

V部

多様な就業形態と女性の権利

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

非正規雇用労働者が増え、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の格差が社会的に問題となってきました。そこで、働き方改革関連法が成立し、雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するために、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法を改正しました。パートタイム労働法は、有期雇用労働者も法の対象となり、パートタイム・有期雇用労働法（正式名称「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」）に変わりました。改正法は、令和2年4月1日から施行されましたが、中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法の適用は、令和3年4月1日からになります。

改正によって、パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者についての法制を統一的に整備しました。改正のポイントは、以下のとおりです。

- ① 不合理な待遇差の禁止。同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与等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ます。ガイドライン（「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」平成30年12月28日厚生労働省告示430号、<https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000469932.pdf>、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」）において、どのような待遇差が不合理に当たるかを例示します。法律の施行に合わせて、指針も令和2年4月1日より適用されました（中小企業は令和3年4月1日より適用）。
- ② 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化。非正規労働者は、「正規雇用労働者との待遇差の内容や理由」等について、事業主に説明を求めることができますようになります。事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければなりません。
- ③ 行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備。都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行います。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由」に関する説明についても、行政ADRの対象となります。

厚生労働省は、同一労働同一賃金特集ページを設けていますので、参照してください。
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>

第1 パートタイム・有期雇用労働者

① 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の制定

パートタイム労働法は、パートタイム・有期雇用労働法になりました。同法では、パートタイム労働者と有期雇用労働者に共通の雇用管理上の措置等を定めています。有期雇用労働者については、労働基準法及び労働契約法にも関連する規定があります（242頁からの「第2 有期雇用労働者」及び269頁からの「IV部 労働契約法」を参照してください）。

（目 的）

第1条 この法律は、我が国における少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、短時間・有期雇用労働者の果たす役割の重要性が増大していることに鑑み、短時間・有期雇用労働者について、その適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることを通じて短時間・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

（定 義）

第2条 この法律において「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいう。

2 この法律において「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う。

3 この法律において、「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいう。

（基本的理念）

第2条の2 短時間・有期雇用労働者及び短時間・有期雇用労働者になろうとする者は、生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されるものとする。

（事業主等の責務）

第3条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換（短時間・有期雇用労働者が雇用される事業所において通常の労働者として雇い入れられることをいう。以下同じ。）の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間・有期雇用労働者がその有する能力を有効に発揮することができるように努めるものとする。

2 事業主の団体は、その構成員である事業主の雇用する短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関し、必要な助言、協力その他の援助を行うように努めるものとする。

パートタイム・有期雇用労働者とは

この法律では、短時間労働者（ここではパートタイム労働者といいます。）とは、1週間の所定労働時間が、同一の事業主に雇用されている通常の労働者より短い労働者をいうと定義しています（2条1項）。したがって、パートと呼ばれている労働者以外に、アルバイト、嘱託、準社員その他多様な呼び方をされている労働者でも、通常の労働者より短い労働時間で働く場合は、この法律でいう「短時間労働者」なのです。改正前のパートタイム労働法では、短時間労働者の定義は、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よりも短いという定義でしたが、法改正により同一の事業主よりも短いという定義に変わりました。これは、同一の事業所に待遇を比較すべき通常の労働者が存在しない場合があるなどから、事業所を単位とすると、十分に労働者の保護を図ることができない場合を考慮したものです。

また、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うと定義しています（2条2項）。

② 労働条件の文書交付等

（労働条件に関する文書の交付等）

第6条 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、当該短時間・有期雇用労働者に対して、労働条件に関する事項のうち労働基準法（昭和22年法律第49号）第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの（次項及び14条第1項において「特定事項」という。）

を文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（次項において「文書の交付等」という。）により明示しなければならない。

- 2 事業主は、前項の規定に基づき特定事項を明示するときは、労働条件に関する事項のうち特定事項及び労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものについても、文書の交付等により明示するように努めるものとする。

明示すべき労働条件と明示方法

労働基準法15条1項は、パートタイム・有期雇用労働者を含めて、労働者を雇い入れるときは、労働条件を明示することを使用者に義務づけています。特に、「契約期間」、「仕事をする場所と仕事の内容」、「始業・終業の時刻や所定時間外労働の有無、休日、休暇」、「賃金」などについては、文書で明示することが義務づけられています。

パートタイム・有期雇用労働法は、事業主が、パートタイム・有期雇用労働者に対して、上記事項に加えて、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」の4つの労働条件についても、文書の交付などにより、速やかに明示することを義務づけました（6条、パート・有期雇用則2条1項）。労働者が希望した場合は、文書でなく、電子メールやファックスでの明示も可能です（パート・有期雇用則2条3項）。

違反の場合、行政指導によって改善がみられなければ、10万円以下の過料に処せられます（31条）。

労働条件通知書

労基法15条及びパートタイム・有期雇用労働法6条で明示を義務づけられている労働条件を含んだ「労働条件通知書」作成例の様式も示されています。このような通知書が交付されることにより、労働条件の食い違いが防げるだけでなく、採用後の労働条件の引上げについても確保することができるので、大いに活用したいものです。用紙は公共職業安定所などに備えてありますので、事業主が知らないという場合には、もらってきて記入してもらうようにしましょう。なお、この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はありません。また、これらの内容が明記されている就業規則を交付するなどの場合は、通知書の交付は不要とされています。

労働条件通知書は、将来を含む労働条件を決めるものですから、個々の記載事項の法律的な意味を知ることが大変重要です。それを知った上で、自分の希望を事業主に伝え、話し合って作成する必要があります。

（様式参照 <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/>）

③ 不合理な待遇の禁止（均衡待遇）

（不合理な待遇の禁止）

第8条 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間労働者・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

8条は、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の間の「均衡待遇」を定めるものです。パートタイム・有期雇用労働者であることと関連して生じた待遇の差で、①職務の内容、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して、不合理な待遇差を設けることを禁止しています。「①職務の内容」とは、「業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度」をいい、労働者の就業の実態を表す要素のうち最も重要なものです。「③その他の事情」の具体例として、職務の成果、能力、合理的な労使の慣行、事業主と労働組合との間の交渉といった労使交渉経緯などの事情が想定されています。どのような待遇差が不合理に当たるかは、ガイドラインを参照してください。

「待遇」には、基本的に全ての賃金、教育訓練、福利厚生施設、休憩、休日、休暇、安全衛生、災害補償、解雇等の全ての待遇が含まれます。しかし、パートタイム・有期雇用労働者を定義づけるものである労働時間及び労働契約の期間については、ここにいる「待遇」には含まれません。

④ 差別的取扱いの禁止（均等待遇）

（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止）

第9条 事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者（第11条第1項において「職務内容同一短時間・有期雇用労働者」という。）であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（次条及び同項において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他

の待遇それぞれについて、差別的取扱いをしてはならない。

9条は、パートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者との間の「均等待遇」を定めるものです。これまでは、有期雇用労働者については、規定がありませんでした。

①職務の内容や②職務の内容及び配置の変更の範囲といった就業の実態が通常の労働者と同じパートタイム・有期雇用労働者については、全ての待遇について通常の労働者と同じ取扱いがなされるべきであり、9条はそのような場合の差別的取扱いを禁止しています。

⑤ 雇用管理の改善等に関する措置

（賃金）

第10条 事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。次条第2項及び第12条において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとする。

（教育訓練）

第11条 事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。以下この項において同じ。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の厚生労働省令で定める場合を除き、職務内容同一短時間・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければならない。

2 事業主は、前項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該短時間・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めるものとする。

（福利厚生施設）

第12条 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならない。

10条は、法9条の対象となるパートタイム・有期雇用労働者以外の全てのパートタイム・有期雇用労働者が対象となります。これは、パートタイム・有期雇用労働者が勤続年数を重ねてもほとんど賃金に反映されないことや昇給が最低賃金の改定に応じて決定されるなど、働きや貢献とは関係のない要素で賃金が決定されることが多いことから、職務の内容、成果等に応じて短時間・有期雇用労働者の賃金を決定するよう努めることとしたものです。

ただし、通勤手当、家族手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当その他名称の如何を問わず支払われる賃金（いずれも職務の内容に密接に関連して支払われるものを除く。）については、本条の対象外となります。

11条1項は、パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容が通常の労働者と同じである場合は、パートタイム・有期雇用労働者に対しても職務の遂行に必要な能力を身につけさせるための教育訓練を実施する事業主の実施義務を定めています。

11条2項は、事業主は、職務の遂行に必要な能力を身につけさせるための教育訓練以外の教育訓練及び職務の内容が通常の労働者と異なるパートタイム・有期雇用労働者に対する職務の遂行に必要な能力を身につけさせる教育訓練についても、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じて、パートタイム・有期雇用労働者に対して実施するように努める事業主の努力義務を定めています。

12条は、事業主が、健康を保って働くための施設や業務を円滑に遂行するための施設である①給食施設、②休憩室、③更衣室について通常の労働者に対して利用の機会を与える場合に、パートタイム・有期雇用労働者に対しても利用の機会を与えなければなりません。

⑥ 事業主が講ずる雇用管理の改善等の措置の内容等の説明義務

（事業主が講ずる措置の内容等の説明）

- 第14条** 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、第8条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第15条第1項に規定する厚生労働省令で定める事項及び特定事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。
- 2 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに第6条から前条までの規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決

定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならない。

- 3 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

事業主は、雇用するパートタイム・有期雇用労働者に対して、①雇入れ時と②説明を求められた時は、以下の事項について説明する義務があります。

説明義務が課せられる事項

- ・雇入れ時の説明（14条1項）

- ①不合理な待遇の禁止（8条） ②待遇の差別的取扱い禁止（9条）
- ③賃金の決定方法（10条） ④教育訓練の実施（11条）
- ⑤福利厚生施設の利用（12条）
- ⑥通常の労働者への転換を推進するための措置（13条）

- ・説明を求められた時の説明（14条2項）

- ①待遇の相違の内容及び理由 ②労働条件の文書交付等（6条）
- ③就業規則の作成手続き（7条） ④不合理な待遇の禁止（8条）
- ⑤待遇の差別的取扱い禁止（9条） ⑥賃金の決定方法（10条）
- ⑦教育訓練の実施（11条） ⑧福利厚生施設の利用（12条）
- ⑨通常の労働者への転換を推進するための措置（13条）

