

第1章

基礎知識編

- パートタイム・有期雇用労働法の基礎知識
- 労働契約法が定めるルール
- 非正規雇用者の形態
- 派遣社員をめぐる契約関係
- 請負と出向
- 高年齢者の雇用確保措置
- 定年退職後の雇用契約
- 定年退職後の嘱託社員の賃金設計
- 正社員への転換
- 最低賃金法の適用





パートタイム・有期雇用労働法の基礎知識

パートタイマー・有期雇用労働者の雇用管理のポイントを理解する

非正規雇用者を雇用する会社が押さえておくべき法律である「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」（以下、「パートタイム・有期雇用労働法」といいます）について解説します。

✔ パートタイム・有期雇用労働法の適用対象

パートタイム・有期雇用労働法は、パートタイマー（短時間労働者）と有期雇用労働者が適用対象となります。

同法2条では、「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の1週間の所定労働時間に比し短い労働者」を短時間労働者と定めています。

また、「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」を有期雇用労働者と定めています。

したがって、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」などの呼称にかかわらず、これらに該当する者については、同法の適用を受ける労働者となります。

✔ 労働条件に関する文書の交付等

パートタイム・有期雇用労働法が適用される者を雇い入れたとき（雇用契約の更新時を含みます）は、労働基準法で定められた文書で明示すべき労働条件に加えて、次の4項目を文書等で明示することが義務づけられています。

- ①昇給の有無
- ②退職手当の有無
- ③賞与の有無
- ④相談窓口

このうち昇給と賞与の支給については、会社の業績やパートタイマー・有期雇用労働者の評価（人事考課など）によって決定するケースで、業

績・評価によっては昇給しない（支給しない）ことも考えられます。その場合は、制度は「あり」としたうえで、「業績・評価により昇給しない（支給しない）場合がある」などと、昇給しない（支給しない）可能性があることを併記しておきます。

また、退職金についても同様で、たとえば勤続年数に基づいて支給するケースで、所定の年数に達していなければ支給しない場合は、「勤続〇年未満は支給しない」と併記しておきます。

相談窓口については、相談担当者の氏名・役職、相談担当部署などを明示することが考えられます。

✔ 不合理な待遇差の禁止

パートタイム・有期雇用労働法では、同一労働同一賃金の観点から、パートタイマー・有期雇用労働者という呼称や雇用形態のみを理由として、正社員と賃金その他の待遇に不合理な差を設けることを禁止しています。

具体的には、基本給、賞与その他の待遇（教育訓練、福利厚生、休暇など）について、正社員の職務内容（業務内容と責任の程度）、職務内容と配置の変更の範囲（人材活用のしくみや運用など）、その他の事情を考慮して、正社員とまったく同じであれば待遇差を禁止し、相違するのであれば相違するなりの待遇差とするなど、不合理な待遇差を設けることがないように注意しなければなりません。

ただし、福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室）については、正社員との違いに関係なく、すべてのパートタイマー・有期雇用労働者が利用できるようにしなければなりません。

職務内容、職務内容と配置の変更の範囲の比較については、12ページ図のような手順で判断するとよいでしょう。

待遇の違いが不合理と認められるかどうかの判断は、個々の待遇ごとに、その待遇の性質・目的に照らし、適切と認められる事情を考慮して行なわれます。

この点、厚生労働省より「同一労働同一賃金ガイドライン」が発出されており、どのような待遇差が不合理であり、どのような待遇差であれば不合理でないかについて、具体例を示しながら原則となる考え方を示しています。

その考え方のポイントは、次のとおりです。

◆「基本給」の原則的な考え方

基本給が、労働者の能力または経験に応じて支払うもの、業績または成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、その趣旨・性格がさまざまである現実を認め、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行なわなければならない。

昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行なうものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行なわなければならない。

◆「賞与」の原則的な考え方

賞与（ボーナス）であって、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行なわなければならない。

◆「各種手当」の原則的な考え方

役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行なわなければならない。

そのほか、業務の危険度または作業環境に応じて支給される特殊作業手当、交替制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、業務

の内容が同一の場合の精皆勤手当、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行なった場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行なった場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、労働時間の途中に食事のための休憩時間がある際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を行なわなければならない。

◆「福利厚生・教育訓練」の原則的な考え方

食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行なわなければならない。

病気休職については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間をふまえて同一の付与を行なわなければならない。

法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行なわなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。

教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた教育訓練を実施しなければならない。

なお、待遇については、解雇時等の人選も無視できません。

たとえば、経営上の理由により解雇の対象者を選定する際、通常の労働者と同視すべきパートタイマー・有期雇用労働者であるにもかかわらず、

労働時間が短いことのみをもって通常の労働者より先にパートタイマーを解雇することや、労働契約に期間の定めがあることのみをもって通常の労働者より先に有期雇用労働者を解雇することは、差別的取扱いとなり、認められません。

☑ 正社員への転換の推進

パートタイム・有期雇用労働法では、雇用するパートタイマーや有期雇用労働者について、正社員（フルタイム型の正社員が望ましいとされていますが、短時間正社員でも可能です）に転換する措置を義務づけています。

具体的には、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①正社員を募集する場合、その募集内容をすでに雇用しているパートタイマーや有期雇用労働者に周知すること
- ②正社員のポストを社内公募する場合、すでに雇用しているパートタイマーや有期雇用労働者に

も応募する機会を与えること

- ③パートタイマーや有期雇用労働者を正社員に転換するための試験制度を設けること
- ④そのほか、正社員への転換を推進する措置を設けること

なお、パートタイム・有期雇用労働法では、正社員への転換を推進するための措置を講じることを求めています。その結果として、実際に正社員に転換することまでは求めています。

しかし、措置を講じてから、長期間にわたって正社員に転換された実績がない場合については、転換を推進するための措置を講じたとはいえない可能性があります。

そのため、周知はしているが応募がしにくい環境になっているなど、措置が形骸化しないようにしなければなりません。

措置の周知については、就業規則や雇用契約書に定めたり、下のような社内掲示・通知をしたりすることが考えられます。

◎措置の周知のための社内掲示の例◎

正社員転換についてのお知らせ

株式会社〇〇
代表取締役 〇〇〇〇

今後、新たに正社員を募集する場合に、当社で働く契約社員およびパートタイマーの皆さんのなかで正社員への転換を希望する方には、これに応募する機会を与えることとします。

1. 対象者

有期雇用契約を締結している契約社員およびすべてのパートタイマー

2. 実施方法

ハローワークに求人票を出す場合に、あわせてその募集内容を事業所内でも掲示するほか、社内メールなどによって周知することとします。

3. 選考方法

外部からの申込みの有無にかかわらず、公正な選考を行ないます。

応募の条件は、各募集要項をご覧ください。

4. 応募窓口

正社員への転換を希望する方は、人事課〇〇宛てに連絡してください。

5. 制度の開始時期

この制度は、令和〇年〇月〇日から実施します。

以上

☑ 雇用管理の改善措置の説明義務

会社は、パートタイマーや有期雇用労働者を雇い入れたとき（雇用契約の更新時を含みます）は、速やかに、実施する雇用管理の改善措置の内容を説明しなければなりません。

具体的には、次のような内容です。

- どのような賃金決定方法なのか
- どのような賃金制度になっているのか
- どのような教育訓練があるのか
- どのような福利厚生施設が利用可能なのか
- どのような正社員転換措置が設けられているのか など

