

交渉情報	NO.53	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	2020年1月16日	添付資料:3枚

「JP労組信越地方大会決定要求書」の整理（回答）について

【関連文書】信越地本NO. 29号（2019.11.12）

「JP労組信越大会決定要求書」については、11月12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1月16日、地方整理をはかりました。

最終整理にあたり、中島経営管理本部長より、昨年9月4日（水）、5日（木）に行われたJP労組信越第12回定期地方大会での論議をもとに、11月12日に大会決定要求書をいただいた。

項目としては、郵便職場における要員に関する事、金融営業の改善に関する事、労使間コミュニケーションに関する事の3点であるが、窓口において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る。

まず、郵便職場の要員不足解消及び定着化に関する事についてご意見をいただいた。要員不足の解消については、雇用促進暫定手当の導入等による時給制契約社員の募集や正社員登用の拡大、今年度初めて実施した中途採用により、採用数は昨年度に比べ増加傾向となっているものの、要員不足の解消までには至っていません。今後も期間雇用社員の定着率を高めるために、一番重要なコミュニケーションの活性化を図り、早期離職防止や定着化に向け取り組んでいきたい。

次に、かんぽ問題に端を発した金融営業全般的な改善に関する事については、まづもってお客さまに不利益を生じさせる営業活動が発生したことは、現場の管理者や社員のみではなく、本社支社を含めた会社全体の責任であると重く受け止めている。全般的な改善に向け、管理者が会社の方針を確実に正確に理解し、その上で社員指導や周知を行うことが今まで以上に大事になってくる。今後、文書や研修の実施だけではなく、支社から郵便局訪問を行って説明する等の丁寧な理解・浸透が図られるように取り組んでいきたい。

いずれの課題解決のためには、各チャネルにおけるコミュニケーションが最も重要ととらえている。その浸透に支社を挙げて取り組みたい。

労使間においても充実したコミュニケーションにより、各課題に対し労使一体となって一致協力し、解決に向け取り組んでいけるよう引き続きの協力をお願いする。

地方本部を代表して花見副委員長から、日本郵政 増田社長の言葉を借りると「創業以来最大の危機」「生まれ変わらなければならない時期」ということであるが、このような状況下であるからこそ、グループ経営理念・経営計画において、日本郵政グループは「お客さまの生活を最優先に商品・サービスを提供し、お客さまと社員の幸せを目指す」企業であり、グループで働く全ての者の共通の価値観であるべきものとあり、今回のかんぽ不適正営業については、企業性を追求するあまり、本来最優先されるべき視点が欠如してしまった結果とも分析できる。金融職場だけでなく、他の職場はコスト削減や労働力不足等の理由により、お客さまの生活に係るサービスの提供が滞ってしまうという状況はないかという点が、特に重要な視点と考える。

令和二年、日本郵政グループを取り巻く環境は非常に厳しい。まず現状に対する危機感を全社員で共有すること、加えて、複雑に分散した業務や制度の中で、すっかり見失われている「我々の事業の本来の目的」を再確認することが重要と考えている。

その上で、JP労組信越地本と各支部は、職場で発生する諸課題について、労使の信頼に基づく関係性の中で、勇気をもって意見させていただきたい。

会社には、我々の意見を真摯に受け止め、もう二度と「現場で発生している問題が把握できなかった」ということがないようにお願いし、労使双方の弛まぬ努力により、この難局を乗り切っていく、との考え方を示しました。

以降の要求内容（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。

【労使対応について】

直近の職場労使委員会および部会労使委員会において、自局・自部会の状況と照らし合わせた上で、具体的な意見交換を行う。

意見交換の項目別ポイントについては、支社資料を参照願います。

「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）

郵便職場では慢性的な集配社員の要員不足により、非番・週休の買上げや廃休が行われ、超過勤務も常態化している。また緊急避難的な兼務発令が頻発されており、その解消の目途が立たない状況が続いている。これまでの採用・育成に対する課題を明らかにするとともに、要員不足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、

正社員については、今年度初めて中途採用を実施し、昨年に比べ増加しており、時給制契約社員についても、採用数はHITO-managerの活用により昨年度と比べ増加傾向となっているが、退職者も多く、要員の解消に至っていません。引き続き、期間雇用社員の定着率を高めるために育成担当者及び育成リーダーを指定し、丁寧な指導・フォローを実施し、コミュニケーション

ンを図る場を設け、取り組みとしています。

一方では、要員不足はあるものの、超過勤務については、各種生産性向上施策により、引き続き生産性向上に取り組むとしています。

なお、定着率を高めるために、3カ月定着した場合はコミュニケーションを図るための場を引き続き設けていくことを支社と確認しています。したがって、現場では各種施策が適切に行われているか把握し、事実と異なることが発生した場合は、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)

これまでの実績重視、数字偏重のマネジメントおよび不適正営業を見直してきた企業がバ
ナンスに対する支社の考え方を明らかにすること。また、その改善に向けたロードマップを示
し、全ての管理者・社員に理解・浸透をはかるよう、求めたことに対し支社は、

営業目標の達成を目指す中、新規契約の営業実績に視点を当てた推進管理や取組施策も実施してきた一方、不適正営業に向け、昨年度に引き続き、「信越かんぼ募集品質改善対策本部」を立ち上げ、「適正募集を徹底するための仕組み作り」の実施状況を確認・検証し、定着に向けた訪問指導や募集品質データに基づく郵便局管理者への確認を行う等、適正募集の定着及びお客さま本位の営業活動の実践を指導してきたが、お客さまに不利益を生じさせる営業活動が発生したことは、現場だけの責任ではなく、会社全体の責任であると支社としても重く受け止めている。

この事案を受け、支社から郵便局管理者への指導が正確に理解できるものであったか、郵便局管理者は保険募集人への落とし込みを十分行ってきたか、これまでの振り返りを行い、不足していたものがあればしっかり対応しなければならないと考えています。これまでの取組方針等が全局に浸透するには、一定の時間がかかることもありましたが、この「創意的な出直し」と言われる大きな変化に取り組むためには、直接社員と接する郵便局管理者が会社の方針を確実に正確に理解すること、その上で社員指導・周知することが今まで以上に重要であるとしており、今後実施する会議・研修や文書、情報紙等を通じて、金融営業部から個局を訪問等行いながら丁寧な理解・浸透を深めるよう取り組むとしています。

したがって、現場で誤った認識で対応されている事例がある場合は、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。

(項番3)

職場課題を解決するために、労使で職場を良いものに作り上げていくとの相互理解を深め、
労使間の建設的な意見提言と課題の解決に向けた協議を重ねていくことが重要と考える。支部
労使間のコミュニケーションを充実し、職場風土を改善するための方策を示すよう、求めたこ
とに対し支社は、

より充実したコミュニケーションを行い、課題解決に取り組むことが必要であると郵便局へ指導してきた。また、運用状況については、定期的に郵便局段階での意思疎通状況を確認の上、必要な指導を労働関係調整役の臨局や各種会議等でフォローしてきたとしています。

今後も郵便局段階での運用実態を把握し、より充実した意思疎通を図ることが重要なことから地方労使間においても、必要な対応を行っていくとしています。