成長・発展につながるものとしていくためには、それを実行していく私たち一人ひとりの意識改革が大変重要となります。そのためにも「事前労使協議」による経営とのコミュニケーションを通じて、労働組合として経営に対する正しい理解と状況把握をしたうえで、労使における最善策を導き出し、その施策に愚直に取り組んでいくことが今後より求められていきます。一人ひとりが自らの意思でより良い職場環境、働き方、生産性の向上に向けて行動する風土を醸成することで変化に対応できる強い組織となることを目指し、これまでの活動を深化させていきます。

◆活動改革・活動のデジタル化
 充実した活動基盤づくり

新型コロナウイルス感染症の影響から、日常生活のあらゆる場面において「新しい生活様式」に対応した行動が求められ、3密を避けるなど、これまで通りの人と人との直接的な触れ合いが困難とされていく一方で、デジタル技術の活用は飛躍的に拡がり、今ではリモートでの会議や交流が一般的になりつつあります。労働組合においても新型コロナウイルス感染症との共存活動(Withコロナ)の確立と共に、これまで大切にしてきた3つの基本的考え方を基軸に、これまでの活動や取り組みに対する在り方を変えながら新たな活動を創り上げていきます。

イトーヨーカドー労働組合 ロゴマーク完成

イトーヨーカドー労働組合結成50周年事業の一環として、組合員さんから応募いただいたロゴデザインをもとに作成を進めていたイトーヨーカドー労働組合のロゴマークが完成し、第51回定期中央大会内にて報告を行いました。ロゴマークの作成においては、ご応募いただいた方の中から3名の方の原案をもとに、それぞれがロゴマーク案に込めた「想い」などを大事にしなから作り上げました。



《ロゴマークに込めた想い》

- 色** 「潤れた井戸から水は汲めない」という「水」の要素と青色が持つ「信頼・誠実」を意味している。
- 文字** 応募者作品のイメージである「iy」を活かしたデザイン。iyは組合員を表し、IとYをつなげることで組合員同士がつながるという「連帯」と「UnionのU」を表している。Yの下から右上に伸びるラインはイトーヨーカドー労働組合の未来へ向けた成長・発展を表している。また3つの星については結成当時から普遍的な「3つの基本的考え方」を表している。
- 鳩** 「労使は鏡」という意味や「労使が健全に向き合うことが会社の成長につながる」という考え方から、鳩は右向きを採用。また会社ロゴと比べて鳩の翼が一枚多いが、これは労働組合として組合員が安心して働けるため・さらに会社を成長させていくための「新たな翼(提案・アイデア)」を提案しつづける組織でありたいということを表している。あわせて組合員全員が連帯し、次の50年に向けた飛躍の意味を込めている。

第14期活動スローガン

「守り抜く。」

～かつてない非常事態！労使一丸となり7FSを再生させよう～

セブン&アイ・フード システムズ労働組合



— 第14期ここまでの主な活動 —
(2020年10月～12月)

■ **第14回定期中央大会をリモート形式で開催**

と き…2020年10月9日(金)
と ころ…東天紅上野本店(ホスト会場)
出席者数…代議員62名、
・オブザーバー42名、
・中央役員42名 計146名
すべての議案が可決・承認されました。

第14期(2021年度)
直近の活動

これまでとは次元の違うかつてない危機に直面している現状を踏まえ、第14期は「会社を守る活動」に注力し、今期すべての活動はこのためにあるという認識で、全組合員が危機意識を持って活動を進めます。

◆ **組合会議**

◆ **今期の組合会議は原則リモート形式で実施しています。**

- ・三役会議(2回)
- ・中央執行委員会(4回)
- ・支部役員会議(1回)
- ・ブロック別会議(18回)

■ **会社との協議**

◆ **直近では、主に以下の内容について労使で協議を行いました。**

- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応、組合員の声
- ・冬期一時金
- ・休日取得、年間総実労働時間短縮に向けて
- ・年末年始の勤務に関する確認
- ・現在の現場の状況、組合員の声について
- ・各種福利厚生について
- ・育児、介護休業法への対応

