

仲間の議員を通じて私たちの暮らしをより良くしよう!

～働く仲間の笑顔のために～私たちの代表「田村 まみ」の活動



田村まみ議員

イトヨーカドー労働組合は上部団体であるUAゼンセンと連携し、私たちの代表「田村まみ」を通じて「流通産業の健全な育成と発展」「流通産業とそこで働く労働者の社会的地位の向上」「組合員の豊かな暮らしと幸せ実現」に向けて活動を進めています。

私達が日々の仕事や生活のなかで実感する様々な課題は、政治とつながっています。そして、それらの課題解決には私たちの「声」が必要です。

### 第213回通常国会が召集～働く仲間の「声」を政策・制度に反映させる



今国会でも厚生労働委員会に所属し、働く者の視点に立つ政策実現にまい進する田村まみ議員

#### 持続的な賃金引き上げ実現へ向けて ～政府に環境整備の必要性を提起

1月26日(金)に第213回通常国会が召集されました。今国会における最大の課題の一つは、「昨年を上回る賃上げ実現のための環境整備」です。田村まみ議員はUAゼンセンと連携し、持続的な賃金引き上げ実現を目指し、武見敬三厚生労働大臣に対し、政府による積極的な環境整備の重要性を訴えました。

また、田村議員は今国会のなかで、とりわけ「年収の壁」問題の解消や介護従事者の処遇改善など、UAゼンセンの仲間の働き方や生活に直結する課題の解決に力を注いでいきたいと想いを強く語っています。

「まみに聴かせてキャンペーン」開催中

～私たちの声を「田村まみ」に直接伝えよう!

開催期間:2024年6月30日まで

現在取り組んでいる「まみに聴かせてキャンペーン」は、仲間の組合員が普段感じている困りごとを私たちの代表「田村まみ」に直接伝え、政治の場で解決を目指す活動です。4月17日(水)時点でUAゼンセンとして3,215件の意見が寄せられており、寄せられた意見に基づき、田村まみ参議院議員は国会で質疑を行っています。更には、UAゼンセン全体の運動として、国や地方自治体への要請活動も行われています。

イトヨーカドー労働組合としては2024年4月～6月を重点取り組み期間と設定し、声を集め、UAゼンセンにて田村まみ参議院議員に託す政策を取りまとめます。

皆さんもこのキャンペーンの意義をご理解いただき、イトヨーカドー労働組合の組合員の「声」を政治の場に届けるため、参加と参画をよろしく願っています!

例えば、このような「声」が寄せられています

#### 雇用について

・年収の壁があるために、時給アップでパートさんの労働時間が減り、店舗の人手が足りません。法律を変え何とかしてください。

#### 働く環境について

・従業員を大声で呼び捨て、容姿や年齢の侮辱・・・などのカスハラ。お客様は神様ではなく店員と対等であることを知ってほしい・・・。

・薬価が安く不採算になった薬の供給が不安定になり、医薬品流通に携わるすべての労働者が疲弊しています。辞める人も増え、業務量が増加しています。

#### 介護・医療・福祉について

・診療報酬・介護報酬は公的価格であるため価格転嫁が出来ません。処遇改善を!!

公式SNSで最新情報をチェック!



まみに あなたの声を聴かせてください  
聴かせてキャンペーン

2024年6月30日まで

あなたの声を募集中!!  
詳しくはこちら▼



活動の探索と深化 合言葉は「何のため、誰のため」

さんか

# SANKA!



～2024春季労働条件交渉妥結報告～

## 一人ひとりが考動し、 IYの将来を切り拓いていこう

VOL.  
553

令和6年5月10日(金)発行

### INDEX

- 02 中央執行委員長あいさつ  
2024春季労働条件交渉の歩み
- 06 要求内容決定までのスケジュール
- 07 2024年度臨時中央大会
- 09 団体交渉
- 10 妥結内容
- 17 2024年度第2回全国支部執行委員長会議
- 19 2024年度第1回ゾーン労使協議会  
2024年度第2回支部座談会・支部労使協議会
- 20 2024年度第2回全国支部執行副委員長(パートナー組合員)研修会、  
北朝鮮による「日本人拉致被害者全員の一刻も早い救出!」を求める請願署名、  
2024年度アニバーサリーメッセージ
- 21 第13回日産ふれあいロードレース、  
2024年度冬のIYV募金活動、  
支部解散式
- 22 Web!SANKA!リニューアル特集
- 24 田村まみ議員の活動



IYISMとはIY主義であり全ては商売の原点です。  
I=挨拶(あいさつ)「挨拶は、相手に心をひらくこと。「挨拶」は相手に近づくこと=礼儀  
S=躰(しつけ)自分の身を美しく見せるという意味。自身を愛することは自信  
M=身嗜み(みだしなみ)容姿・服装・言葉遣い・態度を正すこと=心掛





# 2024春季労働条件交渉を振り返って



イトーヨーカドー労働組合  
中央執行委員長 渡邊 健志

## 2024春季労働条件交渉の経過と妥結について

2023年11月より2024春季労働条件交渉(以下、春闘)に向けた執行部内での議論がスタートしました。その後、機関会議にて意見集約を行い、2月の臨時中央大会での議案承認を受け、会社経営との事務折衝・交渉を経て、3月13日(水)のヤマ場にて妥結に至りました。

現在、日本国内に於いては、3年以上に渡る新型コロナウイルス感染症の長期化と、国際紛争を発端とするエネルギー価格や原材料費の高騰が国内経済に大きな打撃を与えており、これに加え、恒常化している人材不足が産業全体の経済活動を制約する要因となっています。この現状を打破すべく、日本政府は環境変化に対応するための重点施策として、これまで30年近く停滞してきた賃金水準の引上げに2023春闘より動き出しました。その動きも2022年秋頃より、過去になく早い段階と頻度で政労使による協議が行われました。これは国内経済の好循環を実現していかなければ、益々国際的な日本の位置づけと価値を引き下げることになり、そのことが今以上に産業や企業の損失に繋がるということが明確に見えているからでもあります。その状況をいち早くキャッチし各産業が「早めに、より高く、より広く」というスローガンのもと、昨年にも増して今年は春闘のヤマ場とされる3月13日(水)を待たずして、業績好調な各産業の大手企業を中心に、満額回答や要求以上の回答が相次ぐことになりました。この背景にあるのは、日本政府からの強い要請などの要因もありますが、最大の理由は今後一段と深刻な担い手不足に直面することが避けられないことです。つまり、昨年から今年にかけての賃上げは、企業の先々の担い手を確保し育成していくための「人材の定着と採用力強化」への先行投資です。企業成長のカギを握る「生産性向上」には、DXやAI、教育などへの投資も大切ですが、目に見える形、実感できる大きな存在が賃上げであることは、まぎれもない事実です。そして、もう1点は組合員の生活に大きな影響を及ぼしている物価上昇に「賃上げで応えたい」ということにあります。この2つの理由による賃上げの判断は、経済の好循環に貢献し社会的な責任を果たしているという世論と重なり、企業の存在価値を高める効果を得ることに繋がります。そして、こういった企業姿勢は若年層や、今後社会人となる世代が雇用市場で選択していく上での一つの価値となり、人材の採用にも影響するものになります。

企業は社会的責任としての「賃上げ」、労働組合は社会的運動としての「賃上げ」に臨み、労使が一丸となり社会の好循環づくりに取り組んでいくことが、今まさに求められています。上部団体であるUAゼンセンの統一闘争方針のもと、イトーヨーカドー労働組合は、今を支える人材の定着と今後を担う人材の確保、そして現下の物価上昇率3%を踏まえた社会水準での要求としました。同時に、団体交渉に至るまでの労働組合の機関会議や臨時中央大会の中でも、多くの組合員・組合役員から様々な報道による会社への不安や不信感を払拭し、現場のモチベーションとやる気を引き出すきっかけとなる賃上げと労働条件交渉を望む声や、経営への厳しい意見も含め例年以上に強く伝えてきました。

また組合員の声について重要なことは、「労使で課題認識を共有すること」です。加えて、会社の変化に対応し続け、健全に成長していくには「現場に近づくこと」がとても大切なことであり、そのことが結果「お客様のニーズに対応する」ことへの近道でもあります。過去からIY労使間では、このことへの重要性を理解した上で、課題の改善・解決に向けた協議を継続的に行ってきました。労働組合の基本は「潤れた井戸から水は汲めない」にあります。権利の主張だけではなく労働組合・組合員としての義務を果たし、会社は組合員との契約やルールといった権利を守る、この労使のバランスはこれからも大事にしていきたいと考えています。

労働組合としてその義務を果たしていくためにも「生産性を阻害する現場の負」を放置せず、改善・解決していかななくてはなりません。それぞれの立場や役割のもと一所懸命に取り組んでいる時間と行為が、目指す目標達成に繋がる頑張りとしていくためにも、一人ひとりの組合員の理解と納得が必要です。組織に課題はつきものですが、今回の交渉で伝えた「人材の活用と教育体制」「お届け・製造事業の課題」「本部社員を中心とした働き方の課題」を中心に、事業の構造改革に取り組む中で優先順位を決め、引き続き協議を行っていきます。

組合員の生活不安の解消と企業の持続的成長のためにも「働きやすく働きがいのある環境づくり」を経営の強いリーダーシップのもと確実な成果に繋げていくためには、「人への投資が何より重要である」ということ、そして何より「賃上げに対する組合員の期待は大きい」ということを伝えた上での会社回答となりました。

