

日 <b>ア新東京</b> 刊	No.2839	2020年8月4日(火)
	日本郵政グループ労働組合 新東京支部 広報部	
	03-5606-6784	内線 4353

## 本社IT部門への 社内公募の実施に係わる対応

### 1. 概要

- (1) IT分野における急速な技術革新に対し、当社の企業競争力強化に向けた体制強化のため、IT企画部で働く意欲のある社員の公募を実施する。
- (2) 公募合格後、IT企画部において、事業部門と一体となってシステムの企画、開発および運用等の業務に従事するもの。

### 2. 応募要件

地域基幹職コース社員のうち、2020年4月1日現在で以下の全ての要件を満たす社員。

- (1) 地域基幹職コースにおける勤続年数が2年以上で、年齢が32歳未満であること。
- (2) 過去3年間に戒告以上の懲戒処分を受けていないこと。
- (3) 就業制限または要休業に該当しないこと。

### 3. 応募方法等

- (1) 本件に応募を希望する社員は、所属長に受験願書とレポートを提出。
- (2) 応募後のスケジュールは、以下のとおり。
 

ア	受験願書等本社到着期限(締切)	8月上旬
イ	受験願書等による一次選考後の合否通知 (合格者は適性検査を実施)	9月上旬
ウ	適性検査による二次選考後の合否通知	11月上旬

エ	面接試験の実施	1月中旬
オ	最終合否通知	1月下旬
カ	本社IT企画部への登用	2021年4月1日付

#### 4. その他

- (1) IT企画部への登用予定人数は10名程度。
- (2) 配属後は、地域基幹職(企画)コース社員として勤務。
- (3) 配属後、継続して本社において勤務するために総合職コースへの転換を希望する場合、総合職コース転換試験に合格する必要がある。

#### 5. 本部の判断

JP労組は、少子化、高齢化が進展する日本社会において、労働力不足は今後も大きな課題になっており、多くの企業において、ITを活用した新技術の開発に向けた取り組みが実施されていると認識している。よって、意欲ある社員を積極的に登用していくことが重要であり、そのためにも丁寧な周知と動機付けが行われるよう会社に求めた。また、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、今後のスケジュールについても質した。

会社は、企業競争力強化に向けた体制強化には、IT分野における急速な技術革新が必要であり、事業部門と一体となってシステムの企画、開発及び運用等の業務に従事することになる。よって、現時点のスキルの有無より、今後、IT技術を学び、成長していこうとする意欲ある人材を募集したい。そのためにも、動機付けを含めてしっかりと周知していく。また、スケジュールについては、今後の新型コロナウイルス感染症の対応状況等を注視しつつ、変更することもある、とした。

JP労組は、IT技術が進化する中で、意欲ある人材が挑戦することのできる環境を整え、人材育成をはかることは、企業として必要不可欠と判断し、スケジュールが変更となる場合には、あらためて周知を徹底するよう申し入れ、本件について了とする。

# 最低賃金据え置きへの答申

## 幅広い観点の議論からの求められる

コロナ禍は企業だけでなく働く人の生活も苦しめている。処遇改善の流れを止めることがないよう、労使は中長期的な視点を持ち、なお議論を深めてほしい。

都道府県ごとの最低賃金(最賃)の改定について、厚生労働相の諮問機関、中央最低賃金審議会が2020年度は「現行水準維持が適当」と答申した。

引き上げの目安額を示さなかったのはリーマン・ショック後の09年度以来で、事実上の

据え置きになる。新型コロナウィルスの影響で経済が落ち込む中、雇用維持を優先する姿勢を鮮明にしたといえる。

審議会で、経営側は「足元の経済指標は最悪」として凍結を要求。労働側は「経済再生に向けては内需喚起が不可欠」と引き上げを求めている。

据え置きの判断は、審議会の議論に先駆けて、苦境に立つ中小企業への配慮を示した安倍晋三首相の慎重姿勢が後押しした形だ。

ただ、賃金を底上げして個人消費を喚起するデフレ脱却戦略を描いてきたのは安倍政権である。4年連続で年率3%以上の引き上げは「官製賃上げ」の流れといえる。

今年は大きな逆風とはいえ、看板政策を維持する対応は十分だったのか。コロナ禍でも賃上げに踏み切った中小企業への政府の支援強化を訴える専門家もいる。

そもそも日本はフランスやドイツなど先進国と比べ、最賃の安さが際立つ。全国平均の時

全国の最低賃金

<input type="checkbox"/> +3月	<input type="checkbox"/> +2月	<input type="checkbox"/> +1月	<input type="checkbox"/> 据え置き
山口 828	徳島 790	香川 790	高松 790
広島 871	岡山 833	広島 899	岡山 829
山口 832	徳島 848	香川 848	高松 851
山口 790	徳島 830	香川 853	高松 849
山口 790	徳島 835	香川 826	高松 1013
山口 790	徳島 837	香川 1011	
山口 880	徳島 873		

給901円で年間2千時間働いたとしても、年収は約180万円にとどまる計算になる。

非正規雇用で働く人からは「最賃の水準では生きていくのが精いっぱいだ」と悲痛な声が上がっている。デフレ脱却以前に、こうした社会構造を少しでも変えていく流れを足踏みさせてはなるまい。

最賃は依然、地域間格差の問題も抱えている。現在では最高額が東京の1013円で、最低額は青森や沖縄など15県の790円。第2次安倍政権が発足した12年度は198円だった格差は223円に拡大している。

賃金の格差は東京圏の吸引力を強める。地方の人口流出、東京一極集中の大きな要因でもある。

中央審議会の公益委員は今

後、地方審議会は地域間格差を念頭に議論するよう求めている。目安なしの今回、地方審は引き上げの是非や具体額を独自に決めなければならぬ。体力が乏しい地方の企業を前に難しい判断を迫られよう。

リーマン・ショック後の09年度は中央審が「現行水準維持」を提案したが、45都道府県が引き上げを決め全国平均で10円増になった。厳しい状況下の今回も、地方審は幅広い観点から議論してほしい。

むろん政府は、今は雇用維持を重視すべきというのであれば、まず雇用を守る政策を徹底的に強化すべきだ。地方の企業も賃上げに踏み切ることが可能な環境づくりにも手だてを尽くす必要がある。

## 総合共済に入ろう 加入募集中

共済の基本中の基本、助け合いの原点「総合共済」にまだ入っていない人は、今すぐ加入しよう。

日本全国の働く仲間が掛金を出し合って、結婚、出産、小学校入学祝いなどのお祝い事も、住宅災害や死亡などの不幸なことも、幅広く支払いする総合共済…。慶弔見舞金制度です。

掛金は毎月750円で安心・安全に働き暮らしていくことのできる共済です。未加入の方は要検討ですよ！ 詳しくは組合役員まで…

日  
刊

新東京

No.2841

2020年8月6日(木)

日本郵政グループ労働組合 新東京支部 広報部

03-5606-6784

内線 4353

# 郵便局キャッシュレス 決済キャンペーンの実施 への対応

## 1. 会社からの主な説明内容

2020年9月1日(火)～2021年3月31日(水)まで、ゆうちょPay等のキャッシュレス決済を通じた顧客基盤の裾野拡大に向けて、郵便窓口のキャッシュレス決済導入局等を対象とした「郵便局キャッシュレス決済キャンペーン」を実施する。また、本キャンペーンに関して、郵便局での決済処理時に特別な作業等は発生しない。なお、詳細については、別添資料のとおりである。

