

2014年 9月 3日

郵政ユニオン 交第2号

日本郵便株式会社

代表取締役社長

高橋 亨 殿

郵政産業労働者ユニオン

中央執行委員長 日巻 直映

郵政産業労働者ユニオン第3回定期全国大会要求書

郵政産業労働者ユニオンは、6月26日から28日まで第3回定期全国大会を東京で開催しました。大会は、4年連続の一時金削減と消費税増税による生活悪化、要員不足による労働密度の高まり、パワハラによる職場荒廃が、全国・全社に共通して進行していることが明らかになりました。とりわけ、期間雇用社員の生活悪化は深刻であり、処遇の改善を求める声が多く寄せられました。

郵政グループ各社は、改正郵政民営化法の施行で「グループの経営体制が安定し、将来のビジョンが描きやすい環境が整った」として「郵政グループビジョン2021」を策定し「確立期」（2014年度から2016年度）を基盤作りと位置づけ「中期経営計画」を発表しました。郵政事業を発展させていくためには、そこで働く社員がいかにか働きがいをもっているか、そのための職場環境や労働条件が保障されるか、社員が誇りを持って会社を語ることができるかが重要であり、会社が率先して取り組むべきです。

しかし、多くの代議員から出された職場実態をみる限り、今日の郵政グループ各社の状況は、職場環境や社員の労働条件の方を向いているとは言えません。基盤作りの今の時期に、職場の実態を直視し、関連労働者を含めた労働条件の向上と抜本的な職場の改善が緊急の課題です。

全国の職場から寄せられた意見及び討議した内容、今後の事業のあり方や課題を第3回定期大会要求書として提出します。早急な対応を求めるものです。

記

- 1 中期経営計画にもとづく設備投資計画について具体的な項目と費用、スケジュールについて明らかにすること
- 2 郵便局のネットワークを活用した新たな業務展開が予定されています。新規業務及び検討状況について明らかにすること。また、新規業務を展開する上で、関連する労働者に影響を与える労働条件については早急に提示し交渉を行うこと
- 3 不動産事業が収益の柱として位置付けられています。具体的な内容を明らかにすること
- 4 郵便のユニバーサルサービスを維持するためには、信書の定義を法律で明示するよう総務省など関係機関に積極的に働きかけること。なお、当面250g以下の封書と葉書を信書と定め独占事業とすること

- 5 郵便料金については、公共性と全国均一の料金制を厳守すること。種別・サービス別に行なっている原価計算にもとづき、原価割れしている郵便については料金見直しを行うべきと考えます。見解を明らかにすること
- 6 大幅な大口割引制度が郵便の収益悪化を招いていることは明らかです。割引率は、大口差し出し（区分差し出し等）に伴うコスト軽減の範囲にとどめ、抜本的な見直しを行うこと
- 7 集荷サービスについては公平・平等を原則とし、老人や障害者等への福祉サービスを強化すること。また、点字郵便や盲人用テープ、非常災害時の無料郵便等の制度は維持すること
- 8 郵便輸送については鉄道と自動車の組合せを中心に、大口割引郵便と一般信書とを明確に切り分けるなど、輸送スピード・料金とも安定的かつ効率的な輸送システムを確立すること
- 9 営業活動について
 - (1) 営業活動に対する会社の基本的考えを明らかにすること
 - (2) 買取りの強要により実需のない営業が依然として行われおり、明らかにコンプライアンス違反です。会社としての具体的対策を明らかにすること
 - (3) 郵便内務作業に従事する社員による営業活動は、利用者との接点が限定され限界があります。ガイドラインを示し、勤務時間を超えるものについては超勤処置をすること
 - (4) 過大な指標（目標）がノルマ化され、達成のためにパワーハラスメントが行なわれています。現状認識を明らかにするとともに対策を講じること
- 10 株式上場に向けて、現在抱えている労使紛争はマイナス要因となります。労使紛争を早期に解決するための手立てを講じること
- 11 郵便窓口の現金過不足をなくすために釣り銭管理機（オートキャッシャー）を全局に配備すること
- 12 郵便窓口として使用している窓口の台数の郵便端末機、貯金窓口として使用している窓口の台数の貯金端末機を配備すること
- 13 台風や集中豪雨などの災害時の対応については、人命を最優先として指導を徹底すること
- 14 定年退職する社員の退職金について支給日が一定していません。その理由を明らかにすること。また、退職金は3月末までに支給すること
- 15 立ち作業について
 - (1) 現時点で立ち作業を行っている局所名を明らかにすること
 - (2) 導入後、労使の意思疎通の上、廃止になった局所名を明らかにすること
 - (3) 導入目的は、「立つ・座るという動作のムダをなくす」こととしています。集配部におけるイスに座っての組み立て作業で立つ・座るという動作は頻繁に継続して行われるわけではありません。導入目的に上げられている「ムダ」とした意味内容を明らかにすること
 - (4) 立ち作業は、業務改善施策「JPS方式」の一環として導入されたものです。会社として積極的な評価をしていない以上、会社の責任として廃止すること

