

雇用、待遇のあり方

基本方針	考え方	有識者の意見
<p>5．雇用のあり方</p> <p>(ア) 民営化の時点で現に郵政公社の職員である者は、新会社の設立とともに国家公務員の身分を離れ、新会社の職員となる。</p> <p>(イ) 人材の確保や勤労意欲・経営努力を促進する措置の導入等、待遇のあり方について制度設計の中で工夫する。</p> <p>(ウ) 職員のモラルと労使関係の安定に配慮する。</p>	<p>公社から新会社への円滑な移行のために必要な措置</p> <p>職員の引継ぎ 職員の新会社等への雇用関係の引継ぎについては、法律に規定し、確実に雇用を確保する。</p> <p>労働条件等 給与制度等の労働条件に関する事項については、基本的に労使自治に委ねることとしてはどうか。 ただし、退職手当、共済年金といった待遇に関する事項については、退職手当の期間通算を行うなど職員に特段の不利益が生じないよう適切な対応が必要ではないか。</p> <p>郵政監察官制度 職員が民間人となることから、廃止することとしてよいか。この場合、郵政犯罪については、一般的な内部監査による規律や警察等に委ねることとしてはどうか。</p> <p>争議権 争議行為について、郵便事業については、公益事業として労働関係調整法上の措置により対応すること</p>	<p>雇用、待遇のあり方全般については、新会社の経営に大きく影響するものであるから、シミュレーションの結果を踏まえた上で検討する方がよいのではないか。</p> <p>過去の民営化事例において希望退職制度を設けた例があるのなら、今回、希望退職制度の導入の是非について検討してもよいのではないか。</p> <p>経営陣（役員）の待遇について、柔軟性や自由度を高めることが必要ではないか。また、一般職員の給与体系もインセンティブを高めるよう弾力的にすべきではないか。</p> <p>年金制度については、 厚生年金に移行するにしても28万人もの規模の人数が移行した場合にどのような影響があるのか検討すべきではないか。 厚生年金への円滑な移行が図れるように検討すべきではないか。 民営化後、一定期間共済制度に残り、その後、厚生年金へ移行した</p>

でよいか。

なお、窓口会社が委託を受けて郵便事業を行う場合には、上記と同様な規制が適用されることとなる。

【労働関係調整法による公益事業の規制】

- ・ 争議行為を行う場合の10日前までの予告
- ・ 緊急調整による50日間の争議行為の禁止

NTT等の例を参考にすべきではないか。

厚生年金へ移行するならば、新しい経営のもとでの損益や保険料比率、負担等がどうなるのかをよく踏まえるべきではないか。

郵政監察官制度は廃止してもよいのではないか。一方で、会社としてのコンプライアンスを充実させる必要があり、そのためには内部監査の強化を図ることが重要である。

経営委員会

基本方針	考え方		有識者の意見
	A案	B案	
<p>4. 移行期・準備期のあり方</p> <p>(2) 準備期のあり方</p> <p>2007年4月の民営化までの時期は、準備期と位置付け、民営化に向けた準備を迅速に進める。</p> <p>(ア) 経営委員会(仮称)を設置し、民営化後の経営や財務のあり方について検討する。</p>	<p>経営委員会の目的、位置付け、メンバー、設置時期、権能についてどのように考えるか。</p>		<p>(目的について)</p> <p>2007年4月以降の事業やシステムについて検討するというのではないか。経営と監視を混同せず、監視は監視組織において行われるべき。</p> <p>(位置付けについて)</p> <p>現会社の経営陣との関係や設置場所についても、推進本部の下に置くのか、会社の中で既存のラインとは別に作るのか等について検討が必要である。また経営委員会の下にワーキングチームが必要である。</p> <p>会社の内部に置き、新会社への移行に対するモチベーションを上げていく存在ではないか。</p> <p>経営委員会と現経営陣との関係及び民営化後の新経営陣との関係をどうするかが重要。民営化後の新経営陣になる、または新会社の経営にコミットする人がなるべきではないか。</p> <p>経営委員会の下に色々なワーキンググループが必要になる。そこは既存の会社職員ということになる。新会社</p>

の事業モデルの設計は公社の外部に置いて検討することはできるが、その試行や実行を担保することを考えると実施段階に近くなるほど公社の職員の参加が不可欠であり、現経営陣と全く別というのは難しい。

経営委員会には公社職員の参加がある程度必要となろう。現経営陣と将来ビジョンを持つ者が一体となって検討する必要がある。

(設置時期について)

何をどこまで行うかにもよるが、できるだけ早く立ち上げるべきではないか。

(権能について)

権能については、新経営陣が決まる前にクオリティーの高い経営プランを作っておいて、新経営陣が決まった後、新経営陣によってレビューを行い、それに則って経営していくということも考えられる。誰がやるかという問題と分けて考えることも可能。

