

No.3029

2021年
6月1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

デジタル法成立

個人情報が保護される仕組みづくりを

遅れている行政手続きのオンライン化などを推進するデジタル改革関連6法が成立した。9月には司令塔となるデジタル庁が発足する。

う。情報流出や監視社会化への不安を取り除く対策が求められ、取り組みへの十分な説明と理解が欠かせない。

関連法には、個人情報保護制度の大大幅な見直しが含まれる。

デジタル化で利用者の利便が向上するのは望ましい。だが、行政が個人情報を集積し、管理を強めるのではないかと危惧され、課題が残る。

個人情報が適切に保護されなければ大きな混乱を招いてしま

適合した情報システムの利用を義務付ける。政府や地方自治体によるデータの分散管理を改め、デジタル庁が一元管理する。

こうしたことで情報のやりとりが円滑化され、迅速な行政サービスにつなげるとする。さらに、個人を特定できないよう匿名加工を施して自治体が外部提供するなど、行政データの利活用を促して新ビジネス創出をもくろむ。

だが、集中管理とすることで情報流出の危険性が増す不安がある。データの利活用に重きが置かれるのではないかという懸念も根強い。

政府の個人情報保護委員会は、制度の見直しで役割が大きくなる。個人情報利用を監視する対象は、これまでの民間企業だけではなく、国の機関や地方自治体も含む

民間、行政機関、独立行政法人の三つに分かれている個人情報保護法を一本化する。自治体が独自に定めている個人情報保護条例は、全国共通ルールを取り入れる。

また、自治体に対して国基準に

ようになる。

保護委は独立性が高く、企業への立ち入り調査などの権限がある。行政機関を監督することで監視社会化を防ぎ、個人情報を適切に保護できるというのが政府側の考え方だ。

しかし、そもそも盤石の体制が整えられているとは言い難い。不適切な利用に厳しく向き合えるように、人員や権限の拡大を通して組織を強化することが求められる。

新型コロナウイルス対応は、日本のデジタル化の遅れをあぶり出した。オンライン手続きの不備に伴う10万円の給付遅れなどを招き、感染者数の集計をアクセスで行う実態を知らされた。ワクチン接種予約でも混乱は続いている。
そうしたことの改善を求める人

々の期待も関連法の追い風になつた。昨年9月の自民党総裁選でデジタル庁の創設を訴えた菅義偉首相が、突貫工事とも言われるスピードで取り組んできた。

今国会での成立にこだわったのは、総裁任期の満了や次期衆院選が念頭にあつたはずだ。だが急いだ結果、混乱も生んでいる。法案を巡つては、新旧対照表の誤字などが多くあり、その説明資料にも多数のミスが見つかった。

デジタル社会を誰もが安心して暮らせる仕組みづくりが求められる。デジタル機器とのなじみ具合だけでも人によって異なる。丁寧な取り組みが必要だ。

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ると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ホで簡単にアクセスできます。



「『労使関係に関する協約』に基づく年度実施計画要綱
(2021年度)」に対する意見表明の大綱整理

本部は、日本郵便から提示を受けた「『労使関係に関する協約』に基づく年度実施計画要綱(2021年度)」に対し、地方意見をふまえた意見表明を提出して以降、精力的に交渉を展開してきた。

ついては、これまでの交渉を通じて示させた別添の回答をもって、概ね到達点に達したものと判断し、整理をはかることとする。

交渉の主なポイントは、次のとおりです。(一部抜粋)

《主な交渉ポイント》

【郵便・物流事業】

項番1 業務量に応じた要員配置の見直し

郵便制度改正を見据えて検討している施策の方向性については、基盤整備における配達滞留の解消や、70歳までの就業機会確保の努力義務および集配受託者の高齢化等をふまえた検討を求めた。

会社は、今後の集配体制の検討にあたり、まずは郵便制度改正に向けた準備および土曜休配後の安定的配達体制の構築等、集配基盤を強化していくことが重要であるとの認識を示し、特に、2021年度は、配達滞留の完全解消を目指して業務量に応じた要員配置を行うため、旧集配センターの受持局からの業務や集配委託の拡大などを検討していることも示した。

また、集配受託者も高齢化による確保が困難となることも想定されるため、働き手の条件に合わせた委託内容の検討や70歳までの就業機会確保についても、今後、労使で議論していくことを確認したことから、継続した議論を具体的に進めていく。

項番8 窓口営業時間の見直し等

単なる営業時間見直しに止まらず、ゆうゆう窓口と郵便窓口における効果的な機能発揮となるよう早期検討を求めた。

会社とは、機能重視のマネジメントの見直しをふまえた郵便局窓口全体として効率的な運営に向け、ゆうゆう窓口と郵便窓口のあり方を検討していくことを確認しており、先般周知を行った5月からの、ゆうゆう窓口のみ開設している時間帯のお客さま集中・混雑緩和のため、窓口営業部が開設している時間帯における郵便部による窓口のロビー・カウンター等の使用を可能としたスペース等を効率的に活用できる一歩を

踏み出した。

本部は、2023年度中の郵便系システムの統合に向け、それまでに可能となる連携についても引き続き求めていく。

【共通関係】

項目番号 23 会計センター業務の見直し

新技術(RPA、AI-OCR)を活用した定型業務の自動化について、進捗状況や運用状況について明らかにし、実際の業務量に見合う要員を確保するよう求めた。

会社は、昨年12月にRPA処理対象を全ての支払業務の約9割程度まで拡大し、処理を行っている。年度末決算対応に向けてスキャナー1台増備、郵便局から送付される支払書類の分散化や業務の平準化により、支払処理および決算処理に遅延等の問題は見受けられない。今後も、業務運行状況等に基づく業務量に応じた要員配置を行っていくとの考え方を示した。

本部は、今後の具体的な要員措置計画等について考え方を引き出しつつ、関係地本部とも連携し、会社対応を継続していく。

項目番号 28・29 共通事務集約センター業務の見直し

新技術(RPA、AI-OCR)の活用による試行結果を明らかにし、本格導入に向けたスケジュールや業務見直し内容、さらには、各郵便局における共通業務等にどのような影響が生じるか示すよう求めた。また、将来的な共通事務集約センター業務のあり方について考え方を示すとともに、社員への丁寧な説明を行うよう求めた。

会社は、新技術の活用に関し、1月以降、関東支社管内で通勤届の様式を見直し、通勤手当認定の試行を実施している。4月の事務処理は期日までに終えているが、顕在化した課題もあり、今後の見直し作業がより円滑に進むよう課題の解決に取り組んでいく。

また、各郵便局における影響に関して、郵便局の事務がトータルで増加しないことを前提に、一部の業務でメールおよびポータルサイトの活用を検討しているところ。将来的な共通事務集約センターの業務のあり方については、現在、試行している新技術を活用した定型業務の自動化を全国に展開していく予定である。なお、本格導入に向けたスケジュール等については、現在、見直しを行っており、適時、社員に対して丁寧に説明を行っていく考え方を示した。

本部は、現時点における試行状況からは、本格実施に向けての課題解決に取り組んでいる段階と認識しており、本年10月の実施計画についてはひとまず延期とした会社判断について受け止める。また、今後は施策の全国展開も検討されていることから、本試行における業務運行状況並びに郵便局業務における影響等についても前広に情報提供を求め、地方本部等とも連携し、会社対応を継続していく。

