

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」が私たちの働く職場にやってきた!

～カスハラ対策や年収の壁の問題を中心に進捗などを直接報告～

通常国会会期中の忙しい合間を縫って、私たち働く仲間の代表「田村まみ」がイトーヨーカドー労働組合の各支部を訪問しました。



八尾支部を訪問



深谷支部を訪問



八王子支部を訪問

特に現場から多く声の挙がっている「カスタマーハラスメント対策」や「年収の壁の問題」などについて、国会での議論経過や取り組みの進捗などを直接、現場で働く組合員へ報告しました。



甲府昭和支部を訪問



八王子支部を訪問

### 各支部を訪問した「田村まみ」からのコメント

『お仕事にも関わらず、突然お声掛けしても「見たことのある人だ!」といった反応をしてくださる方が多く、温かく迎え入れてくださいました。それぞれのお店ではとても短い時間となりましたが、多くの仲間の皆さんに直接お会いし、熱いエールを送ってもらえたことで、パワーチャージすることができました。店長をはじめ仲間の皆様、お忙しい中にも関わらずご対応いただいたことに感謝申し上げます。』

## 田村まみ後援会 第2回定着活動実施中!

～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目指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。

「田村まみ後援会」にご入会いただいた方を中心に、カスハラ対策をはじめとする「田村まみ」の最近の活動をまとめた「田村まみReport(レポート)」を順次、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いたします!



田村まみReport (レポート)

### 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!イトーヨーカドー労働組合各支部訪問の様子がアップされています。

公式SNSで最新情報をチェック!



組合員 各位	臨時中央大会
下記の通り、臨時中央大会の開催を告示します。	イトーヨーカドー労働組合 中央執行委員長 小鷲 良平
記	
1.日時:2025年6月19日(木)	
2.場所:ベルサール阪田橋ファースト	
3.議案:第1号議案「労働組合の統合」	
第2号議案「労働組合の解散」	
第3号議案「組合規約の新設」 他	以上

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

# さんか SANKA!



## ～2025春季労働条件交渉妥結報告～

# IYの再成長に向けて 自ら考え行動しよう!!



## INDEX

- 02 中央執行委員長あいさつ
- 05 2025春季労働条件交渉の歩み
- 06 2025年度中央委員会開催報告
- 07 団体交渉開催報告
- 08 妥結内容
- 14 BUYキャンペーン2025  
2025年度冬のIY募金活動  
2025年度第2回支部座談会・支部労使協議会
- 15 2025年度第2回全国支部執行副委員長(パートナー組合員)研修会  
北朝鮮による「日本人拉致被害者全員の一刻も早い救出!」を求める請願署名  
2025年度アニバーサリーメッセージ
- 16 第4回全国支部執行委員長会議
- 18 支部解散式
- 20 田村まみ議員の活動  
臨時中央大会告示



ISMとはIY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=笑顔(しつげ)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



中央執行委員長あいさつ

## 2025春季 労働条件交渉 を振り返って

今交渉は3月12日(水)を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とし、イトーヨーカドー労働組合においても同日の妥結を目指した中で第2回団体交渉を行いました。交渉経過と結果の詳細については後述いたしますが、2024年末からの大衆討議を経て、社会情勢と上部団体方針に基づいた要求を組み上げ、中央委員会の満場一致の承認を得て要求書を提出、その後の交渉期間中に必要な交渉・事務折衝を重ね、一定の水準を確認し労使解決に至りました。ご尽力いただいた各級役員のみなさん、組合員のみなさんに感謝を申し上げます。ありがとうございました。付帯項目や組合員の声による現場課題解決に向けては引き続き、継続的な協議に当たってまいります。全体最適をもって対応していくためにも改めて今交渉を振り返りたいと思います。

### 取り巻く社会情勢について

今春闘での連合傘下の妥結状況は平均月額17,486円で5.40%となりました(3月21日時点)。注目をされた中小企業については4.92%ということで5%に近い内容での結果が得られています。上部団体UAゼンセンについては正社員組合員の加重平均で17,149円の5.38%、引き上げ分だけでも3.80%と物価上昇を上回り、短時間組合員についても73.8円の6.37%と成果を上げています(3月19日時点)。中小規模となる300名未満の組合についても加重平均で5.94%と規模間格差の是正が進んでいます。

今年度は政労使が、賃金・経済・物価を安定した軌道に乗せ定着させるという認識のもと、企業の持続的成長、生産性向上につながる「人への投資」の重要性について、中長期的視点を持って交渉した結果が得られたというように一定の評価がなされています。次年度以降に繋げていかなければならない「社会的賃上げの構造的仕組み」を一層実現・定着させるためには、中小企業の一定水準以上の賃上げ、そして持続可能な成長につながる適切な価格転嫁が必要

です。構造的賃上げの持続性と企業の生産性向上を含めた経済成長の両立に、政府による中小企業支援策の拡充などを含めた社会的な対応が次年度以降も求められていきます。

### イトーヨーカドー労働組合における 交渉経過と結果について

今春闘におけるイトーヨーカドー労働組合の要求は正社員組合員の総率4%水準をベースに組み上げ、会社側に要求書を提出し、3月5日(水)の第1回団体交渉において、要求根拠と「組合員の声」を基にした現場課題を丁寧に伝えてきました。物価上昇率となる3%を基軸に、上限となる回答を考えていた会社側との認識の乖離は大きく断続的な事務折衝を重ね3月12日(水)の第2回団体交渉に備えていきました。

