

交渉情報	NO.118	日本郵便信越支社金融営業部 ゆうちょ銀行信越エリア本部
JP労組信越地方本部	2016年7月21日	添付資料:2枚

投資信託のスキル向上施策の実施について

日本郵便信越支社金融営業部およびゆうちょ銀行信越エリア本部は、本日（7月21日）「投資信託のスキル向上施策の実施について」について地方本部に説明してきました。

実施にあたっての詳細については添付の支社資料を参照してください。

実施期間

2016年9月1日（木）～2018年3月31日（土）

対象者

- 日本郵便：単独マネジメント局窓口営業部所属の貯金専担渉外社員のうち、投資信託の販売スキルの向上が期待できる社員
- ゆうちょ銀行：単独マネジメント局と人事交流が可能な店舗社員のうち、郵便局において投資信託販売スキルを付与・指導できる社員

今回の施策実施にあたり以下の点を会社に質し、回答を引き出しました。

（1）営業目標について

出向社員の営業目標は相互に引き継ぐこととなるのか。また、ゆうちょ商品以外（物販等）の目標は、ゆうちょから出向した社員が持つことになるのか。

郵便局・ゆうちょ銀行とも出向社員の目標は引き継がず、9月1日以降、管理者と対話を行い目標設定する。（1年目は2016年9月1日～2017年3月31日までの目標値を設定する。）

また、ゆうちょ商品以外の目標は引き継がず、目標改定（減算）を行う。

（2）人事評価について

年度途中の出向となるが人事評価はどのように行うのか。また、定量的に示す業績評価はどのように示すのか。

4/1～8/31までの評価を出向先に引き継ぎ、年間の評価を翌年度にフィードバックする。

※（4/1～8/31の評価）＋（9/1～3/31の評価）→出向先でフィードバック
定量的に示す業績評価は、9/1以降、管理者と対話を行い設定する。（1年目は2016年9月1日～2017年3月31日までを設定）

(3) 営業手当

会社間で支給方法・支給額に違いがあるが、出向社員の想定される支給額は年収ベースで違いが出てくるのか。

ゆうちょ→郵便局の場合

個人実績に基づく手当を日本郵便の支給割合で支給する。

郵便局→ゆうちょの場合

店舗評価（実績）に基づき個人実績を基に案分し支給する。

※各会社のルールを適用する。出向前と比べて支給額は年収ベースでの大きな違いは想定していないが、支給方法等について対象社員に丁寧に説明を行う。

(4) 人事・キャリアパス

出向期間中は上位役職をめざすことが出来ないと思われるが、基本給や退職手当ポイントに与える影響について会社の考え方は。

出向期間中も出向元での役職昇任は可能であり、退職手当ポイント等の不利益は生じない。

※出向期間中に役職昇任した場合でも、出向期間満了まで出向先での勤務を継続する。

出向期間終了後は、以前に勤務していた郵便局・店舗に復帰となるのか。また、出向後はいわゆる「10年ルール」がリセットされるのか。

日本郵便：出向後は原則、元の勤務先に戻り、10年ルールはリセットされる。

ゆうちょ銀行：2年以内に元の勤務先に戻る異動のためリセットされない。

地方本部は、投資信託販売スキルの向上および、出向後は対象社員が営業ノウハウ等を浸透させ、郵便局・ゆうちょ店舗全体の底上げが期待できることから了としました。

しかしながら、年度途中での出向となるため、次に同様の施策を実施する場合は、郵便局・ゆうちょ店舗の年間の営業戦略や社員のモチベーション低下につながらないよう、実施時期について考慮するよう強く求めました。

また、対象者には会社間の制度の違い等を丁寧に説明するよう求めました。

【労使対応】 日本郵便：支部窓口

ゆうちょ銀行：地本への情報提供