

日 刊

新東京

NO 3712

2004年
11月1日(月)

日本郵政公社
労働組合
新東京支部
編集委員会

03-5690-2847
内線 4163

安心して一生働ける 職場をつくろう！

「二特分会宿泊会議 in 箱根」

二特分会は10月24日～25日、「箱根パークス吉野」にて宿泊会議を行ってきました。

早速、分会長より『あつという間の一年でした。深夜勤問題・重要課題がたくさんあった。分会体制もだいぶ変わっていった。本日は異動した人の参加もあり15名、有意義な会議にしていきたいと思います。』と、あいさ

つがありました。

まず、一年間の活動をふり返り、勤務の見直しについて、何度も論議したことや要求メモを上げていったこと、また、分会独自アンケートなどを再検討しました。

組拡については、「前向きに進んでいこう」ということを確認していきました。

深夜勤の問題については、回数増の問題点、A番・B番がぜんぜん顔を会わさなくなったこと、仮眠室や時短、休憩時間について論議をしました。また、小包補助便の作業方法や問題点、地本アンケートの集約について報告と検討、休憩時間・休憩時間の実態調査、未結東郵袋の実態調査についての確認をしていきました。

赤ブタ等必要なものをそろえることなく、施策が始まっている問題や、処分ありきの事故防止の考え方について議論していきました。

最後に手当て・給与についての特別講演をしてもらい、賃金勉強会もしました。

二特分会は新体制となりましたが、職場の日常点検、組合員の声を大切にしたり取り組みや非常勤対策をシッカリ取り

組んでいくことを確認しました。

特に深夜勤務問題については重点的に、また、継続的に取り組もうということになりました。

安心して一生働ける職場をつくるために、がんばっていきます。

ご協力、お願いします。

また、退職者送別会を3月27日(日)に予定しています。

■二特分会新体制■

- 分会長 -
- 副分会長 -
- 書記長 -
- 専門委員 -
- ・
- ・
- ・

「症状が出る前に臓器のささやきを…」

肝臓と腎臓は病変があっても自覚症状が少ない“沈黙の臓器”と言われ、血液検査や尿検査は早期発見の生命線だ。

肝機能検査は、肝臓内血中濃度を測定し、GOT(AST)とGPT(ALT)は肝細胞が破壊されると数値が上昇。γ-GTPは飲酒に敏感に反応して、脂肪肝・肝臓ガン・アルコール性肝障害の発見に寄与。肝硬変・肝臓ガンはウイルス性肝炎と併発が多く、HBs抗原などの検査も健診では望ましいといわれている。

静かに悪化するのは腎臓病も同じ。尿タンパクや血尿があればさらに検査が必要。尿酸・クレアチンなどの老廃物の血中濃度が高い場合は、腎機能障害や腎不全の恐れもある。人工透析に頼っている人は国内に24万人、中でも糖尿病による腎症の増加が著しい。

慢性高血糖には、多くの合併症があり動脈硬化による狭心症・脳出血は後遺症の危険性が高い。空腹時血糖に加え、直前数ヶ月の平均血糖値を示す血中タンパクHbA1cが、正常値の上限に近ければ“隠れ糖尿”と自覚したほうがいい。

日本人のコレステロール摂取量は、食生活の欧米化で肥満大国の米国並になった。特にLDLコレステロール(LDL-cho)は酸化して血管の壁に入り込み白血球と結びついて肥大化。血流を阻害し心筋梗塞の原因になる。

深夜勤務職場で多いのが高血圧。「体内時計」に合わせて変動する血圧は、朝と夕方がピーク。昼に計測しても判明しない“仮面高血圧”がある。健康には注意を！ (^◇)

日 刊	新 東 京	NO 3716	2004年11月8日(月)
		日本郵政公社労働組合 新東京支部 編集委員会	
		03-5690-2847	内線 4163

菰田委員長、石川ポストライフ理事長らが 被災組合員を激励！

新潟中越地震発生から11日目になる11月2日、JPU本部から菰田委員長、竹内政策部長、ポストライフから石川理事長が戸田信越地本委員長、山田新潟県連協議長、関川同幹事とともに被災した郵便局を訪れ、組合員等に対して激励活動を行った。

