



おかやま

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

ユニオンへの加入&相談は、伊藤、小野（1集）、鐘推（4集）、中原（邑久）まで。

点呼だけ気を付けていればいいのですか？

点呼問題により職場では管理者・役職者は非常に忙しくしているように思えます。休日にもかかわらず、現金管理機に向けられていた防犯カメラを点呼執行場に向け、きちんと点呼が行われているか一人一人チェックしているようです。確かに、法令違反にならないためにもそのくらいの労力は費やさなければならぬでしょう。

勤務時間管理個人任せ？

ならば、なぜ休憩未取得を含めた勤務時間管理は、端末へ入力させるだけの個人管理で済ませようとするのでしょうか？勤務時間外で仕事をする事も良くありませんが、それを見て見ぬふりをする会社側はもっと悪質な「法令違反」ではないでしょうか？報道で大々的に取り上げられたから、犯罪の起こる可能性のあ

る現金管理機へ向けて設置された防犯カメラをわざわざ点呼執行の方へ向けたのでしょうか？タダ働きは騒がれていないから関係ないのですか？以前現場管理者等からは「できるだけタダ働きしていないか見るようにする」等と言っていたと記憶しています。点呼未執行もタダ働きも窃盗も積載オーバーも全て法令違反であり同様に徹底管理すべきなのにしないのは、業務が回らなくなるから見て見ぬふりをしている、と安易に想像できます。

明らかに要員不足の中での超勤抑制をはじめとした過度な「コスト削減施策」による現場のゆとりのなさからでは、と感じます。

「年休で休め」って？

「2パスが少ないから明日減区するから年休で休んでくれ」との指示が頻

発しています。現場からは「会社からの命令だから、そうしなければ年休が年度内に消化しきれないから」と間違った解釈の音が聞かれますが実は法令（労働基準法・労働者の権利侵害）違反の可能性がある事例と思われる。

経費削減＝昇進？

「現場管理者は経費が削減できれば昇進、そのために必死だ」と感じている現場労働者は少なくありません。「計配してでも早くあがれ」と10年以上前に強く指示し従わなければ評価を落とすといった事が行われていました。その頃に戻っているように感じますが、結局はこの会社の体質なのではないでしょうか。その指示に従った方が結局昇進し同じ指示を出す訳ですから結果、計配してはいけなものものを計配し送達日数

が遅れたり等の問題が起きていてもおかしくありませんが実際はどうでしょうか？送達日数が守られないなら「計画配送の濫用」も上記に類するのではないのでしょうか？

営業強化で負担は更に

そして、営業に関してまた指示が強くなったように思います。「一体何度、営業等の会議をするのか」と思えるほど開催されるため、猛暑の中、計配して休憩せずに1区全て「出っぱなし」して会議に間に合うよう配達をせざるを得ません。

「熱中症対策の義務化」は無視ですか？郵便の送達を遅らせてでも会議を優先しますか？昨年度より営業目標値を上げる、達成できそうな班に対しては他班より高い目標値を設定する等、目標達成の強要も含めこれも、上記に類すると考えます。

現場責任を押し付ける

「交通違反をした郵便車

両の動画を撮影している、報道機関に提出する」等と申告された事を受け、役職者から当事者へ「問責には問わないから」と始末書を書くよう言われ書いたが、結果その方は時給を下げられた、と報告を受けました。当事者は役職者に「事実と違う内容もあり誇張もされている、これを交通違反というなら一体どうやって配達すればいいのかわからない」と訴えても、結果始末書を強要され、非を認める内容でなければ書き直させられたそうです。こういった始末書強要・書き直しに関しては岡山郵便局でも同様の事例があったように記憶しています。結局、末端の現場に責任を押し付けるという体質は、岡山郵便局開局時の「現場が不慣れなせい」などと主張した時と全く変わらないと感じます。現場労働者に安易に責任を押し付けず過度な経費削減施策を改めていただきたいものです。

大幅増員と早期の兼配解消を求めよう！／組合加入は郵政ユニオンへ！

