



PIWU広中

郵政産業労働者ユニオン

2023年 9月 7日

第276号

発行：郵政産業労働者

ユニオン 広島中央支部

TEL・FAX 082-244-7719

E-mail piwu-hirochu@

abelia.ocn.ne.jp

安心して働ける職場 風通しのいい職場 それが私たちの求めるもの

遅くなったが、広島中央支部の7月期要求に対する回答について、紙面で紹介していききたいと思います。

まず一つ言いたいのは、我々としては誰が悪いだとか誰が原因だとか、そんな犯人捜しをするつもりなど毛頭ない。そんなことは望みもしないし、それを理由に要求書を出した訳でもない。ただただ、この1〜2年職場の風土や職場環境が破綻をきたしてきている、どこかおかしくなってきたいると思うからこそ、今回要求書を提出し、回答を求めた訳だ。

「ちょっと立ち止まって休憩しようか」
「苦いぐい、ぐいぐい、ぐいぐい」
「そんな時はぐいぐい言葉を思い出さう。」

7月期要求と回答

- ① 今日、1集において極端に病休退職者が多いのは何故か明らかにすること。
(特に病休者(メンタル)に関しては、職場環境が大きな要因と考える)
【回答】 要求には応じられない。
- ② この様な状況では、業務にも支障をきたすばかりか、職場復帰を妨げることからも、ストレスの少ない職場環境を講ずる対策を具体的に明らかにすること。
「メンタルで診断書を提出している社員本人の意向や、主治医の意見書を重要視し、職場復帰しやすい環境をつくること。また、会社として産業医、あるいは専門家の意見を取り入れること」
【回答】 適切に対応している。

昨年から今回のようなことになってしまふ予兆みたいなものがあったのは確かだ。夏になる前だったかな、役職者が鬱病になって2、3ヶ月の病休。その後、職場復帰をしているのだけど、この頃から職場がおかしくなってきたと感じ始めた人もいると思う。

それが、今年度に入った4月、班を移動した職員（一般職）が出勤しなくなりその後退職。新規に雇用された非正規2名が相次いで退職。同じ頃に職員（地域基幹）が退職。6月の末、春に班移動をした職員（地域基幹）が鬱病となり現在も病休中。7月の頭に職員（一般職）が鬱病となり、こちらも現在病休中。

たった3ヶ月ちよつとの間に起きたこと、この広島中央局全体で起きたことではなく、ただ一つの部で起きた事実ををどう捉えるか。

このことを頭に入れたうえで、もう一度要求と回答を見てほしい。我々が何か間違ったことでも要求していますか？この回答に納得できますか？

まず要求①の回答について、確かにメンタルな部分の取扱いは個人情報も絡んで微妙なところなのだが、それにしても『要求に応じられない』の一言で済ませてしまうのはいかがなものだろうか。他の部でも退職や病気休暇はあるが、ここまで集中してしまうのは、どこかに原因が必ずあると思える。

それでも『要求には応じられない』と言っているのであれば、会社として、このような状況においても職場を改善していくつもりはない、と受け取られても仕方がないのではないだろうか。

次に要求②の回答についてだが、『適切に対応している』との回答だが、そうであれば今のような状態になるだろうか。昨年、鬱病を発症した人がいた事実、会社として気にもしていなかったのだろうか。

メンタルが壊れ病休後に職場復帰された方については、かなり

の期間周りがサポートをしていく必要があると思います。復帰したから大丈夫だろうというのは、せつかく療養を終えて職場復帰した人をまた追い込んでしまうことになりかねません。2回目、3回目となっていけば、どんどん重症化していつてしまう可能性だつて否定できません。

働きやすい環境を整えること、「みんなですपोर्टするから、安心して復帰したらいいよ」こんな事が言える職場こそが働きやすい職場ではないでしょうか。それを整備していくのが会社の責任であり、上に立つ人間の責務であると思います。

幸いにも、今月中旬には病休者2名のうち1名が職場に復帰することが決まったようです。

しかし、私たち郵政ユニオンは今回の回答には到底納得できません。働きやすい職場、風通しのいい職場を求めていくためにも、今後の対応を考えていきます。

職場の悩みなど 一人で抱え込むことなく

私たち郵政ユニオンに気軽に相談してください