菰田委員長、石川理事長らは、県連協の案内で同日朝から被災地域にある長岡郵便局、小千谷郵便局、十日町郵便局の書記局を訪問し、被災した組合員を激励した。

また、各郵便局長から職員や局舎の被害、業務運行などについての状況を聞くとともに支援物資を手渡した。

【特徴的な状況は以下のとおり】

(長岡郵便局)

- 長岡総分会の集会で挨拶した菰田委員長は、「阪神大震災で得たノウハウをもとに、全国の仲間と力をあわせて、できる限りの支援をしていきたい」と組合員を励ました。

(小千谷郵便局)

- 被災当初は電気・水道・ガスが断たれた中、救援の小包等が大量に到着したが、本社・支社からの応援などにより、少しずつ状況が改善されている。
- 局内の発着場に、高さ約10～15cmの陥没ができ、現在、鉄板を敷いて対応。

(十日町郵便局)

- 震災で10名(2日現在)が出勤できない職員がいる。
- 空調の噴出し口が地震で外れるなどの被害を受けた。

以上

只今、カンパの取組中です。1人500円以上
でお願いします。

日 刊 新 東 京	NO 2718	2004年11月10日(水)
	日本郵政公社労働組合 新東京支部 編集委員会	
	03-5690-2847	内線 4163

『郵便事業における効率的なサービス方法の見直し』

に関する要求書を提出

J P U本部は、第59回全国大会にて、本年2月8日実施の「郵便事業における効率的なサービス方法の見直し」のついて、職場の労働環境を実態把握し、改善が必要とされると判断される課題について公社に求めていくこととしていたが、10月に地本と連携し、職場の労働条件・処遇・業務運行等の調査を行い、その課題について集約を行い、11月5日に郵政公社に要求書を提出した。

要求書提出の場では、(1)勤務パターン上の課題、(2)要員に関わる課題、(3)始終業時刻、休憩、休息の課題、(4)深夜勤に関わる手当の課題、(5)深夜勤に関わる回数の課題、(6)安全衛生上の課題、(7)休暇取得上の課題、(8)ゆうゆう窓口対応の課題、(9)昼間帯の業務上の課題、(10)非常勤雇用上の課題、(11)その他、について公社の考え方を明らかにするよう求めた。

なお、ゆうパックリニューアル関連についても、多くの課題が出されたため、「郵便事業における効率的なサービス方法の見直し」に関する要求書から切り離して「ゆうパックリニューアル」に関する要求メモとして同時に公社に提出した。

2004、11、10(木) 自刊新東京 10、2718

日本郵政公社

総裁 生田 政治 殿

日本郵政公社労働組合

中央執行委員長 菰田 義憲

『郵便事業における効率的なサービス方法の見直し』に関する要求書

本年2月8日にスタートした、「郵便事業における効率的なサービス方法の見直し」について、地方と連携して、職場の労働条件・処遇・業務運行等の調査を行い、その課題を集約した。JPUとして、下記の通り意見表明を行うので、誠意をもって検討され、早期に回答されたい。

記

1. 勤務パターン上の課題について

- ① 連続深夜勤については、勤務変更が容易にできないため、後補充が困難な状況が散見される。業務運行確保にむけての公社の考え方を明らかにされたい。
- ② ゆうパクリリニューアル実施後、運送便の増強等により職場の業務運行に変化がみられることから、各郵便局で職場実態に即した適切な勤務パターン選択にむけ、地方段階において対応願いたい。

2. 要員に関わる課題について

- ① 総体的に夜間帯の到着ピーク時及び早朝帯の要員不足が散見される。業務運行確保にむけ具体的対策を願いたい。
- ② 必要な非常勤職員の確保ができず、業務運行に支障をきたしている状況もあることから、具体的な非常勤職員確保対策を明らかにされたい。

※ 続きは、明日(11/11付)掲載します。

日 刊	新東京	NO 3719	2004年11月11日(木)
		日本郵政公社労働組合 新東京支部 編集委員会	
		03-5690-2847	内線 4163

(日刊新東京NO. 3718の続き)

『郵便事業における効率的なサービス方法の見直し』に関する要求書

3. 始終業時刻、休憩、休息の課題

運行便のダイヤにあわせて休憩休息時間が設定されているので、地域区分局をはじめ局所によっては、運送便の遅延等により休憩・休息が取得出来にくい状況もあることから、公社としての対応策を明らかにされたい。

