

労働契約Q&A ~労働契約のしくみと契約内容を理解しよう~

Q1 労働契約とは、どういうものですか。

労働契約は、正社員、パートタイム労働者、アルバイト、派遣労働者、契約社員など、雇用の形態やその名称によらず、労働者が使用者に使用されて労働（労務を提供）し、使用者がそれに対する賃金（対価）を支払うことを合意（約束）することにより成立します【労働契約法第6条】。

労働契約は口頭でも有効です。

★労働契約には、「期間の定めのない労働契約」と「期間の定めのある労働契約」（有期労働契約）がある！

一般的に、期間の定めのない労働契約は、正社員のように定年までの長期雇用を前提として働くものです。

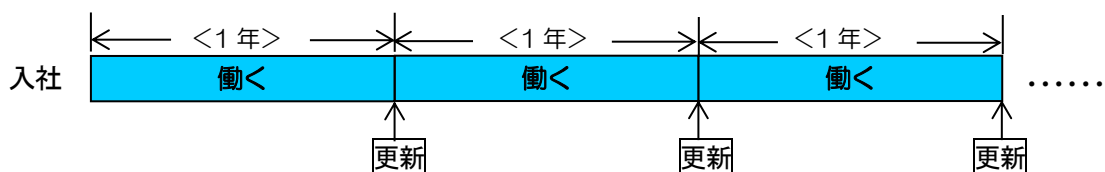
有期労働契約は、あらかじめ働く期間を「いつからいつまで」と決めているものです。この場合、あらかじめ終わりの時期が決まっているので、その時期がくれば自動的に契約が終了することが原則です。しかし、恒常的な業務で働き、期間終了後に同じ期間の契約の更新が繰り返され、長期にわたって働いている実態も見られます。

◇「期間の定めのない労働契約」

入社  働< 定年

◇「期間の定めのある労働契約」（有期労働契約）

（例）契約期間を1年とする契約が繰り返される場合



Q2 有期労働契約について、もう少し詳しく教えてください。

有期労働契約には、次のようなルールがあります。

★契約期間の限度等について

有期労働契約を結ぶ場合、一定の事業の完了に必要な期間を定めるもの（有期のプロジェクト等）のほか、その期間は原則として3年以内です。特例として、下記の厚生労働大臣が定める「高度の専門的知識を有する者」の場合や60歳以上の労働者については5年以内とすることができます【労働基

準法第14条】。また、大学等の研究者、教員等についても特例措置が設けられています【大学の教員等の任期に関する法律第3条、第4条、第5条】。

◇厚生労働大臣が定める基準による「高度の専門的知識等を有する者」

(平成15年10月22日 厚生労働省告示第356号)

- ① 博士の学位を持っている人。
- ② 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、一級建築士、税理士、薬剤師、不動産鑑定士、社会保険労務士、弁理士または技術士、のいずれかの資格を持っている人。システムアナリスト試験、アクチュアリー資格試験合格者。
- ③ 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を創作した人または種苗法に規定する登録品種を育成した人。
- ④ 大学卒で実務経験5年以上、短大・高専卒で実務経験6年以上または高卒で実務経験7年以上の農林水産業の技術者、鉱工業の技術者、機械・電気技術者、システムエンジニアまたはデザイナーで、年収が1,075万円以上の人。
- ⑤ システムエンジニアとして実務経験5年以上を有するシステムコンサルタントで、年収が1,075万円以上の人。
- ⑥ 国等によりその有する知識等が優れたものであると認定され、上記①～⑤までに掲げる人に準じるものとして厚生労働省労働基準局長が認める人。

また、使用者は、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定め、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければなりません【労働契約法第17条第2項】。

★契約締結時の明示事項等

一般的な契約締結時の明示事項に加えて、以下の内容を明示しなければなりません。

※Q5 (P8) も参照してください。

- ① 使用者は、労働契約の締結時にその契約の更新の有無を明示しなければなりません。
 - ・自動的に更新する。 ・更新する場合があります。 ・契約の更新はしない。 など
- ② 使用者は、更新の基準を明示しなければなりません。(有期労働契約の更新をしないことが明らかな場合を除く)
 - ・契約期間満了時の業務量により判断する。 ・労働者の勤務成績、態度により判断する。
 - ・労働者の能力により判断する。 ・会社の経営状況により判断する。
 - ・従事している業務の進捗状況により判断する。 など

【労働基準法施行規則第5条第1項第1号の2及び第2項】

※P22～25の労働条件通知書の様式を参照。

★有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準

有期労働契約に関するトラブルの防止や解決の観点から「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が以下のとおり定められています。

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 10 月 22 日厚生労働省告示第 357 号、平成 20 年 1 月 23 日厚生労働省告示第 12 号
平成 24 年 10 月 26 日厚生労働省告示第 551 号

I 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約（有期労働契約が 3 回以上更新されているか、1 年を超えて継続して雇用されている労働者に係るものに限ります。なお、あらかじめ当該契約を更新しない旨明示されているものを除きます。）を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の 30 日前までに、その予告をしなければなりません。

II 雇止めの理由の明示

I 記載の有期労働契約において、使用者は、雇止め予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。

また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。

III 契約期間についての配慮

使用者は、契約を 1 回以上更新し、かつ、1 年を超えて継続して雇用している有期労働者との契約を更新しようとする場合は、契約の実態及びその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りません。

