

# さんが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 小鷲 良平 編集者 松川 将也

## 《2025 春季労働条件交渉 第2回団体交渉開催報告》 昨年を上回る水準での賃金引き上げを確認！

～Will Changeを完遂し、IYの再成長に向けて労使一丸となって取り組もう！～



2025 春季労働条件交渉の第2回団体交渉が、3月12日(水)大森サポートオフィス役員会議室に於いて行われました。第1回団体交渉以降も、賃金要求や付帯要求について継続協議を行い、第2回団体交渉に臨みました。

労働組合からは物価高騰や人手不足を踏まえた「労働価値への対応」「組合員の生活保障」に加えてWill Changeの完遂に向けて「新生IYを再成長させていくための現場力向上」を踏まえた誠意ある回答を求めました。会社からはこれまでの組合員の頑張りや物価高騰局面における生活不安の解消とともに、Will Change最終年度を労使一丸となって取り組むことを踏まえて、会社としての最大限の回答をいただき、回答内容について労使合意いたしました。

### 【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 IY販売事業部長)、原(執行役員 YO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)、山口(人事労務部)、小泉(人事労務部)

### 団体交渉委員

#### 【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)、内田(中央執行委員)、齋藤(中央執行委員)、高橋(中央執行委員)、前河(中央執行委員)、湯本(中央執行委員)、長谷川(中央執行委員)、木場(中央執行委員)、築山(中央執行委員)、古田(中央執行委員)

UAゼンセン統一闘争における、UAゼンセン内での妥結承認には至っておりませんが、イトーヨーカドー労働組合として会社と合意しましたので、ご報告いたします。

## 《交渉要旨》

### 《イトーヨーカドー労働組合 小鷲中央執行委員長》 【第1回団体交渉後の組合員の声について】

第1回に引き続き第2回団体交渉の申し入れに応じていただいたことに感謝申し上げます。3月12日（水）はUAゼンセン統一闘争における、主要企業の春季労働条件交渉要求内容に対する集中回答日である。現状の情勢や社会相場についてお伝えする。連合傘下の各労働組合の平均的な要求率は総額6.5%前後の高水準となっており、今年度においても5%水準での賃金引上げが連合・UAゼンセン全体で想定されている。すでにイオングループ各社での満額回答・妥結が報道されていることをはじめ、今後も各産業から要求に対して満額回答、または高水準での妥結が相次ぐことが想定される。

続いて、第1回団体交渉の経過報告に対して挙げた組合員の声について共有させていただく。現状置かれている会社の業績、状況については中央役員・支部役員を含め理解している一方で、物価が高騰する状況下において、組合員の生活負担は年々高まってきている。競合他社や社会情勢を鑑みれば、労働組合として総額4%以上の満額の確保を念頭に第1回団体交渉に臨んだが、会社側の反応や回答の厳しさに不安と不満の声が挙げられている。今後の会社経営の見通しが不透明な点を勧告しても、これまでの事業構造改革への組合員の頑張りを考えれば物価上昇分にあたる総額3%以上、なおかつ昨年以上の回答でなければ納得が出来ないとの声が多く挙げられている。

加えて、賃上げ以外の労働環境、パートナー社員の人事処遇制度や清掃・警備業務の内製化等に関する現場課題については、非常に多くの声が多く挙げられており、第1回団体交渉以降の継続的な事務折衝の中でも伝えてきた。

直近のセブン&アイ HLDGS. を中心とした会社経営に対する報道内容を受けた組合員の不安や不信感の増大や事業構造改革を通じた現場業務負担の増加から職場の雰囲気が悪化しているとの声も挙げられており、Will Changeの最終年度に向けて、これ以上組合員のやる気やモチベーションが下がることがないように、1Yの再成長に繋がる「人への投資」を考慮した、「組合員の声」「賃上げ要求」に対す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 千田中央執行書記長》 【第1回団体交渉後の組合員の声について】

ヨーク分会として第1回団体交渉を経た、組合員の声について共有する。現在、賃金引上げに関する期待以上に、連日報道されているヨーク・ホールディングスの動向や戦略的パートナーの決定を踏まえて、会社の将来に対する不安の声を中心に、イトーヨーカ堂でこのまま仕事を続けることに不安を感じているという声も挙げられている。労務・就業管理においては2024年の実績を踏まえた36協定の遵守や現在1Y屋号勤務からY0屋号勤務への人事異動が増加しており、屋号別に就業ルールが異なることから2025年度の労務・就業管理に関する不安の声が相次いでいる。

その一方でパートナー組合員を中心に従業員割引制度については継続して期待の声が高まっている。従業員割引制度は単なる福利厚生という側面だけではなく、自社商品の購買促進にもつながる施策だと考えている。賃金引上げ・付帯項目含めて、組合員の声をしっかりと受け止めていただき、会社として第2回団体交渉にて前向きな回答をお願いしたい。