4. 深夜勤に関わる手当

- ① 今日までの深夜勤のかかわる手当の支給状況について明らかにされたい。
- ② 全ての該当職場の処遇改善を進める立場からも、深夜勤の回数加算額の引き上げを検討願いたい。
- ③ 連続勤務加算額について、「社会通念上やむを得ない年休」の所属長判断がまちまちであることから、一部の勤務を欠いた場合の手当の適応のついて緩和をはかられたい。

5. 深夜勤務に関わる回数の課題

深夜勤従事可能者が限定されている職場においては、属人的に、一勤務8回の深夜勤が恒常的になっている場合もあることから、職員の健康面を考慮し、深夜勤回数の削減にむけ非常勤の効率的な活用も含めた要員配置を検討願いたい。

6. 安全衛生上の課題について

- ① 深夜帯勤務での仮眠室利用について、経費節減の観点から、使用を認めない局が存在しているが、仮眠室や浴室等の施設利用を出来るようにされたい。
- ② 深夜勤では体調の維持が難しく、健康面に不安をかかえる職員もいることから、公社の健康管理対策を強化されたい。

7. 休暇取得上の課題

手当上、1週間に4回の深夜勤を分割出来ない、また、深夜勤で休暇を請求しても要員の配置がままならないという理由から、取得が困難な局がほとんどである。このため、計画年休を消化するのにであり、自由年休の取得はままならない状態である。年休を取得出来るような要員措置等の考え方を明らかにされたい。

8. ゆうゆう窓口対応の課題

社会環境の変化に伴い、夜間利用者が増加しており、電話対応、ゆうゆう窓口対応等で、業務が逼迫している。そのため、窓口窓口応援が出来る要員の不足から常態的にお客さまが並んでおり、休憩・休息もできない状況も散見される。一般局においては、ゆうゆう窓口も一担務として要員措置（非常勤配置）されたい。

◎第三回分会青年部長会議を

本日 の18:00から

組合事務室で行います。今年最後の会議となりますので、会議終了後に忘年会を行います。勤務の調整をお願いします。

(日刊新東京 NO. 3718、3719 に続き)

『郵便事業における効率的なサービス方法の見直し』
に関する要求書

9. 昼間帯業務上の課題について

運送ダイヤと結束時間及び要員の配置状況に問題があるために、業務量の多い時間帯に要員配置が薄くなり、業務が混乱することがある。また、窓口繁忙時の人の配置が甘いために、集荷と来局が重なり、差立時間にも影響が出ている。要員措置等の対策を求めたい。

10. 非常勤雇用上の課題について

① 4月1日からの新賃金制度により、一時的に処遇が下がり、退職する常勤職員が、増加する傾向にある。また新たな非常勤職員の確保が困難な局所もあり、業務運行に影響を与えている。安定した非常勤確保のため、非常勤の処遇改善を初めとした公社の考え方を明らかにされたい。

② 窓口(ゆうゆう窓口含む)の非常勤職員は豊富な知識とCS対応が要求される。また業務習得のための時間も要することから、有能な人材確保のための処遇改善を検討されたい。

11. その他

① 遠距離通勤の配転希望者については、引き続き配転実現にむけた取り組みを強化すること。

② 小包配達委託業者が定着していない状況、また夜間配達の強化策もあり、帰局時間の遅れが、郵便内務の作業にも影響をおよぼすことから、改善をはかられたい。

《訂正のお詫び》

日刊新東京 NO. 3718 で掲載した『生田 正治総裁』が『生田 政治総裁』に誤っていました。誠にすみませんでした

日 刊	新東京	NO 3720	2004年11月12日(金)
		日本郵政公社労働組合 新東京支部 編集委員会	
		03-5690-2847	内線 4163

『ゆうパックリニューアル』

に関する要求メモ 2004年11月5日

JPU 本部は、本年10月1日にスタートした「ゆうパックリニューアル」について、地本と連携して業務運行等の調査を行い、その課題を集約した。JPU として下記のとおり要求メモを提出するので誠意をもって検討し、早期に回答されたい。

記

1. 業務運行上の課題について

- ① 差し出し個数割引率に変化が生じ、中小口のお客様向け料金が従来の料金設定より高くなっている。中小口の顧客離れが懸念されるが公社としての対応策を明らかにされたい。
- ② 小包引受が従来より複雑になり、窓口が混雑してお客様をお待たせする事が多くなっている。再度職員との意見交換も含め、業務研究会等を開催し、周知徹底指導願いたい。
- ③ 小包三日間再配達により、小包持ち出し中にお客様が来客しトラブルが多発している。実態を調査の上、公社の対応策を明らかにされたい。
- ④ ゆうパックリニューアル後、到着便と差し立て便との時間が短くなり、結束確保に困難が生じている。具体的に地域区分局である新東京局では、各局からの上り便が自局発の結束便より遅着する事態が慢性的に発生している。全体的に運送便の延着が頻繁に見られることから、具体的な改善方策を明らかにされたい。

