

日刊
JP新東京

No.315

2010年
1月1日(金)

日本郵政グループ
労働組合
新東京支部
広報部

03-5606-6784
内線 4353

あけましておめでとうございます

新春支部長あいさつ

組合員のみなさま、ご家族のみなさま、新年明けましておめでとうございます。

二〇一〇年の始まりにあたり、支部執行部を代表して新年のあいさつを申し上げます。常日頃、組合活動へのご協力に感謝を申し上げます。お歳暮ゆうパック・年賀状・L

L・そのほか年末取り扱い等、各課での年末繁忙お疲れ様です。年明けすぐには、特殊課の大学入試等で忙しくなります。

私達日本郵政グループ労働組合新東京支部は、旧JPU旧全郵政との支部統合以降、組合員みなさまのご理解とご協力のもと活動を継承してきました。

昨年
の支部新春ボウリング大会

では二二〇名、夏レク「地引き網」では一七〇名を越える参加があり、「融和」「融合」の新支部運動を着実に進めているところです。

昨年七月の都議選圧勝を受け、八月には民主党が衆議院選で念願の圧勝をはたした。これにより「政権交代」を実現し鳩山政権が発足しました。

まだまだ未熟なこの政権は、端緒についたばかりでさまざまな課題の解決が求められています。安定的な政権運営を図るためにも二〇一〇年の七月に実施される参院選において、JP労組の組織内候補として初めて闘う本部特別中央副執行

2010新春レク ボウリング大会 1月31日(日)
お台場パレットタウン4階 会費1000円

委員長「なんば奨二」のトップ当選をめざし、組合員およびご家族みなさまの格段のご理解ご協力を要請いたします。

「株式売却凍結法」が可決され、郵政見直しの議論も山場を迎えることとなります。政治に翻弄されてきた郵政の歴史に終止符を打つ闘いとして、「真に決戦の夏である七月」にわれわれJP労組の真価が問われています。

子会社化途中であったJPエクスプレス会社は、昨年末に郵便事業会社がすべて買い取り、解散することが決定しました。多額の損失を出すことにかわりはありませんが、組合員の雇用不安払拭にむけて全力で取り組んでいきます。

三月には京橋支店等廃止と晴海支店新設移転があります。新東京

支店も業務変更計

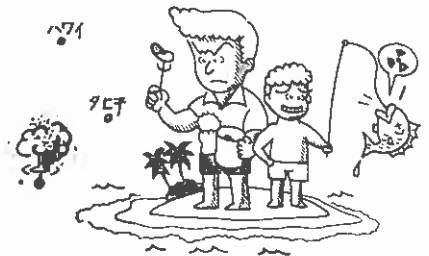
画がありますので、地本と連携し万全を期したいと思えます。

誕生二〇年をむ

かえる新東京の施設もだいぶガタがきています。搬送ラインなどの設備リフォームが始まります。

さまざま課題に対して、ていねいな周知やオルグ活動をおこなっていき、組合員の意識と認識の統一を図ってまいりたいと思っております。

支部組織の現状については、新東京支部で社員の九割以上、パートナー社員の皆様にも三四〇人こえる仲間の加入を勝ち取ってきました。団結を強化し力を合わせ



て、労働条件改善や処遇改善を実現させていきましょう。

今年も新春レク「ボウリング大会」を一月三十一日（日）に、お台場パレットタウン四階「東京レジャーランボウル」で開催します。昨年と同じ場所です。参加よろしくお願ひします。

本年七月の参院選では、新東京支部執行部一丸となり、闘いの最前頭に立つ覚悟を固めているところです。重ねて、みなさまのご支援ご支持をお願いして、新年のあいさつにかえたいと思ひます。

組合員およびご家族のみなさまのご多幸を念じつつ、支部執行委員会を代表してあいさつとさせていただきます。

新東京支部 支部長 下山 薫

| | | |
|----------------|------------------------|-----------------|
| 日 刊 ア新東京 | No. 316 | 2010年 1月 4日 (月) |
| | 日本郵政グループ労働組合 新東京支部 広報部 | |
| | 03-5606-6784 | 内線 4353 |

平成 21 年度経営効率化勸奨退職の実施について

日本郵政グループ各社及び日本郵政共済組合から、経営効率化を図るため、高齢者を対象とした平成 21 年度末の経営効率化勸奨退職（高齢勸奨退職に関するもの）を実施する旨の説明がありました。

1 選考対象者

年齢 50 歳以上の者のうち、その退職を適当と認められる者。
ただし、年齢は退職日の満年齢とします。

2 退職者の承認

勸奨退職者の承認については、別途選考の上決定するもので、退職を希望した社員の希望が必ずしも承認されるものではありません。

3 実施日

平成 22 年 3 月 31 日 (水)

4 周知・勸奨期間

平成 22 年 1 月 5 日 (火) ～ 1 月 25 日 (月) まで 21 日間

5 退職に伴う優遇措置

(1) 退職手当

郵便事業株式会社退職手当規定及び同手続きに定める勸奨退職の場合の退職手当支給率を適用します。

(2) 基本給の調整額

下記のとおり支給します。

| 職 群 | 支 給 区 分 | 支 給 月 額 |
|----------------------|---------------|---------|
| | 年 齢 | |
| 一般職群 企画職群 技能職群 | 56 歳以上 | 3,500 円 |
| | 53 歳以上 56 歳未満 | 3,800 円 |
| | 50 歳以上 53 歳未満 | 4,300 円 |

失業等給付関係について

今回、退職される社員が、退職後にハローワークで求職の申し込みを行い、「失業の状態（本人やハローワークの努力によっても就業できない状態）」と認定された場合は、雇用保険の失業等給付の受給要件（離職の日以前2年間に賃金支払いの基礎日数が11日以上ある雇用保険に加入していた月が通算12ヶ月以上あること）を備えているため、基本手当が支給されることとなります。

この基本手当は、離職（退職）理由によって給付日数が異なります（倒産・解雇等の場合は、一般退職に比べ手厚い給付日数となる）が、郵政グループで実施した勸奨退職の場合は、従来から恒常的に設けられている「早期退職優遇制度」等に該当することから、今年度の勸奨退職についても「一般退職（倒産・解雇等以外）」と同様の扱いになると想定されます。ただし、離職（退職）理由については、事業主の証明と離職者（退職者）本人の同意を基に、最終的にはハローワークで認定されるため、この限りでない場合もあります。

第2回新春 支部ボウリング大会

日にち 2010年1月31日（日）

場所 東京レジャーランド パレットタウン店
（ゆりかもめ「青海駅」、りんかい線「東京テレポート駅」）

*お問い合わせ・参加申し込みは、支部・分会役員まで

日
刊

JP 新東京

No.317

2010年1月5日(火)

日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部

TEL 03-5606-6784 内線 4353

電子郵便サービスの改善について

電子郵便サービスにおけるお客様の多種多様なニーズにお応えするため、職場や自宅にいながら利用でき、郵便物の作成や差出しの手間がかからない各種Webサービスの拡充や従来安価な料金でのサービス提供を行うとの説明を行ってまいりました。

また、今回のWebサービスの拡充に併せ、主に慶弔用メッセージ送達サービスを提供しているレタックスについて、台紙の多様化等サービス内容の充実を図るとしてまいります。

併せて、コンピュータ郵便のWebサイトでの引受け開始に伴い、ハイブリッドめーるについては、廃止するとしてまいります。

《電子郵便サービスの主な改善概要》

1 レタックスの改善

(1)レタックス全般

新台紙を導入するほか、配達時間帯希望サービスの導入、専用プリンタによる高品質な印字等行う。

13時30分(一部地域あてのものは15時30分)までに引き受けたものをおおむね当日中に配達する。

※一部地域とは、支店又は専用プリンタが配備された集配センターが配達する地域

(2)Web引受

お客様がWebさいとにアクセスし、あて先の住所氏名、通信文等を入力することにより、自宅や職場からレタックスを差し出すことができる「Web引受」を開始する。

(3) 専用コールセンターでの電話引受

お客様が直接専用コールセンターへ連絡し、あて先の住所氏名、通信文等を申し出ることにより、自宅職場、外出先からレタックスを差し出すことができる「専用コールセンターでの電話引受」を開始する。

