

日 刊

# JP新東京

No. 2559

2019年  
6月3日(月)

日本郵政グループ  
労働組合  
新東京支部  
広報部

03-5606-6784  
内線 4353

## JP労組東京 女性組合員のつどい

五月二十六日（日）、

紹介します。

JP労組東京女性組合員のつどいが、新宿郵便局で開催されました。

- ・政治は、無関心になつても、無関係ではいらっしゃれない。
- ・選挙に行き、投票する事が大切。応援するだけでは意味がない。当日いけないときは期日

前投票を利用する。

以前の私は、投票に行かず、権利を放棄していましたが、組合で政治の話を耳にする事が多くなり、一票の大切さを実感し、今では、期日前投票を活用して選挙に参加しています。

第二部は、知つて備えるがん保険講座

現在では、日本人の二人に一人がなり、三人に一人が亡くなっています。がんは喫煙と飲酒、ストレスとの関係の割合

が高く、働き盛りの方がかかる割合が高いとされています。がんの進行度によって、治療にかかる費用が異なるため、経済的負担を軽減するためにもがん保険の必要性を改めて実感しました。

第三部は、女性のための漢方 多くの女性が悩んでいる、冷え性の漢方治療の考え方をお話していました。冷えには四つのタイプがあり、特徴により処方が異なります。一人ひとりの症状に合わせて処方を検討する

のが漢方治療です。漢方薬は、一剤に複数の成分が含まれているため、複数の症状にも効果が期待できます。これを機会に、漢方を上手に使いたいと思います。

最後に、今回の昼食のオーガニックのお弁当です。



## 医療共済 マイガードに入ろう 加入隨時募集中

割安な掛金の医療共済です。補償額が入院1日、3千円、5千円、1万円から選べます。医療に関する保険に加入していない人はまず入っていた方が良い共済です。入院、手術や骨折、1日入院なども対象となります。病気が発見されてからでは加入できませんので、検査を受ける前に加入しておきましょう。深夜勤での疲労の蓄積は思わぬ病気を引き起こします。ぜひとも検討を…。  
詳しくは組合役員まで…

## 日本郵政グループにおける健康経営の推進

### 概要

2019年4月、日本郵政グループにおける健康経営の推進について、グループ各社社長連名でトップメッセージが発出されました。

その中で、会社は、社員一人ひとりが持てる能力を存分に發揮し、活き活きと働くためには心身の健康が大切であるとの認識の下、健康経営の考え方に基づき、「長時間労働の抑制」「生活習慣病の予防・改善に向けた保健指導」「メンタルヘルスケア」などの健康保持・増進施策に取り組んでいくこととしています。

これを受け、以下のとおり具体的な取り組みを実施することとしています。

#### (1) 各社共通の主な取り組み

##### ア 健康診断の実施

健康診断の受診状況を把握し、未受診者が発生しないようにすること（人間ドック等受検により健康診断を省略した場合を除く）。

##### イ 保健指導の実施

医療機関への受診が必要な社員への受診勧奨、糖尿病重症化予防、複数リスク保有者への保健指導、若年層の肥満改善指導等を実施すること。

##### ウ メンタルヘルス対策

メンタルヘルス不調者に対して、職場復帰支援プログラムに基づき、産業医等と連携して対応すること。

また、メンタルヘルス研修の充実や健康相談の利用勧奨を行うこと。

ストレスチェックについては対象者全員に実施し、集団分析結果を活用してストレス度の高い職場の改善を図ること。

##### エ 健康意識の醸成

ポータルサイトでの情報発信や、健康増進サービス（かんぽ生命の健康応援アプリ「すこやかんぽ」等）の利用勧奨を通じ、社員の生活習慣改善への意識付けを行うこと。

## (2) 各社の特徴点

### ア 日本郵政

グループ各社や日本郵政スタッフ、日本郵政共済組合と連携を図りながら、グループ社員の健康状況等の分析を行い、グループ全体の健康経営を推進すること。

### イ 日本郵便

- (ア) 健康診断のうち、特に受診漏れが多い雇入時健康診断について、毎月支社において受診状況を確認し、未受診である場合は速やかに指導を行うこと。
- (イ) メンタルヘルス対策として、全管理者を対象としたラインケア研修、全社員を対象としたセルフケア研修を実施すること。
- (ウ) ストレスチェックの集団分析結果に基づく健康リスク値が高い部会に対して、損益・人事関係調整役等により今後のアドバイス等を実施すること。

### ウ ゆうちょ銀行

- (ア) メンタルヘルス対策として、管理者や衛生管理者に対し、職場環境改善及び職場復帰に対する実践的な知識やスキルを習得させるためメンタルヘルス e ラーニングを実施すること。  
また、各エリアにおいて、サポートスタッフ（社内相談員）を設け、メンタルヘルスやキャリア等について年1回程度の対面相談の機会を設けること。
- (イ)働きやすい職場環境づくりに向けて、ストレスチェック集団分析、E S調査及び多面観察結果等の複合的な分析を実施すること。

### エ かんぽ生命

- (ア) 医療機関受診後の保健指導や、生活習慣改善が必要な者への保健指導等を実施すること。
- (イ) メンタルヘルス対策として、マネジメント研修等へ、産業医・保健師等の講師を派遣してラインケアを強化すること。
- (ウ) 健康増進施策として、ラジオ体操の実施や、かんぽ禁煙デーの毎月設定、健康増進推奨期間「かんぽすこやかキャンペーン」を実施すること。

日 刊	JP新東京	No.2561	2019年6月5日(水)
日本郵政グループ労働組合 新東京支部 広報部			
	03-5606-6784	内線 4353	

【2019 春季生活闘争】 JP労組中央闘争本部

# 勤務時間に関する ガイドラインへの対応

各分会・組合員御中

本部より、「勤務時間に関するガイドラインへの対応」の提示がありました。新東京支部は、各分会・組合員からの意見を踏まえ本部に対し意見を提出します。新東京支部では職場意見を精査のうえ、2019年6月21日(金)に地本に提出予定です。

お近くの組合役員までお願いします。

## 1. 取り巻く環境

- (1) 労働安全衛生法の改正により、「労働時間の客観的な把握義務」が会社の責務として規定され、また、一昨年に厚生労働省から「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関するガイドライン（※以下、ガイドライン）」が示された。
- (2) ガイドラインでは、労働時間として、使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や、業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間、また、使用者の指示により業務に必要な研修等を行っていた時間、一等について例示し、労働時間を適切に把握・管理するよう示されている。

## 2. 会社からの提案とこれまでの対応

- (1) 会社は、前述の社会動向や訴訟リスク等をふまえ、今日的な視点から、法令・ガイドラインに則した適正かつ明快な運用となるように、「制服への更衣時間」を勤務時間にふくめるものとし、合わせて休憩時間や休息時間の設け方等についても見直しを検討したいとの考えを示してきた。
- (2) 本部は、法改正等をふまえた環境整備は必須との認識から、2019春闘にお

いて、労働時間の適正な把握に向けた会社の適切な対応を求めるとともに、ガイドラインに則った勤務時間における明確な運用に向けた課題は、更衣時間だけではないこと等を指摘し、職場の運用実態を確認するよう求めた。

(3) 会社は、そうした経緯から、19春闘の回答で、本来勤務時間に含まれるべき事前の準備行為が勤務時間との認識なく勤務時間外で運用されている可能性について、事業所等の実態調査を行うとした。また、合わせて法令に則した適正な取り扱いに向けた基本的な指導は速やかに行うこととしている。

その上で、別途示すこととしていた、適切な勤務時間の管理に向けた指導内容や、具体的な勤務時間に関する見直し提案について、別紙のとおり明らかにしてきた。

(4) 本部は、示された提案における主なポイントについて、対応の考え方等をふくめた周知を行い、組織内議論を進めていくこととする。

### 3. 課題の大別と本部の考え方等

#### 服務表変更を伴う勤務時間の見直し

##### 【準備時間を設け（始業10分・終業時5分）配分する】

##### 「本部の考え方」（提案までの経緯も含む）

更衣時間については、現在の勤務時間内に設けることが最良との認識で、提案内容の再検討を幾度も申し入れてきたところ。

会社は、現在の業務運行体制・業務オペレーション、また、勤務時間内に設けた場合の人員費等について、再検討を重ねたが、現時点では要求に応じられる環境にはないとの考えを繰り返してきた。

他方、厚生労働省から示されているガイドラインでは、所定の服装への着替え等も労働時間として扱うことが例示されている。法的拘束力はないものの、これまでの運用ではこうした措置に対応できないとの課題認識をもって検討すべきと考えるところ。

