

／ 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

田村まみ後援会 入会御礼活動実施中!

～より豊かな暮らしの実現に向けて、国政の場に私たちの声を届けよう～

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ます。私たちの今後の働き方や暮らしに関わる法律の制定や改正、税と社会保障の問題等々、山積する課題を解決する政策実現のためには流通・サービス産業の内情をよく知る、私たちの仲間の代表を国会に送り出すことが必要です。2024年6月より進めてきた「田村まみ後援会」への入会活動において、後援会にご入会いただいた方を対象に、入会御礼と共に後援会会員証を順次、お渡ししております。合わせて、「田村まみ」が参議院議員になってからの5年間、どのような活動に取り組んできたのかをまとめたリーフレットもお渡ししております。ぜひ、国政の場へ私たちの声を直接届けてくれている「田村まみ」の活動をご確認いただき、引き続き政治活動へのご理解・ご協力をよろしくお願いたします!



田村まみ後援会 会員証



田村まみのこれまでの活動を記載したリーフレット

「年収の壁」問題の解消に向けて、国会の場で石破首相に質疑!
 ～雇用する側だけでなく、働く労働者側にも寄り添った対応を～

現在、収入が一定金額を超えることで、税や社会保険料の負担が生じる「年収の壁」問題が注目されています。とりわけ、所得税負担に関する「103万円の壁」は、1995年の制定以降、30年間にわたって金額が変わっておらず、早急な見直しの必要性が指摘されています。このような状況のもと、2024年10月の第50回衆議院議員選挙での躍進を受け、国民民主党は自民・公明の両党と「103万円の壁」を見直し、金額を引き上げることに合意しています。



2024年12月6日に行われた参議院予算委員会にて、石破首相に質疑を実施

田村まみ参議院議員は2019年7月の当選以来、一貫して「年収の壁」が短時間労働者の就業調整(働き控え)を生じさせ、現場の人手不足につながっている実態を指摘してきました。そして、30年間の物価上昇や最低賃金の引き上げを考慮し、「年収の壁」を時代に合った形に見直すように求めてきました。昨年の予算委員会では、石破茂内閣総理大臣に対し、「就業調整を問題視しているのは雇用する側中心の議論とを感じる」「労働者にとっては制度改定だけでなく、年金制度への信頼性や育児・介護と仕事の両立課題なども解消されないと、フルタイムで働こうと思えないのではないか」「税や社会保険料を負担する方が置き去りにならないよう、しっかりと働く者の声に耳を傾けてほしい」と強く訴えました。石破総理大臣は「有識者や当事者の方々の声を聴きながら、社会保障全体の制度設計をしていきたい」と応じています。



年収の壁問題のほか、年金制度における3号被保険者の課題や医療用医薬品が不足している問題についても、質疑を実施

働く仲間の代表として田村まみは取り組みを進めていきます。引き続き、田村まみに声を届けていきましょう!

田村まみ 公式 SNS を要チェック!

こちらから各種 SNS・公式ホームページにアクセスできます。

タイムリーな情報をぜひ、ご確認ください!

2025年度中央委員会

組合員 各位

イトヨーカドー労働組合 中央執行委員長 小鷲 良平

下記の通り2025年度中央委員会を告示します。

—記—

1. 日時：2025年2月20日(木)
 2. 場所：ベルサール九段
 3. 議案：第一号議案「2025 春季労働条件交渉要求について」
 第二号議案「第27 回参議院議員選挙必勝行動決議」

他 以上

参加で紡ぐ 未来の創造 Creating the Future through SANKA!

さんか **SANKA!**

VOL. 558
 令和7年2月10日発行



働くいまを見つめ、1Yの未来につながる労働条件を私たちの手でつかみ取ろう!
 ～2025春季労働条件交渉に向けて～



INDEX

02 中央執行委員長あいさつ
 ～2025春季労働条件交渉に向けて～

05 基礎知識
 06 賃金制度
 07 社会情勢
 09 政府・経団連・連合・UAゼンセンの方針
 10 イトヨーカドー労働組合の要求の考え方と今後のスケジュール

11 冬の1VY募金・BUYキャンペーン2025
 12 労働組合手帳2025について
 13 セブン&アイホールディングス・健康保険組合からのお知らせ
 14 支部解散式
 16 田村まみ活動報告・2025年度中央委員会 告示

ISM アイワイ イズム

1Y ISMとは1Y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=身(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



多面的多角的な視点を持って、 未来を見据えた取り組みを

イトーヨーカドー労働組合 中央執行委員長 小鷲 良平

日々の業務大変お疲れ様です。また日頃より組合活動に対し参加・参画いただきありがとうございます。グループが再編されていく途上にあるなか、厳しい年末商戦からこの年度末に向けて、掲げた目標を達成すべく懸命に取り組まれていることと思います。

2025春季労働条件交渉に向けて、ここまで皆さんとの各級会議・研修会を通じた大衆討議を重ねてきました。このあと中央委員会の決議をもって要求案を確定し、会社に提出をしていきます。ここでは改めて今交渉を取り巻く環境について整理をし、共有を図っておきたいと思えます。

国内外を取り巻く環境

昨年は大きな政治・選挙の年であったと振り返ることができます。各国ではポピュリズムや経済ナショナリズムが強まり、米国大統領選でのトランプ氏の振り返り咲きをはじめ主要国の選挙で現職、与党が軒並み敗れたことが最大の特徴だったと言えます。こういったポピュリズムの流れはさらに強まることが想定され、特にアメリカの新政権発足後の通商政策や環境・エネルギー政策などは日本経済に与える影響が大きいとされています。

国内に目を向けると、人口減少、30年以上続くデフレ経済、地政学リスクの高まりや企業の国際競争力の低下など、我が国には多くの課題が山積していますが、特に「2025問題」と「2025の崖」という言葉を度々目にします。

