

JP 日本郵政グループ労働組合 第1回定期全国大会



日本郵政グループ労働組合

# JP労組第1回定期全国大会

## 議 事 録

日時 2008年6月18日～20日

場所 北海道・北海道立総合体育センター「きたえーる」

JP 日本郵政グループ労働組合

シンボルフレーズ

友愛、創造、貢献

# 目 次

## 【第1日】

開会あいさつ	1
大会役員任命	1
地元地本代表歓迎あいさつ	3
資格審査委員会報告	6
選挙管理委員会報告	7
議長団選出	7
議長団あいさつ	8
大会成立宣言	9
議事日程確認	9
中央執行委員長あいさつ	11
来賓あいさつ	20
祝文披露	42
2007年度主要活動の総括と一般活動経過報告	47
2007年度会計報告	52
会計監査報告	54
2007年度共済会計報告	56
共済会計監査報告	58
第1号議案	
2008年度運動方針（案）提案	59
第2号議案	
2008年度予算（案）提案	70
第3号議案	
2008年度 J P 共済事業推進計画（案）及び	} 提案
第4号議案	
2008年度 J P 共済会計予算（案）	72

第1号議案

2008年度運動方針（案）に対する質疑討論 ..... 76

【第2日】

第1号議案

2008年度運動方針（案）に対する質疑討論（続） ..... 107

【第3日】

第2号議案

2008年度予算（案）に対する質疑討論 ..... 215

第3号議案

2008年度 J P 共済事業推進計画（案）及び  
第4号議案 } に対する質疑討論 ..... 219

2008年度 J P 共済会計予算（案）

各種一票投票 ..... 222

一般活動経過報告承認 ..... 226

2007年度会計報告及び会計監査報告承認 ..... 227

共済報告承認 ..... 227

2007年度共済会計報告及び共済会計監査報告承認 ..... 227

大会宣言 ..... 228

新旧役員あいさつ ..... 229

地元に対する感謝決議 ..... 231

大会役員解任 ..... 232

議長団解任あいさつ ..... 232

閉会あいさつ ..... 233

※議事録の本文中には外字を使用している箇所があります。

文字をテキストデータに変換しますと文字化けのおそれがありますのでご注意ください。

# 第 1 日

午前の部

開会 午前9時33分

## 開 会 あ い さ つ

○司会者（難波書記長） 皆さん、おはようございます。大会準備委員長の難波でございます。ただいまより日本郵政グループ労働組合第1回定期全国大会を開催いたします。

大会運営規則第6条に従いまして、議長、副議長が正式に選出されるまでの間、私が仮議長の任につかせていただきます。どうかご協力をよろしくお願い申し上げます。

## 大 会 役 員 任 命

○仮議長（難波書記長） 仮議長の難波でございます。大会運営規則第6条第1項により、第1回定期全国大会の開会を宣言いたします（拍手）。

それでは、これより各種委員会委員及び大会役員等の指名を行います。

議事運営委員（◎印委員長）

◎北海道	添 田 昭 史	北 陸	杉 山 徹
東 北	林 郷 俊 也	近 畿	古 賀 信 弘
関 東	横 田 康 博	中 国	池 上 正 美
南関東	渡 部 昭 彦	四 国	矢 野 圭 祐
東 京	小 林 忍	九 州	鮫 島 信 泰
信 越	米 持 正 道	沖 縄	東 盛 政 行
東 海	金 子 則 幸	中 央	篠 原 勝 則

資格審査委員（◎印委員長）

◎北海道	大 林 愛 慶	北 陸	曾 谷 修
東 北	高 木 晋	近 畿	山 地 正 勝
関 東	小 野 英 昭	中 国	磯 田 彰

南関東	鈴木正伸	四国	宮尻数則
東京	安達正美	九州	鳥飼公典
信越	内山恵一	沖縄	知花優
東海	酒井憲二	中央	小室隆行

選挙管理委員（◎印委員長）

◎北海道	荒木香寿男	北陸	牧野恭英
東北	伊藤茂雄	近畿	寺杣秀勝
関東	若林龍也	中国	郷原和弘
南関東	吉田茂	四国	井上真人
東京	川内幸二	九州	松本光二
信越	原田幸一	沖縄	末吉剛
東海	山本浩吏	中央	石川幸徳

次に、大会役員を指名いたします。

大会書記長に北崎中央執行委員、大会書記に寺嶋職員、会場係につきましては田中総務部長以下、本部役職員及び地元準備委員会の皆さんで当たります。

次に、皆さんにお諮りいたしますが、各種委員会の開催につきましては、中央執行委員会及び地本委員長会議の協議によりまして、次のような取り扱いを決定しております。限られた時間を有効に活用すること。また、効率的な議事運営を行うために、1つに、委員の選出については、あらかじめ地方本部に対し委員の選出を要請し、報告をもって準備委員会で確認する。2つに、各種委員会の開催については、選出された委員により、本大会前に事前に各種委員会を開催する。3つに、委員会における協議内容については、全国大会に報告することにより、大会期間中に開催されたものとして取り扱うという以上の方式でございます。

代議員の皆さんには特段のご理解をいただきまして、ご確認を賜りたいと思いますが、よろしゅうございますか。

（「異議なし」の声あり）

確認いたします。

それでは、早速でございますけれども、ここで関係地本を代表いたしまして、地元北海道地方本部・松本容司執行委員長から歓迎のごあいさつをいただきます。

## 地 元 地 本 代 表 歓 迎 あ い さ つ

○松本北海道地方本部委員長　　おはようございます。J P 労組第1回定期全国大会に参加されました全国の仲間の皆さん、関係者の皆様、そしてご来賓の皆様、北海道・札幌市へようこそお越しいただきました。J P 労組北海道地本全組合員を代表いたしまして、心から歓迎を申し上げます。

　　昨年の10月のJ P 労組結成以降、ちょうど8ヵ月間でございます。全国の地本、連協、支部におきまして、組合員、家族の期待にこたえる労働組合としての組織建設に邁進されていることと存じます。本定期大会の課題は多岐にわたっておりますけれども、概括的に次の3点に集約されると思っております。1つには、J P 労組運動の基礎づくりと将来展望を明らかにして、中期指針を確立すること。2つ目に、郵政グループ各社の持続的発展と、当面する主要課題への対応及び具体的政策提言を実現すること。3つ目に、すべての郵政関係労働者の結集軸として、圧倒的な影響と存在感を示すJ P 労組の30万人の建設に奮闘することだと思っております。これらの課題に対しまして、現場組合員の期待にこたえて、真摯な討論と責任ある参画を期待するところでございます。

　　歴史的な本大会を担当する緊張と名誉を強く感じております。北海道地本の総力を挙げて大会成功へ頑張りますけれども、代議員を初め、全大会構成員の皆様のご協力をよろしくお願いいたします。

　　全国の皆様、北海道・札幌に到着いたしまして、最初のご感想はいかがだったでしょうか。うわあ、寒いという感じだったのではないかと思います。そして、道路に白いものが積もっております。雪が降っているのではないかと思った方もいらっしゃるのではないかと思います。うっすらと雪が積もったようになっているのはポプラの綿毛でございまして、ポプラの種が綿毛に包まれて風に飛ばされるという柳絮現象。札幌の初夏の名物、風物詩になっております。北海道は半年間の冬の時期をじっと耐え抜いて、今、春と初夏が一遍に訪れる感じで、すべての植物が一気に芽吹いて花開き、成長する時期であります。6月は北海道らしい冷涼、健やかな季節であり、北海道の一番よい季節だと思います。

　　現在、皆様ご存じのとおり、北海道は7月7日から始まりますG 8の首脳国会議、北海道洞爺湖サミットを控え、歓迎ムードと厳戒態勢が混在しているところでございます。国際社会が直面しているさまざまな課題について、首脳が自由闊達な意見を交わすということにな



っておりますけれども、福田総理は地球環境問題でリーダーシップを発揮したようですが、いずれにしても、各国目先の利害関係を超えて、まさにグローバルに課題をとらえていただきたいと思っております。一方、そのおかげで全国からの警察車両や警備陣の導入で、今、札幌は日本一安全な地域になっておりますから、ぜひともご安心いただきたいと思います。

きょうの最低、最高気温ですけれども、朝の5時、13度でした。それから、きょうは26度まで上がるそうです。その温度差は13度です。年間平均気温、北海道は8.8度と言われておりますし、沖縄が23.2度とのことですので、その差が15度あります。東京都でも平均16度ですので、北海道と半分の差があります。札幌市、180万でございますが、平均気温でみると、日本の中でも北欧に近いと言われておりまして、そういった気候を体験できる都市だそうでございます。きのうまではやや肌寒い感じが続いておりましたけれども、きょうから皆様を歓迎して25度以上の夏日になるということですので、北海道のさわやかさを強く感じられることと思っております。

北海道のことを少しお話しします。当然でございますが、北海道の面積は都道府県の中で第1位です。日本の総面積の22.9%を占めていると言われております。人口は約560万でございます。面積は日本一ですが、人口密度が一番少なく、1平方キロメートルに72人だそうでございます。全国平均が342人です。その5倍です。それから、東京都は78倍の5,629人ですから、いかに北海道がすいているというか、過疎かということがわかると思っております。

道路網に基づく距離は、北の稚内と札幌間は338キロ。東京を基点に置きかえますと、東京と、北陸の金沢市の距離だそうです。また、オホーツクの網走市と札幌間は361キロ。東京と、東北の盛岡市の距離。それから、北方領土を望む根室市は、札幌との間467キロでございます。東京と、難波書記長出身の中国・岡山市の距離に匹敵します。

北海道は関東圏と中部圏に新潟県を加えた面積に相当する広大な地域に人口や都市が分散しております。この広い北海道で私ども北海道地本、偶然1並びでございますが、昨年11月11日に結成大会を開催しまして、民営郵政のもとでの労働運動をスタートさせました。支部再編成をことし4月から開始しまして、5月11日には30の支部を立ち上げまして、各支部の組織建設と組織拡大強化の運動が始まっております。

この間、各界の皆様及び友誼団体等の皆様から組織統合、合同のお祝いをいただきました。その中で、両組織の統合で1プラス1が3にも4にもなるような相乗効果の発揮への期待をたくさんいただきました。相乗効果の定義を調べますと、2つ以上の要因が同時に働いて、個々の要因がもたらす以上の結果を生じることということでございます。個々の力以上の結

果をもたらすことが相乗効果であるならば、両組織が統合したことの相乗効果は、北海道の場合、遺憾なく発揮されていると思っております。

労使関係の中でも郵政各会社の事業のパートナーとして経営の皆様からも広く認知されるとともに、J P 労組の運動や組織拡大にも理解をいただいております。また、連合等におきます地域活動の中でも確実に合同、統合の相乗効果として J P 労組の存在価値、存在意義、また責任と影響力などが高まっております。あわせて連合の非正規労働者の組織強化方針に呼応しつつ、パートナー社員の仲間の拡大への効果も絶大であります。

私どもは、J P 労組北海道の結成宣言で 1 万 5,000 名組織を目指すが高らかにうたいあげたものですから、全国大会までの半年間で 2,700 名もの拡大目標を立ててしまいました。無謀な挑戦にもみえましたが、結果として地本結成以降、昨日まで 1,893 名を拡大することができました。まさに新生 J P 労組結成の相乗効果の発揮であります。後ほど本会議で北海道の代議員が報告いたしますので、詳細は差し控えますが、近々のうちに自主目標 1 万 5,000 名達成を宣言できるとだけ申し上げておきたいと思っております。

このような相乗効果を発揮できたこと、組合員、家族、パートナー社員を初め、関係の皆様や連合や地域、社会における責任と期待の中で J P 労組がますます発展できるであろうことを確信するとき、私たちの選択に誤りはなかったと声を大にしたいと思っております。

本定期大会におきましても、私たちの J P 労組が真に働く者の幸せ実現に向かって、過去に学び、過去を引きずらず、未来を切り拓く決意で、新たな労働組合の社会的使命と責任を全うする輝かしい方針を確立していただきたい、そのように願っております。

熱い議論の後は、すすきのにも繰り出すなどしていただきまして、札幌の夜を楽しんで、疲弊著しい北海道経済に活力を与えていただければ幸いです。なお、注目されております J P 労組郵政グループでありますので、マスコミ誌上等をにぎわすことなどあり得ないと思っておりますけれども、新生になった J P 労組の名誉のためにも、ぜひとも節度ある対応をお願いしておきます。

大会期間中の日の出、3 時 55 分ころです。調べたら、この時期の大阪では 4 時 46 分、福岡は 5 時 9 分となっております。約 1 時間早く、行動開始が可能です。冷涼さわやかなこの季節、札幌の街並みをご自分の足と目で観察されて、早朝から活気を呈しております札幌中央卸売市場、もしくは二条市場等で山海の珍味で朝食をとって、十分な英気を養った後にこの会場、きたえーるにお越しいただいて、また議論に参加するという健全、健康な大会日程を過ごすような新しい J P 労組組合員像というものをつくっていただきたいと思

ます。

最後になります。J P 労組北海道地方本部 1 万 4,391 名の総意をもって、歓迎、歓待のごあいさつといたします。楽しく明るい大会にしましょう。ありがとうございました（拍手）。

○仮議長 松本委員長、ありがとうございました。また、地元準備委員会の皆さん、3 日間お世話になりますが、どうかよろしく願い申し上げます。

それでは、ただいまから 2 つの委員会の報告を受けます。

まず、資格審査委員会の報告を求めます。

## 資 格 審 査 委 員 会 報 告

○大林資格審査委員長 おはようございます。昨日開催されました資格審査委員会におきまして、委員の互選により第 1 回定期全国大会の資格審査委員長に選任されました北海道地本の大林でございます。どうぞよろしく願いいたします。

ただいまから資格審査委員会において確認した事項 2 点について報告いたします。

第 1 点は、代議員定数及び氏名の確認です。まず、代議員定数につきましては、日本郵政グループ労働組規約第 40 条により算出された全体で 431 名であることを確認いたしました。次に、各地方より選出された資格審査委員の報告により、代議員氏名は配付しています「第 1 回定期全国大会代議員名簿」のとおりであることを確認いたしました。

続きまして、第 2 点は、本全国大会構成員の出席状況でございます。本日 9 時 30 分現在の資格審査の結果について報告いたします。代議員 431 名中 429 名、地方代表 13 名中 13 名、中央執行委員会 28 名中 28 名、主席会計監査員 1 名中 1 名、会計監査員 5 名中 5 名の出席を確認いたしました。なお、特別中央執行委員が 3 名出席しております。

以上により、資格審査委員会として、日本郵政グループ労働組規約第 31 条により、本全国大会が成立していることを確認したことをご報告申し上げ、資格審査委員会の報告とさせていただきます。ありがとうございました。

○仮議長 ありがとうございました。

続きまして、選挙管理委員長の登壇を求めます。

## 選挙管理委員会報告

○荒木選挙管理委員長　おはようございます。昨日15時に開催されました選挙管理委員会の互選によりまして、選挙管理委員長に選任されました北海道地本・荒木代議員でございます。よろしくご協力お願い申し上げます。

それでは、選挙管理委員会の報告を申し上げます。

まず、本全国大会における選挙管理委員会の任務は、第1に議長団の選出でございます。第2に各種一票投票の実施でございます。一票投票の内容につきましては、1つ目が第1号議案「2008年度運動方針（案）」、第2号議案「2008年度予算（案）」、第3号議案「2008年度J P 労組共済事業推進計画（案）」、第4号議案「2008年度J P 労組共済会計予算（案）」の各号議案関係。2つ目として、輸送部門のスト権委譲の各種一票投票の実施についてです。一票投票の関係につきましては、後ほど報告される議事運営委員会決定とも関連がございますので、別途取り運びを行うことといたします。

次に、議長団の選出について申し上げます。議長団の定数につきましては、議長1名、副議長1名となっております。現在、議長に北海道地本・林代議員、副議長に東海地本・板垣代議員が立候補しております。それぞれ定数の立候補でございますので、選挙管理委員会といたしましては、日本郵政グループ労働組合大会運営規則第16条2項のただし書きを適用し、議長団の当選を確認いたしました。仮議長に取り計らいをお願い申し上げまして、選挙管理委員会の報告とさせていただきます。ありがとうございます。

## 議長団選出

○仮議長　ありがとうございました。

それでは、ただいま選挙管理委員長から報告がありましたとおり、議長、副議長は定数立候補でございます。議長には北海道地本・林代議員、副議長には東海地本・板垣代議員の当選を確認したいと思いますが、よろしゅうございますか。

（「異議なし」の声あり）

それでは、当選を確認いたします。早速、議長団の登壇をお願いいたします。

(議長団登壇)

○仮議長　それでは、議長が選出されましたので、仮議長の任を解かせていただきます。  
ご協力ありがとうございました(拍手)。

(議長団自己紹介)

## 議長団あいさつ

○議長(林)　それでは、議長団就任に当たりまして、一言ごあいさついたします。

J P 労組の歴史に残る記念すべき第1回定期全国大会の議長に選出され、大変名誉であり、大変緊張しております。本大会は、今後のJ P 労組運動の基礎をつくる重要な大会であります。昨年10月22日、J P 労組結成から、全国各地本、連協、支部は組織拡大と組織建設に邁進してまいりました。私も地方本部役員として組織拡大、または支部再編、さまざまな目的で多くの支部に入っていました。その中で、支部役員や組合員と話をすると、すべての組合員が組織統合をして本当によかったと皆話しております。また、今後のJ P 労組の運動に強く注目し、大きく期待しています。特に、民営化直後からの業務運行課題や要員不足、また今後の各会社の将来展望も明確にみえない中で、フロントラインの組合員は不安もあり、J P 労組の統合力を生かした今後の交渉展開に強く期待感をもっております。

また、今大会には中期運動方針を示し、今後のJ P 労組運動の構築に対する中央本部の考え方が示され、組織建設に大きく前進していくこととなります。J P 労組が組織力を高めることがグループ内各社のさらなる発展と成長につながり、各社の発展が組合員の雇用の安定と生活の向上につながることは間違いない事実です。J P 労組が真に組合員の幸せを担う組織として、組合員サービスの構築、郵政グループ内労働者の代表としての組織拡大が必要であり、その推進体制を強固に進められる運動体制の構築が必要であります。全国の地方本部、支部を代表して参集されました代議員の真摯な意見交換により、本部方針を補強し、よりよい運動基盤づくりを決定できる大会となるよう議長団としてお願い申し上げます。

最後になりますが、議長団ふなれなため、議事進行等に大会構成員全体でのご協力をお願いいたしまして、議長団就任のごあいさつとさせていただきます。3日間、よろしく申し上げます(拍手)。

## 大会成立宣言

○議長　それでは、早速議事を進めてまいります、初めに大会成立宣言に入ります。

先ほどの資格審査委員長の報告どおり、日本郵政グループ労働組合同規約第31条の大会成立要件を満たしておりますので、本第1回定期全国大会が成立していることをここに宣言します（拍手）。

次に、議事運営委員会の報告を受けます。議事運営委員長の登壇を求めます。

## 議事日程確認

○添田議事運営委員長　皆さん、おはようございます。昨日15時より開催されました議事運営委員会の互選により議事運営委員長に選出いただきました北海道地本の添田代議員でございます。よろしくお願いいたします。

議事運営委員会の中で確認されました事項9点にわたり、ご報告を申し上げます。

まず、第1点です。第1回定期全国大会の会期についてですが、告示どおり、本日18日9時半から20日14時までの3日間といたします。なお、休憩後の再開に際し、5分前の予告ベル、再開定刻時間のベルを鳴らしますので、それぞれ速やかに着席をお願い申し上げたいと思います。

第2点目です。中央執行委員会より提出されております議案についてですが、第1号議案「2008年度運動方針（案）」、第2号議案「2008年度予算（案）」、第3号議案「2008年度J P 共済事業推進計画（案）」、第4号議案「2008年度J P 共済会計予算（案）」、以上4本でございます。なお、2号議案につきましては、予算の確定により、一部金額の変更があったため、訂正が配付されておりますので、ご確認をお願いいたします。

3点目に、地方提出議案及び特別決議はなしということで確認いたしました。したがって、議事日程のうち議案提案（5）その他の項目を抹消願います。

4点目として、議事日程について申し上げます。基本的には、既に配付しております第1号議案に掲載されている議事日程に沿って議事を進めていきます。また、会場のレイアウトの都合上、喫煙所が1ヵ所しかございませんので、議事進行中の休憩につきましては、議長団の配慮をお願いいたします。

5点目は来賓についてです。連合・高木会長、日本郵政・西川社長、全国郵便局長会・浦野会長、民主党・菅代表代行、国民新党・綿貫代表、北海道・江本知事室長、札幌市・小澤副市長、中井衆議院議員、赤松衆議院議員、小沢衆議院議員、山花前衆議院議員、奥野衆議院議員千葉9区予定候補よりごあいさつをいただきます。そのほか多くの来賓の方々に臨席をいただいておりますが、議事進行による事情があるため、すべての皆様よりあいさつを受けることができません。ご理解を賜りたいと思います。なお、ご臨席いただいている方々、レタックス、メッセージ等をいただいている方々のお名前は後日、「J P 労組新聞」にて紹介をさせていただきたいと思います。

6点目です。討議の進め方について申し上げます。

第1号議案の質疑討論につきましては、まず、各地方本部より合計21名の方から発言をいただき、その後、中央本部の各担当より中間答弁を受けることといたします。中央本部からの中間答弁を受けた後、すべての地方本部より1名ずつ、合計13名の方から発言をいただき、中央本部からの最終答弁を受け、第1号議案の質疑を打ち上げたいと思います。

発言方法につきましては、およそ3名ごとに議長団から発言する地本を指名します。指名を受けた発言者は、壇上に待機いただき、順次、中央の演壇より発言をいただきます。第1号議案の発言時間は1人10分以内とし、発言終了の1分前と10分経過時にアラームを鳴らしますので、発言時間を厳守願いたいと思います。

次に、第2号議案、第3号議案、第4号議案の質疑討論については、発言を求める地本は事前に議事運営委員会に登録することとなっており、第2号議案は3地本、第3号、第4号議案は1地本から登録がありました。登録された地本は議長が指名しますので、第2、第3、第4号議案の発言時間は、1人4分でそれぞれお願いします。また、発言は代議員席に設置しておりますマイクからお願い申し上げたいと思います。同様にベルを鳴らしますので、時間厳守でお願いいたします。一般経過報告のうち、議案にかかわる項目につきましては、各号議案の質疑討論の中で論議を行うこととし、一票投票により各号議案が承認された後に一般経過報告についての承認を求めます。

第7点目は、会場配付物の取り扱いについてですが、中央本部から配付されているもの以外はすべて議事運営委員会の承認を得ることを確認しましたので、ご理解願いたいと思います。

第8点目ですが、各種一票投票についてです。先ほど選挙管理委員会の報告のとおり、大会第3日目に行うことといたします。

第9点目は傍聴についてです。大会運営規則第32条に基づく傍聴とし、傍聴数につきましては全国大会準備委員会で決定いたします。

最後に、議事の円滑な進行のためにも携帯電話の電源は切るか、またはマナーモードに切りかえていただきますようお願いいたします。なお、会場内での使用は禁止させていただきます。それでは、お手元の携帯電話の確認をよろしくをお願いいたします。

以上、議事運営委員会において確認した9点について報告いたします。承認方よろしくお願い申し上げます。

以上です。

○議長 ありがとうございます。

議事日程等につきましては、ただいまの議事運営委員長の報告どおり確認したいと考えますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございます。確認いたします。

次に、中央執行委員長のあいさつを受けます。山口中央執行委員長、よろしくお願い申し上げます。

## 中央執行委員長あいさつ

○山口中央執行委員長 皆さん、おはようございます。全国からお集まりいただきました代議員、傍聴者の皆さん、大変ご苦労さまでございます。中央本部の山口でございます。

初めに、6月14日に発生いたしました岩手・宮城内陸地震の被災者の皆様方に対しまして、謹んでお見舞いを申し上げたいと思います。日を追うごとに被災状況が明らかになってきているわけですが、早期の復興を祈念申し上げたいと思います。また、こういった災害時には、神戸の震災も同様でございましたけれども、みずからが被災しているにもかかわらず、郵政事業に携わる一人として、責任感ある行動をとっていただいている組合員の皆さん方が必ずいらっしゃいます。このような組合員がいらっしゃることを誇りに思いますし、心から敬意を表したいと思います。

それでは、第1回定期全国大会の開催に当たりまして、中央執行委員会を代表してごあいさつを申し上げたいと思います。

改めまして、全国の仲間の皆さん、ようこそ北海道・札幌にお越しくださいました。民



営・分社化以降、非常に厳しい事業環境の中で業務に精励され、さらにJ P労組結成以来、新しい運動と組織の構築に全力でお取り組みいただいておりますことに感謝を申し上げますとともに、御礼を申し上げたいと思います。まことにご苦労さまでございます。

本日の大会には、ご来賓といたしまして、連合の高木会長、日本郵政グループを代表いたしまして、西川社長を初め、御代表の皆様方、全国郵便局長会から浦野会長、民主党からは菅代表代行、国民新党の綿貫代表、亀井幹事長にお越しいただいております。

組織内議員の中井浩衆議院議員、赤松広隆衆議院議員、小沢鋭仁衆議院議員、そして山花郁夫前衆議院議員、また、本日は次期衆議院選挙千葉9区から出馬を予定いたしております民主党公認の奥野総一郎さんにもお越しいただいております。

ほかにも関係各位の皆様方にも大変お忙しい中、多数のご臨席を賜りまして、まことにありがとうございます。

また、一般来賓席にも多くの来賓の皆様方にお越しいただいております。本来ですと、壇上にお座りいただくべきところでございますが、諸事情をご理解いただきますよう、よろしくお願ひ申し上げたいと思います。

さて、本第1回定期全国大会の任務は、昨年10月22日に組織統合し、結成いたしましたJ P労組の運動をいかに構築していくかということ。そして、昨年10月の営・分社化以降の職場実態改善への取り組みとともに、2008春季生活闘争の総括を行い、日本郵政グループが持続的成長をするために、J P労組としての方針を決定するところがございます。また、組織建設の推進体制を確立するとともに、30万人組織達成に向けて、具体的取り組み方針を確認いたしまして、組織が一丸となって推進していくことを確認する大会となります。

J P労組は長い郵政労働運動の歴史や経験をもちつつも、一方では新たな労働組合として結成されたばかりでございます。いわばゼロからの出発と言っても過言ではございません。過去の慣習にとらわれることなく、J P労組の新たな歴史を刻むスタート地点に立っていることに誇りを持ち、各機関の心合わせによって、組織と運動の基盤づくりにチャレンジしていきたいと思ひます。

両組織の文化の違いによりまして、意見の食い違いが発生することもあるかと思ひます。しかし、そんなときこそ結成の理念を改めて思い出していただき、J P労組は真に組合員の幸せのために結成された組織であることを再確認していただきたいと思ひます。

現在、全国では支部再編を行っていただいておりますところございまして、13地本中8地本が完了いたしております。残りの地本もスムーズな再編に向けまして、再編委員会等で準備

を進めさせていただいております。本年9月には全地本で完成する予定になっております。

組織の現状は、第1回全国大会を組織純増をして迎えようと各地本が懸命に組織拡大に取り組んでいただいた結果、本日22万4,327人で本大会を迎えることができました。本日まで懸命に組織拡大にご尽力いただきました全国の仲間の皆さん方に改めて御礼を申し上げます。本当にありがとうございます。

組織拡大が進む一方で、支部台では支部再編を最重点といたしまして取り組んできましたことから、若干出おけている支部もございます。

また、J P 労組の組織率は、正規社員は約90%でありますけれども、非正規社員は約18%にとどまっております。そのため、事業所別にみますと、過半数に届かない事業所が存在いたしまして、組織の統合の効果を十分に発揮することができない事業所も散見されます。

こういった状況を打開するために、中央本部は意識合わせを含め、教育活動と交渉の強化及びより具体的な活動マニュアルを作成いたしまして、支部役員が活動しやすい環境づくりに努力していくことといたします。支部におきましては、徹底した基本活動を実践するとともに、具体的な運動を展開する中で、心合わせを行いながら、各機関の活動の高度化と平準化を行いまして、J P 労組の求心力を高め、新たな活動と歴史を築いていかなければならないと考えているところであります。その上で、地域別、職種別、事業別に分析を行いまして、中央本部役員を各地に派遣するなど、早期に30万人組織の達成に向けて、全機関が一丸となって組織拡大ができますよう、最大限努力をしまいたいと思います。

結成大会の折、私はあいさつで、存在感のある力強い労働組合をつくろうと皆さん方に訴えてまいりました。そして、自由にして民主的な労働運動、生産性運動を将来にわたって引き継ぎ、友愛・創造・貢献のシンボルフレーズや綱領に基づいた運動をしていこうということをお願いし、そして、J P 労組の基本スタンスといたしまして、運動の基本目標や目指す労働運動の姿として確認してまいりました。ぜひとも結成の精神を忘れず、強いJ P 労組、組合員に信頼される組織を目指しまして、心合わせから力合わせへと存在感ある力強い労働組合運動を進めていただきたいと思います。

なお、J P 労組誕生から8ヵ月が経過したことから、運営面等につきまして、見直しが必要なところも出てきております。そういったところにつきましては、改めて検討することといたしております。

さて、日本郵政グループが誕生し、9ヵ月が経過しようとしています。民営・分社化の直前直後対応を含めて、今日まで組合員の皆さん方の献身的なご努力によりまして、業

務運行が確保されていると言っても過言ではございません。

5月30日、平成19年度日本郵政グループの決算が発表されました。民営化後、初めての決算でございます。連結純利益が2,772億円であることにつきまして、日本郵政、ゆうちょ銀行、かんぽ生命の3社の株式上場に向けて、順調なスタートが切れたと発表されております。各社それぞれ評価が分かれるところでしょうけれども、連結決算がグループ全体の評価とされることから、各社が自立して安定した経営を行い、その結果をグループのシナジー効果として結びつかなければならないと考えているところであります。

今回の決算状況から各社の特徴点を申し上げますと、郵便事業の引受郵便物数は、前年同期比2億3,042万通減少しているということでございます。特に、ゆうパックにつきましては、対前年同期比392万個減少しているということで、7年ぶりに減少いたしております。その中で694億円の純利益を確保いたしております。これは郵便局会社に対する委託手数料の支払いが当初予定していたよりも減少しているという結果でありまして、明らかに減収増益になっております。

ゆうちょ銀行におきましては、年々貯金残高が減少いたしまして、19年度末には181兆円となっていること。さらに金利リスクが健全経営に影響を及ぼす懸念が大きいなど、決して安定しているとは言えない状況でございます。

かんぽ生命保険は、新規契約が半減するなど、業績は低迷いたしております。各社の手数料収入によりまして成り立っております郵便局会社、当然のごとく、予想に比べまして7割減の収益となっているという状況でございます。

各社の経営判断やグループとしての判断など、さまざまあろうかと思っておりますけれども、経営の責任として、社員が目的意識をもち、モチベーションを高めながら業務に携わることができるように、会社間の問題を早期に解決する等、その姿勢を示すことが最も重要ではないかと思っております。本社、支社、フロントラインがそれぞれの責任をきちんと果たすことが経営を安定させることになり、日本郵政グループが持続的成長を果たすことになるのは間違いないところでございます。

中央本部は、新・労使パートナー宣言の精神にのっとりまして、事業を支える重要なパートナーとして、グループ各社の本社に対し、本社としての責任を明確にさせ、社員が働きやすい会社、お客様に使っていただける会社、持続的に成長していける会社となるよう求めていくことといたします。

次に、現場力の発揮に向けてでございますが、今一番大きな問題は、40万人という社員の

力をいかに活用していくかでございます。まさしく現場力を経営者の皆さん方がいかに活用していくかということを実際に考えていただかなければならないと思っております。そのためには、経営者にはフロントラインの真の実態を知ってもらわなければなりませんし、経営者の思いがフロントラインまで歪曲されることなく、正確に伝達されなければなりません。

今、『会社の品格』という本が出ておりますが、その中に「成熟モードの会社がつ4つの症状」という項目がございます。私たちの会社が決して成熟しているとは思いませんけれども、既にその症状が出ている部分があるのではないかと考えております。その1つには、顧客視点欠落症ということでございまして、これは一般的にはロングセラーの商品をもってると陥りがちになる。要は、お客様に目が向いていないということでございます。2つ目には、当事者不在症候群といたしまして、だれも責任を負わない。前進するよりも現状維持を望むという症状でございます。3つ目には、既決感蔓延症ということで、どのように言っても、どういう意見を出しても聞いてもらえないという状況であります。4つ目には、セクショナリズム横行症でございまして、私の部署はここまでの仕事、それ以外はしない。まさに官僚的でお役所仕事でございます。職場がこういう状況にあるとするならば、その原因を追求し、早期に対策を講じなければならぬと考えております。

もう1つは、魅力ある管理者像と密接に関係するリーダーとしてあるべき姿が書かれております。1つ目には、上下左右のコミュニケーションターミナルとしての機能が発揮されているのか。2つ目には、目的の実現に向けて、社員に影響を与え、実現に導くことができているかどうかでございます。言い換えれば、自分なりの目標やビジョンをきちっと設定し、未来構想図を描き、それを伝えているかどうかでございます。現在は、そういった魅力ある管理者像になっているのかどうかの点検が必要でありますし、そのための研修なり、あるいは条件整備を図り、魅力ある管理者像をつくり上げていくことが必要ではないかと考えております。

このように、経営側が果たすべき役割を果たし、労働組合がチェック機能を働かせることによりまして、労使双方が経営のパートナーとして果たすべき役割が明確となり、かつお互いに補完すべき役割も保有していることを認識できるものと考えております。

次には、企業を取り巻く環境は非常に激変いたしております。その変化に先んじまして、価値創造に向けて、いかに行動を起こすかでございます。企業に問われている今日の最大の課題であると思っております。日本郵政グループは40万人企業でありまして、当然その規模に応じた社会的役割が求められております。自己の活動に対しまして、社会との調和を積極的に図

っていく責任があると思います。

CSR、企業の社会的責任という観点からみますと、私たちの郵政グループは収益など経済的側面ばかりではなく、安全性、地域環境など、社会的側面についても情報公開を進め、よりよい社会を形成し、時代をリードする役割を担っていると認識しなければなりません。そういう視点から、私たちが追求すべき価値は顧客価値、従業員価値、社会価値及び経済価値で、これらの価値をバランスよくスパイラルに高めていくことが企業の社会的責任の実践であると考えているところであります。

顧客価値とは、顧客が潜在的に期待しているすぐれた価値を開発していく努力を払わなければならないと考えております。そのためには、情報ネットワークを最大限に活用したマーケティングや顧客との絶えざるコミュニケーションが決め手になってくることから、顧客基点の商品の開発、あるいは、技術の開発が重要となります。

2つ目には、従業員価値でございますが、雇用を最大限維持し、従業員の能力を高めるとともに、充実した安定した生活を送れる。言い換えれば、従業員の満足度でございます。ワーク・ライフ・バランスを尊重することは従業員のモチベーションや倫理観を高め、ひいては企業の活力向上につながるものと信じているわけでございます。

3つ目には、社会価値でございます。社会の安定性と持続性を維持する上で、社会と共生する企業であるか否かということでございます。企業はその存続と活動におきまして、絶えず社会と深いかかわりを持ちます。企業のステークホルダーと良好な関係を維持しなければ、長期にわたる企業の発展はないと思っております。

4つ目には、経済価値でございますが、企業の収益力と成長力を示すものでございます。これは市場経済が企業に求める価値でございますが、これらによりまして株価を上昇させ、株式時価総額を高める努力が求められているところであります。

企業といたしまして、経済価値を高めるには他の追従を許さない独自性のある商品、サービス開発をすることにあると思います。企業が経済価値を追求する余り、顧客価値を無視すれば、やがて市場から追放される。競争から脱落することになります。従業員価値を軽視すれば、従業員は働く意欲を喪失し、優秀な従業員は他社へ転職する。結果的に経済価値は下がることになるのだらうと思います。社会価値を軽視すれば、社会の非難を浴び、市場から追放されることになると思います。

私たち先進的企業といたしまして、その役割を果たす立場から、この4つの価値を求め、事業の基盤整備を図り、長期展望に立って発展を求めていくことといたします。さらに、私

ども組合員アンケートの結果をみましても、長時間労働の是正や不払い残業撲滅への取り組み、勤務時間管理の徹底等、ワーク・ライフ・バランスの確立に向けた取り組み、適正な業務運行管理、管理者教育など、フロントラインの皆さんに直結した問題が山積いたしております。労働組合として改善を求めるだけでなく、具体的解決策を提言する等、目にみえる改善が図れるよう運動を行ってまいりたいと思っております。

次には、政治・経済の状況でございますが、1980年代に米国レーガン政権、英国サッチャー政権に代表されます新自由主義は、小さな政府、市場原理、規制改革、民営化路線を強力に進められておりました。我が国は2001年に小泉純一郎内閣が誕生いたしまして、米国、英国と同様の政策をとりました。そして、郵政民営化を行い、大企業の国際競争力強化のために、法人税の引き下げ、規制緩和等、大事業を優遇する措置をとられております。

一方、税収が停滞する中で、社会保障費を大幅削減した結果、これまで頂点に達しておりました我が国の医療制度は、今すさまじい勢いで崩壊し続けている状況でございます。この延長線上に後期高齢者医療制度があるとも言えるわけでございます。

さらに、社会保障問題にとどまらず、市場原理とグローバル化の影響から、拝金主義や収益優先の機運が広がりまして、投機的取引に走る企業があらわれたり、あるいは、安全基準に違反したり、事実を隠ぺいした企業が頻発いたしております。また、リストラ断行や非正規社員を活用することによりまして、労働環境が悪化の一途をたどっている状況でございます。

2007年度において、非正規社員は33%に達しておりました、中でも15歳から34歳の労働者のおよそ2割、580万人が非正規労働者となりました。年収200万円以下の労働者、いわゆるワーキングプアと言われる労働者の皆さん方が1,000万人を超えたと言われておりますし、生活保護の人数が1ヵ月平均150万人を超えている状況でございます。

これらの状況下から、単に低賃金、あるいは不安定雇用ということだけではございませんで、将来不安や格差の固定化、あるいは住宅、医療、そして社会参加など、さまざまな部分におきまして社会的排除の拡大につながり、結果として社会全体の大きな問題になっているという事実でございます。

日本の経営状況は、ことしの3月期の決算をみてまいりますと、大手144社を調査いたしますと、業種別には差があるものの、全体として売上高が対前年度比9.1%増、経常利益が7.2%増とそれぞれ伸びて、増収増益ということになっております。

しかし一方では、サラリーマンの賃金をみてまいりますと、企業利益に比べまして非常に

少ない。そして、サブプライムローン問題に端を発した株価の下落、資源価格の値上がり、原油高騰によりまして、食料品、あるいはガソリン等の消費者物価上昇がこれまでの医療費の負担増、あるいは定率減税の廃止などとともに家計に直撃する状況になっております。

このような経済状況の中で、政治状況は混沌といたしてございまして、福田内閣の支持率、一時20%を下回るという時期もございまして、末期的な症状になっております。いつ衆議院が解散し、総選挙になるかわからない状況でございます。

私たちは、政権与党がもたらしました格差拡大とともに、不安定な社会情勢の変革を目指しまして、組織内候補の完全勝利と重点候補として支援いたします候補者の全員当選を目指してまいりたいと考えております。そして、民主党を中心として政権交代を実現し、小泉政権以降、急激に拡大したあらゆる格差の解消に取り組んでいただき、国民の生活が第一の政治、将来に希望がもてる政治の実現を目指しまして闘いたいと考えているところであります。

次に、春季生活闘争の総括と課題でございます。J P 労組といたしまして、先ほど申し上げました経済情勢と日本郵政グループのフロントラインの現状から要員問題、さらにシステム改善、事務処理方法等の見直し、その改善に取り組んでまいりました。

特に要員問題につきましては、2008春季生活闘争におきまして、緊急的な課題として取り組みました。4,000人程度でございました新規採用者に加えまして、中途採用、月給制契約社員から正社員への登用、あるいは月給制契約社員の登用、プラスとして9,200名拡大させていただきました。したがって、要員採用枠を1万3,261名とすることができました。中でも、郵便事業会社におきまして、月給制契約社員から正規社員に2,000人の登用を約束させました。このことは連合内におきましても大変大きな反響となりましたし、J P 労組として、統合メリットを大きく示させていただいたと考えているところであります。

正規、非正規社員を含めまして、社員40万人が働く日本郵政グループは、公社時代のサービスを引き継ぎつつも、新しいビジネスモデルを構築しながら、安定した経営とともに、サービス水準の維持・向上を図っていくことといたします。その原動力とも言えます要員確保は適切かつタイムリーに行わなければなりません。議案にも労働力政策について、プロジェクトで検討することを提起いたしております。今後、私たちといたしましても、経営状況を踏まえつつ、フロントラインの実態も把握し、そしてJ P 労組としての労働力政策を示さなければならないと考えているところであります。

今後、J P 労組が目指す労働運動の姿といたしまして、私たち組織統合によりまして、過去の不幸な時代の整理を行い、労労間の争いはなくなったわけでございます。その労力を事

業の発展と労働条件の向上に向けて全力投球をしていきたいと考えております。

また、既に申しあげましたように、社会に貢献する品格ある企業づくり、CSRを実践していかなければなりません。あわせて、労働組合の社会的責任も果たさなければならないと考えております。その意味では、今後、JP労組といたしまして、福祉型労働運動を探求し、推進していかなければならないと考えております。

例えば、少子高齢化社会を意識いたしまして、郵政事業2万4,700局のネットワークと全国を張りめぐるシステムを活用いたしまして、全国を網羅した社会貢献ができるところであります。大会終了後、労使が一体となった社会貢献、世代を超えた助け合いができるよう、そういったものを提案していきたいと考えているところであります。

そのためにも、JP労組が一丸となって、事業貢献、社会貢献をしていかなければなりません。したがって、その体制づくりのためにもユニオンショップ制度を求めて、早期に30万組織を達成し、より存在感ある組織づくりを行いたいと考えております。そのことによって、労使関係が安定いたしますし、経営の意思決定が労使双方のラインから速やかに徹底することができると思います。

また、ご承知のとおり、日本郵政グループ及びグループ各社と将来にわたる成長・発展と社員の幸せを実現していくために、労使がこれまで培ってきた事業を支える重要なパートナーとしての信頼関係をもとに、団体交渉及び経営協議会の場において、より充実したコミュニケーションを図り、事業の課題、目指すべき姿を明確に共有し、その達成に向けて、これまで以上の協力関係を構築していくことを目的といたしまして、労使関係の基本に関する協約、新・労使パートナー宣言を締結したところでございます。

その目的達成のため、もう一步前進するという意味で、民間企業の労使関係を参考にしながら経営参加を求めること、あるいは、労使間における有効な人材活用等、労使自治を踏まえ、民営郵政における労使関係のあり方について、検討し、提起していかなければならないと考えているところであります。その上で、あらゆる面で事業の阻害要因があれば、その阻害要因を労使ですべて排除し、事業の発展を期していきたいと考えているところでございます。

最後になりますが、ここ北海道の地は、明治時代から成功を夢みて、開発に臨んだ地でございます。厳寒の冬に雪や寒さに行く手を阻まれるなど、自然の猛威に苦しみながらも、希望だけを胸に、それこそ命がけの苦労をされてきたのだらうと推察いたします。私たちも郵政事業の歴史の中で、幾多の困難を乗り越え、事業の発展と組合員の幸せを求めて、さまざま



まな闘争を展開してまいりました。そして、民営化と時を同じくして J P 労組を結成することができました。

日本郵政グループは市場競争の中で、今まで以上の困難を乗り越えなければならないことであろうかと思えます。J P 労組はいかなる困難に遭遇しようとも、成功を夢みて勇んで乗り込んだ開拓者のごとくフロンティア精神をもって、組合員の幸せ実現のために一致団結して行動することを皆さん方に申し上げ、中央執行委員会を代表してのごあいさつとさせていただきます。3日間、よろしく申し上げます。ありがとうございました（拍手）。

○議長　　続きまして、来賓あいさつ、祝文披露に移ります。

まず、本日、公私ともに大変お忙しい中、本全国大会にご臨席を賜りましたご来賓の皆様方を順次ご紹介申し上げ、ごあいさつを賜りたいと存じます。

それでは、最初に、我々働く者のナショナルセンターである日本労働組合総連合会、連合の会長でいらっしゃる高木剛様にお越しいただいております。高木様、よろしく申し上げます。

## 来 賓 あ い さ つ

○高木連合会長　　おはようございます。昨年の10月22日、両組織がいろいろな思いを込めて、再編・統合され、日本郵政グループ労働組合、J P 労組を結成されました。以来8ヵ月ほどでございましょうか。この間、まさに草創期、創成期の運動ということで、J P 労組の皆さん、いろいろな課題にチャレンジされてまいりました。その内容、私どもも細かいところまでは存じませんが、いろいろお聞きいたしているところでございます。この間のご苦勞、またご検討に、冒頭まず敬意を表させていただきたいと思えます。

また、日ごろは、連合、地方連合会、地協の運動等で全国各地の J P 労組の皆さんにいろいろな意味でお世話になっておりますこと、高い壇上からではございますが、心から御礼申し上げます。どうも皆さん、ありがとうございます。

今の山口委員長のお話をお聞きしてございまして、まず地方組織といいますか、地域の再編という課題にこの間、非常に力を注いでこられたというお話がございました。私自身も産別統合等の経験もいたしておりますが、やはり統合した直後、組織の基盤をきちんとする期間の大切さをうまくしのげたか、しのげないかで、その後の組織運動のレベルが大きく規定される、そんな経験もいたしているところでございます。

全国各地への支部再編と申し上げていいのでしょうか、そういう地方組織の組織体制づくり、ほぼ全国的にそのめどが立てられつつあるとお聞きいたしております。今まで違った組織で運動しておりました者同士、ちょっとしたやり方の違い等にお互いが違和感を感じたり、いろいろなこともあるのだらうと思いますが、ぜひこの段階、しっかりした中身で組み立てていただきますことが今後の J P 労組の運動のレベルに大きな影響を与えるのではないかと感じているところでございます。この面におきましてのご努力についても敬意を表させていただきますと思います。

また、今、山口委員長のお話、かなりの部分を日本郵政グループの経営問題に費やされました。郵政株式会社も企業として、まだいろいろな試行錯誤の段階にあらうかと思いますが、労働組合にとりまして、組合員、あるいはもっと広く国民のために郵政事業の今後について、いかに経営的なスタンスで発言を強化していくか、大変大きな役割を担っておられると思います。3年ごとの見直しの問題もおありになるでしょう。また、現在、試行錯誤の中で、将来の郵政事業のありように向けて、皆さん方それぞれ、いろいろなお考え、あるいはいろいろな問題意識をおもちではないかと思えます。

労働組合にとりまして、経営とどう向き合っていくのか。そのことは事業の発展と同時に、組合員の雇用の基盤、あるいは労働条件の改善の原資にかかわる問題でもございます。ユニバーサルネットワークとしての郵政事業、国民にも大きな影響を与える事業でございます。組合員のため、国民のために、J P 労組の皆さんの経営対策という意味でのご奮闘を私からも心からご期待申し上げたいと思っております。

ところで、きょうこういう場をいただきましたので、連合として当面しております、目の前に抱えております二、三の問題について、状況をご報告したいと思います。

1つは、今、非正規雇用の問題が山口さんのごあいさつの中にもありました。1,740万人、働いている者の3人に1人はパート、派遣、請負。そういった方々の多くは有期雇用という雇用契約のもとで働いております。そして、総じて処遇条件、労働条件が低い、年収200万円以下の人を称してワーキングプアと言うそうですが、そのように言われる人たちは1,000万人を超えております。

そういう中で、まず目先にあります問題は、最低賃金をどうしていくかという問題でございます。きょう、私、この後、東京へ戻らせていただいて、町村官房長官と、成長力底上げ戦略推進円卓会議という会議がありまして、その座長を官房長官がしておられますので、その円卓会議の場で、これから数年間の最低賃金をどうしていくのかという考え方の整理をす

ることになっております。明後日、6月20日に、これから数年の最賃をどうするかという考え方を整理するための会議がもたれておりまして、その事前交渉といいますか、折衝にきょうの夕方、臨まなくてはならないわけでございます。

最賃は、一番低いのが秋田県と沖縄県。618円。618円で、仮に年2,000時間働いて、幾らですか。120万円。いろいろ引かれると、毎月10万円にも届かない。そういう中で、その最賃で支払われる金額をもとに生計を立てている人の比率がどんどん高まっています。

ご当地・北海道、最賃は青森やら秋田、あるいは沖縄よりは少し高うございますが、北海道は生活保護のレベルと最賃がひっくり返っております。時間当たり直すと五十何円。先ほど北海道地本の委員長のお話も聞いておりましたが、北海道は日本で一番離婚率が高い。やはり生計がきちんとならないという環境の中で、離婚率はどうしても高まざるを得ない。ちょっと大阪が高いのはどういう意味かなと思ったりしますが、沖縄も離婚率が高い。そういった状況の中で生活保護もふえておりますし、就学援助を受けなければならない家庭もふえております。

そういう意味では、格差社会と言われる中で、まず第1の最大の特効薬は、最賃をかなり大幅に上げることだと思っております。去年、久しぶりに、全国平均を14円40銭上げていただきましたが、14円40銭上げたら、もう会社がつぶれるようなことを言う。ちゃんと経営をやれば、最賃を上げたって、会社はつぶれません。そういう勧告も含めて対処していきたいなど。

ただ、こう言って、中小企業の経営も大変になっていることは事実です。そういった意味で、特に中小企業と大企業の間取引条件の問題に大きなメスを入れないことには、なかなか問題解決が難しい。そんな面もあることを承知いたしておりますが、現在、目の前にあります第1の課題は最賃の問題でございます。

もう1つ、現在ももうそういう時期に入っておりますが、これから夏、秋に向けまして、ことしは社会保障の問題、そして税の問題が大きな焦点になる年に当たっております。現在、首相官邸のもとに社会保障国民会議というのが設けられておりまして、連合もこの議論に参加いたしております。この議論に参加する、しないにつきましては、連合の中でもいろいろな議論がありました。確かに、社会保障は非常に傷んでいる、国民の不安は高まっている、セーフティーネットとしての機能は落ちているけれども、そういう場に参加するというのは、その財源探しの、特に消費税引き上げのためのそういうシステムに組み込まれに、連合はこのこ出ていくのかと。消費税を上げるためのアライバイ工作に加担するのかというようなご

批判もありましたが、きちんと議論する場であれば——連合の組合員の皆さん、あるいは国民の皆さんも社会保障の現状に大きな不安、不信をもっている。そういう場で、前向きに発言をしてこようではないかということで参加しております、これにつきましては、明日朝、社会保障国民会議の中間報告が求められることになっております。

まだ中間報告ですから抽象的ですが、この議論を始めるに当たりまして、年金、医療、介護、生活保護、あるいは障害者の問題、いろいろ社会保障、社会福祉の領域がありますが、それぞれの領域が今どういう問題点をもっているのかということ、まずきちんとえぐり出そうではないかと。その問題点を直すのに、どういう処方せんが書けるのかというのが次のステップだと。その上で、財源がどうかという議論を避けて通るわけにはいかないだろうから、3番目に財源の議論だと。今回の中間報告では、何らかの財源が必要だという抽象的な表現は入っておりますけれども、消費税の「消」の字も、今の段階では書いたらだめだということを書かせておりません。

いろいろなことを議論しなければなりません。年金もいろいろな課題がありますし、医療はご承知のように、まさに医療崩壊ということが全国各地から伝えられている。介護の問題もわかりでございます。社会保障はまさに社会の安全のための装置、インフラでございます。少しでもいい制度になるように頑張らなければならないと思っております。

なお、税につきましては、多分来月ぐらいから政府税調、あるいは各政党の税の議論も一斉に始まるのではないかと思っておりますが、消費税の問題、あるいはこの間からいろいろ議論になっております自動車関係諸税の暫定税率の問題をどうするのか。環境税をどうするのか。それから、課税が非常に低くなっている相続税を少し強化していいのではないかとか、法人税の議論とか、いろいろございますが、とにかく物差しは公正・公平。この物差しをぴっちり当てて、この税制の議論にも参加していかなければいけない。

今、国民負担率が一番低いのはだれだと。それは株式をもち、運用し、配当を得、株式の譲渡益を得ている人たちの負担率が一番低いのです。サラリーマンは、定率減税を2年にわたって、みんな召し上げられてしまいました。高額所得者の所得税減、あるいは法人税減はそのままでございます。こんな片手落ちあるかということで、全国でいろいろな怒りの声が起こっていることもご承知のとおりでございます。このような問題に取り組んでおります。

それから、組織率。組織拡大の問題。先ほど30万人J P労組のお話がありました。ぜひ30万人に向けて、皆さん方のご努力を集中していただければと強くご期待申し上げるわけでございます。

今、日本は世界で冠たる雇用労働者の国です。日本で働いております六千数百万人、いろいろな働き方がございます。いろいろな雇用、あるいは自営等の形態。その中の85%ぐらいの人がどこかへ勤めて仕事をし、賃金を得て生活している。雇用労働者の比率が先進国の中でも非常に高い日本。この日本で、雇用のところが、あるいは働き方のところがおかしくなり、いろいろな問題を抱えるようになりますと、当然社会が荒れます。そういう意味で、私も雇用・労働にかかわる仕事をしている者として、この日本の社会が安定するために、雇用社会・日本における労働組合の役割の大きさをもう一度思い起こしてみる必要があるのではないかと。

労働組合は20世紀の初頭と言われてきました。けれども、21世紀にも、20世紀とは違うかもしれませんが、労働組合には大きな役割があるのではないかと。人間が働くことによってかかわって、いろいろなルールもつくらなければなりません。労働条件のレベルも決めなければなりません。あるいは、労働をめぐる紛争が起きたときに、その解決もしなければなりません。紛争の予防も重要な仕事でございます。

今、全国各地で、労働組合よ、頑張れと。世の中、おかしいことがあったら、おまえたちが発言しないでどうするのだという期待の声が非常に高まっていると思っております。私自身も全国各地を回らせていただいておりますが、地方で、おまえら、何で黙っているのだと。おかしいことがあったらおかしいと言えと。おまえらがこれがおかしいと騒いだら、おれらもついていくから、一緒になってやろうではないかと。そういう期待をもたれていることを、おまえら、もっと知ってくれという訴えを組合員以外の方からたくさんいただいている。そういう意味で、21世紀も労働組合が社会の安定のために果たさなければならない役割と責任は大きく重いということを重ねて訴え申し上げたいと思います。

今大会を契機に、今後のJ P 労組の運動のまさに基盤、ヒントをおつくりになり、J P 労組の組合員のため、ひいては日本の勤労国民のために運動をリードしていただきたい。そんな思いも込めまして、ごあいさつにさせていただきます。どうぞ皆さん、よろしく願います。ありがとうございました（拍手）。

○議長　ありがとうございました。高木様におかれましては、この後の公務のご都合がございましたので、ここで退席されます。今後のご活躍を祈念いたしまして、皆様の盛大な拍手をお送りしたいと思います。

（満場拍手）

では、続きまして、日本郵政グループより、日本郵政株式会社の取締役兼代表執行役社長

でいらっしやる西川善文様にお越しいただいております。また、北海道管内を代表して、郵便事業株式会社北海道支社長・鳴海裕史様、郵便局株式会社北海道支社長・柏崎博行様、株式会社ゆうちょ銀行札幌支店長・佐藤和明様、株式会社かんぽ生命保険札幌支店長・太子重夫様にもお越しいただいております。代表して、西川様よりごあいさつを賜りたいと存じます。西川様、よろしく申し上げます。

○西川日本郵政株式会社取締役兼代表執行役社長　皆さん、おはようございます。ご紹介をいただきました日本郵政株式会社の西川でございます。J P日本郵政グループを代表いたしまして、一言ごあいさつを申し上げます。

まずは、J P労組結成後、初めての定期全国大会がこのように盛大に開催されますことを心からお喜び申し上げます。

さて、私どもJ P日本郵政グループは、昨年10月の民営・分社化のための複雑で、多岐にわたるステップを何とか乗り越えまして、この5月30日に、平成19年度決算の発表を行うことができました。この間の社員の皆様のご苦勞は並大抵のものではなかったことと存じます。また、この間のJ P労組のご協力と社員の皆様の献身的なご尽力に対しまして、この場をかりまして、厚く御礼を申し上げます。

また、3月13日は、J P労組との間で今年度の新賃金、一時金、要員対策等につきまして妥結いたしました。私ども経営側といたしましては、こうした社員の皆様のご奮闘に少しでもおこたえしたいという思いもございまして、J P労組の皆様と誠意をもって交渉し、回答させていただいたところでもあります。ぜひとも私ども経営側の意のあるところをお酌み取りいただきまして、今後とも事業の運営に一致協力して取り組んでいただきたいと存じます。

さて、5月30日に発表いたしました平成19年度のJ Pグループとしての初めての決算についてでございますが、10月からの半年間でグループ連結経常利益 4,387億円、当期純利益 2,772億円の経営成績を上げることができました。民営化当初の業務ふくそうが営業成績にも少なからず影響を及ぼしたことを考慮いたしますと、J P労組のご努力と社員の皆さんのたゆまぬ努力のおかげで、まずまずの結果を残すことができたのではないかと考えております。

しかしながら、言うまでもなく、これからのJ Pグループを取り巻く経営環境は依然として予断を許さないものがあります。この決算から浮かび上がってまいりました経営課題も、先ほど山口委員長からご指摘もありましたとおり、たくさんの方がございます。平成19年

度は半年しかなかったということを考えますれば、平成20年度が我々日本郵政グループにとっての正念場、いわば民营化元年であります。何としても各社の経営をしっかりと軌道に乗せてまいりたいと思っておりますので、引き続きご協力をよろしくお願い申し上げます。

特にお客様との三事業共通の接点であります郵便局会社においては、営業力強化と業務改革が喫緊の課題であります。現場の働きやすさの阻害要因を徹底的に取り除き、お客様サービスをレベルアップさせるため、ことし2月29日に郵便局会社の経営トップから郵便局活力向上宣言を出しました。

この郵便局活力向上宣言は、グループ全体の視点で包括的な業務改革を進めるという観点から策定したもので、大きな柱は4つございます。第1に、業務改革とシステムの充実によりまして、過剰な業務負担を削減するということ。第2に、郵便局の皆さんが積極的に営業できる体制をつくるということ。第3に、働きがいのある職場をつくるということ。第4に、郵便局の営業基盤を強化すること。以上4点であります。

この中で、例えば、郵便局の皆さんから、またお客さんから改善の要望が強かった正当権利者確認基準の見直し、これは要するに本人確認についてであります。これにつきましては、例えば、局長や局員との面識があれば、証明書類の提示を不要といたしますなどの簡素化を5月19日から実施いたしました。ぜひとも実効が上がりますように取り組んでいただきたいと存じます。

活力向上宣言には、このほかにもたくさんの改善項目が盛り込まれております。郵便局の活力を向上させ、営業力を強化するため、やると宣言した以上は、何としても実現させてまいります。J P 労組の本日の議案にも書かれておりますとおり、できるだけ早くこれを実現することが重要だと考えて、スピードアップを促しているところでございます。

また、現在、中期経営計画を策定中であります。中央本部の皆さんからは、これを早く示すべきであるというご指摘を受けていることは、私も十分承知をいたしております。しかし、J P 日本郵政グループは、ユニバーサルサービスの提供という公共性と、民間企業としての収益性・効率性、この2つのことを両立させるという難しい要請にこたえるため、特に郵便局会社に関して、郵便局ネットワークと顧客基盤を活用したビジネスモデルの構築、効率的で利便性の高いシステム環境の整備、内部管理体制のレベルアップなど、経営基盤の強化に向けた具体策につきまして、さらに知恵を絞りまして、鋭意検討を進めているところでございます。したがって、皆様にお示ししていくには、いましばらく時間を要しますので、ご理解を賜りたいと存じます。

ところで、人、物、金の経営資源の中で、最も重要なのは人、すなわち社員の皆さんに仕事において十分に能力を発揮していただくことでもあります。そのためには、人事制度の改革も必要となろうかと存じます。

ことし2月に、持株会社本社の幹部社員を対象に意識改革の研修を行いました。その際のあいさつで、私は、縦割り、セクショナリズム、事なかれ主義に陥ることなく、常に現場の実態把握とグループ各社の連携に配慮しながら、変化に機敏に対応し、スピードを重視して、変革を実現する人材、すなわちチャレンジングな人材を育成したい旨の考えを強調いたしました。そして、このチャレンジングな人材を軸として、今後の人事評価、すなわち異動でありますとか、昇級・昇格等に反映させていく。そして、チャレンジして失敗しても評価は下げない。むしろ不作為の罪を問う。失敗すれば、その失敗から学んで、再チャレンジする勇気をもってほしいという趣旨の話を行いました。これは持株会社の幹部社員のみならず、グループのすべての社員に当てはまることでもあります。ぜひ皆さんにもこのチャレンジ精神をもって、思い切って日常の業務に当たってほしいと思います。

そのためにも、民間企業にふさわしい、頑張った社員が報われる人事制度に変えていくことが重要と考えております。もちろん公正な評価が前提となるということは申すまでもありませんが、努力は必ず報われるようにする。もちろん一方において、頑張っていない社員がいれば、当然低い評価となる仕組みも必要であります。今後、J P 労組の皆さんとも真摯、かつ建設的に話し合っていきたいと考えておりますので、社員の皆さんのやる気が最大限発揮されるよう、ぜひともご理解をお願い申し上げたいと思います。

J P グループが成長・発展し、社員の皆さんの幸せを追求していくために、J P グループはJ P 労組と一致協力して、経営課題に取り組んでまいりたいと考えております。J P 労組からは経営協議会などにおきまして、グループ各社が持続的に成長するよう、積極的に提言等をいただいておりますところではありますが、我々といたしましても、積極的な業務展開を図り、グループ各社の収益力を向上させ、金融2社及び日本郵政の早期の株式上場の実現につなげていきたいと考えておりますので、引き続き皆さんのご協力をぜひともお願いを申し上げます。

最後になりますが、本大会の成功とJ P 労組のますますのご発展をお祈りいたしまして、私のあいさつとさせていただきます。ありがとうございました（拍手）。

○議長　　ありがとうございました。西川様におかれましては、この後の公務のご都合がございましたので、ここで退席されます。今後のご活躍をご祈念いたしまして、皆様の盛大な拍



手でお送りしたいと思います。

(満場拍手)

次に、全国郵便局長会を代表して、さきの通常総会で新たに会長に就任されました浦野様をご紹介申し上げ、ごあいさつを賜りたいと思います。では、浦野様、よろしくお願いたします。

○浦野全国郵便局長会会長　長い長い厳寒の冬を乗り越えて、今、北海道の地はすばらしい芽が吹き出し、花が咲いております。このような大地で、J P全国大会の意義ある大会が盛会裏に開催できましたことを衷心からお喜びを申し上げる次第でございます。まさに新しい息吹、そしてまた勢いを感じるわけであります。

過ぐる5月18日、我々の全国郵便局長会総会には山口委員長にもお出かけをいただき、ご懇篤あるありがたいごあいさつをちょうだいいたしました。そのごあいさつの中でも、我々が求めている要員の問題、あるいは業務削減の問題等、同じ観点に立っている確認もさせていただいたところでもございます。

今、総じて、世の中、不安のオンパレードであります。年金の問題、医療の問題、環境の問題、あるいは人災の問題、どれをとってもことごとくが大きな不安であります。かつて、きんさん、ぎんさんがテレビ出演をされていた当時に、インタビューにおいて、随分とテレビ出演をされて、きんさん、ぎんさん、お金も入るようになりましたけれども、そのお金は何にお使いになりますかと。きんさん、ぎんさんいわく、老後のためにと。あのきんさん、ぎんさんが老後のためにお金をためておくという、私は愕然としました。せめて、おいしいものでも食べたいと思いますという答えが返ってくるこそ、日本の優しさではないでしょうか。その発言すらとどめて、老後のためにと、その一言は胸に刺さった。深い傷によって、私の心にも残りました。

今やさまざまな問題で、我々は不安を抱えながらの生活をしていかざるを得ない。そういう中であって、我々郵便局こそ、地域社会の中であって、安心・安全のよりどころでありました。しかし、その安心・安全のよりどころすら、10月1日をもって大きく変化を始めております。地域社会の人たちが年金を受け取れる、あるいは自分の足で行って手紙が出せる、また公共料金等を払うこの郵便局がもしかしたらなくなってしまうのではないだろうか。そのような不安をかき立て、あるいはまた郵便配達に行った人たちも、年金や貯金、保険の業務を引き受けられたのも一切遮断されて、配達のみになってしまった。そこに生まれたコミュニケーションすら断ち切ってしまったのが間違った郵政民営化の法律である。まさに制度

