

アジア連帯委員会

「第3 1次救援衣類を送る運動」

の取り組みについて

アジア連帯委員会（CSA）および連合東京より上記の要請がありました。この運動はタイ国(社会開発福祉省)・およびラオス国(保健省)を通じて「衣類救援」を必要としている人々へ古着を送付するものです。

なお、アジア連帯委員会より「今年度から中古衣類の提供と輸送募金（日本から海外への輸送費）をセットでの取り組み要請」がありました。

これは、海外輸送費の高騰や円安の影響等により現状のままでは輸送費が賄いきれなくなることが懸念されるためです。

これを受け、JP労組として下記のとおり取り組みを進めることとしますのでご協力をお願いします。

※アジア連帯委員会（CSA）は「連合・愛のカンパ」や全国各地から寄せられる「善意の募金」により支えられ、JP労組も加盟し役員(評議員)を派遣しています。また、「救援衣類を送る運動」には、全国の個人、各種団体、会社等の輸送募金の協力により救援衣類を送り届けています。

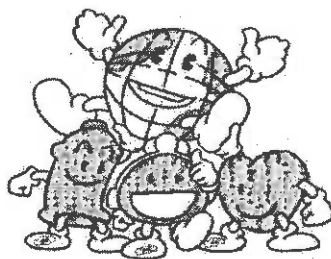
※受付期間 2014年10月6日(月)～10月10日(金)

(注) 受付期間以外に発送した場合、衣類の保管料等が発生するため受付期間必着(5日間)を厳守願います。

※取り組み内容

(1) 救援衣類を送る取り組み

救援衣類を送る際は、①ダンボール箱に詰めて、②「専用シール」をダンボール箱に貼り（現地では各国NGOから送られて来る支援物資も多数あり、日本からの支援と峻別す



るために必要)、③受付期間内必着、④発送人払い(発送費用については、支部もしくは個人単位で負担)、⑤指定の倉庫へ送ってください。

●救援衣類として送付可能(洗濯済みの清潔な中古衣類)

Tシャツ、ズボン、ジーンズ、ポロシャツ、トレーナー、ジャージ、セーター、ジャンパー、フリース、Yシャツ等シャツ類、ブラウス、カーディガン、作業着(つなぎ不可)、ベビー服、こども用上記衣類(不足しています)、毛布(中古衣類に限る)タグをはずしても新品はおくれません

●受け入れられないもの

新品(全ての衣類)、布団、スーツ(紳士・婦人)、ブレザー、ワンピース、スカート、下着、コート、帽子、靴、かばん類、寝袋、ぬいぐるみ等

※救援衣類の目印の「CSAシール」をダンボールに貼りつけて送付(CSAシールのないものは受け付けられません)

暑い～い!

当初の「冷夏」予想はどこへ?

先週、熱中症で病院に運ばれた人は全国で8580人にのぼり、搬送された人は6000人を超え、死者は15人という。

私たちの職場では塩飴を配布するなど対策をしています。しかし、この暑さ……もう一つ対策を強化して欲しい。

「飴では涼しくならない」というのが多くの声。冷房は入っているが区分機、区分棚、ケース、パレットなどに囲まれて空気が流れず猛暑地帯になってい

る所がほとんど。ここを何とかして欲しい。飴配布とともに、その費用の一部で扇風機を購入して配備して欲しい(いま量販店では3000円台で買える)。ちょっとした「そよ風」が欲しい……。

総務省消防庁は、水分をこまめに取ること、室温が28度を超えないようにエアコンや扇風機を適切に使うなど、熱中症の予防に努めるよう呼びかけている。早急に風通しのいい職場にして欲しい。(B)

訂正です。(支部より)

①支部大会(8月24日)の

開催時間は10時からです。

②3号議案は削除します。

日 刊

新東京

No. 1422

2014年
8月 5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

《投稿》

敗戦六十九周年にあたって

第二次世界大戦の遠因と、日本人の心の闇

筆者は、この時期―敗戦記念日前後に読み返す書籍の中に、「日本はなぜ敗れるのか 敗戦二十一カ条」がある。太平洋戦争中、フィリピンにアルコール製造技師として徴用された小松真一氏の手記「虜人日記」を基に山本七平氏が解説を加えたもので、山本氏の日本人論の白眉といえる著作である。二〇〇四年初版の新書ながら、重版を重ねるロングセラーである。

その中に、小松氏が挙げた、太平洋戦争に日本が敗れた敗因が二十一カ条書かれている。紙面の都合で全ては挙げられないが、今回紹介したいのは、（日本人が）独りよがりで同情心がないこと
に関する世情である。
近頃、中国と韓国に対するマスコミの論調を見るたびに、この敗因が思いだされてくるのである。

確かに、旅客船沈没事故の対応や少数民族への弾圧は褒められたものではないし、中国の海洋進出に日本の安全保障を脅かされているのも事実だが、彼らは日本人ではない。韓国は韓国の、中国は中国の土地や民族文化に基づいて行動しているだけのことである。

特に中国の海洋進出は、海洋資源（魚からはじまり、海底のガス田や油田など）の獲得のためであり、本気でベトナムや日本を領土にするなら、既にロシアのグルジアの南オセチア地方のように武力行使しているだろう。

大体、日本人は、中国が日本を占領したいと思うほどの魅力があるとでも思っているのだろうか。超少子高齢化社会、千兆円を超える財政赤字、国土が狭く、資源は

おろか、食糧も他国から輸入しないと困惑する国民生活（チキンやししやもの件）の現状をみると、メリットよりデメリットが多くて、よほどの物好きでなければ遠慮するような国、それが日本なのだ。これも、戦後から、高度成長、経済大国、モノ作り大国と常におだてられ、いかに思い上がってしまったか、の象徴である。日本は他国と友好を結び、通商すること成り立つ国なのに、平和を謳歌するうちに、謂れないプライドだけが闊歩して、自分だけで生きていると錯覚してしまっている。そして「平家にあらずんば人にあらず」ならぬ、「日本と同じ思考・行動をしなければ人間にあらず」と中国や韓国に（日本語が彼らに通じないと思ひ込んで）言い放つ

ているのである。それが、昭和の十五年戦争の本当の原因とも知らずに。

何も、中国や韓国と親友となれとは言わない。が、いつ何時でも連絡を取れる隣人になる努力は必要だ。その時、この空ろなプライドが邪魔にならぬよう、マスコミも国民も自制を求めたい。

【猫舌】

お詫びと訂正

先日発行しました日刊JP労組新東京1418号にて、第7回定期支部大会の告示を行いました。が、一部誤りがありましたので、下記の通り訂正しお詫びするとともに、今後ないよう努めますので、日刊JP労組新東京をご愛読ください。

