

日刊
JP新東京

No.791

2012年
1月1日(日)

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

新春支部長あいさつ

みなで労働条件改善や処遇の改善を実現させていきましょう

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。

2012年の始まりにあたり、新年のあいさつを申し上げます。

日頃、組合活動へのご協力ご理解に感謝を申し上げます。

お歳暮ゆうパック、年賀処理、そのほか各課での年末繁忙対応、

非常にお疲れ様でした。

昨年とは決して忘れることのできない激動の1年でした。

3・11東日本大震災は、地震や東北三陸海岸を中心にした大津波で1万9千人を超える死者・行方不明者となつてしまいました。

郵政の職場でも社員61名、そして多くの家族や友人が犠牲になり

ました。あらためてご冥福を心よりお祈り申し上げます。

また、福島第一原発の水素爆発は、たくさんの放射性物質を日本の国土に拡散させ、その影響は様々なところへ出ています。

今年の年賀状も「良い年でありますように」と、大震災を意識したメッセージが多くあると思います。震災復旧復興支援に、支部としても継続して取り組んでいきます。ご協力お願いします。

秋に襲来した台風12・15号では、帰宅困難者を出してしまい、自然の驚異を再認識させられました。

世界的に見てもエジプトなどの政変や、ギリシャ、スペインなどの金融不安と抗議の声：アメリカの「ウォール街を占拠しろ」との不公平に対するデモと世界経済への不安が渦巻いています。

職場では、郵便事業の赤字・危機的経営状況を踏まえ、雇用の維持を前提に、苦渋の選択として年間一時金1・3月削減という大変な痛みを決断してきました。

郵便再生をはかる立場で、現場組合員の叡智を集め、実現の可能性の高いものとして「郵便再生ビジョン」を具体化しているところです。郵政改革関連法案の動向や、事業や組織の未来を大きく左右する課題に直面してもいます。

「郵便再生ビジョン」の中には「ネットワークの見直し」として統括支店へ高性能区分機などの機械類を集中配備し、支店機能のあり方を変えていく計画があります。しかし、新東京1階に配備された新型パケット区分機は、その機能を発揮しているとはいえません。8・28以降の3階ゆうパック

クでの業務輻輳はまだまだ改善されず、特例の場合のみ認められていた深夜勤と深夜勤の間の超勤も、常態化しているのが現状です。ゆうパック課では、パレットに占拠された危険な環境の中での業務運行となり、労組執行部として慚愧に堪えません。

2012年も様々な会社施策がありますが、川崎港支店新社屋については、新東京に影響があるものとして注意深く見ていくことにします。組合員の雇用確保を前提に、ていねいな周知やオルグ活動をおこなっていき、職場課題等の改善改革にこれからも積極的に取り組んでいきます。

今年JP労組定期全国大会を東京で開催します。支部組織の現状は、新東京支店社員の9割以上、パートナ―社員の皆様も多く加入

していただいています。組合組織の純増と、JP労組の政治活動を推進していく「みらい研」加入を勝ち取り、団結を強化し全国大会を迎えたいと思います。

みんなで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「支部ボウリング大会」を1月29日(日)に、お台場パレットタウン4階「東京レジャーランドボウル」で開催します。昨年と同じ場所です。ご参加よろしく願います。

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



経営効率化勸奨退職 (高齢勸奨退職)の実施

- 社員周知は1月5日－25日の21日間
- 郵便事業会社は次年度見送りの方向で検討
- 今回限りの特例措置、郵便事業会社特別加算

日本郵政グループ各社および日本郵政共済組合から2012年3月末の経営効率化勸奨退職(高齢勸奨退職に関するもの)の実施およびゆうちょ銀行の一般社員の2012年6月末実施に関する説明がありました。郵便局会社は2012年9月末に実施予定と説明がありました。

郵便事業会社は、2012年度(平成24年度)の勸奨退職について、経営状況により判断するとしつつも実施しない方向で検討していることを明らかにしました。

(1) 実施日

日本郵政	平成24年3月31日(土)
郵便事業会社	平成24年3月31日(土)
郵便局会社	管理者のみ ※一般社員は次年度9月末を予定
ゆうちょ銀行	管理者のみ ※一般社員は次年度6月30日(土)を予定
かんぽ生命保険	平成24年3月31日(土)
共済組合	平成24年3月31日(土)

(2) 周知・勸奨期間【一般社員】

日本郵政	平成24年1月5日(木)－1月25日(水) [21日間]
郵便事業会社	平成24年1月5日(木)－1月25日(水) [21日間]
郵便局会社	別途周知
ゆうちょ銀行	平成24年4月5日(木)－4月25日(水) [21日間]
かんぽ生命保険	平成24年1月5日(木)－1月25日(水) [21日間]
共済組合	平成24年1月5日(木)－1月25日(水) [21日間]

(3) 選考対象者と優遇措置

対象者は、退職日の年齢が満50歳以上の社員となります。

郵便事業会社は今回に限り、年齢が60歳から1歳低くなるごとに10万円の特別加算を行うとしています。詳しくは、組合役員まで…。

特別加算額(郵便事業会社のみ)

退職年齢	特別加算額
59歳	10万円
58歳	20万円
57歳	30万円
56歳	40万円
55歳	50万円
54歳	60万円
53歳	70万円
52歳	80万円
51歳	90万円
50歳	100万円

【経営効率化(勸奨)退職調整額】

職 群	支給区分		支給月額
	年 齢		
一般職群、企画職群	56歳以上		3,500円
医療職群(二)(三)(四)	53歳以上56歳未満		3,800円
技能職群、企画職(共済組合)	50歳以上53歳未満		4,300円
医療職群(一)	58歳以上		3,400円
医務職群	55歳以上58歳未満		3,700円
	50歳以上55歳未満		4,400円

<参考：失業等給付関係>

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職業に就くことができない状態)」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か月以上あること)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。

日 刊 P 新東京	No. 794	2012年 / 月 / 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

「埼玉ターミナル支店の移転及びさいたま新都心支店の地域区分事務の移管等に関する具体的実施計画」に対する回答整理について

J P 労組中央本部は、「埼玉ターミナル支店の移転及びさいたま新都心支店の地域区分事務の移管等に関する具体的実施計画」に対して、地方意見を踏まえ意見表明を行い鋭意交渉を重ねてきました。

以下のとおり回答を引き出し、本部としては交渉の到達点に達したものと判断し整理をしました。

1 総論

(1) J P 労組中央本部は、宅配便事業統合時の混乱やサービスレベルの見直し等、過去の施策において計画どおりに進まない事例により職場は大きく混乱し、現場組合員の大きな負担増を招いたことを踏まえ、会社は職場の意見を真摯に受け止め対応すること及び直前直後対応に万全を期すこと、また、実施日以降についても業務運行状況等に関して労使間の意思疎通を丁寧に行い対応することを求めました。

(2) 会社は、地域区分事務の移管にあたっては、業務運行に混乱が生じないように、段階的に業務移管する計画としており、実施計画ありき、トップダウン的な実施とならないよう支店・支社間の連携を密にし、対応していくとしています。また、直前・直後対応及び実施後の業務運行状況についても現場段階の準備が十分に行えるよう配慮するとともに、労使間の意思疎通についても必要に応じて情報提供を行い、柔軟に対応していくとしています。