★有期労働契約期間途中の契約解除について

有期労働契約では、原則として、お互いに契約期間が終わるまでは一方的に契約を解除することができません。

ただし、やむを得ない事由〔例：事業を続けることができなくなった<使用者側>/重大な傷病で働けなくなった<労働者側>など〕があれば、期間途中でも一方的に契約を解除することができます。また、期間途中で一方的な契約解除が過失によって生じた場合は、そのことで相手方が被る損害を賠償する責任が生じます【民法第 628 条】。

特に、使用者からの期間途中の解除（＝解雇）については、「やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない」と定められています【労働契約法第 17 条第 1 項】。他方、労働者については、労働契約を結ぶ際に使用者から明示された労働条件が事実と異なっていた場合【労働基準法第 15 条第 2 項】や、あらかじめ定めた契約期間が 1 年を超えて 3 年以内の場合で、その契約が 1 年を経過した後【労働基準法第 137 条】は、いつでも辞めることができます。

★雇止めについて

雇止めについては、労働契約法第 19 条に「雇止め法理」が規定されています。

有期労働契約が反復して更新され、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合、また、労働者が有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由が認められる場合、当該雇止めが、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ときは、雇止めが認められず、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されることとなります。

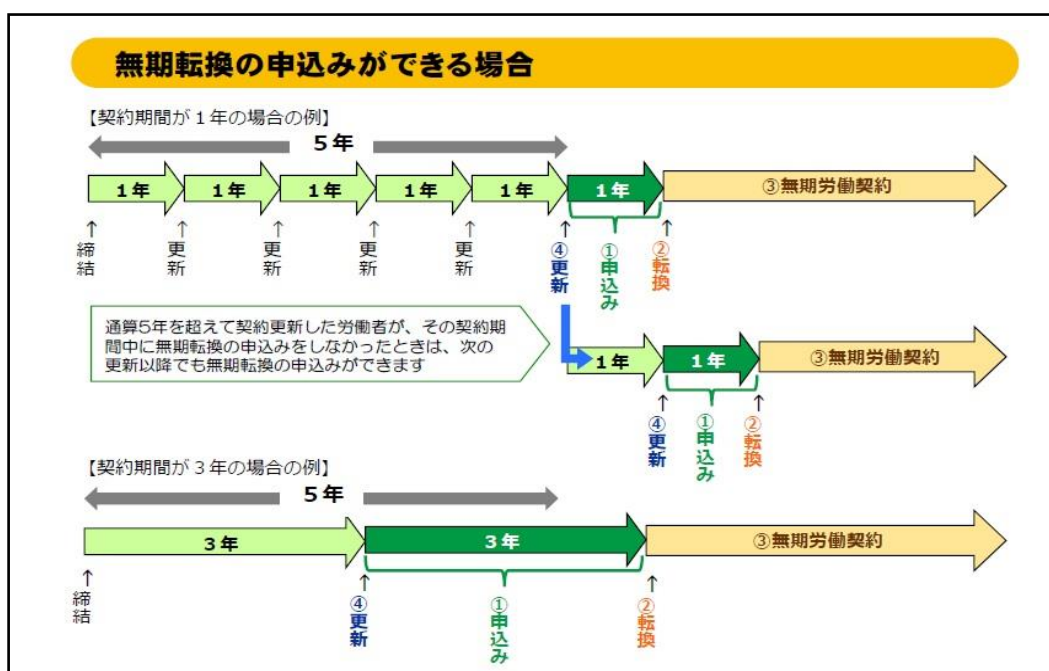
Q3 有期労働契約から期間の定めのない労働契約に転換できるのですか。

同一の利用者との間で締結された有期労働契約の契約期間が通算で5年を超えて反復更新された場合、その労働者が、現に締結している有期労働契約の期間が満了する日までの間に、期間の定めのない労働契約の締結（無期労働契約）の申込みをしたときは、使用者は承諾したものとみなされ、期間の定めのない労働契約に転換されます（※）【労働契約法第18条】。

（※）平成25年4月1日以降に開始された有期労働契約が対象。

★無期転換の申込みについて

無期転換の申込みができる場合等について、厚生労働省ホームページでは次のとおり示されています。（http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/）



- ①申込み…平成25年4月1日以後に開始した有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換の申込みをすることができます。
- ②転換…無期転換の申込み（①）をすると、使用者が申込みを承諾したものとみなされ、無期労働契約（③）がその時点で成立します。無期に転換されるのは、申込み時の有期労働契約が終了する翌日からです。
- ①の申込みがなされると③の無期労働契約が成立するので、②時点で使用者が雇用を終了させようとする場合は、無期労働契約を解約（解雇）する必要がありますが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合」には、解雇は権利濫用に該当するものとして無効となります。
- ③無期労働契約…無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。別段の定めをすることにより、変更可能です。

