

# イオンリテールワーカーズユニオンの 「賃金交渉」について

2025年10月16日

イオンリテールワーカーズユニオン

笠間 詩歩



**Aeon Retail WorkerS' Union**

私たちの幸せ実現

UAゼンセン イオングループ労働組合連合会

# 本日お話しするテーマ

- 1 .私自身のキャリア
- 2 .弊社・弊組のご紹介
- 3 .労働組合とは
- 4 .労働条件交渉 と 労働組合の役割
- 5 .統一労働条件交渉のとりくみ

# 本日お話しするテーマ

- 1.私自身のキャリア
- 2.弊社・弊組のご紹介
- 3.労働組合とは
- 4.労働条件交渉 と 労働組合の役割
- 5.統一労働条件交渉のとりくみ

# 自己紹介

**笠間 詩歩（かさま しほ）  
イオンリテールワーカーズユニオン 教育企画局**

**生年月日：1991年11月22日（33才） 出身地：大分県**

## （経歴）

- 2014年4月 イオンリテール(株) 近畿カンパニー 長浜店入社  
紳士服売場配属 ⇒MGR
- 2018年4月 イオン神戸北店 異動 メンズMGR
- 2018年9月 イオンリテールワーカーズユニオン出向 近畿グループ担当
- 2021年10月 組織・総務財務局担当
- 2022年10月 総務財務局担当
- 2024年10月 教育企画局担当 現職⇒2026年2月から産休予定

# 自分が組合活動に関わったきっかけ

お店で働いている時に  
組合役員をお願いされ  
組合ってなに？の状態から  
スタート…！



中国視察セミナー  
中国のイオンや  
オンライン決済が進ん  
でいる店舗視察、  
植樹活動を体験！



## 労使総会

通常は店長から説明  
がある会社の今年度  
政策について  
社長や経営陣から  
直接話が聞ける場

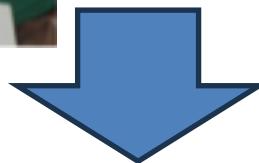
他店の知り合いが増え、困った時に相談で  
きるなかまが増える。  
私たちの声（職場課題）を会社に届け、  
労働条件が良くなるために活動をしている  
ことを知る。  
会社の制約にとらわれない充実した勉強  
会や意見交換ができる。

# 労働組合の専従役員にきっかけ

同期や後輩が理由も  
わからずやめていく…  
こんなに良い所が  
ある会社なのになぜ？



話を聞けば愚痴ばかり…  
仕事ってもっと楽しくする  
ものじゃないのかな？



若手の離職を減らしたい！  
(ポジティブな転職以外でやめる人をなんとかしたい)  
明るく、前向きに働く人が多い職場にしたい。

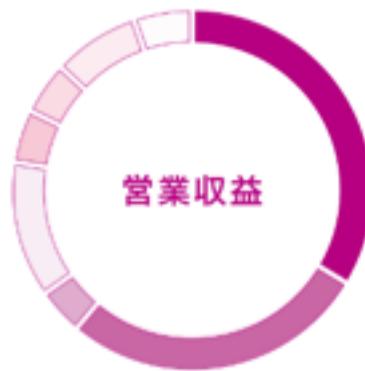
# 本日お話しするテーマ

- 1.私自身のキャリア
- 2.弊社・弊組のご紹介
- 3.労働組合とは
- 4.労働条件交渉 と 労働組合の役割
- 5.統一労働条件交渉のとりくみ

# イオングループの概要 事業展開国14カ国

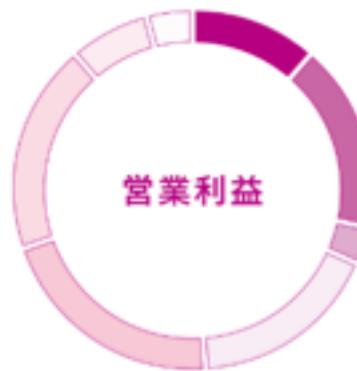
QUESTION 01 どんなグループ?

