

# 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. 4136  
21年3月26日(金)  
Tel・Fax 095-828-1953

## 7時30分出勤、本当に必要ですか？ 前日の変更には明確な理由を求めます

おはようございます。

新型コロナウイルス感染が再拡大かと言われています。花見や送別会の季節ですが、大人数での飲み会などリスクの高い行動は極力控えましょう。

3月8日(月)、配達から戻ると、翌日の担当を書いたホワイトボードに「通配区の出勤時間は7時30分」と書いていました。課長に理由を尋ねると「明日は郵便物が多いんだよね」とのことでした。了解もなしに書き込まれていたことに違和感がありました。多量ならしやうがないか」と思い了解しました。

翌朝、出勤した社員からは「郵便少くない？」と言う声が聞かれました。朝の周知では「本日の物数は平常比77%です」

このことで皆、啞然としました。

前日の計画配送の残があったので、もう少し%の数字は増えたと思いましたが、郵便部から交付予定の大量の郵便物がほとんど集配営業部に交付されなかった為、想定を大きく下回る物数でした。

以前に7時30分出勤への勤務変更の理由は「明日は天気が悪いから」との事でしたが、実際には雨は降りませんでした。天候は自然現象です。外れることもあるでしょう。

けれど臨時物増対応は、郵便部と集配営業部の連携が良ければ大きく外れるものではありません。しかし郵便部との連携不十分での空振りも先日もありました。



最近では翌日の物増時を中心に、通常より30分速い7時30分出勤への勤務変更を頻繁に行っています。只、勤務変更は各

部統一ではなく、先日は第2集配営業部の一つの班だけ7時30分出勤を行っていました。

ひと班だけ、或いは属人的に出勤時間が異なるため、一見しただけでは勤務時間中なのか分かりにくくなっています。最近の目に余る「時間前着手」の要因にもなっていると考えます。

そもそも前日に急遽勤務変更を行う目的は何なのでしょう？

3月に入り日照時間は長くなっています。滞留はよほどの事が無い限り発生しません。

朝の30分はそれぞれの家庭事情もあり大きな時間です。本当は勤務変更を拒否したくても仕方なく同意している社員の話も耳にします。

支部は基本的には、急な7時30分出勤への勤務変更施策はあつてはならないと考えます。

やむを得ず実施する場合には「郵便が多いから、雨だから」など漠然としたものではなく、「明日は臨時物増で〇〇郵便物が差し出されます。差出数は〇万通、計画配送も困難で平常日〇〇〇%に達

する予想です。滞留事案としないために、7時30分出勤をお願いします」などしつかり数字を示し、出勤者の同意を得たうえで掲示する事を求めます。



### 郵政150年より良い職場環境を

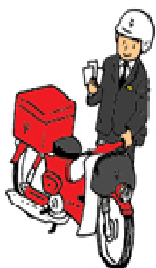
- この2〜3年で職場のルールが変わりました。
- ヘルメット置き場
- 靴置き場
- 集配用前カバン置き場
- 書留かばんロッカー
- 区分台の引き出し
- アレンジャー

ここに挙げた設備は使用方法の変更、または使用の制限をしています。整理整頓と放棄隠匿を未然に防ぐことだと思いますが、使用の制限で行き場を失ったものはロッカーに入れることになりません。一例では、靴置き場の使用制限でも利便性が損なわれています。

長靴への履き替えの際、履いていた靴はロッカーに入れるのが正しいのですか？局出発前にロッカーに立ち寄ることを奨励するのですか？また急な雨で靴が濡れる場合もあります。濡れた靴をロッカーに入れる不衛生さに気づかないのですか？

時代に即したルールの改定は必要でしょう。その上で考えなければならぬのは、現場の人間が働きやすい様にいく事であり理解を求めることです。それが管理者の役目です。

放棄隠匿を疑われながら仕事をしているとすると、虚しさしかありません。



今年には郵便事業の創業から150年になります。イベントも企画されているでしょうが、信頼回復の為に社員が一丸となる必要があります。その為にも働きやすい職場環境作りは不可欠です。

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者全員が正社員化を。

ゆとり、均等待遇、なげんご差別！ ユニオンは労基法裁判に勝利したぞ！