

2014年 9月 3日
郵政ユニオン 交第2号

株式会社 ゆうちょ銀行
取締役兼代表執行役社長
井澤 吉幸 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 ゆうちょ資金の運用にあたっては、安全・確実な運用に限定すること。また、地方への資金還流及び中小企業や市民生活を守るための資金として活用すること
- 3 資産運用商品販売に傾斜した営業方針を改め、小口資金で安定貯蓄を求める市民利用者の要望にこたえる商品開発を行うこと
- 4 ATM設置については、利用頻度の多少にかかわらず、公共施設・大学・病院など国民・利用者の要望が強い場所に設置すること
- 5 営業実績が低位の渉外社員に対して、一方的に窓口サービス部等他部所への配置替えを行っているが、営業実績のみを理由とした配置替えは行わないこと。また、渉外社員のあり方に関する将来構想について説明すること
- 6 「ゆうちょ銀行が保管している朝鮮人名義の郵便貯金に関する要求書」については既提出のところ一切の回答はなされていないが、1965年の日韓協定から50年をむかえようとする時

- 代の節目にあたり、「過去清算」という観点からゆうちょ銀行が社会的責任を果たすことは極めて重要であることから、既提出の要求書について、誠意をもって早急に回答すること。
- 7 「ゆうちょボランティア貯金」については、「ゆうちょ・JOCAボランティア基金」に取りまとめられたうえで、ODA事業の一環として配分されているが、JICAの運営やODAのあり方そのものに対して国内外から批判が寄せられていることから、直接NGO団体等に配分できる方法を構築すること。また、これまでの配分先及び配分額を説明すること
 - 8 貯金事務センターの正社員比率を高めるために、新規採用や正社員登用を積極的に行うこと。
 - 9 貯金事務センターにおいて、業務上使用する印鑑については私物を使用していることから、業務上必要な物品については、会社が購入し各社員に配布すること
 - 10 店舗における窓口F Cについては、社員育成も兼ねているところであるが、過大な目標や適性により退職を選択したり、窓口F Cを忌避する若年社員も発生していることから、社員育成の観点から、本人の希望等に沿った配置を行うこと
 - 11 窓口F Cとなった社員は再びハイカウンターには配置しないとの説明がなされているが、本人希望を汲んだ配置を行うこと
 - 12 いわゆる「10年異動」等人事異動については、本人の希望を最大限尊重すること。また、育児、介護等、生活権を侵害することのないようにすること。さらに、地方の店舗間の異動については、主任・一般の社員においても新幹線通勤となっているが、経済合理性からみても不合理であることから、新幹線通勤せざるを得ないような遠方への異動は行わないこと
 - 13 コンシェルジュ等立ち作業が長時間継続する場合には、厚生労働省の「基発0618第1号（平成25年6月18日）」に基づき、椅子の配置や、作業の途中で腰掛けて小休止・休息ができるような腰痛防止対策を講じること
 - 14 「夜間・休日相談会」を試行的に実施しているようであるが、試行状況を説明すること。また、今後の試行拡大等についての考え方及び勤務の扱いについて説明すること
 - 15 本年4月から実施している「ゆうちょの新しい営業スタイル」では、「総貯金純増」・「定額・定期貯金純新規」を、ゆうちょ銀行を含めたエリア・部会の共通目標としているが、今日段階における評価反省を説明すること
 - 16 店舗の窓口サービス部に係る「店舗評価」については、「C T M作業の取消し件数」や「証拠書送付時刻」等、評価対象として必ずしも妥当でない項目もあることから、社員を萎縮させたり、スピードのみ求める評価対象については見直すこと
 - 17 防犯を名目としたロッカー点検及び所持品点検については、人権侵害であるので中止すること。また、ロッカー点検時に私物のカバンの中まで点検対象としているが、それを可能とする根拠を説明すること
 - 18 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

[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 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。
 - (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
- 6 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
- 7 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〕

- 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週間は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〕

- 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担務の変更は、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。厚生労働省省田卓会議発出の「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

〔福利・厚生に関する要求〕

- 1 喫煙室については、分煙を徹底し椅子等を配備すること
- 2 被服について
 - (1)制服の素材を改良し、夏は透けない素材とし、冬は厚手のものにすること
 - (2)ベストは、夏冬別の素材とすること
 - (3)制服が貸与されていない貯金事務センターの社員については、希望者に事務服を貸与すること

〔労働安全・衛生に関する要求〕

- 1 各店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

5 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

6 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点検や私物検査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