

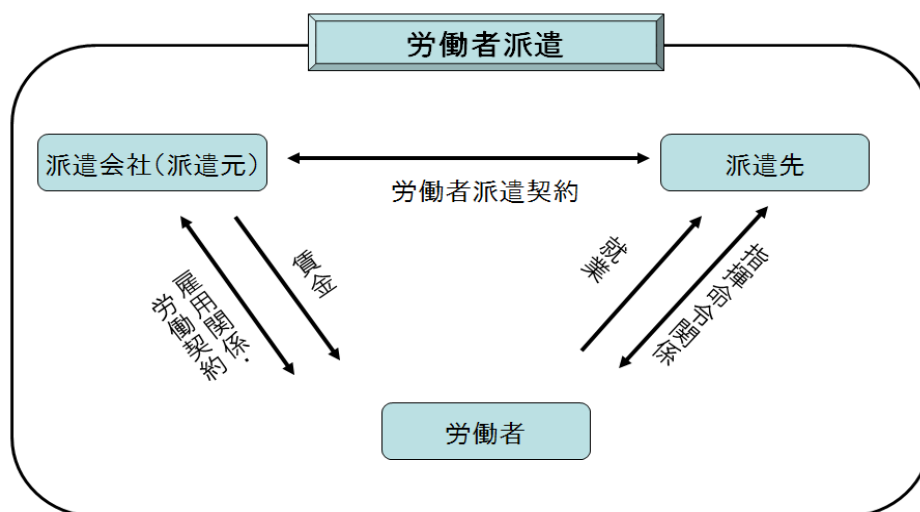
## 第4章 多様な働き方

従来からあった**正社員**という働き方に加え、「派遣」や「**契約社員**」、「**業務委託・請負**」といった様々な働き方をする人が増えています。自分自身がどのような形態で働きたいのか(働いているのか)を知っておくことは、自らの働く者としての権利を守る上でとても大切です。

※ 多様な働き方ごとの決まりについて、守られていないと感じたら、「**労働基準監督署**や**総合労働相談コーナー**」(P.7 参照)までご相談下さい。

### 1 派遣社員（派遣労働者）

派遣とは、労働者が派遣会社(派遣元)との間で**労働契約**を結んだ上で、派遣会社が労働者派遣契約を結んでいる会社(派遣先)に労働者を派遣し、労働者は派遣先の指揮命令を受けて働くというものです。派遣は、労働者に**賃金**を支払う会社と指揮命令をする会社が異なるという複雑な労働形態となっていることから、労働者派遣法において**派遣社員**のための細かいルールを定めています。



派遣では、法律上の雇い主はあくまで派遣会社になります。よって事故やトラブルが起きた際は、まず派遣会社が責任をもって対処しなければなりません。しかし、実際に指揮命令をしている派遣先は全く責任を負わないというのは妥当ではなく、労働者派遣法において派遣会社と派遣先が責任を分担すべき事項が定められており、その中には労働基準法や安全衛生法に関する事項が含まれています。派遣会社と派遣先に、それぞれ相談を受ける担当者がいますので、働いていてトラブルが起こった場合には、担当者に相談してみましよう。

また、平成27年9月30日に労働者派遣法が改正され、派遣社員のキャリアアップに向けて計画的な教育訓練を行うことなどが派遣会社の責務となっています。

(→労働安全衛生法については、「安全で快適な職場環境のために」(P.26)参照)

## 2 契約社員（有期労働契約の労働者）

**契約社員**といわれる人たちなどにみられるように、**正社員**と違って、**労働契約**にあらかじめ契約期間が定められている場合があります。このような期間の定めのある労働契約は、労働者と会社の合意により契約期間を定めたものであり、契約期間の満了によって労働契約は自動的に終了することとなります(ただし、更新により契約期間が延長することがあります)。1回当たりの契約期間は、一定の場合を除いて最長3年です。契約社員は、正社員と比較し待遇が良くないことも多いので、「業績が悪いから」などという理由で会社から契約社員への転換をせまられた場合などは慎重に検討することが大切です。

(→P.43「もう一歩進んで⑬ 有期労働契約についての3つのルール」参照)

## 3 パートタイム労働者

**パートタイム労働者**とは、パートタイム労働法で定義されている「**短時間労働者**」のことをいい、1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用されている通常の労働者(いわゆる「正社員」)と比べて短い労働者のことを指しています。法律上はパートタイマーやアルバイトという区別はなく、条件を満たせば呼び名は違ってもすべてパートタイム労働者となります。

また、パートタイム労働者も労働者であることに変わりはないので、各種労働法が適用されます。したがって、要件を満たしていれば、年次有給休暇も取得できますし、雇用保険や健康保険、厚生年金保険が適用されます。