イトーヨーカ堂の2024年度の決算概況は営業利益で50億であり、予算未達という結果でした。構造改革を推進するなか、大きく起因したのは物価や資材、人件費の高騰がコストを計画よりも上振れさせたこと、荒利率を確保しきれなかったことと検証されています。Will Changeについては計画通り順調に進んできているものの、2025年度が結果を示す最終年度であることや付随して取り巻く環境は依然として厳しい状況です。今後も2%後半の物価上昇率となることが想定されており、人件費の高騰なども含めたコスト上昇への対応は企業運営に大きく申し掛かる課題となっています。加えて、グループの再編、新たなパートナーとの協業など先々見通しのつかない与件があることなど、慎重な姿勢を取らざるを得ないことが労使間における認識乖離につながったものと受け止めました。

それらを踏まえたうえで、労働組合としての主張として改めて伝えたのは、現場力をどのように引き上げていくのかという視点であり、①物価上昇への対応を考えれば、3%を下回る回答は考えられず、加えて昨年水準を下回るのであれば、それ相応の納得できる説明がなければ受け入れることは出来ないということ。②最低賃金の引き上げ金額の高さはある種の



イトーヨーカドー労働組合  
中央執行委員長 小鷲良平

社会現象であり、対応が難しいことは理解しているが、新人事処遇制度の導入が2年先である以上、パートナー社員の現行制度に基づいた加給対応だけでは会社の誠実さを問われるということ。③会社の想いは受け止めつつも、福利厚生制度(割引制度、インセンティブ)への対応よりも、しっかり賃金の引き上げを進めていただきたいと伝えました。1回目の交渉内容を伝えた上で改めて取りまとめた現場、組合員の声をもとに事務折衝にあたり、第2回団体交渉に臨みました。

### 労働組合の経営参画は「組合員の声」

会社回答は昨年水準を上回る結果となり、課題は大きく残るものの現行のパートナー社員人事制度の運用の枠を超えての加給対応等、現状出来る限りの誠意ある会社回答を得ることが出来ました。加えて社長の強い想いにより社員割引制度の導入の計画も示されました。今年度の予算も確定した中で、本当の意味での「お客様を第一とした商売の成果」がもたらす利益を出していかなければならない状況において、販売としての力を引上げ、現場力を発揮していけるよう働く従業員・組合員の心境に寄り添い、向き合っていたいただいた結果だと受け止めています。グループ・事業会社が難しい現状に置かれ、この先を見据えた様々な経営判断が簡単ではない中、労働組合の要求や考え方を受け入れ、最大限の対応をいただけたのは、

組合員が自ら活動に取り組む姿勢とそれに裏付けされる正しい現場実態を踏まえた「組合員の声」に対する信頼の高さによるものだと思っています。「労働組合は会社以上に経営のことを考えなければならない」、これはイトーヨーカドー労働組合の先人から受け継がれてきた考え方です。マンパワー産業である小売業は「現場の意思」なくして繁栄は成りません。自ら声を挙げ経営に参画し、結果に対して責任を持つこと＝「涸れた井戸から水は汲めない」、自分自身の労働条件は自分たち自身の手で向上させていくという生産性向上運動の原則に立ち返り、今年度しっかりとした手応えを感じられる結果が得られるよう、働く私たちの力を結集し、乗り切っていきましょう。

### 2025年度をイトーヨーカ堂の再生元年に

2016年からイトーヨーカ堂は構造改革に乗り出し、都度、計画・目標を打ち立て様々なことに対応してきました。そしてここ5年の中期経営計画、Will Changeについては今年度が最終年度となります。

2025年3月6日付けにて、株式会社ヨーク・ホールディングスの会社分割(吸収分割)が正式に公表され、2025年9月1日までにベインキャピタル社とのクロージング手続きが完了する計画となっています。現状、構造改革進捗の途上にあるSST事業において、中核を担うイトーヨーカ堂は大きな環境変化もあると考えています。労働条件や処遇をはじめとする労務案件については、労働組合の責任として積極的に関与し、労使による対話・協議の機会を設けるよう要請を行います。

不透明な状況が続くなかで先々の不安がなくなることはなく、今後も想定していないことが起こることも必然です。肝要なことは現場にある課題を少しでも整理し、業務に集中出来る環境を整えることであり、イトーヨーカ堂としての構造改革に対する結果を数値で示していくことです。下期はイトーヨーカドー労働組合とイトーヨーカドー労働組合ヨーク分会との組織統合も控えています。現場で懸命に取り組む組合員の気持ちをひとつに合わせ、より質の高い労使の取り組みに繋げていきたいと思ひます。

Will Change最終年度にあたり、これまで以上に店の現場力に焦点を当て、本当の意味での商売の再生に向けて注力をしていかなければなりませんし、現場力の確保は必須項目となります。改めて商売の原点である「店」「お客様のニーズの変化」に対応した商品やサービスを追求することに全員が意識を合わせ取り組んでいかななくてはなりません。これまでの構造改革により、店舗運営上での変化・顕在化したものに対し、改めてお客様目線、働く従業員目線に立った時、それらが「現場における生産性を阻害する要因」となっていないかという視点が大切だと考えます。組合員の声や現場実態を正しく捉えるため、「声に出せない現場の声」を本質とし、課題解決に取り組むことで生産性向上を図っていききたいと思ひます。