数字でイオンを理解 (2024年2月末時点)



## 9兆5,535億円

■ GMS(総合スーパー)事業	3兆3,893億円
■ SM(スーパー・マーケット)事業	2兆7,821億円
■ DS(ディスカウントストア)事業	4,004億円
□ ヘルス＆ウェルネス事業	1兆2,351億円
□ 総合金融事業	4,835億円
□ ディベロッパー事業	4,683億円
□ サービス・専門店事業	7,974億円
□ 國際事業	5,087億円



## 2,508億円

■ GMS(総合スーパー)事業	283億円
■ SM(スーパー・マーケット)事業	419億円
■ DS(ディスカウントストア)事業	84億円
□ ヘルス＆ウェルネス事業	426億円
□ 総合金融事業	512億円
□ ディベロッパー事業	473億円
□ サービス・専門店事業	172億円
□ 國際事業	103億円

イオンの  
プライベートブランド  
売上高 約1兆4,000億円

(うち、イオンのブランドトップ10: 約1兆10億円)

## 14 カ国

店舗／  
拠点数

## 17,887 店舗／カ所

イオン  
連結有効会員数  
5,027万人

(うち、海外会員数1,878万人)

グループのトータルアプリ

IAEON  
ダウンロード数

## 約1,000万

(2024年6月時点)

グループ従業員数

## 約60万人

電子マネーWAON  
累計発行枚数

## 1億195万枚

# イオングループの概要

イオングループの事業は全てお客様の生活を支える「生活インフラ産業」  
その中で、私たちイオンリテールは  
**GMS（総合スーパー）事業の中核を担っています**

GMS（総合スーパー）事業

ÆON RETAIL



スーパーマーケット事業

MaxValu



ヘルス＆ウェルネス事業

Cosmème



サービス・専門店事業

AEON PET



国際事業

ÆON 永旺



総合金融事業

イオン銀行



ディベロッパー事業



機能会社



イオンアクリ創造株式会社



# イオンリテール株式会社の概要

商号	イオンリテール株式会社
発足日	2008年8月21日発足
本社所在地	千葉県千葉市美浜区中瀬一丁目5番地1
事業内容	総合小売業
店舗数	353店舗
従業員数	110,182人



## イオンリテールの展開エリア

総合スーパー  
「イオン」「イオンスタイル」  
の店舗運営をおこなう



# イオンリテールワーカーズユニオンの概要

発足日	2011年6月発足 (旧イオンリテール労組・旧マイカルユニオン・旧イオンマルシェ労働組合が統合)
本社所在地	千葉県千葉市美浜区中瀬一丁目5番地1
労働協約締結会社	<p><b>10社</b></p> <p><b>&lt;GMS事業&gt;</b> イオンリテール</p> <p><b>&lt;専門店事業&gt;</b> R.O.U、イオンバイク、トップバリュコレクション、イオンリパー</p> <p><b>&lt;機能会社&gt;</b> イオン、イオンアイビス、イオンライフ、イオン商品調達 イオンスマートテクノロジー</p>
支部・分会数	411支部・12分会
組合員数	106,516人（うちイオンリテール(株)の組合員102,743人）



AEONBIKE



AEONLIQUOR

# 全従業員の82%が組合員

## ◆イオンリテールワーカーズユニオンの組合員 **106,516人**

人数：日給月給社員 **19,742人** 時間給社員 **86,774人**  
 構成比：日給月給社員 **18.5%** 時間給社員 **81.5%**

## ◆男女比

人数：女性 <b>82,807人</b>	男性 <b>23,709人</b>
構成比：女性 <b>77.7%</b>	男性 <b>22.3%</b>



## ◆年代

16～19歳	人数： <b>334人</b>	構成比： <b>0.3%</b>
20～29歳	人数： <b>7,440人</b>	構成比： <b>7.0%</b>
30～39歳	人数： <b>10,652人</b>	構成比： <b>10.0%</b>
40～49歳	人数： <b>19,008人</b>	構成比： <b>17.8%</b>
50～59歳	人数： <b>34,358人</b>	構成比： <b>32.3%</b>
60歳～	人数： <b>34,724人</b>	構成比： <b>32.6%</b>



