



# なないろ

- 会長あいさつ
- 2021春季労働条件交渉
- 労連諸活動報告 他

## 捉われず、立ち止まらず、 行動できる個人と組織をめざして

### 緊

急事態宣言、蔓延防止措置などの状況が続くなか、日々、業務や労働組合諸活動にご尽力いただいているグループの組合員の皆さんに感謝と敬意を表します。

### 東

京オリンピックを目前に新型コロナウイルス感染症は変異種が猛威を振るうなど、ワクチン接種が急がれておりますが、未だ世界人類を脅かし続けています。世界経済は大幅な景気後退に見舞われ、ニューノーマルへのシフトが迫られる中、組織や個人は社会の枠組みを遵守しながら、変革と創造に取り組んでいます。

現政府からは「カーボンニュートラル脱炭素社会」の実現が国際社会に発信され、国内外のサステナブル推進に力強い意志が示されました。また一方では国内課題でもある少子高齢社会、生産性年齢人口の減少を踏まえた人手不足、DXシフトにおける経営効率・生産性の追求など、私たちは働き方や生活様式の変化への適応を求められています。従前の固定観念は横に置き、今と向き合い自分たちが主体となつてポストコロナ時代を共創していかなければならないのだと強く感じています。そしてその中心にある重要なファクトは「人」であり、多様性の結集により生まれる力にあると考えています。



### セブン&アイ・ホールディングスの目指す社会

### 2

020年2月期の決算は、売上高5兆7,667億円(前期13.2%減)、営業利益3,663億円(前期13.7%減)最終的な利益は1,792億円(前期17.8%減)と発表されました。新型コロナウイルスの影響を受け、営業時間短縮や消費者行動の変化などから減収減益となりました。セグメント別に明暗を分け、足元も依然として回復に至っていない状況です。「グループ力のカバリーにより一定の落ち込みで留まる」などの評価をいただいているようですが、特別損失を計上している新型コロナウイルス感染症の影響を推し量ることは難しく、気を緩めることなく取り組んでいかなければなりません。しかし、一定の評価をいただけていることに関しては、職場で働く組合員の努力の賜物と日々の健闘を称え合いたいと思います。

さて、ポストコロナを見据えたグループの指針・中期経営計画の発表が待たれるなど、産業・グループの次世代を見据えた取り組みに期待が集まります。とりわけESG経営が進行する



会長 渡邊健志

なか、環境に配慮した拠点作り、商品開発により「持続可能な社会」の実現を目指す「GREEN CHALLENGE 2050」は、社内外に対し強いメッセージとして打ち出されており、環境宣言の骨子として、①CO<sub>2</sub>排出量削減、②プラスチック対策、③食品ロス、食品リサイクル対策、④持続可能な調達の4つの柱が掲げられ、それに伴うプロジェクトが立ち上がっており、2030年・2050年の具体的な達成目標に向け実効性と実現力を高めております。またグループの象徴でもあります自社開発商品について「セブンプレミアムコネクト宣言」が発表され、PBの開発政策が打ち出されました。環境対応、健康対応、上質商品、グローバル対応の4つを強化ポイントとし、『100年先まで続く未来の次世代へとつなげる「持続可能なブランド」の育成が目指されます。投資先行し進捗するDX戦略、そして多くのステークホルダーの皆様と共に実現する、ポストコロナにおけるグループの未来の姿を現すヴィジョンです。グループ・事業会社の持続的な企業価値の向上を実現していくためには、そこに集まる私たち組合員が、その社会的意義を理解し、経営戦略に並走する主体的行動(自己実現動機)を起こしていくことが必要です。そのためには従前以上に労使による対話機会が必要となりますし、その役割が重要となります。エンゲージメント調査の結果を受けて、事業会社内において向上委員会が立ち上がっ

ておりますが、「涸れた井戸から水は汲めない」という私たちの姿勢そのものがエンゲージメントであり、私たちは改めて、私たち自身の志に火をくべたいミシングに置かれていることを自覚しなければならぬと思います。