通常の労働者との待遇の格差について、パートタイム・有期雇用労働者が事業主から説明を受けていないため、その理由が分からないまま不満を抱いて働いていることがあります。それは、パートタイム・有期雇用労働者のモチベーションを下げることとなります。そこで、このような説明義務を事業主に課して、パートタイム・有期雇用労働者が自分の待遇について理解して働くことをめざしています。中身のある説明が求められていますが、パートタイム・有期雇用労働者が納得するまで説明することまでは求めています。

14条3項が新設され、パートタイム・有期雇用労働者が説明を求めたことを理由に、不利益取扱いをすることを禁止しています。

また、第16条は、パートタイム・有期雇用労働者からの相談に対応するための体制整備を事業主に義務づけています。

⑦ 通常の労働者への転換の推進

（通常の労働者への転換）

第13条 事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用する短時間・

有期雇用労働者について、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に周知すること。
- 二 通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用する短時間・有期雇用労働者に対して与えること。
- 三 一定の資格を有する短時間・有期雇用労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けること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ずること。

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の整備

パートタイム・有期雇用労働者のなかには、通常の労働者として働くことを希望していながら、やむをえずパートタイム・有期雇用労働者として働いている場合があります。また、日本のこれまでの人事制度においては、一度パートタイム・有期雇用労働者になると、なかなか通常の労働者になることがむずかしいということがあります。そこで、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が、事業主の義務になりました（13条）。

そのために、事業主は、次のいずれかの措置を講ずることが義務づけられています。

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者に周知する。
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム・有期雇用労働者にも応募する機会を与える。
- ③ パートタイム・有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。
- ④ その他通常の労働者への転換を推進するための措置

⑧ 苦情処理・紛争解決の援助

（苦情の自主的解決）

第22条 事業主は、第6条第1項、第8条、第9条、第11条第1項及び第12条から第14条までに定める事項に関し、短時間・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を

構成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。) に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めるものとする。

(紛争の解決の援助)

第24条 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、短時間・有期雇用労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(調停の委任)

第25条 都道府県労働局長は、第23条に規定する紛争について、当該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おいて当該紛争の解決のために必要であると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第2項の規定は、短時間・有期雇用労働者が前項の申請をした場合について準用する。

苦情の自主的解決

パートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたとき、事業所内の苦情処理制度を活用するほか、人事担当者や短時間・有期雇用管理者（17条によると、パートタイム・有期雇用労働者を10人以上雇用する事業所ごとに、パートタイム・有期雇用労働者の雇用管理改善等を担当する短時間・有期雇用管理者を選任するよう努めることになっています。）が担当するなどして、事業所内で自主的な解決を図ることが努力義務とされています（22条）。

対象となる苦情は、パートタイム・有期雇用労働者において事業主が講じることが義務化されている次の事項です。

- ①労働条件の文書交付等
- ②不合理な待遇の禁止
- ③待遇の差別的取扱い禁止
- ④職務の遂行に必要な教育訓練
- ⑤福利厚生施設
- ⑥通常の労働者への転換を推進するための措置
- ⑦事業者が講ずる措置の内容等の説明

紛争解決の援助

苦情や紛争は事業所内で解決することが望ましいのですが、パートタイム・有期雇用労働者と事業主の間の紛争の解決を援助するため、都道府県労働局長による紛争解決援助と調停が整備されています。対象となる紛争は、上記①～⑦の事項です。

都道府県労働局長による紛争解決の援助

都道府県労働局長は、紛争の当事者の双方又は一方からその解決について援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対して、必要な助言、指導又は勧告をすることができます。事業主は、パートタイム・有期雇用労働者がそのような援助を求めたことを理由として、当該パートタイム・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益取扱いをすることは禁止されています（24条）。

調 停

パートタイム・有期雇用労働者、事業主の双方又は一方から申請があった場合で、都道府県労働局長がその紛争の解決に調停が必要と認めた場合、学識経験者などの専門家で構成される第三者機関である「均衡待遇調停会議」に調停を行わせる仕組みが新たに整備されました（25条）。「均衡待遇調停会議」は、必要に応じ当事者や参考人から意見を聴いた上で、調停案を作成し、当事者に対して受諾勧告を行うことができます。パートタイム・有期雇用労働者が調停の申請をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

⑨ パートタイム労働者の労働条件

雇用期間・解雇・退職

パートタイムで働く人が一番誤解しているのは、雇用期間です。労働条件通知書の契約期間の欄の「期間の定めなし」と「期間の定めあり」のどちらのほうか働く人にとって有利かと質問すると、後のほうと答える人が多いのです。その理由として、期間の定めがないといつ辞めさせられるか分からないとか、期間の定めがあると自分が辞めたいときに辞めやすいなどと思っているようです。しかし、これは誤解ですから注意してください。

期間の定めがない雇用契約は、解雇されてもやむを得ない特別の理由がない限り定年まで働き続けられるもので、自分のほうから辞めたいときはいつでも、2週間前に申し出れば退職できます。

これに対し、期間の定めがある雇用契約は、一応その期間だけ雇用が保障されますが、その後は契約更新されなければ雇用は終了することになります。また、自分のほうから辞めたい場合でも、やむを得ない事由がなければ、その期間中は辞められないことになっています。このように期間の定めは労働者を拘束する面もあるので、労基法は期間を定める場合の上限を規定しています。したがって、期間の定めがある雇用は短期間の雇いで、事業主の都合によって雇用調整しやすい労働者であることを知っ

ておこななければなりません。

パートは身分が不安定といわれますが、それはパートだからというより、多くの場合、期間の定めがある有期雇用だからなのです。また、育児休業や介護休業もパートだからといって事業主は拒否できませんが、一定の要件を満たさなければ有期雇用には適用されないなど、他の労働条件でも不利な点があります。

以上のとおり、労働条件通知書の契約期間の欄に「期間の定めなし」と書いてもらえば、合理的な解雇理由がない限り、定年まで働けます。パートタイマーといえども、理由もなく解雇することは解雇権の濫用となり許されません（**春風堂事件、東京地裁昭42.12.19**）。不況に伴う人員整理の場合でも、パートタイマーだから会社との結びつきの度合が稀薄で、会社への貢献度が少ないものとはいえないから、パートタイマーであるという理由だけで第1順位の解雇対象者にするのは、合理的な理由を欠くもので無効とした判例もあります（**東洋精機事件、名古屋地裁昭49.9.30**）。

なお、解雇理由がある場合は、一般労働者の場合と同様に30日前に予告するか、30日分以上の賃金を予告手当として使用者は支払わなければなりません（労基法20条）。また期間の定めがある労働契約の更新により1年を超えて引き続き雇用されている場合や当該契約を3回以上更新している場合で、その後契約を更新しないときは、少なくとも30日前に更新しない旨を予告しなければなりません。

また、妊娠したことや産前産後休業をとったこと、育児休業や介護休業をとったことを理由に解雇その他の不利益取扱いをすることは違法です（均等法、労基法、育児・介護休業法）。

しかし、期間の定めがある場合でも契約更新が重ねられた場合や更新が期待される場合は、使用者は正当な理由がなければ更新拒否できません。この点については、有期雇用に共通する問題なので後述します（247頁参照）。

労働時間・休日・時間外労働等

労働条件通知書の「始業・終業の時刻・休憩時間」「休日」「休暇」の欄に、それぞれ記載された内容が具体的な労働条件になります。労働基準法では、原則として1日8時間1週40時間、休日は週1日と定められていますが、パートタイム労働者の場合、1日の労働時間や1週の勤務日数がこれより少ないので、何曜日に何時から何時まで働くのか、はっきり書いてもらうことが重要です。変形労働時間制、交代制などが決められていない場合、事業主の都合でこれと異なる曜日や時間に振り替えるときは本人の同意が必要です。

時間外労働や休日労働については、労働条件通知書に「無」と書いてあれば、させることはできません。「有」と書く場合は、その限度を書くことになっており、それ以上の時間外労働や休日労働をさせることはできません。その範囲内であっても、家庭

の事情などで時間外労働ができないときは断ることができます。指針では、パートタイム労働者について、できるだけ所定外労働や休日出勤をさせないように努めること、と定めています。

時間外労働をした場合の賃金は、「賃金」欄の3にどう記載されるかで異なります。所定時間外の「法定超」（労働条件通知書参照）というのは、1日8時間の法定労働時間を超えて働いた分に関するもので、これは労基法で25%以上（60時間を超える場合については5割以上 ※中小企業については令和5年3月31日まで適用猶予）の割増賃金を支払わなければならないと定めています。これに対して「所定超」というのは、1日6時間のパートタイム労働者の場合は、6時間の所定労働時間を超えて8時間まで働いた分に関するもので、法律には定めがないため、ここに「0」と書いてあれば割増賃金は支払われません。

休日労働も同様に、週1日の法定休日については、35%以上の割増賃金の支払いが労基法で義務づけられていますが、それ以外の休日労働については取り決めによることになります。

労働条件通知書（一部抜粋）

賃 金	3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超（ ）%、所定超（ ）%、 ロ 休日 法定休日（ ）%、法定外休日（ ）%、 ハ 深夜（ ）%
-----	--

年次有給休暇等

パートタイム労働者にも労基法の適用があるのですから、年次有給休暇について、一般労働者と同様に認められるべきものです。労基法制定当時は、このような労働者を予想していなかったということで、昭和62年の改正により、パートタイム労働者に対する年休の比例付与が規定されました。その後、労基法の基準が段階的に引き上げられたので、パートタイム労働者に対する比例付与日数も引き上げられました。

年休は、6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対し、次の日数を与えなければなりません。パートタイム労働者についても週30時間以上、週5日以上勤務の場合は、一般労働者と同じ日数の年休が保障され、週30時間未満勤務のときは比例付与されます。具体的な日数は次のとおりです。

