

2007年6月

# 新会社における非正規社員(ゆうメイト)の 人事制度・労働条件の概要

日本郵政株式会社「人事制度・労働条件等に関する民営化時の制度」を提示

《2007年5月11日の「郵政会社修正・追加提示」による『修正版』》

**ゆうメイト全国交流会**

## はじめに

2007年10月から実施される郵政民営化時の人事制度・労働条件について、2007年3月26日に日本郵政株式会社から関係各労働組合に「人事制度・労働条件に関する民営化時の制度について」として提示され、同年5月11日付で「追加・修正」が提示されました。

これらの提示においても、まだまだ詳細については不明なところもありますが、非正規社員（ゆうメイト）の人事・労働条件についての概要を中心に提示内容を報告します。

提示内容は、非正規社員について以前に提起されていた内容と大きな相違はありませんが、ある程度具体的内容が明らかにされています。

しかし、以前からゆうメイト全国交流会としてゆうメイトの人事制度・労働条件についての基本的問題点を指摘し、その改善を求めてきましたが、残念ながら今回提示においても基本的な問題はまったく解決されていません。

今回提示においても、非正規社員（ゆうメイト）の職務内容を「ノンコア業務」とし、「サポート要員」と位置づけており、職場で正規職員と共に事業の根幹を担って仕事をしている実態をまったく無視した制度となっています。

一方、「キャリアスタッフ」から名称変更した「月給制契約社員」のみ正規社員への道を開き、非正規労働者の正規化という社会の大きな流れに一定配慮するポーズを示していますが、現行のキャリアスタッフ（新制度での「月給制契約社員」）は16万人とも言われるゆうメイトの中で全国2千人にもならず、今後若干の見直しが予定されているとはいえ、大多数のゆうメイトは正規社員の道を閉ざされてしまう提示内容です。ただ、「修正提示」においては、「パートタイマー」や「時給制契約社員」から段階を追って「月給制契約社員」に登用し「正規社員」への登用もあり得るとしています。しかし、具体的な登用基準等は明らかにされていません。

このような制度は、非正規社員区分を6区分に分け、そして、ほんの一部の非正規社員に正規社員への道を開くことによって、ゆうメイト間の対立と競争をあおり、非正規社員を差別し、分断して「会社の言うことは文句を言うことなくただ従いなさい」といった会社の職場支配をより強めていこうとする狙いがあることも明らかです。

現在も、また、新会社においても、非正規社員（ゆうメイト）は正規社員とともに事業の根幹を担って働くこととなります。

その非正規社員に様々な条件をつけつつ、「サポート要員」と位置づけ、非正規社員としての身分を固定しながら、多くの非正規社員（ゆうメイト）に低賃金・劣悪な労働条件を押しつけ、「安上がりの会社経営」をめざす新会社の人事・労働条件制度は、今日、世界的にも問題となり、その改善が求められています非正規雇用労働者の正規化という世の中の大きな流れに逆行する提示内容です。

これからも、非正規社員の正規化を基本としたゆうメイトの人事制度・労働条件の改善に向け、正規社員との連携を強め、ゆうメイト間の交流を深めつつ、取り組みを進めていきましょう。

2007年6月

ゆうメイト全国交流会

## ※2007年3月26日提示からの主な変更点

☆「キャリアスタッフ」⇒「月給制契約社員」

☆「契約社員一般」⇒「時給制契約社員」

☆郵便局会社（窓口会社）は、「時給制契約社員」を採用しない。

☆正規社員への登用⇒

「月給制契約社員」からの登用のみ。「パートタイマー」「時給制契約社員」も段階を追って「月給制契約社員」への登用もあり得るとしている。

※具体的な選考基準等については、今回提示でも明らかにされていない。

☆兼業については、ゆうメイト全国交流会との意見交換に示された「競業企業への制限」を明示。

「就業時間中労務提供に専念する義務及び競業するライバル企業との兼業による機密漏洩等の危険性を回避し、社員の雇用管理を適正に行う観点から、兼業を制限する旨を規定。」

※今回提示において、具体的な制限項目等については提示されていない。

※ ゆうメイト全国交流会との「意見交換会」で郵政会社が明らかにした項目修正も行われていますが、「意見交換会」で郵政会社は雇用の基本は「勤務時間」であり、7時間以上が契約社員、7時間未満がパートタイマーと言っていた区分とは違う内容の提示となっています。

