



なないろの思いをつなぐ
架け橋でありつづけたい

Vol.31

- 会長あいさつ
- 2022年度 春季労働条件交渉
- 2022年度 単組上期活動報告
- 2022年度 労連上期活動報告

グループの持続可能な 未来を見据え、中長期的な 労働条件の向上をめざして

「社会経済活動の維持と 感染拡大の抑制」両面での 戦略と対応

新

たな年を迎えましたが、一昨年に発生した新型コロナウイルス

感染症との闘いは、未だ予断を許さない状況が続いています。国内の感染状況についても、オミクロン型の感染が急増しており、当面の間はこれまでの経験を踏まえ、国内の医療提供体制を整備するとともに、ワクチンや治療薬の開発・安定提供など、次なる感染拡大への備えに注力し、国民の生命や健康に対する不安を払拭していくことが何より求められます。その上で今回のコロナ危機を歴史的に大きな転換期として捉え、ポストコロナを見据えた持続可能な経済社会を構築するための契機としていかなければなりません。世界的に大きな影響を与えているコロナ禍は、先進国と途上国間の格差をさらに拡大させ、世界の分断は深刻さを増しています。グローバルガバナンスが揺らぐ中で、ロシアがウクライナなどの国境周辺地域で軍備を増強しており、10万人規模ともされるロシア軍がウクライナに侵攻し、国際的な緊張が高まっております。今日に至るまでのウクライナ内部の紛争からEU、

NATOへの加盟の行く末など長引く決着が見通せない案件は、国際秩序や安全保障を脅かすレベルに達しているといっても過言ではありません。加えて各国の利害が異なる地球環境問題への対応をめぐることは、カーボンニュートラルの実現を新たな成長につなげていく視点がより重要となっています。SDGsの達成に向けた貢献も含め、日本は将来に向けた国際社会におけるリーダーシップを発揮していかなければならないとされています。世界はパラダイムシフトの途上にあり、国際情勢の不安定さを露呈しています。

取り巻く国内情勢

国

内に目を向けると、昨年10月に4年ぶりに政権選択選挙とな

る衆議院議員選挙が実施され、自公与党に政権を継続させるという国民判断が下されました。政権与党のリーダーである岸田総理には、リーダーシップを発揮し、時代の転換期となる国際社会での国家ビジョンを明確に示し、政策の優先順位を決め着実に実行していくことを期待したいと思えます。そして、民主主義が今の時代の中で適切に機能するためには、政権交代可能な責任野党の存在が必要不可欠で



会長 渡邊健志

あり、野党の政党改革は私たちの国民的課題でもあります。ポストコロナを見据え持続可能な経済社会の仕組みやシステムを構築するためには、改革を進めて行くための与野党を超えた政治基盤を再構築していくことが求められます。これまで先送りされてきた諸課題に取り組むためにも、改革を推進していく合意形成活動に踏み込む必要があると思います。日本の経済は、数十年以上にわたり長期停滞が続き、さらにコロナ禍が停滞に拍車をかけて、経済の構造改革は待ったなしの状況にあります。岸田内閣は「成長と分配の好循環」の実現を掲げています。分配に向けて必要な成長を実現するためには、生産性の向上が不可欠です。2020年の日本の時間あたりの労働生産性の順位は、OECD加盟38か国中1970年以降最も低い23位と低迷しています。今後取り組むべきことは、小売業・サービス業として、新たな需要の創造と付加価値の拡大にあります。合わせて経営は、リスクを恐れず

新たな成長を見据え、「デジタル化・MD開発・人財育成などに積極的に投資をすべきと考えています。同時に商品やサービスの価値に見合う価格を形成することに、企業収益を高め、従業員や株主をはじめとするステークホルダーに分配することで、産業・企業の成長に繋げていかなければなりません。また、環境変化に伴う経済の新陳代謝に対応し、生産性の高い企業や事業へ資本や労働力を移動させることによって、「雇用や生活を守りつつ経済全体の活力を生み出していくこと」と同時に、労働市場の整備やセーフティネットの強化を図っていくことが求められます。

春闘をめぐる「政労使」の動向

コ ロナ禍における私たちの産業や企業の動向を見ると、全体

としての景況感は2020年半ば以降、上向きつつあります。しかし、この間の外出自粛や休業の影響を受けた業種を中心に雇用不安を抱えるなど、依然として業績回復に至っていない業種もあり、回復度合いに差が生じています。私たち労働組合はこういった環境認識を持ちつつ、新型コロナウイルス

ス感染症との共存社会での社会・経済構造の変化に対応し、雇用の維持を前提とした労働条件の維持向上に向け取り組んでいく必要があります。2022

総合労働条件闘争に関して政府は、新しい資本主義実現会議の中で、「これまでの賃上げ水準を思い切って反転させ、新しい資本主義の時代にふさわしい賃上げを期待する」との発言をしています。連合は、「総合生活改善闘争の位置づけのもと、国民生活の維持・向上を図るため、労働組合が前面に立ち、社会・経済の構造的な問題解決を図る牽引役を果たしていく」として、人材への投資を積極的に求め、定昇と合わせ4%程度の賃上げを目安とした方針を組み立てています。一方、経団連は政府与党が打ち出す賃上げ企業の優遇税制拡充を考慮しながら、岸田政権への配慮をにじませつつ、業績が回復した企業が賃上げに自主的に取り組む姿勢を強調し、個別労使による協議が重要な位置づけ今春闘における具体的な数値の明言を避けている状況にあります。



U Aゼンセン(上部団体)の要求方針

こ の政労使の動向を受け、上部団体であるU Aゼンセンの方針は、一昨年から継続するコロナ禍で厳しい業績の企業があることを認識した上で、労使交渉の難しさを十分に考慮しつつも、コロナ禍での組合員の努力に対する成果や産業間格差の是正に向け、総合的な労働条件の改善に取り組むとしています。また、原材料費の高騰や、原油価格の高止まり、物流コスト増などにより、今後、急激な物価の上昇が家計を襲う可能性も考慮し、組合員の生活を守る視点、加えて継続的な格差是正の取り組みを推進するということから2%基準の要求方針が決定しています。難しい環境にあっても統一闘争に参加する意義は、多くの組合が参画し協力することで交渉力を高め、必要に応じた取り組み課題の改善を目指すことにあります。つまり、交渉力のある相場形成グループが交渉力の弱い中小組合などをリーディングしていくことによって、全体の底上げを目指していくという考えです。賃金を決定する要素を大きく分類すると4点あります。一つ目は「実質GDPや消費者物価を含む経済環境」、二つ目

は「失業率や有効求人倍率などを踏まえた労働力の価値指標」、三つ目は「産業や地域における賃金水準を踏まえた格差対応の必要性」、四つ目は「企業業績を含む経営環境」です。これらに「職場の実態や声」などを踏まえ総合的に判断した上で、労使交渉によって水準が決定されます。

グループ労連としての取り組み姿勢

セ ブン&アイグループ労連はその時々々の情勢を正しく認識し、

また経年の交渉内容を踏まえつつ、中長期に交渉する継続的な視点を持って取り組んでいます。また社会的な責任・役割を果たすべく連合やU Aゼンセンの統一闘争に参加し、労働条件を改善していく交渉に取り組んできました。統一闘争とは「産業・業種の労働組合の組織力を背景に、私たちが所属する流通産業に従事する組合員の公正な労働基準の確立を求める闘争」です。その主旨に賛同する姿勢は結成時と何ら変わりません。しかしグループを取り巻く、事業会社それぞれの概況は厳しさを増すなかで、賃金交渉以上に多様なテーマを抱えるようになりました。プライオリティの高い、共通す

