



2015年 8月31日
郵政ユニオン 交第2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4回定期全国大会要求書

郵政産業労働者ユニオンは、6月25日から27日までの3日間、東京において第4回定期全国大会を開催しました。

大会での発言から浮かび上がってきたのは、慢性的な要員不足により労働密度が肉体的にも精神的にも耐え難いレベルに高まっていること、そして目を覆い耳を疑いたくなるようなパワハラ横行、職場風土の荒廃です。とりわけ、期間雇用社員にとっては、雇用そのものが不安定でありながら、賃金その他の処遇で大きな差別を受けつつ、仕事と責任だけは同じ分量が押し付けられるだけに、事態の深刻さは計り知れないものがあります。

今春闘において会社は1,000円のベースアップを行いました。これは私たちの要求は言うに及ばず社会的趨勢、水準からも大きくかけ離れた低額回答でした。若年層に厚く配分するということでは労使が共通の認識に立ったものの、圧倒的多数の社員にとって賃上げという実感には程遠く、また、時給制契約社員においてはごく一部を対象にした改善にとどまり、全体としてみれば格差を拡大するもので、社員の期待を大きく裏切る結果となりました。

会社は株式上場を前に、「中期経営計画」を更新・改定した「新・中期経営計画」を発表しました。それは以前にはあった「地域・社会貢献」「ユニバーサルサービスの責務」が影を潜め、一段と利潤追求を打ち出した「成長戦略」となっています。私たち郵政産業労働者ユニオンは、公共性、ユニバーサルサービスという郵便事業本来の性格を守ることこそが事業への国民の信頼を勝ち取る道であると考えます。その立場から私たちは、事業の性格を大きく変質させる懸念のある金融2社の株式上場に反対することを改めて表明するとともに、株主、投資家の圧力などによって、事業を支え発展させる基礎である社員の労働条件が大きく後退されることは絶対にあってはならないと考えます。

以上の観点から、今大会で出された職場の声をもとに、郵政産業労働者ユニオンは以下に「第4回定期全国大会要求書」を提出するものです。早急に、誠意ある回答を求めます。

記

- 1 新「中期経営計画」にもとづく増額された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 株式上場は「企業価値の向上」を前面に掲げていますが、郵政事業はこれまで三事業一体で運営され、利用者・国民の信頼を勝ち取ってきました。そうした企業形態は西欧諸国も同様であり、郵便事業と金融サービスの一体提供は経済合理性を有していることは明らかです。金融2社の個別上場によって事業分断が引き起こされ、シナジー効果の低下によって、日本郵政グループ全体としての企業価値が毀損させられることが懸念されます。会社の考え方を明らかにすること
- 4 現在、日本郵政は営業収入の大半を金融2社の配当金に依存しています。また、日本郵便は、金融窓口事業の営業収益の80%以上を金融2社からの業務委託手数料から得ています。金融2社の上場は、日本郵政及び日本郵便が法律で義務付けられているユニバーサルサービスの確保に大きな影響を与えることとなります。会社の考えを明らかにすること。
- 5 日本郵政グループは全国的ネットワーク維持のために、相当の「ユニバーサルサービスコスト」を支出しています。そのコストは、金融2社からの業務委託手数料によって補てんされています。今後、金融2社上場によって、株主・投資家からの業務委託手数料引き下げ圧力など利益相反が生じ、金融のユニバーサルサービスへの負の影響が懸念されます。金融のユニバーサルサービスを維持する上で、会社の考え方を明らかにすること
- 6 株式上場を行う際、グループ各社で抱えている労使紛争について、持ち株会社としてその解決に向け責任もった対応を行うこと
- 7 かんぽの宿について
 - (1) 「かんぽの宿」及び「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
- 8 逓信病院について
 - (1) 逓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逓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) 東京逓信病院において、看護師の勤務時間前着手が日常化し、再三の申し入れにもかかわらず改善されません。実態を調査し、改善・指導すること。
 - (3) 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。看護助手を正社員として登用すること
 - (4) 逓信病院における人事評価は、役職を持たない看護師に業績評価が導入され、看護師の退職の一因となっています。業績評価は師長、副師長のみとし、それ以外は行動評価のみの制度とすること。

[労使関係に関する要求]

- 1 組合休暇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

<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

[労働時間・勤務に関する要求]

- 1 「労働時間等見直しガイドライン」に基づく、労働時間等の設定の改善のための措置を明らかにすること
- 2 各社の2014年度の平均時間外労働時間を明らかにすること。また、労働時間の縮減策を具体的に明らかにすること
- 3 日勤の休息时间については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
- 4 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
- 5 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
- 6 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
- 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、本人の希望に基づき早期に無期労働契約へ転換させること。また、労働契約法に定める雇用期間通算5年によることなく、3年経過すれば、本人の希望に基づき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 健康上その他の理由による職務の変更、及び長期病気休暇等からの復職の際の配置転換等は、本人希望及び医師の診断等により実施すること
- 2 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、通勤条件のほか、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
- 3 障害者雇用の人数を明らかにするとともに、積極的な雇用の促進を図ること

〔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 「過労死防止対策推進法」が2014年11月施行されました。法の趣旨に則り、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意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作り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月に公布され、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。職場で実施し、徹底を図ること
- 5 健康診断については、以下の通り内容を充実すること
 - (1) 生活習慣病対策として、35歳以上については定期健康診断と生活習慣病予防診断（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、がん及び脳検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 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

〔福利・厚生に関する要求〕

- 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 トイレの改修を進めること。その際、施設の利用者の利便を図るよう配意すること

〔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

以上