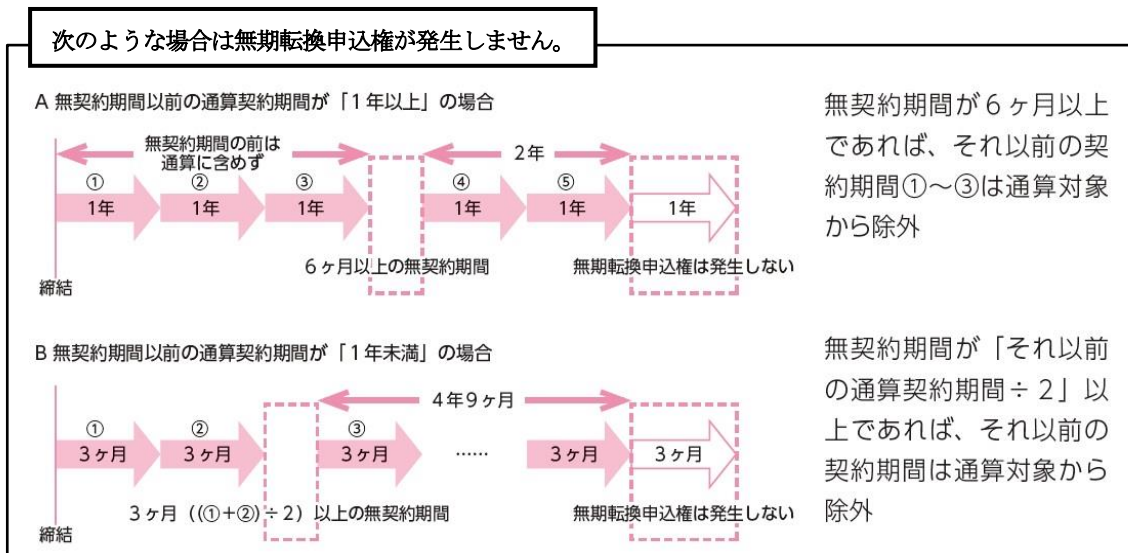
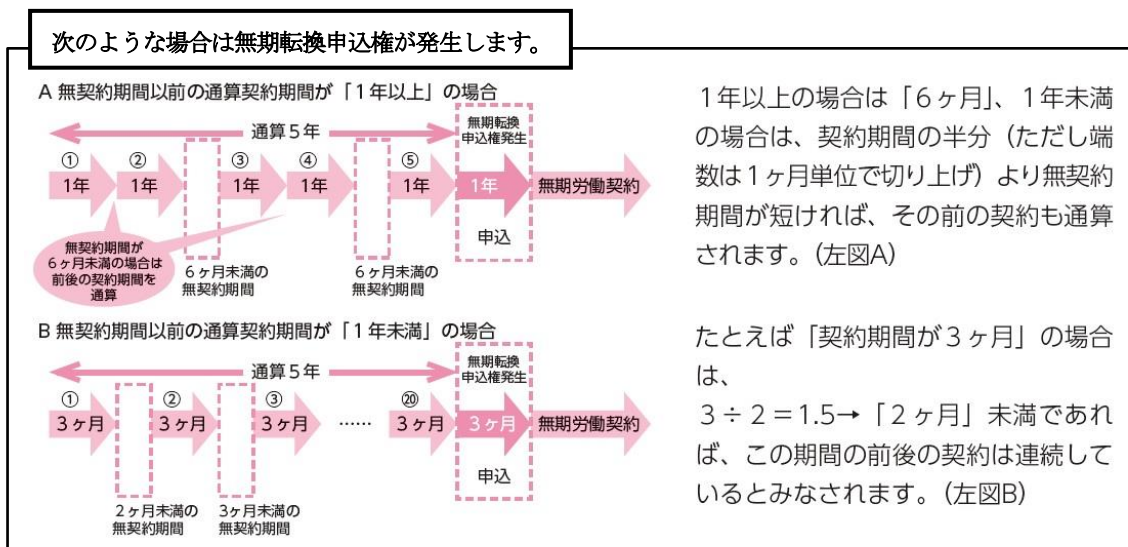
「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。

なお、無期転換に当たり、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。

- ④更新…無期転換を申し込まないことを契約更新の条件とするなど、あらかじめ労働者に無期転換申込権を放棄させることはできません（法の趣旨から、そのような意思表示は無効と解されます）。

★クーリング期間（「通算5年」の計算について）

有期労働契約と有期労働契約の間に、空白期間（同一使用者の下で働いていない期間）が6か月以上あるときは、その空白期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めません。これをクーリングと言います。カウントの対象となる有期労働契約の契約期間（2つ以上の有期労働契約があるときは通算した期間）が1年未満の場合（2か月、3か月や6か月など）は、その2分の1以上の空白期間があれば、それ以前の有期労働契約は5年のカウントに含めません。



- ★ 無期転換ルールを避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは労働契約法の趣旨に照らして望ましいものとはいえません。

特に長期間にわたり契約更新が繰り返されて雇用されている労働者は、実質的には、会社等の事業運営に不可欠で恒常的な労働力であることが多く、ほぼ毎年「自動的に」契約更新を繰り返して

いるだけと言えます。有期労働契約から無期労働契約への転換は、より適切な雇用関係にしていくための取組みです。

※Q28 (P38) も参照してください。

Q4 有期労働契約から期間の定めのない労働契約への転換申込について、どのようなことに注意すべきですか。

有期労働契約から期間の定めのない労働契約への転換の基本的な考え方はQ3 のとおりですが、その申込みにあたっては、次のことに注意する必要があります。

★無期転換の条件

無期転換申込権が発生するのは次の3つの要件がそろった場合です。

①同一の使用者との間で締結された2以上の有期労働契約の契約期間を通算した期間（通算契約期間）が5年を超えていること。

通算契約期間は平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約から算定します。平成25年3月31日以前に開始した有期労働契約は、通算契約期間の算定の対象とはなりません。

また、同一の使用者との間で有期労働契約を締結していない期間が一定の長さ以上にわたる場合、この期間が「クーリング期間」として扱われ、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。

