

店舗労使協議会ニュース ユーコープ労働組合

2016年7月4日発行

6月24日(金)に2016年度第2回店舗労使協議会が開催され、理事会からは佐藤店舗事業本部長、黒川店舗運営企画課長、相澤課長(部門指導課)、耳塚労政課長と、労組からは15名が参加しました。

1. 6月度経営報告

(1) 店舗状況

桜づつみ店は9月8日に改装を9000万円かけて行う。店舗活性化プロジェクトを開催し、プランニングをしている。納得感のある改装ができると思う。かながわエリアでは、7月旭ヶ丘店の改装、10月末片倉店の改装を予定している。

2. 欠員状況・パート職員の長時間労働発生状況と対策について

1日7.5時間以上の残業が「月に30時間超」というパート職員の長時間労働が、3月度から5月度にかけ、25店舗、35名(かながわエリア)発生しています。発生店舗・人数は、悪化傾向です。総菜部門、青果部門、ドライ部門での発生が顕著です。ほぼ特定の人に集中しており、ラインを通じてシフトの見直しの指導を実施します。

5月以降インターネットを活用した採用ホームページの運用を開始。閲覧数が週300~400件あり、応募は累計40件、実採用数は集計中です。今後は、一定期間の採用実績の効果検証を行い応募・採用を効果的に進めます。全店での欠員状況は前回調査時(3/15)より922時間改善し、シルバー人材は▲113時間と減少傾向にあります。

労組：新人パートの教育に手を十分かけられず辞めていく例がある。定着率を上げるためにも、新人に対して余裕を持って指導が出来るような職場環境が必要では無いか。

理事会：店長会で「新人入職後の店長・チーフのフォローを強めること」を周知する。

3. その他

(1) 神奈川エリアでの正規職員20名の「引継ぎ0日異動」問題について

労組：現場のことを考えれば「引き継ぎ0日異動」は異常だ。佐藤本部長からの回答文書では今後も発生する可能性を否定していない。原則を明確にし、店長会で謝罪と是正を発表してほしい。

佐藤：人事異動事業部と人事で確認し、人事部長が最終的にチェックすべきもの。今回はその歯止めがかからなかったことは申し訳ない。「引継ぎ0日」は不正常的な状態。引継ぎ日数は2~4日を目安に今後運用を徹底していく。次回(7/1)店長会で報告することを約束する。

(2) レジの入れ替え予定

供給高に合わせてレジ台数を設置し、74台削減、2500万円コスト削減。17~18年度に向けて新POSレジを予定している。おうちコープのポイントを共有できるようにしたい。

労組：現在使用中のレジを店内で場所の移動は出来ないか。使用頻度の多いレジの老朽化が進んでいる。

理事会：該当部署に確認し回答します。

(3) 発注勧告修正について

労組：デイリーで発注勧告が始まったが、修正の仕方がドライはケース単位の修正が出来るが、

デイリーは、入り数での修正なので、ドライと同様にケース単位の修正は出来ないのか。
理事会：該当部署に確認し回答します。

新管理責任者体制について

●相澤課長(部門指導課)からグロサリー化実験の到達点について報告がありました。

- ・3つの実験店で下記のとおり、「グロサリー部門5月度の週稼働時間」が前年比で削減できました。
ハーモス深谷=525→467時間 東戸塚駅前店=560→507時間 下野東店=326→292時間
- ・グロサリーチーフは主に夜間シフト、担当は開店前・午前中心の管理者となります。
- ・グロサリー化における要諦は、管理者の配置基準の変更ではなく、あるべき状態を実現する為に仕事の役割・範囲・やり方(勤務時間帯・契約含む)を変えることでありチーフマネジメントの変革です。
- ・部門のパート職員はチーフの作業割り当てに基づき、部分的な作業の横断を行うこととなります。個店別に、配置状況や習熟レベルなどにより到達点は様々ですが、あるべき売場を実現する為の基本シフトの作成とOJTにより開店前の売場のレベルアップと稼働時間の適正化を図れることは検証できました。
- ・今後の対応として、ハーモス深谷店・東戸塚駅前店では、第2四半期までシーサイド便変行に伴うオペレーション変更とデイリー値引き方法変更の実験検証を継続。下野東店では、一部OJTは継続するが、基本経過観察と自走となっていきます。

●【下野東店実験報告(副店長のグロサリーチーフ兼務店舗)】副店長から報告がされました。

- ・開店時の売場状況は大幅に良くなった。エンドもパートが作っている。9時で荷だし終わりの状態からマテハンを片付けながら9時半まで荷だしをするよう目線あわせが出来た。ほぼ自走の状態まで来た。
- ・副店長(グロサリーチーフ)は、ナイトMgrが2名配置の為、夜締め作業が無いので、朝からの出勤となっている。精肉の発注、品出しやパンの特設コーナー作り等があるため。
- ・もともとの副店長の役割であった「機能別課題や接遇委員会等」は、店長のフォローをしてもらっている。副店長業務にグロサリーチーフの職務が付け加わったが、負荷なくできている。ただし、元ドライチーフの経験があることが前提となっている。
- ・キャリアパートはドライ、デイリーの曜日別・時間別シフトで関わっている。
- ・ドライ・デイリーのパートの相互やり取り・横断作業はこれからの予定。

