

未来



全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中野支部
機関紙「みらい」
NO. 4290
22年10月11日(火)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

おはようございます。

「超勤が減らない」 本当の理由は

昨年10月にスタートした土曜休配も早いもので1年が経過しました。スタート時は要員配置の問題などがあり、混乱した時期もありましたが物増となる月曜、火曜日の増配置を行ったことで、現在は各部ともある程度適正な要員配置で推移しているのではないのでしょうか。

只、管理者は要員配置が落ち着いたことで、今度は「超勤が減らない」と言っているとの話を耳にします。

超勤が減らないとは何を基準に言っているのでしょうか？配達の速さには個人差があり、全ての社員が同じ時間に配達が終わることはありません。郵便物は減少傾向にあるので、数字的には昨年度よりは超勤が減少しな

ければと考えているかも知れません。しかし数年前から、ゆうパケやゆうパックの兼配により1通1個当たりの時間がかかると作業が増えています。それに伴う作業時間は考慮・計算に入れているのでしょうか。



更に昨年度と今年度は大きな違いがあります。それは休憩時間です。

今年度の4月から勤務時間制度の見直しに伴い休憩時間が45分から60分に変更になり、休憩時間が30分から15分に変更になりました。

休憩時間は必ず取得しなければならず、昨年度まで毎日45分の休憩時間しか取得していなかった社員は、今年度から60分休憩時間を取得する事により、作業時間が15分短くなったことになりました。15分の手すきがある日もあるので全てが超勤に直結するわけではありませが、定時の終

了時間ぎりぎりに作業が終了していた社員は、超勤になる事が増えたのではないのでしょうか。1カ月20日勤務したと仮定して15分×20日＝300分＝5時間です。比較的超勤が多い社員はこの15分が加算され、昨年より超勤が増えていると考えられます。

逆に超勤が多い社員が昨年より超勤が減っているとしたら休憩時間の未取得なども考えられますがしつかり、管理者は社員の超勤時間の把握、勤務時間管理できていますか？

勤時間管理については「未来」で指摘すると、管理者は職場周知などを行いつつ、管理の目を強めます。しかし時間が経過すれば、また管理の目は甘くなっていくように思えます。



朝の配達の出発時に管理者は総出で乗車訓練を指導しています。乗車訓

練は交通事故を未然に防ぐ為に重要なことで、管理者は乗車訓練の指導の目を緩める事は決してありません。時には専門役も来局し指導の目をさらに強めています。



一方で、休憩時間を確実に取得させるために、管理者はどのような事をしているのでしょうか？自己申告となっている

帰局時間は、全社員が本日の時間を書いていますか？午前の書留返納や査数確認など帰局後作業は10分近く必要です。

各集配部の部長は、休憩開始10分前に局駐車場出入口で、帰局時間の把握を行うべきではないでしょうか。

単に超勤の数字だけを見るのではなく、しっかりと社員が休憩時間を取得しているのか把握できれば、労働基準法違反も未然に防げますし、「超勤が減らない」理由もわかるはずです。

押印漏れは始末書
10月6日、第3集配営業部での出来事。
10月9日からの勤務指定に押印していない数人がリストアップされていて、そのうちの一人が課長から押印を求められた。

その際、次回から「押印漏れは始末書を提出」と言われたため、「発令されてから何日までには押印する」と言う決まりがあるのですか」と課長に質問すると課長は部長に確認に行き、「規定は無い」との回答でした。

規定も無いのに始末書を提出させる？注意喚起で良いのでは？と思いましたが、また、その勤務指定に納得していない人もいるかもしれません。そもそも「始末書」に値する事案とはなんなのでしようか？管理者や所属長が決めるものでしょうか？よく分かりませんが、以前にもDOSの未入力があった時に始末書をチラつかせた事があった様です。会社のルールは守るべきことですが、始末書を振りかざす指導方法は、職場の士気にも影響する様に思えます。



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を全員の正社員化を。

ゆげ、均等待遇、なげん差別。

ユニオンは労基法裁判に勝利した。

ユニオンは労基法裁判に勝利した。