



なないろ

- 会長挨拶
- 2026総合労働条件闘争に向けて
- 労連活動報告

人への投資と公正な配分で産業の未来を切り拓く 「守る組合」から「創る組合」へ進化する2026年

はじめに

労 連に加盟する組合員の皆さん、日々の組合諸活動ならびに業務たいへんお疲れ様です。特に重点活動となる、2026総合労働条件闘争に向けた、各組合内での研修会や会議、会社との事務折衝や協議など早期からの取り組みに心より感謝を申し上げます。新たな年がスタートするにあたり、私たち流通産業を取り巻く環境と、その中で私たち労働組合が果たすべき役割について未来志向の視点をもつて述べたいと思います。

私たちが取り巻く

国内の情勢

流 通産業を取り巻く情勢は、近年大きく、そして複合的に変化しています。国際

的には、地政学リスクの長期化や各国の保護主義的な動きにより、物流網や原材料調達的不安定さが続いています。加えて、為替変動やエネルギー価格の高止まりは、輸入コストや物流費の上昇を通じて、流通産業の経営に直接的な影響を与えています。グローバルに展開するサプライチェーンは、効率性だけでなく、安定性や持続性を重視する方向へと転換を迫られています。国内に目を向けると、最大の課題は人口減少と少子高齢化の進行です。消費市場の縮小が避けられない中で、流通産業は量的拡大から質的充実への転換を求められています。一方で、訪日外国人観光客は、都市部や観光地を中心に消費の下支え要因となっており、インバウンド需要をいかに地域活性化と日常消費につなげていくかが重要なテーマになっています。

また、デジタル技術の進展は、流通産業の在り方そのものを変えつつあります。EC市場の拡大、キャッシュレス決済の普及、AIやデータ分析を活用した需要予測や在庫管理などにより、利便性と効率性は飛躍的に高まりました。しかし、その一方で、現場では業務の高度化



会長 渡邊 健志

やスピード化が進み、働く人への負担が増している現実も見逃せません。技術革新の成果が十分に賃金や労働条件の改善につながっていないのが、改めて問われています。さらに、深刻な人手不足は、流通産業全体の持続性を左右する重要課題です。とりわけ商業・物流分野では、非正規労働者や短時間労働者への依存性が高く人材の定着が難しい状況が続いています。人手不足を補うための省人化や多様な働き方の導入は進んでいるものの、それが現場任せになれば、サービスの質や安全性の低下を招きかねません。

こうした情勢の中で、流通産業には安定した供給を通じて国民生活を支える社会のインフラとしての役割が、これまで以上に求められています。その役割を果たし続けるためには、「人への投資」とされる、働く人への適正な賃金配分、安心して働き続けられる職場環境の整備、人材育成への継続的な投資が不可欠です。国内外の環境変化を的確に捉えながら、持続可能で魅力ある流通産業へと転換していけるかどうか、今まさに問われています。

2026

総合労働条件闘争に向けて

変

化の激しい時代環境の中、私たち労働組合は、職場と産業、さらには社会の将来像を見据えた役割が一層求められています。活動の原点である現場の声を丁寧に汲み上げ、

環境変化を正しく認識し、経営や政治と向き合いながら、持続可能な成長と公正な配分を実現していく。その要となるのは、私たち一人ひとりの問題意識と行動力にあります。

こうした中で、取り組む賃上げは単なる処遇改善ではなく、生活そのものを守り、産業を持続させるための最重要課題です。とりわけ、私たちの産業は地域の暮らしを支えるインフラであり、そこで働く人の賃金が上がらなければ、消費も地域経済も回っていきません。賃上げは働く仲間の生活向上と同時に、経済の好循環を生み出す原動力であることは間違いありません。

