

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. 4496
24年11月8日(金)
Tel・Fax 095-828-1953
文責 支部書記長

年賀はがき発行枚数 過去最大の減り幅

おはようございます。

11月に入り、2025年用の年賀はがきの販売が始まりました。当初の発行枚数は前年の14億4千枚より25%、7%少ない10億7千万枚。14年連続の減少で、減り幅は過去最高となっています。

年賀葉書の発行枚数のピークは2003年の44億5936万枚で、それ以降は多少の起伏を見せながらも漸次枚数は減少。直近16年間は連続して前年比マイナスを記録しており、2023年発行・2024年用は前年比でマイナス約12.2%(当初発行枚数で比較)でしたが、2025年用はその倍の前年比マイナスになっています。電子メールやSNSの普及などに加え、10月の郵便料金改定で年賀は

がきが63円から85円に引き上げられたことが大きな要因となり、ここ数年よく耳にするようになった「年賀じまい」が加速すると予想され過去最高の減り幅となっています。



達成不可能な販売ノルマを設定し、低実績者には全社員の前で謝罪させる「お立ち台」や自分大年賀はがきを購入し金権シヨップなどに持ち込む「自爆営業」という言葉を生み出す程、異常だった年賀はがき販売ですが、昨今では管理者もほとんど年賀はがき営業に関しては何も言わなくなりました。年賀はがきは日本の伝統的な文化として歴史があります。新年の挨拶だけでなく、感謝を伝える、繋がりを持ち続ける意味でも重要なツールでもあります。

正社員登用者等の 年次有給休暇の 過少発給について

今一度原点に返り年賀はがきの良さを伝えながら販売していきたいものです。

10月31日、日本郵政よりグループ4社を代表して「日本郵政グループ4社で5、343人の年休過少発給が判明する」旨の情報提供がありました。

概要は日本郵便において6月に発覚した「正社員登用者等の年次有給休暇過少発給事案」を受け、グループ各社において正社員登用者等の年休発給データを確認したところ、同様の事象が全社で発生していることが判明しました。要因としては、本来ならば、正社員登用者については期間雇用社員等としての勤続年数を通算して発給することとされていますが、システム上では「登用日」採用日」としており、年休発給は当該日を基準に発給(期間

雇用社員等としての勤続年数は通算されない仕様)

過少発給者数	母数(全登用者)	発覚人数	過少総日数
持株	41人	7人	52日
郵便	25,021人	5,303人	31,487日
ゆうちょ	451人	6人	27日
かんぽ	177人	27人	145日

初年度から毎年20日ずつ発給されていた年次有給休暇が2018年10月1日より勤続年数に応じて15日〜20日発給される制度改正が実施されました(1年目20日だったのが15日に改正)。

にもかかわらず、実際の発給状況の確認を行う体制を構築しなかったため過少発給する事案が多数発生したというものです。2018年以降の正社員登用者については最大5年間、発給された年休の補正が必要となります。

対応策として2024年度は法内、協定休暇として正當な日数で発給、過年度(2023年度以前)の過少発給分を2024年度の協定休暇として追加発給する。退職者については、追加での発給ができないため特段の周知は行わないとなっています。郵政ユニオンは今回の事案発生の要因となった2018年の年次有給休暇の制度改悪に反対し、20日間に戻すよう要求しています。



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。

ゆげ、均等待遇、なげん差別。

ユニオンは労基法裁判に勝利したぞ!