	詳細
名称	郵便局キャッシュレス決済キャンペーン
実施期間	2020年9月1日(火)～2021年3月31日(水)
キャンペーン 条件・特典	①ポイント付与コース (ゆうちょPayのみ対象)
条件	キャッシュレス決済導入の郵便窓口(ゆうゆう窓口含む)において、ゆうちょPayで決済
特典	決済金額の5%相当分のポイント付与(ゆうちょPayポイント) ただし、ポイント付与の上限は1口座につき最大1,500pt/月まで
	②カタログギフトプレゼントコース (ゆうちょPay、mijica、JP BANK カード)
条件	キャッシュレス決済導入の郵便窓口(ゆうゆう窓口含む)または郵便局のネットショップにおける、ゆうちょPay、JP BANK カード、mijicaの利用 注) 郵便局のネットショップでは、ゆうちょPayをご利用いただけません。
特典	抽選で1,000名にカタログギフト(5,000円相当)プレゼント 期間中の利用総額1,000円ごとに抽選回数1回(ただし、最大10回まで)

本部は、テクノロジーの進化によって「キャッシュレス決済」が発達し、カードやスマホさえあれば、日常生活を送ることができる「キャッシュレス社会」に突入していると認識している。現在国内で使えるキャッシュレス決済には、さまざまな種類があり、各社が大型キャンペーンを実施するなど、シェアを取り合っている状況であり、ゆうちょPay、mijica、JP BANK カードを顧客に選んでもらうため、本件は重要な取り組みであると受け止めている。

郵便局でのキャッシュレス決済は、今月から本格導入が始まったばかりであり、今後、ゆうちょPayをはじめとした、ゆうちょ銀行が取り扱うキャッシュレス決済を通じて顧客基盤の裾野を広げるための施策として、本キャンペーンは必要であると判断に至った。

## 火災共済・自然災害共済に 加入しよう！

割安な掛金で、大切な住宅や家財を幅広く保証する共済です！！

火災による損害のほか、落雷や他人の居室からの水漏れなどによる損害にも対応。台風や洪水などの風水害に対しても共済金が支払われます。自然災害共済は保証範囲がさらにワイドに！！地震、津波、噴火、盗難事故による損害に幅広く備えることができます。

詳しくは組合役員まで…

## 交通災害共済に加入しよう！

1口、年間550円からの安心共済である交通災害共済。交通事故はもとより、駅構内でのケガや道路通行中の落下物など、不慮の事故にも対応しています。年齢や健康状態は一切関係なく、だれでも加入できる共済です。

業務中の「交通事故」にも対応。自転車に頻繁に乗る人や、小さなお子様がいる方におすすめの共済です。

免責期間が自宅療養4日以上となっていますので、加入の時にはパンフレットをよく読んで下さい。

詳しくは組合役員まで…

日  
刊

# 新東京

No.2842

2020年8月7日(金)

日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部

TEL 03-5606-6784 内線 4353

2020年7月29日 NO.4

## 連合災害関連ニュース

～2020年7月豪雨災害～

発行：連合本部2020年7月豪雨災害対策チーム

全国的に不順な天候が続いており、河川の氾濫等、各地で危険な状態が続いています。被災地での復旧作業におかれましては、安全第一でお願いします。

構成組織の皆様におかれましては、被害状況の集約にご協力いただきました。災害対応等でお忙しい中、ありがとうございました。

### く被害状況について 構成組織・第一次集約（7月21日17時現在）

41構成組織よりご回答いただきました。

連合加盟組織の組合員で亡くなられた方が2名、行方不明1名、ご家族を亡くされた方が8名、行方不明2名、また家屋被災655件のうち甚大な被害348件、さらに8つの職場・事業所で甚大な被害が出ているとの報告が届いています。心からお悔やみとお見舞いを申し上げます。

※第2次集約は8月5日です。引き続きご協力をお願いいたします。

### く連合熊本・災害支援ボランティア活動

7月20日（月）から開始された連合熊本の災害支援ボランティア活動には、20日（月）は芦北14名／人吉12名、21日（火）は芦北10名／人吉13名、22日（水）は芦北12名／人吉14名が参加しました。その他、県南地協独自で幹事会メンバー中心に八代ボランティア活動に、天草宇城上益城地協は、23日（木・祝）に6名が芦北ボランティア活動に独自参加しました。



ボランティア活動出発式



芦北での活動の様子



泥で埋まった家屋

④「ゆにふあん」を活用した支援活動

本災害に対する取り組みについては、支え合い助け合いの取り組みとして進めてきている「ゆにふあん」を通じて組織内外に協力を呼び掛けています。

詳しくはこちら⇒<https://www.jtuc-rengo.or.jp/unifan>

スマホ用:「ゆにふあん」の取り組みはこちら⇒

緊急カンパ募集中!  
豪雨被災地にあなたの善意を  
～雇用対策・災害復興～



＜連合「緊急カンパ」にご協力をお願いします！＞

1. 期間：2020年7月20日(月)～8月31日(月)
2. 集約日：第1次集約：8月7日(金)、第2次集約：8月31日(月)
3. 振込口座：中央労働金庫 本店営業部 普通預金：0166361

口座名義：連合2020年7月豪雨災害カンパ

※全国労働金庫各支店(窓口)を通じて上記口座に振込をされる場合は、振込手数料は免除されます。

今回の緊急カンパはこれまでと同様、組織ごとにカンパ金を集約し、ご入金いただくことに加え、現下の新型コロナウイルス感染症の影響に鑑み、「ゆにふあん」サイトを活用して、直接カンパ金をご入金いただくこともできます。

皆さまの積極的なご協力、よろしくお願いいたします。

詳しくはこちら⇒<https://www.jtuc-rengo.or.jp/unifan/detail.html?id=268>

以上

※新東京支部でも現在「2020年7月豪雨災害に関わる緊急カンパ活動を実施しています。

新東京支部での最終集約は8月13日(木)18時

までとなっていますので各部執行委員及び分会役員を中心に集約をお願いします。

日 刊 新東京	No.2843	2020年 8月11日(火)
	日本郵政グループ労働組合 新東京支部 広報部	
	03-5606-6784	内線 4353

## コロナ禍に係る職場への 慰労等を求めた交渉の経緯と結果

### 1. これまでの交渉経緯等

(1) 本部は、新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言が発せられて以降、感染拡大防止等に向けた緊急要求交渉も通じて、日本郵政をはじめ各社に対し、感染リスクと向き合いながら、事業・業務を支える現場に対する手当の支給を強く求め続けてきた。

特に、日本郵便に対しては、社会生活を守っていくための通常業務に加え、政府調達マスクの全戸配布、特別定額給付金関連郵便の配達および緊急小口貸付の受付等に対応してきた経緯からも、現場で働く組合員一人ひとりに会社からのメッセージが明確に伝わるように、手当の支給を判断するよう強く求めてきた。