(4) その他

窓口や集荷での差出し、郵便差出箱への差出し、お客様のファックス端末による差出しおよび支店への電話による差出しについては、表面の(1)の内容のとおり引き続き取り扱う。

2 Webサイトにおいて引受けるコンピュータ湯便の開始

現在のインターネット利用型電子郵便(ハイブリッドメール)をコンピュータ発信型電子郵便(コンピュータ郵便)に統合し、お客様がWebサイトにアクセスした上で、あて先の住所氏名、通信文等を入力することにより、自宅や職場からコンピュータ郵便を差し出すことができるよう改善する。

3 電子内容証明郵便の料金値下げ

電子内容証明郵便の料金を、1通あたり5円値下げする。

4 実施日

平成22年2月1日(月)

本件は「郵便の新サービス」として内国郵便約款の変更認可申請を行った「レタックスサービスの改善及びハイブリッドメールとコンピュータ郵便サービスの統合改善」が申請通り認可されたことに伴い、別途、取扱等については説明を行うとしていたものです。

本部は、2月1日のサービス開始まで関係社員に対し、周知漏れがないよう申し入れましたので周知します。

| | | |
|---------------|------------------------|--------------|
| 日 刊 新東京 | No.318 | 2010年1月6日(水) |
| | 日本郵政グループ労働組合 新東京支部 広報部 | |
| | 03-5606-6784 | 内線 4353 |

新春支部ボウリング大会のお知らせ

支部結成後、2回目となるボウリング大会を開催します。
 年末年始繁忙を終えてのレクリエーションとなります。多くの組合員
 やご家族の方々の参加をお待ちしています。

☆日時；2010年1月31日（日）
 ボウリング開始、11：00～
 （受付は、10：30～）
 ※時間厳守で、お願いします。

☆場所；東京レジャーランド パレットタウ
 ン店
 （去年と同じ場所です）

☆参加費；大人 1000円
 子供（プレーする人）500円
 観戦のみの方は、無料です。

※参加申込みについては、支部執行委員又は分会役員まで

↑
 ◎締め切り日は、
 1/24(日)です。



| | | | |
|--------|---------------|--------------------------|-----------------|
| 日 刊 | JP 新東京 | No.319 | 2010年 1月 7日 (木) |
| | | 日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部 | |
| | | TEL 03-5606-6784 内線 4353 | |

宅配便事業統合計画の見直しについて

宅配便事業統合計画見直しの概要については、以下のとおり。

1 見直しの基本的な考え方

- (1) サービスレベル維持のために必要なJP E Xの資産等を郵便事業会社に承継した上で、JP E Xを清算する。
- (2) その際、顧客に不利益を生じさせないよう配慮する。
- (3) 併せて、雇用の確保に最大限努力する。
- (4) 確定した方針、スケジュールにより、現場への負担を最小化する。

2 承継に当たっての考え方

- (1) JP E X顧客等契約関係者の理解を得る
 - ア ゆうパック、ゆうメール等の併用顧客は、郵便事業会社に承継する。
 - イ SD等の独自判断で特殊サービスの提供や低価格の設定をしている顧客等については、今後検討する。
- (2) ゆうパックの輸送ネットワークを見直して宅配標準のネットワークを構築し、JP E XのITシステム、拠点等必要なもののみ引き継ぐ
 - ア 航空便搭載を減らし、自動車便中心のネットワークとする。
 - イ 日通からの出向社員、ターミナル、集配拠点は、サービスレベル維持のため必要なもののみ承継する。
 - ウ 郵便システムとの統合までの間、JP E XのITシステムを活用する。

3 今後の主なスケジュール

平成22年

- | | |
|-----------|-----------------------|
| 1月末日途 | 日通との詳細契約締結・・・拠点との詳細確定 |
| 1月末日途(想定) | 総務省認可 |

認可後～承継まで 承継準備 (お客さま対応、契約社員の契約替、訓練研修、各種契約対応等)
7月1日 承継の効力発生
ゆうパックのサービスレベルアップ
「ゆうパック」にブランド統一
その後速やかに J P E X の清算手続開始

本部は、労使協議会の席上、以下の点について提起を行い、会社側の見解を示させました。

- 1 これまで度重なる変更が生じたが、少なからず、ゆうパック・ペリカン便からお客さまが離れている等、マイナスの実態があったことは否定できない。このマイナスをいかにしてプラスに転じるかが重要であり、郵便事業共々発展させていくためにも営業戦略を立て直し、しっかりと再スタートが切れるような組み立てを求める。これ以上の変更とそれに伴う混乱が生じるようではフロントラインで最大限の努力をしている組合員の限界を超えることになる。

(会社側見解)

お客さま離れ等の実態が出ているのご指摘については会社としても承知している。また、これ以上の変更はフロントラインの限界を超えるという点については会社としても同様の認識をもっている。

想定以上に郵便全治の営業収入が落ち込んでおり、今後の営業戦略については、中長期を見据えて会社内でしっかり検討していくこととしたい。

- 2 今後、オペレーション対応やお客さま対応等詳細に検討されることとなるが、計画段階から労使の意思疎通を前広に行い、7月の承継がスムーズに移行されるよう求める。

(会社側見解)

了解。

- 3 輸送ネットワークについて、郵便は現在 J P の 100% 子会社である日本輸送(株)に安全・確実な輸送ネットワークの構築に向けて取り組んでいただいているが、ゆうパックも含めた郵便事業会社全体の輸送網を完全子会社である日本郵便輸送(株)を軸に検討するよう求める。

(会社側見解)

方向性は合致していると認識しているが、効率性や J P E X が現在契約している他の受託業者との関係にも配慮は必要と考える。

意見も踏まえて、最大限の努力をしていきたい。



日刊
JP新東京

No 320

2010年
1月8日(金)

日本郵政グループ
労働組合
新東京支部
広報部

03-5606-6784
内線 4353

平成21年度郵便事業会社 年末年始繁忙業務 実態調査について

この調査は、年末年始繁忙の評価・反省、振り返りの場で活用していくために調査をするものです。

今回のアンケートは平成21年度年末年始業務推進計画の内容を基に、①ゆうパック対策、②年賀関係労働力対策、③業務運行

確保対策、④営業関係ーにポイントを絞ってアンケートの構成としました。

地本は、各支店の年末年始繁忙業務実態が、支社と職場に乖離がなかったか等、東京全体の状況を具体的に把握した上で、支社との年繁の振り返りに活用していくこ

とします。

各分会においてもこのアンケートを取り組むことによって、自支店の職場労使委員会での年繁の振り返りに活用できますので、アンケートについては必ず取り組む様お願いします。

なお、新東京支部、東京国際支部、東京銀座支部、東京多摩分会については、今回のアンケートでは回答できない部分が多々あるため様式は問わないそうです。個別の問題点等については適宜用紙にて報告をお願いします。

集約日は1月22日(金)、地本着です。
各分会は期日までに支部へあげてください。

日 刊
ア新東京

NO 321

2009年
1月12日(火)

日本郵政グループ
労働組合
新東京支部
広報部

03-5606-6784
内線 4353

『宅配便事業統合』を振り返って

昨年は、「JPEX」に振り回されたゆえにパック職場であった。

『出向するか』『事業会社に残るか』の判断を巡って、社員、契約社員それぞれが決断を迫られた。

希望調査を取り始めた当初は、事業会社に残ることを希望する社員が多数を占めていた。

その理由は、『出向は2年というが、2年後にどこかの職場に配属になるか判らない。だったら、今の内に移動して早く仕事を覚えた方が良い』『JPEXでは定員が少なくなつて休暇も取れなくなるのではない』『休憩・休息など労働条件も悪くなる』等々。

