

ゆうメイトの雇用と 労働条件の現状と 今後の課題

非正規雇用の問題点を含めて検討してみよう

参考資料：厚生労働省、労働政策研究・研修機構（独立行政法人）

正規・非正規の連携と団結強化で労働条件改善を勝ち取ろう！

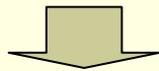
官から公(パブリック)へ

- 地域の人々が事業運営に参加
- 地域と密着し、高齢化社会や地域コミュニティ再生のための生活拠点
- 郵便事業のユニバーサルサービス維持
- 資金運用を見直した(地域への環流等)貯金・保険のユニバーサルサービス
- 郵政ファミリー企業の見直し
- 特定局制度見直し
- 公共サービスを担うことができる雇用と労働条件の確立

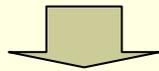
今までの貴重な財産を守ろう

★営利追及の郵政民営化はユニバーサルサービスの解体につながる

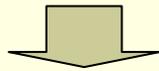
★2ネット、新集配システムは貴重な財産の解体



正規職員の受箱配達からの撤退⇒熟練労働の解体



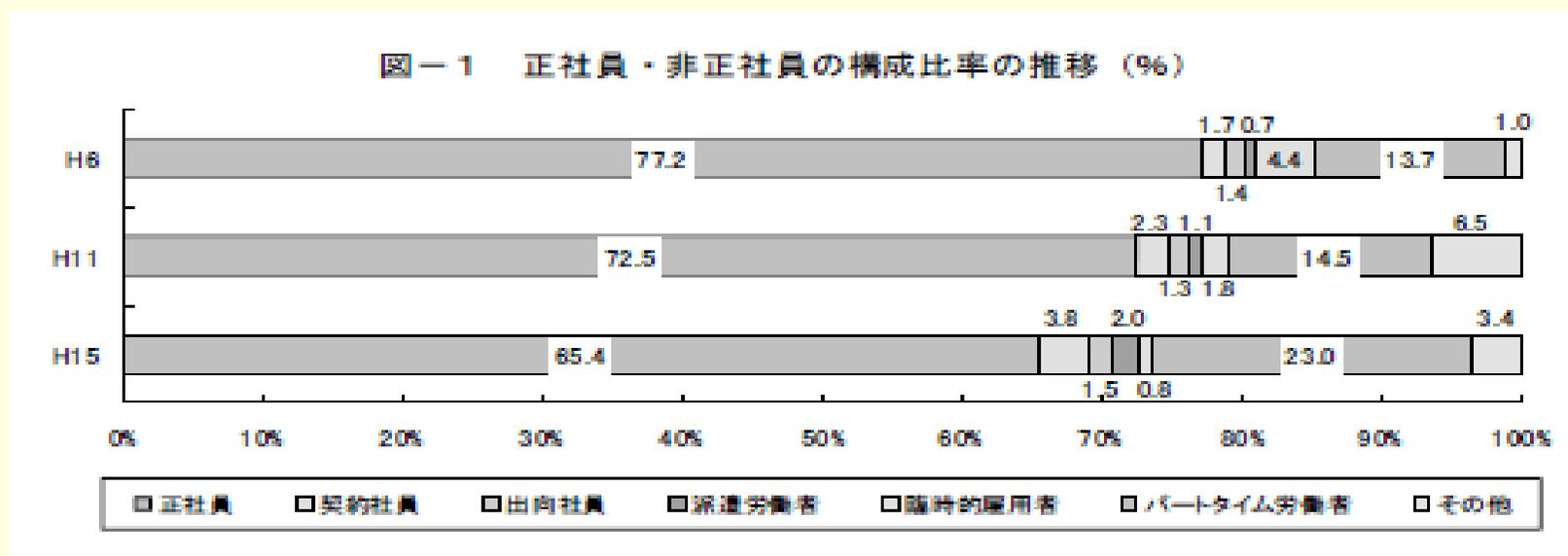
ゆうメイトの劣悪な労働条件⇒定着できない仕事



地域に精通した仕事ができなくなる

⇒ユニバーサルサービスの崩壊

非正規雇用の現状



1994年 982万人(22.8%)

