

2006 新賃金交渉大綱妥結!

年間一時金 4. 40ヶ月 + 加算措置 9,000円
 夏期手当 2. 15ヶ月 (支給日6月30日)
 年末手当 2. 25ヶ月 + 9,000円
 キャリアスタッフ制度の創設 (非常勤職員)

2006新賃金改善にむけ、4月14日に要求書を提出して以降、精力的な取り組みを進めてきたが、本日、年間一時金として、4.40ヶ月(夏期2.15ヶ月、年末2.25ヶ月)に加算措置9,000円(短時間4,500円)、非常勤については、最高で3,600円の回答を引き出した。また、JPUが求め続けていた非常勤職員の「キャリアスタッフ制度」を10月1日導入にむけ検討することを正式回答として示させたことから、最終妥結を図った。一時金交渉の年間妥結は、初めてのものとなった。

平成18年度における夏期手当等について

(1) 常勤職員 (在職期間)

- ① 6ヶ月以上 → 俸給と調整手当の月額合計額の2.15ヶ月分
 ② 3ヶ月以上6ヶ月未満 → " 1.29ヶ月分
 ③ 3ヶ月未満 → " 0.645ヶ月分

(2) 再任用職員 (在職期間)

- ① 6ヶ月以上 → 俸給と調整手当の月額合計額の1.10ヶ月分
 ② 3ヶ月以上6ヶ月未満 → " 0.66ヶ月分
 ③ 3ヶ月未満 → " 0.33ヶ月分

(3) 非常勤職員 (実際勤務日数)

計算式 $A \div 6 \times 0.3 \times B$

(注) 上記算式の記号は、次に掲げるものをいう。

A: 基準日前6ヶ月の期間において支給した賃金の総額。

この場合における「支給した賃金」は、基本賃金に限る。

B: 次表に掲げる対象期間における実際勤務日数の区分に応じ、それぞれに掲げる割合。

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

平成18年度年間一時金における加算措置の概要

職員区分		加算措置
常勤職員	年末手当における在職期間に応じ次に定める額を加算	
	・ 在職期間 6か月	9,000 円
	・ 在職期間 3か月以上 6か月未満	5,400 円
再任用職員	年末手当における在職期間に応じ次に定める額を加算	
	・ 在職期間 6か月	9,000 円
	・ 在職期間 3か月以上 6か月未満	5,400 円
郵政短時間職員	年末手当における在職期間に応じ次に定める額を加算	
	・ 在職期間 6か月	4,500 円
	・ 在職期間 3か月以上 6か月未満	2,700 円
非常勤	年末の臨時手当における在職期間に応じ次に定める額を加算	
	・ 在職期間 6か月	9,000 円
	・ 在職期間 3か月以上 6か月未満	5,400 円
ゆうメイト	年末の臨時手当における基準日前6か月間における正規の勤務時間数の総数を6で除した時間数に応じ次に定める額を加算	
	・ Aランク、84時間超	3,600 円
	・ Aランク、84時間以内	1,800 円
	・ Bランク、84時間超	1,800 円
	・ Bランク、84時間以内	900 円

非常勤職員関係の詳細の日刊は明日へつづく...

昨日の日刊の続き・・・

非常勤の処遇改善にむけた交渉経過

JPUは社会的責任として、連合『パート共闘会議』への参加と連携を強化し取り組みを進めてきました。

郵政の複合型労働力構成のもとで、非常勤職員は、事業運営にとって欠かせない存在であり、業務運行確保の視点からも、長期安定雇用を求め、重点課題としています。

また、06春季生活闘争においては、総合的労働条件改善として賃上げ要求(時給単価10円引き上げ)を掲げてきた。

結果、本集中交渉ゾーンでの解決には至らなかったものの、平成16年4月に抜本的に賃金体系の見直しを行い、処遇改善を求め、これまでの間随時改善を行って来ました。

- ①一部の職務加算額、資格給の改善。
- ②雇用困難局にあたっては、特例を設け単価の引き上げ。
- ③飛び級制度の導入。
- ④接遇マナー取得者に対する単価アップ
- ⑤高能率実績者に対する手当創設(作業能率評価手当)。

今後もJPUは、非常勤職員の処遇改善・均等待遇に向けた取り組みを強化していく所存です。

また、06春季生活闘争総合的労働条件改善交渉で、『キャリアスタッフ制度』の創設の考えを引き出してきましたが、10月1日導入実現の方向で公社と合意したところである。

非常勤職員に対する臨時手当【対象期間の取扱い改正】

1 夏期臨時手当

(1) 郵便局等非常勤職員

	現行	改正
実際勤務日数の対象となる期間	12月2日から6月1日までの期間	12月1日から5月31日までの期間
臨時手当の基礎となる平均基本賃金月額 の算出方法	12月1日から5月31日までに おいて支給した賃金の総額÷6	12月1日から5月31日までに おいて支給した賃金の総額÷6 (変更なし)
支給額調整の対象となる期間	12月2日から6月1日までの期間	12月1日から5月31日までの期間 ただし、平成18年度については、 平成17年12月2日から平成18年 5月31日までの期間とする。

