

2010年4月1日からの 期間雇用社員労働条件改訂

★時間休暇の新設

1, 時間単位年休取得が可能な日数

年休のうち5日（当年度分・前年度分・前々年度分）

ただし、年休発給日数が5日未満の場合は、発給されている年休全日数

2, 当年度に取得されなかった時間単位の年休

翌年度に繰り越される。

3, 取得できる時間単位年休の範囲

繰り越し分を含めて5日まで

4, 時間単位年休1日の時間数

年休発給時における1日の所定労働時間数。

○契約時あるいは契約更新時での1日の契約労働時間数が所定労働時間数。

- ・ 1日6時間勤務⇒年間30時間の時間年休取得可能
- ・ 1日8時間勤務⇒年間40時間の時間年休取得可能

★超過勤務手当の改正

(1) 月の1日から末日までの間における超過勤務手当の支給対象時間（但し、法内超勤に該当する時間は除く。以下同じ。）のうち、**60時間を超えての勤務**

⇒ **手当額＝割増賃金の基礎額×150/100×時間数**

(2) 特定の2ヵ月間（4・5月、6・7月、8・9月、10・11月、12・1月、2・3月）における超過勤務手当の支給対象時間の合計が**81時間（2ヵ月の限度時間）**を超えての勤務

⇒ **手当額＝割増賃金の基礎額×130/100×時間数**

(3) 1年間（4月1日から3月31日まで）における超過勤務手当の支給対象時間の合計が**360時間（1年の限度時間）**を超える時間に係る勤務

⇒ **手当額＝割増賃金の基礎額×130/100×時間数**

なお、複数の割増率が重複適用される支給対象時間については、最も高い割増率を適用して割増賃金を算定する。

(注) 非番日の勤務又は祝日給が支給されることとなる日における正規の勤務時間を超えての勤務に適用される割増率（135/100）の対象時間についても、上記各割増率が適用される対象時間と重複する時間については、最も高い割増率を適用する。

※上記以外の場合は、これまで通り125/100の割り増し。

※《参考》

週休日に出勤（いわゆる「廃休」）して働いた時間数は、時間外労働の時間数には含まれません。あくまでも休日労働であり、135/100の割り増し賃金支給となります。

★特別休暇の追加

○現行の有給の特別休暇

- ・国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公著への出頭
（証人、鑑定人、参考人、裁判員等）
- ・選挙権その他公民としての権利の行使
- ・事務又は事業の運営上の必要性に基づく業務の全部又は一部の停止
（台風の来襲等による事故発生の防止のための措置を含む。）
- ・忌引

○追加された有給の特別休暇

- (1) 感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成10年法律第114号）による交通遮断又は隔離
⇒ その都度所属長において必要と認める期間
- (2) 風水震火災その他非常災害による交通遮断
⇒ その都度所属長において必要と認める期間
- (3) 風水震火災その他天災地変による社員の現住居の滅失又は破壊
⇒ 1週間の範囲内で、その都度所属長において必要と認める期間
- (4) その他交通機関の事故等の原因により出勤不可能な場合
⇒ その都度所属長において必要と認める期間

★育児休業・介護休業制度の拡充

育児休業等については、詳細な規定が設けられています。非正規センター（ゆい）発行「職場の権利ブック」を参照するか、支店等の担当者に確認してください。

(1) 期間雇用社員の取得条件

- ① 育児休業・介護休業について、期間雇用社員も取得可能です。ただし、1年以上勤務者に限られます。

※育児部分休業・介護部分休業については6時間未満の雇用者は対象から除外されます。

- ② 今まで、社員の配偶者あるいはその他に常態的に子を養育できる者がおれば育児休業を取得できなかったのですが、その規定が無くなり、社員は配偶者等が家で養育できる状況の場合でも取得可能です。

(2) 休業給付（給付開始日前2年間に11日以上勤務した月が12ヶ月以上の場合支給）

育児休業・介護休業とも会社からの賃金支給はありません。

雇用保険から「休業給付」が支給されます。

- ① 育児休業（日額の50%支給）
⇒ 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 50%
- ② 介護休業（日額の40%支給）
⇒ 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 40%

