

2014年5月13日

ガイ・ライダー ILO事務局長 様

郵政産業労働者ユニオン
中央執行委員長 日巻 直映

122号条約の適用状況に関する追加情報

郵政産業労働者ユニオンは、2010年9月30日にフアン・ソマビア ILO事務局長に対して、「122号条約の適用状況に関する報告」（非正規社員の10万人正社員化に向けて情報提供と要請）を行い、2010年10月15日付けでクレオパトラ・ドンビア＝ヘンリー国際労働基準局長から、「情報提供を受理した」（ILO 文書番号 ACD19-2-2010）との書簡を受け取りました。その後、2012年6月5日に追加情報を提出、6月11日に受理され、2013年3月にはILO条約・勧告適用専門家委員会が「報告」を公表して、日本政府に対して、事態の改善に向けた報告を提出するよう勧告しました。

しかし、その後の状況はILO122号条約の第1条である「加盟国は、経済の成長および発達の促進、生活水準の向上、労働力需要の充足並びに、失業および不完全就業の克服を図るとの観点から、完全雇用、生産的な雇用および職業の自由な選択を促進するための積極的な政策を、主要目標として宣言しおよび遂行する。」という点からみても事態は改善されるどころか悪化しています。したがって、前回の追加情報提出後の状況の変化など新たな情報を追加して提供いたします。

1、日本の雇用状況

日本における雇用状況は、パートタイム労働者など非正規労働者が正規労働者に代替する形で急速に増加し、2000年から2010年の10年間で正規労働者が3630万人から3355万人へ275万人減少する一方、非正規労働者が1273万人から1756万人へ483万人も増加しています。この3年で、正規雇用労働者の賃金は月額31万1500円から31万7000円へ増加しましたが、非正規雇用労働者の賃金は19万8100円から19万6400円へ減少しました。正規雇用労働者のわずか6割の賃金しか受け取っていない非正規雇用労働者が雇用者全体に占める比率は、3年で0.8ポイントも上昇し、2012年には35.2%と年平均で最多となりました。

総務省が2013年8月13日発表した労働力調査の詳細集計によると、パートや派遣社員など非正規労働者の数は、2013年4～6月期平均で前年同期比106万人増の1881万人となり、統計を取り始めた2002年以降、過去最多を更新しました。

正規と非正規を合わせた雇用労働者（役員除く）の総数は5198万人で過去4番目の水準に増えましたが、正社員雇用は53万人減っています。非正規の割合は1.7ポイント増の36.2%となり年平均最多を更新しました。

非正規の男女別内訳は、男性が603万人、女性が1278万人。非正規の仕事に就いた理由は、男性では「正規の職員・従業員の仕事がない」との回答が最も多い168万人、「自分の都合のよい時間に働きたい」は111万人でした。女性は「家計の補助・学費等

を得たい」が331万人と最多で、「自分の都合のよい時間に働きたい」が301万人と続いています。正社員の仕事がないことを理由に挙げたのは175万人となっています。

さらに、総務省がまとめた2013年9月の労働力調査の結果では、日本の完全失業率は4.0%で、15歳から24歳、25歳から34歳の完全失業率はそれぞれ7.3%、4.8%となっています。

文部科学省が2014年2月19日に発表した2013年12月末の高校生の就職内定状況によれば、就職希望者約18万8000人のうち2万8000人の高校生の就職がまだ決まっていません。

過去5年間の文科省調査によれば、就職できずに一時的な仕事に就いた者は約1万5000人、進路未定者は約6万人、合計で7万人以上の高校生が、「社会にでる一歩から失業者」という深刻な状況が毎年続いています。

2、日本郵政グループ会社での状況

日本郵政グループ会社では、2013年10月現在で19万6171人の非正規労働者が働き、非正規労働者のわりあいは日本郵政全体で46.3%、旧郵便事業会社では58.7%となっています。日常業務に不可欠な労働力として正社員と同じ役割を果たしているにもかかわらず、労働条件は劣悪、不安定となっており、平均給与は正社員の3分の1、諸休暇や手当等の待遇面で大きな格差が存在し、非正規労働者の64%が年収200万円以下（日本ではワーキングプアといわれている）になっています。

3、日本郵政グループ会社で働く非正規労働者の現状と問題点

(1) 雇用状況(2012年4月)

