

第6章 多様な働き方

6-1 有期労働契約と無期転換ルール

日本の労働者数に占める、いわゆる「非正規労働者」の比率はすでに3割を大きく超えています。また働き方についても、**パート、アルバイト、契約社員、派遣社員**など、形態が多様化しています。

これらの働き方に共通するのは、大多数が有期労働契約であることです。そのことにより、不安定雇用や、賃金・諸手当、福利厚生、教育訓練を含む様々な処遇の格差などが問題になっています。

労働契約法では、労働契約期間についての配慮や、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止、期間の定めのない労働契約への転換ルール等を定めています。

◆契約期間についての配慮（労働契約法第17条第2項）

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。

◆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条件とが異なる場合、そ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ものであってはなりません。

ここで言う労働条件とは、賃金、労働時間だけでなく、教育訓

練や服務規律、福利厚生など、一切の処遇が含まれます。

労働条件の相違が不合理と認められるかどうかは、①職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度）、②当該職務の内容及び配置の変更（人事異動や役割の変化など）の範囲、③その他の事情（合理的な労使慣行など）を考慮して判断されるとされています。

例えば厚生労働省の通達では、以下の事例が挙げられています。

具体例1：通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、上記①～③を考慮して、特段の理由がない限り、合理的とは認められないと解されています。

具体例2：定年後に有期労働契約で継続雇用された労働者の労働条件が、定年前の他の無期契約労働者と相違することについては、定年の前後で、上記①、②等が変更されることが一般的であることを考慮すれば、特段の事情がない限り、不合理とは認められないと解されています。

◆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年を超えて反復更新された場合、下記の条件を満たせば、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。

① 有期労働契約の通算期間が5年を超えている。

実際に働いた年数が5年を経過していなくても、たとえば、契約期間が3年の有期労働契約を更新した場合などは、通算契約期間自体は6年になるため、4年目には無期転換申込権が発生していることとなります。

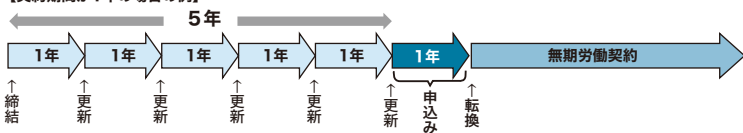
同一の利用者との間で有期労働契約を締結していない期間（無契約期間）が一定の長さ以上にわたる場合、この期間が「クーリング期間」として扱われ、それ以前の契約期間は通算対象から

除外されます。クーリング期間は、それまでの通算契約期間が1年以上の場合には6ヶ月、1年未満の場合には、原則的に契約期間の半分です。

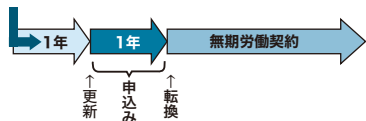
- ② 契約の更新回数が1回以上
- ③ 現時点で同一の利用者との間で契約している

いつ無期転換の申込みができるか（無期転換の仕組み）

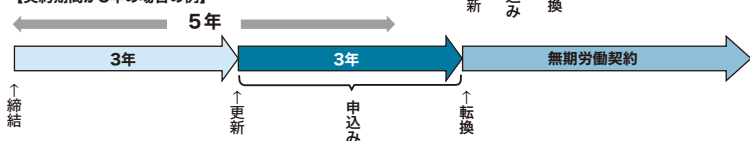
【契約期間が1年の場合の例】



通算5年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込みができます。



【契約期間が3年の場合の例】



◆無期転換ルールの例外

- ① 高度専門職の特例（都道府県労働局長の認定が必要です）

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が、その業務に従事している期間には、無期転換申込権が発生しません（上限10年）。

- ② 継続雇用の高齢者の特例（都道府県労働局長の認定が必要です）

定年後に有期契約で引き続き雇用される有期労働者は、その事業主に雇用されている期間は無期転換申込権が発生しません。

- ③ 大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する特例

無期転換申込権の発生までの期間が特例として10年です。

◆有期労働契約の終了について

(民法第628条、労働契約法第17条・第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るため、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。

また、契約期間満了時に、契約の更新を使用者側が拒否する「雇止め」についても、一定の場合には、認められないことがあります(9-3参照)。

6-2 パートタイム（短時間）労働者

パートタイム労働法（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律）は、パートタイマーやアルバイトと呼ばれるような「短時間労働者」について、適正な労働条件の確保や雇用管理の改善等により福祉の増進を図ることを目的としています。

ここで言う「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。労働法では、パートタイマーやアルバイト等の名称による区別は特にしていませんが、企業によっては、労働条件が違う場合もあります。

また、パートタイマーやアルバイトであって、かつ有期労働契約で雇われている労働者については、前章の有期労働契約についての説明が適用されます。

◆パートタイム（短時間）労働者にも労働法が適用される

パートタイムで働く場合でも、原則として通常の労働者と同じように労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働契約法、労働者災害補償保険法、男女雇用機会均等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、雇用保険法、健康保険法、厚生年金保険法は、パートタイム労働者がその要件を満たしていれば適用されます。