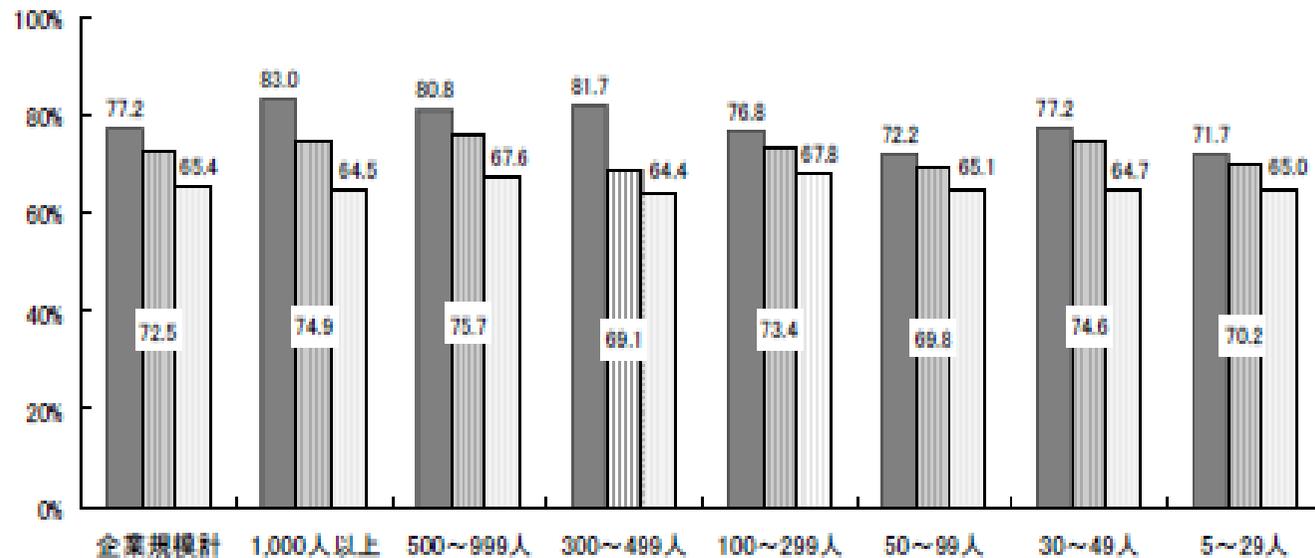
1999年 1,335万人(27.5%)

2003年 1.637万人(34.9%)

