

# 正社員と期間雇用社員との労働条件等の格差（相違）

正社員と非正社員との「格差」が社会的にも大きな問題となっています。郵政グループにおいても20万人を超える非正社員が雇用され、正社員との賃金、労働条件の相違・格差は大きなものです。

私たちは期間雇用社員（ゆうメイト）の格差是正、均等待遇を求め取り組みを進めており、その取り組みの前進に向けて、郵政会社における正社員と非正社員との労働条件等の主な相違・格差を比較しました。

均等待遇の確立、希望者の正社員化に向けた取り組みを進めていきましょう。

なお、雇用期間の違い等により厳密には「格差」と判断しがたい問題もありますが、「相違」として提起しています。

- ※ 正社員と非正規社員との比較は、15万人を超える非正規社員を雇用する郵便事業会社の協約（就業規則）に基づく比較とする。（賃金額以外は、ほぼすべての会社に共通）
- ※ 短時間社員、高齢再雇用社員及び期間雇用社員のうち、スペシャリスト社員、エキスパート社員、アルバイトを除く（なお、事業会社におけるパートタイマーは雇用時間が8時間以下であり基本的に除いている。）
- ※ 正社員との比較を重視し、期間雇用社員については、正社員と同じ仕事をしていると言える、8時間雇用の場合の各種条件を比較する。

## 《基礎資料》

### ★期間雇用社員雇用人数（08年1月1日現在）

・事業会社	153,000人	（正社員 98,900人）	非正社員61%
（全社員	251,900人）		
・郵便局会社	42,696人	（正社員118,602人）	” 26%
（全社員	161,298人）		
・ゆうちょ銀行	6,398人	（正社員 11,476人）	” 36%
（全社員	17,874人）		
・かんぽ生命保険	1,967人	（正社員 5,349人）	” 27%
（全社員	7,316人）		

### ※全社合計 全社員 438,388人

- ・非正社員 204,061人（46.5%）
- ・正社員 234,327人（53.5%）

### ★08年4月1日の正社員（組合員）の平均賃金

1、基準内賃金	316,237円	俸給	295,318円
		扶養手当	8,636円
		調整手当	12,283円
2、昇給額	5,303円		

### ★社員区分

- ・正社員 ⇒ 雇用契約期間の定めのない職員
- ・期間雇用社員 ⇒ 雇用契約期間の定めがある社員

(区分と各区分の雇用時間)

ア、スペシャリスト契約社員	8 H以内
イ、エキスパート契約社員	8 H以内
ウ、月給制契約社員	6～8 H (局会社8 H、貯・保7～8 H)
エ、時給制契約社員	6～8 H
オ、パートタイマー	6 H未満
カ、アルバイト	8 H以内

※「契約社員」との名称を使用しているが、正社員も含め全ての労働者は労働契約を交わすことによって労働しており、期間雇用社員にのみ名称として「契約社員」との名称は不適切(契約社員というなら正社員も「契約社員」)。

※郵政グループ内には「雇用期間の定めのない非正規社員」はいない。

## I 人事制度

### 1、役職(管理職を除く)

- ・正社員 ⇒ 担当者→主任→総務主任→課長代理  
(職場により名称は異なる場合がある。各役職により手当支給)
- ・非正社員 ⇒ 役職なし  
(ゆうメイトリーダーと呼ばれる非正社員もいるが手当等無し)

### 2、人事評価

人事評価は正社員、非正社員とも評価ポイントに基づく評価。

- 正社員 ⇒ 業績評価+職務行動評価
- 非正社員 ⇒
  - ・月給制契約社員 → 業績評価+職務行評価
  - ・時給制契約社員 → 基礎評価+スキル評価
  - ・パートタイマー → 基礎評価+スキル評価

### 3、休職制度

⇒ 期間雇用社員には休職制度無し。

### 4、育児休業

- ・正社員 ⇒ 3歳未満の子供の養育のため。
- ・非正社員 ⇒ 1歳未満。

※育児部分休業については、期間雇用社員の場合6時間以下の場合には付与されない。

### 5、懲戒・解雇

正社員、期間雇用社員とも同一の基準が適用される。

## II 勤務時間・休暇

### 1、勤務時間

勤務時間・休憩時間については、労基法に基づいており正社員と同様。

### 2、非番日

週休日及び祝日を除く勤務を指定しない日が非番日⇒「無給」

(※祝日に非番日を指定する場合もある「無給」)

(※正社員の場合は「非番日」は4週間に4回固定、祝日に非番日が指定され、休んでも1日分の賃金支給)

### 3、年休

#### ①年休日数

- ・正社員 ⇒ 採用年より年に20日
- ・非正社員 ⇒ 6年6ヶ月の勤続年数で20日(最高)