(2) 日本郵政との協議・交渉を通じ、会社は、「コロナ禍において加わった特別な業務への対応を含め、業務運行を支えてくれた現場社員には大変感謝している。しかし、①今年度は昨年度よりも通期業績が悪化する見通しにある、②4月以降の月次業績等を踏まえると、今後、コロナ禍でさらに悪化していく可能性が非常に高く、本来であれば今年末の一時金すら再検討したいほどの状況にある、③地域によって感染リスクは異なり、業務内容等によって講じられる対策も異なり、会社、セグメント等によって職場環境も異なるが、順次、出勤抑制や特休付与等にも取り組んできた状況にある——等も考慮すると、手当を支給することは困難な状況であることを理解いただきたい」との回答を示し、その姿勢を崩さなかった。一方、「特に郵便局職場においては、コロナ禍において加わった特別な業務への対応等があり、これから暑い夏に向かっていくことから、感謝の意を込めた経費措置を講じていきたい」との考えが示された。

(3) 日本郵便からは、あらためて、「ユニバーサルサービスの維持はもちろん、政府調達マスクの全戸配布、特別定額給付金関連郵便の配達および緊急小口貸付の受付等、業務の負担が高まる中で、出勤抑制等が不可能であった職場も多く、そうした環境における

社員の頑張りに感謝したい」との考えが示された。その上で、具体的に「社員への感謝と社員が安心して働ける環境整備の観点から対策経費を措置したい」との考えが示された。

(4) また、本部は、通信病院の組合員は、まさに感染リスクと直面しながら治療行為等にあたってきたことから、その他の職場とは環境が異なるとの認識をもって、手当の支給を検討するよう強く求めてきた。日本郵政からは、「社会的に医療従事者への配慮は必要。通信病院の社員含め、国内の医療機関は国から慰労金を受給できる見込みであり、加えて、東京都では一定の助成措置があることから、それを踏まえた手当について検討する」との考えが示された。

## 2. 日本郵便から示された経費措置の考え方 別添のとおり

## 3. 本部の判断等

本部は、会社に対し、年間一括妥結をしている一時金についての再検討は不可能であると明確に伝えつつ、コロナ禍により、今後の事業環境や市場動向が不透明である現実については受け止めざるを得ず、また、特に日本郵政およびゆうちょ銀行は、株主への中間配当を行わず、期末配当についても現時点では未定としている状況にあること等からも、これ以上求めても、グループ各社が新たな原資を用いて手当を支給するとの結論を見出すことは困難と判断した。

一方、郵便局に対する経費措置は、①コロナ禍における対応に係わる社員への感謝の意が込められていること、②時給制契約社員等を含めた現場社員全員にいき渡るよう配慮されていること、③現場社員が安心して働ける環境整備に向けた考えも示されていること——等から、JP労組が求めてきた手当という形とは異なるものの、コロナ禍において懸命に事業・業務を支えた現場に対するメッセージとして受け止めることができると判断し、了とした。

については、郵便局の各職場（分会）においては、職場・部会労使委員会窓口を通じて、全社員にいき渡る最も効果的な経費の使用法などについて提言するなど、積極的に対応をはかるよう要請する。

なお、通信病院の社員に対する手当支給のあり方に関しては、引き続き協議を行っていく。

以上

日  
刊

**JP新東京**

No.2844

2020年8月17日(月)

日本郵政グループ労働組合新東京支部広報部

TEL 03-5606-6784 内線 4353

## 2021春季生活闘争方針(案)の策定に向けた検討 ～20春闘交渉を踏まえた今後の展望～

8月3日、JP労組東京政策8号により掲題について文書が発出され、各支部における議論の開始が示されました。

本日から4日間、中央本部が示す2021春闘素案を紹介し、各分会での議論を要請します。

ポイントとなるのは、明日掲載予定の「中長期的な交渉展開を視野に入れた検討議論 ～今後の取組みとして整理してきた課題等～」となります。

そこでは、

- ①【本質的な同一労働同一賃金の実現に向けた議論の促進】
- ②【月給制・時給制で働く仲間の賃金のあり方検討】
- ③【あるべき労働力政策の確立に向けて】

の重要課題3点について提案されています。

組合員の皆さんには、ぜひ御一読いただきたいと思えます。

8月25日までに意見を取りまとめ、上部機関に反映していきたいと考えています。急なお知らせで恐縮ですがご理解いただきたく存じます。

以下、東京地本として今文書発出時に記載した20春闘の振り返り及び21春闘への対応についての考え方を紹介します。

### 【20春闘の振り返りと21春闘への対応】

20春闘は、金融営業の立て直しに係わる損益への影響や取り巻く環境についても冷静に見極めつつ、私たちがめざす賃金水準への到達、そして格差是正をめざし取り組んできました。特に最終盤では一時金交渉に全力を傾注し、年間4.3月の最終回答をもって、定期昇給の完全実施とあわせ、全体

で昨年の賃金水準を確保したと判断したほか、基準内賃金の引上げは実現できなかったものの、会社との間では初任賃金や賃金カーブのあり方等についての議論を行い、賃金・手当制度のあるべき姿等について継続的に協議を行うことをもって、交渉整理をはかりました。

21春闘に向けては、こうした20春闘の継続課題を踏まえ、働くもの全体の「底上げ」「底支え」「格差是正」に向け、支部・職場との往復運動を積み重ね、方針策定に向けた検討議論を進めていきます。そして連合方針を踏まえつつ、第13回定期全国大会にて21春闘方針を確立していきます。

その取り組みのスタートとなる、“2020年度の運動・活動の展開に向けた支部との総対話”では、21春闘に向けて多くの意見が報告されたことから、本部見解・コメント等にて現時点の考え方等をお伝えしているところですが、21春闘交渉は、①グループ各社の経営状況と極めて厳しい今後の経営見通し、②コロナ禍の影響等、一時金4.3月をなんとか維持できた20春闘同様、厳しい攻防が想定されます。

特に、家計に与える影響が非常に大きい一時金は、月給制・時給制について支給係数を労働協約にて定めていますが、正社員の一時金は毎年の労使交渉にて定めることとなっています。よって、年間一時金水準の確保に向けて、どのような対応が求められるのか、さらには20春闘交渉経緯等を踏まえ、働き方と処遇のあり方やあるべき労働力配置等、本質的な同一労働同一賃金の実現に向けた対応をどのように進めていくのか等、客観的合理性の確保や納得性の醸成に向けた、丁寧な組織内議論を積み重ねていく必要があります。

また、雇用と労働条件の維持・向上をはかっていくために、事業の将来に向けた持続性の確保に向けて、事業環境の変化に即したデジタル化等の推進を考慮しつつ、三事業の構造改革を加速させていく取り組みも必要となります。

以上

## 2021春季生活闘争方針(案)の策定に向けた検討 ～20春闘交渉を踏まえた今後の展望～②

昨日の日刊でお知らせしました「中長期的な交渉展開を視野に入れた検討議論～今後の取り組みとして整理してきた課題等～」について、提案概要を紹介します。

### 3. 中長期的な交渉展開を視野に入れた検討議論 ～今後の取り組みとして整理してきた課題等～

#### 中長期的な交渉展開を視野に入れて検討議論する項目

#### 1 【本質的な同一労働同一賃金の実現に向けた議論の促進】 ～働き方と処遇のあり方等における客観的合理性の追求～

- より納得性の高い形に賃金・手当制度を全般的に見直ししていく必要がある
- 単純な上方平準化を見出ししていくのは極めて困難性が高い(原資の持ち出しは困難)
- 全体のベースアップは極めて重要だが、できる限り早期の同一労働同一賃金に向けて、まずは底上げ(一般職の処遇引き上げ)に取り組む必要がある(全体を引き上げれば格差は縮まらない)

