

日 刊	新東京	NO 4008	2006年3月(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

日本郵政株式会社
社長 西川善文 様

日本郵政公社労働組合
中央執行委員長 菰田義憲

郵政民営・分社化に関する当面の要求書その1

日本郵政公社労働組合は、この間の日本郵政公社との交渉・協議を踏まえ、2月9日から10日の2日間にかけて第61回臨時大会を開催し、帰属等に関する交渉について中央本部一任を取り付けたところです。

本年6月の定期大会には、臨時大会で決定した交渉事項の結果を組合員に改めて報告することとしており、今日時点で仮に貴社の考え方が示されたとしても、交渉に関わるスケジュールは、組織内手続きを考慮すると実質的に極めてタイトとならざるを得ないと判断しております。こうした事情を勘案し、下記事項について当面の要求書その1として提出しますので、貴職として誠意を持って早急に回答されるよう要請します。

記

1. 下記事項等に関する貴社との個別・具体的交渉のあり方について、今後どのように進めるのか見解を明らかにすること。
2. 帰属方針及び帰属決定プロセス関連に関する要求事項
 - (1) 承継計画作成過程における労使交渉スケジュールを明らかにすること。
 - (2) これまで、日本郵政公社の考え方として提示されてきた民営・分社化後の職員の帰属方針、帰属プロセス、帰属決定に係る苦情処理制度、民営・分社化後の各社（地域）間の人事交流制度のあり方等について即刻組合に提示すること。
 - (3) 今後職員の帰属について日本郵政株式会社と交渉を進めていくこととなるが、実行上における日本郵政株式会社及び日本郵政公社の権限と実質上の執行との関係について明らかにすること。
 - (4) 職員が帰属の希望を考える前提となる各社（持株会社も含む、以下同じ）の経営方針、ビジネスモデル（新規業務を含む）について、早急に組合に提示すること。また、各社の経営見通しについても早急に組合に提示すること。

- (5) 各社の機能・業務内容及び業務分担について3月上旬までに組合に提示すること。
- (6) 各社の本社・支社・フロントラインの組織を3月上旬までに組合に提示すること。
- (7) 各社の組織・機能・業務内容及び業務分担に対し要員数を3月中旬までに組合に提示すること。
- 1 また、その際各社のフロントラインにおける職員の職務内容及び勤務場所についても明らかにすること。
- (8) 各社における組織別・支社別配置予定人員数と役職者数及び就業個所数について、3月中旬までに組合に提示すること。
- (9) 各社の各組織における総務課等の共通関係事務のあり方を3月中旬までに組合に提示すること。
- (10) これまでの公社の考え方では、職員の帰属が明確となっていない郵便貯金地域センター及び職員訓練所の帰属を3月中旬までに組合に提示すること。
- (11) 各社における支社等毎の就業個所別置予定人員数と役職者数及び就業個所数について、3月末までに組合に提示すること。
- (12) 帰属決定に対する組合員の不安払拭のために、地方労使間において真摯に意思疎通する場を設定すること。
- (13) 帰属を決定する際において、総務課等の職員のように従事している業務内容だけでは帰属が明確でない者の帰属決定の方法及び帰属方針と異なる会社を希望する者の帰属決定の調整方法について具体的に明らかにすること。
- (14) 帰属に関する苦情処理制度については、苦情処理がより公正性・納得性・透明性・実効性ある制度とするために労使間で実質的な協議ができるシステムの構築をめざすこと。その方向性については3月中旬までに導き出すこと。
- (15) 帰属決定プロセスにおいて希望が最終的に充足できなかった職員の救済策として、3月中旬までに民営・分社化以降3年間程度の期間で優先的に移動可能な制度を組合に明らかにすること。
- (16) 各社の機能・業務内容と密接に関わる資産・負債の帰属方針を3月中旬までに組合に提示すること。
また、各社の資産・負債の承継計画の作成に伴う調査等の計画概要についても明らかにすること。
- (17) 各社の開始賃借対照表及び予想損益計算書を5月末までに組合に提示すること。
3. 各社における改正高齢者雇用安定法の施行に伴う継続雇用制度案を3月中旬までに組合に提示すること。
その際、現行の高齢者再任用制度の当該退職をした日の翌日以降の期間が5年を超えていない者の取扱いを継続すること。
4. 各社においては現行の郵政短時間職員制度を踏まえて制度を構築するとともに、3月中旬までに組合に提示すること。
5. 各社における非常勤職員制度を3月中旬までに組合に提示すること。
その際、現行非常勤職員制度の新会社への引き継ぎ方針及び非常勤職員から正職員への登用への道筋を明示すること。
6. 各社における新システムの構築と業務の変化に伴う業務訓練計画の概要を4月早々までに組合に提示すること。

生田総裁に誠意を持って 早急に回答を要請!!