設計が誤っていたわけでありませう。

地方の人たちが遠隔の地に送金する現金送金すら、貯金と郵便が絡むことによって、とりやめになってしまった。料金も引き上げられ、我々も長い間の地域のお客様から、ちょっと集荷に来てくれと。しかしながら、分社化による法律によって、我々も集荷にも飛び出せない状態下になっているわけでありませう。そうしたことがますますお客さんとの距離を離れさせ、疎遠にしている現実を、我々は8ヵ月間、嫌というほど味わってまいりました。

そして、そこに改革・改善ということは、まさにきょうよりあすがよくなることだ。しかし、郵政民営化は、果たしてそのよさがどこにあらわれているのでしょうか。民営化になるまでは、まさにバラ色になる、サービスもよくなる、働く職員の皆さんも意欲をもって向上するような環境が整うのだと政府は言い切りました。しかし、現実、8ヵ月間の検証は、一輪のバラすらなく、我々にみえたのは痛々しいとげばかりでありませう。お客さまからしかられ、なぜ今まで簡便だったものがこんな複雑になるのだ、そうした声ばかりでありませう。8ヵ月を過ぎても、我々はまだお客様に頭を下げながら、地域社会のお客様、郵便局ファンをなくさない努力を一生懸命続けているのです。

そして、10月のあの直前まで行った研修は何だったのですか。職員も11時、12時、深夜に及んでまで研修をした。しかし、ことごとくがすべて変更になって、当日には何の役にも立たなかった。さらには、実行された段階においては、システムのダウンが起こったり、さまざまな弊害がありました。その対応に、職員も連日にわたった深夜に及ぶ勤務をせざるを得なかったではないですか。

その発露は何であったかといえば、きょうお配りになっている新聞にも、余り変わらないという評価が多い。なぜゆえに、その変わらないという意識をお客様に植えつけたかといえば、職員の皆さんも我々も一体になって、どんなに変わろうとも、地域社会の皆さん、お客様に迷惑をかけないように、今までのサービスを低下させないようにという一念で取り組んできたからでありませう。

このような公益性の精神のもとで、我々がこれからも事を進めていくには、どうしても努力や工夫や我々の情熱では乗り越えられない壁にぶつかったのです。それは民営・分社化という法律であったということです。これを変えない限り、我々の明るい未来はない。こういう確認のもとに、我々も全国総会において、郵政見直しを高々と上げたわけでありませう。そして、本日もご臨席いただいている国民新党の綿貫代表、亀井久興先生、そしてまた民主党からは原口先生にもお出かけいただいて、威風堂々のまさに信念あるごあいさつをちょうだ

いいましたのであります。まさに政治は、国のためにあらず、国民のためにあるべきです。そのためにも誤りを正し、正気堂々とあすのよき未来の日本をつくるために、我々も一生懸命、粉骨砕身の努力を積み重ねます。どうぞ J P 労組の皆さんも一緒になって、この難事難局を乗り切ってまいりたいと思います。

ウェーバーも、あるいは夏目漱石も悩み悩み悩み抜いて吹き抜けたとあります。我々も悩み悩み悩み抜いた。これを吹き抜けられれば、皆さんと力を合わせ、法律を改正することが一縷の道であると確信しております。この上とも皆様方と力を合わせた、よりよき事業のため、そしてよりよき社会のために、これからもさらなる一步を進めてまいりたいと思います。これからも J P 労組の皆さんが日本の労働界を引っ張っていく大きな力になって、研さんな道を、発展の道を歩まれることを心からこいねがい、ここにごあいさつを閉じさせていただきます。本日はおめでとうございました（拍手）。

○議長 ありがとうございます。

続きまして、政党関係の皆様方をご紹介します、ごあいさつを賜りたいと存じます。

まず初めに、民主党代表代行でいらっしゃる衆議院議員・菅直人様をご紹介します、民主党を代表して、ごあいさつを賜りたいと存じます。では、菅様、よろしく願いいたします。

○菅民主党代表代行 本日は J P 労組第 1 回定期大会、本当におめでとうございませう。また、日ごろより J P 労組、あるいはそれ以前の J P U、全郵政の皆さんの時代から民主党に対して多大なるご支援をいただいていることを、高い席からでございますが、改めてお礼を申し上げたいと思います。組織統合されて初めての定期大会、さらには民営化・分社化という本当に激動の中での定期大会ということで、意義ある、大きな意味をもった大会ではないかと思っております。

先ほど連合会長からも組織統合について、ご自身の経験も含めてお話がありました。我が民主党もある意味では組織統合を重ねて、現在、小沢代表のもとに野党第一党として、皆さんのご支援を得て、政権をねらうところまで育てていただきました。そういった意味では、組織統合の大変さを皆さん自身もご苦労されていると思いますが、逆にいえば、それがいい意味でのばねになって、これからの J P 労組のいわばエネルギーの糧となっていくようなことを私たちも期待いたしております。

さて、皆さん方の職場そのものも大変な状況でありますけれども、それとも関連する日本の現在の状況、非常に大きな不安が渦巻いております。せんだつての秋葉原の事件などをみ

ておりまして、やはり日本の雇用状態が非正規雇用の拡大などによって非常に不安定になって、若者の中にも大きな不安が拡大している。そういったことが背景にあるのではないかと指摘されているわけであります。

また、私も全国田舎にもよく足を延ばして行くわけですが、農山村部はもう限界集落で、お祭りができない、あるいは消防団が構成できない、そういう地域がふえております。まさにそこに社会的なインフラとしての郵便局が果たしてこられた役割も大きいわけでありますけれども、今や、そういう地域、田舎の社会が崩壊していく。これは日本の社会の崩壊にもつながりかねない大きな問題だと私は思っております。そういった意味では、雇用の問題、格差の問題、そして地域社会の崩壊の問題に単に歯どめをかけるだけではなくて、それではない新しい日本の社会のモデルをつくっていかねばならないと思っております。

特に最近の後期高齢者医療制度にみられるような、75歳になったら、あなたは社会のお荷物なのだと言わんばかりのレッテル張り。一方では、少子化の進展。田舎で生まれ育った方が大都市に移って、大都市で子供さんがたくさん産まれるかという、例えば、東京では出生率が1を切ったり切らなかったりという、47都道府県の中で最も経済力がありながら、子供が産まれる率は一番低いというまさに危機的な状況にもあるわけであります。

そういった意味で、この日本社会を、競争は競争として、ある意味の刺激としては必要かもしれませんが、競争をすべての上に置くような競争至上主義の社会であっては、日本社会そのものが崩壊しかねないという危機感を共有しながら、新しい日本を求めていく必要があるのではないかと。このようにも思っております。先ほど山口委員長からも国民の生活が第一という民主党のスローガンと共通のお話をさせていただきましたが、まさにそうした立場に立って、私たちも頑張らなければならないと改めて感じたところであります。

いよいよ国会は6日間の会期延長を経て、今週末に終了いたします。サミットがあり、北京オリンピックがありますけれども、私は、福田政権のままでいいという国民世論はもうほとんど存在していないと思います。与党の中でも、福田政権をそう遠くない時期に変えていこうという動きも見え隠れいたしております。民主党の小沢代表はことしの11月、12月、遅くとも通常国会冒頭までには必ず解散・総選挙があるから準備を急ぐようにという指示も出されておまして、私たちも国会終了からの2ヵ月間をいわば次の総選挙に向けての重点的な活動期間と位置づけて頑張り抜きたいと考えているところでございます。

それに加えて、次期総選挙に向けての民主党としてのマニフェストの作成にもそろそろ入らなければなりません。そういう中であっては、今、ご議論がありました郵政についての見

直しということについても、ぜひJ P労組の皆さんのご意見、あるいはきょうおいでの国民新党の皆さんとの協議も踏まえて、しっかりとこの問題にも取り組んでまいりたい、このように考えているところであります。

きょうは私どもの仲間も組織内議員、あるいは候補者としてお招きいただいておりますけれども、ことしある、少なくとも来年9月までには必ずある次の衆議院選挙が日本の今のあの意味では社会の不安を非常に増すような方向への道筋から、もう一度、お年寄りも、あるいは子供を産んで育てる若い人たちも安心して仕事に励み、そして子供たちを育てることに励むことができる社会を目指して、新たな政権をぜひとも皆さんたちとともにつくっていきたいと考えておりますので、J P労組30万の組織を一日も早く達成され、また皆さんのお力をおかりして、そうした社会づくりの新しい政権を皆さんとともにつくらせていただきたい。そのことをお願い申し上げ、また、きょうの大会が本当に実り多い大会として進むことをお祈りいたしまして、民主党を代表してのお祝いのごあいさつにかえさせていただきます。本日はお招き、ありがとうございます（拍手）。

○議長　ありがとうございます。

続きまして、国民新党より、代表でいらっしゃいます綿貫民輔様、幹事長でいらっしゃいます亀井久興様にお越しいただいております。代表して、綿貫様よりごあいさつを賜りたいと存じます。では、綿貫様、よろしく願いいたします。

○綿貫国民新党代表　皆さん、おはようございます。きょうはJ P労組の第1回大会にお招きいただきまして、ありがとうございます。

最初に先般というか、この間起こりました東北の大災害の中で、今なお、この郵政関係の皆様方も災害復旧にご苦労しておられる同士がたくさんおられますが、心からお見舞いを申し上げてみたいと思います。

さて、きょうは郵政関係の労働組合が統合されまして、J P労組として第1回目の会合でございます。かつては全逓、全郵政それぞれ競いながらも、郵政を舞台に改革の精神をもって郵政職員のために、あるいは地域社会のためにいろいろと努力をしてこられた郵政労組の魂が1つになったわけであります。この魂が今後とも新しい郵政のためにどのように起爆力として動いていくかということは極めて大きな存在であり、また国民から信頼される存在だと思います。私ども国民新党は、当初から郵政民営化反対、国民生活のためにならない、このように信じて、今日まで行動してまいりました。首尾一貫、この考えには間違いがないと思っております。

昨年の参議院の選挙におきましては、皆様方のお力をかりまして、民主党を中心にいたしまして、自由民主党と公明党の与党をひっくり返す大きな戦果を得たわけでございますが、そのときに私どもの公約として郵政見直しということを申し上げてまいりました。その後、この混迷する政局の中で、私どもの郵政見直し法案は、民主党を初め、野党の皆様方のご協力を得まして、12月22日に参議院の本会議におきまして 132票対 103票という29票の差で可決されました。

ただいまこの法案は衆議院にとどまっておりますが、自由民主党の皆さん方がこれに賛同してくれば、この法律は成立するわけでございますが、小泉さんがにらんでおる政党でそんなことができるわけではないと思っております。しかし、間近に来た、この郵政民営化見直し、実現性を帯びてきました。2～3日前の産経新聞に、竹中平蔵が郵政民営化をバックさせてはならないと。警鐘を鳴らすようなことを言うておりますが、国会に席を置いておった者がいつの間にかするりと抜けて、評論家になって、こんなことを言うておりますが、いよいよ見直しが可能になったということに危機感を覚えているのではないかと思います。そういう意味におきまして、来るべき衆議院選挙におきまして、参議院と同じような成果を得ることによって、この郵政見直しはいよいよ実現する可能性が出てまいりました。

したがって、きょうの第1回のJ P労組の大会ではございますが、もう既に郵政民営化は既成の事実であり、今、西川さんが言ったように、5月30日の総会で利益も出たし、大勢に従ってやるしかないなど。一般の市民の中では、何だ、こんな郵政民営化のためにサービスは悪くなるし、簡易郵便局はなくなるし、不平だらだら庶民の声は全然響いておりません。そういう声を一番受け取っているのが現場の郵便局の皆さんです。このぶつぶつという声を聞きながら、苦勞しながら、労働強化というようなつらい仕事にも耐えながら、仕方がないなどと言わないで、もうすぐ民営化見直しが来るのだぞということをひとつ頭の中に入れてながら、組合運動を展開していただきたいと思うのであります。

今後、皆さん方とともに郵政民営化を見直すことによって、新しい展開があると信じて頑張りたいと思います。皆様方も組合運動を通じて、この大きな起爆力のある組合運動をいい方向に押し上げていただくように頑張ってくださいと思います。本日の大会を心からお祝い申し上げまして、ごあいさつとさせていただきます。ありがとうございました（拍手）。  
○議長 綿貫様、ありがとうございました。

ここで、民主党代表代行・菅様におかれましては、この後の公務のご都合がございますので退席されます。また、郵便事業株式会社北海道支社長・鳴海様、郵便局株式会社北海道支

社長・柏崎様、株式会社ゆうちょ銀行札幌支店長・佐藤様、株式会社かんぽ生命保険札幌支店長・太子様におかれましても、公務のご都合がございますので、ここで退席されます。皆様方の今後のご活躍を祈念いたしまして、大会構成員全体の盛大な拍手でお送りしたいと思います。よろしくお願いいたします。

(満場拍手)

次に、地元自治体の皆様方をご紹介します、ごあいさつを賜りたいと存じます。

初めに、北海道庁より知事の代行として、知事政策部知事室長でいらっしゃる江本英晴様にお越しいただいております。ご紹介申し上げ、ごあいさつをいただきたいと思っております。では、江本様、よろしくお願いいたします。

○江本北海道知事政策部知事室長 全国からこのようにたくさん、J P 労組の役員、組合員の方々、ようこそ北海道・札幌にお越しいただきました。加えまして、私どもの道立体育施設・きたえーるをこの3日間の大会の場所に選んでいただきまして、心から御礼を申し上げます。

本来、ご案内いただきました高橋知事が歓迎のごあいさつを申し上げるべきところですが、本日、北海道議会の定例会本会議が開催中でございます。出席ができません。この大会に寄せます知事のお祝いのメッセージをかわってお伝えさせていただきますことをお許し願いたいと思っております。

全国からお集まりの日本郵政グループ労働組合の皆さん、北の大地・北海道にようこそいらっしゃいました。心から歓迎を申し上げます。日本郵政グループ労働組合の新たな歴史を刻まれる第1回定期全国大会が全国の郵政グループで働く皆様と多くのご来賓のご出席のもとに盛大に開催されますことを心からお喜びを申し上げます。山口中央執行委員長さんを初めといたしまして、役員並びに組合員の皆様におかれましては、多くの課題を克服されながら、昨年10月の郵政民営・分社化の歴史的な転換に対応されて、郵政グループで働く皆様の団結のもとに日本郵政グループ労働組合を結成され、郵政関連企業に働く方々の雇用、生活、労働条件の向上に日々ご尽力をされておりますことを心から敬意を表する次第でございます。

郵便はもとより、郵便局が扱われます貯金、保険などのサービスは、国民生活、経済活動に不可欠なものでございまして、地域社会の発展に大変重要な役割を果たしていると認識いたしております。特に私ども、多くの過疎地域や離島を抱えます本道におきましては、郵便のネットワークは道民生活に欠かすことのできない大きな役割を果たしていただいております。皆様におかれましては、今後とも地域の郵便ネットワークの維持・発展のためにも、

そして本道の各地域の維持・発展のためにもお力添えを賜りますようお願い申し上げます。

今、北海道は広い大地が花と緑に覆われて、さわやかな風が吹く、1年で最もすがすがしい季節を迎えております。こうした中、いよいよ来月7月7日からはG8サミットが本道の洞爺湖で開催されます。私たち道民はこの機会を最大限活用いたしまして、自然環境を初めとして、食や観光、文化など、本道のあらゆる魅力を世界に広く発信して、今後の北海道の観光振興を初め、本道の産業経済の活性化につなげていきたいと考えております。どうぞ皆様におかれましても、この機会にぜひ道内の各地に足を運んでいただきまして、雄大な自然や新鮮でおいしい安全・安心な味覚などを、時間の許す限り、楽しんでいただければ幸いと存じます。

終わりに、本大会のご成功と日本郵政グループ労働組合のますますのご発展、そして皆様の一層のご活躍を心からお祈り申し上げまして、歓迎のごあいさつとさせていただきます。ごあいさつの機会を与えていただきまして、大変ありがとうございました（拍手）。

○議長 ありがとうございます。

次に、本会場の地元でもある札幌市より、副市長でいらっしゃいます小澤正明様にお越しただいております。ご紹介を申し上げ、ごあいさつを賜りたいと存じます。小澤副市長、よろしくお願いいいたします。

○小澤札幌市副市長 ご紹介をいただきました札幌市副市長の小澤と申します。ご案内をいただきました札幌市長はあいにく公務が重なり、出席がかないませんので、私から一言歓迎のごあいさつを申し上げたいと思います。

日本郵政グループ労働組合の記念すべき第1回定期大会がここ札幌で開催されますことを大変うれしく思いますとともに、全国各地からお越しになりました皆様に189万札幌市民ともども心からご歓迎を申し上げたいと思います。日本郵政グループ労働組合の皆様には、長年にわたり、郵便や貯金、簡易保険などの住民生活に必要なサービスの提供に第一線でご活躍されておりますことに、この機会に改めて感謝を申し上げる次第でございます。

現在、札幌市内には230カ所の郵便局があり、そのネットワークはまちづくりの大きな社会資源でございます。札幌市では、敬老優待乗車証、いわゆる敬老パスの交付義務、さらには地域での子供の安全見守りなどで郵便局の方々にお願いしているところでございます。そのほかさまざまな分野でもご協力をいただいているところでございます。行政と日本郵政グループが密接に連携をとり、協力し合うことにより、地域の皆様に対し、より効率的、効果的な公共サービスを提供できるものと考えております。今後とも私ども行政に変わらぬお力



添えを賜りますようお願い申し上げますとともに、皆様には引き続き、地域に密着したきめ細かなサービスをご提供いただき、住民生活の一層の向上にご尽力を賜りますようお願い申し上げます。

先ほどお話がございましたように、札幌は今、1年で雨が少なく、最もさわやかな季節を迎えております。皆様にはこの大会の疲れをいやすために、食の魅力あふれる札幌の中心街にも足を運んでいただき、札幌の町を楽しんでいただければと思っております。

結びといたしまして、日本郵政グループ労働組合のより一層のご発展と組合員の皆様のご活躍を心からご祈念申し上げます、歓迎のごあいさつとさせていただきます。ありがとうございました（拍手）。

○議長　　ありがとうございました。

続きまして、J P 労組組織内議員の皆様方を順次ご紹介し、ごあいさつをいただきたいと存じます。

まず最初に、民主党衆議院議員・中井洽様、よろしく申し上げます。

○中井衆議院議員　　皆さん、こんにちは。記念すべき第1回のJ P 労組の大会が盛大に整然ととり行われますこと、心からお喜びを申し上げます。また、組合統一以来、今日まで本当にご努力をしてこられた皆様方に心から敬意を表します。また、郵政民営・分割という大変厳しい困難な問題に労働組合統一のエネルギーをもって、本当にお支えいただいて、何とかスタートをお切りいただいた、それぞれの組合員の皆様方にも心から感謝と敬意を表します。そういう中で、私、中井洽も組織内議員として、何かとご指導、ご支援を賜っておりますこと、厚く御礼申し上げます。

私は三重県の出身であります。北海道は面積が日本で一番広いというお話がありましたが、北海道の海岸線は日本で一番長うございます。私の三重県は片側だけ太平洋に面しておりますが、実は日本で2番目に海岸線の長い県でございます。北海道では白い〇〇というものが偽装で騒がれましたが、私ども三重県は赤いもちで去年は騒がれ続けまして、ご迷惑をおかけいたしました。

私はその中で、民社党、新進党、自由党、そして今、民主党と走り回って、28年、国会議員生活、当選10回を数えてまいりました。羽田内閣のときに短い期間であります、法務大臣も務めさせていただきました。この政治活動の中で、何といたっても一番の思いは、ちょうど去年、おとし、この時期、衆議院で開かれ、私が野党の責任者を務めました郵政民営化特別委員会の日々であります。民主党が一人も欠けることなく、民営化反対を貫けたこと、

非常にうれしいことでありましたが、あの参議院の勝利の後、受けた衆議院選挙での敗北、本当に言いようのない思いで、今日まで過ごしてまいりました。

この悔しさ、このやるせなさ、そして国民の皆さんやお働きの皆さんに対する申しわけない思いを次の衆議院選挙で必ず晴らしていきたい。幸い、小沢代表を中心に民主党一結束して、大変ありがたい状況下にある。二十数年、政権交代を言い続けてまいりました。このチャンスが本当にやってきた。この時期に私を含めて、あとの組織内議員、重点候補全員が小選挙区で当選させていただいて、2年前の思いを晴らしていきたい。そして、郵政事業が本当に国民の皆さんのためになる事業で、また皆さんが夢と希望をもって働ける職場であるように精いっぱいお手伝いをしていきたい。こんな思いであります。

次の選挙はいつあるかわかりませんが、これに向けて、全力で頑張っけてまいります。皆さん方の今まで以上のご支援、ご協力をお願い申し上げ、統一を糧に、さらに大きく前進されますことを心からお祈りを申し上げ、一言お願いとお祝いのごあいさつにいたします。おめでとうございます（拍手）。

○議長 ありがとうございます。

ここで、北海道・江本知事室長、札幌市・小澤副市長におかれましては、公務のご都合がございますので退席されます。今後のご活躍をご祈念いたしまして、皆様の盛大な拍手でお送りしたいと思います。よろしく願いいたします。

（満場拍手）

続きまして、民主党衆議院議員・赤松広隆様にもお越しいただいておりますので、ごあいさつを賜りたいと存じます。赤松様、よろしく願いいたします。

○赤松衆議院議員 皆さん、おはようございます。ただいまご紹介をいただきましたJP労組の組織内議員として光栄にも位置づけていただいております衆議院議員の赤松広隆でございます。

本日の第1回定期全国大会、大変ご苦労さまでございます。新装になりましたJP労組の今後の運動の方針、そしてまた民営・分社化で課題も多い中でありますから、しっかりと議論をしていただく中で、組合員の皆さん方に安心していただける、そして、この大会を見守っている、全国の郵政頑張れと言って応援をいただいている国民の皆さんにもいいアピールができるような大会にぜひしていただきたいと思っております。

私は年末にいつも、27～28日ごろですが、それ以降になると保険、貯金の人はいなくなってしまうものですから、大体そのころに、すべてというわけにもいきませんので、必ず自分

の選挙区内の普通局をずっと回るようにしております。もう10年、20年、そうした行動を続けておりますけれども、去年10月に民営・分社化になったわけで、そういう意味でも、ことしはどう変わっているだろうかという興味もあって、昨年末、皆さんの職場を回らせていただきました。年末繁忙ですから、例年のとおり、皆さん方が大変忙しく頑張っておられる姿は変わらなかったわけですが、1つ驚きましたのは、事業会社の局長さんたちの案内で回るわけですが、いつもだこの局舎内、全部ずっと回れるのですけれども、済みません、ことしから会社が変わりましたので、この扉の向こうは私どもも入れませんのでごめんなさいということで、事業会社の範囲でしか回ることができない。もし保険会社、あるいは貯金銀行に回りたければ、またそこに改めて仁義を切って回らないと入れないと。

会社が別だから当たり前と言われれば、それまでですけれども、私がそこで感じましたが、先ほど全特の会長さんも少し触れられましたけれども、分社化の中で機構だけが分離されていく。そういうことにとどまらず、今までは同じ郵政の職員だから、あれも受ければ、これもやるよと。ついでに私がこれを言うておきますよ、やっておきますよということが今度とは全く連携がとれない形で業務が進んでいく。そのことがますます現場では人手不足に拍車をかけていく。そして、これが5年、10年続いていく中で、むしろ組合員の意識の中にも、この人は別の会社の人というような意識が出てくるのではないかというようことを私は大変心配しております。

我々は長年、三事業一体ということを書いてきたほうなものですから、そういう意味で言えば、今の民営・分社化の中で、相変わらずの人手不足、そして今言ったような、同じ建物の中にそれぞれ幾つもの会社が分立して、関係だけが無理やりに引き裂かれていくというようなあり方については、3年ごとの見直しということもあるわけですから、今後の見直しの中で間違っている点、直さなければならない点についてはきちっとやっていく必要があるのではないかということをつくづく感じております。

そういう意味で、先ほど国民新党の綿貫先生からもお話がありましたように、これは法律をもってこういう形になったわけですから、やはり法律を変えることによって変えていかないと、郵政事業は皆さん方の期待するような方向には進んでいきませんので、真に国民のための郵政事業を再び取り戻していく。そんな決意で、ぜひ私ども頑張っていきたいと思っておりますので、引き続いて民主党に、そしてまた赤松広隆にご指導、ご支援を賜りますようお願いしておきたいと思っております。

ただ1つ、民営・分社化になって強いて言えば、2つだけはいいところがあったのかなと

思います。1つは、先ほど委員長あいさつにもございましたけれども、民間会社になったわけですから、労使が合意をすれば、そして協定さえきちっと結べば、ユニオンショップというのを結べるわけです。もう既に22万4,000になったというお話がありましたが、これをすれば、まだどっちつかずの人、同じ職場にいても組織化されていない人がいることについては、もう文句なく組織化ができていくわけですから、このユニオンショップ化についてはきちっとできるということになります。連合の中では、今やNTTを抜いて、民間最大の組合になったわけですので、目標の30万組合員組織化に向けて頑張っただけの条件ができたということではないかと思えます。

2つ目に、民間会社になってよかった点は、選挙が自由にできるということです。今まではやはり公務員だから、これをやったら法律に触れてしまうなどと言っていましたが、今度は民間の人ですから、遠慮なくどんどんやってもらって結構ですから、これは全特の局長さんたちにも言えることですが、そういう意味で、次の衆議院解散・総選挙はまさに政権をかけた戦いということにもなります。

私は今、民主党の選対委員長をやっている関係もございまして、それぞれの地域へ行って、J P 労組の皆さんには大変ご無理をおかけしておりますけれども、ぜひ今度の選挙、我々は堂々と勝って、民主党ばかりではなくて、国民新党や社民党や新党日本や幅広い野党の選挙協力もやりたいということで、特に国民新党とは亀井久興先生と相談しながら、私がやっています、ほとんど言うことを聞いているのですけれども、まだだめだ、もっと言うことを聞けと言って、亀井先生から怒られています、どちらにしても、野党選挙協力の成功がこの戦いの勝利につながるということで、全力を挙げて頑張りたいと思っています。

J P 労組の一層のご支援、お力添えを心からお願いし、今大会の成功をお祈りして、ごあいさつにかえます。どうぞよろしくお祈りします（拍手）。

○議長　ありがとうございました。

最後に、民主党衆議院議員・小沢鋭仁様にごあいさつを賜りたいと思います。小沢様、よろしくお祈りいたします。

○小沢衆議院議員　ご紹介をいただきました小沢鋭仁でございます。一言お祝いを申し上げます。

まずもって、歴史的な第1回のJ Pの定期大会、私も参加させていただくこと、大変光栄に感じておりますし、心からお祝いを申し上げます。そして、高い席からであります、日ごろは山口委員長を初め、皆さん方に大変お世話になっております。心から感謝

を申し上げたいと思います。

さらには、党では国民運動委員長という仕事をしているものですから、この数ヵ月、ガソリンの暫定税率廃止の署名運動とか、後期高齢者医療制度の廃止の署名運動とか、四川大地震の募金活動とか、皆さん方に本当にいろいろな場面で大変お世話になりました。国民運動委員長としても本当に感謝を申し上げておきたいと思います。ありがとうございます。

先日、香港のバンカーの方と話をしておりまして、思いがけない話を聞きました。現金書留はすごいねと言うのです。我々にとっては当たり前の話だけれども、香港のその人に言わせると、いつどこでなくなってしまうかわからない、やはり日本はすごいのだねという話がありまして、世界はそういう目でみているのかなど。私どもにとっては、ある意味では、皆さん方にしっかりやっていただいている当たり前の仕事、サービスが世界からそのような目でみられているのだなと思って、改めて私自身も誇りに思うようなことがありました。皆さんにぜひご披露させていただきたいと思っております。

そして、先ほど来、さまざまな政治の課題の話がありました。また、皆さん方の職場環境を改善するための見直しの議論の話もありました。ある意味では、ことしが3年ごとの見直しの仕込みの期間だと思っております。そういった話もすべて政権交代を行えば、結果は大きく変わってまいります。民主党、あるいはまた国民新党のための政権交代ではありません。そういった政策課題をしっかりとやり遂げていくための政権交代であります。私もその一員になるべく精いっぱい頑張りますので、どうぞJ Pの皆さんのまさに最大労組の力を結集していただいて、私どもにお力を与えていただきたい。ともに政権交代に力を合わせていただきたい。心からお願いと訴えをして、お祝いのごあいさつとさせていただきます。おめでとうございます（拍手）。

○議長　　ありがとうございました。

続きまして、次期衆議院議員選挙において、東京22区民主党公認候補でおられます山花郁夫様にもお越しいただいております。なお、山花様につきましては、J P労組としても推薦候補者として決定しております。ご紹介申し上げ、ごあいさつを賜りたいと存じます。山花様、よろしくお願いたします。

○山花次期衆議院議員選挙候補　　皆さん、こんにちは。ご紹介をいただきました山花郁夫でございます。きょうは第1回定期全国大会のご開催、お喜びを申し上げます。

東京22区と申しますのは、調布市、三鷹市、狛江市、稲城市、東京都のこの4市になります。2000年、2003年と総選挙では勝たせていただいたのですが、2005年の総選挙で、今、議

席を失ってしまっております。石の上にも三年と言いますが、もう間もなく3年ぐらいになりますが、地域を回り、また駅に立ち、次の総選挙で議席を奪還して、また皆様とともにしっかりと国会で頑張ってまいりたいと思います。

この全国大会、成功をお祈りいたしまして、一言あいさつにかえさせていただきます。ありがとうございます（拍手）。

○議長 ありがとうございます。

続きまして、同じく次期衆議院議員選挙において、千葉9区民主党公認候補でおられます奥野総一郎様にもお越しいただいております。なお、奥野様におかれましては、旧郵政省に入省後、ご活躍された経歴をおもちであります。J P 労組としても重点候補者として決定しております。ご紹介を申し上げ、ごあいさつを賜りたいと存じます。奥野様、よろしく願います。

○奥野次期衆議院議員選挙候補 皆さん、こんにちは。ただいまご紹介いただきました奥野総一郎でございます。千葉9区、佐倉、四街道、千葉市若葉区、八街市、千葉県になりますが、千葉9区からこのたび衆議院選に挑戦いたします。

ご紹介にもありましたように、私は平成元年に郵政省に入りました。いわゆる郵政事業改革、全額自主運用法案、公社化、そして清水局長のもとで民営化対策と、一貫して郵政事業改革に携わってまいりました。私が政治の道を志したのも郵政事業を何とかしたいという思いでございます。郵政事業は国民生活のセーフティネットです。事業がよりよくなることが国民生活の安心・安全につながってまいります。皆さんとともによりよい事業のために闘ってまいりたいと思います。

本日は、記念すべき第1回J P 労組定期全国大会にお招きいただきましてありがとうございます。皆さんのご指導、ご支援を得ながら、事業をよりよくするために闘ってまいりたいと思います。どうかよろしくお願い申し上げます。ありがとうございます（拍手）。

○議長 ありがとうございます。

本来であれば、来賓の皆様からそれぞれにごあいさつを賜るところでございますが、大会の日程上、大変失礼かと存じますが、ご紹介のみとさせていただきますので、よろしく願います。

それでは、私のほうでご紹介いたしますので、お手数でもその場にてご起立をお願いいたします。

まず、連合北海道会長・高柳薫様（拍手）、公務公共サービス労働組合協議会副議長・岡

部謙治様（拍手）、郵政福祉会長・上田誠也様（拍手）、政策研究フォーラム専務理事・徳田考蔵様（拍手）、ポストライフ理事長・菰田義憲様（拍手）、株式会社郵愛代表取締役・水木芳徳様（拍手）、株式会社ゆうサポート代表取締役・島田幸夫様（拍手）、富士社会教育センター常務理事・水越信男様（拍手）、郵便局ファンの会会長代行・野村正樹様（拍手）。

続きまして、ここからは旧 J P U、旧全郵政において委員長経験をされた 8 名の方がいらしておりますのでご紹介させていただきます。元委員長・森原三登様（拍手）、同じく松田義央様（拍手）、同じく河須崎暁様（拍手）、牧野喜藏様（拍手）、井澤信章様（拍手）、中野高德様（拍手）、橋爪利昭紀様（拍手）、宮下彰様（拍手）。

次に、郵政退職者会全国協議会会長・米山亮一様をご紹介します（拍手）。次に、P U C 退職者の会副会長・蜂須兼次様をご紹介いたします。

ありがとうございました。

なお、壇上のご来賓以外にも、会場席にも一般来賓席を設けており、郵政グループ各社、O B、関係団体の代表としてお越しいただいております。会場席のご来賓の皆様方にも盛大な拍手をお願いいたします。

（満場拍手）

ありがとうございました。

引き続きまして、祝文披露に入ります。大会書記長よりご披露申し上げます。

## 祝 文 披 露

○北崎大会書記長 皆様、お疲れさまでございます。大会書記長の北崎です。

本大会には多数の祝文・メッセージが届いております。本来であれば、そのすべてを披露するところではございますが、時間の関係上、大変恐縮ですが、1 通のみのご紹介とさせていただきます。

なお、そのほかの方々につきましては、後日発行いたします「J P 労組新聞」にてご紹介させていただくことといたします。

郵便局株式会社代表取締役会長・川茂夫

郵便局株式会社代表取締役社長・寺阪元之

郵便事業株式会社代表取締役会長CEO・北村憲雄

株式会社ゆうちょ銀行取締役代表執行役会長・古川洽次

株式会社かんぽ生命保険代表取締役会長CEO・進藤丈介

## 議員

民主党代表・小沢一郎

衆議院議員・岡本充功

衆議院議員・佐々木隆博

衆議院議員・仙谷由人

参議院議員・犬塚直史

参議院議員・大塚耕平

参議院議員・自見庄三郎

参議院議員・高橋千秋

参議院議員・千葉景子

参議院議員・内藤正光

参議院議員・林久美子

参議院議員・平田けんじ

参議院議員・牧山ひろえ

北海道議会議員・鯉谷忠

横浜市議会議員・五十嵐節馬

衆議院議員・大畠章宏

衆議院議員・川内博史

衆議院議員・田島一成

衆議院議員・横光克彦

参議院議員・梅村さとし

参議院議員・佐藤公治

参議院議員・高嶋良充

参議院議員・武内則男

参議院議員・辻泰弘

参議院議員・中谷智司

参議院議員・姫井由美子

参議院議員・前川きよしげ

参議院議員・吉川沙織

富山市議会議員・長尾憲二

鹿児島市議会議員・片平孝市

## 産別・構成組織

全国繊維化学食品流通サービス一般労働組合同盟

地域公共サービス労働組合連合会

全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会

JAM

日本基幹産業労働組合連合会

情報産業労働組合連合会

日本サービス・流通労働組合連合

全日本運輸産業労働組合連合会

日本教職員組合

全国生命保険労働組合連合会

全国電力関連産業労働組合総連合

日本化学エネルギー産業労働組合連合会

日本私鉄労働組合総連合会



日本食品関連産業労働組合総連合会	損害保険労働組合連合会
日本鉄道労働組合連合会	全国交通運輸労働組合総連合
全日本鉄道労働組合総連合会	全日本ゴム産業労働組合総連合
サービス・ツーリズム産業労働組合連合会	
全日本海員組合	全国自動車交通労働組合連合会
航空連合	日本紙パルプ紙加工産業労働組合連合会
全日本電線関連産業労働組合連合会	全国ガス労働組合連合会
印刷情報メディア産業労働組合連合会	全国銀行員組合連合会議
全国農林漁業団体職員労働組合連合	NHK関連労働組合連合会
全日本森林関連産業労働組合連合会	保健医療福祉労働組合協議会
全国労働金庫労働組合連合会	日本建設組合連合
全国信用金庫信用組合労働組合連絡会議	全印刷局労働組合
全国自治団体労働組合連合	全国労供事業労働組合連合会
全国労済労働組合連合会	全国競馬産業労働組合連合会
全日本造船機械労働組合	全日本港湾運輸労働組合同盟
全造幣労働組合	

#### その他

ユニオン・ネットワーク・インターナショナル（UNI）	
財団法人・国際労働財団	労働者福祉中央協議会
財団法人・社会経済生産性本部	全国労働組合生産性会議
労働調査協議会	財団法人・総評会館
財団法人・日本労働会館労使関係研究協会	
ポストライフ	株式会社印刷センター
共立速記印刷株式会社	アメリカンファミリー生命保険会社
三井住友海上火災保険株式会社	
三井住友海上メットライフ生命保険株式会社	
明治安田生命保険相互会社	明治安田損害保険株式会社
日本生命保険相互会社	東京海上日動火災保険株式会社

以上でございます。ありがとうございました（拍手）。

○議長　ありがとうございました。

ここでご来賓の方々が退席されます。ご来賓の皆様方におかれましては、公私ともに大変ご多忙中にもかかわらず、本大会にご臨席賜り、激励と連帯のお言葉をちょうだいし、まことにありがとうございました。今後のご活躍をご祈念申し上げまして、大会構成員全員の感謝の意を込めて、盛大な拍手でお送りしたいと思います。ありがとうございました。

（満場拍手）

ここで皆様にご報告がございます。先ほど中央本部・田中主席会計監査員より、役員辞任届が提出されました。議長としましては、大会期間中はその任務を全うすることを確認し、受理いたしました。

なお、役員選挙の取り扱いについては、選挙管理委員会に付託したいと考えますが、皆さん、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

ありがとうございます。

それでは、ここで昼食・休憩に入りたいと思いますが、その前に大会書記長から事務連絡がございます。

（連絡事項）

○議長　それでは、ただいまより昼食・休憩に入ります。再開は13時20分とします。よろしくをお願いします。

昼食・休憩　午後零時22分

午後の部

再開 午後1時20分

○議長（板垣） それでは、午後の議事を再開したいと思います。

議長交代をいたしました。ご協力のほどよろしくお願いいたします（拍手）。

本来であれば、資格審査報告を受けるところでございますが、私どもから見渡して、代議員の皆さん、おおむね着席されているようですから、資格審査報告を省略いたし、議事を進めます。

まず、選挙管理委員会から発言を求められておりますので、許可いたします。では、選挙管理委員長に登壇を求めます。

○荒木選挙管理委員長 午前の議事の最後に、大会議長より中央本部役員主席会計監査員の辞任届を受理した旨のご報告がなされ、中央本部役員の欠員補充の扱いについて選挙管理委員会に付託されました。選挙管理委員会は直ちに委員会を開催し、日本郵政グループ労働組合規約第86条及び88条、89条3項に基づき、主席会計監査員の欠員補充について公示することを決定いたしましたので、よろしくお願い申し上げます。

立候補の受け付け期間ですが、ただいまの時刻から本日の議事終了時までといたしますので、立候補なされる方は所定の届け出用紙で選挙管理委員会まで提出をお願いしたいと思います。

なお、大会3日目、各種一票投票時に主席会計監査員の補欠選挙につきましても、あわせて一票投票を行いたいと存じますので、よろしくお願いいたします。

以上、選挙管理委員会の確認事項を申し上げ、中央本部役員の選挙公示を行いまして、選挙管理委員会の報告とさせていただきます。ありがとうございました。

○議長 ありがとうございました。

それでは、中央本部主席会計監査員の役員選挙につきましては、ただいまの選挙管理委員長報告のとおり実施いたしたいと考えますが、よろしゅうございますか。

（「異議なし」の声あり）

ありがとうございます。

それでは、確認されましたから、選挙公示を掲出いたします。

続いて、議事に入りたいと思います。ただいまより一般経過報告を受けます。執行部、よろしく申し上げます。

## 2007年度主要活動の総括と 一般活動経過報告

○難波書記長 書記長の難波でございます。

ただいまから一般活動経過報告を行います。限られた時間でございますので、要点を絞って報告いたします。

まず、08春季生活闘争の取り組みでございます。委員長あいさつでも触れたところでございますが、新労組結成後初の、また民間移行後初の春季生活闘争におきましては、1つに、中央本部に中央春季生活闘争対策本部を設置いたしまして、中央総合・交渉情報を中央春季生活闘争対策本部総合・交渉情報として発出いたしまして、機関指導を行ってまいりました。

2つに、春季生活闘争への組合員参加と要求の実現を図るために、3月1日から16日までの間に連協別08春季生活闘争決起集会を全国47会場で開催いたしまして、22万組合員が一致団結して取り組んでまいりました。

3つに、組合員の意識向上や情勢等の周知徹底を図るため、「JP労組新聞」を活用するとともに、パンフレット「はじめての春季生活闘争・早わかりブック」やリーフレット「時間いっぱい、待たなし！」を作成いたしまして、全組合員に配布したところでございます。

以上のような体制のもと、民間初の、そして新労組結成後初の春季生活闘争を闘ってまいりました。

交渉につきましては厳しい交渉となりまして、新賃金交渉は3月13日にグループ各社と合意に至り、妥結整理を図ったところで、グループ全体で1人平均600円、月給制契約社員は400円と、7年ぶりのベースアップを獲得したほか、一時金につきましては、夏期2.15ヵ月プラス1万5,000円、年末2.25ヵ月プラスアルファで妥結したところでございます。

また、配偶者出産休暇の時間単位での取得、裁判員制度休暇の有給での新設、期間雇用社員の労災適用前の基礎給付日額8割の補償につきましても実施することで妥結したところでございます。

なお、時給制契約社員の地域別基準額の改善については、秋の地域別最低賃金論議の動向を、また、時間外割り増し率の引き上げにつきましても、引き続き国会情勢等を注視しつつ、

継続課題として交渉していくことといたしました。

もう1つの大きな課題でございました要員不足の改善に向けては、中央委員会でも多くの意見が出されたところでもございまして、緊急かつ最重要課題との認識から、2月12日に要員問題に関する要求書を提出し、総合的労働条件改善要求と並行して厳しい交渉を展開してきたところでございます。

最終的には、郵便事業会社は月給制契約社員から2,000名を正社員へ登用する。また、時給制契約社員から2,700名を月給制契約社員に登用する。郵便局会社におきましては、平成20年度上期に正規社員600人を涉外要員として採用する。2つに、平成20年度夏期に正規社員、契約社員合わせまして900人を涉外要員として採用する。月給制契約社員から正社員への登用を6月以降、早期に実施する等々、合計3,000人の採用をするということで交渉を整理したところでございます。

ゆうちょ銀行、かんぽ生命につきましても、月給制契約社員から正社員への登用の考えを示したこと、さらに宿泊部門を含めまして、グループ各社から前進回答を引き出したことにより、到達点に達したものと判断いたしまして、大綱整理を行いました。

以上のように、08春季生活闘争は一定の成果をもって終了いたしました。厳しい経営状況のもと、ベアを獲得したことや月給制契約社員の処遇改善を行ったことは非常に大きな成果であるとともに、社員の採用枠を4,061人から1万3,261人に拡大できたこと、さらには、非正規社員から正規社員への登用を具体化させたことは、組織統合したJ P労組結成の意義が証明されたと言っても過言ではないと判断しているところでございます。

なお、配分交渉につきましても、既に情報を周知したところでございまして、若年層に配分をシフトした内容で整理を図りました。

次に、組織建設の取り組みについて申し上げます。

J P労組は22万600人をもって結成し、掲げた目標の30万組織の早期達成を目指すとともに、すべての職場で圧倒的な影響力を確保し、日本郵政グループ会社の持続的成長と、真に組合員の幸せを実現することを目指すことといたしました。

また、組織建設の拠点である支部の統合も、委員長あいさつで申し上げましたように、現場の努力をもちまして、全国的に順調に推移しているところでございます。

6月17日現在での組織状況は約4,000名に及びます3月末退職をカバーいたしまして、22万4,327人となりました。本大会まで、それぞれの地本が設定いたしました目標の達成に向け、一丸となって取り組んでいただきましたことに改めて感謝を申し上げますところでございます。

大変ご苦勞でございました。今後、引き続いて30万人組織の達成に向けまして、新規採用者及び未加入者はもちろんのこと、パートナー社員の皆さんに積極的な加入促進を一層図っていただきますよう重ねて要請を申し上げます。

次に、福祉・共済活動の取り組みについて申し上げます。共済活動につきましては、共済制度併存期間中の円滑な共済運営に資するため、J P 共済、ポストライフ、株式会社郵愛、株式会社ゆうサポートの4者により共済運営検討小委員会で議論を重ねまして、各機関がスムーズな活動が展開できますよう調整を図ってきたところでございます。第1号議案での提案のとおり、本大会で承認いただければ、共済・福祉部門の統一に向け、検討を急ぎまして、J P 労組の全的統一を目指すことといたします。

次に、輸送関係の取り組みでございますが、昨年10月の郵政事業の関連法人の整理・見直しに関する委員会の答申にあります輸送会社の子会社化、非子会社化に伴う雇用対策を最重要課題と位置づけまして、ゼロ連結解消への具体的な動きとして、表面化いたしました14社の子会社化や、本年3月末での会社解散や、一般の取引会社化された会社で働く組合員の雇用確保に向けまして、日本郵便や、昨年11月末に設立されました輸送準備会社への対応に全力を傾注してまいりました。その結果、会社解散されました長野郵便輸送で働く組合員の雇用確保の課題につきましては、希望者全員が子会社化される専自会社への採用を初め、他の一般取引会社化された職場で働く組合員の雇用状況については、現状のまま維持することができました。

今後、今月中に会社解散が決定されております2会社につきまして、組合員の雇用確保を最優先に、現在あらゆる対策を日本郵便や輸送準備会社に求めているところでございまして、中央本部としてもさまざまな可能性の検討を重ねながら、総力を挙げて取り組んでいるところでございます。

次に、労働政策局関係の郵便事業会社について申し上げます。

ゆうパックセンターにつきましては、07年に全国2支店で試行を開始して以来、本年3月と5月から新たに10支店に拡大いたしまして、実施状況等を検証していきたいという案を3月31日に提示してまいりました。中央本部は、通常郵便及びゆうパックのいずれもが減少傾向にあることに危機感をもちまして、継続性ある収益体質への構造転換は喫緊の課題であることや、試行局が順調に実績を上げて、収益力のアップに貢献しているところでございまして、試行拡大は経営面からも極めて重要な施策との判断から、能動的に対応することといたしました。

なお、日通との事業統合も密接に関連することから、本試行施策の関係につきましても、事業統合内容の検討の進展を踏まえまして、必要に応じて見直しを行うこととしているところでございます。

次に、J P Sの取り組みについて申し上げます。本部はこれまで経費削減一辺倒の内容等の見直しを強く求めてまいりました。上意下達の特徴となっておりましてスタンディングワークを含め、生産性向上により資する業務改善に取り組むよう交渉を展開してまいりました。その結果、昨年11月22日、公社時代におけるJ P Sの取り組みの評価、反省を踏まえましてJ P S推進の第2フェーズとして再スタートすることで中央整理を図りました。

具体的内容といたしまして、1つに、既存施策については支店の実態に応じたものを支店長が最終判断し、見直すこと。2つに、セル・ワゴン方式については、現場の意見、工夫、知恵を取り入れて見直しを図る等、管理指標の変更などとあわせまして改善させたところでございます。

平成20年度郵便営業方針等の組合提示は、4月18日にずれ込むという異例の事態となりましたが、民間会社として実質的なスタートとなることから、営業分野における子会社設立との関係、営業目標の考え方及び基盤の強化、営業専門要員の集中配置及び特産品の対策等を中心に交渉を図ってきたところでございます。

次に、郵便局会社関係について申し上げます。これまで要求が強かった月給制契約社員の登用基準の見直しと社外採用方法につきましては、登用資格取得まで通常勤続4年かかっていたものを勤続2年以上とし、スキルレベルによる基準も研修を充実させることによりまして、大幅に緩和させたところでございます。

また、社外からの採用方法につきましては、制度上は存在していたものの、具体的な採用方法等が定められていなかったことから、登用基準の見直しとの整合性をとり、基礎研修、実務研修をあわせまして、18日間の研修を実施することで採用方法を定めたところでございます。

平成20年度営業目標等への対応につきましては、事業会社と同様に、提案が大きくずれ込んだところでございまして、結果として万全の態勢でスタートできなかったことは、今後の課題として解決すべきと判断しているところでございます。渉外要員の将来ビジョンと今後の渉外営業のあり方の明示、支援体制の充実による4窓口における営業体制の構築、総合服務体制への移行等につきまして提起をし、大綱整理を図ったところでございます。

次に、フロントラインからの改善意見を反映いたしました郵便局活力向上宣言については、

民営化前後の課題解消と営業力の向上、また、組合員のモチベーションアップにつながる内容と評価しつつ、今後におきまして、具体的な実効を見定めていくことといたします。

次に、ゆうちょ銀行関係について申し上げます。ゆうちょ銀行におけます民営化前後の対応につきましては、1つに、適正な労働力の配置と確保、2つに、期間雇用社員から正規社員への登用のスケジュール、3つに、郵便局会社との連携についての考え方、4つに、コンプライアンス等の研修に対する考え方等につきまして提起をし、集中的に交渉を行ってきたところでございます。

平成20年度営業目標につきましては、営業戦略の考え方や、目標値の示し方と人事評価との整合性、事故区分の変更と報告方法等につきまして提起いたしまして、集中的に交渉を展開してまいりました。特に、目標値が上期と全体で示されていることから、1年間が評価期間となっております人事評価との整合性を考え、評価に影響が出ないようにすることを求めたところ、年度当初に示した全体の目標値をもって年間の評価を実施することで社員に不利益が生じることがないとの回答を得たため、整理を図ったところでございます。

新規業務関係につきましては、クレジットカード業務、変額個人年金保険等生命保険募集業務、住宅ローン等の媒介業務等につきまして、本年4月18日に認可の取得を行ったところでございます。これまで新規業務をスムーズに取り運ぶため、事前研修等の対応を行ってきたところでございますが、今後、本格実施が展開されますことに伴い、組合員の労働条件等にかかわるさまざまな事象が発生することも予測されるところでございまして、適時適切に本社対応に取り組んでいくことといたします。

次に、かんぽ生命保険について申し上げます。まず、平成20年度営業目標等への対応につきましては、1つには、どのような営業戦略をもってかんぽ創業以来の危機的状況を打開するのか。2つに、新規業務、政令改正等への対応及び新チャンネルの拡大、多様化に関する検討等について具体案を示させること。3つに、郵便局会社で検討を行っております保険専担渉外社員の増強策等につきまして提起を行い、交渉を展開してきたところでございます。

制度見直しといたしましては、法人向け商品の受託販売及び入院特約の見直し等、本年4月18日に認可されたところでございまして、同時に指定代理請求特則の創設及び養老保険の加入年齢の引き上げにつきましても、今後実施される予定でございます。また、加入後一定期間経過した場合の限度額規制についても、4月1日に監督官庁等に対しまして、政令改正要望を提出しているところでございます。

かんぽ生命保険としての課題は、減少に歯どめのかからない新規契約の獲得の問題である



とともに、保険金等支払検証の実施がございました。この保険金等支払検証は、他の保険会社で起きました、いわゆる保険金不払い問題への対応でございまして、点検等、対象事案も多く、未請求、未受領案件対応等をあわせて行うこととなります。おおむね2年間で、公社期間中に契約いたしました1,200万件の原議を処理することとなります。

今後は、かんぽ高度査定者及び再査定者となるサービスセンター社員の確保や、職場環境の整備等が必要であるとともに、郵便局会社社員によるフロントラインでの顧客対応も必要となってまいります。したがって、本部はかんぽ生命保険と郵便局会社との連携強化を含めまして、本社対応に万全を期していくことといたします。

かんぽの宿等の譲渡、廃止につきましては、組合員の雇用確保と労働条件の維持を最優先課題といたしまして、中央委員会議論等を踏まえまして、本件にかかわる労使協議の場を設けるよう求めてまいりました。日本郵政はこれを受けまして、2月14日に労使協議会の設置を盛り込みましたかんぽの宿等の譲渡、または廃止の労使協議に関する覚書を提示いたしまして、本部はこれまで私どもが求めてまいりましたものに沿ったものと判断し、これを受け入れたところでございます。

第1回労使協議会では、日本郵政からゆうぽうとを除く施設等の一括譲渡に関する想定スケジュールが示されまして、以降、宿泊事業部門分会代表者会議を開催いたしまして、中央委員会で決定してまいりました対処方針と要求項目等につきまして、意識の統一を図ってきたところでございます。

最後に、次期全国大会について申し上げます。第2回定期全国大会は2009年6月17日から19日までの3日間の会期で、宮城県仙台市・仙台サンプラザで開催することといたします。地元・東北地本の皆様には大変なご苦勞をおかけいたしますが、何とぞ受け入れ方、よろしくお願ひ申し上げます。

以上申し上げまして、一般経過の報告とさせていただきます。大変ありがとうございました（拍手）。

○議長　ありがとうございました。

続いて、会計報告を受けます。執行部、よろしくお願ひします。

## 2 0 0 7 年 度 会 計 報 告

○小俣総務財政局長　お疲れさまです。総務財政局長の小俣です。

ただいまより2007年度の会計報告をいたします。お手元には2007年度上期並びに決算の会計報告書として2冊お配りしていますが、本大会では決算について報告させていただきますので、資料をご参照ください。

1 ページが2008年3月31日現在の貸借対照表です。資産としましては、現金預金の175億8,774万6,045円を初め、流動資産の合計が177億6,159万1,549円。固定資産は有形、無形、その他を合わせまして57億3,071万5,055円。資産の部の総計が234億9,230万6,604円となります。

なお、固定資産の内訳ですが、5ページをみていただきますと、土地、建物の項がありません。全通会館及び全郵政会館並びに共済会計で管理していました孺恋村の施設をすべてJ P 労組に名義変更し、計上したところです。

戻っていただきまして、負債の部は、流動負債、固定負債を合わせまして1億6,294万4,683円。

正味財産の部は、固定資産等見返正味財産が19億1,355万7,376円、積立金の総額が197億9,799万4,364円、一般会計剰余金が16億1,781万181円となりまして、負債・正味財産の合計が234億9,230万6,604円で、資産の部の金額と一致することになります。

なお、それぞれの部の詳細については、4ページから7ページの財産目録をご参照いただきたいと思います。

次に、3ページの会計別収支計算書ですが、一般会計の当年度分にマイナス表示がついています。当年度分の収入60億5,947万32円は、その右上にあります前年度分の期末繰越17億3,316万1,363円、これは旧組織の一般会計の残額ですが、この繰越金を含めた総額ですから、単年度の組合費収入だけでみますと、赤字になるということです。

次に、8ページの一般会計収支計算書をごらんください。組合費収入は40億9,944万3,010円となり、予算に対する収支割合は98.99%でした。これに雑収入、寄附金、繰入金、繰越金を合わせました総収入は、先ほど申しあげました60億5,947万32円となります。

予算額からみますと、約10億円収入が多かったわけですが、これは寄附金として1億8,654万1,342円受け入れています。全通会館を運営していた組織が昨年末をもって解散し、残余財産をJ P 労組に帰属させたことと、繰越金の予算額9億円との差額が8億3,000万ほどあった関係で発生した収入だということを念頭に置く必要があります。

支出の状況ですが、人件費は11億2,012万2,386円で、予算に対して73.96%、経常費は7億9,519万861円で、98.79%でした。予算超過の科目が幾つかありますが、J P 労組結

成後の初めての会計年度だったことから支出の予測が立たず、このような結果になりました。5ヵ月の会計執行ではありましたが、新年度の参考にしてまいりたいと考えています。

9ページに行きまして、地方交付金ですが、2007年度は地方本部のみ収支差額を返納していただきました。返納額が5,176万6,417円となります。参考までに申し上げますと、支部の経常費残額は約2億3,000万円となっています。組休補償費は8,304万7,849円を使用し、執行率43.71%になっています。

以上の結果、当年度の剰余金は16億1,781万181円となり、この総額を新年度の原資として繰り越しいたしました。

次に、特別会計の収支計算書ですが、ポイントになる積立金だけ報告します。11ページの福祉活動基金積立金は、J P Uのときに機関決定いただきました全通会館新館の購入費用を消費税などを含めまして15億182万7,757円支出しました。この収支計算書では、予算額を11億円としていますが、J P Uの決算時点で前渡金5億円としていた手付金を本決算においてこの会計に修正仕訳しましたので、実際には10億182万7,757円の支出ですが、契約完了に合わせた会計処理を行ったものです。したがって、予算上不足する5億円はJ P Uの時点で計上し、本決算で前渡金を消し込んで記載の金額を支出したということです。

12ページのO A化対策積立金は、現在進めている情報系のO A化費用として1億675万2,414円支出しています。

以下、正味財産明細表、一般会計支出内訳表、組合費納入状況表を添付していますので、ご参照いただきたいと思います。

最後に、この後、部内監査の報告をいただきますが、最終ページに独立監査人の報告書を添付しております。提出しました計算書類等について適正に表示してあるとの見解をいただいておりますことを報告し、決算報告といたします。ご承認いただきますようよろしくお願いいたします（拍手）。

○議長 ありがとうございます。

続いて、会計監査報告を受けます。執行部、よろしくお願いいたします。

## 会 計 監 査 報 告

○田中主席会計監査 ご苦勞さまでございます。ただいまから中央本部会計監査委員会を代表いたしまして、2007年度の会計監査報告について申し上げます。

その前に、先ほどもございましたけれども、全く私ごとでございますが、この大会をもちまして主席会計監査員を辞任させていただくことになりました。本来、選挙の大会ではないのですが、構成員の皆さんにはいろいろとご迷惑をおかけいたしますけれども、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、報告いたします。本大会に報告いたしますのは、今、一部、財政局長からも報告がございました2007年度上期及び2007年度下期決算会計に対する監査報告でございます。報告書につきましては、それぞれお手元に配付されております。報告書の29ページ以降を参照いただきたいと思います。

監査につきましては、報告書に記載の私以下6名の監査員によりまして実施いたしました。

まず、監査対象期間でございますけれども、上期につきましては、2007年10月23日から12月31日まででございます。監査を行いましたのは、2008年2月19日から21日の3日間で実施いたしました。また、下期の決算会計監査につきましては、監査対象期間は2008年1月1日から3月31日まででございます。監査を実施いたしましたのは、2008年5月27日から5月29日の3日間で行いました。それぞれ会計監査規定及び監査実施内規に基づき、関係諸帳簿、書類等の提出を求め、書面監査及び実査、中執による監査、あるいは役職員からの報告及び聞き取り、立ち会いのもと監査を行ってまいりました。

監査結果について申し上げます。上期、下期決算監査ともに各報告書に記載されている貸借対照表、財産目録及び収支計算書につきましては、総勘定元帳、補助簿、収支関係証拠書、預貯金通帳、有価証券類、残高証明書等、関係諸帳簿、証拠書類との精査、照合の結果、相違なく正当であることをご報告申し上げます。

また、それぞれ監査日当日における現金・預貯金残高は、関係諸帳簿、証拠書等により、遡及計算を行いました結果、決算日の残高は正当であることを確認いたしました。

以上の結果、2007年度決算日である2008年3月31日現在の一般会計剰余金につきましては、決算報告書に記載の額を確認したところでございます。それぞれの決算日及び監査日における資産状況、収入、あるいは支出状況及び総務関係につきましても報告書に記載のとおりでございます。ご確認方、よろしくお願い申し上げます。監査報告とさせていただきます。どうぞよろしくご承認方、お願い申し上げます。ありがとうございました（拍手）。

○議長　ありがとうございました。

続いて、J P 共済会計報告を受けます。執行部、よろしくお願いします。

## 2 0 0 7 年 度 共 済 会 計 報 告

○山内中執 皆さん、こんにちは。福祉共済部長の山内でございます。

ただいまから2007年度 J P 共済会計決算報告をさせていただきます。時間が大変限られていますので、要点のみをご報告いたしたいと思えます。

まず初めに、2 ページをお開きください。機関別共済加入状況でございます。総合共済については、J P 労組発足以降の総合共済加入組合員数は任意加入になったことでの減少が懸念されましたが、3月31日現在では192人の減少にとどまっており、加入者数は8万 3,353人となっております。その他の商品別加入数については表をご参照ください。

次に、3 ページをごらんください。ここに記載されているのが貸借対照表です。資産の部、一般会計、収益事業特別会計、特別会計の流動資産、固定資産の合計は31億 6,114万 8,209円となっております。負債の部の負債・積立金、剰余金、それぞれの内訳は表のとおりでございます。

次に、4 ページ、5 ページに移ります。財産目録でございます。

4 ページは先ほど説明した J P 共済資産の内訳を掲載したものです。ご確認いただければと思えます。

次に、5 ページに記載されていますのが負債の部で、3月31日現在の差し引き正味財産については、5 ページに記載されているとおり、31億 3,857万 8,751円となっております。金額的には順調に推移したと判断しております。

なお、資産の部のうち、土地、建物、保証金は、J P 労組本体の財産として引き継ぐこととなりましたので、2008年3月1日付にて総務財政局へ移管しております。

次に、6 ページについては、その総務財政局に移管した土地と建物の明細でございます。ご確認ください。

次に、7 ページでございますが、貸付金とソフトウェアのそれぞれの明細書でございます。記載のとおりでございますので、ご参照いただければと思えます。

次に、8 ページをごらんください。収支計算書でございます。

まず (1) 一般会計収支計算書でございます。収入の部ですが、共済掛金収入は、予算に対し121%の決算となり、決算額は3億 357万 1,025円でございます。これは総合共済を11月から5ヵ月予算で組んでおりましたが、10月24日引き落とし分からの6ヵ月分が入ってきた

ものによります。決算額合計は3億 2,333万 8,828円でございます。

そして、支出の部ですが、共済金支出は、予算額に対し、決算額は1億 2,518万 1,000円、予算比では82%となりました。特徴点ですが、業務費支出については、支部共済担当者会議が会計年度に終了せず、4月以降にも開催されていることから、予算比のパーセントは低くなっております。また、下段の立替金支出については、支部共済担当者会議の経費を4共済事業で負担しておりますので、郵愛とポスライフ分を一時立てかえた支出でございます。次年度繰越金については277万 7,280円となっております。

次に、9ページです。収益事業特別会計収支計算書でございます。「きずな」の掛金、傷害特約掛金などの生保、損保に係る保険料収入等に対応するものでございます。収入の部、共済掛金収入は7億 7,699万 985円で、繰入金収入を含め、合計は8億 5,880万 5,931円でございます。支出の部ですが、一般会計収支計算書と同様、業務費支出については、支部共済担当者会議が会計年度に終了せず、4月以降にも開催されていることから、決算額の予算比は低くなっております。次年度繰越額は6,356万 3,932円となりました。

次に、10ページですが、特別会計収支計算書でございます。積立金及び剰余金についての会計です。収入の部、合計決算額は30億 6,586万13円です。支出の部ですが、掲載のとおり、数字をご確認いただければと思いますが、特筆点として、総務財政局ヘリゾートの土地と建物及びその保証金を移管しましたので、支出を計上しております。次年度繰越金は30億 6,485万 8,793円となりました。

次に、11ページに記載されていますのが共済金支出明細書、共済金の支払い状況でございます。総合共済のJ P労組発足以降の支払い件数は4,115件で、給付総額は1億 794万 1,000円でございます。火災共済については、支払い件数は5件、給付総額は10万 8,500円でございます。

次に、12ページでございますが、特別会計に係る積立金・剰余金計算書でございます。こちらは記載の数字のとおりでございますので、ご確認いただければと思います。

以上、大変雑駁でございますが、J P共済会計決算についてのご報告とさせていただきます。ご清聴、ありがとうございました（拍手）。

○議長　ありがとうございました。

最後に、J P共済会計監査報告を受けます。執行部、よろしく申し上げます。

# 共 済 会 計 監 査 報 告

○中山会計監査 お疲れさまです。会計監査員の中山です。

それでは、J P 共済会計決算報告書の14ページをごらんください。こちらにつきましては読み上げての報告とさせていただきます。

## 2007年度 J P 共済決算会計監査報告書

2008年5月29日、中央本部福祉共済部において2007年度 J P 共済決算会計（一般会計、特別会計、収益事業特別会計）の会計監査を行った結果を次のとおり報告いたします。

資金（現金、郵便振替、銀行等預貯金）、各種帳簿並びに証拠書はすべて符合しており、適正であることを認めます。

また、すべての会計において、収入、支出状況についても順調に推移し、総体的に健全であると認めます。

2008年5月29日

日本郵政グループ労働組合  
中央執行委員長 山口 義和 殿

主席会計監査 田中 清道  
会計監査 稲葉 克己  
会計監査 川村 美和  
会計監査 小林 一美  
会計監査 中山 良次  
会計監査 水谷 雅彦

以上のとおり報告させていただきます（拍手）。

○議長 ありがとうございます。

それでは、まだこれから執行部より1号議案以下の提案が続きますから、この辺で休憩を入れたいと思います。再開は2時25分といたしますので、よろしく願いいたします。

（暫時休憩）

○議長 大会代議員の皆さんはおおむね着席されているようでございますので、資格審査報告を省略いたしまして、議事を進めていきたいと思っております。

それでは、これより各号議案の提案を受けます。

まず、第1号議案から執行部、よろしくお願いいたします。

### 第1号議案

## 2008年度運動方針(案)提案

○増田書記次長 お疲れさまでございます。書記次長の増田でございます。

それでは、中央執行委員会がJ P労組結成後初めてとなる第1回定期全国大会に提起します2008年度の運動方針並びに今後のJ P労組運動の創造と具体的展開に向けた中期的な運動指針についてご提案申し上げます。