## 2021春季労働条件交渉から得られた現状

### 1. 今春闘を取り巻く情勢

**今** 春闘を取り巻く社会情勢は、コロナ禍により経済が打撃を受け「官製春闘」と言われた昨年までの賃上げムードから一転した状況にありました。過去7年間の春闘では、安倍政権がデフレ脱却には消費活性化が必要であるとして経済界に賃上げを強く要請し、これに経団連も企業への賃上げの呼びかけを行い、賃上げ率の社会水準は7年連続で2%を超える推移となりました。そのような経緯を踏まえ、政府はこれまでのデフレ脱却に向けた賃上げの必要性から、賃上げの流れの継続を示唆し、連合は、2%程度のベア要求を堅持、経団連は雇用確保を第一とし、横並び、一律ベアに難色を示すものの業績が堅調な企業は賃上げという形となりました。労使双方の賃上げに対する幅に相違があるものの、政労使ともに賃上げの流れを維持するという方向性は一致した中で、スタートとなりました。これらの背景を踏まえた、上部団体U Aゼンセンの統一闘

争方針は、コロナ禍による未曾有の事態に対する組合員の感情や、労使交渉の難しさを十分に考慮しつつも、前年度までの賃上げの流れを継続し、デフレに逆戻りさせないためにも産業間格差の是正や、総合的な労働条件の改善に取り組んでいくという方針でした。

これは流通産業の社会的位置づけを高めていくには「社会水準に近づこう」という労使共通の認識が何より大切であり、その取り組みの積み上げが、現状の採用難や優秀な人材の確保と定着を高めていくことに繋がるという考えに基づくものです。

### 2. 取り巻く情勢を踏まえた労働組合の要求

## 毎

年の賃金改定は「組合員の生活を維持する為のもの」であり、「二年間頑張って仕事に取り組んできたことへの評価・対価であると考えます。また、ここ経年の妥結水準は、社会水準を下回る状況が続いています。社会水準とは、社会全体で平均的にどれくらい賃上げされているか、また、組合員の賃金が、社会全体から見た労働力の価値・価格に見合うものになっているかの指標であります。今年度については経験したことない社会環境に置かれましたが、私たち労働組合が賃金に拘るのは、賃金は人への投資であり、働く意欲に結びつくものであり、また生活基盤や安心感に直結するものだからです。付加価値の向上と成果の

公正配分への考え方を前提におきながら、現状を正しく認識し、責任ある要求を構築していただきました。労使による協議・交渉を例年以上に行いながら、それぞれの要求に対する回答をいただきました。

### 3. 交渉における成果と課題

## 事

業会社ごとの営業概況は大きく異なり、直面する深刻な実情に対し中長期的な協議がなされましたが、賃金以外の福利厚生への対応が例年以上に目立ったように感じます(妥結内容は後述)。働く私たちがおられる社会環境は大きな転換期にあります。テレワーク、業務の可視化、コミュニケーションロス、ペーパーレス、オフィススペースなど働き方改革は新型コロナウイルス感染症の影響により加速、もしくは押し出される形で、一部で過剰進捗しているとさえ思います。法律・制度やルールの再整備、そして丁寧なコミュニケーションによる組合員のマインドセットシフトに労使で取り組む必要性を強く感じました。働く価値観や形、意義は変わりつつあります。もちろん生活するために(生きていくために)必要な手段であることは変わりませんが、同等に自己実現するための手段となり、勤労することが暮らし方、生き方の選択肢を増やすものになつていくと考えられています。すでに働く場所や時間に縛られない、個人の意思により選択可能な働き方は具現化

され、実感できる時代になっています。個人は生き方・働き方を自由に選択できる環境におかれ、一方企業は個人のスキルやキャリアを磨けるライフスタイル・ステージに応じた労働環境を提供できることが当たり前の世の中になると思います。「人的資本・資源」の考え方に注目が集まる中、ジョブ型雇用の考え方の整理と必要に応じたシフト・ソフト、社会横断的に流動する人材を受け入れるための仕組みの構築など、継続的に労使協議をしていく議題は山積しています。

## 問われる政治の統率力

### 1. 新型コロナウイルス感染症への対応

**新**型コロナウイルス感染症に対する重点措置の対応が継続的に求められ、深刻さを増す業種の企業や個人事業主からの悲痛な声は堪えません。上部団体U Aゼンセンは組織内議員（川合たかのり・田村まみ）と連携し、雇用調整助成金、産業雇用安定助成金などに対する要請を厚生労働省に要請するなど働きかけを行っておりま