る課題についてはグループとしての姿勢を合わせ、交渉力を高めた体制を取ってきています。

今年度については「総実労働時間の改善」および「育児・介護休業法の改正」に対する取り組みに力を入れて交渉していきま

す。「人的資産」や「健康経営」の重要性が叫ばれる時代のなかで、現場実態としての

「長時間労働」は未だ深刻な課題となっておりま。年間休日日数をいくから高めても、健康数値改善のための取り組みをいくから推奨してみても、生活の基軸となつている「働き方」そのものの改善がなければ、Well-being（心身・社会的に健康で満足な生活を送れている状態＝幸福）の実現は成し得ません。私たちグループの主要会社は平均的に他業種、同業種の組織よりも時間外労働（残業）が多い傾向が確認されています（U.A.センセン調査よ



り）。コンプライアンスの観点からも積極的に取り組まなければなりませんし、「育児・介護休業法の改正」により、育児介護にかかわる案件へのより丁寧な対応が求められますが、そのことにすら手が届かない状況にあるかもしれないという「現場実態」と向き合いい、改善に向けて協議をしていかなければならないと考えています。すぐに結果が出せるようなことではなく、風土や文化を変えていくという視点で、みんなで取り組んでいきたいと思いま

ステークホルダーと共に乗り越えるグループ経営を



渉を迎えるにあたり、足元の業績は大変重要な要素になります。先日、発表されたグループの

2021年3月～11月期の連結決算は、純利益が過去最高となる前期比20%増の1100億円と発表されました。世界的な経済再開で好調な、海外のコンビニエンス事業がけん引する一方で利益の約6割を占める国内コンビニエンス事業の利益予想は、一転減益となりました。新型コロナウイルス禍初期は、冷凍食品や生鮮品の品揃えを拡大し好調に

推移しましたが、これまで成長の柱としてきたグループの開発商品（PB）「セブンプレミアム」の開発遅れ、魅力の低下が業績低迷の要因とされています。この他にも新型コロナウイルス感染症の影響による新規出店の遅れなど、様々な課題はありますが一番はコロナ禍によってもたらされた「社会の変化とお客様のニーズに対応仕切れない」ことが最大の要因です。

加えて、ここに来てグループに対するアクティビストの大きな影響力が社会に示されています。アクティビストとは株主としての権利を積極的に行使して、企業に影響力を持つ投資家のことです。一定数以上の株式を保有し、投資先企業の経営者に対して経営戦略などを提案することで、その価値を高める投資ファンドがその代表格で「モノ言う株主」とも揶揄されています。1月末頃、いくつかの大株主からグループの取締役会に宛てた書簡が公開され物議を醸し、それにより株価も変動するなど多大な影響を及ぼしています。書簡では不採算事業のスピンオフ（分離・独立）や社外取締役で構成する「戦略検討委員会」の設置を求めています。委員会の設置はスピンオフを推進することを目的としていると考えられます。それぞれの事業所（職場）

からも不安の声や一部の混乱している状況の報告をいただいております、セブン&アイ・ホールディングス経営陣には実態を伝えたくうえで、出来る限り誠実な対応をしていただくよう求めました。今回の書簡内容は、公開されたことで注目を集めていますが、ここ数年の間は断続的に対応してきた内容です。

肝要なことは、多くのステークホルダーと共に実現を目指す、グループが掲げる新中期経営計画の完遂であり、そこに向けて全事業会社がブレることなく取り組むことにあると考えます。このような変化が非連続であり予測困難な時代のなかにおいては、軸足が迷いなく固定されていることで、唐突なショックへのレジリエンス（強靭性）を備えることとなり、スピードをもつて対応や決断が出来るのだと考えます。まさに「基本の徹底と変化への対応」であり、このことは私たちグループの遺伝



的な強さでもあるはずですが。今は非常に難しい局面かもしれません。この先に必ずグループとしての成長と発展があると強い気持ちをもって行動をしていきたいと思えます。

生産性経営による 持続可能な企業経営

コ ロナ禍を乗り越え、持続可能な経済社会を実現するために

は、個別企業労使の信頼と協力を基盤とする付加価値生産性を追求していく労使の協議や対話が求められます。そして、これは組合員の頑張りで得られた成果を組合員に配分していくことが大前提であり、その正しい評価と処遇、そして安心して働ける職場環境が、企業価値を実感することとなります。今、グループ全体で取り組む、従業員エンゲージメントを意識した活動の根幹は、「働きやすい職場環境」としていくために、職場の問題を労使間での課題として一つひとつ取り上げ、解決していく。また、直ぐに解決できない課題についても誠実に対応していくことにあります。そして、それが労使協議を通じて継続的に行われる企業風土とその周知を図っていくことが重要です。「いい会社」とは、全社員が

同じ目的や目標のもと、社員の期待する環境と会社が提供する環境のギャップが少なくない状況で働けるように努力を惜しまず取り組むことです。コロナ禍を機に私たちグループ各社も、これまでに経験したことのない大きな変革への対応に直面しています。如何にして対応すべきかを考えたとき、私たちが克服しなければならぬことは「固定観念」からの脱却にあると考えています。一人ひとりが持つ主観的な考え方や意識、環境が変化する中でも変える事ができない固着した考えを払拭し変わることに無い商売の基本「お客様の



立場」で物事を考え、強い問題意識や目的意識を持って取り組むことが何よりも大切です。「涸れた井戸から水は汲めない」言い換えれば「満たされた井戸づくり」または「質の高い井戸づくり」に繋がる労使協働での「生産性向上運動」に、これまで以上に踏み込んだ対応が必要です。

企業価値向上への 取り組み

今

まさに求められるのは「ステークホルダーとの共感経営」です。2005年以降、国内では

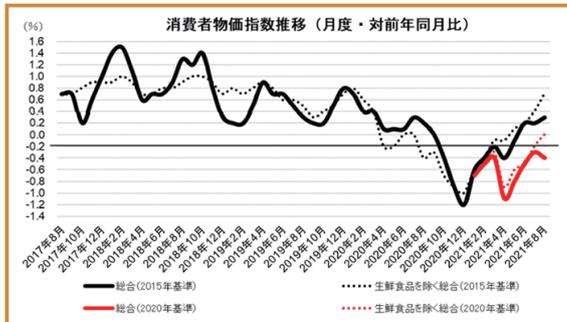
「会社は誰のものか」という風潮が広まり、コーポレートガバナンスコードなどが策定されるなど、それまでのオーナー経営から多くの企業が株主還元を意識した経営に緩やかにシフトしてきました。時代が移り変わる中で、ESG経営に代表されるよう「企業は何のために存在するのか」という価値観となり、現代の経営は多くのステークホルダーとの共感経営として求められ、それを評価されつつあります。私たちを取り巻く環境が変わっていくことに対し、私たち自身が自覚なく旧態依然のままであることは、自分たち自身の生活を脅かすこととなります。こ