前回同様、今回提示も「正規社員登用」及び時給契約社員から月給契約社員への登用等について、具体的な「基準」が示されておらず、大きな問題と言えます。

# I 社員区分

社員について、大きく「正規社員」、「非正規社員」、「郵政短時間職員」の3区分となっています。

※以前提示された「非正規社員区分」には、「郵政短時間職員」も非正規社員に区分されていましたが、今回提示では郵政短時間職員は別区分になっています。

※国家公務員の場合は、常勤職員と非常勤職員の区分が法律上厳格に決められていますが、民間企業では法律上の区分はありません。  
(当然、8時間より少ない勤務時間の社員も正規社員にしても良いことになります)

会社が自由に決めることとなりますが、郵政会社の提示では「経営上の要請」によって非正規社員区分を決めたとしています。  
そのことは、会社のコスト削減と重層的な差別と分断の社員支配を目的として制度を引き継ぐということになります。

## 1、社員区分概要（新制度）

社員区分		勤務時間			
		郵便事業会社	郵便局会社	ゆうちょ銀行 かんぽ生命 持株会社	
正規社員	正規社員	8H			
非正規社員	スペシャリスト契約社員	1～8H			
	エキスパート契約社員	1～8H			
	契約社員	月給制契約社員	6～8H	8H	7～8H
		時給制契約社員	6～8H	—	7～8H
	パートタイマー	1～6H	1～8H	1～7H	
アルバイト	1～8H				
郵政短時間職員（4H）		4H	—	—	

## 2、非正規社員の採用・人事管理

区分	職務内容	採用	人事管理・処遇（案）
スペシャリスト 契約社員	○本社での高度専門業務 （労働基準法上、5年間の有期雇用 が認められる業務を想定） ⇒弁護士、公認会計士、医師、シス テムコンサルタント、アクチュアリ ー等	・個人的な専門能力に着目した個別採用	・雇用契約期間：5年以内1年（又は1か月）単位、更新可 ・勤務時間：1日あたり1～8時間 （1週あたり1～40時間） ・給与：年俸制～時給制 （給与の設定は労働市場動向を踏まえ、個人別に設定。退職 金不支給とし、給与を優遇）
エキスパート 契約社員	○本社・支社・支店等における専門 的業務 （スペシャリスト契約社員の対象業 務以外）	・個人的な専門能力に着目した個別採用	・雇用契約期間：3年以内1か月単位、更新可 ・勤務時間：1日あたり1～8時間 （1週あたり1～40時間） ・給与：月給制～時間給 （給与の設定は労働市場動向を踏まえて業務の種類ごとに設定。 退職金不支給とし、給与を優遇）
月給制契約社員	○支店・郵便局等での一般業務 （ノンコア業務に限定）	・支店・郵便局で個別採用 （面接等により業務遂行能力を検証） ・時給制契約社員からの登用	・雇用契約期間：1年 更新可 ・勤務時間：郵便事業会社 6～8時間 郵便局会社 8時間 ゆうちょ・簡保・持株 7～8時間 ・給与：月給制
時給制契約社員	○支店・郵便局等での一般業務 （ノンコア業務に限定）	・支店・郵便局で個別採用 （面接等により業務遂行能力を検証）	・雇用契約期間：6か月、更新可 ・勤務時間：郵便事業会社 6～8時間 ゆうちょ・かんぽ・持株 7～8時間 ・給与：時給制
パートタイマー	○支店・郵便局等での一般業務 （ノンコア・日中波動性の業務に限 定）	・支店・郵便局で個別採用 （面接等により業務遂行能力を検証）	・雇用契約期間：6か月、更新可 ・勤務時間：郵便事業会社 1～6時間 郵便局会社 1～8時間 ゆうちょ・かんぽ・持株 1～7時間 ・給与：時給制
アルバイト	○支店・郵便局等での一般業務 （ノンコア・季節波動性の業務に限 定）	・支店・郵便局で個別採用 （面接等により業務遂行能力を検証）	・雇用契約期間：1か月、更新可 ・勤務時間：1日あたり1～8時間 ・給与：時給制

※ 郵政短時間職員は、現行通り。

# ★各社における社員区分一覧

従事する業務	効用期間	勤務時間	郵便局会社		郵便会社		ゆうちょ銀行・かんぽ生命持株会社	
			時給制	月給制	時給制	月給制	時給制	月給制
業務全般	期間の定めなし			正規社員		正規社員		正規社員
一般業務等	契約社員（月給制）は、雇用期間1年 それ以外の者は、雇用期間6か月	8H	パートタイマー	登用	登用	登用	登用	登用
				月給制契約社員	時給制契約社員	月給制契約社員	時給制契約社員	月給制契約社員
		7H		登用	登用			
		6H						
		5H						
		4H						
		3H						
		2H						
1H								
	雇用期間1か月未満	アルバイト		アルバイト		アルバイト		
高度の専門性を求められる職務	雇用期間最長5年	スペシャリスト契約社員						
	雇用期間最長3年	エキスパート契約社員						