す。新型コロナウイルス感染症への対応はもとより、近年の自然災害などの国難、そして開催を控える東京オリンピックなど、政治や行政によるリーダーシップは俄然強く求められています。政治のリーダーシップとは何か。仕事を

### 2. 本格始動する

#### 「かわいたかのり」活動

「かわいたかのり」は、私たちの声を国政に反映させるため、その掲げる政策を実現するための代表です。雇用労働政策にとどまらず、医療・介護・福祉などの社会保障や私たちの産業政策にも精通しています。これまでも、安心できる医療・介護・年金制度のために、高齢者雇用安定法の改正や、介護保険法の改正に大きく尽力してきました。また、仕事と子育ての両立支援では待機児童対策や児童手当の拡充などに力を発揮されています。このこと以外にも、私たちの生活や仕事に関連する様々な環境整備に取り組みれています。直近の活動としては、皆さんの多大なご協力のもと実施した「悪質クレーム対策の署名活動」では、170万を越える署名を直接、厚生労働大臣に提出し職場で起こっている実情を伝え、国を動かす原動力となりました。また、新型コロナウイルス感染症対策についても、流通業で働く仲間への感染防止策や迷惑行為の防止、消費者への買い物ルールの徹底などを訴

え、国会でも広く知られることとなりました。その他、雇用や賃金を守る為の雇用調整助成金の大幅な拡充、妊娠中の労働者に対する配慮と有給休暇新設への助成金の創設など「かわいたかのり」は、たいへん大きな役割を果たしてきました。激変する環境において、生活者、納税者、消費者、労働者の立場に立つて政策を掲げる国民民主党は、国民が直面する問題に現実的に向き合い、協議・議論を踏まえ解決することを目指す政党であり、そのような政党だからこそ、「かわいたかのり」議員は賛同・所属し、私たち労働者の声を反映する政党として支援をしています。非常に難しい環境下にありますが、次世代・私たちの未来のために、計画に基づいた活動を進めていきます。引き続きのご協力をお願いいたします。

## 労働組合の社会的責任、 ニューノーマルな活動を 目指して

### 1. 労使のスタンス

**非**接触・行動制限などが強いられるなか、各単組による活動・運動も知恵と工夫、配慮を持ちながら取り組まれていることと思います。変革する時勢に当たり前のように取り組んできた活動様式やルールを見直し、勇気をもって判断をしていかなければならない事案が今後ますます出てくるか

と思います。

**こ**れまでも、生産性を向上させるための基本的考えとなる「生産性三原則」、①雇用の維持と拡大、②労使の協力と協議、③成果の公正な配分を基本姿勢として、誠実に諸課題に向き合い対応してきました。昨年2020年に、コロナ危機を踏まえ新しい時代環境に即応し、生産性運動を再起動するという観点から、今日的な意義を取り入れた生産性三原則が確認されました。その今日的意義の提起は「サービス産業の改革」と「今後の生産性運動の推進」の方向性が示されたものです。この考え方を新たな基本軸として今後も大切にしていかなければならないと考えています。

### 〈生産性三原則の今日的な意義〉

#### 【雇用の維持と拡大】

これからの社会において重要となるのは雇用、とりわけその質である。人間の価値と能力を高める仕事の創出が重要である。

#### 【労使の協力と協議】

経営と労働の信頼関係が生産性改革の基盤である。デジタル化、グローバル化が進み、就労形態が多様化する中、産業・企業の枠を超えた経営と労働の協力と協議の充実が必要である。

【成果の公正な配分】

成長と配分の好循環は、付加価値の持続的な増大が重要な要素である。企業のアステックホルダーが、株主・従業員・消費者・取引先・サプライチェーンへ、更には地域社会に広がっていることから、成果の公正な配分が必要である。

2. 自分の置かれる状況を

正しく認識すること

「茹でガエル理論」

こ

の話は過去から「危機感醸成と環境変化に対応する大切さと難しさを伝える話」として先輩方から教えて頂いた内容です。カエルを熱湯の中に入れて驚いて飛び出す、常温の水に入れて徐々に熱すると、カエルはその温度変化に慣れていき、生命の危機に気づかないうちにゆで上がって死んでしまうという話です。この茹でガエル理論は「個人や組織が陥りやすい失敗を的確に表現しているもの」。人は基本的に現状維持を好み、環境変化を望まないものであり、状況は刻々と変化しているにも関わらず、「まだ大丈夫だろう」「もう少しいけるだろう」とぬるま湯気分であるうちに対応できなくなるほどに問題が悪化してしまします。現状、厳しい環境に置かれる組織とそうではない組織、また個人においてもそれぞれ状況は異なります。しかし、それは現時点での話であり、