会社回答は取り巻く社会情勢や厳しい企業業績を踏まえ、今後の成長に向けた現状、会社経営として回答できる可能な限りの水準であり、中々業績が向上かない中、必死に現場を支えてくれる組合員への感謝と合わせ、再成長に向けての一層の頑張りや期待を込めた回答であることを受け止め、妥結に至りました。

## 現場力を高めることこそが「真の生産性向上」

2023年度のIYの業績は、営業利益でIN億円の赤字という結果でした。その要因は、自営アパレルからの撤退、お届け事業への先行投資などの事業構造改革と、食品事業の計画未達などが大きく影響しています。しかし、業績不振の本質的な原因は、IYの企業体質が改善しきれていないこと、またそのことにより社会やお客様のニーズと変化に対応できていないことにあると考えます。

今会社をあげて一番に取り組むべきは、IYの土台から体質改善を図り、健康体にしていくことです。社内に目を向け、組織運営や構造・仕組みに焦点を当て、戦略的に体質改善に取り組まなければならないと考えます。今後益々、少子高齢化が進み労働人口が減少し続ける中、現実的に売上拡大による成長は一層難しい時代に突入します。そのような中、私たちの生活を維持し守るためには「潤れた井戸から水は汲めない」の考えにあるように会社の維持が必要であり、そのためには利益を上げなければなりません。本来、私たちが仕事をする目的が生活を守るための手段であることを踏まえると、利益なくして存続はあり得ません。

また利益は正しい形で生み出されるものでなくては持続されません。商品だけではなく「価値のある商売」こそが、お客様の支持の結果である利益となり、それは私たちを評価してもらえる商売のパロメータになるのだと思っています。

また、今まで以上に一所懸命仕事をしてきたのに、なぜ利益が得られないのかという不満から、その原因を自分以外のものに責任転嫁してしまう心理も分からなくありませんが、一番の理由は、商売を取り巻く環境が想像以上のスピードで変化しているからです。

今回の構造改革では、コスト構造、組織体制、事業戦略の転換など今までにない改革に舵を切り実行していますが、その根本に必要なことは「意識改革」ができるか否かに掛かっています。これまでも30年以上、IYはGMSという総合スーパーとして生き残るために様々な構造改革を行ってきました。すべての改革に取り組む中で、常に共通していたのは「意識改革」です。これまでの歴史の中で、意識改革に向け発信を続けてきたことは、IYの経営思想である「変化への対応と基本の徹底」を柱に、大きく5つのことを推進していく事にありました。

①営業販売が主役であり、スタッフは全力をあげてそれをサポートする「総現場主義」としていく。

- ②店舗の各部門は専門店のような経営を主体とし、売場のマネージャーが経営感覚を持って売場の運営を行う。
- ③利益の源泉はお客様であり、そのお客様と商品を通して対話をする。商品中心の経営に挑戦し続ける。
- ④各段階の営業販売の長は経営者としての自覚を持ち、自信と責任を持って指示・命令をできるように心掛け実行する。
- ⑤経営の意志を示すトップダウンは現場の正しい認識から生まれ、現場のボトムアップのエネルギーは、優れたトップダウンにより方向づけられる。

このことは、現在にも繋がる考え・姿勢であり、この組織づくりを具現化していくための取り組みや仕組みづくりを通じた「意識改革」が最も重要だと捉えています。そして、これらの考えの基本にあるのは「お客様の立場に立つ」ということです。自分たち売り手の都合を否定し、徹底してお客様の都合を追求していくこと、つまり、お客様のニーズに対応した、商品開発・品揃え・サービスを実現し続けていくことにあります。

商売の原点は、現場にあります。この基本を見失わずに、どれだけ現場力を高めていくことが出来るかが、ビジネスの勝敗を分けることとなります。現場とは店舗だけを指すのではなく、本部を含む全ての社員が働いている職場のことです。全ての職場に所属する社員には、組織を機能させ運営していくための役割があります。現場の社員力が、現場力そのものです。これからの環境において、企業の存続と成長に「生産性の追求」は欠かせないものです。故に、生産拠点となる現場の活動の充実化・活性化は不可欠なものだと言えます。今交渉においても「現場力を高めることが、IY再生のカギである」として、現場実態と組合員の声をベースにそのことへの提案を行いました。2022年度の交渉から継続して伝え続けてきたことは、属人的な運営から仕組み化運営に早急に取り組んで貰いたいという事です。2023年10月の店長会議に於いて「標準化の取り組み」について説明があり、その中で標準化とは「誰でも同じように成果が出せるよう業務プロセスを最適化することである」としています。事業構造改革が本格化する直前の2022年より、労使の協議と交渉の場での生産性向上の問題提起は、過去の作業改善レベルのものから、マクロ的な組織運営全般に関するものへと変化していきました。ここ経年の経緯と労使の取り組みを踏まえ、今後取り組みを本格化していく「標準化活動」が継続性を持ちIYの血肉に変わるものとしていくために3つの事を提案しました。





## 1 本音が言え、活かせる職場環境づくり

遠慮することなくチーム内で話し合いのできる環境や、エスカレーションの維持により安心感の持てる職場。これらの事を上司・部下の双方が実感できる環境こそが「風通しが良く働きやすい職場」と言える。そして、このような職場環境を作っていく努力の過程でコミュニケーションの充実化が図れることにも繋がる。会社として、この一連の仕組みを作ることが重要だが、そういった環境は自然に出来上がるものではない。ここからすべてを見直し、創ることから始めていきたい。

## 2 IYビジョンの共有と貢献度合いを実感できる組織づくり

ビジョンが理解し難いものでは、その実現に向けたミッションの現場共有は行われない。まず相手が納得する「何のために」を常に伝え、理解する環境をつくらなければ「やらされ感」と「モチベーション低下」が繰り返され、結果として指示待ち組織から抜け出せない。“この仕事は企業活動の中でどう位置づけられ貢献しているのか”を現場レベルで「伝える・伝わる」意思疎通として習慣化し、組織循環させることで、一体感の醸成や責任感ある行動、その先の成果となって会社へ帰ってくる。

## 3 標準化・改善活動の共有と基本ルールを守る現場づくり

これからスタートする標準化とこれまで取り組んできた改善活動のノウハウを共有し活用すること、言い換えればモノマネすることを如何に徹底できるかがその先の更なる進化に繋がる。知識や手段を知り得ても行為に表さなければ全体最適は生まれないことから「ノウハウとモノマネ」を一貫させて取り組むための仕組みが必要と考える。加えて取り組みを評価する際はルールや基本といった守るべき範囲内で実行されていることを前提としなければ、仕組みは持続できない。ルールが現状にそぐわないのであれば見直し改善することも同時に実施していくべきである。

この考え方や意識を、全社で取り組んでいく「標準化活動」に組み入れ、労使一丸は無論、皆さんと共に強い現場の基盤づくりに挑戦していきたいと考えています。

## 政策実現に向けた政治活動への参画

「政治の話」と聞くと、一般的に拒否反応を示す人が多いのは事実です。しかし、その基本的な構造や、行っていることは単純明快であり、私たちに関わりのないどこか遠い場所で行われている話ではありません。とても身近であり、私たちの生活に密着している多くのことが、実は政治によって決められています。

まず、政治の舞台となる国会では、私たち国民に選ばれた衆参国会議員約700名が活動をしています。その中では各議員が委員会をはじめとする様々な機関会議で、日本の将来にとって大事な案件について日々議論が行われています。一定の議論が尽くされれば結論・決着をつけなければなりません。日本は民主国家であるため、国会議員の多数決により決めていきます。賛成多数の案件は法律となって成立し、私たちが日々、生活していく上でのルールとなっていきます。このように国会は日本の将来にとって重要なことを議論・決定し法制化していく唯一の機関です。そしてここで決められた法律はすべて私たちの日常に関係していくものとなります。「政治は無関心でも無関係でいられない」というのは、このような背景があるためです。

次に政府は1府12省庁で構成されており、総理大臣は国会議員の選挙によって選ばれ、その総理大臣が各省庁のトップである大臣を国会議員の中から任命します。政府は総理大臣や各大臣のもとで約65万人の国家公務員が働いています。政府の主な仕事は、国会で決定された法律に基づき、具体的に執り行うための計画と予算を立案し推進していくことにあります。政府は日本の将来にとって大事なことを執り行う執行機関であり、決定機関である国会と政府の両輪となって国の舵取り、運営しているのが「国政」ということになります。同様に、地方行政も決定機関として都道府県・市町村の議会があり、執行機関として都道府県庁・市役所・町村役場が存在し、その両輪で地方行政の舵取りを行っています。

私たちの生活や暮らしはすべてととっても過言でないほど、国政・行政で行われる政治によって決められています。例えば、税率や保険料率、電気料金や入試制度も全てが政治で決まります。つまり「政治を知る・関心を持つ」ということ全てが「私たちのリアルな生活に関心を持つ」ということだと言えます。

