

# 2026 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 6 日、第 14 回中央委員会を開催し、26 春闘方針と要求を決定しました。中央委員会では、全国の職場から大幅賃上げや要員不足の解消、労働条件の改善を求める声が出されました。

昨年実施した 26 春闘要求アンケートに寄せられた声は、「要員不足を強く感じる」「正社員との給与の差が納得できない」「パワハラをなくしてほしい」「点呼問題による損害は会社責任」等、どれも切実なものです。

25 春闘での賃上げは生活改善につながっておらず、実質賃金は 4 年連続のマイナスで物価高騰に追いつかない深刻な事態が続いています。慢性的な要員不足の解消、大幅賃金引上げ、ハラスメントのない職場、生活できる賃金、労働条件の改善、安心して働ける環境を求める社員の声を真剣に聞くことは、日本郵政グループが掲げている「人で持つ会社」「社員一人ひとりが力を発揮できる組織」を構築していくうえで重要です。

昨年、一昨年と正規社員の賃上げ率は 5%を超えましたが、時給制で働く非正規社員は春闘期での時間給引上げとならず、物価高騰の影響はすべての社員とその家族の生活に重くのしかかっています。政府は 26 春闘において「物価上昇を上回る賃金引上げを強力に後押ししていく」、経団連は「ベースアップを賃金交渉のスタンダードに位置づける」と表明しています。

日本郵政グループの経営状況は、2026 年 3 月期第 3 四半期決算で経常収益 74.0%、経常利益 84.3%の進捗率で順調に推移し、内部留保も積み増しています。賃金引上げをはじめ私たちの要求に充分に応えるだけの状態にあります。

私たちは以下の要求書を提出しますので、真摯に検討のうえ、3 月 17 日までに誠意ある回答を求めます。

## 記

### I 時給制契約社員の処遇改善

#### 1 賃金引上げ要求等

- (1) 基本給を全国一律制とし、時給を 1, 700 円以上とすること
- (2) 時給額を 300 円以上引上げること
- (3) 時給制契約社員の基本賃金について、基本給の「地域別最低賃金プラス 20 円」を「プラス 300 円」とすること
- (4) スキル評価結果に基づき、時給制契約社員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。スキル A ランクに到達できない職種を無くすること
- (5) スキル認定に際し、恣意的な評価やあいまいな評価を行うことがないよう管理者・役職者に対する研修を徹底すること

#### 2 夏期・年末一時金

- (1) 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月数とし、会

社間で格差を設けないこと

(2) 夏期・年末一時金の掛け率(0.3)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労働災害補償を正社員と同様にすること
- ②休職制度を正社員と同様に設けること
- ③育児・介護休業を正社員と同様にすること
- ④看護休暇を正社員と同様に有給とすること
- ⑤特別休暇を正社員と同一の内容にすること
- ⑥結婚休暇を正社員と同様に設けること
- ⑦計画年休を正社員と同様にすること
- ⑧退職慰労金制度を設けること
- ⑨社宅に入居できるようにすること

#### (2) 手当に関する要求

- ①通勤費について、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は非番日労働の割増手当を正社員と同様に100分の135で支給すること
- ④早朝・夜間割増賃金を正社員と同様の額にし、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を正社員と同様に100分の135で支給すること
- 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) 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

(4) 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、早朝や夜勤の勤務等で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(日本郵便のみ)

(5) 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) 採用後3年で希望する期間雇用社員については全員を正社員へ登用すること

(2) 単年度における登用人数を大幅に拡大すること

(3) 正社員登用に当たっては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) 2025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) 2026年度の登用予定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) 本人の転勤希望を除き、正社員登用後の配属職場は登用前の所属局・部等とすること

(8) 正社員登用後の夏期一時金については、登用前の在職期間も含めた割合で支給するこ

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31,000円以上引上げること
- (3) 短時間勤務社員の基本給を月額16,000円以上引上げること
- (4) 短時間社員の基本給を月額16,000円以上引上げること(日本郵便のみ)
- (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(日本郵便のみ)
- (4) 夏期・年末一時金についてはグループ各社同一月数とし、会社間で格差を設けないこと

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支給額を引き上げること
    - ②借家借間については、家賃の65%とすること
    - ③持ち家は1ヶ月20,000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)を見直し前の支給額に戻すこと
  - (5) 扶養手当を引上げること。また、子どもに対する手当も引上げること
- 4 短時間社員に退職金を支給すること(日本郵便のみ)
- 5 年次有給休暇の発給日数を初年度から20日にすること