そして、現在運用している勤務時間内に更衣時間を設けた場合、

①職場環境・施設規模等は画一的ではなく、社員個々の更衣時間に合わせた業務運行体制を設けることは困難であること。

②窓口開局時間等に対応するためには、開始時間は一定揃える必要があること。

③実勤時間の短縮分を補う、賃金を含めた労働力の確保を判断させることは現時点では困難であること（19春闘での時短要求経過）。

こうした考え方から、現時点では現実的な対応として、これまでの拘束時間を変更せずに、準備時間を設けるとした会社提案をベースに協議を進めていくこととしたい。

※会社から当初非公式に示された考え方（参考として会社提案資料の最終項に掲載）は拘束時間・実労働時間が増加するもので、到底受け入れられるものではなく、改めて当該時間は欠勤扱いとしないものの、勤務時間として給与に反映するとした運用に見直しをさせ、本提案を受けた経緯にある。

また、今般の見直し協議を機に、これまで慣例的に運用されている準備行為等全般について適切な指導を徹底させる大きな契機と捉え、取り巻く社会動向もふまえた意識改革も行うべきと認識をもって対応していく。

※準備時間の配分（10分・5分）については、継続議論が必要。

#### 【休憩を60分とすること及び休憩時間（15分）の位置】

##### 「対応方法等」

特にエリマネ局は、実態としてできるだけ早く退局したいとの意向から、超勤開始時の休憩時間を取得していない等の声が挙げられており、休憩時間を60分とすることによって解消できることにプラスの面もある。

しかし、超勤に備えた休憩の必要性も考慮すべきであり、15分の休憩時間を勤務終了時に取ることも可能な運用（現行は勤務の途中とされている）とし、柔軟な取得方法が選択できるように求めていく。また、現在45分の休憩時間のみ（休憩15分をつけていない）で運用している職場については交代時間等の変更も生じることから、業務マネジメント等についての理解・指導の徹底が必要。さらに、休憩時間を分割で設ける運用が現実的に検討できるかについて検討を行う。

#### 【4時間以下の勤務形態における休憩時間の必要性】

##### 「対応方法等」

休憩時間が実質取得できていない実態がある中で、拘束時間を延ばすべきではないとの認識もある一方で、勤務の間に軽食をとるようなケースは休憩が必要ではないかといった懸念も生じるため、組織内議論をはかり検討していく。

#### 【本来勤務時間に含まれるべき就業前後の準備行為】

##### 「対応方法等」

就業前の準備等について、清掃、除雪、開錠・施錠、ATMのBOX交換など、本来勤務時間として管理すべき行為が、管理者の指示がない場合でも慣例的に行われていると認識している。

そのため、各事業所等において、職場実態を確認させた上で、更衣時間以外の準備行為が勤務時間外に行われている場合は、①勤務時間中に対応できるものは時間前に行わないよう明確に指導する、②実態に合わない服務表を適用している場合は、勤務時間の弾力化を活用するなど適切な運用を徹底させる、③除雪等により、時間外に業務運行に必要な除雪等の対応を行った場合等については超勤扱いとする、等の整備が必要。

### 【自主研等における不適切な参加要請等】

#### 「対応方法等」

各職場から原則参加を求めるなどを基本とする開催や、欠席者への非難・再要請、また、必ずしも強制的な指示はないが、特に営業成績の低迷局からの参加は当然と促されるような指示等があるとした声が報告されている。

そのため、自主研の開催について、①自主研として不適切な「研修内容」について明確に指導を行うこと、②自主研への「参加要請」として不適切なケースを例示させること、③管理者が把握した場合に、実質的に自主研と言えないような内容であれば注意・指導すること、一等について指導を徹底させる。

### 【出張に伴う休日等を利用した移動時間の扱い】

#### 「対応方法等」

休日等を移動日とする運用が行われているが、勤務時間には含まれないことがから、改めて移動時間と勤務時間管理に関する会社見解を求め、社員負担が生じるような研修日の設定・運用等については是正を求めていく。

### 【管理者マネジメント関係】

#### 「対応方法等」

管理者に対し、社員の労働時間を適切に管理する責務を有していることを改めて強く認識させ、適切な勤務時間の把握と指導を徹底させる。

### 【一般的な業務中の休息】

社会通念上における、水分補給・手洗い等に必要な時間は、休息時間の設定有無に係わらず認められるべきものであり、勤務時間管理として不適切な指導が行われないよう、明確に示させておく。

## 4. 今後の対応

(1) 支部は、会社提案と本部対応の考え方等をふまえた職場討議を行い、補強意見等について地方本部に報告する。

特に、休息時間の位置や4時間以下の勤務形態における休憩時間の必要性について、職場実態に基づいた意見を要請する。

(2) 地方本部は、職場からの意見等をまとめ、中央本部担当へ報告する。

報告期限：2019年6月28日（金）

※報告方法については別途地本へ周知

(3) 中央本部は地方意見をふまえ、見直しにあたり不明確なものについて明らかにさせた上で、提案内容の修正等を求めるものについては要求書対応等をはかり、地本書記長会議を中心に協議を進めていく。

日 刊	JP 新東京	No.2563	2019年6月7日(金)
日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部			
TEL 03-5606-6784 内線 4353			

## 2019年度夏期一時金の正式提案を整理

本日、(5月22日) グループ各社より2019春季生活闘争で妥結整理した正社員の一時金4. 3月(夏期2. 15月、年末2. 15月) 等のうち、夏期2. 15月等について正式提案があり、了承しましたので周知します。支給日は6月28日以降、準備出来次第支給。共済組合も同様の扱いで整理しました。

### 1. 支給割合

2. 15月(常勤職員)

### 2. 基準日及び支給時期

基準日は2019年6月1日とし、2019年6月28日以降支給準備が出来次第支給することとします。

2019年度夏期一時金内訳

## 1 支給割合

職員区分	夏期一時金								
一般職員	(基本給+扶養手当+調整手当+役割等級別等加算) × 在職期間割合(注) × 2. 15月  (注)「在職期間割合」は次のとおり。以下同じ。 ・在職期間6か月 183/183 ・在職期間3か月以上6か月未満 110/183 ・在職期間3か月未満 55/183 ※ 育児休業・休職等の期間がある場合は、在職期間割合が異なる。								
高齢再雇用職員	(基本給+調整手当+職務段階別等加算) × 在職期間割合 × 1. 10月								
アソシエイト職員・アソシエイト高齢再雇用職員・非常勤職員	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 10%;">エキスパート職員 (月給制)</td> <td>基本賃金額 × 在職期間割合 × 2. 15月</td> </tr> <tr> <td>エキスパート職員 (時給制)</td> <td>基本賃金額 × 1日の勤務時間数 × 対象期間における1か月平均実際勤務日数 × 在職期間割合 × 2. 15月</td> </tr> <tr> <td>月給制契約職員</td> <td>基本賃金額 × 0. 3 × 2. 0</td> </tr> <tr> <td>時給制契約職員</td> <td>           基本賃金の合計額 ÷ 6 × 0. 3 × 基準日前6か月の実際勤務日数に応じ定める割合            ・実際勤務日数が120日以上 1. 35 (※1)            ・実際勤務日数が100日以上 1. 25            ・実際勤務日数が80日以上 1. 15            ・実際勤務日数が80日未満 (※2) 1. 05  <small>※1: 1日の正規の勤務時間数が8時間である者は1. 9 ※2: 実際勤務日数が60日以上ある者に限る</small> </td> </tr> </table>	エキスパート職員 (月給制)	基本賃金額 × 在職期間割合 × 2. 15月	エキスパート職員 (時給制)	基本賃金額 × 1日の勤務時間数 × 対象期間における1か月平均実際勤務日数 × 在職期間割合 × 2. 15月	月給制契約職員	基本賃金額 × 0. 3 × 2. 0	時給制契約職員	基本賃金の合計額 ÷ 6 × 0. 3 × 基準日前6か月の実際勤務日数に応じ定める割合 ・実際勤務日数が120日以上 1. 35 (※1) ・実際勤務日数が100日以上 1. 25 ・実際勤務日数が80日以上 1. 15 ・実際勤務日数が80日未満 (※2) 1. 05 <small>※1: 1日の正規の勤務時間数が8時間である者は1. 9 ※2: 実際勤務日数が60日以上ある者に限る</small>
エキスパート職員 (月給制)	基本賃金額 × 在職期間割合 × 2. 15月								
エキスパート職員 (時給制)	基本賃金額 × 1日の勤務時間数 × 対象期間における1か月平均実際勤務日数 × 在職期間割合 × 2. 15月								
月給制契約職員	基本賃金額 × 0. 3 × 2. 0								
時給制契約職員	基本賃金の合計額 ÷ 6 × 0. 3 × 基準日前6か月の実際勤務日数に応じ定める割合 ・実際勤務日数が120日以上 1. 35 (※1) ・実際勤務日数が100日以上 1. 25 ・実際勤務日数が80日以上 1. 15 ・実際勤務日数が80日未満 (※2) 1. 05 <small>※1: 1日の正規の勤務時間数が8時間である者は1. 9 ※2: 実際勤務日数が60日以上ある者に限る</small>								