こういった社会のルールを決める仕組みのもと、労働組合が政治活動に取り組む理由は、自分たちの暮らしを支え働いている産業をより良いものとしていくための政策を実現することにあります。そのほとんどが企業労使では解決できない課題です。今回の取り組みでは、同じ産業で働き、考え方を同じとする参議院議員「田村まみ」を再選させ国政に送ること、そして、本題である「産業課題の解決に向けた政策を実現する」ことに繋げていくというのが、UAゼンセン全体での考え・方針であり、加盟組合である私たちも同様です。そのための具体的な活動が、今後本格的にスタートしていきますが、特に政治活動は、労働組合の様々な活動の中でも、取り分け難しく、皆さんの協力なくして目標達成は叶いません。一つひとつ

の活動に期間を決めて丁寧且つ確実に取り組んでいきたいと考えていますので、組合員の皆さんのご理解とご協力を宜しくお願いいたします。

## 時代にあった人事制度の導入とワーク・ライフ・バランスの变革

企業統合により、新人事処遇制度の導入が今後、控えています。私たちが常にこれからの時代にあった制度へと改定していかなければなりません。また、制度は既得権ではなく、その時代や先々を見据えて変化していくものであり、その過程では、今まで当たり前としてきたものが当たり前ではなくなるのと同時に、環境変化とニーズに応じた新たな考えを取り入れていかなくてはなりません。

これまでの人事制度改定の歴史を振り返ると、2000年の制度改定では、社会全体の環境変化に対応していくため、それまでの「資格を基本とした制度」から、「仕事を基本とした実力・成果重視、能力を重視する制度」とし、それまで当たり前とされてきた「年功的な処遇や定期昇給、また横並びでのベア」の制度から大きく転換を行いました。この環境変化に応じた制度づくりは、企業として成長し雇用を守り活力ある組織に繋がるものとして、あるべき制度だ、という考えに基づいたものでした。しかし、その後の私たちを取り巻く環境はより一層厳しさを増し、社会全体がその変化に対応すべく、現行の賃金・人事制度を大きく見直す動きとなってきました。

IYに於いても、業績の厳しさと労務構成の変化とともに制度上の課題も多く発生することとなり、早急に対応せざるをえない状況となりました。「潤れた井戸から水は汲めない」という労働組合の基本的考えにもあるように、企業の成長と発展なくして、私たちの雇用や労働条件の維持向上は成し得ません。

こういった環境変化に対応すべく、2004年には過去から大切にしてきた考え方を大切にしながら「仕事と賃金と生活のバランス」を考えて、これからの時代に対応した制度改定を行いました。2004年当時の小売業を取り巻く環境は、大店法が大店立地法に変わり、国内企業間の競争が激化するのと同時に、ウォールマートをはじめとする外資系企業が参入してきた時代でもありました。これは営業時間や価格政策など営業面への様々な影響もありますが、賃金や雇用に関する考えや働き方に至るまで、大きな影響を与えることとなりました。加えて、社会保険料の引き上げや総額報酬制度の導入により、組合員の税負担や保険料負担が増加するとともに、保険料を労使で折半する企業においても大きなコスト増に繋がる事にもなりました。こういった環境変化の中、百貨店を中心に分社化による子会社への転籍・出向の促進、厚生年金基金の解散など、トータルでの人件費を抑え経費を軽くすることで当座をしのぐなど多くの大手企業が生き残りを掛けた構造改革へ対応することになりました。

2000年、2004年の制度改定にあっても、新制度導入に向けては多くの組合員の声を中心とした問題提起や制度に絡む運用内容の確認を行ってきました。その理由は、個人個人に置き換えれば、制度そのものは理解したものの自分たち自身の賃金がどう変わっていくのか、そしてその事が、より公平・公正な処遇となり働きがいに繋がる

るかが最も重要であり、そのことが制度改定の目的でもあるからです。また、その基本的考え方は、時代の環境認識と現行制度上の課題への対応として、本来の賃金もつ性格としての生活給的な部分を守った上で、抑える部分は抑えながらも個々の成果と職責に対してより賃金を厚くしていくことにあります。

今回の新人事処遇制度の導入にあたって「IYの基本的な考え方」を大切に、また組合員の意見を踏まえ取り組んでいきたいと考えています。しかし、新たなものへと変化していく時は、当然現状との比較になり、そしてその比較においては、賛否両論となります。労働組合として、本来全員から賛成の回答が得られることが一番ですが、それはどんな時代であってもあり得ません。環境変化が著しい時代においては、全体感を見据えどう判断していくかが問われることになります。そしてその判断は、組合員にとってこれからの働きがいが安定した労働条件の維持向上に繋がるものでなくてはなりません。環境認識を正しく、そして真正面から受け止め判断をしていきたいと考えています。

また、伝えるべきことはきちんと伝えるとともに、自分たち自身の労働条件を自分たちで向上させていくという気概を持って臨んでいかなければならないとも思っています。世の中、国内事情を考えると、変化や厳しさは常にあり続けますが、今を支える全従業員の方、マンパワーを結集して乗り切っていきたいと考えています。一層のご理解とご協力をお願いしたいと思います。

## 最後に

労働組合が目指すのは「組合員の幸せ追求」にあり、そのことはこれまでもこれからも変わることはありません。ただし、この幸せ追求は、与えられるのを待つのではなく、自分たちの存在価値を高め、手にしていくことでなくてはなりません。これからの時代は企業も個人もそれぞれが選択しあう関係であり、それぞれが活用しあう関係を持つ事で高め合いながら相互に成長していく時代です。

イトーヨーカ堂が創業から100年以上、成長・存続できたのは、時々々の時代環境の中で、常に「あるべき未来」を思い描き様々な困難に直面しながらも挑戦を続けてきたからです。どんなに厳しく難しい時代環境におかれても、変化に立ち向かい挑戦する気概こそ、私たちが時代を超えて受け継ぐ精神です。そして、過去にとらわれず常に「お客様ニーズの変化」に対応し、新たなビジネス・新たな価値創造に果敢に取り組む姿勢と行動が、私たちの成長の源泉だと思います。変わらずに受け継いでいくべきものと、時代とともに変えていくべきもの、この両輪があって新たな時代が切り拓かれていくのだと確信しています。

2024年度は、5ヶ年の中期経営計画の4年目の年になります。今一度、商売の原点・基本である「お客様」にすべての現場（店・本部）が立ち回り、「ニーズの変化」に対応した商品開発や品揃えと売場づくりやサービスを追求し「現場力」を発揮していくためにも全社一致で取り組んでいかなくてはなりません。そして活動の原点は「現場で働く組合員の声」です。企業再建に一番必要な「現場力」を発揮していきためにも、この原点を大切に活動に取り組んでいきたいと考えています。

皆さんの引き続きのご理解とご協力を宜しくお願いいたします。



# 2024

## 春季労働条件交渉の歩み

### 第3回中央執行委員会

日程: 2023年11月22日(水)  
会場: 伊藤研修センター  
内容: 2024春季労働条件交渉の方向性について

### 第4回中央執行委員会

日程: 2023年12月15日(金)  
会場: 伊藤研修センター  
内容: 賃金の基礎知識と2024春季労働条件交渉要求原案について

### 第5回中央執行委員会

日程: 2024年1月13日(土)  
会場: L stay&grow 晴海  
内容: 2024春季労働条件交渉執行部案について

### 第2回グループ支部執行委員長会議

日程: 2024年1月22日(月)【首都圏・地方グループ】、  
25日(木)【本部グループ】  
開催方法: Zoomを使用したりリモート開催  
内容: 賃金の基礎知識と2024春季労働条件交渉執行部案について

### 2024春季労働条件交渉に向けた支部集会

日程: 2024年1月24日(水)～31日(水)  
会場: 各支部にて開催  
内容: 2024春季労働条件交渉執行部案の確認と意見集約

### 第1回全国支部執行副委員長(パートナー組合員)研修会

日程: 2024年1月26日(金)  
会場: 【首都圏会場】TKPガーデンシティPREMIUM京橋  
【札幌会場】札幌駅前ビジネススペース  
【八戸会場】ユートリー  
【名古屋会場】TKP名鉄名古屋駅カンファレンスセンター  
内容: パートナー組合員の賃金・人事処遇制度勉強会と意見集約

### 第6回中央執行委員会

日程: 2024年1月30日(火)  
会場: 伊藤研修センター  
内容: 2024春季労働条件交渉執行部案について

### 第7回中央執行委員会

日程: 2024年2月9日(金)  
会場: TKP市ヶ谷カンファレンスセンター  
内容: 2024春季労働条件交渉執行部案について

### 第1回全国支部執行委員長会議

日程: 2024年2月9日(金)  
会場: TKP市ヶ谷カンファレンスセンター  
内容: 2024春季労働条件交渉執行部案について

### 支部コミュニケーション

日程: 2024年2月10日(土)～16日(金)  
会場: 各支部にて開催  
内容: 2024春季労働条件交渉執行部案について

### ゾーンミーティング

日程: 2024年2月19日(月)～25日(日)  
開催方法: 各ゾーン単位でZoomを使用したりリモート開催  
内容: 臨時中央大会に向けた2024春季労働条件交渉要求案の最終確認

# 2024年度 臨時中央大会



### 議案事項

- ◇第1号議案「2024春季労働条件交渉要求について」
- ◇第2号議案「組合同約・規定の改定」
- ◇第3号議案「2024年度予算の変更について」
- ◇第4号議案「第27回参議院議員選挙必勝決議」