②契約更新が1回以上行われていること。（この場合、クーリング期間に満たない空白期間後に、有期労働契約を結びなおした場合は、契約更新したものと扱われます。）

③通算5年を超えて契約をしてきた使用者との間で、現時点で有期労働契約を締結していること。

★無期転換の申込みと無期労働契約の成立

無期転換申込権の発生後、労働者が会社に対して無期転換する旨を申し出た場合、無期労働契約が成立します（会社は断ることができません）。この申込みは、口頭で行っても法律上は有効です。しかし、口頭での申込みは、後日、申込みをしたかどうかの争いが生じやすい問題がありますので、労働者の方には、できるだけ書面「P7（※）参照」で申込みを行うことをお勧めします。また申込みを受けた事業主の方には、その事実を確認するための書面を労働者に交付しておくことをお勧めします。

★無期転換ルールの特例

以下の有期雇用労働者については、無期転換申込権が延長又は発生しない特例があります。

①大学及び研究開発法人の研究者、教員等

無期転換申込権の発生までの期間は10年です。

【研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律第15条の2】 【大学の教員等の任期に関する法律第7条】

②年収1075万円以上で高度の専門的知識等を有し、「5年を超える一定の期間に完了することが予定されている業務（プロジェクト）」に就く労働者

「雇用管理措置に関する第1種計画」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合は、プロジェクトの期間中（10年を上限）は無期転換申込権が発生しません。

【専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第4条、第8条】

③定年後に同一の事業主（高年齢者雇用安定法に規定する特殊関係事業主を含みます。）に継続雇

用される高齢者

「雇用管理措置に関する第2種計画」を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合は、定年に達した後引き続き雇用される有期雇用労働者が、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。

【専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法第6条、第8条】



(※) 無期労働契約転換申込書（例）及び無期労働契約転換申込み受理通知書（例）

無期労働契約転換申込書	
様	
申出日	年 月 日
申出者氏名	印
<p>私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が5年を超えますので、労働契約法第18条第1項の規定に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。</p>	

無期労働契約転換申込み受理通知書	
様	
受理日	年 月 日
職氏名	印
<p>あなたから 年 月 日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。</p>	

Q5 労働契約を結ぶとき、賃金や労働時間などを書いた書面をもらえますか。

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。

★明示すべき労働条件【労働基準法第15条、同法施行規則第5条第1項】

- ① 労働契約の期間に関する事項
- ② 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ③ 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ④ 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させた場合における就業時転換に関する事項
- ⑤ 賃金（退職手当及び下記⑧に規定する賃金を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）
- ⑦ 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ⑧ 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び1か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当等並びに最低賃金額に関する事項
- ⑨ 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- ⑩ 安全及び衛生に関する事項
- ⑪ 職業訓練に関する事項
- ⑫ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑬ 表彰及び制裁に関する事項
- ⑭ 休職に関する事項

特に、①から⑥まで（ただし、⑤の昇給を除く）は、重要な労働条件であるため、労働者への書面の交付が義務づけられています（②は期間の定めのある労働契約であって、当該労働契約の期間の満了後に当該労働契約を更新する場合があるものの締結の場合に限ります）。

他方、⑦から⑭までの明示が求められるのは、これらの定めがある場合です。

パートタイム労働者（※1）に対しては、上記に加え、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」「相談窓口」についても書面を交付することなどによる明示が義務づけられています【パートタイム労働法第6条第1項、同法施行規則第2条】（※2）。

派遣労働者（※3）に対しては、「派遣先での指揮命令者」、「派遣期間」、「派遣元・派遣先責任者」、「苦情の処理・申出先」、「派遣契約解除の場合の措置」などについても、書面の交付などにより明示しなければなりません【労働者派遣法第26条、第34条】（※4）。

（※1）パートタイム労働者については、Q6を参照してください。

（※2）P22～25の「労働条件通知書の様式」を参照してください。

（※3）派遣労働者については、Q6～Q8（P10～15）及びQ29（P39～41）を参照してください。

（※4）P26の「モデル就業条件明示書の様式」を参照してください。

★労働条件は文書で確認することが重要！

労働条件は、労働契約書などの書面にし、労使双方で確認することが大切です。法律では、「使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにする」、「労働者と使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面により確認するものとする」と定められています【労働契約法第4条】。

Q6 働く形態には、どのようなものがありますか。

正社員、契約社員、アルバイトなどの働き方のうち、法律で定義されているものは多くありません。現状では、正社員以外の働き方の多くが有期労働契約で、労働条件や福利厚生面で正社員と区別されていることが多く見られます。一方、雇用されていると思っていたら、実際には、請負や委託など、雇用されていなかったという相談もあります。雇用されているかどうかは、労働関係法規が適用される労働者かどうかの大きな問題です。自分の働き方について、法的な考え方を理解しましょう。

★雇用されている働き方

◇正社員（正規社員、正職員、正規職員等）

一般的に、企業などにおいて、期間の定めのない労働契約を結び、中核的な業務で働く労働者。定年までの長期雇用を前提として、企業内での体系的な教育訓練、労働条件面では、定期昇給、賞与、退職金のあることが多いなどが特徴です。

◇パートタイム労働者

法律では、パートタイム労働者（短時間労働者）を「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者に比べて短い労働者」と定義しています【パートタイム労働法第2条】。そのため、アルバイトや派遣労働者でも法律上のパートタイム労働者になることがあります（派遣労働者は、派遣元の通常の労働者の所定労働時間と比較します）。また、事業主（使用者）は、「通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者」の待遇を差別的に取り扱うことが禁止され【同法第9条】、その待遇について、賃金の決定、教育訓練の実施及び福利厚生施設の利用に関し、正社員と均衡のとれた待遇の確保に努めること【同法第10条～第12条】、通常の労働者への転換を推進するための措置を講じること【同法第13条】が義務づけられています。

