

| | | | |
|--------|--------------|--------------------------|---------------|
| 日 刊 | JP新東京 | No.974 | 2012年10月1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 | |

「労使関係に関する協約」に基づく実施計画方針の提示 (平成25年度)について

9月28日(金)、郵便事業会社から中央本部に対し、「労使関係に関する協約」第80条第1号に基づき、平成25年度に予定している各種効率化の実施計画方針(いわゆる9月末提示)について提示を行ってきました。

なお、本計画は現時点において予定しているものであり、今後の検討過程の中で変更があり得るものとなっています。
支部組合員みなさんに周知します。

実施計画方針

1. 業務量に応じた要員配置の見直し

支店等の地況や実情を踏まえ、業務量に応じた要員配置の見直しを行う。

2. 支店内作業の機械化

郵便物処理の機械化・情報化を推進する。

3. 地域区分事務等の移管

神奈川県川崎市川崎区に新築する支店に、21、22・23地域の地域区分事務及び国際郵便物の通関交換事務等を移管する。

4. ネットワークの再編

ネットワークの再編を開始する。

5. 会計事務センターの廃止

会計事務センターの廃止を行う。

6. 郵便輸送ネットワークの改変

(1) 必要に応じて運送便の調整等を行う。

(2) 国際郵便の郵袋に代わる輸送容器の使用を拡大する。

7. その他

必要が生じた場合に、集配事務等の部外委託、郵便区調整の実施、支店の廃止、通関交換事務の機械化及び通関交換事務の主管区域の見直しを行うとしています。

また、混合配置については引き続き、新たな集配体制のあり方の中で見直しを検討するとしています。

「心ひとつに」運動...の カンパ活動を展開中!

今回とりくむ「心ひとつに」運動のカンパは、福島県南相馬市にある福祉作業所（南相馬ファクトリー）で作成した缶パッチを購入して、その代金をJP労組相双（そうそう）支部へのカンパ金として送金します。ひまわりの種（タネ）がついていますので、ひまわりを育てて、種を増やしてお返しする活動にもとりくみます。

**缶パッチは、1個200円以上で、ご協力を!
国際貢献カンパ(100円)にもご協力を!**

| | | | |
|--------|--------------|--------------------------|---------------|
| 日 刊 | JP新東京 | No.976 | 2012年10月3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 | |

職場集会にみんなで参加しよう！ ～本日最終日～

10月1日から実施してきた「新たな人事・給与制度」に関する職場集会も本日が最終日となります。

交渉再開に向けてのこれまでの経過と今後のスケジュール、「人事・給与制度の概要(案)」のポイント、「第3次要求に対する中間回答」のポイント等について、東京地方執行委員に足を運んでいただき説明を行っています。

勤務終了後で貴重な時間と思いますが是非参加していただき意見等お願いします。

開催日時 10月3日(水) 9:00～
18:00～

場 所 2階研修室

残念ながら勤務の都合等で参加できなかった方も議案書・付属討議資料に目を通していただき、事前に配布してあるアンケートにご協力をお願いします。

今回みなさんからいただいた意見提言を集約した後、新東京支部として意見反映していきます。

ポストライフ 火災共済・自然災害共済、 交通災害共済継続・変更手続きについて ～今こそ保障内容の見直しをしませんか？～

「火災共済・自然災害共済」

申込書提出期限 10月31日 (月)

効力発効日 1月 1日 (日)

自然災害の多い日本。東日本大震災、大型の台風・・・
日本全国で大規模な自然災害が頻発しています。

いざというときに「生活を立て直す」備え、住まいの
保障を見直しましょう。

特に火災共済のみのご加入の方、いまいちど地震保障
等も含まれる自然災害共済とのセットでのご加入の検討
をお願いします。

- ① 火災共済には地震等の被害の補償がありません
- ② 建物の保障だけでは家財の損害は補償されません
- ③ 少ない契約共済金額では、万一のときに保障不足に

「交通災害共済」

申込書提出期限 10月31日 (月)

効力発効日 1月 1日 (日)

ポストライフ分の「基本制度 (1口～4口加入)」のみ
のご加入の場合、通院・手術に対する保障がありません。
東京海上日動火災保険株式会社分の「保障制度」も合わ
せて加入することで、万一の交通事故に備えることがで
きます。「保障制度」の新規加入・増口は契約更新期のみ
の受付です。申し込み漏れのないようご注意願います。

2 特分会 分会会議

第10回中央委員会議案書

「新たな人事・給与制度の概要」検討

9月27日木曜日、1階の応接室において、第5回定期支部大会以降初の2特分会会議を12名の参加で開催しました。

今回の議題は、先般執り行われた支部大会の報告、10月18日より開催される第10回中央委員会に向けた議案書検討、組織拡大に向けた取り組み、職場の問題(課の再編統合)、各種取り組み(カン

パ、オルグ)、今後の予定、などについて話し合われました。

高木分会長から「8月のピアガデンレクお疲れさまでした。ケガ人もなくて良かったです。これからもよろしく願います」と挨拶の後、木村書記次長の進行で会議が進められました。

会議の内容としては、組合員にとって関心の高い「新たな人事・

給与制度の概要

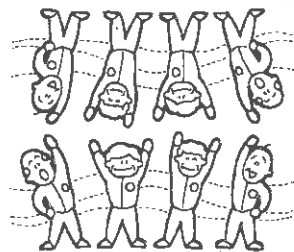
(案)について多くの時間が割られました。

提案された給与

制度では、新たに導入予定の「(新)

一般職」についても「自分に関係ないというのではなく、これから後輩になる正社員登用者や新規採用が入ってくると思われるので、しっかりと見ていこう」と話し合われました。

この「(新)一般職」は転居を伴う転勤はないものの、役職登用の機会もあります。その機会を得るためには地域基幹職(現・一般職)への転換を果たさなくてはなりません。が、(新)一般職から地域基幹職にどのくらいいけるのかわかりません。「56才で年収の最高460万円。月収では今の月給



制よりも低いかもしれない。自分の後輩がこんな低い処遇になるのは許せない」との感想もあり、月給制社員からの登用を考えている組合員にとっては重要事項であること、「(新)一般職」の待遇が我われ全体への待遇にも影響すると考え、内容を確認しました。

郵便業務調額（固定給）が業績手当（変動給）に組み込まれること、業績手当における営業手当分の予算割合は6億円から52億円と原資が現行の約9倍に増えることから、参加者からは「新東京のような内務しかないようなところは、厳しい状況においこまれるのでは」、「結局、営業ばかりやれば良いってこと？」などの声が挙がりました。

人事評価における新たなポイント制度の導入については、毎日ポイントを積算して月ごとに集計・

評価すること、減点ポイントが設けられていることから、「誰が、何十人もいる社員・ゆうメイトのポイントを付けていくの?」、「毎月、給料が大きく変動してしまうのか?」などの疑問の声とともに、「応援要請で減点されるのなら、大変な状況でも要請を出しづらくなる」、「応援するほうも、何かあって減点されるなら、自分の分だけやれば良いという考えになる」などの意見が出されました。

更に、評価制度については「このままではうまくいきっこない。現場で労働者を対立させようとしている」、「土農工商みたい」、「1、2年で業務や事務、計理などすべての業務をやらせていくことになっていく。現場はどうなっていくのか」、「転居を伴う配転がいやだとか昇進したくないとかは(新)一般職に降格しろといっているみた