2月27日(火)、ベルサール秋葉原に於いて「2024年度臨時中央大会」が開催され、「2024春季労働条件交渉要求について」、「2024年度予算の変更について」、「第27回参議院議員選挙必勝決議」が満場一致で承認され、「組合同約・規定の改定」についても賛成絶対多数で承認されました。今年度の要求内容については社会情勢や組合員の声をもとに組み立て、1月22日(月)、25日(木)開催の「第2回グループ支部執行委員長会議」を皮切りに、各支部で開催した支部集会や1月26日(金)開催の「第1回全国支部執行副委員長(パートナー組合員)研修会」、2月9日(金)開催の「第1回全国支部執行委員長会議」を経て、各支部の代表である代議員が本臨時中央大会に臨みました。

## 議長団 紹介



今大会の  
議長団を務めて  
いただきました



大会議長 綾瀬支部  
佐藤 優

この度は大会議長という大役を指名していただき、ありがとうございました。このような貴重な経験を自支部の組合活動に活かしていきます。



大会副議長 北砂支部  
中村 美佳

貴重な経験をさせていただき、ありがとうございました。皆様の手厚いサポートのおかげで、なんとかこの大役を乗り切ることが出来ました。この体験を業務に活かせるよう、頑張ります。



大会書記 松戸支部  
廣瀬 千智

初めは不安もありましたが、無事に終わることが出来たのも皆様のお力添えのおかげです。ありがとうございました。この貴重な経験を活かし、今後の組合活動に活かして参ります。



## 第2号議案

## 組合規約・規定の改定

労働組合事務所の移転に伴う組合本部所在地の変更、また、社内外を取り巻く予測不能な環境変化に対応できるよう、組織構成の在り方を見直し、組合員と労働組合が繋がりを有するようするための事前準備として組合規約・規定の改定を行いました。

※一部抜粋、赤文字が改定箇所

### 改定前

#### 《イトーヨーカドー労働組合規約》

##### 第1章 総則

#### 第2条(本部所在地)

当組合本部の事務所は、東京都千代田区二番町8-8に置く。

#### 第4条(組織構成)

当組合はイトーヨーカ堂とセブン & アイ HLDGS.関連企業の従業員で組織する。但し、次の者は組合員になることはできない。

1. 労働協約に決められた非組合員。
2. その他組合が決定したもの。

### 改定後

#### 《イトーヨーカドー労働組合規約》

##### 第1章 総則

#### 第2条(本部所在地)

当組合本部の事務所は、**東京都品川区南大井6丁目27-18**に置く。

#### 第4条(組織構成)

1. 当組合はイトーヨーカ堂とセブン & アイ HLDGS.関連企業の従業員で組織する。
2. **前項の規定に関わらず、中央執行委員会の決議によりイトーヨーカ堂とセブン & アイ HLDGS.関連企業の従業員以外の者を組合員とすることができる。**
3. **前各項の規定に関わらず、次の各号に該当する者は組合員となることはできない。**
  - (1) 労働協約に決められた非組合員。
  - (2) その他組合が決定したもの。
4. **第2項の決議を行った場合は、その後最初に開催される中央大会または中央委員会で報告しなければならない。**

## 第3号議案

## 2024年度予算の変更について

労働組合事務所移転に伴う費用として、「支出の部」について繰越剰余金の予備費の一部を「組合事務所移転費」として別置きします。

### 2024春季労働条件交渉に向けた支部大会

日程: 2024年2月28日(水)～3月5日(火)

会場: 各支部にて開催

2024年度臨時中央大会の開催報告として、満場一致で承認された2024春季労働条件交渉要求の内容や第27回参議院議員選挙必勝に向けた政治活動について共有を行いました。



2024年2月29日(木)に団体交渉を会社へ申し入れ、臨時中央大会で承認された内容を基にした要求書を会社へ提出しました。

2024

春季労働条件交渉の歩み

団体交渉開催

### 第1回団体交渉

日程: 2024年3月6日(水)

会場: 四ツ谷本部役員会議室

- 項目: ■2023年度会社業績について(荒川管理本部長)
- 要求の基本的な考え方、U A ゼンセン方針について(渡邊中央執行委員長)
  - 2024春季労働条件交渉要求内容について(竹内中央執行書記長)
    - ・賃金改定要求
    - ・付帯要求
  - 組合員の声について(佐藤中央執行副委員長、宇野中央執行副委員長、鈴木中央執行書記次長)
  - 会社回答(尾城人事総務室長)
  - 総括(山本社長・尾城人事総務室長)



会社

労働組合

#### 団体交渉出席者

##### 会社

山本(代表取締役社長)、須賀(取締役執行役員 販売本部長)、荒川(取締役執行役員 管理本部長)、伊藤(取締役執行役員 商品本部長)、荒谷(取締役執行役員 I Y 販売事業部長)、天勝(執行役員 Y O 販売事業部長)、尾城(執行役員 人事総務室長)、千代田(人事労務部 GM)、東條(人事労務部 GM)、桑原(人事労務部 M)、木本(人事労務部 M)、山口(人事労務部)

##### 労働組合

《イトーヨーカドー労働組合》  
渡邊(中央執行委員長)、佐藤(中央執行副委員長)、宇野(中央執行副委員長)、竹内(中央執行書記長)、鈴木(中央執行書記次長)、丸山(中央執行委員)、田中(中央執行委員)、関(中央執行委員)、内藤(中央執行委員)、野中(中央執行委員)、坂(中央執行委員)、上中(中央執行委員)  
《ヨーク労働組合》  
細谷(中央執行委員長)、榎崎(中央執行副委員長)、川上(中央執行副委員長)、内藤(中央執行副委員長)、野崎(中央執行副委員長)、高嶋(中央執行副委員長)、千田(中央執行書記長)、三浦(中央執行書記次長)

### 第2回団体交渉

日程: 2024年3月13日(水)

会場: 四ツ谷本部役員会議室

- 項目: ■第1回団体交渉を踏まえた組合員の声について(渡邊中央執行委員長)
- 要求内容に関する会社回答(山本社長、尾城人事総務室長)
  - 組合員の声に対する会社回答
    - ・教育体制の課題について(須賀販売本部長)
    - ・人員不足の課題について(荒谷 I Y 販売事業部長)
    - ・ネットスーパーセンターの課題について(山本社長)
    - ・P C / C K の実態について(伊藤商品本部長)
    - ・本部勤務社員の働き方について(尾城人事総務室長、荒川管理本部長)
    - ・新規商品開発に向けた課題について(伊藤商品本部長)
    - ・その他組合員の声について(須賀販売本部長、荒川管理本部長)
  - 総括(山本社長)

#### 団体交渉出席者

##### 会社

山本(代表取締役社長)、須賀(取締役執行役員 販売本部長)、荒川(取締役執行役員 管理本部長)、伊藤(取締役執行役員 商品本部長)、荒谷(取締役執行役員 I Y 販売事業部長)、天勝(執行役員 Y O 販売事業部長)、尾城(執行役員 人事総務室長)、千代田(人事労務部 GM)、東條(人事労務部 GM)、桑原(人事労務部 M)、木本(人事労務部 M)、山口(人事労務部)

##### 労働組合

《イトーヨーカドー労働組合》  
渡邊(中央執行委員長)、佐藤(中央執行副委員長)、宇野(中央執行副委員長)、竹内(中央執行書記長)、鈴木(中央執行書記次長)、丸山(中央執行委員)、田中(中央執行委員)、関(中央執行委員)、内藤(中央執行委員)、野中(中央執行委員)、坂(中央執行委員)、上中(中央執行委員)  
《ヨーク労働組合》  
細谷(中央執行委員長)、榎崎(中央執行副委員長)、川上(中央執行副委員長)、内藤(中央執行副委員長)、野崎(中央執行副委員長)、高嶋(中央執行副委員長)、千田(中央執行書記長)、三浦(中央執行書記次長)



山本社長



須賀販売本部長



荒川管理本部長



伊藤商品本部長



荒谷 I Y 販売事業部長



尾城人事総務室長



渡邊委員長

※各団体交渉の詳細については、さんか EXPRESS Vol.11,12,13 をご確認ください。



ナショナル・エリア組合員

総額一人平均 **11,428円 (3.12%)**

賃金体系維持分 **4,207円 (1.15%)** + 賃金改善分 **7,221円 (1.97%)**

賃金改善内訳 ・年齢給改定 ・職務職能給への加算 ・初任給改定に伴う加算 ・職責手当改定

フィールド組合員

総額一人平均 **7,497円 (3.02%)**

賃金体系維持分 **2,086円 (0.84%)** + 賃金改善分 **5,411円 (2.18%)**

賃金改善内訳 ・地域本人給改定 ・職務職能給への加算 ・職責手当改定

パートナー組合員

総額一人平均 **46.23円 (4.07%)**

賃金体系維持分 **32.28円 (2.85%)** + 賃金改善分 **13.85円 (1.22%)**

賃金改善内訳 ・評価本人給への加算 ・特別評価給への加算

賃金改定・改善内訳 (一部抜粋)

ナショナル・エリア・フィールド組合員／職務職能給レンジレート改定

職務職能給レンジレートを、下記の通り改定する。(レンジレート上限10,000円引き上げ)

