

2020年2月
日本郵便(株)

2020年度における時間外労働の縮減等に向けて

2020年度においては、労働基準法改正に伴う新たな上限規制が導入された2019年度の状況を勘案しつつ、対応を図ることとしているが、その具体的な内容は以下の通り。

1 業務改善等

業務改善は、働く社員の負担を軽減するだけでなく、時間外労働の削減に寄与しうるものであり、2020年度においても各種取組みを進めていく。主な取組みについては以下の通り。

- (1) これまでも、郵便局で業務を適正に処理する仕組みを作っていくため、BPRやムリ・ムダをなくす取組みに取り組んできたところ。これらの取組みについては2020年度においても継続・推進していく。
- (2) 集配職場においては、配達区の調整、再配達削減の取組み等、業務の進め方の見直しを行ってきた。

ア 特に、郵便・物流事業を取り巻く環境がさらに変化する中で、社員の安全管理及び生産性向上等の将来に向けた課題解決を目的とした外務業務におけるテレマティクス導入について検証・実証実験を行っているところであり、社員育成や共助共援に役立てる取組みを推進していく。

イ 集配区域の適正化については、集配現場の実情（郵便物数・郵便形状、配達個所数・配達能率等）を把握、分析しており、適正な要員配置、適正な配達順路、効果的な応援体制などを整備していく。

特に、昨年11月に簡易能率調査を実施し、外務作業の要員算出標準を検証、見直しを行いながら業務量に応じた適正な要員配置に繋げていく。

また、テレマティクスを活用した集配区域の見直しスキーム(集配区域・配達順路の見直し)についても、本社において具体的な手順(案)を策定し、現場からの意見を踏まえつつ、2019年度から次年度にかけて順次試行展開を行っていく。

ウ 業務基盤整備における「通区力の向上」については、毎年2回(5月・10月)班単位で通集配区の区別・各人別の通区状況を把握しているところ。通区力が低い班等については、支社からサポートするよう指導する。また、2020年度早々に通区訓練の計画を作成するとともに、通区訓練の実施に遅れ等が発生しないように指導を徹底して

いく。

エ なお、今後の想定される将来的な課題については、e コマース市場の荷物の小型化傾向などを見据え 3 輪自動車の活用など段階的な推進を図りつつ、郵便・物流の構造改革、制度改正に伴うリソースシフトについて対応していくこととする。

2 特定の社員への時間外労働の偏りの是正及び勤務時間管理の徹底

特に長時間の時間外労働を行っている社員の業務の偏り、時間外労働の偏りを是正するために引き続き各種取組みを進めていく。主な取組みについては以下の通り。

- (1) これまでも、D O S S データ等を活用した業務量等を確認し、業務量を平準化する等の取組を進めてきたところ、今年度、郵便業務支援システムの改修を行い、長時間労働を行っている社員のアラート機能を追加した。引き続き、システムを活用する等して、管理社員の社員マネジメントの徹底により勤務時間管理を行い、時間外労働の偏りが見られた場合は改善していく。
- (2) 本社支社間において 2 0 1 8 年度に設置した「時間外労働縮減対策本社・支社連絡会議」を、2 0 1 9 年度も毎月開催。1 か月 4 5 時間を超える社員が発生した郵便局等について、原因分析、改善策等を協議する等、時間外労働の偏りの是正、時間外労働の削減、勤務時間管理の徹底について取り組んでいるところ。2 0 2 0 年度においては、引き続き支社と連携して、本社として勤務時間管理の徹底や時間外労働の偏りの是正等に取り組んでいく。
- (3) 引き続き、管理社員の社員マネジメントの徹底、社員への十分な周知を通じた意識醸成により、地道な取組みを通じて勤務時間管理の徹底や時間外労働の偏りの是正に取り組んでいく。

2019 年度 11 月末時点においては、郵便・物流業務については、前年度同期と比較して一人当たり 4.4 時間の時間外労働が削減されており、上記の取組みの成果は一定程度あったものと考えている。

他方、「時間外労働の実施状況等に関する意思疎通」の場の活用については、時間外労働の縮減や勤務時間の適正管理を行っていくうえで有効であると認識しており、今年度については、支社からの個別の取組・改善策等に関する指示を踏まえて、また、上限規制に向けた具体的方策を導き出す観点から、積極的に意見交換してきたところ。

引き続き、労使双方でこの場を積極的に活性化させていきたい。