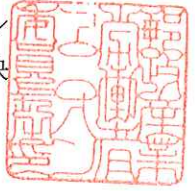




2015年 8月31日  
郵政ユニオン 交第2号

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1000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 本年4月に新「中期経営計画」が示されました。これまでの事業経営を大きく転換させるものであり、その多くは労働者の権利や労働条件と密接にかかわっています。新「中期経営計画」に関し、次の通り要求する

- (1) 年度毎の成果と課題、及び年度毎の具体的な実施施策を情報提供すること
- (2) 日本郵便における「トータルサポート企業」とは何か、具体的に説明すること
- (3) 郵便・物流事業について

①反転攻勢としてゆうパックとゆうメールの拡大が打ち出されています。しかし、ゆうパック事業は14年3月期が332億円の営業赤字、15年3月期も赤字とされています。そうした状況のもと、8月からゆうパック料金の値上げが行われました。黒字化へ向けて会社が想定するプ

ロセスについて明らかにすること

- ②ゆうパックの取扱い物数の増加に伴う要員配置や作業スペースの狭隘等、業務運行基盤の見直しを行うこと
- ③国際事業の展開としてトール社を軸とした国際物流事業の拡大があります。トール社の買収には一部に「業績寄与はほぼなく、足を引っ張る可能性もある」と指摘されています。国際物流事業の具体的な展望を明らかにすること
- ④以前の郵便ネットワーク再編の総括を明らかにすること。また、郵便・物流ネットワーク再編における課題を明らかにすること
- (4)「労働力の適切な管理とBPRの推進」に掲げられた三点（郵便物流事業）について具体的な内容を明らかにすること
- (5) 収益拡大・生産性向上として7,400億円、戦略投資として8,000億円、合わせて1兆54,00億円もの投資額となります。原資を明らかにすること。また、要員不足を解消するために処遇改善や労働環境改善を含めた「ひと」への投資を優先すること
- (6) 計画の中では、郵便局数の今後は示されていません。経営的理由による郵便局の廃止は行わないこと
- 2 先に会社から2014年5月物調に基づく内務・外務の必要労働力数が提示されました。必要労働力数の算出基準と現在の実配置人数を内外別に明らかにすること。また、局別データに基づき必要労働力に足りない局所がある場合は早急に補充を行うこと
- 3 金融・通信のユニバーサルサービスが義務付けられ、サービスを提供する会社として、ユニバーサルサービスを確保するための方策を明らかにすること。また、郵便のユニバーサルサービスを維持するために、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働きかけること。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
- 4 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
- 5 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
- 6 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
- 7 昨年度の三六協定における特別条項適用件数を明らかにすること。また、長時間過密労働にもつながらず特別条項の安易な運用と適用は絶対に行わないこと
- 8 職場ではハラスメントが後を絶ちません。今年度に入り、会社はハラスメント対策の一環として「ストップ!職場のハラスメント」パンフを作成し、全社員に配布しました。また、内部通報窓口も設置しました。パンフの学習を職場で行うなど、実効ある対策をさらに強化すること
- 9 今年度の「かもめーる」の販売から、営業時間が確保できない郵便内務の個人別指標の設定はなくなりました。郵政ユニオンが長く求めてきたことであり、社会的にも当然のことと考えます。引き続き「実需に基づかない買い取り（自爆営業）の禁止」と、社員に勤務時間外営業を強い代金回収のリスクを負わせる「立替払」の禁止について社員周知を徹底し、コンプライアンス違反を根絶すること
- 10 バイクの高額修理が進まず、不足し業務に支障をきたしています。修理の基準を明らかにすること。また、修理は全て所属長権限とすること
- 11 株式上場に向けて、労使紛争を早期に解決するための手立てを講じること

〔労使関係に関する要求〕

- 1 地本に対する支社の不誠実な対応が見受けられ、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認識を明らかにすること。また、充実した労使関係を構築するために、支社・局所に対して指導を徹底すること
- 2 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
- 3 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 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
- 6 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
- 7 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
- 8 交替制職場の勤務の組合せ、夜勤回数については局ごとに労働組合と交渉の上、夜勤協定を締結

