

## 1 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」(以下「パート・有期法」という。)において、短時間労働者(パート労働者)とは、「1週間の所定労働時間が同一の事業所で同種の業務に従事する通常の労働者の1週間の所定労働時間に比し短い労働者」(パート・有期法2条)をいいます。したがって、通常の労働者(フルタイム無期雇用のいわゆる正社員)に比べて1週間の所定労働時間が少しでも短い労働者は、パート労働者としてパート・有期法の適用を受けます。職場においてパート以外の、例えばアルバイトと呼ばれていても、この定義に該当する者は、パート労働者としてパート・有期法が適用されます。パート・有期法では、有期雇用労働者とは、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いいます。以下では、パート労働者と有期雇用労働者をまとめてパート・有期雇用労働者といいます。

パート・有期法は、通常の労働者とパート・有期雇用労働者との間の待遇差が不合理か否かについて、個々の待遇毎に当該待遇の性質・目的に照らし、適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確にしました。よって、パート・有期雇用労働者と通常の労働者との間の労働条件の相違が不合理であるかどうかは、労働条件ごとに判断されます。

どのような場合に不合理と判断されるかについて具体的に示す「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 30.12.28、いわゆる「同一労働同一賃金ガイドライン」。概要は126ページ参照。)が策定されており、事業主はこれを遵守しなければなりません。ガイドラインは同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理なものであり、どのような待遇差が不合理なものではないのかを示しています。このことについて、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例・問題となる例という形で具体例を示しています。

旧労契法20条に関する判例では、業務内容に差のない正社員と契約社員のドライバーに関する事案において、無事故手当、作業手当、給食手当、皆勤手当、通勤手当の契約社員に対する不支給が不合理とされています(最判平 30.6.1、ハマキョウレックス事件)。また、有期雇用労働者が定年に達した後に継続雇用された者であることは、通常の労働者と当該有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理と認められるか否かを判断するに当たり、パート・有期法8条のその他の事情として考慮される事情に当たりうると解されています(最判平 30.6.1、長澤運輸事件)。

このほか、旧労契法20条に基づき、有期雇用労働者が賞与、退職金、各種手当の不支給の是正を求めた5つの事件(大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件、日

本郵便の3つの事件)の判決が令和2年10月に相次いで示され、賞与や退職金の相違は不合理とは認められませんでした。一部の手当や特別休暇等については通常の労働者と有期雇用労働者との間の待遇の相違が不合理とされました。

### 【雇入れ時の労働条件の明示】

事業主はパート・有期雇用労働者を雇い入れた場合には、労働基準法15条及び労基則15条で定められた事項に加えて、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④雇用管理の改善に関する事項に係る相談窓口等について文書交付等により明示しなければなりません(パート・有期法6条1項、1章参照)。

なお、労働基準法施行規則5条の改正により、令和6年4月1日以降に締結する有期労働契約について、有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間)又は有期労働契約の更新回数に上限の定めを設ける場合にはその上限を、就業の場所及び従事すべき業務を変更することがある場合には就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を明示しなければならなくなりました(後述のコラムを参照)。

### 【就業規則の作成・変更時の意見聴取努力義務】

事業主は、パート・有期雇用労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用するパート・有期雇用労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければなりません(パート・有期法7条2項)。

### 【パート・有期雇用労働者と通常の労働者との間の不合理な待遇の相違の禁止】

全てのパート・有期雇用労働者を対象とした「待遇の原則」として、事業主が、雇用するパート・有期雇用労働者の待遇と通常の労働者の待遇とを相違させる場合は、その待遇の相違は、職務の内容、職務の内容・配置の変更の範囲、その他の事情を考慮して、個々の待遇毎に、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(パート・有期法8条)。

### 【通常の労働者と同視すべきパート・有期雇用労働者の差別的取扱いの禁止】

職務の内容が通常の労働者と同じのパート・有期雇用労働者(職務内容同一パート・有期雇用労働者)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、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置の変更の範囲が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で