日 刊

新東京

NO. 4072

2006年
6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

全逓信徒業員組合 結成大会から60年…… 【東京・帝国劇場】

60年前の1946年5月31日、東京の帝国劇場で全逓信徒業員組合結成大会が開かれた。

太平洋戦争と軍国主義の時代に治安維持法などにより壊滅状態にさせられた労働組合は、1945年8月15日の敗戦後、急速に復活した。敗戦の翌年8月には総同盟

と産別会議が結成され、郵政部内でも1945年12月には、都内各局や日逓部門で労働組合を結成していた。

占領軍総司令部(GHQ)が労働組合育成など民主化政策のようなものを取ったこともプラスしたようだ。

敗戦後の食料難と生活苦の中で労働運動は、経済要求か

ら内閣打倒の政治闘争へ尖鋭化していった。

その一つの頂点が結成の翌年、一九四七年の2・1ストである。

占領軍総司令官マッカーサーは2・1ストの中止を命令した。GHQは、これを境に労働組合から抑圧に政策を変えていく。

政令201号による官公労働者のスト権・団交権否認は、その端的な表れであった。

全逓は2・1スト中止後も、産別会議の中核として「地域闘争・傾斜戦術」などを編み出して闘っていった。

しかし、政党の影響が強まり、政治的な組合引き回し・介入に組合員からの批判が高まり、再建同盟が結成され1949年9月上諏訪の中央委員会分裂することになる。

- 1946年の出来事
- 天皇が人間宣言
- 東京帝国劇場で全通信徒業員組合結成大会
- 日本農民組合結成
- 全国鉄道郵便局従業員組合連合会結成
- 第22回総選挙(社会党93)
- 『全通新聞』創刊号発行
- 戦後初のメーデー
- 食糧メーデーで「不敬事件」
- 全通本部が東京中郵から大手町の航空局跡へ移転
- 総同盟結成大会・会長松岡駒吉
- 東京で日本郵便送送労働組合結成(第1回全国大会を京都で開催)
- 全官公庁共闘委員会発足

JPU東京平和学習会への参加要請について

連日の組織拡大の行動大変ご苦労さまです。

第62回定期全国大会でJPUは、独自の平和行動やピースウィークを設けることなどを提案しています。

私たち労働組合は、沖縄の地を原点としながらこの間、平和運動と関わってきました。

日本の国土の1%以下の面積でありながら、その75%の面積が軍事基地となっている沖縄にあって、在日米軍の再編に関する普天間基地のキャンプシュワブへの移転をめぐって、名護市・沖縄県・国の間でその見解に食い違いがあり、移転先を明記しないまま5月30日に閣議決定されました。

JPU東京は、今回、JPU沖縄県本部の仲村委員長を講師に「沖縄からの発信」と題して沖縄の基地問題の現状と課題を中心にご講演いただき、JPU本部が主催する「平和のための沖縄集會」参加へと繋げていきたいと考えています。

各支部・総分会の積極的な参加をお願いします。

記

日 時： 2006年6月26日(月) 18時30分～20時00分
場 所： 東京しごとセンター「講堂」(地下2階) 地図別紙参照
内 容： 講演「沖縄からの発信」 JPU沖縄県本部 仲村委員長

「労働者のための労働契約法

労働時間法・最低賃金法を！」

【連合5・31集会】

強化していくことを確認しました。
た。
（1）「労働契約法」とは？
▼なぜ、労働契約法が必要なのか？
近年、中途採用の増加、採用方法の多様化、成果主義・能力主義の導入により、人事管理の個別化・多様化・複雑化が進んでいます。また、非正規労働者の増加など、様々な就業形態の労働者の出現が、この傾向に拍車をかけています。

直しが検討されています。

集会では、審議会に出席した労働側委員から検討状況についての経過報告を受けました。

その後、現時点での試案の問題点について認識の共有化をはかり、すべての労働者が安全・安心に働けるワークルールの確立に向けて、各職場でとりくみを

▼厚生労働省の「検討の視点」の問題点とは？

厚生労働省の「検討の視点」では、使用者側に有利な点が多数盛り込まれています。このままでは、せっかくの新法も労働者のためにならないものになって

連合は働きやすい労働法制的実現のために「労働者のための労働契約法・労働時間法・最低賃金法を！5・31集会」を開催し、構成組織から300人が出席しました。

現在、厚生労働省の労働政策審議会では、「労働契約法」の制定および「労働時間法」の見

しまいます。労働者のためにならない「労働契約法」などありません！

※例えばこんな問題点が…！

① 労使委員会の同意があれば、会社が就業規則を変更して賃金などの労働条件を切り下げられる制度が検討されています。

② 労使委員会の決議で労働条件の切り下げが簡単にできるようなる制度が検討されています。

③ 裁判所により「解雇無効」の判断がなされても、一定の金銭を払えば会社が労働者を職場に戻さずにすむ制度が検討されています。

④ 労働条件の引き下げを裁判で争う制度が検討されています。

(2)「労働時間法」の見直しとは？

▼「ホワイトカラー・イグゼンプション」には反対！

労働時間法制の見直しにあたっては、長時間労働の削減や有給休暇の取得促進とともに、「自律的労働時間制度」「ホワイトカラー・イグゼンプション」の導入が検討されています。

「ホワイトカラー・イグゼンプション」(white-collar exemption)とは…

週40時間を超える労働に対して、一部のホワイトカラー労働者は「時間外手当が支払われなくても良い」とする制度のことです。

◎労働時間の規制が適用されず、時間外手当が支払われない制度を認めるわけにはいきません！！

青年部物資幹旋・夏

<商品名：そうめん>

H-40(1800^{グラム})2800円 H-50(2700^{グラム})3300円

K-50(2000^{グラム})3300円

締め切りは2006年6月29日(木)