2026総合労働条件闘争を迎えるにあたり、私たちは今、労働組合の役割と責任がこれまで以上に問われる局面に立っています。物価上昇が長期化する中で、実質賃金の低下は多くの働く仲間の生活を圧迫し「働いても豊かさを実感できない」という不安や閉塞感が職場に広がっています。加えて、人手不足の深刻化、働き方の多様化、デジタル化や業務効率化の加速など、労働環境は大きな転換期を迎えています。こうした状況下で取り組む今交渉において、とりわけ重要なのは、生活向上を実感できる賃上げの実現です。物価上昇を上回る賃金改善なくして、安心して働き続けられる職場は成り立ちません。賃金は労働の対価であるのと同時に、働く者の尊厳を支える基盤でもあります。今闘争においては、これまで積み重ねてきた交渉の成果と課題を冷静に検証し、産業や企業の実態を踏まえながら、組合員の地位向上・生活水準の確保という視点で極めて重要となる、企業内最低賃金の協定締結に取り組みます。その上で、将来を見据えた賃金水準の引き上げとなる「正社員組合員は、賃金体系維持分とベースアップを含む18,500円以上」、「短時間組合員は、昇給昇格相当の引き上げ分を含め、8.0%以上もしくは、90円以上」の賃上げを強く求めていきます。また、労働条件交渉の本質は「総合」にあります。

す。賃金だけでなく、労働時間・休日・休暇、働き方、教育・訓練、安全衛生、ワーク・ライフ・バランスなど、働く環境全体を改善していく視点が不可欠です。人手不足が常態化の中で、長時間労働や過重な業務が放置されれば、職場は疲弊し、持続可能性を失ってしまいます。誰もが安心して働き続けられる職場をつくることは、企業の成長や発展にとっても不可欠であり、企業別労使が共に取り組むべきテーマです。

さらに、今闘争では「一人への投資」という視点をより明確に打ち出していく必要があります。デジタル化や業務改革が進む一方で、それを支え活用するのは人です。教育訓練やスキル形成への継続的な投資は、働く者の成長と同時に企業の競争力向上にもつながります。労働組合としては、目先の効率化やコスト削減に偏るのではなく、中長期的な人材育成の重要性を強く訴え、具体的な制度整備を求めていかななくてはなりません。そのためにも、組合員一人ひとりの声を丁寧によく上げる取り組みが欠かせません。今闘争を通じて、組合員全体でつくり上げていく運動としていくためには、職場の実態や日々の困りごと、将来への不安を共有し、それを要求として束ねていく過程こそが、組合力の源泉です。対話を重ね、情報を共有し、納得と共感を広げることが交渉を力強く前進させることにつながります。厳しい環境の中だからこそ、労働組合の存在意義を社会に示す機会でもあります。働く者の生活と尊厳を守り、よりよい職場と社会を次世代につないでいくためにも、私たちは団結し、粘り強い交渉を積み重ねていかなければなりません。今闘争を通じて、組合員が組合があつてよかったと実感できる成果を勝ち取り、未来への確かな一歩とじていきたいと思えます。

2026年を展望して

流 通サービス産業は、社会と暮らしを支える「最後の砦」とも言える存在です。

コロナ禍、物価高、自然災害そして国際情勢の不安定化など、どれほど環境が厳しくなっても、私たちは地域の暮らしを止めることなく、商品とサービスを届けてきました。その最前線に立つてきたのは、他ならぬ現場で働く一人ひとりの組合員です。2026年は、流通サービス産業にとって大きな転換点となる年です。人口減少と高齢化は加速し、慢性的な人手不足は常態化しています。一方で、消費者ニーズは多様化・高度化し、価格だけでなく、利便性・品質・安心・安全、そして地域とのつながりが、これまで以上に重視されるようになっていきます。このような中で、流通サービス産業が持続的に成長していくためには「人」を中心に据えた変革が不可欠です。効率化やDXの推進は重要ですが、それは人を削るためのものでなく、人の力を活かすためのものでなければなりません。2026年は、テクノロジーをどう使うのではなく、「誰のために、何のために使うのか」が明確に問われていくこととなります。私たち労働組合は、この変革の中で重要な役割を担っています。「人手不足だから仕方がない」「忙しいのは当たり前」、そうした言葉で現場を放置するのではなく、働きやすさと働きがいと両立させる職場を、労使の対話や協議を通じてつくり上げていく。その中心に労働組合が存在しなければなりません。