変更されることが見込まれる者（通常の労働者と同視すべきパート・有期雇用労働者）については、パート・有期雇用労働者であることを理由として、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（パート・有期法 9条）。

### 【賃金決定時の努力義務】

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパート・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべきパート・有期雇用労働者を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めなければなりません（パート・有期法 10条）。

### 【教育訓練】

以下の教育訓練に係る措置が、パート・有期雇用労働者について適用されます。

- ①事業主は、通常の労働者に対して実施する教育訓練であって、当該通常の労働者が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するためのものについては、職務内容同一パート・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべきパート・有期雇用労働者を除く。）が既に当該職務に必要な能力を有している場合その他の省令で定める場合を除き、職務内容同一パート・有期雇用労働者に対しても、これを実施しなければなりません（パート・有期法 11条1項）。
- ②事業主は、パート・有期法 11条1項に定めるもののほか、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用するパート・有期雇用労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力及び経験その他の就業の実態に関する事項に応じ、当該パート・有期雇用労働者に対して教育訓練を実施するように努めなければなりません（同条2項）。

### 【福利厚生】

福利厚生施設の利用についての配慮義務は、一定の福利厚生施設については利用機会の付与義務に強化したうえで、パート・有期雇用労働者について適用されます。

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は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るもの（給食施設、休憩室、更衣室）については、その雇用するパート・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければなりません（パート・有期法 12条）。

### 【通常の労働者への転換の促進】

事業主は、通常の労働者への転換を推進するため、その雇用するパート・有期雇用労働者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません（パート・有期法 13 条）。

- ①通常の労働者の募集を行う場合において、当該募集に係る事業所に掲示すること等により、その者が従事すべき業務の内容、賃金、労働時間その他の当該募集に係る事項を当該事業所において雇用するパート・有期雇用労働者に周知すること。
- ②通常の労働者の配置を新たに行う場合において、当該配置の希望を申し出る機会を当該配置に係る事業所において雇用するパート・有期雇用労働者に対して与えること。
- ③一定の資格を有するパート・有期労働者を対象とした通常の労働者への転換のための試験制度を設けること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ずること。

### 【待遇についての説明義務】

- ①事業主は、パート・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し講ずることとされている措置の内容について、パート・有期雇用労働者に説明しなければなりません（パート・有期法 14 条）。
- ②事業主は、パート・有期雇用労働者から求めがあったときは、パート・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに賃金等に関する決定をするに当たって考慮した事項について、パート・有期雇用労働者に説明しなければなりません。
- ③事業主は、パート・有期雇用労働者が②の求めをしたことを理由として、パート・有期雇用労働者に対して解雇その他不利的取扱いをしてはなりません。

### 【行政による履行確保、紛争解決制度等】

パート・有期法 18 条に、パート・有期雇用労働者を雇用する事業主に対する行政による報告の徴収、助言、指導、勧告制度が設けられています。すなわち、紛争解決（パート・有期法 22～26 条）について、①パート・有期雇用労働者からの苦情処理申出に係る苦情処理機関の設置等、自主的解決の努力義務が課せられています。そして、②パート・有期雇用労働者と事業主との間の紛争解決のための行政による、助言、指導、勧告、紛争調整委員会による調停の実施（不合理な待遇格差の禁止規定を含む。）が定められました。

## 「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)と非正規社員(短時間労働者・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、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、原則となる考え方及び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、ボーナス(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>

### 給与明細書

基本給	円
役職手当	円
通勤手当	円
賞与	円
時間外手当	円
深夜出勤手当	円
休日出勤手当	円
家族手当	円
住宅手当	円

### 家族手当・住宅手当等

家族手当、住宅手当等はガイドラインには示されていないが、均衡・均等待遇の対象となっており、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る。

### 時間外手当等

正社員と同一の時間外、休日、深夜労働を行った短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の割増率等で支給をしなければならない。

### 基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めている。

正社員と短時間労働者・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールに違いがあるときは、「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的説明では足りず、賃金の決定基準・ルールの違いについて、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・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。