3. リーダーに求められること

「傾聴力と実行力」

ひ

そかにわが身の目付に頼みお身の善悪を聞き、万事に心を付けること、将たる者、第一の要務なり。豊臣秀吉の格言として残されている言葉です。「意見ではなく、異見に耳を傾けられる気構えであることの大切さです。このような速い変化に見舞われ

り、来週、半年後、1年後には状況が一変するほど環境変化が著しいことを踏まえないままの組織や人は時代に置かれ変わらぬままの組織や人は時代に置いて行かれてしまいます。これまでの日本社会や組織では、ある時期に覚えた知識やスキルがずっと通用したり、所属する組織のルールや社風に最適化したりすることがステップアップしていく一つのモデルとして十分にやっていきました。しかし、これからの時代は必ずしもこれが通用しなくなり、何かしらの「学び直し」を続けていく必要性が高まっていきます。スキルは「一度覚えたなら一生使える」というものではなく「時代の変化に合わせて自分スキルをバージョンアップ」させていかなければ、先ほどの「茹でガエル」状態に陥り、数年後の社会では通用しなくなる。それぐらい急激な変化の時代になっているという事を組合のリーダーはいち早く理解しなければなりません。

陽

明学者安岡正篤氏の言葉に『三識』という教えがあります。安岡正篤氏は平成元号の名づけ親ともいわれ、歴代の総理大臣が師事したといわれる人物です。『三識』とは知識・見識・胆識を指し、しばしリーダーシップを論ずるなかで聞かれる教えです。「知識」とは情報であり、そこに体

験や経験が加わることで「見識」となります。そこに判断・実行力が伴うことで「胆識（胆力）」となるというメッセージです。胆力とは事にあたって、恐れず、迷わず、動じない精神力のことです。知識と経験は過去のものであり、そこに胆力が備わらなければ何も変わらないということ。労働組合の役員になった頃、「評論家にはなるな」と諸先輩に教えられたことを思い出します。情報豊かな時代において傾聴力（意見・異見）と実行力（胆識・胆力）を意識すること、そしてそれを声にして認識し合うことが大切だと考えます。リーダーは時代の変化に決断力を求められます。経験したことのない時勢に労働組合のリーダーとしての心構えをそれぞれが胸に、労連11単組、友好労組の皆さんと共に、難局を乗り切り、ポストコロナとなる新しい時代を共創していきたいと思えます。引き続きの皆さんの活動へのご協力、強固な組織連携をお願いいたします。

良い中央執行委員の十五か条

(1975年1月 初代会長 埴昭彦)

1. 常に問題意識を持つこと
2. 常に自分の意見を持つこと
3. 自分の意見を持ったなら、発言しろ
4. 自分の意見だけが、正解ではない
5. 相手の立場に立って議論しろ
6. 早合点、安請け合いは禁物
7. 問題点から逃げ出さぬこと
8. YES、NOは明確に答えよ
9. しかしながら、反面、間違いを恐れては、何も出来ない
10. 多くの人と語ること
11. 多くの友達を持つこと
12. 議論決定したときに、自分の意見はなくなる
13. 胡麻播りは身を滅ぼす
14. 教養・常識を身につけよ
15. 最後に中央執行委員である前に、良い社員であること

# — 2021春季労働条件交渉を振り返って —



事務局長 小鷲良平

2021春季労働条件交渉は、新型コロナウイルス感染症により社会・経済活動は停滞を余儀なくされ、産業・業種、各企業の営業概況に大きな影響を与えるなど、厳しい環境のなかでの交渉となりました。経年取り組んできた産業間・規模間、雇用形態間の格差是正に向けた取り組みを絶やすことなく、正しい認識とそれぞれの状況に応じた要求を掲げ、とりわけ職場における組合員の懸命な頑張りに応えられるよう、強い気持ちと先々を見据えた中長期的な対応を意識した協議となりました。上部団体である UAゼンセンは多種多様な業種の集まる複合産別であり、業績が比較的好調な業種については前年を上回る結果を引き出し、厳しい業種についても粘り強い交渉の結果、一定の成果を得られる内容となりました。

