

2024年 2月14日
郵政ユニオン 交第5号

日本郵便株式会社
代表取締役社長兼執行役員社長
千田 哲也 殿

郵政産業労働者ユニオン
中央執行委員長 日巻 直映

2024年4月1日以降の賃金引上げ等に関する要求書

郵政産業労働者ユニオンは、2月2日に第12回中央委員会を開催し、24春闘方針と要求を決定しました。中央委員会では、すさまじい物価高騰にさらされて苦しい生活実態が続いていること、要員不足による厳しい職場環境、正社員登用試験に対する不満、ヤマト社協業や2024問題に対する不安、均等待遇実現と正社員化など、「大幅賃上げで生活改善」を求める声が数多く出されました。

日本郵政グループにおけるベースアップの状況は、郵政民営化以降2008年（600円）、2014年、2015年（それぞれ1,000円）、2023年では4,800円相当のベアが実施されましたが、すべての社員に行きわたるものにはなっていません。特に23春闘においては正社員に付与されていた夏期・冬期休暇削減を前提としたものであり、到底、賃上げと言えるものではありません。

経団連の十倉会長は労使フォーラムで、「昨年以上の熱量と決意を持ち物価上昇に負けない賃金引き上げを目指すことが企業の社会的責任だ」と述べたことが報道されました。日本郵政グループは、市民生活に欠かせない重要なインフラとして社会に貢献している企業として、さらには経団連加盟企業として、すべての社員の大規模賃上げと、非正規社員の処遇改善を求める声に応え「企業の社会的責任」を果たすことが求められています。

以下の要求を提出しますので、3月13日までに誠意ある回答を求めます。

記

I 期間雇用社員等の処遇改善

1 賃金引上げ要求等

(1) 月給制契約社員

- ①基本月額を31,000円以上引上げること
- ②基本賃金を大幅に改善すること
- ③加算給を引き上げ、加算額の上限回数をなくすこと

(2) 時給制契約社員

- ①時給額を200円以上引上げること
- ②基本給を全国一律制とし、時給を1,500円以上とすること
- ③スキル評価結果に基づき、時給制契約社員等の資格給が決定されているが、スキル評価Aランクに到達できない職種が存在する。社員のモチベーションのうえからも改善する必要があると考えられる。スキルAランクに到達できない職種を無くすこと
- ④時給制契約社員の基本賃金について、基本給の下限額を200円に引き上げること

2 夏期・年末一時金

- (1) 月給制契約社員は、年間4.5月とすること。また、グループ各社同一とし会社間での格差を設けないこと
- (2) 時給制契約社員は、年間で一ヶ月の平均賃金の4.5月とすること。また、グループ各社同一とし会社間での格差を設けないこと

3 均等待遇要求

(1) 制度に関する要求

- ① 労災補償は、正社員と同様の制度とすること
- ② 休職制度を正社員と同様に設けること
- ③ 小学校就学前までの子を養育するための看護休暇については、正社員と同様に有給とすること
- ④ 特別休暇は、正社員と同一の内容とすること
- ⑤ 結婚休暇を正社員と同様に設けること
- ⑥ 夏期休暇・冬期休暇を各3日以上付与すること
- ⑦ 計画年休制度を正社員と同様にすること
- ⑧ 退職金制度を設けること
- ⑨ 社宅に入れるようにすること

(2) 手当に関する要求

- ① 通勤費を正社員と同様に全額支給すること
- ② 特別調整手当（寒冷地）を正社員と同様に支給すること
- ③ 時給制契約社員等に非番日労働の割増手当は正社員と同様に100分の135として支給すること
- ④ 早朝・夜間割増賃金は、正社員と同様の額とすること
- ⑤ 夜間特別勤務手当を正社員と同様に支給すること
- ⑥ 祝日勤務は、正社員と同様の扱いとすること
- ⑦ 年末勤務手当（12月29～31日）として、1日5,000円支給すること
- ⑧ 住居手当を正社員と同様に支給すること