以上

日 刊	JP新東京	No.3032	2021年 6月4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	

日本郵政グループ中期経営計画(JPビジョン2025) に係る地方段階および職場段階の意思疎通等の扱い

5月14日に公表された「日本郵政グループ中期経営計画（JPビジョン2025）」について、日本郵政グループ主要4社から、各社調整を行ったうえで、地方段階および職場段階における意思疎通等の扱いについて説明がありました。

既に、JPビジョン2025の概要説明を受けての現段階における本部認識を周知していますが、あらためて、厳しい経営環境におかれている現実と今後の厳しい見通しが認識できることから、日本郵政グループの持続性の確保による雇用と処遇の維持・改善に向け、より具体的な議論を積み重ねていくことが必要と考えています。

また、会社も「中期経営計画に掲げる目標の達成に向け、労使が一致協力して取り組んでいく必要があることから、以下のとおり意思疎通を行い、労使の共通認識の醸成とさらなる協力体制の充実を図ることとする」としており、地方段階および職場段階の意思疎通について下記のとおり整理しましたので、周知するとともに各機関における対応を要請します。

記

1. 地方段階

- (1) 各社の準備が整い次第、支社（エリア本部）・地方本部間で日程調整のうえ、各社合同で地方経営協議会を開催し、会社側から地方本部に対して、説明資料により説明し、意見交換を行う。
- (2) 議事の進め方は、説明資料に基づき、中期経営計画の共通パートについては、日本郵便から説明することとし、自社に関連する事項のポ

イントについては、各社から説明し意見交換を行うこととする。説明に当たっては、各社間で連携する事項についてもポイントとしてコメントする。

- (3) 地方本部との日程等の調整は、グループ内支社（エリア本部）を代表して日本郵便が行う。

2. 職場段階

- (1) 各社の準備が整い次第、各社ごとに、職場（部会）事業推進委員会を開催し、会社側から分会等に対して、説明資料により説明し、意見交換を行う。
- (2) 職場（部会）事業推進委員会の、具体的な開催時期、運営方法等（例えば、直近に別の話題を議題とした職場（部会）事業推進委員会を開催する予定がある場合、それと合理的に統合して開催する等）については、支社（エリア本部）・地方本部間で調整する。

3. その他

- (1) 説明資料については、「JPビジョン2025」及び自社中計として公表している資料を使用し、そのほか、各社ごとに作成した資料を使用することも可とする。
- (2) 地方経営協議会の開催と職場（部会）事業推進委員会の開催については、その先後関係を問わないこととする。
- (3) フロントラインでのお客さまからの問合せ対応をふまえ、社員周知と地方段階および職場段階の意思疎通については、その先後関係を問わないこととする。
- (4) 「緊急事態宣言」発令中の地域については、その期間中の開催は避け、解除後に開催するとともに、他の地域（「まん延防止等重点措置」を含む）も含め、意思疎通を行うに当たっては、新型コロナウイルス感染症感染予防の取組を行い、職場や社員の安全確保に十分配慮し対応する。

以上

日 刊	JP 新東京	No.3033	2021年6月7日(月)
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			

「はがきタウン」販売に伴う郵便営業手当の取り扱いについて

1. 経緯

- (1) かもめ～るに替わる商品として、2021年6月より、「絵入り葉書の発行」および「通常葉書を対象とするタウンメール」の取り扱いを実施することになる。
- (2) 夏らしいデザインの需要期を把握するため、発行時には販売終期を設定せず、販売動向を注視しながら、販売終了日をお客さまに周知し、2021年度の販売状況やフロントラインの意見をふまえ、翌年度以降の発行を検討し、かつ、他の季節の発行についても検討するとして周知をはかってきたところ。
- (3) その際、営業指標や手当に関する会社対応をはかるとしていたもの。

2. 提案内容

(1) 手当対象商品

「はがきタウン」 (利益相当額(収入額×50%)×8%)

(2) 実施日(販売開始日)

2021年6月1日から

(3) その他

本手当対象商品の販売開始に伴い、特定期間引受配達地域指定郵便(「かもめタウン」)については、廃止。

3. 本部判断

本部は、現行の「年賀・かもタウン」の手当と相違するものがあるのか質したところ、会社は同様の取扱いであり、販売期間が年間を通じたものとしたことで、これまで以上に、ビジネスでの利用提案がはかられる商品性であるものとした。

2021年度熱中症予防対策への対応

1. これまでの経過等

本部は、外務作業中の熱中症での死亡事故ゼロに向け、昨年度の評価反省をふまえ、依然、コロナ禍の出口が見通せない環境にある中で、感染防止の必需品となるマスクの着用と気温上昇等による熱中症への対策を具体的に求め、昨年度の整理内容を基本に、安全衛生委員会の積極的な開催等を求めてきた。

また、これまでと同様に、お客様の感染リスク等を考慮しつつ、社員の安全安心を確保することが第一義的に重要であり、今年度もコロナ感染症への対策と熱中症防止策を同時並行で行い、熱中症についての社員の理解浸透を通じて、予防対策と外務作業時における体調の変化時等は会社への報告や同僚等への連絡を意識づける指導の徹底を会社には求めてきた。

なお、昨年同様に暑さ対策経費を講じる等、職場の環境に応じた柔軟な予算措置が可能となるよう、本社には予算措置等への対応も併せて求めてきた。

2. 会社との主なやりとり

(1) 今年度から環境省の「熱中症予防情報サイト」を毎朝確認し、警戒レベルに応じた注意喚起を行うとしているが、外務作業はその日の業務量によって左右されるため、業務量のコントロールも重要と考え、会社の考え方を質した。

会社は、予防対策責任者（管理者）を選任し、当日の警戒レベルに応じた注意喚起を行うが、特に自己管理が必要となる外務作業時の体調変化を意識し、基礎疾患を持つ社員を含め、当日の社員の体調面の確認を適切に行い、こまめな水分補給や休息の必要性などについて指導するとともに、万一、体調が悪化した場合でも申し出やすい環境整備や班内応援等の業務コントロールを適切に行うよう指導する点について確認した。また、熱中症対策の理解浸透に向け、安全衛生委員会での議論を活用していくとした。

(2) 今年度の暑さ対策経費の考え方について質した。

会社は、今年度当初に、暑さ対策経費として支社の裁量で活用するよう措置しているとし、J P労組から要望した冷却ウェア等については、熱中症予防の効果検証を含めて、一部の郵便局での調査研究を進めていくとした。

2022年4月1日付け正社員登用の実施について

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	2,300人程度	300人程度	80人程度	30人程度	若干名

2 選考方法

応募要件を満たす者のうち、採用の意思のある者に対し、ビジョンレポートの作成を求めるほか、一次審査(適性試験:時給制契約社員に限る)、二次審査(面接試験)を実施する。詳細は別紙参照

3 一次審査の免除

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、①2019年度又は2020年度の正社員登用一次審査合格者、②2019年度及び2020年度の正社員登用受験者のうち、直近2回のスキル評価が「スキルA(習熟度あり)」の者で、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踏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については一次審査が免除される。

なお、一次審査免除を希望する者に対しては、一次審査開始日までに可否通知を行う(免除対象とならない場合は一次審査を受験)

4 スケジュール(予定)