契約社員、出向社員、派遣労働者、臨時的雇用者、パートタイム労働者を含む

企業別に見た正社員比率

第2-1-6図 企業規模別に見た正社員比率の推移（％）



どの企業でも正社員は65%程度

企業が非正規労働者を雇用する理由

第2-2-1表 非正社員を雇用する理由（多重回答・％）

	H6			H11			H15		
	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	パートタイム労働者
①正社員を確保できないため	13.9	16.4	20.0	7.1	8.1	8.8	10.4	16.2	11.8
②正社員を重要業務に特化させるため	-	-	-	10.9	13.6	13.8	11.4	16.6	12.2
③専門的業務に対応させるため	55.7	36.4	9.3	40.0	22.8	10.9	39.5	24.9	9.7
④即戦力・能力のある人材を確保するため	19.2	22.5	6.4	32.6	29.8	10.0	38.1	38.0	11.8
⑤景気変動に応じて雇用量を調節するため	9.1	18.9	20.6	17.9	25.1	25.4	14.3	25.4	22.4
⑥長い営業（操業）時間に対応するため	5.6	3.4	19.4	5.9	5.8	22.5	6.5	2.7	19.6
⑦1日・週の中の仕事の繁簡に対応するため	7.8	14.9	33.7	3.8	7.8	34.1	2.6	7.7	33.5
⑧臨時・季節的業務量の変化に対応するため	10.0	12.2	15.7	6.1	21.9	18.0	6.4	13.8	14.8
⑨人件費節約のため（下段・注3を参照）	19.3	34.7	51.6	31.9	38.6	58.0	33.6	41.7	61.2
⑩高年齢者の再雇用対策のため	13.0	2.3	5.1	17.0	0.9	5.2	33.1	1.7	6.1
⑪正社員の育児・介護休業対策の代替のため	-	-	-	4.4	7.2	4.5	1.2	8.4	2.0
人件費節約のため（H6とH11）	19.3	34.7	51.6	31.9	38.6	58.0	-	-	-
⑫賃金の節約のため（H15）	-	-	-	-	-	-	27.2	25.2	52.6
⑬賃金以外の労務コストの節約のため（H15）	-	-	-	-	-	-	9.0	25.6	22.9
⑭女子の再雇用対策のため（H6のみ）	2.7	1.4	5.9	-	-	-	-	-	-