【集配拠点の再編等の効率化施策等に 関する基本的要求書】

日本郵政公社労働組合は、この間の日本郵政公社との交渉・協議を踏まえ、2月9日から10日の2日間にかけて第61回臨時大会を開催し、集配拠点当に関する交渉について中央本部一任を取り付けたところです。

本年6月の定期大会には、臨時大会で決定した交渉事項の結果を組合員に改めて報告することとしており、交渉に関わるスケジュールは、組織内手続きを考慮すると実質的に極めてタイトとならざるを得ないと判断しております。

こうした事情を勘案し、下記項目について要求書を提出することとしましたので、貴職として誠意を持って早急に回答されるよう要請します。

記

- 1、集配拠点再編及び貯保外務員の集約化については、労働組合の組織手続きを踏まえ、概ね交渉見通しを3月末に置いた今後のスケジュールを明らかにすること。
- 2、集配拠点の再編に伴う施設調整においては、お客様サービス水準が低下しないよう万全な措置を講ずること。
- 3、フェーズ2で示されている各種効率化計画の実施の可否も含めた整理を3月20日の週までに行うこと。
- 4、1と2の整理を踏まえた要員措置を3月20日の週までに確定すること。
- 5、効率化等の具体的要員措置に伴う要員協議を実施する前に下記事項について整理すること。

<裏面につづく>

〈表面のつづき〉

①人事異動

ア 06年8月末までの人事異動のあり方

イ 07年3月末までの人事異動のあり方

ウ 07年4月以降の人事異動の可否

②勲奨退職

ア 06年6月末の実施の可否

イ 07年3月末の実施の可否

ウ 07年6月末の実施の可否

③志願制昇任システムの運用における有効期間2年間の者の昇任を実施すること。併せてその際所属との関連を整理すること。

④内務職の者の期間を限定した外務の職変による異動者の内務職への職変を実施すること。

6. 要員協議

①現行ルールを踏まえた暫定的ルールの策定を協議するための取り運びスケジュールについて早急に協議を行うこと。

②集配拠点等の再編に伴い次の課題を整理すること。

ア 生活圏及び通勤困難者への具体的配慮方法

イ 業務運行及び休暇等の要員を考慮した前送施設のグルーピング化

ウ 前送施設への内務事務量を考慮した要員の残置

エ 離島・山間僻地における当該居住者の扱い

オ 特例措置としての内外一体化等の個別判断の扱い

③要員協議における属人的に実質所属会社・就業場所・従事業務を確定させる通知方法のあり方を整理すること。

以上

「は束機」も大事な機械です！

～一普からの投稿～

第一普通郵便課では、郵便物をは束する「は束機」が常時20～30台前後稼動しています。台数もさることながら、は束する回数も一日で100回を超える台もある程、毎日使い込んでいます。

書状区分機と並んで業務運行になくてはならない「は束機」ですが、最近、酷使や老朽化のせいで不具合を起こす頻度が高くなって、朝、日勤が出勤すると『故障は束機置き場』一杯の故障した「は束機」が置かれている事が日常茶飯事になってきました。故障の内のほとんどはバンドの接着部関係なのですが、A社製・P社製の「は束機」共に、接着部で故障しまうと天蓋を開けてドライバーを使って部品をいじらないといけないので『故障は束機置き場』に置いて修理待ちになってしまいます。

ですが、修理をしてくれる職員が接着部を修理したとしても、職員でも直せない Cutter 一部品やモーターの交換は業者に修理を依頼しないとイケません。その業者も月に数回しか来られないため、『故障は束機置き場』には、いつも十台以上の「部品待ち故障は束機」が置かれていて、毎日の仕事に使える「は束機」は業務に必要な台数ギリギリです。今年に入ってから、夜勤や深夜勤の職員やゆうメイトが、使える「は束機」を探して課内を歩き回る時間が多くなり、時間も労力もムダに思えて仕方ありません。

予算や業者の都合もあるのですが、「は束機」が無ければ、いくら書状区分機で郵便物を区分できても差立が困難になってしまいます。新東京局のように一日の処理物数が多く、機器の使用頻度の高い局では、書状区分機並みに「は束機」の保守にも力を入れて欲しいものです。

NO 4011

2006年
3月 6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

4月1日から簡易小包の引受スタート

新規サービスは
いいけれど・・・

2月28日(火)本社からの報道発表で、本年4月1日(土)から新サービス(簡易小包郵便物)の実施という記事が、新聞各紙で掲載された。

商品の概要はというと、全国均一料金400円。ポスト投函可能。信書の送付は不可。サイズはA4サイズで、重量1キログラム以内となっている(詳しくは後日、周知されると思います)オンラインショッピング等電子商品取引の普及に伴い、小型で軽量の物品の配送が増加するなか、お客様ニーズに応える商品として取り扱うというものだ。

民間メール便との競争競争を考へれば新商品を提供することに何ら異存はない。

しかし、職場の組合員の反応はどうか? 「新サービスが始まるのはいいけど、どこの課で処理するの?」「小包っていうから小包課でやるの?それともエクスパックみたいに特殊でやるんじゃないの?」など不安の声があがっていた。気になったので、調べてみたところ、速達通常郵便物と同様に取り扱いこととなっていた。

