

「ＪＰ労組信越地方大会決定要求書」に対する回答

(ＪＰ労組)

要 求	回 答
<p>1 職場労使委員会及び部会労使委員会では、以下の事項等について、職場労使間で意見交換の上、共有化をはかるよう指導すること。</p> <p>① 各局及び部会の「要員配置」の現状について</p> <p>② 明らかに要員が不足している場合、どのような対策を立て解消していくのか具体策について</p> <p>③ 各局及び部会の「土日・祝日出勤」の現状について</p> <p>④ 効果的なライフプラン相談会の開催について</p> <p>⑤ 年休の取得状況を示し、計画的な取得に向けた具体策について</p>	<p>1 職場労使委員会の窓口及び部会労使委員会において、職場労使委員会では自局、部会労使委員会では自部会内の要員配置の状況、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及び年休取得状況について、説明・意見交換を行うよう指導します。</p> <p>その上で、課題等生じている場合は、課題解決に向け、具体的な意見交換を行うよう指導します。</p>
<p>2 集配職場では、期間雇用社員を雇用しても早期に離職する事例が散見される。支社として定着化に向けた方策を示すこと。</p>	<p>2 期間雇用社員の定着に向けては、日常のコミュニケーションが大きなポイントとなることから、あいさつや声かけを含めての指導やフォローについて各種会議の場で指導するとともに、マニュアル「期間雇用社員の確保・定着に向けて」を示し、定着に向けた取り組みを指導しています。</p> <p>また、集配担当期間雇用社員の定着・確保を推進するための施策「定着フォローインセンティブ」として、対象期間雇用社員に対し本人、班長や紹介者（先輩社員）等3名分の交際費（一人当たり1,500円上限）を措置し、お茶会・お食事会等を通じコミュニケーションの場を増やし、業務内外を問わず悩みや疑問に対する指導・アドバイスの実施を指示しています。</p>
<p>3 金融窓口事業の渉外社員について、定年を待たずして退職する事例が散見される。支社として定年まで働き続けることが出来る方策を示すこと。</p>	<p>3 現在の渉外社員の減少傾向については、重要な問題として捉えています。</p> <p>郵便局が取り扱う金融商品は多岐に渡ることから、渉外社員がお客さまに商品を販売するには商品知識の習得、営業スキルの向上などが必要であり、社員自身の販売実績向上とあわせて、営業活動を通じ、お客さまからの「ありがとう」を原動力に「働きがい」を実感できるよう取り組んでいきます。</p>

<p>4 勤務時間の遵守について、支社からの管理者指導をはじめ、職場段階においても、継続的な社員指導を行うこと。</p> <p>5 管理者の高齢再雇用のあり方について、安易に専門役として配置するのではなく、これまでの経験・スキルを活かせる職場に配置すること。</p>	<p>また、「働きがい」を感じながら定年まで勤務するには、職場環境も大きく影響することから、管理者と社員のコミュニケーションにより信頼関係を築きながら社員のモチベーションを高められるよう、管理者のマネジメント力向上に取り組みます。</p> <p>同様に、中途採用社員の早期離職も見受けられるため、その原因を分析することで職場の課題を把握し、改善に向け取り組みます。</p> <p>4 勤務時間管理の徹底については、6月に指示文書を発出し、毎月の自局点検の実施と指導委員による臨局点検の実施により、不適正事案の発生を防止することとしています。</p> <p>また、各種会議で管理者への指導を実施しているほか、一般社員に対しては、役職者登用研修等における勤務時間管理に関する知識の付与等、意識醸成に取り組んでいきます。</p> <p>5 管理者の定年後の雇用については、今後も知識と経験を踏まえ、支社等の管理業務又は郵便局の実務要員として、適材適所の配置をしていきます。</p>
---	---