

「労働法」どう変わる

労働ビミクヅミにならなかつた

1月25日から通常国会が開会した。国会会は私たちの労働に直結する労働法についての重要法案が目白押しとなっている。法案の内容と特徴を少し紹介します。

①労働契約法の新設

雇用契約を民法の特別法として新設。1947年の労働基準法制定以来、60年ぶりの大型労働法制となる。就業規則の変更による

労働条件の変更を認めるもの。就業規則は使用者が一方的に作成するものであることから、「就業規則の変更で労働者との契約を変更できるのはおかしい」との批判が強い。労働組合との合意や調整、変更の必要性などで歯止めをかけるとしているが、ある研究者は「少数組合が反対しても多数組合が合意すれば、変更は法的に認められてしまう。賃下げもやり放題とな

る」と指摘。連合は、条文化には「慎重な扱いを求め」ている。金銭支払いによる解雇制度は「安易な解雇を促しかねない」とする労働側の反対で今回は導入が見送られた。有期雇用者の正社員化の規定も検討されていたが、雇用の調整弁として使いたい使用者側の反発で盛り込まれなかった。

②労働基準法の改正

ホワイトカラー・エグゼンプション制度は安倍晋三首相が参議院選挙に影響するというところで国会への法案提出は見送りとなったが、選挙後は再浮上し争点となることが必至。管理職一步手前の労働者を労働基準法の労働時間という概念を取っ払い（1日8時間など）、残業代を支払わない制度である。労働側の「導入を認めない」とする反対意見や、7月の参院選への影響を心配する与党内からも

慎重論が噴出。対象者は年収900万円という要件も「小さく生んで大きく育てるやり口。いずれ日本経団連が望む400万円までに引き下げられてしまう」と警戒が強い。4週4日以上かつ1年で104日以上での休日確保、違反した場合は罰則を付すことや、医師の面接指導など健康確保措置を義務づけているが、抜け道も多く反発は強い。

③パート労働法の改正

安倍政権の「再チャレンジ」の目玉の一つ。1993年の施行以来初の抜本改正となる。正社員との「差別的取り扱いの禁止」が盛り込まれた点は注目されるが、対象となるのは、仕事内容が正社員と同じで、長期間働く「極めて正社員に近いパート」に限定される。どれぐらいの人が対象になるのかは不透明。労働側は「正社員のな

パートという新しい概念を作ったに過ぎない。多くのパートがまっとうな待遇となるものではない」と批判的。1151万人に達するパート労働者の正社員への転換促進義務づけは、効果のほどは疑問。

④最低賃金法の改正

1968年以來の抜本的な改正案。働いているにもかかわらず生活保護水準以下の収入で生活する「ワーキングプア（働く貧困層）」を意識して「生活保護との整合性も考慮する」としている。最低賃金とは、地域別最低賃金額であり平均最賃額は時給673円。最も高い東京都でも719円、最も低いのは青森県などの610円となっている。日本の最低賃金は先進国のなかでは最低。地域によっては、生活保護水準を下回る。

⑤雇用保険の改正

労使折半の保険料率を現行の1

・6%から1・2%に引き下げる。月収30万円の会社員なら保険料が6000円程度安くなる。さらに育児休業中の賃金補てん率を現行の40%から50%に引き上げる。失業手当の国庫負担も07年度は1846億円と06年度の半分以下とするが「国の失業対策責任放棄につながる」と労使ともに批判的。

⑥雇用対策法の改正

安倍「再チャレンジ」策の一つ。200万人のフリーター、60万人のニートの雇用機会の確保に努めるのが狙い。再就職の援助、募集・採用時の年齢制限の緩和についての事業主の努力義務に、募集方法の改善、実践的な教育訓練の実施などを新たに付け加えるとしているがあまり期待できない。

日 刊
新東京

NO. 4227

2007年
2月2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

《支部オルグに参加しよう!》

議案の理解で

民営化以降の自分のあり様が見えてくる

現在、行われている支部オルグは第一二回中央委員会議案について。しかしこの議案の内容は全国大会議案以上のポリシームと重要案件が。

その中でも重要なのは、第一に、民営化関連の人事制度・労働条件等について。ゆうメイトも含めた私たち職員一人ひとりの処遇だけにたいへん重要。具体的には、昨年末、公社から出された内容がメインだが、労働三権、雇用保険等適用される法的枠組みだけでなく、人事関係・賃金支給日の変更も含む労働条件関係・その他労働組合・福利厚生関係等膨大な内容を含む。特に、厳しくなる非常勤人材確保は、業務運

行に直接影響することから、今春季生活闘争でもいちばんの課題となっている。公社からは「内務事務のアウトソーシング」の要請もある。

第二に、私たちの毎日の業務にも緊急な問題として、来月年度末に大量の退職者によって、大幅な要員不足等の業務運行確保対策が早急に求められていること。これは、目前に迫っていることで、今職場でいちばんの不安な問題としてあることから、早急な改善が求められている。更に、年末始の反省から小包処理態勢、冊子小包等大口窓口業務の改善等速やかに改善していく課題も明確にしていくことが求められている。

第三に、民営化前の課題としては、「地域給」と退職手当法の扱い、手当改善等給与制度改革の具体的課題と、集配関連の再編、「ゆうパックセンター(仮称)」の試行、JPS改善等課題が多い。

第四に、新東京に関わる問題として民営化以降の郵便の事業戦略そして「輸送ネットワークの構築」問題。スーパーハブ局としての現場段階の意見を集約していくことが求められている。

