

2019年度三六協定の締結に当たって

2019年度の三六協定については、労働基準法改正に伴う新たな時間外労働の上限規制の導入を踏まえ、その趣旨・目的を認識し、2018年度の状況を勘案しつつ、管理者マネジメントのより一層の高度化を図るとともに、適切な勤務時間管理の徹底を行っていくこととし、次のとおり目安時間数等について地方段階で整理の上、労使双方指導とする。

1 目安時間数等

別紙1のとおり

2 目安時間数等の設定背景

2019年度の三六協定については、いわゆる働き方改革関連法の成立により、「長時間労働の是正」等の観点から、労働基準法についても所要の改正が行われ、新たな時間外労働の上限規制が罰則付きで導入されることとなったことから、時間外労働の縮減に向けた目安時間数等の設定が必要なところである。

一方、信越支社管内の時間外労働の実態は、昨年度に比べ縮減傾向ではあるが、要員不足や業務の波動性等の対応のため、大幅な改善には至ってないところである。

そのため、2019年度の三六協定の目安時間数等については、業務運行の確保や新たな上限規制の導入初年度ということもあり、別紙のとおり、1か月の時間数は45時間、平常月の非番日労働及び休日労働については2日とし、地方段階で整理したものである。

しかしながら、2019年度の三六協定は、締結単位が「2か月」から「1か月」と変更となったため、この目安時間数では、非番日労働及び休日労働について、2018年度の協定締結期間でみると、2019年度の目安時間数の方が上回ることから、今回、新たに2018年度の締結期間・時間数等の範囲内での運用を導入するとした。

こうしたことから、2019年度については、適切な勤務時間管理の徹底をはじめとする各種取組の実効性を高め、より効率的な業務及び生産性の向上を図り、時間外労働の縮減に取り組んでいくとともに、2019年度の実態を踏まえ、2020年度の目安時間数等の検討を行っていくこととする。

3 郵便局段階での三六協定の締結・意思疎通に当たっての留意点等

(1) 三六協定の締結に当たっては、郵便局段階での窓口で具体的な締結時間等の協議を進める前に、会社側から法改正の趣旨や変更内容等について丁寧に説明し、労使が相互理解の上で、協議を行う。

なお、協議に当たっては、時間外労働の縮減に向けた業務の見直しや各局における必要な労働力の配置状況等についても、必要な意思疎通を行う。

(2) また、3月6日に中央労使間（各社社長及びJ P 労組中央執行委員長の連名）で、「時間外労働の縮減に向けた労使共同宣言」が別紙2のとおり確認されたことから、この宣言内容についても、労使双方で確認を行う。

(3) 時間外労働の実施状況に関する意思疎通については、これまで「2か月」を単位とし、職場労使委員会の定例的窓口、部会労使委員会において2か月に1回、会社側から必要事項の情報提供を行った上で、意見交換を行ってきたところである。

今般の労働基準法改正に伴い、三六協定の締結期間について「1か月」に変更となったことにより、これまで情報提供していた2か月分の合計時間数を、1か月単位に変更し情報提供するが、実施時期等については、これまでと同様（別紙3のとおり）に2か月に1回とする。

(4) これらの運用については、より実効性を高める必要があることから、2019年度の実施状況等を確認し、その後の運用方法等について検討を行う。

2019 年度三六協定締結目安時間数等について

信越管内における 2019 年度の三六協定の締結目安時間数等については次のとおりとする。

1 三六協定締結目安時間数等

(1) 地方段階で双方指導する時間数等

【一般協定】

協定期間	1日の時間数	1か月			2週間※2		年間の時間数※1	平均時間数※4
		時間数※1	非番日労働	休日労働	時間数※1	休日労働		
4月	休日以外 4H (3H※3) 休日 12H (11H※3) 注) 休日の1日の時間数については労働時間の全ての時間 《考え方：8H勤務+4H(3H)(超勤分)が最長のため》 (平素 10 時間勤務の場合 は 10+4H=14H) ※協定書は最大の 14H となります	45H	2日	2日	35H	1日	2~6か月平均 80H (休日労働含む)	
5月								
6月								
7月								
8月								
9月								
10月								
11月								
12月								
1月								
2月								
3月								
※1 非番日の労働時間数を含み休日の労働時間数を除く。 ※2 2週間を一定期間とする協定は、「自動車を運転する業務」に従事する社員のみ適用。 ※3 窓口・金融渉外機能における運用上の上限であり、窓口・金融渉外機能のみの局の締結時間数等。 ※4 特別条項の適用有無に関わらず、非番日及び休日の労働時間数を含んだ各 2~6 か月平均で、1 か月あたりの時間外労働の上限時間数。								

