

2011年8月12日
郵産労交第4号

郵便局株式会社
代表取締役会長 古川 洽次 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

〔事業に関する要求〕

- 1 郵便局ネットワークを「地域や生活弱者の権利を保障し格差是正の拠点」として位置づけ地域のワンストップサービスに貢献する経営を行ない、ユニバーサルサービスを維持するため郵便局の統廃合は行なわないこと。また、人による対面サービスを充実させること
- 2 2009年12月4日、総務省から郵便局会社法13条2項に基づく監督上の命令、関東財務局から業務改善命令を受け、総務省には平成22年1月6日までに報告するとともに、その後の措置状況を当分の間、4半期ごとに報告、関東財務局には業務改善計画の実施完了までの間、平成22年3月期を初回として、4半期の進捗・実施等を翌月15日まで報告することになっています。4半期ごとの報告及び、職場における業務改善計画の進捗状況を明らかにすること
- 3 郵便局長のマネジメント研修、地区連絡会、部会の統括局長・部会長、防犯担当局長を中心としたとりくみについて明らかにすること
- 4 「不動産の活用」については地域住民、地元自治体等との協議、合意の上に国民のために役立てる方向でおこなうこと
- 5 東日本大震災発生にともない8月8日現在、東北6県で直営店93局、簡易郵便局36局が営業できない状況にあります。営業再開に向けた計画について明らかにすること
- 6 10年以上同じ局にいる社員の人数を明らかにすること。異動にあたっては、社員申告による本人希望を重視すること
- 7 取扱い手続きの変更は、緊急を要する以外は年1回の改定にすること。また、貯金や保険等の改定については時期をずらして社員への負担を減らすこと。改定の際は、講師による研修を行い、社員全員（期間雇用社員を含む）を対象に勤務時間・超勤で対応すること

- 8 「重大事故」の発生状況及び基準を明らかにすること
- 9 新規採用者や人事異動で配属された社員には、最低1カ月の教育期間を設け、職場訓練等行なうこと。訓練にあたっては、専門の要員を配置すること
- 10 業務量に見合った要員配置をすること。また、欠員の補充については正社員とすること
- 11 過大な目標の必達のために「パワハラ指導」があります。是正すること
- 12 渉外員配置局及び非渉外員配置局における役職社員の「1週間他局研修」の考えと計画と施策内容をあきらかにすること
- 13 郵便窓口オートキャッシャーを配備すること
- 14 郵便窓口端末機は郵便窓口数を配備すること
- 15 日締め処理前に物販の在庫数が判るようにシステムを改善すること
- 16 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、高年齢雇用継続給付の対象になります。すみ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
- 17 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
- 18 勤務時間管理の指導を徹底し、「不払い残業」根絶に向けてタイムカードを導入すること

[労働時間に関する要求]

- 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 外務作業に従事する労働者は1日7時間、1週35時間、完全週休二日制とすること
- 3 非番日については「週休日」とすること
- 4 時間外労働は1日2時間、1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
- 5 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
- 6 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、勤務の種類ごとに拡大すること
- 7 期間雇用社員が超過勤務を行った場合は法内勤務時間であっても割増賃金を支払うこと

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

[人事・労務政策・福利に関する要求]

- 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は行わないこと
- 2 健康上その他の理由による担務変更は、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 「厳重指導」「宣誓書」等の法を逸脱し、人権を侵害し民主主義を踏みにじる専制的な労務管理を改めること
- 4 本人同意のない配置転換は行なわないこと
- 5 制服は透けにくい素材にし、夏・冬用とも女性用ブラウスは襟ぐりを、夏用は袖ぐりも余裕のあるものにすること。

[社宅に関する要求]

- 1 今年度の社宅建設計画を明らかにすること
- 2 大都市圏での社宅を増設すること。なお、世帯用は、3LDK(75㎡)以上、独身者は1DK(13.2㎡)以上の広さを最低確保すること。また、高齢化社会に応じた老人、障害者に配慮したバリアフリー対策を行うこと
- 3 既婚女性社員の社宅入居は「主たる生計主」のいかんに関わらず、入居できるよう配慮すること
- 4 社宅入居の選考は、希望申込順を原則とする等、選考基準を明らかにし、公開、民主、公平により行うこと
- 5 社宅の畳、ふすま及び入浴施設の更改については、居住者負担をやめて会社負

担とすること

- 6 期間社員についても社宅に入居できるようにすること

[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。
日本で批准・未批准関係なく尊重し、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、改善のサイクルを明らかにすること
- 3 メンタルヘルスでの休職・長期病休者数をそれぞれ明らかにすること。また、対応について、職場復帰の就業支援委員会の活動実態について明らかにすること
- 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。特に局舎については、暑い、寒い、という不快な状態にしないこと
- 5 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
- 6 新規採用訓練に産業医・保健婦などによる衛生教育を実施し、内容を明らかにすること
- 7 健康管理機関に精神科専門医を配置し、日常的に相談診察できる体制をつくること
- 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 厚労省から出ている腰痛予防の指針では明らかに女性の取り扱う重量は男性に比べ軽く指示されています。現場の作業でも配慮すること
- 10 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業務研究会などを開き指導を徹底すること

[労働基本権・組合活動に関する要求]

- 1 労働組合が自主的に開催する学習会、集会等への当局の介入、監視等、憲法21条に違反する行為はやめること
- 2 団体交渉については、中央、地方、職場各段階で保証し、労働条件に関わる事項について団交事項とすること
- 3 時間外労働、休日労働の通知は4時間・前日の正午までの原則を厳守すること
- 4 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
- 5 休憩時間内労働やタダ働きを根絶し、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 就業規則の改正にあたっては事前に説明すること
- 7 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
- 8 地方本部・支部に、組合事務室及び掲示板を供与すること。設置に関しては、組合間差別は行わないこと
- 9 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
- 10 組合掲示板、組合機関紙への内容及び配布に対する、不当な干渉はやめること

[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が行われていますが、社員・期間雇用社員等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 女性のロッカーを男性社員が検査する事例があります。一切やめるように指導すること
- 4 防犯を口実にした始業時・終業時のポケット検査はやめること

以 上