まず最初に、この記念すべき第1回定期全国大会の主要な任務を5点申し上げます。

第1に、支部再編の完成を踏まえ、J P労組の組織基盤づくりと運動展開について全体的な意識統一を図ること。第2に、圧倒的な郵政関係労働者の結集に向け、30万人組織を展望した組織建設を推進すること。第3に、日本郵政グループの持続的な成長・発展を目指し、当面する課題への対応について意思の一致を図ること。第4に、政権交代の実現を目指し、当面の政治方針と具体的取り組みについて意思結集を図ること。そして第5に、組合員福祉の一層の向上を目指した福祉・共済活動について今後の方向性を確認することです。

これらの主要な任務を踏まえた上で、時間の関係上、お手元に配付させていただいております議案書の第1号議案及び別冊としてあります中期的な運動指針のポイントのみについてご提案させていただきたいと思っております。

まず、議案書の第1ページからの「提案にあたって」であります。J P労組結成から今日までの取り組み、民営化後直面している課題、そしてこの課題を解決するためのJ P労組の運動方針の考え方について提起させていただいております。

取り巻く社会情勢については、冒頭の委員長あいさつでも触れさせていただいておりますので、お読み取りいただきたいと思っております。

私たちは昨年10月、郵政事業の民営・分社化という大変革の中で、10月22日に友愛・創造・貢献のシンボルフレーズを掲げ、新たな綱領のもと、J P労組を結成いたしました。これまで関係各機関のご努力により、昨年11月までに全国13の地方本部が結成され、その後、



8つの地方本部では支部再編を完了し、新支部を結成し、新たな体制で活動を展開していただいております。

中央執行委員会としましては、支部組織が統合し、新体制のもと、組合員の一番身近な存在であります支部がフロントラインのリード役として、組合員にJ P労組の顔がみえる活動が活発に展開されることが一番重要であり、支部が統合して初めて組織統合が完成するものと認識しております。そんな意味では、支部もスタート地点に立ったばかり、またこれから結成していく状況にありますので、この2008年度は組織と運動の基盤をしっかりとつくり上げる1年間としたいと思います。現在、支部の再編に向け大変なご努力をいただいている地方におかれましては、引き続き取り組みをお願いしたいと思います。

議案書3ページには、民営化後の総論的な課題に触れさせていただいております。

民営化後、各会社においては、全国の組合員の仲間の皆さんの大変なご努力により、お客様に大変なご迷惑をおかけすることなく移行がなされました。しかし、内部的には、各会社間の連携の問題、システムの問題、民営化に伴う事務手続の問題等、課題は山積しております。引き続きの改善を強く求めていかなければなりません。

また、要員問題も、春季生活闘争の取り組みにより一定の改善は図られたものの、抜本的な解決にはまだ至っておりません。今後の各会社における労働力政策についても、J P労組のスタンスをしっかりと確立した上で対応しなければなりません。

また、外部的には、郵便における信書便の見直しの課題や民営化法に規定されている3年ごとの総合的見直しなど、大きな課題もあります。J P労組として誤りなき対応を図る必要があります。このような課題認識に立ち、これからの1年間、グループ内各会社の成長・発展にJ P労組として寄与しつつ、働きがいのある職場の創造に向け、取り組んでまいりたいと思います。

全国大会の位置づけと運動方針についてであります。全国大会については、人事が伴う全国大会を基調大会、その他を中間大会との位置づけで開催します。規約により役員任期は2年としておりますので、基調大会において2年間の運動方針を提起することとします。したがって、本第1回の札幌大会においては、来年の基調大会までの1年間、すなわち2008年度単年度の運動方針を提案しているということをご理解いただきたいと思います。

また、本大会では、2008年度の運動方針とあわせて「J P労組運動の創造と具体的展開に向けて」、副題として「真に組合員の幸せを求めて」を提案しております。後ほど指針の概要についても提案させていただきますので、よろしくお願ひしたいと思います。

それでは、議案書5ページより、運動の具体的展開について提案させていただきます。

中央執行委員会は組織結成後3年程度を創成期と位置づけて、まずJP労組としての運動のスタイルや組織の基盤をしっかりと築き上げたいと思います。その上で当面する運動展開の視点として、まず1つに組織の融和・融合を図ること、2つとして支部体制と基本活動の確立、3つ目に新たな運動領域の拡大、4つにパートナー社員や子会社の組織化、5つに連合活動、国際活動への影響力の拡大、6つ目に組合員や組合役員の教育活動の推進などに取り組みます。

日常的な組織活動の展開では、労使のパートナーシップを意識したユニオンショップ協定の締結に向けた取り組みも提案させていただいております。委員長あいさつの中でも方向性について触れさせていただきましたが、私たちJP労組は、綱領に掲げているとおり労使の信頼関係に立脚し、日本郵政グループの健全な成長・発展が雇用の安定と労働条件の向上につながることを前提として運動を推進しています。経営側とのより高次の労使関係の構築を目指して、内部検討も含めながら、協定締結の道筋を早期につける努力をしていきたいと思っております。

一方で、当然のことながら、私たちみずからがみずからの手で仲間をふやしていく活動は、組織強化の意味でも労働組合の根幹の活動です。30万人組織建設のための行動と両輪で推し進めていきたいと思っております。

郵政事業への対応では、大きな課題として3年ごとの見直しへの対応があります。対応については地本委員長会議等で議論を重ねてきていますが、民営・分社化により、さまざまな解決すべき課題があるものと認識しています。特に分社化による分割ロスから来る会社の業務範囲の問題、ネットワークの維持やユニバーサルサービスの確保に関する問題、今後の株式上場への対応などがあります。中には労使交渉で解決可能な内部的課題や法改正が必要な場合もあるものと想定します。今後、民営化委員会の動向も注視しつつ、政治とのかかわり等も視野に入れながら対応することとします。

また、労使関係の労使チャネルやルールの運用に当たって、各社の組織機構の変化や私たちJP労組の支部再編などにより、地方、支部交渉などで困難性が生じている実態があります。現状を正しく検証し、必要な見直しに取り組みたいと思っております。

次に、組織財政改革の取り組みであります。

今後のJP労組の発展、30万人組織の建設、さらなる運動領域の拡大等を目指して、運動のベースとなる財政基盤の確立を含めて中長期的視野に立ち、運動、組織のあり方について

具体的な検討に着手していききたいと思います。検討の視点は、財政基盤の確立、組合費や役員配置のあり方、地本、支部等への交付金等財政措置のあり方、あるいは将来的な組織形態の検討と連動した取り組みとあわせて、財政のあり方も幅広く検討していききたいと思います。検討は中央本部に設置しています組織財政改革委員会が主体となりますが、節々で地本委員長会議等に諮りながら進めてまいりたいと思います。

組織のあり方の検討については、民分化後、さまざまな関連企業や子会社が設立されている状況の中、J P 労組が労働組合としての社会的責任をしっかりと果たしていくために、基本的に単一組織に組み入れ、すべての郵政関係労働者の結集軸となる組織をつくり上げることとしております。しかし一方で、宿泊施設の譲渡や輸送会社の1社統合などの直面する課題もあり、早急に組織のあり方について検討を進めてまいりたいと思います。また、郵政事業に密接に関連する団体や労働組合、例えばJ P 労組組合員の福利厚生的一端を担っていただいている郵政福祉労組などとの共闘のあり方の検討にも積極的に対応してまいりたいと思います。

次に、資産活用と会館のあり方についてであります。固定資産である全郵政会館と全逓会館について、これまで会館のあり方検討委員会においてさまざまな検討を行ってまいりました。両会館とも、まさしく諸先輩の皆様方のご努力による汗と涙の結晶であり、運動のシンボルであることは重く受けとめております。しかしながら、今後の会館存続のリスクや組合員の負担を考慮しました結果として、全逓会館は売却する方向、全郵政会館は総合的に活用する方向で検討に入ることを本全国大会に提案させていただきます。

次に、政権交代を目指した政治勢力の結集についてであります。

まず、政治連盟の設立についてであります。J P 労組が今後運動の目標を達成していくためには、政治の取り組みをより強化し、組合員の政治に対する意識も高めていかなければならないと思っております。私たちが目指すものは、格差社会を是正し、安心・安全に暮らせる社会の実現、さらには生活者、勤労者の視点に立った政策の実現です。また、郵政事業も民営化されたとはいえ、今後も国の関与は続くわけですから、その意味からも政治活動は重要であります。

そこで、私たちも、公務員の政治活動の制限からは外れたとはいえ、労働組合そのものにも政治活動の一定の制限があることを改めて認識しつつ、健全性や透明性をしっかりと確保した上で政治活動に取り組むために、政治連盟、政治団体を設立します。政治連盟の概要については記載のとおりであります。具体的な会費や運営の方法などについて、できる限り

多くの組合員に参加いただく、また組織活動の強化にもつなげていくことなど、より深く検討しなければならない事項も残っております。今後、地本委員長会議等でさらに検討を深めながら、具体的な取り組みについては中央委員会で提案することとしたいと思いますので、特段のご理解をお願いしたいと思います。

次に、地方政治対応の強化とともに、次期第45回衆議院議員選挙に向けた取り組みについて提案します。通常国会も会期延長され、政治情勢も混沌としています。次期衆議院選挙の時期のみきわめも大変難しい状況にありますが、次期選挙は政権交代の実現、生活者に政治を取り戻すための重要な選挙であることは言うまでもありません。J P 労組としては、民主党を基軸に J P 労組が推薦する各選挙区候補全員の必勝を目指して全力で戦ってまいりたいと思います。

中央執行委員会としましては、現在まで全国で 135名の推薦を決定しておりますが、今後も各地方本部と連携を図り、支援体制を固めていきたいと思います。特に、既に第1回中央委員会で組織内候補として決定しています三重1区・中井洽候補、愛知5区・赤松広隆候補、山梨1区・小沢鋭仁候補、東京22区・山花郁夫候補の必勝はもちろんのこと、経過報告でもありましたとおり、千葉9区で戦います奥野総一郎候補を J P 労組重点候補者として戦うことを決定しております。関係地方本部、各機関との連携をさらに密にしながら、全力で行動を展開していくこととします。

あわせて、2010年に予定されます次期の参議院選挙に向けては、本全国大会に J P 労組組織内候補の擁立の方向性を提案しています。参議院にも私たち J P 労組の政策実現の代弁者として国政の場に送り出すことに組織を挙げて挑戦すること、また、連合における22万組織の J P 労組が労働界においてその責任と役割を果たしていくこと、そこには大変大きな意味があるものと思います。本全国大会でその方向性を決定いただきましたら、今後、候補者選定や取り組み方針などについて検討を重ね、しかるべく中央委員会において具体的な取り組みを提案したいと思います。

国際活動、広報活動、J P 総研の活動についてはお読み取りいただきまして、議案書14ページの「組織建設と当面する組織活動の展開について」、提案させていただきます。

組織の現状は、各機関の大変なご努力により結成時の組織数を 3,727人上回り、22万4,327人が現在の組織数であり、組織率からみれば、正社員で9割、パートナー社員では2割弱というのが現状であります。私たち J P 労組がすべての郵政関係労働者の結集軸を担い、フロントラインのリード役である支部の再編が今後完了していけば、会社との間でより高次

な労使関係を確立することによって、30万人組織を達成する歩みは着実に加速するものと確信しております。そこで、30万人組織建設に向けた推進体制の整備、さらには目標設定、そしてその裏づけとなる資金の当面の措置を提案しております。

30万人組織建設に向けた推進体制の確立ですが、中央本部内に設置しています組織建設委員会に加え、地方における取り組みの共有化を図り、中央、地方の一体的な推進体制を構築するために、地本組織担当者を含めた30万人組織達成プロジェクトを新たに設置します。

目標設定につきましては、地方本部別目標について地方別に機関決定されていく目標を尊重しつつも、今後1年間の動向を見定めた上で見直しを行いたいと思います。また、社員区分別等目標につきましては、正社員90%、パートナー社員50%、新規採用者100%を基本に据え、各部門ごとの組織化を推進していきたいと思います。

具体的な取り組みについては、重点エリア、強化期間の設定等、メリ張りのある行動を展開していきます。また、裏づけとなる組織建設のための活動資金の措置ではありますが、後ほど第2号議案でご提案申し上げますが、3億円を闘争資金特別会計より一般会計に繰り入れ、その原資に充当していきたいと思います。

組織の活性化に向けた取り組み、連合活動、社会貢献活動、教育活動、文化・レク活動についてはお読み取りいただきまして、退職者組織との連携について提案させていただきます。

退職者組織につきましては、ご案内のとおり、郵政退協の皆さん、PUC退職者の会の皆さんにそれぞれ主体的に活動を展開していただいております。将来的には一日も早く退職者組織も統合を図り、JP労組の現役と連携し活動をいただくことが望ましいと考えております。

今年度においては、まず連絡会を設置した後、両退職者組織の皆さんと協議の上、本部に統合検討協議会を設置して組織統合に向けての協議を開始したいと思います。JP労組各機関の役員につきましては、この秋に支部再編も完了する予定でありますので、それぞれ退職者組織の皆さんとの連携を引き続き深めていただきますよう要請してまいりたいと思います。

次に、福祉・共済活動についてであります。議案書21ページに今後の共済運営について提案しております。

これまで、それぞれJP共済、ポストラライフ、郵愛、ゆうサポートの共済商品が併存しており、各機関役員の皆さんには大変なご苦勞をおかけしているところです。福祉・共済検討委員会や地本委員長会議等で検討を重ねてきた結果、まず共済管理・運営母体については、契約者保護を第一義として現行共済システムの運用をかんがみまして、ポストラライフを活用

することを基本に、具体的検討に入ることとします。今後の検討内容については、次期の全国大会に提案させていただきます。

保険代理店につきましては、スケールメリットや事業経費等の観点から検討した結果、株式会社郵愛を存続代理店とする1社統合を基本に検討します。

共済商品整理・統合の方向性については、それぞれ議案書のとおりであります。いずれにしても統合によるスケールメリットを生かして、組合員の皆さんにとって安全・安心、そして有利な共済商品、共済制度の運営を目指していきたいと思います。

続きまして、「グループ各社の持続的発展に向けて」、交渉、政策課題への取り組みについて提案させていただきます。

グループ各社の経営状況の現状と課題についてはお読み取りいただきたいと思います。

グループ各社の主要課題への対応であります。まず中期経営計画への対応です。各社の中期経営計画は、残念ながら、さまざまな戦略検討のおくれなどから、いまだ日本郵政からは説明が行われていません。年度計画、営業目標、定量的に示す業績評価基準の提案も大幅にずれ込み、評価については、評価時期などの調整を行い、不利益防止を図った上で交渉整理をしたところではありますが、労使交渉への影響にとどまらず、フロントラインの組合員へのモチベーションにも大きな影響を与える課題でありますので、次年度以降も改善を強く求めていきたいと思います。あわせて、中期経営計画については既に申し入れを行っているところですが、事業の将来設計にかかる重要な事項でありますから、経営協議会においてその意見反映を行っていきたいと思います。

出向・転籍制度への対応で、特に帰属決定の際に希望がかなわなかった組合員への救済措置としての整理をしております。出向・転籍制度における当面の措置がしっかりと実効が高まるよう、現在最終の詰めを行っているところであります。希望者も相当数に上っておりますので、優先順位等を考慮しながら、できる限り組合員の希望充足が図られるよう取り組みを行っていきたく思っております。

次に、郵便事業会社における交渉課題としては、業務量に応じた要員配置の見直し、年末年始特別休暇制度の見直し、ゆうパックセンターの拡大、集配拠点再編の課題、JPSの第2フェーズなど、重要な交渉課題が山積しております。特に労働力にかかわる事項については、フロントラインの業務運行に直結いたしますので、要求書や意見表明を対置しながら交渉を強化していきたく思っております。あわせて、集配再編など、引き続きアフターフォローをしなければいけない課題につきましては、職場の現状を踏まえつつ対応していきたく思

ます。

郵便局会社における交渉課題としては、特にフロントラインの負担軽減や営業力の強化などのため、郵便局活力向上宣言により各種施策を実施させることとしております。この活力向上宣言がしっかりと実効が上がり、働きがいのある職場づくりにつながるよう適切に対応してまいりたいと思います。また、郵便局会社については、収益確保のための不動産事業や資産活用も重要であります。社宅など、組合員の福利厚生にかかる課題もありますので、代替措置としての福利厚生施策の充実等を求めつつ対応していききたいと思います。

ゆうちょ銀行の交渉課題では、さまざまな新規業務の導入が実施、予定されております。フロントラインの状況把握を行いながら、アフターフォローを含めて、きめ細やかな対応を図っていききたいと思います。

また、かんぽ生命保険の交渉課題では、生保業界での厳しい競争の中、しっかりとした企業戦略による営業推進体制の強化、整備を行っていく必要があります。交渉対応に万全を期すとともに、サービスセンター改革などについても交渉を強化していきます。

次に、輸送部門の取り組みについてであります。来年3月末には輸送会社の1社統合が予定され、組合員の雇用そのものに影響を及ぼす大変大きな課題を抱えております。安定的な輸送ネットワークの構築を視点を置きつつも、組合員の雇用確保を最重点に据えて交渉対応を強化するとともに、関係機関との連携もさらに深め、対応していききたいと思います。

次に、日本通運との宅配便事業統合について触れさせていただきます。6月2日に宅配便事業統合のための新会社、JPエクスプレス株式会社が設立されました。来年4月の事業統合に向けて、さまざまな準備作業が行われております。日本郵政との間においては宅配便事業統合に関する労使協議会を設置しましたが、現段階におきましては、新会社の経営見通し、営業、集配、輸送拠点などの全貌、そしてそこに働く社員の人事・給与制度など、JP労組としてこの施策を判断できる内容は明らかにされておられません。事業統合が組合員の雇用や労働条件に与える影響が大きいことは言うまでもなく、JPエクスプレスが成長・発展する会社になり得るのか、また、ゆうパック事業を切り出した後の郵便事業会社本体の経営にどのような影響があるのかなどをしっかりとみきわめなければならないと考えております。したがって、今後、交渉体制を整えつつ強化をしていききたいと思いますが、施策に対しては慎重に対応してまいりたいと思います。

次に、宿泊事業、かんぽの宿等、譲渡、廃止への対応について申し上げます。昨年12月の譲渡、廃止の実施方針の提示を受けて以降、宿泊事業部門分会代表者会議を開催し、意見集

約を図ってきたところです。現在、譲渡先の確定に向けての準備作業が行われておりますが、組合員の雇用をしっかりと保障することを前提として、譲渡先での雇用承継、または日本郵政グループ内での受け皿等、あらゆる方策を求めていきたいと思っております。また、処遇や労働条件への配慮についても強く求めていきます。

労働力政策の構築についてですが、中央本部内に労働力政策検討プロジェクトを設置して検討を行っております。今後予想される新たな要員算出標準や労働力ポートフォリオに対応するJ P 労組としての基本的な考え方を確立した上で、労使の事前協議を担保させつつ、慎重かつ大胆に論議を開始したいと思っております。また、経営側に対しましては、グループ内各社が将来にわたって持続的に発展し、社会的に責任を果たし得る雇用政策の確立を強く求めていきたいと思っております。

最後に、新たな人事・給与制度の実現に向けての対応であります。

事業が民営・分社化され、グループ内各社は常に市場競争にさらされ、市場競争で勝ち抜いていかなければ日本郵政グループの成長・発展はありません。郵政グループはご案内のとおり、正規、非正規を含めて40万人以上の社員を擁し、この人材が大切な経営資源であり、人が郵政ブランドを支えていると言っても過言ではございません。その意味では、社員がよりモチベーションを高めて生き生きと果敢に仕事に取り組める人事・給与制度を実現しなければなりませんし、経営側は人材育成を含め、人にもっと投資をすべきと考えます。

J P 労組としては、新しい時代にふさわしい人事・給与制度をつくり上げるため、仕事への積極的な取り組みが評価される新たな制度、生産性向上につながるインセンティブの構築、透明性の高い公正な評価の確立、年金受給まで働き続けられる制度の確立等に重点を置き、新たな制度の実現に向け、各会社とも積極的に議論を開始していきたいと思っております。

以上、ポイントのみとなりましたが、2008年度運動方針の提案とさせていただきます。

続きまして、議案の別冊となりますが、中期的な運動指針について提案させていただきます。時間の関係もございまして、指針の内容すべてに触れることはできませんので、運動指針の策定に当たっての考え方や運動の方向性のエキスのみの提案となることをご理解いただきたいと思っております。

まず、運動指針の策定に当たっての考え方ではありますが、この指針は、民営・分社化の移行期に当たるおおむね10年間をタームとして、短期的な課題への対応も含めてJ P 労組の運動の方向性を中期的な運動指針として作成し、提案しているものであります。したがって、運動過程において環境に急激な変化が生じた場合には、組織内議論を重ね、運動スタンスの



見直しを行うこともあり得るものとし、柔軟な対応も行っていきたいと思えます。

J P 労組の結成は、郵政事業関係者を初め労働界や政界などからも注目と期待が寄せられており、J P 労組運動の果たすべき役割は極めて大きいものがあります。結成における最大のテーマは「真に組合員の幸せを求めて」でありました。J P 労組運動は、雇用・労働条件といった企業課題にとどまらず、地域や生活にかかわる社会的課題、すなわち社会的格差の是正、年金、医療から労働法制にかかわる課題にも積極的に取り組み、運動領域を拡大する中で新しい郵政労働運動の構築を行い、その価値観を高めることによって、組合員の幸せを実現することが運動の目的でございます。

そして、運動展開には、常に組合員が主役でなければなりません。労働組合が組合員サービスを通じて自己実現のステージを提供すると同時に、組合員一人ひとりが組合活動に積極的に参加することによって、J P 労組の運動が活性化していきます。そのためには、J P 労組の運動展開は日常的な組合員サービスを充実させ、自己実現をサポートする福祉型労働運動を基本スタンスとして追い求めていきたいと思えます。

また、私たちの働く郵政グループは、今後も国民生活に欠かせない生活インフラとして、引き続き安心と信頼の価値を高めていかなければなりません。J P 労組として、生産性運動の推進によりグループ各会社が社会的責任を果たす企業として成長・発展させていくことは私たちの使命でもあり、役割でもあると思えます。

その上で、J P 労組の新たな労働運動の構築に向けては、こうした社会的役割や運動テーマを念頭に、結成大会でも確認したとおり、3つの視点に立脚した運動を構築していくこととします。その3つの視点は、改革者の視点、事業者の視点、労働組合の視点です。

改革者の視点は、格差社会の是正と公正な社会の形成、生き生きとした地域社会の創造、人権尊重と男女共生社会の実現、環境保全とエコライフの実践、そして、そうした社会を実現するための政治改革と政治勢力の結集などです。つまり、改革者の視点をもってJ P 労組運動の推進を通じて、豊かで平和な社会の実現に貢献していくということです。

事業者の視点では、民営・分社化に対するみずからの意識改革、現場力を生かした経営の確立、政策機能の強化と政策提言、生産性運動の積極的展開、そして、組合員教育と人材育成の視点などを挙げております。運動推進の中で時代の変化に的確に対応できる人材育成や意識の改革にも取り組み、生産性運動を積極的に展開し、私たちみずからがグループの経営に対しても政策提言を積極的に行う機能をつくり上げていくことが重要であります。

労働組合の視点としては、労働条件の向上に取り組むことはもちろんとして、より高次の

新しい労使関係の構築、企業内労使関係にとどまらず、連合運動、国際労働運動への積極的参加と J P 労組としての役割の発揮、さらには組合員の相談窓口としてライフサポートの充実などの取り組みを強化していくことが重要です。

そして、それらの視点の運動を推進するための組織力、影響力を高めるための原動力となる30万人組織を何としても早期に達成しなければなりません。このような視点に立って構築する新たな郵政労働運動、J P 労組の運動を郵政グループの中期的な展望に基づき、各社の成長段階や変化に的確に対応した運動展開を描くことが重要であります。J P 労組としては、結成から3年程度を創成期、株式上場から5年程度を変革期、株式売却と移行期終了後の成長期の各ステージを設定し、これらに対応した運動展開によって J P 労組運動も発展させていくこととします。

中期指針の中では、具体的な運動展開の方向性についても示させていただいておりますが、ワーク・ライフ・バランスの実現、地域社会との交流や貢献、地球環境保全や世界平和の取り組みも重要であります。時間の関係から内容には触れませんが、さまざまな分野へも運動領域の拡大を図り、J P 労組の運動を構築したいと思っております。

今後、J P 労組にとってさまざまな難局に遭遇することもあるでしょう。しかし、J P 労組の運動には無限の可能性もあります。ぜひこの中期指針を組合員の英知の結集により豊富化していただくことをお願いしたいと思います。

以上、本全国大会に提起いたしました運動方針並びに中期的な運動指針の議案提案とさせていただきます。いずれにしても、J P 労組結成後初めての全国大会であり、組合員の期待も大きく、内外からも注目されております。全国22万4,000組合員の英知の結集と団結により、J P 労組の組織基盤をしっかりとつくり上げ、創造する J P 労組運動を強力に推進し、真に組合員の幸せを全国の仲間の皆さん、私たちの手で実現していこうではありませんか。

以上、議案提案とさせていただきます。ご審議方、よろしく願いいたします。ありがとうございました（拍手）。

○議長　ありがとうございました。

続きまして、2号議案の提案を受けたいと思います。執行部、よろしく願いいたします。

## 第2号議案

# 2008年度予算(案)提案

○小俣総務財政局長　総務財政局長の小俣です。J P 労組、2008年度の財政方針(案)及び予算(案)について提案いたします。

まずもって、この間の統合に向けた大変なご努力、そして会計処理統一のためにご苦労いただきました各機関役員の皆様に改めて感謝を申し上げます。

昨年の結成大会で会計の一元化を決定いただきました。この一元化会計は、組合費に年齢群団別制を導入したことにより組合費の徴収額を全国統一し、値下げを実現しました。また、決算時における未使用予算を本部に集約し、次年度予算として再配分できる点など、組合員の負担軽減と効率的な予算執行を行うための選択でした。まだ数地本で支部再編を残していますが、この秋までにはすべての支部が新組織として立ち上がり、J P 労組の会計処理を実践していただくこととなります。まさにこの2008年度が一元化元年だと考えています。スケールメリットを生かした効率的予算執行を全機関に要請しておきたいと思えます。

なお、現実をしっかりと認識していただきたい課題もあります。設定した組合費は、必要な予算を確保するために現在の組織状況を維持することが大前提であり、もし組織減少が現実のものとなれば、組合費の改定を検討しなければなりません。組織を結成して間もない時間帯でこのような提起をすることは心苦しいわけですが、財政の立場からも30万人組織の建設に向けた各機関のご努力をお願いし、以下、第2号議案のポイントについて提案いたします。

まず、予算執行期間ですが、今後、4月～3月を1会計年度として設定することとし、共済会計を含めて、すべての機関で統一していただきます。

基本方針は、運動方針との一体性及び基本組織である支部活動の確立、組織建設などを重要課題とした予算編成とします。なお、地方機関の予算編成、支部配算額については、地方本部に権限を委譲することとします。今後、3月末の決算においては、交付金の残額をすべて返納していただき、単一組織として連結決算を行いますので、行き違いのないようお願いいたします。

次に、4ページの納入予定人員ですが、正規社員の17万 6,536人以下、21万 458人で設定したところです。

6ページの地方交付金の差額調整ですが、交付金の総額は、総体として前年度より 309万

円増額になっていますので、7月の交付金でそれぞれ調整させていただきます。

次に、7ページの2009年度以降の地方交付金の考え方ですが、最終的には、1号議案で提案している組織財政改革委員会において新たな配算基準などを決めていくこととなりますが、単年度で結論づけるのではなく、各機関の収支状況などをみきわめながら段階的に移行していきたいと考えています。つまり、前段で調査研究費など整理しやすい課題を整理し、時間をかけなければならない課題等を峻別した議論を行っていきたいと思います。

次に、9ページからの予算案ですが、組合費収入は、先ほど説明した納入人員に基づき9億4,594万5,400円を予定しております。

(3)繰越金については、決算の数字が確定しましたので、議案書記載の金額を、会計報告書で説明した剰余金額である16億1,781万181円に修正願いたいと思います。この数字が変わりますと何か所か関連してきますが、15ページの収入の部で見ますと、繰越金を修正いただき、その下の収入合計が117億9,025万5,581円、支出の部では、16ページの一番下の合計額も収入合計と同じ額になりまして、その分、予備費が5億9,966万3,081円に減額するということとなります。代議員の皆さんにはワンペーパーを入れてありますので、ご参照ください。

(4)繰入金ですが、会館会計から7,200万円受け入れますが、これは全通会館及び全郵政会館のテナント収益の一部を本部事務所の家賃補助として計上しています。また、闘争資金からの3億円は、組織建設の対策費として取り崩し、一般会計に繰り入れて使用しますので、ご承認いただきたいと思います。

(5)総収入は、先ほど申し上げましたとおり修正となりますので、よろしく願いいたします。

支出予算につきましては、特徴点を記載していますのでご参照願います。

また、11ページに地方交付金一覧を掲載していますが、55億7,607万2,500円となります。この金額を4回に分けて送金させていただきます。

特別会計予算は、特別会計組合費を廃止していますから、収入確保のために剰余金などを用いて収入対策を講じる必要があります。本来なら剰余金処分案で振り分けるべきですが、当面の統合ロスに対応するため、剰余金をすべて次年度に繰り越しました。したがって、収入は前年度の残額を繰り越すだけとなりますが、闘争積立金には公債利子、OA化対策積立金には預金利子を配分することとしました。

支出予算は、お読み取りいただきたいと思います。

15ページ以降に一般会計及び特別会計の予算内訳を添付しているので、ご参照願います。

最後に、2008年度の会計年度は4月1日からとなっておりますので、既に3ヵ月予算執行しております。その分を含めて本大会での提案となっておりますので、トータルでご承認いただきますようお願い申し上げます、第2号議案の提案といたします。よろしくご審議のほどお願いいたします（拍手）。

○議長 ありがとうございます。

最後に、第3号議案、第4号議案について、一括して執行部より提案をいただきたいと思っております。執行部、よろしく申し上げます。

#### 第3号議案

2 0 0 8 年 度

J P 共 済 事 業 推 進 計 画 ( 案 ) 及 び

#### 第4号議案

2 0 0 8 年 度

J P 共 済 会 計 予 算 ( 案 ) 提 案

○山内中執 福祉共済部長の山内です。よろしく申し上げます。

それでは、早速ではございますけれども、3号議案、21ページでございますが、ご参照いただければと思います。

本来でありましたら、各商品の推進目標等を提示し、より具体的な推進計画を示すところでございますが、共済商品併存期間中でもあり、また、商品の整理・統合に向けた方向性を本大会でお示ししたところですので、併存期間中における重要取り組みとして、世話役活動、推進体制強化、共済未加入者の一掃等を前面に押し出した推進計画とさせていただきます。

まず、共済事業の推進であります。共済商品の整理・統合に向けて必要なこととして、(1)として組織統合により複数の共済制度が併存しておりますが、22万人組織のスケールメリットを発揮等、組合員にとってさらに有利な商品の提供、また、契約者保護の観点から第一義として共済商品の整理・統合を目指してまいります。

次に、共済商品併存期間中の課題でありますけれども、いわゆる混乱を最小限にとどめること、そして労働組合の基本的な活動であります世話役活動の徹底、共済未加入者に対して

の周知活動の徹底、これらのことが必要でございます。

そして、共済活動を活性化するに当たりまして、各種会議、委員会組織の強化、役員の育成に一層の指導を行っていくこととします。また、地本、支部と連携し、効率的な共済運営についての環境整備を行っていきたいと考えております。

次に、共済の未加入者対策の強化でございますが、まず組織共済が果たしてきた意義と、その重要性、いわゆる相互扶助の大切な活動につきましての理解浸透が必要だろうと思いません。また、共済商品の整理・統合後、よりスケールメリットの生かされた共済商品を提供していくためにも、加入促進対策で共済制度未加入者の一掃を目指していくことといたします。

次に、各種会議等の開催でございますが、J P 共済理事会を設置します。メンバーは記載のとおりでございます。また、共済理事会決定の諸施策に参加、補佐のために J P 共済評議会を設置し、メンバーは記載のとおりでございます。それから、支部共済担当者会議でございますが、地方本部主催にて各支部共済運営委員会の J P 共済担当を招集して会議を行っていきます。

次に、各種委員会等でございますが、地方本部に地方共済推進委員会を設置いたします。ポストライフの地方運営委員会と連携して J P 共済の推進活動を行います。それから、支部に共済運営委員会を設置いたします。ここでは、商品整理・統合前の 4 共済事業すべての推進活動を行っていくことといたします。

次に、共済交付金でございますが、現在、J P 共済、ポストライフ、株式会社郵愛、株式会社ゆうサポートそれぞれから交付されている共済交付金につきましては、J P 共済で新交付基準を設定して一本化を図って交付いたしていきたいと思いません。

次に、共済加入目標でございますが、先ほどもお話をしたとおり方向性を示してございしますので、今大会でご承認が賜れば、この大会以降、加入目標を設定し周知を行っていきたいと思っております。

次に、J P 共済推進強化月間設定でありますけれども、前期と後期の 2 回に分けて活動にメリハリをつけていきたいということと、組織建設に大きく寄与したいということも含めまして、同じような期間、前期については 10 月 1 日から 11 月 30 日、後期については 4 月 1 日から 5 月 31 日といった期間を設けて、4 共済事業すべてとの連携を図って推進してまいりたいと思いません。

続いて、24 ページでございますが、J P 大型生命共済「きずな」、J P 大型生命共済傷害特約制度の規約規程の改定についてご提案をいたします。

改定のポイントでございますが、加入資格を J P 労組全体に拡大いたします。組織統合メリットを最大限生かせる共済制度を目指していきます。また、パートナー社員の加入を意識して、組合員 300万円コースを設置していきたいということで加入者の拡大を図りたい。また、従来より要望が多かった配偶者の 800万円コースの新設で組合員の満足度の向上に努めていきたいと思っております。また、委託会社生命表の改定により、子供の共済掛金が10円引き下がっております。そのことから共済規則の改定を行います。この改定内容については、24ページから27ページに現行の規約と変更後の改定分を掲載いたしておりますので、ご参照をお願いしたいと思います。

以上が2008年度 J P 共済事業推進計画（案）でございます。

続きまして、29ページでございます。2008年度 J P 共済会計予算、4号議案についてご提案いたします。大変時間が限られておりますので、要点のみのご提案とさせていただきます。

収入の部、共済掛金収入は、総合共済については8万 4,000人で、火災共済については9万 3,000口で予算計上いたしました。雑収入、前年度繰越金を含め、予算収入合計は6億 2,294万 7,280円でございます。

支出の部は、昨年ベースを基本に、J P 労組となって必要な会議等を組み入れ、予算計上させていただきました。表をご参照いただければと思います。

次に、30ページです。収益事業特別会計予算（案）でございますが、収入の部は、「きずな」の掛金、傷害特約掛金などの生保、損保にかかる保険料収入、配当金収入、事務費収入等で、収入合計は22億 9,711万円を予算計上させていただきました。

支出の部ですが、共済掛金支出、契約者配当金支出、事業運営費支出等をそれぞれ表のとおり予算計上しました。また、地本、支部への交付金として3億 2,140万円の予算計上をしておりますので、ご確認いただければと思います。

次に、31ページをごらんください。特別会計予算（案）でございます。積立金、剰余金の合計ですが、収入の部は貸付金収入、一般会計からの繰り入れ、前年度からの支払準備金、責任準備金の繰越金合計で30億 8,071万円を予算計上いたしました。支出の部であります、掲載のとおり数字でございますので、ご確認いただければと思います。

以上、大変雑駁ではございますが、2008年4月1日から2009年3月31日までの J P 共済会計予算（案）のご提案とさせていただきます。ご清聴、ありがとうございました（拍手）。

○議長 ありがとうございます。

執行部の効率的な議案の提案によりまして議事が順調に進んでおりますから、ここで3時

50分まで休憩としたいと思います。再開後、1号議案の質疑討論を開始しますから、各地方本部は準備のほどをよろしくお願ひします。

それでは、休憩といたします。

(暫時休憩)

○議長 定刻になりましたので、議事を再開いたします。

議長席から見渡しますと、代議員の方、大体おそろいのようなので、資格審査報告は省略をさせていただきます。

それでは、ただいまから第1号議案の質疑討論に入ります。なお、一般経過報告のうち、議案にかかわる項目についての議論もあわせて行います。

質疑討論の方法については議事運営委員会の報告どおり、まず各地方本部より合計21名の方から発言をいただき、その後、中央本部より中間答弁を行います。中間答弁を受けた後、改めて全地方本部から各1名、合計13名の方から発言をいただき、最終答弁を受けることといたします。

また、発言方法は、議長団からおおむね3名ごとに指名し、登壇を求めますので、発言を求め方は、その場で挙手をしていただき、指名された発言者は速やかに登壇し、壇上で待機してください。順次、議長団から発言を求めていきますので、発言者は地本、支部名及び氏名を名乗ってから発言をしてください。

なお、発言時間につきましては1人10分以内ですので、くれぐれもオーバーすることのないように特段のご配慮をお願いいたします。また、大会書記が発言時間を計測しておりますので、終了1分前と10分経過をお知らせするアラームが鳴ります。10分経過した際は速やかに質問を終えていただきます。なお、発言が終了しましたら、速やかにもとの席へ降壇ください。

では、これより質疑討論に入りますが、本日ににつきましては、日程の都合上9名の方から発言をいただき、第1日目を休会としたいと思います。

それでは、発言を受けたいと思いますので、発言を求め方は挙手をお願いいたします。



第1号議案

2008年度運動方針(案)に対する  
質疑討論

○相良（北海道） JR労組初めてとなる第1回全国大会において、トップバッターとして質疑討論の地本代表発表者となれたことを大変名誉に思っております。また、大変緊張もしております。しっかり、北海道地本を代表して発言したいと考えております。よろしくお願いいたします。

まず、JP労組結成から今日まで、JP労組に結集する組合員の期待を一身に受け、JP労組運動のかじとりと各社との対応に全力で取り組んでいただいた中央執行委員会に敬意と感謝を申し上げます。特に08春闘は、民間労働組合となって初めての闘いとなりましたが、賃金、労働力確保など大きな成果をかちとることができました。この経験と結果は、組合員にとって大きな自信となったのとともに、組織統合の正当性を実感できるものとなりました。本大会以降も各社の経営課題への対応、JP労組の運動推進に向け中央執行委員会の力強いリーダーシップの発揮に大きな期待をしています。

北海道地本は、本全国大会に向け、支部台での意見集約、討論を経て、6月6日、7日において支部代表者会議を開催し、本部提案議案について議論を重ねてきました。北海道地本は、本大会での論議結果がJP労組運動の方向性を決定する極めて重要なものとなること、また、組合員の雇用、生活の安定に向け、各社の持続的発展が必須条件であるとの基本的認識に立ち、本部の各方針案について、今日的な組織運動課題、各社の現状と主要課題についての的確な分析と、それに基づいた取り組み方針となっていることから本部方針を支持します。

本部方針を支持する立場から、北海道の現状、課題を踏まえ、組織課題について3点、意見、要望を申し上げます。

1点目は、支部再編であります。

JP労組北海道は、JP労組運動を北海道の地においてしっかり根づかせ発展させていくため、11月11日、1万2,700名からなるJP労組北海道地方本部を結成しました。北海道地本は、JP労組結成の目的実現には支部という組織基盤を確立することが組織統合の完成への最終過程になるとの認識に立ち、地本結成と同時に支部再編委員会を立ち上げ、慎重に支部再編を論議してきました。

組織全体での協議については、本年1月に開催した支部三役会議において支部設置案を地方本部より提起し、1ヵ月間の下部討議を経て2月に開催された第1回地方委員会において確認、決定がされました。その後、支部再編に向けた具体的な取り組みが各地域で展開されました。

地方委員会での支部再編方針決定から支部結成大会まで約2ヵ月と非常に短い準備期間となりましたが、各支部に準備委員会を立ち上げ、融合・融和、互譲・協調を基本に精力的な協議、準備が進められ、5月11日に30支部すべての結成大会が終了し、歴史的な第一歩を踏み出しました。

北海道地本の再編作業で苦勞したことは、広大な地域をもつ北海道の特殊性の中で、いかに効率的な組織運営を図り、組合としての組織機能を発揮していくか。また、分社化による新たなチャンネルとなる支部労使対応をいかに充実させていくか。広範囲な支部領域となるだけに、支部エリア、分会エリアの設定については、時間をかけて突っ込んだ論議を交わしました。

支部の再編により一定の組織整備は完了しましたが、日常的な組織活動のあり方、書記局の運営、財政関係、共済運営など課題は多くありますが、中央での論議経過を踏まえつつ早期に解決、整理が図られるよう取り組んでいきます。

支部再編以降、組織拡大も着実に前進しています。徐々にではありますが、統合による新たな力が発揮されていると考えております。広域な北海道での運動展開は多くの困難、厳しさがありますが、全道30支部、力を合わせて北の大地からJ P労組運動の創造とさらなる組織の飛躍を目指し、取り組んでいくことを決意表明します。

要望として1点申し上げます。

組織統合は、企業内の影響力の拡大のみならず、地域、社会、労働運動へ大きな影響力をもつこととなり、その役割と責任は極めて重要です。J P労組結成後、連合、地域からの期待も大きく、共闘運動、地域活動等、J P労組として一層の取り組み強化を図っていくことが必要であり、今後の運動領域も拡大していくと考えられます。地域実情が反映された組織形態でなければ、企業的、社会的な責任を果たしていけないと考えます。中期的な運動指針の豊富化に向け、さらに論議が進められると思うが、中期経営計画の進捗状況、3年後の見直しの論議等、会社経営形態の変化も注視しつつ、支部のあり方についても全国的な支部再編終了後に一定の期間を検証期間と位置づけ論議を進めてもらいたい。

2番目に、組織拡大についてです。

11月の地本結成以降、本部の組織建設方針のもと、1万5,000名組織を目指し、この間取り組んでまいりました。特に第1回全国大会の開催地が北海道となったことから、当面目標である1万5,000名組織づくりを北海道地本全体の統合力でなし遂げるとの決意のもと、地本、連協、支部一丸となり、各地域、職場で果敢な拡大行動を展開してまいりました。

支部再編準備が3月から4月に集中したことから、再編作業、組織拡大行動が重なり大変な苦労が支部にはありました。しかし、JP労組として新たな歴史のスタートに立って統合力を内外に示していくため、各機関の心合わせによって行動を具体化し、果敢に挑戦してまいりました。

特徴的な取り組みについては、組織拡大速報の発行、全支店での加入呼びかけビラの配布行動、郵便局への「こんにちは運動」であります。結果、地本結成以降の拡大実績は1,893名となり、全国大会まで1万5,000名達成はならなかったものの、北海道総体の組織数は1万4,391名となりました。パートナー社員の組織率も35%を達成することができました。特に支部再編が終了した5月からの拡大実績は1,250名となり、拡大実績の66%を本日までの1ヵ月半でなし遂げたこととなります。

この力は、まさしく組織統合の成果であり、JP労組として初めて取り組んだ支部台での力合わせの結果であります。この成果は、JP労組北海道の各支部、そして全組合員の自信と誇りにつながったと考えます。

組織拡大は日常の組織運動であり、全国大会を区切りに終わるものではありません。今後さらにモチベーションを継続し、7月に開催される地方大会までには北海道1万5,000名組織の達成を目標に取り組んでまいります。

3点目に、民営化後の総論的課題であります。

民営化後の課題として、事業課題、労働力のあり方、各社の経営課題、信書便制度の見直し、3年ごとの見直しなど、郵政グループ、郵政事業にとって将来を左右する重要課題が山積しています。それぞれの課題はグループ各社の雇用面にも直接影響を与えることとなります。課題に対応していくためには広範な論議が必要となりますが、JP労組として、すべての力を傾注し、全組織的な論議をすべきと考えます。課題によっては、組合員との共通認識の醸成と、意見集約を図ることを目的とした地方別対話集会の開催を強く求めます。いずれの論議もお客様サービスの向上、郵政職場で働く者の視点で進めるべきと考えます。本部の見解をお示し願いたい。

最後に、日本通運との宅配事業統合に関する対応は、郵政グループの持続的発展を前提に

慎重に対応していくとなっておりますが、本部方針を支持します。しかし、統合結果によって組合員の雇用と労働条件に大きな影響を及ぼすことになり、組合員、特にパートナー組合員からの不安の声が多く出されている実態にあります。今後の本部対応として、情報が正確かつスピーディーに周知されるとともに、組合員との往復運動が行われることを強く求めます。

以上、北海道地本として意見を申し上げ、本部の見解を求めます。

○大崎（九州） 皆さん、こんにちは。今、ブザーが鳴りまして、大きなスクリーンがありまして、一番苦手でありますけれども、文化の違いでありますから、乗り越えて頑張りたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

私たちは、全国大会に臨むに当たり、6月13、14日に支部代表者会議を開催し、意見集約を行いました。延べ49人の代表者から発言がありました。すべての意見を発表することはできませんので、全国大会で決定していただきたいことに限定し、代表3名が分担して質問することとします。意見として組み入れることができない内容については、文書で提出しますので、後日、回答をいただきますよう要請します。

質問に入る前に2点、ご報告します。

九州の重点課題として取り組んだ組織建設と支部再編についてです。

組織拡大では、地方本部統合の11月16日以降今日まで約1,000名の拡大を果たし、6月16日現在、2万5,181名を達成。全国大会発表の純増に貢献できたものと考えます。

また、支部再編もほぼ順調に協議が進められ、45支部に再編する予定です。これは、厳しい職場環境の中、各役員が献身的にご努力いただいた結果であると思います。JP労組の発展を思う役員と組合員の協力に感謝しつつ報告といたします。

それでは、質問に入ります。質問は2点です。

1点目は、民営・分社化に伴う問題です。

郵政選挙の際、政府は民営・分社化が国民にも社員にもバラ色の世界であるかのようにアピールしました。国民はそれを信じ、投票し、民営・分社化となったわけですが、現実にはほど遠い実態であります。郵便局は130余年、国民生活のインフラとして貢献し続けてきましたが、民営・分社化でその効率的機能が壊れ、お客様からの郵便局への信頼も壊れ始めています。社員も希望がもてない状況です。その実態について述べたいと思います。

まず、民営・分社化による利用者にかかる問題点と職場実態についてです。

サービスは低下したことばかりで、何一つとしてよいことがないというのが受けとめです。その実態は、九州のような田舎を多く抱え、集配特定局が多い地域こそ影響が大きいと言え

ます。分社化で局舎には壁ができ、人の心にも壁ができつつあります。

誤配等の苦情処理、集荷の要請があっても局会社は対応できない。電話もとれない。集配局のエリアが広がったことで配達が遅くなったなど、上げれば切りがありません。さらに、ゆうパックも激減しました。それは、地域特産品、ふるさと小包の減少のウエートが高いと思われます。原因は、貨物運送法の適用でお客様の集荷要請に対応できず、他の宅配事業者がぬれ手でアワでもって行ってしまいました。これまで築き上げてきた苦労が一瞬にしてなくなったのです。そのゆうパックの減少分を職員に求めることになっているのが実態です。

年賀はがきも郵便局会社と郵便事業会社で販売することとなり、同じ局舎の出入り口で両者が臨時窓口で販売、社員間でも客を奪い合う状況です。

もう1つの大きな問題は、民営化直後からシステム等の問題が多発したことです。

総合人事情報システム、携帯端末機、郵便決済システム、ゆうちょ顧客情報管理システムが機能せず、無駄な仕事に労力を使う実態です。さらにポータルサイト、規程ナビ、これもアクセスが集中して通じない。パソコン機器類の不足も業務に支障を来しております。未解決のまま残っている問題点の速やかな改善と仕事に専念できる環境を、経営者の責任において対処させるべきと考えます。

次に、業務運行、営業面での問題についてです。

春季生活闘争で、要員面での一定の前進を図ってもらったところですが、依然として超勤でなければ業務運行ができない状況が続いています。人手不足の解消ができなく、ミスの原因になっていると言えます。九州だけでも6月現在で郵便事業会社746人、郵便局会社1,076人の欠員があります。詳しい内容は、この後、久富代議員から発言いたします。現場は、人、物、金がないないづくしの中で、正常な業務運行、営業活動、経費削減を求められています。事故やミスは重大事故として処分対象、不安を抱えて仕事をしています。

経営者が現場指導するに当たって整理していただきたいことの1つとして、郵便局会社における目標と損益計算の関係があります。会社設立時、各郵便局において損益計算を重視した経営を求められていましたが、現在は民営化以前と同様、各種別目標中心となっています。現場においてどちらを重視すればいいのか、混乱を来さないようはっきりとすべきであります。

さまざまな問題点を指摘しましたが、相当部分が経営側にあると言えないでしょうか。繰り返しになりますが、システムトラブルに起因することや人手不足など経営側の責任ですることで現場が振り回され、社員は生産的な仕事に力が発揮できていない。一日じゅう仕事に追

い回され、寝に帰るだけで、疲れ切った姿の役職者をみて、役職者のなり手もないのが現実であります。本部は現場実態を受けとめ、競争に勝てる事業環境と、社員が夢をもって仕事に専念できる職場環境をつくり、グループ各社の組合員が生き生きとして働く職場を早急につくり上げていただきたいと思います。

さて、このような組合員の声の実態を把握するため、九州はアンケート調査を実施しました。きょう、サンケイリビングで配布しているようでありますけれども、それと違った九州だけのアンケート調査を行いました。民主党の鳩山先生にも国会で取り上げていただきましたが、一部紹介したいと思います。

お客様アンケートでは 1,320名の方にご協力いただきました。窓口の待ち時間について、「長くなった」と回答された方が46%、「郵便局への電話がつながりにくくなった」が42%、「配達時間が遅くなった」と言われた方が34%、民営化になって「不便になった」と回答された方が54%にもなります。組合員の声が裏づけられた形になったと言えます。

組合員アンケートですけれども、正社員 1,644名、パートナー社員 273名にご協力いただきました。正社員の回答です。仕事量について、「忙しくなった」が71.8%。どのような不安があるかについて、「仕事量の増加、ノルマ」が88%になります。仕事の満足度については、「満足と言えない」が39.9%、営業目安は「妥当でない」というのが76.4%。仕事のやりがいについて、「やりがいが無い」が41.4%であり、職場の問題点と職員の受けとめが明らかになりました。パートナー社員でも、仕事量は「忙しくなった」が46.9%。どのような不安があるかについて、「仕事量の増加とノルマ」が59%、「労働条件の悪化」が58%となっており、仕事や営業、労働条件に不安をもっていることがうかがえます。

以上のデータから言えることは、民営・分社化後の現状に対する利用者の不満、社員のモチベーション低下の実態が裏づけられる格好となりました。政府が、利用者や社員に約束したことを守るには、民営・分社化による問題点と分割ロスの是正が必要だと思います。

最後に、支部代表者会議の総意として確認したことについて述べます。大会で方向性を導き出していただくよう要請します。

確認事項です。来年3月の3年後の見直し期限の取り組みについては、民営・分社化の現状、現実を受けとめて、新たな会社を創造する視点で郵便事業会社と郵便局会社の一体的な運営が可能となるような会社、システムづくりを求めます。これは九州2万5,181名の総意とし、重く受けとめていただきたいと思います。

2点目です。転籍制度の対応について質問いたします。

帰属決定の際に希望が充足されなかった組合員に対する救済措置としての出向・転籍制度における当面の措置について、当初4月に希望状況のまとめ、7月異動で進められると認識していました。しかし、今日に至っても動きがみえず、組合員から不安の声が多く届いています。出向・転籍制度における当面の措置において、効率化の要員協議においても希望がかなえられず、続く帰属決定の協議においても希望がかなえられなかった組合員を速やかに救済することにあります。

対象となる組合員は、事業の業務運行上、仕事が回らない、民営化のスタートでお客様に迷惑をかけないためという理由で、会社の要請にこたえて現在の仕事に従事している人たちです。7月の異動に期待して、やっと気持ちをつないでいます。支部代表者会議でも、切実な訴えが多く発言されました。わがままではありません。事業への協力者であります。事業の協力者にはきちんとかたえて、やりたい仕事につかせてあげることに全力を注いでほしいと思います。

本部、本社の整理なくして地方では動けません。九州の対象者は235名です。各社の欠員状況を見ても希望充足は可能です。出向・転籍制度における当面の措置を速やかに実施すること。実施に当たっては期限を決めて実施すること。帰属問題の解決に向けた本部の強い決意を改めてお聞きして、九州に持って帰りたいと思います。

本大会が組合員のこのような声に耳を傾け、幸せづくりの実現に名実ともにスタートする大会となることを切望いたしまして、九州を代表しての質問にかえます。ご清聴、ありがとうございました。

○富澤（東京） 皆さん、こんにちは。東京地本の発言者3名の先陣を切って、極めて限られた時間内ではありますが、8点について、ここで発言をさせていただきたいと思います。

まず1点目です。現在の郵便局会社が置かれている状況について発言をいたします。

郵便局会社の職場実態については、中央本部は現状をどのようにお考えでしょうか。現在の郵便局は、業務量に見合わない極めて限られた要員の中で、新商品を含め、多種多様な商品の販売が課せられ、裏腹にコンプライアンス体制の確立のために多くの検査、監査に時間が割かれているのが実態です。

その上、制度改正、手続の見直しなど、各事業ごとに五月雨式にさまざまな改正文書が降ってきて、それらを理解、習得するための研修は、業務の後補充要員が確保されないままに行われている。このような実態を受けて、結果として中途半端になりがちとなり、営業の会社を標榜しながら本当の営業に打って出られていないのが実態ではないでしょうか。このこ

とについては、本社もフロントラインも同様の見解であり、それが先般の郵便局活力向上宣言につながっているのではないかと考えます。

今般の議案でも、郵便局活力向上宣言はJ P 労組の意見を大きく反映していると書かれています。さらに、この施策の精査、実施時期の調整など郵便局会社の現状を踏まえて、郵便局のフロントラインにおける過剰な業務負担の軽減について中央本部の積極的な取り組みと現在の見解をお聞きしたいと思います。

2点目に、グループ各社の連携のあり方について申し上げます。

郵便、ゆうちょ、かんぽの各商品の販売促進を図るために、郵便局を中心とした各社の連携が不可欠です。しかしながら郵便局は、それらの代理店業務を遂行するにおいて、受委託双方の役割、責任が不明確であるため、あるいは調整不足であるために、フロントラインにおいては、何か問題、課題が発生したときに、「それは委託元会社の責任では?」、あるいは反対に「それは既に郵便局会社さんに説明済みのはずです」といったボールの投げ合いが行われ、結果としてお客様と接するフロントラインの皆さんが苦勞し、まずもってお客様にご迷惑をかけている実態が数多く見受けられています。これでは営業推進という言葉があったものではありません。各社ともパートナー会議という場において連携を図っていますが、本当にそれが実態に合っているのでしょうか。グループ各社の連携強化への対応について、中央本部の見解をお聞かせください。

3点目に、ゆうちょ銀行の実態について申し上げます。

ゆうちょ銀行においても、郵便局同様、十分とは言えない要員の中で、数多くの矢継ぎ早に行われる新規商品の取り扱い開始に必死で対応している状況です。特に営業指導や検査、監査に当たる役職者の業務負担の増加が顕著で、これには早急な対応が必要ではないでしょうか。ゆうちょ銀行における要員確保、業務負担軽減策について、中央本部の見解をお聞かせください。

次に、かんぽ生命における課題について申し上げます。

キャッシュレス化の推進による保険金の口座振り込みの増加などの施策実施により、バックオフィス処理体制が確立していないなどのことにより、結果としてサービスセンターが機能不全に陥り、サービスセンターの皆さん、あるいはフロントラインの皆さんがお客様から叱責を受ける。そのような状況が現在多く聞かれています。保険金支払い管理体制の確立は保険会社として非常に重要なことであることから、これについて中央本部の見解を求めます。

5点目に、私が所属します本社の職場実態について申し上げます。



現在、本社支部には、ここにご参集の皆様の数と同じぐらいの 1,536人の組合員がおります。民営・分社化の準備から今日まで、フロントラインの皆さんに少しでもご迷惑をかけないよう、業務が取り組みやすいよう、私たちは懸命に頑張ってきました。膨大な直前・直後対応の処理をこなすために長時間労働が発生し、心身の健康を害した仲間も、残念ながら数多く生じました。

また、10月から新たに締結した36協定のもとで、10月から3月までの6ヵ月、短期間に既に特別条項を3回使っている。そのような労働条件で、今後、超勤が一定の81時間しかできない組合員が頻発しているのが現状です。民分化分割ロスにより本社社員が5社に振り分けられ、郵便局会社でいえば、対応するカウンターパートは2万4,000の郵便局。しかしながら、郵便局会社の本社の人間というのは、単純に言えば5分の1になった。そういった状況は、本社支部一支部では解決できない、非常に困った状況です。

また、一般公募により中途採用の方が数多く入社されているのですが、突然、〇〇会社から来ましたと言われて上位のポストにつかれる。こういった状況が頻繁に起きることから、本社支部の組合員は、みずからのキャリアパスが描けないといった状況に陥っており、本社支部組合員のモチベーションの低下につながり、これらは、ひいてはフロントラインに悪影響を及ぼしかねないという危惧を抱いています。本社社員の今後の処遇のあり方について、中央本部の見解をお聞かせください。

6点目に、出向・転籍制度についてです。

これについては、今ほど九州の大崎代議員からも発言がありました。民分化の要員調整が必ずしも十分でなかった。あるいは本人の希望が充足されていない。こういった声は本社支部のみならず、東京地本傘下の組合各支部においても多く聞かれるところです。これらについては一刻も早く、本人希望に基づく出向・転籍の措置を確実に実施していただきたい。そのために中央本部の力強い取り組みを要請します。

7点目に、かんぼの宿等、宿泊事業部門の譲渡、または廃止への対応について、本部提案の基本スタンスを支持し、補強する観点から意見を述べさせていただきます。

まず、譲渡先の選定に当たっては、譲渡後すぐに個別施設の廃止や転売を計画しているような企業等は譲渡候補から外すなど、組合員の雇用の視点から譲渡先の選定を行うことや、宿泊施設だけでなく、本社等のあり方についても十分に検討し、交渉の強化をお願いします。また、譲渡後の組合員の社会保険について現行制度と同様の制度を確保し、宿泊事業の将来を担う社員に希望がもてるような譲渡による退職金の割り増し金の加算など、組合員に不利

益とならないような取り扱いを求めていただきますようお願いいたします。

さらには、パートナー社員も含めた組合員の譲渡先への就職、グループ内への転籍については、先般同様、本人希望、本人同意とし、雇用と労働条件の確保は、中央本部、関係地方本部及び支部が連携した組織の総力で取り組むよう要請いたします。

譲渡後の施設に働く組合員は同じく J P 労組の組合員として継続できるよう、組織のあり方についても早急に検討をお願いいたします。

8 点目に、福利厚生関係について申し上げます。

現在の多くの社宅管理については郵便局会社が行っていますが、その実態は、日本郵政や管理委託会社への丸投げの状態となっています。その業者対応のまずさから、貸与が決定しているながら実際の入居まで何ヵ月もたなごらしにされたり、実際に希望した社宅に入居できないといった事例が10月以降多くみられています。この問題は社員のモチベーションの低下につながることから、早急な改善を求めていきます。

また、社員の住宅取得促進のため、グループ会社内には住宅ローンを取り扱い始めている会社があるわけですから、社員に対して、組合員に対して優遇金利での貸し付けが行われるなど、社員への支援制度の充実も求めていただければと思います。

最後に、きょうご参集の皆様一言お願いを申し上げて発言を終わります。

先ほど申しました、本社支部には 1,500名余りの組合員がおります。往々にして、大会においては、本社が悪いというご指摘を毎回いただきます。しかしながら、本社も組合員です。ましてや、その 8 割以上は皆さんの支部から送り出していただいたフロント出身の職員です。ぜひ大会の発言に当たっては、先ほどの大崎代議員同様、「本社が」ではなく、「経営陣が」と言っていただければと思いますので、それを一言お願いして私の発言を終わります。ご清聴、ありがとうございました。

○古井（東北） 皆さん、こんにちは。まずもっては、6月14日に発生した岩手・宮城内陸地震におきましては、本部、共済各社を初め、本社、支社におきまして迅速な対応をとっていただき、まことにありがとうございます。全国各地からの励ましのお言葉、これもあわせて感謝を申し上げます。本当にありがとうございました。

本大会は、J P 労組創成期のスタートとなる歴史的な大会と認識しております。その重要な大会で発言できる機会を与えていただいたことに対して感謝を申し上げます。本大会の本部提案に関しましては、J P 労組の綱領に基づき、生産性向上運動を推進していくものであることを理解し、賛成の立場から、そして現場の支部書記長として5点にわたり意見を述べ

させていただきたいと思います。

1点目は、J P 労組の運動基盤となる支部再編後の新支部の運営についてであります。

私たちは来月7月27日にJ P 労組秋田地方支部として新たなスタートを切る予定です。秋田市を中心に3市4町にわたる大変広域なエリアを抱え、組合員900名という大支部になります。私も新支部結成に携わる者の一人として、新たな支部の影響力と活動に期待が膨らんでおります。

新支部では20名の執行委員で支部運営をしていかなければならず、執行委員の組合事務負担が非常に大きく、そして重くなってきています。例えば、文書、新聞等の発送、または共済事務に追われ、組合員のための本来の支部活動が本当にできるのかという不安が残ります。真に組合員のための支部再編、そして真に組合員のための支部活動でなければ、この組織統合はただの絵にかいたもちになってしまいます。迅速な情報の発信、組合員一人ひとりの声の集約、組合員にとって一番身近な支部の運営をより充実させ、真に組合員のための支部であるために、支部に対するバックアップ体制、サポート体制の充実、強化を要望いたします。

2点目は、日本通運との宅配事業の統合と、組合員にかかわってくるであろう出向・転籍等に関して質問いたします。

新聞報道等、情報が先行する中で、私たち組合員は何一つ具体的内容が全くなく、大変不安な日々を送っております。知人、友人、うちの母からは「おまえ、今度ペリカンに行くのか」「宅配業者になるの?」と言われ、組合員からは「一体どうなっているんだよ」「組合にはどこまで情報が届いているんだ」等々の質問が寄せられます。

組合員の中には、新しい職場に対する不安から退職を考えている組合員もおります。ほとんどの組合員が定年まで働けるのだろうかと不安を感じております。出向・転籍制度の実施が現実味を帯び、要員協議はあるものなのか。新会社の事業計画の詳細を関係組合員へ速やかな周知、そして会社に対し雇用の確保を求めるとともに、安心して働ける労働条件を早期に示させることが組合員の不安解消、そして働きがいのある会社づくりにつながります。

日通に関する部分は、さまざまな法的な縛りがあり、明らかにできない部分があることは十二分に理解しておりますが、交渉状況等を組合員にきちんと説明できるように、関連する支部代表者会議や職場集会オルグなど、組合員の不安解消を図っていただくよう中央本部の交渉力及び丁寧な対応を期待しております。

3点目については、パートナー社員の処遇改善についてです。

08春闘においては、長年の課題であったパートナー社員から正社員への登用を実現してい

ただき、中央本部の交渉力を大変高く評価いたします。当支部内にも、4月1日付で月給制社員から正社員になった仲間がおります。本人も確かに喜んでおりましたが、だれよりも一番喜んでくれたのは組合員の家族だったそうです。今後は、パートナー社員のさらなる処遇改善が必要ととらえております。

パートナー社員の処遇改善の中でスキル認定制度がありますが、本制度は直接賃金アップにつながり、日常生活に大きな影響を与えます。一生懸命頑張れば、スキルが上がる。スキルが上がれば、給料が上がる。それによりパートナー社員も仕事に対してやりがいを感じ、最終的にはパートナー社員の定着にもつながります。

そこで、パートナー社員に対しては、習熟度を上げるための環境整備を含めた対策を講じる必要があると考えますが、中央本部の見解をお聞かせ願います。

4点目は、郵便事業における基盤、品質確保に関し、述べさせていただきます。

郵便事業会社では、正社員が減少する中において職場の業務は減少することなく、日々の要員配置で苦勞しているのが実情です。今後、事業も反転攻勢に向かうこととなりますが、実際に現状の労働力政策では、各種繁忙対策や結束などの品質管理維持に十分に対応できるのか危惧しております。特に統括支店の郵便内務の職場は、結束、サービスレベルの確保という意味からも、正社員比率を高めることが必要であると現場ではとらえております。中央本部の見解をお聞かせ願います。