《非番日・休日労働の日数の運用方法》

＜郵便物流機能＞

郵便物流機能の非番日・休日労働の日数については、一般協定の締結内容を遵守した上で、下表の 2018 年度の 2 か月の締結期間 (4・5月、6・7月、8・9月、10・11月、2・3月) の日数 (12・1月以外は非番日労働 2 日・休日労働 3 日、12・1月は非番日労働 3 日・休日労働 4 日) の範囲内で運用。

	締結時間 (12・1月期以外の各 2 か月)	締結時間 (12・1月期)
非番日労働	2 日	3 日
休日労働	3 日	4 日

※目安時間数は、1 か月で非番日労働 2 日・休日労働 2 日 (12 月は 3 日) であるが、2 か月で各 4 日 (12 月・1月の休日は 5 日) の勤務は不可。

※単月で非番日 2 日・週休 2 日 (12 月は 3 日) も超えることはできない。

(例 1：平常期) 4 月に非番日 2 日、週休 2 日 (2018 年度と異なり、単月で週休 3 日は不可。) 勤務した場合、5 月は非番日に勤務することはできず、週休は 1 日しか勤務できない。

(例 2：繁忙期 (12 月)) 12 月で非番日 2 日、週休 3 日 (2018 年度と異なり 12 月単月で非番日 3 日及び週休 4 日は不可。) 勤務した場合、1 月は非番日 1 日、週休 1 日しか勤務できない。

<窓口・金融渉外機能>

窓口・金融渉外機能の非番日・休日労働の日数については、下表の2018年度の2か月の締結期間（4・5月、6・7月、8・9月、10・11月、12・1月、2・3月）の日数（非番日労働2日、休日労働2日）の範囲内で運用。

	各2か月（通年）
非番日労働回数	2日
休日労働日数	2日

※目安時間数は、1か月で非番日労働2日・休日労働2日であるが、2か月で各4日の勤務は不可。

(例)4月に非番日2日、休日2日勤務した場合、5月はいずれも勤務できない。

【特別条項】（特別条項の適用回数は年6回が限度）

協定期間	1日の時間数	1か月			2週間※2		年間の時間数※3	平均時間数※5
		時間数※1	非番日労働	休日労働	時間数※3	休日労働		
4月	休日以外 5H 休日 13H 注) 休日の1日の時間数については労働時間の全ての時間 《考え方：8H勤務+5H（超勤分）が最長のため》 （平素 10 時間勤務の場合は 10+5H=15H） ※協定書は最大の 15H となります	80H (休日労働含む)	/	/	40H	480H	2~6か月平均 80H (休日労働含む)	
5月								
6月								
7月								
8月								
9月								
10月								
11月								
12月								99H (80H※4) (休日労働含む)
1月								80H (休日労働含む)
2月								
3月								

※1 非番日の労働時間数及び休日の労働時間数を含む。

※2 2週間を一定期間とする協定は、「自動車を運転する業務」に従事する社員のみ適用。

※3 非番日の労働時間数を含み休日の労働時間数を除く。

※4 窓口・金融渉外機能における運用上の上限であり、窓口・金融渉外機能のみの局の締結時間数等。

※5 特別条項の適用有無に関わらず、非番日及び休日の労働時間数を含んだ各 2~6 か月平均で、1 か月あたりの時間外労働の上限時間数。

2 時間外労働又は休日労働させる必要のある具体的事由等

ア 時間外労働又は休日労働をさせる必要のある具体的事由

(1) 一般協定項目

- ① 業務繁忙によりサービスの提供に支障があるとき
- ② 営業上必要なとき
- ③ 時期的、時間的に加重する業務を処理するため必要なとき
- ④ 会社のシステム、施設等の障害等により業務を処理するため必要なとき
- ⑤ 輸送機関の遅延により業務を処理するため必要なとき
- ⑥ 災害等のため臨時の必要あるとき
- ⑦ 人員の繰り合わせ上必要なとき
- ⑧ 担当業務の性格上代替者がいないとき
- ⑨ 各種会議、研究会、研修、訓練、調査、試験及び検査等の場合に必要なとき
- ⑩ その他緊急に処理する業務のため必要なとき

