
テーマ③ 様々な働き方

③-1

- 月の初日に上司から、思いがけず月末での契約終了を告げられ、驚き、当惑してしまったフルタイムで働く契約社員。上司の言うことに従うしかないのでしょうか？

君～。残念だけど、今回は更新ないからね。もう4年を超えたかな？ご苦労様でした。



- 月の初日に上司から、思いがけず月末での契約終了を告げられ、驚き、当惑してしまったフルタイムで働く契約社員。上司の言うことに従うしかないのでしょうか？

君～。残念だけど、今回は更新ないからね。もう4年を超えたかな？ご苦労様でした。

正社員になれば人件費が増えてしまう。



えっ!?そんなあ!!聞いてません!!半年ごとにもう8回も更新してきたでしょう!!ひど過ぎます!!

冗談よしてよ!!ついこの前まで、「また頼むね」なんて調子良いこと言ってたくせに。

《指導者の方へ》

- このシートからは、様々な雇用形態(いわゆる正社員などの無期契約とパート・アルバイト・契約社員・嘱託社員などの有期契約、直接雇用と派遣・請負など)があること、それぞれの問題点等について解説を展開させていきます。

「正社員」って何だろう？

「正しい」社員？

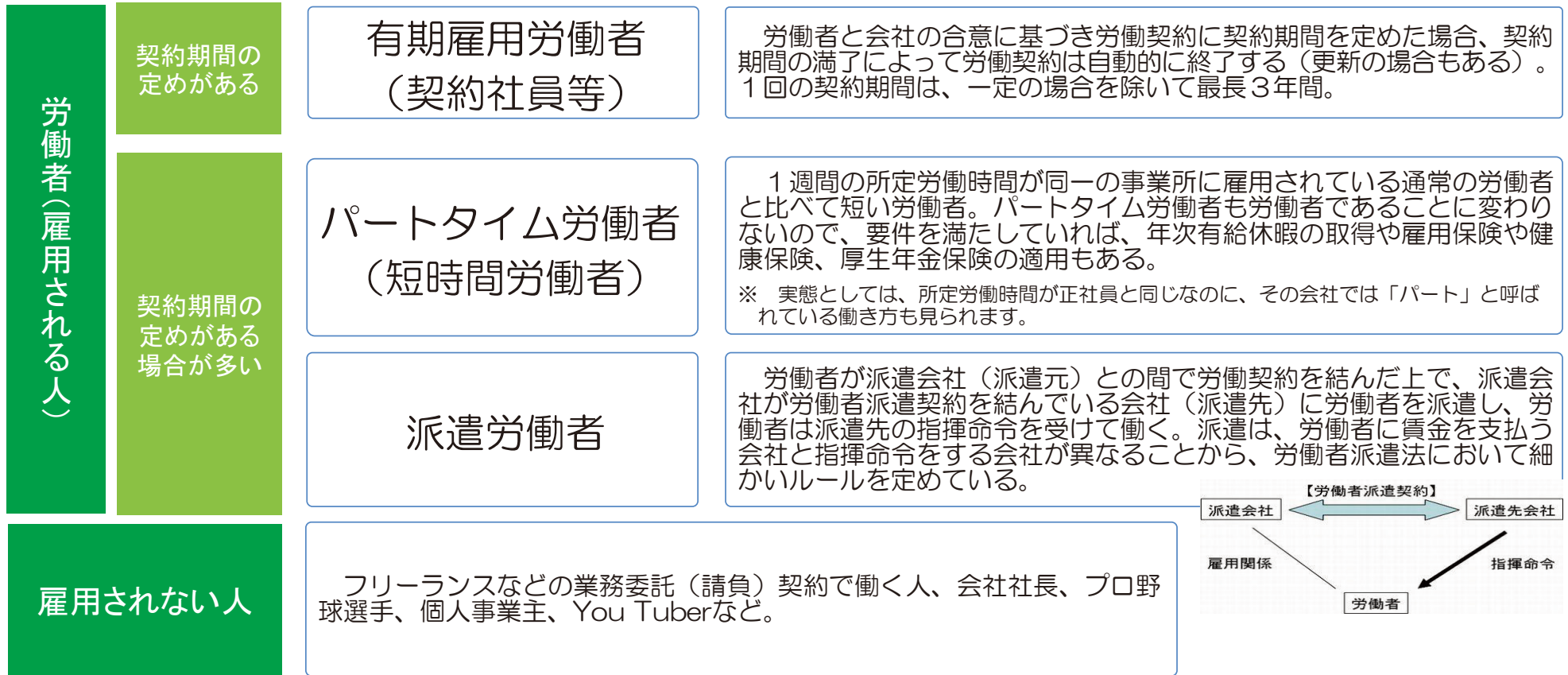
「正規」の社員？

では、非正規雇用は「正しくない」の？