次に、集配センターの課題に関してであります。

集配センターリーダーの現在の状況は、集配作業終了後にセンターリーダーとしての業務をこなさなければならず、また、時間外労働も協定ぎりぎりまで発令されるなど負担が大きく、毎日大変苦勞している状況にあります。ぜひ、内務作業、役職、職責に見合った要員配置を要望いたします。同じ支店での人員配置、担務で厳しい集配センターに人を配置できるのではという考えもできますが、現実にはそうはなっておりません。

また、施設面においてですが、集配センターでは、非常に狭いスペースの中で、品質、サービスレベルを維持しなければならず、レイアウト見直しが必要な併設店も見受けられます。窮屈な思いをしながら、組合員は本当に一生懸命頑張っております。

東北・秋田は雪国という地域柄、冬には吹雪が吹き込んでくる発着台で到着便の処理をしなければならぬといった労働条件も早期に改善しなければなりません。

支店と集配センターは、同じ支店の社員であるという意識が希薄であると感じており、そういった意識改革をお互いにしていかなければなりません。フォローに向けた中央本部のさ

らなる交渉強化を強く要望いたします。

5点目は、人事制度、給与制度に関することですが、昨年10月1日、民営・分社化スタートに当たり、また、本日のご来賓あいさつの中でも日本郵政株式会社の西川社長は、「役職員の創意工夫が最大限発揮され、努力が必ず報われる職場をつくる」とのメッセージを私たちにに対して出されました。しかしながら、現在に至るまで、努力が必ず報われる職場にするために具体的にどのようなようになっていくのか全くみえずにいます。一生懸命頑張った者が報われる職場をつくるということは、頑張った者が報われる実効性、納得性ある人事制度や給与制度をつくり上げていくことと考えます。一生懸命頑張った者が報われる職場をつくるために、会社側は具体的にどう考えているのか。我々 J P 労組は、労働組合として一生懸命頑張った者が報われる職場をつくるために、今後どのように取り組んでいくのか、中央本部の交渉状況を明らかにしていただきたいと思います。

最後になりますが、東北地方本部は本大会に当たり、本部支持のもと、懸命に組織建設に取り組んでまいりました。来年の東北大会までに、J P 労組の統合メリットを最大限発揮した組織建設を行い、全国の仲間を迎え入れる所存であります。ともに頑張りましょう。ご清聴、ありがとうございました。

○長谷川（信越） 私からは、統一した支部の支部長としての立場から2点、信越として集約した意見を2点述べまして発言したいと思います。

私は、4年前の中越地震の被災地の1つでした新潟県の小千谷市を書記局とし、十日町市、魚沼地方を統括する総局数70局を超える小局に組合員が点在する典型的な地域支部、しかも組合員数 486名の初代支部長として本年3月より就任することとなりました。

4年前、全国の組合員の皆様から寄せられた物心両面のご支援は、支部内全組合員、そして家族は、決して今でも忘れることはできません。組織された労働者、労働組合、全国組織のすばらしさを身をもって感じました。深く感謝いたします。

日本列島、いつどんな災害があるか知れません。先週末、発生しました岩手・宮城内陸地震は他人事に思えません。被災された組合員、家族並びに関係者の皆様のお見舞いと、一日も早い復興を願ってやみません。

支部長としての立場での1点目は、組織拡大についてであります。

組織統合最大の課題であります30万組織建設に向けて、当支部も組織拡大に積極的に取り組んでまいりました。過疎支部としましては、新規採用者の100%加入は当然、団塊の世代の退職を上回る純増をいかに図るかが最大の課題であります。数少ない正規社員の未加入者、

圧倒的に多くなっている非正規社員の結集をいかに図っていくかということになります。

当支部のたすきがけの書記長は、組織拡大は営業活動とよく言います。「うん、うん」と私としてはうなるところもありますが、J P 労組を売るのだという意気込みを買っております。「支部大会を純増で」を合い言葉に、500名組織を達成すべく取り組み中ですし、現在、何とか純増で支部大会を迎えることができそうであります。

信越では、全支部が3月初めの週までに組織統合がされ、運動がスタートしています。この間、地本、連協の指導のもと、組織が1つになったことを最大のセールスポイントとして、未組織の正規社員や、ゆうメイト、非正規社員に加入を訴え、精いっぱい力合わせをしてきました。このような中で、正規社員の組織率100%の地域支部が誕生しました。30万組織達成は最大課題で、そのために数を追い求めることは必要ですが、正規社員の完全結集がなされてこそ、なし遂げられるものです。

信越では、正規社員100%達成支部には何らかのインセンティブが準備されているようがあります。本部といたしましても、正規社員の完全結集を果たした支部を全国大会で表彰するなど検討いただけるものでしたら、支部としてもさらに励みを増すものと思っています。ぜひご検討いただきたいと思います。当支部もまだ6名の未加入者が存在しています。100%結集に向け、取り組みを強化していきたいと思っています。

組織拡大の取り組みは、労働組合にとって永遠の課題であり、仲間をふやすことによって支部運動が明るく活気づき、運動に自信がもてる最大の道であることはだれもが認めるころだと思います。仲間がふえる喜びは、支部長といたしましても、この上ない喜びであることは間違いありません。

当支部は、「1人はみんなのため、みんなは1人のため」を合い言葉に支部運営をしていくこととしています。4年前、全国の仲間から寄せられた組織のありがたさを思い起こしながら、組合の原点に立ち返った運動づくりにこれからも努力していきたいと考えています。

2点目であります。出向・転籍制度について発言いたします。

議案では、転籍希望の充足については、救済処置として出向・転籍制度における当面の措置を設け、実効性が高まるよう実施状況の検証を行い、早期に希望充足を図るよう求めることとしています。現場組合員の中央交渉に期待する思いは大きなものがありますし、支部長といたしましても早期の実施を希望しているところです。

民営化を前にして携わっていた仕事を基本に、地本指導のもと帰属希望調書をとりました。当支部は特定局が多く、当時、総合担務制が実施されていたため、内務、外務問わず、1日

の中でも郵便、貯金、保険の仕事をしている組合員がほとんどでした。民営化時は、みんながそろって新会社に行こうということで希望は出してもらいましたが、移行後の業務運行も考え、民営化後、結ばれるであろう転籍制度に期待し、支部長として第1希望を曲げさせ、さらに苦情処理に上げて希望はかなえられない、だから、今回は別会社で第1希望を出すようにしてもらえないかと断腸の思いで説得してきた経過もあります。「支部長、出向・転籍はどうなったのか」と詰め寄る組合員が支部内にも少なからずいます。時代の流れは早く、民営化後フロントラインに求められる仕事内容が日々変化していくだけに、早期に実現を図っていただきたい。また、期間の明示を求めていただきたいと考えています。

次に、信越として集約した総体的意見はもう一人の代議員が発言しますが、私からは2点について発言させていただきたいと思います。

1点目は、ゆうパックセンター方式の実施と、日通との宅配便事業統合による対象地域の選定のあり方についてであります。

ゆうパックセンター方式の拡大は、今秋までに50支店規模まで拡大、新会社・J P エクスプレスは、来年4月以降、準備でき次第と聞いていますが、対象となる地域が重複しないようにしていただきたいということであります。心配するのは、どちらの施策も、ゆうパックの利用頻度の高いビジネス地域、大都市部の住宅地を対象地域にしていることです。

最悪のシミュレーションをしますと、例えば、1つの地域でゆうパックセンター方式が10月に実施になったとします。当然その支店は事前準備に奔走することになります。配達区の変更、地域利用者への周知も必要となります。営業のノウハウ、訓練など、膨大な労力と費用を費やし実施になります。そして、年末始繁忙など必死になり、乗り切ります。そして、半年後の4月、今度はJ P エクスプレスの地域となってしまった。当然、新会社の配達体制の準備に再び奔走することになります。施策の詳しい概要はわかりませんが、当然配達区、配達地域、利用者への配達時間の変更周知も必要でしょう。さらに集荷体制はどうなるのでしょうか。再びお客様に、利用方法等含め、お知らせしなくてはなりません。お客様、利用者は困惑し、利用をちゅうちょするのではないかと考えます。

ゆうパックセンター方式がスタートする前に、J P エクスプレスの対象地域に選定されることが明らかになるかもしれません。そのとき対象となった社員、組合員はどのように感じるのでしょうか。本気になって、ゆうパックセンター方式を定着させようとするのでしょうか。現場で本気になって、この間取り組んできた効率化、そしてJ P Sは何だったのか疑問に思われるような事態は絶対に避けていただきたいと思います。ゆうパックセンター方式、J P

エクスプレス両施策も、実施対象地域を現行の選定基準だけで選ぶとしたら最悪の状況になると思われます。中央本部は、ぜひそのような事態を招かぬよう対処していただくことを強く求めたいと思います。

2点目は、地方組織内議員の擁立に向けた課題であります。

議案では、地方における政治対応を強化するため、地方の組織内議員の擁立が提起されています。事業の発展やJ P労組の政策要求実現に向け、組織内議員を送り出し、影響力を発揮することは極めて重要なことと判断していますし、また、周囲の期待も大きいものがあると思っています。

しかし、現実の問題として、具体的候補者選出を想定しますと、精神論だけでは行き切れない面があります。候補者選定に当たっては、本人の見識、資質が必要なことはもちろんですが、選挙までのさまざまな準備と期間、また財政面における支援も必要になってきます。選挙ですから当落はつきものであり、仮に当選できなかった場合は、次期を目指し活動を続けることとなります。

したがって、仕事をしながらの活動には一定の限界もあります。当選までさまざまな準備活動が保障されるシステムの確立も必要かと考えます。例えば、特別専従とか期間限定専従というような選択肢もあるかと思いますが、そのようなものを具体的に担保していかないと候補者選定は難しいのではないかと考えます。当然、本部としましても承知した上での提案と考えますが、今段階で明らかにできるものがありましたら、方向性なり見解をお聞かせいただきたいと思います。

以上4点につきまして、意見や要望を述べさせていただきました。

本年3月から支部長の任につき、はや4ヵ月になりました。今後、地方大会終了後1ヵ月以内に支部大会を開催することとなります。過去を振り返らず、新組織の中で新たな運動を手探りで、みんなの知恵の出し合いで支部運営に当たってきました。支部役員の選出、そして末端の分会、班長の選出はしてきましたが、全組合員にJ P労組の一員である自覚がどれだけ浸透してきたか、支部大会で確認していきたいと思っております。

組織に情報が行き届き、みんなの意見を集約できる組織、みんなで話し合い、みんなで決め、そして、みんなで行動できる組織、まだまだ課題は山積しています。一つ一つ克服しながら、J P労組でよかったと言い切れる組織づくりに邁進したいと思っています。

以上、決意を述べまして発言にかえさせていただきます。ありがとうございました。

○刑部（東海） 皆さん、こんにちは。私は全国大会で発言するのは初めてとなりますが、



この貴重な経験が記念すべき J P 労組第 1 回定期全国大会の場ということで、大変光栄に思っております。ただ、この大きな舞台にどえりゃあ緊張しておりますので、お聞き苦しい部分は多々あると思いますが、思いが伝わるように発言したいと思っております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

さて、私は郵便事業名古屋中支店に所属し、日々、集配業務に携わっています。今回の発言は、要員不足の問題は東海最後の発言者に触れていただくこととして、本部の議案に賛成の立場で、補強、補足とし、とりわけ郵便事業における現場からの声を代弁いたします。

最初に、J P S 推進への第 2 フェーズについて申し上げます。

支店長の自己評価の実施、ブロック内の支店体制の確立等、全社員の理解、参加のもと、J P S 第 2 フェーズとして新たなスタートを切るとなっています。ですが、そもそも J P S 第 2 フェーズとはどういうことなのでしょう。19年度までの J P S 施策が J P S 第 1 フェーズとして順調に推進されているととらえての次のステップなのでしょう。もしそうならば、本当に評価、反省ができているとは判断できません。なぜならば、作業に当たる現場組合員には本当に効果があったのか明らかになることもなく、漫然と施策が続いているからです。

議案書には、既存施策については支店の実態に応じたものを支店長が主体的に判断、見直し、現地・現物の徹底となっていますが、どの支店においても、さまざまな J P S 施策を現場において見直し、改善が図られているとは思えません。上部指導に対し、各支店のメンツのため、あたかも順調であるかのようなのですが、実際に業務を行っている組合員はもとより、現場管理者さえも形だけの施策に疑問を抱かざるを得ない。報告するためだけ。また、ほかの支店に紹介するだけ。現地・現物とはかけ離れた、まさに上意下達となっています。支店長の判断だけでなく、組合からの意見が大きく取り入れられるよう求めます。

次に、セル・ワゴン方式についてですが、現場の意見、工夫、知恵を取り入れた見直しをするとあります。現在、東海だけでも30の支店にて実施されていますが、どの組合員からも次のような声が上がってきます。この施策における効果は全くと言っていいほど目にみえず、どう考えても形だけ。立ち作業による疲労の増大で集中力も保てない。トータルすれば仕事に対するモチベーションが下がるのみ。これが、無理、無駄、むらをなくす施策なのでしょう。導入して本当に正解の施策なのでしょう。

生産性向上、効率化を目指すならば、真に社員の意見を聞き、だめなものはだめと決断を下し、改善すべきです。現場の意見、工夫、知恵を取り入れるならば、見直しではなく撤退、

廃止しかあり得ません。セル・ワゴン方式には、いま一度、撤退、廃止を強く望みます。以上のことから、中央本部にはJ P Sに対する抜本的な見直しをお願いします。

次に、少し細かくなりますが、何点かにわたり本部をお願いします。

1点目は、年末年始特別休暇制度の見直しについてです。

休暇日数が勤務指定にかかわらず3日となることは、公平性の視点から良と判断しますが、取得期間が10月から2月までの5ヵ月間であり、現行6月までと比べ1ヵ月短くなること。総体として休暇日数がふえることで、計画休暇の後送りや、非番日、週休日の買い上げ等、今までの年度末と同様の状況とならないか懸念されます。計画的な休暇付与ができる体制確立に向けた対策に万全を期すよう要請します。

2点目に、携帯端末を初めとした機器類の配備についてです。

支店、集配センターにおける新携帯端末機の配備状況は、どこからどうみても必要数にかけ離れた配備状況であり、本来なら担当者のみでの処理で終了するものが、支店、集配センターへ戻った後、限られた携帯端末機でセンターリーダー等が改めて処理を行うといった極めて非効率な状況となっています。端末機に限らずですが、パソコンを初め業務上必要な機器類は、必要数の完全配備となるよう要請します。

3点目は、集配拠点の再編フォローについてです。

規模の大きい集配センターは、雇用できても続かない期間雇用社員の新規雇用を繰り返し、内務事務による業務負荷と、要員事情による連日の超過勤務と廃休により、場合によってはエリア支店からの業務応援等で何とか業務運行を確保しています。36協定ぎりぎりのセンターも出てきています。

そこで、今後の改善フォローの取り組みは、地域事情はあるものの、安定した業務運行体制確立に向けた改善フォローに加え、再度の再編を視野に検討されるよう要請します。また、その際はぜひ地方の意見、要望を最大限取り入れたものとしていただくよう願います。

4点目は、短時間社員の今後についてです。

職場では多くの短時間社員の組合員が業務を支えてくれています。彼らのこれまでの業務運行への貢献は大きなものがあると思います。第1回中央委員会でも東海として発言していますが、再度お願いします。正社員として働きたいと希望をもっている者には一定程度の試験を実施し、時給制契約社員、月給制契約社員を経験することなく正社員への登用を実現していただきたいと思います。

5点目は、正社員の手当、処遇等についてです。

調整額、業務手当について、支店エリアはすべて同額とし、支店長の判断で要員のやりくりがしやすくなるようにすべきと思います。また、職場は2ネット、新集配により、固定区となる期間雇用社員が多く存在し、どの職場をみても業務運行の安定化に向けた通区訓練が思うように進まないのが実態です。人事異動や業務運行確保のため班異動をした組合員は、通区という財産を一から築くこととなります。そこで、外務業務精通手当の現行における異動による経過措置6ヵ月を、1年間以上の経過措置期間とするよう要請します。

6点目は、パートナー組合員の処遇改善についてです。

短時間社員は、非番日が曜日固定されている者も多くいることから、祝日給支給の特例適用となるよう取り組んでください。月給制契約社員の休暇について、現行では時給制契約社員と同様で時間休暇が認められていません。例えば、病気を初め、本人の事情で午後から勤務できない場合は欠務の扱いとなることから、正社員同様に時間休暇取得が可能となるよう努力願います。また、期間雇用社員の手当改善の1つとして、年末年始勤務手当について、期間雇用社員も正社員同様、12月29日から31日に勤務した場合には支給対象とする。そして、1月2日、3日も祝日給の支給対象とするようお願いいたします。

時給制契約社員の通勤費については、雇用形態が違っていても、職場への通勤にかかる費用は何ら変わりません。地方の移動手段は自動車中心です。当然、駐車場も自己負担です。公共交通機関は、電車、バスとも本数は少なく、都市部のように発達していません。通勤手当となるよう努力願います。

次に、輸送関係について申し上げます。

来年3月から郵便輸送会社の1社化が予定されています。当然、公益的な性格をもった企業として安定した労使関係が求められるわけであり、パートナーとしては十分な意思疎通が図れるコミ・ルールの確立を図られることを要請します。

また、輸送現場で働く組合員は、今日までの貨物運送業界の状況にも明るく、さまざまな職場の知恵もあります。当然、郵便事業会社にとっては、子会社社員に対して雇用責任も伴うと判断することから、郵便事業会社と輸送組合員とが建設的な意見交換のもてる場を設置するよう検討を求めます。

次に、JPエクスプレスと、ゆうパックセンターについて申し上げます。

新会社は6月1日に設立され、来年4月、事業統合による業務スタートが予定されています。しかし、施設調整、オペレーションのあり方、要員確保策、出向・転籍も含む労働条件、人事・給与制度等、さまざまな課題が存在すると思います。また、新会社のみならず、郵便

事業会社本体への大きな影響を及ぼすことも考えられ、郵便事業職場の最大の関心事となっています。

そこで、本部には早期の情報提供を求めます。先ほど述べた輸送子会社、J P エクスプレスとも、組合員の生活にかかる課題であり、本部には決議機関のあり方、職場討議のあり方についても今大会で明らかにされるよう求めます。

また、ゆうパックセンターについては、現在の導入支店と合わせて、秋までに全国50支店で導入することになっており、J P エクスプレスとは切り離し対応するとしていますが、現場では業務内容のどこがどう異なるのか全く考えられず、イコールとしか思えません。あわせて、ゆうパックセンターの今後についても明らかにされるよう求めます。

最後になりますが、私の支部書記長としての決意を述べたいと思います。

東海地本においては、4月中をもって全支部の再編を完了しました。すべての組合員の努力の末、緩やかな、かつ速やかな融合・融和を図り、各支部にて新しいスタートを切ることができました。その大きな力、そしてスケールメリットを発揮し、とりわけ新規採用者、期間雇用社員の組織化に、全体の力をもって未加入者ゼロを目指し、組織拡大行動に取り組んでいます。とりわけ愛知においては、ゆうちょ銀行、総合職7名中7名の組織化、また新採については、12支部において100%達成を果たし、161名中131名という組織化を達成いたしました。

私もJ P 労組の一員として、支部内の完全組織化を目指し、そして真に組合員の幸せに一歩でも近づくように支部活動を精いっぱい頑張り、取り組むことを決意として、私の発言といたします。ご清聴、ありがとうございました。ともに頑張りましょう。

○鈴川（中国） 皆さん、こんにちは。私どもの支部は、山口県の宇部市を基点とした郵便事業会社4支店及び7つの集配センター、そして旧普通局3局、無集配局35局で、3地区グループの局会社組織で構成されています、J P 組織520名の支部です。この3月にJ P の支部組織として再編統合を果たし、現在に至っております。

今回の記念すべき第1回全国大会を純増で迎えるため、この1ヵ月間、とりわけ組織拡大に集中して、極めて微力ではありますが、6月17日現在で新採2名中2名、未加入者より1名、そしてパートナー社員から14名のトータル17名の拡大を行い、今大会に臨みました。

本部方針には基本的に賛成の立場ではありますが、最前線で働く現場組合員のモチベーションが上がるように方針の肉づけがされることを期待しながら、支部の立場で発言していき

たいと思います。

まず最初に、民営化以降の状況と、中期的な運動指針に関連することと思いますけれども、この間、支部長として支部内の組合員に訴えかけてきたことについて述べていきたいと思えます。

民営化されて8ヵ月、そして民間となって初の年度を迎えておりますけれども、これから先、将来に対する不安は常につきまとっているというのが、率直な現場組合員の気持ちだろうと思えます。業務に見合った要員配置がされていない中で、また、システムの不備やグループ企業としての連携が十分でない中、そしてペリカン事業とゆうパック事業統合のJ P エクスプレスの立ち上げ、このような現況下でありながらも、組合員は、お客様サービスの維持・向上に日々奮闘しております。それだけに、組合員の不安や頑張りにこたえられる総体的な環境整備に、J P 労組として会社側にさらに求めてもらいたいと思えます。まさに、真の働きがいや生きがいにつなげてもらいたい、そう感じるわけでございます。

その一方で、私たち組合員の意識の改革も大切な1つだろうと思えます。私は、企業、あるいは組織を守るためには、そこに存在する一人ひとりに改革的な発想、ポジティブさがないとだめだと思ふ次第です。自分さえよければ、その立場さえ守ればというネガティブな部分で支配されているなら、絶対に企業としての発展はないし、組織としては成り立たないと強く感じております。不安がある、問題山積みなら、そのことを前向きにとらえて1つずつ解決してこそ、企業、あるいは組織は生々発展していくのだろうと思えます。ですから、私は、支部の執行委員会でも、組合員にもあえて訴えてきました。意識や気持ちはチャレンジ志向でいこうではないか。

それともう一点は、組合員一人ひとりには能力の差があることは、ごく当たり前のことだろうと思えます。今までは2、あるいは3の位置でとどまってもやれてきました。組合も、その位置に目を当てて運動してきました。労働運動としては至極当然のことです。しかし、民間になった今、サポートの仕方に変化は必要だと日々の業務の中で感じているのも率直なところです。5の位置まではお互いに努力し合い、本来ある能力を伸ばしていこうというサポートのあり方も、組合をして考えていかなければいけないのも現実の課題だということにこの間感じております。

とりわけ局会社では、多種多様な資格試験、総合担務化に向けての研修、訓練、無集配局における情報系共用端末の混雑、あるいは不足、そういった中でのお客様への対応、渉外部門での目標未達での月2回の土日出勤。郵便事業会社にあつては、J P S の推進、品質管理

を含めてのCS向上と業務運行、配達センター化への対応など、現場は極めて目いっぱい  
の状況であります。

くどくどと申し上げましたが、組織は人なりと言います。人材育成は極めて大切な問題  
あります。何としても、このモチベーションの維持・向上、ましてや下げないためにも、交  
渉はもとより、現場の声を運動に生かしていただきたい。支部としても決まった、あるいは  
決めたことは守るという作風に基づいてしっかり運動を進めていく所存です。

次に、JPSについて申し上げます。

現地・現物と言いながらも、実態は支店の独自性や裁量がまだまだ生かされていない、そ  
のように感じます。取り組みが単に上からの指導、押しつけにしかになっていない。単なる減  
員や超勤をなくすためだけの方策にしか現場では映っていない。無理、無駄、むらをなくす。  
原単位も一定程度形にはなってきました。整理・整頓も進んできました。しかし、まだまだ  
やらされている感覚はぬぐえません。

今、JP労組の支部の役員も、JPS推進のメンバーとして入っているだろうと思います。  
そういう意味では、まさに避けては通れない課題です。JPSが形から入っていくことに、  
さほどの異論はありませんけれども、大もとの考え方、方針が下におろされて、その途中で  
また屈折をしていることはないでしょうか。ばらつき是正と言うけれども、その推進の柱と  
いうものに事実ばらつきがあるのではなかろうか。そのようなことを考えます。物の変化や  
形、目にみえるものばかりを追い求めていく余り、基本線が現場でまだまだ理解されていな  
いことが一番の問題だと考えます。そこの浸透なくして、それは単なる人減らしや労働強化、  
結果、非効率という受けとめになっていくのではないのでしょうか。

JP労組として、この先、この道筋、方向性にはしっかり注視をしてもらいたい。また、  
これが聖域化をして、有無も言わせぬ施策にだけは絶対にしてはいけない、このように現場  
は考えております。

以上、大まかな発言となりましたが、これからまた支部では、組合員が働き続けられる職  
場の確保、改善、働きがい、生きがいにつながる運動の追求に向けて頑張っていきたい。そ  
ういった決意を申し添えて発言を終わります。

○佐々木（北陸）　　こんにちは。中央本部が本大会で提案している第1号議案から第4号  
議案までの全議案について、本部方針を基本的に支持する立場で意見を述べさせていただきます。  
その上で、各方針の具体的な展開に向けて、北陸地方本部として7点、質問と提言を  
いたします。本部の考え方をただし、一層の理解を深めることとしたいので、わかりやすい

答弁をお願いいたします。

まず1点目、中期的な運動指針に対して意見を述べたいと思います。

私たちJP労組が求める、真に組合員の幸せの実現と働きがい、生きがいの向上に向けた本部提案を了としつつ、本部に今日の職場実態と、支部、分会の実態を知ってほしいと思います。

職場における厳しい状況に対し、組合として組織対応を行っているところでありますが、組合役員の献身的な努力にも限界があります。超過勤務が前提の職場の実態があり、そのことへの管理者及び組合員の問題意識は、業務や営業の推進の中で、かき消されそうな状態になっております。このような状況下の私たち自身の働き方について、真剣に考える時期が来ていると判断します。現場主義を尊重し、職場におけるワーク・ライフ・バランスの実現により、職場、地域、労働組合で生き生きとした活動ができる環境づくりが必要であり、具体的な活動方針の確立をしていただきたいと思います。

あわせて、JP労組運動の具体的展開に関し、特に支部統合を全国に先駆けて実施した立場から申し上げますと、地方、支部、分会、この3つが一体的に運動を展開するためには、支部づくりの見直し及び分会の機能発揮ができる体制づくりが不可欠だと思います。これらの枠組みについては、組織全体として再度検討し、その上で全組織的な指導をされるよう強く望みます。

2点目、民営化後の総論的課題に関して発言いたします。

郵政グループとしての一体経営について、現場段階では会社ごとにばらばらになっている感が否めず、当初から懸念されておりました業務基盤の差が、そのまま会社ごとの体力の差となってあらわれています。その上、従来にはなかった執拗なまでのコンプライアンスへの要求があり、各社フロントラインは萎縮しがちとなっております。職場における知恵、経験を生かした一体経営をグループ全体で取り組んでいかなければならないと思います。

次に、法律改正等の対外的な動きへの対応について、組合員は、民営化後の3年ごとの見直し、信書便法の改正に関し、JP労組がどのように対応してくれるか期待しております。早急に基本スタンスを明示すべきであり、組織統合のスケールメリットを生かした中央本部の考え方をお示しいただきたいと思います。

それから、関連企業への対応について、輸送部門の子会社化や通信病院の経営の見直し、宿泊部門の譲渡、廃止、郵政福祉の改革など課題があり、組合員は不安の中にいます。この課題に対し、今後の具体的な対応方針と事業展望を明らかにさせ、情報の共有化による不安

の解消と、一人の組合員も路頭に迷わすことのないような万全を期す態度表明をいただきたいと思います。

また、日本通運と宅配便事業統合の具体的な業務内容や規模が全く明らかにされていない中で、10月からの試行、来年4月からの本格稼働などが漏れ聞こえてきます。郵政グループ全体を網羅したJ P労組であることから、早急に、その新会社の全容を明らかにさせ、後手に回ることがないような対応をお願いします。

3点目、労働力政策の構築のあり方について申し上げます。

労働力政策については、企業の成長・発展を通じて雇用の確保と労働条件の向上を大前提に、組合員の自己実現につながるようにJ P労組として対応しなければなりません。そのためにも、労働組合みずからがプロジェクトを立ち上げ、労働力政策を確立することは極めて重要な要素となってきます。フロントラインの労働力不足は深刻であり、中長期的な展望も重要でございますが、即効性のある対応も含めて中央本部の考え方を明らかにしていただきたいと思います。

また、出向・転籍による当面の間の措置について、民営・分社化時に1割以上の組合員は、事業運営上やむなく、希望会社に行けず我慢してきたという経緯がございます。労働組合としても、希望がかなえられなかった組合員に対しては説得等を行ってきました。そのことは、今後に期待するところがあったからです。実施時期としても、当初は7月ということで、7月は来月で、もうすぐそこまで来ています。社員の希望をかなえ、モチベーションをアップさせるためにも、会社に対し約束を守らせるように中央本部は強く臨んでいただくよう要請いたします。

4点目でございます。新たな人事・給与制度のあり方について申し上げます。

現行の人事・給与制度は、まだまだ改善の余地があると判断します。全体的な検討、分析を行い、新時代にふさわしい新たな制度を構築すべきです。E S、C Sの向上、生産性に見合う制度、人的資源としての投資、グループ内及び提携会社への転籍・出向ルールなどを視野に入れ、正規社員はもちろんのこと、パートナー社員の人事・給与制度についても検討と改正をしていただきたいと思います。

あわせて、モチベーションが高まる迅速な一部制度の見直しとして、例えばですけれども、先ほど東海の方の発言にもあったように、昨今のガソリン価格の高騰を踏まえ、とりわけ地方——うちは地方なのですけれども——に多い自家用車による通勤をしている社員、組合員に対し、通勤手当の見直しなどが急務だと思われまます。



5点目、行きます。全国大会で継続検討としていた課題への対応について申し上げます。

基本政策、政治連盟については、公正、公平、安心の社会の実現に向けた政権交代の必要性は理解できるところであり、個人参加の政治連盟への会員加入・拡大の具体的な取り組みなどの明確化とあわせ、まず組合員の納得が得られるような対応をしていただきたいと思います。

共済関係の見直し検討については、郵政グループ内の福祉関係企業との競合商品の扱いをどうするかという視点も忘れてはならないと思います。社員として、組合員として、会社と組織の板挟みにならないような方策について、中央本部の見解を求めます。

6点目、現在の職場課題への対応について申し上げます。

集配拠点の再編と渉外要員の集約に関する今後の方向性が具体的にみえていません。集配センターの業務運行は、職場の知恵と、そこに働く社員の努力によって保たれているものの、集荷サービスのあり方、通区などのスキルアップに多くの課題を残しています。少人数配置の集配センターの統合など、今後の方向性を早急に明らかにさせていただきたいと思います。

また、郵便局会社における渉外要員の少人数配置の集約については、民営化後、速やかに実施とのことでしたが、今後の道筋を明らかにしてください。

郵便事業会社及び郵便局会社の管理体制に関し、要員不足への対応や不祥事問題など、管理体制の甘さが露呈しています。郵便局会社の専担制による渉外要員のあり方や新規業務への的確な対応、営業推進に向けた管理者によるトップセールスなど、管理体制のいかによっては、社員のモチベーションは保たれるものと確信しております。経営陣からの管理者へのしりたたきの指示などは、管理者と社員への影響が大きいことから、労働組合として警鐘を鳴らすべきと考えております。

特別休暇に関し、年末年始特別休暇制度の見直しについて、最繁忙時期の特別休暇期間に働くことと休むことの差を手当等で、補償措置を講じていただきたいと思います。

最後になります。連合活動への参加と社会貢献の展開に関し、連合活動に積極的に参加するという観点から、連合への役員派遣は重要であり、その裏づけを確立し、多くの仲間が連合に出向できるようにしてほしいと考えております。

また、文化・レク活動に関しては、JP労組が取り組もうとしている全国サークルが郵政グループ全体、つまり全社を挙げてのサークルづくりとなるよう、会社側との連携を図ってほしいと考えております。

以上、本部の見解を求めることとし、北陸としての意見といたします。ご清聴、ありがと

うございました。

○井上（真一）（四国） 皆さん、こんにちは。ついに本日のトリがやってまいりました。第1回定期全国大会でこういった発言の場を与えていただき、大変名誉に思っております。では、早速。

まず、労働力政策の構築について、意見を3点申し上げます。

労働力政策の構築については、労働組合としても能動的に対応すべきと認識しております。これまでの基準を変え、民営・分社化後の職場に適した新たな物差しをつくるべきではないでしょうか。例えば新規業務、あるいは集配センターの要員、郵便局会社の要員等、民営化時に想定されていたよりも業務量ははるかにふえております。また、社員の新規業務訓練及び能力向上に関する各種訓練に係る後補充がされていない現場実態があります。これらの増要素にかかわる物差しが全くできておりません。早急な対応を要請いたします。

2点目に転籍についてです。

転籍制度については、組合員の期待は物すごく大きいものがあります。帰属先を決める際、事業運営からやむなく希望する会社を断念した組合員、労働組合からの説得もあったと思えます。希望がかなわなかった組合員は、J P 労組に大きな期待を寄せております。中央本部は、会社に約束したことは守らせるという強い姿勢をもって臨んでいただきたい。

3点目として、郵便局会社における窓口ローテーションを1年以内実施するとしているにもかかわらず、作業がおくれている状況にあります。しかも、保険の専担化等、民営化時に示された総合服務的な考え方とは異なる施策が実施されております。また、郵便事業会社においては、正社員及びパートナー社員の通区率を上げる機会を与えていない、与えられない職場の実態があります。人材ポートフォリオについても、具体的な考え方が示されない状況にある中、民営化移行時に旧公社と確認した事項について早急を実施するよう求めるべきであると考えます。

次に、新たな人事・給与制度に向けて2点申し上げます。

今日の人事・給与制度は、目指すべき姿に到達している状況ではないと考えます。新時代にふさわしい新たな人事・給与制度の実現を目指すため、本部が示す4点の制度実現については支持をしますが、コンプラの遵守等により社員が萎縮している状況です。現状のように、失敗すれば評価が下がるのではないかとといった人事制度では、モチベーションは上がりません。頑張った者が報われる職場をつくるために、失敗を恐れず、積極的にチャレンジした者がきちんと評価される人事制度、給与制度の実現を求めたい。そして、頑張った

者が報われる職場をつくることが、組合員のモチベーションを上げるだけでなく、会社の発展に寄与するものであり、早く具体的なものを示してもらい、組合員が議論できるようにしていただきたい。

さまざまな課題はありますが、全国最大の単一労組である J P 労組として、民間企業らしいインセンティブの構築のための人事・給与制度の確立に向け、積極的に取り組んでいくべきと考えます。こうした立場から、新時代における新たな人事・給与制度に向けてとの本部提案については支持するとともに、新たな制度の実現に向けて全力で取り組んでいただくよう要請いたします。

次に、メンタル対策です。職場にはメンタルが非常にふえております。この原因はさまざまありますが、民営化になって、さらに管理者も含め、多くなってきたと感じております。社員への負担がかかり過ぎているのではないのでしょうか。メンタルになってからでは、現場復帰までの間、双方に大きな負担となります。これまでのスキルを最大限生かし、定年まで働ける職場とするためにも、給与等の違いは受け入れ、本人の希望により仕事の選択制が導入できないのでしょうか。グループ全体で転籍・出向制度も含め、メンタル対策もあわせた人事・給与制度の構築を求めたいと思います。

次に、パートナー社員の処遇改善と郵政短時間社員について申し上げます。

まず 1 点目は、30万人組織を展望するとき、パートナー社員の皆さんの J P 労組への加入は絶対不可欠であります。その環境づくりとしてのパートナー社員の正社員採用の具現化、その他配分交渉による基本給の引き上げ、一時金交渉による 3,000円の積み上げ等、中央本部の努力には敬意を表しているところではありますが、時給制から月給制契約社員の登用への条件、作業能率測定が 100%以上、そういった条件が厳し過ぎるため、契約社員のインセンティブ向上にはつながっておりません。実態に合った運用ができるように、再度交渉をお願いいたします。

また、パートナー社員の通勤手当の改正について、いま一度ご検討をお願いしたい。地方では公共交通機関がなく、車通勤をしているパートナー社員が数多くいます。また、車等の通勤手段しかない早出等の確保に現場では非常に苦慮しております。昨今のガソリン高騰により、車通勤をしているパートナー社員の通勤費の引き上げについても検討をお願いいたします。

また、パートナー社員の皆さんは、今後の労働力政策を構築する上では重要な人的資源であり、総体的労働力の確保の観点、ワーク・ライフ・バランスの実現の観点からも、ワーク

シェアの担い手であるとの位置づけを認識し、均等処遇への道筋を明確にする必要があると判断いたしますが、本部の見解を求めたいと思います。

次に、短時間社員についてです。短時間社員は、郵政社員の中にあつて、いまだに評価制度もなく、インセンティブの維持もままならない状態にあります。働き方の多様性に応じた雇用形態としても、今後の労働力政策を構築する上で、今日までの短時間社員の有用性と貢献について一定の整理を行うべきではないでしょうか。また、短時間社員の皆さんは高いスキルを有していることから、月給制契約社員と同様と位置づけ、正社員への採用の道を構築すべきと考えますが、本部の見解を求めたいと思います。

最後に、その他として3点申し上げます。

まず、基本政策、政治連盟に関してですが、両組織の統合で一番デリケートなのが基本政策や政治対応と考えます。慎重な対応と、組合員との十分な腹合わせをお願いします。公正、安心な社会の実現に向け、政権交代の必要性は認識しておりますが、個人参加の政治連盟の取り組みなどの明確化とあわせ、組合員の納得を大切に進めていただきたい。

次に、共済についてです。共済が統合されてこそ、真の統合と実感できるのではないのでしょうか。組合員、家族のサポートのため、スケールメリットを生かした商品開発と早期の統合をお願いいたします。

また、郵政グループの競合する新商品も出てくると思われませんが、組合役員としての立場、そして職場での役職者の立場で板挟みにならないような対策をとっていただくようお願いいたします。

最後に関連事業についてですが、政治の流れで輸送部門の子会社化や逓信病院の経営の見直し、宿泊部門の譲渡、廃止が決定されております。今後の事業展望を明らかにすること。雇用と労働条件の確保は言うまでもなく、労働組合として一人の組合員をも路頭に迷わすことのないように万全を期す必要があります。機関会議を開催する等、丁寧な組合員対応をお願いしておきます。

また、ゆうパックセンターの拡大と日通との提携の関連や、事業展望が余りにも不透明過ぎます。早急に具体的内容等について明らかにすべきであると考えます。パートナー社員等の雇用不安を招いていることから、早急な対策をお願いしたいと思っております。

時間をオーバーしてしまいましたが、最後に中予支部の支部長として、今後の組織拡大、融和・融合、そして統合のメリットを生かした組織拡大に邁進していくことをお誓いしまして、四国の意見とさせていただきます。ご清聴、どうもありがとうございました。

○議長 ありがとうございました。皆様のご協力によりまして、予定より早く本日の議事を終了することができました。1日目の質疑については、これをもって打ち切りとし、あす、引き続き第1号議案の質疑討論を行いたいと思います。

以上をもちまして本日の議事を終了しますが、その前に大会書記長より事務連絡がございます。

(連絡事項)

○議長 それでは、あすの9時半まで休会といたします。本日はどうもお疲れさまでございました。

休会 午後5時37分

# 第 2 日

午前の部

再開 午前9時30分

○議長（林） 皆さん、おはようございます。定刻になりましたので、2日目の議事を開始します。

本日午前中は議長の林が進行いたします。引き続きスムーズな議事運行に協力願います。

まず資格審査委員会の報告を受けます。資格審査委員長の登壇を求めます。

○大林資格審査委員長 おはようございます。資格審査委員長の大林です。

第1回定期全国大会2日目、9時30分現在の出席状況を報告いたします。代議員431名中429名の出席、地方代表13名中13名の出席、中央執行委員会28名中28名の出席、主席会計監査員1名中1名出席、会計監査員5名中5名出席です。なお、特別中央執行委員3名も出席しております。

以上、報告いたします（拍手）。

○議長 ありがとうございます。

ただいまの資格審査委員長の報告のとおり、大会成立要件を満たしていますので、議事に入ります。

ここで、選挙管理委員会から発言を求められておりますので許可いたします。では、選挙管理委員長の登壇を求めます。

○荒木選挙管理委員長 おはようございます。選挙管理委員長の荒木です。

昨日議事終了時で締め切りました中央本部役員・主席会計監査員の立候補の状況についてご報告申し上げます。定数に対し、信越地本、所属は現在、離籍専従役員でありますので中央本部となります山田太郎さん1名の立候補がございました。定数の立候補でございますので、日本郵政グループ労働組合大会規則第10条に基づき、あした、信任の一票投票を行います。

以上、選挙管理委員会の報告とさせていただきます（拍手）。

○議長 ありがとうございます。

それでは、中央本部・主席会計監査員役員選挙の立候補者を掲出いたします。

それでは、これより昨日に引き続き第1号議案に対する発言を受けたいと思います。本日

は、午前中に発言を受けた後、午後から一たん、きのうからの発言とあわせて執行部から中間答弁をいただきます。その後、改めて発言を受け付けた後に、最終答弁を行うこととします。

なお、昨日同様、議長団よりおおむね3名ごと指名しまして登壇を求めますので、指名された発言者は速やかに登壇し、壇上で待機してください。また、質問時間についても昨日同様、1人10分以内といたしますが、昨日の発言では9名中7名が発言時間をオーバーしております。本日の議事は時間が押すことが予想されますので、時間厳守に特段のご配慮をお願いいたします。なお、発言を終えられましたら、速やかに会場の席にお戻りください。

それでは、発言を受けたいと思いますので、発言を求める方は挙手願います。

#### 第1号議案

### 2008年度運動方針(案)に対する 質疑討論(続)

○内山(関東) 皆さん、おはようございます。本日トップバッターということでいささか緊張しております、お聞き苦しい点がございますけれども、お許してください。

私たち関東地方本部は6月11日、全支部長・書記長会議を開催し、職場の意見を集約した中から、本議案に賛成の立場で、郵便局の職場課題、ゆうちょ銀行、かんぽ生命との連携、ワーク・ライフ・バランス、組織建設、政治関係について発言し、討論に参加したいと思います。

初めに、郵便局会社の課題です。

先般、郵便局会社の2007年度下期の決算概要が発表されました。新会社が赤字とならず、ほっとしているのが正直な感想ですが、純利益46億円という結果はどのような数字なのか、私たち組合員の視線でもしっかりと検証する必要があると考えます。収益を高め、民間企業として生々発展するために、そこで働く我々が主体的に考えていかなければなりません。

先般、郵便局活力向上宣言が出されました。会社としてフロントラインの現状を認識した上で、その負担軽減や営業力の発揮できる環境づくりに取り組むというスタンスについて、社員という立場で大いに評価しますし、期待もしているところですが、職場の改善内容のつくり込みに対して労働組合としてどのようにかかわっていくのかが見えにくいところです。職場の改善に向けて、労働組合という立場で一層の改善を進めるために意見提言を行うと



もに、絵にかいたもちに終わらせないためにも、早期の実現を求めるよう要請するところです。

中でも、グループ単位での労働力管理が提案されています。郵便局会社で休暇取得、あるいは業務運行確保に日々苦慮している状況にあっては、グループ単位での労働力管理が有効であると考えます。旧普通局も含めた地区グループ構成となっていることから、横の連携が難しい部分も想定されますが、特に小局に勤務する社員の休暇取得が容易になるよう、積極的に制度のつくり込みにかかわっていかねばならないと考えます。

一方、渉外要員の集約化としてハブ&スポーク体制の構築が提案されていますが、所属局の異動も含めて不安を抱いている組合員が多く存在します。その規模や配置、具体的な考え方について早期に明らかにするよう求めます。

次に、会社間の連携について申し上げます。

会社間のシナジー効果を発揮していくためにも、特にゆうちょ銀行及びかんぽ生命に関する業務については、近隣直営店などから講師派遣及び訓練機器の貸与も含めた柔軟な職場訓練のあり方について検討する必要があると考えます。昨年の年賀販売における連携不足、例えば同じ建物の中で2社それぞれが年賀販売を行っている不自然さの解消に向けた検討も必要です。

また、新担務研修の期間について、明年7月まで延長することが可能となりましたが、郵便関係課から郵便局会社に帰属された社員の郵便内務・業務精通手当の支給が本年8月以降廃止されます。研修がおくれていることにより、ゆうちょ、かんぽの業務に従事できない状況にある中で、顧客満足向上手当の受給対象とならないことによる不利益が生じているばかりか、郵便内務・業務精通手当の支給が終了すれば、ますますの不公平感を生み出しますので、他の手当への見直しを含めた対応を検討願います。会社間の連携や制度的な課題についてしっかりと総括し、対処していかなければ、社員のモチベーションは高まりませんし、収益構造への転換は困難であると考えます。

続いて、ワーク・ライフ・バランスの課題は多岐にわたりますが、特に育児支援のあり方について申し上げます。現在も、結婚し育児をしながら働いている女性は数多くいます。しかし、現状では、2人目、3人目は育てられないとあって出産を控える社員、あるいは職場の環境から退職を余儀なくされて去っていく女性の社員が数多く存在します。

ことし関東に入った新入社員のうち、ゆうちょ銀行では50%、かんぽ生命では40%、郵便局においては75%が女性であるという現状からも、女性にとって働きやすい環境づくり、制

度づくりが急務となっています。女性にとって働きやすい職場環境をつくることは、男女共同参画の推進のみならず、今後ますます進んでいくと考えられる少子高齢化社会にあって、安定した労働力の確保に寄与するものと考えます。

例えば、育児休暇終了後、職場復帰に不安を抱える社員のフォローとして、研修センターで集合研修を行うことは大いに役立つと思います。しかし、子供を家に置いて何泊も家庭をあけるといことは、家族の応援がないと不可能です。研修センターに託児所を設けるなど、安心して職場復帰できる体制の構築を要望します。大企業である郵政グループとして、一歩先に進んだ育児支援施策を進めていくことが必要です。女性社員に長く働いてもらうために、これから新入社員が入ってくるのに、この会社なら安心して結婚し、そして子供を生き育てられると考え、入社希望ランキングの上位に位置するような魅力ある会社となるよう対応を期待するところです。

また、グループ単位での要員管理により休暇取得を容易にすることができるように、また地区、地域の会社間連携により、集合研修だけでなく、自宅から通勤しながら研修を実施できるような方策を検討することも、育児をしながら働く女性にとって働きやすい職場環境づくりにつながるものと考えますので、積極的な取り組みをよろしくお願いいたします。

次に、組織建設について申し上げます。

私ども関東地本は、新入社員 100%加入、組織化を目指し組織拡大に取り組んできた中で、私のいる群馬連協はあと1人のところまで組織を拡大して行くことができました。しかしながら、関東全体ではやっと50%をクリアした状況にあります。第1次研修終了後から第2次研修までの声かけ、そして新入社員歓迎会など創意工夫を凝らした取り組みを重ねてまいりましたが、未加入者が多い地区グループ、未加入地域に配属になった新入社員はすぐに参加とはいきません。そのような状況から、まずは既存の未加入者対策を先行していかなければならないと考え、継続した「こんにちは運動」を展開しているところであります。

私たち関東地本は、2008年度内に3万人組織達成を目標に取り組んでいます。全国的な未加入者のシェアをみても、関東の数字が全国に大きな影響を与えることは明らかです。未加入者の多く存在する旧無集配特定局、郵便事業会社のパートナー社員を中心に、数字にこだわった組織拡大行動に取り組んでまいります。

最後に、政治課題について申し上げます。

地方自治体、そして国政に対して影響力をもつことが、ユニバーサルサービスの堅持やJP労組の政策実現に欠かせない課題であり、会社経営にとっても重要なファクターとなるこ

とは言うまでもありません。解散・総選挙がいつ行われてもいのように準備を進めることはもちろんですが、民間労組として大手を振って選挙活動ができるようになったからには、そのための教育・広報活動は欠かすことができません。

本部として、組合活動としての政治活動に対する教育活動や広報活動に力を入れていただきたいと思います。国家公務員法による縛りが解けたとはいえ、組合員は思うにも動けない状況にあります。政治活動マニュアルの作成をしてほしいという声も上がっております。基本的には地本、連協、支部が組合員に対してオルグなどを行い、理解浸透を図らなければなりません。役員教育、そして新聞、冊子などを活用して若者にもわかりやすい形式で組合員周知を継続して展開することが、政治連盟の理解につながると考えます。

後期高齢者医療制度や道路特定財源、消費税の問題、そして私たちのかかわる郵政民営化による3年ごとの見直し問題を初め、多くの課題の解決は、すべて国会で決まることは今さら言うまでもありませんが、そのためには身近な組織内議員を誕生させるために労使が本気で選挙活動する、普通の民間の労使関係が必要です。

関東地本としては、千葉9区において奥野総一郎立候補予定者をJ P 労組の重点候補者として選挙を戦うことになりました。まさにオール郵政の立場で、会社側にも積極的な活動をお願いしているところです。その活動に負けないような組織的な働きをつくるのが、私たち関東地本に課せられた責務だと思っております。千葉9区、奥野さんの勝利に向かって頑張っていくことを最後に申し上げ、発言いたします。ご清聴、ありがとうございました。

○大島（沖縄） おはようございます。昨年10月22日の結成大会で組織統合以降、支部再編や民営化後初の年繁、春闘と多くの課題をこなしながら、J P 労組第1回定期全国大会の開催準備に貢献されてきた中央本部に対し感謝いたします。私からは、地本オルグや支部代表者会議で議論した内容を整理し、本部議案に沿って3点について発言し、中央本部の見解を求めたいと思いますので、よろしく願いいたします。

まず組織拡大についてですが、結成大会以降、全国で30万人組織を目指して取り組み、今大会を純増で迎えられたことは大変意義があることだと思います。沖縄地本としても、今年度、各社新入社員の全員加入、パートナー社員の組織拡大を行い、大会までに組織総数2,200名を目標として取り組みを行ってきました。新入社員につきましては、各会社へ4月中に説明会を開催し、全員加入を実現しました。パートナー社員については、春闘妥結内容の説明などを行いながら、さらなる処遇改善のために組織拡大の必要性を訴え加入促進を進めてきました。大会前日の時点で沖縄地本2,200名の目標を達成したことをご報告いたしま

す。今後もパートナー社員の組織拡大や未加入者の対策に向けて強化していきたいと思いません。

次に、パートナー社員の処遇改善について意見を述べたいと思います。

今春闘において、かねてから要求をしていた月給制契約社員から正社員への登用が実現したことは、多くのパートナー社員のモチベーションを上げることができたと思います。郵便事業会社においては、7名の正社員登用が実現し、7月には2名の正社員の登用がされることが予定されています。郵便局会社においても若干名の登用が見込まれています。中央本部の精力的な春闘交渉の大きな成果と言えます。ありがとうございました。

しかし、月給制契約社員でありながら、来年度以降このような正社員への登用が実施されていくかどうかは未確定であります。今後は新規採用者の枠とは別にパートナー社員から正社員への登用を地域枠で行えるよう、交渉を強化していただくよう要望します。また、郵便局会社の新規採用については、昨今の地方雇用状況も踏まえ、地元採用ができるよう中央本部へお願い申し上げます。

正社員登用はパートナー社員にとって大きな処遇改善の一步となりましたが、それでもまだ多くの問題を抱えて働いているパートナー社員がいます。個々人のニーズが多様化する中での対応は大変厳しいものがあります。支部組合員の意見として何点か要望がありましたが、1点に絞って要望を行いたいと思います。それはパートナー社員の年休時間休暇取得についてであります。時間休暇の取得を可能にすることで、1日の年休を使うことなく所用を処理することができます。このことはワーク・ライフ・バランスを確立する上でもよいことだと思いますので、ぜひよろしく願いいたします。

2点目は、集配センターの見直しについて述べたいと思います。

沖縄は、皆さんもよく知っているように、多くの島々で形成されている県であります。小さな島では集配センターを設置することはできず、委託作業所として受託者が1人で作業を行っているのが現状です。そのような現状で、幾つもの島を担当課長や役職者が1人で管理、指導することは困難をきわめ、重大事故等が発生した際の処理やクレーム、損害賠償対応に時間を要しており、お客様に多大な迷惑をかけています。

また、6月8日に行われた県議会議員選挙においては、離島委託作業所の指導、点検に支店管理者、課長代理等の役職者が手分けをして対応しなければならず、支店も選挙繁忙であるのに管理者、役職者が不在となる状況が発生しました。また、各島への交通手段も飛行機や船を利用するしかなく、便数が少ないこともあり宿泊を余儀なくされています。

世界的に原油高騰のあおりを受けて、運賃や各島々の物価は上がり、支店の経費負担も大きくなってきています。一方、島嶼の郵便局会社の窓口では、限られた島民による利用者は少なく、日々の売り上げは余り望めるものではありません。民営化以降、郵便局を2つに分けた分社化は島嶼の人々にとって、郵便局が2つになったので不便になったとの利用者の声があります。このような状況については、全国にも存在すると思います。

ユニバーサルサービスの維持や国民一人ひとりにあまねく公平なサービスを提供するために、郵便事業会社の集配関係については郵便局会社への業務委託という形をとることが、お互いの会社にとって大きなメリットがあると思います。中央本部の見解を強く求めます。

また、集配センターの見直しについては、本部・本社間で確認は行われたものの、地本・支社間での調整だけでは実現性が余り望めません。早期の対応を求められることから、各支社で具体的にどのような見直しが可能なのか、中央本部の考えを求めます。

次に、各会社役職者の責任が大きく変化していることについて述べます。

民間会社となったことで、郵便事業会社にとっては国土交通省や総務省の制約を受け、また郵便局会社やゆうちょ銀行、かんぽ生命保険会社には金融監督庁からの制約が大きくなり、さまざまな資格が必要となっています。これらの資格を取得しなければ業務をこなすことはできません。そのため役職者の少ない職場では、役職者の要員配置が急務になっています。また、資格取得者の責任も大きくなり負担が増大しています。このような状態を解決するためには、各会社での役職者の見直しと資格に対するインセンティブを強く求めます。

3点目に、政治課題について述べます。

6月8日に行われた沖縄県議会議員選挙において、連合沖縄の推薦した中の18名の候補者を推薦決定し取り組みました。その結果、15名の当選をかちとり、沖縄県議会における与野党の逆転を実現することができました。特に沖縄ではまだまだ支持基盤が弱いとされている民主党候補4名が初めて県議会議員選挙に公認候補として立候補し、それぞれが選挙区において1万票以上の票を獲得してトップ当選を果たしました。後期高齢者医療制度の問題や年金問題など多くの自公政権に対する不満が県議会選挙の結果にあらわれました。

さきに行われた山口県の衆議院補欠選挙の結果をみても、国民の政府に対する不信感は明らかであります。自公政権は、衆議院における絶対過半数を失いたくないために国民の声を無視し続けています。

J P 労組としても、真に組合員の幸せを実現するためには、国民の声を国政に反映させ、政権交代に向けて次期衆議院選挙への十分な対応としていくためにも、政治連盟の強化を急

ぐべきだと思います。

次に、連合運動について意見を述べます。

本土復帰後も続く沖縄の米軍基地問題は、日米地位協定という厚い壁によってこれまでも全く改定されていません。ことし発生した米兵による少女暴行事件にもみられるように、1995年の少女暴行事件以降の日米地位協定の運用改善として扱われ、抜本的改善にはなっておりません。

しかし、その後、米軍は次々と事件、事故を起こしています。なぜに主権者である国民がおびえ、米兵が自由に横行しているのでしょうか。これらの問題を早期に解決するため、連合沖縄は署名運動を展開し、全国にも呼びかけて、6月20日には外務省へ要請行動を行います。日米地位協定の改正を早期に実現させていくことが、沖縄はもとより全国の重要課題と言えます。ぜひ中央本部は、連合中央とも取り組みを強化していただくようよろしくお願いいたします。

以上をもちまして沖縄地本の発言とします。ご清聴、どうもありがとうございました。

○飯田（近畿） 近畿地本を代表いたしまして発言をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

近畿地本は2007年11月10日に新地本としてスタートいたしました。組合員の幸せづくりに向けて、速やかな融和・融合を図るために、顔合わせから心合わせの環境づくりを進め、春季生活闘争や選挙闘争等を通じて力合わせへのステップアップが図られました。いよいよ、9月までの支部再編を成功させるための力合わせが全支部的に進むこととなります。

J P 労組第1回定期全国大会は、30万人組織建設に向けた組織拡大行動、要員課題等を初めとする民営・分社化後の労働条件改善の取り組みやパートナー社員の処遇改善、さらに企業内や地域社会における労働組合の社会的責任を果たす取り組みなど、友愛・創造・貢献のシンボルフレーズを具体的に実践するための方針を決定するための大変重要な大会であることを踏まえ、近畿の発言を行います。

まず、J P 労組は、分社化された会社間に横ぐし機能を発揮し、グループ一体経営によるシナジー効果で全体の発展を期すことを事業政策として結成しました。しかしながら、分社化後のフロントラインの状況は、支店や局内の物理的な壁に合わすように、職員間に壁ができてつつあることを懸念いたします。我が社への帰属意識の醸成がこうした意識の変化をもたらしていることと考えられますが、経営側のエゴやゆがんだ対抗意識、さらに公社時代の上下関係から起因するマネジメントが原因であると考えます。このような状況を早期に改善さ

せ、将来にわたってグループ一体経営を追求していくために、地方、支部においてグループ各社をまたぐグループ経営協議会の設置を求めます。

また、公社時代から、意識と文化の改革、風通しのよい職場づくりがうたわれてきましたが、フロントラインにおいては実感できません。上からの風は吹いてきても、下からの風は届かないのが現実です。フロントラインの労使関係についても、従来の支部・単局窓口は総務課長、労担を中心とした当局窓口担当者と支部、分会との間で窓口の機能発揮に努めてきましたが、分社化に伴い現場管理職としての当事者能力の低下やコミ・ルールの理解不足等により、郵便局、支店、直営店と支部、単局の窓口機能に障害が生じています。さらに、管理職の中には、この間、長年にわたり築き上げてきた支部、単局での労使関係に理解を示さず、日常のコミュニケーションに支障を来しているところも多く存在します。生産性向上やES向上の基本は、お互いの信頼関係の上に、安定した労使関係の醸成が不可欠であることから、労使パートナー宣言をフロントラインの各管理職まで理解、浸透させる取り組みを求めます。

続きまして、30万人組織建設に向けて申し上げます。

30万人組織を早期に達成し、組合員から頼られる組織を目指す本部方針を、近畿としても責任をもって実現しなければなりません。この間のパートナー社員の正社員への登用など制度面の前進が行われたことについては、本部の取り組みを支持します。この制度面での前進は、JP労組なくして実現しなかったと確信しています。パートナー社員の制度の変更は、パートタイム労働法の改正があつたとはいえ、経営のリスクを伴います。まず、リスクを乗り切った経営陣には、良好な労使関係を保ち、事業の継続と発展を運動論に掲げ、労使協議で課題解決を図るJP労組が存在し、しかも圧倒的多数組合として存在したことが経営陣を踏み切らせたものと考えます。本部として経営陣にも組合員にも強くアピールするよう望むところです。

組織拡大は、まず組織の状況を組合員が身をもって知ることから始まります。そして、組合員の共有課題として取り組んでいくことが必要です。このことは、本部発信の「JP労組30万人組織の建設を目指して」で示されています。ただ、こうしたアナログ的な活動の展開を否定するものではありませんが、システムに蓄積されたデータの活用を求めます。また、地方支部組織に属しながらも本社の社員として存在する組合員のデータが、地方ではペーパーベースでしか組合員管理ができません。地方で活用できる方策を検討するよう求めます。

そして、他労組対策と未加入対策を求めます。他労組については、毅然たる態度を発揮で

きるよう本部方針と対応策を求めます。さらに未加入者については、その存在に対して本社見解を求めるなどプレッシャーをかけるよう求めます。何といても、本社や支社に未加入者が存在することに対し本社見解を求めるべきであると考えます。

「こんにちは運動」について申し上げます。近畿は、「こんにちは運動」は活動の手段であると位置づけ、郵便局改革運動として展開しています。そして、今、旧J P U組織への拡大と浸透を目指しモデル地域を設定して取り組んでいます。ノウハウは特定局改革運動に学びながら、当面は郵便局会社への訪問を実践しています。「こんにちは運動」展開の理念をJ P 労組の活動として定着させ、発展させる具体的、現実的な取り組みを示すように求めます。

次に、郵便局会社、金融二会社等、関連事業における課題について申し上げます。

まず、郵便局における機動的な業務運行の確保については、総合サービス体制への移行が最重要課題です。しかし、現場では販売商品が多岐にわたり複雑化することにより、ますます専門性が重視される傾向にあります。したがって、契約までに時間の要する専門的商品と短時間で処理できる商品との切り分けが必要になると考えます。具体的には、投資信託、変額年金保険、第三分野の保険商品などの販売については、渉外配置局への集約化、または販売局への渉外担当職員の配置などを行い、地区グループ内渉外非配置局からの紹介、誘導による販売を実現すべきだと考えます。

また、要員配置にあつては、地区グループ単位の労働力管理を行い、欠員や欠務、通担訓練などに機動的に対処することと、共通事務の集約を行うべきと考えます。また、2年後に想定されるシステム改正については、現場意見が反映できるよう、中央交渉の強化を求めます。

貯金事務センター、かんぽセンター等の本社直轄組織は、地方でのコミ・ルールがないことから、フロントラインにおける問題点の解決が図れない状況にあります。本部と地本、支部との連携体制と、直轄組織と地本とのコミ・ルールの整備を求めます。また、民営化に伴う事務ふくそうにより、労働条件が悪化しています。事務センター、かんぽサービスセンターの職場実態把握を進めていただき、改善に向けた取り組みを要請するとともに、新規業務の部外委託が中心になる業務について、今後どうなっていくのか将来展望を示していただきますよう、交渉の強化を要請いたします。

続きまして、医療機関を取り巻く環境は、本部議案で提起のとおり病院の統廃合等が進みつつありますが、逡信病院は郵政グループ社員とその家族の健康維持・増進及び地域に根ざ



した病院として存続させるべきだと考えます。部内病院として、同時に地域医療の拠点の1つとして、位置づけを明確にし、真に地域の発展に貢献する郵政グループの一方の旗頭として存続させるために、交渉を強化するべきと考えます。そのことが組合員の雇用と労働条件の確保の道筋だととらえ、対応していくこととします。

逡信病院の老朽化については、建築後、相当年数が経過しており、電気設備なども建築当時のままであり、病院の日常運営に支障が出ています。施設の老朽化、経費節減による医師不足、労働力不足など悪循環の状況にあり、このままの状態では経営状態の好転は望めません。逡信病院の将来像を早急に引き出し、組合員の雇用と労働条件確保に向けた交渉強化を求めます。

最後に、日本郵政グループの持続的発展に向けた労働力政策の構築に向けて申し上げます。

要員算出基準、労働力管理手法のあり方、理想的な労働力ポートフォリオ等の論議に当たっては、机上の理論ではなく、現場実態を踏まえた上で論議を重ねることが重要です。また、要員配置にあっても、人材育成ができる要員配置や営業方針に見合った要員配置にするなど、戦略的な視点も必要であると考えます。

我が国の労働力は今後ますます不足する状況が考えられ、人的依存度の高い郵便事業会社、郵便局会社においては、グループ内の将来を展望した労働力の囲い込みの戦略が不可欠です。そのためには非正規社員の処遇改善は当然のこと、正規社員の処遇改善も行わないことには、優秀な人材確保は困難になると考えられます。将来にわたって持続的成長と社会的責任を果たすことができる雇用政策の確立に向けた中央交渉の強化をお願いし、以上とさせていただきます。ありがとうございました。

○磯部（南関東） 南関東の皆さん、全国の皆さん、おはようございます。昨年10月の旧労組の統合により誕生したJ P労組は、内外から大きな注目を集めており、私たちの果たす役割は大きなものであると認識しています。J P労組の目的である組合員の真の幸せを目指すとともに、組合員が将来にわたって働きがい、生きがいのもてる会社の創造に向けて、本部提案を支持し、議案書を補強する観点で意見表明をいたします。

1点目としては、要員対策です。

慢性的な要員不足に加え、民営・分社化による分割ロスにより、各職場で懸命に努力している組合員の負担増は甚大です。各種施策においても必要労働力配置は十分とは言えず、支社や職場でも要員確保に向けて懸命に努力しているものの、確保には至っていません。

今春闘における本部の取り組みにより、時給制契約社員も正規社員まで登用される道筋を

つくったことは高く評価できます。しかし、時給制契約社員から月給制契約社員への登用時に年収ベースで収入が下がるケースが散見されることから、早期の改善をお願いします。また、月給制契約社員から正規社員への登用についても、登用要件として作業能率測定があり、総務、会計、集荷及び小包配達といった作業能率測定対象外の業務に従事している月給制契約社員は正規社員への対象外となっていますので、月給制契約社員設計のさらなる充実をお願いします。特に短時間社員については、公社時から目にみえた雇用や労働条件が改善されていないことから、早急に正規社員への登用のルール化を講じるとともに、職歴を考慮した改善を図る必要があると考えます。本部より短時間組合員への力強いメッセージの発信をお願いします。

