

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. 4119
21年1月19日(火)
Tel・Fax 095-828-1953

会社と社員の 信頼関係は構築できているか？

おはようございます。

新型コロナウイルス感染症拡大が止まりません。終息が見えない中、中村県知事は1月16日長崎市に対し、県独自の緊急事態宣言を発令しました。職場には自動体温測定器(サーモグラフィ)やアクリル板(パーテーション)が設置され対策が取られています。しかし始業時の全体唱和など、旧来の施策もあり不安を感じている社員もいます。

皆さんも気になることがあれば、管理者かユニオン役員に言ってみてください。

新しい年を迎えて思う事

「雨ニモマケズ、風ニモマケズ…」は文学に全く縁がない私でも耳にした事のある宮沢賢治の詩？です。

この言葉を見たり聞いたりするたびに思うのは、

職場の仲間です。過酷な労働、更には自然の天候を直接受ける。でも仲間たちはとても従順で真面目です。それをいい事に会社は人権を無視した様に利益追求に走っています。同じ仕事内容なのに、非正規、一般職、などと対価に差をつけたり、「安全最優先の業務を実践し…」と毎日唱和しているにも関わらず、コストコントロールを連発するなど、相反する経営方針。

成長戦略の元で行われた。ペリカン便統合、トルホールディングス社の買収などでは莫大な損失が発生しました。しかし誰が責任取ったか分からないまま、そのツケは社員に回って来ました。



会社は社員が努力して稼いだ利益で成り立っています。

社長や管理職だけでは成り立ちません。その汗や血と涙で稼いだお金を

無駄遣いとは言いませんがもつと有効に活用して欲しいと思います。

今、会社は「すべてをお客様のために」をスローガンに一丸となつていきます。それを追行するのに必要な事は、会社と社員の信頼関係の構築ではないのでしょうか。



コロナ感染対策形だけになっていませんか？

長崎市に限らず感染は長崎県全体に広がっています。誰でも感染する可能性はあります。感染予防は手洗い・うがいはもちろんですが人と接しない事が一番です。

しかし、テレワークが不可能な集配の仕事は、職場だけでなく書留やゆうパックなどの対面配達時にお客様と接します。対面時にお互いがマスクをしていても100%感染しないとは限りません。対面の機会を減らすことが感染予防に繋がります。

最近では非対面での受領や指定場所配達も増えてきて、社屋外での感染のリスクは軽減されつつあります。その一方で職場では対面時のロープレが毎朝続いています。

唱和は同じ方向を向き一定の距離が保たれていますが、対面時のロープレはソーシャルディスタンスが保たれているとは言えず、マスク着用でも顔につく飛沫が感染源となる可能性があります。

唱和は会社の方針ですが、中止とはならないでしょうが、対面時のロープレは長中独自の取り組みでしょうかから休止は可能なはずですが、感染拡大が落ち着くまで暫く休止を提案します。

また何台も設置されているサーモグラフィの反応は悪く「近づいて下さい」の連発。休憩室の飛沫防止のアクリル板において、アゴの下までしかなく効果が疑われます。



施策は効果が表れるように適時見直すことも必要です。

職場の声

1月8日のからの大雪での出勤状況に関しては先日の未来に掲載しましたが、社員間でも話題になりました。

多くの社員が自己判断での出勤を求められた今回、自家用車や徒歩など通常の通勤手段とは異なる手段で出勤した場合に交通事故や転倒事故が発生した場合やどうなるのか？タクシーで出勤した場合の運賃を請求できるのか？などです。

支部は1月12日の労使窓口で、出勤可能な基準を示すように求めましたが、長中局の回答は「支社に問い合わせても明確な基準はない」との事でした。これでは社員は判断に迷います。

大雪だけではなく台風などの自然災害は今後も発生します。長中局には「災害時の出勤基準」「災害時の代替え交通機関の交通費等」について、職場での説明を求めます。

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-海江田, 2集-向井, 3集-山田, 支部・分会の役員へ。

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を全員の正社員化を。

ゆげ、均等待遇、なげんき差別。

ユニオンは労基法裁判に勝利を！

ユニオンは労基法裁判に勝利を！