

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

期間雇用社員と希望者主体の正社員化を。

ゆえに、均等待遇、なせう差別！ユニオンは労基法裁判に勝利したぞ！

超勤の締め付けよ！要員不足解消を

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. 3951
19年4月23日(火)
Tel・Fax 095-828-1953

おはようございます。

今週末からいよいよゴールデンウィークに突入します。5月1日の新天皇即位の関係で今年は大10連休になりますが、集配の職場はこの期間も休みなしです。休配日でも速達や書留、ゆうパックなどの追跡郵便は配達します。人によっては10日間の内、半分は仕事の人も少なくはないでしょう。

2019年4月1日から働き方改革関連法が施行され（中小企業は2020年4月1日）、時間外労働は月45時間、年360時間の上限規制が導入され、臨時的な特別な事情がある場合でも、年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）複数月平均80時間（休日労働含む）を限度

に設定するようになりまし。今まで法律上は残業時間の上限がありませんでした。それが、今回の法改正で上限を超える残業（時間外労働）は出来なくなり、臨時的な特別な事情についても具体的に定めなければなりません。



「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」などは認められません。となると特別条項を使用できない場合は月45時間、年間360時間が上限になります。毎日、平均2時間残業で月の上限45時間に近づきますし、毎月30時間を超えると年360時間を超えてしまいます。

今年度に入り集配部ではこの事が関係してか超勤抑制の圧力が現場の社員に掛けられています。4月の人事異動で集配各部は通区者が多数居ます

が、先日、ある集配部で「通区者の超勤が多くなっているのでは定時で終わるような業務運行をするように」との課長からの指示がありました。当然、通区者が1人で完配出来る訳はなく負担は他の社員にかかってきます。

本来、通区中は超勤が当たり前で極端に配達が遅くなる場合を除き、配達支援をしないのが基本です。そうしないと本人も覚えません。しかし、局としては超勤の数字ばかり気にして現場の意見は聞こうともしません。

配達が早い社員はその時々で管理者が求める働きを発揮することが出来るかもしれないが、それはごく一部の社員です。



ほとんどの社員は無理をしながら会社の指示に従い、時に「定時で終わる

ように」のプレッシャーの中、休憩時間はもとより場合によっては休憩時間も削って仕事をしている社員もいます。



超勤に関しては配達のスピード等もありますが、それ以前に要員不足の問題もあります。

ゆうパックの担務は日勤が16時～18時指定の対応、中勤で20時～21時指定の対応などで超勤ありきになっていきます。当然、ゆうパック専担の社員は超勤が多くなっています。本来は時間帯に対応した人員を配置すべきであり、超勤は個人的な問題ではありませんが、しかし、現在の職場は超勤が多い人が悪いみたいな風潮が現場でも感じます。それは働く人みんなに余裕がなくなり、助け合う気持ちで薄れているからではないでしょうか？

局としては超勤の数字を追いかけるのは当然かもしれませんが、それはきちんとした要員配置を行ってからのことで、欠区が当たり前の現在の職場では社員への締め付けでしかありません。まずは要員不足の状態を解消するのが局としての最大の任務であり、そこで初めて正常な業務運行の指示が出せるのではないのでしょうか？

5月1日(水)第90回メーデー

長崎県労連メーデー

場所 湊公園

集会 9時55分より



長崎地区労メーデー

場所 江戸町公園

集会 10時より集会、終了後、出島ワーフまでデモ行進（到着後、集会はありません。）

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, ゆうちょ銀-上筋, 他支部・分会の役員へ。