説明の方法については、雇い入れたときに個々の労働者ごとに説明を行なうほか、雇入れ時の説明会等において、複数の対象者に同時に説明を行なうことでもかまいません。

このとき、説明すべき事項の漏れを防いだり、説明の内容がその都度異なることがないようにするため、あらかじめ説明（交付）用の資料や書面を用意しておくといでしょう。

また、パートタイマーや有期雇用労働者から正社員との待遇の相違について求めがあったときにも、相違の内容や理由、待遇の決定にあたって考慮した事項を説明しなければなりません。

したがって、「パートタイマーだから」「有期雇用契約だから」といった不合理な理由ではなく、あらかじめそれぞれの待遇の目的や性質などを明確にしておき、待遇の相違の内容やその理由について、具体的かつ適切に説明を行なうことが求められます。

説明を行なうにあたっては、次の3点に留意しましょう。

① 比較対象となる正社員（通常の労働者）

職務内容、職務内容と配置の変更の範囲が最も近い正社員が比較対象となります。

そのため、必ずしも説明を求めたパートタイマーや有期雇用労働者が指定した者になるとは限りませんので、まずは選定した理由を説明して理解

してもらいましょう。

② 待遇の相違の内容と理由

待遇の相違の内容として、正社員と待遇の決定基準に違いがあるかどうかと、その決定基準の内容について説明します。

また、待遇の相違の理由は、職務内容、職務内容と配置の変更の範囲、その他の事情に基づいて客観的、具体的に説明します。

たとえば、能力に基づいて基本給を決定している場合には、能力レベルが異なるために基本給の額の差が生じていることを説明します。

③ 説明方法

説明にあたっては、パートタイマーや有期雇用労働者が説明内容を理解できるよう、資料を活用して、口頭で説明することが基本です。この場合の資料とは、就業規則や賃金規程、正社員の賃金制度の資料などが考えられます。

なお、厚生労働省では、説明資料に活用できる「説明書モデル様式」を用意していますので、書面の作成などを検討する際は、参考になるでしょう。

当然のことですが、説明を求めたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをすることは認められません。

☑ 相談のための体制の整備義務

パートタイマーや有期雇用労働者の雇用管理の改善に関して、会社は、パートタイマーや有期雇用労働者からの相談（苦情を含みます）に応じなければなりません。そのため、相談窓口の設置といった適切に対応するための体制を整備する必要があります。

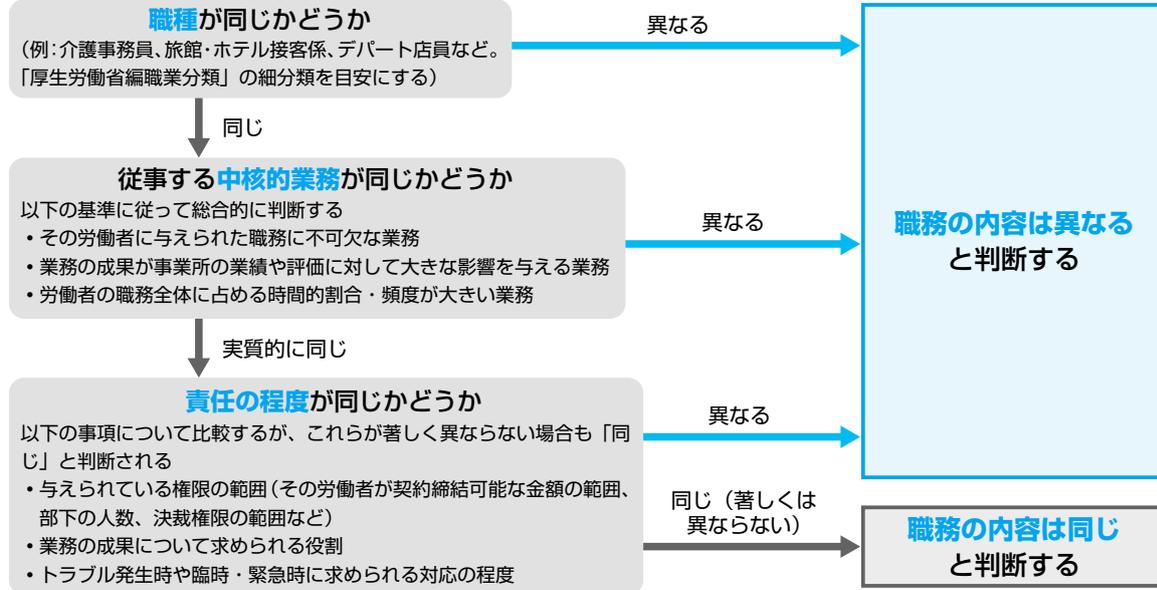
会社は、ハラスメントや社内通報のための相談窓口を設けていますので、これらと兼務する方法でもかまいません。

なお、法が求める義務としては、相談に応じる窓口等を設置することで足りませんが、それぞれの相談に対して、その内容や状況に応じ、適切に対応するという実効性のある体制が望まれます。

