

第55回

定期中央大会議案書

2024年10月4日(金)

綱 領

- 一、私たちは、健全中立なる民主的組織を確立し、労働生活諸条件の向上と文化生活の増進をはかります。
- 一、私たちは、全組合員の世論を集め、これを経営に反映させることを推進いたします。
- 一、私たちは、要求の実現において、経営者との利害対立には団体交渉による解決を重視して行動します。
- 一、私たちは、技術の開発、識見の啓発に努め、もって人格の向上をはかります。

参加で紡ぐ

Creating the Future through SANKA!

未来の創造

エリア名	支部名	氏名

変革の時代



イトーヨーカドー労働組合
第9代中央執行委員長

渡邊 健志

基本と原点を大切に、 変化に挑戦できる 強い組織づくりを

はじめに

第55回定期中央大会が今年も多くの皆様のご協力で開催できますことに心より感謝を申し上げます。過去経験のない大きな変革の時代に、一つひとつの活動が組合員の参加のもと取り組むことが出来たのも、組合員はもとより、ご家族の皆様のご理解、また経営の方々との相互理解によるものであります。本当にありがとうございました。これからも「真の強い組織づくり」をめざして組合員一人ひとりの力を結集し取り組んでいく所存です。

新しい現場力を自分たち自身の手で

今、私たち小売業のみならず、製造、物流、飲食・サービス、営業などすべての産業で、人手不足から人手枯渇の時代に突入し、更に人材の流動性がコロナ禍以降、一気に高まったことにより、人を確保し現状を維持することすらままならない状況に陥っています。そのことが現場力の格差から、現場力を喪失させ日本を代表する企業で様々な品質不正や不祥事が発覚しています。2023年7月には、中古車販売大手A社が事故車の修理に伴う保険金を水増し請求し、過大に保険金を受け取っていたことが発覚しました。そして、2023年12月、自動車製造大手B社で認証試験の不正が明らかになりました。新車の安全性を確認する試験などの不正が見つかり、その対象は国内で生産・開発中の車種すべてに及びました。そしてそれは子会社であるB社だけでなく、B社の親会社であり、現場力に定評のあるC社でも同様の不正が行われていたことは記憶に新しいと思います。続発する大企業での不正や不祥事は、これまで声を上げることができなかった現場の「声なき悲鳴」に他なりません。

しかし、この極めて深刻な状況から日本は、抜け出してもう一度現場力を鍛え直さなければ生き残っていくことは出来ません。その理由の一つは、熾烈なグローバル競争下で日本企業が勝ち残っていくためにはこれからも現場力が不可欠です。経営戦略とは、模倣困難性を競いあうものであり競争相手が真似できない何かを構築することに成功した企

業が勝ち残ることができます。近年のグローバル競争を見ると、モノやサービスのコモディティ化が進む中で、強大な資本力を背景とした規模の追求に成功した企業のみが勝ち残る構図が鮮明です。しかし、日本企業はこのスケール競争では資本力の強さ、規模の大きさを勝負をしていくことは極めて困難です。それよりも、市場規模は小さくても、緻密性や精密性、繊細性が求められる高付加価値市場で勝負していくことで生き残りを図っていくことが最善の策だと思います。二つ目の理由は、社員の幸せ追求のためです。AIやデジタル化社会の実装が進んでいく中「人が果たすべき役割とは何か」が問われています。現場で働く社員をコスト扱いする企業は未来を描くことは愚か、間違いなく衰退していきます。現場で働く社員が仕事にやりがいを見出し、幸せになるためには現場力は不可欠です。会社のために現場力が必要なのではなく「現場で働く一人ひとりの社員のために現場力の火を絶やしてはいけない」のです。

これまでの現場力は、一つのことにとこだわり愚直に「深める」ことに主眼が置かれてきました。これからは「深める」現場力は必要ですが、それだけでは不十分です。モノだけに拘らず、お客様の課題を解決するサービス(=ソリューション)への発想やアイデアに「拡げる」ことが必要です。そのためには素早く臨機応変に対応する機敏な組織機能と能力を身につけなければなりません。

企業を取り巻く環境、働く社員の価値観、そしてテクノロジーは大きく変化しています。そうした「新たな環境に適合する現場力にアップデートする」(=新たな現場力)ことが求められています。

基本と原点を大切に、変化に向き合い挑戦を

変革の時代だからこそ、基本と原点を大切に、変化に対して活動を通じた挑戦をしていこうと思います。今年度はその原点である「支部・現場」に軸足を置いた活動に力を入れて取り組みます。組合員のための労働組合であり、その活動ですから、その基盤となる支部の更なる強化をしていくため、エリア議長制を導入し、これまでの規模別のゾーンから、エリア(地域)別の体制とし、一つひとつの支部の主体性やチームワークの強化に取り組んでいきます。加えて、地域でのコミュニケーション機会を上げ「身近な仲間との共創や協力」を通じて、強い組織づくりを目指していきます。また、昨年9月の企業統合を受けて、労働組合でも統合に向けた委員会を立ち上げ準備を進めてきました。イトーヨーカ堂もヨークも企業理念や基本的な考え方は同じです。昨年は再成長に向けた構造改革への対応や協議に時

間を費やすこととなり、組合組織の統合準備への時間が十分に取れませんでした。今期は構造改革にも一定の目処がつき、労使一丸となり成長軌道に向けた活動に全力を注いでいく年です。厳しさと難しさが共存する時代の中で、新たな会社を活かすも殺すも、そこに集う全社員(=全組合員)の気持ちを一つに、向き合い取り組む姿勢(=全社一致)になれるか否か次第です。組合員とその家族の生活を守るためにも「いい会社づくり」に、労働組合を統合し、その一翼を担っていきます。

そして、企業労使・グループ労使では解決できない課題に対しては、上部団体UAゼンセンや政治の場を通じて積極的に問題提起していきたいと思っています。そのためにも2025年7月に施行される参議院議員選挙での、私たちセブン&アイグループ労働組合連合会が加盟する上部団体UAゼンセン組織内候補予定者「田村まみ」の必勝をめざし、私たちの声を更に挙げていこうと思います。これからも私たちを取り巻く環境変化は、とどまることなく数多く発生することが予想されますが、現場の実態を踏まえた皆さんとのコミュニケーションを大切に、一つひとつの活動を進めていきたいと思っています。皆様のご理解とご協力を宜しくお願いいたします。

イトーヨーカドー労働組合へ「感謝と期待」

最後になりますが、私は、20年間のイトーヨーカドー労働組合での活動に、ピリオドを打つことを決断しました。イトーヨーカ堂を中心としたSST事業の変革に向けた、たいへん厳しい判断を伴う構造改革に一定の目処がつき、これからはイトーヨーカ堂の再成長に向けた新たなステージに突入します。私たち小売業だけでなく、日本全体を取り巻く環境変化が過去以上に激しくスピードを増す中、大事なことは「固定観念から脱却し、変化に対して挑戦する」という気概とそれを成果に結びつける発想やアイデアといった「新たな現場力」が必要不可欠です。

新たな時代に挑戦をしていくには、新しい感覚と発想と行動力を持って変革に向き合っていくことが求められます。そういった面では、新しいメンバーで思い切った挑戦をしていくことが大切だと思います。私は、セブン&アイグループ労働組合連合会の専任として、単組役員を退任以降は事業会社とセブン&アイHLDGS.との関係構築やその拡大に向け、新たな気持ちと目標を持って頑張りますので、今後とも宜しくお願いいたします。20年間、イトーヨーカドー労働組合の中央役員として、組合員の皆さんにたいへんお世話になりました。本当にありがとうございました。

「新たな現場力」の源泉は 「一支部一組合の確立」から

本日、第55回定期中央大会を開催する運びとなりました。このように新たな活動年度を迎えられることが出来ますのも、U A センセン・流通部門・都道府県支部・部会加盟組合、友好労組、内外役員、O B ・O G などの方々のご厚情とご指導の賜物であると深く感謝申し上げます。また、これまで良好な労使関係を築くことが出来たのも経営の皆様の深いご理解とご協力のおかげと重ねて感謝申し上げます。

そしてイトーヨーカドー労働組合の中央執行委員長であった渡邊さんが今期をもって退任をされ、上部団体の新たな役割に専任されます。これまでの取り組みを引き継ぎ軸足に据え、起こりうるであろう様々な変化、それに伴う課題についてしっかりと対応していきたいと思っております。引き続きの連携をお願いするとともに、グループ・産別運動における更なるリーダーシップに期待し、ご活躍を祈念いたします。

I. 私たちを取り巻く社会環境

今年3月、日銀は「マイナス金利政策」を解除し、金利を引き上げること決めました。利上げは17年ぶり、世界的にも異例な「金利のない世界」だった日本は、正常化に向けて大きく転換していきます。背景には、賃金の上昇を伴う形で物価が安定的に2%上昇する「賃金と物価の好循環」が見通せるようになったとの判断があったとされています。

コロナ禍で疲弊した経済活動、また国際競争等々の影響を受け、モノの価格が上昇したことを契機に、事実、生鮮食品を除いた消費者物価指数は、2022年4月から今年まで、長期にわたり日銀が目標とする2%の水準が続いています。このような急速な物価上昇が続くなか、経営者側の意識にも変化がみられ、価格転嫁への動き、何より賃金引き上げについては前年に引き続き、30数年ぶりに高い水準の結果となりました。

これは一方で、人手不足の中で優秀な人材を確保したいという『人財資本』という動機も加味されています。現状の実質賃金は物価の変動を受け依然マイナスと追いついていない状況にありますが、2024年中にはプラスに転じるという試算も出ているほどです。しかし、これは物価や生産性向上に見合う持続性が伴う仕組みにしていけることが肝要であり、人件費を含めたサプライチェーン全体の付加価値を適正に反映させた価格転嫁を実現することが必要です。

現政権は2030年までに最低賃金を1,500円に引き上げる方針を打ち出しています。そして今後、金利が上がっていけば私たちの住宅ローン、企業活動における借入への影響、その他金融市場や為替市場への影響も少なくありません。深刻な

