

2018年5月9日
郵便局活性化委員会

社会構造の変化に対応した郵便局の活用

日本郵政グループ労働組合
(JP労組)

◎ JP労組の組織状況

	正社員			非正規雇用社員 (無期雇用契約社員を含む)			合計		
	社員数 ※1	組合員数 ※2	組織率	社員数 ※1	組合員数 ※2	組織率	社員数 ※1	組合員数 ※2	組織率
日本郵政	2,133	884	41.4%	3,633	465	12.8%	5,766	1,349	23.4%
日本郵便	185,433	162,106	87.4%	180,717	61,872	34.2%	366,150	223,978	61.2%
ゆうちょ銀行	11,934	8,834	74.0%	4,656	1,171	25.2%	16,590	10,005	60.3%
かんぽ生命	6,617	4,806	72.6%	2,978	498	16.7%	9,595	5,304	55.3%
関連子会社※3	2,207	2,479	112.3%	2,269	922	40.6%	4,476	3,401	76.0%
合計	208,324	179,109	86.0%	194,253	64,928	33.4%	402,577	244,037	60.6%

※1 社員数・2017年4月1日現在で管理社員等を除く

※2 組合員数・2018年3月24日現在

※3 関連子会社の社員数は組織化している6社の合計

◎日本郵政グループの経営状況に対する課題認識

日本郵便・郵便物流事業

《配達効率の低下》

	1996年度		2016年度
・ 普通郵便(速達を含む)の平常1日あたり郵便物数	6,957万通	⇒	5,488万通
・ 総配達箇所数	4,989万箇所	⇒	6,037万箇所
・ 1配達箇所の平常1日あたり配達物数	1.39通	⇒	0.91通

《総引受数》

	2001年度		2016年度
・ 郵便物	263億14百万通	⇒	177億30百万通 32.6%減少
・ ゆうパック	1億62百万個	⇒	6億32百万個 2.9倍
・ ゆうメール	2億49百万通	⇒	35億63百万通 14.3倍

高コスト化

配達箇所数の増加

荷物の大型化

労働力不足

《課題》

- ・ 成長分野である宅配事業に対応するオペレーションへのシフト
- ・ 適正な料金設定とサービスレベルの見直し
- ・ 「年賀はがき依存型」からの脱却

◎日本郵政グループの経営状況に対する課題認識

日本郵便・金融窓口事業

《経営収支（損益）状況》

【単位：億円】

	2014年度	2015年度	2016年度
営業収益	11,840	13,603	13,864
【再掲】貯金販売手数料	6,024	6,094	6,124
【再掲】保険販売手数料	3,603	3,783	3,927
営業費用	11,630	13,210	13,231
営業損益	209	392	633

収益の
72%超が
金融2社
からの
受託手数料

《課題》

- ・ 窓口来客数の減少（送金決済事務等、取扱件数の減少 ⇒ 手数料収入の減少）
- ・ 渉外営業社員の確保難 ⇒ 社員1人あたりの負担が増大
- ・ フィデューシャリー・デューティーとコンプライアンスの徹底 ⇒ 人財育成と労働力の確保

◎日本郵政グループの経営状況に対する課題認識

ゆうちょ銀行

《資金利益の推移》

	2014年度	2015年度	2016年度
資金利益	1兆5,407億円	1兆3,610億円	1兆2,235億円
減少額		▲1,797億円	▲1,375億円

《課題》

- ・ 窓口来客数の減少と長引く超低金利
- ・ 資金運用頼みのビジネスモデル（限定的な融資業務）
- ・ サテライトポートフォリオの拡大と運用の高度化
- ・ 役務取引等利益（投信販売・決済ビジネス等）の拡大 ⇒ 業務粗利益の6%（2016年度）

2016年度
業務粗利益の
約87%が
資金利益

《個人保険契約の推移等》	2014年度	2015年度	2016年度
保有契約年換算保険料	5兆1,825億円 ⇒	5兆314億円 ⇒	4兆9,796億円
保有契約件数	3,348万件 ⇒	3,232万件 ⇒	3,156万件
保険料等収入	5兆9,567億円 ⇒	5兆4,138億円 ⇒	5兆418億円

旧契約の減少を新契約でカバーできない状況

《課題》

- ・人口減少、少子高齢化、超低金利等 ⇒ 新規契約獲得の困難度が高まっている
- ・新規契約を確保しつつも、旧契約の減少分をカバーできない状況
- ・責任準備金の戻入をもって一定の収益を確保
- ・市場にニーズにあった新商品の発売も制限
- ・渉外営業社員の確保難 ⇒ 社員1人あたりの負担が増大
- ・フィデューシャリー・デューティーとコンプライアンスの徹底 ⇒ 人財育成と労働力の確保

◎日本郵政グループの持続的成長に向けて

《事業構造改革への挑戦》

- ・ 組合員の雇用と処遇の維持・向上
 - ・ 同一労働同一賃金の実現
- 安定的な経営推進が不可欠



右肩上がりの成長戦略は描きにくく、収益の見通しについても非常に厳しい状況が続く

《調査・研究（JP総合研究所）》

☆ JP総合研究所 ⇒ JP労組のシンクタンク機能

- ・ 政策機関誌「JP総研リサーチ」の発行
- ・ 「郵政事業の未来構想研究会＝創業150年を見据えた事業の再構築＝」での調査・研究
- ・ 地方行政や地域活性化に向けた調査・研究
- ・ 諸外国における郵政事業の実情等に関する調査・研究

◎日本郵政グループの持続的成長に向けて

《フランス「ラ・ポスト」の取り組み》

- ・ シルバーエコノミー
 - ⇒ 高齢者を対象とした個人向けの商品・サービス（保険・旅行・家屋修繕・健康管理…他）
- ・ 郵便配達員の多機能化
 - ⇒ 見守りサービスの付加サービス（週1～6日訪問・緊急通報・買い物代行・家電設置・PCやスマホの操作支援・確定申告サポート…他）
- ・ サービスを可能とする背景
 - ⇒ 店舗設置や公共的なサービスに対する国の財政支援
 - ⇒ 徹底した人財育成システム

◎結びとして

J P 労組運動の 2 本柱

「働くことの価値向上と
安心社会の実現」

必要な手立て

- ①最低限の生活ができる社会保障制度
- ②結婚を躊躇させない賃金制度
- ③安心して出産・育児ができるサポート制度
- ④多様な働き方が可能な雇用制度

「日本郵政グループの
成長・発展による働く者の
処遇の向上」

必要な手立て

- ①超低金利政策の見直し
- ②ユニバーサルサービス・コスト負担の在り方
- ③サービスに対する適正な郵便料金の在り方
- ④限度額等、いわゆる上乗せ規制の撤廃