

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。

ゆえに、均等待遇、なぐさう差別！ ユニオンは労基法裁判に勝利するべし！

要員不足は放置されたまま。欠区の問題は誰がとるのか！

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. 3990
 19年9月13日(金)
 Tel/Fax 095-828-1953

おはようございます。要員不足問題は、現場と会社の考えに大きな違いがある。正社員の早期退職や時給制契約社員の退職が相次ぎ、現場では欠区状態が続き、場合によっては廃休が行われている現状でも会社は要員不足とは考えていないようだ。先月も報告したが、7月、退職した時給制契約社員が再度長崎中郵で働こうと、募集に応募したが不採用になっている。この事実を見れば中郵では、人が足りているから不採用にしたのだろう。しかし、現場では欠区により一人一人の負担が大きくなっていて、人が足りていないと誰一人思っていない。現場の課長も人が足りないと言っているようだが、退職時までAありのスキルを有していた時給制契約社員を不

第一集配営業部と第二集配営業部の班ごとの社員数

* 下記は単純な班ごとの所属人数（計画担当者は除く）。内務者や大口・ビジネス区担当者の所属先は部によって異なる。また班ごとの受け持ち通配区数や小包区の数も異なるため、一概に第一集配営業部が第二集配営業部より要員不足というものではない。ただし第一集配営業部では病休者が2人と退職前の有休消化中社員もいる為、更に少ない状態。

第一集配営業部の社員数			第二集配営業部の社員数		
	課長 課長代理	その他の 社員		課長 課長代理	その他の 社員
課長班	3人	2人	課長班	2人	0人
1班	2人	7人	1班	2人	11人
2班	2人	7人	2班	2人	10人
3班	2人	8人	3班	2人	10人
4班	1人	6人	4班	2人	9人
5班	2人	8人			
合計人数	12人	38人	合計人数	10人	40人
一班当たりの 社員数	2人	6.3人	一班当たりの 社員数	2人	8人

採用にした根拠を聞いてみたいものだ。人員不足が顕著なのは第一集配営業部（以下一集）だ。特に1集のA班では今年度に入り、2名の時給制契約社員の退職。また、9月末で課長代理（班長）が勧奨退職の予定だ。このA班は昨年にも1名時給制契約社員が退職している。また班長は有休消化中で出勤しないことが



多く、現在この班は5区を6名で回している事になっていく。これでは業務運行が確保されるはずがない。本来、人が足りていないなら突発的な場合を除き欠区はあり得ない。しかし、今ほどの集配部も、従来日勤と夜勤の2名配置のところを、中勤1名配置にするなど混合区は欠区の状態だ。その穴埋めは通配区が主に担っているが、午前指定・再配達のため

本来のエリア以外にも足を延ばさざるを得ないなど、一人一人の負担は増すばかりだ。当然、通配区の欠区状態となるとこれ以上に負担は大きくなる。今は廃休などでその場はしのいでいるが廃休にも限界がある。もちろんほとんどの社員は廃休などしたくない。廃休を前提とした業務運行など続くわけもない。県内外問わず他局では要員不足のため、課長が



通配区を受け持ち、通配区の配達を終了して帰局後、課長業務を行うという話を聞く。中郵でも二集では欠区の際、課長が通配区の配達に出ることがあり、その際は部長が課長の仕事を補うとの話も聞いている。また2年前には、ゆうパックが大幅に増加しオーバーフローしそうになった。その際、部長が二人一組となり地図アプリを見ながらゆうパック配達を担ったこともある。部長以下、同じ集配部の社員だという事を考え

現状は、配達業務を課長が、課長業務を部長が、部長業務を（他部の）管理者がフォローしなければ業務が確保されない、異常事態と認識するべきだ。ユニオン中郵支部は、継続して大幅増員・要員確保を求める要求書を提出し交渉しているが、今回、一集の業務運行確保のための緊急要求書を提出する。早急にかつ真摯な回答を求める。