(3) 人間ドック受診は正社員と同様に特別休暇とすること

- (4) すべての期間雇用社員等が勤務時間内に定期健康診断を受診できるように対策を講じること。
なお、勤務時間内に受診できない場合は待機時間も含めて超勤措置を行なうこと

4 正社員登用に関する要求

- (1) アソシエイト社員転換後、2年で正社員を希望する社員全員を正社員へ登用すること
- (2) 単年度の登用数を大幅に拡大すること
- (3) 登用に当たってはweb方式の試験を廃止し、公平・公正な選考方式に見直すこと
- (4) 2023年度の実験者数及び合格者数の男女別の比率を明らかにすること
- (5) 2025年度の実験者数を明らかにすること

II 正社員の処遇改善

1 賃金引上げ要求等

- (1) 定期昇給を完全実施すること
- (2) 正社員の基本給を月額30,000円以上引上げること
- (3) 短時間勤務社員の基本給を月額30,000円以上引上げること
- (4) 短時間社員の基本給を月額33,000円以上引上げること
- (5) 正社員の初任給を大幅に引上げること

2 夏期・年末一時金

- (1) 正社員は、年間4.5月とすること
- (2) 短時間勤務社員は、年間4.5月とすること
- (3) 短時間社員は、年間4.5月とすること
- (4) 夏期・年末一時金についてはグループ各社同一とし会社間での格差を設けないこと

3 手当等の改善

- (1) 年末勤務手当（12月29～31日）として、1日5,000円支給すること
- (2) 通勤手当については、本人申告の通勤経路を基本として全額支給すること
- (3) 住居手当について
 - ①借家借間については、家賃の60%とすること
 - ②持ち家は1ヶ月9,000円とし、ローン支払い期間中は補助すること
- (4) 特別調整手当（寒冷地）は見直し前の支給額で支給すること
- (5) 扶養手当は見直し前の支給額で支給すること。また、子どもに対する手当を上げること

4 一般職から地域基幹職への転換について、要件を緩和すること。なお、地域基幹職等への転換数を拡大するとともに、社員が転換に向けた具体的イメージを描けるよう人材育成に力を入れること

5 新規採用者の年次有給休暇の発給日数は、20日とすること

III 一般職の処遇改善

1 賃金引上げ要求等

- (1) 定期昇給を完全実施すること
- (2) 一般職の基本給を大幅に改善し、地域基幹職1級と同等にすること
- (3) 一般職の基本給を月額30,000円以上上げること

2 夏期・年末一時金は、年間4.5月とすること。また、グループ各社同一とし会社間での格差を設けないこと

3 手当等の改善

- (1) 年末勤務手当（12月29～31日）として、1日5,000円支給すること
- (2) 通勤手当については、本人申告の通勤経路を基本として全額支給すること
- (3) 住居手当について
 - ①住居手当支給対象外となった一般職社員に対し、住居手当を改正前の支給額で支給すること
 - ②借家借間については、家賃の60%とすること
 - ③持ち家は1ヶ月9,000円とし、ローン支払い期間中は補助すること
- (4) 特別調整手当（寒冷地）は見直し前の支給額で支給すること
- (5) 扶養手当は見直し前の支給額で支給すること。また、子どもに対する手当を上げること

4 一般職から地域基幹職への転換について、要件を緩和すること。なお、地域基幹職等への転換数を拡大するとともに、社員が転換に向けた具体的イメージを描けるよう人材育成に力を入れること

5 新規採用者の年次有給休暇の発給日数は、20日とすること

6 永年勤続功労表彰にかかる勤続期間について、期間雇用社員としての期間計算（原則1日6時間以上、月22日以上）を緩和すること

IV シニアスタッフ社員の処遇改善

- 1 基本給を月額38,000円以上引上げ、大幅に改善すること
- 2 扶養手当、住居手当、特別調整手当（寒冷地）を支給すること
- 3 夏期・年末一時金は、年間4.5月とすること。また、グループ各社同一とし会社間での格差を設けないこと
- 4 社宅に入居できるようにすること