## 2 懲戒処分を受けた場合の割合

一般職員が夏期手当対象期間(2018.12.2~2019.6.1)に懲戒処分を受けた場合における「懲戒処分の種類に応じ、支給の都度定める割合」は以下のとおりとする。

区分	割合	
	業務職、総合職	一般職、短時間勤務職
戒告	0. 29	0. 10
減給	0. 34	0. 15
停職(1か月未満の停職に限る。)	0. 39	0. 19
停職(1か月未満の停職を除く。)	0. 58	0. 39

[参考: 業務職の職員が戒告処分を受けた場合]

((基本給+扶養手当+調整手当+役割等級別等加算) × 在職期間割合 × 2. 15月)

- ((基本給+扶養手当+調整手当) × 在職期間割合 × 0.29) = 夏期一時金支給額

日刊	<b>JP新東京</b>	No.2562	2019年6月6日 (木)
日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部			
TEL 03-5606-6784 内線 4353			

## 2020年4月1日付け正社員登用の実施

昨日（2019年6月5日）、会社側より期間雇用社員等（期間雇用社員及びアソシエイト社員における月給制契約社員又は時給制契約社員並びに短時間社員）からの正社員登用選考に関する情報提供がありましたのでお知らせします。

各社の採用予定の総数は、2019春闘の確認のとおり、3,650人程度としています。

### 1. 採用予定数

会社名	日本郵便		ゆうちょ銀行	かんぽ生命	日本郵政
	郵便コース	窓口コース			
採用予定数	2,700人程度	800人程度	100人程度	50人程度	若干名

選考方法は、①ビジョンレポートの提出、②一次審査（適性試験、時給制契約社員に限る）③二次審査（面接試験）。

詳細は、組合事務室に資料を用意しておりますのでご参照下さい。

なお、19春闘で整理したとおり、一次審査の免除を希望する者のうち、「①2017年度又は2018年度の正社員登用一次審査合格者」で、「②2017年度、2018年度と2年連続して正社員登用一次審査を受験している者のうち、直近2回のスキル評価が「スキルA（習熟度あり）」の者について、適性試験対策講座（WEBテストに係る講座）の受講状況、日々の業務遂行能力及び各社ごとの業務特性をふまえた資格取得状況等を総合的に勘案し、会社が適当と認めた者」が一次審査を免除されます。一次審査免除を希望する者に対しては、一次審査開始までに可否通知を行うとしています。（免除対象とならない場合は、例年どおり一次審査を受験）

## 2. スケジュール(予定)

項目	実施時期
周知・応募開始	2019年6月10日(月)
応募締切	2019年7月17日(水)
一次審査(適性試験)	2019年9月13日(金)~9月24日(火)
一次審査合否通知	2019年10月下旬頃
二次審査(面接試験)	2019年10月下旬~12月中旬頃
最終合否通知	2020年1月下旬頃
正社員採用(登用)	2020年4月1日(水)

## 3. 今後の対応

本部は、一次審査免除の具体的な選考方法等について、改めて質したところ、現在も鋭意検討中とした上で、選考判断は業務の特性など各社固有の事由によるものも含むため、統一の判断基準を設けることは難しく、また、今年度は一次審査の免除の希望者がどの程度かを想定するのは困難と考えており、今後、制度を運用していく中で課題検証も合わせて行い、より公正な判断となるよう努めていきたいとしています。

本部は、組合員からの選考要件緩和の声を19春闘で実現させたことによって、より優秀な人材の確保に繋げるステップとなり、加えて、実施後における課題を解消することで、さらに登用要件等の緩和の前進を目指し、引き続き、会社対応を図っていくこととします。

以上

## 新東京支部 Facebookに アクセスしてみよう

新東京支部ではFacebookを開設しています。新東京支部の組合活動が広報部員の手でFacebookにタイムリーに掲載され組合員との情報の共有化をはかりうる試行錯誤しています。

支部の予定、活動報告、レクの写真などが見ることができます。あなたの持っているスマートフォンで簡単にアクセスできます。



日

# ア新東京

刊

No.2564

2019年 6月10日(月)

日本郵政グループ労働組合 新東京支部 広報部

03-5606-6784

内線 4353

2017年12月版

## マイカー共済

自動車総合補償共済



さまざまな  
特約・割引をご用意!

安心が広がる特約、掛金がおトクになる  
割引制度も要チェック!

事故受付は  
24時間365日!

全国77か所、約800名のスタッフが  
スタンバイ!

バイクだけでも  
加入できます!  
  
バイクも  
マイカー共済で!

「ライダーの安心」をしっかりと  
考え方提供!  
もちろん特約や割引も  
適用できます!

郵政職域掛金 から

さらに 団体割引 を適用!

10万台加入の  
マイカー共済に、  
あなたも!

JP共済生協組合員ならではの特典!  
全労済の一括窓口で加入するより  
おトクに利用できます!

JP共済生協で  
マイカー共済に加入すると

こんなにおトク!



マイカー共済だけ!

例) アクア(型式NHP10)の場合

基本 補償	<b>1,260円</b>
月払掛金	(年払掛金14,450円)
人身傷害補償	5,000万円
対人賠償	無制限
対物賠償	無制限

無事故割引等級は  
最大22等級64%割引!!

無事故期間が長く抜けは続くほど、  
掛金がおトクに!

車両損害 補償	<b>1,580円</b>
月払掛金	(年払掛金18,110円)
一般補償 (車両自己負担額:10万円) 付随諸費用補償	
車両損害の無過失事故に関する特約	

退職後も  
利用OK!

(生協の利用条件を満たす場合)  
退職後も郵政職域掛金と団体割引は  
そのままに、おトクに利用できます!

<算出条件> / 初度登録年月:平成29年12月 / 車種名:アクア/最賃効率:1500円以下/  
○運転者年齢条件:35歳以上精算 / または被扶養年齢区分:40歳~49歳 / ②掛金共済額:215万円/  
<割引条件> ●無事故割引等級:20等級 ●運転者本人:記載有効年月:72% ●ハイブリット車割引:7%  
●運賃改正被害賠償割引:5% ●車両割引(料金:小型乗用車) 3%  
※効力開始日は、2018年1月1日で計算しています。

パソコン・タブレットからでも利用OK!

スマホでラクラクお見積り♪

Webでできること

■車検延滞なしでも試算OK!

■お見積りだけなら個人情報入力不要!

■申込書のFAXや、郵送取り寄せも可能

最短  
3分で  
お見積り!

まずはトップページ JP共済生協 検索から  
マイカー共済 掛金競争ページへ簡単アクセス



取扱店舗

JP共済生協(日本郵政グループ労働者共済生活協同組合)

契約引受け店舗

全労済(全国労働者共済生活協同組合連合会)

※ここに記載されている内容は共済商品の概要を示したもので、お申し込みにあたっては、「マイカー共済リーフレット」、「ご契約の手引き」を必ずご確認ください。

JP共済生協

日本郵政グループ労働者共済生活協同組合(ボストラップ)

90d17A006



パソコン・タブレットからでも利用OK!

## スマホでラクラクお見積り

Webで  
できること

- 最短3分でカンタン入力!
- 車検証なしでも試算OK!
- お見積りだけなら個人情報入力不要!
- 申込書の印刷や、郵送取り寄せも可能

まずはトップページ [JP労済生協] [検索] からマイカー共済 掛金試算ページにアクセス

トップページ右下の緑枠 [お見積り] 内の [マイカー共済] をタップすると  
マイカー共済 掛金試算ページが開きます。

[試算する] をタップしてお見積りスタート!

新規アクセスは  
こちら



### カンタン3ステップ! お見積りの流れ

条件入力

最短  
3分!

□ 運転者の情報

□ 車の情報

について、質問に沿って入力を進めていきます。

最後に [試算する] をタップして、試算結果を確認しましょう。

2

試算結果  
のチェックすぐ  
わかる!

● おすすめプラン が表示されます。

おすすめプランの内容は保存して、後で呼び出すことができます。

他社と比較検討してみましょう。

※おすすめプランの試算結果を保存する場合は、  
[試算結果を保存し改めて見る] をタップして、試算結果を控えておきましょう。

- ! 捜査内容や特約を  
・ 個別に設定したいときは… ➡ フリープラン を選択して、  
検査内容をアレンジしてみましょう。

最適なプランが見つかったら、[手順を続ける] をタップ!