変更箇所

誤；1、日時；2014年8月24日（日）13時00分～18時00分



正；1、日時；2014年8月24日（日）10時00分～18時00分

誤；3、議案；(1) 第1号議案 2014年活動方針（案）
 (2) 第2号議案 2014年度予算（案）
 (3) 第3号議案 運営細則類改正（案）
 (4) その他



正；3、議案；(1) 第1号議案 2014年活動方針（案）
 (2) 第2号議案 2014年度予算（案）
 (3) その他

日 刊	新東京	No. 1423	2014年8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

第7回定期全国大会決定要求書①

日本郵政グループ労働組合は、2014年6月18日から20日に開催した第7回定期全国大会をはじめ各地方大会等を踏まえ、下記のとおり要求書を提出しました。

記

【グループ共通課題】

1. 会社は「グループビジョン2021」に基づき「社風の改革」を進めているが、職場では社員がその変化をあまり感じ取れていないことから、より実効ある取り組みの推進が必要となっている。昨年度の取り組みの評価・反省および更なる浸透に向けた今年度の取り組みの考え方を明らかにされたい。
 2. 上場企業においては、企業のガバナンス体制やコンプライアンスの徹底が重要であることから、「実需に基づかない自社商品の買い取りの強制などの不適正営業」や「営業指導におけるパワハラ」などをはじめとしたハラスメントなどの撲滅に向けた、会社の基本的な考え方および具体的防止策を明らかにすること。
 3. 「支部労使出合いの場」の開催については、職場労使の主体的な開催を基本としているが、今後、より充実した意見交換の場となるよう、具体的な方策について考え方を明らかにすること。
 4. 今年度から労使コミュニケーションの機会がある全管理者の職務行動評価基準に労使関係の観察ポイントを追加して実施しているところであるが、その評価に基づく具体的な指導のあり方について考え方を明らかにすること。
 5. 管理者および労務担当者に対して、より良好な労使関係構築の重要性およびそのためのコミュニケーションの必要性に対する認識を浸透させること。
- また、「職場労使委員会」「部会労使委員会」の意思疎通が形骸化している現状があることから、その状況に対する考え方と、より充実した意思疎通に向けた考え方を明らかにすること。
6. 郵政グループ各社の危機管理体制については、大規模災害（大地震、

津波)を想定したものが基本になっているが、自然災害が多発している状況等を踏まえ、災害発生時における人命第一の取り組みとして各職場での防災訓練を実施するとともに、非常参集要員のあり方、旧集配センターと併設局の危機管理体制の一本化に向けた体制構築等を含めた危機管理マニュアル等の見直しを実施すること。

7. 来年4月に本格導入される新たな人事給与制度について、評価制度を中心とする人事給与制度全般にわたる理解力は、評価者ばかりでなく、被評価者にとっても極めて重要なものとなってくる。管理者の評価に対するスキルアップならびに一般社員への理解・浸透に向けた対策に万全を期すこと。

8. 労働契約法の改正に伴い、通算5年を超える有期雇用契約労働者の無期労働契約への転換について、早期に協約化をはかること。また、すでに5年間を経過した期間雇用社員の無期労働契約への転換をはかること。

9. (新)一般職の処遇については、諸手当および福利厚生等を含めたトータル的な設計を行ってきたところであるが、期間雇用社員から(新)一般職への登用を実施したことを踏まえ、支給状況を検証し、必要な見直しを行うこと。

10. (新)一般職登用に向けた環境整備として、不合格者に対する再挑戦の機会に向けた方策を講じること。

11. 郵政グループ各社にとって、期間雇用社員の存在は事業運営上なくてはならない重要な戦力として位置づけられており、疲労回復をはかり、更なる能力発揮の面から特別休暇(年末年始、夏期・冬期休暇)の拡充と年休等が計画的に取得できる環境整備をはかること。

12. 期間雇用社員のスキルレベルは、職務の広さや習熟度を高め、まさに顕在評価として一定の期間積み上げていくものである。現行のスキル基準モデルを再度検証し、全ての事業においてスキルAの仕組みが構築できないか検討すること。また、現行制度は、いったんある域に達したスキルについて、スキル評価により習熟度が「あり」から「なし」になるなど、ダウンする可能性がある仕組みとなっているが、そのことが、日々の業務に対する不安・負担感、モチベーションダウンとなっていることから、当該ダウンの仕組みについて再検討を行うこと。

13. 社員が、育児・介護にかかる各種休暇制度を安心して取得できる職場環境づくりに向けて、万全を期すこと。また、介護は社会的にも重要な課題となってきたおり、会社においても今後介護に携わる社員の増加が想定されることから、仕事と介護が両立できる環境整備について会社の考え方を明らかにし、十分な対策を講じること。

日 刊 新東京	No. 1424	2014年8月7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

第7回定期全国大会決定要求書②

日本郵政グループ労働組合は、2014年6月18日から20日に開催した第7回定期全国大会をはじめ各地方大会等を踏まえ、下記のとおり要求書を提出しました。

記

【日本郵便に関する共通課題】

15. 共通事務集約単位の統一については、広域な人事異動を伴う施策であることから、早期に全体像を示すこと。また、郵便局総務部機能の強化および共通事務を担う社員の育成について、会社の考え方を示すこと。

16. 機能重視のマネジメントの必要性については一定理解するものの、①三事業の一体感が損なわれる懸念、②単独マネジメント局では3つの異なるマネジメントが存在することへの戸惑いを払しょくするとともに、③社員のモチベーションを低下させないキャリアパスや処遇のあり方についても検討が必要である。また、何より社員の理解と納得が重要であり、丁寧な協議を重ねていくこと。

17. 物販営業について、コンプライアンス上、立替払いを禁止していることから、キャッシュレスで申し込みを行えるシステムを構築すること。

【郵便事業に関する課題】

18. 要員確保に苦慮するなかで、要員不足の解消と安定化および人材育成に向けて、次のとおり具体的方策を講じること。

(1) 2015(平成27)年度の正社員新卒採用については、採用辞退も想定し、最大限の上積み採用を行うこと。また、(新)一般職への登用数についても、超過勤務の実態等を踏まえ、最大限の上積みを行うこと。

(2) 2016(平成28)年度の正社員新卒採用にあたっては、可能な限り多くの採用を行うとともに、高校新卒者の採用枠のさらなる拡大をはかること。

(3) 班長・副班長を含めた役職者等の配置状況を検証し、不配置の職場については、早期の補充を行うこと。

(4) 班長時間の確保が困難であり、通区率の向上に向けた通区訓練を実施する時間の生み出しも困難な職場が散見されているとともに、放棄・隠匿事案が依然として発生している状況を踏まえ、通区訓練をはじめとした