### 役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就く短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければならない。

また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※ 同様の手当…特殊作業手当(同一の危険度又は作業環境の場合)  
特殊勤務手当(同一の勤務形態の場合)  
精進助手当(同一の業務内容の場合) 等

### 通勤手当等

短時間労働者・有期雇用労働者には正社員と同一の支給をしなければならない。

※ 同様の手当…単身赴任手当(同一の支給要件を満たす場合)等

### 賞与

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、正社員と同一の貢献である短時間労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

※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。

## 2 パートタイム労働者と雇用保険・社会保険

### 【パートタイム労働者の雇用保険の適用要件】

パートタイム労働者であっても、雇用保険の適用事業に雇用され、週所定労働時間が20時間以上であり、かつ31日以上雇用見込みのある労働者（昼間の学生等を除く。）は、その意思にかかわらず当然に被保険者になります。

### 【パートタイム労働者の社会保険の適用要件】

パートタイム労働者であっても、1週の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、その事業所で同種の業務を行う一般の労働者の4分の3以上ある場合には、社会保険の被保険者となります。

#### 【一定規模以上の企業等で働くパートへの社会保険の適用拡大】

101人以上の会社で働く、次の要件を満たすパートタイム労働者は社会保険の加入対象となります。

- ①所定労働時間が週20時間以上
- ②月額賃金8.8万円以上
- ③雇用期間が2か月以上見込まれる場合
- ④昼間の学生でないこと（例外あり）

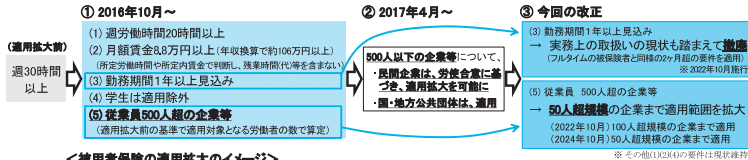
なお、従業員が100人以下の会社で働く上記の要件を満たすパートタイム労働者であっても、労使で合意すれば、会社単位で社会保険に加入できます（任意特定適用事業所）。この従業員100人以下の会社が労使の合意により社会保険の加入を行う場合には、従業員の2分の1以上の方の同意を得た上で、事業主から、年金事務所へ申出を行う必要があります。

加えて、パートタイム労働者を被用者保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件（現行、従業員数100人超）は、令和6年10月に50人超規模となります。

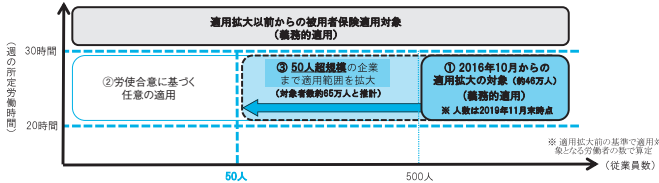
## 短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大の概要

働きたい人が働きやすい環境を整えるとともに、短時間労働者について、年金等の保障を厚くする観点から、被用者保険（年金・医療）の適用拡大を進めていくことが重要。

- ①（2016年10月～）**500人超の企業で、月収8.8万円以上等の要件を満たす**短時間労働者に適用拡大。
- ②（2017年4月～）**500人以下の企業で、労使の合意に基づき、企業単位で**、短時間労働者への適用拡大を可能とする。（国・地方公共団体は、規模にかかわらず適用とする）
- ③ 今回の改正では、**50人超規模の企業まで適用範囲を拡大**。（500人超（現行）→100人超（2022年10月）→50人超（2024年10月））



### <被用者保険の適用拡大のイメージ>



※厚生労働省リーフレットより引用

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00006.html)

## 年収の壁・支援強化パッケージ

厚生年金保険及び健康保険においては、第2号被保険者の配偶者等で一定の収入（年収換算で106万円や130万円）がない方は、被扶養者（第3号被保険者）として社会保険料の負担が発生しません。この第3号被保険者の収入が増加して一定の収入を超えると、社会保険料の負担が発生し、その分手取り収入が減少することから、この収入基準はいわゆる「年収の壁」（「106万円の壁」や「130万円の壁」）と呼ばれてきました。政府は、令和5年10月に、当面の対応として、以下のような施策を講じました。

