

（1）組合員の健康面・精神面での不安・ストレス
要望等

【感染に関する不安等】

- ・職場での感染対策はとられているが、家族の職場や学校での感染者の発生による不安感がある。
- ・感染拡大している地域への運行や出張等により自身が感染した時、家族や職場仲間、近隣居住者等への2次感染に不安を抱えながら業務を行っている。
- ・宅配先がコロナ罹患宅かもしれないという不安とストレスがある。
- ・コロナに罹患した顧客が、入院先の病院やホテルへ荷物を出す時にコロナに罹患した事実を告げずに集荷依頼された場合の対応に不安を感じている。
- ・配達先には病院や施設、接待を伴う店などもあり、二次感染の危険は常に感じている。
- ・妊婦、癌等の既往歴のある従業員が出勤に不安を覚えている。
- ・入社時の大都市での集合研修への参加が不安視された。※9月末まで研修は中止となった。
- ・感染者が出た場合は、同じ職場の人も濃厚接触者となる。代替え要員がない現状では、政府がキャンペーンをうっても、出かける訳にいかない。
- ・公共機関を使用して通勤している組合員から、最近混み始めてきたので、感染が心配という声が上がっている。
- ・発熱等体調不良あった者との濃厚接触者の割り出しをしているので、濃厚接触対象者になった際に非常に不安がった組合員もいた。
- ・密になることはなくても、ドライブイン等での感染リスクが高いため、いつも不安である。
- ・同県内の運送会社勤務の運転者の感染が確認され、荷主から運送会社名等の話題になったが、もし当社で感染者が出た場合、どうなるのか不安になる。
- ・社内ではマスクなどの予防対策を行わない人が増えてきており、予防対策を行っている人から不満の声が出てきている。
- ・コンビニ配送では、感染者が確認された場合は3週間の職場閉鎖となることから、感染へのプレッシャーや不安を感じている。
- ・発熱症状呈する者(事務職)、かかりつけ医で普通の風邪と診断されるもその対面に座る者が疑心暗鬼となり自主的に1週間休業(新型コロナに対応した休暇制度の適用とはならず年休扱い)。PCR検査拡大が求められる。
- ・先行きや生活面など、漠然とした不安が解消しない。
- ・海外引越業務に携わる組合員は、感染の心配をしながら作業を行っている。
- ・関東地域への上り業務による感染不安。
- ・自身の感染や家族への2次感染が心配。
- ・県でも感染者が発生したが行動履歴の情報がなく不安。
- ・会議・打合せはオンライン上で行うよう推奨されているものの、致し方なく出席が必要な場合、首都圏外から東京・神奈川等の比較的感染が拡大する地域に行くことへの感染が心配。
- ・地方から東京・大阪など感染拡大している地域へ運行している単組からは、万が一そこで感染していて、皆さんにも感染させるようなことがあればいけないということから、執行委員会や大会など欠席する単組もあった。

【偏見・差別・誹謗中傷等による不安・ストレス等】

- ・業務上、誹謗中傷や偏見の目で見られる時があり、強いストレスを感じる。
- ・休憩中以外はマスク着用のため、ストレスを感じる（宅配便集配業務）。
- ・組合員の娘が出産の為帰省。帰省先の産婦人科医が、父親（組合員）の長距離運行を懸念。結果、父親（組合員）は2ヶ月長距離を止め、地場業務に従事せざるを得なかった。
- ・熱中症対策でマスクを外して良い場面を作っているが、周りからの視線など感じる時もある。
- ・特に地方では陽性になってはいけないという気持ち、陽性になると地域の目もあり、自粛ムードとなりストレスを感じている。
- ・少なからず不特定の第3者と接触せねばならない業種であるため、新型コロナウイルス感染防止には常に気を抜けない状況。
- ・荷主のコロナウイルス持込に対する圧力が増している（例・感染者が出れば取引停止）
- ・関東や関西への配送担当は特に感染に気を掛けなければいけないため、半年前と比べストレスが溜まっている。
- ・新型コロナウイルスに関連する誹謗中傷等の報告はない。
- ・周囲の状況によっては、マスクを外してもよいとの会社指示も出ているが、接客時ではなく、たまたまマスクを外しているのを見た人が、クレームを入れてくるが多々ある。
- ・感染拡大が前に比べ身近となり、特に会合等の酒席やプライベートでの観光等で感染が目立つ中、このような理由で罹患となると、相当な批判や非難が出そうで心理的によくない。

