

日 刊	<b>新東京</b>	NO3275	2004年4月1日(木)
		全通新東京編集委員会	
		03-5690-2847	内線 4163

# 人事制度改革関係労働協約調印！

2004年4月1日より新たな人事制度がスタートするにあたり、人事制度改革関係協約の調印を先日行った。

この間、本部・郵政公社は、早期締結に向け作業を進めてきたが、人事制度改革関係労働協約、また、これと連動する現行協約等規定整備等含め精査に時間を要し、ようやく所用の準備が整い一連の協約締結に至った。

協約調印にあたり本部は公社に対し「歴史的な大改革となった新たな人事制度は、職員の意欲喚起と事業を活性化させるものでなければならないとの労使共通認識の上に構築したものであるが、制度の運用次第では職員にとって、また事業にとっても悪影響を及ぼしかねない。とりわけ評価制度導入によって評価者の責任は非常に重いものであること、また目的は『人材育成』ということを正しく理解するよう管理者の更なる意識改革の徹底を要請する」と申し入れた。

本部としては4月1日から本格実施となる人事制度について引き続き制度の運用状況を注視しつつふぐあいが生じた場合には、必要な見直しを公社に求めていく。

また、今回の人事制度改革の協約締結を機に現行協約等についても非現行となっているもの、複雑化されているもの、とりわけ給与関係協定等について規定整備を行った。

## ～今回締結した主な協約等～

- 1, 人事評価の実施に関する協約（覚書）
- 2, 平成17年度以降における郵便局等の主任への昇格基準に関する協約（覚書）
- 3, 人事評価結果等に基づく勤務条件の変更についての苦情処理に関する協定（覚書）
- 4, 非常勤職員に対する基礎評価・スキル評価結果に基づく勤務条件の決定についての苦情処理に関する協定（覚書）
- 5, 人事評価結果に基づく降任の取り扱いに関する協定
- 6, 非常勤職員の賃金に関する協定（覚書）
- 7, 給与関係協約・覚書・了解事項等

他

# 新東京

NO 3 2 7 8

2003年  
4月6日(火)

全通新東京支部  
編集委員会

03-5690-2847  
内線 4163

## みんながんばっています！

### 《管理者について思うこと…》

ある課での出来事…。  
といっても毎度の特殊部のことですが…

上位の管理者が「事故が多発している課はたるんでいる！」と一喝したそうです。

朝の周知でそのような話を課長から聞かされた時、私はとても悲しい気持ちになりました。  
事故が起こってしまった

ことはわかりませんが、特殊部の職員、誰一人として「まあ、一本くらい合わなくてもいいか…」なんて考えている職員なんて一人もいません。

2月8日以降深夜勤が導入して、今までの不規則勤務状況がさらに悪化しました。  
疲れが溜まっている大変な状況の中、職員・ゆうメ

イト全員ががんばっている、という理解が上部管理者にはないのでしょいか？  
事故が発生した時の要員配置に不備はなかったのか？  
みんながんばっています！  
す！理解して下さい！

話は変わって私達の勤務指定について一言。

深夜勤後の解放非番。その次の日に日勤等が指定されていると、仮眠時間が無いので、それ以上にきつく感じます。

それなのに、日、中、夜、深、深、解放、深、深、非、日、中、夜、という連続勤務が指定されています。職員の健康管理、高齢者、ということも考えて下さい！

応援体制についても、昔とは違ってみんなかなり協力的です。「中勤全員1時間二普に応援ー。」「：」「ぶつぶつ言いながらも仕事はこなしています。」

応援体制については理解しますが、自課の状況を考えずに、上からの指示で応援要請をする管理者は、管理能力不足だー！  
(あつ、言っちゃった：)

「あれっ、副課長は？」「ああ、応援だよ」という会話をよく職場で耳にします。現在副課長は、応援要員になっていてのではないのでしょうか？はたしてこんな状況でよいのでしょうか？他部他課応援で職場を離れ

ている状況がよくあります。現場は苦勞と工夫をして副課長がいなくても、いつも作業をまわしています。新東京の現状としてはこの辺りから見直すべきではないのでしょうか？



きつい勤務といえば各課の副課長。深夜勤4連続、という過酷な勤務に耐えてがんばっています。まあ、管理者だから仕方がない、といえばそれまでですが、な

ぜか副部長は未だに6-A (新夜勤) をしているのを皆さん、「ご存じでしたか？」それに気付いて指定を見た時、頭がカーツと熱くなるのは私だけではないと思います。

はつきり言って、新東京郵便局は管理者と職員のバランスが崩れていると思います。職員は、非常勤化施策で大幅に減らされましたが、管理者の数は目立って減っていません。

新生ビジョン・アクションプランでの事業庁・公社の言った『聖域なき改革』『痛みのある共有化』はどうなったのでしょうか？

## 何故!!! 計理ゆうメイトの6時間雇用

小包部の不思議

小包部の職員は今まで気づかなかった!

