

JP労組新聞 速報版

春闘 NOW (交渉編)

第9号

2020年

2月25日(火)

本日のトピックス

第1回団体交渉に臨む!!

本部は、2020春季生活闘争要求の実現に向け、中央執行部全員が出席し、郵政グループ主要4社との第1回団体交渉を展開した。



交渉では、かんぽ商品に係わる営業問題を受け、監督官庁から極めて厳しい行政処分が下されている状況のもと、まずは徹底的な改革が必要との覚悟をもって会社協議に臨み、お客さま本位の事業運営を徹底し、信頼回復を第一義としていく決意を伝えた。

また、こうした厳しい状況だからこそ、最前線で働く者がこれから的生活に対する不安を解消し、安心して取り組める職場環境と処遇の確保は必要であり、グループ各社の連携による労働条件の維持・向上は極めて重要な要素であるとした上で、「格差是正をはじめ、客観的かつ合理性のある“あるべき賃金水準”等を見出し、将来に希望を持ち、長く安心して働くことができる環境を労使とともに作り上げるため、日本郵政グループを持続的・安定的に発展させるための原動力となる『人への投資』が必要」と主張するなど、組合員の日々の努力や切実な想いをふまえつつ、要求書に対する誠意ある回答を強く求めた。

会社は、郵便局におけるかんぽ生命商品の不適正募集に係る問題について、改めて陳謝するとともに、再発防止策を徹底し、信頼回復に向け全力で取り組んでいくとした上で、JP労組に対しても協力を要請した。

また、例年以上に現下の経営環境や各社の経営状況を念頭に置きつつ、慎重に検討した上で、「早期妥結に向け、精一杯真摯に交渉に臨みたい」との考え方を示した。

本部は、働く者の処遇と労働条件の前進に向け、全力で春闘交渉を展開する。

総合共済に入ろう 加入募集中

共済の基本中の基本、助け合いの原点「総合共済」にまだ入っていない人は、今すぐ加入しよう。

日本全国の働く仲間が掛金を出し合って、結婚、出産、小学校入学祝いなどのお祝い事も、住宅災害や死亡などの不幸なことも、幅広く支払いする総合共済…。慶弔見舞金制度です。

掛金は毎月750円で安心・安全に働き暮らしていくことのできる共済です。未加入の方は要検討ですよ！ 詳しくは組合役員まで…

新型コロナウイルス感染症に係る勤務等の扱い

本部は、政府の小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校について臨時休校を要請したことを受け、育児のために出勤できない社員に対する勤務等の扱いについて、休暇を取得できる環境整備の検討を早急におこなうよう求めた。

会社は、既に対応済みの勤務等の取扱いに、①学校施設等の臨時休業により、子の育児のため出勤できない社員、②発熱等の風邪症状が見られる社員、を追加する考えを示した。

【追加する扱い】

区分	通常どおり営業している場合	会社が経営判断で事業所を閉鎖した場合
① 学校施設等の臨時休業により、子の育児のため出勤できない社員	年次有給休暇（取得希望に対し最大限配慮） ※ 年次有給休暇がない場合等は、特に、「休暇扱い（無給）」とする。 ※ 本件取扱いは、学校施設等の臨時休業期間終了までとする。	
② 発熱等の風邪症状が見られる社員	年次有給休暇又は病気休暇 ※ 各事業所におけるミーティング等において、改めて、感染拡大等を防ぐため、「体調がすぐれない場合には、無理して出勤せず、休暇を取得し療養する」旨の要請を行うことを徹底する。	特別休暇（※）

※「特別休暇（※）」は「事務又は事業の運営上の必要に基づく業務の全部又は一部の停止（台風の来襲等による事故発生の防止のための措置を含む。）」を適用する。

本部は、臨時休校となる経緯を踏まえた休暇となるよう会社対応をはかってきた。その上で、会社は育児のために出勤できない社員について年次有給休暇で対応することから、休暇申請に対し、個々の状況等を十分に配慮し業務運営等を理由に時季変更することないよう求めたところ、会社は、取得希望に対し最大限配慮する、年次有給休暇が不足する場合には、特に「休暇扱い（無給）」として扱う、との考えが示された。

町田高ヶ坂郵便局の移転について

1 移転概要

町田高ヶ坂郵便局は、局舎の耐震性能不足および老朽化の課題があり、継続的に物件を探していましたが、このたび、郵便局の移転先として適した別位置の新築物件を確保できましたから、移転します。

2 住居表示

(1) 現在位置 (現店舗)

〒194-0014 町田市高ヶ坂2-9-4

(2) 移転位置 (新店舗)

〒194-0014 町田市高ヶ坂5-17-11

3 位置図

添付会社資料参照。

4 新店舗における業務開始日

2020年4月13日(月)

5 局名改称

移転に伴う局名改称はありません。

2020 年度郵便・物流事業 営業方針（案）の提示について

1. これまでの経緯と会社提示の概要

2018年度の営業方針において、「収入重視」から「利益重視」へのシフトを会社に判断させ、2019年度は適正な利益水準を前提とした、ゆうパックの取扱個数の積極的拡大などに取り組んできた。

2020年度営業方針では、「物流・EC系分野の利益・収入の拡大、メール・販売系分野の収入の維持」「営業マネジメント体制の確立」「課題解決型営業力の強化」の3つの方針を柱に営業に取り組むとしている。

特に、国際郵便収入の維持については、越境ECの伸びは継続しているものの、国際小包やEMSの引受が落ち込んでおり、UGX等による新たな配送手段による越境EC市場の取り込みを進めるとしている。

2. 営業方針のポイント

(1) ゆうパック・ゆうパケットの積極的拡大

ア 仮想ショッピングモール出店者を中心としたEC市場に対する、中
小口営業も含めた荷物の拡大

イ 差出・受取利便性向上の訴求によるオペレーション改善と課題解決
型営業を両立した、ゆうパックの利益額向上

ウ 宅配便が微減の中、増加している小型商品（ゆうパケット・ゆうパ
ケットプラス）への積極的営業展開

(2) メール・販売系分野の収入維持

ア 「年賀・かもタウン」・DM振興などのビジネス需要創出およびゆう

メールの損益改善（タウンプラス等）による収入維持

イ 需要が増加しているレターパックを中心とする販売品の利用勧奨による販売品収入維持

ウ オリンピック・パラリンピックとの連動した切手等の特需の取込みおよび通年手紙振興施策などによる郵便収入維持

(3) 営業統括本部の営業マネジメントの更なる強化

ア EC企業に対する荷物売上がある企業率等を参考に、地域ごとに最適な営業戦略を推進

イ 営業支援システムを活用し、結果重視のマネジメントからプロセス重視のマネジメントに転換

(4) 課題解決型営業の強化

ア 顧客との接点であるファーストパーソンの営業意識および営業スキルを、OJT等により底上げ

イ 営業スキルが高い社員は、「グランマイスター」として認定し、統一的なスキル基準を設定し、定期的に研修を開催

ウ 管理者は、班の営業マネジメントのフォローおよびトップセールスができるよう営業スキルを付与

(5) 物流ソリューションの更なる拡大

ア 営業倉庫増設計画を活用した戦略的（成長基調のEC市場を中心とした）な営業の強化

イ 顧客の物流課題を解決する付加価値の高い営業強化

ウ 郵便局のスペースやJPT等の子会社等を利活用した積極的な囲い込み営業の強化

3. 今後の対応等

本部は、今回示された営業方針（案）について、物流・EC系分野におけるより一層の競争拡大が想定される中にあって、営業統括本部の営業マネジメントを更に強化していくとの考え方も示されており、また、郵便局営業の体制再構築におけるグランマイスター等のあり方についても議論を深めていく必要があると認識しており、地方意見等に基づく意見表明を提出し、交渉を展開した上で整理をはかることとするため、支部意見を踏まえた意見表明を提出するので、各支部・分会で職場意見をとりまとめ、適時様式に3月12日（木）17時まで「東京 各種報告」にてメール、または東京地本へFAXで報告するよう要請します。

