

# 2010年度 秋季年末要求書

## ■ 2010年度秋季年末要求

### 1. 冬季一時金などに関する要求

- ① 春闘時に回答した月数を守り、正規1.35ヶ月、定時0.96ヶ月を支給すること。
- ② 惣菜部門パートの賃金を通常のパート賃金体系と統一とし、一刻も早く運用を開始すること。
- ③ 一時金支給対象者でないパートアルバイトに対し、今期は寸志を含む一時手当を支給すること。
- ④ 福祉G定時職員の処遇は、当初見込まれていた一定期間ごとの評価による昇給制度の運用が滞っています。早急に運用できるよう準備を進めること。
- ⑤ 支給日は12月10日とすること。

### 2. 年間日程及び労働時間に関する要求

- ① 「正月三が日」が休めるよう店舗の3日営業や共同購入の1月4日からの配達を行わないこと。
- ② 名目上の年間所定労働時間は1927.5hで決して長くはない水準ですが、残業(不払労働を含む)を前提とせざるを得ない業務量や仕組みとなっている実態からすれば、総労働時間の削減が課題です。その一つの実策として年間休日を増やすこと。

### 3. 法律・労理協定遵守に関する要求

#### (1) 休日・休暇

- ① 年次有給休暇及び長期休暇取得に関する法律上はもちろん、就業規則上のルールについても、幹部に対し改めて認識の徹底を図ること。
- ② 誰もが必要な時に年次有給休暇を申請し、取得できる職場環境、職場風土、職場運営を確立すること。
- ③ 今年度の年休取得状況について報告すると同時に、各業態別にそれぞれの昨年実績以上の取得率を達成すること。また、進捗状況にかかわらず取得月間を設定し、年休取得向上に全力を尽くすこと。
- ④ また年休取得実態において、店舗惣菜部門からは「1日も取得したことがない」という報告や、倉庫作業パートからは物流改革以降年休が極めて取得しづらくなったという声が多数上っています。特にこれら2つの部門・職種については、現状の取得状況の実態を調査・報告し、部門別・職種別数値実績として前年取得状況を上回る実績を必ず実現すること。
- ⑤ 年次有給休暇を100%消化できる体制が構築できないことへの責任を、毎回要求している年休の権利を持つすべての職員を対象にした積立て制度の実現で果たすこと。
- ⑥ 春闘で要求した年次有給休暇の時間単位取得について、早急に提案を行うこと。
- ⑦ ふれあいメイトの長期代配に伴う年休付与及び取得のルールについて、労働基準法の趣旨に基づいた運用を行なうこと。

#### (2) 雇用、不払労働(サービス残業)、長時間労働等

- ① コンプライアンス経営に基づき、おかやまコープ内に働く委託先企業や派遣元企業に対し、法令を遵守し、法令に基づいて労務管理を行うよう継続的に徹底指導すること。
- ② 春闘で要求した“準職員制度”導入の検討を進め、委託・派遣社員の直雇用化を目指すこと。また、3年を経た派遣社員については、法律で定められた通り直雇用化を進めること。
- ③ 宅配事業部の調査でも約4割のコマで昼休憩が取れていない実態が明らかになりました。同時に、早朝、夕方のサービス残業も残されています。すべてのサービス残業の根絶に向けて努力すること。特に、タイムカードの仕組みが変わって以降は、昼休憩の不足分を申請しづらくなったという実態も報告されています。改めて、取れなかった昼休憩分を残業として申請させるよう徹底すること。
- ④ メイトアルバイトの長期代配の実態に合わせた契約更新を行うこと。

### 4. マネジメント及び組織体質改革の要求

- ① JMI 組織診断の結果に基づくその後の具体的対策の進捗状況について報告すること。
- ② コミュニケーション(情報伝達や議論)の極端な不足によって業務運営や課題遂行上大きな支障をきたしているケースが多く報告されます。中でも、業務上集約されたことや意見を求められたことに対し、十分なフィードバックがないため必要な情報すら伝わらず、不信感を募らせているケースが目立ちます。十分な時間を保障した職員会議を復活させ、職員間あるいは部門・部署間の情報交換・共有できる具体的な体制構築を目指すこと。
- ③ 同時にパートやアルバイトに対する情報伝達も極めて不足しており、業務遂行に支障をきたすケースが

目立っています。倉庫パート会議や事務パート会議等を定例化し、情報が共有できる仕組みを作ること。

- ④ 人時削減による事業所内に正規職員(責任を負える職員)が不在となる時間帯の増加によって不安と混乱が生じているケースがあります。マニュアルがあるのなら徹底すること。
- ⑤ この間行ってきた目安箱設置の要求は実現していませんが、ボトムアップの仕組みを活用しやすいものにするのはとても重要です。目安箱以外に同様の仕組みがあるのであれば、それを活用しやすいものに改編すること。
- ⑥ 理事会は、現場の士気向上につながる職場訪問を行ない、現場の第一線で奮闘する一般の職員の生の声を直接聞く場を設けること。ここで言う職場訪問は、定期的な会議など、業績を確認する場のことではありません。