皆さんの引き続きのご理解とご協力を宜しくお願いいたします。

### 【イトーヨーカドー労働組合とイトーヨーカドー労働組合ヨーク分会の組織統合に向けた考え方】

- ◎会社は制度やルール、システム等を含めた両組織の企業運営上の統合、移行等を進めている現状
- ◎労働組合としては就業規則、組合規約などの統合に向けた整理を労働組合統合準備委員会として進めてきた
- ◎事業会社による構造改革、またグループを含めた経営方針の見直しや組織再編成など、事業会社の枠組みを超えての課題も多く発生してきている
- ◎今ある現場感を正しく認識し、課題解決に向けた労使関係をより強固に、統制の取れた組織活動を推進していく必要性から、早急な組織統合を目指し、進めていく

# 2025

## 春季労働条件交渉の歩み

### 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 s t a y & g r o w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: 2025春季労働条件交渉執行部案の討議

### 第1回全国支部執行副委員長(パートナー組合員)研修会

日程: 2025年1月29日(水)  
会場: T K PガーデンシティPREMIUM京橋  
内容: 賃金の基礎知識と2025春季労働条件交渉執行部案に対する意見集約

### 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・意見の集約

### 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の確認

### 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の確認

### 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春季労働条件交渉執行部案の共有(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: ベルサール九段  
内容: 2025春季労働条件交渉要求

### 支部大会

日程: 2025年2月26日(水)～3月4日(火)  
会場: 各支部にて開催  
内容: 2025年度中央委員会内容の報告、確認

### 第1回団体交渉

日程: 2025年3月5日(水)  
会場: 大森サポートオフィス

### 第2回団体交渉

日程: 2025年3月12日(水)  
会場: 大森サポートオフィス

### 第8回中央執行委員会

日程: 2025年3月12日(水)  
会場: アワーズイン阪急  
内容: ストライキ準備、回答内容確認、他

### 第9回中央執行委員会

日程: 2025年3月27日(木)  
会場: T K P市ヶ谷カンファレンスセンター  
内容: 2025春季労働条件交渉妥結内容の確認

### 第4回全国支部執行委員長会議

日程: 2025年3月27日(木)  
会場: T K P市ヶ谷カンファレンスセンター  
内容: 2025春季労働条件交渉妥結報告、社長講話

### 第2回全国支部執行副委員長(パートナー組合員)研修会

日程: 2025年4月4日(金)  
会場: Z o o mを使用したリモート開催  
内容: 2025春季労働条件交渉妥結報告、他



# 2025 年度 中央委員会



- ◆議案事項
- ◇第1号議案「2025春季労働条件交渉要求」
  - ◇第2号議案「第27回参議院議員選挙必勝行動決議」

2月20日(木)、ベルサール九段に於いて「2025年度中央委員会」が開催され、第1号議案「2025春季労働条件交渉要求」、第2号議案「第27回参議院議員選挙必勝行動決議」が満場一致で承認されました。今年度の要求内容は社会情勢や組合員の声をもとに組み立て、1月23日(木)開催の「第2回全国支部執行委員長会議」をはじめ、各支部で開催した支部集会や1月29日(水)開催の「第1回全国支部執行副委員長(パートナー組合員)研修会」、2月7日(金)開催の「第3回全国支部執行委員長会議」を経て、各支部の代表である中央委員が本中央委員会に臨みました。

## 議長団 紹介

中央委員会の議長団を  
務めて  
いただきました



議長 専門店支部  
伊藤 高志

議長という大役を務めさせていただきました。組合員の一人として皆様と気持ちをひとつにできた事、感謝しています。今後も組合活動へ積極的に参加をまいります。



副議長 赤池支部  
斎藤 太樹

中央委員会の副議長という大役を務めさせていただきました。今後も組合員一人ひとりが働きやすい環境づくりのため日々の組合活動を行ってまいります。



書記 アリオ西新井支部  
藤井 理奈

中央委員会という大きな場に書記として関わったことを嬉しく思います。イトーヨーカ堂という会社をより良くしていく為に、今後も積極的に組合活動に取り組んでまいります。

## 2025春季労働条件交渉の歩み 団体交渉開催

### 第1回団体交渉

日程: 2025年3月5日(水)

会場: 大森サポートオフィス

- 要旨: ■2024年度会社業績(荒川管理本部長)
- 要求の基本的な考え方、U A センセン方針(小鷲中央執行委員長)
  - 2025春季労働条件交渉要求内容(鈴木中央執行書記長)
    - ・賃金改定要求
    - ・付帯要求
  - 組合員の声(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)
  - 会社回答(千代田人事総務室長)
  - 総括(山本社長)



会社



労働組合

### 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)

### 第2回団体交渉

日程: 2025年3月12日(水)

会場: 大森サポートオフィス

- 要旨: ■第1回団体交渉を踏まえた組合員の声について(小鷲中央執行委員長)
- 要求内容に関する会社回答(山本社長、千代田人事総務室長)
  - 組合員の声に対する会社回答
    - ・新生 I Y として中期経営計画の達成に向けた再建を果たすための取り組み(山本社長)
    - ・労働契約に則った労働者の安全と健康の確保(早田 I Y 販売事業部長)
    - ・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(伊藤営業本部長)
    - ・カスタマーハラスメント対策における労使協力の取り組み(千代田人事総務室長)
    - ・出向者対応(千代田人事総務室長)
  - 総括(山本社長)

### 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)、内田(中央執行委員)、斎藤(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)



山本社長



千代田人事総務室長



伊藤営業本部長



早田 I Y 販売事業部長

※各団体交渉の詳細については、  
さんか EXPRESS をご確認ください。

Web! SANKA!