い」と、さまざまな意見を出し合いました。

中央委員会議案の検討では、民主党は「医療・年金・子育て、雇用、労働法改正を評価して政権交代の意義が大きかった。国民に伝える努力が望まれる」と書いてあるが、本当にそのように言えるのか、「医療制度も以前の制度より負担が2割ぐらい大きくなった」、「俺たちと考えがかけ離れているんじゃないか」、「野田政権を支えていく」となっているようだが消費税の増税、米軍ヘリオスプレイ、原発の再稼働を思うと支えて良いかわからない」と論議になり、更に検討していくことを確認しました。

組織拡大は、労働組合の基本であることを再確認し拡大に向けた目標の設定、「つながらり∞ふくしま」カンパ活動、今後の活動予定を確認して会議は終了しました。

| | | |
|---------------------|------------------------|----------------|
| 日 刊 JP 新東京 | No. 9 7 8 | 2012年10月5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 |

窓口分会 新役員紹介

このメンバーで1年頑張ります! (*^o^*)

分会長 島川 大介

異動してから約半年で(無茶振り?) 分会長となりました。
皆様に御迷惑をおかけする事や至らぬところも多々有るかと思いま
すが、役員一同力を合わせて頑張りますのでよろしくお願ひします。

書記長 川合 健一

今年度も分会役員を務めさせていただく事になりました。役員み
んなで力を合わせ、微力ながらも無事に勤まりすよう努力してい
きたいと思ひます。皆様! 今期一年よろしくお願ひします。

副分会長 金沢 雄一

今期も引き続き役員をやることになりました。新分会長を支え、
分会を盛り上げていきたいとおもいますので、何かありましたら、
副分会長までお願ひします。また今期も引き続きよろしくお願ひ
します♥

幹事 星名 秀哉 時田 直哉 小川 智勇 栗原 一彰

斉藤 達也 野崎 英明 平野 みか

女性フォーラム 樋川 玲子 大山 あかね 山下 結

執行委員 吉井 亮介「私の家庭の組拡も
大事だ!」

伊丹 章 「確かに・・・」

**窓口分会レク
バーベキューやります
11月18日葛西富士公園**

個性的な人たちが多い職場で人をまとめていくのは大変ですが、役員
一同、仲間の輪を広げ、働きやすい明るい職場に変えていけるよう努力
します。(^^)

秋の夜長に落語 「粋」を楽しむ!

落とし咄の歴史

落語が大好きで、落語のCDを聞きながらいつも寝ます。深夜勤明けで昼間に仮眠を取るときも聞いちゃう。時には音楽に飽きると電車の中でも聞いている。こんな落語を聞く習慣が十年以上も続いているんだから、飽きっぽい性格にしては大したもんだと思います。

子供の頃からお笑いが大好きで、「笑点」は楽しみでした。てんぷくトリオの三波伸介が司会だった頃の大喜利が一番面白かったかな。でもその頃は落語だけでなく、漫談、漫才、コント、コミックバンド等バラエティに富んだお笑いがお茶の間で受けていて、格調の高い芸人がたくさんいたような気がする。何にせよ、人はどこかで笑いを求めている訳で、それはいつの世も変わらない。

1628年（寛永5年）に安楽庵策伝あんらくあんさくでんという僧が笑い話をまとめた「醒睡笑」という本が落語の原型らしい。それから50年程して1670年代になると、京・大坂では辻噺、江戸で座敷噺が始まり、1798年（寛政10年）には寄席興行が始まったとか。全て江戸時代のこと。「らくご」と言われるようになったのは明治の半ば頃からで、長い時間をかけ生業としての落語家が誕生し、工夫や洗練されて「芸能」として今日に至っているわけなんですね。

落語の魅力

『落語とは人間の業の肯定である』と言ったのは故・立川談志。笑点の初代司会者で笑点の生みの親でもある奇才・落語家（談志の「芝浜」は素晴らしい!）。

落語に出てくる主役は奇人・変人でまともじゃない人ばかり。落語というのはそういう人たちにスポットを当てる。うだつの上がないしょうもない人、もがいてる人たちの悲喜劇を自分たちで笑い飛ばす。受け入れちゃう全部。つまりは業の肯定。その根底にあるのは人間賛歌だと思う。

落語は大きく分けると滑稽噺、人情噺、怪談噺に分かれるけど、一般的には滑稽噺がメインかな。「時そば」や「目黒のさんま」などは落語ファンならずとも知っているのでは。たいていは、庶民の生活を描いた長屋ものやお店ものが多く、遊女とのやりとりを描いた廓噺や親に勘当された若旦那の居候もん噺、旅の道中を描いたドタバタものまで色々あります。

同じ演目でも噺家が変われば違った味わいになるのが古典落語の面白さ。寄席へ行き、その空気を肌で感じるのが一番いいんだけど、古典・新作を問わず、一度秋の夜長に聞いてみて下さいな。（あきべえ）

【人事・給与制度】

ポイント制退職手当のシミュレーション等示される

退職手当の制度設計について、グループ各社からの中間回答では、組合要求を受け止め「標準評価(C評価)をとり続けた場合の定年退職手当額が現新でイーブンとなるようにする。評価によるメリハリについても一定緩和する方向で考えている。」との基本的考え方が示されていましたが、その後、その条件を満たす具体的制度設計と精査の作業に時間を要し、10/5にシミュレーション提示に至ったと述べているところだ。

○「ポイントテーブル」について

役職毎のモデル（主任モデル、総務主任モデル、課長代理モデル）を設定し、毎年C評価（標準評価）を獲得した場合に、各モデルの定年退職手当額が現行制度と新制度で同じ金額になるようにポイントテーブルを設計

○「オールC評価の定年退職手当」について

オールC評価の場合は、設定した勤続ポイントと役割等級ポイントを入社時から定年退職時まで累積する結果、各モデルの定年退職手当額が現新一致します。
（新一般職については、定年時基本給をもとに現行退職手当制度で金額を計算した場合、 $193,400 \times 59.28 = 11,464,752$ となることから、1200万）

○「昇任スピードの違いによる定年退職手当の差」について

役割等級ポイントの等級間の差より、昇任スピードの違いによる定年退職手当の差が自動的に求められます。

・総務主任への昇任が±5歳異なる場合の定年退職手当の差は±51万円であり、平成21年提案時とほぼ同等の差。（課長代理の場合では同様の計算で±29万円）

○「高評価・低評価の定年退職手当」について

モデル別に、高評価・低評価の場合の定年退職手当額の試算を示しています。
・人事評価に基づく加減算により、高評価の場合はオールC評価と比べ、主任モデルから課長代理モデルで+270万～+360万（新一般職では+120万）となっており、現行の+140万～+150万よりも加算額が大幅に。これに対し、低評価の場合はオールC評価と比べ、主任モデルから課長代理モデルで-60万～-80万、新一般職では-40万

○ポイント制退職手当制度に関する補足説明

個々人が生活環境等の変化に伴い働き方を変更する必要が生じ、降任やコース変更、現在導入が検討されている短時間勤務へ変更した場合でも、過去に付与されたポイントの累積分は確保されるため、安心して働き方を選択できます。

また、毎年の付与ポイントが各社員に示されることで社員のモチベーションアップにつながるのと同時に、累積ポイントを随時確認でき、将来の生活設計がしやすくなる側面もあります。また、現在、退職手当額の計算は紙ベースの記録をもとに手作業で行っていますが、ポイント制の導入に併せてシステムを構築することにより、退職手当額の計算に係る事務を大幅に効率化できることとなります。