人材育成等を専門的に担当する「集配インストラクター」を新設し、ブロック単位等への専門配置を行うこと。

(5) かもめ〜る・年賀葉書等の個人需要の低下傾向に反して、法人需要が一定見込まれているなかでは、それら法人需要の掘り起こしが重要となっている。一方、要員確保が困難な状況等とも相まって、営業時間の確保が困難な状況が散見される。については、特に、業務繁忙期と重なるかもめ〜る・年賀葉書の販売期間における営業力の強化策として、営業期にあわせた、トップセールス経験のある専門役等の専門配置を行うこと。

(6) ゆうパック等の増加にあわせて、夕方・夜間帯に集荷・配達の業務が集中するなかで、超過勤務が増大している実態を詳細に把握・検証したうえで、平常時に超過勤務を常態化させないための要員配置の考え方を示すこと。

(7) 省略…

(8) 郵便内務、計画担当および営業担当等の具体的な育成プランを構築すること。特に、地域区分業務をコントロールする正社員の確保・育成は急務であると判断することから、早急に確保・育成プランを構築すること。

(9) 短期アルバイトの募集単価の設定にあたっては、時給制契約社員のスキル評価制度との整合性を十分意識したうえで、納得性のある単価設定を行うとともに、必要に応じて、既雇用の時給制契約社員への説明を行うこと。

(10) 長期雇用の期間雇用社員に対して年末年始勤務手当を支給すること。

19. 郵便・物流ネットワーク再編の本格開始に向けて、暫定開始における問題・課題を検証したうえで、今後の集中処理計画の具体化に活かしていくこと。

(1) 被集中化局をはじめとした一般局において、内務業務においても早朝・夜間帯に業務が集中している実態を検証し、平常時には超過勤務が発生することのない態勢を構築すること。

(2) 被集中化をはかり深夜帯勤務を廃止した局における、深夜帯勤務に従事していた期間雇用社員の雇用あっせん状況を把握したうえで、雇用確保に向けた実効性の高い雇用あっせん等の方策を示すこと。

(3) 被集中化により深夜帯勤務を廃止した局における運送便の無人授受の実施状況を示すこと。また、無人授受の実施検討にあたっては、ドライバーの安全確保を最優先すること。

20. 業務運行確保を前提に営業時間の生み出しを行うとともに、地域事情や職場実態に見合った納得性の高い営業目(指)標を設定すること。

21. 現在、全社的に取り組んでいる交通事故防止策を示すこと。また、労働力確保が困難ななかで業務運行確保に苦慮する職場が散見されるなかでも、「交通事故発生ゼロ」を追求していくために、郵便局の実態に即した実効性の高い防止策への絞り込みを行うこと。

以上

日 刊	新東京	No.1425	2014年8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

業績手当を中心とした新たな人事・給与 制度の適正運用に関する要求書

東京地方本部は、第7回定期地方大会をはじめ、各機関会議等の論議や組合員の意見を踏まえて、下記のとおり東京支社へ要求書を提出しました。

記

【制度の理解・浸透に向けた対応】

- 1 全社員が制度導入の意義をしっかりと理解することが不可欠であるが、現状は不十分と指摘せざるを得ない。東京支社としての現状認識を明らかにすること。また改めて新たな人事・給与制度の理解浸透に向けた取り組みが必要と考えるが、支社として具体的な方策を明らかにすること。
- 2 新たな人事・給与制度では、役職者のマネジメント機能強化がさらに求められていると認識している。特に要員事情も含め班長専担時間の確保が困難となっている現状があることから早期の改善が必要である。東京支社としての考え方を明らかにすること。

【業績手当】

- 3 業績手当の導入は、頑張った社員が公正に評価され、インセンティブを喚起することで、さらなるモチベーション向上に効果が発揮されるべきものであると認識している。現状はポイントの付与割合やチーム内の不公平感ばかりが主題となっており、モチベーションが低下している実態であり、本来の制度導入の目的と効果を改めて支社－郵便局で意識統一を図ること。
- 4 業績手当に対する不安を払拭するためには、支社として全職場の意見をきちんと集約し、疑問・問題点を洗い出した上で、解決

していくサイクルの構築が必要であるが、東京支社としての現状認識及び今後の具体的対策を示すこと。

- 5 「職場労使委員会の窓口」で具体的問題解決に向けた労使の意見交換を実施してきたが、職場内では「問題提起しても回答がない」との厳しい指摘がある。これまでの東京支社の取り組みと現状認識及び今後の指導方法を示すこと。
- 6 職場から業績手当の運用等を含めた様々な意見・改善要望等がある。以下の項目について回答を示すこと。
- (1) 業績手当に移行したこれまでの手当原資総額と、6月に支給となった業績手当の総支給額を明らかにすること。
 - (2) 業績手当の導入による計画担当者の負担軽減策を講じること。また担当者の育成に向けた考え方を示すこと。
 - (3) 24時間を交替で勤務する郵便部は、他系の業務応援は日常的である。上長ポイントの付与が、結果的に本人申告のみとの報告であり、また付与する基準も曖昧との指摘があることから、適正な運用方法及び付与方法を明確にすること。
 - (4) 地域区分局（特大局含む）等の内務担当者は、正常な業務運行の確保のため、日常的に様々な応援対応で別々の作業となる。職場実態に合わせた加算ポイントの付与となるよう改善を図ること。
 - (5) 上長・班長ポイントの付与基準について、全社員が正しく理解出来るよう早期に改善を図ること。
 - (6) D O S S 入力は、制度の適正運用のためにも統一したモノサシが必須である。改めて入力操作等のマニュアルを示し研修を行うこと。
 - (7) 基礎集配ポイントが常態的に2P付与となっている班及び区がある。公平性・納得性のあるポイント付与となるよう早急に改善を図ること。また「1分あたりの配達基準物数」を職場段階で見直す場合の具体的手順等を示すこと。
 - (8) 通配区に組立応援が入った場合、担当者の基礎集配ポイントにどのような影響があるのか明らかにすること。

以上

二普分会レク ビアパーティー開催

7月27日(日)、東陽町ルートイン下の「はなの舞」で二普分会のビアパーティーが開催されました。

当日は暑い中、社員・ゆうメイトの他飛び入りでOB・OGの方や、4月で他局へ異動になった方にも駆けつけていただき、30名を越える人数で盛大に行われました。

始めに宮澤分会長より、「現在二普棚物で行われている区分機の更改、新局開設による人員の異動も有り得ることから、皆様にはご苦勞をおかけすることになると思うが、仕事は人と人との結びつきであり、団結してこの苦しい状況を乗り切って行こう」と挨拶があり乾杯となりました。

