

さんかEXPRESS

掲示用

発行所
セブン&アイグループ労働組合連合会
イトーヨーカドー労働組合
東京都品川区南大井6-27-18
TEL 03-5493-6440
FAX 03-5493-6469
発行者 渡邊 健志 編集者 上中 瑠英

新人事制度に関する団体交渉開催報告

～人事制度の統合時期と新たに導入する人事制度について確認～

2023年9月に実施されたIYとYOの企業統合以降、人事制度や福利厚生制度などの違いを踏まえつつ、新たな制度構築に向けて労使専門委員会等で協議を行う中、会社より新人事制度に関する団体交渉の申し入れを受けました。団体交渉では人事制度の統合時期の見直しと新たに導入する人事制度について会社より説明がありました。団体交渉以降も中央執行委員会で集めた組合員の声をもとに労使で確認を重ね、その内容が7月4日(木)に開催された店長会議で説明されました。今回のさんかEXPRESSでは団体交渉の内容と新たに導入する人事制度の概要等についてご報告いたします。

【開催日】

2024年5月21日(火)

【会場】

大森サポートオフィス会議室

【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)、伊藤(取締役執行役員 商品本部長)、荒川(取締役執行役員 管理本部長)、荒谷(取締役執行役員 IY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)、木本(人事労務部M)、津田(人事労務部M)

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)

《ヨーク労働組合》

細谷(中央執行委員長)、川上(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)

《 団体交渉内容 》

- 人事システムの統合時期変更について
- 新人事制度統合に向けた検討事項について(IY・YOそれぞれの制度の違いなど)
- 新たに導入する人事制度について
 - 社員紹介制度について
 - キャリアプラン申告制度について
 - YO役割給の導入について
- 質疑応答
- 総括

《千代田人事労務部GM》 会社説明（抜粋）

本日は人事システムの統合時期変更と新制度の導入について労使で協議・確認を行いたい。

旧IYと旧YOでは異なる人事システム（就業や給与）、基幹システム（売上や財務）を利用しており、新人事制度移行に向けて、当初は現行の人事システムを暫定改修した後に統一システムを導入する計画としていた。しかし、改めて計画を見直し、人事システムと基幹システムの統合時期を合わせることにした。そのため人事制度については、人事システムを統合したうえで新人事制度に移行すべきという会社判断に至った。当初はいち早く制度統合を図ることを目標に労使で議論を重ね、2025年春の人事制度統合を踏まえたシステム改修をめざしていたが、人事制度統合については2026年度以降としたい。また、システム統合に依存せず制度統合が可能な部分については、順次導入・統合していきたい。

首都圏SST事業の変革に向けた抜本的施策を踏まえた中での新人事制度の策定には、「食へのフォーカス」を前提としたキャリアプランの作成、首都圏への人員シフト、IY・YOの人財交流、成長戦略事業への人財投資などが必要となる。2024年4月時点のNA嘱託社員年齢構成は、50代以上の構成が高く、30代～40代前半の次世代を担う人財の構成が低い。直近3年間の採用実績は、新卒採用は計画通りだが、中間採用はさらなる強化が必要である。事業部別人員構成については、F&D事業を担う人財確保が急務であるため、人財をシフトしていく。現在の社員群構成について、全社員のうち約4割はN社員である。また、約5割の社員が首都圏店舗を中心に配置されており、今後、事業所閉鎖や事業承継に伴い首都圏に人財が集中する。人員配置における地域特性の課題と、首都圏フォーカスに対応した新社員群制度の構築が必要である。また、人員構成の4分の3がPH社員であるため、P社員を核とした組織体制を構築していく。現在、人財戦略と6つの人事ポリシーの策定を進めており、これらをもとに労使で新制度を構築していきたい。

NA社員の人事制度統合に向けて、社員群による給与や勤務時間等の違いを踏まえながら、課題に対して検討を行う。休日や労働時間においても違いを踏まえながら新たな人事制度を検討する。PH社員については、NA社員と連動した新たな人事制度を検討する。

本日の新人事制度に関する団体交渉を皮切りに人事制度等に関する協議を本格的に始めていき、社内での議論や労使協議、労使専門委員会などあらゆる場を使って議論を進めていきたい。協議の経過報告については、店長会議や労働組合の機関会議にてコミュニケーションを図っていく。

《渡邊中央執行委員長》 会社説明を受けて

今交渉の申し入れの主旨は新人事制度を策定し、旧IY・YOの現行制度を統合し、一本化していくことであり、新人事制度策定に先駆けて、導入する3つの制度について協議、確認することだと認識している。