## イトーヨーカドー労働組合 《確認した会社回答について》

### 1. 賃金改定

#### 【ナショナル・エリア組合員】

回 答	金額	定期昇給	賃金改善	計
		4,148 円	7,472 円	11,620 円
	率	1.12%	2.01%	3.13%

#### 【フィールド組合員】

回 答	金額	定期昇給	賃金改善	計
		2,029 円	5,822 円	7,851 円
	率	0.78%	2.25%	3.03%

#### 【パートナー組合員】

回 答	金額	定期昇給相当	賃金改善	計
		40.07 円	9.38 円	49.45 円
	率	3.31%	0.77%	4.08%

## 《賃金改善内訳》

### 【ナショナル・エリア組合員】

- (1) 職務職能給への加算① 資格・職責別に 2,500 円～4,500 円を加算
- (2) 職務職能給への加算② 年齢別に賃金改善 2,000 円～10,000 円を加算 ※初任給 240,000 円⇒250,000 円へ変更
- (3) 職務職能給への特別加算 1,500 円を一律加算（職務職能給レンジ到達者は特別評価加算額として加算）

### 【フィールド組合員】

- (1) 職務職能給への加算 資格・職責別に 2,000 円～3,200 円を加算
- (2) 地域本人給の改定 3,500 円を一律加算

### 【パートナー組合員】

- (1) 特別評価給上限の改定 現行 60 円⇒70 円へ改定
- (2) 特別評価給への加算 2 円～6 円を加算（※S～B 評価者）
- (3) 評価本人給への加算 勤続反映額 3 円＋評価本人給 5 円を加算（※S～C 評価者）

### 【一時金】

支給時期ごとに別途協議とする。

## 2. 付帯項目

### 《人事処遇制度改定について》

要求項目	会社回答
給与項目における基本給の見直し（P社員）	2027 年の新人事処遇制度策定まで制度全体の変更はできないが、今年度に限り評価に基づく特別評価加算分を「特別評価給」に加算することで、都道府県別最低賃金上昇時に飲み込まれる課題への対応を行う。【継続協議】
一時金支給月数の見直し（シニアP社員）	R1～R4 評価者の支給月数を半期 0.025 ヶ月、年間 0.05 ヶ月引上げる。
基本給の見直し（嘱託社員）	基本給を一人あたり 3,500 円増額する。
セカンドキャリア支援制度の継続（NA社員）	IYのみ導入している制度であり、両屋号が一つになった中、制度としては引き続き一時凍結とする。
本部社員の働き方について ～企画業務型裁量労働制の廃止後の働き方～	企画業務型裁量労働制から時間管理対象への変更に向け、労働環境改善PJを通じて労働時間削減に向けた対応を検討していく。また、PJ構成メンバーにYOを加え、本部全体の労働時間削減に向けて取り組む。【継続協議】
納得度の高い働き方に繋げる制度へ～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～	「同一労働同一賃金」による各種制度内容を整理し、新人事処遇制度の策定に向けて引き続き協議する。【継続協議】
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	IY・YOの制度差を整理し、新人事処遇制度の策定に向けて引き続き協議する。【継続協議】

### 《法改正・労働環境整備》

要求項目	会社回答
総実労働時間の削減 ～就業ルールにおける企業体質改善～	労使で課題を整理し、労働環境改善PJを通じて改善策を検討する。【継続協議】
カスタマーハラスメント対策	ギフトの承りはギフトコードでの対応に変更し、お客様に個人情報が表示されない対応とする。防止ポスターについては、自社作成を前提に労使専門委員会で議論し、関係部署と連携のうえ、導入を進めていく。【継続協議】
店休日・正月手当の導入	営業与件を踏まえて別途労使協議を行い、慎重に検討する。【継続協議】
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～	法改正に合わせ、対象者を小学3年生までの子とし、勤続6ヶ月未満の労働者が取得可能とする。 ※就業規則の改訂を行う

《福利厚生制度関連について》

項目	会社回答
従業員割引制度の見直し	物価高による生活不安への対応や自社商品購買意欲・採用競争力の向上に向け、2025年7月1日よりキャンペーンチケットを廃止し、「いつでも5%割引となる社員買物割引制度の導入」を目指していく。運用方法等、決まり次第改めて情報発信していく。また、従業員家族も使用できるように検討していく。