【106万円の壁への対応】①パート労働者が新たに被用者保険の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、複数年（最大3年）で計画的に取り組むケースを含め、一定期間助成（労働者1人当たり最大50万円）を行う（キャリアアップ助成金のコースの新設）、②被用者保険が適用されていなかった労働者が新たに適用となった場合に、事業主は当該労働者に対し、給与・賞与とは別に「社会保険適用促進手当」を支給することができることとし、この社会保険適用促進手当は標準報酬算定除外できる。【130万円の壁への対応】③一時的に収入が増加し、直近の収入に基づく年収の見込みが130万円以上となる場合においても、直ちに被扶養者認定を取り消すのではなく、事業主の証明により被扶養者認定を円滑化する、④企業の配偶者手当の見直し促進。

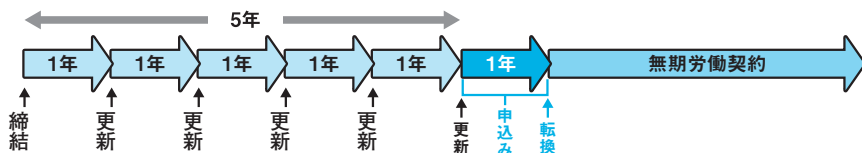
### 3 有期雇用労働者の無期転換制度

有期契約労働者の契約期間の定めについては1章の4で、有期労働契約の更新後の雇止め及び契約期間中の解雇については10章にて説明しています。ここでは、労契法18条の有期労働契約の無期転換制度について説明します。

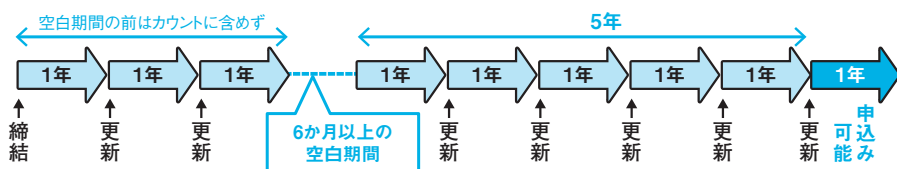
#### 【有期雇用の無期雇用への転換制度】

労契法18条1項は、同一の使用人との間の有期労働契約の期間を通算して5年を超える労働者が、現に締結している有期契約の期間満了日までに、期間の定めのない労働契約の締結の申込みをしたときは、使用者は契約期間を除いて同一の労働条件で、当該申込みを承諾したものと同みなすとしています。この通算期間は、平成25年4月1日以降に締結された有期労働契約を起算点とします。

#### 【契約期間が1年の場合の例】



ただし、契約期間が通算1年以上の有期労働契約の後に6か月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の有期労働契約の期間は通算されません。1年未満の有期労働契約についてこの期間は、その契約期間の半分がクーリング期間となります（2か月以下の契約期間でもクーリング期間は1か月。労契法18条2項。）。



※図は厚生労働省リーフレット「労働契約法改正のポイント」より引用

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/h240829-01.pdf](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/keiyaku/kaisei/dl/h240829-01.pdf)



令和6年4月1日に労基法15条に基づく労働条件の明示事項(労基則5条)に、従事すべき業務の変更の範囲、就業の場所の変更の範囲、有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項(通算契約期間又は更新回数の上限を含む)、その契約期間内に無期転換申込権が発生する有期労働契約の締結の場合の無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件が追加されました。

また、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」も改正され、更新回数上限の設定、更新回数の上限の引き下げ等の説明、無期転換後の労働条件の考慮事項の説明等に関するルールが定められました。