<p>(1) 組合員の健康面・精神面での不安・ストレス 要望等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・猛暑の中、得意先納入時や作業時のマスク着用を強いられ、熱中症などの体調面のストレスがある。 ・一部で荷主の要請によるマスク着用義務がストレスとの声が上がっている。 ・中心街の車ナンバーを意識している地域の方が若干いる。 <p>【雇用・賃金・休業補償等に対する不安】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・取扱い物量が減少した結果、個々の賃金が減少（残業、歩合、業績給）した事による将来不安の意見が散見される。 ・感染して、出勤できなくなった際の給与支給についての不安がある。 ・組合員から一時金、寒地手当を心配する声が多く寄せられている。 ・感染した場合に休業補償をもらえても、受取額が少なくなり生活を継続していくことにも不安を感じている。 ・ドライバーの給与は歩合給が大きいので、新型コロナウイルスに感染した場合、会社がどういう補償を行っていくかが不安である。 ・全体的に業務が少なくなったため、特に長距離ドライバーは今後の所得に不安を感じている。 ・収入減少とコロナ対策により生活が苦しくなっていることの不安。 <p>【その他・要望等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務中において、社会インフラとしての役割として地域の皆様にはご理解とご協力をいただけるようになり、励ましの言葉も多くいただけるようになった。しかし、一部では個別に対応せざるを得ない地域や顧客も存在する。 ・この暑さの中、マスクをしながらの作業は熱中症になる可能性が心配される。（報告組合多数） ・感染拡大の中、自身が感染していたらと考えると心配である。PCR 検査を行ってほしい。 ・感染拡大をしている地域への運行赴任、派遣等により自分自身の感染や家族友人等への2次感染が心配されますので、会社独自のハザードマップの作製等、要注意地域への派遣に際して、注意喚起をお願いしたい。 ・自身が感染してしまったことで会社（所属する営業所）が業務停止になることもありなので感染対策をしっかりと行いたい。 ・感染した場合、休業補償に関して、どのような取り扱いになるか、どのように取り扱えばよいか、ガイドラインが無い。 ・マスクを着用するなかで熱中症に対する不安が多く、集配車両には（大塚製菓商品）アイススラリの常備・ベース店においては送風機やファン付きベストを配備した。 ・配送先でクラスターが発生したと連絡があり、急きょ配送を取りやめにした。その後、施設の消毒が完了したということで配送を再開。しばらくの間、管理の人間で配送を行い、組合員には別ルートを回らせている。 ・県内の感染者数が少ない為か危機感があまりない。 ・組合員から、健康面や精神面での不安の声は聞かなくなった。 ・コロナ対策に慣れてしまったのか、勤務に対する不安の声が減っているように感じる。 ・精神的面や不安は、意識はあるものの、気のゆるみが周辺で伺える状況かと思えます。 ・集配先について、病院やコロナ感染が発生した集配先もある為、なるべく集配業務を縮小したい。 ・毎年インフルエンザ予防接種を会社全額負担で希望者が実施しているが、コロナ感染防止も考え、できるだけ多くの従業員に周知徹底し実施させたい。 ・以前よりもマスク着用に対して寛容な地域もある。
<p>(2) 組合員の感染状況と勤務・給与の取り扱い</p>	<p>【組合員の感染状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2020年8月19日現在、組合員7人、パート社員4人、委託・アルバイト集約外（情報では8～9名） ・8月に微熱者が2名。1名はPCR検査を実施、陰性を確認。体調回復後出勤。1名は病院検査の結果、コロナウイルスではなかったものの、症状が出てから2週間待機の後出勤させた。 ・感染者1名（病欠扱い） ・濃厚接触者は居なかったが、陽性者が発生。 ・1名感染と検査結果待ち1名（同店所）8/18現在 （家族等による感染状況） ・別居家族と盆休暇中一緒に過ごす中で別居家族が発症。PCR検査の受診案件があったが、陰性であった。

(2) 組合員の感染状況と勤務・給与の取り扱い

- ・家族からの感染や、短時間のパート・アルバイト等ダブルワークをしている方、委託協力会社からの感染が増えている。
- ・近親者などが感染していることが1件ありましたが、本人への感染はなかった。
- ・同居家族に陽性者発生。2名の組合員はそれぞれ、2週間の自宅待機。その後の検査でも陰性だったので、職場で通常に復帰。
- ・家族・協力会社で陽性者がいる為、濃厚接触者については2週間の自宅待機を命じている。
- ・感染者1名、(短時間勤務者)(9月10日時点)本人に自宅待機とし、職場から濃厚接触者は出ていない。本人は職場に復帰(10月1日～)。

