

十一万人の「ゆうメイト」（日本郵政公社）の待遇と雇用保障に関する質問主意書

右の質問主意書を国会法第七十四条によつて提出する。

平成十五年十月九日

畑野君枝

参議院議長 倉田寛之殿



十一万人の「ゆうメイト」（日本郵政公社）の待遇と雇用保障に関する質問主意書

今、郵便局（日本郵政公社）においては十一万人を超える「ゆうメイト」と呼ばれる非常勤職員（パート労働者）が働いており、二〇一〇年までに郵政事業関係職場の四十三％（約十二万人）にまで増やす計画である。非常勤職員は、正規職員と同様の仕事をしながら、日々雇用で「一会計年度」を単位に契約更新を繰り返している。そして少なくとも今年四月一日の公社への移行までは、パートの身分や権利を保障しているパート労働法（短時間労働者の雇用管理改善）と、国家公務員法第七十五条（公務員の身分保障規定）のどちらも適用されず人事院規則からも見放されている。

日本郵政公社に移行後は「ゆうメイト」は公務員でないことは明らかであるが、民間のパート労働者と全く同じ処遇であるかどうか不明確な状況におかれている。このような実態、法律の谷間にいることに対して、労働者だけに不利益がもたらされることのないようにすることが強く求められている。

現在、郵便局の職場では、「雇い止め」をめぐる多くのトラブルが生じており、横浜市青葉区の青葉台郵便局などでは、任用切れ解雇に際し合理的理由の説明が一切されていないと裁判になっている。

原告たち「ゆうメイト」は、あと一日在籍していれば、冬の一時金の（二〜三万円程度）支給（支給対象

期間はフルに働いていた)を受けられたにもかかわらず、基準日に在籍していないからと支給されなかった。

このような実態が公社化に伴って改善されたのか、変化したのかはつきりせず、「ゆうメイト」は依然として不安定な状況におかれている。

公務員ばかりでなく公社や独立行政法人のパートや非常勤職員等の待遇改善のために、法律の整備なども含め緊急な対応が求められていることは明白である。あまりにも無権利な「ゆうメイト」に対し、待遇や雇用保障について改善を図るべく、指導をすべきと考えるので、以下質問する。

一 現在週二十時間近く働いている労働者に対しては二十時間に到達させ、原則として二十時間以上の労働とし、雇用保険を掛けるべきと考えるが、政府の見解を示されたい。

二 雇い止めについては、整理解雇の四要件を準用し、特に一部の労働者だけを雇い止めする場合には、その人選基準を明確にすべきと考えるが、政府の見解を示されたい。

三 雇い止めの場合は、労働基準法に準じて、三十日前の予告若しくは予告手当を支払うべきと考えるが、政府の見解を示されたい。

四 賃上げ、ボーナス、退職金などの基準を明確にすべきと考えるが、政府の見解を示されたい。

五 雇い止めの場合は、基準日に在籍していたかどうかでボーナスの支給を決めるのではなく、在職期間に比例して支給すべきと考えるが、政府の見解を示されたい。

六 有給休暇については、勤務し始めて二か月目から与える（例えば、週五日勤務の労働者には、二か月目から月一日、七か月目には半年間で六日、二年目には年間十二日以上にするなど）べきと考えるが、政府の見解を示されたい。

右質問する。

