

宅配支部ニュース

ユーコープ労働組合 2015. 9. 30 発行

電話 045-319-4891 FAX 045-319-4893

2015年度 第5回宅配労使協議会報告

第5回宅配労使協議会が、9月26日（土）ユーコープ本部（日石横浜ビル）にて開催されました。理事会からは、小池エリア部長・山下運営企画課長・耳塚労政課長、労働組合からは正規職員6名・パート職員12名が参加しました。

1. 経営報告（9月度・上期累計）

	実績	予算比・差	前年比・差
9月度 商品供給高	86.86 億円	100.62%	97.00%
9月度 経常剰余高	3.10 億円	+0.48 億円	+0.59 億円
上期累計 商品供給高	544.19 億円	100.92%	100.80%
上期計 経常剰余高	17.64 億円	+1.04 億円	+1.30 億円

<理事会>

営業日数が、9月度で1日、上期累計で1日少ない。同じ営業日数であれば、昨年比はもう少しよくなる。上期累計では、供給高も経常剰余も予算が達成できている。ただ、余裕をもって達成できているわけではなく、年度での予算達成ができるかどうかは、下期の頑張りにかかっている。引き続き欠員が発生しており、パート職員給与は上期予算比97.79%、パートの採用費は上期予算比131.81%となっている。

<労組>

グリーンボックスの蓄冷剤が漏れていた。野菜なのに常温管理というのは、いかがなものか？汚い箱も目に付くが、積込パートが勝手に交換できないことも、問題ではないか？

<理事会>

今の温度帯での管理が可能な商品として開発した。それ以外の不具合については調べてみる。

2. 安全運転（9月度）

<理事会>

9月度、宅配センターの事故件数は3件(前年差▲2件、目標差▲2件)となり、達成できた。

<労組>

新車のアトラスのスムーサーは、上り坂でのシフトダウンが極端になることがある。また、急坂での発進手順は、マニュアルの坂道発進と同じやり方が必要で、オートマ免許の職員に対しては教育が必要なのでは？

<理事会>

スムーサー車両は、特別に開発したわけではなく、市販車両だ。オートマ免許で乗れるが、基本、マニュアル車だということを念頭において運転していただく必要がある。運転の教育についてはトレーナーにも相談してほしい。車両は共同調達によりコストを抑えているが、必要があれば、ユーコープからの意見も反映させていく。スムーサーが標準モデルになっている理由は燃費がいいからだ。カタログ数値によると、オートマℓ9.7kmに対し、スムーサーℓ11kmとなっている。

3. 有休取得状況（9月度累計）

取得率	かながわ	しずおか	やまなし	3エリア計
正規（3/21～）	31.3%	35.5%	32.2%	33.0%
パート（6/21～）	28.4%	24.5%	20.5%	26.1%

<労組>

取得目標日数以上申請すると指定休に振り替えられるので是正してほしい、という声が届いていることを前回伝えたが、どうなったか？

<理事会>

該当センターについては、正しい運用の徹底を指導した。その後は問題がないと認識している。

4. 休憩取得進捗報告（上期）

30分以下比率	かながわ	しずおか	やまなし	3エリア計
4月度	19.4%	22.2%	8.9%	20.0%
9月度	17.9%	23.2%	18.2%	20.7%

<理事会>

休憩取得30分以下のコースの比率を、9月度末には13%以下に抑制することを目標にしてきたが、データ上は20.7%となっており、達成できていない。やまなしエリアの悪化の原因は、夏休みの代走時の休憩取得が進まなかったことが原因だと思われる。

コースリフレッシュについては、次の3点を方針として進める。

- ①102企画で実施計画に沿ってコースリフレッシュを実施する。
- ②コースリフレッシュ後、113企画までに取得率の改善が見られないセンターについては、運営部とセンター長の双方で是正を図る。
- ③センター長・Mgrは宅配運営部が用意した資料に基づいて、朝礼や10月度の職員会で説明し、担当者に計画通り60分の休憩取得を行うように指導する。

配送担当者が休憩開始・終了の時刻や取得する順番の把握ができるように、携帯アプリや配達作業表への表示ができるように検討を開始する。また、1月には、コースシミュレーションのシステムリリースを計画しており、第4四半期のコースリフレッシュから活用ができる予定だ。

5. 516・502センターの移転に伴う職員の過重労働総括

<理事会>

(1) 516 横浜北部センターの移転（2014年3月）について

①配送担当者の労務状況

エリア移管をした港北区がセンターから遠く、委託スタッフが配送していた配順をベースにコースをつくったため、帰着時刻が遅くなった。

②Mgrの労務状況

センター規模が大きくなったことで、積込や拡大業務のサポートがMgrの作業の一部となってしまう、長時間労働につながった。

(2) 502 横浜瀬谷センターの移転（2015年3月）について

①配送担当者の労務状況

稼働当初は荷降ろしポイント数を配送基準比75%前後ですすめた事により、大幅な帰着遅れは発生しなかった。

②Mgrの労務状況

移転に伴いM g rの人数が2人から3人になり、引継ぎとセンターの移転業務が重なり、長時間労働につながった。また、プロジェクトを移転後は開催しなかったため、残課題の内容や進捗について、宅配センターと運営部で共有する場がなく、現場支援ができなかった。