5 年末勤務手当（12月29～31日）として、1日5,000円支給すること

V 全社員共通の処遇改善

- 1 夏期休暇・冬期休暇を各3日以上付与すること
- 2 物価高騰に伴う緊急措置として特別手当を支給すること
- 3 有給の生理休暇を2日以上付与すること
- 4 人間ドックの受診対象年齢を35歳以上とし、現在の隔年での受診は見直すこと
- 5 2022年4月1日から実施されているチャイルドプラン休暇を有給とすること
- 6 ガソリン価格が高騰した場合について、年度途中でも通勤手当等の増額など対策を講じること

VI 要員不足の解消・大幅増員・長時間労働の是正を求める要求

- 1 要員不足について支社別に実態把握を行い、解消のための具体的対策を明らかにすること
- 2 2023年度の時間外労働の状況を明らかにすること
- 3 2023年度において、一か月の時間外労働が45時間を超えた事業所等とその月数を明らかにすること
- 4 超過勤務に依存した業務内容を、一日8時間労働で終わる業務内容に改善し、必要な要員を正社員で確保すること
- 5 年次有給休暇が取得できる要員措置を講じること
- 6 長時間労働是正について
 - (1) 一日の所定労働時間を縮減すること
 - (2) 労働時間の把握を徹底し、タダ働きを根絶すること
 - (3) 時間外労働の縮減のための対策を講じること
- 7 2025年度の新規採用人数を明らかにすること
- 8 三六協定の締結にあたって、「特別条項」は付けないこと
- 9 勤務間インターバルについて施行実施の結果を明らかにすること。また、対象職種を拡大し、深夜勤務従事者は勤務間インターバルを13時間以上とすること

VII 職場の安全・衛生に関する要求

- 1 マスク・消毒液を各局（事業所）に配備すること
- 2 職場内での感染防止策を徹底すること
- 3 窓口業務及び集配業務等における感染防止策を徹底すること
- 4 各局（事業所）の通用口に体温探知機を設置すること

VIII ダイバーシティ推進等に関する要求

- 1 ダイバーシティ、ジェンダー平等推進の観点から、Kaoが展開する「職場のロリエ」プロジェクトを導入し、女性が働きやすい環境整備を行うこと
- 2 生理休暇を特別休暇とし、正社員・期間雇用社員を含めすべての女性が取得できるようにすること
 - (1) 生理休暇取得に対し、賞与・昇給についての減算などペナルティを科さないこと
 - (2) 管理者等に対し生理休暇への理解を深める研修を年2回以上おこなうこと
 - (3) 女性トイレ内に生理用品を配備・保管できる棚等を設置し、社員が自由に使用できるようにすること
 - (4) 女性外務社員が生理による体調不良等で内務作業を希望する場合は、本人申請を尊重し内務作業に従事させること

- 3 女性仕様のユニフォームを作成し貸与すること。また雨具・防寒具についても女性仕様のものを貸与すること
- 4 日本郵便のエリアマネジメント局では局舎スペース等を理由に、更衣室、休憩室、トイレが男女共用となっている。各局所とも男女別とすること
- 5 女性のロッカー点検を行う場合は、必ず女性が行うこと。また、バックを開けさせる、手を差し込むなど行き過ぎた行為がないように徹底すること
- 6 セクシャルハラスメントの研修をすべての社員に年2回以上おこなうこと
- 7 更年期における健康課題と女性の健康保持・増進に向けて
 - (1) 23春闘要求回答において社員が健康に働けるための環境整備として、①更年期障害等に関する理解浸透に向けた取組②更年期障害を抱えながら働く社員自身のヘルスリテラシーの向上などの施策があげられ、すでにダイバーシティ強化月間の取り組みが実施されてきた。更年期障害は年齢、男女別、など症状には個人差があり、職場管理者への理解を図ることが重要であると考え。これまでの取組みの総括と今後の課題について明らかにすること
 - (2) 更年期症状による不調を抱える社員への仕事との両立支援のため支援策として特別休暇を新設すること

以上