

12 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、「短時間」、「派遣」や「有期契約」といったさまざま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で働いているのか（働きたいのか）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。

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

- ・パートタイム労働者（短時間労働者）とは
「1週間の所定労働時間が、同じ企業内の通常の労働者に比べて短い労働者」をいいます。
- ・有期雇用労働者とは
「事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者」をいいます。
(通常の労働者とは、いわゆる「正社員と無期雇用フルタイム労働者」をいいます。)

一般に「パートタイマー」、「アルバイト」、「嘱託」、「臨時社員」、「準社員」など呼び名は異なっていますが、上記の条件に当てはまれば、パートタイム・有期雇用労働法の対象となります。

パートタイム・有期雇用労働法では、同一の企業内の、通常の労働者とパートタイム・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されています。そして同一労働同一賃金ガイドラインで、どのような待遇差が不合理に当たるか否かを例示しています。

また、通常の労働者と職務の内容（業務の内容と責任の程度）、職務の内容・配置の変更の範囲（転勤や配置転換の有無等人材活用の仕組み）が同じパートタイム・有期雇用労働者については、その待遇について差別的取扱いが禁止され、それ以外のパートタイム・有期雇用労働者については、事業主は通常の労働者との均衡を考慮し、職務内容、成果、意欲、能力又は経験などを勘案して、賃金を決定するように努めるものとされています。

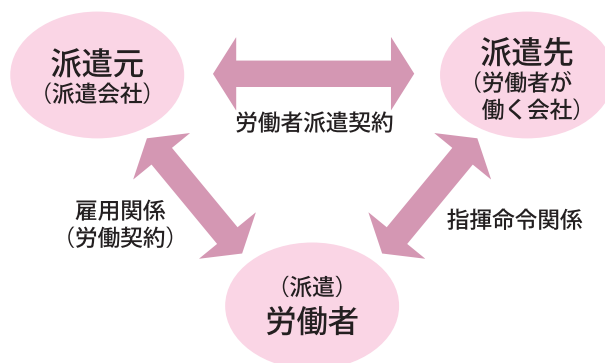
そのほか、パートタイム・有期雇用労働者から通常の労働者へ転換する機会を整えることも事業主に義務付けられています。

さらに、パートタイム・有期雇用労働者にも正社員と同じように労働基準法をはじめとする関係法令が適用されます。

(2) 派遣労働者

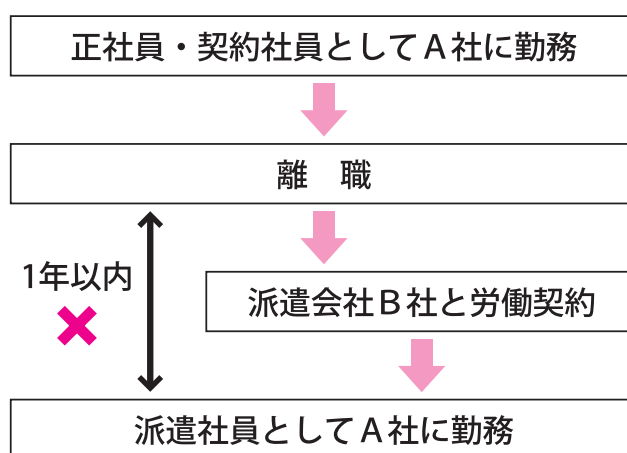
① 派遣労働とは

人材派遣会社（以下「派遣元」という）と雇用関係にある労働者が、別の会社（以下「派遣先」という）に派遣され、派遣先の指揮命令を受けて働くというものです。



②派遣で禁止されていることは

- ・建設業務、港湾運送業務、警備業務、医療関係業務（一部を除く。）は派遣が禁止されています。
- ・派遣開始前に派遣先の会社との面接や履歴書を送付することは禁止されています。
※例外として、紹介予定派遣の場合や本人が希望する場合の事業所訪問や履歴書の事前送付は認められています。
※紹介予定派遣とは…一定の労働者派遣の期間（6か月以内）を経て、直接雇用に移行することを念頭に行われる派遣のことを言います。
- ・正社員・契約社員・アルバイトなどとして前に働いていた会社で、その離職後1年以内に派遣労働者として働くことはできません。
※以前A社に派遣され、派遣終了後1年以内に派遣されることは可能です。