(3) 本部は、段階的に業務を移管することや、トップダウン的な実施とならないよう現場の状況に応じ柔軟な対応を行うこと、また、労使間の意思疎通を十分に行うこと等の会社見解を示しました。

2 要員関係

(1) J P 労組中央本部は、正社員の異動について、本人希望を最優先すること及び本施策の対象支店で雇用している多くの期間雇用社員が対象となることから、雇用確保に万全を期すとともに、他支店を希望する社員の雇用継続についても十分な対応を行い、安易な雇用調整や雇い止めを行わないよう求めました。

(2) 会社からは、正社員の異動にあたっては、埼玉ターミナル支店以外の社員については、本人希望を把握することとし、異動先の決定の参考とするとしています。雇用している期間雇用社員については、本人希望に基づき、事務が移管される各支店や近隣支店への契約替えの斡旋を行っていきとしており、対象者に早期に説明を行うとしています。業務運行確保のための必要労働力については、期間雇用社員に対し雇用継続の意向や通勤状況等のアンケートを行い、労働力が不足する場合は追加雇用等に対応していきとしています。社員の通勤手段の確保について、必要に応じてバスの借り上げ等を検討するとしています。

(3) 本部は、あらためて対象者に対する丁寧な説明を行うこと等を求め会社からは、本人希望に基づき、事務を移管する各支店や近隣支店への契約替えの斡旋等を行うと見解を示したことから整理を図りました。

3 施設関係

(1) JP労組中央本部は、新越谷支店業務を埼玉ターミナル支店に業務移管することに伴い、郵便輸送越谷営業所から埼玉ターミナル支店(岩槻区)の距離を考慮し、ターミナル内に郵便輸送の営業所もしくは詰め所を設置することを求めました。

(2) 会社は、当該支店については、都市計画法による市街化調整区域に指定されており、一般貨物自動車運送事業の建築物としての使用はできないとの理由から、営業所の設置は不可能としています。また、詰め所についても同様の理由から無理であることを踏まえ、休憩室については施設を設けている支店は存在するものの、基本的には有償での借り入れであり施設の余裕もないことから、食堂等休憩室での対応を願いたいとの考えを示しました。

(3) 本部は、営業所及び詰め所に関しては、都市計画法や郵便輸送会社の認可申請等の関係から困難であることは理解しつつ、食堂等休憩室の使用を含め対応することで確認し整理を図りました。 以上

郵便棟東側にある JPRローソン はオープンして1ヶ月がたちました。新東京の福利厚生施設としてフードコートや喫煙所(ちょっとわかりにくい…)が併設されてもいます。もうすでに何度も利用している人もいれば、まだ行ったこともない人もいます。

そんななか、JPRローソン(ジェイピーローソン)の店長さんが、JP労組(ジェイピーローソ)に加入してくれました。(^-)^
買い物の際はみんなで一声かけましょうネ。ローソン横の工しベーターが故障していますので会社に修理依頼中です。残念ながら交換部品がないため1~2か月かかるようです。

日刊
新東京

No. 795

2012年
1月11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

心ひとつに

年の初めに思うこと

昨年は、地震、津波、豪雨と、たたみかけるように自然災害の猛威にさらされた一年でした。そして原発事故は、政府と電力会社が構築した安全神話の幻想を打ち砕き、国民に甚大な被害を与えました。自然界に放出された放射能は今も大地を、海を汚染し続けています。

五四基の全原発が四月に停止する可能性が出てきましたが、政府は再稼働に向けた布石として早々

に収束宣言を発表し、ヨルダン・ペトナム・韓国・ロシアと原子力協定を結び、原発の技術供与によるビジネスを考えています。事故後の除染、瓦礫処理も手つかずで、廃炉の手段も技術も確立できていないのにも拘わらず。

高レベルの放射性廃棄物は世界に二五万トン以上あると言われています。この地球を守るためにも人の手に負えない原発は放棄する。私たちは、声を大にして原発を訴えていきたいものです。

* 郵政事業においては、みんなの

努力がなかなか報われていない状況にあります。その弊害の一つに、郵政改革関連法案を通せないという不運がありました。

東日本大震災において、被災地では分社化の弊害が明らかになり、被災当初、宅配便が入れないエリアは物資輸送を担うのは郵便でした。警戒区域周辺で放射線の恐怖と戦いながら配達業務に従事していた組合員たちや、身内の安否が確認できない中、郵便を届けるために避難所に問い合わせ続けた組合員の悲壮な努力に対して、会社は報いてくれたのでしょうか。

* 机上から仕事のノウハウは生まれてきません。管理者はまず現場に立ち、状況を把握し責任感を持つて的確な指示を出す。そして、現場の声に耳を傾けるべきです。

上意下達でなく、風通しのいい職場にすることが郵便事業再生の鍵となるはずです。一方私たち組合は、支部・分会活動を通して現場の声を集約し、上部機関に意見反映させなくてはいいけません。

*

私たちが民主党に託したのは、政治主導による脱官僚とユニバーサルサービスを遂行するための郵政事業の見直しでした。しかし、郵政法案は暗礁に乗り上げ、公約違反とも言える首相の増税表明がありました。真に国の復興と再生の増税ならば、協力も吝かではないでしょう。しかし事業仕分けで行った税金の無駄遣いの洗い出しは十分と言えたでしょうか。

原発事故の責任を曖昧にし、事故の後始末にかかる莫大な費用を税金で賄うという安易な発想に走っていないでしょうか。

私たちがさえ事業が赤字となれば、その穴埋めとして一時金の大幅なカットを余儀なくされ、生活に大きな支障をきたしているのです。

国会議員は、平均年収二千百万円と領収書が必要としない非課税扱いの文書通信交通滞在費が年千二百万円支給されます。その他、立法事務費、交通費、政党助成金等細かく言えばキリがないですが、国会議員の特権・優遇は温存されたままです。この特権・優遇欲しさに議員になる者もいるでしょう。特例法で復興財源に充てる名目で、議員の給与は月額五十万円削減されましたが、施行されたのは半年間だけでした。

増税を行う前に、まずは国会議員が襟を正し、自らのムダを徹底的に洗い出すところから始めてみてはどうでしょうか。(あきべえ)

第4回新春支部ボウリング大会

★1月29日(日)東京レジャーランド・パレットタウン店

* 詳細は、支部・分会役員まで

★同29日17時より窓口分会は、新入組合員の歓迎会を兼ねた新年会を東陽町にて行います(♡▽♡)

お問い合わせは窓口分会役員まで♡

JP労組東京 第4回定期地方大会 決定要書に対する回答(上)

JP労組東京第4回定期地方大会決定要書の大綱整理について、労使間で四社合同の経営協議会を開催し企業風土改革を中心に意見交換を図ってきました。

労使関係

1 会社が生々発展していくためには、労使の高次な関係構築が極めて重要である。郵便再生を具体的に進めて行くためには、事業推進委員会及び労使委員会を能動的に開催することが必要であり、全支店開催に向け支社として指導すること。