## 5. 働きやすい職場環境に関する要求

### (1) 職場環境、業務・作業改善、施設改善に関する業態別要求

#### 【宅配事業、仲間づくり関連】

- ① 宅配事業における業務課題の年間計画の組み立てを見直すこと。特にコース編成とキャンペーンの重複の回避、夏季におけるキャンペーンの廃止(特に8月中)は早急に実現すること。※今年の夏は異常な猛暑となったが、来年以降も猛暑日が連続する可能性は高く、健康上も安全上もいわゆるメリハリや割り切りが必要である。
- ② 今年度も新コース編成において、事業所ごとの程度の差はあるものの大きな不具合が発生しました。そして、8~9月にかけてコースの再編成がおこなわれ、さらに混乱に拍車をかける事態も発生しています。理事会としてなぜ同じことが繰り返されるのかを明らかにし、その対策を明確にすること。
- ③ マップシステムの稼働状況を点検し、本来目指した役割が果たしているのかどうかを検証すること。不具合があれば早急に修正し、かけたコストに見合う実質的に現場に役立つシステムとすること。
- ④ 各種集約において、必要な集約かどうか極めて疑わしいものがあるとの声が絶えません。本当に必要な集約になっていますか?もし、必要な集約だとするならば、その活用が現場ではなされていないか、現場の感覚(現場が必要だと感じるもの)と大きくかけ離れているということになります。改めて見直しを行うこと。
- ⑤ 携帯電話を全員に貸与し、システム化を図ること。センターへの連絡はフリーダイヤル対応ですが、個人携帯からの組合員宅への連絡やメールの一斉配信(現場アポ予定表など)などは個人の負担となっています。貸与ができないのであれば、個人負担となるケースへの対応策を検討すること。
- ⑥ 物流改革以降、AMパートとPMパートの作業格差や年休取得が困難な状況の発生(先述)、人時配置の不具合などによる非効率な作業組立などが発生していると報告されています。また、注文書オリコンやエルBOXの作業において二人一組ではなく一人でコース出しや積み込みを行っている約束違反の実態もあります。そもそものシミュレーションが誤っていて、そうしないとまわらないというのが現場の声です。倉庫作業内容の実状と作業人時計画とを再度分析し、必要な場合は修正を含めた対策を講じること。
- ⑦ 倉庫作業オペレーションにおいて、コース出しの並びが『正規コース~委託コース~メイトコース』と、間に委託コースがある為、コース出しの作業がうまく流れないという状況が発生しています。現場の仲間が作業しやすいよう改善を検討すること。
- ⑧ アルミドレーに変更になってから靴の損傷が目立ってきています。労働安全上の問題も含め、配達担当者、倉庫作業員全員に安全靴を支給すること。
- ⑨ ブロック長業務の見直しの進捗状況について報告すること。同時に現場のブロック長に対しても直接報告を行うこと。
- ⑩ 混載コースで個配コマ(AM)と班配コマ(PM)の場合に、午前帰着が遅れると積み込みパートの昼休憩が取れないケースが発生しています。調査し、対応すること。
- ⑪ 仲間作りパートに対して、正規と平等に公用車を配車すること。合わせて、公用車の配車数を明確にし、必要頻度に応じて再配置を検討すること。
- ⑫ 仲間づくりの女性職員は、一人で男性宅へ訪問することは避けることになっていますが、一部その約束が守られていない職場があります。全体で点検し、改めて配慮を行うよう徹底すること。
- ⑬ 女性の配達担当者(正規・パート・メイト)でトイレの手配が出来ない地域を配達している者がいれば、担当地域を変えるなどの配慮を行うこと。
- ⑭ 全体的に箱の汚れが目立ってきています。特に、シッパーの蓋及び20Bオリコン(マニュアルでは使用不可?)は、物流へ返却・洗浄しないため、汚れがひどくなっています。組合員との関係では使用するのであり、衛生上対策を検討すること。