※詳細については、第4回全国支部執行委員長会議にて説明を予定しています。

※組合員の声に対する会社回答は3月19日（水）発行予定のさんかEXPRESS Vol.15にてご報告いたします。

イトーヨーカドー労働組合ヨーク分会 《確認した会社回答について》

1. 賃金改定

【ナショナル・エリア組合員】

回 答		定期昇給	賃金改善	計
	金額	3,439 円	7,247 円	10,686 円
率	1.01%	2.12%	3.13%	

【エキスパート組合員】

回 答		定期昇給	賃金改善	計
	金額	—	6,703 円	6,703 円
率	—	3.03%	3.03%	

【パートナー組合員】

回 答		定期昇給相当	賃金改善	計
	金額	37.1 円	13.11 円	50.21 円
率	3.02%	1.06%	4.08%	

《賃金改善内訳》

【ナショナル・エリア組合員】

- (1) 職能給への加算 年齢別に 2,000 円～10,000 円を加算 ※初任給 240,000 円⇒250,000 円へ変更
- (2) ナショナル・エリア給の改定 ナショナル組合員 38,000 円、エリア組合員 3,000 円へ改定
- (3) 仕事等級手当の改定 職責別に 90,000 円～201,500 円へ改定

【エキスパート組合員】

- (1) 基本給の改定 NA組合員の賃金改定に合わせ、勤続に応じ基本給に加算
- (2) 役職手当の改定 役職別に 90,000 円～106,000 円へ改定

【パートナー組合員】

- (1) 役割給の加給 10 円～30 円 を加算
- (2) 仕事ぶりに評価する加給（評価給） 5 円～20 円を加算

2. 付帯項目

《福利厚生制度関連について》

項目	会社回答
失効年次有給休暇積み立て制度の検討	欠勤・休職ルールと合わせ検討を継続する

## 《山本社長》 【会社回答に込めた想いについて】

2025 春季労働条件交渉に対する会社としての考えについてお伝えさせていただく。まずもって 2025 年度は W i l l C h a n g e の最終年度であり、今期掲げている目標に対して何においても達成させなければならない。組合員の皆さんからは、営業利益未達の見込みに対して不安の声が挙がっているが、W i l l C h a n g e については計画通り進捗している。一方、原材料の高騰や電気代の高騰など想定外の与件への対応が不足したことにより、2024 年度は営業利益予算を下回る結果となったが、2025 年度は課題に対して早急に対応していき、目標達成に向けて、組合員の皆さんに頑張ってもらいたくために最大限できる回答をしたい。加えて物価高騰局面の中で組合員の生活水準を守るために、物価水準を上回る回答を意識してきた。I Y ・ Y O が統合して、1 年が経過する中で、今年は統一した水準で回答をしていきたい。そうした観点も含めて会社として協議を進めてきた。

しかし現在の会社環境を踏まえると、競合他社からの満額回答、上部団体の要求方針に見合った回答ではないことは理解していただきたい。しかしながら、少しでも組合員のモチベーションを上げるため、物価高騰からの生活防衛という観点から従業員割引制度についても制度導入していきたい。加えて 2025 年度の目標を達成したあかつきには、組合員の努力に報いるためのインセティブの実施も検討しており、労使一丸となって W i l l C h a n g e の最終年度に臨むべく、会社として最大限の回答をさせていただく。

## 《イトーヨーカドー労働組合 小鷲中央執行委員長》 【会社回答を受けて】

賃金に関する回答については、会社を取り巻く環境が非常に厳しい状況のなか、一定の社会情勢、今の現場感に最大限、配慮をいただいた回答であると重く受け止めるとともに、中央役員・支部役員で確認してきた一定の水準と内容であることから、労使内における解決とさせていただく。

直近の賃上げ交渉における労使の考え方については、中長期視点及び、次年度以降も同様の流れになることが想定される。現在事業構造改革途上であり、次年度以降の会社環境も不透明であるが、今後も採用市場は活性化され、労働力確保に向けた競争は一層厳しくなることが想定される。今後も人材に対する計画や戦略などの組合員の雇用・労働環境に関わる内容については労使協議を都度行っていく。

付帯要求の項目については、パートナー社員の給与項目における基本給の見直しに対し、今回は評価に基づく特別評価加算分を基本給の枠外に積み上げる旨の回答をいただいた。しかし、新人事処遇制度の導入は 2027 年予定となり、当初予定より遅延している中で、この状態のまま会社として制度課題について、2 年間放置することのないよう対応をお願いさせていただくと同時に、労使専門委員会におけるパートナー組合員の新人事処遇制度に関する議論の優先順位を高めていただきたい。また、毎年秋に実施される最低賃金改定時においては、内容について事前労使確認を行う場を設けていただきたい。

従業員割引制度については、導入に向けて具体的な検討をはじめの旨の回答をいただいた。これまでのキャンペーンチケットの発行における運用の趣旨は、労使協働の生産性向上の取り組みに対する支援という意味合いであり、これまで労使による確認の元に都度発行をしてきたという経緯であり、福利厚生制度という位置づけではなかった。今回従業員割引として福利厚生制度を導入する意義は大きいものであると認識しており、そうした経緯を含めて、組合員に伝えていきたい。その他の項目については、今後の交渉で詳細について確認をさせていただく。