なかなか出向希望者が増えない事に危機感を抱いた会社は、個人々人を呼んで対話を実

施。『出向を希望しないのであれば他支店への移動もある』というようなニュアンスの対話もあったと聞かされた。

結果的に、出向の定数は埋まった。

契約社員について言えば、賃金、労働条件等が不確定の中で契約替えが行われた。賃金は現状を保障することのことで少々契約替えに応じた。

(以前にも同じような記事を書いたのですが…)

社員、契約社員それぞれが悩みに悩んで結論をだした。

その後、一時間程度の業研が実施され、大まかな業務の流れが説明された。

勤務帯別要員も説明がなかった。

一時間程度の業研では具体

的な業務について理解できるものではなかった。

それでも不安を抱えつつ、10月からは「JPEX」で仕事をスタートさせようという気持ちになつていった。

しかし、総務省の認可が下りずJPEX延期。

とりあえず、EF地域のみ実施されることになった。

その結果、ゆうパック関係では、島しょあての物量が増加して、関係職場の負担増となつていった。

職場では、『もう統合はなくなるのではないか』『これだけお金と時間をかけて準備をしたのだから4月頃には統合されるのではないか』など様々な憶測が流れた。

時は流れ、皆さんご存じのよ

うに、『宅配便事業統合計画』(JPEX)が見直され、JPEXの資産等を郵便事業会社が承継し、JPEXが清算されることになった。(日刊319号既報)

毎日、一億円もの赤字を出していると言われている会社を承継することになる。

現在、日通からJPEXに出向している社員が6000人とわわれている。

今後、これらの人々の雇用問題がどうなっていくのか。

同じ小荷物を扱っている仲間として連帯していくべきではないか。

又、私たちの作業はどうなっていくのか。

昨年の『宅配便事業統合』に関して、情報が不足していた

ことは否めない。

早期に情報を知らせて欲しい。

スケジュールでは、一月を目途に総務省の認可を得、7月1日目途に承継の効力発生となつている。

今回の『宅配便事業統合』に関して、『これ以上の変更とそれに伴う混乱が生じるようではフロントラインで最大限の努力をしている組合員の限界を超えることになる』(本部発言) 今度こそ、現場に混乱が生じないよう交渉を強化するよう節をお願いしたい。

(投稿)

京橋支店の移転等に関する具体的要員措置計画の概要に対する意見表明

JP 労組東京は、12月22日に提示された「京橋支店の移転等に関する具体的要員措置計画の概要」に対して、下記のとおり意見表明を行うので、速やかに検討され、誠意ある回答を示されたい。

記

- 1 移転計画の詳細についてスケジュールも含め早期に説明すること。
 - 2 京橋支店の移転及び麻布支店の郵便区を芝支店に統合することに伴い、各支店では業務内容に変更が生ずることになるが、要員配置数に見合った業務運行計画を早期に示し、職場労使の意思疎通を図ること。
 - 3 各支店のレイアウトについて早期に示し、JP 労組の意見も取り入れ調整すること。
また、一定期間経過後の必要なレイアウト及びオペレーション等の変更については、柔軟に対応できるよう労使の意思疎通を図ること。
 - 4 異動となる社員については、新たな業務訓練が必要となるため、社員の不安払拭に向け訓練計画を明らかにすること。
 - 5 作業内容が変更となる期間雇用社員の作業能率測定結果については、不利益とならないよう配慮すること。
 - 6 意向調査の結果、他支店での勤務を希望する期間雇用社員がいる場合は、募集センターにおいて他支店を紹介するとしているが、契約替え元支店において、本人の諸事情を踏まえ十分な対応を行うこと。
 - 7 晴海支店の受持郵便区内の臨海地域は、今後もマンション建設計画などが予定されているため、一定期間経過後の状況により増区などによる対応を図り、今後の地域開発を見据えた対応を図ること。
 - 8 京橋支店移転及び麻布支店の郵便区を芝支店に統合後、関係各支店のスムーズな業務運行が確保できるまで、地本・支社間及び分会・支店間で「京橋支店移転に係わる協議の場及び麻布支店郵便区の芝支店統合に係わる協議の場」を設置すること。
-

| | | | |
|--------|---------------|-------------------------|---------------|
| 日 刊 | JP 新東京 | No 3 2 3 | 2010年1月14日(木) |
| | | 日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部 | |
| | | TEL 03-5606-6784 内線4353 | |

職場の安全確保に係る要請書の提出について

東京地本は社員が安心して働ける安全な職場環境作りとして、「職場の安全確保に係る要請書」を東京支社に提出しました。

今後、地方労使間において早期整理に向け交渉を展開していくこととします。

【職場の安全確保に係る要請書】

日本郵政グループ労働組合東京地方本部は、社員が安心して働ける安全な職場環境づくりとして、下記のとおり職場段階での労働災害防止の取り組みを強く要請します。

記

- 1 四輪車、二輪車、フォークリフト、牽引車等の業務に従事する社員については、定期的に安全運転講習会等を開催し、事故撲滅に努めること。
- 2 転動や配置転換により、運転を必要とする職場へ異動になった場合は、必要な運転知識の講習等を行い、安心して作業が行える環境を整備すること。
- 3 業務運行については安全第一の観点からの指導を徹底すること。
- 4 各職場において危険箇所の点検を行い、安全衛生委員会で労使の意思疎通を図ること。

以上

| | | | |
|--------|--------|--------------------------|---------------|
| 日 刊 | JP 新東京 | No.324 | 2010年1月15日(金) |
| | | 日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部 | |
| | | TEL 03-5606-6784 内線 4353 | |

平成 21 年度正社員登用（第 2 回）の実施

1 対象者

契約社員 I（ただし、H22. 3. 31 までに 60 歳に達する者及び勲奨退職した者は対象外とする。）

2 資格要件

（1）勤務年数

契約社員 I として 2 年以上（週所定労働時間 30 時間以上の期間雇用社員又は短時間社員として継続勤務した期間を含む。）

（2）評価結果

平成 20 年度の契約社員 I としての定期人事評価結果が次のア～エのいずれかに該当すること。ただし、平成 21 年度に契約社員 I に登用された者については、今回に限り、契約社員 I としての定期人事評価を受けていなくとも本要件に該当するものとしします。

ア 業績評価、職務行動評価の評価結果双方が◎の場合

イ 業績評価、職務行動評価の評価結果いずれか一方が◎、もう一方が○の場合

ウ 業績評価、職務行動評価の評価結果いずれか一方が◎、もう一方が△の場合

エ 業績評価、職務行動評価の双方が○の場合

（3）採用日 平成 22 年 4 月 1 日（木）

（4）登用数 支社別採用数は別途（全国で 1,112 人）

ポストライフの

交通災害共済



申込受付期間 2010年1月初旬～2月中旬
既に「変更申込書」が送付されています。変更・
ご家族の新規加入・解約希望の方は返送用葉書を
1月26日(必着)までに送付してください。

制度のポイント

- ◎割安な掛金で、万一の交通事故に備えることができます。
- ◎駅構内(改札口の内側)での事故や道路通行中の物の落下による不慮の事故など、幅広く保障します。
- ◎年齢・職業・健康状態を問わず、ご加入いただけます。
- ◎保障の充実をお望みの方には、「基本制度」に加えて東京海上日動火災保険(株)提携の「保障制度」へのご加入をおすすめしています。

基本制度

被共済者が、共済期間中に遭遇した交通事故により、
☞ 事故の日からその日を含めて180日以内に「療養」したとき、「身体障害」の状態となったとき「死亡」したときに共済金が支払われます。

1口～4口

保障制度

被共済者が、交通事故等により傷害を被った場合に、
☞ 事故の日からその日を含めて180日以内に「通院」「手術」「入院」「死亡」したとき、また「後遺傷害」が生じた場合に共済金が支払われます。

1口～16口

※詳細はポストライフNEWS NO42にて

年次有給休暇

取得方法等の見直し

時間単位の取得方法大綱整理

J P 労組中央本部は、労働基準法改正(平成22年4月施行)に伴う年次有給休暇取得方法等時間単位の取得方法の見直しに対する要求書を昨年12月15日に提出して以降、精力的に交渉を展開してきましたが、交渉の到達点に至つたと判断し、別紙回答により大綱整理を図りました。