【出勤等の取り扱い】

- ・スタッフ部門は出勤率5～6割を目標とし、ライン(現業)部門は7～8割を目標としている。
- ・本社事務管理部門については本社棟内で人員を分散して業務を行っている。
- ・在宅、テレワーク、オフピーク、自家用車出勤を実施、出勤率を30%に押さえている。
- ・コロナ禍で時間外・休出が減少。
- ・出勤時体温測定を実施し、37.5度以上の発熱があった場合、出勤停止となる。
- ・出勤については特段の制限はなく、発症はもちろん、発熱や発症の疑いがあるものは報告と休業を指示している。病欠ではあるが、年次休暇の充当も可能としている。
- ・給与は現時点では100%支給されている。5.6月は輪番で休業を取得し、国の補償を受けたが、7.8月は繁忙期のため通常シフトに戻した。今後は、航空会社の運休・運航便の小型化等の影響を鑑みて、10月以降、再度、休業に取り組む予定。
- ・出勤時に体温測定を行い、発熱2日以上で主管支店へ報告をいただくようにしている。
- ・重症リスクの高い社員(70歳以上、妊婦、基礎疾患患者)は休業中。(休業補償80%)
- ・概ね業務量は戻りつつあり、自宅待機を命じる企業は少なくなってきている。
- ・仕事量が減ったような状況ではなく、勤務も通常であり、休業等はしていない。

【給与(休業補償等)取り扱い】

- ・賃金の減額などは発生していない。
- ・70歳以上、特定疾患、妊婦の出勤については、正社員・準社員・パートは特別休暇、アルバイトは契約時間の60%休業補償。
- ・荷主側の生産調整で月2～3日休まされたが、年休、特別休暇で対応。給与面の減額なし。
- ・学校休校に伴う欠勤については特別有給休暇扱い。
- ・感染した場合、私傷病で無休。(4日目から健保傷病手当60%)
- ・輸送量が激減し、5月までは待機扱いであったが、雇用調整助成金を活用し、6月16日より休業とした。また、6月16日より7月15日まで、休業補償金を100%にて協定。その後1か月単位で延長し、9月15日まで協定している。補償金の算出方法等は、厚生労働省の基準を採用している。
- ・国の政策に基づき休業補償を行っている。
- ・休業補償の内容は、就業規則の規定に上乗せされて労使協定を締結済み。
- ・濃厚接触者等の際、国や市町村、労働基準監督署、けんぽ協会等の休業補償受給資格に該当しないか、会社独自の補償を行うか労使間で協議中。
- ・感染者が発生していないため、給与支給についての取り決めていない。現時点では有給対応の見込み。
- ・感染した場合の休業補償等の待遇に関しては、時間の許す限り経営側との折衝を継続し、組合員がより安心できる待遇を目指していきたい。
- ・現状、休業補償扱いなし。感染後の対応は未定。
- ・給与補償については、明確な取り決めのない単組もある。
- ・荷主の工場生産ライン停止に伴い、従業員には休業補償制度を利用して休ませている。
- ・仕事の減少による時間外労働の減少によって、生活給が著しく低下している部分の不安が大きい。また、特別帰休により、100%未満の賃金補償になっている単組もあり、組合員の生活に影響が出ている。

◆感染(疑いを含む)等により自宅待機等を会社が命じた場合の取り扱い

- ・組合員の家族が陽性。組合員本人は陰性だが、2週間の自宅待機となる。(給与補償)