## 2021年度 妥結状況

### ■UAゼンセン全体の妥結状況

<正社員組合員> (上段:単純平均、下段:加重平均)

2021年4月1日現在

妥結組合	妥結額 (率)		
	賃金体系維持分	賃金引き上げ分	総合計
402 組合	4,483 円 (1.56%)	1,329 円 (0.47%)	5,274 円 (1.97%)
	4,836 円 (1.60%)	1,930 円 (0.66%)	6,554 円 (2.24%)

<短時間組合員> (上段:単純平均、下段:加重平均)

妥結組合	妥結額 (率)
116 組合	23.0 円 (2.30%)
	23.1 円 (2.31%)

近年、顕著な傾向として、規制・法律などの改正も伴い、働き方改革推進に取り組まれるようになってからは総合的な労働条件の改善が進んでいます。各種手当の改善など均等・均衡処遇の取り組み、勤務間インターバル規制の導入や年間休日の増加など労働時間の改善、ハラスメント防止対策、定年制度改定などに一定の進展がみられるようです。

セブン&アイグループ労連についても、各事業会社の決算状況は明暗を分け、セグメント別の営業状況は大きな格差が生まれました。先行き不安が拭いきれないなかではありましたが、あるべき考え方に基づき要求を行いました。2月15日にはセブン&アイ・ホールディングス経営幹部との労使懇談会を実施し、今年度を取り巻く社会環境を共有し、それに基づく上部団体の考え方、また各事業会社労使における協議の重要性と、その協議内容を尊重していただくよう要請を行いました。目まぐるしく変化する情勢に、今後の益々労使による協議の重要性が高まることを相互に確認しました。


**セブン&アイ・ホールディングスとの労使懇談会**

- 日時 2021年2月15日(月) 16:00～
- 場所 本会議室(9階)
- 出席者
  - 【会社】
    - (株)セブン&アイ・ホールディングス 代表取締役社長 井阪隆一
    - (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
    - (株)セブン&アイ・ホールディングス 取締役常務執行委員 経営推進本部長 伊藤順朗
    - (株)セブン&アイ・ホールディングス 人事企画本部長 榎本拓也
  - 【組合】
    - セブン&アイグループ労働組合連合会 会長 渡邊健志
    - セブン&アイグループ労働組合連合会 副会長 北山 淳
    - セブン&アイグループ労働組合連合会 副会長 寺岡泰博
    - セブン&アイグループ労働組合連合会 事務局 小鷲良平
- 内容
  - ・2021年度春季労働条件交渉について
  - ・ポストコロナ 高度化する社会への対応
  - ・情報交換

大変厳しい交渉の末、それぞれの状況に応じた妥結結果となりました。足元業績の厳しさはもちろんです。好業績だったセグメントにおいてもコロナ特需も一回りし、各社慎重な姿勢が取られました。社会水準が大手企業を中心に昨年を下回っていることや、グループ全体の収益課題を深刻に捉えた結果かと思えます。しかしながら従前からの人手不足や働き方改革への対応、何より厳しい環境下での組合員の尽力に対し、賃金面、労働条件面において最大限の協議を尽くし、誠意を感じられる回答が得られたと受け止めました。今環境下での対応が難しい案件については、その重要性を再認識したなかで、継続協議事項として申し送るなどの対応がなされております。年間休日の増加や子女手当などの生活支援につながる改定など、必要な協議と判断がなされたと一定の成果を感じています。コロナ収束後の社会がどのような変化に見舞われているかは想像しきれませんが、今後につながる議論になりました。