【回答】1 郵便再生に向けた取組を確実に実行していくためには、労使が共

通認識の下、心ひとつにして取り組むことが不可欠である。また、平成24年度単年度黒字に向け、営業拡大、原価低減、品質向上、事故防止の取組について、労使が本音で議論し、組合から出された建設的な意見は、積極的に支店マネジメントに取り入れながら、本気で取り組まなければならないと考えている。今後、「事業を支える重要なパートナー」である貴組合とは、あらゆる機会を通じて、支部・分会とのコミュニケーションを図り、高次な労使関係を構築するよう指導していくので、引き続き理解と協力をお願いする。
 企業風土改革

2 現場の声が経営に活かせる風通しの良い職場作りのため、支社としてどのような工夫をしているのか明らかにするとともに、今後の対策を示すこと。

【回答】2 郵便再生に向けた取組を確実に実行していくためには、正に職場の生の声を吸い上げ、各種施策に意見を反映させていくことが重要であると認識している。JP労組東京地本と四社合同の地方経営協議会を開催し、風通しの良い、働きやすい職場環境をつくるために、各チャネルで本音・本気のコミュニケーションを図ることとしており、一層の信頼関係の構築に取り組んでいく。

危機管理対応

3 東日本大震災では首都東京でも、帰宅困難や通信遮断、水の確保など混乱が続いた。今回の震災を教訓に災害時における危機管理体制について、具体的対応マニュアル、避難基準などを明確にし、社員周知を徹底すること。

【回答】3 先の東日本大震災を踏まえて改正された本社作成の危機管理マニュアル等により、災害発生時における人命を最優先とした避難行動が明確に示されたことから、社員が、支店周辺の危険箇所を把握した上で避難場所の確認を行い、迅速かつ的確な対応がで

きるよう指導している。また、3月1日の東日本大震災の教訓を決して風化させないためには、全社員対象に内務・外務それぞれの働く状況に合わせた危機管理訓練を実施し、危機管理体制の整備・充実を図っている。

人事・給与制度

4 人事評価においては依然として対話やフィードバックが形式化し、本来の機能・役割を果たしていないとの声が絶えないことから、更なる実態把握と対策、管理者指導を徹底すること。

【回答】4 人事・給与制度における対話やフィードバックについては、単に評価結果を伝えるだけでなく、上司と部下の双方がコミュニケーションを通じて、情報の共有化や相互理解を促進し、部下の「育成」や「やる気の向上」につなげることとしており、評価者に対しては、各種会議・研修において指導している。

セクハラ・パワハラ

5 「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」などの人権侵害は決して許されない行為として、これまで防止研修等を実施しているが、認識はしているが、未だ潜在的なセクハラやパワハラ相談は後を絶たない現

状である。防止策の更なる強化が必要と考えるが支社の見解を示すこと。

【回答】5 パワハラ等、人権を侵害する行為は、社員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為である。業務企画室長等を相談員としての配置することはもとより、部外講師を各支店に派遣するハラスメント防止研修に加え、管理者・課長代理・総務主任・主任・一般の階層別研修に、人権啓発・ハラスメント防止のカリキユラムを設けるなどし、人権意識の高場に努めている。また、万が一問題が発生した場合は、事実関係を調査の上、行為者に対し、厳正に対処するとともに、速やかに再発防止の措置を講ずる。

防犯関係

6 ゆうゆう窓口の防犯対策について、支店における深夜帯のゆうゆう窓口担当者は多くの支店で1名配置である。防犯力メラは設置されているが抑止力としては不十分であり、「社員を守る」ための防犯対策は喫緊の課題と考えるが、支社としての見解を示すとともに改善を図ること。

【回答】6 ゆうゆう窓口における防犯対策については、防犯力メラの設置に加え、防犯用カラーボールをお客さま側から目に付きやすい場所に設置して

いるほか、所轄警察署と連携し防犯対策に関する措置を講じている。

メンタルヘルス

7 メンタルヘルスに起因した病休者が増加傾向であると認識しているが、会社に関わる要因を分析すると共に、企業としての予防対策やケアについて、支社としての具体的対策を示すこと。

【回答】7 メンタルヘルス対策の充実・強化については、厚生労働省の指針を踏まえ、本社において「心とからだの健康づくり計画」が策定され、継続的な取組を行っている。メンタルヘルス不全の要因の一つである、過重労働については、安全衛生委員会で時間外労働の実態について調査・審議し、過重労働の防止を行うよう指導しているほか、超勤時間が1か月45時間を超える社員に対しては、疲労度チェックリストを交付し、健康状態を把握するとともに、産業医との面接意思の有無を確認した上で、できる限り面談を受けるよう促していることである。

男女共同参画

8 女性が長く働き続けられる環境作りを推進していくために、仕事と家庭の両立を支援するための具体的行動計画を管理者がしっかりと認識し、社員周

知する必要がある。育児休業を取得した場合の後補充対策や、ワークライフバランスについての理解度アップ施策を行うとともに、育児休業取得率、女性の役職者の割合を示すこと。

【回答】8 子育て等を行う社員の仕事と家庭生活の両立を支援するため、職場の管理者をはじめ、互いに協力し合える職場環境づくりが重要であることから、「次世代育成支援施策ガイドブック」を各支店に備え付け、いつでも社員が閲覧できるようにしているほか、特に管理者に対しては、一層理解を深めさせるため、積極的な啓発を行っているところである。東京支社管内の女性管理者・役職者数については、平成23年10月1日現在約80名であり、女性の占有率は約1%となっている。参考○育児休業取得率は女性100% 男性1・94% (3名取得)

節電対策

9 節電対策については、会社として積極的・継続的に取り組むものと理解するが、過度な寒暖調整や暗視状態での業務・社屋内移動などにより、怪我や健康を害することの無いよう配慮した指導を行うこと。また、これまでの節電対策におけるメニューと効果を明らかにすること。

【回答】9 夏期における節電対策については、照明の間引きや空調の設定温度の徹底はもとより、消灯の徹底、グリーンカーテンの設置、照明のLED化、使用していない機器は電源プラグをコンセントから抜くなど、各支店において様々な工夫をこらし積極的に取り組んだ結果、東京支社管内での電気使用量を対前年比約23%削減したところである。多くの社員の皆さんが理解し協力してくれたことに深く感謝申し上げます。

施設関係

10 各支店の安全衛生については、安全衛生委員会を取り扱い職場環境の改善を行うとしているが、支店で対応できずに苦慮している状況がある。社屋や施設修繕については支社・支店で連携を図り必要な対策を講ずること。

【回答】10 職場における安全衛生管理については、社員が安心して働ける健全な職場の実現に向け取り組んでいる。最近の主要な取組としては、リスクアセスメントの導入・浸透があり、職場の問題については、安全衛生委員会で調査・審議し必要な対策を講じていることである。

JP労組東京

第4回定期地方大会 決定要要求書に対する回答(下)

