

2007年4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

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」として提示されました。

今回提示においても、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、一部キャリアスタッフ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。さらに、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4月

ゆうメイト全国交流会

# 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。

※前回提示された「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		
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	キャリアスタッフ（7～8H）
		一般（7～8H）
	パートタイマー（1～7H）	
	アルバイト（1～8H）	
郵政短時間職員（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て個人別 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）
キャリアスタッフ	○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） ・契約社員（一般）からの登用	・雇用契約期間：1年 更新可 ・勤務時間：1日あたり7～8時間 ・給与：月給制
契約社員（一般）	○支店・郵便局等での一般 業務 （ノンコア業務に限定）	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">勤務成績の優秀なものを登用</div> ・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：1日あたり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：1日あたり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。

## 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「キャリアスタッフ」「契約社員（一般）」「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」を設けるとなっております。

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
- } → 有期雇用契約

※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「有期雇用契約」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、募集方法

☆アルバイト、パートタイマー、契約社員

- ・自由に雇用

- ・雇用契約（更新）時に65歳を超えている場合は、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。

#### ☆キャリアスタッフ

- ・契約社員から登用
- ・外部から個別採用
- ・定年前退職者 勤続25年、退職後5年以内からの採用。
- ・雇用契約（更新）時に65歳を超えている場合は、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。

### 3、雇用（契約）期間

- ☆アルバイト ⇒ 1カ月未満
- ☆パートタイマー ⇒ 6カ月（スキル評価による賃金変更に対応するため）を限度
- ☆契約社員 ⇒ 6カ月（スキル評価による賃金変更に対応するため）
- ☆キャリアスタッフ ⇒ 1年

## 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」による必要がある

## 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等の観点から兼業を制限する旨を規定」するとしています。

## Ⅶ 非正規社員の給与

※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 1カ月未満 1～8H	パートタイマー 6カ月 1～7H	契 約 社 員	
			一般 6カ月 7～8H	キャリアスタッフ 1年 7～8H
基本賃金	時給制 現行短期ゆうメイトと同様	時給制 原則として現行長期ゆうメイトと同様	時給制 原則として現行長期ゆうメイトと同様	月給制 月額は現在のキャリアスタッフ給与を考慮し設定
生活関連手当	原則として手当の考え方は現行のゆうメイトと同様		パートタイマーと同様	一般契約社員と同様
職務関連手当	原則として手当の考え方は現行のゆうメイトと同様		パートタイマーと同様	一般契約社員と同様の 他キャリアスタッフ手 当（年2回）支給
賞与 （臨時手当）	不支給	原則として賞与の考え方は現行と同様	パートタイマーと同様 8時間勤務の者には退職慰 労金を不支給にするに伴い 加算率を調整	一般契約社員と同様
退職慰労金	不支給	不支給	不支給（※1）	一定額×勤続年数を支 給

※1 契約社員一般について、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に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。

★退職手当については、キャリアスタッフのみ支給対象

★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。

★非正規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、接遇・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。

## 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になります。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4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