<p>(2) 組合員の感染状況と勤務・給与の取り扱い</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・4/28 アルバイトに陽性者1名発生（症状なく6月復帰）5/4 迄営業所閉鎖のため、出勤予定の組合員は自宅待機となったが、課題等のリモート学習を実施し出勤扱いとした。濃厚接触者についても同様の扱い（他に感染者は出なかった）。 ・組合員が濃厚接触者に該当したため PCR 検査を受ける。会社の対応は陰性が確認されるまで自宅待機、陰性確認後も保健所の指導に従い自宅待機、休業期間は特別休暇(有給)扱い。 ・同意家族の感染があったため、組合員本人は濃厚接触者として2週間程度自宅待機とした。出勤予定前にPCR検査を再度受けて陰性が確認されたため通常業務に戻っている。 ・体調不良のため、通院および自宅待機期間は年休処理。 ・濃厚接触者が会社都合で自宅待機を命じられた場合には、過去の平均賃金の10割が支給された。 ・本人が感染した、もしくは濃厚接触者となった場合は特別休暇を与え、月給者は健康保険日額1日分給与支給、日給及び時間給の者は所定内時間分の給与支給としている。 ・発熱があるなど疑わしき組合員については、1週間程度休業させている。休業補償の制度あり。 ・本人感染の場合は公休扱い。 ・新型コロナの休業の取り決めがなく、原則病欠扱い。本人からの申出により年次有給休暇を取得した。 ・家族感染の場合は病欠扱いとなっているが、現在会社と条件の変更を求め、交渉中。 ・発熱時や体調不良時は公休とするが、回復後3日程度は念のため会社指示で待機を命じている。待機期間の賃金は、特例的に通常の賃金を支給。 ・業務上での感染は労災で対応することを確認したが、詳細は未定である。 ・感染が疑われた者（家庭内感染含む）への自宅待機は、特別休暇処理としている。 <p>【その他・要望等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休業者が営業所単位で差が出ている。 ・発熱等体調不良の連絡があった場合、PCR検査の結果を待たず、速やかに直近一週間の勤務状況を確認し、濃厚接触者の割り出し等の対応をしている。 ・感染拡大がおさまらない首都圏、大阪においては、継続して在宅勤務、テレワーク、時差出勤が推進されている。 ・新型コロナウイルスに罹患した組合員および共済加入会員に、休業見舞金が共済より支給される。 ・市内にてクラスター発生と、グループ企業内での感染者が出たことを受け、在宅勤務規定を本格的に導入するために協議中。 ・1か所、休業補償給付を適応した職場はあり。 ・荷物の減少により、人員が余るため、年次休暇により人員調整をしている。
<p>(3) 職場での感染防止対策 (会社でのマスク等の備蓄状況など)</p>	<p>【マスク・消毒液等】</p> <p>◆マスクの着用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務所内のマスク着用 ・休憩時以外はマスク着用（運転時等も含む） ・熱中症予防の観点から、お客様承諾の上でのマスクは外してよいが、ソーシャルディスタンスを確実に確保するのは難しい。 ・倉庫現場では打合せ・会話時等を除き、熱中症対策としてマスクの取り外しを可とした。 ・気温、湿度が高い中でのマスクを着用は、熱中症のリスクが高くなる恐れがあるので、屋外で人と十分な距離が確保できる場合にはマスクを外す。 ・感染拡大防止のため、ドライバーはもちろんのこと庫内作業員もマスクの着用を義務付けている。 ・マスクについて、暑さに対応していないため、会社が用意したものを使用せず、自分で購入したものを装着しているものが目立つ。 ・マスクは備蓄してあるが、今は個人でも手に入るため、会社のマスクを使用している人は少ない。 ・5月頃、会社より1人5枚程度配布されたが、現在は個人で用意。そのため、マスク着用は任意としている。 ・個人向けの配送は、マスク着用や玄関口に置く等の対応で引き続き取り組んでいる。 <p>◆マスク・消毒液等の備蓄・支給</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マスクは会社が用意し完全に行き届いている。

(3) 職場での感染防止対策
(会社でのマスク等の備蓄状況など)

- ・マスク、消毒液等は会社より支給されている。第2、第3波に備え、企業側では備蓄を進めている。
- ・全従業員に対して、マスクの配布。
- ・会社側から、洗えるマスクが支給
- ・組合より50枚入りマスクを1人1箱支給された。
- ・マスクが手に入りづらい状況が続いたため、手作りマスクを本社で作成し、各営業所へ配布した。
- ・現在は毎月、職場へ夏用マスク、消毒液（エタノール）を配付している。
- ・マスク、消毒の備蓄については、本社、11支社、全国の89主管支店に少しずつ備蓄を始めている。（東日本大震災時から備蓄は行なっていた）
- ・4月末に従業員1名につき50枚のマスクを配布。
- ・毎月給料日にマスクが4枚支給される。
- ・マスクは、毎日1人1枚会社より支給されている。
- ・5月に会社からマスク50枚、6月に組合からマスク50枚支給。また、下期に会社からマスク100枚の支給予定。
- ・支店でも配達先からマスク着用を義務付けられる場合は備品として配布したマスクを支給。
- ・会社側より、組合員に接触冷感マスクを配布。
- ・6月頃までに会社から使い捨てマスクの支給があったが、在庫がないときに限り個人で用意してもらっていた。現在は洗浄して繰り返し使えるウイルス対策用マスクが支給されている。
- ・マスクも総務で購入し各店所に配布しており、熱中症が心配される地区については、涼感マスクの配布をした。
- ・検温計、除菌液、空ボトルも備品として用意。
- ・会社と組合で協力をしながら、マスク、消毒液等の配布や備蓄をおこなっている。
- ・熱中症対策と並行し、作業時専用のマスクを着用時間が長い課所（引越）に配布した。
- ・熱中症対策として、人との距離がある場合はマスクを外すとの指示もされている。
- ・6月頃まではマスクを会社が配布していたが、流通するようになってからはなし。消毒液は配置されている。
- ・マスクは現状個人で用意している。労組で組合員に対してアルコール消毒液を配布。
- ・集配者に関してのマスクは支給となったが、運行者については未だに個人の負担となっている。
- ・マスクは個人用意（マスク個人負担報告件数/11件）
- ・一時は行えなかったマスク等の支給、備蓄は行えるようになってきている。
- ・マスクは原則各自が準備するものとなっているが、運行上必要な者には別途配布している。

