

宅配支部ニュース

ユーコープ労働組合 2015. 12. 16 発行

電話 045-319-4891 FAX 045-319-4893

2015年度 第6回宅配労使協議会報告

第6回宅配労使協議会が、12月12日（土）ユーコープしずおか県本部会議室にて開催されました。理事会からは、栗城エリア部長・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8名・パート職員9名が参加しました。

1. 経営報告（11月度・累計）

	実績	予算比・差	前年比・差
11月度 商品供給高	98.06 億円	100.98%	101.59%
11月度 経常剰余高	5.51 億円	+1.06 億円	+1.31 億円
累計 商品供給高	727.55 億円	101.07%	101.32%
累計 経常剰余高	26.25 億円	+2.70 億円	+3.88 億円

<理事会>

商品供給高は予算比・前年比ともに達成。利用人数が予算比 99.63%で未達成だが、利用単価が予算比 101.31%のため達成できた。サービスセンターについては現在の松江から段階的に那覇へ移行している状況。3月度から完全に移行する予定。

<労組>

拡大の結果についてだが施策別の取り組みすべてが計画未達成となっているので要因がわかっている範囲でよいので説明してほしい。マイシィの供給高について予算比 97.31%だが、経常剰余は 105.52%となっているが要因を教えてください。

<理事会>

新聞の折り込みチラシについては購読率が低いので徐々に効果が薄くなってきているので、問い合わせは計画割れしている。紹介チラシについてはマイシィと紹介を両面刷りにしたのでマイシィに情報が偏ってしまった。訪問・現場アポについては共済ジャンプアップと取り組みが重なってしまったのが要因。マイシィについては「おうちでもう逸品」が計画通りに進まなかったのが供給割れの原因。経常剰余が確保できたのは応援職員配置によるところ。人員は不足している。

2. 安全運転（11 月度・累計）

<理事会>

11 月度、宅配センターの事故件数は 5 件(前年差+3 件、目標差+3 件)となり、未達成。ただし、到達点は低いわけではい。しずおか・やまなしではバックテレマを導入し、その後バック事故は発生していない。バック時の三角板の使用については、委託会社のランコムが実験を行っている。2014 年度事故 21 件(バック事故 8 件)、2015 年度 15 件(バック事故 3 件)と、効果が出ている。それを参考に、御殿場センターと田方センターで実験を開始した。不具合については認識しているので、全個所に使用するなどではなく、現実に即して導入を進めていく。安全運転の取り組みは担当者を守る取り組みでもある。全体で導入するかはまだ未定だ。

3. 有休取得状況（11 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～)	41.7%	48.6%	46.6%	44.9%
パート (6/21～)	41.6%	38.5%	31.0%	39.4%

事業所別取得状況詳細はコープ労組ウェブサイトをご覧ください

<理事会>

正規については前年実績比▲0.4%で、若干遅れている。ただし目標である 2008 年度実績に対しては+11%と上回っている。

<労組>

有給休暇については他生協と比べても高い水準で取得が出来ているので感謝している、引き続きお願いしたい。また非労組員についても取得が遅れている職員については取得を促してほしい。

<理事会>

有給休暇は以前より他生協より進んでいることは認識している。引き続き計画的に進めていく。

4. 昼休憩取得進捗報告（11 月度）

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%
11 月度	16.0%	19.4%	11.8%	17.4%

<理事会>

秋闘到達点をふまえ 2015 年度末までに進めていく。前月度より▲2.8%削減した。エリア別では牧之原センターが 27.6%(094 企画)→1.0%(114 企画)と 26.6%改善。浜松南センターは 26.7%(094 企画)→13.3%(114 企画)と 26.6%と改善させた。定時退出については 1 月末に導入を予定しているコースシミュレーション機能を使用し進めていく。コースリフレッシュは 024 企画 032 企画で予定しており、帰着が遅いコースを優先的に実施する。作業の標準化については上期実験をしてきて、今後は DVD を作成し進めていく。配送作業表は 2016 年度下期に変更を予定している。