※なお、詳細については支部・分会役員にお尋ねください。

J P 労組新東京支部
江東区環境清掃部企画の

支店協賛



スマイルプロジェクト

『みんなでまちをきれいにする運動』

に参加者しよう！

私たち J P 労組の活動は、地域の理解のもとに成り立っています。さらには郵便事業にとっても、地域社会との密接な繋がりからなる信頼関係が非常に重要なものとなっています。

第5回全国大会で今年度本格展開することが決定された福祉型労働運動もネーミングが決まりました。新東京支部も福祉型労働運動推進担当者を選出し取組を強化することとしました。

今回、支店が考える ISO の目的と私達が思う運動方針に大差はないことから、共同で江東区主催の『みんなでまちをきれいにする運動』に参加することといたしました。

については、江東区で働く者として地域社会の一員として地域の美化活動『まちきれ運動』に多数の組合員の参加をお願いします。

実施日時

2012年11月11日(日) 9:30 集合

(新東京支店職員通用口前)

雨天時は11月18日(日)に延期。

活動内容

明治通り歩道の清掃

(新東京支店→新木場駅間の歩道の清掃)

参加者集約

2012年10月19日(金)まで

支店作成の参加申込用紙でお申し込みください。

その他

- ・当日は12:00頃まで清掃を実施し、昼食を食べて解散とします。
- ・清掃に必要な道具は実行委員で準備します。また、汚れてもいい服装で参加して下さい。
- ・清掃行動と併せて、町を汚さない行動も重要です。たばこや空き缶等のポイ捨て根絶にご協力下さい。



JP smile
プロジェクト

笑顔で笑顔で
笑顔で笑顔で
笑顔で笑顔で
笑顔で笑顔で



S sympathy
笑顔

M message
笑顔

I idea
笑顔

I love
笑顔

E emotion
笑顔

| | | | |
|--------|--------------|--------------------------|----------------|
| 日 刊 | JP新東京 | No. 990 | 2012年10月10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 | |

**年末期における臨時貸付(共済組合が行う普通貸付
(特認))に対する利子補給の実施について**
= 貸付金利は実質1.00% =

年間一時金の減少による生活への影響を緩和させる救済措置として、ローン等の返済がある社員のうち、希望者に対して、臨時貸付(共済組合が行う普通貸付(特認))と会社からの利子補給を夏期と同様、今年末期においても実施する旨、説明がありましたので周知します。

貸付の限度額は、ボーナス支給月数の減少相当分にあたる基準内賃金(基本給+扶養手当+調整手当)×1.3月(夏・冬あわせて)で設定するとしています。

金利は、共済組合の貸付利率4.26%に対し、会社からの利子補給利率を3.26%として設定。実質1.00%としています。

なお、すでに今年度夏期の時期にも本件貸付を受けている場合は、当時の貸付金額が上記貸付限度額の範囲であれば、その差額貸付(既貸付分の弁済(臨時弁済を含む)により減少した額は含まない)を受けることができます。

申し込み期限は、3回です。必要書類を社員本人が直接、共済センターへ送付します。

| | 書類送付期限(必着厳守) | 送金日 |
|---------|--------------|----------------|
| 第1回 | 11月5日(月) | 12月5日(12月第1回) |
| 第2回 | 11月12日(月) | 12月20日(12月第2回) |
| 第3回(最終) | 11月26日(月) | 1月10日(1月第1回) |

～福祉型労働運動～

新たなネーミング等の決定と定着

(1) 新たなネーミングについて

「福祉型労働運動」の本格展開にあたり、理念や取り組み等を組合員一人ひとりが理解しやすいネーミングを募集し、「JP smile プロジェクト」に決定しました。

ア 多くの応募から「福祉型労働運動推進PT」において選定したうえで、より「福祉型労働運動」の趣旨を伝えるべく一部修正を行い、中央執行委員会において決定しました。

イ 「smile」には次の意味が込められています。

| | | | |
|---|---------------------------------------|---|----------------------------------|
| S | <small>シンパシー</small> sympathy (共感) | m | <small>メイク</small> make (つくる) |
| I | <small>アイデア</small> idea (アイデア) | l | <small>ラブ</small> love (愛) |
| E | <small>エモーション</small> emotion (感動) | | |

(2) 「福祉型労働運動」マスコットキャラクターの作成

ア 福祉型労働運動の浸透をはかるため、マスコットキャラクター「ふくろーくん」をつくり、新聞等における広報活動の際に使用します

イ マスコットキャラクターの作成にあたっては、ネーミングの応募の中から「ふくろう運動」「ふくろう」というネーミングを参考にしています。

ウ 「ふくろう」は『幸せの象徴』としても扱われているとともに、大きく回転する首を持ち、非常に『視野が広く』、また欧州においては『知の象徴』ともされています。福祉型労働運動が求める『幸せ』と、運動を進めるうえで必要とする『視野』『知恵』を示す意味を持つものとしてマスコットキャラクターとしました。

エ 「ロゴ」と「ふくろーくん」は、資料-1を参照ください。

また、各種データについては、別途、J P 労組HPに掲載します。

2. チャレンジ支部のエントリー募集について

福祉型労働運動「JP smile プロジェクト」の本格展開にあたり、チャレンジ支部のエントリーを募集し、チャレンジ支部の今年度の活動に対し助成金を支給することとします。

| | | |
|---------------|------------------------|----------------|
| 日 刊 新東京 | No.981 | 2012年10月11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 |

勤務時間の実態調査(平成23年9月以前)について

街風も秋らしくなり、ついこの前までの残暑を忘れさせてくれるほどの心地よい季節になってきました。

2012年も残すところ3ヶ月を切り、各職場においても年末繁忙へ向けてお忙しいことと思います。

さて、日本郵便株式会社郵便事業総本部は、昨年12月に発覚した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事案を受けて、平成23年10月～11月の2か月間において、全郵便局(旧支店)を対象に時間外勤務等に関する実態調査を実施したところです。

郵便事業総本部は本部に対し、これまでの調査において全郵便局(旧支店)(1,090支店)のうち、数局(旧支店)で三六協定違反が確認され、そのうち、いくつかの郵便局(旧支店)においては超勤命令簿の改ざんが確認できた旨、説明をおこなってきました。

本案件は、これらの実態調査において不適正な取扱いが行われた郵便局(旧支店)が判明したことから、以下、概要のとおり、該当郵便局(旧支店)において平成23年4月～9月までの間に超過勤務手当等の不払いの事実に関する調査を実施し、不払いが発見された場合は、速やかに是正するとともに追給を行うというものです。

《概要》

1 実施時期

平成25年1月末頃

※会社統合及び年繁を勘案し、繁忙期後に実施する。

2 実施対象郵便局(旧支店)

法律違反(三六協定違反)となった郵便局(旧支店)

なお、実施期間において、対象郵便局(旧支店)で不適正な取扱い(改ざん又は三六協定違反(乖離による1日最高時間超えを除く))が判明した場合は、全郵便局(旧支店)における実態調査において超過勤務手当等の追給が発生した郵便局(旧支店)に対しても調査を実施する。

3 実施方法等

(1)対象者

該当郵便局(旧支店)の全社員(平成25年2月1日現在員)