実は「正社員」という言葉は、法律などに定義があるものではありません。多くの場合、その会社に直接雇用されており、基幹的な役割を果たすことが期待されていて、契約期間の定めなく（一般的には定年まで）フルタイムで働くことが想定されているような人を「正社員」と呼んでいます。

正社員以外の働き方には、どのようなものがあるのだろう



☆「アルバイト」は、主として学生を対象に募集をかける職種で用いられることが多い。
（上記の整理だと有期雇用労働者、またはパートタイム労働者に該当することが多い）

「労働契約法」とは

働き方が多様化し、個別の労働トラブルが増加



使用者と労働者にとって、法によって示された民事的なルールに沿った合理的な行動をとることができるように



労働契約の**締結・変更・継続・終了**等について基本的なルールができました。

労働者とは・・・ 使用者の指揮・命令のもとに働き、その報酬として賃金を受けている場合には「労働者」として労働契約法の対象になります。アルバイト、パートも「労働者」です。

③-6

無期転換ルールを知っていますか

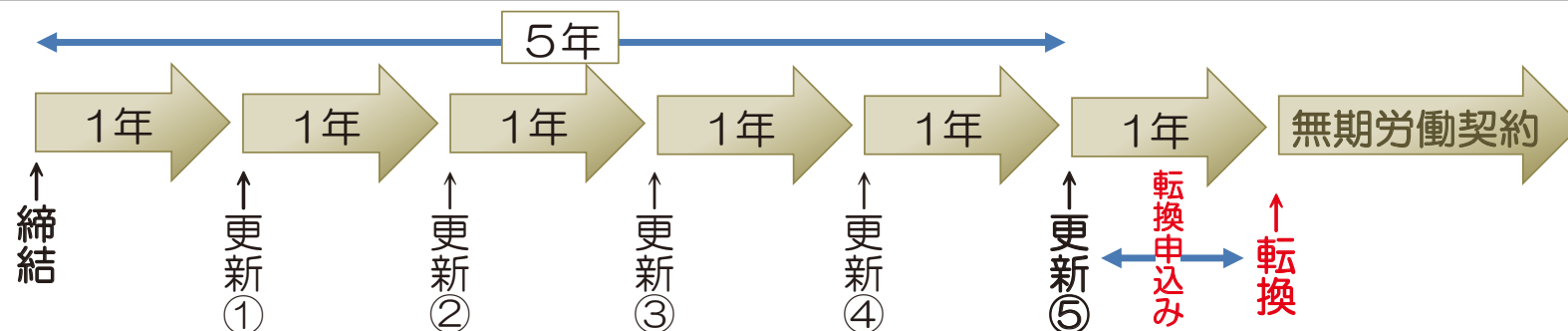
(1) 契約期間を定めた労働契約(有期労働契約)を繰り返し更新して通算5年を超えた者*は、使用者(企業)に申込みをすることにより、次の契約から期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換することができる。

