

交渉情報	NO.76	日本郵便信越支社 総務・人事部
JP労組信越地方本部	2015年5月13日	添付資料:3枚

窓口部門の一体的な要員配置の推進について

日本郵便信越支社総務・人事部は、本日（5月13日）「窓口部門の一体的な要員配置の推進」について地方本部に説明してきました。

標記趣旨は、エリアマネジメント局（部会）と単独マネジメント局が相互に協力し、面として一体的に業務運行の確保や営業活動を展開するための体制づくりを行うものです。実施に当たっては、エリアマネジメント局と単独マネジメント局が一体となって要員管理が行えるよう、管理者、社員に対する一体感の醸成を行い、実施可能な部会・単マネ局から段階的に取り組むものとしています。

一体的要員配置を行うための条件整備として兼務発令（2015年5月29日内命、6月10日付）を実施しますが、エリアマネジメント局及び窓口営業部に所属する単独マネジメント局の正社員全員としています（局長及び管理者、高齢再雇用社員、窓口営業部の渉外社員を除く）。

なお、期間雇用社員（月給制契約社員含む）については、当該部会、単マネ局の判断により実施されます。

また、現在兼務（単マネ⇔部会）を実施している局（部会）であっても、改めて発令を実施するものです。

兼務運用の例、スケジュール、一体的要員配置のイメージ、兼務グループについては支社資料を参照願います。

支社は、窓口部門の一体的な要員配置については、民営分社化後に実施してきた経過にあり、現在も信越管内では、28部会・30局（単マネ）において兼務が発令され、研修等の合同施策が実施されているとしています。

地本では支社説明を受け、以下の項目について意見交換を行いました。

- 1) 5/29内命、6/10付兼務発令で周知期間が2週間程度となっており、全社員に趣旨目的の理解浸透がはかれるのか。

※H24年6月に全局・全部会で実施しており、ほぼ経験済であるが、新たな社員も採用されているため、当該の全社員に対しより丁寧に行う。なお、今週中に管理者説明を行い順次、社員説明を実施していく。

- 2) 何故、継続している局・部会、継続していない局・部会があるのか。

※改正郵政民営化法により、当時の事業会社と局会社があつた時点で、単マネ・エ

リマネの業務運行に徐々に分離した経過にある。従って、アンバラが生じている。

- 3) 兼務運用の例も示されているが、全社員対象となれば社員数も多く、要員管理が煩雑になるのではないか。

※業務応援をすることが第一義の目的ではない。エリアマネジメント局と単独マネジメント局で一体感の醸成をはかり、合同研修や臨時出張所の合同開催等、出来るところから行っていくものである。

- 4) ゆうちよ併設局社員については、実質的にエリア局への業務応援（休暇後補充）は無理と考えるが、その対応はどのように考えているのか。

※上記と同様。当然であるがゆうちよの資格が必要な業務や取り扱いはできない。

- 5) 単マネ局では自局における総合サービスの推進を優先するべきではないか。

※この間も一定程度、進めているところであり、その推進状況については検証し、情報提供を行っていきたい。

- 6) 個局でも要員が不足している中で、先に補充を行ってから、この施策があるべきではないか。

※個局の業務運行確保や目標推進が第一であり、無理な休暇後補充や業務応援を行うものではない。なお、エリアについては柔軟な要員配置を実施しているところ。

- 7) 実施した場合の営業目標のあり方は。

※目標の付け替えが必要な取り組みは行わない。仮に目標の付け替えが発生する場合は、事情等について丁寧に説明を行う。

- 8) 高齢再雇用社員を除く理由は何か。

※本施策は社員のスキルアップや人材育成が大きな目的である。高齢再雇用社員は当該局所において、能力を発揮してもらうことが目的であるため。

- 9) 形式だけの取り組みや出来ないものを行うことがないよう、支社段階でグリップすべき。

※単マネ・エリマネ・損益人事担当調整役の3者が連携を密にして、出来る取り組みから実施していく。なお、実施状況は随時検証を行っていく。

以上の通り整理しましたが、職場において齟齬が発生した場合は、現地で対応するとともに、地本へ報告願います。

【労使対応】

支部窓口

(支部窓口では損益人事担当調整役から説明を受け、意見交換を行います。なお、組合側窓口が郵便局業務の窓口担当者でない場合は、当該支部役員を入れて、支部窓口を実施のこととします。)