③派遣で働く前

- ・派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取組状況が派遣会社のホームページなどで確認でき、派遣会社を選ぶ際の情報として活用ができます。
- ・派遣会社との労働契約の締結前に、①賃金の見込み額などの待遇に関する事項、②派遣会社の事業運営に関すること、③労働者派遣制度の概要について、派遣会社から説明があります。

④派遣で働くとき

- ・派遣会社から、派遣労働者として雇入れようとするときに、昇給・賞与の有無等の明示、労働契約を締結するときに労働条件の明示、派遣就業を開始するときに派遣料金額の明示、派遣先での就業条件の明示があります。
- ・派遣でも年次有給休暇、育児休業をとることができます。
年次有給休暇の付与などは派遣会社に責務があります。

⑤派遣できる期間には、「事業所単位」と「組織単位」の制限があります。

- ・派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）は、原則3年が限度です。
※派遣先が事業所の過半数労働組合などから意見をきいた場合は、3年を超えて派遣を受け入れることが可能です。
- ・同一の派遣労働者を派遣先の事業所における同一の組織単位（いわゆる「課」を想定）に対して派遣できる期間は、3年が限度です。（延長はできません。）

⑥雇用の安定

・同一の組織単位（いわゆる「課」を想定しています）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は、派遣会社から以下の措置をとることが義務付けられています。（1年以上3年未満の見込みの方については、努力義務となります。）

- (1) 派遣先への直接雇用の依頼
- (2) 新たな派遣先の提供（同等条件等の合理的なものに限ります）
- (3) 派遣会社での無期雇用（派遣労働者以外として）
- (4) その他安定した雇用の継続を図るための措置
（雇用を維持したままの教育訓練や紹介予定派遣など）

※無期雇用（雇用期間の定めがない）派遣労働者を除きます。

⑦労働契約申込みみなし制度

・派遣先が以下の違法な派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣会社と契約していた同一の労働条件を内容とする労働契約が労働者に対して申し込まれたものとみなす制度です。派遣労働者が承諾した時点で派遣先との労働契約が成立します。

- (1) 派遣が禁止されている業務に従事させた場合
- (2) 無許可の派遣会社から派遣を受け入れた場合
- (3) 事業所単位または個人単位の期間制限に違反して受け入れた場合
- (4) いわゆる偽装請負の場合