環境課題や国際社会を取り巻く問題なども含め、現状の環境変化をさらに上回る事態を想定しておかなければなりません。

II. グループの中期経営計画の進捗とこの先の目指す姿

グループの2023年度決算は営業利益5,342億円(前期比105.5%+212億円)、E B I T D A 10,549億円(前期比106.0%+596億円)と過去最高益となりました。今期もまた最高益を見込む予想が公表されています。経営戦略として国内外コンビニエンス事業の持続的な成長を掲げ、経営資源を最適に配分しながら、「食」を中心としたグローバル・リテール・グループの実現を目指し、長期的な企業価値を最大化するとしています。戦略委員会の提言を踏まえた3つの領域での具体的なアクションプランのなかで、S S T事業の株式公開化(I P O)に向けた検討を開始する意向が公表されています。C V S事業とS S T事業の食品開発領域における協働体制を一定維持することを前提に、独自の財務規律のもとで成長戦略を強化する体制へ移行するとされています。

一方、イトーヨーカ堂の2023年度の営業利益は▲10億円と、赤字予算は何とか達成しましたが、I Y単体としては、営業利益▲1Q億円と予算未達であり、昨年差▲N S億円と非常に厳しい結果となりました。また、売上、荒利とも予算未達であり、特に売上と荒利の乖離については、I Y・Y O共通の課題となっています。トップラインが上がらない中で、水道光熱費の削減を中心とした経費削減の取り組みや、生産性改善による契約時間外労働の削減等で、何とか利益水準を維持している状況です。

今後もグループにおける戦略委員会は、各事業会社の取り組みを含め重ねて再評価、方針のアップデートを繰り返しながら、多くのステークホルダーとの共感経営を推進しています。それぞれの事業会社は、社会における存在価値をしっかりと定め、全体に浸透させ、マンパワーを最大限に発揮できるように取り組んでいかなければなりません。従前以上に労使による対話機会の設置や協議内容の質の向上が求められていくなかで、私たち自身もイトーヨーカ堂の未来像、そこまでの道のりと実現に必要な取り組みについて明確なビジョンを持っておかなければなりません。

III. イトーヨーカドー労働組合の基本姿勢と 目指すべき取り組み

【私たちの現在地とこの先の未来に必要なこと】

2025年度を迎えるにあたり、私たちの現在地をしっかりと認識しておく必要があります。強い信念を持って推進する構造改革により、イトーヨーカ堂はその形を変えています。事業所(店舗)数をもとより、業種は総合スーパー(G M S)からフード&ドラッグへ、マーケットニーズとそれに伴う経営方針、首都圏に集中する資本、そこに求められる人材。…現状構成される人員の数とそれぞれの能力、雇用形態、年齢構成、そして社会

的な潮流でもある働き方の変化。こういった状況のなか改めて問う私たち企業別労働組合の存在意義は、組合員の雇用、生活、労働条件を守ることであり、このことは過去も未来も変わることはありません。「人財資本」と呼ばれることが珍しくなくなりましたが、資本の中心は人にあります。そしてその責任を全うするには、企業が持続的に発展し、安定的に利益を出し続ける以外にありません。これこそ、「涸れた井戸から水は汲めない」という結成当初から継承される基本的な考え方です。その根幹にあるのは労使による懸命な生産性向上活動であり、健全な労使関係の構築です。

【組合員の参加こそが内外に示せる組織力】

健全で対等な労使関係を構築していくために、私たちに求められることは、常に会社から信頼してもらえる組織であるということです。そして信頼になりうるものとは、多くの組合員が活動に関与(参加・参画)し、正しい現場実態を常に把握している状態にあること、加えてこの先の課題を解決する力(自らも行動する意欲)を持っていると示し続けることであり、組合員の参加=組織力であるという基本なのです。

【現場との対話・会社との対話・社会との対話の重要性】

課題解決への行動が生産性向上の力になること、これは現場実態を会社に伝えるだけでは成し得ません。推進力を得るためには解決に向けた提案と意思を示すことが重要です。お互いの立場を尊重しつつ、労使の対話を重ね、チャレンジに変え、結果に繋げていくことであり、こうしてお互いの信頼を積み重ねることでしか健全な労使関係は築けないのです。そしてその交渉力は私たち同士のコミュニケーションの充実の上に成り立ちます。対話の中から相手の多様性を受け入れ、自己革新を重ねた先に「新たな現場力」を生み出していきましょう。

【2025年度活動に向けて】

2025年度は前述したとおりの環境変化が想定されるなか、私たちは予期せぬ事態にも対処ができるニュートラルな姿勢でいることが求められます。ニュートラルな状態というのは、瞬時に右にも左にも踏み出せるバランスの取れた態勢であり、必要なことは「正しい情報」と「先見性」です。その態勢を整えるために、2025年度は支部・現場により近づいた活動を推進していきます。昨年までの規模別から地域別(エリア)のゾーニングに活動の基盤を変え、「支部活動」の推進、サポートが出来る体制を整えます。

2025年度はイトーヨーカ堂の未来を左右する重要な年と位置付けられています。組合活動も営業活動も、力の源泉がそこにある以上、その先の会社再成長を軌道に乗せられるかは現場の力にかかっています。掲げられる目標を達成していくために、定性的、定量的に検証が行われますが、これは言い換えれば「結果と成果」の検証なのだと思います。結果とは赤字か黒字か、上がったか下がったかといった、良くも悪くも事態の結末であり、成果とはそのプロセスのなかで得られる経験値として、失敗からの教訓も、チャレンジをしたことに対する自

信も、次の結果に繋げていくためのキャリアの積み上げなのです。目標を達成する結果に拘りながら、チャレンジをして成果を積み上げることで「新たな現場力」を蓄え、生産性向上の原動力に変えていきたいと考えています。

私たちの活動の原点は支部です。そこに集う組合員同士が、支部組織が信頼で結びつき、困った時には声を掛け合い、助け合い、力が必要な時は自分たちの意志で立ち上がり現場力を高められる、そんな「一支部一組合」を目指していきたいと思っております。これまで経験したことのない多くの判断を求められる環境下において、それぞれが自律し、仲間に信頼を寄せ、信念と責任を持って決断をしていかなければなりません。対話を重ね実現力を高められる組織を目指し、中長期的な取り組みを推進していきたいと思っております。これまで以上に、組合員の皆さんの積極的な活動への参加・参画を宜しくお願いいたします。

2025年度活動の重点となるポイント

- 01 組織統合(I Y・Y O)を視野に入れた協働と共創
- 02 経年の取り組みから、この先の取り組みに繋がる社会変革を意識した賃金交渉
- 03 政策実現に向けた夏の参議院議員選挙の必勝、計画完遂
- 04 変革を求められる時代における、未来を見据えた労働組合組織の強化と拡充
- 05 全ての取り組みの推進力を高める労使対話(協議)の充実



イトーヨーカドー労働組合
第10代中央執行委員長
小鷲 良平

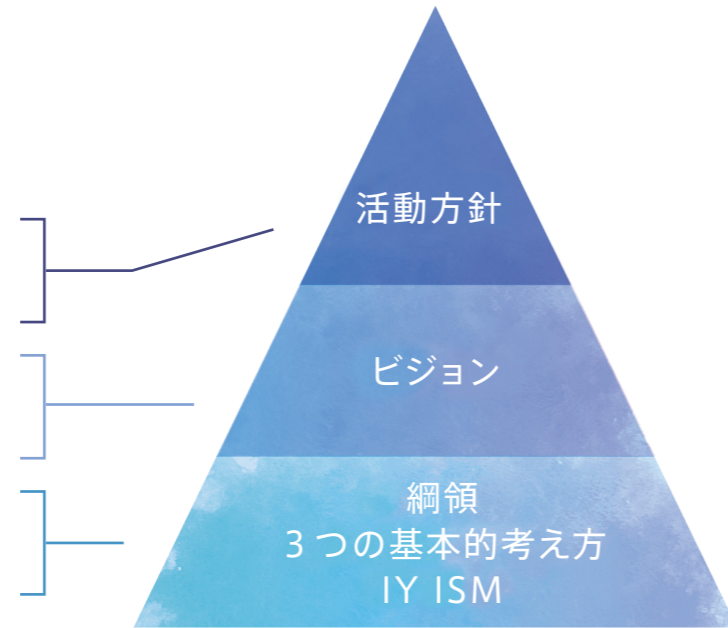
イトーヨーカドー労働組合が結成されてから54年。これまでも時代の流れと共に会社を取り巻く環境は変化を繰り返し、労働組合では過去から徹底してきた「変化する時こそ基本を大切に」という考え方のもと、企業別労働組合に求められる使命を胸に活動に取り組んできました。イトーヨーカドー労働組合が活動するうえでの理念をまとめた「綱領」。労働組合が活動の目的としている「雇用の確保」や「労働条件の維持・向上」を果たすため、大切にしてきた「3つの基本的考え方」。そして、イトーヨーカドー労働組合結成40周年を機に掲げられた、一人ひとりが商売の原点に立ち返るための「IYISM(アイワイイズム)」。これら不変の理念を根幹としてビジョンを創り上げ、単年度の活動方針に反映していきます。

活動方針の位置づけ

中期目標となるビジョンで示しためざすべき姿を実現していくために立案される、単年度の具体的な活動方針・計画

「綱領」および「3つの基本的考え方」を基本的原点としながら、取り巻く環境を正しく認識して、中期的に実現しようとする将来・未来像を示し方向付けするもの

イトーヨーカドー労働組合の活動の目的や方針を示したものであり、すべての活動の根幹とするもの



結成趣意書

イトーヨーカ堂労働組合結成趣意書

技術革新の進展にともなう経済の高度成長は、生産の大量化と商品の大量消費時代を現出させました。これにともない、流通機構も大量販売の必要にせまられ、現在、流通革新が進行中であります。この流通機構の近代化に大きな役割を果たしているチェーンストアは、近年驚異的な発展を遂げ、消費者の多大な要望に応えています。私たちが働いている「イトーヨーカ堂」も、東京を中心に飛躍的に発展し、今や流通革新の急先鋒として、その地位を不動のものにしています。これは単に、経営者の努力と経営能力のみならず、お客様に直接接している私たち第一線の社員が経営に協力し、日夜分たぬ努力が大きく貢献しています。