# 本日お話しするテーマ

1.私自身のキャリア

2.弊社・弊組のご紹介

3.労働組合とは

4.労働条件交渉 と 労働組合の役割

5.統一労働条件交渉のとりくみ

みなさん  
『労働組合』  
って聞いたことがありますか？



どんなイメージを持っているでしょうか？



# 私たちが働きやすい職場環境を つくる団体です！

組合員の働き方  
(賃金up、休日  
を増やすなど)を  
良くしたい！

従業員が  
自信を持って  
働ける職場に  
したい！



## 労働組合の基本的役割・機能

「雇用の確保」と「組合員の労働条件維持・向上」+α

- ・雇用の確保：店舗閉鎖時の雇用あっせんだけでなく、店舗閉鎖・倒産を未然に防ぐために労使で課題解決、生産性向上運動を実施。
  - ・労働条件の維持・向上：組合員・従業員の代表として交渉する機能
- +
- ・従業員コミュニケーションの向上（レクレーションなど）
  - ・組合員の人生をよりよいものに向上させる活動  
(相互扶助制度、教育活動、社会貢献活動など)

会社の従業員の代表」として「組合員のために」、  
「日本の労働者の代表」として「労働者のために」、  
やるべきことは何でも取り組むのが私たちの労働組合です

イオンリテールワーカーズユニオンは、  
**「働く」「暮らす」「生きる」**  
の3つの活動領域において活動を展開しています。



**「働く」** 組合員が自分らしく働ける職場の実現に向けて職場風土の醸成と職場の課題解決に取り組みます。

**会社との労使協議会（会社・組合との職場課題に関して話し合う場）**

**「生きる」**組合員が自分らしさを持ち、イオンで働く従業員同士がお互いを認め合うことができる職場を目指します。

**事業・教育活動**

**「暮らす」**イオンがあるその地域の行事や地域貢献活動に関わり、安心して、豊かに暮らせる社会の実現に向けて、地域とつながっていることを実感できる機会を創出します。

**能登半島地震ボランティア活動、地域交流活動**



**「労働組合」が  
なぜ「働くこと以外にも関与するのか？**

**働きやすい会社をつくるために  
「暮らす・生きる」の領域は必要でしょうか？**

イオンリテールワーカーズユニオン 本部企画 参加者募集中

少しでもお会についての不安を減らそう  
お金の勉強会

6/19(土)  
9:30~12:20  
オンライン(ZOOM)

内定や物価上昇など何かと不安なことが  
何がどう影響するのか理解。未采の自分と  
家族などのためにも、正しい知識や考え方  
を学んでみませんか?

9:30~10:15	お金にかかる基礎知識
10:30~11:15	確定拠出・確定給付年金制度 UXビギンズ概説
11:30~12:15	今からでも遅ない!新NISA制度 基礎知識

自分の聞きたいテーマの講師OK!  
初心者でも大丈夫!こんなこと学べます!

老後の資金作り(うんこ金) / 新NISA制度  
資産運用の基礎知識 / 確定拠出・確定給付

最後はどこに住む?  
賃貸?マイホーム?

知識ゼロから始める  
住まいのお金と基礎知識

7/3(土)  
9:30~11:30  
オンライン(ZOOM)



**お金の勉強会**  
今後のライフプランを考えることで  
キャリアを意識するきっかけになる。



**能登半島地震のボランティア活動**  
組合員同士の交流、協力することで連帯感が生まれる。

「生きる」「暮らす」の活動を通して得たものが、  
組合員の働きがいの向上、仕事のモチベーションアップ、  
**働き方にも大きくプラスの影響をもたらします。**

