

交渉情報	NO.115	郵便事業会社信越支社
JP労組信越地方本部	2012年3月21日	添付資料:3枚

郵便事業会社信越支社 平成24年度経営実行計画取組

概要に対する意見表明の提出について

地方本部は3月13日に説明を受けた「郵便事業会社信越支社 平成24年度経営実行計画取組概要」について、支部意見及び地本執行委員会での議論を踏まえ、本日、3月21日要求書を提出しました。

本日以降、鋭意交渉を重ね、3月29日を大綱整理予定日としています。大綱整理後の組合員周知等については、改めて指導します。

信越地本第 1 1 5 号
2 0 1 2 年 3 月 2 1 日

郵便事業株式会社信越支社
支社長 津山 克彦 様

J P 労組信越地方本部
執行委員長 原田 幸一

郵便事業会社信越支社 平成 2 4 年度経営実行計画取組概要

に対する意見表明の提出について

平成 2 4 年度は郵便事業の「単年度黒字」が至上命題となり、営業収入の維持・拡大と効率的な事業運営が求められます。

J P 労組信越では厳しい事業環境下にあるが故に、組合員・社員にとってやりがい・働きがいを感じられ、生き生きと仕事ができる職場環境の構築が重要であると考えています。以下の項目について要求書を提出しますので、早期に誠意ある回答を要請します。

記

I. 基本取組方針について

- (1) 信越支社平成 2 4 年度経営実行計画は、支店においてどの様に周知され、どのような位置付けとなるのか示すこと。
- (2) 「損益を軸とした支店経営の推進」とあるが、具体的な取組みを示すこと。
- (3) 平成 2 4 年度の数値目標で支店別損益本社版及び参考として支社版があるが、相違を示すこと。また、それぞれの数値の意味合いを示すこと。
- (4) 「班別損益の推進」とあるが、現在、導入支店の成果と課題を示すこと。また、拡大予定の支店を示すこと。
- (5) 損益改善の支店フォロー組織として、「ブロック経営サポート本部」が設置されるが、趣旨と体制及び業務内容を示すこと。

II. 営業関係について

- (6) 事業会社分の平成 2 4 年度目標が平成 2 3 年度目標に対して、105.3%に伸長した理由、及びエリア目標は 99.1%となった根拠を示すこと。
- (7) 支店「奪還力」の強化策を 3 点あげているが、支店の取組みに向け支社支援のあり方を示すとともに、定期的な検証や再指導をきめ細かく行なうこと。
- (8) 郵便関係課長マネジメントミーティングの開催目的を示すこと。
- (9) 小集団営業マネジメントについて、班長・チームリーダーの任務が大きくなると

- 思われるが、機能発揮に向けた環境整備について考え方を示すこと。
- (10) SEM（信越営業マイスター）メンバーの配置、役割及び研修計画を示すこと。
また、定着に向け支社支援をきめ細かく行なうこと。合わせて、小集団営業マネジメントにおけるSEMメンバーの位置付けを示すこと。
 - (11) セールスリーダーはこれまでと同様の配置、任務となるのか示すこと。
 - (12) 「SPゆうメール」の詳細及び取組み方法について示すこと。
 - (13) ゆうメールの「占有率」、年賀・かもメールにおける「占有率」の意味合いを示すこと。
 - (14) 平成23年度の年賀・かもメール販売の取組方法及び達成度合いについて評価・反省を示すこと。
 - (15) 一体営業推進の項で、一億円以上の大規模郵便局対策とは具体的には何をするのか示すこと。
 - (16) 営業専門要員の机、パソコンについては1人1台、配備のこと。また、四輪車について配備状況を示すとともに、不足する分については補充すること。
 - (17) 「DMインストラクター」は専門職とするのか。また、評価方法及び処遇について示すこと。
 - (18) 営業専門要員のモチベーション向上策について、支社の考え方を示すこと。

Ⅲ. 効率性関係について

- (19) 「ムダなものは削減し、必要なものは残す、配置する」という基本的な考え方を支店へ徹底すること。また、ムダの削減等に当たっては、当該社員及び組合に対し、丁寧に理由を説明し、理解を求めよう支店指導を徹底すること。
- (20) 平成24年度の人件費及び集配料、運送料等は未定となっているが、平成23年度計画及び実績に対してどの様な計画となるのか、金額も合わせて示すこと。
- (21) 業務量に対する曜日別要員配置の徹底とあるが、業務量の考え方を示すこと。また、小集団活動を推進するに当たり、班長執務時間は曜日別要員配置表に組み入れること。
- (22) 平成24年度は平成21年度業務量当たり人件費を達成するとあるが、めざす理由は何か。また、人件費は平成23年度と比較して何%減の計画となるのか示すこと。
- (23) 支店における計年の計画的取得に向けて、支社における把握、指導をどの様に行なうのか示すこと。並びに、期間雇用社員の年休取得促進について環境整備をはかること。
- (24) 人件費に占める間接費（業務企画室、計画担当）の割合が高いとあるが、各支店の占有率を示すこと。また、どの様な業務を見直すことで、間接費を削減するのか考え方を示すこと。
- (25) 小集団活動が実施しやすい体制（班・区画数）とはどの様なものか。具体的に示すこと。

- (26) 支店サポート室の取組状況とメンバーのモチベーション向上策について、考え方を示すこと。
- (27) ミーティングの簡素化を試行している支店での評価・反省を示すこと。
- (28) 集配業務の生産性向上における取組項目で併配率を上げるとあるが、支店によって状況が異なる。「集配作業のあり方」について、支店管理者と当該社員間の話し合いの場が必要と思われるが、場の設定に向け支社より示唆すること。
- (29) 不在持戻率の低減に向けドライバーコールの充実とあるが、現状を明らかにするとともに、定着に向けた考え方を示すこと。
- (30) ゆうパック受託者の定着率が悪く、業務運行に苦労している支店が多くある。各支店の委託契約の現状を明らかにするとともに、定着に向けた考え方を示すこと。また、万一撤退した場合の対策を示すこと。
- (31) 今、秋期及び年末期は様々な要因で運送便が混乱した。運送責任者の育成とあるが、その位置付けと業務内容を示すこと。
- (32) 車両更改の基準を示すこと。また、修理費削減の徹底だけが前面に出て、必要な修理を省くことがないよう、支店指導を徹底すること。

IV. 顧客満足度・品質について

- (33) 重大事故と事務リスクとはどのようなものか示すこと。また、支店には抑止目標をどの様に示すのか明らかにすること。
- (34) 昨年実施した「誤配達アンケート」の集約結果と再指導の状況及び再演防止に向けた取組みについて示すこと。
- (35) ゆうパック誤送防止に関してシステム変更が検討されているが、具体的内容を示すこと。

V. 規律の確保

- (36) 交通安全、労働災害防止は業務の基本である。多くの対策を行なっているが、社員一人ひとりの意識の高揚とともに「急がない、慌てない」という職場環境をつくることが重要である。支社の決意と考え方を示すこと。
- (37) コンプライアンス違反事例は職場風土に起因することが大きい。小集団活動や人間関係の構築を通じて、防止することが可能と考える。支社独自施策の実施とあるが、具体的に示すこと。
- (38) 支店に対し労働関係法令の遵守について、支社指導を徹底すること。

VI. 社員育成

- (39) 社員・人材育成は事業会社にとって、重要な課題である。支社実行計画では計画担当者の研修のみ示されているが、他業務の社員研修・訓練はどの様に実施するのか示すこと。