3

申込書の  
作成ダウンロード  
もOK!

□ 組合員の情報

を入力して申込書を作成します。

申込書は [ダウンロードして印刷] [郵送で取り寄せ] ができます。

- ! マイカー共済の契約を  
希望される方は… ➡ 郵送によるお申し込み手続き  
が必要です。

申込書を入手のうえ、必要書類とともに送付すれば、手続き完了です。

お問い合わせ

ポストライフサービスセンター  
(マイカー共済専用フリーダイヤル)

0120-562-100

受付時間 9:00~17:45 土・日・祝日・年末年始を除く  
〒151-8591 東京都渋谷区千駄ヶ谷1-20 6

日



No.2566

2019年6月12日(水)

日本郵政グループ労働組合 新東京支部 広報部

03-5606-6784

内線 4353

## G20大阪サミットの対応について

### 1 G20大阪サミットの影響

- (1) 6月28日(金)・29日(土)に大阪市でG20大阪サミットが開催されることに伴い、主要国要人が来阪、27日(木)～30日(日)の4日間、阪神高速道路および大阪市内一般道で大規模な交通規制が行われる。
- (2) これに伴い、新大阪郵便局で以下の業務に大きな影響が見込まれる。
- ア 大阪府内の区分処理
  - イ 近畿エリアの集約・分配処理
  - ウ 東・西日本相互間の集約・分配処理
- ※ ヤマト運輸の大坂法人担当は、大阪エリアの法人顧客に以下2点を案内
- ① 荷物の遅延
  - ② 時間帯指定・保冷サービス等の荷受不可
- 佐川急便も同趣旨のサービス影響を顧客に案内するよう準備中との情報あり。

### 2 業務運行確保に向けた対策

(1) 地域区分局	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サミット会場がある咲洲にある新大阪郵便局南港分室を、交通規制期間中は休館。</li> <li>⇒ 全国差立は新大阪郵便局(本館)および京都郵便局</li> <li>・大阪府下分配は新大阪郵便局(本館)</li> <li>・以降出し分は新大阪郵便局神戸ドライ分室で処理</li> </ul>
(2) 配達・取集	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域区分局から配達局への郵便物等の到着が平常より遅れることが見込まれるため、出勤時間の繰り下げを検討。</li> <li>・窓口局、ポストの取集は、最終便を複数車両で対応し帰局時間を前倒し。</li> </ul>
(3) 重要施設対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サミット会場・領事館・主要ホテル等の特別重要施設(75か所)あての全ての郵便物等について新大阪郵便局、大阪北郵便局および大阪国際郵便局でX線検査を行った上で配達。</li> </ul>

## (4) 国際郵便対応

- ・税関が指定する国・地域から到着する国際郵便物を国・地域別に税関提示。
- ・上記税関検査後、サミットおよび閣僚会議が開催される地域（郵便番号2ヶタ）宛のものを、区分後に再度税関提示。

## 3 お客様への周知および協力要請

- (1) G20大阪サミットによる大規模な交通規制を受け、項目2によるリカバリ一策を行った上でも、平常レベルの配達スピードを確保することは困難な見込み。
- (2) 交通規制期間の27日(木)～30日(日)の取扱いについて、次の内容のご案内・ご協力をお客様にお願いしたい。

- 近畿地方で引受または配達となる郵便物・荷物、大阪府を挟んだ地域間の郵便物・荷物のお届けに1日・2日程度の遅れが発生する場合がある。
- 近畿地方で引受または配達となる郵便物・荷物につき、期間中の配達日指定、時間帯指定はお控えいただく。
- 近畿地方で引受または配達となる保冷ゆうパック・関西空港あての空港ゆうパックにつき、期間中の差出をお控えいただく。
- 大阪市内の集荷や再配達について、当日での対応等ができない場合がある。

⇒以下の対応を実施。

- (①営業担当から大口顧客への案内、②郵便局窓口の掲示等（指示）、③WEBページ掲載）

本件は、G20大阪サミット開催に伴い、郵便・物流を中心に交通規制等による影響が見込まれることから、オペレーションを中心とした業務運行対策や、お客様への協力要請を行うとしています。

それに伴い、期間中は近畿方面を中心に、平常とは異なる業務運行となるため、期間中はもちろんのこと、直前直後の業務運行に際しても、特に時間外労働の上限規制を踏まえた対応に配意するよう求め、会社も同様の認識を示したことから本件を了としました。

日 刊	No.2567	2019年6月13日(木)
日本郵政グループ労働組合 新東京支部 広報部		
	03-5606-6784	内線 4353

## 品質向上・業務適正化キャンペーン の展開と今後の取り組みについて

### 1. これまでの経緯等

- (1) 本部は、郵便物の減少傾向が続いていることを踏まえ、成長分野である荷物分野へのシフトをはかっていく必要があるものの、現状においても労働力が不足しており、労働力人口の減少によってさらにそれが深刻化していく見通しにもあることから、まずは労働力の確保が困難な状況にある集配職場の実態を把握する必要があると考えた。そこで、地方本部との連携のもと実態調査を実施した（2018年9月～11月）。
- (2) 2018年8月30日、郵便局活性化委員会（総務省情報通信審議会郵政政策部会）が再開され、それ以降継続的に「郵便サービスのあり方」についての検討が進められてきた。そして、第12回郵便局活性化委員会（2018年11月16日）において、日本郵便が配達頻度と送達日数の見直し等の制度改正を要望し、同委員会において検討が進められることになった。
- (3) そうした状況を踏まえ本部は、会社に対し、現在の郵便サービスの実態を正確に把握した上で検討を進めていく必要があると強く主張し、JP労組で実態調査を実施することを前提に、集配業務の実態調査を実施するよう求めた。その後、本社主導によって集配職場の“日常的なありのままの姿”を把握しようとの実態調査が進められ、その結果が率直に示された。本部は、このようなことは未だかつてなく、現場目線での改善に向けた一歩になると前向きに受け止めた（2018年12月）。
- (4) そのような経緯を経て、実態調査で明らかになった課題を改善するために「リソースシフトの実現に向けた対応」を進めていくこととし、実態調査局のA～D分類をベースとして、地方労使における協議を通じ、旧支店全局を対象にそれぞれの課題（原因・症状）への対応策をとりまとめた（2019年4月）。しかし、とりまとめられた今後の対応策・取り組み等からは、“日常的なありのままの姿”が課題（原因・症状）として反映されていると受け止めることができなかった。

(5) 一方、2019年3月8日、郵便局活性化委員会において、それまでの検討議論を踏まえた論点整理案がとりまとめられ、報告書案作成に向けて意見募集が行われた。JP労組は、①日本郵便の経営改善に向けた取組の論点等、②郵便サービスの見直しに係る要望の論点等の2点に対し、意見書を提出した。今後は、日本郵便の制度改正要望に対する同委員会の考え方がまとめられ、続いて、法案審議に向かっていく可能性がある。

## 2. 本部の問題意識等

- (1) 時間外労働の上限規制に対応するために、適正な郵便サービスの提供を疎かにすることがあってはならず、完全配達を前提とした要員配置を急ぐ必要がある。
- (2) しかし、適正な郵便サービスが提供できているとは言い切れない状況のままでは真の不足数は算出できず、仮に、制度改正によって生み出されるリソースを不足しているところに充当しようとしても、適切な充当には至らず、無理なコスト削減が推し進められるような状況すら招いてしまう可能性もある。
- (3) そのような状況で制度改正が進んでいけば、郵便への信頼が損なわれ、さらなる郵便減少を招いてしまう可能性が高まる。

## 3. 会社との交渉状況等

先月以降あらためて、計画配達の適正化と、それを行った上で滞留発生状況の随時把握を行うよう強く求め、別添のとおり「品質向上・業務適正化キャンペーン」を展開していくこととして整理をはかった。

## 4. 本部の判断と今後の取り組み等

時間外労働の上限規制のもとでの勤務時間の適正運用を前提にすると、直ちにすべての職場において計画配達の適正化をはかることは困難であると判断せざるを得ない。

一方で、この取り組みを通じ、あらためて不足労働力の適切な把握につなげていかなければならず、それをベースに交渉を積み上げていくことによってこそ、職場実態に見合った必要労働力の確保につなげていくことができると判断している。

よって、こうした認識のもとで、あらためて地方段階における労使の意思疎通等を行うよう要請するとともに、本部は、計画配達の適正化を行った上で滞留の状況を注視しつつ、本社との協議を継続していく。

日刊JP新東京N02554(5/27発行)で詳細をお知らせした65歳定年制について、継続交渉していた部分が示されましたので掲載します。なお、第12回定期全国大会付属討議資料として示された内容となります。