乾杯の後は歓談となり、普段は話す機会の少ない社員もゆうメイトさんも、この場ではおおいにコミュニケーションをはかり大盛況でした。

会の途中、他局へ異動になった方・OBの方からの近況報告がありました。また、7月に当部へ異動してきた相原さん・新しく組合に

加入したゆうメイトの成田さんから挨拶をいただきました。

あわせて、9月14日にはおそらく支部・分会レク史上初となる（？）大井競馬場でのバーベキューレクを開催することが発表されました。

その後、中締めとなり、最後は宮澤分会長の「団結ガンバロー！」でお開きとなりました。

二普も厳しい状況が続きますが、新しい仲間も加わり、団結力を強めて乗り切って行ければと思います。
(I・G)

二普分会今後の予定

8月22日（金） 支部大会に向けての分会会議

9月上旬～中旬 新年度第一回目の分会会議
（分会体制の確認・職場の問題点・支部大会を受けての議論等）

9月14日（日） 分会レク
（大井競馬場にてバーベキュー）

*分会レクについての詳細が決まり次第お伝えしたいと思います。他分会からの参加も大歓迎なので、興味のある方は二普分会役員まで気軽にお声かけ下さい。

日 刊

新東京

No.1427

2014年
8月19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

二特分会分会会議 職場の問題・支部大会議案論議

8月14日、特殊分会の共通問題を話し合おうと1特分会からオプザーバーをお招きして10名で2特分会会議を開催しました。支部委員会でも論議となつた他課他部応援について組合員の意見をもとに分析を深めていきます。

論議を紹介すると…2特では、7月下旬からようやく実施

された新規施策の当日配達郵便物のために1特や1普から毎日応援をもらっている。そのため1特では昼間の速達近県の区分をほったらかして2特へ応援にいかざるをえず、10時間後の22時以降になつてからガツガツ区分を開始しても0時の差立まで時間がなく忙しいときは点検すらしないときもあるという。こ

の昼の時間、2特からは大口の記録区分機要員として1特へ2名応援を出している。夜勤の時間帯は2特から有証引受作業に3人も応援に出している。毎日のようにメンバーが替わる応援ありきの業務では、お互いの意志疎通がうまくいかないことにより事故やケガがおこりやすくなったり、不慣れなため毎度毎度仕事を教えあわなくてはならないなど、非効率なところもある。当日配達の新規施策だけ応援をもらつてうまくいっているようにみせているが、他の部門へ迷惑をかけている、という構図が明らかになりました。

どこの職場でも応援はほしい、しかし一番の解決策は1特2特各部とも3名ずつくらい社員を増員すればわけの分からな

い応援ありきの業務運行がなくなる、という意見がありました。

新規施策の当日配達の作業場では、区分し汗を流している作業者の横で、「指示を出すから」と管理者が2人も3人も棒立ちになってみているだけとしか思えない実態が報告されました。作業や業務の指示・指導をする、という会社管理者の姿勢はどうあるべきか、みんなで論議しました。新たに作られた服務線表が作業にマッチしていないことも話し合いました。

1 特の受入では、翌朝郵便が廃止される前は、10、13、14、17とパレットが分かれていたためそのまま2特に交付できていたものが、夜中の2時頃大阪や名古屋から到着する都内宛の有証は10、17でパレットが作られるため手間と時間がよけいにかかっていることがわかりました。

2 特では、〒100から来る記録の継越ケースが満杯まではいっているため非常に重いことなど、すぐにでも解決できそうなことがそのままとなっている現状を出し合いました。

支部大会議案の検討では、4月から一部実施となった新人事評価制度の業績手当について、まだまだ組合員はじめ会社管理者も理解浸透していなく、6月と7月の業績手当（営業）が大きくちがう理由が不明なこと、説明の紙だけしかもらわないので理解が進まず、結局手取りの合計金額しか見ている人が多くみだされしていると論議になりました。新西東京郵便局に関する支部オルグが開催されたが、全組合員が参加することできずこれからの課題となりました。「分会機能の強化」では、組合員に一番身近で接する組合員の苦労を、大変さを十分理解してもらいながら進めてもらいたいなどの意見が出ました。

あつというまに会議は21時近くになりました。組合事務室は蒸し暑くてポーとしてきたため解散となりました。

分会レクは台風の影響で延期となっていました。仕切り直しして9月7日の日曜日にニユートーキョー数寄屋橋店屋上でピアジギスカンを開催することに決定しました。今回は雨天決行！絶対中止なしで開催します。みなさんよろしく願います。

**2014年度「生活底上げ・福祉強化キャンペーン」
の取り組み****はじめに**

① 1966年から「労働者福祉強化月間」の取り組みがスタートし、「勤労者福祉強化月間」（1991年度以降）、「勤労者福祉向上キャンペーン」（2001～02年度）などに名称を変えつつ、毎年秋（10～11月頃）にその時々の政策・運動課題を掲げて全国的な取り組みが行われてきました。

当初は中央における政策制度要求の実現を目的としたものでしたが、次第に地域福祉の展開（介護、中小SC等）や事業団体の加入・利用促進等に比重を移しながら取り組まれてきました。

しかし、地方労福協の取り組み課題が多様化し、全国共通で取り組む課題の絞り込みが困難になってきたため、2002年度に中央としての強化月間は一旦中止し、各地域にまかせることになりました。

② 2012年度に「国際協同組合年キャンペーン」、2013年度は「生活底上げ・福祉強化月間」を実施し、労福協として全国共通で取り組む軸となる活動も定まりつつあるため、「福祉強化月間」を再開、継続していくこととし、今年度は以下の方向で具体化、準備を進めます。

1. 名称 「生活底上げ・福祉強化キャンペーン」**2. 時期 10～11月をコア期間とする。**

（各地方労福協の取り組みの実情に応じて、9～11月、10～12月などの設定も可能）

3. テーマと取り組み項目

今年度の中央労福協の重点課題をベースとした全国共通のテーマを軸に、各地域でそれぞれの福祉課題を折り込みながら展開する。

A. 政策・制度要求と社会運動

中央労福協の「2014年度政策・制度に関する要求と提言」の中で、以下の3点を重点課題とし、全国的に自治体への要請活動に取り組むとともに、様々な団体等と連携して世論喚起・社会運動に取り組む。(★は必須)

(1) 生活困窮者自立支援制度の構築

★ 自治体要請雛形を参考に、各地の進捗状況に応じて自治体への要請・協議・意見交換を進める。

★ 自治体の検討状況、地域の実情に応じた労福協の関わり方の検討・体制づくり
 ・ 困窮者支援事業とライフサポート活動との関係の整理、連携促進
 ・ 官民協働の検討会議の設置や、支援ネットワークづくりの働きかけ、参画
 ・ 可能なところは、総合相談事業、就労準備支援事業、家計相談支援事業等の受託

○ 困窮者支援制度に関する周知・啓発活動

○ 生活困窮者自立支援制度において労働問題にも対応できるような体制づくり

○ 地域づくり(地域課題発見、資源開拓)

