

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員の希望者全員を正社員化を。

めざせ、均等待遇、なくその差別！

ユニオンは労基法裁判に勝利するぞ！

体調が悪くなった、その時管理者は？

未来



全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中郵支部
機関紙・「みらい」
NO. 3726
17年2月3日(金)
・Fax 095-828-1953

おはようございます。
インフルエンザが流行しています。集配営業部でも多くの社員が感染されています。最近では手洗い・うがいに加え、30分毎にお茶などを飲み、口や喉の粘膜についたウイルスを飲み下す(胃酸などで死滅するそうです)ことが勧められています。
インフルエンザには強力な感染力があり、高齢者などに感染すれば命を落とす危険性もあります。発熱など予兆がある場合には早めに病院で受診し、感染の拡大を防ぐことが責務です。

先日、そのインフルエンザ感染で問題が発覚しました。
その日、Aさんは朝から体調が悪く、昼休みに病院を受診したところ、インフルエンザに感染していることが判明しました。しかしAさんは(昼から)休暇をとらず、午後も担当区を配達しました。



何故Aさんはインフルエンザに感染して体調が悪いのに、配達していたのでしょうか？本場の理由は本人にしかわかりませんが、如何なる理由があるとしても、配達をやめさせ帰局させるべきでした。

インフルエンザではマスクを着用していてもウイルスは飛散されます。配達途上において、対面するお客様に感染させる恐れもあります。また、体調の悪い状態でバイクを運転すると交通事故のリスクも高まります。もし交通事故にあつていたら、体調不良の社員にバイクでの配達を続行させたとして、管理責任が問われたことは間違いありません。

郵便局では、点呼時に必ず「体調はどうですか?」と確認をされます。その時に体調が良くないと言っても、よほどのことがない限り仕事を継続する人がほとんどではないでしょうか?本来ならば風邪気味で薬を服用している時は車やバイクの運転は控えなければなりません。
業務運行は管理者が考えることで、本人が要員配置をしなければ休めないということはありません。某大手コンビニチェーン店のように、管理者の無知から罰金を取られることもありません。突発的な病休者による欠区状態になった時にどのような業務指示を出すのが、班長又は課長の手腕の見せ所はです。

JP労組殿、出番です!

郵政ユニオン長崎中央局支部は、1月31日、「郵便部手当等不払い事業」に対して、「事業の全容公開」を軸にした第二次要求書を提出しました。
この事業では既に1月24日、差額精算が行なわれています。支部の調査では、対象人数が20人以上・清算金額が500万円以上になったことが判明しています。
しかし支部には、ユニオンが調査要求して今回の差額精算に繋がったにもかかわらず、「法令及び給与規定手続きに則り、適正に対応する。尚、支給すべき賃金等がある場合は速やかに支給する」「調査結果については、貴組合の所属組合員以外応じられない」と回答が行なわれただけで、局は全容を明らかにすることを拒んでいます。

そこでJP労組の出番です。長中局はユニオンに対して「貴組合の所属組合員以外応じられない」としています。ならばJP労組が事業の全容解明を要求すれば、前記の退職者及び登用者に対して、差額精算されたかどうか回答されることでしょうか。
もし万が一、差額精算が行われてなく、JP労組の交渉で清算が行われたとなれば大きな成果です。労組の求心力低下がいわれる昨今、やる価値はあると思います。いかがですか!

この為、事業の全容はもちろぬ、対象者の範囲や精算額が正しいかもわかりません。また「直近の5年以内に退職した社員」及び「正社員」に対して差額精算が行われたのか、明らかにされていないのも大きな問題です。
社員登用試験で登用された社員」に対して差額精算が行われたのか、明らかにされていないのも大きな問題です。

