

さんがEXPRESS

揭示用

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 小鷲 良平 編集者 松川 将也

《2025 春季労働条件交渉 第1回団体交渉開催報告》

「物価上昇を上回り、組合員の生活を守る」賃金上げを要求！
組合員の声を基に I Y の未来を見据えた労働環境・職場環境づくりを提案！



会社

労働組合

2025 春季労働条件交渉の第1回団体交渉が、3月5日(水)に大森サポートオフィス役員会議室に於いてイトーヨーカドー労働組合ヨーク分会と合同で行われました。今交渉では、人的投資と物価上昇に対応する賃金要求と社内外の環境変化に対応する付帯項目について要求し、協議しました。併せて、会社の中期経営計画達成に向けて I Y が抱える現場課題、労務・就業課題、カスタマーハラスメント対策や出向者の課題をはじめとした「組合員の声」を丁寧に伝え、組合員の賃金・労働条件向上に向けた交渉を行いました。

出席者

【会社】

山本(代表取締役社長)、金子(取締役執行役員 管理本部管掌)、伊藤(取締役執行役員 営業本部長)、荒川(取締役執行役員 管理本部長)、早田(執行役員 I Y 販売事業部長)、原(執行役員 Y O 販売事業部長)、千代田(執行役員 人事総務室長)、東條(人事労務部GM)、木本(人事労務部M)、桑原(人事労務部M)、井口(人事労務部)、山口(人事労務部)、小泉(人事労務部)

【労働組合】

《イトーヨーカドー労働組合》

小鷲(中央執行委員長)、宇野(中央執行副委員長)、竹内(中央執行副委員長)、鈴木(中央執行書記長)、松川(中央執行書記次長)、関(中央執行委員)、内藤(中央執行委員)、坂(中央執行委員)、上中(中央執行委員)、鎌田(中央執行委員)、佐藤(中央執行委員)

《イトーヨーカドー労働組合ヨーク分会》

細谷(中央執行委員長)、川上(中央執行副委員長)、内藤(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)、古田(中央執行委員)、高橋(中央執行委員)、築山(中央執行委員)

《荒川管理本部長》【2024年度の業績について】

2024 年度速報ベースでの営業数値について共有する。I Y 屋号については営業利益NO億円(計画差: ▲NC億円、昨年差: +SQ億円)の見込みであり、Y O 屋号については営業利益I O億円(計画差±O億円、昨年差+I億円)の状況となっている。両屋号合わせたイトーヨーカ堂としての営業利益はSO億円(計画差: ▲NC億円、昨年差: CO億円)という着地を見込んでいる。構造改革に伴う特別損失や減損などを踏まえた当期純利益については▲SHH億(計画差: ▲NGG億円、昨年差▲ISN億円)を見込んでいる。EBITDAについてはNSI億円(計画差: ▲RI億円、昨年差: CH億円)であり、減価償却の金額が減少していることや様々な施策を進める中で、販

管費を中心としたコスト削減については計画的に進捗しており、利益体質に近づいている。相場高や為替要因に伴う原価高騰や電気料金の高騰などの複合的な要因に伴い、荒利の数値状況が厳しく IY・YOともに荒利の残る商売をどのように実践していくのが今後の課題である。最終的な決算数値については決算発表のタイミングでお伝えしていく。

《イトーヨーカドー労働組合 小鷲中央執行委員長》【要求趣旨について】

「雇用の確保、定期昇給の実施を前提に、2025年度全力で商売に取り組むことができる賃上げを」

2025 春季労働条件交渉を取り巻く社会情勢は、物価上昇を上回る賃金引上げを、政労使が一丸となって取り組むという機運にある。昨年末からいち早く、ベースアップや初任給の大幅な引き上げを公言する企業や直近においても、イオンリテールを始めとした同業他社が高水準で妥結しており、現状想定されている社会相場は5%以上の水準が見込まれている。私たちはこれまで、加盟する上部団体の統一闘争の基準に基づき交渉を行っており、会社の営業概況を踏まえつつも、あくまでも賃金は相場に影響されるものであり、社会水準に合わせて引上げていくものであると認識している。