(2) 格差・貧困社会の是正、生活底上げ

★ 利用しやすい生活保護制度への運用の改善

★ 生活保護基準引き下げの撤廃、国民生活への影響回避、住宅扶助見直しへの対応

○ 労働分野の規制緩和の阻止 → 市民運動等にも理解を広げていく役割

(3) 奨学金問題への対応 (& 状況次第で貸金業法見直しの阻止も)

★ 奨学金に関わる政策・制度要求

★ 奨学金問題の世論喚起(学習会、集会、相談会など… 法律家等との連携)

○ 国民的な社会運動の追求(奨学金問題対策全国会議や連合等と調整)
 ・ 獲得目標の絞り込み [検討] 地方議会での意見書採択、請願署名等

○ 労働者福祉に関わる活動のアピール・宣伝。先進事例の収集・共有

○ 改正貸金業法の成果を守り、後退を許さない取り組み。
 (自民党内での見直しの動きに応じて即応できるよう反撃体勢を準備)

B. 協同事業団体の利用促進と共助拡大

労働組合と事業団体が「ともに運動する主体」としての関係の再構築をはかり、組合員の利用促進や共助拡大につなげる。

★ 中央における産別訪問を踏まえ、地域においても労組要請活動を行う。

★ 地域、職場における推進体制の強化に向けた議論や取り組みを行う。

○ 労働者自主福祉に関する学習会(理念・歴史講座)等の開催

○ 協同組合間相互の協力促進

<ライフサポート活動>

★ ライフサポートセンター活動のアピール、相談窓口の広報周知等[外部向け]

★ ライフサポート活動の検証と今後の方向性の討議[内部]

○ 中小SCの広域化・共同化、LSCとの連携、労金・全労済の利用促進。

次世代郵便情報システム後続開発のお知らせ

昨年4月よりスタートした次世代情報システムへの移行ですが、システムの後続開発について、日本郵便より説明がありましたのでお知らせをいたします。

次世代郵便情報システムについては、昨年4月の先行稼働時に不具合が発生したことから、先行開発の振り返りと後続開発の計画見直しが行われてきた経緯にあります。また、本年2月～3月には、先行開発の反省を踏まえたフロントラインの意見等に沿って開発を行うために、「次世代システムに係るフロントラインとの意見交換会」が開催されてきたところです。

会社は、本年10月の一部先行リリース（現行システムからの一部機能移管等）と来年10月の本格リリースとの二段階リリースを予定していますが、先行開発での反省を踏まえ、来年10月の本格リリースに向けては、必要な研修を行っていくとしています。

本部は、ひとまず、次世代郵便情報システム後続開発の全体計画として受け止め、今後は、システム毎の準備状況等を注視し、個別具体的に必要な対応をはかっていくこととします。

※以下、会社提供の資料より一部抜粋し掲載いたします。

次世代郵便情報システムの概要

次世代郵便情報システム（以下、「次世代システム」とい）は、以下の4つを主な注として機能改善・操作性向上を目的とし、第1段階（先行開発）としてゆうパックの取扱方法を宅配便標準に統一すること、2段階目（後続開発）としてコスト削減や業務効率化を図ることとし各開発を行う計画で推進してきたところ。

- | | |
|-----------------|---------------------|
| ①JPEXシステムの統合 | ②お客さま利便性の向上 |
| ③ITを活用した事業利益の管理 | ④民間分社化時導入の現行システムの更改 |

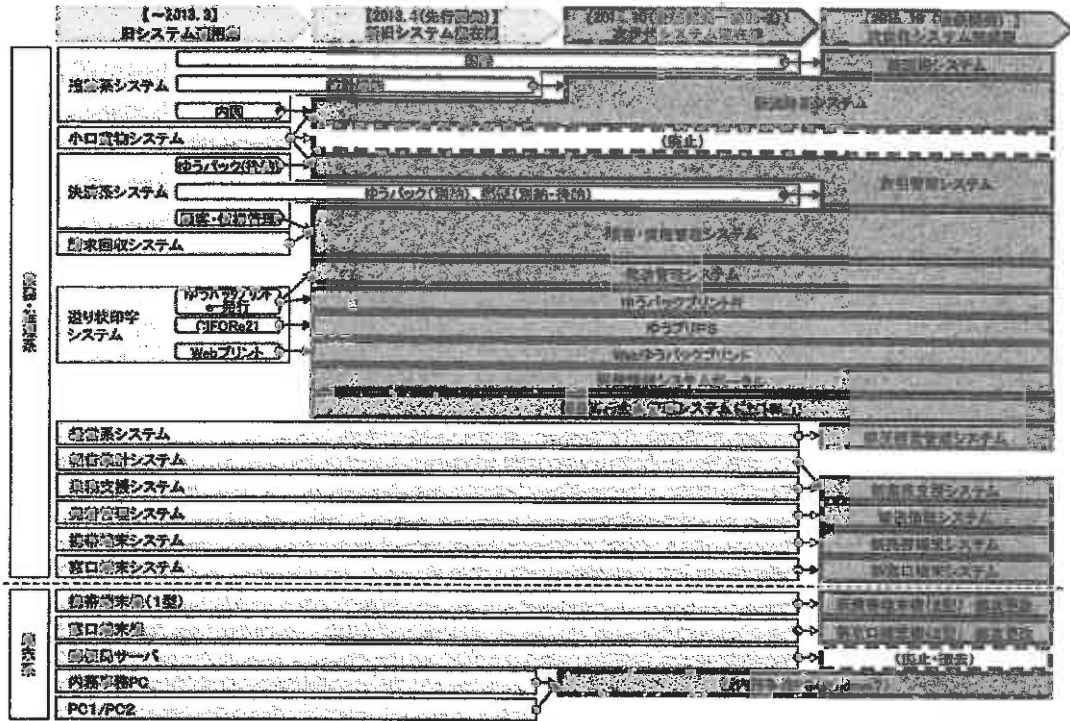
先行開発 (2014年10月リリース)	宅配便業務統合によるゆうパックの二重システムと二重オペレーションを解消するとともに、その取扱方法を宅配便標準である荷物の扱いと運営を確保して実施する方式に統一。
後続開発 (2015年10月リリース) ※民間分社	債権管理、サービス改善などの負債に柔軟に対応できるシステムを構築。 ＝商品・サービス、オペレーション・開始業務の異動によるコスト削減、経営管理の高度化など

後続開発計画の概要（見直し後）

後続開発は、先行開発の障害対応等により当初計画から開発遅延が発生したこと、また後続開発では端末等のハードウェアの更改も併せて行うこと等から、できるだけリスクがないような計画とし確実な稼働を目指す必要があるため、当初計画を見直し、2014年10月及び2015年10月の二段階リリースを行う。それぞれのリリース概要は以下のとおり。

