



なないろ

- 会長挨拶
- 2026総合労働条件闘争妥結報告
- 労連活動報告

人への投資で強くなる

分断と多極化時代の持続可能な組織づくり

〈取り巻く環境〉

私 たちを取り巻く国際情勢は、複数の危機が同時進行する「複合危機（ポリ・クライシス）」の様相を強め、安全保障・経済・政治の各方面での不確実性が一段と高まっていると言われています。中でも最大の焦点は、中東情勢です。

2026年2月以降、アメリカ・イスラエルとイランの軍事衝突が激化し、ホルムズ海峡の緊張や事実上の封鎖により、エネルギー供給に深刻な影響が生じています。これにより原油やガスの価格が不安定化し、世界経済全体にインフレ圧力が再び強まっています。そのうえ、この紛争は地域全体に拡大するリスクを抱え、「中東全体が火の海」と指摘されるなど、地政学的緊張は急速に高まっています。また、ロシアによるウクライナ侵攻も長期化しており、ヨーロッパの安全保障構造を大きく変化させています。軍事支援の継続や制裁の影響により、国際社会は分断の傾向を強めており、冷戦後の国際秩序は大きく揺らいでいます。さらに、アメリカと中国の対立は、構造的な覇権競争へと深化しています。貿易摩擦に加え、半導体やAI、エネルギーといった先端分野での主導権争いが激化し、サプライチェーンの再編や経済安全保障の重要性が一層高まっています。各国は自国中心の供給網確保や重要資源の囲い込みを進めており、グローバル経済は分断化の方向に向かっています。総じて、現在の国際情勢は「多極化」と「分断」が同時に進行する時代に入りつつあります。従来の国際協調の枠組みは機能不全に陥りつつあり、各国が自国利益を優先する中で世界秩序の再編が進行している状況です。

こうした国際情勢の中で、日本は国内外の両面で戦略的かつ総合的な対応が求められます。安全保障面では、アメリカとの同盟関係を基軸に、NATOや東南アジア諸国との関係を強化し、地域の安定に主体的に関与していく必要があります。また、中国・ロシアとの関係についても、対話と抑止のバランスを取りながら緊張緩和を図ることが重要です。経済面では、エネルギー価格の高騰や為替変動に対応するためにも、再生可能エネルギーの導入拡大や省エネ投資を進めるとともに、持続的な賃上げの実現によって内需を喚起し、成長と分配の好循環を確立することが不可欠です。また、日本は平和国家としての信頼を基盤に、開発支援や人道支援、気候変動対策などの分野でリーダーシップを発揮することが期待されています。分断が進む中で、対話と協調を重視する姿勢を維持し、国内の持続的成長と国際秩序の安定に貢献していくことが、今後の大きな方向性とされています。



会長 渡邊 健志

〈2026総合労働条件闘争〉

こ のような国内外の環境の中、今交渉も、物価上昇を上回る賃上げの定着とともに、商業流通産業全体の底上げ、さらには中小企業や非正規で働く仲間への波及させていくことをめざし取り組んできました。早期からの労使協議と交渉、たいへんお疲れ様でした。高い水準での賃上げも4年目となり、労使双方の社会的責任の中での協議・交渉の身も厳しさを難しさがある中、質の高いものになっているのではないかと感じています。

次年度を含む今後に向けた労使対話や協議を図る上で重要な要素は、賃上げを「コスト」と見るか「投資」と見るかにあります。そのことについて少しお伝えしておきたいと思えます。賃上げ議論をする上で、見落とされがちな「本質」は、今日的賃上げについて「できるかどうか」ではなく、「どこまで上げるか」が問われる時代と局面にあるということです。

世間一般的となった「人的資本経営の観点」から「会社が人材をコストとして扱うか、それとも投資として扱うか、大きく変わっていきます。単に「採用が厳しいから仕方なく上げる」または「離職されたら困るから一時的に対応する」という「防衛策的発想」のまま変わらないのか、この機会に今後の競争力に必要な「人材を引き付け、伸ばし活かしていこう」と「成長戦略的発想」へと転換できるかが変化に対応できるか否かの分岐点です。