## ■セブン&アイグループ労働組合連合会 妥結状況

	21年度【要求】						21年度【妥結】					
	賃金改定要求合計		定期昇給		ベア・賃金改善		賃金改定妥結合計		定期昇給		ベア・賃金改善	
	昇給額	率	昇給額	率	昇給額	率	昇給額	率	昇給額	率	昇給額	率
イトーヨーカドー	9,182	2.61%	4,158	1.18%	5,024	1.43%	5,727	1.63%	4,158	1.18%	1,569	0.45%
セブン&アイ・フードシステムズ	7,069	2.29%	3,978	1.29%	3,091	1.00%	3,978	1.29%	3,978	1.29%	0	0.00%
ヨーク	9,827	3.14%	3,466	1.11%	6,361	2.04%	7,031	2.25%	3,466	1.11%	3,565	1.14%
全丸大	9,520	2.62%	3,900	1.07%	5,620	1.54%	3,900	1.07%	3,900	1.07%	-	-
サンエー	9,500	3.69%	3,000	1.16%	6,500	2.52%	5,158	2.00%	3,826	1.49%	1,332	0.52%
ヨークベニマル	8,520	2.75%	3,508	1.13%	5,012	1.62%	7,232	2.34%	3,508	1.13%	3,724	1.20%
そごう・西武	5,362	1.54%	5,362	1.54%	-	-	5,362	1.54%	5,362	1.54%	-	-
赤ちゃん本舗	7,534	2.70%	4,067	1.48%	2,182	0.79%	4,702	1.68%	3,437	1.23%	1,265	0.45%
ライフフーズ	7,938	2.76%	2,354	0.82%	5,584	1.94%	6,750	2.35%	2,354	0.82%	4,396	1.53%
ロフト	7,426	2.79%	-	-	-	-	2,292	0.86%	-	-	2,292	0.86%
シェルガーデン	9,627	3.23%	4,201	1.41%	5,426	1.82%	7,558	2.54%	2,743	0.91%	4,814	1.62%

新型コロナウイルス感染症の影響は、私たちの生活・働く環境を大きく変えました。推奨されるテレワーク、時差出勤、交通費の在り方やサテライトオフィスの設置、兼職副職へのニーズの高まりなど、向き合い対応していく内容は多岐多様にわたります。一括採用、終身雇用、年功序列、定年制度など高度な経済成長・高い生産性を誇った日本の雇用慣行は終焉を迎えようとしています。経団連の積極的な発言も後押しし、ジョブ型雇用の推進が注目されています。DX推進に伴い専門性のある職務に対する報酬が取り上げられるなど、一部の労働市場が熾烈な競争に置かれていることも影響していると思います。サステナブルを目指し、社会環境に配慮した緩やかな成長を実現するため、私たちの働き方や暮らし方は多様性に基づき形を変えていきます。自らキャリアを積み上げていくためジョブ型雇用の要素を加味したシステム移行、雇用契約の見直し、社会横断的な賃金テーブルの検討など、労使により取り組むテーマは山積しています。日常的に課題を整理し、認識を違えることなく継続性のある労使協議を進めていければと思います。

労連活動 <<2021年1月～6月>>

日程	活動名称	会場
2021年 1月13日	第3回労連・労協委員長会議	第1麹町ビル・Zoom
1月26日	第2回労連中央執行委員会	Zoom
2月 2日	第2回労連・労協書記長会議	第1麹町ビル・Zoom
2月10日	柳澤ゼミ 第2回浪漫塾	AP秋葉原・Zoom
2月15日	セブン&アイ・ホールディングス 労使懇談会	本部会議室
3月 1日	第4回労連・労協委員長会議	第1麹町ビル・Zoom
4月 5日	第3回労連中央執行委員会	Zoom
4月23日	第5回労連・労協委員長会議	第1麹町ビル・Zoom
5月13日	第6回労連・労協委員長会議	宇都宮・Zoom
5月17日	柳澤ゼミ 第3回浪漫塾	AP秋葉原・Zoom
6月 2日	第3回労連・労協書記長会議	宇都宮・Zoom
6月11日	第2回人事労務ウェビナー	日本生産性本部・Zoom

■『#CheeRingShip2021 ～上期～』報告

新型コロナウイルスの影響を大きく受け、経験したことのない不安な状況のなか、改めてグループに集う多くの仲間とのつながりや絆を感じる機会となるよう、仲間同士がお互いを思い、応援し合うことを目的にCheeRingShip2021を開催しました。今年度はグループの繋がりをテーマに掲げ、自分たちが進めるグループ開発商品を応募の題材として、特設ページへの投稿を募り、多くのメッセージや写真をお寄せいただきました。



