

「J P 労組信越地方大会決定要求書」に対する回答

(J P 労組)

要 求	回 答
<p>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・週休の買い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こと。</p>	<p>1 正社員については、正社員登用や今年度初めて実施した中途採用により、昨年に比べ増加しています。時給制契約社員についても、雇用促進暫定手当の導入や昨年度から導入した HITO-manager の活用により、採用数は昨年度に比べ増加傾向となっています。</p> <p>しかし、退職者も多く、要員不足の解消までには至っていません。</p> <p>引き続き、期間雇用社員の定着率を高めるために、採用1年未満の期間雇用社員に対し、育成担当者及び育成リーダーを指定し、丁寧な指導・フォローを実施するとともに、コミュニケーションを図る場を設け、早期退職の防止や定着化に向け、取り組んでいます。</p> <p>一方では、要員不足はあるものの超過勤務については、業務量の減少のほか、指定場所配達キャンペーン等の各種生産性向上施策により、本年10月末累計で昨年同月比、外務社員1人当たり1か月平均1時間減少しており、引き続き生産性の向上に取り組んでいきます。</p>
<p>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ご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・浸透をはかること。</p>	<p>2 営業目標の達成を目指す中、新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、不適正営業の根絶に向け、前年度に引き続き、2019年4月に支社（金融営業部、金融業務部）とかんぽ生命信越エリア本部が連携し、「信越かんぽ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ところです。</p> <p>しかしながら、既報のとおり、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・社員だけの責任ではなく、支社・本社を含め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ます。</p> <p>この不適正事案を受け、支社から郵便局管理者への指導は管理者自身が「お客さま本位の営業活動」、「募集品質向上」等の趣</p>

旨を正確に理解できるものであったのかどうか、郵便局管理者は社員（保険募集人）への落とし込みを十分に行ってきたのかどうか、これまでの取組の振り返りを行い、不足していたものがあれば、しっかりと対応しなければならないと考えています。

かんぽ商品については来年度以降、ストックベースの指標への抜本的な見直しを行うこと、これに伴い推進管理も見直しを行うことが本社から発信されていることから、改めて支社の方針を示していくこととなります。

支社としては、これまで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「創業的な出直し」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大事になると考えます。

今後実施する会議・研修や文書、情報紙等を通じて、また、金融営業部（金融渉外本部長を含む。）から個局を訪問する等も行いながら丁寧な理解・浸透を深めるよう取り組めます。

3 職場課題を解決するためには、労使で職場をより良いものに作り上げていくとの相互認識を深め、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化し、職場風土を改善するための方策を示すこと。

3 労使コミュニケーション・ルールに則り、従来から労使が共に「事業を支える重要なパートナー」としての信頼関係のもと、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段階へ指導してきたところです。

また、その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、労働関係調整役の臨局や各種会議等でフォローを行ってきました。

今後も労使双方で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であると考えていることから、地方労使間において協議し、必要な対応を行っていくこととします。

## 「ＪＰ労組信越定期地方大会決定要求書」に対する 回答に関する意思疎通について

### 記

#### 1 意思疎通方法

単独マネジメント局は直近の職場労使委員会の窓口において、エリアマネジメント局は直近の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、労使双方で課題解決に向け建設的かつ具体的な意見交換を行う。

#### 2 意見交換のポイント

【項目 1】（単独マネジメント局のうち郵便関係部のある局に限る。）

郵便職場での要員不足に対する会社側の対応等について問われていますので、自局の要員配置状況や新規採用社員等の状況を情報提供の上、意見交換してください。

【項目 2】

自局、自部会内での「かんぽ営業の信頼回復に向けた取組」状況や「真のお客さま本位の営業活動の徹底に向けた研修」状況を情報提供し、意見交換してください。（例として、お客さま対応状況や研修実施状況の進捗）

【項目 3】

自局、自部会内の労使間コミュニケーション状況を労使間で見つめ直し、各課題解決に向けた建設的な意見提言や職場風土改善につながる意思疎通になっているか、意見交換してください。

以上