<労組>

定められた出発時刻に出発できない事実がある。朝礼が長いなど原因はいろいろあるが理事会として認識がないならば指摘しておく。

<理事会>

理事会としても認識しており、改善を進めてきた。

<労組>

コース変更について、センターで工夫して進めているが、そろそろ人員を増やさないと無理かなあと考えている。予算作成が迫っているがセンター長に相談していいのか？

<理事会>

人員の増員について、どう増やすかはセンター長と相談しながら進めてほしい。

5. 12月31日の体制確認

<理事会>

横浜東部センターは配送の応援が必要な状況だが、他のセンターはおおむね問題なく配送が出来るようだ。労働組合と各職場のみなさんのご協力に感謝している。

6. 共済専任職員の配置基準について

<労組>

共済専任職員の配置基準を教えてください。現在共済専任が配置されていないエリアもある。

<理事会>

共済について、委託担当者は生協法にて加入手続きが禁止されている。そこでクローザーが必要となる。それが配置の経緯。その経緯から配置基準は委託配送比率が高いところを優先的に配置した。来年度からはクローザー増やしていきたい。加入計画に基づいて配置を進めていく。

7. 制服返却時のクリーニングの有無について

<労組>

エリアによって制服の返却する際のルールが違うようだ。洗濯だけで良いところとクリーニングまでしているところがある。統一したほうが良いのではないか。

<理事会>

制服返却時は洗濯でかまわない。クリーニングをする必要はない。

8. 営業しずおか西部グループ解消について

<労組>

センター長会で説明があったようだが詳しい経緯と今後を説明してほしい。

<理事会>

グループ制は取り止め、実験展開していた静岡西部グループは解消する。静岡西部グループの実験については、営業の効果は出ている。キャンペーンも二期連続達成、共済計画も達成。成果報告会でも報告している。毎月コミュニケーションもっておりモチベーションも上がっている。営業Mgrをセンターに配置し営業パートとの関係も良好。解消する理由はユーコープ組織の問題で管理職が一つ増えると管理職体制が一階層深くなるので、フラットな組織を目指す全体の方

針にそぐわなくなっているからだ。営業グループでの前進点は今後活かしていく。実験は終了するが業務を分けたことで効果は上がった。これから他のセンター職員との交流などは別のやり方をしていく。

<労組>

労組が聞き取っている職場の声を一部紹介しておく。

- (1) いままでのユーコープでは「実験=導入」だったのが、中止という決断もできるということ
でそういった点は評価できる。
- (2) 中期経営計画の職場説明の段階で、グループ制中止の説明をすべきではなかったのか？
- (3) 管理職の数の問題であれば実験するまでもなく最初から分かっていたことではないのか？

<理事会>

本来は「実験=導入」というのが経営側の気持ち。この実験を始めたのが2年前だが、この当時と現在では状況が変化した。10月の中期経営計画作成の時点では、まだグループ制を導入するつもりでいた。グループ制を設計した時点では管理職部分を厚くし体制を整え、伸長させていこうという考え方だったが、現在のユーコープの宅配伸長ではそれができなくなった。

9. ご案内ルーム内の訪問グループ創設について

<労組>

センター長会で説明があったようだが、どういう意味か？

<理事会>

来期、かながわエリアの訪問正規職員はご案内ルーム配属とし、訪問グループとして機動的に対応できるよう、検討している。

10. その他

<労組>

フタ無しシッパーの件だが、冷蔵の蓄冷剤が去年同時期と比べると緩いような気がする。引き続き温度調査はしているのか。

<理事会>

現在温度の実験は行っていない。毎年気温が上がってくる時期に行っている。品質管理は問題ないと考えている。現場からの声が多ければ実験することはやぶさかではない。

次回日程

日付：1月30日（土）

時間：13:00~14:45 定例労使協議会

15:00~16:00 型別労働安全衛生委員会

会場：本部ビル（桜木町 日石横浜ビル）