第五に、全郵政との組織統合問題。過去のしこりに拘泥し、上部段階だけの統合と考えるようでは、マイナスイ効果しかない。組織統合で取り組める運動の幅と共に担う人材は広がる。現場段階から新しい未来を創って行けるのだから。

最後に、「スタートアップ二〇〇七」非常勤組織化、参議院選挙・統一自治体選挙の取り組み等全組合員の協力が求められている。

今回の議案の理解で、民営化以降の自分のあり様が見えてくる。一人ひとりが困らないためにも、支部オルグに必ず参加しよう。

千エシヤ猫の関心事Ⅲ〜時間論〜

鳥インフルエンザのニワトリは何想う？

また鳥インフルエンザが宮崎や岡山で発生。この鳥インフルエンザが発生するたびに、心痛くなるのは、発生元の生きたニワトリが何万羽何十万羽の単位で「処分」されること。「処分」は、現在の人類の防疫能力ではやむを得ないけれども、人間のエゴの極み。

ところでニワトリは、自らの「処分」をどう認識しているのだろうか？それは「生」の認識に関わる。人間のように「死」を認識できるのかであり、自ら「時間」を認識をしているかである。もつと解りやすく言えば「未来への自由な意思」をもっているのかである。

先日、この時間論について眼からウロコの本を発見。『時間はどこで生まれるのか』橋元淳一郎著（集英社新書）。この手のテーマは、「文系」の純粋な哲学からのアプローチが主で難解であったが、量子論を踏まえた「理系」の立場から丁寧に平易にまとめている。

橋元氏によると、生命の秩序維持の意思は進化の過程で生まれ、不可避のエントロピー増大の法則に抗う意識的な秩序維持の意思で、脳に記録し変更不可能な過去と自由に選択できる未来を持ち、そこに主観的時間が生まれたとしている。悲しいかな、ニワトリには主観的時間はない。



一方、量子論や相対論が支配するミクロの世界には、時間の流れはない。反粒子は時間を逆行することさえある。「シュレジンガーの猫」は死んでいるか生きてるか判らないのである。この本では、われわれ凡人の頭でも理解出来るように、数式を避け図解で量子論を説明し、タイムマシンや多次元並行宇宙にも解説を加えているので、通勤電車の中で気軽に読めるオススメ本です。

日 刊	新東京	No. 4228	2007年2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

「非常勤職員のキャリアスタッフ制度の見直し」 に関する要求書を提出

JPUは、機会均等と公正処遇の観点から真に非常勤職員が郵政事業への帰属意識を感じることをできるよう、本年4月からの制度拡充・見直しにむけ、下記の要求書を公社に提出した。

総 論

- 1、10月1日から制度を導入したものの「辞退者が相次いだ」との実態があげられている。登用要件が適性となっているか、調査分析を行なうこと。
- 2、今後、キャリアスタッフ制度を運用させていく上でのモチベーション維持・向上させる処遇・登用の考え方を明らかにすること。最終的に正社員への登用をめざし、魅力ある制度として、キャリアスタッフ制度の理解と浸透、制度改善を行なうこと。
- 3、現行の「非常勤職員の評価制度」とリンクしない登用制度を検討すること（例えば、所属長、当該課長等、職場推薦による登用システムや長期定着の観点から、勤続・経験年数を加味したものとするなど。）

対象職務の拡大、登用要件の緩和

- 1、郵便職員については、「作業能率100%以上」を基準とした登用制度となっているが、要件から外すこと。スキルレベルの高いゆうメイトが公平に登用されるように、地方意見としてあげられてきた下記を含め、全ての職場の非常勤職員を対象とすること。
 - 「計画担当」「窓口担当」に従事するゆうメイトの登用を可能とすること
 - 郵便内務の区分業務以外への対象を拡大すること。
 - 集配特定局も対象とすること。
- 2、業務運行に日々追われ、新たな担務・通区が出来ていない状況にあり、登用要件について、スキルレベル「A習熟度あり」、基礎評価「すべてできている」、郵便事故・誤配なし、の条件は、厳しすぎるとの声が多くあげられていることから、登用状況、勤務実態に即した見直しを行なうこと。
- 3、勤務条件1日平均7時間以上、1ヵ月平均20日以上はハードルが高すぎることから見直しを行なうこと。

ウラ面へ

- 4、2ネットや区画調整によって、通区数が減少する非常勤職員は、スキルAに評価されなくなることから、過去の通区状況を勘案した評価を行なうこと。
- 5、全国非常勤採用人数の約1割程度を目安に現行採用人数の大幅増加を図ること。

処遇改善

- 1、一般非常勤と処遇面でのインセンティブをより明確にするため、基準額そのものの額を引き上げること。
- 2、評価基準については、全ての業務(担務)でAランクを設けることと同時に基準項目の緩和を行なうこと。
- 3、明確なインセンティブとして、郵便関係のキャリアスタッフ手当の引き上げを行うこと。
- 4、職務に応じた処遇とするため、資格給の引き上げを行うこと。
- 5、非常勤職員総体の処遇改善として、基本賃金の引き上げを行うこと。
- 6、宿舍の貸与等、福利厚生制度の充実を図ること。

評価のあり方

- 1、郵便局段階での評価レベルに格差が生じ、ゆうメイトの評価が平均化されていない。経費節減として評価をあげない風潮もあること等、あらためてゆうメイトの評価者訓練等を行うこと。
- 2、恣意的評価をなくすため全体の目で評価するようなグループ(業務班職員他の非常勤、管理者)による評価システムを設けること。
- 3、キャリアスタッフの登用要件(郵便関係)である作業能率評価手当は、一時点におきる作業能率の測定を行うが、日常の能率についても考慮に入れること。また「気づき」を与え、結果を出したことを評価すること。