#### ②年休の有効期限

- ・正社員、非正社員とも発給年度終了後2年間。しかし、正社員は基本的に計画年休制度で全年休を取得。期間雇用社員の場合は取得できない場合「流れる」ことになる。

#### ③計画年休制度 ⇒ 期間雇用社員には適用無し。

#### ④時間による年休取得 ⇒ 期間雇用社員は、すべて法内休暇(時間取得できない)。

### 4、特別休暇

正社員については20項目が列挙されているが、期間雇用社員の場合、それらのうち①証人、鑑定人、等による裁判所その他官公署への出頭、②選挙権その他公民としての権利行使、③事務又は事業の運営上の必要に基づく業務の全部又は一分の停止、④忌引、の4項目しか有給とならない。

※育児時間、生理休暇、女性社員の分娩、業務上の事由又は通勤による傷病等も無給休暇。

(なお、業務上及び通勤上の傷病は、労災保険により80%賃金補償、正社員は賃金に影響しない)

### 5、病欠休暇

私傷病は、1年度に10日の病休(無給)(病気で休めば、会社から一切賃金支給無し)。

病気で4日以上休むことになれば、健康保険の「傷病手当金」が支給されるが、会社ではなく自分で手続必要。標準月額額の3分の2が支給。1年6ヶ月限度。

### 6、勤務日数

労働条件通知書に「勤務日数」「1日の勤務時間」が明示されなくなり、勤務指定表によって勤務日数や勤務時間を会社の都合により変更することも可能。

## Ⅲ 給与

※各賃金については、特別加算や月給制契約社員の時給制契約社員からの登用等々において、給与の算定基準が異なる場合があるが、協約で明記されている基本的な賃金額で計算する。また、正社員との比較上、8時間雇用を前提とする。

### 1、基本賃金

#### (1) 月給制契約社員(月給制)

- ・内務作業 134,000円 4回の加算(年に1回) 最高で144,800円
  - ・外務作業 213,200円 // 230,400円
- 以上の月額に「調整額」(深夜勤務専門13,200円)と地域手当が加算される。

東京の特別区を除いて最高は1割の地域手当で、外務作業の場合253,440円

※最高額(4回の加算)以上の賃金額アップはない。

(2) 時給制契約社員（時給制）

基本給（地域別基準額＋職務加算額）と加算給（基礎評価給＋資格給）の合計

- ・地域別基準額 最高 770円 最低 660円
- ・職務加算額 内務 0～50円（東京で確保困難な場合で200円まで可能）  
外務 80円～180円

（雇用確保が困難な場合、地域別基準額と職務加算額が1000円まで可能）

- ・基礎評価給（基礎評価にすべてできている場合） 最高20円
- ・資格給（スキル評価によって加算）  
A・B・Cの3ランク、それぞれに習熟度の有無で6段階評価  
内務 最低 0円 最高 180円  
外務 最低 0円 最高 550円

・基本給＋加算給合計

- 内務時間給 最低 660円 最高 1,020円（1,170円）
- 外務時間給 最低 740円 最高 1,520円（1,570円）

・以上の時間給を月額に換算（月21日とする）

- ・内務 最高 196,560円 最低 110,880円
- ・外務 最高 263,760円 最低 124,320円

（単純平均はあまり意味がないが参考として）

- ・内務平均 153,720円
- ・外務平均 194,040円

※最高額は「A習熟度有り」で、何年勤務してもこれ以上の賃金アップはない。

(3) 以上の計算により、

期間雇用社員賃金は正社員の平均賃金316,237円よりかなりの低額となる。

単純に平均だけを見て、正社員と同様の雇用条件（1日8時間4週間に20日勤務）の場合でも、基本賃金だけで月額10万円を超える格差（仕事内容はほぼ同じ）。

さらに、期間雇用社員は、最高額になるとそれ以上の賃上げはなくなるが、正社員は55歳まではベースアップは別として4号俸の定期昇給が保障される。

なお、期間雇用社員については8時間雇用で計算。

## 2、諸手当

※基本賃金額に一定の割合を乗じて算出される手当の場合、正社員と同じ掛け率でも算出の基準となる基本賃金額に大きな格差があり、手当支給によって賃金差が拡大することにつながる。