ナショナル・エリア組合員

単位:円

現制度	ナショナル		エリア		新制度	ナショナル		エリア	
	下限	上限	下限	上限		下限	上限	下限	上限
SMD・SSV	160,000	270,000	140,000	250,000	SMD・SSV	160,000	280,000	140,000	260,000
本部M	160,000	270,000	140,000	250,000	本部M	160,000	280,000	140,000	260,000
副店長	-	-	-	-	副店長	140,000	250,000	135,000	230,000
MD・SV・TR(商品担当)	90,000	240,000	80,000	220,000	MD・SV・TR(商品担当)	90,000	250,000	80,000	230,000
TR・スタッフ	90,000	220,000	80,000	200,000	TR・スタッフ	90,000	230,000	80,000	210,000
店M	90,000	180,000	80,000	170,000	店M	90,000	190,000	80,000	180,000
特別販売職・担当C・SCC・シスター・CHM・SHM	55,000	170,000	50,000	160,000	特別販売職・各チーフ職	55,000	180,000	50,000	170,000
担当者	-	130,000	-	120,000	担当者	-	140,000	-	130,000

フィールド組合員

現制度			新制度		
職責	下限	上限	職責	下限	上限
副店長	-	-	副店長	125,000	220,000
MD・SV	90,000	210,000	MD・SV	90,000	220,000
TR・スタッフ	90,000	160,000	TR・スタッフ	90,000	170,000
店M	90,000	160,000	店M	90,000	170,000
特別販売職・担当C・SCC・シスター・CHM・SHM	80,000	150,000	特別販売職・各チーフ職	80,000	160,000
担当者	-	120,000	担当者	-	130,000

ナショナル・エリア・フィールド組合員／職責手当改定

副店長の職責手当を下記の通りとする。(統括M制から副店長制へ役割と責任が変更することに伴う処遇改定)

現制度	98,000円
新制度	105,000円

ナショナル・エリア組合員／年齢給改定

年齢給を、下記の通り改定する。(現行制度に対して1,500円引き上げ)

\*2024年4月1日現在の年齢 単位:円

年齢	現在の金額	改定金額	年齢	現在の金額	改定金額
18歳	67,750	69,250	25歳	80,000	81,500
19歳	69,500	71,000	26歳	81,750	83,250
20歳	71,250	72,750	27歳	83,500	85,000
21歳	73,000	74,500	28歳	85,250	86,750
22歳	74,750	76,250	29歳	87,000	88,500
23歳	76,500	78,000	30歳以上	88,750	90,250
24歳	78,250	79,750			

初任給改定

初任給を、下記の通り改定する。

単位:円

学歴	社員群	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	増分
四年大学卒	ナショナル	210,000	217,000	217,000	217,000	220,000	230,000	240,000	10,000
	関東広域エリア	200,000	206,500	206,500	206,500	209,500	219,500	229,500	10,000
短大・専門学校卒	関東広域エリア	180,000	192,000	192,000	192,000	195,000	205,000	215,000	10,000
高等学校卒	関東広域エリア	168,000	182,000	182,000	182,000	185,000	195,000	205,000	10,000

初任給改定(例:N社員 四年大卒初任給230,000円⇒240,000円)に合わせ、NA組合員は年齢給上昇対象となる若年層の職務職能給に1,500円～8,500円の加算を実施する。

単位:円

年齢	18歳	19歳	20歳	21歳	22歳	23歳	24歳	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳
加算	8,500	8,500	8,500	8,500	8,500	8,500	8,500	7,500	6,000	4,500	3,000	1,500

フィールド組合員／地域本人給改定

地域本人給を、下記の通り改定する。(現行制度に対して1,500円引き上げ)

【現制度】

単位:円

年齢	地域	北海道	青森・宮城	岩手・福島	栃木	山梨	長野・岐阜	首都圏 (電ヶ崎含む)	静岡	愛知	兵庫	大阪
全年齢		108,000	100,000	95,000	110,000	103,000	107,000	140,000	114,000	122,000	116,000	130,000

【新制度】

単位:円

年齢	地域	北海道	青森・宮城	岩手・福島	栃木	山梨	長野・岐阜	首都圏 (電ヶ崎含む)	静岡	愛知	兵庫	大阪
全年齢		109,500	101,500	96,500	111,500	104,500	108,500	141,500	115,500	123,500	117,500	131,500



パートナー組合員／評価本人給・特別評価給改定

評価本人給と特別評価給を2024年6月10日払い給与より、下記の通り改定する。(上限10円引き上げ)

評価本人給

ステップアップ区分	現 上限額	ステップアップ区分	新 上限額
リーダーパートナー	400円	リーダーパートナー	410円
キャリアパートナー	200円	キャリアパートナー	210円
レギュラーパートナー	50円	レギュラーパートナー	60円
シニアパートナー	50円	シニアパートナー	60円

特別評価給

現 上限額	新 上限額
50円	60円

《参考:時給を構成する項目》

時給合計										
基本給(最低賃金)										
本人基礎時給	評価本人給	調整給	特別評価給	曜日時間帯加給	職種加給	ステップアップ給	技術技能給	職責給	本人特別給	制度移行給

パートナー組合員／特別評価給への加算

今年度の賃金改定に限り、賃金体系維持分に加え、下記の金額を「特別評価給」へ加算する。(全社員一律9円引き上げ)ただし、特別評価給は60円を上限とする。

単位:円

下期評価時点 ステップアップ区分	資金改定時評価 (年間評価)	S	A	B	C	D
リーダーパートナー		9	9	9	9	9
キャリアパートナー		9	9	9	9	9
レギュラーパートナー		9	9	9	9	9
シニアパートナー		9	9	9	9	9

「人事処遇制度改定」に関する対応

一時金支給月数の見直し(シニアP社員)

シニアP社員の一時金支給月数について、2024年の夏期一時金支給時より下記の表のとおり改定する。

単位:支給月数

	セルフチェック評価	R1	R2	R3	R4	R5
現支給月数	半年	0.275	0.250	0.225	0.200	0.050

	セルフチェック評価	R1	R2	R3	R4	R5
新支給月数	半年	0.300	0.275	0.250	0.225	0.050

基本給の見直し(嘱託社員)

嘱託社員の基本給について、下記の表のとおり改定する。(現行制度に対して1,500円引き上げ)

単位:円

	現金額	新金額
首都圏 (電ヶ崎含む)	215,000	216,500
北海道	183,000	184,500
青森・宮城	175,000	176,500
岩手・福島	170,000	171,500
栃木	185,000	186,500
山梨	178,000	179,500
長野・岐阜	182,000	183,500
静岡	189,000	190,500
愛知	197,000	198,500
大阪	205,000	206,500
兵庫	191,000	192,500

※2024年5月24日払い給与より改定となります。

今後の検討・検証事項

要 求																																												
<p>1.給与項目における基本給の見直し(パートナー社員)</p> <p>次の表のとおり、給与項目における基本給の見直しを要求する。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="11">時給合計</th> </tr> <tr> <th colspan="11">基本給(最低賃金)</th> </tr> <tr> <th>本人基礎時給</th> <th>調整給</th> <th>評価本人給</th> <th>特別評価給</th> <th>曜日時間帯加給</th> <th>職種加給</th> <th>ステップアップ給</th> <th>技術技能給</th> <th>職責給</th> <th>本人特別給</th> <th>制度移行給</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>※基本給の中に組み込まれている「評価本人給」を基本給の外へ出す</p>	時給合計											基本給(最低賃金)											本人基礎時給	調整給	評価本人給	特別評価給	曜日時間帯加給	職種加給	ステップアップ給	技術技能給	職責給	本人特別給	制度移行給											
時給合計																																												
基本給(最低賃金)																																												
本人基礎時給	調整給	評価本人給	特別評価給	曜日時間帯加給	職種加給	ステップアップ給	技術技能給	職責給	本人特別給	制度移行給																																		
回 答																																												
2025年3月導入予定の新人事制度にて検討するため継続協議とする。																																												

要 求	回 答
<p>2.セカンドキャリア支援制度の継続(NA社員)</p> <p>社会環境が大きく変化する中で、IYの社員に関しても様々なキャリア選択ができる機会を設けることを目的に創設された「セカンドキャリア支援制度」であるが、企業統合に伴い2023年秋を以て一旦休止としている。設置当初の目的に立ち返り、セカンドキャリア支援制度の継続を要求する。</p>	特別転進支援措置(拡大版セカンドキャリア支援制度)を実施したこともあり、休止のままとする。
<p>3.企画業務型裁量労働制の廃止(本部社員)</p> <p>企画業務型裁量労働制の対象業務については「業務の遂行方法等に関し使用者が具体的な指示をしないこととするもの」と労働基準法で定められている。しかし、IYの現状は仕事の進め方や時間配分における主体性が一人ひとりの社員に完全に委ねられているとは言い難く、みなし労働時間と実労働時間の乖離による賃金の在り方など問題とすべき現状がある。これらの状況を踏まえ、企画業務型裁量労働制の廃止を要求する。</p>	2025年度より廃止する方向で継続協議とする。



## 要 求

## 回 答

## 4.雇用形態間での不合理な格差がないか、各種制度の性格や定義を労使で再確認

2020年4月からの「同一労働同一賃金制度」の適用を踏まえ、各種制度について社員区分間に不合理な格差が生じていないか点検し、見直しが必要なものは制度を改定してきた。新たな人事処遇制度を策定していくうえで、改めて各種制度を労使で確認し、それぞれが納得度の高い働き方へと繋げていくことをめざし、職務や役割、先々の環境変化等を踏まえたうえで必要なものは社員区分を問わず制度導入することを要求する。