◎「職務内容」「職務内容と配置の変更の範囲」の比較◎

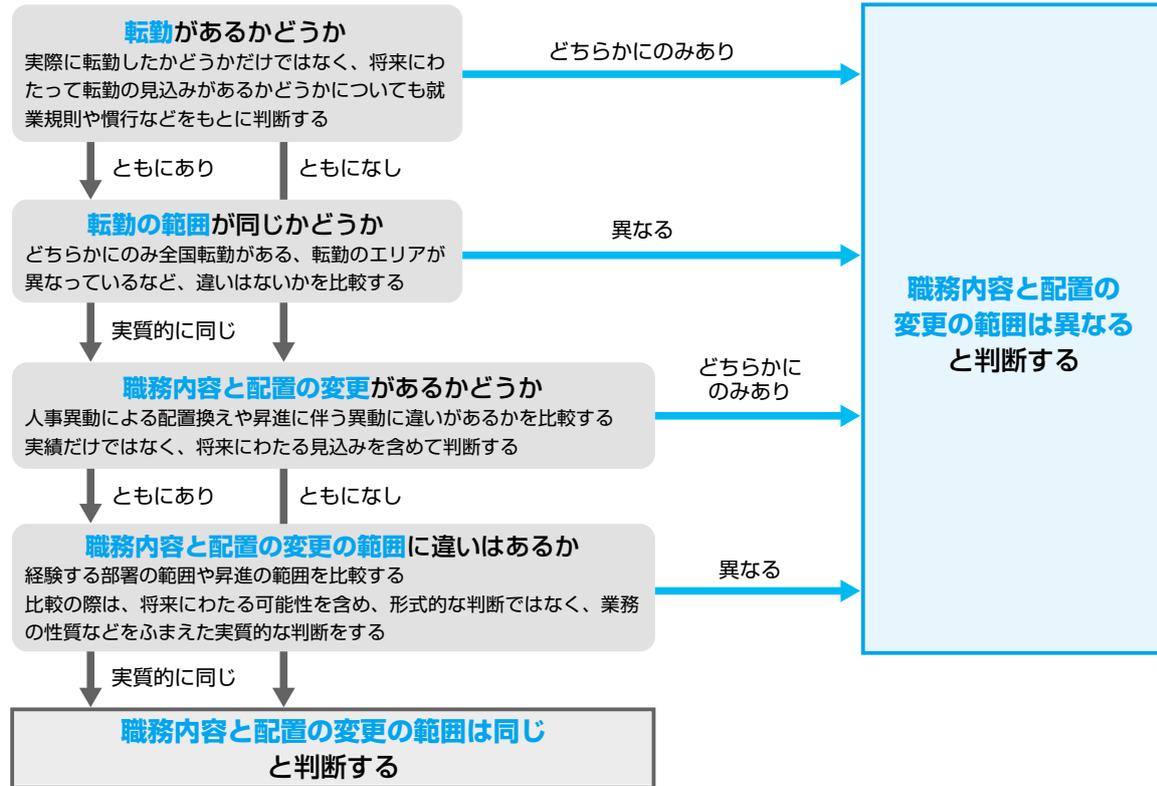
職務内容

【パートタイマー・有期雇用労働者と通常の労働者（最も業務内容に近い者）を比較する】



職務内容と配置の変更の範囲

【パートタイマー・有期雇用労働者と通常の労働者を比較する】



※厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法のあらまし」をもとに作成



労働契約法が定めるルール

無期労働契約への転換と雇止め法理を押さえておく

非正規雇用者を雇用する際にトラブルを回避するためには、労働契約法の重要なルールを理解しておく必要があります。

ここでは、労働契約法について、実務担当者が押さえておくべき主なポイントを解説します（下表参照）。

特に、①無期労働契約への転換は、非正規雇用者を雇用するすべての企業に関係があるため、注意が必要です。

◎労働契約法の重要ポイント◎

①無期労働契約への転換	有期労働契約が通算5年を超えた場合は、労働者が無期労働契約への転換を申し込むことができる。労働者が申し込んだ場合は、有期労働契約終了日の翌日から無期労働契約へ転換される
②雇止め法理	一定の場合には、契約期間満了時の雇止め（使用者が契約更新を拒否すること）が認められないというルールを定めている

✔無期労働契約への転換

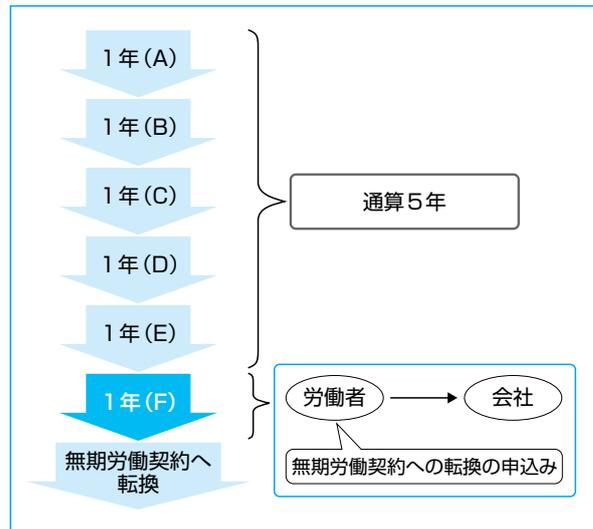
労働契約法では、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合には、無期労働契約に転換するというルールを定めています（18条）。

具体的にいうと、同一の使用者（法人単位）との間で締結された2以上の有期労働契約の通算労働契約期間が5年を超える場合、労働者は使用者に対して無期労働契約への転換を申し込むことができます。

一方、使用者は労働者からの申込みを拒むことができません。

有期労働契約から無期労働契約への転換のイメージは、下図のとおりです。

◎有期労働契約から無期労働契約への転換イメージ◎



上図に当てはめると、(A)の契約期間からが通算5年の対象（起算）となります。

そして、(A)～(E)により通算契約期間が5年となりますので、有期契約労働者は、5年を超えた(F)の契約期間内に無期労働契約への転換の申込みを行なうことができます。

無期転換の申込みにより、(F)の契約期間満了日の翌日から無期労働契約が開始されます。

①クーリング期間とは

同一の使用者に雇用された2以上の期間は、継続していなくても前後の期間は通算されます。同一の使用者に雇用されていれば、職種や勤務地が変更された場合であっても通算されます。

ただし、前後の期間の間に一定の長さの「クーリング期間」（同一の使用者との契約がない期間）を置いた場合は、前後の期間は通算されません。

つまり、通算はいったんリセットされ、そのクーリング期間より前の有期労働契約は5年のカウントに含めないこととなります。

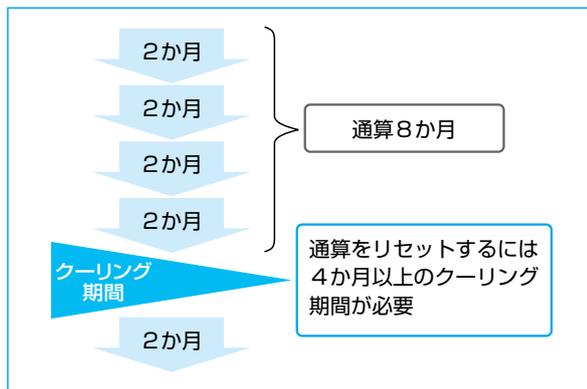
期間の通算がリセットされるクーリング期間の長さは、下表のとおり、直前までの有期労働契約期間ごとに決まっています。

◎必要となるクーリング期間◎

直前までの有期労働契約期間	クーリング期間
2か月以下	1か月以上
2か月超～4か月以下	2か月以上
4か月超～6か月以下	3か月以上
6か月超～8か月以下	4か月以上
8か月超～10か月以下	5か月以上
10か月超	6か月以上

たとえば、2か月の有期労働契約を4回更新した後、クーリング期間を置く場合は、直前の契約期間は「2か月」ではなく、通算した「8か月」となります。そのうえで必要なクーリング期間が判断されることに留意しましょう。

◎クーリング期間の判断の留意点◎



なお、クーリング期間中、実質的な就業形態が変わらないにもかかわらず、無期労働契約への転換申込み権の発生回避を目的として、対象労働者を形式的に他の使用者に切り替えること（派遣形態や請負形態の偽装などを含みます）は認められません。

②無期労働契約転換後の労働条件

無期労働契約に転換した後の労働条件は、転換前の労働条件と同じ内容となります。

ただし、就業規則、個別の労働契約等で別段の定めをすることにより、無期労働契約に転換した

後の労働条件を変更することは可能です。

とはいえ、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期労働契約転換後の労働条件を従前よりも低下させることは、無期労働契約への転換を円滑に進める観点から望ましくないとされているので、慎重に検討する必要があるでしょう。

