

第6章 多様な働き方

6.1 均衡・均等待遇（同一労働・同一賃金）

近年では、労働者数に占めるパートタイム（短時間）労働者、有期雇用労働者、派遣労働者等のいわゆる非正規労働者の比率はすでに3割を大きく超えており、非正規労働者が基幹的な労働力として活用される業種も増えてきています。

その一方で、非正規労働者を取り巻く環境としては、「通常の労働者」（いわゆる正社員）との間の賃金・諸手当、福利厚生、教育訓練を含む様々な処遇の格差などが依然として存在し、これが、多様な働き方の推進や、労働市場における新たな雇用の創出を阻害する課題と考えられるようになってきました。

そこで、「働き方改革関連法」により、**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）**が施行され、「通常の労働者」（いわゆる正社員）と、パートタイム（短時間）労働者、有期雇用労働者などの非正規労働者との間の**不合理な待遇差や差別的取扱いが禁止**されました。また、「通常の労働者」との待遇差の内容や理由などに関する使用者の説明義務の強化、行政による事業主への助言・指導や裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等についても規定されました。

なお、パートタイム・有期雇用労働法の施行は、2020年4月1日ですが、中小企業（P58参照）については経過措置があり、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2021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ます。

◆均衡待遇規定（不合理な待遇差の禁止 同法第8条）

事業主が、雇用する短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で待遇差を設ける場合は、①職務内容（業務の内容＋責任の程度）、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の内容を考慮して、個々の待遇ごとに、その性質・目的に照らして不合理と認められるものであってはなりません。

○同一労働同一賃金ガイドライン

均衡待遇を実現するためには、各企業の人事・給与等の制度の内容に基づいて待遇差の合理性を判断する必要がありますが、その実践はなかなか容易ではありません。そこで、いわゆる「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 平30年12月28日 厚生労働省告示第430号）が策定され、同一企業内における「通常の労働者」と非正規労働者との間に待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのかにつき、原則となる考え方及び具体例が示されています。

例えば、基本給、賞与、各種手当等の賃金に相違がある場合において、「将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」等の主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められる客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものであってはならないとしています。

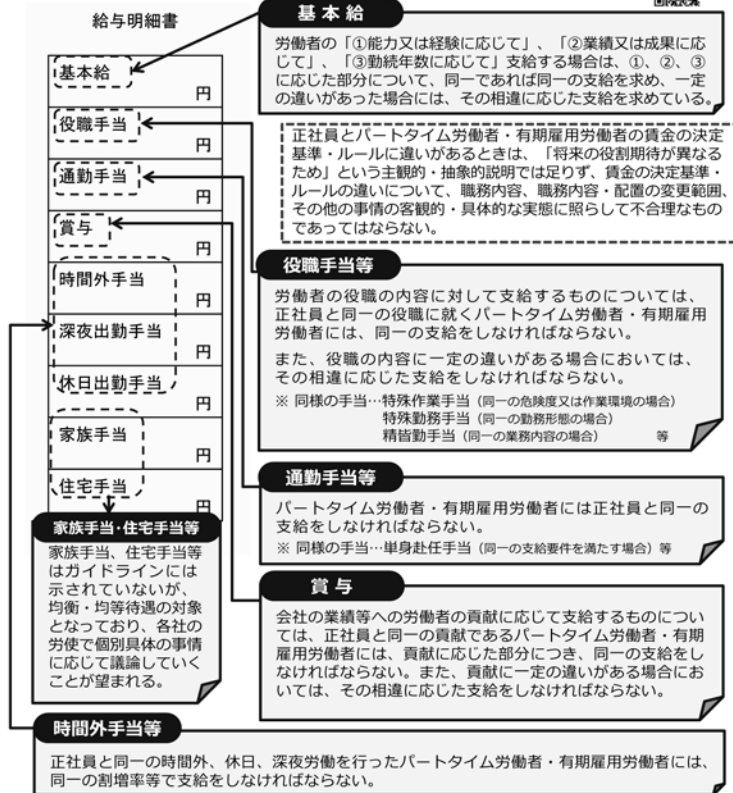
「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

（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）

このガイドライン（指針）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で、待遇差が存在する場合には、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方や具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。

