

## 1 2022年度三六協定の現状

2022年度の三六協定は、エリア本部及び支店では、これまでの協定内容に準じ、かんぽサービス部は、再編前の協定内容に準じていたため、それぞれ異なる締結内容となっている。

かんぽサービス部においては、非番日及び週休日の出勤可能日数が1箇月2日（2箇月運用2日）となっているが、お客さま対応で「業務用携帯電話を1分でも使用した場合は、1日」とみなされているため、持ち帰ることに支障が生じ、柔軟なお客さま対応ができないとの声が挙がっている。

また、エリア本部及び支店リテールサービス統括部は、かんぽサービス部を支援する部署であるが、非番及び週休日の出勤可能日数が1箇月1日となっており、かんぽサービス部との乖離が生じている。

## 2 2023年度三六協定の締結内容におけるかんぽ生命の考え

「社員の能動的な活動環境をより良くする」ために、2023年度は、「かんぽサービス部における柔軟なお客さま対応ができる協定内容」「エリア本部及び支店におけるかんぽサービス部を支援できる協定内容」となるよう次のとおり変更し、締結したい。

また、変更内容が社員に伝わるよう、社員周知資料を用いて丁寧に説明する。

①かんぽサービス部において、コンサルタントがお客さまのご要望にお応えできるよう、非番日及び週休日に業務用携帯電話を柔軟に使用できるよう「1日から4日」に変更とする。

ただし、出勤等による出勤可能日数は、これまでと同様の「1箇月2日（2箇月運用2日）」とする。

なお、業務用携帯電話の使用に伴う、使用可能時間数は、1箇月の合計4時間（1日平均1時間）までとする。

②エリア本部及び支店において、かんぽサービス部の非番日及び休日労働の出勤可能日数と同日数とする。

③エリア本部は、支店及びかんぽサービス部への支援や企画の立案等が生じるため、日本郵便信越支社及びゆうちょ銀行信越エリア本部と同様に「1日4時間」とする。

### 3 締結内容の提案にあたっての補足

- ・提案する協定内容は、働きやすい環境づくりとし、**「社員の能動的な活動環境をより良くしていく」**ためのものである。
- ・エリア本部や支店は、単月だけをみると、非番日・週休日労働可能日数が増えると錯覚が生じる可能性もあるが、2箇月運用を適用することで、1年間の合計出勤可能日数は同数となることから、大きな変更とはならない。
- ・変更点は、具体的な時間及び日数のため、それ以外の**禁止事例5項目の遵守等については、変更はしない。**
- ・非番日及び週休日の労働については、社員から「お客さまとの約束等、真に必要な出勤」及び「業務用携帯電話の持ち帰り」の申し出に基づくものとし、管理者がその都度必要可否を判断して承認することで理由のない出勤及び携帯電話の不要な持ち帰りを防止する。
- ・業務用携帯電話の使用状況の把握については、2022年12月改正の「携帯電話の利用の手引き」に基づき、管理者が責任を持って行うほか、「業務用携帯電話拠点外持ち出しチェックリスト」を用いて、適切に運用する。

#### 《禁止事例5項目》

#### 禁止事例5項目

- (ア) 営業活動の指導・指針も与えず、“土日等に休ませない”という懲罰を与えるために出勤させること
- (イ) 面談やアポ取りの見通しも考えることなく、単に土日等の出勤を当たり前として、常態的に出勤させること
- (ウ) 低実績者について、単に上位組織等への言い訳(証跡作り)のために出勤させること
- (エ) その他、業務上の必要性が明らかでない土日等営業のために出勤させること
- (オ) 三六協定の締結時間数（休日の勤務回数）を超えて社員を出勤させること

#### 《特別条項事例集》

別添を参照

#### 4 不適切な営業指導の根絶に向けた取組

日本郵便において、労働組合から得られる、休日出勤の強要等を含む、不適切な営業指導に対する実態確認・改善指導スキームについて、渉外再編に伴い、かんぽ生命保険においてもこれを踏襲し、労使間で以下の取組を構築。