れまでの経験や慣れ親しんだ仕事の仕方や考え方を変える、見直すことは大変なことであり、避けたいと考えるのが人の心理だと思います。しかしこれからは確実に変化のスピードは上がり、抜本的な変革が求められます。ダーウインは「種の起源」で「最も強い者が生き残るのではなく、最も賢い者が生き延びるのでもない。唯一生き残ることが出来るのは変化に対応できる者だけである」と記しています。企業も社員も「固定観念を捨て、世の中の変化、お客様の変化（消費行動の変化）に対応することを追求し続けなければ支持されることも成長することも、そして生き残ることもできない」という事です。

今年度についてもコロナ禍での特異な状況の中、加えてグループも大きな変革期に置かれるなかで交渉を迎えていきます。まだまだ、先々の見通しのつかない厳しい環境下での交渉となりますが、皆さんと共に一定の成果を目指して取り組んでいきます。引き続き、ご理解とご協力をお願いいたします。

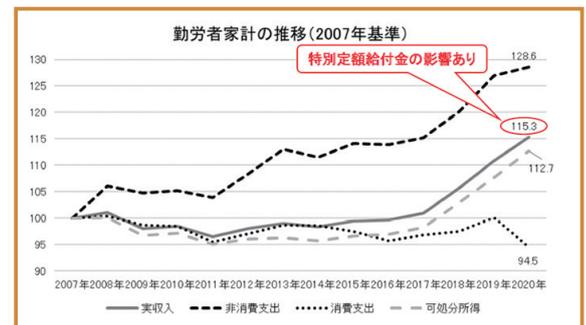
— 2022年度 春季労働条件交渉 —

取り巻く社会環境



1. 物価は大幅な上昇が予測される

2020年12月以降、物価は上昇傾向にあります。2021年10月時点では、総合で0.1%のプラスとなっていますが、菅政権による携帯電話料金の引き下げによる通信費の下落を除くと、消費者物価は1.5%上昇しています。直近では原油や食料品、建築資材なども高騰しており、2022年度は、政府プラス0.7%、民間プラス0.65%と予測しています。

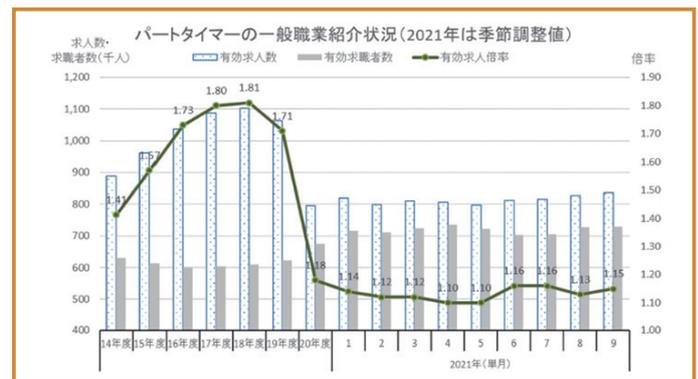


2. 実質賃金は全体として回復していない

一般労働者の名目賃金は、2019年度にマイナスに転じ、2020年4月以降は時間外手当やボーナスなどの減少によりさらにマイナスへ。また、2020年は特別定額給付金の支給により収入が増加していますが、消費には影響が少なく消費支出は低下しています。

3. 雇用情勢は依然厳しい

2021年度のフルタイムにおける完全失業率は2%台後半で推移し、有効求人倍率は1倍超えを維持していますが、雇用情勢は堅調だった2019年の水準まで達していません。またパートタイマーの雇用に関しては、新型コロナウイルス感染症の影響で求人数が減少しています。2021年3月の実績を見ると、生活関連サービス業や娯楽業、卸・小売りに関して新規求人が減少しており、業種により人材確保が厳しい状況にあります。



4. 企業収益

国内上場企業における2021年度4月-9月期の決算は、2020年度同期比で経常利益127.4%増、純利益157.8%増となり、4月-6月期に続き新型コロナウイルス感染症の影響で業績が大きく減少した2020年度の反動で大幅な収益増加傾向が続いています。製造業・非製造業で見ると、製造業は営業利益41.3%増、経常利益35.3%増となっており、非製造業は営業利益25.4%増、経常利益37.7%増で着地。いずれの業種においても低迷した前年度の反動もあり増収増益が予想されています。2022年度も前年ほどの伸び率にはならないものの、増収増益が予想され、業績は回復傾向にあると見込まれています。

5. マクロ経済は改善の兆し

個人消費回復には未だ届かず

2019年から2020年における日本の経済状況は、2019年9月まではプラス成長で推移していましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により消費や輸出が減少したことで、2020年度4月-6月期には実質GDPは前期比8.1%減、名目GDPは前期比7.8%減と大きく減少しています。「ウィズコロナ」「ポストコロナ」への対応をしつつ社会経済活動を引き上げていくなか、現状の個人消費は2020年対比では回復傾向にあります。2019年対比では名目・実質共に93%台となっており、新型コロナウイルス感染症拡大以前の水準までにはまだ回復していません。

2022年度の春季労働条件交渉がスタート。新型コロナウイルス感染症が未だ収束しないなか、今年度の交渉は今後の社会・経済構造の変化に対応し、今後想定される与件について労使で正しく認識し、協議していく事が重要となります。上部団体であるUAゼンセンの統一闘争方針に則り、セブン&アイグループ労働組合連合会が皆で統一闘争に参加し労働条件改善にむけた交渉に臨みます。

6. 長時間労働の是正は社会水準にはまだ遠く

2019年4月に施行された働き方改革関連法により、一般労働者の年間総実労働時間は1,978時間となり、22年ぶりに2,000時間を下回りました。2020年は関連法が中小企業にも適用された事や新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、1,925時間と昨年をさらに下回る結果となりました。一方UAゼンセン加盟組合では、2,009時間と未だに2,000時間を上回っています。また年次有給休暇の取得に於いても、一般労働者の平均取得日数10.1日に対し、UAゼンセン加盟組合は9.5日と下回る状況です。

《UAゼンセン統一闘争の基本姿勢》

1. 生活水準を維持し組合員の努力に総合的な労働条件向上で報いる
2. 組合員が安全で健康に働くことのできる職場環境を作る
3. 組合員が一丸となった闘争体制をつくる

《セブン&アイグループ労働組合連合会の要求の考え方》

1. 公正労働基準の確立を目指し、統一闘争に参加

毎年春の交渉に於いて、上部団体である連合・UAゼンセンの統一闘争に参加し、労働条件改善交渉に臨んできた。統一闘争により交渉力を高め、必要に応じた取り組み課題の改善を目指すものであり、交渉力のある相場形成グループが交渉力のない中小組合をリーディングすることで全体の底上げ・底支えを目指していく。今年度においても事業会社ごとの生産性指標の課題はあるが、労連全体で統一闘争に参加し、社会的賃上げ・役割の必要性を踏まえ、年齢層別水準や諸手当など項目別の課題を点検し、配分議論をしっかりと行ったうえで交渉に臨んでいく。