【事務所の感染防止対策】

◆3密の回避など

- ・事業所、詰所（ドライバー待機場）等、必要な個所にアクリル板やビニールカーテン等設置し飛沫防止に取り組んでいる。
- ・部署ごとに休憩時間をずらして昼食を摂る等、感染対策への取り組みを行っている。
- ・休憩室の分割、座席の隔離、間引きも行われている。（レイアウトの見直し）
- ・常に窓を開けて、換気の徹底。
- ・事務所勤務は時差出勤を実施。
- ・密を避けるために、業務が終了し14時以降であれば、定時前でも退社することができるようにした。
- ・出勤時に事務所内を消毒液で拭き感染予防をしている。
- ・休憩所の使用の際、目的、氏名記入リストを各テーブルに設置。使用毎にアルコール除菌をお願いしている。
- ・喫煙所は使用禁止、もしくは1名ずつの使用としている。
- ・安全対策会議や点呼、朝礼は少人数、短時間での実施を継続している。
- ・在宅勤務者の割合の数値目標を設定。
- ・トイレのジェットタオル等を一時的に使用禁止している。
- ・職場のあらゆる場所に、注意喚起の資料やポスターを提示。

<p>(3) 職場での感染防止対策 (会社でのマスク等の備蓄状況など)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・昼食休憩時に食事を取る時間をずらすことで、休憩スペースの密集を避ける取り組みを行っている。 <p>◆通勤、出張等への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リモート会議を積極的に導入し、感染拡大防止に取り組んでいる。 ・3密の要因となる研修・会議の自粛。Web会議の導入。 ・出張の自粛。 ・労組定期大会に代議員が公共交通機関を利用して参加する事に抵抗を持つ組合員がいる為、開催方法をWEBで開催に変更。 ・出勤時にはまず自宅での検温を行い、37.5度以下であることを確認してから出社している。さらに、職場でも検温を実施している会社もある。 ・9月現在も第二波・第三波のリスクを想定し、可能な範囲でテレワークやweb会議等を行っている。 <p>◆衛生管理など</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出勤時検温の徹底 ・三密を避け、毎日の検温、マスクの着用、手洗い・うがい・消毒、ソーシャルディスタンスの厳守で、感染予防に努めている。 ・店所や車の定期消毒（1日3回以上・1日業務終了時）、携帯品の消毒を毎日行っている。 ・感染者が出た場合の消毒キットや防護服を準備済み。 ・車両内は助手席の間にビニールカーテンを配備している。 <p>◆体調管理など</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社の取り組みとして、産業医の職場巡回、健診施設の健康診断およびストレスチェックを実施し、労働者の健康管理を行っている。 ・コロナ対策同様、熱中症対策にかなり気を付けている。 <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・採用活動において面接をwebで行う等方法の変更。 ・マスク、消毒液は備蓄されてはいるが、またマスク不足など起こるのか等心配される。 ・咳エチケットの徹底、うがい手洗い手指の消毒の啓蒙活動とともに組合員自身が自発的に感染防止に努めるよう指導している。マスク、消毒液等も常に実数を把握し、万が一にも不足の起こらないよう、在庫管理を徹底している。 ・冷感素材のマスクを自費で購入している組合員も多い。 ・アルコール検査機は各自に1台ずつ配布、共有しないようにしている。 ・フェイスシールドやマウスシールドを装着している部署もある。 ・会社でマスク、消毒液は備蓄し配布しているが（希望者）、個人で用意し使用している従業員が多いのが現状。 ・県ト協が交付金を活用して非接触型体温計を会員各社に配布する事業を行う。 ・企業での感染予防にかかる費用負担増。
<p>(4) 会社業務・業績等への影響について (モード別、品目別等の動向など)</p>	<p>【会社業務・業績への影響】</p> <p>◆業務量の減少による業績悪化など</p> <ul style="list-style-type: none"> ・物量の減少に伴い、コストコントロール機能強化を進め、業績維持に取り組んでいる。 ・業績については、主企業の荷動きが落ち込んでいることに伴い、当社売り上げも大幅に落ち込んでいる。経費削減、原価低減に注力している。 ・全体的には、業績悪化の企業が多い。各社、取り扱い品目によってバラつき有。 ・主要な荷主の業績が悪く売上高が半分以下となり、そのあおりを受け経営状況等悪い現状である。 ・業務の減少や減便が続き、赤字経営となっている。 ・売り上げ、利益とも、対前年対予算ともマイナスで推移。今期決算は9期ぶりにマイナス決算の見込み。 ・全体で売上は5～10%の落ち込み。景気回復までには時間がかかると見込まれる中、弊社においても厳しい状況が続くと思われる。 ・3月後半より物量低下が顕著。5月は85%弱で着地。6月以降は若干持ち直している。