(3) 今後考慮する事

- ①センター長は、移転に関わる作業の割り振りをM g rに均等に割り振ることで、1人のM g rに業務が偏らないようにする。
- ②移転の際には宅配運営部からも担当者を派遣し、移転業務の進捗確認や作業支援を行う。
- ③移転後についてもプロジェクトを開催し、移転後のオペレーションの調整等で後方支援できる作業については作業を吸収する。

6. 冷蔵シッパー積み付け段数変更について

<理事会>

①品温管理実験の結果報告

今年も、7月13日542センター、8月20日516センター、8月4日物流センター敷地内の3回、実験した結果、フタありと比較してフタなしが劣るわけではないことが確認できた。

②先行実施しているコープネットとのシッパー形状の違いについて

労働組合の指摘の通り、手が入る部分を深くしていることもあり、ユーコープのシッパーは隙間ができる。しかし、今から変更するとなると、金型の変更だけでなく、自動積み付け機などの物流システムそのものの変更が必要になる。森の里でも、今のシッパーのまま、積み付け段数の変更を行う。

③車輪の小さなドーリーについて

かながわエリア、やまなしエリアの全事業所で検証した結果、通常作業では、転倒等の問題は発生しないという見解になった。

④森の里セットセンターでの導入スケジュール

7段積みへの変更は113企画からだが、095企画から、フタなし変更やドーリーの変更を順次実施する。職場説明会はそれに合わせて行う。

<労組>

これまで、品温管理や異物混入など、組合員に対する商品管理責任という視点から意見を言ってきた。理事会側は経営権で進めると言うが、今後も慎重に進めてほしいし、改善すべき点が見つかればすぐに改善してほしい。

7. その他

- (1) ビッグシッパーに入っている蓄冷剤が水曜日以降溶けていることが多いと感じるが？（持越し課題）

<理事会>

凍結時間が1～2日目は48時間だが、3～5日目は24時間となっている。出荷時の点検と蓄冷剤の劣化の見分けを行う。今年は冷凍品の溶けが増えた。物流の観点からも、溶け防止の検討を行う。

- (2) 避難指示発令時の配送中止は周知徹底されているか？委託スタッフも同じか？

<理事会>

9月8日の台風の際は、浜松北センターと沼津センターの配送エリアで避難指示が出たので、一旦配送を中止した。今後、台風などの場合は、事前に避難指示の場合の配送中止についても発信する。避難指示発令時の配送中止は、委託も同じだ。

- (3) 営業パートのアポ訪問時、車で組合員宅にいけない場合、自転車か徒歩で行くことになるが、サングラスも帽子もダメと言われている。冷蔵品の持参時は両手がふさがり、日傘をさすこともできない。真夏の日差しは強く、帽子・サングラスを認めてほしい。

<理事会>

サングラスは身だしなみの観点から認めるわけにはいかない。帽子については、センター長の許可を得て使用することを認める。

(4) 4時間契約の供給パートでも、実働5～6時間になるコースがある。作業終了後、休憩を取ってからスキャンするように言われるが、配送途中に休憩時間15分を入れてほしい。

<理事会>

5時間以上6時間未満の場合は、途中で15分の休憩を取らなければならない。そうなっていないコースについては、途中で休憩時間を入れるよう指示を出す。

(5) 前回の労使協議会で質問した、甲府センターの積込パートの3名欠員については、委託の別積み仕分けを委託会社の作業に移行し、正規職員を応援に入れることで、採用しないことになってしまった。現場のパートさんからは、とても作業がまわらない、という意見が出ている。(持越し課題)

<理事会>

再度、事実関係を調べてみる。

(6) 静岡西部グループ(エリア部長とセンター長の間にはグループ長を置き、営業については3～4センターを1グループとしてグループ長が直轄)は、上期総括を出す予定はあるか?来年度、全面展開する計画なのか?

<理事会>

上期総括は出さない。宅配事業本部内で、次年度以降どうすべきか、検討中だ。営業の前進面は活かしたいと考えている。中期計画の中で、展開を図る方向性だ。

(7) 期中採用者への教育はどのように行う予定か?期中と新卒で同等の教育プログラムにして、きちんとした職員が育つようにしてほしい。

<理事会>

現行のプログラムに沿って進めていきたい。ただし、新卒のように独り立ちまで半年かけるつもりはない。独り立ちまでの期間については、今、内部で議論しているところだ。

(8) 6月27日の労使協議会で、かながわエリアの正規職員は就業規則にない時間帯で出勤することもあることを、労働組合は指摘した。8月6日のセンター長会で、就業規則にない時間帯での出勤をしないよう、指示がだされたようだが?

<理事会>

その通りだ。「正規職員出勤シフトの就業規則通りの運用指示」という文書をセンター長会で出した。就業規則通りの出勤シフトの徹底を図っている。

8. 引き続き、宅配型別労働安全衛生委員会を開催しました。

(1) 上期労働安全衛生活動のまとめ

①業務災害発生件数は上期累計21件(前年差±0件)で、10%削減の目標未達成。

②「躓き・転倒」は4件(前年差▲3件)で、リスクアセスメントの実施により、目標の前年比20%削減を達成できた。

③第2四半期は「犬咬創」が4件(前年差+2件、うち2件は雨天時)発生した。

(2) 次に、リスクアセスメントの進め方を学習しました。

次回、宅配定例労使協議会の日程

日付：12月12日(土)

時間：11:00～12:45(今回のみ午前中の開催です。)

会場：しずおか県本部会議室(静岡市)