基本給、昇給、賞与、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載しています。

（詳しくはこちら） <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>



※待遇差が不合理か否かは、最終的に司法において判断されることにご留意ください。

厚生労働省発行「パートタイム・有期雇用労働法が施行されます」より

◆均等待遇規定（差別的取扱いの禁止 同法第9条）

職務の内容が通常の労働者と同一であって、当該事業所における慣行その他の事情からみて、全雇用期間を通じて、職務の内容や、職務の内容・配置の変更の範囲が通常労働者と同一と見込まれる場合（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者）には、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはなりません。

◆賃金決定時の努力義務（同法第10条）

事業主は、短時間・有期雇用労働者の賃金を決定する際、通常の労働者との均衡を考慮しつつ職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案して決めるよう努めなければなりません。ただし、通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者については除きます。

◆教育訓練の実施（同法第11条1項・2項）

事業主は、通常の労働者と職務が同じ短時間・有期雇用労働者に対しては、職務遂行に必要な能力を付与する教育訓練を通常の労働者と同様に実施しなければなりません。これ以外の短時間・有期雇用労働者に対しては、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、職務の内容、成果、意欲、能力、経験等に応じて教育訓練を行うよう努めなければなりません。

◆福利厚生施設の利用（同法第12条）

事業主は、健康の保持や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た福利厚生施設（給食施設、休憩室、更衣室）について、短時間・有期雇用労働者に対しても利用機会を与えなければなりません。

◆通常の労働者への転換推進（同法第13条）

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 通常の労働者の募集の際は、その募集内容を既に雇っている短時間・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際は短時間・有期雇用労働者に対しても応募機会を与える。
- ③ 短時間・有期雇用労働者が正社員へ転換するための試験制度を設けるなど、その他転換を推進するための措置を講じる。
- ④ 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じる。

◆待遇についての説明義務の強化（同法第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、賃金や教育訓練等に関する措置の内容について説明しなければなりません。

また、短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、通常の労働者との間の待遇の相違の内容・理由や、待遇を決定するにあたって考慮した事項についても説明しなければなりません。この説明にあたって比較する通常の労働者は、職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲が最も近いと事業主が判断する通常の労働者ですが、その選定方法や複数の該当者がいる場合の絞り込みの方法については、厚生労働省施行通達の示す考え方に従うことが必要です。また、説明する待遇差の内容と理由については、客観的・具体的でなければなりません。

◆相談や苦情処理への対応や行政ADRについて

（同法第16条・第22条・第24条・第25条）

事業主は、短時間・有期雇用労働者からの相談に対して適切に対応できる体制を整備しなければなりません。また苦情の申出に対しては、苦情処理機関相談に委ねるなど、自主的な解決を図るように努めることとされています。

また、紛争解決援助の仕組みとして、都道府県労働局長による助言、指導、勧告や、第三者機関である紛争調整委員会による調停の制度が設けられています。

6-2 無期転換ルール

有期労働契約には、雇止めや契約更新時の労働条件の変更等、有期雇用に特有の問題が発生することがあります。

現実には、有期契約を繰り返し更新しながら長期間働いている労働者も一定数存在しています。そのような労働者が、安心して働き続けることができる環境を整備するため、「無期転換ルール」が定められています。

◆期間の定めのない労働契約への転換（労働契約法第18条）

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合、次の条件を満たせば、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換することとなります（一般に「無期転換ルール」といわれています）。

会社によって、「契約社員」「アルバイト」などの様々な呼称がありますが、契約期間に定めのある雇用契約であれば全て「無期転換ルール」の対象になります。

また、「派遣社員」については、派遣元の会社に「無期転換ルール」への対応が求められるため、注意が必要です。

【無期転換の条件】

- ① 有期労働契約の通算期間が5年を超えている。

実際に働いた年数が5年を経過していなくても、たとえば、契約期間が3年の有期労働契約を更新した場合などは、通算契約期間自体は6年になるため、4年目には無期転換申込権が発生していることとなります。

同一の使用者ととの間で有期労働契約を締結していない期間（無

契約期間)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。クーリング期間は、それまでの通算契約期間が1年以上の場合には6ヶ月、1年未満の場合には、原則的に契約期間の半分(端数は1ヶ月単位で切り上げ)です。