加えて、高齢再雇用制度について申し上げます。年金受給資格の引き上げなどにより創設された高齢再雇用制度ですが、南関東管内においては応募した社員が採用されない事例が見受けられます。本部は高齢再雇用制度の実施状況を検証し、貴重な労働力確保に向けた交渉の展開を図るようお願いします。

改めて要員対策については、郵政ブランドのPRなど視点を変えた要員確保対策を講じるとともに、郵政グループ各社で働く魅力を感じられる諸労働条件の改善を図り、正規社員の増雇用を含め具体的な要員確保対策を、JP労組主導により積極的な展開を要請いたします。

2点目として、各種施策への対応です。

民営化前の集配拠点の再編を初め、民営化以降のグループ各社における新規業務、施策が矢継ぎ早に実施され、そのための研修や諸準備などフロントラインでは大きな負担となっています。また、ゆうパックセンターや2ネットなど各種施策に対して職場では費用負担増となり、収益向上につながっているか不明です。本部は各種施策の検証と収益状況等について改めて検証し、必要な見直しを図っていただきたいと考えます。

また、郵便事業においては、2ネットの形骸化、要員不足により業務混乱を招いている集配センターなどの実態もあり、本来の趣旨に基づいた施策実施となるよう対応を図るとともに、JPエクスプレスについては出向・転籍などの労働条件を含め組合員が不安を抱えていることから、ゆうパックセンターとの関係を含めた交渉強化とタイムリーな情報提供を要請します。

郵便局会社においては、分社化の影響で三事業の縦割りが明確になり、今まで以上に業務ふくそうを招いています。JP労組の意見により発出された郵便局活力宣言は、私たちも大きな期待を寄せているところですが、業務改革等、各項目の実施状況を検証し、フロントラ

イン重視の対応を図るとともに、総合サービスのあり方については組合員の意見聴取を行うなど往復運動を強化し、丁寧な対応を要請します。あわせて、機器類の増配備など速やかな環境整備を要請いたします。

3点目として、諸労働条件の改善です。

民営化以降、子会社の設立などによりグループ各社の雇用や労働条件が異なることが想定されます。また、今後のゆうちょ銀行、かんぽ生命の株式売却や各社の経営状況により、郵政グループとして将来にわたって維持できるか危惧されます。本部はこれらの不安払拭に向け、目にみえる労働条件の改善を積極的に交渉展開することを要請します。さらに、これらの労働条件の改善がJ P労組の存在感を示すこととなり、ひいては30万人組織建設につながるものであると確信します。J P労組が名実ともにグループ各社に必要な労働組合に成長するよう、本部の取り組みをお願いします。

また、関連して輸送部門については、来年3月末の1社への併合を予定していますが、各会社の労働条件等が大きく異なることに加え、原油高の影響により会社経営にどのような影響があるかはわかり知れず、組合員の不安は増すばかりです。また、医療部門についても大変厳しい経営環境にあります。とうとい命を預かる職場における要員不足は、安心・安全の医療サービスを提供する立場として非常に危機感を覚えます。本部はこれら輸送部門、医療部門における労働条件の改善や経営基盤の整備に向けて、丁寧かつ速やかな対応をお願いします。

4点目として、高次な労使関係の確立です。

民営化以降、書留の早朝配達やゆうパックセンターなど、本社施策の実施により職場段階における労使の意思疎通に支障を来す案件が散見されます。また、本社幹部が視察に訪れた際に、職場実態を訴えても改善されることもありません。本社施策であっても、支社、支店に権限を委譲させ、職場の労使関係で問題解決が図れるよう、コミ・ルールの見直しを図るか、事後対処方式が十分に機能するよう、本部としてもしっかりとした検証と対応を要請します。

5点目として、出向・転籍への対応です。

転籍については本人同意が必要となりますが、出向については本人同意が不要となることから、出向の乱用を招かないよう一定のルール化が必要と考えますので、本部の見解を明らかにしていただきたいと思います。改めて出向・転籍を希望する社員の希望充足に向けたルール化に取り組んでいただきたいと思います。

6点目として、人事制度、給与制度への対応です。

公社時代に導入された人事評価については、本来、社員育成を目的に導入されたものですが、現在では営業成績のみを重視する成果主義に偏った評価制度と感じます。いま一度、透明性、公正性、そして納得性のある評価制度を確立し、社員育成や頑張った者が報われる人事制度、給与制度の実現に向けて本部対応をお願いいたします。

7点目として、共済制度です。

加入者保護等の観点により、組織統合後も2つの共済制度が併存しており、来年の全国大会において各種共済商品の整理・統合を提案することとしていますが、支部において2つの共済制度を推進することは大きな負担となるだけでなく、旧組織の融和・融合に向けた阻害要因となるおそれがあります。本部は、各種共済商品の整理・統合までの間の推進方法や加入目標の考え方など、具体的かつ丁寧な指導と各種共済商品の整理・統合までのスケジュールを示し、支部が混乱しないように格段の配慮を要請します。

最後になりましたが、30万人組織建設に向けて、南関東も一翼を担うべく取り組みを強化していくことを表明し、南関東としての発言といたします。

以上で発言を終わらせていただきます。

○上出（北海道） 私は、北海道の北の端であり、日本最北端の支部で支部長をしております。もし大会終了後お時間のある方はぜひ足を延ばし、私どもの支部にあります日本最北端の地や花の浮島と言われます利尻、礼文の離島観光をしていただければと思います。

私からは、労働条件等の課題として7点について発言をさせていただきます。

まず1点目として、出向・転籍制度への対応です。

現在、転籍を希望している組合員の中には、高齢のために早期に転籍がかなわないのであれば退職も考えているといった組合員もいます。組合員の転籍希望充足に向けて、速やかに体制を確立していただくよう要請するとともに、地本も本部と一体となって取り組むことを申し上げます。

2点目として、集配拠点再編後のアフターフォローの取り組みについてです。

広大な北海道、そして冬期間は積雪となる北海道において、多くの集配拠点再編がありました。集配センターでは、JPSによる4Sなど組合員の努力によりスペースを生み出して業務運行を行っていますが、明らかに狭隘であり、作業に支障を来す場合もあり、併設郵便局にスペースがある場合は会社間調整で見直しを図られるよう調整をいただきたいと思います。その上で、なおスペースの不足する集配センターにおいては、増築等についても検討の

必要があると考えます。

また、再編前に地域のお客様と約束をした、サービスダウンは発生しないという宣伝の一方で、特に不便になったのは土日の窓口利用ができない、郵便局の時間外での不在郵便の受け取りができない、集荷依頼に対する迅速な対応となっていないなど、多くのサービスダウンが苦情として上がっています。会社は、コールセンターの設置、不在郵便の毎日配達等でカバーしていると強調していますが、お客様のニーズとは必ずしも一致していませんし、ゆうパックから宅配利用へととなっている地域が多く、経営への影響もあると思われます。そうした動向調査やお客様の声を集約したサービスのあり方を検証する必要があります。

また、組合員の労働条件においても、町村をまたいで集配センター化などの広域集配センターにおいては、1日の大半を自動車による集配センターから統合前の旧郵便局までの往復で終わるといった作業をしている組合員もあります。

さらに、旧普通局での集配センター化では、地域のお客様から土日、夜間のゆうゆう窓口開設を求める声が依然として強くあります。利用者のニーズを把握し、内務要員の配置による対応を検討すべきであると考えます。

さらに、今後のアフターフォローでは、集配センターの業務内容、配達距離、適正な社員配置、異動のルールなどを基本とした取り組みを行うとともに、地域住民に対してさらなるサービスダウンとならないように、地方と十分な連携を図った対応を要請いたします。

3点目として、J P S推進への第2フェーズであります。

J P Sのセル・ワゴン方式の見直しとして、北海道内では先行支店による実施が始まりました。見直しに当たっては、社員の声がかかりと集約され、それに基づいた見直しが行われることを確認し、現在取り組みを進めています。J P S施策の象徴であるセル・ワゴンの見直しは、組合員の期待も大きいものがあります。支店での取り組みがしっかりと行われるよう、地本、支部は連携を図っていますが、見直しに当たっては十分な期間が必要であり、必要な予算措置も発生しますので、中央本部では職場の見直し状況に合わせた本社対応を行うよう、特段の取り組みを要請いたします。

4点目として、ゆうパックセンター方式の拡大であります。

2ネット方式については、具体的な新集配体制を早期に明らかとし、十分な検討の上で実施を行うべきです。また、2ネット方式の総括においては、特に対面の業務量に基づいた適正な要員配置が求められます。当初の対面の業務内容による要員数では、現在の業務内容である再度配達などの時間指定郵便や配達記録郵便の増加に対応できる要員とはなっていないませ

んし、現在の配達作業の中では厳しい品質管理、コンプライアンスが今まで以上に求められています。新集配方式の検討では、正規社員と非正規社員の業務のあり方を踏まえて対応されるよう願います。

5点目として、郵便局会社の新規業務についてであります。

郵便局会社の平成20年度カタログ目標については、相当高い目標が示され、現実の販売力と目標の乖離が大きい状況にあります。カタログ販売は、郵便局会社の自社商品として今後の会社経営の柱となるべき商品であり、販売力アップは必要であるとの認識をもっていますが、現実の目標設定には納得いかない現状であります。今後、中期経営計画の論議においても、目標設定のみならず、社員が積極営業できる環境整備として販売力のある商品開発、郵便局をビジネスパートナーとして優良販売業者がカタログに参入できるシステム開発対策を本社の責任で行うように求めていただくよう要請をいたします。

6点目として、労働力政策の構築であります。

労働組合として、今後の事業経営と雇用政策を検討する大きな課題であるだけに、具体的な考えや方向性を組合員に明らかにして議論し、決議機関での決定を行うよう求めます。なお、取り組みに当たっては、すべての基準を全国一律で行うのではなく、地域の業務のあり方を検証の上取り組むことが必要となります。郵便事業における要員算出等の検討に当たっては、北海道の地域性である冬期間の路面凍結での配達、集配センターでの広域配達、さらに一軒家の配達は道路から玄関までの距離があり、さらに玄関フードや階段の上りおりによる配達といった作業内容を踏まえた対応を行うように求めます。

また、ゆうちょ銀行の小樽貯金事務センターは12年間で新規採用が2名であり、今後5年間で約3分の1の正規社員が定年退職を迎えることとなっています。こうした状況では、業務習熟者の減少により業務運行確保が困難となるおそれがあります。あわせて、地域センターでも常態的に欠員が発生している職場もあります。今後、労働力ポートフォリオによる検討がされていきますが、当面は正社員の採用と月給制の登用人数拡大、そして月給制から正社員化を行うよう強く求めます。

7点目として、新時代における新たな人事・給与制度の実現であります。

新時代における人事・給与制度の基本は社員のモチベーションアップであり、会社がいかに人材育成に力点を置いた制度とするかが問われています。成果主義制度に対してはさまざまな意見がありますが、労働組合の視点として、行き過ぎた成果主義により問題が発生していることを踏まえた取り組みが必要であります。

さらに、会社経営の中軸を担う役職者に対する処遇や仕事のあり方についても考えなければなりません。現在、多くの職場において役職者への昇任希望者がいないという実態があります。フロントラインの意見を十分踏まえた制度改正を展望し、必要な役職者がしっかりと配置できる組織体制づくりが必要であります。会社から提案時期を踏まえ、早期に課題をとりまとめ、職場との往復運動を行うよう求めます。

最後にその他課題として、年末年始特別休暇の見直しは、年度末に休暇が集中しない体制が必要であると考えます。昨年度は民営・分社化があったものの、年度内に計画年休が消化し切れなかった実態にあります。今年度については、昨年度の反省を踏まえ、年度末に休暇が集中しないような早い時期の対応を求めます。また、各社に対するバースデーメモリアルなどの休暇促進に向けた制度の確立を求めていただくことを申し上げ、私の発言といたします。ありがとうございました。

○関（関東） 私からは、集配拠点再編後のアフターフォロー、年末年始特別制度の見直し、J P S、労働力政策、日本通運との業務提携、輸送関係について意見反映を行いたいと思います。

まず、集配拠点再編後のアフターフォローについて申し上げます。中央本部におかれましては、6月3日から4日の2日間にわたって、群馬・玉村及び栃木・石橋の両集配センターの実態調査並びに組合員との意見交換を行っていただき、大変ありがとうございました。意見交換によって、集配センターで働く組合員の思いは重々承知していただいたと思いますが、多くの組合員からの根強い意見として改めて2点申し上げ、集配センターの環境改善に向けて本部交渉の強化を要請します。

1点目は、集配センターの制度面の見直しです。

支店との制度面の違いは、集配センター組合員になぜ自分たちがという思いをもたらし、不公平感を増大させています。その不公平感の一因でもある書留の毎日持ち出しについては、サービスレベルの維持を目的として実施されましたが、そのコストと効果を考えたとき、集約を行ったエリアにおいては不在通知と再配達希望による対応、集配センターにおいては併設郵便局におけるマルツ交付という形への見直しを検討するべきであると考えます。本部としての見直しに向けた考え方をお聞かせ願います。

2点目は、集配拠点の再々編です。

配置人員や取扱部数が支店と同じでも、集配センターであるがゆえに内務事務の実施、管理職の不配置等、業務運行確保に支障を来しています。全体的な要員不足が影響し、通区応

援等も進まず、センター単独での要員配置となっている状況が大半です。支店の所属となっているとはいえ、まだまだ集配センターは別扱いとなっている現状を踏まえた上で、例えば取扱物数等に一定の基準を設け、それをクリアする集配センターについては支店とするなど、改めての見直しを要請いたします。

次に、年末年始特別休暇制度の見直しについて申し上げます。

年末年始の新たな休暇制度については、議案に示されている本部の判断について理解し、支持するところです。しかし、現状は廃休、非番の買い上げ、計画休暇の先延ばしにより業務運行を確保している状況であり、果たして10月から2月の間に計画的な休暇が取得できるのかという心配も残ります。今後の本部交渉に当たっては、可能となるような要員配置はもとより、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、計画休暇等抱き合わせた1週間程度の連続休暇が取得可能となるような現場環境の整備に尽力願います。

次に、J P Sについて申し上げます。

これまでのJ P Sの実態は、支店の実態にそぐわない一律的な施策の実施、賃超削減に重点を置いた指導、職場実態と乖離した報告など、その理念から離れたものであり、それらの反省を踏まえ、J P S第2フェーズは現場が主体的に改善に取り組めるようにしていくとされています。しかし、改善が進められていく中で、旧態依然とした手法に変わりはなく、職場の意見に基づく改善を支社、本社が無視をしているといった意見も出始めています。本社が変わらなければ支社は変わるはずもなく、ましてや視点は変わるはずありません。既存施策の見直しが全国4支店で行われていますが、本部においてはそのフィードバックとあわせ、取り組み状況の検証を行っていただくようお願いいたします。

次に、労働力政策について申し上げます。

08春闘の結果として、月給制契約社員から正社員登用への実現を初め、要員の確保に対する本部の誠意と努力に心から感謝するところですが、要員不足の解消を求める声はいまだ衰えず、休暇や休息時間が満足に取得できないということだけではなく、36協定違反すら散見されるというモラルの低下ということだけでは片づけられないほど職場は疲弊しています。また、先日発表された07年度の下期の郵便事業会社決算概要では、08年度の見通しとして、郵便引受物数が前年同様に減少すると仮定され、収益面では200～300億円の減収になると推測されていることから、収益体質への構造転換が急務です。

今、私たちは業務運行基盤の確立を図りつつ、収益力の向上に向けて取り組まなければならないという極めて困難な状況に置かれています。この大変な状況を打開するためにも、職



場で働く私たちが働くことに対して、達成感と充実感を得られるような納得性のある労働力配置、そして労働力政策が求められるところです。そのためには、それぞれの職場における必要労働力について、労使の相互理解を深めることが前提となりますので、必要労働力の算定に当たって、労働組合の意見反映を行える協議の場を設定することを初めとした新たな労使協議のルール化に向けた交渉の強化を要請します。

また、特に郵便事業においては、転力化施策として実施され中途半端となっている2ネット施策や要員配置問題に大きな影響を及ぼす450分の区画調整についてしっかりと総括しなければ、労働力政策論議に入ることはできないと考えますので、職場の現状を踏まえた本部の見解をお聞かせ願います。

次に、日本通運との事業提携について申し上げます。

新会社JPエクスプレスについては、業務内容、異動人数、それに伴う出向・転籍のあり方、具体的な処遇等のような事業展開となるか不透明な部分が多く残されているため、組合員は大きな不安を抱えています。インサイダー取引防止の観点等、詳細な内容を明らかにできないという背景は理解しつつも、組合員の不安払拭は労働組合の任務であることから、本部においてはできる限り情報の開示と統合に向けた準備作業がスムーズに行くよう、事前協議の強化を要請します。

最後に、あすの雇用にすら不安を覚える環境に置かれている我が輸送部門を代表して意見を申し上げます。輸送部門については、昨年の秋に郵政事業関連の整理・見直し委員会の最終報告が出され、その最終報告に基づき、専自企業114社のうち14社を郵便事業会社の100%出資子会社を設立することが決定され、今日に至っています。

専自企業各社は、現在、この流れに対し、子会社化される企業とそうでない企業、それぞれの立場で対応に追われています。特に、非子会社化となる企業については、一般取引扱いとなることから、事業運営の50%を郵便事業以外に求めなければならず、この条件のクリアは今日の物流業界においては非常に厳しい状況であります。

そうした中、存続に努める企業も含めて、そこに働く組合員と家族は人生設計の大きな変更を余儀なくされています。現在、JP労組として本部主導のもとに各級機関が救済に動かれていると聞き及んでいますが、引き続き彼ら組合員の雇用確保に対し、最大限の対応を図られますようお願い申し上げます。

また、子会社化される企業14社については、子会社に至る前後の各種条件を整理、検討しなければなりません。今日段階でそれらの情報が伝わってきておらず、各職場から不安や

不満の声が上がっています。そうした組合員の不安や不満を払拭するため、早期の情報提供並びに子会社移行における労働条件の整理、検討について、J P 労組全体の認識を1つにした上で、総力を挙げて誤りのない対応をされますよう要請し、私からの発言といたします。ご清聴、ありがとうございました。

○議長　ありがとうございました。皆さん、大変スムーズに時間を守っていただいで感謝しております。

それでは、ここで一たん休憩に入りたいと思います。再開は10時55分としたいと思います。よろしくをお願いします。

(暫時休憩)

○議長　定刻になりましたので、議事を再開いたします。

大会代議員の皆さん、おおむね着席のようなので、資格審査報告を省略して議事を進めたいと思います。

それでは、引き続き、第1号議案に対する発言を受けたいと思います。発言を求める方は挙手願います。

○安田（東海）　改めまして、皆さん、おはようございます。まずは冒頭、J P 労組第1回定期全国大会に代議員として参加できたことに加え、このように発言の機会をいただき大変光栄に感じております。

それでは、私からは本部議案を支持、賛成の立場で何点かにわたり、現場の組合員を代表し、補強意見として申し上げます。

1点目でございます。民営・分社化による総論的課題については、これまでの発言の中にも多く述べられてきましたが、私からは郵便局会社の視点から申し上げます。10月1日の新会社である郵便局会社の発足に関して、経営幹部からは事業の根幹に影響を及ぼすほどの大きな混乱もなく、お客様に重大な迷惑のかかるような最悪の事態は避けられたとの総括が述べられていますが、その最悪な事態を回避するために、私たち組合員は10月1日を迎えるに当たり、どれだけ眠れない日々が続いたことでしょうか。まさしく郵政事業を守るため、これまでのように安心してお客様サービスを提供するため、血のにじむような努力をしてまいりました。

そして8ヵ月がたち、過日、決算概要が示され、当初の純利益目標の8分の1の46億円と

発表されましたが、この決算状況を中央本部はどんな思いで説明を受けたのでしょうか。はっきり申し上げて、組合員にとっては本部の思いが伝わっていないと言わざるを得ません。昨日、西川社長の激励のお言葉の中にねぎらいの言葉がございました。それだけで私たちのモチベーションはアップするのです。人的労働力依存の局会社にとって、非常に重要なことだと考えます。民営化の混乱の中での組合員の努力をきちんと評価し、経営側からも組合員の労に報いるメッセージの発信を求めます。そして、組織としても総評だけではなく、組合員の個々の努力を分析し、事後対処をお願いするところがございます。

2点目については、郵便局活力向上宣言への対応についてです。

郵便局活力向上宣言においては、J P 労組の意見を大きく反映しているものであるととても評価できると考えます。また、新たに24項目が追加され、74項目のメニューが示されています。しかしながら、真に必要なのは、いずれの項目を実施する場合においても、実態としてフロントラインの事務負担の軽減につなげていくべきということであり、有効な施策は前倒し実施を行うなどというスピード感あふれる対応がされることを強く望むところです。

また、今回示されたすべての施策について、施策実施が行われた都度、本当にフロントラインの事務軽減につながっているのかを検証する必要があり、J P 労組としての事後対処、いわゆるチェック機能が重要と考えます。フロントラインの実態把握を早期に行い、中央交渉に反映するよう強く求めます。

3点目は、労働力政策についてです。

新たな要員算出標準に基づいた労働力構成とその配置のあり方については、2月に実施された事務処理実態把握調査の結果を踏まえ、この秋以降、各郵便局の必要労働力が確定されることとなりますが、現状の郵便局間の労働力配置は相当アンバランスがあり、労働条件の格差が生じています。可能な限り平準化を進めていかなければならないと考えます。

特に旧無集配特定局を中心とした少人数郵便局では、本社が求める良質なサービスを提供することが大変困難な状況が続いております。民営化以降、その状況は組合員の不安を大きくするばかりで、そのことが組合員のモチベーション低下となり、さらには営業力にも影響があらわれてきています。

郵便局会社は、営業の会社として組合員のやる気いかんによって業績が左右されるといっても過言ではありません。安定した業務運行と営業活動を行っていくためにも、欠員が生じた場合の後補充を早期に行えるよう、雇用単価設定等を地方へ権限委譲するなど、地域事情に応じた要員確保策の実施、また出産、育児、病気等の休暇を経ても安心して働ける職場環

境を一層構築するため、短時間勤務の導入や超過勤務免除制度の創設、また各地区グループには労働力配置の施策として5局に1名を基本に巡回社員を配置するなどの具体的な対応を求めます。従来の要員配置の考え方ではなく、理想的な労働力ポートフォリオを労使間で十分協議し、組合員が納得できるような要員配置となるよう、強く求めるものであります。

4点目は、各種手当の見直しについての対応です。

本部提案にある総合サービスへの切りかえに伴う全般的な手当制度見直しについて、新担務習得研修が実施されることとなりましたが、当初の予定より大幅におくれたスケジュールとなっており、また厳しい要員事情や職場環境を考えると、実際の担務変更は困難な状況が想定され、早急な手当見直しを行うことで組合員に不利益な状況が生まれることが想定されます。組合員の不利益は、J P労組として絶対認めてはいけなないと考えます。手当保障の延長も踏まえ、実態に合った対応となるよう、本部での交渉対応を求めるものです。

なお、本手当の整理に当たっては、内外の調整額の見直しについても実施すべきと考えます。また、新規業務の手当新設における交渉は、労使パートナーとしてのスタンスを踏まえつつも、軸足は組合員に置いた交渉を望むところでございます。

5点目は、貯金事務センターの課題についてでございます。

貯金事務センターにおいては、現在、慢性的な要員不足により現場は繁忙をきわめ、職場の年齢構成上においてもゆがみが生じており、社員育成や職場の活性化にもつながらない状況にあると言えます。その大きな原因は、退職者後補充がここ数年行われていないという現状があり、また最近10年くらいの期間は新規採用者も配属されていないことが挙げられます。新規業務導入も今年度より開始されていることから、今後の貯金事務センターの要員政策について明らかにすることを求めます。

6点目は、かんぽサービスセンターにおける課題についてでございます。

支払検証プロジェクトについては、民間生保会社で多発した保険金不払い問題発覚から月日がたち、かんぽ生命としてもお客様の信頼回復のために早期に行わなければならない取り組みであることは理解しています。しかし、検証に当たる組合員にとっては、準備期間も含めおおむね2年間、現在の生活拠点と東京都との二重生活となることから、処遇面等での充実を求めるとともに、5つのサービスセンターから100名を超える社員が集まることとなりますが、労働条件など、その間発生する諸課題に対してどのように対応していくのか、本部の見解を求めたいと存じます。

以上6点にわたり補強意見として申し上げました。現場を代表する意見としてご理解いた

だき、見解、答弁をいただきたいと存じます。

最後に、東海地本2万589人の組合員を代表して発言させていただいた私からではございますが、一言申し上げます。まず、日ごろの中央本部の交渉を初めとした活動、企画に対して敬意と感謝の意を表するところでございます。私の所属する三重北伊勢支部は、東海地本では最大の組合員数を有する支部で、4事業と研修センターをあわせもつ複合支部でございます。諸課題も多岐にわたり、組合役員も日夜奔走している状況です。「最大から最良へ、そして最高へ」を合い言葉に、拡大を中心とした活動を今後も続けてまいりますこととお約束して、発言を終わらせていただきます。ご清聴、ありがとうございました。

○平野（近畿） 私は、支部再編、組織建設、民営化後のフロントラインの状況等を中心に発言します。

近畿地本の支部再編は、中央結成大会で決定された支部設置基準である組合員数500人、地域・地区グループエリアを基本に9月末までに再編を行う予定であります。近畿は全国の縮図と称されるように、大都市エリアからローカルエリアまで多様な地域事情があり、規約等で定められた地本、支部の役員数や代議員数等が実態にそぐわない状況が生まれていることから、支部再編が完成することでJ P労組の真の統合が図られることを踏まえ、地本、支部における役員の配置基準の見直しを初め、規約、規則等が組織実情との整合性が図れる基盤整備が必要です。

また、支部再編後の交渉のあり方、支部活動のあり方、会社別の運営など、全体的な活動の方向性が不明確であります。現場においては、会社別の問題や勤務形態の違いなど、分社化後かなりの変化が生じているのが実態であります。J P労組としての支部運営のマニュアルづくりを行う必要があると考えます。

次に、組織建設について申し上げます。

30万人組織の目標達成は、パートナー社員の組織化を図らなければ実現できません。08春季生活闘争において正規社員の登用を初め、パートナー社員の処遇等の前進を図ることができましたが、さらに改善を行わなければならない課題等は多くあります。

輸送関連会社の組織拡大も喫緊の課題です。また、日本郵便輸送会社への一元化から生じる労働条件等の変化も予測されます。パートナー社員や関連会社の労働条件や処遇の改善を図る中で組織化を進めることが重要です。さらに、今後設立される関連子会社の組織化に向け、具体的な拡大行動を進めなければなりません。これらの組織拡大行動を中央、地方、支部が一体となって取り組みを進めることで、ユニオンショップ協定締結を現実的なものに仕

上げなければなりません。

次に、グループ各社の現状と課題について申し上げます。

まず、非正規社員の処遇改善として、正社員への登用、月給制社員枠の拡大が実現したことは評価するものです。しかし、議案書にもあるとおり、時給制契約社員の確保難に対応できる施策ができていないのが実情です。単価アップも含めて時給制契約社員の処遇改善に向けた取り組みを要請します。

また、非正規社員の処遇改善策として、時間年休制度の創設を求めます。郵便事業会社においては、時給制社員から月給制社員への登用基準のハードルが高く、実効的ではありません。郵便局会社のようにスキル基準に関係なく応募できるような制度改正を求めます。さらに、短時間社員の正規社員への早期登用を求めます。

民営化後の課題として、企業改革を加速させるとしてはありますが、郵便事業会社ではコスト削減が前面に打ち出されており、将来展望を見据えた設備投資などの方策について全体像が明確になっておらず、社員のモチベーションアップにつながる経営方針になり得ていません。

また、郵便局会社においてもグループ3社の商品に加えて変額年金保険、自動車保険、第三分野の保険など多岐にわたっています。今後の事業展開を考えると、さらに間口が広がるものと考えられます。要員算定基準の見直しに当たっては、郵便事業会社、郵便局会社、両社とも営業型の労働力配置を意識した対応が必要と考えます。

民営化当時のサービスをダウンさせないという参議院の附帯決議について、グループ内各社の調整ができていないために、例えばゆうゆう窓口の開設日や時間などにおいて、会社間で非効率、硬直的な対応がなされています。また、郵便関係商品の販売に当たっても、両社の調整がないために、同じ地域で複数の営業担当者が同一商品を販売するといった事例は全国で行われています。グループ各社のシナジー効果を発揮するには、それぞれの会社間調整が必要なのは言うまでもありませんが、現場段階においても委託元支店と代理店との関係において会社間調整を制度化すべきです。

近畿地本は、現在、郵政民営化に対する市民アンケートを全支部挙げて取り組んでいます。このアンケート結果に基づき、政策、制度研究を進め、政策提言を発信することができる取り組みを進めることとします。そして、当面の交渉課題として原油価格の高騰に伴い、自動車、自動二輪車等で通勤している社員の負担が多くなっています。通勤手当の見直しに向けた交渉強化を願います。

次に、出向・転籍制度への対応について要請します。

民営化前の帰属決定については、当時の欠員状況などの要員事情や集配拠点再編の要員協議などに大きく左右され、本人希望がかなわずに今日を迎えている状況にあります。救済措置としての出向・転籍制度における当面の措置については、具体的運用ルールが明確になっていません。

今後は、郵便事業会社においては日本通運との業務提携など、出向制度にかかわる施策が導入されることとなり、帰属決定時の本人希望がかなわなかった社員に対する救済が困難になると予想されます。早急に具体的運用ルールの明確化を求めます。

次に、郵便事業会社における当面の交渉課題について申し上げます。

年末年始特別休暇制度の見直しによる新たな休暇制度の見直しについては理解しますが、従来からの年末特休期間中の勤務手当の扱いについて担保する必要があると考えます。

また、年明けの休暇取得については、計画休暇の適切な承認と完全消化に努めることや自由年休の年度内取得を促進させることにより、退職者が年休を完全取得できるように制度の運用を見直す必要があると考えます。しかし、現状は年明けの計画休暇の消化態勢や要員事情等により、2月までの取得は困難な状況にあることから、6月まで延長させるよう要請します。

ゆうパックセンター方式の拡大に対しては、ネット通販が全盛の現在において、本格的な物流事業への参入は喫緊の課題であり、ゆうパックのシェア拡大が事業の拡大につながると考えます。ゆうパックセンター方式の導入については、SDの収れんともあわせて理解できますが、その将来像については日本通運との事業統合により先行きが不透明な状況にあります。ゆうパックセンター方式の全国展開については、慎重かつ柔軟な対応を求めます。

J P S 施策が導入されて約5年余りが経過しましたが、J P S 導入による生産性向上、コスト削減がどれだけ図れたのかという総括が必要です。J P S 施策は、要員、予算、オペレーション、システム開発など、すべてにかかわる問題が多くあり、現行の組織形態では明らかに無理があります。J P S 部門を格上げし、J P S 部門が事業全体の中核となり、要員配置やオペレーション、システム開発などを総合的に動かす役割を担うべきであると考えます。

次に、関連事業関係について申し上げます。

宿泊事業については、新たな経営者が譲渡後すぐに廃止、転売を行うことのないよう交渉強化を求めます。また、退職金の精算については、法律により実施される譲渡であり、譲渡先への就職をみずから望んだものではないことから、組合員に将来への希望がもてる十分な割り増し金の加算を求めます。あわせて、配転希望については、結果、退職する組合員が生

しないような対応を求めます。

最後に、輸送部門の取り組みについて申し上げます。

来年3月末には郵便事業会社の子会社である日本郵便輸送株式会社が発足する予定になっています。現段階においても14社が1社統合に当たっての具体的な諸制度及び労働条件が明らかにされていません。早急に輸送準備会社にその全貌を明らかにさせるとともに、往復運動を密に行う等、丁寧な組織運営を求めます。

そして、松原委員会報告により、ゼロ連結会社で子会社の対象外とされた近畿高速及び大阪エアメールは6月末会社解散となり、会社清算段階にあります。資産の分配については組合員の生活保障という観点から、労働債権を最優先させる取り組みが求められます。近畿高速支部と大阪エアメール支部には44人のJ P労組組合員がおります。この組合員全員の雇用確保と家族も含めた生活保障の確保に向けて、スケジュールも含めた具体的な道筋を示すべきだと考えます。44人の組合員と家族の安心のよりどころとしてのJ P労組がその力を最大限発揮するために、従前にも増して本部、地本との連携強化を図っていただきますよう心からお願い申し上げ、私の発言といたします。ご清聴、ありがとうございました。

○郷原（中国） おはようございます。私からは、政策課題を中心に、本部方針を支持しながら、6点にわたり、地方としての補強、また豊富化という立場で意見反映をさせていただきます。

まず、1点目に、労働力政策、要員課題についてであります。

要員課題への対応については、08春闘において大きな成果があったことは評価するわけですが、民営化時点で既に大幅な要員不足であったこと、そして3月末の退職等を含めれば、いまだ解消されていないというのが現実です。期間雇用社員の時給制から月給制、月給制から正社員への採用、登用が現実化し、社員への道筋ができたことは評価しますが、これは制度として確立されたもので、現在の労働力総体では、登用の後補充がない限り、要員不足の解消にはなっておりません。

議案にある労働力政策の構築の中で、J P労組としての労働力政策立案の基本的考え方に示されている「新たな会社の必要労働力の算出と、その労働力構成及び配置のあり方については、その枠組みや方法論の検討段階から労働組合が関与していくことが必須条件であり、そのための新たな労使協議のルール化が確立されなければならない。また、検討するに当たっては、単に企業経営上の業務量だけでなく、郵便のユニバーサルサービスや郵便局のネットワークの維持、そして金融サービス等の地域貢献業務などの社会的責務をどのように要員



算出に反映させていくかなどの考え方の整理が求められる」とあります。まさに日本郵政グループ内の各会社に適した必要労働力、要員配置はほかの民間会社とは違い、法律で求められる、目にみえない、数字であらわすことのできない労働力も考慮しながらの労働力政策になると考えます。

新たな要員算出について、局会社では窓口業務の実態調査、そして事業会社では平成16年以降行われていなかった物数調査、また共通、計画事務のいわゆる間接業務の実態調査と、それぞれ行われてきました。これらをもとに今後一定の要員算出の基準も示されてくると思います。その基準に加え、やはり先ほどのユニバーサルサービスの部分であったり、さらには地域性等を考慮した労働力配置となるように求めていきたいと思います。

2点目に、期間雇用社員の処遇改善と採用、登用関係について申し上げます。

期間雇用社員の処遇改善について、これも08春闘期における要員課題の取り組みの中で、時給制契約社員から月給制契約社員へ、そして、特に月給制契約社員から正社員への登用と、目にみえる成果を上げていただいた中央本部の取り組みに対し、中国地本としても敬意を表するところであります。しかし、この採用、登用の条件、人数等、各会社間における格差があるように思えます。当然求められるものが各会社ごとに違うわけですから、一概に画一的なものを求めることは難しいと思います。しかし、スキル等より高いものを求めていくと同時に、どこの会社で働く期間雇用社員にも公平感がもてるような制度にしていきたい。

また、採用、登用の条件に関しては、すべての期間雇用社員に公平、公正なものにすることが重要であると考えます。条件とは、スキル等の一定の基準を設けることは当然ですが、時給制から月給制への登用については、支店であったり、地域であったりと、やはり現場に近いところで面接等、行われております。当然面接は必要であるし、その担当部署の管理者等の意見も必要であります。しかし、同じところで働く人から、なぜこの人は採用されて、この人はだめだったんだろうねとか、こういった言葉が出るような状況ではやはり問題があると思います。

さらに、今回の正社員への道が開けたことは一番の成果であったと思います。これまでの長い間、正社員、公社時代でいえば本務者の道を開いていくということは、労働組合としても強く求めてまいりました。公務員でなくなり、民間になったことで縛りがなくなったからと言えばそれまでですが、そこで働く人は変わったわけではありません。正社員の道が開けたということは、期間雇用社員のモチベーションを考えた場合には大きな前進であったと思います。

しかし、この正社員の採用、登用に当たっても、基準は厳しいものがありますが、事業会社でいえば、各支店長ごとの判断がまちまちであるというようなことも聞いております。今後もこの採用、登用の制度を続けていくということになると、スキル等の基準ももちろんのことながら、経営側の裁量、判断も公平、公正に行っていただくことを中央本部において求めていると思います。

そして、もう一点、協約の改正が必要になると思いますが、月給制契約社員の時間単位の年休が取得できるよう交渉していただきたいことをあわせてお願いいたします。

3点目に、出向・転籍制度への対応についてであります。

出向・転籍制度への対応については、第1回の中央委員会においても本部見解が示されました。今議案にも、転籍希望の充足に当たって、帰属決定の際に第1希望がかなわなかった者を優先的に転籍させるよう求めるとあります。集配拠点の再編にかかわる要員協議から帰属、苦情処理と、支部執行部を中心に組合員の説得、調整と、日夜問わず大変な役割をこなしてきたところであります。この間、希望がすべてかなうことは当然現実的には無理なこと。したがって、希望がかなわない組合員に対しては、出向・転籍制度での救済措置があるからということで、すべてとはいかないまでも一定の理解を得てきた経過があります。

今回、当面の間の措置として、対象者約 6,400人、実施期間おおむね3年ということが示されました。しかし、当時の帰属の苦情処理は充足率が18%と低く、当然のことながら人事権は会社にあります。約 6,400人のうち、一人でも多くの希望を充足させるためには、そのまま地方に投げても、ある程度の枠が示されなければ厳しい対応となることが予想されます。したがって、中央本部においては各地方ごとの枠を設けるような交渉をしていただくことを求めます。

4点目に、日本通運との宅配便事業統合についてであります。

宅配便事業統合について、概要、課題等については今後 J P エクスプレスの中で検討されてくると思いますが、やはり私たち組合員の立場からみれば、不安な要素は本当に数多くあります。まず、運輸業界との賃金体系の違い、そして、大きく影響を及ぼすことが予想される労働条件であります。特に労働条件については、当然他の宅配便業者との競合は今まで以上のものとなってくると考えられます。現在の日通と郵便事業との勤務体系を含めた労働条件には大きな違いがあると思います。これを同じ条件にし、さらに他社との競合に勝ち残るためには、労働条件の悪化が非常に危惧されるところであります。

私たちが求めてきた中に、定年まで働ける職場というものがあります。今は年金がもらえ

るまで働き続けられる職場かもしれません。この新会社に出向・転籍する数は決して少なくないと思います。ぜひとも極端な労働条件の低下、格差がないよう交渉をしていただきたいと思います。さらに、転籍については本人希望によるものですが、出向については、例えば3年から5年でもとの会社に戻るような制度の確立を求めていきたいと思っています。

5点目は、民営化後の労使関係の構築についてであります。

民営・分社化により会社の枠組みが変わったことに加え、支部統合によりコミチャンネルが大きく変化しました。従来コミ・ルールの基本は支部、分会にあると思っています。やはり現場段階での実効性のあるコミ・ルールの確立が第一だと考えております。地方としては、支部、分会交渉の強化ができるような人材育成と、セミナー等も行い、充実を図ろうと考えていますが、会社側においても、法と協約を守れない、知らない現場の管理者、そして役職者も含めた意識の改革を強く求めていただきたいところでもあります。

6点目に、新時代における新たな人事・給与制度に向けてであります。

各会社で働く組合員は、日本郵政グループ、そしてそれぞれの会社に対し大きな事業不安をもっています。今後さまざまな面でどうなるのか、本当に不安を抱えながら仕事をしております。そういった中で、新時代、新会社における新たな人事・給与制度の実現は不可欠です。手当制度についても、新規業務に対する手当制度もちろんですが、既存の手当制度について、真に社員のモチベーションが上がるものにしていただきたい。そして、この人事制度に関しては、社員のモチベーションアップを図っていくため、頑張った者が報われる制度の早期実現に向け、大会後、速やかに考え方をオープンにして組織内議論をすべきだと考えます。中央本部の考え方を示していただきたいと思っています。

最後になりますが、第1回定期大会に課せられた課題は大変重たいものがあります。私たちの未来を左右すると言っても過言ではないと思います。ぜひとも中央本部の先を見据えた力強い牽引力を示していただきたい。そして、私たち中国地方本部も、本部方針のもと一丸となって活動していくことを申し上げ、発言いたします。ありがとうございました。

○矢郷（東京） 皆さん、おはようございます。私は、現在の東京のフロントラインで働く支部長として、現在の職場の実態、問題点、改善点を5点にわたって発言し、本部の見解を求めるものです。

私が働く郵便事業会社においては、この間の郵便物の総引受物数の減少、あるいは収益の確保を図るために各種効率化施策が実施され、その結果、計画人員の労働力配置は正規社員の配置と新規採用を抑制し、人件費の削減、正規社員の減員となってきています。その代替

として期間雇用社員の労働力を増配置し、業務運行を確保しているのが実態であります。

しかし、職場の現状は、景気の変動や少子高齢化という社会現象から雇用情勢に変化が生じ、非正規社員の確保が非常に困難となっています。また、料金適正検査、夜間再配達等の時間帯指定配達の増加とサービス基準の厳守、機械区分処理とならない配達処理に手間と時間を有するゆうメール便等の大型郵便物の増加、安い料金で全戸配布するタウンメール、タウンプラスの増加等、また、配達途中における中小口営業の強化により、労働力不足と業務がふくそうし、今まで以上に業務が煩雑になり、超勤が前提となった職場実態になっています。

また、集配携帯端末機は使い勝手が悪く、入力、集計においても時間のロスが発生し、決済系、人事・経理システムでは、支店で修正機能ができないことにより作業時間のロスが生じています。民営化以降のシステムが職場実態にマッチしていないことから、さまざまな業務に悪影響を及ぼしているのが実態であります。

今、フロントラインの実態は、残念ながら、品質の低下、サービスの低下が著しく、また、網渡りの業務運行が実態であり、私たち組合員の懸命な努力によって、ぎりぎりのラインで業務運行が確保されていると言っても過言ではありません。東京の実態は、これまでの業務フローに合わせた要員配置では業務運行の確保を保てる状況ではありません。さらに、セキュリティの高い高層マンション対策、人口急増地域対策、不在者配達対策、ゆうメール等の区分機処理に対応できない大型郵便物処理対策等、地域、期間に能動的に対応できる体制と、サービスの確保ができる職場実態に見合った正規社員の確保、増員を求めていくことが必要です。

民間会社になった郵政グループは、風通しのよい職場風土をつくり上げていくことが求められています。しかし、職場の現状は旧態依然として何ら変わらない上意下達の文化です。現場力が発揮できる、やる気もてる職場づくり、経営戦略が社員に伝わる職場風土、職場文化の改革は、本社、支社からの改革も必要であります。職場実態の改善、正規社員の確保に向けた中央本部の見解を求めます。

2点目に、郵便局会社と事業会社の連携不足について申し上げます。

民営化以降、局会社と事業会社の分割ロスに加え、連携不足、協力体制が確立できていない中で、同一商品、同一地域での営業活動では、顧客の取り合いになるのは自明の理です。そのために、各機関においてパートナー会議等を開催し、会社間の整理、連携を図っていくこととなっていますが、会社利害が最優先し、効果的な機能が発揮されていません。グルー

プ内での競合から同業他社との競合、シェアの拡大につながるよう、グループ会社としての明確な戦略が必要であります。早期に本社段階での連携、協力が図れるよう中央本部の交渉強化を求めます。

3点目は、これまで多くの効率化を伴う施策が私たち東京にも実施されてきました。1 ネット、2 ネットによる配達方式、ゆうパックセンター、書留早朝配達、地域区分局を中心とした非正規社員への転力化、深夜勤の導入など、各施策が実施されてきています。しかし、どの施策も、職場では人、物が確保できない中での見切り発車となっているのが実態です。中央本部では、各施策等の総括と見直しは不可欠との立場で交渉を進めていくことが提起されており、これまで進めてきたさまざまな施策については、組合員の働き方や労働条件などについても十分に精査し、検証することが必要です。そして、各施策の評価、反省を明らかにさせ、中央本部として各施策に対して効果が発揮できるものに見直し、改善を図っていくことが必要ですし、効果のない施策や、人、物が確保できていない施策に対しては、中止も含めて英断が必要であると考えます。

これまでの評価、反省の上に立ったJ P S第2フェーズは新たな視点でスタートを切ることが整理されました。しかし、社員への理解が浸透されていないのが現状であります。J P S第2フェーズがフロントラインの社員に理解を浸透させる取り組みを経営の責任として求めていくことが必要ですし、労働組合としても検証していく必要があると思います。各種施策に対する中央本部の見解を求めます。

4番目に、郵政短時間職員を含む期間雇用社員の処遇改善について申し上げます。

春季生活闘争において、月給制契約社員の拡大、正規社員への登用等、期間雇用社員の一定の処遇改善は図られました。この間の中央本部の取り組みに感謝を申し上げます。

しかし、一定の改善は図られたものの、期間雇用社員の雇用条件におけるスキル評価の課題、時給単価の改善など、さらに改善を図っていただけるよう中央交渉の強化をお願いするものです。郵便内務や事務センターなど、内務事務に従事している期間雇用社員は、月給制社員への登用要件において、雇用時間、評価スキルなどで条件を満たさない課題があり、登用条件の緩和、制度の見直しと人事評価見直しが必要です。また、月給制社員から正社員への登用要件の緩和についても改善を図る必要があると考えます。

期間雇用社員の労働条件においては、通勤途上における交通機関の遅延等での特別休暇の新設、年末繁忙における特別休暇の新設、時間休の取得など、労働条件の改善を行うことも必要であります。郵政短時間職員制度の継続がいまだに不明であり、組合員の雇用不安とな

っていることなどから、制度継続と処遇改善について、中央本部の交渉強化をお願いするものであります。

郵政短時間職員から正社員への登用については、これまでも緊急の課題として強く求めてきているものであります。現状の郵政短時間職員の年齢構成からみても、正社員への登用は早期の実現を図っていかねばなりません。中央本部の見解を求めます。

5点目に、輸送関係について申し上げます。

輸送関係の一社化及び子会社化に伴う具体的内容がまだ明らかにされていません。輸送関係に働く組合員は、自分たちの職場がどうなるのか、雇用がどうなるのか、不安の中で日々働いています。早期の情報開示と丁寧な取り扱いをお願いいたします。

さらに、日通との提携により、現行の業務や主要便や地域間便が新たな輸送会社で確保できるのか、今後の会社経営と組合員の雇用に不安があります。慎重な対応と早い段階での情報提供を求めるものです。

また、一社化に伴う組合の組織づくりと諸準備等について、中央本部の丁寧な取り扱いと指導をお願いし、中央本部の見解をお聞きしたいと思います。

最後に、大変厳しい職場実態の中で、正規、非正規を問わず、すべての郵政グループで働く組合員が安心して働き続けられる労働条件の確保と、雇用の確保に向けた中央本部の強い決意をお願いし、発言を終わります。ありがとうございました。

○下坂（東北） 私は、かんぽ生命盛岡支店法人営業部に勤務し、支部書記長を務めております。本部原案に賛成の立場から、かんぽ生命組合員の一人として、金融2社の経営課題及び郵便局会社とのかかわりなど、フロントラインの実情を踏まえ、大きく6点にわたって補強意見を申し上げます。

1点目は、システム、制度の課題であります。

金融関係では、7月から若干改善されるものの、他社に比べると手続が面倒とのお客様の声が多くなっております。6月1日から他社商品を扱っておりますが、他社に比べてシステムが相当おけていることが判明しています。恐らく10年以上の差があるのではないのでしょうか。同業他社並みの早期システム構築に向けて、会社側に強く求めていただきたいと思っております。具体的には、団体管理センターにおける団体申請の関係や、支払い審査事務、申し込み等、諸手続が上げられます。お客様サービスの観点からも、面倒くさい、遅い等の声が上がっていることから、スピード感のあるシステム構築に向けて改善が必要と考えます。

また、給与、手当、税金等の誤支給、誤徴収が毎月のように発生しております。昨年の民

営・分社化以降、枚挙にいとまがありません。自分の正しい賃金が一体幾らなのか、きちんと精算されているのか、責任の所在が明らかではありません。早急なシステム改善を強く要望いたします。

さらに、出張旅費は2ヵ月経過しないと口座に振り込まれてきません。東京まで出張に行くと、3万から4万円が立てかえになります。社会通念上いかなものでしょうか。各種研修、出張旅費の早期支給と局会社のインストラクターの自家用車経費の算定、一部改善されたようですが、さらに見直し等、早期改善に向けて交渉強化を要請いたします。

制度面の課題です。郵便局活力向上宣言では、フロントラインの現状を踏まえ、業務改革、システム改善が図られつつありますが、経済圏や市町村単位と相違した地区グループの編成もあることから、フロントラインの意見を踏まえて調整が必要と考えます。旧普通局においては、郵便窓口とゆうゆう窓口が併設されていることから、お客様サービス、グループ経営を見据えた検討が必要と考えます。

2点目は、モチベーションの課題であります。

成果が評価されない現状にあります。さらに処遇が報われておりません。同業他社の募集手当や商品性は高く、優績者が他社へ転職している現状にあります。人材という宝と、お客様という宝が流出しております。ある郵便局では、道路を挟んだ向かいに優績者が自分の店舗を構え、毎日のように郵便局の窓口から向かいの窓口へ福澤諭吉が束で飛んでいっております。郵便局会社はもちろん、かんぽ生命もゆうちょ銀行もかなりのダメージとなっております。

また、パートナー営業部においては、社員の担当エリアの業績がその方の評価になります。パートナー営業部も必死で局会社様のサポートをしております。先ごろ若干改善が図られましたが、さらなるインセンティブを高める評価制度、給与制度を早期に実現していただくことを強く要望いたします。

3点目は、会社間の連携の課題であります。

郵便局会社では、年賀販売時期、保険・貯金営業より年賀優先の指示があり、特に保険は低迷となりました。特にかんぽ生命は局会社の社員様に頼る部分が9割となっており、まだまだかんぽ生命というより郵便局のかんぽとなっております。さらに、十分理解していただき、ご加入していただくまでに時間もかかります。

そのような状況の中、郵便商品、貯金、保険をすべてこなせるスペシャリストはなかなかいないのではないのでしょうか。さらには第三分野の他社商品も売るわけです。1人ですべて

の目標をやり切れるのでしょうか。コンビニのいろいろな商品をカウンターで売る小売とは違うわけです。民営・分社化で混乱したとはいえ、平成19年度下期の評価、反省及び決算状況をきちんと分析し、交通整理をする必要があると考えます。

4点目は、郵便局会社の課題について申し上げます。

1つとして、各種キャンペーンの管理事務についてです。必要性は理解するものの、お客様へのアピールの一方で、キャンペーンのたびにシール等の残枚数管理や個別の推進管理で支社等から電話など、キャンペーンの付随業務が負担となっていることから、ポイントカード等の導入など、工夫が必要と思われます。

2つとして、ハブ&スポークと総合サービスのあり方についてです。今後、郵便局会社の窓口サービスの方向性と人材確保がリンクする課題です。現在、金利優遇キャンペーンを実施中ですが、組合員からはニューマネーでなく、既存も加えることはできないかとの意見が出ております。他銀行では、ATMで定期預金を積んだ場合には金利が上乘せになります。郵便局の規模や立地条件と市場性などを精査し、事業論、事業政策とリンクさせ、モチベーションの上がる交渉整理をお願いいたします。

3つとして、カタログ販売についてです。受託業務が主力の郵便局会社にあつて、新規業務としてのカタログ販売に対する目標設定は理解できますが、東北は対前年比 283%の高額目標となっております。特産品に占めるウエートが高いとはいえ、果たして達成可能な商品ラインナップか疑問視されております。金融代理店でもあることを踏まえ、販売方法と目標との関係から検証が必要と考えますので、中央本部の交渉強化を要請いたします。

4つとして、商品ラインナップについてです。民営化以降、お客様が減っております。営業の会社にふさわしい姿を求めますが、お客様が減少してしまつては成り立ちません。目標の数字を唱えてばかりではなく、お客様が利用したくなる自社の商品ラインナップ、顧客のニーズに合った商品開発、サービスや雰囲気づくりが必要と考えます。

5点目は、貯金事務センターの課題について申し上げます。

仙台貯金事務センターにおいては、計画人員 254名で欠員が33名の状況にあります。民営化によって業務の質、量が大幅に変化したことから、超勤や期間雇用社員の雇用での対応となっております。36の年間協定上、今月からは超勤の調整をしている状況です。貯金事務センターの要員対策については、本社として検査、監査、モニタリングのみで足を運ぶだけではなく、社員数や業務実態を調査することを求めていることを要請いたします。

また、J C評価項目に証券外務員Ⅱ種の取得、F Pの取得が入っているのはやむを得ない



として、業務に生かしているのかとの項目は、J C業務において資格を使って仕事をする場がないため、全員がC評価とのフィードバックになりました。ぜひ業務実態に即した項目となるよう中央交渉を求めます。

6点目は、営業推進体制の整備について申し上げます。

1つとして、営業基盤の強化です。フロントラインで必要な営業経費、事務経費は不十分です。必要なものも購入できない現状です。確かに営業支援のための渉外社員全員に携帯電話配備が行われたことは評価しますが、かゆいところに手が届く経費の措置を要請いたします。

2つとして、コンプライアンスの徹底です。無論、重要であることは既に全社員理解しております。コンプライアンスハンドブックも発行され、読み合わせもしております。しかし、パワハラ、ただ働きの実態もあります。残念ながら、次の働き口を探したほうがいい、できなければ自分の身の振り方を考えるなどと発言する管理者もおります。また、自主研等を開催するのは理解するものの、トヨタではカイゼンが、民間大手ではいわゆるQC活動が時間内とする是正が行われ、手当が払われる方向になっております。新会社の成長・発展に向けて、一緒に明るい展望を切り拓くという民間労使としての意識合わせが求められていると考えます。

最後に、中央本部においては、組織統合のメリットと22万人の組合員からの要望を踏まえ、さらなる交渉強化を要請いたします。私たちがフロントラインで反転攻勢に向けて頑張る決意です。我々組合員と家族を誤りのない方向へのかじとりをしっかりとさせていただくことをお願いし、発言とさせていただきます。ご清聴、ありがとうございました。

○吐合（九州）      こんにちは。お疲れさまでございます。私からは、6月13、14日に開催されました第2回支部代表者会議におきまして各支部から出されました発言を九州としての意見、要望とし、以下5点について発言いたします。

まず、要員課題について。期間雇用社員から月給制社員、そして、正規社員の登用についてでございます。

2008春闘につきましては、組織統合のメリットを最大限に生かした闘いの結果、一定の成果があったと感じているところでございます。とりわけ月給制社員の拡大や、月給制社員から正規社員への登用が行われることとなったことは、フロントラインで働く私たちにとって、さらには期間雇用社員にとって大きな喜び、勇気となりました。中央本部に改めてお礼を申し上げます。

しかしながら、ゆうちょ銀行、かんぽ生命では具体的な登用がいまだできていないのが現実であります。現在、貯金事務センター、かんぽサービスセンターには多くの期間雇用社員が勤務しております。早期に具体的な登用が実現できますよう交渉の強化をお願いいたします。

また、郵便事業会社、郵便局会社において、来年度以降につきまして、ことし以上の採用数を確保していただけるような交渉をお願いするとともに、現場の契約社員にとりましては、誤区分、誤配等が許されないなど、余りにもスキルのハードルが高過ぎる現状があり、それらの登用条件の見直し、緩和も必要であると感じているところでございます。現場が必要と感じる優秀な契約社員、現場の即戦力となれる契約社員が登用でき、処遇も含めたモチベーションが向上できるような制度の見直しをぜひともしていただけるようお願いを申し上げます。

続きまして、コミ・ルールの見直し課題について申し上げます。民営化以降、コミ・ルールが改正されて、現場の役員は大変苦勞してきたところでございます。現場管理者の上意下達の体質はいまでもって全く変わらず、その上に、民間企業になったのだからという発言で職場の意見を押しさえ込もうとする姿勢が見受けられます。

一例を申し上げます。ことしの新規採用者の1人が心の病になってしまいました。いわゆるメンタルヘルスでございます。その原因は、新採後の通区訓練及びその後の補助者による通配応援を5月末で打ち切るというものでした。わずか1ヵ月半程度の訓練しか保障がされなかったわけです。現場の役職者は、絶対に無理だという判断、労働組合が指摘したにもかかわらず、経費削減のみの視点で一方的に行ってきました。その結果、この新規採用者はそのミーティングが行われた翌日から休んでおります。この子は大学時代ラグビーをやっていたと聞いております。若くして希望をもった職員がこのような結果となり、残念でなりません。現場管理者は育成していく、あるいは先行投資していくという視点は全くなく、民間企業イコール経費削減という認識のみであります。そういう意味では、まさに労働組合を事業協力団体としかみていないような姿勢が感じられます。

そういう状況の中で、郵便事業会社における職場労使委員会の人数が3人程度では、多くの集配センターからの意見反映が十分にできないと感じているところでございます。また、現行のコミ・ルールでは支部段階での出会いが36団交や窓口のみとなり、支部のかかわりが薄いため、経営に対するチェック機能としての支部の存在価値が全くないと言っていいほどの状況にあると思われま。また、36団交における他会社所属役員の交渉参加の課題につき

ましては、合同開催を基本に整理ができないか検討をお願いいたします。そうしないと、支部長が他会社所属の場合は調印者となれない事態が発生し、労働組合の存在感がないと思われれます。

以上のような実態から、新会社とグループ労働組合のコミがスムーズにでき得るルールを確立することが喫緊の課題であると感じております。本部の早急な取り組みを要請するところでございます。

次に、支部再編に伴う書記局の職員配置について申し上げます。

ご案内のように、九州には長崎県、鹿児島県を中心として、多くの離島を抱えております。そういう状況の中で、中央本部から示されました支部再編基準の500名という組合員数を考えると、大変な広域になってしまいます。本部が雇用主でなければならぬという法人の事情は理解しつつも、現状の中では、支部職員が配置されないと支部運動がスムーズにいかない地域も出てくるのが予想されます。本部に現状の実態調査をお願いするとともに、支部職員配置につきまして、前向きに検討いただきますようお願い申し上げます。

続きまして、輸送の課題についてでございます。

郵便輸送子会社の1社統合問題につきましては、議案書の中で労働条件の整備に全力を挙げると書かれており、心強く感じているところでございます。労働条件の整備につきましては、絶対に現行を下回らないように要請いたします。また、その内容については早急に示せるように求めていただきたいと思います。さらに、子会社となる14社の支部が支部再編により1支部となった場合も、代表者会議にそれぞれの会社の代表者が入れるように強く要請するところでございます。

最後に、九州地本の支部再編にかかわりまして、私の思いを述べさせていただきます。

九州地本の支部再編スケジュールにつきましては、8月16日から31日の間に行われる予定となっております。私はこの支部統合による再編問題が出てきましたとき、昭和59年、いわゆる59・2の鉄道郵便撤退のことが思い出されました。若い方はご存じないと思いますが、59年2月1日に郵便の輸送方式が鉄道から自動車便に変更するというものでした。当時、私の所属する90名の分会が160名に膨れ上がり、ひどいときは1人が2人を教えるような大変厳しいものでした。しかし、組合運動はまさに驚きの連続でした。歴史も文化も違う異質の者同士がまざり合い、お互いのよいところを吸収し合って、4年、5年ほどかかりましたが、それまで以上に強固な組合ができたと今でも思っているところでございます。

私は今回の支部再編も同様に考えております。お聞きするところによりますと、ご当地の

あの有名な夕張の赤肉メロンは、普通のメロンにカボチャをかけ合わせたものだそうでございます。まさにかけ離れた者同士が融合することにより、もっとすばらしいものが誕生するわけでございます。ぜひ帰りにはお買い求めいただきたいと思います。

話はちょっとそれましたけれども、そういう意味では、全郵政労組とJPU労組のDNAのいいところを吸収し合うこと。また、互譲の精神とよく言われますが、互譲とは、お互いが譲り合うだけでなく、もっと積極的にいいところを認め合うことが大切と考えます。私たちはそのことを実践し、名実ともに日本一の労働組合をつくらなければいけないと思っています。そのためには、九州の8月の支部再編をきっちりやり上げていくことが大切であります。私もその一員として、先頭に立って頑張ることをお誓いし、発言にかえます。どうもありがとうございました。

○議長　ありがとうございました。

発言者の皆様方のご協力におきまして、何とか予定より若干のおくれで済んで、午前中の審議を打ち切ることができました。これをもちまして、一たん第1号議案の審議を打ち切りまして、午後から中央本部より中間答弁を受けることとします。

それでは、昼食・休憩に入りたいと思いますが、その前に大会書記長から事務連絡がございます。

(連絡事項)

○議長　ありがとうございます。

それでは、ただいまより昼食・休憩に入ります。再開は12時50分とします。時間厳守でお願いします。

昼食・休憩　午後零時2分

午後の部

再開 午後零時50分

○議長（板垣） それでは、午後の議事を再開したいと思います。議長、交代いたしました。よろしくお願いいたします。

議長席から見渡しましたところ、代議員の皆さん、おおむね着席されているようですから、資格審査報告を省略したいと思います。

それでは、早速ですが、昨日来、各地方本部の代表者の皆さん、21名の方からご発言をいただきました。ここで、一たん中央本部より中間答弁を受けたいと思います。本部、よろしくお願いいたします。

○篠原中執 大変ご苦労さまでございます。ただいまから地方の代表21名から出されましてご意見に対しまして、中央本部として各局、各担当から中間的見解を申し上げます。

中間見解の冒頭に当たりまして、本大会の運営につきまして、大会構成員の皆様にご理解、ご協力をいただいていることに感謝申し上げます。ご発言の中にもありましたが、本部のみならず、地方、支部においても組織運営や会議運営など文化の違いを、J P 労組運動の中でそのあり方を追求しているところであろうと思います。議案にも、また委員長あいさつにもありまして、ある意味でゼロからの出発でございます。J P 労組の新たな歴史を刻むスタート地点に立っていることに誇りをもち、各機関の心合わせによって、組織と運動の基盤づくりにチャレンジしてまいりますので、よろしくお願いいたします。大会終了後、大会全般の評価、反省を行いまして、J P 労組としての運営のあり方をつくり上げてまいりたいと考えておりますので、ご理解をお願いいたします。

私からは、民営化後の労使関係の考え方、支部運営のあり方、男女共同参画などにつきまして見解を申し上げます。なお、政治対応、中期指針にかかわる部分につきましては、後の最終見解の際にあわせて答弁することといたしますので、ご理解をお願いいたします。

初めに、現在の労使関係につきまして、多くの地本からご意見をいただきました。民営化に伴い、労使関係や交渉チャンネルのあり方については、公社時を下回らないとして基本的に公社時代のコミ・ルールを引き継ぐ形で民営化を迎えました。しかしながら、現行ルールでは一部にミスマッチが生じており、今後、支部再編終了後の状況を精査しつつ、労使チャネ

ルのあり方について検討してまいりたいと考えております。

グループとしての労使協議会につきましては、持ち株会社機能を有しない地方、支部段階では、現時点では難しいと判断をしております。逆に、第1回目の地方の経営協議会が4社横断的に行われましたように、組合側がグループを横断化するかなめの役割を果たし、実質的に同じテーブルで各社との意見交換の場を設定する方法も検討する必要があると考えております。

民営・分社化後の労使関係につきましては、これまでも申し上げておりますとおり、官営時代の労使関係に対する意識、文化の改革を図りつつ、労使自治の原則により、民間企業の労使関係も参考にしながら、民間企業にふさわしいより高次の労使関係を構築したいと考えております。

新・労使パートナー宣言の精神を労使双方に浸透させることは当然であります。経営側に適正化を強く求める一方、労働組合の側も、より有用で建設的な対応が求められることを認識し、各機関におかれましても組織基盤の強化、運動の強化とともに、能動的、積極的な労使対応を要請する次第でございます。

いずれにいたしましても、民営・分社化による組織活動への影響や支部再編が行われている実態を踏まえつつ、各機関が適切な労使コミが図れるよう検討を進めてまいりたいと考えておりますし、経営側に対しても経営協議会等、あらゆるチャネルを活用しながら、支部レベルにおいても幅広い論議ができるよう求めてまいりたいと考えております。

支部運営マニュアルの作成についてご意見をいただいておりますが、今後、地本書記長会議等を通じまして、具体的な論議を積み上げてまいりたいと考えております。マニュアル作成に当たりましては、政治活動に関する手引き的なものも盛り込むことも含め、検討したいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

支部への職員配置につきましては、統合協議の中で配置しないこととするとの前提で両組織の確認がなされているものでありますから、ご理解を賜りたいと思います。

あわせて、支部活動への支援やあり方等についても提起がございましたが、これらについては財政と運動、組織のあり方について、組織・財政改革委員会での検討に着手することとしております。この委員会では、当然にして各機関の任務と役割や、それに対応する役員配置のあり方など、さまざまな視点から検討するということで考えておりますので、ご理解をよろしく願いいたします。