新東京

NO 4076

2006年
6月9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

平成18年度6月末経営効率化勧奨退職(高齢勧奨)

応募者全員2,229人を実施

平成18年度末6月経営効率化勧奨退職(高齢勧奨)は
応募者全員2,229人の実施が確定しました。

なお、全国の年齢別応募者状況は左記のとおりです。

[全国の年齢別応募者状況]

年 齢	応募者数
59歳以上	206
58歳	457
57歳	353
56歳	300
55歳	209
54歳	210
53歳	156
52歳	128
51歳	91
50歳	82
49歳	37
応募者合計	2,229

※年齢は、平成18年3月
31日現在

自賠責共済の取り扱いの変更

自賠責共済のご案内等が全労済各
都道府県本部扱いに変更されます。

○既契約者の方

06年4月以降ご案内分(自賠責
共済契約満期の3カ
月前)より

○新規契約される方

06年7月以降新
新規契約されるご契約分より



新東京

NO. 4077

2006年
6月12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

第40回支部委員会報告

六月八日、江東区産業会館に於いて第40回支部委員会が開催されました。

議長に一普分会の小林委員が選出され議事が進行されました。今回の支部委員会は、来年十月の民営化に向けて全国の組合員の総意を集めて万全な体制を作り上げていくために開催される第62回定期全国大会議案の審議をするために開催されました。以下、審議の要旨を報告します。

(支部長挨拶)

今回の大会は、民営化、分社化の中で運動と交渉をどう展開するか、議論。4社の細かな部分が多岐にわたる。情報がどこから得てどう流すのか、確かなものなのか確認すること。組合員に正確に伝える事が大切。

(二特) 深夜勤導入して2年経過。JPS、原単位と様々な施策。情報が出ていない。丁寧な組織運営をお願いしたい。給料下がっている。効率化施策に

対して結果が出るものを求める。郵便物減っている。料金が増えている。料金と物流システムの問題がある。JP Sの結果出ないのならやめるように求める。

(一普) 豊島区に住んでいるが以前は午前の配達。今は午後になった。今までは業務改善といたのでは業務改善とおかしいと言っている。効率化全部認めてしまおうのはどうなのか。

(二輸) 高齢者多い職場で、10人位勤奨希望を出している。働きやすい労働条件というのが本部と温度差があるのではないか。

(一普) 地域給実施でボーナスにも影響。深夜勤できない人増。仕事量が回っていない。深夜勤の見直し、廃止を考えて欲しい。

(二普) 非常勤中心の職場。今は日々雇用だが民営化で期間雇用となるはず。公務災害一年経っても認定なし。自腹で払っている。

物減というが毎日応援ある。総裁はJPSで効率化出来たが余った要員コア局に出して人件費浮かないと言っている。民営化に対して組合として労働条件、ユニバーサルサービスを守る取り組みを。組合は経営側の代弁者であってはならない。

(一特) 帰属に不安の声。アウトソーシングはデータ収集で減員ないというがどうなのか。キャリアアスタップ制度というが今でも習熟度有りを貰えない。システム改善を。議案は業務中心になっていない。深夜勤を検証し見直しを求める。

(一輸)内外職種統合は外務優先になるのではないか。

(二特)国会で教育基本法、憲法改正など論議されているが日刊に掲載を。出向、転籍、移動、ユーターン等、強制的に行われぬのが不安。一スタートアップ2007で皆が集まれる場というが労働条件改善を第一に。明細書分かり易くして欲しい。深夜勤は一度入るとおしまい。我々の思いを伝えて欲しい。(一普)組合員と家族参加企画は良いが、今の勤務ではどうなのか。勤務時間短縮で家族サービスできる条件作りが必要。幼児のいる女性には深夜勤免除されているが、小学入学で免除がなくなる。改善をするよう求めて欲しい。

(支部答弁)

泊まりを出来なくなっている人多いのは今の職場厳しくなっている反映。高齢化で体もきつく、給料も上がらない。要員も含め意見反映したい。非常勤の処遇改善も求める。民営化の時の帰属も安心できるものを求める。公務災害も多い。地本に上げていく。当たり前の労働条件を求める。小学生の事件が社会問題。子供を持つ親は不安。深夜勤免除を求めたい。支部も共通の思いは、民営化、分社化を前にどのようか考えを持つからだ。細かい交渉はこれから。今後は情報共有化していく。地域給は大都市部の組合員の処遇改善の考えと大きな隔たりある。スタートアップ2007は前提として一家

団欒を追求。交替制条件改めるのは勿論だ。男女共同参画について、補強反映していく。支部レクでパーベキュとかボウリングやつて皆が集まれば元気が出ると思う。帰属についてには不安はいらないと思つて欲しい。九月一日にどこで仕事をしているかで決まるものがある。集配拠点局などでは要員協議を含めて課題がある。新東京的には心配いらぬ。非常勤関係については今より良くなる方向で交渉している。その結果キャリアスタッフ制度も出てきている。スキル基準について問題点を前から出している。支部委員会では出された意見を上部に反映する事で支部委員会が終了しました。