## II 試用期間

正規社員については現在と同様に「試用期間」（現在は「条件付任用期間」）を設定するとなっておりますが、ゆうメイトには現在そのような期間はありません。

しかし、新会社において「月給制契約社員」「時給制契約社員」「パートタイマー」については「採用の日から2か月」の「試用期間」を設けるとなっています。

なお、試用期間については、修業規則か労働契約書に、その目的、期間、解雇、期間の延長について明確な規定が必要となっております。また、採用して14日を過ぎれば、労基法20条の規定により30日前の解雇予告、又は予告手当の支払いが必要です。

## III 休職（非正規社員）

☆現在は事実上適用されていません。

☆新制度 ⇒ 「刑事事件での起訴」「公職就任の場合」は休職扱いとなります（無給）。

## IV 非正規社員の採用

1、民間企業となり労働基準法が全面適用となります。

- ・労働基準法が全面適用
  - ・有期労働契約の締結等に関する基準が適用
  - ・パートタイム労働法が適用
- } → 有期労働契約

※会社は、上記のように労基法等が適用となるとしつつ、矢印で「有期労働契約」としています。この図式では民間企業においては「有期労働契約」しかできないとの誤解を与えかねない図式で問題があります。非正規社員であっても「期間の定めのない契約」をすることは可能です。

そして、新たな非正規社員から正規社員の登用制度を設けようとしていますパートタイム労働法の改正（非常に不十分）では、「期間の定めのない契約の非正規社員」だけが一定期間の後、正規雇用労働者への転換を義務づけようとしています。

2、新会社の制度枠組み（非正規社員・「エキスパート契約社員」「スペシャリスト契約社員」を除く）

区 分	アルバイト	パートタイマー	時給制契約社員	月給制契約社員
募集方法	現行制度と同様（公募又はこれに準ずる方法） ※職業安定法、男女雇用機会均等法による規制あり			
雇用方法	自由に雇用			<ul style="list-style-type: none"> <li>・契約社員からの登用</li> <li>・外部からの個別採用</li> <li>・定年前退職者（勤続 25 年、退職後 5 年以内）からの採用</li> </ul>
	雇用契約（更新）時に 65 歳以上の場合は、雇用契約を更新しない。ただし、必要な能力等を有すると雇用主が判断した場合は、65 歳以上の者の更新も可能。			
外国籍の者の雇用	永住者等のほか「資格外活動の許可」を得れば一定の条件の下、就学生・留学生も可能（現行同様）			
13 歳以上 15 歳未満採用	労働基準監督署への使用許可申請、年齢証明、学校長の証明、親権者の同意書（現行同様）			
15 歳以上 18 歳未満採用	年齢証明（現行同様）			
雇用（契約）発令	雇入労働条件通知書により雇用契約（契約更新の有無及び更新の判断基準を明示）			
雇用（契約）期間	1 ヶ月未満	6 ヶ月（スキル評価による賃金変更に対応するため）を限度	6 ヶ月（スキル評価による賃金変更に対応するため）	1 年（評価による賃金変更に対応するため）
雇用の中断	—	設定不要。更新可		
試用期間	—	2 ヶ月間の試用期間を設定		契約社員から登用又は定年前退職者を採用する場合は試用期間（2 か月）を設定する
勤務条件の明示	雇入労働条件通知書を交付し、説明			
採用時健康診断	1 週間の勤務時間、予定雇用期間、職務により実施（現行同様）			契約社員から登用又は定年前退職者を退職後引き続いて採用する場合は実施せず
採用時研修	窓口担当 2 日、その他 4 時間の研修を実施（現行同様）			14 時間の研修実施



## V 非正規社員の退職

※現在のゆうメイトは、契約期間まで、日々雇用が繰り替えされることになっており、実質的な「解雇」も会社はあくまでも雇用期間満了による「雇止め」として「解雇理由」も明らかにしてきませんでした。このシステムは民間企業となり大きく変わるようになります。

