

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する。

めいせ、均等待遇、なくそう差別！

ユニオンは労基法裁判に勝利するぞー！

定年まで働ける職場を

未来

郵政産業ユニオン
PIWU
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. 3868
18年7月3日(火)
Fax 095-828-1953

おはようございます。
いよいよ夏期繁忙期に突入しました。お中元ゆうパックはお歳暮ゆうパックよりは取り扱い個数は少ないですが、それでも毎日大量のゆうパックが到着します。繁忙期には不慣れな地域を配達することも多くなり、事故のリスクも高くなります。先日は集配部で交通事故も発生しています。事故は続く傾向があります。慌てず自分のペースで仕事に取り組みましょう。

厚生労働省は6月27日、昨年度に全国の労働局などに寄せられた労働相談の件数を発表した。パワーハラメントを含む「いじめ、嫌がらせ」に関する相談が7万2067件に上り、過去最多を更新した。発表によると、労働相談の件数は110万4758件と、10年連続で100万件を超えた。相談内容の内訳では、「いじめ・嫌がらせ」がトップの23.6%を占め、

「自己都合退職」(12.8%)、「解雇」(10.9%)が続いた。

パワーハラ事例では、派遣先の上司から「お前は地域の恥だ」などの暴言を受けたとして、派遣労働者から相談があり、労働局が「会社の責任が問われる」と指摘したところ、改善されたという。

また、「雇い止め」(4.7%)に関する相談は前年度から1970件増加し、1万4442件だった。



この数字で注目すべきは雇い止めが増加した事だろう。郵政では労使交渉で1年半前倒して希望者の無期雇用(アソシエイト社員)を勝ち取ったが、他の多くの企業は労基法18条の関係で今年3月に雇い止めを強行した事が数字に表れている。

また、パワーハラ相談も過去最多を更新となっているが、郵政でもこの問題は深刻だ。パワーハラが原因で退

職する社員も少なくない。我々の組合にも該当する組合員がいる。

郵政ユニオン長崎中郵支部の組合員で長崎県内特定局勤務のAさんが6月30日をもって自主退職された。Aさんは勤務する特定局の局長からのパワーハラ、また奥様などへのハラスメントで追い詰められ、労働相談をきっかけに2015年郵政ユニオンに加入した。病休から一度は職場復帰を果たしたがやはり職場環境は改善されず、休職期間中の無念の退職となった。

この間、ユニオン長崎中郵支部が中心となり、弁護士とも相談しながら本人の希望である北九州での職場復帰に向けて交渉を続けたが、会社からは納得いく回答を引き出すことはできなかった。



のところ事実がないという話ではなく、あくまでも会社は証言、証拠がとれないと進められないのが現実です」との回答だった。パワーハラやセクハラなどハラスメントの基準は本人がどう感じるかだ。証拠がないからといって、パワーハラがなかったとはならない。間違いないAさんは局長からのパワーハラによって精神的に追い詰められ休職に追い込まれたのだ。

精神的な病にかかる要因は様々ある。上司のパワーハラや職場の人間関係、または家庭の問題もあるだろう。この病気の厄介なところは、一度かかると簡単には完治しない事だ。その為一旦復帰してもすぐに再発する為、完全復帰は難しい。仮に病気の要因となったものが払しょくされても簡単には復帰することはできない。Aさんの場合も病気の発症の要因となった局長は今年の3月に退職している。しか



当時、本人は局長のパワーハラに関してコンプライアンス窓口相談したが、調査結果は「パワーハラ発言の確認ができなかった。実際

し、復帰できないまま退職となった。



以前は労働者が困った時に職場に労働組合があればそこに相談に行くのが当たり前だった。当然、労働組合も労働者の立場に立って対応した。しかし、今はどうだろう。労働組合の組織率も低迷し、職場に労働組合があっても労使協調型で労働者の立場での対応とは言い難い。

Aさんは助けを求めユニオンに相談に来た。結果は組合の力不足もあり、本人の希望とかけ離れた自主退職となったが我々もできることはやったつもりだ。郵政ユニオンに相談すればすべてを解決できるわけではないが少なくとも困った人の立場に立って運動している。我々は働きやすい職場を作るために今後とも会社と交渉し改善を図って行く。そして定年まで安心して働ける職場を作れるように頑張っていくつもりだ。

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, 東-松岡, 他支部・分会の役員へ。