

過酷な勤務をやって減収

勤務時間の弾力的運用を見る

集配部は5月6日の連休明け9時間労働、翌日の5月7日は7時間労働が多くで行われました。週40時間の範囲で勤務時間の弾力運用が行われたのですが、職場では不満の声が寄せられています。勤務時間の弾力的運用は入って何年にもなりますが、今回この問題を取りあげます。

職場から

上がっている声

○9時間労働は本来ならば1時間の超勤になるのに超勤がつかない。いつもの感覚だと8時間を超えると1時間の超勤なのにならない。これではモチベーションが下がってしまう。

○7時間労働にしてもその時間内に終わらないと1時間の超勤になる。その時間は8時間を超えないから2割5分増しにならない。だから

ら賃金の減少になっている。

○10時間勤務、6時間勤務も時々行われている。10時間勤務のときは2時間超勤をやっていることと同じ。けども、超勤はつかない。10時間勤務は疲れる。

○会社はコストコントロールと言っている。これは安上がり労働を追求したものであって、会社が利益をいかに上げていくかを考えたものである。それは勤務時間の弾力的運用からも分かる。

○このような勤務体系が土曜日配達廃止に伴って拡

大していく可能性がある。月曜日の物量が多い日には9時間、10時間労働で超勤にならないようにしていく。土曜日配達廃止は人件費を抑えるためでもある。

○会社がここまで賃金を抑制し、欠員の補充もしていない。ここで考えなければならぬのはただ働きはやらないことだ。そして、働いたら働いた分の正当な賃金を支給させるようにしていく必要がある。

賃金抑制を

変えていく

会社はオーストラリアのトールの買収で数千億円の損失をもたらしているのに現場には賃金抑制をしています。今年の賃上げ要求では6年連続ベアゼロでした。こうした会社の姿勢を変えていくための運動が求められています。

郵政ユニオンと一緒に声をあげていきましょう。

最低賃金引き上げを 求める行動の日程

- 6月 7日 東京労働局前 8時30分～
- 6月 17日 池袋駅東口で宣伝 18時～
- 7月 8日 厚労省前 11時～

