

交渉情報	NO.22	日本郵便(株)信越支社 総務・人事部
JP労組 信越地方本部	2016年10月13日	添付資料:8枚

「新潟郵便局の設置に関する具体的実施計画及び業務計画並びに 具体的要員措置計画に対する意見表明」の大綱整理について

信越地本と日本郵便（株）信越支社総務・人事部長は、本日（10月13日）「新潟郵便局の設置に関する具体的実施計画及び業務計画並びに具体的要員措置計画に対する意見表明」に関して大綱整理をはかりました。

大綱整理に当たり、信越支社西村経営管理副本部長より「新潟郵便局の各種計画については、9月26日に支社より正式提示を行い、9月28日に信越地本より意見表明をいただいた。それ以降、窓口において精力的な交渉の上、本日整理となった。本施策はネットワーク全体の生産性を向上させ、今後の成長基盤の構築のための一大プロジェクト。業務計画や業務の変更点、及び要員配置計画とそれに基づく要員協議、通勤対策等に関する環境整備は特に重要であると受け止めており、更に丁寧な社員説明を行っていく。円滑な実施のためには、JP労組の協力が必要不可欠であり、今後も労使一体となって取り組んでまいりたい。引き続きのご協力をお願いする。」との決意が示されました。

これを受け、信越地本山本副委員長から「この間、様々な意見交換を通じ本日整理の場を迎えることができた。施策の目的は郵便・物流ネットワーク再編により生産性向上をはかり、成長戦略の基盤をつくること。そのためには新潟郵便局への業務移管、及び一般局となる新潟中央郵便局並びに長岡郵便局の業務運行に万全を期していかなければならない。地本も当該支部、職場にオルグに入っているが、意向調書による要員協議及び要員確保が詰めの段階に入る。地方、職場において十分な意思疎通をはかった上で課題解決に向け、万全かつ遺漏のない対応を要請する。」との考え方が示されました。

別紙に意見表明に対する支社回答及び以下にコメントを記します。

【総論】

- 1 新潟郵便局を設置する効果等を明らかにすること。と求めたことに対し、
支社は、「中期経営計画の実現に向け、ゆうパックやゆうメール等の拡大に取り組んでいるが、現在の新潟中央郵便局並びに長岡郵便局の現状は、施設の狭隘や近隣の交通事情等もあり、集中処理等が困難な状況。新潟郵便局は物流拠点として抱えているこの様な問題

点を解決し、ネットワーク全体の生産性を向上させ、今後の成長基盤の構築等に資するもの。」としています。

【業務】

- 2 新潟中央局並びに長岡局の通常小型（手区分）及び通常大型（手区分）、書留、ゆうパックの到着処理を新潟郵便局で行うとしているが、交付方法を明らかにすること。と求めたことに対し、

支社は、「通常小型（手区分）及び通常大型（手区分）及び書留等（手区分）は郵便番号7桁（又は区区分）、ゆうパックについては、郵便番号4・5桁区分（又はメッシュ区分）を予定しているとし、詳細については現在検討中。新潟中央郵便局並びに長岡郵便局と調整の上決定し、改めて情報提供する。」としています。

- 3 年賀区分機6台を新潟中央局に配備するとしているが、どの様な年賀処理計画を想定しているのか明らかにすること。また、この計画に対する労働力措置に万全を期すこと。と求めたことに対し、

支社は、「新潟市内近隣郵便局（新潟中央局、新潟中局、新潟西局、松浜S、横越S、大野町Sの予定）の差立集中処理と2パス集中処理を行う予定としています。必要な労働力については、新潟中央局と連携し確保する。」としています。

- 4 深夜勤廃止に伴う、対象局のゆうゆう窓口開設時間を明らかにすること。と求めたことに対し、

支社は、「一般局では8時～20時の開設を基本としているが、対象局の利用状況を踏まえ設定する。詳細は現在検討中であり10月中には決定したい。」としています。

- 5 一般局となる新潟中央局並びに長岡局における集荷事務、取集事務等も見直すことになると想定されるが、サービスレベルは変わるのか。変わるとすればどの様に対処していくのか明らかにすること。と求めたことに対し、

支社は、「公表しているサービスレベルは、郵便物17時引受、ゆうパック18時引受を基準に設定しているが、両局は地域区分局であることから、実態としてサービスレベル以上の結束が確保できている。移管に伴い両局は「上三号便相当便（新潟郵便局へ20時まで到着）」への積載が最終結束となるため、サービスレベルは維持するが実態は締切時間が前倒しとなる。これにより集荷コース・集荷時間の見直しが必要となるため、顧客に対しては丁寧に説明の上、調整していく。また、委託により取集業務を行っている一部地域のポストを対象に取集度数の変更（3度→2度等）及び取集時間帯を見直し、お客さま周知を行う。」としています。