また、平成22年4月1日より、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになりました。

■年次有給休暇の付与日数

短時間労働者の週所定労働時間			雇入日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる有給休暇の日数						
週所定労働日数	1年間の所定労働日数（週以外の期間によって労働日数を定めている場合）		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
			30時間以上		10日	11日	12日	14日	16日
30時間未満	5日以上	217日以上							
	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

⑩ 社会保険

労災保険は、業務上または通勤途上の災害により怪我をしったり病気になったりしたとき、あるいは死亡したときに補償を行うための保険ですが、パートタイム労働者でも当然、労災保険の給付対象者になります。

雇用保険については、雇用保険法が改正され、平成22年4月1日以降、短時間労働者及び派遣労働者に対する雇用保険の適用範囲が拡大されました。これにより1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用見込みがあることが条件となりました。また、平成21年3月31日以降、雇止めとなった非正規労働者に対する基本手当の受給資格要件が緩和されています。期間の定めのある労働契約が更新されなかったことその他やむをえない理由により離職した労働者については、離職日以前の1年間に被保険者期間が通算して6か月以上あればよいことになり、また、そのような労働者については、基本手当の所定給付日数が手厚くなる場合があります。

派遣労働者については、派遣元事業主が派遣労働者に対して雇用契約期間が満了するまでに次の派遣就業を指示しない場合には、派遣労働者が同一の派遣元事業主のもとでの派遣就業を希望する場合を除き、雇用契約期間満了時に被保険者資格を喪失するという取扱いとなります。

健康保険と厚生年金保険については、パートタイム労働者であっても、労働時間が当該事業所において同種の業務に従事する通常の労働者の所定労働時間・所定労働日数のおおむね4分の3以上である場合に適用対象となります。

平成28年10月1日からは、次の要件をすべて満たすと、健康保険と厚生年金保険の適用対象となります。①週の所定労働時間が20時間以上で、②月額賃金が8.8万円以上（年収106万円以上）で、③継続して1年以上雇用が見込まれ、④従業員501人以上の企業に働いていること。④の従業員数は、現行の上記適用基準で適用となる被保険者

の数で算定します。学生については、適用除外となっています。

平成29年4月1日からは、労使で合意がなされた場合、従業員500人以下の会社でも加入することができます。

これらの保険に加入していれば、労災以外の病気で休んだときも所得保障があり、また退職後基礎年金に上積みされる厚生年金が出ますので、長い目でみると加入するメリットは大きいといえます。

ところで、雇用保険等の加入を免れるため、パートタイム労働者の労働時間を短くする事業主がいます。そのため、パートタイム労働者はかけもちでパートタイム労働に従事し、雇用保険等に加入できない例があります。かけもちパートにも社会保険等の適用を可能とする措置も今後必要となってきます。

第2 有期雇用労働者

① 有期雇用労働者とは

期間の定めのない契約と有期雇用の違い

雇用契約は、期間の定めのない契約が原則です。正社員・正職員といわれる労働者はみな期間の定めのない雇用契約です。これに対し臨時社員、契約社員、期間の定めのあるパートタイマー・アルバイト・嘱託などは有期雇用契約です。パートやアルバイトと呼ばれていても、期間の定めがなければ有期雇用ではありません。

2つの雇用契約の最も大きな違いは、労働者にとっての雇用の継続性・安定性の有無です。期間の定めのない契約は、労働者が雇用の継続を望む場合、解雇されてもやむを得ない理由がない限り定年まで雇用が継続します。解雇については、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は権利濫用で無効と規定されていますので、期間の定めのない契約は労働者の地位を安定させるものです。これに対し、有期雇用は、雇用期間が終了すれば、契約が更新されない限り原則として雇用関係は終了します。したがって労働者にとって雇用の継続性・安定性の上から弱い立場になります。

他方、労働者にとっての雇用の拘束性は、期間の定めのない契約の場合、2週間前に予告すれば、原則としていつでも自由に辞められますが、有期雇用の場合、その契約期間内は、「やむを得ない事由」がない限り辞めることはできません。すなわち、辞めたいときはいつでも辞められるのが期間の定めのない契約で、契約期間内は原則として辞められないのが有期雇用契約です。

最近、有期雇用で働く労働者が増えています。それは雇う側にとって都合がいいから正社員を減らして有期雇用あるいは派遣労働に置きかえているためです。働く側も、正社員の採用がないため有期雇用で働くという場合も多いのですが、ひとつの会社に縛られたくないから有期雇用がいいと思って選ぶ人もいます。たしかに、さまざまな会社や仕事を経験するのはいいことですが、期間の定めのない契約と有期雇用契約の違いを正確に知った上で選択することが必要です。

労働契約の期間を定めるとき、このように有期雇用の場合、契約期間内は原則として退職できず労働者を拘束するので、長期にわたる拘束労働の弊害を防ぐため、労基法14条は、労働契約の期間を定めるときは、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、1年を超える期間を定めることをつては禁止していました。

しかし現実には、有期雇用といっても契約更新を重ね、長期間雇用される労働者が

増え、これらの有期雇用の契約更新を拒否するときは解雇の場合と同様の合理的理由が必要という判例が確立されました。そのため雇う側は、契約期間が1年を超える一定期間に限って雇用できる労働者を求めるようになり、平成10年および平成15年の改正で、労働契約期間の上限が延長されました。

② 有期労働契約の期間の上限

原則 3 年

労働契約は、期間の定めのないものを除き、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもののほかは、上限を3年とされました（労基法14条1項）。

3年以内の契約でも、更新により3年以上雇用契約を継続することは当然可能です。ただし、契約更新の繰り返しにより、一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然、契約更新をしないで退職させる「雇止め」をめぐるトラブルが大きな問題になっているため、後に述べる「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」を厚生労働大臣告示で定めることになりました。

また、有期雇用の場合、その労働契約期間内は、「やむを得ざる事由があるとき」等に限って労働契約を解約できることになっているため、労働者の退職の事由が制限され、拘束労働になるのではないかと懸念されたため、3年以内の労働契約については、1年経過後労働者はいつでも退職できることになりました（労基法137条）。

特例 5 年—専門的知識等を有する労働者等

専門的な知識、技術又は経験であって高度なものとして厚生労働大臣が定める基準に該当する専門的知識等を有する労働者および満60歳以上の労働者については、労働契約の期間の上限が5年とされました。

厚生労働大臣告示が定めた専門的知識等の特例基準の主なものは次のとおりです。

- 1 博士の学位（外国において授与されたこれに該当する学位を含む。）を有する者
- 2 次に掲げるいずれかの資格を有する者
 - イ 公認会計士 ニ 獣医師 ト 税理士 ヌ 不動産鑑定士
 - ロ 医師 ホ 弁護士 チ 薬剤師 ル 技術士
 - ハ 歯科医師 ヘ 一級建築士 リ 社会保険労務士 ヲ 弁理士
- 3 次の試験に合格した者
 - ① 情報処理技術者試験のうちシステムアナリスト試験合格者
 - ② アクチュアリー資格試験（保険数理及び年金数理に関する試験）合格者
 - ③ ITストラテジスト試験合格者

第2 有期雇用労働者

- 4 特許法に規定する特許発明の発明者、意匠法に規定する登録意匠の創作者、種苗法に規定する登録品種の育成者
- 5 次のいずれかに該当する者で年収が、1075万円を下回らないもの
 - イ ① 農林水産業、鉱工業の科学技術者、機械、電気、土木、建築に関する専門的能力を必要とする事項についての計画、設計、分析、試験、評価の業務に就こうとする者
 - ② 情報処理システムの分析、設計の業務に就こうとする者
 - ③ 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案業務に就こうとする者であって、次のいずれかに該当するもの
 - (1) 大学卒で実務経験5年以上
 - (2) 短大・高専卒で実務経験6年以上
 - (3) 高卒で実務経験7年以上
 - ロ システムコンサルタントの業務に就こうとする者で、システムエンジニア業務に5年以上従事した者
- 6 国等により有する知識等が優れたものであると認定された者
これらの者が5年までの労働契約を結んだ場合、この契約期間内原則として退職はできません。

㊦ 有期労働契約の更新・雇止め

契約締結時の明示、更新、雇止めの基準

(労働契約期間等)

労働基準法第14条

- 2 厚生労働大臣は、期間の定めのある労働契約の締結時及び当該労働契約の期間の満了時において労働者と使用者との間に紛争が生ずることを未然に防止するため、使用者が講ずべき労働契約の期間の満了に係る通知に関する事項その他必要な事項についての基準を定めることができる。

有期労働契約では、契約更新をくり返し、一定期間雇用を継続したのに、使用者が突然、契約更新を拒否して退職させる「雇止め」をめぐるトラブルが大きな問題になっています。「雇止め」に関しては多くの判例が積み重ねられ、無効とする判例が少なくありません。そこで「雇止め」をめぐるトラブルを未然に防ぎ、裁判を起さなくても行政指導による簡易迅速な解決ができるよう、平成12年12月「有期労働契約

の締結及び更新・雇止めに関する指針」が出されていましたが、平成15年の労基法改正で、労基法14条2項に根拠規定が新設されました。それに伴いだされた「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」（平成15年厚生労働省告示第375号）の内容は、現在次のとおりとなっています。

（雇止めの予告）

使用者は、雇入れの日から1年を超えて継続勤務している場合（あらかじめ契約更新しない旨明示されているものを除く）及び3回以上更新されている場合、有期労働契約を更新しないこととしようとする場合には、少なくとも契約の期間満了の日の30日前までに、その予告をしなければならない。

（雇止めの理由の明示）

- 1 雇止めを予告する場合、使用者は、労働者が更新しない理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。
- 2 有期労働契約が更新されなかった場合、使用者は、労働者が更新しなかった理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない。

（契約期間についての配慮）

使用者は、有期労働契約（契約を1回以上更新し、雇入れの日から1年を超えて継続勤務している者に限る）を更新しようとする場合、契約の実態および労働者の希望に応じて、契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

通達では、契約締結時の明示は、書面の交付によることが望ましいこと、また、「契約期間の配慮」における「労働契約の実態」とは、裁判で雇止めが有効とされる場合のように、業務の都合上、必然的に労働契約の期間が一定の期間に限定され、それ以上の長期の期間では契約を締結できないような実態を指す、とされています。