2014年10月リリース	各機能の一部先行リリースとして、主に以下のシステムリリースを予定 <ul style="list-style-type: none"> ● 信末運用管理システムの新機能追加（現行システムからの機能移管等） ● 現行運送系システムから貯留系システムへの統計情報の移管 等
2015年10月リリース	後続開発の本格リリースとして、主に以下のシステムリリースを予定 <ul style="list-style-type: none"> ● 先行システム（新運送系、信末運用管理、取引管理、労務管理、共通AP）の機能追加 ● 貯留口運来システム[※]、新採集運来システム[※]、郵便回線システム、貯留情報システム、郵便貯蓄管理システム、業務支援システムの新機能開発 等 <small>※新機能も2～3年かけて段階的に導入</small>

◆各システムの次世代システムへの移り変わり



◆次期携帯端末概要

内外、共通端末であり、内蔵用でも取替可能が可能。
外装は黒色、内装は白色とし、外見で区別できるようにしています。

内装と外装モードの切替が可能

3.0インチ大液晶画面の搭載により画面が見やすさを向上

予備電池を別途し、クレードルは本体と予備電池を同時に充電可能とします。
また、本体の充電は非接触充電方式により「置くだけ充電」

電話発信の搭載（外装のみ）

外装用にも無線LAN通信機能も搭載（持ち出し規定範囲等がクレードルにセットしなくても可能）
※ 充電機能は不可

CPUの性能向上

近距離無線通信機能の搭載（Transfer JET）
※ FOMA通信は外装端末のみです。

予備電池を別途し、充電可能とします。

非接触充電方式により「置くだけ充電」

充電可能とします。

日
刊

ア新東京

No.1430

2014年 8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

社員申告の実施について

－実施基準日は10月1日－

本日、郵政グループ各社より、社員の人事異動等の意向を把握するため、10月1日を基準とした社員申告の実施について説明がありましたので周知します。

特に今年度から、新たな人事制度によるコース制が導入されたことにより、従来の様式に「コースに関する希望」欄を設定したほか、(新)一般職コース用の様式を設け(ゆうちょ銀行を除く)※、社員の希望を把握していきたいとしています。

※ゆうちょ銀行の社員申告書は、コースの別なく統一様式となります。

制度導入の過渡期では、管理者はもとより社員の理解浸透に向けた取り組みが極めて重要であることから、本部は今回の社員申告の実施にあたっては希望コースが新設されたこと、とりわけコースの変更については社員の将来設計に大きく関わることから丁寧な説明を要請し、各社もこれに応じたところではあります。

なお、今般、(新)一般職コース用の様式を設けていますが、(新)一般職から地域基幹職等にコース転換する場合、(新)一般職としての勤続年数が3年以上(期間雇用社員から(新)一般職へ登用された者は2年以上)必要であることといった要件があり、実施時期が近づいた年度に「コースに関する希望」欄を設欄する予定としています。

一方、地域基幹職等から総合職へのコース転換試験の実施(公募)について、関連情報にて周知をしましたが、地域基幹職等内の「コース転換」について各社は、たとえば、日本郵便の郵便・窓口⇔渉外営業のように基本給体系の違いがある場合は、本人同意によるコース転換とし、郵便⇔窓口のように水平のコース転換(従事業務の変更)は、一般の人事による考えにあります。

本部は、コース制を導入した以上、同じ地域基幹職内であってもすべてのコース間にかかる異動は、本人の希望を重視すべきと考えており、コース転換のあり方について、継続対応を行っています。

今回の社員申告の実施は、会社として、人事管理上、社員の希望を把握するためのものであり、コース転換のあり方については、引き続きJ P 労組と議論を重ねていきたいとしていることから、ひとまず本件について了承したところです。

また、社員申告の実施時期にあわせ、毎年、上半期の業務遂行等に関する『気づき』や下半期に向けた課題を話し合う相互理解を深める機会として、管理者・社員との中間対話も定例的に行われています。今年度については、4月1日から導入されている新たな人事評価制度について、3ヶ月間(4月～6月)を評価期間とした試行評価が実施されましたが、今後は、そのフィードバックが行われることとなります。

本部は、今回の試行評価を通じて、組合員が新たな評価制度に対する理解を深め、改正による具体的変化をイメージができるか、フィードバックの状況について注視していくとともに、会社が今後予定しているアンケート調査について、早期に結果を示させ、必要な改善を求めていくこととします。

以上

日 刊 JP 新東京	No.1431	2014年8月25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

第七回定期支部大会開催

8月24日、江東文化センターで開催された第七回定期支部大会の支部長あいさつにおいて、新西東京郵便局（仮称）設置に伴う支部の見解を7点にまとめ代議員に提起しました。支部として組合員の不安にこたえるために「支部オルグ」を実施し、200名近くの組合員が参加しました。支部としても支部大会代議員意見や組合員の声を含めて最終的には支部要求メモとして東京地本へ提出していこうと考えています。

以下、支部長あいさつ、見解の骨子。

新西東京郵便局（仮称）設置に伴う支部の見解

1. 要員協議開始前に新西東京郵便局（仮称）完成図、部の配置、取扱物数見込み、区分機の種類・設置台数、オペレーション、部ごとの必要要員数、勤務の種類や夜勤・深夜勤の回数、役職者別の要員数、調整手当の基準、シャトルバスの運用方法、食堂等の福利厚生について組合員へきちんと情報提供すること
2. 要員協議は全員に希望をとること。要員協議の希望を尊重し異動を希望しない組合員に強制しないこと。期間雇用社員についても新西東京郵便局（仮称）へ雇用替えを希望しない組合員に強制しないこと。近くに住んでいるからといって安易に強制しないこと。新東京・東京多摩で必要人数が集まらなかった場合は要員協議対象地域を全都的に広げること
3. 新東京局、新西東京郵便局（仮称）、両局とも業務の正常な運行に必要な要員を確保すること。現在、新東京局で100名程度要員が不足しているものについて要員措置すること
4. 正社員、期間雇用社員ともに現在の賃金を下回ることのないようにすること、東京の基準を適用すること。期間雇用社員のスキル評価は維持させること。また、新西東京郵便局（仮称）異動予定者

・採用予定者について事前訓練をきちんと行うこと

5. 駐車場希望者には必ず駐車場を確保して、組合員が退職するまで確実に利用させること、数年で禁止になる前例があったのでそういうことがないようにすること。特例として首都高速、外環道の利用を認め、その利用料を通勤手当に上乗せすること

