

お客様に理解してもらえない 分社化をどうするのか

—— 民営・分社化スタート時点の苦労を教えてください

まず、全ての事業においてシステムの不具合と訓練不足から超過勤務が非常に多くなりました。それに加え、特に局会社社員は事前訓練のために非番・週休日の勤務が多くなり、肉体的にも精神的にも負担を強いられることとなりました。また、各会社間の業務分担の分かりづらさもありました。社員にも分かりづらいわけですから、お客様ももちろんそうでしたね。

—— 1年を経過しても残る懸念は？

会社ごとにシステムを構築したのか、システムがそれぞれ単独で使いづらいです。それに、情報保護ということもあるのですが、パスワードが多くて覚えきれない状況です。また、これも局会社の話になりますが、新規商品が次々と出る中、その商品を学ぶための研修が多いです。昔は営業を学ぶために自主研修を行っていましたが、今は業務自体を学ぶために自主研修をやっているという状況です。

—— 職場の雰囲気や社員の意識に変化はありましたか？

局会社における目標の多さが組合員のモ



JP 労組北海道地本
稚内支部 支部長

上出 昇

1982年稚内潮見郵便局に採用、2006年10月から稚内郵便局に勤務。1983年から1990年ごろまで青年部の役員を務め、その後、支部執行委員、書記長、支部長を務める。支部長歴は約10年。現在、郵便事業会社勤務。

チベーションを下げている部分があると思います。達成できるような目標であれば問題はないのですが、実際は達成できないような目標を多く課せられている状況です。これが局会社社員にとって非常に大きな負担となっています。これが、例えば「ゆうちょ銀行」や「かんぽ生命」、郵便事業会社であれば、それぞれ自分たちの業務目標だけです。しかし、局会社社員は3事業を扱っているわけですから、必然的に3事業それぞれの目標が課せられるというわけです。おまけにそれぞれが達成の難しい目標となれば、局会社社員のモチベーションが下がってきてしまうのも仕方のないことなのかもしれません。

—— サービスの変化とお客様の反応は？

お客様の多くはいまだに分社化されたこ

とを十分理解しておらず、また民営・分社化されたことが良かったという声をいまだに聞いたことがありません。

—— 1年を経過した今、郵政グループには何が足りないと思いますか？

基本的に、民営・分社化自体が意味のない無理なことだったと考えています。そして、そのために明確な方針が決まっていないところに問題があると思います。例えば、会社選定の時もそうでした。大まかに各会社が何をやるのかは分かっていたのですが、細かくどの業務をどの会社が、ということまでは決まっていなかったです。そのため、特に新商品が増え続ける局会社の社員の中には、こんなはずではなかったと思っている人もいます。

—— 生きがいを持って働き、お客様に愛され、信頼される会社となるには？

社員が楽しく働くことができる職場であれば、いい会社にはならないと思います。

—— 企業性と公共性の狭間で社会的企業を目指すには何が必要でしょう？

特に、稚内支部のような過疎地では企業性を追求していくとおのずと公共性を捨てていかなければ赤字を増す状況にあります。民営化前後も全国一律はサービスだけではなく経費削減も全国一律であると感じます。それぞれ業務量が違うので、それぞれに見合った経費削減としてほしいです。このこ

とを改善しなければならないと思います。

—— 支部統合と今後について

統合したことにより職場の雰囲気は大変良くなっていますし、統合してまだ半年ですが、それよりも以前から1つの組織だったような雰囲気があります。統合によって、経費削減になったと思いますし、お互いに組合活動もやりやすくなりました。仕事上も今までは少し一線を画していた部分がありましたが、今はもうありません。また、今まで運動の仕方が違っていただけで、書記局運営はまだ手探りの状態です。統合してまだ半年ですから、これからですね。

—— これからの郵政グループについて

3年ごとの見直しに向けて政治的な動きが見えますが、職場の意見、組合としての意見をしっかり政治家に言っていかなければならないですし、政党の政策に反映していかなくてはならないと思います。郵政事業を単純に元に戻すという話も聞きますが、ここまで苦労してきた職場・組合員からしてみると、単純に元に戻すなどということにはなりません。民営・分社化のために職場を去った組合員もいますし、今もお悩んでいる人もいます。職場を去った人たちに、また元に戻るから戻ってきて、ということにはなりませんよ。もし、仮に元に戻すとしても、急いでやるのではなく、ゆっくりと時間をかけてやってほしいと思います。