- ・解雇予告 ⇒ 1月超の労働者を契約期間の契約期間の途中で退職させる場合には、30日前までに実施。
- ・雇止め予告 ⇒ 契約更新により1年超となった労働者を契約期間の満了（契約更新しない）により退職させる場合には、30日前までに実施
- ・事由 ⇒ 解雇にあたっては、客観的・合理的な理由が必要  
契約を更新しない場合には、契約期間満了とは別の理由が必要
- ・退職証明書 ⇒ 契約満了により退職であっても、退職理由は「契約期間満了とは別の事由」によることが必要

※「契約期間満了とは別の事由」が必要となっていますが、「別の事由」の内容は具体的に明らかにされていません。

## VI 兼業

- ・現在（公社）のゆうメイトは兼業の禁止も制限もありません。しかし、新会社では「就業時間中労務提供に専念する義務及び競業するライバル企業との兼業による機密漏洩等の危険性を回避し、社員の雇用管理を適正に行う観点から兼業を制限する旨を規定」するとしています。  
※下線部分が新しく追加

## VII 非正規社員の給与

下記は、「郵便事業会社の例」他会社も基本的に同様であり、ほぼ現行を継承。郵便局会社（窓口会社）には時給制契約社員はなし。

※エキスパート契約社員、スペシャリスト契約社員を除く

区 分	アルバイト	パートタイマー	時給制契約社員	月給制契約社員
基本賃金	時給制 ※現行の短期ゆうメイトと同様	時給制（基本給＋加算給） ※現行の長期ゆうメイトと同様	時給制（基本給＋加算給） ※現行の長期ゆうメイトと同様	月給制（基本月額＋調整額＋地域手当） ※内・外の別に現行のキャリアスタッフの給与（キャリアスタッフ手当を含む）を考慮して設定
生活関連手当	通勤費		通勤費	通勤手当
職務関連手当	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準法に基づくもの 祝日割増賃金（アルバイトを除く）、深夜割増賃金、時間外割増賃金</li> <li>・その他 特殊勤務手当、早朝・夜間割増賃金（アルバイト除く）</li> </ul> ※現行の作業能率評価手当相当分を賞与に加算して支給（時給制契約社員及び月給制契約社員のみ）			
賞与（臨時手当）	不支給	現行のゆうメイトと同様	算定式はパートタイマーと同様 ※1 参照	時給制契約社員と同様
退職慰労金	不支給	不支給	不支給 ※2 参照	支給（一定額×勤続年数） ※公社から引き続く場合、H19.4.1～9.30の在職期間を新会社の勤続期間に通算

※1 従来の退職手当見合い額を臨時手当で措置

（1日8時間勤務で6ヶ月間で120日以上勤務した者の加算率の引き上げ、  
現行 1.3→1.8）（ただし、平成19年度年末、平成20年度夏期については、経過措置）

※2 経過措置として、平成19年度については、公社から引き続き雇用される非常勤職員のうち、現行の退職手当支給要件を満たす者には公社の期間を通算することにより退職手当相当額を支給。

★給与の支給日の見直し

- ・支給日を24日に変更。
- ・平成19年10月については、18日に支給。

★パートタイマー・時給制契約社員の基本賃金の体系は現行通り（基本賃金 = 加算給 + 基本給）

☆加算給 ⇒ （資格給） + （基礎評価給）

- ・資格給 → 職務の広さとその習熟度を評価し、スキルレベル（6ランク）に応じて、一定額（0～650円）
- ・基礎評価給 → 職員としての基本的事項（ユニホームの正常着用等、10項目）を評価し、すべて出来ている場合10円支給。  
また、待遇・マナー2つ星又は3つ星に認定されている場合、5円又は10円支給。

☆基本給 ⇒ （職務加算額） + （地域別基準額）

- ・職務加算額 → 事務別及び勤務局所が所在する地域別に定める支給額（0円～870円）の範囲内で、職務の困難度合いと募集環境を考慮して支給。
- ・地域別基準額 → 勤務所在地が所在する地域別に設定した一定額を支給。

※賃金体系の詳細は、ゆうメイト全国交流会のホームページをご覧ください。

★月給制契約社員の給与体系

△月給部分（毎月支給）

- ・基本月額 ⇒ 必要に応じて内外別で設定  
評価が最高ランクに設定  
現行丙地（調整手当 0%地域）ベース
- ・調整額 ⇒ 各社の判断により設定
- ・地域手当 ⇒ （基本月額+調整額）×支給率（0%、3%、6%、10%、12%、15%、18%）  
※ システム対応は困難（手作業）

△臨時手当 年2回 非正規社員全体のバランスを考慮（支給率0.54）

△退職慰労金 一定額×勤続年数

△初任給の設定イメージ

（基本月額+調整額）+地域手当=初任給（新会社移行時、新たな月給制契約社員になり民営化前の時給を月額換算した方が額が上の場合はその差額を上乗せした額をもって初任給）

