

夏期、冬期休暇の削減許すな

全体の底上げで労働条件改善を

主な回答の要旨 (3月15日の回答)

<正社員>

○ベア

- ・社員一人4,800円相当(1,62%)の賃金改善を行う。・このうち基準内賃金3,100円相当の財源で社員一人基本給1,000円の改善を行う。
- ・残りの財源で一般職の賃金改善及び地域基幹職、総合職の若年層を中心とした賃金改善を行う。
- ・基準内賃金4,800円相当のうち残る1,700円相当は、夏期冬期休暇1日にし、これに併せて賃金改善を実施。
- ・これらの改善により初任給は1万円以上の改善となる。
- ・年間一時金4,3月(夏期2,15月、年末2,15月)

<期間雇用社員>

○賃金改善なし ○一時金改善なし

○均等待遇要求

- ・人間ドック受診における特別休暇には応じられない。
- ・定期健康診断受診に際し待機時間も含めた賃金措置には応じられない。

○日本郵便の正社員登用数

- ・正社員登用 計3,200人
- ・地域基幹職へのコース転換 計3,600人
- ・新規採用 計1,600人 確保困難な場合は中途採用実施

<特別一時金の支給>*2023年5月以降準備出来次第

○今回限りとして、全社員に「特別一時金」を支給する。

- ・フルタイム 70,000円
一週間の所定労働時間
- ・30時間以上 一律70,000円
- ・20時間以上30時間未満 一律35,000円
- ・20時間未満 一律17,500円

今回の回答で正社員に付与されている夏期休暇と冬期休暇6日の内4日も減らされて夏期休暇一日、冬期休暇一日になってしまいます。

これに関して職場では「この休暇が減らされるのは納得できない。今まである休暇を賃上げの原資に使うと行って削減されるのは不利益変更だ。毎日長時間労働が行なわれているので夏

期休暇、冬期休暇くらいはとってゆつくりしたいのに、それができなくなってしまう」「郵政20条最高裁判決で均等待遇の実施(全体の底上げ)が決まったのに、まともや正社員の権利を削減することが行なわれた。会社は全体の底上げをしようとはしていないのか。また、JP労組組合員の中にもこの削減に反対する声が多いと聞いたけども、JP労組本部は

これに背を向けたことになり。現場の声よりも会社の言うことを優先しているのはその姿勢が問われる」等の意見があがっています。こうしてみると、現場の声を大切にする郵政ユニオンの役割は益々大きくなっていきます。働き易い職場にしていこう。働き易い職場に加入して頑張っていこう。