注1：就業形態については第1章を参照。

注2：雇用する理由の詳細については付属資料の各年調査票及び第1章を参照。

注3：「⑨人件費節約のため」のH15の値は、下段の⑫か⑬のどちらか一方でも選択した場合にカウントし比較した。

企業が非正規労働者を雇用する理由

★賃金の節約のため

- 契約社員 27.2%
- 派遣労働者 25.2%
- パートタイム労働者 52.6%

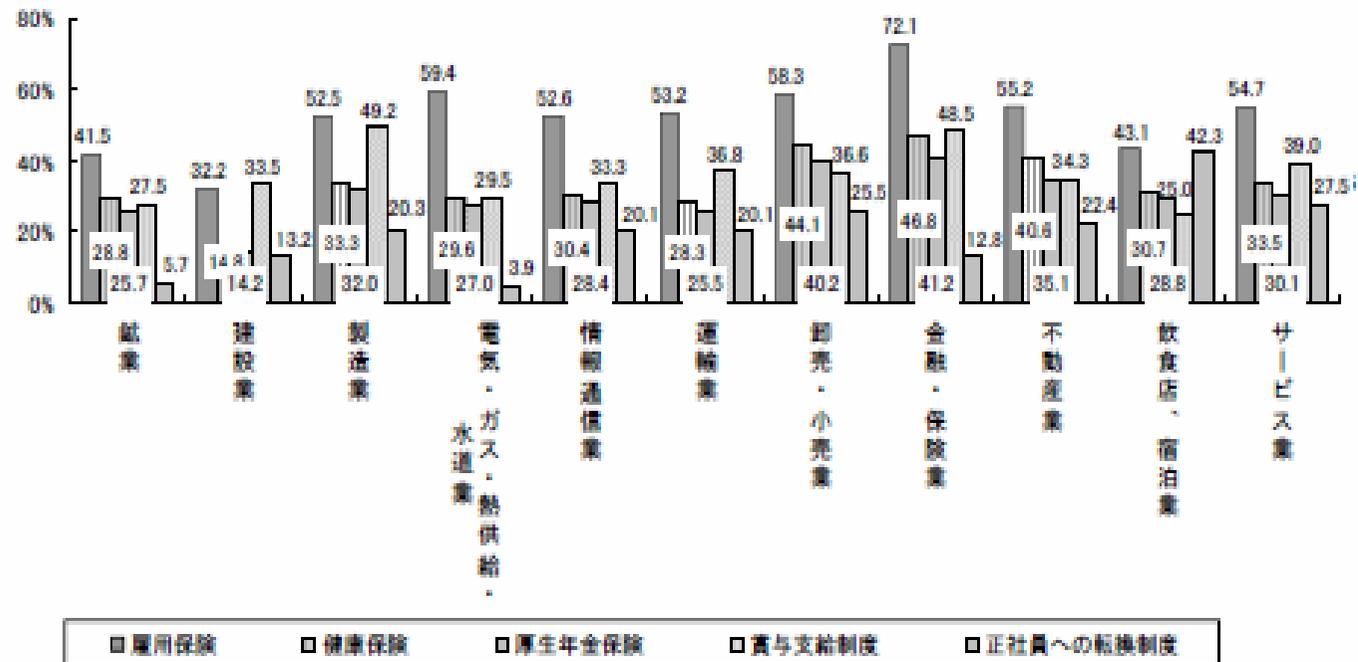
★賃金以外の労務コスト節約のため

- 契約社員 27.2%
- 派遣労働者 25.6%
- パートタイム労働者 22.9%

パートタイム労働者合計 75.5%がコスト削減のため

産業別に見たパートタイム労働者に対する各種制度の適用事業所割合 (H15・%)

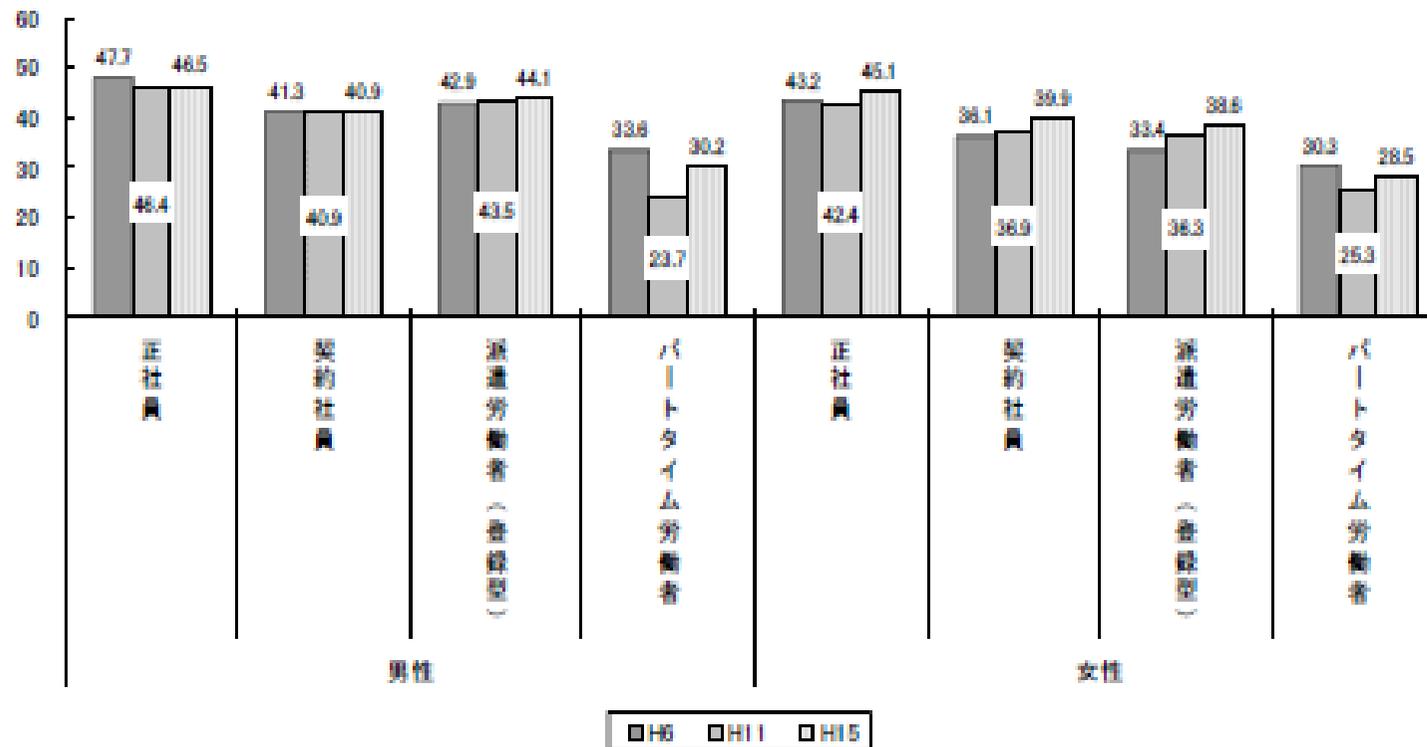
第2-4-7図 産業別に見たパートタイム労働者に対する各種制度の適用事業所割合 (H15・%)