2. セブン&アイグループ労働組合連合会の統一要求

上部団体方針・社会環境を正しく認識し、各事業会社・労組毎の福利厚生面の条件格差是正を目指す

- ① 総実労働時間の短縮に向けた取り組みの推進
- ② 育児・介護休業法への対応（仕事と生活の両立支援）

セブン&アイ・ホールディングス 経営労使協議会 開催

2022年2月2日（水）、2022年度のセブン&アイ・ホールディングス経営陣との労使協議会を開催いたしました。例年、このタイミングで開催している協議会ですが、今年度は2022年春季労働条件交渉に加え、グループガバナンスや一部株主からの提案に対する対応などについて、考えを聴取、意見交換を行いました。様々な変化に見舞われる昨今、グループの持続的発展と成長について、それぞれの立場と役割のなかで健全かつ建設的な協議をすることが出来ました。今後も必要に応じて取り組んでいきます。

【開催概要】

1. 日時 2022年2月2日（水）13:00～
2. 場所 本部会議室（9階）※リモート併催
3. 出席者
【経営側】（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
 代表取締役副社長 後藤 克弘
 取締役常務執行役員 経営推進本部長 伊藤 順朗
 人事企画本部長 榎本 拓也
【労働組合】 セブン&アイグループ労働組合連合会
 会長 渡邊 健志 | 副会長 北山 淳
 副会長 寺岡 泰博 | 事務局長 小鷲 良平

【協議内容】

1. 2022年春季労働条件交渉
 - ・統一闘争について
 - ・取り巻く環境
 - ・上部団体方針
 - ・労連の考え方
2. 近況にあるグループの報道の件（アクティビスト案件、百貨店事業売却の件）
3. グループのガバナンスについて（ダイヤモンド連載・DX敗戦の記事）

【協議内容(要約)】

労 連	HD経営陣
<ul style="list-style-type: none"> ◎成長率、物価上昇率等の数値からも賃上げ根拠となる社会情勢にある。上部団体の統一闘争の考え方に則り、格差是正を目指した要求をしていく姿勢。 ◎各事業会社で置かれる状況は異なる。建設的な労使協議を行っていくので、尊重していただきたい。 ◎労連としては現況の実態を重く捉え、長時間労働の是正に向けた取り組みについて重点的に交渉を行っていく。所定労働時間以上に総実労働時間に対する認識を共に持っていただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎今交渉を取り巻く環境については認識を共にした。それぞれの事業会社がおかれる状況に応じて、労使協議を行っていただければと思う。 ◎長時間労働の是正に向けた取り組みについては、36協定などのルールも含め、過重労働を含めた現場実態・状況についてもしっかりと取り組んでいかなければならないと認識を新たにした。
<ul style="list-style-type: none"> ◎一連のアクティビストからの要求に対して経営層や実務者レベルで積極的且つ建設的な対話をしていくとしているが、ここに至るまでのアクティビストとの関係・対話はどうだったのか、今後、当グループとして、アクティビストに如何に対応するのか。 ◎当グループは、「信頼と誠実」を企業理念に置き、グループシナジーを發揮し社会に貢献できる持続可能な企業をめざしていく方針を掲げている。今回の内容は、一般に報道されているので、多くの組合員から不安視する声がある。表沙汰になった以上、労働組合としては「組合員への説明責任」がある、今後のグループ経営についての考えを伺いたい。 ◎経営としての判断は、法的許容を含めて専権事項として承知しているが、ここまでの持株会社としての指導によるものも結果としてあること、何より、この先の事業継続や雇用確保についてはしっかりと考えていただきたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎アクティビストの一連の報道は、HDから内容を発信したということではない。ここまでも継続的な対話を続けながら、中期経営計画の完遂という意向を丁寧に粘り強く伝えてきている。争点とされているのは実行スピードであり、多くのステークホルダーと共に進めていくという観点から、意識の差があり今回の公開書簡ということになったと認識している。 ◎現段階では決定している内容はなく、報道されていることもあくまで選択肢の一つということである。 ◎可能性を探るなかで、事業会社としてもより良い条件で、その先の可能性を図るということは経営判断として、常に持ち合わせていることだ。 ◎ただグループから切り離すということを決断するということではなく、当然、事業会社の将来も考慮することを含め、出来る限り善処していくという認識は共にあることを理解いただきたい。
<ul style="list-style-type: none"> ◎連日、週刊誌・特集記事が掲載されたが、企業ガバナンスが脆弱であれば、一般的に外部からの介入のターゲットにもなり易く、内部においては、経営への不安や不信に繋がる。 ◎このようなことは、直接従業員の目に触れ、世論を歪んで形成する。エンゲージメントを下げる大きな要因になっていることは否めない。 ◎どんなに立派な形のガバナンス体制をつくっても、組織内で機能しなければその役割を果たせないばかりか、社会からも従業員からも信頼を失うことになる。今後の対応について伺いたい。 	<ul style="list-style-type: none"> ◎これについては忸怩たる思いがある、古い仕組みの改廃には、当日のシステム構築を知る設計者などもすでにおらず、新しい顧客体験価値を生み出すシステムを作り出すなど、このミッションには大変な時間がかかる。 ◎グループが一つになって推進していかなければならないということから、戦略本部を立ち上げて取り組みを進めてきたが、進め方を見直した方が良いのではないかと議論になり、第3者機関に委託して調査を行った。 ◎この経過自体はグループガバナンスが機能しているということだと思っているが、調査報告書が流出しているということについては経営陣も大いに反省しており、再発防止にあたっていく。

日程：2021年10月7日(木) 会場：東京・上野東天紅 ※Zoomによるリモート開催

【2022年度活動の柱と心構え】

組織改革
組織に活力を創出させ成長や発展を促す「魅力や価値を生み出す活動」

意識改革
改善行為や組織堅持に繋がる「問題意識を持った活動」

活動改革
課題の本質や現場の実態を正しく認識する「組合員に近づく活動」

2022年度活動スローガン

想像力
+
徹底力

共感の輪を抜け、
あす
未来を共創できる組織へ

第52回定期中央大会



【IY VISION 2025実現に向けた4つの挑戦と2022年度重点活動】

挑戦Ⅰ：組織力を高める

- ・グループ×ゾーン体制による組織運営の強化
- ・支部執行委員長制と支部の基本スタイルづくりを通じた「一支部一組合の確立」
- ・「IYユニオンカレッジ」を通じた人財育成
- ・環境変化に対応したコミュニケーションネットワークづくり

挑戦Ⅱ：機能性を高める

- ・組織一体となった労使協議会・懇談会を通じた経営参画
- ・コンプライアンス(法令遵守)とルール(就業規則・社内規程)を守る環境づくり
- ・将来を見据えた新たな制度づくりに向けた検討・協議
- ・「改善＝工夫」運動の深化による生産性向上・意識風土改革

挑戦Ⅲ：社会性を高める

- ・組織内議員との連携による政治活動への理解と参画
- ・政策実現に向けた政治活動の日常化
- ・SDGsを踏まえた新たなIVY活動への取り組み

挑戦Ⅳ：連帯感を深める

- ・環境変化とニーズに対応した新たな福利厚生に向けての検討・協議
- ・上部団体「UAゼンセン・セブン&アイグループ労働組合連合会」との連携
- ・健康経営の推進に向けた検討・協議