人事システムの統合時期の変更については、会社の経営状況を踏まえ、経営層で十分に協議を重ねたうえでの判断であると認識し、労働組合としても理解し、承知した。新人事制度策定に向けて大事なことは、制度は社員との契約であり、制度に魅力がなければ社員はやる気を失い、退職に繋がってしまうとても重要な「会社と社員の約束事」であるということを忘れてはならない。制度は人事戦略の根幹であり、人事戦略は「経営戦略」であるため、IYがめざすビジョンを可能にするすべての取り組みに深く関係していくものである。将来を見据え、組合員が「魅力と価値」を実感できる制度作りを組み立てていきたい。

小売業であるIYは「お客様を見て商売をする」ことがすべてであり、そのためには「現場力」「マンパワー」が欠かせない。制度を軸として人事だけで描くのではなく、営業、販売と十分に話し合いを行いながら、未来の姿となる「理想」と、現状の実態である「現実」のバランスを見て、制度を導入していかなければ、人が離れ、経営戦略そのものを潰すことになってしまう。厳しいビジネス環境下で、生き残り、成長していくためには、今まで以上に「生産性向上」に繋がるものでなければ利益を出すことはできない。山本社長が各社のインタビューで話をされている通り、IYの躰きは商売の基本である「お客様を向いてこなかった」ことであり、成長に向けた経営戦略の第一は「社員をやる気にさせること」である。そのために本部は店舗に寄り添い、一丸になっていかなければならない。「人事戦略」もそのことから外れてはならないと考えており、軸を外さないように、今後も労使間で協議を進めていきたい。

《山本社長》 総括

当初、人事制度統合は2025年度を目標としていたが、会社の根幹である人事制度の導入を丁寧かつ慎重に進めていく必要があるため、2026年度以降に制度統合する経営判断をした。現行の旧IY・YO制度の違いをどのようにし

ていくのかという議論も重要だが、経営戦略と人事制度をどのように合わせていくのかという点や働く従業員の価値観や考え方をどのように制度に反映させていくのかが一番重要である。今後も組合員の声を踏まえながら協議をしていきたいと考えており、労働組合として把握している現場課題も挙げていただきながら、より良い制度にしていきたい。

社員紹介制度については、喫緊の現場課題である「採用課題」の解決策の一つだと捉えている。社員紹介制度を導入することが目的ではなく、制度の実行度を上げ、定着課題の解決にもつなげていきたい。また、キャリアプラン申告制度については、従業員一人ひとりが自身のキャリアについて意識し、実現していくことが自己実現につながり、エンゲージメントを高めていくことになる。どちらの制度も上長が制度を理解し、部下に関心を持つことが重要であり、それが結果として会社の成長にもつながっていくと考えている。

役割給については、IY・YO企業統合前にYOでの導入を決定していたが、先送りになってしまい申し訳なく思っている。制度の内容を再検討し、2025年度中に導入をしていきたい。ただし、IYにおいてはパートナー社員を対象としたステップアップ選択制度や技術技能給といった既存の加給制度があるため、今後を見据えた中で検討・協議をしていきたい。本日決定した内容については従業員に丁寧に説明をしていく。

《新たに導入する人事制度について（概要）》

1. 社員紹介制度について

(1) 目的

- ・ IY (YO) の現役社員から職場環境や仕事内容を聞いたうえで、入社以降の働き方をある程度、把握していただき、そのうえで入社を希望する方を採用することによって、定着率の向上を目指す。
- ・ 入社希望者の採用につながった際に紹介者と入社した方に「紹介手当」を支給することで、積極的な人材紹介につなげる。

(2) 内容

現在 IY (YO) で働く NAF 嘱託 PH 社員から紹介を受けた入社希望者が入社時に所定の手続きを行うことで「社員紹介制度」を適用し、紹介手当を支給する。

※紹介手当の支給時期は入社時期に応じて変わります。

(3) おかえりヨーカドーの終了について

現在、IYのみ導入されている「おかえりヨーカドー」については、「社員紹介制度」の導入に伴う制度統廃合により、2024年6月30日をもって新規登録の受付を終了する。

※既に登録されている方については支給対象期間内の再就職であれば再就職祝金が支給されます。

2. キャリアプラン申告制度について

(1) 目的

- ・ 自身でキャリアプランを描く「キャリア意識」を醸成する。
- ・ キャリアプラン実現に向けた自己啓発や上長による部下のキャリア形成へのサポートなど、日々の人材育成につなげる。

(2) 今後の予定

まずは、キャリアプラン申告制度の導入によってめざす姿を理解してもらうため、制度導入前に「キャリア研修」を実施する（予定）。

3. YO役割給の導入について

(1) 経緯

2023年度にYO制度として導入することを決定していたが、企業統合によって導入時期を延期していた「役割給」を2025年度に導入する。

※役割給とは…基礎時給の範囲を超える難易度の高い業務に対するパートナー社員を対象とした加給制度

(2) 今後の予定

YO役割給の導入に加えてIYのみ導入している「技術技能給」「職種加給」についても検討を進める。

新人事制度の詳細については会社資料や通達、店舗・部署コミュニケーションにてご確認ください。

— 掲示期間 2024年8月8日（木）まで —