「えっ!ちよつとまってよ」と言う声が聞こえてきそうな雰

囲気である。この間、様々な新サービスが実施されてきた(スピードアップ・江東区大取集・配達記録郵便の取り扱い・エクスパックの中継入力等々)当然、物量・付帯作業が増える。しかし、要員措置はといえは、伴わないのが実態だ。支部もこの間、業務量と要員のミスマッチの現状については様々な場で紹介し、指摘している。が、改善は遅々として進んでいない。

処理スペースはどうするか?予想される物数は?解明すべき課題は多い。何より誰が処理するの?という声が出るのは間違いないだろう。

先述したとおり、新サービスの自体に異論はない。しかし、そのサービスに見合った要員を配置してこそ、本来のサービスが提供出来るのではないか?そのことを肝に命じて、計画を立ててもらいたい。

《投稿》

時には地震の話を

先日、縁あって吉村昭氏の『関東大震災』（文藝春秋文庫）を読んだ。一九二三年（大正十二年）九月一日の真昼に起きた関東大震災について書かれたルポタージュだ。この日は防災の日の基になった大地震という程度の知識しかなかったので、実際に震災のあった日の被害の模様や、その後起きた朝鮮人虐殺の経緯などが詳しく書かれていて、非常に勉強になった。

関東大震災が五万人もの犠牲者を出した原因としては、家屋が倒壊したことよりもその後起きた火災で焼死した犠牲者が

圧倒的に多い事、また、江戸時代、火事が多く消防設備も整っていないかった江戸の街では民衆の火への意識が徹底していて、各人火の元を厳重に警戒しており、行政も延焼を防ぐために防火帯（空き地や大きい街道）を設けていたのだが、明治時代になると無駄な空き地という事の家を建ててしまい、消防設備の充実に伴って市民の防火意識も鈍り、結果大火災になった事、地震後の避難の際に家財道具を手当たり次第持ってきたために、それに延焼し、更には人間に燃え移って被害が拡大した事、だ

そうだ。

現在の東京をかえりみると、景気対策で建築基準法が緩和され中高層の建物が多くなった。それでも空き地を設ける事はなく、逆に建物が隙間なく立ち並んでいる。阪神大震災や中越地震で家具の倒壊防止や避難用具の必要性は感じていても、万全の備えをしている人は少ないだろう。

毎日の忙しい勤務で家や家族を省みる時間は少ないだろうけれども、いつか来る首都圏直下型大地震に、今からでも備えておきたいものですね。

【猫舌】

国に6000億円程度 納付金を納入か

【郵政公社の当期利益2兆円】

日本郵政公社の生田総裁は24日に、千代田区のキャピトル東急ホテルで講演して、2005年度決算の当期利益（企業の税引き後利益に相当）が約2兆円にのぼると説明した。2006年度も黒字を確保するとみられており、郵政公社は2006年度が終了した段階で、国に納付金を納めることが

確実となったという。納付額は、なんと6000億円程度の見通しだ。

日本郵政公社法には、郵政公社の利益の積立金が、中期経営計画の最終年度（06年度）に「基準額を超えた場合、超過した分の半分を国庫に納付すること」を義務づけている。基準額は郵便貯金残高によって変動す

るらしいが、現在の試算では5兆円前後といわれている。

納付金は民間企業が国に払う税金に相当するようだ。2004年度末に積立金はすでに3兆5397億円もあり、2006年度を待たずに、積立金は基準額（5兆円前後）を超える見通し。生田総裁は「確実に国庫納付することになる」といっている。

トイレの蛍光灯を日に何度も消したり、最低限の労働力配置でそのうえ前年比00%経費節減とか、必要なものすら用意しない・支給しないなどなど……のおかげでしょうか。

また、生田総裁は、郵便事業についても、3年連続で2000億円を超える黒字を確保できるとの見通しも明らかにした。生田さん、その黒字どうすんの……。

新東京

N04014

2006年
3月9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

弟への手紙

孫からの手紙

先日、弟が逝った。兄貴の私より先にである。悲しく、寂しく泣いた。仲の良い弟だっただけに辛く悲しかった。子供頃よく遊び、よく喧嘩した。今、弟のことが走馬燈のように蘇っ