など



■ **その他**

◆ **今期の組合会議は原則リモート形式で実施しています。**

- ・12月17日(木) Web貸金・年金セミナー(97名参加)
- ・就業110番専用ダイヤルの開設



第41回定期中央大会

2020年10月8日
TKP市ヶ谷カンファレンスセンター

《活動スローガン》

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

定期中央大会トピック

〔1〕コロナ禍での開催、リモート併用での開催

新型コロナウイルスの感染拡大が収まらない中、全員集合での開催を見送りました。議長団をはじめとする大会役員、中央役員のみ会場に集合し、代議員の皆さんはリモートで参加していただきました。また、こういった環境下での大会・会議を想定し、郵送やオンラインでの決議ができるよう今大会において組合規約を変更しました。

〔2〕組合名称が変わりました

2020年6月に、旧ヨークマート、旧イトーヨーカ堂(20店舗)、コンフォートマーケットが統合し、(株)ヨークが誕生しました。労働組合も今大会をもって「ヨーク労働組合」に名称変更しました。

〔3〕今年度重点活動

仲間づくり：多くの仲間の声を届け、より強い組織に。労働組合が一つになることでヨーク発展の礎にしていこう。

◇3月以降迎える新しい仲間

- ・旧イトーヨーカ堂店舗で働くパートナークル
- ・パートナークル
- ・契約時間20時間以上のヨーク短時間パートナークル
- ・60歳以上のヨークNAE社員、契約時間20時間以上のパートナークル

制度改革：就業規則の一本化、またこれからのヨークのあるべき姿を議論し会社と協議していく

新たなコミュニケーションの形の模索：大きく変化した私たちの生活様式や価値観に合わせて新しいコミュニケーションの形を考え実践していく

2021年度 中央役員選挙				
中央執行委員長 (1名)	中央執行副委員長 (4名)			
藤田 昌隆 (専従)	藤崎 智史 (専従)	川上 孝博 (専従)	内藤 真次 (専従)	上村 寛介 (専従)
中央執行書記長 (1名)	中央執行監事 (2名)			
中野 幸子 (専従)	三浦 智子 (専従)	山口 洋 (専従)		
中央執行委員 (9名)				
藤田 昌隆 (専従)	高橋 隆平 (専従)	高橋 隆夫 (専従)	高橋 隆人 (専従)	高橋 隆子 (専従)
高橋 隆夫 (専従)	高橋 隆平 (専従)	高橋 隆夫 (専従)	高橋 隆人 (専従)	高橋 隆子 (専従)
高橋 隆夫 (専従)	高橋 隆平 (専従)	高橋 隆夫 (専従)	高橋 隆人 (専従)	高橋 隆子 (専従)

直近の活動

◆支部決起集会12月



◆一時金カンパ

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



お話を伺いました・・・「コロナ禍で困ったこと」

学校が休校となり、施設でどう過ごすか問題となった。午前中に会議室を用いて、学習時間とするなどした。ただ、その時間は普段職員が他の業務や休憩をとる時間となっており、人員の問題が生じた。オンライン授業などへの対応については、行政が迅速に動いてくれ、困ることはなかったが、職員の調整や集団生活のなかでの感染対策などに苦慮した。幸いにも職員、児童に感染はなく健康に過ごせている。

第38回定期中央大会報告



10月22日(木)ケ
ロスパル新潟にて第
38回定期中央大会
を開催いたしました。
今大会は新型コロナウイルス感
染予防を行いながらの大
会となり、当日は代
議員8名、来賓1名

の方々に参加いただきました。今大会の
スローガンは『共に乗り越え共に考え
よう 新しい仕事 新しい生活』を掲げ、
コロナ禍を乗り越える為、組合員一人ひ
とりが考え行動し、仕事の仕方や生活様
式に変化に合わせ対応していきます。

大会冒頭、曾山委員長より『今年
は新型コロナウイルスの流行で大変な年とな
りました。全国的に蔓延し4月には緊急



事態宣言が発令されました。緊急事態宣
言は東日本大震災の原発事故以来となり
ます。そんな中、丸大では1日もお店を
休むことなく地域のお客様に必要なもの
を提供するという「地域のライフライン」
としての役割を果たすことができました。

