

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年度第1回 IY・YO販売事業部・関西中京事業部 労使協議会～
支部で挙がっている「組合員の声」をタイムリーに伝え、
改善に向けた労使での協議を実施！



2025年4月9日(水)に大森サポートオフィス役員会議室に於いて「2025年度 IY・YO販売事業部・関西中京事業部労使協議会」(一部リモート併用)をイトーヨーカドー労働組合ヨーク分会と合同で開催しました。今労使協議会においては、2024年度の就業実績に基づいた労務・就業管理に関する問題・課題に対する協議を行いました。また、各支部から挙がっている「内製化の課題」「役割給の導入(YO)」「リフレッシュ休暇の取得状況(YO)」に関する「組合員の声」を伝えました。今後も労使協働で継続的に真因を把握し、タイムリーな課題解決を目指し、定期的な労使協議を行っていくことを確認いたしました。

【労使協議会出席者】

【会社】

早田(IY販売事業部長)、原(YO販売事業部長)、市川(関西中京事業部長)、足立(IY販売事業部GM)、村元(IY販売事業部GM)、秋山(YO販売事業部GM)、柴田(関西中京事業部GM)、長坂(IY販売事業部ZM)、小林(IY埼京ZM)、齋藤(IY京浜ZM)、山田(IY神奈川ZM)、鈴木(YO千葉ZM)、大澤(YO玉葉ZM)、栗飯原(YO埼京ZM)、根本(YO京浜ZM)、石田(YO神奈川ZM)、千代田(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)、小泉(人事労務部)、山口(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)、坂(北日本・西日本エリア議長)、関(東京エリア議長)、内藤(神奈川エリア議長)、佐藤(千葉エリア議長)、鎌田(埼玉エリア議長)

＜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(聡)(中央執行委員)、高橋(俊)(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) 合計 48名

I. 2024年度就業実績について(要旨)【山口人事労務部担当】

【IY】

- ・36協定違反件数は23年度比52%であり、減少傾向である。
- ・24年度の就業ルール違反は33件発生しており、原因の一例としては「36協定を遵守するため」「急な欠勤者や退職者の発生に伴う、売場の人員都合」が挙げられる。
- ・年次有給休暇の未取得者の内訳としてはパートナー社員が中心となっており、年次有給休暇取得計画後に人員都合が原因で出勤となり、その後の取得計画の確認が行えていないことが未取得の要因の一つである。
- ・勤務間インターバル規制違反の件数は増加しており、制度遵守に向けた風土醸成が課題である。

【YO】

- ・36協定違反である年間540時間超、月間残業時間80時間超対象者が一定数存在しているが、発生している店舗は限定的である。

Ⅱ. 組合員の声を踏まえた要請事項～会社回答（要旨）

（１）労働契約に則った労働者の安全と健康の確保について（ＩＹ・ＹＯ）

要請事項

会社として「人を大切にする」と朝礼や会議でも幾度となく発信をされているが、新年度においても組合員にとって「大切にされている」という実感（会社との感覚のズレ）はない。家族からも健康面で心配されるような働き方になっている現状は、会社として大きなリスク（社会的信頼の失墜）を抱えている。労使で就業課題に対応していくためにも、各事業部長として管轄する本部・店舗・関係者に対する労務・就業管理に関する考え方を教えていただきたい。

要請事項についての補足

【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】

本部の就業については、大森ＳＯ内で勤務している本部社員については実態が確認できるが、大森ＳＯ外や店舗巡回型の働き方をしている社員については、店舗入店した際にスキャンをすることがルールではあるものの徹底できていない。今後新システムに移行する中であらゆる勤務形態の本部社員の労働時間についても明確化できるよう課題について整理する必要がある。

【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】

旧ＹＯ労組の時代から適正な就業ルールのもとでの労務・就業管理を目指して取り組んできたが、未だ着替え時間の取り扱いなどの基本的なルールについての認知がされていないことに起因する就業ルール違反の事例が散見される。また、不正就業をはじめとした就業ルール違反については、個人の意識で変えられる場合もあるが、基本的には労使で個々の実態に対して向き合い、協議していくべきであると考えている。今後の安全衛生委員会を通じて、支部労使においても対策を協議していくべきだと考えており、不正が起きた場合の対応を明確にして報告が挙がってくる仕組みを作ることが必要である。

会社回答

【早田ＩＹ販売事業部長】

ＩＹ販売事業部として就業ルール違反については、ゼロにするのが当然であると認識している。一方で即座に就業ルール違反を完全に撲滅することは難しいと認識しているため、まずは不正就業を無くし、就業ルール違反が発生した場合には、店舗に寄り添いながら課題を見つけていくという方針を 2025 春季労働条件交渉の第 2 回団体交渉で示している。不正就業は決して当事者の意識の問題ではなく、会社全体の問題であるという視点を忘れず改善に向けた取り組みを進めていきたい。

