

2011年8月12日
郵産労交 第4号

日本郵政株式会社
取締役兼代表執行役社長
齋藤次郎 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回定期全国大会は、6月30日から7月2日にかけて東京で開かれました。3月11日に起きた東日本大震災の収束が見えない事態の中での大会であり、また、郵政改革法案が国会審議も流動的な情勢のもとでの開催となりました。さらに、郵便事業会社が2010年度決算において「赤字」に転落し、その経営責任、経営立て直しが緊急に求められるという、これまた未曾有の事態の中での開催であり、緊迫した中にも積極的かつ建設的な議論が展開されました。

郵政民営・分社化の弊害をどのように乗り越え、事業の再生を図っていくのか。また、働きがいを喪失している社員に対し、どのように展望ある未来を指し示していくのか。年々厳しさを増す労働条件をどのように改善・向上させていくのか。郵政グループとして、経営責任が問われる正念場の1年といえます。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

- 1 民営・分社化以降、郵政グループとして一体となった経営方向が見えていません。一体性を堅持しつつ、経営の安定と国民生活に寄与する経営基盤を早急に確立する必要性があります。見解を明らかにすること
- 2 全国24,531局のネットワークは、国民生活にとって欠かせない存在となっています。しかし、分社化による弊害は予想以上にそのネットワークを寸断しています。ネットワークサービスを発展させる方向性を明らかにすること
- 3 東日本大震災からの復旧・復興は未だ見通しが立たない状況が続いています。公務・公共サービスを提供する郵政グループとして、その具体的支援策やサービスのあり方について見解を明らかにすること
- 4 地方・過疎地における金融のユニバーサルサービスの崩壊が進行しています。金融サービスの現状と対策について明らかにすること。なお、地域経済活性化に向けた郵政グループとしての経営方向を明らかにすること
- 5 ゆうちょ銀行（株）及びかんぽ生命保険（株）の株式上場は、株主に目を向けた経営方向であり、ユニバーサルサービス維持とは矛盾する内容を含んでいます。金融の

ユニバーサルサービス維持との関係で見解を明らかにすること

- 6 郵便事業会社における 2010 年度決算とそれを反映した処遇（ボーナスカットなど）、経費節減策や「合理化」施策はグループ社員全体のモチベーションを限りなく低下させています。郵政グループとして社員を鼓舞する具体的施策を打ち出すこと
- 7 民営・分社化により、郵政グループ各社における弾力的な経営が可能となっています。新規業務などの開発や将来ビジネスモデルなど、将来像を明らかにすること。また、郵政グループとしての中期経営計画について早急に明らかにすること
- 8 2007 年 10 月以降不動産活用を行なった経営が可能となり、そのための計画が進められてきました。しかし、諸般の事情により一部見直しも行われています。不動産活用の経営について中期見通しを明らかにすること
- 9 郵政グループ各社における正社員の年度別中期登用計画を明らかにすること。とりわけ、4 月新採、月給制社員から正社員、非正規社員から正社員などの登用を、年間を通してどのようにその内容や規模を整合性もって行うか、見解を明らかにすること
- 10 郵政大学校の復活が行なわれ、ここを活用した研修内容全般が検討されてきました。正社員の研修内容の見直しと合わせ、正社員の研修内容全体を明らかにすること
- 11 逡信病院関係について
 - (1) 14 逡信病院の経営状況見直しのための経営改善計画が進められています。その進捗状況と評価を明らかにすること
 - (2) 病院社員、郵政グループ社員、患者、地域住民との懇談会等を定期的にかけて病院運営に反映すること
 - (3) 職域・地域から信頼される経営を行うためにも、医療の質を高めることが不可欠です。研修・教育の充実を図ること
 - (4) 看護師を安定的に確保し、閉鎖している病棟を再開すること。なお、14 病院の閉鎖病床数についても明らかにすること
 - (5) 夜間の入院を一般病棟に入院させる現行の制度を見直すこと。たとえば、急患室にスペースと人員を確保し受入れ体制を確立すること
 - (6) 「7 対 1 入院基本料」の導入に伴い、患者の安全の確保が脅かされ看護師の労働が強化されています。深夜労働は、看護師 3 人以上の体制とすること
 - (7) 医師・看護師の社宅入居については年齢制限を設けないこと。また、人材の確保及び緊急登院に対応するため、非常勤医師・看護師についても社宅入居を認めること
 - (8) 医療職場はチームワークが重要であり、個人評価が伴う現行の人事評価制度は医療の根幹を揺るがしかねないものとなっています。廃止すること
 - (9) 看護助手は病院の運営、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採用すること
 - (10) 理学療法士、作業療法士、言語療法士、視能訓練士、ソーシャルワーカー、薬剤士、臨床検査技師等のエキスパート契約社員を正社員として採用すること。その場合、採用の方法を具体的に明らかにすること
 - (11) 深夜従事者の成人病検診を無料化すること。なお、無料化できない理由を明らかにすること
 - (12) 労働時間・勤務について

- ①年間総実労働時間を 1800 時間以内とすること。なお、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、始業時の遅れる勤務の種類ごとに拡大すること
 - ③準夜勤・深夜勤の回数は月 6 回以内とすること
 - ④勤務間隔は 16 時間以上とすること
 - ⑤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
 - ⑥医師、薬剤師、臨床検査技師、放射線科技師、事務職は日当直でなく交代制の勤務指定とすること
 - ⑦医療スタッフの緊急呼び出しについての基準・ルールを確立すること
- (13) 諸休暇について
- ①年次有給休暇は年間 28 日とすること
 - ②忌引休暇については以下の通りとすること
 - ア 配偶者は 10 日とすること
 - イ 子は 7 日とすること
 - ウ 兄弟姉妹の配偶者及び配偶者の兄弟姉妹は 3 日とすること
 - エ 配偶者の親は 7 日とすること
 - 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
 - ③子の祭日を特別休暇とすること
 - ④配偶者の祭日を特別休暇とすること
 - ⑤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
 - ⑥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
 - ⑦結婚休暇は 10 日間とすること
 - ⑧配偶者の出産休暇は 12 日以内とすること
 - ⑨夏期休暇は 5 日間とすること
 - ⑩20 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
 - ⑪育児休業について
 - ア 育児休業中の賃金は全額保障すること
 - イ 育児休業期間は 6 歳まで拡大すること
 - ウ 育児休業の回数は制限を設けないこと
 - ⑫介護休暇について
 - ア 介護休業期間中の給与は会社が全額保障すること
 - イ 介護休暇は有給とすること
 - ⑬期間雇用社員の休暇及び給与等について
 - ア 休暇については正社員並みに拡大すること
 - イ ボランティア休暇を新設すること
 - ウ 非常勤看護師（エキスパート契約社員）の時給及びボーナスについては、経験や勤続年数によって引き上げられるシステムを確立すること

エ 祝日に非番日を指定した時は祝日給を支払うこと

オ 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

12 組合休暇については以下のとおり改善すること

(1) 年休の残日数と関係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

<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）を現行 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

13 管理者などのパワーハラスメント、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、周知徹底するための業務研究会などを開き、指導を徹底すること

- 14 人事制度における「管理社員多面観察」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
- 15 高齢者再雇用制度は2012年9月30日で雇用保険期間が5年となり、高年齢雇用継続給付の対象となります。「雇用主支給申請書」など、速やかに手続きできる体制を確立すること
- 16 障害者雇用の人数を明らかにすること。また、雇用目標を達成する上での課題等、取組み上の評価についても見解を明らかにすること

以上