ワーク・ライフ・バランスの充実につきましては、社員の働きがいや意欲に直結するもの

であり、企業の果たすべき責任ともなっております。さらに、昨今、働く側が会社を選択する要素の1つともなっております。社員がモチベーションを高くして働くことができるよう、勤務時間管理の徹底や働きやすい職場づくり等、制度面、運用面に課題は幅広くありますが、本部・本社間に設置する男女共同参画推進労使懇談会等におきまして、積極的に対応することといたします。

既にご理解をいただいていることをございますが、出産、育児に関する問題が女性だけの問題とならないよう、組織全体の課題として対応することが必要と考えております。そういった前提におきまして、育児休業等に関する諸問題のご意見につきましては、現在会社が推進しております一般事業主行動計画の進捗状況を見据えながら、問題点を精査し、交渉対応していくこととしておりますので、よろしく願いいたします。

私からは以上でございます。

○小室中執　　まず、30万組織建設に関しまして、貴重な取り組み報告と力強い決意を含めたご意見を数多くちょうだいいたしました。全国でのご奮闘に改めて感謝を申し上げる次第です。

30万人組織建設にかかわる本部としての総合的な見解は、後ほどの最終答弁で考え方を申し上げることといたしまして、私からは組織に係る各論につきまして考え方を申し上げたいと思います。

最初に、信越地本より100%組織化支部に対する全国大会での表彰などの検討をとのご意見をちょうだいいたしました。ご意見のとおり、完全組織化に至るまでのプロセスには大変な努力が存在していると考えますが、本年度設置予定の30万人組織達成プロジェクトの中で、実施の可否を含めて検討することといたしますので、ひとまずのご理解をちょうだいしたいと存じます。

次に、「こんにちは運動」について考え方を申し上げたいと思います。

ご案内のとおり、「こんにちは運動」は従来、特定局改革運動の推進方策として展開してきた経過がございます。しかし、今日の民営・分社化という大きな枠組みの変化の中で、議案に記載しているとおり、JP労組としてすべての職場を対象とした新たなコミュニケーション運動として取り組みを展開することとしています。

具体的な取り組みの基本は、支部役員が直接職場に出向き、組合員と組織の距離を縮めつつ、組合員の悩みや意見、要望などを把握し、その問題解決のための労使関係の確立や日常活動の強化を図ることになり、その上で、この運動を通じ、組織拡大や職場改善につなげる

ことにあると認識しています。

なお、具体的取り組み内容につきましては、今年度、作成を検討しています支部活動運営マニュアルに記載する等により理解、浸透を深めていくこととしますので、ご理解をちょうだいしたいと存じます。

最後に、組合員のデータ管理について申し上げます。現在の組合員情報システムは、組合員データ管理と組合費や共済掛金の24控除一連のシステムとして運用していますが、システム構築の当初は民営・分社化や集配拠点の再編、さらには会社間の出向や全国広域配置、そして組織統合後の支部再編を前提としたものではありませんでした。したがって、この間も必要なシステム修正を行ってきたところがございますが、ご意見をいただきましたように、現在でも地本をまたいだ所属や支部をまたいだ局所などがあることから、支部再編作業をみきわめつつ、組合員の異動処理や24控除についてシステム修正を行うこととしたいと思っております。

また、今後、想定されます子会社の設立等についても対応していく必要がありますので、より精密な組織データや組合員情報の適切な運用について検討していくことといたします。

以上、申し上げます、中間見解といたします。ご清聴、ありがとうございました。

○山内中執 引き続き、共済にかかわる質問についてご答弁をいたします。

四国地本、北陸地本さんから共済関係の見直し検討については、郵政グループ内の福祉関係企業との競合商品の取り扱いをどうするのかという視点とか、社員として、組合員として会社と組織の板挟みにならない方策ということで本部の見解を求められました。

中央本部としては、現在、ご承知のとおり、組織内における共済の商品整理・統合に全力を挙げているところであります。会社側、福祉関係企業との共済商品の整理については、会社側が一般ユーザー等に提供する商品、福祉関係企業が社員に提供する商品と、J P労組が組合員に提供する商品とのすみ分けをさらに明確化するとともに、共済商品の加入ルール等を規定し、対応していくこととしたいと思っておりますので、ぜひご理解を賜りたいと思っております。

南関東地本からご質問のございました各種共済商品の整理・統合までの間のスケジュール、また推進方法、加入目標の考え方など、配慮を求められましたが、議案にお示しをしたとおり、商品整理・統合の方向性に基づいて4共済事業で調整を図りつつ、加入推進、加入目標を決定し、7月開催予定の地方共済部長会議、また9月開催予定の支部共済担当者会議にてお示しをしていくこととしますので、ぜひご理解をお願いしたいと思います。

以上でございます。



○高田中執 郵便事業会社関係で昨日から多くのご意見をいただきました。順次、回答させていただきます。

まず初めに、郵便情報システムの改善の関係ですけれども、民営化直後から不具合が発生した郵便情報システムの改善につきましては、本年1月の時点で全国の支店、支社などから1,425項目の改善要望が本社情報システム本部に寄せられ、内部精査を行い、本年10月までに36項目、来年の4月に向けては決済系システムを23項目、窓口端末機8項目、携帯端末機6項目、追跡系システム9項目、経営系システム18項目、合計64項目についてリリースする旨の回答を得ているところです。

本社は郵便情報系のシステムの改修時期については、おおむね7月には解消できるとしており、その後、新規サービス等に見合う機能の追加に当てていく。あわせて今後、計画的に次期システムの開発検討に着手していくとしています。本部は現行システムの不具合解消への推移を注視するとともに、より操作性の高いシステム開発を強く求めていくこととしています。

次に、集配再編後のアフターフォローの関係でございますが、集配再編に関しまして、多くの代議員から意見が出されました。特に、集配センターでは労働力、管理者配置、書留の毎日持ち出し、内務事務、通区、支店などとの連携等、苦慮している実態があることについて共通認識をもっております。

本部は職場実態に関する改善要求書に基づく交渉において、担当課長109名の増配置や集配センターリーダーから聞き取り調査を本社の責任で行うとの回答を引き出しました。その後、本社は5月までに367集配センターのリーダーに聞き取り調査を行っており、各支社の意見もあわせて、現在そのとりまとめと精査を行っている現状にあります。

本部は本社に対して聞き取り調査のとりまとめ結果に基づいて業務運行上の課題等、アフターフォロー策の提示、また、より効率的で競争力のあるネットワークとするよう郵便区調整案を示させることで大詰めの交渉に入っております。今大会終了後、アフターフォロー策及び郵便区調整について、本部・本社間で今後のスケジュールや適用ルールなどについて最終整理を図っていくこととします。

なお、現在の業務運行状況や昨年の年末期の評価、反省を踏まえ、緊急性を要すると考えられる小規模集配センターの集約や受け持ち支店変更については、全体の整理とは別途切り離し対応していくこととします。

次に、営業関係ですが、平成20年度営業方針は収入の約8割を占める郵便分野の顧客確保

による収入の安定が必須としており、その上で収入の2割に成長したゆうパック、ゆうメール等の競争力アップを目指としています。

営業の関係で、郵便局会社との連携についてご質問が出ておりますが、郵便局長の営業力が生かせるための案件紹介手数料や局の営業目標額に反映できる仕組みづくりを行ったこと、また郵便局会社と本社間に設けたパートナー会議やフロントライン営業協議会などを定期的に行き、各エリア間の意思疎通を図ってきているところです。

一方、昨年の年賀はがきの予約販売や臨時出張所開設、カタログ販売にみられるように、郵便局会社との間に障害や不協和音が生じたのも事実です。今年度は、昨年の反省を踏まえ、郵便局会社との意思疎通を早期に行き、あわせて両社間における相乗効果が図れるようなルール策定を行っていきと回答していることから、注視しつつ対応していきたいと思っております。

次に、J P Sの平成20年度における取り組みの関係ですが、2003年度から取り組んできているJ P Sは、当初の理念から大きくかけ離れ、現場との乖離が甚だしい状況となっていたことから、事業の将来展望にかんがみ、J P Sそのものの改善に向け中央交渉を強化してまいりました。特に、経費削減一辺倒の管理者評価を見直し、意識と文化の改革を本社が本気になって取り組んでいる姿勢を示し、より生産性向上に資する業務改善に取り組むことを強く求めてきたところです。その結果、昨年11月には公社時代におけるJ P Sの取り組みの評価、反省を踏まえ、J P S推進の第2フェーズとして新たなスタートを切ることとしました。

その後、年末始繁忙を挟み論議を重ね、支店の実態に応じたものを支店の主体性で判断して導入し、現場の意見、工夫、知恵を取り入れていくとする平成20年度における取り組み方針を改めて発出したところです。これによって、平成20年度経営実行計画におけるJ P S推進は、各業務主管との横串を通すとの方針で示されており、各業務主管及び施策の中で推進されていくものと考えています。

特に、この間、組合員から意見の多かったセル・ワゴン方式の見直しについては、取り組み方針に基づいて、現在、札幌中央支店、平塚支店、岐阜中央支店、熊本北支店の全国4支店において先行して改善に努めている状況です。本社はおおむね6月末を目途に先行支店の結果をとりまとめ、再指導していきとしています。

本部は再スタートを切るJ P S推進の第2フェーズがまたぞろ先祖返りすることのないよう各地方からの意見を踏まえ、本社交渉を強化してまいります。フロントラインにおいてもこの経過を踏まえ、J P S改善施策が推進されますよう、支部、分会も積極的に意見提言を

行っていくことを要請するところです。

次に、燃料高騰にかかる受託者の単価アップの関係ですが、世界的な燃料高騰の影響を受けまして、郵便事業会社における受託者の確保が困難になっているという現状から、この間、本部は本社に対して速やかに具体的な対策を講じるよう求めてきました。本社は受託者確保が困難な地域の単価アップを個別に検討するとし、あわせて燃料高騰への対策も現在検討中との回答を得ているところです。お中元期の業務運行対策も目前に迫っていることから、早期に具体的対策を示すよう本社との交渉を強化していきます。

次に、ゆうパックセンターの拡大の関係ですが、ゆうパックセンターは、ゆうパックの配達、集荷、営業を一元的に行い、中小口、個人営業の強化、支店における責任体制の確立、サービス、品質の向上を目指し、現在20支店で試行実施しているものです。昨年実施した2支店については、対前年比 140%から 170%と大きく営業、集荷を伸ばしてきており、3月導入支店及び5月導入支店も順調な滑り出しとなっているところです。本社は、ことしの秋までに50支店規模に拡大するとの考え方を示しています。

本部は、ゆうパック事業の収益面での自立は喫緊の課題と認識しているところであり、日通との事業統合による見直しが必要に応じて行われることを前提に能動的に対応していくこととします。

次に、2 ネット方式の評価の関係ですが、平成14年から新集配システムとしてスタートし、現在 700支店で実施されているところです。本社は本部の求めに応じて、現在、アンケート調査を実施し、そのとりまとめを行っているところです。おおむね7月初旬にはとりまとめが終了する見通しであることから、その後、本部・本社間での評価を行うこととしております。

次に、要員の課題の関係であります。要員問題について多くの地方からご意見をいただきました。今年度は新規採用 1,410名に加え、08春季生活闘争において、月給制契約社員から正社員への登用、2,000名の拡大、あわせて4月には月給制契約社員へ 3,813名の登用を実施させたところでございます。これは、組織統合のメリットを生かした大きな成果であると考えています。

しかし、本部はこのことをもってしても、なお現場での厳しい業務運行が解消できるとは考えておりませんし、さらなる交渉強化が必要と判断しているところです。したがって、今後とも安定した労働力の確保を引き続き本社に求めていくこととします。

なお、10月期を目途に月給制契約社員から正社員への登用及び時給制契約社員から月給制

契約社員への登用を予定しているところです。月給制契約社員から正社員への登用については、月給制契約社員としての勤務年数が2年以上を資格要件としていますが、現段階では該当者がいないことを含め、当分の間、母体数の確保の点から経過措置を設けていくこととしています。したがって、作業能率測定対象者以外の正社員登用についても当分の間、経過措置を設けていくこととなります。

また、郵便事業会社における月給制契約社員への登用要件についてですが、正社員登用につなげる道筋として位置づけていることから、作業能率測定 100%以上としているものであり、現行制度の上ではご理解をいただきたいと思います。その上で、期間雇用社員の作業能率測定、スキル認定及び業務精通手当等につきましては、職場環境の変化に制度が追いついていない現状を踏まえ、より納得性が得られる仕組みへの見直しを本社に求めていきます。

次に、共通事務の負担軽減及び時給制契約社員の安定確保につきましては、現在 J P 労組の要求を踏まえまして、時給制契約社員の募集センター及びトレーニングセンターを設置し、拡大してきているところです。今後、実効性が上がる施策となるよう本部としても注視してまいります。

年末年始特別休暇制度の見直しにおける休暇取得など、危惧される件につきましては、実効ある制度となるよう本社との交渉を強化していきます。

なお、日通との宅配便事業の統合関係につきましては、最終答弁で答えることとさせていただきます。

以上、時間の関係から主要項目に絞った答弁とさせていただきます。その他のご意見につきましては、その趣旨をきっちり受けとめた上で今後の交渉に反映していくこととします。よろしく願いいたします。

○渡邊中執 私からは郵便局会社に関しまして、見解を申し上げたいと思います。

まず、第1点目でございますが、昨日、山口委員長、西川社長のごあいさつにもございましたけれども、郵便局会社決算につきまして、一部新聞報道等におきまして、郵便局経営を危惧するような報道がなされております。この部分につきまして、不安を感じておられます組合員の皆さんもおられますかと思っておりますので、その部分について、まずご説明させていただきたいと思っております。

決算でございますが、当期純利益が事業計画におきましては 321億円という部分に対しまして、実際には46億円の実績という形になりました。ここに関しましての計画を大きく下回りました大きな原因としましては、まず1点としまして、郵便窓口業務手数料のうち、別後

納郵便収入の切り分けについて、郵便事業会社とのミスマッチがございまして、手数料収入が想定よりも約 170億円少ないというようなことがございました。2つ目といたしまして、退職給付引当金の支払いが当初の予想よりも非常に少なかったこと。こういった部分で、財務会計上と税法上での利益の概念が違うことに起因したものでございまして、いずれも民間企業ベースとしての初めての決算という部分に起因するところでございます。

ただ、当初の想定が甘かったというところは否めませんが、実際には新聞報道であるような経営危機といった状況にはないということをご理解いただきまして、ぜひ職場に帰られましたら組合員の皆さんにもそういったことをお伝えいただきたいということをまず冒頭、お願いしたいと思っております。

あわせて、この黒字の決算につきましては、先ほどもございましたけれども、まさしくフロントラインの組合員の皆様の力のたまものであるかと思っておりますので、その部分につきましても、ぜひ会社側に何らかの報いとなるような回答なりを引き出すような形を取り組んでいきたいと考えております。

それでは、内容に移っていきまして、まずは郵便局活力向上宣言について申し上げたいと思っております。民営・分社化対応、コンプライアンス対応など、さまざまな要因によりまして、現実的には業務や営業に前向きに取り組むことが非常に困難な実態であるという認識のもと、1つとしましては、業務改革とシステム改善による業務負担軽減、2つとしましては、営業に積極的に取り組める体制づくり、3つとしましては、働きがいのある職場づくり、4つとしましては、郵便局の営業基盤強化、この4つを柱としました郵便局活力向上宣言が発出されたという形になっております。

この宣言では、当初50の改善項目、さらには24項目を追加いたしまして、フロントラインでの正常な業務、営業活動が行えるようJP労組としても全力を挙げ、取り組んできているところでございます。各代議員のご意見からも一定の評価をいただいているものという判断はしておりますけれども、今後の対応につきまして申し上げさせていただきたいと思っております。

まず、業務改革、営業体制に関する施策につきましては、1つとしましては、フロントラインが求める施策を早期に導入すること、その中で実施された施策が本当にフロントラインの業務負担を軽減するものになっているのかを検証していくこと、その上で見直すべき施策につきましては見直しを行っていくこと、さらにフロントラインが必要とする施策につきましては、今後も郵便局活力向上施策の中に追加していくことを念頭に、引き続き交渉に取り組んでまいりたいと考えております。

さらに、組合員の労働条件にかかわる施策については、早期の導入を意識しつつも慎重に対応してまいりたいと考えております。

一例としましては、ご意見にもございましたけれども、グループ単位の労働力管理につきましては、突発的な休暇や欠員に対しましては有効な施策であることは十分理解しております。しかしながら、一部の社員だけに負担が集中するようなことにならないような枠組みづくり、ハブ&スポーク体制の中で、その部分がいかに機能していくのか、そういった整合性も検討しながら導入してまいりたいと考えております。

また、渉外要員の集約化についてもございますけれども、効率化や営業効果など、さまざまな視点から、本社内においてようやく検討に着手した段階でありまして、今現在、明らかにできる段階まで至っていないという状況でございます。ただ、先ほどの郵便事業からの答弁にもございましたように、集配再編後のアフターフォロー策といった部分について実施が予定されておりまして、その経過も注視しつつ取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、会社間の連携について申し上げます。

昨年の分社化以降、ゆうゆう窓口やカタログ販売、年末の郵便窓口開設、そして年賀販売での問題等、あわせてゆうちょ銀行、あるいはかんぽ生命、こういったところの連携の問題につきまして、事あるごとに課題が顕在化してまいりました。グループ各社の持続的発展を追求する上で、郵便局会社と各社の連携強化は欠かすことのできない重要な課題であると認識しております。

現在も委託元会社と、より有効な業務運行、営業活動を行えるよう、郵便局、支店間、各支社間、各本社間におきまして、それぞれ会議を開催しているところでございますけれども、今後につきましても会社単体ではなく、グループ全体での利益拡大、そしてお客様サービスの低下を招かない、こういった視点に立ちまして、実効性のある体制となるような対応を強化してまいりたいと考えております。

続きまして、総合サービスについて申し上げます。

総合サービス体制につきましては、6月10日からいよいよ新担務研修が開始されまして、基本的には今年度末をもって終了するという形になっておりましたけれども、交渉を行いまして、その結果、来年7月までその期間を延長するという形にさせていただいております。

郵便窓口では、この研修を経まして、いよいよ総合サービス体制という形へ移行してまいりますけれども、その間、発生する諸問題に関しましては、適時適切に対応してまいりたいと考えております。ハブ&スポーク体制の構築、また、それらによります新業務の取り扱い、専

門性の非常に高い業務等への対応もございますので、そういった部分も含めまして営業体制の検討をしていく必要があると考えております。

また、研修にあわせまして、1つ目としましては、民営化後1年としていました郵便窓口事務調整額の経過措置につきましては、さらに1年間延長すること。2つ目としましては、郵便内務業務精通手当の廃止につきましても、8月という形になっておりますけれども、総合サービス体制の移行にかかわる定数関係の部分につきましては、組合員の不利益とならないよう、経過措置を講じること。こういった部分につきまして、大会終了後、早期に交渉を行いまして、整理を図りたいと考えております。

続きまして、制度改正と指示文書について申し上げたいと思います。

制度改正につきましては、フロントラインでの対応を考慮しまして、郵便局会社から各委託元会社に対しまして、制度改正時期はできるだけ集約するよう依頼しているところでございます。その中で、緊急性があるものを除きまして、大枠としては短くとも3ヵ月ごとでの改正を行うよう調整を行っているところでございます。

指示文書につきましては、本社において一定のルールを定めておりまして、突発的な文書の発出やフロントラインへ報告を求めるような文書の部分につきましては制限を行うなどの対策をとっているということでございます。しかしながら、実際にはフロントラインで依然として文書の洪水が起こっているという部分については伺っておりますし、仕事の現行化もなかなかままならない状況であると認識しております。こういった部分についても、さらにわかりやすい文書の発出、例えば業務インストラクターが発出するような、内容のわかりやすいものにしていくでありますとか、文書自体の効率化、こういった部分について取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、保険専担化について申し上げたいと思います。

この部分につきましては、年度途中からの変更となりまして、フロントラインに対しましては大変混乱する結果となってしまいました。しかしながら、もともと保険専担でありました社員の皆さん方のモチベーションアップと保険の販売実績を向上させていくため、こういった視点、郵便局会社の収益を確保する必要があるといった認識から取り組んでまいりました。

全体としての渉外要員のあり方につきましては、現在検討中でありまして、今回の保険の専担化の導入は、その一環として導入させていただいたものであります。その部分につきましては、個別の商品を専担で取り扱う社員や、各種金融商品をトータルで提案するコンサル

ティング担当社員など、それぞれの社員の経験や知識を生かした営業活動ができるような方向で、今、検討がなされております。

また、保険専担以外の渉外社員について、これは現在、起こっている問題でございますけれども、カタログ販売の目標が上積みされまして、達成が困難な目標設定となっておりまして、モチベーションの低下を招いているとのご意見もお伺いしております。こういった部分についての対応でございますけれども、保険専担化の局でございますが、結果としてカタログ販売の目標が過剰になっている郵便局がある場合、支社は本社との調整の上、郵便局から目標を引き上げ、支社保留とする措置をとることができるとの回答を得ております。

そもそもカタログ販売の目標が相当高い設定になっているという問題に関してでございますけれども、平成20年度の目標については、平成18年度の数値を基準といたしまして算出されております。実際には、個数ベースから金額ベース、こういった変更等ございますので、その整合性等を明らかにした上で、郵便局段階におけます目標改定の可能性も含めまして、交渉強化を図っていきたいと考えております。

各種研修につきましては、新規業務、制度改正はもとより、今後は新担務研修など、大規模な研修の実施が予定されています。会社では、人材こそが郵便局会社の宝、財産のスローガンのもと、実施しました研修のプログラムやスケジュールなどにつきまして、研修参加者からのご意見を反映させ、より効果的、効率的な研修になるよう改善に取り組んでいるとされています。

しかしながら、ご意見にもございましたように、育児や介護など家庭の事情によりまして、なかなか宿泊が伴う研修などに参加しがたい社員がいることも事実でございます。こういった部分に関しましても、可能な限り効率的で参加しやすい研修体制の構築を求めてまいりたいと考えております。

最後に、局の損益管理と営業目標についてご意見がございました。損益管理につきましては昨年から導入されておまして、実際に本格実施されますのはことしの秋からという予定になっております。ご意見にありました部分について申し上げますと、局の損益管理については文字どおり各郵便局、一局一局の経営状況を把握するためにあるものでございまして、対する営業目標については会社全体として必要な利益を得るために、各郵便局に示されているものでございますから、どちらをもって局の評価をするかということではなくて、当然両方相まみえた中でこういった部分の評価していくということでございますので、そういったご認識でご理解いただきたいと思います。



雑駁ではございますけれども、以上でございます。ただ、本大会でいただきましたご意見につきましては、その趣旨につきまして、本部として受けとめまして、今後も交渉に取り組んでまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。ありがとうございました。

○祖川中執 私からは、ゆうちょ銀行に関する見解を申し上げます。

まず、ゆうちょ銀行と郵便局会社の連携についてご意見をいただいております。ゆうちょ銀行と郵便局会社の関係は、貯金残高の約9割が郵便局の窓口をご利用になっているお客様であり、また営業目標などの約9割も代理店である郵便局会社が担っています。今後は郵便局会社との一体運営をより強固にする必要があると考えています。

本部はこれまでもさまざまな機会を通じて、ゆうちょ銀行経営陣と郵便局会社との連携について意見交換をしてきており、銀行の経営陣も、ゆうちょ銀行からみた郵便局ネットワークというものは物すごく大切なものであるとの認識を示しているところです。今後は両会社の社員がより実感できるような連携強化の方策が見出せるよう、銀行本社と踏み込んだやりとりを行うこととします。

次に、ゆうちょ銀行の新規業務に関する要員確保及び業務負担軽減に関する考え方について申し上げます。

ゆうちょ銀行では、これまでの新規業務開始に対して、他行で相応の業務経験を有する方の中途採用が目立っています。中途採用については、住宅ローン営業や全銀ネット関係の正社員はもとより、変額年金のエキスパート契約社員など、正社員、期間雇用社員両面の採用を行っていますが、一部では思うように採用が進んでいないという状況もあると認識しております。最終的には、円滑な業務運行の確保に向けて十分な体制を整えることが不可欠と考えておりますので、今後も状況を注視してまいります。

また、業務負担の軽減についても公社時代から取り組まれてきた商品、サービスの簡素化などで一定の効果は認められるものの、抜本的な対策とはなっていません。今後は、より効果的な改善策を導き出すよう本社対応の強化に努めます。

次に、ゆうちょ銀行の旧支社機能の強化についてご意見をいただきました。民営化と同時に、ゆうちょ銀行では旧支社機能が統括店の中に存在していますが、以前と権限が違うため、地方の皆様にはいろいろとご苦勞をおかけしていることは本部も十分認識しております。また、この変化に対して、統括店の対応能力が成熟していないこともあり、本社に統括店担当者の育成について、今後さらに充実した研修等を実施するように求めてまいります。さらに、

本部としても支部、地本で対応が困難な案件に関しましては、先般、要求メモで交渉を行ったように意見を集約し、交渉を強化してまいります。

最後に、貯金事務センターの課題、3点について申し上げます。

1点目として、貯金事務センターの職場実態の把握をするべきとのご意見をいただきました。これまで、さまざまな機会をとらえて貯金事務センターの職場実態調査、また権限委譲の試行センターへの現地訪問などを実施しているところであり、正社員、期間雇用社員を問わず、超過勤務が急増している実態については、本部としても認識しております。大会後についても、職場実態の把握を実施の上、改善に向けた本社対応に万全を期することとします。

2点目として、貯金事務センターの要員課題についてです。ご意見をいただいたとおり、退職者の後補充がここ数年行われていない現状、職場の年齢構成上において、ゆがみが生じていることなどの課題は、本部としても同様の問題意識をもっております。本部として、今後の貯金事務センターの要員配置のあるべき姿について、競争相手である他行の状況や、また他行とは異なったゆうちょ特有の業務があるところを踏まえて検討していくべきと考えております。その際には、言うまでもありませんが、組合員の雇用と労働条件の確保を最優先にとらえ、対応していきます。

いずれにしましても、将来の人材育成を見据えた新卒採用を中心とした若年層の採用と、正常な業務運行を確保するための安定労働力確保、人材育成面と業務運行面で中心的役割を担う中堅社員層の育成、確保、次代の管理者になるべき上位役職者層がバランスよく配置され、それぞれの持ち場で活躍することが会社の成長・発展には必要と考え、これからも多様な機会を通じて求めてまいります。

3点目として、貯金事務センターの営業手当評価についてです。ご指摘があったように、営業手当評価の人材開発の項目の中には、各種資格の業務への活用ができているのかということでの評価がございます。各種資格の活用については、FP技能士、社会保険労務士、税理士、システムアドミニストレータ——これは情報システム関連の資格になりますが——の活用も含まれますので、例えば相続事務に活用すること、パソコン業務に活用すること等で評価がされることとなっております。また、営業手当評価については加算方式となっていることを考えますと、各所で評価のバランスがとれていけば不公平な評価にはならないと考えております。

以上ですが、その他のご意見に関しては、受けとめた上で今後の交渉に反映していくことといたします。どうもありがとうございました。

○西村中執　かんぽ生命に関するフロントラインからの貴重なご意見をいただきました。ご意見の多くは、郵便局会社との連携強化に起因する問題提起が多かったようでしたので、まずはこの課題から見解を申し上げたいと思います。

去る4月11日、平成20年度経営計画等に関するかんぽ生命保険・第2回経営協議会が開催されました。この中で、この課題と、不振、低迷が続きます保険の営業問題について集中的な議論を行ったところでございます。

かんぽ生命の事業費の7割、物件費の8割は郵便局会社への委託手数料の支払いに充てておりまして、まさしくかんぽ生命の屋台骨を郵便局会社に担ってもらっている状況にあるものと認識しております。郵便局会社との連携は、営業面にとどまることなく、コンプラ面、あるいはシステム面など、すべての分野で関連する問題でありまして、かんぽ生命としては、まさしくビジネスモデルの根幹となる郵便局会社との連携改善、強化に早急に結論を出し、親和性を図っていく必要があると考えます。

かんぽ生命としては、自社社員の働きやすい環境づくりとともに、郵便局会社のフロントラインで働く社員の業務領域など、職場環境につきましても、改善、整備を図っていく責任があります。そのことがはっきりと形としてあらわれる施策が郵便局活力向上宣言の具現化にほかならないものと思っております。この郵便局活力向上宣言における保険に関する施策を進め、かんぽ生命、とりわけサービスセンターと郵便局との業務フロー、事務処理方法等の見直しを果たし、営業力の強化や業務品質の向上に努めていけるよう、本社対応に万全を期すことといたします。

次に、営業力の強化について申し上げます。

これもまた、局会社との連携が不可欠となる取り組みとなりますが、新契約業績の確保に向けた対策としては、日帰り入院からの保障、入院特約の販売、法人向け商品の受託販売など、新規商品、サービスの提供開始に向けて、また、例年に比べて14%増となる満期代替へのアプローチなど、郵便局会社と二人三脚の取り組みが必要となってまいります。さきに本部と局会社との間で整理しました保険専担化、あるいは渉外要員の採用も含めて、より効果的な取り組みにする必要があると考えます。とにもかくにも、まずは新契約を公社時の実績まで復活できるよう、かんぽ生命と郵便局会社が最大限の協力体制がしけるよう、本部も精いっぱい努力を行う所存でございます。

その一方で、ダイヤモンド、あるいはサファイアと言われる優績者の営業マンと、その周辺の人材が他金融機関に流出している実態も見逃せません。かんぽが時間と費用を費やして

育てた人材がこぞって他社に駆け込む状況がもちろん許されるはずもなく、モチベーションの立て直しに向け、大会終了後、早急に本社対応を行い、営業マンが自信と安心感をもって働ける環境づくりに努めてまいります。

次に、統括支店の機能強化について申し上げます。

統括支店の役割としては、郵便局会社の支社と代表して話をすることや、支店の施策をとりまとめて支社に伝達する役目、その逆として、支社の施策を支店に伝える機能があるなど、いわゆる各支店に対する上部機関としての権限はないものの、支社と統括支店における確認事項について、各支店に対する指示機能は備えているものと認識しております。

そもそも統括支店には人事権もなく、すべてが本社、支店といった二層構造を通じて、かんばん生命 5,500名の組織が動いているというのが実態となっております。確かに二層構造になったことにより、スピード感と透明性が増したといった点では、一例としては、現場の意見もダイレクトに上がってくるというような形で、効果も出ていることは承知しつつも、その一方で、地方労使間での意思疎通については、その機能は有しているものの、なかなかうまく作用していないといったことが現状の問題点だと思っています。

本社としても定期的に支店担当者を集めて研修会等を開催しているようで、その効果があらわれるには、確かに一定の期間が必要であることは認識しておりますが、そうはいつでも、我々としてはそんなに長くは待てないというのが率直な気持ちでございます。これまでも本社に対しては、たとえコンパクトであっても、旧支社のような権限等を統括支店に与えるよう求めてまいりましたが、こうした全国大会での発言内容を受けまして、大会終了後、速やかに本社対応を行い、改善に向けた対応を図ることとします。

最後になりますが、保険金等支払検証の活動展開について申し上げたいと思います。

関連する課題としても、サービスセンターの業務ふくそうの解消に関する問題提起もいただいたところでございます。この課題については、サービスセンター改革も含めた通年的な問題に加え、支払検証にかかわる部分も含め、大会終了後、各サービスセンターの状況把握を行った上で本社対応を継続的に進め、早期改善に努めることといたします。

また、保険金等支払検証活動の展開につきましては、これまで2回ほど情報としてお流ししてきたところでございます。現在は東京近郊の3つの点検センターで集中事務をさせていただき各サービスセンター社員の皆さん、全国で120人余りになりますが、この社員の皆さんの意向確認、あるいは選定作業を進めている段階でありまして、これも8月末までには確定する見通しとなっております。各サービスセンターの組合員の皆さんには大変なご苦勞をお

かけすることになります。特に長期にわたって点検センターに勤務いただく社員の皆さんに対して、ご労苦に報いる処遇はもちろんのこと、現場に穴のあく部分について、十分なフォローも含め、現在、本社対応を進めているところですので、ぜひともご理解方、お願いしたいと思います。

今しきりに各生保会社がお客様宅を訪問して、契約内容等の確認を行うコマースを流しておりますが、かんぽ生命においても、不払いが発生した契約についてはお客様にきちんと説明し、不払いの解消に努めるなどの取り組みが重要となってまいります。そこにおいても、郵便局会社との連携が重要になるわけです。

大変厳しい経営状況の中で、また、厳しい陣容、体制の中での取り組みとなりますが、責任組合である J P 労組としても最大限の協力体制をもってお客様の信頼の再確認のためにやり遂げていきたいと考えますので、関係組合員の皆様の最大限のご協力につきまして、再度ご要請申し上げます、かんぽ生命に関する見解といたします。ありがとうございました。

○石川中執 私からは、各社に共通する課題及び社員区分にかかわる見解を6点にわたり申し上げます。

最初に、出張旅費の精算に時間がかかっているのご意見をいただきました。システム上では、すべての手続、チェックが終了した後、8営業日で精算できることになっているようですが、現実には入力ミスや不備、さらには会社によって集約局へのとりまとめや支払い日を限定しているなど、相当の時間を要していることが明らかになってきました。現在、順次改修を進めています総合人事情報システム、その他のシステムもあわせ、ミスを減少させる簡便な入力ができるようなシステム改修や、各社のフローの見直しを急がせ、早期に精算ができるよう求めていくことといたします。

次に、ガソリンの高騰に伴う通勤手当の引き上げ、また、期間雇用社員の自転車等の通勤費の改善についてもご意見をいただきました。本部といたしましても、08春季生活闘争において、通勤手当の改善及び期間雇用社員の自転車等の通勤費の改善について求めてきたところです。しかし、通勤手当に対する会社回答は、平成4年に手当額を改定して以降、ガソリン価格が2割程度下がった平成9年から15年までの間も手当額の見直しはしていないこと、また、現在のガソリンの高騰は、投機マネーの流入による側面も考えられること、さらには、ガソリン税の見直し論議もあることから、今後の価格動向に注視しつつ、状況に応じ、必要な見直しを図っていきたいというものでした。

ご案内のとおり、ガソリン価格は高騰を続け、下がる気配が全くないこと、ガソリン税の

見直しについても当面想定できないことから、改めて実勢価格に応じた通勤手当額となるよう引き上げを求めていくこととします。

また、期間雇用社員の自転車等の通勤費の改善についても、既に改定させた公共交通機関に対する通勤費の取り扱い同様、均等待遇の視点から早期見直しを求めていきます。

次に、福利厚生の充実についてご意見もいただきました。社宅への入居に相当の時間を要しているのご意見がありました。民営・分社化に伴い、入居者が原状回復した後に転居する制度から、転居した後に業者による改装が行われる制度に変化したことから、業者の作業日程により、相当の時間を要している実態が判明いたしました。契約業者の拡大等、社員の入居に影響を及ぼさないよう、対策を講じるよう求めていくことといたします。

また、福利厚生施策の充実や、持ち家促進施策の充実についても、今春季生活闘争の中で要求してきたところです。しかし、いずれも納得できる回答には至っておりません。引き続き改善を求めていくことといたします。

次に、郵政短時間社員の月給制、または正社員への道について、多くのご意見をいただきました。現時点における交渉状況について申し上げます。

本部は、第1回中央委員会での答弁に基づき、8時間勤務を希望する短時間社員は、これまでの短時間社員としての実績を評価し、直接、正社員への登用を強く求めてきました。しかし、会社の、月給制契約社員と比較し、公正な取り扱いではないことから、直接の正規社員への登用については困難であるとの見解は変わらず、交渉が暗礁に乗り上げてきました。本部は、組合員に焦燥感が募っていることや、短時間社員を退職し、時給制契約社員に移行している実態があることを受けとめ、まず、短時間社員制度の存続を会社と確認した上で、なお8時間勤務を希望する短時間社員については、1つに、一度短時間社員を退職した場合は、再び短時間社員には戻れないこと。2つに、病気休暇や夏季、年末年始の特別休暇が現時点では月給制には適用されていないこと。3つに、時給制単価に置きかえると、月給制契約社員より時給単価が下がることなどをしっかり説明することを前提に、月給制契約社員へ登用するあり方についても交渉を進めてまいりました。

しかし、今日もなお、1つに、月給制へ移行した際の基本月額の問題、2つに、正社員への登用年齢の制限の問題、3つに、月給制契約社員の登用人数の制限の問題、4つに、短時間社員が抜けた後の後補充確保の問題等、まだ合意に達していない項目が幾つかあり、交渉が難航しているのが現状であります。

組合員の期待は十分に承知しつつも、拙速な妥結は、組合員の雇用と処遇に大きな影響を

与えることから、慎重に対応せざるを得ないことをぜひご理解いただきたいと思えます。いずれにしましても、一日も早い決着を目指し、大会終了以降、精いっぱい交渉してまいります。

なお、ご要望いただいております祝日給の特例については、月曜日に非番日固定がされている短時間社員を含め、適用させることで、最終調整に入っております。

次に、期間雇用社員の処遇改善について、多岐にわたるご意見をいただきました。期間雇用社員の処遇につきましては、正規社員との格差是正を目指し、今春季生活闘争でも賃金改善はもとより、労災時の休業補償や、無給となっている特別休暇の有給化を要求してきたところであり、今後も均衡・均等待遇を基本に改善を図っていくことといたします。

幾つかのご意見にありました時間休暇の取得については、現在、5日間の年休を時間取得できるよう労働基準法改正が国会において議論されていること、また、雇用時間が会社ごと、事業所ごとにまちまちであり、社員ごとの時間管理が相当に煩雑になることから、交渉が膠着化していましたが、ご要望を受けとめ、改めて早期実現に向け、対応していくことといたします。

また、スキルアップのための環境整備についてもご意見をいただきました。本部といたしましても、各社に対し、定着率を高めるためにも、研修制度の充実、また、職場実態に合ったスキルの設定の見直しなどを強く求め、研修の充実に向け、動き出したところであり、今後も実効性を検証しつつ、必要な対応を図っていくことといたします。

月給制の賃金についても、時給制のときと比較し、単価が下がるケースがあることから、モチベーションに悪影響を与えているとのご意見をいただきました。本部としましても、改善を図るべく400円のベースアップや3,000円の一時金の引き上げをしてきたところですが、引き続き改善に取り組んでまいります。

また、時給制の単価につきましても、地域別最低賃金の動向をみつつ、地域別基準額の引き上げや職務加算額の引き上げを求めてまいります。

最後に、大変多くの地方から強いご要望をいただきました転籍希望の当面の間の措置について、本部の見解を申し上げます。

各地方、支部には、6月13日に交渉情報で、希望のとりまとめ状況及び今後の進め方についてお知らせいたしました。申告書の記入ミスや希望者が予想以上に多かったことから、とりまとめに時間を要し、当初イメージより大幅におくれている現状にあります。

本部は、1つに、転籍制度の当面の間の措置が絵にかいたもちとならないよう確実に実行

すること。2つに、転籍先で必要なスキルを習得するために一定の時間を要することから、一定の期間を定めて速やかに実施すること。3つに、帰属会社の決定の際に、地方労使による要員協議や苦情処理を行ってきた経過から、各地方で経過をしんしゃくした丁寧な対応を行うこと。4つとして、一人でも多くの希望をかなえることを求め、この間も対応してまいりました。

その結果、1つに、実施期間をおおむね3年と定めて取り組む。2つに、希望リストの作成がおくれたことから、7月実施の当初イメージよりおくれることにはなりますが、準備が整ったところから順次実施していく。3つに、各社間の調整を円滑に推進していくために、持ち株会社も含めた各社横断的なワーキンググループ体制を中央、地方に設置する。4つに、各支社等で実施体制が整い次第、各地方に対し、希望状況及び実施状況の情報提供を行うことで確認してまいりました。

本部としましては、本大会で出されました組合員の熱い期待を受けとめ、改めて各社に対し、速やかな体制づくり、十分な意思疎通及び早期実施を強く求めていくとともに、その実施状況を検証しつつ、必要な対応を図っていくこととします。

以上、中央本部の中間見解といたします。ありがとうございました。

○議長　ご苦労さまでございました。

ただいま中央本部より中間見解を受けました。議長団といたしましては、最終見解に送られた課題もございますが、各担当から細目にわたり、見解が述べられていると判断します。万が一、見解の補強、答弁漏れがあった場合は、最終見解であわせてお答えいただくよう本部に要請していきたいと思っております。皆さん、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございます。

それでは、ここで2時15分まで休憩といたします。

(暫時休憩)

○議長　それでは、定刻となりましたので、議事を再開いたします。

資格審査報告は大丈夫のようですから、省略させていただきます。

それでは、引き続いて発言をお受けしたいと思います。昨日来、21名の発言を受けました。この時間帯は、議事運営委員会で確認されていますとおり、各地本1名ずつの13名の方



から発言お受けすることといたします。

なお、発言方法、発言時間についてはこれまでと同様とさせていただきますが、本部より中間見解で示された課題については、極力避けていただき、議事に協力していただきたいと思っております。

それでは、発言を受け付けますので、挙手をお願いします。

○杉山（北陸） 本部の中間答弁を踏まえまして、重複するところは避けろという議長のお達しでございましたけれども、若干触れる部分があるかと思いますが、どうぞご容赦いただきまして、後半部分の冒頭に発言の機会を得たことにつきまして、感謝を申し上げたいと思っております。

さて、今春季生活闘争においては、久しぶりにベースアップという言葉を実感することができました。そして、何より契約社員から正社員への登用など、処遇の改善と雇用の機会拡大を図っていただきましたことが、まさしく組織統合の意義が証明されたということだろうと思っております。つくっていただいた枠組みにつきましては、地方においてしっかりと具現化させていくことが重要でありまして、地方は地方としての役割をしっかりと担っていく、果たしていくということを冒頭表明させていただき、以下3点につきまして発言することといたします。

まず、民営化後初めてとなるグループとしての決算が先ごろ発表されております。ゆうちょ銀行が全体の5割を超える最終利益を生み出し、連結最終利益は計画を30%近く上回る2,772億円ということでございます。従来までならば、年間を通して約2兆円規模の利益が出ていたものでございますが、これが半期として3,000億弱に落ち込んでしまったということ。幸いにも債券市場の上昇によりまして、国債を中心とした資金運用で安定的な収益を上げ、最終利益は計画比17%増の1,521億円と聞いております。目指すべき姿で得た利益ではないにしろ、グループトータルとして計画を3割も上回る数字をはじき出した以上は、やはり職場におけるモチベーションアップにつなげるよう組合員に対してしっかりと配分されるべきものでありまして、中間答弁で組合員の労苦に報いるべきというような回答もいただいているところでありますが、この冬に向けてのプラスアルファの積み上げ交渉強化につきまして、まずもって中央本部に対し、要請するものでございます。

2点目は、労働力政策と新たな人事・給与制度について申し上げます。

会社が生々発展することの前提なくして雇用と労働条件を語ることはできない、これはいずれもが理解するところでございます。しかし、今回の決算で気がかりなのは、郵便局会社の

最終利益について、計画比が何と7割減の46億円となっているところで、先ほどの中間答弁、別後納郵便、あるいは退職給付引当金の関係等、当初の想定が甘かったとの答弁でもございましたけれども、各社からの手数料収入に依存せねばならない会社の構造的な問題は、当初から指摘されていたことでもございまして、このことと、組合員の帰属に関して、郵便局会社にだけは行きたくないのだと言っている組合員の数が突出していることの2つの事象に対して、相関関係にあるように思えて仕方がありません。

前半の各代議員からの発言の中にもありましたけれども、例えば、ゆうちょの手数料値上げは確実に客離れを引き起こしているし、それ以上に毎月多額の資金が流出している事実。かんぽの手續関係が煩瑣になっていること。あるいは窓口での待ち時間が大幅にふえている。数え上げたら枚挙にいとまがない。郵便局会社では、手数料が頼みの綱でありますから、ゆうちょ、かんぽが低迷すれば、業績が計画を大きく下回る事態になることは当初から懸念されていたことでもありまして、活力向上宣言の中に盛り込まれているものの、そういう意味では、制度面における手直しがまだまだ必要であるとみております。

一方で、郵便局会社で働きたくないと申し出ている社員が突出して多いことにつきましては、当面の間の措置が速やかに実行されることを願う立場であることは言うまでもありません。その上で、とりわけ今後も郵便局会社で働き続けることとなる社員の現場力をいかに引き上げていくか、向上させていくか、こここのところの取り組みが労働組合としても今後求められることになろうかと思えます。直接成績に結びつかずとも地道に契約維持を行い、お客様サービスに徹している社員にもっと光を当てる。あるいは後方支援に徹し、事業の本質をわきまえて会社の根幹を支えている、そのような地道な仕事ぶりに対して、もっと手を差し伸べる、評価させるべきと考えます。

一方で、昨年10月、我々が組織統合を果たした翌日に、郵便事業会社において管理職を対象として成果主義を導入するというようなニュースが労働組合の存在を無視するかのごとく流されていましたが、昨今の流れはむしろ逆であると思えます。化粧品大手の資生堂は、この秋の人事考課から売上高による評価をやめて、顧客の再来店率など、顧客満足度などの定性面で評価する方式に変えるということで、過日も報道されておりました。国内市場の低迷を受けて、持続的成長にはノルマによる販売拡大よりも、顧客に繰り返し商品を購入してもらうための仕組みづくりが必要だと会社側は判断したと聞いております。

人口の減少や所得の伸びが鈍り、市場全体がどうしても縮みがちな中で、評価イコール成果という形を修正して、会社の利益と社員の士気を両立させる取り組みが業界のしにせで始

まっているということでございます。これと同じ流れが、例えば三井物産のプロセス重視施策、あるいは麒麟ビールや富士通の中でも現実に起きているという事実を、我々郵政労使ももっとこの部分について直視すべきだろうと考えます。

国内市場は競争が乱立して、格差が顕著になってきていることは事実でありまして、化粧品業界であれ、ビール業界であれ、先進的に成果主義を取り入れた企業の多くが、このように修正や撤廃を行っている実情からすれば、先ほど人材と顧客の流出という報告もあったところではございますが、短期的な売上成果と比較して、長期的には社員のやる気を阻害するなどの要因が少なくなかったわけではないかということでもあります。

今、職場では個々の成功と失敗という知識が共有されにくくなり、職場全体が個人主義に走ってしまう危険性の問題が数多く指摘されております。これらは既に現実のものとして派生している問題であり、労働組合の存在がなかなか見えにくくなっている現象にもつながっていると思います。職場全体が目標達成主義、あるいは成績至上主義に陥ってしまっていて、顧客との良好な関係が構築できなくなる。低成長の現在は、顧客との継続的な関係の構築こそが営業効率を高める近道になるということは理解できると思います。顧客との継続的な関係の中から新たなビジネスチャンスを構築していこそが健全な経営に欠かせない事実だと思います。これは郵便局で働いている我々が古くから先輩方に教えられてきたことであるにもかかわらず、運用の仕方とバランスを失った結果、それらを熟知していたにもかかわらず、放棄してしまった結果によるものであると思います。頑張った者が報われる、そして、年金受給開始年齢まで働き続けることのできる新たな制度構築に向け、チャレンジしていただくことを要請するものでございます。

3点目には、郵便輸送の関係について簡単に申し上げますけれども、先ほどからも出ておりますとおり、ゼロ連結14社については1社に統合されるということでございます。その辺の未組織であった対応について、中央本部を中心として当該地本が精力的に組織拡大に取り組まれたということに対しても大いに敬意を表すべきだろうと思っております。

しかし、もう一方の大きな課題は、非子会社とされた企業で働いている組合員の雇用問題、これも先ほどから各地方から言われている問題でございますけれども、相次ぐ運賃の引き下げと競争入札によって、多くの仲間が職場を去っている状況があって、なおかつその中でも踏みとどまっている組合員の存在があるわけでして、一人の組合員も路頭に迷わさないという毅然たるメッセージが必要であると考えております。

2つには、日通との宅配便事業統合について、今後は郵便輸送ネットワークとフォワーダ

一としての日通のネットワークが混在することが想定されています。郵便は取り集めから配達までの一貫した流れの中でサービスの維持が成り立っておりまして、その根幹である郵便輸送の問題は、やはり郵便事業全体の問題として取り組むべきであります。これ以上、輸送に働く優秀な人材を失うことのないように、日本郵政、そして郵便事業会社に対して、今こそ雇用責任を明確に求めていただくことをお願い申し上げまして、北陸地本としての発言といたします。長くなりまして、どうも申しわけございませんでした。

○矢野（四国） 四国は全国大会前日に、大会までの組織拡大の目標を達成することができました。この結果は、今春闘での成果が結びついたものと考えます。組合員の期待にこたえる結果を出すことが組織を強くすることだと再認識したところでございます。そこで、「J P 労組運動の創造と具体的展開に向けて」で示されている J P 労組の結成とその役割及び3つの視点に立脚した運動展開の重要性を認識し、四国としての思いを申し上げます。

今、市場原理万能主義の政治手法による格差社会の弊害は、さまざまな問題を引き起こしており、平和と公正、安心な社会を希求する労働組合としての社会的責任は大きくなっていると考えます。まさしく、改革者の視点は、社会の改革による生きがいの実現、事業人の視点は、事業の発展による働きがいの実現、労働組合の視点は、その生きがい、働きがいの実現のために J P 労組として何をすべきかの重要な提起と受けとめ、四国としても組合員との腹合わせを大切にしながら具体的推進を図っていく決意でございます。

そのためには、組合員が主人公の組織運営にこだわった支部・分会活動の活性化による組織力、行動力、影響力の向上が絶対条件であり、私はこれが J P 労組の現場力だと考えます。その J P 労組の現場力で、格差是正や生活者重視の政治改革、地域社会の活力向上のため、連合運動などに積極的に参加し、労働組合としての社会的責任を果たすことで、地域社会の力、現場力を向上させる。また、事業経営において、労働組合としてのチェック機能と政策提言力を発揮し、現場第一主義によるフロントラインの現場力を高める。その結果として、生きがい、働きがいの創造による真に組合員の幸せの実現に結びつくと考えます。そのためには、私たち一人ひとりの組合員が目的や夢をもって職場や地域、そして J P 労組で生き生きと活動し、現場力を発揮することが重要であり、まさに創成期はその基盤づくりだと考えます。

ところで、今、現場組合員に J P 労組としての現場力を発揮するゆとりはあるのでしょうか。組合員の生活実態に関するアンケート結果では、仕事に対して3人に2人が不安をもつ中、J P 労組への期待では、雇用の安定、経営や事業計画への意見反映とあわせ、勤務時間

管理の適正化、労災、職業病、メンタルへの対策などへの期待が大きいことは、今のゆとりのない現場実態が反映された結果だと考えます。

私は、労働組合の組織力や行動力のバックボーンは支部や現場の強さだと考えます。その中心に立って努力していただいている非専従の役員の皆さんの超勤の後の、休日を供出しての組織拡大などの献身的な取り組みに頭が下がる毎日でございます。このままでは、仕事と組合業務に追われ、組合役員のなり手がなくなる危険性があります。それでは事業も組織ももちません。労働組合は組合員が主人公であり、組合員が集まる、参加することにより、組織力は大きくなり、結果として行動力、影響力が高まります。だからこそ J P 労組の現場力という基礎体力づくりに向けた環境づくりが急務だと考えます。

そこで、やむを得ないときのための36協定を最高時間で締結しなければならない状況に、労働組合として問題意識をもつべきと考えます。残業があることは、要員、仕事の仕方、社員のモチベーションなどに問題があると言われており、労働組合として不払い残業がなければよいではなく、究極的には超過勤務ゼロに向けた要員措置など、具体的対策を講じなければならぬと考えます。

当然、私たちも勤務時間は精いっぱい仕事をするを前提に、生産性の向上や、仕事の効率化に能動的に対応し、働き方を見直すことが必要と考えますが、経営責任者としての要員確保など、事前投資への英断がなければ実現いたしません。労使が現状をもとにしたみえる化による課題の共有化により、WIN・WINの観点で取り組むことで現場力は向上し、強い事業、魅力ある働くことに誇りをもてる会社になり、J P 労組の運動領域の拡大にもつながると考えます。

視点は、仕事、地域・組合活動、家庭サービス、趣味など、ワーク・ライフ・バランスを実現させることであり、結果として、自己実現と真に組合員の幸せの実現につながると考えます。そのためには、中央段階では方向性を確認する。実行に当たっては、地方や現場段階で労使が知恵を出し合いながら問題を解決し、事業力を高めていくことが重要と考えます。

しかし、現場第一といいながら、上意下達が強まった、風通しが悪いというのが現場の意見でございます。実際に携わるのはフロントラインの社員であり、一番正しい情報はフロントライン、組合員にあります。地域性や要員配置状況、強さや課題も違う現場での解決機能や現場力を発揮するためには、労使パートナー宣言を現場段階まで浸透させる必要があります。そのためには、郵便事業会社では集配センター、郵便局会社では渉外要員配置局での管理体制の見直し、グループ対応も含めたコミ・ルールの改正と現場での当事者権限の拡大を

要請するものでございます。

このような状況の中、四国においては、支部再編が完了した段階で、連協別での支部長、書記長と各会社の代表とのグループでの意見交換の場をもつことができました。会社側の支部役員認知と現場の声を聞くことを大切にする姿勢と英断に感謝をしているところでございます。また、郵便局会社四国支社とは、先日、時間外労働縮減に向けた労使共同宣言を結んだところでございます。今後、支部段階での労使協力による具体的な行動を検討中でございます。

私たち四国は、各機関で信頼関係を高めながら、現場力向上に向けて取り組みを進めていくことといたします。当然、労働組合としても対応できる体力を鍛える必要があります。そのために、四国は2008年度に地本と支部に現場力向上委員会を設置し、コミュニケーションのあり方、業務運行やサービスの提供のための要員配置と業務分担などの検討を行い、要求交渉や提言に生かし、組合員の期待にこたえる活動を進めることといたします。

最後に、郵便事業においては、偽装メールとも言える明らかに5条違反のメール便があふれ、郵便物数は減る中、他社のメール便事業は伸び続けています。労働組合として、事業と組合員の雇用を守るために、違法な扱いには厳正な対処を求めべきと考えます。3年ごとの見直しへの対応とあわせ、方向性の確立をお願いし、そのバックボーンとして、四国としても1万人組織の早期達成、そして政権交代に向け全力を挙げる決意を申し上げ、発言といたします。ご清聴、ありがとうございました。

○渡部（南関東） 皆さん、こんにちは。よろしく申し上げます。各号議案並びに中期的な運労指針の組み立てにも本部提案を支持することを基本に補強意見を行います。

まず、組織建設について、南関東地本では支部再編に向けて、組織間の融和と融合を最優先に行ってきました。今年度は支部再編が完了することから、J P 労組として支部が一体となった行動を展開し、J P 労組30万人組織達成に向けた一翼を担っていきたいと思っています。南関東地本は、新年度の活動の柱を組織拡大行動に置き、教育活動による組織リーダーの育成、青年層や女性組合員の組織活動の参画による行動を展開し、中央本部と連携を図り取り組んでまいります。

しかし、フロントラインでは、分社化により局舎内に構造的な壁ができたり、セキュリティーによる会社間の隔たり、また、業務煩瑣により日常活動に支障を来しております。南関東地本では、今後、具体的な組織活動については各機関に示すこととしておりますが、中央本部も民営・分社化後の組織活動への影響が大きいことを念頭に対応をお願いしたいと思

ます。

次に、パートナー組合員は2時間から8時間の幅の広い雇用形態となっています。つまり、給与の幅も広いわけです。勤務時間の短い期間雇用社員は、給与に占める組合費が多く、加入に踏み切れない社員もおります。J P 労組は金額では示せないパートナー組合員が興味のもてるライフサポートの充実やライフプランの提案で組合員フォローを図っていかなくてはならないと考えています。中央本部では機関誌やホームページ等を通じまして、組合員の視覚に訴える支援をお願いいたします。

また、J P 労組の組織基盤の強化として、組織の存在意義を浸透してもらい、それを中央本部にはお願いしたいと思っております。新規採用組合員の知恵や能力をJ P 労組に生かしてもらい、4月に採用となった社員の約8割が大学等の卒業生です。学生時代に学んだ経済、政治、福祉等の専門的知識を埋もれさせず、活用していくことも今後の組織建設の豊富化を図ることでは重要だと思っております。

コミ・ルールについても中間答弁でされましたけれども、まず経営者の教育という部分では、将来ビジョンを自分の言葉で話せる経営者の育成を本社に対してもお願いいたします。当然、その中では、労使は経営のパートナーであり、運命共同体であることを改めてもう一度浸透させていただきたいと思っております。

次に、福利厚生等の充実です。社宅についても中間答弁でありましたが、それ以外のことでも公社時代から経費が削減され、職場のレクリエーションの行事、また、レク施設の統廃合によって社員間のコミュニケーションは少なくなっています。そのことから、企業の付加価値の魅力は減らされていると思っております。労働力確保からも社員採用で応募者の対象となる方から選ばれる企業とするためには、福利厚生等の充実、また、社員満足の観点からは日本郵政労働組合として今後の福利厚生のあるあり方がどうなるのかを求めていただきたいと思います。

一方で、J P 労組として、企業ではできない福利厚生活動の充実を図ることがJ P 労組という存在感を組織内外に与えることとなります。組合員と家族が満足できるものや、組合員の趣味や興味のあるものを側面から支援する活動について、財政的な裏づけが必要となると思っておりますが、検討も必要だと考えます。

また、ライフサポートの充実として、メンタルヘルスについては、現在でも心のケアが必要な組合員がおります。組織としては心のケアをサポートすることは重要ですが、その前に健康な心と体を維持する対策を各階層の教育プログラムの一環として組み立てていただきました。

いと思います。

次に、郵便事業会社のみならず、日本郵政グループは機動力が企業存続の大きなウエートを占めております。もうお話にも出ているように、ガソリン代等の値上げによる企業の極めて死活的な問題ということです。ここの部分では通勤手当等の意見も事前に出ましたけれども、私からは、現行サービスを維持していく中で、ガソリンの高騰等の中、果たして経営自体が成り立つのかどうか、職場の経費削減は限界にきています。やはりここで燃料高騰に対する経営陣の考え、各会社の経営基盤のあり方等を本社に求め、あわせて中央本部の見解等も示していただきたいと思います。

そして、お客様サービスを確保する輸送力を生かしていくためには、現在の道路交通法の駐車禁止は非常に大きな問題です。大口配達、取集、集荷等では駐車場の確保等の経費がふえています。ユニバーサルサービスを課せられている企業の視点から、また、関連企業の輸送部門で働く仲間のためにも特定車両の駐車禁止除外の政治的な対応をとっていただきたいと思います。

また、決算等も出されました。その示し方ですけれども、全国的という規模の中では、社員一人ひとりに自分のものになっていないような気がしております。その中で、支社、地域ごと、そういう狭い範囲での損益を求めていただき、社員一人ひとりが自分のものだと考えるよう、その対応もお願いしたいと思います。

次に、新時代における新たな人事・給与制度の実現に向けては、組合員の多様なニーズもあり、また、今後郵政グループ各社が新規事業への進出など、さまざまに変化していく中で、中央本部として人事・給与制度の見直しに関する会社側の検討状況を早急に明らかにしてもらい、組合員を含めた論議を行い、会社側の検討段階からJP労組としての提言を行っていくなどの取り組みを行うべきだと思っております。

次に、第45回衆議院選挙について、山梨1区の小沢鋭仁氏の当選に向けて、南関東地本は全力で取り組むことを決意いたします。しかし、民間企業に変わって政治活動はどこまで許されて、どこまでやってよいのかわからない状況です。必勝を目指した効率的な取り組みのためにも、中央本部から指針等を示していただきたいと思います。また、中央本部には即戦力の人材派遣を要請するところです。

政治連盟については、議案書では具体的な取り組み方法や会費捻出方法等は中央委員会で提案すると示されており、目的については余りにも抽象的で、組合員には昨日の増田書記次長から出された提案内容等が心に届いておりません。具体的な運営方法については組合員に



示されるよう、組合員と十分な往復運動を繰り返し、丁寧な扱いをお願いいたします。

最後になりますが、ゆとりある職場づくりです。先ほどの代議員からもありましたけれども、中期的な運動指針を進めるに当たっては、心のゆとりが必要だと思います。今日の職場状況をみると、とてもゆとりを感じることはできません。中期的な運動指針に当たっては、フロントラインとの往復運動により、さらに充実した運動を構築できるものが多いと考えます。フロントラインの知恵を生かすためにはゆとりが必要です。企業の社会的役割や新たな労使関係の構築、提言機能の強化、政治活動への参加、また、地域活動との交流、貢献、地域環境運動と世界的平和、このすべてに組合員一人ひとりが参加していけるような職場づくり、環境づくりを行っていただきたい。ぜひ、日常的な組合員サービスを充実させ、自己実現をサポートする運動展開の福祉型労働運動を構築するために、ゆとりのもてる職場づくりを進めてください。

以上に対して本部の見解を求めます。どうもありがとうございました。

○東盛（沖縄） 3日前に沖縄から北海道へまいりましたけれども、北海道の気温が14度ということでありまして、とても寒い思いでこの大会期間中過ごしてまいりましたが、沖縄は既に梅雨明けでございまして、今、真夏日を迎えております。熱い思いを沖縄地本を代表しまして発言にかえさせていただきたいと思えます。

最初に、郵便事業の平成20年度実施計画要綱への対応について申し上げます。

いわゆる3月末提示の内容は、①業務量に応じた要員配置の見直し、②間接業務の見直し、③支店内作業の機械化、④書留等処理の一部見直し、⑤事務の部外委託等による要員配置の見直しなど、本社から提示を受けておりますけれども、集配再編等による職場環境が大きく変化している中、また、この3月末提示によって要員に関する効率化施策ではないのかという思いもありますが、いまだ具体的な内容が明らかになっておりません。

集配再編による現在の職場環境は非常に厳しいのが実態であり、特に集配センターを抱える支店、あるいは島嶼の受託事業所を抱える支店は、業務運行管理はもとより、営業に対しても影響を及ぼしていると言えます。また、それぞれの支店においては報告関係も多く、担当課長や役職者だけでは対応し切れないのが現状でございます。さらに、業務や営業に対するプロがおらず、支店、集配センターの中でもパートナー社員が多く占める職場環境となっており、民営・分社化のはざまといえどもそれまでですが、職場の現場力を高め、生産性を高めるためにも早期に労働政策検討プロジェクトを地方にも設置し、地方で対応できるよう求めます。

次に、政治連盟の設立について申し上げます。

中央本部が提起しています中期的な運動方針の中で、労働組合が果たす役割は、民主的な政治勢力の形成をつくり上げることが重要な役割を担うとしています。沖縄で空港に向かうタクシーの中で乗務員が、労働組合にもっと頑張ってもらいたいという言葉が返ってきました。また、北海道のタクシーの乗務員も、現在の自公政権に対する怒りの声が聞かれました。

今回、国政選挙への基盤、足がかりをつくるためには、地方における政治勢力を拡大することが重要です。そのために、今大会で提起しています政治連盟の設立は地方における政治活動を早急に確立すべきとの考えがあると思います。私たちの組織の中から地方議員への送り出しはJ P 労組の統一した政治的方針をもとに活動を行うことになるかと思えますけれども、地方における課題、問題については中央本部と十分に連携、調整をし、柔軟な対応ができるような政治連盟となるべきだと考えます。ぜひその点を考慮していただき、政治連盟の設置について要望いたします。

次に、平和行動について申し上げます。

さきの第二次世界大戦において唯一地上戦が行われ、多くの沖縄の住民が犠牲になりました。戦後、米軍統治下のもと、1972年の本土復帰まで、日本人でありながら日本人の扱いがされない弾圧を受けてまいりました。ようやく36年前、本土復帰したにもかかわらず、本日、沖縄・八重山支部の大島代議員からの発言があったとおり、沖縄での米軍、米兵による事件、事故は本土紙では扱われないほど発生しているのが現状であります。また、沖縄には多くの不発弾が地中の中に埋もれ、完全に除去するまでには数十年かかると言われております。

このような沖縄の実情を踏まえ、連合における平和行動は毎年全国から多くの仲間が参加し、一連の連合平和集会として定着しております。J P 労組としても、ここ北海道において北方領土返還独自集会を開催することとしています。先ほども申し上げたとおり、唯一地上戦が行われ、多くの郵政の先輩の方々が通信部隊として駆り出され、お亡くなりになりました。この大戦で亡くなられた方々が祭られた逋魂の塔が沖縄・糸満市、摩文人のほうにあります。この全国大会終了後には沖縄慰霊の日として、6月23日に開催されます。全県を挙げて御霊を慰めるため、沖縄の各地で慰霊祭が開催されます。逋魂の塔においては、遺族の方々や郵政グループ各社経営陣及びN T T 経営陣、退職者の会、さらにJ P 労組と情報労連の組合幹部も出席し、この追悼式に参加いたします。J P 労組としても世界平和を追求した活動を展開するのであれば、独自の行動として日米地位協定の見直しを含め、平和行動を展開していただくことを沖縄地本として強く要望いたします。