新人事制度導入に向けて、制度点検を継続する。

## 5.定年年齢および雇止め上限年齢の引き上げを見据えた調査・検証

国家公務員法の改正に伴う定年年齢の社会相場の変化が予測されることや厚生年金の支給開始年齢の引き上げに伴う収入不安への対応、また、SST事業におけるポジションを変えていくための付加価値創造につなげる知識・経験を持つ人材の確保など、取り巻く環境の変化を踏まえ、定年年齢および雇止め上限年齢の引き上げが必要と考える。2024年度内に定年年齢等の引き上げにおける検討項目を整理し、各項目の調査・検証を行っていくことを要求する。

新人事制度導入に向けて、継続協議とする。

## 要 求

## 回 答

## 従業員割引制度の見直し

セルフレジの導入拡大により、現行の「キャンペーンチケット」が使用できないレジが増えている。また、有人レジにおけるキャンペーンチケット使用時のレジ操作の煩雑さも過去から課題として挙がっている。これらの課題を踏まえ、セルフレジ決済でも対応できる割引制度への見直しを要求する。

これからの従業員割引制度の在り方を労使で考え、継続協議とする。また、システム投資費用などを踏まえ、投資対効果も検討する。

## 「福利厚生制度改定」に関する対応

## 福利厚生についての確認事項

## 確 認 事 項

## 回 答

## 社員食堂の営業終了に伴う今後の対応について

社員食堂の営業が5月末を以て終了となることに伴い、今後の休憩の在り方などは現場からの意見も踏まえ労使での継続協議としている。現場からの声として挙がっている給湯器や電子レンジといった休憩室の設備や従業員による店内テナント飲食店の利用可否、また店内での買物におけるルールの見直しや会計の簡素化など、現時点で検討している内容について確認したい。

社員食堂の運営に必要としていた福利厚生費の再配分としてNAF嘱託社員は月額1,500円(※1)、P社員は時給9円(※2)の賃金改定を行う。  
給湯器、電子レンジなど休憩室設備や休憩時の喫食ルールはプロジェクトを立ち上げ横断的に議論しており、決定次第共有する。  
※1:NAは年齢給、Fは地域本人給、嘱託は基本給の改定  
※2:特別評価給への加算

## 社員寮の外部運営寮への移行に伴う寮制度の見直しについて

社員寮の外部運営寮への移行に伴い、入寮資格や寮費の見直し、転居に伴う費用などは労使での継続協議としており、寮生については8月以降に自社運営寮から退去する予定となっている。寮を継続利用するかどうかは新たな寮制度を踏まえ検討する期間が必要であることから、現時点で検討している内容について確認したい。

外部運営寮への移行に伴い、入寮資格や入寮年齢、寮費等について改定を行う。その他の内容については、事務折衝にて確認を行い決定次第、説明を行う。

2024春季労働条件交渉で伝えた **組合員の声**

イトーヨーカドー労働組合は過去から、現場と向き合う経営の真摯な対応のもと、働きやすい環境、働きがいのある職場に向けて労使で協議を行い、課題解決や改善につなげてきました。今交渉で伝えた組合員の声は、事業構造改革に取り組むなかで多く挙がっている声です。現場の実態と組合員の声を伝えることで、改善・解決に向けた要請を行い、会社の健全な成長を目指しています。

## 人材の活用と教育体制について

## (1)教育体制について

- ・環境変化を踏まえた若手社員教育の仕組みづくりの検討
- ・事業変革に伴う部門異動者に対する教育計画と進捗の確認

## (2)人員不足について

- ・システム投資に対する効果検証と課題認識を踏まえた今後の具体的対策の確認
- ・労働人口減少に伴う今後の働き方や採用方法の検討

## お届け・製造事業について

## (1)ネットスーパーセンターについて

- ・ネットスーパー専用のMD機能の拡充と「計画的な購買」「メニュー提案」施策の導入
- ・収益性に応じた店舗の余剰スペース等の活用による「ダークストア」構想の検討
- ・持続可能なネットスーパーセンターをめざしたフードロス対策の仕組み構築
- ・各お届け施策における店舗の住み分けや果たすべき役割についての教育や共有を通じた会社方針の理解浸透に向けた機会づくり

## (2)PC/CKの実態について

- ・店・キッチン側のめざすべき「ゴール」(PC比率、予算、人員体制等)の提示とPC/CK商品の活用(発注)
- ・導入(予定)している差別化商品について店舗従業員への共有機会の創出

## 本部勤務社員の働き方について

## (1)企画業務型裁量労働制の課題について

- ・本部勤務者の過重労働撲滅に向けた企画業務型裁量労働制の廃止
- ・健全な企業経営に向けた本部勤務社員の働き方ルールの遵守
- ・全部署における「就業環境確認会」の定例開催の遵守

## (2)新規商品開発に向けた課題について

- ・新規商品開発に向けた担当MDの人員体制と業務の見直しの検討
- ・本部(商品部)におけるBCP(事業継続計画)の確認と対策の検討
- ・本部の働き方改善に向けた「商品本部労使協議会」の開催

## その他

- 1.店業務におけるDX推進について
- 2.セルフレジの導入拡大について
- 3.冬物在庫処分に伴う評価の在り方について
- 4.販促関連について
- 5.元日営業・店休について
- 6.繁忙期の対応について
- 7.働き方の多様化への対応について
- 8.他店舗および本部からの応援について
- 9.人事異動の発令時期について
- 10.新たな組織体制での役割について
- 11.情報管理に対するガバナンスについて

※組合員の声の詳細と会社回答については、さんかEXPRESS Vol.13をご確認ください。



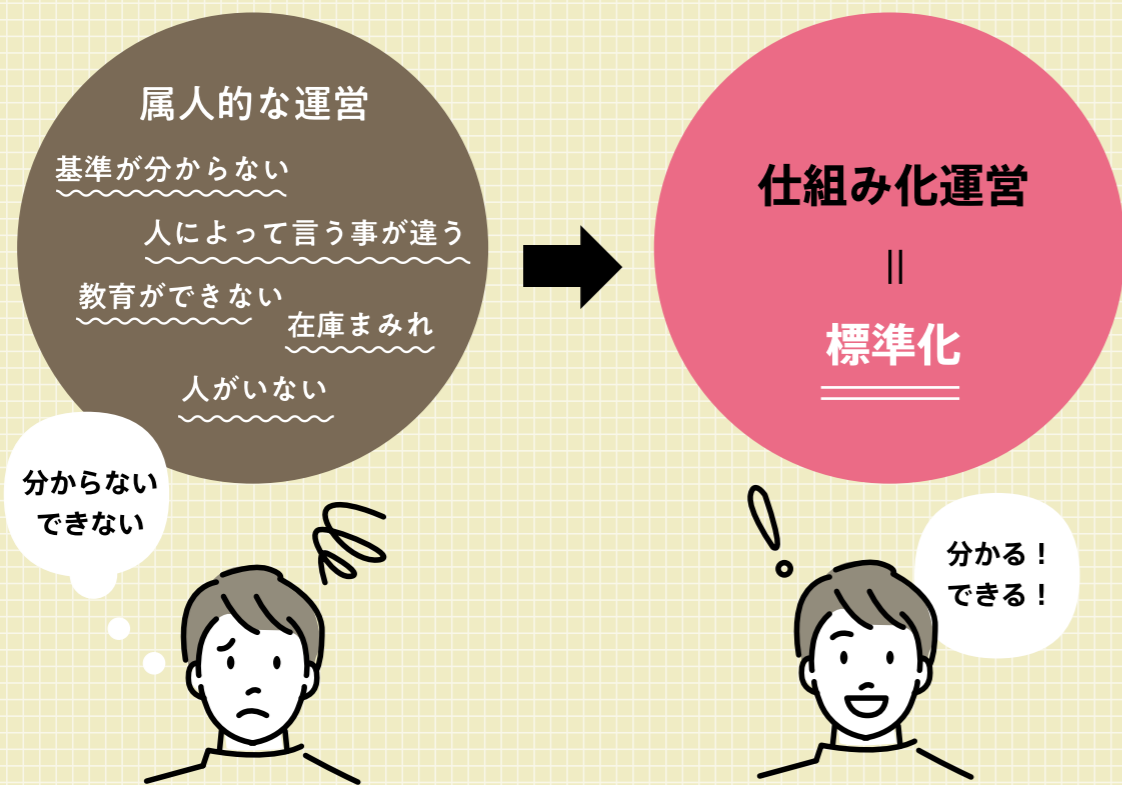
# 現場力向上に向けた取り組み

現場力を高めることが、**IY再生のカギ**となります。  
現場力向上に向けて、労働組合からは**3つの提案**を行いました。

- 1 本音が言え、活かせる職場環境づくり
- 2 IYビジョンの共有と貢献度合いを実感できる組織づくり
- 3 標準化・改善活動の共有と基本ルールを守る現場づくり

この3つの提案のもと「標準化活動」に労使で取り組み、健全な対立と調和を超えた「共創組織」をつくり、皆さんと共に強い現場の基盤づくりに挑戦していきます。

**標準化** 誰でも同じように成果が出せるよう業務プロセスを最適化する事



お客様を中心に置き、「店舗のできる」を作り上げる

## 2024年度第2回全国支部執行委員長会議

2024年4月2日(火)、ベルサール九段に於いて「2024年度第2回全国支部執行委員長会議」を開催しました。今会議は、2024春季労働条件交渉における交渉経過や妥結内容の背景、そして労働組合、会社それぞれの想いを伝え、理解を深めること、また下期の組合活動や政治活動のすすめ方についての共有を目的として開催しました。  
当日は会社を代表して山本代表取締役社長にご臨席いただき、「今後の成長戦略」についてご講話いただきました。