なぜ労働組合が必要か

私たちは働きやすい職場と、よりよい労働条件によって、生き甲斐をもって働くことを望んでいます。したがって職場でのいろいろな問題について私たちの要望をのべ、働くものの立場から意見を経営に反映させていきたいと思ひます。これは社員みんなが一緒に望んでいることではないでしょうか。しかし、一人一人が経営者に直接交渉することは現実には不可能であり、又その要求が認められる可能性は少ないと言わざるを得ません。従って私たち社員が、社会的、経済的地位の向上を図るためには、全従業員が団結した労働組合を結成し、その代表者が一人一人の社員に代って会社と要求の交渉をすることが必要となります。働く者が労働組合を結成することは、日本国憲法第二十八条で、団結権・団体交

渉権を保障されています。

イトーヨーカ堂に自由で民主的な労働組合をつくりましょう

労働組合は、より次元の高い自由を実現するために、民主的に運営されなければなりません。従って、私たちの要求交渉も低次元の自由に甘えた労働争議に訴えることなく、問題が発生する前に、私たちの声を、「労使協議制」を通じて希望の実現・生活環境の向上を図りたいと思ひます。このことは、全社員が労働組合を通じて経営に参加することになり、これこそが組合と会社の共存共栄の原動力になると信じて疑いません。

近代的労使関係の確立と明るい環境の実現を

私たちは、私たち自身の力でみんなの声を力を結集した労働組合によって、時代に即応した新しい労使関係の確立を図りましょう。そうしてこそ、より明るい環境と、よりよい人間関係が可能となり、さらに同業者間の競争激化の中で、広く消費者に愛される「イトーヨーカ堂」として一層の繁栄が約束されることを固く信じます。私たちは、民主的で健全な「イトーヨーカ堂」労働組合のもとに、お互いに手を握り、肩を組んで従来の惰性や閉塞的固定概念に固執せず、飛躍と革新・創造の中に調和を求めて従業員の発言力を強め、利益を守るために「イトーヨーカ堂労働組合」結成趣旨に賛同しすすんで参加されることを希望します。

昭和45年10月1日 イトーヨーカ堂労働組合発起人

代表 岩国 修一(住居関連事業部) 内藤 佳宜(宣伝事業部) 深石 永(大井店) 今関 勉(千住店) 長本 英雄(EDP事業部)
松沢 昭男(食品関連事業部) 齋藤 力丸(衣料品関連事業部) 堀 昭彦(食品関連事業部)

イトーヨーカドー労働組合 綱 領

- 私たちは、健全中立なる民主的組織を確立し、労働生活諸条件の向上と文化生活の増進をはかります。
- 私たちは、全組合員の世論を集め、これを経営に反映させることを推進いたします。
- 私たちは、要求の実現において、経営者との利害対立には団体交渉による解決を重視して行動します。
- 私たちは、技術の開発、識見の啓発に努め、もって人格の向上をはかります。

3つの基本的 考え方

涸れた井戸から水は汲めない

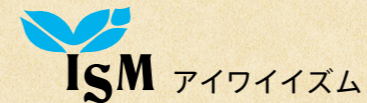
組合として一番大切に考えなくてはならないことは、雇用を守ることだと考えます。IYという企業が存続することが大前提なのです。そのためには私たち自身で業績を上げなければなりませんし、そのための活動も大切です。業績向上のための取り組みを一人ひとりがもっともっと真剣に進めていくことが、私たちの労働条件の維持向上につながるという考え方です。

組合員による組合員のための組合活動

私たちの職場は地域・仕事内容などそこで発生する問題は、その立場でたくさんある上に次々と発生しています。つまり、置かれている環境毎に問題に違いがあります。こうした問題の解決は、その職場の方々が皆で話し合い対応していくことが大切なのです。誰かにしてもらうのではなく、自分たち自身で考えて自分たち自身の手で解決していくことが一番の活動だという考え方です。

皆は一人のために一人は皆のために

より多くの仲間を拡げていくことで、お互いに助け合う力が強くなると考えます。そして出来る限り、広く地域や国へと拡大していくことが必要だという考え方です。



IYISM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」は、相手に心をひらくこと。

「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 = 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

1 商売の基本に立ち返り、お客様と向き合う姿勢を、自らが考え行動に移して行く風土

2 イズムとは「主義」。イトーヨーカドーの伝統を継承し、お客様や地域・お取引先様に、従業員、組合員に信頼される誠実な企業であり続けるための思想

3 「ワタシをステキに魅せる」。自分自身がやりたい理想の自分でいられるように、自らが学び、目標を立て、それを達成させていくことを習慣化し、自らの感性を磨くこと

1. 「IY VISION 2025」策定の考え方

イトーヨーカドー労働組合の「5年後にめざす姿」に向けた「IY VISION 2025」の策定にあたってはセブン&アイグループ労働組合連合会「2025VISION」を踏まえた考え方や方向性の基、4つの挑戦を掲げ「中長期的にイトーヨーカドー労働組合として実現したい・ありたい姿」を示します。またビジョンを実現するための工程は「達成目標を設定」し、組織面・運営面での課題を抽出・整理し、その改善策も含めています。最も重要なことは「主体性・当事者性を持ち、リーダーシップを持って取り組むこと」です。その実践にはイトーヨーカドー労働組合の活動の原点である「一支部一組合」の確立を何としても果たしていかなければなりません。これまでの課題を一つひとつ解決し、一步一步着実に進めていきます。

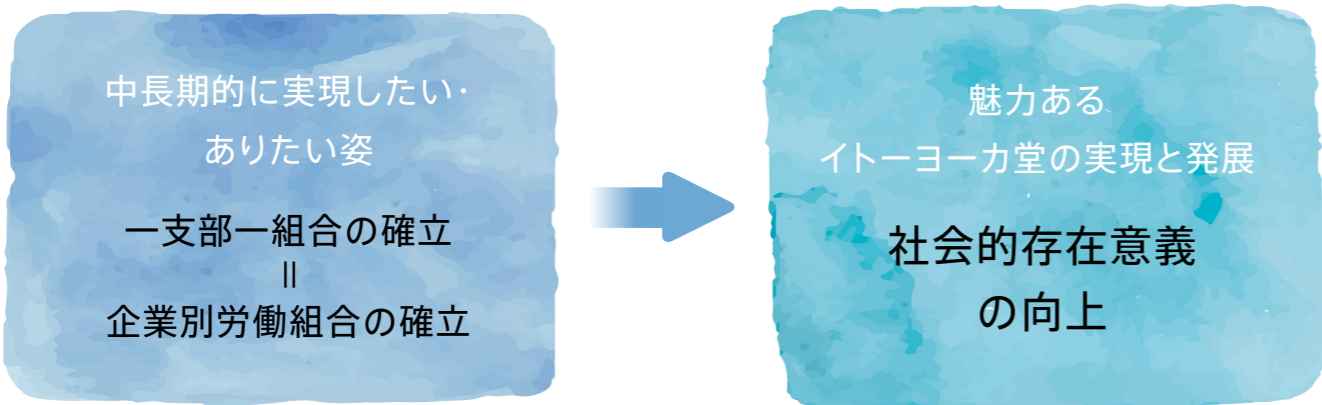
2. 私たちがめざす永続的な考え

- (1) イトーヨーカ堂労使の健全な成長と発展
- (2) イトーヨーカ堂と働く仲間の社会的地位・労働条件の向上
- (3) 組合員の豊かな暮らしと幸せの実現

3. 中期ビジョンを通じて実現したい・ありたい姿

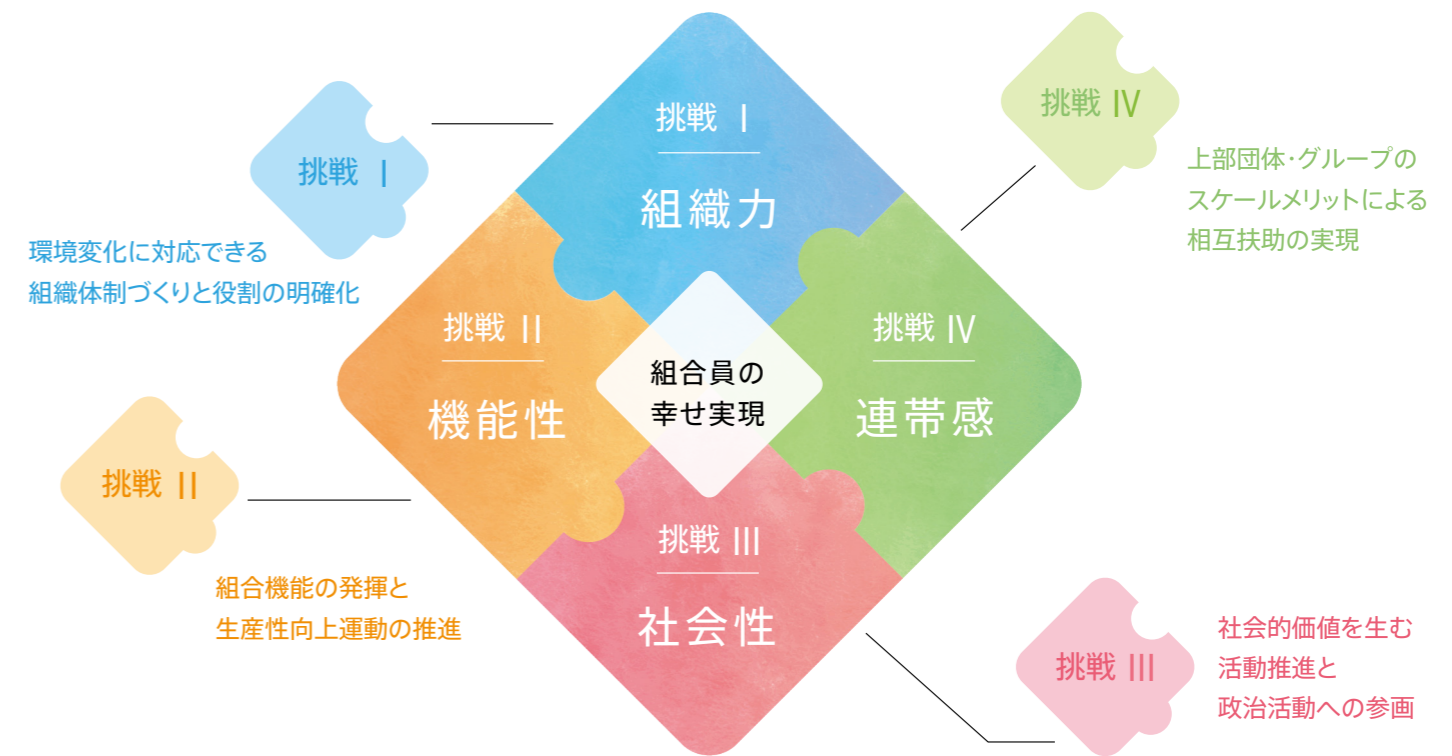
私たちイトーヨーカ堂は、地域のお客様の安定した日常生活のために、商品とサービスを提供し、生活向上に寄与するインフラ産業です。また、非常時・災害時にはライフラインの役割を果たしています。

