

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 組合員の声》

組合員の声を基軸とした労働環境改善について会社回答を確認！ 「労使一丸となってIYの再成長に向けて全力で取り組もう！」

2025 春季労働条件交渉の団体交渉が、3月5日(水)と12日(水)の2回にわたり、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。団体交渉の中では賃金・労働条件交渉の他に、会社の中期経営計画達成に向けてIY・YO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伝え、IYの再成長に向けて組合員一人ひとりが理解・納得して商売に臨めるよう協議・議論を行ってきました。今号においては第2回団体交渉で会社回答のあった組合員の声について報告いたします。

組合員の声からの要請事項(青枠)と会社回答(赤枠)について

【課題1】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

要請事項

- 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Will Changeの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に実施していただきたい。(YO)

会社回答

「Will Changeの取り組みについて」《山本社長》



これまでIY・YOともに競合に比べて利益性が低い原因は大きく3つあると考えている。1つ目は売上・客数ともに減少する状況下において経費コントロールを中心とした利益確保を進めてきた経営方針。2つ目は固定費が高い経費構造に起因する収益性の課題。3つ目は商売の基本であるお客様を向いた仕事ではなく、本部からの業務指示を中心に、受動的に業務を行ってしまっている企業風土の問題。この3点を背景に、結果として長年業績が低迷してきたと認識している。企業として本来あるべき姿は、「客数が伸び・売上を上げ・利益につながる」というポジティブループを作ることであり、成長戦略への投資なくして会社の成長はない。

2024年度の取り組みは、今までの仕事の仕方や経費構造を変えて固定費を削減し、生産性の向上につなげ、投資をするための原資を確保することでもあった。一連の取り組みにおける結果として、組合員の皆さんにとっては経費削減を進め、業務が増えたという認識になってしまっている状況についてお詫び申し上げる。現在組合員の皆さんの協力もあり、既存店売上昨年比や売上予算を達成する日が増えてきており、成長戦略の成果が少しずつ見え始めている。一方で、荒利の課題や電気代高騰の与件から、2024年度は営業利益目標未達見込となったが、Will Changeが進捗していないわけではない。会社の収益構造や仕事の仕方を変えることがWill Changeであり、何か一つ手を打ってすぐに数値が変わるといった話ではない。今後の具体的な施策の進捗については店長会議などの機関会議を通じて伝えながら、理解促進に向けた取り組みを進めていく。

また、投資への疑問については、ネットスーパー事業が代表されるものであると認識しており、2024年度決算において莫大な特別損失を計上することになった。今回のような失敗を繰り返さないことが大切であり、反省・検証を踏まえて、今後は戦略的パートナーとも連携を進めながら、イトーヨーカ堂の新たな成長につながる投資については必要に応じて取り組み、これまでとは違う成長曲線を描けるようにしていきたい。

2025年度のW i l l C h a n g eに関する進捗共有については、役員ラウンド担当店舗も新体制となったことからZM中心に連携を図りつつ、今まで以上のコミュニケーションを意識したうえで取り組みたいと考えている。その他詳細なW i l l C h a n g eにおける取り組みや成果、今後の方向性については、3月27日（木）の第4回全国支部執行委員長会議にて説明を行う。

「Y O販売事業部の省力化の取り組みについて」《原Y O販売事業部長》



省力化の必要性は認識しているが、様々な施策を進めていく中、優先順位をつけたうえで取り組みを進めていかなければならないことはご理解いただきたい。第1回団体交渉において、デジタルプライスカード（以下、デジプラ）の導入についての要請をいただいた。検討したところ仮に現行のPOP印刷・取り付けを行う運用からデジプラを導入した運用へ変更しても、コスト面・作業工数面において、現行運用を上回る成果が出ないことが判明した。また、代替案として閉店したI Y店舗のデジプラを運用できないのかを関係部署に打診したところ、I Y屋号とY O屋号でシステムが異なる為、運用する場合は、二重投資になってしまう。そのため現状は導入を進めることができない。しかしながらコストだけを理由に導入しないという訳ではない。今後はデジプラを導入した際に、空いた工数をどのようにして売上、荒利につなげていくのが課題であり、新店でテスト導入を行い、効果検証を進めていく。