6. シャトルバスは3台以上で運用すること(1台だと片道10分として1時間に平均3本となる)、またシャトルバスの廃止を考えるときは組合と必ず協議すること

7. 福利厚生について、24時間営業の売店、食堂、風呂、シャワー室、休息室など新東京より下回らないこと

以上

1 普分会バーベキューレク 若洲キャンプ場

日時.8月30日(土) 集合.15時～ 3時間制

会費.大人2000円 ゆうメイト1000円 未成年無料(家族)

夏の思い出は分会レク若洲キャンプ場バーベキューレクで…。雨でもテントがあります。台風が来たらごめんなさい。

1 特分会納涼ビアガーデン 銀座数寄屋ニュートーカー

日時.8月31日(日) 開始.18時40～ 2時間制

会費.大人3000円 ゆうメイト2000円

長い夏もあと少し。疲れた心と体をジンギスカンでリフレッシュ。みんなで楽しいひとときを過ごしましょう。

日 JP新東京 刊	No.1 4 3 2	2014年8月26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

～支部大会に向けて～ 第7回一普分会会議を開催

8月21日(木)、18時から組合室事務室にて8月24日(日)に予定されている第7回定期支部大会に向けての意見集約がおこなわれました。

当日は、分会3役、幹事、執行委員が勤務終了後や解放、深夜勤務前など9名が集まり、分会活動の状況、職場の現状や問題点、議案書審議などを話し合いました。また、8月30日(土)に予定されている分会バーベキューレクについての話し合いも合わせておこなわれました。

まずは木村分会長より、日頃の分会活動への労い、この分会会議の意味と内容、職場の現状等の報告がありました。一普では、これから年末の年賀繁忙も控えており、昨年の評価反省を生かしての業務となるよう、分会もアンテナを高くしつつ注視していく必要性を確認しました。また直近としては、当日配のアマゾン処理による要員確保、二普の区分機更改により2階が空のPケースで溢れている現状の確認と今後の対応、埼玉の区分機宛区分で使用するハーフケース増への対応、収集作業においてクリックポストの2次元バーコード読取不良の多発により、お客様への信用と品質の低下への危惧、応援ありきの

要員計画等、支部大会に向けて多種多様な意見や問題点が上げられました。各分会幹事が発言できるようになり、一歩ずつですが分会強化が進んでいることを感じる事ができました。

後半は、分会バーベキューレクの最終的な打合せをおこないました。

外でやるレクなので天気だけが心配でしたが、今のところ予報では晴れそうなので幹事一同安心することが出来ました。参加者集約も終わり、当日の役割分担、注意事項、レクの流れ等を確認し、組合員の笑顔があふれるレクにしようと分会幹事一同確認し会議を終えました。

～8月24日(日) 第7回定期支部大会 一普分会代議員～

木村 政則	(分会長)	三留 隆	(幹事)
吉江 祐有	(副分会長)	村松 正	(幹事)
大嶋 大輔	(書記長)	今井 崇史	(幹事)
本多 俊之	(幹事)	刈谷 優一	(幹事)



原発汚染水対策難航

汚染水放出は地元住民の理解が不可欠

福島第1原発の汚染水対策

で、原子炉建屋周辺の井戸から放射性物質に汚染された地下水を汲み上げ、浄化して海に放出する計画が検討されている。

すでに東京電力は排水設備の設置を原子力規制委員会に申請しており、試験的な汲み上げを

行っている。

浄化して流すとはいえ、一度汚染された地下水を放出するのだから、決定には慎重を期してほしい。

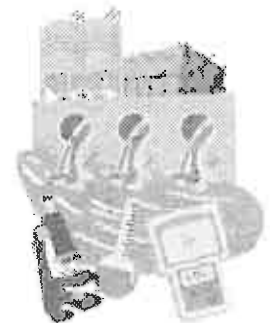
事故から3年半ほどになるが、高濃度汚染水への対応は遅々としてすすまない。溶けた核

燃料を冷やすため原子炉へ注水した水が汚染

されて建屋地下に溜まり、そこに毎日約400トンの地下水が流れ込んで新たな汚染水が作られ続けている。汚染水を保管するためのタンクを置くスペースにも限りがあり、そのタンクについても耐久性や中古品の流用などで疑問がもたれている。

対策の一つとして汚染される前の山側の地下水を汲み上げ、海に流す「地下水バイパス」が5月に始まったが、地元漁業関係者の理解を得るのに1年ほどかかった。

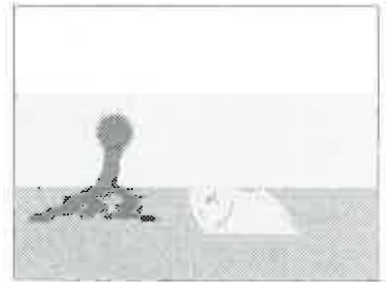
建屋周辺の土壌を凍らせて地



下水流入を止める「凍土遮水壁」は作業が難航しているようだ。汚染水から放射性物質を取り除く「多核種除去設備（ALPS）」も、昨年3月の試運転からトラブル続きで、まだ本格稼働はしていない。このままでは、東電の広瀬直己社長が言う2014年度中の汚染水浄化完了の計画達成は絶望的である。

汚染水対策はどれも効果はいまひとつで、素人目には行き当たりばったりな感が否めない。これでは安倍首相が五輪招致の際に述べた「コントロールされている」状況とは言い難い。こうした中での冒頭の汚染水放出計画である。東京電力は汚染水を1日約200トン減らせると見込んでいるが、汚染水

どの程度浄化できるのかはまだ未知数であることから、地元漁業関係者の理解を得るのは前回の地下水バイパスのときより難しいだろう。また風評被害の恐れも否めないため、国と東電は詳細な情報開示と誠意ある対応が求められる。先日、原子力損害賠償支援機構は廃炉と汚染水対策の支援も対象業務に加えて「原子力損害賠償・廃炉等支援機構」と名を改めた。これが名ばかりの改名にならないよう汚染水対策について効果的な進展が見られるのを期待したい。



《K》

医療共済 マイガードに入ろう 加入随時募集中

割安な掛金の医療共済です。補償額が入院1日、3千円、5千円、1万円から選べます。医療に関する保険に加入していない人はまず入っていた方がよい共済です。入院、手術や骨折、1日入院なども対象となります。病気が発見されてからでは加入できませんので、検査を受ける前に加入しておきましょう。深夜勤での疲労の蓄積は思わぬ病気を引き起こします。ぜひとも検討を…。
詳しくは組合役員まで…

社員申告の実施について

—実施基準日は10月1日—

＜新人事制度の試行評価のフィードバックも
同時期実施＞

本日、郵政グループ各社より、社員の人事異動等の意向を把握するため、10月1日を基準とした社員申告の実施について説明がありました。

特に今年度から、新たな人事制度によるコース制が導入されたことにより、従来の様式に「コースに関する希望」欄(かんぽ生命保険は別業にて希望把握する予定)を設定したほか、(新)一般職コース用の様式を設け(ゆうちょ銀行を除く)※、社員の希望を把握していきたいとしています。

