
 <p>郵政産業ユニオン PIWU 岡山支部機関紙</p>	 <p>おokayama</p>	発行 郵政産業労働者ユニオン岡山支部 連絡先 岡山市北区中山下2-1-1 岡山中央郵便局 5階 郵送先 700-8799 私書箱222号
---	---	---

勤務時間管理をする気はありますか？

11月26日、岡山中央集配職場において「カレー営業の表彰を14時15分から行う」といった周知がありました。いつも通り配達を行い昼休憩を取っていると14時10分頃には「表彰式を行うから早く集まってくれ」などと声をかけられました。「まだ休憩中なのに」「事情あって13時15分を過ぎて帰局したのに」等不満の声様々。少なくとも朝の周知で休憩時間をずらすようお願いするべきと思います。休憩時間中にロゲインがあったか等チェックし社員に警告していますがどうやら警告されるのは会社側のようです。いつも記入している休憩時間はみなさんどのように書きましたか？改ざんせず60分未満の取得時間であっても正確に書きましょう！

そもそも、休憩時間を記入させるだけで勤務時間管理を行っていると言えますか？適当に記入するだけでしょ？勤務時間を守るよう要員確保をすることが一番の対策だと以前から言ってきましたが全く聞く耳を持ちません。「自身の出世のために『いかに少ない要員で業務を回すか』の競争に巻き込まれていい迷惑だ」との声も多く聞かれます。まあ、一番勤務時間を守っているのは、18時半頃には姿を消す管理者なのかもしれませんね。一方では「2時間超勤は超えるな！」と強い指示を出され、結局退勤後も作業を続ける現場社員の姿が見られます。役職者に止めさせるように言っても「止めさせればいいんだろが業務が溜まっているし・・・何が正解かわからない」等のらりくらし返答する始末。これでは「見て見ぬふり」は無くなりません。ここで会社は、守らなかった社員や見て見ぬふりをした役職者を懲戒処分にして終わらせる傾向があります。そうではなく「なぜ守らないのか」を改めて考えてください。深刻な要員不足により業務がひっ迫しています。社員はお客様の事を考え終わらせないと、という使命を持ち、役職者はその気持ちが十分すぎる位分かっているから止めさせられないのです。勤務時間管理の一番の対策は現場と十分話し合った要員確保に尽きます。大きな事故が起きる前にしっかり話し合って要員確保をしていただきたいし「募集しても集まらない」なら管理者対応をすべきと考えます。毎年年繁の応援をしてくれていたOBは「今年は応援要請が無いから応援には入らない」と呆れた様子。会社は要員確保をする気すら無いのでしょうか。

みんなが笑顔になれる職場を求めます

AIによる笑顔訓練の機械が導入され必ず訓練するよう業務命令まで出ています。一体この機械で何人雇えるのかと疑問の声も。お客様に笑顔で、というなら、まずは笑顔でいられる職場づくりを目指しましょう。とても笑顔を作れる状況とは思えませんよ？不正確とも言えるDキャットの数字だけで急発進急制動の多い社員だと決めつける交通事故対策とか、計画年休もことごとく飛ばされ年度末の望まない日にまとめて残った年休を取らされるとか、業務ひっ迫により朝早くに出勤・隠れて作業、昼休憩も60分取れる社員はわずか、夜遅くまで隠れて翌日準備・・・笑えますか？

||||||| **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