ナショナル・エリア組合員

総額一人平均 **11,620円 (3.13%)**

賃金体系維持分 **4,148円 (1.12%)** + 賃金改善分 **7,472円 (2.01%)**

賃金改善内訳 ・職務職能給への加算① ・職務職能給への加算② ・職務職能給への特別加算

フィールド組合員

総額一人平均 **7,851円 (3.03%)**

賃金体系維持分 **2,029円 (0.78%)** + 賃金改善分 **5,822円 (2.25%)**

賃金改善内訳 ・職務職能給への加算 ・地域本人給改定

パートナー組合員

総額一人平均 **49.45円 (4.08%)**

賃金体系維持相当分 **40.07円 (3.31%)** + 賃金改善分 **9.38円 (0.77%)**

賃金改善内訳 ・特別評価給上限の改定 ・特別評価給への加算 ・評価本人給への加算

賃金改定・改善内訳 (一部抜粋)

ナショナル・エリア組合員/職務職能給への加算①

2025年賃金改定時に、今年度限り賃金体系維持分に加えて資格・職責別に下記の通り、加算する。  
ただし、職務職能給レンジレート到達者はその限りではない。

単位:円

社員群	資格	担当者	担当C 薬局SHM	店M	副店長	MD・SV TR (商品担当)	スタッフ	トレーナー	SMD SSV	本部M
ナショナル	主事	—	—	—	4,500	3,800	3,800	3,800	4,500	4,500
	副主事	—	3,500	3,800	4,500	3,800	3,800	3,800	4,500	4,500
	リーダー職	2,500	3,500	3,800	4,500	3,800	3,800	3,800	—	—
	担当職	2,500	3,500	3,800	—	—	3,800	—	—	—
エリア	シニア職	—	—	—	4,500	3,800	3,800	3,800	4,500	4,500
	レギュラー職	—	3,500	3,800	4,500	3,800	3,800	3,800	4,500	4,500
	ジュニア職	2,500	3,500	3,800	4,500	3,800	3,800	3,800	—	—
	担当職	2,500	3,500	3,800	—	—	3,800	—	—	—

ナショナル・エリア組合員/職務職能給への加算②

2025年度賃金改定時に、今年度限り賃金体系維持分に加えて年齢別に下記の通り、加算する。  
ただし、職務職能給レンジレート到達者はその限りではない。

単位:円

年齢	18歳	19歳	20歳	21歳	22歳	23歳	24歳	25歳	26歳	27歳	28歳	29歳	30歳以上
加算額	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	9,000	7,500	6,000	5,000	4,000	3,500	2,000

ナショナル・エリア組合員/職務職能給への特別加算

2025年賃金改定時に、今年度限り賃金体系維持分に加えて下記の通り、一律1,500円加算する。  
ただし、職務職能給レンジレート到達者は特別評価加算額として加算する。

単位:円

社員群	資格	担当者	担当C 薬局SHM	店M	副店長	MD・SV TR (商品担当)	スタッフ	トレーナー	SMD SSV	本部M
ナショナル	主事	—	—	—	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500
	副主事	—	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500
	リーダー職	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	—	—
	担当職	1,500	1,500	1,500	—	—	1,500	—	—	—
エリア	シニア職	—	—	—	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500
	レギュラー職	—	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500
	ジュニア職	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	1,500	—	—
	担当職	1,500	1,500	1,500	—	—	1,500	—	—	—

フィールド組合員/職務職能給への加算

2025年賃金改定時に、今年度限り賃金体系維持分に加えて資格・職責別に下記の通り、加算する。  
ただし、職務職能給レンジレート到達者はその限りではない。

単位:円

資格/職責	担当者	担当C 薬局SHM	店M	副店長	MD・SV TR (商品担当)	スタッフ	トレーナー
エルダー職	2,000	3,200	3,200	3,200	3,200	3,200	3,200
担当職	2,000	3,200	3,200	—	—	3,200	—

フィールド組合員/地域本人給改定

地域本人給を、下記の通り改定する。(現行制度に対して3,500円引き上げ)

【現制度】

単位:円

都道府県	栃木	山梨	岐阜	静岡	愛知	兵庫	大阪	首都圏
金額	111,500	104,500	108,500	115,500	123,500	117,500	131,500	141,500

【新制度】

単位:円

都道府県	栃木	山梨	岐阜	静岡	愛知	兵庫	大阪	首都圏
金額	115,000	108,000	112,000	119,000	127,000	121,000	135,000	145,000

パートナー組合員／特別評価給への加算

2025年賃金改定時に、今年度に限り賃金体系維持分に加えて下記の金額の「評価本人給」を「特別評価給」へ加算する。ただし、特別評価給は70円を上限とする。

単位：円

下期評価時点 ステップアップ区分	賃金改定時評価 (年間評価)				
	S	A	B	C	D
リーダーパートナー	6	5	3	—	—
キャリアパートナー	5	4	2	—	—
レギュラーパートナー	4	3	2	—	—
シニアパートナー	4	3	2	—	—

パートナー組合員／特別評価給の改定

特別評価給を2025年6月10日払い給与より、下記の通り改定する。(上限10円引き上げ)

現 上限額	60円	▶	新 上限額	70円
-------	-----	---	-------	-----

パートナー組合員／評価本人給(勤続反映額)への加算

2025年賃金改定時に、今年度に限り賃金体系維持分に加えて下記の金額を「評価本人給」へ加算する。ただし、評価本人給上限到達者はその限りではない。

単位：円

下期評価時点 ステップアップ区分	賃金改定時評価 (年間評価)				
	S	A	B	C	D
リーダーパートナー	3	3	3	3	—
キャリアパートナー	3	3	3	3	—
レギュラーパートナー	3	3	3	3	—
シニアパートナー	3	3	3	3	—

