

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. 4315
23年1月10日(火)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

おはようございます。

長中局で新型コロナウイルス感染拡大 まさにクラスター状態！！

年賀はがきの発売期間も今日で終了し、2022年度年末年始繁忙は終了します。
今年繁は新型コロナウイルスの第8波の感染拡大で感染者が相次ぎ、業務運行に大きな影響を及ぼしました。日本郵政によると、110局の郵便局等が業務を休止しており、再開日は未定（1月6日（金）14時現在）と発表されています。
長中局でも12月中旬から感染が増加し、年明け1月7日（土）朝の時点では感染者が29名とされています。
このうち20名以上が集配営業部です。集配社員は配達業務でお客様と接触があるので、感染経路は職場に限定されません。管理者なども感染している事を考えれば、職

場で感染した可能性は高いと思われれます。



コロナ禍も4年目となり、ほとんどの人が感染予防対策はわかっています。只、体調の変化があった時のマニュアル等は決まっていないうです。発熱などがあれば数字で表れるので職場に申告しやすいのですが、倦怠感や喉の違和感などは個人差があり、出勤の判断に迷います。
ミーティング等で「体調が悪い時には仕事を休むように」と周知はありますが、1年で一番忙しい年繁時には責任感から社員は無理をして出勤します。結果、症状があるにもかかわらず出勤して感染を拡大している可能性があるので。
今回、感染した管理者も体調に違和感があったにも関わらず出勤していたとの噂もあります。責任感で出勤するのはわか

りませんが、ミーティング等で社員に周知しているわけですから体調に異変がある場合は仕事を休むべきです。そのことは局長以下管理者が率先して行うべきで、体調がすぐれない中での出勤は言語道断です。
常日頃から、急な欠勤が出て業務運行の確保が出来る位の要員配置があれば、社員も休みやすくなるのではないのでしょうか。これを機に大幅な要員確保を図ることを要請します。

新型コロナウイルス感染症で仕事を休んだときは？

新型コロナウイルスで仕事を休んだ場合、年休取得か病気休暇を取得するか判断に迷っている社員から相談があります。参考の為に病気休暇を取得する場合についての注意点を掲載します。
現在、正社員及びアソシエイト社員は病気休暇（有給）を取得できます（取得できる期間は勤続年数で異なります）。

2022年10月1日の制度改正により、病気休暇の取得は1日目から医師の証明書または診断書の提出が必要となりましたが、新型コロナウイルス感染症に関しては以下の取扱いとなります。



以下のいずれか1つを「療養証明書の代替申立書」に添付する

- ① 病院、診療所で実施されたPCR検査や抗原検査の結果がわかるもの（検査日または結果通知日がわかるもの）
 - ② 自治体が設置している健康フォローアップセンターの受付結果（SNS・LINE・メール等）
 - ③ PCR検査や抗原検査を実施する検査センターの検査結果（市販の検査キットは除く）
- ※厚生労働省の定める療養期間は2022年9月7日以降、最長7日間とされているため、療養

期間がこれを超える場合は新たに診断書等の提出が必要となります。



病気休暇を取得した時の給与への影響は？

病気休暇の期間中は非番日、週休日も日数にカウントされます。
新型コロナウイルスで病気休暇を取得した場合、正社員は4日目からボーナス減算の対象となります。7日間取得すると減算の対象は4日間です。また、業績手当などにも影響していきます。
アソシエイト社員（時給制）の場合ですが、病気休暇取得日は実際の勤務日数に含まれないので7日間勤務していないこととなります。
半年間の勤務日数が120日を下回ると、ボーナスの係数が変わり、支給額が減少するので注意が必要です。



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が正社員化を。ゆげが、均等待遇、なげんが差別。ユニオンは労基法裁判に勝利を収めた。