以上、沖縄の意見として発言にかえさせていただきます。どうもご清聴、ありがとうございました。

○小泉（信越） 何年か前、「小泉」という名字を名乗りますと、郵政事業の職場ではこの名字そのものが悪であるかのように思われて、つらい日々を過ごした記憶がございます。

それでは、信越から2点について意見を述べたいと思っております。

その前に、ことしの民間労組として初めての春闘について一言申し上げたいと思っております。信越の地方においても、民間として初の春闘に内外から関心を寄せられた春闘でございました。民営化前から職場においては多くの欠員、欠務により、組合員は業務の過重負担を強いられている状況が長らく続き、民営・分社化以後も組合員の不平、不満として常態として聞こえておりました。

こうした中、組合員は昨年10月結成したJ P労組に対して、ひそかなる期待を抱いていたのであります。ことし1月、千葉県で開催されたJ P労組の第1回中央委員会におきまして、全国組合員の悲鳴のごとき声に山口中央執行委員長は中央本部を代表して、欠員状況の解消に向けて不退転の決意で臨むとの決意表明をされました。結果として、今春闘において、新規採用者に加え、年度途中の本務者採用を含めた1万3,000人を超える採用を交渉の結果、会社から得られたことを評価し、感謝申し上げたいと思います。

それでは、まず1点、3年後の見直しについて。

郵政民営化の法律による3年後の見直しについて、議案に利用者の視点に立った法的枠組みの問題について労働組合の立場からも調査、研究が必要としていますが、労働組合としてどういう姿勢なのかがよくわかりません。今でも忘れることのできない行動でありました。私たちは3年前、郵政民営化関連法案が国会で審議されているとき、分割・民営化されれば、国民利用者が求めるサービスの向上にはつながらないとの判断から、民営化反対を旧両組織において決定し、一体的に全国各地で街宣活動を展開し、利用者に訴えてきました。また、連合の理解、協力を得た行動もありました。まさに組織の総力を挙げての行動展開でございました。しかし、一たん否決された法案も解散・総選挙の後、国会で可決となり、昨年10月1日から民営郵政がスタートしました。

私たちは事業経営形態の変化に伴い、労働組合として、組合員の家族と生活を守るためにあるべき労働組合の姿を考えたとき、職場で生き生きと働き、生活を向上させていくため、真に組合員の幸せの実現には働く者の力を結集しなければ実現が難しいと判断し、多くの課題があった中、J P労組を結成し、誕生させました。このまま分割された会社でこの先進ん

でいったとき、J P 労組は単一組織でいることができるのでしょうか。大変疑問に思うところでもあります。J P 労組組合員は、将来も同じ仲間、同じ組織の中で汗を流すことが大切なのではないでしょうか。

民営化がスタートしてはや8ヵ月が過ぎました。この期間、利用者からも組合員からも、民営化になってよくなった、あるいはよかったという声が聞こえてきません。お客さんが減っていることを組合員は実感し、将来に希望を見出せないでおります。そして、いまだ中期経営計画が示されておられません。展望がない会社だということだと思えます。私たち J P 労組は、この会社の将来をどう描くのか、また、組合が描く姿をいち早く示し、組合員に、会社に、そして世間に知らせ、組合の存在を高めていくことが極めて大切だと考えますが、本部の見解を示していただきたいと思えます。

2点目でございます。組織建設について、信越の取り組みと抱負について述べさせていただきます。

信越においては、昨年11月10日に地方本部を結成し、ことしに入り、2月下旬から3月の初めにかけて支部を立ち上げ、分会づくりを行ってきました。昨日、信越から現場を預かる支部長として支部の組織づくり、限られた期間での組織拡大、組合員からの求心力等についての悩み、あるいは重責の感について発言がありました。ここでは信越全体の状況について触れたいと思えます。

現状は、体制の確立から機能発揮の移行期にあると思っております。この組合員に最も近い支部、分会が機能することが組合員の目線からとても大切なことだと考えております。組合員にとって J P 労組ができたことによる活動を実感できているかという点、まだそういう状況にはないと思っております。

そのように申しますのは、組合員にとって昨年10月1日スタート前は民営化準備のため業務リハーサル、あるいは集配局の再編実施の準備等々、そして組合員みずからは自分の会社の帰属先を決めるという将来の方向を定める選択を求められておりました。また、民営化スタート後は事務手続の変化に伴う煩雑、分社化によるロス、そして昨年の年賀はがき販売にもみられるよう、会社間の連携不足、そして要員不足による負担等々で職場において全く余裕がない状況が長らく続いていました。

そういう環境下にありましたから、組合員は多くの不平、不満をためていましたし、職場環境にも問題が生じていました。基本的に職場で起きた課題、問題は職場に一番近い機関で解決するのが望ましいと思えますが、先ほど述べたとおり、組織の体制はできたけれども、

機能するまでには至っていなかったため、組合員の声を聞き、対応するのに丁寧な扱いができない状況にあります。

信越はこれからの組織建設について、活動の基点である組合員一人ひとりと職場にこそ J P 労組の存在感を示していくことが大切であるとの視点から、まず、地本から連協、支部、分会、班、そして組合員へ情報が正確に伝わる組織、そして、組合員から班、分会、支部、連協、そして地本へ各機関がフロントラインの声を正確に把握できる組織を基本に運動の輪を広げるため、組合員の能動的な参加を目指した活動を展開していくこととします。

最後に、J P 労組結成の初心、真に組合員の幸せの実現のためにを常に心に抱き、未知なる可能性を信じ、J P 労組信越の創造に向けてたゆまない歩みを続けていくことを述べて信越の発言を終わりたいと思います。ありがとうございました。

○相田（関東） 私からは、通勤手当の見直し、短時間社員からの正規社員登用、出向・転籍にかかわる当面の間の措置、コミュニケーション・ルールの見直しなどについて、関東地方本部内組合員の意見反映を行う予定でしたが、中央本部よりそれぞれ必要な対応を行っていくとの見解をお示しいただきましたので、今後の中央本部交渉に大いに期待し、発言を控えます。実現に向けてぜひともよろしく申し上げます。

私からは、改めて職場実態について赤裸々に報告させていただくとともに、それらを改善し、働きやすい職場環境をつくるために、関東地本で考えている職場再生に向けた職場活動の展開について、その考え方を申し上げたいと思います。

現在の職場は、民営・分社化の影響、少子高齢化が進み、労働力不足が深刻化することによる人材の流動化、そして成果主義の導入や効率化の推進による合理主義の浸透など、さまざまな状況が重なり合い、人と人とのつながりが希薄化していることが職場環境を悪化させているとの考えから、仲間同士が助け合うという労働組合運動の原点を思い返し、まずは良好な人間関係づくりに向けて取り組んでいきたいと考えているところです。自分たちの職場をよくするために組合員がみずから考え、みずから行動するためのきっかけをつくっていきたいと考えます。

働きやすい職場のためには、職場管理職ともフランクな意見交換を重ねる必要があると考えるところです。私たち労働組合も役員頼りの運動になっている状況は否めませんし、相対する管理者側にも民営郵政時代を乗り切るだけの体力が備わっていないと判断しているところです。例えば、一部の郵便局における営業指導の中で、数字が上がらない社員はほかの仕事を考えてほうがいいのかという発言や、郵便事業会社の一部の支店において、交

通事故を起こしたら自己弁償を求めるといった発言が繰り返されるなど、社員のモチベーションを下げるような発言が多くなっており、組合員が仕事をするのを怖がってしまう状況もあります。現在の職場は、局長や支店長等の考えいかんと言っても過言ではなく、局長や支店長の思うがままの運営がされているといった組合員の悲鳴も聞こえてきており、訴訟社会と言われている中で、我が社も例外ではないのだろうと考えているところです。

では、なぜそのような状況に陥ってしまうのか。新・労使パートナー宣言に基づいた良好な信頼関係を築いていくことが民間労使にふさわしい姿であろうと考えるものの、理想と現実のギャップが激しい現状にあり、労使自治が難しく、労働基準監督署等、部外機関に相談をもちかけるケースも多くなってきています。

本社、支社からの指導により、局長や支店長は営業成績や賃超削減など、数字を追い求めていかなければなりません。また、それを受けた部長や課長はそれをどうにかするために躍起になるものの、なかなか職場実態が追いついてこないため悩み、本来の業務の1つである勤務時間管理がなおざりとなり、月が変わって36協定オーバーに気づき、慌てふためいてしまうといったことが繰り返されている状況にあります。

私たちが預かる郵政サービスで大切にしなければならないことは、何よりも信頼ではないでしょうか。全国津々浦々に存在する拠点を守り、過疎地に暮らすお客様を大切にす全国ユニバーサルサービスを展開することが最も大切なことではないでしょうか。民間企業になった以上、収益構造への転換が求められることは必須ですが、果たしてそれだけの企業体力があるのでしょうか。当面は黒字であればよしとするスタンスで、民営・分社化立ち上がりの諸課題を解決しつつ、経営基盤の確立と社員のモチベーション向上に腐心するべきであると考えます。

そのためにも、組合員対管理職という構図ではなく、一事業人としてこの会社で働くということについてフランクな意見交換をする必要があるとも考えますし、お互いの立場に立って、お客様のために、会社のために何をすればよいのか考えることが相互の資質を高めることにもつながると考えています。

関東地方本部は、2008年度活動方針案のキャッチフレーズを「J P 労組関東は、私たち一人ひとりが主役です」としました。30万人組織を目指すJ P 労組の圧倒的な組織力は経営側にとどまらず、社会全体に大きな影響を及ぼすことができるでしょう。しかし、それがただ数の力だけに頼ったものではなく、組織構成員全員の声となったとき、はかり知れない存在力、そして影響力を発揮するものと考えます。私たちがJ P 労組を結成した目的は、真に組

合員の幸せを実現することにあります。組織力の真価を発揮するためにも、大変な今だからこそ組合員一人ひとりが主役となって積極果敢に取り組んでいけるような活動を組み立ててまいりたいと考えます。

今大会で各代議員から発言されている職場課題について、それぞれの解決に導く中央本部交渉をバックアップすることができるのも私たち組合員一人ひとりの声のほかなりません。もしかしたら忘れかけているかもしれない、仲間を守り、仲間をつくる運動に全力で取り組み、組合員一人ひとりが主役となった運動を再生しましょう。次回以降、それぞれの運動の成果を持ち寄ることができるよう、精いっぱい取り組んでまいりたいと思います。ともに頑張りましょう。ご清聴、ありがとうございました。

○柴（東京） 中央本部から示された各号議案について支持することを冒頭表明し、補強する立場から質問させていただきます。

まず、大会直前の6月10日に交渉整理された2008新賃金配分交渉についてです。

J P 労組として初めて取り組んだ2008春季生活闘争は、中央本部のリーダーシップのもと、全機関が一丸となって運動の盛り上げが図られ、結果としてベア 600円を初めとする多くの成果を上げることができました。配分交渉において、初任給を中心とした若年層の賃金改善を行うことは十分理解しますが、役職調整額、業務調整額等に一切触れられていないこと。本部推計でも1割の組合員は何らの給与改善がされないことについて、組合員から不満の声も上げられています。

全組合員の参加のもとで得られた給与改善原資をどのように配分するかは組合員の大きな関心事であり、現在の職場の中でどこに光を当てるのか、限られた原資の配分にどう優先順位をつけていくかは、組織内議論を含めた丁寧な扱いが必要と認識しています。今後の配分交渉のあり方についてご検討いただきたいと思います。

次に、30万人組織建設に向けた取り組みについて質問いたします。

東京地本に対しても、30万人組織建設に向けた大きな目標をいただき、現在、全支部が一丸となってオルグ活動に取り組んでいます。その結果、東京地本の結成大会で掲げた7月の定期地方大会までに1,000名の拡大を図ろうという目標に対し、今週月曜日に1,046名の加入を確認し、達成することができました。

しかし、現状のパートナー社員を含めた東京における全社員数等を勘案すると、30万人組織建設に向けた目標達成には関連子会社の組織化が不可欠です。東京地本としても全力で取り組む覚悟ですが、関連子会社の組織化は、当該企業との労使関係のあり方等、地本では解

決できない課題も多いため、中央本部のご指導をお願いするとともに、どのように関連子会社の組織化を推進するかについて、中央本部の見解をお聞かせください。

次に、中期指針にかかわる課題について、中央本部の見解を求めたいと思います。

今回示された、おおむね10年間のタームとする中期指針は、運動の方向性を示すものとして非常に重要であり、私たち一人ひとりがこの中期指針を理解し、推進していく必要があると認識しています。

私たち J P 労組が、グループすべてを網羅する単一組織としての対応方針をより強く組合員に訴えていくことの重要性を感じています。各社の連携の悪さが多くの代議員から指摘されています。一企業としては正しい経営判断でも、グループ全体ではそごを来す合成の誤謬に陥らせないこと。シナジー効果が発揮できるグループ経営戦略の確立に向けた政策提言や交渉の強化がとりわけ重要です。また、組合員レベルにおいても会社間の溝ができつつあります。単一組織としての対応が、結果として組合員の幸せの最大化につながることを組合員一人ひとりが理解できるような取り組みが必要と考えますが、中央本部の見解をお聞かせください。

今春季生活闘争の中でも、会社別に賃金交渉をしたいとの打診があったと聞いています。会社別賃金制度への対応は今後の J P 労組の重要課題ですが、このことを検討の俎上にのせるのは時期尚早です。今般の民営・分社化は十分な議論、準備がされないままでのスタートであり、各会社の業務の切り分けや、それに基づく要員配置、委託手数料のあり方等、改善すべき課題が多く、確定的なものではありません。当面は、あるべき事業運営の姿を模索する期間として、各社の協力体制の確立を図るべきであり、会社別の労働条件を議論する段階ではないと考えます。中央本部の見解をお聞かせください。

また、中期指針では、株式上場にかかわる課題にも触れられ、環境変化に対応した労働組合の立場を明確にする必要があるとしています。現在、各会社は、株式上場を目指して新規事業への参入、新サービスの導入を次々と打ち出していますが、企業体質の強化、経営基盤の確立のためには必要なものと理解しますが、単に株式上場のために行うということについては、労働組合として慎重な姿勢で臨むべきと考えます。中央本部の見解をお聞かせください。

次に、より一層の活動強化に向け、組織のあり方を定めた規約類の見直しについて伺いたいと思います。

J P 労組の誕生は、J P U、全郵政の両組織が大変な苦労を積み上げて議論を行い、組織



統合検討協議会における協議事項のまとめに基づいて具体的な規約、組織の姿をつくり上げたものであり、協議事項のまとめは、私たち全員が誠実に守るべきものと認識しています。

一方、この秋口には、全地本で支部再編が終了し、J P 労組の組織の枠組みが整うことから、支部再編後の実態に応じた規約類の見直しについて、中央本部の見解をお聞かせいただきたいと思います。

次に、地方における労使関係についてお伺いします。

フロントラインで発生する諸問題は、グループ会社間の調整不足を原因とするもの、各社が同様の課題に違う指示、対応を行っているもの等が多くあります。地本では、それぞれ会社別に労使対応せざるを得なく、課題解決、問題解決の阻害要因となっています。フロントラインの諸問題解決をより機動的に図るため、地方段階におけるグループ会社間の調整機能の設置が必要と考えますが、中央本部の見解をお聞かせください。

また、ゆうちょ銀行、かんぽ生命の2社は、支社を設置せず統括店及び統括支店において支社機能を担うとしていますが、実態は、労務対応を含めた共通関係事務は本社一極集中となっており、それに起因する各種弊害がフロントラインにも、本社にも発生しています。協約上は、効率化協議について、地本は統括支店と協議すると定められていますが、実際には統括支店には他支店の効率化施策について協議する権限が与えられていない状況です。ゆうちょ銀行、かんぽ生命における支社機能の強化について、先ほども答弁ありましたが、再度お聞きしたいと思いますので、中央本部の見解をお聞かせください。

人が一番大切と西川社長も冒頭のご来賓のあいさつでおっしゃっていましたが、現状は、その人を担当する人事・労務部門の体制が、西川社長の言葉と裏腹な状況であるということ指摘しておきたいと思います。

最後に、労働力政策、労働力ポートフォリオの検討、新時代にふさわしい人事・給与制度の実現についてお伺いします。

中央本部に労働力政策検討プロジェクトを立ち上げ、労働力政策の立案に向けて取り組まれることについて敬意を表し、本部提案を支持します。当面の課題と取り組みで述べられているとおり、新たな要員算出標準や労働力ポートフォリオの検討はもろ刃の剣であることの認識はそのとおりですが、会社側からの提案へ対処療法的に対応する、交渉するということでは、組合員の切実な求めにはこたえられないということになると思います。慎重かつ大胆に議論に臨むとする中央本部を、東京として全面的にバックアップしていきたいと思います。

労働力政策、労働力ポートフォリオの検討は、新時代にふさわしい人事・給与制度の実現

にも深く関係するものと考えます。どの職場にどのような社員を配置し、どのような権限、責任をもたせるのか。その結果をどう給与、処遇に反映するのか。その職務で培ったスキルをさらに伸ばすために、どのようなキャリアパスを描くのか。必要な労働力を明確化することは、それを担っていく社員をどう採用するか採用方法にも関連します。パートナ一社員の皆さんの評価や処遇のあり方も含めた課題もあります。労働力政策の検討に当たっては、人事・給与制度との関係を意識した対応を求めます。

東京地本は8月末には支部再編が終了し、J P 労組としての体制が職場段階まで整います。このことから、統合メリットを最大限発揮し、真に組合員の幸せの実現を目指した諸活動、地本と新たなスタートを切る全支部が積極的に展開していくことをお約束し、大変早口となりましたが、東京地本2万8,113名を代表し、代表した3名の締めくくりの質問といたします。ありがとうございました。

○議長 ありがとうございました。

それでは、7人の方から発言をいただきましたから、ここで一たん休憩としたいと思います。3時40分まで休憩といたします。

(暫時休憩)

○議長 それでは、議事を再開いたします。

資格審査報告は省略させていただきます。

引き続き発言を求めます。挙手をお願いします。

○金子(東海) 皆さん、こんにちは。J P 労組が結成して8ヵ月間、東海地本も紆余曲折をしながら、組合員の融和・融合に向け取り組んできたところでございます。5月11日には、全支部で支部の再編成が終了し、45支部によりスタートを切ったところでございます。特に組織建設につきましては、中央本部から大変ご心配をいただいております東海としては、与えられた目標であります3万人組織達成に向け、今後とも全力で頑張っていきますので、何とぞ、ご指導、ご鞭撻をよろしくお願い申し上げます。

私からは、さきの代表者会議で集約をしました職場課題を中心に、何点かについて意見、要望を申し上げたいと思っております。

1点目は、依然として東海では厳しい現状にあります労働力の確保についてであります。

これまで求めてまいりました労働力確保の策として、さきの春季生活闘争において、月給

制契約社員、正規社員の登用、そういった道筋をつけていただいたことに対しましては大きく評価するところではございますが、先ほど、中間見解でも一定の回答をいただいたところではございますが、実際に登用に当たっては、まだまだ登用要件が厳しいという声が聞かれます。意欲をもった優秀なパートナー組合員に一人でも多くチャンスを与え、そして安定した労働力確保に向け、再度の登用要件の見直しを求めたいと思います。

また、職場の現状は、郵便事業会社を中心に依然として総体労働力が不足しており、春闘の成果が社員の負担軽減につながっていないのが現状であり、超過勤務に頼らざるを得ない職場状況に変化はありません。労働力不足の改善に向けては、短期的な改善として新規採用者の拡大、中途採用者の拡大、それとスキルの高い安定した労働力の確保が必要と考えております。

当面の現実的改善の視点としては、よりクオリティーの高い期間雇用社員をどう確保していくかが課題であると考えております。しかし、名古屋を初め中京圏は好景気が続いており、依然として有効求人倍率も高いことから、今の雇用単価では外務労働への応募者は極めて少ない状況となっております。クオリティーの高い非正規社員を確保するためには単価アップが不可欠ではありますが、現状 1,000円を超える雇用単価設定は本社承認となっております、労働力不足でぎりぎりの業務運行となっている職場にはスピード感が全くありません。それぞれの地域により事情が異なるわけでありますので、雇用単価の設定については、支社に権限委譲をすべきと考えます。

次に、労働力政策についてであります。この課題については労使が真剣に議論する必要があると考えております。今のような綱渡り的な業務運行が続いていては、労働条件の改善やワーク・ライフ・バランスの確立は思うように進まないと考えております。また、J P エクスプレスや輸送子会社の設立が予定されている中で、今日的な要員算出調査をもとにした算出標準による要員の見直しは拙速過ぎると言わざるを得ません。

労働力政策の見直しには、ユニバーサルサービス事業者と物流事業者の二面性をもった会社であること、集配拠点の再編成、2 ネットや書留処理の集約を初めとする各諸施策は将来の事業戦略に本当にマッチするのか、オペレーションとして効果的なのか、現状の組織体制は最適か等、多角的な検討が必要と考えております。

また、民間企業として営業利益を上げるためのコスト削減は必要と考えておりますが、人件費コストだけに着目するのではなく、物件費、オペレーション、サービスコストをしっかりと管理していくべきではないでしょうか。

今後、労使で検討される労働力ポートフォリオに向けては、次の視点を意識して対応していただきたいと考えております。1つとして、会社が継続的に発展できる労働力の年齢バランスを意識すること。2つが、労働力人口減少を強く意識した採用方針とすること。3つ目が、サービス水準を守る前提で地方の状況に合わせたオペレーション体制の構築と要員体制とすること。4つ目は、基幹となる連続性ある仕事をこなす非正規社員も含めた長期雇用者と定型的な作業を行う短期間雇用者の作業領域と労働力配置、賃金体系を一体的にとらえること。そして、人事・給与制度も意識し、対応すること。これらについて、中央交渉に反映していただけるよう求めたいと思います。

次に、3年後の見直しについてであります。この問題につきましては、昨日のご来賓の皆さん方からもる発言がございました。中央本部は、総論的な民営化後の課題として事業課題、労働力のあり方、各社の経営課題、信書便制度の見直し、3年ごとの見直しについて課題を明らかにし、J P 労組としての対応について、その方向性を示しております。民営化後の課題は、中央本部が示すように、職場、地域に広範に発生しています。民営・分社化によってサービス低下となったというお客様の声、会社間の業務の切り分けにより非効率となった職場実態、全社的に不足する要員問題、グループ各社間での過度な営業面での競争の実態等、多くの課題が職場で発生しています。

また、会社経営に直結する信書便制度の見直しも議論されており、民営化法に規定されている3年ごとの見直し問題に至っては、本年度中にJ P 労組としての対応方針を決定する必要が生じることから、郵政グループ、J P 労組全組合員にとって将来を誤りなき方向に踏み出せるよう判断が求められます。

この課題に対応していくためには、お客様サービスのさらなる向上、郵政グループの各職場で働く組合員の幸せの追求の視点など広範な議論が必要となり、J P 労組としてすべての英知を結集し、全組織的な議論を行うためにも、民営化反対闘争のような政治闘争を行うかも含め、幅広い意見集約と丁寧な組織運営、将来を見据えた組織判断が必要となることから、中央本部の力強いリーダーシップを期待するところでございます。

出向・転籍制度につきましては、先ほど中央本部から答弁をいただきました。経過措置については、中央本部の回答で理解を示したところでありますが、民営化に伴って、他の民間企業との提携、子会社等の設立が進むことが想定されます。こうした状況は、民間企業として避けて通れない課題であるとは理解をいたしますが、それに伴う組合員の出向・転籍による異動に当たっては、ぜひ組合員の同意に基づき行うとともに、組合員の労働条件の面から

も大きな影響が想定されることから、丁寧な組織運営と、しっかりした協約締結をお願いしたいと思います。

最後に、人事・給与制度の対応であります。新たな制度に向けた本部の基本的な考え方は了としますが、グループ会社としての経過から、グループ経営を強く意識した制度であるべきと考えております。また、人的依存度の高い企業であることから、会社の成長・発展に向け、組合員がやる気のもてる制度であること、そして、各社とも厳しい競争下に置かれていることから、市場競争を勝ち抜ける制度であること、少子化に伴い、将来の労働力不足は明らかかなことから人材の囲い込みができる制度であることなど、さらに民間会社として社員のモチベーションの向上が最重要であり、真に頑張った者が報われる制度設計となるよう強く求めます。

J P 労組としても、以上のような視点で制度設計の基本的な考え方をまとめた上で、各社との対応を行うべきと考えます。今後、具体的内容が提案された段階で早期に課題をとりまとめ、丁寧な職場対応と往復運動を行うよう求めたいと思います。

以上でございます。ありがとうございました。

○久富（九州） 私は、郵便局会社に所属し、福岡県内の旧無集配局で勤務しております。

私からは、昨年10月からの民営・分社化における職場実態及び状況を踏まえた問題点、人事・給与制度の確立、男女共同参画社会の実現に向けた取り組み強化の3点について発言を行います。

まず1点目に、昨日、大崎代議員から発言がありました民営・分社化後の職場状況の問題点について申し上げます。

議案書では、日本郵政グループの持続的発展に向けた労働力政策の構築について中央本部の考え方が示されていますが、この中で、今後の必要労働力のあり方については、持続的成長を実現していくために、新たな労使協議のルール化が確立されなければならないとの記述があります。私は、この考えについて、ぜひ中央本部に職場現状を踏まえた上での交渉をしていただきたいと思います。

各会社の要員算出の考え方について、郵便局会社では基本的に、1件の取り扱いに要する処理時間や1日の取扱件数が基準となっています。しかしながら、民営・分社化により一つ一つの事務処理が煩雑になり、現状の要員算出方法では適切ではないように思われます。また、郵便事業会社では、業務量に応じた要員配置によって、データをもとにした帰局時間を求められ、社員はそのプレッシャーから、スピード違反や歩道通行などせざるを得ない状況

にあるとの意見をよく聞きます。フロントラインの意見を反映したシステムづくりや、現状実態に見合った業務処理、要員配置の見直しを求めます。

また、各社のたび重なる制度改正について多くの問題が上がっています。膨大な資料と、たび重なる制度改正で職場は右往左往しています。さらに指示文書については、多くの社員から、内容が理解しにくいとか、表現があいまい過ぎるなどの意見が上がっています。制度改正については、事前に本社等で十分に検証を行った上で現場におろしていただきたいし、改正ポイントや不明な点、取り組むべき内容を明確にし、フロントラインにわかりやすく、お客様対応のしやすい具体的な内容となるようお願いします。

次に、郵便局会社のカタログ販売目標ですが、民営化以降に示された目標は、社員が努力してもとても達成できる目標ではないとの意見が出ています。目標とは、社員が努力すれば達成できると感じられるものが適当であり、民営化以降の目標は、そこから大きくかけ離れているのが現状です。また、お客様と直接接することのない社員や職場環境、経験年数を加味しない一律的な目標であり、商品も、近くのスーパーで半額程度で購入できる商品や、地域性を勘案していない内容となっておりますので、会社の企画力、マーケティングリサーチ等、社員が自信をもって営業できる商品選定を求めます。

2点目に、人事・給与制度の確立について意見を申し上げます。

ことしの春闘では、7年ぶりのベースアップをかちとったものの、ここ数年間の実績賃金は、上昇するどころか目減りしているのが現状です。新たな人事・給与制度については、民間企業となった以上、働く社員には、労働力の対価として、頑張った社員が報われるためにインセンティブをもっと与えるような制度を求めます。中央本部は、今回の議案で、新時代における新たな人事・給与制度の実現に向け新たな制度を求めていくとの考えを示しています。真に組合員の幸せの実現のための交渉をお願いします。

民間企業にふさわしい人事制度、給与制度として、頑張った者が報われる仕組みが担保されたものであるべきです。仕事を頑張った者が報われるためには、みずからの成果が正当に評価され、処遇に反映されなければなりません。逆に、頑張り方が足りない者は、それなりの処遇にしかならない。このように、成果に応じた処遇の実現が求められています。

現在、新規業務や適用法令の見直しでさまざまな資格取得が必要となっていることに対し、多くの社員は、勤務時間以外の時間を使って、その資格を取得しています。社員の努力に報いるためにも資格取得手当を創出し、モチベーションの高まる制度をお願いします。

次に、人事評価は真の絶対評価でなされるべきです。これまでも、評価については絶対評

価で実施してきましたが、現実には相対評価ではないかと思われる評価結果もあったと感じています。自分が努力した結果が反映される制度確立のためにも、絶対評価の徹底が必要と考えます。

また、複線型人事制度などの選択制である制度の確立をお願いします。これまでも提案されていますが、現実的ではありません。人の働き方、考え方は多岐多様であり、多くの人に対応できる制度が必要だと感じます。

さらに管理者への多面評価制度の確立を、社員が納得できる内容で実施していただきたいと思います。

日本郵政の西川社長は、昨年10月の民営化スタートに当たって、努力した者が必ず報われる職場をつくることを約束しますとのメッセージを出しました。さらには、昨日のあいさつの中でも、努力した者が必ず報われる制度をつくるとの発言もありました。中央本部は、その言葉が飾りとならないよう徹底的に求めていただきたいと思います。

最後に、男女共同参画社会の実現に向けた取り組み強化について意見を申し上げます。

現在の制度では、育児休業者が職場復帰した際に、号俸の減給措置がなされています。また、役職者においては、後補充の関係から育児休業が取得しづらい状況にあります。さらには、男性の育児休業の取得は現実的には難しい状況です。女性、男性を問わず、育児休業の運用について、安心して育児に専念できる処遇改善を求めるべきではないでしょうか。

以上3点について、中央本部の見解を求めます。

時間が余りましたので、職場の実態について少し述べさせていただきます。

私が勤務している局は地方の3名局ですが、民営・分社化以降、窓口に来られるお客様から、郵便物が届くのが遅くなった、誤配がふえたという苦情をよく聞きます。その苦情対応にかなりの時間がとられますし、聞いてもすぐに答えられないので、いつもジレンマを感じています。また、きのう、きょうと各地方の代議員の方々の意見をお聞きしていると、各会社間の連携や要員問題など、かなりの部分で分社化されたことに原因があるのではないかと感じました。昨日の大崎代議員の発言にもありましたように、私自身も、郵便事業会社と郵便局会社の一体的な運営が可能となるような会社システムづくりを強く求めます。

これで私の発言を終わります。ありがとうございました。

○古賀（近畿） 先ほどまでの中間答弁との重複等を避けまして、私どもの近畿の意見を申し述べたいと思っております。私からは、JP労組運動の創造に関する中期指針に対して発言申し上げたいと考えております。

その前に、中期指針の中で示されました新しい語彙、労働組合のサービス業の視点、あるいは労働組合のU S R、日常活動の「こんにちは運動」など、先ほど小室次長から特に「こんにちは運動」に関するコメントをいただきましたけれども、定義づけを含めてより丁寧な説明を要すると考えますので、よろしくお願いたします。

では初めに、改革者の視点から格差社会の是正と公正な社会形成について申し上げます。

本年春闘において、パートナー社員の処遇改善の分野で正社員化への道をかちとっていただいたことを本部に心より感謝申し上げます。雇用格差の問題についてJ P労組が実現したこの成果を対外的にもアピールして、連合の広範な政策実現に向け一層積極的に参加し、J P労組が日本の労働界をリードする組織へとグレードアップすることを期待するものであります。

続いて、環境保全とエコライフの実践について申し上げます。

社会的責任を全うし得る企業、労組としての立場から、組織として政策要求、環境保全、エコライフに取り組み、組合員に対するサポート、啓発活動、会社に対して環境保全活動へのチェックを果たすことが重要な役割と考えます。

続いて、事業人の視点から現場力を生かした経営の確立について申し上げます。

先ほど来、数々の代議員からもご指摘がありますように、現在の経営手法は、現場力という考え方からはほど遠い状況にあると言えます。民営化スタートの混乱時においては、確かにトップダウンは即効性があるかもしれませんが、組合のモチベーション、お客様満足という点では不十分であると考えます。現場力を生かし、C S、E S向上につなげるために、ボトムアップによる風通しのいい経営手法への転換を再度求めるものでございます。

続いて、労働組合の視点から、グループ会社間の格差について申し上げます。

私たちは自身の意思に反して分社化され、同僚が会社別に分断されました。会社間の極端な賃金格差については当然にして認めることができません。グループ内の基本的な最低限の労働条件について、統一基準を協約化させ、担保させることを求めます。しかし、労働者への利益の配分、社員のモチベーションという観点から、会社別の成果を、インセンティブをきかせる方法について、J P労組が経営陣に対してイニシアチブをとることのできるように組織内論議を開始する必要があると近畿では考えております。

また、今期の春闘は民分化直後であり、官の時代とのスケジュール感や要求、交渉の組み立て等の違いを克服しながらの闘いであったと考えます。今後の春闘を闘うに当たっては、民間企業労組として生産性三原則を基本に、経営形態の変化も視野に入れる必要があります。



そこで、要求の組み立てや戦略、戦術のあり方、組合員の幸せづくりと強固な組織建設の手段としての春闘の闘い方について本部の見解を求めます。

続いて、郵政関係労働者の結集について申し上げます。

組織拡大行動については、ユニオンショップ協定締結を現実的なものに仕上げなければならぬと考えます。ユニオンショップに向けての戦略は、郵便事業会社の組織率は過半数を有していませんが、他の3会社は組織率が高いことから、協約締結の環境が整った会社から先行して締結を図るなどして関連会社も含めたグループ全体へ広げていく戦略をもつべきであると考えます。

また、関連企業、子会社への組織化については、各社の事業内容や雇用形態に違いがあると考えられます。既に立ち上げられた子会社には地方に支社を開設している会社もあり、組織化に当たっては、中期的に具体的な戦略を確立し、中央、地方の役割分担を明確にするなど連携した取り組みが重要と考えます。

30万人組織建設プロジェクトの中で戦略と具体的戦術の検討が必要と考えますが、その具体的拡大視点として幾つかの点を挙げさせていただきます。中央本部と地方本部との連携により日本郵政スタッフにおけるJ P労組組織化とユニオンショップ制の導入が必要と考えます。あわせて、日通との提携子会社を含め、関連事業会社の組織化も必要不可欠であります。また、簡易郵便局事務取扱者については、低廉な賃金で雇用されている実態にあります。その組織化についても検討を求めます。

グループ各社の一体的・持続的発展については、22万組合員を守るためにも、また、国民利便を維持するためにも重要です。さらなる取り組み強化を求めます。

本社からのマネジメントについては会社間エゴが散見され、また、現場段階では既に一体感は薄れつつあり、このままでは組織内に新たな壁が生じかねないと懸念しております。組合員を結束させて、グループ一体経営を追求していく上で本部の強いリーダーシップを期待するものです。

続いて、具体的な運動展開について申し上げます。

支部再編後は、J P労組支部として新たな支部活動のスタンダード構築が喫緊の課題と考えます。先ほどの中間答弁で、支部活動の基本マニュアルに関して言及いただいたことを感謝いたします。支部再編により会社間横ぐし構成した場合の支部活動という視点で今後のご指導をいただけたらと考えているところでございます。

また、先ほどの中間答弁で、コミ・ルールに関しても一定の検討を行っていく旨の回答が

ありましたが、新たな労使関係の構築に関して幾つかの視点を申し上げたいと思います。

民営化となった郵政グループ各社が民営化企業にふさわしい、より高次の労使関係を考えると、現場段階でどれほど労使自治がその理念で運用されているか疑問であります。現場段階での一層の経営参画や前広の意見交換、また、労使パートナー関係にある民間労組としてふさわしい組休の拡大、民営化後の社員の政治活動に対する許容範囲の変化への対応等が立ちおけている状況ではないかと考えております。

続いて、政策機能の確立と提言について申し上げます。

郵便局の経営基盤確立に向けて全国一体で採算性がとれる経営戦略の確立が重要であり、そのためには郵便局の管理者定数についての議論は避けて通れないと考えております。中期指針の中で、全国郵便局長会との共同研究が提起されていますが、将来的な議論の展開を考えますと、J P 労組の主体性ある政策活動の方向性を担保できる立ち位置を定めておく必要があると考えます。

続いて、民主的な政治勢力の形成について申し上げます。

郵政グループが将来にわたってもその使命を果たし、政治に翻弄されることなくグループ全体を発展させるために、私たち J P 労組の政策が反映できる政治勢力を結集しなければなりません。地方組織内議員の擁立は、中長期にわたる人材の発掘と育成が必要であり、育成や議員活動へのサポート体制や処遇等を具体的に示さなければインセンティブは働きません。人材の発掘と育成、さらに具体的な戦略を明らかにするべきです。

現職の組織内議員に対しては、J P 労組の政策をより理解していただくために、地方議員団会議の設置を求めます。あわせて、日常の議員活動をサポートするためには選挙区内居住者の活動が重要となることから、各自治体に支部の枠を超えた居住者組織の組成の取り組みを進めることが重要と考えます。

最後に、ワーク・ライフ・バランスの実現について申し上げます。

これまで多くの代議員から発言のありましたように、現在、郵政グループにおいてワーク・ライフ・バランスがおおよそ確立されているとは言いがたい状況です。社員の生活設計に合わせて働き方を選択できる制度にすること、子育て、介護から復帰した社員に対する訓練の充実とあわせて、長時間労働の是正、正規社員登用制度の促進が重要と考えます。これこそ J P 労組の社会的責任の一部と考えておりますので、よろしく願いいたします。

以上お願いして、私からの発言といたします。ご清聴、ありがとうございました。

○大原（中国） 2日間にわたる熱心な討議、大変ご苦労さまです。皆さん、大分お疲れ

モードかとは思いますが、いましばらくおつき合いいただきたいと思います。スムーズな議事進行に協力する観点から、これまで各地方代議員の皆さんから出ました事項との重複をできるだけ避け、中国地方で開催した支部代表者会議の集約と、これまでの中央本部中間答弁を踏まえ、簡潔に3点について要望を申し上げ、また、組織建設に向けた決意を申し述べたいと思います。

まず第1点目に、メンタルヘルス面への対応と取り組みであります。

過日開催いたしました中央本部議案審議の場においても、多くの支部代表者から、心の病を患っている多くの組合員の切実な思いや、職場実態、復帰に向けた受け入れ体制の整備等も含め、対応への重要性が指摘されました。この件は、ともに働く仲間として早急に手を打たなければならない課題であり、本部議案にも取り組み方が示されているところであります。職場環境、人間関係、仕事の仕組み、システム、要員問題を含め、単に心の問題としての視点だけではなく、トータルとして企業を挙げての解決対応が必要であると考えるところであります。聞こえざる声に耳を傾けることも必要なのではないのでしょうか。

第2点目は、女性の社会進出に伴う職場環境の改善対応であります。

民営・分社化はスタートしましたが、職場の環境変化に対するハード面での整備はどうでしょう。これまで男性の多かった職場において、女性社員がふえることに伴う施設の改善は完全に立ちおけています。ロッカールームの広さは十分でしょうか。トイレの数は足りているのでしょうか。仕組みは変わったが、内容は何も変わっていない。そのことが、先ほども申し上げたメンタルヘルスへの問題にも通じている部分があり、女性社員、または非正規社員の働く環境整備はなお不十分と考えます。私たちも、地方台におきまして改善提案していきますが、今後さらにふえてくることが想定される女性社員の働きやすい職場環境づくり、仕組みづくりに取り組みをいただきたいと思います。

第3点目は、CSRについてでございます。

私たちJP労組は最大の単一労組として旗上げし、国内を問わず、海外からも大きな注目を集めております。これだけの大きな組織ですから、求められているものも大きく、特に環境問題への支援におけるCSRには大きな期待がかけられています。今後は地球温暖化問題にも積極的にかかわっていく必要があるとの意見が代表者会議の場でも出されました。

現在、国内の多くの企業では、砂漠に木を植える活動、湿地帯にマングローブの木を植える活動などを展開しているところが少なくありません。郵便事業会社では、08年度から順次、電気自動車を導入することを決定したとも聞きます。私たちJP労組としても、私たちが生

活しているこの地球に対し、もっと思いやりをもって接する取り組みを進めていくことが重要であると考えます。力強い労働組合の構築とあわせて、優しい労働組合の構築も重要な取り組み課題であると考えます。

以上3点について要望及び改善提案を申し上げ、中央本部の見解を伺います。

また、地方でとりまとめた意見集約の中に、組織強化に対する強い要望が多く寄せられました。各職場での活動の積み上げがJ P 労組の将来を築くものであり、次代を担う若手役員の育成が求められています。また、共済制度においても、J P 労組に入っていてよかったと実感できる制度の充実。また、社員全体のモチベーション向上施策等、1度にすべてを解決することは容易ではないかもしれませんが、確実に少しずつ対処していきながら、常に前進する労働組合として発展していかなければならないと考えます。

今回の記念すべき第1回全国大会が開拓者精神、フロンティアスピリットにあふれた、この北の大地・北海道で開催された意義は大変大きく、まさに開拓者としての気概をもって船出したJ P 労組の第1回目の大会にふさわしい場所であると考えます。中央、地方、支部が本当の意味での融和・融合を達成したとき、J P 労組の未来形が鮮明になると確信しております。

J P 労組中国は、J P 労組の目指すべき3つの視点、組合員の幸せの実現、新たな郵政労働運動の構築、郵政関係労働者の結集の達成に向け、全力を傾注するとともに、組織建設セカンドステージにおけるJ P 労組中国2万人組織の早期達成を決意表明いたします。

真に組合員の幸せを求めて、また、その姿を実現するための体制づくりの強化に向けた中央本部の熱い決意をお示しいただき、下部指導と組織的システムの構築に向け、引き続き対応賜りますようお願い申し上げます、中国地方本部の要望と決意表明を含めた提言といたします。ご清聴、ありがとうございました。

○鳴原（北海道） お疲れさまでございます。この間のパートナー社員の組合加入の取り組みと、その中で明らかになった課題等を中心に、先ほどの中間答弁も踏まえ、討論に参加していきたいと思っております。

私どもの釧路支部内は、23の集配センターを含む97の職場に正社員 488名、パートナー社員が 535名働いております。4月12日に新支部を結成してきたところですが、支部結成を前にした08春闘時期には、中央交渉を現場から支えるべく、当時のそれぞれの旧組織において、未加入のパートナー社員に組合加入の呼びかけをしてきたところでございます。また、新支部結成後、この全国大会までの2ヵ月半で、支部内で 111名のパートナー社員、未加入正社

員から3名の組合加入を果たすことができました。こうした取り組みにより、支部内ではパートナー社員の組織率が49%、264名となっております。

まだまだ不十分ながら、そうした取り組みをしてきた立場から、さらに全国大会受け入れに当たり、北海道地本傘下の全支部が懸命に取り組んできた立場から、先ほど中間答弁で触れられていた課題も多くありますが、発言し、討論に参加していきたいと考えます。

早速1点目ですが、契約社員の処遇についてでございます。

月給制契約社員制度の確立は大きな前進と考えておりますし、先ほど来からも多くの発言がありました。さらには答弁でも触れられていたところでございます。昨日、西川社長がおみえになって、今後の人事制度のあり方に触れて、チャレンジングという言葉をおっしゃってございました。その中で1つには、思い切って業務に当たれる職場環境、もう1つには、失敗しても評価を下げないというような趣旨のことをおっしゃってございました。大変すばらしい考え方というように私は感銘を受けたところであります。そのお言葉を引用するのは大変おこがましいわけですが、今日の職場をみたときに、そうならないからこそ、西川社長がそうした話をおっしゃったのだらうと私は受けとめているところであります。

契約社員の処遇について、全国でさまざまな議論があると思います。大会の中でもさまざまな意見をおっしゃってございました。この処遇を考えるときに、職場の実態ということがあります。例えば、これは全国的にそうだろうと思いますが、外務員の現金書留の取り扱いが、非正規の方と正社員では違うという取り扱いがあります。この場では詳しくは説明しませんが、そうした不公平感が職場の中にあるとしまして、実際に非正規の仲間の方々は、そういうことに対して大変不満をもっておりますし、職場の中でもさまざまな疑問が言われているところであります。いずれにしても、契約社員の処遇について、今後とも中央交渉を強化していただきたく、お願いいたします。

次に2点目ですが、契約社員の人事評価、スキル基準についてでございます。

中間答弁でも総論的に考え方に触れられていたところでございますが、例えば、郵便事業会社で言えば、高い業務知識が求められる集荷センター業務の時給設定、時給区分が5時間未満となっているためスキルが高いにもかかわらず、時給最高額が抑えられている団地配達契約社員、一方、郵便局会社においては、業務内容が正規社員と同様に非常に高いスキルを求められている窓口業務のパートタイマー社員について、時給単価が他の金融機関と比べ非常に低い設定となっているのが実態です。さらに貯金事務センターでは、Aランクになれる職務区分が限定されていることから、月給制契約社員への道筋が極めて限られているとい

う問題などを抱えております。

現在の制度は、職務による募集の困難性を大きく反映した金額設定となっており、外務に比べて内務が低いというのが基本となっております。制度発足から既に4年が経過しており、言うまでもなく職場は大きな変化を遂げております。会社に対して、パートナー社員の仕事のあり方と処遇改善及び人事評価、スキル基準の方向性について早期に考え方を示すよう求め、公平性や納得性が担保された制度へ改善が図られるよう、現場に対してのオープンな議論も含めた丁寧な機関手続を求めたいと考えます。

次に3点目ですが、契約社員からの正社員登用についてでございます。

採用枠の大幅な拡大の実現を高く評価しておりますが、次年度に向けて、さらなる登用人数の拡大を要請いたします。既に郵便事業会社では初めての正社員登用が実現しましたが、あえて申し上げるならば、希望する月給制契約社員全員が早期に正社員登用されることが、そこで働く契約社員のモチベーションアップにつながると考えております。月給制契約社員の昇給が4年間という制度の仕組み上からも、その間に正社員に登用されることなくして、この制度についてインセンティブが発揮されないと考えております。ぜひ意を酌んでいただき、中央交渉の強化を求めるものです。

続いて4点目ですが、郵便事業会社における契約社員の作業能率評価手当についてです。

職場では、さまざまな不平不満が上がっております。測定日の能率のみで評価されることの整合性、基準のあり方が実際の業務とマッチしていないケースがあることなど、制度上の問題を指摘せざるを得ません。

また、この手当の基準は、全国一律基準になっているとお聞きしております。そして、配達作業における評価基準が厳し過ぎるという現実。加えて、北海道など寒冷地に普及している玄関フードという設備があるがゆえの作業ロス等が加味されておらず、地域事情を加味した評価基準とすべきという課題です。さらに、こうした課題が顕在化している中、配達及び内務区分等従事者は、この評価手当支給が月給制への登用要件となっているだけに、納得性や公正さからも大胆な見直しが必要と考えます。

次に5点目ですが、先ほども大変詳しいご答弁をいただいた郵政短時間社員の処遇改善の関係でございます。

交渉が非常に困難性の高いものだということを改めて私も認識してきたところでありますし、拙速な結論を出せないという本部の判断についても十分理解をしているところであります。そうであればこそ、現場、あるいは支部との往復運動や5,000名いると言われている短

時間社員の方々、とりわけ組合員の方からの意見、要望を含めて、ぜひ何らかの取り組みをしていただければ、私どもとしても大変ありがたく感じるところでございます。

次に6点目ですが、私どもの支部でも周年請負の受託者の組合員が14名ほどおりますし、ほかにもたくさん働いているところであります。ご存じのとおり、競争入札への対応や車両の維持、準備で、この間、大変な苦勞をされてきております。また、契約から忌引にかかわる項目が廃止され、親族の万一の際の不安が訴えられているところでもあります。最近は特にガソリンの値上げによる悲鳴を当然にして多く聞いているところでございます。契約の多くが4年更新となっておりますが、原油価格のさらなる高騰が予断を許さない状況でもあり、個々の受託者にとっては死活問題でもあります。また、北海道に限らない課題として、冬期増区の受託契約も秋以降控えているところであり、大変心配しております。

会社にとって、この課題にしっかりと取り組まなければ、契約解除、あるいは受託者がみつからないといった課題も出てくるところであります。職場においては、個人事業主という一くくりにとどまらず、ともに働く労働者であり、仲間でもあります。ぜひ目を向けていただき、何らかの必要な対応を要請するところでございます。

最後になりますが、私どもの支部はもとより北海道地本全体、さらには全国の職場でパートナー社員の皆さんへ組織加入を積極果敢に呼びかけ、たくさんの仲間が組合に加入してきているところでございます。そうした仲間の皆さんの熱い期待に対し、全国最大の単一労組として中央本部の決意と、さらなる取り組みの強化を要請し、発言を終わります。ご清聴、ありがとうございました。

○林郷（東北） 大変お疲れさまでございます。第1号議案討論、最後の発言ということになりました。既に中央本部から中間的な見解も出されております。それぞれ各地本代表からご意見も出されています。したがって、本来であれば余りかぶらない程度にということになるのでしょうかけれども、そういうわけにもいきませんので、少しお話をさせていただきたいと思っています。

きのうの委員長あいさつで第1回大会の任務が明らかにされたと思っています。これから我々JP労組の運動を一体どのようにしてつくっていくのかというテーマが提起されたと考えています。真に組合員の幸せを求めて、このキーワードを具現化するために我々自身が本格的な論議を開始して、単一組織としての統一性と、全国組織としての柔軟性を発揮できる組織をつくり上げる決意を固め合うことだろうと認識しております。

私たち東北地本も昨年の結成大会以降、地本内の融和・融合、支部再編、支部統合に向け

た取り組みに多くのエネルギーを注ぎ込んできました。全国的には一番最後に立ち上げた地本でございまして、その意味では、これまた遅い支部再編ということになりますけれども、8月末までに支部再編を完了することで準備を進め、9月からは文字どおり本格的な活動の展開に向けて始動できると考えているところでございます。

したがいまして、創成期の運動ステージにおいて確固たる組織基盤、あるいは運動基盤をつくり上げるためには、本部が提起している改革者、事業人、労働組合の3つの視点に立脚した運動づくりが基本と受けとめております。我々東北で言いかえると、事業論、組織論、運動論をすり合わせていくことだろうと思っています。それぞれ提起されている課題について、各論まで含めて組織内での論議を行い、整理をしていく作業が必要になってくると考えています。運動の豊富化は当然地方の任務と考えておりますが、J P 労組全体のリード役は中央本部でございまして、創成期の基盤づくりに向けて、全国オグの展開を含め、支部対話集会など、組合員の心合わせと力合わせに向けた組み立てをお願いしたいと思っています。

また、全国の支部再編が完了するわけでございます。そして、J P 労組も、その新しい運動に向けてそれぞれ課題を整理していく。議案で提起されている組織財政改革の検討の課題に、さまざまな検討課題を組み込んでいただきたいと思います。J P 労組の基本的な活動拠点は支部でございまして、それぞれ多くの代議員からございましたので細かい課題は抜きにしますが、いずれにしても、支部が運動できるような人、物、金の集中についての検討をお願いしたいと思っていますし、会社側に対しては、便宜供与の拡大についても改めて要請をしておきたいと思っています。さらには、これから子会社、あるいは関連会社の組織建設をしていく場合に、組合費の設定のあり方についても早期にご検討をお願いしたいと思っています。

次に、新たな労使関係の構築の課題について意見を述べます。

私たちは、日本郵政グループの健全経営を担うパートナーとして、より高次の労使関係を構築しなければならないと考えています。民営・分社化に向けて、郵政労使がお互いにベクトルを合わせながら、ともに汗をかいてきたことによって、さまざまな困難を乗り越えて今日を迎えたと判断をしているところでございます。

昨日、西川社長もおっしゃってございましたけれども、残念ながら中期経営計画が確定しないままに既に3ヶ月が過ぎました。ユニバーサルサービスと民間企業としての収益性から、公と民を両立するためにはもう少し詳細な検討が必要というような釈明がございましたけれども、各社の経営戦略を見据えた事業展開や経営基盤を検討するための方向性、さらには組



合員が夢や希望をもって事業に邁進するためには、早期に示すことが経営者としての責務だと考えているところでございます。グループ各社が単年度、あるいは単品で施策を展開するとは思いませんけれども、きのう強調されました民営化元年、あるいは正念場の1年というように位置づけるとすれば、明示すべき時期は過ぎているのではないかというような強い問題意識をもつわけでございます。

下期営業目標や新年度の営業目標の設定のおくれは、すべてフロントラインの組合員の皆さんにしわ寄せとなっておりますし、現場で奮闘している職員のやる気に水を差すものとなったと言わざるを得ません。また、新たな労使関係を築くためにも、その根幹にも触れてしまう課題ではないかというような認識を経営陣はもつべきでございます。

下期の決算についても、さまざま議論がございますけれども、経営計画や営業目標と同様に、経営協議会等を開催しながら論議すべきものではないでしょうか。決算発表に向けた経協を求めているということではなくて、じっくりと労使が協議しながら経営基盤確立に向けた論議ができるように労使関係を深化させていくべきだと思っています。また、中央、地方で実施していない課題については、支部、職場のテーマになり切らないということについて、今後の組み立てを求めるところでございます。

郵便局の信頼、安心のブランド力を身近に感じていただくためには、我々自身の高次の労使関係に基づいて、それぞれの職場、支部、地本、本部も含めてですけれども、コミュニケーションチャンネルで論議ができるような関係づくりが必要であると思っていますし、現場力を発揮するためのルールづくりが必要だろうと思っています。

商品、サービス、コンプライアンス、業務プロセス、システム、あるいは要員配置の問題など含めて真摯な論議を行いながら、中期指針で示されている、実質的に現地で解決できるような仕組みづくりが必要です。当然、制度上の課題などは現地で解決できませんから、現場の労使の一致した意見としてボトムアップをしていくような仕組みづくりを実現することによって、グループ各社の経営と発展、あるいは組合員の働きがいとリンクすると考えています。運動的な取り組み、あるいは運用的な取り組みは、地方、支部で頑張りますけれども、制度的な仕組みづくりについて、中央本部にお願いしたいと思っています。

民営・分社化によって壁という言葉が多く語られたと思っています。さまざまな課題が山積しています。特に会社間の連携不足は組合員にとっては不条理に映りますし、お客様にとっては不便、面倒、使い勝手が悪いと感じられ、郵便局離れが生じています。3年ごとの見直しで、この壁を取り払うための考え方を明確にして組合員をリードすべきではないでしょ

うか。

きのうの西川社長のあいさつをお聞きしながら、経営陣の皆さんと我々フロントラインにも少し壁があるのかと思っています。2月にお話をしたチャレンジングな課題が6月段階の職場で本当に浸透しているのでしょうか。こんなところについても、ぜひとも本社経営陣の皆さんがフロントラインの実態をしっかりと感じるような仕組み、論議をお願いするところでございます。

さて、私が最後というのは、きのうの一般経過報告の中で、来年の全国大会を東北・仙台で開催するということになりました。J P 労組結成の多くの成果は、それぞれ代議員のご発言にありました。積極的な評価がされているところでございます。本大会の論議によって、地本、支部、分会、そして組合員一人ひとりが英知を結集しながら、強固なJ P 労組組織をつくっていかうということがそれぞれ強調されたと思っています。22万人組合員が明るい笑顔で、事業にも、労働運動にも、そして地域社会での活動についてもしっかりとサポートできるような労働組合の組織と運動をつくり上げようではございませんか。

東北地本は、第2回定期大会の成功に向けて、全機関が組織課題に全力を挙げることを表明し、その成果を仙台大会に全国から持ち寄っていただくことを要請しまして、発言とします。ご清聴、ありがとうございました。

○議長　ありがとうございました。

以上をもちまして、議事運営委員会報告で確認をされました34名の発言を受けました。発言者の皆さんは、議事進行に大変ご協力いただきましてありがとうございました。

この後、休憩を挟みまして中央本部より最終見解を受けることといたします。

それでは、4時55分まで休憩といたします。

(暫時休憩)

○議長　それでは、議事を再開いたします。

資格審査報告は省略させていただきます。

それでは、ここで中央本部より最終見解を受けたいと思います。執行部、よろしくお願います。

○長塚中執　私からは、交渉課題を除く民営化の総括的な課題、当面する組織運営と運動課題、そしてJ P 労組運動の創造と具体的展開に向けた中期的な運動指針を中心に見解を申

上げたいと思います。

まず最初に、郵政民営化法に規定された3年ごとの見直しに対する考え方について申し上げます。

代議員の皆さんから、分社化ロスの問題を初めサービスや営業に関する課題、要員問題に起因する課題、システムや各社間の連携など、民営化以降の職場実態について多くのご意見をいただきました。改めて、民営化準備から今日まで、業務、サービスの確保に懸命な努力を注いでこられた組合員の皆様に敬意を表する次第でございます。

この3年ごとの見直しにつきましては、郵政民営化委員会の所掌事務として、3年ごとに郵政民営化の進捗状況について総合的な見直しを行い、その結果について意見を述べると定められております。また、見直しに当たっては、設置基準に基づく郵便局の設置状況並びに金融保険サービスの提供状況を含めること。民営化の進捗状況及び会社の経営状況を総合的に点検、見直しを行うこと。さらには、国際的な金融市場の動向などをみきわめながら、必要があれば経営形態のあり方を含めた総合的な見直しを行うことが附帯決議として明記されているところでございます。

見直しの時期につきましては、2006年4月1日が民営化スタートの法的な根拠となっておりますので、最初の3年ごとの見直しは2009年、来年の3月までとなります。民営化委員会の委員長も、見直しの本格的な議論は本年の秋ごろになるという見通しを示しているところであります。したがって、今後、民営化委員会の議論が本格化し、さらには秋の臨時国会での政治的な議論が重なり合い、民営化の見直し議論が本格的に展開されるものと考えております。

J P 労組のスタンスとしましては、いましばらくこれらの動向をみきわめる必要があると判断しておりますが、今後、見直し議論に対応する際の基本的な視点について、以下5点を基本に進めることといたします。

1つには、利便性の原則として、法律や国会附帯決議とサービスの実態を照らし合わせ、分社化ロスの解消や国民、利用者の利便性向上の観点から法的な枠組みを検証すること。とりわけ分社化ロスの解消につきましては、法的な改正を要するもの、あるいは各社間の連携で解決できるものなどを精査しながら具体的に解決策を検討していくことといたします。

2つには、公益性の原則として、グループの持続的な成長・発展を可能とする企業性と、郵便局ネットワーク、ユニバーサルサービスの確保など、郵政サービスの公共性を確保すること。つまり、企業性と公益性を両立した企業活動を展開することといたします。

3つには、一体性の原則として、日本郵政グループが果たすべき社会的役割に基づき、グループの一体性確保と効率的な企業活動を追求すること。特に郵政サービスが果たしてきた大きな役割を考えた場合、金融のユニバーサルサービスは不可欠であり、これを可能とする制度的な仕組みを検討する必要があります。

4つには、雇用確保の原則として、郵政関係労働者の安定的な雇用確保と日本郵政グループの持続的な成長・発展を可能とする制度を構築するとともに、生産性三原則の理念に基づく労働条件の改善と働きがいを実現すること。

5つには、社会還元の原則として、郵政事業の資産を引き継いだ日本郵政グループが民営化の果実を国民福祉や地域福祉に還元するなど、グループ全体の付加価値を最大化し、社会的企業としてその使命を果たすこと。

この5つの原則に基づきまして、見直しに関する検証を重ねてまいりたいと考えております。ご理解とご協力を要請する次第であります。

こうした検証・検討作業につきましては、周辺動向をにらみつつ慎重に対応する必要がありと考えておりますので、ご意見にありました地方別対話集会の開催などにつきましては、その是非を含め検討することといたします。

なお、当然といたしまして、お客様サービスやシステム改善、各社間の連携のあり方など、3年ごとの見直しにかかわらない諸課題につきましては、日常的、通年的な中央交渉を展開し、改善、改革を求めていくことといたします。

続きまして、総務省に設置されております郵便・信書便制度の見直しに関する研究会について見解を申し上げます。

研究会発足から12回の開催を経まして、あす20日に最終報告に向けた大詰め議論が予定されております。この最終報告は、昨年11月の中間報告に示された内容から比較しますと、複数事業者による一般信書便の全国提供やポスト10万本設置の緩和など、郵便事業会社の経営に直結する競争拡大の具体化については見送られる模様であります。

公表されております議事録をみますと、研究会が開催したヒアリングでも、宅配事業者が強く参入を希望していないことが背景にあるものと考えております。しかしながら、将来的には郵便のネットワーク開放とユニバーサルコストのあり方、一般信書便と特定信書便の法体系のあり方など、常に隣り合わせであることを念頭に、2011年に予定されておりますEUの完全自由化やアメリカの郵便制度改正の動きなどを注視し、政策研究を積み上げてまいりたいと考えております。

また、政策課題としましては幾つかの研究課題があるわけではありますが、この間、郵便局の地域ビジネスの研究について、全国郵便局長会との共同研究を立ち上げ、検討を進めていることについてご理解をいただきたいと思えます。

次に、民営・分社化スタートからこれまでの評価と課題について申し上げます。

日本郵政グループが有する社会的な責任を簡潔に申し上げますと、日本郵政グループ各社の一体性を確保し、公共性と収益性の両面を強化しながら、社会的なコミュニティーやセーフティーネットの役割を果たし、利便性と信頼性をさらに高めることにあります。とりわけ利便性と信頼性の観点では、その正念場が民営化2年目にかかっていると言っても過言ではありません。

郵便局ファンの会が実施しましたアンケート結果を資料として配付しておりますが、郵便物の配達が遅くなったという声が約13%、窓口の待ち時間が長くなったというのが15.5%、今後のサービスに対して不安があるという回答が52.7%に上り、さらに民営化の進め方では約4割の方が一部見直し、抜本的な見直しを求めています。比較的都市部のサンプルが多い中での調査となっておりますが、これが率直な利用者感覚だと思いますし、こうした利用者の声にどうこたえるかが2年目の大きな課題でもあり、歴史的に築いてきた信頼を維持するポイントでもあります。

その意味では、フロントラインで起きている苦情、クレーム対応などを含めて、現場の情報がストレートに経営トップに伝わり、スピード感をもって改善策を講じ、サービスの質を高める、いわゆる現場力に基づく経営の確立が急務であると考えております。失われた信頼を取り戻すには相当な時間と労力を要することを念頭に、本社機能、中間組織である支社機能、そして現場の管理機能とフロントラインの関係を含め、構造的な意識と文化の改革を早期に組み立て、実践に移すよう求めてまいりたいと考えております。

過去の手法や言動を変えられずに、従来型の職場管理から派生する職場の実態が数多く報告されました。民営化後の労使関係や交渉チャネルのあり方につきましては、先ほど中間見解で申し上げたことを基本に検討してまいりますが、こうした個々の資質にかかわる問題につきましては、個別具体的な対応が必要であると考えているところでございます。

次に、当面する組織運営と運動課題について申し上げます。

既に8つの地方本部が支部再編を終了し、おおむね9月までに全国的な再編が完了する予定となっております。この間、組織統合、J P 労組結成の理念にご理解をいただき、各機関の組織づくりに向けたご労苦に改めて感謝を申し上げる次第でございます。

この支部再編の完了をもって、形としては組織の枠組みが整うことにはなりますが、これに運動が伴ってこそ、名実ともにJ P労組が形成されるわけでありまして、仮にも旧組織の主張のみを繰り返すような対応があるとすれば、運動論の議論は進まないわけでありまして、逆に配慮や気配りが遠慮となってしまえば、中身の無い議論にもなりかねないわけでございます。

J P労組結成の最大のテーマは組合員の幸せを求めています。この一線を真ん中に置いて建設的な議論を徹底すれば、おのずと答えは出てくるものと考えておりますし、組織の融和・融合を早期に達成する近道であると確信しているところでございます。

J P労組は、単一組織として結成したわけでありまして、その考え方を支持する意見を多くいただきました。民営・分社化を展望し、グループとしてサービスの一体性を確保すること。また、極端な会社間格差を生じさせることなく、基本的な処遇の一体性を図ること。さらにはJ P労組の組織力を分散させることなく、一体性のある運動を展開すること。こうした3つの一体性が単一組織を志向した根拠でありまして、春季生活闘争の成果が物語っているものと考えております。

統合協議の過程では、全国大会の運営方法につきましても全体議論が成り立つのかどうか、会社ごとの課題は分科会形式を取り入れる必要があるのではないか、こういった議論経過がありましたが、単一組織としてグループ全体の課題を議論することは、むしろ自然の流れであると判断しているところでございます。今後も会社ごとに組合員の壁をつくることのないよう、組織運営に当たって各機関の特段の配慮をお願いするところでございます。

