

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員と正規社員との待遇差をなくす。

均等待遇、男女差別なくして差別なく。

ユニオンは労基法裁判に勝利する。

大幅増員の実現で 職場の改善を目指そう

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. 3949
19年4月16日(火)
Tel/Fax 095-828-1953

おはようございます。

学生のための就職情報サイトのマイナビによると、日本郵政(以下日本郵政)グループは2019年卒業の文系学生の総合人気企業ランキングで第12位となつています(*マイナビのランキングでは日本郵政しか調査対象でないで日本郵便単独の人気度は不明)。ちなみに11位は三菱UFJ銀行、13位は日本生命、15位はANAエアポートサービス、16位アサヒビールがランクイン。日本郵政は、有名どころの大企業と並ぶ人気企業の一つです。

げられていません。長崎中央局だけでなく長崎北局や西彼杵局をはじめ全国共通で要員不足の状態が続いています。

要員不足の要因は、新規採用や正社員登用が少ない事、離職者・退職数が多い事が挙げられます。正確な数字ではありませんが、日本郵政全体では毎年非正規社員だけで数万人が退職すると言われてます。一昔前なら「辞めたら次の人を雇用すればよい」で済んだかもしれないですが、要員不足が叫ばれる今、郵便局で特に外務社員として働こうとする人は多くありません。



実際、昨年度新たに長中局集配営業部に雇用された社員は一人か二人だけです。その為退職者の後補充が出来ず、「誰か辞めたら欠員状態となる」だけで職場は疲弊するばかりです。まさに「退職が過重労働を呼び更なる退職につながる」悪循環に陥っています。

要求書

新年度がスタートしましたが、集配営業部には新規採用者の配属はありませんでした。昨年度は正社員・非正規社員を問わず退職が相次ぎました。各部とも昨年の4月1日時点の部員数と比べると複数減少しています。新規採用者でこの穴埋めを図るものも期待していましたが新規の配属も無く、また期間雇用社員の新規雇用も無く、昨年末から続いている要員不足のままの要員配置となっています。

この為、新年度スタートから通配区の欠区を穴埋めする廃休が相次ぐ異常事態となっています。当然混合区や小包区では欠区が当たり前の綱渡りの業務運行を強いられています。

この状況を改善し、欠区をしないで済む要員体制にする為、郵政ユニオンとして緊急に増員要求を行うので4月26日までに誠意ある回答を求めます。

- 1、長崎中央局として、今の要員不足(欠員)の現状をどのように認識しているか明らかにすること。
- 2、要員確保についてどのような対策をとっているか明らかにすること。
- 3、昨年度における新規雇用者の人数を各部ごとに明らかにすること。
- 4、欠区状態を解消するためにも、各部に3名ずつ増員すること。
- 5、eコマ関連郵便物増加に伴う作業時間増に対応する為、混合区の配置を一昨年前の状態(日勤混合と夜勤混合者の配置体制)に戻すために、上記4と別に各部2名ずつ増員すること。

郵便・物流部門では昨年実施した400人の追加採用



19春闘で私たちの大幅増員要求に対して会社は「労働力市場の逼迫に起因した期間雇用社員の確保難」と認識しているとしたものの、期間雇用社員の確保や定着に向けての方針はありませんでした。

用分を今年度も採用数に組み込むと回答したのみで、組合が求めた大幅増員には程遠い回答でした。このままでは今年度も要員不足は解消されず、超勤や廃休まかせの過重労働に頼ることになるでしょう。

会社は定員の概念がなく、この状況でも何名欠員とは言いませんが現状を少しでも改善するため、昨年に続き、今年も私たち長崎中央局支部は4月10日に支部独自で大幅増員要求を提出し交渉を開始しました。

長中局には、期間雇用社員が集まらず、要員不足が続いている職場の状況を把握した上で、誠実な実効性のある回答を4月26日(金)までに求めます。



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-御手洗, 2集-向井, 3集-山田, 郵便-山口, ゆうちよ銀-上筋, 他支部・分会の役員へ。