2025 春季労働条件交渉の要求内容は昨年12月から組合員、組合役員との大衆討議を積み重ね、2月20日の中央委員会での満場一致の決議をもって第1回団体交渉に臨んでいる。

組合員の声を踏まえた現場感は極めて深刻である。Will Change施策に対する取り組みの累積から、会社に対する信頼やモチベーションは著しく低下をしており、先般の投資ファンドへの株式売却報道などを含め、組合員の将来不安は増すばかりである。Will Change施策の最終年度を迎えるいまだからこそ、会社が現場力を必要とするのであれば、今交渉を通じて、この先の具体的な経営施策を含め、将来に向けた希望を見いだせる回答を期待し、本日については回答いただきたい内容を二点申し上げる。

一点目は要求書にも記載しているが、労働組合としての最重要事項は「雇用の確保」であり、改めて労使で共通認識を持ちたい。この間の計画的な事業構造改革、店舗閉鎖を通じて、多くの働く仲間を送り出し、労働組合としても雇用を守り切れなかったという責任を感じている。この先も、新たな戦略的パートナーとの連携等、先行きの見えない状況が続いており、これまで以上に労使による丁寧な対応・協議を心掛けるという意味も含め、雇用を守ることに労使で最善を尽くすことを、改めて会社として明言していただきたい。

二点目は、「定期昇給の実施」について申し上げる。定期昇給は労働契約であり、制度に則って、実施することが当然であると認識している。これまで行ってきた施策の中には、合理化対応もあり、組合員をはじめ、上部団体や労連各組織に対して都度理解を得ながら対応にあたってきた。今年度想定されるグループ再編など、不確定要素が多い環境下において、改めて「定期昇給は制度通り実施する」という旨を山本社長の回答をもって確認させていただきたい。

これまで決算発表、店長会議を中心とした経営会議の中で共有された通期業績見込みや次年度への考え方などについては、労働組合の機関会議の中で共有を図り、2025年度が重要な年であることは中央役員・支部役員に対して理解を促してきた。その一方、社会的には採用市場が激化する中で、人員確保に対する先行投資についても、この数年の賃上げの取り組み内容により、企業間格差が顕著になっている。賃上げ、その他労働条件要求、組合員の声に対し、現場の従業員・組合員が納得して2025年度全力で商売に取り組めるようなマインドとなる、誠意ある回答をお願いしたい。

《イトーヨーカドー労働組合ヨーク分会 細谷中央執行委員長》【要求趣旨について】

ヨーク分会としては、今回の要求に対し、満額で回答いただきたいと考えているが、同じイトーヨーカ堂の社員として会社の再成長に向けて業務にあたっている中で、「賃上げがそもそも厳しいのではないか」という声も現場から挙がっている。しかしながら、厳しい時だからこそ労働組合の機能・役割として、社会水準に応じたあるべき賃上げを要求していく必要があり、それができなければ組合員からの信用を失うことになると考えている。労働組合の信用という観点でいえば、「雇用」がもっとも重要である。昨年 IY と企業統合し、特別転進支援措置を経てもなお、現場で働く組合員は会社として大切にすべきであり、現在も他社から引き抜きを受けながらも、退職をせず会社を支え続けてくれている組合員が多くいる。働くモチベーションはお金だけではないが、日々の生活を営み、家族を養い、日夜業務に取り組んでくれている組合員に対して、説明ができる回答をいただきたい。その一つの指標となるのが社会水準である。私たちが指す社会水準とは、UAゼンセンの方針やセブン&アイ労連の要求であり、現在の企業状況だけでなく将来を踏まえて、要求を組み立ててきた。2025 春季労働条件交渉においては IY・YOともに、組合員に説明のできる最低限の水準で要求している。労働組合として単純に要求を掲げるのではなく、同業他社が軒並み5%水準で要求をしている中で、会社の将来・持続性を見据えた要求であると理解してほしい。

私たちが今回掲げている要求の中で、賃金・一時金と同等に重要視しているのが、従業員割引制度である。これは旧Y O労働組合時代から組合員が最も求めている施策として要求を行い、現在試験的に導入しているものである。試験店舗の組合員からは物価が高騰しているということもあり、喜びの声が大きくなっている。今交渉で導入することができれば組合員にとって大きなメリットとなる重要な施策であると考えており、今後協議を進めていき、是非とも導入に向けた真摯な回答をお願いしたい。

