

「小売業の最大の財産は人材」というのは、私が一貫してお伝えしたいことの1つです。ヤオコーでは1981年、職場環境を整えるべく労働組合—全ヤオコー労働組合—が結成されました。経営側の私が社員と話すうちに「作った方がいい、作ろうよ」と、働きかける形で発足し、当時としては画期的なパートナー（パートタイマー）さんも組合員になれる仕組みを導入しました。初代委員長には店長を務めた経験もあり、人望のある平崎進一さんが就任しました。

～HISTORY～ 暮らしを変えた立役者

くれていましたし、自分の店のお客様のことをよく知っていました。その時の従業員に対する信頼が、商いの主体性を店に持たせる、現在の「個店経営」や「全員参加の商売」につながっています。さらに新卒で入った社員の皆さんも仕事に習熟して一人前になってきたな、という手応えもあり

従業員を信頼、距離近く

労組結成、パートも組合員

ましたから、いつまでも本部長で「ああしろ、こうしろ」では社員が育たないと気付いていました。

その頃のヤオコーは、埼玉県内に11店舗、従業員約500人のチェーン企業に成長していました。社長の母は相変わらず、よく店を回って皆を励ましていました。もちろん私もしょっちゅう店に行くと、皆の働きぶりを見たり、意見を聞いたりしていました。従業員の方々は本当に頑張っ



今でも従業員との距離は近い（労組結成1周年の式典であいさつする平崎委員長）

労働が協調できたのは、母の影響も大きかったと思います。母は私たち兄弟の母であるとともに、社員にとっても母であったのだと思います。従業員の皆さんは母がお店でお客様と親しくあいさつしたり、ご要望を受け取る姿を見たりして、商人のこのころを学んだはずです。いつも優しい言葉をかけてくれて、何かと自らを気遣ってくれる母を皆は大好きだったようです。褒めることが大変上手だった

組合の結成も一人前になってきたこの言葉には違和感を感じます。組合結成時に「組合と最初に決めたことは、月1回の経営協議会で率直な話し合いをどこんする」と、運動会や旅行会を定期的に開いて社員の親睦を深めることでした。組合と現在に至るまで、一度もめめたことはありません。ベースアップも含めて、労働を気遣ってくれる母を皆は大好きだったようです。褒めることが大変上手だった

ことを私も覚えています。家族的な雰囲気、多少大きく変わったヤオコーの今も続いているのは、母の経営スタイルがベースにあるからです。

組合があるというのは人材の採用面でもプラスに働きました。採用や入社する際、1つの安心材料として、ヤオコーに入りたいと思ってくれた学生や社会人の背中を押してくれた効果は大きかったです。加えてヤオコーはパートナーさんも全員組合員です。優秀なパートナーさんが社員になるコースも用意されています。

組合といえば、私にはこんな思い出があります。私が仕事ばかりで、子供と一緒にの時間を持てないのを見かねた平崎さんが子供たちをよく遊びに連れて行ってくださいました。労使の関係というよりは、家族や仲間という感覚の方が正しかったかもしれません。それくらい従業員と経営者の距離は近かったのです。

日経MJ 2019年5月29日掲載