

はじめに

本書の第1部では、平成24年に改正され、25年4月から施行されている改正労働契約法、とくに、「有期契約労働者の無期転換申込権」について、各企業がどのように対応したらよいかについて具体策と実践のしかたを解説しました。

平成25年4月から施行された改正労働契約法の第18条により、有期契約労働者（雇用契約期間を定められている契約社員、有期契約パートタイマー（短時間労働者）、登録型派遣労働者等）に対して、無期労働契約（正社員等の定年年齢まで引き続き雇用が保障される契約）への転換を申し込む権利が与えられました。

これを「無期転換申込権」といいます。

この権利は、有期契約労働者が契約を更新し、通算雇用期間が5年間を超えると労働者に発生します。

権利が発生した労働者が会社（使用者）に口頭または書面で申し込むと、自動的に（会社が拒絶しても）、有期契約労働者が無期契約労働者に転換されます。

無期契約労働者になると、会社はその労働者を定年年齢（60歳など）まで雇用を継続しなければならなくなります。

現在の労働法制（裁判例等）では、途中で解雇することはほとんど認められません。

このため、例えば、平成25年4月1日に契約社員やパートタイマーを1年契約で採用し、その後、平成30年4月1日以降まで5年間を超えて継続雇用していると、その契約社員等は自動的に無期契約労働者となり、会社は、以後60歳まで雇い続けなければならないこととなります。

あなたの会社では、契約社員、パートタイマー等に無期転換申込権

が発生した場合、どのように対応していますか。

本書を読んで対応策を検討してください。

また、第2部では、平成26年4月に改正され、27年4月に施行されたパートタイム労働法に対応するための実務について述べています。

パート専用就業規則例を掲載し、ポイント解説をしています。

さらに、第3部では、契約社員・パートタイマーの労務管理全般について解説しています。

本書を、あなたの会社の契約社員・パートタイマーの労務管理改善にお役立てください。

ところで私事ですが、筆者は、平成28年11月に瑞宝小綬章を授与されました。生涯にわたり労働行政を通して国、社会、国民生活に貢献したというのが勲章授章の理由です。

妻周子と同伴で、平成28年11月11日午前には厚生労働大臣から授与され、午後皇居豊明殿で天皇陛下に拝謁してまいりました。

今回の受章を自分へのはげましとして、今後とも社会のニーズに応えるタイムリーな実務書を執筆するように努めてまいりたいと存じます。

平成29年3月

著者 布施直春

凡 例

■主な法令名等の略称

- 安衛法……労働安全衛生法
- 育介法……育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（通称 育児介護休業法）
- 均等法……雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（通称 男女雇用機会均等法）
- 高年法……高齢者等の雇用の安定等に関する法律（通称 高齢者雇用安定法）
- 最賃法……最低賃金法
- 職安法……職業安定法
- 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（通称 労働者派遣法）
- 労基監督官……労働基準監督官
- 変形制……変形労働時間制
- みなし制……みなし労働時間制
- フレックス制……フレックスタイム制
- パート……パートタイム労働者（短時間労働者）
- 労基署（長）……労働基準監督署（長）
- 労基法……労働基準法
- 労契法……労働契約法
- 労組法……労働組合法
- 労基則……労働基準法施行規則
- パート労働法……短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

序 章

非正規社員の種類・雇用 状況・問題点

序 章

非正規社員の種類・雇用状況・問題点

1 労働者の雇用・就労形態名と定義は

労働者には図表1のようにさまざまな雇用・就労形態があります。それぞれの雇用・就労形態が、有期労働契約の労働者か、または無期労働契約の労働者であるかは、図表2のとおりです。

図表1 さまざまな雇用・就労形態の名称と定義

名 称	定 義
① 正社員 (正規労働者)	期間の定めのない労働契約（無期労働契約）で雇用され定年までの雇用が予定されている者。
② 非正規社員 (非正規労働者)	正規労働者（正社員、常用労働者）以外の労働者全体をさしていうもの。
③ 有期契約労働者	期間を限った労働契約（有期労働契約）で雇用される者のことをいう。有期契約パート、契約社員（期間雇用者）、登録型派遣労働者等がこれに該当する。
④ パートタイム労働者 (短時間労働者)	同じ会社の通常の労働者（正社員等）よりも、1日または1週間の所定労働時間が短い者のことをいう。有期契約パート（有期労働契約のパート）と無期契約パート（無期労働契約のパート）とがある。
⑤ 契約社員 (期間雇用者)	一般には有期労働契約で1日8時間週40時間勤務する者をさすが、会社によっては雇用関係のない業務処理委託就業者、在宅就業者を契約社員とよぶ場合もある。本書では前者のことをいう。
⑥ 派遣労働者 (派遣社員)	人材派遣会社（派遣元）と労働契約を結び、別の勤務先（派遣先会社）で働く労働者。
⑦ 在宅勤務者	労働基準法の適用される労働者で、主に自宅等で勤務する者。

1 労働者の雇用・就労形態名と定義は

⑧ 日雇労働者	1日ごとの労働契約により雇用される者。
⑨ アルバイター	副業として雇用労働に従事する者の通称。
⑩ フリーター	長期の常用労働者にならずに（なれずに）、パートタイム労働者、派遣労働者、日雇い労働者などを繰り返す者の通称。

