



編集責任者 岩井 寛

郵政産業  
ユニオン

浦安

発行 郵政産業労働者ユニオン浦安支部

HP <http://piwu-urayasu.jp>

Mail [otegami@piwu-urayasu.jp](mailto:otegami@piwu-urayasu.jp)

# 「安静」診断無視して就労指示 なぜ「病休制度」無いとウソを

集配では業務中の交通事故で「安静7日」を要す診断書が出された社員に内務作業就労を命じられ、作業により負傷箇所も悪化させてしまう。そこで改めて病休申請を出す。「冠婚葬祭以外に特別休暇など無い」といった無茶苦茶な理由で強引に年休処理させる酷い対応です。

## 労災パレットで新東京局など臨検

以前、コスト削減により鉄製となった新型パレットが原因で業務災害が爆発的に増えた東京多摩局や新東京局には労基署の臨検が入りました。労基署は事故に対する改善を求めたのです。

こういう場合、業務災害が発生したときに会社が労基署に提出していく「労働者死傷病報告」を基として労災実績を把握していくそうです。

## 休業4日以上3件とは報告出来ない？

「労働者死傷病報告」は労災保険による治療費等の給付申請とは、別個に行われるものです。

国は業務中の労災を、被災労働者の休業日数を基準として、不労災害よりも休業災害、特に休業4日以上をより重大な事故として捉えたいようで、報告の扱いを異ならせています。

すなわち翌日から出勤(休業0日)なら報告対象とせず、休業4日未満であれば四半期ごと労災の発生状況をまとめて報告すればよろしい。

その一方で、休業4日以上であれば「遅滞なく報告」を求め、その様式も4日未満のものに比べて災害状況や発生原因をかなり詳細に記入しなければならぬものとしています。

労災が多い事業所は、労基署に目を付けられたくないから死傷病報告義務を避けたい。

件数や休業日数を少なく見せかけよう、被災者を強引に出勤させたり、休みは自己都合扱いにさせたりという対応が往々にしてあるそうです。

## むりやり出勤させ、病休は取らせない

今回の場合は一泊二日入院して、退院日の診断は負傷箇所二箇所それぞれ「安静七日間」「加療十日間」の診断を受けます。この時点で休業日数は少なくとも七日間となるはずでした。

ところが会社は本来は休業一日目となる退院日より、「安静7日」と書かれた診断書を提出のために病院から出社させ、本人に翌日以降「内務作業なら出社出来るか」を病院に確認させます。

労働者死傷病報告  
(休業4日以上)様式

# こんな所に掛箱が



臺中市豊原区(豊原郵局郵務大樓)

先日、台湾を訪れました。桃園空港から台北駅前までバスで移動。そこからあたりを適当に散歩中に見かけたのが下の写真のポスト。



掛箱が通・速ダブルで配置されるという、なんとも不思議な光景。ポストには「中正區 郵遞區號100」と書かれる。日本同様に臺北郵局や台北駅もすぐ近くで同じ番号。丸の内や有楽町で青と赤の掛箱が並ぶようなものか。集配局の近くどころか、集配局そのものに掛箱が掛かっていることもあります。人口272万人の臺中市で、浦安市と同程度の人口を抱える豊原区。この豊原郵局では、窓口施設とに集配施設(と夜間郵便窓口)が別々に立地している局ですが、集配施設の外は掛箱です。

日本では1951年に「市内区を柱箱、市外区を掛箱」とする旨の通達(昭26.5.23郵施第382号「郵便差出箱配置標準について」)が出されています。単に郵政省の方針で設置されてこなかっただけで、本来であれば、狭い都市部にこそ掛箱は重宝されるのでしょう。

公社化以降、道路へのポスト設置は道路管理者の許可を受けなければならなくなり、道路占用上の不都合で撤去されているものも時折見かけます。日本でも掛箱を見直すべき時なのかもしれません。(a)



臺北市中正區

道路占用料(市道)	
(年額)	
浦安市	1300円
市川市	1030円
(今年4月より)	1230円
千葉市	860円
船橋市	930円
松戸市	600円
柏市	600円
原市	400円



新北市三重區



稲沢市



大野市

ジュネーブ市

(表面から)  
電話を受けた病院も困惑しているようで、三十分に及んでも結局、担当医師を出さずに、「無理をしないよう、自分の判断で行動して」と電話を受けた職員が代わりに言う対応。当然ながら、診断書の撤回もされていません。この内容を伝えたとこころ、管理者は翌日からの内務就業を指示。いやいや明日くらいは休ませてくれという、非番日を前に移動することで対応しろという。  
結局、本来の休業二日目が非番日扱いとなっただけで、その翌日から変更した非番日の分もあわさって連続出勤。こうした内務作業で症状も悪化させました。

我慢出来ない。被災社員は、改めて本来の休業7日最後となる日を社員就業規則69条に基づく病気休暇申請を提出します。  
ところが今度は「冠婚葬祭以外に特別休暇がある訳が無い」「他企業でもあり得ない」と無茶苦茶な理由で年休処理を勧めてきました。普段はインフルエンザなどの私傷病であってもよく利用され、会社も承認しています。今回に限って誰も彼もいて、制度自体を否定してくるのかあまりにも不自然です。「病欠休暇」で休んでいるとなれば、無理矢理出勤させていることを疑われかねない。就業規則上、一度「年休」となれば、後から

「病休」と付け替えることは出来ないから、おそらくは、その場しのぎの嘘や出任せであっても年休で押切れという対応なのでしょう。  
**怪我直後に休めるかは切実な問題**  
これで安静を要する7日が過ぎました。会社にすれば、後から文句を言われて休ませようが、とにかく労災直後に出勤させさえすれば報告逃れは達成出来てしまうのです。  
しかし労働者にとっては、怪我した直後に安静して休めるかどうかが生涯に渡りあとを引くかにもなり得ること。たまったものではありません。徹底的に追求していきます。

5月12日(火)13時15分	千葉中央局・雇止め裁判(結審)	千葉地裁513法廷
5月22日(金)10時30分	日本郵便本社・雇止め裁判	東京地裁13階民事36部
6月1日(月)15時	滝川局・同交拒否事案	中労委
6月10日(火)16時30分	越谷局・同交拒否事案(個人審問)	埼玉県労委
6月15日(月)11時	労契法20条 東日本裁判	東京地裁13階民事19部
5月13日(水)13時15分	(日程変更)	
7月17日(金)13時10分	郵政非正規社員の定年制裁判(結審)	東京地裁527法廷