

<b>交渉情報</b>	<b>NO.66</b>	日本郵便(株)信越支社
JP労組 信越地方本部	2017年3月23日	添付資料:8枚

## 2017年度 日本郵便株式会社信越支社経営計画に対する 地方交渉の整理について

日本郵便(株)信越支社は、本日(3月23日)「2017年度 日本郵便株式会社信越支社経営計画に対する地方交渉の整理」について地方本部に説明してきました。

関連：信越地本第53号(2017.3.14)

地方本部は3月14日に日本郵便株式会社信越支社「2017年度経営計画」に対して意見表明を提出し地方交渉を展開してきました。

本日、別紙を持って整理をはかりましたので周知します。

最終整理にあたり、信越支社前島経営管理本部長より、2017年度においては「社会的使命を果たしつつ、成長に向けた経営基盤の構築」のため、①「収益力向上」、②「生産性向上・ネットワーク価値向上」、③「企業基盤の強化」を3本柱として、労使が一体となって取り組んでいきたい。経営計画のスローガンは「一人ひとりの知恵と行動で達成しよう「増収増益」としており、社員が一丸となって取り組むことにより計画・目標が達成できると認識している。そのためにも、支社として今回の整理内容について責任を持って管理者に落とし込み、併せて社員とのコミュニケーション、社員の声に耳を傾け、経営に活かす、そのような郵便局経営を目指すよう指導していくと決意が示されました。

地方本部を代表して山本副委員長からは、2017年度の最たる課題は郵便・物流ネットワーク再編による新潟郵便局の開局であり、経験したことの無い大きなプロジェクトのため、労使双方で知恵を出し合い成功させなければならない。また、「みまもり・健康増進サービス」の本格展開も予定されており、本社・支社・郵便局が一体となった業務運行体制の確保、推進体制の構築が求められている。それらの新たな施策については、主役となる社員・組合員が働きやすい職場環境を整備し、モチベーションを向上させる取り組みとしていただきたい。今回の整理内容が職場の隅々にまで周知・浸透されるような指導をしていただきたいとの考え方を示しました。

次頁以降に要求内容(下線部)と支社回答のポイントを記します。全体の要求回答は別紙を参照してください。

なお、各局における社員周知については3月31日(金)までに実施することになっていきますので承知ください。

## 【総論】

1、2016年度の評価と課題を明らかにした上で、2017年度の経営計画策定にあたって、それがどのように新たな取り組みとして反映されたのか、明らかにするよう、求めたことに対し支社は、

郵便・物流事業では、営業収入が未達の見込みであり、各局の営業活動量の増加が課題としています。

金融・窓口事業では、定期性貯金の新規預入・満期再預入率は全国上位となったが、給与・年金口座は全国平均を下回り活動量の増加が課題としています。かんぽ営業は活動量の増加により計画を達成し、今後もスキル向上等に取り組む必要があるとしています。

2017年度は【収益力向上】、【生産性向上・ネットワーク価値向上】、【企業基盤の強化】を3本柱として、郵便・物流事業、金融・窓口事業、共通について主要施策を設定し取り組むとしています。

2、定量的に示す業績評価における社員別目標について、その根拠をしっかりと理解できるよう目標設定の考え方について、丁寧な社員説明を行うこと。また、連絡会内・部会内で、定量的に示す業績評価における社員別目標設定のアンバラが見受けられることから、その是正に向けた指導を行うとともにエリアマネジメント局長の目標設定についての考え方を示すよう、求めたことに対し支社は、

定量的評価基準の社員別目標について、「社員数」と「営業従事時間の割合」に応じて設定するとしています。また、目標設定の際には、単に案分した数字を示すのではなく、社員と対話等を行い納得感のある設定とするよう確認をしました。

3、少子高齢化・人口減少社会を迎え、中山間地域の占める割合の多い信越エリアの社員は厳しい営業環境の中、目標達成に向けて日々頑張っている。しかしながら、管理者の目標達成に向けた意識付けが弱く、「やらされ感」を抱いている社員は多いと考える。営業目標達成に向け、必要性・設定の根拠について社員の理解・納得感を得られるよう丁寧な社員説明を行うよう、求めたことに対し支社は、

目標について、まずは管理者が理解をして自分の言葉で社員に説明できるよう指導するとしています。また、社員を褒め、推進について社員と管理者と一緒に考えていくようマネジメント力向上をはかるとしています。

