

## 第2章 働く人、雇う人のルール

### 2-1 就業規則とは

**就業規則**とは、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律、そのほか労働者に適用される各種の定めを明文化したもので、いわば職場における法律のようなものです。

もし就業規則がなく、労働条件がそのつど決められるようでは、トラブルが生じる原因になりかねません。大勢の人の集まりである会社の秩序を守り、統一的に事業を運営していくためには、労働条件や服務規律などを明らかにした就業規則を作成することが必要です。

労働基準法や労働契約法では、就業規則の作成手続きや行政官庁への届出、労働者への周知等について、次のように定めています。

#### ◆就業規則の作成義務（労働基準法第89条）

常時10人以上の労働者（いわゆる正社員だけではなく、パートタイマーや契約社員なども含まれます）を雇用している使用者は、必ず就業規則を作成して、労働基準監督署長に届け出なければなりません。また、就業規則を変更したときも、労働基準監督署長への届出が必要です。就業規則の届出は事業場ごとに行うのが原則ですが、一定の条件を満たしていれば、本社が一括して労働基準監督署長に届け出ることも認められています。

なお、従業員が10人未満の職場でも、労働条件を明確にするためには、就業規則を作成することが望ましいでしょう。

### ◆就業規則に定めなければならないこと（同法第89条）

就業規則には、始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、交替勤務をさせる場合の就業時転換に関する事項、賃金及び退職に関する事項（解雇の事由を含む）について、必ず記載しておくなければなりません。

また退職手当の規定を設けるときには、適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払い方法等を、また、臨時の賃金（賞与等）に関する事、安全衛生や災害補償に関する事、表彰や制裁に関する事について何らかの定めを設けるときには、そのことを就業規則に記載しておくなければなりません。

### ◆労働者からの意見聴取義務（同法第90条）

就業規則を作成又は変更するときには、使用者は、労働者側の意見を聴かなければなりません。「労働者側」とは、その企業（複数の工場や営業所を持つ企業では、その事業場ごと）の労働者の過半数で組織する労働組合、これがないときには労働者の過半数を代表する者（投票などで民主的に決める必要があります）を指します。作成した就業規則を労働基準監督署長に届け出るときには、労働者側の**意見書**を添付しなければなりません。

### ◆法令及び労働協約との関係

（労働契約法第7条・第13条、労働基準法第92条）

使用者は、就業規則の作成にあたり、各種法律に違反することや、労働基準法で定められた基準を下回る労働条件を定めることはできません。また、使用者の人事管理上必要であるとか、労働者の権利・利益を不相当に制限していないなど、合理的な内容でなければなりません。

就業規則に示された労働条件は、使用者が、使用者の立場で定

めたものですが、労働者は、さらにより良い労働条件にするため、労働組合を結成し、団結の力を背景に、使用者と話し合いを行います。この話し合いを**団体交渉**（P89参照）といいます。団体交渉の結果を書面にし、両当事者が署名又は記名押印したものが**労働協約**（P92参照）です。労働基準法では、就業規則は労働協約に反してはならないと定められており、労働協約に強い効力を認めています。

### ◆就業規則と労働契約との関係（労働契約法第12条）

労働契約法では、労使の間で個別に結んだ労働契約の内容が就業規則で定めた基準を下回っているときには、その部分については無効であり、無効になった部分は就業規則の基準による、と定めています。

### ◆就業規則等の周知義務

（労働基準法第106条、労働基準法施行規則第52条の2）

使用者は、就業規則のほか労働基準法及び労働基準法に基づくすべての労使協定等を、次のいずれかの方法によって労働者に周知しなければなりません。

- ① 常時、各作業場の見やすい場所へ掲示するか、各事業場に備え付けておく。
- ② 書面を労働者に交付する。
- ③ 磁気ディスク等に記録し、各事業場に労働者が記録の内容を確認できるパソコン等を設置しておく。