項目	実施時期
周知・応募開始	2021年6月18日(金)
応募締切	2021年7月19日(月)
一次審査(適性試験)	2021年9月10日(金)~9月22日(水)
一次審査合否通知	2021年10月下旬頃
二次審査(面接試験)	2021年9月上旬~12月中旬頃

最終合否通知	2022年1月下旬頃
正社員採用	2022年4月1日（金）

※日本郵便及びゆうちょ銀行においては、二次審査が年末の業務繁忙と重なることを避けるため、一次審査免除者（月給制契約社員及び短時間社員を含む。）に対して、一次審査の合否通知に先行して二次審査（面接）を行うこととする。先行実施の要否や実施時期については、支社・エリアごとに判断する。

5 その他

- (1)採用時のコースは年齢により異なり、2021年度末に60歳未満の者は一般職コース、60歳以上の者はシニアスタッフ職コースとなる。
- (2)一般職コースの初任給については、正社員（一般職）として採用されるまでの経験年数を考慮して、前歴換算により初任給号俸を設定する。
- (3)シニアスタッフ職コースの初任給は、役割基本給（145,200円）及び役割成果給（39,000円）を支給する。

6 主な会社対応と本部判断

本部は、本年度より65歳定年制が導入されたことを受け、60歳以上の時給制契約社員等が正社員登用となった場合の扱いについて質し、シニアスタッフ職コースとして採用されること等を確認した。

次に、一次審査の免除について、スキル評価の基準と満たしているものの、適性試験対策講座の受講が免除要件であることを認知しておらず、結果として免除対象とならない社員が発生しないよう、対象社員への周知を行うよう求めた。会社は、掲示板への周知資料の掲出や、朝礼、ミーティング等における周知を行うとともに、対象となる社員については個別対話等を実施するなど丁寧に対応していくとしている。

また、コロナ禍における選考にあたって、特に二次審査の実施にあたり地域における感染状況や個々の事情等にも十分に配慮しつつ行うよう求めたところ、会社は、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置等の発令状況に加え、社員の生活環境等も把握しながら必要に応じて柔軟に対応していくとの考えを示した。

本部は、2022年4月1日付け正社員登用の実施にあたり、あらためて人材の確保と育成の観点から十分な対話を行うよう求め、会社と共に認識をはかったことから本件について了とし周知する。

今後は、支部・分会において対象となる組合員への声掛けを行うとともに、登用を希望する組合員へのサポート等も行うよう要請する。

No.3035

2021年
6月9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

「性的指向および性自認を理由とする差別は許されない」と加筆された。

LGBT法案 法整備先送り より人権への理解をもつと深めるべき

多様性の尊重へ理解を促すどころか、かえって差別意識の根深さを露呈する結果となつた。

LGBTなど性的少数者への理解増進を図る法案について、

という印象を避けたい思惑もあつたに違いない。当事者の苦しみや生きづらさを放置する形で、法整備を先送りした責任は重いといえる。

LGBT法案は、多様性を受け入れる寛容な社会の実現を図ろうと自民党の特命委員会が策定した。

与野党の実務者協議で、差別解消に重点を置く野党に配慮し、

自民党は今国会への提出を見送ると決めた。党内協議で、一部の保守派議員から異論が噴出したためだ。

6月16日の会期末まで国会日程が厳しいこともあるが、次期衆院選を控え、党内が割れた

具体的にどのような懸念があるのか明確ではなく、説得力を欠いている。少なくとも性的少數者が日々、差別的な言動に傷つけられている現状への理解や配慮を感じることはできない。

党の特命委員会、政調審議会は何とか了承にこぎ着けたものの、総務会でも紛糾。議論がまともらず、党三役に対応を一任した結果、「法案の棚上げ」が決まった。

議論の過程では、到底看過で

きない発言も目立つた。

ある議員は性的少数者を巡つて「体は男だけど自分は女だから女子トイレに入れるとか、ばかりにかけたことがいろいろ起きている」と述べた。さらには「生物学上、種の保存に背く」と言い放つ議員もいた。

尊厳を傷つけられたのは性的少数者に限るまい。異性愛者でも子どもがいないカップルは多くいる。優生思想をも想起させる。

それにもかかわらず、佐藤勉総務会長は「さまざまな意見が出て、それをしつかり議論するという前向きな出来事だ」と党内の議論を総括した。

党として、差別を誘発するような発言まで容認するのだろうか。そうであるなら、発言した

議員はもちろん、党の人権意識も問われなければならない。

そもそも「性的指向・性自認に関する広く正しい理解の増進を目的」とする法整備は、自民党が2017年10月の衆院選で公約にしていた。法案提出の先送りは、自らの公約を軽んじていることにもなるう。政権与党として無責任だと批判は免れまい。

社会的に性的少数者の人権尊重と共生に向けた機運が高まっている。自民党はそうした国民の期待を大きく裏切った形になつたことを自覚すべきだ。党内で改めて、人権に関する理解を深める必要があるだろう。

【M】

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ると試行錯誤しています。

支部の予定、活動報告、レクの写真などを見ることができます。あなたの持っているスマホで簡単にアクセスできます。



日本郵政グループにおける 新型コロナワクチンの企業内接種の実施

政府は、新型コロナウイルス感染症に係わるワクチン接種について「職域接種が進めば自治体の負担が大きく軽減され、全体の接種が早まり、企業の活動にとっても大きな意義がある」とし企業内接種を要請している。このような状況をふまえ本部は日本郵政グループにおける取扱いについて会社と協議し、グループ各社より「新型コロナワクチン職域接種」について情報提供があったので周知する。

1 会社提案

ワクチン接種に関する自治体の負担を軽減し、接種の加速化を図るという政府方針に協力するとともに、日本郵政グループ社員の健康安全を確保し、当グループが担う各種サービスの安定的提供を図るために、2021年6月21日以降準備でき次第、以下のとおり職域接種を開始する

接種対象者：グループ4社に勤務する社員（期間雇用社員等を含む）、

派遣社員

接種場所：グループの全国の複数事業所内（9か所程度、別紙参照）

接種規模：1か月あたり4万人程度を計画

接種実施者：グループに勤務する産業医、保健師等

その他：接種対象者及び接種場所は、順次、条件を緩和・拡大

2 主な会社との協議内容等

(1) 地域における自治体等の接種にかかる負担軽減や、国内の接種率向上を目的として企業内接種が要請されていること、また、早期接種を希望する組合員の声があること等をふまえ、具体的な接種のあり方について協議してきた。

会社は、ワクチン接種は自治体等で行うことが原則と考えている一方で政府要請をふまえ、さらにはグループが担う各種サービスの安定的提供と業務運営確保を図るために、希望するグループ内社員に対し企業内接種を実施したい。また、政府要請では産業医の活用による企業内接種が要請されている。企業内接種に対応できるのは会社の産業医・保健師等に限られることから、全ての地域を網羅することは困難であり、企業内接種対象地域は一定程度限定してまずはスタートさせたいとした。

(2) 接種場所の選定や接種する産業医等の人数に限りがあること事実であるが、政

府からの要請主旨からも複数の接種場所の確保と近隣地域も対象とするよう求めた。

会社は、常勤の産業医を置く健康管理センター単位等で接種会場を選定し、全国9か所で実施する。具体的な開始時期は大手町本社が6月21日とし、その他接種場所は事務手続きを含む諸準備もあることから準備でき次第接種とする。なお、近隣の府県の事業所に勤務する社員も対象とする、との考えが示された。その上で、開始時点では対象となっていない地域（支社等エリア）は、自治体等の接種事業に影響を与えないよう配意のうえ、外部機関を探索し委託業者が決まったところから追加実施するとしている。