《イトーヨーカドー労働組合 鈴木中央執行書記長》 【2025 春季労働条件交渉要求内容】

■賃金改定要求

社会情勢や上部団体の要求方針を踏まえ、上部団体であるU Aゼンセン流通部門の統一闘争に則り要求する

【N A組合員】賃金体系維持分 4,148 円(1.12%) + 賃金改善分 10,780 円 (2.90%) 組合員一人平均 14,928 円 (4.02%)

【F組合員】賃金体系維持分 2,029 円 (0.78%) + 賃金改善分 7,722 円 (2.98%) 組合員一人平均 9,751 円 (3.76%)

【P組合員】賃金体系維持相当分 40.07 円 (3.31%) + 賃金改善分 60.06 円 (4.97%) 組合員一人平均 100.13 円 (8.28%)

■賃金改定要求の詳細

【N A F 組合員】

- ・職務職能給レンジレート改定
- ・資格、職責別での職務職能給への加算
- ・年齢別での職務職能給への加算
- ・職責手当の改定

【P 組合員】

- ・特別評価給の上限額改定と加算
- ・ステップアップ給の改定
- ・職責給の改定

■賃金以外の付帯要求

【人事処遇制度の見直しに関する要求】

1. P社員の給与項目における基本給の見直し（基本給の中に含まれている「評価本人給」を基本給の外へ出す）
2. シニアP社員の一時金支給月数の見直し（R 1～R 4 評価の支給月数を半期 0.025 ヶ月引き上げ）
3. 嘱託社員の基本給の見直し
4. セカンドキャリア支援制度の継続（N A社員）
5. 企画業務型裁量労働制の廃止後の本部社員の働き方
6. 各種制度の性格や定義を労使で再確認（社員区分間で発生している不合理な格差部分の点検）
7. 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

【法改正・労働環境整備に関する要求】

1. 総実労働時間の削減 ～就業ルールにおける企業体質改善～
2. カスタマーハラスメント対策
3. 店休日・正月手当導入
4. 育児・介護休業法等の改正への対応～子の看護休暇の見直し～

【福利厚生制度の見直しに関する要求】

- ・従業員割引制度の見直し（現行のキャンペーンチケットの課題対応）

《イトーヨーカドー労働組合ヨーク分会 千田中央執行書記長》 【2025 春季労働条件交渉要求内容】

■賃金改定要求

社会情勢や上部団体の要求方針を踏まえ、上部団体であるU Aゼンセン流通部門の統一闘争に則り要求する。

【N A組合員】賃金体系維持分 3,439 円(1.01%) + 賃金改善分 12,769 円 (3.74%) 組合員一人平均 16,208 円 (4.75%)

【E組合員】上部団体（U Aゼンセン流通部門）の要求基準を踏まえ、N A組合員に準じ要求する。

【P組合員】上部団体（U Aゼンセン流通部門）の要求基準を踏まえ、一人平均 80 円の時給改定を要求する。

■賃金改定要求の詳細

【N A 組合員】

- ・仕事等級別の職能給への加算
- ・30 歳までの組合員を対象とした職能給への加算
- ・ナショナル給の改定
- ・仕事等級手当の改定

【E組合員】

- ・基本給の改定
- ・役職手当の改定

【P組合員】

- ・役割給導入に伴い、役割に応じた改定
- ・チーフ・サブチーフへの登用による昇給
- ・仕事ぶり評価による改定
- ・最低賃金の引き上げに伴う改定

■賃金以外の付帯要求

- ・従業員割引制度の見直し
- ・総実労働時間の削減～就業ルールにおける企業体質改善～
- ・カスタマーハラスメント対策
- ・正月休業の拡大
- ・失効年次有給積み立て制度運用の検討
- ・育児・介護休業法の改正への対応～子の看護休暇の見直し～