## 2-2

## 合理的な理由なく労働条件を労働者に不利に変えることはできない

労働契約は、労働者と使用者の合意により成立します（P10参照）が、より効率的な労務管理のために、就業規則によって統一的に労働条件を定めることがあります。

労働契約法では、使用者が、合理的な内容の就業規則を、労働者に周知させていた場合には、就業規則で定める労働条件が、労働契約の内容になると定めています（労働契約法第7条）。

労働者が働いていく中では、当初の労働契約から、労働条件が変更されることもあります。労働契約の変更には、労働者と使用者の合意が必要です（同法第8条）。使用者は、労働者の同意なく、就業規則を変更することによって、一方的に労働者に不利益に労働条件を変更することはできません（同法第9条）。ただし、以下の場合については、就業規則の変更によって労働条件を変更することができます（同法第9条ただし書、第10条）。

- ① 変更後の就業規則を労働者に周知すること。
- ② 就業規則の変更が、以下の事情などに照らして合理的なものであること。
  - ・ 労働者が受ける不利益の程度
  - ・ 労働条件の変更の必要性
  - ・ 変更後の就業規則の内容の相当性
  - ・ 労働組合との交渉の状況

## 2-3 配転・出向・転籍

### ◆配転

**配転**とは、労働者の職務内容・勤務場所を変更することを言います。配転のうち、特に勤務地の変更は、**転勤**と呼ばれます。

使用者には、労働契約上、人事権のひとつとして配転を命じる権限があるとされており、職種や勤務地を限定せずに採用された正規従業員については、一般的に広い範囲で配転させることが認められています。

ただし、配転を行うには、業務上の必要性があり、労働者の職業上・生活上の不利益に配慮しなければならず、権利の濫用にあたるような配転命令は無効とされています（労働契約法第3条第5項）。

また、職種や勤務地が限定された労働契約の場合、それに反する配転には労働者の同意が必要とされます。

### ◆出向

現在雇用されている企業に在籍したまま他の企業に異動することを、**出向**（在籍出向）といいます。出向にはさまざまな形態があるため、労働契約法では統一的な定義は置いていません。一般的には、①労働者の同意がある場合、②就業規則や労働協約、労働契約等に規定があって使用者が命令できる場合、に出向がなされると考えられています。

ただし、規定を根拠に出向命令が認められる場合でも、上述の配転と同様に、業務上の必要性や対象者の選定に係る事情その他の事情に照らして、権利の濫用にあたる場合には、その出向命令

は無効とされています（労働契約法第14条）。

#### ◆ 転籍

現在雇用されている企業を退職して、他の企業に異動することを**転籍**（転籍出向）と言います。

転籍の場合、労働者は他の企業と労働契約を新たに結ぶことになります。転籍を命じるには、就業規則や労働協約等の規定だけでは足りず、必ず労働者の同意がなければならないとされています。

#### コラム

##### ◇ 労働者の損害賠償責任 ◇

労働者が、故意または過失により会社に損害を与えた場合には、その損害を賠償する義務が生じることがあります。

しかし、一方で、会社は労働者の働きによって利益を上げており、危機管理の義務もあることから、業務上のリスクを全て労働者に負わせるのは不公平です。

そこで、多くの裁判例では、損害の全額を労働者に負担させることは適当でないと判断しています。具体的には、労働者本人の責任の程度、違法性の程度、会社が教育訓練や保険加入など損害発生防止措置をとっていたかなどの事情を考慮して、労働者が負担すべき賠償額が判断されます。

また、労働者に損害賠償義務がある場合でも、会社が一方的に給料から賠償額を天引きすることは、労働基準法24条に違反する行為となります。

## 2-4 最低賃金の保障

労働者は、働いて賃金を得て生活しているのですから、その賃金が低すぎでは生活することができません。このようなことがないように、**最低賃金法**では、使用者が労働者を働かせたときに支払わなければならない賃金の最低額を定めています。

平成29年6月現在、東京都の最低賃金は**時間額932円**で、特定（産業別）最低賃金が適用されないすべての労働者とその使用者に適用されます。

なお、最低賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当や時間外労働、休日労働及び深夜勤労働の手当（定額としてあらかじめ定めている場合も含む）、臨時に支払われる賃金などは含まれません。

