

店舗協議会ニュース ユーコープ労働組合

2015年2月11日発行

1月27日(水)に2015年度第7回大中小型店合同労使協議会が開催され、理事会からは佐藤店舗本部長、新井小型店運営企画課長、黒川店舗運営企画課長、相澤部門指導課課長、耳塚労政課長と労組からは13名が参加しました。

◇労働安全衛生委員会

労働災害発生状況

	年度	大中型店	小型店
かながわ 1月度	2015	2	1
	2014	2	0
累計	2015	25	6
	2014	27	4
しずおか 1月度	2015	0	0
	2014	0	0
累計	2015	4	0
	2014	7	0

- 新人パート・アルバイトの業務災害発生は、全業態合計3件の発生。刃物を扱う時のマニュアルを徹底する。
- 2015年度通勤災害の通勤手段別では、つまずき転倒の通勤災害が増加となっています。重点課題とし引き続き取り組んでいきます。
- 業務災害報告書を事例とし、リスクアセスメントについて学習を行い共有しました。
- 総菜で使用しているエンボス手袋のサイズが大きく、包丁作業による異物混入(5件発生)。手に合った手袋を使用すること。作業前後に破れや破損が無いチェックする。

理事会：エンボス手袋は各サイズ配置されているか。

労組：経費がかかるので、Sサイズのみ。女性には大きい。サイズは、3Sサイズ、SSサイズあるのは知っている。あまり引っ張ると直ぐに破れる事がおおい。

理事会：問題意識は持っている。基準を考えている。

通勤災害発生状況

	年度	大中型店	小型店
かながわ 1月度	2015	1	0
	2014	1	0
累計	2015	8	0
	2014	11	0
しずおか 累計	2015	3	0
	2014	0	0

*しずおかは大中小型店いずれも、1月度の通勤災害はゼロ。

◇労使協議会 (理事会からの報告)

1. 経営報告 (1月度・累計)

	実績	予算比・差	前年比・差
1月度 商品供給高	6.095 億円	98.8%	91.3%
1月度 経営剰余高	1.427 億円	1.96 億円	0.68 億円
累計 商品供給高	525.9 億円	101.6%	94.5%
累計 経営剰余高	▲17.02 億円	4.71 億円	4.01 億円

年末の供給高 27.46 億円、予算比 97.5%前年比 90.8%。12月28日、29日で大きく未達成。美味予約はクリスマス企画が伸長し、年末企画が縮小だが、宅配おせち

とも予算は達成。

労組：2015年度は剰余が計画を大幅に超過達成しそうだが、年度内の追加改装は大谷店の改装は？

理事会：年内改装は、修繕計画に基づき行う。イカリ消毒等外部や保全課から指摘を受けて、追加でも必要に応じて行う。2月予定の大谷店の改装は中止。来年度も計画は無い。年度末に大きなプロモーションをうち、次年度頭からの来店者の底上げを図る。

2. 2016年度の予算(次期三ヵ年計画)の考え方

既存店ベースでは、供給高前年比 99.2%、ロス率の改善により商品荒利益率 30.01%を実現。事業費を中心にコスト削減し供給減以上に削減する。新店の計画はなし。改装店舗は7店舗(大型2、中型2、小型3)を予定。改装後来店者増による供給増を実現し確実な投資回収を実現する。

店舗全体で18年度末、経営剰余の赤字を半減(▲12億円)し、第二次三ヵ年最終年度の2021年度末で店舗業態での経営剰余黒字化ができる状態を目指す。16年度計画達成のために、「来店者数確保」「商品ロス率削減」「常経費削減」に取り組む。

3. 総菜支援グループの結成について

現在支援G所属の55歳以上の正規職員・エス職員の中からを基本に、20名前後を選抜し、結成する。店舗の正式配置とする。総菜強化とし、夕夜間強化による総菜部構成比の向上とあるべき状態の維持をめざす。現在の支援Gメンバーの位置づけの不明確な部分もあり、総菜部門の支援を担っている職員の不慣れ(経験不足)、疎外感(モチベーション)、受入れ店舗の体制・理解の確立が必要と判断した。研修、コーチングにはコンサルタントの支援を求める。