パートナー組合員／評価本人給への加算

2025年賃金改定時に、今年度に限り賃金体系維持分に加えて下記の金額を「評価本人給」へ加算する。ただし、評価本人給上限到達者はその限りではない。

単位：円

下期評価時点 ステップアップ区分	賃金改定時評価 (年間評価)				
	S	A	B	C	D
リーダーパートナー	5	5	5	5	—
キャリアパートナー	5	5	5	5	—
レギュラーパートナー	5	5	5	5	—
シニアパートナー	5	5	5	5	—

付帯要求妥結内容 「人事処遇制度改定」に関する対応

要求

1. 給与項目における基本給の見直し(P社員) 給与項目における基本給の見直しを要求する

回答

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】

単位：円

	S	A	B	C	D
リーダーパートナー	6	5	3	—	—
キャリアパートナー	5	4	2	—	—
レギュラーパートナー	4	3	2	—	—
シニアパートナー	4	3	2	—	—

時給合計										
基本給(最低賃金)			特別評価給	曜日 時間帯 加給	職種加給	ステップアップ給	技術 技能給	職責給	本人特別給	制度移行給
本人基礎時給	評価本人給	調整給								

要求

2. 一時金支給月数の見直し(シニアP社員) 支給月数の引き上げを要求する。

回答

R1～R4評価者の支給月数を半期0.025ヶ月、年間0.05ヶ月引き上げる。

新支給月数

単位：支給月数

セルフチェック評価	R1	R2	R3	R4	R5
半期	0.325	0.300	0.275	0.250	0.050

要求

3. 基本給の見直し(嘱託社員) 基本給の見直しを要求する

回答

基本給を現行制度に対して一人当たり3,500円引き上げる。

新基本給

単位：円

栃木	山梨	岐阜	静岡	愛知	兵庫	大阪	首都圏
190,000	183,000	187,000	194,000	202,000	196,000	210,000	220,000

要求

4. セカンドキャリア支援制度の継続(NA社員)

様々なキャリア選択ができる機会を設けることを目的にした「セカンドキャリア支援制度」だが、2023年を以て一旦休止としている。設置当初の目的に立ち返り、制度の継続を要求する。

5. 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～

2024春季労働条件交渉において、本部社員の働き方における企画業務型裁量労働制の廃止について、新人事処遇制度策定の中で継続議論することを確認しているが、制度廃止後の働き方について別途協議を要求する。

回答

現状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する。

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】

要求
<p><b>6. 納得度の高い働き方に繋げる制度へ～各種制度の性格や定義を労使で再確認～</b> 2020年4月からの「同一労働同一賃金制度」の適用を踏まえ、各種制度について社員区分間に不合理な格差が生じていないか点検し、見直しが必要なものは制度を改定してきた。新たな人事処遇制度を策定していくうえで、改めて各種制度を労使で確認し、それぞれが納得度の高い働き方へと繋げていくことをめざし、職務や役割、先々の環境変化等を踏まえたうえで必要なものは社員区分を問わず制度導入することについて、新人事処遇制度策定の中で別途議論することを要求する。</p>
<p><b>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</b> 国家公務員法の改正に伴う定年年齢の社会相場の変化が予測されることや厚生年金の支給開始年齢の引き上げに伴う収入不安への対応、また、SST事業におけるポジショニングを変えていくための付加価値創造につなげる知識・経験を持つ人材の確保など、取り巻く環境の変化を踏まえ、定年年齢および雇止め上限年齢の引き上げが必要と考える。新人事処遇制度策定の中で別途議論することを要求する。</p>

回答
<p>「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】</p>
<p>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】</p>

## 付帯要求妥結内容 「法改正・労働環境整備」に関する対応

要求
<p><b>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～</b> 2026年6月には、厚生労働省による労災基準の見直しが行われる等、適正な労働時間での勤務や健康・生活時間の確保への対応が求められているが、2024年度においても不正就業、36協定違反、勤務間インターバル違反が増加傾向にあり、会社として安全配慮義務違反に該当する実状である。限られた人員の中で、一人当たりの業務量の見直しや営業時間の見直し、簡易な業務オペレーションを検討し、正しい就業ルールの運用と企業体質の改善を要求する。</p>
<p><b>2. カスタマーハラスメント対策</b> 2025年4月から東京都ではカスハラ防止条例が施行されるなど、カスタマーハラスメントは社会問題となっており、2024年1月に実施したアンケート調査結果から、現場実態としてお客様から受ける迷惑行為により職場環境の悪化を招いている。全店舗でお客様に向けた「カスタマーハラスメント防止ポスター」の掲示やデジタルサイネージ等を活用した表示により、組合員が安心して働ける職場環境の整備を要求する。</p>
<p><b>3. 店休日・正月手当の導入</b> 屋号・規模別のお客様からの使われ方を考慮したうえで、「従業員の休養のための休み」として年間における店休日の導入及び、元日営業する店舗への正月手当の導入を要求する。</p>
<p><b>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～</b> 2025年4月1日より「子の看護休暇の見直し」が施行される。現在「小学校就学前の子」を対象としているが、「就学以降」に延長すること及び、勤続6ヶ月未満の労働者が取得可能とすることを要求する。</p>

回答
<p>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】</p>
<p>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、関係部署と連携の上、導入を進めていく。【継続協議】</p>
<p>営業条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】</p>
<p>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。※就業規則の改定を行う</p>