社会に貢献している自覚と自負を持って、今後、より一層社会的な存在価値と付加価値を高めていく必要があります。労働組合は、イトーヨーカ堂が地域社会やお客様の支持を受け、社会的存在意義を高めていけるよう、健全な労使関係のもと魅力あるイトーヨーカ堂の実現と発展に向け「一支部一組合の確立＝企業別労働組合の確立」を中長期的に目標設定しながら目指していきます。



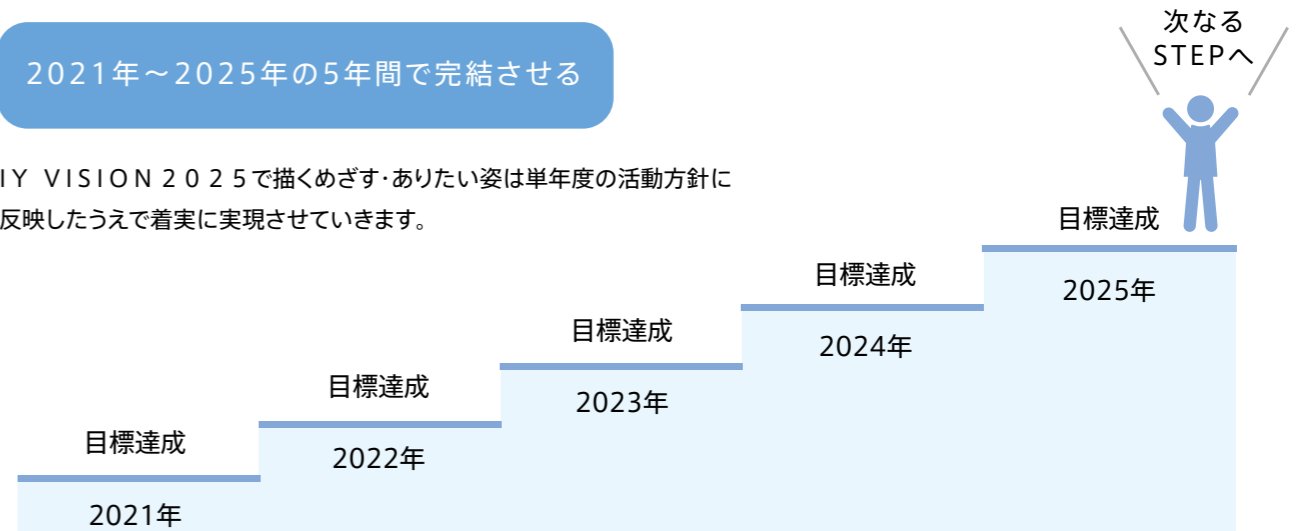
4つの挑戦

イトーヨーカドー労働組合として中長期的に実現したい・ありたい姿を達成するための4つの挑戦を「明確な役割、責任ある行動、不断の実行」により実現させていきます。



2021年～2025年の5年間で完結させる

IY VISION 2025で描くめざす・ありたい姿は単年度の活動方針に反映したうえで着実に実現させていきます。



環境変化に対応できる 組織体制づくりと役割の明確化

今、世の中は大きく変わろうとしています。この大きな変化に対応していくためには、強い組織でなければなりません。マンパワー(=人の力と現場力)を如何なく発揮できるように「活動への参加・参画の拡大による真の強い組織づくり」に挑戦していきます。

挑戦 I

組織力を 高める

1 組織内拡大による組織率の向上・ 過半数代表組織の確立をめざす

目標 イトーヨーカドー労働組合「組織化指針」に基づく組織強化

- イトーヨーカドー労働組合「組織化指針」を策定し、組織率75%を堅持する
組織率70%以下になった際は、組織化プロジェクトを設置し対応を検討
- 支部の従業員過半数代表の点検・確認
年2回上期・下期に全支部の組織率の点検・確認
- 支部役員選挙の100%実施
役員任期の明確化と組合役員としての役割・意識の醸成
組織率50%未満支部については、従業員代表選挙の実施

2 すべての支部が労働組合としての 機能を発揮できる体制・組織づくりを果たす

目標 「組織・意識・活動改革」の推進
パートナー組合員との連携強化を図り、更なるマンパワーの発揮と組合員の幸せ実現に向けた新たな活動を創造する

- 一支部一組合(支部労使協議制)の確立と生産性三原則の追求
- DX(デジタルトランスフォーメーション)対応の推進
- 次世代の中央・支部活動の研究・創造(多様な働き方・価値観への対応)
- 社員群や勤務会社、要員構成別(年齢・国籍・ジェンダー・バイアス等)の参加・参画の推進
- 組合活動の周知徹底を基軸とした情報宣伝活動の見直しと充実(現在発行の機関紙の統合や見直し、ペーパーレス化・デジタル化の推進)

3 労働組合の将来を担う次世代役員の発掘と育成に取り組む

目標 「IYユニオンカレッジ」の新設による
次世代役員育成

- イトーヨーカドー労働組合「人材育成指針」を策定し、社内外や次世代を見据えた人材育成の推進
- 階層別・役割別・目的別にプログラム(知識・スキル習得メニュー)を設置し、労働組合としてのキャリアビジョンの実現と支援
- 役割別に履修必須項目を設定し、労働組合としての機能を発揮できる体制・組織を構築

組合機能の発揮と 生産性向上運動の推進

健全な労使関係を堅持していくには、労使の惜しみない協議が欠かせません。生産性経営による持続可能な企業の実現に向け、成果に繋がる「階層別事前労使協議と生産性向上運動の定着化」に挑戦していきます。

挑戦 II

機能性を 高める

1 階層別の事前労使協議の 定例化と団体交渉を通じた 経営参画をより深化させる

目標 労使協議の定例開催を
全支部・全ゾーンで実施し、現場力向上を図る

- イトーヨーカドー労働組合「生産性政策」における具体的な「労使協議分野」を策定
- 支部座談会・支部労使協議会とゾーン労使協議会の定例開催を実現
- We b! SANKA!を活用したフィードバック
- 組合員の声アーカイブ(仮称)の作成と経営側への定期的な共有(年4回以上)
- 店舗・本部の全支部が継続できる活動方法の検討・実践をし、労働組合としての機能を発揮
- 「IYユニオンカレッジ」を活用した研修会を実施(事前労使協議の目的・実施方法)

2 流通・社会水準への到達をめざした 労働諸条件の向上に取り組む

目標 労使協議をベースとした
「IY働きがい改革(仮称)」を推進する

- イトーヨーカドー労働組合「労働政策」を策定し、めざす労働環境の姿を構築
- 「IY働きがい改革(仮称)」の実現(総実労働時間の削減等)に向けた店舗・本部の就業実態調査
- 「IYユニオンカレッジ」を活用した労使協働による意識改革教育(労務・就業管理)
- 就業確認会の深化による課題整理と労働環境改善を実施
- 安全衛生委員会(議事録含む)の運用確認・見直し検討

3 生産性向上に繋がる労使協働での取り組みを 組織全体に浸透させる

目標 「生産性向上委員会」の運用による
生産性運動の風土化

- 生産性向上委員会の発足による取り組み推進
- 創造提案を目的とした「社員提案制度」の導入(年2回)
- 「改善=工夫」運動の深化と全支部参加による風土化
- IYISM手帳の実効性のある運用と定着(デジタル化を視野)
- 自社商品購買運動の労使協働での取り組みと全支部参加による風土化
- イトーヨーカドー労働組合「生産性政策」の策定



社会的価値を生む活動推進と 政治活動への参画

人類のこれからのテーマは、持続可能な社会の実現です。社会的価値を創造する企業としていくためにも、社会や環境に関する諸課題に私たち一人ひとりが向き合い、グループで働く仲間と連携し、取り組む必要があります。また、これらを通じて「魅力ある企業づくり」に挑戦していきます。

挑戦 III

社会性を 高める

1 社会的課題の解決に結びつく、
新たな価値やニーズに対応した
活動を推進する

目標 企業の存続に求められる「新たな社会的企業価値」
の周知と運動への転換

- GREEN CHALLENGE 2050の啓発と実践に挑戦する
- ・「IYユニオンカレッジ」での啓発セミナーの構築
- ・エコキャンペーン(ペットボトル回収運動への寄与、リサイクルポイントキャンペーン)開催に向けた検討
- ・「環境配慮型商品購入促進キャンペーン(仮称)」の開催に向けた検討
- 2025年までにあらゆる(すべての)活動をデジタル化(ペーパーレス)に挑戦する(CO2削減)
- ・会議のデジタル化と効率運営
- ・広報・情報のIT化
- 「IY FAIR 2025(仮称)」開催に向けた検討

2 新たなIY活動・社会貢献活動を通じて
社会や地域とのネットワークを広げる

目標 地域社会やグループ企業との連携強化を図り、
「IYロイヤリティ」の向上を図る

- 支部の社会貢献活動の一環として全支部で定期的な清掃活動を行う
- IY募金活動の点検と深化(配分・寄贈内容・プラスαの活動・地域活性化包括連携協定締結自治体との連携)

3 セブン & アイグループ労働組合連合会政治委員会
「ゆたかな明日を築く会」を通じた、
政治活動の日常化と関与意識の醸成を図る

目標 上部団体と連携し「産業発展に向けた政策の周知と理解」
を深める活動の推進

- SNS、動画配信によるわかりやすくタイムリーな情報発信のしくみを構築し政治活動への意義の醸成とともに「ゆたかな明日を築く会」の必要性を周知する
- 組織内議員との連携強化(We b政策懇話会の実施・定例化を検討)
- 政治への関心と参画に向けた体験型研修の定例開催(国会見学会の実施・定例化)
- 「IYユニオンカレッジ」内での政治活動育成推進プラン(仮)の新設
- 政治活動と連携した「ゆたかな明日を築く会」の会員拡大
- UAゼンセンと連携した政治意識調査の実施