日刊	No.2739	2020年3月6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

～モンゴルあて国際郵便物の一時引受停止について～

本日、日本郵便より標記について緊急指示を発出するとの説明を受けたことから周知する。

1. 概要

新型コロナウイルス感染症拡大の影響に伴い、委託先の航空会社が当分の間、モンゴルあて航空便を欠航することにより、当該国あての郵便物を輸送できない状況となるため、フライト再開までの間、モンゴルあて全種別の国際郵便物の引受を停止するというもの。

2. 対応方針

- (1) 本日以降、当該国あて国際郵便物の引受を停止。お客様への周知は本日より日本郵便HPに掲載。
- (2) 全ての郵便局（国際郵便取扱簡易局を含む）あてに緊急指示文書を発出し、窓口での対応等を指示。
- (3) 引受済みの郵便物の取り扱いについては、現在、郵便局や航空会社の空港上屋で保管している郵便物については、お客様に返却し、国際郵便約款第51条に基づき、お客様の請求を受け料金を返還。
- (4) 引受再開時期については、航空会社のフライト再開の連絡および振替先の航空会社が見つかり次第、引受停止を解除。

3. 想定（個数等）

交換局	東京国際局	中部国際局	大阪国際局	新福岡局
処理個数 (通・個)	290	40	70	20

4. 主なやりとり

- (1) 本部は、国際交換局への影響や返還に係る負担について質したところ、会社は、想定される国際交換局の作業は一般局へ返還する際に同封するお詫び状および料金返還請求書を一つの封筒に同封する作業となり、その想定個数は上記のとおり、との考えを示した。

(2) 本部は、一般局では国際交換局から送付された郵便物のお客さまへの返送を担うこととなるが、いきなり差出人へと返送することはリスクが伴うとの問題意識から、事前にお客さまへのアナウンスが必要ではないかと求めた。

会社は、丁寧な社員説明はもとより求められた内容を指示文書に書き込むとした。

(3) 本部は、引受停止については、やむを得ないものと考えるが、この間の一連の対応にかかる郵便物等の保管や返還に係る輸送、配達経費などを具体的に示すよう求めた。しかし、会社は、一定の金額が会社の持ち出しとなるとの見解は示したもの、その詳細について明らかにすることは困難とした。

5. 本部の判断と今後の対応

本部は、会社が費用の詳細については今回のモンゴルあて郵便物数（個）であっても持ち出しの認識は示しており、早期周知の必要性からひとまず受け止めた。

現時点においても、中国あてを中心に相当数の郵便物等を保管しており、チャーター便の活用により減少に向かっているものの、収束をはかるには一定時間要すると考えられるが、その見通しも不透明であり、さらには、日本における感染拡大による今後の動向も不透明にある中、中国あて郵便物等が同様の課題に直面した場合の負担を考慮した、早期の経営判断の必要性を強く訴えた。

加えて、エリアマネジメント局では、差出局のみ返還金の受付が可能であり、それ以外は単独マネジメント局での処理になることから、双方の連携含めた丁寧な対応をはかるよう求めた。

また、お客さまからの単独マネジメント局への架電により、東西日本コールセンターへの負担が想定されることから、二次クレーム等発展しないよう関係コールセンター等とは十分に連携を取ることを求め、本件については緊急的対応として受け止めた。

日
刊

JP新東京

No.2741

2020年3月10日(火)

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 労組新聞 速報版

春闘 NOW (運動編)

新21号

2020年

3月5日(木)

今日のトピックス

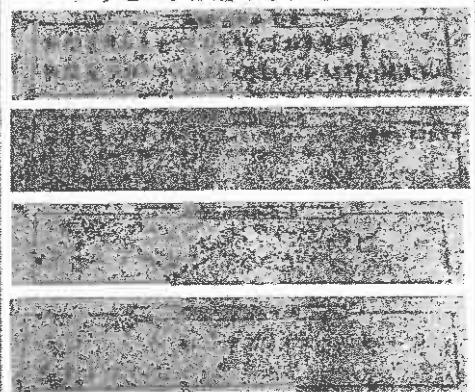
春闘署名 170,777枚、402,763筆 提出！

本日、石川書記長より、組合員の想いが込められた「2020春季生活闘争要求実現に向けた署名」を、日本郵政グループ各社へ提出した。



本部は、春闘署名に込められた組合員とその家族の想いを力に変えて、要求実現に向けさらなる精力的な交渉を展開していく。

組合員と組合員の家族から切実なメッセージが届けられた



春闘署名行動(信越・信越郵便輸送支部)
春闘署名行動
(南関東・横浜鶴見支部)



春闘決起集会で決議文を探検 東海・名古屋北支支部

めさせ25万人組織

組合員次第で取り組み問題解消!

期間中拡大数

1,366人

本日現在

2月末現在 242,411人

あなたのかける
一言が組合加入
のキッカケに

引き続き、支部・職場で開催する集会への参加、決議文の採択・送付等、妥結までの全純合員のバックアップ行動を要請します！

春闘情報はJP労組HP組合員

専用サイトからご覧ください⇒

メールマガジンも登録しよう！



春闘 NOW (交渉編)

第22号

2020年

3月5日(木)

本日のトピックス

賃金改善の必要性を強く主張! 最大限の交渉を積み上ける!!

本部は、正社員に係わる経済関連要求とともに、月給制・時給制契約社員の賃金引上げと、正社員と月給制契約社員に係る日本郵政グループにおける最低賃金の設定について強く求めている。

労働力確保の困難性が高まる中で、1)労働力を安定的に確保していくには待遇全体を改善する必要があり、特に、人材の確保には賃金改善が必要であること、2)月給制・時給制契約社員の存在なくして日本郵政グループの業務達行は成り立たないこと、3)消費税増税による生活への影響が大きいこと、4)将来を見据えた安定的な生活を確保するためにはフルタイムで働く者の年収は少なくとも300万円必要であること——等、賃金改善の必要性を強く訴えている。



会社は、JP労組の主張に対し「アンシニイト社員・期間雇用社員の待遇について、これまでの春闘においても、順次、賃金改選等を行ってきており、18-19春闘では『同一労働同一賃金ガイドライン』に沿った改善も行った。現下の経営状況を踏まえると、さらなる改善は厳しい」との主張を繰り返している。

本部は、日本郵政グループの持続性を確保していくためには、人件費をコストとして認識してはならず、社員区分に係わらず、日本郵政グループで働く一人ひとりを尊重で大切な人材として捉えなければならない。春闘要求に対する回答は、日本郵政グループで働く社員一人ひとりに対する経営からの大きなメッセージとなる。そうした観点から、再度真摯に検討した上で、前向きな回答を示すよう強く訴えている。

【独り言】～正しい情報を迅速・丁寧・分かり易く・根拠を示して～
 新型コロナウイルス感染拡大につれ、デマや誤情報が社会に大きな混乱を与えており、ティッシュペーパー等が品切れになったのはその典型と言われている。社会がそうした状況であるから、必然的に職場においても様々な不安が飛び交うことになる。また、新型コロナウイルス感染症に係る状況は日々変化しており、本部本社間でも休暇制度等追加で整理されてきている。会社は、正しい情報を丁寧且つ分かり易く周知する必要がある。更に、なぜそういう制度なのか聞かれた際に根拠を示して説明できるようにしなくてはならない。私たちJP労組も正しい情報がきちんと提供されているかチェックしていく重要な任務を肝に銘じたい。