※明らかに不払いの実態がないと思われるアルバイト等は調査対象外。

※社員の申立書に基づき、不払いの事実が発見された郵便局(旧支店)に

については、郵便局（旧支店）を異動した者及び退職者（連絡がとれた者に限る。）についても実施する。

(2)実施方法

ア 該当郵便局（旧支店）の全社員は、平成23年4月から9月までの超過勤務手当等の不払い有無を様式（申立書）に記名押印の上、他課（室）の管理者へ提出する。

イ 様式（申立書）において「不払いの事実があり」にレを付けた社員については、他課（室）の管理者又は勤務時間管理員は、該当月の超過命令簿と以下の書類の突合及び確認を行う。

| 業務企画室 | 内務 | 外務 |
|--|---------------------|--------------------------------|
| ・メールの送信記録 | ・鍵の授受簿 ・ジャーナル点検紙 | ・点呼記録簿 ・ジャーナル点検紙 ・車両運行日誌 |
| ・入退室記録 ・担当者締め状況一覧 ・現金管理機操作履歴 | | |
| 上記の帳票がない場合はヒアリングを必ず実施し、 聴取書（様式適宜）を作成する。 | | |

4 超過勤務手当等の不払に係る精算日
平成25年3月 月例給与

本部は、郵便事業総本部に対し、あらためて三六協定違反は法律違反であることを強く指摘するとともに、全郵便局（旧支店）における実態調査の集約に時間を要した経過について質しました。

これに対し会社は、三六協定違反及び超過命令簿の改ざんという不適正事例が判明したことについて率直に深謝するとともに、これらの事案が他にないか遡及調査を行うこととした。また、調査の集約については、複数の社員において行ったヒアリング内容が相違しており、内容を精査するのに時間を要したものと見解を示しました。

本部としては、対象期間において不適正な取扱いが判明した場合は、平成23年9月以前の調査についても実施するよう会社に要請してきた経過にあり、今般、郵便事業総本部が示した遡及調査については、本部の求めに応じた妥当な措置と判断しています。

なお、対象者についても郵便局（旧支店）を異動した者及び退職者についても実施させることとしました。

また、実施時期については平成25年1月末頃としていますが、別添様式「超過勤務手当等に関する申立書」の記入にあたっては、一年以上過去の記憶を辿ることになることから、早期指示を要請したところですが、郵便事業総本部からは現時点での発出では調査が年末繁忙期になってしまうこと及び年末繁忙期前に申立書を手交してしまうと提出忘れ等が発生してしまい、精算が遅れてしまう恐れもあることから、「確実に調査するためにも年末繁忙期終了後、速やかに指示文書を発出するので了承願いたい。なお、対象郵便局（旧支店）に対し、事前に、情報文書で対象郵便局（旧支店）に多く発生していた1日の三六協定違反防止の注意喚起及び年繁後の調査実施を個別周知しておきたい。」旨回答があり、本案件について了としたので周知します。

以上

第一回組織拡大会議開催 労働組合の基本がんばります

9月27日、事務棟2階研修室において第1回組織部組織拡大分会代表者会議を開催しました。

阿部執行委員の司会進行のもと支部代表として島村副支部長から「短い時間ですがみんなの知恵を出し合い有意義な会議にしていきましょう」とあいさつがあり議事に入りました。

井上書記長から「さだみつ克之」後援者カードの取り組みを説明してもらい「早期の取り組みと誠実な説明で組合員のみなさんにご協力していただくようによくお願いいたします」と書記長の意気込みとともに、なんとしても負けられない選挙だとの思いも一緒に伝えていただきました。

つぎに9月11日に東京地本主催で行われた拡大組織部長会議で提起された新東京支部の年間拡大目標をいかにクリアし実現していくか話し合いました。各分会の代表から「新規採用が無いなかで定年退職者やゆうメイト65才定年制などで厳しい状況だが、労働組合の基本である組織拡大にがんばります」、「東京での全国大会成功を引き続いていくために創意工夫して取り組んでいきます」、「未加入者の食事会や相談会などを開催して運動の輪を広げていきます」と熱い思いが語られました。割り振られた拡大目標を達成していくことをみんなで誓い合い、締めめのあいさつを岩井副支部長よりいただき閉会となりました。

3・11を忘れない ふくしまを忘れない 「心ひとつに」カンパ運動 「つながり^{もつ}∞ふくしま」缶バッジ の取り組み

新東京支部では福島県の南相馬市にある6つの障害者福祉事業所（南相馬ファクトリー）で作成した缶バッジを「心ひとつに」カンパ運動で200円以上カンパしていただいた方にプレゼントしています。福祉事業所では3・11大震災以降仕事が無く工賃（給料）が払える状況ではありませんでした。震災復興プロジェクトとしてみんなで缶バッジを作りの仕事をするようになりました。

6つの障害者福祉事業所（南相馬ファクトリー）は福島第1原発から20～25kmの距離にあります。現在でも福島県民の16万人が避難生活をしています。「ふくしま・南相馬」の今は、今年も水田には水は張られず、米を作ることはありませんでした。ほとんどの田んぼは、雑草が生い茂っています。原発事故により拡散した放射能の影響で、場所によっては放射線量の高いところもあります。食品も内部被曝の不安が付きまといまいます。それでも人々は、津波の被害のあったがれきを片付け、店を再開し、町は復興に向けて動き始めています。あきらめないで、前に進んでいる人がたくさんいます。3・11を忘れない、ふくしまを忘れない「つながり∞ふくしま」缶バッジの取り組みに、みなさんのあたたかいご協力をよろしくお願いします。

第1次集約は10月19日（金）18時です

「国際貢献（フィリピン・ラオス）」カンパ活動

この国際貢献カンパはフィリピン・ラオスの子供たちが学ぶことが出来ることが可能となるものです。なんとしても途中で途絶えることがないように支部としては支援に協力していくこととしています。活動の報告は後日致します。ご協力お願いします。

第1次集約は10月19日（金）18時です

| | | |
|---------------|------------------------|----------------|
| 日 刊 新東京 | No. 9 8 3 | 2012年10月15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 |

年末ゆうパック大取集実施計画について

概要は、統括郵便局の業務緩和及び社屋狭隘の郵便局救済を目的として、例年ゆうパック大取集を実施しているところですが、運送費及び荷量の調整を図り効率的な大取集とするため、大幅な変更となるとしています。

また、大取集実施局（葛飾局除く）で近県の到着統括局あてに区分のうえ、差立を行うことにより、新東京局の業務緩和の一助とします。

1 特徴点

昨年拠点局としていた、晴海局（京橋分室）、中野局、豊島局は大取集を行わず自局執行となり、今期は、銀座局、荻窪局（今川分室、平成 20 年まで大取集実施していた）2局の新拠点を含め6拠点25局を対象に実施します。

2 実施局等

- (1) 銀座局（5局）
銀座、神田、赤坂（芝106地域）、高輪局
- (2) 大森局 東海作業所（6局）
目黒、荏原（大崎）、品川、大森、蒲田局
- (3) 荻窪局 今川分室（4局）
荻窪、杉並南、石神井（大泉）局
- (4) 王子局（5局）
王子（赤羽）、荒川、板橋北（板橋）局
- (5) 葛飾局（2局）
葛飾、葛飾新宿局
- (6) 代々木局（3局）
代々木、渋谷、千歳局