## 《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》 【会社回答を受けて】

従業員割引制度については、旧 Y O 労組の時代から要求を行い、現在試験導入をしているが、旧 I Y と企業統合した時点で山本社長からは導入について懐疑的な見解があったと認識している。しかし、今交渉にて制度導入に向けた回答をいただき、これは今日までのヨーク分会のスタンスや未来志向での会社との協議姿勢をご理解いただいたうえでの、回答であると感じ、有意義なものであると受け止めている。労働組合としては、今回の従業員割引制度を通じて自社の店舗で買い物することを通じて得た、体感や経験を日々の商売に活かし、お客様へのサービス向上につながるような風土の醸成を図っていきたくと考えている。

パートナー組合員の会社回答については、毎年都道府県別最低賃金が上昇する中で既存のパートナー組合員から多くの時給設定についての不満が挙がってきた。これまでは店舗の中で店長の判断で時給を設定している部分があるなど不透明な部分があり、組合員に処遇の根拠について詳細な説明が難しい状況にある背景なども含めて、役割給制度の導入を求めてきた。そういったことから、今回の役割給導入については前向きに捉えている。今後も組合員にとって働きがいがあり、納得感のある制度構築に向けて、協議を進めていきたい。

最後にナショナル・エリア・エキスパート組合員の回答であるが、非常に厳しい水準であると認識している。これまで社会水準や組合員の声を踏まえた要求を組み立てて、交渉を行い、回答を求めてきた。今回の会社回答は社会水準という観点から見れば厳しい数値であると認識している。会社と交渉に臨むにあたって、この間ヨーク分会として大切にしているのは、単年度の賃上げではなく、5 年後、10 年度の中長期を見据えて、会社・雇用を守り、生活を守る水

準がどこにあるのかという視点である。

今回の要求についても各屋号の労働組合で要求金額や利益水準が違う中で、同じ昇給率となった点に対して組合員から一部ネガティブな声が挙がることも想定されるが、一方、山本社長が言及されたように、現在イトーヨーカ堂は屋号問わず一つの会社法人であり、両屋号の組合員が机を並べて働いている現状において、異なる昇給率では現場で働く組合員の理解を得ることが難しいと考えている。人事処遇制度・社員構成などの違いはあるものの、同じ水準での回答は当然のことであると認識している。また、月例給というものは会社の稼ぎ出す力を反映するものであると考えており、現在イトーヨーカ堂として利益を稼ぎ出す力がステークホルダーをはじめとする社会全般から問われており、今交渉における会社回答の結果であると認識している。今後会社を再成長させていき、月例給においても社会水準を超えるものにしていきたいと考えている。

一時金については、屋号間の業績によっては一時金支給水準に違いが出るのは当然であると考えており、今回別途交渉となるが、イトーヨーカ堂は結果を出した店舗・個人を一時金で正当に評価する会社となってほしいという考えのもと、成果に応じた適正な配分を求めていきたい。いずれにしても現状のイトーヨーカ堂の状況を勘案して、最大限の回答であると認識し、労使解決とさせていただきたい。

### 《山本社長》 【総括】

会社回答を受けていただき、感謝を申し上げます。会社としても組合員の皆さんが前を向いて頑張っていけるように引き続き、1Yの再成長に向けた取り組みを進めていきたい。

これから会社を良くしていくためには「全員参加の経営」に取り組んでいかなければならないと認識している。現在組織改編を通じて商販一体など、様々な場面で「一体」という言葉が出てくるが、「一体」を実現するためには「経営陣だから」「組合員だから」ということではなく「全員参加」が必要であり、そのためには日々起きる事象や物事への関心を持ち、気付きを得て、行動が変わることが大切だと考えている。関心を持たない「無関心」であることが一番の問題であり、自分の領域だけではなく、相手や様々なことに関心を持っていただきたい。そして、私たちが最も関心を持つべきはお客様であり、「どのようにすればもっとお客様に喜んでいただけるのか」、「1Y・YOでお買い物していただけるのか」ということに関心を持っていただける会社となれるように、経営としても取り組んでいきたい。

言葉で示すのは簡単であるが、具体的にどのように進めていくのかは我々に課せられた使命である。一人ひとりが前を向いて仕事に取り組んでいただけるよう、労働組合と連携しながら労使一丸となって1Yの再成長に向けて取り組んでいきたい。

※賃金改定や人事処遇制度改定の詳細については、「第4回全国支部執行委員長会議」での説明を予定しています。

※一人ひとりの賃金改定額は、賃金改定時に個人配布する「さんかEXPRESS」をご確認ください。

— 掲示期間 2025年3月27日（木）まで —