(4) 会社業務・業績等への影響

- ・宅配業務に係る長距離運送や薬局・スーパーの出荷仕分けが主な営業所については、感染症が原因で物量が増え人員不足となっている。
- ・緊急事態発生時は、自主的に休む従業員もいたため、稼働が足りない時があり、人を集めるのが大変であった。
- ・倉庫の保管や配送業務が主な営業所は、既存の業務が減り新規業務の獲得にかなり苦戦している。また、一部の営業所では賃金（業務手当）の見直しが検討されていることから打撃は大きい。
- ・輸送物量は減少により、業績は低下方向に進んでいる。
- ・物量が減った為、待機車両が多くなった。
- ・コロナウイルスの影響により、都心の支店については業績が悪化している。他の支店でもやはり売り上げが前年割れしている。
- ・国際貨物関連は過去最低の業績。
- ・工業製品は扱いが減少傾向にあり、食品関係は増加傾向にある。一部にコロナウイルス感染症対策による特需もある。
- ・前年比 8～9 割で推移している。10 月の税改定の駆け込み需要が一部では発生していた。段階的な制限緩和で業務用食品の需要が戻り始めている。

◆業務量の増加、大きな変動なしなど

- ・全般的に取扱い物量が減少した状況が継続。
- ・第 1 四半期の連結業績は、増収増益。
- ・営業所単位で荷主に差があり、仕事量も差がでている。
- ・都心部ではテレワークの利点を生かした働き方にシフトしている関係上、緊急事態宣言前への完全回帰はないものとみている。
- ・会社業績は前年の 8 割程度で推移している。
- ・全体としては低調と思われる。但し、燃料等、経費も下がっているため、営業利益は堅調に推移していると推定できる。
- ・消毒作業が業務として増加したので忙しくなった。
- ・今のところ業務に影響はない。若干物量が減少しているので今後も注視する。
- ・客先の休業等がほぼなくなってきており、荷物も通常に戻ってきている荷主もいる。
- ・4、5 月に比べれば若干回復傾向にあると回答した単組が多い。
- ・業績に対してマイナスの影響はないが、業務については、環境の変化が激しく、業務量が予測しづらい状況にある。
- ・輸送機器梱包職場、雇用調整助成金の受給は続いているが対象は 10 分の 1 程度にまで改善。
- ・ある会社では 6 月～7 月にかけて、5 日間程度新型コロナウイルスによる需要減の原因により働くことができなかった。
- ・輸送や倉庫はそこまで業績は落ちていない。荷主によって大きく変わってくるが、衛生用品や穀類などは好調。

◆賃金等への影響など

- ・年末一時金は期待できない可能性あり。
- ・著しい業績悪化による賃金増額や夏季一時金支給の無かった加盟組合あり。

【モード別・品目別への影響】

◆業種別の状況

○宅配便

- ・緊急事態宣言が発出され、EC の荷物を中心に取扱数量が大きく増加する状況。
- ・住宅地では自宅消費のための食材の需要の高まりが目立ち、特にクール便の需要が高まりを見せている。通販サイトの利用も増加した。
- ・レジャー用品（旅行・ゴルフ等）の集配がなくなった。
- ・お盆前の感染者増加に伴い、帰省をやめて荷物を発送するという方が多かった。

○引越・移転

- ・会社事務所移転は約 70%に、引越は 50%まで減少したため、その部門は例年黒字にて推移していたが、上期は赤字が続いている。（リモートワーク商品事業などが好調に推移していたため、赤字をカバーできたため、会社全体としては黒字にて推移している。）
- ・移転や引越など新型コロナウイルス感染症拡大の影響で延期または中止となり、収入が減少している。

(4) 会社業務・業績等への影響

○小口（路線）貨物

- ・特積み貨物（路線貨物）については、物量が戻りつつある。
- ・特積みについては、4月以降の収入は前年比5～10%減となっているが、夏季休暇前の繁忙期は前年以上の荷動きがあった。
- ・相対的に減少傾向にあり、とりわけコンビニ配送の減少が顕著である。
- ・路線業者は荷主の出荷物量減少により、売り上げは減少。

○貸切（区域）輸送

- ・上り荷はあるが、帰り荷が少ない。上りのみの際は、庸車対応も実施。下り荷がなく、関東近郊での待機もある（1～2日）。
- ・特積み・貸切ともに売上が減少しており、回復する時期については見通せていない。
- ・大口の顧客や飲食業などのLPG等の使用量が減少し、ローリー輸送の稼働に影響がでて一方、シリンダー配送では外出自粛により一般家庭などのLPGの使用量は増加している。
- ・4、5月は貸切便で、復路が空車回送だったが、最近は空車の回数が減ってきた。
- ・セメント輸送は増加。

○輸出入貨物

- ・輸出入貨物が減少している。
- ・化学製品は輸出不調継続。但し、5月頃には週あたり2日程度休業していたのが最近は月1日程度に改善。

○航空貨物

- ・繁忙期とはいえ、期待を大幅に下回った。お盆時期は一部満席も見られたが、すぐに客足が鈍り、すでに余剰人員が散見される。旅客の減少に伴い、便の小型化および欠航が進み、貨物が減り、業績は悪化し続けており、見通しが立たない状況。