JP労組東京第4回定期地方大会決定要要求書の大綱整理について、労務間で四社合同の経営協議会を開催し企業風土改革を中心に意見交換を図りました。

勤務時間管理

11 始業前作業着手及び休憩・休時間での作業等、未だ多くの支店で改善されていない現状がある。支店に対する支社の指導を徹底し、改善策を示すこと。

【回答】11 一部の支店において、超過勤務の不払いや三六協定の締結時間を超えての勤務など、不適正事例が発生していることから、勤務時間の適正

管理に向けた指導を行っている。これらの取組が一時的なものとならないよう、労使が一体となって「勤務時間を守る」という職場風土を醸成しつつ、適正な要員配置に向けた勤務時間の在り方についても、議論を重ねていきたく考えている。

業務改善

12 ゆうパックセンター(課)が設置され、ゆうパックダブルオペレーションは改善されつつあるが、ゆうパックセンター社員及び関係する集配外務代理の超勤が増加傾向にある。早期に環境整備を行うこと。

【回答】12 省略

13 郵便再生に向けて、専運営業と集荷オペレーションは一体でなければならぬが、職場では営業と集荷がリンクできていない現状が散見される。支社として改善策を明らかにすること。

【回答】13 省略

14 郵便法第4条については、総務省からも信書に対するコンプライアンスの指導がされている。郵便事業会社においても法令遵守は当然であり、部内における危機管理体制の強化が求められることから、営業のあり方も含めた再指導を徹底すること。

【回答】14 郵便再生に向けた営業拡大の取組を行っていく上で、コンプライアンスに基づく適正な営業活動は当然のことであり、日頃から指導し、理解・浸透を図っている。

15 書留早期配達を実施している支店では、配達開始を7時30分以降から行っているが、再配達受付時間(午前希望9時00分～12時00分)とリンクしていない現状がある。本施策の是非を含めた検証を行うとともに対策を講じること。

【回答】15 省略

16 業務企画室は、未だ各課と連携した機能が発揮されていない現状が散

見され、一部支店においては計画担当者各課に配置するなどの対応をしている。支店機能を向上するには柔軟な対応が必要と考えるが、支社として改善策を示すこと。

【回答】16 業務企画室については、支店長が「計画担当者の一部を各課に配置したほうが効果的である」と判断した場合は、工事を行わないことを条件に計画担当者を兼務発令し、各課に配置して差し支えないこととしている。

17 東京は、昨年ゆうパックセンター(課)を設置し「ゆうパックブランド」の確立・拡大に取り組んでいるが、JP・JP EX・受託業者と様々なカラーの車両を使用している。早期にブランドイメージアップに向けてコーポレートカラーに統一すること。

【回答】17 省略

人事・要員関係

18 郵便課の新規採用がないことで、担務訓練及び要員配置が年々深刻な問題となっている。郵便課での正社員登用拡大が必要と考えるが支社の見解を示すこと。

【回答】18 正社員の新卒採用後の業務は、郵便事業の根幹である郵便サービスを提供する配達業務に従事させることとしている。また、集配営業課が

ら郵便課への人事異動は、社員の適性、経験、通勤状況、希望等を総合的に勘案し実施している。

19 郵便物の減少に伴い業務量に見合った要員配置を推進しているが、欠員補充がないまま超勤等の措置による業務運行が散見される。各支店の必要労働力の検証を行い、必要な労働力の確保を行うこと。

【回答】19 業務量に見合った要員配置については、取扱物数等の増減のほか、ゆうパックの集配業務等の作業方法の変更による業務量の増減を含めて見極め、各支店において日別曜日別配置計画を見直すよう指導している。なお、業務運行確保のために必要な労働力は措置するよう指導している。

20 社員の人事異動については、異動後のモチベーションの向上・社員育成を考慮した十分な対話を行うこと。また、役職者が欠員となっている支店については早急に補充すること。

【回答】20 人事異動は、適材適所の配置や職場が変わることによる意欲の高揚及び能力の向上を期待し行うことから、社員が新しい職場で安心して働ける環境づくりが大切であると考えている。そのためには、管理者が人事異動により転入してきた社員に対して、

「個別対話マニュアル」により、積極的に声掛けを行い、モチベーション向上や能力の向上・開発が図れるよう配慮するよう指導している。

21 平成16年に導入した深夜勤は、当初、地方労使間において各支店の導入パターンを確認してきたところである。しかし、この間各支店において違うパターンでの運用が散見される。パターン変更を行う際は、職場において労使の意思疎通を図ることを徹底させること。

【回答】21 深夜帯の勤務パターンを変更する際は、職場段階でも情報提供するよう指導しているところである。また、今後も各種会議等を通じて指導していく。

期間雇用社員関係

22 期間雇用社員の人事評価について、スキル評価により各支店で実施しているが、支店間の評価に差が生じている実態がある。現行のスキル評価の検証をおこない、改善を講じること。

【回答】22 期間雇用社員のスキル評価については、評価者である役職者及び管理者が職務遂行について適正な評価を行い、信頼性・納得性のある評価にしなければならぬことから、5月に新任管理者研修、10月には課長代

理を対象とした研修等を行い、評価者のスキル向上に努めている。

23 期間雇用社員の雇止め及び雇用調整を行ってきたが、全員一律の時間数カット等を実施した結果、正社員での超勤対応が発生している。業務量に見合った要員配置となるよう改善を行うこと。

【回答】23 期間雇用社員の雇止め及び勤務日数や勤務時間の調整を行った当初は、正社員・期間雇用社員の超勤により業務運行を確保していたが、支店内での通担訓練によりスキルアップを図り、改善に努めている。しかしながら、常態的に正社員の超勤により業務運行を確保している支店については、個別に要員配置の見直しを行い、業務運行確保のために必要な労働力は措置するよう指導していく。

営業関係

24 小集団営業マネジメントの導入は、班長専担業務時間の生みだしと営業基盤の整備が必要不可欠であり、導入にあたっては支店・課・班任せにすることなく、東京全体の取組みとなるよう具体的な方針を示すこと。

【回答】24 省略

25 各種販売商品において、個人目

標達成のため社員自らが買取りを行っている現状があることから、不公正営業の撲滅対策を徹底すること。

【回答】25 営業活動は、実需の掘り起こしや実需に基づき行うものであり、実需に基づかない自社商品の買取りのような行為は、事業本来の実力の過大評価につながり、経営判断を誤らせ、社員のモチベーションの低下にもつながることから、不公正営業の禁止について従前から厳しく指導している。

26 カタログゆうパックについて、お客様ニーズと乖離した商品が多数見受けられる。市場のマーケティングを充分行い、支店(局)でしかお取り寄せ出来ない等の魅力ある商品とすること。

【回答】26 お客様ニーズを的確にとらえていることから、ニーズに合ったタイムリーな営業活動ができるよう、社員の意見等を踏まえ、郵便局会社東京支社と連携していく。

経費の使用

27 業務上必要な物品類が措置されないとの声が後を絶たない現状がある。例えば、書留力パンが不足し、破れた書留力パンをテープで補修し使用するなど、防犯及びCSの観点からもあり得ないことである。