（注）

- 1 最低賃金には、都内の全産業に適用される「東京都最低賃金」と、特定の産業に適用される「特定（産業別）最低賃金」があります。
- 2 賃金が時間給以外で定められている場合は、その賃金を時間当たりの金額に換算して、最低賃金（時間額）を比較します。

〈比較の例：月給制の場合〉

$$\frac{\text{月給額}}{\text{年間総所定労働時間} \div 12\text{か月}} \geq \text{最低賃金額（時間額）}$$

※月給額には所定時間外労働（いわゆる残業代）賃金は含まれません。

## ◆東京都の最低賃金

地域	金額	効力発効日	備考
東京都	932円	28.10.1	東京都全域の事業場で働くパートタイマー、臨時、アルバイト等を含むすべての労働者に適用される。

東京都で設定されている以下の特定（産業別）最低賃金は、現在東京都最低賃金を下回っているため、最低賃金法に基づき、当該特定（産業別）最低賃金対象事業場についても、金額が上位の東京都最低賃金が適用されます。

- ① 自動車・同付属品製造業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、航空機・同付属品製造業
- ② 業務用機械器具、電気機械器具、情報通信機械器具、時計・同部分品、眼鏡製造業
- ③ はん用機械器具、生産用機械器製造業
- ④ 各種商品小売業
- ⑤ 出版業
- ⑥ 鉄鋼業

## ◆近県の地域別最低賃金

地域	金額	効力発効日	備考
茨城県	771円	28.10.1	神奈川県以外の県については、一部の産業で特定（産業別）最低賃金が適用されている。
埼玉県	845円	28.10.1	
千葉県	842円	28.10.1	
神奈川県	930円	28.10.1	
山梨県	759円	28.10.1	



## 2-5 賃金支払いの5つの原則

労働基準法では賃金の支払いについて次の5つの原則を定めています（労働基準法第24条）。

### ①通貨払いの原則

賃金は、法令又は労働協約で別に定めがある場合を除き、通貨で支払わなければなりません。口座振込みによって賃金を支払う場合には、一定の要件（労働者の同意を得ること、労働者の指定する本人名義の口座に振り込むこと、賃金の全額が所定の支払日の午前10時頃までには引き出せること等）を満たしていなければなりません。

### ②直接払いの原則

賃金は、労働者本人に支払わなければなりません。労働者が未成年者の場合も、親や後見人に支払ったり、代理人に支払うことはできません。

### ③全額払いの原則

賃金から、所得税や社会保険料など、法令で定められているものの以外を控除する場合には、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、これがない場合は労働者の過半数を代表する者との間に、労使協定を結んでおくことが必要です。

### ④毎月1回以上払いの原則と、⑤一定期日払いの原則

賞与などの臨時的に支払われるものを除き、賃金は毎月1回以上、一定の期日に支払日を決めて支払わなければなりません。

また、使用者の責に帰すべき事由により労働者を休業させた場合には、使用者は平均賃金の6割以上の**休業手当**を支払わなければなりません（労働基準法第26条）。

## 2-6 減給の定め の 制限

労働者が、職場規律あるいは企業秩序を乱した場合に、使用者がその労働者を罰することを**制裁**とといいます。制裁の種類には、口頭注意や始末書提出などの比較的軽いものから懲戒解雇にいたるまで、程度に応じて数種類定めていることが多いようです。このうち、労働者が規律違反したことを理由に、賃金の一部を減額することを**減給**とといいます。

例えば、遅刻や早退をしたときに、その時間の賃金を減額することは、仕事をしなかった日や時間については、その分の賃金は支払う必要がないというノーワーク・ノーペイの原則により違法ではありませんが、その時間を超えて賃金を減額したり、「遅刻したこと」又は「早退したこと」そのものを理由に、ペナルティとして賃金をカットすることは、制裁としての減給にあたります。