日



No.2742

2020年3月11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

東日本大震災から9年 ～備えよう～

マグニチュード9.0、震度7という激震は、発生時点において日本周辺における観測史上最大の巨大地震でした。東北地方の沿岸では波高10m以上、場所によっては16m（最大週上高40.1m）の高さまで達する津波が押し寄せ、数多くの人命や財産・大切なものを押し流し海へと連れ去ってしまいました。この地震で亡くなられた方々は15,000名を超え、行方不明者を併せると24,000名を上回る事態となっています。

そして近年、発生が懸念されている巨大地震の1つが「南海トラフ巨大地震」。東海地方～九州沖の太平洋海底に位置する「南海トラフ」沿いで発生が想定される巨大地震で、規模はマグニチュード8～9と見込まれています。

政府の地震調査委員会ではこの巨大地震の発生確率を今後30年以内に70%、10年以内では20～30%としています。なお今後50年以内で見た場合は恐ろしいことに「90%程度もしくはそれ以上」という状況であり、高い確率で南海トラフ巨大地震を生き延びなければならない可能性が高いことになります。

今や、南海トラフ巨大地震が「いつ起きるのか」を議論するタイミングは越えたと言え、もっとも重要なことは「どう備えるか」という1点に絞られます。東日本大震災から備えのポイントを導き出すと、おおむね次の8項目です。

- ① 通帳類、印鑑、健康保険証、多少の現金を確保
- ② 一時的に公共施設に避難しても、自宅が無事なら基本は「在宅避難」

- ③ 簡易トイレなど、断水と停電時に使えるトイレは必須。家族単位で最低1週間分
- ④ 水と食糧の確保は家族単位で最低1週間分、水は断水時の生活用水を考慮して多めに確保
- ⑤ 電気やガスが止まても、調理や暖が取れる用意。カセットコンロやアウトドア用の焚き火台など
- ⑥ 衛生面の担保。ゴミ袋や使い捨てビニール袋やラップ類。除菌用アルコール、トイレットペーパー、ティッシュペーパー、ウェットティッシュの確保
- ⑦ 女性向けの衛生用品、乳幼児のミルクと哺乳瓶・オムツ、高齢者や病人向けの介護用品の確保
- ⑧ 情報源と電源の確保。ポータブルラジオと電池、スマホ充電用の外付けバッテリー（スマホは懐中電灯代わりにもなります）

次の震災が起きるのは10年後かもしれないですが、もしかしたら1年後かもしれないですし、実は明日かもしれません。

重要なことはいざという時でも、あなた自身とあなたの大切な存在が共に生き延びられることです。そのための備えを、ぜひ3月11日という日に考えてみるのはいかがでしょうか。

※必要以上の買いだめは控えてくださいね。

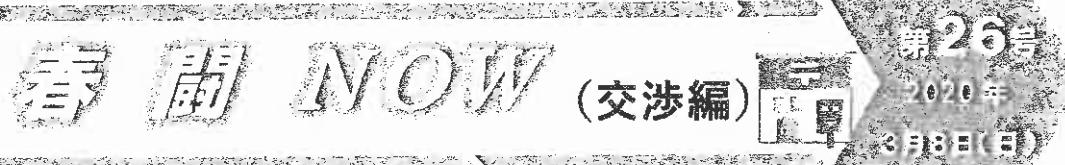
火災共済・自然災害共済に 加入しよう！

割安な掛金で、大切な住宅や家財を幅広く保証する共済です！！

火災による損害のほか、落雷や他人の居室からの水漏れなどによる損害にも対応。台風や洪水などの風水害に対しても共済金が支払われます。自然災害共済は保証範囲がさらにワイドに！！ 地震、津波、噴火、盗難事故による損害に幅広く備えることが出来ます。

詳しくは組合役員まで…

JP 労組新聞 速報版



本日のトピックス

だれもが育児・介護休業を取得できる環境を！ 制度の拡充を強く主張！！

本部は、組合員が将来に向けて安心して働き続けることのできる環境整備を行う観点に立ち、①育児・介護施策の取得に向けたさらなる環境整備、②次世代育成支援対策推進法に沿った休暇の拡充、③連続休暇の取得促進、④自己実現を目的とした休業制度の導入ーに向けた休暇・休業制度の拡充を強く求めている。



①男性も積極的に育児休業取得できる環境を！

育児休業制度の取得率は、年々高まっているが、こと、男性の取得率については女性と比較して著しく低い状況にある。JP労組は、男女問わず100%取得を目指すには、まずは職場全体の意識を変えていく必要があると強く主張しており、会社も検討するとの姿勢を見せている状況にある。

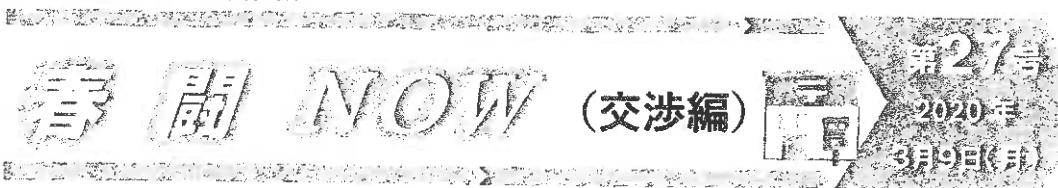
②連続休暇が取得しやすい職場に！

職場で懸命に働く社員が、心身のリフレッシュやモチベーションを高め、仕事と生活との調和をはかるには、年に1回は5日間程度の連続した休暇を取得できる環境を整えるべきと強く主張している。会社は、年休取得は、個人の意思によるものであるが、連続取得を原則としている夏期・冬期休暇は、分割取得している状況が散見されることから、JP労組の主張する趣旨を踏まえ、会社として可能な対応を検討するとの見解が示されている。

③スキル向上や学び直しにつながる機会の拡充を！

日本郵政グループで働く社員が、事業の枠にとらわれず幅広く見識を高めていくことは、社員のみならず郵政事業の成長に繋がるものと考える。よって、社員の自発的な修学環境を整備するため「自己啓発休職」の対象範囲を拡充するよう求めている。会社は、事業にとって必要なスキルは積極的に高めて欲しいと考えているが、休職を会社が懲戒するものではないとしつつ、一方で、今の対象範囲では不十分との指摘を受け止め、前向きに検討したいとの考えを示している。

JP労組新聞 速報版



本日のトピックス

要員の安定確保を強く訴え最大限の交渉を積み上げる！



本部は、グループ各社の持続性を見出すため、必要な要員を確保する必要があることを主張し、新規採用者・正社員登用者を確保・配置させるよう会社に求めるとともに、一般職からのコース転換者の最大化等、交渉を積み重ねているが、会社はグループ各社の経営状況等を踏まえ、例年になく慎重かつ厳しい姿勢を見せている。

一般職から地域基幹職へのコース転換等署数

日本郵便は、一般職から地域基幹職へのコース転換に際し、2019年度において、涉外コースから、郵便コース及び窓口コースへの転換を実施しており、2020年度においても引き続き、コース転換を実施していく予定であるとの考え方を示した。

本部は、特に涉外コースから郵便コースへのコース転換の推移如何で、2021年度新規採用数および正社員登用数への影響が想定されることから、現時点では、コース転換の規模感および、2021年度新規採用数・正社員登用数に関して会社対応を継続している状況にある。

2020年度における必要労働力確保

本部は、2021年度もさることながら、2020年度における必要労働力確保にも強い問題意識を持ち、今年度実施した中途採用と「品質向上・業務適正化キャンペーン」の効果検証等を踏まえ、お客さまと約束したサービスレベルの維持と安定的な業務運行をはかれるよう、2020年度における要員確保策について求めた。