◇契約社員

専門的又は特定の職種に従事させる場合など、有期労働契約で雇用されている労働者です。高度の専門的知識等を有する者が雇用されている場合もあります。近年は、定型かつ恒常的な業務に有期労働契約の労働者が正社員と同じ労働時間で働き、当初の契約期間終了後に、同じ期間の契約の更新が繰り返される場合も見られます。

なお、平成25年4月1日以降に開始された有期労働契約の通算契約期間が5年を超えた場合、その契約期間の初日から末日までの間に無期労働契約への転換の申込みをすることができます(※)。

※Q3Q4 (P4～7) も参照してください。

◇嘱託

事業所内で何らかの趣旨で正社員と区別され、一定の業務に従事する労働者。多くの事業所では、有期労働契約で正社員とは異なる労働条件が適用されています。典型例としては、定年退職者について、契約期間を1年の「嘱託」として、65歳まで契約が更新されるものなどが見られます。

◇アルバイト

本業とは別に、収入を得るため一時的に就労する労働者。学生が学業の合間に働く学生アルバイトが典型例です。

◇派遣労働者

労働者派遣法の派遣労働者とは、①人材派遣会社等（派遣元）に雇用され、②派遣元と派遣される会社（派遣先）との労働者派遣契約に基づいて派遣元から派遣先に派遣され、③派遣先の指揮命令を受けて働く労働者（※）です。

（※）たとえば、商品を販売するため、デパート等の店舗に「派遣」と称して、出向いて働いている場合等でも①～③に該当しなければ、労働者派遣法上の派遣労働者にはあたりません。

労働者派遣事業には、派遣元が常に雇用している労働者のみを派遣する特定労働者派遣事業（届出制）と、派遣元が希望者を登録しておいて、労働者派遣契約が成立するごとに、労働契約を結んで派遣する一般労働者派遣事業（許可制）がありましたが、平成27年9月施行の派遣法改正によって、この区分は廃止され、全ての労働者派遣事業が許可制となりました。

派遣労働者は、実際に働いている事業所（派遣先）とは労働契約が結ばれていない点で契約社員やパートタイム労働者とは異なります。

また、日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者の派遣は禁止となっています。

※Q8（P13）も参照してください。

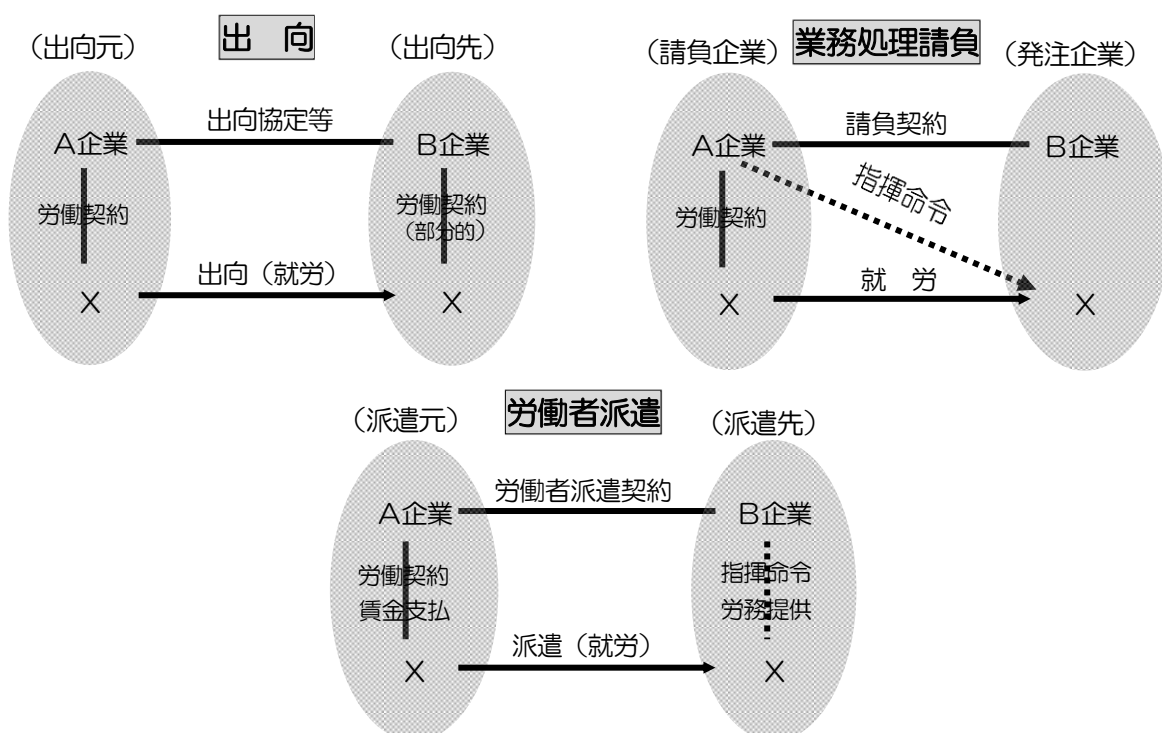
◇「出向」と「業務処理請負」

「出向」は、子会社や関連会社等に、業務の指導や技術提供などを目的に自企業の労働者を一定期間送り込むものです。出向する労働者は、出向元企業及び出向先企業の両方と労働契約関係（出向先企業とは部分的）があるところで労働者派遣とは区別されます。