円安や物価高騰が生活や企業活動に大きな影響を与えるなか、インバウンド需要の回復が経済の一部に活力をもたらすなど、新たな動きも見られました。日本経済も、賃金と物価の好循環によって成長路線への移行が期待されていますが、日本の人口動態は1990年代後半から生産年齢人口が減少し始め、2010年頃から人口減少に転じています。2025年は団塊世代が全て75歳以上となり、社会保障制度の持続可能性や労働力不足の深刻化など「2025年問題」が現実のものとなってきます。こういった労働力不足が経済成長を妨げる怖れがあるなかで、デジタル化の推進やAIなどの技術革新による生産性の向上を通じて、競争力を維持し、国際社会に貢献していけるかどうか課題となります。そういった状況下で既存システムが抱える課題を克服できない場合、デジタル競争の敗者となり、またこれも莫大な経済損失を被ることを「2025年の崖」として危惧されているということです。

ここ数年は多くの企業で収益が増加し、その成果が労働者にも還元されてきている実感が少しずつ得られるようになりました。これまで急高騰してきた物価もすこし落ち着きつつあるなか、「賃金と物価の好循環」の実現に向けた重要な年と考えられています。

グループ業績の概況

去る1月9日(木)に2025年2月期第3四半期の決算が発表されました。グループ連結の営業収益は前年同期比6%増の9兆695億円、営業利益は前期比23%減の3,154億円、純利益が前年同期比65%減の636億円でした。主力の米国市場でインフレが長引き、消費者の購買意欲の減退から、海外コンビニエンスストア事業が落ち込んだという内容です。25年2月期通期の業績予想は営業収益が前期比4%増の11兆8,790億円、純利益は27%減の1,630億円と当初見込みを据え置きました。イトーヨーカ堂の営業利益は▲41億7,600万円(前期+28億)と厳しい数値状況となりましたが、収益性改善に向けた抜本的変革が概ね計画どおりに進捗しているとの発表となっています。

2025年度は中期経営計画最終年度となります。昨年の4月に、現状のグループを構成する事業会社を再編成するという方針が示され、セブーンイレブン・コーポレーション(仮)、ヨークホールディングス、金融関連事業の3つの事業体への移行が計画されています。社会における存在意義を高めるとともに、お客様が求める価値を提供し続けられる、それぞれが自主性と自律的な成長をめざせる形に変容を遂げます。私たちSST事業についても今年がWillChangeの最終年度となり、掲げているEBITDA550億、

ROIC4%以上の実現を果たす重要な年となります。ここまでの厳しい構造改革、その取り組みをしっかりと結実させていくために、自分たちが主体性をもって、やるべきことを着実に進めていくことが重要です。

2025春季労働条件交渉に向けて

上部団体方針である連合、UAゼンセンの方針は、連合では総率で5%(中小は6%)とし、UAゼンセンは昨年同水準の6%を基準としています。その中で流通部門の水準・方針に則った私たちの要求は賃金改善で4%以上、もしくは10,000円以上となります。業界団体を含めて、世論は賃上げが持続的に続く経済の仕組みを定着させる重要な年と位置付けられています。物価上昇が名目賃金の上昇を上回り、実質賃金の減少が続く一方で、経済成長が続き企業業績も全体としては最高益を更新すると見込まれる局面において、物価上昇分を上回る生活向上分としての賃上げを明確に要求していくことが求められます。

イトーヨーカドー労働組合は過去から、その時々環境変化を正しく認識した上で、経年の交渉内容を踏まえ短期的・中長期的な視点を持って取り組んできました。また組織としての社会的責任と役割を果たすべく上部団体と連携した統一闘争に参画し、産業・業種間の格差是正、公正な労働基準の確立を求めてきました。

今年度の与件としては、先般の社内会議において、幹部社員向けに今後導入をめざしていく「新人事制度」の考え方、大きな制度フレームの方向性が示されました。現状、IY・YO両屋号の実質的な統合に向けた動向があり、制度改定もその一環となっています。本来はこの先数年

をかけて導入に向けた労使協議を重ねていく内容のもので、現状の協議段階でお示しすることは混乱をきたすのではないかという懸念がありました。今ある現場感または働く従業員の意向や考えも反映させていこうという主旨から、説明を行うことに至りました。現状の政府が掲げる労働市場改革の大きな潮流なども捉えつつ、これからのイトーヨーカ堂がめざすお店、企業の姿、そしてそこに従事する従業員（組合員）が十分に力を発揮できる労働条件、環境を整備するために、あらゆる立場の人たちの観点をもって、議論・協議を進めていければと考えます。

今交渉においては予定される制度改定の考え方や方向性も踏まえつつ、イトーヨーカドー労働組合 ヨーク分会の要求の考え方やその方向性も意識して協議に臨んでいきたいと考えています。

現在のグループ経営を取り巻く環境、その変化の著しさは依然として激しいなかで、中長期的な企業の成長と発展を見据え、生産性向上の視点を見失うことなく、労働条件全体に目を向けることが重要です。厳しい環境下にあるからこそしっかりと労使による協議を尽くし、未来につながる交渉をしていきたいと思えます。

多面的多角的な視点を持って、未来を見据えた取り組みを

労働組合がめざす役割は「組合員の幸せ実現」であり、このことは未来永劫に変わることはありません。今私たちは組織が抱える課題や先々の環境変化を予兆と捉え、活動に取り組んでいかなければなりません。またグループの大きな再編が想定され、事業会社内においても結果を示す節目の年であり、システム統合や新制度の構築に向けた対応など著しく雇用や労働条件に関わる案件が多く発生する予定です。働く人たちが豊かな人生を描ける、その実現に向けて働くなかで貴重な経験が積める、魅力のある職場環境を作っていくことが視点として重要なことだと考えます。今置かれている経営環境は極めて厳しく、構造改革の最中ではありますが、その先にある未来に向けた中長期的、大局的な視点を大切にしていきたいと考えています。利益を出し続けられる企業の成長とディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の両立実現を果たすためには、ムリ・ムダ・ムラを失くし、仕事の質を上げていくことしかありません。『涸れた井戸から水は汲めない』＝生産性運動の考え方に立ち返り、多面的多角的な取り組みを推進していきたいと思えます。