減給の制裁を就業規則で定めるときには、減給する事案1回について、減給総額が平均賃金の1日分の半額を超えてはなりません。また、事案が複数回生じた場合であっても、個々の減給の総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えてはなりません（労働基準法第91条）。したがって、これを超えて減給する必要がある場合には、その次の賃金支払期間まで減給を先送りしなければならないこととなります。

## 2-7 年俸制と賃金

**年俸制**とは、使用者が、労働者の業績等に関する目標の達成度を評価して、1年間の総賃金（年俸）に反映させる賃金制度です。

「年俸制を採用すれば、残業代を支払わなくてすむ」と誤解している使用者も多いようですが、原則的に年俸額とは年間所定労働時間だけ働いたときの賃金を想定していますから、時間外労働や休日労働を命じたときには、別途、割増賃金を支払う必要があります。

もし、一定の金額を割増賃金分として含んだうえで年俸額を決定するのであれば、あらかじめ年俸〇〇円、うち割増賃金として〇時間分××円というように内訳を明らかにしておかなければなりません。そしてこの内訳が、労働基準法上の割増率を満たしている必要があります。

また、事前に決められた割増賃金分を超えて実際に働いた場合には、割増賃金の不足分を追加して支払わなければなりません。

もちろん、年俸の時給換算額が最低賃金額を下回ってはなりません。

## 2-8

会社が倒産して賃金が支払われないとき  
-未払賃金の立替払制度-

企業の経営が苦しくなると、賃金の支払いが遅れたり、全く支払われなくなったりする場合があります。更に経営が悪化し倒産してしまうと、賃金債権がなくなるのではないかと考える方がいるかもしれませんが、そのようなことはありません。しかし、倒産などの場合では、賃金を確保するのは難しいのが現実です。

そこで、**賃確法**（賃金の支払の確保等に関する法律）では、企業の倒産に伴って、賃金が支払われないまま退職した労働者に対して、未払賃金の一部を、国（独立行政法人労働者健康安全機構）が事業主に代わって支払う**未払賃金の立替払制度**を定めています。

なお、この制度を利用して未払賃金が全額支払われるわけではありませんし、すべての労働者の未払賃金が、この制度の対象となるわけではありませんので注意しましょう。

**◆立替払を受けられる人**

立替払の対象となるのは、次の二つの条件を満たす労働者です。（以下、労働者健康安全機構ホームページより一部加工のうえ抜粋）

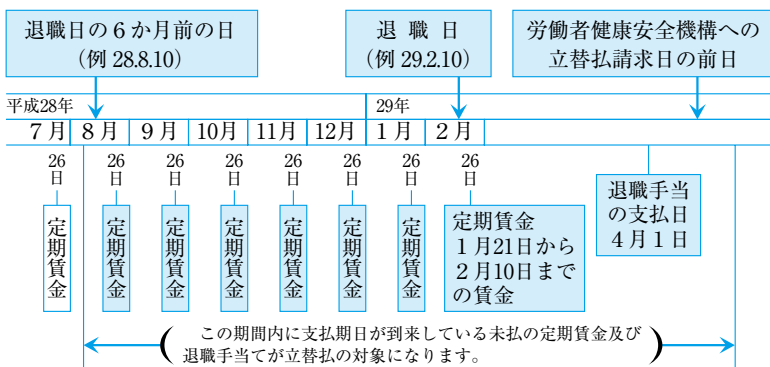
- (1) 1年以上にわたって事業活動を行ってきた企業に労働者として雇用されていたが、企業の倒産に伴い退職し、未払賃金が残っている者（ただし、未払賃金の総額が2万円未満の場合は、立替払を受けられません）。
- (2) 裁判所に対する破産等の申立日（破産等の場合）又は

労働基準監督署長に対する倒産の事実についての認定申請日（事実上の倒産の場合）の6か月前の日から2年の間に、当該企業を退職した者。

### ◆立替払の対象となる未払賃金

立替払の対象となる未払賃金とは、退職日の6か月前の日から労働者健康安全機構に対する立替払請求の日の前日までの間に支払期日が到来している「定期賃金」及び「退職手当」であって、未払となっているものです。