日本郵便は、郵便の減少と小型荷物分野の拡大を踏まえた集配基盤の最適化への対応や、2019年度の中途採用と「品質向上・業務適正化キャンペーン」の効果検証、ならびに5月物調等をふまえ、正社員もしくは時給制契約社員の雇用の有無等に関し、総合的に判断していきたいとした。

本部は、引き続き要員課題の前進に向け、交渉を積み上げていく。

確認情報はJP労組HP組合員専用サイトからご確認ください。⇒
メールマガジンも登録しよう！



小学校入学祝共済金 のご案内

この4月にお子様が小学校に入学なさる組合員のみなさま、誠におめでとうございます。

ご家族の皆様もさぞお喜びのことと存じます。

総合共済にご加入いただいている方については、ご登録の口座に入学のお祝い金が振り込まれます。

ぜひ有効にご活用ください。

お子様の健やかな成長を心よりお祈り致しております。



【注意点】

- 小学校入学祝共済金は、2020年4月に小学校へ入学するお子様がいらっしゃる、総合共済加入中のJP労組組合員が対象となります。
2020年4月1日時点の加入が条件となりますので、3月31日以前の退職または4月2日以降に総合共済に加入の方は支払対象外となります。
- 万が一、総合共済に加入しているながらご家族（お子様）の情報が未登録という方は、分会役員・支部役員にお知らせください。
- 未加入の方は、ぜひ総合共済への加入をご検討ください！
- 送金日は下記の通りとなります。
 - ・ゆうちょ銀行 2020年4月23日（木）
 - ・その他の金融機関 2020年4月21日（火）

4月から新しい環境で仕事や生活が始まる組合員やそのご家族の方々も大勢いらっしゃると思います。

お子様の入学や進学、ご家族の就職や転居などなど。

新しい季節の訪れに胸を踊らせてている方も多いのではないでしょか。

この機会に、ぜひ各種共済のご加入もご検討ください！！

● 医療共済「マイガード」

「病気」や「けが」の入院・手術を補償します。

団体割引の適用で掛金は40%割引！

配偶者・お子様・ご両親・同居のお孫様まで加入可能です！

● 交通災害共済

誰もが遭遇する可能性の高い交通事故等によるケガの保障に特化し、割安な掛金でリスクをカバー。

ご家族皆さまで備えましょう！

● 火災共済・自然災害共済

火災や風水害・地震など様々なリスクから「住宅」と「家財」を守る保障です。 割安な掛金でご加入できます！

その他、様々な共済商品がございます。詳しくは、支部役員・分会役員にお問い合わせください。

交通災害共済 未加入者限定特別募集について

毎年1月1日効力開始のタイミングでしか加入（増口）できない交通災害共済の保障制度（基本制度4口以上の加入）について、未加入の方に限り、期間限定で特別募集を行います。3月1日サービスセンター到着分より受付を開始します。

- ◆ 2020年5月1日効力開始：4月20日（月）JP共済生協本部必着
- ◆ 2020年6月1日効力開始：5月20日（水）JP共済生協本部必着

新規加入が対象となりますので、既加入者が保障制度に加入（増口）することはできません。

既に加入されている方は、更新時に保障制度へ加入（増口）をお願いします。

なお、組合員本人は加入しているが、ご家族が未加入の場合、そのご家族の加入は可能です。

詳しくはお問い合わせください。

屋外喫煙所の新設について

2020年4月1日から実施される完全分煙化のため、現在郵便棟内で喫煙可能な休憩・休息室をすべて禁煙化し、屋外へ新たに喫煙所を6カ所新設する旨の説明が会社からありました。

法改正により喫煙できる環境整備が必要なことは当然理解しつつ、支部として、できれば各階1カ所程度は空調設備を伴った室内での喫煙可能箇所を設置できないかと問い合わせましたが、現段階ではやはり難しい、とのことです。

- 1 喫煙可能な休憩・休息室の禁煙化及び屋外喫煙所新設年月日

2020年3月31日（火）17時

- 2 屋外喫煙所新設場所（下記図面参照・■が喫煙所・➡は出入口）

A：郵便棟3階南西側33番発着口付近の一角

B：郵便棟3階北東側81番発着口付近の一角

C：郵便棟2階北側中央部ベランダの一角

D：郵便棟2階南西側ベランダの一角

E：郵便棟1階北西側1番発着口付近の一角

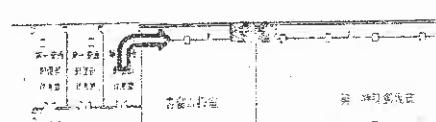
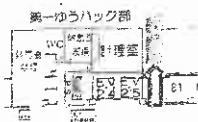
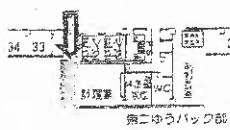
F：郵便棟1階南東側64番発着口付近の一角

なお、事務棟1階南側の屋外喫煙所は引き続き使用可能です。

<3階：A>

<3階：B>

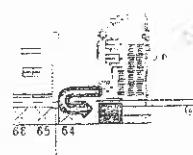
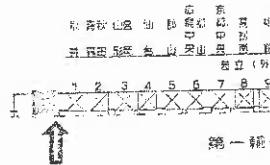
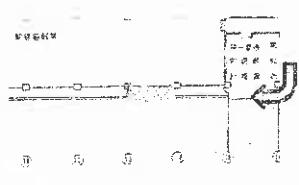
<2階：C>