## 具体的活動一例)

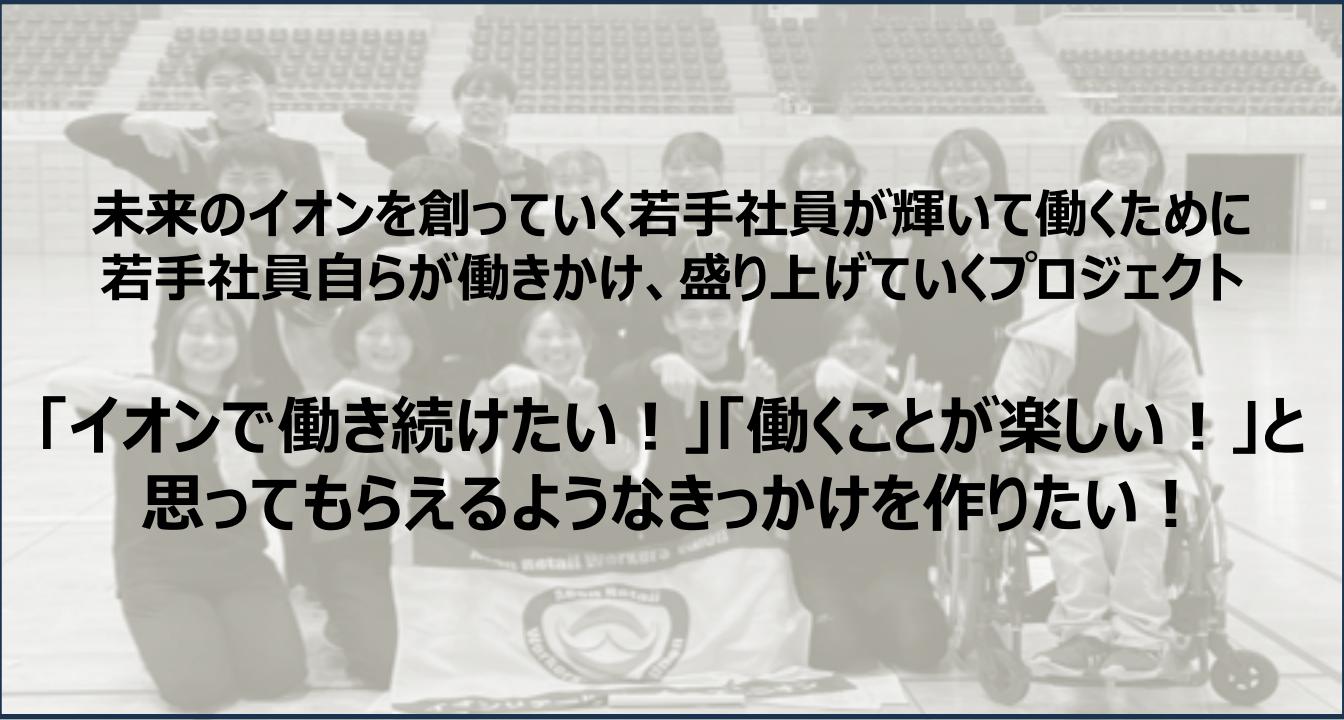
# NGP (Next Generation Project) 活動

2022年に発足し現在4年目

「メンバーになりたい！」と自発的に手を挙げたメンバーで構成され

現在17名のメンバーで活動中

キャリアを考える機会や若手同士のつながりを目的とした活動を起案



未来のイオンを創っていく若手社員が輝いて働くために  
若手社員自らが働きかけ、盛り上げていくプロジェクト

「イオンで働き続けたい！」「働くことが楽しい！」と  
思ってもらえるようなきっかけを作りたい！

# 2025年度のNGP企画



## 【目的】

大災害を経験したことのない参加者へ、防災を意識したプログラムを取り入れ学びながら、若手同士のつながりを作ることを目的とした企画を実施。

## 【実施】

6月4日 120名参加



## 【目的】

スポーツフェス、餃子フェスで作り上げたつながりを継続できるような仕掛けとして気軽に参加できるオンラインで企画を開催。

## 【実施】

9月28日 28名参加

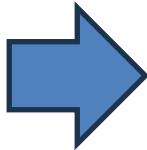


## 【目的】

「食」を通じてフードロスや・地域特性を学びながら、チームごとにアレンジした餃子を作ることで参加者がつながることを目的とした企画を実施。

## 【実施】

9月3日 58名参加



**目的達成に向けて活動をすることにより事務局は、企画立案～準備～運営をするマネジメント力、周りを巻き込む力、調整力などを身に付けることができる。職場以外で活躍の場を創ることも必要！**

## NGP活動関わったメンバーのその後（一例）

事務局として活躍する中で、**様々な選択肢があることを知り、また、同世代のメンバーの将来に対する想いを聞き、自身も刺激を受けた。**

社内公募や社内若手プロジェクトに参加するなど新しいことにチャレンジしている。



参加者として企画に参加後、「**自分もやってみたい！**」と手を上げ事務局として企画立案から運営まで取り組む。その後、NGPの活動だけではなく他の組合活動にも積極的に参画し、組合役員として周りをフォローする立場へ