※詳細は裏面参照

3 実施期間

平成24年11月28日（水）～12月28日（金）の22日間

地本は、郵便局引受のゆうパック減により大取集の見直しは理解するが、昨年の7拠点42局から6拠点25局に変更になり、自局執行となる局が大幅に増えることから、新東京局の業務緩和をはかるためにも区分方法及びパレット作成等の郵便局指導については万全を期すよう申し入れ、支社も区分方法についてはしっかり指導を行うとの見解を示したことから、本件を了としました。

各支部・分会においては、職場労使委員会の窓口での対応をお願いします。

平成24年度 年末大取集実施計画

平成23年度

| 拠点 | 対象支店 | 取扱物数(個) |
|-----------------|------------|---------|
| 銀座支店 (中央支店) | 神田 | 5,229 |
| | 目黒 | 6,331 |
| | 赤坂(芝106地域) | 9,166 |
| | 茗荷 | 4,078 |
| | 王子 | 5,569 |
| | 代々木 | 4,226 |
| | 渋谷 | 5,192 |
| 大森支店 (東海作業所) | 品川 | 8,237 |
| | 目黒 | 8,861 |
| | 荏原(大崎) | 9,948 |
| | 品川 | 7,124 |
| | 大森 | 8,283 |
| 中野支店 | 大森 | 10,804 |
| | 目黒 | 8,861 |
| | 荏原(大崎) | 9,948 |
| | 品川 | 7,124 |
| | 大森 | 8,283 |
| | 蒲田 | 10,804 |
| | 代々木 | 7,481 |
| | 渋谷 | 10,550 |
| 豊島支店 | 代々木 | 4,446 |
| | 代々木 | 2,877 |
| | 代々木 | 5,359 |
| | 代々木 | 5,572 |
| | 代々木 | 6,569 |
| | 代々木 | 5,208 |
| | 代々木 | 5,100 |
| 豊島支店 | 代々木 | 12,840 |
| | 代々木 | 4,288 |
| 王子支店 | 石神井(大森) | 12,390 |
| | 代々木 | 6,106 |
| | 王子(赤羽) | 11,918 |
| | 荒川 | 7,207 |
| | 板橋北(板橋) | 12,315 |
| 茗荷支店 | 茗荷 | 6,268 |
| | 茗荷新宿 | 8,478 |
| 代々木支店 | 代々木 | 7,668 |
| | 渋谷 | 9,438 |
| | 東京千歳 | 9,786 |
| 7拠点 | 42支店 | 264,003 |

平成24年度

※今期取扱個数は、H24ゆうパック引受増加率(百貨店除く)の対前年66.1%を適用

| 拠点 | 対象局 | 取扱物数(個) |
|------------------------|------------|---------|
| 銀座支店 (中央支店) | 銀座 | — |
| | 神田 | 5,025 |
| | 赤坂(芝106地域) | 8,828 |
| 大森支店 (東海作業所) | 高輪 | 3,918 |
| | 目黒 | 9,476 |
| | 荏原(大崎) | 9,560 |
| | 品川 | 6,848 |
| 新規模拠点 萩原局 (今川分室) | 大森 | 7,960 |
| | 蒲田 | 10,383 |
| | 萩原 | 6,313 |
| | 杉並南 | 4,901 |
| 王子支店 | 石神井(大森) | 11,907 |
| | 王子(赤羽) | 11,453 |
| | 荒川 | 6,926 |
| 茗荷支店 | 板橋北(板橋) | 11,835 |
| | 茗荷 | 6,024 |
| 代々木支店 | 茗荷新宿 | 8,147 |
| | 代々木 | 7,389 |
| | 渋谷 | 8,070 |
| 6拠点 | 千歳 | 9,414 |
| | 25局 | 155,375 |

表示は今期自局執行

【前年度との比較】

- ◆大取集拠点
H23 7拠点 ⇒ H24 6拠点 ▲1拠点
- ◆対象局
H23 42局 ⇒ H24 25局 ▲17局
- ◆取扱個数(前期対象外の銀座局除く)
H23 264千個 ⇒ H24 155千個(58.9%)
※ 対象局は前期の59.5%へ縮小
- <参考>
対H22 ⇒ 拠点 ▲1拠点 局 ▲16局

～女性組合員の方の参画を～ 地方女性フォーラムカレッジの開催について

地方女性フォーラムでは、女性組合員を対象に、自己啓発や学習・交流を目的としたセミナー等を通じて、組合活動へ参画する意識の醸成を推進しています。

今回は、「カラーセラピー講座」を開催しますので、多くの女性組合員の皆さんにご参加いただきますよう、積極的な声かけをしていきたいと思っております。

- 1 企画名 女性フォーラムカレッジ
「カラーセラピー講座」
- 2 開催日時 2012年11月18日(日)
受付：12：30～
開会：13：00～18：00
- 3 会場 ホテルベルクラシック東京
6階 「コンチェルト」
〒170-0005 豊島区南大塚 3-33-6
TEL:03-5950-1200
- 4 セミナー内容 「カラーセラピー講座」
「政治学習」
- 5 対象者 女性組合員

- 6 定員 80名(先着)
- 7 参加費 500円(当日受付にて徴収します。)
- 8 報告期限 (1) 一次集約: 2012年10月31日
(2) 最終集約: 2012年11月7日
- 9 その他 (1) 交通費を支給しますので、印鑑を持参してください。
(2) 子どもの参加について
(ア) 小学生までの子どもは参加を可とします。
(イ) 開催中は、別スペースで預かります。
(ウ) 参加する場合は事前に報告が必要となります。
(3) 引率者について
(ア) 男性も可とします。
(イ) 連協・支部からの参加者として氏名報告をします。

二普分会新分会役員体制の紹介

分会長 宮澤克弥

副分会長 小川 裕 ・ 外立 響

書記長 中島伸興

幹事 鶴岡範夫 ・ 村野 学 ・ 今宮 剛
中山 洋

女性フォーラム幹事 岩崎小百合

執行委員 手塚 豊 ・ 小山健司

| | | | |
|----------------|--------------|--------------------------|----------------|
| 日 刊 | JP新東京 | No. 989 | 2012年10月23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 | |

[投稿] 今も続く被災地支援



ベルマークを東日本大震災で被災した 学校のために寄贈しました その2

先日、8月29日付の日刊紙でベルマーク寄贈の投稿を
させていただいた【猫舌】です。

前回「今後も定期的に寄贈する予定です」と記したとお
り、9月末日まで集めたベルマークを回収・集計しました。

今回は、たいへん多くのベルマークが集まりました。

総計で16社、382.1点分のベルマークを、10月
20日にベルマーク財団宛に送付しました。

中でも麒麟・ビバレッジ社の点数が100点を超える
など、集めてくれた皆さんの努力に感謝しています。

ベルマーク財団のWEBサイトをみると、被災地の学校
は仮校舎で授業をしていたり、部活動費が捻出できなかつ
たりと、復興には依然として苦勞して、心が痛みます。

支部の「心はひとつに」運動とは全く関係なく、賛同し
てくれた方の有志で行っていますが、ベルマーク財団が「震
災復興のための寄贈」の取り組みをおこなっている限り続
けたいと思っています。もし賛同してくれる方がいましたら
、支部に箱を置いておきますので、ご協力お願いします。

(ベルマークを切り取るのが面倒だ、という方は、ベルマークの付
いている包装などをそのまま持ってきてください。こちらで定期的
に切り取りの作業をしています)