(3) 企業内接種を行うにあたり通信病院等の活用について質した。

会社は現在も各通信病院においては通常の診療として地域医療を支えていること、自治体のワクチン接種対応を行っていること、PCR検査も担っていること、政府からの要請により他地域に医療関係者を派遣していること等により業務がひっ迫している状況でもあり、当面は、部内産業医等を活用した企業内接種することで判断した。

(4) 企業内接種の規模感や対象とする社員の考え方等を質した。

会社は、現時点の接種規模は1ヵ月で4万人程度を想定しており、1人に2回の接種を1クールとすれば年内に約12万人へ接種できる。但し、その状況によつては今後変更の可能性がある。対象社員は正社員だけでなく期間雇用社員等とする。また、当面は比較的リスクの高いとされる高齢者、基礎疾患を有する者への接種を優先するという政府方針や医学的見地からの助言等をふまえ、「満41歳以上または基礎疾患を有する者」から実施する。なお、接種状況等をふまえつつ、この条件は順次拡大していく。

さらに、接種の受付については、月4万人を管理し運営することは事務的に困難であることから、自治体等で使用している予約システムを活用。また、ワクチン接種や副反応等により業務に支障が生じないよう職場での調整について配意しつつ業務運行を確保していくとした。

(5) 企業内接種等に係わるサービスや接種会場までの移動等の考え方について質した。特にサービスについては自治体等における接種との整合性に鑑み同様に扱うよう求めた。

会社は、ワクチン接種時におけるサービスのあり方については現在検討しており別途回答する。なお、貴組合からの強い要請もふまえ、企業内接種と自治体等の接種における扱いに齟齬が生じさせないよう検討していく。しかしながら、ワクチン接種は本人の希望によっておこなわれること、最大40万人の社員が2回接種にすることをふまえると業務運行や財政への影響が大きく慎重な判断が必要になる。また、副反応が生じた場合に特別休暇の付与することは業務運行に対する影響が極めて高く難しいことはご理解いただきたい。会社としては申請された休暇の取得に対し最大限配意していく。なお、企業内接種会場までの移動に係る旅費等については、各社員が自治体での接種、大規模会場での接種、企業内接種から選択するものであることから支給しないとした。

野球サークル『新東京』のお知らせ

6月9日に連合会館にてキャプテン会議が開催され、「第14回JP労組東京野球大会」の組み合わせが決定しました！

同じブロックに去年の決勝で敗れた東簡保が入り、厳しい組み合わせとなりましたが優勝目指して頑張ります！！

(今後の日程)

◎6月23日（水）→練習

◎7月7日（水）→練習試合（vs世田谷）

★7月13日（火）→東京大会（1回戦・2回戦）

※7月20日（火）→東京大会予備日

◎8月25日（水）→練習

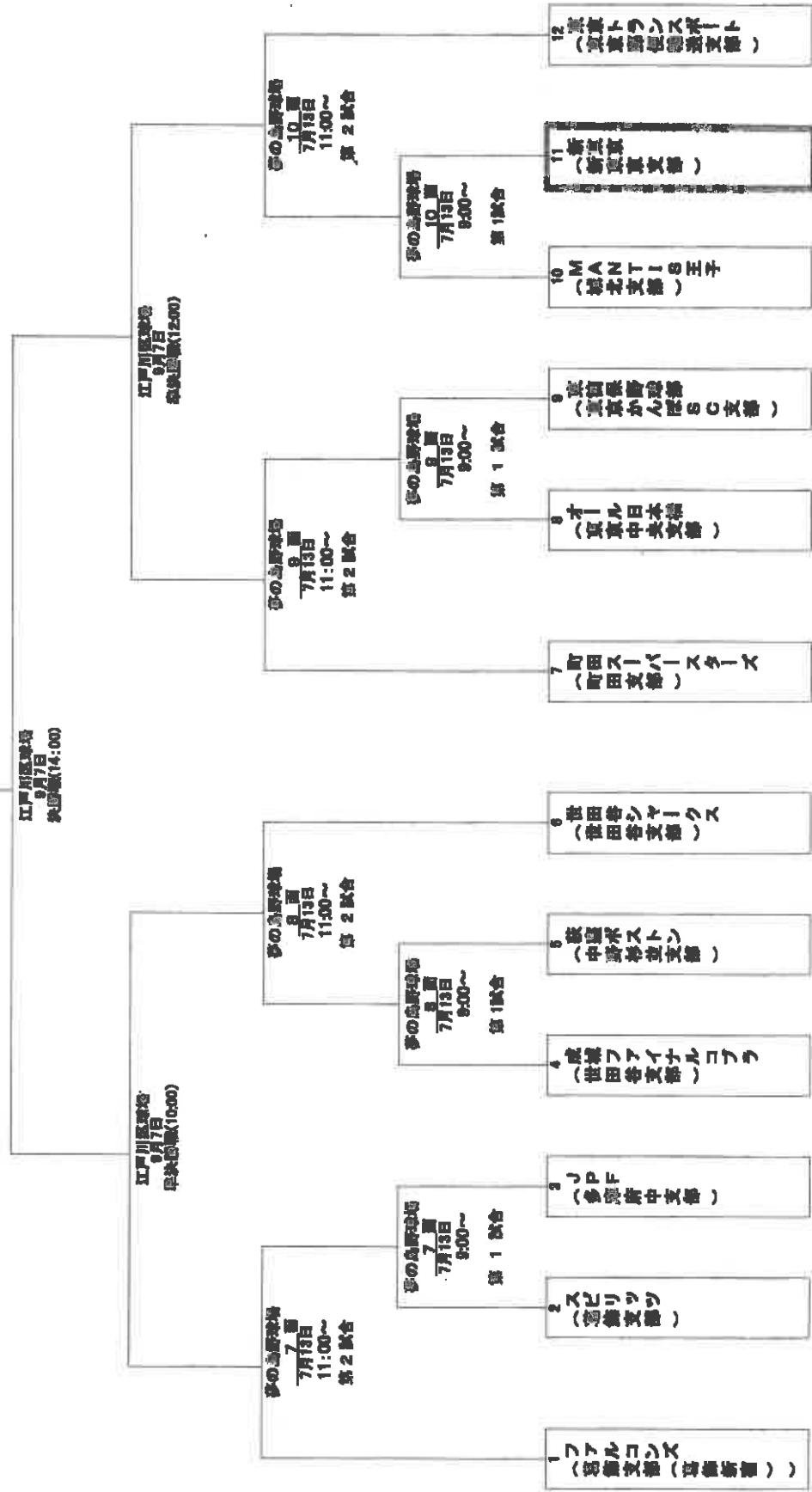
★9月7日（火）→東京大会（準決勝・決勝）

場所は、江戸川球場

※9月15日（水）→東京大会予備日

JP労働組合 第14回総大會トーナメント

23



日



刊

No.3040

2021年6月16(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

年金共済『ゆとりプラン』について

超高齢社会でも、ゆとりと生きがいをもって過ごしたい。

そんなあなたにぴったりの提出型企業年金保険です。

退職後に備えながら、その他の資金計画にも役立ちます。

在職中に積立てた資金をもとに、退職時に受取方法を選択できます。

あなたとご家族の夢を、いまからすくすく大きく実らせませんか。

組合員におすすめします

年金共済「ゆとりプラン」 すくすく、うれしい、6つのセールスポイント。

- 通路後の生活設計に合わせて積立てできます。
- 途中で脱退された場合は、一時金を受取れます。
- 毎年1回、掛金の変更ができます。
- 一般の生命保険料控除が適用されます。
- 年金は7種類の受取方法があります。
- 掛金減口（積立金の一部払出し）の最低金額は10万円です。