## 付帯要求妥結内容 「福利厚生制度改定」に関する対応

要求
<p><b>従業員割引制度の見直し</b> セルフレジの導入拡大により、現行の「キャンペーンチケット」が使用できないレジが増えている。また、有人レジにおけるキャンペーンチケット使用時のレジ操作の煩雑さも過去から課題として挙がっている。これらの課題を踏まえ、セルフレジ決済でも対応できる割引制度への見直しを要求する。また、会社が先々検討しているアプリ化へ移行するまでの期間に導入できる新たな割引制度を要求する。</p>

回答
<p>物価高による生活不安への対応や自社購買意欲・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。</p>

# 2025 春季労働条件交渉 で伝えた 組合員の声 (要請事項のみ抜粋)



イトーヨーカドー労働組合は過去から、現場と向き合う経営の真摯な対応のもと、働きやすい環境、働きがいのある職場に向けて労使で協議を行い、課題解決や改善につなげてきました。今交渉で伝えた組合員の声は、事業構造改革に取り組む中で多く挙がっている声です。現場の実態と組合員の声を伝えることで、改善・解決に向けた要請を行い、会社の健全な成長を目指しています。

### 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

2025年度はWill Change施策の完遂の年であり、各施策が結果に繋がらなければならない。2025年度予算達成に向けた生産性向上施策及び経営戦略について確認していく。

#### 要請

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できるように説明していただきたい。

### 労働契約に則った労働者の安全と健康の確保

職場の人員実態や業務量を踏まえると、36協定等の法令違反による会社リスクは極めて高まっており、すべての雇用区分において労働契約に則った働き方を基軸に大きく改善をしなければならない。今後の労務・就業課題の改善に向けた取り組みについて確認していく。

#### 要請

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、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」の方針としていただきたい。

### 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

店長会議を中心に正しいコミュニケーションが実施されていないという声が増えている。コミュニケーションは組織における基本であり、本部・店舗が適切に情報を扱えるように、今後の対応について確認していく。

#### 要請

店長会議の後、店舗で全従業員が理解できる説明のために、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。

### 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

店舗で日々発生しているカスタマーハラスメントに対し、現場実態・課題を労使で認識を合わせ、ハラスメントから組合員を守る具体的施策について確認していく。

#### 要請

カスタマーハラスメントを未然に防止するために、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。

### 出向者対応

セブン&アイHLDGSを中心に多くの事業会社へ出向しているが、出向者の多くは出向の目的や今後のキャリア等様々な不安を抱えている。出向に対する会社の考え方や出向者への対応について確認していく。

#### 要請

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」を実施していただき、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。

※組合員の声の詳細と会社回答については、さんかEXPRESSをご確認ください。



# 最終報告

## BUY キャンペーン2025

対象期間：2024.12.1～2025.1.10



応募件数

11,352件

参加人数

4,390名

レシート合計金額

2億2,456万9,511円

参加率賞

エリア	支部名	組合員数	参加人数	参加率
北日本・西日本	加古川	150	121	80.67%
東京	高砂	80	31	38.75%
神奈川	食品館瀬谷	31	17	54.84%
千葉	アリオ柏	105	64	60.95%
埼玉	大宮宮原	165	157	95.15%
本部	物流	45	23	51.11%

たくさんのご参加  
ありがとうございました!



2025年度

## 最終報告

### 冬のIVY基金活動

募金総額

2,196,074円

今後もIVY基金活動へのご理解とご参加をお願いいたします!



## 2025年度第2回支部座談会・支部労使協議会

支部座談会の開催目的

働きがいにつながる働きやすい職場環境の実現に向けて組合員同士での意見交換などを通じて生産性向上に向けた改善・解決策を労使で考えていく風土構築をはかること。

支部労使協議会の開催目的

支部座談会や日頃のお世話活動で挙がった組合員の声や提案を店幹部に伝え、課題解決や職場環境改善をめざすこと。

第2回支部座談会・支部労使協議会テーマ

「お店(事業所)が働きやすく、商売に集中できる環境となるためには」

支部座談会 日程:2025年2月24日(月)～3月2日(日)

支部労使協議会 日程:2025年3月10日(月)～3月16日(日)



## 2025年度第2回全国支部執行副委員長(パートナー組合員)研修会

2025年4月4日(金)Zoomを使用したリモート形式にて各支部の支部執行副委員長(パートナー組合員)を対象とした「第2回全国支部執行副委員長(パートナー組合員)研修会」を開催し、68名が出席しました。2025春季労働条件交渉に関する妥結内容の報告や今後の活動に向けたグループディスカッションに加えて、自助努力による可処分所得向上に対する意識向上を目的に、中央ろうきん様による「マネープランセミナー」を実施しました。



## 北朝鮮による「日本人拉致被害者全員の一刻も早い救出を!」求める請願署名

合計 44,111筆の署名をUAゼンセンに提出!(2025年3月13日現在)

組合員の皆さま、そしてご家族の方にご協力をいただきました北朝鮮による、「日本人拉致被害者全員の一刻も早い救出を!」求める請願署名を2025年3月13日(木)にUAゼンセン本部に提出いたしました。

UAゼンセンでは、北朝鮮による拉致被害者が組合員の仲間にいることから、2002年から署名・カンパ・啓発活動を行い、一刻も早い救出を求めています。その中で、2024年12月から2025年2月を強化月間として署名活動を行いました。この問題を風化させることなく、一刻も早くすべての日本人拉致被害者が救出されるよう今後も上部団体であるUAゼンセンと協力し、活動を進めていきます。