<2階：D>

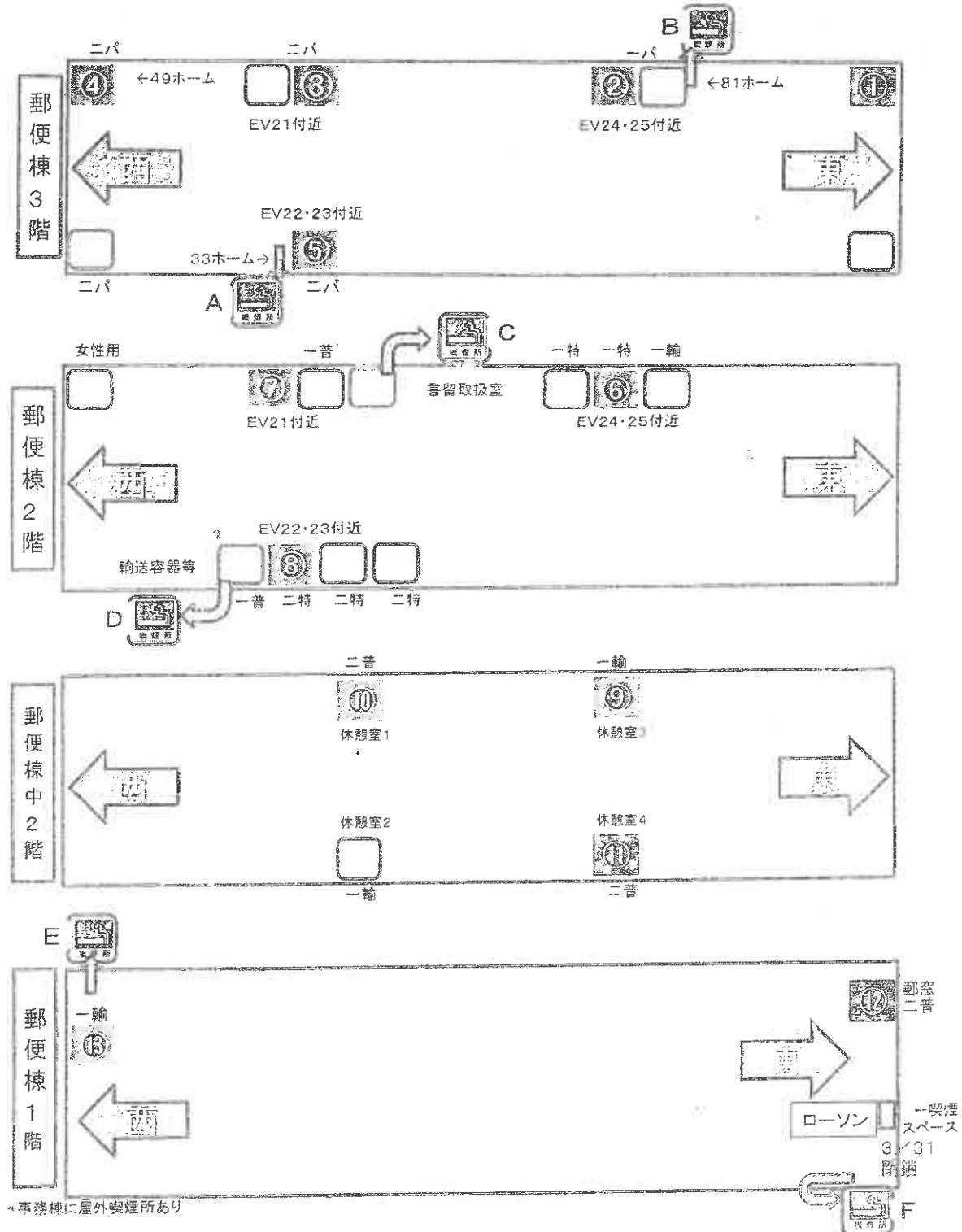
<1階：E>

<1階：F>



2020年3月17日(火) P労組新東京 No.2746

- ⑥ 元喫煙可 休憩・休息室(13) 禁煙 休憩・休息室(13)
⇒禁煙化 ⇒変更なし
- B** 新設する屋外喫煙所(A~E)
※飲食不可



日 刊	JP新東京	No.2747	2020年3月18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	

2020春季生活闘争

2020春季生活闘争要求交渉の妥結・整理

本部は、2月19日（水）に日本郵政グループ主要四社に対し要求書を提出して以降、賃金改善以外の項目は交渉担当チームによる団体交渉を基本としつつ、取り巻く経営環境から特に厳しい賃金改善要求交渉には交渉委員全体で臨んできた。そして、終盤には交渉レベルを引き上げ、所要財源が伴う制度関連要求への影響もふまえつつ、少なくとも昨年水準の一時金の維持は不可欠との決意で交渉を展開し、最終的な妥結の着地点をトータルで見極めてきた。

そして、20春闘要求に対する次のとおりの回答をもって妥結をはかった。

I. 妥結結果

《最終回答の主な内容》

【賃金改善等】

- ・定期昇給完全実施
- ・正社員一時金、年間「4・3月」
- ・月給制契約社員の基本賃金の算出方法について、地域最賃を上回るよう、いわゆる郵政最賃を適用し制度化する。
- ・時給制契約社員（郵便・物流事業[計画担当]）に特例加算制度導入
- ・時間外割増率の引き上げ「月45h超60h以下、年360h超150%」

【安心して働き続けることのできる環境の整備等】

- ・同性パートナー（公正証書あり）に係る特別休暇「忌引」適用
- ・短時間勤務制度のコース転換時期拡大（10月1日の追加）
- ・期間雇用社員および短時間社員への半日年休の導入
- ・自己啓発休業制度の対象範囲拡大（短期大学・専修学校（専門課程）追加）

II. 交渉経緯・妥結判断等

1. 20春闘を取り巻く環境とJP労組のスタンス

(1) 20春闘は、「かんぽ商品の販売に係わる営業問題」の影響によって、例年になく社会的にも注目されており、行政処分中の要求・妥結となることもふまえ、企業内労組としてどのようなスタンスで要求の組み立て等を行うべきか、事前の検討段階

から極めて慎重に進めてきた。特にお客さまに対して不利益を生じさせてしまったことは事実であり、これから誠実に対応しつつ不利益解消を進めていくにしても、組合員からは要求交渉自体に複雑な心境を持つ意見も少なからず届けられていた。

(2) J P労組は、日本郵政グループの持続性を確かなものとするために、事業の存亡の危機とも捉えながら、お客さま本位の事業運営を徹底し、信頼回復を第一義としている。だからこそ最前線で働く者が、これから的生活に対する不安を解消し、安心してお客さまからの信頼回復に向けて取り組める職場環境の構築と待遇の確保が必須であるとの認識に立ち、社会的意義も含めて、人への投資と格差是正、底上げ・底支えの視点で要求を掲げることとした。

2. 各社の経営見通し等

(1) かんぽ生命は、保険商品の積極的な営業を控えたことにより、年換算保険料は減少したが、販売手数料や契約関連費の減少によって、中間純利益は増益となっている。しかし、現在も営業停止期間中にあり、再開できたとしても、極めて厳しい販売環境が続くことが想定され、その影響は後年大きく響いてくるものと想定される。

(2) ゆうちょ銀行は、長引く低金利政策の影響によって引き続き大幅な収益減が見込まれ、今後近いうちに、従来水準の利益確保は難しくなってくる。そのため、次年度以降も役務収益の拡大と経費削減に向けた取り組みに加え、グループ内の受委託関係から、他の金融機関より厳しい人件費抑制の検討も想定される。

(3) 日本郵便

金融窓口事業は、かんぽ営業に係わる保険受託手数料の激減や提携金融、貯金手数料等の減要素から、これまでにない相当の損益の悪化を見込まなければならない。郵便・物流事業は、年賀はがきを含む郵便物等の減少傾向が今後も想定される中、増加傾向にあったゆうパック等の伸び悩みも顕在化しており、次年度以降の営業利益は今期水準の維持が難しい見通しとなる。

また、国際物流事業の経営状況については、営業収益が低迷する中、人件費増等により営業損益が赤字となっていることから、連結決算への影響が大きく、今後の経営状況を注視していく必要がある。

3. 交渉経緯と全体的な本部の妥結判断等

(1) 本部は、中長期的な視点をもって要求の組み立てを行いつつ、20春闘を取り巻く四囲の状況から、当初より極めて厳しい交渉になることを想定していた。そのため、今春闘ゾーンでは、組合員の生活を守るために優先順位として、「昨年水準の一時金確保」は絶対条件とした上で、初任賃金から若年層の賃金改善の実現を求めつつ、格差是正に向けた待遇改善と職場環境の改善を一つでも多く積み上げていくための交渉に臨んだ。

(2) 経営側は、昨年までと同様に日本郵政グループを取り巻く厳しい経営環境と不透明な今後の経営見通しに加え、「かんぽ商品の販売に係わる営業問題」によって生じる多大な影響をふまえ、特に一時金水準の確保やベースアップ等の賃金改善は困難であると、J P労組に理解を求める姿勢を崩さなかった。その大きな理由として、「かんぽ商品の販売が大きく落ち込むとの見通しに伴い、かんぽ生命から日本郵便への委

託手数料が大幅に減少する可能性がある」と説明してきた。その上で、定期昇給について今年度は実施するとしたものの、「とりわけ厳しい日本郵便の金融窓口事業の営業損益見通しをふまえつつ、社員のモチベーションの維持も考慮した上で一時金水準については慎重に判断したい。しかし、他の所要財源を要する要求に応じることは極めて難しい」との考え方を示した。

