

郵産ユニオン岡山 22-2
2023年2月22日

岡山中央郵便局
局長 藤井 博行 殿

郵政産業労働者ユニオン岡山支部
支部長 小野 雅道

23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14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」現状を打開できるよう原因を究明し改善策を講じ、集まらない場合は正社員雇用を行うこと。
3. 2023年度の正社員登用の人数を明らかにし、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。
4. 以下の人数を明らかにすること。
 - (1) 地域基幹職
 - (2) 一般職
 - (3) 高齢再雇用社員・シニアスタッフ
 - (4) 期間雇用社員（月給制・時給制）
5. 65歳を過ぎて働いている人数を明らかにすること。また、希望する社員に関しては、65歳を過ぎても雇用継続を柔軟に対応すること。
6. 正社員の基本給を月額29000円以上引き上げること。
7. 月給制契約社員の基本月額を31000円以上引き上げること。
8. 時給制契約社員の基本給を1500円以上とすること。
9. シニアスタッフ・再雇用シニアスタッフ社員の基本給を、月額37000円以上引き上げること。
10. 全社員の年間一時金を4.5か月とすること。
11. 全社員に対し、扶養手当、住居手当を支給すること。
12. 全社員が社宅に入居できるよう取り計らうこと。

13. 全社員に対し、退職金制度を設けること。
14. 期間雇用社員の非番日労働の割り増し手当は正社員と同様に100分の135として支給すること。
15. 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ランクを設けること。
16. 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。
17. 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するよう行うこと。
18. 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、一般職の基本給や住居手当を含めた手当での復活など抜本的に見直すこと。
19. 病気休暇取得に関して、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うこと。
20. 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。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、解決に向け真剣に取り組むこと。
21. コロナ禍においても全社員は頑張っている。頑張りに報いるべく特別手当を支給すること。
22. 発熱等の理由で会社指示により休む場合は、特別休暇を適用すること。もし感染した場合でも、全社員特別休暇を適用すること。特別休暇の存在を知らない社員も多く、会社からの周知不足もあり、当たり前のように年休取得となっていないか点検すること。また、自分の意志でPCR検査を受けた場合の費用は、会社負担とすること。
23. 健康診断について、全ての社員が勤務時間中に受診できるよう、休暇中に自発的に受けるのが当たり前の風潮にならないような体制づくりと、検診内容の見直しを図ること。とりわけ特別健康診断については、内容が不十分であるため是正すること。
24. 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、年1回の見直しを2回にするよう改めること。
25. バイクの更改基準に関して、年数ではなく走行距離を基準とし、基準を満たさなくても柔軟に更改するよう取り組むこと。また、オイルやタイヤの品質も、環境問題の観点からも、質の良く長持ちするものとする。
26. 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・品質を第一とする業務遂行に努めること。
27. 小包受託者に関しても、すぐ撤退する等見受けられるため、エリア、契約内容、罰則を見直し「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。

28. 年休取得に関して「消化できればいい、空いたところに入れる」が常態化している。「出ない」と言って適当にはめ込むのは時季変更とは言えない。計画的に、かつ、申請したら出せるよう要員確保すること。
29. 配転・配置換えは、本人の希望を最大限尊重すること。希望している社員に対しても最大限叶えること。
30. 営業指標に関して、これからも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。
31. 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、単に守らせるのではなく、なぜ守らないのかという原因を究明し、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。
32. 31に関して、集配職場の多くの社員が夜遅くまで残って作業をしている現状をどう思っているのか。幾度も指摘したが一向に改善されない。早々に帰宅している管理者を超勤対応させ改善に取り組むこと。
33. 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要員確保すること。
34. 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。

以上