- ✓一般職と地域基幹職2級(主任)以下の賃金体系を同一にする方向をもって、組織内議論を深める
- ✓各種手当のスリム化を視野に入れ、基本給への上乗せなど、シンプルな賃金体系とする方向性をもって、組織内議論を深める

会社は「昇給制度等について議論をはじめたい」と回答

9ページ

#### 2 【月給制・時給制で働く仲間の賃金のあり方検討】

- 時給制契約社員の賃金は基本給とスキル評価とリンクした資格給で構成されており、スキルA「習熟度あり」に達した後、仮にそれを維持したとしても地域景気の上昇に伴う見直し以外、基本的には経年で賃金が引き上がらない

- ✓正社員と同様に、手当のスリム化と基本賃金への上乗せ、資格給のあり方とあわせ、勤続期間を踏まえた賃金体系への見直し等に向けて、その実現可能性も含め、将来的な制度設計のあり方について丁寧な組織内検討を進める
- ※適合の20春闘方針：勤続17年相当で時給1,700円、月給280,500円以上

シンプルな給与・手当体系へのシフト

10ページ

#### 3 【あるべき労働力政策の確立に向けて】

- 現在の採用計画数は2013年に整理した労働力政策をもとにして策定しているため、現在の必要労働力数と合致しているとは言い難い

- ✓社員区分に応じた納得性の高い働き方の追求とそれにあわせた処遇のあり方(あるべき賃金水準含む)とあわせ、各種手当の基本給化を視野に入れ、シンプルな給与体系を志向していくとするJP労組の中長期的な視点を考慮しつつ、労働力政策に関する協議を継続

### 3. 中長期的な交渉展開を視野に入れた検討議論

#### 1. 本質的な同一労働同一賃金の実現に向けた議論の促進 ～働き方と処遇のあり方における客観的合理性の追求【地域基幹職2級以下と一般職の同一給与体系】～

**【現状】** これまで機関会議等では一般職と地域基幹職等の格差是正について職場からの意見が寄せられてきた

そこで  
現時点で考えられる課題解決に向けた検討

1. 全員コース転換（一般職→地域基幹職）  
×選択肢として採り得ない

2. 主任以下の給与体系を同一とする  
△交渉のハードルは高いが、

3. 一般職の業務内容をより限定的にする  
×選択肢として採り得ない

一般職と地域基幹職2級（主任）以下の賃金体系を同一にする方向で積極的議論を深める

Point

2015年の人事・給与制度前後で地域基幹職等になった社員に違い（役職並用をめぐらすことの前例）もある・・・

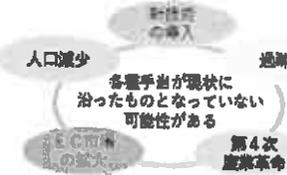
住居手当等の地域基幹職と一般職の適用を職務振動の有無で判断してきたこともある・・・

シンプルな給与・手当体系へのシフト

時代の変化を捉えた持続性ある処遇としていくため、シンプルな給与・手当体系へのシフトを指向していく必要

**【現状】**

**【検討の方向性】**



基本給に上乘せしていく

手当の基本給化

基本給

従来のAさんの月額賃金等

見直した場合のAさんの月額賃金等

Point

手当は必ずしも全社員を対象としていないところ、社員の数の方に応じた処遇調整を基本に基本給へシフトするとすると、一人ひとりへの配分額は少くなる。しかし、基本給は引き上げる

Point

組合員の多様なニーズを踏まえた検討が必要!

### 3. 中長期的な交渉展開を視野に入れた検討議論

#### 2. 月給制・時給制で働く仲間の「雇用形態間の格差是正」に向けて

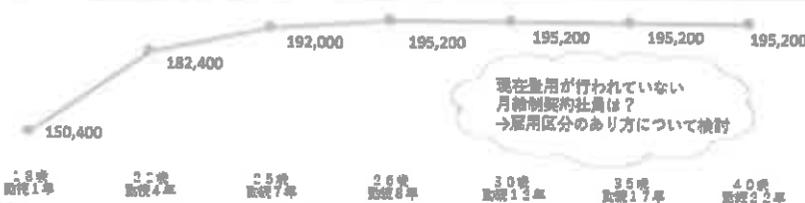
**【現状】** 時給制契約社員は、最短で勤続8年目以降で賃金が現打ちとなり、最低賃金の上昇に伴う見直し以外引き上げられない

**【検討の方向性】** 手当のスリム化（例：作業標準評価手当等）と基本賃金への上乘せ、資格給のあり方とあわせ、勤続期間を踏まえた賃金体系への見直し等に向けて、丁寧な組織内検討を進める

Point

【参考】時給制契約社員の時給と月収（日本郵便・総務 全国平均最賃ベース）

勤続年数	時給	月収	全国平均最賃ベース
勤続1年	840	138,400	
勤続2年	880	140,800	
勤続3年	920	143,200	
勤続4年	1,000	160,000	
勤続5年	1,120	179,200	
勤続6年	1,140	182,400	
勤続7年	1,160	185,600	
勤続8年	1,180	188,800	
勤続9年	1,180	188,800	
勤続10年	1,180	188,800	
勤続11年	1,200	192,000	
勤続12年	1,200	192,000	
勤続13年	1,220	195,200	
勤続14年	1,220	195,200	
勤続15年	1,220	195,200	
勤続16年	1,220	195,200	
勤続17年	1,220	195,200	
勤続18年	1,220	195,200	
勤続19年	1,220	195,200	
勤続20年	1,220	195,200	



現在並用が行われていない月給制契約社員は？ →雇用区分のあり方について検討

#### 3. 経営環境の変化等を捉えた「あるべき労働力政策」の確立に向けて

郵便物は減っているけど一か所あたりの配達量用は固定的に発生!

2013年に労働力政策「当面のめざす表」について整理

しかし

取り巻く環境の変化により必要労働力が現状に合っていない  
そこでまず検討するのは・・・

業務のデジタル化が進んでいない？  
(デジタル化の推進が必要)

日本郵便【郵便・物流】

- 品質向上・業務適正化キャンペーン
- 郵便法改正・荷物分野へのリソースシフトを視野に入れた対応
- 業務の効率化とA1化の推進
- 要員の適正配置等

日本郵便【金融窓口】

- 郵便ネットワークの再構築をベースにした見直し
- 総合的コンサルティングの推進等

ゆうちょ銀行

- フィンテックの進展やキャッシュレス化等による業務の適正化等を踏まえた見直し
- 業務の効率化等

かんぽ生命

- 日本郵便との連携のあり方等の見直し

各社の経営見直しを踏まえ

今日の状況にふさわしい労働力ポートフォリオに見直す必要がある

Point

## 2021春季生活闘争方針(案)の策定に向けた検討 ～20春闘交渉を踏まえた今後の展望～③

3回目の本紙では、20春闘方針策定と要求交渉の経緯及び妥結結果、更には21春闘に向けた取り組みの方向性を掲載します。

20春闘では、18-19春闘における同一労働同一賃金に関する課題は一定解決を図ったものの、厳しい経営状況には変わりなく、かんぽ問題もあり厳しい交渉となりました。21春闘はコロナ禍の影響もあり更に厳しい交渉となることが予想されますが、事業の将来的な持続性の確保も考慮し、中長期的な課題への挑戦の必要性が示されています。