人材不足が深刻化している現代においては、この発想の差が、そのまま業績の差になっていきます。これからの賃上げは「金額議論」だけでなく、本質的な議論となる「労使で賃上げを成長戦略の一環としてどう位置付けるか」このことができる、できないで経営の質が明確化されていきます。人材が持つスキルや能力を「消費する経営」の会社は都合に合わせて、教育と使い動かすという管理発想が中心で、「どれだけ効率よく働かせるか」どれだけ

無駄を減らすか「どれだけ人件費を抑えるか」に終始し、賃上げ＝コスト増と考え、必要だから上げながら活かす経営」の会社は、発想の出発点が違い、「理想の姿」と「現実とのギャップ」を見ます。中長期的に何をしたいのか、そのために、今どの人材が不足しているのか。何が弱いのか。どこにリソースがあるのか。などの目標と課題を明確にします。そのうえで、人事施策を組み立て、採用・配置・育成・評価・報酬」の仕組みを経営戦略とつなげて考え実践しています。賃上げは「単なる支出」ではなく、「将来の競争力をつくるための投資」です。この違いは、社内問題にとどまらず、今日では投資家が企業を評価するうえでの重要なポイントにもなっています。ここ近年は、多くの経営者の発想も転換され、賃上げの本質の意味も変化しています。賃上げは会社都合で仕方なく行うものでなく、個人の力をより大きく引き出すための条件となっています。賃上げを「コスト」と見るか「投資」と見るか。この違いが人材戦略の違いを生み、開示の質の違いを生み、結果的に企業価値の差になります。

人材を「消費する会社」は賃上げをしても苦しくなる。
人材に「投資する会社」は賃上げを通じて強くなれる。

持続的な成長に向け、労使が向き合うべきなのは、「何%あげるか」だけでなく、「人をどう見るか」という根本のテーマに向き合うことが重要です。この視点を持ち、今後の労使対話と協議に取り組みんでいくことをお願いしたいと思います。

「署名活動」

次に署名活動についてです。賃闘の忙しい時期での、核兵器廃絶署名・拉致被害者署名への取り組み、たいへんお疲れ様でした。結果は、核兵器廃絶署名が、U・Aゼンセン全体で1,857,551筆、流通部門で1,004,191筆、拉致被害者署名が、U・Aゼンセン全体で1,000,882筆、流通部門で781,085筆のご協力をいただきました。皆さんの取り組みに感謝いたします。労働組合が取り組む署名活動は、単なる数集めではなく、働く者の声を社会に届けるための重要な民主的手段です。職場や地域で一人ひとりの思いを確認し、それを集約して社会的な意思として可視化する署名活動は、労働組合活動の原点「声をあげ、連帯する力」を具体的な形で示

す取り組みです。労働組合は、日常的に職場の課題や生活の困難に向き合い、個人の方だけでは実現できない問題を集団の力で社会に訴えてきました。その延長線上にあるのが署名活動で、「現場や社会で実感している要求を広く社会に伝え広げる役割」を担っています。多くの署名が集まることで、課題が社会的関心事であることが示され、行政や政治に対する重みのあるメッセージになります。特に、平和・環境・福祉など職場の枠を超えたテーマに取り組むことは、労働組合が社会的責任を果たす存在であることを示す、たいへん意義深いことです。取り組む上で課題もありませんが、その整理も行いつつ、次年度以降も、引き続きよろしくお願いいたします。