## 【収益力向上】

4、広告ビジネスの獲得強化については、SEM社員の活用や営業専門要員の充実が必要と考えるが、人材の確保や郵便営業体制の更なる強化策について示すよう、求めたことに対し支社は、

SEM社員及び営業専門要員の育成、スキルアップを行い営業収入の確保につなげる。また営業専門要員と窓口機能が連携し法人向け広告ビジネス営業を展開するとしています。

5、物流ソリューション営業の拡大、局ロジによる荷役収入の拡大とあるが、新潟郵便局での現在の状況および今後の方向性について明らかにするよう、求めたことに対し支社は、

現在は4社を誘致している、新潟物流ソリューションセンターを中心に営業展開を行い、出来るだけ早期に新潟郵便局の倉庫が満床となるよう営業商談を行っているとしています。

6、ゆうちょ・かんぽの営業力強化について、精神論的な指導をするのではなく、「一人ひとりを大切にせるマネジメント」の趣旨を踏まえ社員のモチベーションを高め、営業力向上の効果が現れるものとすること。また、管理者・役職者のマネジメント能力および意識の向上に向けた具体的方策を示すよう、求めたことに対し支社は、

管理者と社員の信頼関係を築き、モチベーションスイッチを入れることが重要との認識を示しました。また、管理者・役職者に対し、部下指導やマネジメントスキル向上を目的とした研修を新たに実施するとしています。

7、トータル生活サポートを推進していくためには、より多くのお客さまにグループ各社の商品・サービスを長期間ご利用いただくことが必要と考える。お客さまの囲い込みと長期のご利用のため、ライフプラン相談会はかんぽ営業に特化せず、年金相談会や資産運用商品の説明会などを併せて開催するなど、機能重視のマネジメントにおける「機能間連携」・「面としての窓口機能」を最大限発揮するよう支社のサポート体制を構築するよう、求めたことに対し支社は、

支社において金融渉外本部長、地区連絡会役員局長と連携した取り組みを行うとともに、従来の縦割り型の施策ではなく、グループ一体となったものとして開催できるか、今後検討していくとの回答を引き出しました。

8、頒布会会員の拡大について、現在インターネット通販等が主流となっている中で、ターゲット12（キープ&アップ）を達成するには、社員の理解・納得感が重要と考える。丁寧な社員説明と行うとともに達成に向けた具体的な方策について示すこと。また、実需のない買い取り営業等について検証を行い、不適正営業や行き過ぎた営業指導が行われないよう指導するよう、求めたことに対し支社は、

ターゲット 12 達成のため、具体的な取り組み方法等を示しながら、取り組みを展開していくとしています。また、物販販売額目標について、夏ギフト・お歳暮等の商品で達成できる社員については 12 件達成にこだわらないとの回答を引き出しました。

#### 【生産性向上・ネットワーク価値向上】

9、郵便・物流ネットワーク再編（新潟郵便局開局）については効率化効果を確実に発揮させ、生産性の生み出し・ネットワーク価値を向上させるよう、求めたことに対し支社は、

ネットワーク再編は経営基盤の構築のため重要な施策である。機械化及び集中処理を確実に推進して効率化効果を生み出し、更なる生産性向上に取り組むとしています。

10、新潟郵便局開局に伴い、業務が変更となる関係各局の諸準備はもとより事前訓練についても万全を期すよう、求めたことに対し支社は、

新潟郵便局開局に伴う関係各局の作業変更については、局別に事務移管までの準備項目を示したマニュアル等を送付し必要な事前訓練などを指導している。円滑な移行に向け定期的な準備状況の確認及びフォローを行っていくとしています。

地本では新潟郵便局開局にばかり目が向きがちであるが変更となる関係各局の業務運行についても注視することを確認しています。

11、運送便の見直しについては、今年度新潟郵便局開局に伴いコメ等の特産品対応が従来と劇

的に変化することが予想される。早期にオペレーション・処理計画を示すよう、求めたことに対し支社は、

新潟郵便局開局に伴い、ネットワーク再編による効果が求められています。コマオペレーションについても運送ダイヤ・部外借入施設の見直し等、新潟郵便局の状況を踏まえ計画を策定し示すとしています。

12、コストコントロールについては、労働力の適正化であり単なる「コストの削減・抑制」ではない。管理者と社員への正しい理解・判断・浸透をはかり、必要となる要員については適切に配置するよう、求めたことに対し支社は、

コストコントロールの真の目的を理解させるため各種会議を通じて管理者指導を行います。また、社員の理解を深めるため管理者指導に加え、社員研修時においても議題提供し浸透を図るとしています。