1. 要員に関わる問題について

- ① 夜間再配達の延伸に伴い、小包配達担当者（受託業者）の帰局時間が大幅に遅れ、郵便内務・外務夜勤者の時間外労働が常態になっている。実態把握の上、要員配置のあり方を検討し、公社の対応策を明らかにされたい。

日 刊	新東京	NO. 3721	2004年11月5日(月)
		日本郵政公社労働組合 新東京支部 編集委員会	
		03-5690-2847	内線 4163

2004年度年末始 業務運行対策に関する要求書を提出

2004年度年末繁忙について、要求書を下記のとおり提出したのでお知らせいたします。

なお、本年の繁忙期の特長は、「勤務時間見直し」「ゆうパックリニューアルと増築した新棟での処理」「江東区大取集」「取扱増加の冊子小包」などが挙げられます。

記

1. 失敗の許されない年末始繁忙を迎えるにあたり、拳局体制で成功させていくための局としてのメッセージを示すとともに、全職場での共通認識とする努力をされたい。
2. 年末始業務運行に関しては、事前の対策・準備、体制確立から、具体的実践の各期間を通じて、労使が共通認識で取り組むことが重要と考えます。今期からはコミルールが改正され、実施後の評価と反省を踏まえた意志疎通までのトータルの年末年始となります。従前にも増して現場段階の意志疎通と情報の共有化が重要、かつ、不可欠です。今後とも、現場段階の課題について提起することとなるので、特段の努力を要請しますので、局としての考え方を示されたい。
3. 今期年末始繁忙は、昨年度と異なる特徴を踏まえて、各職場で具体的計画に現場の知恵をいかに反映させたものとするかが、重要であると考えます。また、年末始繁忙に関する業研等の具体的周知が不十分なままで本番を迎える問題点が毎年指摘されています。各職場で全職員・ゆうメイトに対して、事前に十分な理解と認識が、はかられる業研等を各課の責任で実施すること。
4. 今期年末始繁忙は、勤務時間見直し施策実施後に初めて迎えることとなることから、例年にも増して繁忙期間中の勤務のあり方に注目するものです。以下の点について、局としての考え方を示すこと。
 - (1) 深夜勤については、健康確保の観点から、非常勤職員を含めた総合的な体制づくりにより、属人的に平常時と同じ回数とすること。

- (2) 超勤・休日及び非番日労働などは、できる限り早期に基本計画を各職場に示すとともに、自部課に限ることなく、挙局体制を意識した計画（要請）を意識すること。また、緊急事態等への対応時以外は、深夜勤の前後の超勤は、自粛すること。
 - (3) テパート小包、新棟、年賀室における各専担者の派遣期間中の勤務指定は、深夜勤回数が属人的に片寄ることがないように作成するとともに、時間外労働は、極端に過重とならないよう配慮すること。
 - (4) 年末始繁忙期間中の勤務指定表は、職員の健康と生活リズムを考慮し、2指定をトータルで提示出来るよう各職場を指導すること。
5. 年末始繁忙期間中は、平素にも増して、勤務時間の適正管理が強く求められる時期でもあったと考えます。局・管理者の責任において、実効ある具体的な体制確立をはかるとともに、不払い労働撲滅に向けた決意を示されたい。
6. 年末年始における営業推進に関して、施策ゆうパック・年賀葉書等の自課販売状況の繰り返しのみに終始し、自局や全体の営業収入状況や販売計画がどうなっているのか、全職員にきちんと説明と理解をはからせる努力がたいへん不十分な実態を改善されたい。また、自腹営業とならないよう指導を徹底し、別途説明とされている郵便営業推進施策について、早期に明らかにされたい。
7. 健全な経営基盤の確立をはかるための重要施策として展開されているJPSの推進にあたり、全職員が一体となったとりくみが何よりも肝要と考えます。しかし、JPSの考え方、改善の目的などを理解と納得で一体感をもって進めるための努力を忘れ、上意下達の従来手法で進めるならば、十分な効果が得られないばかりでなく、継続したとりくみとされている今後のJPSに弊害が生じることとならないか危惧します。特に原単位方式導入のモデルとして進められようとしている第二普通郵便課に関して、年末期の導入は業務上の混乱が想定されています。局としての考え方を示されたい。
8. 江東区取集開始、新砂分室の廃止と新棟の活用による取集便や運送便の集中及び大口窓口差出のトラック等による局周辺・局内の渋滞緩和策について、具体的に説明されたい。
9. 年末始繁忙期間中の、新棟を含めた局内レイアウトについて早期に説明すること。新棟については、自動販売機（飲み物・軽食・タバコ等）、休息スペース（禁煙・喫煙別）等の充実に配慮すること。
10. 長期ゆうメイトの補充、年末始繁忙期の短期ゆうメイトについて、良質なゆうメイトを確実に確保すること。また、各部課、勤務種類別に、採用期間と採用予定人数について、組合に説明すること。
-
-