行政官庁による助言・指導

有期労働契約締結時の明示、更新、雇止めの基準に関し、行政官庁は、使用者に対し、必要な助言、指導をすることが労基法に明記されました。これを根拠に行政官庁は、雇止めに関する基準に反して労働契約の締結や雇止めがなされた場合にその是正を求める等の必要な助言・指導を行うことができるようになったものです。その際、これまでの判例を十分に考慮することが求められるでしょう。

④ 更新拒否が無効となる場合

有期雇用の契約更新拒否が無効となる場合として、次の3つに分けて考えることができます。

(1) 契約更新が重ねられた場合

有期雇用契約が反復更新されて期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態となった場合には、更新拒否には解雇と同様客観的で合理的な理由が必要とされ、そのような理由が認められなければ更新拒否は違法となり、自動的に契約更新されます。**東芝柳町工場事件（最高裁昭49.7.22）**は、5回から20回にわたって契約の更新をされた後に雇止めされたケースについて、本件雇止めの意思表示は実質上解雇の意思表示にあたるので解雇に関する法理を類推すべきであるとした高裁判決を是認し、更新拒否してもやむを得ないと認められる特段の事情がなければ雇止めできないとの判断を示して、この考え方は判例上確立しました。

また、有期雇用の整理解雇についても、正社員と同様、解雇回避のための努力を尽くすべきであり、企業全体としてはまだ余力を残していたのに、希望退職者の募集や余剰人員確定の努力をせず、定時社員であるという理由だけで行った雇止めは、合理的理由がなく無効という判決も出されています（**三洋電機事件、大阪地裁平3.10.22**）。

(2) 最初の更新拒否が無効となる場合

契約更新が重ねられていなくても更新拒否が違法となる場合があります。判例では、その雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、雇用継続の期待をもたせる言動・制度の有無などが考慮され、これらの諸事情を総合して労働者が継続雇用の期待をもつことが肯定できるような場合は、雇止めに正当な理由が必要とされてきました。

そのなかで、契約期間1年の「臨時雇運転手」が1年の期間満了により雇止めされた事件で、臨時雇運転手は自己都合で退職する者以外は雇用を継続され、正規運転手に欠員が生じたときには正規運転手に登用されてきたことから、期間満了後の継続雇用を期待する合理性があるので更新拒否が相当と認められる特段の事情がなければ最初の更新拒否でも無効であるという判決が出されるようになりました（**龍神タクシー事件、大阪高裁平3.1.16**）。

最近の判例としては、「労働者において、その更新について相当程度の期待がもたれる事情が認められ、一方、雇用者においても雇用を拒絶するについて正当な理由がない場合には、右更新拒絶は権利の濫用として無効になる」という判決があります（**協栄テックス事件、盛岡地裁平10.4.24**）。

(3) 権利行使を理由とする更新拒否

更新拒否が、妊娠、出産、産前産後休業をとったこと、労働組合に加入したことなど法律上保障された権利行使を理由とする場合はもちろん違法・無効です。また均等法の紛争解決援助を求めたり、調停申立てをしたことを理由とする更新拒否が許されないことは、均等法に明記されました。これらの理由がはっきり示されなくても、それまで契約更新されてきたとか他の人は契約更新されたのに権利行使をした人だけが

更新拒否されたといった場合、使用者が正当な理由を説明できなければ、違法な更新拒否と判断されます。

⑤ 有期雇用労働者のその他の権利

雇用の継続以外の権利についても、法律上除外されていない権利は当然に有期雇用労働者にも保障されます。その権利が一定期間の雇用継続を前提としている場合でも同様です。

例えば、年次有給休暇は、6か月勤務を継続した労働者に対して認められる権利ですが、2か月の有期雇用を3回更新して6か月継続勤務した場合は期間の定めのない労働者と同様、年10日の年次有給休暇を取得できるのです。ただし週30時間未満などの短時間労働者の取得日数は週所定労働日数等に比例して短くなります。

また、事業者は有期雇用労働者に対しても1年に1回の健康診断を実施しなければならず、深夜業に従事する場合は6か月ごとに実施しなければなりません。これより短い有期雇用の場合でも、契約更新によって6か月以上になれば、健康診断の対象となります。

育児・介護休業については有期雇用労働者が除外されていた法律が平成17年4月1日に改正され、一定の条件の有期雇用について、育児休業の対象とされることになりました。この改正で直接育児休業の対象とならない場合でも、育児・介護休業をとって休んだことを理由とする更新拒否は違法となり得るでしょう。

もう一つの重要な問題は賃金です。現在有期雇用という雇用形態を理由として、期間の定めのない正社員との間に大きな賃金格差を設けている例が多くみられます。これについては前述の**丸子警報器事件（長野地裁上田支部平8.3.15）**で一部無効の判決が出されています（120頁）。

なお、有期労働契約に関しては、労働契約法4章（17条～20条）に規定がありますので、274頁以下もご参照ください。

第3 派遣労働者

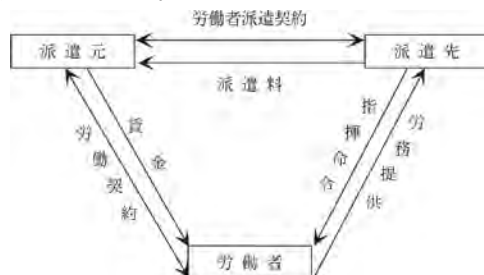
① 労働者派遣とは

人材派遣会社から他の会社に労働者を派遣して働かせる労働者派遣は、雇用主と使用者が異なるため、労働者の権利保障が不十分になるなど問題が多い働き方ですが、労働市場の流動化が進められるなかで、昭和60年労働者派遣法（当時の正式名称は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」、現在の正式名称は「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」）が成立し、専門職13業務に限定して認められました（施行は昭和61年7月1日）。しかしその後平成8年には、専門職26業務、育児・介護休業取得者の代替派遣が認められ、平成11年には、対象業務を原則自由化する改正が行われ12月から施行され、平成15年派遣可能期間の延長と対象業務を拡大する改正が行われ、平成16年3月から施行されました。平成24年にも、違法派遣の場合に派遣先会社が派遣労働者に対して労働契約を申込んだものとみなす制度の導入など大きな改正が行われました。

さらに、平成27年に労働者派遣事業の許可制への一本化、労働者派遣の期間制限の見直し、キャリアアップ措置の導入などの大きな改正が行われ、平成27年9月30日に施行されました。そして、平成30年には、働き方改革関連法により、労働者派遣法は改正され、令和2年4月1日から、①不合理な待遇差の禁止、②労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化、③行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続（行政ADR）規定が施行されました。

労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、その雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、その他人のために労働に従事させることをいいます（2条1項）。請負の場合は、請負会社が作業の完成についてすべての責務を負い、請負会社が請け負った作業について、発注者が請負労働者に対して指揮命令することはできません。

労働者派遣における派遣元事業主（以下「派遣元」といいます）と派遣先および派遣労働者の関係は次のとおりです。



なお、派遣には、常用型と登録型があります。常用型は派遣元に常用雇用されるものですが、登録型は、派遣元に登録しただけでは雇用関係はなく、派遣先が決まるから、その派遣期間だけ派遣元と雇用関係が成立するものです。

② 労働者派遣事業の適切な事業運営

労働者派遣事業の許可

労働者派遣事業を営むためには、許可基準に基づく許可が必要です（5条）。

労働者派遣を行ってはならない業務

労働者派遣事業は、①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院などにおける医療関係業務（紹介予定派遣や産前産後休業の場合などは可能）について、禁止されています（4条1項）。

日雇派遣（30日以内）原則禁止

日雇派遣は、登録型で、1日単位等でごく短期に働く、日々雇用の派遣です。日雇派遣には、労働者派遣法等の法令違反が少なからず見られること、派遣労働者の雇用が不安定であること、労働災害の原因にもなっていたことなどの問題があります。このため、日雇派遣は原則禁止になりました。禁止されるのは、雇用期間が30日以内の日雇派遣です（35条の4第1項）。したがって、雇用期間が31日以上労働契約を締結している場合には、禁止される日雇派遣に該当しません。

また、例外的に認められる日雇派遣は、2種類あります（施行令4条）。

第1に、禁止の例外として政令で定める業務について派遣する場合です。政令で定める業務とは、次のものです。①ソフトウェア開発、②機械設計、③事務用機器操作、④通訳、翻訳、速記、⑤秘書、⑥ファイリング、⑦調査、⑧財務処理、⑨取引文書作成、⑩デモンストレーション、⑪添乗、⑫受付・案内、⑬研究開発、⑭事業の実施体制の企画・立案、⑮書籍等の制作・編集、⑯広告デザイン、⑰OAインストラクション、⑱セールスエンジニアの営業、金融商品の営業。

第2に、次に該当する人を派遣する場合です。①60歳以上の人、②雇用保険の適用を受けない学生、③副業として日雇派遣に従事する人（生業収入が500万円以上であること）、④主たる生計者でない人（世帯収入が500万円以上であること）。

離職後1年以内の労働者の派遣禁止

離職した労働者を派遣元が派遣労働者として雇用し、離職後1年以内に元の勤務先

へ派遣労働者として派遣することはできません（35条の5、40条の9）。ただし、60歳以上の定年退職者は例外として認められます。

グループ企業派遣の8割規制

派遣元が属するグループ企業への派遣は、全体の8割以下にすることが必要です（23条の2）。

マージン率などの情報提供

インターネットなどにより、派遣元のマージン率や教育訓練に関する取り組み状況などの情報提供が必要です（23条5項）。

㊦ 労働者派遣の期間の見直し

これまでは、いわゆる26業務への労働者派遣には期間制限を設けない仕組みでしたが、26業務に該当するかどうか分かりにくいなどの問題がありました。そこで、平成27年改正により、派遣先事業所単位と派遣労働者個人単位という2つの期間制限が設けられ、これらの期間制限がすべての業務で適用されます。