- 6 直前直後の業務運行に万全を期すこと。特に、3月末に雇用終了を希望する期間雇用社員分の労働力確保策を明らかにすること。と求めたことに対し、

支社は、「訓練等の諸準備に万全を期すとともに、直前直後の業務運行について、必要な対策を講じる。雇用終了を希望する期間雇用社員については、可能な限り業務移管日（94地域・5/4、95地域・6/19）まで雇用継続を依頼したい。その上で、労働力が不足する場合は新潟郵便局への雇用替えを想定した必要な労働力を確保する。」としています。

【輸送】

7 運送便の確定についてスケジュール感を示すこと。また、日本郵便輸送等と十分に連携をはかるとともに、検討状況を前広にオープンにし現場意見を反映させること。と求めたことに対し、

支社は、「運送便の確定は全国調整等もあることから、一般ダイヤ改正と同様に1か月から2か月前（委託先及び再委託先への影響を考慮）となるが、最終ダイヤ案は11月末までに、関係局及び日本郵便輸送（株）と調整を行う（併せて、地本への情報提供も行う）。」としています。

【要員・労働力】

8 総務部計画人員は新潟中央局▲5、長岡局▲4としているが、その根拠を明らかにすること。と求めたことに対し、

支社は、「社員数、施設規模に対応する共通事務関係（給与・手当、施設、雇用、安全・衛生、切手、車両の管理事務）の業務量に応じて、計画人員が算出されている。なお、新潟郵便局は+9の業務量が算出されている。」としています。

9 内務計画人員数は管内トータルで▲3としているが、その根拠を明らかにすること。また、配置転換に当たっては本人希望を最大限充足すること。と求めたことに対し、

支社は、「地域区分事務移管後の業務量に応じて、要員が算出されており、内務事務の集中処理やフラットソータ（大型郵便物自動区分機）、小包区分機の導入により作業効果が見込まれるため。」とし、「配置転換に当たっては、意向確認の上、本人希望に基づき、適正、経験等を総合的に考慮して決定する（要員協議を実施）。」としています。

10 内務時間制定数は▲12.1としているが、その根拠を明らかにすること。また、雇用替えに当たっては期間雇用社員の希望を最大限考慮すること。と求めたことに対し、

支社は、項番9と同様、「地域区分事務移管後の業務量に応じて、要員が算出されており、内務事務の集中処理やフラットソータ（大型郵便物自動区分機）、小包区分機の導入により作業効果が見込まれるため。」とし、「期間雇用社員の本人希望に基づき、新潟郵便局への雇用替えを行う。また、意向確認結果を踏まえた想定現在員が必要な労働力を上回る場合は、丁寧な説明と対話の上、他業務への配置換えや近隣他局への斡旋を行うなど、適切な対応をしていく。」としています。

- 11 新潟郵便局は各部長及び副部長を除いて、総務部計画人員は9人、郵便部計画人員は113人としているが、発生予想過員は総務部で6人、郵便部で105人である。その差異をどの様に対処するのか明らかにすること。と求めたことに対し、

支社は、「不足分の対処に当たっては、要員協議を行わない長野県を含む旧支店統合局を対象とした社員公募（一般人事異動）を実施し、要員を確保する。なお、次の全ての要件を満たす社員とし、①正社員及び高齢再雇用社員、②現在、郵便・物流事業（20系）に在籍、③現在、郵便内務業務又は共通業務（総務部）、④現在、郵便内務業務に従事する社員については深夜勤勤務が可能であること。【別紙1参照】」としています。

- 12 雇用替えとなる期間雇用社員の時給単価を明らかにすること。また、必要労働力を確実に確保するため、高めの単価の設定等、期間雇用社員の具体的確保策を示すこと。と求めたことに対し、

支社は、「雇用替えとなる期間雇用社員（時給制）の基本給（地域別最賃＋20円（郵政最賃）＋所属長加算）は、雇用替え先の基本給を適応する。但し、信越管内においては、郵便内務に従事する期間雇用社員について、所属長加算は行っていないため、基本給は現行通り。」とし、「必要労働力の確保対策については、郵便ホームページ、ハローワーク、求人情報誌等、多様なチャネルを活用し募集活動を行う。また、採用時雇用単価は一先ず内務基準単価（地域別最賃＋20円）を適用するが、必要に応じ、所属長加算等の対策を講じる。」としています。

【施設】

- 13 当地は豪雪地帯であることを踏まえ、消雪パイプ等により発着場及び駐車場施設の除雪に万全を期すこと。と求めたことに対し、

支社は、「発着場及び運送便の周回路等（敷地内の待機場含む）は除雪対策として消雪パイプを設置する。消雪パイプのない敷地（社員駐車場）については、委託等による対策を検討中（見附市に除雪車の要請など）及びスノーダンプなどの除雪機を用意する。」としています。