## 2025年度アニバーサリーメッセージ

小・中学校に入学される組合員のお子さんと同居のお孫さんを対象に、記念品にお祝いのメッセージを添えてお贈りする「アニバーサリーメッセージ」を実施いたしました。

組合員とご家族がイトヨーカドーをより身近に感じていただくことで、帰属意識を高めるとともに、お祝いのメッセージと記念品の贈呈を通じて、組合員間・家族間のコミュニケーション機会を図ることを目的に取り組んでいます。今年度は311名のお子さんとお孫さんが小学校・中学校にご入学されました。





# 第4回全国支部執行委員長会議

2025年3月27日(木)、TKP市ヶ谷カンファレンスセンターに於いて「2025年度第4回全国支部執行委員長会議」を開催しました。今会議は、2025春季労働条件交渉における交渉経過や妥結内容の背景、そして労働組合、会社それぞれの想いを伝え、理解を深めること、また下期の組合活動や政治活動の進め方についての共有を目的として開催しました。当日は会社を代表して山本代表取締役社長にご臨席いただき、Will Changeの進捗状況や2025年度の経営方針についてご講話いただきました。社長特別講話の内容は、さんかEXPRESS Vol.17をご確認ください。

Web! SANKA!



## 第4回全国支部執行委員長会議

日程／2025年3月27日(木)  
会場／TKP市ヶ谷カンファレンスセンター  
内容／2025春季労働条件交渉妥結報告  
山本社長特別講話  
労働組合の組織統合にむけて



## 社長特別講話要旨

1. 春季労働条件交渉の回答に込めた会社の思いについて
2. 2024年度の振り返り
3. 2025年度目標達成にむけて
4. 最後に



### 1. 春季労働条件交渉の回答に込めた会社の思いについて

IYは現在、変革を行っている最中であり、2025年度はWill Change最終年度として目標を達成し、成果を出す年である。こうした現状を踏まえつつ、物価高騰局面において、組合員の実質賃金を向上させるべく、会社として現在対応できる最大限の回答を行った。2025春季労働条件交渉では、競合他社において満額回答が相次いでいる中で、大変心苦しい回答ではあるが、Will Changeで掲げている目標達成の際は、賃金改定とは別にインセンティブを支給し全員で成果を分かち合いたい。

### 2. 2024年度の振り返り

これまでWill Change施策として店舗・本部合計で2000を超える施策を積み上げている。こうした一つひとつの施策を積み上げることで2025年度に目標を達成させるための準備期間が2024年度の位置づけであった。そうした中で2024年度の営業利益については、IY屋号NO億円、YO屋号がIO億円、IY計でSO億円となっている。YO屋号は計画通りとなった一方で、IY屋号は計画に対しNC億円下回る結果となった。結果だけを見ると先行きに不安を感じる組合員もいるかと思うが、Will Changeは概ね計画通りに進捗している。一方、想定以上の円安や原油高、気候変動の与件により、荒利の予算マイナスや電気代の高騰に対し、会社の対策を講じきれなかったということをご理解いただきたい。

### 3. 2025年度目標達成にむけて

Will Changeの各施策は目標数値を各年度ごとに設定しており、2025年度は現在計画未達となっている食品の荒利率の改善と惣菜(デリカ)の売上構成比を15%に近づけることができれば、計画達成は不可能ではない。そのためには個店格差に対応することが最優先課題である。Will Changeは2025年度にEBITDA 550億円、ROIC 4%の達成を掲げてスタートした。2025年度は生産性改善と販管費で370億までは効果が発現している状況である。組合員の皆様からは「実感ができない」との声をいただいているが、これまでの取り組みを通じて、販管費が抑えられており、利益が出せる体質に変わりつつある。以前の客数・売上が伸びず経費コントロールを行うことで利益を捻出する悪い経営構造から、本来あるべき客数、売上げが伸びることで利益が伸びるポジティブループを作り、IYを持続的に利益の出せる経営体質に変革させることが、Will Changeの最大の目的である。

### 4. 最後に

Will Changeを達成するためには全員参加の経営が大切である。アンテナを広く張り、広い視野で様々な物事に関心をもっていただきたい。労使や店舗、本部という縦割りではなく、お互いに関心をもつことが大切である。無関心は無責任である。組合員のみさんに取り組んでいただきたいのは、お客様が何を望んでおり、どのようにすればお客様に喜んでいただけるかということを広い視野で見ることが全員参加の経営であると考えている。今後も労使一丸となり、変革を成し遂げていきたいと考えているので引き続き組合員の皆様にご協力いただきたい。

## 労働組合の組織統合にむけて

同日に、今後のイトーヨーカドー労働組合とイトーヨーカドー労働組合ヨーク分会の組織統合に向けた経過概要説明と、統合にむけて必要なことを確認いたしました。



イトーヨーカドー労働組合  
鈴木中央執行書記長



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

## 説明概要

- ①労働組合統合にむけた考え方
- ②新たな労働組合の綱領
- ③新たな労働組合の3つの基本的考え方
- ④新たな労働組合の目標・理念



## 労働組合統合に必要なこと

### 01 臨時中央大会の招集

- ・両労働組合の現組規約第19条「組合の合併又は解散」に則り、臨時中央大会にて「労働組合の統合」と「労働組合の解散」を議案として決議する。
- ・新たな労働組合を設立するにあたり、臨時中央大会にて「組規約の新設」を議案として決議する。
- ・新組規約に則り、統合大会(第1回定期中央大会)を開催し、新年度をスタートする。

### 02 新組規約策定

新たな組規約は、上部団体UAセンセンが定める標準規約を基本とし、IY・YOの両組織が有する現規約を整理し、労働組合統合準備委員会内で議論の上策定する。尚、各支部役員とは5月の第5回全国支部執行委員長会議(エリア別)にて確認していく。