◆品目別の状況

○自動車・電機・機械部品等

- ・自動車は戻りつつもあるものの、今期決算は非常に厳しい。エア関係も顕著に悪い。第一四半期は赤字である。
- ・自動車部品輸送業務において、取り扱い数量の減少による減便。
- ・自動車関連に回復見られる。
- ・イベント、精密関係の仕事が減っている。
- ・製造業（鉄鋼・産業用機械・飲料関係大幅減少）の荷主を中心に取扱い激減の為、関係会社への業務応援で凌いでいる。
- ・4月、5月は4割減でしたが、6月、7月は横ばいであった。機械関係の出荷は減ったが、工事関係は良い傾向にある。
- ・輸送機器(自動車、バイク、部品)は復調。一部メーカーでは土曜日休日出復活など改善。

○医療関連商品

- ・医療関連商品はいまだ堅調に推移している。

○食料品・飲料

- ・夏の商戦期とも重なり、飲料好調。巣ごもり需要による、保存食・パン・宅配も好調。
- ・商流の会社、飲食店の取り扱い個数が減少。
- ・スポーツ関連のイベント等が中止又は縮小開催となっているため、飲料関係を中心に、荷動きが停滞している。
- ・食品関係の得意先がほとんどの中、外食関係は取扱い貨物が減少、中食関係は増加。全体で見れば前年同期と比較して7～8割の貨物量。
- ・飲料水、酒類、外食産業貨物、路線貨物等減少したが、若干回復はしたが、経営状況は危険であり、厳しい状況が続いている。
- ・飲料(清涼飲料)不調、飲料(ビール)はどん底感。外食低迷の影響。但し、休車、欠車が発生するまでには至っていない。

○生活物資等

- ・一般家庭で消費される品目については増えてきているが、業務用の商品を扱っている業務については、若干の減。

○建築物資等

- ・塗料関係の出荷が減少。
- ・クレーンリースを主軸とし、それに伴う部材の現場運搬業務等が主たる業務となっているため、顧客である大手ゼネコンの業務実績がほぼそのまま

<p>(4) 会社業務・業績等への影響</p>	<p>自社の業務実績となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般貨物は未だ動きが鈍いが、建設関連が増加したので、補填できている。 ・建材関連に一部回復が見られる（自然災害の影響かも）。 ・鉄鋼関係は輸出、生産数減少で大幅な赤字が続いている。 ・建設現場に携わる部署では、建設計画が伸びたことによる夜間作業の増加が発生している。 <p>○学校給食</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4月から学校給食業務がなくなり、休勤していたが、8月24日から学校が始業したため、担当ドライバーも出社となった。 <p>○観光</p> <ul style="list-style-type: none"> ・観光部門については、現時点においても取り扱いが大幅に減少。 ・観光関連の一般雑貨は依然として低迷。 ・観光関連の荷物は大幅減だが、それを上回る外出自粛での宅配事業の高まりで業績は好調。国際物流事業は低調。 ・観光バス関連は大幅減。 <p>○その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インカム等リモートワークのパーツを扱う部門が、上期大きく業績を伸ばしたため、会社全体として利益を確保できている。 ・商流の会社、飲食店の取り扱い個数が減少。 ・輸送機器梱包職場、雇用調整助成金の受給は続いているが対象は10分の1程度にまで改善。 ・紙製品(段ボール)は生産復調傾向受け持ち直し繁忙傾向。 ・紙製品(パルプ、洋紙)は生産減少しているが輸送体制に変化はなく、このため減車、休車は発生してない。 ・形を変えつつ回復傾向にあると言える（アパレル・飲食）また、製造業系は大きなダメージはなく、むしろ作業量は増えているような感じに見受けられる。 ・倉庫部門の荷動きについても、一時期と比較すると緊急事態宣言の解除以降戻ってきている。 ・回復傾向にあるが、落ち込み幅が少なく、4、5月は雇用調整助成金の対象となっていたが、現在対象にならず、労使共に苦労している。 ・顧客の実績がそのまま自社実績となるため、顧客業績への打撃を可能な限り少なくするためにも、わが社から新型コロナウイルス感染者を出さないように日々努力している。 ・時間外等、コスト削減に会社全体で努めている。 ・協力会社の内、危機的状況にある配送エリアを担う会社があり、配送ルールの見直しが急務である。
<p>(5) その他</p>	<p>【要望等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・運輸産業は、国が指定するエッセンシャルワーカーとしての立場を、広く認識していただきたい。 ・社員、家族を含め希望者全員、PCR検査を無料で受診出来るようにしていただきたい。 ・事業者へマスク、消毒液、防護服等の補助金を給付していただきたい。 ・配達時に罹患する恐れがあるので、コロナ罹患者の自宅療養はやめていただきたい。 ・自家用車通勤の駐車料金の補助金給付をしていただきたい。 ・厚生労働省「コロナ接触確認アプリ COCOA」の陽性情報登録数を個人登録ではなく、厚生労働省が登録をし、登録数を上げていただきたい。 ・自粛生活にストレスを感じているものが増えてきた。政府・行政の対策も中途半端であり、経済を回復しながらの完全シャットアウトは不可能かと感じる。自主規制を回復し通常生活に戻れないものか。 ・加盟組合への物資供給・還付金など支援の検討もお願いしたい。 <p>【荷主からの要請等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・荷物の積み降ろし中でもマスク着用を指示されるお客様がいることが一部判明したので、再調査し会社に対応を求める。 ・取引先等からのクレーム等ないが、行動履歴の把握を要請されているようである。ただし、会社から労働組合へは、人権等の配慮から特段の要請はない。 ・荷主要望により構内専属ドライバーに関しては、2交代制勤務より、3交代制勤務に変更し、時間外削除、余剰人員削除を行っている。 ・会社より、配達時にマスクをうっかりし忘れていると、お客様よりクレームが入ってくるとの報告があった。