民営化後の新しい経営をどうするのかという点について、将来的にアドバイスする存在ではないか。

監視組織をどうするか

基本方針	考え方		有識者の意見
	A 案	B 案	
<p>6. 推進体制の整備</p> <p>(イ) 民営化後、郵政民営化推進本部の下に、有識者から成る監視組織を設置する。監視組織は、民営化後3年ごとに、国際的な金融市場の動向等を見極めながら民営化の進捗状況や経営形態のあり方をレビューする。また、許認可を含む経営上の重要事項について意見を述べる。監視組織の意見に基づき本部長は所要の措置をとるものとする。</p>	<p>監視組織に関する考え方</p> <p>(1) 監視組織をどのような権限を有する組織とするか。</p> <p>[A 案] 行政官庁又は推進本部に対して意見を述べる組織とする。【いわゆる8条機関】</p> <p>[A - 1] 監視組織の判断が尊重されるよう、許認可等の要件にかからしめ、主務大臣は、監視組織の意見を尊重して、許認可等を行う。</p> <p>[A - 2] 経営判断を尊重し、許認可等の対象とはしない。監視組織はモニタリング等に基づき意見を述べる。(実効性をどのように担保するのかという問題がある。)</p> <p>[B 案] 監視組織自らが許認可等の権限を行使する(監視組織自らが行政官庁となる)【いわゆる3条機関】</p>		<p>権限が強いという意味で3条機関が望ましいが、本部や担当大臣との関係もあり、3条機関と8条機関の中間的な存在が望ましい。</p> <p>中立性を担保し、強力な組織とすべき。3条機関が望ましいが、強力な8条機関でもよい。</p> <p>3条機関の権限は強いが制約もある。8条機関の権限の範囲内でできるだけ強くすべき。</p> <p>8条機関の食品安全委員会はしっかりした役割を果たしており、そういうスタイルが候補となる。</p> <p>8条機関できちんと意見を言うのがよい。</p> <p>行政組織が輻輳するとよくない。公正取引委員会や金融庁もあるので、8条機関でよい。</p> <p>政府の組織がいろいろできるのは困る。監視組織は役割が終わればなくすべきであり、設置期限を設けるべき。</p> <p>3年ごとのレビューに限らず、常時監視していく組織にすべき。</p> <p>公正競争の問題は準備期間からあるので、監視組織は準備期間からあってもいい。</p>
	<p>(2) 監視組織をどこに置くか。</p>		<p>推進本部に直結した方がいい。</p>

[A 案] 推進本部に直結させる。この場合、推進本部に対して意見を述べたり、報告したりすることは可能。一方、個別の許認可等について、本部員でもある主務大臣に対し直接意見を述べることについては、推進本部の権限との関係を整理する必要。

[B 案] 既存の府省（内閣府か？）に置く。この場合、推進本部及び主務大臣に対して、意見を述べたり報告したりする関係とする（内閣府に設置された審議会等が、他省庁の個別の許認可等に対して意見を述べるような制度は、前例がある）。

（ 3 ） 監視組織は次のような事項に関与することとしてはどうか。

（ 窓口関係 ）

窓口ネットワーク会社と三事業会社（郵便・貯金・保険）の間の円滑な受委託関係の確保

三事業会社による直営の窓口（支店等）の開設（営業職員の配置）や、窓口ネットワーク会社以外の第三者への対顧客業務の委託の進め方

民間金融商品等の取扱いの進め方

郵便局の設置状況

（ 郵便関係 ）

物流事業への参入の進め方

（ 貯金・保険関係 ）

預入限度額・加入限度額の引上げ・撤廃の進め方

貸付等の業務範囲の段階的拡大の進め方

「民有民営」実現の判断

監視組織の軸はイコールフットिंगの確保に置くべき。これまで日本では十分に議論されなかった分野であり、いい機会ではないか。

監視組織の役割として 公正競争・イコールフットिंगの確保、ガバナンスの一翼を担う、民営化を推進するという3つくらいの機能が考えられるのではないか。その中でも最も重要なのはイコールフットिंगの確保。

ガバナンスは経営のサポートであって、イコールフットिंगを監視してブレーキをかけることは相反することがある。これは各々別の組織が担うべきではないか。

イコールフットिंगの確保に限らず、マーケットや雇用といった新会社の制約要因も監視すべき。

民営化後、様々なことが出てくるだろうから、関与事項は、状況に応じて柔軟に決

(4) 監視組織の判断の透明性をどのように確保するか。
[A 案] 予めガイドラインを設けておくなど、事前の透明性を確保する。
[B 案] 諸情勢の変化に柔軟に対応できるよう、ガイドラインを予め設けることはせず、議論の内容や判断の理由を明らかにするなど、事後的に透明性を確保する。

めていくべき。バスケット条項があつてよい。

経営の自由度の確保、金融庁や公正取引委員会といった既存の行政機関の存在を考慮して、関与事項は重要なものに限定すべき。

時限的に狭い範囲で強い権能を持つべき。

株式の売却など民営化を推進する観点が必要であり、しっかり監視すべき。

透明性は事前的にも事後的にも確保すべき。A案もB案も必要。

何をもってイコールフットイングとするのか、ある程度早めに示すことが必要。

ガイドラインの内容、作成者、作成時期及び監視組織の委員の任命方法については、公正性・透明性を確保することが必要。