各要求項目の回答要旨は以下のとおりです。

1. 年次有給休暇の時間単位の取得を5日に見直すことに対する基本的な考え方

労働基準法の一部を改正する法律(2008年法律第89号)において、労働基準法に定める年次

有給休暇(以下「年休」という。)の時間単位取得は「5日以内」との考え方が示され、これを超える時間単位取得は認められないことが明確になったことから、正社員及び高齢再雇用社員については、時間単位の取得対象となる年休の範囲を、①自由付与の法内休暇のうち5日及び②自由付与の協定休暇とし、併せて、自由付与の法内休暇については、新たに半日を単位として取得することができるととしたという考え方を示しました。

本部は、現行の制限なく取得できる制度から5日を限度とする制度変更は、正社員等へ与える影響も大きいことから、現行協約を維

持する方策を検討しましたが、最終的に労働者保護の立場から暦日取得を基本として5日以内に限り認めるとした法律の要請に従わざるを得ないと判断し、救済策として示された半日を単位とした取得方法等に軸足を置いた交渉を行ったところでした。

なお、これまで認められなかった期間雇用社員及び短時間社員(短時間社員は郵便事業㈱に限る。以下同じ。)についても、法律改正の趣旨を踏まえ、新たに5日を限度として時間単位により年休を取得できることが可能となったことから、取得方法等の環境整備に万全を期すこととします。

2. 暦日をまたぐ変形労働勤務における半日単位の休暇取得

提案では、「半日単位の休暇取得はできない」としていましたが、交渉を強化した結果、制限つきとなりますが①深夜勤(調整勤務を含む)は、始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続した時間のいずれかについて付与、②新夜勤は、1日目の始業時刻から連続した時間、又は2日目の終業時刻から連続した時間(新夜勤と深夜勤とを組み合わせた場合は、組み合わせたすべての勤務を一つの勤務

とみなした場合の始業時刻又は終業時刻から連続した時間)のいずれかについて付与、③16時間勤務は、始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続した時間のいずれかについて、正規の勤務時間の4分の1を付与する、という回答を引き出しました。

これは、半日単位年休を取得する場合、労働基準法においては、1労働日(継続24時間)の前半若しくは後半を勤務解放しなければならぬことから、一定の制限を行わざるを得ないものであり、併せて、この考え方に基つき、勤務時間の中途に半日単位年休を取得すること(中抜け)はできないものです。

3. 半日単位・時間単位との組み合わせ取得等の具体的な考え方

半日単位・時間単位の組み合わせは可能であり、深夜勤(調整勤務を含む)については、継続24時間の設定を任意に設けることにより、新たに1日単位の取得が可能となりました。

なお、詳細については、別添「労働基準法改正後の年次有給休暇の付与イメージ」(各社共通版)を明らかにさせたところでした。

4. 1日の勤務時間が8時間以外の勤務における半日単位の休暇の扱い等

半日単位の年休は、1日の正規の勤務時間数の2分の1とし、2回を持って1日単位の年休とみなして取り扱い、この場合、取得時点においては「0.5日」となるが、経理上は「4時間」の時間単位年休取得として処理を行う(6時間勤務の場合は、実質3時間の時間休となるが、半日単位で取得した場合は4時間として経理される。)という考え方を示しました。

5. 年次有給休暇の取得率の向上に向けた環境整備

現在においても、業務に支障が出ない限り、年休承認に努めているところであるが、引き続き、業務運行を考慮の上、適切な対応を図っていくという考え方を示したことから、制度改正後の年休取得率等について、引き続き注視していくこととします。

6. 期間雇用社員の1日の所定労働時間の考え方

年休発給時における1日の所定労働時間数とし、週単位若しくは4週間単位で指定する旨の通知をしている者については、週単位若しくは4週間単位の所定労働時間数を所定労働日数で除して、時間未满是切り上げた時間数とする(総合人事情報システム若しくは非正規管理システムにおいて個々の社員について管理している労働時間を使用する。)という考え方を改めて示しました。

7. 改正に伴う運用マニュアル等の作成及び休暇経理事務の簡素化
制度改正内容をしっかりと周知するのはもちろんのこと、日々、年休処理を行う際に簡易に処理ができるよう簡易マニュアル等の整備を図っていくとともに、新たな制度に対応するための事務負担を軽減するため、現在、システムにおける自動処理等、可能な限りの効率化策を検討しているという考え方を明らかにしました。

8. 時間単位の取得可能日時数を社員本人が把握できるシステム

正社員・月給制の期間雇用社員・高齢再雇用社員・短時間社員の休暇経理(管理)は、総合人事情報システムにおいてデータ管理さ

れており、フロントライン等社員にあつては、各事業所の総務担当(計画担当)へ社員自身が確認を行うことにより、随時把握するでき、また、セルフ対象事業所に勤務する社員は、随時、配備のPCにおいて、総合人事情報システムから年休の取得状況の確認ができるなどの考え方を示してきました。

なお、時給制の期間雇用社員においては、引き続き休暇経理簿(紙)における休暇経理となることから、各事業所の総務担当(計画担当)へ社員自身が確認することにより、随時把握が可能であるとしています。

9. 見直しの趣旨及び取得方法等の社員への周知方法

本社において、制度改正に伴う各種準備・作業等について早急に検討を行い、別途、全社員に対して、制度改正内容、申請を行う場合の手続き等、丁寧な周知・指導に努めていくとしています。

本部は、今回の労働基準法の一部改正において、時間単位の取得等が5日以内に制限され、現行の協約を見直すことはやむを得ないと判断していますが、①新たに半日を単位とする年休の取得を実現

させたこと、②深夜勤の1日単元年休の取得が認められたこと、③暦日をまたぐ変形労働勤務においても制限付きではありますが、半日単位の取得を認めさせる前進回答を示されたこと、から組合員への影響を必要最小限に留めることができたことと判断し、大綱整理を図ったところです。

今後は、2010年4月1日の制度改正に向けて、取得方法に誤解が生じないような簡易マニュアル等の整備や全社員に対する制度改正内容および申請を行う場合の手続き等に万全を期すよう求めるなど、引き続き環境整備に努めていくこととします。

改正労基法の時間単位の取得にあわせ、①対象労働者の範囲、②日数、③一日の時間数については、事業所単位での労使協定の締結が必要となることから、締結方法等については、別途指導することとします。

なお、本件については、第5回中央委員会議案として、妥結承認を求めるとしています。

「別紙回答」や「別添」については、組合事務室にあります。詳しくは、支部役員まで...

以上

「人事・給与制度の概要」案および 「各種手当制度の概要」案等に対する

見直し要求書(第2次要求)の 現時点の交渉到達点整理「上」

日本郵政グループ労働組合中央本部は、「人事・給与制度の概要」(案)および「各種手当制度の概要」(案)等に対する見直し要求書(第2次要求)を昨年8月5日に各社に提出して以降、第4回中央委員会での意見を踏まえ、断続的かつ精力的に交渉を展開してきましたが、別紙回答により、現時点の交渉の到達点として整理を図りました。

1. これまでの経過

(1) 2009年10月に開催した第4回中央委員会では、これまでの決議機関や第2回定期全国大会の議論等を踏まえて、会社案に対するJ-P労組の基本的な考え方について、

8月5日に「見直し要求書(第2次要求)」をグループ各社に提出し、見直し要求に対する会社側の考え方の方向性を中間的に報告して議論してきました。

(2) 中央委員会では、評価者の育成、日常の対話不足やフィードバック不足、評価対象者数の課題、さらには、評価の透明性・納得性の確保、コミュニケーション能力の向上など、評価者と被評価者との信頼関係の構築や必要な訓練研修の徹底について、現行制度においてその改善策を随時に取り組み、評価の納得性・透明性を高めるべきという現行の人事評価制度に対する意見も多く出さ