インターネットサービス

既加入の方は、インターネットで各種確認やお手続きをいただくことができます。

「N-ナビゲーション」(年1回取組み期間限定)

- 掛金変更(月払・半年払)のお申込み
- 任意積増(1月1日発効)のお申込み(一時金は別途払込みが必要となります)

企業保険インターネットサービス(企保ネット)【加入者ダイレクト】

現在のご加入内容の確認

- 最近の積立金残高が確認できます
- 現在の月払・半年払の掛金額が確認できます

将来のシミュレーション

- 将来予想積立金額とそれに基づく年金月額のシミュレーション
- 目標積立額に向けた、払込掛金額のシミュレーション

一部払出しのお手続き

- 一部払出しのお手続きができます

年金共済「ゆとりプラン」

企業保険インターネットサービス(企保ネット)
「加入者ダイレクト」

加入状況確認

一部払出し

お手続きが
できます

ご利用可能な機能は

① 加入状況の
照会
(現在の掛金額)

② 積立金
残高照会
(M)

③ 将来予想
受取額照会

※1 前月末基準の積立金額をご確認いただけます。
 ※2 当月基準の払出し可能額となるため、積立金額より大きくなることがあります。

④ 積立預貯額に
向けた払込
金額計算

⑤ 一部請求(提出)
可能額の照会
(M)

⑥ 一部払出しの
お手続き

パソコンからは①～⑤、スマートフォンからは③～⑥がご利用できます。

アクセス方法の手順

ご用意
ご用意場所

PC

Microsoft Windows 8.1/10
iPhone
AndroidInternet
Explorer 11
Safari
Chromeパソコン】ご用意された方へ
【パソコン】ご用意されない方へ
ブラウザは「Internet Explorer」でログインできませんのでご注意ください。
(Chrome・Edge・Firefox 等からのログインはできません)

Step 1



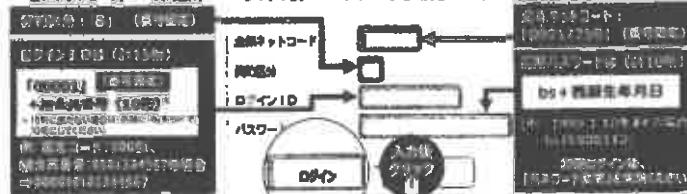
Step 2

は加入者ダイレクトをご利用いただくためには、
初期設定として、「登録認証サイト」とおよび「バックアップ認証サイト」の登録
が必要です。登録方法は「詳しくはこちる」をクリックしてご確認ください。

Step 3

NISSAY
ログイン

「会員登録コード」・「営業区分」・「ログインID」・「パスワード」を入力し、「ログイン」ボタンを押してください。

「加入者ダイレクト」トップページより、
ご希望のお手続きを選択してください。各保険料の照会・
計算はこちらから一部払出しの入力・手続き
状況の確認はこちらから

【「加入者ダイレクト」のご利用可能時間】

月曜日～金曜日 8:00～18:00 (毎日12/31～1/3を除く)

※ご不明な点は「加入者ダイレクトページ」内の、「よくあるご質問(FAQ)」ページにて
ご確認ください。

※掛金変更・任意保険の手続きを行う「N-ナビゲーション」とは別のサービスとなります。
 ①「一部払出し」は「加入者ダイレクト」でのお手続きから1週間程度での着金となり、
 お手続き状況やお支払通知函も「加入者ダイレクト」にログインすることで確認・印影
 いただけます。

ただし、不審が発生した場合、解決後の着金となるため、お時間を要する場合があります。

築地場外でグリしメを堪能①

～海鮮丼や寿司だけではあいませぬ～

5月末、築地場外市場に行つてきました。築地市場駅着14時15分ごろ。二度寝したのが失敗でした。。。。

この時間になると（つロナ前でも）物販も大抵の飲食店も営まつてのお店はあらかじめ開め、夜までの店はお昼休憩あるので、人通りは少ないはあります。その日は思ったより人通りが多かったです。

。。・が、つロナが始まつてから物販店飲食含めてさらに一段とお店開めるのが早い。

最近お気に入りのおにぎり屋さんも残り物はなく、餃屋さんも営まつてます。いつもの国虎さんは開める準備中わざわざマグロを出してくれました。お土産はマグロと幸軒のシコウマイと、最近発見したお芋スイーツ屋さんの大學芋。

お食事は選択味で大葉がたっぷり乗つた和風パスタが有名な喫茶店ウォーターサークルに。ここは築地場内移転前おれが常に常連さんがあつた並んでて、私もひとは8年くらいで一回しか入つたことがないのですが、ここ1年くらいは先客が1人が、私の一人様状態。

今日はめずらしく席が埋まつたので待つことに。

5分ほどで1組帰つて店内に通されました。いつも昭和40年代歌謡のBGMがいつも流れるのですが、当日はさだまさしとキャンディーズと歌おれだろう？！少くとも昭和50年生まれの私の世代ではわからぬ。

オーダーはいつもの和風パスタではなく今日はエビイカアサリのスープパスタにクリームソーダとコーヒーを。食前にコーヒーを飲みつつ、まおはサラダ。スープパスタはエビイカアサリがたっぷりと、ほかにウインナーとピーマンと玉ねぎと海苔でしょうが。スープはエビイカアサリとウインナーと野菜、これもからしい味が出ます。美味しい。食後に指定したクリームソーダ共々、時が止まつたふうな昭和レトロを楽しんだのでした。

隣のアベックが頼んでた和風パスタの大葉の香りが匂つてきて、失敗したか？と思ったけど、スープパスタも美味しいですよ！

築地場外でグリメを堪能②

～やはり海鮮丼、けしかれも食べたい～

6月12日、今日も築地に。当曰も朝二度寝したら築地についたら13時半。

築地場外は、門跡通りのきつねやも早仕舞い。親子丼の鰻蔴、鰻のはいはらも。

先曰と云い、当曰も14時前後というこの時間でもけっこう人通り多いようだけれど。

あるお店に訊いたらあちらの店が閉めたからこっちも閉めるかってあるみたい。せっかく人が増えてきたのにさみしいことではある。早く築地に活気が戻って欲しい。

いつもとおりマグロと卵焼きを買った後、お蕪巻の長生庵に行きました。までは本日のあああめ鮨のたたき。美味しい鮨です。

そして梅水晶二人前。サメの軟骨の梅干し和え。美味しいおあ。ビールと日本酒が欲しいです。

メインメニューは、本舗の中トロ赤身丼と蕪巻のセットを辛味大根そばに変更。本舗の中トロ赤身が脂がとててもよくて美味しい。

こちらは下手な観光客向けの海鮮丼屋さんよりよほどいい魚が出てきます。

大満足で帰りました。

食後の新施設の3階にあるフードコートに。目指したのは築地場内(現豊洲市場)に本店のある喫茶店センリ軒。オーダーはミルクコーヒー(ミルクコーヒー味のソフトクリーム)と半熟卵入りクリームシチュー。