〔労使関係に関する要求〕

- 1 地本交渉、支部労使委員会、職場労使委員会が形骸化している実態にあります。郵政産業労働者ユニオンとの労使関係についての基本的認識を明らかにするとともにより充実した労使関係構築のための考え方について明らかにすること

〔労働時間・勤務に関する要求〕

- 1 年間総実労働時間「1800時間」を早期に達成すること。会社としての取組状況及び到達を明らかにすること
- 2 日勤の休息時間については4時間につき20分とし、始業時間の遅れる勤務の種類ごとに拡大すること
- 3 非番日については「週休日」とすること。祝日及び年末始(12月29日から1月3日)については「休日」とすること
- 4 年間総労働時間1,800時間を達成のために一日7時間、一週35時間へ所定内労働時間を短縮すること。なお、期間雇用社員についても社員に準じて短縮を行い、減じた時間数については時給引上げを行い、日額収入の減少とならないように措置すること
- 5 非交替制勤務の始終時刻は午前8時30分始業、午後5時15分終業とすること
- 6 交替制勤務の始終時刻は午前8時から午後9時までとすること
- 7 交替制職場の勤務の組み合わせ、夜勤回数については局ごとに夜勤協定を締結すること
- 8 1日10時間労働については見直し8時間とすること
- 9 深夜労働の労働条件を大幅に改善すること
- 10 時間外労働について
 - (1) 時間外労働は一日2時間、一週5時間、月20時間、年間120時間以内(週休日など休日労働含め)とすること。また、「深夜勤」等の夜間労働明けの超勤は行わないこと
 - (2) 時間外労働及び休日労働について、社員の健康その他正当な理由による申立てがある場合、強要・強制は行わないこと
 - (3) 時間外労働の「命令」については4時間前、休日労働の通知は前日の正午までとすること
 - (4) 勤務時間管理を徹底し、所定労働時間を越えた労働はすべて超勤手当をつけること
- 11 タダ働きの実態についての認識を明らかにするとともに、根絶に向けた具体的方針を明示すること
- 12 祝日を勤務し、祝日「代休」を取得した時は「代休」と35%の割増手当を支給すること
- 13 深夜勤明けの非番は暦日とすること

〔諸休暇に関する要求〕

- 1 年次有給休暇は年間28日とすること
- 2 特別休暇については以下の通り改善すること
 - (1) 忌引については以下の通りとすること
 - ① 配偶者は現行7日を10日にすること
 - ② 子は現行5日を7日にすること
 - ③ 兄弟姉妹の配偶者及び配偶者の兄弟姉妹は現行1日を3日にすること
 - ④ 配偶者の親は現行3日を7日にすること
 - ⑤ 配偶者の伯父伯母(叔父叔母)、配偶者の兄弟姉妹の配偶者は1日とすること
 - (2) 子の祭日を特別休暇とすること
 - (3) 配偶者の祭日を特別休暇とすること
 - (4) 産前休暇は8週間、産後休暇を10週間とし、産前6週間を就労禁止期間とすること
 - (5) 妊娠後産前休暇前まで、勤務の前後1時間を特別休暇とすること
 - (6) 結婚休暇は10日間とすること
 - (7) 配偶者の出産休暇は12日以内とすること
 - (8) 夏期休暇は5日間とすること
 - (9) 20年勤続者には5日間、30年勤続者には10日間を特別休暇とすること

- (10) ボランティア休暇を7日にすること
- 3 育児休業について
 - (1) 育児休業中の賃金は全額保障すること
 - (2) 育児休業期間は6歳まで拡大すること
 - (3) 育児休業の回数は制限を設けないこと
- 4 介護休暇について
 - (1) 介護休業期間中の給与は会社が全額保障すること
 - (2) 介護休暇は有給とすること
- 5 産前産後休暇及び育児休業を取得した社員の後補充を行うこと

〔期間雇用社員の労働条件整備に関する要求〕

- 1 有期雇用契約労働者の無期労働契約への転換について、雇用期間5年を経過している期間雇用社員については、早期に無期労働契約へ転換させること。また、雇用期間通算5年によることなく、3年経過すれば無期雇用契約へ転換させること
- 2 期間雇用社員についても正社員と同様に特別休暇(夏期休暇、冬期休暇、年末年始など)を付与すること

〔人事・労務政策に関する要求〕

- 1 昇任、昇格、転勤、社宅入居、出張、訓練などにあたっては、公正・公平、中立、透明性、納得性をもって行うこと
- 2 健康上その他の理由による外務職から内務職への変更は、所属長の判断にすることとし、本人希望及び医師の診断等により実施すること
- 3 本人同意のない配置転換は行わないこと
- 4 障害者雇用の人数を明らかにするとともに、積極的に雇用の促進を図ること
- 5 管理職をはじめと役職クラスにおいてもパワーハラが広がりつつある深刻な状況になっています。厚生労働省円卓会議発出の「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」をベースに管理職をはじめ全社員教育を徹底すること。また、パワーハラ惹起者については各人の責任についてその言動、行為について厳しく問うこと
- 6 交通事故、業務上のミスや事故に対する処分について基準を明らかにすること