★無休の特別休暇の改訂

- (1) 子の介護休暇（正社員有給）
 - ・ 1年度5日以内（養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合は10日）
 - ・ 疾病の予防を図るために必要な世話（予防接種、健康診断の受診）が追加
- (2) 介護休暇の新設（正社員も無休）
 - ・ 1年度5日以内（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあつては10日）
 - ・ 要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付き添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続代行その他の必要な世話をする社員を対象とする。

【参考】介護休暇取得の要件（介護休業の対象者）

- ・ 配偶者・社員の父母・社員の子・配偶者の父母
- ・ 下記の者は社員と同居している者に限られる
社員の祖父母、社員の兄弟姉妹、社員の父母の配偶者
配偶者の父母の配偶者、社員の子の配偶者、配偶者の子、社員の孫

★通勤手当の改定

※自転車・バイク等の通勤手当が大幅ダウン

- ・ 通勤費の基本⇒自宅から勤務場所までの通勤距離が2キロメートル以上ある者対象
- ・ 1日最高額⇒2,600円
- ・ 今回の改正
 - ⇒原付・自動二輪・車の通勤手当についてガソリン代金を基準に決定するシステムに変更
 - ⇒それゆえ、ガソリン料金に対応するため毎年4月に見直しされる
- ・ 例
 - ⇒自転車 4 km未満 20円 最高 15km以上 160円
 - ⇒原付・二輪 4 km未満 20円 最高 60km以上 570円

2010年度最賃改正による基本給の改訂

地 域 最 賃	新基本給 (最賃+20円)	地 域 最 賃	新基本給 (最賃+20円)
北海道 691 (678)	720円 (700)	青森 645 (633)	670円 (660)
岩手 644 (631)	670円 (660)	宮城 674 (662)	700円 (690)
秋田 645 (632)	670円 (660)	山形 645 (631)	670円 (660)
福島 657 (644)	680円 (670)	茨城 690 (678)	710円 (700)
栃木 697 (685)	720円 (710)	群馬 688 (676)	710円 (700)
埼玉 750 (735)	770円 (760)	千葉 744 (728)	770円 (750)
東京 821 (791)	850円 (820)	神奈川 818 (789)	840円 (810)
新潟 681 (669)	710円 (690)	富山 691 (679)	720円 (700)
石川 686 (674)	710円 (700)	福井 683 (671)	710円 (700)
山梨 689 (677)	710円 (700)	長野 693 (681)	720円 (710)
岐阜 706 (696)	730円 (720)	静岡 725 (713)	750円 (730)
愛知 745 (732)	770円 (760)	三重 714 (702)	740円 (730)
滋賀 706 (693)	730円 (720)	京都 749 (729)	770円 (750)
大阪 779 (762)	800円 (790)	兵庫 734 (721)	760円 (750)
奈良 691 (679)	720円 (710)	和歌山 684 (674)	710円 (700)
鳥取 642 (630)	670円 (650)	島根 642 (630)	670円 (650)
岡山 683 (670)	710円 (690)	広島 704 (692)	730円 (720)
山口 681 (669)	710円 (690)	徳島 645 (633)	670円 (660)
香川 664 (652)	690円 (680)	愛媛 644 (632)	670円 (660)
高知 642 (631)	670円 (660)	福岡 692 (680)	720円 (700)
佐賀 642 (629)	670円 (650)	長崎 642 (629)	670円 (650)
熊本 643 (630)	670円 (650)	大分 643 (631)	670円 (660)
宮崎 642 (629)	670円 (650)	鹿児島 642 (630)	670円 (650)
沖縄 642 (629)	670円 (650)		
		全国加重平均額	730 (713)

※ 地域最賃の () 内は、2009年度地域別最低賃金額

※ 「新基本給」に反映される「地域最賃額」は「端数10円単位に切上げ」

(例) 北海道 地域最賃691円 ⇒ 基本給額 (700円+20円) = 720円

※ 「新基本給」の () 内は2009年度「基本給額」

※ 地域別最低賃金の発行日は地域によって異なり、10月7日から11月5日発行予定まで、さまざまです。また、「異議申出」に係る審議が終了していない地域もあります。ただ、残念ながら審議でアップすることはないようですし、逆にダウンすることもないと思われますので、上記の額が決定されると思われます。