○グループ全体

・正社員	230,305
・月給制契約社員	10,438
・時給制契約社員	185,006
・エキスパート契約社員等	3,050
★期間雇用社員合計	198,494人
★社員全体の非正規率	46.3%

○郵便事業関係(旧郵便事業会社)

・正社員	98,599
・月給制契約社員	4,500
・時給制契約社員	135,400
・エキスパート契約社員	300
★期間雇用社員合計	140,200人
★社員全体の非正規率	58.7%

(2) 主な格差の実態

※郵政における非正規社員は、仕事内容も正社員とほぼ同様な仕事をしています。

※郵便外務(配達担当)では基本的に正社員と同じ8時間雇用で仕事内容も正社員同じ内容です。

※郵便内務を含め他の業務については8時間以下の雇用もあります」が、正社員と同じ

仕事をしており、正社員との相違は勤務時間の長短のみという実態です。

- ① 年収(2008年度 参議院総務委員会会社答弁)
 - ・正社員 ⇒ 665万円
(管理者を含めグループ全社員の単純平均)
 - ・期間雇用社員 ⇒ 219万円
(正社員と同じ勤務日数及び1日8時間勤務として平均給与を推計)
- ② 夏期・年末手当(ボーナス)の格差(2008年度 参議院総務委員会会社答弁)
 - ・正社員 ⇒ 132万円
 - ・期間雇用社員 ⇒ 32万円
- ③ 年末年始勤務手当
 - ・正社員 12月29日～31日に勤務 →1日 4,000円支給
1月 1日～ 3日に勤務 →1日 5,000円支給
 - ・期間雇用社員 ⇒ 支給無し
- ④ 早出勤手当(一部抜粋)
 - ・正社員 始業時刻6時前、終業時刻22時後⇒1回につき850円
 - ・期間雇用社員 始業時刻6時前 ⇒1回につき500円
- ⑤ 病気休暇・休職(私傷病)
 - ・正社員 「病気休暇」
⇒ 勤続10年未満90日間、勤続10年以上180日間⇒100%賃金保障
⇒ 上記病休期間経過後「休職」
→病気休暇を含め最長4年6ヶ月賃金保障(一部減額あり)
 - ・期間雇用社員 病気休暇の会社保障無し(社会保険の傷病手当金請求)
休職制度無し
- ⑥ 夏期・冬期休暇
 - ・正社員 「夏期休暇」→3日 「冬期休暇」→3日(事業会社以外は2日)
 - ・期間雇用社員 ⇒夏期・冬期休暇無し

(3) 働く権利を奪う大量雇止め

郵便事業株式会社は、非正規社員が過半数を占め、特に65歳以上の非正規社員がその熟練した能力によって郵政の仕事の重要部分を担いながら、正規社員の数分の一の低賃金と低待遇の下、懸命に働いてきました。

ところが郵政グループ各社は、2011年9月末、65歳以上の非正規社員1万2,245人を雇止めしました。

就業規則で期間雇用社員の「定年」が65歳とされたためです。しかし、65歳を超えたと言っても元気で働いており、これからも働き続ける体力も意志もある人たちです。

65歳と言っても、非正規社員には退職金は無く、年金も低水準で賃金も安い貯金も乏しいのです。

それにも拘わらず、定年だけを正規社員同等に課すことは、働く権利と生存権を侵害するもので、ILO122号条約の第1条「加盟国は、経済の成長および発達の促進、生活水準の向上、労働力需要の充足並びに、失業および不完全就業の克服を図るとの観点から、完全雇用、生産的な雇用および職業の自由な選択を促進するための積極的な政策を、主要

目標として宣言しおよび遂行する。」に違反するものといえます。

雇止めされた労働者のなかには働かなくては生活できない人もいます。年齢だけを理由に解雇するのは納得できず、許されません。雇止めされた仲間達が就業規則の無効と雇止めの取り消しを求め裁判に立ち上がっています。

4、日本政府が進める雇用破壊の実態

安倍政権は日本を「世界で一番企業が活躍しやすい国」にするといい、派遣労働や有期雇用の拡大、「限定正社員」や解雇の金銭解決などの解雇規制緩和、裁量労働制の拡大や残業代ゼロ、リストラ請負会社利用に助成を行うなど、労働者を保護するルールを全面改悪しようとしています。