図表2 有期契約労働者に該当する者と無期契約労働者に該当する者

	A 有期契約労働者	B 無期契約労働者
1 正社員	×	○
2 パートタイム労働者 (短時間労働者)	○ (大多数)	○ (一部)
3 契約社員 (期間雇用者)	○	×
4 派遣労働者	○ (大多数)	○ (一部)

(注) ○印は該当する者、×印は該当しない者

2 労働契約の期間の定め方は

1 労働契約の期間の定め方は3種類

労働契約とは、使用者が労働者を雇い入れて使用し、賃金を支払うことを約束し、他方、労働者は使用者の指揮命令に従って労働することを約束する契約のことです。

労働契約の雇用期間の定め方については、労基法14条1項により**図表3**の3種類が認められています。

しかし、実際に用いられている契約期間の定め方は、主に**図表3**の①の有期労働契約と同図表の②の無期労働契約の2つです。

2 有期労働契約とは

有期労働契約とは、例えば、6カ月間、1年間といったように契約期間を限定した労働契約のことをいいます。パートタイム労働者の大多数（有期契約パート）、期間雇用者（契約社員）、登録型派遣労働者、アルバイトなど非正規労働者のほとんどの労働契約がこれに該当します。

有期契約労働者は、その契約期間が終了した場合、契約更新されなければ、自動的に会社を退職させられることになります。

3 無期労働契約とは

他方、無期労働契約（期間の定めのない労働契約）は、文字通り、契約期間が限定されていません。判例等により解雇が制限されているため、使用者がこの無期契約労働者を解雇することは非常に困難です。労働者が辞職するという意思表示を特にしなければ、いつまでも両者の雇用関係が続きます。

正社員、限定正社員、準社員、無期労働契約のパートタイマーの契約形態がこれです。

ただし、正社員等のほとんどには定年退職制が設けられています。

他方、正社員として雇う場合には、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を結ぶのが一般的です。労基法では、無期労働契約を結ぶことについては、何の制限もありません。

図表4 雇用期間を定める労働契約は2タイプ

① 一定の期間を定める労働契約（有期労働契約）

→有期契約パート、契約社員（期間雇用者）、登録型派遣社員（スタッフ）等、「1年契約の臨時・嘱託職員」「6カ月間のパートタイマー」などとして雇うもの。原則として1回の契約期間は最長3年だが、契約更新は問題なく行える。次の場合には、特例として最長5年の契約が認められる。

▼5年間の労働契約が認められるケース

- ① 使用者が高度に専門的な知識・技術・経験を有する労働者と結ぶ労働契約
 - イ 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）所有者
 - ロ 公認会計士、医師、歯科医師、獣医師、弁護士、1級建築士、薬剤師、不動産鑑定士、弁理士、技術士、社会保険労務士、税理士の資格所有者
 - ハ 情報処理技術・年金数理関連試験合格者
 - ニ 特許発明の発明者、登録意匠の創作者または登録品種の育成者
 - ホ 一定の専門業務従事者で、年収1,075万円以上の者
 - ヘ 厚生労働省労働基準局長が前各号に準ずると認める者
- ② 使用者が60歳以上の労働者と結ぶ労働契約

② 一定の事業の完了に必要な期間を定める労働契約

→6年間で終了予定の大型建設工事で、技術者を6年間雇い入れるような契約のしかた

契約期間は原則3年（特例5年）を超えてもかまわない。「6年ないし6年半」というように、ある程度不定期でも認められる。

「工事（工期未定）の終了まで」といった形のものは不可。このような場合は、期間の定めのない契約にするか、3年（または5年）までの期間を定める契約にするしかない。

4 パートタイム労働者とは

1 ポイントは

一般的に、パートタイム労働者とは、短時間労働者のことです。つまり、同じ会社の正社員等の通常労働者（1日8時間、1週40時間勤務のフルタイマー）よりも、所定労働時間が短い労働者のことです。

2 法律上の定義・通称・会社内の定義の違いは

パートや短時間労働者の名称や定義を決めたり、用いたり、理解したりする場合、それがどの法律に用いられているものか、通称なのか、それとも特定の会社で用いられているものかを分けて考えないと混乱します。

本書では、短時間労働者のことを「パート」と呼ぶことにします。

3 法律上の用例・定義は

法律上は、パート・パートタイマーという用語は用いられていません。それぞれの法律が、その目的に応じ、短時間労働者（パート労働法）、期間雇用者（育介法）等の名称と定義を定め、通常労働者（フルタイマー、雇用期間の限定されていない労働者）と異なった取扱いをしています。

4 パート労働法の適用される「短時間労働者」というのは

パート労働法の対象となる「短時間労働者」とは、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よりも短い労働者のことをいいます（パート労働法2条）。

5 一般的にパートというのは

通称でパートとは、短時間労働者のことをいい、パートタイマー・パートタイム労働者とも呼ばれます。パートタイマーは、フルタイマー（正社員、通常労働者）に対比される言葉です。

「パート」とは「部分的」、「フル」とは「め一杯」の意味です。パー