

1 契約社員（有期雇用労働者）と労働法

1. 契約社員（有期雇用労働者）とは

この冊子の題名である「契約社員」とは、労働契約に期間の定めのある労働者（有期雇用労働者）のうち、フルタイムで働いている方の一般的な名称です。この冊子では、「契約社員」「準社員」「嘱託」など呼び名が違っていても、労働契約に期間の定めのある労働者（有期雇用労働者）を「契約社員」と総称して取り扱っています。また、「パートタイマー」「アルバイト」などと呼ばれているパートタイム（短時間）労働者であっても、労働契約に期間の定めがあれば、基本的にはこの冊子の記述があてはまります。

（この冊子では、有期雇用労働者と短時間労働者に共通してあてはまるルールを説明する場合には、「パートタイム・有期雇用労働者」と表記します。）

2. 契約社員（有期雇用労働者）に関する法律

少子高齢化の進展や就業構造の変化などによって、有期雇用労働者やパートタイム労働者の果たす役割が大きくなっています。そこで、有期雇用労働者やパートタイム労働者について、適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者（いわゆる「正社員」）への転換の推進、職業能力の開発及び向上などに関する措置を講ずることで、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保を図り、有期雇用労働者や短時間労働者が能力を発揮することができる環境を整備することが重要です。

「働き方改革関連法」により法改正がなされる前は、有期雇用労働者については労契法で、短時間労働者については、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）でさまざまなルールが定められていました。しかし、有期雇用労働者とパートタイム労働者のルールは、微妙に異なっていたために、必ずしも分かりやすい制度とはなっていませんでした。

そこで、平成30年に公布された「働き方改革関連法」により、パートタイム労働法の改正が行われて「パートタイム・有期雇用労働法」（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）となり、有期雇用労働者とパートタイム労働者に関するルールの統一が図られるとともに、均衡・均等待遇（いわゆる同一労働同一賃金）の考え方が整備されました。また、この法改正に伴い、「事業主が講ずべき短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針」の改正と、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（同一労働同一賃金ガイドライン）の新設が行われました。

なお、パートタイム・有期雇用労働法の施行は、令和2年4月1日ですが、中小企業（下表）については経過措置があり、パートタイム・有期契約労働者に関する均等待遇規定等の改正部分の適用が令和3年3月31日まで適用されず、旧パートタイム労働法や労働契約法旧第20条の規定が効力を有していました。令和3年4月1日からは企業規模を問わずパートタイム・有期雇用労働法が全面適用になります。

※中小企業の範囲

① 資本金の額または出資の総額が	② 常時使用する労働者数が
小売業 5,000万円以下	小売業 50人以下
サービス業 5,000万円以下	サービス業 100人以下
卸売業 1億円以下	卸売業 100人以下
上記以外 3億円以下	上記以外 300人以下

または

3. 契約社員（有期雇用労働者）にも労働法は適用されます（指針第2の1）

パートタイム・有期雇用労働者であっても、原則として通常の労働者と同じように労基法、最低賃金法、労働安全衛生法、労契法、労働者災害補償保険法、均等法などの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、それぞれの制度の要件を満たしていれば、パートタイム・有期雇用労働者にも適用されます。

4. 「業務請負契約」や「業務委託契約」に注意

労働関連の法令は、「労働者」に適用されます。「労働者」とは、①使用者に使用される者で、②賃金を支払われる者をいいます（労働基準法第9条、労働契約法第2条1項）。

「業務請負契約」や「業務委託契約」という名称の契約で働いている場合には、「労働者」にあたらない場合があります。そうすると労働関連法規が適用されない可能性があります。すなわち、請負契約や委任・準委任契約の当事者については、最低賃金法や労働基準法などによる労働条件の最低基準が適用されず、労災保険、雇用保険、社会保険も加入対象外となります。

ただし、「労働者」かどうかは、契約の名称ではなく、実態で判断されます。この判断においては、会社からの業務指示などを断ることができるか、業務の進め方について具体的な指揮命令を受けているか、報酬が一定時間働いたことへの

対価として決められているか、機械器具や材料はだれが負担するのか、他社に従事することがあるのかなどが、重要な点といえます。

多様な働き方が広まる中で、「労働者」かどうかは判断が困難なケースもでてきます。トラブルが生じた場合には、東京都ろうどう 110 番など、行政機関への相談をお勧めします。

国では、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を策定し、令和3年3月に公表予定です。フリーランスについては、多様な働き方の拡大、ギグ・エコミー（インターネットを通じて短期・単発の仕事を受け負い、個人で働く就業形態）の拡大による、社会保障の支え手・働き手の増加などに貢献することが期待されています。

今般、事業者とフリーランスとの取引について、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これら法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインを策定しました。そこでは、フリーランスとして請負契約や準委任契約で仕事をする場合であっても、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方に基づいて労働者かどうかを判断し、労基法上の労働者、労組法上の労働者に該当する場合には、労働法が適用されることが明記されます。

第5 現行法上「雇用」 に該当する場合の 判断基準

1 フリーランスに労働関係法令が適用される場合

- フリーランスとして請負契約や準委任契約などの契約で仕事をする場合であっても、労働関係法令の適用に当たっては、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて、「労働者」かどうか判断。
- 労基法上の「労働者」と認められる場合は、労働基準法の労働時間や賃金等に関するルールが適用される。
- 労組法上の「労働者」と認められる場合は、団体交渉を正当な理由なく拒んだりすること等が禁止される。

2・3 労働基準法における「労働者性」の判断基準とその具体的な考え方

- (1) 「使用従属性」に関する判断基準
 - ① 「指揮監督下の労働」であること（労働が他人の指揮監督下において行われているか）
 - ② 「報酬の労務対償性」があること（報酬が「指揮監督下における労働」の対価として支払われているか）
- (2) 「労働者性」の判断を補強する要素
 - ① 事業者性の有無（仕事に必要な機械等を発注者等と受注者のどちらが負担しているか等）
 - ② 専属性の程度（特定の発注者等への専属性が高いと認められるか。）

4・5 労働組合法における「労働者性」の判断要素とその具体的な考え方

- (1) 基本的判断要素
 - ① 事業組織への組み入れ（業務の遂行に不可欠ないし重要な労働力として組織内に確保されているか）
 - ② 契約内容の一方的・定型決定（労働条件や労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか）
 - ③ 報酬の労務対償性（労務供給者の報酬が労務供給に対する対価などとしての性格を有するか）
- (2) 補足的判断要素
 - ④ 業務の依頼に不可欠な関係（相手方からの個々の業務の依頼に対し、基本的に不可欠な関係にあるか）
 - ⑤ 広い意味での指揮監督下の労務提供（労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の提供を行っている）と広い意味で解することができるか等）
- (3) 消極的判断要素（この要素が肯定される場合には、労働組合法上の労働者性が弱まる場合がある）
 - ⑥ 顕著な事業者性（恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者か）

ガイドライン案概要から抜粋

<https://www.meti.go.jp/press/2020/12/20201224007/20201224007.html>