

2014年 9月 3日  
郵政ユニオン 交第3号

日本郵政株式会社  
取締役兼代表執行役社長  
西室 泰三 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働きがいを持っているか、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 郵便局の全国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。郵政グループ各社の新規業務及び検討内容を具体的に明らかにすること。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 通信や金融のユニバーサルサービスを維持し発展させていくには、現行の株式会社4社体制ではなく、公的性格を持ち合わせた特殊会社へのさらなる移行が望まれます。そのための手立てをグループ会社として打ち出し、関係政府機関に働きかけること
- 4 TPP交渉では、特に金融2社が抱える貯金・保険などもその議論の対象となっています。郵政グループが事業経営に不利な制約が課せられないように意見を提出したとされていますが、その後について詳細な情報開示を求め明らかにすること。また、国民の資産を守る立場からも、外資系企業の参入を含め、反対の意を表明すること

- 5 落ち込んだ地域経済を立て直すためにも、郵政グループが果たす役割は大きなものがあります。地方金融機関との共生や協議が必要となっています。そのあり方や方向性を明らかにすること
- 6 不動産事業への投資が本格化してきました。民営化以降の中間総括を示すこと。また、不動産活用の経営について、その計画及び中期収支見通しを明らかにすること
- 7 株式上場のスケジュールが示されつつある中において、持ち株を含めグループ各社の労使紛争については、その早期解決を行うこと
- 8 逡信病院関係について
  - (1) 14逡信病院の経営状況をすべて明らかにすること。また会社として部内の医療機関としての逡信病院をどのように位置づけて運営していくのか、会社の考え方を明らかにすること
  - (2) 5月に出された「病床再編」計画(7対1病床削減)について、今後どう選択していくのか明らかにすること。また、健全経営に向けた改善方向を明らかにすること
  - (3) 病院職員、郵政グループ社員、患者、地域住民との懇談会等を定期的に開いて病院経営に反映すること
  - (4) 職域・地域から信頼される経営を行うためにも、医療の質を高めることが必要です。研修・教育の充実を図ること
  - (5) 他の病院との労働条件(賃金・一時金)での格差により、医師、看護師が安定的に確保できない状況にあると考えますが、会社の考え方を明らかにすること
  - (6) 深夜労働は、看護師を確保してすべての病棟で看護師3人体制とすること
  - (7) 会社は、「救急患者受け入れ体制強化による救急患者増」を掲げていますが、具体的な強化策を明らかにすること
  - (8) 医療職場はチームワークが重要であり、個人評価が伴う現行の人事評価制度は医療の根幹を揺るがしかねないものとなっているので、廃止すること
  - (9) 看護助手は診療報酬で認められ、病院の運営、看護業務の遂行において必要不可欠な職種となっています。看護助手を(新)一般職として登用すること
  - (10) 理学療法士、作業療法士、言語療法士、視能訓練士、ソーシャルワーカー、薬剤師、臨床検査技師等のエキスパート契約社員を正社員として登用すること。その場合、登用の方法を具体的に明らかにすること
  - (11) 深夜従事者の成人病検診を無料化すること。なお、無料化できない理由を明らかにすること
  - (12) 逡信病院における労働時間・勤務に関する要求
    - ① 準夜勤・深夜勤の回数は6回以内とすること
    - ② 深夜勤務の間隔は16時間以上とすること
    - ③ 夜勤回数については、夜勤協定をそれぞれの病院ごとに締結すること
    - ④ 医師、薬剤師、臨床検査技師、放射線科技師、事務職は日当直でなく交代制の勤務指定とすること
    - ⑤ 医療スタッフの緊急呼び出しについては基準・ルールを確立すること
- 9 かんぽの宿について
  - (1) 66ヶ所の「かんぽの宿」及び8ヶ所の「かんぽの郷」の経営状況について明らかにすること。なお、経営をめぐる課題や問題点についても明らかにすること
  - (2) 「かんぽの宿」等の中期経営戦略を策定し、今後の経営方針を明らかにすること
- 10 定年退職する社員の退職金について、毎年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

- 11 障害者雇用の人数を明らかにすること。また、今日段階における課題、取組み上の評価について見解を明らかにすること

#### 〔労働時間・勤務に関する要求について〕

- 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 時間外労働等について
  - 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
  - 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・強制はしないこと
  - 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、所定内労働時間を超えた労働はすべて超勤手当をつけること
- 5 ただ働きの実態についての認識を明らかにすること。また、根絶に向けた具体的方針を明らかにすること
- 6 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

#### 〔諸休暇に関する要求について〕

- 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
    - ア 配偶者は現行7日を10日にすること
    - イ 子は現行5日を7日にすること
    - ウ 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
    - エ 配偶者の親は現行3日を7日にすること
    - オ 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暇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について〕

- 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 本人同意のない配置転換は行なわないこと
- 3 障害者雇用の人数を明らかにし、積極的に雇用の促進を図ること

#### 〔福利・厚生に関する要求について〕

- 1 食堂、浴室、休息室、休憩室、レク施設等の設置基準について明らかにすること
- 2 喫煙室については、分煙を徹底し椅子等を配備すること
- 3 トイレについては洋式トイレを増やすこと

#### 〔労働安全・衛生に関する要求〕

- 1 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のために、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、「過労死防止法」が成立し施行されました。会社での休職・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への指導を徹底すること
- 4 労働安全衛生法一部改正法が昨年6月から施行され、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

#### 〔組合活動に関する要求〕

1 郵政産業労働者ユニオン組合員が存在する場合は、組合事務室・組合掲示板を設置すること。

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。

以上