③無期労働契約への転換

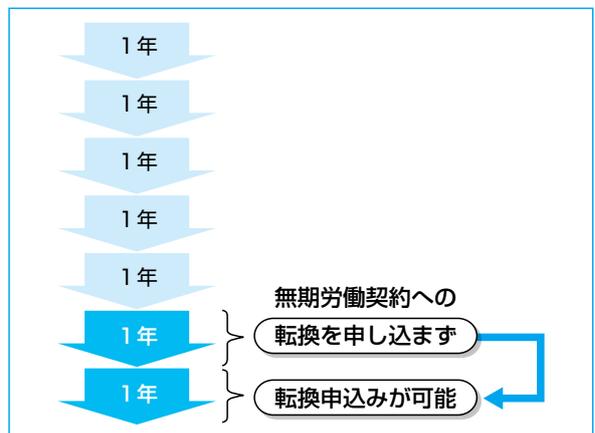
・自動的に転換されるわけではない

無期労働契約への転換は、自動的に行なわれるものではありません。

あくまでも、労働者側からの申込みによるものですから、無期労働契約への転換の申込みがされない場合は転換されません。

なお、申込みがされずに労働契約が継続している場合は、次のような取扱いとなります。

◎転換申込みへの対応例◎



つまり、無期労働契約への転換申込みをしなかった場合でも、次回の契約期間中で申込みをすることができます。

1年契約の更新で通算5年を超え、6年目の契約期間中に申込みをしなかった場合でも、その後の申込みはできないというわけではないことに注意が必要です。

・転換申込みの方法は書面が望ましい

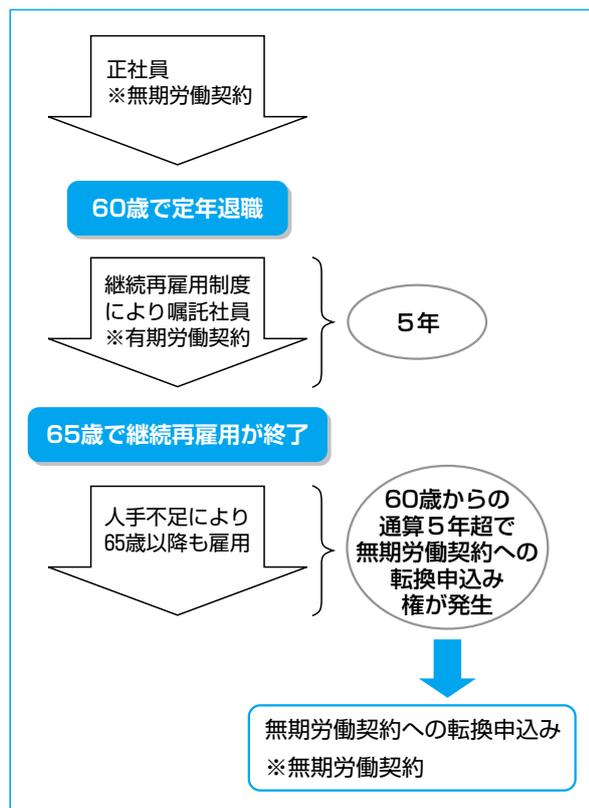
無期労働契約への転換申込みの方法は、書面、メール、口頭などのいずれの方法でも可能ですが、「言った、言わない」というトラブルを防止するためにも、書面による申込みとすることが望まし

いでしょう。

④定年後再雇用者を5年を超えて雇用する場合

無期労働契約への転換ルールは、下図のように定年退職後の再雇用により再び無期労働契約となるケースを生じさせることがあります。

◎定年後再雇用後に再び無期労働契約になる可能性◎



このようなケースにおいては、「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」(以下、「有期雇用特別措置法」といいます)の適用を受けることにより、嘱託社員について5年を超えて雇用した場合でも、無期労働契約転換権を生じさせない運用とすることが可能です。

この有期雇用特別措置法の特例は、①専門的知識等を有する有期労働契約労働者(年収1,075万円以上で、所定の高度専門職の範囲に該当する者)と、②定年に達した後、引き続いて雇用される有期労働契約労働者について、その特性に応じた雇用管理に関する特別の措置が講じられる場合に適用が認められます。

✔雇止め法理

有期労働契約においては、契約期間満了時に労働者が更新を希望しても、使用者が更新の拒否をする「雇止め」が問題になることがあります。

これまでの判例では、

①契約期間が反復更新されることにより実質的に無期労働契約と同視できる

→【実質的無期契約タイプ】

②無期労働契約と同視できない場合であっても、契約更新を期待することについて合理的な理由(従事する業務の内容・性格、使用者の言動、他の有期労働契約労働者の契約状況等)がある

→【期待保護タイプ】

のいずれかに該当する場合は、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ときは雇止めはできないと判断し、解雇権濫用法理(解雇の有効性を判断する法理)を類推適用してきました。

現在、この「雇止め法理」は、労働契約法に条文として設けられ、明確に法制化されています。

「雇止め法理」が適用されるためには、労働者側から契約期間満了前もしくは満了後に遅滞なく、更新の申込みをすることが必要です。

なお、労働者が明確に更新の申込みをしていない場合であっても、使用者側の更新拒否(雇止めの意思表示)に対して、「嫌だ」「困る」などの反対する旨の意思表示があれば、更新の申込みがなされたものとして取り扱われます。

そして、「実質的無期契約タイプ」または「期待保護タイプ」に該当するか否かは、これまでの判例と同様に、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを総合的に考慮して、個々の事案ごとに判断されます。もしも該当すると判断された場合は、雇止めが認められず、従前の有期労働契約と同一の内容の労働条件で労働者の更新申込みを承諾したものとみなされるため、留意しておきましょう。



非正規雇用者の形態

非正規雇用者の雇用形態とその特徴を押さえておく

✔ 非正規雇用者を分類すると

非正規雇用者とは、一般的に、パート社員やアルバイト、契約社員や嘱託社員などの雇用形態のことをいいます。

非正規雇用者の法律上の定義はありませんが、その呼称に応じて、一般的に次のような特徴があります。

●パート社員

家計補助を目的として働き、定型的な単純作業に就くことが一般的です。働き方としては、フルタイムのうちの一部の時間を勤務するパターンが多いといえます。契約更新を繰り返すことで、雇用期間が長期にわたるケースもあります。

●アルバイト

学生やいわゆるフリーターが学費や生活費を補うために働く場合が多く、補助的な作業（アシスタント）に就くことが一般的です。ごく短期的な雇用契約も見受けられます。

●契約社員

パート社員やアルバイトと比べると、社員の能力や技術、実績に応じて契約することも多く、正社員と同様にフルタイムで働くことが一般的です。

●嘱託社員

広い意味では、契約社員に含まれますが、定年退職後の再雇用をはじめ、高年齢者を雇用する際によく利用されます。

●無期労働契約転換社員（無期労働契約へ転換されたが、正社員には転換されなかった者）

労働契約法の無期労働契約への転換ルールに基づき、有期労働契約労働者から無期労働契約労働者に転換された者を指します。

労働契約法は、有期労働契約労働者を正社員へ転換することを義務づけてはいないため、無期労働契約に転換されても、賃金等の労働条件は有期労働契約当時と同じというケースもあり得ます。

●派遣社員

派遣会社と雇用契約を結び、顧客先に派遣されて勤務する社員を指します。

派遣社員には、登録型と常用雇用型の2種類がありますが、非正規雇用者という観点からは、登録型を指すことがあります。

◎非正規雇用者の形態による分類◎

種 類		特 徴	備 考
内部労働力	パート社員	●短時間勤務 ●補助的業務	●単純作業や補助的な業務が多く、外食産業や小売業など一定の業種においては、人材戦略の一環（24時間営業対策など）として活用されている ●最近では、業務内容が正社員とほぼ変わらないケースも少なくない
	アルバイト	●短期雇用 ●学生やフリーター	
	契約社員	●1年～5年の契約期間 ●フルタイムが多い ●準社員	社員の能力や技術、実績に応じて契約することも多い
	嘱託社員	●定年後の再雇用	一般的には、定年後の再雇用による場合をいう
	無期労働契約転換社員	●労働契約法により有期労働契約→無期労働契約へ転換された者	無期労働契約転換となった者のうち、正社員となった者を除く
外部労働力	派遣社員	●登録型 ●常用雇用型	非正規雇用者という観点からは、登録型を指すことがある
	請負社員	●製造業 ●IT業界	許認可や届出の必要がない分、請負を装った違法派遣（偽装請負）が少なくない
	業務委託契約	個人事業主	実態として、社員のように拘束されることが多く、問題視されている