さらに安倍政権は、「国家戦略特区」や「企業特区」を使って、一部の地域や企業に労働時間（残業）規制や解雇規制をなくすなど、規制緩和を強引に行おうとしています。

こんなことが認められれば、労働基準法は骨抜きとなり、憲法違反がまかりとおることになります。

政府はすでに、2013年12月7日には、「国家戦略特別区域法」を成立させました。

安倍政権は「成長戦略」を推進するため「大胆な規制改革」を起爆剤と位置づけています。大企業が“邪魔”とみなした規制を徹底的に見直し、撤廃することが目的です。大企業が改悪しようとしている規制や制度の多くは、国民の暮らしや安全、労働者の権利を守る役割を果たしています。国民や労働者にとってなくてはならないルールを「成長」を名目に強行突破しようというのが国家戦略特区法案の狙いといえます。

法律では首相と大企業代表などで構成する諮問会議が、一定の地域を、「特定区域」（特区）に指定します。その区域を「世界で戦える国際都市」「世界で最先端のビジネス都市」とするために、規制や制度を徹底的に取り除く「特例措置」を次々と導入するだけでなく、税金の優遇策も準備するなど、大企業の利益追求のための法律です。

「世界で一番企業が活躍しやすい国」を掲げ、大企業が大もうけできる日本をめざす「成長戦略」は、国民の暮らしを豊かにするどころか、貧困と格差を広げる結果しかもたらしません。まさに、ILO122号条約に違反するものといえます。

ILOのガイ・ライダー事務局長は日本を訪問（2013年）した際に、東京新聞のインタビューに答えて、安倍「雇用改革」について、「雇用の規制緩和が成長をもたらす魔法のような解決策ととらえるのは間違っている。日本の成長鈍化は、労働市場の硬直化（労働者保護）が原因ではない。雇用の規制緩和や流動化が成長につながったケースもない」と述べ、「労働者側の代表が会議に入っていないことが問題だ。改革はフェアであることが求められる。使用者だけに有利であるといった一方的な政策であってはならない」と発言しました。まさにその通りだと思います。

5、限定正社員・ジョブ型正社員制度

「規制改革会議」は、「日本の正社員は、①無期雇用、②フルタイム、③直接雇用、といった特徴を持つだけでなく、職務、勤務地、労働時間（残業）が限定されていないという傾向が欧米に比べても顕著であり、『無限定』社員」だと言っています。そして、「限定正社員」の普及を、「多様な働き方」の実現だと言っています。

しかし実際は、労働時間（残業）規制の骨抜きと一体で、会社の言いなりにグローバル

社員として24時間、世界中どこにでも「無限定」に働くか、それが嫌なら「限定正社員」として、賃下げ、低処遇となるかの選択が強制されることになってしまいます。これでは、ワークライフバランスに反するだけでなく、ますます物が言えない労働者・職場になってしまいます。

労働契約法では「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」（法3条4項）と定められており、「ワークライフバランス」への配慮が義務づけられています。

いま必要なことは、労働時間を短縮し、正社員のままで働き続けられる働くルールの整備こそ必要です。過労死・過労自殺が後を絶たない、日本の長時間・過密労働を是正することが求められています。

6、郵政グループ会社における新一般職の導入

郵政グループ会社が2014年4月に導入した新一般職は、時給制で雇用契約期間に定めのある有期雇用の非正規社員を、「異動なし」「管理職にならない」などを条件に新一般職として処遇します。最終年収水準は全国平均470万円で頭打ちとはいえ、雇用期間に定めがない無期雇用で退職金もあります。非正規社員からは「定年まで安心して働ける制度」と期待の声も上がっています。

郵政グループ会社は2014年4月1日には4704人が新一般職に登用、2015年度以降は新卒の新一般職採用も行い、2016年度までに約2万人の新一般職を採用するとしています。

※2014年4月1日付けの新一般職への登用は以下の通り

		応募者数	合格者数
日本郵政株式会社		44人	14人
日本郵便(株)	郵便コース	2,981人	2,238人
	窓口コース	2,865人	2,309人
(株)ゆうちょ銀行		154人	91人
(株)かんぽ生命保険		100人	52人
合計		6,144人	4,704人

