

中間競争せず、弱い立場の人と共に団結して闘おう。

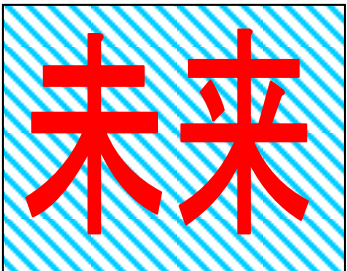
期間雇用社員の希望する夏の正社員化を。

ゆげ、均等待遇を。なつて差別。

ユニオンは労基法裁判に勝利したん。

Twitterページを開設しました！ 未来のツクナツバーも見れます。https://twitter.com/Unionkyusyu ユニオン長崎で検索！

夏期・冬期休暇 削減ではなく拡充が必要！！



郵政産業ユニオン
PIWO

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. 4349
23年5月19日(金)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

おはようございます。
「夏期・冬期休暇の見直し(修正提案)」について、5月9日に日本郵政グループ各社(以下会社)から修正提案がありました。

夏期・冬期休暇の見直しについては、2021年9月21日に「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」が会社から提案されました。この中で夏期・冬期休暇に関しては、「正社員の夏期・冬期休暇を各2日、アソシエイト社員、期間雇用社員の夏期・冬期休暇を各1日とする」案が示されています。

こうした労働条件の削減提案に対して本部は、2021年11月5日に基本的な考え方に対する質問メモを提出。また2022年1月14日に

夏期・冬期休暇の見直し案(修正提案分)

- (1) グループ各社(日本郵便(郵便・物流)を除く)
 - ① 正社員・夏期・冬期休暇 各1日(夏期2減、冬期2減)
 - ② アソシエイト社員・夏期・冬期休暇 各1日(現行どおり)
 - ③ 期間雇用社員・夏期・冬期休暇 各1日(新設)
- (2) 日本郵便(郵便・物流)
 - ① 正社員・夏期・冬期休暇各1日(夏期2減、冬期2減)
 - ② アソシエイト社員・夏期・冬期休暇 各1日(現行どおり)
 - ③ 期間雇用社員・夏期・冬期休暇 各1日(新設)
- 実施時期 2023年10月1日から実施する

※2023年度においては、夏期休暇は3日(実施日が10月1日となっているため)、冬期休暇日数は1日となる(冬期休暇の基準日が10月1日であるため)ただし、ゆうちょ銀行においては、冬期休暇をその年度の4月1日から付与されているため、2023年度は見直し前の日数2日を適用する。
- 休暇見直しに伴う基準内賃金の引上げ
 - (1) 内容 休暇縮減に伴う財源を用いてすべての正社員及び高齢再雇用社員に対して基本給 1,600円(基準内賃金1人あたり平均 1,700円)の賃金改定を行う(短時間勤務の場合は半額)
 - (2) 実施時期 2023年12月1日
 - (3) 現給保障の取扱い 今回の改正は休暇縮減に伴う財源を活用した賃金引上げであることや社員の働き方への影響を考慮し、現給保障の消し込みは行わない。
- 休暇見直しに伴う業績手当等の見直し

日本郵便の郵便・物流に従事する社員に限り、見直しによる縮減日数が1日多いことから当該1日分の財源を用いて業績手当(業務)の見直しを行なう。業績手当等については1人あたり月額 866円、共通業務手当は1人あたり月額 900円とする。実施時期は2023年12月1日から。
- 見直し後における連続休暇の取扱い
 - (1) 正社員及び高齢再雇用社員 連続休暇を希望する社員については、夏期冬期で各3日の連続取得ができるように改める。
 - (2) アソシエイト社員及び期間雇用社員 年次有給休暇を夏期冬期で各3日の連続取得することを奨励し、協約に明記する。

実施時期は、正社員は2024年4月1日、アソシエイト社員及び期間雇用社員は2023年10月1日。



「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」に対する要求書を提出、制度改善を許さない立場で会社と対峙してきました。

郵政ユニオンが提出した要求書に対して会社は、「正社員の夏期・冬期休暇の見直しは必要」としたうえで「どのような方針が可能なのか、引き続き検討を進める」と回答していました。

今回の回答は、こうした流れで「修正提案」という形で出されたものです。なお、2023年4月4日に提出した「夏期

冬期休暇見直しに関する要求書」に対しては、回答されていません。

皆さん、今回の修正提案はあくまでも提案であ



り決定ではありません。皆さんの反対の声が大きければ大きいほど、再度修正される可能性が高くなります。

私たちと一緒に休暇削減に反対の声を上げ、削減ではなく、全ての社員に各3日間の休暇付与を勝ち取りましょう。

修正提案については左表の通りです。

