

2010年8月12日
郵産労交 第2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33回定期全国大会要求書

第33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を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

[郵便事業に関する要求]

- 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の機能・役割を担っています。郵便法第1条に規定されている基本理念に基づいて「なるべく安い料金で、あまねく、公平に提供する」ことを基本に事業運営すること
- 2 基本的通信手段の提供に当たっては、個人通信の安定確保、産業・経済活動のパイプ役、全国的、地域的な経済、社会、文化活動の発展、通信の秘密と安全、確実性などの役割を自覚し運営すること。さらに、大企業中心でなく国民利用者本位の事業運営とし、公的事業として発展させること
- 3 民営化を前後して1048の集配局が廃止されました。結果として、従来と比較した場合配達業務などに遅れが生じ、サービス低下となっています。地域サービスを守り発展させるためにも必要な集配局は復活させること
- 4 郵便のユニバーサルを維持するためには、信書の定義を法律で明示するよう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
- 5、郵便料金については、公共性と全国均一の料金制（小包を除く）を厳守すること。種別サービス別に原価計算を行い情報公開すること。なお、民間事業者によるメール便の郵便への参入状況について実態把握・分析を数値で明らかにすること
- 6 第3種郵便物等、政策的に安い料金とされている郵便物が悪用され社会問題となりました。会社として、事件の背景・全貌を明らかにし、第3種郵便が国民生活に寄与できる様その発展方向を示すこと
- 7 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
- 8 郵便輸送については鉄道と自動車の組合せを中心に、輸送スピード・料金とも安定した輸送システムを確立すること
- 9 大口割引制度を見直し原価計算を行い情報公開すること。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ること
- 10 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。

また、買い取りの強要がないように指導を徹底すること

- 11 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
- 12 速達郵便については最優先処理を厳密に行うよう指導すること
- 13 利用者に明らかにしている 郵便物の送達日数を守るため、各支店における郵便物の結末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
- 14 JPSによる施策は職場労働者からの合意を得られず、完全に破たんしています。新たな「ムリ・ムダ・ムラ」をつくりだすJPSについては廃止すること

[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各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 週休日については、非交替制勤務、交替制勤務とも土曜日及び日曜日を原則とすること
- 8 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
- 9 深夜労働の労働条件を大幅に改善すること
- 10 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
- 11 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
- 12 短時間・非正規社員について
 - (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
- ⑨20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育児部分休業については1日2回それぞれ1時間とすること

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 非正規社員について

- ①年次有給休暇は正社員並みとすること
- ②その他の休暇についても正社員並みとすること

[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 「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

[福利・厚生に関する要求]

- 1 食堂や浴室、休息室（備品設備含む）、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 非正規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すること

[共済組合に関する要求]

- 1 共済掛金の負担割合を会社7割、本人3割とすること
- 2 共済組合の運営について将来見通しを明らかにすること
- 3 共済年金支給は60歳支給を原則とし、退職後55歳以上での希望者にも支給できるよう改善を行うこと
- 4 共済組合の住宅、教育貸付利息は、引き下げること
- 5 勤続20年祝い金20万円、30年祝い金30万円とすること
- 6 勤務時間が6時間未満の非正規社員についても、希望のある人については健康保険などの社会保険に入れること

[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・長期病休者数をそれぞれ明らかにすること。また、対応については、厚生労省の指針に基づき対応し、特に職場復帰プログラム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。特に作業所については、暑い、寒い、という不快な状態にしないこと。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再指導すること
- 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すること
- 7 厚労省指針に基づき、心の健康づくりを各職場に策定すること
- 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 メンタルヘルスは、社会問題となっています。メンタルヘルスでの休職・長期病休数を明らかにすること。また、職場復帰に向けたプログラムを明らかにすること
- 11 厚労省から出ている腰痛予防の指針では女性の取り扱う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

[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、特定独立行政法人等の労働関係に関する法律第八条規定の団体交渉事項を完全に保証すること。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
- 3 時間外労働、休日労働の通知は4時間・前日の正午までとすること
- 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改善すること
 - (1) 大会、委員会、執行委員会について年次有給休暇の残日数に関わらず承認すること
 - (2) 執行委員会の年10回の範囲を撤廃すること
 - (3) 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
 - (4) 上部機関（全労連、公務部会など、地方組織も含む）の大会や総会への出席も対象とすること
- 8 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
- 9 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ある。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一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 女性のロッカーを男性社員が検査する事例が後を絶たない。一切やめるように指導すること
- 4 職場におけるセクシャルハラスメントがあとをたちません。指導徹底すること
- 5 管理者や役付き社員のパワーハラスメントがあります。根絶に向けて指針を出すこと

以 上