「業務処理請負」とは、受注企業（以下「請負企業」という。）が発注企業の業務の遂行を請け負い、請け負った業務（以下「請負業務」という。）を遂行するものです。典型例としては、ビルの管理・警備・清掃業務の請負、メーカーの工場内における一部業務の下請等があります。

請負企業の労働者が発注企業の事業所で働く場合もありますが、あくまでも請負業務に従事し、指揮命令も請負企業が行います。労働契約上の使用者は請負企業で、労働基準法、労働安全衛生法上の責任もすべて請負企業にあります。法律に定める労働者供給事業の禁止の原則に照らし、業務処理請負は、その実質にふさわしい一定の要件を満たさない限り、違法となります【職業安定法第44条、同法第64条9号、同法施行規則第4条】。

企業が外部の労働力を利用する3つの形態



★雇用されていない働き方、まぎらわしい働き方

◇特殊な契約形態（保険外務員、公共料金集金員、在宅勤務者など）

証券会社や保険会社の外務員、電気やガスの料金集金員などの契約では、雇用ではなく、委任契約や請負契約の形式がとられ、報酬は、歩合給・出来高払等で、少額の保障部分があるほかは成績に比例して支払われ、労働時間や勤務場所について拘束が少なく、就業規則が排除され、労働保険にも加入されない、との取扱いが行われていることがあります。しかし、このような人たちが労働関係法規が適用されないかどうかは、契約の形式で決められるものではなく、労働関係の実態において、事業に「使用され」かつ「賃金が支払われている」と認められれば、労働者として、それらが適用されることとなります。

「使用される」とは、①仕事の依頼に対する諾否の自由がなく、②業務の内容や遂行の仕方について指揮命令を受け、③勤務場所や時間が拘束され、④業務遂行を他人に代替させ得ない、等の事情により総合判断されます。また、報酬が賃金と言えるかどうかは、「使用される」事情に加え、額、計算方法、支払形態などにより、労働に対する対価と評価できるかで判断されます。給与所得としての源泉徴収の有無、雇用保険、厚生年金、健康保険の保険料徴収の有無も賃金性を判断する上での参考となります。

◇請負、一人親方（トラック持ち込み運転手、フランチャイズ店の店長など）

請負契約の関係では、業務の受注者も独立した事業者であり、労働者ではありません。建設業などでは、一人または数人単位の零細規模の事業者が特定企業の下請業者となり、実際は、その企業の従業員と同様の役割をしていることが多く見られます。このうち、大工や左官など、個人で請負をしている人を一人親方と言います。自分でトラック等の運搬車両を持ち込んでいる備車運転手もこれに当たります。

請負や一人親方についても、労働者であるかどうかは、特殊な契約形態と同じような判断基準となりますが、ここでは「独立した自営業者かどうか」がポイントです。具体的には、下請業者が特定業者の専属下請として継続的な事実上の支配関係がある場合でも、当該下請業者に自己の計算で事業を営む要素があれば労働者とは認められませんが、そのような要素がほとんどなく、他人に使用されて労働の対価を得ているに過ぎないと認められれば、労働者であるということになります。

労働契約と請負契約との違いは、概ね次のとおりです。

	契約の目的	契約の当事者	指揮命令・時間的拘束	報酬の性格	労働基準法等の適用
労働契約	労働の提供	使用者 ⇕ 労働者	あり	労働の対償（賃金）	あり
請負契約	仕事の完成	発注主 ⇕ 請負人	なし	結果に対する報酬	なし

◇内職（家内労働者）

仕事を出す側の企業や個人から材料が提供され、内職者が自宅でこれを加工して納入するもので発注者と内職者とは委託契約の関係です。内職者は、「家内労働法」が適用され、労働者には当たりません。ただし、納入の締切日だけでなく、詳細な作業工程について指示を受けていたり、労働時間が決められているなど発注者の指揮命令のもとで働いている場合、報酬が出来高ではなく、賃金性を帯びている場合などでは、労働者であると言えます。

◇自営型テレワーク（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に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をいいます。パソコンによる文章やデータ入力その他にテープ起こしなどが見られます。この場合、仕事の発注者と受注者の自営型テレワーカーとは請負契約などとなることが一般的で、厚生労働省から「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」が示されています。

Q7 派遣労働について教えてください。

派遣労働とは、派遣元事業主（以下「派遣元」という。）に雇用される労働者が、派遣元と労働者派遣契約を結ぶ派遣先に派遣され、派遣先の指揮命令を受けて働くことをいいます。労働者と派遣元との労働契約と、派遣元と派遣先との労働者派遣契約は一体のものではありません。

※Q5（P8）も参照してください。

従来は、特定労働者派遣事業（届出制）と一般労働者派遣事業（許可制）の区別がありましたが、平成27年9月30日施行の派遣法改正により、この区分は廃止され、全ての労働者派遣事業が許可制となりました【派遣法第5条】。

★労働者派遣事業を行ってはならない業務

労働者派遣法では、労働者派遣を行ってはならない業務として次のとおり定められています。

①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④病院等における医療関係の業務（医療関係業務については例外事項あり）【派遣法第4条】

また、労働者派遣事業関係業務取扱要領（厚生労働省）では次の業務についても労働者派遣事業を行ってはならないことが示されています。

- ①人事労務管理関係のうち、派遣先において団体交渉または労働基準法に規定する協定の締結等のための労使協議の際に使用者側の直接当事者として行う業務
- ②弁護士、外国法事務弁護士、司法書士、土地家屋調査士、公認会計士、税理士、弁理士、社会保険労務士または行政書士の業務（一部を除く。）
- ③建築士事務所の管理建築士の業務