「持続可能な組織づくり」

今に国内のあらゆる組織が、激変する環境変化に対応していくための、大きな転換期を迎えています。企業・労働組合・行政・地域団体問わず、過去の成功体験や常識だけでは生き残ることが難しい時代になりました。人口減少・少子高齢化・AIデジタル技術の急速な進展・価値観の多様化・国際情勢の不安定化など、組織を取り巻く環境は複雑さを増しています。その一方で、組織内部に目を向ければ、人材不足・世代間ギャップ・組織への帰属意識の低下・コミュニケーション不足・リーダー層の育成など、多くの課題が顕在化しています。こうした環境下で、組織が持続的に成長・発展していくためには、組織の「内側」と「外側」の両面から課題とその関係性を理解しながら対応していくことが必要です。内側だけでは変化に対応できず、外側だけでも組織の基盤は弱くなります。両方のバランスを取りながら組織を運営していくことが、過去以上に、様々な組織リーダーに求められる重要な役割となっています。組織の内側とは何か。これは「人材・組織文化・理念・制度・コミュニケーション・ガバナンス」など組織を構成する内部要素のことを指しています。いかに優れた経営戦略や運動方針を掲げても、それを実行するのは人です。つまり、「組織の成長は人の成長なくして実現しない」ということです。

近年、多くの組織で人材育成が大きな課題となっており、かつては、先輩が後輩を育て、経験を積みながら組織文化を継承していく仕組みが、当たり前に機能していました。働き方の変化や人材の流動化が進むことで、組織内での昔スタイルでの学びの機会が減ってきています。また、若い世代は従来とは異なる価値観を持ち、「なぜこの活動を行うのか」「自分にどのような意味があるのか」

など、納得感を特に重視する傾向にあります。これは、労働組合においても同様で、組合活動の必要性を当然のものとして伝えるだけでは理解は得られません。組合が組合員一人ひとりの働く環境や生活向上に、どんな役割を果たしているのかを具体的に示し、其感をもってもらい参加・参画へと導くことが求められる時代です。

組織内では、コミュニケーション不足も深刻な課題となっています。デジタル化によって情報共有が容易になった一方で、対話の機会が減っています。情報は伝わっていても、思いや背景が共有されずに「情報のずれ」となっています。こうしたケースが起りやすくなっています。組織内での信頼関係は、一方的な情報発信ではなく、双方の会話を通じて互いの立場や考え方を理解し合うことが重要です。そのためには課題を説明するだけでなく、現場の声を受け止める姿勢を持つことです。そして、組織課題を考える上で、欠かせないのが組織文化です。組織文化とは、長年にわたって形成されてきた価値観や行動様式のことです。これは組織の強みになる一方で、変革を阻む要因にもなり得ます。特に注意すべきは「前例主義」です。過去の成功体験は、安心感を与えるものですが、社会環境が大きく変化しているにも関わらず、過去のやり方に固執しては新しい課題に対応できません。組織が衰退する原因の多くは失敗ではなく、成功体験への過度な依存にあると言われています。

変革とは、単に制度を変えることではなく、一人ひとりの意識や行動を変えることであり、そのためには、失敗を責める文化ではなく、挑戦を評価する文化を育てる必要があります。労働組合においても、従来の手法だけでは組合員との接点を維持することが難しくなっています。SNSやデジタルツールの活用、新しい学習機会の提供、若年層とコミュニケーションの充実、強化など、新たな取り組みへの挑戦していくことが求められています。次に、外部課題についてです。組織を取り巻く外部環境も急速に変化しています。日本社会では少子高齢化による労働力不足が深刻化しています。さらに物価上昇やエネルギー価格の変動、為替相場などが企業経営や家計に大きな影響を与えています。流通サービス産業においては、人手不足が慢性化しているだけでなく、物流の2024年問題以降の配送体制の変化、デジタル化への対応、消費行動の変化など多くの課題が存在しています。国際社会では、地政学リスクが高まり、世界各地で続く紛争や対立、サプライチェーンの再編、保護主義の拡大などは、日本経済や企業活動にも大きな影響を及ぼしています。例えば、AIやデジタル技

術は、一部の業務を代替する一方で、人がより創造的な仕事に集中できる環境を生み出しています。また、多様な人材が活躍できる職場環境づくりは人手不足への対応だけでなく、新しい価値創造にもつながっています。重要なことは、外部環境の変化に対して受け身になるのではなく、変化を先取りする姿勢です。