2025年の干支は乙巳（きのとみ）です。「乙（草木がしなやかに成長していく意味）」と「巳（脱皮を繰り返す不老不死の象徴）」から「再生や変化を繰り返しつつ、伸びやかに発展していく」年になると言われています。奇しくもこういった巡りあわせのなか、節目の年を迎えました。ここまで推し進めてきた構造改革がしっかりと結実し、イトーヨーカ堂が成長基調のスタートラインに立てるよう、労働組合としての役割と使命を果たしていきたいと思えます。本年も引き続き、活動へのご理解、ご協力と参加、参画をお願い致します。

春季労働条件交渉とは

春季労働条件交渉とは、毎年春に労働組合が行う賃金の引き上げや労働時間の短縮など、「労働条件の改善について交渉する労働運動」のことです。春季労働条件闘争とも呼ばれ、「春闘」と略されることもあります。マスコミ等での報道では、月例給など「賃金」についての交渉だけを行っているように感じることが多いですが、その他にも一時金や退職金、労働時間等について、また組合員の声を基にした職場環境や福利厚生、人事処遇制度など、働くうえで必要な労働条件全体の向上に向けて交渉をします。



こうした組合員の声をもとに労働組合と会社で毎年3月に賃金や労働条件について交渉するのが

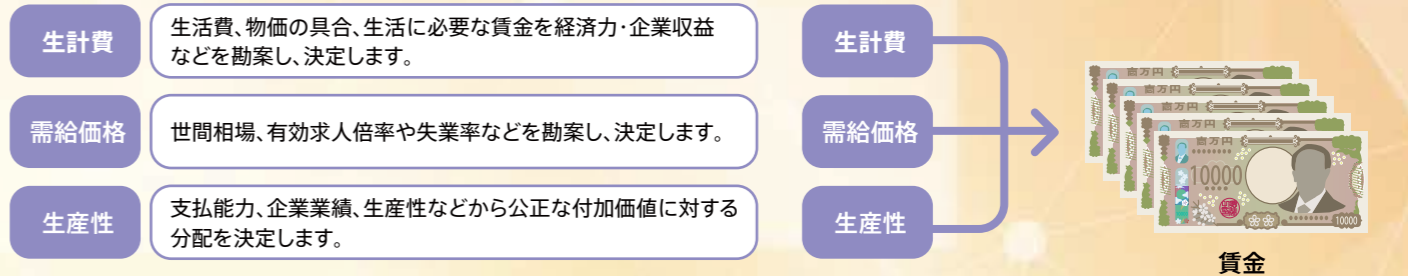
春季労働条件交渉(春闘)!

賃金とは

賃金は私たち労働者にとって毎日の仕事の活力を養ったり、日々の生活を楽しむための生活費です。そのため、結婚や持家の購入、お子さまの教育費といったライフスタイルの変化にも対応できる生活費であってほしいと考えます。しかし、会社にとっては日々の生産活動、営業により得た利益の配分であり、人件費というコストとして考えています。

その一方で私たちは毎日の生活を送るために高い賃金を望みます。それを調整するのが社会相場、有効求人倍率や失業率を根拠とした労働力の需給価格となります。こうした要素をまとめると以下の通りになります。

賃金を構成する3つの要素



イトーヨーカドー労働組合は
上部団体であるUAゼンセン統一闘争に
参加しています。

UAゼンセン統一闘争＝社会的あるいは産業・業種の公正労働基準の確立
春季労働条件交渉を行う際に、私たちの上部団体である「UAゼンセン」の要求方針に則り、統一した交渉・行動・妥結を前提に交渉を進めていきます。



なぜ?

・例えば賃金の引き上げや店休日の要求を行う時に1つの労働組合が要求するよりも多くの労働組合がまとめて要求した方が大きな力になるから。

メリット

・中小企業は大企業の賃金水準等を目標に交渉できるので優位な交渉が出来る。
・流通産業全体が統一した交渉を行うことで流通産業で働く組合員全員が安心して働くことができる職場環境づくりにつながる。

賃金が改定される(上がる) 3つのタイミング

定期昇給	昇格昇給	ベースアップ
個人の仕事・能力・勤続年数・年齢などの個々人の成長を受け止めるもの	上位職能等級(例:担当職からリーダー職へ、1級から2級へ)の昇格に対する賃金額	全員を対象とし、賃金の決定要素を基に労使の交渉で決定するもので賃金表を書き換えること

定期昇給とは

どんな会社でも働く人に賃金の差があることが一般的です。これは年齢や勤続年数、能力や職務、役職、成果など様々な判断基準で構成されています。こうした基準をもとに賃金表が設定されており、賃金表に基づいて年齢が1歳または勤続が1年経過する場合に賃金が増額されるものが定期昇給となります。イトーヨーカ堂は下記の賃金表が設定されており、定期昇給制度が存在します。

～イトーヨーカ堂における定期昇給例～

NAF組合員 年齢給、職務職能給 **P組合員** 評価本人給加算など

〔定期昇給例〕年齢給

年齢	金額(円)	年齢	金額(円)
18歳	69,250	25歳	81,500
19歳	71,000	26歳	83,250
20歳	72,750	27歳	85,000
21歳	74,500	28歳	86,750
22歳	76,250	29歳	88,500
23歳	78,000	30歳以上	90,250
24歳	79,750		

〔定期昇給例〕職務職能給

単位:円

社員群	資格	担当者	各チーフ職・薬局S・HM	店M	副店長	MD・S・V・TR(商品担当)	スタッフ	トレーナー	SMD S S V	本部M
ナショナル	主事	-	-	-	6,200	5,800	5,600	5,600	6,600	6,400
	副主事	-	3,500	4,500	4,900	4,700	4,500	4,500	5,500	5,300
	リーダー職	2,200	2,600	3,600	4,500	3,800	3,600	3,600	-	-
	担当職	1,500	1,900	2,900	-	-	-	-	-	-
エリア	シニア職	-	-	-	5,200	5,000	4,800	4,800	5,400	5,200
	レギュラー職	-	2,900	3,800	4,200	4,000	3,800	3,800	4,800	4,600
	ジュニア職	1,900	2,300	3,200	3,900	3,400	3,200	3,200	-	-
	担当職	1,500	1,900	2,800	-	-	-	-	-	-