この新型コロナウイルスは今までの生
活様式を大きく変化させました。「マス
クを持ち歩くのが当たり前になった事」・
「テレワークやオンラインでの会議や授
業」・「大人数での宿泊や宴会の自粛」な
ど大きな変化がありました。

【変化への対応と基本の徹底】丸大で
働く人なら何十回と聞いてきた言葉で
す。新型コロナウイルスの環境はまさに大きな
変化への対応が必要となるでしょう。ど
こにチャンスがあるか想像し、新しい商
品や新しい売り方にチャレンジし売り場
で具現化して下さい。きっとお客様も期
待しているでしょう。組合活動におい
ても今まで当たり前だと考えていた活動も
新しい生活様式にあわせ変えていかなけ
ればなりません。今年度はその一歩とな

ります。38年の
歴史を感じなが
ら皆で新しい1
年を築き上げて
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4
号議案の「参議
院議員選挙推薦
決議」まで審議、
承認して頂き
ました。



2021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丸と
なつて丸大の再生を目指す！」

経営への参加・参画

① 組合員の声を会社に伝え業績改善
や働きやすい環境づくりに繋げる

「よくしよーてば会議」を毎月定期
的に開催し、組合員の声を聴く場
をつくる。課題や問題点を吸い上
げ会社側に伝え労使で改善し働き
やすい環境をつくっていく

② 就業改善からワークライフバラ
ンスを実現する

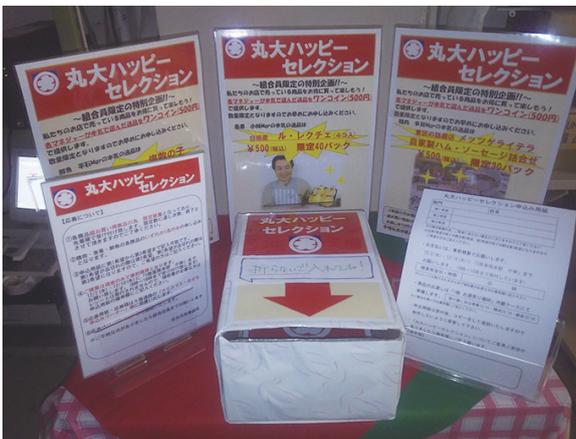
年間総労働時間の削減が社会全治
で進む中、丸大も年間総労働時間
を削減していく。一方で就業の悪
化に繋がらないよう就業状況を労

使で確認し改善していく
③ 通信教育を活用し組合員のスキル
アップを図る
会社が推奨する通信教育の受講を
労働組合でも奨励していく

2021年度 活動報告

「新しい文化レクレーション企画を実施」
新型コロナウイルスの感染リスクを考
え、今までの集合型企画から個人で参加
する企画に変更し、組合員が安全で楽し
める企画を立案していく

労働組合がおすすめする商品が超お買
得に購入できる「丸大ハッピーセレク
ション」を実施。
第1弾として今回は精肉、青果、鮮魚
マネジャーがおすすめする商品を提供し、
大変好評でした。





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三十五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、UA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。

「社会」「環境」「時代」
様々な変化に対応順応した
職場を目指して！

まず初めに2月以降のコロナ渦の中の多忙な業務ありがとうございました。今回のコロナ感染拡大の影響で世の中が大きく変わろうとしています。生活環境ががらりと変わり、我々の仕事の仕方や働き方も変化しています。やはり7&iの基本である「変化への対応」が今後ますます会社を存続させるためのキーポ