4. 小型店の状況

愛甲店、白幡店、長井店の設備更新(フロア対応)を1200~1300万をかけて行いました。売場はコンビニタイプ。買い物を楽しんで欲しい。佐久間店(静)は簡易総菜を導入し組合員に支持されている。またみずほ店(静)はラブコープ商品を売場で声かけし売り上げを伸ばしている。構成比の高い商品は増し、効率よくまわしていく。2016年度は3店の舗予定、コンビニに勝てる店舗を目指す。

5. その他

労組：降雪時の出勤可否連絡についてはどうなっているのか。

理事会：降雪時や台風など対応は、全店にイントラで発信している。店長、副店長、部門チーフの判断により個店で対応をする。店舗内でコミュニケーションをとって対応をしていただきたい。

労組：ナイトマネージャーの春闘アンケートの中で、現在ナイトマネージャー研修が実施されていないことが明らかになった。研修を通して共有できる事もあるので研修を開催してほしい。予定は無いのか。

理事会：新人ナイトマネージャー研修は年2回実施しているが、新人以外のナイトマネージャー研修は行われていないのが現状。全体を集めて研修の必要性は感じているので、検討をする。

労組：スーパーマーケット検定マネージャー2級は業務としての受講だが、不合格の場合自己負担の理由は？

理事会：法的要件上必要なものは、受験で落ちてても理事会補助。BCへの昇格資格要件となるもの受験は基本的に本人の自由であり、落ちた場合の補助はしない。「自由」とはいつでも上をめざし合格できるように頑張してほしい、というのが理事会の思いだ。

次期管理責任者体制についての協議内容

理事会から店舗における現行の管理者体制（正規職員やキャリアパートの配置のあり方）を変更する「管理責任者体制」が申し入れされ、各分会からの意見を集約し、中央執行委員で対応方針を確定しました。この方針に基づき相澤課長（部門指導課）を含め労使協議を行いました。

労組対応方針（抜粋）

- 「ドライデイリーの部門統合、管理者の単一化」
 - 売り場面積への配慮や作業の簡素化、管理者業務の軽減策を明確にすること。実験の取り組みをきちんと業務ルートで透明性をもって説明すること。
 - 実験の取り組みをきちんと透明性をもって業務ルートで説明すること。
- 「年商8億円未満で総菜の週供給高100万円未満の店舗の統括職員配置」について
 - 作業の簡素化、管理者業務の軽減策を明確にすること。
 - 実験の取り組みをきちんと業務ルートで透明性をもって説明すること。
- 年商13億円未満の副店長の役割責任拡大（グロッサリーチーフと精肉の責任者）について
- キャリアパートの人材育成と登用、処遇について抜本的な改善をとること。

労組： 今年の1月から順次実施していくという「店舗支援G（約80名）の正式配置」について、どのようにしていくのか。その人件費の店舗への負担の仕方はどうするのか。

理事会： 管理責任者体制上、キャリアパート職員の登用が出来ていないポジションについて、現店舗支援Gに所属する職員（エス職員含）を正式配置する。また、その他の店舗支援グループの職員も全て「応援職員」として店舗に正式配置する。人件費は全て正規職員として店舗に負荷される。2016年度から店舗支援（本部人件費もち）という配置は、閉店決定した店舗への支援者に限る（閉店店舗支援職員の人件費負担について本部か店舗か現在検討中）。

労組： グロッサリー化を「一店舗ずつ進める」というが、どのような本部体制で進めていくのか。

理事会： グロッサリー部門支援課メンバー5名がそれぞれ一年間に3店舗ずつ関わる。年間15店舗（3年で45店）のグロッサリー部門を丁寧に進めていく。基本サイクルは1店舗3ヵ月とする。16年度対象の15店舗の選定理由は、「キャリアパートの欠員がある。または定年で欠員が予想される」体制上きつくなる店舗を選んだ。