派遣社員をめぐる契約関係

派遣元・派遣先・派遣社員の三者間の関係を理解する

☑ 三者間の関係に注意する

非正規雇用者のなかでも、特に「派遣社員」を活用するケースが増えています。

派遣社員を活用する場合に特徴的なのは、派遣社員にとっては、**雇用契約を結ぶ会社（派遣元）**と**実際に働く会社（派遣先）**が異なる、ということです。

通常は、雇用契約を結んだ会社で働きますが、派遣社員の場合には、派遣元・派遣先・派遣社員の三者が関係しているため、利害関係が発生します。この点に注意が必要です。

☑ 派遣元と派遣先の責任分担

「派遣元」は、派遣社員と雇用関係をもつものに対して、「派遣先」は派遣社員に対して指揮命令権をもちます。

派遣労働者の労働条件については、派遣元との雇用契約で決定します。

一方、派遣先に対しても、多くの責任が課せられています。派遣社員と雇用関係をもたないとはいえ、実際に仕事の指揮命令を行なうのは派遣先であるためです。

安全面をはじめ、派遣元の目が行き届かない部分については、派遣先が責任をもちます。

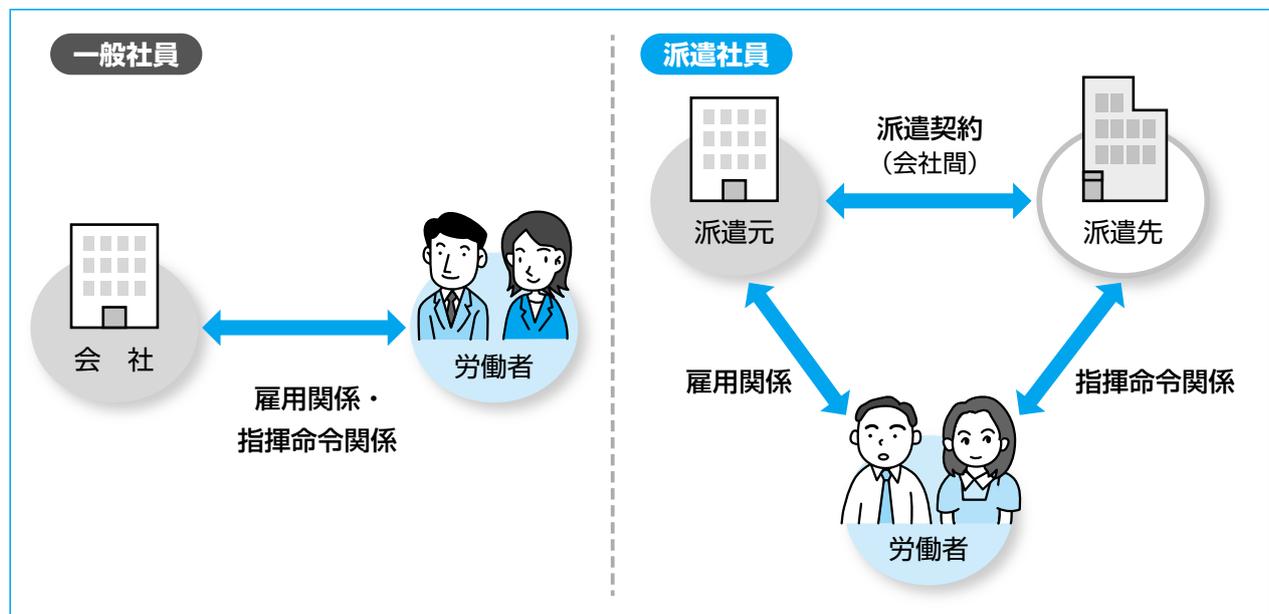
派遣先と派遣元で、その立場に応じて責任を分担しているといえるでしょう。

たとえば、時間外労働や休日労働は、労使協定（36協定）により定めた範囲でしか行なわせることはできません。この根本的な責任は派遣元にあるので、36協定の締結や届出については派遣元が行ないます。

ただし、実際の残業命令は指揮命令権をもつ派遣先が出すことになります。仮に、派遣元の36協定で定めた範囲を超えて派遣社員に残業をさせた場合には、派遣先の責任が問われます。

つまり、派遣元だけではなく、派遣先も責任を問われるケースがあるのです。

◎会社と労働者の契約関係◎





請負と出向

雇用関係と指揮命令関係の有無（所属）に注意する

☑ 人材活用の多様化

就労する場所という点、通常は雇用契約を締結した会社になります。つまり、入社した会社で実際に働くのが一般的です。

しかし、各企業の人材活用は多様化し、必ずしも自社の社員だけで必要な労働力をまかなうとは限らなくなってきました。そのため、外部の労働力、すなわち、自社以外と雇用関係をもつ労働者を利用するケースが増えています。いわゆる、「アウトソーシング」というものです。その形態は、人材派遣だけでなく、請負や出向等、さまざまなものがあります。