いい天気なのでお外で食べましょう。暑いのでソフトクリーム、写真を撮るともう溶け出してくる。慌ててぺろべろ。

センリ軒の半熟卵入りクリームシチューはクロワッサンを邊して食べるのが築地流。

食後のコーヒーをまつたい飲んでトレーをお片付けするついでにミルクソフトをもう一回。

かついに高級芋菓子屋のお店へ。出来たのは比較的最近だと思いまが、銀光客があまい来るかい6丁目の場外のはあれにあるのに芋のバフエを食べさせるイートイン、大學芋やバイおじが置いてあるティクコーナーともに並んでます。密たっぷりの大學芋をゲット。

(投稿 X)

女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」 に対する談話について

1. 男女平等参画の遅れを取り戻すには、政府の行動が不可欠

政府の「すべての女性が輝く社会づくり本部」（本部長：菅内閣総理大臣）は6月16日、「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」（以下、重点方針）を発表した。「コロナ対策の中心に女性・女児を」などの新たな事項を掲げ、男女共同参画を「日本政府の重要なかつ確固たる方針」「国際社会で共有されている規範」と位置づけたことは評価できる。しかし、肝心なことは実際の行動である。男女平等参画の遅れが、女性へのコロナ禍の影響の深刻さとして顕在化しており、政府は覚悟をもって取り組みを進めるべきである。

2. 困窮する女性への支援はきめ細かな対応が必要

重点方針は、困窮する女性や妊産婦への様々な支援体制の充実・強化のほか、経済的な理由で生理用品を購入できない「生理の貧困」問題にも触れているが、当面の策に加えて、教育現場などの知識の普及や理解の浸透も重要である。また、新型コロナウイルスのワクチン接種に際して、配偶者からの暴力などが原因で住民票所在地での接種が困難な被害者については、NPOなどとの連携も含めて、きめ細かな対応が必要である。政府はそうした団体への支援をさらに積極的にはかるべきである。

女性の置かれた実態をはじめ、人権や差別の問題の可視化と 対策を

連合は、「コロナ禍におけるジェンダー平等課題に関する意見交換会」で有識者と連携し、女性の置かれた実態を偏りのない視点で調査・分析する必要性を様々な場面で提起してきた。重点方針にそのことが一定盛り込まれたことは評価する。一方で、第5次男女共同参画基本計画には記載がある性的指向・性自認や、選択的夫婦別氏制度に関する言及が一切なく、差別や人権に関する課題認識が不十分である。都立高校入試における合格最低点での男女差が発覚し、放置されていたことが報道で明らかになるなど、未だ性差別が社会に存在する中、重点方針が掲げる課題に限ることなく、幅広かつ掘り下げた点検を行い、問題を可視化し、対策を講ずることが重要である。

4. 男女平等参画の危機的な現状を踏まえ、社会構造そのものの変革が必要

男女平等参画の遅れは格差を拡大させるだけでなく、より強く固定化させかねない。政府は、ジェンダー・ギャップ指数の順位が156カ国中120位と諸外国に後れを取る危機的かつ不名誉な現状を踏まえ、取り組みを加速化させるべきであり、女性の就労を阻害する税や社会保障などの制度・慣行が残る日本の社会構造そのものの変革が必要である。連合は、今後も組織を挙げて労働組合における男女平等参画を推進し、すべての人が平等で、差別されることのない社会の実現をめざしていく。

以上

新型コロナウイルスワクチンの接種に係る 服務の扱い等

会社は、ワクチン接種に関する自治体の負担を軽減し、接種の加速化を図るという政府方針に協力するとともに、日本郵政グループ社員の健康安全を確保し、当グループが担う各種サービスの安定的提供を図るために、全国9か所において職域接種を行うとした。本部は、6月21日以降の接種開始を見据え、具体的な職域接種の運用方法について貢献とともに、自治体におけるワクチン接種等をふくむ服務の扱いについて協議してきた。

1 会社提案

(1) 内容

社員が新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種を受けるため、勤務を要する日の全部又は正規の勤務時間の一部を勤務しない場合は、業務に支障のない範囲内で、その勤務しない期間を、勤務したものとみなす。

※ 勤務したものとみなす期間は、ワクチン接種を受ける時間に加えて、ワクチン接種会場までの最低限度の移動時間を含む。

※ 社員1人につき、必要最低限の接種（2回）とする。

(2) 実施日

2021年6月21日

(3) その他

2021年4月1日から実施日までの間に、社員が新型コロナウイルス感染症に係るワクチン接種を受けるため、年次有給休暇又は欠勤を承認された日又は時間について、社員が申請した場合には、「勤務したものとみなす」として当該年次有給休暇又は欠勤を取り消すことができる。

(4) 生活支援金

新型コロナウイルス感染症にかかるワクチン接種により副反応が生じた場合、社会活動に制限を受けることとなる。こうした社員の生活支援のため、期間雇用社員及びアソシエイト社員で、ワクチン接種を受けたのち、ワクチン接種との関連性が高いと認められる症状により、病気休暇を付与又は欠勤（所属長に届出、承認されたものに限る。）した場合には、一人1回を限度として、一律5千円を月例給与支給日に合わせて支給することとする。

2 主な会社との協議模様

(1) 本部は、ワクチン接種に係る政府方針や自治体における接種状況等を注視しつつ、接種を希望する社員が勤務であることを理由にあきらめることがないよう服務の扱いについて休暇付与等による配慮を求め会社と協議してきた。

会社は、ワクチン接種は本人の希望によって受けるものであり、自治体での接種、大規模会場での接種、職域接種等から選択するものである。また、日本郵政グループで雇用する最大40万人の社員が2回接種にすることをふまえると業務運行や財政への影響は大きく特別休暇の付与は難しい。一方で、社員の健康安全を確保し、当グループが担う各種サービスの安定的提供を図る観点から、接種を希望する社員が安心して接種を受けられるようワクチン接種を受けるため、勤務を要する日の全部又は正規の勤務時間の一部を勤務しない場合は、業務に支障のない範囲で、その勤務しない期間は「勤務」として扱うとした。

本部は、安心して働くことのできる環境に向けては、接種を希望する社員への配慮が必要であり、ワクチンの接種方法によって服務に差異を設けることなく同様に扱う必要があるとあらためて主張し、自治体での接種等も、職域接種と同様に「勤務」として扱うことを確認した。

(2) 接種後の待機時間等に副反応が生じた際の扱いや、接種翌日以降に副反応による体調変化が生じた場合の服務について、実際に体調不良となっていることから休暇付与等の配慮を行うよう求めた。

会社は、副反応が生じて体調不良により勤務ができない場合には、現行の休暇制度で対応する中で、社員の不安感を払拭し安心してワクチン接種を受けられるよう、申請された休暇の取得に対し最大限配慮していく。また、接種後の待機時間に体調不良となった場合には、待機時間は「勤務」として扱うが、体調不良により搬送・帰宅等する以降の時間は、各種休暇の申請が必要になるとした。

本部は、現行の休暇制度で対応するとすれば、例えば、病気休暇を取得した場合、時給制契約社員等は無給となる。また、副反応による社会活動の制限によって不安感も高くなる。少しでも不安が解消できるようさらなる配慮を求めた。