管理責任者体制の労使の協議到達点と評価

<全体の到達点と評価>

- 「新管理責任者体制」は申し入れ事項であり、労使確認・合意の上で「本実施=他店への展開」することを改めて確認しました。具体的には、ハーモス深谷・東戸塚駅前店、下野東店の実験を2016年度第1四半期(6/20)まで継続し、ここでの総括を労使確認し、労使合意後に他店展開することを確認しました。グロサリー化推進展開の業務的な課題は、ラインの責任でおこなうべきです。本実施にあたっては、「グロサリー化展開の要件・必要事項・歯止め・進め方の手順」の基本を労使確認できればよいと考えます。また、本実施後も業務・現場任せにするのではなく、定期的に労使で業務上の課題を確認します。
- 以下の諸点は労働条件・処遇に関わるものであり、労使合意が必要です。
 - ①業務的課題と役割責任が重くなる副店長の処遇

- ②キャリアパートの処遇改善と育成登用の改善
- ③実施にあたっての分会のかかわりと労働条件確保の見極めのありかた
- ④本実施後の現場状況を踏まえ、定期的な「業務課題・労働条件確保」についての協議

今後の対応方針

<グロサリー化についての論点、労使確認事項>

(1) 実験店舗の総括を確認し、積み残し課題である以下の点について労使確認する。

- ①閉店時、開店時、ピーク時に向けた売場のありべき状態を構築する為の作業割り当て・計画の横断的な組み立て
- ②副店長が本来の役割・職務を担える様に教育・訓練内容、デイリー・ドライの必要な作業のOJT内容。
- ③グロ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(3~4ヶ月)ずつ関わる。実験の結果を踏まえ、「グロサリー化展開の要件・必要事項・歯止め・進め方の手順」を労使確認する。コープネットで視察した内容(「準備期間と実施機関の8週間スケジュール」等)を参照する。目的の明確化と共有が重要。

(2) 実施に当たって、労働条件上以下の諸点を確認する

- ①業務的課題と役割責任が重くなる副店長の処遇改善が必要である。規模の大小に関わらず副店長はB2の処遇にすることを求める。
- ②キャリアパートの処遇改善と育成登用の改善について
 - ・春闘で一定の改善(一時金、教育制度)がされた。今後秋から、月給化等の処遇改善と育成・登用について、労使協議・交渉が進められる。16年度内中に労使合意を行う。
- ③個店別グロサリー化実施での現場分会のかかわりと労働条件確保。
 - ・個店別の「実施準備スタート」にあたり、労組から説明の機会をもつ。ポイントは働き方の変更(職種や仕事内容の変更の可能性)と、個別契約変更について。
 - ・実施準備終了(場合によっては期中)にあたり分会を開催し、労使確認した「グロサリー化展開の要件・必要事項・歯止め・進め方の手順」について確認する。分会で出された問題を職場懇談会(店長と部門支援化メンバーも入る)で解決の確認をする。
- ④本実施後も業務・現場任せにするのではなく、定期的に労使で業務上・労働条件上の課題を確認する。

<「職員1名制への移行」に当たっての労使協定の見直しについて>

理事会からの申し入れ内容(現段階ではまだ出されていない)を踏まえ、見直しについては行っていく。これまでの「店舗における定員減」にあたって発生してきた、「見極め分会時点での労働諸条件チェックリストの達成」と、その後の現場労働条件の悪化(またはゆがみの発生)、というプロセスは見直す。正規、マスターパート、キャリアパート、ナイトマネジャーの配置は必須条件としつつ、定員減にあたっての業務上の進捗(教育やオペレーション整備)、労働条件確保の基本について確認できる内容を労使で協議し確認する。春闘や秋闘時点での労働諸条件確認と職場での懇談会による改善を中心として、現場主体の継続的改善を強化していく方向を強化する。

責任者体制変更についての団体交渉ご案内

2016年6月20日
コープ労組

現在ハーモス深谷店、東戸塚駅前店、下野東店でグロサリー化の実験を行っています。実験の総括をもとに協議交渉を行いますのでご参加ください。日程は下記の通りです。
交通費は労組負担です。参加する方は事前にお知らせください。

●7月8日(金) 16:00~18:00 ※30分前集合

コープ本部 21F 第3会議室

●7月27日(水) 16:30~17:30 ※15分前集合

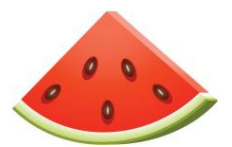
ハーモス深谷 コミュニティールーム(ドライチーフ研修会終了後)

管理責任者体制変更についての団体交渉参加確認書

7月4日(月)まで返信ください。FAX番号 045-319-4893

事業所名 【 店】

日時	○×	参加者名	備考
7月8日			
7月27日			



次回 静岡会場 労政会館 14:30~16:30 (集合 14:00)