《よくある質問》



ベルマークは、何の商品についているの？

あくまでも一部です。詳しくはベルマーク財団 Web へ

[食品]

- ファミリーマート おにぎり
- ニッスイ 魚肉ソーセージ、冷凍食品
- キューピーマヨネーズ
- 明治 板チョコ、アポロ、チェルシー
- 森永 チョコボール、ビスケット、キャラメル
- 日清 チキンラーメン
- ロッテ キシリトールガム (ライトミント味)、のど飴
- コイケヤ (湖池屋)
ポテトチップス、カラムーチョ、ドンタコス
- フジッコ ふじっ子煮、おまめさん
- 味の素 クノールスープ (箱売り)

[飲み物]

- キリン 生茶、キリンレモン (500ml、1.5%)
トロピカーナ (紙パック包装の品)
- アサヒ ウーロン茶、バヤリース、三ツ矢サイダー
(1.5~2%のみ)

[文房具]

- ジャポニカ学習帳
- 住友スリーエム社コマンドフック
- セメダイン

[その他]

- New クレラップ
- 東芝 乾電池

日
刊

JP新東京

No.990

2012年10月24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

JP労組新東京支部
江東区環境清掃部企画の



ふくろー君

『みんなでまちをきれいにする運動』

に参加者しよう！

10月9日発行の日刊(N0979)でもお知らせしましたが、江東区主催の『まちをきれいにする運動』に参加することとしました。

私たちJP労組の活動は、地域の理解のもとに成り立っていると同時に、「福祉型労働運動」の目的でも示されているように“新たな絆&ふれあい社会”の創造こそ私達が暮らす社会にとって重要であると考えます。

今回も前回同様に局と共同参加を決定しましたが、人数把握をしたい事から支部・分会役員による参加への声かけを実施させていただきます。

については、江東区で働く者として地域社会の一員として地域の美化活動『まちきれ運動』に多数の組合員の参加をお願いします。

実施日時

2012年11月11日(日)9:30集合

(新東京郵便局職員通用口前)

雨天時は11月18日(日)に延期。



活動内容

明治通り歩道の清掃

(新東京郵便局→新木場駅間の歩道の清掃)

福祉型労働運動の目的は、“新たな絆&ふれあい社会の創造”人と人が助け合い、地域社会の絆を深め、誰もが元気に安心して暮らせる社会を創るために行う社会貢献活動の総称が『福祉型労働運動』です。

参加者集約

10月末ごろまでの間、各分会役員または執行委員が組合員の皆さんに声かけいたします。

組合員総合意識調査実施中

現在、新東京支部では、労働組合や仕事についての皆さんの意見をお聞きし、新しいユニオンアイデンティティを確立するために、全国の労働組合が共同で実施している総合意識調査を実施しています。JP労組としては民営・分社化から5年が経ち、組合員の意識と行動がどう変化したのか、労働組合や仕事等にどのように関わりたいかを知りたいと考えています。

この調査は、全国2万人のサンプリング調査となっており、全組合員が対象となるものではありませんが、分会役員から依頼があった場合はご協力をお願いします。

調査期間 2012年10月10日(水)～10月26日(金)

短期の取組期間となり恐縮ですが、声がかかった際はご協力お願いします。

※この調査は、組合員一人一人の意見を反映するための調査です。回収時に他人の目に触れる事はありません。また、個人の結果を会社に報告することは決してありません。

分会レクリエーション通信 (2 普分会)

スポーツの秋だ！！

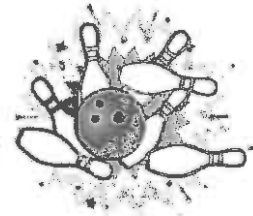
大ボウリング大会

2 普分会では、仕事は厳しい状況でも皆で助け合い、楽しく仕事ができる環境こそが大切と思い、親睦と交流を目的として分会レクを開催することとしました。みんなで思いっきり楽しんで、明日の元気につながればと考えています。

日程；2012年11月10日(土)

集合；9：45 ゲームスタート 10：00

会場；ROUND ONE 南砂店



| | | | |
|--------|--------------|--------------------------|----------------|
| 日 刊 | JP新東京 | No.991 | 2012年10月25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 | |

第6回アドバンスセミナー開催 参加報告

2012年10月20日～21日、神奈川県葉山町にあるIPC生産性国際交流センターにて第6回アドバンスセミナーが開催されました。これは、執行委員を対象にJP労組の運動理念や職場マネジメントなどを学ぶセミナーです。東京地本内の各支部から総勢30名の参加があり、新東京からは高橋正太執行委員と吉井執行委員が参加しました。

はじめに、地本の山内委員長から基調講演がありました。「10月22日でJP労組誕生5年になる。中央本部も来年の全国大会では5年総括をする予定だが、5年経ってやっと心ひとつに行動していける環境になった。郵政グループビジョン2021では、サービス、マネジメント、社風の3大改革を基軸としている。今後は本気、本音の議論を組合員と会社がしていくことが求められるだろう。」「このセミナーを機会に組合員が一体となって社風改革にチャレンジして欲しい。」という内容でした。

つぎに、外部講師による「コミュニケーションのスキルアップ」研修を受けました。参加した多くの執行委員が、組織拡大のオルグの際コミュニケーション不足の状態を勧誘し、失敗したという苦い経験があるようでした。まずはアイスブレイク（硬い雰囲気壊し、和やかさをつくり出す）からはじまり、どのように人間関係を活性化させていくかというスキルを学びました。

つづいて、JP労組の基本理念やワークルール、役員は一般組合員に対しどのようなケアコミュニケーションを図るかなどを学びました。

1日目の最後は、職場における問題点をどのように解決していくかというグループ討議に入りました。テーマ決めた後、問題が起こる理由、

どこに問題の本質があるか、当面の対策などを詰めていくものです。問題点はグループで自由に決めますが、5つのグループのうち4グループが「人手不足により超勤ありきの業務量になっている」という内容でした。多くの職場が深刻な状況であることが、討議をすすめていくうちに理解できました。もちろん当面の対策は簡単に講じられるものではないですが、支部の役員としてまず何ができるのかをそれぞれのグループで話し合いました。こうして1日目は終了し、懇親会に入りました。

2日目は、昨晚の討議の発表から始まりました。ワイガヤ方式という発表方法です。職場集会を意識した発表で、議論をどう進めてきたかを問われます。

次に地本中野執行委員より、前期組織拡大についての東京地本の考え方についての説明と、組合活動をどう活性化させるかについてのグループ討議、最後に政治活動の取り組みの必要性についての講義を受けました。労働者の声が反映された労働法制や、連合の組織内議員が関わって



できた法律などを学びました。私たちの安定した生活の実現には、組合員の声を制度や法律に反映させることが必要であり、国会議員でしか立法できないことを鑑みると、政治活動の取り組みが本当に大切であることをよく理解しました。

最後に、みらい研の加入拡大についてと「さだみつ克之」の後援拡大についてその対策とアプローチについて討議を行い、2日間のセミナーは終了しました。

東京地本 女性フォーラムカレッジのご案内

日時 11月18日(日) 13時より18時まで 参加費 500円

場所 ホテルベルクラシック東京(JR大塚駅より1分)

内容 カラセラーピー講座 交流会 その他

| | | | |
|--------|--------------|--------------------------|----------------|
| 日 刊 | JP新東京 | No.992 | 2012年10月26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 | |

