

宅配支部ニュース

ユーコープ労働組合 2016. 03. 07 発行

電話 045-319-4891 FAX 045-319-4893

2015年度 第8回宅配労使協議会報告

第8回宅配労使協議会が、2月27日（土）ユーコープ静岡県本部ビル会議室にて開催されました。理事会からは、櫻井運営部長・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9名・パート職員6名が参加しました。

1. 経営報告（2月度・累計）

	実績	予算比・差	前年比・差
2月度 商品供給高	95.22 億円	102.7%	95.89%
2月度 経常剰余高	4.12 億円	0.4 億円	0.03 億円
累計 商品供給高	1031 億円	100.79%	100.64%
累計 経常剰余高	41.9 億円	+5.07 億円	+5.97 億円

<理事会>

商品供給高は、連結実績 95.22 億円（予算比 102.73%）と達成。利用人数は予算比 99.69%（▲5715 名）と未達成だったが週配単価が、予算比 103.84%と上ぶれたことが要因。経常剰余は、連結実績 4.12 億円（予算差+0.4 億円）。総合荒利益率は、30.00%（予算差 0.8pt・前年差 0.96pt）で予算・前年ともに達成。組合員拡大はモンテ実績 8583 名（予算差+52 名）と2ヶ月連続で達成。WinterStage が終了し、実績 24249 名（予算差▲673 名）と未達成に終わる。施策別では、問い合わせ（▲164 名）、訪問（▲792 名）、紹介（▲639 名）が未達成の原因。発行枚数実績は 023 企画実績 464238 枚（予算差▲4110 枚）で未達成。年末のみ利用組合員の削除が前年差+363 名と増加。

2. 安全運転（2月度）

<理事会>

車両事故は4件で目標・前年ともに達成。道路交通法違反1件。1/22～24に期中入職者の安全運転集合研修（17名）実施。2/9にキッズナーサリーあざみ野園（横浜市）で交通安全教室を開催。当日は川崎中部センター職員も参加した。

<労組>

事故発生に部門別の偏りがあるのなら教えてほしい。

<理事会>

供給より営業が多い。ナビを使うから大丈夫という過信が事故に繋がる。引き続き注意をしてほしい。

3. 有休取得状況（2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～）	65.6%	68.5%	70.1%	67.1%

今回は、事業所別の進捗・パート職員の進捗についてはデータがありません。

<理事会>

2015年度の職員全体の有給取得率実績（推定）は67.1%となり08年度実績を2年連続超過達成。供給ラインでは8センターが目標達成できない見込み。センターごとのばらつきが課題。主任の取得率ではかながわエリアのみ08年度実績を下回る見通し。管理者の進捗確認必要。

4. 昼休憩取得進捗報告（2月度）と定時で上げれる帰着時間について

30分以下比率	かながわ	しずおか	やまなし	3エリア計
職員	13.0%	13.6%	6.9%	12.8%
パート	53.6%	17.3%	18.5%	30.8%

<理事会>

2月度休憩取得30分以下コースの割合は12.8%とわずかに悪化（1月度+1.4%）センター別では513海老名センターが2月度実績で30分以下コースの割合が0%となった。

センター内での残業申請書を活用し、個別に状況把握を行った結果、組合員の配達時間を優先して休憩をはやめに切り上げていたことが判明。休憩の取得目的と組合員の配達時間の対応については、供給マネジャーが組合員と交渉したことで30分以下コースの是正につなげた。残業申請書に休憩取得時間を記入する欄を作るようにセンター長、マネジャーに連絡したが職員は24センター中5センター、パート職員については27センター中22センターが運用できていない。休憩実態の把握のために運用を徹底したい。また、押下実績は86%となっており

目標の90%以上には届いていない。コースリフレッシュについては024企画と032企画で計画している。60分一括取得になるように組み立てている。年度末までに残業申請書を活用したコース単位での是正と正確な携帯押下作業による実績取得を行うことで30分以下コースを一掃したい。

パート職員については残業申請のフォーマットが活用されていないセンターもあった。運営部としての発信が弱かった部分もあった。

<労組>

労働組合としても「休憩を取得しましょう」と労組の掲示物を全センターに配布した。労組員の意識も健康と安全のために必要。押下実績についてはセンターごとのばらつきや下がっているセンターが多くあるが、この精度が低いと組合員に迷惑が掛かってしまう。原因は把握しているか。

<理事会>

今後も、労使ともに休憩取得を推進していく。携帯押下作業の精度低下の原因については調べる。

6. その他

<労組>

導入予定のコースシミュレーション機能について説明してほしい。

<理事会>

新年度から導入予定のシステムで、コースをシミュレーションすることができる。今までは曜日が異なると荷卸しポイントが表示されなかったが、このシステムでは曜日を跨いだシミュレーションができるようになる。配順シミュレーション機能の権限付与者は「センター長」「OPMgr」「供給Mgr」「委託現場責任者」となる。それはシステム自体が重いため、限られた人が行うこととする。

<労組>

「営業Mgr」「供給リーダーパート」には権限付与しないのか？また、541 都留配送所は、主任までしか常駐していないが、どうやって運用するのか？

<理事会>

システム自体が重いのが、使用できる人を限定している理由。そのため、コースシミュレーションは、権限付与者がいるときに行うことを想定している。541 都留配送所についても、542 甲府センターから供給Mgrが来ているときにシミュレーション作業するように考えている。

<労組>

現在の契約時間を延ばして、長時間勤務に変更したいというパート職員のコースを作ることも可能か。長時間契約をずっと先延ばしにされているので、辞めようか、という相談がある。

<理事会>

シミュレーションを作ることは可能。契約変更にはセンターの個別事情もあるのでこの場で変更できるとは言えない。

<労組>

制服と安全靴について、制服は汚れが目立つので素材を変えてほしい。安全靴については足に合わず痛いという声がある。

<理事会>

制服については在庫との関係もあり素材を変えることはできない。見直しを全くしないわけではない。タイミングを見てほしいと思う。その時は素材も考える。安全靴については日生協との共同仕入れなので今すぐ変更ということとはできない。痛いのであればサイズを見直して大きいものにするとかしてほしい。それでもダメなときはセンター長に相談して市販のものを買ってほしい。ブルゾンの支給枚数はひとり2枚にすると200万のコストがかかるのでできないが、センター予備についてはセンター判断。

<労組>

- ① 正規職員コースが2コースになる藤枝センターの今後
- ② 磐田センターの西部グループ廃止以降の構想について
- ③ 神奈川エリアの2センターについて正規職員が0について

<理事会>

藤枝センターや磐田センターをパートと委託配送のセンターにするのか、という不安について次年度の計画はない。供給職員の配置効率を考えて一定のセンターに主任を配置したい。2名の職員でも1名の主任、10人の職員でも1名の主任というばらつきを集約したい。パート配送だけではイレギュラー対応が難しいということもあってパート配送化することが目的ではない。

<労組>

サービスセンターの沖縄への完全移転ともなって、応答率はよくなったか。初日が47%だったそうですが。

<理事会>

一部サービスセンターで行うべき内容をセンターに負担してもらったことで、現状よくなっている。3月7日からは85%はとれるようになるだろう。研修は引き続き行っている。

<労組>

共済専任担当者の個人別ランクリスト、しかもビリまで全員を回覧するのはやめてほしい。上位だけでいいのではないか。精神的にもプレッシャーがかかる。

<理事会>

全員分の順位が出ているものをセンターへは提供している。今後の進め方にはご意見をいただきながら反映させていく。