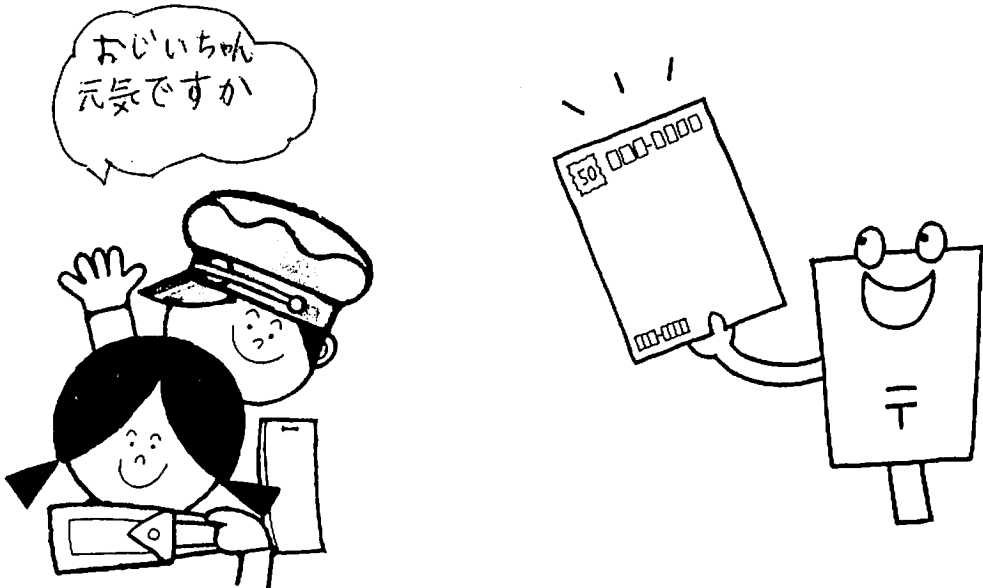
てくる。お互い成人し、離ればなれの生活になつたが、たまに帰郷すると「兄貴飲もうや」と誘つてくれ、日本酒を飲みながら語り合つた。もう酒を一緒に飲んでくれる弟はいない。もつと話したかつた。もつと飲みたかつた。もう話せないと思うと、弟に手紙を書きたくなつた。今まで話せなかつたこと、沢山ある。

弟がいなくなつて余計に思う。涙しながら便箋に「ばい」に書いた。そして、葬儀の日、棺桶で眠る弟の手に「天国で読んでくれ」と握らせた。弟を亡くして落ち込んだ。入る私に、今年小学校に入るひらがなで書いた手紙が送られてきた。この手紙を見て本当に嬉しかった。何度も何度も読み返した。孫からの初めての手紙は私の宝物になつた。世は正に携帯電話のメールをやり取りする時代だ。電車の中では、右を見ても左を見てもコツとメールを打つてい

たりする光景が散見され
る。私はというとメールな
ど一切やらないし、覚え
る気もない。妻には「メ
ールぐらい早く覚えな
いよ」と言われるが、頑
として受け付けられない
。私には長年培ってきた
郵便というもがある。
手紙、葉書という通信
手段がある。これからも
手紙や葉書を大事にし
ていきたいと思っている。
現在の郵便受けはチラシ
やダイレクトメールの山
である。私信は殆どなく
て郵便受けではなくてチ
ラシ受けではないかと思
いたくなる。

私は長年、母親と手紙
のやり取りをしてきた。
一度だけ覚え立てのワ
プロで書いた手紙を母
に出してみた。すると母
親は『手書きでない手紙
はいらない』といつて怒
られてしまった。
それ以降は自筆で手紙
を出すように心がけてい
る。
「日刊新東京」愛読者
の皆さん、友人、恋人、
奥さん、家族に携帯から
のメールではなくて自筆
の手紙を書くことをお勧
めします。手紙はメール
にはない親しみを覚えま
すよ。

(投稿)



日 刊

新東京

NO. 4015

2006年
3月10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

注目

新たなビジネスモデル

国際物流部門への進出

民営化法の成立を受け、四分社化への企業形態への移行が決まった。新たな企業体へ引き継ぐ事項の検討が急ピッチでなされている。当然、私たちの所属、労働条件を含む交渉も、関係する労働組合となさされている。新たなビジネスモデルの作成も急展開し

ている。私たちの認識の統一をはかるために、経営トップの事業展開の戦略を見てみた。(詳細は『JPU時報』参照)

郵便事業の根幹を担ってきた通常郵便物がIT化の進展やメール便などの影響をうけ、減少傾向が続いて

いる。結果、営業収入も減少している。ユニバーサルサービスを維持するためにも、また事業体として生き抜くためにも、成長分野である国際エクスプレスや新たな物流へ事業進出さすべくさまざまな施策が実施・検討されている。

ひとつに「大丸」や「東京UFJ」と合併し、郵便物の梱包や発送までおこなう事業がある。

四月からANAとの貨物機運行会社を設立(株式三・八%保有)し、アジア、主として中国への事業展開を戦略として考えられている。

これからのめまぐるしく変化する事業展開に注目していきたい。

日 新東京 刊	NO 4016	2006年3月3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18年度の郵便関係手当の一部改正について

手当単価UP：一部完成形実現！

区分能率向上	50円～	10円UP	} 一部、完成形実現
配達能率向上	50円～	20円UP	
外務業務精通	1,400円～	900円UP	} 完成形実現
内務業務精通	1,500円～	600円UP	
—実施日4月1日—			