事務局経験で周りの働きかけ方、調整力などを学び、会社では売場マネージャーへ昇格し活躍している。また、**地域の組合活動でも企画リーダーを任されるなど活躍の幅を広げてる。**



**ここからが本題の  
「働く」の領域です！**

# みなさんが就職活動をする時、 会社に求めることは？



私たちが「働く」とき…

- ・労働の対価として**「給料」**が支払われる
- ・労働者の権利として**「年次有給休暇」**が付与される
- ・一定の所得を得た場合に**「社会保険」**に加入できる
- ・労働災害が発生した場合に**「労災保険」**がある

これらは、社員・パートタイマー・アルバイトといった雇用区分に関係なく法律で保証されています。

しかし…きちんと担保されていない、  
約束が守られないことが世の中には散見されます。

労働者が一人で雇い主に対して異議申し立て・交渉したとしても現実的に改善することは難しい…  
結果、泣き寝入りをしてしまうケースも泣

1人では解決できない課題を労働者が集団となって交渉することで、解決につなげるのが労働組合の最重要機能です。



労働組合のない会社においては職場で起きている課題を従業員自らが関わって解決するのは不可能

また、企業内に労働組合があり適切な力を維持することは、会社に不当なこと、おかしなことをさせない「牽制機能・抑止力」ともなっています。

**労使協議（会社・組合での話し合い）で交渉・改善する・できる項目は多岐に渡ります。**

### ●従業員の労働条件について

月例賃金・一時金（賞与）

資格制度・評価制度・転勤制度・育児勤務制度

### ●職場の安全衛生向上

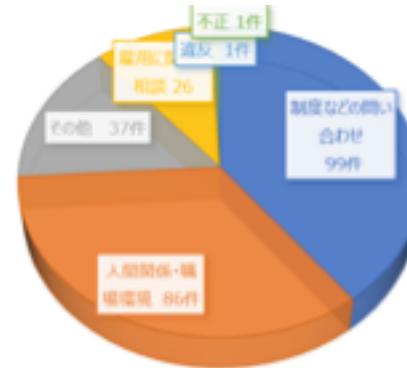
長時間労働や労災の防止

メンタルヘルスや職場の健康維持

### ●従業員同士の困りごとの解決・仲裁

### ●年金・健康保険・福祉会関連

これらの項目の職場の声を聴くため、  
職場アンケートを定期的に実施しています。  
また、周りには相談しにくい人の課題も把握できるよう  
相談ダイヤルを設けて対応しています。