その上で、向こう1年間の主要な運動課題について考え方を申し上げたいと思います。

まず最初に、J P労組の組織基盤と運動展開についてですが、日常的な組織活動をしっかりと積み上げ、組織内部のコミュニケーションや日々の労使対応など基本動作を確立することが重要であり、情報伝達、「こんにちは運動」、共済活動、そして30万人組織を目指した組織建設と組織整備など、日常的な取り組みを通じて相互に信頼関係を構築するとともに、お互いの顔の見える活動を展開することが組織基盤づくりに結びつくものと考えております。また、日常活動の展開に当たりましては、多くのパートナー組合員を含む複合型の組織構成であることを踏まえまして、創意工夫した組織運営に努めるよう要請する次第であります。

こうした日常活動を推進するための支部組織のあり方、役員配置のあり方につきましては、今後、組織財政改革の観点から総合的な検討を進めることといたします。また、こうした検討に当たっては、必要に応じて、規約の見直しを含めて検討することになりますので、ご理

解をいただきたいと思います。

次に、政治活動について申し上げます。

構造改革と称した市場万能主義に基づく政治政策は、大企業優先の経済成長を遂げる一方で、低所得者の大幅な増加をもたらすなど、さまざまな格差と二極化を生み出してまいりました。国民の声は参議院での与野党逆転を選択し、今日に至っているわけでございます。

次期衆議院選挙は、こうした構造改革路線を断ち切り、生活者重視の政治を実現するため、政権交代をかけた重要な選挙であることはご案内のとおりでございます。解散の時期は極めて不透明な状況にありますが、いざ解散・総選挙が現実となったとき、J P 労組の組織がその体制にあるかどうか問われるわけでありまして、前段に申し上げました組織整備、組織基盤の確立は喫緊の課題として取り組む必要があります。

2010年の参議院選挙には組織内候補の擁立を提案しておりまして、こうした政治日程なども念頭に置きつつ、組織の融和・融合とあわせまして、組織整備、組織基盤の確立に万全を期すよう要請する次第であります。

また、政治資金の透明化などを目的として政治連盟の設立を提案しています。具体的な運営方法などにつきましては次期中央委員会で提案することといたしますが、自主的な会費納入によって政治連盟を運営することになりますので、多くの組合員の皆さんに賛同をいただき、圧倒的な会員数を確保することが求められます。したがって、会費のあり方につきましても理解を得られるような設定について十分検討してまいりたいと考えておりますので、大会構成員の皆さんのご理解とご協力を賜りますよう改めてお願いするところでございます。

また、地方組織内議員の擁立につきましては、候補者選定の支援のあり方など具体的な考え方について地本委員長会議で引き続き検討を重ねてまいりたいと考えています。なお、地方における議員団会議の設置につきましては、むしろ積極的に対応すべきと考えておりますので、今後、具体的な検討を進めたいと思います。

さらに基本政策につきましては、既に本部内に検討委員会を設置し検討を開始しておりますが、慎重に議論を積み上げてまいりたいと考えております。

また、沖縄から平和行動に対するご意見をいただきました。本部としましても、連合運動の参加やJ P 労組としての平和行動を提案しておりますので、ご理解をいただきたいと考えます。

次に、組織建設に関する見解は後ほど組織局長から申し上げますが、私からはユニオンシヨップ協定の考え方について申し上げます。

ユニオンショップ協定は、当該事業場に過半数組合が存在することが前提でありまして、過半数組合が存在しない場合、その協定の効力が当該事業場に発動しないこととなります。したがって、ユニオンショップ協定の締結は組織拡大行動にとって大きなインパクトになるわけでありましたが、一層の組織拡大行動がその前提であることをご理解いただきたいと考えますし、とりわけ本社、支社の組織拡大やパートナー社員の圧倒的な組織化が不可欠であると考えております。本部としましては、あくまでユニオンショップ協定の締結を目指し、条件整備、環境整備のあり方について引き続き検討するとともに、会社側との協議を本格化することといたします。

次に、今後の春季生活闘争について基本的な考え方を申し上げます。

2008春季生活闘争の経過と成果につきましては、全体として確認ができたものと判断いたします。第1回中央委員会の際にも申し上げましたが、1つとして、基本的な賃金については各社の一体性を確保することです。会社側は各社の経営状況に応じた会社別の交渉に言及しておりますが、一体性確保の基本方針を堅持しながら、慎重に対応してまいりたいと考えております。2つとして、要求形成のあり方について、組合員の声を反映する仕組みづくりを検討すること。これにつきましては、産別組織の場合、秋口に討論集会を開催するのが一般的であります。単一組織であるJ P労組の場合、秋口の中央委員会を活用した意見集約のあり方について検討することといたします。3つとして、戦略、戦術につきましては、その時々的情勢、環境に基づき慎重に判断すべきであることなどでありまして、今後こうした基本をベースに春季生活闘争を組み立てることといたします。

続きまして、J P労組運動の創造と具体的展開に向けた中期的な運動指針について見解を申し上げます。

この中期指針は、これまでの組織文化や活動スタイルの違い、そこから生じる観念的な議論を放置することなく、J P労組が進むべき道筋を速やかに共有することを目的に、おおむね10年間をタームに運動スタンスの基本的な方向性を示したものであります。その意味では、各機関の運動を構築する際の教科書的な存在であり、J P労組運動のエキスを網羅したものとなっています。

多岐にわたる中期指針の内容を大別しますと、1つとして、日常活動を含めた基本動作を徹底し、組合員サービスの充実を図ること。2つとして、J P労組30万人組織を早期に実現し、力強い労働組合、存在感のある労働組合を構築すること。3つとして、郵政事業に対するスタンスを組織全体に浸透させ、生産性三原則に基づく労働条件の改善、新たな労使関係



の確立、政策機能の充実を図ること。4つとして、全国各地に組合員が存在する他に例をみない組織の特徴、強みを生かし、地域社会づくりや福祉型労働運動を構築すること。5つとして、連合政策の実現を初め、政治課題への対応や地球環境保全の取り組みなど、社会的な運動課題を推進すること。これら各方面にわたる運動構築と具体的展開によって、J P 労組の組織目的である、組合員の幸せを求めてを実現することが中期指針の精神であります。

本大会で全体的な認識の統一が図られたものと判断をいたしますが、ぜひとも各機関の創造性と主体性を発揮し、中期指針を豊富化させ、早期に具体的な運動構築と、その実践を図るよう改めて要請するところでございます。

また、ご意見にもありましたが、環境問題は待ったなしの課題であると考えております。日本郵政グループのCSRとしてその役割を果たすことと合わせまして、全国にネットワークを有するJ P 労組の運動づくりとしても積極的に進めていく必要があります。

最後に、この中期指針は、おおむね10年間をタームに組み立てたものでありますが、十年一昔どころか、取り巻く情勢、環境は日々変化するものと考えています。したがって、さまざまな変化に柔軟で、したたかに対応するためにも、早期にJ P 労組の組織基盤を確立することが求められております。改めて各機関のご理解とご協力をお願い申し上げ、私からの見解といたします。ありがとうございました。

○臼杵中執 大変ご苦労さまでございます。私の立場から、先ほどの中間答弁で触れられていないメンタルヘルスへの対応と、組織建設の取り組みについて見解を申し上げたいと思います。

まず、ご指摘のあったメンタルヘルスへの対応や組合員が抱える職場の悩み、要望、さらには法律相談など、さまざまな相談にこたえる窓口機能として、サポートセンターを年度内に設置すべく、現在、準備を進めているところでございます。イメージとしては、本部内に設置するサポートセンターにフリーダイヤルを開設して、組合員の相談に対して直接アドバイスを行うほか、専門的分野からの指導、アドバイスにもこたえられるシステムを構築していきたいと考えております。これは本部だけではなく、地本、支部の協力も得て進めていきたいと考えておりますこと、特段のご理解をお願いいたします。

組合員の相談に直接対応するサポートセンターとは別に、組織としてどう対応するかといった部分についてですが、お答えを申し上げたいと思います。

今年度の教育プログラムの中で地本専従役員がそれぞれの地本でトレーナーとなって教育活動が行えるように専従役員を対象とした3つのトレーナー養成プログラムを実施していく

こととしておりまして、その中でメンタルヘルスマネジメントについても研修を行う予定になっております。メンタルヘルス対策は、対象者がした場合の対処方法だけでは改善できませんので、同時に、病気にしないためのケア活動、心と体のヘルスアップに視点を当てて学習し、そのトレーナーが支部役員などにも伝えていくという対応を考えておりますことをご理解願いたいと思います。

次に、組織建設の取り組みについて見解を申し上げたいと思います。

組織建設に関して、昨日に引き続き建設的なご意見をちょうだいいたしました。感謝申し上げますと存じます。言うまでもなく30万人組織建設を目指す意義は、すべての職場での圧倒的な組織力と影響力を背景とした結集軸を担い、日本郵政グループの持続的発展と、組合員の雇用と労働条件の向上を実現することにあります。つまり、私たちが目指す組織建設の取り組みは、真に組合員の幸せを追求する闘いの姿であることを改めて確認し合いたいと存じます。

組織の現状につきましては、昨日の経過報告、議案提案の際に申し上げましたとおりですが、結成以降、全国の各地本、支部の献身的な拡大行動を大会直前まで積み上げていただき、6月13日現在までに6,545人の新たな仲間を加えていただきました。この春の退職、非適管理者発令等の大幅な減少をはね返し、見事に組織純増という大きな成果を上げていただき、30万人組織建設は着実に前進していると申し上げることができると思います。大会構成員並びに全国の仲間の皆さんに心から敬意と感謝を申し上げたいと存じます。

ただし、今日の成果をもって、これまで申し上げてきましたように、正社員ベースでは90%と圧倒的な組織率を保持しながらも、依然としてパートナー社員ベースの組織化は18%にとどまっているという厳しい現状下にあることを指摘せざるを得ません。その結果として、職員代表による36締結を許している職場がまだまだ存在しているということでもあります。一日も早く解消し、安定的な労使関係が築かれた職場にしていきたいと思います。そのことが、私たちが求めるユニオンショップ制による新たな労使関係づくりにつながると考えているからであります。

そのことを踏まえて、今日の正社員の組織率を維持しながらも、パートナー社員の組織化で掲げた目標の50%に到達することが極めて重要であり、到達要素としては月給制及び時給制社員の組織化を徹底することにあるとの認識に立っております。

また、現在進められている新規採用者の組織化では、民営郵政になって初めて迎えた仲間だけに、JP労組としての存在感が問われる課題と位置づけ、早期決着に向け取り組みが必

要だと考えております。加えて、我々の今次春季生活闘争での要員交渉で引き出した1万人超の要員の積み増し成果に対する組織化も今後の流れをつくる上で極めて重要でありますし、職場での影響力を最大限行使して圧倒的な結集力を図らなければならないと考えております。

いま一つは、関連組織の取り組みであります。

既に輸送部門については、来年の1社統合によって子会社化される14社において、関係地本、輸送支部とも連携を図り、東京郵便輸送の結成など組織化が進められております。また、関連して一般取引となる専自会社の組織化にも着手しており、具体的成果を上げつつあります。ご指摘のように日本郵政グループの子会社化も進められております。私たちは30万人組織の建設にとって関連子会社の組織化は不可欠との認識をもっているところであります。労使関係など整理すべき課題はあるものの、当面、J P 労組の仲間として組織化を積極的に図っていくことにしたいと存じます。

また、宿泊部門組織との連携の中で、将来課題はあるものの、現在、直営化した業務部門に働く社員の組織化を優先化して取り組んでいるところであります。

いずれにしても、J P 労組が躍進してこそ、事業の成長・発展が望めるし、組合員の幸せを実現できると確信しているところであります。そのために、みずから掲げた30万組織の建設目標は何としてもやり遂げなければならない目標であります。まさにJ P 労組のトータルパワーで取り組む壮大なプロジェクトと言っても過言ではありません。

その組織建設の拠点とも言うべき支部の組織再編統合が、この9月までに完結する予定であります。改めてJ P 労組の運動の姿を職場に徹底していくために、その基本活動の指導や支部の推進リーダーの育成に取り組んでまいりたいと思います。特に組織の活性化や活動基盤の強化で大切なことは、J P 労組運動にどれだけの情熱を注ぎ込むかであり、30万人組織を必ず達成してみせるという強い信念のもとに日常活動を積み上げ、果敢にチャレンジすることが重要だと考えております。

そのために、地本、支部と一体的に組織建設を推進するために、新たに30万人組織達成プロジェクトを立ち上げるとともに、組織建設を推進する具体的な裏づけとして3億円の資金を準備したところであります。この資金の活用方法は、中央執行委員会及び地本委員長会議を通じて決定していきたいと考えております。そのことをしっかりと受けとめていただきまして、一層の奮起を心からお願いしたいと存じます。当然、本部はその先頭に立って取り組むことをお約束申し上げ、組織建設についての考え方とさせていただきたいと思っております。

以上申し上げます、私からの最終見解にさせていただきたいと思っております。よろしくお願

いたします。ありがとうございました。

○窪田中執 私からは、労働政策局関係の最終答弁を申し上げたいと思います。

まず冒頭に、何人かの代議員の皆さんから各社の将来展望について、特に郵便局会社決算を踏まえて懸念をお示しいただきました。中間答弁により郵便局会社担当からも申し上げましたが、税の問題は初年度特有の問題で、今年度は発生しないと認識しております。また、手数料収入の課題は、郵便事業を初め委託元会社と郵便局会社で協議し、調整が行われております。民営・分社化後の営業が低迷したことは否めませんが、中央本部としては、営業業務に課題は多いものの、しっかり事業運営をすることにより、将来展望が開けないとは認識しておりません。ぜひ、組合員の皆さんがいたずらに不安を増大させることがないように、リーダーの皆さんの取り組みを要請いたします。

次に、多くの代議員からご提起いただきました労働力政策の構築に関する本部の考え方について申し上げます。

議案でも明らかにしているように、要員算出標準、労働力管理手法、労働力ポートフォリオについては、その枠組みや方法論の検討段階から労働組合が関与していくことが必須条件であり、慎重かつ大胆に経営側との論議に臨むということでもあります。要は、これまでの行き過ぎた非常勤化施策と採用抑制による人件費削減を軸とした労働力政策を転換させ、労使協議によって新たな労働力政策を構築することを求めるということでもあります。

ただ、この論議は、私たちの思いの方向と会社側の思惑が合致する論議となるかどうかは予断を許しません。本部としては、真正面からその論議に挑んでまいりたいと考えています。そのため、本部内に労働力政策検討プロジェクトを立ち上げ、研究、検討を重ねた上で論議に挑む体制を確立いたしました。厳しい交渉になるとは思いますが、全力を挙げて取り組むこととします。

今後の論議に当たっては、代議員の皆さんからご提起いただいた物数調査結果のみで要員算出標準をつくるべきではないですか、基準を全国一律で行うのではなく、地域の業務のありようを検証の上、行うべき等のご意見について、本部も同様の考え方をもっておりますので、ユニバーサルサービス義務や、あまねく設置を求められる郵政グループにおけるサービス提供のあり方、金融業、金融代理店に求められる業務品質やコンプライアンス遵守のための事務量等が大幅に増加していること、これらを十分加味した上で要員算出標準を初めとした労働力政策の構築を求めていくこととします。加えて、労使で合意した労働力政策に基づき、現行施策の見直しを求めていくことも考えております。

なお、本部内に設置した労働力政策検討プロジェクトは、4年間の中期経営計画に対応する労働力政策課題に限定して検討することとしておりますが、現段階においても経営側から中期経営計画は示されておられません。したがって、議案では基本的な考え方をまとめるにとどめ、プロジェクトでの検討を継続し、具体案をまとめた段階で機関会議に諮るなど組織内論議を行い、成案を得ていきたいと考えています。

次に、新たな人事・給与制度についてでございます。

経営側が考えているものは、社会の潮流である成果主義のウエートを高めた制度の導入であろうと思われませんが、本部としては成果主義の反省点を踏まえつつ、あるべき姿について4つの基本的考え方を示し、主体的な制度の構築について提起をさせていただいたところでございます。ご意見にもありましたように、成果主義の弊害として、短期の成果至上主義の台頭により、企業の安全や品質に対する意識の低下、同時に社員のモラルやチャレンジ精神の低下が指摘されているのも事実です。また、本社社員を含めた職種ごとのキャリアパスの明確化を図っていく必要もあります。

本部としては、現在の人事・給与制度の課題を洗い直した上で、成果主義の問題点を踏まえつつ、さらには年金受給までの生活設計ができる働き方の選択可能な制度の構築を目指していきたいと考えております。

次に、日本通運との宅配便事業統合について、多くの代議員の皆さんからご提起をいただきました。ご指摘のとおり、宅配便事業統合については、郵便事業会社に働く組合員にとって、出向や転籍を初めとする雇用と労働条件に大きな影響を与えることも想定される施策であります。

中央本部は、議案にもお示ししましたが、1つとして、新会社であるJ Pエクスプレスが成長・発展できる会社となること。2つとして、郵便事業会社本体の経営に悪影響を与えないこと。3つとして、お客様サービスの向上が図られること。4つとして、組合員の雇用や労働条件に悪影響を与えないこと。これらについてみきわめながら、郵政グループの持続的発展を前提として慎重に対応していくこととしております。

労働組合として、組合員の雇用と労働条件を守ることを第一義として、輸送関係を含めた郵便事業会社とJ Pエクスプレスの業務や担当地域の切り分けのあり方、J Pエクスプレスにおける受託者を含めた労働力確保のあり方、郵便事業会社とJ Pエクスプレスそれぞれの収益性、これらを検証した上で組織として判断していきたいと考えております。

ご要望のあった情報周知と組織内論議のあり方については、日本通運側との交渉の進捗状

況やインサイダー情報の取り扱い等に配慮しつつ、適時適切な情報周知と組織内論議を行っていくこととしたいと思っております。また、しかるべき決議機関に諮っていくことを考えておりますので、ご理解をいただきたいと思っております。

次に、輸送関係について申し上げます。

子会社化される予定の14社の労働条件課題ですが、14社は、来年3月末日途に1社化とする計画であります。各社の労働条件に大きな差異があることから、輸送準備会社における準備作業が難しい作業になっているようでありまして、労働組合に対する提示がおくれている状況にあります。しかし、大会終了後には組合提案が想定されることから、本部内輸送部門委員会、各地本の輸送担当者会議、そして関係する14の輸送会社の支部長もしくは職場代表者による会議等を開催し、認識の一致を図りつつ、職場周知と職場討議がスムーズに行われる組織運営に努めてまいりたいと考えております。

次に、一般取引とされた輸送会社で働く組合員の雇用の確保についてでございますが、今後の郵便輸送の契約のあり方の影響を意識しながら取り組みを進めてまいりたいと考えております。一部のオーナー会社などの経営の不安定、不透明さもありますが、適切かつ誤りのない対応を進めてまいりたいと考えております。

また、喫緊の課題であります6月末解散を通告されている近畿高速、大阪エアメールにつきましては、雇用確保を最重要課題として当該地方本部と連携を強化しつつ、対応に全力を挙げることにいたします。

次に、部内医療機関の課題について申し上げます。

部内医療機関の経営改善と逋信病院の将来像を早急に引き出し、組合員の雇用と労働条件確保に向けた交渉強化を望むご意見をいただきました。部内医療機関対策会議については、J P 労組となって初めて5月16日に開催し、その内容については「J P 労組新聞」において既に周知を行っているところですが、会議においては、主に医師、看護師等の要員不足を初め、人事政策と労働条件面等に関して多くのご意見をいただきました。

こうした課題については、本大会終了後、改めて意見集約を行い、要求交渉を展開することとしておりますので、その交渉を通じて改善に向けた最大限の努力を図ってまいりたいと考えております。

もう1つの大きな課題であります逋信病院の将来像についてですが、議案にも記載のとおり、平成20年度の全国14逋病の財政負担、要するに単年度赤字の予想としては53億円となっております。これまでも全逋信病院において、さまざまな面で経営改善に取り組んでいただ

いてきたところですが、残念ながら、なかなか目にみえる形での改善効果があらわれないというのが実態となっています。

これまでも郵政省、事業庁、公社時代と、それぞれの経営形態の中で、この通信病院の将来像、将来展望といった検討が行われてきたところですが、いずれも明確な形としては示されておらず、現時点においても状況に変化は生じておりません。大会以降、どの時点、どの時間軸において、この課題が表面化するかについては、現時点においては未知数でございますが、そうしたケースが生じた場合については、その段階で必要な会議等を開催し、支部及び地方の皆さんのご意見をいただきつつ、慎重に組織対応を図ってまいりたいと思っております。

いずれにしましても、J P 労組としての通信病院改革に対する基本スタンスは、議案の最後に記述のとおり、あくまで組合員の雇用と労働条件の確保を最優先として対応していくということでありまして、この基本スタンスにのっとり対応してまいりたいと考えております。

次に、かんぼの宿等の譲渡または廃止への対応について申し上げます。

日本郵政は、4月1日にかんぼの宿等のスポンサーを募集する競争入札の公告を行い、5月中旬に応募を締め切りました。募集中は問い合わせも多く、かなりの反響があり、国内外の企業等から多数の応募があったと聞いております。このことから、全国ネットワークを維持することを基本とした、かんぼの宿の事業は市場からも評価されていることがうかがえます。

しかしながら、今後、譲渡という形で日本郵政から独立することとなる新会社の経営がうまく立ち行くか否かということが労働組合としても重要かつ本質的なポイントであると考えています。本部としましては、組合員の雇用と労働条件の確保を最重要課題として、新会社移行後における経営の安定性も組合員の判断の重要な要素となることから、日本郵政に譲渡候補先の提案する事業計画等を可能な限り早期かつ具体的に説明するよう求めていくこととします。

今後の譲渡にかかわる想定スケジュールでは、今のところ本年10月に譲渡先が決定し、12月には譲渡が完了する予定となっております。本部は、本年8月以降が日本郵政と譲渡候補先との間における譲渡条件等の詳細を詰めていくヤマ場になるものと想定し、タイミングをみきわめて本議案の基本スタンスを柱にし、今大会で出された意見等も十分に踏まえた内容の要求書を日本郵政に提出し、対応を強化していくこととしています。最終的な譲渡後の労働条件等に関する交渉の到達点については、しかるべき決議機関に諮り、最終判断すること

としております。

なお、交渉の経過等については、できる限り早期に組合員へ情報提供できるよう努めるとともに、宿泊事業部門分会代表者会議を開催するなど、意見集約の場を設けることとしたいと考えております。

次に、配分交渉についてのご意見をいただきました。

配分交渉については、賃金交渉の中で労使の意見一致が図られ、有額回答を引き出すのに大きな要因となった人材確保のための初任給など若年層の賃金改善を図ることを中心に進めてまいりました。600円という限られた原資の中で、実感できる精いっぱい改善として2,000円の引き上げ、基本給表の前後が逆転しないよう300円まで段階的に傾斜配分すると、おおむね33歳ぐらいまでの約28%の組合員に配分することが可能となりました。これに要する原資は1人平均475円となりまして、原資の約80%ということになり、残りの1人平均125円の配分について交渉を重ねてきたところであります。

ご指摘のとおり、総務主任以上の役職調整額等への配分という考え方もございまして、会社は当初、メリハリのある配分ということで役職調整額への配分を提案してきましたが、この場合では300円の引き上げができますが、全体の40%程度の組合員に限定されることとなります。本部といたしましては、民分化の労苦にこたえるためには、より多くの組合員への配分を要求し、一律200円を可能な範囲に配分することで決着を図ったということですので、ぜひとも本部の判断についてご理解を賜りたいと考えております。

次に、支社機能の強化についてでございますが、先ほど、ゆうちょ、かんぽ担当から中間答弁をお示ししましたが、加えて、ご指摘のような要員協議の必要性が生じた場合について答えさせていただきたいと思っております。ご趣旨のような要員協議の必要性等が生じた場合については別途整理を図る必要があると考えておりますので、その点については、再度、整理を図ってまいりたいと考えております。

最後になりますが、第1号議案の質疑において多くの代議員の皆さんから、意見、質問をご提起いただきました。ご提起は多岐にわたっておりますので、包括的に答弁しましたこと、また、中間答弁後に再度求められた課題につきましても受けとめた上で、今後の交渉に反映していくこととしておりますので、ぜひご理解をいただきたいと思っております。

中央本部は、第1号議案に提起しましたJ P 労組運動の創造と具体的展開、組織建設と当面する組織活動の展開、グループ各社における交渉課題、これらについて、今大会の代議員の皆さんの意見、要望を踏まえつつ、真に組合員の幸せを求めて全力で取り組んでまいりま



すので、よろしく願いいたします。

以上、最終答弁とさせていただきます。ありがとうございました。

○議長　ありがとうございました。

ただいま中央本部より最終見解を受けましたが、議長団としては、代議員から出された意見に対して、全体を網羅した総括的な本部の見解が示されたと判断します。したがって、第1号議案の質疑については、これをもって打ち上げたいと思いますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

それでは、これで第1号議案の質疑討論を打ち上げ、本日の議事については、これをもって終了といたします。あしたは2号議案の質疑討論から行います。

ここで大会書記長より事務連絡がありますので、大会書記長、よろしく願いします。

（連絡事項）

○議長　繰り返しますが、そういうことでよろしく願いしたいと思います。

それでは、あす9時30分まで休会といたします。本日はどうもご苦労さまでございました。

休会　午後5時57分

# 第 3 日

午前の部

再開 午前9時30分

○議長（林） おはようございます。定刻になりましたので、3日目の議事を開始したいと思います。

本日の午前中は議長の林が進行いたします。引き続きスムーズな議事運行にご協力をお願いします。

まず資格審査委員会の報告を受けます。資格審査委員長の登壇を求めます。

○大林資格審査委員長 おはようございます。資格審査委員長の大林です。

大会3日目、9時30分現在の出席状況を報告いたします。代議員431名中429名の出席、地方代表13名中13名の出席、中央執行委員会28名中28名の出席、主席会計監査員1名中1名の出席、会計監査員5名中5名の出席です。なお、特別中央執行委員3名も出席しております。

以上、報告いたします（拍手）。

○議長 ありがとうございます。

ただいまの資格審査委員長の報告のとおり、大会成立要件を満たしておりますので、議事に入りたいと思います。

本日は議事日程どおり、午前中に各種一票投票まで終えて、午後から開票結果報告・決定、各種報告類の承認を行います。皆様方の特段の議事進行にご協力をいただきますようお願い申し上げます。

次に、議事運営委員会から発言を求められておりますので、許可いたします。議事運営委員長の登壇を求めます。

○添田議事運営委員長 おはようございます。議事運営委員長の北海道地本・添田代議員でございます。昨日行われました議事運営委員会の確認事項について報告します。

これから行われる第2号議案、3号議案、4号議案の質疑討論ですけれども、発言を求めている地本ですが、2号議案は4地本、4号議案は1地本であることを確認しました。また、再度確認しておきますが、登録された地本は議長からの指名をもって発言をお願いしますが、それぞれフロアのマイクの前で発言をお願いします。

なお、発言時間は4分ということなので、時間厳守でよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○議長　ありがとうございました。

それでは、ただいまの報告のとおり、第2号議案の質疑に関する発言については4地本とすることで確認したいと考えますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

ありがとうございます。

それでは、ただいまから第2号議案の質疑討論に入ります。発言者については、議事運営委員会の報告のとおり、事前登録をさせていただいております。全部で4地本からの登録がありました。議長団が順次指名いたしますので、代議員席近くのマイクから地本、支部名及び氏名を名乗っていただき、発言をお願いいたします。すべての発言を受けてから中央本部より一括答弁を行うこととします。

なお、発言時間は1人4分以内としています。大会書記が発言時間を計測しておりますので、終了1分前と4分経過を知らせるアラームが鳴ります。発言者は時間をオーバーしないように特段のご配慮をお願いいたします。

#### 第2号議案

### 2008年度予算(案)に対する 質疑討論

○曾谷（北陸）　おはようございます。闘争積立資金についてお聞きいたしたいと思っております。今後の活用です。昨日の答弁の中で、この3億円の部分を組織対策に使っていくという具体的な話がありました。ただ、在籍年数の長い組合員は本積立金に対して自分たちが積み立ててきたという特別な思いがあるのです。今後、この積立資金を有効活用するという意味で、どのようにして使っていくのかということをお聞きしたいと思っております。

○佐藤（東海）　私からは3点について申し上げたいと思います。

まず1点目については、会計年度についてであります。現在の会計年度は4月から3月となっておりますが、運動年度の途中で決算時期を迎え、予算の返上が発生するため、新たに暫定予算を組む手間が生じること、また、年間を通じて執行方針が策定しづらくなることは2007年度の予算配算によっても明らかであります。例えば、暫定予算期である4月から6月

において支部で大きな企画ができなくなるなど、支障を来すことは容易に想像できます。よって、会計年度は運動年度と同様に大会から大会とするよう、今年度は我慢しますが、来年の基調大会から変更するよう求めるところです。

2点目は、支部の役員定数についてでございます。日本郵政グループ労働組合同規約第111条により、支部役員の構成は組合数に基づき、役員定数があることは承知するところですが、支部再編によりエリアが広がったケースも多数あり、執行委員の負担が大きくなっているのが現状です。したがって、支部事情を考慮し、支部予算の範囲内で役員定数を決定できるよう要望するところではあります。

最後、3点目になりますが、会計処理ソフトの作成と配布についてであります。会計処理も全国統一となったことから、全国統一した会計ソフトをぜひ本部で作成し、各支部に配布することによって、スムーズな会計処理ができるようお願いすることを申し上げ、発言いたします。よろしくお願いいたします。

○外賀（近畿） 第2号議案、予算案に関して、2点申し上げさせていただきたいと思っております。

まず、闘争積立特別会計の3億円の取り崩しについてであります。限定的な用途が定められた特別会計であります。理解への工夫が必要だと感じております。取り崩しに至った判断についてのご説明を求めたいと思っております。

2点目は、予算案の審議の方法についてであります。本大会には、分科会の設置がなされませんでした。やはり予算内容といった議題については、本会議とは別に委員会を設置して、丁寧かつ十分な審議ができるようお願いしたいと思っております。この点に関する本部の考え方を示していただきたいと思います。

以上2点について、よろしくお願いいたします。

○知花（沖縄） 沖縄からは1点要望をお願いしたいと思います。

2009年度以降の地方交付金について意見を述べたいと思っております。沖縄地本は友愛・創造・貢献のシンボルフレーズを基本理念にもち、8ヶ月間活動を展開してまいりました。この間、民営・分社化された各会社、職場において働く仲間の声にこたえるために、第1回定期全国大会に示されます各議案について沖縄としても支持していく立場ですが、J P 労組運動の創造と具体的展開に向けてや、組織建設と当面する組織活動の展開について活動を進めるに当たって、沖縄・島嶼圏という部分もあり、きめ細かな活動が厳しくなっているのが現状です。私たち沖縄地本も支部も組合員とのコミュニケーションを常に意識した教育・広報の活動や

「こんにちは運動」の展開が J P 労組運動の原点だと言えらると思つています。

そこで、第 2 号議案に提案があります。2009 年度以降の地方交付金についてですが、中央本部の 2008 年度までの配算は、地方に厚い配算をしているということですが、各地方や各支部オルグ活動や教育・広報にかかる経費については、J P 労組運動を展開する上で財政的に大きな負担となっています。このことから、島嶼圏である沖縄の地域事情を考慮していただき、中央本部の手厚い予算配算になるよう、よろしくお願ひします。

○議長 ありがとうございます。

以上で第 2 号議案に対する発言はすべて受けましたので、中央本部より答弁を受けます。それでは、執行部、よろしくお願ひいたします。

○小俣総務財政局長 おはようございます。貴重なご意見、ありがとうございます。第 2 号議案に対するそれぞれのご意見についての見解を申し上げたいと思ひます。順不同になることをお許しいただきたいと思ひます。

まず最初に、東海地本からご意見をいただきました会計年度と運動年度との整合性の関係につきましてもは、決算報告を規約上決議機関に報告をしなければならぬと定められていること、また、報告する決議機関は全国大会、もしくは中央委員会となります。中央本部は、より多くの組合員が参加する全国大会に決算報告することが中央執行委員会の責任だと考えております。したがって、提案どおり 4 月～3 月で統一していただくことをご理解願ひたいと思ひます。

次に、支部役員数の運用についてでございますが、昨日の企画局長答弁で支部組織のあり方及び役員配置については組織財政改革の視点から、規約を含めて総合的な検討を進めるとの見解を申し上げております。具体的には組織財政改革委員会での検討となりますので、よろしくお願ひ申し上げます。

次に、会計ソフトの関係についてのご意見ですが、この間も地方からの意見があり、本体内で検討してきたところでございます。今後、地方本部まで統一のソフトを配備していきたいと考えております。なお、支部につきましてもは、会計処理の事務量からみて、市販ソフトなどの導入は必要ないと判断しております。ただし、OA での処理を否定しているものではなく、配備パソコンのエクセルを活用した処理方法について、今後検討をしていきたいと思ひます。

次に、沖縄地本から出された次年度以降の交付金への配慮についてでございますが、配算基準の策定に当たっては、沖縄地本だけではなく、例えば北海道の広範な支部エリアの問題

を初め、考慮しなければならない地方の事情があると考えていますので、ご意見を受けとめて検討してまいりたいと思います。

次に、近畿地本から出されました財政分科委員会の扱いについてでございます。分科会の開催については大会運営の課題となりますので、中央執行委員会において、第1回定期全国大会の全体について総括を行い、次年度以降のあり方を決めてまいりたいと考えております。

次に、3億円の取り崩しについてのご意見ですが、3億円を闘争積立金から取り崩す理由につきましても、1つに、当面の使用予定がなく支出に耐えられること、2つに、提案時に申し上げたとおり、公債利子を繰り入れ、今後も恒常的に収入が確保できることなどを考慮して闘争積立金としたところです。30万人組織建設の本部の意をお酌み取りいただき、ご理解いただきたいと思っております。

また、北陸地本より3億円の使用に当たってのご意見をいただきました。まさしくそのとおりだと考えております。昨日、組織局長より、30万人組織建設に向けた本部の強い思いを述べさせていただきました。また、多くの代議員の皆さんからも決意表明をいただいたところです。本全国大会の論議に基づき、組織建設に向けた心は1つになったと判断いたします。ぜひ全体でこの思いを共有し、貴重な財源を有効に活用することを確認いただきたいと思っております。

なお、使用計画については、昨日組織局長より申し上げましたとおり、中央執行委員会、地本委員長会議で十分な議論の上、決定してまいりたいと考えておりますので、ご理解をよろしくお願いいたします。

以上、第2号議案の見解といたしますので、よろしく願いいたします。

○議長　ただいま中央本部より答弁を受けましたが、議長団としては代議員から出された意見に対して本部見解が示されたものと判断し、第2号議案の質疑についてはこれをもって打ち上げたいと考えますが、皆さん、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

ありがとうございます。

続きまして、第3号議案及び第4号議案の質疑討論に移ります。発言者につきましては、第2号議案と同様、事前登録をさせていただいており、全部で1地本からの登録がありました。議長団が指名いたしますので、代議員席近くのマイクから地本、支部名及び氏名を名乗っていただき、発言をお願いいたします。

なお、質疑については第3号議案、第4号議案を一括して受け付け、すべての発言を受け

た後、本部答弁を行うこととします。発言方法については、先ほどの第2号議案と同様に地本別に指名しますので、代議員席近くのマイクから発言をお願いします。発言時間も先ほど同様、1人4分以内としますので、配慮をお願いしたいと思います。

#### 第3号議案

2 0 0 8 年 度

J P 共 済 事 業 推 進 計 画 ( 案 ) 及 び

#### 第4号議案

2 0 0 8 年 度

J P 共 済 会 計 予 算 ( 案 ) に 対 す る

質 疑 討 論

○内村（東京） おはようございます。私からは、共済の関係で要望したいと思いますけれども、とうとう記念すべき第1回目の全国大会最後の発言者になると思いますので、わかりやすく端的に早口で話をしたいと思います。

まず、本題に入る前に、昨日の第1号議案ですけれども、共済の関係については統合協議のまとめでもまとまらず、ペンディングになっていた部分で、難しい課題だったと思いますが、しっかりした方向性を示していただいた本部提案を支持する立場で要望を2点ほど述べたいと思います。要望ですので、特に答弁は求めません。要望だけを聞いていただきたいと思います。

1点目ですけれども、当面、総合共済がそれぞれ併存するという事で、支部が再編されて、エリアも広がって組合員も多くなって、会社も分かれて、今まで普通に通行できたところが壁ができたり、塀ができたり、ぴぴっとやらないと入れなかったり、個人情報をたくさん扱っている職場でもありますから、違う色のストラップをつけてうろうろしているといづらいというようなこともあって、世話役活動の基本といいながら、非常に難しいような状況があります。要望というのは、できるだけ早く、支部、分会の役員が共済の手続等を物すごくやりやすくしていただきたい。21ページの議案にも、共済推進活動の混乱を最小限にするというようなこと等も書いてあります。これはぜひ早急をお願いしたいということでございます。



2点目に、これは1号議案にちょっと絡むかもしれませんが、現在の総合共済は任意加入ということになっております。これを新たな総合共済をつくっていく上で、義務加入にしたかどうかという要望でございます。総合共済というのは基礎部分といいますか、年金に例えて言えば国民年金の部分で、2階建ての部分に厚生年金とか共済年金とかいろいろありますけれども、私どもの組織共済の中では、1階の国民年金の部分で総合共済という扱いにして、例えば2階は大型生命共済「きずな」、3階ががん保険とか、4階が自動車保険とか、何階になってもいいのですが、やはり一番下の土台のところの総合共済が一番大事だろうということで、これはできれば全員加入が望ましいのかなと思います。

あとは、例えば、組合員が結婚したというときに、調べてからでないと、組合からお祝い金が出るよとぱっと言えないのです。うっかり出るよと言った後に、調べてみたら出なかったという、1回その気にさせてしまうと、嫌みの1つも2つも言われなくてはいけなくなってしまふようなこともありますので——いろいろ難しい点はあると思います。今は任意加入ですから、入っていない人については、義務加入にすれば値上げ感が出てくるとか、法的な部分も何かあるかもしれませんが、できれば、長い目でみた場合には義務加入がふさわしいと思いますので、要望として2点お願いしたいと思います。

○議長　ありがとうございました。

ただいま発言者からは要望なので本部の答弁は求めないという発言もありましたが、一応本部の見解を示していただきたいと思いますので、執行部、よろしく願いいたします。

○山内中執　皆さん、おはようございます。ご質問ありがとうございました。答弁は要らないということだったのですが、せっかくご質問いただきましたので、考え方を述べさせていただきます。

まず、現在、競合商品が併存している中、支部役員の皆さんにご労苦をおかけしていること、4共済事業の加入促進にご努力いただいていること、本当に感謝申し上げたいと思います。両組織がそれぞれの時代背景の中、その時々組合員ニーズに合わせ進化させ、今日まで積み上げてきた制度でございます。それをさらに統合によるスケールメリット、統合メリットを十分生かして新たな制度としてつくり上げる作業は大変な作業になりますけれども、共済制度が組合員にとって身近で、J P 労組の象徴となるよう、組合員から喜んでいただけるよう、共済制度の整理・統合に努力してまいりたいと思います。ぜひご協力、ご支援をお願い申し上げます。

新制度の検討に当たりましては、商品の内容のみならず、事務手続の簡素化など、活動を

進めていただく役員の方々の立場に立った制度の確立に努めていきたいと思っております。第1号議案に記載いたしましたけれども、請求事務についてはポスライフサービスセンターの活用を視野に入れて、支部、分会役員の方々の事務負担軽減を図れるよう、今後検討を進めていくこととしております。ただ一方で、共済活動の原点である世話役活動の視点も重要なファクターになります。そのことも認識しておりますので、ぜひ世話役活動の原点につきましてはご理解をお願いしたいと思います。

また、総合共済の義務加入の件でご質問がございましたけれども、これにつきましては、本日この議案をご承認いただいた後、早急な商品整理・統合に向けた検討に入っておりますが、その中であらゆる角度で検討しまして、総合的な判断のもとに立って来年の全国大会できちっとお示ししたいと思いますので、ぜひご理解を賜りたいと思っております。

いずれにしましても、J P 労組に入ってよかった、共済制度があつてよかったと言われるように頑張っていきたいと思っておりますので、ご支援とご協力を再度お願いしまして答弁いたします。ありがとうございました。

○議長　ただいま中央本部より答弁を受けましたが、議長団としては代議員から出された意見に対して本部見解が示されたものと判断し、第3号議案及び第4号議案の質疑についてはこれをもって打ち上げたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

ありがとうございます。

以上で中央本部から提案されたすべての議案の質疑討論が終了しました。皆様の議事進行に対するご協力に感謝申し上げます。本当にありがとうございました。

それでは、ただいまより10時30分まで休憩としますが、再開後は各種一票投票を行うため、議場閉鎖をします。議場閉鎖後は緊急時を除き入退室禁止となりますので、トイレ等はこの休憩時間に必ず済ませておくよう、よろしく申し上げます。また、速やかに投票が行われるよう、時間厳守に特段のご理解とご協力をお願いします。

休憩前に1点、大会書記長より事務連絡があります。

（連絡事項）

○議長　それでは、休憩に入ります。時間厳守でお集まりください。お願いします。

(暫時休憩)

○議長 定刻になりましたので、議事を再開します。

## 各種一票投票

○議長 ここからは各種一票投票終了時まで議場閉鎖を行うこととします。

それでは、会場系の皆様は議場の閉鎖を行ってください。

(議場閉鎖)

まず、各種一票投票に入る前に、代議員数の確定を行います。資格審査委員会の皆様、よろしくお願ひいたします。——それでは、資格審査委員会から確定代議員数の報告を受けま  
す。資格審査委員長の登壇を求めます。

○大林資格審査委員長 資格審査委員長の大林です。

現在の出席代議員数をご報告いたします。代議員 431名中 429名の出席です。欠席の内訳  
は、北海道地本1名、関東地本1名、2名の欠席です。

以上、報告いたします。

○議長 ありがとうございます。

続いて、各種一票投票の実施方法について、選挙管理委員会の提案を受けます。選挙管理  
委員長の登壇を求めます。

○荒木選挙管理委員長 お疲れさまです。選挙管理委員長の荒木です。

それでは、ただいまから各種一票投票に入りたいと思います。初めに一票投票の実施方法  
についてご説明を申し上げ、以降、順次議長の指示により記入投票を行ってまいりたいと思  
います。なお、投票に当たりましては、作業の円滑化を図るために、代議員の皆さんには投  
票用紙の配付、回収等でご協力を賜りますよう、よろしくお願ひいたします。

まず、選挙の種類について申し上げます。第1に、第1号議案運動方針から第4号議案ま  
での各号議案、第2に、輸送部門のスト権委譲、そして第3に、中央本部主席会計監査員の  
選挙にかかわるそれぞれの一票投票であります。

次に、具体的投票の方法について申し上げます。これから各地本の選挙管理委員により投  
票用紙を配付いたしますので、次の要領でそれぞれご記入願ひます。

まず、各号議案関係については、1号から4号までの4つの議案を1枚の投票用紙にまと

めています。それぞれの個別の議案に対し、本部提案に賛成、あるいは反対のいずれかに丸印を記入してください。この条件に満たないものはすべて無効となりますのでご注意ください。

次に、輸送部門のスト権委譲につきましても、賛成、反対のいずれかに丸印を記入してください。この条件に満たないものは無効となりますのでご注意ください。

最後に、中央本部役員選挙であります。定数立候補でありますので、信任投票となります。信任、不信任のいずれかに丸印をご記入いただきます。ほかの投票と同様、この条件に満たないものは無効となります。

なお、ご記入いただきました投票用紙は回収の迅速化を図るために、投票用紙を折り畳むか裏面にするなどして、投票内容がわからないようにして隣へ順々に送っていただき、通路側に集めていただき、回収していくこととしますので、よろしくご協力をお願いいたします。

以上が具体的な投票の要領ですが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

では、議長の指示により各種一票投票に入りたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○議長　それでは、各種一票投票の実施方法については、ただいまの選挙管理委員長の提案のとおり行いたいと考えますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございます。では、選挙管理委員長の提案内容で実施することを確認いたします。

では、早速一票投票に入りたいと思いますが、厳正を期すため、各号議案、輸送部門のスト権委譲、中央本部役員選挙の順に投票を行います。なお、投票用紙への記入及び投票行為については、議長の指示があるまで行わないでください。

それでは、選挙管理委員の皆様は壇上から各号議案の投票用紙を取り出し、それぞれ代議員に配付してください。――配付が終わったようでございますので、代議員の皆様、投票用紙に記入してください。

なお、選挙管理委員の皆様は各代議員の記入が終わり次第、投票用紙を回収し、壇上へ投票用紙を戻してください。

(投票中)

○議長 次に、輸送部門のスト権委議の投票を行います。選挙管理委員の皆様は壇上から輸送部門のスト権委議の投票用紙を取り出し、それぞれ代議員に配付してください。――投票用紙の配付が終わったようなので、代議員の皆様、投票用紙に記入してください。

なお、選挙管理委員の皆様は各代議員の記入が終わり次第、投票用紙を回収し、壇上へ投票用紙を戻してください。

(投票中)

○議長 最後に、中央本部役員・主席会計監査員の選挙投票を行います。選挙管理委員の皆様は壇上から役員選挙の投票用紙を取り出し、それぞれ代議員に配付してください。――投票用紙の配付が終わりました。それでは、代議員の皆様、投票用紙に記入してください。

なお、選挙管理委員の皆様は各代議員の記入が終わり次第、投票用紙を回収し、壇上へ投票用紙を戻してください。

ただいま、すべての投票が終了したことを確認しました。

それでは、これより議場閉鎖を解除し、少し早いですが、昼食・休憩といたします。

(議場開鎖)

なお、開票作業については、これからの休憩時間に行うこととします。

それでは、ただいまから昼食・休憩に入りますが、その前に大会書記長から事務連絡がございます。

(連絡事項)

○議長 では、昼食・休憩に入ります。再開は12時といたします。

昼食・休憩 午前10時50分

午後の部

再開 午後零時

○議長（板垣） それでは、定刻となりましたので、議事を再開したいと思います。

議長、交代をいたしました。よろしくお願いいたします。

本来ですと資格審査報告を求めるところですが、私から見渡しまして代議員の皆さんほぼ着席をされているようですから、資格審査報告は省略をさせていただきます。

まず、選挙管理委員会から各種一票投票の開票結果の報告を受けたいと思います。選挙管理委員長、登壇をお願いします。

○荒木選挙管理委員長 ご苦労さまです。選挙管理委員長の荒木です。

では、ただいまから本大会に課されました各種選挙結果につきまして、開票の結果を選挙管理委員会におきまして確認いたしましたので、ご報告を申し上げます。各種一票投票の結果について書き込むことのできる用紙を事前に配付させていただいておりますので、これからご報告いたします票数について、それぞれご記入いただくようお願い申し上げます。

まず、本大会の代議員定数 431名、出席代議員数 429名、投票用紙配付枚数 429枚につきましては、すべての投票について同様でございますので、以下の報告では省略をさせていただきます。

まず初めに、各号議案関係についてでございます。

第1号議案、運動方針（案）は、有効投票 426、賛成 396、反対30、無効3、棄権ゼロ。

第1号議案、運動方針（案）について承認されたことを確認いたしました。

続いて、第2号議案「2008年度予算（案）」は、有効投票 426、賛成 408、反対18、無効3、棄権ゼロ。以上、第2号議案「2008年度予算（案）」について承認されたことを確認いたしました。

第3号議案「2008年度 J P 労組共済事業推進計画（案）」は、有効投票 427、賛成 418、反対9、無効2、棄権ゼロ。以上、第3号議案「2008年度 J P 労組共済事業推進計画（案）」について承認されたことを確認いたしました。

続いて、第4号議案「2008年度 J P 労組共済会計予算（案）」は、有効投票 427、賛成 419、反対8、無効2、棄権ゼロ。以上、第4号議案「2008年度 J P 労組共済会計予算

(案)」について承認されたことを確認いたしました。

続きまして、輸送部門のスト権委譲について申し上げます。有効投票 424、賛成 411、反対13、無効5、棄権ゼロ。輸送部門のスト権委譲について承認されたことを確認いたしました。

最後に、中央本部役員・主席会計監査員の信任投票の結果についてご報告申し上げます。主席会計監査員・山田太郎さん、有効投票 423、信任 415、不信任8、無効6、棄権ゼロ。主席会計監査員に山田太郎さんの当選を確認いたしました。

以上をもちまして各種選挙につきましてはすべて承認・決定し、あるいは信任されたことを確認いたしまして、選挙管理委員会としてのご報告といたします。どうもありがとうございました（拍手）。

○議長 ありがとうございました。

ただいまの選挙管理委員長の報告のとおり、日本郵政グループ労働組合同規約第33条第2項及び日本郵政グループ労働組合同大会選挙規則第11条第2項により、第1号、第2号、第3号、第4号議案、輸送部門のスト権委譲の承認、中央本部・主席会計監査員の山田太郎さんの当選が確認されましたので、各種一票投票についてはすべて承認・決定及び信任されました。全体の拍手でご確認をお願いいたします。

(満場拍手)

ありがとうございました。それでは、議案書の「(案)」の文字を抹消していただきたいと思えます。

## 一 般 活 動 経 過 報 告 承 認

○議長 それでは、一般経過報告の承認に移ります。承認をされる方は拍手をお願いいたします。

(満場拍手)

ありがとうございました。満場の拍手で承認をいたしました。承認をいたします。

## 2007年度会計報告及び 会計監査報告承認

○議長 次に、会計報告、会計監査報告の承認に移ります。

まず、会計報告について承認をされる方は拍手をお願いいたします。

(承認者拍手)

拍手多数でございますので承認をいたします。

続きまして、会計監査報告について承認される方は拍手をお願いいたします。

(承認者拍手)

拍手多数でございますので承認をいたします。

## 共済報告承認

○議長 次に、共済報告の承認に移ります。J P共済報告について承認をされる方は拍手をお願いいたします。

(承認者拍手)

拍手多数でございますので承認をいたします。

## 2007年度共済会計報告及び 共済会計監査報告承認

○議長 続きまして、J P共済会計報告及びJ P共済会計監査報告に移ります。

まず、J P共済会計報告について承認をされる方は拍手をお願いいたします。

(承認者拍手)

拍手多数でございますので承認をいたします。

続きまして、J P共済会計監査報告について承認をされる方は拍手をお願いします。

(承認者拍手)

ありがとうございました。拍手多数ですので承認をいたします。

これもちまして、すべての報告事項については承認されたことを確認いたしました。



それでは、これより大会宣言（案）の提案、採択を行います。

皆さん、お手元に行き渡りましたでしょうか。それでは、執行部、提案をお願いいたします。

## 大会宣言

○小澤中執 中央執行委員の小澤でございます。

お手元に配付しました大会宣言（案）を読み上げまして提案にかえさせていただきます。

### 大会宣言（案）

世界に誇れる北海道の大自然と、青く澄みわたる大空に包まれて開催された第1回定期全国大会は、J P 労組運動が果たすべき責任と役割の大きさを認識し、社会問題への対応を図りつつ、組合員が職場・地域の中で生き生きと生活すること、自己実現への意欲や変革にチャレンジする勇気を養うこと、すなわち、真に組合員の幸せの実現を目指した運動展開を行うため、J P 労組運動の礎となる「中期的な運動指針」を決定した。

昨年10月22日の結成大会以降、役員、組合員の献身的な努力により、8地本の支部再編が終了し、残る5地本も支部再編に向けた準備が急ピッチで進められている。J P 労組の組織基盤となる支部体制の完全な確立を行い、将来への確固たる決意と責任をもって未来へ勇往邁進するものである。

私たちは、日本郵政グループを内外から高く評価される企業に発展させなければならない社会的責任を負っている。30万人組織建設は、単に組織基盤の強化だけでなく、労働組合の影響力や発言力を高め、すべての郵政関係労働者の幸せを守る社会的な要請である。

日本社会は、市場万能論と市場原理主義の横行により、社会的格差が一段と拡大し、雇用環境や社会生活にもたらす影響は深刻な社会問題となっている。誰もが安心して暮らせる安全な社会システムの構築は、労働組合の責務でもあり、次期衆議院選挙において、連合の仲間と共に、与野党逆転を勝ち取り、政権交代を実現させようではないか。

私たちの未来には、大きな困難や想像できない課題が待ち構えているかもしれない。しかし、つねに時代の風を読み、永年築き上げてきた運動と影響力を拡大させ、勇気と英知をもって難局に果敢に挑戦し、どんな困難も乗り越えられる力強い運動を積上げ、人も組織も強くしていかなければならない。

未来へのキーワードは「創造」。未来は組合員1人ひとりの「創造」によって創り上げられる。開拓の大地から、JP労組の新たな決意を発信し、新時代の幕開けにふさわしい力強い一歩を踏み出すことを宣言する。今、未来へのチャレンジがはじまる。

2008年6月20日

日本郵政グループ労働組合

第1回定期全国大会

以上でございます（拍手）。

○議長　ただいま提案されました大会宣言（案）については、改めて全体の拍手で採択をしたいと思えます。

（満場拍手）

ありがとうございました。満場の拍手で大会宣言を採択いたしました。それでは、「（案）」の文字を抹消してください。

次に、新任役員、退任されます役員のごあいさつを受けたいと思えます。議事日程にはございませんが、新たに中央本部役員となられました山田主席会計監査員、本大会をもって中央本部役員をご退任されます田中前主席会計監査員から一言ずつごあいさつをいただきたいと思えますが、皆様、いかがでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

ありがとうございます。

それでは、山田主席会計監査員、ご登壇をお願いいたします。

## 新旧役員あいさつ

○山田新主席会計監査　ただいま主席会計監査員に選出いただきました、信越地本の山田でございます。昨日来、何人かの方から、「その名前、本当なんですか」とか、「うそみたい」というような話もございましたけれども、正真正銘、本名でございます、56年間お世話になってまいりました。JP労組となって初めて選挙で洗礼を受ける全国第1号ということになりました。一言申し上げてごあいさつにさせていただきたいと思えます。

今、労働組合の財政をめぐる周辺環境は、税務当局を初めとして非常に厳しいものがあると感じています。また、組織も統合によりまして財政規模もかなり大きくなっております。

その意味では、スケールメリットをより生かし、厳格かつ透明性のある組合費の運用というものが重要になっているのではないかと考えております。

こうした観点で、微力ではございますが、精いっぱい務めさせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。ありがとうございました（拍手）。

○議長　ありがとうございました。山田主席会計監査員のこれからのご活躍を期待いたします。

それでは、続きまして、田中前主席会計監査員、よろしく願いいたします。

○田中前主席会計監査　ただいま本部主席会計監査員を解任いただきました田中でございます。もう大会が終わろうとしている、この貴重な時間にあいさつの機会をいただきましたこと、感謝申し上げます。

1つは、おわびになります。昨年10月に新しいJ P 労組が誕生して8ヵ月、現場の皆さん、いろいろなご苦勞の中で、やっとその基礎のようなものが固まりつつあるという時期にまいったと思っております。もちろん、本大会で議論されましたように、民営・分社化を中心にまだまだ多くの課題はあると思いますが、献身的な皆さんの努力でそういう時期に来たと思えます。これからは、議論された方針、承認された方針に基づいて、さらに盤石な体制を築き上げていただいて、まさに日本一の単一組織としての名に恥じない、すばらしい組合をつくっていただく、そういうことになると思っていますが、そんな大事な時期に任期半ばにして辞任をいたすことについて、皆さんに多大なご迷惑をおかけすることに、まずおわびを申し上げます。本来、改選の時期でもないのに選挙をやっていただいたり、大変ご迷惑をおかけいたしました。おわび申し上げます。

もう1つは、御礼になります。私は1969年、近畿・滋賀の出身ですが、小さな田舎の特定局に入局いたしました。それから2年後に支部の役員をさせていただいて、以来37年、労働組合の役員をずっとやらせていただきました。特に1992年からは、当時の地区の委員長になりまして、そのときからは全国の皆さんにもいろいろとご指導いただいたり、お世話になってまいりました。本来ですと、しっかりとお礼を申し上げなければなりませんけれども、この高い席からではございますが、職場に帰られましたらそのことを、この大事な時期に辞任届を出すばかな役員が1人おったということでお伝えいただければと思っています。

幸い、山田さんというすばらしい後任の人を選出いただきました。安心して辞任させていただくことができると思っています。

私はこの大事な時期、特に後半のほうは労働組合を取り巻く財政関係も税金対策含めて非

常に大事な時期であったのですが、にもかかわらず、その責務を全うできたかどうか自信はございませんでしたけれども、とにかく与えられた任務として一生懸命頑張ってまいりました。これからは地域に帰りますけれども、こよなく郵便局を愛し、そして何よりも J P 労組を愛し、一地域住民として、微力ではございますが、できる限り支えていければと思っています。

簡単ですが、以上を申し上げまして、退任のごあいさつにさせていただきます。どうもありがとうございました（拍手）。

○議長 田中前主席会計監査員、本当にありがとうございました。今後の田中さんのご活躍を祈念いたしまして、全体の拍手をお願いいたします。

（満場拍手）

ありがとうございました。

## 地 元 に 対 す る 感 謝 決 議

○議長 次に、地元に対する感謝決議に移りたいと思います。

地元北海道地本の動員者の皆様におかれましては、本大会をスムーズに運営し、成功に導いていただくために、大会の準備段階早々から大変ご尽力をいただきました。また、大会期間中にも、昼夜を問わず大変ご苦勞をいただきました。大会構成員全体の拍手で感謝の意をあらわしたいと思いますが、皆さん、いかがでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

ありがとうございます。

それでは、北海道地本の動員者の皆様も、恐れ入りますが、壇上に登壇をしていただけますか。——大会が成功裏に終了できるのも、北海道地本の動員者の皆さんのおかげでございます。本当にありがとうございました。再度、大会構成員全体の大きな拍手でお礼にかえたいと思います。ありがとうございました。

（満場拍手）

何度拍手をしても切りがないと思いますが、再度お礼の意味を込めて、拍手でお送りしたいと思います。ありがとうございました。

（満場拍手）

## 大会役員解任

○議長 次に、大会役員の解任に移ります。

大会役員の皆様のご協力により、無事大会を運営することができました。本大会の閉会をもって大会役員を解任することを確認いたします。大変お疲れさまでございました。

(満場拍手)

## 議長団解任あいさつ

○議長 続きまして、議長団解任あいさつに移ります。

議長団降壇に当たりまして、一言ごあいさつ申し上げます。

最後のほうにいろいろ皆さんにご迷惑をおかけしましたが、第1回大会を、皆様それぞれ大会運営にも戸惑いながらも、無事成功裏に終わらせることができました。代議員を初め大会構成員の皆さんに改めて感謝申し上げます。ありがとうございました。

私は、本大会で確認されたことは、昨日、関東の代議員も言われましたが、仲間を守り、仲間をつくるというシンプルな言葉に尽きると思っています。事業環境の変化が目まぐるしい中で、郵政関係労働者の家族と組合員の幸せを守るため、本部への組合員の期待は非常に大きいものがあると思います。

そして、その本部の政治対応、交渉対応の背景をつくるため、私たち地方がやるべきことは、一人でも多くの仲間をつくることだろうと思います。30万人組織建設に向け、きょうからと言いたいところですが、今週はちょっと体をいやしていただいて、来週の月曜日から各地方で組織拡大に邁進していただくことをお願いいたしまして、議長団降壇のあいさつにさせていただきます。ありがとうございました(拍手)。

○北崎大会書記長 議長団が解任されましたので、以後の議事進行は大会書記長の私が務めさせていただきます。引き続き議事進行にご協力のほう、よろしく願いいたします。

まず初めに、この3日間、大変厳しい議事日程にもかかわらず、スムーズな議事進行に大変ご苦労いただきました議長団の方々に感謝を申し上げたいと思います。大変ありがとうございました。

(満場拍手)

ここで議長団に対し、大会構成員全体の賛同を得まして、山口中央執行委員長から記念品を贈呈し、感謝の意を表したいと考えますが、皆様、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

ありがとうございます。

それでは、先ほど降壇されました議長団のお二方、恐れ入りますが、再度のご登壇をお願いいたします。

では、山口委員長、よろしく願いいたします。

(記念品贈呈) (拍手)

○北崎大会書記長 再度、皆様の大きな拍手で感謝を申し上げたいと思います。ありがとうございました。

(満場拍手)

それでは、最後に閉会あいさつを難波書記長からお願いいたします。

## 閉 会 あ い さ つ

○難波書記長 まずもって、J P 労組結成初の第1回定期全国大会の成功を全体で確認したいと思います。その要因の1つでございますが、受け入れをしていただきました北海道地本の皆さんに改めて感謝を申し上げたいと思います。

支部統合、再編と並行いたしまして、1月から約1,600名の組合員を拡大していただきました。高く評価をしたいと思います。本当にありがとうございました。

大会を振り返りまして、1点、お願い、要請をいたします。431名の代議員の数でございましたが、女性の代議員の数は23名でございました。ぜひとも次期全国大会に向けましては、女性代議員の拡大、小局の組合員の参加、パートナー社員組合員の参加、そして関連部門の組合員の参加等々のご配慮を要請しておきたいと思っております。

昨日、本部の最終見解は申し上げたところでございますが、改めて向こう1年の課題を申し上げますと、1つは、代議員の皆様からも多くのご心配の声がございましたが、事業経営でございます。ご案内のように、08年度の経常利益はグループ全体で1兆円を目標としております。利益は4,400億円をその目的としております。つまり、この金額の規模は、まさし

く国内のトップ企業に肩を並べる数字でございます。ナショナルフラッグを得ることも恐らく間違いないでしょう。エクセレントカンパニーになることも間違いないと確信しております。

現場の変化の苦労は、中央本部は十分承知しております。そうした中で、変化に挑戦する中から、J Pグループの発展と、グループ内のみならず関連企業の雇用の確保と、労働条件の向上に全力を挙げてまいりたいと考えているところでございます。

次に、3年ごとの見直しでございますが、企画局長答弁で申し上げました、ヤマ場は来年の通常国会と想定しております。ただし、考えておかななくてはならないことは、3年前の民営化反対闘争とは、私どもを取り巻く環境は大きく変化しているということでございます。そうしたことを念頭に、中央執行委員会は戦略、戦術を組んでまいる決意でございます。

具体的な見直しに向けた基本スタンスでございますが、5つの原則を申し上げました。利便性、公益性、一体性、雇用、社会還元、この5つの原則をJ P労組といたしまして見直し5原則と位置づけたいと考えております。

重要な着眼点は、3つございます。1つは、自由度を確保した会社の発展でございます。2つは、株式上場をにらんだ一体的経営の確保でございます。3つは、金融のユニバーサルサービスの確保というように考えております。見直し5原則に沿って、労働組合としての発言をするときが来たならば、中央執行委員会といたしまして決意をもって3年後の見直しに対応していくことといたします。

次に、統合して間もない期間しかたっておりませんが、実は次年度はJ P労組の組織力量と真価を問われる年となります。その1つは、大会初日にもごあいさつをちょうだいいたしました、5名の組織内重点候補者の小選挙区における当選でございます。関係地本の皆さんには大変なご苦労をおかけすることになりますけれども、全国の組合員のバックアップで5名の必勝を期したいと思います。早ければ年内、そして、年が明けた通常国会の解散と、予算の成立後の解散が想定されるところでございまして、時間はそうございません。ぜひともその体制づくりに着手を急いでいただきたいと思っております。

もう1つは、J P労組として初めて国会に組織内議員として参議院候補を擁立することになります。次期中央委員会には候補者につきまして報告できるよう、その準備を急ぎたいと思っておりますが、中央委員会の日程につきましてはさらに慎重に判断をしていくことにしておりますから、次期になるか、その次になるかは別途、本部として決定をしてまいりたいと思っております。組合員、OBを含めまして、約30万人のJ P労組のメンバーでございます。組

織の礎を築くためにも、その組織力を内外に示したいと思っております。

次に、政治連盟の結成でございますが、政治離れ、無党派層の増大というのは国民のみならず、組織された私ども J P 労組においても同様の現象が起きております。つまり、民主主義の成熟化は国民の政治参加によって左右されます。組織された労働者が政治にみずから参加していく。そして、その行動を通じて、私どもの政策の実現や行政サービスのあり方について対応していくということでございます。したがって、一言で申し上げれば、物言わぬ納税者からの脱却でございます。

中央本部に与えられました課題は大きく山積いたしますが、一つ一つ確実に対処してまいります。ぜひとも全国の組合員の皆様のご支援をお願い申し上げます。中央執行委員会、緊張感をもった執行をお約束申し上げます。J P 労組第 1 回定期全国大会の終了といたします。ご協力、大変ありがとうございました（拍手）。

○北崎大会書記長　　ありがとうございました。

以上をもちまして、全日程が終了いたしました。以上で閉会といたします。皆様、お疲れさまでした（拍手）。

閉会　午後零時44分



JP労組第1回定期全国大会議事録

---

2008年8月10日 印刷

2008年8月20日 発行

発行所 日本郵政グループ労働組合

〒110-0015 東京都台東区東上野5-2-2

電話 (03) 5830-2655

発行者 山口 義和

編集 日本郵政グループ労働組合

---

印刷所 共立速記印刷(株)