※ なお、上記新基本給は10月の雇用更新時の「労働条件通知書」に反映されませんが、発行日が確定した段階で、去年の例のとおりであれば、10月にさかのぼって新基本給が適用されます

新賃金の決定方法

1. 郵政の期間雇用社員賃金制度

メール相談においても、いわゆる「手取り」としての「時給」は分かっているけれども、その時給の内容がよく理解できていない期間雇用社員も多いようです。

現在の時給制契約社員の賃金＝時給額は下記のようになっています。

●賃金（時給）＝「基本賃金」＋「加算給」

○基本賃金 ⇒ 基本給 ＋ 職務加算額

△基本給（全社共通）＝ 地域別最低賃金額（10円単位切上げ） ＋ 20円

△職務加算額 ＝ A地域 130円 B地域 80円（事業会社）

（事業会社） ・ A地域→社員調整手当支給区分 特地（甲地※）、甲地

・ B地域→乙地、丙地

※「職務加算額」は事業会社においては外務のみ。内務の「職務加算額」は廃止。

※局会社、ゆうちょ、かんぽ、については、（ゆい）発行「職場の権利ブック」参照）

○加算給 ⇒ 「基礎評価給」 ＋ 「資格給」（スキルランク）

2. 地域最賃がアップしても「基本賃金がアップにならない」地域も

最賃と連動して、その引き上げ額がプラスされるのは上記の「基本給」。

2009年10月からの新賃金制度実施前の「基本賃金（基本給＋職務加算額）」が、新賃金制度の「基本賃金」より高い場合は、以前の賃金が支給されることになることによって、最賃アップが時給に連動しない場合が出てきます。

《例1 旧⇒事業会社 郵便外務 職務加算額330円適用の「基本賃金」》

旧 東京都 基本給 770円 ＋ 330円＝1,100円

新 基本給 850円（830＋20）＋130円＝ 980円

《例2 旧⇒事業会社 郵便外務 職務加算額230円適用の「基本賃金」》

旧 千葉県甲地 基本給 740円 ＋ 230円＝1,010円

新 基本給 770円（750＋20）＋130円＝ 900円

上記の2つの例のような場合には、「旧」の「基本賃金」の方が高い額ですので、「旧」の賃金が適用され、最賃のアップは反映されません。

《例3 旧⇒事業会社 郵便外務 職務加算額80円適用地の「基本賃金」》

旧 青森丙地 基本給 660円 ＋ 80円＝ 740円

新 基本給 670（650＋20）＋ 80円＝ 750円

※ 青森は昨年度は最賃アップが反映されなかったが、今年度は「新の基本賃金」が「旧の基本賃金」を上回り、最賃アップが賃金に反映されることになる。

《その他の事例 昨年度（09年度）に最賃が反映された地域は、今年度も当然に最賃アップに連動し賃金アップとなる》

3. 新賃金適用の問題点

上記のように、東京や千葉など、「旧賃金制度」による基本賃金が「新賃金制度」による基本賃金を上回る場合、「旧の賃金」が適用されますが、新規採用とされた期間雇用社員は「新基本給」が適用されている場合があり、同じ職場で、同じスキルでも時給が異なるという矛盾が生じています。当然、新規採用者にも旧の高い方の賃金額に統一すべきです。

(2) 事業会社「基本給加算額」

「別紙」

(表2) 【事業会社基本給加算額】

※旧「職務加算額」の「配達のみ」「通集配/混合Ⅰ」「通集配混合/Ⅱ」「集荷」「運送」の全ての区分について

A地域 ⇒ 130円 B地域 ⇒ 80円

※ 郵便内務・共通については、「職務加算額」の最低額が0円であったため、A地域もB地域も0円となります。

(3) 郵便局会社

(表3) 【局会社基本給加算額】

※ 旧「職務加算額」の「郵便窓口事務」「窓口事務」「後方事務」は、最低額が0円だったため基本給加算額はなし。

- 集金事務 A地域⇒ 80円 B地域⇒ 60円
- アウトバウンド事務 A地域⇒220円 B地域⇒220円
- かんぽ募集事務 A地域⇒300円 B地域⇒280円
- 業務インストラクター補助 A・B地域⇒670円