と き：2020年10月22日（木）
と ころ：イトーヨーカドー石巻あけぼの店

イントになることは間違いありません。

また昨年の10月に食品フロアを中心に大幅な改装を実施し、売上・荒利・利益を大きく押し上げることができました。パートナーさんへ、パールさん全従業員が頑張った数値だと思えます。しかしこれからの1年が正念場だと思います。社長がおっしゃっているとおりに本年度は昨年比ベースで105%を目標に取り組み、安定した利益化体質にできる現場を構築していきましょう。しかしながら皆さんの本心を言えば、昨年に2桁数値を伸ばさせたのに「厳しいという」、心の声が聞こえてきます。企業は何としても利益を出し続けなければ倒産してしまいます。改装を機にサンエーの屋号を掲げて更に2名の新入社員も本年度は入社しました。今後10年、20年と存続させるためにもサンエーだからこそ、サンエーにしかできないことを全力で頑張っていきたいと思います。

地域・地元・石巻に根付いた
企業を目指していこう！

現在我々を取り巻く環境はコロナの他にも少子高齢化、環境問題、自然災害など様々な課題・問題も山積みしていることは皆さんもご理解されていると思います。

現在職場でも年々、年齢の水準が高止まりで推移しています。各部の人員構成もベテランから新人まで幅広く在籍していますが、やはりベテランの社員・パートさんの構成が圧倒的に高くなっています。未来永劫存続させるために若手の教育・多能工化を推進し、石巻一職場環境の良い風土作りを今まで以上に全員で取り組んでいきましょう。

また、環境・自然災害も猛暑・台風・豪雨・暖冬・大雪などによる災害・被害が全国各地で毎年のように発生しております。

今年3月、東日本大震災から10年の節目の年を迎えます。もう一度、原点に立ち返り、防災意識をひとり一人が持った中で会社



に進化し挑戦する姿勢を忘れないように定着させるべくスタートしました。今の時代に逆行していますが、デジタル販促ではなくお客

(店)として「何ができるか考えていきましょう。現状でも防災コーナーにお客様からの一定の支持があります。昨年の改装以降客数が大幅に伸びました。しかし、ここで我々組合員が前進を止めてしまつては意味がありません。常に進化し挑戦する姿勢を忘れないように定着させるべくスタートしました。今の時代に逆行していますが、デジタル販促ではなくお客



様のニーズに合わせ広告紙面販促にて広域に価格訴求と地場商品・地域商品を前面に押し出した構成にし数値面の結果も現状ついてきています。今後今以上にひとり一人が利益意識を高めて全員で、会社を盛り上げてコロナに負けない会社にしていきましょう。

2021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た中で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、良い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人の一歩より100人の一歩」

●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サンエー労組の強みです。組合役員3名が3歩進よりも、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。また来年の参議員議員選挙に向けて、将来の不安ない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しょう。

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！



セブン&アイ労連のみなさん、こんにちは。

さて、私たちヨークベニマル労働組合は集合形式で開催予定の定期中央大会は出店エリアの感染拡大と、参加者の安心・安全を鑑み、オンライン形式へ変更しWeb投票を行ないました。2020年11月9日において全ての議案が承認されことを受け、新たな活動の1年がスタートしました。今期は「伝えよう、感じ合おう」「想いをカタチに」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向けて、様々な活動を進めていきます。

現状、新型コロナウイルス感染症の収束は未だ先が見えない状況にあり、私たちにおいては、「顔と顔を合わせて言葉を交わす」という当たり前だったことが大きく変わり、日々感じる不安と環境の厳しさに直面しております。この状況下にあっても、私たちは働きやすい職場作りと、働きがいや生きがいを感じられる環境を作っていかなければなりません。

私たちヨークベニマル労働組合が追いついていく綱領「ゆとり・豊かさ・生きがいの実現」は時代や環境が大きく変化したとしても、不変なものであります。それを実現するために必要なことは「自信」ではないでしょうか？「自信」とは「自分を信じる心」と読み解き、それはどんな厳しい環境でも自分の考えを持ち、その気持ちと相手に伝え、行動を起こすことで「失敗や成功」を繰り返しながらも、常に自分や相手を信じて前進することにあります。

今後も困難なことが多くある中でありますが、私たちは働くなかまと共に「声を出し合い、互いに気持ちを感じ合う」ことを大切にしながら、一人ひとりが「この会社で働いて良かった、働いてみたい」と実感できる活動を進めていきますので、今年も宜しくお願い致します。