#### ○制度導入後の61歳以降のコース等

本部は、コース体系等とあわせて、定年延長者等の名称についても整理。具体的には、定年延長者は「シニアスタッフ」、新たな高齢再雇用社員については、「高齢再雇用社員」と呼称する。こうした名称とし、制度導入後の61歳以降のコース等は次のとおりとなる。

呼称	コース	内容
シニアスタッフ	シニアスタッフ職	役職を継続しない定年延長者
	シニアスタッフ短時間勤務職(I型・II型*)	役職を継続せず短時間で勤務する定年延長者
	シニア業務職・地域基幹職	役職を継続する定年延長者
高齢再雇用社員	高齢再雇用フルタイム勤務	フルタイムで勤務する高齢再雇用社員
	高齢再雇用短時間勤務(I型・II型*)	短時間で勤務する高齢再雇用社員

\*シニアスタッフ、高齢再雇用社員とともに、短時間勤務のI型・II型は、現行の高齢再雇用社員の勤務時間と同様

I型：原則として1日8時間勤務、4週で10日勤務 II型：1日4時間勤務、4週で20日勤務

\*なお、非正規雇用社員(時給制契約社員等)として働くことを希望する場合はこの限りではない

#### ○定年延長者の人事評価に係る選考グループ

60歳以下の正社員と同様に、コース・役割等級別に選考を実施(60歳以下の正社員と切り分ける)。ただし、シニア業務職・地域基幹職(役職者)は、役職(役割等級)に応じて60歳以下の正社員の選考グループに含めたグループとする——との考えを示した。

#### ○定年延長者への社宅貸与

扶養手当や住居手当等について、ライフステージに応じた生活費の増加等に対応する目的として支給されているという位置づけをもって整理をはかる以上、「定年延長者への社宅貸与はなし」として整理せざる得ないものと判断した。一方、役職継続者であり、人事異動により転居を伴う転勤をする場合、或いは、60歳到達年度までに転居を伴う転勤により社宅に入居しており、役職継続後も引き続きその社宅から通勤する場合には、60歳以下の正社員と同様に貸与することとして整理をはかった。

#### ○新たな高齢再雇用社員への移行ルール

新たな高齢再雇用制度を設けることにより、60歳到達年度末以後、65歳よりも前に退職金を受け取りたい、そしてその後も同じように働きたい——というニーズに応えられると判断しつつも、具体的な移行ルールを定める必要があるとの考え方から、会社と協議を重ねてきた。

新高齢再雇用社員としての採用は、60歳到達年度から64歳到達年度の年度末(3月31日)に退職した社員について、退職日の翌日(4月1日)とする。なお、年度末以外に退職する場合は、高齢再雇用社員として採用しない——との考えが示された。

#### ○新高齢再雇用制度への移行後の既存の高齢再雇用社員の年収補償

具体的には、春闘交渉により一時金等が定まった段階で年収比較を行うことにより現新差額が算出でき、生活維持のための収入保障という性質からも月々の収入変化をできる限り少なくするべきとの考え方から、「現行制度と新制度に沿って、それぞれの基本給と一時金係数で算出した年収の現新差額を12等分し月例賃金として支給する」こととして整理をはかった。

## ○役職定年後も引き続き役職として勤務することを希望する場合の扱い等

### ア 応募要件と選考方法等

役職登用を予定するのか、その規模感について会社の考えを質したところ、同年度末で役職定年を迎える役職者のうち、それぞれの役職のうち2割程度を上限とし、役職として選考したいとの考え方を示した。

本部は、その割合を多くすれば若い世代の役職登用の機会がその分だけ遅くなることになり、一方で、61歳以降も意欲をもって役職として働き続けたいという希望を持つ社員・組合員の希望を一定充足させることによりモチベーションの向上にもつながる——といった判断から、ひとまず“2割程度を上限とする”との考え方を受け止めた。同時に本部は、管理職定年とその継続の考え方について質したところ、会社は、役職と同様、単独マネジメント局長・部長等は、60歳到達年度での管理職定年を原則とした上で、2割程度を上限とする継続登用を行うが、特に管理職については上限いっぱいまでの登用を行う考えはないとの認識を示した。

具体的な応募要件の設定に関する協議を重ねた結果、会社から「60歳到達年度末において課長もしくは課長代理であって、『直近3年間の人事評価結果にB査定以上が1回あり、D査定以下がない』者」とするとの考えが示された。本部は、概ね主張したとおりの応募要件が示されたことから、これを受け止めた。

### イ 役職への継続登用の考え方等

「上位役職への任命は行わない」とする会社の考えを受け止めた上で、下位役職への登用についての考え方を質した。会社は、原則、役職横スライドの制度であり、そのような事例を制度としては前提とはしないが、役職配置状況等を勘案し、必要に応じ、個別に判断していくことになるとの考え方を示した。

### ウ 役職への継続登用の希望把握と選考結果の通知等

本部は、役職継続の応募期間と応募を受けての選考結果の通知に関しては、人事評価結果に対する苦情処理が終了してからとなるよう応募期間を設定するとともに、対象者が自身の考えに基づいて役職継続を申請できるようなスキームの構築を求めた。また、なるべく早期に選考結果を通知するよう求めた。

会社は、苦情処理が生じた場合も含めて人事評価結果が定まった後、個々の希望を把握した上で選考を行い、人事任命である以上、通常の発令と同様の内命日に通知することが基本と考えているが、本部の主張も一定受け止めつつ、具体的な運用方法について検討するとしている。

### エ 再任命後の役職の継続基準等

意欲のある役職者がモチベーション高く働き続けることができる制度とするべきとの主張とともに、人事評価結果に基づいて継続の判断を行うことになる等との想定から、苦情処理も踏まえた対応が可能となるような制度とする必要がある等の主張を重ねた。

そのような協議を経て、①役職再任命後の役職は65歳に達した日以後における最初の3月31日まで継続可能とする、②ただし、3年経過後（残りの2年間）は、当該地域における次世代の役職登用状況等に応じ、シニアスタッフとして勤務することがある、③また、病気等により役職者としての職務を遂行できないと判断される場合、或いは、人事評価結果がD査定以下となった場合は3年を経過していないても役職を外れシニアスタッフとして勤務する。その際の役職非継続の通知等については、3年経過後または病気等による場合は、毎年3月下旬（通常の内命時）に通知し直後の4月からシニアスタッフに転換、人事評価結果による場合は、人事評価結果の通知時（6月頃）に通知し直後の10月からシニアスタッフに転換のいずれかとする——との考えが示された。

### オ 役職への継続登用者の勤務先

シニア業務職・地域基幹職については、「60歳以下までの役職者と同様、制度上、「原則として勤務地は会社が指定する地域内に限る」、「転居を伴う転勤あり」として整理せざるを得ないものと認識している。しかし、特に日本郵便においては現実的ではないとの考え方から、これまでの役職者と変わりのない運用を行っていくよう求めた。

会社は、60歳以下の役職者のコース定義等と変わりはなく、新たな運用を行う考えはないとの認識を示した。

日

# JP新東京

刊

No.2569

2019年6月17日(月)

日本郵政グループ労働組合 新東京支部 広報部

03-5606-6784 内線 4353

## 東・中央連協合同集会のお知らせ ～「結」=協働&共生の社会をめざす～

中央連協では、2019春闘交渉の結果報告も兼ねて、「結」=協働&共生の社会をめざす、東・中央連協合同集会を開催することとなりました。

多くの方のご参加をお待ちしています。

1 日時 2019年6月26日(水)  
19時00分開会

2 場所 連合会館2階 大会議室

3 内容 (1)2019春闘交渉結果報告  
(2)集会アピール  
(3)その他

※参加希望者は、6月19日(水)までに分会役員または執行委員まで声掛けしてください。

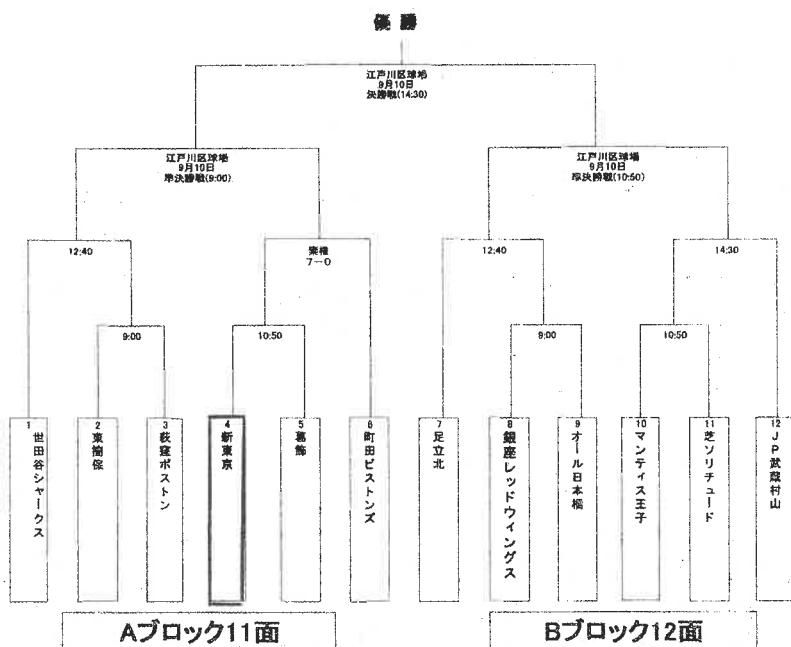
# 野球サークル『新東京』のお知らせ！

6月11日に開催予定だった「東京大会」の1回戦・2回戦ですが、雨の為、6月18日に延期となりました。

1回戦の対戦相手は葛飾となり、勝てば2回戦の相手が棄権した為、準決勝に進出できます。

夢の島野球場で行われるので、多くの方の応援をお待ちしています！

JP労組東京 第12回野球大会トーナメント表



日

# ア新東京

刊

No. 2570

2019年6月18日(火)