上期活動報告

◆支部大会

定期中央大会で決議された2022年度活動方針やゾーン活動方針をもとに組み立てた上期支部活動計画と上期支部活動予算について各支部にて支部大会を開催しました。



◆支部座談会・支部労使協議会

現場で起きている課題・問題や年末年始の繁忙期に向けた労務・就業管理について支部座談会で話し合い、支部労使協議会にて改善・解決に向けた協議を行いました。



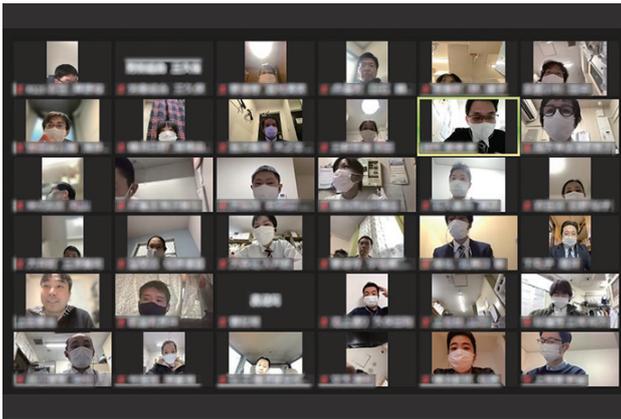
◆冬のIVY募金活動

冬期一時金支給式の開催時期に合わせて、募金活動を行いました。集められた募金は商売をさせていただいている地域社会への貢献活動として地域福祉施設などに寄贈しています。



第15期活動スローガン

「やり遂げよう！」
～みんなで一緒に目標達成！次の一歩へ！！～



第15期(2022年度)

直近の活動

今期(第15期)は、全員が協力して一緒に業務、会社方針の理解、そして組合活動を「やり遂げる」ことが、会社再生、組合員の生活向上の絶対条件であるという認識で活動を進めています。

■第15期これまでの主な活動
(2021年10月～2022年1月)

■第15期定期中央大会を
リモート形式で開催

- と き…2021年10月15日(金)
- と ころ…東天紅上野本店(ホスト会場)
- 出席者数…代議員52名
- オプザーバー38名
- 中央役員47名

- ・ご来賓2名 計139名
- ↓すべての議案が可決・承認されました。

■会社との協議

◇経営労使協議会等にて、主に以下の内容について協議を行いました。

- ・今後の事業計画、出退店計画について
- ・評価制度、職責内等級制度、パートナース社員、資格取得補助をはじめとした人事制度
- ・冬期一時金
- ・休日取得、年間総実労働時間短縮に向けた就業KPIの達成
- ・パートナース社員労働時間
- ・現在の現場の状況、組合員の声について
- ・新型コロナウイルス感染症に関する対応、組合員の声
- ・年末年始の勤務に関する確認
- ・育児、介護休業法への対応

など

■組合会議

- ・三役会議(3回)
- ・中央執行委員会(4回)
- ・支部役員会議(1回)
- ・Web組合員集会(12回245名参加)

■その他

- ・デニーズ店長対象就業アンケート(回収率93・6%)
- ・賃金・資産形成オンラインセミナー(75名参加)
- ・オンライン台湾スペシャルツアー(19名参加)
- ・「セブン&アイ・フードシステムズの森」森林整備協定締結式および活動開始式
- ※労働組合のサステナブル活動の一環として、会社と協同で森づくり活動を実施



第42回定期中央大会



《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〕今年度重点活動

（1）組織強化

旧IY 20店舗に支部を結成する。また、支部ごとにイトーヨーカドー労組との連携の在り方を模索しながら、1事業所内での活動を推進する。

（2）パートナー委員（支部委員）の任命

パートナー組合員のお世話役として支部委員を各支部1〜2名選出。支部オフサイトミーティングやレクリエーションの開催を支部長と協力しておこない、パートナー組合員の参画を推進する。支部長が任命し中央執行委員会にて承認する。

（組合規約第38条）支部委員は支部長が組合員25名ごとに1名程度の割合で任命する。

（3）コミュニケーション活動

オフサイトミーティング……月に1回開催。お店での困りごとや組合員の声を話し合える場とする。

レクリエーション……今年度のセルフレクは組合員一人でも利用可とし個人の余暇の充実にも交付金の補助を行う。

〔2〕新役員選出

中央役員選挙において新役員2名が信任されました。

- ・長谷川 和彦さん
- ・内田 由衣さん

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）



◆エンゲージメント向上委員会

エンゲージメント向上を目的とした委員会を発足。組合役員も委員会メンバーとして会議に参加し従業員の声を伝えエンゲージメント向上に取り組んでいます。





サンエー労働組合
中央執行委員長
今泉 雅博

活動スローガン
「全員参加型の組合組織へ」

サンエー労働組合第三十六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として、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。

「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！

まず初め約一年半のコロナ禍、緊急事態宣言下や蔓延防止等重点措置の中で地域のインフラとして常に前線にてエッセンシャルワ

と き:2021年10月21日(木)
と ころ:イトーヨーカドー石巻あけぼの店

**地域・地元・石巻に根付いた
企業を目指していこう！**

カーとして働いている組合員の皆様に感謝申し上げます。
直近ではワクチン接種が進み、今後生活環境はアフターコロナではなく、ウイズコロナとしてスタートをしていく事だと思えます。この1年半で大きな打撃を受けた産業もたくさんあります、外食産業、旅行産業など様々など少なからず影響がでました。我々食品スーパーは幸いにも、肉食・中食と伴って数値は堅調でありましたが、一回りした夏以降はサンエーも昨年比・予算比達成が厳しくなっております。
我々組合員一人ひとりが更に経営意識を高めて全員で業績回復に努めていきたいと思います。

現在我々を取り巻く環境はウイズコロナ他にも少子高齢化、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。
現に職場でも年々平均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、サンエーという会社を長く支えていただいています。
会社を未来永劫存続させるために若手の教育や皆で多能工化を推進し、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たいと思います。
また現在雇用が厳しい中での施策として、会社が推奨しているAIが我々のフォロワーをする仕組化が進んでいます。加工食品・デパートのAI発注、惣菜部のAI製造計画。生鮮各部署での中鮮度AI計画発注など生産性の観点からどんどん進化していきます。
それらの施策を活かす為に必要な事は、我々の前向きな意思及び従業員一人ひとりのやる気だと思えます。会社が大きく環境を変えようとしている中で我々が対応・順応していかなければなりません。今後ますます会社は変化していくと思えます。組合員全員が意



被害が全国各地で発生しております。昨年は東日本大震災から10年の節目の年と

識をもつて取り組んでいきたいと思います。更に全社会議やブロック会議などはズームアプリでの共有ツールが主流になっていきました。生産性向上の一環として活用していきましょう。
また、環境・自然災害も毎年のように猛暑・台風・豪雨・暖冬・大雪などによる災害・

なりましたが、もう一度、原点に立ち返りまして防災意識をひとり一人(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は一定の支持があります。直近でも北は北海道、南は沖縄まで首都圏でも先日震度5の地震があったばかりです。現在社員は安否確認ツールが開始しますのでご確認の上ご活用ください。



2022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たいと思います。

■「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！

■「地域密着」石巻に根付いた企業を目指していこう！改装以降客数が大幅に伸びました

●しかし常に進化し挑戦する姿勢を忘れないよう、昨年より個店販促「サンエーの日」を実施。今の時代に逆行し、デジタル販促ではなく紙面販促にて広域に価格訴求+地場商品地域商品を全面に打ち出した広告構成にて数値面の結果も現状ついてきています。4月には移動販売「とくし丸」も開始しました。石巻では初号機となっています。買物難民と呼ばれる方々に地域貢献も踏まえた上での取り組みです。まだまだ手探り状態ではありますが、今後は2号機、3号機と増やしていけたらと思います。最後に来年の7月には第26回参議院議員選挙があります。私たちの代表「かわいたかのり」をサンエー組合員の団結力にて勝利に結びつけていきたいと思います。

