

# 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. 4467  
24年7月26日(金)  
Tel・Fax 095-828-1953

おはようございます。

# 時代と逆行する会社 に人は集まるのか

九州北部地方は7月2日に梅雨明けが発表され、いよいよ夏本番です。今年の夏(7～9月)の気温は全国的に平年より高く、観測史上最も暑くなった昨年匹敵する暑さとなる可能性があるそうです。

集配部の社員は危険な暑さの中で仕事をするわけですから熱中症にかかるリスクは大きくなります。対策としては休日身体をしっかり休めることも重要になってきます。非番、週休だけでなくこの暑い時期は年休や夏期休暇をできるだけ取得したいものです。

夏期休暇の日数は企業によって異なります。そもそも夏期休暇は法定外休暇なので、夏期休暇を何日与えるかは企業次第です。例えば、国家公務員の夏期休暇は3日間です。

以前は国家公務員の非常勤職員に夏期休暇はありませんでしたが、世間的にも非正規で働く人の待遇改善の動きが進んでおり、非常勤職員の夏期休暇が制度化されました。民間企業では工場などで稼働を一齐に止めて1週間程度休み場合もあります。



夏期休暇を有給扱いにするとコストは上がりませんが、効果を期待して特別休暇にする企業は多くあります。夏期休暇を有給休暇にすることで、『働きやすいホワイト企業』『従業員を大切にしている会社』といったイメージが広がり、人材採用に好影響

響があり優秀な人材が集まりやすくなるかもしれません。

また、社員の満足度が上がることで、仕事へのモチベーションが高まることや、会社へ貢献する気持ちがあわき、働く意欲を刺激する効果も考えられます。

長崎地区労に所属する長崎市職労の情報によれば長崎市職員の夏期休暇が今年から5日になったそうです。(昨年までは3日)

全国的にも5日に拡がっていることから昨年の秋の賃金交渉で重点的に課題として交渉を進め、24春闘交渉で5日に拡大するという回答があったそうです。

自治体も人材不足、人が集まらない中で魅力ある職場環境の為に労使が議論を重ねた結果だと考えられます。



郵政はどうでしょう。2007年に民営化されるまでは国家公務員だったこともあり、昨年まで正社員には夏季休暇が3日付与されていました。しかし、就業規則が改定され、正社員に関しては3日から1日になりました。(冬期休暇も同様に昨年度から3日から1日)



何故夏季休暇(冬期休暇も)が削減されたのでしょうか？それは労契法20条裁判の最高裁判決で夏期冬期休暇の日数は期間の定めがある期間雇用社員と期間の定めがない正社員とで差をつけてはならないという判決が出たからです。本来ならば裁判所が格差は違法と言っているのだから、国家公務員の非常勤のように期間雇用社員にも正社員と同数の夏期冬期休暇を付与しなければならぬはず。

しかし、郵政は裁判の訴訟リスクとして正社員の休暇を削減して格差を無くす手法をとりました。正社員は削減される休暇の代わりに若干の基準内賃金の引上げがありました。したが、期間雇用社員に夏期休暇(冬期休暇も)が1日付与されただけで元々1日付与されていたアソシエイト社員の時給アップなどはありませんでした。



働く人を大事にしない会社には人は集まりません。働く人がいなければ会社は潰れます。郵便局というブランドでは人が集まらなくなっています。今、企業に求められているのはどうやって人を集めるかです。時代と逆行するような会社では人手不足から抜け出すことはできないでしょう。

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を全員の正社員化を。

ゆれば、均等待遇。なげんご差別。

ユニオンは労契法裁判に勝利したぞ！