日本郵政グループ労働組合 新東京支部 広報部

03-5606-6784

内線 4353

## 2019年度 夏期一時金について 日本郵政グループ各社と詳細を整理

### 正社員

(基本給+調整手当+役職別等加算) × 在職期間割合(注)×

2,15  
月

### 高齢用雇用社員

(基本給+調整手当+職務段階別等加算) ×  
在職期間割合×

1.10月

### 短時間社員

(基本給+調整手当) × 在職期間割合 ×

1.29月

(注)在職期間割合

6か月	1 (183/183)
3か月以上6か月未満	約0.6 (110/183)
3か月未満	約0.3 (55/183)

※育児休業・休職等の期間がある場合は、在職期間割合が異なる

### 用賃制契約社員

基本賃金額 × 0.3 × 2.0

### 時給制契約社員

基本賃金の合計額 ÷ 6 × 0.3 × 基準日前6か月の実際勤務日数に応じ定める割合

### 実際勤務日数に応じ定める割合

実際勤務日数	割合
120日以上	1.35 (※1)
100日以上	1.25
80日以上	1.15
80日未満 (※2)	1.05

夏期一時金は、  
JP労組が  
日本郵政グループ各社との  
交渉によって得られた  
成果です！！

基準日 6月1日(土)

支給日 6月28日(金)

以降準備でき次第

※1 1日の正規の勤務時間数が8時間以上ある者は1.9

※2 1日の正規の勤務時間数が8時間未満の者は1.0

## 教育部からのお知らせ

### 「ビジョンレポート対策講座」を開催します！

今年もビジョンレポート対策講座を開催します。ビジョンレポートの他にも、登用試験全般の対策も含めてお話しする予定でいます。

所要時間は2時間程度です。

**日時：2019年6月29日（土） 13:00～**

**場所：局内研修室（予定）**

**対象：正社員登用試験を受験する組合員**

参加を希望される方は、所属の分会役員または執行委員まで申し出てください。

また、今年は広く分会での講座開催（当日に参加できない受験者もいると思われる所以）も行って欲しいと思っています。そのため、分会役員の見学も歓迎します！

日刊

**JP新東京**

No.2571

2019年  
6月19日(水)

日本郵政グループ  
労働組合  
新東京支部  
広報部

03-5606-6784  
内線 4353

# JP共済生協「ポストライフ東京地方部」 「支部代表者会議」開催

5月28日（火）、N S虎ノ門ビル（A P虎ノ門）にて「JP共済生協（ポストライフ東京地方部）支部代表者会議」が開催されました。

冒頭、JP労組東京地方本部の安達正美執行委員長の挨拶があり、「ここ数年、毎年のように大きな災害による被害が発生しているだけではなく、最近では事故や事件による痛ましい被害も頻繁に目にします。

新東京支部からは、本間執行委員（共済事務局長）が参加しました。

当日は東京地方本部執行部並びに各支部や退職者の会の代表者等、総勢100名以上が参加する中、2018年度の共済取

皆さまは重々ご承知であるかとは思いますが、組合員に広くその必要性と共済商品のすばらしさを伝えていただく役割も皆さまにはござります。

組合員の生活と安全を守るため、これからもご尽力願います。」との話がありました。

その後、2018年度の取り組みについて、渋谷健志地本共済部長から話があり、各支部の取り組み状況が報告されました。

新東京支部は「共済運営委員会」の年4回開催や、主要3共済（総合共済・交通灾害共済・きずな）の支部執行委員の全員加入等、基本的な活動は出来ている一方、支部年間重点共済商品である大型生命経共済「きずな」

の新規加入目標が未達に終わりました。（年間目標35件に対して

### して26件の新規契約）

いかに素晴らしい共済制度や商品でも、新たな加入者を増やし、利用し続けて行かなければいずれ廃れてしまいます。現在も退職や解約による減少分を新規加入が補えない状況の商品もあります。

助け合いの精神から生まれ、組合員の生活と安全を守る「JP共済生協」の制度を維持、発展させていくためには、組合員の皆様の参加が不可欠です。

執行部一同、今後も制度の普及に努めてまいりますので、皆様のご協力をよろしくお願い申し上げます。

日頃より、新東京支部の諸活動に対しご理解とご協力を賜り心より感謝申上げます。さて、中央連協では、2019春闘交渉の結果報告も兼ねて、『「結」=協働＆共生の社会をめざす東・中央連協合同集会』を東連協と合同で開催することとなりました。奮ってのご参加をお待ちしております。

1 日 時 2019年6月26日（水） 19時00分 開会

2 場 所 連合会館2階 大会議室

（〒101-0062 東京都千代田区神田駿河台3-2-11）

- ・JR中央・総武線「御茶ノ水駅」 聖橋口（徒歩5分）
- ・東京メトロ千代田線「新御茶ノ水駅」 B3出口（徒歩0分）
- ・都営地下鉄新宿線 「小川町駅」 B3出口  
(B3出口まで徒歩5分)

3 内 容 (1) 2019春闘交渉結果報告

(2) 集会アピール

(3) その他

※参加可能な方は、本日（6／19）17：00までに分会役員または支部執行委員にお申し出ください。

刊

# JP 新東京

No.2572

2019年  
6月20日(木)

日本郵政グループ  
労働組合  
新東京支部  
広報部

03-5606-6784  
内線 4353

## ふるさと納税

～本来の目的は何なのか

いま一度考えたい～

興味があり応援したい自治体の活性化に貢献する。

そんな狙いで始まつたふるさと納税制度だが、規模が膨らむにつれて次々と矛盾が現れきた。改めて本来の目的を地

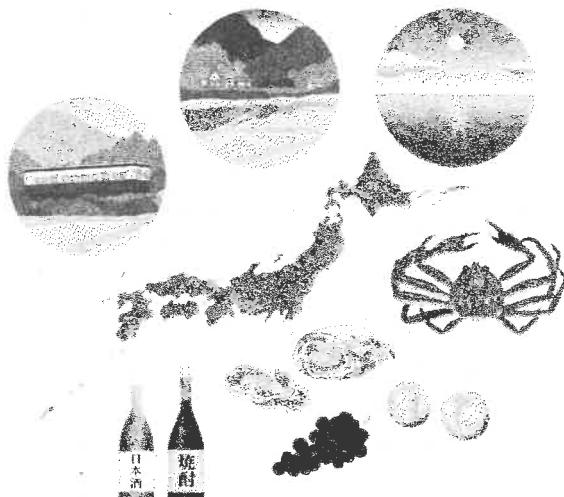
方と国で共有してほしい。総務省は、過度な返礼品で多額の寄付を集めなどとして大阪府泉佐野市など4市町を今月始まる新制度から除外した。4市町と参加辞退の東京都を除く1783自治体が税優

遇の対象となつた。原則、来年9月までの1年4ヶ月間効力が及ぶ。

4市町ほどではないものの、奈半利町など43自治体も不適切な寄付集めがあつたとして指定期間が今年9月までに4ヶ月間になつた。町外の海産物を返礼品の一部に使つたと指摘された奈半利町は既に変更しており、10月以降の指定を総務相に再申請するといふ。ふるさと納税は、応援したい

都道府県や市区町村に寄付すると、自己負担の2千円を除いた額が住民税などから差し引かれる制度で2008年に始まりました。過度な返礼品を呼び水に多額の寄付を集めるのを防ごうと、政府は返礼品を「調達費が寄付額の30%以下の地場産品」に規制するよう地方税法を改正した。