### 第2回全国支部執行委員長会議

日程/2024年4月2日(火)  
会場/ベルサール九段  
内容/2024春季労働条件交渉妥結報告  
山本社長特別講話 2024年度下期活動計画



山本代表取締役社長

#### 社長特別講話「今後の成長戦略について」

1. 春季労働条件交渉の会社回答に込めた思いについて
  2. 食品の成長戦略について
  3. 新人事制度の検討ポイントについて
  4. 企業風土改革“Will Change AWARD”について
  5. 最後に
- 社長特別講話の内容は、さんかEXPRESS Vol.15をご確認ください。

### 成長戦略を進めるうえで改善していくべき現場課題、提案について

社長講話を受け、組合役員が感じた成長戦略を進めるうえで改善していくべき現場課題や提案を一部抜粋して紹介します。

#### (1) 人手不足・人材不足について

- ・特別転進支援措置の実施により、専門性の高い生鮮部門から経験値の高い人材がいなくなった。これまで食品を経験したことのない人に今までと同じ仕事を求めるのは厳しい。教育も重要だが即戦力となる人の採用を進めてほしい。
- ・食品の生鮮部門は変わらず採用が進まない状況にある。NA社員が残業でカバーする構図に対して採用競争力の強化や、これまで以上に労務・就業管理には力を入れて、ワーク・ライフ・バランスの維持に努めてほしい。
- ・価値伝達に繋がる仕事をしたいが、品出しとレジに追われている。せめて営業時間中の品出しを減らせば、もっと商品の良さを伝える仕事ができる。
- ・明確な根拠がなく納得感もてないA1の算出する必要時ありきの人員配置について見直すことが必要ではないか。この人時では店の運営は不可能である。
- ・会社の土台は固まったとの話があったが、肝心の売場体制はどの店もガタガタという話を聞く。この状態で固まったと感じているならば、現場との感覚に大きなズレが生じているということであり、先々に不安を感じる。

#### (2) 風通しの良い職場環境づくりについて(コミュニケーション)

- ・成長戦略を進めるうえで良さの拡大は当然必要だが、その一方で存在する課題や反省点、改善すべきことも報告できる風通しの良い会社にしてほしい。
- ・人手不足の中で一番削られているのが「コミュニケーションの時間」であると感じる。このままではやらされ感から脱することができないのではないかと危機を感じた。また従業員同士の会話が少なくなると、抱えている問題を言いづらくなり大きな事故などに発展する可能性もあるのではないかと。
- ・役員との対話集会では、店のダメ出しや叱責だけではなく、改善・解決につながるためのコミュニケーションをお願いしたい。IY再生を店と本部が両輪となって考えるマインドとしていくための機会としてほしい。

#### (3) 生産性向上に関する施策・取り組みについて

- ・様々な施策が出されても現場レベルでは言葉が難解で理解できていない、新しいシステムのイレギュラーが多く都度確認が必要なことの手間など、機能が多く用意されても使いこなせずマニュアルに頼るといった状況である。現場レベルに合わせてシステムの棚卸しを行い、シンプルかつ単純明快なものにしてほしい。
- ・多くの施策のDX化を進めるうえで、店の通信環境の向上をお願いしたい。パソコンの通信スピード、GOTやST等の無線環境、インカムの伝達距離など小さなストレスも塵が積もれば山となる。



#### (4)業務の引き算、ムリ・ムダ・ムラの削減について

- ・私たちは売場に出て商品が売ることが仕事だと思うので、提出物や会議など売場に出る時間が減る業務についてはもっと削減してほしい。店では会社が業務の引き算に取り組んでいると実感することがほとんどない。
- ・店マネジャーの事務的な作業にかける時間を削減してほしい。売場にもっと手をかけて数値を作りたいが、それができない環境にある。
- ・毎週月曜日に行っている商販会議では当週の話がされるが、すでに始まっている週の話ではなく、土曜日に翌週の話を話す、月・火の実績をもとに良さ拡を水曜日に実施するといった方法もあるのではないかな。
- ・「新しい取り組みを行う」ことを評価するのをやめてほしい。新しいことへの挑戦は大切だが、本来やるべきことがおざなりになって、評価のために新しいことをとどろんとやるのがいいことだという風潮になってしまえば、周りが振り回され不満しか生まれない。まず、商売の基本を追求し成果を出すことに對して正しく評価してほしい。
- ・高い経費を使って購入した備品を1年足らずで使用しなくなることなどが往々にしてあるので、そういったムダは減らしてほしい。

#### (5)教育について

- ・数値に対する意識がまだ社員に欠けていると感じる。根本的な原因の追究が必要だが、目標達成への意識を高めていくために改めて数値教育が必要ではないか。
- ・パートナー社員の能力発揮や働きがいを醸成する観点から、自分が得意なことをもっと磨いていけるような職場環境づくりや教育体制をとることが必要ではないか。
- ・4/1実施の人事異動で未経験の売場をマネジメントすることになり、スキルがない状態なので店舗での現場研修を検討いただきたい。
- ・競合各社も常に成長を目指して様々な施策を進めているので、変化に対応して柔軟に適應できる人材育成や意識醸成に取り組むことが必要ではないか。

#### (6)レジ・販促関連について

- ・レジ操作の煩雑さは生産性を阻害していると感じる。
- ・お客様が最後に必ず通過するレジについて、お客様がストレスを感じないように簡素化を進めるべきではないか。アプリ、カード、クーポン、駐車券とレジで確認されることが多すぎるため、レジシステムや販促システムの見直しの際は「お客様視点」と「現場視点」に考慮したものとしてほしい。

#### (7)ピースデリ商品について

- ・お客様から「マグロの色が悪すぎて、これでは買う気にならない」と大声で言われたときは、泣きそうになった。本部に声を挙げているが、早く改善してほしい。
- ・ピースデリ商品に関する情報発信の仕方として「ピースデリ商品だから売り込む」ではなく、「こんなに魅力的な商品だから売り込もう」というような伝え方はできないのだろうか。会社全体があらゆる面で「価値提供」に向けた仕事をしていく必要があるのではないかな。
- ・地方店には導入されていないので首都圏店舗とのギャップが出てくる。競合他社との差別化をどのように図っていくか検討が必要ではないか。

#### (8)品揃え(外注)について

- ・客層として40代は子育てと親世代への対応という両軸でニーズをとらえる必要がある。惣菜の味付けや量目など、工夫できる点はまだまだ多くある。実際に惣菜を購入し、自宅でのような食べ方をするのか考えるとニーズに合わせた商品開発につながるのではないかな。
- ・食品におけるNB商品のマーケット価格とIY価格のギャップ、KVIの選定基準に疑問がある。
- ・FOUND GOODは外注量がとても多く、在庫を十分持たせても売れた数の2~3倍納品される。基準在庫を変更しても意味はない。指示がなければ値下げもできないため、このままではBRに商品があふれてしまう。店の裁量をもっと増やしてほしい。

#### (9)その他

- ・社員食堂の廃止に伴う今後の対応がどうなるのか、気になっている従業員が多い。仕事に注力できる環境とするためにも、現場が気にしていることについては「早め、こまめ」に伝えてほしい。
- ・首都圏へのフォーカスという会社施策は理解できるが、閉店が決定した店も営業が終了するまではIYの数値に貢献しているという事実を忘れてほしい。閉店店舗で働く従業員の不安解消やどうやってモチベーションを維持するかなど、会社として最後まで誠意を尽くしてほしい。
- ・お客様の購買行動を見ていると、コンビニタイプと食品スーパータイプに分かれており、買い上げ点数が違えば利用するレジの種類も二極化していると感じる。お客様の動きに合わせたレジの配置と連動した売場レイアウトが作れば、IYを利用性の高い店としてお客様に認知していただけるのではないかな。
- ・人事異動で店が変わって感じたが、マインドの個人格差はもとより、店間格差が非常に大きい。指示待ちの態勢や諦めなど、問題解決に取り組まないことを常態化させている状況にメスを入れないとIYは変わることはできない。
- ・改装フォーラムで決めたコンセプトが人事異動による人の入れ替わりで崩れることのないように引き継げる仕組みを構築してほしい。
- ・テスト店舗での検証の際は報告のための数値にならないように、持続可能な運営体制のもとでの実態を見ることを忘れてほしい。

## 2024年度第1回 ゾーン労使協議会

今年度の階層別労使協議会は、従来のトップダウン型ではなく、支部・ゾーン・中央の順で行う「ボトムアップ形式」で実施しています。年末年始繁忙期前に店(支部)にて実施した労使協議会で解決できなかった課題をゾーン労使で協議し、よりよい職場環境をめざし、課題解決につなげていくことを目的に開催しました。

#### 出席者

会 社: ZM、AZM、人事労務部  
労働組合: 四役、ゾーン議長、ゾーン副議長

ゾーン	日程	ゾーン	日程
アリオ	2024年1月25日(木)	小型店	2024年1月31日(水)
大型店	2024年1月25日(木)	北海道・東北	2024年2月1日(木)
標準店	2024年1月24日(水)	西日本・信越	2024年1月24日(水)