【回答】27 省略 以上

六十五才で退職した 先輩からの便り

日 刊

ア 新東京

No. 7 9 8

2012年
1月16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

昨年の十月から契約社員が六十五才で雇用打ち切りとなった。

私達から見ても、まだまだ働ける人達が多いのに残念な制度である。

長い間組合員であったMさんからの便りが届いたのでこの場を借りて紹介します。『在職中は大変お世話になりました。思えば東京中央郵便局入

局以来、再任用、ゆうメイトを含めると、ほぼ半世紀よくも勤めたものだと思ながら感心しています。ゆうバックでは、再任用2年、ゆうメイト5年半、怪我無く楽しく勤める事が出来ました。一重に皆様のお陰だと深く感謝申し上げます。長年ゆうバックに携わった者として老婆心だと思いますが、ゆうバックの減少を危惧しております。これまでの経過を見ても企業側に責任があると思いが、ゆうバックの灯を消さないためにも、護送、誤区分など事

故を起こさないように、緊張感をもって作業して下さい。緊張感の無い職場ほど事故が起きやすいものです。ゆうバックを愛する者の偽らざる気持ちでございます。ゆうバックの発展を心より祈っています。

私もこれからは高齢者の一人として、子供達や若い人に迷惑をかけない好好爺と思われるようになりたいと思っています。また、適度に体を鍛え、旨い酒が飲めて、日々是好日の生活が出来るよう精進しようと思っています。本当にお世話になりました。皆様のご健康ご多幸をお祈り申し上げます。

『JP労組組合員の皆様へ』
Mさん健康で長生きして下さい

時間外勤務等に関する実態調査等について

郵便事業会社は、第179回国会における質問主意書に基づき、越谷支店の時間外勤務等を調査したところ、三六協定違反及びこれを隠ぺいするための超勤命令簿の改ざんが明らかになった。これらは重大なコンプライアンス違反であることから、同種事例の有無を把握するとともに、不適正な取扱いがあれば是正を図るため、全支店において時間外勤務等に関する実態調査等を行うとの説明を行ってきました。

なお、超勤命令簿の改ざん及び三六協定違反が発見された場合は、速やかに是正するとともに、超過勤務手当等の不払が判明した場合は追給を行うとしています。

【概要】

- 1 実施期限
平成24年2月24日(金)
- 2 対象期間
平成23年10月1日(土)から同年11月30日(水)までの2か月間
- 3 対象社員
全ての支店及び集配センターの超過勤務手当支給対象社員
(対象期間中の退職者含む)
※正社員、期間雇用社員、高齢再雇用社員及び短時間社員

4 実施方法等

(1)実施者

各支店の勤務時間管理員、管理者及び支店長

(2)実施方法

- ① 各支店の勤務時間管理員及び管理者に対し、超勤命令簿の改ざん(付け替え含む。以下同じ。)の事実有無を確認
- ② 各支店の勤務時間管理員及び管理者は、超勤命令簿の改ざん有無を様式に記名押印の上報告
- ③ 超勤命令簿と以下の書類の突合及び確認を行う。

A 超勤命令簿の改ざん有の場合(配下の全社員対象)

業務内容	内務	外務
メルの送附記録	健力授受簿 シヤール点検紙	点検記録簿 シヤール点検紙 乗降簿正誌
入退勤記録 担当者等状況一覧 現金管理簿等履歴 上記の様式がない場合は「ア」を別実施し、突合様式適宜を作成		

B 超過勤務の政さん無の場合社員別にしご精算の社員対象)

業務企画室	内務	外務
メールの送附記録	領の受取簿	点呼記録簿 (精算簿(印字済)に限る)
入退室記録 担当精算状況一覧 現金整理機動作履歴		
必要に応じてヒアリングを行った場合は 聴取票様式を記入する。		

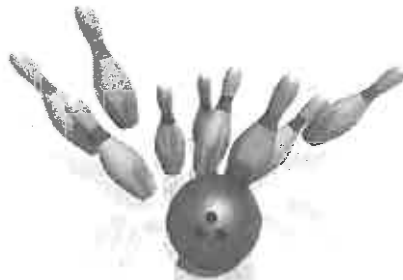
5 超過勤務手当等の不払に係る精算日

平成24年3月23日(金)

※平成23年中に精算額が確定しないことから、年末調整は平成24年分の給与として計上する。

以上

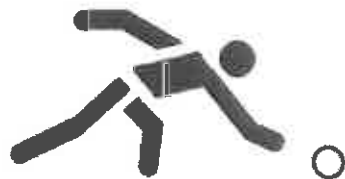
第4回 新春ボウリング大会



参加お申し込み受付中！！

参加ご希望の方は、お近くの分会役員又は支部執行委員まで

- ◆日時：平成24年1月29日(日)
- ◆時間：11:30スタート
- ◆場所：東京レジャーランボウル パレットタウン店
- ◆会費：大人 1,000円
小学生以下無料
- ◆お申し込み受付期間
1月10日(月)
～1月25日(水)まで



日 刊	JP新東京	No.820	2012年1月20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	

2012年度正社員登用試験

面接試験対策講習会開催

2012年度正社員登用試験・面接試験対策講習会が、1月15日(日)に新東京支店・事務棟1階研修室(第2第3研修室)にて、15時より開催された。

今回の講習対象者は、2012年度正社員登用面接試験を受験する予定の月給制契約社員で、第一特殊郵便課、第二特殊郵便課、第一輸送課などを中心に9名の参加があった。

面接に慣れるには、第三者の面接官による模擬面接を予め行う事により、面接の雰囲気慣れ、本人の考えている事を的確に言葉で表現できるようにするのが望ましく、模擬面接を行うことで、自分の弱点が見え、補強が可能となる。筆記試験において模擬試験で実力を確認するのと同じ事と言えるだろう。

今回の講習会は、模擬面接を通して参加者達が各々、自己の課題と向き合い、面接の心構えを習得することにより、本人が自信を持って本番に臨めるようサポートする趣旨で開催された。

講習会は、先ず下山支部長の挨拶から始まり、吉井執行委員による面接時の流れと注意点を中心としたレクチャー、更に宮本執行委員を加え、壇上で面接ロールプレイを披露し、吉井・宮本執行委員による面接のフェーズによって、異なる採用担当者の重視するポイントに照準を合わせた答え方のアドバイスをしてもらった。また井上書記長も中途参加し、講習会を見守る中、受講者達は皆、緊張をしながらも、真剣な表情で講義に参加していた。

「どうやったら面接が上手くできるようになるのか?」また「面接の評価は

「どのようにして決まるのか？」など、より精度の高い実践的な面接スキルの講義が始まると、参加者たちは少し緊張が解れてきたのか、意欲的にメモを取りだし、自分達の不安なポイント、マイナスポイントに対する質問をしている場面も多く見られるようになった。

より限られた時間の中で受講者達に学んでもらう為には、受講者一人一人が本番さながらの模擬面接を実践し、フィードバックを受けることで徹底的に面接の準備を行わなければならない。