総務省によると17年度の全国の寄付総額は約3653億円。泉佐野市は18年度、500億円ほどを集めた。インターネット通販大手「アマゾン」のギフト券を贈る「キャンペーン」が額を押し上げたとみられる。泉佐野市は「なぜ参加できないのか理由を総務省に確認する」と反発している。しかし、地域活性化という制度本来の目的からはギフト券はやはり外れている。6次産業化で開



発した地場産品などを多くの自治体は返礼品にしている。不満に思っている市町村も少ないとないのではないか。

そもそも税の仕組みでは、住民税は住んでいる自治体に納め、行政サービスを受けるのが本来の姿だ。受益者負担の原則からも当初から制度は矛盾を抱えていた。

安倍政権が地方創生の一環として寄付上限を途中から2倍に引き上げたことも競争

に拍車を掛けた。財政事情が厳しい自治体が寄付集めに奔走するのを国は一方的に批判できない。都市と地方の税収格差を是正するなら、国が地方交付税や税源移譲で調整に努めるのが筋のはずだ。

除外された自治体からは「地方の自主性を尊重する国の方針に逆行」「総務省の対応は一方通行」といった批判が出ていている。

【I】  
対等の関係にある地方から國への「異議申し立て」だ。丁寧な説明を欠いていなかつたか、十分な話し合いが必要だ。  
10年以上の取り組みで、県内でも返礼品開発で新たな雇用や商品が生まれるなどプラス面も少なくない。制度の矛盾といかに折り合いをつけながら、どう維持するのか。地方の声を聞きながら、仕組みの改善を心掛けてほしい。

## 「郵政未来研究会(みらい研)」 会員募集中

働くものの公正・公平そして安心・安全に働き暮らしていくことのできる社会と郵政事業を守り発展していく政策の実現を目指しJP労組の政治活動を推進していくことを目的に郵政未来研究会を設立しました。

郵政事業・税制・環境・教育・社会保障・平和…私達の暮らしと未来は政治と密接に関係しています。

私達の強い意志が公正な社会を創ります。 詳しくは組合役員まで…

日刊  
**JP新東京**

No.2573

2019年  
6月21日(金)

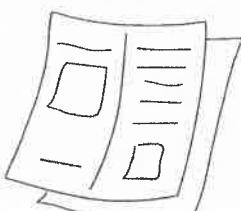
日本郵政グループ  
労働組合  
新東京支部  
広報部

03-5606-6784  
内線 4353

# 第9回支部執行委員会

## 夏期繁忙期間に向けて要求メモ提出 正社員登用試験対策・6月29日実施

組織活性化に関する議論が進められています。今後のスケジュール等も含め、『勤務時間に関するガイドラインへの対応』や、『私傷病休職制度の見直しに関する交渉状況と今後の対応』について、意見が出されたことの紹介がありました。



6月12日、第9回支部執行

■報告■

委員会を事務棟五階研修室において開催しました。

組織拡大、勤務時間インター  
バル制度及びテレワークの施行

冒頭、荒牧支部長から「まち  
きれ」参加者への労いと、これ  
から始まる夏期繁忙と選挙につ  
いて言及がありました。

菅家書記長から第9回支部長  
書記長会議の報告がありました。

- ①6月26日、水曜日、中央連  
合会館）  
協総決起集会（日勤終了後・連
- ②6月29日、土曜日、ボラン  
ティア・ポステイング（希望者）  
③7月19日、金曜日、新東京  
支部職場集会（12時30分）  
と13時00分～二階研修室予  
定）

④ボランティア・選挙はがきは各分会5枚  
 ⑤7月5日、7月7日、7月14日、7月18日ボランティア  
 ⑥7月14日、日曜日、ボランティア個人演説会、などなどが決まりました。

●各専門部からの報告・提案

・総務部 組合員の在籍状況、組合費関係、会計関係、労金関係等

・組織部 オルグ進捗状況の確認、拡大目標確認

・政策部 夏期繁忙期間に向けたの要求メモ提出、コンパクトパケット区分機問題、二普休憩室問題など

・広報部 壁新聞関係、機関紙  
コンクール関係

・企画部 カンパ集計、生活実態等調査の実施、「核兵器廃絶1000万署名」に向けた取組に関する取組

・教育部 正社員登用試験対策  
レポート対策  
6月29日土曜日、ビジョン

・JP Smile 國際貢献  
カンパ報告、「まちきれ」報告  
時間ギリギリまで議論は続き、閉会となりました。



## 新東京支部ホームページにアクセスしてみよう

新東京支部ではホームページを開設しています。支部機関紙「日刊新東京」もバックナンバーで掲載されています。組合員との情報の共有化や支部の予定、活動報告、しきの写真などが見ることができます。左のバーコードからあなたが持っているスマホで簡単にアクセスできます。



日本郵政グループ労働組合  
新東京支部

日 刊	<b>JP 新東京</b>	No.2574	2019年6月24日(月)
日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部			
TEL 03-5606-6784 内線 4353			

# JP Smile プロジェクト

## とは？

JP労組は、労働組合の基本理念である組合員同士の「助け合い」の精神を、組織内だけでなく、外に一步踏み出した形で、運動展開を図りたいという考えを示してきました。

そこから生まれたJP Smileプロジェクトの基本理念は、労働組合も地域社会の一員であり、地域に根をはり、社会全体に広げていく運動創造が必要との考え方から、企業内における活動だけではなく運動領域を拡大し、職場と地域にわたる活動を通じて、地域との関わりをより強化し、労働者、地城市民である組合員の幸せを追求していくことです。



この取り組みは、全国2万4千の職場と組織がある郵政事業の特性と地域に密着して働く労働者、暮らす市民として、JP労組の理念を具現化する運動であり、人と人が助け合い、地域社会の絆を深め、誰もが安心して暮らせる社会の創造をめざすものです。



これから少子高齢化の進展の中で「支え合う社会」の実現のため、人地域社会のつながりを創る運動であり、全国津々浦々に職場と455の支部組織が存在するJ P労組だからこそできる運動だと思います。

地方創生という言葉があります。地域を元氣にする、活力ある地域にするのは、行政だけでなく、まさにそれぞれの地域で働き、暮らしている地元の方々です。

その地域を元氣にするために、J P労組が社会貢献できる方法はたくさんあると思います。地域密着の労働組合はN P Oの精神にもつながります。

人的財産や運動で培ってきた知識や経験、人脈があります。

そして、共生社会を実現するための力と機能があり、たくさんの可能性を秘めています。

24万人を越える組合員とその家族を含めたマンパワーを活かした取り組みを、着実に全国で展開し、地域から目に見える運動にしていきたいと考えていますので、みなさんのご協力をお願ひいたします。

## 医療共済 マイガードに入ろう 加入隨時募集中

割安な掛金の医療共済です。補償額が入院1日、3千円、5千円、1万円から選べます。医療に関する保険に加入していない人はまず入っていた方が良い共済です。入院、手術や骨折、1日入院なども対象となります。病気が発見されてからでは加入できませんので、検査を受ける前に加入しておきましょう。深夜勤での疲労の蓄積は思わぬ病気を引き起こします。ぜひとも検討を…。  
詳しくは組合役員まで…

# 第12回定期全国大会議案に 対する東京地本の見解

J P 労組東京地方部  
執行委員会

第12回定期全国大会（熊本大会8/21・22）は、第10回定期全国大会で確認した「新たな運動創造に向けて～中期的な運動の基本方針～」について、あらためて現状を見つめ直し、運動の豊富化につなげていくとしており、この間の運動・活動を振り返り、不足する取り組みを補い、概ね達成できている取り組みは更に充実させていく運動方針を確立するとしています。

第12回定期全国大会議案に対する、東京地本の考え方です。各分会において多くの組合員の真摯な議論をお願いし、第10回支部執行委員会（意見集約の場）新東京支部の意見を取りまとめていきます。地本主催の支部代表者会議において、東京全体の意見集約を予定しています。活発な議論を要請します。

## 1. 提案にあたって

(1) J P 労組は、第10回定期全国大会において2年間の運動方針、中期的な指針である「新たな運動創造に向けて～中期的な運動の基本方針～」について確認し、そこから5年程度を時代にあった多様な働き方や新たな事業展開を創造する期間と位置づけました。また、第25回参議院議員選挙に向けた組織内候補として、「小沢まさひと」中央副執行委員長の擁立を決定し、働き方改革関連法の成立を見据え、「春闘を軸に参議院議員選挙とのリンクを意識して運動を組み立てる」ことを基本に具体的な活動を展開し、とりわけ同一労働同一賃金の実現をはかるべく交渉を展開し、19春闘交渉では、一時金4.3月の確保を始めとする、経済要求結果に加え、18春闘での整理は困難と判断した扶養手当と65歳定年制の基本的な制度設計等、整理を図ったことについて、受け止めることとします。

