

郵産ユ岡山 23-2
2024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

24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13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. 道順アルバイトの負担が、翌日配達準備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. 2024年度の中国管内の正社員登用人数を明らかにし、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。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. 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）
6. 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。
7. 正社員の基本給を月額30000円以上引き上げること。
8. 月給制契約社員の基本月額を31000円以上引き上げること。
9. 時給制契約社員の基本給を1500円以上とすること。
10. 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38000円以上引き上げること。

11. 正社員、一般職の定期昇給を完全実施すること。
12. 全社員の年間一時金を4.5か月とすること。
13. 全社員に対し、扶養手当、住居手当を支給すること。
14. 全社員が社宅に入居できるよう取り計らうこと。
15. 全社員に対し、退職金制度を設けること。
16. 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。
17. 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。
18. 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。
19. 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。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評価方法を講じること。
20. 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を復活するなど抜本的に見直すこと。
21. 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ため、末端の現場社員からも意見を聞き柔軟な登用・昇格を行うこと。
22. 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。年休を消化させることへ誘導しないこと。
23. 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。傷害事件と疑われる事例も発生したと聞いている。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。
24. 「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こと。
25. 夏期冬期休暇を全社員に各3日付与すること。

26. 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。
27. 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。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。
28. 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。
29. 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・品質を第一となっていない現状を改めること。
30. 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。
31. 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。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。
32. 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といったモチベーション向上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。
33. 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に現場管理者・役職者を指導すること。
34. 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。
35. 34に関して、集配職場の多くの社員が夜遅くまで残って、または明らかに休暇の社員が作業をしている現状である。幾度も指摘したが一向に改善されない。勤務時間外の社員が自由に出入りできること自体犯罪に繋がると思われるが会社はどう思うのか見解を示すこと。一方、早々に帰宅している管理者を超勤対応させタダ働き撲滅に取り組むこと。
36. 35に関して、深夜まで前日準備によりタダ働きをする社員が無くならないなら郵便部からの前日交付、集配部の前日準備は止め、従前の当日に大区分から作業スタートという形に戻すこと。
37. 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を確保すること。
38. 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、無理な超勤抑制、減区は止めるよう強く求める。

39. 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。
40. 集配バイクのキャリア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ア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。
41. 調査カードや携帯プリンターのバッテリー、書留カバン等要申請された物品が満足に支給されない事例が見受けられる。物品が不足していることが多々あるため改善すること。

以上