生鮮棚卸の簡素化、回数の削減に関しては2025年の3月から実施している。生鮮棚卸は会社の利益を決める重要な業務でもあるので随時、課題を確認したうえで取り組みを進めていくので、店舗には引き続きご協力をいただきたい。

【課題2】労働契約に則った労働者の安全と健康の確保

要請事項

- 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。（I Y）
- Y O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。（Y O）

会社回答

「I Y販売事業部の労務・就業管理に対する見解について」《早田I Y販売事業部長》



過重労働、不正就業、インターバル違反をゼロにしていくことは当然であると認識している。しかし、現状は36協定遵守を目的とした就業不正が現場では発生している。まず前提として不正就業を無くし、現場実態・課題を明確にすることより、真因を追究し、就業課題に対する解決策に取り組むことができると考えている。

I Y販売事業部として、店長、副店長には就業に対する意識を高めていただくために、今後も会議体を通じて不正就業を撲滅することを目的に各店舗の課題、対策について事例共有を行うことを検討している。

各店の店長、副店長に対しては日常のコミュニケーションや安全衛生委員会等を通じて、労使協働で就業ルール違反の撲滅に取り組んでもらわなければならない。人員が少ない状況の中で、現場の皆さんが苦勞して店舗を守っている事は承知している。だからこそ「従業員の健康」を守ることができなければ、店舗運営を維持することが出来ないと考えており、安全配慮義務の観点から過重労働の削減については取り組みを進めていく。

「イトーヨーカドー労働組合ヨーク分会の2025年度36協定締結に向けた考え方」《千代田人事総務室長》

会社としては従業員に対する安全配慮義務を担っており、労働時間を短縮することが、結果として従業員の負担を減らすことにつながると認識している。長時間労働については、厚生労働省から月間45時間以上の残業時間に起因する健康障害リスクの指摘、月間80時間以上は産業医面談を必要するという厳格なルールが設定されている。

現行のYO就業規則適用者は36協定が1日4時間、月間45時間、年間で360時間であり、特別条項として年間4回だが1日6時間、月間80時間、年間540時間としてYO労使で協定を結んでいる。これが会社として最低限の基準であると認識している。

2024年度の就業状況については、長時間労働者が減少傾向にあるものの、いまだ時間外勤務実績では課題が散見される。これを受けて年間の締結時間上限を引き上げることは安全配慮義務の観点から非常に難しい。課題解決策としては、労働環境改善PJに新たにYOのメンバーにも入っていただき、具体的な対策について労使一丸となってそれぞれの知見を活かしたうえで改善に取り組んでいきたいと考えている。

【課題3】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

要請事項

○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)

会社回答 《伊藤営業本部長》



店長会議の運営方法が一方通行になっているという声については真摯に受け止めさせていただく。これまでも店長会議を実施しているが、その内容について理解を深めていただくことを目的として、投影予定資料を整理し、事前に、役員・ZMへ事前に送付するとともに、毎週実施している営業役員コミュニケーションや販売事業部内のコミュニケーションを通して、段階的にコミュニケーションすることにより、ZMと店長のコミュニケーションを円滑すべく改善していきたい。

また、ゾーン別分科会で重点項目を振り返ることやワイガヤを通じて、店長からZMへの質問時間を設けることも必要なものであると考えている。既に一部のゾーンでは分科会の時間で店長との意見交換を行っており、各ゾーン共通で意見交換できる時間をつくることで、会議以外でも近隣店舗同士がお互いに相談しやすい環境を整えていきたい。また昨年より本部を四ツ谷から大森に移転したことで、店長会議の際に店長と商品部が相互での会話を通じ、施策に対する理解を図る時間・機会が無くなってしまったことも課題であると認識している。5月以降店長会議を大森SOにて開催することで、店舗と本部間のコミュニケーション改善につなげ、店舗と本部が一体となって仕事に取り組める環境にしていきたい。