② 契約の更新回数が1回以上

契約更新等によって、同一の使用者との間で、2以上の有期労働契約を締結したことが要件になります。

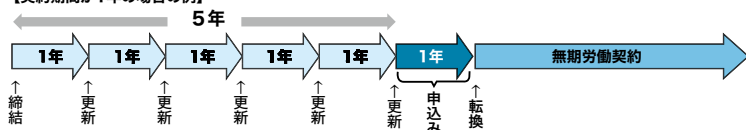
③ 現時点で同一の使用者との間で契約している

通算5年を超え、契約を結んだ使用者との間で、現在、有期雇用契約を結んでいることが要件になります。

また、無期転換申込権の発生を回避するため、就業実態に変更がないにも関わらず、派遣形態や請負形態を偽装し、他の使用者に労働契約の締結主体を替えた場合、同一の使用者の要件を満たすものとしてみなされます。

いつ無期転換の申込みができるか(無期転換の仕組み)

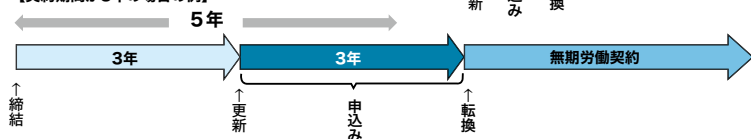
【契約期間が1年の場合の例】



通算5年を超えて契約更新した労働者が、その契約期間中に無期転換の申込みをしなかったときは、次の更新以降でも無期転換の申込みができます。



【契約期間が3年の場合の例】



◆無期転換ルールの例外**① 高度専門職の特例（※）**

5年を超える一定の期間内に完了することが予定されている業務に従事する、高収入、かつ高度な専門的知識・技術・経験を持つ有期労働者が、その業務に従事している期間には無期転換申込権が発生しません（上限10年）。

② 継続雇用の高齢者の特例（※）

定年後引き続き有期契約で雇用される有期労働者は、その事業主に雇用されている期間、無期転換申込権が発生しません。

③ 大学等及び研究開発法人の研究者、教員等に対する特例

無期転換申込権の発生までの期間が特例として10年です。

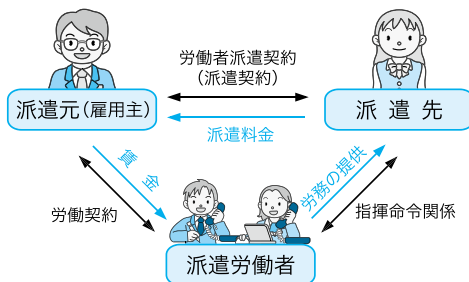
（※）上記の①・②については、事業主が、適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長へ提出・認定を受ける必要があります。

6-3 派遣労働

派遣労働の仕組みは、派遣労働者、派遣元、派遣先の三者から成り立っています。

派遣労働者は、派遣元（派遣会社）に雇用されますが、実際には派遣先の会社に行き、そこで指揮命令を受けて働くことになります。派遣元は、派遣先と労働者派遣契約を結び、それに基づいて労働者の派遣を行います。

派遣先は、労働者から労務の提供を受けた後に派遣元に派遣料金を支払い、派遣元は派遣労働者へ賃金を支払います。



このように、派遣労働は一般的な働き方とは大きく異なっているため、派遣労働者の雇用の安定、福祉の増進を図るため、**労働者派遣法**（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）及び**派遣元指針**（派遣元事業主が講ずべき措置に関する指針）、**派遣先指針**（派遣先が講ずべき措置に関する指針）が定められています。

◆登録型派遣労働者と常用型派遣労働者

派遣労働は、労働者の契約形態によって登録型と常用型の二つのタイプに分けられます。

登録型の派遣労働者は、派遣元に氏名や希望する業務、スキル等を登録しておき、仕事が発生したときにだけ派遣元と労働契約を結び、派遣先で働きます。一方、常用型の派遣労働者は、派遣元と常に労働契約を結んでいる状態で、派遣先で働きます。