##### 不適切な営業指導事案への対応スキーム

- 労働組合から連携される「懸念のあるマネジメント情報」に基づく、実態確認と必要に応じた改善指導を行う
  - ・対象事項：不適切な営業指導（休日出勤の強制、実績に偏重した指導、懲罰的指導など）
  - ・対象組織：かんぽサービス部及び法人営業部、リテールサービス統括部
  - ・対応期限：地本からエリア本部へ調査依頼があった日から30日以内
- 個別案件の指導内容を活用し、会議・研修等で事例紹介・再発防止指導を実施し、管理者マネジメント力を向上

<実態確認・改善指導スキーム> ※実施にあたっては労働担当が関係部等と調整

- ① **【支部→地本】** 保険営業全般に係る不適切な営業指導が発生した都度情報提供
- ② **【地本→エリア本部】** 該当の行為者名を含めた事案の情報提供、調査依頼
- ③ **【エリア本部】** エリア本部で営業指導の実態を調査の上、不適切な言動、行為が認められた場合は、エリア本部長（総務・人事部長等が代行実施可）より当該行為者へ面談等にて改善指導
- ④ **【エリア本部→地本】** 実態調査の内容及び改善指導を行った場合の指導内容を連携。同内容を本社関係部（リテールサービス推進部、リテールサービス教育室、法人営業推進育成部、人事部）へ情報提供（※JP労組側は地本から本部へ情報提供）
- ⑤ **【本社→本部】** 実態調査内容及び改善指導内容を連携

※問責の対象となるような不適切な営業指導が確認された場合は、規定に基づき会社側が対処。また、ハラスメント認定は労使間では行わない。

5 変更内容

《エリア本部》

	適用範囲	適用内容		適用内容
一般 条項	1日	3時間		4時間
	(非番)	1日：11時間 1箇月：1回		1日：12時間 1箇月：4回28時間(ただし、出勤等による労働は2回(2箇月2回))
	(休日)	1日：11時間 1箇月：1回		1日：12時間 1箇月：4回28時間(ただし、出勤等による労働は2回(2箇月2回))
	1箇月	45時間		—
	1年	360時間		—
特別 条項	1日	4時間		5時間
	(非番)	1日：12時間 1箇月：2回		1日：13時間 1箇月：4回30時間(ただし、出勤等による労働は2回(2箇月2回))
	(休日)	1日：12時間 1箇月：2回		1日：12時間 1箇月：4回30時間(ただし、出勤等による労働は2回(2箇月2回))
	1箇月	60時間 (休日労働含む。)		—
	1年	360時間		—

## 《支店》

	適用範囲	適用内容		適用内容
一般 条項	1日	3時間		—
	(非番)	1日：11時間 1箇月：1回		1日：11時間 1箇月：4回26時間(ただし、出勤等による労働は2回(2箇月2回))
	(休日)	1日：11時間 1箇月：1回		1日：11時間 1箇月：4回26時間(ただし、出勤等による労働は2回(2箇月2回))
	1箇月	45時間		—
	1年	360時間		—
特別 条項	1日	4時間		—
	(非番)	1日：12時間 1箇月：2回		1日：12時間 1箇月：4回28時間(ただし、出勤等による労働は2回(2箇月2回))
	(休日)	1日：12時間 1箇月：2回		1日：12時間 1箇月：4回28時間(ただし、出勤等による労働は2回(2箇月2回))
	1箇月	60時間 (休日労働含む。)		—
	1年	360時間		—

《かんぽサービス部》

	適用範囲	適用内容		適用内容
一般 条項	1日	3時間		—
	(非番)	1日：11時間 1箇月：2回		1日：11時間 1箇月：4回26時間(ただし、出勤等による労働は2回(2箇月2回))
	(休日)	1日：11時間 1箇月：2回		1日：11時間 1箇月：4回26時間(ただし、出勤等による労働は2回(2箇月2回))
	1箇月	45時間		—
	1年	360時間		—
特別 条項	1日	4時間		—
	(非番)	1日：12時間 1箇月：2回		1日：12時間 1箇月：4回26時間(ただし、出勤等による労働は2回(2箇月2回))
	(休日)	1日：12時間 1箇月：2回		1日：12時間 1箇月：4回26時間(ただし、出勤等による労働は2回(2箇月2回))
	1箇月	60時間 (休日労働含む。)		—
	1年	360時間		—