《組合員の声について(要請事項のみ抜粋)》

【新生IYとして中期経営計画の達成に向けた、再建を果たす為の取り組み】

- ・投資への疑問、現場負担を伴う施策、営業利益が出ていない現状から、組合員の不安は増す一方である。店舗運営上、一人当たりの業務に限界を迎えている中、2025年度はW i l l C h a n g e施策として販管費削減以外に、どのような施策で売上・荒利を向上させる効果を見込んでいるのか組合員にも理解されるように説明していただきたい。(IY)
- ・YO販売事業部において、デジタルプライスカード導入、生鮮棚卸の簡素化・回数削減等、省力化の取り組みを早急を実施していただきたい。(YO)

【労働契約に則った労働者の安全と健康の確保】

- ・安全配慮義務として、店舗・本部ともに「サービス残業、36協定違反、勤務間インターバル違反」をゼロにすることは経営者として必然である。営業本部が重点行為として発信されている「会議・資料・付帯業務の削減」の方針と同様に、2025年度は過重労働を撲滅し、「全従業員が残業ありきでない契約通りの就業環境」を方針としていただきたい。(IY・YO)
- ・YO販売事業部においては36協定違反が多く発生しており、人員不足の解消や省力化がなされない状況で36協定特別条項を変更することは、現場に多くの負荷をかけることになる。安全配慮義務に基づいた管理と生産性の向上の取り組みを進めつつ、協定内容と運用目標値を別に定め、現場の課題解決に取り組んでいただきたい。(YO)

【会社組織におけるコミュニケーション体制の課題と組織機能の発揮に向けた取り組み】

- ・店長会議の後、店舗で全従業員が理解できる説明の為に、店長会議の分科会にてゾーン・ブロック単位で会議内容に対する質疑応答の時間を意図的に設けていただきたい。その為にも、店長会議内容は事前にZM・GMと共有していただきたい。(IY・YO)

【カスタマーハラスメント対策における労使協働の取り組み】

- ・カスタマーハラスメントを未然に防止する為に、お客様に向けた啓発ポスターを自社で作成し、レシートやギフト等のお客様控えへの部門・フルネーム記載から異なる表現へ変更していただきたい。また、従業員が安心して働ける環境づくりの為に、従業員向けに会社発信の周知ポスターを作成し、BRや事務所に掲示をしていただきたい。(IY)

【出向者対応】

- ・辞令発令時に対象者へ出向の目的を丁寧に説明いただきたい。また、「年1回以上の出向元人事による出向者面談」の実施をしていただき、出向社員の就業環境の確認及び出向元会社との接点を設けていただきたい。(1Y)

《千代田人事総務室長》 【組合員の声、要求内容に対する会社回答について】

【組合員の声について】

今回いただいた組合員の声（現場の実態）は、会社が変革を迎える中で乗り越えていかなければならない課題だと認識している。課題の中にはW i l l C h a n g e 施策の中ですでに予算化されている内容もあり、こういった対策が最も効率的に生産性を高めつつ、利益に直結するののかということ踏まえながら整理をするとともに、今年度だけでなく、5年先・10年先といった将来を見据えた中で、日々会社と組合員の対話を行いながら別途団体交渉や労使協議などを経て、優先順位をつけた中で一つずつ丁寧に対応していきたい。

店舗運営に直結する課題については、早急に対応していく。特にコミュニケーション体制や労働環境の改善、社員の健康確保などについては、すぐに対応しなければならないと考えている。事務折衝を踏まえ、経営幹部と内容を詰めたうえで、第2回団体交渉の場で回答する。

【賃金要求・付帯要求について】

2024年度の1Y・Y0両屋号での営業利益予算は未達の状況であるが、社会水準や例年以上の物価上昇、企業として人財投資のあり方を踏まえたくて回答する。W i l l C h a n g e 施策の成功を念頭に、社会水準の動向や会社の状況を踏まえ労働組合の要求に応えられるよう、今後事務折衝を重ねていく。

新人事処遇制度の具体的な数値や運用方法については春季労働条件交渉以降、迅速に協議・対応したいと考えている。店長会議のコミュニケーションだけでは決定事項や検討していくプロセスは、全ての従業員に伝わらないため、改善すべき課題として捉えている。店長だけではなく、現場で働く従業員が理解し、納得できるような制度にしていくためにも、2027年度の制度導入に向け、コミュニケーション体制の構築に取り組んでいく。