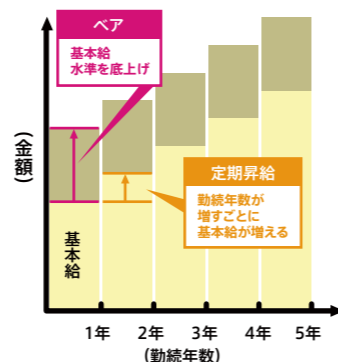
ベースアップ(ベア)とは

ベースとなるレート(賃金表)を引き上げる(アップ)ことをいいます。賃金表は労働能力の価格表でこの表を〇%、〇〇〇円を加えて、全体を書き換えることがベースアップとなります。

これは労働力の価値を維持、または、引き上げることを目的とします。例えば、物価が上昇したときにベースアップがないとすると、実質的な労働力の価格が低下することとなります。(物価上昇が10%でベースアップをしなければ賃金は約90%の価値しかないことになります)

以上のことから、賃金表がなければベースアップはないこととなりますが、要求・交渉の考え方として定期昇給相当分とベースアップ相当分は区分して考える必要があります。

ベアと定期昇給のイメージ



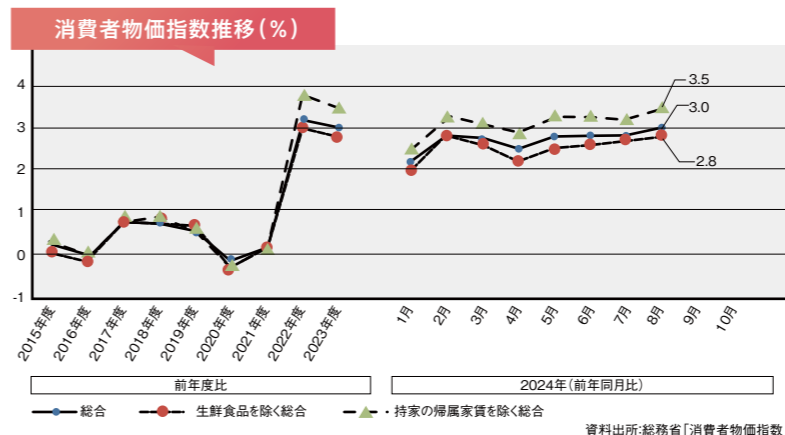
定期昇給とベースアップのまとめ

定期昇給 / 年齢、勤続年数による年功序列の要素や成績、能力、査定等の評価において個人の昇給額に個人差が出てくるもの。

ベースアップ / 個人の能力の反映はなく、労働者全員の昇給。

物価の動き～上昇が続き、私たちの家計負担は高まっている～

消費者物価は2024年9月で3.0%まで上昇、2024年度は前年比+2.5%(日銀予測)の見通しとなっています。

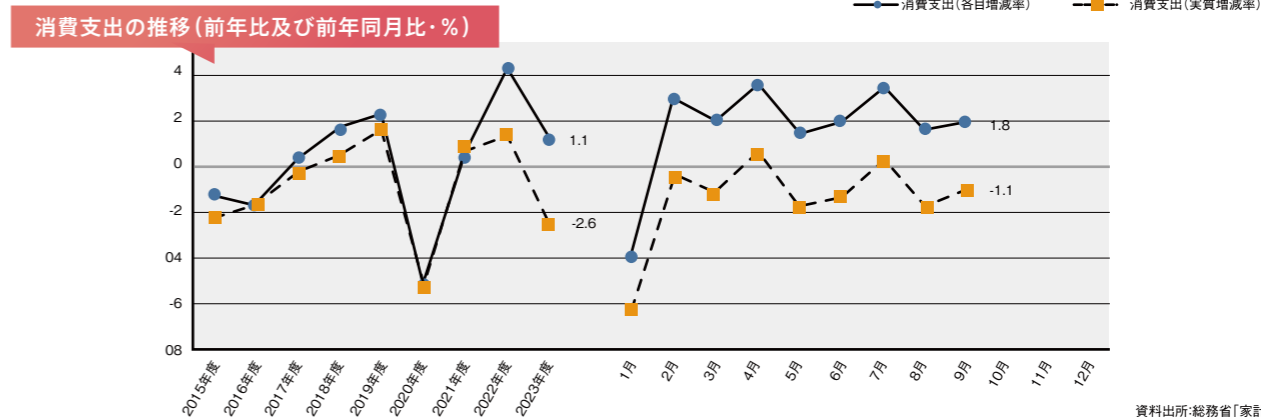


消費者物価指数とは?

消費者が購入するモノやサービスなどの物価の動きを表した統計指標です。通常、物価は国民のお金回りが良くなり、モノを買う人が多くなれば上昇率は高まります。逆にお金回りが悪くなり、モノを買う人が少なくなると、上昇率は下降する傾向にあります。しかし、ここ直近の物価上昇は、燃料・資源コストの高騰や輸入コストの増加など外的要因によるものが大きく、支払われる賃金が変わらない中で物価上昇が続くことは、生活者である私たちにとって厳しい経済状況であるといえます。

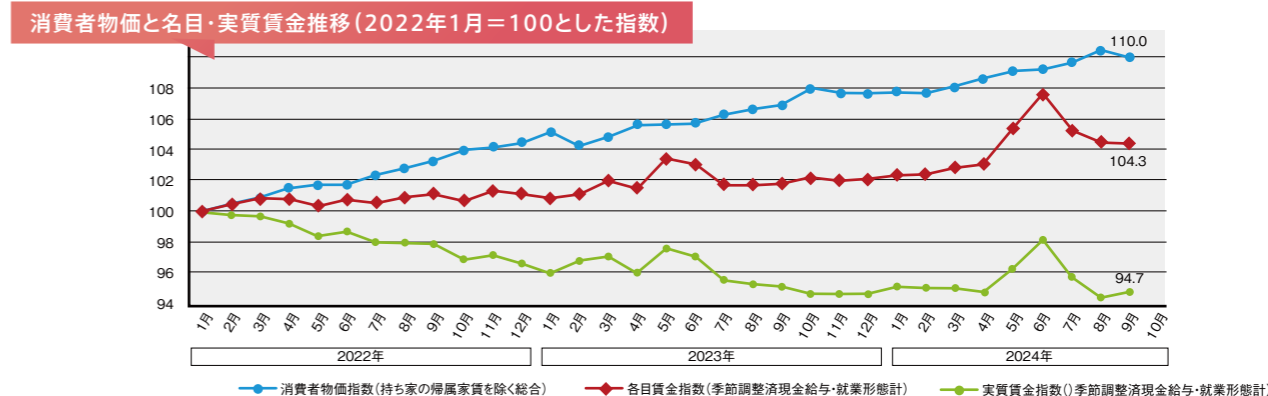
消費支出(生活費)の動き ～2024年度の個人消費支出は緩やかな改善傾向が続く～