〈例〉定期賃金締切日が毎月20日、支払期日が毎月26日の場合



### ◆立替払を受けられる額

立替払を受けられる額は、未払賃金総額の100分の80の金額です。ただし、立替払の対象となる未払賃金の総額には限度額が設けられていますので、未払賃金の総額が限度額を超えるときはこの限度額の100分の80が、立替払の上限額となります。

退職時の年齢	未払賃金の限度額	立替払の上限額
45歳以上	370万円	370×0.8 296万円
30歳以上45歳未満	220万円	220×0.8 176万円
30歳未満	110万円	110×0.8 88万円

※立替払を受けられる金額は、未払賃金の8割です（上限あり）。

（例）退職日に35歳で未払賃金が 200万円の場合は、立替払額160万円  
 300万円の場合は、立替払額176万円

※未払賃金の総額が2万円に満たないときは、立替払の対象とはなりません。

### ◆立替払の請求手続き

法律上の倒産（破産等）の場合は、破産管財人等に、破産等の申立日・決定日、退職日、未払賃金額、立替払額、賃金債権の裁判所への届出額等を証明する「証明書」の交付を申請します。この証明が得られない事項については、労働基準監督署長に確認を申請します。

事実上の倒産（中小企業に限る）の場合は、倒産した企業の本社を所轄する労働基準監督署長に、退職日の翌日から6か月以内の間に、企業が倒産して事業活動が停止し、再開する見込みがなく、かつ、賃金支払能力がないことについての認定を申請します。認定の後、労働基準監督署長に認定の申請日、認定の日、退職日、未払賃金の額及び立替払額等についての「確認通知書」の交付を申請します。

これらの手続きによって、証明書（認定通知書）、確認通知書の交付を受けた後、倒産した日（事実上の倒産の認定日、破産手続開始等の決定日）の翌日から2年以内に、労働者健康安全機構に「未払賃金の立替払請求書」を提出します。

## 2-9

男女雇用機会均等法  
-セクシュアルハラスメント-

憲法では、すべて国民は法の下に平等であることを保障しています（第14条）。**男女雇用機会均等法**では、この憲法の理念に基づき、募集、採用から定年、退職に至るまでのさまざまな場面において、労働者が性別によって差別されることなく、また、女性労働者にとっては、母性を尊重されながら充実した職業生活を営むことができるようにするための措置について、次のように定めています。

## ◆性別を理由とする差別の禁止（第5条、第6条）

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。

また、事業主は、次に掲げる事項について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはなりません。

- 1 配置（業務の配分・権限の付与を含む）、昇進、降格、教育訓練
- 2 福利厚生（例：住宅資金や生活資金の貸付、住宅の貸与など）
- 3 職種・雇用形態の変更
- 4 退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新

## ◆間接差別の禁止（第7条）

性別以外を理由とする措置であっても、次の3つの措置については、実質的に性別を理由とする差別となるおそれがあることか

ら、業務遂行上特に必要であるなどの合理的な理由がない場合には、間接差別として禁止されます。

- 1 募集又は採用にあたって、身長、体重又は体力を要件とすること
- 2 労働者の募集・採用・昇進・職種変更にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- 3 昇進にあたり、転勤経験があることを要件とすること

#### ◆女性のみに関する特例（第8条）

女性労働者が男性と比較して相当程度少ない（女性が4割を下回っている）雇用管理区分等において、男女の均等な機会や待遇の確保の支障となっている事情を改善するため、募集、採用、配置、昇進、教育訓練、職種や雇用形態の変更等に関して、女性に有利な取扱いをすることは違法ではないとされています。このように、性別や人種などを理由とする様々な格差を解消し、実質的な平等を実現するための積極的な措置を取ることを、ポジティブアクションと言います。