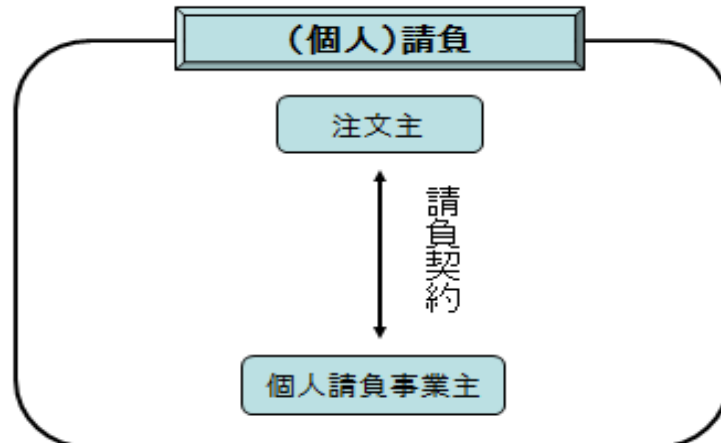
労働者を雇い入れる際、会社は、労働条件を明示すること、また、特に重要な条件6つ(P.13 参照)については文書を交付することが義務づけられているところ、パートタイム労働法では、「昇給の有無」「賞与の有無」「退職金の有無」「雇用管理の改善等に関する事項の相談窓口」についても文書の交付等による明示が義務づけられています。

また、パートタイム労働法は、パートタイム労働者の「公正な待遇の実現」を目指しており、パートタイム労働者を雇用する事業主が講じなければならない、パートタイム労働者と通常の労働者(いわゆる「正社員」)の均等・均衡待遇の確保を推進するための措置や**正社員**への転換を推進するための措置などが定められています(詳しくは、パート労働ポータルサイト(<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>)をご参照ください)。

#### 4 業務委託（請負）契約を結んで働いている人

正社員や、上の1～3で記述してきた派遣社員、契約社員、パートタイム労働者などは、「労働者」として、このテキストに書かれているような労働法の保護を受けることができます。

他方、「業務委託」や「請負」といった形態で働く場合には、注文主から受けた仕事の完成に対して報酬が支払われるというものなので、注文主の指揮命令を受けない「事業主」として扱われ、基本的には「労働者」としての保護を受けることはできません。

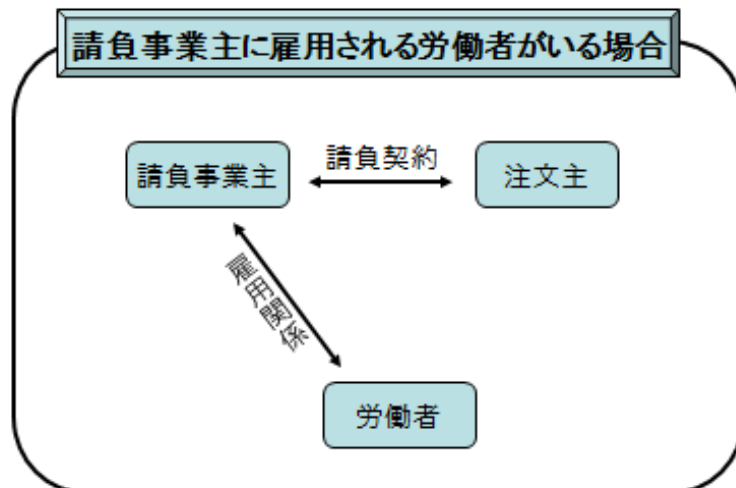


したがって、「業務委託」や「請負」といった形態で働く際には注意が必要です。

ただし、「業務委託」や「請負」といった契約をしていても、その働き方の実態から注文主の「労働者」とであると判断されれば、労働法規等の保護を受けることができます。例えば、仕事をする場所・時間を注文主から指定されていたり、仕事の仕方を細かく指示されていたりする場合は、「労働者」と判断される可能性が高まります。

この「労働者」であるかどうかということは、実はとても難しい問題です。自分が「労働者」として労働法規の保護を受けることができるかどうか困った際には、労働基準監督署（P.7参照）に相談をしてみましょう。

※請負事業主に雇用される労働者がいる場合、当然、その労働者は労働法規の保護を受けます。



各種雇用形態の労働関係法令の適用の有無

		正社員（※1）	派遣社員	契約社員 (有期労働契約)	パートタイム労働者	業務委託（請負） (※2)
契約期間の定め		無	有と無の場合あり	有	有と無の場合あり	×
最低賃金		○	○	○	○	×
労働時間のきまり		○	○	○	○	×
割増賃金		○	○	○	○	×
年次有給休暇		○	△（※3）	△（※3）	△（※3）	×
産前産後休業		○	○	○	○	×
育児休業・介護休業		○	△（※4）	△（※4）	△（※4）	×
解雇の手続 (30日以上前の解雇 予告又は解雇予告手当) の必要性		○	△（※5）	△（※5）	△（※5）	×
労働保険	労災保険	○	○	○	○	×
	雇用保険	○	△（※6）	△（※6）	△（※6）	×
社会保険 (健康保険、厚生年金)		○	△（※7）	△（※7）	△（※7）	×