個人や家族が生活を維持するために必要な消費支出は改善傾向にあります。



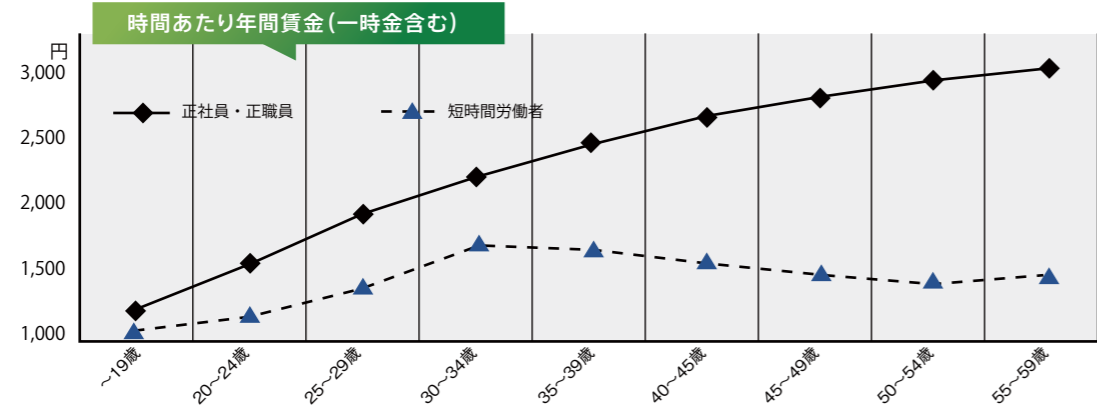
物価と賃金の動き～物価の上昇に賃金が追いついていない～

2024春季労働条件交渉による高い水準での賃金引き上げの影響により名目賃金は上昇しましたが、それを上回る物価上昇が続いており、結果として実質賃金は減少を続けています。



雇用形態間の賃金格差 ～短時間労働者の賃金上昇の一方で格差は拡大傾向～

短時間労働者の時間あたり賃金は上昇している一方で、雇用形態間の賃金格差は存在し、特に中高年齢層でその差は拡大しています。



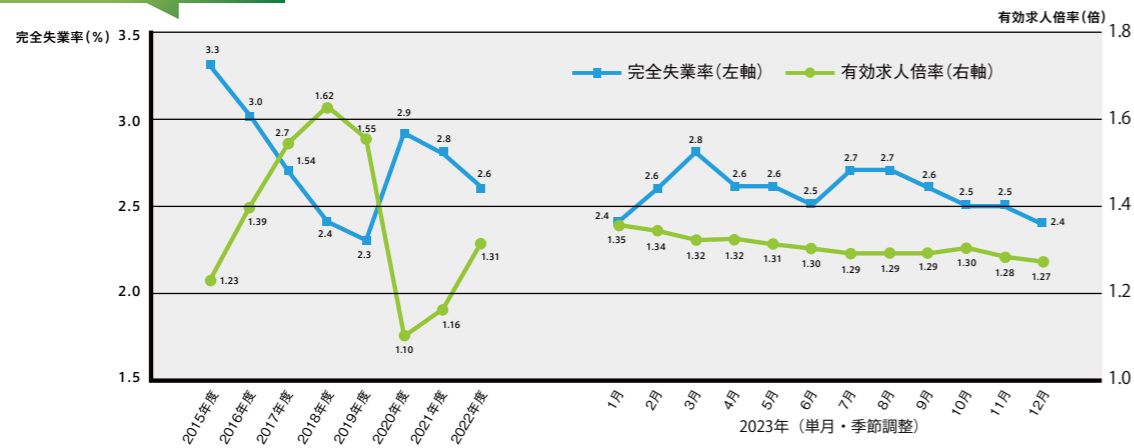
資料出所：厚生労働省「2022年賃金構造基本統計調査」

雇用の動き ～労働力の需給状況は賃金水準を考える重要な要素～

失業者数が増え、失業率が高くなると社会全体の賃金が上がりにくくなります。反対に失業者数が減ると、賃金は上がりやすくなります。このような理由から、失業率、失業者数、有効求人倍率、企業の倒産件数などが交渉時の議論の内容になります。

失業率と求人倍率の推移

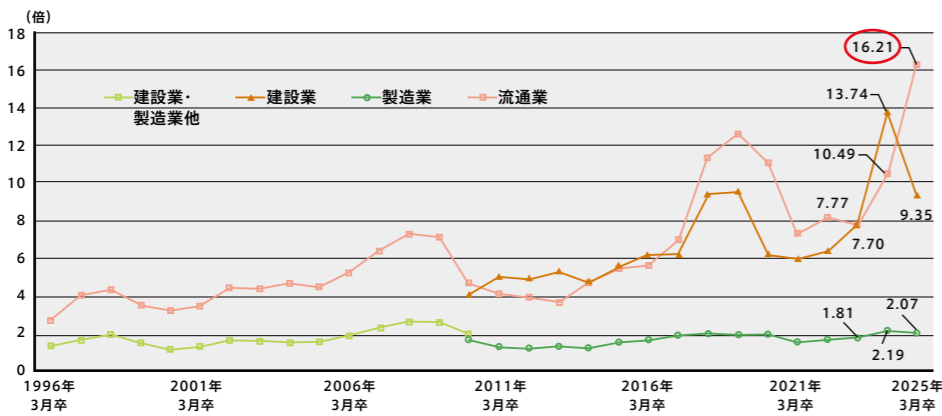
失業率・求人倍率ともにコロナ禍前に回復しつつあり、労働力の価値が高まっています。



