

未来

郵政産業ユニオン
PIWU

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. 4218
22年1月14日(金)
Tel・Fax 095-828-1953

正社員の待遇切り下げでの格差是正提案は断固として反対

おはようございます。
新型コロナウイルスの第6波に突入しました。感染は想像以上のスピードで拡大しています。基本である手洗い、マスク、密を避ける感染予防を徹底しましょう。

「正社員の休暇減らす」
日本郵政、待遇格差認定の判決受け提案。これは先日、マスコミ報道されたタイトルです。

今回報道された内容は9月に会社からユニオンに提案された「労働契約法20条最高裁判決を踏まえた労働条件の見直しに関する基本的な考え方」の事で、正社員の待遇を下げ非正規社員との格差を無くす提案となっています。

提案内容にあった1月2日、3日の祝日給に関しては昨年12月20日

に非正規社員も正社員と同様に支給するように見直しの提案がありました(未来4212号参照)

タイトルにある正社員の休暇とは夏期冬期休暇と病気休暇の事で、会社の見直し案とはどのような提案なのか再度掲載します。

夏期冬期休暇
正社員は夏期3日、冬期3日→夏期2日、冬期2日
アソシエイト社員は現行のまま(夏期1日、冬期1日)

新たに期間雇用社員に夏期1日、冬期1日の休暇を付与しています。正社員の休暇を減らすことも問題ですが、見直し案でも正社員と非正規社員の休暇数に差があり格差解消となっています。

病気休暇
新たに非正規社員に15日付与するが、正社員を含め、暦日31日以上療養が必要となる怪我・病気にのみ使用可とする改正案です。つまり怪我や病気で仕事を休む場合、30日ま

では年休や無給の休暇で休み31日目から病気休暇(有給)で休むことができるとしています。

今の就業規則では期間雇用社員、アソシエイト社員の病気休暇は無給なので前進内容かもしれませぬ。しかし31日以上療養のみ使用可と言う事は問題です。

医療の進歩でガンなどでも長期に療養することも少なくはなっています。逆にコロナ禍の中、新型コロナウイルスの感染の恐怖が現実味を帯びています。現在の新型コロナウイルスの影響による勤務等の取扱いでは感染者は病気休暇で濃厚接触者は特別休暇(有給)です。



今回の会社提案では、発症から30日までは年休または無給の休暇を取得なければならず、実際に新型コロナウイルスに感染した場合に休まなければならない10日間

は病気休暇を取得することはできません。また2回感染した事例や後遺症で仕事ができない場合もあります。年休を全て病気で取得する事態にもなりかねません。



この様なケースでは使
用できなくなる？

集配部のAさん(正社員)は昨年、約1カ月私傷病で仕事を休みました。今は一旦職場復帰していますが、今後入院と自宅療養で約1カ月仕事を休む予定と言います。

新たな会社提案だと、このAさんのケースでは、昨年仕事を休んだ1カ月(30日)で、非番などを除いて22日の年休。今後休む予定の1カ月(30日)で22日の年休又は無給の休暇を取得しなければならなくなります。連続して1カ月以上療養しなければならぬ事態は稀で、病気休暇の制度が行使できないことが想定されます。

正社員の待遇を下げ格差を解消？

「郵政20条裁判」の最高裁判決では、手当や休暇など7項目で格差は正の勝利判決を勝ち取りました。

その最高裁判決日より遡ること2年前、会社は年末手当や一般職の住居手当を廃止することを決定し、JP労組もこれに合意しました。

今回の会社提案もまた正社員の待遇を下げ格差を無くそうとしていますが、今の時点ではまだ提案の段階です。最終的には就業規則の改定は労使の合意が必要となります。



労働者の意見を代弁するのが労働組合の役目です。正社員の待遇を下げて格差を無くす会社提案は到底受け入れる事はできません。「1月2・3日の祝日給」は変更させることが出来ませんでした。今後私たち郵政ユニオンは、反対の立場で交渉を行っています。

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。

郵政産業労働者ユニオン長崎のホームページはこちら➡



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者全員を正社員化を。

ゆめが、均等待遇。

なげうち差別ー

ユニオンは労基法裁判に勝利したんやー!