2026年は、「守る組合」から「創る組合」への進化が求められる年です。権利を守ることは当然として、産業の未来、企業の持続性、地域社会の発展を視野に提案型の組織運営が、これまで以上に重要になります。現場の声を集め、課題を可視化し、解決策を示していく。その積み重ねこそが、労働組合の信頼と存在価値を高めることにつながります。また同時に「現場起点」「対話重視」「連帯強化」を基本に、組織力の向上と次世代への承継にも力を注いでいかなければならないと思っています。労働組合の活動において成果の出せる組織づくりには、「組合の存在意義」を組合員一人ひとりが実感

できる状態をつくることの出発点です。組合活動は制度や交渉といった目に見える成果だけでなく、日常の職場環境の改善や安心して働く環境づくりを通じて信頼を積み重ねていく営みです。そのために、組合の目的や方針をわかりやすく示しなせその活動が必要なのかを丁寧に伝えることが欠かせません。重要なのは、現場に根差した組織運営にあります。執行部だけが考え、動く組合ではなく、職場の組合役員や組合員が主体的に意見を出し、行動できる仕組みを整えることで、組織の力は大きく広がります。役割分担と権限を明確にし、任せる文化を育てることが、人材育成と組織の持続性につながります。また、成果を生み出すためには、対話と合意形成を重視した運動が不可欠です。多様な価値観を尊重し、異なる意見にも耳を傾ける姿勢が組合への信頼感を高めることとなります。あわせて、活動の結果や課題を可視化し、振り返ることで次の行動に活かす循環をつくるのが大切です。労働組合が成果を出し続ける組織となるためには、短期的な結果に一喜一憂するのではなく、組合員との信頼関係を基盤に、学びと挑戦を積み重ねていくことが求められます。そうした地道な取り組みの先にこそ、職場と社会をよりよく変えていく力強い労働組合の姿があるのだと考えています。私たちが直面する課題は、簡単に解決できるものばかりではなく、困難な時代であるからこそ、「つながる活動」「支え合う活動」「声を挙げる活動」を通じて、「組合がある意味・役員がいる意味をきちんと示すことのできる年」。そして、流通サービス産業が「選ばれる産業」へと進化する年にしていく。それには共に知恵を出し、共に行動することが欠かせません。このことを皆さんと確認・共有し、2026年の活動に取り組んでいきたいと思えます。労連諸活動への引き続きのご理解とご協力をよろしくお願いたします。

2026 総合労働条件闘争に向けて —賃上げの意義を共有し、未来につなげる取り組みを—

■なぜ今、賃上げが必要なのか

現在、物価上昇の継続により生活コストは高まり、実質賃金の改善が社会的課題となっている。政府・経済界・労働界においても、物価上昇を上回る賃上げの必要性について共通認識が広がりつつある。

賃上げは単なる所得の増加ではなく、組合員と家族の生活の安定、働きがい・モチベーションの向上、人材の定着と確保、産業全体の魅力向上、消費拡大による経済の好循環につながる重要な取り組みである。

人手不足が深刻化する中、働く人が安心して長く働き続けられる環境づくりは、企業の持続的成長に直結する経営課題でもある。

■ヨークグループ労連としての取り組み

ヨークグループ労連は、産業の発展と競争力確保の観点から、UAゼンセンの要求水準を踏まえつつ、各加盟単組において賃金および付帯労働条件についてその水準を上回る要求を行う。

また、産業全体の魅力を高め、優秀な人材を確保していくため、特定最低賃金の確立につながる取り組みとして、重点課題である「企業内最低賃金の締結」を推進していく。

具体的な要求・協議・妥結については、各社の自主的な労使協議を尊重しながら、生産性向上と持続的成長につながる建設的かつ真摯な協議を進めていくことが重要である。

2026総合労働条件闘争方針

「生活向上を実感できる実質賃金の上昇」を定着させる！

2026総合労働条件闘争に向けた考え方

- ◆ 直近3年の賃上げの流れを継続し、定着につなげる正念場として取り組む。
- ◆ 最低賃金の引上げを基軸にあらゆる格差是正に継続して取り組む。
- ◆ 流通サービス産業の魅力向上を加速させ、流通サービス産業の成長を支える人材を確保する。