他部課の計理のゆうメイトは7Hで雇用している!

何故、小包部では6Hの雇用なのか?

それも何故、現場に合わせて中勤(10:15~17:00)なのか?

他部課の人から言わせれば、計理の仕事なのに何か支障は無

いの?

ゆうメイトに聞いてみた!  
ゆうメイト曰わく、やはり支

障あり!

その1 何とか超勤を減らせと

言っている中で、仕事が終わ

らず周りの顔色を伺いながら

残っている。

その2 常態的に1時間の超勤

になっている!

その3 けっして気持ちの良い

環境ではない!

そんな所ですか?

まだまだあります!

その4 本務者の勤務が変わつ

たくなかなか本務者に会えな

いく仕事が進まない!

その5 同じ郵便局に働いてい

るゝ他の部と同じ仕事をして

いるゝ何故、雇用

条件が違うの?

**不思議だ! 不思議だ!**

**何故! 何故!**

もつと気持ち良く仕事をした

い!

7Hで雇用してくれば超勤し

ないですつきり帰れる!

そんな暮らしがしたい!

これって贅沢なお願いですか?

それなら小包部以外の計理に行

きたい!

これも贅沢なお願いですよね?

## 平成16年度の安全衛生、健康管理対策について

○職場と安全確保、快適な職場環境の形成、事業の円滑な運営の確保に向けて、平成16年度の安全衛生管理施策の説明が本部にあった。

## ◎安全衛生管理施策として

1、安全衛生管理体制の充実。2、交通事故の防止。3、産業医活動の充実の施策を挙げている。

※産業医活動として、新夜勤を実施する局に対し、少なくとも年1回は夜間の時間帯に、原則として職場巡回を行う。

## ◎健康管理対策として

1、各種健康診断等の実施。2、生活習慣病対策。3、その他の健康管理対策を挙げている。

----- ※主な特記事項として -----

○定期健康診断 血液項目にヘモグロビンA1C及びクレアチニンを追加。

○胃検診の廃止。

○脳ドック 日本郵政公社共済組合員が脳ドック(MRI)を受診した際、受講料の一部(1万円)を助成するもの。

平成16年10月から実施予定。また初年度は「助成対象者は50歳以上に限る」等、試行的に実施。

○就業支援委員会の設置 従来の休職中の職員の復権是非について審議を行う「復権審査委員会」等(各支社に設置)に代え、復権に際し疾病の再発防止や職場への円滑な適応等職員の就業を支援するための「就業支援委員会」を設置し、対象者、委員構成、委員会開催前、開催後の手続き及び社内産業医の取り扱い等を全国的に整理。

○自発的健康診断 深夜勤に従事する職員が自発的に受けた健康診断結果に基づき、健康管理上必要な措置を講ずる。受診費用の4分の3に相当する額で7,500円を限度に日本郵政公社が助成する。

○新夜勤(深夜業を含む)従事者に対する健康管理の徹底として、健康診断の結果、指導区分がC-1と決定された職員(循環器系疾患、代謝障害、呼吸器系疾患)に対して所属長等による個別対話を行い、時間外勤務等の勤務の制限指導を行う。

## 退職時特昇の取扱と 人事院規則改正に伴う中央交渉の状況

本年4月より給与制度改革がなされ新俸給表へ移行となった。この中で、会社との間で見解が異なる事態が発生して、様々な効率化施策実施や勸奨退職の際に処遇上のメリットが無くなる想定され、4月1日以降、精力的に交渉を展開してきたが一向に進展していない。会社の主張や人事院規則の改正に伴う影響などを周知します。

- ◎退職手当における特別昇給に対する会社の主張
- ①勤務実績が良好・勤続20年以上の人が退職する場合の4号俸昇給と勸奨退職者の4号俸昇給を維持
- ②国家公務員法が適用される(俸給×支給月額)
- ③新制度切り替え以前の俸給より下がる場合は差額を保障する(現給保障)
- ④現給保障は、本来受けるべき

き俸給が現給を上回るまでの経過措置であり、退職時に特別昇給を受け現給を上回らない限り退職手当は現給により算定され昇給のメリットが生じない。

◎人事院規則の改正内容の影響と判断

- ①4月2日院議で、退職時特昇、いわゆる『勸奨退職による4号俸』は廃止。会社の主張を考えると影響は必至と判断される。
- ②本部の対応は、税金で措置している一般公務員とは違い、自律的・弾力的に事業経営している公社の特質を踏まえて交渉を進めるとしている。
- ③各種効率化施策が示されている現状の中、勸奨退職のメリットを新たに構築するよう求めていく。