今後も政府・自治体の方針等を見極めつつ、組合員の命と健康を守るために、各機関がそれぞれの役割をはたし安全確保に向けた取り組みを組織全体ですめていく。

アシストスーツ試行評価および

2021年度の取組方針について

1. 概要

この間のアシストスーツの試行における、試行者からのアンケート結果等をもとに評価を実施し、今後の取組方針を策定したことから、これに基づき2021年度の取り組みを実施するもの。

2. 当社におけるアシストスーツ試行

アシストスーツとは、重量物を扱う作業等における身体的負担の軽減や動作補助を目的とし、作業者に装着して用いるものであり、当社においては郵便内務作業における活用のため2016年度から試行を開始し、当社業務に適合するアシストスーツを選定してきたところ。

2020年度においては、一定の条件を設定したうえで貸与要望があつた郵便局にて試行を実施してきた。

3. 2021年度取組方針

(1) 非装着型の補助治具等の導入へ向けた情報収集

社員がアームを操縦し、対象の荷物に吸着させて搬送する補助治具等について情報収集し、当社業務への導入可否について検討する。

※情報収集においては、作業時の安全性や操作性(男女問わず使用可能か)等を確認。

(2) サポートジャケットの貸与

ユーピーアール(株)のサポートジャケットについては、2020年度の試行を通して「今後も使用したい」と回答した社員も存在することから、次のとおり貸与を実施する。

ア 2020年度において試行実績があり、かつ今後も継続的に使用する意思がある場合、当該社員に対して本貸与。

イ 上記のほか、ゆうパックの手区分や区分機器供給等を長時間実施する業務において、装着を希望する社員がいる場合には、業務内容を本社で確認のうえ、1~2ヶ月の貸出を実施。

その後、当該社員への適合状況を確認し、使用継続を希望する場合には本貸与。

4. 今後のスケジュール

支社経由で各局の意向を確認し、準備でき次第対応。

5. 本部判断と今後の対応

本部は、複数年かけて試行してきた結果として、決定的に導入する方向性には至っていないが、重量物の区分等、一部の作業には一定の負担軽減効果や試行検証の結果、継続して使用したいとの声もあり、今後もデジタル化を加速させていく中にあって、試行をふまえた会社の示す方向性は一定受止められる。

その中で、2021年度の取組方針は、事業環境も変化していく中で、市場の動向を見極めつつ、その他の手段を検討するとしており、会社に具体的なイメージを質したところ、会社は、ゆうパック手区分場等への導入が可能な非装着型の補助治具等の情報収集を進めていくとし、一方で、装着型のサポートジャケットについては、着用効果が認められる社員への貸与を継続するとした。

本部は、アシストスーツの着用による医療的効果は見出せないことや使用の義務化にも様々な課題があること等、今後の判断に向けては時間が必要と考えるが、この間の試行成果として要望に沿ったサポートジャケットの貸与を継続し、本貸与に向け着用者からの声も検証していく。

よって、今後の業界動向等を注視しつつ、喫緊のデジタル化の進展では負えない重量物作業分野での負担軽減策として、活用状況の検証を進め、新しい装備等についても継続した議論を深めていく。

※詳細は支部役員まで照会願います。

以上

2021年度 お中元期のゆうパック等の 引受予測個数の変更について

1. 概要

2021年度お中元期のゆうパックおよびゆうパケットの引受予測個数について、直近の動向および大口顧客等の差出傾向をふまえて、以下のとおり変更するもの。

2021年度お中元期のゆうパック等の引受予測個数 (対象期間: 7/1 (木) ~7/31 (土))

種別	変更前		変更後	
	個数	対前年比	個数	対前年比
ゆうパック	5,405万個	96.5%	5,324万個	95.0%
ゆうパケット	4,006万個	84.9%	3,923万個	84.0%

2. 主なやりとり

(1) 減少予測となった理由について質した。

会社は、引受物数の算出については、特約運賃別に特需・スポット等をふまえ算出しているところ。

引受予測個数が変更になったことは、直近の差出動向（4月および5月）をふまえ見直したほか、本社郵便・物流法人営業室や支社（営業統括本部・営業本部）でアカウント顧客の動向を加味したことによるとした。

（2）お中元期まで期間もない中での引受予測個数の変更となることから、無理なコストコントロールの運用とならないよう改めて求めた。

会社は、適正な業務運行を犠牲にするような誤ったコストコントロール指導が行われることがないよう、まず、業務運行の確保が最優先である旨の指導をしているとした。

（3）委託業者との連携への影響について質した。

会社は、個数の減少について受託者へも早急に情報提供し、中元期の配達に必要な雇用数・車両数を準備いただくよう丁寧に説明し、中元期の業務運行確保に向け引き続き協力を求めていくとした。

3. 本部の判断と今後の対応

本部は、減少幅はやむを得ないと受止めつつも、危機感をもって今後の引受動向等に注視していく。

また、委託業者との連携はもとより、土曜休配に向けた要員配置を試行する時間帯と重なることから、受取率向上への実効的配置をもって、受取率の規模感も見極める——等、職場単位での創意工夫した組立を要請する。

日 刊	JP新東京	No. 3046	2021年6月24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	

登用試験対策第一弾 ビジョンレポート対策講座

今年も正社員登用試験対策講座を開催します。コロナ禍が続く中、昨年と同様のコロナ対策を実施しますので、参加希望者の方々にはご協力お願いします。三密を避けるため複数日開催とし、1回あたり参加し人数を10名程度とします。その為、受講希望者が多い場合には初受験者および前年度以前の未受講者を優先としますので、ご了承ください。

会場内では、換気の徹底・受講者同士の間隔をとる・マスクの着用等を実施します。受講者の方もご協力をお願いします。

また、今回の講座については飛び入り参加を厳禁とします。希望者は必ず事前の参加申請をお願いします。

ビジョンレポート対策講座 開催!

**日時：2021年6月26日（土）13:00～
2021年6月27日（日）13:00～**

場所：事務棟 2F 二階研修室

対象：正社員登用試験を受験する組合員

持参する物：筆記用具・マスク等

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、組合事務室のホワイトボードに参加者用の記名用紙を用意しておきますので、直接こちらに記入していただいても結構です。

新東京支部は、今年も受験者を最大限サポートしていきます！

日 刊	JP新東京	No. 3048	2021年6月28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	

ビジョンレポート対策講座を開催しました

6/26(土)、6/27(日)の両日、毎年恒例の正社員登用試験対策であるビジョンレポート対策講座を開催しました。台風5号の影響はなかったものの、蒸し暑い中、初日は5名、2日目には10名の受講者が集まりました。

今年度もコロナ禍での勉強会となり、昨年度に引き続き定員制、マスク着用、入室時の手指消毒、検温、初受講者優先等を実施しての開催となりました。

正社員登用試験の皮切りとなるビジョンレポートですが、普段から文章を書きなれていないと作成が難しく、また、面接試験とも密接に関わってきます。受講者のみなさんも真剣に講義を聞いていました。

ビジョンレポートの締切まで約3週間。しっかりと完成度の高いレポートを作成してもらいたいと思います。

新東京支部では、今後行うWebテスト勉強会、模擬面接をはじめ、しっかりと受験生のフォローを行っていきます。

登用試験受験者の皆さんのお健闘を期待します。

今後のスケジュール

2021/06/18 正社員登用試験 募集開始

2021/07/19 応募締切 (希望書類・ビジョンレポート)