また労使協議会については、事象の発生後に協議を行っても、改善につながらないと考えている。現場課題については、多岐にわたって山積しており、ＩＹ販売事業部として課題解決に向き合う姿勢が求められていると認識している。このような現状を鑑みて、これまで四半期に 1 回程度のペースで開催している労使協議会の頻度を上げて開催していくことを労働組合側に提案する。ＩＹ販売事業部と労働組合で課題を共通化し、状況に応じてＺＭや本部の各部署を巻き込むことで、店任せにすることなく、タイムリーな対応を労使一丸となって取り組み、課題解決のスピードを早めていきたい。

【原ＹＯ販売事業部長】

労働組合より、適正な労働環境を作ることを通じて「従業員を守るという視点」が重要であると日頃から問題提起をいただいている。ＹＯ販売事業部としても労働組合と同様の認識であり、今回課題提起された就業実態については真摯に受け止めていく。

就業については、ＹＯ販売事業部方針として、不正就業を無くし、問題・課題を明確にしたうえで、課題に対して対処を進めていく旨の方針を示している。その中で、36 協定の遵守だけを目的とするのではなく、標準化活動などを通じた業務効率化も併せて行いながら、労働環境の改善に努め、発生した課題については都度ＹＯ販売事業部として確認してきた。一連の取り組みを受けて、ＺＭの週報については廃止した。ＺＭは可能な限り、直接店舗に向いて、営業現場の実態を捉えられるようにしていく。引き続き労働組合と連携を図ったうえで、働きやすい環境、あるべき就業にしていく。会社を取り巻く環境が大きく変化する中で、現在勤務されている方に適正な労働環境で働いてもらうことが、ＹＯ販売事業部の使命であると考えている。

【市川関西中京事業部長】

2025 年 3 月から関西中京事業部として業務をスタートして約 1 か月と日が浅く、就業に関しては、実態把握の途上にある。先日就業環境確認会を開催し、就業実態について関西中京事業部が発足して以降に、現場の組合員に負担をかけている課題も把握できた。今後も定期的に実態確認を行い、会社と従業員の約束である就業ルールの遵守を心掛け、コミュニケーションを基軸としながら、就業ルールをしっかりと守ることができる風土を関西中京事業部として作っていきたい。

(2) 組合員の声

要請事項

【IY】内製化に関する組合員の声

内製化に関しての必要性は理解しているものの、安心・安全面の低下、お客様へのサービス低下、組合員（従業員）のモチベーション低下など、多くの課題が山積している。店舗ごとに対応も違うため、IY販売事業部・関西中京事業部として、内製化をどのように進めていくか教えていただきたい。

組合員の声の多くは、今後における自身の業務増加に対する不安の声である。内製化を進めていくうえで、良い取り組みについては、ゾーン単位でとどめるのではなく、IY販売事業部として垣根を越えて全店に取り組み内容の発信をお願いしたい。また課題については、ZM・GM、エリア議長が連携し、解決できるように労使で取り組みたい。

会社回答

【早田 IY 販売事業部長】

内製化については取り組みを開始した直後でもあり、経過を確認していきたい。現在村元 IY 販売事業部 GM を中心に店舗からの声を集めているが、一般的に業務 M に業務負荷が集中しているという課題を認識している。業務 M は元々労務担当チーフや管理 TM など幅広いキャリアの方が業務を担っている役職でもある。その中で、管理 TM を経験されたベテランの業務 M を「仲間の先生」と位置づけ、業務 M 同士での悩みを共有する機会として「業務 M 悩み事共有会」を埼京 Z 西ブロックでテスト開催した。今後は共有会を全店に拡大し、開催頻度を上げながら、会議を通じて業務 M 間での問題解決を促進し、解決が難しい問題・課題については作業改善部なども巻き込みながら会社全体として解決できる風土にしていく。

要請事項

【YO】パートナー社員の「役割給」に対する組合員の声

2月13日の店長会議で役割給の導入について説明があったものの、周知が不十分である。制度導入の目的（時給の明確化・技術取得モチベーションの向上）を最大限発揮するため、現場への周知をYO販売事業部としても進めていただきたい。

会社回答

【原 YO 販売事業部長】

役割給については現場で働く組合員の皆さんのモチベーションを上げる重要な施策であると認識している。組合員の声にある周知面の課題については、人事労務部と連携したうえで、今後案内を発信していきたい。

要請事項

【YO】リフレッシュ休暇（7連休）取得に対する組合員の声

- ・YO店舗においても7日連続休暇取得を進めるという姿勢を示し、取り組みを強化していただきたい。
- ・新ゾーン体制のもと、フォロー体制をどのように取り組んでいくのか説明していただきたい。
- ・IY屋号と同様に、安全衛生委員会の議事録に計画と進捗を確認していく項目を入れていただきたい。