## 労働組合統合までのスケジュール

2024年10月4日(金)	IY・YO定期中央大会 ◆第1号議案「労働組合の統合準備」確認
2024年11月21日(木)	第1回労働組合統合準備委員会 ◆組織・活動比較(両組織の違い)他
2025年1月11日(土)	第2回労働組合統合準備委員会 ◆新たな労働組合に向けた基本的な考え方 他
2025年1月23日(木)	第2回全国支部執行委員長会議／1月度支部長会議 ◆新たな人事処遇制度策定に向けた意見交換 他
2025年3月27日(木)	第3回労働組合統合準備委員会 ◆労働組合統合に向けた概要、スケジュール 他
2025年3月27日(木)	第3回全国支部執行委員長会議／3月度支部長会議 ◆労働組合統合に向けた概要、スケジュール 他
2025年4月14日(月)	第4回労働組合統合準備委員会 ◆新労働組合の規約策定、臨時中央大会議案関連 他
2025年5月	第5回全国支部執行委員長会議(エリア別) ◆新労働組合の規約確認、臨時中央大会議案確認 他
2025年6月9日(月)	第5回労働組合統合準備委員会 ◆臨時中央大会議案 他
2025年6月19日(木)	臨時中央大会(統合に向けた臨時中央大会) 第1号議案 労働組合の統合 第2号議案 労働組合の解散 第3号議案 組規約の新設
2025年6月以降～	第6回労働組合統合準備委員会、各支部会議 ◆労働組合統合に向けた最終準備 ◆2026年度活動方針議論 他
2025年10月上旬(予定)	労働組合統合大会(第1回定期中央大会)



# 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。

## 花巻支部



閉店日:2025年1月26日(日)  
支部解散式:2025年1月31日(金)  
参加人数:106名

花巻店は1988年の開店以来36年間、地域の皆様にご愛顧頂き、また多くの従業員の皆さんのお力でもって、今日まで支えて頂きました。北海道・東北地区では最後の営業店舗として、施策の発表以降、約1年間という長きにわたり、従業員の方々にはモチベーションを維持し、お客様に向き合ってくださいました。本当に感謝いたします。お一人おひとりが新しい分野に踏み出しますが、花巻店で培ったことを少しでもご發揮頂き、健康に過ごされます事を祈念いたします。本当にお疲れさまでした。ありがとうございました。



支部執行委員長  
新井 隆博

## 姉崎支部



閉店日:2025年2月24日(月)  
支部解散式:2025年2月28日(金)  
参加人数:94名

44年間もの長い間、営業できたのはここで働いてきた皆様の力のおかげだと思います。本当にお疲れ様でした。  
自分自身は支部執行委員長としては本当に短い間で、あっという間に時間も過ぎ去ってしまい、姉崎支部最後の支部執行委員長となってしまったことを残念に思います。この後、皆様は別々の道を進むかと思われます。どの道に進めども、姉崎店で働いていたことが皆様の人生の糧になれば幸いです。皆様の益々のご活躍を祈っております。



支部執行委員長  
立石 盛男

## 川崎港町支部



閉店日:2025年1月26日(日)  
支部解散式:2025年1月31日(金)  
参加人数:155名

1998年の開店以来、川崎港町店は26年もの長い間、地域のお客様のライフラインを守ってきました。そんな川崎港町店に7年間在籍し、最後の支部執行委員長を務めさせていただいたことを誇りに思います。本当に良い仲間と出会い閉店の日まで一緒に働くことができたことに感謝しています。川崎港町店は閉店になり、姿、形は無くなってしまいますが皆さんの心のなかでいつまでも輝いているでしょう。最後になりますが、みなさんお疲れ様でした。そしてありがとうございました。



支部執行委員長  
角田 元気

## 竜ヶ崎支部



閉店日:2025年2月24日(月)  
支部解散式:2025年2月28日(金)  
参加人数:143名

竜ヶ崎店は25年間従業員の皆さんや地域のお客様に支えられて茨城県最後の店として無事営業を終了する事が出来ました。お疲れ様でした。竜ヶ崎店勤務は11か月と短い期間ではありますが、組合員の皆様と楽しく支部イベント・組合活動が出来ました。いい思い出になりました。今後はそれぞれの道を進んでいきますが竜ヶ崎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  
依田 栄一

## ネットスーパー支部



閉店日:2025年2月12日(水)  
支部解散式:2025年2月20日(木)  
参加人数:96名

ネットスーパーの起源としては2001年の葛西店の「アイワイネット」から始まり、2009年には全国展開、2015年には西日暮里店開業で店舗数が最大の146店舗にまで拡大、2023年には新横浜センターが稼働し、営業してまいりました。組合活動としては、エンゲージメント向上委員会のメンバーと連携し「歩Fes.」を会社一丸で取り組んだり、労働組合のBBQ企画で良い思い出も作れました。支部執行委員長を約3年務めあげられたのも、皆様のご協力あってこそです。今までありがとうございました。感謝!!



支部執行委員長  
三浦 恭裕

## 西川口支部



閉店日:2025年2月24日(月)  
支部解散式:2025年2月28日(金)  
参加人数:53名

西川口店従業員の皆様、大変お疲れ様でした。事故やトラブルなく無事に終えることができたのは、全従業員の力が結集したからこそだと思います。西川口店は小型店ならではのファミリー感あふれる店舗で、閉店は非常に悲しいの一言に尽きます。皆様の今後の新たなステージでのご活躍をお祈りしております!



支部執行委員長  
田中 佑之輔

## 解散式の様子



## 解散式の様子

