

郵産ユ岡山 23-2

2025年2月24日

岡山中央郵便局

局長 和田 公治 殿

郵政産業労働者ユニオン岡山支部

支部長 小野 雅道

25春闘要求書

貴職の日頃の奮闘に敬意を表します。

正社員、非正規社員の賃上げをはじめとした処遇改善ならびに正社員の増員、職場の諸要求について下記の通り要求しますので、3月12日までに誠意ある回答と団体交渉の場を求めます。

記

1. 確実に年休取得ができ、減区・バイクでの速達等兼配を行わなくて済むよう、基本的には定時で終業できるよう2013年6月に実施した減区分を復活させるべく要員を確保すること。
2. 「募集しても集まらない、雇用してもすぐ退職する」現状を打開するための対策を明らかにすること。集まらない場合は正社員を雇用するか、管理者・OB対応を行うこと。
3. 道順アルバイトの負担が、翌日配達準備、日曜祝日出勤を始めて以降かなり大きくなっている。道順アルバイトの要員を各班最低3名とし、道順アルバイトや集配部社員の負担軽減策とすること。
4. 希望するベテランの期間雇用社員を優先して登用すること。前年度より多くの正社員登用とし期間雇用社員のモチベーションアップに努めること。
5. 期間雇用社員のスキル基準モデル（その他）について、ランクがBとCのみとなっているので、新たにAランクを設けるか、正社員登用可能な期間雇用社員への転換が柔軟にできるよう取り計らうこと。
6. 期間雇用社員は契約から3年でアソシエイト社員とし、アソシエイト社員から2年で、希望する社員は全員正社員へ登用すること。また、安易な解雇・雇用契約更新差別を行わないこと。
7. 期間雇用社員のスキル評価、正社員の人事評価は、客観的な視点から誰もが公平だと納得できるよう行うこと。特に岡山郵便局に関しては好き嫌いの基準で評価されていると強く疑われるためそうならないような、誰もが納得のできる評価方法に努めること。
8. 一般職から地域基幹職への登用要件の緩和、登用者数の大幅な拡大を行うとともに、一般職の基本給は地域基幹職一級と同等にして住居手当を含めた手当てを復活するなど抜本的に見直すこと。

9. 非正規から正規社員へ、一般職から地域基幹職へ、何年にもわたり応募しているにもかかわらず登用、昇格できない事例が見受けられる。現場では「頑張っている」と評判であるにもかかわらず登用・昇格できなければモチベーションの低下から退職となってしまう危険性も高い。現に数名の退職者が出た事例もあるため末端の現場社員からも意見を聞き登用・昇格者数を拡大する等モチベーション低下の歯止めに努めること。
10. 多くの退職者を出さないためにも一般職の待遇を見直すよう強く求めるが、地域基幹職の待遇を下げた見直しは、地域基幹職の退職者が出る恐れが強いため止めること。
11. 病気休暇取得に関して、発症1日目からの診断書必須ではなく領収書や退院証明書など取得者の負担にならないよう取り計らい年休を消化させることへ誘導しないこと。
12. パワハラ・いじめに関して、特に岡山郵便局においては未だに改善されていないと思われる。別の役職者や社員に言わせるなど形を変え、わからないように嫌がらせをしてくるとの報告もある。現に傷害事件と疑われる事例も発生し労災で休んでいる者もいると報告を受けている。これ以上意に沿わない退職者を増やさないよう現場から声を聞き、原因をしっかりと究明、特定し、解決・改善に向け真剣に取り組むこと。
13. 「年休を消化させれば良い」といった指示が横行しているように思われる。前日にいきなり「明日は物数少ないから年休で休め」等の指示が頻発しているのはその表れである。年休は本来の「労働者が請求するもの」ということをあらためて徹底し「物数が少ないから休め」と指示するなら「会社都合の休暇」として、年休とは別の休暇を与えるよう徹底するとともに、役職者が年休で休むことを強要している現状を会社はどのように思っているのか見解を示すこと。
14. 夏期冬期休暇を全社員に各3日付与すること。
15. 自家用車・バイクで通勤している社員に対する通勤手当に関して、ガソリン価格の高騰などの場合、臨機応変に通勤手当の増額といった対策を講じること。
16. 電動バイクに順次更改されているが、距離の遠いエリアへはバッテリーが切れる等の懸念材料が残っている。特定郵便局へ前送する等の対策を講じているようだが、ロスが生じるため、早急に長持ちするバッテリーを配備する等不安材料の払しょくに努めること。
17. 混合区を復活させ、マンションが多く建つ等明らかに配達個所数が増えたエリアにはマンション区や大口区を新設し、安全・品質を第一とされていない現状を改めること。
18. 減区や速達・小包兼配による品質低下が懸念される。「ギリギリの人数での業務、土日祝の9時出勤への変更により速達は13時までに行けばいいという指示、60サイズまでならバイクへ交付」といった現状は、お客様の心情を考えるとサービス低下、顧客離れに繋がると考えるが、会社はこの現状をどのように考えるのか見解を明らかにするとともに岡山中央集配の土日祝の出勤時間は速達等を余裕持って配達できる8時に戻すこと。
19. 小包受託者に関して、撤退し要員不足となって集配社員のバイクへの無理な積載を防ぐためにも、エリア、契約内容、罰則を見直し待遇改善に努め「価格転嫁ワースト」の汚名を返上しお客様サービス維持に努めること。