正社員への転換制度があるのは26.7%

1週間の実労働時間の平均（時間）

第3-4-1図 性別・就業形態別に見た1週間の実労働時間の平均（時間）



男性 30.2時間

女性 28.5時間

性別・就業形態別に見た1ヶ月の 実質賃金総額(単位:万円)

		平均			中央値		
		H11	H15	H11とH15の 差	H11	H15	H11とH15の 差
男性	正社員	34.4	33.2	-1.2	33.1	31.8	-1.3
	契約社員	27.7	24.6	-3.1	25.2	22.5	-2.8
	出向社員	42.6	38.5	-4.1	45.4	41.5	-3.9
	派遣労働者(常用雇用型)	27.7	25.3	-2.4	26.4	24.4	-2.0
	派遣労働者(登録型)	25.0	21.8	-3.2	23.3	20.5	-2.8
	臨時的雇用者	12.9	15.1	2.2	8.1	12.7	4.6
	パートタイム労働者	9.4	12.8	3.4	8.4	12.7	4.3
	その他	20.1	20.7	0.6	18.7	20.5	1.8
	合計	32.4	30.9	-1.5	31.6	31.8	0.1
女性	正社員	22.9	21.7	-1.2	20.9	20.5	-0.4
	契約社員	18.1	16.9	-1.3	17.3	16.6	-0.7
	出向社員	23.6	24.6	0.9	20.2	24.4	4.2
	派遣労働者(常用雇用型)	18.3	15.7	-2.6	18.2	14.7	-3.5
	派遣労働者(登録型)	19.3	17.9	-1.4	20.2	18.6	-1.6
	臨時的雇用者	10.1	10.1	0.1	8.0	8.8	0.8
	パートタイム労働者	9.0	10.1	1.2	8.3	8.8	0.5
	その他	13.9	13.8	-0.2	13.3	12.7	-0.6
	合計	17.1	16.6	-0.5	16.1	16.6	0.5

パートタイム労働者は雇用時間が延びているので単純比較はできない

男性 127,000円 女性 88,000円

性別・就業形態別に見た実質擬似時間給 (単位:円)

		平均			中央値		
		H11	H15	H11とH15の差	H11	H15	H11とH15の差
男性	正社員	1,944	1,811	-133	1,795	1,728	-67
	契約社員	1,888	1,545	-343	1,587	1,386	-200
	出向社員	2,496	2,196	-300	2,459	2,163	-297
	派遣労働者(常用雇用型)	1,709	1,369	-340	1,570	1,282	-287
	派遣労働者(登録型)	1,461	1,228	-232	1,449	1,170	-279
	臨時的雇用者	1,091	980	-111	950	872	-78
	パートタイム労働者	1,071	1,054	-17	916	939	23
	その他	1,280	1,219	-61	1,108	1,160	52
	合計	1,878	1,732	-147	1,734	1,649	-86
女性	正社員	1,418	1,258	-161	1,260	1,190	-70
	契約社員	1,370	1,134	-236	1,148	1,031	-117
	出向社員	1,440	1,515	75	1,281	1,489	209
	派遣労働者(常用雇用型)	1,192	1,045	-147	1,121	1,009	-112
	派遣労働者(登録型)	1,346	1,168	-179	1,330	1,160	-170
	臨時的雇用者	922	888	-34	799	896	96
	パートタイム労働者	956	881	-75	854	855	1
	その他	1,029	940	-88	901	855	-46
	合計	1,221	1,096	-125	1,046	1,031	-15