年次有給休暇の比例付与については 4-10 を、社会保険の加入については 8-2 をご覧ください。

就業規則については、特段の定めがない限り、全ての従業員に同一の就業規則が適用されますので、パートタイム労働者に他の労働者と異なる労働条件を定めるのであれば、パートタイム労働者用の就業規則を別途作成する等の必要があります。

◆短時間労働者の待遇の原則（パートタイム労働法第8条）

パートタイム労働法では、事業主が、雇用するパートタイム労働者と正社員の待遇を相違させる場合、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らないとする待遇の原則を定めています。

◆「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の差別的取扱いの禁止（同法第9条）

下記の要件を満たすパートタイム労働者については、全ての待遇について、パートタイム労働者であることを理由に差別的に取り扱うことが禁止されます。

- ① 通常の労働者と比較して、職務（業務の内容と責任の程度）が同じ。
- ② 人材活用の仕組みや運用（人事異動の有無や範囲）が、全雇用期間を通じて通常の労働者と同じ。

全ての待遇とは、基本給・手当を含む全ての賃金、教育訓練、福利厚生などの一切を指します。

◆その他のパートタイム労働者の待遇

その他のパートタイム労働者の待遇については、下記のように規定されています。

- (1) 賃金、賞与、役付手当等は通常の労働者との均衡を考慮（同法第10条）

事業主は、パートタイム労働者の賃金を決定する際、通常の労働者との均衡を考慮しつつ職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決めるよう努めなければなりません。

- (2) 教育訓練の実施（同法第11条）

事業主は、通常の労働者と職務が同じパートタイム労働者に対して、職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練を通常の労働者と同様に実施しなければなりません。これ以外のパートタイム労働者に対しては、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて教育訓練を行うよう努めなければなりません。

- (3) 福利厚生施設の利用（同法第12条）

事業主は、健康の保持や業務の円滑な遂行に資する福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）について、パートタイム労働者に利用機会を与えるよう配慮しなければなりません。

◆通常の労働者への転換推進（同法第13条）

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 通常の労働者の募集の際は、その募集内容を既に雇っているパート労働者に周知する。
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する際は、パート労働者に対しても応募機会を与える。
- ③ パート労働者が正社員へ転換するための試験制度を設けるなど、その他転換を推進するための措置を講じる。
- ④ その他の、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じる。

◆パートタイム（短時間）労働者の相談苦情処理への対応（同法第15条・第22条・第24条・第25条）

パートタイム労働者からの相談や、待遇等に関する苦情の申し出に対しては、相談体制を整備し、苦情の自主的な解決を図るように努めることとされています。

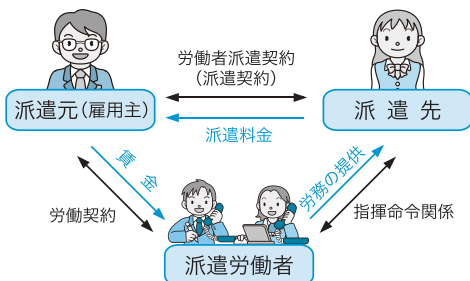
また、紛争解決援助の仕組みとして、都道府県労働局長による助言、指導、勧告や、第三者機関である均衡待遇調停会議による調停の制度があります。

6.3 派遣労働

派遣労働の仕組みは、派遣労働者、**派遣元**、**派遣先**の三者から成り立っています。

派遣労働者は、派遣元（派遣会社）に雇用されますが、実際には派遣先の会社に行き、そこで指揮命令を受けて働くことになります。派遣元は、派遣先と労働者派遣契約を結び、それに基づいて労働者の派遣を行います。

派遣先は、労働者から労務の提供を受けた後に派遣元に派遣料金を支払い、派遣元は派遣労働者に賃金を支払います。



このように、派遣労働は一般的な働き方とは大きく異なっているため、派遣労働者の雇用の安定、福祉の増進を図るため、**労働者派遣法**（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律）及び**派遣元指針**（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針）、**派遣先指針**（派遣先が講ずべき措置に関する指針）が定められています。

◆登録型派遣労働者と常用型派遣労働者

派遣労働は、労働者の契約形態によって**登録型**と**常用型**の二つのタイプに分けられます。

登録型の派遣労働者は、派遣元に氏名や希望する業務、スキル等を登録しておき、仕事が発生したときにだけ派遣元と労働契約を結び、派遣先で働きます。一方、常用型の派遣労働者は、派遣元と常に労働契約を結んでいる状態で、派遣先で働きます。

◆就業条件等の明示

一般的な労働条件の明示事項（2-1参照）に加え、派遣先の指揮命令者、派遣元・派遣先責任者、派遣元・派遣先の苦情申出先、派遣先の組織単位、組織単位における期間制限に抵触する

日、派遣期間、派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する日、派遣契約解除の場合の措置、派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置、派遣料金（派遣先が派遣元へ支払う料金）などについて、派遣元は派遣労働者に書面等で明示することになっています。

◆派遣期間の制限

改正労働者派遣法の施行日（平成27年9月30日）以後に締結・更新された労働者派遣契約では、下記の例外を除くすべての業務に対して、次の2種類の期間制限が適用されます（施行日時点ですでに締結されている労働者派遣契約については、その契約が終了するまで、改正前の法律の期間制限が適用されます）。

