

労使で夢と希望のある会社を 作ることが必要

—民営・分社化から1年が経ちました。スタートでは苦勞されたと思いますが。

民営化前のフロントライン研修が形式的で困りましたね。正直、制度設計が理解できないままのスタートでした。分社化による共通スペースが確保できなくて仕事も、組合活動も意思疎通に苦勞しました。今でも苦勞しています。局会社と事業会社の分社化は仕切りも電話も式紙類の未着等もそうでしたが、結局お客様に迷惑をかけることになり、苦情の増加と郵便局離れを招く結果になっていると思いますね。

現在でも混乱が無くなったわけではないのです。現状に慣らされてしまっていることの方がこわいですね。お客様へのサービスは決して良くなっていません。

—1年を経過して様々な課題が残っているかと思えますが。

まず、年賀予約と販売のあり方です。二社によるお客様の奪い合い、お客様の目線に立っていない施策の展開でしょうね。通常郵便物の17時以降の配達やゆうパックの21時以降の配達も個人や中小企業のお客様の気持ちを考えておらず完配するだけの身勝手ですね。

経費削減は分かりますが、コストカットのみで営業に行き儲けるための武器、新商品が開発されずに来ています。問題は未だに会社の経営計画が示されず自分の会社の将来がどうなるかも不明なことでしょうか。局会社の地区グル



JP 労組東海地本
浜松支部 支部長

大城 勝久

1962年生まれ。82年静岡県浜北郵便局郵便課に採用。保険課を経て現在、同局お客様サービス部勤務。役員歴は20年。青年部長3年、支部書記長11年、支部長3年等任。5地区・5支店・ゆうちょ銀行・かんぽ生命に支部組合員数581人。

ープのリーダーが渉外員のいない小局の局長では業務内容も分からず窓口で難儀しています。

—最近の職場の雰囲気や組合員の考え方に変化はありますか。

全てではありませんが、年代によってかなり意識の差はありますね。問題は現在の会社に魅力を感じていないことではないでしょうか。「意識改革」という言葉だけが一人歩きしている感じですね。

経営、管理者に向上心、指導力が不足しています。向上心のある人でもその上に行くと言われてしまう。相変わらず上意下達で現場の意見が通らないのが現実ですね。フロントラインで要員事情に不満が無く、地域事情にあったお客様ニーズに応えられていると思っている社員はいないでしょう。現場管理者に権限がないことが、指示待ちや責任感の無さを生み出しています。言葉だけの「意識改革」や「民間になった

んだから」だけではどうにもなりません。

勤務時間管理でもかなり問題があります。これは労使双方の課題ですが、見て見ぬ振りは大企業としての社会的責任が問われると考えています。

—民営化になり、様々な分野でサービス等が変化してきています。お客様の反応はいかがですか。

全体的に良くなったと思っているお客様はほとんどいないのではないのでしょうか。労働組合もお客様の視点に立った事業政策を積極的に提言すべきですね。

最大の問題は分社化でしょう。お客様にはなかなか理解してもらえない。分社化して昔の良さが失われ、親しみが無くなったとよく言われます。個別にはかんぽの営業の煩雑さ、商品の魅力の無さ、集配再編による郵便の遅れ、窓口の待ち時間、手数料の値上げ等が苦情の対象になります。

—現場から見て、いまの日本郵政に何が足りないと思われませんか。

端的に言わせてもらえば、社員も経営側も「愛社精神」が無い。長く公務員だったということもあるでしょうが、会社を全体で盛り上げるものが見えて来ないのではないのでしょうか。従業員持株会への参加も低いと聞いていますし、管理者権限にしても「マックの店長以下」と自ら言うような現状ではいかかかと思えますね。これは私どもの責任ですが、労働組合への無関心層が多い。これは現場管理者の権限の無さのうらはらかもしれません。

—私たちの会社が今後目指していくことは。

労働協約が守られる職場は当然として、お客様のニーズや社員の意見がスピーディーに検討されること。また、企業性とともに、社会的責任を果たすことの出来る企業。労使ともにリーダーシップを発揮して、夢と希望のある会社を作る必要があります。

これまでの郵便局の良さを活かし、特に過疎地での自治体・行政と連携の取れる仕事をする。思いやりが示せる会社となればいいですね。

—JP 労組も組織統合を果たし、1年が過ぎ、支部組織も統合しました。課題とこれからの考えを聞かせてください。

現場経営者と同様に執行委員と分会長の自立が必要ですね。労働組合は仕事ではなく運動であるという基礎を理解してもらいたい。支部は組合員のために、分会は支部組織確立のために、最後は全て組合員に戻っていくのです。組合役員をやるということはきれい事ではなく、現実を重視して苦勞してもらおう。あれこれ言ってもやり切れれば、達成感を味わえます。

課題といえば支部組織が500人以上というのは大きすぎて組合員一人ひとりが把握出来ないことです。

最大の単位組合になっても、支部組織の作り方を考えないと共闘や連合の地協との関係などを考えるとかなり困難性が伴います。組合役員人事のたすきがけについても専従のみが良いと思いますね。旧組織に関係なく、やる気があり、出来る人で支部体制を作らないと結局、組合員に幸せはないと思います。