しかし会社が示している新一般職導入以降のあるべき労働力構成をみると、「非正規社員39%となっており、正社員を徐々に新一般職へと置き換える」計画で、将来にわたって約半数近くの非正規雇用とする方向を打ち出しています。これでは、新一般職は非正規労働者を減らし正社員を増やす正規雇用化政策とはいえません。

組合は、新一般職を正規雇用化の受け皿として転換させること、さらなる待遇改善を求めています。

7、政労使の協議について

改正労働契約法第20条は、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を謳い、正規社員と非正規社員（有期労働契約社員）との間に労働条件の格差があった場合には、「業務の内容及び当該業務の責任の程度」「職務内容及び配置変更の範囲」「その他の事情」等を考慮して不合理なものは違法としています。

郵政産業労働者ユニオンは非正規社員の不合理な労働条件改善をめざし、会社に対し2

013年7月24日に、「改正労働契約法20条に関する要求書」（別紙資料）を提出して回答と交渉を求めてきました。

2013年3月に示された会社の「現時点での考え方」では、「現行労働条件は改正労働契約法の趣旨に則ったものとなっていると考えているが、今後、再度点検し、必要な場合は見直しを行っていく」としています。しかし、2014年5月12日現在となっても正式回答もなく、交渉の場も持たれていません。

ILO122号条約の約1条は、政府に「完全雇用のための積極的な政策の実現」を求めています。2条は、完全雇用に向けた政策を決定すること。3条は、政策決定にあたって、政労使の協議を求めている。その際、雇用に関わる労使の知見を十分協議するとしています。しかし、日本では政労使の協議は一切おこなわれていません。

資料が示す不合理な実態、不安定な雇用はILO122号条約に違反していると考えます。

ILOは、完全雇用のための積極的な政策の実現に向け、政府・日本郵政・郵政産業労働者ユニオンとの政労使協議を行うよう指導と援助をしていただきたい。

8、不平等や不安定雇用克服に向けて

(1) 日本では、非正規雇用が年々増加し、家計の所得が低迷する一方で、大企業は内部留保を増額させています。内部留保の中核を占める利益剰余金は、上位100社の合計で2009年3月期の46兆8000億円から2013年の50兆3000億円へ、3兆5000億円も増加しました。この内部留保を活用し、賃上げを実行させることが必要です。とりわけ、最低賃金の引き上げのとりくみは重要です。

安倍政権は「内部留保を活用して賃上げを」といっていますが、その一方で「賃下げ政策」を進めています。「世界で最も企業が活動しやすい国」の名目で、派遣労働を無制限に拡大し、解雇の自由化や「サービス残業」を合法化するなど、不安定雇用と長時間労働をいっそうひどくしようとしています。

所得が低い非正規社員・不安定雇用労働者の所得比率を引き上げるには結社の自由や最低賃金、最低限の社会的保護、すべての国民に開かれた公共サービスが決定的に重要です。

ILO122号条約は、世界人権宣言の完全雇用とリンクしており、条約1条は、完全雇用のための積極的な政策の実現を政府に求めています。日本政府に対し、完全雇用のための積極的な政策をとるよう指導と援助をして頂きたい。

(2) いま日本政府に求められているのは2000万人を超えた非正規労働者に対する「同一労働・同一賃金」、「均等待遇」の実現です。また、労働者派遣法の抜本改正、有期雇用の規制、パート労働法の改正などが必要です。

日本郵便株式会社
代表取締役社長
高橋 亨 殿

郵政産業労働者ユニオン
中央執行委員長 日巻 直映

改正労働契約法20条に関する要求書

改正労働契約法第20条は、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止を謳い、正規社員と非正規社員（有期労働契約社員）との間に労働条件の格差があった場合には、「業務の内容及び当該業務の責任の程度」「職務内容及び配置変更の範囲」「その他の事情」等を考慮して不合理なものは違法としています。そして、パートタイム労働法8条の差別的取り扱いの禁止条項と違い、正規社員と職務内容や人材活用のしくみが同一であることを要件としていません。また、対象となる労働条件は、「いっさいの処遇待遇」とされ、賃金、諸手当、一時金、退職金、労働時間だけでなく、福利厚生についてもその対象に含まれます。