NO 3722

2004年
11月16日(火)日本郵政公社
労働組合
新東京支部
編集委員会03-5690-2847
内線 4163

特殊郵便部では 事故が多発している

「誤送した」「誤結符した」という事故も、たまにはあるのだが、最も多いのは、「通数が違う」というものである。受けた書留の通数と、差し立てた書留の通数が合わないというもの。

この局で書留がなくなつたとなればそれは大問題だが、原因はほぼ100パーセント、受けミスか、差し立て時のバーコードの入力漏れである。

「受けミス」「入力漏れ」
一見事故のように思えるが、

約一年前、特殊郵便部では、こんな文書が配られている。タイトルは「書留郵便物の処理方法の見直しについて」。その「実施内容」という項目の中に、こんな文章がある。

「通数確認のための査数照合の省略」

「ア 差立作業時に、輸送容器へ書留郵便物を納入する前の査数照合を省略する。」

「イ 差立から3日経過してもあて先に到着していない郵便物に関する情報（未送達情報）を郵便総

合情報センターから差立局に通知するシステムを構築する。」

つまり、「通数が合わなくても、郵便総合情報センターで追跡しているから、3日以内にごこの局から出れば良い」といつているのである。

**差し立てた時点で
通数が違っているの
は、事故ではない。**

今、やたらと「事故だ事故だ」と騒ぎ、「事故が多発している」と言っているが、実際には、事故はほとんどない。誤送・誤結符は事故なのだろうけど、通数が違うのは、何の問題もない。

特殊郵便部で事故 が多発しているとい うのは嘘です。

事故ではないものを、事故だと騒いでいるだけです。

通数が違うからといって、差立時間ぎりぎりなのに、ケースや郵袋を開けて、通数が違うものを探したり、仕事そっちのけで事故調査したりするのはやめませんか？ 通数が違うのは問題ないんだから。

ところで、郵便総合情報センタ－というのはちゃんと機能しているんでしょか？

もしも、「これでうまくいくと思ったのだが、失敗だった」というのなら、その旨周知して、きちんと査数して、きちんと通

数を合わせて差し立てるということにはどうでしょう？
もちろんその場合、「一般書留と簡易書留を一本化し、査数も省略」というのを前提に減員を進めた現在の職員の数では無理なので、職員数を増やさざるをえませんが……。

通数が違ってもかま

わない のか、

受けと差し立ての通

数をきちんと合わせ

る のか、

現時点では、

通数が違うのは、事故ではありません。

書留郵便物の処理方法の見直しについて

1 目的

書留郵便物は、各処理工程において査数照合作業を何度も繰り返して確認するなど、多大な手間を要しているため、処理方法の見直しを行い、作業の効率化を図る。

2 実施内容

(1) 一般書留と簡易書留の処理の一本化

ア 郵便送達証作成時、簡易書留も一般書留と同様に通数ではなく、バーコードラベルにより入力を行い、差立、継越処理等の際の作業を一本化する。

イ 一般書留と簡易書留を区別しない。

ウ 郵便送達証には簡易書留の書留番号も印字する。

(3) 通数確認のための査数照合の省略

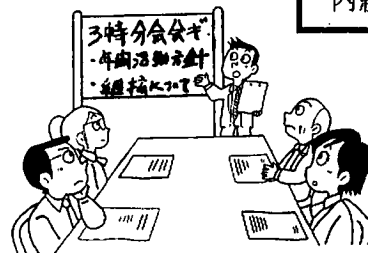
ア 差立作業時に、輸送容器へ書留郵便物を納入する前の査数照合を省略する。

イ 差立から3日経過してもあて先局に到着していない郵便物に関する情報（未送達情報）を郵便総合情報センターから差立局に通知するシステムを構築する。

なお、通知された場合については、緊急事故扱いとなる。

新3特分会体制、

発足!



