

25 広中支調交第6号  
2026年2月27日

日本郵便株式会社 広島中央郵便局  
局長 安光 政則 殿

郵政産業労働者ユニオン 広島中央支部  
支部長 岡崎 徹

## 2026年春季生活闘争の要求

ここ数年続く光熱費や食料品、生活必需品等の相次ぐ値上げは、私たち労働者の日々の生活に大きな負担となっています。

そんな中、職場に目を向けると、集配営業部は毎日のように減区が行われ、社員一人一人の業務量が明らかに増加する中、終始時間に追われながら安全第一を念頭に配達をしています。肉体的にも精神的にもすでに限界を超えており、結果として誤配や病気で休まざるを得ない社員が後を絶たず、やむなく退職していく社員も少なくありません。

郵便部においても、長期病気休暇の社員がいる中、全く補充されることなくこの一年業務を維持してきましたが、今後退職する社員が増えていく中で、これ以上の人減らしは、正常な業務運行の確保が出来ない状況となっています。

郵政産業労働者ユニオン広島中央支部は、全ての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日までに誠意ある回答を求めます。

### 記

- 1、 時給制契約社員の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した評価を行うこと。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、 時給制契約社員の夏期・年末一時金の掛け率0.3の根拠を明らかにす

- ること。
- 6、 非正規社員に対する退職慰労金制度を設けること。
  - 7、 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。
  - 8、 無期転換時における雇止め要件を撤廃すること。
  - 9、 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。
  - 10、 単年度における正社員への登用人数を大幅に拡大すること。
  - 11、 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。
  - 12、 一般職から地域基幹職への転換について、要件を緩和し、転換数を拡大すること。
  - 13、 通配区について。現状毎日のように減区が実施されている。減区された状態が通配区なのか、各集配営業部の区画を再度提示、説明すること。あわせて、日勤混合区は無くなったのか、今後区画の見直しをするのか説明すること。
  - 14、 提示した通配区の欠区が生じないように、現状必要な要員数を算定し、区に沿った適正な要員配置を行い、要員不足を早急に解消すること。
  - 15、 集配営業部における、部を超えた応援を即座に中止すること。
  - 16、 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。
  - 17、 年次有給休暇が取得できる要員措置を講じるとともに、消化のための本人同意のない年次有給休暇取得は絶対にしないこと。
  - 18、 3月末における退職者、転勤者と同数以上の雇用を4月に確保すること。
  - 19、 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。
  - 20、 マスク・消毒液を各部、各フロアに十分配備すること。
  - 21、 職場内の感染防止策を今一度徹底すること。
  - 22、 窓口など対面業務における感染防止策を再度徹底すること。
  - 23、 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最優先の下、全ての業務を停止し、速やかな帰宅や自宅待機など、人命を守る対応を迅速に行うこと。
  - 24、 不当、悪質なクレームは、社員に過度な精神的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。

- 25、女性トイレに、トイレットペーパーと同様に生理用品を配備すること。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設置すること。
- 26、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図ること。とくに役職者・管理者への研修は徹底すること。

以上