生産性運動の三原則

雇用の維持・継続	現状の各部の適正人員を把握し人材雇用の維持・継続を労使間で協議
労使協議	組合員の声、ダイレクトコミュニケーションにて問題提起課題問題は積極的に相談し、労使にて改善策を協議
成果の公正な配分	我々企業は慈善企業ではありません。一人ひとりが数値改善意識をもって業務に取り組み権利を主張しましょう！

第39回定期中央大会報告

10月22日（金）クオースパル新潟にて、第39回定期中央大会を開催いたしました。新型コロナウイルス感染症防止対策を徹底し少人数での開催となりました。大会には当社取締役社長長谷川様、代議員13名にご出席いただきました。

大会冒頭、曾山委員長より「コロナ禍の中お店を閉めることなく営業できたことに感謝申し上げます。来年2022協力をお願いいたします。」



年「丸大商店」立上げから70年を迎えます。長い歴史の中先輩や私たちがお客様から信頼を獲得しご来店いただいていることは胸を張れることであり、次の代までお店を存続させお客様に購入の場を提供していくことは大事な使命です。昨年の組合活動はコロナの影響で例年とは異なる活動となりました。「良い会社とは働く人が期待する環境と会社が提供する環境のギャップが少ない会社である」と言われます。みなさんの声は働く環境を良くする第一歩です。労働組合もそのギャップを埋めていく活動をしていきます。ぜひみなさんの声を聞かせていただき、丸大で働くことに「喜び」「楽しさ」「やりがい」を感じることができるよう改善してまいります。との挨拶がありました。

また、提案した5議案について満場一致により可決いたしました。今年度から執行部4名体制となりますが、より協力体制を強化した組合活動を行ってまいります。

2022年度活動方針

『労働条件向上には業績改善が必要！』

『労使協働で丸大再生を目指す！』

1. 業績改善と働きやすい職場づくり
2. 就業改善を通じて自分時間を確保
3. チャレンジし自分自身の成長につなげる
4. 楽しめる企画で交流を促進、余暇の充実

上期活動報告

【労使協議会】

11月22日（月）、1月24日（月）労使協議会を開催いたしました。年末年始・繁忙期の営業体制や就業管理について、現場の課題や組合員の意見などを話し合い改善に向けた協議を行いました。

【丸大70周年】

丸大商店立上げから2022年で70周年を迎えるにあたり、第一弾企画として、組合新聞『輝き新年号』の中で70周年にまつわる新春お年玉クイズを実施いたしました。組合員のみなさんから合計48件の応募がございました。

【単組企画】

お買い物キャンペーン2022において、『全丸大労働組合コース』を2コース企画いたしました。多くの組合員のみなさんにご参加いただきました。全丸大労働組合コースには合計134件の応募がございました。





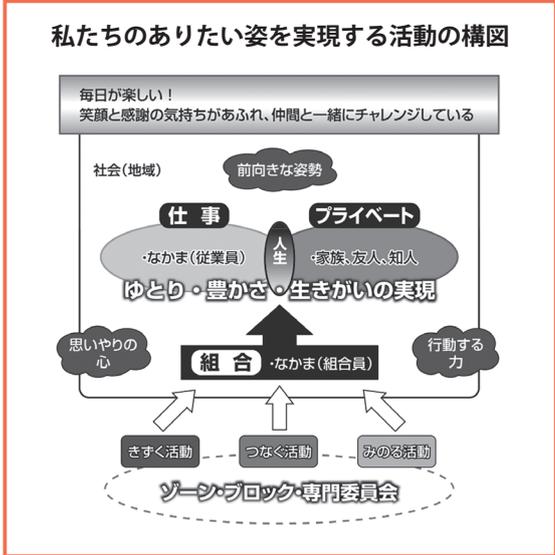
日時：2021年10月21日(木)
 場所：(株)ヨークベニマル本社 大会議室
 ※大会議室と各ゾーンの旗艦店の会議室をつなぐリモート開催

セブン&アイグループ労連の皆さん、こんにちは。
 さて、私たちヨークベニマル労働組合は第47回定期中央大会を開催し、全ての議案が承認され、新たな活動の1年がスタートしました。今期は『なかまのこころをつなぎ、私たちのありたい姿へ』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



第47期活動方針

なかまのこころをつなぎ、私たちのありたい姿へ



を進めていきます。
 私たちのありたい姿は、2020ビジョンで描いた「毎日が楽しい！笑顔と感謝の気持ちがあふれ、仲間と一緒にチャレンジしている」です。現状、先行きが不透明で、厳しい環境が続く中でも、一人ひとりが考え、知恵を出し合い、みんなで行動を起こしていかなければなりません。その中で大切なことは、共に喜び、共に悩み、共に悲しみ、そして一人ひとりの幸せや痛みを分かち合う心であり、なかまと手を取り合いながら、常に見据えて行動していくことが大事だと思います。

「この会社で働いて良かった」、「この会社で働いてみたい」と実感できる私たちの会社・組合を創り上げるのは私たち一人ひとりの心(想い)にあ

ります。
 今年度はライフフーズ労働組合との統合から、働くなかまの輪が大きくなる年になります。それぞれ積み上げてきた歴史と伝統を重んじ、お互いに寄り添う(心に触れ合う)関係を大切にしながら、さまざまな活動を進めていきます。今年も一年、宜しくお願い致します。

今年の重点活動

- ・組合員どうしのコミュニケーションを深める活動の推進
- ・**支部大会・支部座談会の開催**
- ・労使協議会、組合活動の情報を共有し、組合員の声を吸い上げる
- ・**「ブロック会議の開催」**

労使協議会の報告と、今後の活動計画の共有や立案・軌道修正

なかまのこころをつなぐ、新たなイベント活動を進めよう

《県南ゾーン》 開催日:2021年11月

芸術の秋!?私の支部 ○○さん 似顔絵大会

私の支部の「○○さん」!

ベンネーム 佐々木 任さん

私の支部の「○○さん」!

ベンネーム めぐみさん

私の支部の「○○さん」!

ベンネーム 笑顔最強さん

支部のなかまを似顔絵で表現し、なかま同士のつながりを深めるイベントを開催しました。ユニークな作品をはじめ、個性あふれる作品など多くの似顔絵を描いていただき、加えてこの企画をきっかけにコミュニケーションを交わすきっかけにもつながりました。今後も計画立案を含めて、「全員参画型」の活動を進めて参ります。

コロナ禍でも、みんなの工夫で出来る活動を進めよう

《山形ゾーン》 開催日:2021年11月

藍染体験教室

組合員の声を活かし、みんなの工夫と協力で開催できました「藍染体験教室」。感染防止対策を講じるため、小規模単位の参加人数で開催日を分け、より多くの組合員に参加して頂きました。

今後も「参加して良かった、楽しかった」と思える活動をみんなで考えて進めていきます。

2022年度スローガン

Akachan Honpo Union

全進・前進・漸進

さらに善進!