パレット物流サービス新規取扱に伴う運送施設調整について

パレット物流サービスの新規契約（タワーレコード様）締結に伴い、集荷対応のため運送便の調整をすることになりましたので、下記の通りお知らせします。

記

1. 運送便の時刻変更

以下の通り変更します

| 現 行 | → | 改 正 後 |
|------------------------------|---|--|
| 蒲田下4-1 17時10分発 新東京→蒲田→新東京 | | 蒲田下4 17時00分発 新東京→大森→蒲田→新東京 |
| 蒲田下4-2 17時45分発 新東京→大森→新東京 | | 蒲田特設下 16時30分発 大森郵便局直行後 大森→集荷先→大森→新東京 土曜日は、17時45分発で、 新東京→大森→新東京 |

2. 実施月日

平成24年10月29日 月曜日

3. 参考情報（新規契約締結概要）

1. 契約事業所；タワーレコード（株）様
2. 引受郵便局；大森郵便局
3. 配達郵便局；愛川郵便局
4. 発送数量等；最大3パレット／1日（土曜日を除く毎日出荷予定）

女性フォーラムカレッジ カラーセラピー講座&交流会

日程：2012年11月18日(日) 12:30~受付 13:00~18:00

会場：ホテルベルクラシック東京 (JR大塚駅南口 徒歩1分)

内容： 第1部 カラーセラピー講座、政治学習

第2部 交流・意見交換会

参加募集中です！！

対象：女性組合員 ※お子様連れOKです

3・11を忘れない ふくしまを忘れない 「心ひとつに」カンパ運動 「つながり^{もつ}∞ふくしま」缶バッジ

新東京支部では福島県の南相馬市にある6つの障害者福祉事業所(南相馬ファクトリー)で作成した缶バッジを「心ひとつに」カンパ運動で200円以上カンパしていただいた方にプレゼントしています。福祉事業所では震災復興プロジェクトとしてみんなで缶バッジを作り、の仕事をすることになりました。「ふくしま・南相馬」の今は、今年も水田には水は張られず、米を作ることはありませんでした。ほとんどの田んぼは、雑草が生い茂っています。原発事故により拡散した放射能の影響で、場所によっては放射線量の高いところもあります。食品も内部被曝の不安がつきまといまいます。3・11を忘れない、ふくしまを忘れない「つながり∞ふくしま」缶バッジの取り組みに、みなさんのあたたかいご協力をよろしくお願いいたします。

最終集約は10月31日(水) 18時です

「国際貢献(フィリピン・ラオス)」カンパ活動

この国際貢献カンパはフィリピン・ラオスの子供たちが学ぶことが出来るのが可能となるものです。なんとしても途中で途絶えることがないように支部としては支援に協力していくこととしています。活動の報告は後日致します。ご協力お願いします。

最終集約は10月31日(水) 18時です

日 刊

新東京

No.993

2012年
10月29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

第10回中央委員会

本部答弁 労働政策局①

第10回中央委員会の本部答弁

(労働政策局) 交渉課題について、

人事・給与制度改革への対応を中
心に総括的な見解を掲載します。

本部答弁(労働政策局)

新たな人事・給与制度改革は、
5月に第三次要求を提出して以降、
第5回定期全国大会の議論をふま
え、精力的に交渉を積み上げ、8
月10日に中間回答を示させた。
その内容を大きく三つに区分した

ところです。

その中でも、一定の前進回答が
示されている要求項目のうち、一
つに、「頑張ったもの」の人物像や
働き方と具体的報い方、二つに、
調整額の手当化に伴う賞与分のは
ね返り係数、三つに、地域基幹職
等の勤務地および育児や介護等の
家庭事情等の考慮、四つに調整額
の一定額を役割基本給に移管する
こと、に加えて、第二次要求交渉
の結果として示された役割基本給

と役割成果給の割
合を7:3から8
:2とするとした
考え方、五つに、
賞与の査定幅は4
・4ヶ月を基本とし
支給月数減少に連

動する制度、の5項目については、
一定の到達点に達しているものと
して議案提案したところです。中
間回答以降これまで精力的に交渉
を積み上げ、業績手当の新たな解
説資料、渉外社員の基本給に関す
るQ&Aとシミュレーション、退
職手当とかんば生命の事業実績貢
献手当のシミュレーションを示さ
せたところですが、郵便業績手当
の市場性への配慮などの一部を除
いて、前進回答に分類できるもの
はないと判断しているところです。
それでは、「一定の到達点に達し
ていると考えている項目」につい



て見解を申し上げます。

本部としては、「頑張ったもの」の働き方として、営業成績などの数値のみで評価することなく、仕事への取り組み姿勢やプロセスなどを重視するとした、これまでよりも一歩踏み出した考え方を示させたと考えているところです。そして具体的な報い方としては、昇給、賞与、ポイント制退職金の査定でこれまで以上に高い処遇を付与するとともに、新たに設けられる手当面でもその頑張りに報いていくという基本的な考え方を示させたとところです。今後は、退職金や手当の交渉に合わせて具体的な報い方について、継続して対応することとします。

本部は、今回の第三次要求交渉の中で、頑張りに報いる制度づくりと新たな制度に対する社員の不安払拭に向けて、「圧倒的に多くの

組合員が該当するC評価者のモチベーションを維持していく方策」を第一に掲げ取組んできたところであり、普通に頑張っている社員がモチベーションを維持して働ける制度を作る必要があると考え、退職手当で現新イーブンといった課題やメリハリの緩和の考え方に併せたシミュレーションを示させたとところです。

コストイーブンの考え方については、5月18日に示させたQ&Aの中で、相対的には給与カーブをフラット化し、若年層のアップ原資を生み出しているとともに、頑張った人への昇給や賞与原資として、一定のメリハリをきかせた新たなシステムであることです。総合職や地域基幹職の職種体系・コース定義として、全国転勤および転居を伴うエリア内転勤が示されていることが間接差別の禁止に

抵触するのではないかと、家庭事情を考慮することが法の解釈に耐えうるのかと意見をいただきました。

厚生労働省は、間接差別の禁止に抵触する可能性があるケースとして、「広域にわたり展開する支社・支店等がない場合」、また、「広域にわたり展開する支社等はあるが、長期間にわたり、家庭の事情等、特別な事情により本人が転勤を希望した場合を除き、転居を伴う転勤の実態がほとんどない場合」は合理的な理由がないとしています。会社側は、実態として広域に展開する支店等への転勤があること、および家庭事情等に考慮する場合でも、考慮する事情が取り除かれた場合は転勤が行われている実態がありますので、募集・雇用にあたっての前提条件とすることにについては間接差別にはあたらないという見解を示しています。つづく

第10回中央委員会

本部答弁 労働政策局②

第10回中央委員会の本部答弁
(労働政策局) 交渉課題について、
人事・給与制度改革への対応を中
心に総合的な見解を掲載していま
す。

本部答弁(労働政策局)

「今後詳細を明らかにさせた上
で議論する必要がある要求項目」
コース転換について、回数制限
を設けるべきではないといったこ
意見をいただきました。会社は、

全てのコース転換について「社員
本人の希望を前提とし、本人の希
望なしに会社がコース転換をさせ
ることはない」と定義しています。
そのうえで、コース転換の要件と
して、「入社後一定年数以上」や「勤
務成績」等の要件を設ける。コー
ス転換希望者に対しては、「筆記試
験や面接等による選考」を実施。
より大きな期待役割を担うコース
への転換については、「原則1回」
の回数制限を設けるとしている