第62回定期
全国大会

期間
6月14日

6月16日

場所

神奈川県

横浜市

神奈川県

県民ホール

島村支部書記

長が代議員で

参加します

日 刊	新東京	NO 4078	2006年6月13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

[
制度設計と雇用・労働条件確保へ全力を
第62回全国大会へ第24回地方委員会開催
]

去る6月9日、田町交通ビルにおいて第62回定期全国大会に向けた東京地本としての意見集約を行うJPU東京第24回地方委員会が開催されました。今大会は、来年10月の民営化スタートに向けて、今後の労使交渉や運動の進め方等を決定する重要な大会。前日に開催した支部委員会の意見集約を踏まえ、支部からは、以下の内容について意見反映をしました。

【地方委員会における新東京支部の発言（要旨）】

基本的に地本見解に賛成しながら、補強する立場で意見を申し上げる。支部は計16回
 の全組合員対象のオルグを実施、大会議案と支部の考え方を説明し、昨日、支部委員会
 を開催し意見集約をしてきた。

支部委員会では、特徴的な情勢の項で、今国会で論議されている教育基本法、共謀罪、
 国民投票法案、等をはじめとする様々な動きについて、どう考え、評価し、行動するの
 かを明らかにして欲しいとの要請がありました。

これまでの経過と帰属に関する取り組みは賛成する。しかし、組合員の中には大きな変
 化に不安を抱いていることは事実。支部としては、民営化に向けた組合員の情報の共有化
 とより正確な伝達に努力する。全組合員が認識一致をしっかりとられるような情報周知と
 ていねいな組織運営をより強く求めたい。新東京としては、郵便事業会社にはほぼ帰属す
 ることとなるものと思いますが、共通部門については、集約化の問題もあり、不明な点があ
 り、ぜひ早急な解明をお願いしたい。

新東京の現状は、相次ぐ効率化施策と業務の見直しによって、大変厳しい状況が続いて
 いる。各職場の現状等については、地本大会でも発言したいと考えるが、組合員には今の
 業務と労働の実態から、民営化によってさらに労働条件が厳しくなるのではないかと
 の不安が増大していると言える。このことは、勧奨退職の応募者が多くなっていることにも現
 れている。非常勤職員の労働力に頼っての業務運行確保が基本となっているが、非常勤確
 保が悪くなっており、退職した非常勤が不補充が続き、さらには、小包部の業務、冊子小
 包、配達記録郵便物等の担当職場に大きな負担増となっている。

主要な課題については、集配拠点の再編に関して、新東京には直接的な影響はないかも
 知れませんが、この施策の実施によって5時～23時の勤務の始終業、深夜勤実施局の増
 加が提示されている。⇒〈裏面へ続く〉

⇒〈表面より続く〉

支部は、これまでも深夜勤の改善を求めてきたが、本部のスタンスとして、深夜帯の勤務が増加することに対する基本的な考え方を示すべきだと考えます。深夜帯に業務が集中し、深夜帯の勤務が過重になっていくことを懸念する。現行の深夜交替制労働の問題について検証し、改善課題を明らかにして解決のための交渉強化を強く要請する。また、アウトソーシングについては、引き続き反対の立場を表明して欲しい。

非常勤職員の処遇改善に関して、キャリアスタッフ制度創設の考え方を公社から引き出したことは前進と考える、準社員制度とも言えるこの新たな制度の詳細な課題について、より早い交渉展開を求めるが、現行の非常勤職員の処遇にかかわる制度の検証が必要だと考える。人事評価制度、スキル基準、作業能率向上手当等の運用実態の検証を行い、非常勤職員の仲間や現場の管理者が理解と納得ができる、わかりやすいものへと制度の改善・見直しと完成をお願いする。

男女共同参画社会の実現に向けて、女性労働者と深夜労働のあり方に関して、出産・育児支援のためにも、深夜労働の育児期間中の減免措置の改善・見直しを求めたい。制度上の問題として厳しいものがあることは承知するが、現場から強い要望があることを認識されるようお願いしたい。

【新東京支部の発言に関連する地方本部の見解（要旨抜粋）】

- * 政治状況に関しては、今こそ連合を中心に格差社会の解消、平和な社会を守ることが大切。地本も6月26日にはJPU沖縄県本部の仲村委員長を講師に迎え「平和学習会」開催し、7月の「JPU沖縄平和集会」にも東京から10組の家族が参加する予定。そうした機会を通じて改めて政治情勢の認識について学習していきたい。
- * 民営化に対する不安、出来る限りていねいに扱っていきたい。労働条件・協約関係等、JPUの考え方を組合員に明らかにしながら、要求集約し、次期決議機関での扱いとすることとし、すべて本部に一任ということにはならないと考えている。共通部門の集約に関しては、新東京支部と相談していきたい。
- * 各支部から多く発言された東京の職場現状について、大会発言で補強していく立場。業務量に見合った要員配置について、これまでも主張してきた。増員についても求めるべきは求めると強く主張したい。上意下達の文化の改革が一向に進んでいないことやJPSの問題点等も、発言していきたい。
- * 深夜勤の課題は、この間の東京の主張として、時短を求めることも含めて改めて主張したい。女性の深夜勤減免措置は、とりくみを進めていきたい。
- * 非常勤組合員に関しては、処遇改善から、本務者への道筋をへと取り組みを強化する。新東京意見にもあったが、現状の矛盾の解決すべきは解決してから次のステップへということとは理解する。制度があっても大多数が支給条件外の手当の見直しを検討したい。