2021/07/19 13:00～2021/08/03 13:00
マイページ登録・動作環境確認

2021/08/04 一次免除者資料提出締切

2021/09/01 一時免除合否通知

2021/08中旬予定 Webテスト勉強会

2021/09/10 13:00～2021/09/22 13:00
一次試験(=Webテスト)

2020/10 上旬～ 2020/11 上旬 模擬面接 (予定)

2021/10 下旬～ 2021/12 上旬 二次試験

2022/01 下旬 合否発表

2022/04/01 採用

自動ルーティングシステムの荷物等 集配受託者への展開について

日本郵便より標記について説明を受けたので周知する。

1. 会社からの説明内容等

(1) 概要

2021年4月以降、約440局に約5,300台導入している自動ルーティングシステムについて、2021年6月以降、順次、荷物等集配受託者にも試行的に展開し有用性を検証するとともに、今後の展開方針を検討する。

(2) 趣旨・背景

ゆうパック配達のパートナーとして相当数を担う荷物等集配受託者において、現在の状況と今後の見通しから、以下のような課題が存在しております。今後、荷物配達が増加していくと見込まれる市場環境下において、会社全体の配達キャパシティに係る将来的な課題にも直結している。これら課題の解決策のひとつとして、自動ルーティングシステムの導入を検討していく。

上記検討に向け、2021年度は荷物等集配受託者による活用効果測定および今後の展開方針検討のために、試行的に展開する。

項目	内容
受託者の人員確保等の支援	人員の出入が激しく不慣れな従事員が多い受託者において、現状の業務取扱方法では端末操作方法の習熟や配達地域の記憶等を要すため難易度が高く、人員確保・教育・維持が困難。
受託者確保のための競争性	競合他社でもルーティングシステムの導入が進んでおり、当社においてもシステム面を強化しなければ、他社への受託者流出等が進んでしまうおそれ。
品質向上・誤配低減	人員の出入が激しく不慣れな従事員が多い受託者においては、誤配等の事故リスクが高く、受託者としても経営リスクが高く、当社配達品質上も課題。誤配等のリスクを低減。配達品質の向上を図る。

<荷物等集配受託者における解決すべき課題>

(3) 試行内容

2021年6月以降、順次、荷物等集配受託者に自動ルーティングシステムを貸与し、通常業務の中で試行的に活用。試行開始3か月後および6か月後に活用効果の測定と使用感等に関するヒアリングを実施。

なお、効果測定およびヒアリングの結果をふまえ、2022年度以降の展開方針を検討。

※ 支社ごとの試行(受託者への貸与)予定台数は下表のとおり。

北海道	東北	関東	東京	南関東	信越	北陸	東海	近畿	中国	四国	九州	沖縄
5	5	60	85	50	5	5	15	85	15	5	15	5

(4) スケジュール

2021年6月 支社宛指示文書を発信。

2021年6~9月 受託者への説明・調整の上、覚書を締結し試行開始

(5) その他

対象となる受託者の選定、受託者への説明・調整・覚書締結および効果測定等は、支社において実施することとし必要に応じて郵便局に協力を依頼。

1. 本部の判断と今後の対応

自動ルーティングシステムのこれまでの評価・反省として、会社からは総体として初心者の即戦力化および生産性向上の観点から一定の成果が上げられているとの見解を得ている。本部は、本試行の実施については、荷物等集配受託者が抱える課題の解決や、日本郵便の配達サービスを安定的に提供していくために、必要な対応であると受け止めたところ。今後、会社に対しては、試行の効果検証について求めていくこととする。

一方で、宅配市場は増加傾向にあるものの、郵便物は減少傾向にあり、その傾向は今後も変わらないものと認識する。よって、受託者を含め、新技術の活用等、日本郵便全体としての集配体制構築について、継続して会社対応を行っていく。

以上

日刊	JP 新東京	No.3050	2021年6月30日(水)
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			

経営効率化勧奨退職（高齢勧奨退職）の実施

1. 実施日

2021年9月30日(木)

2. 周知・募集期間

2021年6月28日(月)～7月16日(金)

3. 選考対象者と優遇措置

(1) 年齢が50歳以上60歳未満の社員。(年齢は退職日の満年齢)

(1961(昭和36)年4月2日から1971(昭和46)年10月
1日生まれの方が対象です。)

※60歳到達年度の年度末以降は、勧奨退職の対象となりません。

(2) 勧奨退職が承認された場合、各社とも退職手当規程及び同手続に定める勧奨退職の場合の退職手当支給乗率が適用となる。

【退職手当額の算出式】

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)

※「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」
を参照

4. 選考等

(1) 勧奨退職を適当と認められる者については、別途選考の上、決定するため、必ずしも希望者全員が承認されるものではない。

(2) 2014年4月以降に保険募集事務等(かんぽ生命保険商品と投資信託の横断的な販売を含む。以下同じ)に従事していた社員及びその管理者については、以下の条件を了解する旨の誓約書を提出した者に対し、この条件に則って退職手当を支給する。

なお、当該誓約書を提出しない者については勧奨退職を承認しない。

ア 2021年9月末の退職時点では、勧奨退職の申出に対する承諾はされておらず、通常の自己都合退職として、会社から自己都合退職手当額を支給し、特定事業等(かんぽ生命保険商品と投資信託の横断的な販売を含む。)の不適正募集に係る調査(以下「調査」という。)の結果、問題ないことが判明した場合、その旨が通知された時点で、勧

奨退職の申出に対する正式承諾(勧奨退職手当額の支給の決定)とし、会社が指定する日に「勧奨退職手当額と自己都合退職手当額の差額」(以下「差額」という。)の追加支給がされること。

なお、差額の支給に際し、退職日から差額の追加支給日までの利息については発生しないこと。

イ 退職後も会社から調査の求めがあれば必ず調査に応じること。

ウ 会社からの調査の求めに応じない場合は、勧奨退職の申出に対する承諾はされず、通常の自己都合退職のままとなり、差額の支給はされないこと。

エ 退職後の調査で、問題が判明した場合は、勧奨退職の申出に対する承諾はされず、通常の自己都合退職のままとなり、差額の支給はされないこと。また、懲戒解雇相当の非適行為が判明した場合は支給済みの自己都合退職手当額を全額返還すること。

(3) 上記(2)以外

- ・ 通常どおり勧奨退職を実施する。

5. 失業等給付の求職者給付(基本手当)の取扱い

「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2か月間の給付制限を受ける場合がある。(最終的な給付の有無の判断は各ハローワークによる)

6. 主な会社とのやりとり等

(1) 本部は、2020年3月末以降に勧奨退職を申し出た者のうち、保険募集事務等に従事していたことをもって勧奨退職が承認されていない者について、退職から相当の期間が経過していることから現況について質した。

会社は、これまで勧奨退職を承認せず自己都合退職手当額の支給をしている者で、問題がないと判断できる者に対し勧奨退職手当額と自己都合退職手当額の差額を追加支給しており、今後も調査結果をふまえ順次差額を支給していく。なお、現時点では上記差額を支給しないとの判断に至った社員はいないとしている。

本部は、2020年3月に勧奨退職を申込み勧奨退職が保留された者は1年以上結果を待っている。その後、実施した2020年9月末および、2021年3月末に保留となっている者に対し調査等をふまえ、早期に判断を行うよう求めている。