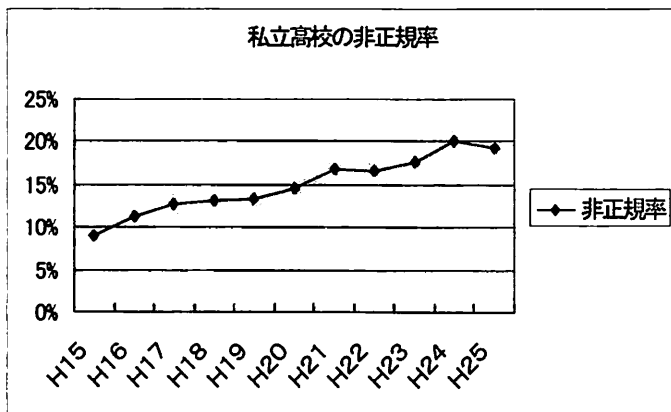
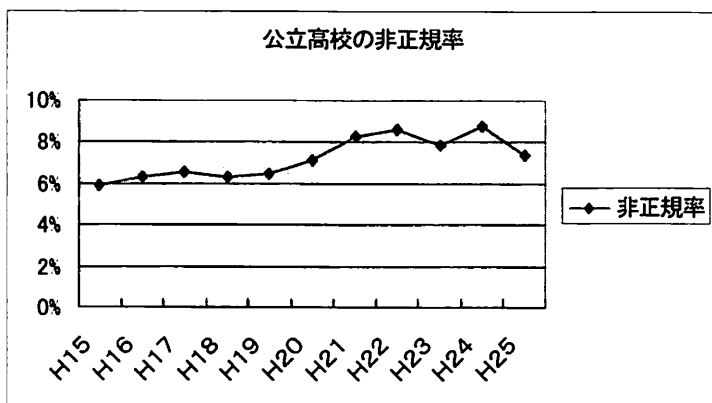


非正規雇用関係の資料

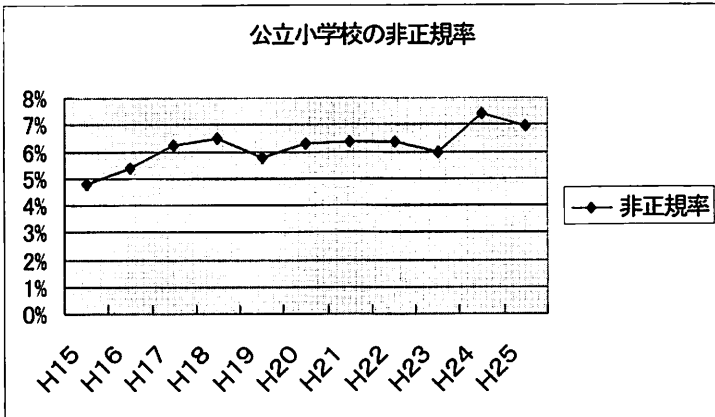
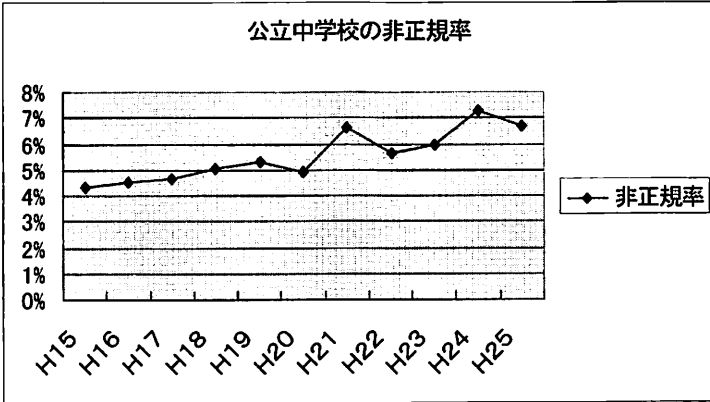
資料1 新潟県内諸学校の非正規職員率