れたところですが。

(3) 本部は、それらの意見を踏まえ、要求を受け止め検討したいとする項目については、さらなる前進に向けた交渉を展開し、継続して議論を進める項目についても、中央委員会での意見を踏まえて、引き続き交渉を強化してきた結果、今後も継続して議論する項目があるものの、高齢再雇用社員制度を補完する短時間勤務制度の構築や育児・介護等に対応可能な新たな短時間勤務制度の創設など、具体的な進展がはかられた項目もあることから、今後も継続して交渉する項目を含めて慎重に交渉を進めることを前提に、現時点における見直し要求書(第2次要求)の到達点として整理を図りましたので、第5回中央委員会議案として、「第2次要求」に対する中央交渉整理内容について承認を求めます。

なお、要求を受け止めた項目及び継続して交渉を行う項目の回答要旨については以下のとおりです。

2. 要求を受け止めた項目

(1) 各社の総合的な要員計画と並行した労使合意を前提とした協議
総合的な要員計画については、並行して各社毎に検討を進めており、

適宜説明を行うこととしたいとしています。

(2) チーム評価及びプロセス重視の評価制度の導入
業績評価項目に「組織貢献加点」を導入し、職務行動評価項目に「チャレンジ加点」、「チームワーク

(郵)」、「ほっとかない加点(局)」、「組織貢献チャレンジ加点(ゆうちょ)」を導入したいとしています。

(3) 評価者の育成、評価能力の向上に向けた環境整備
① 評価者訓練の実施、② 被評価者とのコミュニケーションの充実(E

S調査等を通じて継続的にフォローし、必要に応じて更なる施策を講じる)、③ 評価ツールの整備、等を含め、評価の納得性・透明性の確保に向けて、現行制度下においても可能なものから随時取り組みを進めるとしています。

(4) 郵政グループの一体性(基本給・査定幅・査定分布率・反映回数)
各社ごとに業務内容や経営を取り巻く環境等が異なる中で、各社の実情に応じた柔軟な制度構築を図ること

とも必要であると認識しているとし

ながらも、今次組合要求を踏まえる中で、各社の実態や、抱える課題の解決に支障のない範囲で検討するとの考え方を示してきました。

(5) 多面評価制度の導入

JP労組の中央委員会で導入を求める声が寄せられたことをふまえ、そのメリット・デメリットについてより実態に即した検証を行う必要があると考えており、早期の試行を実施できるよう検討を進めていくという考え方を示しました。

なお、その場合も、評価結果の活用方法は、一層慎重な検討が必要であると認識しており、仮に多面評価を導入した場合であっても、被管理者が管理者を評価した結果については、あくまでも管理者本人に対するウォーニング、参考意見といった活用レベルに止まりつつも、多面評価運営のあり方について検討するとしています。

(6) 定年年齢の引き上げ

一律の雇用延長はそもそも馴染まないとし、郵政グループにおける「高齢再雇用社員制度」は、法的要請に応えた制度であり、人件費財源の大幅な引き上げに直結する定年年齢の引き上げは、現段階では困難である

との考え方を示したうえで、ただし、今後の世の中の動向、各社の経営状況等を勘案しつつ、中長期的な課題にしたいとしています。

(7) 高齢再雇用社員制度を補完する勤務制度の構築

働き続けるための柔軟な勤務形態に対するニーズは一定高まるもの考えもあることから、退職することなく、正社員の身分を保障しつつ、就業負担の少ない勤務制度として、①勤務形態は、原則として1日8時間勤務、4週間で10日の勤務、②満55歳に達した日以後の最初の4月1日より切替可能、③原則として本人希望を認める(切替時期は毎年4月1日、切替後の勤務場所は会社が指定する)、④短時間勤務制に切替えた社員の役職は「担当者」、⑤給与水準は職務と勤務時間に相応な水準として、「担当者」クラスの半額程度、⑥評価を実施し、査定昇給と賞与に反映、⑦定年は60歳とし、定年後は高齢再雇用社員に採用可能、とする短時間勤務制度の考え方を示しました。

(8) 育児・介護等に対応可能な新たな短時間勤務制度の創設

JP労組からの具体的な課題意識

をふまえ、育児部分休業は、現行の3歳までの期間を小学校就学始期までの期間延長を新たな短時間勤務制度として導入し、また、介護休業は、現行、要介護者1人につき、一つの要介護状態ごとに1回(1回の期間は6カ月の期間)については、6カ月の介護休暇を取得した後も、引き続き要介護状態にある家族の介護を行わなければならない特別の事情があると会社が認められた場合は、再度の介護休業(6カ月以内・通算して1年以内が限度)を取得できる制度を、新たな人事給与制度から切り離して、2010年4月から新たに導入するという考え方を示しました。

(9) 定年年齢まで安心して働けるインセンティブの確保策

今次改正案において、役割成果給における査定昇給については、昇給停止年齢を設けておらず、現行の加算昇給と同様に、定年時までの頑張りが査定昇給に反映しうる仕組みを確保しているとの考え方を明らかにし、その上で、退職手当制度においてポイント制を導入し、その中で毎年の評価結果に応じた役割等級ポイントを定年時まで累積し続ける仕組み

みとしていることから、定年直前までの頑張りがフルに役割等級ポイントの増加という形で退職手当に反映され、定年時まで安心してしっかりと働くインセンティブは現行制度以上となるとしています。

(10) 職種体系に係る各種コースの期待役割に合致したキャリアパスや研修体系

各社とも個々人の能力・スキルのパワーアップを図り、グループ全体としての生産性の向上を実現していくためには、給与・評価制度の見直しだけでなく、人材育成制度の整備・充実を図り、個々人の前向きな頑張りをしっかりとサポートする仕組みづくりが極めて重要であるとの考え方を示してきた上で、各社ごとに別紙回答のとおり進めていきたいとしています。

なお、本件については、第5回中央委員会議案として、妥結承認を求めることとします。

「別紙回答」については、組合事務局にあります。

詳しくは、支部役員まで…

「下」につづく

「人事・給与制度の概要」案および 「各種手当制度の概要」案等に対する

見直し要求書(第二次要求)の 現時点の交渉到達点整理(下)

「上」からのつづき:

(11) 本人希望によるコース転換の要件等

業務職等から総合職へのコース転換選考は、試験・論文・面接や書類選考(志願調書、論文等)などによる選考の検討を進めている状況にあり、成案得次第別途説明するとしています。

(12) 等級体系における期待役割の具体的な明示

現時点における等級ごとの期待役割を明示したものととして、「役割等級定義書」を提示しているが、同一役割等級においても、求められる役割・機能は、現実的には職務ごとに区

々であるため、その全てを網羅する形での提示は、内容が複雑・多岐にわたることとなり、これ以上の具体化は、かえって混乱を起しかねない。従って研修体系の充実を図りそのカリキュラムの中で期待される役割等をきめ細かく指導し、目標感を持った職務遂行、さらに昇任意欲をサポートしていきたいとの考え方を示してきています。

(13) 査定昇給および査定分布率を縮小すること

①「役割基本給」と「役割成果給」の構成比率を見直すこと、②「役割成果給」の査定昇給額については、分布率や査定幅を縮小し、基準率の比率を引き上げること、③基礎昇給

水準を引き上げること、④査定昇給は絶対評価の絶対選考とすること、⑤査定区分DおよびEの減俸水準・分布率を引き下げることについて

は、これ以上メリハリ幅を圧縮すれば、今時改正目的の達成が困難となりかねず、組合要求を採り入れることは、本来的には容認し難いといわざるを得ないとしながらも、定期大会での意見等を踏まえ、新制度を全社員が前向きに捉え、ワンランク上の職務にチャレンジしていく取り組みをサポートしていく観点から、現提案内容から、①役割基本給と役割成果給の構成比率の見直し(役割基本給のウェットアップ)、②役割成果給における査定昇給額の分布率や査定幅の縮小(査定区分D及びEの減俸水準の引き下げと分布率の引き下げ含む)、③基礎昇給水準の圧縮幅の軽減、について、改めて検討を行うという考え方を明らかにしました。

(14) 査定昇給分は現給保障と相殺させず昇給を保障すること

制度改正趣旨との齟齬はないと考えることも可能であるが、査定昇給分を「外出し」することにより、制度改正所要財源は更に増加することから、全体財源への影響を勘案しつつ、検討するとしています。

