

郵政ユニオンの最高裁勝利判決をもとに

# アソシエイト社員の 有給の病気休暇を実現させた

実施日：2022年5月1日

【2021年9月21日、会社の見直し案】

正社員（病気休暇は暦日31日以上が必要となる病気のみ使用可能）

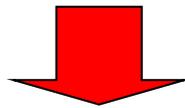
0日 30日 120日 or 210日

年次有給休暇 or 無給の休暇	病気休暇（有給）	休職（無給） 〔傷病手当金〕
--------------------	----------	-------------------

アソシエイト社員（有給の病気休暇を15日付与）

0日 30日 45日 120日

年次有給休暇 or 無給の休暇	病気休暇 （有給）	病気休暇（無給） 〔傷病手当金〕	休職（無給） 〔傷病手当金〕
--------------------	--------------	---------------------	-------------------



【2022年1月14日要求書提出、3月16日会社回答】

正社員

0日 90日 or 180日

病気休暇（有給）	休職（無給） 〔傷病手当金〕
----------	-------------------

アソシエイト社員（有給の病気休暇を30日付与する：勤続10年以上は60日）

0日 30日 or 60日 90日

病気休暇（有給）	病気休暇（無給） 〔傷病手当金〕	休職（無給） 〔傷病手当金〕
----------	---------------------	-------------------

※療養が必要との医師の証明書又は診断書の提出を取得要件とし、当該証明書又は診断書が出た場合は初日から取得可とする。

※月給制契約社員の臨時手当については、正社員と同一の在職期間割合に基づく減算規定を適用し、有給の病気休暇期間を減算対象とする。

《在職期間割合 = (183日 - 有給の病気休暇取得日数 × 0.5) ÷ 183日》

※時給契約社員の臨時手当については、現行の病気休暇の扱いと同様、有給の病気休暇は実際勤務日数及び算定基礎額（基本賃金及び扶養手当の合計額）には含まない。

2022年5月

郵政ユニオン本部