### 【無期転換後の労働条件】

雇用関係が5年を超える場合は、労働者の申込みによって、有期雇用はその期間の満了後、無期雇用に転換されます。この申込みは口頭でも法律上は有効ですが、トラブル防止のために書面で確認の方がよいでしょう。

無期雇用への転換した後の労働条件は、原則として、従前のものと同一とされています。ただし、適法に定められた労働協約、就業規則及び個々の労働契約によって、「別段の定め」として、申込み時点の有期労働契約の労働条件と異なる労働条件を定めることは可能とされています(労契法18条)。例えば、有期労働契約には定年の定めがないところ、無期転換後の労働者に定年制を適用する場合に、「別段の定め」として定年を設定することは合理性が肯定されると考えられます。

なお、使用者が労働者の無期転換権の行使妨げ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したり、契約期間中の解雇等を行うことは、労契法の趣旨に照らして望ましいものではありません。

### 【無期転換制度の特例】

有期労働契約の無期転換制度には、次のような特例があります。

- ①大学等及び研究開発法人の研究者、技術者等については、10年を超えた場合に無期転換申込権が発生します。
- ②事業主が都道府県労働局長の認定を受けた場合には、以下の期間は無期転換申込権が発生しません。

ア 5年を超える一定の期間内(上限10年)に完了することが予定されている業務に就く高度専門的知識等を有する有期雇用契約の労働者については、その業務の完了までの期間

イ 定年退職後に有期労働契約で継続雇用される労働者については、その継続雇用の期間

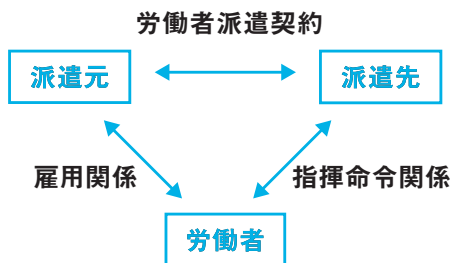
## 4 労働者派遣

### 【労働者派遣とは】

労働者派遣とは、労働者派遣法（派遣法）に基づいて労働者派遣事業者（派遣元事業主）と派遣先とが労働者派遣契約を結び、これによって労働者の派遣を受けるものです。

派遣元事業主（いわゆる派遣会社）は、厚生労働大臣の許可を受けなければなりません。以前は、届出制による派遣業もありましたが、平成 27 年の派遣法改正により、派遣事業はすべて許可制となりました。

派遣労働者の労働契約は派遣元会社とのみ成立し（派遣法 2 条 1 号）、派遣先と派遣労働者との間には雇用関係はありません。



派遣先は、労働者派遣契約の範囲内において、派遣労働者に対して指揮命令を行うことができますが、両者は雇用関係にはありませんので派遣先が派遣労働者を解雇したり懲戒したりすることはできません。

労働者派遣は①港湾運送業務、②建設業務、③警備業務、④医師、看護師等医療関係の業務（社会福祉施設等及び紹介予定派遣、産前産後・育児・介護休業等代替などを除く）、⑤人事労務関係のうち一定の業務、⑥弁護士・司法書士・管理建築士等については禁止されています（派遣法 4 条）。

### 【派遣元事業主の労働条件・就業条件明示義務】

労働者派遣法は、派遣元事業主は派遣労働者が派遣就業を始める前に、派遣先での就業条件（業務内容、派遣先の事業所の名称及び所在地その他就業の場所並びに組織単位、指揮命令者、派遣期間及び派遣就業をする日、その組織単位における期間制限の抵触日、派遣就業の開始及び終了の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日その他就業時間に関する事項、安全及び衛生に関する事項、派遣元派遣元及び派遣先の苦情処理の申出先、派遣元派遣元責任者、派遣先責任者、福利

厚生施設の利用等、派遣契約解除の場合の措置、紹介予定派遣の場合には職業紹介により従事すべき業務の内容及び労働条件等）を書面で明示しなければならないと定めています（労働者派遣法第 34 条）。