イオンリテールワーカーズユニオン相談ダイヤル  
相談件数は年間**250件**

制度に関する問い合わせ、人間関係・職場環境に関する  
相談が圧倒的件数を占めています。

# 本日お話しするテーマ

- 1.私自身のキャリア
- 2.弊社・弊組のご紹介
- 3.労働組合とは
- 4.労働条件交渉 と 労働組合の役割**
- 5.統一労働条件交渉のとりくみ

## 春の統一闘争、世間一般には「春闘」と呼ぶ日本の労使慣行

国内の労働組合の多くが賃上げや労働時間短縮といった労働条件の改善を求め、毎年春のほぼ同じ時期に経営側と交渉する統一闘争。1955年に始まったと言われます。

なぜ全国一斉に会社と交渉するの？ メリットは何？



全国一斉に交渉する事で、各産業・各企業の**労働条件を底上げ**するのが狙い！

- 欧州では**産業別組合**が主流

産業別で結んだ協約の賃金や労働時間が社会的水準に！

- 日本では**企業別組合**が主流。

賃金交渉も企業ごとに行うため、交渉力の差が大きい。→そのため、産業別に統一闘争を行い、**全体の水準を向上させようとしている**！

# どんなことを要求するの？

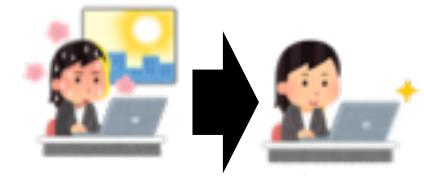
主に…

## 賃金要求



→ 主に資格給を上げたり、評価給上限や昇給額を上げたり等をして、月収・年収を引き上げること。

## 労働条件要求



→ 働く環境の改善や福利厚生の拡充など、賃金を上げる要求以外の要求のこと。

これらを会社に要求します！

## 労働条件とは？

賃金以外の項目も合わせて、闘争を同時に展開すること

UAゼンセンでは、「労働条件闘争方針」とし、賃金闘争と合わせて労働条件、一時金、退職金や労働時間なども闘争（交渉）をしています。

労働時間  
短縮

ハラスメント  
対策

災害対策

定年延長

子育て支援

等々

## 今までの主な成果は？(イオンリテール(株)の一例)

西暦	大項目	妥結内容＝成果
1986年	福利厚生	特別買物割引制度の新設
2007年	働き方	<b>60歳以降の再雇用制度を策定</b>
2008年	休日	<b>年間休日を125日～120日に設定</b>
2014年	賃金	地域給を5円単位で切り上げ
2015年	異動	内示～発令までの期間を延長し、異動期間を15日へ
2016年	賃金	J職薬剤師手当30,000円を新設
2017年	賃金	子育て支援手当の新設
2018年	休日・休暇	勤続5年以上CO社員の私傷病休職期間を180日に延長
2019年	治療支援	<b>不妊治療をサポートするライフサポート休職制度を新設</b>
2022年	働き方・賃金	CO社員の資格を新設、知識スキルを待遇に反映
2023年	働き方	日給月給社員として再雇用制度を新設
2023年	働き方	<b>70歳以上75歳を上限にシニアG.Gパートナーとして再雇用で勤務可能</b>



# 要求はどうやって組み立てるの？

- (1) **賃上げ要求** (給与の額)
- (2) 一時金要求 (ボーナスの額)
- (3) **労働条件要求** (課題の大きい条件の引き上げ)

所定労働時間・退職金・福利厚生…

## 要求項目は

- ①要求しなくてはならないもの  
(上部団体方針・法改正など統一的に必要なもの)
  - ②組合員（職場）の声  
(職場に近いところで意見を聞き、課題化されたもの)
- から組み立てていく！

※①と②のバランスが重要。

## 労働条件交渉の流れ

- ・交渉の基礎知識
- ・上部団体方針などを学び  
交渉に向けた心合わせの機会

交渉キックオフ



要求の元となる職場の声を  
集める（政策フォーラム、職場  
集会、アンケートの実施など）



要求（案）の作成

交渉について職場に周知し、組合員の関心・関与をつくること  
が重要です！自分たちの職場は自分たちで良くする！！

交渉期間  
スタート！



会社に要求書を提出



支部総会・中央委員会で  
要求案の決議

要求  
(案)

## 交渉期間～団体交渉・事務折衝～



中央闘争委員が  
経営陣と協議



要求の後押しとなる  
職場の声を集める



妥結！！



# 本日お話しするテーマ

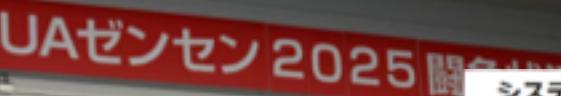
- 1.私自身のキャリア
- 2.弊社・弊組のご紹介
- 3.労働組合とは
- 4.労働条件交渉 と 労働組合の役割
- 5.統一労働条件交渉のとりくみ