―自戒を込めて― 自衛隊のイラク派遣は是か非か



最近投稿を読まれた方から「太平洋戦争もいいけれど、たまには現在進行中の戦争の投稿もして欲しい」とリクエストがあったので、今回はイラクのお話を一筆。

アメリカがイラクに進攻して三年が経過した。進攻三年目にしてようやく民主主義政権が樹立する運びになったが、イスラム各宗派によるテロは収まる気配を微塵も見せず、今だ内戦状態と言っても過言ではない。そして、アメリカに帰国した兵士や退役軍人たちからイラク進攻に対する疑念や、イラクの一般

市民に対する虐殺・虐待などの告発が相次いでおり、特にラムズフェルド国防長官に対する批判や辞任要求は時間を追うごとに強まっている。

翻って、復興支援の名目で派遣された我が国の自衛隊の第十次派遣隊が、五月十六日にイラク南部のサマワに到着した。三年前に政府がイラクに自衛隊を派遣しようとした際に多くの反戦運動が起こったが、喉元過ぎれば熱さを忘れる。国民性なのか、現在のマスコミや（私を含む）大多数の国民の沈黙ぶりか、ウソのようである。

イラク進攻の発起国であるアメリカへの批評はあつてしかるべきだが、それに追隨した日本政府や自衛隊の活動に評価を差し控えるのは、果たして良い事だろうか。よく「決まったことは仕方が無い」とか「現時点で批判してもどうにもならない」と日本人がよく取る、さも悟つたかのような態度だが、度を過ぎると、気づかぬ間に憲法法律なし崩しの、とんでもない混乱に引きずり込まれてしまうのではないだろうか。

今更だけれども、でも今こそ、イラク進攻に賛成したのは良かったのか、自衛隊の派遣は本当に意義があつたのか、正面向いて考える絶好の機会だと思う。

日
刊

新東京

NO 4081

2006年6月16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

J P U 全国大会開催される！ (in 横浜)

～全国大会速報～

来る、6月14・15・16日にJ P U第62回定期全国大会が開催されています。そう、本日は最終日！この3日間で熱い議論がなされました。ここで一部を紹介しましょう。

まず初めに、菰田委員長のあいさつとしては、民営郵政は公共性と事業の健全な発展をすることが必要。その事が国民生活を幸せにすることへ繋がるとしている。しかも、郵政三事業一体は全国ネットワークには欠かせないものとし、現在、郵政株式会社社長候補の西川さんのもとで各会社の制度設計が行われている。ユニバーサルサービスを維持することが経営の自由度を高め、民営郵政を発展させる鍵になるとしている。政治動向市場万能主義の小泉政治のゆがみが出てきている。利益追求がすべてで格差が拡大するので、政治の場で闘っていき、非常勤職員の正社員化への道筋を含めて制度設計に取り組んでいく。そして、全郵政との組織統合、全郵政内の組織討論を真摯に受け止めこの課題に誠意を持って進めていく。さらに、今後の職員の帰属、労働協約の締結など民営化に向けての課題。本部として誤りのない対応をおこなっていくというあいさつがありました。最後に郵便局ファンの会の岡野会長が先日他界されたとのことで、大会構成員全員で心からご冥福をお祈りする黙祷を1分間捧げました。

続いて、来賓の生田総裁からあいさつがあり、民営化に向け経営者側としてもしっかりと取り組む。民営各社は地域社会と共生し、社会インフラを守るという公共性、競争市場の中で自立的に成長発展する事業性の両面を追求しなければならないとしている。今からやれるものは多少痛みをとまっても行っていく。勇気を持って労使で進んでいきましょう。とあいさつがありました。

次に、郵政株式会社次期西川社長からあいさつがあり、今大きな変革期を迎えている。現公社のビジネスモデルで

は市場で競争力は保てないとし、新会社の経営陣は顧客第一主義のもとマーケットにおいて競争力を発揮できるビジネスモデルを構築していくとしている。さらに、労使の信頼を発展させ、より良く、強い郵政グループを創造していくという強い言葉をもらった。

という感じにあいさつを頂戴し、その後、第1日目の質疑が始まった。東京地本からは4人目に指名を受け、新東京支部の島村支部書記長が発言をしました。箇条書きになりますが発言要旨は次のとおりです。

- ① 公社発足後、職員の意識改革はかなり進んだが、管理部門は全くと言っていいほど変わっていない。上意下達になっている。公社に文化の改革を強く求める。
- ② JPS費用対効果はどうなっているのか？全く見えてこない。見直し、検証の時期にきているのではないか？
- ③ ネット方式で今まで小包を配達していたのは委託業者だが、撤退したため今回からは本務者とゆうメイトで配達しなければならない。しかし、ゆうメイトも確保できず、超勤や管理者の状態化した現場応援で対応している現状をどう考えているのか？
- ④ 非常勤職員のキャリアスタッフ制度の詳細を早急に明らかに。さらには、ゆうメイトの処遇、スキルや人事評価の早期改善が必要なのではないか？
- ⑤ アウトソーシングの実験は全くもって受け入れられない。
- ⑥ 深夜勤を導入して2年が経過したが、これ以上の拡大を本部はどう考えているのか？早急に明らかにされたし。しかも、深夜勤職場の労働条件は極限にきているので、要員配置の増、時短など本部のアフターフォローを強く求める。