2021年度 YBU支部長会議(オンライン開催)

開催日:2020年10月6日、7日、8日(エリア開催)



例年、集合形式の支部長会議は分科会を通して意見を出し合いながら、議論をしてきましたが、今年度は参加者の安心・安全を最優先としたオンライン形式で開催しました。ZOOM機能を活用した分科会も開催し、「コロナ禍でも出来る活動」は何かあるのか、何を变えていかなければならないのかなど様々な意見をみんなで共有しながら、活発な議論を行いました。



コロナ禍でもできる活動のチャレンジに向けて、感染対策を努めることを前提に、支部役員さんパートナー執行委員さんの意見を聞きながら、日頃の疲れを癒すためにピアノ演奏会を開催しました。また、感染対策を考慮した上で、午前と午後の2回に分けて、参加しやすい工夫を取り入れて実施した結果、参加者から「楽しかった」「面白かった」など好評を頂きました。

2021年度 茨城南ゾーン パートナー執行委員座談会

開催日:2020年11月18日(水)



まだまだ、コロナ禍で出来る活動は制限されていますが、今後はオンラインの開催形式をベースとした活動から、オンラインとリアルを融合した新しい活動にもチャレンジしていきます。組合員が「あのセミナーに参加して良かった」「また、このイベントに参加してみたい」と思ってもらえる気持ちを大切に、活動を進めていきます。

2020年度スローガン

夢・実現・UNION ~ Everybody's activity ~



委員長を始め、3役体制を一新し、新たなスタートを切った年でしたが、コロナ禍の中で、思うように活動の出来ない厳しい一年でもありました。これまでと違い、組合員とのコミュニケーションも取りにくい環境の中、こちらも刷新した機関紙「こうせい」をもとに、組合員さんに活動情報を届けました。また、コロナ禍でマスクや除菌グッズが中々手に入らない環境の中で、会社側とも連携し、全パートナーさんへマスクを配布しました。また、社内購入促進キャンペーン「もつとアカチャンホンポキャンペーン2020」を



赤ちゃん本舗労働組合
中央執行委員長
中野健治

2020年度
単組活動の振り返り

実施。初めての社内購入促進キャンペーンでしたが約1,000(千)円の売上に繋がるなど、これまでになかった活動に取り組めた年でもありました。



2021年度スローガン

漸進・前進・全進
～進歩しながら前を向いて
全員で進もう～

赤ちゃん本舗労働組合は、私たちの明るい未来に向けて、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むことができ、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と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、みんなでもつと良くしていこうという強い気持ちと行動が大切です。組合の執行部だけでやる活動ではありません。組合員全員で一緒に前進していく事で目的達成が見えてきます。全員で進歩しながら前進することで、今まで出来なかった事が達成出来る楽しい未来が見えて来るのです。『漸進・前進・全進』の精神で、今こそ進歩しながら全員で前に進むことが必要です。一人一人の意識を変え、行動を変える「力」前に進む「力」が今の私たちには一番必要な事です。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いきます。

コミュニケーション活発化に

向けての新たな取り組み

今期は毎月の支部ミーティングの実施を行う等、これまでになく活発な組合活動をスタートさせています。しかしながら、コロナ禍の中ではZOOMでの会議を余儀なくされ、環境面では支部長や分会長の負担増にもなっています。この負担を軽減し、ダイレクトコミュニケーションを促進する目的として、今期は全分会へ組合専用のタブレット端末を配布し、より強固なコミュニケーションを図っていく予定です。

スローガンに込めた想い

赤ちゃん本舗労働組合は、私たちの明るい未来に向けて、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むことができ、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と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、みんなでもつと良くしていこうという強い気持ちと行動が大切です。組合の執行部だけでやる活動ではありません。組合員全員で一緒に前進していく事で目的達成が見えてきます。全員で進歩しながら前進することで、今まで出来なかった事が達成出来る楽しい未来が見えて来るのです。『漸進・前進・全進』の精神で、今こそ進歩しながら全員で前に進むことが必要です。一人一人の意識を変え、行動を変える「力」前に進む「力」が今の私たちには一番必要な事です。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いきます。

