

内閣参質一五七第一五号

平成十五年十月三十一日

内閣総理大臣 小泉純一郎

参議院議長 倉田寛之殿

参議院議員畑野君枝君提出十一万人の「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に対し、別紙答弁書を送付する。

参議院議員畑野君枝君提出十一万人の「ゆうメイト」（日本郵政公社）の待遇と雇用保障に関

する質問に対する答弁書

一について

御指摘の「ゆうメイト」とは、日本郵政公社（以下「公社」という。）の職員のうち「日本郵政公社非常勤職員任用規程」（以下「任用規程」という。）第二条に規定する非常勤職員（以下「非常勤職員」という。）に該当するものを指すと考えられるところ、非常勤職員は、一週間の所定労働時間が二十時間以上であることなど一定の要件を満たす場合には、雇用保険法（昭和四十九年法律第百十六号）第四条第一項に規定する被保険者に該当することとなるものであるが、個々の非常勤職員に勤務させる時間については、公社において、当該非常勤職員が勤務する事業所における業務量等を勘案して決定すべきものであることから、お尋ねについて、政府として見解を述べる立場にはないと考えている。

二について

御指摘の「整理解雇の四要件」とは、雇用契約に基づき雇用された民間企業の従業員の整理解雇に係る裁判例において当該解雇がやむを得ない客観的・合理的理由が存するか否かを判断する際の具体的な基準

として見受けられるものを指すと考えられるところ、非常勤職員は日本郵政公社法（平成十四年法律第九十七号。以下「公社法」という。）第五十条の規定により国家公務員とされ、その任用は雇用契約ではなく国家公務員法（昭和二十二年法律第二百十号）等の法令の規定に基づき行われるものであり、人事院規則八一―一二（職員の任免）第七十四条の規定により非常勤職員はその任用が更新されなるときは当然退職することとなることから、非常勤職員の予定雇用期間の満了に伴う退職について、御指摘のように「整理解雇の四要件を準用」する余地はないものと考えらる。

三について

公社は、任用規程に基づき、非常勤職員の採用時には、予定雇用期間、予定雇用期間が満了した場合は当然退職となること等を記載した書面を非常勤職員に交付しているところであり、また、一箇月を超えて雇用された非常勤職員について予定雇用期間の途中で雇用を終了させる場合及び予定雇用期間の延長又は再採用の結果、一年を超えて雇用した非常勤職員が予定雇用期間の満了に伴い退職となる場合には、退職となる日の三十日前までに、その旨を記載した書面を当該非常勤職員に交付しているところである。

四について

非常勤職員の給与の支給の基準については、御指摘のいわゆる「賃上げ、ボーナス」に関する事項を含め、公社法第五十四条第二項の規定に基づき、公社において「非常勤の職員賃金支給要綱」等を定めるところである。また、公社の職員の退職手当については、国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）が適用されており、同法の定めるところにより、非常勤職員でその勤務形態が常勤職員に準ずるものに対しては退職手当が支給されるが、それ以外の非常勤職員に対しては退職手当は支給されない。

このように、御指摘の点を含め非常勤職員に対する給与及び退職手当の支給の基準は明確にされているものと考ええる。

なお、公社においては、任用規程に基づき、非常勤職員の採用時に、当該非常勤職員の基本賃金の額などの勤務条件に関する事項を記載した書面を当該非常勤職員に交付しているところである。

五について

御指摘のいわゆる「ボーナス」に相当する臨時手当については、「非常勤の職員賃金支給要綱」において、常勤職員との均衡上必要がある場合に、その都度、支給対象者や支給額等を定めて支給することとさ

れており、例えば、平成十五年度夏期における臨時手当については、平成十五年六月一日現在において雇
用されている非常勤職員であつて一定の日数以上勤務しているものに対して支給することとされていると
ころである。このような取扱いは、一般職の職員の給与に関する法律（昭和二十五年法律第九十五号）の
適用を受ける非常勤の国家公務員に支給されるいわゆる期末給与についての取扱い等を考慮して定められ
ているものであることから、公社においては現在のところ別段これを改めるべきものとは考えていないと
承知している。

六について

非常勤職員の年次有給休暇については、公社法第五十五条の規定に基づき公社が定めた「日本郵政公社
職員勤務時間、休憩、休日及び休暇規程」において必要な事項が定められている。同規程においては、採
用された日から起算して六月以上継続勤務し各人の勤務を要する日の八割以上勤務した場合について、一
定の日数の年次有給休暇を付与することとしているところであるが、同規程により付与される年次有給休
暇の日数は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十九条の規定で定められた年次有給休暇の
日数以上のものとなつていていることから、公社においては現在のところ別段これを改めるべきものとは考え

ていないと承知している。