日 刊	新東京	NO3286	04年4月19日(月)
		全通新東京編集委員会	
		03-5690-2847	内線 4163

# 服務表改正案提示される

## 5月2日(日)から実施予定

- 「勤務時間等見直し施策」に伴う服務表交渉は、「休憩・休息時間の位置等については、実施後4指定程度を経過した段階で、意見交換を行い、改善すべき必要があれば、改善の努力を行う」（1月29日）こととして、支部と局との間で整理してきた経過にあります。支部としては、3月末退職と計画人員の減員、新規施策等の影響等を考慮した上で、見直し・改善をはかるべきと考えてきました。
- この間、第7回執行委員会（3月3日）、第8回拡大執行委員会（3月22日）と、「勤務時間等見直し施策」実施後の課題について論議してきましたが、局としても実施後の見直し・改善項目が検討されてきたところです。服務表に関しては、早急に改善・見直しをはからなければならない業務実態にある職場もあることから、第8回（拡大）執行委員会では、服務表の改善・見直しに向けた対応について確認してきました。
- 局より先週の4月14日、正式に服務表の改正案が支部に提示されました。提示内容は、「郵便事業における効率的な服務方法の実施以降、江東区収集の開始などに伴い、より効率的な要員配置を目的として、服務表の改正を行う」とし、改正点と問題点をとりまとめたペーパーが示されています。対象部課は、(1)二普非常勤、(2)一特・二特・三特職員、三特非常勤、(3)一輪・二輪・郵窓職員及び非常勤、(4)一小・二小・三小職員、(5)調整課職員及び非常勤、が対象とされ、実施適用日は、5月2日(日)となっています（提示内容の詳細は省略）。【裏面につづく】

# 100円年金カンパのお願い!

## 抜本改革なき政府案 負担増・給付削減の撤回へ!

連合要求の実現に向けた緊急キャンペーン (TVCMなど)  
全国総行動などカンパ金は諸行動に活用されます。

### ◆安心と信頼の連合年金改革案◆

基礎年金を税法式化 (全額国庫負担) とすることで  
空洞化を解消。財源が安定することで制度に対する  
安心と信頼も回復し、現行給付水準を基本的に維持。

【表面よりつづく】

4. 今週中は服務表の改正 (案) の提示を受けて、支部交渉を展開していくこととなります。支部交渉では、業務運行の現状認識について、すり合わせを十分に行いたいと考えます。交渉終了後に、職員周知開始、次期指定表のスタートとなる5月2日 (日) から新服務表実施の予定です。
5. 今回、実施3ヵ月後 (3指定) で服務表の見直し・改善を行うこととなりますが、課題がなくなるわけではありません。特に計画人員 (定員) の大きな減員に伴う、要員配置と業務まわし等は、各職場に共通する課題です。服務表に限っても、検討状況の部 (課) による濃淡もあり、問題点の改正が見送られている職場もあります。

支部は先週の土曜日 (17日) に開催した第9回拡大執行委員会で、実際に業務確保に責任を持って職場で働く者の声と要求を大切にしながら、「勤務時間等見直し施策」実施後の課題について、早期に見直し・改善の実現を目指すことを改めて確認しました。服務表以外の課題についても、引き続いて局の誠意ある対応を強く求めています。



日 刊	新東京	NO3289	2004年4月22日(木)
		全通新東京編集委員会	
		03-5690-2847	内線 4163

## 「社宅使用料等の改正」に関する要求書の 大綱整理について

- 1、郵政公社から3月2日「社宅使用料等の改正」についての正式説明を受け、3月8日要求書を提出し、この間様々な視点から対応を強化し、4月20日実施日を2ヶ月延期し6月1日にするなど大綱整理を図ったところである。

本部は企業内福祉の重要な施策である社宅制度に対し、国家公務員宿舍法から適用除外になることに伴う「新しい基準作り」を念頭に対応してきた経過にある。

- 2、本部は、社宅制度が交渉事として馴染みにくい性格を持つものであり、かつ、公社の経営委員会で「社宅使用料の改正」は承認済みの内容であったが、社宅入居者にとって使用料金の改正及び社宅定年制という大きな負担増になることを重視し、
- 第一に、維持管理コストの負担割合の整合を図る。
  - 第二に、組合員の生活と安定と充実の観点から、最大限に運用の弾力化を図る。
  - 第三に、任用・人事異動の特殊性に照らし、実態に即した内容にする。
  - 第四に、特に住宅事情の厳しい大都市部の救済措置にポイントを置き、公式・非公式を含め公社対応を強化してきた。