～全員で前を向いて進歩しながら更なる高みへ～



味志社長 ごあいさつ



中野中央執行委員長

組合員全員で前を向いて進歩しながら更なる高みを目指す為に、昨年度のスローガンに更にもう一つの善進「ぜんしん」を追加。

第43回定期大会



赤ちゃん本舗
労働組合

2021年10月の定期大会に於いて本部プロック長中央執行委員として、物流センターシニアスタッフの綿本泰孝を選任。現場の声を直接届けてもらっています。



物流センター分会 新設

活用することで、感染防止・移動負担の軽減につながり、コミュニケーションが活発化。以前より組合員からの声を多く収集できるようになりました。



全分会にタブレット導入

このスローガンとシンボルマークに込めた思いを胸に、組合員全員に一致団結を呼びかけました。

40周年記念事業である単組シンボルマーク・ロゴに込めた思い
①未来に向かって大きく羽ばたこう
②今を必死に飛び続け自変を生もう
③不死鳥のごとく倒れても挫けず、みんなのために継続する強い意志をもつ

上期重点活動報告

◆8/26 待望の!! 新入社員研修

コロナ禍において昨年実施できていなかった新入社員研修を1・2年目社員を対象にZOOMで実施。労働組合の意義や活動内容等の研修を実施した後は、交流を深めるために「オンライン琉球村ツアー」へ参加!全員でシーサーに色付けをしたりカチャーシーを踊ったり、楽しい時間を過ごし親交を深める事が出来ました。



◆今年もやります!! 絶対!アカチャンホンポ

「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買キャンペーンを実施します。また商品や店舗に対する意見も併せて収集し、更なるサービスレベルの向上につなげていきます。



◆12/7 物流視察 現場確認!!

20年10月から稼働した自社の物流施設へ、労働組合として初めて視察を実施しました。店舗で働く仲間たちと、全く異なった環境で働く仲間たちの現場を確認することにより、労働組合としての課題ややるべき事が更に明確になったと感じています。



◆ちなみに……コロナ禍でも工夫し、各支部ではコミュニケーションを図っています!

オンラインも駆使し、歳末大感謝ビンゴ大会!!



感謝・労いのギフトでモチベーションアップ!!



定期大会報告

第18期活動テーマ

「現状を正しく捉え、未来を描く」

定期大会では、ご来賓に渡邊会長、林社長、かわいたかひり議員をお迎えし、第18期の活動をスタートしました。

労働組合として第16期に掲げた5カ年計画の中期ビジョン「一人ひとりが輝ける誇りを持って働ける真のチームへ」をベースに、私たち一人ひとりの「めざす姿」を実現するための活動を毎年積み重ねてきました。

中期活動計画の3年目となる今期は、活動テーマを「現状を正しく捉え、未来を描く」とし、「会社のめざす姿を正しく理解する活動」と「個人の成長につながる活動」の2つの活動を重点項目におきながら取り組んでまいります。

第18期 重点活動

①「会社のめざす姿を正しく理解する活動」

「安定した経営基盤の確立に向けた」意見提言や風土醸成

（めざす姿）

- ・優良企業、健全な経営状態
- ・会社のめざす姿が共有され、同じ方向を見て仕事ができる状態

★私たち一人ひとりが主体的に行動を起こす状態にするためには、会社の現状と目指す姿への「理解↓納得↓共感」が必須であると考え、まずは会社の現状と課題、展望について「正しく理解」できる活動を進めます。

②「個人の成長につながる活動」

「成長につながる研修機会の創出」

（めざす姿）

- ・なりたい姿が描け、キャリアプランに応じた学びがある

★個人の能力や意識・行動に変化をもたらすセミナーや研修など、組合員にとって参加しやすい環境整備を重点的に推し進め、組合員全員が「今日より明日、明日より明後日」といった個人の成長を「ワーク・ライフ」を問わず実感でき、企業としての成長を実感できる活動を進めます。

理解 → 納得 → 共感



上期重点活動

①「会社のめざす姿を正しく理解する活動」

↓冬季賞与支給についての役員向け「オンライン勉強会」の実施
(21年11月)

冬季賞与支給の前に当社の業績を正しく理解する必要があると認識し、財務諸表や他社の事例を踏まえながら丁寧な解説を実施しました。

②「個人の成長につながる活動」

↓未来百貨店@ユニオンプロジェクト
第IV期 スタート
(22年1月～8月)

前期から始動し、支部を超えたメンバーが当社の「未来」について企画立案し、経営陣に提案までを行う「未来百貨店@ユニオンプロジェクト」の第IV期がスタートしました。前期までの活動からさらに内容を磨き、異業種交流、ビジネススクールでのアカウンティング研修、会社経営幹部との交流などを取り入れ、充実したカリキュラムを実施します。

↓オンライン英会話・中国語／
オンライン韓国語教室スタート
(21年10月)

英会話・中国語は受講時間・場所を自由に選べるマンツーマンレッスンで、忙しい中でも参加しやすい企画になっていきます。韓国語教室はプライベート充実を意識した新しい取り組みとして、音楽やドラマなどをきっかけに、語学を始めたチャレンジに繋がっていくことを狙っています。



↓GLOBISビジネススクールへ派遣
(22年1月～3月)

実践的なビジネススキルを習得することで個人の市場価値を高めることを目的にしています。ビジネスの体系的な知識を習得することで経営視点での考え方を身につけることを目指します。論理的思考の育成により社内でのリーダーシップを発揮し周辺社員のロールモデル化としての人材育成を目指しています。

↓ダイバーシティの理解促進
(21年8月)

多様な人材が働きやすい環境づくりの一つとして「仕事と介護の両立」の理解促進につながる活動を実施しています。

- ・「仕事と介護の両立実態アンケート」を実施し、実態に則した内容の「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を作成
- ・組合支部役員向けに専門講師による両立支援セミナーの実施
- ・組合ホームページにて介護についての考え方や制度について労使で説明動画をシリーズ配信



2022年度活動と統合



こんにちは。ライフフーズ労働組合は、第34回定期中央大会が活動方針を決める最後の大会となる予定です。第1号議案では、「労働組合の解散・統合」を進めていくことが確認され、12月の職場委員会議で組合統合の意義やスケジュール等を説明しました。組合員さんからは、まずは会社が一緒になることへの不安があり、実際に一緒になった場合の疑問点が多く出しましたが、不安・疑問点の解消と併せて、会社が統合することでのメリットもしっかりと伝え、不安だけではないに進まないこともお伝えさせて頂きました。2月の臨時中央大会で、「ヨークベニマル労働組合との統合」を決議する

ことになっていきます。2021年の2月4日の(株)ライフフーズと(株)ヨークベニマルとの会社統合発表以降、1年間は会社統合における会社と組合の協議・確認、また、会社統合プロジェクトの進捗確認に組合も出席させて頂くなど、ライフフーズの組合員(従業員)にとっては統合一色の一年でした。会社は2022年3月1日、新生ヨークベニマルとしてスタートします。「いざ、ワンチーム!」「We're the ONE」のスローガンのもと、(株)ライフフーズが培ってきた食品製造の強みと、(株)ヨークベニマルの売力や力を互いに影響し合い、高め、新たなステージへと進化すべく「日本一の製造小売りを目指して」共に取り組んでいきます。互いの会社制度もまだまだ確認する点が多いことや、統合後の課題に対応するために、労働組合の