派遣先事業所単位の期間制限

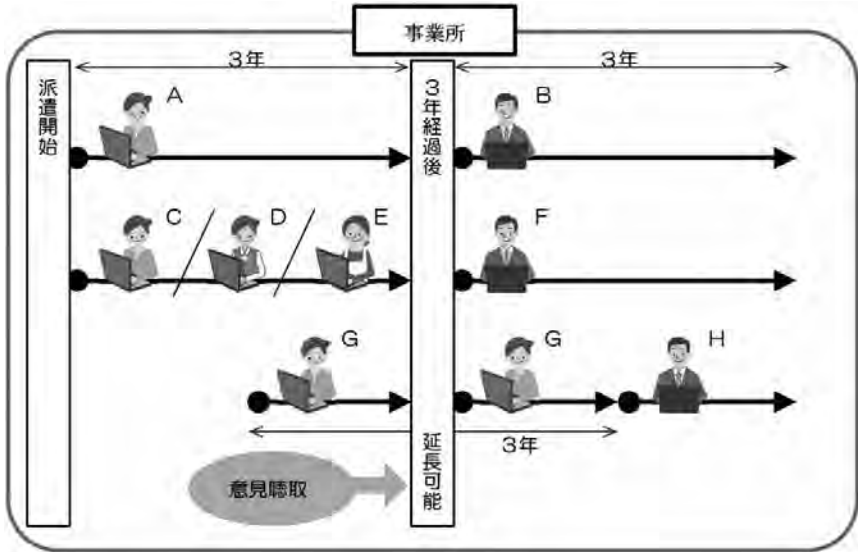
派遣先事業所単位の期間制限とは、派遣元が、派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間（派遣可能期間）を、原則3年を限度とするものです（35条の2、40条の2）。平成27年9月30日以後、最初に新たな期間制限の対象となる労働者派遣を行った日が、3年の派遣可能期間の起算日になります。それ以降、3年までの間に派遣労働者が交替したり、他の労働者派遣契約に基づく労働者派遣を始めた場合でも、派遣可能期間の起算日は変わりません。

派遣先が3年を超えて派遣を受入れようとする場合は、派遣先の事業所の過半数労働組合又は過半数労働組合がない場合には過半数代表者（以下過半数労働組合等）からの意見を聴く必要があります。意見を聴いた結果、過半数労働組合等から異議があった場合には、派遣先は対応方針等を説明する義務があります。延長した派遣可能期間を再延長しようとする場合は、派遣先は改めて過半数労働組合等から意見を聴かなければなりません。

派遣可能期間を延長した場合でも、個人単位の期間制限を超えて、同一の有期雇用の派遣労働者を引き続き同一の組織単位に派遣することはできません。

この期間制限における事業所というのは、①工場、事務所、店舗等、場所的に独立していること、②経営の単位として人事・経理・指揮監督・働き方などある程度独立

していること、③施設として一定期間継続するものであることなどの観点から、実態に即して判断されます。雇用保険の適用事業所に関する考え方と基本的には同一です。



資料出所：厚生労働省「平成27年労働者派遣法改正法の概要」

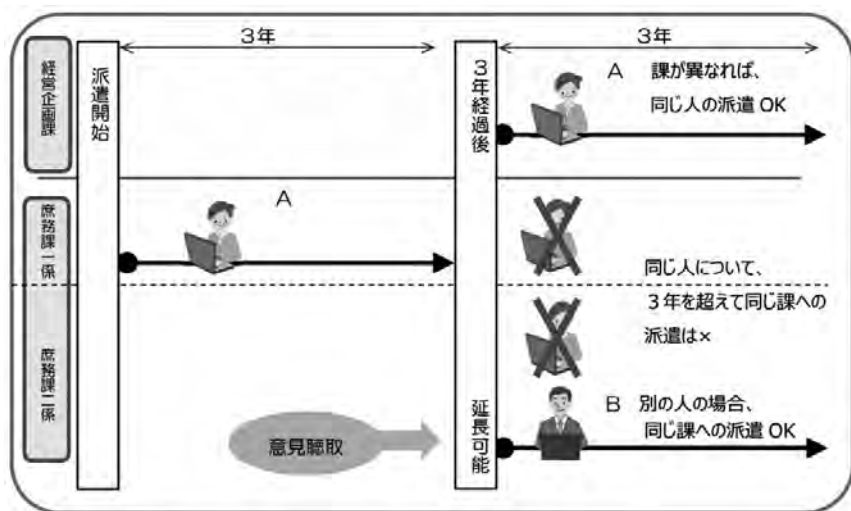
派遣労働者個人単位の期間制限

派遣労働者個人単位の期間制限とは、派遣元が、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に対し派遣できる期間を、3年を限度とするものです(35条の3、40条の3)。組織単位は、いわゆる「課」や「グループ」など、業務としての類似性、関連性があり、組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして、実態に即して判断されます。したがって、派遣先事業所単位の期間制限による派遣可能期間が延長された場合、派遣労働者の働く組織単位を変えれば、同一事業所に、引き続き同一の派遣労働者を、さらに3年を限度として派遣することができます。

たとえば、派遣労働者が派遣開始後3年間庶務課で業務に従事し、派遣先事業所単位の派遣可能期間の延長がなされた場合には、同一事業所の経理課（組織単位が庶務課と異なる）に同一の派遣労働者を派遣することができます。ただし、同じ組織単位内で派遣労働者の従事する業務が変わっても、同一組織単位内である限り、当該派遣労働者の派遣期間は通算され、派遣可能期間が延長されたとしても、3年を超えて派

第3 派遣労働者

遣することはできません。派遣可能期間が延長された場合、同じ組織単位内の業務に別の派遣労働者を派遣すれば、派遣労働者個人単位の期間制限には触れません。



資料出所：厚生労働省「平成27年労働者派遣法改正法の概要」

期間制限の例外

期間制限には例外があり、以下の場合には、期間制限がかかりません（施行規則32条の5～33条の2）。

- ・派遣元に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合
- ・60歳以上の派遣労働者を派遣する場合
- ・終期が明確な有期プロジェクト業務に派遣労働者を派遣する場合
- ・日数限定業務（1か月の業務日数が通常の労働者の半分以下かつ10日以下であるもの）に派遣労働者を派遣する場合
- ・産前産後休業、育児休業、介護休業等を取得する労働者の業務に派遣労働者を派遣する場合

いわゆる「クーリング期間」と期間制限

派遣先事業所単位の期間制限及び労働者個人単位の期間制限には、一定の期間をあけると期間制限にかからないといういわゆる「クーリング期間」の制度があります（派遣先指針14（4））。

(1) 派遣先事業所単位の期間制限とクーリング期間

派遣元が、派遣先の事業所ごとの業務に、労働者派遣の終了後に再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えるときは、派遣終了前の派遣先の派遣労働受入れ期間はリセットされ、通算されませんので、派遣元は、次の派遣開始の際に、新たに3年を上限とする期間、同一事業所に労働者を派遣することができます。その際には、派遣先は、過半数労働組合等からの意見聴取は必要ありません。クーリング期間が3か月を超えない場合には、労働者派遣は継続しているものとみなされ、期間制限の適用を受けます。

(2) 派遣労働者個人単位の期間制限とクーリング期間

派遣元が、派遣先事業所における同一組織単位ごとの業務について、労働者派遣終了後に同一の派遣労働者を再び派遣する場合、派遣終了と次の派遣開始の間の期間が3か月を超えるときは、派遣終了前の派遣期間はリセットされ、通算されませんので、派遣元は、同一の労働者を同一の組織単位の業務に改めて3年を限度に派遣することができます。その期間が3か月を超えない場合には、労働者派遣は継続しているものとみなされ、通算されます。

派遣先が、事業所で3年間派遣を受入れた後、派遣可能期間の延長手続きを回避することを目的として、「クーリング期間」を空けて派遣の受入れを再開するような、実質的に派遣の受入れを継続する行為は、法の趣旨に反するものとして指導等の対象となります。

④ 派遣元と派遣先の義務

性差別・年齢差別の禁止

派遣元には、直接均等法が適用されるので、登録を呼びかける募集や、派遣を行う採用の際に、「男性のみ」や「女性のみ」、「男性歓迎」や「女性歓迎」など、男女で異なる取扱いをすることは禁止されます。また、派遣元は、派遣先と労働者派遣契約を締結するに当たって、職業安定法3条を遵守する義務があり、派遣労働者の性別を労働者派遣契約に記載してはなりません。さらに派遣先指針には、性別による差別禁止が明記されています。さらに雇用対策法では、年齢による差別も禁止されていますので、派遣元はその遵守も求められます。その他の社会的差別も許されません。

さらに、労働者派遣法では、派遣労働者の特定を目的とする行為をしない努力義務が規定され(26条6項)、派遣先指針には、労働者派遣に先立って面接すること、派遣先に対して履歴書を送付させることのほか、若年者に限るなど派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止が明記されました。派遣元指針にも、派遣先による派

遣労働者を特定することを目的とする行為に協力してはならないと明記されました。

個人情報保護

労働者派遣事業を行うことを許可する基準の一つに、「個人情報を適正に管理し、及び派遣労働者等の秘密を守るために必要な措置が講じられていること」が明記されています（7条1項三号）。

具体的には、派遣元指針により次のことが義務づけられます。

- (1) 登録の際収集できるのは、労働者の希望や能力に応じた就業機会の確保を図る目的の範囲内の個人情報に限られる。
- (2) 派遣を行う際収集できるのは、労働者の適正な雇用管理を行う目的の範囲内の個人情報に限られる。
- (3) 次の個人情報の収集は禁止される。

①人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項、②思想および信条、③労働組合への加入状況

- (4) 個人情報の収集は、本人から直接収集するか、本人の同意のもとで他から収集するなど適法かつ公正な手段によらなければならない。
- (5) 労働者派遣契約締結後に、派遣先に提供できる情報は、①派遣労働者の氏名、年齢、性別、②社会保険、雇用保険の資格取得届の有無、③業務遂行能力に関する情報、に限られる。
- (6) 派遣元は個人情報が他人に知られないよう厳重に管理し、派遣労働者の求めに応じ開示または訂正に応じなければならない。