先日、第1回目の3特分会会議を開催しました。例年なら宿泊会議という形をとっていましたが、深夜勤務の関係で、日曜日での会議となりました。明け、休み、夜勤時間休、深夜勤前、と参加者の勤務はバラバラでしたが、なんとか西葛西の『ゆの郷』に十時に集合しました。

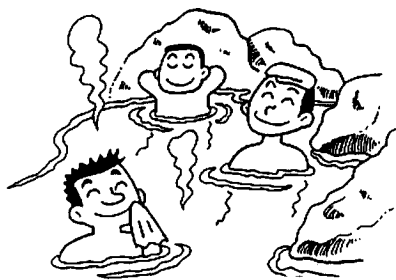
会議の報告では、執行委員が支部の年間活動方針について報告がありました。その後、各部からの報告と最近の職場について討議しました。昼食を食べながら、討議事項である組織拡大について

書記長から先に開催された組織拡大会議の報告があり、組織部長の熱い思いを伝えてくれました。 「A番と、B番の稼働の差がありすぎる」とか、「宿泊会議はどうするか?」、「ゆの郷の組織化はどうしようか?」等熱い議論が交わされました。

最後に、役員の方々の決意表明と、分会長の締めで会議は終了しました。

その後、みんな温泉につかって日頃の疲れを癒していました。

(I)



日 刊	新東京	NO 3726	2004年11月27日(月)
		日本郵政公社労働組合 新東京支部 編集委員会	
		03-5690-2847	内線 4163

平成16年度年末年始特別繁忙手当の 支給額について

東京支社は地本に対し、平成16年度年末年始特別繁忙手当の支給額等について説明をしてきました。すでにUI-NET239号で周知されていますが、支給額については、昨年同様となります。

単独局の指定ランクの異動については、郵便関係で3局(銀座・西東京・あきる野)が外務員の計画人員増に伴い昇格となっています。貯金・保険関係では、認定基準の見直しにより44局が昇格、12局が降格となっています。

また、今年度は、1月2日配達の関係で1月1日～3日実際に勤務した時の手当1000円が新設されています。

ランク別支給額、定額、時間外割増額については昨年同様としており、支給単価加算額(郵便加算)の対象局、支給額についてとも昨年同様の扱いとなります。

各局別のランクについては、別紙を参考にいただき組合員への周知をお願いします。

① 年末年始繁忙手当

各郵便局に指定された20日間、定額・時間外割増とも昨年と同様の金額。

② 支給単価加算額

東京中郵、新東京、東京国際、銀座、及び東京多摩局の郵便内務業務について基準単価にそれぞれ加算する。 定額・・・35円 付加額・・・8円

③ 年末年始特別繁忙手当

12月29日から1月3日までの間において実際に勤務した時に支給。		
	本務者・フルタイム・I型	郵政短時間・再任用II型
29日・30日	1400円	840円
31日	1500円	900円
1/1～3日	1600円	960円

③年末始特別繁忙手当の特例措置

職員が郵便事業に従事するために1月1日から1月3日までの期間全日出勤し、正規の勤務をすべて実際に勤務した時に支給。

職員・フルタイム・I型……1000円

郵政短時間・再任用II型……500円

また、今年度から深夜勤の実施に伴い、新夜勤の勤務体系と違うことから繁忙手当の支給の扱いについては、出勤日を支給対象日として取り扱うものとしています。

平成16年度年末年始繁忙期間について

東京支社は、11月11日、地本に対し平成16年度年末年始繁忙期間について説明をしてきました。

特別繁忙期間については、昨年から20日間に短縮されました。

ほぼ昨年と同様となっていますが、小包・大型普通郵便・郵便窓口及び郵便営業関係の業務については、12月の前半が繁忙を向かえることから前半にポイントを置いて繁忙期間の設定を行うこととしています。