◆就業条件等の明示

一般的な労働条件の明示事項（P21参照）に加え、派遣先の指揮命令者、派遣元・派遣先責任者、派遣元・派遣先の苦情申出先、派遣先の組織単位、組織単位における期間制限に抵触する日、派遣期間、派遣先の事業所単位の期間制限に抵触する日、派遣契約解除の場合の措置、派遣先が派遣労働者を雇用する場合の紛争防止措置、派遣料金（派遣先が派遣元へ支払う料金）などを、派遣元は派遣労働者に書面等で明示することになっています。

◆派遣期間の制限

平成27年改正労働者派遣法の施行日（2015年9月30日）以後に締結・更新された労働者派遣契約では、下記の例外を除くすべての業務に対して、次の2種類の期間制限が適用されます（施行日時点ですでに締結されている労働者派遣契約については、その契約が終了するまで、改正前の法律の期間制限が適用されます）。

派遣先事業所単位の期間制限	派遣先の同一事業所における派遣労働者の受け入れは原則、3年が限度。それを超えて受け入れるには、過半数労働組合等からの意見聴取が必要。異議があった場合には対応方針等の説明義務を課す。
個人単位の期間制限	派遣先の同一組織単位（課など）における同一の派遣労働者の受け入れは、3年が限度。

※期間制限の例外

(1)派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者、(2)60歳以上の派遣労働者、(3)終期が明確な有期プロジェクト業務、(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）、(5)産前産後休業・育児休業・介護休業等取得者の業務

◆事前面接等の禁止

派遣先となる会社が、派遣労働者を指名することはできません。派遣開始前の面接や履歴書の送付は、紹介予定派遣の場合を除き、原則として禁止されています。

◆元の勤務先への派遣の禁止

60歳以上の定年退職者を除き、退職後1年以内に、同じ会社で派遣労働者として働くことはできません。

◆派遣が禁止されている業務

- (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（紹介予定派遣、産休等休業取得者の代替、へき地の医師は除く）、
- (5)弁護士、税理士等のいわゆる「士」業務（一部例外有）

◆いわゆる「日雇派遣」の原則禁止

日々又は30日以内の期間を定めて雇用されている労働者の派遣は、下記の政令で定められた業務又は高齢者や学生、年収条件等一定の場合を除いて禁止されています。

【例外として日雇派遣が可能な業務】

- 情報処理システム開発 ●機械設計 ●事務用機器操作
- 通訳、翻訳、速記 ●秘書 ●ファイリング ●調査
- 財務 ●貿易 ●デモンストレーション ●添乗
- 受付・案内 ●研究開発 ●事業の実施体制の企画、立案
- 書籍等の制作・編集 ●広告デザイン ●OAインストラクション
- セールスエンジニアの営業、金融商品の営業

◆雇用安定措置

同一の組織単位（課など）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対し、派遣元は、派遣終了後の雇用を継続させる措置として、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派遣元での（派遣労働者以外としての）無期雇用、④その他安定した雇用の継続を図るための措置、のいずれかを講じる義務があります（1年以上3年未満の見込みの派遣労働者については努力義務）。

◆キャリアアップ措置

派遣元事業主は、派遣労働者のキャリアアップを図るため、①段階的かつ体系的な教育訓練、②希望者に対するキャリア・コンサルティングの機会の確保等を実施しなければなりません。

◆労働契約申込みみなし制度

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込み（直接雇用の申込み）をしたものとみなします。

対象となる違法派遣は、①派遣禁止業務従事、②無許可の事業主から労働者派遣を受け入れた場合、③期間制限の違反、④いわゆる偽装請負です。

◆雇止め・解雇について

雇用主である派遣元と派遣労働者の間の、契約更新・雇止め・解雇に関するルールは、基本的に一般の場合と同様です。

派遣元と派遣先が結ぶ労働者派遣契約と、派遣元と派遣労働者が結ぶ労働契約は別個のものなので、労働者派遣契約が中途解約された場合であっても、派遣元は派遣労働者をすぐに解雇できるわけではありません。

派遣元は、他の派遣先などの新たな就業機会を確保すること、確保できない場合は、まず休業などを行い、雇用の維持を図ることが必要です。

◆紹介予定派遣

紹介予定派遣とは、派遣期間の終了後、派遣元から派遣先に、派遣労働者を職業紹介することを予定して派遣就業させる制度です。

紹介予定派遣の場合に限っては、派遣就業が終了した後にスムーズに直接雇用へと移行できるように、派遣就業開始前の面接や履歴書の送付及び求人条件の明示や採用の内定等を行うことができます。

