

交渉情報	NO.43	日本郵便信越支社 経営企画本部総務・人事部
JP労組信越地方本部	2017年11月20日	添付資料:3枚

「JP 労組信越地方大会決定要求書」に対する回答について

日本郵便信越支社経営企画本部総務・人事部長は、本日（11月20日）「JP 労組信越地方大会決定要求書」に対する回答について地方本部に説明してきました。

本件については、先の支部四役会議で概要を説明し、要求書を提出した趣旨や今後の方向性を確認したところです。

なお、今後の進め方については、別紙2を参照願います。

【回答・別紙1のポイント】

「項番1」

職場・部会労使委員会において、①要員配置状況、②不足している場合の具体的な対応策、③土日・祝日出勤の現状、④効果的なライフプラン相談会開催、⑤年休取得状況および計画的取得のための具体策について、意見交換の上、共有化をはかるよう求めたところ、

支社は、職場・部会労使の各窓口において、自局・自部会内の要員配置状況および非番・週休出勤の状況、ライフプラン相談会の計画や開催状況、社員の計画休暇の取得状況について説明・意見交換を行うよう指導する。問題が生じている場合は、当該の職場・部会労使間において、課題解決に向け具体的な意見交換を行うよう指導するとしました。

「項番2」

期間雇用社員の定着化に向けた方策について質したところ、

支社は、職場における日常のコミュニケーションが大きなポイントになるとし、各種会議の場において、マニュアルを示し、確保・定着に向けた取り組みを指導するとしました。また、紹介者に対する定着インセンティブの実施し、業務内外を問わず疑問や悩みに対する指導・アドバイスの実施を指示しているとしています。

なお、10月31日現在の定着インセンティブの運用実績は、7局で73,500円（49名）としており、更なる周知・活用について支社に求めたところです。

「項番3」

金融窓口事業の渉外社員が定年まで働き続けられる方策について質したところ、

支社は、渉外社員の減少傾向について重要な問題として捉えており、知識・スキルの向上による実績向上と併せ、お客さまからの感謝を働きがいとして実感できるよう取り

組むとしています。

また、管理者のマネジメント力向上に取り組み、信頼関係を築くコミュニケーション
に取り組むとしています。

なお、早期退職の要因として、叱責型指導・行き過ぎた営業指導が挙げられていることから、支部・分会で解決できない事案は地本へ情報提供いただき、地本・支社間で対応することとしました。

「項番4」

勤務時間管理の徹底について、支社からの管理者指導、職場段階での継続的な社員指導を求めたところ、

支社は、管理者からの日常的な声掛け・コミュニケーションのほか、6月に指示文書を
発出し、自局点検と臨局点検の実施により、不適正事案の防止に努めるとしています。
また、各種会議においても管理者への指導をはじめ、社員に対しては役職者登用研修時
に勤務時間管理に関する知識の付与、意識醸成について、十分な時間を取り指導を行っ
ていくとしました。

「項番5」

管理者の再雇用のあり方について質したところ、

支社は、管理者の退職後再雇用について、これまでの知識と経験を踏まえ、支社等の
管理業務または郵便局の実務要員として、適材適所の配置をしていくとしています。

また、専門役については、支社担当係との対話を年一回行い、職務の理解や意識付けを行っているとしています。

なお、郵便局の実務要員としての配置については、今後検証していくこととします。

【労使対応】

職場労使委員会及び部会労使委員会