その他の環境整備

- 1、本人の意志・努力に関わらず、地域事情、職場状況から業務の繁閑により業務訓練に差異(結果としてスキルレベルにも影響)が生じていることから機会の公平性が担保されていない実態を是正すること。
- 2、現行の郵政本務者の定年に近くの年齢でキャリアスタッフに登用された場合への本務者登用に準じた制度(再雇用制度への適用等)を設けること。
- 3、登用時における泊まり込みによる集合研修について、家庭の事情等により受けることができないケースがあることから、日帰り研修など、研修機会の充実を図ること。
- 4、選考は要件を満たす者の中から指名方式による選考としているが、選考経過を透明化すること。

日 刊	新東京	NO. 4231	2007年 2月 8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

非常勤職員全国で 20,000名JPUに結集

中央本部は、2月2日非常勤職員の組織化で当面の目標であった20,000名を達成することが出来たとの発表がありました。

全国の仲間のみなさんの取り組みに対して敬意を表します。

連合も非典型雇用が急増する中で組織率の低下に歯止めをかけ、労働運動の社会的・政治的影響力向上をめざしてパート・派遣・請負・契約社員等の組織化に向けて取り組みを強化しています。JPUとして非常勤職員の20,000名組織達成は、連合運動に寄与すると共に格差社会の是正など公正な社会の実現に向けた一歩につながるものと考えます。

今、オルグ中の中央委員会議案にもあるとおり、今春闘で労働組合の社会的存在価値を高めるためにも新東京支部として200名非常勤組織化を達成しようではありませんか。

本日のオルグ予定

- ◎ 11 : 00 ~
- ◎ 12 : 30 ~
- ◎ 16 : 45 ~

いずれも第一研修室

「投降」

柳沢大臣失言と「少子化」について①

柳沢厚労相大臣の、女性を「産む機械」呼ばわり発言に、非難の声が上がっている。

だが、実のところ、柳沢大臣と同世代の人々は、この発言に内心相槌を打ったと思うのだが、みなさんはいかがだろうか？

筆者は、こういう年配者の家族や子供についての価値観を耳にする度に、少子化問題は『ある時代の最も進歩的な考え方行き方は、次の時代の始末に負えぬ手枷足枷になる』という言葉の典型的な例になっているのでは、と思う。つまり、日本で最も「世代間格差」が酷いものになってしまっているように思う。

この点について、何回かに分けて、少々意見を述べてみよう。

柳沢大臣の世代、つまり男性のみが正社員として働くことを前提として高度成長期を経験した「人口、経済成長、収入、生活レベル全てが右肩上がり」世代にしてみれば、女性や若者が個人主義に追従して家庭を持たず子供を作らず、将来（＝自分たち）の社会保障を危うくしている状況は、確かに内心面白くないだろう。

だが、既に時代はバブル崩壊を機に変わりつつある。現在、世界全体から見ても高水準の日

本経済を支えるために、人件費を削減したいが故の、年功序列から中途半端な成果主義への切り替え、正規雇用から非正規雇用（バイトや派遣・契約社員）へと、生活が不安定になる雇用形態への移行、それに伴う長時間・低賃金労働の増加などにより、まず人間（家族）として生活する以前に、仕事に費やす時間が必要以上に優先されすぎていくのではないだろうか。

子供は女性だけでは産めない。男性の存在が不可欠だ。まずは、産む側の女性を責める前に、あまりにも仕事中毒の、産ませる側の男性の生活状況を改善すべきでは、と思う。（続く）

【猫舌】

日 刊	新東京	NO 4232	2007年2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

支部オルグ 再確認!

今回の支部オルグは、【第121回中央委員会議案】について実施中。その上で、新東京支部として、来る2月10日【第41回支部委員会】を開催しますが、皆さんの活発な意見集約を各分会役員まで挙げて下さい。民営化以降の自分の為にも奮って一致団結協力願います!!!

第121回中央委員会の任務と課題について

JPU第121回中央委員会は、来る2月15日(木)～16日(金)に全連会館ホールにおいて開催されます。今中央委員会の任務は、2007春季生活闘争をはじめとする当面のとりくみについて、JPU組織が丸となって総力を挙げたとりくみを展開していくことを確認し合うことです。

課題は大きく3点あります。第1に、民営化の検討状況と今後のとりくみに関して、私たちの具体的な人事制度・労働条件等に対する交渉対応を強化する必要があります。第2に、全郵政との組織統合検討協議の中間報告が示され、今後のとりくみが提案されています。第3に、今春季生活闘争に関して、①賃金水準の改善、②非常勤職員の処遇改善、③ワーク・ライフ・バランス確立に向けた「所定労働時間の短縮」「時間外30%、休日40%の割増率引き上げ」等を柱とした要求の確認、組織拡大と「スタートアップ2007」のとりくみ、参議院比例代表選挙「吉川さおり」候補と春の統一自治体選挙必勝に向けたとりくみ等の課題が提案されています。

私たち新東京支部では、1月29日(月)に各分会代表者を含めて拡大執行委員会を開催して、今中央委員会議案に対する支部見解をとりまとめました。全組合員が、とりまく情勢や課題を正しく理解し、認識の一致をしっかりとほかっていきたいと考えます。1月31日(水)～2月9日(金)の期間で休憩時間を中心に支部全組合員集会(30回)を開催します。全組合員集会では限られた時間での説明となりますので、議案書は必ず目を通して下さい。

