



# 第99号

2022年1月20日発行

発行⇒ 郵政産業労働者ユニオン  
中国地方本部

Tel&Fax⇒ 082-244-7719

piwu-chugoku@abelia.ocn.ne.jp

http://www.piwu-chugoku.net/



## 郵政産業労働者ユニオン中国

### シリーズ「労働条件見直し」を斬る②

# 何故？使えない「病気休暇」に

新春の慶賀気分を吹き飛ばす新型コロナウイルスの再燃：皆さんは無事に過ごされていますか？感染力の高さは脅威ですが、不織布マスク着用と手洗い・うがいの励行、そして特に留意すべきは「密を避ける」日常の中の行動です。マスクをつけても「おしゃべり」の傍に近寄らない・公衆のお手洗いを極力使わない等、わずかな気遣いが身を守ることに繋がります。

『労働条件の見直し』—それは様々な仕掛けて社員の待遇を切り下げコストカットする「会社自身のため」の施策。今回は「有給の病気休暇見直し」を詳しく検証してみたいと思います。

現在提示されている『労働条件の見直し』に関する基本的な考え方では、新たにアソシエイト社員へ「有給の病気休暇」15日が付与されることとなっています。

しかしその運用は「31日以上休養を必要とする場合にのみ取得可能」というもので、それ未満であれば無給の承認欠勤を得るか自由年休で埋め合わせるしか無いこととなります。正社員も今後の運用は同一とされ、日々の体調不良の折や女性の生理休暇までもが「無給」扱いとされ、まるで取得を拒むかのような制度に様変わりします。

### 長期病欠に限定？

これまで正社員に与えられてきた「有給の病気休暇」日数は奪われなかったけれど、深刻な事態以外に使えない休暇では安心して休養することも許されない：会社の意図は組合交渉でも明白で、他企業等と比較して「これまで手厚すぎた」と平然と言っているのける対応ぶり。ES（社員満足度）向上をかかげる経営理念はどこへ失ってしまったのでしょうか。私たちはこの理不尽なやり方に抗議し、これまでと同じ取得・運用が続けられるよう声を挙げなくてはなりません。

### 正社員と同等に

実際に『「見直し」案を撤回させた事例が今月の給与で、期間雇用の方々に反映されます。それは1/2〜3に働いた社員への「祝日割増賃金」です。

### 祝日給の見直し内容（抜粋）

1月2日及び3日は祝日ではないものの、社員の労苦に報いるため、アソシエイト社員及び期間雇用社員が1月1日から3日までの各日祝日を除くにおいて勤務した正規の勤務時間については新たに、祝日における勤務に準じて祝日割増賃金（時給制契約社員の場合35/100）を支給する。

社員及び高齢再雇用社員が1月1日から3日までの各日祝日を除くにおいて勤務した正規の勤務時間については従前どおり、引き続き祝日における勤務に準じて祝日給を支給する。

まだ、遅くはないのです。郵政ユニオンが進める、全ての『見直し』是正・撤回への道をともに歩みましょう。

### \*2月号へつづく

## 祝日給の見直しにあたって（談話）

2021年12月22日

郵政産業労働者ユニオン

書記長 上平 光男

日本郵政グループ各社は、連名で12月20日「祝日給の見直しについて」の情報提供を行ってきました。

今回の見直し案は、郵政グループ4社が9月21日に提案してきた「労契法20条最高裁判決を踏まえた労働条件の見直しに関する考え方」のなかで、正社員の処遇を引き下げて期間雇用社員等に年始勤務手当を増額するとした提案を会社は事実上撤回し、私たち郵政ユニオンが要求してきた、正社員と同様に祝日ではない1月2及び3日に勤務したアソシエイト社員及び期間雇用社員に割増賃金を支給するというものです。

11月に作成した「処遇改悪反対ビラ」を地本・支部が活用し、組合員の皆さんが全国で宣伝活動したことが、今回の見直しに繋がっています。

また、12月3日に行われた日本郵便との交渉で、年末年始の格差是正を求め、1月2日及び3日の割増賃金を正社員と同様に支給するように強く主張してきました。今回の祝日給の見直し提案は、郵政ユニオンが最高裁判決を勝ちとり、粘り強く交渉を積み重ねてきた結果であり、郵政ユニオンの運動の成果です。

本部は引き続き会社の「考え方」に沿った正社員の処遇引き下げ等を許さず、最高裁判決に則った真の処遇改善を求め全力をあげていきます。

以上