(15) 賞与に係る人事評価に基づく減月数および査定分布率を縮小すること

これ以上メリハリ幅を圧縮していくことは、制度改正の趣旨を踏まえれば、適当ではないと認識しているが、月例給与と同様の観点から、賞与に係る人事評価に基づく増減月数および査定分布率について、現提案内容から縮小する方向で検討するという考え方を示しました。

(16) 退職手当のポイント制移行は標準評価者の水準を現行と同じにすること

標準評価者(全て「C」評価)の退職手当の水準を現行と同じにする観点についても織り込むとしました。

(17) 郵便局会社の営業手当中央交渉情報郵便局第107号「営業関係手当の改定に対する要求書の大綱整理」について(2010・1・12)のとおり、本日、大綱整理を図りました。

3. 継続して交渉を行う項目

(1) 絶対評価・絶対選考による処遇反映

人件費財源をきつちりとコントロールしつつ、頑張った者に報いていく財源を確保するためには、相対選

考による人件費財源の再配分が必要不可欠であるという当初の考え方に終始しています。

(2) 基礎昇給停止年齢の見直し

財源増を伴わない形で、仮に基礎昇給停止年齢を見直し、定年時まで昇給を継続する対応をはかるとするならば、改正案以上に55歳以前の昇給額を圧縮するなどの対応が必要となるが、このような若年層から高齢層への財源移管は社員全体のモチベーションアップに逆行するとしています。

(3) 生産性の向上とともに、処遇に反映する財源も増加する制度の構築

生産性の変動と処遇変動とのリンク性の強化という視点は、次なるステップとして検討すべき課題であると認識しており、現段階では、各年の生産性動向の処遇への反映については、各年各年の様々な要素を総合的に勘案し、労使協議のうえ、当該年度の賞与支給率を決定していくという従来のプロセスを踏襲していきたいとしています。

(4) 段階的移行措置・現給保障措置に関わる低位号俸者の早期移行

給与アップとなる低位号俸者に対する激変緩和措置は、人件費負担の

増加を吸収可能な幅にとどめるために必要不可欠な措置であり、現行の案ですら、多大な人件費財源の増加となることを勘案すれば、要求に応じることは困難であるとしています。

(5) 郵便局会社・かんぽ生命保険の渉外社員の本人の選択制

新たな人事・給与制度の実現とともに、引き続き話し合っていくとしています。

(6) 郵便局会社の販売基準額の廃止を先行すること

販売基準額は、基本給と総合評価手当の整合性をはかる観点から導入されたものであり、今回の新たな人事・給与制度の見直しに併せて、基本給部分のウエイトを縮小するとともに、販売基準額の廃止と個人別支給割合の引き上げにより、営業に対するインセンティブ部分のウエイトを拡大することから、廃止のみを先行して行うことは適当ではないとしつつも、「新たな人事給与制度」とは切り離して提案している郵便局会社に相応しい営業手当への改定のなかで、「ゆうちょ銀行併設局に勤務している渉外社員(保険専担)」と「それ以外の郵便局に勤務している渉外社員」という違いによって異なる販売基準額を適用している点につ

いては、当該社員間の公正性・納得性等の観点から、一律1・5万円に統一するという考え方を示しています。

また、この1・5万円への統一時期に関し、「新たな営業手当の導入時期については、丁寧な社員・管理者への周知、システム対応、支給事務等の体制整備等に万全を期す必要があることから2010年10月としたいと考えているが、販売基準額の統一については、対象者が限定されており短期間での周知が可能なこと、また、特段のシステム対応も不要であることから、2010年4月より実施することとしたい」という考え方を示しました。

(7) ゆうちょ銀行の「営業インセンティブ加算」

総原資の具体的算出方法として、現時点では、制度移行時に設定する「営業インセンティブ加算基準額」に毎年決められる正社員の賞与支給月数を乗じることを考えているが、業績連動のあり方を含め、引き続き検討・協議していくとしています。

(8) かんぽ生命保険の販売基準額の廃止を先行すること

販売基準額は、基本給と総合評価手当の整合性をはかる観点から導入されたものであり、今回の新たな人

事・給与制度の見直しに併せて、基本給部分のウエイトを縮小するとともに、販売基準額の廃止と個人別支給割合の引き上げにより、営業に対するインセンティブ部分のウエイトを拡大することから、廃止のみを先行して行うことは適当ではないとしています。

4. 今後の進め方

本部は、郵政見直し議論など、取り巻く環境が大きく変化することが想定されることから、「継続して交渉を行う項目」を中心に、引き続き各社と議論を継続していくこととし、新たな人事給与制度については、各社の労働力政策議論とも並行した対応が必要であることから、今後も慎重な対応を行い、今後の進め方については、地本書記長会議の議論を踏まえて、次期定期全国大会に提案することとします。

なお、新たな人事給与制度から切り離して、2010年4月から新たに導入するという考え方を示した「育児・介護等に対応可能な新たな短時間勤務制度の創設」等については、第5回中央委員会の議論を踏まえ、別途正式提案を受けて対応することとします。

「別紙回答」については、組合事務室にあります。

詳しくは、支部役員まで...

| | | |
|-------------------------|--------------------------|---------------|
| 日 刊 JP 新東京 | No.329 | 2010年1月22日(金) |
| | 日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部 | |
| | TEL 03-5606-6784 内線 4353 | |

通勤手当の見直しの実施

1月12日中央本部から情報提供がありました(中央交渉共通第30号)。通勤手当の見直しについては、一昨年のガソリン価格高騰に伴う実費弁償の観点から、ガソリン価格の変動に対応できる見直しを強く求めてきた経過にあり、第1回定期全国大会決定要求交渉で基本合意に至った民間企業における一般的な算定方法に倣い、「**往復の通勤距離÷燃費×ガソリン価格×1カ月の勤務日数**」により算定します。

さらに08春季生活闘争からの継続課題としてきた期間雇用(時給制契約)社員の通勤費についても正社員と同一の算定方法なります。

なお、新制度による通勤手当の支給時期は、正社員、高齢再雇用社員、短時間社員(短時間社員は郵便事業㈱に限る。)及び月給制の期間雇用社員については、2010年4月期の月例給与から、時給制の期間雇用社員については、4月期の勤務実績に基づき、5月期の賃金支給からとなります。又、通勤手当認定における認定方法の変更があります。改正内容は現行の始点・終点のみの計測から、中間地点等の経路のポイントも確認し、計測精度の向上に努めるとのことです。

フットサル大会の日程が決定！！

昨年10月の発足から、まだ一度も練習していないFC新東京ですが、大会日程がきまりいよいよ活動開始です。

手始めに1月23日(土)18:00より、夢の島で第一回の強化練習を実施。その後、2月期も練習を重ね大会に備える予定です。

今大会ではレッツエンジョイをコンセプトに参加していく予定です。まだ、チーム加入していない皆さんもコート台のみで練習に参加できますので、体を動かしたいと思っている方、分会役員までお知らせ下さい。

大会開催概要

開催日時：2010/3/7(日)

10:00～16:00

開催場所：フットサルアリーナ豊島園



支部主催

新春恒例大ポーリング大会へみんな集まれ！！

新東京支部恒例の新春ポーリング大会の参加者募集の切り間近です。まだ、申し込んでいないみなさん、急いで分会役員までお知らせ下さい。

開催日時：2010年1月31日(日)

10:30～

開催場所：東京レジャーランド(パレットタウン)

参加費：大人1000円、子供500円(プレーする方のみ)

参加者募集締切 1月24日(日)

| | | | |
|--------|-------------|--------------------------|---------------|
| 日 刊 | ア新東京 | No.330 | 2010年1月25日(月) |
| | | 日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部 | |
| | | TEL 03-5606-6784 内線 4353 | |

～特集 「労働・雇用」の厳しい現状～

どうなる2010春闘

100年に一度と言われた不況が始まり、2009年は働く人にとって逆風の1年でした。相次ぐ人員削減や、新規採用の圧縮。とりわけ2009年の春闘では、組合側の賃金改善要求に対し、会社側のゼロ回答が相次ぎ、組合は定期昇給制度を維持していくことですらせいっぱいでした。また、「残業禁止」を打ち出し、実質的に賃金を減らす企業も相次ぎました。