本日、平成18年度の郵便関係手当の一部改正について、提案があり、本部はこれを了承し、妥結した。

給与制度改革で完成形に到達していない郵便関係手当は、現給保障の消し込み原資をもって、この間改善を行ってきた。新年度での完成形(目標額)にむけた単価UPを求めてきていた中で、別添のとおり、業務精通手当は、内務の完成形を実現させ、外務もあと一歩で完成形となり、また、(配達・区分)能率向上手当についても、一部ランクで完成形を実現するなど、改善を図ることができた判断している。今後、引き続き、早期完成形を求め対応していく。

また、業務精通手当は、評価方法の一部見直しを行った。評価認定という手当主旨に基づき、実際に業務処理できるかを確認することを明記。外務作業で著しい支障をきたした場合は、当該月を支給対象外とした。

ほか、業務支援手当は、支給事務の簡素化を図る観点から申請書の様式を一部変更した。

実施日は、平成18年4月1日。

18年度手当単価について

※ 下線部が改正箇所です。

郵便物区分能率向上手当

区分	基準	18年度	17年度	目標額
A	郵便点数 3001 点以上の郵便局及び国際郵便専門局	<u>810円</u>	760円	830円
B	郵便点数 1001 点以上 3000 点以下の郵便局	<u>420円</u>	390円	420円
C	その他の郵便局	<u>180円</u>	170円	180円

郵便物配達能率向上手当

区分	基準	18年度	17年度	目標額
A	1区あたり配達物数が2000通以上又は配達箇所が1000箇所以上の郵便局	<u>850円</u>	800円	880円
B	1区あたり配達物数が1500通以上2000通未満又は配達箇所が800箇所以上1000箇所未満の郵便局	<u>460円</u>	430円	470円
C	その他の郵便局	<u>240円</u>	220円	240円

※一定能率以上の場合には、50円を加算して支給。

郵便内務業務精通手当

		18年度	17年度	目標額
評価段階	A	<u>14,100円</u> (15,500円)	12,600円 (14,300円)	14,100円 (15,500円)
	B	<u>9,100円</u> (11,300円)	8,000円 (11,300円)	9,100円 (11,300円)
	C	<u>4,000円</u> (8,200円)	3,400円 (8,200円)	4,000円 (8,200円)

※ () は計画担当者の単価

郵便外務業務精通手当

		18年度	17年度	目標額
評価段階	A	<u>16,000円</u>	14,600円	16,500円
	B	<u>10,600円</u>	9,500円	10,900円
	C	<u>5,100円</u>	4,200円	5,100円

日 新 東 京 刊	NO 4017	2006年3月14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

郵便非常勤職員(Aランク)に対する処遇改善実現

「作業能率評価手当(年2回)」の創設

内務	: 25,000~110,000円
外務	: 25,000~150,000円

先日、公社よりAランク(習熟度あり)に到達した郵便非常勤職員に対し、新たな手当として『作業能率評価手当』を創設するとの提案があった。

これは、区分業務及び配達業務に携わる当該職員の作業能率が、一定以上発揮したと認定された場合に、能率の高さに応じて、年2回(5月及び11月)支給するというもの。

区分業務は、25,000円~最高110,000円、配達業務は、25,000円~最高150,000円。これにより職員のスキルをより実態に即して処遇に反映できる仕組みとなり、関係職員の職場定着、モチベーションが高揚するものと判断し、本部は、了承した。

適用日は、4月1日。

1. 非常勤職員処遇改善は、郵政事業を運営する上で必要労働力として、労使共通の認識のもと、進めてきているが、その中でも、Aランクに到達した職員(習熟度あり)のモチベーション維持が主要な課題であるとして、これまで、労使検討を行い、昨年10月にも単価アップを図るなどして、一定の前進を行ってきた経過にある。

その際、郵便事業に携わる職員については、より事業に即した仕組みとしたいとして、この間、継続協議を行ってきた中で、最終的に本日の提案・整理に至ったものである。

引き続き、本部としては、長期安定的確保に向け、必要な改善措置を求めていく。

2. 対象局は普通局(郵便専担業務に従事する者)。下記5項目全てを満たす者とした。

- | | |
|---|--|
| ① | Aランク(習熟度あり) |
| ② | 基礎評価項目全てに「できている」と評価された者 |
| ③ | 郵便内務：区分業務(通常郵便物の区分)
郵便外務：配達業務(通集配及び混合配達) |
| ④ | 評価実施月(4月、10月)の前月を基準に過去6か月の勤務時間数の合計が840時間(深夜勤務728時間)以上の者 |
| ⑤ | 作業能率測定月(4月及び10月の年2回)の末日を基準に過去6か月に郵便事故・誤配、その他郵便事業に対する信用失墜行為を行っていない者 |

3. 処遇は、区分業務、配達業務に携わる職員ごとに下記のとおりとした。

郵便内務で区分業務に従事する者

作業能率の高さ	支給額(円)
110%以上～	25,000
115%以上～	40,000
120%以上～	60,000
125%以上～	85,000
130%以上～	110,000

郵便外務で配達業務に従事する者

作業能率の高さ	支給額(円)
105%以上～	25,000
110%以上～	35,000
115%以上～	55,000
120%以上～	80,000
125%以上～	110,000
130%以上～	150,000

4. 認定にあたっての作業能率の測定は、4月及び10月の年2回。これに基づき手当の支給日を5月及び11月の賃金支給日とした。

なお、作業能率測定及び評価要領についても、別紙のとおり、労使確認を行ったところである。

以上

2006年総合的労働条件改善に 関する要求書を提出!