今回、吉井執行委員、宮本執行委員、菅家執行委員、岩井副支部長が面接官役となり、設備された面接試験と同仕様のブースで、それぞれ受講者達との模擬面接を行った。受講者達と模擬面接を実践し、面接官役にそれぞれ質問事項に対するエントリーシートを添削してもらい、受講者達は、そのエントリーシートを基にフィードバックを受け、「繰り返し」を行い、本番への準備をする。

面接は、誰もが緊張するものだが、想定される質問とその答えをできるだけ多く準備し、繰り返し練習することで、誰もが上達可能なのである。受講者達には、本番までこのエントリーシートを使い、個別フィードバックを通じ、確かな実力を身につけて頂く事を願ってやまない。

僅か二時間の短い講習会ではあったが、「残った時間を使って、他の面接官にもう一度、模擬面接を見て欲しい」という受講者達が散見され、時間の許す限り、再度模擬面接を行った。面接官によって重視するポイントは異なり、これらのポイントを理解し、それに合わせた対策を立て、本番を想定したロールプレイを行う実践的な面接スキルをこの「繰り返し」により、身につけたのではないだろうか。

終了後に、吉井執行委員、宮本執行委員、菅家執行委員、岩井副支部長から本講習会の感想と面接に向けてのアドバイスをそれぞれ述べてもらい、最後に下山支部長による挨拶と受講者への激励をもって、面接試験対策講習会は幕を閉じた。

研修室に最初に入室してきた受講者達は、緊張と少し肩に力が入った雰囲気もあつたが、終了後は、笑顔もあり、少し自信のついた顔つきで研修室を後にしたように見えた。本講習会に参加された受講者達は、高い意識を持って参加しているに違いない故、本番では、今回実践した事を十二分に発揮してもらおう事を願う。

日
刊

JP新東京

No.803

2012年1月23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

首都直下型地震に備える

2012首都帰宅困難者対応訓練

発災直後は「むやみに移動しない」のが基本！
たとしても安全な移動は必要になる・・・
実際に歩き、様々な課題について考えてみませんか？

2011年3月11日に発生した東日本大震災は、東北地方、特に岩手、宮城、福島各県に甚大な被害をもたらしました。また、今回の震災を通して、首都圏においても大量に発生した帰宅困難者の問題が大きくクローズアップされ、首都直下地震に備えて早急の対策が求められています。内閣府と東京都は、今年9月に「首都直下地震帰宅困難者等対策議会」を設置し、帰宅困難者等の対策について、国・地方公共団体・民間団体等が、それぞれの取り組みについて情報を共有するとともに、横断的な課題について検討を行っているところです。今回、協議会で確認された「一斉帰宅抑制の基本方針」を踏まえつつ、東京における労使として東京経営者協会、東京商工会議所、東京労福協、連合東京が呼びかけ人となり、「首都帰宅困難者対応訓練」を実施することとなりました。この機会に是非、訓練を体験し、ともに考えてみてください。

2012年2月4日(土) 9:00受付 10:00出発(小雨決行)

A新宿・杉並コース

JR新宿駅東口広場(アルタ前)

↓

大久保公園

↓

青梅街道

↓

杉山公園(中野区)

↓

桃井原っぱ公園(杉並区)

(12:30終了)

B多摩コース

調布基地跡地自由広場(調布市)

↓

甲州街道

↓

府中公園

↓

谷保第4公園

↓

錦中央公園(立川市)

(14:00終了)

一斉帰宅抑制の基本方針

首都直下地震帰宅困難者等対策協議会で確認された、以下の基本方針の趣旨を踏まえた上での訓練とします。

〈基本的な考え方〉

- ・首都直下地震への備えを万全とするためには、「自助」、「共助」、「公助」による総合的な対応が不可欠である。
- ・首都直下地震発生直後においては、救助・救急活動、消火活動、緊急輸送活動等の応急活動を迅速・円滑に行う必要がある。このため、帰宅困難者等の発生による混乱を防止するための「むやみに移動を開始しない」という基本原則を徹底する。
- ・この基本原則を実効あるものとするため、以下の具体的な取組事項に沿って、各企業等（官公庁や団体も含む。以下同じ）に一斉帰宅抑制を促していく。
- ・この際、安否確認や災害関連情報を適宜提供する仕組みを官民一体となって整備することが必要である。
- ・特に、行政においては、企業等における一斉帰宅抑制が実効あるものとなるように必要な対策を実施する。
- ・児童・生徒の安全確保のため、学校など関係機関に、必要な取組を求めていく。

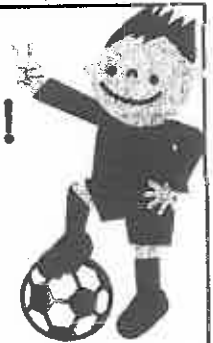
※新東京支部も帰宅困難者対応訓練の必要性と趣旨を理解し、新宿・杉並コース（Aコース）へ参加することとしました。参加を希望される方は支部・分会役員までお申し出下さい。

FC 新東京 (新東京支部フットサルサークル)

2012 年も早々と活動スタート！！

2012年 1月 28日 (土)、18:00より夢の島
(BUNB 東京スポーツ文化館)で2012年初の活動を
スタート！

昨年は悲願の3勝を達成！乗りに乗ってるFC新東京。今回は、晴海支部フットサルチームとの合同練習を予定しています。年末繁忙で仕事優先、そろそろスポーツで心地よい汗を流したいという組合員の皆さん。気軽に参加できるFC新東京に、一度参加してみてください(サポーターも募集)。



日刊

新東京

NO 804

2012年
1月24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

郵政改革、郵便再生の課題

第9回中央委員会議案

J P 労組は2月16日、17日に第9回中央委員会を開催します。議案では春季生活闘争とともに「郵政改革法案」の成立に向けた取り組みが大きな課題としてあります。

本部は、改革法案の「早期成立をめざす」基本方針を堅持しつつ、次の考え方にもとづき、今後、全力をあげて取り組むこととしています。

①政府・民主党と連携しつつ、次期通常国会の召集をにらみながら、改革法案の成立に向けた

あらゆる対応に全力をあげます。ただし、改革法案における施行日(2012年4月1日)変更は避けられず、タイムテーブルの見直し(後倒し)対応が求められます。

②現行「民営化法」における対応としては、郵政民営化委員会

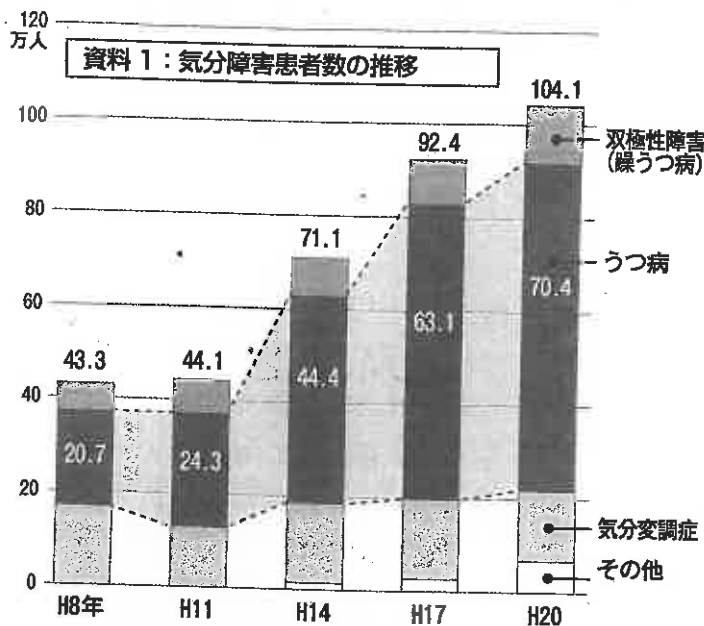
の所掌事務とされている「3年ごとに、承継会社の経営状況および国際金融市場の動向その他内外の社会経済情勢の変化を勘案しつつ、郵政民営化の進捗状況について総合的な検証を行いその結果にもとづき、本部長に意見を述べること。」いわゆる「3年ごとの見直し」への現実対応をはかります。