2010年の春闘でも、多くの労働組合が賃金改善要求を見送り、定期昇給の確保や雇用確保に要求を絞り込む見通しです。2009年はそれでも原油高騰による物価上昇という背景がありましたが、今年の交渉ではデフレの進行という要因もあり、さらに賃金改善を勝ち取ることは極めて難しいというムードがあります。経団連は、さらに定期昇給すら凍結させる議論にもなりうるとの見解を打ち出しています。定期昇給に絞り込んだ要求でさえ、会社側は厳しい姿勢を示す可能性が出ています。また、引き続き雇用の安定に努めるものの、長期的な雇用維持は競争力の低下につながりかねないとの考え方まで示唆しています。

定期昇給が確保できなければ働く人にとっては生涯賃金が減り、退職金にまで影響を及ぼす可能性があります。

就職できない大学生が大幅に増加の見通し

今年の3月に卒業する大学生で、企業から内定を取れずに就職できない人が、13万人に達します。これは卒業見込みのほぼ4人に1人の割合で、昨年よりも6割も多い数字だそうです。大学を卒業後、フリーターや無職になった数の推移は、就職氷河期と言われた2003年がピークで、その後2008年にかけて減少傾向にありましたが、今年は再びピークに迫る水準です。

大手製造業や金融業が新卒採用を大幅に絞り込んだことが影響したと言われていますが、就職活動は昨年秋より2011年卒業生を対象にシフトしており、また、一度無職やフリーターに陥ると正社員になることが難しいため、「ロストジェネレーション=失われた世代」を再び生む懸念が強まっています。

派遣法の改正により企業はどう対応すべきか

派遣社員の雇用契約が急に打ち切られるという雇用の不安定さが端を発し、登録型の派遣(仕事があるときに雇用契約を結ぶ形態)が、一部の専門職を除いて禁止されます。施行に猶予期間が設けられるものの、労働者が働く機会を狭められるという批判があるなかで、会社側も期間雇用社員など直接雇用でまかなうなどの軌道修正が迫られています。

重要なのは非正規社員がやりがいを感じられる環境づくりであり、処遇面において非正規社員と正社員との壁を取り崩していく取り組みが求められています。なぜならば、労働力人口は減少し続ける傾向にあり、非正規社員が企業の戦力としてますます重要になるからです。

連合によれば、今年の春季労使交渉では、非正規社員の処遇改善、例えば非正規から正社員に転換する制度作りなどがテーマになるそうです。会社にとっても今季の交渉をきっかけに、将来の備えとして考えなければならぬのです。

2011年春の新卒採用の見通しは？

「最悪だった2000年(0.99倍)ほど厳しくはない」という最近の調査報告です。しかし、「採用を増やすのか減らすのかはまだ不明」としている企業が大半だそうです。

東京都立夢の島公園内

第五福竜丸展示館企画展のお知らせ

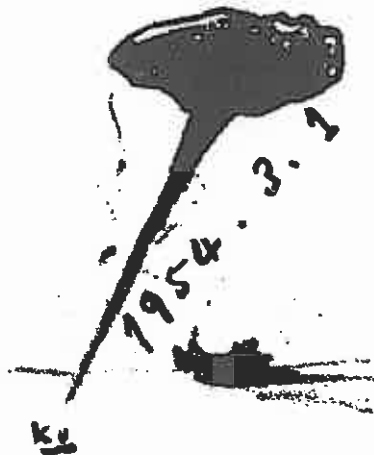
広島の被爆ピアノのコンサート 2010年1月31日

1月31日の日曜日午後1時30分より3時まで、第五福竜丸展示館において広島で被爆をしたアップライト・ピアノのコンサートが催されます。この被爆ピアノは、調律師の矢川光則さんが修復したもので、1月29日東京・池袋の明日館で平和コンサートのためにやってきます。コンサートの実行委員から、ぜひ第五福竜丸のもとで響かせたいとの要望で、急速、ミニ・コンサートが実現されることとなったものです。演奏は、これまでも第五福竜丸の展示館でピアノを演奏したことのある寺嶋陸也さん。ショパン、ドビッシュー、寺嶋さんのオリジナルから船や海にちなんだ曲を演奏する予定。入場無料。

黒田征太郎展核なき地球を ~2010年3月22日まで

イラストレーター、デザイナーの黒田征太郎さんのピカドン、フクリュマル、ヒロシマ・ナガサキ議定書の絵本などのイラストを展示する作品展が開催されています。

「核なき地球へのメッセージ」。広島・長崎65年の今年、核兵器のない世界をとのメッセージを発信していきます。3月22日まで開催



【案内】

東京都立第五福竜丸展示館

東京都江東区夢の島2丁目1-1 夢の島公園内

TEL : 03-3521-8494 FAX : 03-3521-2900

E-Mail : fukuryumaru@msa.biglobe.ne.jp

展示館への行き方は各自で調べてください

| | | | |
|--------|---------------|--------------------------|---------------|
| 日 刊 | JP 新東京 | No.332 | 2010年1月27日(水) |
| | | 日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部 | |
| | | TEL 03-5606-6784 内線 4353 | |

京橋支店の移転等に関する具体的要員措置計画の概要に対する
意見表明の大綱整理について

1 主な交渉内容

- (1) 移転計画の詳細なスケジュールについて、早期に説明するよう支社に求めた回答では、移転実施の概ね1ヶ月前までを目途に説明するとしたことから、地本は、具体的な概要が判らなく、不安となっている組合員もいるため、業務の移り変わり計画の詳細、作業パターン、勤務パターンなど、全体内容が判るスケジュールについては最終的には1ヶ月前でもやむを得ないが、判明している部分については早目に情報提供するよう求めました。
- (2) 支社は、支店の移転や業務移管に伴い、要員配置の見直しや業務の流れが大きく変わる大規模な施策であることから、現地の社員の意見を取り入れて計画を進める必要があると考えており、移転計画の詳細については早めに提示すると回答を示した。
- (3) 地本は、支店のレイアウトについては、JP 労組の意見を取り入れ、職場の安全を含め計画するよう求めました。
- (4) 支社は、職場労使委員会の窓口で出された意見については、慎重に検討するとし、職場の安全を含め計画したい。また、年末始繁忙期については、更に工夫すると回答した。
- (5) 地本は、異動となる社員の不安払拭に向けた訓練計画を明らかにすること、の求めに対し、支社は、訓練計画が確定次第説明するとした回答が示されたことから、事前訓練及び社員説明が重要であるため、訓練計画をいつまでに示すのか確認しました。
- (6) 支社は、訓練計画については1月25日の週に説明したいとし、京橋支店、郵便課の管理者及び業務回しを行う役職者については、区分機回しをどのように行っているのか把握する必要があることから、内々命が出た時期に、銀座支店の区分機を中心とした視察を予定していることを明らかにした。

- (7) 地本は、期間雇用社員の作業能率測定において、業務が変更となる場合は、必要に応じて作業能率測定月の変更等の対応をしていくとしているが、配達地域までの距離が延伸する期間雇用社員についてはどのように対応するのか確認しました。
- (8) 支社は、距離が延伸する場合に作業能率測定判定で不利益が生じる場合は、距離延長分を考慮した測定方法とする考えを示した。
- (9) 地本は、期間雇用社員の意向調査の結果、本人の諸事情により他支店を希望する場合の対応として、期間雇用社員募集センターからの紹介の他、契約元支店での丁寧な対応を再度求めました。
- (10) 支社は、契約元支店の対応を行わないということでは無いとし、当然のことながら、他支店を希望する社員がいた場合は、本人の諸事情を踏まえ十分な対応を行うと考えを示した。
- (11) 地本は、晴海支店の受持郵便区の臨海地域対策として、増区による対応については支社も関係して取組むのか確認した。
- (12) 支社は、本施策は臨海地域を受け持つ支店の配達環境が著しく変化し、一区当たりの業務量が増加していることから施策実施されるものであるため、現京橋支店の配達地域も入ることもあり、業務改善においては晴海支店の意見を尊重し、増区での対応を支社としても行っていくことを明らかにした。
- (13) 地本は交渉の場において、本施策は支店の移転や業務移管が行われる大規模な施策であるため、配達の足伸び等により、品質が落ちるようではお客様からのクレームに繋がることから、支店を挙げて良い施策となるように具体的に計画を進めることを要請し、要員協議においても丁寧な対応を求めたところです。
支社も地本の要請を了承したことから大綱整理しましたので組合員への周知をお願いします。

