

未来



全労協・郵政産業労働者
ユニオン長崎中野支部
機関紙「みらい」
NO. 4337
23年4月4日(火)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

夏期冬期休暇削減に 反対の声を上げよう

おはようございます。
新年度が始まるこの4月も値上げが続きます。食品値上げは五千品目近く、また路線バスなど交通機関でも運賃の値上げがある他、宅配便関係でも佐川急便が平均8%、ヤマト運輸も平均10%値上げを行います。
昨年から続く値上げは私たちの暮らしに重くのしかかっています。このような中で取り組まれた23春闘では、大手企業を中心に満額回答が続き、郵政でもベア（ベースアップ）獲得、一時金支給とマスコミ等に報じられました。一瞬ですが私も喜びました。
しかし郵政の場合、本当にベアと言えるのは基準内賃金1.05%（社員一人当たり平均3,100円相当）にすぎなかった。マスコミ等にベアと報じられたのは基準内賃

金1.62%（4,800円）相当ですが、このうち1,700円相当については、夏期冬期休暇の見直しに伴うもので、いわば夏期冬期休暇4日分の引き換えの対価です。



昨年から続く物価高に対応する大幅賃上げが求められた23春闘でしたが、定期昇給分と合わせても3.09%と、組合の力不足が目立った春闘となっていました。

一方的な不利益変更を許すな

今回の春闘では、他企業に比べ低額の郵政のベアが焦点となりましたが、他にも多くの問題があります。中でも「正社員の夏期冬期休暇の見直し」「非正規雇用社員の待遇改善要求に対する回答」は、到底受け入れる事の出来ないものです。

まず夏期冬期休暇の見直しです。休暇を削減したことによつて基本給が1,700円上がることにより、ボーナスの他に残業単価や調整手当なども上がり年間収入は3万円程増えることとなります。確かにこれだけを見れば賃上げです。休暇の削減が伴わなかったら話ですが…。



非正規雇用社員の待遇改善に努めたといえるのか？

一方削減される休暇を給与に換算した場合、年収増加を3万円とすると削減されるのは4日なので一日当たり8,500円となります。時給換算で1,063円。ということは、これ以上の時給を支給されている社員にとつては実質賃下げという事になり、ほとんどの社員が当てはまります。この様に今回の回答は対価にもならない僅かな賃金と引き換えに休暇を削減するという「不利益変更」です。このような一方的な休暇削減を許してはなりません。

り今後も撤回を求め交渉していきます。他労組の組合員の方々も「本部が決めたことだから」と諦めるのではなく反対意見を伝えることが必要だと思えます。一緒に反対の声をあげましょう。

正社員の夏期冬期休暇の日数削減に関しては一昨年9月に会社から「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」の中で提案がありました。しかしながら昨年の春闘では結論が出ず、今春闘に持ち越されていました。そして迎えた23春闘では会社は、夏期冬期休暇4日間を削減する代わりに、その財源で賃金改善を行うと回答してきました。



郵政ユニオン集団訴訟は2021年3月、長崎訴訟で最初の和解が成立しました。その際、和解条項に「期間雇用社員の待遇改善に真摯に努める」との文言が入りました。和解から2年、会社は期間雇用社員等の待遇改善に努めたといえるのでしょうか？

一般職の住居手当や年末手当を廃止した時のように、訴訟リスクとして正社員の待遇を下げ格差を無くす手法です。仮に夏期冬期休暇を削減する財源で正社員同様、非正規社員にも時給アップなどの賃金改善を行うのであれば、期間雇用社員の待遇改善に繋がりますが、今春闘での会社回答では一時金支給だけで時給引き上げ要求や人間ドック受診での特別休暇適用及び結婚休暇適用要求など、その他に関してはゼロ回答です。全国7地裁で提訴した