■政府・業界団体・上部団体方針

政労使の考え方<政府・経団連・連合・UAゼンセン>



高市首相

政府は政労使の意見交換にて、『政府は、賃上げを事業者の皆様にも丸投げせず、継続的に賃上げできる環境を整備する』という内閣方針を説明した。

この方針に基づいて、官公需を含めた価格転嫁・取引適正化の徹底、中小企業・小規模事業者への政府全体で1兆円規模の支援を行うこととし、基金を活用して、賃上げに取り組む中小企業・小規模事業者による成長投資支援を抜本的に強化すること、また、重点支援地方交付金による賃上げ税制を活用できない中小企業・小規模事業者の賃上げ環境整備のための推奨メニュー事業の強化も含む賃上げ環境整備のための施策を抜本的に強化した形で総合経済対策を閣議決定した。30年以上振りに5%を超える高水準となっている賃上げを確かなものとして定着させるために、一昨年、昨年の水準と遜色のない水準での賃上げ、とりわけ、物価上昇に負けないベースアップの実現していく。



経団連 筒井会長

経団連は基本方針の原案として、物価の変動を考慮した実質賃金について「安定的なプラス化の実現が社会的に求められている」と記した。大手企業を中心に賃上げの動きが広がるものの、物価高による生活への影響を勘案した。

労使交渉に関する経団連の方針を議論する経営労働政策特別委員会(経労委)で原案を示している。

年始の会で筒井義信会長は「26年はデフレからの真の脱却に向かう年だ。ベースアップを賃金交渉のスタンダードに位置づける」と高水準の賃上げ実現に意欲を示した。



連合 芳野会長

労働組合の中央組織である連合は、2026年春闘の賃上げ目標について、全体の要求水準を「5%以上」、中小企業を「6%以上」とすることを正式に決めた。いずれも今年の春闘での目標を据え置いた。パートなどの非正規労働者はさらに高い7%の目標を掲げ、働き手の立場による格差是正に力を入れる。

中央委員会終了後、芳野友子会長は「今週の政労使会議では政府、使用者そして私たち労働側と、春闘に対する方向性については確認ができた。今回は結果にこだわり全国津々浦々、目標達成に向けてしっかりと運動を展開していきたい」と述べた。



UAゼンセン 永島会長

UAゼンセンは、2026総合労働条件闘争の賃上げ要求方針の中で、パート時給については7%を目安とし、正社員の6%を上回る水準を掲げた。賃金格差の是正に向け、政府には税負担などでパート労働者らの手取りが減る「年取の壁」の解消を求めていく。

26年1月の中央委員会で統一要求を正式決定する。UAゼンセンの永島智子会長は「最低賃金1,500円への引き上げに向けて社会的機運をさらに高め、中小組合や短時間組合員の賃金交渉の後押しにしたい」と話した。

《UAゼンセン2026総合労働条件闘争賃金引き上げ要求基準》

正社員(フルタイム)組合員	賃金体系がミニマム水準未達の場合は、賃金体系が維持されている組合は体系維持分に加え4%、賃金体系がされていない組合は6%に、格差是正分として1%程度を加えて賃金を引き上げる。要求額としては、賃金体系が維持されている組合は体系維持分に加え13,500円、賃金体系が維持されていない組合は18,000円を達するよう積極的に取り組む。
短時間(パートタイム)組合員	制度昇給分を加え、時間額を65円、5%基準で引き上げる。制度昇給分が明確でない場合は、制度昇給分を含めて時間額を85円、7%基準で引き上げる。

《ヨークグループ労働組合連合会統一要求内容》

- ① 人材への投資(賃金引上げ(定期昇給に加えて引き上げ5%)、企業内最賃協定化、一時金の最低保証)
- ② 働く環境整備(働く環境整備、総実労働時間の短縮(休日、勤務間インターバル、ストック有給))
- ③ 労使の協働(協約・協定の点検)

グループ労使協議会開催報告

■ セブン&アイ・ホールディングスとのグループ労使協議会

2026年2月2日にセブン&アイ・ホールディングスとの労使協議を行い、グループ再編の方向性と組合員への影響について確認しました。会社側からは、新体制のもとで成長戦略を着実に進めていく方針と、雇用を前提に丁寧に対応していく姿勢が示されました。これに対し労連は、雇用の維持、出向者の取り扱い、賃金・評価制度や福利厚生継続など、組合員の安心につながる具体策を求め、前向きな議論を行いました。今後も協議を継続しながら、組合員が安心して働き続けられる環境づくりに向けて、労連として責任ある対応を進めていきます。

