

25中地交第8号  
2026年2月27日

日本郵便株式会社 中国支社  
支社長 児島 純一 殿

郵政産業労働者ユニオン中国地方本部  
執行委員長 小野 康邦 ㊟

## 2026年春季生活闘争の要求

労働者の健康と生活を守るため、賃金、労働時間、休暇等について、以下の要求を提出しますので、3月17日までに中国支社として誠意ある回答を求めます。

### 記

#### 1 時給制契約社員処遇改善

- (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
- (3) 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こと
- (4) 非正規社員のスキル評価については、職種別のスキル評価シートに則った評価を行うこと。また、恣意的な評価やあいまいな評価を行う管理者・役職者に対する研修を徹底すること
- (5) 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
- (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、勤務時間内に受診できないすべての社員に対し待機時間も含めて超勤措置を行なうこと
- (5) 無期転換時における雇止め要件を撤廃すること

#### 2 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) 2026年度の中国支社管内の登用予定人数を明らかにすること
- 3 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
- 4 要員不足について、中国支社管内の局所ごとに実態把握を行い、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
- 5 要員不足等を理由に減区が常態化しているが、実施に際しては、基本となる要員配置をまず示し、減区による要員配置を組合側に事前に情報提供及び交渉窓口・労使委員会を行うこと
- 6 2025年度の時間外労働の状況を明らかにすること
- 7 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
- 8 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
- 9 年次有給休暇が取得できる要員措置を講じること
- 10 2027年度の新規採用人数を明らかにすること
- 11 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
- 12 マスク・消毒液を各局（事業所）に配備すること
- 13 職場内の感染防止策を徹底すること
- 14 窓口など対面業務における感染防止策を徹底すること
- 15 各局（事業所）の通用口に検温器を設置すること
- 16 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
- 17 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
- 18 セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の相談窓口の対応の遅さが見受けられる。被害者のケアを含めて迅速に対応すること

- 19 要員不足・点呼実施等により通常時でも勤務時間前後・休憩時間に仕事をする社員が散見される。そんな中、それを見て見ぬふりをする管理者が未だにほとんどである。今一度、勤務時間管理を徹底し、休憩・休息が確保できるように指導を徹底すること

以上