男性 939円 女性 855円(2003年)

職業生活の不満足順番



■ 若年労働者

男性 ①賃金 ②福利厚生 ③教育訓練

女性 ①福利厚生 ②教育訓練 ③雇用の安定

■ 女性既婚

①教育訓練 ②福利厚生 ③評価・処遇

■ 高齢者

男性 ①教育訓練 ②職場の環境 ③福利厚生

女性 ①福利厚生 ②教育訓練 ③賃金

変わりたい就業形態 (パートタイム労働者)

		15年								
		計	正社員	契約社員	出向社員	派遣労働者	臨時的雇用者	パートタイム労働者	その他	無回答
性別	男性	100.0	86.2	1.9	0.4	0.1	0.4	1.8	9.0	0.2
	女性	100.0	74.1	8.1	0.0	1.8	0.4	9.3	5.5	0.7
就業形態	正社員	100.0	0.0	15.1	1.3	7.7	0.0	53.6	22.3	0.0
	契約社員	100.0	87.7	2.8	0.2	0.7	0.6	6.1	1.1	0.9
	出向社員	100.0	91.0	4.7	0.0	0.4	0.8	2.0	0.7	0.4
	派遣労働者(常用雇用型)	100.0	85.8	7.3	0.0	0.0	0.1	5.3	1.4	0.2
	派遣労働者(登録型)	100.0	89.4	6.0	0.0	0.0	0.2	3.4	0.5	0.4
	臨時的雇用者	100.0	44.1	4.2	0.0	0.2	0.0	7.9	43.5	0.0
	パートタイム労働者	100.0	85.9	9.7	0.0	0.9	0.3	0.0	2.6	0.6
その他	100.0	80.2	7.7	0.3	0.6	0.9	10.1	0.0	0.3	

パートタイム労働者の85.9%が正社員を希望

1週間の所定労働時間及び残業時間

1週間の所定労働時間

■ 20時間未満	18.3
■ 20～29時間	30.2
■ 30～34時間	22.1
■ 35～39時間	25.8
■ 40時間以上	1.0
■ 無回答	2.6

1週間の残業時間

■ 残業無し	57.9
■ 1～2時間	10.4
■ 3～4時間	5.3
■ 5～6時間	4.7
■ 7～10時間	5.6
■ 11～19時間	2.9
■ 20時間以上	3.2
■ 無回答	9.9

半数が30時間未満

残業無し6割

1ヶ月の賃金総額

■ 10万円未満	50.8	(1.0)
■ 10～20万円未満	40.0	(20.8)
■ 30～40万円未満	5.7	(33.3)
■ 40～50万円未満	0.7	(25.2)
■ 50万円以上	0.1	(17.5)
■ 無回答	2.6	(2.1)

()内は正社員

半数のパートタイム労働者が10万円未満
9割のパートタイム労働者が20万円以下

1週間の所定労働日数及び 賃金算定基礎(パート)

所定労働日数

■ 1日	0.2
■ 2日	1.5
■ 3日	7.9
■ 4日	14.9
■ 5日	60.9
■ 6日	12.2
■ 無回答	0.9

6割が5日

賃金算定基準

■ 時間給	80.5
■ 日給	5.1
■ 週給	0.0
■ 月給	10.3
■ 年俸	0.2
■ その他	1.3
■ 無回答	2.6

8割時間給制

格差社会、リストラ、評価主義

- 企業論理（営利優先）
⇒会社あっての生活⇒文句を言うな
- 本来、人間のための企業活動、今は企業のため
の人間 ⇒ 逆転
- 賃金は生活できる賃金が基本
⇒補償できない社会は変えるしかない
- 社会の枠からはみ出るものの排除
- 正規・非正規、委託、請負等重層的な差別構造
- 差別される者間での対立