### 1. 2020春季生活闘争 方針策定と要求交渉の経緯

- ✓ 18-19春闘を過ぎ、ひとまず同一労働同一賃金ガイドラインに沿って当面する課題はクリア
- ✓ 一方で、会社からは「定期昇給のあり方」「一時金のあり方」について投げかけられていた

#### (1) 20春闘方針の策定に向けた検討議論

年	月	会議等	概要
2019年	6-7月	生活実態等調査	J P労組としてめざしていく所得水準等の検討に用いる設問を盛り込む
	8月	第12回定期全国大会	<b>議案抜粋</b> ・同一労働同一賃金を突き詰めると欧米諸国に多い「ジョブ型」への見直しの可能性が高まるが、労働力確保の観点から、日本型雇用を基本としていく必要 ・労働組合としてめざしていく所得水準や報酬分配のビジネスモデルを前提としたグループ各社の給与・処遇のあるべき姿等を具体的に見出し、その実現に向けて事業の持続性を追求しつつ、20春闘に臨んでいく必要がある ・あらためて、格差の根源とその是正に向けた現実的かつ具体的な方策について検討を行う必要がある。また、刻々と変化する社会環境等を的確に捉えつつ、本質的な格差是正に向けた方策を具現化していく必要がある
	10月	全国専従役員会議を経て組織内周知	<b>議論素材</b> 「2020春季生活闘争方針(案)の策定に向けて=20春闘をどう組み立てるのか=」 ⇒これまでの格差是正に向けた取り組みを振り返りつつ、「検討・議論にあたりおさえておくべき視点」を共有
	11月中	春闘討論集會	各地方における議論素材を用いた議論(中央本部と地方本部共催)
	12月	地本委員長・書記長会議	20春闘方針(案)策定に向けた集中議論
2020年	2月	第20回中央委員会	20春闘方針(案)の議論、20春闘方針を決定 ・経済要求 ⇒正社員の基本賃金改善(特に一般職の処遇改善を意図)と一時金 ⇒月給制・時給制で働く仲間の処遇改善 ・働きやすい環境づくり(ハラスメントの撲滅、sogiに関する環境整備等) ・長時間労働の是正 ・必要な労働力の確保
		組織内周知	<b>資料</b> 「=2020春季生活闘争=賃金改善要求水準の交渉展開に向けて」 ・賃金改善要求→具体的7項目

## 1. 2020春季生活闘争 方針策定と要求交渉の経緯

### (2) 要求交渉の経緯と交渉整理

「かんば商品の販売に係わる賞与問題」でお客さまにご迷惑をおかけした事実がある中での特典要求の是非について組合員からの声もあったが、日本郵政グループの持続性を確かなものとするため、最前線と動く者がこれからの生活に対する不安を解消し、安心してお客さまからの信頼回復に向けて取り組める職場環境の維持と処遇の確保が必須と判断

社会的意欲も含めて、人への投資と格差是正、底上げ・底支えの観点から要求を掲げる

厳しい交渉が想定される  
よって優先順位は・・・

- ①「昨年水準の一時金確保」は最優先
- ②その上で、初任賃金から若年層の賃金改善の実現を求めつつ
- ③格差是正に向けた処遇改善と職場環境の改善を一つでも多く積み上げていく

会社回答は終盤まで「四囲の環境等から一時金水準の判断も含め極めて難しい」と変わらず

どうする？

#### 【月給制・時給制契約社員】

一時金も含め労働協約で定めている

↓  
少なくとも現状を維持することができる

#### 【正社員】

一時金水準に異し労働協約に定めがない

↓  
損益見直しが悪いことを理由に会社が引下げの提案を行ってくる可能性がある

定期昇給も  
実施しなければならぬ  
との労働協約にはなっていない  
↓  
定期昇給の  
完全実施を確保する必要

定期昇給の完全実施を確保することができた

よって、組合員の生活を守る（基本的な処遇を2019年度より引き下げない）ため、**正社員の一時金交渉に全力を傾注**

主な交渉結果

#### 【賃金改善等】

- ✓ 定期昇給の完全実施
- ✓ 正社員一時金、年間「4.3月」
- ✓ 時間外割増率の引上げ
- ✓ 月給制契約社員の基本賃金の算出方法の見直し
- ✓ 時給制契約社員（郵便・物流（計画担当））の  
特別加算制度導入

#### 【安心して働き続けることのできる環境の整備等】

- ✓ 短時間勤務制度のコース転換時期拡大
- ✓ 期間雇用社員および短時間社員への  
半日年休の導入 等

## 4. 2021春季生活闘争に向けた取り組み

### (1) 21春闘をどう組み立てるか

【組合員の生活を守るために】

⇒21春闘は、一時金4.3月をなんとか維持できた20春闘以上にさらに厳しい状況

- ・コロナ禍による低金利政策の長期化予想
- ・従来どおりの営業推進は極めて困難（+非対面営業がスタンダードになっていく可能性）
- ・金融2社から日本郵便（金融窓口事業）への委託手数料減の影響 等

⇒まずは、労働協約で定めていない（つまり、約束されていない）年間一時金（4.3月）を堅持しつつ、  
中長期的課題 ① ② ③ に挑戦していく（P9～10参照）。

そのためにも、事業の将来に向けた持続性の確保に向けて、デジタル化等の推進による業務の効率化をはかり、三事業の構造改革を加速させていかなければならない。

### (2) 組織内検討等の進め方

時期	会議等	概要
2020年5月～6月	2020年度の運動・活動の展開に向けた支部との対話	支部長・支部署記長の活動展開に係る問題意識や意見等に開く書面による対話
2020年8月～9月	「2021春季生活闘争方針（案）」の策定に向けた検討～20春闘交渉を踏まえた今後の展望等～	21春闘に向けた検討のファーストステップ
2020年10月～11月	第21回中央委員会（11/25）	中央委員会懸案として「21春闘方針（案）」策定に向けた検討の方向性等」を提起、資料に基づき検討・議論、意見集約
2021年1月～2月	第13回定期全国大会（2/4～5）	全国大会懸案として「21春闘方針（案）」を提起、全国大会での議論を経て確定
2021年5月～6月	第14回定期全国大会（6/16～17）	21春闘結果を踏まえて次年度に向けて協議

## 2021春季生活闘争方針(案)の策定に向けた検討 ～20春闘交渉を踏まえた今後の展望～④

最終回は取り巻く環境と今後の見通しについて掲載します。実際の素案とは順不同となっていますがご容赦ください。

また金融2社の環境については割愛させていただいております。いずれにおいても明るい見通しとはなりません。組合員一人ひとりの声を最大限交渉に反映させるよう、第12回定期支部大会で確認した「組合員のための組合」となるよう、支部としても全力で取り組んでいくつもりです。明日、支部執行委員会を開催します。組合員の皆さんの意見をいただきたく思います。

