

山形大学人文学部「連合山形寄付講座」

雇用、非正規労働者の 処遇改善



2021. 11. 8 (月)

連合山形 副会長

(山形県教職員組合 執行委員長)

遠藤 学



0. 自己紹介

遠藤 学（えんどう まなぶ）

1967年4月3日 山形県鶴岡市（旧朝日村）生まれ
現在、山形県鶴岡市伊勢原町在住

1992年（平成4年）山形県公立中学校教員採用（美術）
羽黒中・鶴岡五中・櫛引中・鶴岡一中・鶴岡五中 勤務

2014年（平成26年）山形県教職員組合田川地区支部 書記長

2021年（令和3年）山形県教職員組合 執行委員長
（所属校：鶴岡市立鶴岡第五中学校）



1. 正規雇用・非正規雇用

【正規雇用】

定年を除いて雇用期間の定めがない無期雇用契約を結んで働く労働者のこと。正社員。

【非正規雇用】

雇用期間の定めがある有期雇用契約を結んで働く労働者のこと。契約社員、派遣社員、嘱託社員、パート、アルバイト、非常勤職員、臨時職員などがある。

非正規雇用の種類ごとの特徴

【契約社員】

基本的にフルタイムで働くが、雇用期間に定めがあるため、一定期間経過後に契約満了を迎える。

【派遣社員】

基本的にフルタイムで働くが、派遣会社から一定の期間派遣されてくる社員。

【嘱託社員】

定年を迎えた人が再雇用されて働く社員など。雇用期間の定めがある。労働日数や労働時間が短い場合がある。

【パート・アルバイト】

労働日数や労働時間が短い労働者で、基本的に雇用期間の定めがある。パートは主婦、アルバイトは学生を雇う場合が多いが、厳密な区分はない。

【非常勤職員・臨時職員】

一定の雇用期間を定めて雇われる労働者で一時的な雇用。フルタイム・パートタイムがある。

非常勤…常勤でない（曜日や時間で変わるなど）

臨時…欠員補充、人材不足の補充など



「フルタイム」って何？

◆法定（労働基準法）の労働時間、休憩、休日

原則として1日8時間、1週間に40時間を超えて労働させては
いけない。

※フルタイム…1日8時間勤務 企業の1日の始業から終業まで

労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は1時間以上の休憩を与えなければならない。

少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を
与えなければならない。

正規雇用と非正規雇用の比較

	正規雇用	非正規雇用
雇用期間	無期雇用（定年あり）	有期雇用
給与などの待遇	月給制 賞与（ボーナス）支給 退職金支給	時給制などが多い 基本的に賞与（ボーナス）なし、少ない 退職金がないことが多い
休暇	年次有給休暇（年休）※ 特別休暇（産前・産後休暇、育児休暇、 介護休暇、夏季休暇等）	限定的
昇任、昇給	昇任、昇給あり	基本的に昇任や昇給はない（限定的）
その他	福利厚生（※）が充実 研修多い 転勤あり	福利厚生はあまり充実していない 研修は最低限 転勤はあまりない

「年次有給休暇（年休）」とは

◆労働基準法

使用者は、労働者が (1)6ヶ月間継続勤務し、(2)その6ヶ月間の全労働日の8割以上を出勤した場合は、10日（継続または分割）の有給休暇を与えなければならない。

6ヶ月の継続勤務以降は、継続勤務1年ごとに1日ずつ、継続勤務3年6ヶ月以降は2日ずつを増加した日数（最高20日）を与えなければならない。

※継続勤務（空白がない）が条件



「福利厚生」とは

【法定福利厚生】 → 企業が従業員に対して提供しなければならない
社会保険（雇用保険、健康保険、介護保険、労災保険、厚生年金
保険）、子ども・子育て拠出金

【法定外福利厚生】 → 企業独自に設定
住宅関連（住宅手当、社員寮等の提供、家賃補助等）
健康・医療関連（健康診断費用負担、休憩室の設置等）
慶弔・災害関連（結婚祝い、出産祝い、入学祝い、慶弔、
災害見舞金等）