#### ◆婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止（第9条）

事業主は、女性労働者が婚姻、妊娠、出産したことや、産前産後休業を取得したこと、妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置を求めたこと等を理由として、解雇その他の不利益取扱いをしてはなりません。妊娠中及び出産後1年以内の解雇は、事業主が「妊娠・出産・産前産後休業等を理由とする解雇でないこと」を証明しない限り、無効となります。



**◆セクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置（第11条）**

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、職場の内外において行われる、他の者を不快にさせる性的な言動のことをいいます。「性的な言動」をどのように受け止めるかは、個人間あるいは男女間で差がありますが、原則的には、受け止めた本人がセクシュアルハラスメントであると判断すれば、その言動はセクシュアルハラスメントにあたります。

事業主は、女性に加え、男性や同性に対するセクシュアルハラスメントも含めて、職場においてセクシュアルハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。

なお、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景になってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがあることに留意が必要です。

**【事業主が雇用管理上講ずべき措置（要約）】**

（平成18年厚生労働省告示第615号）

（平成25年12月24日改正）

- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する方針を明確化するとともに、対処に関する事項を就業規則等の文書に規定し、周知・啓発を図ること。
- ・ 相談（苦情を含む）窓口を定め、相談に適切に対処するために必要な体制を整備すること。

- ・ セクシュアルハラスメントが生じた際に、迅速かつ正確に事実関係を確認し、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うとともに、行為者に対する措置を適正に行うこと。また、再発防止に向けた措置を講ずること。
- ・ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。また、相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いをしない旨を定め、周知・啓発すること。

#### ◆妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（第12条、13条）

事業主は、妊娠中及び出産後の女性労働者に、母子保健法の規定による保健指導や健康診査を受けるための時間を確保しなければなりません。また、女性労働者が保健指導や健康診査等に基づく指導事項を守ることができるように、勤務時間の変更や勤務の軽減等（時差通勤、勤務時間の短縮、休憩時間の延長、作業の制限、休業等）の必要な措置を講じなければなりません。

#### ◆男女雇用機会均等法にかかる紛争が生じたとき（第17条、18条）

都道府県労働局長は、労働者と事業主との間の紛争について、当事者の双方又は一方から解決の援助を求められた場合には、助言、指導、勧告を行うことができます。

また、紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合に、都道府県労働局長が紛争の解決のために必要であると認めたとときには、紛争調整委員会において調停を行います。これらの紛争解決の手続は男女労働者とも利用できます。

**◆均等法の実効性を確保するために**（第29条、30条、33条）

厚生労働大臣及び都道府県労働局長は、男女雇用機会均等法の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対し、報告を求め、助言、指導、勧告をすることができます。事業主が厚生労働大臣の勧告に従わなかったときは、企業名を公表することができます。

また、厚生労働大臣が報告を求めたにも関わらず、事業主が報告しない場合、又は虚偽の報告をした場合は、罰則（過料）が適用されます。

## 2-10

母性を守るために  
-産前産後の休業・生理日の休暇-

労働基準法や男女雇用機会均等法では、働く女性の母性を保護するための規定を設けています（男女雇用機会均等法上の規定については、P34参照）。

**◆産前産後休業**（労働基準法第65条第1項、第2項）

出産予定の女性労働者は、出産予定日の6週間（多胎妊娠は14週間）前から、休業を使用者へ請求することができます。また、使用者は、原則として産後8週間を経過しない女性を就業させることはできません。

産前・産後休業中の賃金は、有給でなければならないという法律上の定めはありませんので、賃金が支払われるかどうかは、就業規則等の定めに従います。

なお、労働者が健康保険の被保険者であれば、健康保険法に基づいて、出産手当金及び出産育児一時金が支給されます。

**◆妊産婦の就業制限**（同法第64条の3、第65条第3項）

使用者は、妊産婦（妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性）に重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務、その他妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

また、妊娠中の女性からほかの軽易な業務に変えるように請求があったときは、業務を転換しなければなりません。

◆**労働時間、時間外・休日・深夜業の制限**（同法第66条）

使用者は、妊産婦から請求があったときには、1週40時間、1日8時間を超えて働かせることはできません。また、妊産婦から請求があったときには、時間外・休日労働及び深夜業をさせてはなりません。