- (2) 日本郵政グループに関する政治的課題の動向については、預入限度額引き上げは実現したものの、同時に貯金営業手当の見直し等を迫られていること、かんぽ生命の株式の2次売却と日本郵政の3次売却の発表、また、郵便局活性化委員会では論点整理がまとめられ、郵便サービスの見直しに関する意見募集が行われています。さらに本年10月の消費税引き上げを視野に入れた、郵便料金の改定に関する意見募集も行われており、いずれも政治的な意見の反映、判断が伴う課題であり、働く環境や待遇に大きく影響してくることから、あらためて、郵政民営化法のもと政治の影響から逃れることのできない現実を意識させられています。
- (3) 日本郵政グループで働く者の待遇の維持と向上を実現していくためには、安定的な経営推進が不可欠であり、あらためて足元を見つめ直し、事業構造の改革に挑戦しながら、政治的な課題の解決も模索していかなければならない。生活者、働く者として、政治の重要性とやるべきことについて、組織全体で共有してしく上で、第25回参議院議員選挙において、「小沢まさひと」組織内候補予定者の当選を必ず勝ち取り、次なる運動の具体化につなげていくため、取り組みを進めていくこととします。

## 2. 春闘を軸とした取り組み等の振り返り

- (1) 18-19春闘を通じて「同一労働同一賃金の実現」に一定の指向性を見出することを前提に、「客観的に合理性が乏しくなっていると思われる制度や手当等」の特定とその是正を視野に入れた組織内議論を進め、18春闘要求交渉では、制度・手当等のあり方をそれぞれ個別に判断するのではなく、中長期的な視野をもって待遇全般（要求交渉トータル）で底上げにつなげることができるような持続性のあるシナリオを追求した。同時に時代の流れ等を踏まえ「社会や環境の変化等に合わせた形」に再構成する視点をもって臨んだ。こうした交渉結果と19春闘に向けた基本的な考え方等について、ブロック別支部長会議等を通じて共有化をはかつてきました。

- (2) 19春闘に向けては、組織内議論を踏まえ、「組合員一人ひとりに情報を伝え、意見を集約する取り組みの徹底」をはかり、「職場グルーピング体制」の確立と「組合員アプローチリスト」を活用し、組合員一人ひとりと組織との「つながり」を日常的に

確認しながら往復運動を進めていくとしていたが、実態の検証が必要と考える。議案でも依然として役員中心の活動展開となっている感は否めないとあることから、若い世代や女性組合員の意見、エリマネ局や金融2社などの組合員の意見反映等、意思疎通のあり方や、「春闘NOW」の配布行動及び掲示板への掲出、朝ビラ行動などの情報周知のあり方について、具体的方策を再構築していくための組織内議論を進めていかなければならない。

- (3) 春闘署名の取り組みや集会決議の送付、春闘時期における組織拡大行動について、一定の成果はあったものの、取り組みの濃淡もあったことから、各職場の取り組みを分析し、更なる取り組みを強化していかなければなりません。また、組織拡大時の共済同時加入の取り組みも強化していきます。
- (4) 2年間の春闘を通じて、ひとまず「同一労働同一賃金ガイドライン」に沿って当面する課題はクリアできたと判断しているとしたものの、20春闘の展開に向けた検討議論の中では、あらためて格差の根源とその是正に向けた現実的かつ具体的な方策について検討を行う必要があるとしており、扶養手当や65歳定年制についても将来を見据え、さらなる組織内検討に着手する必要について触れていることから、職場の実態やあるべき姿について、組織内議論を重ね、改善が必要なものについては、見直しを求めていきます。具体的には、今後の議論の中で見出していきたい。また、長時間労働の是正については、労基法改正による時間外労働の罰則付き上限規制の職場実態を注視しつつ、必要な対応を図っていきます。
- (5) 政治基盤の確立・強化に向けて、誰もが安心して暮らせる社会の構築や郵政事業に関わる政治的課題の解決には、JP労組の政治力を強化する必要があり、組合員の政治意識の向上に向けて、みらい研の加入拡大行動に取り組んでいかなければなりません。とりわけ、30歳以下の組合員および女性組合員の政治意識向上やJP労組の政治活動への理解浸透に向けて、政治学習会の開催など取り組みの強化をはかっていきます。
- (6) 第25回参議院議員選挙、「小沢まさひと」中央副執行委員長の勝利に向け、現退一体となって総力を結集し必ず勝利しなければなりません。その結果は、今後のJP労組の政治への影響

力を高め、組織運動と組織強化にもつながることから、取り組みを強化していきます。なお、衆議院選挙への対応については、連合と連携し、組織内候補の必勝はもとより、推薦する候補の勝利に向けて取り組みます。

### 3. 日本郵政グループ各社との交渉展開等

- (1) 「扶養手当の見直し」と「65歳定年制の導入」については、制度設計の詳細案について、提案を受け、付属討議資料として周知されており、示された内容について、これまでの議論を踏まえ、JP労組の考え方を盛り込んだ内容となっていると判断しますが、疑問点や今後想定される課題等については、組織内議論を深め、意見反映していくこととします。協約改正に向けて、本部の力強い交渉と丁寧な組織運営を求めます。
- (2) 主要四社における私傷病休職制度の見直しに向けた対応について、会社から見直し（案）が提案されていますが、これまで確認してきた見直しの方向性を踏まえつつ、個々に示された内容は組合員の働き方に大きく影響を及ぼすことから、より納得性の高い制度の構築に向けて、意見集約の上、地方意見を反映させ、要求交渉での経過を注視していくこととします。なお、到達点については、次期中央委員会にはかるとしていますが、交渉経過等を踏まえ、判断時期についても丁寧な対応を強く求めます。
- (3) 宿泊事業への将来像への対応については、極めて厳しい経営状況環境にあり、施設配置の見直しと平行して2021年4月に想定される新会社発足に向けては、人事給与制度等について組織内議論を重ね、要求交渉を展開するとしています。  
また、新会社への転籍の意向確認についても丁寧に対応していくことから、職場で懸命に働く組合員の雇用と労働条件の確保に向けて、丁寧な組織運営を求めます。
- (4) 輸送部門への対応について、効率的かつ安定した郵便輸送業務の確立にはドライバー確保が必須なことから、労働力確保に向けた労働条件と環境整備、あわせて一般取引会社との連携強化を求める。また組合員のモチベーションアップに向けた待遇改善を求める。

以上

日刊	No.2578	2019年6月28日(金)
日本郵政グループ労働組合 新東京支部 広報部		
03-5606-6784	内線 4353	

## 2019年度9月末高齢勧奨 退職の実施について

日本郵便から2019年9月末高齢勧奨退職の実施について説明を受けました。

JP労組は、高齢勧奨退職については、これまで組合員のライフステージにおける選択肢として必要と判断しつつ、少子高齢化による労働人口の減少が日本郵便の要員確保にも影響を及ぼし、こうした社会の環境等をふまえ、日本郵政グループの65歳定年制の導入を見据えた時、現行勧奨退職制度の見直しも検討するべき課題であるとして主張を行ってきました。

会社は、勧奨退職制度について、早急な見直し判断となるいとしつつも、課題があることについては共通の認識として、今後、議論を深めて行きたいとしています。

また、勧奨退職の実施にあたって会社は、退職となる要員補充は今年度の要員計画に見込んでおり、年休消化についても特段の配慮を行うとする会社見解が示されたことから、本件について整理をはかりました。

### ●勧奨退職の実施内容は以下のとおりです。

#### 1. 実施日

2019年9月30日（月）

2. 周知・勧奨期間

2019年6月27日（木）～同年7月18日（木）

3. 選考対象者

退職日の満年齢が50歳以上となる正社員

4. 優遇措置

退職金計算に伴う、退職事由別・勤続期間別支給乗率は「勧奨退職の支給乗率表」を適用する。

※

退職手当額は、次の算式のとおり。

退職手当額 = 退職日退職手当ポイント × 退職事由別・勤続期間別

支給乗率 × ポイント単価（100円）

※ 勧奨退職の支給乗率は、旧制度の勧奨退職手当と同様の調整ができるよう採用時年齢及び退職時年齢別に設定している。

5. 失業等給付の求職者給付（基本手当）の扱い

「高齢勧奨退職」は、本人からの申し出・希望に基づく自己都合退職のため、一般的には離職理由による3か月間の給付制限を受ける（最終的な給付の有無の判断は各ハローワークによる）。

6. その他

次回は、2019年度3月末に実施予定。

---

---