<p>(5) その他</p>	<p>【取り組み】</p> <p>◆特別手当の支給状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各社員へのエッセンシャルワーカーとしての見舞金（5万円～5千円）を支給。 ・新型コロナ特別手当（3万円）支給された。（地場直加盟組合）・・・他2組合 ・2020年6月に会社から全従業員に対して、特別手当が支給された。 ・協力金（1万円）を全従業員に支給。 ・7月31日に会社から全従業員にお見舞い金を支給された。組合員については半額組合負担とした。 ・本社等管理部門を除く全社員へ今コロナ禍の影響による特別手当の支給あり。（約2,000名に対し一律¥10,000） ・組合から組合員に見舞金としてクオカードを支給した。 ・会社から全従業員へのお見舞い金が支給された。 ・組合より全組合員へのお見舞い金を支給した。 ・組合から、組合員にレクリエーション等の開催不可の代わりに、特別支給を行った。 ・コロナ対策協力金（総称）の支給が行える直接加盟企業は一部にすぎない。（概ね1万円～3万円） <p>特別手当の支給経過報告：計23組合</p> <p>◆今後の特別手当の支給要件等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナに感染し休業を余儀なくされた場合、組合員には50,000円のお見舞い金があり。 ・組合員より感染者が出た場合は、組合よりお見舞い金を支給する。 <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年末一時金交渉、来期の春闘交渉は非常に厳しい事が予想され、減給も考えられる。 ・以前、マスク50枚、アルコールハンドジェル1本を配った際に非常に喜ばれた。何か違う形でも、このような事態に備える準備等、組合を上げて考えていきたい。 ・新型コロナウイルス撲滅への明確な道筋がまだまだ見えてこない現在の状況に於いて、政府及び、自治体レベルでの抜本的な対策が待たれるが、しかし、感染防止は個人個人の認識によるものであると思われるため、今後とも組合員に対して啓蒙を続けていくことが必要。 ・大都市部での新型コロナウイルス感染拡大に歯止めがかかっていない現在の状況に於いては、決して将来を楽観できるものではない。 ・コロナ禍長期化の影響とは断言できないが、転職を理由に退職する組合員が目立つ。執行委員を招集し、各職場にて組合員の相談窓口となるよう指示を出している。 ・日々の体温測定は義務化しているが、コロナウイルス感染症「いきなり陽性」事案を発生させないためにも、始業点呼において体温記録・体調の可視化ならびに公休社員との体調不良などがあつた場合も上長へ報告など行っているが、日々の緊張感を保つことの難しさを感じている。 ・6月から9月まで一時休業協定を締結している。 ・事務所の管理部門は冬季のインフルエンザ流行と重なる危険があるので、全員がテレワーク出来るように環境整備された。9月に2日間ずつ試行される。 ・特別手当の支給や、乗務員に携帯用消毒液の配布等の要望があつた。 ・感染に関するマニュアル等が明確でなく、感染や発熱時などの対応方法が末端まで周知されたい。 ・全従業員マスクの着用を義務付けしているが、熱中症の面からも、作業員からは「時期を考えると着用義務は適切ではない」との声があがっている。そのため、対策として飲料の配布や扇風機の増台を行っている。 ・今年度の関陸労組の大会は感染拡大防止のため、書面のみとし開催は見送ることとした。 ・人手不足状況緩和への期待があつたが、まったく改善されない。求人への応募はゼロか極めて少ない状況。 ・外国人、日系人の応募が増えた。安全表記のローマ字化等の対応必要。 ・企業グループ内観光バス会社から運転手受け入れ。 ・収入減が多いということで、2か月分の組合費をカット。 ・夏季一時金は、県内殆どの単組で予定通り支給された。
----------------	---