



## 2021 春季生活闘争 要求交渉の大綱整理

正社員一時金 4. 3 月、コース転換応募要件の緩和 他

今次春闘は、昨年度から続く日本郵政グループ各社を取り巻くこれまでとは次元の異なる厳しい経営状況と今後の見通しを背景に、労使双方の主張のもと最終盤まで幾度も議論を繰り返す厳しく難しい交渉となったが、回答指定日である本日、最終的な回答として昨年水準の一時金を確保できたことから、21 春闘における要求交渉の到達点に達したと判断し、次のとおりの回答をもって妥結をはかった。なお、要求交渉全体の詳細については項目別詳細版を発信する。(19 日準備出来次第)



### 【生活を維持し、安心して働き続けるための賃金要求】

- 定期昇給完全実施
- 正社員一時金、年間「4. 3 月」

### 最終回答の主な内容

### 【事業の持続性を確かなものとするための労働力確保等に向けた要求】

- 日本郵便の登用者数を 2021 年度実績から約 500 人上積み
- 地域基幹職等へのコース転換応募要件の緩和 (当面の間)  
「直近 2 年間の人事評価 (査定昇給区分) のうち S 査定が 1 回以上」
- 勤務間インターバル制度を一部事業所で本格実施 (就業規則化)  
「実施日: 2022 年 4 月 1 日、対象事業所の拡大は継続協議」

### 【安心して働き続けることのできる環境の整備等に向けた要求】

- テレワークに係る費用負担を考慮した手当支給 (水準別途)
- 配偶者同行休職の要件拡大 (海外同行に加え国内同行にも適用)
- ジェンダー平等の実現に向けた取組拡大  
(性別変更時の旧氏名継続使用可、人事関係様式から不要な性別欄を削除)
- 消防団活動に係わる特別休暇の取得要件拡大

(次のページに続きます ⇒)

回答指定日である本日まで、労使双方の主張は平行線をたどったが、最終的に会社から、一時金についてはグループ統一で4.3月支給の回答を示してきた。その理由として、各社を取り巻く経営環境は非常に厳しい状況にあるが、コロナ禍の中で懸命に頑張ってくれている社員・組合員のモチベーションを考慮したこと、また、各社が抱える様々な課題について、これまで労使が協力して取り組んできたことや、今後も労使が協力して対処していくことが必要であること等も含め、JP労組の主張も受け止めた上で、最終的に各社で再検討した結果であるとしている。

一方で、あらためて次年度以降は各社の業績・経営状況に応じて一時金水準については会社別に交渉していきたいとの考えも崩していない。

本部は、定期昇給の実施を前提に、特に労働協約で定めのない正社員の一時金水準について、少なくとも必須としていた昨年水準の確保は得られたこと、また、これまでとは趣の異なる賃金改善要求と密接に関わる正社員登用数について、会社（日本郵便）が上積みを判断したこと、その他制度の拡充等をトータルで妥結に至れるか中央春闘闘争本部会議で議論した。そして、取り巻く厳しい経営環境と今後の見通しを背景にしつつも、会社も真摯に検討を重ねた上での最終回答として受け止め、妥結の判断に至った。

なお、今春闘において会社から正式に申し入れを受けた会社別の一時金交渉の是非については組織内議論のあり方も含めて別途検討していく。

※詳細は、中央交渉情報共通第39号（21.3.18）をご覧ください。

◆項目別詳細版：交渉情報発信予定◆（3/19準備出来次第）

- ①生活を維持し、安心して働き続けたための賃金要求
- ②事業の持続性を確かなものとするための労働力確保等に向けた要求
- ③安心して働き続けることのできる環境の整備等に向けた要求

※項目によってはボリュームを勘案し、区分して発信する場合があります。

JP労組LINE公式アカウントを開設！  
春闘情報などの最新情報をお知らせしています！ぜひお友だち登録を！



（担当：栗田）