請負と出向の契約関係を図で示すと、下図のようになります。派遣との違いをよく理解しておきましょう。

☑ 偽装請負とは何か

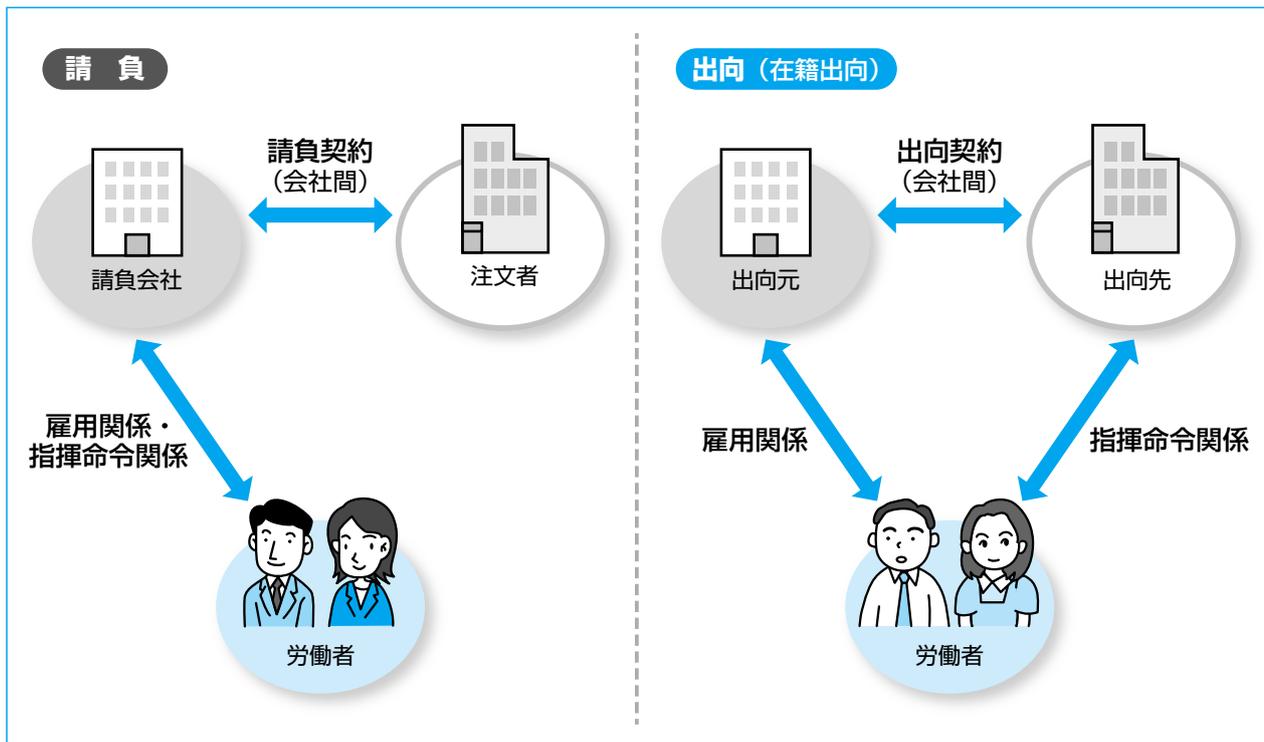
「偽装請負」というのは、契約書等により、表面上は請負としながらも、実態は人材派遣に該当するケースです。

請負は、「請負会社」「注文者」「労働者」の三者による契約関係です。請負会社は労働者に対して、雇用関係と指揮命令関係の双方をもつので、表面上は請負としていても、注文者側が労働者に指揮命令を行なっていれば、違法な人材派遣となります。これが偽装請負です。

なお、労働者派遣業は、許可なしに行なうことはできません。それに対して、請負業については、許可や届出は必要ありません。

この点が、偽装請負が横行している原因のひとつともいえます。

◎請負と出向の契約関係◎





高年齢者の雇用確保措置

会社は65歳までの雇用を確保しなければならない

☑ 雇用確保措置は3つの方法から選択

高年齢者の雇用の安定、定年退職者の就業機会の確保・雇用促進などを定めているのが「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、「高年齢者雇用安定法」といいます）です。

高年齢者雇用安定法に基づき、65歳までの雇用を確保する方法は、次の3つから選択することになります。

- ①65歳への定年年齢の引上げ
- ②65歳までの継続再雇用制度の導入
- ③定年の定め廃止

②の継続再雇用制度とは、定年に達した時点でいったん退職させ、雇用契約を結び直して再雇用する方法です。

なお、①の65歳への定年年齢の引上げは人件費（退職金を含みます）の負担増の問題が、③の定年の定め廃止は解雇リスクの問題が生じるため、採用率はあまり高くありません。

実務上は、②の継続再雇用制度を採用する企業が多くなっています。

☑ 義務違反の企業名の公表規定

高年齢者の雇用確保措置を導入していない場合は、高年齢者雇用安定法9条違反となります。厚生労働大臣は、ハローワークを通じて違反企業に必要な助言や指導、勧告を行なうことができるとされています。

勧告に従わない場合の罰則はありませんが、企業名が公表されることがあります。

☑ 継続再雇用制度の利用

上記のとおり、65歳までの雇用確保措置のうち、現在、最も多く採用されているのが「継続再雇用

制度」です。

以下、継続再雇用制度を活用するうえでのポイントをみていきます。

①労働条件や雇用形態の規制はない

高年齢者雇用安定法は、再雇用後の労働条件や雇用形態について特に規制を設けていません。つまり、必ずしも定年前の労働条件を維持する必要はないということです。

そのため、出勤日数や労働時間、賃金等の労働条件は、会社と本人が合意のうえで設定・変更することができます。

もちろん、高年齢雇用継続給付額等を考慮して、賃金額を個別に決定することも可能です。雇用形態や給与額に応じて、年金や給付金の額がどのように変わるのか、シミュレーションをしてみるとよいでしょう。

②在籍出向や労働者派遣等の利用

人事交流をはじめ会社間に密接な関係があり、定年後の継続雇用が予定されているなど、「一定の緊密性や明確性」がある場合には、子会社等への在籍出向も継続雇用として認められます。

また、子会社等が人材派遣会社（派遣元）である場合は、その派遣会社に再雇用してもらおう選択肢も考えられます。

労働者派遣法では、自社を離職して1年以内の者を派遣社員として受け入れることは禁止されています。また、派遣会社が離職から1年以内の者を元の雇用主のもとに派遣することも禁止されています。

しかし、60歳以上の定年退職者の場合にはこうした制限がありません。つまり、関連の派遣会社が再雇用した定年退職者を、派遣社員として受け入れることが可能です。

③グループ企業間での再雇用

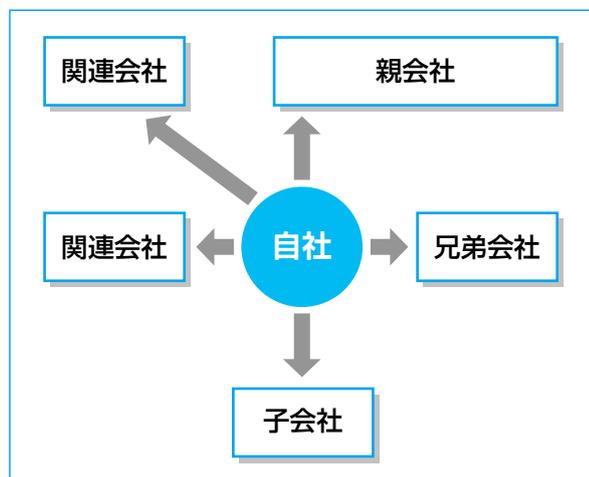
グループ企業（親会社、子会社、兄弟会社、関

連会社、親会社の関連会社)との間での雇用も、継続雇用制度として認められます。

これにより、企業は柔軟な対応が可能になっているといえます。

なお、グループ企業(正確には「特殊関係事業主」といいます)の要件は、会社法等の定義(議決権の所有割合等)をふまえて厚生労働省令で定められています。

◎グループ企業での再雇用のイメージ◎



☑希望者全員の継続再雇用が必要

以前の高年齢者雇用安定法では、定年退職後に継続再雇用する社員の基準を労使協定に定めることで、対象者をいわば選別することが認められていました。

しかし、原則としてこの措置は廃止となり、就業規則上の解雇や退職事由に該当していない限り、

希望者全員を継続再雇用し、65歳までの雇用を確保することが義務づけられています。

これは、年金の支給年齢が引き上げられることに伴い、定年退職後、継続雇用もされず、年金も受給できない「無収入状態」を防ぐことが目的です(下イメージ図参照)。

☑70歳までの就業確保措置

65歳以上については、努力義務ではありますが、次のいずれかの措置により、70歳までの就業を確保する措置が求められています。

- ①70歳までの定年年齢の引上げ
- ②70歳までの継続雇用制度の導入
- ③定年の定め廃止
- ④継続的に業務委託契約を締結する制度
- ⑤社会貢献事業に継続的に従事できる制度