JPUは第61回臨時全国大会決定に基づき06春季生活闘争の取り組みを進めていくため、3月6日総合的労働条件改善要求書を提出しました。賃金・一時金をはじめとした職員の働き方やワークライフバランスを追求した総合的労働条件の改善に向け、民間情勢などにも注視しつつ精力的な交渉が進められていきます。

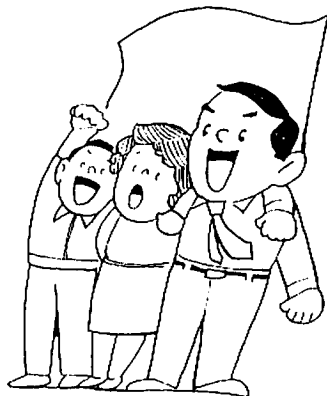
1. 賃金水準、一時金の改善について

- (1) 賃金水準の維持・改善を図ること。
- (2) 一時金の改善を図ること。
- (3) 非常勤職員の処遇改善を図ること。

具体的には、別途「賃金水準・一時金の改善に向けた要求書」を提出するので誠意ある交渉対応を要請する。

2. 不払い残業撲滅と労働時間短縮等労働条件の改善について

- (1) 不払い残業撲滅に向け、労使委員会を中央及び地方並びに支部段階で開催し、実効あるシステムを確立すること。
- (2) 不払い残業を撲滅するため、超過勤務に係わる勤務時間管理を徹底すること。
- (3) 年間総実労働時間1800時間の実現にむけ、時間外労働の縮減のため、時間外労働の支給割合を引き上げること。
 - ① 超過勤務手当の割増率を100分の150に引き上げること。
 - ② 深夜労働については、100分の200とすること。
 - ③ 休日労働の割増率も連動して100分の150、100分の200とすること。
- (4) 年次有給休暇の完全取得を促進すること。



要求提出

3. 仕事と家庭の両立（ワークライフバランス）支援に向けた改善について

- (1) 育児休業制度の内容を充実するとともに、育児を行う職員の早出・遅出勤務を早期に実現すること。
- (2) 介護休暇制度の内容を充実するとともに、介護を行う職員の早出・遅出勤務を早期に実現すること。
- (3) 子の看護休暇について、時間単位での取得内容を可能とすること。
- (4) 育児・介護の休業制度及び子の看護休暇について、非常勤職員にも早期に適用すること。
- (5) 自己啓発・自己実現や社会貢献のための総合的な休業制度を新設すること。
- (6) 部分休業の拡充策として、現行3歳を小学校始期まで拡大すること。また、1週間分の部分休業を累積できるような弾力的な運用を可能とすること。
- (7) 男性の育児特別休暇を創設すること。
- (8) 次世代育成支援法に基づく「行動計画」を着実に実践するよう、職場指導を徹底すること。
- (9) 男性職員の育児休業取得率促進を図るため、数値目標を明確にした取り組みを行うこと。
- (10) 女性職員の採用・役職者拡大の指針に基づき、数値目標を明確にした取り組みを行うこと。
- (11) 男女共同参画にむけた一層の意識啓発を図るため、男女共同参画推進懇談会等、意見交換の充実を図ること。

4. 短時間職員に関する改善について

- (1) 現行、無給になっている妊産婦検診、通勤緩和措置、産前産後休暇、配偶者の出産休暇、育児時間、子の看護休暇について有給化すること。
- (2) 仕事と家庭の両立支援促進策として、育児休業、介護休暇及び看護休暇の対象とすること。

5. 非常勤職員に関する改善について

- (1) 非常勤職員は事業運営に欠かせない存在となっており、基本賃金の単価アップ、評価体制の充実、スキル認定基準のあり方について、実情に即して改善を行うこと。
- (2) 長期安定雇用が実現できるよう、新社会において、本務者登用への道が切り開ける新制度への道筋を立てること。

6. 公的年金の一元化に関して

公務員制度の一環としての共済年金制度の基本的役割・機能を認識した上で対応するよう、関係機関へ働きかけること。

平成17年度3月末経営効率化勸奨退職

平成17年度3月末経営効率化勸奨退職(高齢勸奨)は応募者全員
3,403人の実施が確定しました。

また、郵政共済組合職員についても1名の実施が確定しました。

【全国の年齢別応募者状況】

年 齢	応 募 者 数
59 歳 以上	3
58 歳	511
57 歳	702
56 歳	572
55 歳	446
54 歳	349
53 歳	273
52 歳	199
51 歳	132
50 歳	98
49 歳	118
応 募 者 合 計	3,403

※ 年齢は、平成17年3月31日現在

【共済組合職員に対する勸奨退職】

年 齢	応募者数
59 歳	1 人
合 計	1 人

日 刊	新東京	NO 4024	2006年3月24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

「JPU東京 第10回」 4月21日(金) ゴルフ大会開催!!

