

2025年 2月14日
郵政ユニオン 交第7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

2025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7日、第13回中央委員会を開催し、25春闘方針と要求を決定しました。中央委員会では「大幅賃金引上げと大幅増員を求める」「一時金の引上げ、物価高騰に見合った特別一時金の支給を」「時給を1500円以上に」「要員不足の速やかな解消を」など大幅な賃上げと職場改善を求める声が全国の職場から出されました。昨年実施した2025春闘アンケートでも、物価高騰が収まらず、賃金の大幅な引き上げを求める声は切実になっています。低い賃金や処遇が解消されなければ人材は集まりません。会社も認めている要員不足は、全国の職場で深刻な実態となっており、慢性的な超過勤務や過度な労働強化、契約社員等に依存した業務運行になっています。

社会のインフラを支える企業として、利用者から信頼され安定したサービスを提供するためには、賃金の大幅引き上げと要員不足の解消は喫緊の課題です。

去年は30年ぶりの高い水準となる賃上げと言われましたが、エネルギー価格の高止まりや生鮮食料品の値上げで、物価高に追いつかず実質賃金はマイナス状態が続いています。政府は2025春闘で「高い水準の賃上げと価格転嫁」を求め、経団連も「ベースアップを念頭においた賃金の引上げを広く呼びかける方針」と表明しています。

日本郵政グループ各社の経営状況は、2025年3月期中間決算では日本郵便を除く3社は黒字決算となっており、通期見通しでは、グループ全体では経常利益で61%、中間純利益は49.8%と順調に推移しています。金融2社は通期業績予想を上方修正し、株主配当も強めています。グループ全体で、私たちの賃金引き上げに要求に応える体力は充分にあるといえます。

私たちは以下の要求書を提出しますので、真摯に検討され、3月12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30,000円以上上げること
- 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時給制契約社員の基本賃金について、基本給の下限額は200円を加えた金額とすること
- ④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ねからも改善する必要があると考える。スキルAランクに到達できない職種を無くすこと

2 夏期・年末一時金

- (1) 月給制契約社員は、年間4.6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4.6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) 夏期・年末一時金の掛け率の根拠を明らかにすること

3 均等待遇要求

(1) 制度に関する要求

- ①労働災害補償は、正社員と同様の制度とすること
- ②退職制度を正社員と同様に設けること
- ③育児・介護休業制度を正社員と同様の制度とすること
- ④看護休暇を正社員と同様に有給とすること
- ⑤特別休暇は正社員と同一の内容とすること
- ⑥結婚休暇を正社員と同様に設けること
- ⑦計画年休制度を正社員と同様にすること
- ⑧時給制契約社員に対し退職慰労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通勤手当について、公共交通機関を利用する場合は、正社員と同様の支給方法とすること。また、本人申告の通勤経路を基本として全額支給すること
- 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し、非番・週休勤務のときは正社員同様に手当を支給すること
- ⑤夜間特別勤務手当を正社員と同様に支給すること
- ⑥祝日勤務の割増賃金は正社員と同様に100分の135として支給すること
- ⑦年末勤務手当について1日5,000円支給すること
- ⑧年始勤務手当を正社員と同額に引上げること
- ⑨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) 育児・介護部分休業の取得については、勤務時間4時間以上も対象とすること
- (5) 深夜勤務専門に従事する期間雇用社員等が、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。また、勤務時間内に受診できない者には待機時間も含めて超勤措置を行なうこと

(6) 無期転換時における雇止め要件を撤廃すること

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) 2024年度の受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年度の登用人数を明らかにすること
- (6) 正社員登用後の基本月額について、学歴免許等の資格取得後、登用年度の3月31日までの経験年数を前歴加算として計算するが、期間雇用社員として採用後に最終学歴を取得した場合、それ以前の経験年数は加算されない。最終学歴取得前の経験年数を加算する算出基準に変更すること
- (7) 正社員登用後の配属地は、本人希望以外は現在の所属局・部等とすること

II 地域基幹職等の処遇改善

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18,000円以上引上げること
- (4) 短時間社員の基本給を月額35,000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4.6月とすること
- (2) 短時間勤務社員は、年間4.6月とすること
- (3) 短時間社員は、年間4.6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) 年末勤務手当を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) 扶養手当を引上げること。また、子どもに対する手当を引上げること

4 短時間社員に退職金を支給すること

- 5 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

6 年次有給休暇の発給日数は、初年度から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35,000円以上引上げること

2 夏期・年末一時金

- (1) 年間4.6月とすること

3 手当等の改善

- (1) 年末勤務手当を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住居手当を支給すること
 - 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) 社宅入居対象者を一般職まで拡大し、入居できるよう見直しを図ること
 - (5) 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
 - (6) 扶養手当を上げること。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 年次有給休暇の発給日数は、初年度から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、月22日）を緩和すること
- IV シニアスタッフ及び高齢再雇用シニアスタッフ社員の処遇改善
- 1 基本給を月額36,000円以上上げ、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4.6月とすること
 - 4 社宅に入居できるようにすること
 - 5 年末勤務手当を1日5,000円支給すること
 - 6 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
- 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一時金を支給すること
 - 3 有給の生理休暇を2日以上付与すること
 - 4 病気休暇付与の判断は病院等受診記録等で可とし、診断書の提出は連続5日以上取得の場合とすること
 - 5 育児・介護部分休業については有給とすること
 - 6 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
 - 7 24春闘において自動車等通勤者の通勤手当について、「過去2年平均のガソリン価格により更新していたが、過去1年平均のガソリン価格を元に更新する」見直しを実施された。直近のガソリン価格は今回、新たに更新された平均価格を上回っており、その差額は社員の持ち出しとなる。ガソリン価格の高騰は政府が価格を抑制するための補助金を縮小したことが影響していることから、差額分を加味したガソリン価格に見直すこと
 - 8 日本学生支援機構からの奨学金について「奨学金返還支援（代理返還）制度」を設けること
 - 9 社員の安全を守るために、就業規則および身だしなみ基準において、胸章に氏名等を記載させないよう改正すること
- 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 2024年度の時間外労働の状況を明らかにすること
 - 3 2024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 超過勤務に依存する業務を改め、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 2026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 窓口など対面業務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

5 台風、地震、集中豪雨などの災害時や感染症が発生した場合は、安全を最優先し、人命を守る対応を迅速に行うよう支社、エリア本部に周知するとともに日本郵便輸送や委託業者と対応を協議すること。また、警報等発令時には運送便を含めてすべての業務を休止し、社員の安全を守るため速やかに帰宅・待機指示などを行い、支社、エリア本部で異なる対応にならないよう指導を徹底すること

VIII その他の要求

1 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

2 24春闘交渉において、65歳以降の働き方について安全確保措置等を踏まえ、現下の経営状況も考慮しつつ検討を進めているとの回答がおこなわれた。70歳までの就業確保に向けた検討状況について明らかにすること。なお、実施にあたっては希望する社員が安心して働くことができる労働条件を整備すること

3 日本郵便輸送や委託業者（協力会社）に対して、コスト上昇分などを適正に委託料へ反映するよう価格転嫁を行うこと。また、日本郵便輸送やすべての委託先との価格協議を年1回行い適正な運用を徹底すること

4 委託業者への顧客からの苦情に対する違約金制度については廃止すること

以上