支部執行委員会では、労働組合の果たす役割がますます重要となる「民営郵政」新時代に向けて、将来展望を持った運動展開をどのようにはかるのか、そして、私たち組合員の利益をどう追求していくのか、新東京支部の職場の意見を中央委員会へ反映していきたいと考えます。2月10日(土)に開催する第41回支部委員会において意見集約を行います。支部見解を参考に活発な職場討議を要請します。

日 刊	新 東 京	NO 4234	2007年2月14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

小包部 年末反省

先日、小包部の分会役員を対象に業対会議を開催した。各分会より以下の事について意見が出された。

1 小

- ◎二小の放送が多すぎて、書留作業に支障が出た。
- ◎二小の差立パレットが一杯で有証搬送が困難だったし、搬送時、有人車の事故も起きそうだった。
- ◎二小の到着パレットがあふれ、到着車両の渋滞を起こした。

2 小

- ◎便の設定で適してない所があり、近県の便についてはもっとストレージ便が欲しかった。
- ◎新型区分機の警告音が大きすぎて、精神的な負担も出ている。
- ◎全体的にスペースがあまり無い。
- ◎区分機のシュートで落ちてくるラインに鉄板があるため、ブレーキが掛かり、警報が鳴りやすい。
- ◎残留点検時、モーター等がむき出しになっているため、怪我した人も出たのでカバーなどすべき。
- ◎デパート小包を優先しすぎて、一般小包の結束が厳しくなった。
- ◎新型区分機になり破損小包が増え、事故関係の連絡が多く、仕事に支障が出た。

3 小

- ◎一般局から細かく分けて到着したのは良かった。
- ◎最近便名だけで判断できず、搭載事故が起きても不思議は無い。
- ◎保冷車の時間設定が早すぎた。
- ◎F Cのチルド直積みの設定は良かった。
- ◎基本的に最初の設定で便数が少ないし、臨時便も取れないので、もっと帰便等を利用して増便して欲しい。

全課通して

- ◎ゆうメイトの集まりが悪く、業務量に見合っていない要員配置となった。
- ◎職員には、○超・廃休等がかからなかった。
- ◎業研ができていなかった。

〔投降〕

柳沢大臣失言と「少子化」について②

(①のつづき) どうも近代日本人は、一度世界的に成功し認められると思いがあって、人間の肉体の限界を超えた精神主義が横行するようで、最近の少子化論議も「人間」という動物を無視して「国」や「経済」という抽象物を支えなくては、という魂胆がミエミエなのが残念だ(まるで戦前の国体維持に必死な軍のようである)。

話は飛ぶが、一九九二年に『ゾウの時間ネズミの時間』という新書がベストセラーになった。この本は動物のサイズ(大きさ)が動物の行動にどんな影響を与えるか、を論じた名書である(最

近復刊したので、興味のある方は一読をおススメです)。

この本によると、サイズが小さい動物(ネズミなど)は短命で、大きい動物に捕食されやすいため次々と死んでいくが、個体数が多いのと、小さい故に突然変異も起こりやすく、新種を産んで生き延びられるそうだが、サイズが大きい動物(ゾウなど)は、長生きで安定した一生を送れる代わりに、個体数が少なく、大きい環境の変化に耐えられず絶滅しやすい、のだそうだ。で、動物としてサイズはさほど大きくもない日本人だが、基礎代謝(生きていくのに必要な

エネルギー)量で見ると、食物と、生活に必要な電気・ガスなどのエネルギーを合わせた代謝量が昭和六一(一九八六)年時点で二二〇〇ワットと、ゾウ並の消費量なのだそうだ。二十年経った現在、基礎代謝量(特に電気)はより上昇しているのだから、今の日本は、クジラ級の基礎代謝量の人々が大量のエネルギー資源を消費し、高生活レベルを維持している状態なのだ。こんな資源の乱費を続けて、いつまで生存できるのか。日本だけでなく先進国の少子化は、動物として、これ以上子孫は産めないし増やせませんよ、という自然からの警鐘のようだ。

(続く)

【猫舌】

日 刊	新東京	NO 4235	2007年2月5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

年末繁忙に対する業対会議について

小包や年賀の年末繁忙終了後に各部事の業対会議を行いましたので、出された意見を一部分ですが報告します。会議で出された意見は来期の年末要求などに反映させていきたいと考えています。本日は普通部の内容です。

- 1、指定表についての問題点
一部で深夜3連があった
年賀先担者が現場に戻ったときに指定がうまくつながらない
- 2、○超・廃休、又は超勤について
まる超・廃休は年賀室より現場のほうが多かった
- 3、年繁に係わる業研の開催状況
業研というより周知に近かった
- 4、要員（本務者・ゆうメイト）の不足
3が日のゆうメイト稼働を落としすぎ
年賀室の事故担当が不足している
- 5、施設やレイアウト関係の問題点
1 普通の解束場を移動したが検討していた場所のほうが良かったと思う
ケースなどの輸送容器が例年より不足していた
また、年末に補充した新規ケースはすぐに破損した
- 7、今年度悪かった点は
年賀室に直接『お客様』から問い合わせや苦情が寄せられたが、電話番号を公表しているのか？または、転送なのか？
直積の到着が昨年より多かった
- 8、その他
ゆうメイトの募集時給のアップについて、現場の長期ゆうメイトから不満が寄せられたが、長期ゆうメイトの時給も一律アップしなければおかしい。また、説明も不十分であった。

日 刊	新 東 京	NO 4234	2007年2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

特殊部業対会議、報告！

先月、支部書記局において、特殊部の業対会議が開催されました。
1特から3特の分会長、執行委員、分会役員が集まって、年末の反省や、入試繁忙、また通年的な問題点が挙げられました。