Y0屋号で先行導入するパートナー社員の役割給や身だしなみ基準の改定などについては、組合員の声を踏まえたくて、制度設計や改定をしており、先んじて導入できるものについては対応を進め、併せて会社としても周知を図っていく。

カスタマーハラスメント対策については、2025年2月に会社から対応指針を示したが、これだけで改善するものではない。組合員の声に挙がっている「ギフト承り時の氏名表記」など、現行の運用の中で対応が可能なものもあり、従業員に伝えていく必要があると捉えている。ポスター掲示についても労使専門委員会の中で「安心して働ける職場を作る」という視点で議論を進めており、引き続き協議・検討する。賃金要求、付帯要求を含め事務折衝を重ねたくて、第2回団体交渉にて回答する。

【新人事処遇制度について】

1Y・Y0共に賃金以外の付帯要求の中には、新人事処遇制度策定に繋がる要求もあり、1Y中央委員会、Y0臨時中央大会にて制度の方向性について組合員の承認を得られたことで、今回の団体交渉を皮切りに今後労使で具体的な制度内容の協議を進めていく。

項目	新人事処遇制度に関する今後の議論項目
コンセプト	・人財戦略、人事ポリシーを基軸に新人事制度を策定すること ・キャリアプラン申告制度と連動した新人事制度（社員群・等級・評価・報酬）を策定すること
社員群制度	・ナショナル・エリア・フィールド・エキスパート・（嘱託）の社員群制度を見直し、転居や単身赴任を伴わない働き方を基本とする「原則として転居がない」新たな社員群制度を策定すること
等級制度	・年功的要素が高い資格等級制度を見直し、職務と役割の大きさに基づいた「新たな職責等級制度」を策定すること ・マネジメント職だけではなく、専門職・スペシャリスト職を新設すること
報酬制度	・年齢給、職能給、地域給、職責手当、職種手当の構成を見直し、職責を基軸とした「新たな基本給」としての項目を策定すること

《山本社長》 【総括】

日々の業務や3年目となるW i l l C h a n g e 施策に取り組んでいただいている組合員の皆さんに対して、感謝を申し上げる。同時に連日報道されている内容に不安な思いをさせてしまっていることについてお詫び申し上げます。

冒頭、小鷲委員長から要求のあった「雇用の確保」については、戦略的パートナーとも協議し、確認している。組合員の皆さんには安心して、目の前のご来店いただいている地域のお客様にどのようなサービスをしていくべきかを

念頭におきながら商売に注力していただきたい。また、「定期昇給の実施」についても、制度通りに実施する。

賃金要求内容については、今後、我々が持続的に成長できるかというターニングポイントにあることや、組合員の皆さんのこれまでの頑張り、一人ひとりの生活水準を持続的に向上させていくなど様々な観点を踏まえ、検討していく。また、2024年度営業利益は法人計では予算を下回る結果となり、経営としての責任もあるが、W i l l C h a n g e 施策を達成していくためには組合員の皆さんに、より一層の協力をいただきたい。今年度からは成長戦略に舵を切り、売上を上げながら利益を出していくポジティブループに対しての人財投資という考え方も持っており、こういったことも加味しながらしっかりと回答について考えたい。労働組合からの要求は社会水準を意識しながらもI Yの置かれている環境を踏まえたとえでの要求であると理解している。しかし、2025年度は何としても予算達成をしなければならないことを考えると、要求内容については会社の現状を鑑みれば非常に高く、厳しい内容であるということも理解していただきたい。

付帯要求の中にある従業員割引制度については、I Yで働いていることのメリットを享受いただくと同時に、また、I Yで買い物することで商品の良さを知っていただき、自信をもってお客様にお勧めしていただきたいということもあり、すぐにシステム対応を行うのは難しいが、段階的に現場負担を軽減させていくオペレーションなども含めて、導入に向けて検討していく。

いずれにしても、我々の置かれている状況や、組合員の頑張り・期待、生活水準を持続的に向上させていくことを踏まえ、様々な観点で会社として議論を行ったうえで第2回団体交渉にて回答する。

～第2回団体交渉に向けて、組合員一人ひとりが交渉に臨む気持ちを～

《今後のスケジュール》 3月12日（水）第2回団体交渉

— 掲示期間 2025年3月13日（木）まで —