派遣先事業所単位の期間制限	派遣先の同一事業所における派遣労働者の受け入れは原則、3年が限度。それを超えて受け入れるには、過半数労働組合等からの意見聴取が必要。異議があった場合には対応方針等の説明義務を課す。
個人単位の期間制限	派遣先の同一組織単位（課など）における同一の派遣労働者の受け入れは、3年が限度。

※期間制限の例外

(1)派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者、(2)60歳以上の派遣労働者、(3)終期が明確な有期プロジェクト業務、(4)日数限定業務（1か月の勤務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下）、(5)産前産後休業・育児休業・介護休業等取得者の業務

◆事前面接等の禁止

派遣先となる会社が、派遣労働者を指名することはできません。派遣開始前の面接や履歴書の送付は、紹介予定派遣の場合を除き、原則として禁止されています。

◆元の勤務先への派遣の禁止

60歳以上の定年退職者を除き、退職後1年以内に、同じ会社で派遣労働者として働くことはできません。

◆派遣が禁止されている業務

- (1)港湾運送業務、(2)建設業務、(3)警備業務、
- (4)病院等における医療関係の業務（紹介予定派遣、産休等休業取得者の代替、へき地の医師は除く）、
- (5)弁護士、税理士等のいわゆる「士」業務（一部例外有）

◆いわゆる「日雇派遣」の原則禁止

日々又は30日以内の期間を定めて雇用されている労働者の派遣は、下記の政令で定められた業務又は高齢者や学生、年収条件等一定の場合を除いて禁止されています。

【例外として日雇派遣が可能な業務】

- 情報処理システム開発 ○機械設計 ○事務用機器操作
- 通訳、翻訳、速記 ○秘書 ○ファイリング ○調査
- 財務 ○貿易 ○デモンストレーション ○添乗
- 受付・案内 ○研究開発 ○事業の実施体制の企画、立案
- 書籍等の制作・編集 ○広告デザイン ○OAインストラクション
- セールスエンジニアの営業、金融商品の営業

◆雇用安定措置

同一の組織単位（課など）に継続して3年間派遣される見込みがある派遣労働者に対し、派遣元は、派遣終了後の雇用を継続させる措置として、①派遣先への直接雇用の依頼、②新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）、③派遣元での無期雇用、④その他安定した雇用の継続を図るための措置、のいずれかを講じる義務があります（1年以上3年未満の見込みの派遣労働者について

は努力義務)。

◆キャリアアップ措置

派遣元事業主は、派遣労働者のキャリアアップを図るため、①段階的かつ体系的な教育訓練、②希望者に対するキャリア・コンサルティングの機会の確保等を実施しなければなりません。

◆労働契約申込みみなし制度

派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込み(直接雇用の申し込み)をしたものとみなします。

対象となる違法派遣は、①派遣禁止業務従事、②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合、③期間制限の違反、④いわゆる偽装請負です。

◆雇止め・解雇について

雇用主である派遣元と派遣労働者の間の、契約更新・雇止め・解雇に関するルールは、基本的に一般の場合と同様です。

派遣元と派遣先が結ぶ労働者派遣契約と、派遣元と派遣労働者が結ぶ労働契約は別個のものなので、労働者派遣契約が中途解約された場合であっても、派遣労働者を当然に解雇できるわけではありません。

派遣元は、他の派遣先などの新たな就業機会を確保するか、確保できない場合は、まず休業の取扱とするなど、雇用の維持を図ることが必要です。

◆紹介予定派遣

紹介予定派遣とは、派遣期間の終了後、派遣元から派遣先に、派遣労働者を職業紹介することを予定して派遣就業させる制度です。

紹介予定派遣の場合に限っては、派遣就業が終了した後にスムーズに直接雇用へと移行することができるように、派遣就業開始前の面接や履歴書の送付及び求人条件の明示や採用の内定等を行うことができます。

派遣受入期間は最長6か月までです。また、直接雇用での採用後、試用期間を設けることはできません。

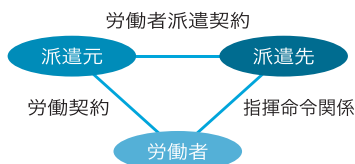
◆労働者派遣といわゆる「偽装請負」

派遣労働と混同しやすい働き方として**請負**があります。請負の場合は、まず請負業者が注文主と請負契約を結んで仕事を引き受けます。さらに、請負業者は自分が雇用する労働者を指揮命令して、請負業者自らの責任で業務を完結させることになります。

請負の場合は、業務の遂行や、労働時間管理に関する指示等について、請負業者自らが行います。一方、請負業者に代わって注文主が業務に関する指示を直接行うなど、実態が労働者派遣であるにもかかわらず、契約形式が請負契約であるものを「偽装請負」と言いますが、これは違法です。

偽装請負では、雇用主としての責任が曖昧になり、様々なトラブルの原因にもなりますので、働き始める時に確認しましょう。

【労働者派遣】



【請負】