〔福利・厚生に関する要求〕

- 1 食堂や浴室、休息室(備品設備含む)、レク室等の設置は社員の健康を維持・増進する上からも、また、日々の労働意欲を掻き立てる上からも必要不可欠のものである。各局に設けること
- 2 食堂業者への光熱費の経費援助を行うこと
- 3 喫煙室については、分煙を徹底し椅子等を配備すること
- 4 被服に関して
 - (1) 郵便内務作業にはTシャツを支給すること
 - (2) 郵便外務作業に対しては、素材を通気性の良いものに改善し、支給枚数を増やすこと
 - (3) 女性用のブラウスの素材を改良し、夏は透けない素材、冬は厚手とすること。また、ベストは夏・冬別の素材とすること

〔労働安全・衛生に関する要求〕

- 1 各局において労働安全衛生マネジメントシステムに基づく安全衛生の計画、実行、評価、改善のサイクルを社員に周知徹底すること
- 2 過労死等の防止対策を効率的に推進ために、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれを担う義務などを定めた法律、過労死防止対策推進法が6月参議院本会議で可決、整理しました(施行は、成立後半年以内とされている)。法整備へ休職・長期病休者の実態を把握し明らかにすること。また、原因の究明と対策について組合に説明し協議を行うこと
- 3 労働安全衛生法に基づく「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」を守ること。節電にあたっては労働者の健康を配慮した対策をすること。また、経費節減のもとで「手抜き」の清掃が全国的に蔓延しています。働きやすい職場環境を指導を徹底すること
- 4 労働安全衛生法一部改正法が6月に成立しています。メンタルヘルス対策の一環としてストレスチェックが義務付けられています。ストレスチェックの実施方法、スケジュールに明らかにすること
- 5 健康診断については内容を充実すること
 - (1) 成人病対策として、35歳以上については定期健康診断と成人病予防診断(ミニドック)を隔年ごとに組み合わせ実施すること
 - (2) 胃、腸、腰痛なども希望者は検診できるようにすること
 - (3) 人間ドックの検診の項目に、がん及び脳健診を無料で行なえるようにすること
 - (4) 定期健康診断における問診については個室において行うこと
- 6 新規採用訓練(中途採用者を含む)に産業医・保健婦などによる衛生教育を実施すること
- 7 安全衛生委員会は、各労働組合が公平に参加できる体制とすること
- 8 死亡事故を含めて重大交通事故が多発しています。過去5年間の交通事故発生状況を明らかにすること。また、「事故事例研究会」や「職場周知の方法」などの諸施策について総括を行い、諸施策の見直しを行うこと
- 9 VDT作業については以下の通りとすること
 - (1) 連続作業は45分以内で45分ごとに10分の休息とすること
 - (2) 画面にはフィルターを設置すること
 - (3) 照度、通風、温度、作業机・椅子改善など作業環境を改善すること
- 10 厚労省から出ている腰痛予防の指針では女性の取り扱う重量は男性に比べ軽くするように指示されています。現場の作業で配慮すること
- 11 パレットによる労働災害が多発しています。事故根絶に向けた改善策を明らかにすること
- 12 安全・腰痛対策として、郵便物、パレット等の重量に対する取り組みについて明らかにすること
- 13 女性のパレット移動に対して、安全を配慮して重量制限や2人作業等の対策を講じること

【組合活動に関する要求】

- 1 郵政産業労働者ユニオンの職場組織が存在する全ての局所・支店に組合掲示板を設置すること。また、地本、府県協議会、支部、分会に組合事務室を設置すること
 - 2 組合休暇については以下のとおり改善すること
 - (1) 年次有給休暇の残日数と関わりなく承認される組合休暇
- <中央本部関係>
- ① 執行委員会の年10回の範囲を撤廃すること
 - ② 地方委員長会議
 - ③ 地方書記長会議
 - ④ 女性部大会

⑤女性部常任委員会

⑥会計監査

<地方本部関係>

①執行委員会の年 10 回の範囲を撤廃すること

②支部長会議

③支部書記長会議

④地方本部女性部大会(東京)

⑤地方本部女性部常任委員会(東京)

<支部関係>

①支部執行委員会については「中支部に限る」を撤廃すること

(2) 上部団体への会議出席で承認される組合休暇

①全労連・全労協大会

②全労連評議員会

③全労連・全労協幹事会

④全労連公務部会幹事会

⑤全労連公務部会総会

(3) 年間 13 日の組合休暇については、承認条件の年休残日数(当年発給)現行 10 日を 15 日とすること

〔人権に関する要求〕

- 1 茶髪・ピアス・ヒゲなどは個人の趣向とともに人格権に関わる問題です。一方的な禁止命令及び評価は止めること
- 2 防犯を名目としたロッカー一点検が行われていますが社員を犯罪者扱いしたやり方であり、個人の人権を著しく傷つけるものです。会社の品位を地に落とすこのような行為は今後断じて行わないこと
- 3 女性社員のロッカーを男性社員が点検する事例が後を絶ちません。一切止めるように指導を徹底すること。
- 4 交通事故当事者に対する指導を通り越したいじめや、郵便体操における指導を通り越した「指導行為」が行われおり、やめさせること

以上