待遇に関する事項等の説明

法改正により、派遣元の派遣労働者に対する説明義務が強化されました(31条の2)。

- (1) 雇入れ時の明示・説明

派遣元は、労基法15条に基づく明示とともに、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か（対象である場合には、労使協定の有効期間の終期）、⑤派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項を明示しなければなりません。これらの明示は、文書の交付によりますが、派遣労働者が希望した場合は、ファクシミリ又は電子メール等でも可能です。

そして、不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明をしなければなりません。待遇決定方式（後述します）に応じて、⑥派遣先の通常の労働者との間で不合理な待遇差を設けない・差別的取扱いをしない旨、⑦一定の要件を満たす労使協定に基づき待遇が決定される旨、⑧賃金決定に当たって勘案した事項（職

務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験などを説明しなければなりません。これらの明示は、書面の活用その他の適切な方法により、資料を活用し、口頭により行うことが基本になります。

(2) 派遣時の明示・説明

さらに、派遣元は、34条1項に基づく就業条件等の明示とともに、予め、上記(1)の①②③④に加えて、⑨賃金(退職手当及び臨時に支払われる賃金を除く。)の決定等に関する事項、⑩休暇に関する事項を明示しなければなりません。なお、労使協定方式の場合は、上記④のみでよいとされています。これらの明示は、文書の交付によりますが、派遣労働者が希望した場合は、ファクシミリ又は電子メール等でも可能です。

また、派遣元は、不合理な待遇差を解消するために講ずる措置の説明として、待遇決定方式に応じて、⑥及び⑧の説明が必要です。これらの明示は、書面の活用その他の適切な方法により、資料を活用し、口頭により行うことが基本になります。

(3) 派遣労働者の求めに応じた説明

派遣労働者の求めにより、待遇決定方式に応じて、以下の事項の説明が必要です。これらの明示は、書面の活用その他の適切な方法により、資料を活用し、口頭により行うことが基本になります。

1) 派遣先均等・均衡方式の場合

・派遣労働者と比較対象労働者の待遇の相違の内容

- ①待遇の決定に当たって考慮した事項の相違の有無
- ②待遇の「個別具体的な内容」又は「実施基準」

・待遇の相違の理由

職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、待遇の性質及び待遇を行う目的に照らして、待遇差の理由として適切と認められるもの。

2) 労使協定方式の場合

・賃金が、以下の内容に基づき決定されていること

- ①派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般労働者の平均的な賃金の額と同額以上であること
- ②職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験等の向上があった場合に賃金が改善されるものであること
- ③公正な評価に基づき決定されていること

・待遇(賃金等を除く)が派遣元に雇用される通常の労働者(派遣労働者を除く)との間で不合理な相違がなく決定されていること等

説明を求めた労働者に対して、不利益取扱いは禁止されています。

雇入れ前の待遇に関する事項などの説明

派遣元は、労働契約締結前に、派遣労働者として雇用する労働者に対して、予め、①派遣労働者であること、②雇用された場合の賃金の見込み額や待遇に関すること(書面などにより説明)、③派遣元の事業運営に関すること、④労働者派遣制度の概要の説明をすることが義務づけられています(32条)。

不合理な待遇の禁止等

(不合理な待遇の禁止等)

第30条の3 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならない。

2 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であつて、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならない。

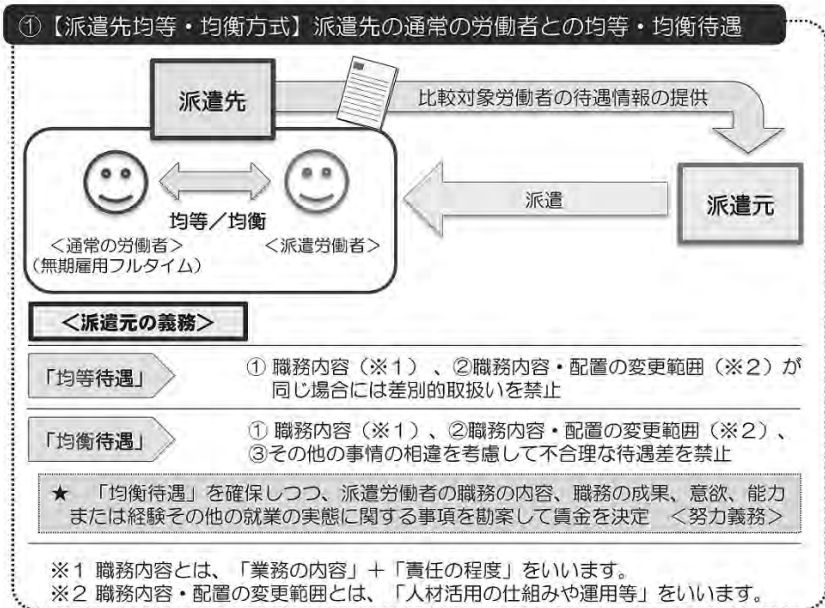
派遣元は、派遣労働者と派遣先の通常労働者の間の不合理な待遇差をなくすために、講ずべき措置として、(1)「派遣先均等・均衡方式」(派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇)又は(2)「労使協定方式」(一定の要件を満たす労使協定による待遇)のいずれかの待遇決定方式により、公正な待遇を確保しなければなりません。ただし、労使協定が適切な内容で定められていない場合や労使協定で定めた事項を遵守していない場合には、「労使協定方式」は適用されず、「派遣先均等・均衡方式」が適用されます。

均等・均衡待遇の原則となる考え方と具体例は、「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」(いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」)を参照してください。

(1) 派遣先均等・均衡方式

以下のようなプロセスになります。

- ・派遣先の講ずる措置：比較対象労働者の待遇情報の提供（26条7項、10項）
- ↓
- ・派遣元の講ずる措置：派遣労働者の待遇の検討・決定（30条の3）
- ↓
- ・派遣料金の交渉（派遣先は派遣料金に関して配慮、26条11項）
- ↓
- ・派遣元・派遣先：労働者派遣契約の締結（26条1項等）



資料出所：厚生労働省「派遣先の皆様へ」

(2) 労使協定方式

以下のようなプロセスになります。

- ・派遣元：労使協定の締結当事者となる労働者の過半数代表者の選出（過半数労働組合がない場合に、投票等の民主的な方法により選出）
- ・派遣元が講ずべき措置
 - ①厚生労働省で示された最新の統計を確認

第3 派遣労働者

②労使協定の締結（30条の4第1項）

労使協定における賃金の決定を就業規則等に記載

③労使協定の周知等

労働者に対する周知（30条の4第2項）、行政への事業報告（23条1項）



- ・派遣先が講ずべき措置：比較対象労働者の待遇情報の提供（26条7項、10項、40条2項後段の教育訓練及び40条3項の福利厚生施設に限る）

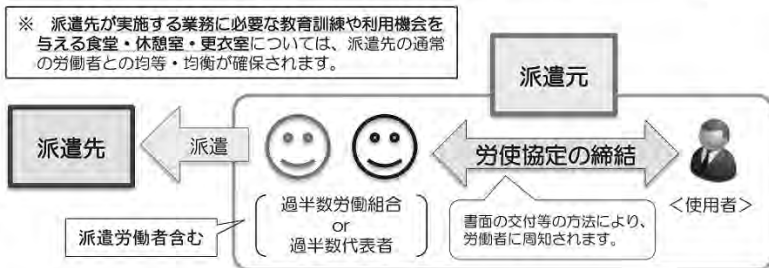


- ・派遣料金の交渉（派遣先は派遣料金に関して配慮、26条11項）



- ・派遣元・派遣先：労働者派遣契約の締結（26条1項等）

【労使協定方式】一定の要件を満たす労使協定による待遇



＜労使協定に定める事項＞

- ① 協定の対象となる派遣労働者の範囲
- ② 賃金決定方法（同種業務の一般労働者の平均的な賃金額以上、職務の内容等が向上した場合に改善）
- ③ 職務の内容などを公正に評価して賃金を決定すること
- ④ 賃金以外の待遇決定方法（派遣元の通常の労働者（派遣労働者除く）との間で不合理な相違がない）
- ⑤ 段階的・体系的な教育訓練を実施すること
- ⑥ 有効期間 など



協定を書面で締結していない場合、協定に必要な事項が定められていない場合、協定で定めた事項を遵守していない場合、過半数代表者が適切に選出されていない場合には、【労使協定方式】は適用されず、【派遣先均等・均衡方式】が適用されます。

★ 職務内容に密接に関連する「安全管理に関する措置・給付」は、派遣先の通常の労働者との間で不合理な相違などが生じないことが望ましいとされています。

資料出所：厚生労働省「派遣先の皆様へ」

派遣先から派遣元への比較対象労働者の待遇情報の提供

待遇決定方式が、「派遣先均等・均衡方式」又は「労使協定方式」のいずれの場合も、派遣先は、労働者派遣契約を締結するに当たり、予め、派遣元事業主に対し、派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金等の待遇に関する情報を提供しなければなりません（26条7項）。派遣元事業主は、派遣先から情報提供がない時は、派遣先との間で労働者派遣契約を締結してはいけません（26条9項）。

比較対象労働者は、派遣先が、以下の①から⑥の優先順位により選定します。

- ①「職務の内容」と「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
 - ②「職務の内容」が同じ通常の労働者
 - ③「業務の内容」又は「責任の程度」が同じ通常の労働者
 - ④「職務の内容及び配置の変更の範囲」が同じ通常の労働者
 - ⑤①から④に相当するパート・有期雇用労働者（短時間・有期雇用労働法等に基づき、派遣先の通常の労働者との間で均衡待遇が確保されていることが必要）
 - ⑥派遣先労働者と同一の職務に従事させるために新たに通常の労働者を雇入れたと仮定した場合における当該労働者（就業規則等の一定の根拠に基づいており、かつ、派遣先の通常の労働者との間で適切な待遇が確保されていることが必要）
- 提供する「待遇に関する情報」とは、以下の情報をいいます。