組織課題への対応で最も重要なのは、内側と外側を切り離して考えないことです。外部環境が変われば、必然的に内側の仕組みも変わらなければならぬ。例えば、人材不足という外部環境の変化に対応するためには、人材育成を含む人事制度や働き方改革、職場環境改善などの内部改革が必要です。また、多様な価値観が広がる社会に対応するためには、組織内でも多様性を尊重する文化を育てなければなりません。つまり、外側の変化は内側の変革を促し、内側の強化が外側への対応力を高めることとなります。労働組合においても同様です。社会課題や産業課題を理解しながら、職場の課題解決に結びつけていくことが必要であり、そのことが、賃金や労働条件だけでなく、人材育成・ダイバーシティ・デジタル化・地域社会との連携など、活動領域を正しい認識のもと広げていくことが可能となります。組織の存在意義が問われる時代だからこそ、組織の内側と外側をつなぐ視点と行動が、とても重要な時代となっていることを、私たちは強く認識する必要があります。

これからの組織に必要なのは、「変化とニーズに対応できる組織力」です。そのためには、現場の声を大切にしながら学び続けること、社会の変化に関心を持ち続けること、そして課題を共有しながら挑戦する文化を育むことにあります。組織とは、人の集合体です。人が成長すれば組織も成長する。そして組織が成長すれば、社会に対してより大きな価値を提供することができます。だからこそ、私たちは、内側の課題から目を背けず、外側の変化にも敏感であり続けなければなりません。内側を鍛え、外側を学び、この両方をつなぐ力を高めたいです。それが、これからの時代に求められる組織運営の本質であり、持続可能な成長への道筋だと考えています。このことを組織全体に浸透させ実現していくためには、加盟組合の皆さんの産別運動・労連活動への参加・参画が欠かせません。「百人の一步」(あとひとつ)の精神で、共に歩んでいくことをお願いいたします。

— 2026総合労働条件闘争 妥結報告 —



事務局長 佐藤 洋一

2026総合労働条件闘争は、ヨーク・ホールディングス体制となって初めての交渉であり、グループ変革の最中、今の生活を守りその先の未来へとつなげる「賃上げの定着と労働諸条件の向上」を最重要課題に掲げ取り組みました。今期は、2月の「グループ労使協議会」に各社社長を招き、上部団体や労連の考え方を労使双方で共有することからスタートする初の試みを行いました。また、今期発足した6つの専門委員会とも連動し、労連統一要求である「人材への投資・働く環境整備・労使の協働」の実現を目指しました。加盟単組ごとに抱える生産性課題はそれぞれですが、労連内で課題を共有し、例年以上に加盟労使の自主・自律のもとで協議・妥結がなされたことは、未来につながる大きな成果だと確信しています。

新たな体制のもと、私たちの未来を決めるのは私たち自身です。年間を通じた「通年交渉」の中で、グループ労使、加盟単組労使が密なコミュニケーションと協議を継続し、労連の絆を強固にしながら、ヨークグループ全体での労働諸条件の向上を引き続き図っていきましょう。皆様の積極的な参画をお願いいたします。