絶対！アカチャンホンポキャンペーン
必勝は簡単！1)買つて楽めてさっさと！もれなくは、抽選で豪華賞品をGET！
大賞は豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)！その他は豪華グッズ！

賞品A 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品B 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品C 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品D 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品E 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)
賞品F 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品G 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品H 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品I 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品J 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)
賞品K 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品L 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品M 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品N 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品O 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)
賞品P 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品Q 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品R 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品S 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)	賞品T 豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)

絶対！アカチャンホンポ
必勝は簡単！1)買つて楽めてさっさと！もれなくは、抽選で豪華賞品をGET！
大賞は豪華アカチャンホンポマイク(最大1台)！その他は豪華グッズ！

※抽選は2021年1月1日(金)12時00分～12時01分(日本時間)に行われます。

「アカチャンホンポに働く組合員、従業員が愛社精神を育む企業風土につなげる」「お客様に喜ばれる店、信頼される店づくりにつなげる真のエクセレントカンパニーを目指す」ことを目的に、今期も社内購入促進キャンペーンを実施。前回のパートナーさんの声から、今回は対象を組合員から全パートナーへ拡大！応募商品も豪華にし、より参加しやすい規格へブラッシュアップさせました。コロナ禍の厳しい商業環境の中、少しでも売上で社内を盛り上げていきます。

今年さらさらパワーアップ！
「2021絶対！
アカチャンホンポキャンペーン」





第16期 単組活動の振り返り



そごう・西武労働組合
中央執行委員長
寺岡 泰博

第16期は、「1人ひとりが輝ける誇りを持って働ける真のチームへ」という今後5年間の中期ビジョンを掲げたスタート元年であり、「めざす姿」を実現すべく活動を行ってきました。一方で5店舗同時の営業終了や新型コロナウイルス感染症の対応という、これまでに経験したことのない環境下で、「労使が同じ方向を向くための活動」「組合員の不安に対する活動」の2点に重点を置いて活動を進めてきました。結果として、期初に掲げた中期ビジョンを進めるための活動については、大きく進めることができませんでした。その分、営業終了店舗での活動には注力しました。支部執行部を中心に組合員と正面から向き合い、最終営業日まで安全安心に配慮しながらお客さま



「夏の大抽選会」
営業終了店舗での従業員盛り上げ策

第17期に向けて

まにこれまでの感謝を伝えられるよう組合員の士気を高めるべくさまざまな盛り上げ策を行いました。
また、コロナ禍での組合員の不安解消に向けて、全従業員へのマスク配布やオンライン会議の導入、組合ホームページを通じた会社情報の発信なども行いました。また、オンライン大会開催を可能とする組合規約の変更も同時に行いました。

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」



「未来百貨店@ユニオンプロジェクト」
南町田グランベリーパークを訪問しました

第17期は、コロナ禍もあり思うように進めることができなかった中期計画を改めて前進させるため、「めざす姿」を実現するための活動を着実に積み重ねるべく、今期は会社の業績は厳しい状況を正しく理解し、「個人の成長」と「企業業績の安定」に重点をおいた活動を進めます。具体的には、「成長につながる研修機会の創出」、「生産性向上」、「安定した経営の基盤の確立に向けた意見提言や風土醸成」 「多様な働き方への対応」を進めていきます。
会社の業績は厳しい状況です。会社は従業員一人ひとりからなる集合体であり、一人でも多くの組合員が自ら考え行動することが会社の未来を変えることにつながります。

そのような風土体質作りに向けて、各支部より有志を募り10年後の当社のあり方を考え、徹底的に議論することを目的にした「未来百貨店@ユニオンプロジェクト」を立ち上げました。
会社は、新しい生活様式に対応した営業活動のあり方やプロパティマネジメントをはじめとした次世代型オペレーションの導入など大きな転換期を迎えようとしています。大きな変化を伴う第17期の活動はチャンスと捉え、とりわけ成果にこだわった取り組みを全員で進めてまいります。