(2) 特別条項項目

- ① 重大事故の発生に伴う調査等
- ② 風雪水害の翌日以降の郵便物の配達対応
- ③ 選挙関係郵便物の処理
- ④ システム又は機器等の故障・障害に伴う復旧作業
- ⑤ 犯罪等に関するコンプライアンス室等又は警察との対応
- ⑥ 災害発生時の「非常取扱」の実施その他必要な対応
- ⑦ お客さま対応（管理社員又は非組合員の社員が対応可能な場合を除く。）
- ⑧ 業務中の交通事故に伴う現場検証その他の対応
- ⑨ 重度の交通障害
- ⑩ 感染症流行時の業務運行確保
- ⑪ 人事、労務及び部長等の代行業務の繁忙業務（当該業務に従事する社員に限る）
- ⑫ 夏期、年末年始、年度末繁忙及び特定の期間に集中する事務繁忙

- 夏期繁忙に伴う対応は6～9月期及び1年協定に限る。
- 年末年始業務運行確保は、12、1月期及び1年協定に限る。
- 年度末業務に伴う対応は、2、3月期及び1年協定に限る。

イ 業務の種類

共通事務、郵便、窓口業務、渉外業務、自動車を運転する業務、人事・労務及び部長等の代行業務

3 三六協定締結時期

2019年度三六協定の締結時期については次のとおりとする。

3月上旬～3月中旬：支部窓口交渉等

3月中旬：三六協定締結

4 非組合員の締結時間数等

【一般条項】

協定期間	1日の時間数	1か月			年間の時間数※ 1	平均時間数※ 4
		時間数 ※1	非番日 労働	休日 労働		
4月	休日以外 5H 休日 13H (11H※ ⁵) 注) 休日の労働時間数については労働時間の全ての時間 《考え方: 8H 勤務+5H (3H) (超勤分) のため》	45H	2日	2日	360H	2~6か月平均 80H (休日労働含む)
5月						
6月						
7月						
8月						
9月						
10月				3日 (2日※ ⁵)		
11月						
12月						
1月				2日		
2月						
3月						

※1 非番日の労働時間数を含み休日の労働時間数を除く。
 ※2 2週間を一定期間とする協定は、「自動車を運転する業務」に従事する社員のみ適用。
 ※3 窓口・金融渉外機能における運用上の上限であり、窓口・金融渉外機能のみの局の締結時間数等。
 ※4 特別条項の適用有無に関わらず、非番日及び休日の労働時間数を含んだ各 2~6 か月平均で、1 か月あたりの時間外労働の上限時間数。
 ※5 窓口営業部所属の総括課長については括弧内の時間数等で運用

【特別条項】 (特別条項の適用回数は年6回が限度)

協定期間	1日の時間数	1か月			年間の時間数 ※2	平均時間数 ※3	
		時間数 ※1	非番日 労働	休日 労働			
4月	休日以外 6H (5H※ ⁴) 休日 14H (13H※ ⁴) 注) 休日の労働時間数については労働時間の全ての時間 《考え方: 最長が 8H 勤務+6H (5H) (超勤分) のため》	80H (休日労働含む)	/	/	500H (480H※ ⁴)	2~6か月 平均80H (休日労働含む)	
5月							
6月							
7月							
8月							
9月							
10月							99H (80H※ ⁴) (休日労働含む)
11月							
12月							
1月							80H (休日労働含む)
2月							
3月							

※1 非番日の労働時間数及び休日の労働時間数を含む。
 ※2 非番日の労働時間数を含み休日の労働時間数を除く。
 ※3 特別条項の適用有無に関わらず、非番日及び休日の労働時間数を含んだ各 2~6 か月平均で、1 か月あたりの時間外労働の上限時間数。
 ※4 窓口営業部所属の総括課長については括弧内の時間数等で運用

《非組合員における運用方法》

＜窓口営業部所属の総括課長＞

窓口・金融渉外機能の社員と同様に、2018年度の2か月の締結期間（4・5月、6・7月、8・9月、10・11月、12・1月、2・3月）の日数（非番日労働2日、休日労働2日）の範囲内で運用。