目標 政策実現に向けた、組織内議員「かわいたかのり」
「田村 まみ」支援・支持者の拡大と定着活動の実践

- 政治マスタープランの理解・浸透・実行
- 階層別研修会を通じた支部政治活動(全支部役員参画)の推進
- 後援会活動・定着活動を通じた政治活動への理解とお世話活動の実践
- 国民の権利である公民権を従業員(組合員)が行使できる体制と仕組みづくり
- We b! SANKA!に政策実現特集ページの新設

上部団体・グループの スケールメリットによる 相互扶助の実現

労務構成の変化により、組合員のニーズは大きく変化しています。環境変化の対応した福利厚生在り方に見直していかなければなりません。上部団体・グループとの連携を深め、スケールメリットを実感できる「時代に適したライフサポート」に挑戦していきます。

挑戦 IV

連帯感を 深める

1 環境変化とニーズに対応した
「新たな福利厚生事業」を確立させる

目標 セブン & アイグループ労働組合連合会と連携し、組合員
ニーズに対応した新サービスを再構築し利用促進に繋げる

- セブン & アイグループ労働組合連合会と連携し、現在のハンギン事業内容を抜本的に見直すことをめざした「ベネフィット・プロジェクト(仮称)」の立ち上げ
- 情報アクセスの利便性向上と2WAYコミュニケーション
- 上部団体の福利厚生事業との連携と検討

2 イトーヨーカドー労働組合OB・OG会
「IYプレミアムメンバーズ」の
会員拡大に向け挑戦する

目標 退職後もイトーヨーカ堂と繋がりをもち、
充実した生活を送ることができるサポートの実現

- IYプレミアムメンバーズのサービス内容の充実化及び情宣を活用した周知活動の強化
- UAゼンセンの福利厚生事業との連携と検討

4 自助・公助・共助を支える
ライフサポートの充実化を図る

目標 組合員の「生活設計(ライフプラン)サポート」
する事業内容の点検と見直し

- 組合員が実践可能なライフサポートの体感および周知へつなげる活動立案(自助)
- 国・地方自治体が進めるライフサポートの研究と社会保障の課題について確認(公助)
- 上部団体、グループ内で持っている福利厚生サービスの周知状況の確認(共助)
- 自立型人材の育成に向けた活動内容の立案と、制度・サービスの点検と見直し



2025年度活動スローガン



私たち一人ひとりの未来を創造するのは、何でしょうか、誰でしょうか。社会環境が日々変化を繰り返す中、イトーヨーカ堂は新たな会社に生まれ変わろうとしています。私たちにとって重要な「働きがいのある仕事」と「安心感のある生活」を実現するためには、今イトーヨーカ堂で働く仲間と共に、組合活動へ“参加”することで様々な可能性を創造していくことができます。未来を創造するのは私たち自身の想いと行動です。

何故“参加(SANKA)”なのか。労働組合は働く職場の声を、働く者の立場から経営に反映し、より良い労働条件や生きがい・働きがいをめざしています。そのためには一部の人たちの声だけではなく、職場で働く多くの組合員の声すなわち“参加する数”が大きいことで会社からの信頼や信用を得ることができ、私たちが願う想いに繋がっていきます。だからこそ組合員みんなで“参加(SANKA)”に拘り、多くの組合員の想いを紡ぎ、私たちがめざす目標を達成していくことで、魅力ある労働条件・働きやすい職場環境を実現していくことができます。組合活動には意味の無いものは一つありません。

活動一つひとつの全てに意味があります。組合活動の目的「何のため、誰のため」をみんなで考え、組合員の“参加”で私たちがこれから創造する幸せな未来を紡いでいきましょう。

組合員の声があれば“魅力ある会社・職場”
“安心できる生活”を創造できる

2025年度活動スローガン実現に向けたPOINT

支部活動の原点は組合員の声

2025年度は、最も身近な労働組合である「支部」の中で、「組合員の声」があがる組織風土を目標に活動を推進していきます。労働組合としての機能を発揮するためには、組合活動の原点である組合員の「声を聴く活動」と「声を伝える活動」を丁寧に推進し、現場で起きている問題・課題に対して真摯に対応していくことが大切です。そのためには、声があがりやすい環境づくり、活動への参加に繋がる環境づくりを行い、組合員同士の交流機会や職場環境の整備が必要となります。

エリア活動におけるコミュニケーションの追求

2025年度は、「一支部一組合の確立」に向けて、支部を越えたコミュニケーション単位を“エリア(地域)体制”とします。隣接する支部同士のコミュニケーション機会を創出することで参加しやすい活動として盛り上げ、組合員の支部活動への参加・参画をエリア活動が下支えます。エリア単位で連動・連携することは、地域ごとに異なる社会環境の変化に適宜対応できる他、私たちが商売をする地域社会と共に活動を推進することもできます。また、各地域では店舗規模別による様々な会社施策も進められており、支部同士の情報共有が組合員同士の視野を拡げ、多角的な組合員の声から会社課題の本質を追求することにも繋がります。

エリア活動は、組織運営に裁量と予算を持ったエリア議長体制により、地域ニーズに合わせた計画立案から実行まで各エリアの決議をもって推進していきます。またエリア副議長を中心に、各エリア内にエリアを細分化したブロックを設置し、より身近なコミュニケーションを通じてエリア・支部活動を推進します。



IY VISION 2025から未来を創造する2030へ

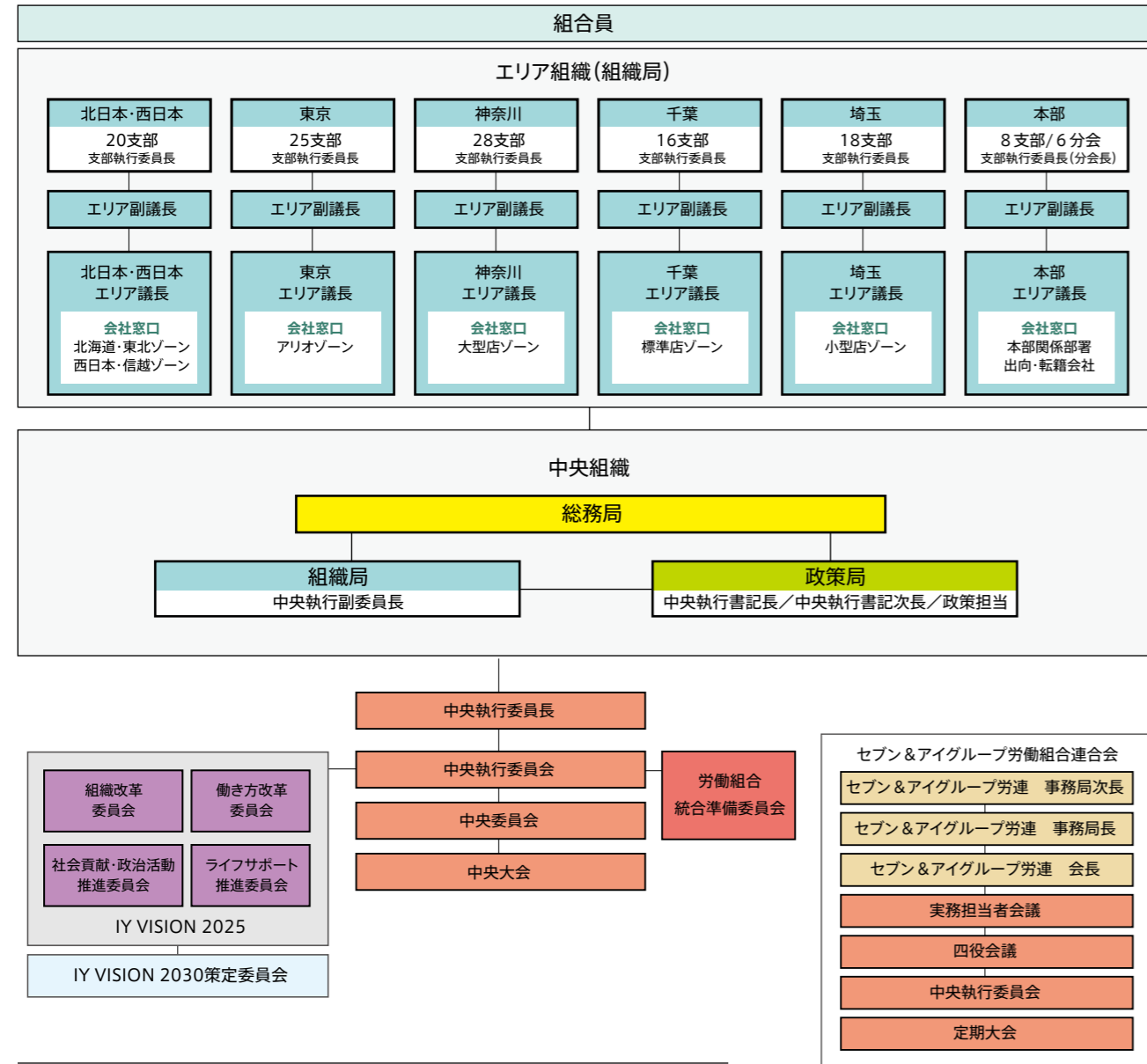
イトーヨーカ堂労働組合が2020年に掲げた中期VISIONである「IY VISION 2025」は、2025年度が完遂の年であり、「組織力」「機能性」「社会性」「連帯感」の4つの柱を基軸に、私たちの仕事・生活に繋がる活動を推進してきました。しかし、この5年間の内にイトーヨーカ堂や私たちの生活を取り巻く社会環境は想像を大きく超える変化を繰り返してきました。

今年度は各柱の基本的な考え方を活かしつつ、組合員全員の“参加(SANKA)”をもって中期VISIONの実現に向けて活動を推進していきます。そして時代の変化により見直しをかける内容や継続して議論・研究が必要なVISIONについては、次なる中期VISION「IY VISION 2030」に繋がっていきます。