日時	2026年 2月 2日 (月) 13:00~14:00	場所	二番町ビル9階大会議室 I
内容	1. 労使協議会開催にあたり 2. 協議事項 ・2026総合労働条件闘争について (労働組合) ・現場実態と組合員の声 (労働組合) ・セブン&アイ・ホールディングス及びヨーク・ホールディングスの組織・人員体制について (会社) ・その他 3. 総括	出席者 (敬称略)	【会社】 株式会社セブン&アイ・ホールディングス 伊藤 (代表取締役会長) 木村 (代表取締役副社長) 榎本 (執行役員人財本部長) 【組合】 ヨークグループ労働組合連合会 渡邊 (会長)・北山 (会長代行) 小鷲 (副会長)・佐藤 (事務局長) 丸山 (事務局次長)

■ ヨーク・ホールディングスとのグループ労使協議会

2026年2月13日にヨーク・ホールディングスとの労使協議を行い、流通・サービス産業を取り巻く環境変化と共通課題について認識を共有しました。今年度の新たな取り組みとして、各事業会社およびグループ全体で共通認識を深めることを目的に、代表取締役社長と労働組合委員長が一堂に会するグループ労使協議会としました。協議では、少子高齢化や人手不足、物価上昇、DXの進展などを背景に、企業の持続的成長と働く者の安心・安定を両立させることが重要な課題であることを確認しました。労働組合からは、2026総合労働条件闘争に向け、「人材への投資」「働く環境の整備」「労使の協働」を柱とする方針を説明するとともに、物価上昇を上回る賃金改善、企業内最低賃金の協定化、労働時間短縮の必要性を提起しました。経営側からは、賃上げの重要性への理解と、各事業会社における自主的な労使協議を尊重する姿勢が示されました。今後は、各組合での交渉を通じて、組合員の生活向上とグループの持続的成長の実現をめざしていきます。

日時	2026年 2月13日 (金) 15:00~16:00	場所	二番町ビル9階大会議室 I *リモート併用
内容	1. 労使協議会開催にあたり 2. 協議事項 ・2026総合労働条件交渉について (労働組合) ・現場実態と組合員の声 (労働組合) ・協議 (労使) ・その他 3. 総括	出席者 (敬称略)	【会社】 株式会社ヨーク・ホールディングス：石橋 (代表取締役社長) 金子 (執行役員グループ変革推進室長) 高橋 (執行役員業務管理本部長) 株式会社イトーヨーカ堂：真船 (代表取締役会長) 山本 (代表取締役社長) 株式会社ヨークベニマル：大高 (代表取締役社長) 株式会社シェルガーデン：八木 (代表取締役社長) 株式会社ロフト：安藤 (代表取締役社長 執行役員社長) 株式会社赤ちゃん本舗：味志 (代表取締役社長) 株式会社デニーズジャパン：小松 (代表取締役社長) 株式会社クリエイトリック：井上 (代表取締役社長) 株式会社サンエー：馬場 (代表取締役社長) *リモート出席 【組合】 ヨークグループ労働組合連合会：渡邊 (会長) 佐藤 (事務局長) 丸山 (事務局次長) イトーヨーカドー労働組合：小鷲 (中央執行委員長兼副会長) デニーズジャパン労働組合：北山 (中央執行委員長兼会長代行) サンエー労働組合：武山 (中央執行委員長兼副会長) *リモート出席 ヨークベニマル労働組合：五十嵐 (中央執行委員長兼副会長) 赤ちゃん本舗労働組合：中野 (中央執行委員長兼副会長) ロフト労働組合：吉川 (執行委員長兼副会長) シェルガーデン労働組合：鳥羽田 (執行委員長兼副会長)



Vol.44

令和8年2月27日発行

東京都千代田区二番町 8-8 (03) 6238-3941 発行人/渡邊健志 編集人/丸山亮人

ヨークグループ労働組合連合会