### 2. とりまく環境と今後の見通し ～日本郵政グループの2020年3月期決算と通期業績予想等～

#### 日本郵便

Point

- 2020年度は、かんば生命からの手数料収入の減少や郵便物の減少などの影響により、取引減益となる見通しで、日本郵便(通期)の当期純利益は0億円(対前年比▲871億円)を見込む。
- かんば商品の積極的な営業を控えている影響等は、2020年度、損益により大きく赤れてくることとなり、2020年度の金融窓口事業は350億円の営業損失を見込んでいる。

日本郵便(郵便・物流・金融窓口)損益状況の推移 単位:億円

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020 予想
営業収益	38,270	37,589	38,819	39,606	38,393	
郵便・物流	19,248	19,299	20,225	21,149	21,253	
金融窓口	13,530	13,864	13,587	13,825	12,987	
郵便手数料	1,772	1,795	1,798	1,945	1,980	
銀行手数料	6,094	6,124	5,981	6,006	3,697	5,651
保険手数料	3,783	3,927	3,722	3,581	2,487	
郵便用ネットワーク維持交付金	-	-	-	-	-	2,334
ゆうちょ銀行の2	-	-	-	-	2,378	2,374
かんば生命の2	-	-	-	-	576	561
その他収益	1,879	2,016	2,085	2,092	1,869	
物流手損	1,337	1,379	1,340	1,284	1,123	
不動産手損	303	260	285	315	320	
運用金融手損	115	152	205	229	173	
営業費用	35,943	37,055	37,953	37,786	36,802	
郵便・物流	19,173	19,178	19,806	19,935	19,778	
金融窓口	13,174	13,231	13,190	13,029	12,541	
営業利益	325	534	865	1,820	1,790	550
郵便・物流	74	120	419	1,213	1,475	850
金融窓口	356	633	397	596	445	▲350
当期純利益	472	▲3,852	584	1,265	871	0

金融2社からの受取手数料・交付金の合計金額は  
643億円の基

2019年度  
9,196億円

2020年度  
8,993億円

#### ＜コロナ禍による今後の見通し＞

- ✓ コロナ禍によるデジタル化の進展や経済活動の変化に伴い、郵便物の減少がさらに加速する可能性がある。一方、巣ごもり需要により、ゆうパックやゆうパケットが増加したものの、一時的な需要増が継続するわけではない。そうした中で、現在の郵便・物流事業の利益水準を維持していくことは容易ではない。
- ✓ 金融窓口事業は、かんば営業問題の影響により、2020年度の通期業績予想は350億円の営業損失を見込む。お客さまの信頼回復に向けた取り組みには時間を要するものの、最優先に行う必要がある。そして、黒字化に向けた取り組みが必要。
- ✓ 2019年度は、国際物流事業の営業損失(EBITe)は86億円の赤字となった。また、トール社の特別損失を主因として特別損益を▲362億円計上したことにより、日本郵便の当期純利益は871億円にとどまった(対前年比▲394億円)。そうした状況は2020年度も続き、日本郵便の当期純利益(通期業績予想)は、0億円(対前年比▲871億円)と極めて厳しい見通しとなっている。

※1 郵便・物流と金融窓口を合算した金額は合計金額と異なる  
※2 ゆうちょ銀行、かんば生命によるゆうちょ銀行への振込手数料等による影響は、損益計算上は含まれていない。

日本郵便(国際物流)損益状況の推移

※EBITeは

年度	2015	2016	2017	2018	2019	2020 予想
営業利益	-	56	102	103	▲86	0

※EBITとは・・・  
利益以外の受取引損益のこと

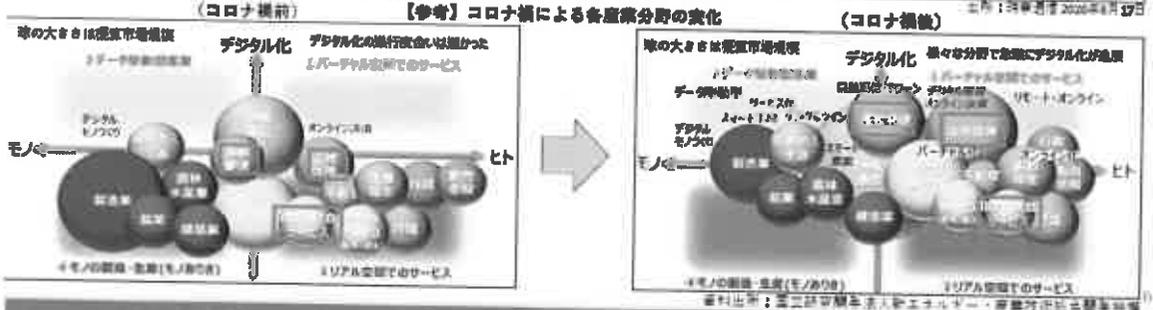
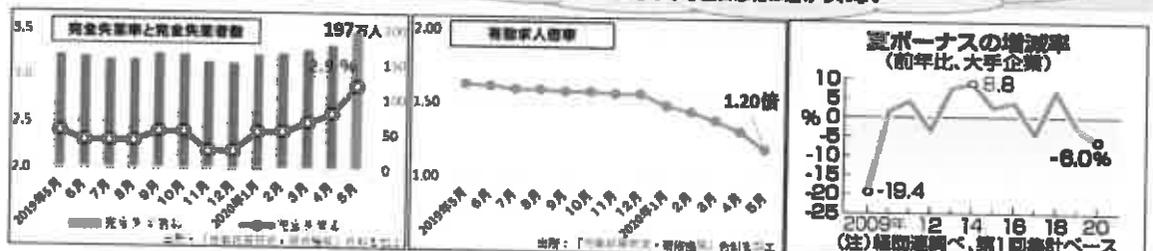
2. とりまく環境と今後の見通し ~日本郵政グループの2020年3月期決算と通期業績予想等~

コロナ禍の影響とアフターコロナ(ウィズコロナ)の展望

Point

- 【雇用情勢】
  - 総務省が発表した5月の完全失業率は2.9% (197万人)、2017年5月(3.1%)以来、3年ぶりの低水準。
  - 厚生労働省が発表した5月の有効求人倍率は1.20倍、2015年(1.20倍)以来の低水準。前月比の低下幅としては1974年以降、46年4ヶ月ぶりである。
- 【賞金情勢】
  - 日本郵政は、6月17日にまとめた大手企業の夏のボーナス支給額は、前年比6.0%減、前年比マイナスは2年連続でリーマンショック後の例(19.4%減)以来の大幅な減少。そのボーナスでもマイナス額が増える可能性。
- 【雇主への影響】
  - 旅行業界や観光地等への影響は甚だしい。

信託事業(かんぽの命)・病院事業(滋養病院)のさらなる経営悪化は避けられない



2. とりまく環境と今後の見通し ~日本郵政グループの2020年3月期決算と通期業績予想等~

2020年3月期までは一時全4、3月を維持できたが、2020年度の見通しは厳しい...

コロナ禍により、さらに経営環境が厳しくなっている

各社は配当について...