2026総合労働条件闘争 妥結結果

■UAゼンセン妥結状況（2026年5月末時点）

＜正社員組合員＞部門別妥結状況

		総合計（制度昇給、ベア等込）引き上げの集計				賃金体系維持が明確な組合の賃金引き上げ分（ベア等）の集計					
		組合数 人数	2026要求		2026妥結		組合数 人数	2026要求		2026妥結	
			額（円）	率	額（円）	率		額（円）	率	額（円）	率
単 純 平 均	全体計	1,200組合	17,779	6.43%	11,858	4.20%	407組合	13,648	4.52%	9,435	3.10%
	製造産業部門	508組合	16,667	6.20%	11,548	4.19%	181組合	13,044	4.38%	9,263	3.08%
	流通部門	353組合	19,133	6.55%	12,051	4.06%	125組合	14,079	4.50%	9,385	3.01%
	総合サービス部門	339組合	18,036	6.64%	12,122	4.36%	101組合	14,197	4.78%	9,804	3.26%
加 重 平 均	全体計	600,541人	19,855	6.36%	15,177	4.78%	353,049人	15,014	4.64%	11,154	3.42%
	製造産業部門	137,963人	19,005	5.98%	15,972	4.95%	98,655人	13,927	4.27%	11,523	3.50%
	流通部門	331,625人	20,164	6.45%	14,613	4.62%	203,780人	15,330	4.70%	10,994	3.35%
	総合サービス部門	130,953人	19,966	6.51%	15,766	5.00%	50,614人	15,857	5.09%	11,083	3.50%

＜短時間組合員＞妥結状況

	組合数人数	総合計（制度昇給、ベア等込）			
		2026要求		2026妥結	
		額（円）	率	額（円）	率
単純平均	366組合	90.7	7.50%	66.4	5.50%
加重平均	904,566人	90.8	7.52%	74.7	6.19%

■ヨークグループ労働組合連合会妥結結果＜正社員＞

組合名	2026年度【要求】一人平均						2026年度【妥結】一人平均					
	賃金改定要求合計		定期昇給		ベア・賃金改善		賃金改定妥結合計		定期昇給		ベア・賃金改善	
	昇給額	率	昇給額	率	昇給額	率	昇給額	率	昇給額	率	昇給額	率
イトーヨーカドー労働組合	18,821	5.17%	4,039	1.11%	14,782	4.06%	15,387	4.23%	4,039	1.11%	11,348	3.12%
デニーズジャパン労働組合	18,343	5.25%	4,324	1.24%	14,019	4.01%	18,343	5.25%	4,324	1.24%	14,019	4.01%
サンエー労働組合	18,585	6.50%	3,641	1.27%	14,944	5.22%	8,896	3.11%	3,641	1.27%	5,255	1.84%
ヨークベニマル労働組合	18,535	5.45%	3,556	1.05%	14,979	4.40%	10,362	3.04%	3,556	1.05%	6,806	1.99%
赤ちゃん本舗労働組合	20,048	6.40%	5,888	1.88%	14,160	4.52%	17,488	5.58%	5,888	1.88%	11,600	3.70%
ロフト労働組合	19,837	6.81%	—	—	19,837	6.81%	15,390	5.28%	—	—	15,390	5.28%
シェルガーデン労働組合	21,217	6.82%	7,148	2.30%	14,069	4.52%	14,003	4.47%	3,503	1.12%	10,500	3.35%

■ かつみがうらマラソン 兼 国際ブランドマラソン2026運営ボランティア

社会課題の解決と地域社会への貢献を目的に、ボランティア活動へ参加しました。本活動は、1995年の「全国盲人マラソン大会」開始時より継続してきた取り組みを継承するものであり、誰もが安心してスポーツに参加できる共生社会の実現に寄与することを目的としています。当日は、参加者同士の交流を通じてボランティア精神の醸成が図られるとともに、地域との連携を深める有意義な機会となりました。

日程	2026年 4月19日 (日)
場所	茨城県土浦市川口運動公園陸上競技場
内容	「かつみがうらマラソン兼国際ブランドマラソン2026」の運営ボランティア *企業ボランティアとしてスタッフ281名で運営 【当日の役割】 ・土浦駅東口の会場案内誘導 ・仮設トイレスペースの誘導 ・スタートフェンス設置撤去補助 ・フィニッシュエリアでの参加賞 (地元産品: 醤油) お渡し ・ランナー (参加者) への声援
参加者	40名 (IY: 11名、DJ: 4名、SAN: 1名、YB: 14名、AH: 2名、LFT: 5名、SHG: 1名、労連: 2名)