また、派遣元事業主が派遣労働者と派遣労働契約を締結するに当たっては、派遣労働者として雇い入れる旨を明示する必要もあります（労働者派遣法第 32 条）。

厚生労働省では「労働条件通知書」および「就業条件明示書」モデルを活用して、労働条件等を明示するようにすすめています。

なお、令和 6 年 4 月 1 日からは、労働基準法第 15 条第 1 項前段の規定に基づいて明示しなければならない労働条件の範囲が追加されます。

まず、労働契約法第 18 条第 1 項に規定する通算契約期間又は期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の更新回数の上限を定める場合には、労働条件通知書において明示しなければなりません。

また、就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲について、今後の見込みも含め、当該労働契約の期間中における就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を明示しなければなりません。

さらに、有期雇用の派遣労働者について、その契約期間内に、労働契約法第 18 条に基づく無期転換申込権が発生する場合には、使用者は、労基則第 5 条第 1 項に規定するもののほか、無期転換申込みに関する事項及び無期転換後の労働条件（同項第 1 号及び第 1 号の 3 から第 11 号までに掲げる事項）を明示しなければなりません。

## 【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は、派遣先が派遣労働者を特定することを目的とする行為の禁止に係る規定は適用されません（派遣法 26 条 6 項）。すなわち、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することができるように、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。

紹介予定派遣の場合には、派遣期間は最長 6 か月です。派遣が終了し、職業紹介が行われ、派遣労働者と派遣先とが合意すれば、派遣労働者は派遣先で直接雇用されます。労働者派遣が一種の試用期間としての機能を持つこととなります。派遣先が採用しないときは、派遣元の求めに応じてその理由を書面等で明示する必要があります（派遣労働者には派遣元が書面で理由を伝えることとなります。）。

### 【違法派遣と労働契約申込みみなし制度】

次の①から⑤に掲げる違法派遣を受け入れた場合には、派遣先が派遣労働者に対して、その派遣労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなされます（労働契約申込みみなし）。派遣先等が労働契約の申込みをしたものとみなされた場合、みなされた日から1年以内に派遣労働者がこの申込みに対して承諾する旨の意思表示をすることにより、派遣労働者と派遣先等との間の労働契約が成立します。ただし、派遣先が違法派遣に該当することを知らず、かつ知らなかったことに過失がないときは適用がありません（派遣法40条の6）。

- ①派遣労働者を禁止業務に従事させること
- ②無許可事業主から労働者派遣の役務の提供を受けること
- ③事業所単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
- ④個人単位の期間制限に違反して労働者派遣を受けること
- ⑤脱法目的のいわゆる偽装請負の場合（派遣法等の規定の適用を免れる目的で、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、派遣法26条1項各号に掲げる事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けること。）

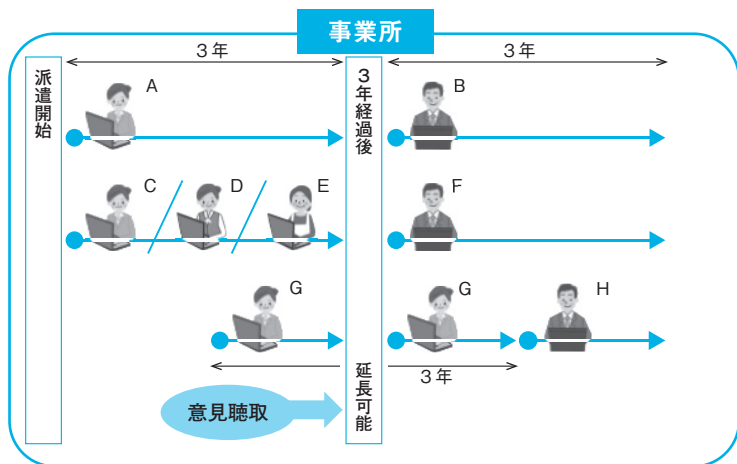
違法な派遣によって派遣先で就業していた労働者は、違法派遣後1年以内であれば、派遣先に対して、みなし申込みの承諾の意思表示をすることにより、派遣先で直接雇用されることができ、その場合の労働条件は、派遣元における労働条件と同一です。もし、派遣元において有期労働契約であれば、派遣先との労働契約も有期となり、残りの契約期間の範囲内での直接雇用ということになります。