◆**育児時間**（同法第67条）

使用者は、1歳に満たない子を育てる女性労働者から請求があったときには、休憩時間のほかに、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません。

◆**生理日の休暇**（同法第68条）

生理日の就業が著しく困難な女性労働者から休暇の請求があったときには、使用者はその労働者を就業させてはなりません。

厚生労働省の通達では、女性労働者から請求があったときには、原則的には特別の証明がなくても休暇を与えること、どうしても何らかの証明が必要であると判断される場合であっても、医師の診断書のような厳格な証明を求めるのではなく、例えば同僚の証言程度の簡単な証明で対応することとされています。

また通達では、使用者が就業規則に女性労働者が請求することができる休暇の日数を制限してはならないが、休暇のうち、有給扱いとする日数を定めておくことは差し支えない、とされています。

## 2-11

## パートタイマーにも労働法は適用される

よく街中に貼られている募集広告を見ると、「主婦パート」「学生アルバイト」という表現を目にすることがありますが、法律的にはパート（タイマー）とアルバイトとはどのように異なるのでしょうか。

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（通称「**パートタイム労働法**」）で定義されている「短時間労働者」とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」のことを指します。労働法上は、パートタイマーやアルバイトという区別は特にしていませんが、企業によっては、パートタイマーとアルバイトでは労働条件に違いがある場合もあります。パートタイム労働法が適用されるのは、あくまで「短時間労働者」になります。

**◆パートタイマーにも労働法が適用される**

パートタイマーも労働者ですから、労働基準法をはじめ、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法などの労働者保護法令が適用されます。また、育児・介護休業法や雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法などは、要件を満たしていれば適用されます。

「パートタイマーには年次有給休暇を与えなくてよい」あるいは「パートタイマーは健康保険に加入させなくてよい」と思っている使用者もいるかもしれませんが、パートタイマーであっても要件を満たしていれば年次有給休暇を与えなければなりません（P66 参照）、雇用保険（P102 参照）や、健康保険（P107参照）・

厚生年金（P109参照）にも加入させなければなりません。

会社に就業規則などの定めがあれば、パートタイマーもこれに従って働きます（P20 参照）。就業規則は、特段の定めがない限り、すべての従業員に同一の就業規則が適用されますが、パートタイマーなどに、正社員とは異なる労働条件を定めるのであれば、正社員向けの就業規則に特別な規定を設けるか、パートタイマー向けの就業規則を別途作成する必要があります。

### ◆パートタイマーの労働条件

前述のとおり、労働基準法では、パートタイマーを含めて、労働者を雇い入れる際には、労働条件を明示することが使用者に義務付けられています。特に、重要な労働条件については文書で明示することとされています（P10 参照）が、パートタイム労働法では、これらに加えて、昇給・退職手当・賞与の有無、相談窓口についても文書により明示することを義務付けています（パートタイム労働法第6条、同法施行規則第2条）。

「パート」という名前から「労働時間が短くて済む」ということを期待しているパートタイマーも少なくありません。安易に時間外労働や休日労働を命じればトラブルの原因となります。

パートタイマーと正社員の待遇を決めるときには、職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理と認められるものであってはなりません（パートタイム労働法第8条）。

また、職務の内容、人材活用の仕組みが正社員と同じパートタイマーについては、賃金、教育訓練、福利厚生その他の待遇について、正社員との差別的扱いをすることが禁じられています（パートタイム労働法第9条）。

## 2-12 有期労働契約

労働契約を結ぶときに、あらかじめ雇用期間を定めておく契約を**有期労働契約**といいます。有期労働契約には、以下のようなルールがあります。

### ◆契約期間（労働基準法第14条）

有期労働契約の期間については、次のように定められています。

<原則>

上限3年（下記特例の場合を除く）

<特例>

- (1) 高度の専門的知識等を有する労働者との間に結ばれる労働契約…上限5年
- (2) 満60歳以上の労働者との間に結ばれる労働契約…上限5年
- (3) 一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約（有期の建設工事等）…期間終了まで

