

2011年8月12日
郵産労交第5号

郵便事業株式会社

代表取締役社長 鍋倉 眞一 殿

郵政産業労働組合
中央執行委員長 廣岡 元穂

第34回定期全国大会要求書

郵産労第34回定期全国大会において、全国から寄せられた意見及び討議した内容、東日本大震災で明らかになった民営・分社化の弊害の見直し、事業運営のあり方など今日的課題について、大会要求として提出しますので、誠意ある回答を求めます。

記

[郵便事業に対する要求]

- 1 国民の基本的通信手段である郵便は、国民・利用者の社会生活にとってライフラインとしての機能・役割を担っています。「あまねく公平に」基本的サービスを提供するための今日的課題を明らかにすること
- 2 事業運営にあたっては、産業・経済活動のパイプ役として経済・社会・文化活動の発展、通信の秘密と安全、確実性など公的事業として発展させること。さらに、大企業中心でなく国民利用者本位の事業運営とすること
- 3 郵便の構造的な収益減を改善する中期経営方針の確立が急がれます。また、安定した業務運行を行うため、郵政グループとして連携した取り組みが求められています。見解を明らかにすること
- 4 民営・分社化を前後して1048の集配局が廃止されました。結果として、郵便配達業務などに遅れが生じ、サービス低下を引き起こしています。地域住民へのサービスを守り発展させるために実情に合った改善をおこなうこと
- 5 郵便のユニバーサルサービスを維持するためには、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積極的に働きかけること。なお、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
- 6 民間事業者によるメール便の進出が事業収益を圧迫していることは明白です。郵便への参入について、一日も早く歯止めをかけることが求められています。現状について実態分析を明らかにすること
- 7 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
- 8 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
- 9 日通から引き継いだ荷物料金の見直しが行なわれています。しかし、採算割れを起こす料

金体系がいまだ引き継がれています。本社指導のあり方が問われています。現状について詳細を明らかにすること

- 10 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
- 11 普通通常郵便物の翌日配達徹底との関係で、速達制度の趣旨が形骸化され意義が薄れてきています。見解を明らかにすること。また、速達郵便については、最優先処理を厳密に行うこと
- 12 公開されている郵便物の送達日数は、郵便内務では綱渡りで確保されているのが現状です。確実に安定的に郵便物の結束が守れる要員配置とすること。なお、増配置については正社員とすること
- 13 ゆうパックについて
 - (1) 料金体系を本来のゆうパックに統一すること
 - (2) 転送サービスは行わないこと
 - (3) 再配達の20時—21時の時間帯は廃止し、19時—21時とすること
- 14 郵便輸送については鉄道と自動車の組合せを中心に、大口割引郵便と一般信書とを明確に切り分けるなど、輸送スピード・料金とも安定的かつ効率的な輸送システムを確立すること
- 15 営業活動について
 - (1) 営業活動に対する会社の基本的考えを明らかにすること
 - (2) 実儒のない買取りの強要がないよう指導を徹底すること
 - (3) 郵便内務作業の社員による営業活動は、利用者との接点が限定され限界があります。ガイドラインを示し、勤務時間を超えるものについては超勤処置をすること。
 - (4) 過大な指標(目標)がノルマ化され、達成のためにパワーハラスメントが行なわれています。現状認識を明らかにすること。

[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 外務作業の労働者及び深夜交替制勤務者は一日7時間、一週35時間、完全週休2日制とすること
- 3 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
- 4 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
- 5 交替制職場の勤務の組み合わせ、夜勤回数については支店ごとに夜勤協定を締結すること
- 6 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
- 7 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。また、「深夜勤」等の夜間労働明けの超勤は行わないこと
- 8 深夜労働の労働条件を大幅に改善すること
- 9 1日10時間労働については見直し8時間を限度とすること
- 10 社員の休息時間については、日勤で4時間につき20分を基本とし、始業時刻の遅れる勤務の種類ごとに拡大すること
- 11 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。また、正当な理由かどうかの判断については、労使協議によることとし、その結論までの間は「命令」としないこと