『JPU東京第10回ゴルフ大会』のご案内
3月末日(第一次集約日)迄に申し込みを!

恒例の地本ゴルフ大会開催の季節となりました。今回も支部で3組(12名)程度の参加者を集約して行きたいと考えています。今大会の会場は第8回(前々回)大会開催会場の「プレジデントカントリー倶楽部」(栃木市)となります。休暇等で、勤務を事前に差し繰りの上、なるべく第一次集約日(3月末日)迄に参加申し込みをされるようお願いします。なお、「支部ゴルフ大会」は、5月下旬~6月上旬頃に開催できるように検討しています。

記

- ☆と き 2006年4月21日(金)
- ☆と ころ プレジデントカントリー倶楽部 27ホール(会場案内一裏面)
- ☆集合時間 7時~7時30分の間に、クラブハウスのフロント前で、必ず受付を済ませて下さい。開会式が、7時40分より行われます。
- ☆大会規模 150名
- ☆参加費 14,000円(税別)GF・CF・昼食・ワンドリンク・パーティー代
- ☆参加申込 第一次集約日: 3月末日、最終集約日: 4/10(月)

皆さんの参加申し込み
お待ちしております (^_^)/



日 刊	新 東 京	NO 4026	2006年3月28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

「基礎昇給への評価結果の反映」の大綱整理について

- 平成18年度評価を平成19年4月の基礎昇給に反映
- 他の欠格基準とのダブルカウントなし
- 評価点「40点」以下で「1号俸」の減

3月22日、中央本部は、平成17年2月に公社から提案のあった「基礎昇給への評価結果の反映」について、実施時期の修正提案を行わせ大綱整理を図った。

「人事評価制度・新給与制度」の骨格には、基礎昇給における昇給の欠格基準として「評価結果の反映」が示されていた。具体的な基礎昇給への反映方法は、「人事評価において、業績評価4項目及び職務行動評価6項目の全10項目中、5項目以上において△評価とされた場合」1号俸減となっていた。

本部は、①△5項目ではハードルが高すぎる。②他の欠格基準とのダブルカウント問題。③人事評価制度の安定的運用が必要であること。等を強く主張し、制度本体の大綱整理から切り離し「継続交渉」としていたもの。

これに対し公社からは、①評価結果の反映は他の欠格基準に該当しない場合において行う。②人事評価の結果を点数化した加算昇給年度評価点による基準点数を設定する(200点満点中40点以下で「1号俸減」)。③現行の「勤務成績が著しく不良な者の取扱い」(昇給の欠格基準第1の6)を廃止する。④実施時期での不利益防止のため、新年度からの1年間の評価結果を次年度に反映させる。等、一定の改善案が平成17年2月に

提案されたもの。

今回の「基礎昇給への評価結果の反映」には、「人事評価制度の安定的運用」が不可欠であり、別紙「要求メモ」を提出し公社の更なる指導の徹底を求めた。

これに対し公社は、以下の回答を示している。

1. 基礎昇給への人事評価結果の反映が整理されれば、公社としても早急に職員周知を行い、特に職員の管理監督者である管理者に対しては平素の職員への指導、特に『気づき』を職員に与えることを中心に指導徹底を図っていききたい。
2. 具体的には、気づいた点があれば、その場で働きかけを行いコミュニケーションをとることにより、部下職員に気づきを与え行動をリードしていくことが評価者の役割であること。また、日頃からのコミュニケーションが評価結果に対する納得性の向上に繋がることを改めて徹底することとしたい。
3. 評価結果のフィードバックは、評価結果に対する納得性を担保するばかりでなく、職員育成の観点からも必要なことと考えており、単に結果を返すだけにならないよう改めて指導することとしたい。

本部は、①他の欠格基準に該当しない場合にのみ「評価結果を反映」させることで、いわゆるダブルカウントを抑止できること。②△5項目以上から、加算昇給年度評価点40点以下に修正させたこと。③人事制度の安定的運用に向けた一定の見解を引き出したこと。④本件は勤務条件課題となることから、実施に向けた丁寧な職員周知と、人材育成に向けた節々でのフォローについて管理者への強い指導を発出させることとしたこと。等を判断し、平成18年度からの導入に向け17年度内から職員周知を行い、19年度から基礎昇給への反映を実施することで整理を図った。

今後は、評価の反映状況について検証するとともに、評価制度全体の成熟した運用や、人材育成に視点を置いた節々での職員指導やフォローアップのあり方について、地方との連携を強化し改善を求めることとする。