【課題4】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

要請事項

○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)

会社回答 《千代田人事総務室長》



今国会において労働施策総合推進法の一部改正案が審議されている。その中にカスタマーハラスメント対策(以下、カスハラ)を企業に義務付ける旨が明記されていることから、今後社会全体としてカスハラ対策が進むことが想定される。労働組合から提案いただいた、啓発ポスターの作成については、組合員の声も踏まえながら、引き続き労使専門委員会で議論させていただきたい。加えて名札の表記変更については、先行して導入されているコンビニエンスストアやファストフード店とは店舗規模や従業員数も大きく異なり、業務上の対応において名前表記の必要が出てく

るケースが発生するため、現段階で名札の名字表記は必要であると考えている。しかし、時代背景や組合員の声が高まってきている状況を踏まえ、引き続き検討していく。ギフト承り伝票の個人名を表記しない対応については、現行の運用において対応できるため、従業員に周知を図っていく。いずれの対応についても、従業員の負担感とお客様への対応を配慮しながら、慎重かつスピード感をもって対応していきたい。

【課題5】出向者対応

要請事項

○辞令発令時に対象者へ出向の目的を丁寧にご説明いただきたい。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)

会社回答 《千代田人事総務室長》

出向者については辞令発令時に、説明会などの対応を行っているが、結果として主旨が伝わっていないことに対してはお詫び申し上げます。出向者の立場から見れば、これまでの業務から環境が変わることに起因する不安は当然のものであると理解しており、人事としても課題であると考えている。出向者については、これまでイトーヨーカ堂で培ったスキルに加え、出向先で様々な業務を習得していただき、自身の能力に磨きをかけ、今後の業務につなげていただきたいと考えている。

出向者面談に対しては必要性を感じているものの、出向先企業との連携も必要であり、今後の対応については引き続き検討していく。現状行える対応として、出向に対する労いと不安事に対する人事の窓口や産業カウンセラーの窓口の案内資料を個人配布物に同封することを検討している。今後も出向者のニーズに合わせて適宜対応していきたい。

会社回答を受けて 《イトーヨーカドー労働組合 小鷲中央執行委員長》

組合員の声が多岐にわたる中、会社回答の準備を進めていただいたことに感謝を申し上げます。詳細な内容については今後の労使専門委員会などで確認をさせていただきたい。2025年度は会社の組織体制も変更され、商販一体となり、現場力向上に向けて販売を中心とした体制になることを大きく期待している。労働組合は現場が全てであり、これまで以上に会社と足並みを揃え、距離感近く取り組んでいきたいと考えている。

2025年度はW i l l C h a n g eの最終年度ということもあり、完遂に向けて全力を尽くすという旨の話があったが、組合員がこれまで耐え続け、頑張ってきたことを確実に実らせていかなければならない。

労働組合としては今後も現場、店舗運営を基軸に進捗する施策がお客様や働く従業員の生産性を阻害する要因にならないかという視点を持ちながら都度、声に出すことができない組合員の想いに耳を傾けていく。そのうえで労使の信頼関係の中で、関係各部と協議を重ねて2025年度W i l l C h a n g eの完遂に向けて労働組合としても役割を果たしていきたい。

【「組合員の声」に対する協議、会社回答を経て、今後労使で検討を進める労使協働の取り組み】

組合員の声に挙がっている、「就業課題」「カスタマーハラスメント対策」「新人事処遇制度の導入」など組合員の雇用・労働条件・職場環境に関わる内容については、労使が同じ見解のもとで現場の組合員（従業員）に対して丁寧に説明・意見集約、啓発などを実施すべき項目であるという共通認識のもと、店長会議とは別に「労使での意思統一の場」を設けていくことについて検討することを確認しました。

※詳細は労使専門委員会にて議論のうえ、決定次第、速やかにご案内いたします。

— 掲示期間 2025年4月17日（木）まで —