と、大きく分けて6点のことについて発言をし、制限時間となりました。2日目は東京地本の小林執行委員が発言をし、① 帰属決定日に所属会社が明確でない者について本人希望が充足されるように最大限の努力を。苦情処理は組合が関与する処理機構に優先権を与えること。② 内外職の統合は慎重な対応を。③ 団塊の世代を中心に多くの退職が見込まれる。今後は新規採用が必要になる。④ 短時間職員の処遇にももっと目を向けるべき。⑤ 改憲共謀罪など政治が危険な方向に進んでいる。反戦平和の取組の強化を。⑥ もっと全郵政との組織統合を進めるべき。上意下達の文化の改革を公社に求めよ。等々、活発な発言がされました。

日 刊
新東京

NO. 4083

2006年
6月20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

「ゆうメイト化職場」の未来とは？ もっとと交流を、もっとと意見交換を

前が見えない 過去との格闘

約十年ぶりに古巣新東京局に戻った。率直な感想は、昔と比べ職員がよく働き、輸送拠点としての役割を必死に全うしているということ。それは雲泥の差である。

今思えば、新東京開局から六年間いた頃は、いろんな意味で「溢れていた」。

この間、減員分をゆうメイト化してきたが、要員不足は一目瞭然。欠員分を残った本務者がそれを埋める作業に必死で、前を向く余裕がなく、さながら、「過去と格闘」している。

当然、気持ちの余裕とか、未来への希望とか持ちにくい状況だ。

昔は違った。開局当初は確かに様々な問題が山積していた。しかし、それぞれ新天地での新鮮さ、いろんな職員・仲間が集まって、共に働き、新しいことが出来る期待感も「溢れていた」。

薄れた愛着心

別に懐古趣味で言うのではない。何が違うかといえ、自分の職場への「愛着心」だ。たとえ仕事がいへんでも「愛着心」があればそれほど辛くはない。ストレスもそれ溜まらない。

選挙実施中

- 支部役員
- 大会代議員(地区支部)

【投票期間】

6/20(火) ~ 6/30(金)
17:00まで

【開票】

7/1(土)

「愛着心」は別に職員・組合だけの問題ではない。当局・管理者も同様だ。職員の働きぶりや当局の状況が本社・支社等組織内で反映・評価されてないのでは思える現状はそれを証明している。

※確かに、輸送拠点の役割と結束業務の重要性は増したが、事業環境の変化で、事業における当局の相対的地位が低下した感も否めない。(このことは、組合においても、昔は中郵や鉄郵とか大局の意向が奔流たりえたが、サービス業としてのお客さま指向の強化にあいまって、よりフロントラインの影響力が強くなった)

愛着心なくして

職場改善はない

業務に余裕が無く「愛着心」がベースになれば、職場改善も進まない。JPSが典型だ（JPSは基本的に業務に余裕がないと取組も進まないと思う）。社内内の評価の度合が主にJPSの進捗いかんであるから余計に、局評価が上がらない。深夜勤導入以降、更に職員間の連帯感が薄れた。民営化前に勸奨退職が増。職場には、将来への不安感や厭世感も。必然的に、職場への愛着心は低下する。

といつても、自民党の「愛国心」と同じ論理で「愛着心を持って」といつても全く意味がない。民営化を目前に、少しでも未来が明るくしていくため組合、そして当局の役割は大きい。

職員は、不安だからこそ、局管理者や組合役員の背中に、自分の未来を見る。

本工主義の打破

そして、意見交換

ポイントは、当局は一般局とは違う、「ゆうメイト化職場」ということだ。「キャリアスタッフ制度」（非常勤の本務者化）を勝ち取ったが、島村書記長が全国大会で代議員発言したように作業能率手当の不十分さに現れるように「複合型職場」のゆうメイト処遇改善はまだまだ。しかし、菰田委員長が「JPU運動が真に本工主義から脱却できるかどうかは、私たち自身に問われる課題」と率直に述べたことは、ゆうメイトの未来につながる。（「同一労働同一賃金」の原則を貫けば日本の労働運動も「格差社会」を打破する政治構造も変えられると個人的には思うが）

「ゆうメイト化職場」の典型だからこそ、新しい運動の展開・未来がある。

業務面でも民営化後も、更に輸送

業務の拠点たり得るからこそ、その重要性は低下することはない。

確かに、深夜勤問題等課題は多い。とにかく組合の中に、もつともつと意見交換が、その場が必要だ。局側ももつと業研等ミーティングが必要だ。

JPSも真に職場改善をはかっているためには、職場に近い機能にしていかなければならない。

職場への愛着心は、

職場の人間の交流から

職場への愛着心は、職場の人間が創る。愛着心は仲間意識と言い換えられるのかもしれない。同じ空間で同じ時を、苦労を共にし、汗して働く仲間が率直に意見交換すること、そのことが今ほど求められている時はない。組合も、そして局側も。たった十分のミーティング時間をつくるだけでも、未来が見えるのだから。