(3) 本部は、日本郵政グループを取り巻く環境から、損益見通しが極めて厳しい状況については、紛れもない現実として認識せざるを得ないと考えている。しかし、そういう環境だからこそ、事業の信頼回復に向けて直接お客さまと接する組合員の労働条件を引き下げるとはあってはならないと強く主張を繰り返し、「最低限、昨年水準の賃金を確保できなければ回答は一切受け入れることはできない」との断固たる決意で団体交渉を積み重ねた。

経営側はその後、グループ各社で再三の検討を重ねた上でも、「一時金については、できる限り昨年水準に近づけたいが、昨年同様の水準は経営見通しに加え、社会的にも理解を得ることが困難であり、加えて、ベースアップ・初任給改善等の要求に応じることは、とてもできる状況にないことを受け止めてもらいたい」との姿勢に終始した。

(4) 本部は、「仮に一時金を引き下げれば、厳しく難しい環境下においても適正営業等に取り組んできた現場組合員に責任を負わせるような形となり、お客さまからの信頼回復はもちろん、各種経営改善に向けた取り組み等に一丸となって向かっていくための士気に大きな影響を及ぼす。この極めて厳しい難局を乗り越えていくためにこそ、少なくとも一時金水準の維持は絶対不可欠である」として再考を求め、交渉レベルを引き上げ、働く者に対する経営側のメッセージとして、正しく伝わるよう回答を示すよう求めていった。

(5) 会社は終盤に入っても、「かんばり問題に加え、新型コロナウイルスの感染拡大等に伴う株価の急激な低下等の影響から、資金運用に係わる環境も激変しており、未だかつてないほど緊張感が高まっているため、一時金水準についての判断を含めて極めて難しい」との回答に止まったため、最終盤まで労使双方が一步も譲れない緊張感の中、断続的な交渉を繰り返した。

(6) そして迎えた回答指定日である本日、会社から「社員の一時金については、来年度の各社の経営、特に金融窓口事業を始めとする金融関係において極めて厳しい見通しの中、経営的には昨年水準を支給できる環境にはない。しかし、今後、全社員一人ひとりが創業以来の最大の危機にあるとの認識を共有しつつ、愚直に、誠実に、謙虚にお客さまと向き合い、訪問活動やアフターフォローに全力で取り組んでいただくことを期待し、また、グループの信頼回復に向けて、労使一体となってしっかりと取り組んでいきたいとの思いをもって、昨年春闘と同水準の4.3月支給とする。しかし、基準内賃金の引き上げをはじめ、その他の賃金改善要求については、応じられないが、郵便計画担当の時給制契約社員の処遇改善、時間外割増率の上積み等の考えを示した。経営側も真摯に各社で議論し、一時金はJP労組の主張に対して最大限の判断をしたことを理解してもらいたい」との回答が示された。

(7) 本部は、「人材確保のためにも初任賃金の引上げは経営判断として必ず必要である」等の主張は行いつつも、経営側が取り巻く環境と経営状況等を鑑みながら、誠

意をもって検討した結果として決断した最終回答であり、この難局に社員とともに立ち向かい、乗り越えていきたいとのメッセージが示されたものと受け止め、①何よりも絶対条件としていた昨年水準の一時金を維持できしたこと、②格差是正に向けて、月給制契約社員の基本賃金にいわゆる郵政最賃を適用する制度を創設できしたこと、また、郵便・物流事業の計画担当の時給制契約社員に資格給の特例加算制度を適用できること、③職場環境の改善に向けて時間外割増率の引上げの判断に至ったこと—等から、今春闘で引き出せる回答は到達点に達したものと判断し、妥結をはかった。

なお、正社員に係わる最低賃金の設定については、基準内賃金の引き上げと合わせた課題として、会社と協議していく。

4. 個別項目についての交渉経緯と妥結判断等

それぞれの交渉状況や判断等については、JP労組の主張や交渉の経緯などボリュームが大きいことから、「項目別詳細版」の交渉情報をもって、準備出来次第発信する。①賃金改善関係、②要員の安定確保、時間外労働の縮減、割増率の引き上げ等、③安心して働き続けることのできる環境の整備等、④日本郵便（郵便・物流事業[計画担当]）の特例加算

5. 今後の取り組み等

20春闘は、かんぽ問題を含めた日本郵政グループが直面している各社の経営状況と極めて厳しい今後の経営見通しを背景に、事業の持続性と処遇の維持を確保することがいかに困難かを浮き彫りにさせる要求交渉となった。この流れから、次年度以降の春季生活闘争はさらに厳しさを増していくことが想定される。

しかし、私たちは漠然とこの流れに身を任せることなく、自らの行動で事業の持続性を確かなものとし、働く者の雇用と労働条件を守り、安心して暮らし働ける環境を確保しなければならない。そのためにも、かんぽ問題で失ったお客さまからの信頼回復、さらには、来年度以降の厳しい経営見通しを跳ね返していくよう、これまで以上に労使の意思疎通を密にし、職場の実態や問題点、課題認識の共有化をはかりつつ、労使が共に取り組みを進めていく必要がある。

また、働き方と処遇のあり方やるべき労働力配置等について中長期的な視点をもって議論を進めていく必要がある。具体的には、社員区分に応じた納得性の高い働き方の追求とそれにあわせた処遇のあり方（あるべき賃金水準含む）の検討とあわせ、各種手当の基本給化を視野に入れたシンプルな給与体系を志向し、中長期的な取り組みをJP労組の基本スタンスとして会社と協議を継続していく（※詳細については後日発信予定の項目別詳細版[賃金改善]に記載）。

なお、各社が今後進めていく事業運営を想定すれば、それぞれのスタイルに合わせた新たな労働力配置・ポートフォリオについても検討すべきであり、会社の考え方を引き出しつつ、協議に臨んでいくこととする。今後は、こうした取り組みについて慎重かつ丁寧に組織内議論を積み上げていく。

本部は、20春闘交渉の妥結・整理をはかったが、引き続き新型コロナウイルスの脅威や株価の変動が与える経済環境の推移等には細心の注意をはらい、組合員とその家族を守る運動を進めていく。

以上

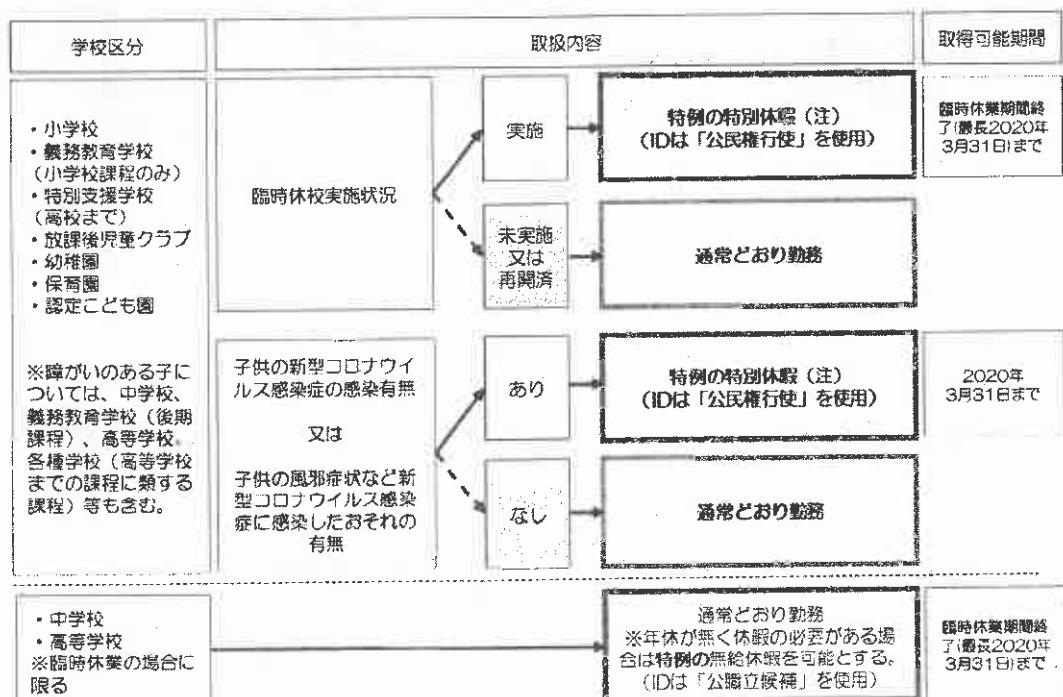
日刊 JP 新東京	No.2748	2020年3月19日(木)
日本郵政グループ労働組合新東京支部本部		
TEL 03-5606-6784 内線 4353		

