



第96号

2021年11月15日発行

発行⇒郵政産業労働者ユニオン中国地方本部
Tel&Fax⇒082-244-7719
piwu-chugoku@abelia.ocn.ne.jp
http://www.piwu-chugoku.net/

郵政産業労働者ユニオン中国

年賀方針

会社の無責任さに物申す。

年賀はがきの販売は私たちが勤める日本郵便株式会社社の「収益の柱」：国営時代からの定番商品であり、また日本人の情緒的な儀礼として育まれてきた「挨拶」を通じて、離れた人と人とを結び合わせる文化の継承に役立ってきました。けれども、かつては社員同士を競わせ、近郊・遠方を問わず家族・友人・知人を巻き込み「売りまくり」を奨励していた経緯があり、会社は社員の統制・管理に、また直属の上司が自らの成績向上の糧としてきた「負の歴史」に彩(いろど)られていま

す。

営業活動の強要は、社員自身が「買取り」を余儀なくさせられる、いわゆる「自爆営業」を生み、組合が指摘したり国会で追及されながらも当初はその事実を頑として認めませんでした。しかし、金券シヨップで換金される事例が新聞報道され社会問題となつて、会社は徐々に方針を転換、ついに今年は「不適正営業の根絶」を前面に押し立て、精神的・経済的に「不必要な負担」から「社員を守る」とまで取組方針で述べるに至りました。

不適正営業の根絶については、私たち郵政ユニオンがこの間会社に指摘し続けていた経緯があり、結果として歓迎できることではあるのですが、これまで営業に疑念を抱かず行ってきた社員に対してはどうなのでしょう？

営業先は社員それぞれが心を傾けて紡いできた「お客様との絆(きずな)」です。まして期間雇用社員の仲間たちには正社員登用の「必須項目」として前のめりになることを黙認してきたはず。取り組ませて来たはず。会社はそれぞれの貢献を顧みることをしていません。エリア外「時間外」と切つて捨てさせるのか。そこに会社としての責任は発生しないのか？疑問に思います。

本来なら「日本郵便」の社長名で『お客様対応の変革／営業形態の適正化について』等の説明文を発売し、「これまでの顧客に届けさせるのが会社として」筋を通す「ことではないでしょうか。移行期を設定し担当地域と連携させ、その労に報いる策も講ずるべきです。なりふりかまわず奨励してきた過去には目を瞑(つむ)り、後始末を個々の社員に追つかぶせるのはあまりに無責任！「すべてをお客様のために」のスローガンは会社こそが手本を見せてくれなくては、CSは向上せず、社員の意欲も削がれたままに終わるでしょう」。



中国地方本部は「年末始繁忙要求」及び「土曜休配等に関する追加要求②」を去る10月14日に提出しました。「年末始繁忙要求」の内容は、地本HPで公開しています。左上のQRコードを読み取っていただくとご覧になれます。

21中地交第3号

2021年10月14日

日本郵便株式会社 中国支社

支社長 茂木 孝之 殿

郵政産業労働者ユニオン中国地方本部

執行委員長 小野 康邦

2021年度年末年始業務運行に関する要求

2021年度の年末年始繁忙は、新型コロナウイルスが猛威をふるう中での2年目の年末年始となります。社員一人一人の健康管理や、安心安全な職場環境の整備は、会社側の当然の責務であり大変重要です。また、コストコントロールによる要員や賃金の抑制は、業務の円滑な運行に多大な影響をもたらします。土曜日休配もこの10月新たにスタートした中、初の年末年始繁忙を迎えるに当たり、正常な業務運行を確保するために以下の要求を提出しますので、11月12日までに誠意ある回答をお願い致します。

21中地交第4号

2021年10月14日

日本郵便株式会社 中国支社

支社長 茂木 孝之 殿

郵政産業労働者ユニオン中国地方本部

執行委員長 小野 康邦

土曜日休配及び送達日数の繰り下げに対する追加要求書②

10月スタートした「土曜日休配」と、来年1月以降実施となる「送達日数の繰り下げ」について、郵政産業労働者ユニオン中国地方本部はこれまで5月24日、8月11日に要求書を提出しそれぞれ回答を受けましたが、依然として職場では特に深夜勤に従事する期間雇用社員から、多くの不安の声が上がっています。郵政産業労働者ユニオン中国地方本部は、そんな労働者の雇用と安定した生活を守るため、以下の4点について追加要求しますので、11月12日までに誠意ある回答をお願い致します。

記

- 1、深夜勤従事者に対する意向確認や対話の中で、今現在の雇用条件を継続出来るよう、会社側の責務として最大限努力すること。
- 2、期間雇用社員が最終的に納得した上で同意書という形になる。社員が納得出来るまで、急かすことなく十分な意向確認や対話を行うこと。
- 3、意向確認や対話、あるいは同意書を取得するに当たり、パワハラを絶対にしないよう指示指導すること。
- 4、2回目の意向確認から、最終的に労働条件変更同意書を取得するまでのタイムスケジュールを明らかにし、スケジュールに沿った対応を確実に実施すること。

以上