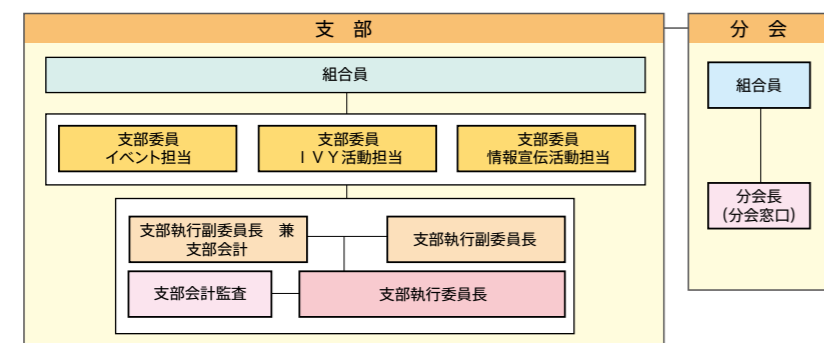
第2号議案／2025年度活動方針 活動方針の実現に向けた組織体制

2025年度は各支部を地域(北日本・西日本、東京、神奈川、千葉、埼玉、本部)に分け、エリア議長体制を設置します。中央組織には組織局・政策局・総務局を設置し、組織局では“組合員の参加”と“丁寧なお世話活動”を視念に置き、支部活動の活性化に繋がる地域特性を活かした組織編成を行います。政策局では、労働組合として機能を発揮する必要がある、賃金や労働条件の向上に関する調査・研究、カスタマー・ハラスメント対策等の社会的課題の解決に向けた政策を立案していきます。総務局では、情報宣伝活動や中央活動を通じて組合員の参加に繋がる発信を行います。

支部組織体制／115支部(6分会)



支部(分会)組織体制



組合員数200名以下	組合員数201名以上
支部執行副委員長2名	支部執行副委員長3名

- ・支部執行副委員長は、支部を構成する組合員数に応じて人数を選定する。
- ・支部執行副委員長のうち1名(NAF組合員)は、支部会計の役割を兼ねる。
- ・支部執行副委員長のうち1名は、パートナー組合員が担うことを原則とする。

エリア	支部
北日本・西日本 (20支部)	静岡、加古川、花巻、琴似、三島、石巻あけぼの、知多、安城、南松本、尾張旭、柳津、津久野、明石、甲子園、札幌、八尾、鳳、上田、あべの、赤池

エリア	支部
東京 (25支部)	高砂、東村山、武蔵境、小岩、多摩センター、綾瀬、昭島、四つ木、東久留米、亀有駅前、赤羽、大井町、南大沢、葛西、八王子、甲府昭和、木場、東大和、国領、大森、亀有、アリオ西新井、武蔵小金井、北砂、曳舟

エリア	支部
神奈川 (28支部)	相模原、藤沢、洋光台、たまプラーザ、桂台、茅ヶ崎、大船、若葉台、上永谷、武蔵小杉駅前、伊勢原、溝ノ口、新百合ヶ丘、古淵、小田原、鶴見、川崎港町、能見台、横浜別所、川崎、大和鶴間、湘南台、立場、ららぽーと横浜、橋本、武蔵小杉、食品館ららぽーと湘南平塚、食品館瀬谷

エリア	支部
千葉 (16支部)	柏、姉崎、松戸、船橋、八柱、我孫子南口、流山、我孫子、幕張、竜ヶ崎、八千代、四街道、蘇我、食品館おたかの森、市原、アリオ柏

エリア	支部
埼玉 (18支部)	浦和、久喜、上尾駅前、草加、和光、春日部、大宮宮原、宇都宮、食品館埼玉大井、三郷、川口、深谷、鷲宮、上尾、大宮、新田、朝霞、西川口

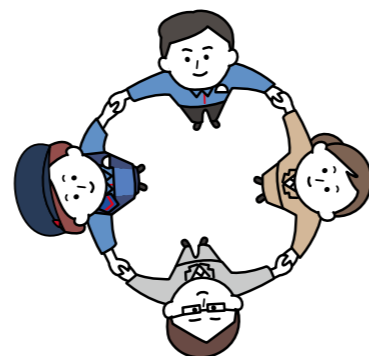
エリア	支部
本部 (8支部/6分会)	専門店 (グッディ原宿、トイロス쿨天美) フード&ドラッグ (食品地域事務所、Peace Deli、セントラルキッチン日高、セントラルキッチン相模) 物流、営業企画、販売、管理、ネットスーパー、セブン&アイ ※カッコ内は分会

挑戦Ⅰ
組織力を高める

環境変化に対応できる組織体制づくりと役割の明確化

地域活動を通じた組織強化への挑戦

私たちの仕事で最も重要なことは仲間同士のコミュニケーションです。各事業所で働く組合員にとって身近に感じる活動は、気軽に参加できる支部内や近隣支部同士の対話・交流機会です。地域ニーズに合わせたエリア活動を通じて支部を越えた仲間が結束し、多くの組合員が参加できる強い組織の醸成に挑戦します。また、階層別で活動に参加できる機会の創出と共に、様々な社会環境変化の中で現場を支えるパートナー組合員の参加・参画、そして仲間の拡大に向けた活動を推進します。また、㈱イトーヨーカ堂と㈱ヨークの企業合併に伴い、労働組合も組織統合に向けて活動を協同し、未来に繋がる強い組織づくりに挑戦します。



組合員の参加を促進する情報宣伝活動

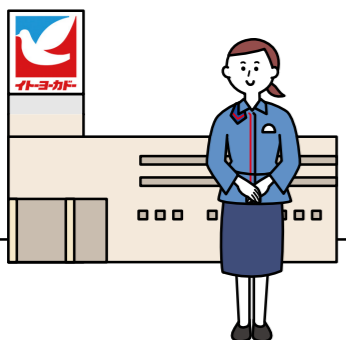
2024年度にリニューアルしたイトーヨーカドー労働組合のHP「Web! SANKA!」を活用し、組合員が労働組合の活動に関心を高め、支部活動への参加・参画の拡大に繋がっていきます。役員マイページの稼働により労働組合のDXを推進し、活動とWeb! SANKA!の連携強化に挑戦します。

挑戦Ⅱ
機能性を高める

組織機能の発揮と生産性向上運動の推進

労働環境の改善に向けた労使協議の深化

会社が大きく変化する時は必ず現場負担が生じ、労働環境に課題が発生します。労働者の視点で働きやすく魅力ある職場にしていくためには、今現場で起きている様々な環境課題・真因を正しく認識し、一人でも多くの仲間と共に会社へ伝えていくことが求められています。働く組合員の声から労使協議会、労使懇談会、安全衛生委員会、就業環境確認会を通じてIY働きがい改革に挑戦します。また、㈱イトーヨーカ堂と㈱ヨークの企業合併による新たな人事処遇制度の策定に向けて現場視点で協議を行い、労働組合としての機能発揮をめざします。



活動参加による現場力向上・生産性の追求

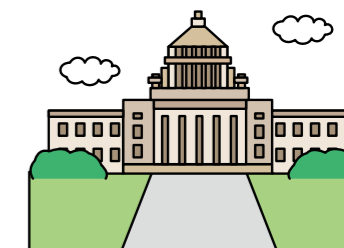
私たち一人ひとりの行動が未来のイトーヨーカ堂を創造していきます。組合員にとって会社の「ありがたい姿」を支部内で対話する機会を創出し、具体的に行動に移していくことが必要です。労使協働による生産性向上運動への参加拡大を通じて、イトーヨーカ堂への帰属意識の向上、労働意欲の向上に挑戦します。

挑戦Ⅲ
社会性を高める

社会的価値を生む活動推進と政治活動への参画

政治活動への参画と社会的課題解決に向けた挑戦

私たちの日々の生活に影響を与えている「社会のルール」と「政治」は密接に関係しています。流通産業における課題解決に向けた取り組みや私たちがめざす政策実現に向け、セブン＆アイグループ労働組合連合会と連携強化し、上部団体U A センセン組織内候補者「田村 まみ」の支援に向けて全支部一丸となり、目標達成に取り組めます。同時に社会的課題である「カスタマーハラスメント」対策に向けて、イトーヨーカ堂で働く組合員をカスタマーハラスメントから守ることを目的に具体的対応策を議論し、労使で課題解決に挑戦します。



豊かな心を育む社会貢献活動の推進

地域社会で商売し、お客様により良いサービスを提供する私たちの仕事は、組合員一人ひとりが「奉仕の精神」を持ち、お客様の立場に立って行動することが不可欠です。豊かな心を育むことは、奉仕の精神を育て、お客様に対する心構えを備えることに繋がります。イトーヨーカドー労働組合では毎年IVY募金活動を中心に様々なIVY活動に取り組んでいます。支部活動・エリア活動として持続可能な社会貢献活動に挑戦します。

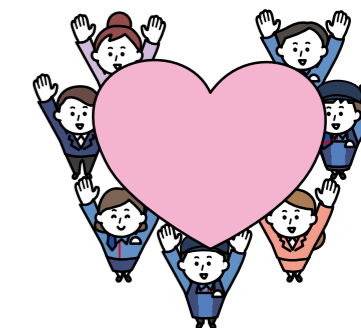
挑戦Ⅳ
連帯感を深める

上部団体・グループのスケールメリットによる相互扶助の実現

新たな福利厚生サービスに向けた取り組み

イトーヨーカドー労働組合結成20周年にサービスを開始した福利厚生サービス「パンキン」は、多くの組合員の参加により時代の変化に合わせて様々なサービスを提供してきました。これからの環境変化と組合員ニーズに対応した「新たな福利厚生サービス」をセブン＆アイグループ労働組合連合会と連携して構築すると共に、2025年度はパンキンライフサポート倶楽部から新たなサービス開始に向けた準備を行います。

※ライフサポート倶楽部とは、リソルライフサポート株式会社(リソル)が提供する福利厚生サービスであり、会員証・会員番号を利用して様々なサービスを楽しむことができます。



組合員の活力に繋がる健康増進活動への取り組み

従業員の健康は生活の質を上げるだけでなく、企業が活力を増して経営の効率を高めていくものであり、会社は企業活動として「セブン＆アイ健康宣言 NEXT」を策定しています。労働組合として働く環境整備をすると共に、健康保険組合と連携した歩Fes.等の健康増進活動を通じて組合員(従業員)の健康知識や健康意識の向上に挑戦します。