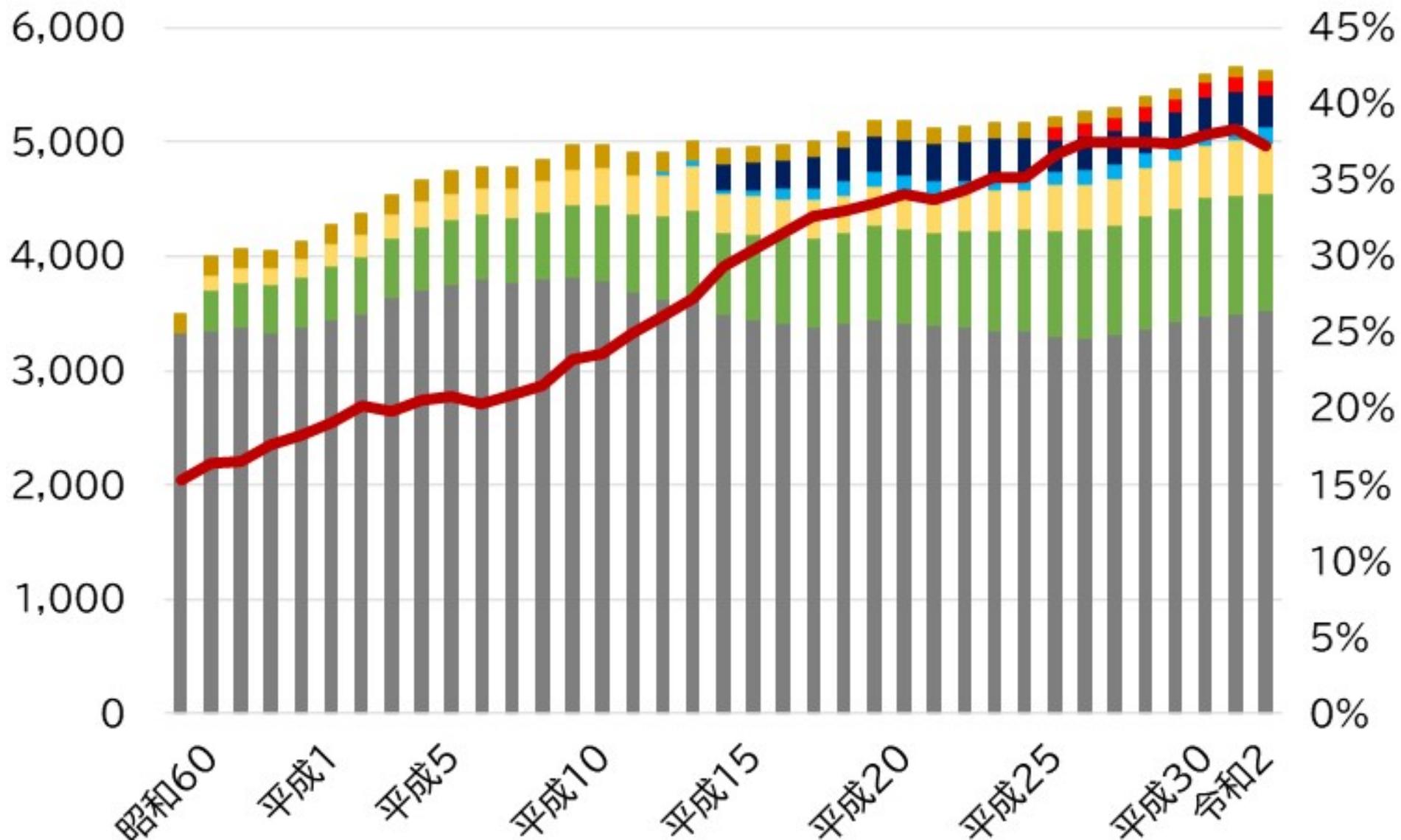
レクリエーション関連（各種施設の利用割引、忘新年会補助、
部活動やサークル活動補助、社員旅行等）

2. 非正規労働者の実態

ここ30年間に非正規労働者は、その数も占める割合も大きく増加してきた。最近では「3人に1人」あるいは「5人に2人」の割合で非正規労働者となっている。

平成9年の消費税増税や平成10年の金融危機の影響から景気が急速に悪化し、非正規の割合の伸び率が高まった。

労働人口構成



■ 正規の職員・従業員
■ 派遣社員
■ その他

■ パート
■ 契約社員
■ 非正規割合

■ アルバイト
■ 嘱託



増える非正規雇用者 しかしコロナ禍で一変

総務省の労働力調査によると、2020年の非正規雇用者数が2009年以来11年ぶりに減少。2019年の非正規雇用者数は2165万人だったが、2020年は2090万人と75万人（3.5%）も減少した。

この減少は新型コロナの影響による雇用状況の悪化によるもの。

3. 非正規労働者の処遇改善

【同一労働同一賃金】

同一企業・団体における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消をめざす

パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正

○改正のポイント

- 1 不合理な待遇差の禁止
- 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化
- 3 裁判外紛争解決手続の整備

2020年4月1日施行



【正社員への転換】

パートタイム・有期雇用労働法

正社員転換措置

- ・ 通常の労働者の募集をするときに、その雇用条件などを非正規社員にも周知すること
- ・ 通常の労働者の配置を新たに行うときに、非正規社員の希望を申し出る機会を与えること
- ・ 通常の労働者へ転換するための試験制度、その他の転換推進措置

契約社員の5年ルール (無期転換ルール)

同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、有期契約労働者（契約社員、アルバイトなど）からの申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルール。契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生する。

