

仲間と競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。
期間雇用社員希望者全員の前社員化を。
めいめい、均等待遇、なぐさ差別！ ユニオンは労基法裁判に勝利するべし！

頑張ったら 報われない！

年繁要求書に対する再回答で明らかに

未来



郵政産業ユニオン
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. 4607
25年12月23日(火)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

おはようございます。配達の繁忙ピークが過ぎ、ゆうパック・ゆうパケットともに多少落ち着いてきました。この後は年賀郵便物処理がメインとなります。引受けピークは25日以前年度比66%、配達は65.9%と予想されています。また郵便部から集配営業部への年賀交付は、27日、30日、31日の3回です。

「年賀じまい」と郵便料金値上げの影響で、2026年度用年賀はがき取扱数も大きく落ち込むとみられます。時代の流れで寂しくもありますが、年賀状は「必要だ」という人だけが利用する」という本来の形になるのでしょうか。

そのような時代の変化はありますが、私たちに

項番	要求内容	19日に行われた再回答
4	年賀はがき取扱数の減少予想に伴い、集配各部では元旦の出勤者数を減らし例年よりも減配置を行うという話が聞かれる。通配区5区の班では8人を、6区の班では10人の年賀はがき配達担当者を配置すること。	年賀郵便物配達担当者数は、第一集配と第三集配が各班2名増区(増配置)。第二集配は各班1名増区(増配置)。
7	昨年度の年明けの廃休・非番日労働となった社員数と総時間数を明らかにすること。	廃休27名、延べ225時間14分。貴組合員に対象者はいない。
13	混合区・ゆうパック担当者が3時間以上の超勤となるケースが見られる。課長による夕方の通配区担当者への応援指示などを的確に行い混合区・ゆうパック担当者に超勤が偏らないように配慮すること。	状況を見て通配区と日勤小包からの応援を指示していく。
15	役職者を中心に、超過勤務終了(打刻)後も班長業務を行っている社員が見られる。年繁期における班長時間確保について長中局の考え方を明らかにすること。	必要な超勤は発令する。勤務時間は守らせる。班長が班員に仕事を振り分けられるよう、また抱え込まないよう助言を行っていく。
19	ゆうゆう窓口の営業時間が短縮されており、不在郵便物(ゆうパックを含む)受け取りのため窓口が混雑していることが多い。混雑緩和に向けた対策を講じること。	(郵便窓口を利用した)不在郵便物などの受け取りの窓口開設については、セキュリティ・個人情報・要員確保の関係で実施予定はない。
22	繁忙期は出勤者が増えることから集配用書留カバンや集配カバンが不足する。必要数を再度確認し、不足する場合は早急に手配すること。	必要数を確認するように総括課長に調査をさせている。わかり次第お知らせする。尚、総務部に在庫はなく、すべて集配に配備している。

とって大切なのは働きやすい「職場環境」「労働環境」であり「必要な要員配置」です。そしてこれらの要因は改善できるものです。

この考えのもと支部は、11月6日、長中局に対して28項目の「年末年始繁忙要求書」を提出、交渉を行ってきました。19日、要求書に対する再回答が行われたので報告します。



今回の再回答(抜粋)は表のとおりですが、驚く説明がありました。それは元旦の出勤者数、特に年賀郵便物配達担当者数についてです。担当者数は、第二集配だけは

他の部に比べ各班1名少なくなっています。組)3部統一ではないこの配置数についてだれが決めたのか。局)各部の部長・課長がこの配置数で行くと判断した。組)第二集配も他の部と同様2名増区とするように要求する。

その後、第二集配部長に確認したところ、昨年元旦に多くの社員が時間休を取得した。それを踏まえると今年は昨年より1名減配置してもいけると私が判断した、との説明がありました。

元旦は、年賀状の配達を心待ちにして下さっているお客様に、少しでも早く届けようと頑張るものです。また配達が終われば元旦くらい早く帰ろうと思うのは当然です。その社員の頑張りを踏みにじるような減配置指示は許せません。

「1年の計は元日にあり」といいますが、元旦から「頑張ったら減配置される」「頑張れば報われない」と言われる社員のモチベーション低下が心配です。

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。

郵政ユニオン長崎のホームページはこちら