### 3、特徴的な内容

イ、事業財政の推移、公社社宅使用料額と民間社宅との比較、地域別地方自治体職員社宅との比較等々の客観性を無視することができ得ず経過措置も含め修正するには至らなかった。

ロ、将来もこの負担割合水準をキープすることを強く求め、公社も現段階で負担割合水準を変えるつもりはないとの考え方を示した。

- 4、社宅定年制の導入については、ライフプランを早い時期から考える意識改革をはかるものあり、社宅退去を目的とする考えではないことを明らかにした。

- (1) 都市部の住宅事情を考慮し、出身都道府県以外で勤務している場合、社宅定年制該当者でも傾斜使用料で継続入居を可能とした。
- (2) 定年制該当者でやむを得ない事情がある場合、傾斜使用料で継続入居を可能とした。

やむを得ない事情とは

- ①子弟が就学中
- ②配偶者等家族が病気療養中
- ③職員自身が病気療養中
- ④人事異動上やむを得ないと認められる場合

5、同居する扶養家族が3人以上である場合は入居条件を緩和し、d規格への入居を可能とした。

### 使用料の現改比較

#### 1 社宅使用料(加重平均)

規格別	現行 (円/月)	改正 (円/月)	増加額等	
			額(円/月)	率(%)
a規格(17㎡)	3,405	4,540	1,135	33.3
b規格(45㎡)	9,002	13,038	4,036	44.8
c規格(60㎡)	14,465	21,637	7,172	49.6
d規格(70㎡)	23,763	35,699	11,936	50.2
e規格(90㎡)	54,054	81,081	27,027	50.0
平均(全社宅)	9,952	14,586	4,634	46.6
平均(世帯)	11,863	17,519	5,656	47.7

(注)「平均(世帯用)」についてはa規格を除外

#### 2 自動車保管場所使用料

地域区分	現行 (円/月)	改正 (円/月)	増加額等	
			額(円/月)	率(%)
東京特別区	2,000	7,000	5,000	250.0
横浜市、名古屋 市、大阪市等	1,500	5,250	3,750	250.0
さいたま市、千葉 市、福岡市等	1,500	4,625	3,125	208.3
札幌市、仙台市、 広島市等	1,375	4,000	2,625	190.9
その他	1,250	2,000	750	60.0

※ 詳細については執行委員まで

# 連休における深夜勤務などの祝日給、 祝日代休の付与方法について

5月の連休において、深夜勤を勤務した場合の祝日代休等の付与との考え方についてお知らせします。

祝日は、暦日付与の考え方から勤務と勤務が離れていても0時から24時の間に勤務した場合は、その時間勤務した場合は、その勤務時間を合算して付与する対象の時間数となります

例) 22時から9時までの深夜勤の場合

3日	4日	5日
—	—	—
2h	8h+2h	8h

上記の例のとおり、暦日で合算して付与時間を算出し、暦日ごとに祝日給もしくは、祝日代休の請求となります。したがって4日については10時間の祝日対象となり。例えば代休を選択した場合は1日(8時間)と2時間の時間休になり、8時間を代休で2時間を祝日給と請求は出来ません(暦日付与)

さらに連続とならない深夜勤においても暦日で対象となるので3～4日、4～5日の単独で深夜勤を勤務した場合は、暦日別に祝日給・祝日代休の選択が可能になります。

(3日の2時間が祝日給で、4日の8時間が祝日代休、その逆も可能)

(裏面の表も参照下さい)

日 刊	<b>新東京</b>	NO.3293	2004年4月28日 (水)
		全通新東京編集委員会	
		03-5690-2847	内線 4163

# やったぜ!FC新東京 2度目の優勝!!

## 全通東京第6回サッカー大会開催される

去る4月18日、全通東京第6回サッカー大会が開催されました。予選リーグを勝ち抜いた4チームで「決勝トーナメント」が開催され、わがFC新東京チームが多摩FCパイレーツを下して、2回目の優勝を果たしました。

**FC新東京の皆さん大変おめでとうございます。**

結果は以下のとおり。

### 準決勝

江東ドリュージェ 2 対 3 FCパイレーツ  
(江東支部) (多摩西部支部)

AKバーサス 1 対 2 FC新東京  
(東部中央支部) (新東京支部)

### 第3位決定戦

江東ドリュージェ 2 対 1 AKバーサス

### 決勝戦

FCパイレーツ 0 対 4 FC新東京