ゆうメイトの現状と問題点

- 雇止め＝解雇
- 低賃金
- 労働強化
- スキル評価の不公平
- パワーハラスメント、セクシャルハラスメント
- 営業ノルマの強要
- 正規職員との関係

ゆうメイト賃金

ゆうメイト全国交流会へのアンケートによる
(郵便外務ゆうメイトが多く全体的には下がる可能性大)

- ☆平均すると時間給1,000円弱
- ☆1日勤務時間 35時間程度
- ☆1週間勤務日数 4~5日
- ☆月賃金 平均すると 15万程度
(127,000円⇒全国平均)
- ☆年間賃金 200万弱
- ☆参考⇒正規職員平均(管理者も含む)
約620万円(05年10月)41.8歳

民営化に向け求めよう

- 民営化時における完全な雇用承継
 - ⇒ 公社は雇用継続に配慮する
- 評価制度の見直し
 - ⇒ 管理者の恣意性に不満大
 - ⇒ 誰もが納得できる評価（客観性の保証）
- 苦情処理制度の活用
 - ⇒ 言うべきことは言おう！
- 本務化要求

民営化スケジュール

- 07年2月 ⇒ 労働条件等の概要周知
- 07年3月末⇒ 予定雇用期間満了
- 07年4月 ⇒ 採用、長くても07年9月末まで
- 07年6月～7月
⇒新会社への募集(在職者、希望者)・申込
- 07年8月 ⇒ 退職予告
- 07年9月末⇒ 予定雇用期間満了・退職
- 07年10月 ⇒ 採用

民営化後労働条件等

日本郵政株式会社で検討
(当面は、現状が基本となりそう)

- 賃金、年休は引き継ぐ
- 社会保険・雇用保険は現状通り
- 共済加入も現状通り(加入できない)?
- 災害補償⇒労災保険(保険料会社負担)
- 新たな社員区分の検討
⇒詳細不明⇒より階層化された区分の可能性あり

民営化後の雇用条件

雇用条件が大きく変わります

- 日々雇用はなくなる
- 年度を超える雇用も可能
- 「期間の定めのない契約」も可能
- 「期間の定め」は最長でも3年（更新可能）
- 労働基準法の解雇制限が当然適用

パートタイム労働法の適用

- 労働条件通知書の交付
 - ⇒更新の有無、更新の有無の判断基準
- 契約期間への配慮⇒再更新はできるだけ長く
- 就業規則の作成
- 育児・介護休暇の取得
- 解雇予告⇒30日前予告
- 雇い止め予告
 - ⇒30日前予告(1年以上勤務)
 - 理由の開示、退職時の証明書交付

有期雇用契約締結時の明示事項

[参考]

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（抄）

（平成15年厚生労働省告示第357号）

（契約締結時の明示事項等）

- 第1条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。
- 2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。
- 3 使用者は、有期労働契約の締結後に前2項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

更新の有無、更新しない場合の判断基準の明示義務

育児休暇・介護休暇

期間の定めのあるパートタイム労働者の場合

- 雇用期間1年以上
 - 子が1歳を超えて雇用継続が見込まれる
 - ☆ 生後満1年に達しない育児
(条件により1歳半まで可能)
 - ☆ 1日2回少なくとも30分
 - 子の介護休暇も可能
 - ☆ 子供の病気、けが等⇒1年に5日まで
- ★ 介護休暇⇒期間通算93日まで

正社員との均衡処遇

★今後のゆうメイトの労働条件にとって重要な課題

★残念ながら努力義務

★実行を迫る闘いが必要

- 高齢者の短時間労働の促進
- 通常の労働者への応募機会の付与
- 通常の労働者への転換に関する条件整備
- 所定労働時間が同じ労働者の取扱い

ゆうメイトの横のつながいを深め 雇用と労働条件改善を！

民営化でますます私たちの
団結の力が重要です。
力関係で大きく変わります。

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の
連携を深め、
共に撃つ取り組みを進めましょう。