### 【労働者派遣の期間制限】

派遣の受入期間に関する規制は、「イ 派遣を受け入れている事業所単位の期間制限」と「ロ 派遣労働者個人単位の機関制限」の2本立てとなっており、いずれも上限が3年とされていますが、例外も設けられています。

#### イ) 派遣先事業所単位

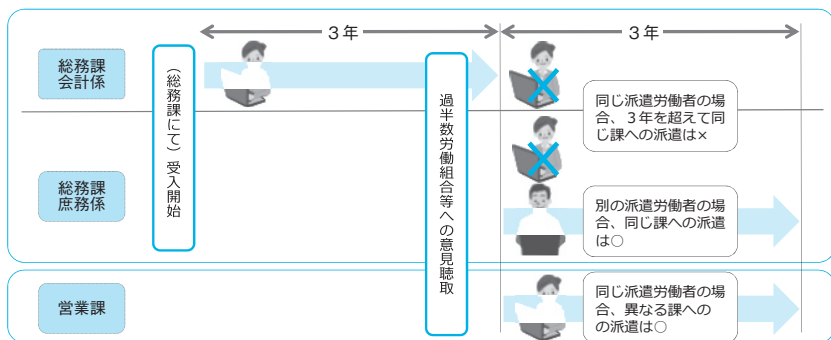
同一の事業所が派遣を受け入れる期間（派遣可能期間）は、原則として3年が限度です（派遣法40条の2第1項、第2項）。しかし、3年を超えて派遣を受け入れようとする場合は、期間制限の抵触日の1か月前までに、過半数組合ないし過半数代表者の意見聴取手続きを経て、派遣の受入をさらに3年まで延長することができます（同法40条の2第3項、第4項）。意見聴取において異議を述べた過半数代表に対しては、派遣先は派遣可能期間の延長の理由などを誠実に説明しなければなりません（同法40条の2第5項、第6項）。



## ロ) 派遣労働者個人単位

同一の派遣労働者を事業所の同一の「組織単位」に対し派遣できる期間は3年が限度です（派遣法40条の3）。この組織単位とは、いわゆる「課」や「グループ」など業務としての類似性、関連性があり、組織の長が業務配分、労務管理上の指揮監督権限を有するものとして実態として判断されます。

同一の派遣労働者であっても、組織単位が変われば、3年を超えて、同日事務所内でその派遣労働者を受け入れることができます。その場合には、イの事業所単位の期間制限に触れてはならず、過半数組合ないし過半数代表者の意見聴取を経て、派遣期間の延長を行う必要があります。



(イ) 及びロ) の図は厚生労働省のリーフレットより抜粋)

## ハ) 期間制限の例外

イ)、ロ)の期間制限は、以下の場合には適用がありません。

- ①派遣元事業主に無期雇用される派遣労働者
- ②60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に対する派遣
- 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かつ10日以下の派遣）
- ⑤産休、育児休業、介護休業等で休業している労働者の代替としての派遣

## 二) いわゆるクーリング期間

イ)、ロ)の場合、従前の派遣受入終了時から、次の派遣受入までの間に3か月を超える期間が空いている時には、新しく派遣を受け入れる場合と同様となります。イの場合には同一事業所で1人の派遣労働者も受け入れていない期間が3か月を超えていれば、クーリング期間が完成します。ただし、派遣可能期間の延長手続の回避や個人単位の期間制限から逃れるためにクーリング期間を利用することは法の趣旨に反し、指導等の対象となる場合があります。

### 【派遣労働者の均等待遇の推進における派遣先の講ずべき措置】

派遣先は、派遣元が派遣労働者の賃金を適切に決定できるように派遣元に必要な情報を提供するように配慮しなければなりません。また、労働者派遣契約の締結時における派遣料金の額の決定に当たっては、派遣労働者の賃金水準が派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準と均衡が図られたものとなるよう努めなければなりません。さらに、派遣労働者の教育訓練、福利厚生施設の利用についても配慮することが求められます。