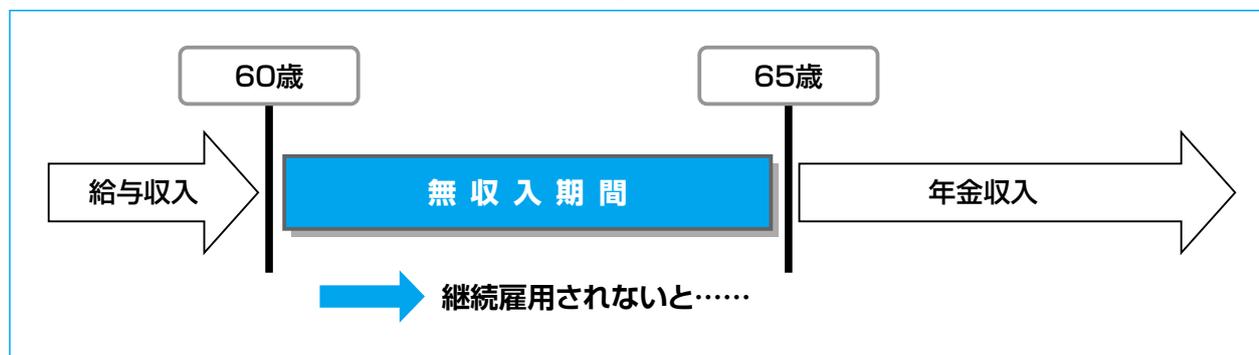
①から③については、前述した65歳までの雇用確保措置と同じ趣旨で、年齢を70歳に置き換えた措置です。

④については、雇用する措置ではなく、高年齢者が新たに創業した場合に業務委託契約等を締結することで、当該高年齢者の就業を確保する措置です。

⑤についても、雇用する措置ではなく、高年齢者が社会貢献事業に従事できる制度を導入し、当該高年齢者の就業を確保する措置です。

なお、④と⑤については、いずれも高年齢者の希望を前提としたものでなければなりません。

◎「無収入状態」のイメージ◎





定年退職後の雇用契約

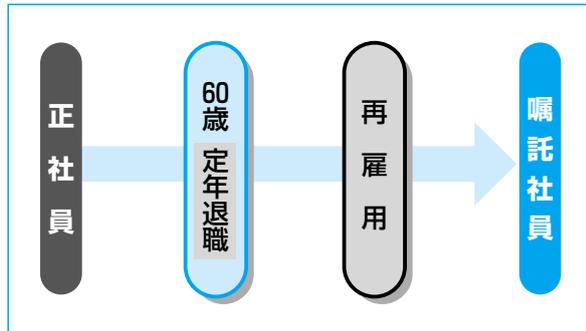
対象者の要望をふまえていくつかの選択肢を用意する

☑ 正社員の定年退職後の雇用延長

高齢者雇用安定法により、社員が60歳（定年年齢）に達した後も雇用の継続が企業に義務づけられています。

雇用を継続する場合の選択肢は3つありますが、多くの企業は、「定年退職後の継続再雇用制度」を導入しています。

これは、いったん退職した後に、非正規雇用者である嘱託社員として再雇用するものです。



☑ 嘱託社員活用のメリット

昨今の人手不足の深刻化や、熟練した技術と経験をもつ人材が次々と定年退職してしまう状況を考えると、嘱託社員を有効に活用することは、企業が円滑な事業活動を維持するためにも不可欠といえるでしょう。

いったん退職した社員を新たな労働条件で再雇用する場合は、必ずしも定年前と同じ労働条件（賃金等）で雇用する必要はありませんが、同一労働同一賃金の考え方に配慮して労働条件を設定することが求められます。

なお、再雇用時に賃金を引き下げた場合、その嘱託社員は雇用保険の「高齢雇用継続給付」を受給できる可能性があります。高齢雇用継続給付を受給できる場合は、会社はその手続きを忘れずに行なうことが大切です。

☑ 嘱託社員の意欲を高める配慮

定年退職後の継続再雇用にあたっては、希望する社員にもさまざまな要望があります。

たとえば、次のような要望です。

- ① いままでどおりの責任や業務の難易度等で働き続けたい
- ② 責任や業務の難易度等を軽減して働き続けたい
- ③ 働く時間を減らして、趣味や社会貢献活動に時間を費やしたい
- ④ 体調に自信がないので、自身の健康状態と相談しながら働きたい

したがって、継続再雇用する嘱託社員の勤務形態については、「フルタイム勤務のみ」とするのではなく、いくつかの選択肢を用意しておくことが望ましいでしょう。

次項では、定年退職後に嘱託社員として働いてもらう場合の賃金設計のポイントについて説明しています。

また、定年退職後の継続再雇用では、単純に賃金が多くなるか少なくなるかということ以外に、勤務形態によっては次のような問題（不利益）が生じる可能性もあります。

- ① 健康保険等の被保険者資格を喪失することがある
- ② 年次有給休暇の付与日数に差が出る可能性がある
- ③ 老齢年金の受給額がカットされることがある

定年退職後の継続再雇用を実施するときには、以上のような点にも配慮して、嘱託社員の意欲を引き続き高めるシステムづくりを心がけるようにしたいものです。



定年退職後の嘱託社員の賃金設計

賃金水準、モチベーション、働き方のバランスに配慮が必要

60歳で定年退職した後、継続再雇用した嘱託社員の賃金設計のポイントは次のとおりです。

①全社的な人件費コストを考慮しつつ、定年退職前と比較してバランスのとれた賃金とする

総人件費の増大を抑えるため、また新卒等の新規採用の原資を確保するため、定年退職後の賃金水準は、60歳前より低く設定することが広く行なわれています。

一般的には、60歳前の賃金水準の6～7割程度が多いようです。

②職務内容に応じて賃金の減額率を設定しないと嘱託社員のモチベーションが低下する

個々の嘱託社員の職務内容はさまざま、定年退職前と同様に重要な戦力として活躍することを求められる人もいれば、第一線を退いてバックアップ的な立場となる人もいます。

したがって、一律に減額率を設定して適用するのは難しく、(イ)職務内容の難易度・責任の程度、(ロ)職務遂行能力に応じて減額率の設定を変えることが考えられます。

(ロ)の判断にあたっては、定年退職前の人事考課

情報を基準とすることができるでしょう。

③嘱託社員のモチベーションの維持・向上を図るため、優秀な業績の嘱託社員に対しては賞与・インセンティブで報いる

嘱託社員に対しても、賞与・インセンティブを支給することに何ら問題はありません。

たとえば、60～61歳の契約単位期間の業績が優秀な嘱託社員については、60～61歳の所定賃金(例：60歳定年退職前の70%)とは別に、賞与を支給する方法もあるでしょう。

