

旧労契法20条裁判最高裁判決が アソシエイト社員の 有給の病気休暇を実現させた

未来



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. 4251
22年5月24日(火)
Tel・Fax 095-828-1953

おはようございます。

新型コロナウイルスの感染者は小康状態が続いていますが、制限が解除されたこともあり、少しずつですがコロナ前の状況に近づいています。コロナに慣れてきたのか身近に感染者が出て驚かなくなりました。長中局でも今年に入り感染者の報告が数例あり、誰でもどこにいても感染する可能性があります。また濃厚接触者になる場合もあります。

再度、「新型コロナウイルスの影響による勤務の取扱い」を確認します。新型コロナウイルス感染者との濃厚接触者に指定された場合は、特別休暇（有給）で仕事を休むことができますが、新型コロナウイルスに感染した場合、特別休暇は適用されない為、病気休暇か

年次有給休暇で休むことになりません。これまで病気休暇は正社員は有給、アソシエイト社員は無給でした。今年、5月1日よりアソシエイト社員に有給の病気休暇が付与されるようになりました。



昨年、9月21日に郵政ユニオンに示された会社の見直し案では、アソシエイト社員に有給の病気休暇を15日付与するとなりました。しかし、暦日31日以上の療養が必要な場合に限り使用可能というものでした。

郵政ユニオンは暦日31日以上の療養となる病気は稀で、制度として使用できないとして、春闘時の今年1月14日に要求書を提出し交渉に臨みました。その結果、3月16日に見直し案を撤回させ、療養日1日目からアソシエイト社員に30日（10年以上は60日）の病

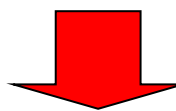
病気休暇を付与するとの回答を引き出しました。

私たちは、2020年10月15日の「東西郵政労契法20条裁判の最高裁判決」で期間雇用社員に有給の病気休暇を付与しないのは不合理という勝利判決を勝ち取りました。



今回のアソシエイト社員への有給の病気休暇の付与は、この最高裁判決

によって実現されたものです。付与される病気休暇の日数は正社員と差はありますが、最高裁判決をもとに少しずつ待遇改善は進んでいます。今後も郵政ユニオンは均等待遇・格差是正を求め交渉を続けます。

【2021年9月21日、会社の見直し案】			
正社員（病気休暇は暦日31日以上が必要となる病気のみ使用可能）			
0日	30日	120日 or 210日	
年次有給休暇 or 無給の休暇	病気休暇（有給）	休職（無給） 〔傷病手当金〕	
アソシエイト社員（有給の病気休暇を15日付与）			
0日	30日	45日	120日
年次有給休暇 or 無給の休暇	病気休暇（有給）	病気休暇（無給） 〔傷病手当金〕	休職（無給） 〔傷病手当金〕
			
【2022年1月14日要求書提出、3月16日会社回答】			
正社員			
0日	90日 or 180日		
病気休暇（有給）			休職（無給） 〔傷病手当金〕
アソシエイト社員（有給の病気休暇を30日付与する：勤続10年以上は60日）			
0日	30日 or 60日	90日	
病気休暇（有給）	病気休暇（無給） 〔傷病手当金〕	休職（無給） 〔傷病手当金〕	

