

交渉情報	NO.30	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	2018年10月1日	添付資料:2枚

「JP労組信越地方大会決定要求書」の整理（回答）について

関連：指導文書信越地本第8号（2018.8.28）

「JP労組信越大会決定要求書」については、8月28日に日本郵便信越支社に提出し、以降交渉を重ねてきたところですが、本日10月1日、地方整理をはかりました。

最終整理にあたり、信越支社小平経営管理本部長より、「8月28日に大会決定要求書をいただいた。短期間ではあるが精力的に交渉いただき、この度整理となった。改めて感謝申し上げます。

いただいた項目は、郵便・物流事業の課題、金融事業の課題、そして、両事業共通の課題であるが、いずれも重要なものと認識しており、社員周知および管理者と社員のコミュニケーション向上については、各施策を全社員へ理解・浸透させ、会社を運営していくためにも特に重要であると認識している。

今回の整理内容について、各職場段階で自局の状況と照らし合わせた上で意見交換し、より良好な労使関係を構築していきたい。労使一体となって一致協力し、今後も取り組んでいけるよう引き続きの協力をお願いする。」との決意が示されました。

地方本部を代表して塚野書記長から、「7月11日から12日にかけて第11回定期地方大会を開催し、各支部から選出された代議員から多くの意見、主には職場課題をいただいた。それを地本では重く受け止め、8月28日に大会決定要求書として提出し、交渉を重ね本日整理となった。

内容は、郵便職場での要員不足と金融・窓口職場のライフプラン相談会のあり方。そして、管理者と社員のコミュニケーションが不足しているのではないかとということで、これらの課題は今に始まったことではなく、現場社員が今まで受け止めてきたものが「不満」として現れたものだと認識している。

本整理が職場で確実に実施され、管理者・社員ともに理解し共有化することで、より良い職場となり、事業の発展に繋がるようお願いしたい。

今日から年賀販売、そして、年末繁忙時期に向かっていく。繁忙に伴う業務負荷等による健康面、安全面にも労使双方で十分配慮し、残りの半年間がんばったと喜びを共有できるよう引き続きの協力をお願いする。」との考え方を示しました。

以降に要求内容（下線部）と支社回答のポイントを記します。全体の要求回答は別紙を参照してください。

【労使対応】

職場労使委員会および部会労使委員会

「JP労組信越地方大会決定要求書」に対する回答（ポイント）

（項番1）

職場課題の多くは、会社の指示文書や本部・本社間、地本・支社間で整理された事項について、社員一人ひとりにしっかりと趣旨や内容が伝わっていないことが大きな要因と考える。職場内周知の現状認識を明らかにするとともに、管理者と社員のコミュニケーション向上に向けた方策を示すよう、求めたことに対し支社は、

現場での施策の理解・浸透には濃淡があることを認識したうえで、施策取組にあたり、本部・本社間、地本・支社間での整理に基づく対応、周知については丁寧に実施するよう指導し、不適切な事案等が生じた場合は改めて施策の趣旨となるよう努めていくとしています。

また、管理者と社員のコミュニケーションの向上について、今後もより丁寧に説明するよう指導するとともに、管理者マネジメントの更なる向上について、引き続き指導していくとしています。

なお、周知等にあたっては、「説明資料の手交のみ」「説明資料の単なる読み上げ」ではなく、管理者自らの言葉で分かりやすく、納得感のある説明を行うとの考え方を支社に示させました。したがって、現場での周知状況等が不足している等の不適切な事案が発生した場合は、速やかに分会対応（支部対応）をしていただき、併せて地本へ連絡をお願いします。

（項番2）

郵便職場では慢性的な要員不足により、非番・週休の買い上げや廃休が行われている。また、ゆうパック増等の影響により、超過勤務も常態化しており、今まで行ってきた募集方法では充足することは難しいと考える。要員不足の原因を分析し、明らかにするとともに、その解消および定着化に向けた方策を示すよう、求めたことに対し支社は、

要員不足の原因として、少子高齢化に伴う労働力人口の減少という社会的な背景の中、募集を行っているものの応募が少ない状況にあるとの認識を示しています。また、取り巻く環境として、郵便取扱量の減少傾向が続く中で、ゆうパック取扱量は増加しているとの認識を示しています。

その様な状況下において、郵便局における作業量減少に向けた施策を行い、生み出された労働力を今後増加が見込まれるゆうパック等に振り向けるとしています。また、内務戸別組立社員の採用などの労働力確保の取組を行うとともに、生産性を上げる取組も行い超勤の縮減に努めていくとの考え方を明らかにしました。

要員不足の解消と定着に向けた施策として、雇用促進暫定手当の導入やWeb求人システム

の改善を行うなどの募集体制を構築するとともに、育成担当者制を導入し、業務や職場環境に馴染むようフォローを行うなど、効果的な取組を行うとしています。

また、雇用安定化に向け、早期離職者から退職理由を聞き出し、分析・改善するとしています。

(項番3)

ライフプラン相談会が本来の趣旨から離れている実態が報告されていることから、その目的と運用方法について、改めて支社の考え方を明らかにすること。

また、低実績局(者)について、単に支社・地区連絡会・部会への言い訳(証跡作り)のための、効果のないライフプラン相談会とならない指導を行うよう、求めたことに対し支社は、

ライフプラン相談会の開催については、指示文書(2018-金営保指5(2018.5.17))により、以下のとおり示しているとしています。

取組目安

「地区連絡会合同のライフプラン相談会を上期・下期に各1回以上(年間2回以上)」

「部会を単位としたライフプラン相談会を四半期に1回以上(年間4回以上)」

販売実績

「開催日当日の実績」

「事前準備期間及びアフターフォロー期間の販売実績(ライフプラン相談会の来局の声掛けをしたお客さまに限る)」

また、位置づけについては、以下のとおりとしています。

部会単位のライフプラン相談会

「毎月の月次計画達成に向けた取組策のひとつ」

地区連絡会全体が連携して行うライフプラン相談会

「推進のプラス α 分の確保に向けた取組」

また、低実績局(者)について、“無理をして実施”している局・部会等があれば、副統括局長や副部会長等を通じて開催計画に無理がないか確認する等により、効果的なライフプラン相談会となるよう、各種会議等において指導していくとの回答を引き出しました。

したがって、上記趣旨以外での開催がある場合は、速やかに分会対応(支部対応)をしていただき、併せて地本へ連絡をお願いします。