①指定表について

* 2指定分出ていなかった。支部としての扱いは？

希望としては2指定提示してほしい。

～支部としてきちんと求めている。必要なら年繁要求としていく。

* 深夜勤の指定に所々問題があった。

～各分会で対応済み

②超勤について

* 特殊部はなし（マル超、廃休）

* ゆうメイトの深夜勤と11勤に明け超勤をかけた。（12月中、下旬）

* 長期ゆうメイトと、短期ゆうメイト経験者の自給単価が同じになり、不満、苦情が出た（1150円）。

③業研について

* 各課ともちゃんと入試業研を開催していた。

④施設関係について

* PMSがよく壊れた。

* AGVの通路に普通部が作業場として使っている。

* 12月になってケースが全然足りなくなった。

* 透明ケースを3万個補充したが、破損しやすかった。

* 配達記録の芝局宛ての赤蓋省略は試行だったがとてもよかった！

⑤ 結束について

- * 最高2時間の遅れがあった。次の便の課発も過ぎた (1特)
- * 輸送部の有証処理方法の見直しは、特殊部各課に悪影響！
見直しの見直しを！
- * スピードアップ、以前よりひどくなった (1特)
- * スピードアップ、仮上げせずに個数払いをしている。いいのか？
- * 不結束とても多いがこれでいいのか？報告はされているのか？
- * トラックが局に到着して、搬送されてくるまで1時間かかる。

…等々白熱した議論が交わされました。

輸送部が…、という声も挙げられたが、改善の改善が必要、ということ支部に要求してもらおう、ということで会議は終わりました。

また、年2回位の業対会議開催では、少なすぎて職場の問題点を話す時間が短すぎる、と会議の開催数増も要請されました。

支部としては、これからも職場の問題点を精査し、局、上部機関に挙げて、改善に取り組んでいく所存です。

〜青年部より〜

✦ 紙は支部にある紙でお願いします！

JPU全国折り鶴

70回以外！



だれもが参加できる平和運動の取組みとして
次期、沖縄大会に向け平和を祈願しよう！

ちなみに新東京支部の目標数は600羽！

皆さんのご協力をお願いします。

日 刊	新東京	NO.4236	2007年2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

共通事務集約の実施について

共通事務の集約については、2005年度に提示を受け、本年3月31日に実施する施策となっておりますが、具体的集約事務に一部変更と新たな施策が加わったため、2月16日再提示となりました。

まず、①集約局及び集約エリアについては別紙のとおり、3月31日に集約局4局（新東京・東京中央・新宿・立川）へそれぞれ対象となる職員エリアが確定しました。概ね職員数は新東京が16,000名分、東京中央4,000名分、新宿5,000名分、立川3,800名分となっており、JCについては9月まで現行どおりの扱いとなります。②共通事務の集約項目等については別紙のとおり、それぞれ3月31日に集約する項目と9月30日に集約する事務に大別され集約となります。また、各郵便局に対し、「共通事務集約マニュアル」「共通事務集約フロー図」を送付して変更点を明確にする説明をしています。③各種手当、共済関係の申請・届出に関する職員直送方式の実施については、給与手当（住居手当・通勤手当・扶養手当など）、共済（共済組合員証・被扶養の認定等異動・無給の休職・短期給付など）3月31日以降申請届出のあった分から職員が対象の集約局へ送付する方法となる旨提示されたところですが、地本としては当初提案から変更となった点と職員による直送方式では書類の不備等現場段階で混乱が生じるのではと支社の見解を質しました。支社としても時間的な余裕がないなかでの変更であることから懸念はあるものの、①民間化を見据え各会社における共通職員の減少や民間会社の動向を見据え、本人が責任を持って請求や届出を行う動議付けの意味も含め、直送方式へ変更すると説明しています。また、直送方式については総務課に所定の封筒と請求用紙を配備し、配達記録郵便（無料）にて集約局へ送付するので、実際には現行とそれほど変わらないのではないかと考え方を明らかにしています。④集約局への事務移管に関しては別紙にあるとおり事務移管（各種契約書の移管や個人フォルダーの送付など）が行われます。また、3月31日から移管実施となりますが、3月31日以前にわかっている事項（3月31日退職の手続きや異動に伴う手続き、新規採用者に対する通勤、住宅などの手続きなど）は集約局の事務負担軽減のため、現局において事前に行うことも補足説明されたところです。また、9月30日より熊本に設置される人事経理集約センターの開局に伴う変更は別途説明するとしています。

地本としては職員全員が今回の変更を理解し、誤っても支給漏れ等ないように職員周知に万全を期すよう求め整理を図りました。

以上

日 刊 新東京	No. 4237	2007年 2月21日 (水)
	日本郵政公社労働組合 新東京支部 編集委員会	
	TEL03-5690-2847	内線 4163

※ 郵窓ってこんな職場です! ※

*大口窓口について

◆窓口一人しかいない!?

これまで日曜の深夜勤は四名（深1二、深2二）で回していたが、一月に入ってから深1を一名に削られてしまった。郵窓も勸奨退職者が二名いるので、それを見越しての対応だろうが、あまりにも乱暴な対応策と言わざるを得ない。何故なら窓口が職員一人きりになってしまう時間帯が発生するからだ。（21:30~22:00、23:30~23:45、1:00~2:00、3:30~3:45、5:00~5:30）

この時間帯は、深1の職員が一人で対応しなくてはいけない。夜間、窓口と時間外窓口（私書箱室）に同時にお客が来ることは決して珍しいことではない。にも拘わらず断行した。二カ所同時にお客が来れば、休んでいる深2の職員を使え、ということか。ひどい話だ。たとえその時に責任者代行（課長代理）や副課長がいたとしても、彼らはカウンター業務を熟知しているわけではないのでどうにもならない。