③さらに、「郵政改革に関する意見・提言」でとりまとめた中の「改革法案の成立如何を問わず改善すべき意見・提言」の整理内容の実現と進化を求めるとともに、「郵便再生」をはじめとした現経営形態における経営の立て直し施策等について、労使の知恵と力を結集して早期に「経営の抜本的改革」に着手し、成果を勝ちとるための取り組みに全力をあげることとしています。

急増する「心の病」

経済の長期に渡る停滞からくる失業や雇用不安、また、IT社会における業務上、人間関係等のストレスが多い現代社会でうつ病や不安障害など心の病にかかる人は増加傾向にあります。

厚生労働省の「自殺・うつ病等対策PTのとりまとめ」によるとうつ病等の気分障害で医療機関にかかっている患者数は平成20年度で104・1万人とこの12年で2・4倍



と大きく増加してきています。この数字は医療機関にかかっている患者数で、うつ病患者の受

診率が低いことがあげられていることから実際にはこの数字よりかなり多くなるものと見られます。

心の病気は誰でもかかる可能性があります。厚生労働省によれば、日本人の40人に1人がかかっており、生涯を通じて5人に1人は心の病気にかかるということです。

高止まりする自殺者数

心の病気の増加数に比例するように自殺死亡者数も増加しています。平成9年までは年間2万人台で推移していたものが、平成10年以降、3万人を超える高い水準で推移してきています。平成22年の自殺者数は3万1,690人であり、平成21年の交通事故死者数の4,914人に比べても6倍以上という異様な数字となっています。

日 JP新東京 刊	No.805	2012年1月25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

機械に使われる職場から 機械を使いこなす職場に

1月ももうすぐ終わり、年齢50も過ぎれば、過ぎ去る日々の早さに驚かされます。

コミュニケーションの世界も、パソコンや携帯など様々なハードの普及で、正にオンタイムの勝負です。

郵便や荷物などの物流も、スピードと安心、各社がしのぎをけずっています。

新東京支店もそれらを意識するとともに機械の耐用年数の関係から新型機械の導入、追跡システムにおける携帯端末の導入など変化があります。

はたしてその結果はいかに？

新型区分機については、2普の作業が、あまりいい方向に向かっていないなどの話が組合新聞でも取り上げられていますが、思い起こせば、数年前のゆうパックにおける区分機導入の際も同様でした。

処理数の向上を目的に導入されたのにもかかわらず、読み取り率の悪さ、シュートの傾斜のなさ等から慢性的に警告ブザーが鳴り響き、効率的なオペレーションなど望めない状態でした。

とにかく我慢、我慢、我慢で処理していた状態です。

現在の区分機が入ってから入社された方は、それが当たり前というところから始まりますから、それ程感じないかもしれませんが、現在のオペレーションは、機械の能力をさとり、機械の様子をうかがい、機械に不具合を起こさせないように、経験によって培われた結果なのです。

機械を人間が望むように使いこなしているのではなく、機械の機嫌を損ねないように人間が使われているのです。

2 普の現状は、具体的には承知していませんが、ゆうパックと同様な動きが予想されるのではないのでしょうか？

もちろん、そうならないことを望みますが。

追跡システムにおける携帯端末も、早い支店では昨年から使い始め、新東京では今年に入り正式にスタートしました。

しかし、全国統一の規格では、計り知れない様々な状況が存在するのです。

これらを導入時、十分に調査研究した上で、システムを構築したのでしょうか？

ゆうパック統合後のオペレーションは、多岐に渡ります。

会社があれば会社の数だけ特殊オペレーションが存在するというほど、非効率な動きもあります。

こちらの点でも、携帯端末を使いこなしているのではなく、携帯端末に適合する方法を模索しながら、今後進んでいくことが予想されます。

このように、現在のオペレーションは、導入されたものに対し大きな修正は望めないから、我慢して、機械の機嫌をとりながら、その中でも最大限の成果を出すように、日々の業務をこなしているという現状だと言わざるをえません。

はたしてこれでよろしいのでしょうか？

働く人の意欲は向上しますか？

本当の意味での効率化になっていますか？

郵便や荷物は、これからもなくなることはありません。

日々の業務をこなすことだけを考えるのではなく、現場における十分なリサーチをした上で、今後を見据えた様々な施策を考えていただきたい。

そして、いつか誇れる職場にしたい。

これらを実現するために最も大切なのは、JP を担う若い貴方の力なのです。

日 刊

JP 新東京

No.806

2012年
1月26日(木)

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

東京地本主催

第二回拡大組織部長会議開催

1月17日から18日にかけて、第2回
拡大組織部長会議が開催され新東京支部よ
り2名が参加しました。

冒頭、東京地本を代表して山内委員長よ
り「昨年3月に発生した東日本大震災や原
発事故による被災地への復旧・復興支援を
東京地本としてもへ心ひとつに運動」を展
開し継続して取り組んでいきます。郵政関
連法案の早期成立に向けて政治対応をより

強化していきます。郵便事業
再生についてはバージョン2
が遅れている状況にあり対応
していく。2012春闘は昨
年の結果をふまえ、昨年末に職場の声を直
接聞く場を設けスタート。しっかりとした
方針を築いていく。年間目標必達に向けて
組織拡大に取り組んでいく。原点にかえり
顔の見える活動にしていきたい」とあいさ
つがありました。

組織担当の山元執行委員からは2011
年度前期組織拡大の取り組みについての総
括と、後期組織拡大方針についての提起が
ありました。確実に31,000人組織を
達成させるため、1月～3月を後期拡大強
化期間とし、3月末までの達成を目指しま
す。また、4～5月をラストスパーク強化
期間として取り組みます。方針の要点は、

①役員1人あたり1人の組織化、②クリア80に向けた「36大作戦」、③新規採用者および登用者の100%結集、④脱退の防止、⑤部門別の支部対策、⑥重点支部の設定、分会オルグの実施・・・などが提起されました。