（1）派遣先均等・均衡方式の場合

派遣先は、以下の①から⑥の情報を提供します。

- ①比較対象労働者の職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲並びに雇用形態
- ②比較対象労働者を選定した理由
- ③比較対象労働者の待遇のそれぞれの内容（昇給、賞与その他の主な待遇がない場合には、その旨を含む。）
- ④比較対象労働者の待遇のそれぞれの性質及び当該待遇を行う目的
- ⑤比較対象労働者の待遇のそれぞれを決定するに当たって考慮した事項

（2）労使協定方式の場合

派遣先は、以下の①及び②の情報を提供します。

- ①派遣労働者と同種の業務に従事する派遣先の労働者に対して、業務の遂行に必要な能力を付与するために実施する教育訓練（40条2項の教育訓練）
- ②給食施設、休憩室、更衣室（40条3項の福利厚生施設）

情報提供は、書面の交付等（書面の交付、ファクシミリ、電子メール等）により行わなければなりません。

労働時間、時間外労働、年次有給休暇、社会・労働保険

派遣労働者にも、労働基準法、労働安全衛生法、均等法など労働法の適用がありますが、派遣元と派遣先で分担したり、双方とも責任をもつ事項があります。

まず労働時間、休憩、休日について労働基準法を守る責任は派遣先にあり、時間外労働は派遣元で36協定を締結していることを前提に、その範囲および就業条件明示書記載の範囲で派遣先が命ずることができます。その場合の割増賃金の支払いは派遣元の責任です。

年次有給休暇を確保する責任も派遣元にあり、派遣元は必要に応じて代替労働者を派遣先に派遣する責務があります。年次有給休暇は6か月継続して働いた労働者に認められる権利ですが、派遣労働者が2か月や3か月の短期契約であっても、契約を更新して6か月以上継続したり、派遣先が違って同じ派遣元を通じて実質的に6か月以上継続して働いた場合は、1年間で最低10日の有給休暇をとることができます。

社会保険（厚生年金保険、健康保険）と労働保険（雇用保険、労災保険）は派遣元に適用され、派遣元は、一定の条件を満たす派遣労働者を、原則として、加入させてから派遣を行わなければなりません。派遣元は、派遣先に対し、派遣労働者の労働・社会保険への加入を証明するものを示さなければなりません。未加入の場合には、派遣労働者と派遣先に対し、その理由を通知することが必要です。派遣先は、受け入れる派遣労働者について、社会・労働保険の加入が適切に行われていることを確認することが必要です。

産前産後休業、妊娠・出産保護、生理休暇

労働基準法の産前産後休業を保障する責任は派遣元にあり、必要に応じて代替労働者を派遣する責務があります。派遣元は派遣労働者が産前産後休業をとったことを理由に解雇その他の不利益取扱いをしてはなりません。

これに対し、労働基準法の妊産婦の時間外・休日労働、深夜業の制限、育児時間、生理休暇については、派遣先の責任です。均等法12条および13条の妊娠中および出産後の健康管理に関する措置（通院休暇、通勤緩和、妊娠障害休暇）は、派遣元と派遣先の両方の責任とされ、これらの措置を請求したり、受けたことを理由とする解雇その他の不利益取扱いは禁止されています。

セクシュアルハラスメント防止の措置義務

均等法11条のセクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置義務も、派遣元と派遣先の両方に責任があります。弱い立場の派遣労働者に対するセクシュアルハラスメントがしばしば起きているので、派遣元と派遣先が指針に基づき防止のための措

置をとることが必要です。派遣先が十分な措置をとらない中でセクシュアルハラスメントが発生した場合は、加害者だけでなく、管理者や派遣先自身が損害賠償責任を負うことになります。

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止の措置義務

派遣先も、妊娠・出産・育児休業等に関する雇用管理上の措置義務があります（均等法11条の3第1項、2項、育児・介護休業法25条）。

妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

これまで、派遣先も、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いが禁止されていましたが（均等法9条3項）、平成28年法改正により、平成29年1月1日以降、育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの禁止が派遣先にも適用されるようになりました（育児・介護休業法10条等）。

キャリアアップ措置

派遣元は、雇用する派遣労働者のキャリアアップを図るために、①段階的かつ体系的に派遣就業に必要な技能及び知識を習得できるような教育訓練、②希望者に対して、当該派遣労働者の職業生活の設計に関する相談の機会の確保その他の援助（キャリア・コンサルティング）を実施する義務があります（30条の2）。登録型派遣や日雇派遣の場合などでも、上記キャリアアップ措置は、労働契約が締結された状況で実施する必要があります（必要に応じ、労働契約の締結・延長等の措置を講じることとなります）。

平成27年改正により、労働者派遣事業の新たな許可基準として、「派遣労働者のキャリア形成支援制度を有すること」が追加されました。平成28年4月に厚生労働省職業安定局より公表された「労働者派遣事業関係業務取扱要領」によれば、キャリア形成支援制度は、次のようなものなければなりません。①派遣労働者のキャリア形成を念頭に置いた段階的かつ体系的な教育訓練の実施計画を定めていること（実施する教育訓練が有給かつ無償で行われるものであることなど）、②キャリア・コンサルティングの相談窓口を設置していること、③キャリア形成を念頭に置いた派遣先の提供を行う手続が規定されていること、④教育訓練の時期・頻度・時間数等（実施時間数については、フルタイムで1年以上の雇用見込みの派遣労働者1人当たり、毎年概ね8時間以上の教育訓練の機会を提供することなど）。

雇用安定措置

平成27年改正により、派遣労働者が同一組織単位に継続して1年以上派遣される見込みがあるなどの場合に、派遣労働者の派遣終了後の就業を継続させるための措置、すなわち雇用安定措置を講じることが、派遣元の義務又は努力義務となりました（30条）。対象者によって、雇用安定措置に関する派遣元の責務が異なります。（1）および（2）の場合は、いずれも本人が継続して就業することを希望する場合に限られます。この義務は、派遣元によって適切に履行されるか、派遣労働者が就労継続を希望しなくなるまで、効力が存続します。

（1）同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある者に対する雇用安定措置

派遣元は、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派遣元による、派遣労働者以外の就業形態としての無期雇用、④その他雇用の安定を図るために必要な措置（新たな就業の機会を提供するまでの間に行われる有給の教育訓練、紹介予定派遣などの措置）のうち、いずれか1つを講じる義務があります。なお、①の措置をとっても、派遣先での直接雇用に結びつかなかった場合には、派遣元は、②から④のいずれかの措置を追加で講じる義務があります。

なお、「派遣される見込み」は、労働者派遣契約と労働契約の締結によって発生します。3年の労働者派遣契約と労働契約を締結している場合には、（1）に該当し、3か月更新を反復している場合で、継続就業が2年9か月となった段階で、労働者派遣契約と労働契約の次の更新がなされた場合は、（1）に該当することになります。

（2）同一の組織単位に継続して1年以上3年未満派遣される見込みがある者に対する雇用安定措置

派遣元は、上記①から④のいずれかの措置を講じる努力義務があります。

（3）（1）および（2）以外の者で、派遣元に雇用された期間が通算1年以上の者（現在登録状態の者も含む）に対する雇用安定措置

派遣元は、上記②から④のいずれかを講じる努力義務があります。（3）には、現在「登録状態」にある人も対象に含まれます。

⑤ 労働者派遣契約の中途解約

労働者派遣契約（派遣元と派遣先間の契約）と労働契約（派遣元と派遣労働者間の契約）は別であり、労働者派遣契約が解除されたからといって、即座に派遣労働者を

解雇できるものではありません。

派遣先は、派遣先の責に帰すべき事由により労働者派遣契約の中途解約を行う場合には、労働者派遣契約の中途解約に関して派遣元の合意を得ることはもとより、あらかじめ、相当の猶予期間をもって派遣元に労働者派遣契約の解除の申入れを行うことが必要です。派遣先は、派遣先の関連会社での就業をあっせんするなどにより、派遣労働者の新たな就業機会の確保を図ることが必要です（29条の2）。派遣元は、派遣先と連携して派遣先の関連会社での就業のあっせんを受ける、派遣元において他の派遣先を確保するなど、派遣労働者の新たな就業機会の確保が必要です。

派遣元が新たな就業機会を確保できないときは、まず休業を行い、雇用の維持を図ることが必要です。そのような場合、派遣先は、少なくとも労働者派遣契約の中途解除によって派遣元に生じた損害の額以上の賠償を行うことが必要です。

⑥ 労働契約申込みみなし制度

派遣先が、次に掲げる違法派遣を受け入れた場合、その時点で、派遣先から派遣元と同一の労働条件を内容とする労働契約が申し込まれたものとみなされます（40条の6）。派遣労働者が承諾をした時点で労働契約が成立します。ただし、派遣先は違法派遣に該当することを知らず、かつ知らなかったことに過失がなかった時を除きます。

対象となる違法派遣

- ① 労働者派遣の禁止業務に従事させた場合
- ② 無許可の事業主から労働者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労働者派遣を受け入れた場合
- ④ いわゆる偽装請負の場合

⑦ 紹介予定派遣

紹介予定派遣とは、派遣先に職業紹介することを予定して行われる労働者派遣です。平成12年12月より解禁されましたが、平成15年の改正で、労働者派遣法で明文化されました（2条4号、26条6項）。紹介予定派遣の場合は、他の派遣では禁止されている派遣就業開始前の面接、履歴書の送付等の派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為を行うことができますが、次のことが必要です。

（1）紹介予定派遣の受入期間

同一の派遣労働者について6か月を超えて労働者派遣を行ってはなりません。

（2）派遣先が派遣労働者を雇用しない場合等の理由の明示

派遣元は、紹介予定派遣を行った派遣先が職業紹介を受けることを希望しなかった

場合または職業紹介を受けた労働者を雇用しなかった場合には、派遣労働者の求めに応じ、派遣先に対し、それぞれの理由を書面、ファクシミリ、電子メールにより明示するよう求めなければなりません。派遣先は派遣元の求めに応じ、それぞれの理由を同様の方法により明示しなければならず、派遣元は、派遣先から明示された理由を、派遣労働者に対して書面により明示しなければなりません。