統合は2022年10月を目標に進めていきます。それと並行して、労働組合の統合の準備と、解散に向けた組合員さん向けのレクリエーションや感謝の集いを計画しています。コロナ禍の影響で、なかなかリアルでの提案を計画し実行することができていない状況ではありますが、残りの期間で組合員さんに提案できるものを模索し実行していきたいと中央執行委員はじめ強く思っております。また、「かわいたかのり」本番の年でもあります。入会カードも何とか目標数のご支持を頂きましたが、定着活動を続け、ライフフーズ労働組合として最後の年度に悔いの残らぬよう一人ひとりが、「かわいの輪」を当日まで広げられるように活動していきます。



最後に

今回の労働条件闘争では、昨年に引き続きヨークベニマル労働組合と一緒に議論しお互いにとって先に繋がる要求を共にさせて頂きました。ヨークベニマル労働組合とは今後もより一層連携と時には意見がぶつかることがあったとしても、その議論が終われば「No side」のポリシーで、より良い労働組合の実現のために互いに切磋琢磨し臨んでいきたいと考えております。





第19期定期大会報告

第19期定期大会の開催にあたり、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。

昨年度から続く新型コロナウイルスの影響により、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ます。

今大会は議長団と一部執行役員のみが会場に集まり、リモートで大会を開催いたしました。

安藤社長には会場にお越しいただき、講演を行っていただきました。

第19期活動方針

ロフト労働組合の第19期活動は「全ては魅力ある人と未来作りのために」をテーマに掲げ、前期に挑戦した経験をふ



執行委員長 挨拶



安藤社長 講演



定期大会 集合写真



東京会場の様子

第19期活動内容

まえ、その活動を進化させていくこと、前期に成し遂げられなかった計画を継続しさらに新しいことに挑戦していきます。活動を通じて組合員一人一人が「自分事」として捉える機会を作り、「魅力ある人」として成長し、一緒に明るい未来を作っていくと考えると、一緒に明るい未来の成長を組織の成長につなげ、人と人がつながる活動を皆で行っていきます！

「個人の成長」……個々が知識を習得し、皆と共有し、共に成長する。

「組織の成長」……組合員同士が自由に交流し、つながりを広げる。

「未来を守る」……(株)ロフトで働くことの価値を向上させる。
 「未来へつなぐ」……「一人はみんなのために、みんなで未来のために」身近なSDGsにつながる社会貢献活動に取り組みむことで個々の成長を目指します。そのきっかけをつくる「ミライカイギ」、今年3カ年計画の2年目「OUR SDGs」を実施します。

第19期これまでの活動

- 10月 新任役員研修
 - 11月 全組合員アンケート
第1回支部長会議
オンラインレクリエーション
第1回チームミーティング
第1回ミーティング
 - 12月 第2回チームミーティング
 - 1月 LINE公式
式アカウン
ト開設
- ※ミーティング、研修等、全てオンライン開催



オンラインレクリエーション
お坊さんの説法を聞く



繁忙期の差し入れやあみだくじなど各支部職場区の組合役員が創意工夫をして実施



と き：2021年10月19日(火)13:30～15:30 ところ：AP市ヶ谷5階ルームD

第19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症対策の観点から100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、前期まで執行委員を務めていた太田が副委員長として信任されました。今期から副委員長2名体制となったので、4役員制を活かし、組織力を強化した組合活動を行っていきます。

また、執行部が提案した2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

プ労働連合組合会長の渡邊様、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】

10月21日(木)に経営協議会が開催されました。主な議題としては、組合側からは、今期の活動方針について会社側に説明し、会社側からは、下期営業施策についての説明がありました。

また、組合側から「新規出店店舗について」「来年度の新卒採用の状況・中途

採用について」を会社に質問し、それぞれ回答を頂きました。

【執行部研修会】

12月7日(火)・8日(水)2日間に亘り、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、今期のアクシヨンプランを策定しました。また、鳥羽田委員長が講師となり「法的側面から見た当組織の課題と今後の活動に向けて」というテーマで単組を取り巻く環境の説明や今後の課題解決に向けた協議を行いました。

2日目は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。



第19回 シエルガーデン労働組合 定期大会



■2022年度 人事労務ウェビナー

日時：2021年12月 6日（月） 参加人数：29名

目的：働き方の多様化、労務構成変化、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人事処遇制度の改定の必要性が高まっている。直近の法改正、現状と今後考えられる職場課題を中心に次世代を見据えた制度構築を考える

- 内容：**
- ・人事労務・労働法をとりまく状況
 - ・働き方改革以降の整理と各社の課題の共有
 - ・均等処遇問題について
 - ・高齢者活用についての課題共有と対応策
 - ・職場のジェンダー平等の推進
 - ・仕事と生活の両立支援の取り組み(男性の育休/副業・兼業問題)

講師：あした葉経営労務研究所 本田 和盛氏



■お買い物キャンペーン2022～途中報告～

目的：コロナ禍でより加速している社会環境の変化に対しより一層の生産性向上にむけた取り組みが求められる中、グループ労連に集う組合員全員でお買い物を通じてグループを支え、また自社やグループ企業の良さを再認識する事でエンゲージメントの向上を目指す

期間：2021年12月 1日（水）～※単組により企画終了期間が異なります

web応募件数（2月7日現在）【労連目標件数：45,370件】

組合名	応募件数	組合名	応募件数
IY労組	3,247件	AH労組	94件
7FS労組	387件	SS労組	381件
YO労組	216件	LF労組	15件
MD労組	11件	LFT労組	394件
SAN労組	20件	SHG労組	5件
YB労組	60件	労連合計	4,830件※目標比10.6%

ご応募ありがとうございます！ 当選者の方への賞品のお渡しは3月下旬を予定しております。



■「ハートフルサタデー」献血への取り組み

目的：新型コロナウイルス感染症の影響を受け、例年以上に献血に参加する方が少ない厳しい状況にある。セブン&アイ労連では、ヨークベニマル労働組合が毎年参加参画している献血活動「ハートフルサタデー」と連携し、労連加盟組合の皆さんと共に献血活動に取り組み、グループ労連みんなで社会貢献活動を実施

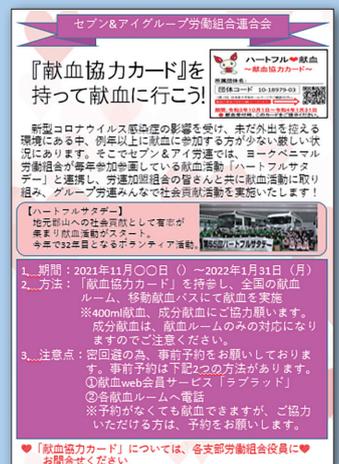
期間：2021年11月～2022年 1月31日（月）

労連献血協力者実績

※11月より全国で献血協力カード活動実施

月	実績（400ml）
11月	3人
12月	11人
1月	40人
合計	54人

今回、献血協力カードを通じて全国で献血活動を実施する初めての試みでした。福島、関東、関西など全国様々な地域の組合員の皆様にご協力いただきました。献血活動へのご理解とご協力に感謝申し上げます。ありがとうございます。





Vol.31

令和4年3月10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

セブン&アイグループ労働組合連合会