20. 年休を申請したにもかかわらず「出ない。年度内に全部付与しなくていい」と切り捨てた事例があったと聞いている。道順アルバイトも含め年休は申請したら必ず付与し消滅させず、時季変更は変更日を申請者に提示すること。
21. 配転・配置換えは、本人の希望を最大限尊重すること。長年希望がかなわない社員が見受けられるため退職を防ぐ等モチベーション維持の観点からも希望している社員に対しては最大限叶えること。
22. 営業指標に関して、達成を強要しないようプレッシャーをかけすぎないよう現場管理者・役職者を指導すること。
23. 勤務時間管理に関して、始業・休憩・終業と、会社として徹底していくにあたって、単に休憩時間を記入させるだけではなく、なぜ守らないのか、なぜタダ働きを見て見ぬふりをする役職者が未だに存在するのか、発見しても止めさせようとしめないのか、などの原因を究明し、要員不足や業務過多等の声に耳を傾け、改善に向け取り組むこと。
24. 深夜に及ぶタダ働き等をする社員が無くならないなら郵便部からの前日交付や集配部の翌日準備は止め、従前の8時出勤、当日に大区分から作業スタートという形に戻すこと。
25. 集配への郵便交付が、翌日準備が終わり社員が帰宅した後に追加交付される現状であるが、結果として翌朝組み込まず遅配に繋がっていると思われる。翌日準備の体制で業務を行うなら、岡山郵便局から送られてくる時間をもっと早くできるような要員を岡山郵便局において確保する等連携を密にすること。
26. 通配担当者の帰局が夜勤担当者の出発時間に間に合わず自ら再配達に向かう事例が見受けられる。超勤削減の観点からも出発時間に間に合うよう通配要員を確保すること。
27. 年休消化のための減区や「2時間以上超勤するな」等の指示が横行している。タダ働きの温床となっているため、業務ひっ迫の現状の中、無理な超勤抑制、減区は止めるよう強く求める。逆に、事前準備による超勤を強制することなく体調不良や本人にとって重要と思われる事由が発生した場合等は超勤を断る事ができる職場づくりに努めること。
28. 土日祝の出勤者が固定化する傾向にある。通区数の多い社員が特に土日祝の休暇取得ができないとの声があるため、例えば通区訓練の活発化のための要員確保等、出勤者が偏らないよう改善策を講じること。
29. 集配バイクのキャリーボックスが数年前から大型化された。現在の駐輪スペースは旧型のキャリーボックスのスペースで設計されていると思われる。非常に狭く積み込み等の準備作業がムダに時間がかかるためスペースを広くする等改善策を講じること。
30. 会社回答では毎回「必要な物品は確保する」といった回答だが、調査カードや携帯プリンターのバッテリー、書留カバンや蛍光タスキ、指サック等要申請された物品が満足に支給されない事例が多々見受けられる。回答は遵守するとともに何故不足することが多々あるのか理由を説明すること。
31. 災害時や新型コロナ等感染症流行時等の場合は人命や健康第一の対策を講じること。
32. 岡山郵便局に郵政ユニオンの掲示板を貸与すること。

以上