新型コロナウィルス感染症に係る社員の勤務及び休暇の扱い

政府が臨時休校を要請したことを受け、子の育児のために出勤できない社員に対する勤務等の扱いとして、特別休暇を求めつつ、実際に休校となっている状況を踏まえ、早期に整理する必要があると判断し、一先ず、会社の考えを受け止め周知してきた。また、小学校や特別支援学校等の休校は社員の負担が大きく、特に配意する必要があるとの視点を持ち、更なる判断を求めてきた。会社は、日々変化する状況を踏まえ、以下のとおり改めるとした。

1 制度概要

(1) 学校施設等の臨時休業により子の育児のために出勤できない社員の服務の扱い



(注) 上記の場合にあって、所属長は特例の特別休暇の付与に最大限配慮することとするが、小規模の事業所等において、特例の特別休暇を希望する社員が複数いる場合等、所属長において、要員差し繰りしてもなお、請求された時季に特例の特別休暇を付与することで事業継続が困難な場合に限り、特別休暇の時季変更を可能とする。その場合であっても、有効期間内の他の時季にこれを付与するなど、社員の希望に最大限配慮すること。

- 上記の特例の特別休暇の取得要件に当てはまる社員であって、2020年2月27日以降に、年次有給休暇・無給の休暇・子の看護休暇を取得して対応していた場合は、当該年次有給休暇等を特例の特別休暇に振り替えることとする。
- 上記の休暇の取り扱いにおいて、社員が年次有給休暇・子の看護休暇を取得することを妨げるものではない。

※適用日 2020年2月27日(木)に遡って適用

(2) 社員が新型コロナウイルス感染症に感染した場合等の服務の扱い

区分	取扱内容	取得可能期間
社員本人が新型コロナウイルス感染症に感染した場合	病気休暇	治癒するまで
社員が濃厚接触者となった場合又は同居する家族等が濃厚接触者となつた場合	特別休暇 (IDは「事務又は事業の運営上の必要に基づく業務の全部又は一部の停止」を使用)	最大2週間 ※社員又は家族等がウイルス検査等において陰性と判定された場合はそれまでの間
社員が感染症危険情報レベル3(渡航中止勧告)地域から帰国した場合	特別休暇 (IDは「事務又は事業の運営上の必要に基づく業務の全部又は一部の停止」を使用)	最大2週間 ※社員がウイルス検査等において陰性と判定された場合はそれまでの間

- 上記の休暇の取り扱いにおいて、社員が年次有給休暇を取得することを妨げるものではない。
- 濃厚接触者は「患者が発病した日以降に、新型コロナウイルス感染症が疑われる者と同居あるいは長時間の接触（車内、航空機内等を含む）があった者」等とする。
- 上記における「感染症危険情報レベル3(渡航中止勧告)地域」は日々変化していることから、外務省海外安全HP及びホーラルサイトに掲載されている「【新型コロナウイルス関連】海外渡航自粛地域について」を確認すること。

※適用日 2020年3月17日(火)より適用

2 本部判断

本部は、今般のコロナウイルス感染症に係る臨時休校等を理由とした育児のための休暇の付与について、最大限配慮するよう、特に、エリアマネジメント局においては、部会を単位として効果的な業務応援を行うなど、休暇の付与にむけた対応をはかるよう申し入れ、会社も同様の考えを示したことから、現時点の判断として本件を受け止め周知する。

新型コロナウイルス感染症に係る状況は日々変化している。本部は、政治の動向や社会環境の変化を見極めつつ、引き続き必要な措置をはかるよう会社に求めていく。

日 刊	JP新東京	No.2751	2020年3月25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	

2020年度 郵便・物流事業営業方針(案) に対する意見表明

日本郵政グループ労働組合は、2月28日に提示された「2020年度郵便・物流事業 営業方針(案)」に対し、下記のとおり意見表明するので、早期に誠意ある回答を示されたい。

記

1. 2020年度、郵便・物流事業営業方針を取り組むにあたり、営業方針のポイントを丁寧に説明すること。
2. 積極的な荷物分野の拡大に向けた営業基盤を構築する上で、営業統括本部の役割は重要なことから、本年度に実施した営業統括本部の見直しについての評価反省を示し、必要があれば改善を行うこと。
3. 物流ソリューション営業の展開には課題解決型営業が必須であり、営業倉庫の増設や郵便局遊休スペースの活用等のインフラを整える必要がある。
ついては、今後の物流ソリューション営業の拡充に向け、必要な設備投資をスピーディに行うこと。
4. 営業の顧客対応基準は示されてはいるが、実態としては顧客対応の区別が曖昧であり、顧客のパッティングにより、連携がはかられていない実態がある。そのため、顧客対応基準を再度明確化するとともに、実績を求めるあまり営業統括本部、法人室およびLSCの連携が損なわれないよう、検証の上、改善を行うこと。
あわせて、連携に必要なシステム構築を営業担当者の声を活かしながら進めること。また、支社エリアをまたいだ連携が必要となるケースの具体的連携方法について示すこと。

5. 越境E Cが順調に伸びている環境にある中で、国際eパケット等も増加することが予測されることから、オペレーションの影響を考慮して必要な対策を講じること。
あわせて、国際郵便の収入が落ち込んでいる中で、UGXも含めた国際物流戦略を明確に打ち出すこと。
加えて、国際営業案件は難易度も高いものと想定されることから、人材育成方針を明らかにすること。
 6. 郵便局営業のスキルの底上げとして、一定の営業スキル保持者にはグランマイスターの認定を行うことが示されているが、認定者の役割を明確に示すこと。また、職場では営業時間の生み出しも厳しい環境にある中で、どのように育成するのか明らかにすること。加えて、認定者数の確保に拘った指導に対しては厳正に対処すること。
 7. 2018年10月に見直しを行った「郵便営業手当」について、2019年度の営業専門要員の手当の支給状況について明らかにすること。また、2020年度営業方針の方向性に応じた必要な見直しに着手すること。
 8. 今回の営業方針では、物流ソリューション案件での子会社連携も進めていくとしていることから、成長分野でのさらなる日本郵便輸送の活用に向けた連携をはかること。
 9. 郵便収入を持続的に確保する上で、郵便営業コースの社員が果たす役割は大きいが、その社員数は減少傾向にあるほか、年齢構成やキャリアパス等に課題が生じていると考える。
ついては、将来を見据えた郵便営業コースの人材確保・育成スキームを速やかに構築すること。
 10. かんぽ商品の不適正営業の要因ともなった、過度な目標設定とならないよう新年度の目標設定の考え方を示すとともに、郵便営業コース社員による職場訪問時のハラスマントと思われる発言が見受けられることから、管理者が適正なマネジメントを行うよう指導徹底をはかること。
 11. 郵便局特約、支社特約および本社特約の損益改善状況について明らかにすること。
 12. 新型コロナウイルス感染症拡大によるクライアントへの影響により、郵便収入にも影響が生じる恐れがあることから、必要に応じて年度途中における営業目標等の変更を行うこと。
-
-