■ 富士山清掃活動

社会課題の解決と組織価値向上を目的に2023年より活動を開始し、本年度4年目となりました。富士山周辺の環境保全に取り組み、社会的責任を果たすとともに、組合員の環境・公共意識の向上を図りました。清掃後は地域名産の体験を通じて理解を深め、交流促進と連帯感の醸成につながりました。

日程	2026年 4月23日 (木)、24日 (金) 【1泊2日】
場所	一般財団法人人材開発センター「富士研修所」
内容	【1日目】 ・講演「富士山の自然 (火山) と環境」講師: 昭和医科大学 富士山麓自然・生物研究所 馬場 章氏 ・講演「富士山クラブの活動について」講師: 富士山クラブ 荒井みずき氏 ・グループワーク 「持続可能な社会の実現に向けて、社会貢献活動を推進するに労働組合は何をすべきか？」 — 組合・個人・社会 (政治) の3つの視点から考える— 【2日目】 ・清掃活動 (山梨県青木ヶ原樹海周辺【富岳風穴 (ふがふうけつ)】) ※約2時間で総計58.08kgのごみが集まりました。 内訳 (可燃39.41kg、缶・缶7.35kg、不燃 (スーツケース、タイヤ等) 10.75kg、その他 (マット等) 0.55kg) ・山梨名産万能辛味調味料「すりだね」作り体験
参加者	16名 (IY: 7名、SAN: 1名、YB: 2名、AH: 1名、LFT: 2名、SHG: 1名、労連: 2名)



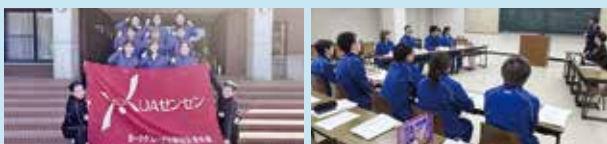
■ 2026年度新任役員研修会

新任中央役員を対象に、労連運動の基本的な考え方や役割を理解するとともに、体験型学習を通じて実践的に学ぶ機会として本研修を開催し、あわせて各単組間の交流を深め、相互理解と信頼関係の構築を図りました。本研修を通じて、新任役員が労連の一員としての自覚と役割意識を高め、今後の活動に活かすことをめざしました。

日程	2026年 5月14日 (木)、15日 (金) 【1泊2日】
場所	UAゼンセン中央教育センター「友愛の丘」
対象者	労連加盟組合単組2026年度新任中央役員 ※直近2年 (2024年度、2025年度) 参加できなかった方
内容	・ヨークグループ労働組合連合会について ・講義「労働組合の基本」、「労働組合の歴史と運動の理念」 ・グループディスカッション「こんなとき労働組合は?」 ・交渉力強化「模擬団体交渉」 ・行動学習「記念館見学」 ・学習「かるた学習」

■参加者: 9名

No.	組合名	組合役職	氏名	No.	組合名	組合役職	氏名
1	イトーヨーカドー労働組合	中央執行委員	小野悠真	6	赤ちゃん本舗労働組合	中央執行委員	村上 諒
2	イトーヨーカドー労働組合	中央執行委員	佐藤 俊	7	ロフト労働組合	執行委員	下木厚男
3	イトーヨーカドー労働組合	中央執行委員	円谷陽加里	8	ロフト労働組合	執行委員	杉村文菜
4	デニーズジャパン労働組合	専従書記	青柳里沙	9	ロフト労働組合	執行委員	野口健太郎
5	サンエー労働組合	中央執行委員長	横山 聖				



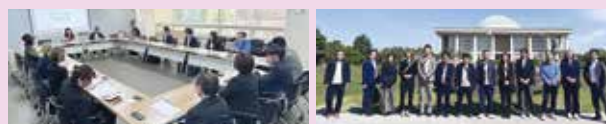
■ 海外ステップアップセミナー

本セミナーは、労働を取り巻く環境の変化や生活・産業への理解を深めるとともに、労働運動への認識を高め、組合役員がリーダーとしての視野を広げ、資質およびスキルの向上を図ることを目的に開催しました。また、UNI加盟組合との意見交換や交流を通じて、国際的な視点を備えた組合役員の育成を図るとともに、労働環境や組合運動に対する意識の向上を促進しました。さらに、海外の先進的な取り組みや流通小売業の最新動向を学ぶことで、自組織の課題の把握や解決策の検討につなげ、将来的な組合活動の質の向上をめざしました。