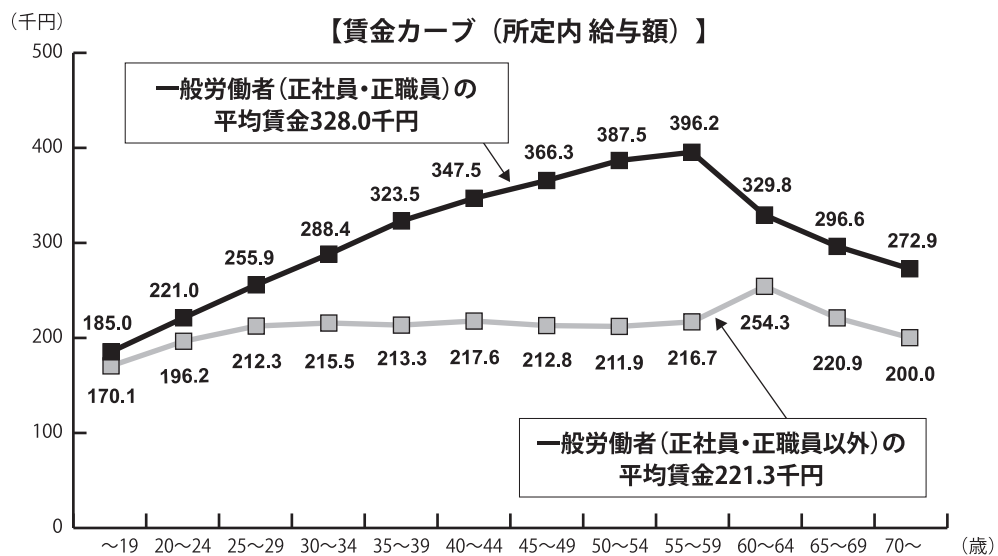
⑧派遣労働者にも同一労働同一賃金が適用されます。

・派遣労働者について（1）派遣先の労働者との均等・均衡待遇、（2）一定の要件を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することが義務化されました。（改正労働者派遣法。大企業、中小企業に関わらず令和2年4月1日から適用。）

コラム11

正社員と非正規雇用労働者の賃金格差

年齢が上がれば収入が増加する正社員に対して、パートタイマー・アルバイトなどの正社員以外はほとんど上がらず、横ばい状態となっています。



厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」

(3) 契約社員（有期労働契約）

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、雇用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、労働者と使用者の合意により契約期間を定めたものであり、契約期間の満了に伴って労働契約は自動的に終了することとなります。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。こうした期間の定めのある労働は、正社員と比較して、待遇等の差があることも多いので、契約社員への契約変更などは慎重に検討することが大切です。

(4) 業務委託（請負）契約を結んで働いている人

正社員や、上記の(1)～(3)で記述してきたパートタイム・有期雇用労働者、派遣労働者、契約社員などは、「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「労働者」と判断されれば、労働法規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。

なお、フリーランスの取引に関する新しい法律ができ、令和6年秋頃までに施行予定となっています。

コラム12

フリーランスの取引に関する新しい法律ができました

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が令和5年5月12日に公布されました。令和6年秋頃までに施行予定です。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、
①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と
②フリーランスの方の従業環境の整備
を図ることを目的としています。

法律の適用対象

発注事業者とフリーランスの間の「業務委託」に係る事業者間取引

フリーランス	業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの
発注事業者	フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」といった方も含まれますが、この法律における「フリーランス」には該当しません。

詳しくは、厚生労働省ホームページをご確認ください。



コラム13

多様な働き方の実現応援サイト

正社員と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を解消するために、パートタイム・有期雇用労働法が令和3年4月に全面施行されました。「多様な働き方の実現応援サイト」では様々な情報を掲載しています。

1 何のためのサイト？

- ・どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられる雇用環境
- ・多様な正社員制度の普及
これらの実現により多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにするために情報を提供するサイトです！



2 誰のためのサイト？

- ・パート・有期雇用で働く労働者の方
- ・パート・有期雇用労働者を雇用する事業主の方
- ・短時間正社員制度など多様な正社員制度に興味がある企業・労働者の方



3 どんな情報が掲載されているの？

- ・短時間正社員制度など「多様な正社員制度」の概要、導入方法、導入企業事例
- ・パートタイム・有期雇用労働法のポイント、取組を行う企業向けツールやマニュアルのご案内、同一労働同一賃金に向けた企業の取組事例など



多様な働き方の実現応援サイト

URL <https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

パートタイム・有期雇用労働法
キャラクター「パゆうちゃん」

コラム14

ジョブ・カード制度とは

ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールであり、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進するため、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などにおいて活用するものです。

● 労働者、求職者、学生の方等がジョブ・カードを作成する主なメリット

自分の能力や職業意識を整理することができ、職業人生設計を容易にします。

目標、職業能力開発の必要性が明確になり、職業能力開発の効果を高めることが期待できます。訓練の評価が明確化されることにより職業能力証明を容易にします。

職業能力の
開発の活用

能力や
職業意識の
整理

自分の
PRポイントの
明確化

資格以外にも自分のPRポイントが明確になり、求職時の職業能力の証明を容易にします。

応募書類の準備、作成など就職活動に活用可能

詳細については厚生労働省のホームページをご覧ください。 <https://www.job-card.mhlw.go.jp/>