支部活動

組合員にとって最も身近な活動であり、支部の主体性ある活動を通じて支部役員を中心とした支部組織づくりに取り組み、「一支部一組合の確立」をめざします。

項目	内容	日程
支部大会	・定期中央大会、臨時中央大会と連動し開催 ・年次活動方針、規約の改正など中央大会で決議された内容の共有ならびに報告の場 ・支部役員紹介、支部活動計画、支部会計報告等の支部活動を支部組合員に共有ならびに報告を行う場 ・その他必要に応じて確認を行う場として開催	定期中央大会、 臨時中央大会 開催後から1ヶ月以内
支部執行委員会	・ブロックミーティング、全国支部執行委員長会議等と連動し開催 ・活動内容の共有、意見集約を行う場 ・支部活動の具体的取り組み方法の確認と確実な執行に向けた協議	月1回以上
支部役員選挙	・支部活動を執行するための支部役員の選出 ・組合員全員参加による投票での選出を通じて組織体制の強化を醸成する機会	年1回 ※その他必要に応じて開催
支部集会	・活動方針や春季労働条件交渉要求内容など中央大会、中央委員会で決議する内容や組合活動に関する意見を支部組合員から集約する場	随時
支部コミュニケーション	・支部役員から組合員に対するその時々に応じたタイムリーなコミュニケーション	随時
支部座談会	・組合員、従業員とのコミュニケーション活動 ・支部座談会の趣旨・目的の浸透 ・より良い職場環境、お店づくりのための意見交換	随時
支部労使協議会	・支部座談会などで集約された「組合員の声」についての協議・確認 ・就業、職場環境改善に向けた具体的な取り組み内容の協議 ・商売に対する問題・課題提起と改善提案	随時
安全衛生委員会	・法律に基づいた開催と対策を講じるうえでの労働者の意見反映 ・就業をはじめとする支部の問題と課題の共有、改善に向けた具体的な労使での取り組み確認 ・従業員の職場環境や健康面など課題と対策の確認 ・就業ルールの正しい運用の確認	月1回以上
就業環境確認会(本部)	・就業をはじめとする職場環境の問題と課題の共有、改善に向けた具体的な労使での取り組み確認 ・従業員の職場環境や健康面など課題と対策の確認 ・就業ルールの正しい運用の確認	四半期に1回以上
支部イベント・交流会	・コミュニケーション機会の創出を目指したイベントの企画立案・実施 ・イベントスタッフを含めた組織体制の構築	随時
支部I V Y活動	・夏と冬のI V Y募金活動の推進と実行 ・地域社会を大切にす意識醸成を目指したI V Y活動の企画立案と実施	随時
支部情報宣伝活動	・中央発行の情報宣伝物をもとに支部役員から組合員にダイレクトコミュニケーションし、今後の活動予定や活動報告などを実施 ・組合掲示板を活用した情報伝達	随時
お世話活動	・より良い職場環境、お店づくりのための「組合員の声」の集約 ・支部座談会との連携	随時
生産性向上運動	・商売の深化に繋げる自社商品購買運動の実践 ・労使協働「改善＝工夫」運動の推進 ・生産性向上に向けた必要に応じた取り組み	随時
アニバーサリーメッセージ	・小・中学校へ入学される組合員のお子様と同居のお孫さんへ「おめでとう」の気持ちを込め、メッセージと記念品を贈呈	3月

エリア活動

地域特性に応じた地域単位の活動を通じて、コミュニケーション機会を創出し、支部活動を推進していきます。

項目	内容	日程
エリア執行委員会	・地域活動及び所属支部活動における具体的活動の立案・確認 ・各支部の活動における進捗状況の確認と情報交換 ・問題点、課題点などについての情報交換	随時
ブロックミーティング	・副議長を中心とした支部活動の具体的な進め方のフォローと情報交換 ・活動への支部からの意見集約	随時
集合型イベント	・地域特性を活かした新たなイベントの検討と実行	エリア執行委員会にて確認
若手組合員ミーティング	・新たな人材発掘と育成・活動内容の検討 ・支部、地域活動の活性化に向けたサポート ・若手組合員を取り巻く課題や悩みの共有、コミュニケーション、ネットワーク構築	エリア執行委員会にて確認
I V Yファミリー職場見学会	・I V Yや小売業に対する魅力・好奇心を高める場 ・職場や会社を改めて認識し、エンゲージメント向上と活動への理解を深める	エリア執行委員会にて確認
地域福祉	・募金活動を通じた地域社会貢献への検討と確認 ・地域福祉施設、社会と連携したボランティア活動への取り組み ・ボランティア活動に対する意識を高める活動 ・地域福祉への取り組み確認と新たな取り組みの検討	エリア執行委員会にて確認
支部オルグ	・組合員とのダイレクトコミュニケーション ・一支部一組合の確立、支部活動推進のサポート	随時
情報宣伝活動	・さんかEXPRESSや、Web!SANKA!の活動日誌を通じて、地域活動にリンクしたタイムリーな情報伝達を実施	随時
必要に応じた地域活動	・エリア執行委員会での意見をもとに、必要となる地域活動計画を立案のうえ開催	随時

中央活動

(1) 会議

項目	内容	日程
中央大会(定期・臨時)	・年次活動方針、年次会計、議案の確認と決議 ・労働組合の組織統合に必要な議案の確認と決議	10月、臨時
中央委員会	・春季労働条件交渉要求案の確認と決議	2月
中央執行委員会 (合同開催有)	・具体的な活動計画の立案と決議 ・課題に対する対応策と協議 ・情報の共有と活動状況の確認 ・中央執行委員としての在り方の協議 ・労働組合の組織統合に向けた検討・協議	月1回以上
《IY VISION 2025》 組織改革委員会	・「環境変化に対応できる組織体制づくりと役割の明確化」をテーマに、5ヶ年計画に基づいて活動内容を協議	年4回以上
《IY VISION 2025》 働き方改革委員会	・「組合機能の発揮と生産性向上運動の推進」をテーマに、5ヶ年計画に基づいて活動内容を協議	年4回以上
《IY VISION 2025》 社会貢献・政治活動 推進委員会	・「社会的価値を生む活動推進と政治活動への参画」をテーマに、5ヶ年計画に基づいて活動内容を協議	年4回以上
《IY VISION 2025》 ライフサポート推進委員会	・「上部団体・グループのスケールメリットによる相互扶助の実現」をテーマに、5ヶ年計画に基づいて活動内容を協議	年4回以上
IY VISION 2030 策定委員会	・2030年にありたい姿を描く中長期ビジョンの策定に向けた検討	随時
全国支部執行委員長会議	・春季労働条件交渉、次年度活動方針などの執行部案に関する意見集約と討議、報告 ・活動計画および予算計画に対する執行状況の確認 ・支部の活動状況の把握と情報交換 ・活動への支部からの意見集約	11月、1月、2月、3月、6月、8月、9月 ※その他必要に応じて開催
労働組合統合準備委員会	・労働組合の組織統合に向けた検討・協議	随時
活動に応じた会議	・活動に応じた内容の協議と確認、集約された意見の反映 ・セブン & アイグループ労働組合連合会との必要に応じた会議	随時

(2) 教育・研修会関係

項目	内容	日程
IYユニオンカレッジ	・労働組合の基礎知識の習得、活動方針の周知徹底 ・役割に応じた教育・研修(新任中央執行委員、支部執行委員長、支部執行副委員長、支部委員) ・支部を超えた組合員同士のコミュニケーション ・人材の育成 ・より良い職場環境、お店づくりのための意見交換	随時
全国支部執行副委員長 (パートナー組合員) 研修会	・新たな人事処遇制度や福利厚生などの構築に向けた意見集約と討議、報告 ・支部の活動状況の把握と情報交換 ・活動への支部からの意見集約 ・内容に応じた開催形式(集合・リモート)	1月、4月

項目	内容	日程
部門・階層別座談会	・部門・階層別(職務、社員群、担当部門、出向・転籍者等)による組合員、従業員とのコミュニケーション活動 ・座談会の主旨・目的の浸透 ・より良い職場環境、お店づくりのための意見交換 ・コミュニケーションを通じた組合活動の周知	部門もしくは階層別に随時
新入組合員研修会	・労働組合への理解と見識を深める研修 ・労働組合加入の歓迎	年1回
2年目組合員研修会/ 3年目組合員研修会	・労働組合への理解と見識を深める研修 ・所属支部の枠を超えたコミュニケーション機会 ・リーダーシップを高める機会の創出	年次別に年1回
中執合宿	・中央執行委員としての知識教育と情報の共有 ・当面の課題に対する必要な知識教育 ・活動の方向性、在り方の確認	年2回(冬・夏)
国内ステップアップ セミナー	・労働運動などについて見聞し、広く見識を高め、労働組合役員のリーダーとして活動・業務のスキルアップを目指す ・組合役員を中心とした人材の育成(中央人選)	年1回
活動に応じた教育・研修会	・活動に合わせた内容での実施 ・目的を明確にした開催 ・外部教育への派遣 ・内容に応じた開催形式(集合・リモート)	随時

(3) イベント・交流会

項目	内容	日程
活動に応じたイベント・交流会	・目的を明確にした開催 ・活動に合わせた内容や形式での実施	随時

(4) 情報宣伝活動

項目	内容	日程
中央機関紙「SANKA!」	・活動報告や今後の活動の告知 ・労働組合の考え方や方針の伝達 ・知識習得に繋がる情報発信 ・全社一致を目指した考え方や情報の伝達	年数回
さんかEXPRESS	・活動にリンクしたタイムリーな情報伝達	随時
労働組合ホームページ 「Web!SANKA!」	・タイムリーな情報発信とコミュニケーション ・組合活動参加へのきっかけづくり ・役員マイページを活用した活動の推進	随時
新規加入組合員研修器材 「Smile!」	・労働組合の考え方、組織の説明、基礎活動研修など ・活動内容の紹介	随時
活動に応じた情報宣伝活動	・内容に応じた発行形態、ニーズや環境変化に合わせた情報宣伝物、情報ツールの検討 ・労働組合に必要な内・外部の調査活動と情報発信	随時