★派遣可能期間

①有期雇用派遣の場合

ア 事業所単位の期間制限

派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とし、それを超えて受け入れるためには過半数労働組合等からの意見聴取が必要とされ、意見があった場合には対応方針等の説明義務が課されています。

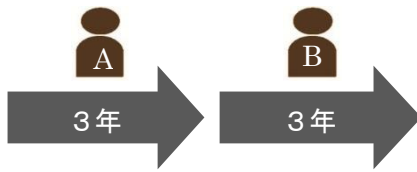
イ 個人単位の期間制限

派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の受入れは3年を上限とされています。

②無期雇用派遣の場合

派遣可能期間の制限はありません。

<派遣受入期間の考え方>



派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年が上限。それを超えて受け入れるためには過半数組合か過半数代表者からの意見聴取が必要。意見があった場合には対応方針等の説明義務が課されている。また、派遣先の同一の組織単位(課)における同一の派遣労働者の受入れは3年が上限。

○労働者が派遣元と無期契約をしている場合



【派遣法第 35 条の 2、第 35 条の 3、第 40 条の 2】

また、以下の場合も派遣可能期間の制限から除外されます【派遣法第 40 条の 2】

- ①派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者を派遣する場合。
- ②60 歳以上の派遣労働者を派遣する場合。
- ③終期が明確な有期プロジェクトに派遣労働者を派遣する場合。
- ④日数限定業務（1 か月の勤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。
- ⑤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。

★その他

なお、厚生労働大臣は、労働者派遣法の運用にあたり、派遣就業が臨時的・一時的なものであることを原則とする考え方を考慮するとされています【派遣法第 25 条】。

Q8 労働者派遣法における派遣事業や労働者の待遇に関する考え方について教えてください。

労働者派遣法では、派遣事業や労働者の待遇について以下のことが定められています。

★事業に関すること

①日雇派遣の原則禁止

雇用期間が 30 日以内の日雇派遣は原則禁止されています。ただし、ア又はイの場合は例外として認められます。

ア 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

【派遣法施行令第 4 条】

イ 以下に該当する人を派遣する場合

- ・ 60 歳以上の人
- ・ 雇用保険の適用を受けない学生

- ・副業として日雇い派遣に従事する人（生業収入が500万円以上）
- ・主たる生計者でない人（世帯収入が500万円以上）

【派遣法第35条の4】

②グループ企業派遣の8割規制

派遣会社と同一グループ内の事業主が派遣先の大半を占めるような場合は、派遣会社が本来果たすべき労働力需給調整機能としての役割が果たされないことから、派遣会社はそのグループ企業に派遣する割合は全体の8割以下に制限されています【派遣法第23条の2】。

③離職後1年以内の人を元の勤務先に派遣することの禁止

本来直接雇用とすべき労働者を派遣労働者に置き換えることで、労働条件が切り下げられることのないよう、派遣会社が離職後1年以内の人と労働契約を結び、元の勤務先に派遣することはできません（元の勤務先が該当者を受け入れることも禁止）【派遣法第35条の5、第40条の9】。

④マージン率等の情報提供

労働者や派遣先となる事業主がより適切な派遣会社を選択できるよう、インターネットなどにより派遣会社のマージン率や教育訓練に関する取り組み状況などを情報提供しなければなりません【派遣法第23条第5項】。

★労働者の待遇に関すること

①待遇に関する事項などの説明

派遣会社は、労働契約締結前に、派遣労働者として雇用しようとする労働者に対して、ア 雇用された場合の賃金の見込み額や待遇に関すること、イ 派遣会社の事業運営に関すること、ウ 労働者の派遣制度の概要についての説明をしなければなりません【派遣法第31条の2】。

②均衡待遇の確保等

<派遣元の義務>

派遣会社は、派遣労働者に段階的かつ体系的な教育訓練等を実施するとともに派遣労働者の賃金を決定する際、ア 派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準、イ 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験などに配慮しなければなりません。教育訓練や福利厚生などについても均衡に向けた配慮が求められます【派遣法第30条の2、第30条の3】。

<派遣先の義務>

派遣会社に対し、法第30条の2及び第30条の3の措置が講じられるようにするため必要な情報を提供するなどの協力が求められます【派遣法第40条第6項】。

③派遣料金の明示

雇入時、派遣開始時、派遣料金額の変更時には、派遣労働者の「労働者派遣に関する料金額（派遣料金）」を明示しなければなりません。

<明示すべき派遣料金（次のうちいずれかを明示）>

ア 派遣労働者本人の派遣料金

イ 派遣労働者が所属する事業所における派遣料金の平均額（1人あたり）

<明示の方法>

書面・FAX・Eメールのいずれか【派遣法第34条の2】

④派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

派遣元は、派遣労働者のキャリアアップ、雇用継続を推進するため、以下の措置を講じなければなりません【派遣法第30条、第30条の2】。

ア 派遣労働者に対する段階的かつ体系的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティング

イ 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置（※）
（雇用見込みが3年時は義務、1年以上3年未満は努力義務）

- （※）
- ・派遣先への直接雇用の依頼
 - ・新たな派遣先の提供（合理的なものに限る）
 - ・派遣元での無期雇用
 - ・その他安定した雇用の継続を図るために必要な措置

⑤派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずべき措置

労働者派遣契約の中途解除によって、派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合、派遣先は、ア 派遣労働者の新たな就業機会の確保、イ 休業手当などの支払いに要する費用の負担などの措置をとらねばなりません。（派遣契約時にこれらの措置について明記しなければなりません。）【派遣法第29条の2】