## 5 派遣労働者の均等・均衡待遇の確保

### 【派遣先による派遣元に対する待遇に関する情報提供義務】

派遣先事業主は、派遣元事業主に対し、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ごとに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報の提供が義務付けられます（派遣法26条7項、8項、10項）。

派遣元事業主は、派遣先から上記の情報提供がない場合には、労働者派遣契約を締結してはなりません（派遣法26条9項）。

派遣先からの待遇に関する情報の提供等違反については、厚生労働大臣による勧告及び公表の対象となります。

また、派遣先事業主は、上記の提供情報に変更があったときは、遅滞なく、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければなりません。

### 【派遣労働者の均等・均衡待遇】

派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはなりません（派遣法 30 条の 3 第 1 項、2 項）。

派遣元事業主は、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇（同法 30 条の 3 第 1 項）か、②一定の要件（同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金額として省令で定めるものと同等以上になること等）を満たす、過半数代表者等との労使協定（周知義務）による待遇（同法 30 条の 4）のいずれかを確保しなければなりません。

①の派遣先均等・均衡方式を採用する場合には、派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとする事は禁止されます。

②の労使協定方式を採用する場合には、派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（教育訓練、福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。）について、次の（i）～（v）の事項を定めたときは、労使協定で定めた待遇とすることができます。

- （i）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
- （ii）派遣労働者の賃金を同種の労働者に従事する一般の労働者の平均的な賃金額と同等以上にすること（※）
- （iii）賃金決定にあたり公正な評価をすること
- （iv）賃金以外の待遇の決定方法
- （v）段階的・体系的な教育訓練の実施など

派遣元事業主は、労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの区分を派遣先に通知し、派遣元管理台帳に記載しなければなりません（同法35、37条）。

※厚生労働省は、毎年、翌年度の「同額業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」を公表しています。該当年度の額をご確認ください。

### 【職務内容等を勘案した賃金の決定】

上記の②に該当しない派遣労働者に待遇については、派遣元事業主は、派遣先の通常の労働者との均衡を考慮した賃金の決定をするよう努めなければなりませんし（派遣法30条の5）、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものでなければなりません。

### 【就業規則作成・変更にあたっての意見聴取努力義務】

派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければなりません（派遣法30条の6）。

### 【待遇に関する説明義務】

派遣元は、派遣労働者の雇入れ時にあらかじめ、労基法15条に基づく労働条件の明示に加え、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、労使協定の対象となる派遣労働者であるか否か及び派遣労働者から申出を受けた苦情の処理に関する事項について書面等で明示しなければなりません。加えて、不合理な待遇差を解消するために講ずる措置について説明をしなければなりません。この説明は、派遣時にも必要となります（派遣法31条の2）。

また、派遣労働者から求めがあった場合、派遣労働者と比較対象労働者の間の待遇の相違の内容及び理由等について説明しなければなりません。

派遣労働者が説明を求めたことを理由とする不利益取扱いは禁止されています。

### 【派遣先による適正な派遣就業の確保（派遣法40条）】

①派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与



するための教育訓練については、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければなりません（派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合等は除きます。）。

②派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設のうち、給食施設、休憩室、更衣室については、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与えなければなりません。また、これら以外であっても、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているものの利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければなりません。

③派遣先は、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように配慮しなければなりません。

#### 【行政による履行確保、紛争解決制度】

上記のパート・有期法と同様に派遣法においても①苦情の自主的解決（派遣元及び派遣先の努力義務）、②行政 ADR（派遣労働者と事業主との間の紛争解決のために行政による助言、指導、勧告、紛争調整委員会による調停の実施）、勧告に従わない場合の企業名公表等が設けられています（派遣法 47 条の 4～47 条の 9、49 条の 2）。