<p><b>日本郵政</b></p> <p>今後の事業環境が不透明であること等から中間配当を行わず、期末配当は今後の業績動向を見極めつつ検討することとし、現時点では未定</p>	<p><b>ゆうちょ銀行</b></p> <p>今後の市場動向が不透明であることや、足許のその他の有価証券評価差額金の状況等をふまえ、期末配当の年1回とする方針とし、期末配当は今後の業績動向を見極めつつ検討することとし、現時点では未定</p>	<p><b>かんぽ生命</b></p> <p>普通配当も1株76円(予想)とし、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を慎重に見極める必要があるため、中間配当は行わず、期末配当のみとする予定</p>
--	---	---

2021年度の見通しはさらに厳しい

- 2021年度に日本郵便(金融窓口事業)が黒字となるような取り組みが必要(仮に2021年度も赤字見通しとなると2年続けて赤字の見通し)
- 赤字を避けるためには、金融窓口事業において、2020年度計画比(業績予想比)で350億円以上の収益を確保するか、350億円以上の費用の削減が必要となる
- しかし、物販事業・提携金融事業の環境等も厳しく、数百億円規模での増収は極めて困難
- ゆうちょ銀行・かんぽ生命の経営環境および見通しは極めて厳しく、また、お客さまからの信頼回復を最優先していく中で、金融窓口事業の営業推進は極めて難しく、委託手数料の増額も容易ではない
- 2021年度以降も一時全を占めた基本的な仮説を維持していくためには、強硬財政の対策はもちろん、根本的な業務改善により収益性の高い業務の増強につなげていく取り組みが求められる

労働組合のチェック機能を発揮した企業風土改革と経営改善に向けた取り組み等が不可欠

事業政策活動を通じ、企業風土改革や今後の事業・営業推進に向けた具体的なビジョン案(仮称:JP労組が考える事業ビジョン(案))を作成し、その実現に向けて取り組んでいく

日  新東京 刊	No.2848	2020年8月21日(金)
	日本郵政グループ労働組合 新東京支部広報部	
	TEL 03-5606-6784 内線 4353	

未だ新型コロナウイルス感染にかかわる一連の問題に収束の目途が立たない中、7月の豪雨は九州地方に始まり、全国に甚大な被害を及ぼしました。

異例の長梅雨が終わった途端、今度は連日の猛暑となり、各地で熱中症や水の事故が多発しています。

自然災害や想定もしていない出来事は、私たちが容赦なく襲ってきます。

昨年の中頃、新型コロナウイルスの世界的蔓延やオリンピックの中止など、一体誰が予想出来たのでしょうか。

私たちは可能な限り備えなければなりません。

J P 労組に加入の組合員の方は、保障的にもコスト的にも優れた共済に加入することが出来ます。

■詳しくは、各社ホームページをご覧ください。

◆JP 共済生協 (ポストラライフ)

<https://www.postlife.or.jp/>



◆株式会社 郵愛 (ゆうあい)

<http://www.jprouso.or.jp/welfare/yuuai/>

JP 労組新東京支部ホームページ <http://jpgu137.cafe.coocan.jp/>

## ～台風シーズン到来～

## 安全運転アドバイス

近年、台風やゲリラ豪雨による入門で冠水した場所で移動性がとれなくなった車が水没したり、強風により車が横転するなどの事故が数多く発生しています。そこで、今回は入門や強風などの状況時の対処方法をご案内します。



## 大雨の時の注意

天気情報を事前にチェックし、大雨が予想される時（大雨洪水警報や注意報が発せられた時など）は車の運転を控えるのが望ましいのですが、万一を念じて運転する場合は、走行中にゲリラ豪雨の降るエリアに突如降った場合は、急に減速しましょう。

- ・ワイパーを駆使して視界を確保しましょう。視界が悪ければ減速し、減速しない場合は、そのまま運転を継続する事は危険です。安全な場所に車を停止させ、様子を確認してください。
- ・高架などのアンダーパスや、入り切りの道路は知らず恐れがあるため、大雨の時はその無名路の通行を避けて迂回しましょう。
- ・大雨の時に河川の氾濫が進行する時は、河川の氾濫に巻き込まれる危険があります。氾濫の進行状況を確認し、安全な避難経路を確認しておきましょう。



## 車が水没しかけた時の注意

一歩も水に入るとにより避難が間に合わず、冠水場所に進入してしまった場合、エンジンが水が入って車も動かなくなり水没する事があります。この場合、もし、一歩も水に入らなければ、安全な場所に避難する事ができますが、車の水没を防ぐには、エンジンが停止してしまえば、運転の操作も難しくなります。こうした車種は、エンジンを停止する時にハンマーを握っておくと、より安全です。

- ・脱出にはワイパーを駆使して視界を確保し、安全な場所に停車してエンジンを停止させましょう。車内が水没すると、浸水開始直後は車内と外の水位差が大きくなり、閉じ込められる事がありますが、車内には水が溜ると水位差が小さくなり、ドアを開ける事ができるので、物々しくなく冷静にドアが開くタイミングを待って脱出しましょう。
- ・冠水した車はエンジンをかけると、発火する事があるため、おそれがあります。かかっている時は車を動かさず、専門業者に連絡して対応してもらいましょう。



## 雷発生時の注意

雷が発生した時に運転を継続すると、手袋の裏や袖先に電気が移動する事があり、異常が気になって側河への対応がある事になる事から、安全な場所に停車して雷が減速するのを待ちましょう。車外に出るのには危険ですから、車内に留まる様にしましょう。



## 強風時の注意

強風時は風にハンドルが振られ車が流されたり、フロントガラスや一部の車高の高い車の場合は横転する事があります。暴風警報や強風注意報が出された時は、できるだけ運転を控える様にしましょう。

万一を想定する場合は次の点に注意してください。

- ・歩道の覆り方などから風の強さを判断し、スピードを落とすようにしましょう。
- ・強風で車が揺さぶられた時のハンドルやブレーキは踏まないで、車が風に流されても横でることなくしっかりとハンドルを握って車の揺れを安定させましょう。
- ・横ぐずなどの現象が無くとも、ドラフターの視界を遮る事があります。むやみにブレーキを踏まず、減速しながら慎重に運転をしっかりと確認して走行しましょう。
- ・物の落下やトンネルの入り口、看板の落下など、強風や強風に注意する必要があります。この様な場合は、特に注意して慎重に走行しましょう。なお、台風接近時の走行中は、道路は空回りだけでなく、高度の風が吹く事もあり、できるだけ避ける様にしましょう。



日 刊	<b>ア新東京</b>	No.2849	2020年8月24日(月)
		日本郵政グループ労働組合新東京支部広報部	
		TEL 03-5606-6784 内線 4353	

# 2020年度におけるアシストスーツの試行について

## 1. 概要

2020年度におけるアシストスーツの試行について、昨年度までの試行結果を踏まえ、反復動作を長時間行う作業において実施することとし、要望があった8局に対し、使用作業等を確認の上、本社保有機器（25台）を貸与する。

## 2. 試行内容

### (1) 試行局

岩手局(1)、川崎東局(2)、神奈川西局(2)、新潟局(8)、中部国際局(3)、大阪国際局(2)、新大阪局(3)および京都局(4) ※括弧内は貸与台数

### (2) 貸与機器

試行局から貸与要望があったアシストスーツ(BackX またはサポートジャケット)

