

# 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. 4243  
'22年4月19日(火)  
Tel・Fax 095-828-1953

## 長中局には勤務時間管理の徹底 適正な要員配置・業務運行を求める



おはようございます。県内の新型コロナウイルス新規感染者は、3月下旬から再拡大しています。県民の3回目のワクチン接種率は全国より高いですが、職場で3回目を接種したという話はあまり聞きません。ワクチンの効果、副反応などを考え摂取するかどうか迷っている人も多いと思います。

昨年10月にスタートした「郵便サービスの見直し」から、半年が経過しました。スタート時には集配営業部によっては社員の超勤が上限近くになる月もありました。一番の課題は土曜休配に伴う月曜・火曜の郵便物増加に対する対応でした。月曜に加え火曜も増配置を行うなど、ようやく形が出来つつあります。



只、職場を見てみると、ゆうパック担務など混合担務を中心に、超勤ありきの担務となる場合も多く、超勤の偏りも見られます。

超勤に関しては2019年4月より、時間外労働の上限規制で原則、月45時間、年360時間が上限となりました。臨時的な特別な事情がなければこれを超える事はできません。しかし長中局では、12月を中心とした年末

始繁忙期には、「特別条項」の適用という形で、上限を超える超勤を行ってききました。本来、「特別条項」は「通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別な事情がある場合」に限って適用可となっております。事情によっては適用不可となることもあり、特別条項適用の趣旨に照らし「臨時的な特別な事情」を具体的に記載するようになっていきます。



昨年12月の年末始繁忙は、ゆうパック・年賀はがきの引き受け共に、対前年比100%を下回り比較的落ち着いた年末始繁忙だと感じました。実際、私の12月の超勤時間は過去5年間で最少でした。その様な中でも特別条項を適用した集配営業部がありました。

12月はお歳暮など、ゆうパック取扱数が大幅に増加します。通常期とは異なりますが、毎年の

事で予見はできていますし、前年度より取扱個数も減少してしまいました。しかも、10月からの土曜休配スタートにより人員的には増配置なども出来たはずですが、また、超勤が少ない社員に業務を振り分けるなど、的確な業務運行が行われていれば特別条項の適用は避けられたはずですが、他の集配営業部が特別条項を適用していない事を考えれば、前述のような自助努力を行わず安易に特別条項を適用した事になります。

繁忙期などは、ゆうパック配達に精通した社員に、配達を任せたい気持ちには分かります。しかしその安易な気持ちで「特別条項」の適用につながるというのであれば怠慢とも言えるでしょう。ゆうパック配達業務は、自分の専門地域以外も配達しなければいけないことが多く、リスクの高い業務です。やりたがらない社員もいます。だからと言って一部の精通者に任せるのは間違いです。多くの社員が担当できるように年間を通じて通区を進める必要があります。



繁忙期に限らず、一部の社員に超勤が偏り負担が増すようなことがないよう、業務量に応じた適正な要員配置、役職者の指示による的確な業務運行を求めます。

今年度から休憩時間が45分から60分に増えました。今まで休憩時間を取得していなかった社員の多くは、超勤時間が増加すると言えます。2日勤務で計算すると最大(毎日超勤だと仮定して)330分で5時間30分超勤時間が増えることとなります。仮に時間外労働の上限に違反した場合は、違反企業には罰則が科せられます。また、休憩時間は取らなければコンプライアンス違反になりますし、取っていないことを知りながら、業務を続けさせた場合は管理者も同様です。

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に正社員化を。

ゆげ、均等待遇、なごみの差別。ユニオンは労基法裁判に勝利を収めた！