## 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31,000円以上引上げること

### 2 夏期・年末一時金を年間4.6月とすること。またグループ各社同一月数とし、会社間で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) 社宅入居対象者を一般職まで拡大するよう見直しをはかること
  - (4) 住居手当を支給すること
  - (5) 特別調整手当(寒冷地)を見直し前の支給額に戻すこと
  - (6) 扶養手当を引上げること。また、子どもに対する手当も引上げること
- 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を初年度から20日にする
- 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再雇用シニアスタッフ社員の処遇改善

- 1 基本給を月額31,000円以上引上げ、大幅に改善すること
- 2 基本給については正社員時の給与の8割以上とすること
- 3 扶養手当、住居手当、特別調整手当（寒冷地）を支給すること
- 4 夏期・年末一時金を年間4.6月とすること。またグループ各社同一月数とし、会社間で格差を設けないこと
- 5 社宅に入居できるようにすること
- 6 年末勤務手当を1日5,000円支給すること
- 7 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医療機関の受診記録等で可とし、診断書の提出は連続5日以上取得の場合に限ること
- 5 育児・介護部分休業については有給とすること
- 6 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
- 7 不当、悪質なクレームは、社員に過度な精神的なストレスをもたらすだけでなく、業務に支障を与えている。このようなカスタマーハラスメントに対して社員を守る対応が会社に求められることから、具体的な対応策を明らかにすること。また、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
- 8 自動車通勤者に対し、通勤に際して負担した駐車場料金を支給すること
- 9 自転車および自動二輪車通勤者に対し、通勤に際して負担した駐輪場料金を支給すること

#### 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、要員不足を解消し必要労働力を確保する具体的対策を明らかにすること
- 2 2025年度の時間外労働の状況を明らかにすること
- 3 2025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短縮し、そのための対策を講じること
  - (2) 労働時間の把握を徹底し、タダ働きを根絶すること
  - (3) 時間外労働縮減のための対策を講じること
- 7 2027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」は設けないこと
- 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（日本郵政を除く）

- 1 マスク・消毒液を各局（事業所）に配備すること
- 2 職場内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）の通用口に検温器を設置すること
- 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にし、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 ダイバーシティ及びジェンダー平等の推進等に関する要求

- 1 すべての女性社員が必要な生理休暇を取得できるよう、期間雇用社員にもアソシエイト社員と同等に有給の生理休暇を付与すること
- 2 生理休暇が取得しづらくなる一因として「賞与・昇給についての減算制度」がある。女性のみにも不利益を与える生理休暇の「賞与・昇給の減算」をやめること
- 3 女性トイレにトイレットペーパーと同様に生理用品（ナプキン）を配備すること。また配備が行われるまでは、女性トイレ内に社員が生理用品を保管できる棚等のスペースを作るよう本社として指示すること
- 4 生理による体調不良等を申し出た場合は、状況等に応じて生理休暇による帰宅指示など体調に応じた対応をとること
- 5 生理休暇に対する現場管理者の理解・認識が低いことから、生理休暇への理解を深めるために部外のセミナー等を利用した研修を定期的に行うこと
- 6 労働安全衛生法に基づき、会社として「快適な作業環境の形成を促進すること」が求められている。全国の事業所・郵便局舎において、トイレ・更衣室・休憩室・休養室については、同法の最低基準はもとより、安心して使用できる環境とするために男女別とすること
- 7 郵便局内社員用トイレについて2025年度以降、現地調査を行った上で改善に向けた方向性等を検討することが予定されている。現時点の検討状況及び改善に向けた方向性について明らかにすること
- 8 セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の研修についてはミーティングでの周知で済ませることなく、すべての社員に30分以上の時間を確保し研修の質の向上をはかること。とくに役職者・管理者への研修は徹底すること
- 9 チャイルドプラン休暇については、1年度内において社員の請求する継続または分割した30日以内の範囲で無給の休暇を取得可能とする就業規則の改正が行われた。チャイルドプラン休暇を有給にするとともに、アソシエイト社員に対して同じ内容の休暇を適用すること
- 10 更年期症状による体調不良を抱える社員への仕事との両立支援策として、特別休暇を新設すること

## IX その他の要求

- 1 2025年春闘要求書で、70歳までの就業確保に向けた検討状況について「70歳までの就業確保措置をどのように組み込んでいくのか会社の存続、発展、社員の幸せのために有効なのか検討していく必要がある」と回答しているが、現時点の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の整備を行うこと
- 2 日本郵便輸送や委託業者(協力会社)のコスト上昇分などを適正に委託料に価格転嫁すること。また、価格協議を最低年1回行い適正な運用を徹底すること(日本郵便のみ)
- 3 顧客からの苦情や誤配などに基づく委託業者への違約金制度については廃止すること(日本郵便のみ)

以上