副課長が六時過ぎに窓口に来たお客の対応ができず、私書箱に詰めている職員に泣きつくことがあるのはそのためだ。ふがない対応にお客がどれだけ怒ってお帰りになるか、偉い人たちは分かっているのだろうか。こちらの都合でお客に迷惑をかけていて、CS（顧客満足）の向上をうたうのは、我々にしてみれば恥ずかしいことだ。窓口課の職員であれば、代理だろうと副課長だろうと基本的な事務機の操作は覚えるべきである。「管理者だから事務機が使えません」では、お客が納得するわけがない。また、日曜の深1一人の要員配置は防犯上も問題ありだ。

部外はもとより、部内犯罪も含めて職員を一人にさせること自体が、犯罪の温床になるということを認識すべきだろう。（裏面へ続く）

◆日曜は非常勤配置ゼロ

郵便窓口に定期的に入ってくる大口の郵便物がある。毎月15日から18日までの四日間、曜日に関係なく入る。我々はこの四日間を密かに「ニコスデー」と呼んでいる。この大口は、特に17日と18日が大量に(二日間で200万通~220万通)入るので、この両日が日曜にあたると大変だ。何故なら、日曜は本務者の稼働が少ない上に非常勤の配置がゼロだからだ。(深夜勤帯も含む)

先日18日の日曜日、まさにニコスデーだったが、この郵便物はほとんどが一種白割という早急に処理しなければならないもの。大量に入ると事前に分かっている、なぜ非常勤の配置ができないのか。

日曜だから暇だろうと安易な発想はせず、まず、窓口課の現状を精査すべきだろう。

◆10月の超勤96時間

繁忙期でもないのに去年の10月は窓口担当職員の超勤時間が月96時間だった。(集荷、申請、計理は除く。ちなみに9月は95時間)

これに大口引受の非常勤の超勤分を加えてみれば、相当な時間になるはずだ。要員不足を超勤で穴埋めしているにすぎず、根本的な解決になっていない。超勤が常態化している異常な職場といえる。

私書箱について*◆ゆっくり昼食がとれない!?**

日勤で私書箱につくと満足に45分間の休憩がとれない。レンジがないので冷めた弁当を食べていると、普通部、特殊部の交付を受けることになる。さらに私書箱のお客や電話が来たらそこで休憩は中断される。

本来、私書箱室は休憩するところではないはずだ。職員や非常勤が安心して休憩室で休めるよう、そのための要員配置を考えるべきだ。

◆幻の休息时间

深2の職員二名は、朝六時になると私書箱室へ詰める。五時半から立ち上がるのだが、本来なら七時から十六分間の最後の休息时间が入る。

しかし、この休息时间が取れない。取れば八時からの私書箱交付が間に合わなくなるからだ。七時に二特から交付される、伝二以降に処理された、結束にかからない書留郵便物を深夜勤計に入れているのが主な原因ともいえる。日勤計に入れるなどの見直しが必要だ。

「投降」

柳沢大臣失言と「少子化」について③

(②のつづき) 前回・前々回と少子化についての私論を述べてきたが、総論としては、少子化の本質について論議がなされていない点にあると思う。少子化は本当に悪い社会現象なのか、日本は狭い国土の上に少資源国家なのに、果たして一億二千万人も人口が必要なのだろうか？ という国のあり方に対する長期展望がないまま、少子化論議が進められている気がしてならない。

少子化が判明してから「将来の年金や健康保険が破綻する」とか「労働力が不足し、海外からの移民を受け入れなくてはなら

なくなる」など、現在の日本の経済状況に添った危機感を煽って、少子化を悪とし、さも昭和の家族主義の復活が少子化を改善する方法だと言わんばかりな政策を採ろうとしているが、先に挙げたように昭和期と平成の現在では社会状況がまるで違うのに、昭和回帰を謳っても年寄りの単なる哀愁でしかない。年金は国内経済に余裕がある時に世代間扶養方式を見直しておけばよかった話だし、健康保険に至っては、自ら正社員を非正社員に切り替えて支払い手を少なくしたのだから、少子化より過去の政策の怠慢が原因だろう。

社会的にも生物的にも子供を産める限界が近い時代であることは、現在の政府関係者の世代では、頭では判つていても、過去に成功した社会を経験したし、がらみから逃れられないのだから。だからこそ、少子化対策は、国を挙げて、過去の栄光をかえりみずに社会ごと変革するつもりで取り組む政策であり、育児に関わっている最中の世代を政策の中心に据える位の英断が必要で、今回のような時代錯誤な発言をする世代には、余計な口を出不さいで欲しいと思う。(終わり、にするつもりだったが、まくた不適切発言があつたので続く)

【猫舌】

日 刊

新東京

No. 4240

2007年
2月26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

〔投稿〕

もう一つの戦争の犠牲者

―「従軍慰安婦」の話

現在、米国下院議会で、昭和初期の満州事変から太平洋戦争時に、日本軍が兵士の性欲発散のために、組織的に売春行為をさせていた、いわゆる「従軍慰安婦」について、日本政府に謝罪等を求める決議案が超党派で提出されているのをご存知ですか？

日本は村山政権時に政府として公式に慰安婦の存在を認め謝罪し、被害者への基金を創設しましたが、女性の人權問題に強い関心をもつ米国では、米国内のアジア系団体の働きかけで、下院に一九九六年から八回にわたって同様の決議案が提出され、それまで

は全て廃案にされていましたが、昨年の中間選挙でリベラル色の強い民主党が多数派となり、今回は決議案が通ってしまうのではないかと日本政府や与党内の戦前回帰派に危機感が広まっています。