サッカーワールドカップで 思ったこと

「フレイ！フレイ！○○！」

テレビ報道はサッカーワールドカップ一色。

つい最近までは、秋田県の小学生の事件で埋め尽くされていたことがウソのようだ。

また、小泉政権のうちに自衛隊の権限拡大・国軍化への道を狙って閣議決定された、防衛庁を防衛省にするという法案のゆくえはどうなったのか…。

そんな事を考えつつ当然のごとく「日本VSオーストラリア戦」のテレビ中継を見ていた私は、試合が終わった後

にとても違和感を感じた。

日本中の多くの人が、勝てると思っていた試合が終了し、スタジアムのカメラに切り替わった瞬間、ナレーターが「次のクロアチア戦、がんばりましょう！」と言った。

そして、その後のテレビの内容は、いかにして次のクロアチア戦に勝つのか！ということばかり…。

あれこれ、なぜ日本チームが負けたのか、どこに課題を残したのか、また、負けても…ディフェンスについては○

○が良かった…と次回の試合につながるような内容も少しはないのか！

まるで試合そのものが無かった…という勢い。

おいおい、これではどこかの独裁国家のテレビなのかなと思ってしまう。

でも、失敗を失敗として認めないのは、どこも一緒なのかも思った。あーやだよ。まあ、必死で盛り上げようとしているのはわかるんだけどね。

この日刊が出る頃には、クロアチア戦も終わっているだろうが、この紙面を借りて応援しよう。「フレイ！フレイ！ブラジル！」…失礼…私は、日本チームなんて一勝もできないと思っっている非国民ナノデシタ。

【匿名希望】

原油高の今だから
エコロジーを考
みませんか?



今や、私たちの生活に欠かせないスーパーやコンビニのレジ袋。原料が原油のため、価格高騰の影響をもちうけましたが、袋を限界まで薄くしたり、表面の印刷を減らしたりして、各社、消費者に経費を転嫁しないように努力をしています。が、今後の原油価格の動向如何では、それもいつまで続くか分かりません。また、省エネの一環として、法律でレジ袋を有料化しようと

する動きもあります。いずれにせよ、近い将来、レジ袋に何らかの規制がかかるものと見て間違いはありません。

ですが、今すぐレジ袋をもらうのを止めて、マイバッグや風呂敷などを持つようにすると、持ち歩きに抵抗を感じたり三日坊主になったりと、なかなか定着しないようです。

そこで、まずは、少数の商品を購入した時ぐらいは、レジ袋をもらわず手で持つように、意識してみませんか?

レジ袋も大きいものならゴミ袋やマイバックの代わりにするなど、ある程度使い回すこともできますが、小さいレジ袋は、そのままゴミ箱に直行する率が高いものです。レジ袋一枚を製

造するコストは大小ほとんど同じなので、自然、小さいレジ袋は原油を無駄に使用していることになります。

日本では、エコロジーとは資源をリサイクルする事だと思っ
ている方が多いようですが、リ
サイクルだけでなく、ゴミその
ものを出さないようにする(リ
デュース)のもエコロジーの一
環です。

現にコンビニ業界はレジ袋の有料化に反対して、徹底した声かけでレジ袋を35%削減しようと指針を出しました。企業側だけでなく、私たち個人も、これ以上原油高による負担が増えないよう、肩肘張らない程度に協力してあげましょう。

日 刊	新 東 京	NO、4088	2006年6月27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

「第二普通郵便課」の現状

現在の第二普通郵便課は、棚物（大型区分機側）でライン到着のケースの中に、厚物（厚さ2cm以上）の郵便物、転送・還付が乱雑に入り乱れ受け入れ担当者（特にゆうメイト）が、「厚物・区分機・手区分」と大変な思いで、仕分けをしています。厚物（パケット区分機側）では、棚物で処理をするような郵便物が大半のケースに入ってきたり、直積みパレット・パレット到着等の規定違反も見られます。

一日に、棚から厚物が、パレットで70から送くられ、厚から棚物への郵便物が約1,000ケース送っています。

このように他局からの規定違反が多いためコア局として業務改善等、企画しても出来きれない状況であり、規定違反を局長自ら相手局に改善を求めていると考えております。

なお、大々的に7月5・6日の両日に規定違反の調査を行うことになりました。

ゆうメイトの皆さんも頑張っていたいただき、規定違反をなくすことにより棚・厚ともによりよい職場に変えながら、JPS的な効率の良い職場改善をしていただきたいと思います。

ただし、後工程を考えた処理となると、「各局」難しい点も出てくると思います。今後、郵便物の流れを見ていきたいと思っています。

基礎昇給等の実施に伴う差額精算支給等について

昇給発令とこれに伴う差額精算関係については、17年度に整理したところであるが、本年度以降においても以下のとおり行われることになるので周知する。

（1）基礎昇給等の発令

基礎昇給等の発令は、4月1日付けで、6月30日以降、速やかに行う。

なお、7月の給料は、基礎昇給等実施後のもので支給。いた

（2）給与の精算

昇給前月例給与（4～6月）夏期手当分を8月の俸給支給定日以降、準備出来次第（給与振込）行う。 **以上**

原油高の今だから、 エコを考えてみませんか？

ティッシュペーパー編集

大手製紙会社が、7月下旬頃にティッシュペーパーの値上げをすると発表しました。理由は製紙機械の燃料である原油価格の高騰によるものです。他の原油高の影響で家計が苦しいのにこれ以上値上げは許せません。と訴えるのが普通の日刊紙ですが、今回は別の角度から話をします。

さて、普段何気なく使っている大手製紙会社の5箱で1セットのティッシュペーパーですが、なぜ普段300円前後、安売りの時は198円と、あれだけ安

く売れるのでしょうか。答えは原価の安い外国樹を大量輸入して大量生産しているからです。でも、使い道を考えて時、例えば筆者の場合だと、汚れを取る、鼻をかむ、××××××など、要するにティッシュは一度使えば可燃ゴミになるばかりです。なのに、何故日本人は、安いとはいえ純製パルプ紙を使ってしまふ贅沢をするのでしょうか。リサイクル意識は高い筈なのに、何とも勿体ない話です。