## 【店舗事業関連】

- ① 全レジにハンディスキャナーを導入すること。
- ② 販促キャンペーンの企画の重複によって、レジ作業の煩雑さが引き続き改善されていません。企画段階での部内調整が不十分なのではないでしょうか？昨秋闘でも現場の実態を調査し改善をと要求しましたが、現場の実態調査の結果どうの実態があってどのような対策が打たれたのかを明確にすること。
- ③ 特売の飲料の価格が、ケース売りの場合には反映されておらず、1本をスキャンして本数(ケース本数)を掛けるという非効率な仕組みを改善すること。
- ④ TC 便入荷のカゴ車は載せ替え作業の発生で効率が悪いので、カートへの変更を検討すること。
- ⑤ 自動発注の仕組みがうまく機能していないケースが見られます。通常は大量に売れない商品が、何らかの理由で大量に売れた場合に発生しているようです。現場の実態をよく把握し、必要に応じて仕組みを改良すること。
- ⑥ 総合マネジメント実施による作業組み立ての見直しによって、現在の店舗勤務シフトに不具合が生じているケースがあります。現場の実態をきちんと把握し、理事会主導でシフト時間の改善提案を検討すること。
- ⑦ “臨時的”とされていた大福店舗本部について、今後の見通しを明確にすること。大福への本部設置がさらに長引くのであれば、事務机をはじめとする備品の整備、商談室や待合室、資料保管庫など本部として必要な施設の確保について早急に対策を打つこと。
- ⑧ 店舗本部の安全衛生委員会のあり方について整理すること。
- ⑨ 夜のアルバイトの教育を進めるために、店長の遅番シフトの中に教育時間を具体的に設定させること。レジの混雑及びサービス向上に向けて、クイックレジの導入を検討してはどうか。
- ⑩ 築港の水産 BY にあいている穴の補修を行うこと。

## 【福祉事業】

- ① 腰痛予防のための腰ベルトを支給すること。
- ② デイサービスには制服がなく、名札もクリップや首かけ式のものを使用していますが、同業者では高齢者を扱う際にそれが怪我の元になるという理由で名前の縫いこみ式の制服が支給されています。同様の制服を支給すること。
- ③ 入浴介護の際の入浴介護用のウェアを支給すること。
- ④ 安全衛生法上の基準は満たしてはなくても、介護の職場は職務の性質上、労災が発生しやすい職場と言えます。作業組み立て上の困難はありますが、労働者の安全と健康はもちろん、利用者の安全のためにも職場労働安全衛生委員会を確立すること。

## (2) 全体にかかわる職場環境・業務改善、制度・システム(仕組み)等に関する要求・提案

- ① 各部署・部門の欠員はもちろん、慢性的な人時不足についても把握し、早急に補充を完了させること。
- ② 長距離通勤の実態がある以上、家庭生活の圧迫を避けるため、片道 1h を超える通勤もしくは片道 20 km 以上となる人事異動は極力避けること。どうしてもやむを得ない場合は、その通勤に際し高速道路使用が有効である場合は高速道路通勤を認めること。同時に、単身赴任の選択肢を明示し、本人に判断させること。
- ③ この間のフルタイム・パートタイム切り換え制度要求に対する理事会回答は、全体の制度設計の問題であるとされていますが、労組が要求している趣旨とはかみ合っていない。改めて検討すること。
- ④ 作業に必要な備品について、包丁やカッターナイフなどをはじめ、ボールペンに至るまできちんと支給すること。これまで個人負担をさせていた事例がある場合は代金を補償すること。
- ⑤ 各事業体からより作業しやすい制服への加全を求める声が強まっています。実際の作業に適合した制服を現場の意見を取り入れながら研究し、採用すること。
- ⑥ 他流通・小売企業では、その特質(グループ企業などの協力)を生かし、店舗からの商品配達サービスが展開されています。宅配事業とは違い、注文後当日あるいは翌日配達といったサービスで、高齢者を中心に需要が見込まれるといわれていますが、検討してはどうか。
- ⑦ 職員の処分の取り扱いについて、これまでは個人への配慮もあり非公開となってきましたが、そのことが逆に事態に対する“責任”の取り方が不明だという不信感につながっている側面もあります。今後、訓戒以上の処分を行う場合については全体に公開することを検討すること。
- ⑧ 今回の要求にもいくつかの項目で指摘できることですが、本来なら危機管理やリスクマネジメントの観点からも経費の多少にかかわらず早急に改善すべき項目が見受けられます(店舗事業の⑩や福祉事業の②などは特徴的)。しかし、なぜかそれが優先して解決すべき課題として位置づけられている風では

なく、多くの場合そのコストを最大の理由に対策が取られていないのではないかと危惧します。万が一、これらの対策を怠ったために問題が発生した場合、その責任はいったい誰にあると考えているのか、またそれを実現できないと判断しているのはどういう根拠の元に判断しているのかを明確にし、リスクマネジメント上必要な幹部教育を進めること。

#### 6. 国民的課題及び回答指定日について

- ① 消費税増税反対をはじめ、生協組合員はもちろん、国民全体の暮らしを破壊する動きに対して、生協運動の推進者としての積極的な姿勢を示してください。
- ② 回答を11月5日（金）に文書にてお願いいたします。