(5) 経営とのコミュニケーション

項目	内容	日程
中央労使協議会	・新たな人事処遇制度や福利厚生などの構築に向けた協議および確認 ・商売や経営の視点に立った問題提起や提案 ・職場環境諸問題への具体的な取り組み内容の確認と協議 ・経営方針、決算状況の確認	随時
IY販売事業部労使協議会	・現場課題の改善・解決に向けた労使による協議・提案および確認 ・その他必要に応じた協議・提案および確認	随時
IY販売事業部労使懇談会	・健全な労使関係の構築に繋げる労使による意見交換ならびに共通認識の醸成 ・その他必要に応じた意見交換ならびに共通認識の醸成	随時
会社ゾーン別労使協議会	・業績向上に向けた議論と協議および取り組み確認 ・商売や経営の視点に立った問題提起や提案 ・職場環境諸問題への具体的な内容の共有・確認、解決に向けた改善提案と労使での協議	随時
会社ゾーン別労使懇談会	・業績向上に向けた意見交換や取り組みの確認 ・職場環境諸問題に関する意見交換や改善に向けた取り組み内容の共有・確認 ・必要に応じて労使協議会の開催につなぐ場	随時
「改善＝工夫」運動	・労使協働による「改善＝工夫」運動の推進 ・意識風土改革の推進	随時
健康増進に向けた取り組み	・セブン＆アイグループ労働組合連合会と連携した健康経営推進に向けた取り組み ・労使協働による健康増進に関する取り組み ・健康経営推進との連携	随時
労使専門委員会	・新たな人事処遇制度や福利厚生などの構築ならびにその後の周知・運用に向けた点検と検討 ・これからの働き方の検討	随時
活動に応じた経営とのコミュニケーション	・あるべき職場環境や営業・労務管理体制に向けてのフリーな討議 ・就業ルールや社会情勢をテーマとした情報交換 ・現場力向上を目指した労使協働による生産性向上運動への取り組みと組織風土改革の推進	随時

(6) パンプキン事業

項目	内容	日程
Pumpkin「OFFTIME」	・コミュニケーションツール「旅・遊・食・学」の最新地域情報マガジン	随時
Pumpkin「Fellow & Family (F×2)」	・コミュニケーションツール「仕事と生活シーン」に対応した情報マガジン	随時
Pumpkin WEB	・コミュニケーションツール「パンプキン」すべての最新情報をホームページにて配信	随時

(7) IYプレミアムメンバーズ

項目	内容	日程
IYプレミアムメンバーズ	・労働組合のOB・OG会事業 ・加入資格をお持ちの方を対象とした福利厚生サービスの提供によるトータルライフサポート	随時

(8) IVY活動

項目	内容	日程
国際・社会福祉	・国際・社会福祉での取り組みの確認と新たな取り組みの検討	随時
ノーマライゼーション	・会社と連携したノーマライゼーションへの取り組みの検討	随時
活動に応じたIVY活動	・連合、UAゼンセン、セブン＆アイグループ労働組合連合会と連携したIVY活動 ・セブン＆アイHLDGS.と連携したIVY活動 ・IVY募金の活用など活動に応じた新たなメニューの検討と実施 ・SDGsに関する取り組みの検討と実施	随時

(9) 上部団体との連携

項目	内容	日程
連合	・中央・エリア活動、社会貢献活動に対する取り組み ・政策・制度要求への取り組み	随時
UAゼンセン	・会議等を通じた情報交換 ・中央・エリア活動、社会貢献活動に対する取り組み ・イベント、各種活動を通じての人材育成 ・政策・制度要求への取り組み	随時
セブン＆アイグループ労働組合連合会	・セブン＆アイHLDGS.における取り組みと情報交換 ・教育、情報宣伝活動、イベントなど共通する活動への対応	随時
セブン＆アイHLDGS. 企業年金基金 セブン＆アイHLDGS. 健康保険組合 セブン＆アイHLDGS. 共済会	・各組織に対する組合員の立場からの意見 ・社会情勢、環境変化を踏まえての問題提起と在り方の検討	随時
労連ステップアップセミナー	・国内外における文化・生活・産業・労働運動について見聞し、広く見識を高め、労働組合役員のリーダーとして活動・業務のスキルアップを目指す ・中央役員を中心とした人材の育成(中央人選)	国内外で各年1回
階層別ワークショップ	・階層別に対象者を設定の上、参加者の主体性を重視した体験型の講座、グループ学習、研究などのワークショップ ・中央役員を中心とした人材の育成(中央人選)	随時

(10) 不安のない暮らしの実現を目指した取り組み

項目	内容	日程
政治委員会「ゆたかな明日を築く会」	・機関紙「Y U ・ T A ・ A ・ S U」等を通じた活動の紹介、情報発信 ・政治への理解を深める活動 ・「かわいたかのり参議院議員」「田村まみ参議院議員」「堂込まきこ参議院議員」を中心とする組織内議員および準組織内議員を通じた政治活動への参画 ・上部団体と連携した政治活動・各級選挙への取り組み、応援活動	随時
政治活動研修会	・第27回参議院議員選挙「田村まみ」マスタープランの実践に向けた知識の習得 ・UAゼンセン組織内議員をはじめとする友好議員の活動の確認と連携 ・UAゼンセン組織内議員等との懇談、対話活動	随時
活動に応じたアクション	・生活者の視点からの提言と意見交換 ・活動に合わせた内容での実施 ・目的を明確にした開催	随時

第1号議案 労働組合の統合準備について

首都圏SST事業の成長戦略の一環として、2023年9月1日に(株)イトーヨーカ堂と(株)ヨークは(株)イトーヨーカ堂を存続会社とする企業合併が完了した。以降、人事処遇制度の策定、労働諸条件などについて(株)イトーヨーカ堂との確認・協議はイトーヨーカドー労働組合とイトーヨーカドー労働組合ヨーク分会が合同で進めている。

私たちイトーヨーカドー労働組合はイトーヨーカドー労働組合ヨーク分会とともに、民主的労働運動という理念のもと、組合員の結集を図り労働運動の発展を期すという共通価値を持つ企業別労働組合であり、「一企業一組合」の考え方を基本とし、組織統合に向けての協議を進めていかなければならない。

2024年度は計12回の「労働組合統合委員会」を開催し、組織統合の在り方について検討を進め、両組織の良さを活かした「新たな組織=変化に対応できる強い組織をめざす」という考え方を共通認識として持ちながら、議論を重ねてきた。

今後は、2025年度中を目途に労働組合統合を見据え、執行部内に「労働組合統合準備委員会」を設置し、主要な活動を合同で進めつつ、組織統合までの工程や統合後の在り方などを議論し進めていく。

以上を踏まえ、第55回定期中央大会において以下の取り組みを提案する。

- 1.イトーヨーカドー労働組合とイトーヨーカドー労働組合ヨーク分会における決議機関である中央執行委員会内に「労働組合統合準備委員会」を設置する。
- 2.イトーヨーカドー労働組合とイトーヨーカドー労働組合ヨーク分会は2025年度中を目途に労働組合統合をめざし、機関会議及び主要活動の合同開催を起案し、労働組合統合の準備を行う。また統合準備が整い次第、代議員を招集し臨時中央大会を開催する。

以上、決議する。

2024年10月4日(金)
イトーヨーカドー労働組合
第55回定期中央大会

※2025年度より「ヨーク労働組合」の通称は、正式組織名「イトーヨーカドー労働組合ヨーク分会」に統一する。

第3号議案 組合規約・規定および内規の改定(別紙)

第4号議案 2025年度予算およびパンプキンクラブ予算(別紙)

第5号議案 2025年度中央役員選出(別紙)

第6号議案 上部団体役員の就任

組合規約第32条第1項に基づき、上部団体役員の就任の承認決議を諮る。

《UAゼンセン 役員》

氏名	役職
小鷲 良平	UAゼンセン 常任中央執行委員

《セブン&アイグループ労働組合連合会 役員》

氏名	役職
小鷲 良平	セブン&アイグループ労働組合連合会 副会長
鈴木 佳祐	セブン&アイグループ労働組合連合会 中央執行委員
松川 将也	セブン&アイグループ労働組合連合会 中央会計監査

第7号議案 参与の任命

組合規約第32条第3項に基づき、参与の任命の承認決議を諮る。



田中 大樹

UAゼンセン
流通部門
執行委員



渡邊 健志

セブン&アイグループ
労働組合連合会
会長



佐藤 洋一

セブン&アイグループ
労働組合連合会
事務局長



丸山 亮人

セブン&アイグループ
労働組合連合会
事務局次長

第9号議案 功労者表彰(別紙)

組合規約・表彰規定第3条に基づき、功労者表彰の承認決議を諮る。

第8号議案 第27回参議院議員選挙必勝決議

私たち労働組合は組合員の生活をより豊かなものにするため、流通・サービス産業の抱える課題解決と産業の更なる発展をめざして、政治活動に取り組んでいる。

私たちの今後の働き方・暮らしにかかわる法律の制定や改正、UAゼンセンで掲げている「カスタマーハラスメント対策」や「店休日の法定化」、「税と社会保障の問題」等々、課題解決に向けた政策実現のためには、流通・サービス業をよく知る、私たちの仲間の代表を国会に送り出すことが必要である。

私たちイトーヨーカドー労働組合は、第27回参議院議員選挙に向け、第54回定期中央大会にて「田村 まみ」候補予定者の必勝を決議し、組織一丸となり全力で支援するための入会活動や定着活動を続けている。

組合員の暮らしを守り、流通・サービス業を発展させていく為にも、「田村 まみ」の勝利を自分たちの力で掴み取らなければならない。

残された時間はあとわずか。ここからが正念場である。

第27回参議院議員選挙では「田村 まみ」の必勝に向け、イトーヨーカドー労働組合の力を結集し、最終最後までここに集う全支部が「自覚と責任感を持ち、結果にこだわる活動」をやり抜き、必ず目標達成することを、ここに誓い合おう!

以上、決議する。

2024年10月4日(金)

イトーヨーカドー労働組合
第55回定期中央大会



田村 まみ 参議院議員

生年月日	1976年4月23日(48歳)
家族構成	夫
趣味	野球観戦、アロマセラピー
略歴	1976年4月 広島県出身 1999年3月 同志社大学 神学部卒業 1999年4月 ジャスコ株式会社(現イオンリテール株式会社)入社 2019年7月 第25回参議院議員選挙(比例代表)初当選
現職	厚生労働委員会、議院運営委員会、消費者問題に関する特別委員会、国民民主党国民運動局長、国民民主党鹿児島県連代表、自殺対策を推進する議員の会、UAゼンセン政治顧問、等