すること

- 9 1日10時間労働は見直し8時間とすること
- 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（週休などの休日労働を含め）とすること
  - (2)深夜勤等の夜間労働明けの超勤は行わないよう配慮すること
  - (3)時間外労働及び休日労働について、社員の健康その他の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
  - (4)時間外労働の「命令」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
  - (5)勤務時間管理を徹底し、所定労働時間を超えた労働にはすべて超過勤務手当をつけること
- 11 タダ働きの実態について認識を明らかにすること
- 12 タダ働き、サービス残業の根絶は喫緊の課題です。支社によっては「勤務時間相談室」を設置し、「超勤命令の徹底」、「定時を過ぎての仕事」、「始業前の仕事」等について、内部通報窓口を設けています。そのような取り組みの上に現場段階での勤務時間管理者による勤務時間管理の徹底を行うこと
- 13 深夜勤明けの開放日は非番日にカウントせず、別に暦日の非番日を設けること
- 14 深夜勤の労働条件を大幅に改善すること。当面の措置として、休息時間の拡大を行うこと

#### 〔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、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 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 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 健康上その他の理由による外務職から内務職への変更、または配置転換は、本人希望及び医師の診断等により実施すること。また、配転先の職場環境について、復帰が支障なく進むよう、管理者の対応を含め最大限配慮すること
- 4 管理職をはじめ、役職クラスにおいてもパワハラが深刻な状況になっています。厚生労働省円会議発出の「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、管理職を含め全社員教育を徹底すること。また、パワハラ惹起者については、その言動、行為について、会社の責任において厳しく指導すること
- 5 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
- 6 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

### 〔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)夜間交替制労働従事者の人間ドックで50才未満の隔年実施を毎年実施とすること
  - (5)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

- 7 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
- 8 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
- 9 パレットによる労働災害が続発しています。事故根絶に向けたこれまでの改善策を改めて明らかにすること。また、ロールパレットの新規配備及び切り替え状況について明らかにすること
- 10 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
- 11 厚生労働省から出ている腰痛予防の指針では女性の取り扱い重量は男性に比べ軽くするように指示されています。現場の作業で実効ある措置を指導すること
- 12 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
- 13 厚生労働省の「基発0618第1号(平成25年6月18日)」に基づいた措置をおこない腰痛防止対策を講じること
- 14 局舎等の改修にあたって、アスベストなど粉塵対策を、業者、社員の別なく徹底すること
- 15 貯金、保険の外務業務従事者の夏期のネクタイの着用について、クールビズの趣旨にのっとり、強制しないこと

#### 〔福利・厚生に関する要求〕

- 1 食堂や浴室、休息室(備品配備含む)、レク室等の設置は社員の健康を維持・増進し、日々の労働意欲を亢進する上からも必要不可欠と考えます。設置基準等にこだわらず、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 被服に関して
  - (1)郵便内務作業者のポロシャツの通気性を改善すること
  - (2)郵便内務作業者のズボン、特にポケットが脆弱なので改善すること
  - (3)女性用の被服は、過去の要求、回答により一定の改善が図られてきました。引き続き職場の声に基づいた改善を図ること
- 4 トイレの改修を進めること。その際、局所等の利用者の利便を図るよう配慮すること
- 5 既設局所、特に新設局所等において、会社基準、法令等に拘泥することなく、設備投資用の資源を福利・厚生に資するよう最大限充当すること。特にトイレ、休息室は男女別とすること

#### 〔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、一部ではカバンの内容まで開示させるなど、明らかな行き過ぎが見られます。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とともに、体制が伴わない場合のロッカー点検は行なわないこと
- 4 交通事故当事者に対して、また郵便体操時など、一部管理者等による「指導」を超えたいじめや威嚇行為が見受けられます。社会通念を逸脱した言動はやめること

以上