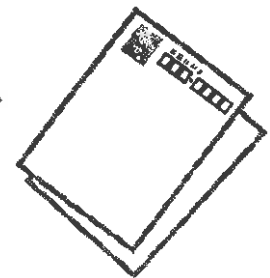
新東京支部としては、昨年の11月12日に第1回分会代表者会議を開催し、組織拡大に向けての意識統一がされたところで、しかしながら、前期の取り組み結果としては十分とはいえませんでした。後期については、支部に課せられた目標必達はもちろんのこと、早期の職場過半数機能確立へ向けに取り組みんでいくこととします。各分会には組織拡大スケジュールを確立してもらいなど、支部・分会が連携し一体となった取り組みとなるようご協力をおねがいします。

書損葉書集約活動にご協力をお願いします！

書損葉書の集約により得られたお金を使い、定期全国大会開催地の社会福祉協議会へ福祉機材などを寄贈する活動です。

今年も1月～2月を強化月間として取り組んでいますので組合員・ご家族の皆さんのご協力をします。

詳しくは支部役員まで・・・



日 刊	JP新東京	No.807	2012年1月27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	

一 普 分 会 会 議 、 開 催

1月22日(日)に支部組合室にて、年明け、最初の一普分会会議が開催された。当日、深夜勤務前や休日にもかかわらず、6名の分会役員が出席、阿部執行委員が会議に駆けつけ見守る中、分会書記長の高橋(卓)の進行役で、様々な意見集約が行われた。

先ずは、各種レク及び会議の報告を会議出席者が其々述べ、次いで本日の議題となる年末年始繁忙期に対する評価・反省の意見集約の発表を行った。一普分会役員全員が、直近の年賀専担者として従事した事も手伝い、実際に現場を経験しなければ、「或づかない」「或づけない」「或づきにくい」点を中心に、数多くの意見を集約する事ができた。

不透明のまま業務スタートをした事による業務負荷を皮切りに、大幅なレイアウト変更による業務の非効率さ、想定通りの空パレ置場問題、要因不足による無休憩及び前超勤・後超勤の常習化など、ミスやトラブルを誘発しやすい状況の下、タスクやフローが多岐にわたって不明確な部分が多い現場恒常化の懸念性を再検証した。

年賀業務は部・課だけの問題ではなく、郵便業務を扱う者として支店全体で取り組むべき急務事項と全員で再確認をし、次年度の年賀業務に生かされるよう、問題点や異常があれば早め早めにサイクルを回してり

カバリ対策をし、現場を正常な管理状態に維持していける体制を求めるよう取りまとめを行った。

最後に、2月5日に開催予定をされている支部委員会に向けて意見の集約を行い、支部委員会では、被災地支援の1つとして、東北地方で行われた中央委員会の議案書に基づく答弁が行われる為、分会役員一人一人が、各自、事前に議案書を読んできた事により、本分会会議で活発な意見交換をする事ができた。郵政改革法案成立に向けて、組織拡大、みらい研、春闘、新人事評価、特別褒賞金等の話が議論で持ち上がり、一普として支部委員会でできるだけ多くの意見・提言を発言する意気込みを分かち合い、一普分会会議を終える事ができた。

約2時間の分会会議もあっという間に過ぎ、其々分会役員たちはまだまだ話し足りない様子ではあったものの、内容の濃い会議となった。

また分会会議終了後、年賀の慰労会が開催されていなかった事もあり、年賀担当員として業務を手伝ってもらった時給制契約社員の方も誘い、絞めくりとしてお疲れ様の会も開催する事ができた。その場でも、年賀取り扱いの問題点を時給制契約社員の方から意見を貰う事ができ、貴重な意見として反映させる為、集約意見項目に取り入れる事ができた。

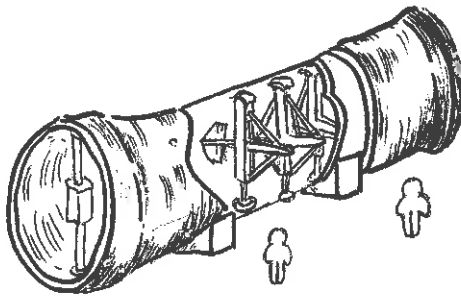
また、この日は次期正社員登用試験の1次試験(筆記試験)に合格をした時給制契約社員の組合員を対象に、2次試験の面接講習会が15時より、当支店一階研修室で行われた。15日に月給制契約社員を対象に行われたが、今回も受講者は緊張しながらも、真剣な眼差しで練習を繰り返し重ね、本番に臨む準備を整えながら、研修室を後にした。月給制契約社員同様、自分の持っている力を十二分に発揮し、本番に臨んで頂きたいと願う。

福島4号機 完成前に行われた葬儀

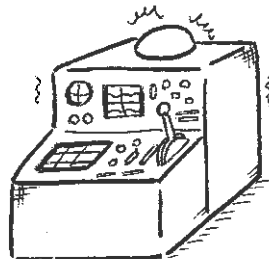
福島の4号機は、震災の時は定期点検中であつた。にもかかわらず、最初から危うかつた。プールには、莫大な使用済み燃料があつた。4号機が万一崩壊した場合、東京を含めて半径250キロ圏内の住民が避難対象になるという「最悪シナリオ」を政府が想定していたことを、6日の閣議後会見で細野豪志原発担当相が明らかにした。昨年3月25日のことだつた。

他の原子炉の3倍近い燃料が使用済み燃料プールに貯蔵され、このプール自体、爆発の破損が原因で崩れかけてきている。実は、現在も必死にこの崩壊を止めている。

ところでこの4号機は1974年の6月、完成直前に圧力容器に大きなゆがみが発生し、ジャッキを使用して強引に矯正したという事実があつた。もちろんこれは極秘にすすめられた。



↑この様にして
行われた。



無理なやり方だ
10年から20年で
じびが入るかも。

どのジャッキにどの値のかを入れるか...
計算するために!BMからスーパーコンピューター
を借りた。その使用料は一時間あたり
180万円といわれている。

円筒形の原子炉圧力容器は、高さ21メートル、内径5.5メートル、重さ500トンにもなる。この圧力容器の製造過程に、「応力除去燃焼」といわれる作業がある。容器全体を数百度に加熱する作業で、容器の溶接部分にかかっている物理的な力を取り除くためである。この加熱中に熱でやわらかくなった金属が自らの重みで歪んだものと思われる。

製造を請け負っていた日立は、作り直すかどうか迷った。しかし、2年という歳月と十数億という費用を無駄にすることは企業にとって大打撃となる。加えて、東京電力の給電計画にも影響を及ぼし、巨額の賠償金を支払う可能性も出る。結果、強引に矯正するという結果になった。東電にも知らせず、秘密のうちにである。

圧力容器の中のゆがんだ部分にジャッキを取り付け、容器を再加熱し、ジャッキに圧力をかける。もちろん、その温度と力は最新コンピューターで計算された。開始から2ヶ月たって終了した。東京電力が直接目にしたのは、もちろん矯正後の姿である。

ちなみに作業は仏滅を避けて遂行された。工場長は「明日は仏滅か」どうか現場の人間に確かめた。それ以来、矯正作業に携わった関係者は、この作業を「葬儀」と呼び、作業の指揮者を「葬儀委員長」と呼ぶようになった。

再加熱し新たな力を加えた分、4号機は脆弱性を持っている。今回の事故は定期点検中だったことがせめてもの救いだった。