会社回答

【原 YO 販売事業部長】

現状リフレッシュ休暇については、5連休や4連休ずつの取得などの運用実態となっており、SV・ゾーンリーダーのサポートのもと取得に向けたバックアップを行っているものの取得しきれていない実態である認識している。取得計画の進捗などについては安全衛生委員会を含めて都度確認をしていきたい。

(3) 労使協働の取り組み（IY・YO）

要請事項

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、現場の管理監督者、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労使共通認識のもと、店長会議とは別に店長と支部役員を対象に「労使での意思統一の場」を設けていきたい。

【項目テーマ：案】

1. 労務・就業管理
2. 意識風土改革（「改善＝工夫」運動）
3. カスタマーハラスメント対策
4. 新人事処遇制度の説明

会社回答

【千代田人事総務室長】

「労使での意思統一の場」を設けることについては、開催していきたいと考えている。その際に、労使での共通認識を醸成する場としてだけでなく、課題解決も含めた開催内容になるよう検討を進めていきたい。今後、労使専門委員会でゾーン・ブロック・店舗の課題を共有し、テーマ設定をしていく。

V. 会社応答を受けて【イトーヨーカドー労働組合 小鷲中央執行委員長】

IY・YO販売事業部・関西中京事業部との労使協議会は重要な場面であると捉えており、今後も定期的を開催していくことは当然として、早田IY販売事業部長からも提案をいただいたが、毎月実施も含めて頻度を上げて開催することや地域別の開催についても検討していきたい。

組合員の声を基軸とした現場課題は短期的なものだけではなく、ヨークHD設立や戦略的パートナーの招聘に伴う、会社の経営方針変更など様々な変化を想定した中長期的な視点もあり、多岐にわたっている。こうした環境変化に備え、問題・課題についてタイムリーに解決できる仕組みを構築していきたい。

就業について基本的には法令に則って遵守することが当然であり、法令を超えて優先されるものはないという共通認識を持つべきである。昨今コンプライアンスや人権尊重について企業としての姿勢が、報道などを通じて厳しく問われている時代の中において、企業は常にレピュテーションリスク（企業の信用やブランド価値が低下するリスク）に置かれているという緊張感を労使ともに認識のうえ、適正な就業環境の構築に向けて取り組んでいきたい。

2025年度はWill Change最終年度を向かえるなか、現在店舗では人手が限られた状況において様々な施策を実施している。第1回販売本部労使協議会にて申し上げたが、この構造改革が「人の犠牲の上に成されてはならない」という視点を持って、現場課題について労使による解決に向けた協議を行ってきた。

内製化についても、会社として取り組むことを決めた施策に対して、まずはどう円滑に遂行できるかという視点を持ちつつ、現場が持てる力を発揮できる環境を整備することが重要である。イトーヨーカ堂は小売業の会社であり、販売事業部が経営に対してきちんと課題提起して手を打つことができる企業風土を作っていかなければならないと考えている。今後も労使での緊密な協議を通じてWill Changeを完遂するべく、労働組合としても取り組んでいきたい。

VI. 総括 【千代田人事総務室長】

冒頭 2024年度の就業実績について共有した。まず、会社として就業ルール違反をゼロに出来ていないことに対してお詫び申し上げる。労使協議会において「従業員を大切にしない会社になってない」という組合員の声に刺さった。日頃お客様に目が行き過ぎた結果、頑張っていた従業員、組合員に対して目が届いていないことが一番の課題だと認識している。

労働組合から要請のあった労使協働の取り組みの中で、労働環境管理宣言ポスターについては、経年掲示することが目的になっていないか懸念している。各店舗で掲示はされているものの、掲げられた方針に対する課題や対策について店舗の労使やZM・幹部社員がより一層関わりを持って取り組まなければ改善は成しえない。一例として長時間労働時間の課題に対し、事前にどのような真因で長時間労働に繋がっているのかという議論が労使間で出来ておらず、今回のように結果論でしか協議が出来ていない現状がある。2025年度は事前に労使で対策を議論するなど手法を変えていきたいと考えている。

「改善＝工夫運動」は2019年から労使協働の取り組みとして活動をスタートし、6年目を迎えている。2025年5月にWill Change AWARDの表彰式を予定している。取り組み内容には就業改善の取り組みや作業工数の改善に関する取り組みもある。この活動を風土化することで、「改善＝工夫運動」に置き換え、進化させていくことも一案である。現在、各店舗で取り組んでいる施策を共有してもらい、拡大していくことが会社の改善・成長につながると考えているので、今後も労使で取り組みを進めていきたい。

最後に労使協議会の結果は、組合員や従業員に伝える責任が労使双方にあると考えている。今後、労使協議会の場において「具体的な対応策」を労使で議論するために、要請型を中心とした議論ではなく、提案型の議論に軸足を置いた労使協議会としていきたい。

— 掲示期間 2025年5月15日（木）まで —