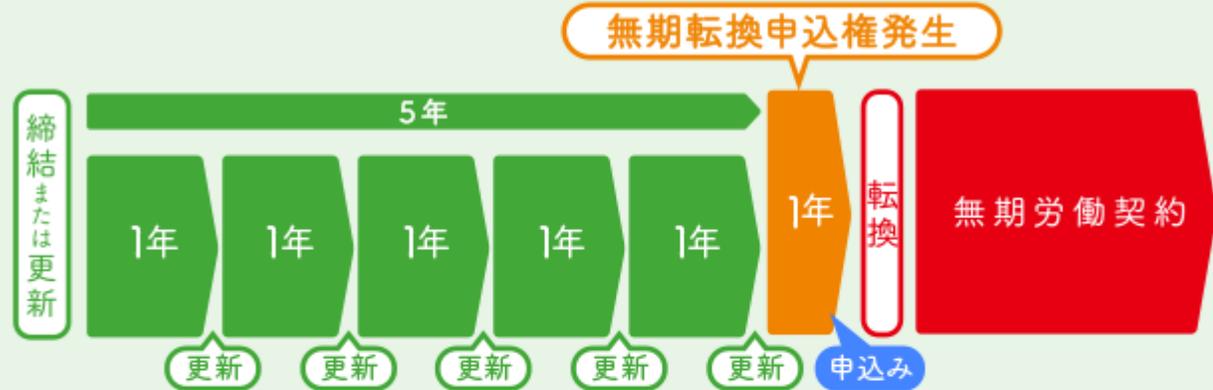
有期契約労働者が使用者（企業）に対して無期転換の申込みをした場合、無期労働契約が成立する（使用者は断ることができない）。

無期転換ルール



契約期間が1年の場合

5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。



契約期間が3年の場合

1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。



※平成25(2013)年4月1日以降に開始する有期労働契約が対象です。

公務員の職員の種類

常勤職員	試験に合格して採用された職員。正規職員。
再任用職員	定年後に再雇用された職員。65歳まで。
任期付職員	契約社員の職員。
特別職非常勤職員	特定の学識・経験を必要とする職員。 (研究員・相談員など)
臨時的任用職員	欠員補充の職員。
会計年度任用職員	上記以外の職員。 (事務補助職員・保育士・看護師・臨床心理士 ・図書館職員・学校講師など)

公務員の一般職と特別職

【一般職】

（国家・地方）公務員法の適用を受ける職。

【特別職】

（国家・地方）公務員法の適用を受けない職。

直接間接に国民、住民の支持に基づいて就任する職。

内閣総理大臣、議会議員、首長など

自由任用職。秘書官など

裁判官、裁判所職員、国会職員など

4. おわりに

私たちは（定年まで）働き続けることができるか？

心身ともに健康で、働きがいをもって働くことができるか。

いくらその仕事が好きでも、処遇が悪ければ長く働き続けることは困難になる。

処遇改善のために、みんなで努力することが必要。

なぜ、労働組合があるのか

「労働三権」を覚えていますか？

- 団結権 労働組合を立ち上げたり、加入したりできる権利
- 団体交渉権 労働組合が雇い主と交渉ができる権利
- 団体行動権 労働組合が団体交渉以外の行動（ストライキなど）を起こせる権利 ※公務員にはなし

「労働組合」であることが大切。 「個人」には適用されない。

労働組合法

(交渉権限)

第六条 労働組合の代表者又は労働組合の委任を受けた者は、労働組合又は組合員のために使用者又はその団体と労働協約の締結その他の事項に関して交渉する権限を有する。

(不当労働行為)

第七条 使用者は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

一 労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること又は労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること。ただし、労働組合が特定の工場事業場に雇用される労働者の過半数を代表する場合において、その労働者がその労働組合の組合員であることを雇用条件とする労働協約を締結することを妨げるものではない。

二 使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むこと。

三 労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入すること、又は労働組合の運営のための経費の支払につき経理上の援助を与えること。ただし、労働者が労働時間中に時間又は賃金を失うことなく使用者と協議し、又は交渉することを使用者が許すことを妨げるものではなく、かつ、厚生資金又は経済上の不幸若しくは災厄を防止し、若しくは救済するための支出に実際に用いられる福利その他の基金に対する使用者の寄附及び最小限の広さの事務所の供与を除くものとする。

四 労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立てをしたこと若しくは中央労働委員会に対し第二十七条の十二第一項の規定による命令に対する再審査の申立てをしたこと又は労働委員会がこれらの申立てに係る調査若しくは審問をし、若しくは当事者に和解を勧め、若しくは労働関係調整法（昭和二十一年法律第二十五号）による労働争議の調整をする場合に労働者が証拠を提示し、若しくは発言をしたことを理由として、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること。

働くことは生きること

労働者として働き続けられるために、必要な労働条件は整えていかなければならない。それを叶えるためには、個人だけではほとんど何もできない。権利もない。

労働組合にだけ与えられた権利がある。労働者は団結して使用者と交渉することで、必要な労働条件を叶えることができる。

困っている人がいたら、一緒になって考えてあげよう。自分が困ったときには迷わず相談しよう。それが労働組合。

働くことは生きること。だからとても大切なこと。

本日は、貴重な機会をいただき、本当にありがとうございました。

皆さんは学生のうちにしっかり学んで、自分の将来の確かな礎を築いてください。

そして未来の山形を、日本をよろしく願います。

遠藤 学