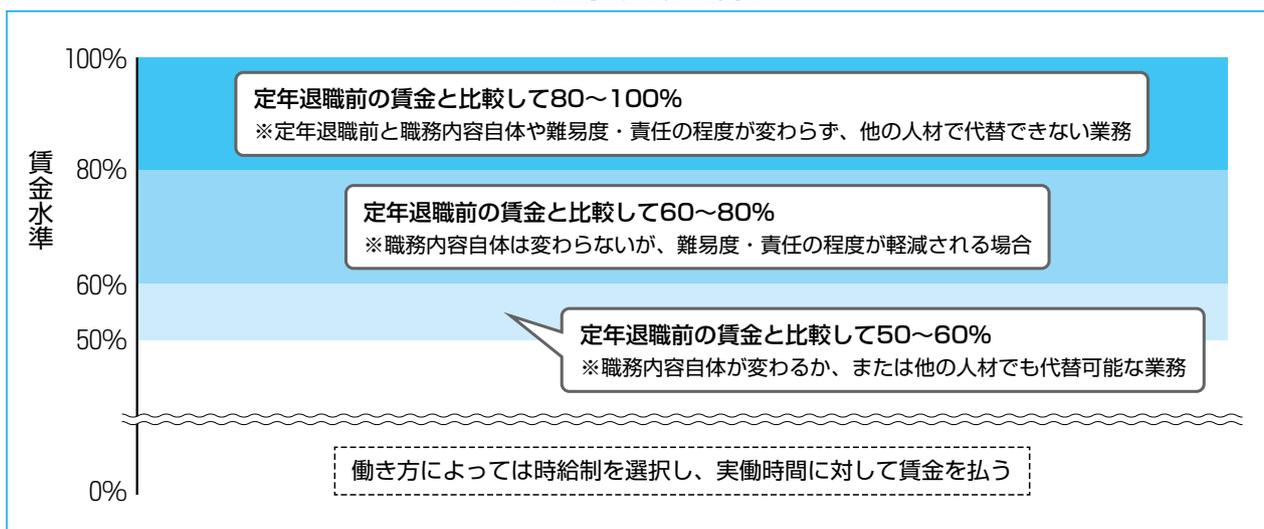
これにより、人件費の固定額の上昇を抑えつつ、優秀な嘱託社員に報いることができます。

④60歳以降のライフスタイルに合わせて、働き方に選択肢を設けることが望ましい

定年退職前と変わらないフルタイム勤務だけではなく、短時間勤務(例：1日5時間)、隔日勤務等、60歳以降の人生設計の選択肢が増える働き方を提供することが求められます。

フルタイム勤務以外の短時間勤務、隔日勤務では、月給制ではなく時給制とし、実働時間に対して賃金を支払う方法もあります。

◎賃金水準の設定例◎





正社員への転換

非正規雇用から正社員への転換制度を整備する

☑ 正社員への転換の義務化

企業がパート社員・契約社員などの非正規雇用者を増やしてきた一方で、正社員を中心とした人材育成が手薄になっていることが懸念されています。そこで、一部の企業では、自社のパート社員・契約社員のうち、優秀な人材に対しては、正社員登用の門戸を広げるなど、積極的に正社員への転換を行なっています。

しかし、正社員転換の現状は、恣意的な印象がぬぐえず、公平性に欠ける面もあります。パートタイム・有期雇用労働法では、企業に対して正社員への転換の推進を義務づけて、パート社員・契約社員の地位向上を図っています。

☑ パート社員・契約社員と正社員との格差

まったく同じ仕事をしていても、パート社員・契約社員と正社員とでは、給与をはじめとする労働条件に差が生じていることがあります。

業種によっては、パート社員・契約社員として働き続けるうちに、正社員との作業内容や能力の差がなくなるケースも出てきます。

特に、定型的な業務の場合、経験が非常に重要視されます。そのため、勤務期間が長期にわたるほど、作業内容や能力について、同様の職務を行なう正社員とあまり変わらなくなってくるが多いのです。

それでも、給与等の待遇面での格差は縮まらず、職務内容と待遇のバランスがとれていないとすれば、問題があるといわざるを得ません。

☑ 制度づくりがポイント

最近では、会社の経営状況と照らし合わせ、パート社員・契約社員を積極的に正社員に登用しようとする企業も増えてきました。

ただし、ポイントとなるのは、どれだけの非正規雇用者を正社員に登用したかではありません。あくまでも問われるのは、正社員への転換についての制度づくりなのです。

客観的で公平な転換制度があれば、非正規雇用の働く意欲も向上しますし、会社としても、新しい人材発掘の場となることでしょう。ぜひとも、労使双方に魅力ある人事制度をつくり出そうにしたいものです。

◎正社員への転換推進の3つのポイント◎

1 正社員を募集する場合に、その内容を周知すること

ハローワークへの求人票などにより正社員を募集する場合には、その募集内容を社内の掲示板等を利用して、すでに雇用しているパート社員・契約社員にも周知する

2 正社員を社内公募する場合に、その機会を与えること

正社員の異動などにより発生した空きポストについて社内公募する場合には、その事実を周知し、すでに雇用しているパート社員・契約社員にも応募する機会を与える

3 正社員へ転換できる試験制度を導入すること

「〇年以上勤務」や「〇〇資格の取得」などの一定の資格を設けて、パート社員・契約社員から正社員へ転換することのできる定期的な試験制度を導入する



最低賃金法の適用

会社は最低賃金額以上の賃金を支払う義務がある

非正規雇用者のうち、アルバイト・パート社員の賃金については「時給」で設定することが多いでしょう。

時給の設定においては、会社は最低賃金法に違反することがないように注意する必要があります。

最低賃金法とは

最低賃金法とは、労働者に支払う賃金の最低限度額を定め、その額以上の賃金を支払うことを使用者に義務づけた法律です。

最低賃金額は時給単価で設定されています。また、産業や職種にかかわらず都道府県別に設定される「地域別最低賃金」と、特定の産業ごとに設定される「産業別最低賃金」の2種類で構成され、いずれか高いほうが適用されます。

たとえば、地域別最低賃金が870円で、製鉄業の産業別最低賃金が980円という場合、製鉄業に従事するパート社員等を雇い入れる際には、高いほうの最低賃金額、つまり産業別最低賃金の980円が適用されます。

なお、賃金を月給で設定している場合は、月給額を1か月平均所定労働時間数で除して時給相当額を算出し、これと最低賃金を比較します。

常に最新の最低賃金額を把握しておく

最低賃金額は、基本的に毎年改定されることになっています。そのため、知らない間に最低賃金額を下回る時給単価で賃金を支払っていたという事態も生じ得ます。

したがって、常に最新の最低賃金額を把握し、非正規雇用者の時給単価が最低賃金額を下回らないよう注意する必要があります。

最新の最低賃金額は、厚生労働省のホームページや労働基準監督署のポスター等により確認することができます。

最低賃金法に違反した場合

会社が最低賃金法に違反している場合は、最低賃金額に達していない不足額を支払わなくてはなりません。

非正規雇用者の側から「時給はいくらでもいいので雇ってください」と頼まれ、最低賃金額を下回る時給単価を設定していた場合であっても、諸事情を問わず、最低賃金法が適用されます。

なお、最低賃金法に違反した場合には、罰則（罰金）が科せられます。

最低賃金の周知義務

会社は、最低賃金の概要を労働者に周知する義務があります。

具体的には、以下の事項を事業所内での掲示等により周知します。

- 最低賃金の適用を受ける労働者の範囲
- 労働者に適用される最低賃金額
- 算入しない賃金
- 効力発生日

周知義務に違反した場合は、30万円以下の罰金に処せられます（最低賃金法41条）。

◎2種類の最低賃金◎