※1 一般的に契約期間に定めがなく、フルタイムで働く社員をいいます。

※2 「事業主」として扱われ、基本的には「労働者」としての保護は受けません。

※3 ①6か月間の継続勤務②全労働日の8割以上の出勤③週5日以上勤務の3つの条件を満たせば正社員と同じ日数の有給休暇が付与されます。(週4日以下の勤務でも、週の所定労働時間が30時間以上であれば同様。)また、週の所定労働時間が4日以下で、週の所定労働時間が30時間未満の場合でも、その所定労働日数に応じた日数の有給休暇が付与されます。なお、派遣社員については、年次有給休暇の取得について派遣元が責任を負っており、申請は派遣元に対して行う必要があります。

※4 ①1年以上の継続勤務②(育児休業の場合)子が1歳6か月(1歳6か月から2歳までの育児休業の場合は2歳)に達する日までに、(介護休業の場合)介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約期間が満了することが明らかでないことの2要件を満たせば取得できます。

※5 契約社員については、契約期間の満了とともに労働契約も自動的に終了するのが原則ですが、3回以上契約が更新されて勤務している人や1年を超えて継続勤務している人については、契約を更新しない場合、会社は30日前までに予告義務があります。また、契約が反復更新され、実質的に期間の定めのない労働契約と変わらない場合は、合理的な理由がなければ雇止めは認められません。なお、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できます(派遣社員、パートタイム労働者についても、契約期間が定められる場合は同様)。

※6 31日以上引き続き雇用されることが見込まれ、かつ、週の所定労働時間が20時間以上の労働者が加入の対象になります。

※7 1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上である者に社会保険(健康保険・厚生年金保険)が適用されます。また、4分の3未満であっても、①週の所定労働時間が20時間以上であること、②月額賃金が8.8万円以上であること、③勤務期間が1年以上見込まれること、④学生ではないこと、⑤従業員数501人以上の規模である企業に使用されていること(500人以下の企業でも労使合意があれば適用対象となる)の5つの条件を満たす場合には、社会保険に加入することとなります。

#### 派遣社員の労働条件等に関する責任の所在

	派遣元	派遣先
労働契約	○	
賃金の支払い (時間外・休日、深夜の割増賃金も含む)	○	
労働時間、休憩、休日	○	○(※2)
年次有給休暇	○	
災害補償	○	
健康診断・ストレスチェック	○(※1)	

(※1)有害な業務に係る健康診断については派遣先が責任を負います。

(※2)時間外労働等の決定については派遣元が責任を負い、遵守については派遣先が責任を負います。

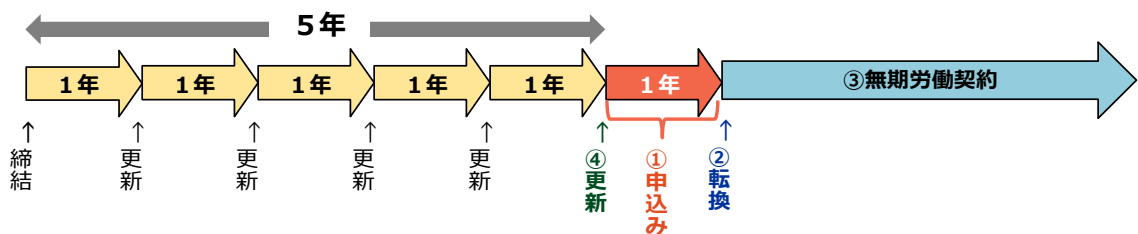
### もう一歩進んで⑬

### 有期労働契約についての3つのルール（労働契約法）

- ① **無期労働契約への転換**（労働契約法第18条）：同一の使用者との間で締結された有期労働契約が繰り返し更新する等によって通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない**労働契約**（無期労働契約）に転換できます。通算契約期間としてカウントされるのは、平成25年4月1日以降に開始（更新を含む）した有期労働契約からです。

※大学研究者や継続雇用の高齢者等については特例があります。

【契約期間が1年の場合の例】



- ② 「雇止め法理」の法定化（労働契約法第19条）：最高裁判例で確立した「**雇止め法理**」が、そのままの内容で法律に規定され、一定の場合には、会社による雇止めが認められません（P.46 参照）。
- ③ **不合理な労働条件の禁止**（労働契約法第20条）：有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な**労働条件**の相違を設けることは禁止されています。