### (3) 使用作業内容

重量物の手区分作業、小包区分機への供給、パレット積込作業等

### (4) 試行期間

準備出来次第開始し、以降2～3か月間

※貸与したアシストスーツは試行期間終了後の本社引き上げを原則としつつ試行局における評価内容によっては継続貸与も検討

## 3. 新製品の試行

アシストスーツ市場は発展途上であり、各メーカー等において多様なアシストスーツの開発が進行していることから、支社・局がアシストスーツメーカーから新製品や試行等の提案を受けた際には、安全性・有効性等を

確認の上、試行実施可否を判断する。

#### 4. その他

- (1) 試行にあたっては、アシストスーツは作業能率を飛躍的に向上させるものではなく、正しい装着方法で長期間継続的に使用することにより負担軽減が期待できることについて使用者へ理解を促すとともに、装着・操作方法の説明や安全対策の指導を十分に行う。
- (2) 今年度において、追加で試行実施の要望があれば、都度実施可否を判断する。

#### 5. 本部の判断と今後の対応

アシストスーツは、業務の用途によっては負担軽減がはかれるものであり、試行拡大を経て、その必要性をさらに検証することについては受止めができるもの。

一方で、アシストスーツ市場が発展途上にある中、新技術の展開や多くの業務が機械化され負担軽減がはかれていくには、まだ相応の時間や費用を要することもあり、本試行により業務の用途に応じた必要性が高いことなどをあらためて確認できれば、市場の動向を見極めつつ今後の方向性の判断に向け、会社との議論を進めていく。

## 大型生命共済「きずな」に 加入しよう！

死亡時最高6000万円、配偶者2000万円と補償額がUP！安心価格の掛金で補償する生命共済「きずな」に加入しよう。補償金額は毎年変更することが出来ます。掛金は毎月支払い方式。剰余金は配当金として還付されます。(過去5年間平均配当率32%) 年齢や性別に関係なく一律の掛金なので相互扶助を実感できます。傷害特約にも加入することができ、スポーツでのケガでもバッチリ補償。家族も安心する共済である生命共済「きずな」に加入しよう。 加入申し込みは秋のみ…

## 配達滞留の解消に向けた重点局の指定について

日本郵便東京支社より、配達滞留の解消に向けた重点局の指定について、情報提供がありましたので、周知致します。

### 1 概要

2020年度品質向上・業務適正化キャンペーンの実施にあたり、キャンペーン期間中(2020年7月21日～2021年3月31日)は「配達滞留の解消」を主要テーマとして取組を実施する。

### 2 重点局の指定

#### (1) 指定基準

区分	基準 (第1四半期における滞留発生状況)
書留等(日祝)	隔週1回以上、かつ月2回以上滞留が発生している局
通常郵便物	週1回以上、かつ月4回以上滞留が発生しており、改善が見込まれていない局

上の表の条件に基づき、書留・通常郵便物、それぞれの区分から1局ずつ、合計2局を指定。ただし、通常郵便物の区分については、滞留が発生していない場合も、過去に複数回発生している局から1局を指定。

#### (2) 対象局

##### ア 書留等(日祝)

足立郵便局

⇒ 基準である隔週1回以上、かつ月2回以上の配達滞留の条件に合致することから指定。

##### イ 通常郵便物

国分寺郵便局

⇒ 通常郵便物の滞留は発生していないが、休日の書留郵便物の滞留が複数回発生している局の中から、超勤使用状況等により指定。

3 今後の取組

(1) 基準物数の設定

配達滞留を一定のルールの中での運用し、郵便局・支社で滞留の判断を行うため、配達基準物数を設定。

(2) 取組内容

ア カルテの作成【郵便局・支社】

「重点局カルテ」により現状を確認するとともに、課題を顕在化

⇒ 【報告期限：2020年8月21日(金)】

※対象局には事前に「カルテ」を送付済み

イ 改善計画の策定【郵便局】

「重点局カルテ」に基づき顕在化した課題に対して改善計画を作成

⇒ 【報告期限：2020年8月28日(金)】

ウ 課題解決に向けた取組

改善計画に基づき、課題解消に向けた取組を実施

⇒ 【報告期限：都度・最終報告2021年1月14日】

エ 滞留が発生した場合の確認体制

別紙を参照

(3) スケジュール

時期	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
			・第2Q評価・反省			・第3Q評価・反省		・2020年度評価・反省
	・カルテの作成(8/21)							
	・改善計画の作成(8/28)							
		→ 改善計画の実行						

## 2020年度の機械処理拡大に関する計画概要

### 1. 概要

2020年度において、以下のとおり機械処理の拡大を行うもの。

### 2. 計画概要

#### (1) 小型道順組立の新規実施

支社	集中処理局※1	対象局※2
東北	青森西(3)※3	大深内C、四和C、奥板C
関東	土浦(2)※4	協和C、八千代C
	日立(8)※5	若栗C、大津C、中里C、町屋C、久米C、松平C、里美C、天下野C
合計	3局	13局

※1 ()内は対象局数

※2 局名の「C」は旧集配センター局

#### (2) 小型道順組立の集中処理実施

支社	集中処理局	対象局
東北	青森西	三沢
関東	土浦	下館
東海	名古屋神宮	扶桑
近畿	新大阪	四條畷、美原
中国	松江中央	石見大田
合計	5局	6局

#### (3) 小型道順組立の機械処理変更

支社	対象局※	現在	変更後
関東	明野C、関所C	下館	土浦
	市原南	市原	千葉中央
中国	石見鍋山大森C、川本C、中野C、田所C、口羽C、仁万C、温泉津C、粕淵C	石見大田	松江中央
	平田、木次C、三刀屋C、掛合C、吉田C、柳原C、来島C	出雲	松江中央

※ 局名の「C」は旧集配センター局

(4) 小型全国差立の集中処理実施

支社	集中処理局	対象局
関東	土浦	下館
東海	名古屋神宮	扶桑
近畿	新大阪	四條畷、美原
中国	松江中央	石見大田
合計	4局	5局

(5) 小型全国差立の機械処理局変更

支社	対象局(※)	現在	変更後
関東	協和C、明野C、関城C、八千代C	下館	土浦
中国	石見銀山大森C、仁万C、温泉津C	石見大田	松江中央

※ 局名の「C」は旧集配センター局

3. 実施予定日

準備出来次第実施

4. その他

上記は現時点で予定している計画であり、今後実施局は追加となる可能性がある。

5. 主なやりとり

(1) 本部は、本件に伴う効果面について質した。

会社は、配置の見直しにより効率的に処理するほか、保守単価の高い老朽化した区分機を廃棄することによる保守費の減により、費用減の効果が見込まれるとの回答を示した。

(2) 本部は、機械の老朽化や局舎狭隘による集中処理化は理解するが、集中処理局への負担となるのではないかと質した。

会社は、作業の段取り替えが少なくなるように書状区分機の区分指定面を工夫するなど、集中局の負担軽減策を講じるとともに、支社において局情を考慮しつつ集中局の業務運行のフォローをしていくとした。

(3) 本部は、時間制定数の減の考え方を示すよう求めた。

会社は、集中処理に伴う集約効果による内務の減および配達区分処理から2パス処理となることにより、大区分および戸別組立作業が軽減されることによる外務の減によるものとの考え方を示した。