出典 平成15年～25年度『学校基本調査報告書』



※非正規率Ⅱ(助教諭+養護助教諭+講師)÷管理職除く職員数で算出



資料2 労働関係法制の規範となる憲法条文

第13条【個人の尊重、幸福追求権・公共の福祉】

すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第14条【法の下の平等】

すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第25条【生存権】

すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

第27条【労働の権利及び義務、労働条件の基準】

すべて国民は、労働の権利を有し、義務を負う。

②賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

資料3 パートタイム労働に関する法規制

「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律」

(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差

別的取り扱いの禁止)

第8条(途中略)(通常の労働者と同視すべき短時間労働者)については、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取り扱いをしてはならない。

別的取り扱いは、短時間労働者であることを理由として、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、差別的取り扱いをしてはならない。

資料4 有期労働契約に関する法規制

「労働契約法」

第18条【有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換】

同一の使用者ととの間で締結された二以上の有期労働契約(契約期間の始期の到来前のものを除く。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「通算契約期間」という。)が五年を超える労働者が、当該使用者に対し、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了する日までの間に、当該満了する日の翌日から労働が提供される期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は当該申込みを承諾したものとみなす。この場合において、当該申込みに係る期間の定めのない労働契約

働契約の内容である労働条件は、現に締結している
有期労働契約の内容である労働条件（契約期間を除
く。）と同一の労働条件（当該労働条件（契約期間を除
く。）について別段の定めがある部分を除く。）とす
る。

第19条【有期労働契約の更新等】

有期労働契約であつて次の各号のいずれかに該当す
るものの契約期間が満了する日までの間に労働者が
当該有期労働契約の更新の申込みをした場合又は当
該契約期間の満了後遅滞なく有期労働契約の締結の
申込みをした場合であつて、使用者が当該申込みを
拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社
会通念上相当であると認められないときは、使用者
は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同
一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす。
第20条【期間の定めがあることによる不合理な労働条
件の禁止】

有期労働契約を締結している労働者の労働契約の内
容である労働条件が、期間の定めがあることにより
同一の利用者と期間の定めのない労働契約を締結し
ている労働者の労働契約の内容である労働条件と相

違する場合においては、当該労働条件の相違は、労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下この条において「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであつてはならぬ。

資料5 派遣労働に関する法規制

〔労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律〕

第23条 5（マージン率の情報提供義務）

略

第23条の2（派遣元事業者の関係派遣先に対する労働者派遣の制限）

略

第29条の2（労働者派遣契約の解除に当たつて講ずべき措置）

労働者派遣の役務の提供を受ける者は、その者の都合による労働者派遣契約の解除に当たつては、当該労働者派遣に係る派遣労働者の新たな就業の機会の確保、労働者派遣をする事業主による当該派遣労働

者に対する休業手当等の支払に要する費用を確保するための当該費用の負担その他の当該派遣労働者の雇用の安定を図るために必要な措置を講じなければならない。

第30条(有期雇用派遣労働者等の雇用の安定等)

派遣元事業主は、その期間を定めて雇用する派遣労働者又は派遣労働者として期間を定めて雇用しようとする労働者の希望に応じ、次の各号のいずれかの措置を講ずるように努めなければならない。

- 一 期間を定められないで雇用する派遣労働者として就業させることができるように就業の機会を確保し、又は派遣労働者以外の労働者として期間を定められないで雇用することができるように雇用の機会を確保するとともに、これらの機会を有期雇用派遣労働者等に提供すること。

(後略)

第30条の2(均衡を考慮した待遇の確保)

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、当該派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する一般

の労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力や若しくは経験等を勘案し、当該派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない。

第34条の2(労働者派遣に関する料金の額の明示)

略

第35条の3(日雇い労働者についての労働者派遣の禁止)

略

第35条の4(離職した労働者についての労働者派遣の禁止)

略

略

第40条の6(離職した労働者についての労働者派遣の役務の提供の受け入れの禁止)

派遣先は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする場合において、当該労働者派遣に係る派遣労働者が当該派遣先を離職した者であるときは、当該離職の日から起算して一年を経過する日までの間は、当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を受けなければならない。