業務の区分	繁忙期間
1、新東京局 総務課・会計課・厚生課 小包郵便部・郵便窓口課（集荷係に限る） 法人郵便営業課（設置局全局） 集荷営業課（設置局全局）	平成16年12月1日 から 平成16年12月20日 まで
2、新東京局（前記1に掲げるものを除く） 郵便企画課（設置局全局）	平成16年12月12日 から 平成16年12月31日 まで
3、上記1から2に定める業務以外の業務	平成16年12月18日 から 平成17年1月6日 まで

日
刊

新東京

NO 号外

2004年11月22日(月)

日本郵政公社労働組合 新東京支部 編集委員会

03-5690-2847

内線 4163

2004年度年末手当要結内容について (速報)

年末手当が本日妥結しましたので周知します。

1. 基準日 12月1日

2. 職員の支給額 (人事評価対象者については8を参照)

基礎的支給部分 1.0ヶ月 業績反映部分 1.25ヶ月

@6ヶ月以上	基準内給与月額	2. 2.5月分+3000円
@3ヶ月以上6ヶ月未満	"	1. 2月分+3000円
@3ヶ月未満	"	0. 6月分+3000円

※ただし、業績反映部分(1.25ヶ月)については前年度の評価により、増減があります。人事評価を実施されていない職員(新規採用職員)は、上記のとおり。

3. 再任用職員の支給額

フルタイムは支給額+3000円、I・II型は支給額+1500円

@6ヶ月以上	俸給と調整手当の月額	1. 2月分
@3ヶ月以上6ヶ月未満	"	0. 72月分
@3ヶ月未満	"	0. 36月分

4. 短時間職員の支給額

支給額+1500円

@6ヶ月以上	俸給と調整手当の月額	1. 35月分
@3ヶ月以上6ヶ月未満	"	0. 81月分
@3ヶ月未満	"	0. 405月分

5. 非常勤職員の支給額算出方法

支給額=A÷6×0.3×B

A: 基準日前6ヶ月において支給した賃金(基本給+加算額)の総額

B: 対象期間に相当する支給割合

対象期間における実際勤務日数	割合
80日未満	100分の100
80日以上	100分の110
100日以上	100分の120
120日以上	100分の130

6. 支給日 12月10日準備出来次第

7. 職務段階別加算額

職員…2級以上（2級職員において職能調整額受給者のみ）に100分の5
再任用職員・内外とも3号以上受給者に100分の5

8. ボーナス支給方法の改正

今年度から給与制度改革が実施され、年末手当の支給について昨年一年の人事評価に基づき、二階建て方式で基礎的支給部分（俸給の月額＋不用手当＋調整手当）と業績反映部分（俸給の月額＋俸給に係る調整手当）を合計した支給に個人別業績反映部分（俸給の月額＋俸給に係る調整手当）を増減することとなります。

基礎的支給部分 俸給の月額＋扶養手当＋調整手当	1. 0ヶ月分
業績反映部分 俸給の月額＋俸給に係る調整手当	1. 25ヶ月分
個人業績反映部分 役職別のウェイトに乗じた点数に基づく個人別成績率と懲戒処分等による成績率による増減。 俸給の月額＋俸給に係る調整手当	0. 5月から －0. 1月以下 ±0. 0ヶ月分
合 計	2. 25±0. 0 ヶ月分

役職別によってウェイト・各評定の基準点が違ってきますので注意してください。
また、D評定の -0.1 以下の場合というものは、評価結果が不良の場合 -0.1、休職・病休・部分休業のいずれかに該当する場合は -0.1（ただし、減額調整の限度額を越えた場合）懲戒処分等については、処分によって減額が決定。

		課代・総務	主任	当務者
A評定	0.5月	200点	200点	200点
B評定	0.4月	199～172	199～172	199～167
C評定	増減なし			
D評定	-0.1月以下	69点以下	61点以下	71点以下

例・・・総務主任の場合（ボーナス基準点が150点、懲戒処分等なし。）

ボーナス基準点数（前年度の業績評価＋職務行動評価）

200点 A評定 +0.5ヶ月

199～172点 B評定 +0.4ヶ月

70～171点 C評定 ±0

69点以下 D評定 -0.1ヶ月以下

基礎部分（1.0ヶ月）＋業績部分（1.25ヶ月）＋個人業績（0ヶ月）

＝2.25ヶ月＋3000円（ただし、基礎部分と業績部分の基礎額は違う）

個人業績の反映については、別途本部資料で詳細に記していますので別途送付します。
以上