資料出所：厚生労働省「一般職業紹介」総務省統計局「労働力調査」

産業別求人倍率の状況～他産業を大きく上回る流通業の新卒求人倍率～

流通業の求人倍率が大きく増加しており、2025年度卒の流通業の求人倍率は16.21倍となっています。



資料出所：リクルートワークス研究所「Works flash」

政府 石破首相

政府は2024年11月22日(金)の臨時閣議で「賃上げ環境の整備などを通じた日本経済・地方経済の成長」「物価高への対応」「国民の安心・安全の確保」を柱とし、「賃上げと投資がけん引する成長型経済への移行を確実なものにする」新たな経済対策を決定しました。

石破首相は「賃金と所得が増えることが必要であり、『コストカット型経済』から脱却し『高付加価値創出型経済』への移行をめざす。家計を温めるため、物価上昇を上回る賃上げを実現する。最低賃金の引き上げや、中小企業をはじめとした事業者が、賃上げができる経営基盤の強化、成長のための支援、価格転嫁を後押しする仕組みを構築する」と言及しています。

経団連 十倉経団連会長

「春季労使交渉については、2年連続で約30年ぶりの高い月例賃金引上げを実施し、2023年は賃金引上げの力強いモメンタムの「起点」の年、そして2024年はそれが大きく「加速」した年となった。2025年はこの流れを「定着」させ、構造的な賃金引上げ(ベースアップ)を実現したい。また、大企業と中小企業に限らず、中小企業と中小企業、あるいは中小企業と消費者との取引も含めて、労務費を含む適切な価格転嫁が重要という認識や「良い製品・良いサービスには相応の値が付く」ことをソーシャルノルム(社会的規範)として浸透させていく必要がある。」と述べました。

連合 芳野連合会長

労働組合の中央組織である連合は、11月28日の中央委員会で2025年の春季労使交渉(春闘)における賃上げ目標を正式決定し、基本給を上げるベースアップと定期昇給を合わせた賃上げ率は、全体で5%以上、中小企業で6%以上としました。

「『未来づくり春闘』のもと、国際的に見劣りする日本の賃金水準を中期的に引き上げていくことをめざしてきたが、この3年間、名目賃金は伸びたものの、物価高によって実質賃金は低下し、日本の賃金の相対的位置も低いままである。2025年は日本の実質賃金を少なくとも1%程度改善し、賃金における国際的ポジション回復をめざす必要がある。また、超少子・高齢化により生産年齢人口の減少が不可避である中、将来にわたり人材を確保・定着させ、国全体の生産性を高めていくには、継続的な『人への投資』が重要である」と述べました。

UAゼンセン 永島UAゼンセン会長

UAゼンセンは12月5日の中央執行委員会で2025年の総合労働条件闘争でパート時給の賃上げ目標を「7%基準」とする執行部案を発表しました。パートの要求方針は2012年のUAゼンセン発足後で最高水準となります。正社員では4年と同様の「6%基準」を賃上げ目標とし、連合が掲げる5%以上を上回る要求となります。企業規模や雇用形態による賃金格差の是正を強く求め、賃金の底上げをめざします。UAゼンセン永島会長は「実質賃金の上昇を定着させ日本経済を持続的な成長軌道に乗せる」と述べました。

UAゼンセン流通部門における2025 春季労働条件交渉に向けた考え方

◎生活向上を実感できる実質賃金の上昇を定着させる

物価が3%に近い上昇を続けるなかで、生活向上を実感できる実質賃金の上昇を定着させ、個人消費が経済を牽引する活力ある成長軌道に乗せていくための正念場。

◎格差是正に歯止めをかける取り組みを強化する

産業間格差の是正に引き続き取り組む。賃金をはじめ一時金・退職金(企業年金)や各種手当・制度など幅広く格差の改善をめざすとともに、産業間格差是正にも取り組む。

◎短時間組合員の労働条件改善を加速させる

2024年の法定最低賃金は5%を超える引き上げ。今後数年程度で到達する可能性のある法定最低賃金全国平均1,500円を見据え、すべての労働者が安心して暮らせる賃金水準をめざし、賃金の底上げを加速する。同時に、雇用形態間格差是正にさらに取り組むため、正社員組合員との同一労働同一賃金を意識した取り組みを強化する。

イトーヨーカドー労働組合の
要求の考え方と今後のスケジュール

イトーヨーカドー労働組合の過去からの交渉

過去からIYは、時々の環境変化を捉え「生活実感」としての賃金体系維持分(定期昇給相当分)を踏まえたうえで、「仕事と賃金」のバランスにおいて、賃金改善分をどのように配分していくのかという交渉を行ってきました。IYにおいても電気代をはじめとするエネルギーコストや原料費の上昇など想定を上回る大幅な経費の増加や荒廃率の下降トレンドを受けて、依然として厳しい業績が続いています。

厳しい経営状況の中ではありますが、新生IYとして構造改革の取り組みを進める中、企業成長に不可欠な「人への投資」の重要性を労使共通の認識としていくことで経済成長と所得向上を同時に推し進め、格差是正、社会水準へのキャッチアップをめざしていきます。そして、賃金・労働時間・福利厚生など、公正労働基準確立のために共通する重要な改善要求については、必要に応じて要求を行い、2025についてもU Aゼンセン労働条件闘争(統一闘争)を進めていきます。

持続的な賃金引き上げによる経済の発展をめざして

日本国内を中心にこれまで長く続いてきた物価の停滞が世界経済の混乱により、2024年度も引き続き上昇基調を見せています。物価と賃金には強い相関性があり、物価が停滞すれば賃金も停滞するというデフレスパイラルに見舞われてきたが、直近の物価上昇を受けて賃金も引き上げていくべきという機運が政労使における共通認識となっています。