派遣受入期間は最長6か月までです。また、直接雇用での採用後、試用期間を設けることはできません。

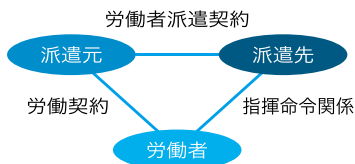
◆労働者派遣といわゆる「偽装請負」

派遣労働と混同しやすい働き方として**請負**があります。請負の場合は、まず請負業者が注文主と請負契約を結んで仕事を引き受けます。さらに、請負業者は自分が雇用する労働者を指揮命令して、請負業者自らの責任で業務を完結させることとなります。

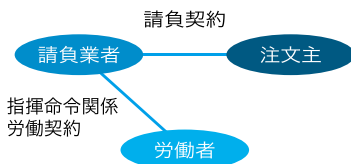
請負の場合は、業務の遂行や、労働時間管理に関する指示等について、請負業者自らが行います。一方、請負業者に代わって注文主が業務に関する指示を直接行うなど、実態が労働者派遣であるにもかかわらず、契約形式が請負契約であるものを「偽装請負」といいますが、これは違法です。

偽装請負では、雇用主としての責任が曖昧になり、様々なトラブルの原因にもなりますので、働き始める時に確認しましょう。

【労働者派遣】



【請負】



◆派遣労働者の均等・均衡待遇

派遣労働者の場合、労務の提供先が雇い主（派遣元）ではなく派遣先であるという特殊性があるため、均衡・均等待遇の対象としては、原則とすれば派遣先労働者を設定することとなります。しかし、派遣先の労働者との均等・均衡待遇についてのみルール化すると、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わってしまい、派遣労働者の所得が不安定になる可能性があります。また、一般的には、賃金水準は企業規模が大きいほど高くなる傾向にありますが、派遣労働者が担う職務の難易度は大企業ほど高いとは必ずし

もいえないので、小規模の会社で難易度の高い職務に従事している派遣労働者の給料が、大企業の軽易な職務に従事している派遣労働者の給料より安いという不合理な現象も起こり得ることになってしまいます。

そのため、平成30年の労働者派遣法改正では、**派遣先均等・均衡方式**だけでなく、**労使協定方式**という方式も制度化されました。

また、法改正により、派遣先になろうとする事業主に対し、派遣元への比較対象労働者の待遇に関する情報提供義務などが新設されました。

○派遣先均等・均衡方式（労働者派遣法第30条の3第1項）

パートタイム・有期雇用労働者における均等・均衡待遇規定と同じ考え方で、派遣先に雇用される通常の労働者と派遣労働者の間の不合理な待遇差、差別的取扱いを禁止するものです。個別の判断にあたっては、**同一労働同一賃金ガイドライン**に基づく対応となります。

○労使協定方式（労働者派遣法第30条の4）

均等・均衡方式に代わり、派遣労働者の賃金を**同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額**と同等以上にする方法を選ぶこともできます。ただし、これには下記の要件を満たすことが必要です。

① 労使協定の締結

派遣元事業主が、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数代表者と以下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しなければなりません（派遣先の教育訓練、福利厚生は除く）。

② 労使協定に定める要件

- (1) その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲
- (2) 派遣労働者の賃金を同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額※と同等以上であること
- (3) 職務の内容、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こと
- (4) 賃金決定にあたり公正な評価をすること
- (5) 賃金以外の待遇について、派遣元事業主に雇用される通常の労働者と比較して不合理でないこと
- (6) 段階的・計画的な教育訓練を実施すること 等

※ 同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額

比較の対象となる一般労働者の賃金については、「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の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるもの」と規定されています（労働者派遣法第30条の4第1項第2号イ）。

具体的には、厚生労働省が実施する賃金調査（賃金構造基本統計調査及び職業安定業務統計）を基にして、職種別の一覧表と能力・経験調整指数、地域指数（都道府県別及びハローワーク別）を、**毎年政府が時給ベースで公表**し、それをもとに、労使協定を締結することになります。