(4) ゆうちょ銀行

(表4) 【ゆうちょ銀行基本給加算額】

担務Aのみ A地域⇒80円 B地域⇒60円

その他の「旧職務加算額」の支給区分は最低0円だったため基本給加算額はなし。

(5) かんぽ生命保険

(表5) 【かんぽ生命基本給加算額】

統括支店・支店

○保険 内務

アウトバウンド業務担当A A・B地域⇒670円

アウトバウンド業務担当B A・B地域⇒220円

かんぽ業務エキスパート A・B地域⇒670円

一般

○保険 外務

集金 A地域⇒ 80円 B地域⇒ 60円

募集担当A A地域⇒750円 B地域⇒730円

募集担当B A地域⇒420円 B地域⇒400円

募集担当C A地域⇒300円 B地域⇒280円

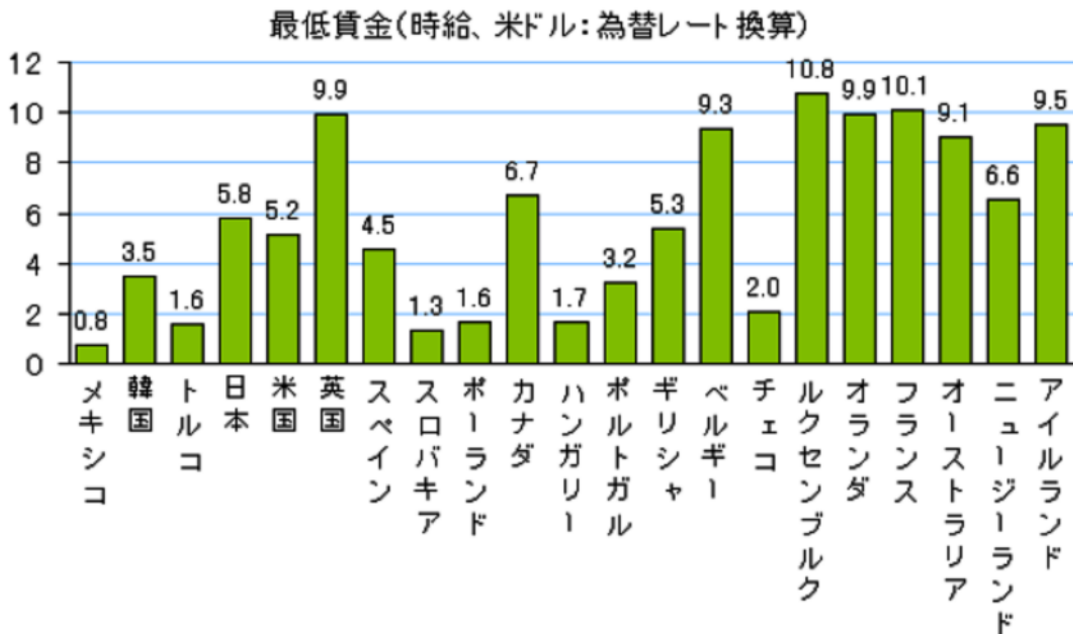
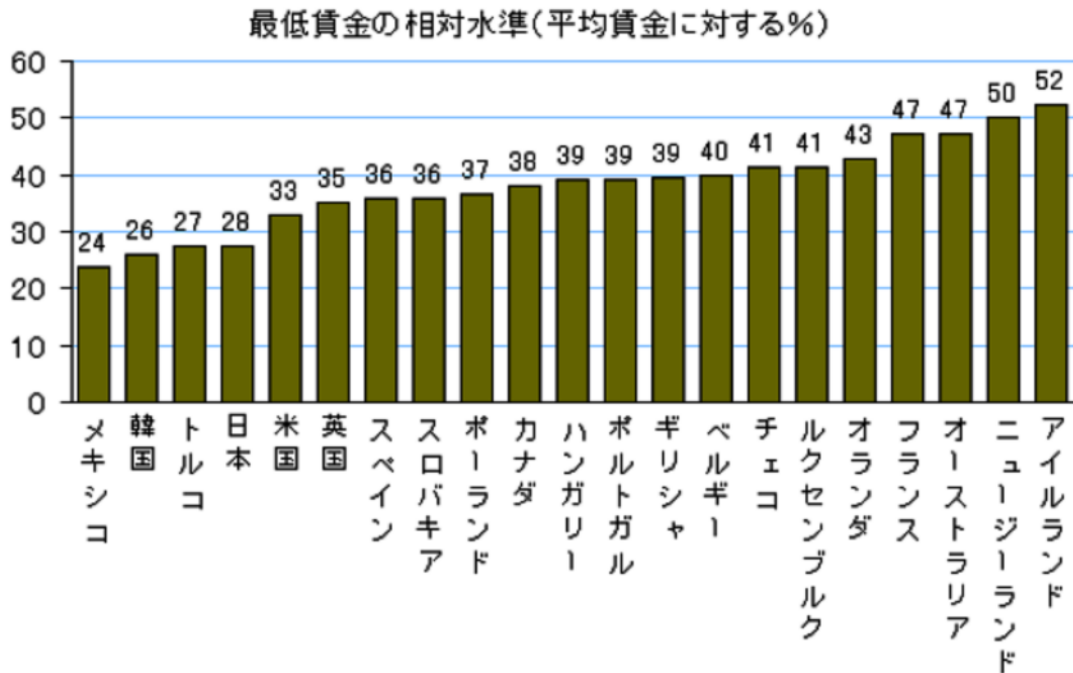
○統括支店・支店の共通・本社 ⇒0円