今後も物価上昇がしばらく続く見込みの中、私たちの暮らしを守っていくには、持続的な実質賃金の引き上げが求められます。2025春季労働条件交渉を進めるうえでは、持続的な物価上昇への対応と、人への投資を踏まえ、「構造的な賃上げ」をめざし、要求を行っていきます。



2025春季労働条件交渉に
向けたスケジュール

第4回中央執行委員会

日程: 2024年12月6日(金)
会場: 伊藤研修センター
内容: 賃金勉強会、2025春季労働条件交渉に向けた方向性討議

第5回中央執行委員会

日程: 2025年1月11日(土)
会場: L stay&grow 晴海
内容: 2025春季労働条件交渉要求原案の討議

第2回全国支部執行委員長会議

日程: 2025年1月23日(木)
会場: T K P市ヶ谷カンファレンスセンター
内容: 賃金の基礎知識と2025春季労働条件交渉執行部案について

2025春季労働条件交渉に向けた支部集会

期間: 2025年1月27日(月)~1月31日(金)
会場: 各支部にて開催
内容: 2025春季労働条件交渉執行部案を確認し、質問・意見を集約する

第6回中央執行委員会

日程: 2025年1月31日(金)
会場: 伊藤研修センター
内容: 2025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: 2025年2月7日(金)
会場: T K P市ヶ谷カンファレンスセンター
内容: 2025春季労働条件交渉執行部案の最終確認

第3回全国支部執行委員長会議

日程: 2025年2月7日(金)
会場: T K P市ヶ谷カンファレンスセンター
内容: 2025春季労働条件交渉要求案について

支部コミュニケーション

日程: 2025年2月8日(土)~14日(金)
会場: 各支部にて開催
内容: 2025春季労働条件交渉要求案についてコミュニケーションを実施

2025年度中央委員会

日程: 2025年2月20日(木)
会場: ペルサー九段
内容: 2025春季労働条件交渉要求内容について、他

中央委員会終了後、要求書提出を経て
2025春季労働条件交渉がスタート!

自社商品購入運動
BUY キャンペーン2025

イトーヨーカ堂に勤める組合員とその家族が、
「自社で買い物や食事をする企業風土にしていこう」と
また、お客様の立場で買い物や食事をする事で、
「お客様に喜ばれ、信頼される店作りにつなげていこう」を目的に開催しました。



たくさんのご参加
ありがとうございました!

応募件数 11,352件
参加人数 4,081名

2025年1月31日現在

2025年度冬のIVY募金活動

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: 1,970,473円

2025年1月30日現在

組合員一人ひとりが、商売の原点である「数値」に、日々関心を持ってもらい、業績向上をめざした生産性向上運動の一環として「労働組合手帳2025」が発行されます。これまでIY ISM手帳として発行してきましたが、今年度よりイトーヨーカドー労働組合 YORK分会との共同発行となり、「労働組合手帳」に名称を変え、発行に至りました。2月中に組合員の皆さまのお手元に届きますので、ご活用いただき、一丸となって生産性向上運動に取り組ましましょう。

労働組合手帳の活用ポイント



その
1

毎日の数値が記入できる!

日々の数値(売上・荒利)をMD週別・月別・四半期別に記入をして担当する売場の現状把握と改善行為を考えましょう!

その
2

店舗の電話番号一覧がわかる!

IY・YO店舗の電話・FAX番号を掲載。内・外線を使用する際に活用できます。

その
3

労働組合の組織と慶弔規定を確認

労働組合の活動や考え方を学ぶページやもしもの時の慶弔規定などを掲載している「労働組合information」も要チェック!

その
4

切り離せるメモ付き!

コミュニケーション項目やお客様からの要望、働くうえでの「気づき」など、便利なメモ帳としても活用できます。

労働組合手帳を活用して、日々の業務を
充実したものにしていきましょう!



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



イトーヨーカドー労働組合
YORK分会

セブン&アイ・ホールディングス健康保険組合 健康促進に向けた活動のお知らせ

体重計にのって、
登録・
生活改善しよう!

セブン&アイグループ
第1回MYチャレンジ
エントリー受付中!



エントリー期間 2024年12月1日(日)~2025年2月24日(月) チャレンジ期間 2024年12月1日(日)~2025年3月15日(土)

対象者 セブン&アイ・ホールディングス健康保険組合に加入中の被保険者全員および30歳以上
(2024年10月1日現在の年齢)の被扶養者

MYチャレンジの進め方

- ①健康ポータルサイト「MY HEALTH WEB」内の特設バナー「MYチャレンジから」エントリー
- ②目標体重を設定 ③体重を測定して「MYチャレンジ」に登録※定期的に体重を記録しながら、生活習慣改善に取り組もう!

体重の記録・達成状況に応じて最大1,500nanacoポイントをプレゼント

健診結果 nanacoポイント進呈条件

A チャレンジポイント:500P

チャレンジ期間中、20日間以上体重を
マイヘルスウェブ内の
「MYチャレンジ」に記録する。

B 健康ポイント:1000P

①総合判定が「A:正常」「B:ほぼ正常」の方
②総合判定がポイント進呈条件に該当する方。
③2024年度春の健康診断でBMIが25以上だった方で、
2025年度春の健康診断でBMIが1以上改善した方

※BがもらえるのはAの方のみ ※Bは25年7月頃付与予定 ※Bはポイント付与時点で健保加入者が対象
※2年分の健診結果がない方はAのみ対象⇒入社して初めて健診を受ける方はAのみになります。

前回結果	次回結果
A	A・B
B	A・B
C	A・B・C
F	A・B・C・F
E	A・B・C・F
H	A・B・C・F



ウォーキングキャンペーン 冬の陣

概要

健康意識の向上と健康的な生活習慣の定着を目的としたユーザー参加型コンテンツです。ウォーキングは特別な準備が要らないため、日頃あまり運動していない方から定期的に運動をされている方まで、無理なく日常生活に組み込むことが可能です。バーチャルスポット巡りやランキング、写真投稿機能といった楽しくウォーキングを行うためのコンテンツを多数ご用意しております。日々のウォーキングを通して、楽しみながら健康になりましょう!