※ なお、各種手当については、ほぼ現行通り。

## VIII 非正規社員の勤務時間等

	郵便局会社	郵便会社	貯金銀行	保険会社	持株会社
勤務時間	・ 1日8時間以内、1週間平均40時間（現行と同様）				
勤務の種類	・ 同一職務内容の常勤職員に準じて所属長が実情に応じて定める（現行と同様）				
フレックスタイム	・ 対象外（現行と同様）				
宿日直勤務	—	○	—	—	○
週休日	・ 毎週1日又は4週間に4日（現行と同様）				
非番日	・ 有期雇用契約となることに伴い非番日を新設（現行なし）				
休憩時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 6時間を超える勤務45分、8時間を超える勤務60分（現行制度と同様）</li> <li>・ 6時間以下の勤務の場合は、必要に応じて最小限の休憩時間を付与（現行制度と同様）</li> <li>・ 業務が休憩時間に継続又は発生した場合、付与できなかった休憩時間を繰り下げて付与（現行と同様）</li> </ul>				
休息時間	・ 4時間につき15分（夜間・深夜勤の場合、これを超える休息時間を付与）（現行制度と同様）				
時間外労働	・ 労基法に基づき、その範囲で時間外勤務を実施（現行制度と同様）				
育児・介護を行う社員の時間外及び深夜勤務の制限	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 現行対象外</li> <li>・ 勤続1年以上、かつ、1週間の所定勤務日数が3日以上の子会社社員を対象とする。ただし、時間外勤務の制限については、配偶者で当該子の親が就業していない場合（1週間の就業日数が2日以下）は対象外。</li> </ul>				
妊産婦の時間外・深夜勤務の制限	・ 請求する場合の手続を新たに規定（現行は手続規定なし）				

## Ⅸ 非正規社員の休暇

### 1、各種休暇等

- ☆年次有給休暇
  - ・勤続年数、勤務実績等に応じた日数を発給（3日～20日）（現行と同様）
  - ・公社時代に未取得となった年次有給休暇を引き継ぐ。
  
- ☆特別休暇（有給）
  - ・証人等の官公署への出頭、公民権の行使、台風の来襲等による業務の停止及び忌引きの4種類（現行同様）
  
- ☆無給の休暇
  - ・①子の介護、②公職に立候補する場合、を新設。
  
- ☆介護休業（無給）
  - ・現行は対象外
  - ・介護休業（1日単位）は勤続1年以上、かつ93日経過日を超えて引き続き雇用が見込まれるものを対象とする。
  - ・介護部分休業（1時間単位）は1日の勤務時間が6時間を超え、かつ、93日経過日を超えて引き続き雇用が見込まれるものを対象とする。
  - ※「93日経過日を超えて雇用が見込まれる者」となっていますのは、介護休暇の期間が通算して93日までとなっていることによります。
  
- ☆部分休業（無給）
  - ・現行は対象外
  - ・育児部分休業（1時間単位）は1日の勤務時間が6時間を超えるものを対象（育児時間と合わせて1日2時間まで付与）

### 2、育児休暇

※現行（公社）ではゆうメイトは「対象外」となっていますが、民営化で非正規社員は一部対象となります。

- ・対象者 ⇒ 引き続き1年以上雇用されており、かつ、子が1歳に達する日を超えて雇用が継続することが見込まれる者。
- ・対象期間 ⇒ 子が1歳に達するまで（正規社員は3歳に達するまで）
- ・適用除外 ⇒ 配偶者が育児休業中など

以上が、郵政会社が提示しました民営化時における非正規社員の人事・労働条件制度の概要です。雇用のあり方として「日々雇用」ではなく、有期雇用契約、非正規社員区分が6区分になるなどの違いはありますが、基本的な人事・労働条件の大きな変更はないと言えます。しかし、大きな変更がないことは今日の低賃金・劣悪な労働条件がそのまま引き継がれることとなります。今後とも、正規社員への転換を含め、ゆうメイトの雇用と労働条件の改善に向け、交流を深め、正規雇用労働者との連携を強化しながら、取り組みを進めていきましょう。

2007年6月

## ゆうメイト全国交流会

<http://www7a.biglobe.ne.jp/~yumate/>

E-mail [yumate-mail@ked.biglobe.ne.jp](mailto:yumate-mail@ked.biglobe.ne.jp)

兵庫県姫路市西中島208-4-201

090-1673-2247

090-4033-1376