# イオングループ労使の方針に基づき、**3年連続の満額回答**を行うことができました。

コロナが5類に変わり、世界全体で経済が動き始め、人手不足になることを労使で共通の課題認識を持ち、賃金要求が必要なことを確認しました。

近年に例を見ない物価上昇に対し組合員の生活を守るため重要な賃上げ交渉でした。

**イオングループ労使の方針に基づき、3年連続の満額回答**を行うことができました。



組合名	区分	要求額		日付
		年率	賃額	
		引き上げ額合計	ペア(賃金引き上げ分)	
イオン労連 イオングループ労組		20.816 円 19,888 円	6.25% 9.24%	満額 円 % 2/25
イオングループ労連	パート	95.8 円 97.0 円	2.65% 6.96%	満額 円 % 2/25
イオングループ労連	パート	21,763 円 15,200 円	7.06% 6.93%	満額 円 % 2/25
イオングループ労連	パート	95.0 円 96.0 円	7.66% 7.66%	満額 円 % 2/25
イオングループ労連	パート	17,319 円 12,999 円	5.39% 4.61%	満額 円 % 2/25
イオングループ労連	パート	81.0 円 61.3 円	2.67% 5.33%	満額 円 % 2/25
イオングループ労連	パート	17,874 円 12,545 円	6.26% 7.4 %	満額 円 % 2/25
イオングループ労連	パート	89.1 円 89.0 円	7.0% 6.47%	満額 円 % 2/25
		円 %	円 %	/

UAゼンセンに加盟するイオン系4社は会社側が満額回答した（25日、東京都千代田区のUA

## システムとしての賃上げへ、年収の壁をぶち破れ

——2025年の賃上げについて教えてください

永島：2025年も賃上げは大きな目標です。しかし、2023年、2024年と大きな賃上げが2年続けており、賃上げできている企業の規模、産業により格差が拡大している現状もあります。

労組も賃上げに向け努力していますし、政府も賃上げるべきだと言って、経営者も賃上げるべきだと言っているのにも関わらず、やれる会社とやれない会社があるということが一番の問題ですね。そうであれば、政労使で、（賃上げに対して）もう少し強制力を持った仕組み、格差是正のためのシステム構築に向かうべきだと考えています。

——賃上げが進むと「年収の壁」問題が立ちちはだかります

永島：各社で賃上げが進み、最低賃金も上げようというのが、世の中の流れです。男女間の給与格差は間違いない「年収の壁」が、大きな要因だと思いますので、こんなものは早々にぶち破るしかない。

最低賃金が上がれば、被扶養者（第3号被保険者）は、社会保険料の負担が発生して、手取り収入が減らないように年収を抑えようとする「年収の壁」により、パートスタッフが就労調整することが増えてしまう。

働く人の給与を増やすための最低賃金アップや各種制度が、かえって働く現場を圧迫するという社会制度の矛盾で、各社は困っています。これでは、ただできえ人手不足の現場が回りません。

日本スーパー・マーケット協会でも先日「年収の壁」に関する提言を発表していましたが、社会保障制度など働く人を取り巻くシステムが、変わらなければいけない時期に来ています。社会制度の不備や矛盾により、働きたい人が働けない事態は明らかにおかしい。できない理由を探すのではなく、日本の労働力が減っていく中、政労使で早急に変えていくべき問題です。

