



なぜ多くの退職者が？

第一集配営業部（以下「一集」）において、今年度に入り4名の社員が退職を表明しました。そのうち3名は正社員（新一般職）あと1名は正社員を目指していた期間雇用社員との事です。更にもう1名、正社員を目指していた期間雇用社員も退職するとの情報もあります。また、他の部でも同様の情報が入ってきています。

共通するのは新一般職の待遇の悪さでしょう。「給料が安いから将来が不安だと家族から言われた」「友人が大学を卒業し自分と比較するとあまりに違う」「なかなか正社員登用されないし登用されてもこの待遇じゃあ・・・」等の声も聞かれます。そして、待遇は評価が上がるどころか下げられた上に業務はキツくなる一方では不安・不満を募らせるのは当然でしょう。

昨年度一集にいた管理者は「岡山中央を変えてやる」等と豪語していました。要員をあからさまに減らし「超勤抑制＝タダ働き増加」を煽る事により業務はキツくなり、そして評価を下げ「経費削減達成」により昇進し他局へ。今年度もタダ働きを黙認する発言をする役職者がいるようなので更に退職者は増えることでしょう。

私たちは会社と交渉する中で、新一般職の待遇改善、地域基幹職への登用緩和を訴え続けました。交渉の中で「新一般職のまま雇用し続け退職してしまったらどうするのか？「人財」は失わないようにしてもらいたい」等と何度も言い続けてきましたが、起こるべくして起きたと言えるでしょう。外部に対しては賃上げ実績をアピールする一方で、現場に対しては賃上げ分を取り戻すかのような前一集管理者のような施策をしていたら更なる「人財」を失い続ける事でしょう。

現場から「引き出し撤去の撤回」「土日祝の9時出勤の取りやめ」の声は非常に強いものがあります。また、Dキャットによる急発進急制動の多さから指導票を書くのは、単に管理する側が楽をしているだけでは？との声も聞かれます。「何か新しい施策をやった」事で昇進する、そしてOBとなって年金をもらうまで悠々自適に元の職場に戻ってきて過ごす、といったシナリオはもう撤廃しませんか？意に反した施策をされた現場から見ればその方々は「A級戦犯」に他なりません。「気分が悪くなる」と言う方もいます。一集において交通事故は、過去の管理者ができる限り要員を確保し仕事・気持ちに多少のゆとりを持たせる事で長期間無事故が続いたことを忘れましたか？更に過去には「焦りはミスの原因ではない」と言い放った元管理者が、焦らされ過ぎてミス続きの現場へ更に叱責し続け多くの「人財」が去って行きましたが、しっかり自身は昇進し何事もなかったかのように元の職場に帰って来ていますが、おかしいと思いませんか？これ以上「人財」を失いたくなかったら、現場の意見を真摯に聞き入れ、改善に向け取り組んで欲しいものです。「9時出勤では速達が間に合わない、お客様に迷惑がかかるから始業時間を早くしてほしい」等と役職者に訴えても、上司に逆らえないのか「ダメだ」等と一蹴。自身の昇進の為にしようがお客様ではなく上司に目を向ける、ではこの会社の未来は無いでしょう。

職場のあれこれ、記事募集中！ ご意見等下記メルアドへ

〔連絡先〕 Eメール：postunion_okayama@yahoo.co.jp

支部メルアドQRコード