# CheeRingShip2021 応募件数集約表 期間：2020年12月1日(火)～2021年1月31日(月)

単組名	#もっと知りたい! 7&I	#ずっと大好き! 7&I	単組独自コース	合計件数
イトーヨーカドー	6631(1776)	4333(1249)	150	10964(3025)
セブン&アイ・フードシステムズ	395	406		801
ヨーク	1184(74)	523(43)		1707(117)
全丸大	182(12)	38		220(12)
サンエー	3	1		4
ヨークベニマル	855(51)	409(68)	1,410	2674(119)
赤ちゃん本舗	75(27)	69(25)		114(52)
そごう・西武	427	480		907
ライフフーズ	349(41)	369(97)	80	798(138)
ロフト	179(46)	56(33)		232(79)
シェルガーデン	5	3	372	380
労連計	10285(2,027)	6687(1,515)	2,012	18,984(3,542)

※( )内はウェブによる応募数

■『柳澤ゼミ 浪漫塾』開催報告

今年度の柳澤ゼミ『浪漫塾』は、新型コロナウイルス感染症の影響を慎重に観察しながら、開催形式について工夫を凝らし実施をしております。第2回は「ニューノーマルにおける労働組合の意義」、第3回は「サステナブル」をテーマに掲げ、大きく速い変化に見舞われる現代において、価値観や定義、常識や慣習について改めて目を向けて、ポストコロナに向けた組合員の生活や労働組合活動についてのワークや議論を行いました。対面での開催が叶わず、Zoomを活用したリモート開催となりましたが、事前学習も含めて気づきを得られる研修会となりました。

柳澤ゼミ 第2回浪漫塾

日 時：2021年2月10日(水)  
12時30分～18時  
会 場：AP秋葉原(リモート併催)  
テ マ：ニューノーマルにおける労働組合の意義  
特別講義：働く現実と私たちを取り巻く環境  
公益財団法人富士社会教育センター  
事前学習：  
①ギグエコノミーの拡張による  
ギグワーカーの可能性  
②副業・兼業が可能にする  
新しい働き方  
③ジョブ型雇用と  
メンバーシップ型雇用

柳澤ゼミ 第3回浪漫塾

日 時：2021年5月17日(月)  
12時30分～17時30分  
会 場：AP秋葉原(リモート併催)  
テ マ：サステナブル  
特別講義：サスティナビリティと労働運動  
公益財団法人富士社会教育センター  
事前学習：各事業会社における  
サスティナビリティ推進の  
取り組み

■『人事労務ウェビナー』開催報告

今年度第2回人事労務ウェビナーを開催いたしました。第1回では取り巻く社会環境や情勢を正しく捉え、働くことへの価値観や多様化への対応を共有しました。それを受けての第2回のテーマは「ジョブ型雇用・賃金制度セミナー」といたしまして、日本生産性本部のカリキュラムに沿って開催をしました。働き方改革やAI・DXの推進により生産性に対する考え方などが変わりつつあるなか、従来のメンバーシップ型雇用からジョブ型雇用へのシフトが提唱される環境に置かれています。労働組合が考える雇用や労働者の尊厳、働きがいを中心とし、ジョブ型雇用の概念を正確に認識し、今後の各事業会社労使の中長期のわたる協議・対応に繋げていくことを意識した研修会となりました。今後、継続的に取り組んでいきたいと思っております。

第3回人事労務ウェビナー

日 時：2021年6月11日(金)  
10時～17時  
会 場：日本生産性本部(リモート併催)  
テ マ：ジョブ型雇用・賃金制度セミナー  
担当講師：青山人事コンサルティング代表  
佐藤 純 氏(オンデマンド事前学習)  
日本生産性本部雇用研究センター  
大西 孝治 氏(当日ライブ学習)  
主な内容：メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用の違い  
現状の課題  
職能給と「ジョブ型」賃金の相違  
職務記述書と職務評価  
ジョブ型賃金で解決される課題 他



■『「北朝鮮による拉致被害者の早期救出を求める署名」活動』

21年4月5日、総理大臣官邸におきまして、「北朝鮮による拉致被害者の早期救出を求める署名」が、加藤官房長官に提出されました。UAゼンセン全体で過去最多となる854,178筆が集まり、セブン&アイグループ労連総数としては109,406筆となり、加盟組合、組合員の皆様のご協力により感謝を申し上げます。ありがとうございました。受領いただいた加藤官房長官からは「拉致問題は菅内閣にとって最重要課題に位置付け、米国や国際社会とも連携を取りながら解決に心血を注ぎたい」と語られました。署名活動は組織力を図る運動でもあります。その意図をしっかりと理解していただき、数の力をもって実現力を高めてこと。今後の政治活動の基本力として引き続き取り組んでいきたいと思っております。ご協力のほどよろしくお願いいたします。