# 高い賃上げ実現の背景にあるグループ全体の枠組み

## イオングループ 労働協約の締結

**目的**：イオン労連とHLDによる **協議体** および **適用範囲** の明確化  
劳使関係基本理念の確認

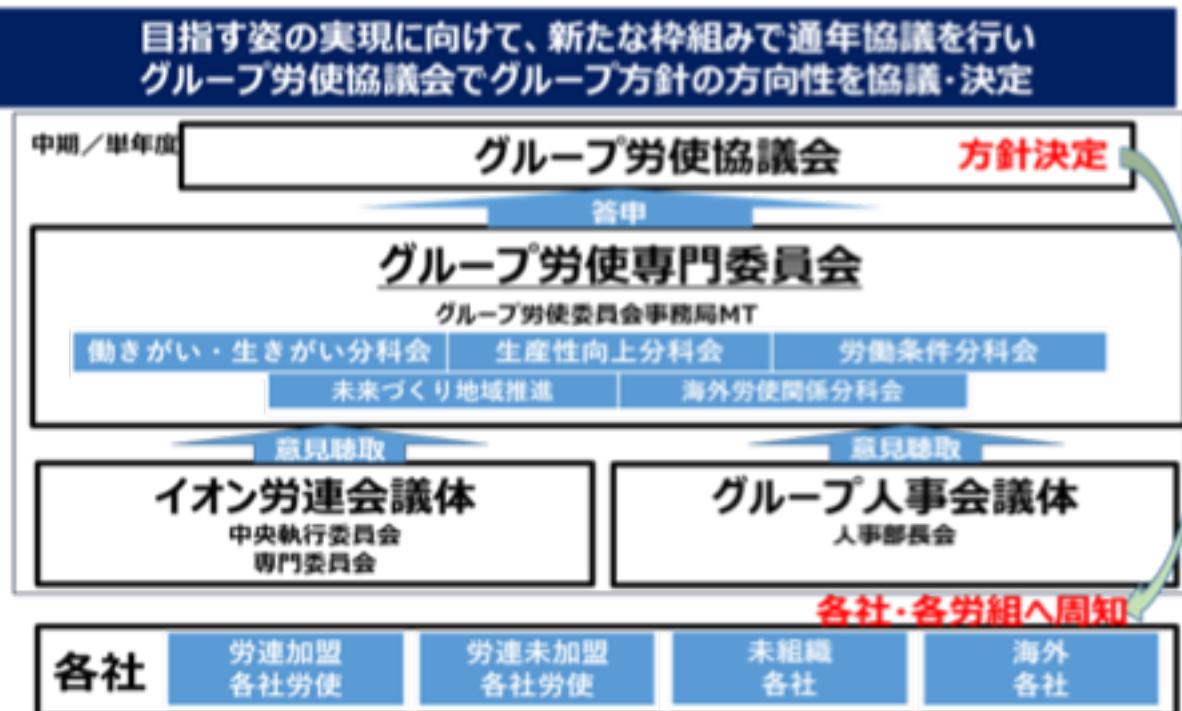
### 協議体：

- ①**グループ労使協議会**…労使専門委員会からの答申内容の協議・決定、労働協約改定
- ②**グループ労使専門委員会・分科会**…労使課題の具体的検討、グループ労使協議会への答申

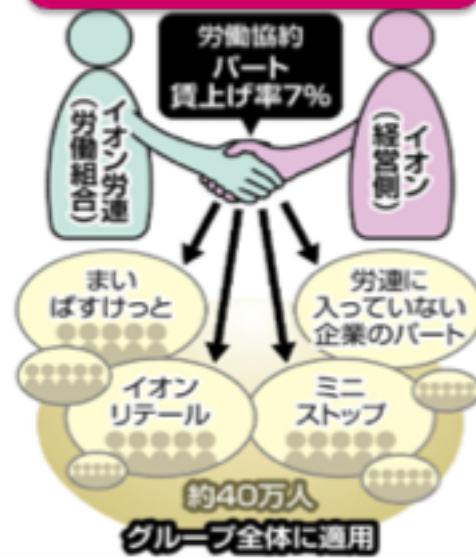
### 適用（協議）範囲：

- ① グループ全体にかかる労使課題 (人に関わるグループ共通の考え方、施策について)
- ② 労働条件にかかるグループ施策 (労働条件に影響があるグループ施策について)
- ③ 地震・台風等、災害時における対応 (災害時の安否確認や被災者支援等について)
- ④ 公民権行使 (公民権行使の推進施策について)
- ⑤ 法改正に対する基本的考え方と対応 (労働条件に影響がある法改正対応の方針について)
- ⑥ 個社労使の主体的課題解決への支援 (個社労使で解決が難しい課題に対する支援について)

**2023年からグループが目指すべき水準を提示して、各社労使が交渉を開始。3年連続で高水準の賃上げを実現することに繋がった。**



### 一例) 賃上げの仕組み



先見の目を持ち、社会問題をいち早く察知することが必要  
この課題感をグループ労使協議会で労使と共に解決していくための  
場がグループ労使協議会です！

内部環境・外部環境、会社政策、法対応、他社事例、  
世の中の動きなど…  
様々な視点から根拠を積み立て、会社に要求を続けます。

その中でも1番大切なことは、

何より『職場の声』！



組合員の切実な想い、声が経営陣に  
届くことによって会社を大きく動かす力になります！  
組合員の声を経営課題に反映させ、会社をより善くして  
いくことが、わたしたち組合の「使命」です！



以上で、講義を終了いたしました  
ご清聴ありがとうございました！

