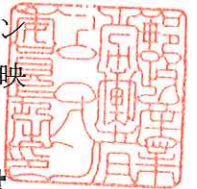




2015年 8月31日
郵政ユニオン 交第2号

株式会社 ゆうちょ銀行
取締役兼代表執行役社長
長門 正貢 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かちえ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 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 ゆうちょ銀行は三井住友信託銀行、野村ホールディングスと個人向け資産運用の共同出資会社を設立するというマスコミ報道がおこなわれたが、当該新会社の計画について説明すること
- 3 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

- 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 福岡貯金事務センターに保管されている強制動員時の朝鮮人名義の口座情報を積極的に開示し、企業の社会的責任を果たすこと
- 6 「ゆうちょボランティア貯金」の配分額及び配分先を説明すること
- 7 各貯金事務センターは要員不足であるうえ非正規率が極めて高くなっているため、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
- 8 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
- 9 窓口FCについては、社員育成も兼ねているが、過大な目標や適性により退職を選択したり、窓口FC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
- 10 窓口FCに指定された社員は基本的に窓口業務から外れるため、窓口要員としては事実上の減員となっています。FC社員を資産運用に専念させるのであれば、窓口業務のための要員確保は絶対条件となります。各店舗窓口FCの人数分を増員すること
- 11 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、不合理であることから新幹線通勤せざるを得ない遠方への異動は行わないこと
- 12 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）」に基づいた措置をおこない腰痛防止対策を講じること

[労使関係に関する要求]

- 1 郵政産業労働者ユニオンの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 日勤の休憩時間については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
- 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 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
- 7 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
- 8 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 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わないこと。生活権の侵害にわたる配置転換は特に行わないこと。
- 3 障害者雇用の人数を明らかにするとともに、積極的に雇用の促進を図ること
- 4 管理職をはじめ、役職クラスにおいてもパワーハラが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、管理職を含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、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

[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
 - 7 外務員の夏期におけるネクタイ着用は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 被服について

- (1)昨年度の要求と回答以降、一定の改善がなされているが、引き続き職場の声を取り入れ改善を図ること
- (2)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

[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

以上