また、使用者は、その契約の目的に照らして必要以上に短い期間を定めることにより有期労働契約を反復更新することがないように配慮しなければなりません（労働契約法第17条第2項）。

### ◆期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

（労働契約法第20条）

有期労働契約を締結している労働者の労働条件が、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条件と異なる場合に、この労働条件の違いが、労働者の業務や責任の程度などを考慮して、不合理な違いであってはならない、とされています。



### ◆期間の定めのない労働契約への転換（労働契約法第18条）

平成25年4月1日以降に結ばれた有期労働契約が、5年（大学の教員等については10年）を超えて反復更新された場合、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換（無期転換）することとなります。ただし、途中で、原則として6か月間のクーリング期間を挟むと、契約期間は通算されません。

◆専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置により、無期転換申込権発生までの期間を延長する次のような特例が設けられています。

#### 1 対象となる労働者

(1) 5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に従事する、高収入、かつ高度な専門的知識・技術・経験を持つ有期労働者。

(2) 定年後に有期契約で引き続き雇用される有期労働者。

#### 2 対象となる事業主 厚生労働大臣の認定をうけたもの。

#### 3 特例の内容 次の期間は無期転換申込権が発生しない。

1 (1)の労働者：一定の期間内に完了することが予定されている業務に就く期間（上限10年）

1 (2)の労働者：定年後に引き続き雇用されている期間

### ◆有期労働契約の終了

（民法第628条、労働契約法第17条、19条、労働基準法第137条）

労働者と使用者は、互いに契約期間を誠実に守る義務があり、有期労働契約の場合にはやむを得ない事情がなければ、契約期間の途中で退職、解雇をすることはできない、とされています。ただし、1年を超える有期労働契約を結んだ労働者は、当該労働契約の初日から1年を経過した日以降は、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができます（P112参照）。

また、契約期間満了による雇止めであっても、一定の場合には、認められないことがあります（P116参照）。

## 2-13 障害者雇用の促進

【障害者の雇用の促進等に関する法律】（障害者雇用促進法）において、事業主は、法定雇用率（下表参照）に相当する人数以上の障害者を雇用する義務（障害者雇用率制度）があります。平成28年6月現在の法定雇用率においては、50人規模以上の民間企業は、障害者を雇用する義務があります。また、法定雇用率未達成の事業主からは、納付金を徴収し、障害者を多く雇用する事業主に対しては、法定雇用率の達成の状況に応じて、調整金や報奨金の支給を行うなどの制度（障害者雇用納付金制度）があります。

なお、平成30年4月からは、法定雇用率の算定基礎に、精神障害者が新たに加わります。

### ◆法定雇用率（平成25年4月から）

区分	官公庁	教育委員会	特殊法人	民間企業
率(%)	2.3	2.2	2.3	2.0

平成28年4月1日からは、改正障害者雇用促進法が施行され、障害者に対する差別の禁止や合理的配慮の提供義務が事業主に義務付けられています（ただし、合理的配慮の提供義務については、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼす場合を除きます）。

それに先立ち、平成27年3月に、上記義務の具体的な内容を定めた、**差別禁止指針及び合理的配慮指針**が策定されました。

**差別禁止指針**においては、募集・採用、賃金、配置、昇進、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとしています。ただし、積極的差別是正措置として障害者を有利に取り扱うことや、合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果、異なる取扱いを行うことなどの措置を講ずることは、差別には該当しません。

**合理的配慮指針**においては、合理的配慮の事例として、募集及び採用時に、視覚障害者に対して募集内容を音声等で提供すること、採用後に、精神障害者等に対し、出退勤時刻や休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮することなど、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を挙げています。また、合理的配慮の手続についてや、過重な負担を判断する上での要素を示しています。加えて、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制の整備や、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止などが定められています。