何のための 人事評価制度なのか？

現在、人事評価の自己評価をする為、評価シートが返され評価を行っている。その際、副課長が自己評価をするにあたっての注意事項を説明した。『評価項目に書いてある事柄について、全てできていないものが◎、一つでも該当しない場合は○になります。日常的に書いてある事柄（例えばお客様からの問い合わせの電話。更に感謝されなければならぬらしい）に該当する機会がなくても、出てい

ないなら◎にはなりませんので注意して下さい』ということだった。後で質問してみると、そうゆう風に評価しなさいと決まっているからという事だった。今、新東京の現場（郵便企画課や郵便窓口課はあるのかもしれないが）の中で、郵便局からの問い合わせの電話等はあるけれども、お客様個人から問い合わせの電話がある機会などほとんどない。その上感謝されなくてはいけないのだから、その確率は

天文学的だ。実際副課長も、『普通局でも苦情の電話がほとんどだから、感謝されることなんてないけどね』と言っていた。だったら、こんな項目をたてること自体無理があるんじゃないかと質したところ、それは私個人で何とかできることでもないしという答えだった。現場の管理者の意見としてはこうなのかもしれない。でもこれで、本当に職員がやる気をもって、仕事に臨めるのだろうか？

支部はこの間、各局所にあつ



た評価項目について定めるべきだと求めてきた。実際、ありもしない業務を項目に定め、それが出来ていないから◎にしないとなれば職員のモチベーションなんてあがるわけがない。まして、肝心の現場管理者がこのことについて疑問を抱き解決しようとも思っていない事が問題なのではないかと思う。

当然、労働組合として改善の要求をしていくことは言うまでもないが、本来、人材育成が目的の人事評価のはずだ。これでは公平性や納得性が得られるはずもない。納得することのできない制度にしてしまえば、制度そのものへの不信感だけが募ってしまふ。

制度の仕組みを正しく理解すること、管理者だけでなく、私達や一次・二次評価者も必要だろう。それは分かる。しかし、理解すれば当然、制度本来の趣



旨についても見えて来るはずだ。本当に、公平性や透明性、納得性が得られるものになっているのか？人材育成につながるののか？一体何のための人事評価制度なのか、真摯に受け止め考えてもらいたい。

支部もこの改善にはフィードバックの対話の仕方の問題等も含め、あらゆる場面で問題提起していく。

JPU東京第10回ゴルフ大会

と き	2006年4月21日(金)
と ころ	プレジデントカントリー倶楽部
集 合 時 間	7時～7時30分の間に、クラブハウスの フロント前で必ず受付を済ませて下さい。
大 会 規 模	150名
大 参 加 費	14,000円(税別)
参 加 申 込	一次集約 3月末日 最終集約 4月10日

日
刊

新東京

NO 4028

2006年3月30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

育児休業取得者の復帰局所 の取扱いについて

郵政職場における仕事と家庭の両立支援に向けて、取り組みを進めてきていた中で、3月24日に本部・本社間で、育児休業取得者の復帰局所の取扱いについて、整理しました。

育児休業取得者の復帰局所については、原則、現局への復帰を基本としつつ、現局及び周辺局の要員事情等を勘案するほか、本人の意向も把握しながら復帰局所を決定する等、職員の育児支援という次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえた復帰局所の決定が行えるようになりました。

引き続き、仕事と家庭の両立支援施策については、06春季生活闘争の主要課題として位置づけており、引き続き、公社に要求項目の早期実現を求めています。

育児休業取得者の復帰局所に関するメモ

育児休業取得者の復帰局所については、原則、現局への復帰を基本としつつ、現局及び周辺局の要員事情等を勘案するほか、本人の意向も把握しながら復帰局所を決定する等、職員の育児支援という次世代育成支援対策推進法の趣旨を踏まえた復帰局所の決定が行えるよう、対応していくこととする。

日 刊

新東京

NO 4029

2006年
3月31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

退職される組合員の皆さん これからもお元気で……

本日退職される組合員のみなさん、本当にお疲れ様でした。

諸先輩方からは、仕事の事から休みの取り方、酒の飲み方や様々な遊びまでいろいろ教わってきたと思います。

お酒を飲んだ時に聞いた、昔の郵便局の苦勞話や、

よもやま話を聞いたのが昨日の事のようです。

また組合の歴史についても熱く語っていたのを今でも覚えていきます。

組合。
郵便局。

今までいろいろな事がありました。

そしてこれからはもった様変わりしていくことと思

いますが、諸先輩方から教わった様々な事を次世代に受け継いでいきたいと思ひます。

本日、退職されてまた再任用で来られる方、無理をなさらずに、これからも一緒に頑張っていきましょう！

そして、再任用を終えられる方や、第二の人生を始める方、いろいろなあると思ひますが、くれぐれも体を大切に、これからも人生を楽しまれて下さい。

長い間本当にありがとうございました。