◎ 第16期を終えての中期ビジョン進捗（私たちの現在位置） ◎

第16期を終えた活動総括を踏まえ、私たちが目指す中期ビジョン実現に向けた進捗（現在位置）を確認します。第20期（2024年）での達成に向けて5か年ですべての項目が実現している☆5つある状態にできるよう、来期以降の活動方針に反映してまいります。

誇	輝
■安定した経営基盤の確立に向けた意見提言や風土醸成.....	■ワークライフバランスの充実.....
■総合労働条件の維持向上.....	■多様な働き方への対応.....
■生産性向上.....	■ダイバーシティへの取り組み.....
■会社・店の魅力を伝える活動（売上の下支え）.....	■悩みを解決できる相談機能の充実.....
■社会貢献、地域貢献への参画支援.....	■健康で安心して働ける環境.....
■成長につながる研修機会の創出.....	

「継承するものと変わりゆく時代への対応と 私たちが共に未来へ進んでいける基盤づくり」

日 時: 2020年10月27日(火) 14:00～
場 所: ホスト会場 郡山ビューホテルアネックス
 福島県内: 各ゾーン単位会場
 宮城・山形・栃木・茨城県: 県単位会場

第33回ライフフーズ労働組合
 定期中央大会開催



2020年度は、2020年初頭から世界中に感染が広がった新型コロナウイルスにより、世界中の人・もの・金の動きがストップし、社会・経済に

大きな影響を与え、私たちの暮らしは劇的な変化を余儀なくされました。そんな中でも、エッセンシャルワーカーと言われる流通・サービス業に携わる私たちは、現場の第一線で商品・サービスを提供し続け、それは今日もなお継続しています。活動では「非接触」「3密回避」「新しい生活様式」といったニューノーマルへの変化の中で、5月には布マスクを組合員に配布する取り組みや、集合とリモートの併用を活用して「新入社員セミナー」を開催してきました。

2021年度は、「継承するものと変わりゆく時代への変化と 私たちが共に進んでいける基盤づくり」をスローガンに、「職場環境の改善」「人財の育成」により健全な労使関係の確立に力を入れて参ります。今もなお課題が多い就労問題、ハラスメントに関する問題などに対して、継続的に粘り強く会社と協議・交渉して参ります。組合員一人ひとりの声が、私たちライフフーズ労働組合の原動力となり、会社を動かす力となります。変わりゆく時代への対応と同時に、継続可能な未来への基盤をつくっていきましょう。



33期重点取り組み

職場環境の改善

- 賃金 会社の利益に対する公正・適正な配分の確保
- 条件 36協定などの就業管理、ハラスメント防止が守られる職場
- 仕事のオンオフがはっきりでき、多様性に応じた働きやすく・やりがいの持てる職場への改善

人財の育成

- 日常の対話・世話役活動を通してリーダーの発掘と育成をする
- 教養 仕事・生活において個々の成長する場面の提供
- 奉仕 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

- 組合員の声が組合から会社に伝わる風土の構築(フィードバック)
- 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)
- 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
- 政治 政治の場では解決できない問題があることを組合員と共有し、組織内議員への理解・支持を広げる





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
吉川 雅也

このたび、第18期定期大会を迎えるにあたり、組合員ひとりひとりの活動へのご参加・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。2020年は新型コロナウイルスの影響により、全世界的な混乱が今も続いております。

ロフト労働組合も(株)ロフトもできることが限られ、非常に厳しい状況が続いており、それは他の労働組合や小売業全体でも状況はほとんど変わりません。しかし、この厳しい状況の中でも希望がないわけではありません。むしろ、「ニューノーマル」といわれる新しい生活様式は、

世界に遅れをとっていた日本のテレワークの推進を後押しし、今まで手が付けられていなかった課題と向き合うタイミングとなりました。もちろん、新型コロナウイルスの早期の終息を願っておりますが、ポジティブに考えると、我々は今、走り続けてきた自分たちの軌跡を見直すチャンスなのです。

