

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員と正社員を区別せず、均等待遇を求めよう。

男女差別なく働き続けよう。

ユニオンは労働法裁判に勝利するぞ！

労基法順守は社会的責任

未来



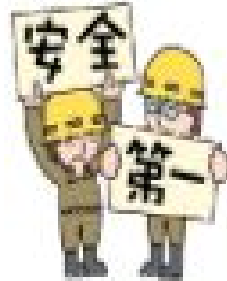
全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中郵支部
機関紙・「みらい」
NO. 3796
17年10月13日(金)
・Fax 095-828-1953

おはようございます。今年のおくちは3連休に加えて、天候にも恵まれ、大いに盛り上がりました。長崎はくちを過ぎると年末まであつという間と言われてます。10日には第48回衆議院選挙が公示されました。この流れだと、息つく間もなく年の瀬を迎えそうです。

忙しい時ほど、事故は起きます。落ち着いて業務に従事しましょう。

先日、広告大手電通の違法残業事件で、労働基準法違反罪に問われた法人としての同社に東京簡裁は求刑通り罰金50万円の判決を言い渡した。裁判の中で、電通は労働者の増員や業務量の削減などの抜本的な対策を講じず、サービス残業も横行していたことも明らかになった。さらに、労使協定が定めた上限を超えて時間外労働をする社員が毎月1400人前後いた時期もあつたと指摘した。

2015年12月に、新入社員の高橋まつりさんが過労自殺した事に端を発したこの事件では、違法残業が明らかになった電通に強い批判が集中し、社長が交代するなど企業として大きなダメージを負った。またこの問題は電通だけでなく、企業の労働基準法違反が社会問題化した事で注目を集めるようになった。



さて、私たちの職場に目を向けてみよう。9月からICカードでの出勤システムも導入され、勤務時間管理は一見できているように思われる。しかし、このシステムはあくまでも、出勤と退勤だけの管理であり、時間前着手や昼の休憩の未取得までは管理できない。組合は未来の紙面や、労使窓口において、何度この問題を指摘してきたが一向になくならない。

9月26日に組合が行った「勤務時間管理について」の申し入れに対する10月3日の長中局の回答

組合) 第3集配営業部の夜勤者(日曜、祝日)の勤務時間前着手について
局回答)

勤務時間管理は管理者だけでなく課長等の役職者が指導すべきであり、役職者に再度の意識付けを行い勤務時間外の作業着手の防止、休憩時間の取得について指導を行うようにする。また、社員自身にも時間前着手せず、休憩時間を確実に取得するように改めて繰り返し指導を行っていく。

組合) 昼の休憩時間を取得しているか確実に把握するため、休憩時間には携帯端末をクレードルにのせる提案について
局回答)

会社としては管理者、役職者はDOSSのデータを点検する際、休憩時間の点検を行っている為、まずは社員一人一人が正確な休憩時間を入力していくことを指導し徹底させる。現状として、クレードルにセットさせて管理者や役職者、班長が点検する事についてはクレードルと社員及び社員の勤務一覧表作成や紐づけが必要になるなど、いまでも業務を抱えており更に点検させることは業務輻輳になることからすぐには実施できないが、提案として承り今後の参考にします。

尚、ユニオン組合役員においても組合員にしっかり勤務時間について指導していただき、また職場においても先輩社員として後輩社員や期間雇用社員に対して勤務時間の指導をお願いします。労使が一体となり指導し、徹底を図りたいのでよろしくをお願いします。

先日、勤務時間管理につ

う。では、サービス残業の労働基準法違反が発覚した場合、誰が処分されるだろうか？過去にはヤマト運輸など様々な企業で不払い残業問題が発生したが、社員が処分されたという話は聞いた事がない。

全社員の勤務時間管理はできないと発するが、勤務時



いて組合として申し入れを行なった。局は今も勤務時間管理に関してはきちんとしてると回答しているが、回答日の10月3日以降も全く改善されていない。本当に会社は改善する気があるのだろうか？

間管理を含めた労働基準法の順守は企業の最低限の社会的責任だと考える。現場に「勤務時間は守って下さい」と言うだけでは対策に取り組んでいないとは言い難い。「労使が一体となり指導し…」と回答するならば、具体的な提案を受け入れるか、出来なければ対策を出して対策に取り組んでもらいたいと考える。今回の電通の判決は、罰金50万円だが金額以上に重いものである。郵政もこの判決を重く受け止めてもらいたい。

期間雇用パート労働者の皆さん! 困りごとは職場の郵政ユニオンへご相談を。

1集-山本, 2集-向井, 3集-山田, 郵便-高田, ゆうちよ銀-上筋, 他支部・分会の役員へ。