3月に示された会社の「現時点での考え方」では、「現行労働条件は改正労働契約法の趣旨に則ったものとなっていると考えているが、今後、再度点検し、必要な場合は見直しを行っていく」としていますが、改めて、具体的な労働条件等に関して以下のとおり要求するので、労働条件等の点検内容を明らかにしたうえで、回答を求めます。

記

- 1 労災補償について、正規社員の場合は、休業時点の給与額から労災保険法に定める額を控除した額を休業補償付加給付として給付し、給与全額を会社として補償するが、期間雇用社員の場合、いわゆる「待機期間」である3日間のみが、給付基礎日額80%の休業補償付加給付の対象となっている。労災補償内容において、格差を設ける合理性はないことから、期間雇用社員にも正社員並みの制度を作ること
- 2 休職については、正規社員のみ制度となっているが、長期にわたって勤務する期間雇用社員が長期間の病気療養等で休業する場合、社会保険の傷病手当金のみで生活を支え、かつ、長期休業による雇止めの不安もあることから、期間雇用社員にも休職制度を作ること
- 3 育児休業については、休暇取得要件（子の年齢）に正規社員と期間雇用社員において、合理性のない格差があるが、期間雇用社員の取得要件を正規社員と同一にすること。
- 4 小学校就学前までの子を養育するために子の看護休暇が法定されているが、期間雇用社員については無給となっているため、取りたくてもとりにくい事情があることから、正規社員と同一の有給の制度にすること

5 病気休暇制度について、期間雇用社員の場合は、1年間に10日間の無給の病気休暇が取得できるだけであり、10日を超える病気休業の取り扱いがないことや無給であること等から、正規社員の病気休暇制度とは著しい格差となっている。長期間勤務する期間雇用社員が増大する中、正規社員の病気休暇制度と同様の制度とすること

6 期間雇用社員にも正規社員と同一の「計画年休制度」を導入し、年休の完全消化を推進すること

7 夏期休暇及び冬期休暇を設けた趣旨に照らし、正規社員と同一の休暇日数を期間雇用社員にも付与すること

8 期間雇用社員の特別休暇については、正規社員の特別休暇と比較して、同一の休暇もあるが、多くは「無給の休暇」として認められるもの、あるいは「無給の休暇」にも該当しないものがある。

正規社員と期間雇用社員の特別休暇に格差を設ける合理性はないため、期間雇用社員の正規社員と同一の内容とすること

9 各種手当について

(1) 扶養手当は、期間雇用社員は支給対象外となっているが、旧来の家計補助としてのパート労働者から、「主たる生計維持者」としての期間雇用社員が増えてきていることから、期間雇用社員にも扶養手当を支給すること

(2) 住居手当は、期間雇用社員は支給対象外となっているが、扶養手当と同様に、「主たる生計維持者」の期間雇用社員が増えてきていることから、期間雇用社員にも住居手当を支給すること

(3) 寒冷地手当については、正規社員のみでの支給となっているが、寒冷地で生活を営んでいる期間雇用社員にも寒冷地手当を支給すること

(4) 非番日労働について、正規社員は100分の135の割増手当が支給され、時給制契約社員の場合は、100分の125の割増手当となっているが、割増率に格差をつける合理性はないので正規社員と期間雇用社員は、同一の割増率とすること

(5) 早出等勤務手当については、同じ時間帯に勤務しながら正規社員と期間雇用社員に格差を設ける合理性は存在しないことから、正規社員の手当額を期間雇用社員にも支給すること

(6) 祝日出勤手当に関して、祝日に非番日が指定され休んだ場合、又は祝日に非番日が指定され勤務した場合の扱いについて、正規社員と時給制契約社員は同一の取扱いにすること

(7) 夏期・年末一時金については、「業績手当」の趣旨で支給されているが、期間雇用社員については、「業績」に関係なくあらかじめ支給率が決定されている。期間雇用社員も正規社員と同様に「業績」への貢献を一時金に反映させ、処遇改善することで正規社員との大幅な格差を是正すること

(8) 年末年始勤務手当を正規社員のみに支給し、期間雇用社員に支給しない合理性は存在しないことから、期間雇用社員にも正規社員と同額を支給すること

以上