



発行責任者 岩井 寛

郵政産業
ユニオン

浦安

2015年 6月 1日

発行 郵政産業労働者ユニオン浦安支部

HP <http://piwu-urayasu.jp>

Mail

otegami@piwu-urayasu.JP



「事実上の強要」！ 職場から「告発」変えていこう

中央本部は2015年「かもメール」の販売について、として郵政本社と5/27日に「窓口」で以下の点を確認したと「中央交渉速報」を各支部に送付しました。

1. 単独マネジメント局、エリアマネジメント局ごとの目標は設定せず、新たなエリア一体での推進管理体制を実施する
2. 指標の設定について
 - (1) 内務社員（郵便内務、計画、総務等）は個人指標を設定せず、小集団（チーム）としての指標を設定する
 - (2) 渉外社員も個人指標は設定しない
 - (3) 郵便外務社員は、個人指標を設定する
3. 営業活動について
 - (1) 郵便内務の時間外の営業活動は認めず、業務の中で行う
 - (2) 地域区分局は、電話による営業活動を行う。
4. 買取について
実需に基づかない買取は、コンプライアンスハンドブックにおいて禁止しており、指導を徹底していく
5. 立替払い対策
Web 受注サービスを社員専用サイトとして開設し、立替払いでの販売が出来ない旨の再周知を行う。

(以上)

「自発的協力」と言う名の
「友人から、『かもメールの自爆が、もうはじまった』と、メールが来ましたよ」「ここは、大丈夫ですかね」と集配の社員が不安げ語っていました。
自主目標といいながら、「個人指標は、前年実績を越えたもの」「班の目標に見合った目標に」など、と言われ、過大な目標を非正規社員含め押しつけられ。「指導」「個別対話」が行われ、「自発的協力」として事実上の強要が、実態的には行われている郵政職場として、定期大会（ユニオ

ン）議案にも掲載されているように、全国で「自爆」が蔓延しています。
告発していこう！
27日に、私達が今まで求めていた点で、郵政本社に本部が「左記」のような内容を確認してきています。「実需に基づかない買取について」は「指導を徹底していく」としています。本社は、個別にも指導するとしています。
上場に向けても、「会社の信用」に関わることであり、会社の威信を汚さないためにも、「禁止」ですね！

休憩室



「ロッカーの上の整理整頓をお願いします」と、5月の産業医の職場点検の報告書に「改善」を求められ、「6月1日までにロッカーの上にあるものを各自で撤去すること。それ以降は会社で撤去する」内容の張り紙が総務部長名で貼り出されている。非常に乱暴な「改善策」であり、個人のものを処分する権利があるのかと、疑う。
衛生上を問題にするならば、排気もない男子トイレは、掃除のない土日はベトベト感と「異臭」も酷い。
清掃場所も日々交替で行われているので、社員も時間を見つけて清掃しなければ散らばっている場所も散見する。清掃員が休憩室のテーブルも拭いてくれた時代もあつたが、「経費節減」で「衛生面」は、かなり後退している問題こそ目を向けるべきだ。
以前、ロッカー室のあった下駄箱、撤去したのは会社であることも事実です。
(い)

職場要求で「要求回答」に対する 組合「窓口」を開催



集配業務の「統合」によるサービス後退の改善に向けた要求書

1. 浦安局の窓口サービス部の土曜日の窓口営業時間を午後7時までに延長すること。
2. 浦安局の窓口サービス部の窓口営業時間を日曜・祝・休日に午前9時から午後5時まで新設すること。
3. 行徳局の土曜日の窓口営業時間を午後5時まで延長すること。
4. 遠方となった行徳地域、並びに入居者が増大している高洲地域などの配達区を一度白紙に戻し、安定したサービスを提供できる、区画設定を実施し、それに必要な要員を確保する事。
5. ゆうパックの安定したサービス確保に向け、委託料の増額など実施し委託業者を確保すること。業者が決まらなければ郵便局直営で、ゆうパックの安定的な配達を確保すること。
6. 安定的な業務を確保するためにも時給制契約社員の時給単価をアップし、雇用を確保すること。
7. 定着率を引き上げる上でも、新規雇用者の現場作業での訓練・教育の充実をはかること。

以上

郵政産業ユニオン浦安支部への会社対応「改善」を求める要求書

1. 支部ニュースやピラ配布時の監視を止めること。
2. 駐車場「誘導員」の「ピラ配布」時の「会社への通報」は同じ職場で働く労働者への分断・差別につながります。直ちに中止すること。
3. 組合員が話した相手に、管理者が「ユニオンに入ったのか」「他に入っている人を教えて」など聞いてきたり、組合員への「監視」を指示するなど会社の許されない不当労働行為が散見されます。敵視政策を改め、「謝罪」すること。

「口頭」回答

- ①～③権限外事項
- ④平成24年9月以降区画調整は行っていない。区画調整の見直しは必要ない。
- ⑤委託料については増額しています。品質確保についても依頼している。
- ⑥すでに所属長加算を適用し、雇用確保に努めている。
- ⑦すでに訓練・教育等は実施しています。

局側との「やりとり」で
 組合…お隣の葛西局では日曜を9時～17時までの窓口営業をしている。休日の利用者が多い局だからこそ実施すべき。

組合…行徳地域は配達場所まで15分～30分増加したことは事実であり、超勤「増」の原因。配達区の見直しこそ必要。
 会社…組立さんを入れ、早く出発できるように、今

2月12日に、会社に提出した、2つの職場要求の回答にあたり、会社との「窓口」を5月7日と15日に分け開催した。局側からは、総務部長・副部長、組合からは岩井が臨んだ。

会社…窓口の営業時間については局サイドでは決められない。お客からの要望が上がってくれば、検討する。

「口頭」回答

- ①社屋の秩序維持のために行っている。
- ②要求には応じられない。
- ③こういう事実はありません。

*3項目については、対立で終わっています。

組合…浦安局で働く同じ労働者なのに、監視し通報させるなど、誘導員達だつて嫌がっている。中止すべきだ。
 会社…ユニオンだからというわけではない。パトカーが来たり、不審な人が居れば連絡するようにさせている。
 組合…俺たちは不審者なのか。そうではない事象しか上げてないではないか。

組合を不審者「扱い」



会社…いや、例えばであつたら連絡しなさいとやっている。

そう受け取つたなら・・・

組合…「他の人も教えて」と前任の部長が組合員に、聞いていたことは確か。

会社…以前確認したが、「言つてない」と聞いている。調査する。
 組合…敵視政策は、以前、私に「胸ポケットにニュースらしきものを入れてある」として、総務部長は「それを、とりなさい」と命令してましたね。仕事をしている最中でもあり、非常に心外でモチベーションも下がった。ニュースが入っていて何が悪い。

会社…そう受け取られたなら申し訳ない。「疑い」をもたれるといけない。
 組合…何の疑いか！
 会社…。。。。

組合…こういった「要求項目」を出させないよう、労使関係をつくつていきましよう。
 会社…意見は聞いておく。
 (文責・岩井)