さて、この「従軍慰安婦」問題ですが、何故これほど加害者・被害者間に温度差が出てしまっているのでしょうか。元来日本と欧米の女性に対する性犯罪の捉え方の違いも否めませんが、こと従軍慰安婦に関しては、日本が太平洋戦争に敗れた際、軍は関係文書

のほとんどを焼却処分してしまつたため、現在の政府に公式な文書がわずかにしか残っていない点が大きいです。

つまり、慰安婦問題を立証する

には、当事者の証言を基にするしかない訳です。しかし、

当事者たちはほとんどが死去、

もしくは80代前後と超高齢

化し、調査は困難を極めてい

ます。それをいいことに、慰

安婦は強制ではない、果てに

は慰安婦は戦場の強姦を防ぐ

ための必要悪だ、などと開き

直る見解があります。また「学

術的に調査をしない必要が

ある」と慰安婦問題を闇に葬

らんとする動きもあります

(公式文書はまず残っていない

いから、学術にならず、つま

り慰安婦問題は無かつたこと

になる、という理屈)。

ですが、政府には資料が残

っていないくとも、当時の一般

人の多くの戦記やルポには慰

安婦がしっかり描かれていま

す。これについても嘘だと言

いがかりをつけて葬ろうとい

うのでしょうか。ましてや、

慰安婦に一日数十人も相手を

強いたこと、また慰安婦がい

たにもかかわらず、第二次大

戦における性犯罪の多さは日

本軍(とソ連軍)が突出して

いたそうですから、これでは

「日本人は女性を性僕と扱う

民族」とレッテルを貼られて

も仕方のない事実なのです。

先の閣僚の「生む機械」発

言もそうですが、日本人は何

かと「人間」、特に女性を粗雑

に扱おうとするのでしょうか。

そんな日本人に対して、今回

の慰安婦決議案は、可決にせ

よ否決にせよ、口先や金だけ

ではない「人間の尊厳」を求

めているように見えてなりま

せん。



【猫舌】

日 刊

新東京

NO. 4241

2007年
2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

青年部 しり

北海道旅行に参加して

私は、青年部を卒業して早くも〇〇年経つが、青年部レクである北海道旅行に参加してきました。今回は「最後」の北海道レクということもあって30数名が参加する盛況ぶりを発揮し、同じ局舎で働いているにもかかわらず初めて見る顔ぶれもあり、充実した交流会となった。

北海道といえばジンギスカン！

ということ、初日は有名なジンギスカン専門店座敷を借り切り、みんなで乾杯となった。ジンギスカンといっても様々な食べ方や味付けがあり、この店は肉に最初から味が付いているので焼いたらタレに付けずにすぐ食べられる。テーブルごとに鍋大臣がいたけど、それぞれ出来はマチマチ：酒の勢いも手伝って肉の皿を何度も

お代わりして、どんどん胃袋に入っていく。うん、うまい。

鉄鍋の熱気も加わって会場のトクも加熱していき、心も体も満腹になりました。暖冬のせいかな？店を出ると暑い暑いとHくんが裸になりはじめると、Nくんもあとに続けとやれ一枚二枚…。「俺も負けねーぜ」と調子にのるKさん…。暖冬 おそろべし！

二日目はスキー組と観光組に分かれて活動した。

私は、観光組で旭川にある旭山動物園に行つて来ました。動物園自体は何十年振りに来たのか忘れてたが、大きなホッキョクグマが自分と同じ目線でタッタッタと走り回っていることにまず驚いた。動きは素早く、幸いにもプールダイブも見せてくれて、犬かきならぬクマかきで悠々と泳いでいた。ま

た、目がクリクリしたアザラシやヒヨコヒヨコ歩くペンギンなど、触ろうとすれば手が届きそうなくらいに近い。

寒いところにある動物園という悪条件を逆手にとって、冬に行動が活発になる動物をその習性を利用して積極的に公開している。オランウータンの俊敏さに圧倒させられ、アライグマのかわいさに心癒された。ただ、雪の中のライオンやヒヨウはちょっとかわいそうであった。

レストランやトイレなどの施設は新しく、展示ブースも訪問者がいろいろな目線で見えるような工夫や、それぞれの動物の性質・特徴にあった展示方法が考えてある様子を見て感心した。あらかじめ決まった箱やオりに閉じこめておくのではなく、動物たちの声なき声を飼育者が聞き、現場主体で施設

の改善・設備投資をしているようにも感じた。上意下達と職場の声を全く聞かない、どこぞの職場とは大ちがいがい……！（ちよつと脱線）

さすが冬の北海道、凍りついた夜道で足を滑らせ転倒、Hさんが腰を強打するなどのアクシデントもあつたが、北海道の地酒を飲み、寿司・カニや八角のさしみ、そしてこだわりのラーメンなど堪能してきました。

各分会でバラバラに食事をしていた二日目の夜だったが、いつしかぼつぼつと同じ店に集まってきた、声がかれるくらい頑張った。

幹事の青年部の諸君には悪いけど「食べる場所・寝る場所・移動手段等々なにも心配することなく考えないですべてお任せ旅行」に感謝します。お疲れさまでした。来年もヨロシク……！

【野暮天】

第7回拡大執行委員会

とき.3月1日(木)13時～

場所.第2・3研修室

内容.中央委員会報告・組拡・その他

動員要請「連合東部地協総決起集会！！」

とき.3月1日(木)18時半～

場所.曳舟文化センター

日 刊
新東京

NO. 4242

2007年
2月28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

他人事ではないM&A(企業買収)