12 休憩時間内労働やタダ働きを根絶に向けて

(1) 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

(2) 勤務時間管理を徹底するよう指導すること

(3) 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

13 時間外労働については、4時間前。休日労働の通知は前日の正午までとすること

14 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

15 短時間・期間雇用社員について

(1) 祝日に非番日を指定したときは祝日給を支払うこと

(2) 超過勤務を行った場合は法内であっても割増賃金を支払うこと

(3) 深夜労働以外の夜勤勤務専門の人でも定期健康診断受診は勤務時間外しか受けられない実態があります。勤務時間外については超勤処置すること

(4) 特別・定期健康診断を受けるまでの待ち時間についても超勤扱いとすること

[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

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
- 6 期間雇用社員について
 - (1)年次有給休暇は正社員並みとすること
 - (2)その他の特別休暇、育児休業・介護休暇等についても正社員並みとすること
 - (3)妊娠・出産・育児等を理由に雇い止めは行わないこと
 - (4)ボランティア休暇を正社員と同様に付与すること

[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組合間差別しないこと
- 2 健康上その他の理由による外務職から内務職への変更は、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なわないこと
- 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 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 期間雇用社員の登用について、作業能率測定を廃止し、勤続年数に特化すること
- 7 期間雇用社員で、月給制から時給制になった場合、4月の給与及び夏期の一時金が支給されないので対策を講ずること
- 8 人事制度における「管理者員多面観察」の試行が実施されてきた経過があります。その結果及び評価について明らかにすること

[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・増進する上からも、また、日々の労働意欲を掻き立てる上からも必要不可欠のものである。各支店に設けること
- 2 食堂業者への光熱費の経費援助を行うこと
- 3 喫煙室については、分煙を徹底し椅子等を配備すること
- 4 期間雇用社員にもエプロンではなく制服を支給すること。また、安全靴・静電気防止の手袋を必要な人には配備し女性用のサイズも設けること
- 5 期間雇用社員のロッカーは、ヘルメットや安全靴などが入らないと不評です。貸与は正社員並みの大きさに改善すること
- 6 郵便内務作業者にTシャツを支給すること。また郵便外務作業者に対しては素材を通気性の良いものに改善し、支給枚数を増やすこと
- 7 高齢者再雇用制度は、2012年9月30日で雇用保険加入期間が5年となり、高年齢者雇用継続給付の対象になります。速やかに手続きできるように雇用主支給申請書を提出すること

[労働安全衛生に関する要求]

- 1 ILOの条約と勧告のうち直接、間接に安全と衛生に関するものがあります。日本政府の批准・未批准関係なく国際基準とし尊重し守ること
- 2 各支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
- 3 メンタルヘルスでの休職・長期病休者数を把握し、原因の究明と改善への対策をとること。また、「心と体の健康づくり」計画の昨年度の推進事項及び目標についての達成状況を明らかにすること

- 4 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
- 5 パワーハラスメントやセクシャルハラスメント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指針を策定し、全社員に配布するとともに業務研究会などを開き、指導を徹底すること
- 6 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
- 7 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
- 8 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
- 9 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
- 10 厚労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。現場の作業でも配慮すること

【組合活動に関する要求】

- 1 団体交渉については、中央、地方、職場各段階で保証し、また、管理運営事項であっても、労働条件に関わる事項について団交事項とすること
- 2 組合休暇については以下のとおり改善すること

＜中央本部関係＞

- (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
 - 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

＜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

- ①全労連大会
- ②全労連評議員会
- ③全労連幹事会
- 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

(4) 年間 13 日の組合休暇の範囲を以下のとおりとすること

<中央本部関係>

- ①教宣部会
- ②組織部会
- ③共済部会
- ④会計監査

<地方本部関係>

- ①交渉部会
- ②教宣部会
- ③組織部会
- ④会計監査

3 会議室使用等庁舎使用について、使用計画がない場合は「不許可」としないこと

【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