⑥労働契約申込みみなし制度

労働契約申込みみなし制度とは、派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して労働契約の申し込み（直接雇用の申し込み）をしたものとみなす制度です【派遣法第40条の6】。

Q9 偽装請負とはどういうことですか。

「偽装請負」とは、形式的には請負の形であるものの、発注企業が直接に請負企業の労働者を指揮命令するなどしている場合で、実質的に労働者派遣にあたります。労働者派遣法その他の労働関係法規の適用、規制を免れようとする点で問題があります。

請負と労働者派遣との違いは、発注企業または派遣先企業が労働者を直接に指揮命令するかどうか、請負企業が事業運営上独立しているかどうかなどです。

★次のような状況に該当している場合は、「偽装請負」の可能性が考えられます。

- ①請負と言いながら、発注企業が請負企業の労働者に業務の細かい指示を出したり、出退勤・勤務時間の管理を行ったりしている。
- ②現場には形式的に請負企業の責任者が置かれているが、その責任者は発注企業の指示を個々の労働者に伝えるだけで発注企業が指示していることと実態が同じもの。
- ③業者Aが業者Bに業務を発注し、Bが別の業者CにAから請けた業務をそのまま出す。Cに雇用されている労働者がAの現場に行き、AやBの指示によって業務をする（現場で業務をする労働者が誰に雇われているのかわからなくなる）。
- ④実態として、業者Aから業者Bで働くように労働者を斡旋する。しかし、Bはその労働者と労働契約は結ばず、個人事業主として請負契約を結び、業務の指示、命令をして働かせる。

「偽装請負」では、使用者の責任が不明確になり、労働者の時間外手当等が正しく支給されないことや労働者が事故やケガをした場合に十分な補償がされないことがあります。

Q10 正社員として採用されたのに、3か月の試用期間中は有期労働契約のパートだと言われました。これはどういうことなのか。

「当初から正社員（期間の定めのない労働契約）で採用された」と理解していた労働者が、使用者から、まず有期労働契約で働き、その間の仕事ぶりから改めて正社員として契約するかどうかを決めるなどとされると、「約束が違う」といったトラブルになります。

後のトラブルを避けるためにも、労働契約締結時に、雇用の形態、労働契約期間の有無などを確認することが大切です。

★試用期間とは

試用期間とは、法的には、当初から期間の定めのない労働契約が結ばれた上で、採用時には労働者の資質、能力、適性等について十分な判断ができないこともあるため、一定の期間を定め、採用後の勤務態度や実績等を見て、従業員としての適性を判断する期間とされており（※）、就業規則または労働契約において明確に定められていることが必要です。

（※）試用期間中は、使用者に労働者の不適格性を理由とする解約権が留保されているとされ、このような留保解約権に基づく解雇は、通常の解雇よりも解雇の自由が広く認められるとしながらも、その行使も、解約権留保の趣旨・目的に照らして客観的に合理的な理由が存し、社会通念上相当と是認されうる場合にのみ許されるとされています【三菱樹脂事件／最高裁大法廷判決／昭48.12.12】。

★有期労働契約と試用期間

採用時に、「試用期間の3か月間はパートタイマーとして働いてもらう。」と使用者に言われた場合、①期間の定めのない労働契約を結んだ上で、試用期間中は労働条件をパートタイム労働者と同じにする、②試用期間的なものとして3か月のパートタイム労働契約（有期労働契約）を結び、当該期間終了後に改めて期間の定めがない労働契約を結ぶ、という2つの場合が考えられます。どちらの場合であるのかを確認することが大切です。

裁判所は、1年の契約期間で雇われた常勤講師の期間満了による雇止めの効力が争われた事件において、雇用契約に期間を設けた場合、その設けた趣旨・目的が労働者の適性を評価・判断するためのものであるときは、期間の満了により契約が当然に終了する旨の明確な合意が成立しているなどの特段の事情が認められる場合を除き、期間の定めのない労働契約における試用期間であると解すべきであると判断しました【神戸弘陵学園事件／最三小判／平2.6.5】。

Q11 外国人との労働契約について、どのようなことに注意すべきですか。

外国人の方が日本で働く場合の基本的事項は法律で定められています。また、適正に働くことができるよう法律に基づく指針が定められています。

★ 外国人労働者は、①専門的・技術的分野に従事している就労目的の外国人、②日系人等の労働者、③入国管理局で資格外活動の許可を受けた留学生アルバイトなど、④不正に働いているいわゆる不法就労者、に類型化できます。

出入国管理及び難民認定法（入管法）は不法就労者を認めていませんが、現実には不法就労者が

見られ、様々な問題も発生しています。

- ★ 法律では、事業主が外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職支援に努めるとともに、外国人の雇用状況の届出を義務づけています【**雇用対策法第28条**】。また、厚生労働省は、募集及び採用の適正化、適正な労働条件の確保など事業主が講ずべき必要な措置についてまとめた「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」を定めています【**雇用対策法第9条**】。
- ★ 日本国内で就労する限り、国籍を問わず、また、入管法上の合法・不法を問わず、原則として、労働基準法、労働契約法、最低賃金法、労働安全衛生法、労災補償法などの労働関係法令が適用されます。また、労働基準法では、使用者は、労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について差別的な取扱いをしてはならないことが定められています【**労働基準法第3条**】。
- ★ また、外国人の技能実習生は、入管法に基づく在留資格「技能実習」として日本国内に受入れられており、入国直後の講習期間を除き、雇用関係の下、労働関係法令の適用を受けます。