- 14 食堂・売店・自動販売機・シャワールームの設置等、福利厚生施設の充実をはかること。なお、局舎も広大なため各階に休憩室及び自動販売機を設置すること。

また、深夜勤明けの対策として仮眠室（横臥施設）を設置すること。と求めたことに対し、

支社は、「福利厚生施設の充実は極めて重要であると認識している。食堂、売店、自販機コーナーは必要なスペースを確保済みであり、運営方法は検討中（開設時間帯等）。シャワールームは男性（3ヶ所）、女性（2ヶ所）を設置予定であり、休憩・休息室及び横臥施設についてスペース及び設置場所を含め検討中（当然、設置することが前提）」としています。

- 15 中部産業団地内には企業も多く、ゆうちょの利用も見込まれるためATMを設置するこ

と。また、大口引受窓口はどのような業務を行うのか明らかにすること。と求めたことに対し、

支社は、「ATMは新拠点では、本社において設置しないとしている。大口引受窓口では、大口事業所等からの郵便、ゆうパック等の引受を行うもの（一般顧客からの持込みは引き受けない）。大口顧客については、新潟郵便局の業務負荷を考慮し、持込誘導をはかっている。」としています。

【通勤手段】

16 新潟郵便局への通勤手段について、万全な環境整備を講じること。また、現在の検討内容を明らかにすること。と求めたことに対し、

支社は、「自家用車を利用する社員には430台分の無料駐車場を設けている。公共交通機関による通勤については、JR見附駅から新潟郵便局近隣（産業団地IGバス停）までのコミュニティバス路線（見附駅発一始発6:50、終発19:16【約8分の運行】、産業団地IG発一始発7:44、終発20:22【約13分の運行】）が運行している。今後、勤務希望の状況により、要員確保対策として必要に応じた通勤環境対策をはかっていく（現在、夜間帯における新潟郵便局と新潟駅間の交通手段を考慮中。なお、決定権は本社であり関係部署に重ねて要請中）。」としています。

【その他】

17 施策の実施計画、業務計画及び要員措置計画について対象社員一人ひとりにより丁寧に説明し、理解、浸透をはかること。

業務移管に伴う事前の訓練・研修に対し、期間の確保及び内容の充実に万全を期すこと。と求めたことに対し、

支社は、「実施計画及び業務計画については、ミーティング等による周知のほか、各局で変更となる業務についてプロジェクト等において、検討を行い丁寧に周知する。要員措置計画に関する本人の意向確認についても、対象社員一人ひとりに丁寧に趣旨等を説明する。

事前の訓練・研修については、業務移管となる郵便局、更には新潟郵便局には大型郵便物区分機及び小包区分機が配備されることから、必要な訓練期間の確保とともに、充実した内容となるよう対応する。詳細な訓練計画については、別途情報提供する。」としています。

18 異動及び雇用替えとなる社員の評価方法について明らかにすること。と求めたことに対し、

支社は、「正社員は通常の人事異動に伴う評価と同様に実施する。新潟郵便局での定量的評価基準は、処理物数等を把握の上、決定する。時給制契約社員は下記参照。」としています。

《時給制契約社員》

対象局	雇用替え局	評価及び基本賃金（基本給＋資格給）
新潟中央郵便局・長岡郵便局	新潟郵便局	※スキル評価を引き継ぎ、基本賃金保障 ※臨時評価（3週間後）なし ※3年間の現給補償
新潟中央郵便局・長岡郵便局 以外の郵便局	新潟郵便局	※雇用替え前の基本賃金保障 ※臨時評価（3週間後）あり ※臨時評価結果に基づきスキル、賃金を決定
新潟中央局・長岡郵便局	新潟郵便局以外	※雇用替え前の基本賃金保障 ※臨時評価（3週間後）あり ※臨時評価により雇用替え前の基本賃金を下回る場合は、次期定期評価（賃金改定時）まで雇用替え前の基本賃金を保障

【定期評価については何れも雇用替え後の8月に行われます】

19 支部段階において意思疎通の時間を十分確保し、課題解決に向け丁寧な対応をはかること。と求めたことに対し、

支社は、「支部段階においては10月21日（金）までに「支部労使委員会の窓口」で丁寧な意思疎通をはかる。職場段階においては同日までに「職場労使委員会の窓口」で丁寧な意思疎通をはかる。【交渉情報NO. 18参照】」としています。

20 新潟郵便局開局後、一般局も含めた業務運行状況や要員配置状況等の検証を行い、問題点については、解決に向けスピード感を持った対応をはかること。と求めたことに対し、

支社は、「関係局における業務運行及び要員配置状況等については、検証の上、必要な見直しを行う。また、問題点については早期に正常な業務運行がはかれるよう対応していく。」としています。

※ ① 別紙資料－意見表明に対する支社回答

※ ② 別紙資料－社員公募のお知らせ

※ ③ 別紙資料－意思疎通及び社員周知資料