

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が正社員化を。

ゆめを、均等待遇、なげなう差別！ユニオンは労基法裁判に勝利した！

Twitterページを開設しました！未来のツクナツバーも見れます。 <https://twitter.com/Unionkyusyu> ユニオン長崎で検索！

新型コロナウイルス感染対策 日本郵政の対策は十分と言えるのか

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. 4079
20年8月11日 (火)
Tel・Fax 095-828-1953

おはようございます。
新型コロナウイルス感染拡大が止まりません。全国では連日1500名前後の新規感染者が報告されています。
長崎県でも8日10名、9日7名の新規感染者が確認されています。感染者の居住地も長崎市だけでなく、雲仙市や平戸市などこれまで確認されていなかった地域にも広がっています。またミナトメディカルセンターや北陽台高校でもクラスターが発生したため、長崎でも社員が感染者や感染者の濃厚接触者になる可能性が高まっています。
日本郵政グループはコロナ感染者の多い企業の一つです。8月に入ってから10日間だけでも20局所以上で感染が発表されていて、7月中旬以降では毎日平均2局所以上で感染報告があつて

います。確かに40万人の社員を抱え、2万4千局の窓口業務と集配業務を行うためお客様とのかわりも多く、感染リスクが多いことは分かりま



しかし同業者と言えるヤマト運輸では7月2日以降、感染者は報告されていません。ヤマト運輸の社員数は郵政よりも少ないとはいえ、日本郵便

の5倍もの荷物を配達しお客様と深くかわっています。この状況で一か月以上、社員の感染が報告されていないという事は、企業の予防対策として社員の意識が高いという事ではないでしょうか。

日本郵政では5月15日に「郵便・物流事業における新型コロナウイルス感染予防対策ガイドライン」が出され、7月14日と8月4日に追加の指示文書が出されています。しかし8月4日の指示は「クラスター発生防止に向けた取組」であり、7月14日の指示は「体調不良やPCR検査を受

5月に発出された郵便・物流事業におけるガイドラインに掲載されている指示項目（抜粋）

- 3 社員別対応事項（管理者、一般社員等）
- 4) 業務の事情又は地域の特性を勘案し、勤務指定変更（時差出勤）等により出勤人数を分散させる。
- 4 作業別対応事項
- 1) 引受作業
- ア) 窓口ではアクリル板・透明ビニールカーテン等でお客さまとの間を遮蔽する。
- 3) 区分作業
- ア) レイアウト変更による社員同士のソーシャルディスタンスの確保及び向かい合わせでの作業を避ける。
- イ) 時差出勤実施による、作業時における社員同士のソーシャルディスタンスを確保する。

感染症対策のご協力をお願いします

新型コロナウイルス感染症に備えて、できることから始めましょう。



診した場合必ず管理者に報告してください」というもので、新たな対策と云うものはありません。この文書では「なお社員は体調不良の場合には速やかに管理者に報告することを徹底し、管理者は体調不良の社員に出勤しないように指導するなど、社員の健康管理に

努めてください」とも書かれていて危機意識は汲むことが出来ます。しかしこの文書発出後に社内内で感染が急増し、40人を数えている現状を見ればもっと踏み込んだ対策が必要ではないでしょうか。

例えば長崎市内のエリアマネジメント局（旧特定郵便局）でも、窓口に感染防止用のアクリル板や透明ビニールカーテンを設置しない局があります。お客さんと接する業務・窓口でカーテンを設置していないところなど皆無ではないかと思える状況ですが、局長が「必要ない」と判断すれば設置されません。かと言って、局長が自局の社員の日々の頑張りに対してやっていたらと思っても、臨時手当を出す権限はありません。もちろん社員一律で支給されるという話も聞きません。

ヤマト運輸は、6月6日社員22万人に一人当たり最大5万円、総額約70億円の臨時手当を支給したと発表しています。コロナ対策で臨時手当を支給したヤマト運輸がすべて良くて、支給しない日本郵政が悪いという事ではありません。しかし臨時手当で社員のモチベーションアップをはかり、感染者が少なく業務運行への支障も少ないヤマト運輸のコロナ感染対策は、見習う価値があるのではないのでしょうか。

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-海江田, 2集-向井, 3集-山田, 支部・分会の役員へ。