※ゆうちょ銀行の社員申告書は、コースの別なく統一様式となります。

新設：コースに関する希望(例、日本郵便地域基幹職コース社員用)

コースに関する希望	<input type="checkbox"/> 現コースを引き続き希望する。 <input type="checkbox"/> 以下のコースを希望する。 <input type="checkbox"/> 総合職コース <input type="checkbox"/> 地域基幹職コース <input type="checkbox"/> 郵便 <input type="checkbox"/> 窓口 <input type="checkbox"/> 企画 <input type="checkbox"/> 渉外営業 <input type="checkbox"/> (新)一般職コース <input type="checkbox"/> 郵便 <input type="checkbox"/> 窓口	(左記を選択した理由及び申告したいこと) <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
-----------	--	---

制度導入の過渡期では、管理者はもとより社員の理解浸透に向けた取り組みが極めて重要であることから、本部は今回の社員申告の実施にあたっても希望コースが新設されたこと、とりわけコースの変更については社員の将来設計に大きく関わることから丁寧な説明を要請し、各社もこれに応じたところです。

なお、今般、(新)一般職コース用の様式を設けていますが、(新)一般職から地域基幹職等にコース転換する場合、(新)一般職としての勤続年数が3年以上(期間雇用社員から(新)一般職へ登用された者は2年以上)必要であることといった要件があり、実施時期が近づいた年度に「コースに関する希望」欄を設欄する予定としています。

一方、地域基幹職等から総合職へのコース転換試験の実施（公募）について、関連情報にて周知をしましたが、地域基幹職等内の「コース転換」について各社は、たとえば、日本郵便の郵便・窓口⇔渉外営業のように基本給体系の違いがある場合は、本人同意によるコース転換とし、郵便⇔窓口のように水平のコース転換（従事業務の変更）は、一般の人事による考えにあります。

本部は、コース制を導入した以上、同じ地域基幹職内であってもすべてのコース間にかかる異動は、本人の希望を重視すべきと考えており、コース転換のあり方について、継続対応を行っています。

今回の社員申告の実施は、会社として、人事管理上、社員の希望を把握するためのものであり、コース転換のあり方については、引き続きJP労組と議論を重ねていきたいとしていることから、ひとまず本件について了承したところです。

また、社員申告の実施時期にあわせ、毎年、上半期の業務遂行等に関する『気づき』や下半期に向けた課題を話し合う相互理解を深める機会として、管理者・社員との中間対話も定例的に行われています。今年度については、4月1日から導入されている新たな人事評価制度について、3ヶ月間（4月～6月）を評価期間とした試行評価が実施されましたが、今後は、そのフィードバックが行われることとなります。

本部は、今回の試行評価を通じて、組合員が新たな評価制度に対する理解を深め、改正による具体的変化をイメージができるか、フィードバックの状況について注視していくとともに、会社が今後予定しているアンケート調査について、早期に結果を示させ、必要な改善を求めていくこととします。

医療共済 マイガードに入ろう 加入随時募集中

割安な掛金の医療共済です。補償額が入院1日、3千円、5千円、1万円から選べます。医療に関する保険に加入していない人はまず入っていた方がよい共済です。入院、手術や骨折、1日入院なども対象となります。病気が発見されてからでは加入できませんので、検査を受ける前に加入しておきましょう。深夜勤での疲労の蓄積は思わぬ病気を引き起こします。ぜひとも検討を…。詳しくは組合役員まで…

日 刊 JP 新東京	No. 1 4 3 5	2014年8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

第2回新東京支部 女性フォーラムレク

今年も、女性フォーラムレクを開催することが決定しました！！

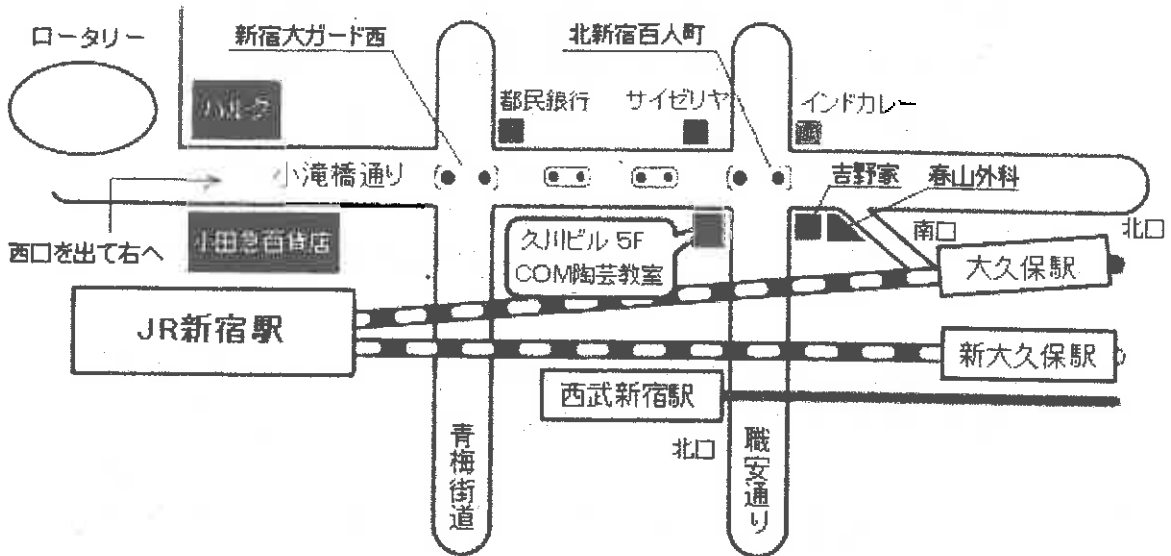
今回は、前回の支部レクで集めたアンケートをもとに、陶芸教室を行うことになりました。日頃のストレスを、土をいじりながら発散させ、終わった後は、みんなで食事をしながら、楽しくおしゃべりをしましょう。

開催日時 2014年10月5日(日)
 11:00～13:00位

会 場 COM陶芸教室
 〒160-0023
 新宿区西新宿7-6-6
 久川ビル5F
 03-3362-0803

会 費 懇親会こみで、2,000円

陶芸教室・体験 東京・新宿の「COM陶芸教室」



グーグルマップ

- 🚶 最寄り駅 新宿駅西口より徒歩8分
- 総武線大久保駅南口より徒歩3分
- 西武新宿駅北口より徒歩3分

締切 第一集約9月20日(土)
最終集約9月27日(土)

参加したい方は、執行委員または、分会役員に声をかけて下さい。

たくさんのかたの参加を、お待ちしております。