自分の会社が乗っ取られて雇用は大丈夫？

最近、簡単に敵対的買収で企業が乗っ取りの危機に晒されたりされたり、経済のグローバル化が深化する中、まさに生き馬の眼を抜く事例が続発。一昨年のライブドアや村上ファンドの事例は記憶に新しいが、昨年末は、外資系投資ファンドが明星食品に対するTOB(株式の公開買付)で、あつという間に三八億円を儲けた(実際は強奪そのもの)。M&A(企業買収)は、友好的なものも含めると日常茶飯事になってきた。

背景には、最近の円安で日本企業の相対的価値が下がり、更に超低金利が資金調達を容易にさせている要因になっている。今後、団塊の世代の退職金が投資ファンド等の

運用資金に廻ることを考えると、この状況は一気に加速するのは確実。

一方、企業側は、〇〇ホールディングとか持株会社を立ち上げたり(わが社も同様)、対抗策に必死。旧来の経営手法から脱却し、株主への配慮が最優先に。ということとは企業にとっての利害関係者(ステークホルダー)の中でも、労働組合の相対的地位の低下は否めない。

特に、投資ファンドや外資系勢力は、買収する企業そのものより、とにかく利潤最優先で資金を預けた株主への還元が第一義。ましてや買収する企業の従業員は、二の次三の次だ。あつという間に人員整理・解雇と

か、労働者にとっていちばん重要な雇用の危機に立つ可能性すらある。

組合員の雇用を守る使命を持つ労働組合は、他人事ではすまされない。持株会社との交渉ルールの確立(特にファンド株主への直接交渉は現行法はもっていない)は最低限必要。更に労働組合は、他のステークホルダー以上に企業の健全経営に責任を持たなければならぬ。企業経営の透明化・監視は当然として、株主になることも選択肢の一つ。

また、M&A対策は被買収への対抗策だけではない。郵政民営化の口実に扱われた民営化の「模範」ドイツポストが度重なるM&Aを仕掛けて(DHLも買収)成功している事例から、わが社も今後、生き延びるために同様の経営手法もあり得る。その際、必要なのは会社を支える労働者が最優先されるといふこと。

総じて労働組合は、経済のグローバル化への十分な認識と対処策を持ち得ていなかった。労働組合の社会的影響力の低下が云われて久しい中、日常の活動の活発化とともに、より時代を先取りしていく知恵の結集も急務だ。

千エシヤ猫の関心事Ⅳ JPSの取組とエントロピー

エントロピーとは？

前回、人間が主観的時間を持つようになったのは、生命の進化の過程で、不可避なエントロピー増大の法則に抗う生命の秩序維持の意思で、過去を脳に記録し未来を選択出来るようになったからと述べた。

このキーワードになっているエントロピーとは、そもそも熱力学第二法則(エネルギー劣化)から生まれ、不可逆過程を定量的に規定する物理量として様々なところで使われている。解り易く言えば、私たちの毎日の労働現場で、例えば必要なものが決められた所にあつたり、『結束』に象徴されるように仕事の手順・流れが決められており、それを担当する職員みんながそれを知って業務遂行にあたることは、特に私たちの新東京局のように交替制勤務の場合、特にそれは重要だ。忙しいと職場は乱雑になってくる。速やかに業務をこなすには、その乱雑さを頭の中だけでなく、職場も整理整頓しながら業務をこなす。そして、業務の引継の際には、出来るだけきれいに、判りやす

い整理された状態にしようと思掛ける。つまり、私たちの仕事は、郵便の流れを確保する、つまり「秩序」を維持するために、日々エントロピー増大の法則と格闘しているとも云える。

JPSとエントロピー

トヨタ方式を採用した「JPS」の取組の狙いは、本来はこのエントロピーを縮小させるための方策にある。(余談ですが、一〇月以降の郵便事業会社のCEO、最高責任者はトヨタ出身の北村氏なので、JPSの取組はより強まると予想)

本来、日々の業務のムダ・ムリ・ムラを無くすことは非常に重要で、誰しも異論がない。

個人的には、郵便局の業務の計量化は、小学校で習う算数の「仕事算」で全て出来ると思うので、一定の業務量を「単位」化する意味で「原単位」の発想等理解は出来るし、JPSの取組が根本から間違っているとは思わない。

情報のエントロピーとして考えてみれば、受験シーズンなので例えば試験の「合格・不合格」^a「天候(晴・曇・雨・雪)」^bの条件からエント

ロピーを計算すると、対数式で $10 \lg 2 (a \times b) = 10 \lg 2 \times 2 + 10 \lg 2 \times 4 = 1 + 2 = 3$ (ビット)となる。エントロピーはこのように情報量で表せるが、情報量が少ないとエントロピーは増大する。人間は、頭の中で経験や情報がメモリーとして整理されていけばい程、多ければ多い程、間違わない対応が出来る。

しかし、今のJPSが職員に別のエントロピーを増大させていると思われているのは、一つに、その情報量、「コミュニケーション」の仕方と不足にあると思う。またまた個人的な感想を述べると、この間のJPSの取組は、比較的業務に余裕のある職場の方が比較的容易に進めていると思う。例えば一般局の内務では、伝上一差立で業務が一段落するので、職場のムダムリムラを出し合い、JPSの取組と結びつけるとか。しかし、新東京局のようになかなか時間がつくれない職場では、「コミュニケーション」から難しい。どうしても、一方的になりがちで、情報量も少ない。個人が自分の仕事で気の付いたムダムリムラが活かされない。職場の「秩序」を支える職員への消化されないJPSの取組は、余計な情報としてエントロピーを増大させる。いっそのこと、「下からのJPS」の取組で再構築し、「秩序」してみては。