(1) 扶養手当 ⇒ 支給無し。

(2) 住居手当 ⇒ 支給無し。

(3) 通勤手当 ⇒ 1日最高2,600円（月20日として52,000円）  
（正社員は、55,000円まで全額、それ以上はその額＋一定割合）

(4) 寒冷地手当 ⇒ 支給無し

(5) 超過勤務手当

⇒1日の時間外労働（125/100）週休日の出勤手当（135/100）

祝日出勤手当（135/100）は正社員と同じ。

⇒非番日の「買上げ」

→時給制契約社員125/100（正社員・月給制契約社員135/100）

⇒祝日と非番日が重なり勤務した場合

→正社員 2日分の賃金が支給

→時給制契約社員 160/100の割増賃金

(6) 調整手当

- ・月給制契約社員→掛け率は正社員と同じ。
- ・時給制契約社員→調整手当支給区分に応じて「地域別基準額」が決定。

(7) 遠隔地手当、単身赴任手当

⇒期間雇用社員の場合該当者はいないと思われるが、支給無し。

(8) 深夜割増賃金（月給制契約社員、時給制契約社員）

⇒時給に対する30/100（50/100まで所属長判断で決定）

（※正社員の場合は掛け率とは別の基準により決定。各区分により1回の額）

(9) 早朝・夜間割増賃金（月給制契約社員・時給制契約社員）

- ・始業時刻が6時前 → 500円（正社員850円）
- ・始業時刻が6時30分以前 → 300円（正社員500円）
- ・始業時刻が7時以前 → 200円（正社員350円）
- ・終業時刻が21時以後 → 200円（正社員350円）

（※正社員には終業時刻が22時以後もあり、850円）

（※同じように早出・夜勤をしても手当額に格差）

(10) 特殊勤務手当（月給制契約社員、時給制契約社員）

- ①非常災害復旧作業手当
- ②放送受託事務取扱手当
- ③営業手当

以上の3手当が支給され、手当額等は正社員と同様

※上記以外に、正社員の場合、「郵便物区分能率向上手当」「郵便物配達能率向上手当」「郵便内外業務精通手当」「郵便内外業務支援手当」等が支給される。

(11) 作業能率評価手当（月給制契約社員、時給制契約社員）

※上記の正社員の「能率向上手当」に対応する手当であるが、評価そのものを行っていない支店もあり、また、評価基準が極めて曖昧で管理者の恣意的判断で決定されている。支給されている期間雇用社員も極めて少数。

- ・支給対象 → ○A習熟度有り、基礎評価「すべてできている」  
○郵便内務で区分作業（通常郵便物の区分に限る）  
○郵便外務で専ら配達業務（通集配及び混合配達に限る）  
○6ヶ月間に勤務時間840時間以上（深夜勤728時間以上）  
○郵便事故・誤配がない
- ・支給額 ○郵便内務 7ランク 最高110,000円 最低15,000円  
○郵便外務 7ランク 最高150,000円 最低20,000円
- ・支給日 6ヶ月ごとに評価され支給

### 3、臨時手当（夏期手当、年末手当）

※極めて大きな格差となる（単純計算で年間100万円以上）。

- ・月給制契約社員  
基本賃金額×0.3×1.8  
(郵便外務の最高額でも124,000円程度)
- ・時給制契約社員（勤務日数によって支給割合が異なる）  
《A ÷ 6 × 0.3 × B》  
A→対象期間（6ヶ月）の基本賃金支給額の合計  
B→勤務日数による割合 1.0～1.3  
(※6ヶ月で1日8時間雇用で120日を超える場合→1.8)  
(郵便外務で最高額で計算した場合、約135,000円)
- ・正社員（07年度の一時金総額 4.40月+15,000円）  
⇒平均賃金で計算した場合、年（2回）約140万円
- ・月給制契約社員（最高額）  
⇒年（2回）248,000円
- ・時給制契約社員（最高額）  
⇒年（2回）270,000円

以上、正社員と非正規社員との雇用各種条件の格差（相違）を列挙しました。厳密にはもっと多くの格差（相違）があります。

上記の事例は、**事業会社の8時間雇用の期間雇用社員に限定して比較したもので**、仕事の内容、勤務のあり方は正社員とまったく同じといえる実態ですが、以上のように大きな「格差」が生じています。

一方、懲戒・解雇の規定はまったく正社員と同一であり、スキル評価等においても「指導責任」を明示する、誤配等の郵便事故についても個人責任を厳しく追及され、謝罪等も期間雇用社員本人に押しつけられている状況にあるなど、業務における責任のあり方も正社員と同一と言っても過言ではありません。

責任だけは正社員と同じ対応とし、雇用条件には大きな格差となっているのです。

他にも、登用条件の問題等々、期間雇用社員を取り巻く雇用条件は非常に厳しい状況となっていますが、ここでは、賃金を中心として「格差」に絞って提起しました。

今後の非正規社員の均等待遇実現に向けての取り組みの参考にしていただければと思います。

2008年5月

ゆうメイト全国交流会・事務局