日刊	No.2753	2020年3月27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

一時金の支給

- (1)正社員・月給制正社員・SD社員の一時金⇒ 年間「4. 3月」
- (2)シニア社員・期間雇用社員⇒ 各支社において決定し支給

2 勤続給の改善

2020年度から5年間に限り、勤続20年目以降の社員に対しても勤続年数に関わらず支給。

その取り扱いをする際の無事故の起算日は、2018年4月1日

3 手当等の改善等

一般営業従事手当

<手積手卸作業>

・4t超: 1,400円⇒ 1,500円

・4t以下: 700円⇒ 750円

<フォークリフト作業>

・一律: 300円

4 長時間労働の是正

拘束時間の縮減について、再委託便や支社間における便の組み替え等を含めた効率的なサービス編成について、支部・支社間において、協議を進めていく。

5 65歳定年制の導入

2021年度の導入を目指すに、その制度や待遇、働き方について協議していく。

6 特別休暇を年5日付与

2020年度限りの措置として、総合職に限り1日付与。

7 労働力確保

介護や育児、健康面等のやむを得ない理由により当社を退職した社員のうち、その理由が改善され再度当社で勤務したいと希望する者への、経験者枠での新たな再採用制度を検討したい。

8 評価制度のインセンティブの支給を、上期と下期の年間2回に改正

年2回評価を実施し、上期と下期の評価満点者に対し、各1.5万円ずつインセンティブとして支給。

春レク中止のお知らせ

新型コロナウイルスの影響により4月8日に
予定していたバーベキューを中止いたします。
状況が落ち着き次第別の形で何か考えたいと
思いますのでよろしくお願ひ致します。

「退職者の会」に加入しよう

4月新規「退職者の会」会員募集中！！
「協力会員」なら入会金・年会費ゼロ円

「退職者の会」の会費は2500円/年です。

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、レク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の持っているスマホで簡単にアクセスできます。



<http://jpgu137.cafe.coocan.jp/>

日 刊	JP 新東京	No.2754	2020年3月30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			

大口顧客（アマゾン社）の利用動向について

日本郵便より、標記について情報提供を受けたことから情報提供します。

1. 概要

本年3月から7月にかけて、アマゾン社のゆうパックおよびゆうパケットの利用減が見込まれることから、動向について情報提供するもの。

2. アマゾン社の利用動向

(1) 当日便ゆうパック

① 3月24日(火)以降、東京都、千葉県、埼玉県、神奈川県、栃木県、群馬県、茨城県、大阪府、兵庫県、奈良県及び和歌山県宛の差出が全量ヤマト運輸へ移行。(約16千個／日の利用減。)

② 4月下旬以降、山梨県、静岡県、愛知県、岐阜県、三重県、滋賀県及び京都府宛の差出が全量ヤマト運輸へ移行。(約19千個／日の利用減。)

※①と②の合計で約35千個／日の利用減が見込まれる。

(2) 返品ゆうパック 4月以降、段階的にヤマト運輸へ移行予定。

(3) 当日便ゆうパケット 7月以降、日本郵便差出分の全量をヤマト運輸へ移行予定。

3. その他

ヤマト運輸はヤマトグループの経営構造改革プラン「YAMATO NEXT 100」に策定している各種施策の中で、特にネットワークの再編や組織再編についてEC事業の拡大に対応した改革を進めており、営業の現場レベルでも日本郵便の荷主に対して強力に営業攻勢を仕掛けてきてている。

アマゾン社に対しても例外ではなく、様々なサービス向上となる提案を行った結果、今回、ヤマト運輸への移行が決定したもの。

4. 今後の対応

本部は、ヤマト運輸の攻勢に対する今後の会社スタンスについて求めた。

会社は、現段階では大口荷主のヤマト運輸への大幅な移行はないものの、引き続き課題解決型営業による関係強化をはかり、移行阻止、利用維持に取り組むとの考えを示した。

また、社会問題にも取り上げられた価格競争や過度なサービス水準にミスリードするようなことにあってはならず、一方で、今後も安定した差出が確保されるかは予測がつかず、郵便・物流事業にとって大きなダメージとなるかも含め、アマゾン社との今後の取組みの方向性についての考え方を求めた。

会社は、アマゾン社の取引は郵便・物流事業にとって影響が大きいことから、適正な運賃による高品質なサービスの提供を前提として、さらなるサービス向上提案を展開しつつ取引の維持・拡大に努めるとの考え方を示した。

本部は、当面の影響等について会社と共有し、問題意識をもって対応をはかり、重要な“2020年度の增收対策”をどのように作り上げていくか、営業方針の進捗を見極めつつ議論を深化させていく。

以上

日 刊	JP 新東京	No.2755	2020年 3月31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

お客さまからの信頼回復や募集品質の改善に向け、提携金融サービス商品の高齢者への販売ルール及び実績計上基準を2020年4月から見直す

2. 本部の判断等

- (1)これまでの間、かんぽ生命の保険契約や投資信託販売において、高齢者募集ルールの見直しをはかってきた経過にあるが、さらなる募集品質の改善等の観点から、提携金融サービス商品についても、高齢者募集ルールおよび実績計上基準の見直しを行うとしており、商品性を鑑みた募集ルール見直しの考え方は一定受け止められる。
- (2)その上で、本部は、提携金融サービス商品において、満70歳以上満80歳未満の第四順位を実績計上の対象外とする考え方について質した。
- 会社からは、契約者が満70歳以上の場合は「高齢者向けご家族同席お願いチラシ」を使用し、満70歳未満のご家族等の同席依頼を原則としているが、第四順位はご家族等がいない場合に限る対応であり、件数も寡少であることが見込まれること、一方で、安易に第四順位による対応とすることがないよう、実績計上の対象外とする考え方を示した。
- (3)なお、本見直しにより実績対象外とした場合、営業手当はこれまでと同様に支給されることを確認した。

今後の金融営業が目指す方向性としては、未加入者、青壮年層開拓が中心となるべきであり、お客さま本位の業務運営の観点からも本件について了とする。

各機関においては、本見直し内容について支部、職場、組合員への周知や理解浸透がなされているか、徹底したチェック機能の発揮を要請する。

2020年度祝日等における郵便物等の配達

本部は、昨年度との変更点について質した。

会社は、昨年度は10日間連続の土曜、日曜、祝日、休日の発生による5月2日（木・祝）の特例配達を実施したが、2020年度は連休が最大4日であることから通常どおりの配達とする、とした。

本部は、5月7日（木）の業務量増加を見据え、地域区分局と郵便局の連携はもとより、局内作業等の短縮効果の発揮や、配達出発時間最早めることを意識したGW中の要員配置を組み立てる等、各職場の実情に応じた要員配置を指示するよう要請した。

加えて、本来であればそうした準備を行うにあたって、もっと早く職場への周知を行うべきであるが、例年よりも周知が遅くなったことについて強く申し入れた。

また、GW期間中の祝日に非番日を指定しない無理な勤務指定や、指定した者に対して祝日代休を強要することのないよう会社と確認し、必要労働力の確保および正常な業務運行確保に向けた支社指導を要請した。

総合共済に入ろう 加入募集中

共済の基本中の基本、助け合いの原点「総合共済」にまだ入っていない人は、今すぐ加入しよう。

日本全国の働く仲間が掛金を出し合って、結婚、出産、小学校入学祝いなどのお祝い事も、住宅災害や死亡などの不幸なことも、幅広く支払いする総合共済…。慶弔見舞金制度です。

掛金は毎月750円で安心・安全に働き暮らしていくことのできる共済です。未加入の方は要検討ですよ！ 詳しくは組合役員まで…