労組： グロッサリーチーフ（副店長）とグロッサリー担当の役割と職務、勤務時間帯の内容を明らかにしてほしい。いつをめどに提示されるのか。

理事会： 実験を行っているH深谷タイプ（パターン1）は当初通り2015年度内に提示する。現在チーフと担当の役割をまとめている。その他のパターンについては、グロッサリー化をすすめる中、同時並行で確定・提示していきたい。ただし、個店別のグロッサリー化を実験するに当たっては、店舗の損益改善を大目標にしながら進めていく。

労組： 中期計画でも重点課題に対する具体的施策としてプロモーションの見直し・長期化が挙げられている。デイリー部門の発注勧告の導入などの改善・変更内容を具体的に明確にすることを求める。いつをめどに提示されるのか。

理事会： 次回の3月16日（水）の定例労使協議会にて、2016年度の具体的施策を提示する。

労組： 実験のプロセスと検証内容をきちんと売り場責任者会や職場宛てニュース等で共有し、現

場の疑問・課題をきちんと払拭してほしい。

理事会： ニュースは、毎週、店長イントラにて配信（45週より）している。店長会でも店長報告を交えて毎回報告をする。

労組： 労組では、2月のデイリー売り場責任者会後に懇談会を行い、意見を聞く。デイリーはキャリアパートが多いが、自分たちの今後のことについて不安も大きい。売責でも説明をしてほしい。また、ドライは3月に売り場責任者があるのでその後に懇談会を設定したい。

労組： 静岡で行われている総菜の実験は店長会では報告されなかった。進捗はどうなっているのか？ また、総菜統括職員の配置について、生産マニュアルのOJTを実施することでイレギュラー時でも協力し合える状況を構築するとあるが具体的にまた、明確にして欲しい。

理事会： 統括スタッフがフォローできる場合とできない場合がある。お互いに協力し合える様、スキルを身に付け「お互い様」の精神で協力し合う事が必要。

総菜の実験は対象が限定されているため、1月店長会では報告しなかった。総菜統括配置についての報告は、実験終了後店長会、総菜の売場責任者会で報告する。

労組： 年商13億未満の副店長の役割責任拡大（グロッサリーチーフと精肉の責任者）について実験をしてほしい。現状多くの欠員状態の中、副店長は過密・長時間労働となっている。また、「機能別課題推進責任者」やその他業務を負っている。この上にグロッサリーの責任では、特に13億未満の中小規模の副店長は耐えられない。処遇の改善も必要だと認識している。また、副店長の役割の明確化や足りないスキルの教育については？

理事会： 現在、水道店・八千代店・中田・、萩丸店でグロッサリー化含めた少数店舗の進捗を行ってきている。3/21以降にグロッサリー化店舗を明確にしていく。

労組： 今後の進め方としては、2月にデイリー部門での意見聴取、3月にドライ部門に進捗状況、スケジュールの説明を予定している。キャリアパートの処遇問題は、春闘で決着をつけていきたい。5月までに全体の確認ができるようにすすめていきたい。上記の業務的課題は、ラインできちんと現場の不安や疑問を払拭する努力をしてほしい。

理事会： 理事会としても努力していく。

【2016年度対象店舗】

対象店舗	管理責任者体制 パターン	対象店舗	管理責任者体制 パターン
大谷店	パターン 1	桜づつみ店	パターン 1
茅ヶ崎高田店	パターン 2	千代田店	パターン 4
日限山店	パターン 5	下野東店	パターン 5
上麻生店	パターン 2	城北店	パターン 4
末吉店	パターン 3	新沢田店	パターン 1
旭ヶ丘店	パターン 5	富士中央店	パターン 2
中田店	パターン 6		
杉田店	パターン 5		
鳶尾店	パターン 6		

次回店舗労使協議会の予定 3月16日（水）14：30～ 日石横浜ビル21階代3会議室