日程	2026年 5月20日 (水) ~ 23日 (土) 【3泊4日】
場所	韓国 (ソウル)
内容	1日目 (5/20) 成田発 → 仁川着/市内移動明洞エリア視察 2日目 (5/21) DMZ視察 (第3トンネル・展望台) 戦争記念館 → emart龍山店 3日目 (5/22) 商業施設・市場視察 (KIMS CLUB、HomePlus、BABY HOUSE 他) → 南大門市場 → KFSU (韓国サービス労連) 訪問情報交換 → 益善洞韓屋村・聖水エリア視察 4日目 (5/23) 仁川発 → 成田着 → 解散

■参加者: 12名 (事務局含む)

No.	組合名	組合役職	氏名	No.	組合名	組合役職	氏名
1	イトーヨーカドー労働組合	中央執行委員長	松川将也	7	赤ちゃん本舗労働組合	中央執行委員	新谷育子
2	イトーヨーカドー労働組合	中央執行委員	内田由衣	8	ロフト労働組合	書記次長	三浦恵美
3	イトーヨーカドー労働組合	中央執行委員	薬山真一郎	9	ロフト労働組合	執行委員	富川 唯
4	イトーヨーカドー労働組合	中央執行委員	水田洋介	10	赤ちゃん本舗労働組合	中央執行委員長	中野健治
5	ヨークベニマル労働組合	中央執行副委員長	平田通章	11	ヨークグループ労働組合連合会	事務局 局長	佐藤洋一
6	ヨークベニマル労働組合	中央執行委員	池田敦子	12	ヨークグループ労働組合連合会	事務局次長	丸山亮人



■ 2026年度グループ労使研究会

流通・サービス産業およびグループ全体の持続的な発展を図るため、グループ各社の経営幹部が一堂に会し、生産性向上の推進や持続可能な社会の実現に向けた課題認識を共有するとともに、相互の知識・見識を高めることを目的として、グループ労使研究会を開催しました。



日時	2026年 6月10日 (水) 13:00~17:00 ※終了後、懇親会を開催「2階レストラン」17:30~19:00
場所	伊藤研修センター
対象者	会社側＝営業本部長、管理本部長/経営企画責任者、人事室長、人事部長・労務部長 組合側＝労連加盟組合単組中央役員
内容	・【主催者代表挨拶】ヨークグループ労働組合連合会 会長 渡邊 健志 ・【基調講演 第1部】 講師: プライマル共同会社 代表 荒川 明夫 氏 講演テーマ: 「DX時代における生産性向上と労使の役割 —人を活かし、理念浸透と対話からイノベーションを生み出す—」 ・【基調講演 第2部】 講師: 株式会社ヨーク・ホールディングス 代表取締役社長 石橋 誠一郎 氏 講演テーマ: 「グループがめざす未来 —事業会社幹部と組合リーダーへの期待—」 ・【講演の振り返り】 (ディスカッション) —明日からの行動にどう活かすか— ・【総括】 株式会社セブン&アイ・ホールディングス 代表取締役会長 伊藤 順明 氏

■出席者: 89名

組織名	会社	組合	組織計
イトーヨーカドー労働組合	5名	39名	44名
デニーズジャパン労働組合	6名	7名	13名
サンエー労働組合	1名	1名	2名
ヨークベニマル労働組合	2名	8名	10名
赤ちゃん本舗労働組合	1名	3名	4名
ロフト労働組合	1名	4名	5名
シェルガーデン労働組合	2名	3名	5名
ヨークグループ労働組合連合会	—	3名	3名
来賓・講師	3名	—	3名
計	20名	69名	89名



Vol.45

令和8年6月19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