(3) 紹介予定派遣に関する事項の記載および明示

派遣元は、紹介予定派遣に係る労働者を雇い入れる場合はその旨を派遣労働者に明示しなければなりません。

(4) 派遣労働者の特定に当たっての年齢・性別による差別防止の措置

派遣先は、紹介予定派遣の労働者を特定するに当たっては、直接採用する場合と同様に、雇用対策法に基づく年齢差別や男女雇用機会均等法に基づく性別による差別を行ってはなりません。

(5) 派遣労働者の特定

紹介予定派遣について派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為が認められるのは、あくまで円滑な直接雇用を図るためですから、派遣先が、試験、面接、履歴書の送付等により派遣労働者を特定する場合は、業務遂行能力に係る試験の実施や資格の有無等、社会通念上、公正と認められる客観的な基準によって行われることが必要です。

③ 派遣労働をめぐる紛争解決

派遣元には派遣元責任者が、派遣先には派遣先責任者が選任されており、その職名、氏名、電話番号は就業条件明示書に記載されているはずですから、派遣労働をめぐる疑問、苦情があったら、これらの責任者に申立て、苦情を受けた責任者はその処理等に当たることになっています。

しかし、これらの内部的な処理では解決できないことが少なくありません。労働者派遣法は、法違反の事実がある場合には派遣労働者は厚生労働大臣に申告することができること、派遣元と派遣先は労働者が申告したことを理由として解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないと定めています(49条の3)。不利益取扱いを行った派遣元および派遣先は、6月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられます(60条)。適用除外業務に派遣労働者を従事させた場合、許可を受けた派遣会社以外の事業者から労働者派遣を受け入れた場合などは、厚生労働大臣による指導、助言、勧告があり、さらに公表の制裁があります(49条の2)。この他法違反に対しては罰則、事業停止、許可の取消しなど多くの制裁があります。

第4 在宅ワーク等多様な働き方

① 在宅勤務

情報通信の高度化、パソコン等情報通信機器の普及に伴い、情報通信技術（ICT）を活用したテレワークが、「時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方」として注目されています。その中に、企業における勤務形態としての在宅勤務がありますが、これは企業と雇用契約を締結し、主たる勤務場所を自宅とするものです。雇用契約ですから、原則としてすべての労働法の適用がありますが、在宅勤務であるため労働時間等につき適正な労務管理の下での普及を図る必要があります。

平成30年2月22日、厚生労働省は、雇用型テレワークのガイドラインを改定し、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定しました。同ガイドラインでは、労働時間の適正な把握、一定程度労働者が業務から離れる時間（いわゆる中抜け時間）の扱い、長時間労働対策等について述べられています。

同ガイドラインは、以下のURLを参照してください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000759469.pdf>

② 在宅就業

テレワークの自営的形態である在宅就業は、口頭による契約のため報酬額、納期等が不明確であったり、契約が一方向的に打ち切られたりするなど、契約をめぐるトラブルの発生も少なくありません。そのため、厚生労働省は、これまでのガイドラインを改定し、平成30年2月に、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」を策定しました。同ガイドラインは、以下のURLを参照してください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000742895.pdf>

その主な内容は次のとおりです。

(1) 対象となる在宅ワーク

注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労。法人形態により行っている場合や、他人を使用している場合等は除きます。

(2) 注文者が守るべき事項

① 募集について

募集内容の明示（応募者に対して、①注文する仕事の内容、②成果物の納期予定日、③報酬予定額、報酬の支払い期日及び支払い方法、④注文する仕事に係る諸経費の取扱い、⑤提案や企画、作品等に係る知的財産権の取扱い、⑥上記募集内容に関する問い合わせ先の事項を、文書、電子メール又はウェブサイト上等で明示する）

募集内容の説明（募集内容に関して自営型テレワーカーから問い合わせがあった場合には、十分に説明する）

知的財産の取扱いに留意（採用に至らなかった提案等の知的財産を、選考以外の用途で応募者に無断で公開したり、使用したりしない等）

② 契約条件の文書明示

注文者は、自営型テレワーカーと協議の上、注文者の氏名又は名称、所在地、連絡先、注文年月日、仕事の内容等12項目を明らかにした文書を交付すること。電子メール又はウェブサイト上等の明示でもよい。明示した文書又は電子メール等は3年間保存すること。

③ 契約条件の適正化

契約条件明示に当たって留意すべき事項（注文者が特定でき、確実に連絡が取れるものであること、仕事の内容は明確に分かるものであること、報酬額は自営型テレワーカーの適正な利益の確保が可能となるように決定すること等）

成果物に関する具体的説明（注文者と自営型テレワーカーと成果物のイメージをできる限り具体的に共有し、自営型テレワーカーの過度な負担となる補修を繰り返さないようにするため、自営型テレワーカーに求める成果物の内容について具体的に説明すること）

報酬の支払い（瑕疵が補修された場合は、報酬を支払う必要があること等）

契約条件の変更（十分協議の上、文書等を交付すること等）

成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合の取扱（補修を求めることや損害賠償を請求する場合の取扱いについて自営型テレワーカーの責任を含め予め明確にしておくこと）

契約解除（民法の規定に基づき、自営型テレワーカーが契約に違反し、又は責めに帰すべき事由により契約を履行しない場合に自営型テレワーカーの同意を得ずに契約を解除できること、自営型テレワーカーに契約違反等がない場合、契約解除により生じた損害の賠償が必要となること等）

継続的な注文の打ち切りの場合における事前予告（継続的な取引関係にある場合に、注文を打ち切ろうとするときは、速やかにその旨及び理由を予告すること）

③ 家内労働者

テレワークとは異なり、物品の半製品、部品、付属品又は原材料について委託を受けて、物品の製造又は加工等に従事する人を家内労働者といいます。家内労働法では、家内労働者を次の5つの要件をすべて備えたものと定義しています。

(1) 製造・加工業者や販売業者（問屋など）又はこれらの請負業者（請負的仲介人を含みます。）から委託を受けること。

※ 近所の一般家庭からセーター編みや洋服の仕立てを頼まれる場合は、家内労働者とはなりません。

(2) 物品の提供を受け、その物品を部品、付属品又は原材料とする物品の製造、加工等に従事すること。

※ 物品の販売などのセールスマン、運送などの仕事をする者は家内労働者とはなりません。

(3) 委託業者の業務の目的である物品の製造加工などを行うこと。

(4) 主として、労働の対償を得るため働くものであること。

※ 大規模な機械設備を設置して、企業的に仕事を行う場合は家内労働者とはなりません。

(5) 自己ひとりで、又は同居の家族とともに仕事をし、常態として他人を使用しないこと。

家内労働者はわかり

	注文主は？	仕事は？	原材料は？	収入は？	作業者は？
家内労働者	①製造・加工業、販売業者、これらの請負業者（複数可）	②物品の製造及び加工など	③注文主から提供を受ける	④物品の加工賃	⑤自分自身と同居の家族
家内労働者には該当しません	⑥一般の家庭など	⑦セールス、運送、宛名書き	⑧自分で調達	⑨製品の売上げ	⑩常に他人を雇用

〔注〕・①から⑤のすべてにあてはまれば家内労働者です。

・⑥から⑩のいずれか一つに該当すれば、家内労働者ではありません。

家内労働者の3類型

専門的 家内労働者	家内労働が世帯の本業であり、一人で又は家族と一緒に仕事をし、その収入で生計を立てている人
内職的 家内労働者	主たる生計維持者以外の家族（例えば、主婦など）で、世帯の本業とは別に、家計の補助などのため家事の合間に家内労働を行う人
副業的 家内労働者	他に本業を持ちながら、本業の合間に、一人で又は家族と一緒に家内労働を行う人

第4 在宅ワーク等多様な働き方

家内労働者の労働条件向上のため家内労働法が制定されており、家内労働者に委託する者は、次のことを義務づけられています。

(1) 家内労働手帳の交付

委託するつど、委託した業務の内容、工賃の単価、工賃の支払期日等を、物品を受領するつど、受領した物品の数量等を、工賃を支払うつど、支払った工賃の額等を記入しなければならない(3条)。

(2) 就業時間

周辺地域において同一又は類似の業務に従事する労働者の通常の労働時間を超えて業務に従事することとなるような委託をしないよう努めなければならない(4条)。

(3) 最低工賃

厚生労働大臣又は都道府県労働局長は、一定の地域・業務につき最低工賃を決定することができ、委託者はこれ以上の工賃を支払わなければならない(8条、14条)。

(4) 安全・衛生措置

委託に係る業務に関し、機械、器具、原材料その他の物品を家内労働者に譲渡、貸与、又は提供するときは、これらによる危害を防止するための措置を講じなければならない(17条)。

〈インチキ内職商法〉

最近、インチキ内職の被害にあう女性が増えています。たとえば、ネットで見つけたパソコン在宅ワークの資料請求をしたら、早速業者から電話があり、「仕事は入力やHP作成業務。当社の試験合格後に仕事を紹介する。当社の教材で学んでもらう必要があり、教材費は45万円だが収入で払える」などと言って契約させるものです。

ところが、入力業務の経験があったので契約したにもかかわらず、全然試験に合格せず、仕事がないためクーリング・オフしようとするも、書面にクーリング・オフは8日間と記載されており、すでに過ぎてしまっていてやめることができないというものです。

仕事を紹介するといつて、その条件として高額な商品などを契約させる商法を内職商法といいます。内職商法は、特定商取引法で業務提供誘引販売取引として規制されています。まさに、この事例は、仕事を紹介すると勧誘され、その仕事のために必要と言われて教材を購入しているため、業務提供誘引販売取引となります。この取引については、特定商取引法により、契約の際書面交付義務があり、事実でないことをいったり、事実をいわないことなどが禁止されており、クーリング・オフ期間を8日と書かれている書面は法律に則った契約書にはなりません。そのため、20日以上経過していてもクーリング・オフをすることができます。おかしいと思ったら消費者生活センターに相談に行ってください。その前に、こんな話に乗らないよう気をつけましょう。

都内在住、在勤、在学の方の消費生活に関する相談窓口として、東京都消費生活総合センターがあります。

<https://www.shouhiseikatu.metro.tokyo.jp/sodan/sodan.html>