2 「京橋支店」移転、「晴海支店」開店のお客さま周知

支社は、地本に対し「京橋支店」移転、「晴海支店」開店に伴う配達支店変更のお客さま周知については1月と3月にチラシを関係地域に全戸配布を予定しているとし、2月にはポスターを作成する予定を情報提供してきましたので合わせて周知します。

| | | | |
|--------|---------------|----------------------|---------------|
| 日 刊 | JP 新東京 | No. 333 | 2010年1月28日(木) |
| | | 日本郵政グループ労働組合新東京支部広報部 | |
| | | TEL 03-5606-6784 | 内線 4353 |

育児介護休業法改正などに伴う 制度改正の解説

2010(平成22)年4月に育児介護休業法の改正があり、それを受けて、新たな人事給与制度とは切り離して、2010(平成22)年度から育児・介護休暇の一部を改正することになりました。

本日の日刊では、育児介護休業の変更点をまとめました。

I 今年度(平成21年度)に実施するもの

・育児に係わる所定外労働の免除制度の新設

小学校就学の始期に達するまでの子を養育している社員は、請求により、所定外労働(超勤・廃休など)を免除することができるようになります。

※旧来は出産した女子社員は子が1歳になるまで所定外労働は禁止、3歳未満の子を養育している社員は請求により免除、小学校就学前の子を養育している社員は請求により所定外労働を1ヶ月24時間・1年において150時間以内に制限される、となっていました。

II 来年度(平成22年4月)から実施するもの

i 育児関係

・社員の配偶者が専業主婦(夫)であっても、社員は育児休業(正社員は3歳未満、期間雇用社員は1歳未満の子)、育児に係わる時間外労働の制限(小学校就学前の子を養育している社員は請求により所定外労働を1ヶ月24時間・1年において150時間以内に制限)、及び後記の育児部分休業を取得できるようになり

ます。

・育児休業を再度取得できるケースに以下の場合を追加します。

「父親である社員が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合」

「子が傷病により2週間以上の期間にわたり世話が必要となった場合」

「保育所に入所申請を行ったが当面入所できない場合」

※旧来は「両親が会社の定める手続きにより計画的に交代（お互い3ヶ月以上の期間）で育休を取得する場合」と「育児休業の満了時に予測できなかった事実が生じたことにより、再度育児休業をしなければ子の養育に著しい支障を生じる場合」などといった抽象的な表現でしたので、今回の改正ではかなり踏み込んだ文言になっています。

・期間雇用社員が父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまで育児休業を取得できるようになります。期間雇用社員一人あたりの休業期間は1年以内です。

・育児部分休業の取得対象となる子の要件を「3歳未満の子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」に拡大します。

・子の看護休暇について、小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上であれば取得日数を1年度につき10日以内に拡大します。また、増加する日数については、正社員および高齢再雇用社員は有給となります。

・子の看護休暇が取得できる場合として「疾病の予防を図るための必要な世話（予防接種、健康検診の受診）」を追加します。

ii 介護関係

・6ヶ月間介護休業を取得した後も、引き続き要介護状態にある家族の介護を行わなければならない場合は、再度の介護休業（6ヶ月以内）を取得することができます。休業期間は1年以内が限度です。

・要介護状態にある家族の通院の付き添い等に対応するため、介護のための短期の休暇制度（名称は未定です）を新設します。この休暇は、要介護状態の対象家族が1人であれば1年度につき5日以内、2人以上であれば1年度につき10日以内とします。この休暇は無給となります。

2月18日～19日 千葉県・浦安市
 シェラトン・グランデ・トーキョーベイ・ホテル
第5回中央委員会

日 刊
JP新東京

No. 334

2010年
 1月29日(金)

日本郵政グループ
 労働組合
 新東京支部
 広報部

03-5606-6784
 内線 4353

2月18日(木)から19日(金)に千葉県浦安市で第5回中央委員会が開催されます。すでに議案書が自宅に郵送されていることと意思統一、

中央執行委員会より、①2010年春季生活闘争の方針の確立、②決戦の夏となる「なんば奨二」勝利に向けた意思統一、③郵政見直しへの対応方針の確立、④宅配便事業統合への対応方針、⑤30万人組織建設に向けて、⑥各種交渉課題への対応方針、⑦人事給与制度の対応等が提起

JP労組の見直し5原則

- 1. 利便性の原則**
 - 従来のフォームや紙面設計について、社員や組合員等現場とサービスの接点を話し合わせ、互いの入力の簡便さ、効率、利用者の利便性向上の観点から印刷の仕組みを改善する-
- 2. 共通性の原則**
 - 日本郵政グループの共通性の確保・促進を可能とする共通化を推進。組織異文化ワーキング・ユニバーサルサービスの提供等、共通のシステムとしての標準サービスの共通性を確保する-
- 3. 一体性の原則**
 - 日本郵政グループが果たすべき社会的役割に基づき、労使組合役員を現場の安心と安全の観点として位置づけ、グループの一体的発展と協働の促進を図る-
- 4. 雇用確保の原則**
 - 協働就業推進等の経営的な見直し等と、日本郵政グループの利便性の確保・促進を可能とする組織を構築することと、両者が一体となる-
- 5. 社会還元性の原則**
 - 協働就業の推進を促進し、日本郵政グループが、従来の課題を解決し中核業務に集中するなどの、グループ全体の利益増進を最大化し、社会的責任としてその成果を還元する-

制度などについては、すでに日刊紙等でも掲載してきています。私たちが郵政グループで働く組合員にとってたいへん重要かつ多くの課題が山積しています。新東京支部としては、組合員一人ひとりが中央委員会に課せられている諸課題をきちんと認識し、多くの意見と「組合員がJP労組の取り組み運動に参加する」という意味を含めて、職場での議論、意見集約を要請いたします。多くの組合員の真摯な議論をお願いいたします。

なお、東京地本は、2月9日(火)に支部長・書記長会議を開催し、意見集約をいたしますので、各分会では多くの組合員の参加のもと支部へ意見集約することを要請します。

第2回 支部広報部 編集委員会 議

1月7日、支部広報部の第2回編集委員会を開催しました。

まずは、組合員への情報源である支部機関紙「日刊新東京」09年を振り返って評価反省をしました。①発行体制は軌道に乗って順調、②分会の投稿が少ない、③欠刊させない、④内容・質の向上、⑤他支部への交流、などが話し合われました。

また、ホームページの立ち上げをしたこと、1月2月は中央委員会や春闘関係を中心にしていくなどの編集方針と担当者当

番表の確認をしました。

一方的に情報を伝えるだけではなく、職場の声や問題など身近なものを載せられる機関紙にしていくと意志一致しました。

支部のレクだけでなく、分会で取り組んでいる忘年会や新年会の報告、各種会議などの報告を積極的に掲載してもらう。また、フォークリフトの資格を自腹で取らざるをえない現実



や有人車の免許確認が各課でアンバランスであることや、年末繁忙での現実や組合員の本音など、分会の横のつながりを意識した記事を掲載してもらうよう取り組んでいくことを論議し、支部執行部と編集委員が責任を持って内容の充実をはかり、より良い機関紙にしていこうと頑張ろうと再確認しました。

日刊紙の配布体制は、分会ごとにアンバラがあるため、各分会に配布体制の確立を求めています。

「日刊新東京」の記事については、分会や組合員からの「投稿」も募集しています。

よりよい機関紙をめざし頑張ってくださいます、よろしくお願ひします。