## 2024年度 第2回支部座談会・ 支部労使協議会

#### 支部座談会

日程 / 2月17日(土)~3月3日(日)

働きやすく、働きがいのある職場環境の実現に向けて、座談会を通じて現状の課題に対する組合員の意見や提案を集約し、課題解決の場である「支部労使協議会」にて協議していくことを目的に開催しました。



#### 支部労使協議会

日程 / 3月11日(月)~24日(日)

支部座談会や日頃のお世話活動等を通じて挙げた現状の課題に対する組合員の意見や提案について、店幹部に伝え、課題解決を図り、職場環境を改善することを目的として開催しました。支部で解決できない問題・課題は中央・ゾーンに伝え、解決できる階層での労使協議会を通じて協議を行いました。





## 2024年度第2回全国支部執行副委員長 (パートナー組合員)研修会



2024年4月3日(水)、支部貸与iPadのZoomを使用したリモート形式にて各支部の支部執行副委員長(パートナー組合員)を対象とした「第2回全国支部執行副委員長(パートナー組合員)研修会」を開催し、64名が参加しました。近年パートナー組合員を取り巻く働き方は大きく変化しており、新たなIYとして人事処遇制度の見直しに向けた議論が求められている中、前回の研修会であがったパートナー組合員の声をもとに2024春季労働条件交渉にて会社に伝えてきました。本研修会は、支部執行副委員長(パートナー組合員)へ妥結内容を報告し、仲間同士で意見交換を行い、理解を深めることを目的に開催しました。

計61,980筆の署名が集まりました! ご協力ありがとうございました!



## 北朝鮮による「日本人拉致被害者全員の一刻も早い救出を!」求める請願署名

組合員の皆さま、そしてご家族の方々にご協力をいただき、北朝鮮による「日本人拉致被害者全員の一刻も早い救出を!」を求める請願署名を2024年3月14日(木)にUAゼンセン本部に提出いたしました。UAゼンセンでは、北朝鮮による拉致被害者が組合員の仲間にいることから、2002年から署名・カンパ・啓発活動を行い、一刻も早い救出を求めております。その中で、2023年12月から2024年2月を強化月間として署名活動を行いました。この問題を風化させることなく、一刻も早くすべての日本人拉致被害者が救出されるよう、今後も上部団体であるUAゼンセンと協力しながら、活動を続けていきます。

## 2024年度 アニバーサリーメッセージ

小・中学校に入学される組合員のお子様と同居のお孫さんを対象に、記念品にお祝いのメッセージを添えてお贈りする「アニバーサリーメッセージ」を開催しました。組合員とご家族が、イトーヨーカ堂をより身近に感じていただくことで、帰属意識を高めるとともに、お祝いのメッセージと記念品の贈呈を通じて、組合員間、家族間のコミュニケーション機会を創出することを目的に取り組んでいます。今年度は504名のお子様とお孫さんがご入学されました!



小学校233名  
中学校271名が  
ご入学されました!  
おめでとうございます!

## IVY活動 第13回 日産ふれあいロードレース

日産自動車株式会社テクニカルセンター(厚木市・伊勢原市)が地域貢献活動として取り組んでいる「第13回日産ふれあいロードレース」が開催され、地域IVY活動としてアリオ・大型店・標準店・小型店・本部ゾーンに在籍する組合員12名がスタッフとして参加しました。走路員として会場設営や運営のサポートを行い、マラソン参加者であるランナーに向けて声援を送りました。ボランティア活動を通じて、地域との関わり、参加者同士の繋がりをつくることができました。



たいへんお疲れ様でした!

開催日: 2024年3月3日(日)  
開催場所: 日産自動車株式会社テクニカルセンター  
参加人数: 12名

## 2024年度 冬のIVY募金

私たちの働くイトーヨーカドーは、様々な地域社会の中で商売をしています。イトーヨーカドー労働組合では、社会貢献活動の一環として、地域社会に対して感謝の気持ちを表すため、一時金支給時に募金活動を行っています。集まった募金は、支部ごとの募金総額の50%を「地域施設」、30%を「ドリーミンファンド(災害などへの救済活動支援やボランティア活動への参加費、緊急時の積立用)」、20%を「国際・社会貢献」に分けて寄贈・活用しています。みなさんのIVY募金活動へのご協力に感謝申し上げます。今後もIVY募金活動へのご理解とご参加をお願いいたします。



募金総額

2,834,151円



## 支部解散式

事業所閉鎖に伴い、最後の支部活動として支部解散式を開催しました。共に支え合い、楽しく働いた事業所内で開催し、思い出を語り合いながら最後の時間を過ごしました。

### 仙台泉支部

閉店日: 2024年1月31日(水)  
支部解散式: 2024年2月4日(日)  
参加人数: 158名(内東北ブロック事務所13名)



支部執行委員長  
増田 圭佑

1992年の開店より、31年間にわたり仙台泉店を支えて下さってありがとうございました。仙台泉店は地下鉄泉中央駅が開業する前に開店し、泉中央地区の発展・地域住民の生活に貢献することができました。また、東日本震災やコロナ禍など大変な状況な中でも、お店を営業することで地域の方々の食や暮らしを支えることができました。アリオ仙台泉店が閉店を迎えるにあたりとても残念ではありますが、従業員の皆さんは最後までお客様に向き合っていたいただき、感謝を申し上げます。アリオ仙台泉店の皆様の皆さん、ありがとうございました。



### 五所川原支部

閉店日: 2024年3月31日(日)  
支部解散式: 2024年4月4日(木)  
参加人数: 89名



支部執行委員長  
今井 創平

1997年11月20日(木)、エルムの街ショッピングセンター開業時にキーテナントとして出店しました。晴れの日も雨の日も風の日も雪の日も地吹雪の日も、地域のお客様に商品をお届けできたのは五所川原店に携わってきた多くの方々のおかげです。ありがとうございました。私は五所川原支部で3年半ほど支部執行委員長を務めさせていただき、皆様のご協力あって無事解散式を終えることができました。五所川原店のメンバーが新たなステージで活躍されることを心から願っています。



※アリオ仙台泉店の閉鎖に伴い、食品地域東北事務所は石巻あけぼの店内へ移転しました。



# イトーヨーカドー労働組合の公式 ホームページ Web! SANKA! がリニューアルして組合活動が

2024年5月下旬  
リニューアルオープン!

見やすくなります!!



「Web!SANKA!」は、イトーヨーカドー労働組合結成40周年事業の一つとして、支部活動の充実に向けたフォロー・サポートを行うことを目的に、「組合活動を身近に感じるホームページ」として運用がスタートしました。運用スタートから10年以上経過する中、社会環境や組合員の労務構成も大きく変化しており、現在の多様化する組合員のニーズや環境変化に対応できるよう情報発信ツールを見直し、「活動の起点となるホームページ」として見やすく、わかりやすく、アクセスしやすくなるホームページにリニューアルします!

デザインが明るくポップに!  
皆さんの笑顔が弾けます!



リニューアルオープンを記念して、笑顔の写真大募集!

投稿期間中に、iyu.chushitsu.013@icloud.comへ写真を送っていただくと、トップページなどに掲載されるかも!  
1人でも、部門の皆でも、ご家族でも、皆さんの素敵な笑顔の写真をお待ちしております!

このQRコードを  
読み取ると、  
簡単にメール作成  
が可能です。



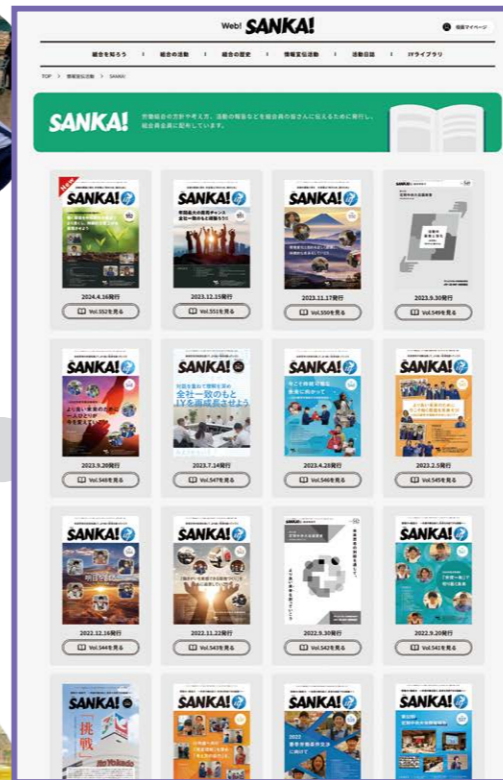
投稿期間: 5月10日(金)~6月30日(日)

※写真は今後の情報宣伝活動にも使用いたします。

※件名に「写真投稿」、本文には支部No、支部名、所属部門、送信者の名前を入力して送信してください。



情宣誌が読みやすい!



スマートフォンでも  
見やすく、操作のしやすい  
ホームページです。

労働組合の活動を伝える  
「情報宣伝活動」の  
ページでは、「さんか」と  
「さんかEXPRESS」が  
さらに読みやす  
くなります。



支部やゾーンでの活動をタイムリーに更新!  
写真や動画を交えて、わかりやすくお伝え  
します。笑顔あふれる活動を要チェック!

リニューアルオープンする  
「Web!SANKA!」の  
ログイン方法は、  
2024年5月下旬配布予定の  
器材をご確認ください!