といったように、国民の意識が向上して資源ゴミとしてリサイクルに出しても、リサイクル後の再生紙品を売る段になると「再生品は高い」「使い心地・見てくださいが悪い」などの理由で購入する人が少ないため、古紙業

界は再生前の古紙を中国に輸出している現実があります。実際、官公庁・企業では再生紙を積極的に購入していますが、個人レベルでは、ティッシュを含む再生紙の積極購入が浸透しているとは言えません。

再生紙ティッシュは普通のティッシュより確かに高価格ですが、紙の原料となる南方系の木々は、地球温暖化の原因の一つである二酸化炭素から酸素を供出する、地球環境に重要な役割を担っています。これからは「安い」という理由だけで購入するのではなく、材質も選んで買う消費者になる必要が求められているのではないのでしょうか。

大事に
使おう！

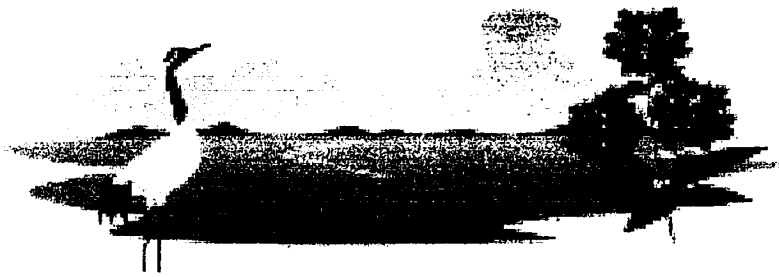


【猫舌】

雲峡銀河流星の滝
 上富良野深山峠、
 美瑛丘巡り、そし
 て新千歳空港へと。
 四日間での走行距
 離は990km。延
 々と続く長い道路。
 四日間にわたる高
 齢者ツアーの旅が
 こうして終わった。
 の参加した四十人
 である。皆元氣
 ず、お互いに干渉せ
 ず、ツアーの輪を
 乱さず、爽やかな
 旅であった。添
 乗員も、心配した人
 乗員も、心配した人
 思いやりのある人
 で、中年的ガイドさ
 しん、北海道のガイ
 した良いいガイドさ

んだつた。結果論
 であるが、女性で
 なく、良かったの
 てはないかと思っ
 て、世は正に高齢
 社会である。高齢
 化は過去年の最高
 の25歳以上の高
 齢者60万人とな
 ったという。高
 齢者ツアーに
 参加して思っ
 とだが、高齢者
 とまだ元気であ
 るという。社
 会も企業も、も
 と高齢者を受け
 入れる体制を早
 急に入
 ないといふこと
 なら

ある。
 別れ際にガイド
 さんが「北海道の
 さんが、札幌、
 華やかさは、
 函館くさいです。
 ぜひ道東方面にも
 おいで下さい」と
 言っていた。日本
 もあるが、日本の
 良いところも沢
 あると思う。日
 者の日刊新東京
 非の北海道、東
 面に北海道の東
 は、北海道は広
 北海道は広い



イヤな季節がやってきました～

～窓口課雑感～

この時期になると、窓口カウンターに来られるお客様は、たいていが開口一番、「暑いねえ、ここは・・・」と挨拶代わりにつぶやく。

中には、「どこの郵便局でも銀行でも窓口ロビーは冷房が効いているものだろ」と手厳しいお客様もいる。

全国の中核とも言うべき新東京の窓口がこの有り様ではちょっと恥ずかしく、また情けない思いがする。せめて、窓口ロビーには独立したエアコンを備えてほしいものだ。

窓口のもう一つの名物、「人手不足」は慢性的で、後納票をパソコンに入力する専担非常勤も辞めてしまい、一時は三人確保していた佐川計算、パソコン入力非常勤はこれで全滅してしまった。今いる引受担当の非常勤を入れてなんとかやりくりしているが、数少ない引受担当の非常勤がさらに重労働を強いられているのが現状で、頑張っている非常勤には頭が下がる思いだ。

本務者もまた然りで、掛け持ち作業が増え、結果、休息が正常に取れていない状態にある。また、担務に穴が空くため年休や時間休・組休など取れるはずもなく、組合活動にも支障をきたしている有り様だ。

電話での問い合わせも多くなった。これには新東京郵便局のホームページが関係している。実は、いつの間にか郵便物の差出し、料金に関するお問い合わせの電話番号が窓口カウンターの電話番号に変わっているのだ。

午前中は、総括担当者とカウンター担当者の二人だけで郵便物の引受と差出票の計算・確認等をこなしていかなければならず、二人で奮闘中での電話が非常に増えた。電話の内容も郵便料金や郵便番号の問い合わせといったものも多く、安易に窓口カウンターに変える必要があったのか疑問に思う。

E内容郵便の新型機、これもまた従来機とかわらず紙詰まりやエラーなどのトラブルが多い。夜間にトラブルが発生すると、場合によっては処理がそこで止まってしまい、交付ができなくなる恐れもある。夜間のサポート体制はもちろんのこと、トラブルの発生しにくい機械に是非改良してもらいたいものだ。