# グループに集う仲間と共に 持続可能な未来へ GREEN CHALLENGE 2050



CO<sub>2</sub>排出量の増加にともなう、温暖化。異常気象の多発や災害の発生。深刻化する海洋プラスチック問題。年間大量に廃棄される食品ロス問題。セブン&アイグループでは、企業活動を通してこのような課題解決を目指し、2019年に環境宣言『GREEN CHALLENGE 2050』を策定されました。世界に発信されているSDGsは今や全人類の実現目標となっており、先進国・後進国、組織・個人を問わず積極的な取り組みが約束されています。私たちグループは日本を代表する流通・サービスグループとしての社会的責任はもちろんのこと、あらゆることを実現できるマンパワーを持っています。どんなに立派な目標を掲げても、私たち一人ひとりが行動しなければ、持続可能な未来を実現することはできません。労働組合の活動を通じて、集う仲間の力を結集し、私たちの行動で未来を変えていきましょう。私たちの成長と進化がグループ・企業の持続的発展となり、持続可能な未来の実現となります。困難の多い時代ですが、声を掛け合い、思いを伝え合い、繋がりを強めていける活動を推進していきます。よろしくお願いたします。



労連事務局次長  
瀧澤めぐみ

Check!



Check!



## 2021年グループ 労使研究会開催



### ●2021年テーマ

『Your 7&i Life グループの仲間と共に、今、つながるとき』

未曾有の事態に絆や繋がりが分断されている現状、ニューノーマルが確立していくなかで、各事業会社の営業概況は様々な実態であり、先行きの見えない状況に置かれている。正しく現状を認識し、未来を見据え行動を起こしていくことこそが、事業の持続性、雇用の安定確保につながっていく。セブン&アイ・ホールディングスの経営計画の主要方針を改めて理解し、グループ全体のコンセンサスを図ることで、生産性の高い各労組、労連の取り組みに繋げていく。

### ●開催日時

2021年6月29日(火) 13:00～17:30(予定)

### ●特別講演

第1部「セブン&アイグループのDX戦略の具体的な施策と可能性(仮)」  
(株)セブン&アイ・ホールディングス DX戦略本部長

米谷 修 氏

第2部「セブン&アイグループの持続可能性への挑戦と将来展望(仮)」  
(株)セブン&アイ・ホールディングス グループ商品戦略本部長

石橋 誠一郎 氏

## #CheeRingShip2021(下期)開催

### ●『グループ開発商品から拡がるサステナブルの輪』

組合員の皆さんが身近に感じられる「7&iオリジナル商品」を媒体として、お気に入りのグループ商品を紹介することで仲間とのつながりをより強く感じられる企画として実施します。セブン&アイ・ホールディングスが取り組む「セブンプレミアムコネクト宣言～持続可能な商品開発～」と併走し、グループ商品購入を通じて、私たち自身の「持続可能な社会」への取り組みに繋げていきます。

### 「セブンプレミアムコネクト宣言」って??



セブンプレミアム コネクト宣言

100年先につながるブランドへ。

「セブンプレミアム」が今後更なる社会環境の変化に対応していくためのメッセージ。①環境対応、②健康 対応、③上質商品、④グローバル対応の強化を柱に、お客様に選ばれつづける商品を100年先まで提供していきたい。お客様が求める新たな価値を認識し、品質へのこだわりはもちろんのこと、環境・健康に配慮した“グローバルな”持続可能なブランドとして、さまざまなステークホルダーとのつながりをさらに深めていきます。

#CheeRingShip 2021		3,000円で1口から応募できます	
応募コース	1 650円〜1,000円 セブン&アイ商品500円	2 1,000円〜1,500円 各労働組合からの募集品	
応募方法	Web または 封筒型応募会場で応募		
応募対象	セブン&アイグループ外連加盟労働組合の組合員とそのご家族		
応募期間	2020年12月1日(火)～2021年1月31日(日)		
応募締め切り日	2021年2月8日(月) 組合本部		



Vol.28

令和3年6月21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