13、郵便・物流機能における期間雇用社員の雇用承認時の厳格化については、「安易な雇用調整や一方的な勤務時間の削減」とならぬよう対処するよう、求めたことに対し支社は、

雇用承認時の厳格化については、期間雇用社員を新規に採用する際に真に必要な対応であるか判断するものであり、既存の期間雇用社員については雇用契約に基づいた勤務としていくとしています。

14、車両の頻回修理・高額修理案件については回数・金額のみに捉われることなく個々の状況に応じ対応するよう、求めたことに対し支社は、

年間の保守回数・保守金額の上限を定め過剰整備の抑制を図る目的に取り組み、頻回修理や高額修理に該当する場合は個々の状況を確認するとともに、業務運行に支障がないよう対策を講じるとしています。

#### 【企業基盤の強化】

15、CSを向上していくためには、社員満足度（ES）の向上が不可欠である、様々な機会を通じES向上策に努めるよう、求めたことに対し支社は、

CS・ES向上については、支社における推進・取組部署が別々であったため、取組効果を十分に発揮することが出来なかった。今後は支社担当部署が連携して一体的に取り組み、管理者のマネジメント研修においても意識付けは勿論のこと行動計画を作成させる等、具体的な行動につながる研修内容とするとしています。

16、一般職コース社員に対し、人事給与制度における各コースの処遇等の違いや地域基幹職へのコース転換制度等を丁寧に周知し、適正な労働力配置に向け、意識の向上をはかっていくよう、求めたことに対し支社は、

将来的な役職者配置数が適正となるよう、一般職社員に対して採用時研修等や郵便局での個別対話時に説明を行い、地域基幹職へのコース転換について意識付けをしていくとしています。

17、渉外社員の土日祝日営業については、本部・本社間の整理事項および禁止事例4項目を遵守するとともに、社員のワーク・ライフ・バランスに配慮した運用となるよう指導を徹底す

ること。また、管理者による不適切な営業指導・強制的な全員出勤日の設定などが行われな  
いよう管理者マネジメント力の向上をはかるよう、求めたことに対し支社は、

信越では、禁止事例 4 項目に「三六協定の上限を超えて社員を出勤させない」ことを加えた 5 項目を引き続き指導していくとしています。また、本部・本社間の整理事項を遵守し、管理者が社員に対し土日祝日に出ざるを得ない雰囲気を作ることのないよう、各種会議で指導をしていくとの回答を引き出しました。

#### 【その他】

18、みまもり・健康増進サービス（仮称）の本格展開にあたって、グループ全体の収益基盤強化の面がある一方で、地域社会と連携し貢献していく施策の面も持ち合わせていることから、CSRの推進のため、社員周知と併せて地方公共団体およびお客さまへのPRに努めること。  
また、サービス実施直後は現状の要員でサービス展開をすることから、社員に過度な負担がかからない体制を構築するよう、求めたことに対し支社は、

郵便局が地域において貢献・発展していくために必要な事業と認識しており、サービスが決定され次第、社員周知と共に、CSRの観点から地方公共団体およびお客さまへのPRをしていくとしています。また、新たな事業であるため、サービス導入後は実施状況を検証し、社員負担増とならないよう取り組むとしています。

19、祝日代休の申請については、休暇取得を強要することがないよう本人希望による適正な運用とするよう、求めたことに対し支社は、

祝日代休は、祝日において正規の勤務時間の全部を勤務した社員が希望する場合において、所属長が業務に支障がないと認めた場合に付与するものです。その運用については本人の希望に基づき付与するよう指導するとしています。

地本は休暇付与をあくまでも本人希望とすること、強要するものではないことを支社と確認しています。

20、郵便局で実施しなくてはならない義務的研修について、研修一覧表を作成する等し、実施漏れがないよう対策を講じるよう、求めたことに対し支社は、

2017年度4月からは支社内各部が連携し、郵便局が分かり易い形で義務的研修一覧表を作成してポータルサイトに掲載して各種研修の実施漏れがないよう取り組むとしています。

21、2017年度経営計画について本部・本社間、地本・支社間の整理内容を理解浸透させ、遵守するよう現場指導の徹底をはかるよう、求めたことに対し支社は、

本社・支社の2017年度経営計画も含め、社員には業務研究会を通じ周知します。全社員が理解した上で、社員一丸となって取り組めるよう丁寧に周知を行うとしています。