サービスセンター

○かんぽ業務エキスパート⇒670円

○一般 ⇒0円

最低賃金の国際比較(2006年)



(注) フルタイム・ベース。制度的な最低賃金が対象。米国の平均賃金には管理職・経営職の労働者を含まない(従って他国と同様の平均賃金定義であれば最低賃金の相対水準はさらに低い数字となる)。アイルランド、韓国、トルコの平均賃金は平均的な生産労働者(製造業現場労働者)のもの。日本の最低賃金は668円(47都道府県の加重平均、2005年)。

(資料) OECD, Taxing Wages 2005/2006: 2006 Edition

雇用政策研究会報告書

「持続可能な活力ある社会を実現する経済・雇用システム」

2010年7月

雇用政策研究会

③ 高齢者

高齢者の就業状況については、2009年の就業者の割合は、男性が55歳～59歳で88.0%、60～64歳で71.4%、65～69歳で46.9%、女性が55～59歳で60.6%、60～64歳で42.9%、65～69歳で26.3%となっており、60歳を過ぎても主要国と比較して総じて多くの高齢者が就業している。少子高齢化の急速な進行により、今後、労働力人口の減少が見込まれる中で、高齢者の能力の発揮を図ることが重要となっている。

図表17 年齢階級別・男女別就業率推移

(%)

		2004年		2005年		2006年		2007年		2008年		2009年	
総数 (男女計)		57.6		57.7		57.9		58.1		57.8		56.9	
(男)	(女)	69.8	46.1	69.9	46.3	70.0	46.6	70.3	46.6	69.8	46.5	68.2	46.2
55歳～59歳 (男女計)		73.5		73.8		73.8		74.5		74.5		74.2	
(男)	(女)	89.4	58.0	89.6	58.4	89.6	58.6	89.8	59.5	89.2	60.0	88.0	60.6
60歳～64歳 (男女計)		51.5		52.0		52.6		55.5		57.2		57.0	
(男)	(女)	65.4	38.4	65.9	39.0	67.1	39.0	70.8	41.0	72.5	42.5	71.4	42.9
65歳～69歳 (男女計)		33.2		33.8		34.6		35.8		36.2		36.2	
(男)	(女)	43.8	23.8	45.0	23.7	45.7	24.6	46.9	25.6	47.8	25.5	46.9	26.3

(資料出所)総務省「労働力調査」