だからこそ、第18期はこれまでの経験を大切にしながらも、今までできなかった新しいことを始め、「ニューノーマル」に対応した活動の実施を考えています。この活動を実施していくためには、組合員の皆様が様々な問題を「自分事」と捉えて向き合うことが必要となります。

相手が変わってもらうのではなく、自分が変わることで様々な問題を「自分事」として捉えることができる組織を目指していきます。「自分事」として取り組んだ活動は必ず、10年先、20年先に繋がります。是非、組合員がひとつになつてより良い明日を作っていきましょう。



2021年度 活動方針

ロフト労働組合の第18活動スローガンは3期連続「魅力ある人と未来作りのために」です。活動テーマを継続する背景として、労使共通の目的は「永続的な(株)ロフトの発展」であり、必要なのは商売のノウハウを持ちながら社会貢献、法令遵守等あらゆる視点で「自分事」と捉え、企画立案、実行できる人材＝魅力ある人たちが必要であると考えています。そして、そのような人材育成をロフト労働組合は会社ではできない経験を通じて広い視野と常に自分事として捉える意識を持つ環境を作ること、より良い未来を作ることにつながっていきます。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 「成長し続ける Growth」

- ・ロフトカルチャーボックス(ミニ研修)を動画配信することで組合員の学習機会を拡大する。
- ・能力開発支援の見直しを行い、オンライン化や世の中の健康志向を踏まえた新たな支援をみんなで議論し、来期施行を目指す。
- ・身近な社会貢献活動に取り組むことで個々の成長を目指し、さらに組織としては3カ年計画で取り組む。今期は「ミライカイギ」を通して組合役員が身近な問題としてSDGsを学ぶ機会を作る。

2 「守り続ける Save」

多様化する時代に合った「働きやすい環境」に重点を置き、未来を見据えた働

き方に改善することを目的に意見収集を強化。組合員が参加しやすいオンラインチームミーティングを新設する。

3 「保ち続ける Sustainable」

(株)ロフトで働く従業員が笑顔で「ロフトらしさ」を語る事が出来る企業文化を会社だけでなく労働組合も共に「作り、育て、持続させていく」。

店舗や店舗以外のお仕事紹介動画コンテンツの作成、少人数での座談会、オンラインレクリエーションにチャレンジするなどロフトの様々な情報を共有できる環境、組合活動に参加しやすい環境を整える。

1～3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(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、自分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18回定期大会報告



大会にあたっては新型コロナウイルス感染対策の観点から50名収容の会場(参加人数20名)で開催し、アルコール消毒やフェイスシールド等の感染防止対策を行いました。

大会開催前に執行委員の改選が行われ、鳥羽田執行委員長・坂口書記長ほか、新任1名含む執行部7名が信任されました。大会議案は執行部が提案した3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会長の渡邊様、㈱シエルガーデン代表取締役社長の稲富様に講義を頂きました。



と き：2020年10月20日(火) 13:30~16:30 ところ：市ヶ谷TKPカンファレンスセンター

活動報告

【経営協議会】

11月20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、新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり全社員は減額する申入れとなりました。また今後の会社対応策について執行部より質問を行いました。その他、食品首都圏戦略との関わりについても質問し労働使を確認しました。

【執行部研修会】

11月27日(金)・28日(土)に執行部研修会を実施しました。1日目は前期の反省と振り返りを執行部全員で共有し、感染拡大状況に応じた会議体の設営・新しい生活様式に合わせた企画立案等、今期のアクションプランを策定しました。

また、レクリエーションや研修企画が出来ない中、執行部として組合活動の基礎的な知識を深める為、鳥羽田委員長を講師として労働協約、組合規約の読み込みを行いました。その中で労使間で確認しなければいけない項目等を執行部内で課題共有しました。

2日目は議案書の内容確認と「ワークライフバランスについて」の分科会を2班に分かれ行いました。A班は「結婚・出産・育児と仕事を両立できる会社風土」について、B班は「仕

事のやりがいやライフの充実につながる」をサブテーマとし、話し合いました。より良い会社風土の構築を着地点とし今期、継続的に実施していきます。





Vol.27

令和3年2月24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