ころです。

また、原則1回としているのは、
コース制の本来目的である各コー
スの期待役割にあった人材開発と
いう観点から、一定期間の教育訓
練等をはじめとしたキャリア形成
が必要不可欠であるからとしてい
ます。原則1回とするルールは、
地域基幹職等から総合職等へとい
ったより大きな期待役割を担うコ
ースへ移る場合のルールであり、
その他のケースは個別判断として
いることから、家庭事情等、本人
の希望で下位コースへの転換後、
以前のコースに戻る場合などは個
別判断のケースに該当するもので
あるとしています。

(新)一般職は、これまでの社員
区分とは異なる新たな働き方であ
り、その職責や配置と比率の考え
方、登用制度やキャリアアップの
あり方など、労働力政策の中で議

論する課題も大変多いと認識しています。今後、詳細を示させたいで議論を行っていくこととします。本人希望以外の(新)一般職への社員区分の変更については行わないことを既に会社と確認しているところです。

また、社員区分の構成比率によつては将来的に人件費の抑制となることは否定できませんが、今後、労働力政策において、労働力構成のあり方を含めたさまざまな課題について議論を行うにあたっては、正社員比率の向上や正社員登用の拡充につなげるなど、期間雇用社員の処遇改善につなげる視点からも、今後の交渉を展開します。

退職手当については、現行でも高評価者と低評価者では一定の差が生じていますが、頑張りに報いる制度の趣旨に基づき、退職手当にも一定のメリハリを設けている

ものであり、第二次要求交渉の経過に基づきメリハリを緩和したシミュレーションが示されたところでは、



C評価者の現新イープンについては、シミュレーションで確認してきたところですが、詳細については引き続き検証していく必要があると考えています。また、ポイント制にすることにより、今後、多様な働き方を選択した場合や降職した場合などは、最終号俸に基づいて算出する現在の算出方法よりも不利益を小さくできるものと考えています。

現行の評価制度については、本部としては、会社が実施したアンケート結果と職場意見の乖離が依然として存在していますので、新

たな人事・給与制度改革への対応と並行して、現行評価制度の課題を精査させるとともに、引き続き評価者訓練・研修の実施により、評価者の日々の仕事を見る目を養うとともに対話の充実を求めるところとします。また、管理者になる前からの訓練・研修も必要であるという視点に立って、郵便事業の施策として進められている小集団マネジメントに合致した評価制度やその訓練・研修のあり方など、継続した対応策を求めていくこととします。なお、管理社員の多面評価制度の導入については、「多面観察制度を単に管理者の気づきを与えるものとするのではなく、その結果を管理者の指導・育成に有効に活用していく方途について検討する」としていることから、その詳細を明らかにさせたいとさらさら議論を行なっていくこととします。

第10回中央委員会

本部答弁 労働政策局③

第10回中央委員会の本部答弁(労働政策局)交渉課題について、人事・給与制度改革への対応を中心に総合的な見解を掲載しています。

本部答弁(労働政策局)
「今後も継続して交渉する要求項目」
中間回答において「生産性の向上分をストレートに社員の処遇に反映させる制度は、今回の改正趣旨にも合致しており、会社としても、今後そうした制度を検討し、導入したい」と考えているが、現段階では、引き続き、毎年度の春闘交渉による賞与支給月数等により実現していくこととしたい。」といった回答を引き出していることから、引き続き制度のあり方について協議していきます。

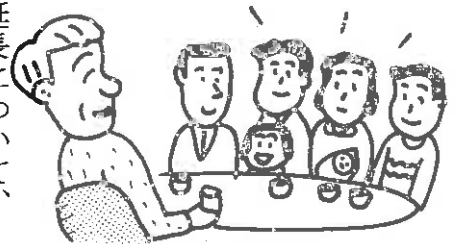
と考えるが、現段階では、引き続き、毎年度の春闘交渉による賞与支給月数等により実現していくこととしたい。」といった回答を引き出していることから、引き続き制度のあり方について協議していきます。

絶対評価による絶対選考の課題について多くの中央委員から絶対選考は絶対譲れない事項である、絶対選考による処遇の反映が実現しない本制度の導入はあり得ないといった、絶対選考の導入に対する強い意見を

いただきました。
第三次要求交渉でも平行線の状況で推移しているとこ
ろですが、引き続き交渉を強化していきます。

高齢再雇用と定年延長について、改正高年齢者雇用安定法が9月に公布されたことを受け、65才までの雇用確保に合わせて、60才以降の給与体系についてもこの機会に検討し、人事・給与制度改革の議論と同時並行で定年延長を強く主張していくべきという意見をいただきました。

本部としても、2012春闘において、「定年延長について議論の開始」を求め、会社も新たな人事・給与制度と平行して議論を進めていくとしているところ。一方、会社は雇用延長に伴い人件費が増大することが懸念され、給与体系の見直しも必



要となるこの考え方も持つていて、
 していますので、雇用延長と人件費
 の相関関係を検証しつつ、議論を深
 化させていくこととします。

期間雇用社員の処遇改善、頑張り
 に報いる制度の構築についても多く
 のご意見をいただきました。現在の
 職場において期間雇用社員の働きに
 よって日々の業務が支えられている
 という実態を反映し、郵便事業総本
 部から提案されている業績手当を期
 間雇用社員にも支給できるように、会
 社として検討すべきという切実な思
 いであると認識しています。

業績手当の営業については、期間
 雇用社員に対しても一部導入するこ
 ころで、考え方が示されていると考
 えていますが、業務については正社員等の調
 整額等を原資として手当化したもの
 であり、期間雇用社員に振り向ける
 ことは全体のコンセンサスを得るの
 が困難であると認識しています。ま

た会社の持ち出しを求めることは現
 在の経営状況の中では厳しいと判断
 しているところです。しかし、第三
 次要求で求めているとおり、期間雇
 用社員のモチベーションの向上には
 新たな手当も必要であるという認識
 は同一ですので、経営状況を見極め
 つつ、営業だけでなく業務運行に着
 目した手当の支給のあり方など、引
 き続き議論していくこととします。
 また、郵便局事業や他3社において
 も同様の対応をしていくこととしま
 す。

苦情処理制度の見直しについても
 ご意見をいただきました。評価の公
 正性・納得性・透明性を担保するた
 めには苦情処理制度の再構築が必要
 とした意見については同じ認識であ
 り、全体の進捗と併せて対応を図っ
 ていくこととします。

業績手当について、貢献ポイント
 の付与や有責交通事故等の加減算、

業務量当たりの総労働時間を物差し
 とすることに對するセーフティネッ
 ト、班長時間の確保など郵便再生ビ
 ジョンとの整合性、そして内務社員
 の貢献度のはかり方など多くの意見
 をいただいたところです。

業績手当については、現行支給さ
 れている手当や調整額を原資に、業
 績と営業に分類した手当制度として
 提案されているものであり、要求交
 渉を通じ市場性や地域性を加味させ、
 集配センターは別なファンドを設定
 するとともに、要員数に応じた配分
 についても検討するほか、業務応援
 などのプロセスなども加味した加配
 方式の導入など、当初提案よりも前
 進している課題もあり、一定の前進
 回答の中に分類した項目もあります
 が、今後、より詳細な制度設計を明
 らかにさせるとともに、意見を踏ま
 えた対応を図っていくこととします。

つづく