チャレンジ期間中はいつでもエントリー可能です! チャレンジ期間 エントリー後~3月15日(土)まで

対象者 セブン&アイ・ホールディングス健康保険組合に加入中の被保険者全員および30歳以上
(2024年10月1日現在の年齢)の被扶養者

キャンペーンの流れ

- ①エントリー期間中に「登録はこちら!」ボタンから参加登録を行ってください。
- ②実施期間中の歩数を MY HEALTH WEB の MY バイタルから登録してください。
- ③感想期間に入りましたら、ぜひ感想の入力を行ってください。今後の参考にさせていただきます。

詳細はセブン&アイ・ホールディングス健康保険組合発行の
「Quality Life」をご確認ください。

MY HEALTH WEB
ログインQRコード



支部解散式

事業所閉鎖に伴い、共に支え合い、楽しく働いた店内で支部解散式を開催しました。

琴似支部

- 閉店日:2025年1月5日(日)
- 支部解散式:2025年1月10日(金)
- 参加人数:110名



琴似店は北海道2号店かつ札幌市内1号店としてオープンした旧店から含めると、48年間琴似の地で営業してきました。お客様に惜しまれつつ閉店になってしまった事は非常に残念でございますが、長い間お店を支え続けてくださった従業員の皆様、本当にありがとうございました。今後はそれぞれの道を進んでいきますが、琴似店で培った経験を糧に、次のステージでのご活躍を願っています。皆様、今まで大変お疲れ様でした!



支部執行委員長
村山 栄滋

石巻あけぼの支部

- 閉店日:2025年1月5日(日)
- 支部解散式:2025年1月10日(金)
- 参加人数:61名



28年間、石巻あけぼの店を支えて頂き本当にありがとうございました。全社でも珍しい食品はサンエー、衣料・住居はIYの2法人で運営という特殊な構造ですが、会社の壁を越え全従業員、力を合わせて震災、コロナ禍、閉店セールを“がんばろう石巻”を合言葉に見事に乗り切りました。従業員の皆様には感謝の言葉しかありません。これからは次のステージでの皆様のご活躍を願っています。



支部執行委員長
亀山 麻子

茅ヶ崎支部

- 閉店日:2025年1月5日(日)
- 支部解散式:2025年1月10日(金)
- 参加人数:117名



茅ヶ崎店の従業員の皆様、お疲れ様でした。茅ヶ崎店が45年間も営業できたのは従業員全員がお店の為に働いてくれたからだと思います。私が茅ヶ崎店で勤務したのは1年です。期間としては短いと思います。しかしながらその1年間はかなり濃密な日々で毎日充実していたと感じます。皆様の次のステージでの活躍をお祈りしております。



支部執行委員長
掛野 倭

札幌支部

- 閉店日:2025年1月13日(月)
- 支部解散式:2025年1月17日(金)
- 参加人数:182名



2005年のオープンから19年間、そして49年もの営業を続けてきた北海道最後の旧店として、従業員・地域のお客様に支えられてきましたが、とうとう幕を下ろすこととなりました。胆振東部地震によるブラックアウト、爆破予告による全館避難など滅多に経験することのないことを乗り越えてきました。たくさんの思い出のあるお店が無くなってしまふ事は、悲しくも寂しくもありますが、楽しい思い出を胸に、皆さんの新たなステージでの活躍を期待しています。今までの組合活動への参加、ご協力に感謝いたします。本当にありがとうございました!



支部執行委員長
浜崎 裕美

南松本支部

- 閉店日:2025年1月13日(月)
- 支部解散式:2025年1月18日(土)
- 参加人数:102名



地域のお客様に支えて頂き、従業員一同で26年にわたり営業してきた南松本店ですが無事営業を終了しました。26年間の内、私自身7年間勤務させて頂き、色々な方に支えられて感謝しかありません。閉店により南松本店という素敵な場所を存続出来なかった事が残念でなりませんが、地域のお客様や従業員の皆様の良い思い出の1ページになって頂いていると幸いです。ありがとうございました。



支部執行委員長
飯塚 翔大

藤沢支部

- 閉店日:2025年1月13日(月)
- 支部解散式:2025年1月18日(土)
- 参加人数:135名



何事もなく無事に営業を終えられたことは全従業員の力だと思います。開店当初から店舗だけでなく従業員も愛していただいた地域のお客様には感謝しかありません。これからそれぞれの道を行っていくこととなりますが、藤沢店での努力と経験を活かして頑張っていただければと思います。50年間本当にお疲れ様でした。



支部執行委員長
青山 英生

尾張旭支部

- 閉店日:2025年1月19日(日)
- 支部解散式:2025年1月24日(金)
- 参加人数:73名



尾張旭店は、平成10年11月12日の開店以来26年間地域のお客様に支えられ営業してまいりました。その中でも特に近年の新型コロナウイルスの爆発的な流行の際も、店を運営し続けられる事ができたのは全従業員の皆様の努力に他なりません。コロナ禍では十分な組合活動ができず組合員様には大変申し訳なく思っております。この度、令和7年1月19日をもちまして店は閉店となり寂しい限りですが、閉店セール期間中に販売と同時に様々な店企画のイベントを実施した事も、本当に本当に多くのお客様が来店され、たくさんのねぎらいのお言葉を頂戴した情景は従業員の思い出として永遠に記憶に残ると信じております。改めて尾張旭店のために尽力していただいた皆様、本当にありがとうございました。



支部執行委員長
小林 寛司

上田支部

- 閉店日:2025年1月19日(日)
- 支部解散式:2025年1月23日(木)
- 参加人数:122名



13年間、従業員の皆さんや地域のお客様、お取引様に支えられて、無事にこの日を迎える事が出来ました。旧店から続けて働いていただいている方々も多く、駅前店からアリオまで長い期間、お客様から支持を得て営業できたのもそんな従業員の皆さんの日々のおかげだと思います。そんなお店であるアリオ上田店で楽しく、貴重な日々を過ごさせて頂きました。本当にありがとうございました!



支部執行委員長
山口 俊介