	各2か月（通年）
非番日労働回数	2日
休日労働日数	2日

※目安時間数は、1か月で非番日労働2日・休日労働2日であるが、2か月で各4日の勤務は不可。

＜郵便物流機能の総括課長及び労務担当課長＞

郵便物流機能の総括課長及び労務担当課長の非番日・休日労働の日数については、2018年度の2か月の締結期間（4・5月、6・7月、8・9月、10・11月、2・3月）の日数（12・1月以外是非番日労働2日・休日労働5日（2日ずつのため実質最高で4日）、12・1月是非番日労働3日・休日労働6日（12月は3日、1月は2日の合計5日のため実質最高5日）の範囲内で運用。

	締結時間（12・1月期以外の各2か月）	締結時間（12・1月期）
非番日労働回数	2日	3日
休日労働日数	5日（実質最高4日）	6日（実質最高5日）

※目安時間数は、1か月で非番日労働2日・休日労働2日（12月は3日）であるが、2か月で非番日労働4日の勤務は不可。

※単月で非番日2日・週休2日（12月は3日）も超えることはできない。

時間外労働の縮減に向けた労使共同宣言

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の成立に伴い、いわゆる「長時間労働の是正」等の観点から、労働基準法についても所要の改正が行われ、新たな時間外労働の上限規制が罰則付きで導入されることとなり、いよいよ本年4月1日から施行されることとなった。

日本郵政グループにおいては、これまでも、適切な勤務時間管理と時間外労働の縮減に向けて、労使が協力し、業務の効率化・平準化による生産性の向上、管理者によるマネジメントの徹底、社員の意識改革など各種取組を継続して実施し、時間外労働の縮減に努めてきたところである。

今回の改正労働基準法の施行を踏まえて、労使が、時間外労働の上限が罰則付きで法定された目的・内容について理解・浸透に努め、法令の遵守はもとより、管理者マネジメントのより一層の高度化を図り、適切な勤務時間管理の徹底を行っていくことが重要となる。

こうしたことを共通認識とし、適切な勤務時間管理の徹底をはじめとする各種取組の実効性を高め、より一層の効率的な業務処理、生産性の向上により、引き続き、労使が一致協力して時間外労働の縮減に取り組んでいくこととする。

2019年3月6日

日本郵政株式会社取締役兼代表執行役社長	長 門 正 貢
日本郵便株式会社代表取締役社長兼執行役員社長	横 山 邦 男
株式会社ゆうちょ銀行取締役兼代表執行役社長	池 田 憲 人
株式会社かんぽ生命保険取締役兼代表執行役社長	植 平 光 彦
日本郵政グループ労働組合中央執行委員長	増 田 光 儀

2019年2月27日
日本郵政株式会社
日本郵便株式会社
株式会社ゆうちょ銀行
株式会社かんぽ生命保険

時間外労働の実施状況に関する意思疎通について

「労使関係に関する協約」附属覚書に定めている、時間外労働の実施状況に関する意思疎通について、これまで労働基準法施行規則に規定する「1日を超える一定期間」として定めている「2か月」を単位とし、職場労使委員会の定例的窓口、部会労使委員会において、2か月に1回、必要事項を情報提供し、意見交換を行ってきたところ。

今般の労基法改正に伴い、「1日を超える期間」は「1か月」「1年」と法定されたが、2019年度以降の時間外労働の実施状況に関する意思疎通については、次のとおりこれまでの運用を継続しつつ、その後の運用方法については実施状況等を確認した上で、議論することとしたい。

1. 職場労使委員会、部会労使委員会

時間外労働の実施状況に関する意思疎通はこれまでと同様に、2か月に1回、職場労使委員会の定例的窓口又は部会労使委員会において、意見交換を行うこととする。

なお、意思疎通にあたっては、意思疎通を行う月の前2か月における各月の、次に掲げる内容を情報提供し、意見交換を行う。

- (1) 最高時間数及び最低時間数（非番日労働・休日労働時間数を含む。）
- (2) 特別条項の適用実績

2. 支部労使委員会

これまでと同様、時間外労働の縮減や勤務時間の適正管理について、実態を踏まえた有効な取組や改善に役立てる観点から、四半期に1回、支部労使委員会を活用し、例えば、「勤務時間管理に関する改善策」などについて、建設的な立場から意見交換を行う。

3. その他

本運用については2019年度の実施状況等を確認し、より実効性を高める必要がある場合には、その後の運用方法について改めて議論することとする。