*契約社員・パートタイム労働者・アルバイト・派遣社員・嘱託社員などその呼称の如何を問わない。

(2) 無期契約に変わった後の労働条件(職務・勤務地・賃金・労働時間など)は、原則としてそれまでと同じ*。

*労働協約や就業規則、それぞれの労働契約で別段の定めをすれば、その定めに従う。

(3) 無期契約に変われば、雇止めの不安は解消され、安定的かつ意欲的に働くことができる、長期的なキャリア形成を図ることができるメリットがある。



「パートタイム・有期雇用労働法」とは

パートタイム労働者の能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するとともに、多様な就業形態で働く人々がそれぞれの意欲や能力を十分に発揮でき、その働きや貢献に応じた待遇を得ることのできる「公正な待遇の実現」を目指す法律です。

＜パートタイム・有期雇用労働法のポイント＞

1. 労働条件の文書交付・説明義務

パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れたとき等には、昇給・退職手当・賞与の有無や相談窓口の文書交付などによる明示、雇用管理の改善措置の内容についての説明を、事業主に義務付けています。

2. 不合理な待遇差の禁止

正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることは禁止されています。

また、正社員とパートタイム・有期雇用労働者の①職務の内容、②職務の内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的な取扱いをすることは禁止されています。

3. 待遇差の内容と理由等についての事業主の説明義務

パートタイム・有期雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等について説明しなければなりません。

4. 通常の労働者への転換の推進

正社員への転換を推進するための措置を事業主に義務付けています（正社員の募集を行う場合のパートタイム・有期雇用労働者への周知、新たに正社員を配置する場合の応募の機会の付与、正社員への転換のための試験制度等）。

5. 苦情処理・紛争解決援助

事業主はパートタイム・有期雇用労働者から苦情の申出を受けたときは、自主的な解決を図るように努めることとされているほか、パートタイム・有期雇用労働法で事業主に義務付けられている事項の紛争については、

①都道府県労働局長による紛争解決の援助、②調停の2つの解決の仕組みが設けられています。

※1から5（4を除く）の内容は労働者派遣法においても同様の規定が設けられています。

なお、労働者派遣法は、一定の派遣労働者について、派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先等の提供、派遣元事業主における無期雇用等の措置を派遣元事業主に義務付けています。

詳しくは ⇒ [多様な働き方の実現応援サイト](https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/)
<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

不合理な待遇差の禁止（パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法）

同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与など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る。

パートタイム労働者
有期雇用労働者

「**均衡**待遇」（不合理な待遇差の禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情を考慮して不合理な待遇差を禁止

「**均等**待遇」（差別的取扱いの禁止）

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容＋責任の程度をいう

派遣労働者

- ①「派遣先均等・均衡方式」（派遣労働者と派遣先労働者との**均等・均衡**待遇）、②「労使協定方式」（派遣元事業主が、一定の要件を満たす労使協定を締結し、当該協定に基づいて待遇を決定）のいずれかにより派遣労働者の待遇を確保
- 派遣先には、派遣元事業主が上記を順守できるよう派遣料金の額の配慮義務

「同一労働同一賃金ガイドライン」

（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）

正社員と非正規雇用労働者との間で待遇差がある場合に、どのような待遇差が不合理なものかなど、原則となる考え方及び具体例を示したもの。



労働者への待遇に関する説明義務（パートタイム・有期雇用労働法）

非正規雇用労働者は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、使用者（企業）に対して説明を求めることができる。

(1) 雇入れ時の説明義務

非正規雇用労働者を雇い入れた際に、雇用管理上の措置の内容（賃金、教育訓練、福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等）に関する説明をしなければならない

(2) 労働者から説明の求めがあった場合の説明義務

非正規雇用労働者から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等に関する説明をしなければならない

(3) 不利益取扱いの禁止

説明を求めた非正規雇用労働者に対する不利益取扱いを禁止

※(1)から(3)の内容は労働者派遣法においても同様の規定が設けられています。